

BAPA201CCT

نظم و نسق عامہ

نظریات اور طرز رسائی

(Public Administration: Theories and Approaches)

فاصلاتی اور روایتی نصاب پر مبنی خود اکتسابی مواد

برائے

پیچر آف آرٹس (بی۔ اے۔)

(دوسرا سمسٹر)

نظامت فاصلاتی تعلیم

مولانا آزاد نیشنل اردو یونیورسٹی

حیدرآباد-32، تلنگانہ-بھارت

©Maulana Azad National Urdu University, Hyderabad

Course-Bachelor of Arts
ISBN: 978-93-93722-16-4
Edition: March, 2022

ناشر	:	رجسٹرار، مولانا آزاد نیشنل اردو یونیورسٹی، حیدرآباد
اشاعت	:	مارچ، 2022
قیمت	:	₹ 420/-
تعداد	:	200 کاپیاں
کمپوزنگ	:	جناب نوید اشرفی،، نظامت فاصلاتی تعلیم، مولانا آزاد نیشنل اردو یونیورسٹی، حیدرآباد
ترتیب و تزئین	:	جناب نوید اشرفی / ڈاکٹر محمد اکمل خان، نظامت فاصلاتی تعلیم، مولانا آزاد نیشنل اردو یونیورسٹی، حیدرآباد
سرورق	:	ڈاکٹر محمد اکمل خان، نظامت فاصلاتی تعلیم، مولانا آزاد نیشنل اردو یونیورسٹی، حیدرآباد

Public Administration: Theories and Approaches

Editor

Dr. Ishtiyaq Ahmad

Asst. Professor (Public Administration), DDE, MANUU

On behalf of the Registrar, Published by:

Directorate of Distance Education

Maulana Azad National Urdu University

Gachibowli, Hyderabad-500032 (TS), Bharat

Director: dir.dde@manuu.edu.in Publication: ddepublication@manuu.edu.in

Phone number: 040-23008314 Website: manuu.edu.in



مجلس ادارت

(Editorial Board)

مضمون مدیران

(Subject Editors)

پروفیسر نفیس احمد انصاری

شعبہ سیاسیات، علی گڑھ مسلم یونیورسٹی، علی گڑھ، یو۔ پی۔

Prof. Nafees Ahmad Ansari

Dept of Political Science, AMU, Aligarh, U.P.

پروفیسر ایس۔ ایم۔ رحمت اللہ

شعبہ نظم و نسق عامہ، مولانا آزاد نیشنل اردو یونیورسٹی، حیدرآباد

Prof. S. M. Rahmatullah

Dept. of Public Administration, MANUU, Hyderabad

ڈاکٹر اشتیاق احمد

اسسٹنٹ پروفیسر (نظم و نسق عامہ)، نظامت فاصلاتی تعلیم، مانو، حیدرآباد

Dr. Ishtiyaq Ahmad

Asst. Prof. (Public Administration), DDE, MANUU, Hyd.

جناب نوید اشرفی

گیسٹ فیکلٹی (نظم و نسق عامہ)، نظامت فاصلاتی تعلیم، مانو، حیدرآباد

Mr. Naved Ashrafi

Guest Faculty (Public Administration), DDE, MANUU, Hyd.

پروفیسر فرقان احمد

صدر، شعبہ سیاسیات، جامعہ ملیہ اسلامیہ، نئی دہلی

Prof. Furqan Ahmad

Head, Dept of Political Science, JMI, New Delhi

پروفیسر محمد عمر

شعبہ سیاسیات، ڈاکٹر بھیم راؤ امبیڈکر مراٹھواڑا یونیورسٹی، اورنگ آباد، مہاراشٹرا

Prof. Mohd Umar

Dept of Political Science, Dr. B.R.A.M.U, Aurangabad, MH

ڈاکٹر نعمان حیدر

اسسٹنٹ پروفیسر، شعبہ سیاسیات، ارریہ کالج، ارریہ، بہار

Dr. Noman Haider

Asst. Prof. Dept. of Pol. Science, Arariya College, Arariya

ڈاکٹر کنیز زہرا

اسوشی ایٹ پروفیسر، صدر، شعبہ نظم و نسق عامہ، مانو، حیدرآباد

Dr. Kaneez Zehra

Asso. Prof. & Head of Dept. of Pub. Admin, MANUU, Hyd.

زبان مدیر

(Language Editor)

Dr. Mohd Akmal Khan

DDE, MANUU, Hyderabad

ڈاکٹر محمد اکمل خان

نظامت فاصلاتی تعلیم، مولانا آزاد نیشنل اردو یونیورسٹی، حیدرآباد

نظامت فاصلاتی تعلیم

مولانا آزاد نیشنل اردو یونیورسٹی

حیدرآباد-32، تلنگانہ-بھارت

کورس کو آر ڈی نیٹر

ڈاکٹر اشتیاق احمد

اسسٹنٹ پروفیسر (نظم و نسق عامہ)، نظامت فاصلاتی تعلیم

مولانا آزاد نیشنل اردو یونیورسٹی، حیدرآباد

اکائی نمبر

مصنفین

- اکائی 1, 2 • ڈاکٹر اشتیاق احمد، کورس کو آر ڈی نیٹر، نظامت فاصلاتی تعلیم، مانو، حیدرآباد
- اکائی 3 • جناب نوید اشرفی، گیٹ فیکلٹی، نظامت فاصلاتی تعلیم، مانو، حیدرآباد
- اکائی 4 تا 24 • ڈاکٹر اشتیاق احمد، کورس کو آر ڈی نیٹر، نظامت فاصلاتی تعلیم، مانو، حیدرآباد

پروف ریڈرس:

- اول : جناب نوید اشرفی
- دوم : ڈاکٹر محمد نہال افروز
- فائنل : ڈاکٹر اشتیاق احمد

فہرست

7	وائس چانسلر	پیغام
8	ڈائریکٹر	پیغام
9	کورس کوآرڈینیٹر	کورس کا تعارف
انتظامی نظریات کا تعارف		بلاک I
11	نظریہ: معنی اور اہمیت	اکائی 1
26	انتظامی نظریہ کا ارتقاء	اکائی 2
41	انتظامی نظریہ کی تنقید	اکائی 3
55	نظم و نسق کا شرقی نظریہ: کوئٹہ کے خیالات	اکائی 4
نظم و نسق کے کلاسیکی نظریات		بلاک II
70	ہینری فیول کا انتظامی انصرام کا نظریہ	اکائی 5
86	انتظامی طریق عمل: لو تھر گلک اور لینڈال اُروک کی خدمات	اکائی 6
101	ایف۔ ڈبلیو۔ ٹیلر کا سائنسی انتظام کا نظریہ	اکائی 7
116	دفتر شاہی پر میکس ویبر کی خدمات	اکائی 8
نو کلاسیکی نظریہ اور سلوکیت		بلاک III
131	نظریہ تعلقات انسانی: ایملن مینو کی خدمات	اکائی 9
146	سلوکیت: چیسیٹر برنارڈ کی خدمات	اکائی 10
161	فیصلہ سازی: ہربرٹ سائمن کی خدمات	اکائی 11
176	مُحرکاتی نظریات: ابراہم میسلو اور دگلس میک گریگر کی خدمات	اکائی 12

	جدید طریق کار	بلاک IV
190	ترقیاتی نظم و نسق: ایڈوارڈ ویڈنر کی خدمات	اکائی 13
205	تقابلی نظم و نسق: تقابلی انتظامی گروہ کی خدمات	اکائی 14
219	نظم و نسق عامہ کی ماحولیات: فریڈر گز کی خدمات	اکائی 15
234	سسٹم نظریات	اکائی 16

	ابھرتے ہوئے نظریات	بلاک V
249	جدید نظم و نسق عامہ: منوبروک کانفرنس-اول، دوم، سوم	اکائی 17
264	جدید عوامی انتظامیہ	اکائی 18
279	نیوپبلک سروس: ڈین ہارٹ و ڈین ہارٹ کے خیالات	اکائی 19
295	سائبر نٹیک مملکت	اکائی 20

	مابعد جدیدیت نظم و نسق عامہ	بلاک VI
310	مابعد جدیدیت نظم و نسق عامہ: معنی، طریق کار اور چنوتیاں	اکائی 21
324	عوامی پسند کا نظریہ	اکائی 22
339	تنقیدی نظریہ	اکائی 23
354	مزا کرہ نظریہ	اکائی 24

369		نمونہ امتحانی پرچہ
-----	--	--------------------

پیغام

مولانا آزاد نیشنل اردو یونیورسٹی 1998 میں وطن عزیز کی پارلیمنٹ کے ایکٹ کے تحت قائم کی گئی۔ اس کے چار نکاتی مینڈیٹس یہ ہیں۔
(1) اردو زبان کی ترویج و ترقی (2) اردو میڈیم میں پیشہ ورانہ اور تکنیکی تعلیم کی فراہمی (3) روایتی اور فاصلاتی تدریس سے تعلیم کی فراہمی اور (4) تعلیم نسواں پر خصوصی توجہ۔ یہ وہ بنیادی نکات ہیں جو اس مرکزی یونیورسٹی کو دیگر مرکزی جامعات سے منفرد اور ممتاز بناتے ہیں۔
قومی تعلیمی پالیسی 2020 میں بھی مادری اور علاقائی زبانوں میں تعلیم کی فراہمی پر کافی زور دیا گیا ہے۔

اردو کے ذریعے علوم کو فروغ دینے کا واحد مقصد و منشا اردو داں طبقے تک عصری علوم کو پہنچانا ہے۔ ایک طویل عرصے سے اردو کا دامن علمی مواد سے لگ بھگ خالی رہا ہے۔ کسی بھی کتب خانے یا کتب فروش کی الماریوں کا سرسری جائزہ اس بات کی تصدیق کر دیتا ہے کہ اردو زبان سمٹ کر چند ”ادبی“ اصناف تک محدود رہ گئی ہے۔ یہی کیفیت اکثر رسائل و اخبارات میں دیکھنے کو ملتی ہے۔ اردو میں دستیاب تحریریں قاری کو کبھی عشق و محبت کی پُر تپج راہوں کی سیر کراتی ہیں تو کبھی جذباتیت سے پُرسیا سی مسائل میں الجھاتی ہیں، کبھی مسکلی اور فکری پس منظر میں مذاہب کی توضیح کرتی ہیں تو کبھی شکوہ و شکایت سے ذہن کو گراں بار کرتی ہیں۔ تاہم اردو قاری اور اردو سماج دور حاضر کے اہم ترین علمی موضوعات سے نابلد ہیں۔ چاہے یہ خود ان کی صحت و بقا سے متعلق ہوں یا معاشی اور تجارتی نظام سے، یا مشینی آلات ہوں یا ان کے گرد و پیش ماحول کے مسائل ہوں، عوامی سطح پر ان شعبہ جات سے متعلق اردو میں مواد کی عدم دستیابی نے عصری علوم کے تئیں ایک عدم دلچسپی کی فضا پیدا کر دی ہے۔ یہی وہ مبارزات (Challenges) ہیں جن سے اردو یونیورسٹی کو نبرد آزما ہونا ہے۔ نصابی مواد کی صورت حال بھی کچھ مختلف نہیں ہے۔ اسکولی سطح پر اردو کتب کی عدم دستیابی کے چرچے ہر تعلیمی سال کے شروع میں زیر بحث آتے ہیں۔ چونکہ اردو یونیورسٹی کا ذریعہ تعلیم اردو ہے اور اس میں عصری علوم کے تقریباً سبھی اہم شعبہ جات کے کورسز موجود ہیں لہذا ان تمام علوم کے لیے نصابی کتابوں کی تیاری اس یونیورسٹی کی اہم ترین ذمہ داری ہے۔ انہیں مقاصد کے حصول کے لیے اردو یونیورسٹی کا آغاز فاصلاتی تعلیم سے 1998 میں ہوا تھا۔

مجھے اس بات کی بے حد خوشی ہے کہ اس کے ذمہ داران بشمول اساتذہ کرام کی انتھک محنت اور ماہرین علم کے بھرپور تعاون کی بنا پر کتب کی اشاعت کا سلسلہ بڑے پیمانے پر شروع ہو گیا ہے۔ فاصلاتی تعلیم کے طلباء کے لیے کم سے کم وقت میں خود اکتسابی مواد اور خود اکتسابی کتب کی اشاعت کا کام عمل میں آ گیا ہے۔ پہلے سمسٹر کی کتب شائع ہو کر طلباء و طالبات تک پہنچ چکی ہیں۔ دوسرے سمسٹر کی کتابیں بھی جلد طلباء تک پہنچیں گی۔ مجھے یقین ہے کہ اس سے ہم ایک بڑی اردو آبادی کی ضروریات کو پورا کر سکیں گے اور اس یونیورسٹی کے وجود اور اس میں اپنی موجودگی کا حق ادا کر سکیں گے۔

پروفیسر سید عین الحسن

وائس چانسلر

پیغام

فاصلاتی طریقہ تعلیم پوری دنیا میں ایک انتہائی کارگر اور مفید طریقہ تعلیم کی حیثیت سے تسلیم کیا جا چکا ہے اور اس طریقہ تعلیم سے بڑی تعداد میں لوگ مستفید ہو رہے ہیں۔ مولانا آزاد نیشنل اردو یونیورسٹی نے بھی اپنے قیام کے ابتدائی دنوں ہی سے اردو آبادی کی تعلیمی صورت حال کو محسوس کرتے ہوئے اس طرز تعلیم کو اختیار کیا۔ مولانا آزاد نیشنل اردو یونیورسٹی کا آغاز 1998 میں نظامتِ فاصلاتی تعلیم اور ٹرانسلیشن ڈویژن سے ہوا اور اس کے بعد 2004 میں باقاعدہ روایتی طرز تعلیم کا آغاز ہوا اور بعد ازاں متعدد روایتی تدریس کے شعبہ جات قائم کیے گئے۔ نو قائم کردہ شعبہ جات اور ٹرانسلیشن ڈویژن میں تقریریاں عمل میں آئیں۔ اس وقت کے اربابِ مجاز کے بھرپور تعاون سے مناسب تعداد میں خود مطالعاتی مواد تحریر و ترجمے کے ذریعے تیار کرائے گئے۔

گزشتہ کئی برسوں سے یو جی سی۔ ڈی ای بی UGC-DEB اس بات پر زور دیتا رہا ہے کہ فاصلاتی نظام تعلیم کے نصاب اور نظامات کو روایتی نظام تعلیم کے نصاب اور نظامات سے کما حقہ ہم آہنگ کر کے نظامتِ فاصلاتی تعلیم کے طلباء کے معیار کو بلند کیا جائے۔ چونکہ مولانا آزاد نیشنل اردو یونیورسٹی فاصلاتی اور روایتی طرز تعلیم کی جامعہ ہے، لہذا اس مقصد کے حصول کے لیے یو جی سی۔ ڈی ای بی کے رہنمایانہ اصولوں کے مطابق نظامتِ فاصلاتی تعلیم اور روایتی نظام تعلیم کے نصاب کو ہم آہنگ اور معیار بلند کر کے خود اکتسابی مواد SLM از سر نو با ترتیب یو جی اور پی جی طلباء کے لیے چھ بلاک چوبیس اکائیوں اور چار بلاک سولہ اکائیوں پر مشتمل نئے طرز کی ساخت پر تیار کرائے جا رہے ہیں۔

نظامتِ فاصلاتی تعلیم یو جی، پی جی، بی ایڈ، ڈپلوما اور سرٹیفکیٹ کورسز پر مشتمل جملہ پندرہ کورسز چلا رہا ہے۔ بہت جلد تکمیلی ہنر پر مبنی کورسز بھی شروع کیے جائیں گے۔ متعلمین کی سہولت کے لیے 9 علاقائی مراکز بنگلور، بھوپال، در بھنگہ، دہلی، کولکاتا، ممبئی، پٹنہ، رانچی اور سری نگر اور 5 ذیلی علاقائی مراکز حیدرآباد، لکھنؤ، جموں، نوح اور امراتنی کا ایک بہت بڑا نیٹ ورک تیار کیا ہے۔ ان مراکز کے تحت سہ دست 155 متعلم امدادی مراکز (Learner Support Centre) کام کر رہے ہیں، جو طلباء کو تعلیمی اور انتظامی مدد فراہم کرتے ہیں۔ نظامتِ فاصلاتی تعلیم نے اپنی تعلیمی اور انتظامی سرگرمیوں میں آئی سی ٹی کا استعمال شروع کر دیا ہے، نیز اپنے تمام پروگراموں میں داخلے صرف آن لائن طریقے ہی سے دے رہا ہے۔

نظامتِ فاصلاتی تعلیم کی ویب سائٹ پر متعلمین کو خود اکتسابی مواد کی سافٹ کاپیاں بھی فراہم کی جا رہی ہیں، نیز جلد ہی آڈیو۔ ویڈیو ریکارڈنگ کالنگ بھی ویب سائٹ پر فراہم کیا جائے گا۔ اس کے علاوہ متعلمین کے درمیان رابطے کے لیے ایس ایم ایس کی سہولت فراہم کی جا رہی ہے، جس کے ذریعے متعلمین کو پروگرام کے مختلف پہلوؤں جیسے کورس کے رجسٹریشن، مفوضات، کونسلنگ، امتحانات وغیرہ کے بارے میں مطلع کیا جاتا ہے۔ امید ہے کہ ملک کی تعلیمی اور معاشی حیثیت سے پچھڑی اردو آبادی کو مرکزی دھارے میں لانے میں نظامتِ فاصلاتی تعلیم کا بھی نمایاں رول ہوگا۔

پروفیسر محمد رضاء اللہ خان

ڈائریکٹر، نظامتِ فاصلاتی تعلیم

کورس کا تعارف

عزیز طلباء، بی۔ اے۔ نظم و نسق عامہ کا یہ تعلیمی پروگرام چھ سمسٹر پر مشتمل ہے۔ آپ نے گزشتہ سمسٹر میں مبادیات نظم و نسق عامہ کا علم حاصل کیا جس میں آپ نے بطور مضمون مطالعہ نظم و نسق عامہ کی علمی حیثیت، اس کے بنیادی تصورات اور اصولات کا احاطہ کیا۔ پہلے سمسٹر کی تعلیم مکمل کرنے کے بعد اب آپ دوسرے سمسٹر میں نظم و نسق عامہ کے مختلف نظریات اور طرز رسائی کا مطالعہ کریں گے۔ کسی بھی مضمون کا نظریاتی پہلو اس کی علمی اساس ہوتا ہے جس کے بغیر اس مضمون کا تصور ہی ممکن نہیں ہے۔

یہ کتاب چھ بلاک پر مشتمل ہے اور ہر بلاک میں چار اکائیاں ہیں۔ اس طرح اس کتاب میں کل 24 اکائیاں ہیں۔ پہلا بلاک انتظامی نظریات کی بنیادی تفہیم فراہم کرتا ہے۔ انتظامی نظریہ (Administrative Theory) کی تعریف کیا ہے، یہ جاننے سے پہلے آپ اس بلاک میں سماجی علوم میں نظریہ (Theory) کی عمومی تعریف (General Definition) کا مطالعہ کریں گے۔ اس کے بعد انتظامی نظریے کی تعریف، اس کے ارتقا اور اس کی تنقید پر غور کریں گے۔ یہ تمام معلومات مغربی مفکرین کے زاویہ نگاہ سے حاصل کی جائے گی۔ بلاک کی آخری اکائی میں آپ انتظامی نظریے کے شرقی نظریہ (Oriental Theory) سے روبرو ہوں گے۔ نظم و نسق عامہ کے شرقی تصور میں ہندوستانی مفکر کوٹلیہ (Kautilya) کا نام قابل ذکر ہے۔

نظم و نسق عامہ کی فکری اور نظریاتی تاریخ زیادہ قدیم نہیں ہے۔ اس تاریخ میں سب سے اہم نکتہ یہ ہے کہ صنعتی انقلاب اور جدید جمہوری اقدار کی مقبولیت کے بعد رونما ہونے والی عصری تبدیلیوں کے ساتھ ساتھ نظم و نسق عامہ بھی ان تبدیلیوں کو اپنے دامن میں جذب کرتا گیا۔ یہی وجہ ہے کہ نظم و نسق عامہ کی مختصر علمی تاریخ میں مختلف مکاتب فکر (Schools of Thought) ملتے ہیں۔

ووڈرو ولسن کے ابتدائی مضمون 'ادی اسٹڈی' کی باقاعدہ اشاعت کے بعد ہی سماجی علوم کے افق پر نظم و نسق عامہ کا آفتاب طلوع ہوا۔ اس کے بعد بتدریج کلاسیکی نظریہ، نوکلاسیکی نظریہ، نظریہ طرز عمل، جدید نظریات، مابعد جدید تصورات، اور عصری نظریات بحث کا موضوع بنتے چلے گئے۔ کلاسیکی مکتبہ فکر کے مفکرین نے نظم و نسق عامہ کی کامیابی کے لیے تنظیمی ساخت کو سب سے زیادہ اہمیت دی۔ ان کا مطالبہ تھا کہ انسانی معاشرے میں مختلف تنظیموں کے انصرام کے لیے آفاقی اور مشترکہ قوانین اور ضوابط ایجاد کیے جائیں۔ کلاسیکی مفکرین کا مقصد تنظیم میں پیداوار اور کفایت شعاری میں اضافہ کرنا تھا۔ انہوں نے تنظیم کے انسانی پہلو کو نظر انداز کر دیا، لیکن نوکلاسیکی اور انسانی تعلقات مکاتب کے مفکرین نے اس کمی کو بھی دور کیا۔

وقت کے ساتھ ساتھ نظم و نسق عامہ کی نظریاتی بحث میں نفسیاتی، سلوکیاتی اور فلاحی عناصر کا غلبہ بڑھتا گیا۔ بیسویں صدی کے درمیان دنیا کے متعدد ممالک نے برسوں کی غلامی کے بعد نوآبادیت سے دست بردار ہو کر آزادی کا سورج دیکھا۔ ان عالمی تبدیلیوں نے نظم و نسق عامہ کو بھی متاثر کیا اور نئے رجحانات سامنے آنے لگے۔ اس سمسٹر میں آپ انہی نظریاتی رجحانات کا مطالعہ کریں گے۔

ڈاکٹر اشتیاق احمد

کورس کوآرڈینیٹر

نظم و نسق عامہ

نظریات اور طرز رسائی

(Public Administration: Theories and Approaches)

اکائی 1- نظریہ: معنی اور اہمیت

(Theory: Meaning and Importance)

اکائی کے اجزا	
تمہید	1.0
مقاصد	1.1
نظریہ کی تعریف	1.2
نظریہ کے افعال	1.3
نظریہ کی خصوصیات	1.4
نظریہ کے مقاصد	1.5
نظریہ کی اہمیت	1.6
انتظامی نظریہ	1.7
انتظامی نظریہ کے معنی، نوعیت اور خصوصیات	1.8
انتظامی نظریہ کی اہمیت	1.9
اکتسابی نتائج	1.10
کلیدی الفاظ	1.11
نمونہ امتحانی سوالات	1.12
معروضی جوابات کے حامل سوالات	1.12.1
مختصر جوابات کے حامل سوالات	1.12.2
طویل جوابات کے حامل سوالات	1.12.3
مزید مطالعے کے لیے تجویز کردہ کتابیں	1.13

1.0 تمہید (Introduction)

کسی بھی مضمون کو مکمل طور سے مطالعہ کرنے کے لیے عام اصول کی ضرورت ہوتی ہے۔ نظم و نسق عامہ کے تحت نظریہ کی اہمیت کچھ زیادہ ہی بڑھ جاتی ہے۔ نظم و نسق عامہ کے تحت جس اصول یا نظریہ کا استعمال ہوتا ہے اسے انتظامی نظریے کے نام سے جانا جاتا ہے۔ انتظامی نظریہ کے معنی کو واضح کرنے سے پہلے نظریہ کے معنی کو جاننا ضروری ہے۔

نظریہ ایک متعین رائے، پختہ رائے اور حقیقی مقصد کو کہتے ہیں۔ نظریہ کو انگریزی میں Theory کہا جاتا ہے۔ نظریہ 16 ویں صدی کی ایجاد ہے، اس کا تصور گریک زبان کے Theoria سے اخذ کیا گیا ہے، جس کا مطلب دیکھنا یا غور و فکر کرنا ہوتا ہے۔ نظریہ کا مطلب عام لفظوں میں معلوم کرنا یا قیاس آرائی کرنے کا ہے۔ یہ ایک ایسی ذہنی تصور ہے جو ایک حقیقی عمل کے وجود اور اس کی وجوہات کو ظاہر کرتی ہے۔ نظریہ منطقی طریقہ کے ذریعے طاقت اور تجزیاتی علم کا گروہ ہوتا ہے کسی بھی نظریہ کی صداقت اور افادیت کا انحصار اس کی وضاحت اور پیش گوئی کرنے کی صلاحیت پر منحصر ہوتا ہے۔ نظریے مفید ثابت بنانے کے لیے کسی حقیقی دنیا کے واقعے یا واقعے کی درست وضاحت یا نشاندہی کی جاتی ہے۔ یہ نظریہ واقعات، طرز عمل، خیالات کو سمجھنے کا ایک منظم طریقہ پیش کرتا ہے۔

1.1 مقاصد (Objectives)

عزیز طلباء، اس اکائی میں آپ:

- نظریہ کی تعریف اور خصوصیات کا مطالعہ کریں گے۔
- نظریہ کے مقاصد اور اہمیت پر غور کریں گے۔
- انتظامی نظریہ کے معنی، نوعیت اور خصوصیات کو سمجھیں گے۔
- نظم و نسق عامہ میں نظریات کے تعاون کا مطالعہ کریں گے۔
- انتظامی نظریات کا تنقیدی جائزہ لیں گے۔

1.2 نظریہ کی تعریف (Definition of Theory)

نظریہ ایک دوسرے پر منحصر تصورات اور اصولوں یا فرضی تصورات میں جن کی درستگی کے لیے تجربہ کیا جاتا ہے اور حقیقت کو ظاہر کرنے یا سمجھانے میں سچ ثابت ہوتا ہے جو ایک خاکہ فراہم کرتی ہے۔ ایک ساتھ اور علم کا ایک اہم شعبہ فراہم کرتا ہے۔ نظریہ کی تعریف دانشوروں نے اپنے اپنے طور پر بیان کی ہے۔ ذیل میں کچھ نظریات درج ہیں۔

- کارل پاپر (Karl Popper) کے مطابق 'نظریہ ایک طرح کا جال ہے جس سے دنیا کو قبضے میں کیا جاسکتا ہے تاکہ اسے سمجھا جاسکے۔ یہ ایک ایسی ذہنی موقف ہے جو ایک حقیقی عمل کے وجود اور اس کے وجوہات کو بیان کرتی ہے۔'

- اسٹونز (Stoner) کے مطابق 'نظریہ ایسا نقطہ نظر ہے جس کے ساتھ لوگوں کو ان کے عالمی تجربہ کا احساس ہوتا ہے۔ نظریہ خود مختار اور اصولوں کا منظم گروہ ہے جو علم کے ایک اہم میدان کو ڈھانچہ فراہم کرتا ہے۔'
- فریڈ این کرلنگر (Fred N. Kerlinger) نے تعریف کی ہے کہ 'نظریہ کے طور پر اصولوں کو تعریف کرنے اور قیاس آرائی کرنے کے مقصد سے متغیر کے درمیان تعلقات کا تعین کرتے ہوئے رجحان کا ایک منظم نقطہ نظر پیش کرتا ہے۔ نظریہ ایک تصورات، پیش یا قبول حقیقت ہے جو قابل اثر یا منتقلی وضاحت فراہم کرنے کی کوشش کرتی ہے۔'
- موڈی (Moody) کے مطابق 'نظریہ تشویش کے رجحان کو بیان کرنے، وضاحت کرنے، پیش گوئی کرنے اور سمجھنے میں مدد کرنے کے لیے ایجاد کیا گیا ہے۔'
- چن اور کریمر (Chinn and Kramer) کے مطابق 'نظریہ حقیقت کا ایک منظم خلاصہ ہے جو کسی مقصد کو پورا کرتا ہے۔'
- یارلوسن کے مطابق نظریہ ایسا نقطہ نظر ہے جن کے ساتھ لوگوں کو ان کی دنیا کی تجربات کا احساس ہوتا ہے۔ نظریہ ایک منظم گروہ ہے جس میں منفقہ تصورات اور اصول ہوتے ہیں جو ایک ساخت ہے جو علم کا ایک اہم علاقہ ہے۔'
- ڈین ہارٹ (Denhardt) کے مطابق 'نظریہ محض مشاہدے سے باہر ہوتا ہے اور زیادہ عمومی نشریات اور نتائج فراہم کرنے کے لیے کوشش کرتا ہے۔'
- کیڈن (Caiden) کے مطابق 'نظریہ کے بنیادی تعمیراتی بلاکس 4 حصوں پر مشتمل ہوتے ہیں۔'
 - تخمینہ
 - تجویزات
 - تعریفیں
 - مفروضہ
- اسٹیفن کے بیل (Stephen K. Baily) کے مطابق 'نظم و نسق عامہ چار قسم کے نظریوں کے فروغ کے لیے کام کرتی ہے جیسے Assumptive Theory ، Normative Theory ، Discriptive Theory اور Instrumental Theory پر زور دیتی ہے۔'
- فریڈرکسن (Fredrickson) کے مطابق 'نظریہ کسی روایتی افادیت، اس کی وضاحت، سمجھنے اور پیش گوئی کرنے کی صلاحیت کا اعلان کرتی ہے۔ اس کا کہنا تھا کہ ایک نظریے کو مطالعے کے تحت ہونے والے رجحان کو جزوی اور منظم انداز میں بیان کرنا چاہیے اور عقلی طور پر اس کے عناصر، اداروں اور اس میں شامل عملوں کی واضح تفہیم کے ساتھ اس کے عناصر کو جوڑنا چاہیے۔ کسی نظریہ کی تشخیص کرنے کا طریقہ جاننے کے لیے یہ فیصلہ کرنا ایک اہم ہنر ہے کہ متعین صورت حال کو جانچنے کے لیے کون سا فریم ورک مناسب ہے۔ متبادل کے طور پر اگر آپ ایک کمزور نظریہ کا استعمال کرنا چاہتے ہیں تو کم از کم اس کے اعداد و شمار کی حدود اور تعصبات کی وضاحت کرنے کی احتیاطی تدابیر کا پتا ہونا چاہیے۔'
- مورے (Moore) کے مطابق 'ایک نظریہ تصورات اور اصولوں سے متعلق ہوتا ہے۔'

- اسٹیم (Stem) کے مطابق 'ایک نظریہ ایک رشتہ کے منطقی طور پر منظم جملے کا ایک گروہ ہے جو مشاہدات کا ایک مجموعہ تشکیل کرتا ہے۔'
- بچارچ (Bacharach) کے مطابق 'کسی نظریہ کا بنیادی مقصد یہ ہوتا ہے کہ کسی سوالات کے جواب کیسے، کب اور کہاں اور کیوں دیں؟'
- عام طور سے نظریہ کی تعریف درج ذیل ہیں۔
- ایک خیال یا خیال کا تعین جو حقائق یا واقعات کی وضاحت کرتا ہے۔
- ایک خیال جس کی جو تجویز کی گئی ہے یا ممکنہ طور پر صحیح پیش کیا گیا ہے لیکن یہ معلوم نہیں ہوتا یا صحیح ثابت نہیں ہوتا کہ یہ صحیح ہے۔
- ایک عام اصول یا خیالات جو خاص موضوع سے متعلق ہیں۔
- ہر ایک خلاصہ غور فکر یا تشخیص ہے۔
- نظریہ کو مستند اصولوں کے طور پر بیان کیا جاسکتا ہے یہ مسلسل مشاہدہ، محتاط امتحان، منطقی تجزیہ اور خاص واقعہ یا رجحان کی زیادہ یا کم مناسب وضاحت ہے۔
- نظریہ سمجھنے، وضاحت کرنے اور کسی موضوع سے متعلق پیش گوئی کرنے کے لیے ایک تجزیاتی آلہ ہے۔
- نظریہ مطالعہ کے مختلف شعبوں میں موجود ہے۔ یہ سماجی علوم، سائنس وغیرہ کے مطالعے میں شامل ہے۔
- نظریہ جو ہم تجربہ کرتے ہیں ان کو سمجھنے کے لیے مستحکم توجہ فراہم کرتی ہے۔ یہ اس بات کا معیار فراہم کرتی ہے جو متعلقہ ہو۔
- نظریہ موثر انداز میں بات چیت کرنے کے قابل بناتی ہے اور اس طرح دوسرے لوگوں کے زیادہ سے زیادہ پیچیدہ مسائل کو حل کرتی ہے۔
- نظریہ تمام چیلنج کو ممکن بناتی ہے یہ دنیا سے متعلق جدید علم فراہم کرتی ہے۔ تعریف کے مطابق نظریہ کی حدود طے ہوتے ہیں۔

1.3 نظریہ کے افعال (Functions of Theory)

نظریہ کے مندرجہ ذیل افعال ہیں۔

- یہ اعداد و شمار کو اس طریقہ سے عمل درآمد کرتی ہے کہ وہ بعد میں کام کرنے میں فائدہ مند اور مناسب ہو۔ یہ اعداد و شمار کو اس طرح منظم کرتی ہے کہ عوامی انتظامی نظریہ کو سمجھنے میں مدد ملتی ہے۔
- نظریہ نظم و نسق عامہ نظام کے اعداد و شمار کی تشریح کرنے میں مدد کرتی ہے۔ نظریہ مناسب سرگرمی کے لیے رہنمائی کرنے میں مدد کرتی ہے۔ نظریہ تنظیم کو منظم طریقہ سے سرمایہ فراہم کرتی ہے جو دوسرے مضمون کے لیے فائدہ مند ثابت ہوتی ہے۔ نظریہ صرف ایک بہتر کورس ہی نہیں فراہم کرتی ہے بلکہ یہ خود کو فروغ کرنے میں مدد بھی کرتی ہے۔ دوسرے لفظوں میں نظریہ

میں یہ صلاحیت موجود ہوتی ہے کہ وہ عمل کے متبادل نصاب کا اندازہ کرنے کے لیے ضروری وسائل مہیا کرتی ہے یہ متبادلوں کو پرکھنے میں مدد بھی کرتی ہے۔

• نظریہ تہذیب کی ترقی کے لیے ایک لازمی آلہ ہے۔ یہ حقیقت کا علامتی خاکہ کشی ہے اس سے عام انسان فوراً اور آسانی سے باہمی رابطہ یا بات چیت کر پاتے ہیں۔ یہ ایک معقول اور بہتر ذریعے ہے، جس سے اس نسل کو دوبارہ نہیں سیکھنا پڑتا ہے جسے پہلے دریافت اور سیکھا جا چکا ہے۔ نظریہ مناسب دلائل پر مبنی ہوتا ہے۔ لہذا اس میں کچھ خاص قائدہ قانون اور عام مفروضہ ہوتے ہیں، جو وسیع حقیقت کو پیش کرتے ہیں۔ ابتدائی طور پر یہ ایک تجرباتی مفروضہ ہو سکتا ہے، جو تجربہ اور جانچ پڑتال کے بعد غلط صحیح ثابت کیا جاتا ہے۔ جو مفروضہ تجربہ کی کسوٹی پر صحیح ثابت نہیں ہوتا ہے اسے رد کر دیا جاتا ہے اور باقی کو نظریہ یا اصول میں شامل کر لیا جاتا ہے۔ دھیرے دھیرے باہمی مجرد خیالوں، توضیحی یا تشریحی خیالوں کا علم ہوتا ہے جو رجحان کی وضاحت اور پہلے اعلان کرنے کے مقصد سے متغیرات کے درمیان تعلقات کو واضح کر کے رجحان کا منظم تصویر کشی کرتا ہے۔ نظریہ باہمی پر مبنی مجرد خیالوں اور قانون و قائدے کا منظم زمرہ یا درجہ بندی ہے، جو علم کے ایک اہم میدان کو ساتھ ساتھ منسلک کرتا ہے یا اسے ایک ساخت فراہم کرتا ہے۔ نظریہ موجودہ علم کو ساتھ ساتھ لے کر چلتا ہے واقعوں یا تعلقات کی وضاحت کرتا ہے اور آخر میں ان باتوں کا مستقل وضاحت کرتا ہے جو ابھی تک دیکھی نہیں گئی ہے۔

نظم و نسق عامہ میں نظریہ کی وضاحتی خصوصیات ہمیں دیکھنے اور سمجھنے میں مدد دیتی ہے۔ اگر نظریہ نظم و نسق عامہ کے مظاہر کو دیکھنے اور سمجھنے میں ہماری مدد کرتی ہے تو کیا نظریہ ہمیں اس کی پیشین گوئی کرنے میں مدد کرے گی؟ Herbert Kantmen کے مطابق نظریاتی تبدیلی کا پیشہ دارانہ بنیاد پر مبنی اور غیر جانبدار مجاز نظم و نسق عامہ سے سیاسی طور پر جواب دہ اور متعصب نظم و نسق عامہ نظریہ تاریخی تجزیہ ادارہ جاتی مطالعہ اور فلسفہ سے ماخوذ سمجھی جاتی ہے جتنا کہ نظم و نسق کا نظریہ شماراتی تجزیہ اور ریاضی کے ماڈلز سے ماخوذ ہے، نظم و نسق عامہ میں نظریہ اس بنیاد پر مختلف ہوتا ہے کہ موضوع عام طور پر تنظیمی، آپریشنل انتظامی یا عام طور پر پالیسی سے متعلق ہو سکتا ہے۔ نظریہ ایک بہتر ہتھیار یا وضاحت کی آخری درجہ کی تبدیلی کا رجحان ہوتا ہے۔ نظریہ کی تشکیل یا تخلیق کے تصورات سے کی جاتی ہے اور اس کا مقصد حقیقی دنیا کے مسائل اور موجودہ تعلقات کی وضاحت کرتا، نظم و نسق عامہ میں تنظیم سے متعلق مختلف نظریہ مشہور ہیں، لیکن بنیادی طور پر نظم و نسق عامہ میں دو نظریے زیادہ مشہور ہیں۔ کلاسیکی یا روایتی، سائنس یا طرز عمل نظریہ۔ ان کا عام طور سے درجہ بندی نہیں کیا جاسکتا ہے۔ مختلف دانشوروں اور محققوں کے مطابق نظم و نسق عامہ میں دیگر سماجی دانشوروں کی مدد سے مندرجہ ذیل نظریہ مشہور رہے ہیں۔

1- کلاسیکی نظریہ یا رسمی نظریہ یا مشینی نظریہ یا ساختی نظریہ یا روایتی نظریہ

2- انتظامی نظریہ

3- دفتر شاہی نظریہ

4- سائنسی نظریہ

5- انسانی تعلقات کا نظریہ یا غیر رسمی نظریہ یا سماجی، معاشی نظریہ

6- فیصلہ سازی کا نظریہ

7- رویہ جاتی نظریہ

- 8- نظامی نظریہ
 9- سماجی، نفسیاتی نظریہ یا متحرکہ کا نظریہ
 10- ماحولیاتی نظریہ
 11- ترقیاتی نظم و نسق کا نظریہ
 12- بین الکلیاتی نظریہ
 13- مابعد رویہ جاتی نظریہ
 14- Contingency Approach
 15- عوامی پسند نظریہ
 16- جدید عوامی انتظامیہ کا نظریہ
 17- تنقیدی نظریہ
 18- ڈسکورس نظریہ
 19- مابعد جدیدیت کا نظریہ وغیرہ

نظریہ حقائق کا مختصر خاکہ پیش کرتا ہے جو پہلے کی تصورات کا منطقی ڈھانچہ ہے۔ جن سے Empirical قانون یا نظریے حاصل کیے جاسکتے ہیں۔ یہ منطقی، توضیحی یا باہمی تعلقات، علامتی مجرد خیالوں کا ڈھانچہ ہے۔ اسی میں واقعات یا نظریاتی میدان سے متعلق معلومات اور حقائق کو صحیح مقام پر رکھا جاسکتا ہے۔ نظریہ بتائی گئی سرحدوں یا حدود میں مناسب وسیع پہاڑ ہے، جو متغیرات کے درمیان تعلقات کو واضح کرتا ہے۔ نظریوں کی نشوونما کرنا کئی نقطہ نظر سے اہم ہے یہ حقیقت کو تناظر فراہم کرتا ہے۔ قدیم گہری واقفیت ظاہری واقعوں کے ذریعے سے جدید نقطہ نظر سے اجاگر کرتا ہے اور قیاس کی ہوئی بات میں آگے نظریہ قائم کرنے اور اعداد، ذرائع و وسائل کے لیے بنیاد فراہم کرتا ہے۔

1.4 نظریہ کی خصوصیات (Characteristics of Theory)

نظریات اور واقعات ایک دوسرے سے گہری قربت رکھتے ہیں۔ ایک نظریہ کا وجود بغیر عملی واقعات کے ممکن نہیں ہے۔ متبادل طور پر کسی بھی واقعے کے رویے ایک مناسب نظریے کے وجود کے بغیر تجزیہ نہیں کیا جاسکتا ہے۔ لہذا واقعہ اور نظریہ ایک دوسرے پر منحصر ہوتے ہیں۔ ایک راستہ دیکھتا ہے تو دوسرا راستہ کو ہموار کرتا ہے۔ نظریہ کو متبادل اصولوں کے طور پر بیان کیا جاتا ہے۔ یہ مسلسل مشاہدہ، محتاط امتحان، منطقی تجزیہ اور کسی خاص واقعے یا رجحان کے بنیادی اصولوں میں سے کم یا زیادہ عین مطابق وضاحت کا نتیجہ ہے۔ ایک بہتر نظریہ کی عام طور پر درج ذیل خصوصیات ہوتی ہیں۔

- نظریہ کا مستند اور معیاری ہونا لازمی ہے۔ اس کو حاکم مجاز ہونا چاہیے۔ ایک نظریہ کو وسیع قبولیت حاصل ہونی چاہیے۔
- نظریہ میں موجودہ واقعات کو صحیح طریقہ سے جانچ پڑتال اور وضاحت کرنے کی کیفیت ہونا چاہیے۔
- نظریہ میں پیدا ہونے والے حالات کو حل کرنے کی قوت ہونی چاہیے۔ ایک نظریہ تصدیق شدہ اور مستقل مفروضہ پر مبنی ہونا چاہیے۔
- نظریہ میں گزشتہ واقعات کا تجزیہ کرنے کی صلاحیت بھی ہونی چاہیے۔
- نظریہ میں مستقبل کے کسی بھی واقعے کے بارے میں پیش گوئی کرنے کی صلاحیت ہونی چاہیے۔
- نظریہ عام طور پر وضاحتی ہونا چاہیے۔ نظریہ جتنا وضاحتی ہوگا اتنا ہی مفید ہوگا۔ نظریہ خلاصہ یا عمومی نوعیت کا ایک تصوراتی اور منطقی

قسم ہے۔ اسے سائنس کے اہداف میں حصہ لینا چاہیے۔

• یہ غیر متذلل (Parsimonious) ہونی چاہیے۔ نظریہ طاقتور ہونی چاہیے۔ نظریہ خیالی نہیں ہونا چاہیے۔ نظریہ کو سماج کا اعتبار حاصل ہونا چاہیے۔ نظریہ کو مقاصد پر مبنی ہونا چاہیے۔

• نظریہ کی فطرت یا نوعیت کم خرچیلی ہونی چاہیے تاکہ دوسرے اس کی جانچ پڑتال کر سکیں۔ بہتر نظریہ اثرات پر توجہ مرکوز کرتی ہے نہ کسی واقعے کے سبب پر مرکوز ہوتی ہے۔

• نظریہ کو حقائق کے طور پر نہیں تسلیم کیا جاتا کیونکہ اس میں اکثر ترمیم کی جاتی ہے اور دوبارہ غور و فکر کیا جاتا ہے۔

• بہتر نظریہ اندر اور باہر سے معقول، عقلی، منظم اور تحقیقی بنیاد پر منظم ہونا چاہیے۔ کسی نظریہ کی بہتری سائنس کے مقاصد کے تحت اس کے کارنامہ کے مقدار پر مبنی ہوتی ہے۔ اس کا مطلب یہ ہوا کہ تمام اصول بہت زیادہ وسیع ہوتے ہیں۔ دیگر اصول کی طرح انتظامی اصولوں کو بھی سائنس کے مقاصد کا معاون ہونا چاہیے۔

• نظریہ کو تحقیق پر خیال مرکوز کرنے کے لیے مددگار ہونا چاہیے۔ نظریہ حقائق پر مبنی ہونا چاہیے۔ اس میں بتایا جانا چاہیے کہ کون سے حقائق اہم اور یکجا کیے جانے والے ہیں۔

• بہتر نظریہ تحقیق سے حاصل نتیجوں کی افادیت یا جواز میں اضافہ کے لیے مددگار ہونا چاہیے۔ نظریہ کو مضمون کی وسعت واضح طور سے طے کرنا چاہیے۔ بہتر نظریہ اثرات پر مرکوز ہوتی ہے کسی رجحان کی وجوہات پر نہیں۔

• نظریہ کو کبھی بھی حقائق کے بیانات نہیں سمجھا جاتا ہے، نظریہ کو حقائق کے طور پر شمار نہیں کیا جاتا ہے کیونکہ اس میں کثرت سے ترمیم اور دوبارہ غور و فکر کیا جاتا ہے۔

• نظریہ مخصوص طرح کی ہونی چاہیے۔ نظریہ کو واضح طور پر ڈسپلن کے ڈومین کو واضح کرنا چاہیے۔ اس کو تحقیقی کاوشوں کے اہم امور کی طرف ہدایت کرنا چاہیے۔ نظریہ میں نہ کچھ الگ تھلگ حقائق بلکہ پوری ڈومین میں طاقتور وضاحت اور پیشین گوئی کرنے کی صلاحیت ہونی چاہیے۔

Kuhn نے بہتر نظریہ کی درج ذیل خصوصیات بیان کی ہے۔

• نظریہ درست ہونی چاہیے۔

• نظریہ مستقل ہونی چاہیے۔ داخلی طور پر اور فطرت سے متعلقہ پہلوؤں پر لاگو دیگر فی الحال قبول شدہ نظریات کے ساتھ ہونی چاہیے۔

• اس کا دائرہ بہت وسیع ہونا چاہیے۔

• نظریہ بہت سادہ ہونا چاہیے۔

• یہ بہت نتیجہ خیز ہونا چاہیے۔ تحقیق کے نئے نتائج فراہم کرنے والا ہونا چاہیے۔ نظریہ کو نئے واقعات کا خلاصہ کرنا چاہیے۔

ایک بہترین نظریے کی خصوصیات (Akars and Sellers 2013)، (Joubert 2008)، (Tittle 2016) اور

Williams and MC Shane 2014 نے مندرجہ ذیل خصوصیات بیان کی ہے۔

- Parsimony یہ کسی فراہم کیے گئے واقعے کو آسان طریقہ سے سمجھ کر حاصل کیا جاتا ہے۔
- دائرہ کار (Scope)۔ وہ خصوصیات جو بیان کرتی ہیں کہ کسی فراہم کیے گئے واقعے میں سے کتنا اصول وضاحت کرنا چاہتا ہے۔
- قابل عمل (Plausible) نظریہ دو یا زیادہ حقائق کے مابین وضاحت فراہم کر سکتا ہے۔
- منطقی مستقل مزاجی (Logical Consistency) ایک نظریہ اپنے تصورات اور مقام کے لحاظ سے کس حد تک معنی رکھتا ہے۔

- آزمائش (Testability) ایک نظریہ کو اس حد تک تجرباتی سائنسی جانچ میں ڈالا جاسکتا ہے۔ یہ واضح ہے کہ کچھ نظریات کی جانچ نہیں ہو سکتی ہے۔

- غلط ثابت ہونا (Falsifiability) کسی وضاحت تردید کے لیے نظریات کی جانچ ضروری ہے۔
- پیش گوئی (Predictability)۔ کسی نظریے کی قابلیت جو مستقبل کے سماج مخالف عناصر یا مجرمانہ سلوک کو پیش کر سکتی ہے۔ نظریہ کو پیش گوئی کرنا چاہیے کہ کسی فراہم کیے گئے تجربہ سے کیا حاصل ہوگا۔ یہی چیز نظریہ کو بہتر حیثیت فراہم کرتی ہے کیونکہ اس کی بنیاد خالص قیاس آرائیوں پر نہیں بلکہ باخبر قیاس پر مبنی ہے۔

سب سے بہتر نظریہ وہ ہے جو معاشرتی زندگی کے ایسے پہلوؤں کو منطقی لحاظ سے بیان کرتے ہیں اور ان کی وضاحت کرتی ہیں۔ جو معاشرتی دنیا کے منظم مشاہدے کے ساتھ مطابقت رکھتی ہیں۔ نظریہ ہمیں چیزوں کو دیکھنے کے قابل بناتی ہیں۔ نئے زاویوں، نقطہ نظر، ہماری زندگی، کنبہ، معاشرہ اور سماج کو زیادہ سے زیادہ سمجھنے میں مدد کرتی ہے۔ بیشتر لوگوں کا خیال ہے کہ نظریہ کا عملی الحاق نہیں ہے، لیکن یہ سچ نہیں ہے۔ ہمارے زیادہ فیصلے اور کام قیاس آرائی پر مبنی ہوتے ہیں اور قیاس آرائی ہماری شخصیت پر مبنی ہوتی ہے۔ نظریہ سماجی زندگی سے متعلق ہوتی ہیں۔ نظریہ میں یہ ممکنہ صلاحیت موجود ہوتی ہے کہ وہ اپنے اور دوسروں کے اعمال اور اپنے اور دوسروں پر ان اعمال کے ممکنہ اثرات کی ترجمانی کرنے کے لیے نظریاتی اوزار فراہم کرتی ہے۔

1.5 نظریہ کے مقاصد (Purpose of Theory)

نظریہ کے درج ذیل مقاصد ہوتے ہیں:

- نظریہ کا مقصد تصوراتی ڈھانچہ فراہم کرنا ہوتا ہے۔
- نظریہ کو عملی مقاصد کے لیے استعمال کیے جانے والے ایک ٹھوس آلہ کے طور پر استعمال کیا جاسکتا ہے۔
- نظریہ سائنسی نتائج کو معنی خیز اور عام بناتا ہے۔
- نظریہ سمت اور محرک دونوں کی فراہمی کے ذریعے تحقیق اور علم کی توسیع کو تحریک دیتا ہے۔

- نظریہ منطقی اور معنی خیز انداز میں اعداد و شمار کی درجہ بندی اور ترتیب دینے کا طریقہ فراہم کرتا ہے۔
- نظریہ مشاہدہ اور سمجھ کے لیے ماڈل یا ڈھانچہ فراہم کرتا ہے۔
- ایک نظریہ واقعات، طرز عمل اور حالات کو سمجھنے کا ایک منظم طریقہ پیش کرتا ہے۔

1.6 نظریہ کی اہمیت (Importance of Theory)

نظریہ کی اہمیت درج ذیل ہیں:

- نظریہ نظریاتی طور پر سیکھنے کی بنیاد ہے۔
- نظریہ رہنمائی فراہم کرتا ہے۔
- نظریہ حقائق کو سمجھنے کا ڈھانچہ فراہم کرتا ہے۔
- نظریہ کسی موضوع کی وضاحت کرتا ہے۔
- نظریہ اعتراف میں کیا واقعات ہو رہے ہیں ان کو سمجھنے
- نظریہ تجویز فراہم کرتا ہے۔
- یواضاحت کرنے میں مدد فراہم کرتا ہے۔
- نظریہ پیش گوئی فراہم کرتا ہے۔
- نظریہ مستقبل کے واقعات کی قیاس آرائی کرنے میں
- نظریہ خیالات فراہم کرتا ہے۔
- مدد کرتا ہے۔
- نظریہ پیچیدگی اور غیر یقینی کو سمجھنے کا ایک طریقہ فراہم
- نظریہ جواب دہی کو یقینی بناتا ہے۔
- نظریہ امتیازی سلوک سے بچنے میں مدد کرتا ہے۔
- کر سکتا ہے۔

نظریہ وہ علم ہے جو عملی طور پر استعمال ہوتا ہے۔ نظریہ مواد ہے، نظریہ مستقل نہیں ہوتا ہے۔ یہ عارضی ہوتا ہے، اس کی نظر ثانی کی جاسکتی ہے۔ اس میں ترمیم کیا جاسکتا ہے جس سے یہ زیادہ درست ہو جاتا ہے۔ ایک نظریہ کی ترقی ایک وجہ سے زیادہ اہم ہوتی ہے کہ یہ حقیقت کا ایک نقطہ نظر فراہم کرتا ہے جس سے واقف مناظم سے نئے تصورات کی تحریک پیدا ہوتی ہے اور مزید نظریہ سازی کے لیے ایک بنیاد تشکیل کیا جاتا ہے۔ نظریہ عمل کرنے، حقائق کو جمع کرنے، نئے عمل کی دریافت کرنے اور جن مظاہروں کی جانچ پڑتال کی جا رہی ہے اس کی وضاحت کرنے کے لیے رہنمائی کا کام کرتی ہے۔ نظریات مستقبل کو سمجھنے، پیش گوئی، اثر و رسوخ اور انتظام کرنے میں مدد کرتے ہیں۔ نظریہ کی تعمیر اہمیت ہونے کی وجہ سے انسان کسی بھی نظم و ضبط کی نشوونما اور نشوونما کا ناگزیر حصہ بن جاتا ہے۔ نظریہ واقعات، طرز عمل اور حالات کو سمجھنے کا ایک منظم طریقہ پیش کرتا ہے۔

1.7 انتظامی نظریہ (Administrative Theory)

انتظامی نظریہ ایک اصطلاح ہے جو انتظامی فکر، انتظامی فلسفہ، انتظامی تجربہ، انتظامی خیالات، انتظامی امتحانات، انتظامی نظریہ اور انتظامی نظام کے اصولوں کے مظہر کے طور پر استعمال ہوتا رہا ہے۔ آج بھی انتظامی نظریہ اور انتظامی فلسفہ ایک دوسرے کے مترادف سمجھا جاتا ہے

لیکن حقیقت میں یہ دونوں الفاظ ایک جیسے نہیں، فلسفہ ذہانت کی سائنس ہے۔ انتظامی فلسفہ، فلسفہ کا ایک جز ہے۔ فلسفہ دنیا کی ہر چیز کی وضاحت کرنے کی کوشش کرتا ہے اس تناظر میں فلسفہ نہ صرف آزمائش کرتا ہے بلکہ یہ بھی مشاہدہ کرتا ہے کہ کس شے کو کیسا ہونا چاہیے۔ پیلو ویل کا کہنا ہے کہ فلسفہ معنی کی تلاش ہے۔ یہ ہمارے علم کو کچھ عقلی اور معنی خیز نمونوں میں ترکیب کرنے کی کوشش کرتا ہے۔ فلسفہ کا اصل مقصد نہ صرف یہ کہ ہمارے علم کو بڑھاتا ہے بلکہ اسے اور مزید گہرا کرتا ہے۔ جب فلسفہ کا اطلاق انتظامی واقعات پر ہوتا ہے تو ایک انتظامی فلسفہ بن جاتا ہے۔

جب عام نظریہ کا تعلق انتظامی ساخت اور حکومت کے کاموں سے ہوتا ہے تو ایسے نظریے کو انتظامی نظریہ کہتے ہیں۔ انتظامی نظریہ کو واضح کرتے ہوئے ایک ہندوستانی مفکر نے اپنی کتاب 'Administrative Theory' میں تحریر کیا ہے کہ انتظامی اصول انتظامیہ کے ذہنی تصورات سے متعلق تجربوں یا انتظامی حالات کے معائنہ سے پیدا ہوئی تصور پر مبنی ہے۔ ویسے یہ تقابلی مطالعہ یا مفکروں کی رائے مشورہ یا تھیوری سے بھی پیدا ہو سکتا ہے۔ انتظامی میدان میں تصورات کی ارتقا میں دیگر مضامین میں ہوئے نشوونما سے بھی مدد حاصل ہو سکتی ہے۔ یہ سماجی علوم کی وجہ سے ممکن ہے جو مختلف مضامین کو یکجا کرتا ہے اس سے یہ بھی ثابت ہوتا ہے کہ دوسرے سماجی علوم کے ارتقا یا ان میں نظریاتی یا کردار سے متعلق ہونے والی تبدیلی کا اثر انتظامی اصولوں پر پڑتا ہے۔ نظم و نسق عامہ کے مضمون کے تحت نظریہ لفظ کا استعمال بہت زیادہ غور و فکر کر کے کرنے کی ضرورت ہے۔ ڈیوڈ اسٹن کے لفظ میں ”قبول کیے جانے لائق تکنیکوں سے یکجا کیے گئے اعداد و شمار ہمیں اپنے آپ میں زیادہ علم نہیں فراہم کر پائے۔ علم تبھی فائدہ مند اور قابل اعتماد ہو سکتا ہے جب اس کے اندر ڈھانچہ موجود ہو اور یہ زیادہ یا بڑی حد تک بنیاد پر زیادہ سے زیادہ معاملوں میں نافذ ہو سکے۔ اگر مختصر لفظوں میں کہا جائے تو جب علم کو ایک منظم اور عام خیال کی طرح ڈھالتے ہیں تو یہ مختلف مخصوص معاملوں پر نافذ ہوتا ہے۔“

نظم و نسق عامہ کی موجودہ حالات ایسی ہے کہ اس میں ایسے نظریہ عملی طور پر جس حد تک موجود ہیں ان سے زیادہ ان پر بحث ہوتی ہے۔ مطالعے کے ایک مضمون کی حیثیت سے نظم و نسق عامہ ہر کسی کا میدان ہے جو اخلاقی طور سے انتظامیہ میں یا دیگر میدانوں میں اکیڈمی سرگرمیوں سے جڑے ہیں۔ ان تمام کے پاس نظم و نسق عامہ کے کسی نہ کسی پہلو پر بحث و مباحثہ کرنے کے لیے کچھ نہ کچھ مدد ہوتا ہے۔ اس حالات پر اپنا خیال ظاہر کرتے ہوئی مارٹن لینڈاؤ (Martin Landau) نے تنزیہ طور پر بیان کیا ہے کہ ”انتظامی اصولوں کی خاصیت ہے کہ نظریات مد مقابل تعصب کا زبانی کچھوری اور غفلت میں ڈالنے والی دلیل کا طریقہ نہ تو ایک عام تحقیق و روایت بھی حاصل ہوتی ہے۔ تجسس نہیں اور تحقیق یا دریافت کے کسی خاص میدان کو لے کر اتفاق رائے پائی جاتی ہے۔ ہر مسابقتی خیال کمیونٹی دوسرے پر سوالیہ نشان لگاتا ہے اور عام طور سے منظور شدہ معیار کا وجود نہیں ہے۔ پیٹر سیلف نے بھی اسی طرح اشارہ کرتے ہوئے بیان کیا ہے کہ ”نظم و نسق عامہ کے لیے مختلف نظریہ تشکیل کیے گئے ہیں جو یا تو مختلف مضمون سے حاصل کیے گئے ہیں یا جس کا کوئی علمی مضمون کی حیثیت نہیں ہے۔“

اسی مایوس کن حالات نے ہر برٹ سائمن کو مجبور کیا کہ ”ایک ایسے صحیح طریقہ سے وضاحت نظم و نسق عامہ کی دریافت کی جائے جہاں سخت سائنسی تجزیہ کی گنجائش ہو۔ یہ بات تو واضح ہے کہ نظم و نسق عامہ کے میدان میں نظریہ طے کرنا کوئی آسان کام نہیں ہے کہ مختلف طرح کے

عوامی تنظیم، انتظامی ڈھانچے اور عمل ایک ساتھ موجود ہیں۔ کسی بنی اصولوں کی جانچ مختلف ثقافتی حالات میں کرنی پڑتی ہے تبھی انہیں عام طور سے قبول کیا جاتا ہے۔ مارٹن لینڈو (Martin Landau) کے مطابق انتظامی نظریوں پر لاتعداد مسابقتی خیال نظام، کثیراللسان بھسیوں کی چھاپ لگی ہے اور اس لیے تبادلہ خیال کی غلط فہمی ہے۔ اس کے لیے نہ تو تحقیقی روایت عام ہے اور نہ ہی جانچ کے عام میدان کے لیے ضروری اختلافات ہے۔ ہر مسابقتی خیال نظام دوسرے سے سوال کرتا ہے۔ پیٹر سیلف (Peter Self) نے بھی اس طرف اشارہ کرتے ہوئے بیان کیا ہے کہ نظم و نسق عامہ کو لے کر مختلف نظریہ تشکیل کیے گئے ہیں جو یا تو مختلف مضامین سے حاصل کیا گیا ہے یا جن کا کوئی تعلیمی مضمون نہیں ہے۔“

لفظ نظریہ عام طور سے ایک بنیادی عالمگیری حقیقت یا منطقی جملہ سے ہوتا ہے جو کام اور وجوہات کے درمیان تعلق قائم کرتا ہے۔ خیالات اور کام کے مقاصد کو ظاہر کرتا ہے۔ اس لیے اصول کو سمجھنے اور کن کاموں کے کیا نتیجے ہوں گے اس کی پیشین گوئی کرنے میں مددگار ہوتے ہے۔ اس طرح اصول کا بنیاد تمام افعال کے رویہ والا ہوتا ہے۔ ایک موثر مینجر کسی بھی کاروبار، صنعت اور ملک کی معاشی ترقی اور خوشحالی کا سہولت فراہم کرنے والا ہوتا ہے۔ نظم و نسق عامہ کو عالمی دباؤ کی وجہ سے قابل قبول بنانے کے لیے عدم دفتر شاہیت، دفتر شاہی کے اختیار کو کم کرنے ڈیس انویسٹمنٹ، بازار پر مبنی، آزادیانہ، خانگیانہ جیسے اصلاحات نے نظم و نسق کے فلسفیانہ تصور میں تبدیلیاں لائی ہیں۔ جن اصلاحات کا ایک سلسلہ شروع ہوا ہے وہ عوامی نظاموں اور اداروں میں تبدیلی لانے کی طرف راغب ہے اس تناظر میں انتظامی نظریہ کا علم ہونا چاہیے۔

1.8 انتظامی نظریہ کے معنی، نوعیت اور خصوصیات

(Meaning, Nature and Characteristics of Administrative Theory)

انتظامی نظریہ کے متعلق یہ صحیح ہے کہ یہ انتظامی کاموں کو سمت فراہم کرنے، نتیجوں کی وضاحت کرنے اور ان کی قیاس آرائی کرنے میں مدد کرتی ہیں۔ ان اصولوں کی تفسیر معاشی سرگرمیوں کے مختلف طول و عرض میں انتظامیہ کے تجربات اور تشریح کی طرف سے ممکن ہو سکتا ہے۔ ان کا بنیادی مقصد انتظامی اصولوں کو نفاذ کرنا ہوتا ہے جس سے انتظامیہ کے عمل میں مینجروں کے کاموں کی راہ آسان اور مقاصد حاصل ہو سکے۔ اس طرح یہ اصول سائنسی عمل کے طور پر کام جاری رکھیں گے۔ شاید یہی وجہ ہے کہ انتظامی نظریوں کا استعمال کرتے وقت مختلف اور تبدیل شدہ حالات میں مینجر علاحدہ علاحدہ خیال پر توجہ دیتے ہیں۔ تبدیل کرنے والے بیرونی اور اندرونی عوامل کی خصوصی دیکھ بھال کرتے ہیں۔ حقیقت میں ہر مینجر ان اصولوں کو اپنی فکر اور مقصد کی مطابق علاحدہ علاحدہ طور سے وضاحت اور استعمال کرتا ہے۔ اس طرح یہ لچکدار ہوتا ہے ان کو مختلف حالات اور ضرورت کے مطابق استعمال کیا جاسکتا ہے۔

انتظامی نظریہ کی خصوصیات درج ذیل ہیں۔

- انتظامی نظریہ انتظامی سرگرمیوں میں منظم آپریشن کے تحت ایک رہنمائی یا ہدایتی اصول ہے جن کی بنیاد پر کاروباری حالات و چیلنجوں کو سمجھا جاسکتا ہے جس سے تنظیم کی کارکردگی میں اضافہ ہوتا ہے۔

- پہلے سے متعین نظریہ مینجروں کو انتظامی میدان میں ایک مضبوط بنیاد فراہم کرتے ہیں۔
- انتظامی نظریہ صرف انتظامی کارکردگی میں اضافہ نہیں کرتے ہیں بلکہ صنعتی پروگراموں کو بھی ترقی کی طرف متوجہ کرتے ہیں۔
- انتظامی نظریوں کے بغیر انتظامی سائنس کی نوعیت کو سمجھنا مشکل کام ہے۔
- انتظامی نظریہ مینجروں کے مطالعے اور تربیت کے لیے بھی فائدہ مند ہوتا ہے۔
- انتظامی نظریہ انسانی رویہ، عادتوں و دلچسپیوں سے متعلق تحقیق کرنے کے لیے لازمی بنیاد فراہم کرتے ہیں۔
- اس کے ارتقا سے جدید تحقیقات میں اضافہ ہوتا ہے اور انتظامیہ اور صنعت کے میدان میں اور بہتر ہم آہنگی قائم ہوتی ہے۔

1.9 انتظامی نظریہ کی اہمیت (Importance of Administrative Theory)

انتظامی نظریہ کی اہمیت اس کی افادیت کی وجہ سے ہوتی ہے۔ یہ انتظامیہ کو فائدے مند علم فراہم کرتی ہے اور انتظامی طرز عمل کو اثر انداز بناتی ہے۔ مینجران اصولوں کو اپنے ذمے داریوں کو پورا کرنے کے لیے استعمال میں لاسکتے ہیں۔ اصول مینجروں کو فیصلہ کرنے اور ان کو نافذ کرنے میں مدد کرتے ہیں۔ انتظامی نظریہ کی اہمیت درج ذیل ہیں۔

1. مینجروں کو حقیقت افادیتی علم فراہم کرتی ہے۔
 2. اس کے ذریعے وسائل کا زیادہ استعمال اور اثر دار انتظام کیا جاتا ہے۔
 3. یہ سائنسی فیصلہ کرتی ہے۔
 4. یہ بدلتے حالات کی ضرورتوں کو پورا کرتا ہے۔
 5. یہ سماجی ذمے داریوں کو پورا کرتی ہے۔
 6. اس کا استعمال انتظامیہ کی تربیت، تعلیم اور تحقیق کے بنیاد کے طور پر کیا جاتا ہے۔
- عصری سماجی علوم کی لغت میں نظریہ ایک اہم لفظ ہے۔ لفظ نظریہ کا استعمال مسلسل سماجی علوم کے ماہرین کرتے رہے ہیں۔ انہوں نے نظریہ کا فروغ سماجی تحریک کے لیے کیا تھا۔ لفظ نظریہ ایک احساس سے وابستہ غیر یقینی صورت حال ہے۔ تجاویز کا نظریہ قرار دینا درست نہیں ہے کیونکہ ان کی حقیقت متعین نہیں ہوتی ہے۔ فلسفیانہ معنوں میں نظریہ اور عمل کے مابین تعلقات بالکل مختلف ہوتے ہیں۔ لفظ نظریہ کا اصل معنی مشاہدہ کرنا یا غور و فکر کرنا ہوتا ہے۔ لیکن سائنس دانوں کے نزدیک نظریے کے متضاد معنی ہیں۔ ایک نظریہ فطری دنیا کی ایسے پہلو کی بہتر طرح سے وضاحت کرتی ہے جس میں قوانین، فرضی تصورات اور حقائق شامل ہو سکتے ہیں۔

1.10 اکتسابی نتائج (Learning Outcomes)

عزیز طلباء، اس اکائی میں آپ نے:

- نظریہ کی تعریف اور خصوصیات کا مطالعہ کیا۔
- نظریہ کے مقاصد اور اہمیت پر غور کیا۔
- انتظامی نظریہ کے معنی، نوعیت اور خصوصیات کو سمجھا۔
- نظم و نسق عامہ میں نظریات کے تعاون کا مطالعہ کیا۔
- انتظامی نظریات کا تنقیدی جائزہ لیا۔

1.11 کلیدی الفاظ (Keywords)

کلاسیکی انتظامی نظریہ

اس نظریہ کی خصوصیت عقلی معاشی نظریہ، سائنسی انتظامیہ، انتظامی اصول اور دفتر شاہی تنظیم ہے۔ عقلی معاشی نظریہ کا تصور تھا کہ لوگ عام طور سے معاشی فائدہ سے متاثر ہوتے ہیں۔ ایف ڈی بلوٹیلر نے سائنسی انتظامیہ پیداوار کے لیے ایک بہتر سائنس کا استعمال کرنے پر زور دیتا ہے۔ یہ اصول تقسیم کار، انسان اور مشین کے درمیان باہمی تعلقات اور لوگوں کے انتظامیہ پر مبنی ہے۔

نو کلاسیکی اصول یا انسانی تعلقات کا نظریہ

یہ تصور 1920 سے 1950 کے درمیان فروغ پائی۔ اس نظریہ کا خیال تھا کہ ملازم صرف قانون، قائدہ، اختیار اور معاشی سہولیات کی وجہ سے صرف عقل سے کام نہیں لیتے بلکہ وہ سماجی ضرورتوں اور برتاؤ اور رویہ سے بھی متاثر ہوتے ہیں۔ یہ حقیقت ہے کہ صنعتی انقلاب کے شروعاتی دور میں تکنیکی اور سائنس پر زیادہ زور تھا۔ انسانی رویہ پر زور نہیں دیا جاتا تھا لیکن اس نظریہ نے انسانی رویہ پر بہت زیادہ زور دیا۔

رویہ جاتی نظریہ

تنظیمی رویہ جاتی نظریہ کرس آرگیرس، ڈگلس میکس گریگر، ابراہم ہاسلو اور برزبر بگر انتظامی نظریہ کو فروغ دینے کے لیے نفسیات، سماجیات اور انسانی مطالعہ (Anthropologist) کا استعمال کیا۔

1.12 نمونہ امتحانی سوالات (Model Examination Questions)

1.12.1 معروضی جوابات کے حامل سوالات (Objective Answer Type Questions)

- 1- نظریہ کس صدی کی ایجاد ہے؟
- (a) 13 ویں صدی (b) 14 ویں صدی (c) 15 ویں صدی (d) 16 ویں صدی
- 2- Theory کس زبان سے اخذ کیا گیا ہے؟
- (a) یونانی (b) اطالی (c) رومن (d) جرمن
- 3- کسی نظریہ کی صداقت اور افادیت کا انحصار کس پر ہوتا ہے؟
- (a) وضاحت اور پیشین گوئی کرنے کی صلاحیت پر (b) متعین رائے پر (c) حقیقی عمل پر (d) یہ تمام
- 4- یہ کس مفکر کا قول ہے کہ ”نظریہ ایک قسم کا جال ہے جس سے دنیا کو قبضے میں کیا جاسکے۔“
- (a) کارل پاپر (b) کیڈن (c) ڈین ہارٹ (d) اسٹیونز
- 5- نظم و نسق عامہ میں نظریہ کا مطالعہ کن وجوہات سے کیا جاتا ہے؟
- (a) کسی مضمون کو سمجھنے کے لیے ایک مستحکم ذریعے ہونا (b) موثر طریقہ سے گفتگو کرنے کے قابل بنانا (c) حقیقت میں نظریہ چیلنج کو فراہم کرتی ہے (d) یہ تمام
- 6- درج ذیل میں نظریہ کے افعال ہیں،
- (a) نظریہ مناسب دلائل پر مبنی ہوتا ہے۔ (b) نظریہ کی وضاحتی خصوصیات ہوتی ہیں (c) نظریہ تنظیم کو منظم طریقے سے سرمایہ فراہم کرتا ہے (d) یہ تمام۔
- 7- Kuhn نے ایک بہترین نظریے کی کیا خصوصیات بیان کی ہے؟
- (a) درست ہونی چاہیے (b) مستقل ہونی چاہیے (c) دائرہ وسیع ہونا چاہیے (d) یہ تمام۔
- 8- انتظامی نظریہ کی تشکیل کس ملک میں انجام دی گئی؟
- (a) ہندوستان (b) برطانیہ (c) جرمنی (d) امریکہ
- 9- نظریہ کا اہم مقصد ہوتا ہے؟
- (a) تصوراتی ڈھانچہ فراہم کرنا (b) سائنسی نتائج کو معنی خیز بنانا (c) سمت اور محرک فراہم کرنا (d) یہ تمام۔

10۔ درج ذیل میں انتظامی نظریہ کی اہمیت کیا ہے؟

- (a) اس کی افادیت کی وجہ سے ہوتی ہے۔
(b) یہ انتظامیہ کو فائدہ مند علم فراہم کرتی ہے۔
(c) انتظامی طرز عمل کو اثر انداز کرتی ہے۔
(d) یہ تمام۔

1.12.2 مختصر جوابات کے حامل سوالات (Short Answer Type Questions)

1. نظریہ سے کیا مراد ہے؟
2. نظریہ کی تعریف بیان کیجیے۔
3. نظریہ کے افعال پر روشنی ڈالیے۔
4. نظریہ کے اہم مقاصد بیان کیجیے۔
5. انتظامی نظریہ سے کیا مراد ہے؟

1.12.3 طویل جوابات کے حامل سوالات (Long Answer Type Questions)

1. نظریہ کا معنی اور مفہوم کیا ہے؟ اس کی اہم خصوصیات کی وضاحت کیجیے۔
2. انتظامی نظریہ کے معنی، نوعیت اور خصوصیت بیان کیجیے۔
3. انتظامی نظریہ کا تنقیدی جائزہ لیجیے۔

1.13 مزید مطالعے کے لیے تجویز کردہ کتابیں (Suggested Books for Further Readings)

1. Arora, R. K., *Public Administration: Fresh Perspectives*, Alekh Publishers, Jaipur, 2004.
2. Arora, R. K., *Perspective in Administrative Theory*, Associated Publishing House, New Delhi, 1979.
3. Bhattacharya, Mohit, *Public Administration*, The World Press Pvt. Ltd., Calcutta, 1999.
4. Den Hardt, R. B., *Theories of Public Organization*, Belmont C A: Thomson Wadsworth, 2008.
5. Ezeani E. O., *Fundamentals of Public Administration*, Snaap Press Ltd., 2006.
6. Gaus J., *Trends in Theory of Public Administration*, Public Administration Review, 10, 1950.
7. Gladden E. N., *An Introduction to Public Administration*, Staples Press, London, 1961.
8. Lane, F. S. (ed.), *Current Issues in Public Administration*, Saint Martins Press, 1978.
9. Murphy, T. P., *Contemporary Public Administration*, F E. Peacock Publishers, Ithasca, 1981.
10. Nickolas H. L., *Public Administration and Public Affairs*, Prentice-Hall, New Jersey, 1986.

اکائی 2- انتظامی نظریہ کا ارتقا

(Evolution of Administrative Theory)

	اکائی کے اجزا
تمہید	2.0
مقاصد	2.1
انتظامی نظریہ کا تاریخی پس منظر	2.2
کلاسیکی انتظامی نظریہ	2.3
نو کلاسیکی اصول یا انسانی تعلقات کا نظریہ	2.4
دفتر شاہی اور رویہ جاتی نظریہ انتظامی نظریہ کے ارتقا میں تعاون	2.5
محرکہ کا نظریہ اور انتظامی نظریہ کے ارتقا میں تعاون	2.6
جدید نظریہ اور انتظامی نظریہ کے ارتقا میں تعاون	2.7
اکتسابی نتائج	2.8
کلیدی الفاظ	2.9
نمونہ امتحانی سوالات	2.10
معمومی جوابات کے حامل سوالات	2.10.1
مختصر جوابات کے حامل سوالات	2.10.2
طویل جوابات کے حامل سوالات	2.10.3
مزید مطالعے کے لیے تجویز کردہ کتابیں	2.11

2.0 تمہید (Introduction)

آج جدید مملکت کو انتظامی مملکت تسلیم کیا جاتا ہے۔ جدید معاشرہ میں نظم و نسق عامہ کی اہمیت بہت زیادہ ہے اور اس کو جدید تہذیب کا دل قرار دیا جاتا ہے۔ نظم و نسق عامہ ایک سرگرم عمل ہے جس کے ذریعے وسائل اور عملہ کو منظم کیا جاتا ہے جو دنیا بھر میں عوامی پالیسی اور فیصلہ کو تشکیل، نافذ اور منظم کرتا ہے۔ ایک مضمون کے طور پر نظم و نسق عامہ کی ابتدا امریکہ میں ہوئی ہے۔ وڈروولسن کو اس مضمون کا بانی تسلیم کیا جاتا ہے۔ اس نے اپنے مقالے *The Study of Administration* جو پولیٹیکل سائنس سہ ماہی جریدہ میں 1887ء میں شائع ہوا تھا۔ اس میں نظم و نسق عامہ کے تفصیل مطالعہ کا ذکر بیان کیا گیا ہے۔ اس کے مطابق نظم و نسق عامہ عوامی قانون کا تفصیلی اور منظم مطالعہ ہے۔ اس نے بیان کیا ہے کہ نظم و نسق عامہ ایک فن ہے لیکن اس نے زور دے کر کہا ہے کہ اس کا سائنس کی بنیاد پر مطالعہ ہونا چاہیے۔ Woodrow Wilson نے سب سے پہلے سیاسیات۔ نظم و نسق کے علاحدگی کا اصول پیش کیا۔ اس کا خیال تھا کہ نظم و نسق اور سیاسیات ایک دوسرے سے علاحدہ ہیں۔ اس کے مطابق نظم و نسق کا میدان تجارت کا میدان ہے۔ وڈروولسن کو نظم و نسق عامہ کا بانی تسلیم کیا جاتا ہے۔ اس نے اپنے مقالے *“The Study of Administration”* میں نظم و نسق عامہ کا مطالعہ سیاست سے علاحدہ کرنے کی تجویز پیش کی ہے۔

2.1 مقاصد (Objectives)

عزیز طلباء، اس اکائی میں آپ:

- انتظامی نظریہ کے تاریخی پس منظر کا مطالعہ کریں گے۔
- کلاسیکی انتظامی نظریہ اور نوکلاسیکی نظریہ کے عناصر کو سمجھ پائیں گے۔
- دفتر شاہی اور انتظامی نظریہ کا مطالعہ کریں گے۔
- جدید نظریہ اور انتظامی نظریہ کے ارتقا میں علمی تعاون پر غور کریں گے۔

2.2 انتظامی نظریہ کا تاریخی پس منظر

(Historical Perspective of Administrative Theory)

انتظامی نظریہ کا منظم مطالعہ اور تجزیہ 19 ویں صدی کے آخر اور 20 ویں صدی کی ابتدا میں وجود میں آیا۔ ہنری فیول، لو تھر گلک، مونی، فریڈرک ٹیلر، میکس ویبر، ایلٹن مایو، میری پارکر فولیٹ، ہر برٹ سائمن، چیپٹر برنارڈ اور فریڈرک، ہرز برگ اور ڈگلس میک گرینگر وغیرہ اہم مفکرین ہیں جنہوں نے تنظیم کے سائنسی مطالعہ کرنے میں کردار ادا کیا ہے۔ ہنری فیول، گلک، اور ویک اور مونی اور ریلے نے اپنے تجربہ اور مطالعے کے بنیاد پر انتظامی نظریہ کو فروغ دینے میں بہت اہم تعاون کیا ہے۔

نظریہ کا بنیادی دلیل سائنسی انتظامیہ ہے اور یہ اصولوں اور انتظامیہ کے تجربے کی بنیاد پر فروغ پایا ہے۔ نظریہ کا سب سے اہم واسطہ یا معاملات تنظیم کے کچھ عالمی اصولوں کی تشکیل کرنے اور نظریہ کے یہ الفاظ کی کارکردگی اور معیشت کا جائزہ لینے سے ہے۔ ہنری فیول کو انتظامی نظریہ کا بانی تصور کیا جاتا ہے۔ اس نے وسیع پیمانہ پر انتظامی اصولوں کے فروغ کرنے پر زیادہ توجہ دی ہے۔ جو عام اور اعلیٰ انتظامی سطحوں کے لیے استعمال کیا جاتا ہے۔ اس لیے اس نے انتظامیہ کے پانچ بنیادی فرائض بیان کیے ہیں۔ جو درج ذیل ہیں۔

- منصوبہ بندی
- ہم آہنگی
- منظم کرنا
- نگرانی کرنا
- ہدایات

2.3 کلاسیکی انتظامی نظریہ (Classical Administrative Theory)

اس نظریہ کی خصوصیت عقلی معاشی نظریہ، سائنسی انتظامیہ، انتظامی اصول اور دفتر شاہی تنظیم ہے۔ عقلی معاشی نظریہ کا تصور تھا کہ لوگ عام طور سے معاشی فائدہ سے متاثر ہوتے ہیں۔ ایف ڈبلیو ٹیلر نے سائنسی انتظامیہ کو پیداوار کے لیے ایک بہتر سائنس کے استعمال کرنے پر زور دیا ہے۔ یہ اصول تقسیم کار، انسان اور مشین کے درمیان باہمی تعلقات اور لوگوں کے انتظامیہ پر مبنی ہے۔ لو تھر گلک کلاسیکی نظریہ کا ایک مضبوط حمایتی ہے۔ اس کا انتظامیہ کا اصول انتظامی نظریہ کے ارتقا میں مدد کیا ہے۔ لو تھر گلک نے تنظیم کے دس اصولوں کی وضاحت کی ہے جو درج ذیل ہیں۔

1. درجہ بندی کے اصول
2. تنظیم محکمہ کی بنیاد
3. ہم آہنگی کے ذریعے درجہ بندی
4. دانستہ ہم آہنگی
5. کمیٹی کے ذریعے ہم آہنگی
6. لامرکزیت
7. وحدت کمان
8. خطی اور سہاری ادارہ
9. تفویض
10. دائرہ نگرانی

مختلف دانشوروں نے انتظامی نظریہ کو فروغ دینے میں اہم تعاون فراہم کیا ہے جو درج ذیل ہیں۔

لو تھر گلک انتظامی نظریہ کو فروغ دینے میں تعاون کیا ہے۔ وہ انتظامیہ کے روایتی نظریہ کا حمایتی ہے۔ اس نے انتظامیہ کے روایتی اصول کو واضح طریقہ سے بیان کیا ہے۔ اس کا تعلق رسمی تنظیم کے اصول سے ہے۔ اس کا خیال تھا کہ تنظیم کے کچھ مخصوص اصول ہوتے ہیں اور ان اصولوں کو نافذ کر کے تنظیم کی کارکردگی میں اضافہ کیا جاسکتا ہے۔ کیونکہ اس کا نظریہ تنظیم کے واضح اصولوں، قاعدوں اور کاموں سے متعلق ہے۔ اس کے نظریہ کو ساختی فعلی نظریہ روایتی اور مشینی نظریہ بھی کہا جاتا ہے۔ کیوں کہ اس میں تنظیم کی ڈیزائن کو بہت زیادہ اہمیت دی جاتی ہے۔ اس نے اپنے مقالہ “Papers on the Science of Administration” تنظیم کے دس اصول پیش کیے

ہیں۔

اس کے علاوہ لو تھر گلک نے نظم و نسق عامہ کی وسعت، پوسٹ کارب، انتظامی اصلاحات وقت اور نظم و نسق عامہ کے اصول کے ذکر سے انتظامی نظریے کے لیے اس کی خدمات کا اندازہ لگایا جاسکتا ہے۔ اس نے پوسٹ کارب کا جو واضح اصول پیش کیا ہے اس کا استعمال تمام انتظامی تنظیم میں کیا جاتا ہے۔ انتظامی نظریہ کے فروغ میں گلک کی خدمات کو فراموش نہیں کیا جاسکتا ہے۔ اس کے تمام اصول انتظامی نظریہ کے ارتقا میں مدد کیا ہے۔ اس کے تمام اصول انتظامی نظریہ کے ارتقا یا نمو کے راستے میں سنگ میل ثابت ہوئے۔

لنڈال اور ویک ایک انتظامی مفکر تھا۔ اس نے بھی انتظامی نظریہ کو فروغ دینے کے لیے اہم تعاون فراہم کیا ہے۔ اس نے انتظامیہ کے مجموعی خیالات کو تسلیم کیا ہے اور ویک کا شمار ان انتظامی مفکرین میں ہوتا ہے۔ جو تنظیم کو صحیح سمت میں کنٹرول کرنے کے لیے اس کی ساخت اور اصولوں پر زیادہ توجہ دیتا ہے۔ اس کے ذریعے تحریر کی گئی مشہور کتاب The Theory of Organisation جو 1952ء میں شائع ہوئی تھی۔ اس کتاب میں اس نے تنظیم کے اصولوں سے متعلق اپنے خیال کا اظہار کیا ہے اور اس بات پر زور دیا ہے کہ تنظیم کے اصولوں کو سائنسی درجہ فراہم کیا جانا چاہیے۔ اس نے تنظیم کے آٹھ اصول کا ذکر کیا ہے جو درج ذیل ہیں۔

- مقصدیت کے اصول یا جانبداری کے اصول
- مساوات کے اصول
- ذمہ داری کے اصول
- مہارت کا اصول
- درجہ بندی کا اصول
- ہم آہنگی کا اصول
- دائرہ نگرانی کا اصول
- تعریف کا اصول یا تعین

اُروک نے فیول کے چودہ اصولوں، مونی اور ریلے کے اصول عمل اور اثر و رسوخ اور ٹیلر کے سائنسی انتظامیہ اور ایم پی فالٹ کے اصولوں کو یکجا کر کے اپنی کتاب “The Elements of Administrations” میں انہیں اصولوں کا ذکر کیا ہے۔ اور ویک ایک رواں انتظامی مفکر تھا۔ اس نے انتظامیہ کے بہت سے اصولوں کو پیش کیا ہے۔ اس نے انتظامیہ اور انتظامیہ کے اصولوں اور رویوں میں اتحاد اور یکسانیت قائم کرنے پر زور دیا ہے۔ اس کا خیال تھا کہ تنظیم کے سربراہوں کو چاہیے کہ وہ انتظامیہ کے ہر مسئلے کو سائنسی طریقوں کے ذریعے حل کریں اور اصولوں میں موجودہ خرابیوں کو ترمیم کرنے کے لیے تیار رہنا چاہیے اور ان میں زمینی ایمانداری موجود رہنی چاہیے اور ویک نے اس بات پر زور دے کر کہا ہے کہ تنظیم کا سربراہ تعصب پرست نہ ہو کر اپنے کام کے لیے وفادار ہونا چاہیے۔

2.4 نو کلاسیکی اصول یا انسانی تعلقات کا نظریہ

(Neo-Classical Theory or Human Relations Theory)

انسانی تعلقات کا نظریہ نظم و نسق عامہ کا ایک اہم نظریہ ہے۔ اس نظریہ کے بانی ایلٹن مایو ہیں جس کے ذریعے ایف ڈبلیو ٹیلر

کے سائنسی انتظامیہ کے نظریہ کی تنقید کی گئی ہے۔ انتظامی نظریہ کے ارتقا میں انسانی تعلقات نظریہ ایک نیا نظریہ پیش کیا ہے۔ جب کلاسیکی نظریہ کمزور پڑنے لگا تو گروہ کا فلسفہ اور سماجی نقطہ نظر کے ساتھ ایملن مایو کی آمد ہوئی۔ انہوں نے اپنے ہاتھ ان تجربہ کی بنیاد پر نفسیاتی طرز فکر کو فروغ دیا۔ ایملن مایو کو نظم و نسق عامہ کا نفسیاتی طرز فکر کا بانی تسلیم کیا جاتا ہے۔ اس کا نفسیاتی طرز فکر انتظامی نظریہ کے ارتقا میں اہم کردار ادا کیا ہے۔ اس طرز فکر کو سماجی نفسیاتی یا انسانی تعلقات کا طرز فکر بھی کہا جاتا ہے۔ اس طرز فکر کے مطابق تنظیم انسانوں کا ایک ایسا گروہ ہے جس میں انسان باہمی طور سے ایک دوسرے سے جڑے رہتے ہیں اس میں کہ ہر انسان کا رویہ عام مقصد کو حاصل کرنے میں مدد فراہم کرنا ہوتا ہے جب ایک ہی تنظیم میں کچھ ملازم طویل عرصہ تک مل کر کام کرتے ہیں تو ان میں جذباتی اور ذاتی تعلقات قائم ہو جاتے ہیں جو رسمی تعلقات سے مختلف ہوتے ہیں یا ان کے مخالف بھی ہو سکتے ہیں اس طرح مایو کا نفسیاتی طرز فکر یا انسانی تعلقات کا نظریہ اس بات پر توجہ دیتا ہے کہ انسان تنظیم کا اہم حصہ ہے۔ وہ صرف پیداوار کا ذریعہ نہیں ہے کوئی بھی انسان تنظیم میں صرف دولت حاصل کرنے کے لیے ہی کوشش نہیں کرتا ہے وہ اپنی سماجی اور نفسیاتی ضرورتوں کو مطمئن کرنے کے لیے بھی کام کرتا ہے۔ ان ضرورتوں کو حاصل ہونے پر انسانوں میں عدم تعاون کے جذبات پیدا ہو جاتا ہے ایسی حالات میں انسان کے عدم اطمینان کو ختم کرنے کی ضرورت ہوتی ہے۔ اگر انسان کو موزور عزت، پہچان، حیثیت، وقار وغیرہ فراہم کیا جائے تو انسان تنظیم کو مسلسل تعاون فراہم کرے گا۔ یہ تصور 1920 سے 1950 کے درمیان فروغ پایا۔ اس نظریہ کا خیال تھا کہ ملازم صرف قانون قائدہ اختیار اور معاشی سہولیات کی وجہ سے کام نہیں کرتے بلکہ وہ سماجی ضرورتوں اور برتاؤ اور رویہ سے بھی متاثر ہوتے ہیں۔ یہ حقیقت ہے کہ صنعتی انقلاب کے شروعاتی دور میں تکنیکی اور سائنس پر زیادہ زور تھا۔ انسانی رویہ پر زور نہیں دیا جاتا تھا لیکن یہ نظریہ نے انسانی رویہ پر بہت زیادہ زور دیا۔

نوکلایسی مفکر فریڈرک ٹیلر 19 ویں صدی میں سائنسی انتظامیہ کے نظام کو پیش کیا تھا۔ اس کو سائنسی انتظامیہ کا بانی کہا جاتا ہے۔ اس نے انتظامی نظریہ کے ارتقا میں اپنے سائنسی نظریہ کے ذریعے تعاون کیا ہے۔ سائنسی انتظامیہ کا اہم مقصد ملازموں کی کارکردگی اور پیداوار میں اضافہ کرنا ہی تھا۔ اس نے اپنی کتاب ”The Principles of Scientific Management“ میں سائنسی انتظامیہ کے اصول کا واضح طریقہ سے ذکر کیا ہے۔ یہ صحیح ہے کہ سائنسی انتظامیہ کا اصول سب سے پہلے لوئی بینڈس نے 1910ء میں پیش کیا تھا لیکن ٹیلر سائنسی انتظامیہ کا بانی تسلیم کیا جاتا ہے۔ اس کا خیال تھا کہ جو اصول روایتی اصول کی نمائندگی کرے ان اصولوں کو تنظیم سے ختم کر دینا چاہیے۔ اگر تنظیم میں سائنسی اصول کو استعمال کیا جائے تو غلطی کم ہوگی اور تربیت کے لیے بہت کم وقت کی ضرورت پڑے گی۔ اس کا خیال تھا کہ سائنسی اصول کا استعمال کرنے سے انتظامیہ اور ملازموں کے درمیان تناؤ کو لے کر جو تنازعہ پیدا ہوتا ہے وہ ختم ہو جائے گا۔ اس کے نزدیک سائنسی انتظامیہ جو روایتی اصول کے مخالف ہے وہ تنظیم میں تنازعہ کو ختم کرے گا۔ گروپ بندی کم کرے گا اور مزدوروں کے استحصال میں کمی آئے گی۔ اس کے مطابق سائنسی انتظامیہ کے استعمال کرنے سے مالک اور ملازموں دونوں کی خوشحالی میں اضافہ ہوگا جس سے ملک اور سماج میں غریبی کا فقدان ہوگا۔ اس کا سائنسی انتظامیہ کا اصول اس خیال پر مبنی ہے کہ مینجروں، ملازموں اور خریدار کے مفادات میں کوئی اختلافات نہیں ہوتے ہیں۔ اس کے نزدیک سائنسی، انتظامیہ کا اہم مقصد مینجروں کی زیادہ خوشحالی کے ساتھ۔ ساتھ ملازموں کو بھی زیادہ فائدہ فراہم کرنا ہے۔

سائنسی انتظامیہ کا اصول بھی بڑھ چڑھ کر انتظامی نظریہ کے ارتقا میں مدد کیا ہے۔

2.5 دفتر شاہی اور رویہ جاتی نظریہ انتظامی نظریہ کے ارتقا میں تعاون

(Bureaucracy and Behavioural Approach in the Development of Admin. Theory)

میکس ویبر اور اس کی دفتر شاہی نظریہ انتظامی نظریہ کے ارتقا میں اہم تعاون فراہم کیا ہے۔ ویبر دفتر شاہی نظریہ کا خالق ہے۔ ویبر پہلا مفکر تھا جس نے دفتر شاہی کی خصوصیات کو سب سے پہلے تفصیل سے بیان کیا ہے۔ اس نے دفتر شاہی اصول کے مثالی قسم کو منظم طور سے اپنی کتاب ”Easy and Sociology“ میں تفصیل سے ذکر کیا ہے۔ میکس ویبر کے وقت میں دفتر شاہی کا استعمال بد عنوانی کے معنی میں کیا جاتا تھا۔ لیکن ویبر ہی پہلا مفکر تھا جس نے دفتر شاہی کو مکمل طور سے بد عنوانی کے معنی سے نجات دلائی۔ اس نے دفتر شاہی کو مکمل طور سے ایک مددگار تنظیم کے طور پر تسلیم کیا ہے۔

ویبر کے نزدیک دفتر شاہی ایک تنظیمی ڈھانچے میں کام کرتی ہے جس طرح تنظیم کے لیے انسانوں اور جگہوں، مقاصد اور عوامل کو بنیاد تسلیم کیا جاتا ہے۔ اس کے نزدیک دفتر شاہی بھی ایک تنظیم ہے۔ کیونکہ اس میں تنظیم کی تمام خصوصیات موجود ہیں۔ ویبر نے دفتر شاہی کو قانونی اختیار کی حیثیت سے واضح طریقہ سے پیش کیا ہے۔ اس نے اپنے وقت میں یہ محسوس کیا کہ دفتر شاہی کا زور دیرے دیرے بڑھتا جا رہا ہے۔ ویبر کا دفتر شاہی کا مثالی ماڈل جدید ریاستوں کی دفتر شاہی کی خصوصیات کی وضاحت کرتا ہے۔ ویبر نے مثالی دفتر شاہی کا جو نظریہ پیش کیا ہے وہ عقلی قانونی دفتر شاہی ہے جو تمام انسان کی نگرانی کرنے کا ایک موثر ذریعہ ہے۔ دفتر شاہی عقلی ہوتی ہے کیونکہ تنظیم کے مخصوص مقاصد اس کے ذریعے متعین کیے جاتے ہیں اور تنظیم کے مقاصد کو حاصل کرنے کے لیے دفتر شاہی کی تشکیل کی جاتی ہے۔ اس نے دفتر شاہی کی مثالی ماڈل سے متعلق خصوصیات کو اپنی کتاب ”The theory of Social and Economic Organisation“ میں پیش کیا ہے۔ ویبر کا خیال تھا کہ دفتر شاہی ترقی کا ایک طاقتور ذریعہ ہے لہذا ویبر کا دفتر شاہی ماڈل کسی ایک نظام یا ملک کے لیے نہیں ہے بلکہ ترقی پذیر ملک اور ترقی یافتہ دونوں ملکوں کے لیے مناسب ہے۔

چیسٹر ایرونگ برنارڈ رویہ جاتی نظریہ کو پیش کیا ہے۔ برنارڈ پہلا مفکر تھا جس نے تنظیم کو معاشرتی نظام کے طور پر متعارف کیا ہے۔ اس کو انتظامیہ میں سماجی نظام اسکول کارو حانی بانی تسلیم کیا جاتا ہے۔ برنارڈ کے انتظامی اصولوں میں تنظیم کا اصول بہت ہی اہم اصول ہے۔ اس نے تنظیم کے اصول کے تحت تنظیم کا مطلب، کام، اصول اور مقاصد جیسے پہلو پر خاص طور سے اپنی توجہ مرکوز کی ہے۔ برنارڈ نے اختیار کے نئے نظریہ کو پیش کیا ہے۔ اس کے انتظامی نظریوں میں اختیار کا نظریہ بہت اہم ہے۔ وہ اختیار کے روایتی نظریے کو تسلیم نہیں کرتا ہے۔ برنارڈ کے مطابق اختیار کا نظریہ روایتی نہیں ہونا چاہیے اور اسے وہ قبولیت کے بنیاد پر دیکھتا ہے۔ اس کے نزدیک تنظیم میں اختیار وہ حکم ہے جس میں ماتحتین قبول کرتے ہیں۔ اس سے تنظیم میں نگرانی کی جاتی ہے۔ تنظیم میں اختیار ایک ضرورت ہے جس کے ذریعے تنظیم میں ہم آہنگی اور موثر فعالیت پیدا ہوتی ہے۔ تنظیم میں اختیار ایک حق اختیار اور طاقت ہے جس کے ذریعے ایک انسان دوسرے کو کچھ کام کرنے کے لیے حکم

دیتا ہے اور ماتحت اس کے حکم کی تعمیل کرتے ہیں اور اس کے ذریعے فراہم کیے گئے کاموں کو بخوبی انجام دیتے ہیں۔ عام طور سے تسلیم کیا جاتا ہے کہ اختیار تنظیم کے اعلیٰ سطح پر موجود ہوتا ہے اور یہ اعلیٰ سطح سے نچلی سطح کی طرف چلتا ہے۔ برنارڈ پہلا مفکر تھا جس نے بتایا کہ اختیار ماتحتوں کی قبولیت پر منحصر ہوتا ہے۔

چیسٹر برنارڈ نے قیادت کا نظریہ بھی پیش کیا ہے۔ انتظامیہ کا سب سے اول اور اہم کام قیادت فراہم کرنا ہوتا ہے تاکہ قائد لوگوں کو ہدایات، نگرانی اور گروہ کے لوگوں کو تمام سرگرمیوں سے ہم آہنگ کرے تاکہ تنظیم کے اہم مقصد کو حاصل کیا جاسکے۔ تنظیم میں قائد وہ ہوتے ہیں جو لوگوں کو اثر انداز کریں اور لوگوں کے ان کے مشترکہ کام کی طرف راغب کریں تاکہ تنظیم کے مقاصد کو حاصل کیا جاسکے۔ کسی بھی تنظیم کی کامیابی اس تنظیم کے سربراہ کی قیادت سے متعلق خصوصیات پر مبنی ہوتی ہے۔ چیسٹر برنارڈ کے تمام انتظامی اصول انتظامی نظریہ کے ارتقا میں مدد کیا ہے۔

2.6 محرکہ کا اور انتظامی نظریہ کے ارتقا میں تعاون

Contribution of Motivation Theory in Development Administrative Theory

ابراہم ماسلو ایک رویہ جاتی اور انتظامی مفکر تسلیم کیا جاتا ہے۔ اس نے محرکہ کی حاجتوں کی درجہ بندی کے اصول کو پیش کیا ہے۔ اس نے اپنے اس اصول میں انسانی حاجتوں سے متعلق تنظیم اور انسانوں کے تعلقات کا وسیع طور پر جائزہ لیا ہے۔ اس کے حاجتوں کے درجہ بندی کا اصول انتظامی نظریہ کے ارتقا میں تعاون کیا ہے۔ ماسلو کے نزدیک انسان اعلیٰ خیال کا ہوتا ہے۔ ماسلو نے اسی بنیاد پر انسانی رویہ کا انسانی ضرورتوں اور اعلیٰ خیال کے ذریعے سے جائزہ لے کر سماجی نفسیات علم کو ایک نئی سمت دی ہے۔ اس کے لفظوں میں محرکہ کا اصول رویہ جاتی اصول کا ہم معانی نہیں ہے محرکہ کا اصول صرف ایک ہی درجہ کی نمائندگی نہیں کرتا ہے بلکہ تمام رویہ کو ہمیشہ متحرک کرتا رہتا ہے۔ یہ ہمیشہ حیاتیاتی، ثقافتی اور حالات کو بھی متاثر کرتا ہے۔ اس نے انسانی رویہ کی بنیاد پر حاجتوں کی درجہ بندی کے اصول کو پیش کیا ہے۔

اس کا خیال تھا کہ ہر انسان ہر وقت محرکہ کی حالات میں رہتا ہے لیکن محرکہ کی مقدار ہر انسان میں مختلف ہوتی ہے۔ اس نے اپنی پوری کوشش انسان کی شخصیت کا ذکر کرنے میں کیا تھا۔ ماسلو نے اپنے مضمون ”A Theory of Human Motivation“ میں انسان کی حاجتوں کی درجہ بندی کے اصول کو پیش کیا تھا۔ اس کے نزدیک انسان ایک کوشش کرنے والا مخلوق ہے اور اپنی ضرورتوں اور خوشیوں کو حاصل کرتا ہے۔ اپنی ضرورتوں کی تشفی کے لیے کوشش کرتا رہتا ہے۔ اس نے اپنے مضمون میں یہ ثابت کیا ہے کہ انسان کی ضرورتیں لامحدود ہوتی ہیں اور اس کی ضرورتوں کو کبھی پورا نہیں کیا جاسکتا ہے۔ اور اپنی ضرورتوں سے کبھی مطمئن نہیں ہو سکتا۔ تنظیم اور انسان کا رشتہ انسان کی ضرورتوں کو فراہمی پر منحصر کرتا ہے۔ اور انسان کی یہ تمام ضرورتیں درجہ بندی کے اصول پر آپریٹ ہوتی ہیں۔ اور انسان جب اپنی ایک حاجت سے مطمئن ہو جاتا ہے تو اس کی جگہ اس کی دوسری ضرورتیں گھر کر جاتی ہیں۔ ماسلو کا خیال تھا کہ خواہشات ہی انسان کی ضرورتوں کو جنم دیتی ہیں۔ اور وہ کبھی ختم نہیں ہوتی ہیں۔ اس کا یہ بھی خیال تھا کہ انسان کی ضرورت سماجی اور اقتصادی حالات کی وجہ سے پیدا

ہوتی ہے۔ ماسلو کے نزدیک انسان کی پانچ طرح کی ضرورتیں ہوتی ہیں۔ ماسلو نے انسان کی ضرورتیں کی درجہ بندی کی ہے۔ اس کا خیال تھا کہ سب سے پہلے انسان کو جسمانی ضرورتیں جیسے کھانا، پانی، روٹی، کپڑا، مکان کی ضرورت پڑتی ہے۔

فریڈرک ہرزبرگ کا نظریہ حفظانِ صحت یا دو عواملی اصول ایک اہم اصول ہے۔ اس کا دو عوامل بھی انتظامی نظریہ کے ارتقا میں اہم رول ادا کیا ہے۔ اس کے محرکہ کا اصول انتظامی نظریہ کی بنیاد ہے۔ اس نے محرکہ اصول کے دو اہم اصول۔ روایتی اور جدید محرکہ اصول کا ذکر کیا ہے۔ محرکہ کاروائیوں میں اس بات کو ظاہر کرتا ہے کہ انسان ایک ہی مقصد کے لیے کام کرتا ہے۔ اس کا اہم مقصد زیادہ سے زیادہ دولت حاصل کرنا ہوتا ہے۔ محرکہ کاروائیوں میں اس بات پر زور دیتا ہے کہ گروہ محرکہ کے مقابلہ میں ذاتی مرحلہ زیادہ اثر دار ثابت ہوتا ہے۔ گروہ محرکہ میں ایک انسان کے ذریعے کیے گئے زیادہ کوششوں سے حاصل فائدہ میں تنظیم کے تمام لوگ حصہ دار ہوتے ہیں۔ لہذا ذاتی محرکہ ختم ہو جاتی ہے۔ جو بھی کام ایک ملازم کے ذریعے انجام دیا جاتا ہے اگر اس کے کام کی ادائیگی فوراً ہو جائے تو ملازم زیادہ کام کرنے کے لیے راغب ہوتا ہے جس کے نتیجے میں پیداوار میں اضافہ ہوتا ہے۔ محرکہ کا جدید اصول محرکہ کے روایتی اصول کے بالکل مخالف ہے۔ محرکہ کے جدید اصول کے ذریعے روایتی اصول کی تنقید کی جاتی ہے کہ انسان کی تمام سرگرمیاں اس بات پر زور دیتی ہیں کہ انسان پیدائش ایک معاشی انسان ہے یہ غلط ہے۔ محرکہ کا جدید اصول اس بات کی تنقید کرتا ہے کہ انسان دولت محرکہ سے کام کرنے کے لیے زیادہ راغب نہیں ہوتا ہے بلکہ جسمانی، حفاظتی، سماجی، خودداری اور خود شناسی کی ضرورتوں سے اثر انداز ہوتا ہے۔ واضح طور سے کہا جاتا ہے کہ انسان صرف دولت حاصل کرنے کی ضرورتوں سے اثر انداز ہوتا ہے بلکہ وہ اپنی مختلف ضرورتوں کو حاصل کرنے کے لیے کام کرتا ہے۔

ہرزبرگ نے تقویتِ کام کا اصول پیش کیا ہے جو انتظامی نظریہ کے ارتقا میں مددگار ثابت ہوا۔ ہرزبرگ کو تقویتِ کام کا بانی کہا جاتا ہے۔ تقویتِ کام کا نظریہ اس کا سب سے اہم تحفہ ہے۔ وہ ایک ایسا مفکر تھا جس نے کام اور ملازم کی حوصلہ افزائی کے درمیان براہ راست تعلقات قائم کیا ہے۔ اس کے نزدیک تقویتِ کام ایک طریقہ ہے جو کمپنی اپنے ملازموں کو کام کے لیے حوصلہ افزائی کرنے میں استعمال کرتی ہے۔ جس سے ملازم اپنے کام سے مطمئن ہو سکے اور کام کی تشفی میں اضافہ ہو سکے۔ رگزر کا ماحولیاتی نظریہ نظم و نسق عامہ کے مطالعے کا ایک اہم نظریہ ہے۔ اس نے تقابلی نظم و نسق عامہ کے مطالعے کے لیے ماحولیاتی نظریہ کو پیش کیا ہے۔ اس کے مطابق نظم و نسق اور ماحولیات ایک دوسرے کو اثر انداز کرتے ہیں اور اس کے علاوہ نظم و نسق کی کارکردگی کو متاثر کرتے ہیں۔ اس کا خیال تھا کہ نظم و نسق اور ماحولیات ایک دوسرے سے بہت زیادہ قربت رکھتے ہیں۔ یعنی یہ ایک سکہ کے دو پہلو ہیں۔ نظم و نسق اور ماحولیات ایک دوسرے سے متاثر ہوتے ہیں اور ایک دوسرے کو متاثر کرتے ہیں۔ رگزر کا خیال تھا کہ کسی بھی انتظامی نظام کے رویہ کا مطالعہ اسی حالت میں کیا جاسکتا ہے جب کہ جس ماحول میں وہ کام کرتا ہے اس ماحول کا بہتر علم ہو کیوں کہ ماحول اس نظام کو براہ راست متاثر کرتا ہے۔ رگزر نے اپنی کتاب ”Ecology of Public Administration“ میں نظم و نسق عامہ کے ماحولیاتی نظریہ کا ذکر کیا جو انتظامی نظریہ کے ارتقا میں ایک اہم رول ادا کرتا ہے۔

رگزر کا ساختاری و وظیفی طرز فکر ایک اہم نظریہ ہے۔ اس کا خیال تھا کہ ساختِ کام کو اور کام ساخت کو اثر انداز کرتی رہتی ہے۔ رگزر کے نزدیک ہر تنظیم کی تسکین مختلف ساختوں سے مل کر ہوتی ہے اور ان ساختوں کے اپنے مخصوص کام ہوتے ہیں۔ ایک نظام کی تشکیل جن

ساختوں کے ذریعے کی جاتی ہے وہ ساختیں بھی ایک دوسرے سے عمل در عمل کرتی رہتی ہیں۔ رگزنے ترقی پذیر ملکوں کی انتظامی نظام کا تجزیہ کرنے کے لیے کچھ مثالی نمونہ پیش کیا ہے اس کا یہ نمونہ نظم و نسق عامہ کی ترقی کے لیے زیادہ فائدہ مند ثابت ہوا ہے۔ رگزن کا ساختاری و وظیفی طرز فکر انتظامی نظریہ کے ارتقا میں ایک اہم کردار ادا کرتا ہے۔

لیکٹرٹ کے انتظامی اصول جیسے نگرانی کا انداز، انتظامی نظام کا نظریہ تنظیمی استعداد، تنظیم کا تعدیل شدہ نظریہ، لنکنگ ماڈل اور تنازعہ کا اصول اہم ہے۔ لیکٹرٹ کے یہ تمام اصول انتظامی نظریہ کے ارتقا میں مدد فراہم کرتے ہیں۔ لیکٹرٹ کے انتظامی نظام کا نظریہ سب سے زیادہ اہم ہے۔ اس کا خیال تھا کہ انتظامی مقاصد کو حاصل کرنے کے لیے انتظامی مہارت یا ہنر مندی اعلیٰ درجہ کی ہونی چاہیے۔ اس نے انتظامی نظاموں کا مطالعہ انتظامی اصولوں کی بنیاد بنا پر کیا ہے۔ لیکٹرٹ نے اپنی کتاب ”New Pattern of Management“ میں انتظامی نظریہ کو چار حصوں میں تقسیم کیا ہے۔

3. مشاورتی انتظامی نظام

1. استحصالی۔ حاکمانہ انتظامیہ

4. شراکتی انتظامی نظام

2. رحم دلانے۔ حاکمانہ انتظامیہ

لیکٹرٹ کے نزدیک چار نظاموں میں سب سے بہترین انتظامیہ چہارم ہے۔ نظام چہارم یعنی شراکتی انتظامیہ سب سے زیادہ جمہوری اور ماتحتین کو زیادہ شراکت فراہم کرنے کی وجہ سے نظم و نسق کے لیے زیادہ معیاری تسلیم کیا جاتا ہے۔ کرس آرگیرس ایک رویہ جاتی مفکر تھا۔ اس نے رسمی تنظیم، انسانی اور گروہی اصلاح، تنظیم روایتی ساخت کی اصلاح کی کوشش، تنظیم اور فرد، اندماجی عمل نظریہ، نابالغ سے بالغ کا ماڈل، انسان کے باہمی تعلقات کی صلاحیت اور مسائل، تنظیمی اثر انداز حساسیت کی تربیت کا اصول پیش کیا ہے۔ اس نے رسمی تنظیم کے اصول کو پیش کرتے ہوئے تحریر کیا ہے کہ رسمی تنظیم کو ساخت یا ڈھانچہ اس طرح مقرر کیا جانا چاہیے تاکہ تنظیم کے مقصد حاصل ہو سکیں۔ آرگیرس کا زیادہ زور رسمی تنظیم کے غیر اداری نتیجہ کو پیش کرنا تھا جن کا تنظیم اور ملازم دونوں پر منفی اثر ہو سکتا ہے۔ اس کا خیال تھا کہ رسمی تنظیموں کی ساخت یا ڈھانچہ اس طرح مقرر کیا جانا چاہیے تاکہ تنظیم کے مقصد حاصل ہو سکیں۔ اس کے نزدیک ایک غیر رسمی تنظیم کی تشکیل تنظیم کے اراکین کے ذریعے ان تمام ضرورتوں کی بنیاد پر ہوتی ہے۔ جنہیں رسمی تنظیم نے قبول نہ کیا ہو۔ اس کا خیال تھا کہ ایک انسان کی ضرورتیں ایک رسمی تنظیم کی مانگوں کے زیادہ اظہار سے ہے لہذا انسان اور تنظیم کے درمیان تنازعہ پیدا ہو جاتا ہے۔ اس تنازعے کو ختم کرنے اور اس سے مکمل تنازعہ کو روکنے کے لیے ایک غیر رسمی تنظیم کا ایجاد ہوتا ہے۔

آرگیرس کا خیال تھا کہ ایک غیر رسمی تنظیم رسمی تنظیم کو اثر انداز کرنے کے لیے سرگرم کردار ادا کر سکتی ہے۔ اس کے نزدیک غیر رسمی تنظیم کی غیر موجودگی میں ملازم بہت سے مسائل کا شکار ہو جاتے ہیں۔ اس کا خیال تھا کہ غیر رسمی تنظیم ایک ملازم کو رسمی تنظیم سے حفاظت کرنے کے لیے صرف حفاظتی آلہ ہی نہیں ہے بلکہ یہ ملازموں کی ذہنی صحت پر مثبتی اثر ڈال سکتا ہے۔ آرگیرس کا خیال تھا کہ رسمی تنظیم پر زیادہ منحصر ہونا نقصان دہ ثابت ہو سکتا ہے۔

آرگیرس نے تنظیم کی روایتی ساخت کی اصلاح کی کوشش کی ہے۔ اس نے ساخت کو چار طرح سے ذکر کیا ہے۔

1. ساخت-I-پرمی ساخت(Pyramidal Structure)

2. ساخت-II-تعدیل شدہ زمینی تنظیم کی ساخت(Modified Fielf Organization)

3. ساخت-III-قدرت یہ تناسب کارکردگی(Power According to Functional Contribution)

4. ساخت-IV-راپچی ساخت(Matrix Organization)

آرگیزس کا خیال تھا کہ فرد میں دو طرح کی توانائی جیسے جسمانی اور نفسیاتی توانائی موجود ہوتی ہے۔ کسی انسان میں تبدیلی لانے کے لیے ضروری ہوتی ہے۔ اس میں نفسیاتی توانائی زیادہ اہم ہے۔ آرگیزس کا خیال تھا کہ ہر انسان میں ضرورتوں کی ایک ساخت ہوتی ہے انہیں ضرورتوں کی فراہمی اور اطمینان کے لیے نفسیاتی توانائی پیدا ہوتی ہے۔ آرگیزس روایتی نظریہ کا مخالف تھا۔ اس نے اپنی مشہور و معروف کتاب ”Personality and Organisation“ میں اندماجی عملی نظریہ کو پیش کیا ہے۔ اس کا خیال تھا کہ موجودہ رسمی تنظیمیں اتنی مضبوط نہیں ہیں یا ان کی ساخت ایسی نہیں ہیں کہ یہ ملازموں کی ضرورتوں کو مکمل کر سکیں یعنی تنظیم اور ملازموں کے درمیان بنیادی ہم آہنگی نہیں پائی جاتی۔ مکمل نظریہ والا ملازم جس طریقہ سے تنظیم میں کام کرنا چاہتا ہے اسے ویسا کام کا ماحول ڈھانچہ اور مقام یا محصل جگہ تنظیم میں نہیں حاصل ہوتی ہے۔ لہذا ملازم دباؤ میں ہوتا ہے اور تنظیم سے مطمئن نہیں رہتا ہے۔ ایک لائق فائق ملازم کی ترقی اور رسمی تنظیم کی ضرورتوں کے درمیان ایک بنیادی تضاد پایا جاتا ہے۔ اس تضاد کے نتیجے میں ملازموں میں ناامیدی، تناؤ، دباؤ اور تنگ نظریہ کی پیدائش ہوتی ہے۔

ڈگلس میک گرگور رو یہ جاتی مفکر ہے اس کے ذریعے پیش کیا گیا نظریہ لاء اور نظریہ ماہ انتظامی نظریہ کے ارتقا میں اہم کردار ادا کیا ہے۔ اس نے دو مخالف نظریات نظریہ لاء اور نظریہ ماہ کو اپنی کتاب ”The Human Side of Enterprise“ میں واضح طور سے پیش کیا ہے۔ اس کا نظریہ لاء مایوس نظریہ پیش کرتا ہے جب کہ نظریہ ماہ پر اُمید نظریہ پیش کرتا ہے۔ نظریہ لاء انسان کے منفی پہلو کو اجاگر کرتا ہے جب کہ نظریہ ماہ انسان کے مثبت پہلو کو ظاہر کرتا ہے۔ اس کے نظریہ لاء اور نظریہ ماہ کو روایتی اور جدید نظریہ کہا جاسکتا ہے۔ اس نے نظریہ لاء کی خامیوں کو رد کرنے کے لیے نظریہ ماہ کو پیش کیا۔

میک گرگور کا نظریہ ماہ جدید یا ترقی پسند نظریہ کی بنیاد پر مبنی ہے یہ نظریہ انسانی قدروں اور جمہوری نظام پر مبنی ہے اس کے نظریہ ماہ کے مطابق انسان پر اُمید اور تخلیقی ذہن کا ہوتا ہے وہ ایمانداری سے کام کرنا چاہتا ہے اس کے نزدیک نظریہ ماہ یہ تسلیم کرتا ہے کہ اگر انسان کی صحیح طریقہ سے حوصلہ افزائی کی جائے تو وہ زیادہ سے زیادہ تخلیقی کام کو انجام دے گا۔ اس کا نظریہ ماہ اس بات پر زور دیتا ہے کہ انسان کے لیے کام کرنا اتنا ہی ضروری ہے جتنا کہ کھیلنا اور آرام کرنا ضروری ہوتا ہے انسان کو کام کے ایسے موافق حالات فراہم کیا جانا چاہیے تاکہ وہ کام کرنے میں ویسا ہی لطف محسوس کرے جیسا کہ کھیلنے اور آرام کرنے میں محسوس کرتا ہے۔ اس طرح میک گرگور کا نظریہ ماہ مثبت تصور پر مبنی ہے جس میں انسان کو موافق حالات فراہم کرنے پر وہ کام دلچسپی سے کرتا ہے اس کے نزدیک انسان فطرت سے لطف اندوز ہونے والا اور محنتی ہوتا ہے

2.7 جدید نظریہ اور انتظامی نظریہ کے ارتقا میں تعاون

(Contribution of Modern Theories in Development of Admin. Theory)

جدید نظم و نسق عامہ جو 70 کی دہائی میں وجود میں آیا، یہ روایتی نظم و نسق عامہ کے خلاف ایک تحریک کا نام ہے۔ جدید نظم و نسق عامہ نے انتظامیہ کے میدان میں جدید انقلاب کو جنم دیا ہے۔ اس میں مسلسل اصولوں، نظریوں اور تکنیک کا فروغ ہو رہا ہے۔ 1968 کے بعد نظم و نسق عامہ میں کچھ اہم جدید نظریوں اور اصولوں کی شروعات ہوئی۔ ان اصولوں کو جدید نظم و نسق عامہ کے نام سے جانا جاتا ہے۔ 1960 سے پہلے نظم و نسق عامہ کی توجیح بنیادی طور سے بجٹنگ، کارکردگی، فیصلہ سازی اور فیصلوں کو نافذ کرنا تھا لیکن اس کے بعد نظم و نسق عامہ کے لیے چیلنج کا دور شروع ہو گیا۔ جدید نظم و نسق 1960 کے بعد امریکہ میں جنگ اور بد امنی کے وجہ سے وجود میں آیا۔ 1960 کی دہائی مغربی ممالک کے لیے خاص طور سے امریکہ کے لیے مختلف مسائل کا دور تھا لیکن روایتی نظم و نسق عامہ ان مسائل کو حل نہیں کر سکتا تھا۔ لہذا 1968 میں امریکی دانشوروں کی نوجوان نسلوں نے جدید نظم و نسق عامہ کی قیادت کی۔ اس سے اس میدان میں نئے انقلاب کی شروعات ہوئی۔ 1980 کے دہائی سے نظم و نسق عامہ کے نظریہ اور عمل میں جدید عوامی انتظامیہ کا نظریہ غالب نظریہ رہا ہے۔ جس کی بازار اور خانگی شعبے سے وابستگی ہے کیوں کہ روایتی انتظامی ماڈل کو سامان اور خدمات کی فراہمی میں ناکامی پر شدید تنقید کا نشانہ بنایا جا رہا ہے۔

عوامی پسند نظریہ نظم و نسق عامہ کا جدید نظریہ ہے۔ عوامی پسند نظریہ نظم و نسق عامہ کے مطالعے کے لیے معاشیات کا اطلاق ہے۔ اس طرز فکر کی وکالت 1960 کے دہائی کے دوران Vincent Ostrom اور Niskanen جیسے شکاگو اسکول کے ماہر معاشیات نے پیش کیا تھا۔ یہ نظریہ حکومت کی کارکردگی کو بہتر بنانے کے لیے سامان اور خدمات کی معیاری فراہمی کے لیے بطور ایک طریقہ تجویز کیا گیا تھا۔ عوامی پسند نظریہ یا مفاد عامہ کا نظریہ یہ فرض کرتا ہے کہ دفتر شاہی یا عوامی ملازمین معاشرے کی زیادہ سے زیادہ فلاح و بہبود کی خواہش سے متاثر ہوتے ہیں لیکن یہ نظریہ اس کو چیلنج کرتا ہے جس میں دفتر شاہی کو غیر موثر اور غیر ذمے دار سمجھا جاتا ہے۔ یہ بنیادی طور پر دفتر شاہی ماڈل کی تنقید ہے اور یہ نظم و نسق عامہ کو موثر اور جوابدہ بنانا چاہتا ہے اور عوام کے درمیان مقابلہ کو متعارف کرانے کی وکالت کرتا ہے۔ اس میں خدمت کے معیار کو بہتر بنانے اور عوامی پسند کو فروغ دینے کے لیے ادارہ اکثریت کا مطالعہ کیا گیا ہے۔ عوامی پسند نظریہ درج ذیل پر زور دیتا ہے۔

1. یہ مخالف دفتر شاہی طرز فکر ہے۔ یہ جمہوری انتظامیہ اور متنوع فیصلہ سازی کرنے والے مراکز کو تبدیل کرنے کا مطالبہ کرتا ہے۔
2. یہ نظریہ لامرکزیت اور عوامی شراکت کی وکالت کرتا ہے۔
3. یہ عوامی خدمات کی فراہمی میں نجی اداروں کے کرداروں پر روشنی ڈالتا ہے۔
4. یہ نظریہ حکومت کی اجارہ داری کے خاتمے کی حمایت کرتا ہے۔
5. دفتر شاہی کو موثر کرنے کے لیے ترغیبات فراہم کرتا ہے۔

6. صارفین کو آزادی فراہم کرتا ہے۔

7. یہ نظریہ معاشی انسان کے تصور کو اجاگر کرتا ہے۔

عوامی پسند نظریہ انتظامی نظریہ کا ایک جدید نظریہ ہے جو خدمات کی فراہمی میں مارکیٹ افواز کے کردار کو جواز بخشنے میں مدد کرتا ہے اور ادارتی تکثریت کو قانونی حیثیت فراہم کرتا ہے۔

نظامی طرز فکر نظم و نسق عامہ اور انتظامی نظریہ کا ایک جدید طرز فکر ہے اس سے پہلے تک کے طرز فکر تنظیم کے کسی مخصوص پہلو کے تجربے تک ہی محدود رہے۔ نظامی طرز فکر جدید تنظیمی اصولوں کے ارتقا میں انتظامیہ کا ایک اہم تصور ہے۔ اس طرز فکر نے ہی مشہور طرز فکر جیسے کلاسیکی، رویہ جاتی، ماحولیاتی، ساختاری و وظیفی طرز فکر وغیرہ تمام کے باہمی تعلقات اور اس میں موجود معنی کو واضح کیا ہے۔ اس لیے اسے جدید طرز فکر کہا جاتا ہے۔ تنظیموں کے مطالعے کا یہ طرز فکر 1950 کے بعد وجود میں آیا۔ اس کے وجود کا سہرا 1920 میں ایک مشہور علم حیاتیات کے ماہر J. C. Miller and Ludwig Von Bartalutty کو حاصل ہے لیکن اس کا مطالعہ دوسری عالمی جنگ کے بعد شروع ہوا۔ علم حیاتیات سے اس طرز فکر کو سب سے پہلے سماجیات، نفسیات، سیاسیات، نظم و نسق عامہ نے حاصل کیا ہے۔ یہ طرز فکر تنظیموں کو ملکی نظام کے طور پر تسلیم کرتا ہے۔ سماجی علوم و فنون میں اس کا استعمال Robert Marton Passion، Tolcott، Mariam Levey Rtiyal نے پیش کیا ہے۔ سیاسیات میں اس طرز فکر کا استعمال David Easton نے کیا تھا۔ انہوں نے اپنی کتاب ”Political System“ میں اس کا ذکر کیا ہے۔ لیکن ایسا مانا جاتا ہے کہ نظامی طرز فکر شروعات میں افلاطون کی کتاب ”The Republic“ میں موجود تھا۔ نظامی فکر کا خاکہ سی ویسٹ چرچ مین نے تیار کیا تھا۔ اس نے اس سے متعلق 1968 میں ”Systems Approach“ کے عنوان سے کتاب لکھی۔ نظم و نسق عامہ میں اس کا استعمال Chester Bernard، M. P.، Follett، Herbert Simon، Vinor، Naburs اور Philip Selzvik وغیرہ دانشوروں کے ذریعے کیا گیا ہے۔ ان لوگوں کا خیال ہے کہ تنظیم ایک منظم اور کھلا نظام ہے جو Interacting اور Interdependent عوامل کا مرکب ہے جن کو ذیلی نظام کہا جاتا ہے۔ نظامی طرز فکر انتظامیہ کو ایک نظام پیش کرتا ہے۔ نظامی طرز فکر اس بات پر زور دیتا ہے کہ تمام چیزیں ایک دوسرے پر منحصر اور ایک دوسرے سے تعلق رکھتی ہیں اس کی اہم خصوصیت ہے کہ نظام ذیلی نظاموں کی درجہ بندی سے مل کر بنتا ہے۔

انتظامی نظریہ کے ارتقا میں جدید عوامی انتظامیہ کا اصول اہم کردار ادا کیا ہے۔ بیسویں صدی کے آخری مرحلے میں نظم و نسق عامہ کا ایک جدید ماڈل وجود میں آیا، جسے جدید عوامی انتظامیہ کا اصول کہتے ہیں۔ یہ وہ نظریہ ہے جو مملکت کے کاموں پر مضبوط اثر ڈالتا ہے اور جدید تکنیکوں کے ساتھ سرکاری کارکردگی پر طویل مدتی اثر ڈالتا ہے۔ جدید عوامی انتظامیہ کا نظریہ نظم و نسق عامہ کا ایک جدید نظریہ ہے، جو 1990 میں وجود میں آیا۔ اس کے تخلیق کی وجہ Ted Gablee and David Osborne کی 1992 میں شائع کتاب ”Reinventing Government“ کو تسلیم کیا جاتا ہے۔ جدید عوامی انتظامیہ کو نظم و نسق عامہ کے ارتقا میں جدید نظم و نسق عامہ کے بعد دوسرا اہم تخلیق تسلیم کیا جاتا ہے۔ اس کے ارتقا کی اہم وجہ 1980 اور 1990 میں ترقی یافتہ ملکوں کے عام میدان کے انتظامیہ اور

ساختی تبدیلی کو بتایا جاتا ہے۔ جدید عوامی انتظامیہ نظم و نسق عامہ میں ایک جدید نظریاتی تحریک اور تصور ہے، جسے مختلف ناموں جیسے مابعد دہائی، شاہی، مینجریلز یا بازار پر مبنی نظم و نسق عامہ یا صنعتی انتظامیہ سے بھی موصوف کیا جاتا ہے۔

عام طور پر نظریہ مذاکرہ انسان کے اظہار و خیال سے وابستہ ہے۔ نظریہ مذاکرہ نظم و نسق عامہ میں 1970 کے دہائی کے آخر میں اور 1968 کے بعد مرکزی دھارے میں موجود نظریہ کے مسائل کے فکری رد عمل کے طور پر ابھرا ہے۔ جو زبان، ثقافت اور سماج اور معاشرے کی ساختی نظریات کی تنقید کرتا ہے۔ نظریہ مذاکرہ کے نظریہ کار اس بحث میں بہت اہم ہیں کہ کون مذاکرہ کو پیش کرتا ہے اور کون ہے جو سرگرم موقف کو کنٹرول کرتا ہے۔ نظریہ مذاکرہ نظم و نسق عامہ میں بعد میں متعارف ہوا ہے۔ نظم و نسق عامہ نظریہ مذاکرہ کا تعارف Ludwig Wittgenstein اور Michael Foucault جیسے مفکروں نے پیش کیا ہے۔ Michael Foucault کو نظریہ مذاکرہ کا خالق کہا جاتا ہے Foucault کا خیال تھا کہ جس دنیا میں ہم رہتے ہیں وہ علم کے ذریعے تشکیل کیا گیا ہے۔

2.8 اکتسابی نتائج (Learning Outcomes)

عزیز طلباء، اس اکائی میں آپ نے:

- انتظامی نظریہ کے تاریخی پس منظر کا مطالعہ کیا۔
- کلاسیکی انتظامی نظریہ اور نوکلاسیکی نظریہ کے عناصر کو سمجھا۔
- دفتر شاہی اور انتظامی نظریہ کا مطالعہ کیا۔
- جدید نظریہ اور انتظامی نظریہ کے ارتقا میں علمی تعاون پر غور کیا۔

2.9 کلیدی الفاظ (Keywords)

نوکلاسیکی اصول یا انسانی تعلقات کا نظریہ

یہ تصور 1920 سے 1950 کے درمیان فروغ پائی۔ اس نظریہ کا خیال تھا کہ ملازم صرف قانون قائدہ اختیار اور معاشی سہولیات کی وجہ سے صرف عقل سے کام نہیں کرتے بلکہ وہ سماجی ضرورتوں اور برتاؤ اور رویہ سے بھی متاثر ہوتے ہیں۔ یہ حقیقت ہے کہ صنعتی انقلاب کے شروعاتی دور میں تکنیکی اور سائنس پر زیادہ زور تھا۔ انسانی رویہ پر زور نہیں دیا جاتا تھا لیکن یہ نظریہ نے انسانی رویہ پر بہت زیادہ زور دیا۔

رویہ جاتی نظریہ

تنظیمی رویہ جاتی نظریہ کرس آرگیرس، ڈگلس میکس گرینگر، ابراہم ماسلو اور برزبرگر انتظامی نظریہ کو فروغ دینے کے لیے نفسیات، سماجیات اور انسانی مطالعہ (Anthropologist) کا استعمال کیا۔

2.10 نمونہ امتحانی سوالات (Model Examination Questions)

2.10.1 معروفی جوابات کے حامل سوالات (Objective Answer Type Questions)

1- کلاسیکی نظریہ کے حمایتی نہیں ہیں۔

(a) لو تھر گلک (b) لنڈال اروک (c) ہر برٹ سائمن (d) ہینری فیول

2-The Elements of Administration کتاب کے مصنف ہیں:

(a) لو تھر گلک (b) لنڈال اروک (c) دوڈرو ولسن (d) ہینری فیول

3- کس مفکر کو نظم و نسق عامہ کی نفسیاتی طرز فکر کا بانی تسلیم کیا جاتا ہے؟

(a) رابرٹ ڈہال (b) ایملن مینو (c) ابراہم میسلو (d) کارل مارکس

4- دفتر شاہی نظریہ کا بانی کسے تسلیم کیا جاتا ہے؟

(a) کارل مارکس (b) میکس ویبر (c) چیسٹر برنارڈ (d) کارل پاپر

5- عوامی پسند نظریہ کے مضبوط حمایتی ہیں:

(a) ونسنٹ آسٹرام (b) جیبر ماس (c) جے سی میلر (d) جان میلیٹ

6-New Patterns of Management کس کی تصنیف ہے؟

(a) لیکرٹ (b) آرگیرس (c) رابرٹ ڈاہل (d) فریڈرگز

7- نظریہ لاء اور نظریہ ماء کو کس مفکر نے پیش کیا؟

(a) رگز (b) میسلو (c) گرگر (d) یہ تمام سبھی

8- جدید عوامی انتظامیہ کس چیز پر سب سے زیادہ توجہ دیتا ہے؟

(a) کارکردگی (b) موثریت (c) کفایت شعاری (d) یہ تمام سبھی

9- نظریہ مذاکرہ کا بانی کسے کہا جاتا ہے؟

(a) جے سی میلر (b) لڈوگ (c) فوکو (d) تمام سبھی

10- رگز کا تعلق کس طرز فکر سے ہے؟

(a) رویہ جاتی طرز فکر (b) کلاسیکی طرز فکر (c) نظامی طرز فکر (d) ماحولیاتی طرز فکر

2.10.2 مختصر جوابات کے حامل سوالات (Short Answer Type Questions)

1. کلاسیکی نظریہ سے کیا مراد ہے؟
2. چیسٹر برنارڈ کا قیادت کا نظریہ پیش کیجیے۔
3. رگز کے ماحولیاتی نظریہ پر مختصر نوٹ لکھیے۔
4. جدید نظم و نسق عامہ سے کیا مراد ہے؟
5. عوامی پسند نظریہ پر مختصر نوٹ لکھیے۔

2.10.3 طویل جوابات کے حامل سوالات (Long Answer Type Questions)

1. کلاسیکی نظریہ انتظامی نظریہ کے ارتقا میں کس طرح تعاون کیا ہے؟ بیان کیجیے۔
2. کس طرح رویہ جاتی اور دفتر شاہی نظریہ نے انتظامی نظریہ کے ارتقا میں مدد کی؟
3. جدید نظم و نسق عامہ کے نظریہ نے انتظامی نظریہ کے ارتقا میں کس طرح تعاون کیا ہے؟

2.11 مزید مطالعے کے لیے تجویز کردہ کتابیں (Suggested Books for Further Readings)

1. Arora, R. K., *Public Administration: Fresh Perspectives*, Alekh Publishers, Jaipur, 2004.
2. Arora, R. K., *Perspective in Administrative Theory*, Associated Publishing House, New Delhi, 1979.
3. Bhattacharya, Mohit, *Public Administration*, The World Press Pvt. Ltd., Calcutta, 1999.
4. Bastholomew, P. C., *Public Adminsitration*, Littlefield, Adams and Co., 1972.
5. Den Hardt, R. B., *Theories of Public Organization*, Belmont C A: Thomson Wadsworth, 2008.
6. Ezeani E. O., *Fundamentals of Public Adminsitration*, Emigu: Snaap Press Ltd., 2006.
7. Bhattacharya, Mohit, *New Horizons of Public Administration*, Jawar Publishers and Distributors, New Delhi, 2001.
8. Mathur Kuldeep, *A Survey of Research in Public Administration*, Concept, New Delhi, 1986

اکائی 3- انتظامی نظریہ کی تنقید

(Critique of Administrative Theory)

	اکائی کے اجزا
تمہید	3.0
مقاصد	3.1
نظریہ کیا ہے؟	3.2
نظم و نسق عامہ کی نظریاتی حیثیت	3.3
نظم و نسق-سیاست کی دو لختی کی تنقید	3.4
کلاسیکی نظریہ کی تنقید	3.5
تعلقات انسانی اور سماجی نفسیاتی نظریہ کی تنقید	3.6
جدید اور وسیع نظریات کی تنقید	3.7
اکتسابی نتائج	3.8
کلیدی الفاظ	3.9
نمونہ امتحانی سوالات	3.10
معروضی جوابات کے حامل سوالات	3.10.1
مختصر جوابات کے حامل سوالات	3.10.2
طویل جوابات کے حامل سوالات	3.10.3
مزید مطالعے کے لیے تجویز کردہ کتابیں	3.11

3.0 تمہید (Introduction)

ایک مضمون مطالعہ کے طور پر نظم و نسق عامہ کی شروعات 1887 میں ہوئی اور اس مضمون نے 1987 میں اپنی علمی تاریخ کے 100 سال مکمل کیے۔ عالمی سطح پر یہ دور بہت زیادہ تبدیلیوں کا شاہد بنا، دو عالمی جنگوں کے بعد 20 ویں صدی میں غالباً یہی دور تھا جب بین الاقوامی سیاسی، معاشی اور معاشرتی تعلقات نے نیا رخ اختیار کیا اور عالم انسانیت میں عالمگیریت و نجکاری (Globalisation and Privatisation) کا غلبہ ہو گیا۔ نجکاری اور عالمگیریت نے دنیا کے اکثر ممالک کی حکومتی اور انتظامی سرگرمیوں اور ان کے مقاصد کو بھی متاثر کیا۔ لہذا یہ ضرورت پیش آئی کہ نظم و نسق عامہ کی صد سالہ علمی تاریخ کا محاسبہ کیا جائے اور نظریاتی سطح پر اس مضمون کی ماہیت اور فطرت کا تنقیدی مطالعہ کیا جائے۔ جان ڈی ملیٹ (John D. Millet) نے ستمبر 1956 میں Administrative Science Quarterly نامی رسالہ میں نظم و نسق عامہ کا تنقیدی مطالعہ کیا تھا۔ اس طرح نظم و نسق عامہ کے تنقیدی مطالعے کا مطالبہ نیا نہیں ہے بلکہ مختلف اسکالروں نے اپنے نقطہ نظر کو ہی اس مضمون کے ارتقا کی اساس بنایا ہے۔

3.1 مقاصد (Objectives)

عزیز طلبا، آپ اس اکائی میں

- انتظامی نظریات کا تنقیدی مطالعہ کریں گے۔
- انتظامی نظریات کی تنقید پر مختلف مفکرین کے خیالات کو پڑھیں گے۔
- انتظامی نظریات کے مستقبل پر غور و فکر کریں گے۔

3.2 نظریہ کیا ہے؟ (What is a Theory?)

انگریزی میں 'نظریہ' کا مساوی لفظ Theory یونانی زبان کی اصل theoria سے ماخوذ ہے جس کے معنی ہیں کسی شے کو دیکھنا یا اس کا فہم حاصل کرنا یا اس کو سمجھنا یا اس کے مختلف پہلوؤں کے بارے میں سوچنا۔ کوئی نظریہ مختلف تصورات کا ایک ایسا مجموعہ ہوتا ہے جس میں ان تصورات کو منطقی اور استدلالی ترتیب میں قائم کیا جاتا ہے تاکہ سماج میں کسی شے سے متعلق عقائد اور رواج کو منہدم کیا جاسکے اور عقلی اساس پر نئے افکار کو جنم دیا جاسکے۔ سماجی علوم میں کوئی بھی نظریہ حقیقی و مجازی دنیا اور صحیح و غلط کے درمیان امتیاز کرنا سکھاتا ہے۔ نظریہ کی تشکیل ایک طویل مدت کے بعد متعدد مشاہدات اور تجربوں کے بعد ہوتی ہے۔ نظریہ کی چند خصالتیں درج ذیل ہیں:

- کسی بھی نظریہ کا ارتقا بتدریج ہوتا ہے یعنی کوئی بھی نظریہ درجہ بہ درجہ مختلف مراحل سے گزرتا ہے۔
- نظریہ ایسے اصولوں کا مجموعہ ہوتا ہے جو آپس میں ایک دوسرے سے منسلک ہوتے ہیں۔
- نظریہ کسی بھی وقوع کے مختلف متغیرہ عناصر کے درمیان باہمی تعلق کو عقلی دلائل کی بنیاد پر بیان کرتا ہے اور اس وقوعہ کے مستقبل

کی پیش قیاسی کرتا ہے۔

- نظریہ کی اساس اختباری مشاہدوں اور تجربوں پر ہوتی ہے۔
- وقت کی تبدیلی اور علم کے فروغ کی وجہ سے پرانے نظریات نئے نظریات کو جنم دیتے ہیں۔
- نظریہ کے مختلف عناصر مربوط ہوتے ہیں۔

نظریہ کے تین عناصر درج ذیل ہیں:

1. نظریہ مختلف تجاویز کا مجموعہ ہوتا ہے۔
2. یہ تجاویز باہمی طور پر منسلک ہوتی ہیں۔
3. ان تجاویز کی اختباری طور پر جانچ کی جاسکتی ہے اور ان کی قطعیت کا تعین کیا جاسکتا ہے۔

3.3 نظم و نسق عامہ کی نظریاتی حیثیت (Theoretical Status of Public Administration)

عزیز طلبا، آپ اس بلاک کی گزشتہ اکائیوں میں انتظامی نظریہ کے مختلف پہلوؤں جیسے اس کی تعریف، اس کے ارتقا وغیرہ سے واقف ہو چکے ہیں۔ اس لیے اس اکائی میں ہم صرف نظم و نسق عامہ کی نظریاتی حیثیت کا ہی جائزہ لیں گے۔ سماجی علوم میں نظریات دو قسم کے ہوتے ہیں:

• خالص نظریہ (Pure Theory)

• اطلاقی نظریہ (Practical Theory)

خالص یا نظری نظریات ذہنی مشق پر مبنی ہوتے ہیں اور ان کی نوعیت فلسفیانہ ہوتی ہے۔ جب کہ اطلاقی نظریات تجربات اور مشاہدات کے بعد وجود میں آتے ہیں۔ آپ کو معلوم ہے کہ نظم و نسق عامہ کا مضمون اپنی ماہیت میں اطلاقی اور عملی ہے۔ نظم و نسق عامہ کا دائرہ کار مقننہ کے وضع کردہ قوانین اور حکومت کی پالیسیوں کو نافذ کرنے تک محدود ہے۔ لہذا یہ لازمی ہے کہ نظم و نسق عامہ کے علمی ارتقا میں بھی اطلاقی نظریہ کا اہم رول ہے۔ نظم و نسق عامہ کی علمی تاریخ میں مختلف مکاتب فکر کا نام آتا ہے۔ دراصل یہ مکاتب فکر امریکہ میں نظم و نسق عامہ کی خرابیوں اور بدعنوانیوں کو ختم کرنے کی غرض سے بتدریج شروع ہوئے اور ان مختلف مکاتب فکر کے نظریات بھی مختلف ہو گئے۔ ایک مکتبہ فکر دوسرے مکتبہ فکر سے بالکل مختلف مشاہدات درج کرتا ہے اور ان کے مطابق ہی تجاویز پیش کرتا ہے۔ چنانچہ ان مکاتب فکر کے درمیان باہمی ربط کا فقدان ہو جاتا ہے جس کی وجہ سے نظم و نسق عامہ کی مکمل تاریخ میں اس مضمون کا عمومی نظریہ تشکیل نہ ہو سکا۔ غالباً اسی وجہ سے گیرالڈ کیڈن (Gerald Caiden) کہتا ہے کہ نظم و نسق عامہ میں مختلف نظریات ہیں لیکن نظم و نسق عامہ کا اپنا کوئی عمومی نظریہ نہیں ہے۔

نظم و نسق عامہ کی علمی تاریخ بہت متنوع ہے اور اس مضمون کی یہ متنوع وراثت اس کی خوبی بھی ہے اور خامی بھی۔ اس تنوع کی وجہ

سے انتظامی نظریہ کو قوت بھی حاصل ہوتی ہے، اور اسی تنوع کی بنا پر ہی انتظامی نظریہ کمزور بھی ہو جاتا ہے۔ نظم و نسق عامہ کے مطالعے میں مختلف تنظیموں اور سماجوں کا احاطہ کیا جاتا ہے اور اس مطالعے کے تجربات اور مشاہدات کا استعمال متعدد نظریاتی تناظر کی تشکیل و تفہیم میں کیا جاتا ہے۔ اس لیے نظم و نسق عامہ کا علمی تنوع اس کی نظریہ سازی کے لیے ایک خوبی ثابت ہوتا ہے۔ اس کے برعکس، نظم و نسق عامہ کا یہی تنوع خود اس مضمون کی نظریاتی حیثیت کے لیے خطرہ بن جاتا ہے۔

3.4 نظم و نسق - سیاست کی دو لختی کی تنقید

(Critique of Politics-Administration Dichotomy)

سیاست اور نظم و نسق کی دو لختی (Politics-Administration Dichotomy) کا مضمون 20 ویں صدی کے اوائل میں منظر عام پر آیا۔ یہ ایک ایسا نظریہ ہے جو نظم و نسق عامہ کی حدود کا تعین کرتا ہے اور سیاست کے ساتھ اس کے باہمی تعلق کی وضاحت کرتا ہے۔ ووڈرو ولسن (Woodrow Wilson) اور فرینک گڈناؤ (Frank Goodnow) کی شرعیاتی تصانیف میں سیاست اور نظم و نسق کی دو لختی (Politics-Administration Dichotomy) کی اصل موجود ہیں۔ اس پس منظر میں ولسن کا مضمون 'دی اسٹڈی آف ایڈمنسٹریشن' (The Study of Administration) اور فرینک گڈناؤ کی کتاب 'پولیکس اینڈ ایڈمنسٹریشن' (Politics and Administration) قابل غور ہیں۔ ولسن کا مضمون 1887 میں شائع ہوا تھا جس کے 13 سال بعد فرینک گڈناؤ کی کتاب سنہ 1900 میں منظر عام پر آئی۔

دو لختی کا مساوی لفظ dichotomy ایک یونانی لفظ dikhotomia سے ماخوذ ہے جس کے معنی کسی شے کا دو حصوں میں تقسیم کرنا یا اس کو دو حصوں میں کاٹ دینا ہوتا ہے۔ اس تقسیم کی شرط ہوتی ہے کہ یہ دو نئے حصے اپنی اصل سے جدا نہیں ہوتے ہیں بلکہ کسی نہ کسی طور پر اصل سے منسلک رہتے ہیں۔ کسی بھی ملک میں گورننس (governance) یعنی طرز حکومت کا دار و مدار اس ملک کی سیاسی بصیرت اور انتظامی صلاحیت پر ہوتا ہے۔ سیاسی بصیرت اس ملک کی ترقی کے لیے مختلف اہداف اور پالیسیوں کا تعین کرتی ہے۔ اس کے برعکس ملک کا نظم و نسق، جو اکثر دفتر شاہی پر مشتمل ہوتا ہے، ان پالیسیوں کو نافذ کرتا ہے اور طے شدہ اہداف کو حاصل کرنے کے لیے سرگرم رہتا ہے۔ چنانچہ، سیاست اور نظم و نسق ملک کی طرز حکومت کی دو شاخوں کی شکل میں تسلیم کیے جاتے ہیں۔ یہ دو شاخیں یا ٹکڑے اپنی فطرت میں مختلف ہوتے ہیں لیکن اپنی اصل یعنی طرز حکومت سے منسلک رہتے ہیں۔ ان کے باہمی ربط پر ہی کامیاب طرز حکومت کا انحصار ہوتا ہے۔ حکومت کی سیاسی شاخ پر قانون سازی، پالیسی سازی اور فیصلہ سازی کی ذمہ داری ہوتی ہے جب کہ ان تمام قوانین، پالیسیوں اور فیصلوں کا اطلاق ایک انتظامی ذمہ داری ہے۔ لہذا، حکومت کی دو شاخوں کے درمیان موجود بنیادی فرق واضح ہو جاتا ہے اور مفکرین کے نزدیک یہی فرق سیاست - نظم و نسق کی دو لختیت کا سبب بنتا ہے۔ "سیاست - نظم و نسق کی دو لختیت" کی اصطلاح نہ تو ووڈرو ولسن (Woodrow Wilson) نے ایجاد کی تھی اور نہ ہی فرینک گڈناؤ (Frank Goodnow) نے۔ کہا جاتا ہے کہ ڈوائٹ والڈو (Dwight

(Waldo) وہ پہلا شخص تھا جس نے اس اصطلاح کو استعمال کیا۔

ووڈرو ولسن کا مضمون اس لحاظ سے ایک اہم مضمون تھا کہ اس نے تعلیمی مطالعے کے ایک نئے موضوع کے طور پر نظم و نسق عامہ کی بنیاد رکھی۔ انہوں نے امریکی تناظر میں نظم و نسق عامہ سے متعلق اہم مشاہدات درج کیے۔ ولسن نے واضح کیا کہ امریکی نظم و نسق سنگین خرابیوں کا شکار ہے اور بد عنوانی ان میں سے ایک ہے۔ ولسن کے نزدیک کسی آئین کو تشکیل دینے سے کہیں زیادہ مشکل کام اس کا اطلاق ہے۔ ولسن نے کہا کہ امریکی نظم و نسق عامہ میں کفایت شعاری، کارکردگی اور مجرب کاری (Economy, Efficiency and Effectiveness) کا فقدان ہے اور یہ سب سیاست کے خراب اثر و رسوخ کا نتیجہ ہے۔ یہی وجہ ہے کہ ولسن چاہتے تھے کہ امریکی نظم و نسق عامہ سیاست کے دخل سے چھڑکارا جائے اور اس کے مزاحمتی عنصر سے پاک ہو جائے۔

ولسن نے وضاحت کی کہ سیاست اور نظم و نسق عامہ حکومتی سرگرمی کے دو مختلف شعبے ہیں اور بالکل بھی ہم قرین نہیں ہیں۔ ولسن

نے مشاہدہ کیا:

’نظم و نسق عامہ سیاست کے مناسب دائرے سے باہر ہے۔ انتظامی سوالات سیاسی سوالات نہیں ہیں۔ اگرچہ سیاست نظم و نسق عامہ کے معمول کا تعین کرتی ہے، اس کو چاہیے کہ وہ نظم و نسق کے دفتری امور میں دخل نہ دے اور اس کو اپنے مفاد کے مطابق نہ بنائے۔‘

اگرچہ نظم و نسق عامہ کو قانون کے تفصیلی اور منظم نفاذ سے سروکار ہے، لیکن قانون بنانے کے لیے سیاست کا سہارا لیا جاتا ہے۔ ووڈرو ولسن نے کہا کہ سیاست سیاستداں (اسٹیٹس مین) کا خصوصی شعبہ ہے جب کہ نظم و نسق عامہ ماہر انتظامیہ یعنی تکنیکی اہلکار کا علاقہ ہے۔ ولسن نے واضح طور پر ان دونوں کی حدود کی نشاندہی کی اور نظم و نسق کی عمومی سائنس (General Science of Administration) کے اختراع کی خواہش ظاہر کی۔ اسی طرح، فرینک گڈناؤ نے کہا کہ سیاست اور انتظامیہ حکومت کے دو مختلف امور ہیں۔ سیاست ریاست کی مرضی کا اظہار کرتی ہے اور اسی کے مطابق پالیسیاں مرتب کرتی ہے۔ دوسری طرف نظم و نسق عامہ ان پالیسیوں پر عمل درآمد ہونے کے لیے ذمہ دار ہوتا ہے۔ اگرچہ سیاست ایک قانون ساز کردار کی نمائندگی کرتی ہے، لیکن نظم و نسق عامہ حکومت کے انتظامی کردار کو ظاہر کرتا ہے۔ گڈناؤ کا خیال تھا کہ یہ دو مختلف کام حکومت کی ایک ہی شاخ کو تفویض نہیں کیے جاسکتے ہیں۔

سیاست اور نظم و نسق کی دولختی کا تصور نیو ڈیل (New Deal) تحریک اور عالمی جنگ (World War) کے دوران اپنی صداقت سے محروم ہو گیا اور عالمی سطح پر اس کی خوب تنقید کی جانے لگی۔ لو تھر گو لک (Luther Gulick)، ایل۔ ڈی۔ وائٹ (L. D. White)، اور پال اپل بی (Paul Appleby) جیسے ناقدین سیاست اور نظم و نسق کی دولختیت کے خلاف رہے۔ گو لک نے سیاست اور نظم و نسق کی علاحدگی کو "نا قابل عمل، ناممکن اور ناپسندیدہ (impractical, impossible and undesirable)" کہہ کر مسترد کر دیا۔ اس کا ماننا ہے کہ سیاست - نظم و نسق کی دولختیت نے ایک انتہائی افسوسناک مرگ کا سامنا کیا ہے کیونکہ یہ ایک حقیقت ہے کہ نظم و نسق لازمی طور پر سیاست اور پالیسی دونوں عمل میں شامل ہے۔

3.5 کلاسیکی نظریہ کی تنقید (Critique of Classical Theory)

ٹیلر کے نظریہ سائنسی انتظامیہ، میکس ویبر کے نظریہ دفتر شاہی، گلگ اور اروک کے نظریہ منضبط تنظیم وغیرہ کلاسیکی نظریات میں شامل کیے جاتے ہیں۔ نظم و نسق عامہ کے کلاسیکی نظریات کو مختلف طور پر ساختیاتی نظریات، مشینی نظریات، منضبط نظریات، تکنیکی نظریات اور اختیاری نظریات جیسے ناموں سے بھی جانا جاتا ہے۔ ان نظریات کو کلاسیکی نظریات، اس لیے کہا جاتا ہے کیوں کہ یہ نظریات ایک طویل عرصے تک نظم و نسق عامہ کی علمی تاریخ میں رائج رہے۔ کلاسیکی نظریہ کے حامیوں نے اس بات کی کوشش کی کہ صنعتی تنظیم کی پیداوار میں اضافہ کرنے کے لیے کچھ عمومی اصول اور ضوابط وضع کیے جائیں جو آسان اور تنظیمی سرگرمیوں کے مطابق ہوں۔ کلاسیکی نظریات میں تنظیم کی ساخت پر بہت زور دیا جاتا ہے اور یہ تسلیم کیا جاتا ہے کہ تنظیم کے اہداف حاصل کرنے کے لیے اس کی ساخت کا مستحکم ہونا بہت ضروری ہے۔ تنظیمی ساخت کو بنیادی اہمیت حاصل ہے جب کہ دوسرے مسائل تنظیم کے اہداف کی تکمیل میں دوئم درجے پر ہوتے ہیں۔ اس نظریے کے مطابق تنظیم کی ساخت اس کے اہلکاروں سے مقدم ہے اور تنظیم کا عملہ تنظیم کے اہداف حاصل کرنے کے لیے ہی اپنے فرائض انجام دیتا ہے۔

ہنری فیول نظم و نسق عامہ کے قدیم مفکرین میں سے ایک ہے جس نے اپنے ذاتی تجربات کی بنیاد پر نظم و نسق کے آفاقی اصولوں کا تصور پیش کیا۔ وہ نظم و نسق کے انتظامی نقطہ نظر کا حامی تھا اور نظم و نسق کی تمام سرگرمیوں کو منتظم یعنی مینیجر کی کاوشوں کا محور تسلیم کرتا تھا۔ اس نے نظم و نسق عامہ کی پانچ جہات میں تعریف بیان کی ہے:

1. منصوبہ بندی (Planning)

2. اہتمام بندی (Organising)

3. احکامات (Command)

4. ہم آہنگی (Coordination)

5. کنٹرول (Control)

اس کی علاوہ ہنری فیول نے تنظیم کی بہتر کارکردگی کے لیے 14 دیگر اصولوں کی نشان دہی بھی کی۔ یہ 14 اصول عمومی حیثیت کے حامل تھے جن کو صنعتی تنظیم اور نظم و نسق عامہ کی تنظیم، دونوں میں لاگو کیا جاسکتا تھا۔

فریڈرک ٹیلر کلاسیکی روایت کا دوسرا اہم ستون تھا جس نے سائنسی انتظامیہ کا تصور پیش کیا۔ 20 ویں صدی کے شروعاتی دور میں ٹیلر نے صنعتوں اور فیکٹریوں میں متعدد تجربات کیے۔ یہ اس کے تجربات کا ہی ثمر تھا کہ 'فن' کا درجہ حاصل کرنے والے مضمون نظم و نسق عامہ کو بیس ویں صدی کے اوائل میں ایک 'سائنس' تسلیم کیا جانے لگا۔ ٹیلر کا ماننا تھا کہ تنظیم کو سائنسی انتظامیہ کے اصولوں کے مطابق قائم کرنا چاہیے کیوں کہ سائنسی انتظامیہ کا بنیادی مقصد ملازمین اور مالک دونوں کو ہی خوش حالی، فراخی اور کامیابی فراہم کرنا ہے۔ اس نے سائنسی انتظامیہ کے چار اصول پیش کیے۔

1. کام کی اصل سائنس کا ارتقاء،
 2. اہلکاروں کا سائنسی انتخاب اور ان کی مسلسل تربیتی ترقی،
 3. ان دونوں عناصر کو یکجا کرنا،
 4. انتظامیہ اور اہلکاروں کے درمیان مسلسل اور ہم آہنگ تعلقات قائم کرنا۔
- ٹیلر وحدت کمان کے اصول (Unity of Command) کا منکر تھا۔

میکس ویبر نے نظم و نسق عامہ کی عاملانہ ایجنسی یعنی دفتر شاہی (Bureaucracy) پر اہم تاثرات پیش کیے۔ بنیادی طور پر میکس ویبر کو اس کے نظریہ اقتدار (Authority) کے لیے یاد کیا جاتا ہے۔ ویبر کے مطابق اقتدار تین قسم کا ہوتا ہے۔ روایتی اقتدار، کرشمائی اقتدار اور قانونی عقلی اقتدار۔ ویبر کا ماننا تھا کہ انسانی تاریخ کے مختلف ادوار میں اقتدار کی مختلف صورتیں موجود رہی ہیں۔ روایتی اقتدار زمانہ قدیم میں مطلق العنان سلطنتوں میں موجود ہوتا تھا جہاں بادشاہ کے الفاظ حتمی حیثیت رکھتے تھے۔ یہ اقتدار نسل در نسل بادشاہ کے خاندان میں منتقل ہوتا تھا۔ جب کہ عہد و سطر میں اقتدار کی صورت بدل گئی اور لیڈروں کو ان کی بہادری اور کرشمے کی بنیاد پر حاکم تسلیم کیا جانے لگا۔ ویبر کے مطابق موجودہ دور قانونی و عقلی اقتدار کا دور ہے جہاں اقتدار کے پیچھے قانونی اور عقلی جواز ہوتا ہے۔ جدید دفتر شاہی اصولوں اور ضوابط کے تابع ہوتی ہے اس لیے یہ مملکت کے قانونی عقلی اقتدار کی بہتر ترجمانی کرتی ہے۔

گلگ اور اروک کلاسیکی نظریہ کے دو اہم ستون ہیں جنہوں نے نظم و نسق کے عمومی اصولوں کی تشکیل پر زور دیا۔ گوک پوسد کارب کے نظریہ کا حامی تھا۔ پوسد کارب (POSDCORB) ایک ایسا مخفف (abbreviation) ہے جو بزنس ایڈمنسٹریشن اور پبلک ایڈمنسٹریشن کے میدان میں وسیع پیمانے پر استعمال ہوتا ہے اور تنظیمی نظریہ کے کلاسیکی تاثرات کی عکاسی کرتا ہے۔ اس مخفف کا اختراع لو تھر گوک نے کیا تھا۔ اس کے مطابق کسی تنظیم میں صدر عاملہ کے فرائض کو ایک مخفف کی شکل میں سمجھا جاسکتا ہے اور یہ مخفف POSDCORB ہے جہاں ہر حرف کا ایک معنی ہے:

Planning	P
Organizing	O
Staffing	S
Directing	D
Co-Ordinating	C-O
Reporting	R
Budgeting	B

نظم و نسق عامہ کے کلاسیکی اسکول کے پیش کردہ تصورات، اصول اور نظریات نے انسانی پہلوؤں کو پس پشت کر دیا جس کی وجہ سے

کلاسیکی نظریات کو عظیم تنقید کا سامنا کرنا پڑا۔ تنقید کے پہلو درج ذیل ہیں:

- کلاسیکی نظریہ کے مفکرین نے تنظیم کے انسانی عناصر (Human Elements) کو نظر انداز کر دیا اور صرف تنظیم کی ساخت کو اہم سمجھا۔
- کلاسیکی نظریہ کے مفکرین تنظیم کو مشینی زاویہ سے دیکھتے تھے اور ان کو تنظیم کسی انجنیئرنگ ماڈل کی طرح نظر آتی تھی جس میں جذبات اور احساسات کی جگہ مشینی پرزے موجود ہوں۔
- کلاسیکی نظریہ کے مفکرین نے مختلف تنظیموں کی یکسانیت پر بہت زور دیا۔ ان کے نزدیک سرکاری، خانگی اور صنعتی تنظیمیں یکساں ہوتی ہیں اور ان کو تنظیم کے عمومی اصولوں کے تابع کیا جاسکتا ہے۔
- کلاسیکی نظریہ کے مفکرین نے تنظیم کے اہلکاروں کو کسی مشین کے پرزے کی طرح تسلیم کیا۔
- کفایت شعاری اور کارکردگی کی غرض سے صرف زیادہ منافع پر غور کیا گیا۔

3.6 تعلقات انسانی اور سماجی نفسیاتی نظریہ کی تنقید

(Critique of Human Relations and Social Psychological Theories)

کلاسیکی نظریات نے تنظیمی سرگرمیوں کو جامع طور پر واضح نہیں کیا اور اس کے متعدد پہلوؤں کو نظر انداز کر دیا۔ ان پہلوؤں میں انسانی، سماجی اور نفسیاتی پہلو بھی شامل تھے۔ کلاسیکی نظریات صرف تنظیم کے عمومی اصولوں کی تشکیل میں ملوث رہے اور تنظیم کی سب سے اہم اکائی یعنی انسان کو پس پشت کر دیا۔ کلاسیکی مفکرین کے پیش کردہ اصولوں اور تصورات نے انسانی طرز عمل کی وضاحت نہیں کی۔ انسانی طرز عمل اور محرکات کی وضاحت کرنے کے لیے دیگر نظریات نے جنم لیا جن کو انسانی تعلقات، طرز عمل، سماجی نفسیاتی نظریات جیسے ناموں سے پہچانا گیا۔ یہ تمام نظریات صنعتی ماحول میں اہلکاروں کے محرکات، طرز عمل، نفسیاتی روش، افراد کے درمیان متعدد تنازعات، گروہی سلوک وغیرہ کا مطالعہ کرتے ہیں۔ ان نظریات کے مطابق تنظیم میں کام کرنے والے انسانوں کو تنظیم کی ساخت اور تنظیم کے تکنیکی اجزاء سے زیادہ اہمیت درکار ہوتی ہے کیوں کہ تنظیم کے ملازمین کسی بھی تنظیم کے لیے اس کا ناگزیر پہلو ہوتے ہیں۔

کلاسیکی نظریات سے ماورا یہ نظریات انسان کو تنظیم کا اثاثہ قرار دیتے ہیں اور ان کو مشینوں کے مساوی تسلیم نہیں کرتے۔ ان کے مطابق تنظیم کا کوئی بھی ملازم ایک حساس فرد کی حیثیت رکھتا ہے اور اس کو محض ایک مشین کے پرزے کا درجہ دینا غلط ہے۔ ایملٹن میو، میری پارکرفالٹ، چیسٹر برنارڈ، ہربرٹ سائمن، ابراہیم میسلو، ڈگلس میک گریگر، کرس آرگائیرس، ہرزبرگ، رینسنس لکرت ان نظریات کے اہم ستون ہیں جن کی خدمات درج ذیل ہیں:

نمبر	مفکر کا نام	اہم تصورات اور خدمات
1-	ایملٹن میو	• نظریہ تعلقات انسانی

<ul style="list-style-type: none"> • ہاتھوں کی تجربات • منضبط اور غیر منضبط تنظیمیں 	(Elton Mayo)	
<ul style="list-style-type: none"> • تنازعات کے مثبت اور تعمیری عناصر • مفادات کی یکجائی • تنظیمی احکامات کو شخصیت سے علاحدہ کرنا۔ 	میری پارکر فالٹ (M. P. Follett)	-2
<ul style="list-style-type: none"> • نظریہ قبولیت احکامات • Zone of Indifference • عاملہ کے فرائض • Contribution-Satisfaction Equilibrium 	چیسٹر برنارڈ (Chester Bernard)	-3
<ul style="list-style-type: none"> • نظم و نسق بطور فیصلہ سازی • محدود معقولیت • Zone of Acceptance 	ہربرٹ سائمن (Herbert Simon)	-4
<ul style="list-style-type: none"> • ضرورتوں کی درجہ بندی • نظریہ خدشہ سازی • بالائی تجربات 	ابراہیم ماسلو (Abraham Maslow)	-5
<ul style="list-style-type: none"> • نظریہ X اور Y • انتظامی تعلیم • Transactional Influence 	ڈگلس میک گرےگر (Douglas McGregor)	-6
<ul style="list-style-type: none"> • نظریہ بلوغ • تنظیمی تدریس • ٹی گرپ تکنیک 	کرس آرگائیرس (Chris Argyris)	-7
<ul style="list-style-type: none"> • Hygiene-Motivation theory • Job Enrichment • Job Loading 	فریڈرک ہرزبرگ (Frederick Herzberg)	-8
<ul style="list-style-type: none"> • Management System 	رینسنس لکرت	-9

Linking Pin Model • Interaction- influence System •	(Rensis Likert)
--	-----------------

ایٹلن میو کے نظریات کو لیبر یونین کے مخالف قرار دیا گیا۔ ناقدین کا ماننا تھا کہ تعلقات انسانی کے نگران کی موجودگی یونین کی ترجمانی کی گنجائش کو ختم کر دے گی۔ میو نے اپنی تجویز میں کبھی یونینوں سے متعلق اپنے موقف کو واضح نہیں کیا۔ اس لیے میو کی تجاویز یونین مخالف تھیں۔ میو کے ہاتھوں تجربہ میں تقریباً پانچ یا چھ خواتین کو زیر مطالعہ رکھا گیا تھا۔ عظیم نظریات کی تشکیل میں اتنے مختصر تحقیقی سیمپل کا ہونا تحقیق کی جواز پر سوال کھڑا کرتا ہے۔

میری پارکر فولٹ کو کچھ لوگ کلاسیکی مفکرین کی انجمن میں شمار کرتے ہیں جب کہ دیگر اسکالر ان کو غیر کلاسیکی مفکر تسلیم کرتے ہیں۔ دراصل میری فولٹ نے خود بھی کلاسیکی نظریہ کی تنقید کی ہے اور اس کو ایک طرف، مشینی اور غیر نفسیاتی قرار دیا ہے۔ حالانکہ فولٹ کے نظریات کو بھی تنقید کا سامنا کرنا پڑا۔ ناقدین کا ماننا ہے کہ فولٹ نے تنظیم کی سماجی ماہیت کا غیر سائنسی طریقے سے مطالعہ کیا ہے۔ بیکر کے مطابق فولٹ کی تصانیف غیر منظم ہیں اور وہ کبھی باضابطہ مصنفہ نہیں تھیں۔ ڈر کر اور کینٹر کا ماننا ہے کہ فولٹ نے تنظیمی تنازعات کو ختم کرنے کے اپنے نظریات کو اس وقت پیش کیا جب دنیا دو عالمی جنگوں کی پس و پیش میں تھی۔ اس کی وجہ سے فولٹ کے افکار کو وہ مقبولیت حاصل نہ ہو سکی جس کی وہ حق دار تھیں۔ کچھ مفکرین کا اصرار یہ بھی ہے کہ فولٹ کو انکے معنٹ جنس (female gender) کی وجہ سے کامیابی نہیں ملی۔

چیسٹر برنارڈ The Function of the Executive نامی کتاب کا مصنف ہے جس کو نظم و نسق عامہ کی علمی تاریخ کا عظیم اثاثہ قرار دیا جاتا ہے۔ یہ کتاب عمرانیات (Anthropology)، معاشیات (Economics)، نفسیات (Psychology)، سماجیات (Sociology)، قانون (Law)، سیاسیات (Political Science)، سیاسی نظریہ (Political Theory)، سماجی نفسیات (Social Psychology) جیسے متعدد مضامین پر برنارڈ کی علمی دسترس کا ثبوت ہے جس کا مطالعہ کرنا نظم و نسق عامہ کے طالب علم کے لیے ناگزیر ہے۔ برنارڈ تنظیم کو عملہ کی مربوط سرگرمیوں کا مجموعہ قرار دیتا ہے۔ اس کا ماننا ہے کہ انفرادی طور پر تنظیم کے اہداف کو حاصل کرنا ناممکن ہے کیوں کہ انسان اپنی انفرادی حیثیت میں مختلف رکاوٹوں سے گھرا ہوا ہوتا ہے۔ اس لیے کسی تنظیم میں موجود عملہ کے درمیان ربط باہم ہونا ضروری ہے۔ برنارڈ اس بین الافراد ربط اور تعلق کی دو صورتیں واضح کرتا ہے، باضابطہ تنظیم (Formal Organisation) اور بے ضابطہ تنظیم (Informal Organisation)۔ برنارڈ کے مطابق تنظیم کا وجود تین عناصر پر مبنی ہوتا ہے۔

1. پہلا، ایسے افراد جو باہمی رابطہ قائم رکھ سکیں۔
2. دوسرا، یہ افراد تنظیم کے مشترکہ اہداف کی شناخت کر سکیں۔
3. تیسرا، تنظیم کے مشترکہ اہداف کو حاصل کرنے کے لیے یہ افراد کام کرنے کے خواہش مند ہوں۔

کینتھ انڈریوز نے چیسٹر برنارڈ کی معروف کتاب کی تمہید لکھی تھی۔ وہ برنارڈ کے افکار کی تنقید میں پیش کیے نکات کا ذکر کرتے ہوئے کسی دوسرے مقام پر لکھتے ہیں کہ برنارڈ کے افکار میں قطعیت کا فقدان ہے۔ بیکر کے مطابق برنارڈ کے افکار اس لیے غیر مقبول ہیں کیوں کہ برنارڈ اپنے افکار کو بہتری سے قاری کو سمجھانے میں روزمرہ کی زندگی سے مثالیں پیش کرنے میں ناکام ہیں۔ برنارڈ فرد اور تنظیم کے درمیان موجود تنازعات کو دور کرنے میں بھی ناکام رہے ہیں اور فرائی کے مطابق انہوں نے فرد اور تنظیم کے مطالبات کے درمیان صرف ایک سمجھوتہ ہی قائم کیا ہے؛ ان تنازعات کا کامل حل پیش نہیں کیا ہے۔

سائمن کے فیصلہ سازی کے نظریہ کی تنقید اس کی نوعیت سے متعلق تھی۔ ناقدین کا ماننا تھا کہ سائمن کا نظریہ فطری طور پر بہت عمومی ہے اور اس میں جزویات کو بیان نہیں کیا گیا ہے۔ سائمن کے نظریہ معقولیت پر بھی ناقدین نے تنقید کی۔ کرس آرگارس کے مطابق سائمن جب معقولیت کی بات کرتے ہیں تو وہ انسانی فہم کے دوسرے ذرائع جیسے قیاس، روایت اور یقین کو نظر انداز کر دیتے ہیں۔ سائمن کا محدود معقولیت کا تصور ناقابل فہم ہے اور لغوی دشواریوں کی گرفت میں ہے۔

3.7 جدید اور وسیع نظریات کی تنقید (Critique of Modern and Wider Perspectives)

دوسری عالمی جنگ کے بعد دنیا کے متعدد غریب ممالک استعماریت کے شکنجے سے آزاد ہوئے۔ عالمی نظم و نسق عامہ اور تنظیم سازی کے ماہرین کے سامنے ان نئے ملکوں میں جمہوری اقدار کے فروغ اور ترقیاتی نظم و نسق کی شروعات کا چیلنج سامنے تھا۔ اس چنوتی کو فریڈریگز، ڈوائٹ والڈو، یزکل ڈورور، اور پیٹر ڈر کر جیسے مفکرین نے سمجھا اور دنیا کو جدید اور وسیع نظریات سے رو برو کیا۔

جدید اور وسیع نظریات کے مفکرین اور ان کی عملی خدمات (Modern and Wider Perspective Thinkers and their Contribution)

فریڈریگز	یزکل ڈورور	ڈوائٹ والڈو	پیٹر ڈر کر
<ul style="list-style-type: none"> • Prismatic Society • Sala Model • Diffraction and Integration 	<ul style="list-style-type: none"> • Mega Knowledge System • Public Policy • Optimal Model 	<ul style="list-style-type: none"> • New Public Administration • Public Administration as Political Approach 	<ul style="list-style-type: none"> • Management by Objectives • New Public Management • Restructuring Government

جدید نظریات دراصل منظمانہ صفت کے حامل تھے۔ ان نظریات نے عالمی سطح پر نظم و نسق عامہ میں سرمایہ داری کے عناصر کو نئے طریقے سے زندہ کیا۔ فلاحی مملکت کے تصور کے باوجود بھی نیوپبلک مینجمنٹ جیسے تصورات نے بے حد مقبولیت حاصل کی اور مملکت کے روایتی

کردار کو بازار کے مطالبات کے تابع کر دیا۔ ڈورور کا نظریہ پالیسی سازی اس لحاظ سے کافی مقبول ہوا کہ اس نے علمی روایتوں کو پالیسی کی شکل میں عملی حیثیت بخشی۔ ڈورور مانتا تھا کہ ترقی کی پہلی شرط یہ ہے کہ پالیسی سازی میں معقولیت کا خاص دھیان رکھا جائے۔

3.8 اکتسابی نتائج (Learning Outcomes)

عزیز طلباء، آپ اس اکائی میں

- انتظامی نظریات کا تنقیدی مطالعہ کیا۔
- انتظامی نظریات کی تنقید پر مختلف مفکرین کے خیالات کا مطالعہ کیا۔
- انتظامی نظریات کے مستقبل پر غور و فکر کیا۔

3.9 کلیدی الفاظ (Keywords)

1۔ سائمن کا فیصلہ سازی کا نظریہ

سائمن تنظیم میں لیے جانے والے فیصلوں کی دو قسمیں واضح کرتا ہے۔

1. انضباطی فیصلے (Programmed Decision)

2. غیر انضباطی فیصلے (Non-programmed Decision)

تنظیم کے ایسے فیصلے جو مکرراً لیے جاتے ہیں اور ایک معینہ مدت کے بعد جن کا اطلاق ضروری ہوتا ہے، ان فیصلوں کو انضباطی فیصلوں سے تعبیر کیا جاتا ہے۔ یہ فیصلے عمومی نوعیت کے ہوتے ہیں اور ان کے اطلاق میں ہر دفعہ نئے آلات اور طریقہ کار کی ضرورت نہیں ہوتی۔ ان کی فیصلہ سازی تسلیم شدہ معمول کے مطابق کی جاتی ہے۔ اس کے برعکس غیر انضباطی فیصلے وہ ہوتے ہیں جو نئے ہوتے ہیں اور جن کی نظیر تنظیم کے ماضی میں نہیں ملتی۔ ان فیصلوں کے اطلاق کے لیے علاحدہ آلات اور طریقہ کار کی ضرورت پیش آتی ہے۔ لہذا یہ صدر عامہ کی ذمہ داری ہوتی ہے کہ غیر انضباطی فیصلوں کو لاگو کرنے کے لیے وہ پختہ لائحہ عمل ایجاد کرے۔

2۔ فیصلہ سازی کی مشترکہ حوصلتیں

ہر برٹ سائمن کے مطابق تنظیم میں انضباطی فیصلے اور غیر انضباطی فیصلے مشترکہ حوصلتوں پر مشتمل ہوتے ہیں جو درج ذیل ہیں:

- تنظیمی ماحول کی وضاحت
- تنظیم کے وسائل اور اہداف کا جائزہ
- تنظیمی سرگرمیوں اور تنظیمی اہداف کے درمیان مطابقت
- تنظیمی مسائل کی علاحدہ شناخت
- تنظیمی فیصلوں کا معقول اور باشعور انتخاب

نظم و نسق عامہ کے دیگر نفسیاتی پہلوؤں مطالعہ آپ اس کورس کے دوسرے سمسٹر میں کریں گے۔

3.10 نمونہ امتحانی سوالات (Model Examination Questions)

3.10.1 معروضی جوابات کے حامل سوالات (Objective Answer Type Questions)

1- نظریہ فیصلہ سازی کس نے پیش کیا؟

(a) ولسن آسٹرام (b) رابرٹ ڈاہل (c) ہربرٹ سائمن (d) ایل۔ ڈی۔ وائٹ

2-The Function of the Executive کس کی تصنیف ہے؟

(a) برنارڈ (b) فولٹ (c) ٹیلر (d) ولسن

3- ہاتھروں تجربات کی تنقید کی وجہ کیا ہے؟

(a) تجربات میں معیار سے کم افراد پر مشتمل سیمپل سائز (b) تجربات میں معیار سے زیادہ افراد پر مشتمل سیمپل سائز (c) مشین آلات پار زیادہ توجہ دینا (d) تمام۔

4- کس کے نظریات کو لیبر یونین کے مخالف قرار دیا گیا؟

(a) میو (b) فولٹ (c) ٹیلر (d) ولسن

5- کس کے مطابق فولٹ کی تصانیف غیر منظم ہیں؟

(a) اینڈریوز (b) بیکر (c) مانگل (d) اروون

6- 'برنارڈ کے افکار اس لیے غیر مقبول ہیں کیوں کہ برنارڈ اپنے افکار کو بہتری سے قاری کو سمجھانے میں روزمرہ کی زندگی سے مثالیں پیش کرنے میں ناکام ہیں۔' یہ کس کا قول ہے؟

(a) اینڈریوز (b) بیکر (c) مانگل (d) اروون

7- فرینک گڈناؤ کی کتاب Politics and Administration کب شائع ہوئی؟

(a) 1847 (b) 1887

(c) 1900 (d) 1930

8- ہربرٹ سائمن کو اس کی کتاب "Administrative Behaviour" کو نوبل انعام سے کب نوازا گیا؟

(a) 1970 (b) 1975 (c) 1978 (d) 1980

9- جمہوری جواب دہی کا درجہ بند تصور کس نے پیش کیا؟

(a) البرٹ ہائیڈی (b) اسمتھ برگ

(c) ولسن (d) اپیل بی

- 10۔ ہر برٹ سائنس کا تعلق کس طرز فکر سے ہے؟
 (a) رویہ جاتی طرز فکر (b) کلاسیکی طرز فکر (c) نظامی طرز فکر (d) ماحولیاتی طرز فکر

3.10.2 مختصر جوابات کے حامل سوالات (Short Answer Type Questions)

1. سیاست - نظم و نسق کی دو لختی کی تنقید پر ایک نوٹ لکھیے۔
2. تعلقات انسانی کی تنقید کن وجوہات کی بنا پر ہوئی؟
3. کلاسیکی نظریات پرانی کہاوتوں کی طرح ہیں۔ وضاحت کریں۔
4. تنظیم میں ملازمین اور انتظامیہ کے درمیان تنازعات کو ختم کرنے کے لیے فولیٹ نے کیا تجویز پیش کی؟
5. انضباطی فیصلوں اور غیر انضباطی فیصلوں کے درمیان فرق کو واضح کیجیے۔

3.10.3 طویل جوابات کے حامل سوالات (Long Answer Type Questions)

1. کلاسیکی نظریہ کے تنقیدی پہلوؤں پر ایک تفصیلی نوٹ لکھیے۔
2. تعلقات انسانی اور سماجی ثقافتی نظریات نے کس طرح کلاسیکی نظریہ کی خامیوں کو دور کیا؟
3. عوامی پسند نظریہ کا فلسفہ بیان کرتے ہوئے اس کی سفارشات پر بحث کیجیے؟

3.11 مزید مطالعے کے لیے تجویز کردہ کتابیں (Suggested Books for Further Readings)

1. Ashutosh Kumar and Manoj Kumar Singh, *Administrative Thinkers*, Anmol Publications, New Delhi, 2010.
2. P.B. Rathod, *The Galaxy of Administrative Thinkers*, ABD Publisher, Jaipur, 2006.
3. Rakesh Hooja and Ramesh K. Arora, *Administrative Theories, Approaches, Concepts and Thinkers in Public Administration*, Rawat Publications, Jaipur, 2007.
4. Shriram Maheshawari, *Administrative Thinkers*, Macmillan, New Delhi, 2003.
5. R. K. Sapru, *Administrative Theory and Management Thought*, Prentice Hall of India, New Delhi, 2006.
6. S. L. Goel, *Administrative and Management Thinkers: Relevance in New Millennium*, Deep and Deep Publications, New Delhi, 2008.
7. D. Ravindra Prasad, V. S. Prasad and P. Satyanarayana, *Administrative Thinkers*, Sterling Publishers, New Delhi, 2000.
8. Manoj Sharma, *Administrative Thinkers*, Anmol Publication, New Delhi, 2004.
9. S. Polinaidu, *Public Administration*, Galgotia, New Delhi, 2008.
10. Pradeep Sahni and Etakula Vayunandam, *Administrative Theory*, PHI Learning, New Delhi, 2012.
11. Jyanta K. Nanda, *Management Thought*, Sarup and Sons, New Delhi, 2006.
12. M. P. Sharma and B. L. Sadana, *Public Administration in Theory and Practice*, Kitab Mahal, India.

اکائی 4۔ نظم و نسق کا شرقی نظریہ: کوٹلیہ کے خیالات

(Oriental Theory of Administration: Ideas of Kautilya)

اکائی کے اجزا	
تمہید	4.0
مقاصد	4.1
کوٹلیہ کی حیات اور خدمات	4.2
کوٹلیہ کا مملکت کا نظریہ	4.3
بادشاہی نظام	4.4
بادشاہ کی ذمے داریاں	4.5
کوٹلیہ کا سپینانگ نظریہ	4.6
حکومت کی انتظامی مشینری	4.7
قانون اور نظام نظم و نسق	4.8
اقتصادی نظم و نسق	4.9
اقتصادی نتائج	4.10
کلیدی الفاظ	4.11
نمونہ امتحانی سوالات	4.12
معروضی جوابات کے حامل سوالات	4.12.1
مختصر جوابات کے حامل سوالات	4.12.2
طویل جوابات کے حامل سوالات	4.12.3
مزید مطالعے کے لیے تجویز کردہ کتابیں	4.13

4.0 تمہید (Introduction)

کوٹلیا ہندوستانی انتظامیہ کی تاریخ کا ایک مشہور اور واحد انتظامی مفکر تھا۔ اس کا شمار دنیا کے اہم انتظامی مفکرین میں ہوتا ہے۔ وہ ایک سیاست داں، فلسفی اور ارتھ شاستر کا مصنف اور ارستو کا معاصر تھا۔ کوٹلیا کو ہندوستان کا پائینیراکنو مسٹ تسلیم کیا جاتا ہے۔ کوٹلیا کو چانکیا اور شنوگیت کے نام سے بھی جانا جاتا ہے۔ وہ موریا شہنشاہ چند گپتا کا مشیر وزیر اعظم اور موریا سلطنت کا بانی تھا۔ اس کو شہنشاہ چندر گپتا کا استاد بھی کہا جاتا ہے۔

کوٹلیا کی پیدائش کو لے کر دانشور اور مفکرین میں اختلافات پائے جاتے ہیں۔ ایسا تسلیم کیا جاتا ہے کہ کوٹلیا کی پیدائش (345-BC) میں مگدھ ریاست میں ہوئی تھی۔ کچھ دانشور کوٹلیا کی پیدائش جنوبی ہند میں تو کچھ تکشیلہ (Takshila) مانتے ہیں۔ چونکہ کوٹلیا کے ذریعے قلم بند کی گئی کتاب ”ارتھ شاستر“ (Arthshastra) کی سبھی نقول جنوبی ہند میں دستیاب تھیں لہذا کچھ دانشور کوٹلیا کو جنوبی ہند کا برہمن مانتے ہیں۔ جب کہ کچھ مفکرین یہ منطق پیش کرتے ہیں کہ کوٹلیا کی ابتدائی تعلیم سے لے کر اعلیٰ تعلیم تک تکشیلہ جو اس وقت پاکستان میں واقع ہے، کچھ کوٹلیا دانشور کو گاندھارا علاقہ کے آس پاس کارہنہ والا مانتے تھے، کچھ لوگ یہ مانتے ہیں کہ کوٹلیا کی پرورش اور تعلیم جامعہ نالندا میں ہوئی تھی لیکن کوٹلیا کی تحریر سے یہ صاف واضح ہوتا ہے کہ انہیں ان دھاتوں، نباتیات اور ادویات کا علم تھا جو گاندھارا علاقہ میں ہی دستیاب تھیں۔

کچھ دانشوران کی پیدائش مگدھ یعنی بہار مانتے ہیں۔ جب کہ کچھ دانشوروں کا یہ بھی کہنا ہے کہ ایسا بھی ہو سکتا ہے کہ کوٹلیا پٹلی پوترکا مقامی ہوتے ہوئے بھی علم ادویات اور دھاتوں کا علم سیکھنے گاندھارا گیا ہو۔ گاندھارا اس وقت علم ادویات کا مرکز تھا۔ اس کے علاوہ کچھ دانشور نیپال کی ترائی کے کسی مور یہ وغیرہ علاقہ کو مانتے ہیں لیکن بودھ، جین ادب اور دیگر ذرائع کی بنیاد پر یہ اندازہ لگایا جاتا ہے کہ کوٹلیا کا پیدائشی مقام تکشیلہ تھا اور انہوں نے تکشیلہ یونیورسٹی میں تعلیم حاصل کی تھی۔ اپنی تعلیم مکمل کرنے کے بعد تکشیلہ یونیورسٹی میں وہ پروفیسر ہو گئے تھے۔ اس کے برعکس کچھ ماہرین اور دانشور نالندا یونیورسٹی کو اس کا تعلیمی مرکز مانتے ہیں۔

4.1 مقاصد (Objectives)

عزیز طلباء، اس اکائی میں آپ:

- کوٹلیہ کی حیات و خدمات کا مطالعہ کریں گے۔
- قدیم ہندوستانی نظم و نسق عامہ سے متعلق کوٹلیہ کے اصولوں کا مطالعہ کریں گے۔
- کوٹلیہ کی انتظامی تجاویز کے مختلف عناصر کو سمجھ جائیں گے۔
- کوٹلیہ کے اصولوں کا تنقیدی جائزہ لیں گے۔

4.2 کوٹلیہ کی حیات اور خدمات (Life and Contributions of Kautilya)

کوٹلیہ کی ”ارتھ شاسترا“، علم سیاسیات اور نظم و نسق کی ایک مشہور و معروف کتاب ہے۔ اس کی ”ارتھ شاسترا“ کے 15 ابواب کی مختصر تفصیلات درج ذیل ہیں۔

1. پہلے باب میں مملکت اور بادشاہ سے متعلق بحث کی ہے۔ اس میں بادشاہ کے ساتھ ڈیل کا ذکر کیا گیا ہے جیسے وزیروں کی صلاحیت اور لیاقت، جاسوسوں کی تقرری، وزیروں کی تقرری اور تربیت وغیرہ۔
 2. دوسرے باب میں اس نے نظم و نسق سے متعلق شعبوں سے بحث کی ہے۔ اس میں انتظامیہ کے مختلف افسران کے فرائض کی وضاحت اور ریاستوں کی سرگرمیوں کی ایک مکمل تصویر پیش کی گئی ہے۔
 3. تیسرا باب عدالتی نظام سے متعلق ہے۔ اس میں سماج میں برائی پھیلانے والوں کے خلاف کارروائی، مقدموں کی سماعت اور فیصلہ، قانون اور انصاف سے متعلق اصولوں پر روشنی ڈالی گئی ہے۔
 4. چوتھا باب نظم و نسق عامہ نیز جرائم اور امن سے متعلق بحث کرتا ہے۔
 5. پانچواں باب حکومت کے ملازموں کے فرض منصبی سے متعلق ہے۔ حکام کی تنخواہ سمیت موضوعات کا ایک احاطہ کیا گیا ہے۔
 6. چھٹا باب مملکت کے ساتھ جزیوں کی تفصیل وضاحت کے ساتھ بیان کرتا ہے۔ دشمن ملکوں کو اپنے قابو میں کرنے کے طریقے سے متعلق تفصیل سے وضاحت کرتا ہے۔
 7. ساتواں باب بیرونی پالیسی، بین الاقوامی، خارجہ پالیسی اور اس کی خصوصیات سے متعلق ہے۔
 8. آٹھواں باب مملکت کے مصیبتوں کے بنیادی وجوہات اور انہیں ختم کرنے کے طریقے کے بارے میں بیان کیا گیا ہے۔
 9. نواں باب مملکت کے بنیادی مسائل اور مشاغل، ان کے اسباب و عوامل اور ان کے اجالے کی تدبیر طریقہ کار پر مشتمل ہے۔
 10. دسواں باب میں جنگ سے متعلق اصول و قواعد کا بیان کیا گیا ہے۔
 11. گیارہواں باب دوسرے ملکوں اور بادشاہوں کے ساتھ صلح اور معاہدہ کے مواقع کی نشاندہی کرتا ہے۔
 12. بارہواں باب مملکت کی حفاظت کا طریقہ بیان کرتا ہے اور کمزور بادشاہ کو ایک طاقتور بادشاہ سے حفاظت کرنے کا طریقہ بتاتا ہے۔
 13. تیرہواں باب مملکت کی حفاظت کے اصولوں سے متعلق ہے۔
 14. چودھواں باب دشمن کے ساتھ برتاؤ کا طریقہ اور اس کے خلاف جاسوسی نظام سے متعلق ہے۔
 15. اس باب میں ارتھ شاسترا کی عام طور پر چیزوں کے بارے میں تحریر کیا گیا ہے۔
- ارتھ شاسترا کا پہلا، دوسرا، پانچواں اور چھٹا باب ہندوستان کے نظم و نسق کا مطالعہ کرنے کے اعتبار سے کافی اہم مانا جاتا ہے۔

4.3 کوٹلیا کا مملکت کا نظریہ (Kautilya's Conception of the State)

مملکت انسان کی زندگی کی فلاح کے لیے ایک ضروری اور ایک فلاحی ادارہ ہے۔ کوٹلیا کے مطابق انسان کی زندگی مملکت نامی ادارہ میں ہی ممکن ہے۔ اگرچہ کوٹلیا نے اپنی کتاب ”ارتھ شاسترا“ میں مملکت کی ابتدا کے کسی قانون قاعدہ اور نظریہ کو پیش نہیں کیا ہے۔ پھر بھی کوٹلیا کے ذریعے ظاہر کیے گئے خیالوں کی بنیاد پر کہا جاسکتا ہے کہ مملکت کی ابتدائی بنیاد سماجی معاہدہ ہے۔ اس نے اپنی کتاب ”ارتھ شاسترا“ میں صرف اتنا ذکر کیا ہے کہ جب سما میں بد نظمی یا لا قانونیت پھیل گئی ہو تو لوگ ایک ایسی طاقتور شخصیت کی ضرورت محسوس کرنے لگے جو سماج کی بد نظمی کو جڑ سے ختم کر سکے اور قصور وار کو سزا دے سکے۔ ان سب حالات سے نپٹنے کے لیے عوام نے آپس میں معاہدہ کیا جس کے نتیجے میں مملکت کی ابتدا ہوئی۔ کوٹلیا نے کہا ہے کہ جس طرح بڑی مچھلی چھوٹی کو نگل جاتی ہے پرانے زمانے میں ویسے ہی طاقتور شخصیت نے غریب مزدوروں کا رہنما دشوار کر دیا ہے۔ اس نا انصافی سے بچنے کے لیے عوام نے آپس میں مل کر معاہدہ کیا اور منو کو اپنا بادشاہ منتخب کیا اور اپنے غلہ کا 1/6 اور اپنی تجارت کا 1/10 محصول کے طور پر اور تھوڑا سا نوبادشاہ کے طور پر اسے دینے کے لیے تیار ہوئے۔ اس کے بدلے میں حکمران نے اپنی رعایا کی حفاظت کی پوری ذمہ داری اپنے سر لے لیا۔

کوٹلیا کے مطابق فطری یا قدرتی حالات کے انسانوں نے ایک طاقتور شخصیت راجا اس لیے منتخب کیا کہ جس سے اپنی ذمہ داری، معاشیات اور کام کو حاصل کرنے اور پیداوار میں اضافہ کرنے میں مدد مل سکے اور انسانوں کی جان و مال کی حفاظت ہو سکے۔ اگر بادشاہ عوام کے ذریعے دی ہوئی اس طاقت کا استعمال غلط طریقہ سے کرتا ہے تو عوام کو یہ بھی حق (اختیار) حاصل ہے کہ وہ بادشاہ کو اس کے عہدہ سے معزول کر دیں۔ اور کسی اور شخص کو بادشاہ منتخب کر لیں۔ کوٹلیا نے مملکت کی ابتدا کے بارے میں تفصیل سے نہیں لکھا ہے لیکن ایسا محسوس ہوتا ہے کہ وہ ہابس (Hobbes) کی طرح مملکت کی سماجی معاہدہ نظریہ کا حامی ہے۔ مملکت کا سماج میں اہم کردار ہوتا ہے اور کوٹلیا نے مملکت کے عوامی فلاحی بہبود نظام کا ذکر کیا ہے۔

4.4 بادشاہی نظام (System of Monarchy)

منو کا کہنا ہے کہ بادشاہ خدا کا بھیجا ہوا نمائندہ ہوتا ہے۔ کوٹلیا بھی منو کے نظریہ کا زور دار حامی ہے۔ کوٹلیا بھی نظریہ تخلیق باری کا حامی ہے۔ اس نظریے کے مطابق جس طرح خدا نے انسان کو پیدا کیا ہے اس طرح انسان پر حکمرانی کرنے کے لیے مملکت کو بھی تخلیق کیا ہے۔ اس نظریے کے مطابق حکمران کی اطاعت خدا کی اطاعت ہے حکمران سے بغاوت خدا سے بغاوت ہے۔ بادشاہ زمین پر خدا کا نمائندہ ہوتا ہے۔ بادشاہ اپنے عمل کے لیے صرف خدا کے علاوہ کسی اور کا جوابدہ نہیں ہوتا ہے۔ اور عوام بادشاہ کے اختیار پر نہ تو کوئی سوال کر سکتے ہیں اور نہ ہی اس کے خلاف بغاوت کر سکتے ہیں۔ کوٹلیا بھی اس نظریہ کا حامی ہے اس کے مطابق خدا ان لوگوں کو سزا دیں گے جو لوگ بادشاہ کی عزت نہیں کریں گے۔ بادشاہ کی بے عزتی خدا کی بے عزتی ہے۔ شاہی حکومت کو کوٹلیا سب سے بہتر حکومت تسلیم کرتا ہے۔ اس نے کہا ہے کہ بادشاہ کا انتخاب نہیں ہوتا۔ اس نے اپنی ارتھ شاسترا میں دو قسم کی حکومت کا ذکر کیا ہے۔ (Davairajya) سلطنت کے ہر فرد کے ذریعے حکومت کی

جائے گی۔ اور وہ دوسری قسم کی حکومت (Vairajaya) کا ذکر کرتا ہے۔ جو بیرونی حکمران کے ذریعے کی جائے گی جس نے سلطنت پر اپنی طاقت کے ذریعے قبضہ کر رکھا ہے۔ اور جو قانونی یا جائز حکمران کو اپنی ہی طاقت کی بنیاد پر ہٹا دے۔

کوٹلیا نے بادشاہی حکومت کے اعلیٰ عہدہ دار کی درج ذیل خصوصیات بیان کی ہیں۔

• بادشاہ کو ہر طرح کی تعلیم، نظم و نسق اور سائنس کا علم ہونا چاہیے۔ اپنی رعایا کے لیے 'Good Governance' کو نافذ کرنے والا ہو۔

• وہ مملکت کا پہلا شہری ہوگا۔ اور رعایا کی فلاح و بہبود کے لیے کام کرے گا۔ ایک معیاری بادشاہ میں اعلیٰ درجہ کے قائد کی تمام خصوصیت موجود ہونی چاہیے۔ ایک بادشاہ کے پاس اچھا ذہن ہو، توانائی اور سبھی ذاتی خصوصیات موجود ہونی چاہیے۔

• وہ جو فیصلہ لے اس پر عمل کرے اس کو بدلے نہیں۔ اس کا ہر فیصلہ آخری ہونا چاہیے۔ وہ مضبوط اور طاقتور ہو اس کے پڑوسی ملک اس کی طاقت سے گھبراتے ہوں۔ بادشاہ اپنے پڑوسی ہم منصب سے طاقتور اور مضبوط ہونا چاہیے۔

• بادشاہ کو قابل وزیروں کو منتخب کرنا چاہیے۔ بادشاہ اپنے عوام کی فلاح بہبود اور ان کی خوشی کے لیے کام کرے گا۔

• بادشاہ دیانت دار یا عادل ہونا چاہیے اور اپنے رعایا کے ساتھ اچھے تعلقات قائم کرنا چاہیے۔

• وہ ہوس، غصہ (Anger)، حرص (Greed)، انا (Vanity) تکبر اور شہوت پر قابو رکھے۔ یہ بادشاہ کے دشمن ہیں۔ انہیں

ان چیزوں سے بچنا چاہیے۔ بادشاہ کو دوسروں کی بیویوں اور مال و دولت پر بری نظر نہیں ڈالنی چاہیے۔ اور شراب وغیرہ بری عادت سے پرہیز کرے۔

• بادشاہ کو فضول خرچی سے بھی گریز کرنا چاہیے۔ بادشاہ کو اپنی حفاظت کا خیال رکھنا چاہیے۔ اس لیے کوٹلیا بادشاہ کو ہر انسان پر جو کس نظر رکھنے کی بات کرتے ہیں۔ چاہے وہ انسان بادشاہ کی شریک حیات اور اولاد ہی کیوں نہ ہوں۔

• بادشاہ کو مذہبی رہنماؤں سے ملاقات کرنے کے وقت بھی حفاظت کے حوالے سے جو کس رہنا چاہیے۔ بادشاہ کو رانی سے ملاقات کرنے کے وقت ضعیف داسیوں کو بھی اپنے پاس رکھنا چاہیے۔ بادشاہ کو اپنے درباریوں پر کڑی نظر رکھنی چاہیے اور اپنی صحت کی جانچ اپنے ذاتی ڈاکٹروں سے کراتے رہنا چاہیے۔

4.5 بادشاہ کی ذمے داریاں (Duties of the King)

کوٹلیا نے "ار تھ شاسترا" میں بادشاہ کو سب سے زیادہ طاقتور اور بااختیار حیثیت کا مالک قرار دیا ہے۔ اس کا کہنا ہے کہ بادشاہ کو ان اختیارات کا استعمال رعایا کی فلاح و بہبود کے لیے کرنا چاہیے۔ بادشاہ عوام کا محافظ ہوتا ہے اس لیے بادشاہ کو چاہیے کہ وہ اپنی رعایا کے جان و مال کی حفاظت کرے۔ کوٹلیا اس کو رکھنا (Rakchna) یا پاننا کہتا ہے۔ بادشاہ اپنی رعایا کی حفاظت قدرتی آفت و بلا (Natural Calamities) اور سماج مخالف عناصر (Antisocial Elements) سے بھی کرتا ہے۔ بادشاہ کی سب سے بڑی ذمے داری رعایا

کو خوش رکھنا ہے۔ اس کا قول ہے کہ رعایا کی خوشحالی میں بادشاہ کی خوشحالی ہے رعایا کی فلاح و بہبود میں ہی بادشاہ کی فلاح و بہبود ہے۔ جو کچھ بادشاہ کو پسند ہو وہ اسے نہیں بلکہ جو رعایا کو پسند ہو اسے دلچسپی ہونی چاہیے۔ بادشاہ کو رعایا کے لیے اسکولوں، اسپتالوں اور دواخانوں کی تعمیر کرانا چاہیے۔ زراعت جانوروں کی نسل افزائش، صنعت اور تجارت کو فروغ دینا چاہیے۔ بیواؤں، یتیموں، بیماروں اور مصیبت زدہ لوگوں کی مدد کرنا چاہیے۔ رعایا کے معیار زندگی کو بلند کرنا بادشاہ کی ذمہ داری ہے۔ تحصیل علم کے لیے طالب علموں کو سہولت فراہم کرنا چاہیے اور حسب ضرورت ان کو وظیفہ دینا چاہیے۔ دانشوروں کی عزت اور مدد اور ہر طرح کی حوصلہ افزائی کرنا چاہیے جن کسانوں کے پاس زمین نہیں ہے ان کو زمین مہیا کرنا چاہیے۔ امیر لوگوں پر اضافی ٹیکس لگا کر مملکت کے خزانہ کی آمدنی میں اضافہ کرنا چاہیے اور اسے غریب لوگوں میں تقسیم کروانا چاہیے۔

4.6 کوٹلیا کا سپتنگ نظریہ (The Saptanga Theory of Kautilya)

اس وقت کے دانشور مملکت کو ایک زندہ ادارہ مانتے ہیں۔ ہندوستانی دانشوروں نے یہ مانا ہے کہ سپتنگ مملکت کا تصور ایک زندہ جسم کا تصور ہے جس کے سات عضو ہوتے ہیں۔ کوٹلیا نے بھی مملکت کے سات اعضا کو تسلیم کرتے ہیں یہ ساتوں اعضاء کر مملکت کی تعمیر کرتے ہیں۔ جو کوٹلیا کے مطابق سپت سنگ اصول کے نام سے جانا جاتا ہے وہ درج ذیل ہیں۔

1. سوامی (بادشاہ) (Swamy-King)
2. آماٹیہ (وزیر) (Minister-Amatyas)
3. جنپد (علاقہ) (Janpada-Territory)
4. ڈرگ یا قلعہ (Fort)
5. کوشا (مخازن) (Kosha-Treasury)
6. ڈنڈ (فوج) (Royal Seeprear/)
7. مترا (دوست) (Mitra/Allies)

کوٹلیا ہندوستانی سیاست کا واحد مفکر ہے جس نے مملکت کی بہت واضح تعریف کی ہے۔ کوٹلیا کے مطابق، سوامی، آماٹیہ، جنپد، کوشا، ڈنڈ، مترا وغیرہ ان سات اعضاء سے مل کر اس کی تعمیر ہوتی ہے۔ ان ساتوں اعضاء سے مملکت کا سیاسی توازن قائم ہوتا ہے۔ سوامی کے ذریعے سیاسی اختیار کا استعمال کیا جاتا ہے۔ آماٹیہ کا کام مملکت کے کاموں میں بادشاہ کو رائے مشورہ دینا ہوتا ہے۔ جنپد کے ذریعے عوام اور علاقہ کی معلومات فراہم کی جاتی ہے۔ کوشا یا خزانہ (Treasury) مملکت کی زندگی اور حیات ہے۔ ڈنڈ کا کام حفاظت، قانون قاعدہ اور عوام کو انصاف دلانا ہوتا ہے۔ اور مترا ایک ملک کے دوسرے ملک سے تعلقات کے اصول واضح کرتا ہے اور جنگ وغیرہ کے آداب و اخلاق کی تشخیص کرتا ہے۔ کوٹلیا نے جو مملکت کے سات عضو بتائے ہیں وہ اپنے آپ میں مکمل ”ارتھ شاسترا“ کے چھ حصے کے پہلے کا ذکر درج ذیل طرح سے کیا جاسکتا ہے۔

1- سوامی: قدیم ہندوستان میں بادشاہت کو سب سے زیادہ قبول کیا جاتا تھا اور یہ حکومت کی ایک قسم کے طور پر قبول کیا جاتا تھا۔ بادشاہ مملکت کے مترادف ہوتا تھا۔ کوٹلیا کے مطابق بادشاہ سلطنت کا حقیقی مقدر اعلیٰ اور اسی کے پاس ہی ریاست کے سبھی اقتدار اور اختیار ہوتا تھا۔ اس کا

قول ہے کہ بادشاہ اور ریاست پر اکرنتی (سات اعضا) کا خلاصہ ہے۔ اس کے مطابق مملکت کا اعلیٰ عہدہ دار بادشاہ ہوتا ہے۔ بادشاہ ریاست کا نشان ہوتا ہے مملکت کو بادشاہ سے پہچانا جاتا ہے۔ سات اعضا (Parakrtis) کو بادشاہ ہی ہدایت دیتا ہے اور اس کو اپنی مرضی کے مطابق شکل یا شبہت دیتا ہے۔ اس لیے اس کا کہنا ہے کہ بادشاہ ہی مملکت کا پہلا اہم جز ہے۔ بادشاہ مملکت انتظامی نظام کو چلانے میں اہم کردار ادا کرتا ہے۔ بادشاہ انتظام کا مرکزی دھری ہوتا ہے۔ بادشاہ مملکت کے اہم عہدہ پر فائز رہتا ہے۔ اور تمام انتظامی کاموں کو بادشاہ ہی انجام دیتا ہے۔ اسی لیے کوٹلیا نے بادشاہ کو سوامی کا لقب دیا ہے۔ حکومت کی کامیابی اور عوام کی خوشحالی بڑی حد تک بادشاہ پر انحصار کرتی ہے۔ چونکہ کوٹلیا حقیقت پسندانہ خیال کا حامی تھا اس لیے بادشاہ کو پیدائشی بہت ساری خصوصیت کا مالک قرار دیتا ہے جو عام انسان میں نہیں ہوتی ہیں۔ اس کا قول ہے کہ بادشاہ سبھی خصوصیت کا مالک ہوتا ہے پھر بھی حکمران کو (Vinaya) تربیت دینا لازمی ہے۔

کوٹلیا زور دے کر کہتا ہے کہ ایک بادشاہ کو فلسفہ (Anvikshi) تمام وید (Trayi) معاشیات (Vartta) اور علم سیاسیات (Dandniti) وغیرہ کا مطالعہ کرنا چاہیے اور اس کو ان تمام چیزوں کی اچھی طرح معلومات ہونی چاہیے۔ بادشاہ کو مختلف تجارت اور پیشوں کے اصول کا علم ہونا چاہیے۔ تاہم وہ بادشاہ کو فلسفہ (Anviksi) کا مطالعہ کرنے کے لیے سب سے زیادہ اہمیت دیتا ہے اور کہتا ہے کہ بادشاہ کے لیے تین فلسفیانہ نظام جیسے Samkhya، Yoga اور Lokuyata کا علم ہونا ضروری ہے۔ اس کے علاوہ کوٹلیا کہتا ہے کہ بادشاہ کو اپنے آپ کو یا اپنے ہوش کو قابو کرنے کے لیے طاقت ہونی چاہیے۔ بادشاہ کو تمام برائیوں جیسے ہوس، غصہ اور فخر بغض سے بچنا چاہیے۔ کوٹلیا کا ماننا ہے کہ کوئی بھی حکمران پیدائشی اچھا حکمران نہیں ہوتا بلکہ اس کو اچھی تربیت کے ذریعے اچھا حکمران بنایا جاسکتا ہے۔ کوٹلیا کے مطابق ایک اچھا بادشاہ وہ ہے جس کو یہ خواہش ہو کہ وہ نئی چیزیں سیکھے۔ دوسروں کی باتوں کو نظر انداز نہ کرے۔ اپنی باتوں پر برقرار رہنے والا۔ اچھی طرح سمجھنے اور علم کو ظاہر کرنے، غلط خیالات کا انکار کرنے والا ہو اور حقیقی باتوں کو نافذ کرے۔ ایک باشعور بادشاہ وہ ہوتا ہے جو بہادر (Valorous) مستقل مزاج اور تیز طرار ہو۔ ایک آزاد ملک کے بادشاہ کے پاس مختلف طرح کے فرائض ہوتے ہیں جیسے وہ وزراء کا تقرر کرے، عوام کی حفاظت کرے، عوام کو انصاف دلائے اور غلط لوگوں کو سزا دے۔ عوام کی خوشی ہی بادشاہ کی خوشی ہے۔ اگر عوام خوشحال ہوگی تو بادشاہ حکومت کر سکتا ہے۔

2- آتیا: ریاست کا دوسرا اہم جز ہے۔ بادشاہ کے بعد مملکت کا دوسرا اہل کار اگر کسی اہمیت کا حامل ہے تو وہ آتیا یا وزیر ہیں لیکن کوٹلیا مختلف معنوں میں آتیا (وزیر) کی طرف اشارہ کرتا ہے عام طور پر آتیا سے مراد وزیر کی کونسل ہے۔ لیکن اس کے مطابق آتیا کا مطلب وزیر اور انتظام ہے۔ یہ انتظامیہ کی نظر سے اہم ہے۔ اس کا قول ہے کہ آتیا بادشاہ کا وزیر ہوتا ہے جو بادشاہ کا مشیر، مددگار ہدایت دینے والا ہوتا ہے اس لیے اس کی اہمیت زیادہ ہوتی ہے۔ اس نے کہا ہے کہ ریاستی امور یا ریاست کی تمام سرگرمیاں صرف بادشاہ کے ذریعے مکمل نہیں کی جاسکتی ہیں جب تک کہ وزیر ان کی مدد نہیں کرتا۔ اس نے کہا ہے کہ جس طرح گاڑی کا ایک پہیہ دوسری پیسے کی مدد کے بغیر نہیں چلایا جاسکتا۔ اس طرح ریاست بھی وزیر کے بغیر بادشاہت نہیں چلا سکتا۔ یا وزیر کا تقرر کرے اور ان کے مشورہ کو اچھی طرح سماعت فرمائے۔

3- جنپد: (Territory and People) کوٹلیا کے مطابق یہ مملکت کا تیسرا اہم جز ہے۔ اس نے ”ار تھ شاسترا“ میں جنپد کی نوعیت

کی وضاحت کرتے ہوئے لکھا ہے کہ جنپد میں علاقے اور آبادی شامل ہونی چاہیے۔ علاقہ کم از کم 100 گاؤں اور زیادہ سے زیادہ پانچ سو گھروں پر مشتمل ہونا چاہیے اور ایک گاؤں سے دوسرے گاؤں کے درمیان ایک یا زیادہ سے زیادہ دو میل کا فاصلہ ہونا چاہیے تاکہ ضرورت پڑنے پر وہ ایک دوسرے کی مدد کر سکیں۔ جنپد کا قیام ندی، تالابوں، جنگلوں، پہاڑیوں کے نزدیک ہو۔ جنپد ایسا ہو جہاں کافی اناج کی پیداوار ہوتی ہو۔ پڑوسی بادشاہ کمزور ہو جنگلوں میں ہاتھی کی تعداد زیادہ ہو۔ آب و ہوا اچھی ہو، قیمتی چیزوں کی فروخت ہوتی ہو، اچھے انسان قیام کرتے ہوں۔ عوام وفادار اور خدمت گزار ہو۔ اور شہریوں میں قومیت کوٹ کر بھری ہو۔ کوٹلیا کا قول ہے کہ بادشاہ کو دوسرے ملکوں سے لوگوں کو دعوت دے کر اپنے ملک کی آبادی میں اضافہ کر کے پرانے یا نئے جنپد کو بسانا چاہیے۔ کوٹلیا انتظامی نقطہ نظر سے جنپد کو چار مختلف حصوں میں تقسیم کرتا ہے۔

جنپد کی سب سے چھوٹی اکائی گرام کہلاتی ہے۔ ایک بلاک 10 گاؤں پر مشتمل ہوتے تھے جسے سنگرہن (Sangrahana) کہا جاتا تھا۔ 200 گاؤں پر مشتمل بلاک کو یا علاقہ کو کھاروائک (Kharvatik) اس طرح انتظامی نقطہ نظر سے جنپد استھانی، دو دونا کھ کھاروائک، سنگرہن اور گاؤں میں تقسیم رہے گا۔ اور 400 گاؤں پر مشتمل علاقہ کو درونا کھی (Dronamukh) اور 800 گاؤں پر مشتمل علاقہ کو استھانیہ (Asthaniya) کہا جاتا تھا۔ اس طرح انتظامی نقطہ نظر سے جنپد استھانیہ، درونا کھ، کھاروائک، سنگرہن اور گاؤں میں تقسیم ہوتا تھا۔ کوٹلیا کے مطابق ”انسان کے بغیر کوئی بھی پردیش کوئی بھی جنپد نہیں کہلا سکتا اور جنپد کے بغیر کوئی بھی زمین مملکت نہیں کہلا سکتی ہے۔“

• جنپد

- Ashthaniya (800 گاؤں پر) استھانیہ
- Kharvatik (200 گاؤں پر) کھاروائک
- Dronamukh (400 گاؤں پر) دو دونا کھ
- Sangrahana (10 گاؤں پر) سنگرہن

کوٹلیا کا خیال تھا کہ انتظامی کام اور آمدنی کی وصولی کی نظر سے جنپد کو چار مختلف حصوں میں تقسیم کر دینا چاہیے۔ شاید کوٹلیا چھوٹی ریاست کے حامی تھے چونکہ کوٹلیا مرکزی حکومت کو ترجیح دیتے تھے لیکن لامرکزیت اور خود مختاری کے بھی حامی تھے۔

4- درگ یا قلعہ (Fort): کوٹلیا نے درگ کو مملکت کا چوتھا اہم جز تسلیم کیا ہے۔ اس کے مطابق مضبوط درگ / قلعہ مستقل مملکت بنیاد ہوتا ہے۔ جس مملکت کا درگ یا قلعہ ہی نہیں مضبوط ہوگا۔ اس مملکت کا بادشاہ ہی نہیں بلکہ عوام بھی ڈری اور سہمی رہے گی۔ اس کا نتیجہ یہ ہوگا کہ مملکت کی ترقی ٹھیک طریقہ سے نہیں ہو پائے گی۔ کوٹلیا کا کہنا ہے کہ بادشاہ کو اپنے ملک کے چاروں طرف ایسے درگ کی تعمیر کرانی چاہیے جو بیرونی حملہ سے بادشاہ اور مملکت کو مکمل طور سے حفاظت کرے۔ درگ کی اہم خاصیت مملکت کی حفاظت اور حملہ دونوں میں ہی مملکت کی حفاظت کرنا ہے۔ کوٹلیا کا ماننا ہے کہ درگ کوش اور فوج کی بھی حفاظت کرتے ہیں۔ مصیبت کے وقت میں درگ جنپد کے لوگوں کے لیے پناہ لینے کی جگہ ہو جاتی ہے۔ اس نے کہا ہے کہ بادشاہ کو اپنی مملکت کی حفاظت کے لیے حاشیاتی پردیشوں میں درگ کی تعمیر کروانا چاہیے۔ کوٹلیا نے چار قسم کے درگوں (قلعوں) کے بارے میں اس نے ”ار تھ شاسترا“ میں واضح طریقے سے ذکر کیا ہے۔

- آدیکا درگ (Audika Durga or Water Fort): اس درگ کے چاروں طرف پانی ہوتا ہے۔ بیچ میں ایک درگ ایک ٹاپو کی شکل کا ہوتا ہے۔ یعنی بڑے اور گہرے تالابوں سے گھرا بیچ کا مقام اور کا درگ (Audiak Durga) کہلاتا ہے۔
- پروت درگ (Parvata Durga or Hills Fort): یہ دوسرے قسم کا درگ پروت درگ کہلاتا ہے۔ پروت درگ اس درگ کو کہتے ہیں جس کے چاروں اطراف پہاڑوں اور بڑی چٹانوں وغیرہ سے گھرے ہوتے ہیں اور یہ اندھیری گھاؤں کی طرح ہوتے ہیں۔
- دھانوانا درگ (Dhanvana Durga or Desert Fort): تیسرے قسم کا درگ دھانوانا درگ کہلاتا ہے۔ یہ درگ ریگستانوں میں بنایا جاتا ہے۔ اس کے آس پاس پانی، گھاس اور درخت وغیرہ کا نام و نشان تک نہیں ہوتا ہے۔
- ون درگ (Vana Durga or Forest Fort): چوتھے قسم کا درگ ون درگ کہلاتا ہے۔ ون درگ کے چاروں اطراف دلدل یا کانٹے دار جھاڑ سے گھرے ہوتے ہیں۔ پہلے دو درگ ہنگامی صورت حال میں جنپد کی حفاظت کے لیے کارآمد ہوتے ہیں۔ اس کے علاوہ بادشاہ بھی ان دونوں قلعوں میں ہنگامی حالات میں پناہ لے سکتا ہے۔ اس میں دھانوں نال درگ اور ون درگ دن پانوں کی حفاظت کے لیے استعمال ہوتا ہے۔

5- کوشا یا خزانہ (Kosha or Treasury): مملکت کا وجود اور اس کی ترقی قدیم زمانے سے لے کر جدید زمانے میں کسی نہ کسی طرح حاصل سے منسلک ہے، خزانہ یا کوشا کے بغیر مملکت کا وجود قائم نہیں رہ سکتا ہے۔ اور مملکت اپنے انتظامی اور دیگر کاموں کو خزانہ کے بغیر نہیں کر سکتا ہے۔ مملکت کی سرگرمیوں کا بنیاد حاصل کو ہوتا ہے۔ اس کے بغیر مملکت کے کام مکمل نہیں ہو سکتے۔ اس کا کہنا ہے کہ مذہب، معاش اور کام ان تینوں میں معاش ہی اہم ہے۔ دیکھا جائے تو مذہب اور کام بھی اس پر منحصر ہیں۔ کوٹلیا کے مطابق مذہب کے بغیر انسان اپنی عام ذمے داریوں کو نبھا نہیں سکتا ہے۔ اور یہ ممکن نہیں ہے کہ معاش کے بغیر مملکت کو چلایا جاسکے۔ فوجیں اور خوشحالی وغیرہ کو خزانے کے ذریعے حاصل کیا جاسکتا ہے۔ کوٹلیا کا کہنا ہے کہ خزانہ کبھی بھی خالی نہیں رہنا چاہیے یہ ہمیشہ خزانے سے بھرا ہونا چاہیے۔

اس کا خیال ہے کہ فوج صرف کوشا لیکن کوشا فوج اور درگ دونوں کی حفاظت کرتی ہے۔ اس نے ”ارتھ شاشترا“ میں سانیدھاتا (Sannidhata) کا ذکر کیا ہے جس کی ذمے داری یہ ہے کہ وہ کوشا گربا (Koshagriha) یا محاصل گھر کی تعمیر کرے وسائل کا اضافہ کرے اور بادشاہ کو اس چیز کا علم ہونا چاہیے کہ مملکت کے محاصل میں کتنا خزانہ (دولت) ہے۔ بادشاہ کو ہر طرح کی پیداوار کے لیے حوصلہ افزائی کرنا چاہیے۔ تجارت اور کاروبار میں کوشش یہ ہو کہ خزانہ میں برابر اضافہ ہوتا رہے اور ٹیکس وقت سے وصول کرنا چاہیے کو ادھکشا (Koshadhyaksha) سے یہ توقع کی جانی چاہیے کہ مملکت کے ٹیکس وصولی کے سلسلے میں کسی طرح کے قاعدہ قانون کی خلاف ورزی نہیں کرے۔ وہ مملکت کے ٹیکس کے متعلق وہ کسی بھی طرح کی غلطی نہیں کرے۔

6- ڈنڈا بالایا فوج (Danda or Army): ڈنڈا یا فوج مملکت کا چھٹا اہم جز ہے۔ کوٹلیا کے مطابق ڈنڈا سے مراد فوج ہے۔ اس نے ڈنڈا لفظ کا استعمال فوج کے لیے ہی کیا ہے جس کا اہم کام باہری حملوں سے مملکت کی حفاظت کرنا اور مملکت کے اندرونی معاملوں میں امن قائم کرنا

ہوتا ہے۔ کوٹلیا فوج کو مملکت کے لیے بہت ہی اہم مانتے ہیں۔ اس کا کہنا ہے کہ ایک مضبوط مملکت کے لیے ایک مضبوط فوج کا ہونا لازمی ہے۔ جس مملکت کی مضبوط فوج ہوتی ہے اس مملکت کے دشمن بھی اس کے دوست بن جاتے ہیں۔ ان کا کہنا ہے کہ بادشاہ کو مملکت کی حفاظت کے لیے ایک منظم اور مضبوط فوج رکھنا چاہیے۔ بادشاہ کو چاہیے کہ وہ فوجیوں کی طے شدہ تنخواہ کا انتظام کرے اور ان کے خاندان کا پورا خیال رکھے اور ان کو تمام سہولیات فراہم کرے۔ ساتھ ہی کوٹلیا نے ہاتھی فوج، گھوڑا فوج، رتھ فوج اور پیدل فوج کا بھی ذکر کیا ہے۔ یہ سبھی فوج مملکت کی حفاظت کرتی ہیں۔

7- متر یا دوست (Mitra or Ally and Friends): متر ابھی مملکت کا ساتواں اور ایک اہم جز ہے۔ بادشاہ کو مملکت کو چلانے کے لیے دوست کی ضرورت ہوتی ہے۔ کوٹلیا کا کہنا ہے کہ بادشاہ کو ہنگامی حالات میں اچھے دوست کی ضرورت پڑتی ہے بادشاہ کو خاندانی لوگوں کو دوست بنانا چاہیے جو بھروسہ مند ہوں، مستقل ہوں اور جو بادشاہ کے ہی خواہ ہوں۔ اس کا کہنا ہے کہ بادشاہ کو ہمیشہ خاندانی اور بھروسہ مند لائق اور اعتماد خیر خواہوں کو دوست بنانا چاہیے۔ دوستوں کو ہمیشہ اپنے قابو میں رکھنا چاہیے تاکہ مخالفت کی امید نہ رہے۔ دوست بعد تنخواہ کے کام کرتا ہو اور کوش، زمین اور فوج کے ذریعے مدد بھی کرتا ہو۔ بادشاہ بغیر دوست کے اپنے دشمن کے آگے سر خم کر دے گا۔ کوٹلیا نے تین قسم کے دوستوں کا ذکر کیا ہے۔

• رشتے دار دوست (Shja Mitra)

• دوسرے بادشاہ کو خوش کرے جو دوست بنایا جائے (Kumitra)

• رشتہ دار دشمن دوست پڑوسی بادشاہ کے سرحد پر رہتے ہیں کوٹلیا کا قول ہے کہ ہر بادشاہ کے تین طرح کے دشمن ہوتے ہیں۔

4.7 حکومت کی انتظامی مشینری (Administrative Machinery of Government)

حکومت کی انتظامی مشینری کا ذکر کوٹلیا کی ارتھ شاسترا میں بہت واضح طریقہ سے کیا گیا ہے۔ حکومت کی انتظامی مشینری میں بادشاہ کا مقام سب سے اہم اور اعلیٰ ہوتا ہے۔ کوٹلیا کے مطابق بادشاہ مملکت یا ریاست کی عاملہ کا اعلیٰ عہدہ دار ہوتا ہے۔ اپنی ذمہ داری کو انجام دیتے ہوئے بادشاہ اپنے وزرا کی تقرر کرتا ہے اور ان کی رائے مشورے سے استفادہ کرتا ہے اور یہ وزرا انفرادی اور مشترکہ طور پر بادشاہ کے جواب دہ ہوتے ہیں۔ انتظامی مشینری کی تمام طاقت بادشاہ کے ہاتھ میں ہوتی ہے۔ انتظامی مشینری کے تمام عہدہ دار کو بادشاہ ہی تقرر کرتا ہے۔ کوٹلیا نے بادشاہ کو نظم و نسق کا اہم مرکز مانتے ہوئے انتظامی مشینری میں بادشاہ کے علاوہ محکمہ کا ذکر ”ارتھ شاسترا“ میں کیا ہے جو درج ذیل ہیں۔

• سیناپتی (فوجی سربراہ) (Comondar in)

• مہماتیہ (منتری یا وزیر مشیر) (Ministers)

(Chief

Spiritual) (مدہبی رہنما)

• راجکمار (شہزادہ، بادشاہ کا جانشین) (Prince)

(Leaders)

- سہا کرتا (مال گزاری وصول کرنے والا)
- سربراہ (Revenue Officers)
- دوایکا (محکموں کی حفاظت کرنے والا)
- انتر اویشک (Antravamiska) (مملکت کا حفاظتی آفیسر)
- سنی دھاتا (Sanidhata) (خزانچی)
- ناگر کناکا (Nayaka) (شہر کا حفاظتی سربراہ)
- پردشتا (Pradeshta) (سزادینے والا سربراہ)
- بادشاہ کا ترجمان
- کارمنتیکا (Karmentika) (صنعت کا سربراہ)
- مہاپور (Mahapur) (شہر کا سربراہ)
- آتیا منتری پریشدا (Mantriparishad)
- ادھیاکھا (Adhyakcha) (اجلاس کا سربراہ یا اسمبلی کا سربراہ)
- ڈنڈپال (Dandpal) (حفاظتی محکمہ کا آفیسر)
- درگ پال (قلعہ کی حفاظت کرنے والا) (Durgapala)
- انت پال (Antapala) (سرحدوں کا سربراہ)
- پرشاستا (قید کا سربراہ، جیلر)
- آٹوک (جنگل کا سربراہ)

اس کے علاوہ کوٹلیا نے محکمہ پولیس اور محکمہ خفیہ اداروں کا بھی ذکر کیا ہے۔ اس کا کہنا ہے کہ مملکت کے سربراہ کو حکومت کی مشینری کو چلانے میں بادشاہ کی مدد کرتے ہیں۔ کوٹلیا کہتے ہیں کہ ”جس طرح گاڑی ایک پہیہ سے نہیں چل سکتی اسی طرح حکومت بھی ایک انسان (بادشاہ) سے نہیں چلائی جاسکتی۔ لہذا بادشاہ کو قابل وزراء کا تقرر کرنا چاہیے۔“ کاؤنسل کے سلسلے میں کوٹلیا کہتے ہیں کہ بادشاہ کو تین یا چار وزراء سے رائے مشورہ لینا چاہیے کیونکہ دو وزراء ایک طرف اپنی رائے رکھ کر بادشاہ کو گمراہ کر سکتے ہیں۔ اس کے ساتھ ہی کوٹلیا نے یہ بھی مشورہ دیا ہے کہ بادشاہ کو وزراء سے طویل عرصہ کے لیے رائے مشورہ نہیں لینا چاہیے۔ رائے مشورہ ہمیشہ خفیہ اور اتنا خفیہ ہو کہ دوسرے وزراء اس کی خبر نہ پاسکیں اور جو کوئی راز کو اگل دے اس کے ٹکڑے ٹکڑے کر دینا چاہیے۔ ناگہانی کے وقت بادشاہ کو اکیلے غور و فکر اور فیصلہ کرنا چاہیے۔ چونکہ کوٹلیا نے تفصیل سے یہ نہیں لکھا ہے کہ مملکت میں کتنے محکمہ ہونے چاہئیں لیکن ار تھ شاسترا میں 20-25 محکموں کا جائزہ لیا گیا ہے۔ کوٹلیا نے کچھ عہدوں جیسے گائیوں، گھوڑوں، ہاتھیوں اور رتھ کے سربراہ وغیرہ کا ذکر کرتے ہوئے مکمل انتظامی مشینری کا بھی ذکر کیا ہے۔ کوٹلیا نے درجہ بندی تفویض، اختیار (نگرانی) تقسیم کار، غیر مرکزیت، سپرویزن (نگراں کاری) ہم آہنگی اور انتظامی رویہ فیصلہ سازی، ترسیل، قائد اور حوصلہ افزائی وغیرہ پر براہ راست گفتگو کی ہے۔

4.8 قانون اور نظام نظم و نسق (Law and Order Administration)

کوٹلیا کا قول ہے کہ انتظامیہ کا اہم مقصد قانون، نظم و ضبط کو قائم کرنا ہے۔ ار تھ شاسترا میں کوٹلیا نے واضح طریقہ سے ذکر کیا ہے کہ ان لوگوں کو سزا دینے کا بندوبست کرنا چاہیے جو لوگ انتظامیہ کے کاموں میں رکاوٹ ڈالتے ہیں۔ ار تھ شاسترا میں کوٹلیا نے دو قسم کے عدلیہ کا ذکر کیا ہے۔ دھرم استھلی عدلیہ (دیوانی)، کنٹک شودھن (فوجداری) دھرم استھلی عدلیہ (دیوانی) کو جدید وقت کا دیوانی عدلیہ کہا جاسکتا

ہے۔ دیوانی عدلیہ کے تحت دولت، جانشین، شادی اور غرض وغیرہ معاملوں کی سماعت کی جاتی ہے۔ دیوانی کے تحت شہریوں کے باہمی رابطہ کو لیا جانا چاہیے، شہریوں کے درمیان ہونے والے اختلافات کی بنیادی وجوہات کو معلوم کر کے عدلیہ کو ان کی تحقیقات کرنا اور اس تحقیقات کے بنیاد پر ملزموں کو جرم کے مطابق سزا دینی چاہیے۔ بے گناہوں کو انصاف دلانے کی کوشش کرنی چاہیے۔ کنٹک شودھن عدلیہ کو جدید زمانہ کا فوجداری عدلیہ کہا جاتا ہے۔ فوجداری کے تحت مارپیٹ، چوری، ڈکیتی اور جو وغیرہ کی سماعت کی جاتی ہے۔ فوجداری کے تحت انسان کی زندگی کے اس حصہ کو لیا گیا ہے۔ جس میں ریاست کے ملازموں، سرکاری عہدہ داروں، تاجروں اور کچھ مخصوص قسم کے ملزموں کا ذکر کیا گیا ہے۔ ان مخصوص قسم کے لوگوں کے ذریعے عام لوگوں کا استحصال کیا جاتا ہے۔ انہیں اس طرح کے استحصال سے بچانے کے لیے انصاف کا نظام قائم کرنا ضروری ہے۔

کوٹلیا ریاست میں قانون کو بہت ضروری اور اہم تسلیم کرتا ہے۔ اس کی نظر میں قانون کے چار معتبر ذرائع ہیں۔

1. مذہبی کتابیں (Religious Books)

2. اخلاقی عادات، طور و طریقہ وغیرہ (Behaviour)

3. روایت (Tradition)

4. انصاف (Justice)

دیوانی اور فوجداری معاملات کو عدلیہ کے ذریعے فیصلہ کرنا چاہیے۔ کوٹلیا نے مختلف قسم کے عدلیہ کو قائم کرنے کا مشورہ دیا ہے۔ یہ عدلیہ چھوٹے اور بڑے مختلف قسم کے ہونے چاہیے۔ عدلیہ کو مختلف جگہوں پر قائم ہونا چاہیے۔ کوٹلیا نے جنپد یا گاؤں کی سطح پر سندھی، دس گاؤں پر سنگریٹر، چار سو گاؤں پر دروڑکھ اور آٹھ سو گاؤں پر مادھایہ اور پورے جنپد کے لیے استھانی عدلیہ کو قائم کرنے کا مشورہ دیا ہے۔

4.9 اقتصادی نظم و نسق (Financial Administration)

کوٹلیا کے مطابق مملکت کا سب سے اہم عنصر نہ تو حکومت ہے، نہ انتظامیہ اور نہ ہی عملہ بلکہ خزانہ ہے۔ اس نے ار تھ شاسترا میں سیاست کے علاوہ ان موضوعات کا ذکر کیا ہے جو اقتصادی نظم و نسق سے تعلق رکھتے ہیں۔ کوٹلیا نے مملکت کی جس اقتصادی پالیسی کا ذکر کر کے اس کے درج ذیل تین اہم اصول بیان کیے ہیں۔

1. پہلا اصول یہ ہے کہ جن صنعتوں پر مملکت کا وجود انحصار کرتا ہے ان کی نگرانی مملکت کے ذریعے کی جانی چاہیے۔ ان صنعتوں میں لگایا

ہو اس سرمایہ اس کی محنت اور اس کا بھی انتظام مملکت کے ذریعے ہونا چاہیے۔ اس طرح کوٹلیا نے صنعتوں پر مملکت کے بالواسطہ مالکانہ

حقوق تسلیم کیا ہے۔ یعنی کوٹلیا کا کہنا ہے کہ صنعتوں کی نگرانی اور اس کے مالکانہ حقوق کو حاصل ہوں گے۔ اس میدان میں شہریوں کو

ذاتی جائیداد کا کوئی حق نہیں دیا جاسکتا ہے۔ اہم صنعتوں کو ریاست کی نگرانی میں رکھنے کا مطلب ہے ایک مضبوط ریاست کو قائم کرنا۔

2. دوسرے اصول کے مطابق عوام اس میدان میں اپنا سرمایہ لگا سکتے ہیں جس میں وہ اپنی محنت اور اپنا انتظام کر سکتی ہے۔

3. تیسرے اصول کے مطابق مملکت کی نگرانی کو سرہا گیا ہے۔ انسان کے ذریعے انسان کے استحصال کو روکنے کے لیے مملکت کا مداخلت کرنا ضروری مانا گیا ہے۔ اس نے ان تینوں قسموں کی مختلف صنعتوں کا واضح طریقہ سے ذکر کیا ہے۔

4.10 اکتسابی نتائج (Learning Outcomes)

عزیز طلباء، اس اکائی میں آپ نے:

- کوٹلیہ کی حیات و خدمات کا مطالعہ کیا۔
- قدیم ہندوستانی نظم و نسق عامہ سے متعلق کوٹلیہ کے اصولوں کا مطالعہ کیا۔
- کوٹلیہ کی انتظامی تجاویز کے مختلف عناصر کو سمجھا۔
- کوٹلیہ کے اصولوں کا تنقیدی جائزہ لیا۔

4.11 کلیدی الفاظ (Keywords)

ویراجیہ (Vairajya)

حکومت کی ایسی قسم ہے جس میں حکومت بیرونی حکمران کے ذریعے کی جاتی ہے۔

داویراجیہ (Davairajya)

اس طرح کی حکومت میں سلطنت کے ہر فرد کے ذریعے حکومت کی جاتی ہے۔

دھرم (Dharma)

کوٹلیہ کے مطابق دھرم سے مراد اپنی ذمہ داری کو بخوبی انجام دینے سے ہے۔

دنڈنیتی (Dandaneeti)

علم سیاسیات

4.12 نمونہ امتحانی سوالات (Model Examination Questions)

4.12.1 معروضی جوابات کے حامل سوالات (Objective Answer Type Questions)

1۔ چندرگپت موریہ کا مشیر کون تھا؟

(a) منو (b) کوٹلیہ (c) یہ دونوں (d) ان میں سے کوئی نہیں

- 2- 'ارتھ سٹرا' کتاب کا مصنف کون ہے؟
 (a) چندر گپت (b) کوٹلیہ (c) منو (d) ان میں سے کوئی نہیں
- 3- کوٹلیہ نے کس طرح کی مملکت کا ذکر کیا ہے؟
 (a) پولس مملکت (b) فلاجی مملکت (c) اشترای کی مملکت (d) سرمایہ دارانہ مملکت
- 4- کوٹلیہ کی دھرم استھلی عدلیہ کس طرح کی عدالت تھی؟
 (a) دیوانی عدلیہ (b) فوج داری عدلیہ (c) انتظامی ادلیہ (d) ان میں سے کوئی نہیں۔
- 5- کوٹلیہ کے مطابق مملکت کا پہلا جز کون ہوتا ہے؟
 (a) سوامی (b) آتیا (c) جنپد (d) ڈنڈا
- 6- کوٹلیہ کی حکومت میں پروہت کون ہوتا تھا؟
 (a) مشیر (b) مذہبی رہنما (c) سیناپتی (d) شہزادہ
- 7- کوٹلیہ نے صنعت کے سربراہ کو کس نام سے پکارا؟
 (a) کارمنتیکا (b) انت پال (c) آٹوک (d) مہاپور
- 8- یہ کس کا قول ہے کہ 'مملکت انسان کی زندگی کی فلاح کے لیے ایک ضروری اور فلاجی ادارہ ہے'؟
 (a) منو (b) افلاطون (c) ارستو (d) کوٹلیہ
- 9- کوٹلیہ کے مطابق قانون کے معتبر ذرائع نہیں ہیں۔
 (a) مذہبی کتابیں (b) اخلاقی عادات (c) انصاف (d) اخبارات
- 10- ایسا قلعہ جو چاروں سمت پانی سے گھرا ہوا ہو، اسے کیا کہتے ہیں؟
 (a) آڈک درگ (b) پروت درگ (c) دھانوں درگ (d) ون درگ

4.12.2 مختصر جوابات کے حامل سوالات (Short Answer Type Questions)

1. کوٹلیہ کی حیات و خدمات کی وضاحت کیجیے۔
2. کوٹلیہ کے نظریہ مملکت پر روشنی ڈالیے۔
3. آتیا پر مختصر نوٹ لکھیے۔
4. کوٹلیہ کے خفیہ اداروں پر بحث کیجیے۔
5. کوٹلیہ کے بادشاہی نظام کی ذمے داریاں بیان کیجیے۔

4.12.3 طویل جوابات کے حامل سوالات (Long Answer Type Questions)

1. کوٹلیہ کے بادشاہی نظام کی وضاحت کیجیے۔
2. کوٹلیہ کے امن وامان اور نظم و نسق پر تفصیلی بحث کیجیے۔
3. کوٹلیہ کے سپٹانگ نظریہ کی وضاحت کیجیے۔

4.13 مزید مطالعے کے لیے تجویز کردہ کتابیں (Suggested Books for Further Readings)

1. Ashutosh Kumar and Manoj Kumar Singh, *Administrative Thinkers*, Anmol Publications, New Delhi, 2010.
2. P.B. Rathod, *The Galaxy of Administrative Thinkers*, ABD Publisher, Jaipur, 2006.
3. Rakesh Hooja and Ramesh K. Arora, *Administrative Theories, Approaches, Concepts and Thinkers in Public Administration*, Rawat Publications, Jaipur, 2007.
4. Shriram Maheshawari, *Administrative Thinkers*, Macmillan, New Delhi, 2003.
5. R. K. Sapru, *Administrative Theory and Management Thought*, Prentice Hall of India, New Delhi, 2006,
6. S. L. Goel, *Administrative and Management Thinkers: Relevance in New Millennium*, Deep and Deep Publications, New Delhi, 2008.
7. D. Ravindra Prasad, V. S. Prasad and P. Satyanarayana, *Administrative Thinkers*, Sterling Publishers, New Delhi, 2000.
8. Manoj Sharma, *Administrative Thinkers*, Anmol Publication, New Delhi, 2004.
9. S. Polinaidu, *Public Administration*, Galgotia, New Delhi, 2008.
10. Pradeep Sahni and Etakula Vayunandam, *Administrative Theory*, PHI Learning, New Delhi, 2012.

اکائی 5۔ ہینری فیول کا انتظامی انصرام کا نظریہ

(Administrative Management Theory of Henri Fayol)

	اکائی کے اجزا
تمہید	5.0
مقاصد	5.1
ہینری فیول کی حیات و خدمات	5.2
ہینری فیول کے انتظامی اصول	5.3
انتظامیہ کے عناصر	5.4
انتظامی اوصاف اور مہارت	5.5
انتظامیہ کے اصول	5.6
اُرُوک کی خدمات کا تنقیدی جائزہ	5.7
اکتسابی نتائج	5.8
کلیدی الفاظ	5.9
نمونہ امتحانی سوالات	5.10
معمروضی جوابات کے حامل سوالات	5.10.1
مختصر جوابات کے حامل سوالات	5.10.2
طویل جوابات کے حامل سوالات	5.10.3
مزید مطالعے کے لیے تجویز کردہ کتابیں	5.11

5.0 تمہید (Introduction)

ہنری فیول کو انتظامی اصول کا حقیقی بانی تسلیم کیا جاتا ہے۔ وہ ایک ہمہ گیر شخصیت کا مالک تھا۔ اس کے خیالات آج بھی اتنے ہی اہم ہیں جتنا کہ ایک صدی پہلے تھے۔ اس کے ذریعے پیش کیے گئے انتظامیہ کے عام اصول آج بھی تمام ملکوں اور تنظیموں کے لیے کارآمد ثابت ہو رہے ہیں۔ فیول ہی پہلا مفکر تھا جس نے انتظامیہ کی ہمہ گیریت اور تمام طرح کے محکموں جیسے صنعتوں، تجارتوں، سیاسی، سماجی، تعلیمی اور مذہبی میدان میں انتظامیہ کی سرگرمیوں کی اہمیت کو واضح کیا۔ اس لیے فیول کو ہمہ گیر شخصیت کے طور پر قبول کیا جاتا ہے۔ اس کو جدید انتظامیہ کے اصول کا مورث کہا جاتا ہے۔ کیوں کہ اس کی خدمات کا تعلق انتظامی نظام سے وابستہ ہے۔ وہ یورپ کا پہلا انتظامی مفکر تھا جو بہت سے انتظامیہ اور کام کے نظام کے درمیانی مسائل کا اظہار کیا ہے۔ اس کا انتظامیہ کا اصول یکساں طور پر سرکاری اور خانگی معاملات کے لیے استعمال کیا جاسکتا ہے۔ اس نے ایک چمک دار انتظامیہ کے اصول کی طرف زیادہ زور دیا ہے۔ تاکہ ایک عالم گیری تنظیم سے زیادہ سے زیادہ پیداوار حاصل کیا جاسکے۔ اس کے نزدیک انتظامیہ ایک عالمگیر عمل ہے۔

5.1 مقاصد (Objectives)

عزیز طلباء، اس اکائی میں آپ:

- بہنری فیول کی حیات و خدمات کا مطالعہ کریں گے۔
- فیول کے پیش کردہ انتظامی اصولوں کا مطالعہ کریں گے۔
- فیول کے انتظامی عناصر کو سمجھ جائیں گے۔
- فیول کی خدمات کا تنقیدی جائزہ لیں گے۔

5.2 ہینری فیول کی حیات و خدمات (Life and Contribution of Gulick)

فرینچ انتظامی مفکر فیول 28 جولائی 1841ء کو قسطنطنیہ (ترکی) میں ایک درمیانی طبقہ میں پیدا ہوا تھا۔ اس کے والد ترکی میں ایک انجینئر کے عہدے پر فائز تھے۔ اسکے والد کو گولڈن ہورن پر پل کی تعمیر کرنے کے لیے سپرنٹنڈنٹ انجینئر کے عہدے پر مقرر کیا گیا تھا۔ 1848ء میں اس کا خاندان ترکی سے فرانس منتقل ہو گیا۔ اس نے 1860ء میں نیشنل اسکول آف مائنس کے سینٹ اینٹنی سے 19 سال کی عمر میں انجینئرنگ کی ڈگری حاصل کی تھی۔ اس کے بعد 21 سال کی عمر میں اس کی فرانس کی مشہور کونلہ کمپنی میں انجینئر کے عہدے پر تقرری ہوئی۔ اس نے جونیر اکیڈمی کے طور پر کام کیا۔ 1888ء میں اعلیٰ ایگزیکٹو انجینئر کے مقام تک ترقی کیا۔ فیول جس تنظیم میں یا کمپنی میں کام کر رہا تھا۔ وہ دیوالیہ پن کے وجہ سے بند ہونے کی لگار پر تھی لیکن اس کی انتظامی صلاحیت کی وجہ سے وہ جس ادارے میں کام انجام دیا تمام تنظیم کامیاب اور فائدہ مند ثابت ہوئی۔ فیول 1918ء میں اس کمپنی سے سبکدوش ہونے کے بعد اپنے انتقال تک اس کمپنی کے بورڈ آف

ڈائریکٹر کارکن بنا رہا۔ ۳۷ ملازمت سے سبکدوش ہونے کے بعد اس نے اپنا قیمتی وقت انتظامیہ کے اصولوں کے اشاعت میں صرف کیا۔ اس کے علاوہ فیول نے صرف فرانسیسی حکومت کے مشیر کا ہی کام نہیں کیا بلکہ اس نے انتظامی تربیتی مرکز قائم کیا جس میں مختلف مضامین کے عالم، مصنف، فلسفی، انجینئر، فوجی، صنعت کار، انتظامی افسران وغیرہ تعاون فراہم کرتے تھے۔ اس نے فرانس کی حکومت کو یہ مشورہ دیا تھا کہ وہ انتظامیہ کے اصولوں کی طرف زیادہ توجہ دے۔ اس کو دنیا کے مختلف مشہور و معروف تعلیمی اداروں سے بہت سارے انعام سے نوازا گیا۔ اس کو 1921 میں اپنی تحقیقی خدمات کے لیے نوبل انعام سے نوازا گیا۔ اس کا 1925 میں پیرس میں انتقال ہو گیا۔

فیول ایک مشہور و معروف محقق تھا۔ وہ ایک ماہر ارضیات، فلسفی اور سائنس داں تھا۔ اس کا شمار انتظامیہ کے اہم مفکروں میں کیا جاتا ہے۔ اس نے اپنا قیمتی وقت تحریر اور انتظامیہ کے اصولوں کے توسیع کرنے میں گزارا تھا۔ فیول کی تحریریں اس کے پچاس سالہ انتظامی تجربہ کی عکاسی کرتی ہیں۔ اس نے اپنا پہلا مقالہ انتظامیہ کے اصول اور دوسرا مقالہ نظم و نسق عامہ کے عنوان پر پیش کیا تھا جو 1908 میں شائع ہوا۔ اس کی 1916 میں مشہور کتاب Administration Industrielle et Generale فرینچ زبان میں شائع ہوئی۔ فرینچ میں شائع ہونے کی وجہ سے یہ کتاب دنیا کے تمام لوگوں کو دستیاب نہ ہو سکی۔ اس کی کتاب کا انگریزی ایڈیشن International Managment Institute Geneva نے شائع کیا لیکن محدود تعداد کی اشاعت کی وجہ سے یہ کتاب تمام لوگوں تک دستیاب نہ ہو سکی۔ پھر 1945 میں فیول کی کتاب " Sir Issac General and Administration Management" Pitman & Sons Publishing Company کے زیر نگرانی میں شائع ہوئی جس سے فیول کا نام انتظامیہ کے اصول کی دنیا میں متعارف ہوا۔ فیول نے تقریباً ۱۰۰ جنوں مقالہ Mining Engineering اور Geology کے میدان میں شائع کیا۔ اس کی اہم انتظامی تخلیق درج ذیل ہیں۔ جو 1912 میں فرینچ اور 1929 میں انگریزی زبان میں شائع ہوئی۔

1. Discourse in General Principles of Administration, 1908

2. The Reform of Public Service, 1918

3. The Industrialisation of the State, 1919

4. The Administrative Theory in the State, 1923

ہنری نے جو کتابیں اور مقالے شائع کیا تھا وہ انتظامی اصول کے لیے آج بھی فائدہ مند ثابت ہو رہی ہیں۔

5.3 ہینری فیول کا انتظامی اصول (Administrative Principles of Fayol)

فیول نے اپنی کتاب The Administrative Theory in the State میں صنعتی اداروں کے انتظامی سرگرمیوں سے متعلق خیال کا اظہار کیا ہے۔ اس نے صنعتی سرگرمیوں کو چھ حصوں میں تقسیم کیا ہے۔ اس کی صنعتی سرگرمیوں کے اصول ہر طرح کے تنظیم میں استعمال ہوتا ہے۔ اس لیے یہ عالم گیری نظریہ ہے۔ اس کے انتظامیہ کی سرگرمیاں درج ذیل ہیں۔

1- تکنیکی سرگرمیاں (Technical Activities)

فیول نے صنعت کی پہلی سرگرمی کو تکنیکی سرگرمی کا نام دیا ہے۔ اس کا خیال تھا کہ تکنیکی سرگرمیوں میں پیداوار، تعمیر اور اطمینان بخش حالات سے متعلق سرگرمیوں کو شامل کیا جاتا ہے۔ اس کا خیال تھا کہ تنظیم فطرتاً تکنیکی ہے اور تنظیم کے مقاصد کو حاصل کرنے میں تکنیکی سرگرمیاں دیگر طرح کی سرگرمیوں سے زیادہ مددگار ثابت ہوتی ہیں۔

2- تجارتی سرگرمیاں (Commercial Activities)

تجارتی سرگرمیوں کی اہمیت بہت زیادہ ہے۔ کسی بھی صنعت کے لیے تجارتی سرگرمیوں کی وہی اہمیت ہے جتنی کہ تکنیکی سرگرمیوں کی ہے۔ تجارتی سرگرمیاں وہ سرگرمیاں ہیں جن میں خرید و فروخت اور تبادلہ خیال سے متعلق سرگرمیوں کو شامل کیا جاتا ہے۔ پیداوار سے متعلق علم کے ساتھ ساتھ تجارتی سرگرمیوں کا علم لازمی ہے۔ فیول کے نزدیک ایک صنعت یا تنظیم کے لیے بازار کے حالات، مقابلہ کی نوعیت، قیمت کو کنٹرول کرنے سے متعلق علم، سامان کی موافقت (Exchang)، مثبتی فیصلہ سازی اور دوراندیشی وغیرہ کا علم لازمی ہوتا ہے۔

3- اقتصادی سرگرمیاں (Financial Activities)

فیول نے وسائے کا زیادہ سے زیادہ حاصل کرنا اور اس کا زیادہ سے زیادہ استعمال کرنے سے متعلق سرگرمیوں کو اقتصادی سرگرمیوں کی فہرست میں رکھا ہے۔ اس کے نزدیک کچا مال، مشینری، مشینوں، ملازمین، ذخیرہ اور پروگرام کی توسیع وغیرہ کے لیے اقتصادی سرگرمیاں اور ان کا صحیح استعمال بھی ضروری ہے۔ کوئی بھی تنظیم بے غیر سرمایہ کے چلائی نہیں جاسکتی۔ کچا مال خریدنا ہو یا پھر مشین یا ملازموں کی تنخواہ وغیرہ کی ادائیگی کرنی ہو یا صنعت کا توسیع کرنا ہو یہ سب بغیر سرمایہ کے ممکن نہیں ہے۔ کسی بھی تنظیم کی کامیابی کے لیے اقتصادی سرگرمیوں پر زیادہ سے زیادہ خیال کرنے کی ضرورت ہوتی ہے۔

4- حفاظتی سرگرمیاں (Security Activities)

حفاظت انتظامیہ کی ایک اہم ضرورت ہے۔ فیول نے دولت، جائداد اور انسان کی حفاظت کو حفاظتی سرگرمیوں میں شامل کیا ہے۔ اس طرح کی سرگرمیوں میں جائداد اور انسان کی زندگی سے متعلق سرگرمیوں کو شامل کیا گیا ہے۔ اگر تنظیم میں کام کرنے والے ملازموں کی مکمل طرح سے حفاظت کی ذمہ داری لی جاتی ہے۔ تو وہ تنظیم کے مفاد کے لیے کام کرتے ہیں۔ اس لیے یہ ضروری ہے کہ تنظیم میں کام کرنے والے تمام ملازموں کی حفاظت کرنی چاہیے۔ اگر ان کی حفاظت کا مکمل بندوبست نہ کیا گیا تو ان کی کارکردگی پر اس کا منفی اثر پڑتا ہے۔ اس لیے ضروری ہے کہ ان کی جان و مال کی حفاظت کی جائے جیسے چوری، آگ، سیلاب اور دیگر سماجی خرابیاں جیسے ہڑتال، تالا بندی، پتھر بازی وغیرہ سے ملازموں اور ان کی جائداد کی حفاظت کی جانی چاہیے۔ تنظیم کو چاہیے کہ ملازم کی ہر طرح کی حفاظت کی ذمہ داری کو یقینی بنائے۔

5- اکاؤنٹس سرگرمیاں (Account Activities)

فیول نے اکاؤنٹس سرگرمیوں میں اسٹاک کی جانچ، بیلنس شیٹ، سرمایہ کاری، اعداد و شمار وغیرہ کو شامل کیا ہے۔ یہ تمام اکاؤنٹس سے متعلق سرگرمیاں تنظیم کے مفاد کے لیے فائدہ مند ثابت ہوتی ہیں۔ ایک بہتر Accounts System سے ہی تنظیم کی اقتصادی حالات کا علم ہوتا ہے۔ یہ ایک مؤثر انتظامی اوزار ہے جس کے ذریعے تنظیم کی کارکردگی کو بہتر بنایا جاسکتا ہے۔

6- انتظامی سرگرمیاں (Managerial Activities)

فیول نے صنعتی سرگرمیوں کے آخری زمرہ میں انتظامی سرگرمیوں کو مقام دیا ہے۔ یہ سرگرمیاں انتظامیہ کی عناصر کہلاتے ہیں۔ اس کا خیال تھا کہ انتظامیہ کا مطلب منصوبہ بندی، تنظیم، حکم دینا، تعاون اور کنٹرول (نگرانی) وغیرہ سرگرمیوں کو فیول نے انتظامی سرگرمیوں کے گروہ میں شامل کیا ہے۔ اس کے نزدیک انتظامیہ ایک طرح کا کام ہے، ایک طرح کی سرگرمی ہے۔ اس نے انتظامیہ کو تنظیم کا جز کہا ہے۔ اس کا خیال تھا کہ اس سے کوئی فرق نہیں پڑتا کہ تنظیم میں کون انتظامی سربراہ ہے اور کون سپروائزیا کلرک ہے بلکہ تمام انتظامیہ کے اہم جز ہیں۔ ہاں یہ ضروری ہے کہ جو لوگ اعلیٰ عہدے پر فائز ہیں وہ نچلے درجہ کے عہدے داروں کے مقابلے میں انتظامیہ کے کاموں کا انجام دینے کے لیے زیادہ وقت دیتے ہیں۔ انتظامی سرگرمیاں تنظیم کا ایک اہم حصہ ہوتی ہیں اور یہ تعاون اور اتحاد کی کوشش اور دیگر سرگرمیوں میں مصروف رہتی ہیں۔

5.4 انتظامیہ کے عناصر (Elements of Administration)

فیول نے انتظامیہ کو ایک نظام تسلیم کیا ہے جس کا رخ مخصوص طرح کی سرگرمیوں کی طرف کر دیا گیا ہے۔ اس نے تنظیم کی مخصوص سرگرمیوں کو انتظامی سرگرمیوں کا نام دیا ہے۔ اس نے انتظامیہ کے پانچ اہم جز کو بیان کیا ہے جیسے منصوبہ بندی، تنظیم، حکم دینا، تعاون اور کنٹرول وغیرہ۔ اس نے ان پانچوں سرگرمیوں POCCC کو انتظامیہ کا اہم عنصر قبول کیا ہے۔ فیول کے انتظامیہ کے عناصر درج ذیل ہیں۔

1- منصوبہ بندی (Planning)

فیول نے منصوبہ بندی کو انتظامیہ کا اول جز تسلیم کیا ہے۔ منصوبہ بندی کے تحت قیاس آرائی اور فیصلہ کو شامل کیا جاتا ہے۔ اس میں منصوبہ بندی کی تشکیل کی جاتی ہے اور مستقبل سے متعلق پیش گوئی کی جاتی ہے۔ اس کا خیال تھا کہ منصوبہ بندی انتظامیہ کا ایک قیمتی آلہ ہے۔ اس کے نزدیک منصوبہ بندی تشکیل کرنے سے مراد مستقبل کی خاکہ تیار کرنا ہے۔ کام کس طرح اور کن مرحلوں میں کیا جائے گا، کن طریقوں کو کام میں استعمال کیا جائے گا۔ اس کی مدد سے ذرائع کا زیادہ سے زیادہ استعمال کیا جاسکتا ہے اور تنظیم کے مقاصد کو حاصل کیا جاسکتا ہے۔ اس کا خیال تھا کہ کام کی بہتر منصوبہ بندی مقاصد کو حاصل کرنے میں مدد کرنے کے ساتھ ساتھ غیر ضروری سرگرمیوں سے بھی

نجات دلاتی ہے۔ انتظامیہ میں منصوبہ بندی کی اہمیت کی پُر زور وکالت کرتے ہوئے فیول نے کہا ہے کہ انتظامیہ کی کامیابی اور ناکامی بہت حد تک منصوبہ بندی کی نوعیت پر منحصر کرتی ہے۔

2- تنظیم (Organisation)

فیول نے انتظامیہ کے وظائف میں تنظیم کو دوسرے مقام پر رکھا ہے۔ اس کا خیال تھا کہ کسی بھی تنظیم کو چلانے کے لیے فائدہ مند چیزوں جیسے کچال، اوزار، سرمایہ، ملازموں وغیرہ کی فراہمی تنظیم کے ذریعے ہوتی ہے۔ اس نے تنظیم کو ایک ساخت تسلیم کیا ہے جس کے ذریعے انسانی اور مادی ذرائع سے موافق حالات فراہم کر کے پیداوار سے متعلق کاموں کو مکمل کیا جاتا ہے۔ اس نے مادی اور انسانی دونوں پہلوؤں کو رکھتے ہوئے تنظیمی چارٹ کا بھی مشورہ دیا ہے۔ اس کے علاوہ فیول تنظیم کے سربراہ کے کاموں میں مدد فراہم کرنے کے لیے ماہرین کے تقرر کی صلاح بھی دیتا ہے۔

3- حکم (Command)

فیول کا خیال تھا کہ تنظیم کو رفتار فراہم کرنے اور ملازموں کے کام کی نگرانی کے لیے حکم کا ہونا لازمی ہے۔ اعلیٰ سربراہ تنظیم میں کام کرنے والے ملازموں کو حکم دے کر زیادہ سے زیادہ کام لے سکتا ہے۔ فیول نے زور دے کر کہا تھا کہ حکم دینے کا ہنر تمام لوگوں میں نہیں ہوتا ہے اور ہر انسان کی صلاحیت اور لیاقت ایک جیسی نہیں ہوتی ہے۔ اس کے نزدیک حکم دینے کا ہنر کچھ ذاتی خصوصیات اور انتظامیہ کے اصولوں کی معلومات پر منحصر کرتا ہے۔ وہی سربراہ بہتر طریقہ سے حکم دے سکتا ہے جو انتظامی سائنس کی بہتر معلومات رکھتا ہے۔ تنظیم کی ساخت (Structure) حکم کے اصول سے منسلک ہوتی ہے۔ اس کے نزدیک حکم سے مراد تنظیم کے عملے کے درمیان سرگرمیوں کو برقرار رکھنا ہے۔ اس کے نزدیک حکم کا مقصد یہ ہے کہ ہر مینجر کے لیے ان کی یونٹ میں کام کرنے والے تمام ملازمین کی طرف سے بہتر کارکردگی کی جائے اور اس کے بدلے میں ان سے زیادہ پیداوار حاصل کی جائے۔

4- تعاون (Coordination)

فیول کے نزدیک تنظیم کی دیکھ بھال کرنے کے لیے تعاون کا ہونا لازمی ہے۔ تعاون تنظیم کا ایک اہم اصول ہے۔ بغیر تعاون کے کوئی بھی تنظیم اپنے مقصد میں کامیاب نہیں ہو سکتی۔ تنظیم کی مختلف سرگرمیوں میں تعاون کا ہونا ضروری تسلیم کیا جاتا ہے۔ تعاون کو انتظامیہ کا دل کہا جاتا ہے کیونکہ تعاون کے ذریعے تنظیم میں پیدا ہوئے تنازعہ کو ختم کیا جاتا ہے۔ تنظیم میں تعاون کو بہتر بنانے کے لیے فیول نے محکموں کے سربراہان اور رابطہ افسروں کا ہفتہ وار مشترکہ اجلاس منعقد کرنے کی سفارش کی ہے۔ اس کا خیال تھا کہ کسی بھی تنظیم میں تعاون نہ ہونے سے مختلف محکموں کو ایک دوسرے کی کوئی معلومات نہیں ہوتی ہے اور ان کے درمیان باہمی مدد اور مواصلات کا فقدان پایا جاتا ہے۔

5- نگرانی (Control)

فیول نگرانی کو بھی انتظامیہ کا اہم عنصر تسلیم کرتا ہے۔ اس کے نزدیک کنٹرول کے تحت یہ دیکھا جانا چاہیے کہ ہر کام تشکیل دی گئی منصوبہ اور جاری کیے گئے حکم اور قائم کیے گئے اصولوں کے مطابق ہو رہا ہے یا نہیں۔ اس کا خیال تھا کہ تنظیم میں نگرانی مناسب وقت پر قائم کی جانی چاہیے اور اس کے لیے اس میں مکمل سزا کا بندوبست ہونا چاہیے۔ اس طرح نگرانی کے ذریعے سے تنظیم کی خامیوں اور غلطیوں کو ختم کیا جاسکتا ہے۔ نگرانی کا اہم مقصد تنظیم کچھ کامیوں، غلطیوں اور خرابیوں کو جڑ سے ختم کر دینا۔ نگرانی میں اس بات پر بھی زور دیا جاتا ہے کہ مستقبل میں اس طرح کی غلطیاں دوبارہ نہ ہونے پائیں۔ فیول نے ایک موثر نگرانی کے لیے دو باتوں پر زور دیا ہے (1) نگرانی سے متعلق کام وقت پر کیا جانا چاہیے۔ (2) نگرانی مختلف منظوری کے ذریعے کی جانی چاہیے۔ اس نے نگرانی کا استعمال جانچ، آڈٹ اور فیڈ بیک کے لیے کیا ہے۔

5.5 انتظامی اوصاف یا مہارت (Administrative Abilities)

فیول نے انتظامیہ میں انسانی پہلو کو بہت زیادہ شعوری بتایا ہے۔ اس نے مینجروں کی ضروری صلاحیتوں کا ذکر کیا ہے۔ اس کے نزدیک یہ صلاحیتیں انتظامیہ کی کارکردگی کے لیے لازمی ہوتی ہیں۔ اس نے مینجر کے لیے چھ قسم کی صلاحیتوں کا ذکر کیا ہے جو درج ذیل ہیں۔

- 1- جسمانی صلاحیت (Physical Abilities): فیول نے جسمانی صلاحیتوں میں صحت، جوش (طاقت)، حوصلہ افزائی، موجودگی اور لباس وغیرہ کو شامل کیا ہے۔ اس کے نزدیک یہ تمام صلاحیتیں ایک مینجر کے لیے لازمی ہے۔
- 2- ذہنی صلاحیت (Mental Abilities): فیول کا ذہنی صلاحیت سے مراد سیکھنے کی صلاحیت، فیصلہ، دماغی جوش (طاقت) اور مطابقت پذیری وغیرہ۔ یہ تمام ایک سربراہ کے لیے ضروری ہیں۔
- 3- اخلاقی صلاحیت (Moral Abilities): اخلاقی صلاحیتوں میں فیول نے مضبوطی، توانائی، اچھی چیزوں سے سبق لینا، ایمانداری، عزت اور ذمے داری کی قبولیت وغیرہ کو شامل کیا ہے۔
- 4- عام تعلیم (General Education): فیول کا خیال تھا کہ مینجر کو عام تعلیم کے علاوہ عام باتوں کی معلومات ہونی چاہیے۔ تمام سربراہوں کے لیے عام باتوں کی معلومات ہونا ضروری ہے۔
- 5- مخصوص علم (Special Knowledge): فیول کا خیال تھا کہ مینجر کو انتظامیہ سے متعلق مخصوص علم کا ہونا لازمی ہے۔ اس کا کہنا تھا کہ علم کسی بھی نوعیت کا ہو جیسے تکنیکی، تجارتی، اقتصادی اور انتظامی وغیرہ ہو۔
- 6- تجربہ (Experience): کام کو صحیح طریقہ سے انجام دینے پر حاصل ہونے والا علم تجربہ کہلاتا ہے۔

فیول نے یہ تجویز پیش کی تھی کہ ہر مینجر کو چھ صفات کا علم ہونا چاہیے۔ جو مختلف کام کو سرانجام دیتی ہوں جن میں افراد، تنظیموں اور ان کی مجموعی کارکردگی شامل ہو۔

5.6 انتظامیہ کے اصول (Principles of Administration)

فیول نے انتظامیہ کے اصول اور انتظامی عناصر کے درمیان فرق کو بیان کیا ہے۔ اس کا خیال تھا کہ انتظامیہ کے اصول بنیادی حقیقت اور راہ اثر تعلقات قائم کرتا ہے۔ جب کہ انتظامی اصول یہ ظاہر کرتا ہے کہ ایک منبج کے ذریعے کون سے کام انجام دیے جاتے ہیں۔ اس کا خیال تھا کہ انتظامی معاملات میں نہ تو کوئی چیز سخت اور نہ ہی مکمل ہے۔ لہذا ہر ضرورت کے لیے انتظامیہ کے اصول کار آمد اور فعال ہوتے ہیں۔ اس نے اظہار کیا تھا کہ ”اصلی سبب انتظامیہ کے اصول کی عدم موجودگی ہے“۔ اصول کے بغیر تنظیم کی کوئی تعلیم ممکن نہیں ہو سکتی ہے۔ اس نے انتظامیہ کے کچھ عام اصولوں کو پیش کیا ہے۔ اس کا خیال تھا کہ ہر تنظیم کو منظم کرنے کے لیے کچھ قاعدہ قانون اور اصولوں کا ہونا ضروری ہے۔ اس نے انتظامیہ اور نظم و نسق عامہ کے اصولوں کا واضح طریقہ سے ذکر اپنی کتاب "General and Industrial Management" میں کیا ہے۔ اس کا خیال تھا کہ کسی بھی صنعتی تنظیم کو منظم کرنے کے لیے اس کے سربراہوں کے لیے کچھ عام اصولوں کا علم ہونا ضروری ہے۔ فیول نے انتظامیہ کے اصول کو تفصیل سے بیان کیا ہے۔ اس نے اپنے تجربے کی بنیاد پر انتظامیہ کے چودہ اہم اصول کا ذکر کیا ہے جو درج ذیل ہیں:

1- تقسیم کار (Divison of work)

فیول نے انتظامیہ اور نظم و نسق کے اصول میں تقسیم کار کو ضروری اور اہم تسلیم کیا ہے۔ اس کا خیال تھا کہ انتظامیہ کی کارکردگی اور پیداوار میں اضافہ تقسیم کار کے بنیاد پر ہی سب سے زیادہ ہو سکتی ہے۔ اس نے اس بات پر زور دیا ہے کہ تقسیم کار کی بنیاد، لیاقت اور تخصص پر منحصر ہونی چاہیے جس سے پیداوار کے انسانی اور مادی وسائل کی کارکردگی میں اضافہ کیا جاسکتا ہے اور کم خرچ پر زیادہ پیداوار حاصل کی جاسکتی ہے۔ تقسیم کار سے مراد تمام کاموں کو کچھ حصوں میں تقسیم کر ہر حصہ کا کام ملازموں کے ایک مخصوص گروپ یا کچھ ملازموں کے ذریعے مکمل کروانا ہے۔ فیول کے نزدیک تقسیم کار کے ذریعے محکمہ کے مختلف محکموں میں تخصیص یا مہارت پیدا ہوتی ہے اور یہ تنظیم کے لیے فائدہ مند ثابت ہوتی ہے۔ کسی تنظیم میں ملازم کے ذریعے ایک طرح کے کام کرتے رہنے سے ملازموں میں مہارت آجاتی ہے اور اسے وہ زیادہ کامیابی کے ساتھ انجام دے سکتا ہے۔ تقسیم کار تنظیم میں مہارت کو فروغ دیتا ہے۔ اس نے اس اصول کو انتظامی اور تکنیکی تمام کاموں میں نافذ کرنے کی تجویز پیش کی ہے۔

2- اختیار اور ذمہ داری یا حاکمیت اور مسؤلیت (Authority and Responsibility)

کسی بھی تنظیم میں کام کرنے والے ہر ملازم کے اختیار اور ذمہ داری کا واضح طریقہ سے ذکر ہونا چاہیے۔ فیول کے نزدیک انتظامیہ میں اختیار اور ذمہ داری کا بہت گہرا اور قریبی رشتہ ہے۔ اس کا خیال تھا کہ اختیار اور ذمہ داری ایک دوسرے کے ساتھ کام میں آسانی پیدا کرتے ہیں۔ اس کا خیال تھا کہ بغیر اختیار کے ذمہ داریاں اور بغیر ذمہ داریوں کے اختیار بے بنیاد اور بے معنی ہوتا ہے۔ اس لیے فیول نے ان دونوں میں مساوات لانے پر زور دیا ہے۔ اختیار کی تعریف کرتے ہوئے اس نے تحریر کیا ہے کہ اختیار حکم دینے کا حق اور اس کو نافذ کروانے کی طاقت

ہے۔ ایک تنظیم میں اختیار کا ہونا لازمی ہے۔ اس کا خیال تھا کہ ایک انسان کو اس کے اختیار کے مطابق ذمے داری دینی چاہیے تاکہ توازن برقرار رہے۔ ہر تنظیم میں ملازم اختیار چاہتے ہیں لیکن جواب دہی سے بچنا چاہتے ہیں۔ اس کا خیال تھا کہ اختیار اور ذمے داری ایک سکہ کے دو پہلو ہیں جن کا استعمال ہر طرح کی سرگرمی میں کیا جانا چاہیے۔ اس نے ذمے داری کے تناسب میں ہی اختیار فراہم کرنے کی بات قبول کیا ہے۔ دوسرے لفظوں میں ایک آفیسر کو اتنا ہی اختیار فراہم کرنا چاہیے جتنا وہ انجام دے سکے۔

3۔ نظم و ضبط یا انضباط (Discipline)

نظم و ضبط تنظیم کا ایک اہم اصول ہے۔ کسی بھی تنظیم کی کارکردگی اور اس کے نظم و نسق کو بہتر بنانے کے لیے نظم و ضبط کا ہونا لازمی ہے۔ فیول کے نزدیک نظم و ضبط سے مراد یہ ہے کہ تنظیم میں کام کرنے والے تمام ملازمین کو اپنے اعلیٰ عہدہ دار کے حکم یا فرمان کی تعمیل کرنے سے ہے۔ اس کا خیال تھا کہ کسی بھی تنظیم، ادارے اور تجارت وغیرہ کو چلانے کے لیے نظم و ضبط ایک ضروری شرط ہے۔ کوئی بھی تنظیم بغیر نظم و ضبط کے خوشحال، خوش خرم اور کارگر نہیں ہو سکتی ہے۔ تنظیم میں کام کرنے والے تمام ملازموں کے رائے مشورے کے بغیر نظم و ضبط نافذ نہیں کیا جاسکتا ہے۔ تنظیم میں اعلیٰ عہدہ دار کی ذمے داری ہے کہ وہ نظم و ضبط قائم کرے۔ نظم و ضبط کسی بھی تنظیم میں انتظامیہ اور اس کے ملازموں کے درمیان ایک مستقل معاہدہ اور قبولیت ہے۔ اس کا خیال تھا کہ نظم و ضبط بھی مقاصد کو حاصل کرنے میں مدد کر سکتا ہے۔ اس میں احکامات، اطاعت اس کے رویہ اور کام کرانے کے طریقے وغیرہ شامل ہیں۔ فیول کا خیال تھا کہ نظم و ضبط جو منیجر تشکیل کرتا ہے۔ اگر کسی تنظیم کا منیجر اپنے کاموں کے معمول کا پابند ہے تو تنظیم کے تمام لوگ اپنے کام کے معمول کے پابند ہوں گے۔ اگر کسی تنظیم کا منیجر سست اور کاہل ہے تو اس تنظیم کے ملازمین بھی سست اور کاہل ہوں گے۔ اس کا خیال تھا کہ سپروائزر کے لیے لازمی ہے کہ اس کو قابل، غیر جانبدار نہ اور سماجی ہونا ضروری ہے۔ اس کے نزدیک تنظیم میں ملازموں اور مالک کے درمیان معاہدے کی تعمیل ہونی چاہئے۔

4۔ وحدت کمان (Unity of Command)

فیول وحدت کمان اصول کا ایک مضبوط حامی تھا۔ وحدت کمان کی تعریف کرتے ہوئے فیول کہتا ہے کہ وحدت کمان ایک ایسا اصول ہے جو یہ تسلیم کرتا ہے کہ کسی ملازم کو کسی ایک نزدیکی اعلیٰ عہدہ دار کے ذریعے حکم حاصل کرنا چاہیے۔ اس لیے اس کا خیال تھا کہ اگر وحدت کمان کی خلاف ورزی کی جائے گی تو اختیار کمزور ہو جائے گا، نظم و ضبط خطرے میں پڑ جائے گا، نظام درہم برہم ہو جائے گا اور تنظیم کے استحکام کو خطرہ محسوس ہونے لگے گا۔ ایک محکمہ میں جب دو اعلیٰ عہدہ دار اختیار کا استعمال کرتے ہیں تو تنظیم میں خرابی پیدا ہونے لگتی ہے۔ یعنی کوئی بھی ملازم دو طرح کے حکم کے تحت کام کرنا نہیں چاہتا ہے۔

5۔ وحدت سمت (Unity of Direction)

وحدت سمت کا اصول وحدت کمان کے اصول سے مختلف ہے۔ فیول کے نزدیک وحدت سمت سے مراد ہے کہ یکساں مقاصد رکھنے

والی تنظیم کی سرگرمیوں کی نگرانی ایک ہی سربراہ کے زیر نگرانی میں ہونی چاہیے اور کام کا ایک ہی منصوبہ ہونا چاہیے۔ ایک ہی مقصد والی سرگرمیوں کو مکمل کرنے کا کام جب ایک سے زیادہ ملازموں کو دے دیا جائے تو ان کے درمیان تعاون کے مسائل پیدا ہوتے ہیں اور اس کو نافذ کرنے میں رکاوٹ پیدا ہوتی ہے۔ وحدت سمت اصول کو قائم کرنے سے انتظامیہ میں شک و شبہ کی حالات پیدا نہیں ہوتے ہیں اور مخالفت کی حالات میں بھی تعاون کے عمل کو آسانی سے استعمال میں لایا جاسکتا ہے۔ اس نے وحدت کمان اور وحدت سمت کے درمیان فرق کو واضح کرتے ہوئے بیان کیا ہے کہ وحدت کمان کا تعلق مختلف سطحوں پر کام کرنے والے ملازموں سے ہے جب کہ وحدت سمت کا تعلق نگہداشت جسم سے ہے۔ اس کے نزدیک وحدت کمان کا وجود بنیادی طور پر وحدت سمت کے بغیر ممکن نہیں ہے۔ ایک منصوبہ کو کئی ملازموں کے حوالے کر دینے سے اس کے نافذ کرنے میں رکاوٹ پیدا ہو سکتی ہے۔

6۔ انفرادی مفاد کو عام مفاد کے تابع بنانا (Subordination of Individual Interest to General Interest)

یہ عام بات ہے کہ تنظیم کے مفاد انفرادی مفادوں سے زیادہ اہم ہوتے ہیں۔ کیوں کہ تنظیم کی خوشحالی ہی میں ملازموں کی خوشحالی ہوتی ہے۔ فیول مشورہ دیتا ہے کہ ملازم کو تنظیم کے مفادوں کو اہمیت اور ترجیح دینی چاہیے اور اپنے مفاد کو تنظیم کے مفادوں کے تحت رکھنا چاہیے۔ تنظیم کے مقاصد کو حاصل کرنا ہی ملازم کا مقصد ہونا چاہیے۔ اس کے لیے اگر ملازم کو اپنے مفاد کی قربانی بھی دینی پڑے تو تنظیم کے مفاد کے لیے ایسا کرنے میں اسے کوئی تکلف نہیں ہونی چاہیے۔ تنظیم کے مفاد کو نظر انداز کر کے اگر ملازم اپنے مفاد حاصل کریں گے تو تنظیم میں مفاد کے لیے تنازعہ شروع ہو جائے گا۔ اس لیے عام مفاد کے تابعی ذاتی مفاد رہنے چاہیے۔ اس کے نزدیک کسی بھی تنظیم میں ذاتی مفاد اور عام مفاد میں کوئی تنازعہ نہیں ہونا چاہیے۔ یہ اعلیٰ عہدہ داروں اور منیجرز کی ذمہ داری ہے کہ وہ ذاتی مفاد کو ختم کر کے تنظیم کے عام مفاد کی طرف تمام ملازمین کو متوجہ کریں۔ لہذا یہ ضروری ہے کہ اعلیٰ عہدہ دار تنظیم کے مفاد کے لیے مسلسل بہتر اخلاق کا مظاہرہ کریں۔

7۔ معاوضہ یا محنتانہ (Remuneration)

فیول نے زور دے کر کہا ہے کہ تنظیم میں کام کرنے والے ہر ملازم کو مناسب معاوضہ یا محنتانہ دینا چاہیے۔ اس کے نزدیک ملازمین کی تنخواہ یا معاوضہ کا مطلب یہ ہے کہ ہر ملازم کو مناسب طور پر اس کی طرف سے پیش کی گئی خدمات کی ادائیگی کرنا چاہیے۔ کسی بھی تنظیم میں کام کرنے والے ملازموں کو دیا گیا محنتانہ یا معاوضہ اور اس کے ادائیگی کا طریقہ مناسب اور منصفانہ ہونا چاہیے جس سے ملازم اور مالک دونوں کو اطمینان حاصل ہو۔ اس سے تنظیم کی پیداوار میں اضافہ ہوتا ہے۔

8۔ مرکزیت یا تمرکز (Centralization)

مرکزیت تنظیم کے اہم اصولوں میں ایک ہے۔ اس کے ذریعے تنظیم میں فیصلہ لینے کے اختیار کا علم ہوتا ہے۔ مرکزیت سے مراد اختیار کو تنظیم کے اعلیٰ مقام پر مرکوز کرنے سے ہے۔ اس اصول کے تحت پالیسی سازی اور فیصلہ سازی کرنے کا اختیار تنظیم کے اعلیٰ عہدہ دار

کے اختیار میں ہوتا ہے اور تنظیم کے ماتحت عہدہ دار اپنے اعلیٰ عہدہ دار کی ہدایت، صلاح مشوروں کو تسلیم کرتے ہیں۔ فیول نے مرکزیت پر زور دے کر کہا ہے کہ کسی بھی تنظیم میں اختیارات کا کس حد تک مرکزیت اور لامرکزیت کیا جائے یہ بہت حد تک تنظیم کی نوعیت اور حالات پر مبنی ہے۔ اگر تنظیم کا دائرہ وسیع ہو تو لامرکزیت بہتر ہوتی ہے جب کہ چھوٹی تنظیم کے لیے مرکزیت بہتر ہوتی ہے۔ اس کے نزدیک چھوٹی تنظیموں میں مرکزیت ممکن ہے لیکن بڑی تنظیم میں مرکزیت کا فیصلہ لیتے وقت تنظیم کے مفاد، ملازمین کے جذبات اور کام کی نوعیت کا خیال رکھانا چاہیے۔ مرکزیت اور لامرکزیت کے متعلق اس کا خیال تھا کہ ہر وہ چیز جو ماتحتین کی اہمیت میں اضافہ کرتی ہے لامرکزیت کہلاتی ہے اور جو چیز اہمیت میں کمی کرتی ہے وہ مرکزیت ہے۔ اس کا نظریہ مکمل طور سے مرکزیت یا لامرکزیت کے حق میں نہیں ہے۔ بلکہ تنظیم کے حالات، نوعیت اور وسعت کے حق میں ہے۔

9- درجہ بندی یا سلسلہ مراتب (Scaler Chain)

فیول نے اپنے انتظامی اصول میں درجہ بندی کے اصول کو بہت زیادہ اہمیت دی ہے۔ درجہ بندی کا لفظی معنی ہوتا ہے ماتحت پر اعلیٰ عہدہ دار کی حکومت یا نگرانی۔ اس نے درجہ بندی کے اصول کو واضح کرتے ہوئے کہا ہے کہ اعلیٰ عہدیدار کی وہ طاقت جو اپنے ماتحتین کی نگرانی کرے۔ اس نے درجہ بندی کو سیڑھی کا تسلسل نام دیتے ہوئے واضح کیا ہے کہ اعلیٰ اور ماتحت عہدہ داروں کے درمیان رابطہ کی کڑی ہونی چاہیے۔ اس کا خیال تھا کہ ہر تنظیم میں اس طرح کا نظام ہونا چاہیے جہاں کہیں بھی اعلیٰ اور ماتحت کے تعلقات تنظیم میں ہو گا وہیں پر یہ سیڑھی نما عمل بھی ضرور ہو گا۔ درجہ بندی کے اس نظام (System) میں تمام عہدہ داروں یا ملازموں کو مواصلات کے تمام سطحوں کی باقاعدہ معلومات ہونی چاہیے اور اس کے مطابق کام انجام دینا چاہیے۔ لیکن فیول یہ بھی مشورہ دیتا ہے کہ ضرورت پڑنے پر سطحوں سے آگے بھی بڑھا جاسکتا ہے۔ اس کے لیے فیول نے ”گینگ پلانک“ اصول کا نام دیا ہے۔ اس نے یہ مشورہ دیتے ہوئے کہا ہے کہ ضرورت پڑنے پر کوئی بھی افسر اعلیٰ سطح پر جائے بغیر اور پھر نچلے سطح تک آئے بغیر سیدھے ہی رابطہ قائم کر سکتا ہے۔ اس کے نزدیک تنظیم میں ایک افسر کو دوسرے افسر سے برابر کام پڑتا ہے تو یہ آسانی سے ہو سکتا ہے لیکن سرکاری تنظیموں میں جہاں اختیار کے ذرائع غیر واضح ہوتے ہیں جس سے سرکاری تنظیموں میں کم فائدہ ہو سکتا ہے۔

10- حکم نامہ یا ترتیب (Order)

فیول کے نزدیک حکم نامہ سے مراد ہے ملازمین کو مناسب ترتیب دینا۔ اس کا کہنا ہے کہ تنظیم میں ہر چیز اور ہر کسی کے لیے ایک مناسب مقام ہونا چاہیے۔ صحیح جگہ پر صحیح آدمی ہونا چاہیے۔ اگر وہ اس حالت میں ہو گا تو بہتر خدمت فراہم کرے گا۔ اس نے زور دے کر کہا ہے کہ تنظیم میں ہر شخص اور ہر چیز مناسب جگہ پر ہونی چاہیے۔ یہ ہر تنظیم کے لیے نہایت ضروری ہے۔ اس کا خیال تھا کہ زیادہ پیداوار کے لیے ایسا کرنا مناسب ہے۔ اگر اس طرح کے اصول کو قبول کیا جاتا ہے تو نہ صرف پیداوار میں اضافہ ہو گا بلکہ وقت، وسائل اور پیسہ اور محنت کی بربادی بھی کم ہو جائے گی۔

11- عدل یا انصاف (Equity)

یہ تنظیم کا ایک اصول ہے۔ تنظیم میں عدل کے اصول کی اہمیت کو ظاہر کرتے ہوئے فیول مشورہ دیتا ہے کہ تنظیم میں سربراہوں کی ذمہ داری ہے کہ تنظیم میں عدل و انصاف کے اصول کو فروغ دیں۔ تنظیم کا ہر ملازم انصاف، رحم اور غیر تعصبانہ رویہ کی امید کرتا ہے۔ تنظیم میں ہر ملازم کے ساتھ مساوی برتاؤ کیا جانا چاہیے تاکہ ملازم کو کبھی بھی اس بات کی فکر اور احساس نہ ہو کہ اس کے خلاف تعصبانہ رویہ کیا جا رہا ہے۔ عدل اور انصاف تنظیم کے لیے فائدہ مند ثابت ہوتا ہے۔ عدل کا اصول اس بات پر زور دیتا ہے کہ تنظیم میں مالک اور ملازم کے تعلقات یقین اور انصاف پر مبنی ہونا چاہیے۔ اس کے لیے رحم اور انصاف کا ہونا ضروری ہے۔ کسی بھی تنظیم کے مینجروں کو اپنے ماتحت ملازمین کے ساتھ صلہ رحمی کا رویہ کرنا چاہیے۔ اس سے تنظیم میں ملازمین اپنے اعلیٰ عہدیدار کو عزت دیں گے اور ماتحتین اپنے اعلیٰ عہدے دار کی اطاعت کریں گے۔ اس کا خیال تھا کہ تنظیم کی تمام سطحوں پر عدل اور انصاف کے اصول کو نافذ کرنا چاہیے۔

12- عملہ کی میعاد خدمت کا تحفظ (Stability of Tenure of Staff)

فیول تنظیم کے عملہ کی میعاد کو مستحکم کرنے کی وکالت کرتا ہے۔ کسی بھی تنظیم میں ملازم اسی حالات میں مکمل طور سے دل لگا کر کام کر سکتے ہیں۔ جب کی وہ اپنے عہدہ پر مستقل ہوں۔ اس لیے فیول کا خیال تھا کہ تنظیم میں عہدہ مستقل ہونا چاہیے تبھی تنظیم میں ملازم دلچسپی سے کام کریں گے۔ اس کا خیال تھا کہ ملازمین کو تنظیم سے نکالنے کی شرح کم ہونی چاہیے۔ کسی بھی تنظیم میں کام کرنے والے ملازمین کو اس کے کام اور عہدہ کی حفاظت ہونی چاہیے۔ اس سے ملازمین مکمل دلچسپی سے کام کریں گے۔ اس کے برعکس اگر کام اور عہدوں کو بار بار تبدیل کرنے پر صنعت کے کام میں رکاوٹ پیدا ہوگی اور جس سے تنظیم کو نقصان ہوگا۔ عہدہ یا ملازموں کا غیر مستقل ہونا تنظیم کو کمزور بناتا ہے۔ میعاد کا غیر مستحکم ہونا تنظیم پر منفی اثر ڈالتا ہے۔ تنظیم کی کارکردگی کو مستحکم کارکنوں کے ذریعے فروغ کر سکتے ہیں۔ اس کا خیال تھا کہ ایک مستقل لیکن درمیانی لیاقت اور قابلیت والا مینجر اعلیٰ لیاقت اور قابلیت، لیکن غیر مستقل مینجر سے بہتر نتیجہ فراہم کر سکتا ہے۔ فیول کا خیال تھا کہ جہاں تک ممکن ہو ملازم کو اس کے عہدے سے تب تک نہیں برخواست کرنا چاہیے جب تک اس کے خلاف کوئی مناسب ثبوت اور معلومات نہ حاصل ہو جائیں۔

13- پہل یا پیش قدمی (Initiative)

ایک تنظیم کے لیے یہ ضروری ہے کہ صرف مینجر ہی نہیں بلکہ تنظیم میں کام کرنے والے تمام ملازم کو پہل کرنے کا موقع فراہم کرنا چاہیے۔ فیول نے نشاندہی کی ہے کہ پیش قدمی یا پہل تنظیم کی طاقت ہے اور تنظیم کی کارکردگی کو حاصل کرنے کا ایک اہم ذریعہ ہے۔ اگر تنظیم میں تمام ملازم کو پہل کرنے کا موقع فراہم کیا جائے تو تنظیم کی کارکردگی میں اضافہ ہوگا اور تمام ملازموں کی یہ خواہش ہوتی ہے کہ وہ پہل کریں۔ اس کا خیال تھا کہ سربراہوں کو چاہیے کہ وہ اپنے ماتحت ملازمین کو پہل کرنے کا موقع فراہم کریں جس سے ماتحت ملازمین کے اعتماد میں اضافہ ہوگا اور تنظیم کی کارکردگی پر مثبتی اثر ہوگا اور ان کی اس طرح کی دلچسپی تنظیم کے لیے کارآمد ثابت ہو سکتی ہے۔

14۔ تنظیم کے عملہ کے درمیان اتحاد (Espirit de corps)

یہ اصول اس بات پر زور دیتا ہے کہ تنظیم ہی طاقت ہے اور اسی کی بنیاد پر کام کرتا ہے۔ یہ اصول تنظیم میں اتحاد پیدا کرتا ہے۔ یہ اصول اس بات پر زور دیتا ہے کہ اعلیٰ عہدے داروں کو اپنے ماتحت عہدہ داروں سے مدد حاصل کرنی چاہیے اور تمام کو ایک ساتھ لے کر ایک ٹیم کی طرح کام کرنا چاہیے۔ فیول کا خیال تھا کہ تنظیم میں کام کرنے والے ملازمین کے درمیان مدد کرنے کا جذبہ پیدا ہونا چاہیے۔ اس کا خیال تھا کہ ایک تنظیم میں مسلسل کام کرتے رہنے سے ملازمین کے درمیان اختلافات ہونا لازمی ہے۔ اس سے آپسی اختلافات اور ملازمین کی طاقت کم ہو جاتی ہے اور تنظیم کی ترقی میں رکاوٹ پیدا ہو جاتی ہے۔ فیول نے انتظامیہ کے ان اصولوں کو پیش کرتے ہوئے کاروبار، صنعت، سیاست، مذہب، جنگ وغیرہ تمام میں نظم و نسق کی ضرورت، اہمیت اور افادیت کا ذکر کیا ہے اور کہا ہے کہ نظم و نسق کو انہیں عام اصولوں کے ذریعے چلایا جاتا ہے۔ اس طرح ہم نے یہ محسوس کیا ہے کہ یہ چودہ اصول روایتی اصول کے اہم اصول ہیں کیوں کہ اس میں سے ہر ایک اصول تنظیم کا ایک اہم اصول ہے۔

5.7 فیول کی خدمات کا تنقیدی جائزہ (Critical Analysis of Fayol's Contribution)

فیول کے ذریعے پیش کیے گئے انتظامی نظریوں کی کئی نقطہ نظر سے تنقید کی گئی ہے۔

- 1۔ کچھ نقادوں کا کہنا ہے فیول نے انتظامیہ کے اصول کے لیے جن چودہ اصولوں کو پیش کیا ہے وہ ایک دوسرے کو دہراتے نظر آتے ہیں۔
- 2۔ نقادوں کا کہنا ہے کہ فیول نے ساخت پہلوؤں کو اپنے اصول سے نظر انداز کیا ہے۔
- 3۔ فیول کے اصولوں کی اس لیے بھی تنقید کی گئی ہے کہ اس نے اپنے اصول میں مشین پہلوؤں کا ہی ذکر کیا ہے۔ اور انسانی پہلوؤں کو نظر انداز کیا ہے۔
- 4۔ فیول نے اپنے نظریہ میں وحدت کمان پر سب سے زیادہ زور دیا ہے۔ اس حقیقت کو خیال میں رکھ کر بھی فیول کے اصولوں کی تنقید کی جاسکتی ہے۔
- 5۔ فیول نے اپنے انتظامیہ کے اصول میں ملازموں کی سماجی، نفسیاتی اور دیگر ضرورتوں اور پہلوؤں کو نظر انداز کیا ہے۔ جو مختلف نظریے سے غلط ہے۔

5.8۔ اکتسابی نتائج (Learning Outcomes)

عزیز طلبا، اس اکائی میں آپ نے:

- بہتری فیول کی حیات و خدمات کا مطالعہ کیا۔
- فیول کے پیش کردہ انتظامی اصولوں کا مطالعہ کیا۔

- فیول کے انتظامی عناصر کو سمجھا۔
- فیول کی خدمات کا تنقیدی جائزہ لیا۔

5.9 کلیدی الفاظ (Keywords)

تعاون (Coordination)

فیول کے نزدیک تنظیم کی دیکھ بھال کرنے کے لیے تعاون کا ہونا لازمی ہے۔ تعاون تنظیم کا ایک اہم اصول ہے۔ بغیر تعاون کے کوئی بھی تنظیم اپنے مقصد میں کامیاب نہیں ہو سکتی۔ تنظیم کی مختلف سرگرمیوں میں تعاون کا ہونا ضروری تسلیم کیا جاتا ہے۔ تعاون کو انتظامیہ کا دل کہا جاتا ہے کیونکہ تعاون کے ذریعے تنظیم میں پیدا ہوئے تنازعہ کو ختم کیا جاتا ہے۔

5.10 نمونہ امتحانی سوالات (Model Examination Questions)

5.10.1 معروضی جوابات کے حامل سوالات (Objective Answer Type Questions)

- 1- یہ کس مفکر کا قول ہے کہ 'اختیار حکم دینے اور حکم قبول کروانے کی طاقت ہے'؟
(a) میکس ویبر (b) چیسٹر برنارڈ (c) ہینری فیول (d) ہربرٹ سائمن
- 2- کلاسیکی اصول کے سب سے عظیم اور اہم پیش کرنے والے انتظامی مفکر کون ہے؟
(a) لو تھرگلیگ (b) جے۔ ایم۔ مونی (c) نکولس ہینری (d) ہینری فیول
- 3- گینگ پلانک (Gang Plank) کا اصول درج ذیل مفکروں میں سے کس کی تصنیف میں موجود ہے؟
(a) فیول (b) فالٹ (c) ویبر (d) برنارڈ
- 4- ہنری فیول نے انتظامیہ کے کتنے اصول پیش کیے؟
(a) 12 (b) 13 (c) 14 (d) 15
- 5- انتظامیہ کے اصول کا بانی کسے تسلیم کیا جاتا ہے؟
(a) اُروک اور گلیگ (b) فیول (c) ویبر (d) ٹیلر
- 6- ہنری فیول نے انتظامیہ کے کتنے عناصر بیان کیے ہیں؟
(a) 4 (b) 5 (c) 6 (d) 8
- 7- "The Administrative Theory in the State" کے مصنف کون ہیں؟
(a) لو تھرگلیگ (b) جے۔ ایم۔ مونی (c) نکولس ہینری (d) ہینری فیول

8- درج ذیل مفکرین میں سے کس نے تنظیم میں انسانوں کی بہ نسبت ساخت کو زیادہ اہمیت فراہم کی ہے؟
 (a) ایلٹن میو (b) چیسٹر برنارڈ (c) لو تھر گلگ (d) میکس ویبر

9- ہنری فیول کا عام انتظامیہ کا اصول موضوع ہے؟
 (a) پالیسی انتظامیہ کی سطح (b) اعلیٰ انتظامی سطح (c) درمیانی انتظامی سطح (d) اس میں سے کوئی نہیں

10- ہنری فیول نے مینجر کی کتنی صلاحیتیں بیان کی ہیں؟
 4(a) 5(b) 6(c) 9(d)

5.10.2 مختصر جوابات کے حامل سوالات (Short Answer Type Questions)

1. انفرادی مفاد کو عام مفاد کے تابع کے اصول سے کیا مراد ہے؟
2. مرکزیت اور لامرکزیت اصول کو واضح کیجیے۔
3. ہنری فیول کے پیش کردہ پیش قدمی کے اصول کی وضاحت کیجیے۔
4. مساوات یا انصاف کے اصول کی مثال دے کر وضاحت کیجیے۔
5. تنظیم کے عملہ کے درمیان اتحاد (Esprit De Corps) سے کیا مراد ہے؟

5.10.3 طویل جوابات کے حامل سوالات (Long Answer Type Questions)

1. ہنری فیول کی انتظامیہ کے اصول کے لیے کیا خدمات ہے؟ بیان کیجیے۔
2. ہنری فیول نے انتظامیہ کے کتنے اصول پیش کیے ہیں اور ان اصولوں کا جدید انتظامیہ کے اصول کے لیے کتنی افادیت ہے بحث کیجیے۔
3. فیول کے مطابق انتظامیہ کے عناصر بیان کیجیے۔

5.11 مزید مطالعے کے لیے تجویز کردہ کتابیں (Suggested Books for Further Readings)

1. Ashutosh Kumar and Manoj Kumar Singh, *Administrative Thinkers*, Anmol Publications, New Delhi, 2010.
2. P.B. Rathod, *The Galaxy of Administrative Thinkers*, ABD Publisher, Jaipur, 2006.
3. Rakesh Hooja and Ramesh K. Arora, *Administrative Theories, Approaches, Concepts and Thinkers in Public Administration*, Rawat Publications, Jaipur, 2007.
4. Shriram Maheshwari, *Administrative Thinkers*, Macmillan, New Delhi, 2003.
5. R. K. Saprú, *Administrative Theory and Management Thought*, Prentice Hall of India, New Delhi, 2006,
6. S. L. Goel, *Administrative and Management Thinkers: Relevance in New Millennium*, Deep and Deep Publications, New Delhi, 2008.
7. D. Ravindra Prasad, V. S. Prasad and P. Satyanarayana, *Administrative Thinkers*, Sterling Publishers, New Delhi, 2000.

8. Manoj Sharma, *Administrative Thinkers*, Anmol Publication, New Delhi, 2004.
9. S. Polinaidu, *Public Administration*, Galgotia, New Delhi, 2008.
10. Pradeep Sahni and Etakula Vayunandam, *Administrative Theory*, PHI Learning, New Delhi, 2012.
11. Jyanta K. Nanda, *Management Thought*, Sarup and Sons, New Delhi, 2006.
12. M. P. Sharma and B. L. Sadana, *Public Administration in Theory and Practice*, Kitab Mahal, India.
13. Ishtiyag Ahmad, *Azeem Intezami Mufakkareen*, Educational Publications, New Delhi, 2015.

اکائی 6۔ انتظامی طریق عمل: گلک اور اُروک کی خدمات

(Administrative Process: Contribution of Gullick and Urwick)

	اکائی کے اجزا
تمہید	6.0
مقاصد	6.1
لو تھر گلک کی حیات و خدمات	6.2
پوسڈ کارب (POSDCORB) کا اصول	6.3
تنظیم کے اصول	6.4
گلک کی خدمات کا تنقیدی جائزہ	6.5
لینڈال اُروک کی حیات و خدمات	6.6
تنظیم کے اصول	6.7
نظم و نسق کے اصول	6.8
اُروک کی خدمات کا تنقیدی جائزہ	6.9
اکتسابی نتائج	6.10
کلیدی الفاظ	6.11
نمونہ امتحانی سوالات	6.12
معروضی جوابات کے حامل سوالات	6.12.1
مختصر جوابات کے حامل سوالات	6.12.2
طویل جوابات کے حامل سوالات	6.12.3
مزید مطالعے کے لیے تجویز کردہ کتابیں	6.13

6.0 تمہید (Introduction)

بیسویں صدی کے دوران کچھ مفکرین نے تنظیم کے کلاسیکی طرز فکر کو وسیع پیمانے پر شروع کیا۔ اور ان کی اہم دلچسپی انتظامی عمل کی بنیاد اور رسمی تنظیم کی ساخت کی طرف متوجہ کیا۔ اسی طرز فکر کو کلاسیکی نظریہ کہا جاتا ہے۔ اس نظریے کا اہم دعویٰ ہے کہ نظم و نسق ایک سائنس ہے کیوں کہ اس کے کچھ بنیادی اصول ہوتے ہیں۔ اور یہ انتظامیہ کے طریقے پر اعتماد رکھتا ہے۔ اس نظریے کی اہم ترین توجہ تنظیم کے کچھ اہم ترین اصولوں کی تشکیل کرنا ہوتا ہے۔ کلاسیکی نظریہ دیگر کئی ناموں جیسے روایتی نظریہ، رسمی تنظیم کا اصول، مشینی اصول، ساختی نظریہ اور Managment Process School بھی کہا جاتا ہے۔

عزیز طلبا، گزشتہ اکائی میں آپ نے کلاسیکی نظریہ کے اہم رکن آزمی فیول کی خدمات کے حوالے سے کچھ ضروری اصولوں کا مطالعہ کیا۔ اس اکائی میں آپ لو تھر گلک اور لینڈال اروک کی خدمات کا مطالعہ کریں گے۔

6.1 مقاصد (Objectives)

عزیز طلبا، اس اکائی میں آپ:

- گلک اور اروک کی حیات و خدمات کا مطالعہ کریں گے۔
- گلک کے POSDCORB اصول کی بنیادی سمجھ حاصل کریں گے۔
- گلک کے محکمہ سازی کے اصول کو سمجھ جائیں گے۔
- گلک اور اروک کے پیش کردہ تنظیم کے دیگر اصولوں کا مطالعہ کریں گے۔
- گلک اور اروک کی خدمات کا تنقیدی جائزہ لیں گے۔

6.2 لو تھر گلک کی حیات و خدمات (Life and Contribution of Gulick)

گلک 17 جنوری 1892ء کو اوہاؤ، جاپان کے ایک معزز مشنری خاندان میں پیدا ہوا تھا۔ لیکن 1906ء میں اس کا خاندان امریکہ لوٹ گیا اور اس کی ابتدائی تعلیم اور اعلیٰ تعلیم امریکہ میں ہوئی۔ گلک کے والد سڈنی لیوس گلک علم ہیئت (Astronmer) اور ماہر ریاضی تھے اور اس کی والدہ کارا مے (Cara May) پیشہ ور تربیتی نرس تھیں۔ گلک نے اپنی جوانی کا قیمتی وقت جاپان میں گزارا۔ 1920ء میں اس نے کولمبیا یونیورسٹی سے پی۔ ایچ۔ ڈی کی ڈگری حاصل کی اور اس کو نیویارک میں واقعہ Institute of Public Administration کا سربراہ مقرر کر دیا گیا۔ وہ کولمبیا یونیورسٹی میں پروفیسر تھا۔ گلک کی اہم تصانیف درج ذیل ہیں:

1. Papers on the Science of Administration, 1937

2. Administrative Reflections from World War II, 1948

Government Administration and the American Economy, 1950 .3

Modern Management for the City of New York, 1953 .4

The Metropolitan Problems and American Ideas, 1962 .5

6.3 پوسڈ کارب کا اصول (Principle of POSDCORB)

گُلک نے پوسڈ کارب (POSDCORB) کا ذکر اپنی تصنیف 'Organisation' میں پیش کیا ہے۔ اس نے انتظامیہ سے متعلق تمام طرح کے عمل کو بخوبی سمجھ کر 'POSDCORB' کا مخفف ایجاد کیا ہے۔ اس کی سرگرمیاں انگریزی کے سات ابتدائی حروف سے مل کر بنی ہیں۔ جس میں ہر حرف کے اپنی خاص معنی ہیں، جو درج ذیل ہیں:

P- Planning	1. منصوبہ بندی
O- Organising	2. منظم کرنا
S- Staffing	3. عملہ کی بھرتی
D- Directing	4. ہدایت
CO- Co-Ordinating	5. تعاون
R- Reporting	6. رپورٹنگ
B- Budgeting	7. بجت سازی

منصوبہ بندی (Planning)

لفظ (P) منصوبہ بندی کو ظاہر کرتا ہے۔ گُلک کے نزدیک کسی بھی کام کو منظم طریقے سے مکمل کرنے کے لیے منصوبہ بندی ایک لازمی اور اہم عمل تسلیم کیا جاتا ہے۔ منصوبہ بندی کا مقصد تنظیم کے اہم مقاصد کو حاصل کرنے کے لیے مختلف ضروری سرگرمیوں کی شناخت کرنا ہے۔ منصوبہ بندی ساتھ ہی اس چیز کی شناخت کرتا ہے کہ ہم اپنے طے شدہ مقاصد کو حاصل کر سکیں۔ منصوبہ بندی کا اہم مقصد تنظیم کے انسانی اور جسمانی وسائل کا تجزیہ کرنا ہے تاکہ زیادہ کارکردگی اور کم خرچ پر زیادہ کامیاب نتیجہ حاصل کر سکیں۔ منصوبہ بندی تنظیم کے مقاصد کو حاصل کرنے کا سب سے اہم ذریعہ ہے۔

منظم کرنا (Organising)

لفظ او (O) تنظیم کے ڈھانچے اور ساخت کو ظاہر کرتا ہے۔ منظم کرنا عملہ کا دوسرا اہم فعال ہے۔ یہاں منظم کرنے سے مراد تنظیم

کے تعمیر سے نہیں ہے بلکہ کسی بھی تنظیم کے مقاصد کے مطابق ہونے والی سرگرمیوں کو منظم کرنے سے ہے۔ تمام طرح کے وسائل جیسے مزدوری، طاقت، دولت، تکنیک، کچا مال مشین وغیرہ کو منظم طریقہ سے استعمال میں لانا ہی منظم کرنا ہے۔

عملہ (Staffing)

لفظ ایس (S) عملہ کو ظاہر کرتا ہے۔ کسی بھی تنظیم کی سب سے بڑی طاقت تنظیم میں کام کرنے والے ملازم ہی ہیں۔ عملہ میں ملازموں کی درجہ بندی، بھرتی، تربیت تنخواہ، ترقی، منتقلی اور سبکدوشی وغیرہ اہم ہیں۔ یہ تمام وہ کام ہیں جن کو منیجر کو خیال کرنا چاہیے۔ چونکہ کسی بھی تنظیم کی کارکردگی اور اس کے کام کرنے کی طاقت ملازموں پر ہی منحصر ہوتی ہے۔ اس لیے کام کرنے والے منتظم کا زیادہ وقت اسی طرح کے عمل میں خرچ ہوتا ہے۔

ہدایت (Directing)

لفظ D تنظیم کے ڈائریکشن یعنی ہدایات کو ظاہر کرتا ہے۔ یہ تنظیم کے منیجروں کے ذریعے اپنے ماتحت ملازموں کو حکم نامہ جاری کرنا اور ان کی سرگرمیوں کو چلانے کی عمل کی معلومات فراہم کرتا ہے۔ ہر تنظیم میں اعلیٰ عہدہ دار اپنے ماتحت عہدہ داروں کو ضرورت کے مطابق ہدایات اور رہنمائی فراہم کرنے کا کام کرتے ہیں۔ ہدایات ہمیشہ اعلیٰ عہدہ داروں کے ذریعے اپنے ماتحت عہدہ داروں کو فراہم کی جاتی ہے اور ماتحت اس ہدایات کی تعمیل کرتے ہیں۔ ہدایات عملہ کا ایک اہم فعال ہے۔ ہدایات کے ذریعے تنظیم کے کاموں کو موثر طریقے سے مکمل کیا جاتا ہے اور تنظیم کے مقاصد کو آسانی سے حاصل کیا جاتا ہے۔

تعاون (Co-Ordinating)

لفظ (CO) سے مراد ہم آہنگی ہے۔ ہم آہنگی تنظیم کے اہم کاموں میں سے ایک ہے۔ ہم آہنگی کی بدولت نظم و نسق عامہ کے محکموں میں باہمی نظم و ضبط کو قائم رکھا جاتا ہے۔ کیونکہ بغیر تعاون کے تنظیم کے کام نہیں ہو سکتے۔ ہم آہنگی عملہ کا ایک اہم فعال ہے۔ تعاون مختلف محکموں اور ملازمین کے درمیان مدد کر کے ٹیم ورک کو فروغ کرتا ہے۔ ہم آہنگی سے کاموں کے دہراؤ اور ٹکراؤ کو ختم کیا جاسکتا ہے۔ دوسری طرف کسی کام کو منظم طریقے سے مکمل کرنے کے لیے تعاون ضروری ہے۔

رپورٹنگ (Reporting)

لفظ (R) رپورٹنگ کو ظاہر کرتا ہے۔ گلگ کے نزدیک رپورٹنگ عملہ کا چھٹا اہم فعال ہے۔ رپورٹنگ سے مراد کسی بھی تنظیم کی رپورٹ تیار کرنا۔ تنظیم میں کیا سرگرمی چل رہی ہے۔ کون کس طرح اپنے کام کو انجام دے رہا ہے۔ تنظیم کے کیا مسائل ہیں؟ تمام کی معلومات رپورٹوں کے ذریعے حاصل ہوتی ہے۔

بجٹ سازی (Budgeting)

لفظ (B) بجٹ بنانا ظاہر کرتا ہے کیوں کہ تنظیم سے متعلق بجٹ ایک اہم پہلو ہے۔ بجٹ کو تشکیل کرنا مکمل طور سے مالیاتی نظم و نسق سے متعلق ہے۔ Budgeting سے مراد مالیاتی، منصوبہ بندی، حساب کتاب اور کنٹرول کا مکمل عمل ہے۔ اس طرح انتظامیہ کے طالب علموں کے لیے پوسٹڈ کارب کا اصول گنگ کی ایک اہم خدمات ہے۔ اس نے POSDCORB کو واضح کر کے اعلیٰ عہدہ دار اور افسروں کو ان کی ذمہ داری کا علم فراہم کیا ہے۔ اس اصول کی وجہ سے ان کی اپنی جواب دہی کو خیال رکھنے میں آسانی ہوتی ہے۔

6.4 تنظیم کے اصول (Principles of Organisation)

لو تھر گنگ ایک انتظامی مفکر تھا اور تنظیم کے مشینی یا روایتی نظریہ کا پر زور حامی تھا۔ اس کا تعلق رسمی تنظیم کے اصول سے ہے۔ اس کا خیال تھا کہ تنظیم کے کچھ مخصوص اصول ہوتے ہیں اور ان اصولوں کو نافذ کر کے تنظیم کی کارکردگی میں اضافہ کیا جاسکتا ہے۔ گنگ نے تنظیم کی کارکردگی میں اضافہ کرنے کے لیے کچھ واضح اور مخصوص اصولوں پر زور دیا ہے۔ تنظیم کی تعریف کرتے ہوئے اس نے کہا ہے کہ تنظیم اختیار کی رسمی ساخت ہے جس کے ذریعے کسی طے شدہ مقاصد کو حاصل کرنے کے لیے کام کو تقسیم اور ہم آہنگ کیا جاتا ہے۔ تنظیم کی اس تعریف سے واضح ہوتا ہے کہ (1) تنظیم ایک رسمی ساخت ہے (2) اس میں کاموں کا منصوبہ کیا جاتا ہے (3) تنظیم میں تعاون ہوتا ہے (4) تنظیم کچھ مخصوص اصولوں پر مبنی ہوتی ہے۔ گنگ تنظیم کی روایتی نظریہ کا حامی ہے۔ اس کے نظریہ کو ساختی، فعلی نظریہ نام سے بھی جانا جاتا ہے۔ کیونکہ اس کا نظریہ تنظیم کے واضح اصولوں، قاعدوں اور کاموں وغیرہ سے متعلق ہے۔ اس کے نظریہ کو مشینی نظریہ بھی کہا جاتا ہے۔ کیونکہ اس میں تنظیم کی ساخت سازی عمل پر بہت زیادہ اہمیت دی جاتی ہے۔ اس نے ہنری فیول کے ان 14 انتظامی اصولوں سے متاثر ہو کر انہیں کی بنیاد پر تنظیم کے دس درج ذیل اصولوں کا ذکر اپنی کتاب 'Administration' میں واضح طور پر پیش کیا ہے۔

- تقسیم کار
- محکمہ تنظیم کی بنیاد
- درجہ بندی کے ذریعے تعاون یا رابطہ
- دانستہ تعاون
- کمیٹیوں کے ذریعے رابطہ
- وحدت کمان
- خطی اور سہاری
- لامرکزیت
- وفد
- دائرہ نگرانی

1- تقسیم کار (Division of Work)

گنگ نے انتظامیہ کے جن دس اصولوں کا ذکر کیا ہے ان میں اس نے تقسیم کار کے اصول پر زیادہ زور دیا ہے۔ اس نے تقسیم کار کو تنظیم کی بنیادی اصول تسلیم کیا ہے۔ اس کے نزدیک تقسیم کار تنظیم کی بنیاد ہے کیونکہ تنظیموں کو قائم کرنے کے پیچھے کوئی نہ کوئی مقصد پوشیدہ

ہوتا ہے۔ تنظیم کو قائم کرنے اور اس کو چلانے کے لیے کام کی تقسیم لازمی ہے۔ اس کا خیال تھا کہ اگر ایک فرد تنظیم کے تمام کام کو مکمل کر لیتا ہے تو کسی دیگر تنظیم کی ضرورت ہی پیش نہ آتی۔ تقسیم کار کا لفظی مطلب کسی کام کو بہت سے چھوٹے چھوٹے حصوں میں تقسیم کر دینا اور اس کے بعد ان تقسیم کیے گئے چھوٹے بڑے حصوں کو دیگر چھوٹی چھوٹی یونٹوں میں تبدیل کر دینا ہے اور ہر حصوں کا کام کسی ماہرین کے حوالے کر دینا چاہیے۔ اس کا خیال تھا کہ تقسیم کار بنیادی طور پر اہم مقصد کو حاصل کرنے یا کام کو مکمل کرنے کے لیے ہونا چاہیے۔ تقسیم کار آسان اور تمام لوگوں کو قبول ہونا چاہیے۔ تنظیم میں ہر ملازم کا کام مخصوص کاموں کو مکمل کرنے سے متعلق ہونا چاہیے۔ اس کی علاوہ کاموں کی تقسیم تنظیم سے منسلک ملازموں کی صلاحیت، دلچسپی اور کارکردگی کو ذہن میں رکھ کر کرنی چاہیے۔ انتظامی کاموں کو تقسیم کرنے سے تنظیم میں تخصص اور تنظیم کی کارکردگی میں اضافہ ہوتا ہے۔ کام کی تقسیم کرنے سے پیداوار میں بھی اضافہ ہوتا ہے اور کم خرچ سے زیادہ پیداوار حاصل کی جاسکتی ہے۔

2- محکمہ سازی کا اصول (Principles of Departmentalisation)

محکمہ کا اصول اپنے آپ میں ایک مثالی اصول ہے۔ جو بنیادی طور پر محکمہ کے مسائل سے متعلق ہے۔ گلگ کے نزدیک تنظیم کا دوسرا اصول محکمہ کا اصول ہے۔ اس اصول کے بنیاد پر کام کی تقسیم ہوتی ہے اور نئے محکمہ قائم کیے جاتے ہیں۔ تنظیم کی سرگرمی، کارکردگی اور کامیابی کے لیے اسے سہولت کے مطابق مختلف شعبوں اور ذیلی شعبوں میں تقسیم کرنا لازمی ہوتا ہے۔ اس نے محکمہ کے اصول کو چار P کے بنیادی اصولوں کے نام سے پیش کیا ہے۔ ان اصولوں سے کسی تنظیم کے کام کی تقسیم آسانی سے کی جاسکتی ہے۔ گلگ ان اصولوں کا ذکر درج ذیل طریقوں سے کیا ہے۔

- مقصد (Purpose)
- عمل (Process)
- شخص یا گاہکوں (Person or Clientale)
- مقام (Place)

3- درجہ بندی یا ترتیب مراتب (Co-ordination through Heirarchy)

درجہ بندی کا اصول تنظیم کا ایک اہم اصول ہے۔ یہ تنظیم میں ہم آہنگی قائم کرنے میں مددگار ثابت ہوتا ہے۔ اس کے نزدیک افراد کی مختلف سطحوں میں صف بندی کی جاتی ہے اور اس بات پر بھی زور دیا جاتا ہے کہ تنظیم میں حکم کون جاری کرے گا اور کون لوگ حکم کی تعمیل کریں گے۔ درجہ بندی ہر طرح کی تنظیموں میں وحدت کمان یا اختیار کی تقسیم کا موقع فراہم کرتی ہے اور واضح کرتی ہے کہ ہر تنظیم میں کام کرنے والے ملازموں کا عہدہ، کام کے حالات، کام کی سطح، مہارت اور ذمے داری وغیرہ ہے۔ گلگ کا خیال تھا کہ تنظیم میں جو لوگ اعلیٰ تعلیم یافتہ ہوتے ہیں اور مخصوص شعبوں میں مہارت اور تجربہ رکھتے ہیں اعلیٰ عہدے پر مقرر کیے جاتے ہیں اور جو کم تر تعلیم یافتہ اور مخصوص

مہارت اور تجربہ رکھتے ہیں کمتر عہدے پر مقرر کیے جاتے ہیں۔ اس کے نزدیک درجہ بندی کا اصول نہ صرف تقسیم کار کی وجہ سے پیدا ہوتا ہے۔ بلکہ تنظیم کے اعلیٰ عہدیدار اور ماتحتین کے درمیان موثر ربط کے ضرورت کی بنیاد پر پھیلتا ہے۔ اس کا خیال تھا کہ تنظیم کے تحت درجہ بندی کے ذریعے یہ بندوبست کی جاتی ہے کہ تنظیم سے منسلک عہدہ دار اپنے اعلیٰ عہدہ دار کی تنقید نہ کریں۔

4- کمیٹیوں کے ذریعے ہم آہنگی (Coordination through Committee)

گُلگ کمیٹیوں کے ذریعے ہم آہنگی کو تنظیم کا ایک اہم اصول تسلیم کرتا ہے۔ تنظیم میں کمیٹیوں کے ذریعے ہم آہنگی قائم کی جاسکتی ہے۔ اس کے نزدیک تنظیم میں ہم آہنگی کو قائم کرنے کے لیے کمیٹیوں کو تشکیل کیا جانا چاہیے۔ تنظیم میں مختلف کمیٹیوں کے ذریعے رسمی اور موثر ہم آہنگی کو قائم کیا جاسکتا ہے۔

5- دانستہ تعاون یا تسمیق (Deliberate Coordination)

گُلگ نے تنظیم کے اصولوں کے تحت دیگر اصولوں کے ساتھ ساتھ دانستہ تعاون کے اصول کو ضروری تسلیم کیا ہے۔ ہم آہنگی کا تعلق تنظیم کے مقاصد اور کاموں سے متعلق ملازموں کے درمیان تال میل اور ہم آہنگی کو قائم کرنے سے ہے۔ اس کا خیال تھا کہ اگر تنظیم میں دانستہ تعاون جیسے اہم اصول کا استعمال نہیں کیا جائے گا تو تنظیم کی کامیابی ناممکن ہو جائے گی۔ دانستہ تعاون سے تنظیم کو مختلف طرح کے فائدہ ہوتے ہیں۔ (1) اس سے کاموں میں دہراؤ پیدا نہیں ہوتا (2) اس سے ملازموں کے درمیان تال میل قائم ہوتا ہے۔ (3) اس سے تنظیم میں باہمی تعلقات قائم ہوتے ہیں اور تنازعہ کو حل کیا جاتا ہے۔ لہذا تعاون قائم کرنے کے لیے دانستہ کوشش کرنا ضروری ہے۔

6- لامرکزیت یا عدم تمرکز (Decentralisation)

لامرکزیت تنظیم کا ایک اہم اصول ہے۔ لامرکزیت کا بنیادی مقصد اختیار کو منتقل کرنا ہوتا ہے۔ مرکزیت اور لامرکزیت تنظیم کے دو اہم اصول ہیں۔ جن سے تنظیم میں فیصلہ لینے کی معلومات حاصل کی جاتی ہے۔ لامرکزیت سے مراد ہے انتظامی اختیار ایک مقام پر مرکوز نہ ہو کر تنظیم کے مختلف حصوں میں موجود ہونے سے ہے۔ گُلگ لامرکزیت کو تنظیم کا ایک اہم اصول تسلیم کرتا ہے کیوں کہ اس کا براہ راست تعلق تقسیم کار سے ہوتا ہے۔ مرکزیت سے مراد ہے اختیار کو تنظیم کے اعلیٰ مقام پر مرکوز کرنا۔ اس نظام کے تحت پالیسی سازی اور فیصلہ سازی کے اختیار انتظامی تنظیم کے اعلیٰ عہدہ دار کے دائرہ اختیار میں رکھا جاتا ہے۔ جس میں ماتحت عہدہ دار کو اس کی دلچسپی کے مطابق کام دیا جاتا ہے اور اعلیٰ عہدہ دار کا مسائل سے کم سے کم تعلق ہوتا ہے۔

7- وحدت کمان (Unity of Command)

وحدت کمان تنظیم کا ایک اہم اصول ہے۔ وحدت کمان کو واضح کرتے ہوئے مختصر آبی کہا جاسکتا ہے کہ کسی ملازم کو کسی ایک اعلیٰ عہدہ دار سے ہی حکم حاصل کرنا چاہیے اور ایک ہی اعلیٰ عہدیدار کا جواب دہ ہونا چاہیے۔ اگر کسی ملازم کو ایک سے زیادہ عہدیدار کو حکم کی

اطاعت کرنی پڑے گی تو اس سے وہ پریشان رہے گا اور اپنی ذمے داری کو ادا کرنے میں کامیاب نہیں ہو سکے گا۔ ایک ملازم جب کئی ایک سپر وائزر کے احکامات کے تابع ہوگا تو غلط فہمیوں کا شکار، غیر کارکرد اور غیر ذمے دار ہوگا جبکہ ایک ملازم جو صرف ایک ہی سپر وائزر کے تابع ہوگا زیادہ مستعد، کارکرد اور ذمے دار ہوگا۔ اس کے نزدیک وحدت کمان کا تعلق ان لوگوں سے ہے جن پر حکم چلایا جاتا ہے نہ ان لوگوں سے ہے جو حکم جاری کرتے ہیں۔ گلگ نے اس اصول کی افادیت و اہمیت کو واضح کرتے ہوئے اس اصول کی حمایت کی ہے۔ اس کا خیال تھا کہ وحدت کمان کے اصول کی اہمیت کو نظر انداز نہیں کیا جانا چاہیے۔

8۔ خطی اور سہاری (Line and Staff)

کسی بھی ملک کا حکومتی انتظامیہ مختلف بڑی بڑی یونٹوں میں تقسیم ہوتا ہے۔ جنہیں محکمہ کا نام دیا جاتا ہے۔ ان محکموں کو خطی کے نام سے بھی جانا جاتا ہے۔ کیونکہ اس کا تعلق اس اہم مقاصد کو حاصل کرنے کے لیے ہوتا ہے جن کے لیے حکومت تشکیل کی جاتی ہے۔ گلگ نے تنظیم کے اصولوں کے تحت خطی اور سہاری دونوں کو بھی اہم تسلیم کیا ہے۔ اس کے نزدیک تنظیم میں یہ سہاری کے فرائض تنظیم میں اعلیٰ عہدیدار کی مدد کرنا ہے اور رائے مشورے دینا ہے جبکہ خطی پالیسی کی تشکیل کرتی ہے فیصلہ سازی کرتی ہے اور اسے نافذ کرتی ہے۔ اس کا خیال تھا کہ تنظیم میں دونوں ہی یونٹ موجود ہونی چاہیے۔ تب ہی تنظیم اپنے مقصد کو حاصل کر سکتی ہے۔ جیسے دفع، خارجہ، ریلوے، وزارت وغیرہ۔

9۔ تفویض کار یا واگذاری (Delegation)

تفویض کار سے مراد یہ ہے کہ کسی تنظیم میں اعلیٰ عہدیدار اپنے کام کے کچھ اختیار کو اپنے ماتحت کو منتقل کرنے سے ہے۔ اس صنعتی زمانہ میں کسی اعلیٰ عہدے دار کے لیے تنظیم کے مکمل نظام پر کنٹرول کرنا ممکن نہیں ہے۔ اس لیے اعلیٰ عہدے دار اپنا کام دوسرے ماتحت کے حوالے کر دیتا ہے۔ تنظیم میں جب ایک اعلیٰ عہدیدار کے پاس کام زیادہ ہو جاتا ہے اور اس کی ذمے داری میں اضافہ ہو جاتا ہے تو وہ اپنا کام اپنے ماتحتین کو اختیار کے ساتھ منتقل کر دیتا ہے۔ اس طرح جب ایک اعلیٰ عہدہ دار اپنے ماتحتین کو کوئی کام حوالے کرتا ہے اور اسے تمام اختیار فراہم کرتا ہے تو انتظامیہ کے اصول کے زبان میں اسے ہی تفویض کار کہا جاتا ہے۔

10۔ دائرہ نگرانی (Span of Control)

گلگ نے دائرہ نگرانی کو تنظیم کا ایک اہم اصول تسلیم کیا ہے۔ اس کا خیال تھا کہ ایک فرد کا ہاتھ پیمانہ کے محدود تاروں کا احاطہ کر سکتا ہے۔ اسی طرح انسان کا عزم اور ذہن قریب ترین محدود تعداد تک دائرہ نگرانی قائم رکھتے ہوئے انتظامی تعلقات قائم رکھ سکتا ہے۔ اس نے مزید کہا ہے کہ دائرہ نگرانی کی حد بندیاں علم کی حد بندیوں سے کچھ حد تک مربوط ہوتی ہیں۔ لیکن اس سے کہیں بڑھ کر یہ معاملہ وقت اور صلاحیت کی حد بندیوں سے تعلق رکھتا ہے۔ اس لیے گلگ آخر میں یہ واضح کرتا ہے کہ کسی تنظیم کا سربراہ شخصی طور پر براہ راست احکامات

6.5 گُلک کی خدمات کا تنقیدی جائزہ (Critical Analysis of Gulick's Contribution)

گُلک کے تنظیم کے اصولوں کو بہت زیادہ اہمیت دی جاتی ہے۔ لیکن اس کے اصولوں کی تنقید بھی کی جاتی ہے۔ اس کے ذریعے پیش کیے گئے تنظیم کے اصولوں کی تنقید کئی بنیادوں پر کی جاتی ہے۔

1. نقادوں کا کہنا ہے کہ گُلک نے تنظیم کے ساخت کے جو چار بنیاد پیش کیے ہیں وہ پوری طرح سے مکمل نہیں ہیں۔ محکمہ کے مقصد، عمل، شخص اور مقام میں سے کوئی بھی ایک ایسا بنیاد نہیں ہے۔ جس کو یقین کے ساتھ تنظیم کا ایک بنیاد تسلیم کر لیا جائے۔ حقیقت تو یہ ہے کہ اس کے ذریعے پیش کیے گئے تمام بنیاد خرابیوں سے بھرے ہوئے ہیں۔
2. گُلک نے اپنے تنظیم کے اصول میں درجہ بندی کے نظام کو ضروری اور اہم تسلیم کیا ہے اور اس کے فائدہ کے پہلوؤں کا اظہار کیا ہے۔ لیکن فائدہ مند پہلوؤں کا انکار کر دیا ہے۔
3. گُلک نے لامرکزیت کو بھی تنظیم کا ایک اہم اصول تسلیم کیا ہے۔ اس نے لامرکزیت کے فائدہ مند پہلوؤں کی طرف اشارہ کیا ہے لیکن منفی پہلوؤں کا انکار کیا ہے۔
4. گُلک نے اپنے تنظیم کے اصولوں میں سب سے زیادہ مشین پہلوؤں کا ذکر کیا ہے۔ جب کہ انسانی پہلوؤں کو نظر انداز کیا ہے۔
5. گُلک کے وحدت کمان اور دائرہ نگرانی کے اصول انتظامیہ کے سامنے مختلف طرح کے سوالات پیدا کرتے ہیں۔

6.6 لینڈال اُروک کی حیات و خدمات (Life and Contribution of Urwick)

لینڈال اُروک (Lyndall Urwick) ایک بااثر کاروباری، انتظامیہ کا مشیر اور کلاسیکی انتظامی مفکر کے طور پر مشہور تھا۔ اُروک کلاسیکی یا مشینی نظریے کا حمایتی تھا۔ اس کے خیالات آج بھی اتنا ہی موزوں ہے جتنا کہ آج سے چالیس پچاس سال پہلے تھا۔ اس نے وسیع طور پر نظم و نسق عامہ سے متعلق اپنے خیالات کا اظہار کیا تھا۔ وہ گُلک کے تعاون سے ایک تعلیمی جرنل ”انتظامی سائنس“ جو سہ ماہی تھا اس کی شروعات کی تھی۔ اُروک مارچ 1891 کو لندن میں پیدا ہوا تھا۔ اس نے اپنی ابتدائی تعلیم New College Oxford سے حاصل کیا۔ اس نے 1913ء میں جامعہ آکسفورڈ سے جدید تاریخ میں گریجویشن حاصل کیا۔ اس کے ذریعے تحریر کی گئی کتابیں درج ذیل ہیں:

1. The Meaning of Rationalisation, 1929

2. Management of Tomorrow, 1933

3. Papers on the Science of Administration, 1937

4. The Elements of Administration, 1944

The Making of Scientific Management, 1945 .5

The Theory of Organisation, 1952 .6

The Golden Book of Management, 1952 .7

The Pattern of Management, 1956 .8

6.7 تنظیم کے اصول (Principles of Organisation)

اُروک کا شمار ان مفکرین میں ہوتا ہے جو تنظیم کو صحیح سمت میں کنٹرول کرنے کے لیے اس کی ساخت اور اصولوں پر زیادہ توجہ دیتا ہے۔ اس کے ذریعے تحریر کی گئی مشہور کتاب "The Theory of Orginasation" جو 1952 میں شائع ہوئی تھی۔ اس کتاب میں اس نے تنظیم کے اصولوں سے متعلق اپنے خیال کا اظہار کیا ہے اور اس بات پر زیادہ زور دیا ہے کہ تنظیم کے اصولوں کو سائنسی درجہ فراہم کیا جانا چاہیے۔ اُروک نے تنظیم کے آٹھ اصول کا ذکر کیا ہے جو درج ذیل ہیں:

1- مقصدیت کے اصول یا جانبداری کے اصول (Principle of Objectivity)

اُروک نے تنظیم کے اصولوں میں مقصدیت کے اصول کو سب سے زیادہ اہمیت دی ہے۔ اس اصول کا اہم زور مقصدیت پر مبنی ہے۔ اس کے نزدیک تنظیم اور اس کی تمام ساخت کے مقاصد واضح ہونے چاہیے بغیر کسی مقصد کے تنظیم کام نہیں کر سکتی۔ تاکہ کام کو آسانی سے حاصل کیا جاسکے۔ اس نے زور دے کر کہا ہے کہ ہر تنظیم کی ساخت کا کچھ مقصد ہونا چاہیے۔ جن کو نشانہ بنا کر تنظیم کے ذریعے کام کیا جانا چاہیے۔

2- مساوات کا اصول (Principle of Equality)

اُروک کے نزدیک تنظیم کی ساخت کو مساوات کے اصول پر مبنی ہونا چاہیے۔ تنظیم میں مساوات کے اصول کو تسلیم کیا جانا چاہیے۔ اگر مساوات کے اصول کو قبول نہیں کیا جائے گا تو ممکن ہے اس میں اختلافات و تنازع اور بد نظمی پیدا ہو جائے گی اور اس کی پیداوار اور کارکردگی پر منفی اثر ہوگا۔ اس اصول کے مطابق اختیار اور ذمے داری میں توازن ہونا چاہیے۔ یعنی ایک دوسرے میں برابری ہونا چاہیے۔ تنظیم کے ہر عہدے کے لیے جہاں اختیار کا بندوبست کیا جاتا ہے وہیں اس کے لیے مساوی جواب دہی کا بندوبست ہونا چاہیے۔ اُروک کا خیال تھا کہ بغیر جواب دہی کے اختیار کا غلط استعمال ہونے کی امید ہوتی ہے اور بغیر اختیار کے جواب دہی کو انجام دینا مشکل ہوتا ہے۔ لہذا دونوں میں برابری ہونی چاہیے۔

3- ذمے داری کے اصول (Principle of Responsibility)

اُروک نے تنظیم کے اصول کے تحت ذمے داری کے اصول کو اہم تسلیم کیا ہے۔ اس کے نزدیک تنظیم کے اعلیٰ عہدہ دار اور اس کے ماتحت ملازمین کی ذمے داری متعین ہونی چاہیے۔ تنظیم کے اعلیٰ عہدہ دار اور ماتحت عہدہ دار دونوں کو ایک دوسرے کے کاموں کا ذمے دار ہونا چاہیے۔ ماتحت عہدہ دار کو اپنے اعلیٰ عہدہ دار کے حکم کی تعمیل کرنی چاہیے اور اعلیٰ عہدہ دار اپنے ماتحت عہدہ داروں کے کاموں کو مکمل کرانے کے لیے ذمے دار ہونا چاہیے اُروک کے نزدیک اپنے ماتحت سے کام لینے کا اختیار ہر اعتبار سے اعلیٰ عہدہ داروں پر ہونا چاہیے۔ تنظیم کے مقصد کو حاصل کرنے کے لیے اعلیٰ عہدیداروں کی یہ ذمے داری واضح ہونا لازمی ہے۔

4- درجہ بندی کا اصول (Principle of Scalar chain)

درجہ بندی کے اصول سے مراد تنظیم میں اعلیٰ عہدیدار کو اپنے ماتحتین پر حکمرانی کرنے سے ہے۔ درجہ بندی کا اصول تنظیم میں اتحاد قائم کرنے میں مددگار ثابت ہوتا ہے۔ دفاتر اور ملازمین کو اعلیٰ عہدیدار اور ماتحتین کے تعلقات کے بنیاد پر قائم ہونا چاہیے۔ اُروک کا خیال تھا کہ ایک مثالی اور اعلیٰ درجہ کے تنظیم کو درجہ بندی کے اصول پر مبنی ہونا چاہیے۔ کیونکہ درجہ بندی کے اصول سے ہی تنظیم میں وحدت کمان کا اصول واضح ہوتا ہے۔ درجہ بندی کے اصول کے مطابق ہر ماتحت عہدہ دار اپنے اعلیٰ عہدہ دار کا جوابدہ ہوتا ہے اور اپنے اعلیٰ عہدہ دار کے حکم کی تعمیل کرتا ہے۔ اس اصول کے مطابق اعلیٰ عہدہ دار اپنے ماتحتین کے کام کی نگرانی کریں گے تو ماتحتین اپنے اعلیٰ عہدہ دار کے تحت ذمے دار ہوں گے۔

5- دائرہ نگرانی کے اصول (Principle of Span of Control)

دائرہ نگرانی کے اصول سے مراد ہے کہ انتظامی تنظیم میں ایک اعلیٰ عہدیدار کتنے ملازموں کے کاموں کا معائنہ موثر طریقہ سے کر سکتا ہے۔ ایک اعلیٰ عہدیدار کے تحت کام کرنے والے ملازموں کی تعداد کتنی ہونی چاہیے۔ اس کے نزدیک ہر اعلیٰ عہدہ دار کم سے کم 5 یا 6 ماتحتین کے کاموں کی موثر طریقہ سے نگرانی کر سکتا ہے۔ ہر ماتحتین کو اپنے اعلیٰ عہدہ دار کے حکم کی تعمیل کرنی چاہیے۔ اُروک زور دے کر کہتا ہے کہ ایک اعلیٰ عہدہ دار کی نگرانی میں کام کرنے والے ملازمین کی تعداد محدود رہنی چاہیے۔ اگر ایک اعلیٰ عہدہ دار کی نگرانی میں محدود ملازمین ہوں گے تو وہ انہیں صحیح طریقہ سے ہدایت اور نگرانی فراہم کر سکتا ہے۔

6- مہارت کا اصول (Principle of Specialisation)

مہارت کا اصول تقسیم کار سے ہے۔ اس اصول کے مطابق ایک ملازم کو اپنے کام کو صحیح طریقہ سے انجام دینے کے لیے اپنے کام کے تحت محدود رہنا چاہیے۔ یعنی ہر ملازم کو تنظیم میں ایک مخصوص کام کو انجام دینا چاہیے۔ تاکہ اس کو اور مہارت حاصل ہو اور تنظیم کی کارکردگی میں اضافہ ہو۔ اُروک کا خیال تھا کہ مہارت کی وجہ سے ملازمین اپنے کام کے تمام پہلوؤں اور مسائل کو آسانی سے معلوم کرتے ہوئے اپنے

کاموں کو کامیابی سے انجام دے سکتے ہیں۔ اس کا خیال تھا کہ تخصیص یا مہارت کا اصول ہر طرح کے تنظیموں کے لیے اہم اور ضروری ہے۔

7۔ ہم آہنگی کا اصول (Principle of Co-ordination)

ہم آہنگی تنظیم کا ایک اہم اصول ہے۔ ہم آہنگی سے مراد تنظیم کے مختلف جڑوں، حصوں، ساخت کے کاموں اور سرگرمی میں تعاون قائم کرنا ہے۔ ہم آہنگی کے ذریعے کاموں میں اعادہ اور تنازعہ کو ختم کیا جاسکتا ہے۔ اس اصول کے مطابق تنظیم کے تمام ملازمین کے درمیان تعاون اور کام کی کوششوں کو لے کر اتحاد ہونا چاہیے۔

8۔ تعریف کا اصول یا تعین (Principle of Definition)

تعریف کے اصول سے مراد یہ ہے کہ ہر عہدہ کی ذمہ داری کی واضح تعریف ہونی چاہیے۔ تنظیم میں کون ملازم کیا کام انجام دے گا اس کی وضاحت ہونی چاہیے۔ اس طرح ہر کام کی واضح تعریف ہونے سے کسی بھی طرح کے مسائل ملازموں کے درمیان نہیں پیدا ہوں گے اور ہر ملازم اپنے کاموں کو واضح طریقے سے انجام دے گا۔ اس اصول کے مطابق تنظیم میں کام کرنے والے ملازمین، اعلیٰ عہدہ داروں اور شعبوں کی صحیح معلومات ہونی چاہیے۔ یہ اصول اس بات پر زور دیتا ہے کہ تنظیم میں کام کرنے والے تمام عہدہ دار اور ملازمین کے کام اور دائرہ عمل واضح اور تنازعہ سے مکمل طور پر آزاد ہونا چاہیے۔

6.8 نظم و نسق کے اصول (Principles of Administration)

اُروک نے انتظامی انتظامیہ کا اہم اصول پیش کیا ہے۔ اس اصول کے اہم جڑ درج ذیل ہیں:

- 1- عقلیت (Rationality): اُروک کیسز دیک انتظامی انتظام میں شخصیت کے مقابلے میں عقلمندی کو اہمیت دی جاتی ہے۔
- 2- کارکردگی (Efficiency): انتظامی انتظامیہ میں کارکردگی کو حاصل کرنے پر مخصوص زور دیا جانا چاہیے۔ اس کے لیے پروگرام، پروگرام کا خاکہ، کام کا نظام وغیرہ کا خاکہ تیار کیا جاتا ہے۔
- 3- رسمی رشتہ (Formal Relation) اُروک نے انتظامی انتظامیہ کے تحت تین طرح کی رسمی رشتوں کی اہمیت کو پیش کیا ہے۔ یہ رسمی رشتہ درج ذیل ہیں: (1) خطی (2) سہاری (3) کام کے اصول۔
- 4- اختیارات اور ذمہ داری (Authority and Responsibility) تنظیم میں عہدیدار کے پاس اعلیٰ اختیارات موجود ہوتے ہیں اور تنظیم میں ہر ایک اپنے اپنے اختیارات کا واضح طور پر استعمال کرتے ہیں۔ انتظامی انتظامیہ کے تحت اختیارات اور ذمہ داری کا صحیح طریقہ سے استعمال کیا جانا چاہیے۔
- 5- انتظامی تعلیم (Management Education) اُروک نے انتظامیہ کے کاموں کو تمام تنظیموں کے لیے ضروری تسلیم کیا ہے۔ سرکاری تنظیموں میں انتظامیہ کی اہمیت کو واضح کرتے ہوئے وہ کہتا ہے کہ حکومت کے نصب العین میں انتظامیہ کا مقام سب سے اہم

ہونا چاہیے۔ اس کا خیال تھا کہ حکومت کے تنظیم میں سیاسی خاصیت اور رنگ کے مقابلے میں انتظامی فن تعلیم اور علم پر زیادہ زور دیا جانا چاہیے۔

6.9 اُرُوک کی خدمات کا تنقیدی جائزہ (Critical Analysis of Urwick's Contribution)

اُرُوک ایک روایتی انتظامی مفکر تھا۔ اس نے انتظامیہ کے بہت سے اصولوں کو پیش کیا اور اس کے تمام انتظامی نظریہ کی ایک خاص اہمیت ہے۔ اس کے باوجود کچھ انتظامی مفکرین نے اُرُوک کے اصولوں کی تنقید کی ہے جو درج ذیل ہیں:

1- اُرُوک کے ذریعے رسمی تنظیم کا مطالعہ کیا گیا ہے اور غیر رسمی تنظیموں کا مطالعہ کی ضرورتوں کو نظر انداز کیا گیا ہے۔ اس نے تنظیم کے رسمی پہلوؤں پر زیادہ زور دیا ہے اور انسانی پہلوؤں کو نظر انداز کیا ہے۔

2- اُرُوک کے ذریعے پیش کیے گئے اصولوں میں سائنس کا فقدان ہے۔ اس کا اصول صرف تحریر اور فلسفہ پر مبنی ہے۔

3- اُرُوک کے اصولوں کی تنقید اس بنیاد پر بھی کی گئی ہے کہ اس نے تنظیم کی ساخت پر تو زور دیا ہے لیکن اس تناسب میں اس کے کام پر نہیں۔

4- کچھ مفکرین کا کہنا ہے کہ انتظامی اصولوں کے تعلق سے بہت کچھ لکھنے کے بعد بھی اُرُوک یہ واضح کرنے میں ناکام رہا ہے کہ وہ اپنے اصولوں کے ذریعے کیا کہنا چاہتا ہے۔

5- اُرُوک کے انتظامی اصولوں میں سائنسی اصول کے ساتھ اخلاقیات کی بھی کمی معلوم ہوتی ہے۔

6- کچھ مفکرین کا کہنا ہے کہ اُرُوک کا نظریہ مشینی ہونے کی وجہ سے تنقید کا شکار ہوا ہے۔

6.10 اکتسابی نتائج (Learning Outcomes)

گلگ کے اصولوں پر تنقید کے باوجود موجودہ زمانہ میں اس کے اصولوں کا استعمال کیا جا رہا ہے۔ تقسیم کام، درجہ بندی، وحدت کمان اور دائرہ نگرانی سے متعلق اصولوں کی اہمیت کو قبول کیا جا رہا ہے۔ انتظامی فکر کے میدان میں اس کے ذریعے پیش کیے گئے اصول جیسے نظم و نسق عامہ کی وسعت، تنظیم کے اصول، پوسٹ کارب (POSDCORB) کے اصول کے ذکر سے نظم و نسق عامہ کے لیے اس کی خدمات کا اندازہ لگایا جاسکتا ہے۔ اس نے پوسٹ کارب (POSDCORB) کا جو واضح اصول پیش کیا ہے۔

اُرُوک نے انتظامی اور انتظامیہ جیسے اہم نظریوں پر اپنے خیال کا ظہار کیا ہے۔ اس نے انتظامیہ اور انتظام کے اصولوں اور رویوں میں اتحاد اور یکسانیت قائم کرنے پر زور دیا ہے۔ اس کا خیال تھا کہ تنظیم کے سربراہوں کو چاہیے کہ وہ انتظامیہ کے ہر مسائل کو سائنسی طریقوں کے ذریعے حل کریں اور اصولوں میں موجود خرابیوں کو ترمیم کرنے کے لیے تیار رہنا چاہیے اور ان میں ذہنی ایمانداری موجود رہنی چاہیے۔ اُرُوک نے اس بات پر زور دیا ہے کہ تنظیم کا سربراہ تعصب پرست نہ ہو کر اپنے کام کے لیے وفادار ہونا چاہیے۔

6.11 کلیدی الفاظ (Keywords)

تنظیم کا کلاسیکی نظریہ

کلاسیکی نظریہ تنظیم کا ایک وسیع نظریہ ہے جس کی توجہ رسمی تنظیمی ساخت کے ساتھ ہی انتظامیہ کے قانون سے ہے۔ کلاسیکی نظریہ رسمی، قانون، ساخت اور قاعدوں اور نگرانی نظام میں یقین رکھتا ہے۔ انسانی تعلقات اور غیر رسمی عناصر کا اس طرز فکر میں کوئی مقام نہیں ہوتا ہے۔ اس نظریے کے حامی تسلیم کرتے ہیں کہ تمام انتظامیہ ایک جیسے ہوتے ہیں۔ خانگی نظم و نسق عامہ اور نظم و نسق عامہ میں کوئی فرق نہیں ہوتا ہے۔ یہ نظریہ کارکردگی، کفایت سازی، ساخت اور تقسیم کار پر زور دیتا ہے۔ اس کے علاوہ یہ نظریہ ملازموں کو معاشی فرد تسلیم کرتا ہے۔ اس نظریے کے مطابق تمام ملازم صرف معاشی سہولیات سے متاثر ہوتے ہیں۔ اس نظریے کے اہم حمایتی لو تھر گلک، لنڈل اور ویک، ہنری فیول، جے، ڈی مونی، اے، سی ریلے، میری پارکرفولیلٹ اور آر شیلٹن وغیرہ ہیں۔

6.12 نمونہ امتحانی سوالات (Model Examination Questions)

6.12.1 معروضی جوابات کے حامل سوالات (Objective Answer Type Questions)

1- اُرُوک تنظیم کس نظریہ کا حامی تھا؟

(a) مشینی نظریہ (b) سائنسی نظریہ (c) انسانی تعلقات کا نظریہ (d) سماجی-نفسیاتی نظریہ

2- 'تقسیم کار تنظیم کی بنیاد ہی نہیں بلکہ اس کی وجہ ہے۔' یہ کس کا قول ہے؟

(a) لو تھر گلک (b) لینڈل اُرُوک (c) نکولس ہینری (d) ہر برٹ سائمن

3- لو تھر گلک نے تنظیم کے اصول کے تحت تنظیم کی کتنی بنیادوں کا ذکر کیا ہے؟

(a) تین/3 (b) چار/4 (c) پانچ/5 (d) چھ/6

4- POSDCORB میں تحریر رپورٹ ٹینگ سے کیا مراد ہے؟

(a) اطلاع کا اوپر کی طرف رجحان (b) اطلاع کا اوپر سے نیچے کی طرف رجحان

(c) اطلاع کا کسی سمت میں رجحان (d) ملازموں کی سالانہ خفیہ رپورٹ

5- مینجمنٹ آف ٹومارو (Management of Tomorrow) کس کی تصنیف ہے؟

(a) اُرُوک (b) گلک (c) دبیر (d) ٹیلر

6- POSDCORB میں شامل سرگرمی نہیں ہے:

(a) حکم (b) ذمے داری (c) بھرتی (d) فیصلہ سازی

7- گلک کے مطابق تعاون کے فروغ کو محدود کرنے والی وجوہات میں سب سے بڑی وجہ درج ذیل میں کون سی ہے؟

- (a) اختیار (b) غیر رسمی تنظیم (c) قیادت (d) وقت
- 8- درج ذیل مفکرین میں سے کس نے تنظیم میں انسانوں کی بہ نسبت ساخت کو زیادہ اہمیت فراہم کی ہے؟
- (a) ایلٹن میو (b) چیسٹر برنارڈ (c) لو تھر گلگ (d) میکس ویبر
- 9- 'نظم و نسق عامہ کے مطالعے میں صرف حکومت کے عاملہ شاخ کا مطالعہ شامل ہے۔' یہ کس کا قول ہے؟
- (a) میکس ویبر (b) ہر برٹ سائمن (c) لو تھر گلگ (d) آنری فیول
- 10- اُروک نے اپنی کتاب Elements of Administration میں کتنے اصولوں کا ذکر کیا ہے؟
- 26(a) 27(b) 28(c) 29(d)

6.12.2 مختصر جوابات کے حامل سوالات (Short Answer Type Questions)

1. پوسڈ کارب (POSDCORB) کی وضاحت کیجیے؟
2. وحدت کمان سے کیا مراد ہے؟ تقسیم کار کی وضاحت کیجیے؟
3. لو تھر گلگ کے مطابق دائرہ نگرانی کی تعریف بیان کیجیے؟
4. تفویض کار سے کیا مراد ہے؟
5. اُروک کے مطابق ذمے داری کے اصول سے کیا مراد ہے؟

6.12.3 طویل جوابات کے حامل سوالات (Long Answer Type Questions)

1. اُروک کے پیش کردہ انتظامی انتظامیہ کے اصول کا جائزہ لیجیے؟
2. لو تھر گلگ کے پیش کردہ تنظیم کے اصول کا تنقیدی جائزہ لیجیے؟
3. اُروک کے انتظامیہ کے اصول پر بحث کیجیے؟

6.13- مزید مطالعے کے لیے تجویز کردہ کتابیں (Suggested Books for Further Readings)

1. Ashutosh Kumar and Manoj Kumar Singh, *Administrative Thinkers*, Anmol Publications, New Delhi, 2010.
2. P.B. Rathod, *The Galaxy of Administrative Thinkers*, ABD Publisher, Jaipur, 2006.
3. Rakesh Hooja and Ramesh K. Arora, *Administrative Theories, Approaches, Concepts and Thinkers in Public Administration*, Rawat Publications, Jaipur, 2007.
4. Shriram Maheshwari, *Administrative Thinkers*, Macmillan, New Delhi, 2003.
5. R. K. Saprú, *Administrative Theory and Management Thought*, Prentice Hall of India, New Delhi, 2006,
6. Ishtiyaq Ahmad, *Azeem Intezami Mufakkareen*, Educational Publications, New Delhi, 2015.

اکائی 7۔ ایف۔ ڈبلیو۔ ٹیلر کا سائنسی انتظام کا نظریہ

(Scientific Management Theory of F. W. Taylor)

	اکائی کے اجزا
تمہید	7.0
مقاصد	7.1
ایف۔ ڈبلیو۔ ٹیلر کی حیات و خدمات	7.2
ٹیلر کے انتظامی افکار	7.3
سائنسی انتظام کا نظریہ	7.4
سائنسی انتظام کے مقاصد	7.5
سائنسی انتظام کی خصوصیات	7.6
سائنسی انتظام کی تکنیک	7.7
تنقیدی جائزہ	7.8
اقتصادی نتائج	7.9
کلیدی الفاظ	7.10
نمونہ امتحانی سوالات	7.11
معروضی جوابات کے حامل سوالات	7.11.1
مختصر جوابات کے حامل سوالات	7.11.2
طویل جوابات کے حامل سوالات	7.11.3
مزید مطالعے کے لیے تجویز کردہ کتابیں	7.12

7.0 تمہید (Introduction)

فریڈرک ٹیلر پیشے سے ایک امریکی میکانیکل انجینئر تھا۔ اس نے صنعتی کارکردگی کو بہتر بنانے کے لیے ہر ممکن کوشش کیا تھا۔ اس کا شمار ایک جدید سائنسی انتظامیہ کے بانی کے طور پر کیا جاتا ہے اور وہ پہلا مینجمنٹ کنسلٹنٹ کی حیثیت سے جانا جاتا تھا۔ اس کے انتظامی فلسفہ کا انحصار سائنس پر ہے۔ سائنسی انتظامیہ کو دوسرے صنعتی انقلاب کے طور پر تسلیم کیا گیا ہے۔ اس کے خیالات اور تصور کا وسیع طور پر ترقی پسند دور میں کافی اثر تھا۔ ٹیلر نے سائنسی انتظامیہ کے نظریہ کو پیش کیا ہے۔ اس کو ٹیلر کا انتظامی اصول کہا جاتا ہے۔ وہ پہلا انتظامیہ کا مفکر تھا۔ اس نے تنظیم میں سائنسی انتظامیہ کے فلسفہ کی وکالت کی ہے۔ ٹیلر کو کارکردگی کا خالق بھی کہا جاتا ہے۔ اس نے سائنسی انتظامیہ کے میدان میں پہلچ پیدا کر دی۔ اس نے انتظامیہ اور کاروبار کے اصول کو مکمل طور سے تبدیل کر دیا۔ اس کا خیال تھا کہ سب سے بہتر انتظامیہ کا اصول سچا سائنس ہے جو انسانی سرگرمیوں کا ہر طرح قابل اطلاق ہوتا ہے۔ نظم و نسق عامہ کو سب سے زیادہ متاثر کرانے والے دانشوروں میں ٹیلر کا مقام اہم ہے۔ اس نے سائنسی نظریہ کا استعمال کرتے ہوئے صنعت کے مسائل کو حل کیا اور مینجمنٹ سائنس کی شروعات کی۔ اس نے انتظامیہ کو سائنس پر زور دینے اور انتظامیہ کو سائنس کی بنیاد پر کام کرنا ہی سائنسی انتظامیہ کا مقصد تسلیم کیا ہے۔ اس کے سائنسی انتظامیہ کے اصول کو صرف امریکہ میں ہی نہیں بلکہ روس، جاپان، جرمنی، فرانس، اٹلی، ہالینڈ، وغیرہ تمام ملکوں میں دل سے قبول کیا گیا ہے۔

7.1 مقاصد (Objectives)

عزیز طلباء، اس اکائی میں آپ:

- ایف۔ ڈبلیو۔ ٹیلر کی حیات و خدمات کا مطالعہ کریں گے۔
- ٹیلر کے انتظامی افکار کا مطالعہ کریں گے۔
- ٹیلر کے سائنسی انتظام کے نظریہ کو سمجھ جائیں گے۔
- ٹیلر کی خدمات کا تحقیدی جائزہ لیں گے۔

7.2 ٹیلر کی حیات و خدمات (Life and Contribution of Taylor)

ٹیلر 20 مارچ 1856 میں متحدہ امریکہ کے ویلوڈلفیا میں ایک درمیانی خاندان میں پیدا ہوا تھا۔ اس کے والد فرینکلن ٹیلر ایک تعلیم یافتہ اور باوقار وکیل تھے۔ ٹیلر کی والدہ ہیلی اینیٹ ٹیلر ایک تعلیم یافتہ خاتون تھیں۔ ٹیلر بچپن سے ہی محنتی اور ذہین تھا۔ اس نے اپنی ابتدائی تعلیم اپنی والدہ سے حاصل کی تھی۔ ٹیلر بھی اپنے والد کی طرح قانون کی تعلیم حاصل کرنا چاہتا تھا اور ایک باوقار وکیل بننے کی خواہش رکھتا تھا۔ 18 سال کی عمر میں ٹیلر نے ویلوڈلفیا میں انٹر پرائز ہائیڈروک ورکس کمپنی میں چار سالوں تک اپرنٹس (apprentice) اور ٹرنر کے طور پر بغیر تنخواہ کے کام کیا۔

ٹیلر کی اہم تصانیف (Important works of Taylor)

ٹیلر ایک تجربہ کار محقق تھا اور سائنسی انتظامیہ پر گہری نظر رکھتا تھا۔ اس نے مختلف سیمیناروں میں سائنسی انتظامیہ سے متعلق درجنوں تحقیقی مقالے پیش کیا اور بعد ازاں اس نے انہیں مرتب کر کے کتابی شکل دی۔ اس نے اپنی زندگی میں اپنے تجربہ کی بنیاد پر مختلف کتابیں اور مقالے شائع کیے۔ اس کی سب سے اہم کتاب سائنسی انتظامیہ کے اصول "Principles of Scientific Management" کی جاتی ہے۔ جو 1911ء میں شائع ہوئی۔ اس کتاب میں ٹیلر نے صنعتی انتظامیہ (Factory Management) یا پیداوار انتظامیہ (Production Management) کے اصولوں کا واضح طریقہ سے ذکر کیا ہے۔ اس کتاب نے انتظامیہ کے رویہ کو سب سے زیادہ متاثر کیا تھا۔ ٹیلر کی دیگر کتابیں اور مقالہ درج ذیل ہیں۔

1. Concrete: Plain and Reinforced (with S. F. Thompson) (1905)

2. Shop Management (1910)

3. Principles of Scientific Management (1911)

4. Concrete Costs (with S. F. Thompson) (1912)

7.3 ٹیلر کے انتظامی افکار (Management Thought of Taylor)

مزدوروں کی کارکردگی اور پیداوار میں اضافہ کرنا ہی ٹیلر کا اہم مقصد تھا۔ کارخانوں میں کام کرتے ہوئے اس نے یہ محسوس کیا کہ مزدوروں میں کام کے تحت کافی بے چینی ہے۔ انہیں یہ خوف تھا کہ زیادہ پیداوار کرنے پر انہیں نوکری سے نکال دیا جائے گا۔ لہذا اسی خوف سے وہ دھیرے دھیرے اور لاپرواہی سے کام کرتے تھے۔ ٹیلر اپنے تجربہ سے یہ نتیجہ اخذ کیا کہ مزدوروں کی ہمت یا اعتماد اور حوصلہ (Morale) میں اضافہ کر کے پیداوار میں بھی اضافہ کیا جاسکتا ہے۔ اگر پیداوار میں اضافہ ہوگا تو مزدوروں کی اجرت میں بھی اضافہ کیا جاسکتا ہے۔ اس کے مطالعے سے یہ بات ثابت ہوتی ہے کہ مینجروں اور مزدوروں کے درمیان سائنسی انتظامیہ کے اصول کے فقدان ہونے کی وجہ سے پیداوار میں اضافہ نہیں ہو رہا تھا۔ مزدور اور مینجر دونوں کو نقصان ہو رہا تھا۔ لہذا ٹیلر اپنے تجربے سے یہ نتیجہ اخذ کیا کہ مزدوروں کو زیادہ تنخواہ اور مینجر کو زیادہ سے زیادہ فائدہ حاصل کرنے کے لیے سائنسی طریقوں کا استعمال کیا جا چاہیے تاکہ پیداوار میں اضافہ ہو سکے۔ جس سے مزدور اور مینجر دونوں کو فائدہ ہوگا۔

ٹیلر کا مطالعہ اور تجربہ (Study and Experience of Taylor)

ٹیلر سائنسی انتظامیہ کا نظریہ اپنے تجربوں اور مشاہدوں کی بنیاد پر قائم کیا ہے۔ سائنسی انتظامیہ کے اصولوں کی تجویز پیش کرنے سے پہلے ان تجربوں کے مطالعے کی مختصر معلومات حاصل کرنا ضروری ہے۔ ٹیلر نے ڈویل اسٹیل کمپنی اور بیتھلم کمپنی میں کام کرتے وقت مختلف طرح کے مطالعے اور تجربے کیے تھے۔ اس نے دودھائی تک یہ مطالعہ کیا اور اس کے تجربوں کو انتظامی دنیا نے قبول کیا اور اس تجربہ اور مطالعہ

سے ٹیلر کو سائنسی انتظامیہ کے اصول پیش کرنے میں بھی مدد حاصل ہوئی۔ ان مطالعوں اور تجربوں سے متعلق اس نے اپنی تحریر کردہ کتاب "Principles of Scientific Management" میں بھی واضح طریقہ سے ذکر کیا ہے۔ ان تجربوں کے نتیجوں نے سائنسی انتظامیہ کے اصول کو حقیقی بنیاد فراہم کیا ہے۔ اس کے تجربوں نے سائنسی انتظامیہ کو بہت زیادہ متاثر کیا ہے۔ اس کے ذریعے پیش کیے گئے کچھ مطالعے اور تجربے درج ذیل ہیں۔

1- مڈویل تجربہ (The Midvale Experiment)

مڈویل اسٹیل کمپنی میں کام کے دوران ٹیلر نے یہ محسوس کیا کہ کارخانوں میں کام کرنے والے مزدوروں میں یکسانیت نہیں ہے اور ہر مزدور اپنے طریقہ سے کام کو مکمل کرتا ہے۔ مزدوروں میں کام کو لے کر کوئی دلچسپی نہیں ہے۔ اس نے کام کو مکمل کرنے کا ایک غیر سائنسی نظام اختیار کر لیا ہے۔ اس کا نتیجہ یہ ہوا کہ مزدور پوری طاقت کے ساتھ اپنی ذمہ داری کو مکمل نہیں کرتے ہیں۔ ٹیلر اس طریقہ کار کو منظم طرح سے کام چوری کرنا کہتا ہے۔ اس نے اس بات کو قبول کیا ہے کہ کارخانے کی پیداوار میں اضافہ تبھی ممکن ہے جب کہ مزدوروں کے ذریعے کیا گیا کام واضح طریقہ عمل سے مکمل کیا جائے۔ مزدوروں سے صحیح طریقہ سے کام مکمل کرانے کے لیے ٹیلر مینجروں کو یہ مشورہ دیا ہے کہ سب سے پہلے مزدوروں کے روزمرہ کے کاموں کو معلوم کیا جائے اور ان کے کاموں کو مناسب اوقات میں تقسیم کیا جائے نیز انہیں معقول ماحول فراہم کرائے جائیں تاکہ وہ کامیابی کے ساتھ اپنے کاموں کو مکمل کر سکیں۔

2- بیتھلیم تجربہ (The Bethlehem Experiment)

ٹیلر نے بیتھلیم اسٹیل کمپنی میں پیداوار میں اضافہ کے نقطہ نظر سے مختلف تجربے کیے ہیں۔ ان میں سے تین اہم تجربے درج ذیل ہیں۔

(A) کچے لوہے کو ہٹانے سے متعلق تجربہ (Pig Iron Handling Experiment)

ٹیلر نے بیتھلیم تجربہ سے یہ دریافت کیا کہ بیتھلیم کمپنی میں کام کرنے والے مزدوروں کا طریقہ کار کا مطالعہ کرنے پر یہ معلوم ہوا کہ کمپنی میں کچے لوہے کو اٹھانے میں مزدوروں کو بہت زیادہ محنت کرنی پڑتی ہے۔ لہذا مزدوروں کو کام کے دوران وقفہ دے کر اور کچا لوہا ہٹانے کے طریقے میں تبدیلی کر کے ان کے کارکردگی اور پیداوار میں اضافہ کیا جاسکتا ہے۔ نتیجہ یہ ہوا کہ پہلے جو مزدور ہر روز 2 1/2 ٹن لوہا اٹھاتا تھا وہی مزدور 47 1/2 ٹن ہر روز اٹھاتا ہے۔ دوسری جانب مزدوروں کی آمدنی میں بھی 1.15 ڈالٹر اور 1.85 ڈالر ہر روز اضافہ ہوا۔ اس طرح ٹیلر نے اس تجربہ سے جو نتیجہ اخذ کیا ہے درج ذیل ہیں۔

- مزدوروں کا انتخاب سائنس کی بنیاد پر کرنا چاہیے۔
- کام کے دوران مزدوروں کو وقفہ کا بندوبست کرنا چاہیے۔
- کام واضح اور تحریری شکل میں ہو۔
- کام کے مطابق مزدوروں کو اجرت ادا کی جائے۔

- مزدوروں کو مناسب تربیت فراہم کی جائے۔

(B) پھاوڑے کا تجربہ (Shovelling Experiment)

ٹیلر کے ذریعے بیٹھلیم کمپنی میں کیے گئے تجربوں میں پھاوڑے کا تجربہ ایک اہم تجربہ ہے۔ اس نے کمپنی میں کام کرتے ہوئے محسوس کیا کہ مزدور مختلف قسم کے پھاوڑے کا استعمال کرتے تھے اور مزدوروں کے ذریعے جن پھاوڑوں کا استعمال کیا جا رہا تھا۔ اس سے مزدوروں کی کارکردگی اور پیداوار میں اضافہ نہیں ہو رہا تھا۔ اس نے اپنے تجربوں کی بنیاد پر مشورہ دیا کہ مختلف مختلف طرح کی چیزوں کو ہٹانے کے لیے مختلف طرح کے پھاوڑوں کا استعمال کیا جائے۔ اس کا مشورہ تھا کہ کم وزنی چیزوں کے لیے لمبے اور وزنی چیزوں کے لیے ہلکے پھاوڑوں کا استعمال کر کے مزدوروں کی کارکردگی میں اضافہ کیا جاسکتا ہے۔ اس کے ساتھ ٹیلر نے زور دیا کہ مزدوروں کو وقتاً فوقتاً تربیت دی جانی چاہیے۔ اس نئی ٹیکنک کا استعمال کرنے سے جہاں روز 16 ٹن پیداوار ہوتی تھی اس کی پیداوار میں 59 ٹن کا اضافہ ہوا اور مزدوروں کی آمدنی میں بھی اضافہ ہو گیا۔ اس کے نتیجے میں کارخانوں میں مزدوروں کی ضرورت پہلے کے مقابلے صرف ایک تہائی رہ گئی۔

(C) دھات کٹائی کا تجربہ (The Metal Cutting Experiment)

ٹیلر نے میڈویل اسٹیل کمپنی میں دھات کٹائی سے متعلق تجربہ کیا۔ اس نے 26 سال تک دھات کٹائی سے متعلق تجربہ مختلف جگہوں پر کیا۔ اس نے اپنے مقالہ "Art of Cutting Metals" میں دھات کٹائی کے تجربے کا واضح طریقے سے ذکر کیا ہے۔ اس کا خیال تھا کہ دھات کٹائی کے وقت کئی چیزوں کا خیال کرنا چاہیے جیسے دھات کی کٹائی، مشین دھات کا ٹٹے وقت دھات ٹھنڈا رکھنا، مشین کی رفتار وغیرہ۔ ٹیلر نے 30,000 تجربہ کر کے یہ نتیجہ اخذ کیا کہ کسی بھی کٹائی مشین کی حرکت، کٹائی کے لیے کی گئی منصوبہ بندی، کٹائی کی گہرائی، کٹائی کے زاویہ، ڈریٹنگ مشین اور دیگر اوزاروں پر منحصر کرتی ہے۔ اس کا قول ہے کہ ان تمام باتوں کو خیال میں رکھ کر ہی کم خرچ پر زیادہ دھات کی کٹائی ہو سکتی ہے۔ ان تجربوں کے نتیجے سے امریکہ میں صنعتی ترقی کو ایک نئی سمت اور حرکت ملی۔ اس کے ان تجربوں نے مزدوروں اور ٹیچروں کے درمیان ایک نئی اور ذہنی انقلاب کو فروغ دیا۔ اس کا قول تھا کہ زیادہ محنت اور لگن کے ذریعے ہی زندگی میں پروقار اور عزت حاصل کی جاسکتی ہے۔

7.4 ٹیلر کا سائنسی انتظام کا نظریہ (Scientific Management Theory of Taylor)

20 ویں صدی میں روایتی انتظامیہ کے اصول کے مقام پر سائنسی انتظامیہ پر مبنی ایک نئے انتظامی نظام نے زور پکڑا۔ جس میں سائنسی طریقوں اور اصولوں کا استعمال کیا جاتا ہے۔ اس نئے نظام کو ہی سائنسی انتظامیہ کے نام سے جانا جاتا ہے۔ ٹیلر کو سائنسی انتظامیہ کا بانی کہا جاتا ہے۔ اس نے اپنی کتاب "The Principles of Scientific Management" میں سائنسی انتظامیہ کے اصول کا واضح طریقہ سے ذکر کیا ہے۔ یہ صحیح ہے کہ سائنسی انتظامیہ کا اصول سب سے پہلے لوئی بینڈس نے 1910 میں پیش کیا تھا۔ لیکن ٹیلر سائنسی انتظامیہ کا بانی تسلیم کیا جاتا ہے۔ سائنسی انتظامیہ کی تعریف کرتے ہوئے ٹیلر نے یہ کہا تھا کہ "سائنسی انتظامیہ کسی مخصوص تنظیم یا صنعت میں

کام کرنے والے مزدوروں کی نظر میں ذہنی انقلاب (Mental Revolution) ہے۔ اس کا خیال تھا کہ جو اصول روایتی اصول کی نمائندگی کرے ان اصولوں کو تنظیم سے ختم کر دینا چاہیے اور ان کے مقام پر سائنسی اصول کو استعمال کیا جانا چاہیے۔ اگر تنظیم میں سائنسی اصول کو استعمال کیا جائے تو غلطی کم ہوگی اور تربیت کے لیے بہت کم وقت کی ضرورت محسوس ہوگی۔ اس کا خیال تھا کہ سائنسی اصول کا استعمال کرنے سے انتظامیہ اور مزدوروں کے درمیان تنخواہ کو لے کر جو تنازعہ پیدا ہوتا ہے وہ ختم ہو جائے گا۔ اس کے نزدیک سائنسی انتظامیہ جو روایتی اصول کے مخالف ہے وہ تنظیم میں تنازعہ کو ختم کرے گا، گروپ بندی کم کرے گا اور مزدوروں کے استحصال میں کمی آئے گی۔ اس نے وعدہ کیا ہے کہ سائنسی انتظامیہ کے استعمال کرنے سے مالک اور مزدوروں کی خوشحالی میں اضافہ ہوگا۔ جس سے ملک اور سماج میں غربی کا فقدان ہوگا۔ ”اس کا سائنسی انتظامیہ کا اصول“ اس خیال پر مبنی ہے کہ مینجروں، مزدوروں اور خریدار کے مفادات میں کوئی اختلافات نہیں ہوتے ہیں۔ بلکہ ان کے مفادات ایک دوسرے سے منسلک ہوتے ہیں۔ اس کے نزدیک سائنسی انتظامیہ کا اہم مقصد مینجروں کی زیادہ خوشحالی کے ساتھ ساتھ مزدوروں کو بھی زیادہ فائدہ فراہم کرنا ہے۔ سائنسی انتظامیہ کے اصول کا مقصد یہ ہے کہ زیادہ پیداوار سے خریداروں کو بھی کم قیمت پر پیدا ہوئی چیزیں حاصل ہو جاتی ہیں۔

لہذا ٹیلر کا سائنسی انتظامیہ کا اصول مینجروں، مزدوروں اور خریداروں تمام کو فائدہ فراہم کرتا ہے۔ چونکہ سائنسی انتظامیہ کے اصول کا اہم مقصد زیادہ کارکردگی اور خوشحالی کو حاصل کرنا ہوتا ہے۔ لہذا ان سائنسی طریقوں، اوزاروں اور اصولوں کو استعمال کرنا چاہیے۔ جو انتظامیہ کے مقاصد کو حاصل کرنے میں مؤثر ثابت ہوتے ہیں۔ اس نے جو سائنسی انتظامیہ کا اصول پیش کیا ہے۔ اس سے ٹیلر کو پوری دنیا میں شہرت حاصل ہوئی۔ اس کا خیال تھا کہ سائنسی طریقہ سے اگر مزدوروں کا انتخاب اور کام کے تعین کا معیار کیا جائے تو پیداوار میں اضافہ ہو سکتا۔ اس کے ساتھ ٹیلر نے یہ محسوس کیا ہے کہ انتظامیہ نے کام کی پوری ذمہ داری مزدوروں پر ڈال دی ہے۔ جبکہ منصوبہ بندی، تنظیم، ہدایات، فیصلہ سازی، نگرانی، ہم آہنگی اور اختیارات سے متعلق تمام اختیار اس کے پاس موجود ہونے چاہیے تاکہ وہ تنظیم کی نگرانی صحیح طریقے سے کر سکیں۔ اس کا خیال تھا کہ مزدوروں کے کام کی آدھی ذمہ داری اعلیٰ عہدہ دار کو قبول کر لینی چاہیے۔ اس میں مزدور اور مینجر دونوں کے مفاد پوشیدہ ہوتے ہیں۔ اس کا خیال تھا کہ وقت پر کام مکمل کرنے والوں کو انعامات سے نوازا جانا چاہیے۔ اس کے برعکس کام نہ کرنے والوں کو سزا دینا چاہیے۔ اس نے تنظیم میں ملازموں اور مینجروں کے درمیان ”ذہنی انقلاب“ پیدا کرنے کی بات کو تسلیم ہے۔ اس نے زور دے کر کہا ہے کہ مینجروں اور مزدوروں کی خوشحالی کے لیے سائنسی انتظامیہ کے اصول کا استعمال کرنا ضروری ہے۔ اس کے نزدیک ”ایک بہتر مینجر وہی ہے جسے یہ علم ہو کہ مزدوروں سے کیا کام لیا جائے اور اس کو یہ بھی علم ہو نا چاہیے کہ کم خرچ میں بہتر کام کس طرح کیا جائے۔“

7.5 سائنسی انتظامیہ کے مقاصد (Objectives of Scientific Management)

ٹیلر نے شروع میں سائنسی انتظامیہ کے مقاصد درج ذیل بیان کیے تھے۔

1. کام کو واضح اور معیاری بنانا۔ اس کے تنظیم میں کام کرنے والے تمام لوگوں کو چاہیے کہ تنظیم کے کام کو واضح اور معیاری

بنائیں۔ درجہ بندی کے لحاظ سے ان کا عہدہ اور مقام کچھ بھی ہو۔

2. کام کے حالات کو معیاری بنانا۔ اس کا عقیدہ تھا کہ تنظیم میں کام کو مکمل کرنے کے لیے کام کے حالات کو معیاری ہونا چاہیے۔ کام کے حالات کے تحت کام کے وقت کا متعین، روشندان، حرارت کارخانوں کی صفائی وغیرہ کا بہتر انتظام ہونا چاہیے۔
3. بہتر کارکردگی کا مظاہرہ کرنے والے ملازموں کو انعامات سے نوازا۔ ٹیلر کے نزدیک بہتر کارکردگی کا مظاہرہ کرنے والے ملازموں کو انعامات سے نوازا جانا چاہیے۔ تاکہ ان کی حوصلہ افزائی ہو سکے اور پیداوار میں اضافہ ہونا چاہیے۔
4. کم تر کارکردگی یا ناکام ملازموں کو سزا دینا۔ ٹیلر کے نزدیک کم تر کارکردگی کا مظاہرہ کرنے والے ملازموں کو سزا دینی چاہیے۔

7.6 سائنسی انتظامیہ کی اہم خصوصیات (Characteristics of Scientific Management)

ٹیلر کے نزدیک سائنسی انتظامیہ کا اصول مزدوروں کا ایک ذہنی انقلاب ہے۔ جو صنعت کے مالکوں کو زیادہ فائدہ فراہم کرتے ہوئے مزدوروں کی خوشحالی کو یقینی بناتا ہے۔ سائنسی انتظامیہ سائنسی اصولوں اور قوانین، طریقہ کار یا عمل اور نظریات پر زور دیتا ہے۔ سائنسی انتظامیہ کی اہم خصوصیات درج ذیل ہیں:

1. سائنسی انتظامیہ میں حقائق (Facts) پر مبنی سائنسی طریقوں اور کام عمل پر زور دیا جانا چاہیے۔
2. یہ اصول نظریہ اس دلیل پر مبنی ہے کہ تنظیم میں تمام کام منصوبہ بندی کے ذریعے کیا جانا چاہیے۔
3. سائنسی انتظامیہ کے اصول کی ایک اہم خصوصیت یہ بھی ہے کہ کام میں اتحاد کو پیدا کیا جائے۔
4. یہ نظریہ مزدوروں اور مینجروں دونوں کے مفادات کے تئیں کشادہ ذہن رکھتا ہے اور تنظیم کے اندر انسانی ترقی کو اہم تسلیم کرتا ہے۔
5. یہ نظریہ اس بات پر زور دیتا ہے کہ تنظیم کے مقاصد کو حاصل کرنے کے لیے تمام طاقت اور صلاحیت کا استعمال کرنا چاہیے۔
6. یہ نظریہ اس بات پر زور دیتا ہے کہ انفرادیت کے بجائے باہمی تعاون کو پیدا کیا جائے۔
7. یہ نظریہ وسائل کے مناسب استعمال اور سائنٹفک تقسیم کے عمل پر توجہ دینے پر زور دیتا ہے۔ یہ نظریہ پیداوار، انسان، مواد اور ٹیکنالوجی کے تمام عوامل پر زور دیتا ہے۔
8. یہ اصول اس بات پر زور دیتا ہے کہ تنظیم میں زیادہ سے زیادہ پیداوار ہونی چاہیے تاکہ مزدور اور انتظامیہ دونوں کو فائدہ حاصل ہو۔
9. سائنسی انتظامیہ اس بات پر توجہ دلاتا ہے کہ ہر ملازم کی کارکردگی اور خوشحالی میں اضافہ کیا جائے۔
10. کسی تنظیم یا صنعت میں کام کرنے والے ملازموں کو ناصحانہ (Hortatory) اجرت دینی چاہیے۔ مناسب اجرت اور مالیاتی ترغیبات اعلیٰ کارکردگی اور پیداوار میں اضافہ کرتی ہے جو ملازموں اور مینجروں کے مفادات میں ہوتی ہے۔
11. یہ اصول تنازعہ، جدوجہد یا جنگ کے بجائے تعاون پر زور دیتا ہے۔
12. یہ نظریہ ملازموں میں خود احترام (Self respect) اور یقین کا جذبہ پیدا کرنا۔

13. یہ اصول موزوں کام کی حالات پیدا کرتا ہے۔
14. یہ نظریہ سائنسی انتظامیہ کے فلسفہ پر زور دیتا ہے۔
15. یہ نظریہ روایتی انگوٹھے کے قاعدے اور قانون کے بجائے سائنٹفک نقطہ نظر کو ترجیح دیتا ہے۔ یہ نظریہ سائنٹفک طریقہ کام کے کسی بھی پہلو کا تعین کرنے میں صحت مند ثابت ہوتا ہے۔
16. یہ نظریہ سب سے کم قیمت اور خرچ پر بہترین طریقہ کار دریافت کرنے کی کوشش کرتا ہے۔

7.7 سائنسی انتظامیہ کی تکنیکیں (Techniques of Scientific Management)

ٹیلر اپنے سائنسی انتظامیہ کے اصول میں کام کرنے کے بہتر طریقوں کو استعمال کرنے کی سفارش کرتا ہے۔ وہ سائنسی انتظامیہ کے اصول کا حامی اور علمبردار تھا۔ اس لیے ٹیلر سائنسی انتظامیہ کی تکنیکیں کی پر زور وکالت کرتا ہے۔ کام کے حقیقی سائنس کے ترقی کے لیے اس نے سائنسی انتظامیہ کے تحت اہم جانچ پڑتال اور تجربہ کیا ہے۔ تنظیم کے تحت کام کا تخمینہ اور ملازموں کے کارکردگی میں اضافہ کے لیے ان کے تجربوں میں وقت مطالعہ (Time Study) حرکت کا مطالعہ (Motion Study) اور تھکان کا مطالعہ (Fatigue Study) اہم ہے۔

ٹیلر نے کارخانوں میں کام کرنے والے مزدوروں کی کارکردگی اور پیداوار میں اضافہ کے لیے مختلف طرح کے مطالعے کیے اور کچھ تکنیک کو تیار کیا جنہیں وقت کا مطالعہ، حرکت کا مطالعہ اور تھکان کا مطالعہ کا نام دیا گیا۔ یہ مطالعہ درج ذیل ہیں۔

7.7.1 وقت کا مطالعہ (Time Study)

ٹیلر کے نزدیک وقت کے مطالعے کا مطلب مزدوروں کے ذریعے کسی کام کو کرنے میں ضائع ہوئے وقت کا منصوبہ بندی اور تعین کرنے سے ہے۔ کام کی منصوبہ بندی اور کام کا تعین کے لیے اس کام میں خرچ ہونے والے وقت کو معلوم کیا جاتا ہے۔ کسی بھی کام کو مکمل کرنے میں خرچ وقت اور اس کا وقت کاریکار ڈرکھنا ہی وقت کا مطالعہ کہلاتا ہے اور اس سے تمام ملازموں کے لیے کام کا وقت مقررہ کیا جاتا ہے۔ وقت کا مطالعہ میں ماہرین کے علاوہ اوزار کی ضرورت پڑتی ہے۔

اس کے مندرجہ ذیل مقاصد ہوتے ہیں:

- کام کے ایک عمل میں لگنے والے وقت کے بنیاد پر معیار (Standard) وقت کا تعین کرنا۔
- ایشیا کی فراہمی کے لیے وقت کا تخمینہ کرنا۔
- مشین کی کارکردگی کا زیادہ استعمال کرنا۔
- کام کی رفتار کے مطالعے میں مدد کرنا۔
- معیاری وقت کے بنیاد پر وقت اعداد و شمار کو تیار کر کے معیاری اجرت متعین کرنا۔

• وقت کے مطابق کام کو مکمل نہ کرنے پر ملازموں کے معذوری (inability) دریافت کرنا اور اگر اس کے معذوری یا کمی معلوم ہونے پر اسکو جڑ سے ختم کرنا۔

وقت کے مطالعے میں یہ دریافت کیا جاتا ہے کہ کسی کام کو مکمل کرنے کے لیے کتنا وقت خرچ ہوتا ہے۔ اس مطالعے کے ذریعے یہ بھی معلوم کیا جاتا ہے کہ ایک ملازم کتنے وقت میں ایک کام کو مکمل کر سکتا ہے۔ بلکہ مشترکہ کوششوں اور تمام لوگوں کی سرگرمیوں کا بھی جائزہ لیا جاتا ہے۔ کیوں کہ آج وقت اپنے آپ میں ایک قیمتی وسائل ہے۔ لہذا ٹیلر کے طریقے بنیادی طور پر وقت کے مطالعے پر مبنی تھا۔ اس کے نزدیک جس کام میں جتنا کم وقت لگتا ہے وہ کام اتنا ہی بہتر ہوتا ہے۔

7.7.2 مطالعہ حرکت (Study Motion)

مطالعہ حرکت میں یہ تخمینہ لگایا جاتا ہے کہ کام کا نفاذ کرتے وقت ملازم کے ہاتھ، پیر اور دیگر عضو کیسی سرگرمیاں کرتے ہیں۔ حرکت مطالعہ کا سہرا فرینک گلبرتھ اور لیلین گلبرتھ کے سر جاتا ہے۔ ان کے نزدیک مطالعہ حرکت وہ سائنس ہے جس کی کوئی سمت متعین نہ کی گئی ہو یا کوئی ہدایات نہ دیئے گئے ہوں۔ مطالعہ حرکت سے مزدوروں کے ذریعے انجام دیئے گئے کاموں کا مختلف حرکتوں کا معائنہ کیا جاتا ہے اور غیر ضروری حرکتوں کو ختم کر کے کام کے بہتر طریقے کی دریافت کی جاتی ہے۔ غیر ہنر مند (Unskilled) اور حرکت (Motions) کے استعمال سے پیدا ہونے والے مسائل (تھکان) وغیرہ کو ختم کرتا ہے۔ حرکت مطالعہ اس منظوری پر مبنی ہے کہ ملازموں یا مزدوروں کے ذریعے جب کام کیا جاتا ہے تو اس کے جسم میں حرکت پیدا ہوتی ہے۔ مطالعہ حرکت کے اہم مقاصد درج ذیل ہیں۔

- کم خرچ میں تنظیم کی کارکردگی اور پیداوار میں اضافہ کرنا
- کام کو جلدی مکمل کرنے کے لیے بہترین طریقوں کو معلوم کرنا
- کم وقت میں زیادہ کام مکمل کرنا۔

7.7.3 تھکان کا مطالعہ (Fatigue Study)

فریڈرک ونسلو ٹیلر کے نزدیک مطالعہ تھکان کی اہمیت بہت زیادہ ہے کام کرنے سے تھکان کا موجود ہونا لازمی ہے جب ملازم تھکان محسوس کرتے ہیں تو وہ پوری طاقت سے کام کو انجام نہیں دے پاتے۔ اس کا خیال ہے کہ تھکان چاہے ذہنی ہو یا جسمانی اس سے مزدوروں کے صحت اور نفسیات پر ہی نہیں بلکہ پیداوار اور کام کی کارکردگی پر بھی اس کا منفی اثر ہوتا ہے۔ مطالعہ تھکان کے تحت اس نے تھکان کے وجوہات کا ذکر واضح طور سے کیا ہے۔ جیسے کام کی غیر سائنٹفک تقسیم، وزنی سامان کو اٹھانا، زیادہ گرمی میں کام کرنا، مزدوروں کی جسمانی کمزوری اور غیر متوازن غذا، آلودہ ماحول کاموں کا عود بارہ واقع ہونا یا زیادہ وقت تک کام کرنا اور تیز رفتار سے کرنا، اس کے متعلق اس نے کچھ اہم رائے اور مشورہ بھی دیے ہیں۔ جیسے کام کا سائنسی بنیاد، وقفہ، مزدوروں کے لیے متوازن غذا، کام کے لیے موافق حالات، ایک ہی کام کو دوبارہ کرنے پر کنٹرول کرنا، مشینوں کے ذریعے وزنی سامان کو اٹھانا، کام کی حرکت کو کم کرنا اور جوش دلانے والی منصوبہ بندی وغیرہ۔

7.7.4 بہتر اجرتوں کا نظام تحریک (Wage Incentives System)

ٹیلر نے مزدوروں کی کارکردگی کا استعمال کرنے کے لیے ترغیب اجرت نظام استعمال کرنے پر زور دیا ہے۔ اگر ملازموں کو زیادہ اجرت حاصل ہونے کی امید ہوگئی تو وہ زیادہ لگن، جوش اور دلچسپی سے کام کرتے ہیں۔ لہذا کارکردگی کے مطابق مزدوروں کو ان کی پوری مزدوری فراہم کی جانی چاہیے۔ اس کے لیے ٹیلر نے تفرقی اجرت کی شرح کی اہمیت کی وضاحت کرتے ہوئے کہا ہے کہ مزدوروں کو روزمرہ کے معیاری کام کے علاوہ کام سرانجام دینے پر اضافی ادائیگی کی جانی چاہیے تاکہ پیداوار میں اضافہ ہو۔ اس طریقہ یا نظام سے باصلاحیت مزدوروں کو 30-35% زیادہ مزدوری حاصل ہوتی ہے۔ جبکہ نااہل مزدوروں کے لیے سائنسی انتظامیہ کے اصول میں کوئی جگہ نہیں ہے۔

7.7.5 بہتر ظروف کار (Good Working Conditions)

اس طرح ٹیلر حوصلہ افزائی کے منفی اصول Monistic or Monetary Theory کی وکالت کرتا ہے۔ اس کا یہ بھی مشورہ ہے کہ کام کے بہتر حالات بھی پیداوار اور حوصلہ افزائی میں اضافہ کرتا ہے۔ مزدوروں کو کام کے مقررہ گھنٹے، آرام، روشنی، ہوا، حرارت، صفائی، کینٹین، پینے کا پانی، لائبریری، مطالعہ کرنے کا کمرہ، کھیل کود، الحاق شدہ فائدہ فراہم کرنے سے پیداوار میں اضافہ کیا جاسکتا ہے۔ صحت بخش اور تسلی بخش کام کی کیفیات کی وجہ سے مزدوروں کی صحت بہتر رہتی ہے اور ان کی کارکردگی میں اضافہ ہوتا ہے اور تنظیم کی پیداوار میں بھی اضافہ ہوتا ہے۔ ٹیلر نے بہتر کام کے حالات کی اہمیت پر روشنی ڈالتے ہوئے لکھا ہے کہ اگر مزدوروں کے وقت میں کمی کردی جائے اور انہیں مناسب کام کے حالات فراہم کیے جائیں تو مزدور کام میں دلچسپی لیں گے اور ان سے مستقل کام لیا جاسکتا ہے۔ اس طرح سائنسی انتظامیہ کے تحت وقت، حرکت اور تھکان سے متعلق کئی مطالعہ کیے گئے ہیں۔ ان مطالعوں سے یہ معلوم ہوا ہے کہ کسی بھی کام کو کم وقت اور کم خرچ میں کر کے کام کی کارکردگی پر اثر انداز کرنے والے منفی اثرات کو ختم کیا جاسکتا ہے۔ یہ واضح ہے کہ ٹیلر کے ذریعے وقت مطالعہ، مطالعہ حرکت، تھکان مطالعہ کے ذریعے کام کے حقیقی سائنس کی دریافت کی گئی ہے۔

7.7.6 تنظیم وظائف یا فورمین شپ (Functional Organisation or Foremanship)

تنظیم وظائف یا فورمین شپ ٹیلر کے سائنسی انتظامیہ کی اہم خصوصیات ہے۔ اس نے تنظیم وظائف کو ہی فعلی فورمین شپ کا نام دیا ہے۔ ٹیلر تنظیم میں وظائف کے اصول کی پُر زور وکالت کی ہے۔ اس کا خیال تھا کہ مزدور اور مینیجر کو مکمل طور سے منصوبہ بندی اور خاکہ سازی کے مسائل سے آزاد ہونا چاہیے۔ تنظیمی وظائف انتظامیہ کے تقسیم کار اصول کا توسیع ہے۔ ٹیلر نے فعلی تنظیم اصول کے تحت عام طور سے آٹھ آفیسر منتخب کیے جاتے ہیں۔ یہ آٹھ آفیسر ملازموں کے کاموں کو مشورہ دیتے ہیں۔ جن میں چار دفتر کے سطح پر اور چار کارخانہ کے سطح پر کام کرتے ہیں۔ ہر آفیسر کا اپنا خاص کام ہوتا ہے۔ ان کے کام درج ذیل ہیں:

- ٹولی بوس یا حلقے کا افسر (Gang Boss) یہ منصوبہ کے مطابق مزدوروں سے کام لیتا ہے۔ یہ مزدوروں کو ضروری اوزاروں اور مشینوں کو بتانے کا کام کرتا ہے۔ ٹولی بوس کو یہ معلوم کرنا ہوتا ہے کہ کام کس طرح سے انجام دینا ہے اور تنظیم میں کام بہتر طریقے

سے کیا جا رہا ہے یا نہیں۔

- مشینی بوس (Mechanical Boss) مشینی بوس کا کام مشین نظام سے منسلک ہوتا ہے۔ مشینی بوس کو یہ معلوم کرنا ہوتا ہے کہ مشین بہتر طریقہ سے کام انجام دے رہی ہے کہ نہیں۔ مشین کو اچھی طرح کام کرنے کے لیے خاص اوزاروں کا انتظام بھی کرنا پڑتا ہے۔ مزدوروں کے ذریعے بہتر طریقہ سے کام نہ کرنے پر انہیں کام کا خاص طریقہ بھی بتاتا ہے۔ کام مکمل نہ ہونے پر ان کی وجوہات معلوم کر کے انہیں ختم کرنے کی کوشش بھی کرتا ہے۔
- مرمت بوس یا فرمر مرمت (Repair Boss) مرمت بوس کی ذمہ داری مشین کی مرمت سے متعلق کاموں کو مکمل کرنے سے ہے۔ مرمت بوس کے ذریعے مزدوروں کو مشینوں کی صفائی، مرمت وغیرہ سے متعلق معلومات حاصل کرنا ہوتا ہے۔
- نگران کار یا معائنہ کرنے والا (Inspector) یہ آفیسر کارخانہ میں پیدا ہونے والی چیزوں کی قسم اور اس کی خاصیت کا معائنہ کرتا ہے اور اس کا بھی معائنہ کرنا ہوتا ہے کہ پیدا ہوئی چیزیں فروخت کے لائق ہیں کہ نہیں۔
- طریقہ کار کلرک (Routine Clerk) طریقہ کار کلرک کا کام روزمرہ کے کاموں کی ابتدائی خاکہ کا نقشہ تیار کرنا ہوتا ہے۔ اس کے ذریعے مختلف طریقہ کار کو طے کرنا ہوتا ہے کہ کس ملازم سے کیا کام لینا ہے کس آفیسر سے اسے ہدایات حاصل کرنا ہے وغیرہ سے متعلق اس کے ذریعے معلومات تیار کی جاتی ہیں۔
- ہدایت دینے والا کارڈ کلرک (Instruction Card Clerk) ہدایت فراہم کارڈ کلرک کے ذریعے ہر کام کے لیے ہدایت کارڈوں کی تیاری کی جاتی ہے اور مختلف بوسوں کے پاس ان کارڈوں کو بھیج دیا جاتا ہے۔ کارڈوں کا تعلق اس بات سے ہوتا ہے کہ کام کو انجام دینے کا اصول کیا ہوگا اور کاموں کو کتنے دنوں اور وقت میں مکمل کیا جائے گا۔
- وقت اور خرچ کا کلرک (Time and Cost Clerk) وقت اور خرچ کلرک کا کام مزدوروں اور مشین کی مختلف طریقہ کار میں استعمال ہونے والے وقت اور خرچوں سے متعلق معلومات حاصل کرنا ہے۔
- موڈب (Disciplinarian) یا منتظم منتظم کا اہم کام تنظیم کے ہر شعبہ میں نظم ضبط قائم کرنا۔ امن قائم کرنا اور ان میں پیدا ہونے والے تنازعوں کو ہل کرنا ہوتا ہے۔ اس کے ذریعے ہر ملازم کے کام کا ریکارڈ رکھا جاتا ہے۔ یہ بہتر کام کرنے والے مزدوروں کو انعام اور نظم و ضبط خراب کرنے والے ملازموں کو سزا کا انتظام کرتا ہے۔ غیر نظم و ضبط اور غیر حاضر ملازموں سے متعلق معاملات کا تصفیہ (Settle) بھی کرتا ہے۔
- ذہنی انقلاب (Mental Revolution) ذہنی انقلاب کا اصول ٹیلر کی بنیادی خصوصیات ہے۔ ٹیلر کا خیال تھا کہ اس نے ذہنی انقلاب کو سائنسی انتظامیہ کے اصول کا بنیادی عنصر تسلیم کیا ہے۔ ذہنی انقلاب سے مراد مالکوں اور ملازموں کے ذہن میں بنیادی تبدیلی لانے سے ہے۔ مزدوروں کا احساس تھا کہ مالک مزدوروں پر استیصال کرتا ہے۔ کیوں کہ مالک مزدوروں سے زیادہ کام چاہتے ہیں۔ اس کے بدلے میں کم تنخواہ فراہم کرتے ہیں جبکہ مزدور مالک سے زیادہ مزدوری چاہتا ہے۔ جبکہ مالک کا یہ کہنا ہے کہ

مزدور ہمیشہ اضافی کام کی بات کرتا ہے۔ رفتہ رفتہ پالیسی کو تسلیم کرتا ہے۔ لاپرواہی سے مشین کا استعمال کرتا ہے اور اوزار کو کافی نقصان پہنچاتا ہے اور بہتر چیزوں کی طرف بے توجہی ظاہر کرتا ہے۔ اس طرح مالک اور مزدور ایک دوسرے کے حمایتی نہیں ہوتے ہیں اور ان کے درمیان ہمیشہ تنازعہ کا ماحول قائم رہتا ہے۔ ٹیلر اس طرح کی ذہنیت میں تبدیلی کی بات کرتا ہے۔ اسے ہی ٹیلر ذہنی انقلاب کہتا ہے۔

7.7.7 معیار بندی (Standardisation)

ٹیلر کا سائنسی انتظامیہ کا اصول اس بات پر زور دیتا ہے کہ تنظیم میں استعمال ہونے والی مشین، اوزار، طریقہ، وسائل اور دیگر وسائل معیاری ہونے چاہیے۔ کام کی حالات، وقت اور چیزوں کی قسم بھی معیاری ہونی چاہیے۔ معیاری کرنے سے پیداوار میں کم خرچ سے زیادہ پیداوار ہوتی ہے۔ پیداوار کے طریقوں اور قسموں میں بہتری ہوتی ہے۔ مزدوروں کی کارکردگی میں اضافہ ہوتا ہے۔ ٹیلر کا کہنا ہے کہ معیاری کام کو انجام دینے کے لیے روشندان، حرارت، نمی، حفاظت وغیرہ حالات بھی معیاری ہونے چاہیے۔ تنظیم میں تمام چیز معیاری ہونے سے تنظیم میں کم خرچ پر پیداوار میں اضافہ ہوتا ہے۔ ٹیلر نے اپنے سائنسی انتظامیہ کے اصول میں انتظام کو سائنس بنانے، انتظامیہ کے اصولوں کی وضاحت کرنے، ذہنی انقلاب کی وکالت کرنے، فعلی فورمیں شپ اور اختصاص کو ترقی دینے، منجروں کی ذمہ داری کو واضح کرنے اور معیاری کرنے اور منصوبہ بندی کی شروعات کرنے پر زور دیتا ہے۔

7.8 تنقیدی جائزہ (Critical Analysis)

چونکہ ٹیلر کا سائنسی انتظامیہ نے انتظامیہ کی دنیا میں ایک نیا انقلاب پیدا کیا ہے۔ جب کبھی بھی اس کا استعمال جائز طریقہ سے کیا گیا ہے اس سے بہت زیادہ فائدہ حاصل ہوا ہے۔ پھر بھی مختلف دانشوروں اور مفکروں کے ذریعے مختلف بنیاد پر ٹیلر کے سائنسی انتظامیہ کی تنقید کی جاتی ہے جو درج ذیل ہیں:

- کچھ دانشوروں کا خیال ہے ٹیلر کا سائنٹفک انتظامیہ ملازموں کو مشین کی طرح تسلیم کرتا ہے اور مشین کی طرف زیادہ زور دیتا ہے اور انسانی طرفداری کو توجہ نہیں دیتا ہے۔
- نفسیاتی نظریہ سے فریڈرک ٹیلر کا سائنٹفک انتظامیہ مکمل نہیں ہے کیوں کہ اس میں ملازموں کو حصہ دار نہیں بنایا گیا ہے۔
- مارکسوادپوں نے ٹیلر کا سائنسی انتظامیہ کے نظریہ کی اس بنیاد پر تنقید کرتے ہیں کہ یہ مزدوروں کو صنعتی روبوٹ کی حالت میں لانے والا اصول ہے۔
- سائنسی انتظامیہ کے استعمال سے مزدوروں کے روزگار میں کمی ہو جاتی ہے کیوں کہ سائنسی انتظامیہ کے تحت کام کے تقسیم اور مزدوروں کا استعمال کم ہوتا ہے اور مشینوں کا استعمال زیادہ ہوتا جس سے مزدوروں کی کارکردگی اور پیداوار میں اضافہ ہوتا ہے اور اس کے نتیجے میں مزدوروں کا مطالبہ کم ہو جاتا ہے اور مزدوروں کو بے روزگاری کا سامنا کرنا پڑتا ہے۔

- سائنسی انتظامیہ میں مزدوروں کا استحصال کیا جاتا ہے۔ اس انتظامیہ کے تحت مزدوروں کی مدد سے ان کی پیداوار میں اضافہ کی جاتی ہے پیداوار زیادہ ہونے کے باوجود بھی مزدوروں کو ان کے کام کے مطابق ان کے اجرت میں اضافہ نہیں کیا جاتا ہے۔ مزدوروں کو ادا کی جانے والی اجرت ان کے کام کے مطابق بہت تھوڑی ہوتی ہے اور اس طرح ان کا استحصال کیا جاتا ہے۔
- سائنسی انتظامیہ مزدور یونین کو کمزور (Weakening of Trade Union) کر دیتا ہے یہ انتظامیہ غیر جمہوری نظام ہے۔ اس میں مزدوروں کو صرف حکم کی اطاعت کرنے والا ہی تسلیم کیا جاتا ہے۔ جب کہ منصوبہ بندی سے متعلق تمام کام مینجر ہی انجام دیتے ہیں۔ یعنی ملازموں کو مینجروں کی خواہش کے مطابق ہی کام کرنا پڑتا ہے۔ جس سے مزدوروں کی تمام طاقت ختم ہو جاتی ہے اور وہ مشین کا ایک جز بن کر کام کرتے ہیں۔
- سائنسی انتظامیہ چھوٹے صنعت کے لیے غیر مناسب (Unsuitable for Small Scale Units) ہے۔
- سائنسی انتظامیہ کے تحت ملازموں کے ذریعے ایک ہی کام کو انجام دیتے ہوئے ان میں کم دلچسپی اور ناگوار یکسانیت (monotony) پیدا ہو جاتی ہے۔ کیوں کہ سائنسی انتظامیہ میں ملازموں کو وہی کام دیا جاتا ہے جس میں وہ مہارت رکھتے ہیں۔
- سائنسی انتظامیہ میں تکنیکی تبدیلی کی وجہ سے کافی خرچ کرنا پڑتا ہے۔
- سائنسی انتظامیہ کے نظریہ میں ٹیلر نے مزدوروں کو معاشی انسان، تسلیم کرتے ہوئے اس کی ضرورتوں سے متعلق کوئی فکر نہیں ظاہر کی ہے۔

7.9 اکتسابی نتائج (Learning Outcomes)

عزیز طلباء، اس اکائی میں آپ نے:

- ایف۔ ڈبلیو۔ ٹیلر کی حیات و خدمات کا مطالعہ کیا۔
- ٹیلر کے انتظامی افکار کا مطالعہ کیا۔
- ٹیلر کے سائنسی انتظام کے نظریہ کو سمجھا۔
- ٹیلر کی خدمات کا تنقیدی جائزہ لیا۔

7.10 کلیدی الفاظ (Keywords)

ذہنی انقلاب (Mental Revolution)

ٹیلر کا خیال تھا کہ مینجروں اور ملازموں کو ایک دوسرے کا یقین کرنا چاہیے اور ایک دوسرے کی حمایت سے اپنے مفاد کو حاصل کرنے کی کوشش کرنی چاہیے۔ مینجر اور ملازم کے درمیان تنازعہ کو ختم کرنے، تنظیم کے مقاصد کو حاصل کرنے اور کم خرچ سے زیادہ پیداوار کرنے

اور صنعت میں سائنسی طریقہ کار کو استعمال کرنے کا نام ذہنی انقلاب ہے۔۔

7.11 نمونہ امتحانی سوالات (Model Examination Questions)

7.11.1 معروضی جوابات کے حامل سوالات (Objective Answer Type Questions)

- 1- ٹیلر کس نظریے کا بانی ہے؟
(a) سائنسی انتظام (b) انسانی تعلقات (c) نظامی طرز عمل (d) رویہ جاتی نظریہ
- 2- ٹیلر کہاں پیدا ہوا؟
(a) امریکہ (b) برطانیہ (c) افریقہ (d) آسٹریلیا
- 3- سائنسی انتظام کا نظریہ سب سے پہلے کس نے پیش کیا تھا؟
(a) فیول (b) فالٹ (c) ٹیلر (d) بینڈس
- 4- "Principle of Scientific Management" کے مصنف کون ہے؟
(a) اُروک اور گلگ (b) فیول (c) ویبر (d) ٹیلر
- 5- ٹیلر کی وفات کب ہوئی تھی؟
(a) 1919 (b) 1918 (c) 1917 (d) 1915
- 6- سائنسی انتظامیہ کا استعمال کرنے سے کن کن لوگوں کو فائدہ ہوگا؟
(a) ملازمین (b) مالک (c) سماج (d) یہ سبھی
- 7- درج ذیل میں سے کون سی ایک سائنسی انتظامیہ کی خصوصیت نہیں ہے؟
(a) وقت مطالعہ (b) تعاون (c) انقلاب (d) حرکیات مطالعہ
- 8- سائنسی انتظامیہ اصول درج ذیل میں سے کس ایک پر مبنی نہیں ہے؟
(a) انگو تھے کے اصول (b) ایک میعاری طریقہ (c) تربیت (d) ترقی
- 9- ٹیلر کس مفکر سے متاثر ہو کر ٹیلرزم کو سائنسی انتظامیہ کا نام دیا ہے؟
(a) بیٹرڈر کر (b) ہنری گنٹ (c) فرینک گلبریتھ (d) لوئی بریڈس
- 10- ٹیلر کے مطابق سائنسی انتظامیہ کے لیے سب سے ضروری عناصر کیا ہیں؟
(a) وقت اور حرکت مطالعہ (b) تنظیم و وظائف (c) ملازموں کا سائنسی انتخاب اور تربیت (d) ذہنی انقلاب

7.11.2 مختصر جوابات کے حامل سوالات (Short Answer Type Questions)

1. سائنسی انتظامیہ کی تاریخ بیان کیجیے۔
2. ذہنی انقلاب سے کیا مراد ہے؟
3. سائنسی انتظامیہ کے مقاصد بیان کیجیے۔
4. بہتر اجرتوں کے نظام کو واضح کیجیے۔
5. وقت اور حرکت مطالعے کی وضاحت کیجیے۔

7.11.3 طویل جوابات کے حامل سوالات (Long Answer Type Questions)

1. سائنسی انتظامیہ کے تکنیکیں کی تفصیل سے وضاحت کیجیے۔
2. سائنسی انتظامیہ کی اہم خصوصیات بیان کیجیے۔
3. سائنسی انتظامیہ کے اصول میں ٹیلر کی خدمات کی وضاحت کیجیے۔

7.12 مزید مطالعے کے لیے تجویز کردہ کتابیں (Suggested Books for Further Readings)

1. Ashutosh Kumar and Manoj Kumar Singh, *Administrative Thinkers*, Anmol Publications, New Delhi, 2010.
2. S. L. Goel, *Administrative and Management Thinkers: Relevance in New Millennium*, Deep and Deep Publications, New Delhi, 2008.
3. D. Ravindra Prasad, V. S. Prasad and P. Satyanarayana, *Administrative Thinkers*, Sterling Publishers, New Delhi, 2000.
4. Manoj Sharma, *Administrative Thinkers*, Anmol Publication, New Delhi, 2004.
5. S. Polinaidu, *Public Administration*, Galgotia, New Delhi, 2008.
6. Pradeep Sahni and Etakula Vayunandam, *Administrative Theory*, PHI Learning, New Delhi, 2012.
7. Ishtiyaq Ahmad, *Azeem Intezami Mufakkareen*, Educational Publications, New Delhi, 2015.

اکائی 8۔ دفتر شاہی پر میکس ویبر کی خدمات

(Contribution of Max Weber on Bureaucracy)

	اکائی کے اجزا
تمہید	8.0
مقاصد	8.1
میکس ویبر کی حیات و خدمات	8.2
اختیار، تنظیم اور قانونی جواز	8.3
اختیار کی قسمیں	8.4
دفتر شاہی کا نظریہ	8.5
مثالی دفتر شاہی کی خصوصیات	8.6
تنقیدی جائزہ	8.7
اکتسابی نتائج	8.8
کلیدی الفاظ	8.9
نمونہ امتحانی سوالات	8.10
معروضی جوابات کے حامل سوالات	8.10.1
مختصر جوابات کے حامل سوالات	8.10.2
طویل جوابات کے حامل سوالات	8.10.3
مزید مطالعے کے لیے تجویز کردہ کتابیں	8.11

8.0 تمہید (Introduction)

دفتر شاہی ایک مخصوص طرح کی تنظیم ہے۔ دفتر شاہی خاص طور پر یہ نظم و نسق عامہ کے فرائض انجام دینے کی ایک ساخت ہے۔ یہ انسانی نسل کی ترقی اور خوشحالی کا ایک اہم اور لازمی ادارہ ہے۔ بیوروکریسی فرانسیسی لفظ بیورو اور گریک لفظ Krazy سے ماخوذ ہے۔ اس طرح اس کا مطلب لکھنے کی میزیا میز کی حکومت یا خدماتی نظام سے ہے۔ دفتر شاہی لفظ کا سب سے پہلے استعمال فرانسیسی ماہر معاشیات Vincent De Gourney نے 18 ویں صدی کی شروعات میں کیا تھا۔ انہوں نے اس کا استعمال کرتے ہوئے کہا تھا کہ فرانس میں Bureamania نامی ایک بیماری پھیلی ہوئی ہے۔ جس نے فرانس میں قہر برپا کر رکھا ہے۔ دفتر شاہی کے ماہرین کی تحریروں سے واضح ہوتا ہے کہ دفتر شاہی سیاسی اور سماجی مفکروں کی مطالعہ ایک مرکزی مضمون رہا ہے۔ اس سے متعلق J.S.Mill, Mosca, Karl Marx, Max Weber اور Robert Mitchel وغیرہ کی تحریروں میں وسیع پیمانے پر وضاحت کی گئی ہے لیکن جدید دفتر شاہی کی مثال جرمن ماہرین سماجیات Max Weber سے منسلک ہے۔ جس نے مثالی دفتر شاہی کا نمونہ پیش کیا ہے۔

8.1 مقاصد (Objectives)

عزیز طلباء، اس اکائی میں آپ:

- میکس ویبر کی حیات و خدمات کا مطالعہ کریں گے۔
- میکس ویبر کے افکار کا مطالعہ کریں گے۔
- میکس ویبر کے دفتر شاہی کے نظریہ کو سمجھ جائیں گے۔
- میکس ویبر کی خدمات کا تنقیدی جائزہ لیں گے۔

8.2 حیات و خدمات (Life and Contribution)

میکس ویبر 12 اپریل 1864 کو جرمنی کے ارفرٹ نامی مقام پر ایک باوقار خاندان میں پیدا ہوا تھا۔ اس کی ابتدائی تعلیم ارفرٹ میں ہوئی۔ اسکول کی تعلیم مکمل ہونے کے بعد اس نے 1882ء میں ایک اقتصادی، فلسفی اور قانون کے طالب علم کے طور پر جامعہ ہیڈیل برگ (Heidelberg) میں داخلہ لیا۔ ویبر کا 1894 میں فریڈر برگ جامعہ میں معاشیات کے پروفیسر کے عہدہ پر تقرر ہوا۔ 1903ء میں خراب صحت کی وجہ سے ویبر پروفیسر کے عہدہ سے مستعفی ہو گیا۔ انہیں دنوں ویبر نے "The Protestant Ethic and the Spirit of Capitalism" نامی کتاب کو تحریر کرنا شروع کر دیا۔ 1904ء تک اس کی تحریری طاقت میں اضافہ ہونے لگا اور وہ پہلے کی طرح کتابوں اور مقالوں کو تحریر کرنے لگا۔ 14 جون 1920ء کو میونخ میں اس کی 56 سال کی عمر میں اچانک وفات ہو گئی اور دنیا کا ایک عظیم ماہر سماجیات اور دفتر شاہی نظریہ کے بانی کا خاتمہ ہو گیا۔

تصانیف (Publications)

ویبر کے ذریعے تحریر کی گئی تصانیف درج ذیل ہیں۔

1. The Protestant Ethic and Spirit of Capitalism

2. From Max Weber: Essay in Sociology

3. The Theory of Social and Economic Organisation

4. The Methodology of the Social Sciences

5. Politics on Vocation

6. Economics and Society

اس کے علاوہ اس نے دو اہم مقالہ "The Russian: The Situation of Bourgeois Democracy" اور "Russia in Russia" اور "Russia Transition to Sham Constitutionalism" شائع کیا تھا۔ اس کی سوانح عمری اس کی اہلیہ مرین اسٹیچر نے "Max Weber" کے نام سے جرمن زبان میں شائع کی تھی۔ جس کا ترجمہ انگریزی میں ہیری جان نے کیا ہے۔

8.3 اختیار، تنظیم اور قانونی جواز (Authority, Organisation & Legitimacy)

ویبر کا دفتر شاہی کا اصول اختیار کے اصول کا ہی ایک حصہ ہے۔ اس نے نظم و نسق کے تمام اصولوں میں اختیار کو وسیع نقطہ نظر کے ساتھ پیش کیا ہے۔ اس نے اختیار، طاقت اور قانونی جواز میں فرق بیان کیا ہے۔ اس کا خیال تھا کہ ہر منظم گروپ اور انتظامی ادارہ میں اختیار کے عناصر موجود رہتے ہیں۔ اس کا اختیار سے مراد نگرانی کرنے کی عہدہ دار کی طاقت سے ہے۔ دوسرے لفظوں میں ویبر نے یہ سوال اٹھایا ہے کہ کیسے ایک انسان دوسروں پر اپنا اختیار جمانا ہے اور اسی کے جواب میں یہ بھی کہتا ہے کہ اختیار کا استعمال اگر کسی بھی طرح انصاف پر مبنی اور قانونی ہو جاتا ہے۔ کسی ادارہ یا تنظیم کی کارکردگی اس تنظیم کے اداکار کی صلاحیت ہوتی ہے اور اس کے یقین پر مبنی ہوتی ہے۔ کیونکہ اختیار سماجی اشتراکیت (Socialism) اور بین الاقوامی ثقافتی معیار کی بنیاد پر ہوتا ہے۔ اختیار بیرونی سماجی کنٹرول کی کم سطح کی ضرورت ہے۔ اس طرح ہم کہہ سکتے ہیں کہ کسی بھی ساخت یا تنظیم میں تسلط یا غلبہ طویل مدت تک موجود رہتا ہے۔ جب سے یہ دنیا وجود میں آئی ہے تب سے اور آج تک طاقت کسی نہ کسی نظامی شکل میں موجود رہی ہے۔ حکومت کو چلانے کے لیے اور عام سماجی نظام کو طے کرنے کے لیے طاقت کا اہم کردار رہا ہے۔ ویبر کے نزدیک دوسرے انسانوں کے رویہ پر اپنی قوت ارادی کو تھوپنے کی امید ظاہر کرنے کو طاقت کہا جاتا ہے۔ اس کا خیال تھا کہ طاقت اس وقت اختیار میں تبدیل ہو جاتی ہے جب وہ قانونی ہو جاتی ہے۔ اختیار میں طاقت اور ذمے داری موجود ہوتی ہے۔ اختیار جب تک قانونی نہیں ہو سکتا جب تک اس میں طاقت نہ ہو۔ لیکن اختیار میں طاقت کے علاوہ اور دیگر چیزیں موجود ہوتی ہیں۔ اختیار کے لیے یہ لازمی ہے

کہ اس میں حکم دینے کی قانونی طاقت ہو اور ماتحت آفیسر اس کے حکم کو تسلیم کر لیں۔ طاقت میں قانونی بنیاد نہیں ہوتا اور نہیں طاقت کو کوئی اپنی مرضی سے قبول کرتا ہے۔ ویبر نے اپنی کتابوں میں کہیں بھی اختیار لفظ کا ذکر نہیں کیا ہے۔ بلکہ اس نے غلبہ لفظ کا ذکر کیا ہے۔ غلبہ عام طور سے سماجی کارروائی کا ایک اہم عنصر ہے۔ دراصل ہر سماجی کارروائی ساخت کے غلبہ کی وضاحت کرتا ہے۔

ویبر کے نزدیک دفتر شاہی ایک تنظیم ہے جو حکم اور معیار کا تعین کرتی ہے۔ اگر کسی تنظیم کو موثر بنانا ہے تو اس کی اطاعت لازمی ہے۔ اس حد تک ایک تنظیم اپنے طاقت کا استعمال فرد کی اطاعت کے لیے کر سکتی ہے۔ یعنی کسی تنظیم میں کام کرنے والے ملازم کو اپنے تنظیم کے سربراہ کے حکم کی اطاعت کرنی چاہیے۔ طاقت کے استعمال کے کچھ اہم حدود ہیں۔ طاقت کے لوگ غلام ہوتے ہیں۔ طاقت لوگوں سے دوری قائم کرتی ہے اس کی تصدیق ویبر نے کی ہے۔ دوسری طرف جب طاقت مکمل طور سے قانونی ہوتی ہے یا جب اختیار کو قانونی طریقہ سے استعمال کیا جاتا ہے اور ماتحت اس کو قبول کرتے ہیں۔ تبھی اس کی تعمیل (Compliance) مؤثر ہوگی اور تبھی ماتحت ملازمین اس کے احکامات اور قاعدہ قانون کو قبول کریں گے۔ ویبر کا خیال تھا کہ طاقت ایک ایسی صلاحیت ہے جو لوگوں کو احکامات کی اطاعت کرنے کے لیے رجوع اور مجبور کرتی ہے۔ قانونی جواز ایک ایسی اصطلاح ہے جو طاقت کے استعمال کی منظوری کو رجوع کرتی ہے۔ کیوں کہ یہ ثابت کرتی ہے کہ ماتحت اس کی طرف سے منعقد اختیار کو قبول کرتے ہیں کہ نہیں 'اختیار' طاقت اور قانونی جواز کا مجموعہ ہے جو یہد عوہ کرتا ہے کہ طاقت قانونی ہوتی ہے تب اسے اختیار کہتے ہیں۔ اختیار نظام کے تحت احکامات کو رضا کارانہ (Voluntarily) طور پر ماتحت کی طرف سے اطاعت کیا جاتا ہے۔ وہ جائز طریقہ یا قانونی طور سے ماتحت کو احکامات جاری کرتے ہیں۔ ویبر کا اختیار کا نظریہ مکمل طور سے قانونی جواز پر مبنی ہے نہ کہ طاقت پر مبنی ہے۔ اس نے اختیار کی تعریف کرتے ہوئے بیان کیا ہے کہ یہ امید کی ایک مخصوص احکامات ہے۔ جس کا لوگوں کے ایک مخصوص طبقہ کے ذریعے اطاعت کی جاتی ہے۔

8.4 اختیار کی قسمیں (Types of Authority)

ویبر نے جدید معاشروں میں اختیار کے تین قسموں کا تفصیل سے ذکر کیا ہے۔ یہ تین قسمیں درج ذیل ہیں۔

1. روایتی اختیار (Traditional Authority)

2. کرشمائی اختیار (Charismatic Authority)

3. عقلی قانونی اختیار (Rational Legal Authority)

اختیار کی ان اقسام کی تفصیل درج ذیل ہے۔

1- روایتی اختیار (Traditional Authority)

ویبر کے نزدیک روایتی اختیار روایت کی قانونی حیثیت کو منظوری دیتا ہے۔ یہ قدیم رسم و رواج، عقائد اور روایتوں پر مبنی ہوتا ہے اور

حکمرانی کے تقدس کی بنیاد پر جواز کا دعویٰ کرتا ہے۔ روایتی اختیار ابدی ماضی (Eternal Past) پر مبنی ہے۔ جو عدم استحقاق

(Rightness) اور مناسبت کی روایتی یا رواج کے طریقے پر کام کرتا ہے۔ روایتی اختیار اپنی قانونی حیثیت سفید ماضی (Since hoary Past) کی منظوری سے حاصل کرتا ہے۔ روایتی اختیار کی بنیاد روایتیں اور سماجی عقائد ہوتے ہیں۔ روایتی اختیار کو استعمال کرنے کا طریقہ روایت اور رواج پر مبنی ہے۔ ان کے حکم کی قانونی حیثیت ہوتی ہے کیوں کہ یہ اختیار روایت پر مبنی ہوتے ہیں۔ وہ اپنے ذاتی اختیار کی بنیاد پر احکامات جاری کر سکتے ہیں۔ ذاتی زور اور زوری (Personal Arbitrariness) اور رسم و رواج روایتی اختیار کی دو اہم خصوصیات ہیں۔ جو افراد اپنے آقا یا حاکم کے حکم کی تعمیل کرتے ہیں ان کو پیر و کار کہا جاتا ہے۔ وہ اپنے مالک کے حکم کو دوسرے تک پہنچاتے ہیں۔ وہ پوری طرح اپنے مالک کے وفادار ہوتے ہیں اور اپنے مالک کو نیک، قدر اور عزت کی نظر سے دیکھتے ہیں۔ یہ ایک خالص قسم کا باکردار میراثی نظام حکومت ہے۔ اس میراثی (Patrimonial) نظام میں جو افراد اپنے مالک کے احکامات کو دوسرے تک پہنچاتے ہیں ایسے وفادار ملازم آقاؤں کے پسندیدہ ہوتے ہیں۔ جاگیر دارانہ معاشرے میں وہ لوگ اپنے آقاؤں کے وفادار ہوتے ہیں۔ اس طرح روایتی اختیار کے نظام میں یہ لوگ مالک کے گھریلو عملہ (Household Officials) کی طرح حکام (Officials) اور احکامات کو پہنچاتے ہیں اور ان کے سرگرمی کا دائرہ کار ان کی خواہشات اور پسند کے مطابق تبدیل ہوتا ہے۔ جب کہ اس میں تمام ایکشن رسم اور روایت کے بنیاد پر قانونی تسلیم کر لیا جاتا ہے۔ روایتی اختیار میں پرانے کنونشن اور مثالی نظریہ پر عمل کیا جاتا ہے۔ اس اختیار میں مالک کے حکم کی اطاعت کی جاتی ہے۔ روایات مالک کو ہر طرح دیدہ دانستہ (Wilful) کارروائیوں کی اجازت دیتا ہے۔ مالک کچھ لوگوں پر مہربان ہوتے ہیں اور کچھ لوگوں کے ساتھ سرد مہری کا برتاؤ کرتے ہیں۔ لیکن مالک تمام روایتی حد کے اصول، قاعدہ اور قانون کو توڑ کر اپنے اختیار کو خطرہ میں ڈال لیتے ہیں۔ بالآخر نظام کے خلاف کسی بھی طرح کے تعاون سے گریز یا مزاحمت کی ہدایت نہیں دی جاتی۔ یہ ان لوگوں کے خلاف استعمال کی جاتی ہے جو لوگ روایت سے انحراف (Deviate) کرتے ہیں۔ چونکہ یہ تمام عمل یا کارروائی روایات اور رسم و رواج کی بنیاد پر قانونی حیثیت رکھتی ہے۔ بادشاہی نظام میں عوام بادشاہ کے احکامات کی اطاعت کرتی ہے۔

اس طرح کی روایتی اختیار میں ایک فرد کو قانون قاعدہ کے تحت عہدہ پر مقرر ہونے کی وجہ سے نہیں بلکہ روایات کے ذریعے عہدہ پر مقرر ہونے کی وجہ سے اسے اختیار حاصل ہوتا ہے۔ چونکہ ان عہدوں کی روایتی نظام کے مطابق وضاحت کی جاتی ہے۔ اس وجہ سے ایسے عہدہ پر مقرر ہونے کی حیثیت سے اس فرد کو کچھ مخصوص اختیار حاصل ہو جاتا ہے۔ روایتی اختیار میں انتظامی ملازموں کے عہدہ موروثی (Hereditary) اور غیر موروثی (Non Hereditary) دونوں طرح کے عہدہ ہوتے ہیں۔ جیسے بادشاہ کا بیٹا بادشاہ اور گاؤں کے سرچنچ کا بیٹا سرچنچ یہ دونوں وارثی عہدہ ہیں۔ غیر وارثی عہدہ بادشاہ کے پسندیدہ، نزدیکی خوشامد پرست اور جاگیر دار وغیرہ کو فراہم کیا جاتا ہے۔

ویر نے روایتی اختیار کے تین قسموں کا ذکر کیا ہے۔ جس میں کام کرنے والے انتظامی ملازم کو خاندانی نظام (Patrimonialism)، بزرگ نظام (Gerontocracy) میں سب سے بزرگ انسان کی عزت کی جاتی ہے اور اس کے حکم کی تعمیل کی جاتی ہے۔ اس کے حکم اور ہدایات مشترکہ فکر پر مبنی ہوتے ہیں۔ ذاتی حکومت (Patriarchism) اور جاگیر دارانہ نظام (Feudalism) میں تقسیم کیا ہے۔ بزرگ نظام میں بادشاہ کے پاس خود کا ذاتی عملہ نہیں ہوتا ہے۔ بلکہ بزرگ اور تجربہ کار ملازم غیر رسمی

تنظیم کے طور پر بادشاہ کی مدد کرتے ہیں اور سب سے بزرگ ہی حکومت چلاتا ہے۔ یہ انسانی تہذیب کی سب سے قدیم اختیار نظام ہے۔ اس نظام میں معاشی یا رشتہ داری تعلقات نظام کا اثر نہیں ہوتا ہے۔ خاندانی نظام (Patrimonialism) میں اقتدار پر رہنے والا انسان اپنا ذاتی اقتدار قائم کر لیتا ہے۔

2۔ کرشمائی اختیار (Charismatic Authority)

روایتی اختیار کے برعکس کرشمائی اختیار ایک انقلابی اور غیر مستحکم قسم کا اختیار ہے۔ ویبر کرشما کو مذہبی اصطلاح تسلیم کرتا ہے اور اس کو سیکولر معنی میں استعمال کرتا ہے۔ کرشمائی اختیار اس اصول پر منحصر ہوتا ہے جس میں قائد کا وجود اپنے پیروکاروں کی پر جوش عقیدت اور جانثاری پر قائم رہتا ہے۔ شائقین اور پیروکاروں کا خیال ہے کہ کرشمائی رہنماؤں کا قدرتی طاقتوں (Devine Power) سے گہرا تعلق ہوتا ہے۔ اور کرشمائی رہنماؤں کے پاس کوئی نہ کوئی مثالی اور نمایاں مہارت حاصل ہوتی ہے۔ کرشمائی اختیار یا رہنما یہ وعدہ کرتے ہیں کہ وہ مستقبل میں سماج میں تبدیلی لائیں گے اور عوام اور ان کے رویوں میں بھی تبدیلی لائیں گے۔ اس طرح کرشمائی اختیار ایک انقلابی اختیار ہے۔ جب کہ روایتی اور قانونی اختیار انقلابی اختیار نہیں ہے۔ تاہم اگر قائد سماج میں تبدیلی اور عوام ان کے رویوں میں تبدیلی نہیں لاپاتی تو یہ رہنما عدم استحکام کے شکار ہو جاتے ہیں۔ کرشمائی اختیار کو منتقل کرنا مشکل ہے اور اگر کرشمائی اختیار کسی کو منتقل کر دیا جائے تو یہ ضروری نہیں ہے کہ دوسرے کامیاب ہو جائیں گے یہ وعدہ نہیں کیا جاسکتا ہے۔ اس قسم کا اختیار مکمل طور سے غیر معمولی حرمت، بہادری یا ایک شخص کو مثالی انفرادیت یا خصوصیات پر یقین کرتا ہے اور اس پر پوری طرح مبنی ہوتا ہے اور ان کے اسی خصوصیات کنندہ اصول کی وجہ سے احکامات جاری کیا جاتا ہے۔

اس قسم کا اختیار ایک انسان کے کرشما، اس کے معیار اور کردار کے بنیاد پر جائز قرار دیا جاتا ہے۔ ویبر کا خیال تھا کہ کرشما انسان کا معیار ہے جو ایک قسم کے جائز اختیار کو جنم دیتا ہے۔ اس کے نزدیک کرشما عبوری یا عارضی (Transitional) ہوتا ہے اور ان رہنماؤں کے ذہن میں ظاہری طور سے انقلاب ہوتا ہے۔ کرشمائی رہنما کے پاس ما فوق الفطرت (Supernatural) یا فوق البشر طاقت ہوتی ہے اور اس کی قابل رسائی سب کو نہیں ہے۔ کرشمائی اختیار سے متعلق ایک بہت اہم سوال پیدا ہوتا ہے کہ رہنما کے انتقال کے بعد کرشمائی قائد کا جانشین کون ہوگا۔ اگر رہنما خود اپنا جانشین نامزد کرتا ہے۔ تو بھی عوام اس کو قبول نہیں کرتی ہے۔ کرشمائی قائد پیروکاروں کا انتخاب ان کی وفاداری کی بنیاد پر کرتے ہیں نہ کہ ان کی قابلیت اور صلاحیت کی بنیاد پر اور پیروکار اپنے قائد کے وفادار تبھی تک رہتے ہیں جب تک کہ قائد کو کرشمہ حاصل رہتا ہے۔ ان رہنماؤں کا قانونی جواز صرف ذاتی کرشما ہوتا ہے اور ذاتی کرشما جب تک قائم رہتا ہے جب تک لوگ اس کو تسلیم کرتے ہیں۔ جیسے مہاتما گاندھی، پنڈت جواہر لال نہرو، اندرا گاندھی، مولانا ابولکلام آزاد، سرسید احمد خاں، نیلسن منڈیلا، لینن، ابراہیم لنکن، پوپ جان پاپ وغیرہ کچھ کرشمائی قائد ہیں۔ کرشمائی اختیار میں قائد یا رہنما صرف اپنی ذاتی فیصلے سے مجبور ہوتا ہے اور ان کو انصاف زریں (Adjudication) کے کسی بھی رسمی طریقہ کار کی طرف سے حکمرانی نہیں کی جاسکتی ہے۔ جو بھی تنظیم موجود ہے وہ پوری طرح حکمرانہ طبقہ پر مشتمل ہوتی ہے اور ان کا انتخاب ان کی کرشمائی خصوصیات کی بنیاد پر کیا جاتا ہے۔ اس طرح کی تنظیم میں تقرری، ترقی یا برخاستگی کا کوئی طریقہ کار نہیں ہوتا ہے۔ یہاں کسی بھی کام کو جاری رکھنے کے لیے کوئی بھی درجہ بندی تفویض نہیں ہے۔ ویبر کے نزدیک کرشمائی اختیار کے

تحت انتظامیہ ڈھیلا اور غیر مستحکم ہوتا ہے۔

مندرجہ بالا بحث کی بنیاد پر کرشمائی اختیار کے متعلق یہی کہا جاسکتا ہے کہ رہنما کے پیروکاروں یا اس کے ماتحت میں کام کرنے والے شخص کے ذریعے فوق البشر اور مافوق الفطرت خصوصیات کو تسلیم کر لیا جاتا ہے اور ایسا کرتے وقت اکثر اس کے متعلق مکمل طور پر اس کی بات کو قبول کر لیا جاتا ہے۔

3۔ عقلی قانونی اختیار (Rational Legal Authority)

ویبر کے نزدیک قانونی اختیار تیسرے قسم کا اختیار ہے۔ ویبر قانونی اختیار کو قانونی معقولی اختیار کہتا ہے۔ یہ اختیار قاعدہ اور قانون پر مبنی ہوتا ہے۔ قانونی اختیار روایت اور کرشمہ پر مبنی نہیں ہوتا ہے۔ قانونی اختیار کو قانون اور قاعدہ کے بنیاد پر اختیار بنایا جاتا ہے۔ جس طریقہ سے روایتی اور کرشمائی اختیار میں ایک فرد کو تمام اختیار روایت، رسم، رواج اور کرشمہ کے بنیاد پر فراہم کیا جاتا ہے اور قائد اپنے پیروکاروں کو حکم دیتے ہیں اور لوگ ان کے حکم کی اطاعت کرتے ہیں۔ قانونی اختیار میں ایک مخصوص انفرادی رہنما کو تمام اختیار قانون اور قاعدہ کے بنیاد پر فراہم کیا جاتا ہے۔ ویبر نے واضح کیا ہے کہ قانونی اختیار کی ایک بہترین مثال دفتر شاہی ہے۔ اس قسم کا اختیار جدید ریاست شہری حکومتوں نجی اور سرکاری کارپوریشنز اور مختلف رضاکار ایسوسی ایشن وغیرہ میں کثرت سے موجود ہوتا ہے۔

عقلی قانونی اختیار اپنی طاقت دفتر شاہی اور قانونی جواز کے نظام سے حاصل کرتی ہے۔ اس اختیار کے تحت قانونی جواز (Legitimacy) ایک قانونی حکم اور قائم شدہ قوانین پر مبنی ہوتا ہے۔ قانونی اختیار جمہوری اصولوں اور قانونی ڈھانچے کی بنیاد پر قائم کیا جاتا ہے۔ جس میں تمام افراد اور ادارے اس کے تابع ہوتے ہیں۔ جو انسان اس احکامات کے تحت ہیں وہ قانونی طور سے برابر ہوتے ہیں اور وہ قانون کو تسلیم کرتے ہیں نہ کہ ان قانون کے نافذ کرنے والے لوگوں کو تسلیم کرتے ہیں۔ ایسا اختیار جو یقینی طور پر قوانین، قاعدوں اور اصولوں کے مطابق انتظامی نظام کو چلاتا ہے اور بعد میں جو یقینی طور پر قانونی جواز حاصل کر لیتی ہے۔ وہ قانونی عقلی اختیار کہلاتا ہے۔

اس میں اختیار کا ذرائع شخص کی ذاتی وقار کی وجہ سے موجود نہیں ہوتا ہے۔ بلکہ جن قانون کے تحت وہ ایک مخصوص عہدہ پر مقرر ہے ان قانون کے اختیار میں موجود ہوتا ہے۔ اس لیے اس کا دائرہ وہیں تک محدود ہے جہاں تک کہ قانونی قائد شخص کو مخصوص اختیار فراہم کرتے ہیں۔ ایک آفیسر کو قانونی قاعدہ کے تحت جتنا حق حاصل ہوا ہے۔ اس کے باہر یا اس سے زیادہ اختیار کا استعمال وہ شخص نہیں کر سکتا ہے۔ ایک پیچیدہ سماج میں قانونی اختیار ہر انسان کے ہاتھوں میں برابر نہیں ہوتا ہے۔ قانونی بنیاد پر سماج میں اعلیٰ اور کم درجہ کے اختیار ہیں۔

8.5 ویبر کا دفتر شاہی کا نظریہ (Bureaucracy Theory of Weber)

ویبر کے نزدیک دفتر شاہی کا مطلب علم کے ذریعے بنیادی تسلط (غلبہ) سے ہے۔ اس نے اپنی شاہکار کتاب ”معیشت اور سوسائٹی“ (Economy and Society) میں عوامی انتظامیہ اور حکومت کے کئی مثالی قسم کو واضح طریقہ سے بیان کیا ہے۔ دفتر شاہی کا تنقیدی مطالعہ اس کے کام کا سب سے اہم نظریہ ہے۔ ویبر پہلا شخص تھا جس نے دفتر شاہی کا مطالعہ کا آغاز کیا تھا۔ اکثر لفظ دفتر شاہی کو منفی یا ذلت آمیز

معنوں میں استعمال کیا جاتا تھا۔ ویبر نے سب سے پہلے دفتر شاہی کو ایک تنظیمی ماڈل کے طور پر پیش کیا تھا۔ وہ مکمل طور پر دفتر شاہی کے سماجی مظہر پر بحث و مباحثے میں دلچسپی رکھتا تھا۔

ویبر نے وضاحت کے ساتھ دفتر شاہی کا نظریہ اپنی کتاب "Essay on Sociology" میں پیش کیا ہے۔ اس کے نزدیک ایسی تنظیم جو عقلیت اور قانونی جواز پر مبنی ہو اسے دفتر شاہی کہتے ہیں۔ اس نے کبھی بھی نہ تو دفتر شاہی کی اصطلاح کی ہے اور نہ ہی دفتر شاہی کی خالص قسم کی تنظیم کی حیثیت سے دفتر شاہی کی تعریف کی ہے۔ اس نے صرف دفتر شاہی کی خصوصیات بیان کیا ہے۔ دفتر شاہی کی اصطلاح 'de-Gournay' ایک فرانسیسی دانشور نے کیا ہے۔ ویبر کے نزدیک دفتر شاہی سماجی تعلقات کا ایک طاقتور آلہ ہے۔ اس کے نزدیک دفتر شاہی ایک سماجی یونٹ ہے۔ دفتر شاہی جدید تنظیم کے لیے سب سے مناسب ہے۔ وہ عقلیت کو دفتر شاہی کا ایک اہم عنصر سمجھتا ہے۔ جو جدید دنیا اور سماجی عمل کے لیے سب سے اہم ہے۔

ویبر دفتر شاہی کا واضح طریقہ سے مطالعہ کرنے والا پہلا ماہر سماجیات اور انتظامی مفکر ہے۔ اس نے دفتر شاہی کو حکومت کے لیے لازمی اور منطقی (Logical) نظام تسلیم کیا ہے اور اسے انسانی رویہ میں سمجھداری لانے کا ایک اہم ذریعے قبول کیا ہے۔ اس نے اپنے وقت میں یہ احساس کیا کہ لوگ دفتر شاہی کو غلط معنی میں استعمال کرتے ہیں۔ جبکہ اس کے بغیر حکومت کرنا ممکن نہیں ہے۔ اس نے اس بات کو قبول کیا ہے کہ دفتر شاہی مختلف طرح کی خامیوں اور خرابیوں سے متاثر ہو گئی ہے۔ اس کی شکل اصولی طور پر ہونے کے بعد ہی مختلف قسم کے خاص مفاد، قیمت یا قدر، طبقہ اور طاقت یا قوت سے منسلک ہو گئی ہے۔ اس کا مفاد سرکاری نظام کو چلانے میں کم اور اپنا اقتدار برقرار رکھنے میں زیادہ ہو گیا۔ لیکن میکس ویبر انتظامی نظام میں دفتر شاہی کی ضرورتوں کو محسوس کرتا ہے اور اس کی خامیوں اور خرابیوں سے آزاد کرنا چاہتا ہے۔ اس نے ایک ایسا دفتر شاہی کا نظریہ کو پیش کیا ہے جس کا مقصد بہترین حکومت کرنا ہے۔ اس کے نزدیک دفتر شاہی ایک مثالی دفتر شاہی ہو سکتی ہے۔

8.6 مثالی دفتر شاہی کی خصوصیات (Characteristics of Ideal Bureacracy)

ویبر نے دفتر شاہی کے مثالی ماڈل کی خصوصیات کا ذکر واضح طریقہ سے پیش کیا ہے۔ جو درج ذیل ہیں۔

1- مقررہ قوانین (Bounded by Rules)

ویبر کی مثالی دفتر شاہی میں انتظامی تنظیموں میں تمام کام ایک مقررہ قوانین کے تحت انجام دیا جاتا ہے۔ ویبر کے نزدیک تمام درجات کے ملازمین صرف اور صرف قوانین کی بنیاد پر اپنی خدمات انجام دیتے رہتے ہیں۔ یہ قانون مستقل اور وسیع ہوتے ہیں۔ کیوں کہ تمام ایک مقررہ قانون کی بنیاد پر انجام دیے جاتے ہیں۔ مقررہ قوانین کے مطابق کام انجام دینے سے یہ قانون تنظیم میں مستقل مقام حاصل کر لیتے ہیں اور تنظیم میں کام کرنے والے ملازمین ان قوانین سے واقف ہو جاتے ہیں اور انہیں قوانین کی بنیاد پر کام کرتے ہیں۔ اس نے قانون کے کردار کی وکالت کو زور دے کر کہا ہے کہ ذاتی پاسداری، زور اور زوری، اقرباء پروری ایک تنظیم کے کام کی راہ میں رکاوٹ نہیں بن سکتی ہے۔ جب تک قانون کی بنیاد پر حکمرانی کی جائے گی یہ سب چیزیں بے معنی رہیں گی۔ واضح قواعد اور قوانین تنظیم کے ہر رکن کے اختیار کی وضاحت کرتی ہے۔

2- مسلسل تنظیم (Continuous Organisation)

ویبر کی مثالی دفتر شاہی ماڈل کی ایک اہم خصوصیت یہ ہے کہ دفتر شاہی نظام ایک ایسی تنظیم ہے جس میں دفتری کام مسلسل ہوتے رہتے ہیں۔ اس سے مراد یہ ہے کہ دفتر شاہی نظام کی نوعیت مستقل اور مسلسل ہوتی ہے۔ ویبر کا خیال تھا کہ دفتر شاہی قانون اور قاعدہ پر مبنی دفتری کاموں کا ایک مسلسل تنظیم ہے۔ ویبر کے نزدیک دفتر شاہی ایک مستقل نوعیت کی ہوتی ہے۔ اس کا خیال تھا کہ دفتر شاہی ایک سماجی تنظیم ہے جو اگر ایک دفعہ قائم ہو جاتی ہے تو اس کو ختم کرنا آسان نہیں ہے۔ لہذا دفتر شاہی نظام میں اعلیٰ عہدیداروں کے ذریعے طویل عرصے تک کام کرتے رہنے کی وجہ سے ان کے کاموں میں مہارت پیدا ہو جاتی ہے۔ ان کی تقرری اعزازی (Honorary) نہیں ہوتی ہے بلکہ وہ مستقل ہوتے ہیں۔ عام طور پر وہ تعطیلات کے مستحق ہوتے ہیں۔ لیکن ضرورت کی صورت میں ان کو تعطیلات دینے سے انکار بھی کیا جاسکتا ہے۔

3- تقسیم کار (Division of Labour)

ویبر کے نزدیک تقسیم کار ملازموں اور مشینوں کی پیداوار میں زیادہ سے زیادہ اضافہ کرنے کے لیے ضروری ہے۔ کام کا تقسیم سے مراد بڑے کاموں کو چھوٹے کاموں میں تقسیم کر کے بہت سے ملازموں میں ان کی صلاحیت اور لیاقت کے اعتبار سے تقسیم کر دینا۔ دفتر شاہی تنظیم کے تمام ملازمین کے درمیان کام کا جائز طریقہ سے تقسیم کیا جاتا ہے اور ہر ملازم کو اپنا کام مؤثر طریقہ سے مکمل کرنے کے لیے جوابدہ بنایا جاتا ہے۔ اس نظام میں دفتر شاہی ایک ہی کام کو بار بار کرتے ہوئے اس کام میں ماہر ہو جاتے ہیں۔ اس طرح ملازم اپنے مخصوص کام میں مہارت حاصل کر لیتا ہے اور اس طرح تنظیم کی پیداوار اور کارکردگی میں اضافہ ہوتا ہے۔

4- درجہ بندی (Hierarchy)

ویبر کے دفتر شاہی نظام میں انتظامیہ درجہ بندی کے اصول کی بنیاد پر عمل کرتی ہے۔ جس میں ماتحت ملازمین اعلیٰ ملازمین کے زیر نگرانی میں کام کرتے ہیں۔ ملازمین کو تنظیمی ڈھانچے یا درجہ بندی میں رکھا جاتا ہے۔ اعلیٰ عہدہ دار اپنے ماتحت ملازمین کو احکامات جاری کرتے ہیں۔ ماتحتین اپنے اعلیٰ عہدہ دار کے تادیبی احکامات میں کام کرتے ہیں۔ ماتحتین اپنے اعلیٰ عہدہ دار سے احکامات (Orders) حاصل کرتے ہیں۔ حکم کی نافرمانی (Unsubordination) کرنے والا سزا کا مستحق ہوتا ہے۔ ہر اعلیٰ عہدہ دار اپنے ماتحتین کو احکامات جاری کرتا ہے۔ ہر ماتحتین اپنے اعلیٰ عہدہ دار کا جوابدہ ہوتا ہے۔

5- معاہدہ کی بنیاد پر تقرر (Appointment based on Contract)

حکام کا تقرر معاہدہ کی بنیاد پر ہوتا ہے۔ کوئی بھی ملازم کسی کی ڈریا باؤ کہ وجہ سے عہدہ حاصل نہیں کرتا ہے۔

6- مخصوص صلاحیت کی بنیاد پر ملازم کا انتخاب (Selection based on Specific Qualifications)

دفتر شاہی تنظیم میں ہر عہدہ کے لیے لیاقت طے ہوتی ہے تاکہ انتظامی کارکردگی کے لیے اہم مقصد کو حاصل کیا جاسکے۔ دفتر شاہی

تنظیم میں آفیسر کا انتخاب مخصوص صلاحیت کی بنیاد پر ہوتا ہے۔ مقابلہ امتحانوں کے ذریعے ان کی تکنیکی لیاقت جانچنے اور ضروری تربیت سے متعلق سرٹیفکیٹ کی جانچ پڑتال کرنے کے بعد ان کا تقرر کیا جاتا ہے۔ اس طرح کے نظام میں عہدیدار تقرر کیے جاتے ہیں۔ ان کا انتخاب نہیں کیا جاتا ہے۔ دفتر شاہی کی خدمات زندگی بھر کے لیے کاروبار بن جاتا ہے۔ اس میں سینیارٹی اور لیاقت کے بنیاد پر ترقی کا بندوبست کیا جاتا ہے اور ملازمین تنظیم کے ساتھ یکسانیت کر کے اس کے مقاصد کو زیادہ کوشش کر کے حاصل کرتے ہیں۔

7- غیر ذاتی یا غیر شخصی (Impersonal)

غیر ذاتی یا غیر شخصی دفتر شاہی نظام کی اہم خصوصیت ہے۔ غیر ذاتی یا غیر شخصی سے مراد یہ ہے کہ انتظامی کام کسی ذاتی تعلقات کو ترجیح دیئے بغیر ہونا چاہیے اور قانون کو یکسانیت اور غیر جانبدارانہ بنیاد پر نافذ کیا جانا چاہیے۔ انتظامی عہدیدار کو اپنا کام کرتے وقت ذاتی بنیادوں کو ترک کر دینا چاہیے اور تمام کام قانون اور قاعدے کے مطابق غیر جانبداری طریقے سے کرنا چاہیے۔ ویبر کے نزدیک دفتر شاہی نظام میں کام کرنے والے عہدہ دار نہ تو کسی سے نفرت رکھتے ہیں اور نہ کسی سے لگاؤ یا جوش کا اظہار کرتے ہیں۔ یہ نظریہ عہدہ داروں کو تمام ملازمین کے لیے ایک سارو یہ اختیار کرنے کے لیے ترغیب دیتا ہے۔ لہذا تنظیم کا کام منصفانہ اور غیر جانبدارانہ بن جاتا ہے۔

8- غیر جانبداری (Impartiality)

قانونی عقلی دفتر شاہی ملازمین اور آفیسر اور دیگر ملازمین کے ساتھ غیر جانبداری تعلقات کی بنیاد پر رابطہ قائم کرتے ہیں۔ وہ اپنی ذمہ داری کو انجام دینے کے لیے اصلی قانونی عقلی بنیادوں کی مدد لیتے ہیں۔ جذباتی تعلقاتوں کا نہیں۔ ان کا تقرر صلاحیت کے بنیاد پر کیا جاتا ہے۔ نہ کہ خاندان، مجموعی تعداد، سیاسی جماعت یا دیگر تنگ یا محدود بنیادوں پر کیا جاتا ہے۔ ان کو انعام ان کی کارکردگی کی بنیاد پر فراہم کیا جاتا ہے نہ کہ اقرباء پروری اور خاندانی تعلقات کے بنیاد پر فراہم کیا جاتا ہے۔

9- پیشہ ورانہ تربیت (Occupational Training)

دفتر شاہی نظام میں پیشہ ورانہ تربیت کی سخت ضرورت ہوتی ہے۔ ویبر کا خیال تھا کہ فرائض کو بہتر طرح سے انجام دینے کے لیے ملازمین کو تربیت دینا لازمی ہے۔ لہذا موجود ملازمین کے لیے تربیت کا معقول بندوبست کیا جاتا ہے۔ چونکہ قوانین کا استعمال ایک عقلی عمل ہے۔ جن ملازمین کے پاس اختیار ہوتا ہے ان ملازموں کو ان کے حلقہ میں ماہر بنانے کے لیے مخصوص تربیت دینا لازمی ہے۔ لہذا پیشہ ورانہ تربیت کے ذریعے ہی عہدیداروں کی مہارت میں اضافہ کیا جاتا ہے اور اس طرح عہدہ دار عقلی علم کے ساتھ ساتھ تکنیکی قاعدہ و قانون کو استعمال کرنے کے لائق ہو جاتے ہیں۔

10- ماہانہ تنخواہ اور پنشن کے حقوق (Monthly Salary and Pension Rights)

دفتر شاہی نظام میں ملازموں کو طے شدہ تنخواہ کا بندوبست کیا جاتا ہے۔ تنخواہ کے علاوہ ملازموں کو اضافی تنخواہ اور سبکدوش ہو جانے

تک پینشن اور دیگر سہولتیں فراہم کی جاتی ہیں۔ دفتر شاہی کے مثالی (Ideal) درجہ بندی اصول میں ملازمین کو عہدہ کے مطابق حقوق اور ذمے داری کے بنیاد پر اس کی ماہانہ تنخواہ اور پینشن کو طے کیا جاتا ہے۔ واضح طور پر دفتر شاہی کو تنظیم کی آمدنی کے بنیاد پر ملازمین کی تنخواہ طے نہیں کی جاتی ہے۔ بلکہ ان کی حیثیت کی بنیاد پر ان کو تنخواہ فراہم کی جاتی ہے۔ عہدہ دار کو اپنی نوکری سے سبکدوشی کا پورا حق ہے بعض حالات کے تحت ان کو درخواست کیا جاسکتا ہے۔ ملازمین کو ظالمانہ طریقے سے درخواست کرنے سے روکنا چاہیے۔

11- سیاسی ناوابستگی (Neutrality)

ویبر کے نزدیک دفتر شاہی کو غیر سیاسی اور سیاسی ناوابستگی سے علاحدہ ہونا چاہیے۔ اسے کسی سیاسی جماعت کی طرف داری اور مخالفت نہیں کرنی چاہیے جو سیاسی حکومت عوام کی فلاح و بہبود کے لیے کام کرتی ہے۔ اس کی حمایت کرنی چاہیے اور کبھی بھی کسی سیاسی جماعت کی طرف داری نہیں کرنی چاہیے۔

12- دائرہ عمل (Sphere of Competent)

دفتر شاہی تنظیم میں دائرہ عمل موجود ہوتا ہے۔ ویبر کے نزدیک دائرہ عمل دفتر شاہی ایک اہم خصوصیات ہے۔ اس اصول کا لفظی معنی یہ ہے کہ ہر ملازم کے اختیارات و فرائض کے حدود کا تعین ہوتا ہے۔ اس طرح کے اقتدار میں ہر ملازم کے دائرہ کار کو متعین کر دیا جاتا ہے۔ جس کی بدولت ہر ملازم اپنے اپنے دائرہ کار سے واقف رہتا ہے اور اسی دائرہ میں رہتے ہوئے اپنی خدمات انجام دیتا رہتا ہے۔ ان لوگوں کو یہ اجازت نہیں فراہم کی جاتی کہ لوگ نخواست زدہ ہو جائیں اور کسی دوسرے لوگوں کے اختیار کا استعمال کریں۔ اعلیٰ عہدہ دار ہی صرف تنہا سربراہ ہوتا ہے اور عوامی بیان دے سکتا ہے۔ اعلیٰ عہدہ دار ذمے دار ہوتے ہیں کہ شعبہ میں کون سا کام مکمل کیا گیا ہے اور کون سا کام ناکام رہا ہے۔

13- تحریری دستاویز (Written Documentation)

دفتر شاہی کی ایک اہم خصوصیات تحریری دستاویز سے متعلق ہے۔ دفتر شاہی نظام میں تحریری دستاویز کو اہمیت دی جاتی ہے۔ دفتر شاہی نظام میں ہر کام اور فیصلہ تحریری دستاویز اور قانون قاعدے کے بنیاد پر ہوتا ہے۔

14- تحریری ریکارڈ (Written Records)

دفتر شاہی تنظیم میں کیا کیا فیصلے کیے گئے ہیں اور کون کون کام انجام دیے گئے ہیں وغیرہ وغیرہ کا ریکارڈ تیار کیا جاتا ہے۔ یہ تمام تحریری ریکارڈ مستقبل میں مددگار ثابت ہوتے ہیں۔ دفتر شاہی نظام کے ذریعے جو پہلے فیصلہ لیا جا چکا ہے۔ ان فیصلوں کا تحریری ریکارڈ رکھا جاتا ہے کہ فیصلہ کن قانون کی بنیاد پر لیے گئے ہیں۔ ان فیصلوں کی قانونی حیثیت کیا ہوتی ہے۔ ان تحریری ریکارڈوں سے ملازمین سے متعلق معلومات حاصل کرنے میں سہولت ہوتی ہے۔ تحریری دستاویز مکمل حکمران نظام عمل کا مرکز ہے کیوں کہ تمام فیصلے تحریری ہوتے ہیں۔

ویبر دفتر شاہی کا مطالعہ اور تشریح سے تعلق رکھنے والا ایک دانشور تسلیم کیا جاتا ہے۔ لہذا دفتر شاہی سے متعلق اس کی خدمات ایک راستہ دیکھانے والا ہے۔ نظم و نسق عامہ کے مطالعے میں کوئی ایسا ماڈل نہیں ہے جو تجزیہ میں ویبر کے مثالی ماڈل کے مساوی ہو۔ اس کی دفتر شاہی کی اہم تنقید درج ذیل ہیں۔

- ویبر نے دفتر شاہی کو ایک جدید عناصر تسلیم کیا ہے۔ جس کی تنقید ایچ ڈی کریل اور اے۔ بی اسپیٹجر جیسے دانشوروں نے کی ہے ان دونوں دانشوروں کا خیال تھا کہ ویبر کی دفتر شاہی کی مکمل خصوصیات ۰۰۲ صدی پہلے چین میں موجود تھی۔ ان نقادوں نے اس کے دفتر شاہی کے نظریہ کو اس لیے بھی بنیادی نہیں تسلیم کیا ہے کیوں کہ اس طرح کی متماثل (Identical) نظام مشرقی تہذیب و تمدن میں بھی دیکھنے کو ملتی ہے۔

- رابرٹ کے مرٹن کا خیال تھا کہ ویبر کے مطابق دفتر شاہی کی ساخت میں درجہ بندی اور سرخ فیتا نظام موجود ہوتا ہے۔ جب کہ انتظامیہ کے مقاصد حاصل کرنے کے راستے میں یہی منطقی دیوار کھڑی کر سکتی ہے۔ اس کے مطابق ویبر کی دفتر شاہی میں سخت قوانین پیچیدگی رکاوٹ پیدا کرنے والی رجحانات (Trends) ہیں۔ جن کے اثرات میں بہادر اور قابل آفیسر بھی غیر فعال اور نالائق بن جاتے ہیں۔

- ٹالکٹ پارسنس نے ساختی (Structural) غیر واضح (Decoherence) کی بنیاد پر دفتر شاہی اصول کی تنقید کی ہے۔ اس نے ویبر کے اس نظریہ کا تکنیکی بنیاد پر تنقید کرتے ہوئے کہا ہے کہ انتظامی آفیسر تکنیکی ماہرین اور طاقت ور ہوتے ہیں۔ پارسنس کا کہنا ہے کہ یہ ضروری نہیں ہے کہ تمام اعلیٰ آفیسر ہنرمند ہوں۔ اگر انتظامی نظام میں اعلیٰ آفیسر میں کچھ آفیسر غیر ہنرمند (Unskilled) ہوں تو ماتحین ملازموں کے لیے یہ مسئلہ پیدا ہو جائے گا کہ وہ کس کے احکامات کی تعمیل کریں۔ ایسی حالات میں دفتر شاہی کے تحت تضاد (Contradiction) پیدا ہو جائے گا۔

- پیٹر بلاؤ کا کہنا ہے کہ ویبر کا مثالی دفتر شاہی کا ماڈل تمام حکومتوں اور ملکوں کے انتظامیہ کے لیے استعمال نہیں کیا جاسکتا ہے۔ اس کے مطابق بدلی ہوئی حالات کے عین مطابق تنظیم اور ملازمین دونوں تبدیل ہوں تبھی کارکردگی میں اضافہ ہو سکتا ہے۔
- ویبر نے اپنے دفتر شاہی تنظیم میں غیر جانبدار اور کسی کی طرف داری کا تصور پیش نہیں کیا ہے۔ جب کہ حالات یہ ہے کہ کوئی بھی دفتر شاہی حکمران طبقہ کے نظریات سے علاحدگی نہیں اختیار کر سکتی ہے۔

- ویبر نے اپنے مثالی ماڈل کا استعمال ایک تصوراتی ایجنسی کی طرح کیا ہے۔ جو جدید سماج کے لیے ممکن نہیں ہے۔
- ویبر نے کارکردگی کے بنیاد میں منطقی رویہ، درجہ بندی، کام کی تقسیم، مہارت اور وظیفہ ترقی کو اہم قبول کیا ہے۔ جب کہ تنظیم میں بھائی چارہ، انسانی تعلقات کا تشہیر کارکردگی میں فیصلہ کن اضافہ کرتا ہے۔

- ویبر کے ذریعے پیش کیا گیا دفتر شاہی کا اصول ترقی پذیر ممالک، سماجی اور معاشی تبدیلی کے کاموں کو تسلی بخش

(Satisfactory) طریقہ سے مکمل نہیں کرتا ہے۔ کیوں کہ ان کاموں کے لیے فوری تبدیلی کی ضرورت ہے۔ جب کہ ویر کے ماڈل میں اصلاحات قوت کی فقدان ہے۔

- دفتر شاہی کی خصوصیات کو 'Bureau Pathology' لقب سے پکار کر بھی تنقید کی جاتی ہے۔ لہذا 'Pathology' کے معنی امراض کے سائنٹیفک مطالعہ سے متعلق ہے۔ وکٹر تھاپسن نے 'Bureau Pathology' کو غیر محفوظ انسانوں کے اس انتظامی رویہ کے طور پر تعریف کی ہے جو دوسروں پر اہمیت جمانے یا انہیں قابو کرنے میں اپنی اقتدار استعمال کرتا ہے۔
- ویر کا خیال تھا کہ دفتر شاہی کی تنظیم دیگر تمام تنظیموں کے مقابلے میں زیادہ کارگر ہوتی ہے لیکن اس کو احساس نہیں ہوا کہ اس نظام میں بھی کچھ خامیاں ہیں۔ کارل مارکس نے پہلے ہی کہا تھا کہ دفتر شاہی کا تعلق استحصال پر مبنی ہے۔ اس میں اعلیٰ طبقہ اور نچلا طبقہ دونوں طبقہ علاحدہ ہو جاتا ہے اور دونوں طبقے کی آزادی، غور و فکر، تخلیق انسانیت اور اخلاقیات برباد ہونے لگتی ہے۔

8.8 اکتسابی نتائج (Learning Outcomes)

عزیز طلباء، اس اکائی میں آپ نے:

- میکس ویر کی حیات و خدمات کا مطالعہ کیا۔
- میکس ویر کے افکار کا مطالعہ کیا۔
- میکس ویر کے دفتر شاہی کے نظریہ کو سمجھا۔
- میکس ویر کی خدمات کا تنقیدی جائزہ لیا۔

8.9 کلیدی الفاظ (Keywords)

منطقی نظام

ویر دفتر شاہی کا واضح طریقہ سے مطالعہ کرنے والا پہلا ماہر سماجیات اور انتظامی مفکر ہے۔ اس نے دفتر شاہی کو حکومت کے لیے لازمی اور منطقی (Logical) نظام تسلیم کیا ہے اور اسے انسانی رویہ میں سمجھداری لانے کا ایک اہم ذریعے قبول کیا ہے۔ اس نے اپنے وقت میں یہ احساس کیا کہ لوگ دفتر شاہی کو غلط معنی میں استعمال کرتے ہیں۔ جبکہ اس کے بغیر حکومت کرنا ممکن نہیں ہے۔

Bureau Pathology

دفتر شاہی کی خصوصیات کو 'Bureau Pathology' لقب سے پکار کر بھی تنقید کی جاتی ہے۔ لہذا 'Pathology' کے معنی امراض کے سائنٹیفک مطالعہ سے متعلق ہے۔ وکٹر تھاپسن نے 'Bureau Pathology' کو غیر محفوظ انسانوں کے اس انتظامی رویہ کے طور پر تعریف کی ہے جو دوسروں پر اہمیت جمانے یا انہیں قابو کرنے میں اپنی اقتدار استعمال کرتا ہے۔

8.10 نمونہ امتحانی سوالات (Model Examination Questions)

8.10.1 معروفی جوابات کے حامل سوالات (Objective Answer Type Questions)

- 1- دفتر شاہی لفظ کی اصطلاح سب سے پہلے کس مفکر نے پیش کی تھی؟
 Robert Merton (d) Karl Marx (c) Max weber (b) de Gourney (a)
- 2- دفتر شاہی لفظ کس لفظ سے ماخوذ ہے؟
 English(d) Spanish(c) Italian(b) French (a)
- 3- ویبر کے ذریعے پیش کی گئی مثالی دفتر شاہی کی خصوصیات ہے؟
 (a) تشخص (b) درجہ بندی (c) غیر جانب داری (d) یہ سبھی
- 4- میکس ویبر کس طرح کی دفتر شاہی تنظیم پر یقین رکھتا تھا؟
 (a) سخت ساخت (b) لچک دار ساخت (c) کھیلے دار ساخت (d) یہ سبھی
- 5- ویبر کا انتقال کب ہوا تھا؟
 1935 (d) 1930 (c) 1925 (b) 1920 (a)
- 6- ویبر کے دفتر شاہی نظریے کا سب سے زیادہ اثر کس پر ہوا تھا؟
 (a) سیاسی معیشت (b) تنظیم کے افراد (c) تنظیم کے سماجی مطالعہ (d) مذہب
- 7- میکس ویبر کے مطابق انتظامیہ کی قانونی حیثیت درج ذیل میں سے کس پر مبنی ہے؟
 (a) روایت (b) انتخابی حقوق (c) شخصیت (d) کسی پر نہیں
- 8- ویبر نے جدید معاشروں میں اختیار کی کتنی قسموں کا ذکر کیا ہے؟
 (a) دو (b) تین (c) چار (d) پانچ
- 9- ویبر کس سیاسی جماعت کا سرگرم رکن تھا؟
 (a) جرمن ڈیموکریٹک (b) ریپبلکن (c) لیبر (d) ان میں سے کوئی نہیں
- 10- میکس ویبر کس جامعہ میں پروفیسر تھا؟
 (a) آکسفورڈ (b) پیڈل برگ (c) اسٹرا برگ (d) ان میں سے کوئی نہیں

8.10.2 مختصر جوابات کے حامل سوالات (Short Answer Type Questions)

1. ویبر کے دفتر شاہی کا تصور بیان کیجیے۔

2. دفتر شاہی کی تعریف کیجیے۔
3. ویبر نے دفتر شاہی کی کتنی قسمیں بیان کی ہیں؟
4. اختیار سے کیا مراد ہے؟
5. میکس ویبر کے مطابق کریشمائی اختیار سے کیا مراد ہے؟

8.10.3 طویل جوابات کے حامل سوالات (Long Answer Type Questions)

1. میکس ویبر کے دفتر شاہی کی خصوصیات کی وضاحت کیجیے۔
2. میکس ویبر کے دفتر شاہی نظریے کی تفصیل سے وضاحت کیجیے۔
3. ویبر کی تشکیل کردہ اختیار کی تین قسموں پر بحث کیجیے۔

8.11 مزید مطالعے کے لیے تجویز کردہ کتابیں (Suggested Books for Further Readings)

1. S. L. Goel, *Administrative and Management Thinkers: Relevance in New Millennium*, Deep and Deep Publications, New Delhi, 2008.
2. D. Ravindra Prasad, V. S. Prasad and P. Satyanarayana, *Administrative Thinkers*, Sterling Publishers, New Delhi, 2000.
3. Manoj Sharma, *Administrative Thinkers*, Anmol Publication, New Delhi, 2004.
4. S. Polinaidu, *Public Administration*, Galgotia, New Delhi, 2008.
5. Jyanta K. Nanda, *Management Thought*, Sarup and Sons, New Delhi, 2006.
6. M. P. Sharma and B. L. Sadana, *Public Administration in Theory and Practice*, Kitab Mahal, India.
7. Ishtiyahq Ahmad, *Azeem Intezami Mufakkareen*, Educational Publications, New Delhi, 2015.

اکائی 9۔ نظریہ تعلقاتِ انسانی: ایلٹن میٹو کی خدمات

(Human Relations Theory: Contribution of Elton Mayo)

	اکائی کے اجزا
تمہید	9.0
مقاصد	9.1
ایلٹن میٹو کی حیات و خدمات	9.2
انسانی تعلقات نظریہ کے عناصر	9.3
انسانی تعلقات نظریہ کی خصوصیات	9.4
ایلٹن میٹو کے ابتدائی تجربات	9.5
ہاتھورن تجربہ	9.6
انسانی رویہ اور جذبات	9.7
کام سے اکثر غائب رہنے کی عادت	9.8
ہاتھورن تجربہ کے نتائج	9.9
تنقیدی جائزہ	9.10
اکتسابی نتائج	9.11
کلیدی الفاظ	9.12
نمونہ امتحانی سوالات	9.13
معروضی جوابات کے حامل سوالات	9.13.1
مختصر جوابات کے حامل سوالات	9.13.2
طویل جوابات کے حامل سوالات	9.13.3
مزید مطالعے کے لیے تجویز کردہ کتابیں	9.14

9.0 تمہید (Introduction)

انسانی تعلقات سے مراد مالکوں اور ملازموں کے درمیان تعلقات سے ہے۔ جس کی نگرانی اور قانون قائدہ کے بنیاد پر نہیں کی جاتی ہے۔ بلکہ ان کا تعلق اخلاقی اور نفسیاتی ہے نہ کہ قانونی عناصر ہیں۔ انسانی تعلقات کا نظریہ عوام اور محرکہ پر زور دیتا ہے۔ یہ انسان کی کثیر العباد نوعیت کی تجزیہ کرنے اور تعاملات پر زور دیتا ہے۔ انسانی تعلقات کا نظریہ اس بات پر توجہ دیتا ہے کہ اور یہ معلوم کی کرنے کی کوشش کرتا ہے کہ کس طرح رسمی تنظیمیں اپنے فرائض کو انجام دیتے ہیں۔ تنظیم میں بہت سے سماجی، معاشی عناصر انسانی تعلقات نظریے کے مطالعے اور انسانی تعلقات کے وجود کو متاثر کرتے ہیں۔ نظریہ انسانی تعلقات 1930 کے بعد وجود میں آیا ہے۔ یہ نظریہ کلاسیکی نظریے کے ناکام ہونے پر وجود میں آیا ہے۔ ٹیلر، فیول، گلگ، اور ویک اور ویبر جیسے کلاسیکی مفکروں نے تنظیم کے رسمی ساخت پر زور دیا ہے اور تنظیم کے انسانی عناصر کی توہین کیا ہے۔ یہ نظریہ تنظیم میں ملازموں کے رویے کے سماجی اور نفسیاتی پہلوؤں کی توہین کرتا ہے۔

9.1 مقاصد (Objectives)

عزیز طلبا، اس اکائی میں آپ:

- ایلٹن میو کی حیات و خدمات کا مطالعہ کریں گے۔
- میو کے انتظامی افکار کا مطالعہ کریں گے۔
- انسانی تعلقات نظریہ کو سمجھ جائیں گے۔
- میو کی خدمات کا تنقیدی جائزہ لیں گے۔

9.2 ایلٹن میو کی حیات و خدمات (Life and Contribution of Elton Mayo)

ایلٹن میو کا شمار اپنے زمانے کے سب سے بااثر اور اہم انتظامی مفکروں میں ہوتا ہے۔ وہ صنعتی سماجیات کا ایک مشہور و معروف دانشور تھا۔ وہ انسانی تعلقات کے اصول کا بانی کہا جاتا ہے۔ میو 1880ء میں ایڈیلیڈ (آسٹریلیا) میں ایک باوقار خاندان میں پیدا ہوا تھا۔ اس نے فلسفہ میں پوسٹ گریجویٹ کی ڈگری حاصل کی اور 1912ء میں ایک نئی قائم ہوئی جامعہ کوئین لینڈ میں فلسفہ اور تعلیم کے لکچرار کے عہدہ پر کام کرنے لگا۔

تصانیف (Publications)

ایلٹن میو ایک اعلیٰ درجہ کا تحقیق کار بھی تھا۔ اس نے بہت سی کتابوں اور مقالوں کو تحریر کیا۔ اس کی اہم کتابیں درج ذیل ہیں۔

1. Democracy and Social Reform (1919)

2. The Human Problems of an Industrial Civilisation (1933)

The Social Problems of an Industrial Civilisation (1945) .3

The Political Problems of an Industrial Civilisation (1947) .4

9.3 انسانی تعلقات نظریہ کے عناصر (Elements of Human Relations)

انسانی تعلقات نظریہ کے مطالعے اور انسانی تعلقات کے وجود کو تنظیم میں بہت سے سماجی، معاشی عناصر متاثر کرتے ہیں جو درج ذیل ہیں۔

- معاشی بحران (Economic Depression)
- سرمایہ پر مبنی صنعت (Capital Intensive)
- تکنیکی ترقی (Technological Progress)
- ٹیلرزم کا رد عمل (Reactions of Taylorism)
- طبقہ مخالف (Class Antagonism)

9.4 انسانی تعلقات نظریہ کی خصوصیات (Characteristics of Human Relations Theory)

انسانی تعلقات نظریہ کی خصوصیات درج ذیل ہیں:

- یہ نظریہ تسلیم کرتا ہے کہ تنظیم میں ہر انسان یا ملازم مشین یا مشین کا کوئی پرزہ نہیں ہے۔ اس کے برعکس وہ ایک زندہ دل، حساس اور اپنے خیالوں سے بھرپور ایک اکائی ہے جو لوگوں کے خیالات سے متاثر ہوتا ہے۔
- یہ اصول ملازموں اور اس کے محرکہ پر زور دیتا ہے جس سے تنظیم کے تمام وسائل کا صحیح طریقے سے استعمال کیا جاسکے۔
- انسانی تعلقات کا نظریہ انضمام، گرہ بندی اور باہمی تعلقات کا عمل ہے جو ہر تنظیم میں موجود رہتا ہے۔
- یہ اصول یہ تسلیم کرتا ہے کہ مالک اور ملازم کے درمیان تعلقات ہمیشہ قانون اور قائدے کے بنیاد پر قائم اور چلائے نہیں جاتے بلکہ یہ تعلقات قانونی عناصر کے بنسبت اخلاقی اور نفسیاتی عناصر سے متعلق ہیں۔
- یہ نظریہ اس بات پر زور دیتا ہے کہ تنظیم میں ملازم ایک سماجی انسان ہے جو گروہ کے ذریعے مقرر یا قائم پیمانے اور مثالوں سے متاثر ہوتا ہے اور خود کے مسائل کی وجہ سے تنظیم کی سرگرمیوں کو متاثر کرتا ہے۔
- یہ اصول غیر رسمی تنظیم پر زور دیتا ہے۔ اس اصول میں رسمی تنظیم کی سرگرمیوں کو معلوم کرنے کے لیے غیر رسمی تنظیموں کا مطالعہ کرنا ضروری ہے۔
- یہ اصول تسلیم کرتا ہے کہ کوئی بھی صنعت یا تنظیم صرف کام کرنے کا مقام نہیں ہے بلکہ وہ ایک سماجی تنظیم ہے جس میں تمام ملازم مشترکہ طور پر کام کرتے ہیں۔ یہ سماجی اور نفسیاتی پہلوؤں پر زور دیتا ہے۔

- یہ اصول ملازموں کو تشفی، ان کے مسائل، انتظامیہ میں شراکت، غیر رسمی تعلقات اور تنظیم کے داخلی سماجی نفسیاتی ماحولیات کے مطالعے کرنے پر زور دیتا ہے۔
- انسانی تعلقات کا نظریہ یہ تسلیم کرتا ہے کہ لوگ کثیر نسلی ہیں۔ یہ نظریہ تنظیم کو ایک جذباتی اور سماجی نظام کے طور پر تسلیم کرتا ہے۔ انسانی تعلقات کا نظریہ کام کے سماجی تناظر پر زور دیتا ہے۔
- انسانی تعلقات کے طرز فکر میں معاشی محرکہ کے مقام پر غیر معاشی اور مخصوص محرکہ کو دریافت کرنے کی کوشش کی جاتی ہے۔

9.5 ایملٹن میو کا ابتدائی تجربہ (Early Experiments of Mayo)

میو نے اپنے دوسرے ہم معاصروں کی طرح مزدوروں کی تھکان، حادثات، پیداواری کی شرح، آرام کے وقت، کام کے حالات وغیرہ پر اپنی اہم نظر ثانی کی ہے۔ اس نے 1923ء میں فیلاڈلفیا کے نزدیک ایک کپڑا مل سے اپنا تحقیقی مطالعہ شروع کیا۔ اس وقت کے عام حالات کے مطابق اس کارخانے کا نظم و ضبط ایک مثالی نظم و ضبط تسلیم کیا جاتا تھا۔ اس کارخانے کے حالات کافی بہتر تھے اور کارخانے کے کام کرنے والے ملازموں کو ہر طرح کی سہولتیں فراہم کی جاتی تھیں۔ اس کارخانے کے مالک بھی تعلیم یافتہ اور نرم دل تھے۔ اس سب کے باوجود کارخانے کی سربراہ اور ملازموں کے سربراہ اور کارخانے میں بُنائی کرنے والے ملازموں کی ہٹ دھرمی اور ان کے مسائل سے اچھی طرح واقف تھے اور دوسرے شعبوں میں جہاں ہر سال چھ فیصد ہی نئے مزدور یا ملازم آتے تھے۔ وہیں اس بُنائی کے کارخانے میں مزدوروں کی آمد صرف 2.5 فیصد تھی۔ انتظامیہ نے حالات بہتر کرنے کی مختلف کوششیں کی تھیں۔ لیکن ان اقدام سے کوئی مدد حاصل نہیں ہوئی۔ اس سے مراد یہ نکالا جاتا ہے کہ یقینی طور پر ہر سال سو سے زیادہ مزدور آتے جاتے تھے۔ کارخانے کے لیے یہ ضروری تھا کہ شعبی بُنائی صحیح طریقے سے چلتا رہے۔

ہارورڈ یونیورسٹی سے منسلک ہونے کے بعد یہ پہلا بہت بڑا تحقیقی مطالعہ تھا۔ جو میو کے زیر نگرانی مکمل ہوا۔ اس نے اس مطالعے کا نام 'The first enquiry' رکھا۔ اس نے شعبی بُنائی کے مسائل کی کئی زاویے سے جانچ پڑتال کی۔ میو نے قصداً سے جسمانی، سماجی، نفسیاتی، اور طبی نظریہ کی کسوٹیوں پر رکھ کر مطالعہ کیا۔ اس نے اپنے طویل مطالعے کے بعد یہ تحقیق کیا اور اس نتیجے پر پہنچا کہ شعبی بُنائی میں کام کرنا اتنا خطرناک ہے بلکہ جو کھم کا کام ہے جو نہ صرف جسمانی تھکن کا باعث بنتا ہے بلکہ ان کو کام سے متعلق کاہل بنا دیتا ہے۔ شعبی بُنائی میں کام کرنے والے ملازم اپنے پیروں کے درد کے مسائل سے کافی پریشان تھے اور ان کے پاس اس کا کوئی فوری علاج نہیں تھا۔ لہذا مزدوروں کو یہ درد اس لیے ہوتا تھا کہ ہر مزدور کو تیس گز سے زیادہ لمبے گلیارے کے اوپر نیچے چلتے ہوئے طے کرنا پڑتا تھا۔ تاکہ وہ مشین کے فریم میں ٹوٹے ہوئے دھاگے کو صحیح طریقے سے جوڑ سکیں۔ ہر مزدور کے حصے میں ایسی دس سے چودہ مشین آتی تھیں۔ جن کے فریم پر ٹوٹے ہوئے دھاگے کو جوڑنے کے لیے مزدوروں کو مسلسل کڑی نظر رکھنی پڑتی تھی۔ مزدوروں کے لیے یہ تمام عمل مشکل بھرا تھا۔ اس لیے اس شعبی بُنائی میں کام کرنے والے تمام مزدور پریشانی محسوس کرتے تھے۔ کچھ ہی عرصہ کے بعد مزدور نوکری کو خیر آباد کر کے چلے جاتے تھے۔ حالانکہ میو نے دیکھا

کہ ہر سیکشن میں دو یا تین مزدور کام کرتے تھے۔ لیکن ان کے درمیان میں کافی فاصلہ ہوتا تھا۔ اور کوئی ربط و ضبط نہیں ہو پاتا تھا۔ اس لیے اس شعبہ بنائی میں کام کرنے والے مزدور میں آپس میں مواصلات نہیں ہو پاتا تھا۔ آپس میں مواصلات نہ ہونے کی وجہ اس کپڑا فیکٹری کی مشینوں کا شور و غل بھی تھا۔ ان تمام مسائل کے ساتھ ایک دیگر مسئلہ یہ بھی تھا کہ کچھ مزدور تقریباً ۰۲ سال کے تھے۔ جبکہ باقی مزدور کی عمر تقریباً ۰۵ سال کے آس پاس تھی۔ ان مزدوروں کی عمر میں اتنا زیادہ فرق تھا کہ یہ مزدور آپس میں مواصلات نہیں کر پاتے تھے۔ ان تمام مزدوروں نے یہ قبول کیا کہ وہ اپنے کام کی وجہ سے اتنا زیادہ تھک جاتے تھے کہ کبھی بھی کسی شام کے وقت برادری معاشرتی لطف کا فائدہ نہیں لے پاتے تھے۔ ان تمام مسائل کے ہونے پر بھی مزدور کبھی بھی اس طرح کا مسئلہ اپنے انتظامیہ کے پاس نہیں رکھتے تھے۔

میو جسمانی تھکان کو کم کرنے کے بعد شعبہ بنائی کے مزدوروں کے لیے بونس کے منصوبہ کا مشورہ دیا۔ اس کا یہ اپنا پیش کردہ تجربہ تھا۔ مزدوروں کو بونس کبھی نہیں ملتا تھا۔ بونس کا منصوبہ اس طرح بنایا گیا کہ اگر کوئی مزدور ایک طے شدہ مدت سے زیادہ پیداوار کرتا ہے۔ تو اس کو اس اضافی پیداوار کے لیے بونس دیا جائے گا۔ آرام مدت، منصوبہ اور بونس منصوبہ سے فیکٹری کے مزدور کافی خوش تھے۔ لیکن یہ جدید منصوبہ پوری طرح مطمئن بخش نہیں تھا۔ شاید اس کی وجہ سپر وائزر تھے۔ میو اور اس کے ساتھیوں سے اس مسئلہ پر واضح طریقہ سے صلاح مشورہ کیا اور انہوں نے یہ تجاویز پیش کی کہ وہ مزدور کو ہر دن 10 سے 20 منٹ کے لیے چار مرتبہ کام کرنے کا وقفہ دیا جائے۔ جس کا فائدہ نہ صرف مزدوروں کو ہوگا بلکہ فیکٹری میں کام کرنے والے تمام لوگوں کو ملے گا۔ پرانے منصوبہ کو دوبارہ استعمال کرنے پر مثبت نتیجہ سامنے آیا۔ مزدوروں کے درمیان مایوسی کی حالات ختم ہوئی۔ پیداوار میں اضافہ ہوا۔ اور مزدور بونس حاصل کرنے لگے اور اس کا نتیجہ بہت فائدہ مند ثابت ہوا۔ میو نے اپنے مطالعہ سے جو نتیجہ اخذ کیا وہ درج ذیل ہیں۔

- کتنا تھکاؤٹ پیدا کرتی ہے جس کی وجہ سے ذہنی عملگیں یا ذہنی گھٹن محسوس ہوتی ہے۔
- آرام کی مدت ملازموں میں تھکاؤٹ اور ذہنی عملگیں یا ذہنی گھٹن کو دور کرتی ہے بلکہ پیداوار میں اضافہ کرتی ہے۔
- باقاعدہ آرام کی مدت فیکٹری کے ملازمین کی بہتر زندگی کے لیے اور خاندان کے لیے زیادہ مؤثر ہیں۔

اس طرح سے میو اپنے پہلے تحقیقی مطالعہ میں مسائل کو پہچاننے اور اس مسئلے کے حل کے لیے طریقہ بتانے میں کامیاب رہا۔ اس نے اپنے مطالعے کے دوران کمپنی کے سربراہ کرنل سے ملاقات کی۔ اس نے یہ محسوس کیا کہ کرنل ایک ذمے دار سربراہ ہے اور اس کو اپنے ملازموں پر پورا یقین ہے۔ کرنل اپنے ملازموں کے مفاد کے لیے دل سے تیار تھا اور کوشش کر رہا تھا۔ اس لیے اس میں اس طرح کے طریقے کروانے کی دلچسپی اور ہمت تھی۔ ایک فوجی ہونے کی وجہ سے اس میں سختی اور نظم و ضبط تھا۔ کرنل نہ تو اپنے فیصلے سے پیچھے ہٹتا تھا اور نہ ہی کبھی اپنے ملازموں کے مسائل کو بھولتا تھا۔ کرنل نے میو کے مشوروں کے علاوہ ایک کام یہ کیا کہ اس نے آرام کی مدت کی باغ ڈور اپنے ملازموں کے حوالے کر دیا۔ اس کا نتیجہ یہ ہوا کہ ملازموں کے درمیان آپس میں خیالات کا تبادلہ ہونے لگا۔ اس طرح سے ان صلاح مشورہ سے ان میں سماجی مکالمے شروع ہوئے۔ جس کا نتیجہ یہ ہوا کہ ان میں ایک انقلابی لہر پیدا ہوئی۔ اس نتیجے سے حوصلہ افزائی حاصل کر کے میو اور ان کی تحقیقی جماعت نے انسانی تعلقات سے متعلق کئی تجربے کیے جو درج ذیل ہیں۔

9.6 ہاتھارن تجربہ (Hawthorne Experiments-1924-32)

انسانی تعلقات کے اصول کو معلوم کرنے کے لیے ہاتھارن تجربہ کا مطالعہ کرنا لازمی تھا۔ جس کی آزمائشات کے نتیجے میں انسانی تعلقات کا اصول قائم ہوا۔ یہ تجربہ ریاست برائے متحدہ امریکہ کی جنرل ویسٹرن ایلیکٹرک کمپنی کے شکاگو شہر کے نزدیک ہاتھارن نامی مقام پر قائم بہت بڑے پلانٹ میں کیا گیا۔ یہ مطالعہ میو اور ان کے ساتھیوں روٹھلس برجر (Rothles Berger) کے ذریعے انجام دیا گیا تھا۔ یہ تجربہ انتظامیہ کی فکر کو تبدیل کر دیا تھا۔ یہ تجربات آٹھ سال تک کیے گئے تھے۔ ہاتھارن پلانٹ جنرل ایلیکٹرک کمپنی ہیل ٹیلی فون سسٹم بناتی تھی اور جب ہاتھارن تجربہ شروع کیا گیا تھا تو کمپنی میں تقریباً 30,000 ملازم کام کر رہے تھے۔ اگرچہ کمپنی ملازمین کے فائدہ کے سلسلے میں بہتر رائے رکھتی تھی۔ جنرل ایلیکٹرک کمپنی ایک ترقی پذیر کمپنی تھی۔ جو اپنے ملازموں کو پنشن، عیالیت کا وظیفہ اور دیگر تفریحی سہولت فراہم کرتی تھی۔ اس کے باوجود اس کمپنی کے ملازموں کے درمیان بے اطمینانی یا ناآسودگی یا غیر اطمینان بخش رویہ پایا جاتا تھا اور پیداوار تجویز کیے گئے نسخہ سے کم ہوتی تھی۔ 1924 میں کیے گئے تحقیقات کے بالکل ناکامی کے بعد کمپنی نے National Academy of Science کے ماہرین کی طرف سے کیے گئے دوبارہ تحقیق کی گئی کہ ملازمین میں بے چینی اور کم پیداوار کی وجہ کیا ہے۔ انتظامیہ یہ چاہتی تھی کہ ملازمین زیادہ سے زیادہ پیداوار کر کے زیادہ سے زیادہ آمدنی حاصل کرنے میں دلچسپی رکھتی تھی۔ لیکن مزدور کم پیداوار اور کم آمدنی سے مطمئن ہونے لگے۔ کیوں کہ ان کو خدشہ تھا کہ زیادہ پیداوار کرنے پر فاضل پیداوار کے نتیجے میں کچھ مزدوروں کو نوکری سے نکالا جاسکتا ہے۔ اس خوف سے مزدور کم کام سے زیادہ عرصے تک آمدنی کو ترجیح دینے لگا۔ جو انسانی فطرت کو ظاہر کرتا ہے۔

9.7 انسانی رویہ اور جذبات (Human Attitude and Sentiments)

میو کے تجربات کو مختلف حالات اور مختلف مراحل میں منعقد کیا گیا تھا۔ اس تجربہ کا اہم مقاصد تنظیم میں کام کرنے والے ملازموں کے رویہ اور نقطہ نظر کو تلاش کرنے اور اس کے حالات کو بہتر بنانے کے لیے کیا گیا تھا۔ انتظامیہ نے فرض کر لیا ہے کہ اگر مزدوروں کو مناسب و تشیلیشن، درجہ حرارت، روشنی کے علاوہ اور دوسری جسمانی حالات اور اجرت ترغیبات (Wage incentives) وغیرہ فراہم کیے جائیں تو مزدوروں کی کارکردگی کے معیار کے ساتھ مقدار میں بھی بہتری ہوتی۔ یعنی مزدور زیادہ سے زیادہ کام کریں گے اور زیادہ سے زیادہ پیداوار کریں گے۔ اس تجربے کے بعد یہ نتیجہ سامنے آیا کہ جسمانی محنت، ماحولیات اور پیداوار کا آپس میں کام کی وجہ سے تعلق ہوتا ہے۔ اس لیے انتظامیہ کو چاہیے کہ اگر مزدوروں سے زیادہ سے زیادہ پیداوار حاصل کرنی ہے تو کام کرنے کے لیے بہتر ماحول قائم کریں۔ یعنی وہاں پر ہوا، پانی، درجہ حرارت اور روشنی وغیرہ کا معقول انتظام ہو تو زیادہ کام کرنے کے ساتھ زیادہ پیداوار ہوگی۔ کام کے ماحولیات کے ساتھ ہی ہاتھارن مطالعہ سے یہ بھی تجربہ ہوا کہ جو چیز کارکردگی میں رکاوٹ پیدا کرتی ہیں۔ وہیں کام کے مناسب ڈیزائن کی فقدان اور تھکان اور دوسرے حالات پیدا ہوئے۔ اس نے یہ بھی دیکھا کہ معاشی حوصلہ افزائی بھی زیادہ پیداوار حاصل کرنے کے لیے ضروری ہے۔ یہ تحقیق کا بنیادی اصول ہے۔ ہاتھارن تجربہ میں پانچ مرحلے اہم ہیں:-

1. عظیم روشنی تجربہ (The Great Illumination Experiments)
 2. ریلے اسمبلی ٹیسٹ روم تجربہ (Relay Assembly Test Room Experiment)
 3. دوسرا اسمبلی ریلے ٹیسٹ تجربہ (Second Relay Test Experiment)
 4. ابرک تقسیم ٹیسٹ گروپ (Mica Splitting Test Group Experiment)
 5. بڑے پیمانے پر انٹرویو پروگرام (Mass Interview Programme)
 6. بینک تحریری تجربہ یا سماجی تنظیم تجربہ
- (Banking Writing Experiment or Social Organisation Experiment)

1- عظیم روشنی تجربہ (The Great Illumination Experiment)

عظیم روشنی تجربہ ایک قدامت پسند تجربہ تھا۔ یہ تجربہ قومی سائنس اکادمی کی قومی تحقیقی کونسل (National Research Council) اور ہاتھان کمپنی کے منتظم اور دیگر تحقیقاتی جماعت کے ذریعے 1924 میں شروع کیا گیا تھا۔ اس مطالعہ کا اہم مقصد اس بات کو ثابت کرنا تھا کہ روشنی تجربہ میں روشنی کے تبدیلی کا ملازم کی کارکردگی اور پیداوار پر کیا اثر ہوگا۔ اس تجربہ سے پہلے ماہرین کا خیال تھا کہ روشنی کا تجربہ اس مفروضہ پر مبنی تھا کہ کام کی کارکردگی کے لیے روشنی کا بندوبست بھی کام کے لیے ضروری تسلیم کیا گیا ہے۔ کیوں کہ اس کی وجہ سے کام کی کارکردگی، مقدار، پیداوار اور مزدوروں کی سلامتی اثر انداز ہوتی ہے۔ اس مطالعہ کا تجزیہ کرنے کے لیے 6-6 لڑکیوں کے دو گروپوں کو منتخب کیا گیا اور دونوں گروپوں کو مساوی کام سپرد کیا گیا۔ یہ مطالعہ دو علاحدہ کمرے میں چند لڑکیوں کے گروہوں کے کام کی درجہ بندی اور روشنی منظم کے تعلقات کی معلومات حاصل کرنے کے لیے کیا گیا تھا۔ دونوں کمروں میں ایک طرح کی روشنی کا بندوبست کیا گیا تھا۔ شروعات میں دونوں کمروں کی روشنی، ماحول، درجہ حرارت اور دیگر سہولت مستقل رکھی گئی۔ جس سے مزدور لڑکیاں اس طرح کے ماحول سے واقف ہو جائیں۔ آہستہ آہستہ روشنی کو تبدیل کم یا زیادہ کر کے یہ دیکھا گیا کہ اس سے پیداوار پر کیا اثر پڑتا ہے۔ جس سے پیداوار اور کام پر ماحول کے اثر کی جانچ کی جاسکے۔ تحقیقی کام میں شریک تحقیقاتی جماعت اس بدلتے ہوئے ماحول پر کڑی نظر رکھے ہوئے تھے۔ اس طرح یہ مطالعہ ڈیڑھ سال تک چلتا رہا۔ آخر میں اس کے نتیجے سے یہ اخذ کیا گیا کہ روشنی کو کم یا زیادہ کرنے پر دونوں صورتوں میں پیداوار میں اضافہ ہوا۔ اس سے یہ نتیجہ اخذ کیا گیا کہ پیداوار میں اضافہ کے لیے روشنی کا کوئی قابل ذکر اثر نہیں پڑا اور پیداوار کے اضافہ کے لیے مزدوروں پر دوسرے عوامل اثر انداز ہوئے تھے۔ اس تجربہ سے یہ نتیجہ اخذ کیا گیا کہ پیداوار میں اضافہ کے لیے انسانی عوامل اہم کردار ادا کرتے ہیں۔ میو اور اس کی تحقیقاتی جماعت اس نتیجہ کو دیکھ کر حیران ہو گئی اور انہوں نے روشنی تجربہ کو پوری طرح قبول نہیں کیا۔ میو اور اس کی تحقیقاتی جماعت نے ان ابتدائی باتوں سے متاثر ہو کر انہوں نے مسلسل کئی ایک دوسرے تجربے بھی کیے۔ روشنی تجربہ استعمال کرنے کے بعد ان لوگوں نے یہ دریافت کرنے کی کوشش کی کہ مزدوروں پر اجرت کی ادائیگی کا اثر (Effects of Payments of Wages)، آرام کی مدت (Rest Periods)، کام کے اوقات (During Working Hours)، گروہ ترغیب (Group Incentives)

اور ذاتی مد جو پیداوار کے مد میں اضافہ اور کمی کرتے ہیں پر خیال کرنا شروع کیا۔ دوسرے تجربہ میں انہوں نے گروہ ترغیب کی جگہ پر ذاتی سطح پر ترغیب دینے کا منصوبہ شروع کیا۔ جو ہر مزدور کو علاحدہ علاحدہ اجرت کی ادائیگی کی شکل میں دی جاتی تھی۔ تحقیق کار نے اپنے تجربہ سے یہ حاصل کیا کہ کام کی اوقات کو کم کرنے پر اور مزدوروں کو کینیٹین سہولت دیئے جانے پر پیداوار میں اضافہ ہوا۔

2۔ ریلے اسمبلی ٹیسٹ روم تجربہ (The Relay Assembly Test Room Experiment)

روشنی تجربہ کا نتیجہ حیران کرنے والا تھا۔ اس لیے میو اور اس کی تحقیقاتی جماعت نے ریلے اسمبلی ٹیسٹ روم تجربہ شروع کیا۔ یہ تجربہ 1927ء میں شروع کیا گیا تھا اور 1928ء تک جاری رہا۔ اس مطالعہ کا نتیجہ کچھ اہم تحقیق کا نتیجہ تھا۔ میو اور اس کی تحقیقاتی جماعت کی طرف سے کیے گئے تجربہ کو ریلے اسمبلی ٹیسٹ روم کے طور پر تسلیم کیا جاتا ہے۔ اس مطالعہ کی تحقیق کے لیے ۶-۶ چھ چھ چندہ لڑکیوں کو منتخب کیا گیا تھا۔ ان لڑکیوں کو چھوٹے کمرے میں رکھا گیا تھا اور ان کو چھوٹے ٹیلیفون کے پرزوں کو بنانے میں مصروف رکھا گیا تھا۔ یہ لڑکیاں نہ تو ماہر تھیں بلکہ اوسط کارکنان تھیں اور ان کی نگرانی کے لیے ایک لائق مبصر کو مقرر کیا گیا تھا۔ جو ان کے کام کی کارکردگی کا نہ صرف مشاہدہ کرتا تھا۔ بلکہ درجہ حرارت، نمی، واقعات، کمرے میں مکالمات اور لڑکیوں کے ذریعے پیداوار پر بھی نظر رکھتا تھا۔ پھر لڑکیوں کو خاص مدت کے لیے علاحدہ کمروں میں رکھا گیا تھا۔ اس مدت کے دوران کام کرنے والوں کے حالات عملی طور پر تبدیل نہیں کیے گئے تھے اور یہ محسوس کیا گیا کہ اس کے باوجود بھی پیداوار میں اضافہ ہوا تھا۔ دوسرا تجربہ میو اور اس کے تحقیقاتی جماعت کے ذریعے کیا گیا اور کارکنوں کو پانچ منٹ صبح اور شام دونوں وقت دیا گیا۔ لیکن تحقیق کاروں نے اس تجربہ سے یہ نتیجہ اخذ نکالا کہ پیداوار میں کوئی خاص تبدیلی نہیں آئی۔ اور جب آرام کی مدت یا اوقات پانچ سے دس منٹ تک کے لیے کر دیا گیا تو پیداوار میں معمولی اضافہ ہوا۔

3۔ دوسرا اسمبلی ریلے ٹیسٹ تجربہ (Second Relay Test Experiment)

میو اور اس کی تحقیقاتی جماعت کا یہ ایک اہم تجربہ تھا۔ مزدوروں کے اس گروپ کے امتحان میں اصلی شعبہ سے دور رکھا گیا اور علاحدہ گروپ کے طور پر کام کرنے کے لیے مجبور کیا گیا۔ 1928ء میں اس مقصد کے لیے پانچ خواتین ملازموں کو منتخب کیا گیا۔ انہیں مالی ترغیبات یا مراعات کی یقین دہانی کی گئی تھی۔ انہیں دوپہر میں آرام کرنے کے لیے وقفہ فراہم کیا گیا۔ کمپنی کی طرف سے ظہرانہ کا بندوبست کیا گیا اور کام کی مدت کم کر دی گئی۔ اس کا نتیجہ مثبت ہوا اور پیداوار میں بھی اضافہ ہوا۔ لیکن اس کے بعد تحقیقی جماعت نے خواتین ملازموں کو فراہم کی جارہی تمام سہولت ختم کر دی اور ان کے حالات پہلے جیسے کر دیے گئے جیسا کہ مطالعہ کرنے سے پہلے تھی۔ اس طرح کی تبدیلی کی وجہ سے تحقیقاتی جماعت کو احساس ہوا کہ اس سے خواتین ملازموں کے اوپر نفسیاتی اور منفی اثر پڑے گا اور ان کے ذریعے کیے گئے کام کی پیداوار میں کمی ہو جائے گی۔ لیکن حیران کرنے والی بات یہ رہی کہ پیداوار کم ہونے کے بجائے زیادہ ہو گئی۔ اس سوال کا جواب مطالعہ کرنے والے تحقیقی جماعت کے پاس بھی نہیں تھا۔ تحقیقاتی جماعت نے پیداوار کرنے سے متعلق پہلوؤں میں نہیں بلکہ انسانی پہلوؤں میں دریافت کیا۔ تحقیقاتی جماعت کے ذریعے خواتین ملازموں کا کافی خیال کیا گیا۔ اس سے خواتین ملازموں کو احساس ہوا کہ وہ بھی مطالعہ کا اہم حصہ ہیں۔ اس لیے ان

میں کافی جوش پیدا ہو گیا اور انہوں نے کافی محنت کی اور پہلے سے زیادہ اثر انداز طریقے سے کام کیا۔

4- ابرک تقسیم ٹیسٹ گروپ تجربہ (Mica-Splitting Experiment)

ہاتھارن کے پہلے کے طریقے کے نتیجے سے یہ اخذ کیا گیا کہ معاشی اور غیر معاشی عوامل کا گہرا مطالعہ ہوا۔ لہذا اس تجربہ میں پیس ریٹ نظم کو مستقل کر کے کام کی حالات کو تبدیل کر کے معلوم کیا تو پیداوار میں صرف 15% کا اضافہ ہوا۔ اس سے یہ ثابت ہوا کہ غیر معاشی عوامل بھی پیداوار کو اثر انداز کر سکتے ہیں۔

5- بڑے پیمانے پر انٹرویو کے مرحلے (Mass Interview Programme)

یہ ہاتھارن کا ایک اہم تجربہ تھا۔ اس تجربے کے دوران تقریباً 21,000 لوگوں کا 1927 سے 1930 تک تین سال کی مدت کے لیے کام کے مقام پر انسانی رویہ کی وجوہات کو تلاش کرنے کے لیے انٹرویو لیا گیا اور پیداوار میں اضافہ کی وجوہات دریافت کیا گیا اور ان سے مختلف سوالات کیے گئے جیسے کام کے حالات، کمپنی کی پالیسی اور ان کے پروگرام سے متعلق سوالات کیے گئے اور ان کو ہدایت دی گئی۔ وہ کوئی بھی سوال دل کھول کر اور بغیر کسی خوف کے معلوم کر سکتے ہیں۔ ان کا جواب حاصل کرنے کے بعد تحقیقاتی جماعت نے یہ تجویز پیش کیا کہ اگر ملازمین کو اپنی بات کو اظہار کرنے کی مکمل آزادی فراہم کی جائے تو ان کی خود اعتمادی میں اضافہ ہوگا۔ اس نے تمام ملازمین کا ہاتھارن پلانٹ میں انٹرویو لیا گیا۔ ان کے اس انٹرویو سے درج ذیل نتیجہ اخذ کیا گیا۔ یہ مطالعہ انسانی رویہ اور تعلقات سے متعلق تھا۔ اس مطالعہ میں لوگوں سے بلا جھجک انتظامی پالیسی اور اس پروگرام پر سوال کیے گئے۔ اس کا اہم مقصد انسانی تعلقات اور ملازمین کے رویوں کا ایک منظم طریقہ سے مطالعہ کرنے کے لیے کیا گیا تھا۔ کمپنی نے 40,000 ہزار ملازموں میں سے 21,126 ملازموں سے انٹرویو لے کر سوالنامہ (Questionnaire) بھرا یا۔ سوالنامہ کے سوال کھلے ہوئے تھے۔ چونکہ اس مطالعہ سے یہ نتیجہ اخذ کیا گیا کہ بغیر کمپنی کے حالات، جسمانی سہولیات اور مراعات میں تبدیلی کیے بغیر ہی پیداوار میں اضافہ ہوا اور مزدوروں کے رویہ میں مثبت تبدیلی بھی آئی۔ اس سوالنامہ میں مزدوروں کی شکایتیں دو طرح کی تھی۔

• براہ راست اور جسمانی شکایتیں (Direct and Physical Complaints)

• بالواسطہ اور نفسیاتی شکایتیں (Indirect and Psychological Complaints)

میواوران کی تحقیقاتی جماعت نے اس تجربہ سے یہ نتیجہ اخذ کیا کہ مزدوروں نے جو شکایتیں درج کی تھیں اس کا حقیقت سے کوئی تعلق نہیں ہے۔ بلکہ خاندان کی نوخوشگوار واقعہ (Family Tragedies) بیماری اور ذاتی مسائل ہی مزدوروں کی کارکردگی کے لیے ذمے دار ہیں اور ان کی کارکردگی کو متاثر کرتے ہیں۔ ان مسائل کو میو نے مایوس کن خیالی پلاؤ کہا ہے۔ کیوں کہ یہ مسائل مزدوروں کو اپنے آپ میں الجھا دیتے ہیں۔ اس ہاتھارن مطالعہ نے مندرجہ تین پہلو پر روشنی ڈالی ہے۔

6- بینک کی وائرنگ ٹیسٹ روم تجربہ یا سماجی تنظیم تجربہ

(Bank Wiring Experiment 1931-32 or Social Organisation Experiment)

یہ تجربہ میو کے ساتھیوں Rothisberger اور Dickson کی طرف سے منعقد کیا گیا تھا۔ جس کا اہم مقصد تھا کہ کمپنی میں جو طریقہ کار ہے اس کا جائزہ لینے اور کمپنی کے اندر سماجی گروپ کے عین مطابق معلومات حاصل کرنا اور ان اسباب کو تلاش کرنا جو پیداوار کو کم کرتے ہیں۔ یہ تجربہ مزدوروں کے ایک گروپ کا مطالعہ کرنے کے لیے منعقد کیا گیا تھا۔ جس کے تحت مزدوروں کے حالات کا مکمل حد تک جائزہ لیا گیا تھا۔ یہ تجربہ نومبر 1931 سے 1932 کے درمیان کیا گیا تھا۔ بینک وائرنگ روم ٹیسٹ کا جائزہ ہاتھارن مطالعہ کا اہم تحقیق تھا۔ آخری مرحلے میں تحقیقاتی جماعت نے مزدوروں کے گروپ کے رویہ کا تجزیہ کیا تھا۔ تحقیقاتی جماعت مزدوروں کے رویہ کا تجزیہ کرنے کے لیے معائنہ طریقہ کا استعمال کیا تھا۔ اس کے لیے کافی زیادہ تعداد میں مزدوروں کے تین گروپ منتخب کیے گئے۔ جن کے کام ایک دوسرے سے متعلق تھے۔

9.8 کام سے اکثر غائب رہنے کی عادت (Absenteeism in Industries)

یہ تجربہ میو کا آخری تحقیقی تجربہ تسلیم کیا جاتا ہے۔ 1943 میں یہ تجربہ ہوائی جہازوں کا سامان بنانے والی ایک فائونڈری میں منعقد کیا گیا تھا۔ دوسری عالمی جنگ عظیم کے دوران صنعتی اداروں میں ملازموں کے غائب رہنے کی عادت پیدا ہو گئی۔ صنعت میں کام کرنے والے ملازموں کو ہنگامی حالت میں فوجی خدمات انجام دینے کے لیے شامل کر لیا گیا تھا۔ ایک جہاز کے سامان بنانے والی کمپنی میں تو تالا لگا دینا پڑا اور دیگر صنعتوں کے سامنے بھی تالا بندی کے حالات پیدا ہونے لگے۔ کیونکہ ان صنعتوں کے 70 فیصد سے زیادہ مزدور کام کو ترک کر کے چلے گئے اور دیگر باقی بھی کام ترک کرنے کا ارادہ کرنے لگے۔ ان پریشان کن حالات کو دیکھتے ہوئے کمپنی کے منتظمین کا فکر مند ہونا لازمی تھا۔ اپنی پریشانی کو حل کرنے کے لیے کمپنی کے منتظمین نے میو سے اس مسائل کو حل کرنے کی التجا کی۔ اس نے 1943 میں اپنے تحقیق میں اس طرح کا تجربہ کا آغاز کیا۔

ہاتھارن مطالعے کے تجربوں کی بنیاد پر ایبلٹن اس طرح کا تجربہ اور ان کے تحقیقاتی جماعت نے ان تینوں مطالعوں میں کچھ مخصوص خاصیت دیکھی۔ ایسے صنعتوں میں جہاں غیر حاضر رہنے والے مزدوروں اور کام ترک کرنے والے ملازموں کی تعداد بہت کم تھی۔ ان میں یہ بات دیکھنے کو ملی کہ ان صنعتوں کے منتظمین نے یہاں مشترکہ منصوبہ بندی نافذ کر رکھی تھی۔ اس منصوبہ بندی کے تحت منتظمین نے یہ واضح کر رکھا تھا کہ ملازمین اسی حالات میں اپنی مکمل اجرت حاصل کر سکتے ہیں۔ جب کسی بھی دن کوئی بھی ملازمین غیر حاضر نہیں رہے گا۔ اگر کوئی مزدور کسی دن غیر حاضر رہتا ہے تو اس کی غیر حاضری کے بدلے میں تمام ملازموں کی تنخواہ نہیں دی جائے گی۔ منتظمین کی یہ ہدایت نے ملازموں کے درمیان بیداری پیدا کر دی تھی۔ انہوں نے اپنی مستقل حاضری بنانے رکھنے کے لیے اپنے درمیان میں سے ہی کسی ایک ملازم کو قائد منتخب کر لیا تھا۔ جس میں قائد کے تمام خصوصیت موجود ہو اور جو ملازموں میں اتحاد قائم کرنے کے لیے اپنا قیمتی وقت صرف کر سکتا تھا۔

اس حالات کی وجہ سے اب ملازموں کی ذمہ داری تھی کہ وہ صنعت کو آسانی سے اپنی زیر نگرانی میں چلاتے رہیں۔ میونے یہ محسوس کیا کہ کس طرح ایک غیر رسمی تنظیم انتظامی نظام کے ساتھ مدد کر کے پیداوار میں اضافہ کر سکتی ہے۔ اسی درمیان یہ مطالعہ کیا گیا کہ دیگر دو صنعتوں میں نہ تو غیر رسمی ملازم گروہ تھے اور نہ ہی اس کا کوئی تجربہ کار قائد تھا۔ جو ملازموں کو ایک مشترکہ ٹیم کی طرح منسلک کرتے۔ اس کا نتیجہ یہ ہوا کہ دونوں صنعتوں میں کام ترک کر کے جانے والوں اور غیر حاضر رہنے والوں دونوں ہی طرح کے ملازموں کی تعداد زیادہ تھی۔ اس کی وجہ سے پیداوار پر منفی اثر ہوتا تھا۔ میونے اس حالات کے تقابلی مطالعہ سے یہ نتیجہ اخذ کیا اور مینجروں کو صلاح دی کہ ملازموں کو غیر رسمی تنظیم کی تشکیل کرنے کے لیے حوصلہ افزائی فراہم کرنا چاہیے اور ان کے مسائل کو انسانی پہلو کا استعمال کر کے حل کیا جانا چاہیے۔

9.9 ہاتھارن تجربہ کے نتائج (Results of Hawthorne Experiments)

- میونے اور اس کی تحقیقاتی جماعت نے اپنے ہاتھارن کے مطالعے سے درج ذیل نتائج اخذ کیے ہیں۔
1. افراد کی فطری صلاحیت نامکمل ہے جو افراد کی کام کی کارکردگی کی پیش گوئی کرتی ہے۔ اگرچہ وہ فرد کی جسمانی اور ذہنی صلاحیت کے کچھ بیان کرتے ہیں۔ لیکن پیداوار پر قہر سہاجی عوامل کی طرف سے زیادہ متاثر ہوتے ہیں۔ ہاتھارن تجربہ سے یہ ثابت ہوتا ہے کہ انسان ایک تخلیق کار ہے جو بہت سی چیزوں سے متاثر ہوتا ہے اور اس کی حوصلہ افزائی کی جاسکتی ہے۔
 2. میونے اور اس کی تحقیقاتی جماعت کے تجربوں نے رسمی تنظیم میں غیر رسمی تنظیم کی اہمیت کو ثابت کیا تھا۔ غیر رسمی تنظیم پیداوار کو متاثر کرتی ہے۔ ہاتھارن محققین نے ملازموں کے درمیان ایک گروہی زندگی کو دریافت کیا۔ اس مطالعہ سے یہ بھی معلوم ہوا کہ جو تعلقات سپروائزر نے ملازموں سے قائم کیے تھے۔ یہ تعلقات اپنے لیے قائم کیے گئے تھے کہ مزدور سپروائزر کے ہدایات کو تسلیم کرے اور سپروائزر سے بہتر تعلقات مزدوروں کی کارکردگی کو متاثر کرتی تھی۔
 3. کام گروپ کے معیار اور پیداوار کو متاثر کرتے ہیں۔ ہاتھارن محققین نے تسلیم کیا ہے کہ کام کے گروپوں کو ایک دن کے کام کو معیاری بنانے کے لیے منصفانہ اور مختانہ طریقہ سے کام کرنا چاہیے۔ ان محققین نے واضح کیا ہے کہ کام گروپ کا منصفانہ کام ہی معیاری ہوتا ہے اور پیداوار میں اضافہ کرتا ہے۔
 4. یہ تجربہ اس بات کی تصدیق کرتا ہے کہ رسمی سماجی مخلوق ہے۔ انسان ایک سماجی مخلوق ہے۔ انسان ایک اقتصادی آدمی نہیں ہے جس کی حوصلہ افزائی اس کے کام کی بنیاد پر ہوتی ہے۔ انسان کو نہ تو مشین کی طرح سمجھا جانا چاہیے اور نہ تو اس کو سخت ہدایات دینی چاہیے۔ میونے رابرٹ اون کے اس اصول کو دوبارہ زندہ کر دیا ہے جو صنعت کاروں سے یہ امید کرتے ہیں کہ مشینوں سے زیادہ مزدوروں کو اہمیت دینی چاہیے۔ میونے کے نزدیک کام ایک گروہ سرگرمی ہے۔ ملازموں کے درمیان یہ احساس نہیں پیدا ہونا چاہیے کہ انتظامیہ ان کا استحصال کر رہا ہے۔
 6. یہ تجربہ یہ بھی واضح کرتا ہے کہ سپروائزر یا کمپنی میں اعلیٰ افسران کا کردار مزدوروں کی کارکردگی اور پیداوار میں اضافہ کرتا ہے۔

7. اس تجربے سے واضح اشارہ ملتا ہے کہ کام کے حالات اور پیداوار میں سب سے زیادہ اہمیت لوگوں کے مستحکم سماجی تعلقات ہیں۔ اس کی بنیاد پر میو نے یہ نتیجہ اخذ کیا ہے کہ انسان کے رویہ میں Rabble Hypothesis موجود ہوتا ہے۔
8. اس تجربے سے یہ بھی معلوم ہوا کہ جب کسی فرد کے کام اور برتاؤ کو سراہا جائے اور انتظامیہ اس کے کام کی تعریف کرے اور جو وہ چاہتا ہو۔ اس سے اس طرح کا کام کروائے تو انتظامیہ اپنے مقاصد کو حاصل کر سکتا ہے۔
9. میو نے Rabble Hypothesis کو خارج کر دیا۔ اس نے یہ نتیجہ اخذ کیا کہ کام ایک گروہ ہی سرگرمی ہے۔
10. میو کے نزدیک تکنیکی ترقی اور جسمانی پہلو پر اتنا زیادہ زور نہیں دینا چاہیے کہ انسانی، سماجی تعلقات ہی اثر انداز ہو جائیں۔ تکنیکی تبدیلیاں رسمی اور غیر رسمی گروہ میں خلل ڈالتی ہیں۔ جو ملازموں کے کارکردگی اور تنظیم پر منفی اثرات ڈالتے ہیں۔ لہذا انسان جسمانی کام کے حالات سے زیادہ کام کی منظوری تحفظ اور اپنے تعلقات کو ترجیح دیتا ہے۔

9.10 تنقیدی جائزہ (Critical Analysis)

- میو اور اس کی تحقیقاتی جماعت کے ذریعے ہاتھ مارن نتائج کی تلخ تنقید کی گئی ہے۔ جو درج ذیل ہیں۔
- لو رین برہٹز نے میو کی تنقید کرتے ہوئے کہا ہے کہ میو کا اصول مخالف یونین اور انتظامیہ کا حامی ہے۔
 - میو کے ایک نقاد ڈینیل سیل کا کہنا ہے کہ میو کا تجربہ ناکافی اور غیر متعلقہ ہے۔ اس کے مطابق میو کی یہ منظوری غلط ہے کہ تصادم کے بغیر حالات اور ملازموں میں اطمینان کی حالات کسی تنظیم کی کامیابی کو یقینی بناتی ہے۔
 - الکس کیری نے یہ تنقید کی ہمیسو نے اپنے تجربے میں جن لڑکیوں کا نمونہ لیا تھا وہ ناکافی اور غیر نمائندگی کرتا تھا۔ اس تجربے میں ثبوت اور نتائج کے درمیان ایک وسیع تضاد پائے جاتے ہیں۔ اعداد و شمار صرف پرانے خیالات کی حمایت کرتا ہے۔ زرعی ترغیبات، قیادت اور ڈسپلن ایسے عوامل تھے جو ملازم کی حوصلہ افزائی کرتی ہیں اور ان کی کارکردگی میں اضافہ کرتے ہیں۔ یہ تحقیقات ایک سائنسی بنیاد پر مبنی نہیں ہے۔
 - پیٹر ایف ڈر کر کا قول ہے کہ انسانی تعلقات نظریہ میں معاشی پہلو کو چھوڑ دیا گیا اور اس پہلو پر زیادہ زور نہیں دیا گیا ہے اور ہاتھ مارن تجربوں میں مکمل زور ذاتی تعلقات پر دیا گیا ہے۔ کام کی نوعیت کو خاص توجہ نہیں فراہم کی گئی ہے۔
 - میو کے اصول میں موثر تحقیق ڈیزائن کا فقدان ہوتا ہے۔ اس کے طریقے سائنسی ٹیکنالوجی پر مبنی نہیں تھے۔ میو کے ہاتھ مارن تجربے میں تحقیق کے اصول کا فقدان ہوتا ہے۔
 - میو کا ہاتھ مارن تجربہ واضح کرتا ہے کہ معاشی ترغیبات تنظیم کی کارکردگی میں کم اضافہ کرتا ہے جب کہ ذاتی یا سماجی ترغیبات تنظیم کی کارکردگی میں زیادہ اضافہ کرتا ہے۔
 - کچھ مفکر کا کہنا ہے کہ یہ اصول نہ تو نئے خیالات کا فروغ کر پایا ہے اور نہ ہی کام ثقافت کا فروغ کر پایا ہے۔ لہذا اس کی منظوری مکمل نہیں

کی جاسکتی ہے۔

- کچھ نقادوں کا کہنا ہے کہ میو کا کام صرف تجربہ پر مبنی تھا اور اسے سماجی وسائل کے بنیادی اصولوں کی معلومات نہیں تھی۔
- میو کے اصول کی اس بنیاد پر تنقید کی گئی ہے کہ اس کا اصول ملازموں کے رویہ اور برتاؤ کے ماحولیاتی عوامل کو نذر انداز کرتا ہے۔
- کچھ نقادوں کا کہنا ہے کہ میو نے اپنے اصول میں تنظیم کے اراکین پر زیادہ توجہ مرکوز کیا ہے اور ان کے کام اور مقصد کو نظر انداز کیا ہے۔

9.11 اکتسابی نتائج (Learning Outcomes)

عزیز طلبا، اس اکائی میں آپ نے:

- ایٹلن میو کی حیات و خدمات کا مطالعہ کیا۔
- میو کے انتظامی افکار کا مطالعہ کیا۔
- انسانی تعلقات نظریہ کو سمجھا۔
- میو کی خدمات کا تنقیدی جائزہ لیا۔

9.12 کلیدی الفاظ (Keywords)

Rabble Hypothesis

Rabble Hypothesis سے مراد یہ ہے کہ یہ انسانوں یا ملازموں کا ایک ایسا غیر منظم گروہ ہے جن کا صرف مقصد یہ ہے کہ ہر ایک ملازم اپنی ذاتی مفاد کو فروغ دینے کے لیے کام کرتا ہے۔

9.13 نمونہ امتحانی سوالات (Model Examination Questions)

9.13.1 معروضی جوابات کے حامل سوالات (Objective Answer Type Questions)

- 1- میو کا انسانی تعلقات کا نظریہ کس پر زور دیتا ہے؟
(a) انسان (b) غیر سرکاری گروہ (c) محرکہ (d) یہ سبھی
- 2- میو کے مطابق تنظیم ایک _____ نظام ہے۔
(a) سیاسی (b) انتظامی (c) معاشی (d) سماجی نفسیاتی
- 3- ہاتھارن تجربہ کہاں منعقد کیا گیا تھا؟
(a) امریکہ (b) برطانیہ (c) فرانس (d) جرمنی

4- انسانی تعلقات کے مطابق کوئی تنظیم درج ذیل میں سے کس سے تشکیل ہوتی ہے؟

(a) غیر رسمی تنظیم (b) فرد (c) گروہی تعلقات (d) یہ سبھی

5- ایلٹن میو کا تعلق کس اصول سے ہے؟

(a) کلاسیکی اصول (b) دفتر شاہی کا اصول (c) انسانی تعلقات کا اصول (d) نظامی طرز فکر

6- کس کا قول ہے کہ ”اکثر ہم انسانی مسائل کا حل غیر انسانی وسائل اور غیر انسانی تعلقاتوں کے ذریعے کرنا چاہتے ہیں یہ آسان تحقیق کا نتیجہ

ہے کہ ایک انسانی مسائل ایک انسانی حل کی مانگ کرتی ہے“

(a) ایلٹن میو (b) روٹھلسبرگر (c) ولیم وانٹ (d) ولیم ڈکسن

7- درج ذیل میں سے کون سا تجربہ ہاتھارن تجربوں میں شامل نہیں تھا؟

(a) بینک وائرنگ تجربہ (b) ریلے اسمبلی تجربہ (c) دھات کاٹنے کا تجربہ (d) کثیر تعداد سامان بنانے کا تجربہ

8- ویبر نے جدید معاشروں میں اختیار کی کتنی قسموں کا ذکر کیا ہے؟

(a) دو (b) تین (c) چار (d) پانچ

9- "The Economic Problems of an Industrian Civilisation" کے مصنف کون ہیں؟

(a) ایلٹن میو (b) چیسٹر برناڈ (c) ہربرٹ سامن (d) ایف۔ ڈبلو ٹیلر

10- درج ذیل میں کون انسانی تعلقات اصول سے متعلق نہیں ہے؟

(a) انسان صرف ایک مشین نہیں (b) تنظیم میں غیر سرکاری گروہ اہم ہے

(c) تنظیم میں انسانی عناصر موجود ہیں (d) تنظیم میں رسمی تنظیم اہم ہے

9.13.2 مختصر جوابات کے حامل سوالات (Short Answer Type Questions)

1. انسانی تعلقات کے نظریے کو واضح کیجیے۔

2. جارج ایلٹن میو کے بارے میں آپ کیا جانتے ہیں؟

3. ہاتھارن تجربہ کیا ہے؟

4. ریلے اسمبلی ٹیسٹ روم تجربے کو واضح کیجیے۔

5. عظیم روشنی تجربے کی وضاحت کیجیے۔

9.13.3 طویل جوابات کے حامل سوالات (Long Answer Type Questions)

1. ہاتھارن تجربے کے نتائج اور اثرات کا جائزہ لیجیے۔

2. انسانی تعلقات نظریے کی اہم خصوصیات بیان کیجیے۔
3. انسانی تعلقات نظریے کا تنقیدی جائزہ لیجیے۔

9.14 مزید مطالعے کے لیے تجویز کردہ کتابیں (Suggested Books for Further Readings)

1. Ashutosh Kumar and Manoj Kumar Singh, *Administrative Thinkers*, Anmol Publications, New Delhi, 2010.
2. P.B. Rathod, *The Galaxy of Administrative Thinkers*, ABD Publisher, Jaipur, 2006.
3. Rakesh Hooja and Ramesh K. Arora, *Administrative Theories, Approaches, Concepts and Thinkers in Public Administration*, Rawat Publications, Jaipur, 2007.
4. Shriram Maheshawari, *Administrative Thinkers*, Macmillan, New Delhi, 2003.
5. R. K. Saprú, *Administrative Theory and Management Thought*, Prentice Hall of India, New Delhi, 2006,
6. S. L. Goel, *Administrative and Management Thinkers: Relevance in New Millennium*, Deep and Deep Publications, New Delhi, 2008.
7. D. Ravindra Prasad, V. S. Prasad and P. Satyanarayana, *Administrative Thinkers*, Sterling Publishers, New Delhi, 2000.
8. Ishtiyaq Ahmad, Azeem Intezami Mufakkareen, Educational Publications, New Delhi, 2015.

اکائی 10 - رویہ جاتی نظریہ: چیسٹر برنارڈ کی خدمات

(Behaviouralism: Contribution of Chester Barnard)

	اکائی کے اجزا
تمہید	10.0
مقاصد	10.1
چیسٹر برنارڈ کی حیات و خدمات	10.2
رویہ جاتی نظریہ	10.3
تنظیم کے اصول	10.4
رسمی اور غیر رسمی تنظیم	10.5
اختیار پر برنارڈ کے خیالات	10.6
تشقی توازن ماڈل	10.7
قیادت کا نظریہ	10.8
اکتسابی نتائج	10.9
کلیدی الفاظ	10.10
نمونہ امتحانی سوالات	10.11
معروضی جوابات کے حامل سوالات	10.11.1
مختصر جوابات کے حامل سوالات	10.11.2
طویل جوابات کے حامل سوالات	10.11.3
مزید مطالعے کے لیے تجویز کردہ کتابیں	10.12

10.0 تمہید (Introduction)

روہ جاتی نظریہ سماجی علوم کے مطالعے کا ایک اثر انداز طرز فکر ہے۔ یہ نظریہ خاص طور پر انسانی رویے کے مختلف پہلو پر توجہ دیتا ہے۔ یہ نظریہ بنیادی طور پر امریکن سماجی علوم کے فکریں کی سماجی ذہنیت اور سماجی علوم کے پیداوار ہیں۔ اکثر اوقات میں اس نظریے کو روہ جاتی انقلاب یا روہ جاتی تحریک کہا جاتا ہے۔ اس نظریے کو سماجی، نفسیات نظریہ یا جدید انسانی تعلقات نظریہ بھی کہا جاتا ہے۔ اس نظریے کو انسانی تعلق تحریک کے ساتھ شروع تسلیم کیا جاتا ہے۔ روہ جاتی نظریہ 1930 اور 1940 میں شروع ہوا تھا۔ لیکن اس نظریے کو شہرت یا شناخت دوسری عالمی جنگ کے بعد حاصل ہوئی۔ روہ جاتی نظریہ نظم و نسق عامہ کا ایک جدید نظریہ ہے جس کا اہم مقصد انتظامیہ کے مطالعے میں سائنسی سرگرمیاں اور موقف کو نافذ کرنے پر زور دیتا ہے۔ یہ طرز فکر کا دار و مدار سائنسی طریقے سے مطالعہ کرنے کے لیے سماجیات، نفسیات، سماجی نفسیات اور علم البصر، تکنیکوں اور نتیجوں کو نافذ کرنے سے متعلق ہے۔

10.1 مقاصد (Objectives)

عزیز طلباء، اس اکائی میں آپ:

- چیسٹر برنارڈ کی حیات و خدمات کا مطالعہ کریں گے۔
- چیسٹر برنارڈ کے پیش کردہ انتظامی اصولوں کا مطالعہ کریں گے۔
- چیسٹر برنارڈ کے روہ جاتی نظریہ کو سمجھ جائیں گے۔
- برنارڈ کی خدمات کا تنقیدی جائزہ لیں گے۔

10.2 برنارڈ کی حیات و خدمات (Life and Contribution of Barnard)

چیسٹر ایرونگ برنارڈ 7 نومبر 1886 کو امریکہ کے Massachusetts ریاست کے Malden نامی ایک مقام پر پیدا ہوا تھا۔ اس کی پیدائش ایک غریب خاندان میں ہوئی تھی۔ اس لیے اس کو تعلیم حاصل کرنے کے ساتھ ساتھ اپنی روزی روٹی کا بندوبست کرنا پڑتا تھا۔ اس کی ابتدائی تعلیم ماوٹ ہر من اکیڈمی میں ہوئی۔ ماونٹ ہر من اکیڈمی میں اپنی ابتدائی تعلیم حاصل کرنے کے بعد اس نے 1906ء میں برنارڈ کو جامعہ ہارڈورڈ میں داخلہ لیا۔ جامعہ ہارڈورڈ میں معاشیات کی تعلیم اس لیے درمیان ہی میں ترک کرنی پڑی کہ وہ تمام مضامین اور نصابوں میں خاص اہلیت حاصل کر چکا تھا۔ اس لیے آزمائش کرنا یا تجربہ کا کام کرنا اہم نہیں سمجھتا تھا۔ جب کہ جامعہ ہارڈورڈ اپنے قانون قاعدے پر اٹل تھی۔ اس نے جامعہ ہارڈورڈ سے تعلیم حاصل کرنے کے بعد نے بو سٹن میں واقع امریکن ٹیلیفون اور ٹیلیگراف ڈپارٹمنٹ میں کلرک کا عہدہ حاصل کر لیا۔ کچھ دنوں بعد وہ اسی کمپنی میں مترجم اور بعد میں انجینئر کے عہدہ پر ترقی پا گیا۔ اس نے 1927ء میں نیو جرسی ہیل ٹیلیفون کمپنی میں منیجر کا عہدہ حاصل کر لیا۔ 1931ء سے 1933ء اور 1935ء میں نیو جرسی میں واقع 'State Rehabilitation

Organization' کا سربراہ ہو گیا۔ وہ 1947 میں امریکہ میں جوہری توانائی کمیٹی کا رکن بھی رہا۔ 1948-52 تک وہ 'Rockteller Foundation' اور عام تعلیمی بورڈ کا سربراہ بھی رہا۔ اس نے اس کے علاوہ دوسری عالمی جنگ کے دوران 'United Service Organisation' میں بھی کچھ وقت کے لیے اپنی خدمات انجام دی تھی۔ 1952-54 تک اس نے قومی سائنس فاؤنڈیشن کے سربراہ کے عہدہ پر بھی کام کیا تھا۔ برنارڈ مختلف تنظیموں میں اپنی خدمات کے علاوہ نیو جرسی ہیل ٹیلیفون کمپنی سے سکدوش ہونے کے بعد بھی اس سے منسلک تھا۔ دوسری عالمی جنگ کے دوران اس نے امریکی خزانہ اور فوج کو بھی اپنی خدمات پیش کی۔ برنارڈ کی شخصیت کا اندازہ اسی سے لگایا جاسکتا ہے کہ اس کے پاس کالج یا یونیورسٹی کی کوئی اہم سند نہ تھی۔ پھر بھی اسے سات جامعہ نے ڈاکٹریٹ کی ڈگری سے نوازا۔ اس نے تنظیم کے چھوٹے عہدہ سے لے کر انتظامیہ کے اعلیٰ عہدہ پر سرکاری اور غیر سرکاری دونوں طرح کی تنظیموں میں کام کیا تھا۔ تنظیم کے سماجی پہلوؤں کو لے کر اپنی زندگی گزر بسر کرنے والے برنارڈ کی 7/ جون 1961 کو وفات ہو گئی۔

تصانیف (Publications)

برنارڈ ایک محقق تھا۔ اس نے بہت مشہور و معروف کتابوں کو شائع کیا تھا۔ اس کی اہم کتابیں درج ذیل ہیں۔

1. The Function of the Executive, 1938

2. The Nature of the Leadership, 1940

3. Function of Status System in Formal Organisation, 1946

4. Organisation and Management, 1948

5. Elementary Conditions of Business Morals, 1950

انتظامیہ کی دنیا میں اہم مقام رکھنے والی اس کی پہلی کتاب "The Fuction of the Executive" ہے جو تنظیمی نظریہ کی مشہور اور معروف کتاب تسلیم کی جاتی ہے۔ اس کتاب میں اس نے تنظیم کے اصول، تنظیم کے فرائض، عمل، لازمی مسائل، انتظامیہ کے تعاونی نظام، ساخت، رسمی اور غیر رسمی تنظیم کے کام وغیرہ کا واضح طریقہ سے ذکر کیا ہے۔ اس کی یہ کتاب انتظامیہ کے ادب کی ایک نایاب کتاب ہے۔

10.3 رویہ جاتی نظریہ (Behaviouralism)

رویہ جاتی نظریہ تنظیم کے کلاسیکی نظریے کو رد کر کے تنظیم کو ایک سماجی تنظیم تسلیم کرتا ہے اور اس میں کام کرنے والے ملازموں کے سماجی نفسیاتی تعلقات اور ان کے باہمی رویے کے مطالعے کرنے پر زور دیتا ہے۔ مختصر آرویہ جاتی نظریہ تنظیموں میں انسانی رویے کا سائنسی مطالعہ کرنے کا دوسرا نام ہے۔ رویہ جاتی نظریے کے اہم حمایتی چیپسٹر برنارڈ، ہربرٹ سائمن، فولیٹ، ای۔ ڈبلو باکے، مارچ، ابراہم ماسلو، ڈگلس میک گریگر، کرس آرگیرس، ہرزبرگ اور رینسنس لیکرٹ وغیرہ ہیں۔ یہ نظریہ تنظیم میں کام کرنے والے افراد اور گروہوں کے حقیقی رویے پر

توجہ مرکوز کرتا ہے نہ کہ ان کے رسمی رویے یا اداروں اور ساخت پر زور دیتا ہے۔ رویہ جاتی نظریے کا تعلق تنظیم میں کام کرنے والے ملازموں کے داخلی اقداروں سے ہے جس میں مخصوص توجہ کسی تنظیم میں کام کرنے والے ملازموں کے اقداروں اور غور و فکر پر ہوتا ہے۔ رویہ جاتی نظریے کی خصوصیات درج ذیل ہیں۔

- یہ نظریہ وضاحتی اور تجرباتی ہے۔ یہ تنظیم میں کام کرنے والے افراد کے حقیقی رویے سے تعلق ہے۔ دوسرے لفظوں میں اس کا تعلق تنظیمی رویے کے حقائق سے ہے۔

- یہ نظریہ کسی تنظیم میں کام کرنے والے افراد کے درمیان غیر رسمی تعلقات اور ذرائع مواصلات پر زور دیتا ہے۔
- یہ تنظیمی رویے کی حرکیات پر توجہ دیتا ہے۔ جو کہ محرکہ، قیادت، فیصلہ سازی، طاقت اور اختیار وغیرہ اصول کے مطالعے پر زور دیتا ہے۔

- اس نظریے کی نوعیت بین الکلیاتی ہے لہذا یہ نفسیات، سماجیات، علم البصر وغیرہ دیگر سماجی علوم کا مطالعہ کرنے پر زور دیتا ہے۔
- یہ نظریہ تنظیم میں کام کرنے والے افراد کے چھوٹے گروہ کے مطالعے پر زور دیتا ہے۔
- یہ نظریہ تجربی طریق کار کے مطالعے پر زور دیتا ہے۔ دوسرے لفظوں میں یہ نظریہ مشاہدہ، فلد مطالعہ اور تجربہ مطالعہ جیسے سائنس کے طریقوں کے بنیاد پر مطالعہ کرنے کی حمایت کرتا ہے۔

- یہ نظریہ تجربے کے بنیاد پر تحقیق اور طریق کار میں مسلسل اصلاح کرنے کی وکالت کرتا ہے۔ عام طور سے اس نظریے کا دار و مدار ریاضی کے ادبی اور مقداری طریقوں اور رسمی اصولوں کے تخلیق سے جس کا اہم مقصد نظم و نسق عامہ کے مطالعے میں سائنسی طریقوں کا فروغ کرنے سے ہے۔

- یہ نظریہ نظم و نسق عامہ میں سائنسی طرز فکر کے مطالعے کرنے پر زور دیتا ہے۔ اس نظریے کے بنیادی توجہ سماجی علوم کو سائنسی علوم کی طرح قائم کرنے سے ہے۔

- یہ نظریہ انسانی غور و فکر، ذاتی اقداروں اور رویوں کو رد کرتا ہے ناکہ انسانی طریقے سے نتیجہ حاصل ہو سکے۔

چیسٹر برنارڈ امریکہ کا ایک اعلیٰ عہدہ دار، تاجر، انتظامی مفکر اور دفتر شاہ تھا۔ اس نے تنظیم کے مطالعے کے رویہ جاتی نظریے کو پیش کیا ہے۔ اس کے ذریعے پیش کیا گیا تنظیم کے مطالعے کا نظریہ ایک خدماتی اور یادگاری نظریہ تسلیم کیا جاتا ہے۔ برنارڈ پہلا دانشور تھا جس نے تنظیم کو معاشرتی نظام کے طور پر متعارف کیا ہے۔ رسمی تنظیم میں سماجی اور ذاتی تعلقات، مقاصد اور تسلی کا کیا اثر پڑتا ہے۔ اس حقیقت کو برنارڈ سے زیادہ شاید ہی کسی دوسرے مفکر نے گہرائی کے ساتھ معلوم کرنے کی کوشش کی ہو۔ اس کو انتظامیہ میں سماجی نظام اسکول کارو حانی بانی تسلیم کیا جاتا ہے۔

10.4 تنظیم کے اصول (Principles of Organisation)

برنارڈ کے انتظامی اصولوں میں تنظیم کا اصول بہت ہی اہم اصول ہے۔ اس نے تنظیم کے اصول کے تحت تنظیم کا مطلب، کام، اصول اور مقاصد جیسے پہلوؤں پر خاص طور سے اپنی توجہ مرکوز کی ہے۔ اس نے ظاہری ہیئت یا صورت پر روشنی ڈالتے ہوئے بیان کیا تھا کہ تنظیم متوازن اور باہمی تعاون کی بنیاد استوار کیا ہے۔ اس نے تنظیم کو افرادوں کا باشعور گروہ بتایا ہے۔ برنارڈ نے انسانی تنظیم کو انسانی رویہ کی تمثال (image) کہا ہے۔ اس کا خیال تھا کہ تنظیم کو انسانی تنظیم ہونے کی وجہ سے یہ امید کی جاتی ہے کہ افراد تنظیم کے ساتھ تعاون کریں گے۔ اس کا خیال تھا کہ ہر فرد کی اپنی طاقت اور ذہنی قوت کی ایک حد ہوتی ہے۔ انسان اپنے تمام مقاصد کو حاصل نہیں کر سکتا ہے۔ اس لیے وہ تنظیم کی مدد لیتا ہے اور اس طرح وہ اپنے مقاصد کو حاصل کر سکتا ہے۔ اس لیے برنارڈ نے تنظیم کو تعاونی نظام کہا ہے۔ دوسرے لفظوں میں تنظیم ایک ایسی تعاونی نظام ہے جو انسان کی مختلف سرگرمیوں میں ہم آہنگی قائم کرتی ہے۔ لہذا اس کو متناسب نظام کے نام سے بھی جانا جاتا ہے۔ اس نے تنظیم کی ظاہری صورت کو متناسب، تعاونی اور شعوری تسلیم کیا ہے۔ لہذا اس کا خیال تھا کہ تنظیم کے مقاصد کو حاصل کرنے کے لیے تنظیم میں کام انجام دینے والے لوگوں کا ہوشمند ہونا لازمی ہے۔ ایسے شعوری انسان ہی تنظیم کے نظام کو با مقصد مواقع فراہم کر سکتے ہیں۔ اس طرح برنارڈ تنظیم میں باشعور انسان کے کردار کو اہم قرار دیتا ہے۔ برنارڈ رویہ ذاتی نظریہ کا حامی تھا۔ اس لیے وہ انسان اور تنظیم دونوں کی ضرورتوں پر زور دیتا ہے۔

اس کے نزدیک انسان صرف ایک جسمانی بناوٹ ہی نہیں بلکہ وہ ایک زندہ مادہ ہے، جو غیر مادی رویہ اور طرز عمل کا ایک مرکب ہے۔ جو بہت کچھ حاصل کرنا چاہتا ہے۔ کیوں کہ اکیلا انسان تمام مقاصد کو اکیلے حاصل نہیں کر سکتا۔ اس لیے وہ تعاون کرتا ہے اور تعاون چاہتا ہے۔ اس لیے تنظیم سے انسان مدد کے جذبہ سے جڑتا ہے۔ اس کے نزدیک تنظیم دو یا دو سے زائد افراد کی باشعور ہم آہنگ سرگرمیوں کا ایک نظام ہے۔ یہ تعاون، حوصلہ افزائی یا غیر جانبداری کی بنیاد پر کام کرتا ہے۔ تعاون لوگوں کی کوشش ہوتی ہے اور حوصلہ افزائی یا تشفی تنظیم کے ذریعے فراہم کی جاتی ہے۔ اس کا خیال تھا کہ تنظیم کو ہر سطح پر خدمات پیش کرنے والے لوگوں کی حوصلہ افزائی کرنی چاہیے۔ اس کے ذریعے تنظیم کے اہم اصولوں کا ذکر کیا گیا ہے جو درج ذیل ہیں۔

1. اس کا خیال تھا کہ تنظیم کا پہلا اہم مقصد عام مقاصد کو حاصل کرنا ہے۔ تنظیم کے لیے عام مقاصد کا حاصل کرنا بہت ضروری ہے۔ کیوں کہ تنظیم کے تمام لوگ تنظیم کے مقاصد کے حصول کے لیے تنظیم سے منسلک رہتے ہیں۔

2. تنظیم کے لیے لازمی ہے کہ وہ وسائل اور کاموں کے درمیان توازن قائم کرے اور ملازموں کے درمیان تعاون کی روح پیدا ہو۔ لہذا تنظیم میں توازن اور تعاون اہم ہوتا ہے۔

3. تنظیم کے ایک اصول کے طور پر وحدت کمان (Unity of Command) کو اہم تسلیم کیا جاتا ہے۔ اس کا خیال تھا کہ سبھی تنظیموں کے لیے یہ ضروری ہوتا ہے کہ وحدت کمان کے اصول کی پابندی کریں۔ وحدت کمان کا مطلب یہ ہے کہ حکم دینے والا واحد ہو۔ ایک سے زیادہ نہ ہو۔ وحدت کمان کا اصول تنظیم کا ایک بنیادی اصول ہے۔ جس کی غیر موجودگی میں تنظیم کی کامیابی ممکن

نہیں ہے۔

4. برنارڈ نے دائرہ نگرانی (Span of Control) کو بھی تنظیم کا اہم اصول تسلیم کیا ہے۔ دائرہ نگرانی کا اصول یہ بیان کرتا ہے کہ ہر اعلیٰ عہدے دار بیک وقت کتنے ماتحت لوگوں کی نگرانی کر سکتا ہے۔ ہر عہدیدار کے زیر نگرانی میں ملازموں کی تعداد اتنی ہی ہونی چاہیے تاکہ اعلیٰ عہدیدار ان کی اچھی طرح نگرانی کر سکیں۔ کیوں کہ انسان کا علم محدود ہوتا ہے۔ جس کی وجہ سے وہ ایک حد تک ہی اہم کاموں کو انجام دے سکتا ہے۔

5. برنارڈ کے نزدیک تنظیم میں ہم آہنگی قائم ہونا لازمی ہے۔ اس سے تنظیم کے مقاصد کو حاصل کیا جاسکتا ہے۔

6. برنارڈ کا خیال تھا کہ تنظیم کا ڈھانچہ بہت سخت نہیں ہونا چاہیے۔ اسکو اس نے ایک اہم اصول تسلیم کیا ہے۔ اس کا خیال تھا کہ اگر تنظیم کی بناوٹ آسان ہوگی تو تنظیم کا طرز عمل اور کام کرنے کا طریقہ بھی آسان ہوگا اور وقت اور حالات کے مطابق اس میں تبدیلی کی جاسکتی ہے۔

برنارڈ نے چار مخصوص یا مقررہ حوصلہ افزائی کے عنصر کا ذکر کیا ہے جو درج ذیل ہیں۔

- پیسہ یا مادی اطمینان جیسے دولت، اشیا اور لمبی حالات
- امتیاز کے لیے شخصی غیر مادی مواقع جیسے مواقع، عزت اور ذاتی حقوق وغیرہ
- کام کے لیے من چاہے طبی ماحول یا حالات
- مثالی فوائد جیسے کاریگری کا آغاز، خاندان اور سبھی لوگوں کے لیے سہولتیں مہیا کرانا۔

برنارڈ نے حسب بالا اصول کے علاوہ ذمے داری قبول کرنے میں یکسانیت اور اعلیٰ انتظامی عہدیداروں کے بہتر اخلاق جیسے اصولوں کو بھی ضروری اصولوں کے تحت شامل کیا ہے۔ اس نے تنظیم کے اہم اصولوں کو واضح کرنے کے بعد تنظیم کے مقاصد کا بھی ذکر کیا ہے۔ اس کا خیال تھا کہ ہر تنظیم کے اپنے مخصوص مقاصد ہوتے ہیں۔ تنظیم کے تین مقاصد اہم تر ہیں۔

1. ترقی (Development)

2. استحکام (Stability)

3. دوطرفہ سرگرمیاں (Mutual activities)

یہاں برنارڈ انسان اور نظام پر زور دیتا ہے۔ اس کے نزدیک ایک تنظیم اسی وقت تک وجود میں رہتی ہے جب تک درج ذیل تین ضروری شرائط کو مکمل کرتا ہے۔

- انسانوں کے ذریعے عام مقاصد کو حاصل کرنے کی کوشش کی جائے۔ تنظیم کو قائم کرنے کے لیے تمام اراکین کو تنظیم کے عام مقاصد کی معلومات ہونی چاہیے اور ان مقاصد کو حاصل کرنے کے لیے جذبہ اور خواہش بھی ہونی چاہیے۔ تعاونی نظام کے لیے عام مقاصدوں کا ہونا لازمی ہے۔

- انسانوں کے درمیان اخوت اور باہمی موانست قائم کی جائے۔ برنارڈ رسمی تنظیم کے لیے مواصلات کو سب سے زیادہ اہم عناصر کے طور پر تسلیم کرتا ہے۔ اس کا خیال تھا کہ جس وقت تک تنظیم میں افراد کے درمیان مواصلات موجود رہتی ہے ان کے درمیان باہمی موانست ہوتی رہے گی اور وہ تنظیم کے مقاصد اور سرگرمیوں کے متعلق معلومات حاصل کرتے رہیں گے۔
- انسان ایک دوسرے کو تعاون کرنے کے لیے رضامند ہوں۔ تنظیم کے لیے کام کرنے کی خواہش ہی تنظیم کی ترقی میں مدد کرتی ہے۔

10.5 رسمی اور غیر رسمی تنظیم (Formal and Informal Organisation)

برنارڈ کا خیال تھا کہ حوصلہ افزائی کے ذریعے جب فرد کو کام کرنے پر راغب نہیں کیا جاسکتا تو اطمینان کے ذریعے انسان کی خواہش کو تبدیل کیا جاسکتا ہے۔ برنارڈ کا خیال تھا کہ تنظیم کی دو قسمیں ہوتی ہیں۔

1. رسمی تنظیم (Formal Organization)

2. غیر رسمی تنظیم (Informal Organization)

چیسٹر ڈ برنارڈ کے انتظامی نظریوں میں اس کے رسمی اور غیر رسمی تنظیم کا مخصوص مقام ہے۔

رسمی تنظیم (Formal Organization)

رسمی تنظیم وہ تنظیم ہوتی ہے جو قانون قاعدہ اور منظم طریقہ اور منصوبہ سازی کر کے بنائی جاتی ہے۔ جس میں ہر سطح پر اختیار اور ذمے داری کی توضیح اور تشریح ہوتی ہے۔ برنارڈ رسمی تنظیم کی تعریف کرتے ہوئے کہتا ہے کہ ایک مشترکہ نظام کے تحت حصول مقاصد کے لیے چند لوگوں کی مساعی کا نام تنظیم ہے۔ اس کا خیال تھا کہ رسمی تنظیم دو یا دو سے زیادہ شریکوں کے شعوری نظام کے تحت وجود میں آتی ہے۔ جب انسان ایک دوسرے کے ساتھ تعاون اور نسبت میں ہو (2) یہ لوگ کچھ کرنے کے خواہشمند ہوں۔ (3) تمام افراد میں کام انجام دینے کے ایک ہی عام مقاصد ہو۔

رسمی تنظیم کے تین بنیادی عناصر کو خیال میں رکھتے ہوئے یہ کہا جاسکتا ہے کہ کچھ انسانوں کے مشترکہ مقاصد کو باہمی شرکت کے ذریعے حاصل کرنا تنظیم ہے۔ برنارڈ کے نزدیک رسمی تنظیم مصنوعی نظام ہے جو غیر رسمی تنظیم سے پیدا ہوتا ہے۔ جسے قدرتی نظام کے طور پر قبول کیا جاسکتا ہے۔ رسمی تنظیم کے ذریعے نوزادہ غیر رسمی تنظیم کو پیدا کیا جاتا ہے۔ اس خیال تھا کہ بغیر انسان کے کوئی بھی تنظیم ممکن نہیں ہے۔ اس کی خدمات یا سرگرمی ایک تنظیم کی تعمیر کرتی ہے۔ اس کے نزدیک رسمی تنظیم میں بہت سے غیر رسمی تنظیم کام کرتے ہیں۔ رسمی تنظیم کی ایجاد درج ذیل میں سے کسی ایک طریقہ سے ہوئی ہے۔

غیر رسمی تنظیم (Informal Organization)

برنارڈ تنظیم اور ملازموں کے باہمی تعلقات کا تجربہ کرتا ہے۔ اس کا خیال تھا کہ انسان ہی تنظیم کو قائم کرتے ہیں اور انسان ہی تعاون

کرتے ہیں۔ اس طرح تنظیم بھی انسان کو انعام اور نشانی فراہم کر کے اس تعاون سے توازن قائم کرنے کی کوشش کرتا ہے۔ تنظیم میں کام کرنے والے مختلف ملازموں کے درمیان باہمی سرگرمیاں چلتی رہتی ہیں۔ جس سے ان کے درمیان تعلقات قائم ہو جاتے ہیں۔ یہ سرگرمیاں اپنے ذاتی مفادوں کو حاصل کرنے کے لیے ہوتی ہیں۔ یہ سرگرمیاں تنظیم میں مسلسل چلتی رہتی ہیں۔ اور جب یہ منظم ہو جاتی ہیں اور اس کے نتیجے میں غیر سرکاری تنظیم قائم ہو جاتی ہے۔ برنارڈ کا خیال تھا کہ غیر سرکاری تنظیم ذاتی ربط و ضبط اور سرگرمیوں کا مرکب اور افرادوں سے متعلق گروہوں کو کہا جاتا ہے۔ اس طرح کی غیر رسمی تنظیم لامحدود، ابدی، بغیر ساخت و جسامت اور نہایت سخت ہوتی ہیں۔ یہ غیر رسمی تنظیم رسمی تنظیم کو اثر انداز کرتی ہیں اور ان دونوں میں مسلسل سرگرمیاں چلتی رہتی ہیں۔ غیر رسمی تنظیم کی سازش یا جسامت کئی چیزوں پر منحصر ہوتی ہے جیسے مواصلات کے حدود، مقاصد کی پیچیدگی، تکنیکی ضوابط اور ذاتی تعلقات کی پیچیدگی وغیرہ۔ یہ غیر رسمی تنظیم خود بھی رسمی تنظیم سے تعلق رکھتی ہیں۔ ان کی تعداد میں اضافہ ہونے سے گروہ کے تعلقات میں بھی اضافہ ہوتا ہے۔ یہ غیر رسمی تنظیم انسانوں کے غور و فکر اور سرگرمیوں کو متاثر کرنے میں اہم کردار ادا کرتی ہیں۔ رسمی تنظیم غیر رسمی تنظیم کو انتظامیہ، جسامت اور مطابقت فراہم کرتی ہیں۔ جبکہ غیر رسمی تنظیم بھی رسمی تنظیم کو تعاون فراہم کرتی ہیں۔ یہ دونوں تنظیم ایک دوسرے پر منحصر ہوتی ہیں۔ ان کے درمیان مسلسل باہمی سرگرمیاں چلتی رہتی ہیں۔ برنارڈ کا خیال تھا کہ رسمی تنظیم کو مناسب طریقے سے چلانے کے لیے غیر رسمی تنظیم کو تخلیق کرنا چاہیے۔ اس کے نزدیک غیر رسمی تنظیم مواصلات کے ذرائع کے طور پر اور تنظیم میں ہم آہنگی قائم کرنے میں اہم کردار ادا کرتی ہیں۔ غیر رسمی تنظیم جو خود حالات اور ضروریات کی مرہون منت ہوتی ہے۔ اس کے نزدیک غیر رسمی تنظیم کو صرف قانون قاعدہ، چارٹوں یا بناوٹ سے ہی نہیں بنایا جاتا ہے۔ برنارڈ کے نزدیک غیر رسمی تنظیم کی کوئی ساخت نہیں ہوتی ہے اور اس کا کردار عارضی ہوتا ہے۔ یہ کسی رسمی تنظیم کا حصہ نہیں ہوتی ہیں۔ برنارڈ دلیل پیش کرتا ہے کہ غیر رسمی تنظیم ایک اہم کردار ادا کرتی ہے۔ یہ عام مفاہمت، رواج، عادت اور اداروں کا قیام کرتی ہے۔ رسمی تنظیم کے عروج کے لیے سازگار حالات کی تخلیق کرتی ہیں۔ بنیادی طور پر غیر رسمی تنظیم غیر فعال یا ناکارہ (Passive) ہوتی ہیں۔ جب کہ انسانی فطرت فعال یا متحرک اور با مقصد ہوتی ہے۔ برنارڈ نے اس بات پر زور دیا ہے کہ رسمی تنظیم، غیر رسمی تنظیم کی تشکیل کرتی ہے۔ اس کا خیال تھا کہ رسمی اور غیر رسمی تنظیم ایک دوسرے کے ساتھ ساتھ رہتی ہیں۔ برنارڈ کے نزدیک سماجی طرز طریقہ کے نتیجے میں غیر رسمی تنظیم، رسمی تنظیم کو اور رسمی تنظیم کو پیدا کرتی ہے۔ برنارڈ کے نزدیک غیر رسمی تنظیم سے انسانوں کے درمیان معاشرتی تعلقات کا استوار ہوتا ہے اور ان میں اتحاد، معاشرتی دیانت داری، امن و امان کا شعور پیدا ہوتا ہے اور غیر رسمی تنظیم میں انسان اپنی ظاہری و باطنی دونوں طرح کی صلاحیتیں زیادہ سے زیادہ اجاگر کرتا ہے۔ غیر رسمی تنظیم کی پر زور و کالت کرتے ہوئے برنارڈ کہتا ہے کہ غیر رسمی تنظیم کوئی برائی نہیں ہے۔ بلکہ ایک ضرورت ہے۔ اگر اس طرح کی تنظیم قائم نہ ہوں تو اس کو قائم کرنا چاہیے۔ یہ ایک واضح حقیقت ہے کہ غیر رسمی تنظیم رسمی تنظیم کو اختیار فراہم کرنے کے لیے قائم کی جاتی ہے۔ کیوں کہ اس کے ذریعے ضروری تحریک پیدا کرنے والے عناصر ظہور پذیر ہوتے ہیں اور معاشرتی اتحاد قائم ہوتا ہے اور اس سے اس میں یہ اضافہ بھی ہوتا ہے۔

برنارڈ کے نزدیک تنظیم کے تین جز ہوتے ہیں۔

- وہ مقاصد جو ہر طبقہ اور گروہ کے لیے ناگزیر ہوتے ہیں۔
- وہ مقاصد جو ناگزیر مقاصد کی تحسین و تکمیل میں معاون ہوتے ہیں۔
- ربط و ضبط کا نظام

10.6 اختیار پر برنارڈ کے خیالات (Bernard's Views on Authority)

برنارڈ نے اختیار کے نئے نظریے کو پیش کیا ہے۔ اس نے اختیار کے منظوری کے اصول کی اصلاح کی ہے۔ اس کے انتظامی نظریوں میں اختیار کا نظریہ ایک اہم نظریہ ہے۔ وہ اختیار کے روایتی نظریہ کو تسلیم نہیں کرتا ہے۔ اس کا خیال تھا کہ اختیار اعلیٰ سطح سے نیچے کی طرف چلتا ہے۔ برنارڈ کے نزدیک اختیار کا نظریہ روایتی نہیں ہونا چاہیے اور اسے وہ قبولیت کے بنیاد پر دیکھتا ہے۔ اس کے نزدیک تنظیم میں اختیار وہ حکم ہے جسے رکن یا کام کرنے والے قبول کرتے ہیں۔ اس سے تنظیم میں نگرانی کی جاتی ہے۔ تنظیم میں اختیار ایک ضرورت ہے۔ جس کے ذریعے ہم آہنگی اور مؤثر فعالیت پیدا ہوتی ہے۔ تنظیم میں اختیار ایک حق اور ایک طاقت ہے۔ جس کے ذریعے ایک انسان دوسرے کو کچھ کام کرنے کے لیے حکم دیتا ہے اور ماتحت لوگ اس کے حکم کی تعمیل کرتے ہیں اور اسکے ذریعے دیے گئے کاموں کو بخوبی انجام دیتے ہیں۔

عام طور سے یہ تسلیم کیا جاتا ہے کہ اختیار کا وجود تنظیم کے اعلیٰ سطح پر موجود ہوتا ہے اور یہ اوپری سطح سے نچلی سطح کی طرف چلتا ہے۔ برنارڈ پہلا مفکر تھا جس نے اس نظریہ کو پیش کیا ہے کہ اختیار ماتحتوں کی قبولیت پر منحصر ہوتا ہے۔ برنارڈ کے نزدیک تنظیم کو کسی مقصد کو حاصل کرنے کے لیے قائم کیا جاتا ہے۔ تنظیم کے رکن تنظیم کے مقاصد ہی کو حاصل کرنے کے لیے کام کرتے ہیں۔ اگر تنظیم میں فراہم کیے گئے احکامات یا مواصلات تنظیم کے مقاصد کے مطابق ہوتا ہے تو تنظیم کے اراکین اسے قبول کرتے ہیں اور اس طرح وہ اختیار کو قبول کر لیتے ہیں۔ اگر تنظیم میں فراہم کیے گئے احکامات یا مواصلات تنظیم کے مقاصد کے مطابق نہیں ہوتا ہے تو تنظیم کے اراکین اسے قبول نہیں کرتے ہیں۔ اس طرح وہ اختیار کو قبول نہیں کرتے ہیں۔ برنارڈ کے نزدیک کسی بھی مواصلات یا احکامات کو اختیار کہلانے کے لیے لازمی ہے کہ تنظیم کے رکن اسے قبول کریں اور تنظیم کے رکن تبھی اسے قبول کرتے ہیں جب وہ اس کے مفاد کے مطابق ہو۔ کوئی بھی فرد اس احکامات کو شاید قبول کرتا ہے جس سے اس کے شخصی مفاد کو نقصان ہونے کی امید نہ ہو۔ لہذا وہی اختیار انسان قبول کرتا ہے جو اس کے مفاد کے مطابق ہوتا ہے اور اس طرح اختیار قائم ہوتا ہے۔ برنارڈ کے نزدیک اگر کوئی فرد کسی احکامات کو قبول کرنے کی جسمانی اور ذہنی قوت رکھتا ہو تبھی وہ اسے قبول کر پائے گا اور تبھی اختیار کو قائم کیا جائے گا۔ برنارڈ کا خیال تھا کہ اعلیٰ عہدہ دار کو اتنا ہی اختیار فراہم کیا جانا چاہیے جس کو آسانی سے ماتحت قبول کر سکیں۔ تنظیم میں ملازم اختیار کو تبھی قبول کرتے ہیں۔ برنارڈ نے چار حالتوں کا ذکر کیا ہے جس کو ایک ساتھ موجود ہونے سے ہی تنظیم کا کوئی فرد اختیار کو قبول کرتا ہے۔ اس نے اختیار کی روایتی نظریہ کے مخالف کہا ہے کہ اختیار نیچے سے اوپر کی طرف چلتا ہے۔ واضح طور پر اختیار مواصلات پر مبنی ہوتا ہے۔

1. اختیار یا مواصلات کا فہم ہو۔ (Understanding the Communication or Authority) برنارڈ کا

خیال تھا کہ تنظیم میں کسی بھی فرد کو مواصلات کا علم ہوتا ہے تبھی وہ اسے قبول کرتا ہے اور اس طرح وہ اختیار کو قبول کرتا ہے۔ اس کے برعکس اگر کسی فرد کو مواصلات کا علم نہیں ہوتا ہے تو وہ اسے قبول نہیں کرتا ہے۔ اسی طرح وہ اختیار کو قبول نہیں کرتا ہے۔

2. احکامات تنظیم کے مقصد کے مطابق ہو۔ (Matching of the Aims of Organisations)

3. یہ ملازم کے شخصی مفاد کے مطابق ہو۔ (Accommodation of Personal Interest)

4. ماتحت میں ان احکامات کو قبول کرنے کی جسمانی ذہنی قوت ہو۔ (Physical and Mental Ability for)

(Obedience of Order) برنارڈ کے نزدیک اختیار اعلیٰ عہدہ داروں میں موجود نہیں ہے اور نہ ہی یہ اوپر سے نیچے کی طرف چلتا ہے بلکہ یہ تو ماتحتوں کے ذریعے قبول کرنے کا واقعہ ہے۔ اس کے نزدیک اگر ماتحت نے اعلیٰ عہدہ داروں کا حکم نہیں قبول کیا تو یہ اختیار نہیں ہے۔ برنارڈ تسلیم کرتا ہے کہ اختیار نیچے سے اوپر، گراہک سے دفتر شاہی میں اور اولاد سے والدین کی طرف جاتا ہے۔ برنارڈ انسانی رویہ اصول کے حامی انتظامی مفکر رہا ہے اور اس نے انسانی طرز عمل اصول کی طرف راہی بھی کی ہے۔ اس خیال تھا کہ تنظیمیں مقاصد کو حاصل کرنے کے لیے انسانی طرز عمل پر زیادہ زور دیتی ہیں۔ اس کا انتظامیہ کی دنیا میں خاص مقام ہے۔ اس کے اصول بعد کے مفکروں کو بھی متاثر کیا ہے۔ اس نے انتظامیہ کی دنیا میں انسانی طرز عمل کے اصول کو پیش کیا ہے۔

10.7 تشفی توازن ماڈل (Satisfaction Equilibrium Model)

برنارڈ نے پہلے کے تمام نظریہ کا انکار کیا ہے کہ انسان ایک معاشی انسان کی طرح کام کرتا ہے۔ اس نے معاشی انسان کے مقام پر تعاون، تشفی اور توازن کا اصول پیش کیا ہے۔ اس کے اس نظریہ کو تشفی توازن ماڈل بھی کہا جاتا ہے۔ برنارڈ کے انتظامی نظریوں میں تشفی توازن کا ماڈل کا نظریہ اہم ہے۔ اس کے اس نظریہ کو ہر برٹ سائمن نے آگے بڑھایا ہے۔ لہذا اس نظریہ کو برنارڈ سائمن ماڈل کے طور پر بھی جانا جاتا ہے۔ اس اصول میں اس بات کی توضیح ہے کہ جو فرد تنظیم میں کام کر رہا ہے۔ اس نے تنظیم کے لیے اپنی کون سی خدمات انجام دی ہیں اور اس کے بدلے میں تنظیم نے فرد کو کیا دیا ہے اور تنظیم سے فرد کو جو حصہ حاصل ہوا ہے وہ فرد کے ذریعے تنظیم کو دیے گئے حصہ یا خدمات کے مقابلہ میں زیادہ ہوتا ہے۔ اس حالات میں فرد اور تنظیم دونوں تشفی محسوس کرتے ہیں۔ اب یہ سوال اٹھتا ہے کہ کوئی ملازم یا جو انسان تنظیم میں کام کرتا ہے۔ وہ تنظیم کے کاموں میں اپنی خدمات کیوں فراہم کرے۔ اس پر برنارڈ کا کہنا ہے کہ یہ خدمات تشفی توازن کے اصولوں پر منحصر ہے۔ انسان تعاون کے نتیجے میں تشفی چاہتا ہے۔ اس کا خیال تھا کہ اگر تعاون زیادہ ہوگا اور تشفی کم ہوگی تو ملازم تنظیم کو خیر آباد کر دیں گے اور اگر تشفی زیادہ ہوگی تو وہ تنظیم میں دل لگا کر کام انجام دیں گے۔ برنارڈ کا خیال تھا کہ انسان کو معاشی حوصلہ افزائی یا حمایت چاہیے۔ لیکن ساتھ ہی اس کو غیر معاشی مدد یا حوصلہ افزائی بھی چاہیے۔

برنارڈ نے اس بات کو قبول نہیں کیا ہے کہ تمام انسانی سرگرمیاں معاش سے متاثر ہوتی ہیں۔ اس سلسلے میں اس نے اپنی کتاب میں

تشفی کے مختلف پہلوؤں کا جائزہ لیا ہے اور اس نے چار مخصوص یا مقررہ حوصلہ افزائی کے عنصر کا ذکر کیا ہے جو درج ذیل ہیں۔

- مادی اطمینان جیسے دولت ایشیا اور حالات (2) امتیاز کے لیے شخصی غیر مادی مواقع جیسے عزت اور ذاتی حقوق وغیرہ (3) کام کے لیے پسندیدہ طبی ماحول یا حالات (4) مثالی فوائد جیسے کاریگری کا آغاز، خاندان اور تمام لوگوں کے لیے سہولتیں فراہم کرنا۔ برنارڈ کے نزدیک چار طرح کی ترتیبات کسی تنظیم میں کام کرنے والے فرد کو حاصل ہوتی ہے۔
 - ساتھیوں کے ساتھ بہتر تعلقات قائم کر کے کام کرنے کی دلکشی، خوشی اور دلچسپی پیدا کرنا۔
 - کام کرنے کے عادی طریقوں اور رجحانات کے مطابق حالات کو اختیار کرنا۔
 - حالات و واقعات میں وسیع تر شرکت کے مواقع کو محسوس کرنا۔
 - ساتھیوں کے ساتھ ربط و ضبط کے حالات۔
- حسب بالا اطمینان بخش حالات تنظیم میں کام کرنے والوں کو سکون و تشفی فراہم کرتے ہیں۔ برنارڈ کا خیال تھا کہ تمام طرح کے ملازموں کو تمام عہدوں پر ایک طرح کے محرک سے حوصلہ افزائی نہیں کی جاسکتی ہے۔

10.8 برنارڈ کا قیادت کا نظریہ (Bernard's View on Leadership)

انظامیہ کا سب سے اول اور اہم کام قیادت فراہم کرنا ہوتا ہے تاکہ قائد لوگوں کو ہدایت، نگرانی اور گروہ کے لوگوں کو تمام سرگرمیوں سے ہم آہنگ کرے تاکہ تنظیم کے اہم مقاصد کو حاصل کیا جاسکے۔ تنظیم میں قائد وہ لوگ ہوتے ہیں جو لوگوں کو اثر انداز کریں اور لوگوں کو ان کے مشترکہ کام کی طرف راغب کریں تاکہ تنظیم کے مقاصد کو حاصل کیا جاسکے۔ برنارڈ کے نزدیک قائد لوگوں کے اعلیٰ معیار کے رویہ سے متعلق ہے جہاں وہ لوگوں کی سرگرمیوں کی رہنمائی کرتے ہیں اس کے مطابق قائد تین اہم چیزوں پر مبنی ہوتے ہیں۔ (i) فرد (ii) پیروکار (Followers) (3) حالات کسی بھی تنظیم کی کامیابی اس تنظیم کے سربراہوں کی قیادت سے متعلق خصوصیات پر مبنی ہوتی ہے۔ اگر تنظیم میں کامیاب قیادت ہوتی ہے اور اس میں مناسب خاصیت موجود ہوتی ہے۔ تو تنظیم کے طے شدہ مقاصد کو حاصل کیا جاسکتا ہے۔ برنارڈ نے بھی اپنی اہم کتاب "Orginazation and Manangment" میں ایک کامیاب قیادت کے لیے کچھ ضروری خصوصیت کا ذکر کیا ہے۔ جو درج ذیل ہیں۔

1. زندگی کی طاقت اور تحمل (Vatality and Edurance) برنارڈ نے تنظیم کی کارکردگی کو بہتر طریقے سے انجام دینے کے لیے تمام مشکلات کی تشخیص (Diagnosis) اور چیلنج سے مقابلہ کے لیے قیادت میں زندگی کی طاقت اور تحمل جیسے خاصیت کی ضرورت پر بہت زیادہ زور دیا ہے۔ تنظیم کے سربراہوں میں زندگی کی طاقت اور تحمل سے متعلق خصوصیات کو بہت حد تک اچھے جسمانی صحت سے اور جسمانی طاقت کے ذریعے برائیت تجربے کو حاصل کیا جاسکتا ہے۔ یہ ذاتی پرکشش عنصر ہے۔ کوئی بھی قیادت جدوجہد ایک طویل عرصے کے بعد ظاہر ہوتی ہے اور طویل جدوجہد کا مقابلہ کرنے کے لیے زندگی کی طاقت اور صبر و تحمل کی ضرورت ہوتی ہے۔

2. فیصلہ لینے کی طاقت (Decisiveness) چیئر برنارڈ نے اعلیٰ قیادت کے لیے فیصلہ لینے کی طاقت سے متعلق خصوصیات کو بہت اہم تسلیم کیا ہے۔ اس کا خیال تھا کہ تنظیم ایک قائد کو فوری طور پر فیصلہ لینے کا اختیار ہونا چاہیے۔ فیصلہ لینے کا مطلب ہے مناسب وقت پر مناسب کام کا اختیار کرنا اور غیر ضروری کاموں کو رد کرنا۔ اگر کسی قائد میں مناسب وقت پر فیصلہ لینے کی قوت نہیں ہے تو تنظیم کے کاموں پر اس کا منفی اثر ہوگا۔
3. سمجھانے کی طاقت (Persuasiveness) تنظیم کا اہم مقصد کچھ کام کو مکمل کرنا ہوتا ہے۔ قائد ان کاموں کو مکمل کرنے میں تنظیم کو مدد فراہم کرتا ہے۔ قائد اکیلے تنظیم کے مقاصد کو حاصل کرنے میں ناکام رہتا ہے۔ اس لیے یہ ضروری ہے کہ قائد تنظیم کے کاموں کو مکمل کرنے کے لیے دیگر ملازموں کی مدد حاصل کرے۔ اس کے لیے قائد تنظیم کے دیگر ملازموں کو حوصلہ افزائی کے ذریعے کام کی طرف راغب کرتا ہے۔
4. ذمے داری یا مسؤلیت (Responsibility) برنارڈ کا خیال تھا کہ تنظیم کی کامیابی میں ذمے داری کا کردار اہم ہے۔ وہ کہتا ہے کہ قیادت ہمیشہ ذمے داری سے خالی نہیں ہونی چاہیے اور وہ اپنے غلط اور صحیح کاموں کے لیے قائد کو خود ذمے دار ہونا چاہیے اور اپنی غلطی کو قبول کرنا چاہیے اور اپنی ذمے داری دوسروں کے سر پر نہیں تھوپنا چاہیے۔
5. فکری صلاحیت (Intellectual Capacity) برنارڈ کا خیال تھا کہ تنظیم کے قائد کو دانشور ہونا چاہیے۔ تاکہ اس کے فیصلے درست اور دانشمند ہوں۔ دانشورانہ صلاحیت کی اہمیت صرف اتنی ہی ہے کہ وہ قائد کی دیگر خصوصیت کو معنی خیز بناتی ہے۔ دوسرے تنظیمی مفکرین کی طرح برنارڈ نے قائد کی دانشورانہ صلاحیت کو سب سے زیادہ اہم خصوصیت کے طور پر قبول کیا ہے کیوں کہ ایک دانشور صلاحیت اور خوشحال قیادت ہی مناسب اور جائز فیصلہ لے سکتا ہے۔ حقیقت تو یہ ہے کہ دانشور صلاحیت والا قائد اس کے دیگر خصوصیات کا بنیاد ہوتا ہے اور تمام خصوصیات کا اضافہ کرتا ہے۔

10.9 اکتسابی نتائج (Learning Outcomes)

عزیز طلباء، اس اکائی میں آپ:

- چیئر برنارڈ کی حیات و خدمات کا مطالعہ کیا۔
- چیئر برنارڈ کے پیش کردہ انتظامی اصولوں کا مطالعہ کیا۔
- چیئر برنارڈ کے رویہ جاتی نظریہ کو سمجھا۔
- برنارڈ کی خدمات کا تنقیدی جائزہ لیا۔

10.10 کلیدی الفاظ (Keywords)

رویہ جاتی نظریہ

ایسا نظریہ جو تنظیم میں کام کرنے والے ملازمین کے سماجی اور نفسیاتی تعلقات اور ان کے باہمی رویہ کا مطالعہ کرنے پر زور دیتا ہے۔

وضاحتی اور تجرباتی

زیادہ سے زیادہ وضاحت اور تجربہ پر مبنی ہونا وضاحتی اور تجرباتی کہلاتا ہے۔

احکامات

جو کسی بھی تنظیم میں اپنے ماتحت ملازمین کو حکم دیے جائیں اور ماتحت ملازمین اس کو قبول کریں۔

10.11 نمونہ امتحانی سوالات (Model Examination Questions)

10.11.1 معروضی جوابات کے حامل سوالات (Objective Answer Type Questions)

1- چیسٹر برنارڈ کس نظریے کا حمایتی ہے؟

(a) ماحولیاتی نظریات (b) رویہ جاتی نظریہ (c) کلاسیکی نظریہ (d) نظامی نظریہ

2- "The Function of Executive" کا مصنف کون ہے؟

(a) ٹیلر (b) فیول (c) برنارڈ (d) سائمن

3- اختیار کے قبولیت کا اصول کس مفکر نے پیش کیا ہے؟

(a) گلگ (b) فیول (c) برنارڈ (d) ویبر

4- چیسٹر برنارڈ کس ملک کا رہنے والا تھا؟

(a) امریکہ (b) برطانیہ (c) آسٹریلیہ (d) جرمنی

5- کس مفکر کو سماجی نظام کا بانی تسلیم کیا جاتا ہے؟

(a) ایلیٹن میڈو (b) ہربرٹ سائمن (c) ہینری فیول (d) چیسٹر برنارڈ

6- یہ کس مفکر کا قول ہے کہ ”تنظیم دو یاد و زائد افراد کی باشعور ہم آہنگ سرگرمیوں کا نظام ہے“؟

(a) ایلیٹن میڈو (b) ہربرٹ سائمن (c) ہینری فیول (d) چیسٹر برنارڈ

7- برنارڈ کے مطابق درج ذیل میں سے کون تنظیم کا عناصر نہیں ہے؟

(a) مواصلات نیٹورک (b) عام مقاصد (c) تشفی توازن ماڈل (d) تعاون کی خواہش

- 8- برنارڈ کے مطابق کسی تنظیم میں اختیار تبھی قبول کیا جاتا ہے جب:
- (a) مواصلات کا علم ہو
(b) احکامات تنظیم کے مقصد کے مطابق ہو
(c) انسان کے ذاتی مفاد کے مطابق ہو
(d) تمام سبھی
- 9- برنارڈ کے مطابق درج ذیل میں سے کون مخصوص حوصلہ افزائی ہے؟
- (a) مادی اطمینان
(b) امتیاز کے لیے غیر شخصی غیر مادی مواقع
(c) مثالی فوائد
(d) یہ سبھی
- 10- برنارڈ کے مطابق درج ذیل میں سے کون سے قیادت کے اہم فرائض ہیں؟
- (a) کام کی مدد پر نگرانی
(b) مقاصد کا تعین
(c) مشترکہ کاروائی کے لیے حوصلہ افزائی
(d) یہ سبھی

10.11.2 مختصر جوابات کے حامل سوالات (Short Answer Type Questions)

1. رویہ جاتی نظریے سے کیا مراد ہے؟
2. رویہ جاتی نظریے کی خصوصیات بیان کیجیے۔
3. چیپٹر برنارڈ کے بارے میں آپ کیا جانتے ہیں؟
4. چیپٹر برنارڈ نے غیر رسمی تنظیم کی خصوصیات کس طرح بیان کیا ہے؟
5. برنارڈ کے مطابق اختیار سے کیا مراد ہے؟

10.11.3 طویل جوابات کے حامل سوالات (Long Answer Type Questions)

1. برنارڈ کے پیش کردہ رسمی اور غیر رسمی تنظیم کی وضاحت کیجیے۔
2. برنارڈ کے اختیار کے اصول کا تفصیلی جائزہ لیجیے۔
3. برنارڈ کی حیات و خدمات پر تفصیلی نوٹ لکھیے۔

10.12 مزید مطالعے کے لیے تجویز کردہ کتابیں (Suggested Books for Further Readings)

1. Ashutosh Kumar and Manoj Kumar Singh, *Administrative Thinkers*, Anmol Publications, New Delhi, 2010.
2. P.B. Rathod, *The Galaxy of Administrative Thinkers*, ABD Publisher, Jaipur, 2006.
3. Rakesh Hooja and Ramesh K. Arora, *Administrative Theories, Approaches, Concepts and Thinkers in Public Administration*, Rawat Publications, Jaipur, 2007.
4. Shriram Maheshawari, *Administrative Thinkers*, Macmillan, New Delhi, 2003.

5. R. K. Saprú, *Administrative Theory and Management Thought*, Prentice Hall of India, New Delhi, 2006,
6. S. L. Goel, *Administrative and Management Thinkers: Relevance in New Millennium*, Deep and Deep Publications, New Delhi, 2008.
7. D. Ravindra Prasad, V. S. Prasad and P. Satyanarayana, *Administrative Thinkers*, Sterling Publishers, New Delhi, 2000.
8. Manoj Sharma, *Administrative Thinkers*, Anmol Publication, New Delhi, 2004.
9. S. Polinaidu, *Public Administration*, Galgotia, New Delhi, 2008.
10. Pradeep Sahni and Etakula Vayunandam, *Administrative Theory*, PHI Learning, New Delhi, 2012.
11. Ishtiyáq Ahmad, *Azeem Intezami Mufakkareen*, Educational Publications, New Delhi, 2015.

اکائی 11 - فیصلہ سازی: ہربرٹ سائمن کی خدمات

(Decision Making: Contribution of Herbert Simon)

	اکائی کے اجزا
تمہید	11.0
مقاصد	11.1
ہربرٹ سائمن کی حیات و خدمات	11.2
فیصلہ سازی کی تعریف	11.3
فیصلہ سازی کی خصوصیات	11.4
فیصلہ سازی کے عناصر	11.5
سائمن کا فیصلہ سازی کا نظریہ	11.6
معقولیت پسندی یا عقلیت	11.7
اقدار و حقائق کا رول	11.8
فیصلہ سازی کے ماڈل	11.9
تنقیدی جائزہ	11.10
اکتسابی نتائج	11.11
کلیدی الفاظ	11.12
نمونہ امتحانی سوالات	11.13
معروضی جوابات کے حامل سوالات	11.13.1
مختصر جوابات کے حامل سوالات	11.13.2
طویل جوابات کے حامل سوالات	11.13.3
مزید مطالعے کے لیے تجویز کردہ کتابیں	10.14

11.0 تمہید (Introduction)

فیصلہ سازی کسی تنظیم کی مشترکہ کوشش ہوتی ہے۔ یہ ایک مشترکہ سرگرمی ہے جس میں انتظامیہ کے تمام سطح کے لوگ شامل ہوتے ہیں۔ انتظامیہ کے تمام مسائل فیصلہ کا مسئلہ ہوتا ہے۔ لہذا فیصلہ سازی انسان کی ضرورت اور خصوصیت ہے۔ ہر انسان اپنے مطابق فیصلہ کرتا ہے۔ تمام انسانوں میں فیصلہ سازی کی قوت مختلف ہوتی ہے۔ نظم و نسق عامہ کے مطالعے میں فیصلہ سازی کی ایک مخصوص اہمیت تسلیم کی جاتی ہے۔ انتظامیہ فیصلہ سازی کے بنیاد پر ہی سرگرم ہوتی ہے۔ نظم و نسق عامہ ایک طرح سے فیصلہ سازی مختلف عمل اور قانون کے مطالعے کے طور سے متعلق ہوتا ہے۔ کچھ دانشوروں کا خیال ہے کہ نظم و نسق عامہ کی بنیاد فیصلہ سازی ہے۔

11.1 مقاصد (Objectives)

عزیز طلباء، اس اکائی میں آپ:

- ہر برٹ سائمن کی حیات و خدمات کا مطالعہ کریں گے۔
- ہر برٹ سائمن کے پیش کردہ فیصلہ سازی کے اصولوں کا مطالعہ کریں گے۔
- فیصلہ سازی کے مختلف عناصر کو سمجھ جائیں گے۔
- سائمن کی خدمات کا تنقیدی جائزہ لیں گے۔

11.2 ہر برٹ سائمن کی حیات و خدمات (Life & Contribution of Herbert Simon)

ہر برٹ سائمن ایک امریکن رویہ جاتی پسند انتظامی مفکر ہونے کے ساتھ ساتھ سماجی اور سیاسی مفکر بھی تھا۔ اس نے فیصلہ سازی کے طرز فکر کو پیش کیا ہے۔ اس کی خدمات کو انتظامیہ میں ہمیشہ یاد کیا جائے گا۔ نظم و نسق عامہ، سماجیات، انتظامیہ، معاشیات، نفسیات، ریاضی، شریات اور کمپیوٹر سائنس میں اس کی خدمات ناقابل فراموش ہیں۔ اس نے یہ دلیل پیش کی ہے کہ نظم و نسق عامہ میں اصول نام کی کوئی چیز نہیں ہے بلکہ جنہیں اصول کہا جاتا ہے وہ دراصل نظم و نسق کے محاورے ہیں۔ 1947ء میں اس کی سب سے مشہور و معروف کتاب "Administrative Behaviour" شائع ہوئی۔ اور اسی کتاب کے لیے اسے 1978 میں نوبل انعام سے نوازا گیا۔ اس نے سیاسیات اور نظم و نسق عامہ کے درمیان تفریق کو کوئی اہمیت نہیں دیا ہے۔ اس نے بتایا کہ فیصلہ سازی ہی نظم و نسق کی جان ہے۔ اس نے تنظیم کی ساخت کا ذکر واضح طریقہ سے کیا ہے۔ سب سے پہلے اس نے فیصلہ سازی کے نظریہ کو مکمل اور منطقی صورت میں پیش کیا اور اپنے فیصلہ سازی کے نظریہ کو انتہا تک پہنچا دیا۔ سائمن کا نظم و نسق عامہ میں اہم خدمات فیصلہ سازی کا عمل ہے۔ یہ کہا جانا درست ہے کہ اگر میکس ویبر نے دفتر شاہی کے Anatomy کا ذکر کیا ہے تو سائمن تنظیم کے Physiology کا ذکر کرتا ہے۔ ایک کرداریت پسند مفکر اور فیصلہ سازی نظریہ کے بانی کی حیثیت سے اس کو تاقیامت یاد کیا جائے گا۔

ہر برٹ سائمن الیکٹرونڈر 1916ء میں امریکہ کے ملو کی نامی مقام پر ایک معزز یہودی اور تعلیم یافتہ گھرانے میں پیدا ہوا تھا۔ اس کو بچپن سے ہی تعلیم اور موسیقی کا ماحول ملا۔ اس کے والد آر تھر سائمن ایک الیکٹرک انجینئر اور والدہ موسیقار تھیں۔ اس کے والد نو کری کی تلاش میں جرمنی سے امریکہ آگئے تھے۔ اس کی ابتدائی تعلیم ملو کی (امریکہ) میں مکمل ہوئی۔ اس نے شکاگو یونیورسٹی سیاسیات میں ڈاکٹریٹ کی ڈگری حاصل کیا تھا۔ اس نے سیاسیات کی ڈگری حاصل کرنے کے بعد 1936ء میں شکاگو یونیورسٹی میں تحقیق کار (Research Assistant) کے عہدہ پر فائز ہو گیا۔ 1938ء تک تحقیق کار کے عہدہ پر فائز رہنے کے بعد 1930-1939 کے دوران وہ International City Managers Association کا اسٹاف رکن تھا۔ سائمن نے 1939-1942 تک کیلیفورنیا یونیورسٹی کے نظم و نسق عامہ بیورو میں سربراہ کے عہدہ پر کام کیا اور اسی زمانہ میں وہ انتظامی فیصلہ سازی پر اپنی تحقیق بھی کرتا رہا۔ 1942ء میں سائمن الینوائس ٹیکنیکل لوجیکل انسٹی ٹیوٹ میں سیاسیات کے اسٹینٹ پروفیسر کے عہدہ پر فائز ہو گیا۔ اور جلد ہی وہ اسی ادارہ میں ترقی کر کے پروفیسر کے عہدہ پر فائز ہو گیا۔ 1946-1949ء تک سائمن Illinois Technological Institute کے شعبہ سیاسیات کا صدر رہا۔ 1949ء میں اس نے شکاگو یونیورسٹی کو خیر آباد کہہ دیا اور پنسبرگ منتقل ہو گیا۔ 1949ء میں سائمن کارنیگی میلان یونیورسٹی میں نظم و نسق عامہ کے پروفیسر کے عہدہ پر فائز ہو گیا اور 1965ء میں ریچر ڈکنگ میلان یونیورسٹی میں کمپیوٹر اور نفسیات کے پروفیسر کے عہدہ پر کام کیا۔ 1975ء میں اس کو کمپیوٹر سائنس میں اس کی اہم خدمات کے لیے اسے معیاری اے۔ ایم ترنگ انعام سے نوازا گیا۔ 1968ء میں سائمن کو National Medal کے اعزاز سے نوازا گیا۔ 1993ء میں نفسیات کے میدان میں اس کے اہم کارنامے کے لیے امریکن نفسیاتی تنظیم کے ذریعے نفسیات میں معیاری انعام سے نوازا گیا۔ اس کے علاوہ 1994ء میں چین کی سائنس اکیڈمی اور 1996ء میں امریکن نظم و نسق عامہ سوسائٹی کے ذریعے ڈووائٹ والڈ اور اسی سال اہم تحقیقی کام لیے انٹرنیشنل جوائنٹ کانفرنسز، آرٹیفیشیل انٹیلیجنس انعام سے نوازا گیا۔

تصانیف (Publications)

سائمن ایک اعلیٰ درجے کا محقق تھا۔ وہ معاشیات، سیاسیات، نظم و نسق عامہ، انتظام اور کمپیوٹر سائنس میں گہری نظر رکھتا تھا۔ وہ ایٹن میو کے نظریہ انسانی تعلقات ایم۔ پی فولیٹ کے تنظیم میں گروہی حرکیات اور چیسٹر برنارڈ کے عاملہ کے فرائض کے نظریے سے کافی متاثر تھا۔ وہ ایک کثیر العباد شخصیت کا مالک تھا۔ وہ ایک اعلیٰ درجے کا تجربے کار تحقیق کار تھا۔ اس نے اپنی زندگی میں 600 سے زیادہ مقالے اور ۰۲ کتابیں شائع کی ہیں۔ نیز بہت سی کتابیں ان کے نام سے شائع ہوئیں۔ اس کی اہم کتابیں درج ذیل ہیں۔

1. Administrative Behaviour

2. Fundamental Research in Administration

3. Models of Man: Social and Rational

4. Shape of Automation

The New Science of Management Decisions .5

ان کتابوں میں سب سے زیادہ مشہور اور اہم کتاب Administrative Behaviour ہے جو 1947ء میں شائع ہوئی تھی۔ اسی دوران اس کی مشہور کتاب "Administrative Behaviour" شائع ہوئی۔ اس کتاب کی شہرت کا اندازہ اسی سے لگایا جاسکتا ہے کہ یہ دنیا کی بارہ اہم زبانوں جیسے جرمن، اٹالوی، اسپینش، پرتگالی، جاپانی، ٹرکش، فارسی، ڈچ، کوریائی، سویڈش، پوٹش، فینس، فرینچ اور چینی میں شائع ہو چکی ہے۔ لہذا "Administrative Behaviour" نامی یہ کتاب سائنس کے پی۔ ایچ۔ ڈی کا مقالہ تھا۔ جو اس نے 1942ء میں شیکاگو یونیورسٹی میں پیش کیا تھا۔ اسی کتاب کی وجہ سے سائنس کو 1978ء میں نوبل انعام سے نوازا گیا۔ اپنی پوری زندگی تحقیق کے کاموں میں صرف کرتے ہوئے سائنس کا 9 فروری 2001 کو ایسٹمبرگ میں انتقال ہو گیا۔

11.3 فیصلہ سازی کی تعریف (Meaning of Decision Making)

فیصلہ سازی سے مراد ہے اپنے ذہن میں کسی خیال یا کام کے طریق کار کو طے کرنے سے ہے۔ یہ ایک خاص حالات میں کیے گئے متبادلات میں سے کسی ایک متبادل کا انتخاب کر لینے سے ہے۔ فیصلہ سازی کے میدان میں سائنس کو ایک اہم مفکر تسلیم کیا جاتا ہے۔ اس کا قول ہے کہ فیصلہ سازی انتظامیہ کا دل ہے۔ اسی طرح کے خیال جارج ٹیری کے ہیں۔ اس کے مطابق انتظامیہ کے اہم فرائض فیصلہ سازی کرنا ہے۔ لہذا یہ واضح ہے کہ فیصلہ سازی انتظامیہ کا ایک اہم جز ہے۔ جب تک تبدیل حالات میں مداخلت کر کے فیصلہ کیا جائے گا یا فیصلہ مستقل نہیں ہوگا۔ ان کو مختلف حالاتوں میں بھی عمل در عمل کرنا پڑے گا۔ لہذا فیصلہ کرنے کا حقیقت میں مراد ہے کہ ایک کام کو دوسرے کے مقابلے میں زیادہ پسند کرنا اور بدلتی دنیا کے ذریعے پیش کیے گئے جدید مسائل کو بہتر طریقے سے حل کرنا ہی فیصلہ سازی کسی بھی انسان کی روزمرہ کی سرگرمی ہے۔ فیصلہ سازی ایک عمل اور ایک عادت ہے۔ بہتر اور موثر فیصلہ تنظیم کو منافع اور ناکام فیصلہ تنظیم کو نقصان پہنچاتا ہے۔ فیصلہ سازی کسی بھی انتظامیہ کا ٹوٹ حصہ ہے۔ فیصلہ سازی انتظامیہ ایک اہم سرگرمی ہے۔ سائنس کے مطابق نظم و نسق کا روح فیصلہ سازی کے ارد گرد گردش کرتا ہے۔ اس لیے فیصلہ سازی انتظامیہ کا دل ہے۔

فیصلہ سازی کی تعریف مختلف دانشوروں نے مختلف طریقے سے پیش کیا ہے جو درج ذیل ہیں۔

- سیکلر ہڈسن (Secler Hudson) فیصلہ سازی ایک کثیر سرگرمی ہے۔ یہ ایک ذاتی سرگرمی ہے۔ فیصلہ طویل غور و فکر کا نتیجہ ہوتے ہیں جس میں عوام اور ادارے حصہ لیتے ہیں۔ چونکہ اعلیٰ سربراہی آخری فیصلہ کرتے ہیں۔ کیوں کہ اعلیٰ سربراہی کو ان فیصلوں کے نتیجوں کی ذمہ داری اور جواب دہی قبول کرنی پڑتی ہے۔
- لغت کے مطابق فیصلہ سازی سے مراد ہے کسی عمل یا کام کے حوالے میں اپنا ذہن یا خیال کو طے کرنے سے ہے۔
- برنارڈ کے مطابق فیصلہ سازی عام طور سے متبادلوں کو محدود کرنے کی تکنیک ہے۔
- شیکل (G.L.S.Shakel) کے مطابق فیصلہ کرنا تخلیقی ذہنی عمل کا مرکزی نقطہ ہے جہاں کام کو مکمل کرنے کے لیے علم،

خیالات، احساس اور خیالی تصور کا مرکب ہے۔

- ٹیری (Terry) کے مطابق دو یا دو سے زیادہ ممکنہ متبادلوں میں سے کسی ایک مناسب متبادل کا انتخاب کرنا ہی فیصلہ سازی کہلاتا ہے۔
- ہنری فیول کے مطابق فیصلہ سازی عام طور سے رفویض اور اختیار کو متاثر کرنے والا عمل ہے۔

11.4 فیصلہ سازی کی خصوصیات (Features of Decision Making)

فیصلہ سازی کی خصوصیات درج ذیل ہیں۔

1. سائنس کے مطابق فیصلہ سازی میں مصالحت یا سمجھوتہ کا معاملہ ہوتا ہے۔ کیوں کہ اس میں مختلف متبادلات ہوتے ہیں۔ فیصلہ سازی سے پہلے فیصلہ ساز جب فیصلہ کرتا ہے تو اس میں سے وہ ایک یا ایک سے زیادہ متبادلات کا انتخاب کرتا ہے۔ جو اس کے لیے مناسب ہو یا جو اس کے مقصد کے مفاد میں ہو۔
2. فیصلہ سازی مناسب اور معقولیت پسندی پر مبنی ہونا چاہیے۔
3. فیصلہ سازی کا عمل کسی ایک انسان کے ذریعے نہیں چاہیے۔ یہ صرف ایک دماغ کی تخلیق نہیں ہونی چاہیے۔ یہ تمام لوگوں کا مشترکہ عمل یا دماغی فیصلہ ہونا چاہیے جو ایک ساتھ تنظیم میں کام کرتے ہیں۔
4. فیصلہ سازی کسی ایک مدعا یا سوال سے متعلق نہیں ہونا چاہیے بلکہ یہ ایک مختلف مدعا پر مبنی ہونی چاہیے۔
5. فیصلہ کا اہم مقصد تنظیم کے مقاصد کو حاصل کرنا ہونا چاہیے۔ ہر فیصلہ کا کوئی نہ کوئی مقصد ہوتا ہے۔ بغیر مقصد کے کوئی فیصلہ نہیں کیا جاسکتا ہے۔
6. فیصلہ سازی میں شامل موجودہ متبادلات کی جانچ یا تفتیش ہونی چاہیے۔
7. فیصلہ سازی ایک ذہنی عمل ہے۔
8. فیصلہ سازی ایک پیچیدہ اور مشکل عمل ہے۔
9. فیصلہ سازی مسلسل جاری رہنے والا عمل ہے۔ فیصلہ سازی ہی پر تمام انتظامی اعمال کے حرکات منحصر ہوتے ہیں۔

11.5 فیصلہ سازی کے عناصر (Factors of Decision Making)

فیصلہ سازی کے اہم عناصر درج ذیل ہیں۔

- کردار ادراک (Role Perception)
- بیرونی جبر (Outsid Pressures)

- ناکام اخراجات (Sunk Costs)
- شخصیت کی خصوصیات (Personality Characteristics)
- بیرونی حوالہ جاتی گروہ کا اثر و رسوخ (Influence of Outside Reference Group)
- ذاتی اختلافات (Personal Differences)
- علم کا کردار (Role of Knowledge)
- ادارتی اور ذاتی عوامل (Institutional and Personal Factors)

11.6 سائنس کا فیصلہ سازی کا نظریہ (Simon's Decision Making Theory)

سائنس کی زیادہ اہمیت اس کے فیصلہ سازی اصول کی وجہ سے ہے۔ اس نے فیصلہ سازی کا نظریہ پیش کیا ہے۔ اس کے مطابق فیصلہ سازی تنظیم کا ایک اہم عمل ہے۔ حقیقت میں سائنس فیصلہ سازی کے اصول کا تخلیق کار ہے۔ اس کا خیال تھا کہ اگر تنظیم میں فیصلہ صحیح طرح سے اور وقت پر نہیں کیا گیا تو تنظیم کے مقاصد کو حاصل نہیں کیا جاسکتا ہے۔ اور تنظیم تباہ و برباد ہو جائے گی۔ اس لیے فیصلہ ہمیشہ درست اور وقت پر کرنا چاہیے۔ اور اس کو نافذ کرنے پر زیادہ زور دینا چاہیے۔ اس لیے فیصلہ کرنا اور نافذ کرنا دونوں اہم ہے۔ اسی لیے سائنس کو فیصلہ سازی ماڈل کے مشہور اور معروف عظیم مفکر اور تجربے کار کے طور پر تسلیم کیا جاتا ہے۔ اس کا خیال تھا کہ انتظامیہ کچھ خاص کاموں کے مقاصد کے لیے قائم کی جاتی ہے اور کسی بھی انسانی کام کو طبعی طور پر یا حیثیت سے مکمل کرنے کے لیے ایک دماغی یا ذہنی فیصلہ کی پہلے ضرورت ہوتی ہے۔ یعنی پہلے ایک فیصلہ کا عمل شروع ہوتا ہے۔ اور جہاں وہ اس کا کام ختم ہو جاتا ہے۔ وہیں کام سے متعلق فیصلہ پیدا ہو جاتا ہے۔ اگر فیصلہ یہ ہو کہ ابھی فیصلہ نہیں لینا ہے تو یہ بھی ایک فیصلہ ہے۔ اور منتظم کی عمل اور رد عمل انہیں فیصلوں اور ضمنی فیصلوں سے جڑے ہوتے ہیں۔ اس کے نزدیک فیصلہ سازی کا عمل انتظامی تنظیم کا مرکزی نفاذیاد ہے۔ سائنس کا خیال تھا کہ انتظامی سرگرمیاں ہی فیصلہ سازی سرگرمیاں ہوتی ہیں۔ تمام تنظیم میں فیصلہ سازی حتمی کردار ادا کرتا ہے۔ اور تنظیم کے دیگر تمام لوگ تعمیل کرتے ہیں۔ انتظامیہ یا تنظیم میں اگر اعلیٰ سطحوں پر پالیسی کی تشکیل (Policy Formulation) زیر عمل میں لائی جاتی ہے تو وہ ایک قانونی، سنگین یا پیچیدہ وسیع فیصلہ ہوتا ہے۔ جس میں سیاسی اور انتظامی رد عمل آپس میں جڑے ہوتے ہیں۔ اسی طرح پالیسی عمل درآمد کے میدان میں تنظیم کے تمام سطح کے لوگ انتظامی فیصلہ لینے کا حق رکھتے ہیں۔ فیصلہ سازی کے میدان میں سائنس کی خدمات اہم ہیں۔ اس نے فیصلہ سازی کو انتظامیہ کا مترادف تسلیم کیا ہے۔ یعنی فیصلہ کرنا ہی انتظامیہ کا اہم کام ہے کیوں کہ تنظیم اپنے آپ میں ایک فیصلہ کرنے والی ساخت ہے۔ ان کا خیال تھا کہ فیصلہ لینے کا کام عام پالیسی سازی کے کام تک ہی محدود نہیں ہے بلکہ یہ پالیسی عمل درآمد کی طرح تنظیم کے تمام حصہ اور سطح پر موجود رہتی ہے۔

سائنس کا فیصلہ سازی سے مراد مختلف موجود بہترین متبادلوں میں سے ایک متبادل کے طے کر لینے سے نہیں ہے بلکہ یہ تو فیصلہ کی تمام عمل کو ہی فیصلہ سازی کے طور پر قبول کرتا ہے۔ لیکن عام طور پر کہا جاتا ہے کہ مختلف متبادلوں (Options) میں سے کسی ایک متبادل کا

انتخاب کرنا ہی فیصلہ سازی ہے۔ اس کے نزدیک انتظامی عمل کو فیصلہ کا صدور عمل تسلیم کیا جاتا ہے۔ اس نے تنظیم کے مسائل کو اس کے سماجی اور نفسیاتی حوالہ سے دیکھا ہے۔ اس کے نزدیک فیصلہ سازی ایک عمل ہے۔ جس کے ذریعے ایک نتیجے پر پہنچا جاتا ہے۔ نتیجے پر پہنچنے سے پہلے اس عمل پر کون سا عنصر اثر ڈالتے ہیں اور یہ اثر فیصلوں کو کس طرح تبدیل کر دیتا ہے۔ دوسرے لفظوں میں سائنس کے نزدیک فیصلہ سازی طرز عمل انتظامی رویہ "Administrative Behaviour" کا ہی ایک نفسیاتی مطالعہ ہے۔

سائنس نے فیصلہ سازی کو تین اہم سطحوں میں تقسیم کیا ہے۔

• فیصلہ سازی کے لیے مواقع کی تلاش کرنا۔

• کام کو مکمل کرنے کے لیے ممکنہ متبادلوں کی شناخت کرنا۔

• ممکنہ متبادلوں میں سے ایک متبادل کو تلاش کرنا۔

واضح طور پر سائنس کے نزدیک فیصلہ سازی کی درج ذیل تین مراحل (Stage) ہوتے ہیں۔

• پہلا مرحلہ: دانشورانہ سرگرمی (First Stage-Intellegence Activity)

• دوسرا مرحلہ: ابتدائی خاکہ کی سرگرمی (Second Stage: Designing Activity)

• تیسرا مرحلہ: انتخاب کی سرگرمی (Third Stage: Choice Activity)

دانشورانہ سرگرمی (Intellegence Activity)

فیصلہ سازی عمل کا یہ پہلا مرحلہ ہے۔ پہلے مرحلے میں فیصلہ کی مواقع کی معلومات کی جاتی ہے اور مسائل سے متعلق تمام معلومات اسی مرحلے میں کی جاتی ہے اور ضروری معلومات، اعداد و شمار اور واقعوں کو یکجا کیا جاتا ہے۔ یعنی اس مرحلے میں فیصلہ لینے کے مواقع اور حالات کا پتہ لگایا جاتا ہے۔ فیصلہ سازی کے پہلے مرحلے میں یہ معلوم کیا جاتا ہے کہ فیصلہ کی ضرورت کب اور کہاں ہے۔ اس کے ساتھ مناسب فیصلہ کے لیے اندرونی اور باہمی ماحول کو دریافت کیا جاتا ہے۔ واضح طور پر فیصلہ سازی عمل کا پہلا مرحلہ مسائل کی معلومات، غور و فکر اور قبول کرنے سے متعلق ہے۔ جس میں قیمتوں اور واقعوں کے درمیان ہم آہنگی نہیں بلکہ اختلاف دیکھنے کو ملتا ہے۔

خاکہ کی تیاری کی سرگرمی (Designing Activity)

فیصلہ سازی کا دوسرا مرحلہ خاکہ کی تیاری کی سرگرمی سے متعلق ہے۔ اس مرحلے میں کام کی ممکنہ سرگرمیوں کے واقعوں کی دریافت بھی کی جاتی ہے۔ فیصلہ سازی کے دوسرے مرحلے میں مختلف متبادلات کی دریافت، ان کی ترقی اور تجزیہ کو شامل کیا گیا ہے۔ یہ مرحلہ مسائل اور اس کے ممکنہ متبادلات کو حل کرنے سے متعلق فکر مند رہتا ہے۔

انتخاب کی سرگرمی (Choice Activity)

سائنس نے فیصلہ سازی کے تحت تیسرا اور آخری مرحلے کے طور پر متبادلات کے انتخاب کو رکھا ہے۔ کسی ایک متبادل کا انتخاب انقلابی نظریہ سے بہتر ہونے کی بنیاد پر ہی کیا جاسکتا ہے۔ اس طرح فیصلہ سازی مسائل کی شناخت سے شروع ہو کر مسائل کے حل کے مختلف متبادلوں میں سے مخصوص متبادل کے انتخاب اور آخر میں اسے نافذ کرنے تک چلتی رہتی ہے۔ واضح طور پر فیصلہ کرنے والے کو اپنے کاموں کے مکمل کرنے کے دوران اپنے تجربہ کی گہرائی، غور و فکر اور خیالات وغیرہ کو فیصلہ سازی کے لیے استعمال کرنا چاہیے۔ فیصلہ ساز جب فیصلہ سازی کے تمام پہلوؤں کا علم رکھتا ہے تو فیصلہ سائنٹفک تصدیق کیا جاتا ہے۔ اس طرح فیصلہ مسائل کے حل کا آخری متبادل ہے۔ تینوں ہی سطحوں پر دانشورانہ سرگرمی ہو یا خاکہ کی ابتدائی کی سرگرمی یا انتخاب کی سرگرمی کے انتخاب کرنے کے لیے فیصلہ ساز کو مطالعے کا پیمانہ نمایاں کرنا پڑے گا۔ سائنس تینوں مرحلے مکمل کرنے کے بعد فیصلہ کے نافذ کرنے کو بھی اہم عمل تسلیم کرتا ہے۔ اس کا خیال تھا کہ دانشورانہ سرگرمی، ابتدائی خاکہ کی تیاری کی سرگرمی کی طرف بڑھتی ہے اور خاکہ کی تیاری کی سرگرمی انتخاب کی سرگرمی کی طرف اپنا رخ کرتی ہے۔ یہ تینوں سرگرمیاں ایک دوسرے سے منسلک ہوتی ہیں۔ مختصر طور پر فیصلہ سازی تینوں سرگرمیوں پر مشتمل ایک مجموعی عمل ہے۔

فیصلہ کی قسمیں (Kinds of Decision)

سائنس نے تمام انتظامی فیصلوں کو درج ذیل دو قسمیں بتائی ہیں۔

1۔ لاحق پروگرام فیصلہ (Programmed Decision)

سائنس کے نزدیک لاحق پروگرام فیصلہ یا روزمرہ کے فیصلے ایسے ہوتے ہیں۔ جو روزمرہ کے کاموں سے متعلق ہوتے ہیں اور اس طرح فیصلہ کے عمل پہلے سے طے ہوتے ہیں۔ اس طرح کے فیصلہ اخلاقی ہوتے ہیں اور جن کا اعادہ ہوتا رہتا ہے۔ یہ فیصلہ آسان محسوس ہوتے ہیں کیوں کہ یہ ایک باضابطہ یا باقاعدہ نظام کے ذریعے طے ہوتا ہے۔ انتظامی تنظیموں میں ملازموں کو تنخواہ دینا، درخواست قبول کرنا اور رپورٹ روانہ کرنا وغیرہ لاحق پروگرام فیصلہ ہے۔ سائنس کا خیال تھا کہ لاحق پروگرام فیصلوں میں روایتی تکنیک کا استعمال کیا جاتا ہے۔ جیسے عادت (Habits) روزمرہ تنظیمی سرگرمیاں، کام کو انجام دینے کے لیے طے شدہ رد عمل، تنظیم کا مراسلاتی نظام (Communication System) تنظیم کی اندرونی ساخت، لوگوں کی غور و فکر اور تنظیم کی بنیادی مقاصد کو حاصل کرنے کے لیے قائم کیے گئے چھوٹے مقاصد کو حاصل کرنے کے لیے استعمال کیے جاتے ہیں۔ کمپیوٹر وغیرہ کا استعمال جدید تکنیک ہے جو لاحق پروگرام فیصلے میں مدد کر سکتی ہے۔

2۔ غیر لاحق پروگرام فیصلہ (Non-Programmed Decision)

سائنس نے غیر لاحق فیصلہ کو نو ایجاد (Innovative Decision) فیصلہ بھی کہا جاسکتا ہے۔ ایسے فیصلے اپنے آپ میں مخصوص نوعیت کے ہوتے ہیں۔ انہیں غیر لاحق فیصلہ کہا جاتا ہے۔ غیر لاحق فیصلے ایسے فیصلے ہوتے ہیں جو جدید، غیر طے شدہ اور ہنگامی نوعیت

کے ہوتے ہیں۔ اس لیے اس میں فیصلہ سازی عمل پہلے سے طے نہیں ہو سکتی ہے۔ اس کی پیشین گوئی نہیں کی جاسکتی ہے۔ واضح رہے کہ غیر لاحق فیصلوں کے لیے زیادہ تخلیقی صلاحیت، صبر و تحمل (Patience) اور تجزیہ کار قوت کی ضرورت ہوتی ہے۔ تنظیم کے نئے کام اور منصوبہ اسی درجہ میں شامل ہوتے ہیں۔ جیسے کسی تجارت کو بند کرنا، تجارت کو نئی جگہ پر منتقل کرنا وغیرہ۔ سائنس کا خیال تھا کہ تنظیم میں لاحق فیصلہ نجلی سطح پر اور غیر لاحق فیصلے اعلیٰ سطح پر ہی کیے جاتے ہیں۔

11.7 فیصلہ سازی میں معقولیت پسندی (Rationality in Decision Making)

سائنس نے فیصلہ سازی عمل میں معقولیت پسندی کا ذکر واضح طریقہ سے کیا ہے۔ اس نے فیصلہ سازی عمل میں معقولیت پسندی کی وکالت کی ہے۔ ایک فیصلہ اس حالت میں معقول کہا جاتا ہے۔ جب طے شدہ مقاصد کو حاصل کرنے کے لیے مناسب وسائل کا انتخاب کیا جائے۔ سائنس کے مطابق فیصلہ سازی میں انتخاب شامل ہوتا ہے۔ فیصلہ سازی عقلیت مبنی عمل ہے۔ عقلیت مبنی فیصلہ سازی کی تین اہم خصوصیات ہیں۔ (1) مسائل کا علم اور متبادل کو حل کرنا۔ (2) ہر متبادل کے نتائج کا علم ہونا۔ (3) انتخاب سازی کا معیار کا علم ہونا جو پہلے سے طے کیا گیا ہے۔ اس کا خیال تھا کہ تنظیم میں تمام فیصلے کسی نہ کسی حقیقت اور مقدار پر مبنی ہوتے ہیں۔ سائنس کا خیال تھا کہ تنظیم کے تمام فیصلے معقولیت پر مبنی ہوتے ہیں۔ اس کا خیال تھا کہ کوئی بھی فیصلہ تبھی معقول تسلیم کیا جائے گا جب کہ اس کے مقاصد کو حاصل کرنے کے لیے مناسب وسائل کا استعمال کیا جائے۔ اس کے نزدیک کسی بھی انتظامی فیصلہ کا معقول ہونا ایک متعلقہ یا اضافی بات ہے۔ یہ فیصلہ تبھی معقول ہوتا ہے۔ جب کہ یہ اپنے طے شدہ مقاصد کو حاصل کرنے کے لیے مناسب وسائل کا انتخاب کرتا ہے۔ فیصلہ سازی ایک پیچیدہ عمل ہے۔ جو ایک دوسرے سے مربوط اور نہ ختم ہونے والا فیصلہ ہوتا ہے۔ جو زنجیر پر مشتمل ہوتا ہے۔ سائنس کا خیال تھا کہ فیصلوں میں وسیلہ (Means) اور مقاصد کا تعلق اہم ہے۔ کسی بھی مقاصد (Ends) کو حاصل کرنے کے لیے اہم وسیلہ کا استعمال کرتے ہیں۔ نجلی سطح کا مقصد کسی اعلیٰ سطح کے مقصد کا وسیلہ بن جاتا ہے۔ تنظیم میں یہ طرز عمل مستقل چلتا رہتا ہے۔

سائنس وسیلہ اور مقصد کا تجزیہ کرتے ہوئے کچھ اہم باتوں کی طرف توجہ مبذول کرتا ہے۔

- مقاصد حاصل کرنے کا جو طریقہ ہے وہ ہمیشہ نامکمل اور جھوٹا ثابت ہوتا ہے۔
- وسیلہ کو مقاصد سے حقیقی حالات میں علاحدہ کیا جانا مشکل معلوم ہوتا ہے۔
- وسیلہ کو مقاصد نظریہ کی وجہ سے فیصلہ طرز عمل میں وقت عناصر کا کردار، غیر واضح ہو جاتا ہے۔ اگر مقاصد طے شدہ ہو تو بوقت ایک ہی مقصد حاصل کیا جاسکتا ہے۔

فیصلہ سازی میں معقولیت کی تعریف کرتے ہوئے سائنس کہتا ہے کہ مقصدوں (Values) اور حقائق کو اہم تسلیم کیا ہے۔ حقائق اور وسائل کا مترادف ہے جبکہ معقولیت سے مراد مخصوص مقاصد کو مکمل طور پر حاصل کرنے کے لیے مناسبت کے حوالے سے ہوتا ہے۔ انسانی معقولیت نفسیاتی ماحول کے اندر مکمل ہوتی ہے۔ فیصلہ سازی میں یہ ضروری ہے کہ فیصلہ ساز کو تمام متبادلات کا علم ہو اور وہ ہر متبادل کے

نتیجے سے بھی واقف ہو۔ سائنس نے فیصلوں کی معقولیت کی درج ذیل چھ قسموں کو بیان کیا ہے۔

1. معروضی عقلیت (Objectively Rational) ایک فیصلہ معروضی طرح سے عقلی ہو سکتا ہے۔ اگر یہ ایک طے شدہ حالت میں معین اقدار (Values) کو زیادہ کرتا ہے تو اس میں اضافہ کرنے کا مناسب طریقہ ہوتا ہے۔
2. موضوعی عقلیت (Subjectively Rational) وہ فیصلہ جس میں انسان کے حقیقی علم کے مقابلے میں کارنامے میں زیادہ اضافہ کیا جاتا ہے۔ اگر انسان کے علم کے تناسب میں کارنامے میں اضافہ ہو تو یہ فیصلہ موضوعی ہو سکتا ہے۔
3. دانستہ یا شعوری عقلیت (Conscious Rational) دانستہ یا شعوری عقلیت سے مراد وسیلہ اور مقاصد کے سازگاری (Adjustment) عمل سے ہے۔
4. تصدی عقلیت (Deliberately Rational) تصدی عقلیت سے مراد اس فیصلہ سے ہے جس میں وسیلہ اور مقصد کے درمیان قصداً سازگاری قائم کی جاتی ہے۔
5. تنظیمی عقلیت (Organisational Rational) وہ فیصلہ ہوتے ہیں جو تنظیم کے مقاصد کو حاصل کرنے میں مددگار ہوتے ہیں۔

6. ذاتی عقلیت (Personally Rational) ایک فیصلہ اس وقت ذاتی طور پر عقلی ہو سکتا ہے۔ جب کہ وہ ذاتی مقاصد کو حاصل کرنے میں مددگار ہو۔ اسے ذاتی عقلیت کہتے ہیں۔ سائنس کے نزدیک انتظامی رویہ یا فیصلہ نہ تو مکمل طور پر عقلی ہوتا اور نہ مکمل طور پر غیر عقلی ہوتا ہے۔ مکمل طور پر عقلیت کا اصول یہ ہے کہ فیصلہ ساز کو تمام متبادلات کا علم ہوتا ہے تمام متبادلات کے اقدار کو جانتے ہیں اور وہ اس میں سے کسی ایک متبادل کو پسند کرتے ہیں۔ سائنس مکمل معقولیت کے اصول کی تنقید کرتے ہوئے اس کے مقام پر محدود معقولیت پر زور دیتا ہے۔ اس کا خیال تھا کہ مکمل طور پر معقولیت اس لیے ممکن نہیں ہے کہ فیصلہ ساز کا علم محدود ہوتا ہے۔ اسے غور و فکر کرنے میں پریشانی محسوس ہوتی ہے اور ان کے رویہ متبادلات بھی محدود ہوتے ہیں۔ سائنس کے نزدیک انسانی رویہ نہ تو مکمل طور پر معقول ہوتا ہے اور نہ مکمل طور پر غیر معقول ہو سکتا ہے بلکہ یہ محدود معقول ہوتا ہے۔ سائنس نے مکمل معقولیت کی درج ذیل حدود بیان کیا ہے۔

- نامکمل علم (Incompleteness of Knowledge) کا ہونا۔
- پیش بینی یا پیش بندی میں مشکلات (Difficulties in Anticipation) کا ہونا۔
- رویہ متبادلات پر تحدید یا بندش لگانا (Alternatives-Limitation of Behaviour)

11.8 اقدار و حقائق کا رول (Role of Facts and Values)

سائنس نے فیصلہ سازی میں اقدار اور حقائق کو بھی اہم تسلیم کیا ہے۔ اس کے نزدیک فیصلہ سازی بہترین متبادل کو انتخاب کرنے کا

نام ہے۔ فیصلہ سازی مقاصد پر مبنی ایک عقلی عمل ہے۔ فیصلہ کسی مقصد کو حاصل کرنے کا ایک ذریعہ ہے مقصد نہیں ہے۔ کوئی بھی فیصلہ کسی خاص مسئلہ کے لیے ہوتا ہے اور اس کی نوعیت مستقل نہیں ہوتی اور یہ تبدیل ہوتا رہتا ہے۔ اس نے حقائق اور اقدار کو واضح کرتے ہوئے کہا ہے کہ حقائق اور اقدار انتظامی پالیسی اور فیصلوں کے فرق کو واضح کرتے ہیں۔ سائنس زور دے کر کہتا ہے کہ حقائق سے اس کی مراد کسی حقیقت کے بیان سے ہے جب کہ اقدار سے اس کی مراد کسی کی طرف ترجیح کے اظہار سے ہے۔ اس کے نزدیک فیصلہ مستقبل سے منسلک ہوتے ہیں۔ اس لیے وہ صرف حقیقی بیان ہی نہیں ہوتے بلکہ عمل کی بنیاد بھی ہوتے ہیں۔ سائنس کے نزدیک حقیقت سچائی کی رہنمائی کرتا ہے جب کہ اقدار نہ تو حقیقت اور نہ ہی بدیہی حقائق (Evidence) پر مبنی ہوتا ہے۔ چونکہ فیصلہ میں حقائق اور اقدار دونوں شامل ہوتے ہیں۔ مقاصد سے متعلق فیصلوں کی بنیاد قیمتی ہوتی ہے۔ لہذا فیصلہ معقول ہے یا غلط یہ واضح کرنا مشکل ہوتا ہے لیکن حقائق پر مبنی فیصلوں کو معقول یا غلط بتایا جاسکتا ہے۔ سائنس کا خیال تھا کہ اگر نظم و نسق کو سائنس کا درجہ دینا ہے تو حقیقت پر مبنی فیصلے لینے ہوں گے۔ اور قیمتی اثر کو کم کرنا ہوگا۔ چونکہ اقداروں کو مکمل طور سے ختم نہیں کیا جاسکتا۔ اس لیے سائنس کا خیال تھا کہ فیصلہ حقائق اور اقدار کا مرکب ہوتا ہے۔ اس کا خیال تھا کہ فیصلہ سازی تنظیم کے نکتہ نظر سے بھی اہم ہے۔ اس کا خیال تھا کہ فیصلہ کرنے کا یہ مخصوص طریقہ صرف اصولی اہمیت کا ہے۔ فیصلہ کرنے کی حالات میں اس کا کوئی استعمال نہیں کیا جاتا ہے۔ یہ مکمل طور پر درست نہیں ہے۔ اس سے متعلق اس نے اپنے دیے گئے اصول کا اچھی طریقہ سے حکمیدہ نہیں کیا ہے۔ لہذا فیصلہ کرنے کے طرز عمل کو واضح کرنے میں یہ بہت زیادہ مددگار ثابت ہوتا ہے۔

11.9 فیصلہ سازی کے ماڈل (Models of Decision Making)

سائنس نے اپنے تصنیف "Models of Man" میں معاشی، انتظامی اور نفسیاتی نظریہ کی وضاحت کی ہے۔ ہر برٹ سائنس نے فیصلہ سازی کے تین اہم ماڈل بیان کیے ہیں جو درج ذیل ہیں۔

- نفسیاتی انسانی (Psychological Man)
- معاشی انسان (Economic Man)
- انتظامی انسان (Administrative Man)

1. نفسیاتی انسانی ماڈل (Psychological Man Model) نفسیاتی انسانی ماڈل کو سماجی انسانی ماڈل بھی کہا جاتا ہے۔ جو نفسیاتی سنگٹ فراڈ کی اس منظوری کی وکالت کرتا ہے کہ انسان کی اپنی تاثرات، خواہشات، اقدار اور فکر ہوتی ہے۔ لہذا وہ عقلیت سے اثر انداز نہ ہو کر صرف اپنی خواہش سے فیصلہ لیتا ہے۔

2. معاشی انسانی ماڈل (Economic Man Model) سائنس نے مکمل طور پر عقلیت پسندی پر مبنی ماڈل کو معاشی انسان ماڈل کا نام دیا ہے۔ جس میں انسان کو معاشی انسان کی طرح تسلیم کیا گیا ہے۔ یہ ماڈل دو اصولوں پر مبنی ہے۔ (۱) انسان معاشی طرح سے عقلیت پسند ہوتا ہے (۲) انسان منظم طریقہ سے منافع کو حاصل کرنے کے لیے زیادہ کوشش کرتا ہے۔ اس طرح کے فیصلے مکمل

طور پر عقلیت پسند طریقے سے مسائل و مقاصد پر مبنی ہوتے ہیں۔

3. انتظامی انسان ماڈل یا محدود معقولیت ماڈل (Administrative Man Model or Bounded Rationality Model)

سائنس نے معاشی انسان ماڈل اور نفسیاتی انسان ماڈل کے درمیانی ماڈل کو انتظامی انسان ماڈل یا محدود معقولیت کا نام دیا ہے۔ اس ماڈل کے مطابق انسان نہ تو مکمل طور پر معقولیت اور نہ ہی مکمل طور پر جذباتی بنیاد پر فیصلہ لیتا ہے۔ سائنس کے نزدیک معاشی انسان زیادہ منافع کے لیے سب سے بہتر متبادل کا انتخاب، فیصلہ کے لیے کرتا ہے۔ وہیں انتظامی انسان ایسے فیصلے کی تلاش کرتا ہے جو اطمینان بخش ہو۔ ایسا فیصلہ انسان کی نظر میں زیادہ بہتر ہوتے ہیں۔ لہذا اطمینان بخش متبادل کا انتخاب فیصلہ کے لیے کرتا ہے۔ ایسا اس لیے ہوتا ہے کہ انسان اپنی طاقت سے زیادہ اطلاع اور حقائق موجود ہونے کی وجہ سے بہتر متبادل کا انتخاب کرنے سے پہلے ہی کسی نچلی سطح پر فیصلہ کر لیتا ہے۔ سائنس نے سماجی اور معاشی انسان کے درمیان والے رویے کو انتظامی انسان ماڈل یا محدود معقولیت کا نام دیا ہے۔

11.10 تنقیدی جائزہ (Critical Analysis)

سائنس کے ذریعے پیش کیے گئے اصولوں کو عام طور سے انتظامیہ کی دنیا میں قبول کیا جاتا ہے لیکن اس کے اصولوں کی تنقید بھی کافی کی گئی ہے جو درج ذیل ہیں۔

- کچھ دانشوروں نے سائنس کے اصولوں کی تنقید اس بنیاد پر کی ہے کہ ان کے اصولوں میں جدت طرازی یا جدید انداز یا خصوصیت (Originality) نہیں ہے۔ اس نے روایتی نظریہ کو ہی نئے انداز میں پیش کر دیا ہے۔
- سائنس فیصلہ سازی کے نفسیات کو نظر انداز کرتا ہے اور فیصلہ سازی کے طرز عمل کو سماجی، اقتصادی، سیاسی اور ثقافتی نمائندگی سے منسلک کر دیا ہے جو سو فیصد غلط ہے۔
- سائنس کے ذریعے پیش کیے گئے فیصلہ سازی کے اصول سے کسی تنظیم کی واضح اور مکمل تصویر کو ظاہر نہیں کیا جاسکتا۔ فیصلہ سازی کا طرز عمل بھلے ہی تبدیلی اور تنظیمی حالات سے تعلق رکھتا ہو۔
- سائنس کے ذریعے پیش کیے گئے فیصلہ سازی کے اصول حقائق اور اقدار سے متعلق ہیں۔ جس طرح سے تعارف کرایا گیا ہے وہ معقول نہیں ہے۔ سائنس حقائق پر مبنی انتظامیہ کی وکالت کرتا ہے اور انتظامی اقداروں کو نظر انداز کرتا ہے۔ پھر انتظامی رویہ میں صرف فیصلہ پر ہی تمام خیال مرکوز کرنا بھی جائز نہیں کہا جاسکتا ہے۔ انتظامیہ صرف فیصلوں سے چل نہیں سکتی۔ اس کے دیگر اور بہت سے عوامل ہیں۔
- کچھ مفکرین کا کہنا ہے کہ سائنس کا اصول انتظامیہ میں مشینی نظریہ کو جنم دیتا ہے اور وسائل اور مقصد کے درمیان تبدیلی کا رویہ قائم کرتا ہے۔ کارکردگی ہی صرف انتظامی مقاصد نہیں ہو سکتا ہے۔

- سائنس کا اصول یہ ظاہر کرتا ہے کہ انتظامیہ تمام سماجوں میں ایک جیسا کردار پیدا کرتی ہے۔ لیکن درست یہ ہے کہ ترقی پذیر ممالک میں انتظامی نظام ترقی یافتہ ممالک کی انتظامی نظام سے تقریباً مختلف معلوم ہوتا ہے۔
- کچھ مفکرین فیصلہ سازی عمل کے مرحلوں سے بھی متفق نہیں ہے۔ ان کے مطابق دانشور سر گرمی، خاکہ کی تیاری سر گرمی کے پہلے ہوتی ہے اور امتحانی سر گرمی خاکہ کی تیاری کی سر گرمی کے بعد مکمل ہو جاتی ہے یہ فہرست ہمیشہ درست نہیں ہوتی ہے۔

11.11 اکتسابی نتائج (Learning Outcomes)

سائنس کے اصولوں کی حسب بالا تنقید کے باوجود بھی اس بات کو قبول کرنا ہو گا کہ اس نے تنظیم کے انسانی طرز عمل اصول کو پیش کر کے نظم و نسق عامہ کے میدان میں اہم خدمات انجام دی ہے۔ اس نے تنظیم کے مختلف پہلوؤں پر سماجی اور نفسیاتی بنیاد پر تجویز پیش کر کے فیصلہ سازی کے میدان میں ایک جدید اصول پیش کیا ہے۔ 1945 میں اس کے ذریعے لکھی گئی کتاب "Administrative Behaviour" نظم و نسق عامہ کی اہم تخلیق ہے۔ اسی کتاب کے لیے سائنس کو 1978 میں نوبل انعام سے نوازا گیا۔ سائنس نے فیصلہ سازی پر اہم زور دیا ہے۔ اس نے فیصلہ سازی کو انتظامیہ کا دل تسلیم کیا ہے۔ موجودہ زمانے میں انتظامی مسائل کو حل کرنے میں سائنس کے اصول کافی اہم ثابت ہو رہے ہیں۔ آج بھی اس کے اصولوں کی اہمیت و افادیت برقرار ہے۔

11.12 کلیدی الفاظ (Keywords)

نو کلاسیکی اصول یا انسانی تعلقات کا نظریہ

یہ تصور 1920 سے 1950 کے درمیان فروغ پائی۔ اس نظریہ کا خیال تھا کہ ملازم صرف قانون قائدہ اختیار اور معاشی سہولیات کی وجہ سے صرف عقل سے کام نہیں کرتے بلکہ وہ سماجی ضرورتوں اور برتاؤ اور رویہ سے بھی متاثر ہوتے ہیں۔ یہ حقیقت ہے کہ صنعتی انقلاب کے شروعاتی دور میں تکنیکی اور سائنس پر زیادہ زور تھا۔ انسانی رویہ پر زور نہیں دیا جاتا تھا لیکن یہ نظریہ نے انسانی رویہ پر بہت زیادہ زور دیا۔

رویہ جاتی نظریہ

تنظیمی رویہ جاتی نظریہ کرس آرگیرس، ڈگلس میکس گریر، ابراہم ماسلو اور برزبر بگر انتظامی نظریہ کو فروغ دینے کے لیے نفسیات، سماجیات اور انسانی مطالعہ (Anthropologist) کا استعمال کیا۔

11.13 نمونہ امتحانی سوالات (Model Examination Questions)

11.13.1 معروضی جوابات کے حامل سوالات (Objective Answer Type Questions)

1- کس مفکر نے نظم و نسق عامہ کو محض ایک افسانہ اور محاورہ تسلیم کیا ہے؟

- (a) چیسٹر برنارڈ (b) ایل۔ ڈی۔ وانٹ (c) ہربرٹ سائمن (d) ان میں سے کوئی نہیں
- 2- یہ کس مفکر کا قول ہے کہ 'فیصلہ سازی انتظامی تنظیموں کا دل ہے'؟
- (a) جان میلیٹ (b) میک فارلینڈ (c) ہربرٹ سائمن (d) ان میں سے کوئی نہیں
- 3- ہربرٹ سائمن کا فیصلہ سازی ماڈل کس مبنی ہے؟
- (a) مکمل معقولیت (b) محدود معقولیت (c) لامحدود معقولیت (d) ان میں سے کوئی نہیں
- 4- حقیقت میں فیصلہ ساز جو محدود معقولیت کی بنیاد پر فیصلہ لیتا ہے وہ کیا کہلاتا ہے؟
- (a) معاشی انسان (b) انتظامی انسان (c) عقلی انسان (d) سماجی انسان
- 5- معقولیت پسند فیصلہ سازی کا ماڈل کس مفکر نے پیش کیا ہے؟
- (a) پیٹر سیلف (b) مارچ (c) ہربرٹ سائمن (d) جان میلیٹ
- 6- "Administrative Behaviour" کے مصنف کون ہیں؟
- (a) پیٹر سیلف (b) ایلٹن میو (c) ہربرٹ سائمن (d) جان میلیٹ
- 7- یہ کس کا قول ہے کہ 'دو یا دو سے زیادہ ممکنہ متبادلوں میں سے ایک صحیح متبادل کا انتخاب کر لینا ہی فیصلہ سازی کہلاتا ہے'؟
- (a) جارج ٹیری (b) میک فارلینڈ (c) ہربرٹ سائمن (d) جان میلیٹ
- 8- ہربرٹ سائمن کو اس کی کتاب "Administrative Behaviour" کو نوبل انعام سے کب نوازا گیا؟
- (a) 1970 (b) 1975 (c) 1978 (d) 1980
- 9- سائمن نے فیصلہ سازی کی کتنی قسمیں بیان کی ہے؟
- (a) دو (b) تین (c) پانچ (d) چھ
- 10- ہربرٹ سائمن کا تعلق کس طرز فکر سے ہے؟
- (a) رویہ جاتی طرز فکر (b) کلاسیکی طرز فکر (c) نظامی طرز فکر (d) ماحولیاتی طرز فکر

11.13.2 مختصر جوابات کے حامل سوالات (Short Answer Type Questions)

1. فیصلہ سازی کی تعریف کیجیے۔
2. فیصلہ سازی سے کیا مراد ہے؟
3. سائمن کے انتظامی انسان ماڈل کی خصوصیات بیان کیجیے۔
4. سائمن کے بارے میں آپ کیا جانتے ہیں؟
5. محدود معقولیت سے کیا مراد ہے؟

11.13.3 طویل جوابات کے حامل سوالات (Long Answer Type Questions)

1. ہر برٹ سائمن کی خدمات کو واضح کیجیے۔
2. فیصلہ سازی میں معقولیت کی اہمیت پر بحث کیجیے۔
3. سائمن کے فیصلہ سازی نظریے کا تنقیدی جائزہ لیجیے۔

11.14 مزید مطالعے کے لیے تجویز کردہ کتابیں (Suggested Books for Further Readings)

1. Ashutosh Kumar and Manoj Kumar Singh, *Administrative Thinkers*, Anmol Publications, New Delhi, 2010.
2. P.B. Rathod, *The Galaxy of Administrative Thinkers*, ABD Publisher, Jaipur, 2006.
3. Rakesh Hooja and Ramesh K. Arora, *Administrative Theories, Approaches, Concepts and Thinkers in Public Administration*, Rawat Publications, Jaipur, 2007.
4. Shriram Maheshawari, *Administrative Thinkers*, Macmillan, New Delhi, 2003.
5. R. K. Saprú, *Administrative Theory and Management Thought*, Prentice Hall of India, New Delhi, 2006,
6. S. L. Goel, *Administrative and Management Thinkers: Relevance in New Millennium*, Deep and Deep Publications, New Delhi, 2008.
7. Jyanta K. Nanda, *Management Thought*, Sarup and Sons, New Delhi, 2006.
8. M. P. Sharma and B. L. Sadana, *Public Administration in Theory and Practice*, Kitab Mahal, India.
9. Ishtiyaq Ahmad, *Azeem Intezami Mufakkareen*, Educational Publications, New Delhi, 2015.

اکائی 12- نظریہ محرکہ: ابراہم میسلو اور ڈگلس میک گریگر کی خدمات

(Theory of Motivation: Contributions of Maslow and McGregor)

اکائی کے اجزا	
تمہید	12.0
مقاصد	12.1
ابراہم میسلو کی حیات و خدمات	12.2
محرکہ کے اصول	12.3
حاجتوں کی درجہ بندی	12.4
ڈگلس میک گریگر کی حیات و خدمات	12.5
ڈگلس میک گریگر کا نظریہ لاء	12.6
ڈگلس میک گریگر کا نظریہ ماء	12.7
اکتسابی نتائج	12.8
نمونہ امتحانی سوالات	12.9
معروضی جوابات کے حامل سوالات	12.9.1
مختصر جوابات کے حامل سوالات	12.9.2
طویل جوابات کے حامل سوالات	12.9.3
مزید مطالعے کے لیے تجویز کردہ کتابیں	12.10

12.0 تمہید (Introduction)

فیصلہ سازی کسی تنظیم کی مشترکہ کوشش ہوتی ہے۔ یہ ایک مشترکہ سرگرمی ہے جس میں انتظامیہ کے تمام سطح کے لوگ شامل ہوتے ہیں۔ انتظامیہ کے تمام مسائل فیصلہ کا مسئلہ ہوتا ہے۔ لہذا فیصلہ سازی انسان کی ضرورت اور خصوصیت ہے۔ ہر انسان اپنے مطابق فیصلہ کرتا ہے۔ تمام انسانوں میں فیصلہ سازی کی قوت مختلف ہوتی ہے۔ نظم و نسق عامہ کے مطالعے میں فیصلہ سازی کی ایک مخصوص اہمیت تسلیم کی جاتی ہے۔ انتظامیہ فیصلہ سازی کے بنیاد پر ہی سرگرم ہوتی ہے۔ نظم و نسق عامہ ایک طرح سے فیصلہ سازی مختلف عمل اور قانون کے مطالعے کے طور سے متعلق ہوتا ہے۔ کچھ دانشوروں کا خیال ہے کہ نظم و نسق عامہ کی بنیاد فیصلہ سازی ہے۔

12.1 مقاصد (Objectives)

عزیز طلباء، اس اکائی میں آپ:

- ابراہم میسلو اور ڈگلس میک گرگیر کی حیات و خدمات کا مطالعہ کریں گے۔
- ابراہم میسلو اور ڈگلس میک گرگیر کے محرکہ کے اصولوں کا مطالعہ کریں گے۔
- محرکات کے مختلف عناصر کو سمجھ جائیں گے۔
- ابراہم میسلو اور ڈگلس میک گرگیر کی خدمات کا تنقیدی جائزہ لیں گے۔

12.2 ابراہم میسلو کی حیات اور خدمات (Life and Contribution of Abraham Maslow)

ماہر نفسیات ابراہم ایچ میسلو کی پیدائش 1908ء میں امریکہ میں نیویارک، بروکلن نامی مقام میں ہوئی تھی۔ اس کا خاندان روس کا ایک یہودی خاندان تھا۔ اس کے والدین تعلیم یافتہ نہیں تھے۔ لیکن اس کے باوجود اپنے بچوں کو اعلیٰ تعلیم دلانے اور جدید زمانہ کے مطابق ان کی زندگی سنوارنے کے لیے کوشاں تھے۔ اس کی ابتدائی زندگی پریشان کن تھی۔ بچپن سے ہی میسلو پر کشش شخصیت کا مالک لیکن شرمیلا تھا۔ بچپن سے ہی تنہائی پسند اور کتابوں سے کافی دلچسپی تھی۔ اس کی ابتدائی تعلیم بروکلن میں ہوئی۔ بروکلن سے ابتدائی تعلیم حاصل کرنے کے بعد میسلو نے اپنے والد کے خواہش پر قانون کی تعلیم حاصل کرنے کے واسطے سیٹی کالج آف نیویارک میں داخلہ لیا۔ لیکن تین سمسٹر مکمل کرنے کے بعد اس نے یونیورسٹی کو خیر آباد کہہ دیا اور کارنیل آگیا۔ کچھ ہی دنوں کے بعد میسلو نیویارک واپس آگیا اور اپنے والدین کی خواہش کے برخلاف اپنے ایک رشتے دار کی لڑکی برتھا (Bertha) سے شادی کر لی۔

1937 سے 1951 تک میسلو نے بروکلن کالج، نیویارک میں درس دیا۔ یہاں پر اس کی ملاقات دو بھروسہ کے مشیروں سے ہوئی۔ یہ دو بھروسہ کیمشیر دو تھ بیڈکٹ اور میکس وڈ تھیمر تھے۔ ان دونوں کی شخصیت اور ان کے کام کے طریقے سے میسلو کافی متاثر تھا۔ اس کا کہنا تھا کہ یہ دونوں دانشور اپنی قابلیت اور صلاحیت کی بنیاد پر خود شناس کی ضرورتوں کو حاصل کر چکے تھے۔ اسی کالج میں درس کے دوران

میسلو کا مشہور مقالہ A Theory of Human Motivation میں شائع ہوا۔ اس نے اس مقالہ میں انسانی حاجتوں کی درجہ بندی کا مطالعہ کیا تھا۔ اس نے 1951 میں بروکلن کالج کو خیر آباد کہہ دیا اور برینڈیس یونیورسٹی کے شعبہ نفسیات کے پروفیسر اور شعبہ صدر مقرر ہو گیا۔ 1954 میں میسلو کی اہم تحریر "Motivation and Personality" شائع ہوئی۔ وہ امریکن ہومینٹ ایسوسی ایشن کے صدر بھی تھے۔ 1954 میں میسلو نے برینڈیس یونیورسٹی کو خیر آباد کہہ دیا اور کیلیفورنیا میں واقع Laughtine University میں اپنے کام کو انجام دیتے ہوئے 8 جون 1970 کو دل کا دورہ پڑنے سے انتقال ہو گیا۔

تصانیف (Publications)

میسلو نے تحقیق جرنل اور میگزین میں تقریباً 150 سے زیادہ مقالہ تحریر کیا۔ ان کی اہم کتابیں درج ذیل ہیں:

1. Principles of Abnormal Psychology

2. The Social Personality Inventory

3. Motivation and Personality

4. The Psychology of Science

5. New Knowledge in Human Values

12.3 محرکہ کے اصول (Principles of Motivation)

میسلو کے مطابق انسان کی فطرت انسانوں کے مختلف زاویہ سے متعلق ہے۔ انسان کی فطرت کا جائزہ اس کی سرگرمیوں اور اس سے منسلک علمی خیال کے بنیاد پر کیا جاسکتا ہے۔ انسان اعلیٰ خیال کا ہوتا ہے اس کا یہ اصول سکمنڈ فریڈ کے زمانے سے ہی مشہور ہے۔ میسلو نے اسی بنیاد پر انسانی رویہ کا انسانی ضرورتوں اور اعلیٰ خیال کے ذریعے سے جائزہ لے کر سماجی نفسیات علم کو ایک نئی سمت دی ہے۔ اس کے لفظوں میں محرکہ اصول رویہ جاتی اصول کا ہم معانی نہیں ہے محرکہ کارویہ صرف ایک ہی درجہ کی نمائندگی نہیں کرتی ہے بلکہ رویہ کو ہمیشہ متحرک کرتی رہتی ہے یہ ہمیشہ حیاتیاتی، ثقافتی اور حالات سے بھی متاثر ہوتی ہیں۔ میسلو نے انسانی رویہ کی بنیاد پر حاجتوں کی درجہ بندی کے اصول کو پیش کیا ہے جس کا محرکہ کے اصول کے تحت ان کی اہم خدمات تسلیم کی جاتی ہے۔ 1938 میں میسلو نے سب سے پہلے محرکہ کے اصول کو پیش کیا تھا۔ محرکہ کے جدید معنی سے مراد اس عمل سے ہے جو کام کرنے کی طاقت اور کام کرنے کی خواہش کے درمیان پل کا کام کرتی ہے۔ ۲۲ اس عمل کی شروعات بنیادی طور پر ضرورت سے شروع ہوتی ہے۔ اور بہت سے مقاصد اور مراعات (Incentives) کو حاصل کرتی ہے۔ اس درمیان محرکات (Motives) اپنا کردار ادا کرتے ہیں۔

میسلو کا قول ہے کہ ہر انسان ہر وقت محرکہ کے حالات میں رہتا ہے لیکن محرکہ کی مقدار ہر انسان میں مختلف ہوتی ہے۔ میسلو نے اپنی پوری کوشش انسان کی شخصیت کا ذکر کرنے میں کیا تھا ان کا قول تھا کہ آج تک علم نفسیات میں صرف انسان کی کمزوری کو ہی بیان کیا ہے اور

انسان کی طاقت کی توہین کی ہے ان کا کہنا تھا کہ انسان کی فطرت اچھی ہوتی ہے جیسے جیسے انسان کی شخصیت پختہ ہوتی ہے ان کی تخلیقی صلاحیت میں اضافہ ہوتا ہے اگر انسان کی حالت خستہ ہے تو اس کی پوری پوری خامی ماحولیات پر ڈال دی جاتی ہے جو انسان کو ایسا بنا دیتا ہے کہ انسان بنیادی طور پر تباہ کار یا پر تشدد ہوتا ہے اگر ان کی اندوری فطرت کو توڑا مروڑا جائے تبھی وہ ایسے ہو جاتے ہیں۔ میسلو نے 1945 میں "Psychosomatic Medicine" جریدہ کے پانچویں شمارہ میں شائع اپنے مضمون "A Preface to Motivation Theory" میں محرکہ اصول کے بنیادی پیشکش کے تعلق سے ذکر کیا ہے۔ یہ تجویز درج ذیل ہیں۔

- محرکہ کے اصول کی بنیادی حقیقت انسانی مربوط یا متحد پر مبنی ہے۔ یعنی محرکہ میں مکمل طور سے انسان متاثر ہوتا ہے۔ نہ کہ انسان کا ایک حصہ متاثر ہوتا ہے۔
- محرکہ اصول میں بھوک متحرک مرکزی نقطہ نہیں ہے۔
- محرکہ اصول آخری مقاصد پر مبنی ہونا چاہیے تاکہ جزوی مقاصد پر۔ اسی طرح یہ بنیادی مقاصد کے بجائے جزوی یا سطحی مقاصد پر منحصر ہونا چاہیے۔ میسلو محرکہ اصول کو آفاقی اور تعمیم (Generalisation) کی نظر سے دیکھتا ہے۔
- عملی طور پر تمام حیاتیات کے حالات، حوصلہ افزائی کرنے والے حالات کے طور پر معمول کیا جائے۔
- انسان کی تمام ضرورتیں مضبوط درجہ بندی یا تولیدی غلبہ (Prepotency) کے مطابق منظم ہوتی ہے۔
- کسی بھی محرکہ کی درجہ بندی متحرکوں کی خصوصیت یا تعمیم کے سطح کے مسائل کے بنیاد پر ہونا چاہیے۔ ان متحرکوں کی بنیاد اور درجہ بندی کے مقاصد پر مبنی ہونا چاہیے تاکہ اکسانے والے حوصلہ افزائی کے رویہ پر۔
- محرکہ کا اصول مرکوز جانوروں کے بجائے مرکوز انسانی ہونا چاہیے۔ محرکہ کا اصول انسان کی بنیادی مقصد پر مبنی ہے۔
- محرکہ کا اصول رویہ اصول کے مترادف نہیں ہے۔ محرکہ کا اصول انسانی رویہ کا ایک حصہ ہے محرکہ کا اصول (Motivation) انسانی رویہ کو واضح کرنے والا ایک اہم مریعہ (Determinants) ہے۔ جب کہ انسانی رویہ زیادہ تر حوصلہ افزائی کرتا ہے۔ یہ بھی تقریباً ہمیشہ حیاتیاتی (Biologically)، ثقافتی (Culturally) اور حالات (Situational) کو متعین کرتا ہے۔ انسانی رویہ ہمیشہ ایک سے زیادہ ضرورتوں کی عکاسی کرتا ہے۔ انسان کی اپنی ایک ضرورت مکمل ہونے پر دوسری ضرورت کو مکمل کرنا چاہتا ہے یہ اس کی انسانی فطرت ہے۔

12.4 حاجتوں کی درجہ بندی (The Hierarchy of Needs)

میسلو نے محرکہ کی حاجتوں کی درجہ بندی کے اصول کو پیش کیا ہے۔ اس کا محرکہ کی حاجتوں کی درجہ بندی کا اصول تمام محرکہ کے اصول میں نمایاں مقام رکھتا ہے اس کے مطابق انسان کی کچھ ضرورتیں ہوتی ہیں جن کو حاصل کرنے کے لیے وہ محرکہ ہوتا ہے اور کسی تنظیم یا کمیٹی سے منسلک ہوتا ہے تنظیم اور انسان کا رشتہ انسان کی فراہمی پر منحصر کرتا ہے۔ وہ انسان کی ضرورت کو درجہ بندی کی شکل میں دیکھتا ہے اور

انسان کی ہر ضرورت صعودی ترتیب (Ascending order) میں شروع ہوتی ہے یہ ضرورت کم سے زیادہ کی طرف راغب ہوتی ہے اور جب انسان کی ایک ضرورت مکمل ہو جاتی ہے تو فوراً ہی اس کو دوسری ضرورت کی خواہش ہوتی ہے۔ یعنی اس کی ضرورت کبھی بھی مکمل نہیں ہوتی ہے۔ میسلو کے مطابق انسان کی صرف ایک ضرورت نہیں ہوتی بلکہ یہ ضرورتیں لامحدود ہوتی ہیں۔ ماہر نفسیات سماجی سائنسداں اور انتظامی ماہرین میسلو نے تنظیم میں انسان کی درج ذیل پانچ ضرورتوں کی نشاندہی کی ہے۔

1. جسمانی ضرورتیں (Physical Needs)
2. سلامتی، تحفظ کی ضرورتیں (Security Needs)
3. سماجی ضرورتیں (Social Needs)
4. وقار کی ضرورتیں (Self Esteemed Needs)
5. خود شناسی سے متعلق ضرورتیں (Needs for Self Actualisation)

1۔ جسمانی ضرورتیں (Physical Needs)

جسمانی ضرورتوں کو ایک طرح سے حیاتیاتی ضرورتیں مانا جاسکتا ہے۔ یہ ضرورتیں انسانی زندگی کے وجود کو قائم رکھنے کے لیے کم از کم ضروری ہیں ان ضرورتوں کو بنیادی ضرورتیں بھی کہتے ہیں جسمانی ضرورتیں انسان کی زندگی گذر بسر کرنے کے لیے سب سے طاقتور اور بنیادی ہوتی ہیں۔ ۴۔ یہ ضرورتیں بنیادی طور سے بھوک، کپڑا، مکان، پانی، ہوا اور جنسی تعلقات وغیرہ ہیں۔ جب تک انسان کی یہ بنیادی ضرورتیں مکمل نہیں ہو جاتی ہیں تب تک وہ کسی دیگر ضروریات کی فکر نہیں سکتا ہے۔ انسان اس سے آگے تبھی سوچے گا جب اس کی جسمانی ضرورتیں پوری ہو جائیں گی۔ مثال کے طور پر ایک بھوکے انسان کا دوسرے چیزوں کے بارے میں اس کا خیال بھی نہیں آسکتا جب تک کہ وہ اپنی بھوک کو پوری نہ کرے۔ بھوکے انسان کی جب تک بھوک ختم نہیں ہوتی ہے تب تک وہ نہ صرف غذا سے متعلق ہی غور و فکر نہیں کرتا ہے بلکہ جسم کے دیگر خواہشات کو بھی خوراک اور غذا کے ذریعے پورا کرنے کی کوشش کرتا رہتا ہے۔ ۲۔ ایک ایسا انسان جس کی زندگی کی زیادہ تر ضرورتیں ثانوی (Accessory) ہو گئی ہیں تو وہ صرف جسمانی ضرورتوں کے ذریعے ہی متحرک ہو سکتا ہے۔ ایسے انسان کے لیے جسمانی ضرورتوں کے آگے دیگر چیزیں جیسے آزادی، پیار، فرقہ، ذات پات اور سماجی زندگی وغیرہ سبھی ثانوی ہو جاتی ہیں۔ ایسے لوگوں کے لیے جن کی زندگی ہمیشہ غذا کے مسائل کا شکار رہتی ہے ان لوگوں کے لیے بھوک ہی سب سے اول اور اہم ضروریات ہوتی ہے۔ جسے انسان کی سبھی خواہش بھوک کے ساتھ ختم ہو جاتی ہے جسے وہ حاصل کرنا چاہتا ہے۔ ۴۔ کسی بھی انسان کا خیال سماجی ضرورتوں کی طرف تبھی جاتا ہے جب اس کی جسمانی ضرورتیں پوری ہو جائیں جب تک انسان کی جسمانی ضرورتیں مکمل نہیں ہوتی ہیں۔ تب تک وہ سماجی ضرورتوں سے متعلق غور و فکر بھی نہیں کرتا ہے اور نہ ہی اس طرف توجہ کرتا ہے۔ اگر کسی انسان کو بھوک سے سکون مل گیا تو اس کے لیے اس وقت بھوک سب سے زیادہ اہمیت رکھتی ہے۔ میسلو نے کہا کہ اگر انسان اپنی بھوک سے مطمئن نہیں ہوتا ہے تو اس کے لیے کسی بھی چیز کی کوئی اہمیت نہیں رہ جاتی ہے۔ انسان اپنی بھوک سے سکون پانے کے لیے ہر ذرائع کا استعمال کرتا ہے چاہے وہ جائز ہو یا ناجائز ہو اور اپنی بنیادی اور اہم ضرورت کو مکمل

کرتا ہے۔

2۔ سلامتی ضرورتیں (Security Needs)

میسلو کے مطابق انسان کی دوسری ضرورتیں سلامتی یا حفاظتی ضرورتیں ہیں۔ ۴۔ جب انسان کی جسمانی ضرورتیں جیسے روٹی، کپڑا، مکان، پانی، ہوا اور جسمانی تعلقات وغیرہ مکمل ہو جاتے ہیں تب وہ اپنی حفاظت کو محسوس کرتا ہے اس کے مطابق ہر انسان قدرتی آفات (Natural calamities) اور خطرات سے اپنی حفاظت چاہتا ہے اور قدرتی آفات اور خطرات سے بچنے کے لیے اقدامات کرتا ہے اس لیے کہا جاتا ہے کہ انسان حفاظت کرنے والا مخلوق ہے۔ انسان خطرات سے تحفظ کی سلامتی (Security of Protection) امن سے رہنے، ملازمت کی سلامتی ملکیت کی حفاظت، غذا کی حفاظت اور بیمے اور پینشن کی شرائط کی تحفظ چاہتا ہے۔ ۹۴۔ میسلو کہتا ہے کہ جس طرح بچہ اپنی حفاظت کو لے کر مطمئن رہتا ہے اور اپنے والدین کی آغوش میں اپنے آپ کو محفوظ سمجھتا ہے اسی طرح ہر انسان حکومت اور اپنی تنظیم سے حفاظت چاہتا ہے۔ ۵۔ حکومت کی یہ ذمہ داری ہوتی ہے ایک مہذب کے تحفظ اور سلامتی کو فراہم کرے ہندوستانی سماج میں ہر والدین کی خواہش ہوتی ہے اس کے بڑھاپے میں حفاظت کے لیے ایک بچہ ہونا چاہیے۔

3۔ سماجی حاجات (Social Needs)

جب انسان کی ایک مرتبہ جسمانی یا نفسیاتی یا حفاظتی ضرورتوں کی تکمیل ہونے پر ہر انسان کی یہ خواہش ہوتی ہے کہ اسے تنظیم یا سماج سے پیار، محبت، دوستی، مبارکباد اور اس کے لوگوں سے تعلقات قائم ہوں انہیں ضرورتوں کی وجہ سے اسے بچوں، شریک حیات، دوستوں اور پڑوسیوں کی ضرورت محسوس ہوتی ہے۔ وہ ان سے اپنے گہرے تعلقات قائم کرتا ہے۔ انسان کی یہ ضرورتیں جیسے جسمانی اور سلامتی ضرورتیں کو تکمیل ہونے کے فوراً بعد سامنے آنے لگتی ہیں۔ چونکہ انسان ایک سماجی انسان ہے اس لیے وہ سماج سے پیار، محبت اور عزت چاہتا ہے ہر انسان سماج اور اپنے رشتہ داروں یا جس تنظیم میں وہ کام کرتا ہے اس سے پیار، محبت، مدد اور وابستگی کی امید کرتا ہے اس لیے وہ بہت سے اداروں اور تنظیموں کا رکن بنتا ہے۔ کسی بھی تنظیم میں اگر اچھے تعلقات موجود ہوتے ہوں تو اس کی وجہ سے انسان کی سماجی ضرورتیں ہوتی ہیں انہی ضرورتوں کو حاصل کرنے کے لیے انسان دوسروں کو عزت دیتا ہے اور بہت سے لوگوں سے پیار محبت کا اظہار کرتا ہے ان کی یہ خواہشات ان کے رویہ کو شعوری اور نادانستہ طریقہ سے حوصلہ افزائی کرتی ہیں۔ ہر انسان دوسرے انسان سے اپنے تعلقات ہموار کرنا چاہتا ہے اور یہ خواہش کرتا ہے کہ دوسرے انسان بھی اس سے تعلقات ہموار کریں۔ یہ ہر انسان کی ذاتی فطرت ہے۔

4۔ وقار کی ضرورتیں (Esteem Needs)

میسلو کہتا ہے کہ انسان کی چوتھی ضرورتیں وقار کی ضرورتیں ہوتی ہیں انسان کے لیے وقار کی ضرورتیں اعلیٰ درجہ کی ضرورتیں ہوتی ہیں۔ یہ ضرورتیں خود داری، وقار، شناخت اور طاقت خود اعتمادی اپنی قدر کا احساس، اپنی شخصیت کی خوبیوں اور اس کو قبول کرنے کا

احساس ہے۔ ۵۵۔ ہر انسان چاہتا ہے کہ لوگ اس کی عزت و احترام کریں اسے موثر یا طاقتور سمجھیں اور اسکی تعریف کریں اور اس کے کام کی منظوری دیں۔ یہ ضرورتیں انسان کو تہی پیدا ہوتی ہیں جب ان کی اوپر ذکر کی گئی ضرورتیں مکمل ہو جائیں۔ انسان ہمیشہ اپنے تعریف بڑھا چڑھا کر کرتا ہے۔ وہ اپنے طریقہ سے کام کرنا پسند کرتا ہے۔ وہ اپنے خود کے تعمیر کیے گئے پیمانے پر اور بھروسہ پر کھرا اترنا چاہتا ہے۔ وقار کی ضرورتیں دو طرح کی ہوتی ہیں (1) کامیابی کی ضرورتیں (Achievement needs) (2) منظوری یا تسلیم کی ضرورتیں (Recognition Needs) کامیابی کی ضرورتوں کو ہم خود پر اعتماد، طاقت، وقار اور کسی اور انسان کے بھروسے پر رہنے کی خواہش کی آزادی کے طور پر اظہار کیا جاسکتا ہے۔ جب کہ منظوری یا تسلیم کی ضرورتیں دوسروں سے عزت کی توقع، سماج میں اپنی شخصیت کی پہچان کی توقع، اپنے طرف لوگوں کو مائل کرنے کی توقع اور اہم شخصیت بننے کی خواہش کے طور پر اظہار ہوتی ہے۔ یہ ضرورتیں حاصل ہو جانے پر مطمئن ہو جانے پر دوسرے سے عزت کی خواہش، انسان کو خود پر اعتماد، خود مکتفی Self Sufficient اور فائدہ مند بنا دیتی ہیں۔ جب کہ ان خواہشات سے مطمئن نہ ہونے پر انسان احساس کمتری، کمزور اور اپنے آپ کو مجبور محسوس کرتا ہے۔ ۵۷۔ یہ ضرورتیں انسان کی شخصیت کو نمایا کرنے میں اہم کردار ادا کرتی ہیں۔ یہ ضرورتیں انسان کی اہمیت کو ظاہر کرتی ہیں۔ اور انسان میں اعتماد پیدا کرتی ہیں۔ لہذا خود دار اور وقار کی ضرورتیں انسان کی حوصلہ افزائی کرنے والی اہم طاقت ہے۔

5- خود شناسی کی ضرورتیں (Self-Actualisation Needs)

میسلو کے مطابق خود شناسی کی ضرورتیں انسان کی پانچویں ضرورتیں ہیں۔ انسان کی جب حسب ذیل چار ضرورتیں مکمل ہو جاتی ہیں۔ تو وہ خود شناسی کی ضروریات کو محسوس کرتا ہے۔ یہ انسان کی سب سے اعلیٰ ضرورتیں ہیں۔ ۱۹۵ اس طرح کی ضرورتوں کو مکمل کرنے کے بعد انسان اپنے کام اور زندگی سے مطمئن ہو جاتا ہے۔ اس طرح کی تمام ضرورتیں مکمل ہونے کے بعد انسان میں ایک طرح کی فکر پائی جاتی ہے اور وہ اپنی فکر سے پریشان ہو جاتا ہے۔ اور وہ اپنے من پسند کام یا اپنے شوق میں مہارت حاصل کرنا چاہتا ہے۔ مختلف انسانوں میں خود شناسی کی ضرورتیں مختلف طور سے ظاہر ہوتی ہیں۔ ۶۔ مثال کے طور پر بہت سے لوگ خود شناسی کے لیے سائنسدان کوئی مثالی استاد بننا چاہتا ہے تو کوئی مثالی قائد تو کوئی مثالی والدین بننا چاہتے ہیں۔ ویسے یہ ضرورتیں تخلیقی صلاحیت رکھنے والے انسان کے لیے لازمی نہیں ہے۔ ایک بات یہ بھی ہے کہ کسی بھی سماج میں اس طرح سے مطمئن انسان تعداد کے حساب سے بہت مختصر ہوتے ہیں۔ ساتھ ہی ایسے بھی انسان موجود ہیں جو اس طرح کا سکون چاہتے ہیں۔ اتمام باتوں کے ہوتے ہوئے بھی ہمارے ارد گرد مثال کے لیے ایسے بہت سے انسان ہوتے ہیں جو زندگی میں مختلف حلقوں میں مہارت کے اعلیٰ سطح یا مقام پر پہنچ چکے ہوتے ہیں۔ میسلو نے خود یہ محسوس کیا ہے کہ یہ ضرورتیں تحقیق کے لیے ایک چیلنج کا مسئلہ ہے۔

میسلو کی حاجتوں کی درجہ بندی کا نظریہ کا مطلب یہ ہے کہ ایک انسان کو سب سے پہلے اپنی بنیادی ضرورتوں کو مکمل کرنا چاہیے اس کے بعد ہی اسے اعلیٰ سطحی ضرورتوں کو فراہم کرنے سے متعلق فکر کرنی چاہیے مثال کے طور پر اگر انسان کو وقت پر کھانا نہ فراہم ہو تو اس کی دوستی کی ضرورت کوئی معنی نہیں رکھتی ہے میسلو نے حاجتوں کی وسیع حدود کی طرف متوجہ کیا ہے ایک مینیجر کو اس بات کا خیال رکھنا چاہیے کارکنوں کی

بنیادی ضرورتیں ضرور پوری ہونی چاہیے اس کے ساتھ ساتھ دیگر دوسری ضرورتیں بھی مکمل ہونی چاہیے ایک تشفی بخش ضرورتیں انسان کی ضرورتیں نہیں ہوتی ہیں بلکہ اس کی جگہ پر ایک جدید ضرورتیں پیدا ہو جاتی ہیں انسان ضرورتوں والا مخلوق ہے انسان کی ضرورتیں لامحدود ہوتی ہیں جب اس کی ایک ضرورت مکمل ہو جاتی ہے تو دوسری ضرورتیں گھر کر جاتی ہیں۔

کسی عام انسان کے لیے خود شناس کی ضرورتیں ایک بہت بڑی توقع ہوتی ہیں۔ لیکن ایک اہم سوال یہ پیدا ہوتا ہے کہ خود شناس انسان کون ہوتا ہے اس کی کیا خصوصیات ہوتی ہیں۔ میسلو نے ان سوالوں کو حاصل کرنے کے لیے کئی تحقیق یا مطالعہ کیے اس مطالعے کے بعد میسلو نے خود شناس انسان کی خصوصیت درج ذیل بتائی ہے:

1. خود شناس انسان وہ ہوتا ہے جو حقیقت میں منحرف، غلط، نادرست، جعلی نقلی جھوٹ، بددماغ، خود پسندانہ، نخوت زدہ، فریبی، غلط، بے ایمان اور جھوٹی چال، جھلی چلن کا پتلا گانے کی قوت رکھتا ہے اور عام انسان سے متعلق درست تشخیص کر سکتا ہے۔
2. ایسے انسان جرم، جذبہ، فکر اور غیر ضروری شرم سے دور رہتا ہے۔ اور خود مرکز ہونے کے بجائے مسئلہ مرکز ہو جاتا ہے۔
3. ایسے انسان تنہائی پسند اور اپنی ذاتی زندگی سے متعلق غور و فکر کرتے رہتے ہیں۔ اور ایسے انسان کسی بھی حالات میں اپنی عزت و وقار قائم رکھتے ہیں جبکہ حالات ان کے مخالف ہوتے ہیں۔
4. ایسے انسانوں کی زندگی کے ارادہ اور مقاصد واضح ہوتے ہیں۔
5. ایسے انسان پوشیدہ، رازداری تجربوں سے مالا مال ہوتے ہیں۔ ایسے انسان آزادی سے محبت کرتے ہیں اور آزاد رہنا پسند کرتے ہیں۔ ایسے انسان جمہوریت کو پسند کرتے ہیں صحیح اور غلط کے درمیان آسانی سے فرق معلوم کر لیتے ہیں۔
6. ایسے انسان عوامی طرز فکر و احساس اور اعلیٰ حوصلہ، اعلیٰ ہمت، نظریہ خیر خلق، انسان دوست ہمدرد، مہربان، نرم دل، رحم دل، اور فرحت پہنچانے والا ہوتا ہے۔
7. میسلو کے مطابق اس طرح کے انسان سماج میں بہت کم تعداد میں ہوتے ہیں۔ ایسے انسان محنتی، جفاکش، مستقل مزاج (Assiduous)، پر عزم، افضل اور نمایا (Ambitious) ہوتے ہیں ان کے لیے حوصلہ افزائی صرف کردار کی ترقی، کردار کو ظاہر اور ترقی کے لیے ہوتا ہے۔

12.5 ڈگلس میک گریر کی حیات اور خدمات (Life and Contribution of McGregor)

انتظامی مفکروں میں ڈگلس میک گریر کا ایک اہم مقام ہے۔ انتظامیہ کے علم و فن کو کافی حد تک متاثر کرنے والے اس کے خیالات کو طویل عرصہ تک یاد کیا جاتا رہے گا۔ ڈگلس کے ذریعے پیش کیا گیا نظریہ لا اور نظریہ مائ انتظامیہ کی دنیا میں سب سے زیادہ اہم ہے۔ اسے ایک نفسیاتی مفکر کے طور پر تسلیم کیا جاتا ہے۔ وہ محرکہ کے اصول پر گہری نظر رکھتا تھا۔ وہ انتظامی رویہ کا ایک مشہور و معروف مفکر تھا۔ میک گریر کی پیدائش 1906 میں ڈٹراٹ، امریکہ میں ہوئی تھی۔ اس کی ابتدائی تعلیم بیٹوراٹ میں ہوئی پھر اس نے کمینیکل انجینئرنگ کی ڈگری

رنگون انسٹی ٹیوٹ آف ٹکنالوجی سے حاصل کی۔ اس نے 1932 میں Wayne State University سے بی اے کی ڈگری حاصل کی اور 1933 میں ایم اے اور 1935 میں نفسیات میں پی ایچ ڈی کی ڈگری ہارڈورڈ یونیورسٹی سے حاصل کیا۔ وہ ایک باوقار ادارے میساچوسٹ انسٹی ٹیوٹ میں صنعتی انتظامیہ کے اسٹنٹ پروفیسر کے عہدے پر 11 سال تک خدمت انجام دی۔ وہ 1948-54 تک Antioch college میں صدر کے عہدے پر فائز رہے اور 1964 میں میساچوسٹ میں پروفیسر کے عہدے پر فائز ہو گئے۔ میگرگر ماسلو کے محرکہ کے درجہ بندی کے اصول اور رینسنس لیکرٹ کے انتظامیہ کے اصول سے کافی متاثر تھا۔ ۱۵ انسانی رویہ تادیبی تحقیق انتظام کمیٹی کے رکن بھی تھے اور اپنی صلاحیت سے لوگوں کو بخوبی واقف کرایا۔ میک گرگر اپنے کاموں میں ماہر ہونے کے ساتھ ساتھ انسانی نوعیت اور نفسیات کا مطالعہ کرنے میں دلچسپی رکھتے تھے۔ 1964 میں انہوں نے انسانی محرکہ اصول کے کارنامے کو پیش کیا۔ 1964 میں صرف 58 سال کی عمر میں میک گرگر کا اچانک انتقال ہو گیا۔ ڈگلس ایک اعلیٰ درجہ کے تحقیق کار تھے۔ اس نے بہت سی کتابوں اور مقالوں کو تحریر کیا تھا جو درج ذیل ہیں:

- The Human Side of Enterprise
- Leadership and Motivation
- The Professional Manager

1960ء میں انہوں نے اپنی مشہور کتاب "The Human Side of Enterprise" انتظامیہ کے ادب کی ایک نایاب کتاب ہے۔ اپنی اس کتاب میں اس نے انسانی رویہ سے متعلق دو طرح کے مفروضات کو پیش کیا ہے۔ پہلے مفروضہ کو اصول لاء اور دوسرے مفروضہ کو اصول مائ قرار دیا ہے۔ اس کا نظریہ لاء اور مائ انسانی رویہ پر مبنی ہے۔ اس نے اپنی آخری کتاب "The Professional Manager" میں انتظامیہ کے روایتی تصور کو پیش کیا ہے۔

12.6 ڈگلس میک گرگر کا نظریہ لاء (Theory X of Douglas McGregor)

ڈگلس میک گرگر نے دو مخالف نظریات 'نظریہ لاء اور نظریہ مائ' کو اپنی مشہور کتاب "The Human Side of Enterprise" میں پیش کیا ہے۔ اس کا نظریہ لاء مایوس نظریہ پیش کرتا ہے اور جب کہ نظریہ مائ پر امید نظریہ پیش کرتا ہے اس کے نظریہ لاء اور نظریہ مائ کو عام طور پر روایتی اور جدید نظریہ کہا جاسکتا ہے نظریہ لاء کے خرابیوں کو ختم کرنے کے لیے میک گرگر نے نظریہ مائ کو پیش کیا ہے۔ اس کا نظریہ لاء ایک روایتی اصول ہے یہ نظریہ طاقت کے اعلیٰ کے اہم اصول کی بنیاد پر کام کرتا ہے اس نظریے کے مطابق انسان جس تنظیم میں کام کرتا ہے اس کو کوئی اختیار حاصل نہیں ہوتا ہے وہ کسی بھی طرح کا مشورہ یا فیصلہ سازی کو غلط یا صحیح نہیں ثابت کر سکتا ہے وہ اپنے مالک کے حکم کی تعمیل کرتا ہے جس تنظیم سے وہ منسلک ہوتا ہے اس کے قاعدہ اور قانون اور حکم کو قبول کرتا ہے۔ اس کا نظریہ لاء یہ ظاہر کرتا ہے کہ انسان عام طور پر کام کرنا نہیں چاہتا لہذا ان سے کام کروانے کے لیے انہیں ڈرانا، دھمکی دینا، بے عزت کرنا یا دیگر کسی بھی طرح ڈرانا

ضروری ہوتا ہے۔ اس نے ڈر اور سزا نظریہ، انعام نظریہ، محرکہ یا سزا نظریہ کو نظریہ لاء تسلیم کیا ہے۔ اس کے مطابق نظریہ لاء گمراہ کن تصور پر مبنی ہے۔ انسان غیر محفوظ، ناخوشگوار اور کسی کا جواب دینے سے ڈرتا ہے۔ انسان عام طور پر یا فطرتاً کام چور ہوتا ہے کام میں دلچسپی نہیں لیتا ہے، کام کرنے سے گھبراتا ہے، وہ سست اور کاہل ہوتا ہے اور وہ اپنی ذمے داری قبول نہیں کرتا اور اپنی ذمے داری کو صحیح طریقے سے انجام دینا نہیں چاہتا۔ جب کہ وہ جس تنظیم سے وابستہ ہوتا ہے انتظامیہ اس سے زیادہ کام اور زیادہ پیداوار حاصل کرنا چاہتی ہے لہذا انتظامیہ اپنی ملازمین سے زیادہ کام لینے کے لیے انہیں ڈراتی ہے اور ان پر سخت نگاہ رکھتی ہے۔ لیکن کچھ ملازموں کو کام میں دلچسپی نہ رکھنے کا جذبہ اتنا زیادہ ہوتا ہے کہ انہیں کسی طرح کے انعام کی لالچ بھی ان کو کام کی طرف راغب نہیں کرتی اس لیے انتظامیہ کو انعام سے نوازنے کے بجائے سزاکے طریقوں کو اپنانا پڑتا ہے۔ اس طرح کے بلاوجہ کے تصور کی وجہ سے ہی میک گریگر نے نظریہ لاء کو غلط ثابت کیا ہے۔ اس کے ’نظریہ لاء‘ کے درج ذیل مفروضات ہیں:

1. میک گریگر اپنے ’نظریہ لاء‘ میں زور دے کر کہتا ہے کہ عام انسان اپنے کام میں دلچسپی نہیں لیتے ہیں وہ آرام طلب اور کاہل ہوتے ہیں اس لیے وہ کم سے کم کام کرنا چاہتے ہیں۔ انسان کا اپنے کام میں دلچسپی نہ لینا ان کی منفی نظریہ کو ظاہر کرتا ہے وہ اس نظریہ میں زور دے کر کہتا ہے کہ انسان کی کام میں دلچسپی نہ ہونے کی وجہ سے وہ کام کرنے سے بھاگنا چاہتا ہے اس لیے وہ زور دے کر کہتا ہے کہ اگر انسان اپنے کام میں دلچسپی نہیں لیتا اور وہ اپنا کام نہیں کرتا ہے تو وہ سزا کا مستحق ہے۔

2. اس کا کہنا ہے کہ عام طور پر انسان افضل، برتر یا فائق نہیں ہوتا ہے اور اپنی ذمے داری کو بخوبی انجام دینا نہیں چاہتا ہے۔ وہ دوسروں کی قیادت اور رہنمائی میں کام کرنا پسند کرتا ہے تاکہ وہ محفوظ رہے وہ تنظیم کی وفاداری سے زیادہ اپنی فلاح و بہبود اور سلامتی چاہتا ہے تنظیم میں کام کرتے ہوئے وہ اپنی حفاظت چاہتا ہے اس لیے وہ حالات میں کوئی تبدیلی نہیں چاہتا ہے اور موجودہ حالات سے مطمئن رہتا ہے۔

3. اس کا کہنا ہے کہ فطرتاً انسان خود غرض اور لاپرواہ ہوتا ہے اس لیے وہ تنظیم کی فلاح و بہبود کے لیے کام نہیں کرتا۔ بلکہ وہ اپنے فلاح و بہبود کی بات کرتا ہے اکثر لوگوں کے پاس صلاحیتوں کا فقدان بھی ہوتا ہے اس لیے انہیں رہنمائی اور نگرانی کی ضرورت ہوتی ہے۔

4. میک گریگر کے نظریہ لاء کے مطابق انسان تنظیم میں دلچسپی سے کام نہیں انجام دیتا اس لیے تنظیم کے مقاصد کو حاصل کرنے کے لیے ان کو کنٹرول کیا جائے اور کام مکمل نہ ہونے پر انہیں سزا دی جائے۔ اس کے نظریہ لاء کے مطابق لوگوں کے کام نہ کرنے پر انہیں ڈرا کر، دھمکا کر، بے عزت یا سزا دے کر کام کو مکمل کروانا چاہیے۔

5. منفی خصوصیات کے باوجود بھی انسان شریف ہوتا ہے اور تنظیم کے مختلف مسائل کا شکار ہو جاتا ہے۔ تنظیم میں پیدا ہونے والے مسائل کو حل کرنے کے لیے اکثر لوگوں میں انتظامی صلاحیت کا فقدان ہوتا ہے۔ اس لیے وہ تنظیم میں پریشان رہتا ہے اور تنظیمی مسائل کو آسانی سے حل نہیں کر سکتا ہے۔

6. انسان آسانی سے بہکاوے میں آجاتا ہے وہ بہت ہوشیار اور ذہین نہیں ہوتا ہے ہر دل عزیز ہوتا ہے اور اسے آسانی سے بیوقوف بنایا

جاسکتا ہے۔

7. تنظیم کے مسائل کو حل کرنے کے لیے تخلیقی صلاحیتوں کا ہونا لازم ہے لیکن میک گریگر کے نظریہ لاء میں یہ موجودہ کہ اکثر لوگوں کی تخلیقی صلاحیتوں کا فقدان ہوتا ہے۔ تنظیم کے مسائل کو تعاون کے ذریعے حل کیا جاسکتا ہے۔

میک گریگر کا نظریہ لاء اس بات پر زور دیتا ہے کہ انسان منفی، پست اور مایوسانہ تناظر رکھتا ہے۔ یہ نظریہ انسان کو اپنے کام میں دلچسپی نہ لینا، بلند حوصلہ کا فقدان، ذمے داری کو قبول نہ کرنا، سرپرستی کو اہمیت دینا، تخلیقی صلاحیتوں کا فقدان، جسمانی اور حفاظتی ضرورتوں پر زیادہ زور دیتا ہے۔ نظریہ لاء اس بات پر زور دیتا ہے کہ انسان کاہل، سست، بے حرکت اور بیکار ہوتا ہے۔ تنظیم کے مقاصد اور تنظیمی تبدیلی کے مخالف ہوتا ہے، تنظیمی مقاصد کو حاصل کرنے کے لیے انہیں ڈرا دھکا کر، انعام دے کر، بے عزت یا سزا دے کر تنظیم کے مقاصد کو حاصل کیا جاتا ہے۔ نظریہ لاء اس بات پر زور دیتا ہے کہ نچلے درجے کی ضرورتیں، حفاظتی اور سماجی ضرورتیں انسانی رویہ پر غالب ہو جاتی ہیں اور انسان کو صحیح سمت میں لانے کے لیے دولت، تنخواہ یا اجرت کے علاوہ ذیلی مراعات میں سے کوئی اور سزا وغیرہ اہم کردار ادا کرتی ہیں۔

یہ واضح ہے کہ ڈگلس میک گریگر کے ذریعے پیش کیا گیا نظریہ لاء سے انتظامیہ کی حکمت عملی کے نتیجوں سے متعلق معلومات فراہم ہوتی ہے اس نے یہ تسلیم کیا ہے کہ انتظامی عمل کو کامیاب بنانے کے لیے انسان کی فطرت اور اس کے متحرک خیالات کو سمجھنا ضروری ہے اپنے اس تبدیل اصول کو رد کرتے ہوئے اس نے نظریہ ماء کو پیش کیا ہے۔ میک گریگر نے بدلتے ہوئے حالات میں یہ محسوس کیا کہ انسانی رویہ کی نظر سے 'نظریہ لاء' مناسب نہیں ہے۔ چونکہ انسان سماجی مخلوق ہے، وہ ایک مہذب معاشرے میں رہتا ہے اس کی ضرورتیں، تعلیم، رکھ رکھاؤ کی سطح میں تبدیلیوں کے مطابق اصلاح ہوتی رہتی ہے۔ وہ تنظیم کے سربراہ سے بہتر رویہ کی امید کرتا ہے یہ انسانی صفت ہے کہ وہ سزا کو ڈر کے ماحول کے خلاف احتجاج کرتا ہے اس لیے میک گریگر نے یہ محسوس کیا کہ 'نظریہ لاء' مناسب نہیں ہے اور اس لیے اس نے 'نظریہ ماء' کو پیش کیا۔

12.7 ڈگلس میک گریگر کا نظریہ ماء (Theory Y of Douglas McGregor)

میک گریگر نے نظریہ لاء کے خرابیوں کو ختم کر کے نظریہ ماء کو پیش کیا ہے۔ اس کا نظریہ ماء جدید یا ترقی پسند نظریہ کی بنیاد پر مبنی ہے۔ یہ نظریہ انسانی قدروں اور جمہوری نظام پر مبنی ہے۔ نظریہ ماء کے مطابق انسان پر امید اور تخلیقی ذہن کا ہوتا ہے۔ وہ ایمانداری سے کام کرنا چاہتا ہے اس کے مطابق نظریہ ماء یہ تسلیم کرتا ہے کہ اگر انسان کی صحیح طریقہ سے حوصلہ افزائی کی جائے تو وہ زیادہ سے زیادہ تخلیقی کام کو انجام دے گا۔ اس کے نظریہ ماء کی مفروضات درج ذیل ہیں۔

1. اس کا نظریہ ماء اس بات پر زور دیتا ہے کہ انسان کے لیے کام کرنا اتنا ہی ضروری ہے جتنا کہ کھیلنا اور آرام کرنا ضروری ہوتا ہے۔ انسان کو کام کے ایسے موافق حالات فراہم کرایا جانا چاہیے تاکہ وہ کام کرنے میں ویسا ہی لطف محسوس کرے جیسا کہ کھیلنے اور آرام کرنے میں محسوس کرتا ہے۔ اس طرح میک گریگر کا نظریہ ماء مثبت تصور پر مبنی ہے جس میں انسان کو موافق حالات فراہم کرنے پر

وہ کام

2. دلچسپی سے کرتا ہے۔

3. اس کا نظریہ ماء اس بات پر بھی زور دیتا ہے کہ اگر تنظیم کے مقاصد کو حل کرنا ہے تو اس کے لیے خود کو قابو میں کرنا بہت ضروری ہے اس اصول میں میک گریگر خود کی تفصیلات، خود پر قابو اور اجتماعی تجربات پر زور دیتا ہے انسان تجربہ سے بہت کچھ سیکھتا ہے اس لیے وہ کام سے ڈرتا نہیں ہے وہ کسی طرح کی ذمے داری سے گھبراتا نہیں ہے۔ اگر انسان کو موافق حالات فراہم کیے جائے تو وہ کام میں دلچسپی لے گا۔

4. اس کے مطابق صرف باہمی نگرانی، ڈر، سزا، سخت نظم و ضبط وغیرہ طریقہ ہی انسان کو کام کرنے کے لیے راغب نہیں کرتے ہیں بلکہ اگر اس کی مناسب حوصلہ افزائی کی جائے تو وہ خود دلچسپی سے کام کرے گا۔

5. میک گریگر کا قول ہے کہ اگر انسان کو موافق حالات فراہم کر لیا جائے تو وہ اپنی ذمے داریوں اور فرائض کو مکمل طور پر قبول کرتا ہے۔ اس کا کہنا ہے کہ انسان کو جسمانی اور حفاظتی ضرورتوں کے ساتھ ساتھ معاشرتی ضرورتوں کو فراہم کر کے بھی ان کی حوصلہ افزائی کی جاسکتی ہے۔

6. اس کے مطابق انسان فطرت سے لطف اندوز ہونے والا اور محنتی ہوتا ہے انسان فائق، ذمے داری کو قبول کرنے والا اور اس کے پاس صلاحیت، قابلیت اور کسی چیز کو پہل کرنے کی قوت ہوتی ہے وہ دوسروں کی نگرانی اور قیادت میں کام کرنا پسند نہیں کرتا۔ وہ خود اپنی رہنمائی کرتا ہے اور خود اپنا محافظ ہوتا ہے اور تنظیم کے مقاصد کو حاصل کرنے کے لیے فکر مند ہوتا ہے۔ اس کا ذہن تخلیقی اور مسلسل سیکھنے کا متمنی ہوتا ہے۔ انسان معاشی اور غیر معاشی ہوتا ہے۔

7. اس کا نظریہ ماء انسانی وسائل کی ترقی کو اہمیت دیتا ہے اور جمہوری نظام کا حمایتی ہوتا ہے۔ چنانچہ نظریہ ماء کام میں انسان کے فطرتی لگاؤ کو ظاہر کرتا ہے اور وہ زور دے کر کہتا ہے کہ تنظیم کے سربراہ کی یہ ذمے داری ہے کہ انسان کو بہتر حالات فراہم کرے اور انسان کو دلچسپی سے کام کرنے کے لیے ان کی حوصلہ افزائی کرے۔

8. میک گریگر نظریہ ماء کے مفروضات کارکن اور تنظیم دونوں کے حق میں مفید ثابت ہوگا۔

9. انسان تنظیم کے مقاصد کو حاصل کرنا چاہتا ہے تنظیم کے مقاصد اور تنظیم میں تبدیلی کو حاصل کرنے کے فکر مند ہوتا ہے۔

نظریہ ماء اس بات پر زور دیتا ہے کہ اگر بہتر حالات فراہم کیے جائیں تو زیادہ لوگ کام کو بھی کھیل کی طرح دلچسپی سے کریں گے۔ تمام لوگ اپنی نگرانی خود کرنا پسند کرتے ہیں اور کسی کی قیادت میں کام کرنا پسند نہیں کرتے ہیں اور اپنا کام اپنے طریقے سے کرنا پسند کرتے ہیں تنظیم کے مسائل کو اپنی تخلیقی صلاحیت کی بنیاد پر حل کر لیتے ہیں نظریہ ماء اس بات کو قبول کرتا ہے کہ انسان کا ذہن تخلیقی ہوتا ہے اسی لیے تخلیق کو قبول کرتا ہے۔

12.8 اکتسابی نتائج (Learning Outcomes)

عزیز طلباء، اس اکائی میں آپ:

- ابراہم میسلو اور ڈگلس میک گرینگر کی حیات و خدمات کا مطالعہ کیا۔
- ابراہم میسلو اور ڈگلس میک گرینگر کے محرکہ کے اصولوں کا مطالعہ کیا۔
- محرکات کے مختلف عناصر کو سمجھا۔
- ابراہم میسلو اور ڈگلس میک گرینگر کی خدمات کا تنقیدی جائزہ لیا۔

12.9 نمونہ امتحانی سوالات (Model Examination Questions)

12.9.1 معروضی جوابات کے حامل سوالات (Objective Answer Type Questions)

1- حاجتوں کی درجہ بندی کا اصول کس نے پیش کیا؟

- (a) چیسٹر برنارڈ (b) ابراہم میسلو (c) ہربرٹ سائمن (d) ڈگلس میک گرینگر

2- ابراہم میسلو کہاں پیدا ہوا تھا؟

- (a) برطانیہ (b) آسٹریا (c) جرمنی (d) امریکہ

3- Motivation and Personality کس کی تصنیف ہے؟

- (a) پیٹر سیلف (b) ایلٹن مینو (c) ہربرٹ سائمن (d) ابراہم میسلو

4- یہ کس مفکر کا قول ہے کہ انسان ہر وقت محرکہ کے حالات میں رہتا ہے۔

- (a) فیول (b) میسلو (c) لیکرٹ (d) ہرزبرگ

5- درج ذیل میں کون سی حاجت میسلو کے درجہ بندی اصول کے تحت نہیں ہے؟

- (a) جسمانی حاجت (b) سیاسی حاجت (c) سماجی حاجت (d) تحفظ کی حاجت

6- نظریہ لا اور ماس نے پیش کیا؟

- (a) میک گرینگر (b) میسلو (c) لیکرٹ (d) ہرزبرگ

7- The Human Side of the Enterprise کے مصنف ہیں:

- (a) جارج ٹیری (b) میک گرینگر (c) ہربرٹ سائمن (d) میسلو

- 8- ڈگلس میک گرئیر کس ملک کارہنے والا تھا؟
- (a) برطانیہ (b) فرانس (c) جرمنی (d) امریکہ
- 9- حاجات کی درجہ بندی میں حاجات کی کتنی اقسام ہیں؟
- (a) تین (b) چار (c) پانچ (d) چھ
- 10- نظریہ لاء تمام طور پر کس طرح کا نظریہ کہا جاسکتا ہے؟
- (a) روایتی نظریہ (b) جدید نظریہ (c) مشینی نظریہ (d) ان میں کوئی نہیں

12.9.2 مختصر جوابات کے حامل سوالات (Short Answer Type Questions)

1. گرئیر کا نظریہ لاء کیا ہے؟
2. حاجتوں کی درجہ بندی کیا ہے؟
3. نظریہ ماہ پر ایک مختصر نوٹ لکھیے۔
4. خود شناس انسان کی کیا خصوصیات ہیں؟
5. محرکہ کے کیا اصول ہیں؟ بیان کیجیے۔

12.9.3 طویل جوابات کے حامل سوالات (Long Answer Type Questions)

1. حاجتوں کی درجہ بندی کیا ہے؟ حاجتوں کے مختلف درجات کو تفصیل سے بیان کیجیے۔
2. ڈگلس میک گرئیر کے نظریہ لاء اور نظریہ ماہ کی وضاحت کیجیے۔
3. ابراہم میلو کے نظریہ محرکہ پر ایک تفصیلی نوٹ لکھیے۔

12.10 مزید مطالعے کے لیے تجویز کردہ کتابیں (Suggested Books for Further Readings)

1. Ashutosh Kumar and Manoj Kumar Singh, *Administrative Thinkers*, Anmol Publications, New Delhi, 2010.
2. P.B. Rathod, *The Galaxy of Administrative Thinkers*, ABD Publisher, Jaipur, 2006.
3. Rakesh Hooja and Ramesh K. Arora, *Administrative Theories, Approaches, Concepts and Thinkers in Public Administration*, Rawat Publications, Jaipur, 2007.
4. Shriram Maheshwari, *Administrative Thinkers*, Macmillan, New Delhi, 2003.
5. R. K. Saprū, *Administrative Theory and Management Thought*, Prentice Hall of India, New Delhi, 2006.
6. S. L. Goel, *Administrative and Management Thinkers: Relevance in New Millennium*, Deep and Deep Publications, New Delhi, 2008.
7. Ishtiyāq Ahmad, *Azeem Intezami Mufakkareen*, Educational Publications, New Delhi, 2015.

اکائی 13- ترقیاتی نظم و نسق: ایڈوارڈ ویڈنر کی خدمات

(Development Administration: Contribution of Edward Weidner)

اکائی کے اجزا	
تمہید	13.0
مقاصد	13.1
ترقیاتی نظم و نسق کے معنی	13.2
ترقیاتی نظم و نسق کی تعریف	13.3
ترقیاتی نظم و نسق کے عناصر	13.4
ترقیاتی نظم و نسق کا ارتقا	13.5
ترقیاتی نظم و نسق کی خصوصیات	13.6
ترقیاتی نظم و نسق کے مقاصد	13.7
ترقیاتی نظم و نسق کے فرائض	13.8
ترقیاتی نظم و نسق کی نوعیت	13.9
ترقیاتی نظم و نسق اور روایتی نظم و نسق کے درمیان فرق	13.10
ترقیاتی نظم و نسق کی وسعت	13.11
ایڈوارڈ ویڈنر کی خدمات	13.12
اکتسابی نتائج	13.13
کلیدی الفاظ	13.14
نمونہ امتحانی سوالات	13.15
معروضی جوابات کے حامل سوالات	13.15.1
مختصر جوابات کے حامل سوالات	13.15.2

13.0 تمہید (Introduction)

ترقیاتی نظم و نسق جدید نظم و نسق عامہ کا تصور ہے۔ دوسری جنگ عظیم کے بعد قوم کی تعمیر، معاشی ترقی اور عوامی مفاد جیسے کچھ نئی ذمے داریاں انتظامیہ کو سپرد کی گئی۔ اسی وقت ایشیا، افریقہ اور لاطینی امریکہ کی نئی ریاستیں وجود میں آئیں۔ ان ریاستوں کی انتظامیہ کو قوم کی ترقی کے ساتھ ساتھ عوامی فلاح و بہبود کے دیگر کام انجام دینے تھے۔ ابتدا میں ان نوآزاد ممالک نے مغربی ترقی یافتہ ممالک کو ان کی ترقی کا نمونہ قبول کیا۔ امریکہ جیسے ممالک نے ان ابھرتی ہوئی قوموں کی ترقی کے لیے معاشی اور تکنیکی مدد دینے کو قبول کیا لیکن ان ممالک میں ترقی کی رفتار سست رہی ہے۔ 1960 کی دہائی میں تقابلی نظم و نسق کی ٹیم نے اپنے تجربات کے ذریعے اس کی وجہ جاننے کی کوشش کی۔

13.1 مقاصد (Objectives)

عزیز طلباء، اس اکائی میں آپ:

- ترقیاتی نظم و نسق کے معنی و مفہوم کو سمجھ جائیں گے۔
- ایڈوارڈ ویڈنر کی حیات و خدمات کا مطالعہ کریں گے۔
- ترقیاتی نظم و نسق کے عناصر کا مطالعہ کریں گے۔
- ترقیاتی نظم و نسق کے ارتقا اور اس کی خصوصیات سے واقف ہو جائیں گے۔

13.2 ترقیاتی نظم و نسق کے معنی (Meaning of Development Administration)

ترقیاتی نظم و نسق کے معنی کو سمجھنے کے لیے ہمیں پہلے ترقی لفظ کو سمجھنا ہوگا۔ ترقی لفظ کا کوئی ایک طے شدہ معنی پیش نہیں کیا گیا ہے۔ Updhep and Itchman کا خیال ہے کہ یہ ایسا لفظ ہے جو کہ ایجاد ہوا لیکن سمجھا نہیں گیا ہے۔ عام طور سے ترقی کے معنی مقصد کو حاصل کرنے والا یا جو ایک بہتر، اعلیٰ اور مکمل حالات کی طرف رخ ہونا۔ کچھ دانشور اسے ایک Endless Syndrome کے طور پر بھی دیکھتے ہیں۔ یہ لفظ عام طور پر معاشیات سے تعلق رکھتا ہے اور وہاں سے سیاسیات کی طرف اور اس کے بعد نظم و نسق عامہ میں وجود میں آیا ہے۔ سیاسیات میں ترقی لفظ کے معنی پر عام رائے حاصل نہیں ہو پائی ہے۔ کچھ دانشور سیاسی ترقی سے مراد سیاسی طور سے جدیدیت کے حاصل ہونے سے لگاتے ہیں اور جدید حالات اسے تسلیم کرتے ہیں جو مغربی ممالک نے حاصل کر لی ہیں۔ اس میں تین عناصر کو تسلیم کیا جاتا ہے۔

- سیاسی پس منظر اور ساختوں میں تفریق
- مساوات
- کارکردگی

Huntington نے مختصر میں معقولیت، انضمام (مجموعی) جمہوری عمل، عوامی شرکت کے ذریعے سیاسی ترقی کو وضاحت کیا ہے۔ پروفیسر سی ایس ڈاؤ نے قبول کیا ہے کہ سیاسی ترقی کے لیے معاشی اور سماجی جدیدیت ضروری ہے۔ ساتھ ہی وہ انتظامی ترقی کے لیے سیاسی ترقی کو بھی لازمی قرار دیتے ہیں۔

13.3 ترقیاتی نظم و نسق کی تعریف (Definition of Development Administration)

ترقیاتی نظم و نسق کی کوئی یکساں تعریف نہیں ہے لیکن اس کی بہت زیادہ خصوصیات ہیں جن کو افاتی قبولیت اور قابل اہمیت درجہ حاصل ہے۔ ایڈورڈ ویڈنر ترقیاتی نظم و نسق کی وضاحت کرنے والے پہلے مفکر ہیں۔ تاہم اصطلاح ترقیاتی نظم و نسق سب سے پہلے ہندوستانی سرکاری ملازم یو ایل گو سوامی نے اپنے مضمون ”ہندوستان میں ترقیاتی نظم و نسق کی ساخت 1955 میں استعمال کیا تھا۔ اس مضمون کے تصورات اور ابتدائی سرپرستی سب سے پہلے اسکالرز جارج گانٹ، ایف ڈبلور گز، ایڈورڈ ویڈنر، جان مونگلری، بین بین لی، بے ایسمان اور فیمل ہیڈی وغیرہ نے پیش کی تھی۔

• لغت کے مطابق ”ترقیاتی نظم و نسق ایک مقصد خیز عمل ہے جس سے مراد مکمل پختگی کے حالات یا اعلیٰ سطح کی طرف ترقی کرنے سے ہے۔“

• H. J. Fridman کے ”مطابق ترقیاتی نظم و نسق سے مراد سماج میں جدیدیت کو فروغ دینا اور انتظامی طاقت میں اضافہ کرنا ہے۔“

• Edward Weidner کے مطابق ”ترقی ایک مزاج، رجحان اور سمت ہے، جو کسی خاص مقصد کی توقع خاص سمت میں تبدیلی کی رفتار سے تعلق رکھتی ہے۔ ترقیاتی نظم و نسق کسی تنظیم کو ترقی پسند سیاسی، معاشی اور معاشرتی مقاصد کے حصول کی طرف رہنمائی کرنے کا ترقیاتی عمل جو مستند طور پر کسی ایک یا دوسرے کے انداز میں طے کیا جاتا ہے۔“

• T. N. Chaturvedi کے ”مطابق تصوراتی طور پر ترقیاتی نظم و نسق سے مراد صرف عوام کے لیے حکمرانی ہے بلکہ یہ عوام کے ساتھ کام کرنے والا انتظامیہ ہے۔ اس میں انتظامی لامرکزیت پر زور دیا جاتا ہے۔ عددی نقطہ نظر کے مقام پر انسانی پہلو پر زور دیا جاتا ہے۔ اس میں وسیع تعلقات عامہ کی تنصیب ہوتی ہے اور عوام اور حکومت کے درمیان گہری یکسانیت کو قائم کیا جاتا ہے۔“

• ڈونالڈ سی اسٹون (Donald C. Stone) کے ”مطابق ترقیاتی نظم و نسق مقرر مقاصد کو حاصل کرنے کے لیے مشترکہ کوشش کے طور پر تمام عناصر، ذرائع کا مرکب ہے۔ اس کا ہدف مقررہ وقت ترتیب کے تحت ترقی کے پہلے مقاصد کو حاصل کرنے

سے ہے۔ اس مقاصد سے متعلق منصوبہ، پالیسیوں، پروگراموں اور پروجکٹوں، اعمال اور دیگر قدموں کی تعمیر، تشخیص اور نافذ کرنے کا مسلسل دائرہ چلتا رہتا ہے۔“

- جی ایف گانٹ (G. F. Gant) کے ”مطابق ترقیاتی نظم و نسق کا وہ پہلو تسلیم کیا جاتا ہے جس میں عوامی اداروں کو اس طرح منظم اور زیر انتظام کیا جاتا ہے جس میں سماجی اور معاشی ترقی کے لیے مقررہ پروگراموں کی حوصلہ افزائی اور آگے بڑھایا جاسکے۔ اس کا مقصد عام لوگوں یا عوام کے نظر میں تبدیلی کو شش اور ممکن بنانا ہے۔“
 - ایف ڈبلور گز کے مطابق ”ترقیاتی نظم و نسق کا تعلق ترقیاتی پروگراموں کے انتظامیہ کے بڑے تنظیموں خاص طور سے حکومت کے نظاموں، ترقی کے مقاصد کے حصول کے لیے پالیسیوں اور منصوبہ کو نافذ کرنے سے ہے۔“
 - ہن بین لی (Hahn Been Lee) کے مطابق ”ترقیاتی نظم و نسق میں حکومت یا کسی ایجنسی کا انتظام شامل کیا ہے تاکہ معاشرتی تبدیلی اور مستقل نمونے سے نبتنے کی صلاحیت کو یقینی بنایا جاسکے۔“
- مختصر میں ترقیاتی نظم و نسق عامہ کا وہ پہلو ہے جو سرکاری اثرات کے درمیان سے ترقی پسند سیاسی، سماجی اور معاشی مقاصد کی تبدیلی لانے پر زور دیتا ہے۔ ترقیاتی نظم و نسق کے دو اہم مقاصد ہیں۔ ملک کی تعمیر اور سماجی، معاشی اور ترقیاتی نظم و نسق عوام کے مسائل کو حل کرنے کے لیے مسلسل طریقہ سے کام کرتا ہے۔ اس کا مقصد سماج کا مختلف طریقہ اور منصوبہ بند طریقہ سے ترقی کرنے سے ہے اور یہ سماجی تبدیلی کے لیے ایک اہم عام مختار کی طرح کام کرتا ہے۔ Irring Swerdlow کے مطابق ترقیاتی نظم و نسق غریب ملکوں سے متعلق نظم و نسق عامہ ہے۔

13.4 ترقیاتی نظم و نسق کے عناصر (Elements of Development Administration)

ترقیاتی نظم و نسق تقابلی نظر سے ایک جدید تصور ہے اور ایک ایسا تصوراتی ماڈل ہے جو منصوبہ بند انداز میں سماجی، معاشی اور تبدیلی سے متعلق مطالعہ کرتا ہے۔ اس کے کچھ عام عناصر درج ذیل ہیں۔

- جمہوری قدر اور قانونی روایات
- مضبوط انتظامی نظام
- سماجی روایات
- سماجی قدر
- سیاسی جماعت
- بااثر طبقہ
- سیاسی بیداری
- آزاد پریس
- عوامی فلاحی مملکت
- طاقت کی علاحدگی
- عوامی خدمات اور انتظامی نظام
- عوامی فلاحی قانون اور پالیسیاں
- معاشی، قدرتی اور انسانی وسائل
- طاقت کی لامرکزیت اور شراکت

- مالی وسائل
 - قومی طاقت
 - سائنسی اور تکنیکی ترقی
 - قومی اتحاد اور قومی حوصلہ
- اوستھی اور مہیشوری (Avasthi and Maheshwari) نے ترقیاتی نظم و نسق کے درج ذیل عناصر بیان کیے ہیں۔
- ترقیاتی نظم و نسق ایک متحرک عمل ہے۔
 - یہ مقاصد کے حصول کی ایک مشترکہ کوشش ہے۔
 - تیسری دنیا کے مسائل کے حل کرنے کے لیے ایک اہم ذرائع ہے۔
 - یہ پسماندہ طبقہ کی تبدیلی، جدیدیت اور ترقی کے لیے کام کرتا ہے۔

13.5 ترقیاتی نظم و نسق کا ارتقا (Evolution of Development Administration)

- نظم و نسق عامہ میں ترقیاتی نظم و نسق کا وجود 1950ء سے 1960ء کے دوران نظم و نسق عامہ کے ایک ذیلی مضمون کے طور پر ہوا تھا۔ اس کے ارتقا میں مختلف وجوہات نے اہم کردار ادا کیا ہے۔
- روایتی نظم و نسق عامہ کو جدید سماج کے لیے ترقی پر مبنی بنانے کے لیے۔
 - جدید نوآبادیات ممالک کے ترقی کے لیے۔
 - مارشل پلان اور New Deal پروگرام کی ناکامی نے ترقیاتی نظم و نسق کو حوصلہ افزائی کی۔
 - دوسری عالمی جنگ کے بعد بین الاقوامی باہمی پراحصار۔
 - خاص طور سے ترقی یافتہ ممالک میں سماجی بدلاؤ یا تبدیلی کے لیے۔
 - تقابلی نظم و نسق عامہ کی طریق کار کے لیے۔

13.6 ترقیاتی نظم و نسق کی خصوصیات (Characteristics of Dev. Administration)

- ترقیاتی نظم و نسق کے تحت کارکن کی ترقی تنظیمی ترقی، سماجی ترقی، معاشی ترقی اور انتظامی ترقی سے متعلق ہے اس کی نوعیت سماج سے متعلق ہے۔ اس کی خصوصیات درج ذیل ہیں۔

1- تبدیلی پر مبنی (Change Oriented)

ترقیاتی نظم و نسق موثر تبدیلی لانے والا ہوتا ہے۔ تبدیلی ترقیاتی نظم و نسق کی اہم خصوصیت ہے۔ ترقیاتی نظم و نسق کی نوعیت تبدیلی کے مطابق خود کو تبدیل کرنے اور خود کی کوششوں سے سماجی، معاشی تبدیلی لانے کی ہوتی ہے جب تک نظام میں کوئی تبدیلی نہ کیا جائے تب تک کوئی ترقی ممکن نہیں ہوتی ہے۔ لہذا ترقیاتی نظم و نسق کی ساختی تبدیلی نوپیداوار میں اضافہ کرنے کے لیے اصلاح منصوبہ، بے روزگاری اور

غریبی کا خاتمہ کا منصوبہ اور پروگرام وغیرہ کے تبدیلی کی طرف مبنی ہوتی ہے۔

2- ترقی پر مبنی (Development Oriented)

ترقیاتی نظم و نسق ترقی کی طرف مبنی ہوتا ہے یہ ہمیشہ بہتر سے زیادہ بہتر کی طرف ترقی کرنے پر توجہ دیتا ہے۔ ترقیاتی نظم و نسق کی بنیاد ہی روایتی انتظامی عقائد کے تحت پیدا ہوئے غصہ سے ہے۔ ترقیاتی نظم و نسق روایتی اصولوں سے جڑا ہوا نہیں ہوتا ہے اسی بنیاد پر ترقیاتی نظم و نسق جدید پروگراموں اور جدید نظریوں کو استعمال کرنے پر زور دیتا ہے۔

3- جمہوری اقدار (Democratic Values)

ترقیاتی نظم و نسق بہت پھیلا ہوتا ہے اور جمہوری اقدار کو اہمیت دیتا ہے۔

4- صارفین پر مبنی (Customer Oriented)

ترقیاتی نظم و نسق صارفین کی طرف زیادہ توجہ دیتا ہے۔ یہ مشینی طور پر سماج کے ایک مخصوص گروہ کی ضرورتوں کو پورا کرنے کی طرف توجہ دیتا ہے۔ یہ شہریوں کی ضرورتوں کو پورا کرنے پر توجہ دیتا ہے۔

5- مقاصد پر مبنی یا نتیجہ پر مبنی (Goal or Result Oriented)

ترقیاتی نظم و نسق مقاصد یا نتیجہ پر مبنی ہوتا ہے۔ ترقیاتی نظم و نسق کا مقصد سماجی انصاف، ماڈرنائزیشن، صنعت کاری اور زیادہ ترقی کے ساتھ ساتھ ملازمین کی ترقی اور تنظیمی ترقی سے بھی ہے۔ اس کا رجحان کچھ مخصوص نتیجہ حاصل کرنا ہوتا ہے۔ اس کی نوعیت مقاصد کو حاصل کرنے پر مرکوز ہوتی ہے۔

6- جواب دہی نیز (Responsibility Oriented)

ترقیاتی نظم و نسق کی نوعیت مسائل سے منہ موڑنے کی نہیں ہوتی ہے بلکہ سماجی، معاشی مسائل کو حل کرنے کے لیے جواب دہ ہوتی ہے۔ ترقیاتی نظم و نسق کے تحت ذمے داریوں کا آمدگی اور فوراً حکم انجام دینے کے لیے تیار رہتا ہے۔

7- عوامی شراکت پر مبنی (Oriented towards Public Participation)

ترقیاتی نظم و نسق اہم طور سے عوام کے فلاح و بہبود اور اس کی ترقی سے متعلق ہوتا ہے۔ اس طرح کا نظم و نسق پالیسیوں، پروگراموں میں عوام کی شراکت کو اہمیت دیتا ہے۔ ترقیاتی نظم و نسق کے تعاونی اور شراکتی نظام کے اصول کو قبول کرتا ہے۔ ترقیاتی نظم و نسق زیادہ سے زیادہ شراکت کی وکالت کرتا ہے۔

8- وقت پر مبنی (Time Oriented)

ترقیاتی نظم و نسق پر مبنی ہوتا ہے۔ اس سے مراد ہے کہ ترقیاتی نظم و نسق ترقیاتی پروگرام کو وقت پر مکمل کرنے پر توجہ دیتا ہے اس کا اہم ترقیاتی مقاصد اور پروجیکٹ کو ایک مخصوص وقت پر تشکیل اور نافذ کیا جانا ہوتا ہے۔ اس کے ذریعے سماجی اور معاشی مقاصد بہت جلدی اور فوراً ممکن ہو سکتے ہیں۔

9- کام پر مبنی (Commitment to Work)

ترقیاتی نظم و نسق کی طرف توجہ دیتا ہے اس میں انتظامیہ کام کو کرنے کی طرف بہت زیادہ توجہ دیتے ہیں۔ انتظامیہ جذباتی طور سے کام سے جڑے ہوتے ہیں اور ان سے اُمید کی جاتی ہے کہ بہتر طریقہ سے کام کو انجام دیں گے۔

10- ماحولیاتی طرز فکر (Environment Oriented)

ترقیاتی نظم و نسق سیاسی، سماجی اور معاشی ماحولیات کی شکل فراہم کرتا ہے اور وقت پر اس سے متاثر ہوتا ہے چونکہ ترقی اور ماحولیات سے متعلق وسیع عمل ہے۔ لہذا انتظامیہ میں تبدیلی اس کے ماحولیات کو متاثر کرتا ہے اور ماحولیات میں تبدیلی کا اثر انتظامیہ پر بھی پڑتا ہے۔

11- فلاحی مملکت کا مقصد (Aim of Welfare State)

ترقیاتی نظم و نسق کا مقصد عوام کو اپنی خدمات اور پیداوار کا زیادہ سے زیادہ فائدہ پہنچانا ہے۔ یہ عوام کی ضرورتوں کو ترجیح دیتا ہے اور اپنے پروگرام اور پالیسیوں وغیرہ کو انہیں ضرورتوں کو نظر میں رکھتے ہوئے تیار کرتا ہے۔ ترقیاتی نظم و نسق اہم مقصد فلاحی مملکت کو قائم کرنا ہوتا ہے۔

مندرجہ بالا خصوصیات سے واضح ہوتا ہے کہ ترقیاتی نظم و نسق کا تعلق انوکھا اور غیر متوقع کاموں سے ہے۔ ترقیاتی نظم و نسق ایک متحرک تصور ہے۔ اس میں اس کے منصوبوں کی تبدیلی مقاصد صارفین اور وقت سازی وغیرہ اس کے مخصوص خصوصیت ہے۔ جمہوری ملکوں میں ترقیاتی نظم و نسق جمہوری اقدار کو بڑھانے میں اہمیت رکھتا ہے۔

13.7 ترقیاتی نظم و نسق کے مقاصد (Aims or Objectives of Dev. Administration)

جارج گینٹ کے مطابق ترقیاتی نظم و نسق کا اہم مقصد سماجی اور معاشی ترقی والے وضاحتی پروگرام کو حوصلہ افزائی اور سہولت فراہم کرنا ہے۔ جدید کاری، سماجی و معاشی ترقی، ادارہ عمارت ایک مربوط سیاسی جماعت ترقیاتی نظم و نسق کا لازمی جز تصور کیا جاتا ہے۔ ترقیاتی نظم و نسق کے درج ذیل مقاصد بیان کیے گئے ہیں۔

- **معاشی ترقی (Economic Growth):** ترقیاتی نظم و نسق کا بنیادی مقصد معاشی ترقی کو فروغ دینا ہے۔ معاشی ترقی کو فروغ دینے کے لیے صنعت کاری اور زرعی پیداوار میں اضافہ کرنے کی ضرورت ہے۔ باندھ اور سڑکوں کو تعمیر کر کے اور سرمایہ ذات اثاثہ کا استعمال کر کے معاشی ترقی ممکن ہو سکتی ہے۔ معاشی ترقی کی وجہ سے عوام کی زندگی کے معیار میں اضافہ ہوتا ہے اور ان کی معاشی ترقی بہتر ہو جاتی ہے۔ اس کا مقصد عوام کو غذا، لباس اور پناہ فراہم کرنا ہے۔
- **سماجی تبدیلی (Social Change):** ترقیاتی نظم و نسق کا بنیادی مقصد سماجی تبدیلی ہے۔ ترقیاتی نظم و نسق کا اہم مقصد غیر مساوی اور سماجی نا انصافی، معاشی نظام کو بہتر اور سماجی انصاف، معاشی نظم میں تبدیل کرنا ہے۔
- ترقیاتی نظم و نسق گھریلو ترقی پر بہت زیادہ توجہ دیتا ہے اور جو لوگوں کی بنیادی ضرورتوں کو پورا کرتا ہو۔
- اس کا مقصد ملک کے وسیع معاشی، سماجی، سیاسی اور ثقافتی مقاصد کو پورا کرنے کے لیے منصوبہ بند تبدیلی لانا ہے۔
- ترقیاتی نظم و نسق کا تعلق معاشرے کے مختلف سماجی گروہوں میں سماجی اور معاشی فوائد کی یکساں تقسیم کے ذریعے سماجی انصاف کے قیام سے ہے۔
- ترقیاتی نظم و نسق لوگوں کے اقدار اور رویوں میں تبدیلی لانے کی کوشش کرتا ہے اور جو موجودہ سے مختلف اور ترقیاتی سرگرمیوں کے حامی ہیں۔
- ترقی سے متعلق پالیسیوں اور مقاصد تیار کرتا ہے۔
- پروگرام اور منصوبہ کا بندوبست کرتا ہے۔

13.8 ترقیاتی نظم و نسق کے فرائض (Functions of Development Administration)

ترقی یافتہ ممالک ان کے سیاسی اور معاشی نظام کی بنیاد پر مختلف ہوتے ہیں۔ جے۔ این۔ کھوسلہ کے مطابق ترقیاتی نظم و نسق کے اہم فرائض درج ذیل ہیں۔

1. ترقیاتی مقاصد اور پالیسی کی تشکیل کرنا۔
2. پروگرام اور پروگرام انتظامیہ کی تشکیل کرنا۔
3. انتظامی ساخت اور طریقہ عمل کو تنظیم نو کرنا۔
4. نتائج کی تشخیص کرنا۔
5. سماجی اور سیاسی بنیادی ڈھانچہ کو ترقی اور فروغ دینا۔
6. ترقیاتی کوششوں میں عوام کی شراکت کو یقینی بنانا۔

13.9 ترقیاتی نظم و نسق کی نوعیت (Nature of Development Administration)

- ترقیاتی نظم و نسق کی نوعیت مختلف ترقی یافتہ ممالک میں مختلف ہوتی ہے۔ ترقیاتی نظم و نسق کی نوعیت درج ذیل ہیں۔
1. ترقیاتی نظم و نسق نسبتاً ایک جدید نظریہ ہے اور یہ دوسری عالمی جنگ عظیم کی پیداوار ہے۔ یہ تقابلی نظم و نسق عامہ کے ساتھ وجود میں آیا ہے۔
 2. ترقیاتی نظم و نسق لامرکزیت اختیارات پر بہت زیادہ زور دیتا ہے۔ عوام کی مانگ کو عملی بنانے کے لیے اور Field اکائی کے فیصلہ کو فوراً یقینی بنانے کے لیے۔
 3. ترقیاتی نظم و نسق شراکت، اثرپذیری اور جواب دہی میں انتظامیہ ہے۔ اس لیے ترقیاتی نظم و نسق ایک امتیازی نشان ہے۔
 4. ترقیاتی نظم و نسق کی نوعیت ماحولیاتی ہے۔
 5. ترقیاتی نظم و نسق کا گہرا تعلق سیاسیات سے ہے۔

13.10 روایتی نظم و نسق عامہ اور ترقیاتی نظم و نسق میں فرق

(Difference between Development and Traditional Administration)

- یہ کہا جاتا ہے کہ ترقیاتی نظم و نسق اور نظم و نسق عامہ میں کچھ فرق ہے۔ ترقیاتی نظم و نسق اور روایتی نظم و نسق عامہ میں معیاری اور مقصداری دونوں طرح سے فرق ہے جو ذیل میں بیان کیا گیا ہے۔
- ترقیاتی نظم و نسق ترقی کی طرف توجہ دیتا ہے جب کہ روایتی نظم و نسق عامہ ساخت کی طرف توجہ دیتا ہے۔
 - یہ تبدیلی کی طرف توجہ دیتا ہے جب کہ روایتی نظم و نسق عامہ تبدیلی کی طرف توجہ نہیں دیتا ہے۔
 - ترقیاتی نظم و نسق حرکیاتی اور پھیلا ہوتا ہے جب کہ روایتی نظم و نسق عامہ سخت اور درجہ بندی کے اصول پر مبنی ہوتا ہے۔
 - ترقیاتی نظم و نسق عامہ مقصد سماجی اور معاشی تبدیلی کے ذریعے ترقی لانا اور ملک کی تعمیر کرنا ہے جب کہ روایتی نظم و نسق عامہ مقصد کارکردگی اور کم خرچ پر زور دینا ہے۔
 - ترقیاتی نظم و نسق صارفین کی طرف توجہ دیتا ہے جب کہ روایتی نظم و نسق عامہ کی نوعیت نگرانی کی ہوتی ہے۔
 - ترقیاتی نظم و نسق شراکتی فیصلہ سازی کی طرف زور دیتا ہے جب کہ روایتی نظم و نسق عامہ مرکزی فیصلہ سازی کی طرف زور دیتا ہے۔
 - ترقیاتی نظم و نسق جدید نظریوں پر زور دیتا ہے جب کہ روایتی نظم و نسق عامہ راویتی یا قدیم اصولوں پر زور دیتا ہے۔
 - ترقیاتی نظم و نسق لامرکزیت پر زور دیتا ہے جب کہ روایتی نظم و نسق عامہ لامرکزیت پر زور دیتا ہے۔
 - ترقیاتی نظم و نسق منصوبہ بند ہوتا ہے جب کہ روایتی نظم و نسق عامہ منصوبہ بندی نہیں ہوتا ہے۔

- ترقیاتی نظم و نسق تنظیم میں جدیدیت کو فروغ دیتا ہے جب کہ روایتی نظم و نسق عامہ تنظیم میں تبدیلی کی مخالفت کرتا ہے۔
- ترقیاتی نظم و نسق عوام کی شراکت جمہوری بنیاد پر ہوتی ہے جب کہ روایتی نظم و نسق عامہ اختیارات اعلیٰ عہدے داروں کے ہاتھوں میں ہوتی ہے۔
- ترقیاتی نظم و نسق کا دائرہ کافی وسیع ہوتا ہے جب کہ روایتی نظم و نسق عامہ کا دائرہ تنگ ہوتا ہے۔

13.11 ترقیاتی نظم و نسق کی وسعت (Scope of Development Administration)

عملی طور پر ترقیاتی نظم و نسق کے میدان میں وہ تمام سرگرمیاں شامل ہوتی ہیں جو کسی ملک، انتظامیہ کے ذریعے کسی دوسرے ملک کی ترقی کے لیے انجام دی جاتی ہیں۔ لہذا وہ تمام سرگرمیاں ترقیاتی نظم و نسق کے میدان میں شامل ہوتی ہیں جو معاشرتی، معاشی، سیاسی، ثقافتی، زرع، صنعتی، انسانی اور انتظامی وغیرہ میدان سے متعلق ہوتی ہیں اور سرکار کے زیر نگرانی میں چلتی ہیں۔ اس طرح، ترقیاتی نظم و نسق انتظامی نظام کی صلاحیت کو بڑھانے اور بہتر بنانے سے متعلق ہے۔ چونکہ پالیسی تشکیل کرنا، منصوبہ بندی اور بجٹ تیار کرنا ترقیاتی منتظمین کا مشاورتی فرائض ہے۔ ترقیاتی نظم و نسق کی وسعت میں دو چیز شامل ہوتی ہیں:

- انتظامیہ کی ترقی جیسے حکومت کے ذریعے شروع کی گئی سرگرمیاں جو سماجی تعمیر نو اور معاشی ترقی حاصل کرتے ہیں۔
- انتظامی صلاحیتوں کی ترقی۔

Tarlok Singh نے ترقیاتی نظم و نسق کی وسعت کو درج ذیل طریقہ سے بیان کیا ہے۔

- توسیع اور کمیونٹی خدمات (Extension and Community Services): توسیع اور کمیونٹی خدمات تکنیکی ادارہ جاتی اور معاشی خدمات حکومت اور غیر حکومتی اداروں کے ذریعے فراہم کی جاتی ہے۔ یہ خدمات لازمی خدمات ہوتی ہیں جو عوام کی شراکت کے ذریعے کامیاب ہوتی ہے۔
- پروگرام کی منصوبہ بندی (Programme Planning): پروگرام منصوبہ بندی میں تنظیم سے متعلق سوالات، کارکنوں کو تفویض اور انتظامیہ کا رویہ وغیرہ شامل ہے۔
- پروجیکٹ انتظامیہ (Project Management): زراعت توانائی اور اشیا کی پیداوار سے متعلق مختلف پروجیکٹ کو تشکیل اور نافذ کیا جاتا ہے تاکہ مخصوص وقت کے دائرہ میں ترقیاتی مقاصد کو حاصل کیا جاسکے۔
- علاقہ کی ترقی (Area Development): علاقہ کی ترقی سے مراد مخصوص علاقہ کی ترقی جیسے Tribal، پہاڑی علاقہ یا کوئی پسماندہ علاقہ کی ترقی سے ہے۔ مخصوص علاقہ کے مسائل مقامی اداروں جیسے پنچایتی راج اداروں اور میونسپل کمیٹی کے ذریعے حل کیے جاتے ہیں۔
- شہری نظم و نسق (Urban Administration): میونسپل ادارے اب بھی اتنے کارکرد نہیں ہیں کہ شہری کمیونٹی کے

شامل کر کے اپنے مسائل کو حل کر لیں۔ اس لیے ذاتی مسائل کو حل کرنے کے لیے ترقیاتی نظم و نسق کی ضرورت پڑتی ہے۔

- کارکن کی ترقی اور نظم و نسق (Personal Development and Administration): اس میں دفتر شاہی کی صلاحیتوں کی ترقی شامل ہیں۔

اس کے علاوہ ترقیاتی نظم و نسق کی وسعت درج ذیل ہیں:

- عام انتظامیہ کے ایجنٹ کے طور پر۔
 - ترقیاتی نظم و نسق انتظامیہ کے اندرونی مسائل اور ملازمین گروہ کے مسائل کا انتظامیہ کے طور پر۔
 - ترقیاتی نظم و نسق میں سماج، سماجی روایتیں، سیاسی طاقت، گروہوں، پسماندہ طبقوں، ذاتوں، کمیونٹیوں اور معاشی وسائل کے علاوہ ان سبھی انسانی عناصر کا مطالعہ شامل ہے، جس کا تعلق ترقیاتی نظم و نسق سے ہے۔
 - کام کی نوعیت سے ترقیاتی نظم و نسق کی وسعت کشادہ اور کثیر ہے۔ چونکہ نظم و نسق عامہ اور ترقیاتی نظم و نسق کا دائرہ کار تقریباً ایک جیسا ہے لیکن ترقیاتی نظم و نسق کی ایک خصوصیت ترقی ہے۔ تعلیم، صحت، زراعت، آب پاشی، نقل و حمل، سماجی انصاف، ترسیل اور صنعت اس کے مختلف کثیر دائرہ کار ہیں انکا کسی بھی ملک کے سماجی، معاشی ترقی اور تبدیلی سے براہ راست تعلق ہوتا ہے۔
 - امن کو قائم کرنا ترقی کی اول ضرورت ہے۔ اس مقاصد کو حاصل کرنے کے لیے وہ قانون کو نافذ کرتا ہے۔
 - ترقیاتی نظم و نسق کی وسعت کی ایک اہم بات عوامی فلاح و بہبود ہے۔ ترقیاتی نظم و نسق عوامی فلاح و بہبود کو فروغ دینے کے لیے مثبت دلچسپی لیتا ہے۔
 - ترقیاتی نظم و نسق کے دائرہ کار میں مالی تعاون بھی آتا ہے۔ اس کے ذریعے سے ہی ترقیاتی نظم و نسق کے ایجنٹ اپنے علاقہ کی عوام کو آگے بڑھانے کی کوشش کرتے ہیں۔
- آج ترقیاتی نظم و نسق کی وسعت کی توسیع ہو چکی ہے یہ مرکز اور ریاست کے مختلف سیکٹرل علاقہ جیسے صحت، صفائی، چھوٹی صنعت، ملازمت، زرعی ترقی، خواتین، اور بچوں کی سرگرمی سے متعلق منصوبہ کو نافذ کرتے ہیں۔ اس لیے ترقیاتی نظم و نسق کی وسعت وسیع ہے اور یہ مختلف علاقہ اور سرگرمی کی طرف توجہ دیتی ہے۔

13.12 ترقیاتی نظم و نسق میں ایڈورڈ ویڈنر کا تعاون (Edward Weidner Contribution)

ایڈورڈ ویڈنر پہلا اسکالر ہے جس نے ترقیاتی نظم و نسق کی مناسب منظم وضاحت کی ہے۔ اس کے مطابق ترقیاتی نظم و نسق بطور ایک عمل پر مبنی، مقصد پر مبنی انتظامی نظام جو ایک تنظیم کو ترقی پسند سیاسی، معاشی اور سماجی مقاصد کے حصول کی طرف راغب کرتا ہے۔ ایڈورڈ ویڈنر ترقیاتی نظم و نسق کا سب سے نمایاں مفکر ہے۔ وہ ترقیاتی نظم و نسق کا ایک لائق فائق مصنف ہے۔ اس نے ترقیاتی نظم و نسق پر بہت سی کتابیں اور مقالے لکھے ہیں جو درج ذیل ہیں۔

- Development Administration in Asia
- Theory of Development Administration
- The Elements of Development Administration
- Development Administration: A New Focus for Research
- Technical Assistance in Public Administration

یہ تصانیف ویڈنز کو ترقیاتی نظم و نسق کے میدان کا ایک ممتاز مفکر بناتی ہیں۔ ویڈنز نے روایتی انتظامی نظریہ کی بہتر طریقہ سے انتظامیہ کے ذرائع پر زیادہ زور اور مقاصد کے مطالعے کم زور کے لیے تنقید کی ہے۔ اس تناظر میں اس نے تبصرہ کیا ہے کہ نظم و نسق عامہ نے ذرائع کی تسبیح کی ہے اور مقاصد کو بھلا دیا ہے۔ بہتر حکمرانی اور اچھے انسانی تعلقات، دستیاب اور غیر دستیاب اقدار کے حصول کے علاوہ اپنے آپ میں مقاصد بن گئے ہیں، روایتی انتظامی نظریہ کو ختم کرنے کے لیے اس نے ترقیاتی نظم و نسق کے تصور سے متعارف کرایا ہے۔ اس نے ترقیاتی نظم و نسق کو ایک ایسا عمل قرار دیا ہے جو ایک طرح سے یا باضابطہ طور پر ایک متعین کرنے والا عمل بیان کیا ہے، جو تنظیم کے ترقی پسند سیاسی، معاشی اور سماجی مقاصد کو حاصل کرنے میں رہنمائی کرتی ہے۔ اس کے بقول ترقیاتی نظم و نسق ترقی کے لیے زیادہ سے زیادہ جدت سے فکر مند ہے۔ اس نے ترقی کے لیے جدت کی تعریف جدیدیت یا قوم کی تعمیر اور سماجی و معاشی تبدیلی کے طرف منصوبہ بند تبدیلی کے عمل کے طور پر کی ہے۔

ویڈنز نے ترقی اور ترقیاتی نظم و نسق کے تصور کی وضاحت کی ہے اور بعد میں اس کے مقاصد اور خصوصیات کی شناخت کی ہے۔ وہ ترقی کو ذہن کی کیفیت، ایک رجحان، ایک سمت کی طور پر دیکھتا ہے۔ طے شدہ مقاصد کے بجائے یہ کسی خاص سمت میں تبدیلی کی شرح ہے۔ اس کے مطابق ترقی کا عمل ملک کی تعمیر اور سماجی و معاشی ترقی کی سمت میں ہونی چاہیے۔ اس کا قول ہے کہ ترقی کم یا زیادہ ممکن ہے لیکن ترقی کبھی مکمل نہیں ہو سکتی۔ ویڈنز ترقیاتی مقاصد کو حاصل کرنے کے لیے انتظامی ضرورتوں پر توجہ مرکوز کرنے کی کوشش کرتا ہے۔ اس کا خیال تھا کہ ترقیاتی نظم و نسق کا مطالعہ ان شرائط کی نشاندہی کرنے میں مدد کر سکتا ہے جن کے تحت ترقی کی زیادہ سے زیادہ شرح طلب کی جاتی ہے اور جن شرائط کے تحت اسے حاصل کیا جاسکتا ہے۔ لہذا ویڈنز نے ترقی کی جدت کو زیادہ سے زیادہ فروغ دینے کے لیے ترقیاتی نظم و نسق کو تحقیق کے لیے الگ توجہ کے طور پر اپنانے پر زور دیا ہے۔ وہ ترقی کے جدت کو قوم تعمیر اور سماجی و معاشی تبدیلی کی سمت میں منصوبہ بند تبدیلی کے عمل کے طور پر وضاحت کرتا ہے۔

ویڈنز معاشی نمو اور ترقیاتی نظم و نسق کے مابین تعلقات کی نشاندہی کرتا ہے اس کا خیال ہے کہ انتظامی نظام کی جدید کاری اور معاشی ترقی کے مابین تعلقات پیچیدہ ہیں۔ خاص طور پر طویل عرصہ میں، معاشی ترقی خود انتظامی تبدیلی کے لیے ایک اہم ضرورت ہے۔ انتظامی تبدیلی جس کا صحیح طور پر تصور کیا گیا ہے جو معاشی ترقی کو بھی بڑھا سکتا ہے لیکن انتظامی تبدیلی غیر مناسب طریقہ سے معاشی ترقی کو کم یا دھمی کر سکتی ہے۔

رگزرکی طرح، ویڈز کا یہ خیال ہے کہ ترقیاتی نظم و نسق کا مطالعہ ماحولیاتی نوعیت کا ہونا چاہیے۔ ویڈز کا مشاہدہ ہے کہ تمام طور پر ماحولیاتی عوامل اور خاص طور پر عوامل ان لوگوں کے لیے اہم ہیں جو کسی بھی معاشرے میں بڑی تبدیلی لانے کی کوشش کرتے ہیں۔ ایسے عوامل میں کسی بھی سرکاری پروگرام یا کسی دوسرے جدت کے نتیجے کو متعین کرتے ہیں۔ لہذا انسانوں کی ثقافت اور ماحول میں تبدیلی ان ممالک میں سب سے زیادہ ترجیح کے مقاصد میں شامل ہے جو تبدیلی کے لیے سب سے زیادہ پر عزم ہیں۔

ویڈز نے ترقیاتی نظم و نسق آٹھ ماڈل تشکیل ہے جو درج ذیل ہیں:

- مثالی ماڈل جو نظام کی تبدیلی کے ساتھ منصوبہ بند سماجی ترقی پر مبنی ہے۔
- مختصر مدت میں تنخواہ دینے والا ماڈل جو نظام کی تبدیلی کے بغیر منصوبہ بند سمتی ترقی فراہم کرتا ہے۔
- طویل عرصہ سے تنخواہ ادائیگی کرنے والا ماڈل جو بغیر کسی سمت ترقی کے منصوبہ بند نظام فراہم کرتا ہے۔
- ناکامی ماڈل کا مطلب بغیر کسی ترقی اور بغیر نظام تبدیلی کے منصوبہ سے ہے۔
- ماحولیاتی محرک ماڈل میں نظام کی تبدیلی کے ساتھ غیر منصوبہ بند سماجی ترقی ہوتی ہے۔
- عملیت پسندی (Pragmatism Model) میں نظام کی تبدیلی کے ساتھ غیر منصوبہ بند سماجی ترقی ہوتی ہے۔
- بحران ماڈل کا مطلب ہے بغیر منصوبہ بند نظام کے غیر منصوبہ بند نظام میں تبدیلی۔
- جامد ماڈل (Static Model) جس کا مطلب ہے کوئی منصوبہ نہیں، کوئی تبدیلی نہیں۔

13.13 اکتسابی نتائج (Learning Outcomes)

عزیز طلباء، اس اکائی میں آپ نے:

- ترقیاتی نظم و نسق کے معنی و مفہوم کو سمجھا۔
- ایڈوارڈ ویڈز کی حیات و خدمات کا مطالعہ کیا۔
- ترقیاتی نظم و نسق کے عناصر کا مطالعہ کیا۔
- ترقیاتی نظم و نسق کے ارتقا اور اس کی خصوصیات سے واقفیت حاصل کی۔

13.14 کلیدی الفاظ (Keywords)

فلاحی مملکت (Welfare State)

ایک فلاحی مملکت حکومت کی ایک شکل ہے جس میں ریاست شہریوں کی معاشی اور معاشرتی بھلائی کو تحفظ فراہم کرتی ہے جس کا انحصار، مساوی مواقع، دولت کی مساوی تقسیم اور شہریوں کے لیے عوامی ذمے داری کے اصولوں پر ہوتا ہے۔ مخلوط معیشت (Mixed)

(Economy) کی ایک قسم کے طور پر، فلاحی مملکت سرکاری اداروں کو صحت کی دیکھ بھال اور تعلیم کے لیے انفرادی شہریوں کو دیئے جانے والے براہ راست فوائد کے ساتھ مالی اعانت فراہم کرتی ہے۔ کسادِ عظیم، پہلی جنگِ عظیم اور دوسری جنگِ عظیم کو اہم واقعات قرار دیا گیا جنہوں نے فلاحی مملکت کی وسعت کا آغاز کیا۔

13.15 نمونہ امتحانی سوالات (Model Examination Questions)

13.15.1 معروضی جوابات کے حامل سوالات (Objective Answer Type Questions)

- 1- ترقیاتی نظم و نسق کی انگریزی اصطلاح Development Administration سب سے پہلے کس نے استعمال کی؟
 (a) ایڈوارڈ ویڈنر (b) یو ایل گو سوامی (c) ہربرٹ سائمن (d) جی ایف گانٹ
- 2- ”ترقیاتی نظم و نسق میں حکومت یا کسی ایجنسی کا انتظام شامل کیا ہے تاکہ معاشرتی تبدیلی اور مستقل نمونے سے نبٹنے کی صلاحیت کو یقینی بنایا جاسکے“ یہ کس قول ہے؟
 (a) یو ایل گو سوامی (b) میک فار لینڈ (c) ایڈوارڈ ویڈنر (d) ہین بین لی
- 3- Development Administration in Asia کس کی تصنیف ہے؟
 (a) ایڈوارڈ ویڈنر (b) یو ایل گو سوامی (c) ہربرٹ سائمن (d) جی ایف گانٹ
- 4- کس ماڈل میں نظام کی تبدیلی کے ساتھ غیر منصوبہ بند سماجی ترقی ہوتی ہے۔
 (a) Pragmatism Model (b) Static Model (c) یہ دونوں (d) ان میں سے کوئی نہیں
- 5- درج ذیل میں ترقیاتی نظم و نسق کی وسعت کا احاطہ کرتے ہیں:
 (a) شہری نظم و نسق (b) پروجیکٹ انتظامیہ (c) علاقہ کی ترقی (d) یہ سبھی
- 6- Technical Assistance in Public Administration کے مصنف کون ہیں۔
 (a) پیٹر سیلف (b) ایملن میو (c) ہربرٹ سائمن (d) ایڈوارڈ ویڈنر
- 7- ترقیاتی نظم و نسق کن ممالک کی خصوصیت ہے؟
 (a) ترقی یافتہ ممالک (b) ترقی پزیر ممالک (c) دونوں کی (d) ان میں سے کسی کی نہیں
- 8- ایڈوارڈ ویڈنر کہاں پیدا ہوا تھا؟
 (a) امریکہ (b) فرانس (c) آسٹریلیا (d) جرمنی
- 9- ایڈوارڈ ویڈنر کی وفات کب ہوئی؟

- 2017(d) 2007(c) 1997(b) 1987(a)
- 10- ”مطابق ترقیاتی نظم و نسق عامہ سے مراد سماج میں جدیدیت کو فروغ دینا اور انتظامی طاقت میں اضافہ کرنا ہے“۔ یہ کس کا قول ہے؟
- Gant(d) Weidner (c) Chaturvedi(b) Friedman(a)

13.16.2 مختصر جوابات کے حامل سوالات (Short Answer Type Questions)

1. ترقیاتی نظم و نسق کیا ہے؟
2. ترقیاتی نظم و نسق کے عناصر کیا ہیں؟
3. ترقیاتی نظم و نسق کے ارتقا پر ایک نوٹ لکھیے۔
4. ترقیاتی نظم و نسق کے فرائض کیا ہیں؟
5. ترقیاتی نظم و نسق کی نوعیت پر ایک نوٹ لکھیے۔

13.15.3- طویل جوابات کے حامل سوالات (Long Answer Type Questions)

1. ترقیاتی نظم و نسق کے معنی و مفہوم کو بیان کیجیے۔ ترقیاتی نظم و نسق اور روایتی نظم و نسق کے درمیان فرق کو واضح کیجیے۔
2. ترقیاتی نظم و نسق کی وسعت پر ایک تفصیلی نوٹ لکھیے۔
3. ترقیاتی نظم و نسق میں ایڈوارڈ ویڈنر کی خدمات کا جائزہ لیجیے۔

13.16 مزید مطالعے کے لیے تجویز کردہ کتابیں (Suggested Books for Further Readings)

1. Ashutosh Kumar and Manoj Kumar Singh, *Administrative Thinkers*, Anmol Publications, New Delhi, 2010.
2. P.B. Rathod, *The Galaxy of Administrative Thinkers*, ABD Publisher, Jaipur, 2006.
3. Rakesh Hooja and Ramesh K. Arora, *Administrative Theories, Approaches, Concepts and Thinkers in Public Administration*, Rawat Publications, Jaipur, 2007.
4. Shriram Maheshwari, *Administrative Thinkers*, Macmillan, New Delhi, 2003.
5. R. K. Sapru, *Administrative Theory and Management Thought*, Prentice Hall of India, New Delhi, 2006,
6. Jyanta K. Nanda, *Management Thought*, Sarup and Sons, New Delhi, 2006.
7. M. P. Sharma and B. L. Sadana, *Public Administration in Theory and Practice*, Kitab Mahal, India.
8. Ishtiyahq Ahmad, *Azeem Intezami Mufakkareen*, Educational Publications, New Delhi, 2015.

اکائی 14- تقابلی نظم و نسق عامہ: تقابلی انتظامی گروہ کی خدمات
(Comparative Public Administration:
(Contribution of Comparative Administration Group))

	اکائی کے اجزا
تمہید	14.0
مقاصد	14.1
تقابلی نظم و نسق عامہ کے معنی و مفہوم	14.2
تقابلی نظم و نسق عامہ کا ارتقا	14.3
تقابلی نظم و نسق عامہ کی نوعیت	14.4
تقابلی نظم و نسق عامہ کی وسعت	14.5
تقابلی نظم و نسق عامہ کی خصوصیت	14.6
تقابلی نظم و نسق عامہ کے مقاصد	14.7
تقابلی نظم و نسق عامہ کی اہمیت	14.8
تقابلی انتظامی گروہ	14.9
اکتسابی نتائج	14.10
کلیدی الفاظ	14.11
نمونہ امتحانی سوالات	14.12
معروضی جوابات کے حامل سوالات	14.12.1
مختصر جوابات کے حامل سوالات	14.12.2
طویل جوابات کے حامل سوالات	14.12.3
مزید مطالعے کے لیے تجویز کردہ کتابیں	14.13

14.0 تمہید (Introduction)

تقابلی نظم و نسق عامہ (Comparative Public Administration) نظم و نسق عامہ کا ایک جدید تصور ہے، جس میں مختلف انتظامی نظاموں کا تقابلی مطالعہ کر کے انتظامیہ کو بہت زیادہ سائنسی بنانے کی کوشش کی جاتی ہے۔ اس میں دو یا دو سے زیادہ ملکوں، ریاستوں اور مقاموں کے نظاموں کے مابین تقابل کیا جاتا ہے۔ تقابلی نظم و نسق عامہ کا نظریہ سب سے پہلے وڈرولسن کے مقالہ The Study of Administration میں ذکر کیا گیا ہے۔ اس مقالے میں ولسن نے نظم و نسق عامہ کے تقابلی مطالعے پر زور دیا ہے۔ موجودہ دور میں سماجی علوم میں تقابلی مطالعے کے نظریے کی اہمیت روز بروز بڑھتی جا رہی ہے۔ نظم و نسق عامہ میں تقابلی نظریہ کی پہلی کوشش 1952 میں پرنسٹن میں منعقد تقابلی نظم و نسق عامہ کانفرنس میں کی گئی تھی۔ اس کے بعد روایتی نظریہ کے تحت پیدا عدم اطمینان اور مختلف مناسب حالات نے تقابلی نظم و نسق عامہ کو جنم دیا۔ دوسری جنگ عظیم کے بعد تقابلی نظم و نسق عامہ کے مطالعے کی طرف دلچسپی پیدا ہوئی۔

14.1 مقاصد (Objectives)

عزیز طلباء، اس اکائی میں آپ:

- تقابلی نظم و نسق عامہ کے بنیادی تصورات کا مطالعہ کریں گے۔
- تقابلی انتظامی گروہ کی خدمات کا مطالعہ کریں گے۔
- تقابلی نظم و نسق عامہ کے مختلف عناصر کو سمجھ جائیں گے۔
- تقابلی انتظامی گروہ کی خدمات کا تنقیدی جائزہ لیں گے۔

14.2 تقابلی نظم و نسق عامہ کے معنی و مفہوم

(Meaning and Definition of Comparative Public Administration)

تقابلی نظم و نسق عامہ سے مراد ایسے مضمون سے ہے جس کے تحت عام طور سے دو یا دو سے زیادہ انتظامی اکائیوں یا ایجنسیوں کی بناوٹ اور اس کے فرائض کا مقابلہ کیا جاتا ہے۔ یہ تقابل قومی، بین الاقوامی، اور بین الثقافتی ہو سکتی ہے۔ اس میں ایک ہی ملک کے مختلف ریاستوں یا علاحدہ علاحدہ محکموں کی انتظامی اکائیوں کا موازنہ کیا جاتا ہے۔ بین الاقوامی دو مختلف ممالک کی انتظامی اکائیوں کا تقابلی موازنہ کیا جاتا ہے جیسے ہندوستان اور امریکہ کے دفتر شاہی نظام کا موازنہ یا صدر کے انتخاب کا تقابلی مطالعہ وغیرہ۔ بین الثقافتی دو مختلف ثقافتوں کی انتظامی نظاموں کا تقابلی موازنہ کیا جاتا ہے۔ سرمایہ دار نظام یا اشتراکی نظام کا تقابلی مطالعہ کیا جاتا ہے۔ نظم و نسق عامہ کے شروعاتی مفکر وڈرولسن اور ای فرینڈ نے امریکی انتظامیہ کا مطالعہ کرنے، سمجھنے اور سدھارنے کے لیے یورپی مطالعہ پر زور دیا ہے۔ اس مطالعے میں سمجھنے کا اہم موضوع مقامی مسائل تھا اور ریاستوں کی انتظامی نظاموں کا ذکر کیا گیا ہے۔ نتیجتاً انتظامی مطالعوں میں تقابلی تجزیہ کے جدید دور کی شروعات ہوئی۔ تقابلی نظم و نسق

عامہ میں مختلف ثقافتوں میں کام کرنے والوں میں عوامی انتظامی نظاموں کا تقابلی مطالعہ کیا جاتا ہے۔ نظم و نسق عامہ کا مطالعہ وسیع عملی اور سائنسی ہو اس کے لیے مناسب ہے کہ مختلف ملکوں کے نظم و نسق عامہ کا تقابلی مطالعہ کر عام خلاصہ قائم کیے جائیں۔ اس حوالے سے نمرود رافلی نے لکھا ہے کہ تقابلی نظم و نسق عامہ تقابلی بنیاد پر نظم و نسق عامہ کا مطالعہ ہے۔

تقابلی نظم و نسق عامہ کی تعریف (Definition of Comparative Public Administration)

تقابلی نظم و نسق عامہ کی تعریف درج ذیل ہے:

- رابرٹ جیکسن (Robert Jackson) کے مطابق ”تقابلی نظم و نسق عامہ وہ مطالعہ ہے جس کا تعلق عوامی فرائض کی انتظامی سرگرمیوں میں شامل ساختوں اور عمل کی بہت ثقافتی تقابلی سے ہے۔“
 - 2. نیرود رافلی (Nirmrod Rafili) کے مطابق ”تقابلی نظم و نسق عامہ تقابلی بنیاد پر نظم و نسق عامہ کا مطالعہ ہے۔“
 - ہارون خاں (Haroon Khan) کے مطابق ”تقابلی نظم و نسق عامہ سے مراد ہے مختلف ممالک کے نظم و نسق عامہ کا مطالعہ ہے۔“
 - فریل ہیڈی (Ferrel Heady) کے مطابق ”تقابلی نظم و نسق عامہ نظریہ سازی کا عمل ہے۔“
 - رمیش اروڑا (Ramesh Arora) کے مطابق ”تقابلی نظم و نسق عامہ سے مراد ایسے مضمون سے ہے جس میں دو یا دو سے زیادہ انتظامی اکائیوں کی ساخت اور ان کے فرائض کا تقابلی ہو۔“
 - جونگ ایس جن کے مطابق ”تقابلی نظم و نسق عامہ بین الثقافتی اور بین الاقوامی نظم و نسق عامہ ہے۔“
- تقابلی نظم و نسق عامہ سے نظم و نسق عامہ کا وہ اصول ہے جو مختلف تہذیبوں اور قومی تہذیب پر ایک ساتھ نافذ کیا جاسکتا ہے اور حقائق اور انتخابات کے ذریعے جس کا جانچ پڑتال کیا جاسکتا ہے۔ تقابلی نظم و نسق عامہ سب سے زیادہ زور انتظامی ساخت، انتظامیہ، دفتر شاہی، سول سروس خدمات اور سرکاری ملازم کی ذمہ داری وغیرہ۔

14.3 تقابلی نظم و نسق عامہ کا ارتقا (Evolution of Comparative Public Administration)

تقابلی نظم و نسق عامہ کے ارتقا میں فیریل ہیڈی، ڈوائٹ والڈو، ریچرڈ کیبل، فریڈر گز، جان ماننگمری وغیرہ دانشوروں کا اہم تعاون ہے۔ ان دانشوروں کی فکر نے نظم و نسق عامہ کی مختلف تقابلی نظاموں کے ارتقا میں اہم تعاون کیا۔ تقابلی نظم و نسق عامہ کے مطالعے کی تاریخ زیادہ پرانی نہیں ہے۔ دوسری عظیم جنگ تک ایک آزاد ڈسپلن کے طور پر یہ ہمیشہ گمنام تھا، لیکن دوسری جنگ عظیم کے بعد کے حالات نے نظم و نسق عامہ کے تقابلی نظم و نسق عامہ کے مطالعے کو فائدہ مند اور اہم بنایا۔ دنیا کے تمام ملکوں میں دوسری عظیم جنگ کے بعد مختلف مسائل ابھر کر سامنے آئے۔ جن کا حل کرنے کی ذمہ داری تقابلی نظم و نسق عامہ گروہ کو سپرد کی گئی۔

تقابلی نظم و نسق عامہ کی تاریخ بہت زیادہ قدیم نہیں ہے۔ ایک آزاد مضمون مطالعے کے طور پر اس کا ارتقا ڈروولسن کے زمانہ سے

ہوا تھا۔ اس مقالہ The Study of Administration نے اس کی شروعات کی ایل ڈی وائٹ اور ویلوی کی مشہور تصانیف نظم و نسق عامہ کی شروعاتی ادب کی اہم تصانیف میں اس نے نظم و نسق عامہ کے بین الثقافتی اور بین الاقوامی پہلو پر زور دیا گیا تھا۔ نظم و نسق عامہ کے مطالعے میں سائنسی نظام کا استعمال کرنے پر توجہ مرکوز تھا۔ اس سائنسی نظام میں تقابلی عناصر موجود تھا۔

تقابلی نظم و نسق عامہ Woodrow Wilson اور L. D. White کی کتابوں میں بھی موجود ہے، لیکن اس کے حقیقی معنی میں یہیں موجود ہے۔ اس کا حقیقی وجود دوسری جنگ عظیم کے بعد ہوا ہے۔ اس کے ارتقا کی درج ذیل وجوہات ہیں۔

- اقوام متحدہ اور امریکی دانشوروں ترقیاتی ملکوں کے معاشی جہد کاری Reconstructing کے لیے ان ممالکوں کا سفر کرنا اور وہاں کے انتظامیہ سے رابطہ کرنا۔
- ترقیاتی ممالک کے انتظامیہ کے ذریعے ترقی پزیر ملکوں سے آئے اصلاحات کے نمونوں کے تحت منفی رویہ اپنانا کیوں کہ وہ ان ملکوں کی ثقافت کے مطابق نہیں تھے۔
- مندرجہ بالا حالات میں بین الاقوامی سطح پر انتظامی اصلاحات کی تحریک شروع ہو گئی، یہ حقیقت قائم ہوئی کہ کسی ایک ملک میں دوسرے ملک کے انتظامی اصول کامیاب نہیں ہو سکتے کیونکہ اس ملک کے مطابق نہیں ہوتے ہیں۔ تقابلی نظم و نسق عامہ کے ارتقا اور اس کے مطالعے کی اہم وجہ تھی۔
- Waldo کے ذریعے California میں اس کے مطالعے کی شروعات (1948) میں اس سمت میں اہم کردار ادا کیا۔
- Princeton Conference تقابلی نظم و نسق Princeton Conference ، 1952 کا مثبت اثر ہوا۔ اس کانفرنس میں ایک کمیٹی تشکیل کی گئی جس کا اہم مقصد ایک منطقی معیار کا تعین کرنا تھا جس کی بنیاد پر مختلف ملکوں کے انتظامیہ کا مطالعہ کیا جائے۔ لہذا باہری ملکوں میں علاقائی مطالعہ کو فروغ دینے کی سمت میں یہ ایک بڑا قدم تھا جس نے آنے والے مطالعہ کو سمت دی۔
- نظم و نسق عامہ کمیٹی 1953ء امریکہ سیاست سائنس ایشو سیشن نے غیر مستقل طور سے ایک نظم و نسق عامہ کمیٹی کو قائم کیا۔ یہ کمیٹی 1963ء میں تقابلی نظم و نسق عامہ گروہ قائم کر کے ختم ہو گئی۔
- تقابلی نظم و نسق عامہ گروہ (CAG) 1963ء کا سب سے زیادہ تعاون امریکن سوسائٹی فار پبلک ایڈمنسٹریشن 1939ء میں ایک کمیٹی کے طور پر تقابلی نظم و نسق عامہ گروہ 1963ء میں قائم کیا گیا۔ اس نے پورے طریقے سے نظم و نسق عامہ کمیٹی کا مقام لیا۔ Fred Riggs اس کمیٹی کے پہلے صدر تھے جو 1970ء تک اس عہدہ پر فائز رہے۔ Riggs اور نورڈ فاؤنڈیشن کی کوششوں سے تقابلی نظم و نسق عامہ کے مطالعے میں رفتار آئی۔ Fred Riggs کی صدارت و تقابلی نظم و نسق عامہ کے گروہ نے تقابلی نظم و نسق عامہ کے سمت میں زیادہ تعاون کیا۔ تقابلی نظم و نسق عامہ گروہ میں شامل دانشوروں میں Riggs، Benton، Martin Landau، Ferrel Heady، Waldo، Gaebeler نے

11 کمیٹیوں کو قائم کیا جو Europe، Africa، Latin America، America وغیرہ ملکوں کے انتظامیہ، سیاست، انتظامی اصول منصوبہ بندی قانون وغیرہ سے متعلق تھی۔ گروہ نے تقابلی نظم و نسق عامہ کے فروغ میں اہم کردار ادا کیا۔

دیگر وجوہات:

1. روایتی نظریات کا فقدان
2. نظم و نسق عامہ کو سائنس بنانے کی قواعد
3. نظریہ جاتی مفکروں کے ذریعے نظریہ جاتی اصولوں پر زور دینا
4. سماجی ماحولیات کا حوالہ
5. تقابلی سیاسی مطالعہ کا اثر

14.4 تقابلی نظم و نسق عامہ کی نوعیت (Nature of Comparative Public Administration)

تقابلی نظم و نسق عامہ کی نوعیت، نظم و نسق عامہ سے بھی تسلیم کی جاتی ہے۔ اس سے متعلق رابرٹ ڈہال کا خیال ہے کہ جب تک نظم و نسق عامہ کا مطالعہ تقابلی نہیں ہوگا تب تک نظم و نسق عامہ کو سائنس تسلیم کرنے کا دعویٰ اٹھو کھلا ہی بنا رہے گا۔ Ferrel Heady نے اس کی نوعیت بیان کیا ہے۔

1. اصلاح شدہ باہمی نوعیت کا موقف: اس کے تحت اہم انتظامی اداروں کے نظم و نسق کا تقابلی مطالعہ شامل کیا گیا ہے۔ اس میں ترقی یافتہ ممالک کے انتظامی تنظیموں اور ڈھانچوں کا تقابلی مطالعہ کو بھی شامل کیا گیا ہے ان مسائل کا مطالعہ کیا جاتا ہے۔
2. ترقی دینے والی نوعیت: تیز رفتار سماجی، معاشی ترقی کی وجہ پیدا ہوتی ہے۔
3. عام نظام کی نوعیت: اس نوعیت کے تحت انتظامی تنظیموں کا تقابلی مطالعہ سماجی ماحولیات کے حوالے سے کیا جاتا ہے۔
4. انٹر میڈیٹین اصولوں کا موقف: اس کے تحت کسی انتظامی نظام کی کسی مقررہ یا مخصوص عمل کا تقابلی مطالعہ کیا جاتا ہے۔

رگزنے 1962ء میں اپنے مقالہ ”A Trends in Comparative Study of Public Administration“ میں تقابلی نظم و نسق کی 3 نوعیت کا ذکر کیا ہے۔

1. مثالی تجرباتی مطالعہ: اس میں انتظامی نظام کے ذریعے مقررہ مقاصد کو حاصل کرنے پر زور دیا جاتا ہے اور تمام تجزیہ کیا ہونا چاہیے کی بنیاد پر مرکوز ہوتا ہے۔ روایتی تقابلی نظم و نسق عامہ میں مطالعے کی اہم خصوصیات ہدایات اور مثالی موجود رہی ہے، مثال کے طور پر ویبر دفتر شاہی تنظیم کے مثالی ماڈل کو پیش کیا ہے۔ اُروک، فیول ماڈل مثالی نظریوں پر مرکوز ہے۔
2. نظم و نسق عامہ کے مطالعے کو مثالی اور ہدایات سے دور لے جانے کی کوشش نظریہ جاتی تحریک نے کیا ہے۔ انہوں نے انتظامی تحقیق میں تجربہ سے متعلق نقاط پر خاص زور دیا ہے تاکہ انتظامی حقیقت کو بہتر طریقہ سے مطالعہ کیا جاسکے۔ رگزن کا خیال ہے کہ تقابلی

- نظم و نسق عامہ کا مطالعہ اپنے باہمی مثالی موقف کو ترک کے دھیرے دھیرے تجربہ سے متعلق خصوصیات حاصل کر رہا ہے۔
3. جذباتی سے قانونی رگزنے مخصوص مطالعوں کے لیے Indiographic اور عام مطالعوں کے لیے Nomothetic لفظوں کا استعمال کیا ہے۔
4. Indiographic مطالعہ یہ مطالعہ کسی ایک مخصوص تاریخی واقعات، انتظامی مسائل، ایک تنظیم، ایک ملک، ایک ثقافتی علاقہ اور ایک مخصوص سوانح حیات سے متعلق ہوتا ہے۔ Nomothetic مطالعہ میں عمومی طور پر اور مفروضوں کے تشکیل کی کوشش کی جاتی ہے۔ اس مطالعہ میں تقابلی تجربہ پر مبنی اصول کی تخلیق پر زور دیا جاتا ہے۔
- غیر ماحولیات سے ماحولیات مطالعہ: غیر ماحولیاتی مطالعہ اس میں مطالعہ روایتی طور پر کیا جاتا ہے یعنی انتظامی تنظیموں کا تجربہ ان کے سیاسی، سماجی اور ثقافتی ماحولیات کے حوالے سے کم کیا جاتا ہے۔ لہذا ماحولیات کا انتظامیہ پر اثرات اور انتظامیہ کا ماحولیات پر پڑنے والا اثر کا تجربہ بہت کم کیا جاتا ہے۔
- ماحولیاتی مطالعہ: جدید زمانہ میں یہ تسلیم کیا جا چکا ہے کہ ماحولیات کا اثر انتظامی تنظیموں پر پڑتا ہے رگزنے کے مطابق ماحولیات انتظامیہ پر اثر ڈالتا ہے۔

14.5 تقابلی نظم و نسق عامہ کی وسعت (Scope of Comparative Public Administration)

- تقابلی نظم و نسق عامہ کی وسعت بہت زیادہ وسیع ہے۔
1. عوامی اور انفرادی انتظامیہ کا تقابلی مطالعہ
 2. جمہوری نظاموں کا تقابلی مطالعہ
 3. انتظامیہ پر کنٹرول کے مختلف ذرائع کا تقابلی مطالعہ
 4. کارکنوں کے انتظامیہ اور مسائل کا تقابلی مطالعہ
 5. فعال انتظامیہ کا تقابلی مطالعہ
 6. مقامی انتظامیہ اور انسانی رویہ کا تقابلی مطالعہ
- تقابلی نظم و نسق عامہ کی وسعت بہت وسیع ہے جو درج ذیل ہے۔
1. بین الاقوامی میدان: تقابلی نظم و نسق عامہ ایک بین الاقوامی مضمون ہے۔ اس میں دو ملکوں کے انتظامیہ یا ان کے جڑوں کا تقابل کیا جاتا ہے جیسے ہندوستان کا دفتر شاہی نظام اور امریکہ کا دفتر شاہی نظام کا تقابلی مطالعہ۔
 2. اندرون ملک میدان: ایک ہی ملک کے دور یا ستوں یا علاقوں میں صورت حال انتظامی اجزاء کی تقابلی جائزہ جیسے آندھرا پردیش اور مہاراشٹر کے عملی انتظامیہ کا تقابلی مطالعہ۔

3. **بین الثقافتی میدان:** دو ثقافت میں مقیم ایک ہی نظم و نسق کا تقابلی مطالعہ جیسے مشرق کی ثقافت میں داخلہ انتظامیہ اور دکنی ہندوستانی ثقافت میں قائم داخلہ انتظامیہ میں تقابلی مطالعہ۔
4. **کراس کلچر میدان (Cross Culture Area):** دو ایسی ثقافتوں کے انتظامیہ کی تقابل جن میں زیادہ فرق ہو۔ تھائی لینڈ اور امریکہ کی ثقافت میں قائم انتظامیہ۔
5. **کراس پیریڈ میدان (Cross Periodic):** دو علاحدہ زمانے کے انتظامیہ کا تقابلی مطالعہ جیسے اشوک اور اکبر کے انتظامیہ کے تقابلی مطالعہ۔
6. **بین مالیاتی میدان:** جیسے ہندوستان کے بجٹ انتظامیہ کا انگلینڈ کے بجٹ انتظامیہ اور چین کے بجٹ انتظامیہ کا امریکہ کے بجٹ انتظامیہ سے تقابلی مطالعہ۔

14.6 تقابلی نظم و نسق عامہ کی خصوصیات

(Characteristics of Comparative Public Administration)

تقابلی نظم و نسق عامہ کی درج ذیل خصوصیات ہیں:

- تقابلی نظم و نسق عامہ، نظم و نسق عامہ کے مطالعے میں ایک جدید مضمون ہے۔
- یہ حکومت کے نظم و نسق عامہ کا مطالعہ ہے خانگی نظم و نسق کے مطالعے کا نہیں ہے۔
- عام طور سے اس کے تحت دو یا دو سے زیادہ انتظامی نظام کا تقابلی مطالعہ کیا جاتا ہے۔
- یہ نظم و نسق عامہ کے مطالعے میں بین الکلیاتی نظریہ ہے۔
- یہ نظم و نسق عامہ کو نظریہ جاتی مضمون بنانے کی کوشش کرتا ہے۔
- یہ انتظامیہ کی ماحولیات پر سب سے زیادہ زور دیتا ہے۔
- اس کا مقصد اصول کی تخلیق ہے۔
- یہ انتظامی ترقی کا راستہ بتاتا ہے۔ یعنی ترقیاتی نظم و نسق سے متعلق ہے لیکن اس سے بہت وسیع ہے۔
- اس کی نوعیت بین الاقوامی ہے۔
- یہ نظم و نسق عامہ سے علاحدہ مضمون بن گیا ہے۔
- یہ نظم و نسق عامہ کی موازنہ Cross Culture کے بنیاد پر کرتا ہے۔
- اس کے مطالعے کی دو اہم حصے ہیں متفرق ثقافتی یا متفرق ثقافت اور بین الاقوامی۔

14.7 تقابلی نظم و نسق عامہ کے مقاصد

(Objectives of Comparative Public Administration)

تقابلی نظم و نسق عامہ کے مقاصد درج ذیل ہیں۔

- کسی بھی انتظامی نظام کا مطالعہ کر کے اس کی خصوصیات کو پیش کرنا۔
- ان متضاد یا وجوہات کو دریافت کرنا جو مختلف ثقافتوں میں انتظامی تبدیلی یا تغیرات کو پیدا کرتے ہیں۔
- مختلف انتظامی نظاموں اور ماڈلوں کا تقابلی مطالعہ کر کے یہ دریافت کرنا کہ ان میں سے کون کس حالات میں کامیاب یا ناکام ہوگا۔
- مندرجہ بالا بنیاد پر انتظامی اصلاحات کرنا۔
- نظم و نسق عامہ کے مطالعے، تجربہ میں اصولوں اور رویہ میں دونوں کا ہم آہنگ کرنا۔
- دوسری جنگ عظیم کے وقت انتظامیہ کا مطالعہ۔
- بیرونی تعاون پر وگرام۔
- انتظامی اصلاح تحریک۔

بین الاقوامی باہمی انحصاری، تقابلی نظم و نسق عامہ مختلف اداروں، حکومت کی ساخت جیسے مقننہ، عملہ اور عدلیہ، دفتر شاہی، سیاسی جماعت، فوج عملہ، سول سوسائٹی، پالیسی تشکیل کرنا، فیصلہ سازی، ایجنڈہ ترتیب دینا، رویوں، سیاسی نظام جیسے جمہوری نظام، آمرانہ حکومت، ثقافت جیسے روایت اور جدید معاشیات تقابلی مطالعہ ہے۔ جو انتظامیہ مذہب، سیاسی ثقافت اور معاشیات کو متاثر کرتا ہے۔

فیریل ہیڈی کے مطابق تقابلی نظم و نسق عامہ کے مقاصد درج ذیل ہیں:

- نظریہ کی دریافت
 - رویہ جاتی استعمال کی ضرورت
 - تقابلی سیاست کے وسیع و سعت کا جوائنٹ تعاون
 - انتظامی قانون کی روایت میں تربیت یافتہ تحقیق کاروں کی دلچسپی
 - نظم و نسق عامہ کی جاری مسائل کا تقابلی تجزیہ
- تقابلی نظم و نسق عامہ کی وسعت کافی وسیع ہے۔ مطالعہ اور تحقیق کے مختلف حدود اور فرائض کے ساتھ ساتھ مطالعہ کی افادیت کو دیکھتے ہوئے درج ذیل نکات کی تقابلی نظم و نسق عامہ کے مطالعے میں شامل کیا جاسکتا ہے۔
- سروس کلاس انتظامیہ میں بھرتی، تربیت، ترقی وغیرہ
 - تمام انتظامی نظام کی ساخت اور کام کاج
 - انتظامیہ میں درجہ بندی، تقسیم کار، اختیار، فرائض، مرکزیت اور لامرکزیت، نگرانی تشخیص، مہارت جیسے انتظامی نکات وغیرہ

- انتظامیہ کے تنظیموں میں غیر رسمی حوصلہ افزائی یا متحرک، مختلف حالتوں کے تعلق حوصلہ کی سطح، غیر رسمی مواصلات نظام، قیادت کا احساس اور طبقاتی احساس وغیرہ۔
- انتظامی تنظیم میں مقررہ ملازموں کی مختلف کردار۔
- انتظامی نظام کام یا طریقہ کار، انتظامیہ میں تنظیمی رویہ اور انتظامیہ میں کام کرنے والے ملازموں کے درمیان باہمی تعلقات
- انتظامیہ کی پالیسی اور فیصلوں کو متاثر کرنے والے مختلف عناصر اور ان سے متعلق نظام۔
- انتظامی کارکردگی (Administrative Efficiency)
- تنظیمی کارکردگی اور عمل درآمد کی تشخیص
- انتظامیہ میں مواصلات کی مکمل نظام۔
- انتظامیہ سے متعلق وسائل اور انتظامی مقاصد کے باہمی تعلقات۔

تقابلی نظم و نسق میں منصوبہ بندی، تنظیم، ملازم طبقہ، ہدایات، تعاون، رپورٹ، بجٹ، پالیسی سازی، قانون سازی، تعلقات عامہ، پروگرام کی عمل درآمد وغیرہ انتظامیہ کے مختلف نکات کا ماحولیاتی عناصر کی بنیاد پر وسیع تقابلی مطالعہ اور تحقیق کی جا رہی ہے۔ اس سے تقابلی نظم و نسق عامہ کی وسعت کی معنیات اور اہمیت خود ہی قائم ہو جاتی ہے۔

تقابلی نظم و نسق عامہ کی وسعت اتنا ہی وسیع ہو سکتی ہے۔ جتنا کہ خود نظم و نسق عامہ کی وسعت ہے۔ تقابلی نظم و نسق عامہ میں آج منصوبہ، تنظیم عملہ، ہدایات، تعاون، رپورٹ، بجٹ، پالیسی تشکیل، قانون تشکیل، عوامی تعلقات عامہ پروگرام آمد درآمد کے ساتھ مختلف نکات کا ماحولیاتی عناصر کے بنیاد پر وسیع تقابلی مطالعہ اور تحقیق کیا جاتا ہے۔

14.8 تقابلی نظم و نسق عامہ کی اہمیت (Importance of Comparative Public Administration)

تقابلی نظم و نسق عامہ کی اہمیت کو واضح کرتے ہوئے ایڈورڈ شلس کہتا ہے کہ ”مختلف معاشروں کی منظم تقابلی کر کے اس کی یکسانیت اور خصوصیات کو ظاہر کیا جاسکتا ہے۔ اس کی اہمیت درج ذیل ہے۔

- تقابلی نظم و نسق عامہ انتظامیہ کے میدان صوابیت اور علاقائیت کی زحمت کو ختم کرنے کی اہم کردار ادا کیا ہے۔
- اس نے نظم و نسق عامہ کو ثقافتی حدود سے باہر نکلنے کی کوشش کی ہے۔
- اس کے ذریعے مختلف ملکوں اور ثقافتوں میں کام کرنے والے انتظامیہ کی خصوصیت کو سمجھا گیا، جس سے انتظامیہ کا مطالعہ زیادہ حقیقی اور سائنسی ہوا۔
- تقابلی نظم و نسق عامہ سے ان عناصر کے علم ہوا جو مختلف ثقافتوں اور مختلف ملکوں میں انجام دے رہیں انتظامی نظاموں میں موجود مماثلت اور عدم مساوات واضح کرتے ہیں۔

- انتظامیہ کے مطالعے میں سائنسی نظریہ پر زیادہ زور دیا جانے لگا اور اس کی وجہ سے خود مختاری خود گزری کے مقام پر وسیع نظریہ کا ارتقا ہوا۔
- اس کے ذریعے ان مفکروں کو حوصلہ افزائی حاصل ہوئی جو ترقیاتی نظم و نسق کے مسائل کو حل کرنے میں دلچسپی لیتے رہے ہیں۔
- اس نے نظم و نسق عامہ کا راستہ تمام سماجی علوم کے مفکروں کے لیے آسان کر دیا۔
- سماجی تجزیہ کے میدان کو تقابلی نظم و نسق عامہ کے لیے آسان کر دیا۔
- تقابلی نظم و نسق عامہ نے سیاست اور نظم و نسق میں موجود علاحدگی کو ختم کر کے اور انہیں نزدیک لانے میں مدد کی۔
- تقابلی نظم و نسق عامہ کے ذریعے دانشوروں کی دلچسپی دیگر ممالک کے انتظامیہ کے مطالعے میں ہوئی۔
- اس کے ذریعے دیگر ممالک کے انتظامیہ کی خوبیوں کو اپنے ملک میں لانے کا موقع حاصل ہوا۔
- تقابلی نظم و نسق عامہ نے انتظامی اصلاحات کو فروغ دینے میں مدد کی۔
- اس نے نظم و نسق عامہ کو مضمون کے علم میں اضافہ کیا۔
- اس نے سماجی تحقیق کا میدان بھی وسیع کیا۔
- تقابلی نظم و نسق عامہ کے تعاون سے نظم و نسق عامہ مضمون کی پہچان حاصل ہوئی۔
- تقابلی نظم و نسق عامہ کے مطالعے کی وجہ سے نظم و نسق اور سیاسیات کے تعلق زیادہ قربت حاصل کیا ہے اور یہ دونوں مضمون سماجی علوم کے وسیع وسعت سے زیادہ گہرے جڑ گئے ہیں۔

14.9 تقابلی انتظامی گروہ (Comparative Administrative Group)

تقابلی نظم و نسق عامہ کے ارتقا یا فروغ میں سب سے اہم تعاون 1960 میں ”ڈی امریکن سوسائٹی فار پبلک ایڈمنسٹریشن ASPA جو 1939 میں قائم کی گئی تھی) کی ایک کمیٹی کے طور پر قائم تقابلی نظم و نسق گروہ (CAG) کا رہا ہے۔ تقابلی نظم و نسق عامہ کی تاریخ سنہری صدی 1960 تھی۔ تقابلی نظم و نسق گروہ 1960 میں فریڈر گز کی چیئرمین شپ میں قائم ہوا۔ شروعاتی دور میں CAG نے اپنی مالی تعاون فورڈ فاؤنڈیشن سے حاصل کیا۔ فریڈر گز کو تقابلی نظم و نسق عامہ کا بانی تسلیم کیا جاتا تھا۔ رگزا امریکہ کا شہری تھا اور 1917 میں کولنگ کے چین میں پیدا ہوا تھا۔ اس نے 1948 کو لمبیا یونیورسٹی سے پی ایچ ڈی کی ڈگری حاصل کیا تھا۔ وہ بہت سے تعلیمی عہدہ پر فائز تھا۔ 1967 سے رگزا ہوائی یونیورسٹی، میونولو لو میں علم سیاسیات کا پروفیسر تھا۔ وہ ایک ذہین سماجی مفکر اور تحقیق کار تھا۔ اس نے تقابلی نظم و نسق عامہ سے متعلق بہت سی کتابیں اور مقالہ شائع کیے ہیں۔ اس کے ذریعے لکھے گئے کتابیں درج ذیل ہیں۔

1. Administration in Development Countries

2. The Theory of Prismatic Society

Ecology of Public Administration .3

Frontiers of Public Administration .4

Thailand: The Modernization of a Bureaucratic Polity .5

رگز 1960 سے 1971 تک تقابلی نظم و نسق گروہ کا چیرمین تھا اس کے بعد ریچرڈ گیبریل اس عہدہ پر فائز ہو گیا۔ فورڈ فاؤنڈیشن نے اس کی مالی تعاون آٹھ سال کے لیے کیا تھا۔ تقابلی نظم و نسق گروہ سے جڑے دانشوروں میں رگز کے علاوہ دیگر دانشور رالف بریبنتی (Ralph Braibanti)، ایلفریڈ ڈائمنٹ (Alfred Diamont)، فریڈرک کلیولینڈا (Fredric Clevelonda)، سیموئل آئین اسٹیٹ (Samuel Eisenstedd)، فیریل ہیڈی (Ferrel Heady)، برٹران گراس (Bertran Gross)، جیمس حیفی (James Heaphey)، جان مانگومری (John Montgomery)، ریچرڈ کیسل (Richard Gable)، ڈوائٹ والڈو (Dwight Waldo)، ولیم اسٹیفین (Walliam Stiffin)، فرینک شیرڈ (Frank Sherword) وغیرہ ہیں۔ یہ تمام اراکین ایسے تحقیق کار اور سرکاری عہدہ دار رہے ہیں جن کو گروپ کے مقاصد اور پروگراموں میں سرگرم دلچسپی تھی۔ گروپ کو 114 مختلف کمیٹیوں میں تقسیم کیا گیا جو ایشیاء، یورپ وغیرہ دائروں سے قومی منصوبہ، بین الاقوامی، تنظیم کے اصول وغیرہ عنوان سے تعلق رکھتی تھی۔ اس طرح گروپ کا دائرہ کار بین الاقوامی رہا۔ اس نے ایشیاء، لیٹن امریکہ، یورپ میں تقابلی نظم و نسق پر تحقیق پر حوصلہ افزائی کیا۔ ایک وہ کمیٹیاں جو جغرافیہ اور دوسری وہ کمیٹیاں جن کی بنیاد مضمون تھا۔ جغرافیہ کے بنیاد پر 4 کمیٹیاں تشکیل کی گئی جو درج ذیل ہیں۔

• ایشیا پر کمیٹی

• یورپ پر کمیٹی

• لیٹن امریکہ پر کمیٹی

• افریقہ پر کمیٹی

مضمون کی بنیاد پر 7 کمیٹیاں تشکیل کی گئی ہیں جو درج ذیل ہیں:

1. تقابلی مطالعوں پر مبنی کمیٹی

2. قومی معاشی منصوبہ پر مبنی کمیٹی

3. تقابلی تعلیمی نظم و نسق پر کمیٹی

4. تقابلی قانونی مطالعوں پر کمیٹی

5. بین الاقوامی نظم و نسق پر کمیٹی

6. تنظیمی نظریہ پر کمیٹی

7. طرز فکر نظریہ پر کمیٹی

تقابلی گروہ نے نظم و نسق عامہ خاص طور سے تقابلی نظم و نسق عامہ کے میدان میں مختلف ممالکوں میں بہت سارے سیمینار اور کانفرنس منعقد کرایا اور بہت سارے تحقیقی مواد کا فروغ کیا جو بعد میں تقابلی انتظامی گروہ کے ساتھ مل کر 1969 میں ڈیوک یونیورسٹی پریس کے ذریعے شائع کیے گئے۔ 1969 میں Sage Publication نے ایک Quarterly Journal on Comparative Administration تقابلی انتظامی گروہ کے ساتھ شائع کرنا شروع کر دیا۔ تقابلی انتظامی گروہ ایک News Letter بھی مسلسل شائع کرتا تھا۔

تقابلی نظم و نسق عامہ کے مستقبل کے متعلق میں فریل ہیڈی نے کہا ہے کہ تقابلی نظریہ زیادہ اثر انداز بن جائے گا۔ عالمگیریت اور لبرلائزیشن کے دور میں دنیا کے ملکوں کے درمیان سرگرمیاں بڑھی ہیں۔ اس حوالہ سے تقابلی نظم و نسق عامہ کے ایک تجزیہ کے لیے نئے میدانوں میں درج ذیلوں کو شامل کیا جاسکتا ہے۔

- انسانی حقوق کو نافذ کرنا
- عوامی شعبے میں سرمایہ کاری
- دفتر شاہی کی بین الاقوامی خود انحصار
- شہری چارٹر کا مطالعہ
- انتظامی اصلاحات کے فروغ میں عوام کا کردار
- دفتر شاہی کے پروگرام کا زوال
- خانگی اداروں کا کردار
- غیر سرکاری اداروں کا کردار
- خود مددگار گروہ کا کردار
- کمیونٹی پر مبنی تنظیموں کا کردار

14.10 اکتسابی نتائج (Learning Outcomes)

عزیز طلباء، اس اکائی میں آپ:

- تقابلی نظم و نسق عامہ کے بنیادی تصورات کا مطالعہ کیا۔
- تقابلی انتظامی گروہ کی خدمات کا مطالعہ کیا۔
- تقابلی نظم و نسق عامہ کے مختلف عناصر کو سمجھا۔

- تقابلی انتظامی گروہ کی خدمات کا تنقیدی جائزہ لیا۔

14.11 کلیدی الفاظ (Keywords)

ووڈروولسن (Woodrow Wilson)

تھامس ووڈروولسن (28 دسمبر، 1856-3 فروری، 1924) ایک امریکی سیاستداں اور ماہر تعلیم تھے جنہوں نے 1913 سے 1921 تک امریکا کے 28 ویں صدر کی حیثیت سے خدمات انجام دیں۔ اپنے تعلیمی کیریئر کے دوران، ولسن نے تاریخ اور سیاسیات کے متعدد کتب و مضامین تصنیف کیے اور ایک سہ ماہی رسالہ 'Political Science Quarterly' کے باقاعدہ معاون بن گئے۔ اُن کا مضمون 'The Study of Administration' بے حد مقبول ہوا اور اُن کو نظم و نسق عامہ کے نئے موضوع مطالعہ کا بانی تسلیم کیا جانے لگا۔ ولسن کا یہ مضمون 1887 میں 'Political Science Quarterly' میں شائع ہوا تھا۔

14.12 نمونہ امتحانی سوالات (Model Examination Questions)

14.12.1 14.12.1 معروضی جوابات کے حامل سوالات (Objective Answer Type Questions)

1- تقابلی انتظامی گروہ کب قائم ہوا؟

1950(a) 1955(b) 1960(c) 1960(d)

2- تقابلی انتظامی کا بانی صدر کتن تھا؟

(a) جان میلیٹ (b) میک فارلینڈ (c) ہربرٹ سائمن (d) فریڈر گز

3- فریڈر گز کہاں پیدا ہوا تھا؟

(a) امریکہ (b) جاپان (c) چین (d) لندن

4- The Theory of Prismatic Society کے مصنف کون ہیں؟

(a) جان گاس (b) میک فارلینڈ (c) کارل پاپر (d) فریڈر گز

5- فریڈر گز کہاں کا شہری تھا؟

(a) امریکہ (b) جاپان (c) چین (d) لندن

6- تقابلی انتظامی گروہ نے جغرافیہ کی بنیاد پر کتنی کمیٹیاں تشکیل کی؟

(a) چار (b) پانچ (c) چھ (d) سات

7- رگزنے اپنا مقالہ 'Trends in the Comparative Study of Public Administration' کب لکھا؟

1963(d)	1962(c)	1961(b)	1960(a)
8- فریڈر گزکی وفات کب ہوئی؟			
2007(d)	2007(c)	2006(b)	2005(a)
9- تقابلی نظم و نسق عامہ کی وسعت کے میدان ہیں:			
(d) یہ سبھی	(c) اندرون ملک میدان	(b) بین الثقافتی میدان	(a) بین الاقوامی میدان
10- Princeton Conference کب ہوئی؟			
1955(d)	1954(c)	1953(b)	1952(a)

14.12.2 مختصر جوابات کے حامل سوالات (Short Answer Type Questions)

1. تقابلی نظم و نسق عامہ کا معنی و مفہوم کیا ہے؟
2. تقابلی نظم و نسق عامہ کے ارتقا پر ایک نوٹ لکھیے۔
3. تقابلی نظم و نسق عامہ کی نوعیت بیان کیجیے۔
4. تقابلی نظم و نسق عامہ کی وسعت سے آپ کیا سمجھتے ہیں؟
5. تقابلی انتظامی گروہ پر ایک مختصر نوٹ لکھیے۔

14.12.3 طویل جوابات کے حامل سوالات (Long Answer Type Questions)

1. تقابلی نظم و نسق عامہ کی تعریف بیان کیجیے اور اس کے ارتقا و وسعت پر ایک تفصیلی نوٹ لکھیے۔
2. تقابلی نظم و نسق عامہ کے مقاصد کو بیان کیجیے۔
3. تقابلی نظم و نسق عامہ کی کیا اہمیت ہے؟ تقابلی انتظامی گروہ کی کیا خدمات ہیں؟

14.13 مزید مطالعے کے لیے تجویز کردہ کتابیں (Suggested Books for Further Readings)

1. Ashutosh Kumar and Manoj Kumar Singh, *Administrative Thinkers*, Anmol Publications, New Delhi, 2010.
2. P.B. Rathod, *The Galaxy of Administrative Thinkers*, ABD Publisher, Jaipur, 2006.
3. Prasad and Prasad, *Administrative Thinkers*, Sterling Publications.
4. Rumki Basu, *Administrative Thought*, Sage Text.
5. R. K. Sapru, *Administrative and Management Thinkers*, Sterling Publications.
6. S. L. Goel, *Administrative and Management Thinkers: Relevance in New Millennium*, Deep and Deep Publications, New Delhi, 2008.
7. Ishtiyahq Ahmad, *Azeem Intezami Mufakkareen*, Educational Publications, New Delhi, 2015.

اکائی 15۔ ماحولیاتی نظریہ: فریڈر گز کی خدمات

(Ecological Theory: Contribution of Fred Riggs)

	اکائی کے اجزا
تمہید	15.0
مقاصد	15.1
فریڈر گز کی حیات و خدمات	15.2
ر گز کا مثالی نمونہ	15.3
روایتی، انعطافی اور منشوری سماج کا ماڈل	15.4
منشوری سماجوں کے ماڈل	15.5
دانشور اور مخالف ممتاز گروہ	15.6
تنقیدی جائزہ	15.7
اکتسابی نتائج	15.8
کلیدی الفاظ	15.9
نمونہ امتحانی سوالات	15.10
معروضی جوابات کے حامل سوالات	15.10.1
مختصر جوابات کے حامل سوالات	15.10.2
طویل جوابات کے حامل سوالات	15.10.3
مزید مطالعے کے لیے تجویز کردہ کتابیں	15.11

15.0 تمہید (Introduction)

رگزنے تقابلی نظم و نسق عامہ کے مطالعے کے لیے ماحولیاتی نظریہ کو پیش کیا ہے۔ ماحولیات، قدرتی سائنس کا لفظ ہے جس میں جاندار اور اس کے حالات کا عمل اور رد عمل کا مطالعہ کیا جاتا ہے۔ اس کا خیال تھا کہ ماحولیاتی نظریہ نظم و نسق عامہ کے مطالعے کا ایک اہم نظریہ ہے۔ اس نظریے کے اہم حامی J.M.Gaus, Robert A. Dahl, Robert Merton, F.W.Riggs وغیرہ ہیں لیکن F.W.Riggs ماحولیاتی نظریہ کا ایک اہم حامی ہے۔ ان مفکروں کا خیال تھا کہ جس طرح درخت اور حیوان ماحولیات سے اثر انداز ہوتے ہیں اور اس میں عمل اور رد عمل ہوتا رہتا ہے۔ اسی طرح سے مملکت کا انتظامیہ کا نظام اپنے ملک کے ماحولیات سے متاثر ہوتا ہے اور ان کے درمیان رد عمل ہوتا رہتا ہے۔ اس کا خیال تھا کہ نظم و نسق عامہ اور دیگر ادارے بھی ماحولیات سے اثر انداز ہوتے رہتے ہیں۔ ایسے حقیقی حالات کو نظر انداز کر کے ہم نظم و نسق عامہ کا مطالعہ نہیں کر سکتے۔ نظم و نسق اور ماحولیات ایک دوسرے کو اثر انداز کرتے ہیں اور اس کے علاوہ نظم و نسق کی کارکردگی کو متاثر کرتے ہیں۔ اس نظریہ کو ماحولیاتی نظریہ کہتے ہیں۔

John M.Gaus کو ماحولیاتی نظریے کا بانی تسلیم کیا جاتا ہے۔ اس نے نظم و نسق عامہ کے مطالعے میں ماحولیاتی نظریہ یا عوامی دفتر شاہی اور اس کے ماحولیات اور باہمی تعلقات کے استعمال کرنے پر زور دیا ہے۔ لیکن رگزوہ مفکر تھا جس نے ایک منظم طرح سے اظہار کیا ہے کہ نظم و نسق عامہ اور ماحولیات کے درمیان باہمی تعلقات زمانے سے قائم رہا ہے۔ رگزنے اپنی کتاب 'Ecology of Public Administration' میں انتظامی نظام (Administrative System) اور ماحولیات کے درمیان باہمی تعلقات کا ذکر واضح طور پر کیا ہے۔ نظم و نسق عامہ کے مطالعے میں رگز کا ماحولیاتی نظریہ ایک اہم نظریہ ہے۔ اس کے نزدیک ترقی پذیر ممالک کے لیے یہ ایک جدید نظریہ ہے اور اس نے اس سمت میں بہت کوشش کی ہے۔ ماحولیاتی نظریہ رگز کے تجزیے کا اہم مدعا بن گیا ہے اور ترقی پذیر ممالک کے نظم و نسق کے تجزیے کرنے کے لیے سب سے زیادہ اس ماڈل کو قبول کیا گیا ہے۔

15.1 مقاصد (Objectives)

عزیز طلباء، اس اکائی میں آپ:

- فریڈرگز کی حیات و خدمات کا مطالعہ کریں گے۔
- فریڈرگز کے ماحولیاتی اصولوں کا مطالعہ کریں گے۔
- نظم و نسق عامہ کے مختلف ماحولیاتی عناصر کو سمجھ جائیں گے۔
- فریڈرگز کی خدمات کا تنقیدی جائزہ لیں گے۔

15.2 فریڈ ڈبلور گز کی حیات و خدمات (Life and Contributions of Fred W. Riggs)

فریڈ وارین رگز 3/ جولائی 1917 کو چین کے کولنگ شہر میں پیدا ہوا تھا۔ اس کے والد چارلس ایچ رگز اور والدہ گریس رگز چین میں زراعت مشنری میں خدمت انجام دے رہے تھے۔ اس کی ابتدائی تعلیم اس کے گھر پر ہوئی۔ 1930-32 کے دوران اپنے والدین کے ساتھ اسکوٹیا، نیویارک چلا آیا۔ یہاں رگز کو لیک جارج، نیویارک کے قریب سلور بورڈنگ اسکول میں 9 ویں جماعت میں داخلہ ملا۔ رگز نے 1934 میں تاننگ یونیورسٹی میں داخلہ لیا۔ یہاں پر اس کے والد بھی تدریس کا کام کر رہے تھے۔ تاننگ میں اس نے مندارن زبان کے ساتھ چینی مذہب، ادب، سماج اور تہذیب و ثقافت کا گہرائی سے مطالعہ کیا اور چین کی ثقافت سے بہت زیادہ متاثر ہوا۔ رگز نے 1935 میں بیجنگ کا دورہ کیا اور چین کے قدیم ثقافت اور ثقافتی ورثہ کو دیکھا اور سمجھا۔ اس نے 1935 میں دوبارہ اسکوٹیا لوٹ (New York) آیا۔ وہ نیویارک پہنچ کر Illinois University میں شعبہ ترسیل عامہ میں دوسرے سال کے طالب علم کی حیثیت سے داخلہ لیا۔ لیکن جلد ہی اس نے سیاسیات میں داخلہ لے لیا۔ اس نے 1941 میں گریجویٹ اور 1961 میں Fletcher School سے سیاسیات میں پوسٹ گریجویٹ کی سند حاصل کی۔

تصانیف (Publications)

رگز ایک بہتر تحقیق کار اور مصنف تھا۔ اس کے ذریعے شائع اور مرتب کی گئی اہم کتابیں درج ذیل ہیں۔

- Pressure on Congress: A Study of the Repeal of Chinese Exclusion
- Formosa Under Chinese Nationalist Rules
- The Ecology of Public Administration
- Alternatives, Administration and Development
- Administration in Developing the Theory of Prismatic Society
- Thailand: the Modernisation of a Bureaucratic Polity
- Frontiers of Development Administration
- Prismatic Society Revisited

15.3 رگز کا مثالی نمونہ (Ideal Model)

رگز نے ترقی پذیر ملکوں کی انتظامی نظام کا تجزیہ کرنے کے لیے کچھ مثالی نمونہ پیش کیا ہے۔ اس کا یہ نمونہ نظم و نسق عامہ کی ترقی کے لیے زیادہ فائدہ مند ثابت ہوا ہے۔ اس نے ماحولیاتی نظریہ کو قبول کرتے ہوئے اس اصول کے مطالعے پر اپنی توجہ کو مرکوز کیا ہے۔ 1956 میں اس نے سماج کے نمونے کے مطالعے کو دو حصوں میں تقسیم کیا ہے (1) زراعت نمونہ (Agraria)

Model) (2). صنعتی نمونہ (Industria Model)۔ رگزنے 1957 میں سب سے پہلے سامراجی چین اور اہم عصر امریکہ کے مثالوں کو اپنے سامنے رکھتے ہوئے سماجوں کے زراعت اور صنعتی نمونہ کا خاکہ تیار کیا ہے۔ اس نے ہر نمونے کی کچھ ساختی خصوصیات کی شناخت کی ہے۔

1۔ زراعت نمونہ

رگزر زراعت سماج کی خصوصیات کو بیان کرتے ہوئے وضاحت کرتا ہے کہ چونکہ زراعت بنیادی طور پر زراعت معیشت پر مبنی ہوتا ہے۔ اس لیے اس کا نام زراعت سماج ہے۔ اس طرح سے سماج زراعت اداروں کا غلبہ ہوتا ہے۔ اس سماج کی اکثریت عوام زراعت پر مبنی ہوتی ہے اور اس سماج کی معاشی اور کاروباری حالات کمزور ہوتی ہے۔ سماج کی تشکیل میں زراعت کا کردار سب سے زیادہ اہم ہوتا ہے۔ سماج میں مقامی تحریک تیز نہ ہو کر مستحکم ہوتی ہیں اور ذات اور دیگر مذہبی طبقوں کا وجود بھی ہو سکتا ہے۔ رگزر کے نزدیک زراعت سماج کی مثال کے طور پر چین اور ہندوستان کا نام لیا گیا ہے۔

زراعت نمونہ کی خصوصیات درج ذیل بیان کی گئی ہیں۔

1. اس سماج میں روایتی اقدار کا غلبہ ہوتا ہے۔
2. یہاں پر مخصوص اور بکھرے ہوئے نمونے موجود ہوتے ہیں۔
3. مقامی گروہ مستحکم ہوتے ہیں۔ بہت محدود سماجی اور مقامی نقل و حرکت ہوتی ہے۔
4. پیشہ وارانہ کردار عام اور امتیازی سلوک مستحکم ہوتا ہے۔
5. امتیازی یا اختلافی طبقہ سازی نظام موجود ہوتا ہے۔

2۔ صنعتی نمونہ

رگزر نے صنعتی سماج کو صنعت پر مبنی سماج بتایا ہے۔ یہ سماج زراعت پر مبنی نہیں ہوتا ہے۔ صنعتی سماج کی اکثریت عوام کا پیشہ عوام سے منسلک ہوتا ہے اور صنعتی سماج کی سماجی حالات کاروباری ہوتی ہے۔ سماج صنعتی معاشیت کے تحت کام کرتا ہے اور صنعتی اداروں کا غلبہ ہوتا ہے۔ دیہی اور شہری لوگوں کا اثر ہوتا ہے اور سماجی تحریک اعلیٰ اور تیز رفتاری سے ہوتی ہے۔ چونکہ صنعتی سماج میں آبادی شہروں میں رہتی ہے۔ اس لیے وہاں جائیداد اور عدم مساوات (Inequalities) کا فقدان دیکھنے کو ملتا ہے اور لوگوں کی کاروباری حالات مضبوط اور بہتر ہوتی ہے۔ رگزر نے صنعتی سماج کے مثال کے طور پر امریکہ کا ذکر کیا ہے۔ صنعتی نمونے کی خصوصیات درج ذیل بیان کی گئی ہیں۔

1. سماجی حالات کاروباری ہوتی ہے۔
2. دیہی اور شہری لوگوں کا غلبہ ہوتا ہے۔
3. حصولیابی کے اصول کا غلبہ ہوتا ہے۔

4. سماج میں تحریک اعلیٰ اور بہتر رفتار سے ہوتا ہے۔

5. لوگوں کی تجارتی اور کاروباری حالت مضبوط اور بہتر ہوتی ہے۔

6. انسانی مساوات کا نظام موجود ہوتا ہے۔

7. بے شمار تنظیمیں موجود ہوتی ہیں جو مخصوص طرح کے فرائض انجام دیتے ہیں۔

زراعتی اور صنعتی دونوں طرح کے سماجوں کی اپنی اپنی خصوصیات ہوتی ہیں۔ رگزر کا خیال تھا کہ زراعت سماج رفتہ رفتہ صنعتی سماج میں تبدیل ہو جاتا ہے اور جب صنعتی سماج کی طرح زراعت سماج تبدیل ہو جاتا ہے تو اسے عبوری دور سے گزرنا پڑتا ہے۔ جس سے زراعت اور صنعتی سماج کے درمیان کے حالات ظاہر ہوتی ہیں۔ ظاہر ہے کہ اس میں دونوں سماج کی خصوصیت دیکھنے کو ملتی ہے۔ یہاں سماج میں زراعت کے ساتھ ساتھ صنعت کی بھی اہمیت ہوتی ہے۔ اس ماڈل کے مطابق کچھ سماج زراعت پر مبنی ہوتے ہیں۔ تو کچھ سماج صنعت پر مبنی ہوتے ہیں۔ رگزر کے نزدیک مقررہ نقطہ پر تمام سماج زراعت (Agraria) سے صنعت (Industria) کی طرف تبدیل ہوتے ہیں۔ اس تعلق سے بہت سے دانشوروں نے اعتراض کیا ہے کہ کوئی بھی سماج مکمل طرح سے زراعت اور مکمل طرح سے صنعت نہیں ہوتا ہے۔ کیوں کہ سبھی زراعت سماج کم یا زیادہ رفتار سے صنعت کی طرف بڑھ رہے ہیں۔ جب کہ صنعتی سماج میں بھی زراعت سماج کی خصوصیات لازمی طور سے موجود رہتی ہے۔ کچھ سماج ان دونوں کے درمیانی حیثیت کے بھی ہیں۔ اس لیے 1957 میں رگزر نے عبوری (Transitia) ماڈل پیش کیا۔ عبوری سماج وہ سماج تسلیم کیا گیا ہے جو زراعت سے صنعت کی طرف منتقل ہوتا ہے۔ عبوری سماج میں دونوں طرح کے سماجوں کی خصوصیت موجود ہوتی ہے۔ لوگوں کی یہ رائے ہے کہ خالص صنعتی سماج دنیا میں کہیں بھی موجود نہیں ہے۔ رگزر کے زراعت اور صنعتی نمونے کی خامیوں کی کچھ دانشوروں نے تنقید کیا ہے۔ لہذا ان نقادوں کی تنقید کا جائزہ لینے کے بعد رگزر نے اپنے ان دونوں نمونوں کو رد کر دیا۔ اور ایک نیا نمونہ روایتی، منشوری، اور انعطافی سماج کا نمونہ پیش کیا ہے۔

15.4 روایتی، انعطافی اور منشوری سماج کا ماڈل (Fused, Diffracted and Prismatic Models)

رگزر نے 1959 میں روایتی سماج، منشوری سماج اور انعطافی سماج کا ماڈل پیش کیا تھا۔ اس ماڈل میں روایتی سماج، زراعت کا منشوری سماج، عبوری سماج کا اور انعطافی سماج صنعت کی نمائندگی کرتے ہیں۔ اس کے ذریعے پیش کیے گئے مختلف ماڈلوں میں روایتی، منشوری اور انعطافی سماج کا ماڈل اس کا سب سے اہم ماڈل ہے۔ اس نے عالمی سماجوں کو تین درجوں میں تقسیم کیا ہے۔

1. روایتی یا مندمج سماج (Fused Societies)

2. انعطافی یا منعطف سماج (Diffracted Societies)

3. منشوری یا بلوری سماج (Prismatic Societies)

1- روایتی یا مندرج سماج

رِگز کے نزدیک روایتی سماج وہ سماج ہے جہاں کام پھیلے ہوئے یا کھڑے ہوئے رہتے ہیں۔ اس طرح کے سماج میں کاموں کا کوئی تقسیم نہیں ہوتی ہے۔ یعنی روایتی سماج میں ایک ساخت کے پاس مختلف قسم کے کام رہتے ہیں۔ اس طرح کا سماج چین اور تھائی لینڈ میں موجود ہے۔ ان معاشروں کے کام کی کوئی درجہ بندی نہیں ہوتی ہے۔ ایک واحد ساخت بہت سے کام کو انجام دیتی ہے۔ جیسے شاہی خاندان ملک کے انتظامی، اقتصادی اور قانون سازی، انصاف اور قوانین نفاذ کے لیے اہم کردار ادا کرتے ہیں۔ یہ سماج مکمل طور سے زراعت پر انحصار کرتا ہے اور اس سماج میں کوئی صنعت اور جدیدیت موجود نہیں ہوتی ہے۔ ان کا اقتصادی نظام تبادلہ قانون یا عوض نظام پر مبنی ہوتا ہے۔ جس کو رِگز نے تقسیم نو ماڈل (Redistributive Model) کہا ہے۔ شاہی خاندان کے ذریعے بادشاہ اور حکام کو نامزد کیا جاتا ہے اور اس کے ذریعے تمام انتظامی، اقتصادی اور دیگر سرگرمیوں کو انجام دیا جاتا ہے۔ اقتصادی اور انتظامی معاملات کو انجام دینے کے لیے کوئی علاحدہ ساخت کی ضرورت نہیں ہوتی ہے۔ اس سماج میں حکومت اور عوام کے درمیان مواصلات و تعلقات بہت کم ہوتے ہیں۔ ملک کے نظم و نسق میں بادشاہ کا خاندان اہم کردار ادا کرتا ہے۔ عوام بادشاہ کا احترام کرتی ہے اور اس کے بدلے میں کچھ بھی توقع کے بغیر اپنی خدمات کو انجام دیتی ہے۔ مہینہ اقدار سماج میں اہم کردار ادا کرتے ہیں اور عوام کا رویہ بہت زیادہ روایتی ہوتا ہے۔ روایتی سماج میں بہت سی خصوصیت دیکھنے کو ملتی ہیں۔ رِگز نے روایتی سماج کی اہم خصوصیات درج ذیل بیان کی ہیں۔

2- انعطافی یا منعطف سماج

انعطافی سماج وہ سماج ہوتے ہیں جو عالمگیری اصولوں اور قاعدہ قانون پر مبنی ہوتے ہیں۔ اس طرح کے سماج میں کارناموں اور کامیابیوں پر مبنی اقدار کو اہمیت دی جاتی ہے اور سماج کافی متحرک اور انعطافی نوعیت کے ہوتے ہیں۔ یہ ایک دوسرے سے تفریق کا برتاؤ نہیں کرتے ہیں۔ اس سماج میں اعلیٰ درجہ کی مہارت ہوتی ہے۔ روایتی سماج کے برعکس انعطافی سماج میں ہر ساخت ایک مخصوص کام کو انجام دیتی ہے۔ یہ ایک کھلا سماج ہوتا ہے۔ یعنی اس طرح کے سماج میں کھلی ہوئی ساختیں ہوتی ہیں اور تمام جمہوری سماج یا انجمنیں اس کی نمائندگی کرتی ہیں۔ اس سماج میں سیاست داں سیاسی فیصلے کرتے ہیں تو انتظامی فیصلے منتظمین کرتے ہیں۔ یہ سماج اس قدر سیاسی ہوتا ہے کہ فیصلہ سازی میں عوام کی شراکت ہوتی ہے۔ انعطافی سماج میں عالمگیری نظریہ کا بول بالا ہو جاتا ہے۔ اس سماج میں جدید سائنس تہذیب کے مترادف (Synonym) تسلیم کیا جاتا ہے۔ اور اس طرح کا سماج انتہائی متحرک ہوتا ہے اور اس میں بہت سے تنظیمیں اور سماجی گروپ موجود ہوتے ہیں۔ اس طرح کے سماج میں اقتصادی نظام بازاری نظام پر مبنی ہوتا ہے۔ رِگز نے اس سماج کو بازاری سماج (Marketed Society) کا نام دیا ہے۔ بازاری سماج سماج کے مختلف پہلوؤں کو متاثر کرتا ہے۔ یہ ایک مخصوص سماج ہوتا ہے اور اس طرح کا سماج امریکہ میں پایا جاتا ہے۔ اس طرح کے سماج میں تفریق اور باہمی میل جول (Differentiation and Interaction) اعلیٰ درجہ کا ہوتا ہے۔ اس طرح کے سماج میں مواصلات اور ٹیکنالوجی انتہائی ترقی یافتہ ہوتی ہے۔ حکومت عوامی تعلقات برقرار رکھتی ہے اور شہریوں کی ضرورت کے لیے ذمے

دائر ہوتی ہے۔ یہ انسانی حقوق کی حفاظت کرتی ہے۔ اس طرح کے سماج میں صنعت اور جدیدیت موجود ہوتی ہے۔ سرکاری حکام کے پاس کوئی تشدد آمیز اور مکمل اختیارات نہیں ہوتے ہیں۔ اس سماج میں عوام ملک کے قانون کی اطاعت کرتی ہے اور سماجی زندگی کی بنیادی پہلوؤں کو برقرار رکھتی ہے۔

3۔ منشوری یا بلوری سماج

روایتی اور انعطافی سماج کے ساتھ ساتھ اس کے مخالف کچھ ایسے سماج بھی ہوتے ہیں جو نہ تو ملے جلے کام کرتے ہیں اور نہ ہی مخصوص کاموں کو مکمل کرتے ہیں۔ یہاں دونوں ہی طرح کے کام ساتھ ساتھ کیے جاتے ہیں۔ واضح ہے کہ مرکب فارمیٹ والے سماج کو منشوری سماج کہتے ہیں۔ مندرجہ بالا دونوں سماجوں کے درمیان میں بھی ایک سماج ہوتا ہے وہی منشوری سماج ہے۔ رگزنے اپنے مطالعہ میں اس سماج کا تفصیل سے ذکر کیا ہے۔ منشوری سماج، روایتی اور انعطافی سماج کے درمیان کا سماج ہے۔ لہذا اس میں کچھ خصوصیت روایتی سماج کی اور کچھ خصوصیت انعطافی سماج کی موجود ہوتی ہے۔ رگزنے کے نزدیک منشوری سماج وہ سماج ہوتا ہے جس میں تفریق اور مہارت ایک خاص سطح پر موجود رہتی ہے۔ یہ سماج روایتی سماج سے رواداری اختیار کرتی ہے لیکن انعطافی سماج تک پہنچ نہیں سکتی ہے۔ اس طرح کے سماج حکومت پر زیادہ انحصار نہیں کرتے ہیں۔ ان سماج میں کچھ ایسے شعبہ ہوتے ہیں جو ایک دوسرے کے ساتھ مقابلہ کرتے ہیں اور عوام کو بہترین خدمات فراہم کرتے ہیں۔ اس سماج میں حکومت کی مداخلت کم سے کم ہوتی ہے۔ حکومت صرف نجی شعبے کے ذریعے استحصال کیا جاتا ہے۔ اس کو ختم اور کم کرتی ہے۔ منشوری سماج میں عام قاعدہ اور قانون ہوتے ہیں۔ لیکن کچھ لوگوں کے لیے مخصوص قاعدہ اور قانون بھی ہوتے ہیں۔

رگزنے کے نزدیک منشوری سماج کی تین اہم خصوصیات ہیں۔

1. غیر متجانس یا تباہی
2. رسمیت اور عدم یکسانیت
3. بار بار اعادہ

1۔ غیر متجانس یا تباہی (Heterogeneity)

منشوری سماج میں غیر متجانس یا تباہی کی خصوصیات زیادہ مقدار میں موجود ہوتی ہے۔ غیر متجانس یا تباہی سے مراد مکمل طور سے مختلف طرح کے نظاموں، رویوں اور نظریوں کا سماج میں ایک ہی وقت میں ساتھ ساتھ موجود ہونا ہے۔ جب ایک سماج میں مکمل طور سے مختلف طرح کے نظاموں، رسم، رواج نظریہ ایک ساتھ موجود رہتی ہیں تو یہ غیر متجانس کہلاتی ہیں۔ غیر متجانس کی وجہ سے سماجی بدلاؤ نامکمل اور غیر ذمے دارانہ ہو جاتے ہیں۔ یہ غیر متجانس انتظامی نظام کو نقصان اور شکست دینے کی کوشش کرتی ہے۔ منشوری سماج میں یہ غیر یکسانیت کئی طرح سے دکھائی پڑتی ہے۔ ایک منشوری سماج میں ایک طرف بہتر دانشور طبقہ، شہری علاقہ میں جدید طرح کے دفتر اور انتظامیہ کے لیے جدید طرح کی ٹکنالوجی موجود ہوتی ہے۔ دوسری جانب ایسے سماج میں دیہی علاقہ بھی ہوتے ہیں۔ ان دیہی علاقوں میں عوام روایتی زندگی

گذارتی ہے۔ دیہی علاقوں کے ضعیف لوگ سیاسی، انتظامی، سماجی، اقتصادی اور مذہبی کردار ادا کرتے ہیں۔ لیکن حالات بہت تیزی سے تبدیل ہو رہے ہیں۔ ان سماجوں میں بلدیہ، شہر، قصبوں سے لے کر گاؤں تک پانچ منزلہ ہوٹل سے چھوٹے ہوٹل تک، ایئر کنڈیشنل دفتر سے لے کر جھونپڑی تک اور مغربی تہذیب سے لے کر چھوٹے گاؤں تک کی تہذیب دیکھنے کو ملتی ہے۔ یہاں جیٹ، کار، ہوائی جہاز سے لے کر بیل گاڑی تک تمام طرح کے نمونے موجود ہوتے ہیں۔ یہاں خوب ترقی یافتہ ذریعے رسل رسائل (Well Developed Communication System) اونچی عمارتیں (Sky Scrapers) ایئر کنڈیشن گھر، مخصوص سماجی، معاشی ادارہ، طبی سہولیت، تعلیمی ادارہ اور معاشی وسائل موجود ہوتے ہیں۔ جب کہ اس طرح کی سماج میں چھوٹے اور اوسط درجہ کے گاؤں بھی موجود ہوتے ہیں۔ شہروں میں مغربی تعلیم کی طرف لوگوں کا زیادہ رجحان ہوتا ہے اور روایتی تعلیم کو گری نظر سے دیکھا جاتا ہے۔ شہروں میں جدید طرح کے اسپتال ہوتے ہیں۔ ان اسپتالوں میں ایلو پیتھی (Allopathy) کے ساتھ یونانی اور آیور ویدیک (Ayurvedic) طرز پر علاج کیا جاتا ہے۔

منشوری سماج میں سیاسی اور انتظامی عملہ کا کافی اثر، اختیار اور وقار عزت ہوتی ہے اور یہ سب ان کے لیے آمدنی کا ذریعہ بن جاتے ہیں۔ اس طرح کے سماج میں تمام لوگوں کو موقع فراہم کیا جاتا ہے۔ لیکن کچھ لوگ اس کا زیادہ فائدہ اٹھاتے ہیں۔ کچھ لوگ صحیح موقع کا استعمال کر کے ملازمت حاصل کر لیتے ہیں اور جو لوگ سرکاری ملازمت نہیں حاصل کر پاتے ہیں وہ احتجاج کرتے ہیں اور یہ لوگ بااثر حلقہ (Pressure Group) کی تشکیل کرتے ہیں۔ یہ گروہ اپنے اراکین کے مفادات کے تحفظ کے لیے کام کرتے ہوئے حکومت پر مختلف طریقوں سے دباؤ ڈالتے ہیں۔ رگز کا خیال تھا کہ یہ سماج میں انقلاب کا ماحول پیدا کرتی ہے اور سماج میں انقلابی جنگ شروع ہو جاتی ہے اور بغیر کسی حل کے چلتی رہتی ہے۔

2۔ رسمیت (Formalism)

رگز کے منشوری سماج کی دوسری اہم خصوصیت رسمیت ہے۔ رسمیت سے مراد وہ نظریہ جس کے کہنے اور کرنے میں کسی حد تک فرق ہوتا ہے۔ اس میں اصول اور رویہ دونوں مختلف ہوتے ہیں۔ اس میں اعلیٰ عہدہ دار کا رویہ آئین اور قانون کے مطابق نہیں پایا جاتا ہے۔ رگز کے نزدیک منشوری سماج میں رسمیت کا بہت زیادہ رواج ہوتا ہے۔ سماج دیکھنے میں کچھ اور حقیقت میں کچھ ہوتے ہیں۔ یہاں بیانیہ اور عائد کرنے، رسمی اور حقیقی اختیار کے ذریعے دیے گئے تاثر، قانون، مقررہ ضابطہ، ہدایت، حکم، تنظیم، چارٹ، شماریات (Statistics) سے متعلق رواج اور سرکار اور سماج کی آزمودہ حقیقت کے ذریعے دیئے گئے تاثر کے درمیان اختلاف پایا جاتا ہے۔ دوسرے لفظوں میں یہ کہا جاسکتا ہے کہ یہاں قول و فعل میں وسیع تضاد ہوتا ہے۔ رسمی اور حقیقی ساخت کے درمیان جتنا ٹکراؤ یا اختلاف پایا جائے وہاں انتہائی رسمیت ہوگی۔ دفتر شاہی سیاستداں سے سازش کرتی ہے۔ جب کبھی جدید مثال کے قانون کو ترمیم کرنے کی کوشش کی جاتی ہے۔ تو دانشور اور دفتر شاہی مخالفت کرتے ہیں۔ دفتر شاہی کے مخالف احتجاج نہیں کیا جاتا ہے اور اس سماج میں دفتر شاہی کا رویہ تعصبی طور سے موجود ہوتا ہے اور انہیں ترقی بھی ملتی ہے۔ دفتر شاہی کے کاموں میں شفافیت کا فقدان ہوتا ہے۔ رسمیت اصولاً سماجی زندگی کے ہر پہلو میں موجود ہوتی ہے۔ وہ قانون جس کا

تعلق زندگی کے سماجی، سیاسی، اقتصادی اور ثقافتی پہلوؤں سے ہوتا ہے۔ اس کا نہ تو احترام کیا جاتا ہے اور نہ ہی پیروی کی جاتی ہے۔ اس طرح کا قاعدہ اور قانون صرف حکومت کے ریکارڈ میں موجود ہوتے ہیں اور حکومت ان کو نافذ کرنے کی پابند نہیں ہوتی ہے۔ ہندوستان اس کی زندہ مثال ہے۔ مثال کے طور پر آئین کے مطابق وزیر اعلیٰ کا چناؤ قانون ساز مجلس میں ہونا چاہیے۔ لیکن پارٹی ہائی کمان وزیر اعلیٰ کو منتخب کرتے ہیں۔ پارلیمنٹ عوام کی مرضی پر چلنی چاہیے۔ لیکن پارلیمنٹ کو کچھ لوگ چلاتے ہیں۔

3۔ بار بار اعادہ (Overlapping)

رِگز کے نزدیک منشوری سماج کی تیسری خصوصیت بار بار اعادہ ہے۔ بار بار اعادہ کا مطلب ہے ترقی یافتہ ممالک کے مختلف معاشی، سماجی، تہذیبی، ساختی اور علامتی (Symbolic) پہلوؤں کا موجود ہونا۔ منشوری سماج میں بار بار اعادہ کے مسائل موجود رہتے ہیں۔ بار بار اعادہ کا مسئلہ اس وقت پیدا ہوتا ہے۔ جب ساخت کار سعی طور سے اثر انداز نہیں ہو پاتا ہے۔ منشوری سماج میں مختلف کام روایتی ساختوں کے ساتھ ساتھ جدید ساختوں کے ذریعے کیے جاتے ہیں۔ منشوری سماج میں جدید ساختوں کی تشکیل ہوتی ہے اور پرانی ساختیں بھی سماجی نظام کو اثر انداز کرتی رہتیں ہیں۔ منشوری سماج میں مجلس، قانون ساز، سرکاری دفتر شاہی، اسکول، بازار اور دیگر ساختیں بہت زیادہ انتظامی کام کرتی ہیں۔ ساتھ ہی ساتھ ان کے ذریعے اقتصادی اور سیاسی کاموں کو مکمل بھی کیا جاتا ہے۔ لیکن عام حالات میں ان کے کام روایتی نظام جیسے خاندان، مذہب، ذات وغیرہ سے اثر انداز ہوتے رہتے ہیں۔ اور اس نظام سے بار بار اعادہ ہوتا ہے۔ جب کہ منشوری سماجوں میں روایتی اور جدید ساختیں ہونے سے ٹکراؤ یا بار بار اعادہ ہوتا ہے۔ روایتی ساختیں اور اقدار (Value) مضبوطی سے قائم رہتے ہیں۔ اس کے دوسری جانب نئی ساختوں اور جدید اقدار کو تمام قبول کرتے ہیں۔ کیوں کہ روایت اور سماجی، معاشی، سیاسی اور تعلیمی ایجنسی، خاندان، زبان، ذات، مذہب، جنس اور علاقہ کے بنیاد پر کنٹرول اور اثر انداز کرتے ہیں۔ اقربا پروری (Nepotism)، اکثریت فرقہ واریت (Poly-communalism)، کلیکٹس (Cleets)، اکثریت عیادی (Poly normativism) اور اختیار اور کنٹرول کی علاحدگی وغیرہ کی موجودگی رہتی ہے۔ منشوری سماجوں میں جدید سماجی ساخت ایجاد کی جاتی ہیں اور روایتی ساختیں مسلسل سماجی نظام میں غالب رہتی ہیں۔ روایتی اور جدید ساختیں دونوں اپنا کام انجام دیتی ہیں۔ یہ ساختیں برہمی اور بے ضابطگی پیدا کرتی ہیں۔ عوام کو مختلف مسائل کا سامنا کرنا پڑتا ہے۔ اس کی سب سے بڑی وجہ بار بار اعادہ ہے۔ منشوری سماج میں پارلیمنٹ اور سرکاری حکام صرف سیاسی کام انجام نہیں دیتے ہیں بلکہ یہ انتظامی، سیاسی اور معاشی کاموں کو بھی انجام دیتے ہیں۔

15.5 منشوری سماج کے ماڈل (Models of Riggs)

رِگز منشوری سماجوں میں تین طرح کے انتظامی نظاموں کی نشاندہی کرتا ہے۔

1. بازار کیٹین کا ماڈل (Bazar Canteen Model)

2. سیلانموند (Sala Model)

15.5.1 بازار کینٹین کا ماڈل (Bazar Canteen Model)

رگزنے منشوری سماج کے معاشی نظام کو بازار۔ کینٹین ماڈل کا نام دیا ہے۔ بازار کینٹین ماڈل کو ایک معاشی نظام کے طور پر تسلیم کیا جاسکتا ہے۔ بازار کینٹین ماڈل بازاری اصولوں پر مبنی ہوتا ہے اور رو یہ بھی اسی طرح کرتا ہے۔ بازار اس مقام کو کہتے ہیں جہاں فروخت کار یا تاجر اور خریدار کے درمیان خرید و فروخت ہوتی ہے۔ چیزوں کی قیمت طے کرنے میں تاجر اور خریدار کے درمیان تبادلہ خیال ہوتا ہے۔ دونوں فریقوں کے ذریعے اپنے اپنے مفاد کو حاصل کرنے کے لیے دلیل پیش کی جاتی ہے۔ تاجر اپنے سامان کو زیادہ قیمت پر فروخت کرنا چاہتے ہیں اور خریدار کم قیمت پر سامان خریدنا چاہتا ہے۔ آخر میں تاجر اور خریدار کے درمیان تال میل ہوتا ہے اور سامان کی قیمت طے کی جاتی ہے۔ واضح طور پر بازار میں تین لوگوں کا کردار اہم ہوتا ہے۔ سامان، تاجر اور خریدار۔ کینٹین اس مقام کو کہتے ہیں جہاں پر انسان اپنی ضرورت کی اشیاء سے کم قیمت پر حاصل کرتا ہے۔ کینٹین میں دو طرح کا نظام دیکھنے کو ملتا ہے۔ کینٹین میں سماج کے عام لوگوں سے بازاری رو یہ کیا جاتا ہے اور جن کے لیے کینٹین کا بندوبست کیا جاتا ہے۔ ان کے لیے کم قیمت پر اشیاء فراہم کی جاتی ہیں۔ رگزنے کے نزدیک منشوری سماج میں معاشی نظام رائج ہوتا ہے۔ اس نے معاشی نظام کی طرف بہت زیادہ توجہ دیا ہے۔ انعطافی سماجوں میں معاشی نظام رسد اور طلب کے بازاری عناصر پر منحصر کرتی ہیں اور صرف معاشی معاوضہ ہی بازار کا کام کرتی ہیں۔ اس کے برعکس روایتی سماجوں میں مقابلے کا میدان عوامل جیسے مذہبی، سماجی اور خاندانی نظریہ، معاشی کاروباری معاملہ تعین کرتی ہیں اور قیمت کا سوال کم اٹھایا جاتا ہے۔ منشوری سماج میں بازار اور مقابلے کا میدان دونوں عوامل ایک ساتھ بااثر (Influential) ہوتے ہیں اور معاشی عوامل کے ساتھ ساتھ غیر معاشی عوامل بھی سرگرم رہتے ہیں۔ جوان سماجوں کی معاشی ساختوں کو اثر انداز کرتے ہیں۔ اس کے نتیجے میں قیمت کا عدم تعین (Price Indetermination) بنی رہتی ہے۔ جن میں عام طور پر ایک چیز یا خدمات کے لیے قیمت تعین کرنا مشکل ہوتا ہے۔

ان سماجوں میں قیمتوں کی عدم تعین کی وجہ سے غیر ملکی تاجر کا غلبہ اور معاشی اداروں پر کنٹرول ہو جاتا ہے۔ جس کی وجہ سے ایک چھوٹے درجے کا تجارت کرنے والا تو اس سے استفادہ کرتا ہے۔ لیکن زیادہ لوگوں کا استحصال ہوتا ہے۔ منشوری سماج میں قابل داد یا بقیہ چیزوں یا خدمات کی عام قیمت کا تعین کرنا مشکل ہوتا ہے اور اس لیے بد نظمی پھیلی رہتی ہے۔ معاشی حالات میں گراوٹ آتی ہے اور یہ کالا بازاری، چور بازاری (Black-marketing)، ذخیرہ اندوزی (Hoarding) ملاوٹ (Adulteration) وغیرہ کو فروغ دیتا ہے اور جس کی وجہ سے ان سماجوں میں مہنگائی میں اضافہ ہوتا ہے۔ عام طور پر منشوری سماج استحصال، غریبی، سماجی نا انصافی کو فروغ دیتا ہے۔ منشوری سماج کی معاشی نظام میں دولت یا سرمایہ متناسب میں اضافہ کیے بغیر بازاری عوامل کو ترقی دی جاتی ہے۔

منشوری سماج میں غریب اور امیر کا فرق بڑھتا جاتا ہے اور عام انسان کے زندگی پر معاشی ترقی کا اثر جلدی نہیں ہوتا ہے۔ منشوری سماج میں فیس اور مال گزاری (Tax) وغیرہ میں سودے بازی ہوتی ہے۔ لہذا رشوت خوری اور بد عنوانی عام ہو جاتی اور اس میں روز بروز اضافہ ہوتا ہے۔ سرکاری ملازموں کو بغیر کام انجام دیے ہوئے تنخواہ ادا کی جاتی ہے۔ ملازموں کو تنخواہ ان کے کام کے بنیاد پر نہیں بلکہ درجہ کے

بنیاد پر طے کی جاتی ہے۔ منشوری سماج میں معاشی ساختیں منڈی بازار کی طرح برتاؤ کرتی ہیں۔ اس میں جو لوگ سیاسی بااثر لوگ (Politically Influential) اور مراعات یافتہ (Privileged) طبقہ سے تعلق رکھتے ہیں ان کو ایشیا کم قیمتوں پر فروخت کی جاتی ہیں۔ لیکن منشوری سماج میں جو لوگ غیر سیاسی بااثر اور غیر مراعات یافتہ طبقہ سے تعلق رکھتے ہیں۔ ان کو ایشیا زیادہ قیمتوں پر فروخت کی جاتی ہے۔ اس کے نزدیک منشوری سماج میں سماج کے کچھ لوگ ہی معاشی فائدہ کا لطف اٹھاتے ہیں۔ کچھ لوگ مکمل طرح سے معاشی نظام کو کنٹرول کرتے ہیں یہاں پر بھی قیمت کے تعین میں طلب اور رسد کی قوتیں کام نہیں کرتی ہیں۔ سرکاری آفیسر اور بااثر لوگوں کے درمیان موجود نااتفاقی کی بنیاد پر بھی عام مفاد کی چیزوں کی قیمتوں میں فرق آجاتا ہے اور جس کے نتیجے میں قیمتوں میں اضافہ ہو جاتا ہے۔ قیمتوں کے اضافہ کو دیکھتے ہوئے آفیسر زیادہ سے زیادہ پیسہ کمانا چاہتے ہیں۔ جس سے بد عنوانی میں اضافہ ہوتا ہے۔ لہذا بازار کینیٹین ماڈل منشوری سماج کے ماحولیات کو آلودہ کر دیتا ہے۔ اس لیے رگزر اس ذیلی معاشی نظام کو بازار کینیٹین نمونہ قرار دیتا ہے۔

15.5.2 سیلاماڈل (Sala Model)

رگزر نیم منشوری سماج کی انتظامی نظام کو سالاماڈل کے طور پر پیش کیا ہے۔ اس کے نزدیک پوری دنیا میں تین طرح کے سماج ہوتے ہیں (۱) روایتی سماج (۲) منشوری سماج (۳) انعطافی سماج۔ اس کا خیال تھا کہ ہر سماج میں ہر نظام کا ذیلی نظام ہوتا ہے۔ جیسے معاشی، سیاسی اور سماجی، روایتی سماج میں ان نظام کو چیمبر کہتے ہیں۔ انعطافی سماج میں اس نظام کو بیورو اور دفتر اور منشوری سماج میں اس نظام کو رگزر سالاماڈل نظام کہتے ہیں۔ اس کا خیال تھا کہ ہر سماج کی مختلف خصوصیات ہوتی ہیں۔ دراصل سالاماڈل اسپینش لفظ جس کے لفظی معنی سرکاری دفتر، کمرہ اور مذہبی کانفرنس وغیرہ سے ہے۔ رگزر نے سالاماڈل لفظ تھائی لینڈ سے اخذ کیا ہے۔ اس نے منشوری سماج میں دفتر شاہی کے لیے 'سالاماڈل' لفظ کا استعمال کیا ہے۔ 'سالاماڈل' لفظ ہندوستان اور مشرقی یورپی ملکوں میں بھی اسی معنی میں استعمال کیا جاتا ہے۔ سنسکرت میں سالاماڈل (پاٹھشالا، دھرم شالا، کلا شالا اور ناہیہ شالا وغیرہ) رگزر کے نزدیک منشوری سماج کی انتظامی نظام یعنی سیلاماڈل کچھ خصوصیات روایتی سماج کے چیمبر کی تو کچھ انعطافی سماج کے بیورو اور دفتر سے منسوب کیا ہے۔ چونکہ سالاماڈل میں روایتی تعلقات کا اثر دیکھائی دیتا ہے۔ لیکن انتظامی لیاقت، قابلیت اور صلاحیت کہیں دیکھائی نہیں دیتی ہے۔ بار بار اعادہ کی ایک مثال سالاماڈل ہے جو منشوری سماج کی ایک خصوصیت ہے۔ رگزر کے نزدیک سالاماڈل کی خصوصیات مصر، برازیل، ایتھوپیا اور تھائی لینڈ وغیرہ میں پائی جاتی ہے۔ سالاماڈل کو بھی غیر انتظامی عوامل اثر انداز کرتے رہتے ہیں۔

15.5.3 نیا گروہ یا کلیٹ ماڈل (Clect Model)

عام طور پر انسانی سماج میں خاندان، بنیادی گروہ اور دوست منڈی اور تعلقاتی وغیرہ دوسرے درجہ کے گروہ ہوتے ہیں۔ خاندان کی اہمیت کا اثر زیادہ رہتا ہے۔ لیکن رگزر کے نزدیک منشوری سماجوں میں ایسے گروہ قائم ہو جاتے ہیں۔ جو تنظیم کے طریقوں کا استعمال کرتے ہیں۔ لیکن اس میں روایتی طریقے سے بکھرے ہوئے رنگ یا فرقہ واریت موجود رہتی ہے۔ رگزر نے انہیں Clects کہا ہے۔ جبکہ روایتی سماجوں میں (Sects) اور انعطافی سماجوں میں (Sects) کی موجودگی پائی جاتی ہے۔ منشوری سماجوں کے Clects کسی خاص ذات مذہب، زبان

اور طبقہ کی نمائندگی کرتا ہے اور اس طبقہ سے تعلق سرکاری آفیسر کی طاقت پر دوسروں کی بے عزتی کی جاتی ہے اور ان کی خلاف ورزی کی جاتی ہے۔ اپنے تعلقاتی لوگوں کی طرف داری کی جاتی ہے۔ ہندوستان میں یونیورسٹیوں، کالجوں، ہسپتالوں اور سرکاری دفاتر میں بنے ہوئے ذاتی گروپ، زبانی گروپ اور غیر رسمی تنظیم کلیکٹس ہی ہیں۔ کلیکٹس اکثر تنظیمی گروپوں اور مؤثر انسانوں سے تعلق رکھتے ہیں۔ کئی مرتبہ انتظامی ایجنسی بھی کلیکٹس کی شکل اختیار کر لیتی ہیں۔ اس کے نزدیک یہ کلیکٹس سب سے بہتر ہوتے ہیں اور منشوری سماج کا حصہ ہوتے ہیں۔ جو اپنے آپ میں ذاتی مفادات کے لیے کام کرتے ہیں۔ جب کہ رسمی طور پر کارنامہ، کارکردگی اور عالمگیریت وغیرہ کی تعریف کرتے ہیں۔

15.6 دانشور اور مخالف ممتاز گروہ (Intellegentia and Opposite Elite Group)

رگز کے نزدیک منشوری سماجوں میں سرکاری نوکری کو عزت کی نظر سے دیکھا جاتا ہے اور دولت کو طاقت کا ذریعے تسلیم کیا جاتا ہے۔ لہذا ان سماجوں میں علمی دانشور کا ایک طاقت ور گروپ قائم ہو جاتا ہے۔ جو ممتاز گروہ میں شامل ہونا چاہتا ہے۔ کچھ انسان جو اپنی اہمیت یا خاصیت کو پورا نہیں کر پاتے وہ علمی دانشوروں کے مخالف ہو جاتے ہیں اور ایک مخالف ممتاز گروہ کی تعمیر کرتے ہیں۔ یہ لوگ خود ممتاز گروہ کا مقام حاصل کرنا چاہتے ہیں۔ لہذا منشوری سماجوں میں بکھرے ہوئے انقلابی کھینچاؤ کو منظم کر کے تحریک اور بغاوت میں بدل دیتے ہیں۔ لیکن آبادی کو تقسیم کر کے کچھ مشکلیں پیدا کرتے ہیں۔

تبدیلی مسئلہ یا تغیر کا مسئلہ (Problem of Change)

رگز کے نزدیک منشوری سماجوں میں تبدیلی کے دو ماخذ ذرائع ہوتے ہیں:

• اندرونی دباؤ یا اثر (Internal Pressure)

• بیرونی دباؤ یا اثر (External Pressure)

رگز نے غیر ملکی فنڈس، فنی اور صنعتی مدد کو بیرونی تبدیلی کا ماخذ تسلیم کیا ہے۔ جب کہ انتظامی اصلاح وغیرہ کو اندرونی تبدیلی کے طور پر پیش کیا ہے۔ اس کے نزدیک اگر دونوں عوامل میں تبدیلی ہو تو اسے وہ Equi Genetic کہا ہے۔ رگز کے نزدیک اگر باہری عوامل سے تبدیلیوں کی کارکردگی ہو تو اس سماج کی منشوری حالات زیادہ روایتی اور انعطافی ہوگی اور اندرونی عوامل میں رسمیت اور غیر متجانس کم رہے گی۔ اس کے نزدیک اندرونی عوامل کے تبدیل ہونے پر تبدیلی کے ساتھ ہی موثر، رویہ، نئی رسمی اداروں کے تعمیر سے پہلے آجاتا ہے۔ لہذا یہ سماج کے لیے فائدہ مند ہوتا ہے۔ جب کہ بیرونی عوامل میں تبدیلی ہونے پر نئی رسمی ادارے پہلے اور موثر رویہ بعد میں تیار ہوتا ہے۔ اس درمیان اعلیٰ رسمی غیر متجانس اور انقلابی کشیدگی کی امید برقرار رہتی ہے۔ رگز کے نزدیک منشوری سماجوں میں 'Poly-Normativism' پایا جاتا ہے اور جدید نظریہ اور روایتی رویہ تنظیمیں ایک ساتھ کام کرتی ہیں۔ اس سے نئے مسائل پیدا ہوتے رہتے ہیں۔ 'Poly-Normativism' سے سالہا سالہ اثر پڑتا ہے۔ کیوں کہ نہ تو انتظامی آفیسر اندرونی حالات میں ڈھلنا چاہتے ہیں اور نہ ہی آفیسروں کا بیرونی شکل عوام کے گلے اترتا ہے۔

15.7 تنقیدی جائزہ (Critical Analysis)

نظم و نسق عامہ کے تقابلی مطالعہ میں رگز کا انتہائی مخصوص اور قابل ذکر مقام ہے۔ اس کے ذریعے پیش کیے گئے ماڈل علاحدہ نوعیت کے ہیں۔ اس نے چونکہ تقابلی نظم و نسق عامہ کے میدان میں دانشوروں اور تحقیقروں کا راستہ ہموار کیا ہے۔ لیکن اس کے باوجود ان کے اصولوں کے تنقید کی گئی ہے جو درج ذیل ہے۔

- رگز نے اپنے ماڈلوں میں مختلف نئے لفظ اور عہدہ کا استعمال کیا ہے۔ اس طرح کے مشکل اور غیر ضروری الفاظ کی وجہ سے آسان باتیں بھی مشکل معلوم ہوتی ہیں۔
- رگز نے سیاسی جماعت، دفتر شاہی اور قانون ساز کے آپسی تعلقات اور کاموں سے متعلق جو نظریہ پیش کیا ہے وہ مکمل طور پر صحیح تسلیم نہیں کیا جاسکتا ہے۔ رگز نے اس بات پر زیادہ زور دیا ہے کہ سیاسی نظام پر دفتر شاہی کا اثر ہوتا ہے۔ لیکن اس بات کو اتنی اہمیت نہیں دیا ہے کہ دفتر شاہی پر بھی سیاسی نظام کا اثر ہوتا ہے۔ اس کا خیال تھا کہ قانون ساز پر سرکاری جماعت حاوی رہتی ہے اور یہ دفتر شاہی طبقے کی خواہش کو قانونی اختیار دینے کے لیے صرف قانونی مہر لگاتی ہے یہ ہمیشہ دوست ثابت ہوا ایسا لازمی نہیں ہے۔
- رگز کے ذریعے پیش کیا گیا منشوری سماج میں جامع (Vast) عدم مساوات اور مختلف حالات موجود ہوتے ہیں۔ ایک ماڈل تمام لوگوں کے لیے فائدہ مند نہیں ہو سکتا ہے۔
- رگز کے سالانہ ماڈل کی افادیت شک و شبہ کے دائرہ میں ہے۔ یان بیسن لی نامی ایک مفکر نے کہا ہے کہ سالانہ ماڈل سے سماجی تبدیلی کے طریقے کار کو مکمل طور پر سمجھا نہیں جاسکتا ہے۔
- رگز کے تجزیے میں نظم و نسق عامہ کو ایک عنصر تسلیم کیا گیا ہے۔ یہ بیرونی طاقتوں سے کنٹرول اور تبدیل ہوتا ہے۔ اس میں خود کے ماحول کو کنٹرول کرنے کی طاقت موجود نہیں ہوتی ہے۔ اس نے تسلیم کیا ہے کہ باہری ماحول انتظامی رویہ کو بدل سکتا ہے۔ لیکن انتظامی رویہ ماحول کو نہیں بدل سکتا ہے۔ رگز کا یہ قول نامکمل اور یکطرفہ ہے۔

15.8 اکتسابی نتائج (Learning Outcomes)

عزیز طلبا، اس اکائی میں آپ نے:

- فریڈر گز کی حیات و خدمات کا مطالعہ کیا۔
- فریڈر گز کے ماحولیاتی اصولوں کا مطالعہ کیا۔
- نظم و نسق عامہ کے مختلف ماحولیاتی عناصر کو سمجھا۔
- فریڈر گز کی خدمات کا تنقیدی جائزہ لیا۔

15.9 کلیدی الفاظ (Keywords)

تقسیم نو ماڈل (Redistributive Model)

رِ گز کے نزدیک روایتی سماج وہ سماج ہے جہاں کام پھیلے ہوئے یا بکھرے ہوئے رہتے ہیں۔ اس طرح کے سماج میں کاموں کا کوئی تقسیم نہیں ہوتی ہے۔ یعنی روایتی سماج میں ایک ساخت کے پاس مختلف قسم کے کام رہتے ہیں۔ اس طرح کا سماج چین اور تھائی لینڈ میں موجود ہے۔ ان معاشروں کے کام کی کوئی درجہ بندی نہیں ہوتی ہے۔ ایک واحد ساخت بہت سے کام کو انجام دیتی ہے۔ جیسے شاہی خاندان ملک کے انتظامی، اقتصادی اور قانون سازی، انصاف اور قوانین نفاذ کے لیے اہم کردار ادا کرتے ہیں۔ یہ سماج مکمل طور سے زراعت پر انحصار کرتا ہے اور اس سماج میں کوئی صنعت اور جدیدیت موجود نہیں ہوتی ہے۔ ان کا اقتصادی نظام تبادلہ قانون یا عوض نظام پر مبنی ہوتا ہے۔ جس کو رِ گز نے تقسیم نو ماڈل (Redistributive Model) کہتا ہے۔

15.10 نمونہ امتحانی سوالات (Model Examination Questions)

15.10.1 معروضی جوابات کے حامل سوالات (Objective Answer Type Questions)

1- ماحولیاتی نظریے کی شروعات کرنے کا سہرا کس مفکر کو دیا جاتا ہے؟

(a) ایف۔ ڈبلو۔ رِ گز (b) رابرٹ ڈھال (c) رابرٹ مرٹن (d) جے۔ ایم۔ گاس

2- درج ذیل میں سے کون سی خصوصیات منثوری سماج کی نہیں ہے؟

(a) بار بار اعادہ (b) رسمیت (c) متجانس (d) ان میں سے کوئی نہیں

3- رِ گز نے زراعت اور صنعتی نمونہ کب پیش کیا تھا؟

(a) 1956 (b) 1957 (c) 1957 (d) 1960

4- "The Ecology of Public Administration" کے مصنف کون ہیں؟

(a) ایف۔ ڈبلو۔ رِ گز (b) ڈیویڈ اسٹن (c) رابرٹ مرٹن (d) رابرٹ ڈھال

5- ایف۔ ڈبلو۔ رِ گز کہاں پیدا ہوا تھا؟

(a) امریکہ (b) چین (c) فرانس (d) جرمنی

6- زراعت اور صنعتی نمونہ کو پیش کیا تھا؟

(a) ایف۔ ڈبلو۔ ٹیلر (b) ڈیویڈ اسٹن (c) ایف۔ ڈبلو۔ رِ گز (d) رابرٹ ڈھال

7- "Prismatic Society Revisted (1995)" کے مصنف کون ہیں؟

(a) ایف۔ جے۔ ٹکنر (b) جان ایم۔ گوس (c) رابرٹ ڈھال (d) فیئرل ہیڈی

- 8۔ رگزنے انعطافی سماج کی مثال پیش کی ہے؟
 (a) امریکہ (b) برطانیہ (c) فرانس (d) جرمنی
- 9۔ رگزنے روایتی سماج کی مثال پیش کیا ہے؟
 (a) چین اور تھائی لینڈ (b) بھارت اور نیپال (c) یورپین ممالک (d) افریقن ممالک
- 10۔ منشوری سالانہ نمونہ کس نے پیش کیا ہے؟
 (a) رابرٹ مرٹن (b) ایف۔ ڈبلو۔ رگز (c) ڈویٹ والڈو (d) آرگیرس

15.10.2 مختصر جوابات کے حامل سوالات (Short Answer Type Questions)

1. منشوری سماج میں غیر متجانس یا تباہین پر مختصر نوٹ لکھیے۔
2. رگز کے بازار کیٹیٹین نمونہ کی وضاحت کیجیے۔
3. روایتی سماج سے کیا مراد ہے؟
4. انعطافی سماج کی خصوصیات بیان کیجیے۔
5. ذراعتی سماج اور صنعتی سماج میں کیا فرق ہے؟

15.10.3 طویل جوابات کے حامل سوالات (Long Answer Type Questions)

1. ماحولیاتی طرز فکر سے کیا مراد ہے۔ اس کے اہم خصوصیات پر بحث کیجیے۔
2. رگز کے منشوری نمونے کی خصوصیات بیان کیجیے۔
3. رگز کے مثالی نمونے پر ایک تفصیلی مضمون لکھیے۔

15.11 مزید مطالعے کے لیے تجویز کردہ کتابیں (Suggested Books for Further Readings)

1. Ashutosh Kumar and Manoj Kumar Singh, *Administrative Thinkers*, Anmol Publications, New Delhi, 2010.
2. P.B. Rathod, *The Galaxy of Administrative Thinkers*, ABD Publisher, Jaipur, 2006.
3. Rakesh Hooja and Ramesh K. Arora, *Administrative Theories, Approaches, Concepts and Thinkers in Public Administration*, Rawat Publications, Jaipur, 2007.
4. Shriram Maheshwari, *Administrative Thinkers*, Macmillan, New Delhi, 2003.
5. R. K. Saprú, *Administrative Theory and Management Thought*, Prentice Hall of India, New Delhi, 2006,
6. S. L. Goel, *Administrative and Management Thinkers: Relevance in New Millennium*, Deep and Deep Publications, New Delhi, 2008.
7. Ishtiyaq Ahmad, *Azeem Intezami Mufakkareen*, Educational Publications, New Delhi, 2015.

اکائی 16- نظامی طرز فکر

(Systems Approach)

	اکائی کے اجزا
تمہید	16.0
مقاصد	16.1
نظامی طرز فکر کی تعریف	16.2
نظامی طرز فکر کے اہم تصورات	16.3
نظامی طرز فکر اور کلاسیکی طرز فکر کے درمیان فرق	16.4
تنظیمی نظام کے عناصر	16.5
تنظیم ایک نظام	16.6
نظام کی قسمیں	16.7
بند نظام اور کھلا نظام میں فرق	16.8
نظامی طرز فکر کی خصوصیات	16.9
تنقیدی جائزہ	16.10
اقتصادی نتائج	16.11
کلیدی الفاظ	16.12
نمونہ امتحانی سوالات	16.13
معروضی جوابات کے حامل سوالات	16.13.1
مختصر جوابات کے حامل سوالات	16.13.2
طویل جوابات کے حامل سوالات	16.13.3
مزید مطالعے کے لیے تجویز کردہ کتابیں	16.14

16.0 تمہید (Introduction)

نظامی طرز فکر و نسق عامہ کا جدید طرز فکر ہے۔ اس سے پہلے تک کے طرز فکر تنظیم کے کسی مخصوص پہلو کے تجزیے تک ہی محدود رہے۔ نظامی طرز فکر جدید تنظیمی اصولوں کے ارتقا میں انتظامیہ کا ایک اہم تصور ہے۔ نظم و نسق عامہ میں نظامی طرز فکر ایک اصول طرز فکر ہے۔ اس طرز فکر نے ہی مشور طرز فکر جیسے کلاسیکی، رویہ جاتی، ماحولیاتی، ساختیاتی و وظیفی طرز فکر وغیرہ تمام کے باہمی تعلقات اور اس میں موجود معنی کو واضح کیا ہے۔ اسے جدید طرز فکر بھی کہا جاتا ہے۔ تنظیموں کے مطالعے کا یہ طرز فکر 1950ء کے بعد وجود میں آیا۔ اس کے وجود کا سہرا 1920ء میں ایک مشہور علم حیاتیات کے ماہر Ludwig von Bertalanffy اور J. C. Miller کو حاصل ہے۔ لیکن اس کا مطالعہ دوسری عالمی جنگ کے بعد شروع ہوا۔ علم حیاتیات سے اس طرز فکر کو سب سے پہلے سماجیات، نفسیات، سیاسیات، نظم و نسق عامہ نے حاصل کیا ہے۔ یہ طرز فکر تنظیموں کو مکمل نظام کے طور پر تسلیم کرتا ہے۔ سماجی علوم میں اس کا استعمال Talcott، Robert، Marton Parsons، Mariam Levy Rtiyal نے ہیں کیا ہے۔ علم سیاسیات میں اس طرز فکر کا استعمال David Easton نے کیا ہے۔ وہ اپنی کتاب ”The Political System“ میں اس کا ذکر کیا ہے۔

لیکن ایسا تسلیم کیا جاتا ہے کہ نظامی طرز فکر شروعات میں افلاطون کی کتاب ”The Republic“ میں موجود تھا۔ نظامی طرز فکر کا خاکہ سی ویسٹ چرچ مین (C. West Churchman) نے تیار کیا تھا اس سے اس متعلق 1968ء میں ”سسٹم اپروچ“ کے عنوان سے پہلی کتاب لکھی۔ نظامی طرز فکر کے اصطلاح سے مراد تمام نظام سے نمٹنے کے خیال سے ہے۔ نظم و نسق عامہ میں اس کا استعمال Philip Selznick، Naburs، Vinor، Herbert Simon، M. P. Follet، Chester I. Bernard وغیرہ دانشوروں کے ذریعے کیا گیا ہے۔ ان لوگوں کا خیال ہے کہ تنظیم ایک Organize اور کھلا نظام ہے جو Interacting اور Inter dependent عوامل کا مرکب ہے جن کو ذیلی نظام کہا جاتا ہے۔

16.1 مقاصد (Objectives)

عزیز طلباء، اس اکائی میں آپ:

- نظامی طرز فکر کی تعریف سے واقف ہو جائیں گے۔
- نظامی طرز فکر کے اہم تصورات کو سمجھ جائیں گے۔
- تنظیمی نظام کے عناصر کا مطالعہ کریں گے۔
- نظام کی اقسام پر غور کریں گے۔
- نظامی طرز فکر کی دیگر خصوصیات کا مطالعہ کریں گے۔

16.2 نظامی طرز فکر کی تعریف (Definitions of Systems Approach)

عام نظام طرز فکر وہ تصور ہے جو تمام سماجی دانشوروں میں اتحاد قائم کرنے کی کوشش کرتا ہے۔ یہ طرز فکر نظام کو مرکزی نقطہ تسلیم کرتا ہے۔ لفظ نظام (System) یونان کے لفظ سسٹما (Systema) سے ماخوذ ہے، جس کا نام انگریزی میں سسٹم کے نام سے موسوم ہے۔ اس کے معنی ایک ایسے اجزا یا حصہ کے سیٹ کے طور پر ہے جو باقاعدگی سے اکیس میں جڑے ہوتے ہیں اور یہ مکمل ہوتے ہیں جسے علاحدہ نہیں کیا جاسکتا ہے۔ انسٹی ٹیوٹ آف پبلک ایڈمنسٹریشن کے مطابق ”نظام بنیادی طور پر اجزاء عناصر کا ایک مجموعہ ہے جو ایک دوسرے سے باہمی مداخلت اور باہمی انحصار سے متعلق ہے تاکہ ایک مکمل یا مربوط یونٹ ہو اور اس کا ایک خاص کردار یا مقصد ہو، ذیل میں کچھ ماہرین کے مطابق نظام کی تعریفیں بیان کی گئی ہیں۔

1. Bertalanffy کے مطابق نظام باہمی وابستگی میں موجود عناصر کا گروہ ہے۔
2. ہال اور فینگن کے مطابق چیزوں کے باہمی تعلقات اور ان کی خصوصیات کی مشترکہ شکل نظام کہلاتا ہے۔
3. Webster کے مطابق چیزوں کا اس طرح تعلق یا منسلک ہوا ایسا مکمل نمایاں نظام جو اتحاد اور حیاتیات کی شکل اختیار کرتا ہے۔
4. Ramesh K. Arora کے مطابق نظام تصور کے مطالعے میں درج ذیل چیزیں شامل ہوتی ہیں۔
 - a. نظام کے اجزا
 - b. اجزاء کے درمیان تعلقات
 - c. نظام اور اس کے ماحولیات کے درمیان تعلقات
5. Nicholas Henry کے مطابق نظام مختلف عناصر کا ایک مرکب ہے جو ہر طرح کے مقاصد کو حاصل کرنے کے لیے ایک دوسرے سے باہمی تعلقات کی بنیاد پر اپنے فرائض انجام دیتے ہیں۔
6. بکلی (Buckly) کے مطابق نظام مکمل ایک اکائی ہوتی ہے جو اپنے حصوں کے باہمی انحصار کے بنیاد پر پوری طرح کام کرتا ہے۔
7. ایچ کرزرنر (H. Kerzner) کے مطابق نظام انسانوں اور غیر انسانوں پر مشتمل جڑوں کا ایک گروہ ہے جس نے منظم اور اہتمام کیا ہے تاکہ یہ جڑ اپنے مقاصد مشترکہ اہداف اور نتائج کو حاصل کرنے میں اتحاد کے ساتھ کام کر سکیں۔
8. اسٹیو (Stoa) کے مطابق نظام جنت اور زمین کا ایک مجموعہ ہے جو ایک ساتھ کام کرتے ہیں تاکہ ہم دیکھ سکیں کہ اس نظام میں ایسے عنصر شامل ہیں جو ایک ساتھ کام کرتے ہیں اور اگر کوئی ایک عنصر غائب ہے یا کام نہیں کر رہا ہے تو مجموعی طور پر نظام نہیں کیا جاسکتا ہے۔
9. عام طور پر نظام کی تفہیم کے دائرہ کار کے اندر، مختلف اجزاء، مختلف سرگرمیاں اجزاء کے درمیان باہمی انحصار رشتہ سالمیت، نظام کی وسعت، تمام اجزاء کے تمام افعال کی متحرک حرکت کے حصول کی طرف جاتا ہے۔ پہلے سے طے شدہ نظام کا ہدف مذکورہ بالا مختلف تعریفوں کی بنیاد پر، پھر یہ نتیجہ اخذ کیا جاسکتا ہے کہ نظام بہت سے اجزاء کی ایک ایسوسی ایشن ہے جو ایک دوسرے کو باہمی طور پر باہمی

عمل کو متحد کرتا ہے اور ایک خاص مقصد کے حصول کے لیے ایک دوسرے پر اثر انداز ہوتا ہے۔ نظام تنظیم کا ایک ہتھیار کے جس کے ذریعے مقاصد کو حاصل کیا جاسکتا ہے۔

16.3 نظام طرز فکر کے اہم تصور (Major Concepts of Systems Approach)

نظام طرز فکر کے اہم تصور درج ذیل ہیں:

1- مکمل تصور (Holism)

نظامی طرز فکر ایک Holism تصور کیا جاتا ہے جس سے مراد ہے کہ نظام کا کوئی بھی جز یا حصہ مکمل طرح سے تجزیہ اور سمجھا نہیں جاسکتا ہے۔ اس کے برعکس مکمل نظام کو پوری طرح سے محسوس نہیں کیا جاسکتا ہے بغیر اس کے تمام اجزا یا حصوں کا مطالعہ کر کے۔ اس کے ہر جز دیگر دوسروں جز سے تعلق رکھتا ہے۔ اور ان پر منحصر ہوتا ہے یہ سمجھنے کے لیے مثال پیش کی جاتی ہے کہ جیسے ایک جامعہ کے نظام کو چلانے کے لیے شیخ الجامعہ کو جامعہ سے متعلق تمام طرح کی سرگرمیوں کا علم ہونا چاہیے۔ شیخ الجامعہ کو یہ علم حاصل ہونا چاہیے کہ کس طرح تحقیق جاری ہے۔ درس یا امتحان یا طالب علم یونین کی سرگرمیاں کس طرح انجام دی جا رہی ہیں۔ کسی ایک ذیلی نظام کی سرگرمی یونیورسٹی کی دوسری طرح کی سرگرمی کو متاثر کرتی ہے۔

نظامی طرز فکر تنظیم کا ایک جدید اصول ہے۔ آکسفورڈ لغت کے مطابق نظام کی تعریف منظم مکمل اکائی بتاتا ہے۔ اس سے مراد ہے ایک منظم چیز کا جڑا ہوا گروہ۔ ایک مکمل یا چیزوں کا یکجا ہونا جو ایک دوسرے سے منسلک ہوں، متعلق ہوں یا جو ایک دوسرے پر منحصر ہوں تاکہ ایک مضبوط یونٹ بن جائے۔ ایک یونٹ جو قائدہ قانون منسوبہ کے مطابق کئی یونٹوں سے مل کر بنی ہو۔ Collencherry نظام کو ایک مکمل یونٹ کہتا ہے جو مختلف یونٹوں سے مل کر بنی ہو۔ نظامی طرز فکر کو تنظیم کا ایک جدید اصول کہا جاتا ہے یہ ایک کثیر الکلیاتی نظریہ ہے جو مختلف مضامین جیسے انجینئرنگ، حیاتیات اور معاشیات وغیرہ سے ماخوذ ہے۔ نظامی طرز فکر انتظامیہ کو ایک نظام تسلیم کرتا ہے جس میں مختلف ذیلی نظام، ساخت، عوام، عمل اور جوابی عمل شامل ہوتے ہیں۔ یہ طرز فکر Talcott Parsons کی ساختی و وظیفی اصول David Easton اور Gabriel Almond کا سیاسی طرز فکر اور Robert Merton کا وظیفی اصول وغیرہ سے متاثر تھا۔

2- تشخیص (Specialization)

اس میں پورے نظام کو چھوٹے چھوٹے حصوں میں تقسیم کیا جاتا ہے۔ ہر حصہ دوسرے حصہ سے جڑا ہوتا ہے تاکہ ہر جز کے خصوصی کردار کو سراہا جاسکے۔ اس میں ہر جز اپنا مخصوص کردار ادا کرتا ہے۔

3- غیر شماری (Non-Summation)

نظام میں ہر جز پوری اہمیت کا حامل ہوتا ہے۔ لہذا ہر جز کی نظام میں مساوی اہمیت ہوتی ہے۔ لہذا جامع نظر حاصل کرنے کے لیے ہر جز کے اقدامات یا رد عمل کو سمجھنا ضروری ہوتا ہے۔

4- گروہ بندی (Grouping)

تخصیص کا عمل بڑھتی ہوئی مہارت کے ساتھ پھیلاؤ والے اجزاء کے ذریعے اپنی پیچیدگی پیدا کر سکتا ہے۔ اس سے بچنے کے لیے یہ گروہ سے متعلق مضامین یا ذیلی مضامین کے لیے ضروری ہو جاتا ہے۔

5- ہم آہنگی (Coordination)

نظام میں گروہ اجزاء اور ذیلی اجزاء کو ہم آہنگی کی ضرورت ہوتی ہے۔ ہم آہنگی کی غیر موجودگی میں اجزاء متعلقہ انداز میں کام نہیں کر سکیں گے اور انتشار کا باعث بنیں گے۔ ہر نظام کے لیے ہم آہنگی اور کنٹرول بہت ضروری ہوتا ہے۔

6- ہنگامی خصوصیات (Emergent Properties)

یہ نظامی طرز فکر کا اہم تصور ہے اس سے مراد ہے یہ ہے کہ باہم وابستہ اداروں کے گروہ میں گروہ کی حیثیت سے خصوصیات موجود ہوتی ہیں جو کسی بھی انفرادی جز میں موجود نہیں ہوتی ہیں۔ یہ نظامی طرز فکر کا مکمل نظریہ ہے۔

16.4 نظامی طرز فکر اور کلاسیکی طرز فکر میں فرق

(Difference Between Systems Approach and Classical Approach)

کلاسیکی طرز فکر اور نظامی طرز فکر میں فرق درج ذیل ہیں:

1. کلاسیکی طرز فکر روایتی نظریہ ہے جب کہ نظامی طرز فکر جدید نظریہ ہے۔
2. کلاسیکی طرز فکر ایک تنظیم کو بند نظام کے طور پر دیکھتا ہے جب کہ نظامی طرز فکر ایک تنظیم کو کھلا نظام تصور کرتا ہے۔
3. کلاسیکی طرز فکر کسی بھی تنظیم کو غیر اختیاراتی اور غیر ماحولیاتی خیال کرتا ہے جب کہ نظامی طرز فکر کسی تنظیم کو اختیاراتی اور ماحولیاتی تصور کرتا ہے۔
4. کلاسیکی طرز فکر نظریہ عامہ کے بنیاد پر کام انجام دیتا ہے جب کہ نظامی طرز فکر نظریہ لاء کے بنیاد پر کام کرتا ہے۔
5. کلاسیکی طرز فکر تنظیم کے رسمی عناصر پر غور کرتا ہے جب کہ نظامی طرز فکر تنظیم کے تمام عناصر پر غور کرتا ہے۔
6. کلاسیکی طرز فکر سخت، درجہ بندی اور ساخت پر مبنی ہوتا ہے جب کہ نظامی طرز فکر لچک دار اور شراکتی پر مبنی ہوتا ہے۔

7. کلاسیکی طرز فکر معاشی معاملات زور دیتا ہے جب کہ نظامی طرز فکر کثیر جہتی مراعات پر زور دیتا ہے۔
8. کلاسیکی طرز فکر میں معمولی یا نسخے والی خصوصیات موجود ہوتی ہے جب کہ نظامی طرز فکر میں وضاحتی یا تجربیاتی والی خصوصیات موجود ہوتی ہے۔

16.5 تنظیمی نظام کے عناصر (Elements of Organizational System)

نظامی طرز فکر تنظیموں کو نظام پیش کرنے پر بہت زیادہ زور دیتا ہے۔ یہ طرز فکر تنظیم اور تنظیم کے تمام جز اور عناصر کو تسلیم کرتا ہے۔ اس طرح ایک مضبوط نظام وہ ہے جس میں مختلف جز ہوتے ہیں۔ نظام کے یہ جز ذیلی نظام کہلاتے ہیں۔ ہر نظام کا ایک ذیلی نظام ہوتا ہے۔ یہ ذیلی نظام ایک دوسرے پر منحصر ہوتے ہیں۔

اس طرز فکر کا ماننا ہے کہ تنظیم ایک نظام ہے اور اس کے تحت تکنیکی، معاشی اور سماجی ذیلی نظام میں اور ان ذیلی نظام کو برقرار رہنا ہے تو اسے ماحولیات میں ہونے تبدیلی کے ساتھ تبدیل ہونا ہوگا۔ تنظیم کے ذیلی نظام ایک دوسرے پر منحصر ہوتے ہیں اور کوئی بھی نظام سے علاحدہ کام نہیں کرتے بلکہ ایک ہے ماحولیات کے تحت کام کرتے ہیں اور اپنا وجود برقرار رکھنے کے لیے اس کے ساتھ وہ تعاون کرتا ہے۔ اس سے مراد یہ ہے کہ جب کسی نظام کے عمل میں کوئی رکاوٹ پیدا ہوتی ہے تو مختلف سرگرمیوں کے ذریعے اپنی حفاظت کرتی ہے۔ کسی بھی تنظیم کو ماحولیات سے علاحدہ نہیں کیا جاسکتا ہے۔ نظامی طرز فکر میں تنظیم کا مقصد ماحولیات کے مطابق تبدیلی ہوتا رہتا ہے۔

یہ ذیلی نظام اپنی سرگرمی میں باہمیں تعلقات اور باہمی وابستگی رکھتی ہیں اور مکمل نظام کی سرگرمی میں مدد کرتی ہیں۔ ہر نظام کا ایک طے شدہ حدود ہوتا ہے جس کے ذریعے اپنے اندر کے ماحولیات سے تعلق رکھتے ہیں کسی نظام کا باہری ماحول اس کا Supra System کہلاتا ہے۔ کسی بھی انتظامی تنظیم کے نظام کے پانچ بنیادی جز ہوتے ہیں جو درج ذیل ہیں:

- انداختہ (Input)
- عمل (Through put or process)
- نتیجہ یا پیداوار یا حاصلات (Output)
- پس ساخت (Feedback)
- ماحولیات (Environment)

نظامی طرز فکر کے پس منظر میں دیکھیں تو کوئی بھی تنظیم اپنے ماحولیات کے داخلات سے بھی زندہ رہتا ہے اور ترقی کرتا ہے اور انہیں داخلات کا پروسیسنگ اپنے پیداوار کے لیے اندرونی طور سے کرتا ہے داخلات کو پیداوار میں تبدیل کرنے کے لیے اسی عمل کے تحت کوئی تنظیم زندہ رہتا ہے اور ترقی کرتا ہے۔ نظم و نسق عامہ یا انتظامیہ سے متعلق نظامی طرز فکر تنظیم کو ایک نظام تسلیم کرتا ہے جو داخلات کو اپنے میں شامل کر لیتا ہے اور نتیجہ برآمد ہوتا ہے۔ داخلات بڑی حد تک انسانی مدد کرتا ہے۔ تنظیم اندرونی سماجی اور تکنیکی عوامل کا استعمال کر کے ان انداختہ کو

پیداوار اور خدمات میں اچانک تبدیل کر دیتا ہے جیسے حاصلات یا نتیجہ کہتے ہیں۔ انداختہ کو اچانک پیداوار اور خدمات میں تبدیل کر دینے کے عمل کہتے ہیں۔ اس عمل کے ذریعے ایک تنظیم اپنے وجود کو قائم رکھتی ہے اور ترقی حاصل کرتی ہے۔

16.6 تنظیم بطور ایک نظام (Organization as System)

ہر تنظیمی نظام میں مختلف ذیلی نظام یا ساختیں کام کرتی ہیں۔ ہر تنظیمی نظام میں ذیلی نظام تمام نظام کے لیے اہم کردار ادا کرتی ہیں۔ ہر ذیلی نظام مختلف سرگرمیوں کو انجام دیتی ہیں۔ نظامی طرز فکر ایک وسیع نظریہ ہے جس کو Katz and Kahn نے مختلف حصوں میں تقسیم کیا ہے۔

1. Production Sub System یہ ذیلی نظام تنظیم کے مقاصد کو حاصل کرنے میں اہم کردار ادا کرتا ہے۔ اس کی سرگرمی

انسان اور مشینی عوامل سے تعلق رکھتی ہے اور انداختہ کو پیداوار یا نتیجہ میں تبدیل کرنے میں مدد کرتی ہے۔

2. Supportive Sub System

3. Maintenance Sub System

4. Adoptive Sub System

5. Managerial Sub System

6. Structural Sub System

7. Psycho Social Sub System

تنظیم کو مکمل طور سے اثر انداز یا متاثر کرنے والے عناصر۔

برنارڈ کے مطابق تنظیم کے نظام کو دو اہم عناصر اثر انداز کرتے ہیں۔

- اندرونی یا داخلی عناصر یا عوامل جیسے تعاون، مقصد اور مرضی
 - باہری یا بیرونی عناصر یا عوامل جیسے ماحولیات کے تحت مقصد میں تبدیلی اور افادیت اور مقصد کی کارکردگی
- اگر کوئی تنظیم ناکام ہوتی ہے تو مندرجہ بالا دو عوامل کی غیر موجودگی کی وجہ سے ہوگا۔

16.7 نظام کی قسمیں (Types of System)

نظام کی دو قسمیں ہوتی ہیں:

1. بند نظام (Closed System)

2. کھلا نظام (Open System)

1۔ بند نظام (Closed System)

ایک بند نظام وہ نظام ہوتا ہے جو باہری ماحولیات سے کوئی عمل اور رد عمل نہیں کرتا ہے۔ ایسا نظام سخت اور منتقل نوعیت کا ہوتا ہے جس میں اطلاعات نظام بند اور نگرانی کرنے والے نظام اس حالات میں ہوتا ہے کہ وہ طے شدہ نتیجہ حاصل کر سکے۔ مثال کے طور پر گھڑی میں استعمال کیے جانے والے بیٹری بند نظام ہے جو کسی بھی بیرونی ماحولیات سے متاثر ہوئے بغیر خود ہی اپنے کام انجام دیتے ہیں۔

2۔ کھلا نظام (Open System)

کھلا نظام وہ نظام ہوتا ہے جو بیرونی ماحولیات پر منحصر ہوتا ہے کیوں کہ کھلا نظام کا وجود بیرونی ماحولیات پر بھی منحصر ہوتا ہے۔ کھلا نظام کے مطالعے میں ان تمام ممکن اثرات کو معلوم کیا جاتا ہے جو کہ ماحولیات کے ذریعے نظام پر پڑتے ہیں تمام زندہ انسان، درخت اور انسانی تنظیم کھلا نظام ہیں۔

کاٹز اور کاہن نے اپنی کتاب ”The Social Psychology of Organization“ میں کھلا نظام کی درج ذیل

خصوصیات بیان کی ہیں۔

- کھلا نظام بیرونی ماحولیات طوانائی حاصل کرتا ہے۔
 - حاصل طوانائی یا دیگر عناصر کے بدلے میں نظام، پیداوار ماحولیات کو فراہم ہوتا ہے۔
 - کھلا نظام میں انداختہ (Input) کے طور میں طوانائی معاملہ نہیں بلکہ دیگر عناصر، غور و فکر عناصر، اثر اور عناصر بھی ہو سکتے ہیں۔
- رائس اور میلر کا خیال ہے کہ کسی بھی صنعت کو ایک کھلا نظام کے طور پر دیکھا جاسکتا ہے کوئی بھی کھلا نظام اپنے ماحول کے ساتھ چیزوں کے تبادلہ کے ذریعے بھی وجود میں رہ سکتی ہے۔ ہر کھلا نظام کے 5 عناصر یا جز ہوتے ہیں۔

1. انداختہ (Input)

2. عمل (Process)

3. ماحولیات (Environment)

4. نتیجہ (Output)

5. پس ساخت (Feedback)

تنظیمی نظام ذیلی نظام: ہر تنظیم میں ذیلی تنظیم ہوتے ہیں جو ایک دوسرے پر منحصر رہتے ہیں اور آپس میں ایک دوسرے سے منسلک ہوتی ہیں اور تنظیم کے مقاصد کو حاصل کرنے میں ایک دوسرے کا تعاون کرتی ہیں۔ ہر تنظیم کی اپنی ایک متعین حدود ہوتی ہے جو دیگر ماحولیاتی نظام سے علاحدہ ہوتی ہیں۔ بند نظام کے برعکس کھلے نظام کے حدود متداخل پذیر (Penetrable) ہوتا ہے اور کھلا نظام کچھ حد تک پھیلا، تبدیل ہونے والے اور تمام طرح کی سرگرمیوں پر منحصر ہوتا ہے۔ بند نظام کا حدود سخت ہوتا ہے تنظیم کے مختلف نظام درج ذیل ہیں۔

1. نفسیاتی: تنظیم میں کام کرنے والے ملازموں کے سماجی گروہ کا تجزیہ کرنا ضروری ہے۔

2. تکنیکی: نئے ماحولیات میں وجود میں آئی تکنیک کا تجزیہ کرتی ہے۔

3. ساختی تجزیہ: ہر تنظیم کی ساخت علاحدہ ہوتی ہے۔

انظامی تنظیم کے حوالے سے اس کے مختلف حدود ہوتی ہیں جو مختلف طرح سے بیرونی نظام جیسے سیاست، معاشیات، سماجی اور مذہبی ذیلی نظام سے تعلق رکھتا ہے۔

Churchman West C نے نظام کے پانچ بنیاد بیان کی ہے۔

1. نظام کا مقصد اور کام مکمل کرنے کا پیمانہ

2. نظام کے ماحولیات کا علم

3. نظام کے ذرائع

4. سرگرمیوں کا علم

5. نظام کا انتظامیہ اور فیصلہ سازی پر خیال

ان کے بنیاد پر کسی بھی تنظیم کا تجزیہ کیا جاسکتا ہے۔ نظامی طرز فکر پر پارکرفالٹ اور چیسٹربرناڈ کے تحریروں میں دستیاب ہے۔

ہر برٹ سائمن کے فیصلہ سازی کے نظریہ میں اس طرز فکر کا استعمال کیا گیا ہے۔ اس کا وسیع طور سے ذکر Philip Selznick نے اس کا استعمال حکومت اور دیگر سخت تنظیموں کے اپنے مطالعے میں کیا ہے۔

16.8 بند نظام اور کھلا نظام میں فرق

(Difference Between Closed System and Open System)

بند نظام اور کھلا نظام میں درج ذیل فرق ہیں۔

- بند نظام دفتر شاہی، درجہ بندی، رسمی، عقلی اور مشین ہوتا ہے جب کہ اجتماعی، مسابقتی، خانگی، غیر رسمی، قدرتی اور نامیاتی (Organic) ہوتا ہے۔
- بند نظام معمول کے کام پر زور دیتا ہے جب کہ کھلا نظام غیر کام پر زور دیتا ہے۔
- بند نظام تقسیم کار پر مبنی ہوتا ہے جب کہ کھلا نظام خصوصی علم جو بہت سے کاموں میں تعاون کرتا ہے۔
- بند نظام ملازمت کے مناسب طریقہ پر زور دیتا ہے جب کہ کھلا نظام نوکریوں کو حاصل کرنے پر زور دیتا ہے۔
- بند نظام میں تنازعے کو حل کرنے کے لیے اعلیٰ سطح پر فیصلہ لیا جاتا ہے جب کہ کھلا نظام میں تنازعے کو حل کرنے کے لیے فیصلہ ساتھیوں کے ذریعے لیا جاتا ہے۔
- بند نظام میں ہر ایک پاس مخصوص کام کی تفصیل ہوتی ہے جب کہ کھلا نظام سبھی تمام کام میں حصہ لیتے ہیں۔

- بند نظام میں تنظیم میں ذمے داری اور وفاداری ذیلی اکائیوں کی ہوتی ہے جب کہ کھلا نظام میں ذمے داری اور وفاداری پورے تنظیم کی ہوتی ہے۔
- بند نظام میں اہرام ڈھانچہ (Pyramidal Structure) ہوتا ہے جب کہ کھلا نظام میں مسیال اور نیٹ ورک کی ساخت ہوتا ہے۔
- بند نظام بات چیت نیچے کی طرف ہوتی ہے جب کہ کھلا نظام میں بات چیت دو طرفہ ہوتی ہے۔
- بند نظام میں وقار اور عہدہ کی حیثیت اندرونی ہوتا ہے، کھلا نظام میں وقار اور عہدہ کی حیثیت بیرونی ہوتی ہے۔

16.9 نظامی طرز فکر کی خصوصیات (Characteristics of Systems Approach)

تنظیموں کا مطالعہ کرنے کے لیے نظام کو مرکزی نقطہ تسلیم کر کے کام کرنے میں یہ نظریہ بہت اہم ہے۔ اس طرز فکر کا استعمال تجزیہ کے کسی بھی سطح پر کیا جاسکتا ہے۔ اسے ایک مکمل اور وسیع طرز فکر تسلیم کیا جاتا ہے۔ یہ طرز فکر انسانی جسم، سماج، کالج، بس اور خاندان تمام کو ایک نظام کی طرح محسوس کرتا ہے جس کی بنیادی خصوصیات درج ذیل ہیں۔

1. ہر نظام کئی ذیلی نظام میں تقسیم ہوتی ہیں۔ جو نظام کو نگرانی کرنے میں مدد کرتی ہیں۔ تنظیموں میں پیداوار نگرانی، تکنیکی اور انتظامی یونٹس وغیرہ ذیلی نظام ہیں۔
 2. نظام کا ہر جز یا حصہ باہمی طور سے ایک دوسرے پر منحصر ہوتے ہیں۔ ایک کے بغیر دوسرے کا وجود ناممکن ہو جاتا ہے۔
 3. نظام اپنے قریبی پس منظر سے خیالی حدود رکھتی ہیں۔
 4. نظام اور اس کا بیرونی پس منظر ایک دوسرے کو متاثر کرتے ہیں۔
 5. ماحولیات اپنے آپ میں ایک نظام ہے۔
 6. نظام اور ماحولیات کے درمیان توازن رہتا ہے۔
- کسی کھلے نظام کو متاثر کرنے والے عناصر ہیں۔

- جغرافیائی نظام جیسے Climate اور مقام
- سیاسی نظام جیسے قانون، سیاسی جماعت اور انتظامی نظام
- سماجی نظام جیسے ذات، خاندان اور رشتہ دار
- ثقافتی نظام جیسے اقدار، مثال اور یقین وغیرہ
- تکنیکی نظام جیسے کمپیوٹر اور اطلاعاتی تکنیکی
- ہر نظام کا ایک مخصوص مقصد ہوتا ہے جس میں ساختوں کے درمیان توضیحی فرائنض موجود ہوتے ہیں۔

- نظام ایک تحریر کی عمل ہے۔ یہ طرز فکر مکمل نظام کو اثر اندازی کے پس منظر سے دیکھتا ہے۔
- ہر حاصلات (Output) اگلے داخلات کا کام کرتا ہے۔
- نظام خلا میں موجود نہیں ہوتا ہے۔ یہ اطلاعات، وسائل اور طوائف ایک نظاموں سے داخلات کے استعمال کرنے پر حاصل ہوتا ہے۔
- یہ داخلات ایک تنظیمی نظام کی حدود ہوتی ہے جو یہ شناخت کرتی ہے کہ تنظیم کا کون سا حصہ داخلی ہے اور کون بیرونی ہے۔
- نظامی طرز فکر عام اور مخصوص نظام تسلیم کیا جاتا ہے۔ انتظامیہ کا عام نظامی طرز فکر خاص طور سے رسمی تنظیم اور تکنیک سماجی، نفسیات اور فلسفہ کے تصور سے متعلق ہے۔ مخصوص نظام تنظیمی ساخت کے تجزیے، اطلاع، منصوبہ اور نگرانی کے طریقے اور ملازمت کے خاکے شامل ہوتے ہیں۔

Hicks and Gullet نے نظامی طرز فکر کی درج ذیل خصوصیات بیان کی ہیں۔

• نظامی طرز فکر کی نقل و حرکت (Mobility)

• کثیر سطحوں (Multilevels) اور کثیر جہتی (Multilateral)

• کثیر حوصلہ افزائی (Multimpire) امکانات (Posibilities)

• کلاسیکی طرز فکر

• تفصیلی یا وضاحتی

• کثیر عناصری

• اصلاح کار (Adaptor)

انتظامی نظام کی تین اہم خصوصیات مانی جاتی ہے:

1. تاثیر (Effectiveness)

2. کارکردگی (Efficiency)

3. افادیت (Efficency)

نظم و نسق عامہ کے حوالے سے تسلیم کیا جاتا ہے کہ انتظامی نظام میں نجلی سطح پر تاثیر ہونی چاہیے۔ درمیانی سطح پر کارکردگی اور اعلیٰ سطح پر نتیجہ فراہم کرنے والا ہونا چاہیے۔ نظامی طرز فکر جسے جدید اور ہر طرح سے مکمل طرز فکر بھی کہا جاتا ہے وہ کلاسیکی طرز فکر (جس میں سائنسی انتظامیہ دفتر شاہی اور مشینی اصول وغیرہ ہیں) سے مختلف ہے۔

نظامی طرز فکر کی افادیت درج ذیل ہے:

• اس کا کسی بھی مضمون یا علم برانچ میں استعمال ہو سکتا ہے۔

• یہ ایک مکمل طرز فکر ہے جسے رویہ، فیصلہ، ماحولیات وغیرہ کا تجزیہ کر سکتے ہیں۔

- اس کے ذریعے نظام کے مختلف جڑوں کے باہمی تعلقات اور باہمی انحصار کا مطالعہ کیا جاسکتا ہے۔
- یہ نظامی طرز فکر ماحولیات اور باہمی رویہ کو سمجھنے میں مددگار ہوتا ہے۔
- یہ طرز فکر تعصبات سے آزاد ہے کیونکہ ہر جز کو وسیع اہمیت فراہم کرتا ہے۔
- اس طرز فکر نے تنظیم کو اس کی مکمل طور سے سمجھنے کی کوشش کرتی ہے اور پہلے کے طرز فکر کے ایک طرفہ خامیوں کو حل کرتی ہے۔

- اس طرز فکر نے مختلف مشہور و معروف طرز فکر کی خامیوں کے باوجود ان کی ضروریات کا ایک مشترکہ حوالہ پیش کیا۔
- نظامی طرز فکر کے ذریعے ماحولیاتی تنظیم کے آپسی اثر کے تصور پیش کیا گیا جو ماحولیاتی طرز فکر کی بنیاد پر قائم ہوئی۔
- اس کے استعمال سے انتظامیہ تصور کے فروغ ہونے کا موقع ملا۔
- اس طرز فکر کے ذریعے حادثاتی انتظامیہ کا راستہ وسعت دینے والا ہو گیا۔
- نظامی طرز فکر کے ذریعے انتظامی تنظیموں کے حقیقی اور مکمل تجزیہ کے ذریعے دیگر مسائل کو حل کرنے میں مدد حاصل ہوئی۔
- یہ طرز فکر نظم و نسق عامہ میں اصولی طرز فکر کی خامیوں سے پیدا ہونے والی کمی کو حل کیا گیا۔
- نظامی طرز فکر پر فرد کے بجائے پورے نظام پر توجہ دیتا ہے۔
- نظامی طرز فکر کا استعمال تنظیمی تجزیہ میں وسیع طور سے کیا جاتا ہے۔ تنظیموں کی نظریاتی وضاحت اور ان کے اندرونی اور بیرونی تعلقات کو سمجھنے میں نظامی طرز فکر بہت اہم آلا ثابت ہوا ہے۔ نظامی طرز فکر کے اثرات کی وجہ سے تسلیم کیا جانے لگا ہے کہ تنظیموں کی ساخت حالات کے مطابق تبدیل ہوتی ہے اور ماحولیات اور تکنیکی عوامل پر منحصر کرتا ہے۔ نظامی طرز فکر انتظامیہ کے لیے فائدہ مند ہے کیوں کہ اس کا یقین اہم مقاصد کو حاصل کرنا ہے اور یہ تنظیم کو ایک کھلا نظام تسلیم کرتا ہے۔

16.10 تنقیدی جائزہ (Critical Analysis)

- یہ طرز فکر صرف مطالعہ کی خاکہ سازی پیش کرتا ہے۔ حقیقت میں یہ اصول نہیں ہے۔
- یہ طرز فکر ایک دوسرے جزو کے درمیان تعلقات کو قائم کر سکتا ہے لیکن تعلقات گہرائی بیان کرنے میں قاصر ہے۔
- نظام کی ذیلی نظام کو دریافت کرنا اور فہرست تیار کرنا مشکل کام ہے۔
- یہ طرز فکر کبھی کبھی بہت زیادہ اہمیت پیدا کر سکتا ہے۔
- یہ طرز فکر Microlevel پر مطالعہ کی حمایت کرتی ہے لیکن Macrolevel پر مطالعہ کرنا ممکن ہے۔
- یہ طرز فکر بین تنظیمی تعلقات کی وضاحت نہیں کرتا ہے۔
- یہ نظریہ مختلف نظاموں کے درمیان کے فرق کو واضح نہیں کرتا ہے۔

- اس طرز فکر کا استعمال اس میں ماہر دانشور ہی کر سکتے ہیں۔
- یہ طرز فکر تجزیہ پر تو زور دیتا ہے لیکن اس کے لیے کوئی مخصوص تکنیک یا طریقہ بتانے میں ناکام رہا ہے۔
- عملی حالات میں براہ راست طور پر لاگو ہونے میں یہ اتنا اہم نہیں ہے۔

16.11 اکتسابی نتائج (Learning Outcomes)

عزیز طلباء، اس اکائی میں آپ:

- نظامی طرز فکر کی تعریف کو سمجھا۔
- نظامی طرز فکر کے اہم تصورات کو سمجھا۔
- تنظیمی نظام کے عناصر کا مطالعہ کیا۔
- نظام کی اقسام پر غور کیا۔
- نظامی طرز فکر کی دیگر خصوصیات کا مطالعہ کیا۔

16.12 کلیدی الفاظ (Keywords)

کھلا نظام (Open System)

کھلا نظام وہ نظام ہوتا ہے جو بیرونی ماحولیات پر منحصر ہوتا ہے کیوں کہ کھلا نظام کا وجود بیرونی ماحولیات پر بھی منحصر ہوتا ہے۔ کھلا نظام کے مطالعے میں ان تمام ممکن اثرات کو معلوم کیا جاتا ہے جو کہ ماحولیات کے ذریعے نظام پر پڑتے ہیں تمام زندہ انسان، درخت اور انسانی تنظیم کھلا نظام ہیں۔

بند نظام (Closed System)

ایک بند نظام وہ نظام ہوتا ہے جو باہری ماحولیات سے کوئی عمل اور رد عمل نہیں کرتا ہے۔ ایسا نظام سخت اور منتقل نوعیت کا ہوتا ہے جس میں اطلاعات نظام بند اور نگرانی کرنے والے نظام اس حالات میں ہوتا ہے کہ وہ طے شدہ نتیجہ حاصل کر سکے۔

16.13 نمونہ امتحانی سوالات (Model Examination Questions)

16.13.1 معروضی جوابات کے حامل سوالات (Objective Answer Type Questions)

1- کس مفکر کے مطابق نظام باہمی وابستگی میں موجود عناصر کا گروہ ہے۔

Riggs (d) Easton (c) Barnard (b) Bertalanffy (a)

2- _____ کے مطابق نظام مختلف عناصر کا ایک مرکب ہے جو ہر طرح کے مقاصد کو حاصل کرنے کے لیے ایک دوسرے سے باہمی تعلقات کی بنیاد پر اپنے فرائض انجام دیتے ہیں۔

(a) جان میلٹ (b) میک فارلینڈ (c) ہربرٹ سائمن (d) ٹیکولس ہینری

3- ”نظام مکمل ایک اکائی ہوتی ہے جو اپنے حصوں کے باہمی انحصار کے بنیاد پر پوری طرح کام کرتا ہے۔“ یہ کس کا قول ہے؟

(a) بکلی (b) رگز (c) فیول (d) ان میں سے کوئی نہیں

4- نظامی طرز فکر کو Katz and Kahn نے کتنے حصوں میں تقسیم کیا ہے؟

(a) پانچ (b) چھ (c) سات (d) آٹھ

5-The Social Psychology of Organisation کس کی تصنیف ہے؟

(a) Katz & Kahn (b) David Easton (c) Fred Riggs (d) John Millet

6- "Administrative Behaviour" کے مصنف کون ہیں؟

(a) بیٹر سیلف (b) ایملٹن میو (c) ہربرٹ سائمن (d) جان میلٹ

7- بند نظام میں تنظیم کا ڈھانچہ کس طرح ہوتا ہے؟

(a) Pyramidal (b) Networked (c) یہ دونوں (d) ان میں سے کوئی نہیں

8-The Social Psychology of Organisation سب سے پہلے کب شائع ہوئی؟

(a) 1929 (b) 1939 (c) 1949 (d) 1959

9- انتظامی نظام کی خصوصیات ہیں:

(a) تاثیر (b) کارکردگی (c) افادیت (d) یہ تمام سبھی

10- ہربرٹ سائمن کا تعلق کس طرز فکر سے ہے؟

(a) رویہ جاتی طرز فکر (b) کلاسیکی طرز فکر (c) نظامی طرز فکر (d) ماحولیاتی طرز فکر

16.13.2 - مختصر جوابات کے حامل سوالات (Short Answer Type Questions)

1. نظامی طرز فکر کی تعریف بیان کیجیے۔

2. نظامی طرز فکر کے اہم تصورات کیا ہیں؟

3. نظامی طرز فکر اور کلاسیکی طرز فکر کے درمیان پانچ فرق لکھیے۔

4. نظامی طرز فکر کے عناصر پر ایک مختصر نوٹ لکھیے۔

5. بند نظام اور کھلا نظام میں کیا فرق ہے؟

16.13.3- طویل جوابات کے حامل سوالات (Long Answer Type Questions)

1. نظامی طرز فکر کیا ہے؟ اس کی خصوصیات بیان کیجیے۔
2. نظامی طرز فکر کے اہم تصورات کی وضاحت کیجیے۔
3. نظام کتنی طرح کے ہوتے ہیں؟ تنظیمی نظام کے مختلف عناصر کو بیان کیجیے۔

16.14 مزید مطالعے کے لیے تجویز کردہ کتابیں (Suggested Books for Further Readings)

1. Churchman W. C. *The Systems Approach*, Delacorte Press, New York, 1971.
2. Forrester J. W. *Principles of Systems*, Allen Press, 1969.
3. Gharajed J. *Towards Systems Theory of Organization Intersystem*, California, 1985.
4. Skyttner Lars. *General Systems Theory: Ideas and Applications*, World Scientific, Singapore, 2001.
5. Von Bertalanffy L. *General Systems Theory*, New York, 1968.
6. Gordon K. C. Chen. *What is the Systems Approach?* Interfaces, Vol. 6, No. 1, 1975.
7. Hearn G. *The General Systems Approach: Contributing Toward and Holistic Conception of Social Work*, Council on Social Work Education, New York, 1969.
8. Henry Nicholas. *Public Administration and Public Affairs*, Prentice Hall of India Pvt. Ltd., New Delhi.
9. Luthans Fred. *Organizational Behaviour*, McGraw Hill Book Company, New York, 1977.
10. Prasad L. M. *Organizational Behaviour*, Sultan Chand and Sons, New Delhi, 2004.
11. Lamidi Kazeem Dyedele. "Theories of Public Administration: An Anthology of Essays", *International Journal of Politics and Good Governance*, Vol. 63, No. III, 2015.

اکائی 17- جدید نظم و نسق عامہ

(New Public Administration)

اکائی کے اجزا	
تمہید	17.0
مقاصد	17.1
جدید نظم و نسق عامہ کا ارتقا اور ایجاد	17.2
جدید نظم و نسق عامہ کا اہم تاریخی نشان	17.3
جدید نظم و نسق عامہ کی خصوصیات	17.4
جدید نظم و نسق عامہ کے مقاصد	17.5
جدید نظم و نسق عامہ کے غیر حمایتی مقاصد	17.6
جدید نظم و نسق عامہ اور نظم و نسق عامہ میں فرق	17.7
اکتسابی نتائج	17.8
کلیدی الفاظ	17.9
نمونہ امتحانی سوالات	17.10
معروضی جوابات کے حامل سوالات	17.10.1
مختصر جوابات کے حامل سوالات	17.10.2
طویل جوابات کے حامل سوالات	17.10.3
تجویز کردہ کتابیں	17.11

17.0 تمہید (Introduction)

جدید نظم و نسق عامہ (New Public Administration) 70 کی دہائی میں وجود میں آیا۔ اس نے انتظامیہ کے میدان میں جدید انقلاب کو جنم دیا۔ نظم و نسق عامہ ایک ترقی پذیر مضمون ہے۔ اس میں مسلسل اصولوں، نظریوں اور تکنیک کا فروغ ہو رہا ہے۔ 1968ء کے بعد نظم و نسق عامہ میں کچھ بہت اہم جدید نظریوں اور اصولوں کی شروعات ہوئی ہے۔ ان اصولوں کو جدید نظم و نسق عامہ کے نام سے جانا جاتا ہے۔ 1960ء سے پہلے نظم و نسق عامہ کی توجیح بنیادی طور سے بجٹنگ، کارکردگی، فیصلہ سازی اور فیصلوں کو نافذ کرتا تھا۔ لیکن اس کے بعد نظم و نسق عامہ کے لیے چیلنج کا دور شروع ہو گیا۔ جدید نظم و نسق عامہ 1960ء کے بعد امریکہ میں جنگ اور بد امنی کی وجہ سے وجود میں آیا۔ 1960ء کی دہائی مغربی ممالک کے لیے خاص طور سے امریکہ کے لیے مختلف سماجی مسائل کا دور تھا۔ لیکن روایتی نظم و نسق عامہ ان مسائل کو حل نہیں کر سکتا تھا۔ لہذا 1968ء میں امریکی دانشوروں کی نوجوان نسلوں نے جدید نظم و نسق عامہ کی قیادت کی۔ اس سے اس میدان میں نئے انقلاب کی شروعات ہوئی۔ جدید نظم و نسق عامہ کا نظریہ جمہوری شہریت، مفاد عامہ، عوامی پالیسی اور شہریوں کی خدمات پر زور دیتا ہے۔

17.1 مقاصد (Objectives)

عزیز طلباء، اس اکائی میں آپ:

- جدید نظم و نسق عامہ کے ارتقا کے بارے میں علم حاصل کریں گے۔
- جدید نظم و نسق عامہ کی خصوصیات کا مطالعہ کریں گے۔
- جدید نظم و نسق عامہ اور روایتی نظم و نسق عامہ کے درمیان فرق کو سمجھ جائیں گے۔
- جدید نظم و نسق عامہ کے غیر حمایتی مقاصد کا مطالعہ کریں گے۔

17.2 جدید نظم و نسق عامہ کا ارتقا اور ایجاد

(Emergence and Development of New Public Administration)

جدید نظم و نسق عامہ ایک تحریک کا نام ہے۔ 1968ء کے بعد نظم و نسق عامہ کے میدان میں ایک نئے خیالات اور نظریہ کا ایجاد ہوا ہے۔ ان خیالات کو ہی جدید نظم و نسق عامہ کا نام دیا گیا ہے۔ جدید نظم و نسق عامہ کے ایجاد اور ارتقا کو آگے بڑھانے میں امریکہ میں عوامی خدمات کے لیے اعلیٰ تعلیم پر مبنی رپورٹ (1967) میں امریکہ میں نظم و نسق عامہ کے اصول اور رویہ پر Philadelphia کانفرنس (1967)، منور بروک کانفرنس (1968) ڈوائٹ والڈو کی کتاب Public Administration in Time of Turbulence, 1971، فرینک میرینی کی کتاب Towards New Public Administration, 1971

Minnowbrook Perspective، دوسری منوبروک کانفرنس 1988 اور تیسری منوبروک کانفرنس (2008)، جدید نظم و نسق عامہ نظریہ کے شروع کرنے کا سہرا ڈوائٹ والڈو کو دیا جاتا ہے۔ جدید نظم و نسق عامہ کے اہم حامیوں میں سے ایک بہت اہم نام فرینک میرونی کا بھی ہے۔

17.3 جدید نظم و نسق عامہ کا اہم تاریخی نشان

(Major Landmark of New Public Administration)

جدید نظم و نسق عامہ یا این۔ پی۔ اے لفظ کی اصطلاح 1968ء میں ریاست متحدہ امریکہ کی سائر اکیوزیونیورسٹی (Syracuse University) میں منعقد منوبروک کانفرنس کی وجہ سے وجود میں آیا ہے۔ اس کانفرنس کی تجویز ڈوائٹ والڈو کی ذہانت اور حوصلہ افزائی تھی۔ جس نے نوجوان عوامی نمائندوں اور اسکالروں کو اہم امور اور مختلف نقطہ نظر سے متعلق نظم و نسق عامہ پر تبادلہ خیال کرنے کے لیے یکجا کیا۔ اس کانفرنس کا تنازعہ یہ بھی تھا کہ اس نے نظم و نسق عامہ کے کلاسیکی نظریات کو مسترد کر دیا تھا اس کے بجائے نئے اصول پیش کیے تھے۔ مثال کے طور پر فریڈرکسن (Frederickson) اپنے مقالہ ”Towards the New Public Administration (1971) میں سماجی انصاف اور کلاسیکی نظریہ کی تعریف کو بیان کیا ہے۔ امریکہ میں 1960ء کی دہائی غیر معمولی معاشرتی اور سیاسی ہنگامہ آرائی اور اُتار چڑھاؤ کا دور تھا۔

جدید نظم و نسق عامہ، نظم و نسق عامہ اور خانگی نظم و نسق عامہ کے درمیان فرق کو قبول نہیں کرتا ہے۔ جدید نظم و نسق عامہ بازار پر مبنی نظم و نسق عامہ، تجارتی نظم و نسق عامہ کے نام سے جانا جاتا ہے۔ جدید نظم و نسق عامہ کو ترقیاتی نظم و نسق کے نزدیک مانا جاتا ہے۔ ترقیاتی نظم و نسق امریکہ کی پیداوار ہے۔ جدید نظم و نسق عامہ کا ایجاد اور ارتقا سے متعلق اہم وجوہات درج ذیل ہیں :

- عوامی خدمات اس متعلق حنی رپورٹ 1967
- نظم و نسق عامہ کے اصول اور رویہ سے متعلق کانفرنس کا انعقاد 1967
- منوبروک کانفرنس 1968
- فرینک میرینی اور ڈوائٹ والڈو کی تصانیف

1- حنی رپورٹ 1967 (The Honey Report)

1967ء میں John C. Honey نے 1967ء نے ”عوامی خدمات سے متعلق اعلیٰ تعلیم“ پر اپنی رپورٹ پیش کیا۔ رپورٹ میں نظم و نسق عامہ کی وسعت کو وسیع اور جامع بنانے پر زور دیا گیا ہے۔ رپورٹ میں واضح طور سے ذکر کیا گیا کہ اس سمت میں کام کرنے میں درج ذیل دشواریاں پیش آتی ہیں۔

- نظم و نسق عامہ کو ایک علاحدہ مضمون کے طور پر جامیعات میں متعارف کرانے میں اور تحقیق وغیرہ کا انتظام کرنے میں مالی تعاون کا

نقد ان۔

- نظم و نسق عامہ سے متعلق فکر کی امتیاز کہ یہ ایک نظم و ضبط ہے یا سائنس یا کاروبار ہے۔ نظم و نسق عامہ کے دانشوروں اور منتظمین میں فرق۔

ان دشواریوں پر غور فکر کرنے کے بعد حسی رپورٹ میں درج ذیل سفارشاتیں پیش کی گئیں جیسے :

- عوامی خدمات تعلیم سے متعلق قومی کمیشن کو قائم کرنے پر زور دیا گیا۔
- پوسٹ گریجویٹ کا امتحان کامیاب ہونے والے طالب علموں کے لیے وظیفہ کا بندوبست ہونا چاہیے۔
- عوامی خدمات کو نوکری پیشہ کے طور پر اپنانے والے گریجویٹ اور پوسٹ گریجویٹ طالب علموں یا امیدواروں کے لیے قومی و ریاستی اور علاقائی انتظامیہ کے سطحوں پر تربیت پروگرام کا بندوبست کیا جانا چاہیے۔
- نظم و نسق عامہ اور عوامی معاملوں سے متعلق اسکولوں اور پروگراموں میں مدرس کے عہدہ پر فائز ہونے والے امیدواروں کے لیے مخصوص وظیفہ کا بندوبست کیا جانا چاہیے۔
- یونیورسٹیوں میں عوامی معاملوں کے تعلیمی کاموں میں منسلک مدرسوں کو انتظامیہ کا تجربہ فراہم کیا جانا چاہیے۔
- عوامی معاملوں سے متعلق مضامین اور تحقیقی پروگراموں اور کورس کے تحت یونیورسٹیوں کو گرانٹس فراہم کی جانی چاہیے۔
- انتظامی اور عوامی معاملوں سے تعلق رکھنے والے تحقیق کاروں کو مالی اور دیگر مدد فراہم کرنی چاہیے۔
- نظم و نسق عامہ اور عوامی معاملوں کے اسکولوں اور پروگراموں کو قومی، ریاستی اور علاقائی حکومتوں اور اداروں کے ذریعے دل کھول کر مدد کرنی چاہیے
- جدید نظم و نسق عامہ پروگرام کے لیے جدید کنسلٹنسی سروس شروع کرنی چاہیے۔ عوامی خدمات سے متعلق تربیت اور تعلیم کے نقطہ نظر سے یونیورسٹیوں کا تجزیہ کرنا چاہیے وغیرہ
- اس رپورٹ نے مختلف دانشوروں کو سماج میں نظم و نسق عامہ کے کردار سے متعلق سنجیدگی سے غور و فکر کرنے کے لیے متحرک کیا۔ اس طرح اس رپورٹ نے سماجی مسئلوں کو مکمل طور پر حل نہ کر پانے پر بحث و مباحثے کے متحرک عنصر کے طور پر کام کیا۔

2۔ فلاڈلفیا کانفرنس 1967 (The Philadelphia Conference 1967)

- امریکی علم سیاست کو نسل اور سماجیات کو نسل نے دسمبر 1967 میں James C Charlesworth کی صدارت میں نظم و نسق عامہ کے اصول اور رویہ پر ایک کانفرنس فلاڈلفیا میں منعقد ہوئی۔ اس لیے اس فلاڈلفیا کانفرنس بھی کہتے ہیں۔ اس کانفرنس میں نظم و نسق عامہ کے اصول اور رویہ، وسعت، مطالعے کے طریقے وغیرہ جیسے موضوعات پر بحث و مباحثے کے بعد درج ذیل تجاویز پیش کی گئیں:
- نظم و نسق عامہ کے وسعت یاد اترہ کی وضاحت کرنا آسان نہیں ہے۔
 - کچھ مخصوص حالات میں پالیسیاں بھی نظم و نسق عامہ کے ذریعے تیار کی جاتی ہیں لہذا پالیسی سازی اور نظم و نسق عامہ کو علاحدہ کرنا

مناسب نہیں ہے۔

- نظم و نسق عامہ سیاسیات کا حصہ نہیں ہے۔ اس کو علاحدہ مضمون تسلیم کیا جائے۔ نظم و نسق عامہ اور تجارتی انتظامیہ کی تربیت مساوی نہیں ہونی چاہیے۔ ممکنہ پیشہ وارانہ انتظامیہ کو پیشہ وارانہ تربیت یافتہ اداروں میں تربیت فراہم کی جانی چاہیے۔
- نظم و نسق عامہ میں تربیتی پروگراموں اور تعلیم کا مقصد نہ صرف انتظامی صلاحیتوں اور تکنیکی مہارتوں کی ترقی ہونا چاہیے بلکہ مختلف سرکاری اداروں میں کام کرنے والے سرکاری اہلکاروں، تربیت کاروں اور طلبہ کے مابین معاشرتی شعور کو زیادہ سے زیادہ حاصل کرنا چاہیے۔
- دفتر شاہی کا مطالعہ فنکشنل اور ساختی دونوں طرح سے ہونا چاہیے۔
- نظم و نسق عامہ کو سماج کی مختلف جدید مسئلوں جیسے مزدور یونین کی ہڑتال، فسادات، عوامی مقامات سے متعلق تنازعات، غربت، بے روزگاری، گندگی، آلودگی اور گرتی معاشرتی سطح وغیرہ کی طرف زیادہ توجہ دینی چاہیے۔
- نظم و نسق عامہ کے پروگرام میں صرف انتظامی اور طریقہ پر زور نہیں دیا جانا چاہیے بلکہ نفسیاتی، تجارتی، سماجیات، انسانی مطالعہ سے متعلق پہلوؤں کو بھی نظم و نسق عامہ کے پروگرام میں شامل کیا جانا چاہیے۔
- نظم و نسق عامہ کا کچھ حصہ تو ایسا ہے جس کے متعلق سائنسی نظام کا استعمال ممکن ہے لیکن دیگر حصہ سے متعلق میں یہ ممکن نہیں ہے۔

اس کا نفرنس نے نظم و نسق عامہ کے دائرہ کار کو وسعت دینے سے نمایاں حصہ لیا۔

3۔ منور بروک کانفرنس 1968 (The Minnowbrook Conference 1968)

- یہ کانفرنس نوجوان نسل کی کانفرنس تھی۔ یہ کانفرنس 1968ء میں منعقد کی گئی۔ اس کانفرنس نے نظم و نسق عامہ کی نوعیت میں انقلابی تبدیلی لادی۔ یہ کانفرنس جدید نظم و نسق عامہ کو قائم کرنے میں کامیاب ہوئی، اس کانفرنس کی دواہم وجوہات تھیں جو درج ذیل ہیں۔
- 1960ء کی دہائی سماجی مسائل کے بحران کا دور تھا۔ اسی وقت David Waldo کا مقالہ ”Public Administration in Time of Turbulence“ شائع ہوئی۔
 - قدیم اور نوجوان نسل کے مابین اختلافات نظر آنے لگے تھے۔
- اس کانفرنس میں بحث کا مرکز موضوع یہ تھا کہ ایک بدلے ہوئے معاشرہ میں نظم و نسق عامہ کا کیا کردار ہونا چاہیے؟ نظم و نسق عامہ کے حمایتی نظم و نسق عامہ کے مروجہ نظام سے مطفق نہیں تھے۔ وہ توقع کرتے ہیں کہ ہنگاموں کے دوران نظم و نسق عامہ کے بیدار ہونے کی اُمید کرتے تھے۔

جدید نظم و نسق عامہ کے حامی غیر اہم تحقیقی کوششوں کو ترک کرنے پر زیادہ زور دیتے ہیں اور معاشرتی انصاف کے مطابق طریقوں کو اپنانے کے حمایتی ہیں۔ ان کا خیال ہے کہ نظم و نسق عامہ کو سماجی مسائل کے تحت زیادہ حساس ہونا چاہیے۔ اس کانفرنس کے ذریعے نظم و نسق

عامہ کو نئی تصویر فراہم کی گئی۔

فرینک میرینی اور ڈوائٹ والڈو کی اشاعت (Works of Frank Marine and Dwight Waldo) 1971ء میں دو اہم تحریریں شائع کی گئیں۔ فرینک میرینی کے ذریعے شائع (Towards A New Public Administration – Minnowbrook Perspective) اور ڈوائٹ والڈو کے ذریعے شائع (Public Administration in Time of Turbulance) ان دونوں تصانیف کے ذریعے منوبروک کانفرنس کے نتائج کو بڑے پیمانے پر فروغ کیا گیا۔ میرینی کی کتاب جدید نظم و نسق عامہ پر لکھی گئی پہلی کتاب ہے یہ دونوں کتاب نظم و نسق عامہ کے مطالعے کے میدان میں نیا فتح کرنے میں کامیاب ہو گئی ہیں۔

1980ء میں George Fredrickson کی کتاب ”Public Administration Development as Discipline“ میں بھی جدید نظم و نسق عامہ سے متعلق مختلف پہلوؤں پر مواد پیش کیا گیا ہے۔ 1980 میں ڈوائٹ والڈو کی نئی شائع کتاب ”Enterprise of Public Administration“ جس میں انہوں نے نظم و نسق عامہ کے تین نقطہ نظر کو پیش کیا ہے جیسے شہریوں پر توجہ دینے والی دفتر شاہی، ترجمان دفتر شاہی اور نمائندہ دفتر شاہی پر زور دیتے ہوئے کہا ہے کہ ایران عوامی نقطہ نظر کو نظم و نسق عامہ میں صحیح طرح سے نافذ کیا جاسکے تو نظم و نسق عامہ زیادہ جمہوری نوعیت حاصل کر سکتا ہے۔ مذکورہ تجربہ سے یہ بات بالکل واضح ہے کہ جدید نظم و نسق عامہ نے نظم و نسق عامہ کے شعبے کو جامع، عوامی مفاد اور مادہ بنانے میں نمایاں کردار ادا کیا ہے اس سمت میں ابھی بھی کوششیں جاری ہیں۔ 1988ء اور 2008ء میں منعقدہ دوسری اور تیسری منوبروک کانفرنس اس حقیقت کی تصدیق کرتی ہیں۔

4- دوسری منوبروک کانفرنس (The Minnow Brook Conference II)

ستمبر 1988ء میں دوسری منوبروک کانفرنس منعقد ہوئی۔ 4/ ستمبر 1988ء کو اس کانفرنس کا اجلاس سائیر اکیوز یونیورسٹی میں شروع ہوا تھا۔ اس میں تقریباً 60 دانشوروں نے حصہ لیا۔ جو سیاسیات، نظم و نسق عامہ، تاریخ اور معاشیات وغیرہ کے ماہرین تھے۔ یہ کانفرنس پہلی منوبروک کانفرنس کے مقابلے میں زیادہ عملی اور قابل فہم تھی۔ عوامی منوبروک کی پہلی اور دوسری کانفرنسوں کے قیام مضمولات (Contents) میں فرق ہے لیکن دونوں کی مرکزی توجہ یہ تھی کہ مطالعے کے لیے مضمون کے طور پر نظم و نسق عامہ کو کیسے قائم کیا جائے؟

5- تیسری منوبروک کانفرنس (The Minnow Brook Conference III)

تیسری منوبروک کانفرنس 3-5/ ستمبر 2008ء کو Blue Mountain Lake، امریکہ میں منعقد ہوئی۔ اس کانفرنس میں نظم و نسق عامہ کو جدید طریقہ سے مشترکہ تعلقات اور انسانی فلاح و بہبود کو خیال میں رکھ کر تعریف کی گئی۔ تیسری منوبروک کانفرنس میں

بحث و مباحثے کا اہم عنوان نظم و نسق عامہ، عوامی انتظامیہ اور عوامی خدمات کا عصری دنیا میں مستقبل تھا۔ اس کا نفرنس میں کل 13 ملکوں کے 220 دانشوروں نے حصہ لیا۔ حال میں نظم و نسق عامہ کا اہم مقصد تمام لوگوں کو فلاح و بہبود فراہم کرنا ہے۔

17.4 جدید نظم و نسق عامہ کی خصوصیات (Features of New Public Administration)

• صارفین کی طرف توجہ (Customer Oriented)

• ذمے داری (Responsibility)

• لچک دار انتظامی ڈھانچہ (Flexible Administrative Structure)

• عوامی شرکت (People Participation)

اس کا مطلب ہے کہ انتظامیہ کی کارکردگی کو نہ صرف حکومت کے نظریہ سے بلکہ شہریوں کی طرف زیادہ توجہ دینا چاہیے۔

• جدید نظم و نسق عامہ کی سب سے نمایاں خصوصیت صارفین پر مبنی ہے اس سے قبل نظم و نسق عامہ صارفین پر زیادہ توجہ نہیں دیتا تھا۔ اس کے برعکس چین کا نظم و نسق عامہ صارفین پر زیادہ توجہ دیتا ہے، چین کا خیال ہے کہ نظم و نسق عامہ کا وجود صارفین کے لیے ہی ہوا ہے۔

• لہذا عوامی انتظامیہ کی جانب سے یہ خدمت شہریوں کی ضرورت اور خواہش کے مطابق انجام دی جانی چاہیے۔ صارفین کی خدمات کو فراہم کرنے کے لیے نظم و نسق عامہ کو حساس اور جوابدہ ہونا چاہیے۔ انتظامیہ کو کچھ داخلی کے ساتھ ساتھ باہری تبدیلیوں کو بھی لانا چاہیے تاکہ عوامی انتظامیہ کو سماجی، معاشی، سیاسی اور تکنیکی ماحول کو زیادہ افادہ بنا سکیں۔ ایسا ہونے کے لیے انتظامیہ کو مختلف تبدیلیوں کے لیے زیادہ لچک دار اور مہم سازی میں زیادہ توجہ دینا چاہیے۔ انتظامیہ کو شہریوں کی ضروریات کے مطابق خود کو ڈھالنا چاہیے۔ صارفین کی طرف توجہ دینا چاہیے اور ان کے تحت جوابدہ ہونا چاہیے۔

• انتظامیہ کو صارفین کی طرف توجہ اور جواب دہی کو قائم کرنے کے لیے لچک دار انتظامی ڈھانچے کی ضرورت ہوتی ہے۔

• جدید نظم و نسق عامہ سیاست اور نظم و نسق عامہ کے مابین علاحدگی کو قبول نہیں کرتا ہے بلکہ جدید نظم و نسق عامہ کے حمایتی یہ تسلیم کرتے ہیں کہ سیاست اور نظم و نسق عامہ کو علاحدہ طور پر دیکھنے پر دونوں نامکمل رہ جاتے ہیں۔ کیوں کہ آج کا اخلاقیات جامع اور گہرا ہے۔ لہذا نظم و نسق عامہ اور سیاست کے درمیان علاحدگی نہیں ہونی چاہیے جب کہ نظم و نسق عامہ کا روایتی نظریہ دونوں کے درمیان علاحدگی پر زور دیتا ہے۔

• روایتی نظم و نسق عامہ استعداد (Efficiency)، تاثیر (Effectiveness) اور معیشت پر زور دیتا ہے جب کہ جدید نظم و نسق عامہ کارکردگی، تاثیر اور معاشرتی انصاف پر زیادہ زور دیتا ہے۔ جدید نظم و نسق تبدیلی ہے، جدید نظم و نسق عامہ کے تحت مقاصد کا ذکر کرتے ہوئے Robert T. Golembiewski کا قول ہے کہ جدید نظم و نسق عامہ کا عنوان تبدیلی اور عوامی

تنظیمین کے لیے چیلنج ہے۔ جدید نظم و نسق عامہ روایتی نظم و نسق عامہ کے خلاف ایک مثبتی، تکنیکی مخالف، مخالف درجہ بندی اور روایتیں نظم و نسق عامہ کے مخالف رد عمل ہے۔

• Frank Marini کی کتاب ”Towards a New Public Administration: Minnow Brook Perspective“ میں شائع اپنے مقالہ میں George Fredrickson کا کہنا ہے کہ جدید نظم و نسق عامہ

زیادہ عوامی، زیادہ ہدایتی، زیادہ تبدیلی، زیادہ صارفین کی طرف توجہ دینے والا، زیادہ Idealistic اور سائنسی ہے۔ جدید نظم و نسق عامہ تحریک نے نظم و نسق عامہ کو ایک نئی سمت فراہم کیا ہے۔

• جدید نظم و نسق عامہ کی شناخت خالصاً انسانی نقطہ نظر کی حمایتی ہے۔ جدید نظم و نسق عامہ میں انسانی تعلقات، تعزیت اور مسئلوں کو اہم مانا گیا ہے۔

• جدید نظم و نسق عامہ قیمت کی کارکردگی، کفایت شعاری اور پیداواری کے مقام پر سماجی کارکردگی اور تاثیر پر زور دیتا ہے۔
• جدید نظم و نسق عامہ لامرکزیت نظام اور وفد کا حمایتی ہے تاکہ عوامی فلاح و بہبود سے متعلق کام کی منصوبہ بندی اور پروگرام فوراً کارکرد طریقے سے نافذ ہو سکیں۔

• یہ صارفین پر مبنی یعنی انسان کے احساسات اور ضرورتوں کو مرکزی نقطہ تسلیم کرنے پر زور دیتا ہے۔ جس کے لیے عوامی خدمات شروع کی جا رہی ہیں۔

• جدید نظم و نسق عامہ عوامی شراکت کا حمایتی ہے اور دفتر شاہی کی جواب دہی اور عزم کو بھی خاکہ کیا ہے۔ یہ جمہوری فیصلہ عمل اور غیر دفتر شاہی حالات بھی حمایت کرتا ہے۔

• جدید نظم و نسق عامہ، نظم و نسق عامہ اور خانگی نظم و نسق عامہ کے مابین فرق کو تسلیم نہیں کرتا ہے۔ جدید نظم و نسق عامہ روایتی نقطہ نظر اور رویہ جاتی نقطہ نظر کو تسلیم نہیں کرتا ہے یہ مابعد رویہ جاتی نقطہ نظر کی وکالت کرتا ہے۔

• جدید نظم و نسق عامہ علم المواسیات (Ecology) اور ماحولیات (Environment) کے مطالعے پر بہت زیادہ زور دیتا ہے۔ جدید نظم و نسق عامہ تیسری دنیا کے مطالعے اور اس کی انتظامی مسائل پر زور دیتا ہے۔

1977ء میں Robert T. Golambiewski کی کتاب ”Public Administration as a Developing Discipline“ میں جدید نظم و نسق عامہ کی خصوصیات بیان کی ہے۔

1. جدید نظم و نسق عامہ کا یقین ہے کہ بنی نوع انسان میں مکمل بننے کی طاقت ہے۔
2. جدید نظم و نسق عامہ ذاتی اور تنظیمی اقدار کی مرکزی رول پر زور دیتا ہے۔
3. جدید نظم و نسق عامہ زور دیتا ہے کہ سماجی انصاف کو حاصل کرنا ہی اس کا مقصد ہونا چاہیے۔ عوامی انتظامیہ کو چاہیے کہ وہ سماج کے پسماندہ طبقہ کی حمایت اور مدد کرے۔

4. جدید نظم و نسق عامہ متعلقہ ہے۔ یہ صارفین پر مرکوز نقطہ نظر کی حمایت کرتا ہے۔

5. جدید نظم و نسق عامہ تبدیلی اور نیا پن لانے پر مخصوص زور دیتا ہے۔

جدید نظم و نسق عامہ کی اہم خصوصیات یہ ہے کہ یہ سماجی مسائل کے تحت زیادہ حساس ہے۔ جدید نظم و نسق عامہ کے حمایتی نظم و نسق عامہ کی موجودہ حالات سے مطمئن نہیں ہیں وہ بحران کے دوران نظم و نسق عامہ سے یہ اُمید کرتے ہیں کہ سماجی مسائل کے تحت آگاہ ہوں۔ جدید نظم و نسق عامہ کے حمایتی بے قیمت یا مطلق قدر (Value free and value neutral) انصاف کے مطابق نقطہ نظر کو استعمال کرنے کے حمایتی ہیں۔ سماجی انصاف سے مراد ہے کہ عوامی انتظامیہ کو سماج کے غریب اور پسماندہ طبقات کی حمایت کرنی چاہیے۔ اس کا مطلب یہ ہے کہ عوامی انتظامیہ کو تبدیلی کے سرگرم ایجنٹ کے طور پر کام کرنا چاہیے۔ انہیں موجودہ حالات (Status quo) بنائے رکھنے میں مدد نہیں کرنی چاہیے۔ جلدی تبدیل ماحول کے مطابق تنظیم کے نئے پن نوعیت کا فروغ کیا جانا چاہیے۔ جدید نظم و نسق عامہ میں عوام کے فلاح و بہبود اور جدید پروگرام پر زور دیا جانا چاہیے۔

17.5 جدید نظم و نسق عامہ کے مقاصد (Goal of New Public Administration)

جدید نظم و نسق عامہ کے مقاصد کو درج ذیل نکات سے سمجھا جاسکتا ہے:

- افادیت یا موزونیت (Relevance)
- سماجی انصاف (Equity)
- قدریں (Values)
- تبدیلی (Change)

1- موزونیت (Relevance)

موزونیت لفظ نظم و نسق عامہ کے تحت پیدا ہونے والے مسائل سے نمٹنے کی طاقت کی طرف اشارہ کرتا ہے۔ 60 کی دہائی میں نظم و نسق عامہ کی اہلیت کے اصولوں پر بہت سے بنیادی سوال اٹھائے گئے تھے۔ نظم و نسق عامہ ایک سماجی اور سیاسی سائنس کے طور پر نظم و نسق عامہ کی افادیت وغیرہ کے سوالوں پر سنجیدگی سے غور کیا جانا چاہیے۔ روایتی نظم و نسق عامہ عصری مسائل کو حل کرنے میں بہت کم دلچسپی لیتا تھا۔ روایتی نظم و نسق عامہ کے دو اہم مقام کا کردگی اور معیشت ہے۔ جدید نظم و نسق عامہ نے ان مقاصد کو غیر متعلقہ قرار دیتے ہوئے اپنا مقصد چنانچہ میں سماجی مسائل پر زیادہ غور و فکر کا اظہار کیا جاتا ہے۔ جدید نظم و نسق عامہ کے پہچان کے مطابق نظم و نسق عامہ کا علم تحقیق سماج کی ضرورت کے تناظر میں متعلقہ ہونا چاہیے۔

2- قدریں (Values)

جدید نظم و نسق عامہ اقتدار سے معمور نظم و نسق عامہ پر زور دیتا ہے۔ یہ اقدار اور حقائق کے مابین تعاون قائم کرتا ہے۔ جدید نظم و نسق عامہ معاشرے کے لیے مثالی اقدار پر زور دیتا ہے۔ جدید نظم و نسق عامہ کے دانشوروں نے قدر کو غیر جانبدار رد کرنے پر زور دیتے ہیں۔ انہوں نے زور دے کر کہا کہ انتظامیہ کو ان اقدار کو اپنانا چاہیے جو معاشرے میں پیدا ہونے والے مسائل کو حل کرتے ہیں۔ کمزور طبقات

کے لیے بھی کوشش کرتی چاہیے۔ جدید نظم و نسق عامہ کے حامیوں کے مطابق قدر و غیر جانبداری کا اصول سماج کے مضبوط طبقے کے مفادات کا فروغ کرتا ہے۔ انتظامیہ و غیرہ جانبداری کے بجائے قدر کی بنیاد پر ہونا چاہیے۔

3۔ سماجی انصاف (Social Equity)

سماجی انصاف کے نظریات کی توسیع ہی نظم و نسق عامہ کی بنیادی اساس ہے۔ سماجی انصاف کا حصول عوامی انتظامیہ کا ایک اہم مقصد ہونا چاہیے۔ جدید نظم و نسق عامہ نے اس بات پر زور دیا ہے کہ نظم و نسق عامہ معاشرہ کے پسماندہ اور پسماندہ طبقات کے معاشی، سماجی اور نفسیاتی درد کو سمجھے یا محسوس کرے اور مناسب اقدامات کرے۔

4۔ تبدیلی (Change)

نظم و نسق عامہ کے میدان میں تبدیلی کا مطلب انتظامی نظام کی Inertia کو دور کر کے کارکردگی میں اضافہ کرنا اور سماجی انصاف و مساوات کے ہدف کو حاصل کرنے کے لیے نئے نئے متبادل کی تلاش کرنا ہے۔ جدید نظم و نسق عامہ نے سماجی تبدیلی پر زور دیا ہے جب تک نظم و نسق عامہ سماجی مساوات اور سماجی تبدیلی کے لیے کام نہیں کرے گا اس وقت تک ممتاز طبقہ کی گرفت سے چھٹکارا حاصل کرنا ناممکن ہے۔

17.6 جدید نظم و نسق عامہ کے غیر حمایتی مقاصد (Anti-goal of New Public Administration)

جدید نظم و نسق عامہ کے غیر حمایتی مقاصد درج ذیل ہیں:

1. جدید نظم و نسق عامہ کا ادب Anti Positivist ہے یعنی یہ انمول یا قیمت مطلق نظم و نسق عامہ، منطقی اور پالیسی کے بغیر نظم و نسق عامہ کی تعریف کو تسلیم نہیں کرتا۔

2. یہ تکنیکی مخالف ہے یعنی جذباتی اور تخلیقی انسانیت کی قربانی نہیں چاہتا ہے۔ (Anti-Technical)

3. یہ دفتر شاہی اور درجہ بندی کے اصول کا مخالف ہے۔ (Anti Bureaucratic and Anti Hierarchical)

جدید نظم و نسق عامہ کے مقاصد کو حاصل کرنے کے لیے D4 اہم تسلیم کیا جاتا ہے۔

- لامرکزی نظام (Decentralization)
- جمہوری نظام (Democratization)
- تفویض (Delegation)
- عدم دفتر شاہی (Debureaucratization)

17.7 جدید نظم و نسق عامہ اور نظم و نسق عامہ میں فرق

(Difference between Public Administration and New Public Administration)

ساٹھ کی دہائی کے آخری سالوں میں امریکی دانشوروں کی نئی نسل نے امریکی نظم و نسق عامہ کے میدان میں نئے تحریک کی

شروعات کی۔ اسے جدید نظم و نسق عامہ کے ناموں سے جانا گیا، نظم و نسق عامہ میں جدید سے مطلب ہے کسی بھی مشہور انتظامی نظام میں جدید حقائق اور جدید طریقوں کو شامل کرنا۔ تکنیکی نقطہ نظر سے اس کا مطلب انتظامی تنظیمی رویہ، طریقوں اور عملوں میں منتظم اصلاح کرنا ہے جدید نظم و نسق عامہ میں جدید ترقی کا مطلب ایک ایسے تصور کو جنم دینا ہے جو کافی عرصہ سے چلی آ رہی انتظامی نظام کو ماننے کے لیے تیار نہیں اور اس میں ترمیم و تبدیلی کرنے کی کوشش کو دریافت کرتی رہتی ہے۔ نظم و نسق عامہ کے دانشوروں نے نظم و نسق عامہ اور جدید نظم و نسق عامہ میں درج ذیل فرق کو واضح کیا ہے۔

- روایتی نظم و نسق عامہ منفی ہے جب کہ جدید نظم و نسق عامہ مسببتی ہے۔
- نظم و نسق مرکزی نظام پر زور دیتا ہے جب کہ جدید نظم و نسق لامرکزی نظام اور عوامی فلاح و بہبود کی وکالت کرتا ہے۔
- روایتی نظم و نسق عامہ استعداد (Efficiency)، تاثیر، صفا اقدار، آدرشوں کو اہم تسلیم کرتا ہے جب کہ جدید نظم و نسق عامہ عزم، سماجی انصاف اور اخلاقیات کو اہمیت دیتا ہے۔
- جدید نظم و نسق عامہ کے نظریوں کی بنیاد اخلاقیات اور سماجی انصاف ہے جب کہ روایتی نظم و نسق عامہ کارکردگی کفایت شعاری اور رعیش پر زور دیتا ہے۔
- نظم و نسق عامہ دفتر شاہی ڈھانچہ، غیر شراکت دارانہ فیصلہ سازی اور مرکزیت نظام کی طرف داری کرتا ہے جب کہ جدید نظم و نسق عامہ غیر دفتر شاہی ڈھانچہ، شراکت دارانہ فیصلہ سازی اور لامرکزی نظام کا مطالبہ کرتا ہے۔
- نظم و نسق عامہ درجہ بندی اور تکنیکی مخالف نہیں ہے جب کہ جدید نظم و نسق عامہ مخالف درجہ بندی اور تکنیکی ہے۔
- روایتی نظم و نسق عامہ زیادہ عوامی نہیں ہوتا ہے جب کہ جدید نظم و نسق عامہ زیادہ عوامی ہوتا ہے۔
- نظم و نسق زیادہ ہدایتی نہیں ہوتا ہے جب کہ جدید نظم و نسق عامہ زیادہ ہدایتی ہوتا ہے۔
- نظم و نسق عامہ زیادہ تبدیلی پر زور نہیں دیتا ہے جب کہ جدید نظم و نسق عامہ زیادہ تبدیلی کی طرف توجہ دیتا ہے۔
- نظم و نسق عامہ صارفین کی طرف توجہ نہیں دیتا ہے جب کہ جدید نظم و نسق عامہ صارفین کی طرف توجہ دیتا ہے۔
- نظم و نسق عامہ پالیسی عمل آوری تک محدود ہے جب کہ جدید نظم و نسق عامہ پالیسی عمل آوری، پالیسی تشکیل اور پالیسی تشخیص کرتا ہے۔
- نظم و نسق عامہ مینجروں کے کاموں کو ہی انتظامیہ تسلیم کرتا ہے جب کہ جدید نظم و نسق عامہ ملازموں کے کام کو انتظامیہ تسلیم کرتا ہے اور ماتحتوں کے سطح کی سرگرمیاں عوامی مفاد کے لیے زیادہ اہم ہیں۔
- نظم و نسق عامہ سیاست۔ نظم و نسق عامہ کی علاحدگی کی وکالت کرتا ہے جب کہ جدید نظم و نسق عامہ سیاست۔ نظم و نسق کے انضمام پر زور دیتا ہے۔ یہ اقدار، اخلاقیات کو اہم مقاصد فراہم کرتا ہے۔
- نظم و نسق عامہ میں صرف سرکاری انتظامیہ کے کام شامل ہوتے ہیں جب کہ جدید نظم و نسق عامہ میں درجہ بندی، سخت اور مرکزی

ڈھانچہ شامل ہوتا ہے۔

● نظم و نسق عامہ کی نوعیت ادارہ جاتی اور رسمی ہے۔ جب کہ جدید نظم و نسق عامہ عصری انتظامیہ ہے اور مختلف سماجی علوم سے تعلق رکھتا ہے۔

● نظم و نسق عامہ کا اقدار اور اخلاقیات کا کوئی مقام حاصل نہیں ہے جب کہ جدید نظم و نسق عامہ ادارہ جاتی، رسمی اور غیر رسمی ہوتا ہے۔ مختلف دانشوروں نے جدید نظم و نسق عامہ کو روایتی نظم و نسق عامہ کا حصہ تسلیم کرتے ہیں۔ Robert T. Golambiewski کا خیال ہے کہ جدید نظم و نسق عامہ لفظوں میں انقلاب اور انتہا پسندی ہے لیکن تکنیکی یا نیرس زیادہ سے زیادہ پہلے کی طرح حالت ہی ہے۔ Cambell کے مطابق ”جدید نظم و نسق عامہ روایتی نظم و نسق عامہ سے مختلف اس لیے ہے کہ یہ دیگر عہد کی مناسب ایک مختلف طرح کی سماجی مسائل کے تحت ہمدرد ہے“۔ والدو نے لکھا ہے کہ جدید نظم و نسق عامہ نے نظم و نسق عامہ میں اصلاح کیا ہے اور اسے نئی سمت فراہم کی ہے۔ اس تعلق سے والدو نے اپنی کتاب ”Enterprise of Public Administration“ (1980) میں جدید نظم و نسق عامہ کے تین نقطہ نظر کو پیش کیا ہے:

1. صارفین پر مبنی دفتر شاہی (Customer Oriented Bureaucracy)

2. نمائندہ دفتر شاہی (Representative Bureaucracy)

3. عوامی نمائندہ دفتر شاہی (Public Representative Bureaucracy)

Nigro and Nigro نے جدید نظم و نسق عامہ کو روایتی نظم و نسق عامہ سے مختلف تسلیم کرتے ہوئے اپنے خیال کا اظہار کیا ہے کہ واضح طور پر جدید نظم و نسق عامہ کے حمایتوں نے تخلیقی بحث و مباحثے کی حوصلہ افزائی کی ہے اور انتظامیہ کے مسبقتی و اخلاقی مقاصد پر زور دیا ہے۔ اس کا مستقل اثر ہوگا۔ جب سے جدید نظم و نسق عامہ وجود میں آیا ہے اقدار اور اخلاقیات کے سوال نظم و نسق عامہ کے اہم رہے ہیں۔ جدید نظم و نسق عامہ کو جو لوگ نئی بوتل میں پرانی شراب مانتے ہیں وہ نظم و نسق عامہ کے فروغ اور تبدیلی کے حمایتی نہیں ہیں۔ کیوں کہ نظم و نسق عامہ کے خیالات، رویوں، کام کرنے کا انداز اور تکنیکوں میں جو نئے رجحانات وجود میں آئے ہیں انہیں قبول کرنا ہوگا اور اس کے مسبقتی مقاصد کو حمایت دینا ہوگا۔

جارج فریڈرکسن نے جدید نظم و نسق عامہ کو جدید بتاتے ہوئے کہا ہے کہ یہ نظم و نسق عامہ کے لیے نیا راستہ ہموار کرتا ہے۔ لہذا فریڈرکسن نے جدید نظم و نسق عامہ کو رفتار دی ہے۔ یہ کہا جاسکتا ہے کہ اب جدید نظم و نسق عامہ نے نظم و نسق عامہ کے جدید بنیادوں کے دریافت کی شروعات کی ہے۔ جدید نظم و نسق عامہ اپنے کو سماج سے جوڑ کر جدید مقاصد کو حاصل کرنے کی کوشش کرنے لگا ہے۔

ایڈن کے مطابق جدید نظم و نسق عامہ کے مقاصد درج ذیل ہیں۔

1. عمر، صنف اور نسل کی بنیاد پر حکومت میں تفریق کو روکنا۔

2. عوامی فلاح و بہبود، سماجی جواب دہی اور جمہوری اصولوں کے تحت پر عزم ہونا۔

3. نظم و نسق عامہ کو وقت کے مطابق افادیت بنانے کے لیے پیشہ وارانہ تنظیم کا فروغ کرنا۔
4. عوامی ادارہ جاتوں اندر اور باہر عوامی شراکت میں اضافہ کرتا ہے۔
5. نظم و نسق عامہ میں تعلیم کو ایک ایجنٹ کے طور پر منظم کرنا۔

17.8 اکتسابی نتائج (Learning Outcomes)

جدید نظم و نسق عامہ کا اہم تعاون یہ ہے کہ جدید نظریہ سے انتظامیہ کا سماج سے براہ راست تعلق قائم ہو گیا اور اس کا دائرہ بھی وسیع ہو گیا۔ اس کا مثبتی اقدار انتظامیہ کو سیاسیات کے نزدیک لانا ہے۔ جدید نظم و نسق عامہ قدر کے نئے حقائق کو فروغ دیتا ہے۔ یہ انسانیت پسندی، لامرکزیت، وفد، ذاتی مفاد، تکثیریت، نمو اور ذاتی وقار وغیرہ کی حمایت کرتا ہے۔ یہ اس خیال کو مسترد کرتا ہے کہ انتظامیہ اقدار کے تحت غیر جانبدار ہے۔ یہ بشری شراکت اور سڑک چھاپ آفسر نظام پر قابو پانے کی وکالت کرتا ہے۔ جدید نظم و نسق عامہ دفتر شاہی کو عوام کے تحت جواب دہی پر زور دیتا ہے۔ Robert T. Golambiewski کے مطابق جدید نظم و نسق عامہ سماجی مسئلوں کے لیے بہت زیادہ فکر مند ہے اور اخلاقیات، اقدار، جدیدیت اور سماجی مساوت پر زور دیتا ہے۔ Mohit Bhattacharya کے مطابق تیسری دنیا کے ملکوں میں جدید نظم و نسق عامہ کو افادیت بنانے کے لیے دفتر شاہی نظام میں تبدیلی کی ضرورت ہے۔

نتیجتاً جدید نظم و نسق عامہ معاشرے کے فائدہ کے لیے سماجی علوم و فنون کا ایک بہتر تجربہ ہے۔ یہ مقصد اور تبدیلی پر مبنی ہے۔ یہ سماج کے فلاح و بہبود پر زور دیتا ہے۔ جدید نظم و نسق عامہ معاشرے کے لیے مثالی قدروں پر زور دیتا ہے۔ یہ اقدار اور حقائق کے مابین تعلق قائم کرتا ہے۔ نگر و کے مطابق یہ غیر جانبداری کی وکالت نہیں کرتا ہے۔ یہ مسبستی پہلو کی وکالت کرتا ہے۔ ڈویٹ و الڈونے کہا ہے کہ جدید نظم و نسق عامہ تین باتوں کی وضاحت کرتا ہے جو درج ذیل ہیں۔

- صارفین پر مبنی دفتر شاہی
- عوامی شراکت
- نمائندہ دفتر شاہی

17.9 کلیدی الفاظ (Keywords)

نوکلوسی اصول یا انسانی تعلقات کا نظریہ

یہ تصور 1920 سے 1950 کے درمیان فروغ پائی۔ اس نظریہ کا خیال تھا کہ ملازم صرف قانون قائدہ اختیار اور معاشی سہولیات کی وجہ سے صرف عقل سے کام نہیں کرتے بلکہ وہ سماجی ضرورتوں اور برتاؤ اور رویہ سے بھی متاثر ہوتے ہیں۔ یہ حقیقت ہے کہ صنعتی انقلاب کے شروعاتی دور میں مکینکی اور سائنس پر زیادہ زور تھا۔ انسانی رویہ پر زور نہیں دیا جاتا تھا لیکن یہ نظریہ نے انسانی رویہ پر بہت زیادہ زور دیا۔

رویہ جاتی نظریہ

تنظیمی رویہ جاتی نظریہ کرس آرگیرس، ڈگلس میکس گریگر، ابراہم ماسلو اور برزبر بگر انتظامی نظریہ کو فروغ دینے کے لیے نفسیات، سماجیات اور انسانی مطالعے (Anthropologist) کا استعمال کیا۔

17.10 نمونہ امتحانی سوالات (Model Examination Questions)

17.10.1 معروضی جوابات کے حامل سوالات (Objective Answer Type Questions)

1- فلاڈلفیا کا نفرنس کب منعقد کی گئی؟

1967(a) 1968(b) 1969(c) 1970(d)

2- پہلی منوبروک کا نفرنس کب منعقد کی گئی؟

1967(a) 1968(b) 1969(c) 1970(d)

3-Towards the New Public Administration نامی مقالہ کب شائع ہوا؟

1957(a) 1968(b) 1969(c) 1971(d)

4- ہنی رپورٹ (Honey Report) کب منظر عام پر آئی؟

1967(a) 1968(b) 1969(c) 1970(d)

5- پہلی منوبروک کا نفرنس کب منعقد کی گئی؟

1968(a) 1978(b) 1988(c) 1998(d)

6-Towards the New Public Administration نامی مقالہ کا مصنف کون ہے؟

(a) پیٹر سیلف (b) ایلٹن میو (c) فریڈرک سن (d) جان میلیٹ

7- تیسری منوبروک کا نفرنس کب منعقد کی گئی؟

1978(a) 1988(b) 1998(c) 2008(d)

8-Towards a New Public Administration: Minnowbrook Perspective کے مصنف ہیں:

(a) Marini (b) Weidner (c) Simon (d) Dror

9- جدید نظم و نسق عامہ کے مقاصد ہیں:

(a) افادیت (b) سماجی انصاف و اقدار (c) تبدیلی (d) یہ سبھی

10- درج ذیل میں جدید نظم و نسق عامہ کے 4D مقاصد نہیں ہے:

(a) Delegate (b) Decentralise (c) Democratise (d) Dramatise

17.10.2 مختصر جوابات کے حامل سوالات (Short Answer Type Questions)

1. جدید نظم و نسق عامہ کے ارتقا پر ایک نوٹ لکھیے۔
2. منبروک کانفرنس اول کہاں ہوئی۔ اس کے کیا مقاصد تھے۔
3. دوسری اور تیسری منبروک کانفرنس پر ایک نوٹ لکھیے۔
4. جدید نظم و نسق عامہ کے کیا مقاصد ہیں؟
5. جدید نظم و نسق عامہ کے غیر حمایتی مقاصد کیا ہیں؟ بیان کیجیے۔

17.10.3- طویل جوابات کے حامل سوالات (Long Answer Type Questions)

1. جدید نظم و نسق عامہ کے اہم تاریخی نشانیوں کی وضاحت کیجیے۔
2. جدید نظم و نسق عامہ کی خصوصیات بیان کیجیے۔
3. جدید نظم و نسق عامہ اور روایتی نظم و نسق عامہ کے درمیان فرق کو واضح کیجیے۔

17.11 مزید مطالعے کے لیے تجویز کردہ کتابیں (Suggested Books for Further Readings)

1. Basu Rumki, *Public Administration: Concepts and Theories*, Sterling Publishers Private Ltd., New Delhi, 2004.
2. Naidu, S. P., *Public Administration: Concepts and Theories*, New Age International Publishers, New Delhi, 2009.
3. Bhattacharya, Mohit, *New Horizons of Public Administration*, Jawahar Publishers, New Delhi, 2001.
4. Bidyut Chakrabarty and Prakash Chand, *Public Administration in a Globalising World: Theories and Practice*, Sage Publications, New Delhi, 2012.
5. Sapru R. K., *Administrative Theories and Management Thought*, PHI Learning, New Delhi, 2009.
6. Hosiar Sing and Pradeep Sachdeva, *Public Administration: Theory and Practice*, Pearson, New Delhi.
7. Awasthi Maheshwari, *Public Administration*, Laxmi Narain, Agra, 2017.
8. S. Prlinaidu, *Public Administration*, Galgotia Publications, New Delhi, 2016.
9. Alka Dhameja and Sweta Mishra, *Public Administration: Approaches and Applications*, Pearson, New Delhi, 2016.
10. Smita Srivastva, *Theory and Practice of Public Administration*, Pearson Education, Noida, 2012.
11. Bhattacharya, Mohit, *Public Administration: Structure, Process and Behaviour*, The World Press, Calcutta, 1987.

اکائی 18 - جدید عوامی انتظامیہ (New Public Management)

	اکائی کے اجزا
تمہید	18.0
مقاصد	18.1
جدید عوامی انتظامیہ کا تصور اور معنی	18.2
جدید عوامی انتظامیہ کے عناصر	18.3
جدید عوامی انتظامیہ کا کردار	18.4
جدید عوامی انتظامیہ کی خصوصیات	18.5
جدید عوامی انتظامیہ کی اہمیت	18.6
جدید عوامی انتظامیہ کا مخالف دعویٰ	18.7
جدید نظم و نسق عامہ اور جدید عوامی انتظامیہ میں فرق	18.8
اکتسابی نتائج	18.9
کلیدی الفاظ	18.10
نمونہ امتحانی سوالات	18.11
معروضی جوابات کے حامل سوالات	18.11.1
مختصر جوابات کے حامل سوالات	18.11.2
طویل جوابات کے حامل سوالات	18.11.3
مزید مطالعے کے لیے تجویز کردہ کتابیں	18.12

18.0 تمہید (Introduction)

جدید عوامی انتظامیہ نظم و نسق عامہ کے ارتقا میں ایک جدید نظریہ ہے جو 1990 میں وجود میں آیا ہے۔ اس کی تخلیق کی وجہ David Osborne اور Ted Gaebler کی 1992ء میں شائع شدہ کتاب "Reinventing Government" کو تسلیم کیا جاتا ہے۔ جدید عوامی انتظامیہ کو نظم و نسق عامہ کے ارتقا میں جدید نظم و نسق عامہ کے بعد دوسرا اہم تخلیق تسلیم کیا جاتا ہے۔ اس کے ارتقا کی اہم وجہ 1980 اور 1990 میں ترقی یافتہ ملکوں کے عام میدان کے انتظامیہ اور ساختی تبدیلی کو بتایا جاتا ہے۔ جدید عوامی انتظامیہ نظم و نسق عامہ میں ایک جدید نظریاتی تحریک اور تصور ہے جسے کئی دیگر ناموں جیسے مابعد دفتر شاہی، Managerialism یا بازار مبنی نظم و نسق عامہ یا صنعتی انتظامیہ یا Entrepreneurial Government سے بھی موصوف کیا جاتا ہے۔ Managarialism نام Pollit نے دیا ہے جب کہ جدید عوامی انتظامیہ یا بازار پر مبنی یا نظم و نسق عامہ کی حمایت Len and Rosenbloom نے کیا ہے۔ David Osborne اور Ted Gaebler نے اسے صنعتی انتظامیہ نام کی حمایت کی ہے۔ U.N. Gun نے اسے عوامی اور خانگی انتظامیہ کے درمیان تیسرا راستہ نام دیا ہے۔ دراصل جدید انتظامیہ لفظ کو پیش کرنے کا سہرا Christopher Hood کو دیا جاتا ہے۔ 1991ء میں Public Administration نامی جریدہ میں شائع ان کا مقالہ A Public Management for All Seasons سے یہ لفظ مشہور ہوا ہے۔ دیگر حامیوں میں Gerald Caiden, P.Hoggett, C.Pollit, R.Rhodes, R.M.Kelley, L.Terry, P.Ancoin اور Rosenbloom کا نام شامل ہے۔

18.1 مقاصد (Objectives)

عزیز طلباء، اس اکائی میں آپ:

- جدید عوامی انتظامیہ کے معنی اور تصور کو سمجھ پائیں گے۔
- جدید عوامی انتظامیہ کے عناصر کا مطالعہ کریں گے۔
- جدید عوامی انتظامیہ کے کردار سے روبرو ہو جائیں گے۔
- جدید عوامی انتظامیہ کی خصوصیات کا مطالعہ کریں گے۔

18.2 جدید عوامی انتظامیہ کا تصور اور معنی

(Concept and Meanings of New Public Management)

جدید عوامی انتظامیہ وہ idealistic تصور ہے جو نظم و نسق عامہ میں خانگی انتظامیہ کی تکنیک اور طریقوں کے استعمال کا حمایتی ہے۔ یہ تنظیم میں کم خرچ اور بہتر کارکردگی پر زور دیتا ہے۔ جدید عوامی انتظامیہ خانگی اداروں کی انتظامیہ تکنیکوں کو عوامی اداروں پر لاگو کرنے

کا ایک فن ہے۔

جدید عوامی انتظامیہ اس پر زور دیتا ہے کہ انتظامی نظام میں زیادہ کارکردگی، موثریت اور کفایت سازی کے جدید مقدر قبول کیے جاتے ہیں۔ یہ ان تعلقات کو دوبارہ تعریف کرنے پر بھی زور دیتا ہے جو خدمت فراہم کرنے والوں اور ان سے فائدہ حاصل والوں کے درمیان قائم ہوتا ہے۔ جدید عوامی انتظامیہ میں کارکردگی، کفایت سازی اور موثریت کے ساتھ ہی چلک داری کی حمایت کرتا ہے۔ لہذا یہ انتظامیہ کے موقف کو دور حاضر، درجہ بندی اور قانون قائدہ پر مبنی دفتر شاہی سے تبدیل کر چلک دار، حساس اور بازار پر مبنی عوامی انتظامیہ کا موقف فراہم کرتا ہے اور ساختی تبدیلی لانا چاہتا ہے۔

جدید عوامی انتظامیہ نظم و نسق عامہ کے لیے تین تخلیق پر زور دیتا ہے۔

• کام مکمل ہونے سے متعلق انتظامیہ پر زیادہ زور۔

• مملکت کی خاکہ سازی اور انتظامی اصلاحات پر بین الاقوامی بحث اور اس کے مطالعے کا زیادہ مضبوط تقابلی جائزے پر زور دیتا ہے۔

• معاشی، سماجی اور دوسرے ترقی یافتہ تصوراتی ماڈلوں کے ضمن اور اس کے استعمال پر زور دیتا ہے۔

جدید عوامی انتظامیہ نتیجے کی طرف زیادہ زور دیتا ہے یعنی اس کا رجحان نتیجے کی طرف زیادہ ہوتا ہے اور ہمیشہ مقصد پر توجہ دیتا ہے۔ جدید نظم و نسق کا مقصد ہمیشہ بڑے پیمانے پر ساختی تال میل بیٹھانے اور مملکت کے ذریعے جدید طرح کے مداخلت پر زور دیتا ہے۔ جس میں مشترکہ تنظیموں سے مدد اور تعاون حاصل کرنا اور شہریوں کو باختیار بنانا ہے۔ اس طرح جدید عوامی انتظامیہ کا مقصد عوامی تنظیموں کی صنعتی کردار پر اور بازار پر مبنی نظم و نسق ہوتا ہے۔ جس سے عوامی تنظیموں میں بہتر کارکردگی اور کم خرچ ہو۔ جدید عوامی انتظامیہ ایک انتظامی فلسفہ ہے جسے حکومتیں 1990ء سے استعمال کر رہی ہیں اور جس کا اہم مقصد عوامی حلقوں میں جدیدیت لانا اور اس کا اصلاح کرنا ہے۔ جدید عوامی انتظامیہ ایک وسیع اور پیچیدہ لفظ ہے جو وضاحت کرتا ہے کہ 1990ء کے بعد پوری دنیا میں عوامی حلقوں میں اصلاح کرنے پر زور دیا جاتا ہے۔ جدید عوامی انتظامیہ کا اہم مفروضہ عوامی حلقوں میں بازاری رجحان کو پیدا کرنا ہے جو حکومتوں کو زیادہ سے زیادہ سرگرم کریں۔ جدید عوامی انتظامیہ کا وجود برطانیہ کے Thatcherism، امریکہ کے Reganism اور New Zealand کے Reganism نے جدید عوامی انتظامیہ کو ہوا دی۔ ہندوستان میں پانچواں تنخواہ کمیشن رپورٹ 1997 بھی اس تحریک سے متعلق ایک اہم دستاویز ہے۔ جدید عوامی انتظامیہ نظم و نسق عامہ اور خانگی نظم و نسق عامہ کے تجزیے کو ظاہر کرتا ہے۔ یہ نظم و نسق عامہ سے کیا اور خانگی نظم و نسق عامہ سے کیسے لفظ حاصل کرتا ہے۔ Richard Common کے مطابق جدید عوامی انتظامیہ متواتر انتظامیہ کے تبدیلی کا مترادف تحریک ہے۔ جدید عوامی انتظامیہ کو صنعتی حکومت کے طور پر بھی تسلیم کیا جاتا ہے۔ اس کا مقصد E3 کے نافذ کرنے پر ہوتا ہے۔ E3 کی وضاحت Politt اور Christopher Hood کے ذریعے 1990 میں پیش کی گئی تھی۔

1. کارکردگی (Efficiency)

2. کفایت (Economy)

3. موثر (Effectiveness)

جدید عوامی انتظامیہ تشخیص، اظہار، انتظامی خود مختاری، مالی ترغیبات، قیمت میں کٹوتی، مالی تعاون میں اضافہ، پیداوار سے متعلق مقصد، دریافت، جواب دیہی اور بازاری ہدایات پر زور دیتا ہے۔ دنیا کی بدلتی ہوئی حالات یہ مانگ کرتی ہے کہ نظم و نسق عامہ کو نئی سمت اور نوعیت میں ڈھالا جائے۔ David Osborne اور Ted Gaebler جدید عوامی انتظامیہ کو غیر مبدل عمل (Catalyst) انتظامیہ کے حالات میں دیکھتے ہوئے انتظامیہ سے یہ امید کی ہے کہ وہ مقاصد پر مبنی اور بازار کی رجحان کرنے والے سرگرمیاں شروع کریں۔ جدید عوامی انتظامیہ کا نظریہ سماج اور معاشی نظام میں مملکت کے کردار کو بنیادی طور پر تبدیل کرنے کی مضبوطی سے وکالت کرتا ہے۔ یہ سماج اور معاشی نظام کے اہم ضوابط کے طور پر مملکت کے علاوہ بازار کی مرکزی کردار پر زور دیتا ہے۔ اس طرح جدید عوامی انتظامیہ اس طریقے سے نظریے میں تبدیلی کا مشورہ دیتا ہے۔ جس میں عوامی میدان کو خانگیانہ، عالمیانہ اور آزادانہ کے نئے چیلنج کا سامنا کرنے کے لیے منظم اور پابند کرنا چاہیے۔

Lawrence R. John اور Fred Thompson کے مطابق جدید عوامی انتظامیہ R5 پر زور دیتا ہے جو درج ذیل

ہیں۔

- تنظیم نو (Re-structuring) انتظامی تنظیموں اور فراڈ کو دوبارہ تشکیل کرنا۔
 - (Re-engineering) خدمات کو تفویض کرنے کے عمل میں اصلاح۔
 - دوبارہ ایجاد (Re-inventing) حکمت عملی، منصوبہ بندی اور بازار کی طرف رجحان۔
 - نئے سرے سے تشکیل کرنا (Re-aligning) اختیار، جواب دیہی، نگرانی اور انعام وغیرہ کی جانب۔
 - از سر نو غور و فکر (Re-thinking) مکمل نظام کی افادیت پر غور و فکر کرنا۔
- Margets اور Dun Leevi کے مطابق جدید عوامی انتظامیہ دفتر شاہی کو تقسیم کرنے، مختلف سرکاری اداروں کے درمیان اور خانگی اداروں کے درمیان مقابلہ اور معاشی بنیادوں پر مرعات فراہم کرنے کا مشترکہ نام ہے۔

18.3 جدید عوامی انتظامیہ کے عناصر (Elements of New Public Management)

Christopher Hood نے جدید عوامی انتظامیہ کے اہم عناصر درج ذیل بیان کیے ہیں۔

1. عوامی محکمے میں پیشہ ور انتظامیہ پر زور دینا۔
2. انتظامیہ کا خانگی شعبے کی طرف رجحان۔
3. خرچ میں کمی، خدمت اور پیداوار کے معیار میں اضافے کی طرف مسابقت۔
4. معیار کے تعین، مکمل کارکردگی کی پیمائش اور مقصد حاصل کرنے پر زور۔

5. وسائل کی تقسیم کو بنیاد بناتے ہوئے پیداوار میں اضافہ کرنے کی کوشش۔
6. وسائل کے استعمال میں نظم و ضبط اور کم خرچ پر زور دینا۔
7. سرکاری اجارہ دار کے مقام پر معاہدے کے نظام پر زور دینا۔
8. انتظامی خود مختاری: مینجروں کو زیادہ سے زیادہ خود مختاری فراہم کرنی چاہیے۔
9. کام کی کارکردگی کے معیار: کام کی کارکردگی کے واضح معیاری طریقہ کام میں لیے جانے چاہیے۔
10. تنظیموں کی درجہ بندی: تنظیموں کی واضح درجہ بندی کی جائے۔ اکائیوں کو کم کیا جائے اور اسے چھوٹی اور واضح تنظیم کی حیثیت دینی چاہیے۔

11. مسابقتی مقابلہ: انتظامیہ مقابلہ کو زیادہ سے زیادہ بڑھاوا دیا جانا چاہیے۔
 12. نتائج پر زیادہ زور: نظم و نسق عامہ میں کام کے طریقوں و طریق کار کے مقام پر نتائج پر زور دیا جانا چاہیے۔
- S.R.Maheshwari کے مطابق جدید عوامی انتظامیہ نظم و نسق عامہ اور انتظامیہ کا Hybrid لفظ ہے، جس میں صنعتی انتظامیہ سے کیسے اور نظم و نسق عامہ سے کیا کو لیا گیا ہے۔ S.R.Maheshwari نے جدید عوامی انتظامیہ کی تفصیل سے وضاحت کی ہے جو درج ذیل ہیں۔

- دائرہ اختیار کو کم کرنا (Downsizing) حکومت کا دائرہ کم کریں یعنی عوامی عہدیداروں یا اعلیٰ عہدیداروں کی تعداد میں کمی اور عوامی خدمات کا خانگیانہ۔
- وسائل میں کٹوتی (Resource Squeeze) وسائل میں کٹوتی کو ختم کر دینا۔
- وسائل میں کمی کا بندوبست (Cutback Management) وسائل میں کمی کا بندوبست یا انتظام۔
- اثرائدازی (Effectiveness) عوامی تنظیموں اور کاموں میں اثرائدازی۔
- کارکردگی (Efficiency) عوامی عہدیداروں، تنظیموں، کاموں اور ان کی خدمات میں کارکردگی۔
- کفایت ساری یا کم خرچ (Economy)
- خانگیانہ (Privatisation) عوامی پروگراموں اور خدمات میں خانگیانہ۔
- باہری ذرائع جز سے حاصل کرنا (Outsourcing) عوامی خدمات اور فرائض کو باہری تنظیموں کی مدد سے حاصل کرنا۔
- بازار کی طرف رجحان (Marketisation) عوامی خدمات اور پیداوار کے لیے بازار کی طرف رخ کرنا۔
- نیم بازار (Quasi Markets)
- متبادل بازار (Surrogate Markets) دانستہ طور پر کسی دوسرے گروہ کی طرف رخ کرنا۔
- صارفین کی طرف رجحان (Customerisation) صارفین کی پسند کے مطابق پیداوار اور خدمات فراہم کرنا۔

- کاموں کو معاہدے پر دینا (Contractualisation) سرکاری کاموں کو خانگی اداروں کو ٹھیکے پر دینا۔
- ایجنٹ کے ذریعے کام کو مکمل کروانا (Agentification)
- معاشی بنیاد پر مراعات فراہم کرنا (Incentivization)

18.4 جدید عوامی انتظامیہ کا کردار (Role of New Public Management)

جدید عوامی انتظامیہ کا کردار درج ذیل ہیں۔

- کام مکمل کرنے پر زور: جدید عوامی انتظامیہ کا اول اور سب سے زیادہ زور انتظامیہ کے لیے کام مکمل کرنے پر ہوتا ہے۔ یہ کارکردگی، کفایت ساری اور خاص اثر رکھنے والا یا ذی اثر یاروب دار پر زور دینے والا ہوتا ہے۔ اس لیے کچھ مفکرین نے اسے جدید ٹیلرزم سے مترادف کیا ہے۔
- لچک داری اور خود ارادیت (Flexibility and Autonomy): جدید عوامی انتظامیہ کے تحت تشکیل کی گئی فہرست میں بہتر طریقے سے کام مکمل یا بہتر حکمرانی کے نسخے میں لچک داری اور خود ارادیت شامل کی گئی ہے۔ جدید عوامی انتظامیہ کے حامی عوامی مینجروں کو قانون قائدے سے آزادی اور زیادہ لچک داری اور خود ارادیت فراہم کرنے پر زور دیتے ہیں کیوں کہ یہ تمام عناصر انتظامیہ نے اصلاح لانے میں اہم کردار ادا کرتے ہیں۔
- مکمل معیاری انتظامیہ۔ مکمل معیاری انتظامیہ نظم و نسق عامہ کا ایک فلسفہ ہے۔
- صارفین کی طرف رجحان (Customer Oriented): جدید عوامی انتظامیہ کی وکالت کرنے والے مفکرین صارفین کی طرف زیادہ مائل ہونے پر زور دیتے ہیں۔
- لامرکزیت (Decentralisation): جدید عوامی انتظامیہ کے حامیوں کا خیال ہے کہ کارکردگی، کفایت ساری، ذی اثر اور لچک داری، خود ارادیت اور صارفین کی طرف رجحان حاصل کرنے کے لیے اختیار منتقل کرنے کی فوری طور ضرورت ہوتی ہے۔ جدید عوامی انتظامیہ لامرکزیت نظام پر زور دیتا ہے۔
- خرچ اور دائرہ کم کرنا (Downsizing the Expenditure and Size): جدید عوامی انتظامیہ کا پورا زور دفتر شاہی اختیار کو کم کرنے پر ہوتا ہے۔ یہ اس بات پر زور دیتا ہے کہ دفتر شاہی کم سے کم مداخلت کرے۔ بہتر ہے کہ دفتر شاہی کا خاتمہ کر دیا جائے اور اس کے دائرے اور خرچ پر بڑے پیمانے پر لگام کسی جائے۔ جدید عوامی انتظامیہ میں اپنے مفاد میں کام کرنے والی دفتر شاہی اور مسلسل بڑھتے انتظامی نظام کے لیے کوئی مقام نہیں ہے۔ یہ دفتر شاہی نظام کی مخالفت کرتے ہیں۔ جدید عوامی انتظامیہ زیادہ انتظامی حکومت کا مخالف ہے جس میں دفتر شاہی مال گزاری حصول کرنے اور اپنے مفاد میں کام کرتی رہتی ہے۔ دفتر شاہی عوام سے فاصلہ اور ان کے تحت مایوس ہوتی ہے۔

- خانگیانہ اور معاہدہ یا ٹھیکے کا نظام (Privatisation and Contract): جدید عوامی انتظامیہ خانگیانہ اور ٹھیکے کے نظام پر زور دیتا ہے۔ خانگیانہ نظام میں حکومت کے ذریعے ان تجارتی پروگراموں کو فروخت کرنے کی بات کی جاتی ہے جو حکومت کے زیر نگرانی میں کام کرتے تھے۔ حکومت اس لیے اپنے تجارتی پروگراموں کو معاہدے پر دینے کی بات کرتی ہے تاکہ حکومت کے تجارتی پروگراموں کو معیاری بنایا جاسکے۔ حکومت خانگی اداروں سے معاہدے پر اشیا، خدمات لینا ماہرانہ مشورہ دینے والے کی خدمات حاصل کرنا، سرکاری خدمات ان تنظیموں سے کرانا جو فائدے کے لیے کام نہیں کرتے ہیں اور اس کے علاوہ ان سے سرکاری کارپوریشن کی تشکیل اور نگرانی کرنا۔ معاہدہ پر کام حکومت جدید خدمات کی حاصل کر سکتی ہے اور جدید پالیسیوں کی جانچ پڑتال کر سکتی ہے۔ خانگیانہ نظام سے حکومت مخصوص خدمات بھی معاہدے پر لے سکتی ہے اور ایسے خصوصیات، اہلیت یا لیاقت والے لوگوں کو تقرر کرنے، تربیت دینے اور ان کو تنظیم کے مختلف مسائل سے بھی آزادی مل جاتی ہے۔
- جواب دہی اور شفافیت (Accountability and Transparency) جدید عوامی انتظامیہ جواب دہی اور شفافیت پر زور دیتا ہے۔ اور سالانہ رپورٹوں جیسے سالانہ خوفیہ رپورٹ میں یقین نہیں کرتا ہے۔

18.5 جدید عوامی انتظامیہ کی خصوصیات (Characteristics New Public Management)

جدید عوامی انتظامیہ کی خصوصیت درج ذیل ہیں۔

1. مقامیت (Localisation) اس سے مراد یہ ہے کہ اختیار کا مقامی یا غیر مقامی اکائیوں تک لامرکزیت کے ذریعے منتقل ہو۔
2. باہریت (Externalisation) سرکاری کاموں کو باہری یا خانگی تنظیموں کو معاہدے کی بنیاد پر یا ٹھیکے پر دینا باہریت کہلاتا ہے۔
3. خدمات اور پیداوار پر اجارہ داری یا تہا تسلط (Monopoly) کا خاتمہ ہونا چاہیے۔
4. عدم دفتر شاہیت (Debureaucratisation) سرکاری نظام میں فیصلہ سازی، درجہ بندی، عہدوں کی سطح، زیادہ عہدے داروں کی تعداد اور سخت قانونی نظام ختم ہونا اور چھوٹی چھوٹی آزاد اور با اختیار اکائیاں عوام کو خدمت فراہم کریں۔
5. جدید عوامی انتظامیہ کارکردگی، کفایت ساری اور ذی اثر اور مکمل جانچ پڑتال پر زور دیتا ہے۔
6. نیم بازار کا استعمال کرنا اور مقابلہ کے لیے معاہدہ یا ٹھیکے پر خانگی اداروں سے خدمت فراہم کرنا۔
7. یہ نظریہ نظم و نسق عامہ کو کم خرچیدہ بنانے اور خرچ کٹوتی پر خیال مرکوز کرتا ہے۔ یہ نظم و نسق کو انتظامیہ کے ساتھ منسلک کر کے اسے ترقیاتی نظم و نسق بنانا چاہتا ہے۔
8. یہ انتظامیہ کی آزادی، محدود شرائط کے بنیاد پر معاہدہ، معاشی ترقی اور دیگر میدان میں مقاصد کو حاصل کرنے کا ایک طریقہ ہے۔
9. تکنیک اور مہارت میں اضافہ ہونا۔

10. عوامی تنظیموں میں بڑھتی بے قاعدگی اور سرخ فیتا شہابی۔

11. عوامی میدان میں بڑھتے خرچ نے پروگراموں میں کٹوتی اور کارکردگی میں اضافہ پر دباؤ بڑھایا۔

12. عالمگیریت اور بڑھتے competition نے بھی جدید عوامی انتظامیہ کی بنیاد بنا۔

13. مسابقتی ماحول میں جس میں لوگ معیاری خدمات کی خواہش کرنے لگے۔

David Osborne اور Ted Gaebler نے اپنی کتاب "Reinventing Government" میں جدید عوامی انتظامیہ

کی دس خصوصیات بیان کی ہے جو درج ذیل ہیں۔

1- غیر متبدل عامل حکومت (Catalyst Government)

حکومت کو خدمات فراہم کرتے رہنے کے علاوہ سماجی مسائل کو حل کرنے کے لیے عوامی، خانگی، اور غیر سرکاری میدان کو سرگرم ہونے کے لیے متحرک کرنا چاہیے۔ اس طرح حکومت کو خود ہدایت کرنا چاہیے نہ کہ خاموشی اختیار کرنا چاہیے۔

2- کمیونٹی کے ملکیت والی حکومت (Community Owned Government)

حکومت کو شہریوں، خاندانوں اور کمیونٹی وغیرہ کے مسائل کو حل کرنے کے لیے بااختیار بنانا چاہیے۔ اس میں دفتر شاہی کے اختیار کو کم کر کے شہریوں کو بااختیار بنایا جانا چاہیے۔ اس طرح حکومت کے تمام خدمات کو دفتر شاہی کی دائرے اختیار سے باہر ہونا چاہیے۔

3- مسابقتی حکومت (Competitive Government)

حکومت کو مختلف اور ایشیا فراہم کرنے والوں کو ان کی بہتر کارکردگی کے لیے انعام سے نواز کر ان کے درمیان مسابقت پیدا کرنا چاہیے۔ اس سے کام زیادہ ہو گا اور کام بہتر اور خرچ کم ہوں گے۔

4- مخصوص مقصد کے جانب والی حکومت (Mission Government)

حکومت کو اپنے مخصوص مقصد کی جانب کام کرنا چاہیے نہ قانون قائدہ کی جانب۔ دوسروں لفظوں میں مخصوص مقصد کے جانب والی حکومت سے مراد اپنے مقصد میں تبدیلی لانا شامل ہے۔ حکومت مقصد پر توجہ دینے والی ہونی چاہیے نہ کہ قائدہ قانون پر توجہ دینے والی۔

5- نتیجہ پر توجہ دینے والی حکومت (Result Oriented Government)

حکومت کو نتیجہ اور پیداوار پر زیادہ زور دینا چاہیے نہ کہ انداختہ پر زور دینا چاہیے۔ مقاصد کو حاصل کر کے اور کوششوں میں اضافہ کر کے حکومت کو نتیجہ حاصل کرنا چاہیے۔

6- صارفین کا خیال رکھنے والی حکومت (Customer-Driven Government)

حکومت کو اپنے گراہکوں کو صارفین تسلیم کرنا چاہیے۔ حکومت کو صارفین کے لیے یہ کوشش اور کام کرنا چاہیے نہ کہ دفتر شاہی اور سیاست دانوں کے لیے۔ اس کے لیے صارفین کے پسند کو معلوم کرنا چاہیے۔ ان کے رجحان کی دریافت کرنے کی کوشش کرنی چاہیے۔ ان کے لیے خدمات آسانی سے فراہم کرنی چاہیے اور انہیں مشورہ دینے کی آزادی اور اجازت دینی چاہیے۔



7- صنعتی حکومت (Enterprising Government)

حکومت کو اپنی توانائی ذرائع کو گشتی کرانے پر خرچ کرنی چاہیے اور پیسہ حاصل کرنے پر زور دینا چاہیے۔ نہ کہ ناجائز طور سے پیسہ خرچ کرنے پر زور دینا چاہیے۔

8- وقت سے پہلے استعمال یا عمل میں لانے والی حکومت (Anticipatory Government) حکومت کو چاہیے کہ مسائل پیدا ہونے سے پہلے ہی اس کی روک تھام کرے اور اس کی شناخت کرے۔ بجائے اس کے کہ مسائل پیدا ہو جائے عوام کی ضرورتوں کو پورا کرنا چاہیے۔ اسے ضرورتوں کو پیدا ہونے سے روکنا چاہیے۔

9- مرکزی حکومت سے صوبائی حکومت کی طرف منتقل کرنا (Decentralised Government) حکومت کو اختیار کا لامرکزیت کرنا چاہیے۔ یعنی اختیار کو اعلیٰ سطح سے نچلے سطح پر کر دینا چاہیے۔ اس کے لیے ضروری ہے کہ درجہ بندی کی نگرانی کا طریقہ بدل کر شراکت اور تعاون یا ہم آہنگی کی بنیاد پر کام کرنا چاہیے۔

10- بازار کی طرف رجحان والی حکومت (Market Orinted Government) حکومت کو دفتر شاہی نظام کے بجائے بازاری نظام یا خانگی نظام کا استعمال کرنا چاہیے۔ اسے اپنے مقاصد کو حاصل کرنے کے لیے نگرانی اور حکم کا استعمال نہ کر کے بازاری ساخت بنانا چاہیے۔

18.6 جدید عوامی انتظامیہ کا مخالف دعویٰ

(Anti-assertions of New Public Management)

جدید عوامی انتظامیہ درج ذیل کا مخالف ہے:

- جدید عوامی انتظامیہ دفتر شاہی کا مخالف نظر یہ ہے۔
- جدید عوامی انتظامیہ درجہ بند تنظیم کو رد کرتا ہے۔
- یہ اختیارات کی مرکزیت کا مخالف ہے۔
- جدید عوامی انتظامیہ فیصلہ سازی میں عقلیت کا مخالف ہے۔
- یہ انتظامیہ میں طریق کار کی سختی اور خدمات پسندی کا مخالف ہے۔
- جدید عوامی انتظامیہ صرف تنظیم کے اندر محدود ہونے کے خلاف ہے۔
- یہ انتظامیہ میں قوانین کی بالادستی کو ختم کرتا ہے۔
- جدید عوامی انتظامیہ ریاست کے دائرہ اختیار کی مخالفت کرتا ہے۔
- جدید عوامی انتظامیہ idealism اور دفتر شاہی کا مخالف ہے۔
-

18.7 جدید عوامی انتظامیہ کی اہمیت (Importance of New Public Management)

جدید عوامی انتظامیہ کی اہمیت درج ذیل ہے۔

- جدید عوامی انتظامیہ کی مدد سے حکومت کے کام کاج میں کمی ہوگی۔
- اس سے انتظامی کاموں کی کارکردگی میں اضافہ ہوگا۔
- سرکاری وسائل کے ناجائز استعمال پر روک لگے گی۔
- انتظامیہ کی شفافیت میں اضافہ ہوگا۔
- انتظامی بے قاعدگی میں کمی آئے گی۔
- انتظامی طریق کار میں آسانی ہوگی۔
- نظم و نسق عامہ اور خانگی نظم و نسق کے درمیان مقابلہ میں اضافہ ہوگا۔
- سرخ فیہ شاہی میں کمی ہوگی۔

جدید عوامی انتظامیہ کی اہمیت

انتظامی کارکردگی میں
اضافہ

حکومت کے کام کاج میں
کمی

انتظامیہ کی شفافیت میں
اضافہ

وسائل کے ناجائز استعمال
پر روک

انتظامی طریق کار میں
آسانی

انتظامی بے قاعدگی میں
کمی

تنظیم میں سرخ فیہ شاہی
میں کمی

نظم و نسق عامہ اور خانگی نظم و نسق
کے درمیان مقابلہ میں اضافہ

18.8 جدید نظم و نسق عامہ اور جدید عوامی انتظامیہ میں فرق

(Difference between New Public Administration and New Public Management)

جدید نظم و نسق عامہ اور جدید عوامی انتظامیہ میں درج ذیل فرق ہے:

- جدید نظم و نسق عامہ کی ایجاد کی اہم وجہ سماجی معاشی مسائل تھے۔ جب کہ جدید عوامی انتظامیہ کی اصل وجہ عالم گیری معاشی اصلاحات تھیں۔
- جدید نظم و نسق عامہ کو نوجوانوں کی تحریک کہا جاتا ہے جب کہ جدید عوامی انتظامیہ میں نوجوان اور تجربہ کار دونوں قسم کے لوگ شامل تھے۔
- جدید نظم و نسق عامہ امریکہ یا ترقی پذیر ممالک کے لیے زیادہ افادیت ہے۔ جدید عوامی انتظامیہ ترقی پذیر اور ترقی یافتہ دونوں ممالک کے لیے افادیت ہے۔
- جدید نظم و نسق عامہ اقدار، تبدیلی، سماجی مساوات، اور افادیت پر زور دیتا ہے۔ جبکہ جدید عوامی انتظامیہ E3 پر زیادہ زور دیتا ہے۔
- جدید نظم و نسق عامہ کی اہم خصوصیات عوامی شراکت، لامرکزیت اور تبدیلی ہے۔ اس کے برعکس جدید عوامی انتظامیہ کی اہم خصوصیات تشخیص، شفافیت، حکومت کی حوصلہ افزائی، تقسیم کار اور سہولیات کار ہیں۔

18.9 اکتسابی نتائج (Learning Outcomes)

Donald F. Kettle نے جدید عوامی انتظامیہ کی اہم خصوصیات میں پیداواریت، بازار کی رجحان، خدمت فراہم کرنے کی طرف رجحان، لامرکزیت، پالیسی تشکیل کی اختیار اور نتیجوں کے تحت جواب دیہی کا ذکر کیا ہے۔ جدید عوامی انتظامیہ وہ کوشش ہے جو خرچ میں کمی لاتا ہے۔ عوامی بجٹ کو کم کرتا ہے۔ انتظامیہ میں مہارت چاہتا ہے اور کام کو مکمل کرنے پر زیادہ توجہ دیتا ہے۔ یہ نظم و نسق کو بازار کی طرف لے جاتا ہے۔ دراصل جدید عوامی انتظامیہ وہ تحریک ہے جس نے نظم و نسق عامہ کو تجارتی یا مالیاتی نظریہ کی تخلیق کیا ہے۔ Johnathan Boston کا خیال ہے کہ جدید عوامی انتظامیہ تحریک نے نظم و نسق عامہ اور خانگی نظم و نسق عامہ میں فرق کو تقریباً ختم کر دیا ہے۔ اس طرح جدید عوامی انتظامیہ کی نوعیت خانگیانہ سے اثر انداز دکھائی دیتا ہے، جو عوامی کاموں میں پیشہ وارانہ نظریے کی وکالت کرتی ہے۔ اس نے تمام رجحانات کو دیکھتے ہوئے دنیا بھر میں آزادانہ خیال تنظیموں کو قائم کرنے، دفتر شاہی کا دائرہ کم کرنے، عمل در عمل یا کارکردگی پر زور دینے، معاہدے پر کام کرنے، خانگیانہ نظام کے ذریعے خدمات کو فراہم کرنے، انتظامی شفافیت لانے، سرکاری تنظیموں کو اصلاحی کاموں سے منسلک کرنے اور فلاحی کاموں پر بجٹ کم کرنے وغیرہ کی کوشش پر زور دیا ہے۔ عوامی انتظامیہ نظم و نسق عامہ کے روایتی دفتر شاہی نظام کے مقام پر لچک دار نظام کی سفارش کرتا ہے۔ یہ نظریہ مقاصد کی طرف مبنی ہے۔

18.10 کلیدی الفاظ (Keywords)

Thatcherism

سابق برطانوی کمزروٹیوزیر اعظم مارگریٹ تھیچر کی وکالت کردہ سیاسی اور معاشی پالیسیاں، خاص طور پر وہ جن میں قومی صنعتوں کی نجکاری اور ٹریڈ یونین قانون سازی شامل ہے۔

Reganism

ریگنزم سے مراد نیو لیبرل معاشی پالیسیاں ہیں جنہیں امریکی صدر رونالڈ ریگن نے 1980 کی دہائی کے دوران فروغ دیا تھا۔

18.11 نمونہ امتحانی سوالات (Model Examination Questions)

18.11.1 معروضی جوابات کے حامل سوالات (Objective Answer Type Questions)

1- جدید عوامی انتظامیہ زور دیتا ہے؟

(a) سماجی مساوات پر (b) کمزور حکومت پر (c) مقاصد پر مبنی انتظامیہ پر (d) مکمل تشخیص پر

2- جدید عوامی انتظامیہ کار ہنما اصول کیا ہے؟

(a) زیادہ سے زیادہ منافع بخش (b) عوامی محکمے میں خواتی محکمے کے تجارتی اصول کو متعارف کرانا
(c) عوامی تنظیم کی نوع تعمیر (d) عوامی انتظامیہ کے مقام پر خواتی انتظامیہ

3- جدید عوامی انتظامیہ سے متعلق درج ذیل خیال درست نہیں ہے؟

(a) یہ بازار کی طرف توجہ دیتا ہے (b) یہ عوامی فلاح و بہبود کا حمایتی ہے
(c) یہ انتظامیہ کے خود ارادیت کا حمایتی ہے (d) یہ مکمل تشخیص پر مرکوز ہے

4- درج ذیل میں سے جدید عوامی انتظامیہ کی خصوصیت ہے؟

(a) صارفین کی طرف توجہ (b) لامرکزی نگرانی کی طرف توجہ
(c) بازار کی طرف توجہ (d) اس میں تمام خصوصیت موجود ہیں

5- "Reinventing Government" کے مصنف کون ہیں؟

(a) Gaebler and Osborne (b) Kettle
(c) Johnathan Bostan (d) Len and Rosenbloom

- 6- جدید عوامی انتظامیہ کو دیگر ناموں سے جانا جاتا ہے؟
 (a) تجارتی حکومتیں (b) بازار مبنی نظم و نسق عامہ (c) مابعد دفتر شاہی نظام (d) تمام سبھی
- 7- Ted Gaebler and David Osborne نے جدید انتظامی نظام کی کتنی خصوصیات بیان کی ہے؟
 (a) 8 (b) 9 (c) 10 (d) ان میں کوئی نہیں
- 8- ہر برٹ سائمن کو اس کی کتاب "Administrative Behaviour" کو نوبل انعام سے کب نوازا گیا؟
 (a) 1970 (b) 1975 (c) 1978 (d) 1980
- 9- سائمن نے فیصلہ سازی کی کتنی قسمیں بیان کی ہے؟
 (a) دو (b) تین (c) پانچ (d) چھ
- 10- ہر برٹ سائمن کا تعلق کس طرز فکر سے ہے؟
 (a) رویہ جاتی طرز فکر (b) کلاسیکی طرز فکر (c) نظامی طرز فکر (d) ماحولیاتی طرز فکر

18.11.2 مختصر جوابات کے حامل سوالات (Short Answer Type Questions)

1. جدید عوامی انتظامیہ کی تعریف کیجیے۔
2. جدید عوامی انتظامیہ کے وجود پر بحث کیجیے۔
3. جدید عوامی انتظامیہ کے تصورات بیان کیجیے۔
4. جدید عوامی انتظامیہ کے عناصر بیان کیجیے۔
5. جدید عوامی انتظامیہ کے وجود پر بحث کیجیے۔

18.11.3 طویل جوابات کے حامل سوالات (Long Answer Type Questions)

1. جدید عوامی انتظامیہ کے معنی اور خصوصیات بیان کیجیے۔
2. Osborne and Gaebler کے ذریعے پیش کیے گئے جدید عوامی انتظامیہ کی خصوصیت بیان کیجیے۔
3. جدید عوامی انتظامیہ کے کردار پر بحث کیجیے۔

18.12 تجویز کردہ کتابیں (Suggested Books for Further Readings)

1. Alka Dhameja (Ed.). *Contemporary Debates in Public Administration*, Prentice Hall of India, New Delhi, 2003.
2. Uma Medury, *Public Administration in Globalisation Era: The New Public Management Perspective*, Orient Blackwan, New Delhi, 2010.

3. B. L. Fadia and Kuldeeq Fadia. *Public Administrative Theories and Concepts*, Sahitya Bhawan Publications, Argra, 2009.
4. Bidyut Chakarbarty and Prakash Chand, *Public Administration in a Globalizing World: Theories and Practices*, Sage Publications, New Delhi, 2012.
5. S. P. Naidu. *Public Administration: Concepts and Theories*, New Age International Publishers, New Delhi, 2009.
6. S. Polinaidu. *Public Administration*, Galgotia Publications, New Delhi, 2008.
7. Rakesh Hooja and Ramesh K. Arora. *Administrative Theories, Approaches, Concepts and Thinkers in Public Administration*, Rawat Publications, New Delhi, 2007.
8. Asha Kiran. *Defining Public Administration and Management*, Manglam Publications, Delhi, 2009.
9. C. Pollitt. *Managarialism and Public Services*, Oxford, Basil Blackwele, 1990.
10. Flynn, N. *Public Sector Management*, 2nd Ed., Harvester Wheatsheaf, London, 1993.
11. Mohit Bhattacharya. *New Horizon of Public Administration*, 7th Ed. Jawahar Publisher and Distributors, New Delhi, 2013.

اکائی 19۔ جدید عوامی خدمات: ڈین ہارٹ اور ڈین ہارٹ کے خیالات

(New Public Services: Ideas of Denhardt and Denhardt)

اکائی کے اجزا	
تمہید	19.0
مقاصد	19.1
جدید عوامی خدمات کا تصور	19.2
جدید عوامی خدمات کے عناصر	19.3
جدید عوامی خدمات کا نقطہ نظر	19.4
جدید عوامی خدمات کی خصوصیات	19.5
نظم و نسق عامہ اور جدید عوامی خدمات	19.6
جدید عوامی خدمات کے اصول	19.7
جدید ٹاسک	19.8
اکتسابی نتائج	19.9
کلیدی الفاظ	19.10
نمونہ امتحانی سوالات	19.11
معروضی جوابات کے حامل سوالات	19.11.1
مختصر جوابات کے حامل سوالات	19.11.2
طویل جوابات کے حامل سوالات	19.11.3
مزید مطالعے کے لیے تجویز کردہ کتابیں	19.12

19.0 تمہید (Introduction)

جدید عوامی خدمات کا اصول جمہوری حکمرانی اور شہریوں کے بارے میں عوامی منتظمین کی جواب دہی پر مرکوز ہے۔ اس کا موقف ہے کہ انتظامیہ کو شہریوں اور ان کی حکومت کے درمیان ایک کڑی کام کرنا چاہیے اور انتظامی امور میں شہریوں کی شمولیت پر توجہ دینی چاہیے۔ جدید عوامی خدمات نظم و نسق عامہ کا ایک جدید نظریہ ہے جو اکیسویں صدی میں شروع ہوا، جو شہریوں پر مبنی نظم و نسق عامہ کے لیے ایک نیا ترقی یافتہ نظریہ ہے۔ جدید عوامی خدمات کی شروعات امریکہ میں 1990ء کے آخر اور 2000ء کی شروعات میں شروع ہوئی ہے۔ یہ تصور نظم و نسق عامہ کے مضمون میں Janet Denhardt اور Robert Denhardt کی مشہور کتاب ”The New Public Service: Serving, Not Steering“ کی وجہ سے وجود میں آیا ہے۔ یہ نظریہ جدید عوامی انتظامیہ کی تنقید سے ابھرا ہے اور مخصوص طور پر مارکیٹ کے ڈھانچے، کاروباری عوامی مینیجر اور مفادات کو ایک باہمی تعاون کے ساتھ تبدیل کرنے کی خواہش جہاں حکومت رضاکارانہ سرگرمیوں کی تربیت اور ہم آہنگی کے ذریعے شہریوں کو بااختیار بنانے کے لیے ذمہ دار ہے۔

19.1 مقاصد (Objectives)

عزیز طلباء، اس اکائی میں آپ:

- جدید عوامی خدمات کے معنی اور تصور کو سمجھ جائیں گے۔
- جدید عوامی خدمات کے عناصر کا مطالعہ کریں گے۔
- جدید عوامی خدمات کے نقطہ نظر کو سمجھیں گے۔
- جدید عوامی خدمات کی خصوصیات کا مطالعہ کریں گے۔
- جدید عوامی خدمات کے اصول کو سمجھیں گے۔

19.2 جدید عوامی خدمات کا تصور (Concepts of New Public Service)

جدید عوامی خدمات کی بنیادی دلیل یہ ہے کہ حکومت شہریوں کی خدمت کرے۔ ڈین ہارڈ اور ڈین ہارڈ شہریت کے جدید عوامی انتظامیہ کے اصول کی واضح طور پر مخالفت کرتے ہیں کہ صارفین کو اطمینان حاصل کرنے کے لیے حکومت کو اپنے صارفین کی حیثیت سے شہریوں کی خدمت کرنی چاہیے۔ ڈین ہارڈ اور ڈین ہارڈ کا خیال ہے کہ حکومت کو ذمہ دارانہ طور پر اپنے ان تمام ذمہ دار شہریوں کی خدمت کرنی چاہیے، جو خود غرض نہیں ہوں اور معاشرے کے وسیع تر مفاد کے لیے فکر مند ہوں اور حکومت شہریوں کے لیے معیاری خدمات فراہم کرے۔ اس لیے ڈین ہارڈ اور ڈین ہارڈ نے یہ مشورہ پیش کیا ہے کہ اس جدید اصول کو جدید عوامی خدمات کا اصول کا نام دیا جانا چاہیے۔ ان کے مطابق عوامی خدمات کے دائرہ میں حکومت کا کردار مزاکرات کار قابل اور شراکت، باہمی تعاون کے ساتھ تعلقات اور با

اختیار ڈھانچے کی سہولت فراہم کرنے والی ہے۔ ڈین ہارڈ اور ڈین ہارڈ نے یہ دلیل پیش کی ہے کہ شہری شراکت مرکزی جدید عوامی خدمات ہے جسے کرنا صحیح اور مناسب چیز ہے۔ ان کا مشورہ ہے کہ شہریوں کی شراکت کے نظریہ کو ایک طرفہ مواصلات پر منحصر کیا جاسکتا ہے، جہاں خدمات کی فراہمی یا سروس ڈیزائن (service design) اور فیصلہ کرنے کی ذمہ داری شہریوں پر ڈالی جائے۔ ڈین ہارڈ اور ڈین ہارڈ کے مطابق جدید نظم و نسق عامہ کی طرح جدید عوامی خدمات کا تناظر شہریت کا مطالعہ کرتا ہے لیکن فعال سرگرم شہریوں کی سہولیت پر توجہ مرکوز کرتا ہے، جس کے تحت عوامی خدمت استعمال کرنے والے کا کردار صارف سے شہری میں تبدیل ہو جاتا ہے اور خود دلچسپی کے نظریے کی عوامی دلچسپیوں کے مشترکہ نظریہ تک توسیع کی جاسکتی ہے۔

ڈین ہارڈ اور ڈین ہارڈ کے مطابق حکومت کو کاروبار کی طرح نہیں چلانا چاہیے۔ حکومت کو جمہوریت کے طرز پر چلانا چاہیے۔ کسی ملک اور پوری دنیا میں منتخب اور مقررہ کردہ عوامی انتظامیہ یا سرکاری ملازمین دونوں ہی اس اصول پر عمل پیرا ہوتے ہیں اور عوامی مفاد، حکومت سازی کا عمل اور جمہوری شہریت کو توسیع جیسے نظریات کے لیے جدید فرم کا اظہار کرتے ہیں۔ اس کے نتیجے میں عوامی انتظامیہ پالیسی کو فروغ اور تشکیل کرنے عمل آوری اور پہچان کے لیے جدید طریقہ سیکھتے ہیں اور چیلنجوں کی پیچیدگیوں کو تسلیم کرتے ہیں اور اپنے ساتھی سرکاری ملازمین اور شہریوں کے ساتھ وقار اور احترام کے ساتھ برتاؤ کرتے ہیں۔ عوامی ملازمین اپنی خدمات کے احساس اور معاشرے کی وسعت کے ساتھ اپنی قدر و قیمت محسوس کرتے ہیں۔ اس طرح عوامی انتظامیہ شہریوں کے ساتھ بھی رابطہ قائم کرتے ہیں۔

ڈین ہارڈ اور ڈین ہارڈ نے اپنی کتاب، The New Public Service Serving, No Steering میں یہ واضح طور سے ذکر کیا ہے کہ جدید عوامی خدمات کا اصول شہریوں کو پکتان کی کرسی پر جگہ فراہم کرتا ہے۔ اس سے مراد یہ ہے کہ یہ اصول شہریوں کو اختیار بناتا ہے۔ حکومت شہریوں کے لیے کام کرتی ہے۔ عام طور سے حکومت شہریوں کے ساتھ ایک معاہدہ کرتی ہے کہ شہریوں کی مشترکہ فلاح بہبود کے لیے آگے آئیں، ایک ساتھ مشترکہ طور پر کام کریں، وہ ایک کمیونٹی کے طور پر اپنے معاملات کو بہتر طریقہ سے منظم کرنے کے لیے وسائل کا استعمال کریں۔ کمیونٹی چھوٹے چھوٹے شہریوں سے لے کر سب سے بڑے اقدام تک قابل توسیع ہے۔ یقیناً اداروں کا انتظام وسیع پیمانہ پر مختلف ہو سکتا ہے۔ کبھی کبھی ایسا محسوس ہوتا ہے کہ یہ اصول گرج چمک کا حصہ ہے۔ عوامی انتظامیہ جمہوریت میں شہریوں کی حیثیت سے عوام کی خدمت انجام دینے کے لیے موجود رہتا ہے۔

ڈین ہارڈ اور ڈین ہارڈ کے مطابق جدید عوامی خدمات کے تحت عوامی انتظامیہ صرف تنخواہ حاصل کرنے کے لیے یا حکومت کی کارکردگی میں اضافہ کرنے کے لیے نہیں ہے۔ بلکہ حکومت شہریوں کو مدد فراہم کرنے کے لیے ہوتی ہے۔ بہتر معیاری عوامی خدمات شہریوں کی زندگی کے لیے اہم ہوتی ہے اور اس کا بندوبست کرنا حکومت کی ذمہ داری ہوتی، لیکن حکومت اس میں تنہا نہیں ہوتی ہے۔ تجربہ اور کئی صدیوں سے قائم ثبوتوں سے معلوم ہوتا ہے کہ عوامی خدمات کو بہتر بنانے کے لیے شہریوں اور شہری سماج کا بھی اہم کردار ہوتا ہے۔

جدید عوامی خدمات کا نظریہ David Osborne and Ted Gaebler کے جدید عوامی انتظامیہ کے اصول کے مخالف نظریہ ہے۔ جدید عوامی انتظامیہ کا اصول اس بات پر توجہ دیتا ہے کہ حکومت کو کاروبار کی طرح چلانا چاہیے۔ جدید عوامی انتظامیہ کا اصول

سب سے پہلے David Osborne and Ted Gaebler نے 1992ء میں پیش کیا تھا۔ انہوں نے جدید عوامی انتظامیہ کے اصول کی 10 خصوصیات بیان کی ہیں جو درج ذیل ہیں۔

- | | |
|------------------------------|------------------------------|
| • Customer Driver Government | • Catalyst Government |
| • Enterprising Government | • Community Owned Government |
| • Anticipatory Government | • Competitive Government |
| • Decentralized Government | • Mission Driver Government |
| • Market Oriented Government | • Result Oriented |

جدید عوامی انتظامیہ ایک انتظامیہ کا فلسفہ ہے جو حکومت کے ذریعے 1980ء سے استعمال کیا جا رہا ہے۔ عوامی سیکٹر کو جدید (Modernised) کرنے کے لیے حکومتی انتظامیہ کو جدید عوامی خدمات کہتے ہیں۔ جدید عوامی خدمات کے حمایتی شہریوں کو سرکاری پروگراموں اور پالیسیوں کی ڈیزائن اور فراہمی میں زیادہ سے زیادہ انپٹ فراہم کرنے کی وکالت کرتے ہیں۔ اس اصول کے جانکار چاہتے ہیں کہ خدمات انجام دینے کے طریقے سے لے کر سرکاری ادارے عوام کے سامنے زیادہ سے زیادہ جوابدہ ہوں۔

19.3 جدید عوامی خدمات کے عناصر (Elements of New Public Service)

جدید عوامی خدمات کا اصول جمہوری حکمرانی اور شہریوں کے بارے میں عوامی منتظمین کے احتساب پر از سر نو تصور کرنے پر مرکوز ہے۔ اس کا موقف ہے کہ انتظامیہ کو شہریوں اور ان کی حکومت کے درمیان کڑی کا کام کرنا چاہیے اور سیاسی اور انتظامی امور میں شہریوں کی شمولیت پر توجہ دینی چاہیے۔ جدید عوامی خدمات نظم و نسق عامہ کا ایک جدید نظریہ ہے جو 21 ویں صدی میں شروع ہوا جو شہریوں پر مبنی نظم و نسق عامہ کے لیے ایک نیا ترقی یافتہ نظریہ ہے۔ جدید عوامی خدمات جدید عوامی انتظامیہ کا ایک رد عمل ہے۔ اس میں حکومت کے مشن اور اجتماعی عوامی دلچسپی کے تعین کرنے کے طریقوں پر توجہ دی گئی ہے۔ ڈین ہارڈ اور ڈین ہارڈ کا خیال ہے کہ اس میں کچھ ایسے غور و فکر میں جو لاگت اور کارکردگی سے پہلے آنے چاہیے۔ دونوں نے روایتی دفتر شاہی انتظامیہ کے مخالف جدید عوامی خدمت (NPS) کے اہم اصول کو پیش کیا ہے۔ عوامی خدمات کے نظریات تنقیدی طور پر یہ توجہ مرکوز کرتا ہے کہ سرکاری ملازمین اپنے کاموں میں کس طرح کامیاب ہو سکتے ہیں۔ یہ نظریہ نظم و نسق عامہ (Public Administration) کے بنیادی کردار کے طور پر عوام کی خدمت کرنے پر توجہ دیتا ہے۔ عوامی منتظمین کو اپنی ضرورت سے زیادہ مرکزیت اور اثر فیہ کے رجحانات کو ترک کرنا ہوگا اور اپنی انا کو ترک کر کے عوام کی فلاح بہبود اور ان کے ساتھ مل کر کام کرنا ہوگا۔ جدید عوامی خدمات بہت سے متنوع عناصر پر مشتمل ہیں۔ اس کا مختلف دانشوروں اور مفکروں نے تعاون کیا ہے لیکن یہ دانشور ایک دوسرے سے مختلف رائے رکھتے ہیں۔ جدید عوامی خدمات کے چار اہم عناصر ہیں جو جمہوری شہریت کے نظریات، معاشرے اور سول سوسائٹی کے ماڈل تنظیمی انسانیت اور جدید نظم و نسق عامہ اور مابعد جدید نظم و نسق عامہ وغیرہ ہیں۔

1۔ جمہوری شہریت (Democratic Citizenship)

جمہوری شہریت شہریوں کے حقوق اور ذمے داریوں پر مرکوز ہے۔ جیسا کہ قانونی نظام کے ذریعے بیان کیا گیا ہے کہ شہریت جو قانونی حیثیت رکھتی ہے اس کا تعلق سیاسی نظام کو متاثر کرنے کی انفرادی صلاحیت سے ہے۔ مملکت اور اس کے شہریوں کا رشتہ صرف مفادات کے نظریہ پر مبنی ہونا چاہیے۔ حکومت اس بات کو یقینی بنانے کے لیے موجود ہے کہ شہری کچھ خاص طریقہ کار اور فرد کے حقوق کی ضمانت دے کر اپنے مفادات کے لیے مناسب انتخاب کر سکیں۔

ڈین ہارڈ اور ڈین ہارڈ کے مطابق جمہوری شہریت کا نظریہ عوامی مفاد پر مبنی ہے۔ یہ نظریہ برادری اور جمہوری اقدار کے تصور پر مبنی ہے۔ یہ نظریہ اس بات کی تائید کرتا ہے کہ لوگ مفاد پرست اور خود غرض نہیں ہوتے ہیں بلکہ معاشرتی اقدار کے جذبات سے رہنمائی حاصل کرتے ہیں۔ شہری عوامی امور کا ایک ایسا نظریہ رکھتے ہیں اور عوامی مفاد کے معاملات میں بڑھ چڑھ کر حصہ لیتے ہیں۔ وہ اپنے پن کا احساس پیدا کرتے ہیں۔ وہ پوری برادری کے لیے فکر مند اور ایک اخلاقی رشتہ قائم کرتے ہیں جس کا کمیونٹی کا وہ حصہ ہوتے ہیں۔ King and Stivers کے مطابق منتظمین کو اب یہ تسلیم کرنا چاہیے کہ شہری رائے دہندگان یا کلائنٹس یا صارفین کے بجائے شہری قبول کرنا چاہیے اور انہیں اختیار کو تفویض کرنا چاہیے اور کٹرول کو کم کرنا چاہیے اور باہمی تعاون کی افادیت پر اعتماد کرنا چاہیے۔

2۔ معاشرے اور سول سوسائٹی ماڈل (Community and Civil Society Approach)

معاشرہ اور سول سوسائٹی نقطہ نظر کے معاملات میں، معاشرے کا احساس پڑوس سے لے کر ورک گروپ تک انسانی ایسوسی ایشن کے کئی مختلف سطحوں سے پیدا ہو سکتا ہے یا فرد اور معاشرے کے مابین ثالثی کا ایک مفید ڈھانچہ مہیا کر سکتا ہے۔ معاشرے کی دیکھ بھال، بھروسہ اور مشترکہ کام پر مبنی ہے جو مضبوط اور موثر نظام مواصلات اور تنازعات کے حل کے لیے باہم پابند ہے۔ معاشرہ کی نوعیت فرد اور اجتماعیت کے مابین ثالثی اور صلح کرتی ہے۔ سول سوسائٹی ایک ایسا مقام ہے جہاں شہری ایک دوسرے سے ذاتی مکالمے اور غور فکر میں مشغول ہو سکتے ہیں جو صرف معاشرے کی تعمیر نہیں بلکہ جمہوریت کا حصہ ہے۔ نچلے سطح کے شہریوں کی سرگرمیاں، ورک گروپ اور انجمنوں کے اندر نقل اور حرکت کی بنیاد پر شہریوں کی لیبارٹریوں (Laboratories) کی تشکیل کرتی ہے اور جہاں لوگ ایک دوسرے سے نئے تعلقات استوار کرنے کی کوشش کرتے ہیں۔ جدید تکنیکی سیاسی رہنماؤں کے لیے شہریوں سے مشغول ہونے کا ذریعے یا طریقہ بن جاتی ہیں۔ ڈین ہارڈ اور ڈین ہارڈ کے مطابق معاشرہ کو انسانوں کے ایک جماعت یا گروہ کے طور پر تسلیم کیا جاتا ہے جہاں ہر شخص مشترکہ فلاح و بہبود کے لیے ایک دوسرے کے ساتھ جڑتا ہے۔

مستقل اور مسلسل بات چیت کرنے میں عوامی منتظمین یا دفتر شاہی کمیونٹی کے شراکت کو فروغ دے سکتی ہے۔ اس سے انتظامیہ کو کمیونٹی کی ضروریات کو جاننے، سمجھنے اور ان کے علم کو حاصل کرنے میں مدد ملے گی۔ انتظامی پالیسیاں کمیونٹی کے ذریعے فائدہ حاصل کرتی ہے۔ معاشروں کے درمیان اور اس کے اندر معاشرتی سرمایہ کی تشکیل کو تقویت دینی ہوتی ہے۔ یہاں تک کے نچلی سطح کی نقل اور حرکت پر سنجیدگی

سے غور کرنا ہوگا۔ اس سے انتظامیہ کو کمیونٹی کے درپیش بنیادی پریشانیوں سے آگاہ کیا جاتا ہے۔ عوامی منتظمین کو ترقیاتی پروگراموں کے بارے میں کمیونٹی کو مطالبہ اور ہر وقت معلومات فراہم کرنی ہوگی۔ اس سے آسانی سے معلومات حاصل کرنے میں مدد حاصل ہوتی ہے۔ انتظامی پالیسیاں کمیونٹی کے ذریعے فائدہ حاصل کرتی ہیں۔ اس سے آسانی سے معلومات حاصل کرنے کے لیے کمیونٹی کے لیے معلومات اور سہولت مراکز اور کمیونٹی مراکز قائم کیے جائیں، عوامی خدمت کی فراہمی میں کمیونٹی کے مشترکہ طور سے حصہ لینے سے رابطہ قائم ہوتا ہے۔ کمیونٹی کی نگرانی اور تشخیص اور پالیسیوں کے نفاذ کے ساتھ انتظامیہ ٹھوس رائے حاصل کرنے کے قابل ہوتی ہے۔ اس سے کمیونٹی کی تعلیم اور عوام کو متحرک کرنے میں مدد حاصل ہوتی ہے۔

جدید عوامی خدمات شہریت کی توسیع ہے۔ عوامی خدمات کو جدید عوامی خدمات کہا جاتا ہے کیونکہ یہ تجزیہ پر مبنی ہے۔ جو خدمت کرنے کے لیے تمام شہریوں کی ذمہ داری پر منحصر ہے لیکن یہ پورے وقت کا پیشہ ہے۔ عوامی عہدہ دار وہ لوگ ہوتے ہیں جو اعلیٰ عہدہ پر کام کرتے ہیں اور اعلیٰ عہدہ پر فائز ہوتے ہیں۔ جو حکومت کو چلاتے ہیں حکومت کی پالیسی اور پروگرام تشکیل کرتے ہیں اور ایک متعین میعاد کے لیے جن کی تقرری کی جاتی ہے۔ تاہم آج عوامی عہدہ دار کوئی ایسا شخص ہو سکتا ہے جو حکومت سے باہر کام کرے۔ یہ غیر منافع بخش تنظیم یا گروہ ہو سکتا ہے لیکن انہیں نمایاں ہونے کے لیے خود کو بہتر بنانے کے لیے فرق کرنا ہوگا۔

19.4 جدید عوامی خدمات کا نقطہ نظر (New Public Service Perspective)

جدید عوامی خدمات کا نقطہ نظر درج ذیل ہیں:

- آزاد خیال غالب عالمی نظریہ بن جاتا ہے جو بڑی جمہوریت سے ماخوذ ہے۔ مزید یہ کہ جمہوریت کے اصول میں خود سیاست اور معاشیات شامل ہیں۔ لہذا روایتی نظم و نسق عامہ اور جدید عوامی انتظامیہ میں جدید عوامی خدمات کے تمام پہلوؤں کو بیان نہیں کیا گیا ہے۔
- نظم و نسق عامہ اور جدید عوامی انتظامیہ خصوصی طور سے قانونی عقلیت پر مبنی ہے لیکن عوامی خدمات نظم و نسق عامہ کے وسیع پیمانہ پر توجہ دیتا ہے۔
- جدید عوامی خدمات مملکت میں شہریوں کی خدمت کرنا چاہتی ہے۔
- جدید عوامی خدمات شہریوں کے لیے بہت زیادہ افضل نظریہ ہے۔ مملکت میں شہری موکل یا صارفین کے مقابلہ میں زیادہ اہم ہوتے ہیں۔
- نظم و نسق عامہ میں Rowing and Steering سے مراد ہے کہ شہریوں کی خدمت کرنی چاہیے۔ فیصلہ تشکیل کرنے اور عمل آوری کرنے سے پہلے حکومت اور شہریوں کے درمیان بہت اہم بات چیت ہونی چاہیے۔
- جدید عوامی خدمات نظریہ کا مقصد شہریوں کو بہتر خدمت فراہم کرنا ہے۔

- جدید عوامی خدمات منتخب سیاستدانوں اور کاروبار کے ذمے دار ہونے میں دلچسپی نہیں رکھتی ہے۔
- یہ نظریہ انتظامی عہدہ داروں اور صنعت کاروں کے ذریعے اسٹیئرنگ (steering) سے بچنے کی کوشش کرتی ہے۔ حالانکہ یہ صوابدیدہ رکاوٹ اور جواب دہی کو ترجیح دیتی ہے۔
- جدید عوامی خدمات کا نظریہ درجہ بندی کے ڈھانچے پر انحصار نہیں کرتا ہے۔
- جدید عوامی خدمات کا نظریہ متوقع تنخواہ یافتہ کے بغیر شہریوں کی عقیدت کے ساتھ خدمت کرنے کی کوشش کرتا ہے۔

19.5 جدید عوامی خدمات کی خصوصیات

(Characteristics of New Public Service Approach)

جدید عوامی خدمات کی خصوصیات درج ذیل ہیں:

- اس کی نظریاتی بنیاد جمہوری ہے۔
 - یہ شہریوں کے مفاد کے ماڈل پر منحصر ہے۔
 - یہ مشترکہ قیمت کے بارے میں بات چیت کے عوامی مفاد کے تصور پر مبنی ہے۔
 - عوامی عہدہ دار شہریوں کے تحت جوابدہ ہوتے ہیں نہ کہ صارفین کے تحت جوابدہ ہوتے ہیں۔
 - جدید عوامی خدمات کے نظریہ کے تحت حکومت کا کردار شہریوں کی خدمت کرنا، مزااكرات اور تعلقات استوار کرنا ہے۔
 - اس نظریہ کا مقصد عوامی اتحاد کی تعمیر اور غیر منافع بخش نجی ایجنسیوں کے لیے پالیسی بنانا ہے۔
 - جدید عوامی خدمات کا تنظیمی ڈھانچہ مشترکہ قیادت کے ساتھ باہمی تعاون کا ڈھانچہ ہے۔
 - یہ اصول معاشرہ میں تعاون کی خواہش پیدا کرتا ہے۔
- ڈین ہارڈ اور ڈین ہارڈ کے مطابق جدید عوامی خدمات ایک عوامی خدمت کے اخلاقیات کی اہمیت کا اعادہ کرتی ہے۔ جو عوامی خدمت کے وسیع تر مفادات کے لیے عوامی ملازمین کے اقدار اور محرکات پر زور دیتا ہے۔ اسی طرح بورگن (Bourgon) نے جدید نظریہ کی شروعات کے لیے جمہوری شہریت کی تصور کا استعمال کیا ہے جہاں پبلک سروسٹیس کا کردار صارفین کے احکامات کا جواب دینے یا احکامات پر عمل درآمد تک ہی محدود نہیں ہوتا ہے۔ انہوں نے جدید نظم و نسق عامہ کے نظریہ کی تجویز پیش کی جس میں مندرجہ ذیل عناصر ہیں:
- شہریوں اور شہریوں کے گروپوں کے ساتھ تعلقات استوار کرنا۔
 - مشترکہ ذمے داری کی حوصلہ افزائی۔
 - عوامی گفتگو کو بلند کرنے اور عوامی امور کی مشترکہ تفہیم کو فروغ دینے کے لیے معلومات کا پھیلاؤ۔

19.6 نظم و نسق عامہ اور عوامی خدمات کا نظریہ

(Public Administration and New Public Service)

وقت کے ساتھ ساتھ نظم و نسق عامہ کی نوعیت میں نمایاں تبدیلی آئی ہے۔ متعدد اسکا لرز نے روایتی نظم و نسق عامہ سے جدید عوامی انتظامیہ تک کی تبدیلی کا آج کی جدید عوامی خدمات کے طور پر مطالعہ کیا ہے۔ ان میں سے ہر ایک نقطہ نظر الگ مختلف ہے۔ تاریخی پس منظر سے روایتی نظم و نسق عامہ ایک اعلیٰ درجہ بندی کا نقطہ نظر تھا جس میں اعلیٰ عہدے داروں کو پالیسیاں تشکیل کرنے کے بجائے پالیسیوں کو عمل درآمد کے لیے تقرر کیا جاتا تھا۔ ان کا سب سے اہم کردار تنظیمی ڈھانچے اور کارکردگی کی تائید کرنا تھا۔ جدید عوامی انتظامیہ عوامی سند کے نظریہ پر منحصر ہے جو انفرادی مفاد پر توجہ دیتی ہے۔ ڈین ہارڈ اور ڈین ہارڈ کے مطابق جدید عوامی خدمات جمہوری شہریت کے نظریات پر مبنی ہے جس میں برادری، عوامی اقدار، پیشہ وارانہ معیارات اور شہریوں کے مفادات پر غور و فکر کے ذریعے جو ابد یہی پر زور دیا جاتا ہے۔ ڈین ہارڈ اور ڈین ہارڈ نے نظم و نسق عامہ کو تین دور میں تقسیم کیا ہے:

• روایتی نظم و نسق عامہ جس میں سرکار نے اپنی توجہ اعلیٰ عہدہ داروں کو کام کرنے کے لیے یا وٹنگ کے لیے اپنی توجہ مرکوز کرتی ہے۔

• جدید عوامی خدمات میں سرکاری ملازم کا کام Rowing سے زیادہ Steering ہے۔

• جدید عوامی خدمات میں حکومت کا کردار عوام کی خدمت کرنا ہے۔

روایتی نظم و نسق عامہ کی بنیادی توجہ صارفین کی خدمت کرنا تھا۔ اس کی دوسری جانب، جدید عوامی انتظامیہ صارفین کی خدمت کرنے پر مرکوز ہے اور یہ صارفین کی خدمت اور بازار پر مبنی ہے۔ ڈین ہارڈ اور ڈین ہارڈ نے دعویٰ کیا ہے کہ اس حقیقت کے باوجود بھی سرکاری خدمات میں بہتری لانا ضروری ہے۔ صارفین خدمات کے نقطہ نظر کو استعمال کرنے سے عملی اور نظریاتی مشکلات کا سامنا کرنا پڑے گا۔ مثال کے طور پر، زیادہ تر وقت صرف ایک محکمہ فائر یا پولیس محکمہ ہوتا ہے۔ مزید یہ کہ حکومت شہریوں کے لیے بہت سی خدمات فراہم کرتی ہے کچھ خدمات کو شہری حاصل کرتے ہیں اور کچھ کو نہیں حاصل کرتے ہیں۔ اس کے علاوہ حکومت کے صارفین کو معلوم کرنا بھی مشکل ہے کیوں کہ ہر صارف کی خواہش مختلف ہوتی ہے۔ آخر میں ڈین ہارڈ اور ڈین ہارڈ نے واضح کیا ہے کہ کچھ سرکاری خدمات جیسے خارجہ پالیسی یا ماحولیاتی تحفظ انفرادی صارف کے ساتھ مربوط نہیں کی جاسکتی۔ جب بھی یہ خدمات حکومت کے ذریعے فراہم کی جاتی ہے تو یہ تمام شہریوں کے لیے فراہم کی جاتی ہے چاہے شہری اسے پسند کرے یا ناپسند کریں۔

ڈین ہارڈ اور ڈین ہارڈ کا خیال ہے کہ جدید عوامی خدمات میں ایک جمہوری حکومت کو شہریوں کی خدمت کرنی چاہیے حکومت کو کلائنٹس یا صارفین کی خدمت نہیں کرنی چاہیے۔ Schimudt and Stickland حوالہ دیتے ہیں کہ صارفین اور شہریوں کے مابین

فرق جاننے سے خدمت کے معیار میں بہتری آئے گی۔ ڈین ہارڈ اور ڈین ہارٹ کے مطابق شہریوں کو ایک وسیع سیاق و سباق کے تناظر میں حقوق اور فرائض کے عہدیداران کے طور پر بیان کیا جاتا ہے۔ صارفین میں یہ فرق ہے کہ وہ عام مشترکہ مقاصد کو ساجھا یا مشترکہ نہیں کرتے ہیں بلکہ اپنے ذاتی مفاد کو بہتر بنانے کی کوشش کرتے ہیں۔ ڈین ہارڈ اور ڈین ہارٹ کا کہنا ہے کہ جدید عوامی خدمات میں عوامی منتظمین شہریوں کو عوامی دلچسپی اور اس کے برعکس بیان کرنے میں مدد دینے میں مرکزی اور اہم کردار ادا کرتے ہیں جو کہ مشترکہ اقدار اور اجتماعی شہری دلچسپی کو عوامی منتظمین کے رویہ یا طرز عمل اور فیصلہ سازی کے رہنمائی کرنی چاہیے۔ اس کا موقف ہے کہ عوامی انتظامیہ کو شہریوں، گروپوں، منتخب نمائندوں کے ساتھ ساتھ دیگر اداروں سمیت حکومت کے بڑے نظام میں ایک کلیدی اداکار (key actors) کے طور پر دیکھا جاتا ہے۔ لہذا یہ ضروری ہے کہ ہر ایک کو عوامی معاملات میں بات چیت اور گفتگو کے عمل میں حصہ لینے کے لیے مساوی مواقع فراہم کیا جائے۔

جہاں تک روایتی نظم و نسق عامہ میں جواب دہی کے عام نظریہ کا انعقاد کیا جاتا تھا۔ عوامی منتظمین یا دفتر شاہی سیاسی رہنماؤں اور منتخب عہدیداروں کے لیے ذمہ دار اور جوابدہ ہوتے تھے۔ کیوں کہ انتظامیہ کی جانب سے تقویت اور صوابدیدی (Discretion) کی کمی کی وجہ سے جو صرف قوانین، قواعد اور پالیسیوں کو عملی جامہ پہنانے کے ذمہ دار ہوتے تھے۔ اس کے نتیجے میں عوام یا شہریوں کے لیے انتظامیہ کی ذمہ داری اہم نہیں ہوتی تھی۔ ڈین ہارڈ اور ڈین ہارٹ نے واضح طور پر یہ اشارہ کیا ہے کہ جدید عوامی خدمات جمہوری اعتماد قدر اور شہریوں کی شمولیت پیدا کرنے میں معاون ہے۔

19.7 جدید عوامی خدمات کے اصول (Principle of New Public Service)

جدید عوامی خدمات کا نظریہ ڈین ہارڈ اور ڈین ہارٹ نے اپنی کتاب The New Public Service: Serving not Steering میں پیش کیا ہے۔ ان کا کہنا ہے کہ جدید عوامی خدمات کا نظریہ جمہوری شہرت کے نظریات، برادری اور شہری معاشرہ کا نمونہ اور تنظیمی انسانیت اور مکالمہ نظریہ کے طور پر انحصار کرتا ہے۔ ڈین ہارڈ اور ڈین ہارٹ نے جدید عوامی خدمات کے سات اصول پیش کیے ہیں، درج ذیل ہیں:

1۔ بجائے کام کرنے کے خدمت کرنا (Serve Rather than Steer)

سرکاری ملازمین یا عوامی منتظمین کا بڑھتا ہوا اہم کردار شہریوں کی معاشرے کو کئی سمتوں پر قابو پانے یا چلانے کی کوشش کرنے کے بجائے ان کے مشترکہ مفاد کو بیان کرنے اور ان کی مشترکہ مفاد کو پورا کرنے میں مدد کرنی چاہیے۔ سرکاری ملازمین کو اپنے کام کرنے سے زیادہ شہریوں کی خدمت کرنے پر توجہ دینی چاہیے۔

2۔ عوامی مفاد کو حاصل کرنے کی کوشش کرنا (Seek the public interest)

عوامی مفاد کا مقصد ہے، مصنوع نہیں ہے عوامی منتظمین کو عوامی مفادات کے اجتماعی مشترکہ نظریہ کی تعمیر میں اپنا کردار ادا کرنا چاہیے۔ یہ نظریہ عوام کے مفاد میں پالیسی تشکیل کرنے، نافذ کرنے اور عوامی مفاد میں کام کرنے کی وکالت کرتا ہے۔

3- حکمت عملی سے سوچیں، جمہوری طریقہ سے کام کریں (Think Strategically, Act Democratically)

جدید عوامی خدمات کا نظریہ سرکاری ملازموں کو غور سے سوچنے اور جمہوری طریقہ سے کام کرنے کی صلاح دیتا ہے۔ عوام کی ضروریات کو پورا کرنے والی پالیسیوں اور پروگرام اجتماعی کاوشوں اور باہمی تعاون کے عمل کے ذریعے موثر اور ذمے داری کے ساتھ حاصل کیے جاسکتے ہیں۔

4- صارفین کی نہیں، شہریوں کی خدمت کرو (Serve Citizens, Not Customers)

جدید عوامی خدمات کا اصول زیادہ سے زیادہ شہری کی حیثیت سے اپنی ذمے داریوں کو نبھانے کے لیے اور حکومت شہریوں کی آوازوں کو بلند کرنے کے لیے خاص طور پر حساس ہونے کی ترغیب دیتا ہے۔ یہ نظریہ اس بات پر زیادہ توجہ دیتا ہے کہ سرکاری ملازمین کو شہریوں کی خدمت کرنی چاہیے نہ کہ صارفین کے لیے کام کرنا چاہیے۔

5- جواب دہی آسان نہیں ہے (Accountability is not simple)

عوامی منتظمین یا دفتر شاہی کو نہ صرف حکومت کے جوابدہ ہونا چاہیے بلکہ انہیں عوام کے تحت زیادہ جوابدہ ہونا چاہیے۔ عوامی رہنما فیصلہ سازی کرتے ہیں اور عوامی منتظمین اس کو نافذ کرتے ہیں۔ روایتی نظم و نسق عامہ میں عوامی منتظمین صرف حکومت اور حکومتی اداروں کے تحت ذمے دار اور جوابدہ ہوتے تھے۔ عوامی منتظمین کو فیصلہ سازی میں صرف تنہا فیصلہ نہیں کرنا چاہیے بلکہ فیصلہ ہمیشہ عوام کی رائے مشورہ سے کرنا چاہیے۔ عوامی منتظمین کو بازار سے زیادہ توجہ دینی چاہیے، عوامی منتظمین کو قانونی، آئینی قانون، معاشرتی اقدار اور سیاسی اصولوں، پیشہ وارانہ معیار اور شہریوں کی دلچسپی کے لیے شرکت کرنی چاہیے۔

6- لوگوں کی قدر کریں، نہ صرف پیداواری (Value People, Not Just Productive)

جدید عوامی خدمات کا اصول لوگوں کے ذریعے انتظام کرنے پر زور دیتا ہے۔ یہ اصول لوگوں کے قدر کرنے پر زیادہ زور دیتا ہے۔ جدید عوامی خدمات کا اصول شہریوں اور ملازموں دونوں کو ایک دوسرے کے لیے متحرک کرتا، تسلیم اور انعام سے نوازتا ہے۔ جدید عوامی خدمات صرف پیداوار پر زور نہیں دیتا ہے۔

7- قدر شہریت اور کاروبار کو فروغ دیتے ہوئے عوامی خدمت کرنا

(Value Citizenship and Public Service Above Entrepreneurship)

جدید عوامی خدمات کے نظریہ میں واضح طرح سے تسلیم کیا جاتا ہے کہ عوامی منتظمین اپنی کاروباری ایجنسیوں اور پروگرام کے مالک نہیں ہوتے ہیں۔ ایک بار پھر King and Stivers یاد دلاتے ہیں کہ حکومت شہریوں کی ملکیت کے مطابق، جدید عوامی خدمات کے

اصول میں، عوامی تنظیمیں کی ذہنیت یہ ہے کہ عوامی پروگرام اور وسائل ان سے تعلق نہیں رکھتے ہوتے ہیں بلکہ عوامی تنظیمیں سے عوامی وسائل کے ذمے داروں کی حیثیت سے کام کرتے ہوئے شہریوں کی خدمت کرنے کی ذمے داری قبول کی ہے۔ اس کے مطابق جدید عوامی خدمات کا اصول یہ تجویز پیش کرتا ہے کہ عوامی تنظیمیں کو نہ صرف اقتدار میں بڑھ چڑھ کر حصہ لینا چاہیے بلکہ شہریوں اور بروکر کے ذریعے کام کرنا چاہیے۔ انہیں انتظامی عمل میں اپنا کردار ایک ذمے دار شرکاء کے طور پر قبول کرنا چاہیے۔ اس کو ایک کاروباری کے طرح کام نہیں کرنا چاہیے۔ کیوں کہ عوامی تنظیمیں کی خدمت کاروباری سے اوپر ہونی چاہیے۔

19.8 کارنو (New Task)

عوامی تنظیمیں یا دفتر شاہی کے لیے نئے کام جو جدید عوامی خدمات کے ذریعے پیش کیے گئے ہیں جو درج ذیل ہیں:

1- نیٹ ورک انتظامیہ (Network Management)

عوامی تنظیمیں یا دفتر شاہی کو عوامی اور خانگی اداکاروں کے مابین پیچیدہ ایک دوسرے پر انحصار سے نپٹنے کے لیے شراکت داری، انٹرایکٹیو (interactive) پالیسی سازی اور نیٹ ورک انتظامیہ جیسی حکمرانی کی اصلاحات کرنا ہوگا۔ آج عوامی تنظیمیں یا دفتر شاہی کو فیصلہ لینے کے لیے مختلف ایکٹوں، متعدد اداکاروں، سیاسی جماعتوں، آئینی اور انتخابی اداروں، نجی محکمے، مفاداتی گروپوں کے ساتھ مل کر کام کرنا ہوگا۔ افسران دفتر شاہی کو براہ راست ڈیزائننگ اور خدمت کے فراہمی کے بجائے ڈیزائننگ اور کثیر التحقیق کے خیالات اور مفادات کو یکجا کرنا پڑتا ہے۔ انہیں متعدد مفادات اور گروہوں کے لیے اظہار خیال کے لیے پلیٹ فارم بنانا ہوگا اور انہیں ایک دوسرے کے مفادات کا خیال اور ان کی تعریف کرنی ہوگی۔ سیاسی طور پر متعین مقاصد پر عمل کرنے کے بجائے انہیں پالیسیوں کو ڈیزائن کرنے کے لیے مختلف متعدد اسٹیک ہولڈرز کے مختلف مقاصد کو حاصل کرنا چاہیے۔ اس طرح، عوامی تنظیمیں یا دفتر شاہی نیٹ ورک مینجمنٹ کے طور پر کام کرتے ہیں۔ انہیں عوامی پالیسیوں کو تشکیل دینے کے لیے متعدد اداکاروں / مفادات کے ساتھ بات چیت، بحث اور تبادلہ خیال کرنا ہوگا۔ جدید عوامی خدمات کا نظریہ روایتی پالیسی سازی کے خلاف ہے۔ جہاں پالیسیاں مقننہ اور دفتر شاہی کے مابین فیصلہ سازی کے نتیجے میں وجود میں آتی ہیں یا لاگو ہوتی ہیں۔ اب دفتر شاہی کو سمت متعین کرنا، معاملات کو سمجھنے، مشترکہ حل طے کرنے اور مشترکہ طور پر عمل درآمد کرنے کے لیے متعدد گروہوں کے ساتھ مل کر کام کرنا ہوگا۔

دفتر شاہی کو پالیسی مفادات کی لامرکزیت کی روشنی میں درجہ بندی کے کنٹرول سے آگے بڑھنا ہوگا۔ ان کو یہ ایک مزاکرات کار اور سہولت کار ہونا پڑے گا۔ اسے پلیٹ فارم تشکیل کرنے، ایجنڈہ طے کرنے، مختلف گروہوں کو شرکت کے لیے مدعو کرنے اور عام طور پر اتفاق پیدا کرنے کی ضرورت ہے۔ اس طرح پالیسیاں اور فیصلہ متفقہ طور پر متعدد مفادات کی نمائندگی کرتے ہیں۔ لہذا اس طرح دفتر شاہی کو مفادات کو بیان کرنے والا ہونا چاہیے۔

• آرٹیکولیٹ اور

- مفادات کا مربوط ہونا چاہیے۔
- ماہرین، مہارت اور وسائل کا معاون ہونا چاہیے۔
- صلح کرنے والا، ثالث اور فیصلہ ساز ہونا چاہیے۔

2۔ مفاد عامہ کو بیان کرنا (Articulating Public Interest)

دفتر شاہی کے استحکام کے لیے عوامی دلچسپی اہم اور ضروری ہے۔ اب عوامی مفاد سیاسی رہنماؤں کی تعریف نہیں ہے بلکہ یہ لوگوں کی بات چیت اور شرکت کا نتیجہ ہے۔ یہ دفتر شاہی یا عوامی منتظمین کا اہم مقصد ہونا چاہیے۔ اس کو حاصل کرنے کے لیے انہیں شہریوں کے لیے بلا ضرورت ترتیبات بنانی ہوں گی جس میں وہ یکجا ہو کر بات چیت اور مزا کرات کی حقیقی شکل میں شامل ہو سکتے ہیں۔ اس سے شہریوں کو اور دفتر شاہی کو ایک دوسرے کو سمجھنے، مشترکہ امور کو حل کرنے، مشترکہ حل پر متفق ہونے اور عوامی مفاد میں عمل درآمد ہونے میں مدد ملے گی۔ اس سے معاشرے، کمیونٹی اور ملک کی ترقی کی سمت بھی طے ہوگی۔ لہذا عوامی مفاد انتظامی کارروائی کے بطور مصنوعہ (By Product) کے طور پر ابھر کر سامنے نہیں آئے گا۔ بلکہ یہ عوام اور دفتر شاہی کے اجتماعی اور مشترکہ اقدامات سے وجود میں آئے گا۔ یہ انفرادی انتخاب سے وجود میں نہیں آئے گا بلکہ یہ مشترکہ جذبات اور معاشرے کے مشترکہ اقدامات سے جنم لے گا، اس لیے عوامی منتظمین یا دفتر شاہی کو اس بات کا یقین دلانا چاہیے کہ فیصلہ سازی کا مکمل عمل انصاف، عدل اور انصاف کے جمہوری اصولوں کو پورا کرتا ہے۔ عوامی منتظمین یا دفتر شاہی کو ایک قائد، مقتدر اور عوامی مفاد کا نمائندہ ہونا چاہیے۔ عوامی مفادات کے حصول کے لیے دفتر شاہیوں کو درج ذیل فرائض ادا کرنے چاہیے۔

- بات چیت کے لیے ترتیبات تشکیل کرنا چاہیے۔
- سماجی رہنماؤں کی تخلیق کرنا چاہیے۔
- ہر ایک کے مقاصد کو حاصل کرنے کے لیے مخصوص اقدامات کے ڈیزائن بنانا چاہیے۔
- شہری فخر اور ذمے داری کے احساس کو بحال اور حوصلہ افزائی کرنا۔
- عوامی منتظمین کے کردار اور ذمے داریاں کو طے کرنا چاہیے۔
- سماجی خدمات اور معاشرتی جذبات کے حامل گروہوں اور افراد کی مدد کرنا۔
- معاشرتی مفادات اور معاشرتی ذمے داری کے لیے اخلاقی تعلیم فراہم کرنا چاہیے۔
- فراخ دلی، قابل رسائی اور جوابدہ ہونا چاہیے۔

3۔ کثیر جہتی جوابدہی (Multidimensional Accountability)

روایتی نظام کے تحت، عوامی منتظمین یا دفتر شاہی سیاسی اعلیٰ عہدہ داروں اور ان کے اعلیٰ عہدہ داروں کے جوابدہ ہوتے ہیں۔ وہ سیاسی رہنماؤں کے فیصلوں پر عمل درآمد ہوتے ہیں اور اپنے فرائض کو انجام دینے میں قواعد و ضوابط پر عمل کرتے ہیں۔ عوامی منتظمین تنظیمی اصولوں پر عمل کرتے ہیں اور اعلیٰ افسران کے ہدایت پر عمل کرتے ہیں۔ وہ بہت محدود صوابدید (Discretion) استعمال کرتے ہیں اور اپنے فرائض کو سرانجام دیتے ہیں۔ چونکہ پالیسی سازی میں عوام کی شمولیت نہیں ہوتی تھی، دفتر شاہی عوام کے تحت بہت جوابدہ نہیں ہوتے تھے وہ راست طور پر صرف سیاسی رہنماؤں اور عہدیداروں کے تحت جوابدہ ہوتے تھے۔

کثیر جہتی جواب دہی دفتر شاہوں یا عوامی تنظیمیں کو قانونی، جمہوری، پیشہ وارانہ اور سیاسی طور پر ذمے دار بناتی ہے۔ انہیں ملک کے دستور کا احترام، عزت اور قبول کرنا چاہیے، وہ ملک کے قانون کے تابع ہوتے ہیں۔ انہیں انصاف، عدل اور تعصب کی جمہوری اقدار کو تسلیم کرنا چاہیے۔ انہیں اخلاقی اقدار اور اخلاقی اصولوں کے لیے ذمے دار ہونا چاہیے۔ اس طرح انہیں عوامی خدمت کی غیر جانبداری، گمنامی اور وزارتی جواب دہی کے روایتی کردار سے آگے بڑھ کر کام کرنا ہوگا۔ انہیں کثیر جہتی جواب دہی اور عوامی اعتماد کو قائم اور تعمیر کرنا چاہیے۔ لہذا آج عوامی تنظیمیں کی جواب دہی کافی حد تک بڑھی ہوئی ہے۔ انہیں درج ذیل فرائض کو انجام دینا چاہیے۔

- انہیں مقننہ، عاملہ اور عدلیہ کے زیر نگرانی میں کام کرنا چاہیے۔
- اقدار اور اخلاقیات کی پاسداری کریں۔
- پیشہ وارانہ معیارات پر قائم کرنا چاہیے۔
- شہریوں کی ترجیحات کو ترجیح دینی چاہیے۔
- عوامی قانون کا احترام کرنا چاہیے۔
- عوامی مفاد کو متوازن کرنا چاہیے۔

4- مشترکہ قیادت (Shared Leadership)

روایتی دفتر شاہی درجہ بندی کے نظریہ کے بنیاد پر کام کیا ہے۔ دفتر شاہی قیادت اور ان کا اختیار اور کنٹرول مشترکہ نہیں تھے۔ پالیسیاں شہریوں کے شرکت کے بغیر تشکیل کی گئیں۔ دفتر شاہی درجہ بندی، مرکزی اور کنٹرولنگ کے بنیاد پر قائم تھی، لیکن آج جب ہم نیٹ ورک اور شہریوں کی حکمرانی میں شرکت کے بارے میں بات کرتے ہیں تو دفتر شاہی یا عوامی تنظیمیں کو اپنی قیادت کا اشتراک کرنا ہوگا۔ انہیں تنظیم کے ملازمین کے ساتھ اور متعدد اسٹیک ہولڈرز کے ساتھ بھی قائدانہ اشتراک کرنا چاہیے۔

5- انتظامی حکمت عملی (Management Strategy)

دفتر شاہوں یا عوامی تنظیمیں کو ایک اسٹریٹجک مینیجر کی طرح ہونا چاہیے۔ وہ اپنے تنظیموں کو دیگر تنظیموں کے ساتھ مشترکہ منصوبوں میں تعاون اور شرکت کرنے کے لیے بھی رکھ سکتے ہیں۔ اس طرح دفتر شاہ عوامی خدمات کے بارے میں دانشورانہ اور دوراندیشی کو فروغ دینے میں کامیاب ہوں گے اور عوامی خدمت کی فراہمی میں حصہ دار ہوں گے۔

19.9 اکتسابی نتائج (Learning Outcomes)

عزیز طلبا، اس اکائی میں آپ نے:

- جدید عوامی خدمات کے معنی اور تصور کو سمجھا۔
- جدید عوامی خدمات کی خصوصیات کا مطالعہ کیا۔
- جدید عوامی خدمات کے عناصر کا مطالعہ کیا۔
- جدید عوامی خدمات کے نقطہ نظر کو سمجھا۔

19.10 کلیدی الفاظ (Keywords)

سول سوسائٹی ماڈل (Civil Society Model)

معاشرے اور سول سوسائٹی ماڈل کے معاملات میں، معاشرہ کا احساس پڑوس سے لے کر ورک گروپ تک انسانی ایسوسی ایشن کے کئی مختلف سطحوں سے پیدا ہو سکتی ہے یا فرد اور معاشرے کے مابین ثالثی کا ایک مفید ڈھانچہ مہیا کر سکتا ہے۔ معاشرے کی دیکھ بھال، بھروسہ اور مشترکہ کام پر مبنی ہے جو مضبوط اور موثر نظام مواصلات اور تنازعات کے حل کے لیے باہم پابند ہے۔ معاشرہ کی نوعیت فرد اور اجتماعیت کے مابین ثالثی اور صلح کرتی ہے۔

19.11 نمونہ امتحانی سوالات (Model Examination Questions)

19.11.1 معروضی جوابات کے حامل سوالات (Objective Answer Type Questions)

1-Denhardt & Denhardt کا تعلق کس طرز فکر سے ہے

(a) رویہ جاتی طرز فکر (b) کلاسیکی طرز فکر (c) جدید عوامی خدمات (d) ماحولیاتی طرز فکر

2- جدید عوامی خدمات کے اصول ہیں:

(a) عوامی مفاد (b) جواب دہی (c) قدر شہریت (d) یہ تمام سبھی

3- جدید ٹاسک کے عناصر ہیں:

(a) نیٹ ورک انتظامیہ (b) مفاد عامہ (c) کثیر جہتی جواب دہی (d) یہ تمام سبھی

4- منتظمین کو اب یہ تسلیم کرنا چاہیے کہ شہری رائے دہندگان یا کلائنٹس یا صارفین کے بجائے شہری قبول کرنا چاہیے اور انہیں اختیار کو تفویض کرنا چاہیے اور کنٹرول کو کم کرنا چاہیے اور باہمی تعاون کی افادیت پر اعتماد کرنا چاہیے۔ یہ کس کا قول ہے؟

(a) King & Stivers (b) Denhardt & Denhardt

(c) Lowi & Finer (d) Nigro & Nigro

5- کس کے مطابق جمہوری شہریت کا نظریہ عوامی مفاد پر مبنی ہے؟

(a) پیٹر سیلف (b) ڈین ہارڈ (c) ہربرٹ سائمن (d) جان میلیٹ

6-The New Public Service: Serving Rather Than Steering کے مصنف کون ہیں؟

(a) King & Stivers (b) Denhardt & Denhardt

(c) Lowi & Finer (d) Nigro & Nigro

7۔ جدید عوامی خدمات _____ کی توسیع ہیں۔

(a) شہریت (b) قومیت (c) صنعت (d) دفتر شاہی

8۔ The New Public Service: Serving Rather Than Steering کب شائع ہوئی؟

(a) 2003 (b) 2005 (c) 2007 (d) 2009

9۔ جدید عوامی خدمات کے مطابق شہری کون ہے؟

(a) جو لوگ حکومت کے ساتھ بات چیت کرتے ہیں (b) جو لوگ فیصلہ سازی میں حصہ لیتے ہیں

(c) یہ دونوں (d) ان میں سے کوئی نہیں۔

10۔ نظم و نسق عامہ میں Rowing and Steering سے کیا مراد ہے؟

(a) حکومت کو شہریوں کی مدد کرنی چاہیے (b) حکومت کو شہریوں سے بات چیت کرنی چاہیے۔

(c) یہ دونوں (d) ان میں سے کوئی نہیں۔

19.11.2 مختصر جوابات کے حامل سوالات (Short Answer Type Questions)

1. جدید عوامی خدمات کے نقطہ نظر کو پیش کیجیے۔

2. جدید عوامی خدمات کی خصوصیات کو بیان کیجیے۔

3. جدید عوامی خدمات اور نظم و نسق عامہ کے تعلق کو بیان کیجیے۔

4. کارنو (New Task) پر ایک نوٹ لکھیے۔

5. سول سوسائٹی ماڈل سے کیا مراد ہے؟

19.11.3 طویل جوابات کے حامل سوالات (Long Answer Type Questions)

1. جدید عوامی خدمات کے تصور کو واضح کیجیے۔

2. جدید عوامی خدمات کے عناصر کو بیان کیجیے۔

3. جدید عوامی خدمات کے اصول کا جائزہ لیجیے۔

19.12 مزید مطالعے کے لیے تجویز کردہ کتابیں (Suggested Books for Further Readings)

1. Robert B. Donhardt and Janet V. Donhaedt, *The New Public Service: Serving, not Steering*, Armonk, New York.
2. Jonathan Rauh, "Ethics Problems in the New Public Service: Back to a Service Ethics?", *Public Integrity*, Volume 20, Issue No. 3, 2018.
3. Robert B. Denhardt and Janet V. Denhardt, "The New Public Service: An Approach to Reform", *International Review of Public Administration*, Volume 8, Issue No. 1, 2003.
4. Robert B. Denhardt and Janet V. Denhardt, "The New Public Service: Serving rather than Steering", *Public Administration Review*, Vol. 60, No. 6, 2000.
5. Robert B. Denhardt and Janet V. Denhardt, "The New Public Service: Serving Revisited", *Public Administration Review*, Vol. 75, No. 5, 2015.
6. J. L. Perry, Democracy and New Public Service, *The American Review of Public Administration*, 2017.
7. Osborne D., Gaebler, T. *Reinventing Government*, New York.
8. Light P. *The New Public Service*, Washington DC, Brooking Institution, 1999.
9. Mosher, F., *Democracy and the Public Service*, Oxford University Press, New York, 1982.

اکائی 20۔ سائبر نٹیک مملکت نظریہ

(Cybernetic State Theory)

	اکائی کے اجزا
تمہید	20.0
مقاصد	20.1
سائبر نٹیک کی تعریف	20.2
سائبر نٹیک نظریہ کی خصوصیات	20.3
سائبر نٹیک کے تصورات	20.4
سائبر نٹیک مملکت کا نظریہ	20.5
جدید رجحانات	20.6
سائبر نٹیک مملکت میں آئینی معاملات	20.7
اکتسابی نتائج	20.8
کلیدی الفاظ	20.9
نمونہ امتحانی سوالات	20.10
معروضی جوابات کے حامل سوالات	20.10.1
مختصر جوابات کے حامل سوالات	20.10.2
طویل جوابات کے حامل سوالات	20.10.3
مزید مطالعے کے لیے تجویز کردہ کتابیں	20.11

سائبر نینک کمپیوٹر نظام کے ساتھ انسانی کنٹرول کے متبادل کا مطالعہ ہے۔ یہ مواصلات انجینئرنگ کے لیے شمار یاتی میکاٹنکس کا اطلاق کرتا ہے۔ سائبر نینک مملکت کا نظریہ ایک جدید نظریہ ہے۔ سائبر نینک نظریہ حکمرانی کی سائنس ہے۔ اس کی مزید عمومی تعریف یہ ہے کہ یہ تنظیم کے لیے معلومات اور کنٹرول کو لاگو کرنے کے لیے بنیاد فراہم کرتا ہے۔ سماجی نظام کی طرح تنظیمی نظام بیرونی ماحول کے حوالے سے ان کے رویہ میں سائبر نینک تصور کیا جاتا ہے۔ اس کا مطلب یہ ہے کہ وہ اپنے طرز عمل کی رہنمائی اور رویہ کو کنٹرول کرنے کے لیے فیڈ بیک کا استعمال کرتا ہے۔

سائبر نینک لفظ کی اصطلاح کو یہ ظاہر کرنے کے لیے منتخب کیا گیا تھا کہ آمریت کے مقابلے میں حسب منشاگرانی کشتی چلانے کی طرح ہے۔ آج سائبر نینک موثر تنظیم کی سائنس قرار دیا گیا ہے۔ کچھ لوگوں کے لیے سائبر نینک اور عمومی نظام کے نظریات باہمی ہیں کیونکہ ان کے مقاصد کم و بیش ایک جیسے ہیں۔ دوسرے مفکروں کے لیے سائبر نینک کا تعلق کسی ایک شاخ کے طور پر کیا جاتا ہے۔ ان کی ابتدا میں کم از کم، سائبر نینک اور سسٹم نظریہ ایک جیسے اداروں کا اظہار کرتے ہیں۔ لفظ نظام نقطہ نظر اور سائبر نینک نظریہ وسیع پیمانے پر مترادف کے طور پر استعمال کیا جاتا ہے۔ سائبر نینک کا تصور Shannon کے اطلاعات نظریہ سے پیدا ہوا ہے جسے مواصلات کے ذریعے سے منتقلی کو بہتر بنانے کے ڈیزائن کیا گیا تھا۔ چینلز اور فیڈ بیک کا تصور انجینئرنگ کنٹرول نظام میں استعمال کیا جاتا ہے۔

لفظ سائبر نینک یونانی اصطلاح سائبر نینک سے ماخوذ ہے جس کا مطلب ہے کشتی چلانے والا یا انسانی حکمرانی کی تائید کے لیے استعمال کرنے والا، حکمرانی کرنے والا، پائلٹ، مشورہ دینے والا، یہ لفظ سب سے پہلے سیاسی مفکر افلاطون نے لوگوں کی حکمرانی کی نشاندہی کرنے کے لیے استعمال کیا تھا۔ فرانسیسی طبیعیات دان Apera نے شہری حکومت کی سائنس کی وضاحت کرنے کے لیے کیا تھا۔ سائبر نینک، تاہم جو لفظی طور پر حکومت کی سائنس ہے کیوں کہ وہ ریگولیٹری نظام کی ساخت کا مطالعہ کرتی ہے۔ سائبر نینک مملکت کا وجود اب ایک حقیقی امکان ہے اور قریب مستقبل میں یہ سب سے زیادہ ممکن ہے۔ سائبر نینک نظریہ بنیادی طور پر تکنیک پر انحصار کرتا ہے۔

ناربرٹ وینر (Norbert Wiener) سائبر نینک نظریہ کے اہم حمایتی ہیں، دیگر حمایتی ہینز وان فوسٹر (Heinz Von Foster)، میک کلوج (McCulloch)، ایشبی (Ashby) اور وان نیومن (Von Neu Mann) کو سائبر نینک نظریہ کا بانی تصور کیا جاتا ہے۔ سائبر نینک لفظ کی اصطلاح پر 1948ء میں نوربرٹ وینر نے موہر لگائی تھی۔ انہوں نے ایک نظام کے طور پر کسی تنظیم کے بارے میں پہلا واضح نظریہ پیش کیا ہے جس میں ان پیٹ، عمل، نتائج اور ماحول شامل ہیں۔ وہ سماجی علوم میں اس کی اہمیت سے بخوبی واقف تھا۔ ایک سماجی علوم اس پر یقین نہیں رکھتا کہ معاشرہ الگ الگ معاشرتی گروہوں کا ایک جوڑا ہے۔ بلکہ کسی بھی تکثیری معاشرہ میں متعدد سماجی گروہ موجود ہوتے ہیں اور ایک دوسرے کے ساتھ قریب سے جڑے ہوتے ہیں اور اسی عوامل کی وجہ سے تمام معاشرتی گروہ مل کر غور و فکر کرتے ہیں اور عمل کرتے ہیں، دوبارہ یہ یکجہتی مواصلاتی نظام کے ذریعے جڑے ہوتے ہیں۔

20.1 مقاصد (Objectives)

عزیز طلباء، اس اکائی میں آپ:

- سائبرنٹیک نظریہ کے معنی و مفہوم کو سمجھ جائیں گے۔
- سائبرنٹیک نظریہ کی خصوصیات کا مطالعہ کریں گے۔
- سائبرنٹیک نظریہ کے تصورات سے واقف ہو جائیں گے۔
- سائبرنٹیک نظریہ کے جدید رجحانات کو سمجھ جائیں گے۔
- سائبرنٹیک نظریہ میں آئینی مسائل کا جائزہ لیں گے۔

20.2 سائبرنٹیک کی تعریف (Definition of Cybernetic)

سائبرنٹیک کی تعریف مختلف دانشوروں اور سائنسدانوں نے اپنے اپنے طور پر پیش کی ہے، جو درج ذیل ہیں۔

1. ناربرٹ وینر (Norbert Wiener) کے مطابق ”سائبرنٹیک کو جانوروں اور مشینوں کے کنٹرول اور مواصلات کا مطالعہ

قرار دیا گیا ہے۔ سائبرنٹیک کا مفہوم پیچیدہ نظام جیسے سیکھنے، ادراک، اپنانے، ابھرنے اور استعداد کار کے تصورات سے وابستہ ہے۔“

2. ڈوئچ (Deutsch) واس بائی (Wasby) اور وینر (Weiner) نے ”سائبرنٹیک کی تعریف درجہ ذیل الفاظ میں

کی ہے۔ سائبرنٹیک معلومات، خود کو منظم کرنے والی مشین، کمپیوٹر اور ابھیاجی نظام کی فزیورجی کا ایک نظریہ ہے۔ سائبرنٹیک کا ایک اہم تصور مشین کا ہے جو تسلیم شدہ متحرک کو سکھاتی ہے۔ اس کی کارکردگی کے بارے میں فیڈبیک موصول ہونے پر خود بخود ایڈجسٹ ہو جاتا ہے اور ممکنہ حالتوں کی ایک مقررہ تعداد میں منتقل ہو جاتی ہے۔“

3. ارنسٹ گلاسیئر فیڈلر اور آندرے نیکولاوچ کو لموگرو کے مطابق ”سائبرنٹیک کی کسی بھی نوعیت کے نظام کے مطالعے سے متعلق

سائنس کے طور پر تعریف کی گئی ہے جو معلومات کو حاصل کرنے، حل کرنے اور اس پر کاروائی کرنے کی صلاحیت رکھتا ہے تاکہ اسے کنٹرول کے لیے استعمال کیا جاسکے۔“

4. ڈوئچ (Deutsch) کے لفظ میں ”مواصلات اور کنٹرول کی سائنس جو ٹیکنالوجی سے ماخوذ ہے اور جسے نوربرٹ نے سائبرنٹیک

کیا ہے یہ پرانے موضوع سے متعلق نئی سائنس ہے۔“

سائبرنٹیک، ہر طرح کی تنظیم میں مواصلات اور کنٹرول کا منظم مطالعہ اور عظیم پیمانے پر ایک تصوراتی اسکیم ہے۔ سائبرنٹیک ایک

مقصد سے متعلق ہے اہداف سے متعلق معلومات کے بہاؤ، فیصلہ سازی کنٹرول عمل اور نظام زندگی کے ہر سطح پر فیڈبیک سے متعلق ہے۔

سائبرنٹیک بامقصد رویہ کی ایک سائنس ہے۔ اس سے رویہ کی وضاحت کرنے میں مدد ملتی ہے جیسے مقصد کی حیثیت یا مقصد کے نزدیک عمل

میں مستقل اقدامات میں مدد حاصل ہوئی ہے۔

20.3 سائبرنٹیک نظریہ کی خصوصیات (Characteristics of Cybernetic Theory)

سائبرنٹیک نظریہ کی خصوصیات درج ذیل ہیں:

- سائبرنٹیک ایک ضابطہ نظام ہے۔
- یہ پری ڈیجیٹل (pre-digital) کمپیوٹر دور میں وجود میں آیا جب کچھ لوگوں نے نظام کو منظم کرنے کی سائنس کو دیکھا تھا۔
- سائبرنٹیک رکاوٹوں اور امکانات کی دنیا میں توازن پیدا کرنے کا فن ہے۔
- یہ سائنسی مطالعہ ہے کہ انسان کے دماغ اور المصابی نظام میں کس طرح سے معلومات پہنچائی جاتی ہے۔
- سائبرنٹیک مواصلات اور کنٹرول دونوں سے متعلق ہے۔
- انتظامی سائبرنٹیک کارکردگی کا جائزہ لینے اور غلطیوں کو درست کرنے میں معاون ہے۔
- مملکت انتظامی مملکت سے تبدیل ہو کر سائبرنٹیک مملکت ہو گئی ہے۔
- سائبرنٹیک جانوروں، مشین اور معاشرے میں مواصلات اور کنٹرول کی سائنس سے رجوع کرتا ہے۔
- یہ ریگولیٹری نظام کی ساخت کا بین الکلیاتی مطالعہ ہے۔
- مواصلات کا نظریہ سائنس پر مبنی ہے جسے سائبرنٹیک کہا جاتا ہے۔
- سائبرنٹیک مواصلات دونوں میں خود مختار کنٹرول سسٹم کی سائنس ہے۔

20.4 سائبرنٹیک کے تصورات (Concepts of Cybernetic)

سائبرنٹیک کا تصور درج ذیل ہیں:

- سائبرنٹیک گردش کے نظام کے تصور کو متعارف کراتا ہے۔
- یہ نظام حدود سے متعارف کیے جاتے ہیں۔
- ہر نظام کا کوئی بنیادی مقصد ہوتا ہے۔
- یہ نظام کام کرتا ہے، مقصد کی سمت ہوتا ہے۔
- سائبرنٹیک ماحولیات مقاصد کو متاثر کرتا ہے۔
- یہ معلومات نظام کی طرف واپس ہوتا ہے۔
- یہ نظام ریاست اور مقصد کے مابین فرق کو ناپتا ہے۔

20.5 سائبر مملکت کا نظریہ (Cybernetic State Theory)

آج دنیا تیز رفتار سے تکنیکی مملکت کی طرف بڑھ رہی ہے۔ دنیا روایتی مملکت سے تکنیکی مملکت کی طرف رخ کر رہی ہے۔ لبرلائزیشن، عالمگیریت اور خانگیانہ کو انہیں بدلتے خیالات کے ساتھ 21 ویں صدی میں مملکت کو وسیع ارادے میں شامل کر مملکت کی طرح سائبر مملکت کو فروغ کرنے کی کوشش کی جا رہی ہے۔ اس کے تحت حکومت خود کو ایک ایسے معاون مشین کے طور پر استعمال کر رہی ہے جس میں عوامی مقاصد کو حاصل کرنے کے لیے سیاسی اور معاشی مدعوں کے درمیان فکری ربط پیدا کرنے کی کوشش کی گئی ہے۔ نظم و نسق عامہ اور خانگی نظم و نسق عامہ کے فرق کو ختم کیا جا رہا ہے اور ان کے درمیان نقل و حرکت جاری ہے۔ اس صدی میں نظم و نسق عامہ خود کو مقاصد پر مبنی بنانے کی کوشش کر رہا ہے، جس میں کارکردگی کے مقابلے میں تاثیر پر اور صاف ستھر اور مجموعی طور پر ترقی کے نظریہ پر زیادہ زور دیا جانے لگا ہے۔ Osborne and Gaebler کا یہ ذاتی خیال ہے کہ ہمیں ایک بڑی حکمرانی کے موازنہ میں ایک بہتر حکمرانی کی ضرورت ہے جس کو آج تسلیم کیا جا رہا ہے۔ سائبر مملکت میں کمیونٹی حکومت کی تشکیل اور عوامی شراکت میں اضافہ کی کوشش پر زیادہ زور دیا جا رہا ہے۔ منظم اور ہمہ جہت نقطہ نظر پر زور دیتے ہوئے سائبر مملکت میعار کی بنیاد پر ایک معاشرتی حکومت کے طور پر قائم ہونے کی کوشش کر رہا ہے۔ ثقافتی آزادی اور کثیر الثقافتی کا تصور فکر کے ایک جدید مضمون کے طور پر وجود میں آ رہا ہے۔ سائبر مملکت میں اس فکر کو تخلیقی شکل دے کر کسی مثبت نتیجے پر پہنچنے کی کوشش جاری ہے۔ خود کی مرضی سے زندگی گزارنے کے متبادل کو دریافت اور مختلف ثقافتی گروہوں کے ساتھ سماجی زندگی کو بہتر اور متحرک بنانے کی کوشش سائبر مملکت میں جاری ہے۔

سائبر مملکت کا یہ چیلنج ہے کہ وہ اہلیت پر مبنی نمائندہ دفتر شاہی کو فروغ دیں جہاں ثقافتی تنوع موجود ہو لیکن اہلیت کے اصول پر کوئی سمجھوتہ نہ ہو۔ صنفی عدم مساوات کی منفی سوچ سے انتظامی ساخت کو بچاتے ہوئے فیصلہ سازی میں بنیاد پرستی کو شامل نہ کیا جائے اور عوامی انتظامیہ کی جواب دہی برقرار رہے۔ یہ آج کے انتظامیہ کا چیلنج ہے۔ سائبر مملکت کے ترقی کی حقیقت یہ ہے کہ سماجی بیداری کا اظہار کرنے کی کوشش عوامی ملازمین کے ذریعے انجام دی جائے گی۔ سائبر مملکت کے ذریعے سے 21 ویں صدی ایک بہتر حکمرانی کو قائم کرنے کی کوشش کر رہی ہے۔ سماج کے ثقافتی اقدار اس حکمرانی کو قائم کرنے کی بنیاد ہوگی اور ان اقدار کی ترقی جمہوری تکثیریت میں موجود ہے کیوں کہ انسان کے ترقی کی بنیاد ہی جمہوری تکثیریت ہے۔ جمہوری تکثیریت میں مساوات اور رواداری یا برداشت جیسی خصوصیات موجود ہوتی ہیں اور جواب دہی کا اخلاقی نظریہ بھی فروغ پاتا ہے۔ اس طرح 21 ویں صدی کے شروعاتی دور میں ملٹی آرڈر یا یونی آرڈر کا خاتمہ اور غیر آرڈر دنیا کا عروج ہو رہا ہے اور سماجی، سیاسی اور معاشی ماحولیات میں مسلسل تبدیلی آ رہی ہو۔ نظم و نسق عامہ جدید دو جہانوں کے ساتھ خود کو جدید طور پر پیش کرنے کی کوشش کر رہا ہے۔

20.6 جدید رجحانات (Modern Changes)

نظم و نسق عامہ کے میدان میں آنے والے جدید رجحانات درج ذیل ہیں۔

1- مملکت کے کردار میں تبدیلی (Changing Role of the State)

مملکت اپنے کردار میں مسلسل تبدیلی کرتے ہوئے خود کے مخصوص کاموں کو مکمل کر رہی ہے اور ان کاموں سے خود کو علاحدہ کر رہی ہے جو کام خانگی اداروں کے ذریعے کیے جاسکتے ہیں۔

2- مثبت جمہوریت (Positive Democracy)

21 ویں صدی میں جمہوری عناصر زندگی کے تمام میدان کو متاثر کر رہے ہیں۔ عوام کی بڑھتی ہوئی توقعات اور ضرورتوں کو پورا کرنے کے لیے بہتر جمہوری ماحول میں مملکت کے ذریعے انتظامی فروغ کی مسلسل کوشش کی جا رہی ہے۔

3- انسانیت (Humanisation)

نظم و نسق عامہ میں انسانی مسائل کے حل کے لیے انسانی پہلو کو استعمال کرنے پر زیادہ زور دیا جا رہا ہے۔ انسانی فلاح و بہبود کی بے انتظامی پہلے کے مقابلہ میں زیادہ توجہ دی جا رہی ہے۔

4- سائنٹفک عمل (Scientification)

انتظامیہ کے سائنسی عمل اور انتظامیہ سائنسی فکر کے فروغ کی مسلسل کوشش کی جا رہی ہے تاکہ سائنس اور ٹیکنالوجی فائدوں سے عوامی مسائل کو حل کرنے میں کامیابی حاصل کی جاسکے۔

5- عدم دفتر شاہی (De-Bureacratism)

انتظامی قدامت پسندی (Conservatism) سے آزاد ہو کر کام عمل میں آسانی، قانون میں پھیلاؤ، عملی شفافیت اور صارفین پر مبنی رویہ کے تحت انتظامی کارخانہ نمودار ہے۔ معلوماتی ٹیکنالوجی کے میدان میں موجود انقلاب کا فائدہ اٹھا کر انتظامی کام ثقافت میں تبدیلی لانے کی بڑے پیمانہ پر آج کوشش کی جا رہی ہے۔

6- عالمی سرمایہ داری (Global Capitalism)

معاشیات کے میدان وسیع کرتے ہوئے قومی سرحدوں سے آگے ہو کر سرمایہ داری کے مواقع کو بڑھانے کی مسلسل کوشش کی جا رہی ہے۔ انتظامیہ کی مسلسل کوشش ہو رہی ہے کہ معاشیات کے میدان زیادہ سے زیادہ رقم کی آمد ہو سکے تاکہ انسانی ترقی کے کاموں میں تیزی لانا

ممکن ہو سکے۔ مندرجہ بالا رجحانوں کے علاوہ لبرلائزیشن، عالمگیریت، خانگیانہ، بڑے پیمانہ پر تحریک اور پیشہ وارانہ رویہ سے متعلق عناصر نظم و نسق عامہ کو ایک نئی سمت فراہم کرنے کی کوشش کر رہے ہیں۔ ان تمام رجحانوں کے ساتھ آج کے زمانے میں جس ساہبر مملکت کی تخلیق کی جا رہی ہے اسے حاصل کرنے کے لیے ضرورت اس بات کی ہے کہ کچھ مخصوص قدم اٹھائے جائیں۔ ساہبر مملکت کو حاصل کرنے کے لیے ضرورتوں کو اس طرح ذکر کیا جاسکتا ہے۔

- کارکردہ، بااثر اور عقلیت پر مبنی فیصلہ سازی کو یقینی بنانا۔
 - تاخیر کرنے والے انتظامیہ پر جلدی اور متاثر کن موثر کنٹرول کرنا۔
 - منتظمین میں مزید تکنیکی مہارتوں کو فروغ دینا
 - انتظامی چیلنجوں اور عوامی مسائل کی طرف توجہ کرنے کے لیے انتظامیہ کو ایک حساس عملی جز کے طور پر تبدیلی کرنا۔
 - کارکردگی کی تشخیص کو زیادہ قابل اعتماد اور معیاری بنانے کے لیے سائنسی تکنیکوں کا فروغ کرنا۔
- مذکورہ بالا لوازمات کو انتظامیہ میں یقینی بنا کر ایک بہتر حکمرانی کو ساہبر مملکت میں قائم کیا جاسکتا ہے، جس کے ذریعے ایک مکمل انسانی ترقی کے مقاصد کو حاصل کرنے کی کوشش کی جاسکتی ہے۔ 21 ویں صدی ساہبر مملکت سے متعلق مملکت ہے۔ اس طرح کے مملکت میں نظم و نسق عامہ اور خانگی نظم و نسق میں ہم آہنگ تعلق قائم کرتے ہوئے انتظامی سرگرمیوں کو انسانی ترقی، عوام بااختیار، انسانی حقوق اور صنفی مساوات وغیرہ مقاصد کی طرف توجہ دینے کی کوشش کی جاتی ہے۔ جدید مملکت کی سرگرمیوں میں وسیع طور پر اضافہ ہوا ہے۔ اسطو کا یہ خیال ہے کہ مملکت زندگی کو بہتر بنانے کے لیے وجود میں آیا ہے اور یہ ایک بہتر زندگی کے لیے جاری ہے۔ جدید مملکت فلاحی مملکت ہے اور اس کی انتظامی سرگرمیوں میں بے تحاشہ اضافہ ہوا ہے۔ گزشتہ دہائیوں میں اور 21 ویں صدی کے ان شروعاتی سالوں میں ساہبر مملکت کے تصور کو معنی خیز بنانے کے لیے دنیا کے سامنے چیلنج ہے کہ وہ انتظامی سرگرمیوں کو معقولیت فراہم کرے۔ مقداری کاموں سے معیاری کاموں کی طرف رخ کرنا سرکار کے لیے ضروری ہے۔

بہتر حکمرانی یقینی طور پر حکومت کا وسیع تصور ہے۔ یہ اول معنی میں حکومت اور اس کے ادارہ اور رسمی اور غیر رسمی اداروں سے متعلق ہے وہیں دوسرے معنی میں یہ بین الاقوامی تعاون کی شرطوں اور قانون کی حکمرانی، انسانی حقوق، شراکتی ترقی اور جمہوریت جیسے تصوراتی سیٹ سے بھی تعلق رکھتی ہے۔ لہذا بہتر حکمرانی انسانی ثقافت کا ٹوٹ جز ہے۔ یہ فیصلہ سازی کا عمل ہے، جس کے ذریعے سے انسانی ثقافت مسلسل اپنے طے شدہ مقاصد کو حاصل کرنے کی کوشش کرتی رہی ہے۔ بہتر حکمرانی فیصلہ سازی اور فیصلہ عمل آوری دونوں سے متعلق ہے۔ بہتر حکمرانی کی ساخت، اس کے فرائض اور اس کے عمل پر مخصوص عالمی عناصر کا اثر دیکھا گیا ہے جو درج ذیل ہے۔

- مملکت کو نئی شکل دینے کے لیے حکمت عملی

(Strategies for Re-designing the State)

- تیز رفتار اور وسیع بدلاؤ کے لیے انتظامی طریقہ

(Method for Managing Rapid and Rampant of Change)

- سماج کے تمام طبقوں سے تفصیلی اور وسیع قیادت کے لیے اکاؤنٹنگ

Accounting for Widening and Broadeeing - Leadership from all)

(Segments of the Society

- اطلاعتی ٹیکنالوجی کا فروغ

(Advancement of Information Technology)

- جدت اور مخصوص عالمی میگار رجحانات

(Innovation and Specific Global Mega Trends)

دنیا بہت تیز رفتار سے زیادہ ٹیکنالوجی والی مملکت کی طرف رخ کرتی جا رہی ہے۔ مملکت ایک سیاسی مملکت سے انتظامی مملکت ہو گیا ہے اور دفتر شاہی مملکت آج سا بر نیٹک مملکت بننے کے دہلیز پر سا بر نیٹک مملکت کا نظریہ نظم و نسق عامہ کا جدید نظریہ ہے۔ سیاسی مملکت کے پیچھے عقلی نمائندہ ادارہ کی تشکیل تھی جس کے ذریعے طاقت کا استعمال اور نگرانی کی جاتی تھی۔ انتظامی مملکت میں منتقلی کی وجہ صنعت کی ترقی، 19 ویں صدی میں جدید ریگولیٹری آلات اور ایجنسیوں کی تشکیل اور عوامی سرگرمیوں کو منظم کرنے کے لیے انتظامی مہارت کو متحرک کرنا تھا۔ دفتر شاہی تب وجود میں آیا جب حکومت کا کردار ریگولیشن سے لے کر آپریشن میں تبدیل ہو گیا۔ سا بر نیٹک مملکت میں، حکومت عوامی مقاصد کو حاصل کرنے کے لیے تعاونی نظام اور معیشت کو جوڑتے ہوئے شائستہ طریقہ کار کے طور پر کام کرتی ہے۔ سا بر نیٹک مملکت نے حکومت میں تبدیلیوں کا تصور پیش کیا ہے۔ کمیونٹی حکومت کی جدید شکلیں بیان کی ہیں جس میں سا بر نیٹک رہنمائی کے لیے زیادہ سے زیادہ شرکت کی جائے اور سا بر نیٹک عمل کو ٹریک پر رکھنے کے لیے نئے ڈھانچے تیار کیے جائیں۔ یہ تمام تبدیلیاں انسانی ضرورتوں کو پورا کرنے کے لیے تکلیف دہ اور زیادہ سے زیادہ فائدہ کو پہچاننے کے لیے ہوتی ہے۔

سا بر نیٹک مملکت وہ مملکت ہوتا ہے جو اپنی حکمرانی کے لیے اطلاعات اور مواصلاتی ٹکنالوجی کے متعدد چیلنجز کا استعمال کرتا ہے۔ اس میں کمپیوٹر سے معلومات کی درست پھیلاؤ کو یقینی بنایا جاتا ہے۔ ملازمت کے بہت سارے محکموں کو ختم کرتے ہیں، لوگوں کو الیکٹرانک نیٹ ورک میں جگہ دیتے ہیں۔ کاغذی کام کو کم سے کم کرتے ہیں۔ لامرکزی فیصلہ کو وسیع بناتے ہیں اور لوگوں کو معاشی طور پر آزاد کرتے ہیں۔ سا بر نیٹک مملکت میں نظم و نسق عامہ اور خانگی نظم و نسق میں کوئی تفریق نہیں کیا جاتا ہے۔ حکومت پہلے خانگی کاروباری افراد کے لیے مختص بازاروں میں حکومت داخل ہوتی ہے اور اب تک نئے عوامی ادارے اربنا میں داخل ہوتے ہیں یہاں تک کہ سرکاری دفتر شاہی کا غلبہ ہوتا ہے۔ ایک دوسرے کے ڈومین (domain) میں عوامی اور خانگی شعبے کا عبور ہوتا ہے۔ اس میں سیاسی اور دفتر شاہی شعبے ایک دوسرے کے ساتھ موجود ہوتے ہیں۔

سیاسی اقدامات دفتر شاہی بن جاتے ہیں اور بیورو کریٹک اقدامات سیاسی بن جاتے ہیں۔ سا بر نیٹک مملکت میں حکومت خود ضابطہ

کار بن جاتی ہے جو مقصد کے معیار کے مطابق ظاہر کیا جاتا ہے جس میں بڑی افسر شاہی کی حیثیت اور اہمیت غیر متعلقہ ثابت کی جاتی ہے۔ اس طرح کی مملکت میں کمپیوٹر کے ذریعے معلومات کی آسانی سے رسائی کی وجہ سے فیصلہ کرنا زیادہ موثر اور عقلی ہوتا ہے۔ سائبر نیک مملکت تیز اور موثر حکمرانی کا راستہ ہموار کرتا ہے۔ Joy Rohde نے سائبر نیک مملکت کو ایک پالیسی نقطہ نظر قرار دیا ہے جس میں سائبر نیک نظریہ استعمال کیا جاتا ہے۔ Allen Schick کے مطابق ایک سائبر نیک مملکت سماجی اعداد و شمار کے معیار، روزگار کی شرح، غربت کی سطح اور تعلیمی معیار کے تحت کام کرتا ہے۔ سائبر نیک مملکت ترقی پذیر ٹیکنالوجی ہے جو انتظامی نظام میں ایک اہم راستہ فراہم کرتا ہے۔

آئی ٹی انقلاب پوری دنیا میں پھیل رہا ہے۔ حکومتی منصوبہ بندی کرنے والی کمپنیوں میں ماہرین کو شامل کیا جا رہا ہے۔ حکومت میں خدمات کے الیکٹرانک فراہمی میں تبدیلی سے نہ صرف متعلقہ خدمات کے نظام طریقہ کار اور عمل میں تبدیلی شامل ہے بلکہ عوام اور کاروباری طبقہ حکومت سے نمٹنے کے طریقے اور رویہ کو بھی متاثر کرتا ہے۔ الیکٹرانک حکمرانی آئی ٹی انڈسٹری میں تبدیلی کی غیر معمولی رفتار پیش کرتی ہے۔ خود ای حکمرانی (e-governance) کی اصطلاح حد تک نئی ہے اور بنیادی طور پر انفارمیشن ٹکنالوجی اور ملٹی میڈیا کے احتجاج کے ذریعے انتظامی میٹری کی کارکردگی اور تاثیر کی اپ گریڈیشن کا اشارہ کرتی ہے تاکہ شہریوں کو بہتر لاگت سے موثر اور تیز تر خدمات کی فراہمی ممکن ہو سکے۔

یہ حقیقت میں تاریخ کے ایک انتہائی تیزی سے بدلتے دور کی پہچان ہے۔ معلومات کی تخلیق، تشہیر اور اطلاع کا استعمال میں شامل عمل کے لیے پیداوار کے روایتی اداروں سے لے کر اس عمل کی اہمیت میں رد و بدل ہوتا رہا ہے۔ جدید ٹکنالوجی کا پہلے سے ہی بڑی تنظیم کے کام کرنے کے طریقے پر گہرا اثر پڑا ہے۔ بیشتر تنظیم کو چاہلوسی کے بغیر درجہ بندی کا ڈھانچہ کو تشکیل کرنے کے لیے خود کو تنظیم نو کرنا پڑا۔ ایک ہی وقت میں تمام تنظیموں کی ایک اہم کوششوں میں سے ایک تخلیق اور علم میں تبدیلی اور ٹکنالوجی کے مد نظر سیکھنے کے ماحول کو برقرار رکھنے کے لیے وقف ہے۔ حکومت میں خدمات کی الیکٹرانک فراہمی میں منتقلی میں نہ صرف غیر متعلقہ خدمات کے نظام، طریقہ کار اور عمل میں تبدیلی شامل ہوگی بلکہ عوام اور کاروباری برادری حکومت کے ساتھ سلوک کرنے کے طریقوں کو بھی متاثر کرے گی۔ کسی خاص خدمت کو حاصل کرنے کے لیے صارفین کو اب سرکاری عہدہ داروں سے براہ راست انٹرفیس کرنے کی ضرورت نہیں ہوگی۔

سائبر نیک مملکت انسان کی بہت سی ضروریات کا خیال رکھے گا لیکن آزادی اور خود غرضی کے نقصان کا ازالہ نہیں کرے گا۔ ضرورت اور اجتماعی عمل سے آزاد ہو کر انسان اپنے آپ اور دنیا پر ایک نیا حکم حاصل کرے گا۔ اس کا دوسرا پہلو یہ ظاہر کرتا ہے کہ انسان ضروری طور پر مملکت کا غلام ہے جو طاقتور اور بے قابو اداروں کو آزادی فراہم کرتا ہے جو اس کی خودی کو ظاہر کرتا ہے۔ مملکت انسان کی نگرانی اور اس کے اعمال اور افکار کو متعین کرتا ہے۔ انسان کو جینیاتی طور پر یا مکمل طور پر اس کی غور و فکر یا سوچ کو کنٹرول میں رکھا جاتا ہے اور وہ مملکت کی اطاعت کرنے کے لیے آزاد ہوگا۔

دنیا نے شروع میں ہی سیاسی مملکت کا خاکہ تیار کیا تھا۔ انیسویں صدی اور عوامی قوانین کے فروغ کے نتیجے میں انتظامی مملکت وجود میں آیا۔ نیو ڈیل (New Deal) کی سرگرمی نے دفتر شاہی مملکت کا دروازہ کھول دیا تھا۔ اب کچھ توقعات کے مطابق ہم سائبر نیک

مملکت کے دہلیز پر کھڑے ہیں۔ آج ساہیو نیک مملکت ابھرتا ہوا ظاہر ہوتا ہے۔ اس کی خصوصیت ہے کہ یہ ایک طرح کے سیاسی انتظامی تعلقات کا غلبہ ہے نہ کہ دوسروں کی کل غیر موجودگی نہیں ہے۔ کمپیوٹر ساہیو نیک مملکت کا لوگو ہو سکتا ہے۔ مزید یہ کہ کسی خاص شکل کو تبدیل کرنے کے بعد اس کی کچھ خصوصیات اسی طاقت اور نمو کو ظاہر کرتی رہتی ہیں۔ اگر دفتر شاہی ساہیو نیک کے ذریعے منتقل ہو جائے پھر بھی مخصوص فرائض کو انجام دینے کے لیے دفتر شاہی یا اعلیٰ عہدہ داروں کے ضرورت پڑے گی۔

ساہیو نیک مملکت آئینی فیصلوں کی تخلیق نہیں ہے۔ تخلیق کاروں نے ایک سیاسی مملکت کی تخلیق کر اس پر قبضہ کیا تھا یعنی نمائندہ اداروں کی تخلیق کی جس کے ذریعے سے اقتدار کو استعمال اور کنٹرول کیا جاتا تھا۔ وہ اقتدار اور کنٹرول کے لیے انتظامی اور دفتر شاہی ساخت کو نہ تو معائنہ کر سکتے تھے اور نہ ہی نئی حکومت آپریشن سے متعلق انتظامی تفصیلات کے متعدد معاملات سے نمٹ سکتے تھے۔ اس طرح عظیم تنظیموں مشینوں کے آئین میں ساز و نادر ہی اشارہ ملتا ہے جو انیسویں اور بیسویں صدی میں اور آخر کار اختیارات اور حقوق کی تقسیم کو اصل میں جس کا تصور کیا گیا تھا اس کے علاوہ کسی اور چیز پر دوبارہ عمل درآمد کرے گا۔

مابعد صنعت کاری دور میں ساہیو نیک مملکت میں عوامی مقاصد کے حصول کے لیے حکومت سرور میکنزیم کی حیثیت سے کام کرتی ہے۔ اس کے نتیجے میں حکومت عوامی سرگرمیاں کرنے والے سے عوامی فائدہ پہنچانے والے تقسیم کاروں میں تبدیل ہو جاتی ہے اور اس کی تبدیلی کی عکاسی مختلف پروگرام جو حکومت تشکیل کرتی ہے اس میں دکھائی پڑتی ہے۔ مثال کے طور پر فلاح و بہبود دفتر شاہی ریاست کا ایک کلیدی پروگرام رہا ہے، جس میں ہزاروں حکومتوں اور لاکھوں افراد کے ساتھ بڑے پیمانے پر فلاحی دفتر شاہی مملکت ہوتی ہے۔ جب فلاح و بہبود ساہیو نیک ہو جاتی ہے تو یہ ضمانت شدہ آمدنی کی کچھ شکل میں بدل جاتی ہے جو وصول کنندہ کی آمدنی میں اضافہ یا گرنے کے ساتھ خود بخود ایڈجسٹ ہو جاتی ہے۔ فرد کی معاشی حالت میں تبدیلی آ جاتی ہے اور اس تبدیلیوں کے ذریعے حکومتی کاروائی خود بخود متحرک ہوتی ہے۔

حکومت پروگرام تشکیل کرتی ہے۔ معاشرتی اصولوں کو قائم کرتی ہے۔ نظام پر نظر رکھتی ہے، اور رقم تقسیم کرنے والی مشین کو متحرک کرتی ہے۔ ساہیو نیک مملکت روایتی فلاحی دفتر شاہی سے کہیں زیادہ مختلف ہے جس میں اہلیت اور فوائد کا تعین قانون سازوں کے ذریعے کیا جاتا ہے جو مجموعی قانون سازی اور انتظامی قواعد کے مطابق ہوتا ہے۔ صحت میں برانن ساہیو نیک قسم کے پروگرام قائم کیے گئے ہیں لیکن صحت کے نئے پروگرام صرف نامناسب ساہیو نیک ہیں کیوں کہ حکومت کے پاس طبی اخراجات پر قابو پانے یا اپنے موکلوں کے بنائے ہوئے نظام پر مالیاتی مطالبات کے لیے ذرائع کی کمی ہے۔ ہم یہ قیاس آرائی کر سکتے ہیں کہ پروگرام کے ساہیو نیشن کے پہلو دوسرے عملی میدانوں، تعلیم، عوامی حمل و نقل اور رہائش گاہوں کے لیے کشش کے امکانات پیدا کرے گا۔

ساہیو نیک مملکت میں، سرکاری اور نجی کے مابین لائن ٹوٹ جاتی ہے۔ نظم و نسق عامہ اور خانگی نظم و نسق میں کوئی فرق نہیں رہ جاتا ہے۔ حکومت بازاروں کی طرف رخ کر لیتی ہے یعنی حکومت کارجمان خانگیانہ ہو جاتا ہے جو پہلے نجی کمپنیوں کے لیے محفوظ ہوتا تھا لیکن جدید خانگی ادارہ میں عوامی دفتر شاہی غالب ہو جاتی ہے۔ داخلی اداروں میں حکومت کی مداخلت انقلابی ہوتی ہے لیکن سرکاری اور خانگی نظم و نسق کے مابین ایک لائن کھینچ جاتی ہے۔ خانگی ادارے عوامی اداروں پر قبضہ کر لیتے ہیں۔ طویل عرصہ تک ان کے فرائض انجام دیتے ہیں۔ اس طرح

مثال کے طور پر ابتدائی تعلیم نجی ٹھیکیداروں کے حوالے کر دی جاتی ہے، عام طور پر عوامی فنڈز کا استعمال کرتے ہیں اور ہمیشہ عوامی کنٹرول میں رہتے ہیں۔ بازار کی اہمیت یعنی خانگیانہ پر زیادہ زور دیا جاتا ہے لیکن اس کا استعمال عوامی مقصد کے لیے کیا جاتا ہے اس کا رویہ تھوڑا راہتی ہوتا ہے۔ عوامی اور خانگی اداروں کے مابین تفریق بے معنی ہو جاتی ہے۔ ان کے درمیان کوئی فرق نہیں رہ جاتا، خانگی ادارے عوامی ادارے کی حیثیت رکھتے ہیں اور قانونی حیثیت حاصل کر لیتے ہیں، سماجی کھاتوں میں عوامی اور خانگی فرق بہت اہم نہیں ہوتا زیادہ سے زیادہ کھانا اپنے سماجی یا عوامی کرداروں کی پرواہ کیے بغیر کل سماجی ان پیٹ اور آؤٹ پیٹ پر اپنا دھیان مرکوز کرتا ہے۔ ساہرنیک مملکت تاہم مقصد پر مبنی ہے اس کا تعلق خاندان کی آمدنی سے معیشت کی حالت، ماؤں کی صحت اور بچوں کی ذہانت سے ہے۔ اہلیت کے معیارات جو تنظیم کے داخلی عمل کے لیے ضروری ہوتے ہیں اب نگرانی کا اختیار اور حکم دینے کا اختیار جو پہلے ہوا کرتا تھا کم ہو جاتا۔ کارکردگی کے معیار عوامی پالیسی کے رہنما عزم کے طور پر ان کی جگہ لیتے ہیں۔

ظاہر طور پر اس کے مقاصد کی بنیاد پر، ساہرنیک مملکت کو عملی فرائض کو انجام دینے کے بجائے منظم ہونا چاہیے۔ دفتر شاہی مملکت کی ترقی نو کو فروغ دیتی ہے۔ اس کا عملی نظام فائدہ مند ہوتا ہے۔ یہ کارکردگی میں اضافہ کرتی ہے، ماہرین کے استعمال کو متحرک کرتی ہے اور پیشہ وارانہ کردار کی نمائندگی کرتی ہے۔ مقصد کے لیے ہدایتی ساہرنیک ادارہ، عملی طور سے ایک رکاوٹ ہے کیونکہ اس سے فنکشنلٹ کے مفادات اور نتائج کی راہ گامزن ہوتی ہے۔

ساہرنیک مملکت، زندگی کے بڑھتے خانگیانہ کے ساتھ ساتھ پہلے کے انتظامی دور میں قائم رجحانوں کو جاری رکھتے ہوئے اجتماعی عمل ہوتا ہے۔ بروقت زندگی میں تیزی نجکاری جاری ہے یعنی افراد ایک دوسرے سے زیادہ الگ تھلگ رہنے لگے ہیں اور ذاتی طرز عمل میں زیادہ آزادی ہوتی ہے۔ افراد راہتی، سماجی اور فرقہ وارانہ بندھنوں سے آزاد ہیں۔ اجتماعیت اور نجکاری کا مجموعہ ساہرنیک مملکت کو اپنا جانوس جیسا کردار فراہم کرتا ہے جو فرد کو ذاتی خود مختاری کی نئی سطحوں پر اٹھنے یا عوامی جبر کے تحت کچلنے کے قابل بناتا ہے۔ جیسے جیسے مملکت کا کردار تبدیل ہوتا ہے ویسے ویسے اس کے مطالعے کرنے کا طریقہ بھی بدل جاتا ہے۔ پولیٹیکل سائنس، پالیسی سائنس میں تبدیل ہو چکی ہے نہ صرف محض اصطلاحات میں تبدیلی، بلکہ توجہ مرکوز میں بھی۔ پالیسی علوم حکومت کے مقاصد اور ان کے حصول کے لیے خفیہ تنظیم کے ساتھ کام کرتی ہے۔ سرکاری اور نجی دونوں شعبوں کا احاطہ کرتا ہے اور انتخاب کے عمل کے بجائے پالیسی کے مواد پر مرکوز ہوتا ہے۔ تجزیاتی تشکیل بھی عمل اور ادارہ نظام اور مواصلاتی جال میں تبدیل ہو جاتا ہے۔

ترقی کے اس موڑ پر یہ اندازہ کرنا مشکل ہے کہ ہم دفتر شاہی مملکت سے ساہرنیک مملکت کی طرف کتنا سفر طے کر چکے ہیں یا یہ پیش گوئی کرنا کہ حقیقت میں ساہرنیک مملکت کو محسوس کیا جائے گا کہ نہیں۔ دفتر شاہی مملکت ابھی تک حتمی نشوونما پر نہیں پہنچا ہے اور موجودہ اصلاحات کی کچھ تجاویز ابھرتی ہوئی ساہرنیک مملکت کے بجائے دفتر شاہی مملکت سے متعلق ہیں۔ ہمیں نہیں معلوم کہ مستقبل کے تمام خواب تکنیکی طور پر ممکن ہیں یا نہیں یا یہ کہ جو ممکن ہے وہ ہو جائے گا۔ شاید ساہرنیک مملکت اور اس کے نظام کے خلاف بغاوت ہوگی۔

20.7 سائبر نٹیک مملکت میں آئینی معاملات (Constitutional Issues in Cybernetic State)

سائبر نٹیک مملکت کے ممکنہ کردار کی جانچ سے معلوم ہوتا ہے کہ ایسی قسم کی چیزیں جو آئینی طور پر متحرک ہونا بند کر دیں گی یا پہلے کی نسبت اس سے کم ہوں گی۔ سائبر نٹیک دور میں، چار قسم کے آئینی حدود سے آگے بڑھ سکتے ہیں۔

1. ذاتی حقوق کا تحفظ
2. سائبر نٹیک نظاموں کا کنٹرول
3. سیاسی شرکت کی شکلیں
4. حکومت کی ساخت

1۔ ذاتی حقوق کا تحفظ (The Protection of Personal Rights)

ہم نے پہلے نوٹ کیا ہے کہ سائبر نٹیک مملکت میں نظم و نسق عامہ اور خانگی نظم و نسق عامہ کے درمیان فرق ختم ہو جاتا ہے اور یہ کہ جیسے جیسے ادارہ زیادہ اجتماعی ہوتا جاتا ہے فرد اپنی زندگی کو زیادہ نجی حیثیت دیتا ہے۔ رازداری ایک بڑا مسئلہ ہے اور شاید یہ اور بھی بڑا مسئلہ ہو جائے گا۔ رازداری کا حق خود مجرمانہ اور غیر معقول تلاش کے خلاف تحفظ سے ماخوذ ہے، لیکن تاریخی فیصلہ میں ہندوستانی سپریم کورٹ نے رازداری کو بنیادی آئینی حقوق کے طور پر قائم کیا ہے۔ سپریم کورٹ کے مطابق رازداری انسان کا بنیادی حق ہے۔ اسی طرح تمام ذاتی حقوق کا تحفظ کرنا انسان کا بنیادی حق ہے۔ سائبر نٹیک مملکت میں ذاتی حقوق کا تحفظ کرنا حکومت کی ذمہ داری ہے۔

2۔ سائبر نٹیک نظاموں کا کنٹرول (Control of the Cybernetic System)

چونکہ سائبر نٹیک نظام کو مواصلات کے ذریعے خوراک حاصل ہوتی ہے۔ اس کے نیٹ ورک کے ذریعے کمانڈ پوسٹ سے پیغامات لے کر اور مانیٹروں سے فیڈ بیک لیتے ہوئے مواصلاتی آلات، نیٹ ورک اور پیغامات دونوں کے مشمولات (مواد) دونوں پر اکثر کنٹرول کی خواہش رکھتے ہیں۔ مملکت سے اعداد شمار روکنے کے ان کوششوں کے علاوہ عوامی سطح پر منصوبہ بند معلومات کو باہری لوگوں کو اطلاع کر کے بھی کنٹرول کیا جاتا ہے۔ اگر اطلاعات طاقت فراہم کرتی ہے تو مملکت کو اس کے قبضے میں اجارہ داری قائم نہیں کرنی چاہیے۔ حکومتی کارروائی سے سب سے زیادہ متاثر ہونے والے خاص طور پر عوامی فوائد کے وصول کنندگان اور سرکاری ملازمین کی طرف سے بہت زیادہ چیلنجز آنے کے امکان ہے۔ بعض اوقات واضح کامیابی کے ساتھ بہبود حاصل کرنے والے اپنے مقدمات عدالتوں، گلیوں اور سرکاری دفاتر تک پہنچاتے ہیں۔ یہ خیال ہے کہ جو لوگ حکومت سے زیادہ سے زیادہ فائدہ حاصل کرتے ہیں ان کو پالیسی پر زیادہ کنٹرول ہونا چاہیے۔ یہ مفادات کانگریس اور محسوس ہوتا ہے لیکن یہ معیاری مفادات گروپ نظریہ پر محض ایک نیا موڈ ہے کہ جن کے مفادات قانونی طور پر سب سے زیادہ داؤ پر لگائے ہیں ان میں سب سے بڑی آواز ہے پالیسی کو تشکیل کرنے میں۔

3۔ سیاسی شرکت کی شکلیں (Forms of Political Participation)

سیاسی شرکت کی بنیادی شکل سیاسی ریاست کے لیے تشکیل دی گئی ہے۔ یہ عوامی نمائندوں کے لیے آزادانہ انتخابات کا ایک نظام ہے۔ یہ نظام دو صدیوں کی تبدیلیوں کے باوجود برقرار ہے لیکن اب اس کی انتہادیت برقرار نہیں ہے جو پہلے موجود تھی جو کم از کم ان لوگوں کے

لیے نہیں ہے جو ان چیزوں کی شکل سے مطمئن نہیں ہیں جیسے جیسے مملکت کا کردار تبدیل ہوتا گیا ان میں شراکت کے نئے رجحان پیدا ہو گئے اور خاص طور سے دلچسپی اور عملی نمائندگی میں اضافہ ہوتا گیا۔ اگرچہ انہیں نمائندہ سیاست کی افادیت پر اعتماد نہیں ہے۔ شرکت کرنے کے لیے خود کو کو پیش کرنے کے لیے پیش کرنا، اسٹیبلشمنٹ میں شامل ہونا اور بنیادی تبدیلی کو عزم کے حوالے کرنا ہے۔ چاہے دستبرداری اور محاذ آرائی کے ذریعے، چوتھیوں کو قانون کے ذریعے تبدیل نہیں کرنا چاہیے۔

4۔ حکومت کی ساخت (Structure of Government)

سائبر نٹیک دور سرکاری تنظیم میں تبدیلی کے لیے دو چیلنج کو آغاز کرتا ہے۔ کمیونٹی حکومت کی نئی شکل اور سائبر نٹیک رہنمائی کے لیے نیا ڈھانچہ۔ کمیونٹی حکومت شرکت کے مواقع میں اضافہ کرتا ہے جب کہ سائبر نٹیک رہنمائی کے لیے نیا ڈھانچہ ایک ایسی حکومت بنانے کے لیے کوشش کرتا ہے جو سائبر نٹیک کی طرح کام کرے۔

شراکت بڑے پیمانے پر ایک حصہ کے طور پر ہو سکتی ہے۔ گمنام دور دراز مرکزی اداروں سے تعلق رکھنے کے قابل نہیں ہو سکتی۔ شراکت صرف انہیں اداروں میں ممکن ہو سکتی ہے جو انسانوں کی تعداد میں کٹوتی کر رہے ہیں۔ جب مملکت کی خدمت کرنے کے لیے انسان سیاست کرنے لگتا ہے تو بڑے پیمانے پر لوگ شرکت میں حصہ لیتے ہیں۔ تاہم زیادہ تر شہریوں کے لیے ذاتی شرکت صرف معاشرے میں ہی ہو سکتی ہے جو انسان کی ذاتی زندگی کے لیے ضروری ہوتی ہے۔ مملکت کی دوسری تنظیم نو اپنے سائبر نٹیک افعال کے انعقاد کو فراہم کرنا ہوتا ہے۔ اگر حکومت کو مرکزی رہنمائی ساخت کی حیثیت سے کام کرنا ہوگا اور اسے پوری قوت کے ساتھ کام کرنا ہوگا۔ اگرچہ اس کی تکمیل کے لیے آئینی اصلاحات کے امکان کو مسترد نہیں کیا جاسکتا۔ اس میں تبدیلی کا ممکنہ راستہ صدارتی قابلیت کی تشکیل کے ذریعے جو عملی دفتر شاہی پر غیر منحصر کے بغیر حکومت کر سکے گا۔

20.8 اکتسابی نتائج (Learning Outcomes)

عزیز طلباء، اس اکائی میں آپ نے:

- سائبر نٹیک نظریہ کے معنی و مفہوم کو سمجھا۔
- سائبر نٹیک نظریہ کی خصوصیات کا مطالعہ کیا۔
- سائبر نٹیک نظریہ کے تصورات سے واقفیت حاصل کی۔
- سائبر نٹیک نظریہ کے جدید رجحانات کو سمجھا۔
- سائبر نٹیک نظریہ میں آئینی مسائل کا جائزہ لیا۔

20.9 کلیدی الفاظ (Keywords)

انسان کاری (Humanisation)

نظم و نسق عامہ میں انسانی مسائل کے حل کے لیے انسانی پہلو کو استعمال کرنے پر زیادہ زور دیا جا رہا ہے۔ انسانی فلاح و بہبود کی بے

انتظامی پہلے کے مقابلہ میں زیادہ توجہ دی جا رہی ہے۔

سائنٹفک عمل (Scientification)

انتظامیہ کے سائنسی عمل اور انتظامیہ سائنسی فکر کے فروغ کی مسلسل کوشش کی جا رہی ہے تاکہ سائنس اور ٹیکنالوجی کے فائدوں سے عوامی مسائل کو حل کرنے میں کامیابی حاصل کی جاسکے۔

20.10 نمونہ امتحانی سوالات (Model Examination Questions)

20.10.1 معروضی جوابات کے حامل سوالات (Objective Answer Type Questions)

- 1- لفظ سائبرنٹک کس زبان سے ماخوذ ہے؟
(a) جرمن (b) لاطینی (c) یونانی (d) فرینچ
- 2- درج ذیل میں سائبرنٹک کا حمایتی نہیں ہے:
(a) ناربرٹ ویزر (b) میک فارلینڈ (c) میک کلوج (d) ہیمنز وان فوسٹر
- 3- ”مواصلاحت اور کنٹرول کی سائنس جو ٹیکنالوجی سے ماخوذ ہے اور جسے نوربرٹ نے سائبرنٹک کیسا ہے یہ پرانے موضوع سے متعلق نئی سائنس ہے“ یہ کس کا قول ہے؟
(a) ناربرٹ ویزر (b) ڈوئچ (c) میک کلوج (d) ہیمنز وان فوسٹر
- 4- جدید رجحانات کے عناصر ہیں:
(a) مثبت جمہوریت (b) انسانیت (c) سائنٹفک عمل (d) یہ سبھی۔
- 5- سائبرنٹک مملکت میں آئینی معاملات کیا ہیں؟
(a) ذاتی حقوق کا تحفظ (b) حکومت کی ساخت (c) سیاسی شرکت کی شکلیں (d) یہ سبھی
- 6- _____ کا یہ ذاتی خیال ہے کہ ہمیں ایک بڑے حکمرانی کے موازنہ میں ایک بہتر حکمرانی کی ضرورت ہے جس کو آج تسلیم کیا جا رہا ہے۔
(a) Osborne (b) Gaebler (c) یہ دونوں (d) ان میں کوئی نہیں

7- یہ کس کا قول ہے کہ ’دو یاد سے زیادہ ممکنہ متبادلوں میں سے ایک صحیح متبادل کا انتخاب کر لینا ہی فیصلہ سازی کہلاتا ہے‘؟

(a) جارج ٹیری (b) میک فارلینڈ (c) ہربرٹ سائمن (d) جان میلیٹ

8- سائبرنٹک لفظ کی اصطلاح _____ میں نوربرٹ ویزر نے موہر لگائی تھی۔

(a) 1948 (b) 1949 (c) 1950 (d) 1960

9- _____ کے مطابق ایک سائبر نٹیک مملکت سماجی اعداد و شمار کے معیار، روزگار کی شرح، غربت کی سطح اور تعلیمی معیار کے تحت کام کرتا ہے۔ سائبر نٹیک مملکت ترقی پذیر ٹیکنالوجی ہے جو انتظامی نظام میں ایک اہم راستہ فراہم کرتا ہے۔

M. Farland (d) D. Osborne (c) Joy Rohde (b) Allen Schick(a)

10- درج ذیل مین سائبر نٹیک کے حمایتی ہیں:

(a) ناربرٹ وینز (b) میک کلوج (c) ہینز وان فوسٹر (d) یہ سبھی۔

20.10.2 مختصر جوابات کے حامل سوالات (Short Answer Type Questions)

1. سائبر نٹیک نظریہ کی خصوصیات بیان کیجیے۔

2. سائبر نٹیک کے تصورات کیا ہیں؟

3. سائبر نٹیک کی تعریف لکھیے۔

4. سائبر نٹیک کے تین جدید رجحانات کو درج کیجیے۔

5. سائبر نٹیک مملکت میں آئینی معاملات کیا ہیں؟

20.10.3 طویل جوابات کے حامل سوالات (Long Answer Type Questions)

1. سائبر نٹیک نظریہ میں جدید رجحانات پر ایک تفصیلی نوٹ لکھیے۔

2. سائبر نٹیک مملکت میں آئینی معاملات کی وضاحت کیجیے۔

3. سائبر نٹیک مملکت کیا ہے؟ سائبر نٹیک نظریہ کی خصوصیات بیان کیجیے۔

20.10 مزید مطالعے کے لیے تجویز کردہ کتابیں (Suggested Books for Further Readings)

1. Allen Schick, "The Cybernetic State", *Trans Action*, 7,4, 1970.
2. Allen Schick, "Towards Cybernetic State" in Waldo Dwight, *Public Administration in Time of Turbulance*, Scranton, P. A. Chaudler, 1971.
3. Kalu N. Kalu, *A Functional Theory of Government, Law and Institutions*, Laxington Books Publications, New York, 2019.
4. Stephen, P. Osborne, *Public Management: The Plural State*, Routledge, London, 2002.
5. Jay M. Shafritz, E. W. Russel, Christopher Brick, *Introducing Public Administration*, Routledge, 2013.
6. Shiv Raj Singh, PPS Gill, Seva Singh Chauhan, Sanjeev K. Mahajan (Eds), *Public Administration in the New Millinium: Challenges and Prespects*, Anamika Publishers and Distributors, New Delhi, 2003.
7. Sofi Ali and Anita Rao, "Reinventing Public Administration for 21st Century", *Indian Journal of Public Administration*, 2000.
8. Sofi Ali, "Rethinking Indian Public Administration: An Overview", *Indian Journal of Public Administration*, 2006.

اکائی 21- مابعد جدید نظم و نسق عامہ: معنی، طریقہ کار اور چیلنجز

(Post-Modern Public Administration: Meaning, Method and Challenges)

اکائی کے اجزا	
تمہید	21.0
مقاصد	21.1
جدیدیت کی تعریف	21.2
جدیدیت کی خصوصیات	21.3
مابعد جدیدیت	21.4
مابعد جدیدیت کا تصور	21.5
مابعد جدیدیت کی تعریف	21.6
مابعد جدید نظم و نسق عامہ	21.7
اکتسابی نتائج	21.8
کلیدی الفاظ	21.9
نمونہ امتحانی سوالات	21.10
معرضی جوابات کے حامل سوالات	21.10.1
مختصر جوابات کے حامل سوالات	21.10.2
طویل جوابات کے حامل سوالات	21.10.3
مزید مطالعے کے لیے تجویز کردہ کتابیں	21.11

21.0 تمہید (Introduction)

مابعد جدیدیت 20 ویں صدی کے آخر میں شروع ہوا ایک نظریاتی تصور ہے۔ مابعد جدیدیت دراصل جدیدیت کے خلاف ایک تحریکی اصول ہے۔ اسے جدیدیت کا توسیع بھی کہا جاتا ہے۔ یہ عام طور سے یورپ اور خاص طور سے فرانس کی دین ہے۔ یہ ایک ثقافتی تحریک ہے۔ یہ قدیم نظریوں پر دوبارہ غور و فکر کرنے کی وکالت کرتا ہے۔ مابعد جدیدیت کے اہم حامیوں میں نیتشے، میشل فوکو، جیک دریدا، جیاں فرانسوا، جیاں بودریا، ہیڈن واٹ اور ایف آراینکرا سمٹ وغیرہ ہیں۔ مابعد جدیدیت کا مطالعہ کرنے سے پہلے جدیدیت کا مطالعہ کرنا ضروری ہے کیونکہ جدیدیت مابعد جدیدیت کا پہلا رجحان اور ماضی رہا ہے۔ جدیدیت کی وجہ سے مابعد جدیدیت وجود میں آیا ہے مابعد جدیدیت دراصل جدیدیت کی توسیع ہے۔

21.1 مقاصد (Objectives)

عزیز طلبا، اس اکائی میں آپ:

- جدیدیت اور مابعد جدیدیت کے معنی و مفہوم کو سمجھیں گے۔
- جدیدیت کی خصوصیات کا مطالعہ کریں گے۔
- مابعد جدیدیت کے تصور کا مطالعہ کریں گے۔
- مابعد جدیدیت نظم و نسق عامہ کو سمجھ پائیں گے۔

21.2 جدیدیت کی تعریف (Definition of Modernism)

جدیدیت موجودہ دور میں سب سے مشہور لفظ ہے اور یہ عام زبان میں شامل ہو گیا ہے۔ جدیدیت یعنی روایتیں یا عقائد اور زندگی کے اقدار سے ہٹ کر اپنی ایک علاحدہ پہچان کو قائم کرنے کی کوشش سے ہوتی ہے۔ موجودہ زمانہ میں پیش آئی تقریب، اس سے مراد یہ ہے کہ سماجی ساختوں اور اقدار میں تبدیلی یا نئے اقدار اور نئے نئے افکار کے جنم سے ہے روایت کی مخالفت اور نیا پن جدیدیت کی خصوصیت ہے۔ جدیدیت لفظ مغربیت Westernization کا عمل ہے جس کا مطلب ہے مغربیت، روایت پر کچھ غیر ملکی زندگی کے اقدار کا اثر ہے۔ آپ کو جدید تصور کرنے والا کوئی بھی انسان رسم و رواج اور روایت کو قبول نہیں کرتا ہے۔ وہ روایت کو قدیمی اور پسماندہ یا غیر ترقی یافتہ ڈھکوسلہ تسلیم کرتا ہے۔ روایت اور رسم و رواج اس کی ترقی اور کارکردگی میں دخل اندازی لگتی ہے۔ جدید ہونے کا ایک اور مطلب ایڈوانس (advance) ہونے سے ہے۔ یعنی دولت مند ہونا، خاندانی اور مذہبی معاملات کے جھیلے سے آزاد ہونا، منطقی اور ذہنی ہونے سے ہے۔

جدیدیت کا وجود مغرب میں ہوا۔ جدید دریافت کی شروعات کا نتیجہ جدیدیت تسلیم کیا گیا ہے۔ مغربی لغت میں جدیدیت کا مطلب قائم قانون، روایتوں مفروضوں سے ہٹ کر دنیا میں انسان کی حیثیت اور اس کے کام کے تحت جدید نظریوں کو استعمال کرنا ہوتا ہے یعنی قدیم زمانہ

سے چلی آرہی روایتوں، مفروضوں اور قانون کو ترک کر جدید نظریوں کو قبول کر لینا جدیدیت کہلاتا ہے۔ جدیدیت کو تشخیص کرنے والا فرد روایت کو قبول نہیں کرتا ہے۔ وہ روایت کے مخالف ہوتا ہے۔ وہ روایت کو ترقی اور کارکردگی میں خلل ڈالنے والا ڈھکوسلا تسلیم کرتا ہے۔ روایتی زندگی اس کے لیے بندھن بن جاتا ہے اس لیے اس کو قبول نہیں کرتا ہے۔ مجبوراً روایتی لوگوں کے ساتھ رہنا پڑتا ہے تو ان سے الگ اپنی ایک ذاتی شناخت قائم کرنے کی کوشش کرتا ہے۔ جدید ہونے کا مطلب ہے روایتی، ثقافتی، مذہبی گروہوں کے درمیان فرق کو ختم کر دیتا ہے۔ اس سے مراد یہ ہے کہ جدیدیت مختلف ثقافتوں کو ایک دوسرے کے نزدیک لاکھڑا کرتی ہے اور ان کے درمیان فرق کو ختم کر کے عالمگیر ثقافت کی تشکیل کرتی ہے۔ ایسے حالات میں زمانے سے چلے آ رہے تمام علمی طریقہ کار بیکار ہو جاتے ہیں اور جدید علم نظام اور تصورات کا جنم ہوتا ہے۔

جدیدیت ایک یورپی نظریہ ہے جو یورپ کے صنعتی انقلاب کے بعد واقع ہوا اور یورپ کی سماجی طاقتوں نے جہاں کالونیاں قائم کی، وہاں جدیدیت پہنچی اور سرگرم رہی، ہندوستان یورپی جدیدیت کی ایک بڑی لیبر وٹری رہی ہے۔ ہندوستانی جدیدیت پر یورپی جدیدیت کی مکمل چھاپ رہی ہے۔ جدیدیت کا ایک طویل فکری سفر رہا ہے۔ شروع میں جدید نظریہ نتائج پر مبنی تھی اور ہماری جدیدیت کی بنیاد ہی فکر تھی۔ کیونکہ وہ انہیں دنوں یورپ سے ہی وجود میں آیا۔ جدیدیت کا یہ سفر غلامی سے آزادی کا سفر ہے۔ ہیگل اور مارکس نے جدیدیت کے جدلیاتی (Dialectic) مسائل کو درست کرنے کی پیشکش کی۔ کچھ مفکروں نے جدیدیت کی تعریف کرنے کی کوشش کی ہیں جو درج ذیل ہیں۔

1. میکس ویبر (Max Weber) کے مطابق ”جدیدیت انسان اور سماج کے ساتھ ہمیشہ چلی آرہی نوعیت کو ملنے والی واضح قبولیت ہے۔ جدید اسمیتا ماضی میں کی گئی اسمیتا کی ساختوں کی درجہ بندی میں صرف اگلی کڑی نہیں ہے بلکہ یہ ان ساختوں کی بنیادیں موجود وجوہات پر سے پردہ اٹھانے کے عمل ہے۔“ میکس ویبر کی تعریف سے دو باتیں واضح ہوتی ہیں کہ جدیدیت انسان اور سماج کے ذریعے کی گئی قبولیت ہے اور جدیدیت ماضی کے ڈھانچے کی وجوہات پر سے دہ اٹھانے کا عمل ہے۔

2. پیٹر برزر کے مطابق ”جدید معاشرہ ذاتی آزادی کی کچھ ایسی گارنٹی فراہم کرتی ہے کہ اس سماج میں زندگی گزر بسر کرنے والے جدید انسان اپنے آپ کو روایتی سماج میں گزر بسر کرنے والے سے علاحدہ محسوس کرتا ہے۔ جدید انسان جو سماجی کرداروں اور اداروں کی روایتی ڈھانچوں سے اپنے آپ کو آزاد کر چکا ہے، ایک ننگے انسان کی طرح ہوتا ہے۔“ جدیدیت کی طرف اشارہ کرنے والے جدید سماج کی اس تعریف میں پیٹر برزر نے ذاتی آزادی اور روایتی سماج سے علاحدہ جیسے جدید سماج کی خصوصیات کی وضاحت کی ہے۔

3. شیلیس کے مطابق ”جدید ہونے کا مطلب ہے ایڈوانس ہونا یعنی امیر ہونا، خاندانی اور مذہبی اقدار کے جھیلے سے آزاد ہونا۔ اس کا مطلب ہے عقلی اور استقلال پر قائم ہونا۔ اگر کوئی ایسے واقعہ ہو جاتا ہے تو اس کے لیے دنیا بھر میں سائنسی اور خوشگوار کو ترک اور کوئی روایت نہیں رہ جاتی ہے۔“ جدیدیت کی اس تعریف میں انسان کی ایک نئی شکل سامنے آتی ہے۔ وہ سائنسی دریافتوں کا استعمال کر کے دنیاوی خوشی کو اہمیت دیتا ہے۔

لہذا جدیدیت ایک تصور اور فکر ہے جو روایتی مفروضوں اور روایتی قوانین کے خلاف ایک جدید دانشورانہ اور منطقی طرز زندگی ہے۔ علم کی جدید شاخوں کے وجود کی وجہ سے سماج میں آئی تبدیلی جدیدیت ہے۔ جدیدیت کی وجہ سے سماج دو طرح کا معلوم پڑتا ہے۔ ایک روایت سے آزاد سماج اور دوسرا روایت سے جکڑا ہوا سماج، روایتی سماج ایک ایسا سماج ہوتا ہے جو روایت سے چلے آ رہے سماجی اقتدار مفروضوں اور غور و فکر سے شامل طرز زندگی کو قبول کرتا ہے۔ روایتی سماج کے لوگ کسی طرح کی تبدیلی میں یقین نہیں رکھتے ہیں اور نہ ہی سماج کو تحلیل کر سکتے ہیں۔ روایتی سماج قدیم روایت کے مطابق اپنی زندگی گزر بسر کرتا ہے۔ اس میں انسان کو آزادی سے فیصلہ لینے کا کوئی حق نہیں ہوتا ہے۔ روایت سے آزاد جو جدید سماج وہ قدیم مفروضوں، روایتوں اور قانون قائدہ کو نہیں مانتا ہے۔ جدید سماج کا انسان آزادانہ طور سے فیصلہ لیتا ہے اور اس کی اپنی ایک طرز زندگی ہوتی ہے۔ روایتی رشتوں اور بندھنوں سے آزاد ہوتا ہے اور اپنی زندگی میں تبدیلی لانے کی کوشش کرتا ہے اور اپنی تبدیلی کے لیے وہ آزاد ہوتا ہے۔ منطق کی وجہ سے جدیدیت کامیاب ہوتی ہے اور اس نے عالمگیری سطح پر سماجی ڈھانچے میں اُتھل پھل پیدا کر دی ہے۔

21.3 جدیدیت کی خصوصیات (Characteristic of Modernism)

جدیدیت کی خصوصیت درج ذیل ہے:

- سائنس پر زور دیتی ہے۔
- مقصدیت پر مطالعہ کرتی ہے۔
- تحقیق پر مبنی نتیجوں پر یقین رکھتی ہے۔
- سماج کی جدید کاری پر توجہ دیتی ہے۔
- ضمیر (Conscience)۔
- جدیدیت تاریخ کی حمایت کرتی ہے۔
- جدیدیت قومیت پر زور دیتی ہے۔
- جدیدیت مرکزیت کی وکالت کرتی ہے۔
- جدیدیت ادارہ جات کے کردار کو اہمیت دیتی ہے۔
- یہ انفرادیت کے کردار کو اہمیت فراہم کرتی ہے۔
- جدیدیت ہم آہنگی پر زور دیتی ہے۔
- مہارت پر زور دیتی ہے۔
- دفتر شاہی نظام کی اہمیت پر زور دیتی ہے۔

پیٹر برگ نے اپنی کتاب Facing upto Modernity میں جدیدیت کی پانچ اہم خصوصیات بیان کی ہیں۔

- غیر متفعل (Imperialization)
- مستقبلیت (Futurism)
- شخصیت (Personality)
- آزادی (Liberation)
- سیکولرائزیشن (Secularisation)

جدیدیت موجودہ۔ انگلو۔ امریکی سماج کو صنعت کاری کی پیداوار تسلیم کرتے ہوئے اس کی گروہی بہتری اور سماجی شناخت کو اہمیت دیتی ہے اور یہ کہتی ہے کہ ایک انسان کی حیثیت سماج میں اس گروہ سے تعلق رکھتی ہے جس کا وہ رکن ہوتا ہے۔ جدیدیت کا وجود Renaissance، مذہبی، اصلاحات، روشن خیالی وغیرہ کی تحریک کے نتیجے میں معاشی، سماج اور سیاسی تبدیلی کی وجہ بتایا جاتا ہے۔ لبرلزم اور مارکسزم دونوں جدیدیت کے دو اہم اصول ہیں۔

21.4 مابعد جدیدیت (Post Modernism)

20 ویں صدی دنیاوی سطح پر وسیع تبدیلی کی صدی رہی ہے۔ مغرب میں 14 ویں صدی میں جدیدیت کی شروعات ہوئی۔ 19 ویں اور 20 ویں صدی کی شروعات میں جدیدیت نے خود کو نظریاتی طور سے مضبوط کیا۔ جدیدیت کا تصور 20 ویں صدی کے درمیان بہت دھماکے دار انداز میں بدل گیا اور اسے مابعد جدیدیت کا نام دیا گیا۔ مابعد جدیدیت لفظ کی شروعات 1920 میں پہلی مرتبہ ہوئی لیکن اس کی اصل شروعات 1960 کے بعد ہوئی ہے۔ اس سے پہلے 1947 میں Adorno and Horkheim نے اپنی کتاب The Dialectic of Enlightenment میں جدیدیت اور اس کے فروغ پر سوالیہ نشان لگایا تھا۔ دونوں کا خیال تھا کہ جدیدیت آخر میں Facism کی طرف رخ کر لے گی۔ دوسری عالمی جنگ کے پہلے Adorno and Horkheim نے کہا تھا کہ سرمایہ دار نظام، جدید ترقی، سماجی اقدار، آزادی، ضمیر کی خود مختاری دونوں کو رد کرتا ہے۔ اس طرح وہ انسان کی آزادی سے دھوکہ دھڑی کر آخری میں Facism کی طرف بڑھ جاتا ہے۔ ٹیلر اور اسٹالن کی آمریت، نسل پرستی، نوآبادیت کے لامتناہی (Endless) استحصال، صنعتی مندی کے دور میں برطانیہ اور دیگر یورپی ملکوں میں مزدوروں کے تحت اپنایا گیا غیر انسانی سلوک اور دوسری عالمی جنگ میں جاپان کے Hiroshima and Nagasaki شہروں پر استعمال کیے گئے خطرناک بم اس بات کا ثبوت ہے کہ جدیدیت خاتمہ کے دہانے پر آچکی ہے۔

21.5 مابعد جدیدیت کا تصور (Concept of Post Modernism)

مابعد جدیدیت لفظ حال کی بحث کا مرکز ہے۔ عام طور سے مابعد جدیدیت لفظ جدیدیت کے حوالے کی طرف اشارہ کرتا ہے۔ مابعد جدیدیت کا مطلب جدیدیت کے بعد آنے والا وقت ہے۔ یہ ایک رجحان کی طرف اشارہ کرتا ہے۔ مختصراً مابعد جدیدیت لفظ ایک وقت کے طور پر ایک تصور کے طور پر اپنا مطلب پیش کرتا ہے۔ یہ موجودہ وقت میں آئی تبدیلی کی وضاحت کرتا ہے۔ یہ انسان کی زندگی کے ڈھانچے کو بیان کرتا ہے اور جدید راہوں کو ظاہر کرتا ہے۔ جیسے جیسے مابعد جدیدیت کی علمی علامت سامنے آتی گئی ویسے لوگوں میں مفروضے ابھرتے گئے۔ مختلف مفکروں نے اسے فلسفہ اور علم کے میدان سے نکالا ہوا نظریہ، جدیدیت کا ردِ عمل، بحالی، تکنیک کے دباؤ کے آگے انسان کی ناکامی تسلیم کیا۔ مختلف مفکروں نے نوآبادیت کا اوزار تسلیم کر مخالفت کیا۔ لہذا جدیدیت پیدا ہوئے حالات مابعد جدیدیت کی طرف لے جاتے ہیں۔

مابعد جدیدیت کو شروع کرنے والے سب سے پہلے حمایتی فرانس کے مفکر جیان فرانسوا آلیوتارد کا خیال ہے کہ مابعد جدیدیت 19 ویں صدی کے بعد بہت سی تبدیلی کے سبب میں تشکیل ہوئی اس ثقافتی حالات کو بیان کرتی ہے جنہوں نے سائنس، ادب اور فنون کے لیے تقریباً آخر میں تسلیم کیے گئے کھیل کے قائدوں کو پلٹ دیا ہے۔

مابعد جدیدیت کے اصطلاح کے استعمال میں بنیادی طور پر ہمارا زور سماجی اور معاشی میدان میں ہوتا ہے۔ اس میں ضروری ہے کہ جدیدیت کا خاتمہ ہو چکا ہوتا ہے اور اس میں اس بات پر زور دیا جاتا ہے کہ ایک ایسی جدید اطلاعات اور ترسیلی تکنیک کا جنم ہو جو عالمگیری اور صارفین کی زبردست ترقی کی طرف ہمیں لے جا رہی ہے۔ مفکرین نے دعوا کیا ہے کہ جس طرح ماضی میں زرعی سماجوں کا مقام کارخانوں پر مبنی صنعتی سماجوں نے لے لیا ہے۔ اسی طرح صنعتی سماجوں کا مقام اب مابعد صنعتی نظام لینے جا رہا ہے جس میں سروس سیکٹر (service sector) کی اہمیت بہت زیادہ ہوگی۔

مابعد جدیدیت اپنے آپ میں وسیع مطلب سمیٹے ہوئے۔ 20 ویں صدی کے درمیان سے سماج میں آئی ہوئی جدید تبدیلی مابعد جدیدیت کو جنم دیتی ہے اور یہ مابعد جدیدیت سماج کے تبدیل شدہ ڈھانچے کی وضاحت بھی کرتی ہے اور تبدیلی کے عمل کو بہتر بھی بناتی ہے۔ جدیدیت کے دوران ہوئی تبدیلی نے مابعد جدیدیت پر اپنا سیدھا اثر ڈالا ہے۔ جدیدیت نے مرکزی نظام، سرمایہ دار نظام وغیرہ کو جنم دیا جب کہ مابعد جدیدیت مرکزیت اور سرمایہ دار نظام کو رد کرتی ہے۔

Daniel Bell نے اپنی مشہور و معروف کتاب ”The Coming of Post Industrial Society“ میں ایک ایسے جدید طرح کے سماج کی پیش کش کی ہے جو پچھلے صنعتی سماج سے علاحدگی کی ترجمانی کرتا ہے۔ اس کے خیال سے قدیم قسم کے خزانے، مزدوروں کا مقام، خدمت فراہم کرنے والے نئے پیشہ ور لوگوں نے طے کیا ہے۔ اسی طرح قدیم زمانہ کی مشینوں کا مقام اور معلومات اور مواصلات کی جدید تکنیکوں نے حاصل کر لیا۔

مابعد جدیدیت ایک نظریہ سے زیادہ ایک رجحان کا نام ہے جس کا ارتقاء بنیادی طور پر بیسویں صدی کے بعد یورپ میں ہوا۔ مابعد جدیدیت دراصل جدیدیت کی توسیع ہے۔ مابعد جدیدیت کی ایک طویل تاریخ ہے اور یہ مختلف حوالوں سے استعمال کیا گیا ہے۔ اس کا استعمال

عام طور پر جدیدیت کے ختم ہو جانے کے مطلب میں استعمال کیا جاتا ہے۔ کافی پہلے 1870 میں ایک انگریز پیٹریٹر J. W. Chapman نے ان تصویروں کے لیے مابعد جدید کا استعمال کیا جو ظاہری طور پر فرانس کی متاثر کرنے والے تصویروں سے زیادہ جدید تھی۔ بعد میں 1970 میں Rudolf Panvij نے اس اصطلاح کا استعمال یورپین ثقافت میں تباہی کرنے والے رجحان کے لیے کیا تھا۔ دوسری عالمی جنگ کے بعد اور نارلڈ ٹوینٹی نے اپنی مشہور و معروف کتاب ”A Study of History“ میں اس اصطلاح کا استعمال 1875 کے دوران یورپی معاشرہ اور ثقافت میں تبدیلی لانے کے لیے کیا تھا۔ اس نے اپنی کتاب میں کہا ہے کہ آج سے تقریباً 120 سال پہلے 1850-1875 کے درمیان جدید دور ختم ہو گیا۔ انہوں نے دو عالمی جنگ 1918 سے 1936 کے درمیان کے دور کے لیے جدید لفظ کا استعمال کرنا شروع کر دیا تھا۔ ٹوینٹی کے مطابق جدیدیت کے بعد مابعد جدیدیت تب شروع ہوتی ہے جب لوگ کئی معنوں میں اپنی زندگی، نظریہ، منطقی سنجیدگی، غیر منطقی اور عدم تشدد کو اپنالیتے ہیں اس کے مطابق مابعد جدیدیت کا شعور ماضی کو اور ماضی کے مثالوں کو بھلا دینے کے سرگرم پر جوش میں دیکھائی پڑتا ہے۔ یہ ایک طرح کی بہتر خوبی اور ذاتی متحرک اور بھولنے کی بیماری ہے۔ جو منظم سماج اور منطقی تعلیمی اداروں کے ماڈلوں کو بھلا دیتا ہے۔ اس نے مابعد جدیدیت سے پہلے جدیدیت کے علاحدہ ہونے کی خاکہ کشی کی ہے۔ اس کے خیال سے مغربی تاریخ کے اس دور کو انقلابوں، جنگوں اور سماجی سیاسی بے سکونی کے دور کے طور پر پیش کیا جاسکتا ہے۔ اس کا کہنا تھا کہ اس مابعد جدید دور میں استدلال (Rationality)، استحکام اور بیداری کے اقدار کو تحلیل کیا گیا ہے۔ جو 1875 تک جدید دور کی مخصوصیت تصور کیے جاتے ہیں۔ لیکن 1970 کے بعد اس اصطلاح کا استعمال جدیدیت کی وراثت کی تنقید کرنے اور اس پر حملہ کرنے کے لیے کیا جاتا ہے۔ اس کام میں پہلے فرانس کے مفکروں نے اور بعد میں امریکی دانشوروں نے بڑھ چڑھ کر حصہ لیا۔ ان لوگوں نے جن اصولوں کی قواعد یا تشکیل کی اس سے مابعد جدید فلسفہ کی شروعات ہوئی جو دنیا کے مختلف حصوں تک پھیلا ہے۔

مابعد جدیدیت ایک ہی ساتھ جدیدیت کا ارتقا بھی ہے اور مخالف بھی ہے۔ جدیدیت نے انسان کو مرکز میں رکھ کر اپنی ترقی کی تھی۔ انسان نے اپنی ترقی، خوشی اور سہولیات کے لیے مرکز میں رکھا ہے اس کے لیے جدید سائنسی دریافت کی ہے۔ قدرت پر نگرانی کرنے کی کوشش کی ہے۔ سرمایہ کی ترقی ہوئی ہے اور پیداوار میں اضافہ ہوا ہے۔ طبعی ترقی کو ہی انسان کی حقیقی ترقی تسلیم کیا جانے لگا۔ نتیجہ یہ ہوا کہ قدرت کے ساتھ سماج کا ایک بڑا حصہ بھی حاشیہ پر چلا گیا۔ مابعد جدیدیت کا ارتقا جدیدیت کی انہیں تنقیدوں کے مخالف میں ہوا ہے۔ مابعد جدیدیت نے حاشیہ کی آواز کو مرکز میں لانے کی کوشش کی ہے اور ترقی کے تصور پر سوال کیا ہے۔ نتیجہ یہ ہوا کہ حاشیہ کی چیزیں مرکز میں آنے لگیں۔

جدیدیت کے مفروضوں پر سوال کرتے ہوئے حاشیہ کی آواز سے مابعد جدیدیت کی شروعات ہوتی ہے۔ جدیدیت انسان کو مرکز میں رکھتی آئی ہے۔ اس نے صنعت کاری کو بڑھا دیا۔ کارخانوں کو جدیدیت نے مندر کی طرح بنا دیا ہے۔ انسان کے اپنی خوشی اور سہولیات کے لیے قدرت اور قدرت کے سب سے زیادہ قریب رہنے والوں کا مکمل طور سے استحصال کیا ہے۔ جدید انسان کو محسوس ہونے لگا کہ اس نے قدرت کو اپنی مٹھی میں کر لیا ہے لیکن بات ایسی نہیں تھی۔ ترقی، عقلیت، دریافت اور لادینیت سب بے معنی ہو گئے۔ اس رجحان کا

اثر ہر حساس شہریوں پر ہوا۔ خاص طور سے دانشوروں اور مصنفوں پر جو سماج کی ہر حلچل کو ظاہر کرتے رہے ہیں۔ مصنف اس رجحان سے جو چھنے کے طریقے تلاش کرنے لگے کیونکہ یہ تجربہ جدیدیت کے حوالے سے غیر متوقہ تھا۔ لہذا اسے حقیقت میں قبول کرنا اور خیالی غور و فکر کے تحت لانا مشکل ہو گیا۔ نتیجہ میں حقیقت سے موہ بھنگ ہو گیا۔

21.6 مابعد جدیدیت کی تعریف (Definitions of Post Modernism)

- مابعد جدیدیت کی تعریف کرنا آسان نہیں ہے لیکن کچھ مفکروں نے اس کی تعریف درج ذیل بیان کی ہیں۔
- فریڈرک جیمسن کے مطابق ”مابعد جدیدیت ایک ثقافتی عمل ہے جو سرمایہ دار کی نوعیت میں انقلابی تبدیلی کے ذریعے شروع کیا گیا ہے۔ مابعد جدیدیت ایک جدید سرمایہ نظام ہے جس کی نوعیت معاشی نہ ہو کر ثقافتی ہو گئی ہے۔“
- جیاں فرانس آلیوتارد جس نے مابعد جدیدیت لفظ کو متعارف کرایا۔ اس کے مطابق جیسے ہی سماج مابعد صنعتی دور میں داخل ہوتا ہے۔ علم کی سطح تبدیل ہو جاتی ہے اور ثقافت اس میدان میں داخل ہو جاتا ہے جسے مابعد جدیدیت کہتے ہیں۔“
- ریچرڈ روٹری (Richard Rorty) کے مطابق ”مابعد جدیدیت Paradoxical Theory ہے۔“
- لیوٹار (Liyotar) کے مطابق ”مابعد جدیدیت کو جوڑ کر دیکھتا ہے اور اسی کا توسیع تسلیم کرتا ہے۔“
- کووا (Cava) کے مطابق ”مابعد جدیدیت ایک جدید فلسفہ اور طریقہ کار ترجیحات کے ساتھ فلسفیانہ نقطہ نظر کو مکمل کرتا ہے۔“
- کووا اور چیا (Cova and Chia) کے مطابق ”مابعد جدیدیت میں مطالعہ اور ڈومینز کے مختلف شعبوں میں پھیلا ہوا ہے اور اس کا یہ دوبارہ نظریاتی عمل (Reconceptualisation) ہے کہ ہم اپنے قریب کی دنیا کو کس طرح محسوس کرتے ہیں اور کیسے دیکھتے ہیں۔“
- جیکسن اور کارٹر (Jackson and Carter) کے مطابق ”مابعد جدیدیت کو جدیدیت کی ناکامی یا قدرتی نتیجہ کے جواب کے طور پر تسلیم کیا جاتا ہے۔“
- لیٹل جان (Little John) کے مطابق ”مابعد جدیدیت کو تنقیدی اصول کے طور پر تصور کیا جاتا ہے اور خیالات یا نظریات کے ڈھیلے گروہ پر مشتمل ہوتا ہے جو معاشرے پر مواصلات اور اثر رسوخ کے معیار میں ان کی دلچسپی کے ساتھ مل کر آتا ہے۔“
- گیڈنس (Giddens) کے مطابق ”مابعد جدیدیت روشن خیالی اور خود خوش میں آنے والی کی روح ہے۔“
- فوکو کے مطابق ”ہمیں ایسی سرگرمیوں، غور و فکر اور خواہشوں کی تمنا کرنی چاہیے جو قبولیت اور مساوی کے مقابلے مختلف ہو۔ یہ سرگرمیوں کی طرف نہ بڑھ کر غیر مستقل کی طرف جانی چاہیے۔“
- ریچرڈ گوٹ کے مطابق ”مابعد جدیدیت جدیدیت سے چھٹکارا دلانے والی ایک نوعیت ہے۔ یہ ایک تقسیم کرنے والی تحریک ہے۔ جس میں سیکڑوں گل کھل سکتے ہیں۔ مابعد جدیدیت میں کثیر ثقافتی خصوصیت موجود ہو سکتی ہے۔“

- جم میک گویگان کے مطابق ”مابعد جدیدیت ایک ثقافتی تحریک ہے جس کے نتیجے میں جدید سماجی ادارے دب جاتے ہیں۔ یہ عالمگیری سماج کی سمت کی طرف لے جانے والا ایک نظریہ ہے۔“
- فرینک کر موڈے اور گیرالڈ گراف کے مطابق ”مابعد جدیدیت جدیدیت کی توسیع ہے۔“
- مالکن براڈبری کے مطابق ”مابعد جدیدیت جدیدیت کی توسیع ہے۔“
- ارونگ ہوم کے مطابق ”مابعد جدیدیت جدیدیت کا زوال ہے۔“

مندرجہ بالا تعریفوں اور تصورات سے یہ واضح ہوتا ہے کہ مابعد جدیدیت جدیدیت کا ردِ عمل بھی ہے اور توسیع بھی ہے۔ مابعد جدیدیت سائنس کی مخالفت کرتی ہے اور انسانیت کی طرفداری کرتی ہے۔ دیکھا جائے تو مابعد جدیدیت جدیدیت کی بھی Re-sight دوبارہ وضاحت ہے۔ مابعد جدیدیت ایک تصور ہے جو اپنی پہلے کے تمام تصور کو ختم کر کے ان کی جگہ اپنا مستقل مقام قائم کرتا ہے تباہی اس کی خصوصیت ہے۔ وہ غلبہ کو چیلنج کرتا ہے اور مرکز پر حملہ کرتا ہے۔ مرکزی قائم اختیار کو منتقل کر کے حاشیہ پر کر دیتا ہے اور حاشیہ کے لوگوں کو مرکز میں لاتا ہے۔ مابعد جدیدیت عدم مساوات کو ختم کرتا ہے اور قابلیت اور لیاقت کو اہمیت فراہم کرتا ہے۔ اس میں ڈھکوسلہ جیسے روایتوں کا خاتمہ ہوتا ہے۔ مابعد جدیدیت آنے والے مسائل کے تحت بیدار کرتا ہے اور زندگی کے اہم مسائل کے تحت بیدار کرتا ہے اور زندگی کے اہم مسائل یا سوالوں کے طرف خیال متوجہ کرتا ہے۔ اس وجہ سے مابعد جدیدیت کی اہمیت اور زیادہ بڑھ جاتی ہے کہ عدم مساوات کو ختم کر کے انسانیت کو قائم کرنے کی کوشش کرتا ہے۔ یہ آمریتی نظام اور مرکزیت کو رد کرتا ہے۔ مابعد جدیدیت سرمایہ دار نظام کی مخالفت کرتا ہے اور سرمایہ دار نظام کو خراب تسلیم کر اسے خارج کرنے کی کوشش کرتا ہے۔

سماجی علوم کے مختلف میدان میں اس رجحان کی خصوصیت دکھائی پڑتی ہے۔ اس کی ایک اہم خصوصیت یہ ہے کہ یہ جدیدیت پر غور و فکر کے ساتھ Pre-Modernity کی طرف دیکھتا ہے۔ تیزی سے صنعت کاری کی وجہ سے یورپی سماج نے جو کچھ چھین لیا تھا اس میں سے کچھ کو دوبارہ حاصل کرنے کی کوشش یا خواہش مابعد جدیدیت دکھائی پڑتی ہے۔ مابعد جدیدیت ایک عالمگیری اصول ہے جس میں تمام لوگ شامل ہیں۔ یہ علم کے تبدیل ہو جانے کی خود کی قبولیت ہے۔ وہ ہمارے ثقافتی کاروبار کے تبدیل ہو جانے کا نام ہے۔ یورپ اور امریکہ میں آج مابعد جدیدیت پر بحث جاری ہے۔ مابعد جدیدیت کے حالات نے تاریخ، سائنس، سیاست، نظم و نسق عامہ، سماجیات، معاشیات، فلسفہ اور ثقافت کے احساس نے مقبول پیمانے کو تبدیل کر دیا ہے۔

21.7 مابعد جدید نظم و نسق عامہ (Post-Modern Public Administration)

مابعد جدیدیت انسان پر سماجی اور سیاسی اکائیوں کی آزادی کی حمایت میں وکالت کرتا ہے اور ساتھ ہی آزادی کی حد بھی طے کرتا ہے۔ مابعد جدیدیت انسان کو ایک بہت بڑا صرف سماجی ہتھیار نہ تسلیم کر کے اسے ایک عزت دار حیثیت فراہم کرتی ہے۔ اس طرح مابعد جدیدیت جدیدیت کے مکمل رویہ کو رد کرتی ہے۔ جدیدیت اس مکمل جروہ میں مخالف اور مختلف آوازوں کی گونج کے استحصال کی ایک گنجائش ہے جسے

مابعد جدیدیت رد کرتی ہے۔

سماجی علوم اور سماجی زندگی کے مختلف میدان میں اس رجحان کی خصوصیت دکھائی پڑتی ہے۔ مابعد جدیدیت انسان یا سماجی اکائیوں کی آزادی کی طرف داری میں وکالت کرتی ہے۔ مابعد جدیدیت انسان کو ایک غیر معمولی (Asymmetrical) وجود فراہم کرتا ہے۔ یہ جدیدیت کمال پرستی رویہ کی مخالفت کرتی ہے۔ مابعد جدیدیت مغربی سماج اور فلسفہ کی ترقی یافتہ سفر ہے۔ مابعد جدیدیت ماضی کا دوبارہ جنم ممکن کرتی ہے لیکن ان کی ٹھاٹ باٹ، شان و شوکت (Grandiosity) کو ختم کرتی ہے۔ مابعد جدیدیت ہر عظمت کو رد کرتی ہے اور ایک عام طور پر کم سے کم تمام لوگوں کو عطا کرتی ہے۔ مابعد جدیدیت نظریاتی مرکزیزم کو توڑتی ہے اور نئے مرکز کو قائم کرنے کی وکالت کرتی ہے۔ مابعد جدیدیت ایک عالمگیری نظریہ ہے۔ مابعد جدیدیت خیالات کی مجموعی طور پر Fragmentation کی وکالت کرتی ہے۔ بناوٹ کو استناد بناتی ہے۔ جائزہ کو مصدر بناتی ہے۔ مابعد جدیدیت ضعیف سرمایہ دار نظام کی وکالت کرتی ہے۔ مابعد جدیدیت میں تضاد (Contradiction) ضروری ہے۔ باہر اور اندر دونوں مقام پر تضاد کو لازمی بناتی ہے۔

مابعد جدیدیت میں صارفین کے (Consumerist) نظریہ نے انسان کو نظر انداز کر دیا ہے یہ صارفین معاشرے نے انسان کے وجود، غور و فکر تمام چیزوں کو رد کر دیا ہے۔ اس میں انسان کی مرضی اور آزاد خیالات بھی ختم کر دیا گیا ہے۔ انسان کو مردہ ایشاء کے زمرہ میں رکھ دیا گیا ہے۔ مابعد جدید سماج میں سرمایہ نگاناچ واضح طور سے دیکھا جاسکتا ہے۔ اس وجہ سے انسان کی زندگی میں انتشار جیسے حالات پیدا ہوتے جا رہے ہیں۔ مابعد جدیدیت حاضر، غیر حاضر، براہ راست، بالواسطہ، اخلاقی، غیر اخلاقی کے درمیان ایک لیلیا ہے۔ مابعد جدیدیت اپنے کھیل کے زور پر سب کو اپنی طرف متوجہ کرتی ہے۔ اس کا یہ کھیل علم اور Discretion کے مخالف چلتا ہے۔ مابعد جدیدیت اپنی لیلیا کے ذریعے سے لوگوں کو پھانسی ہے اور چھلتی ہے۔ مابعد جدیدیت کی اس لیلیا میں اتنا کشش ہے کہ بلاوجہ انسان اس کی طرف متوجہ ہوتا چلا جاتا ہے۔ یہ سب کو اپنی چمک دمک کے دم پر الجھن میں ڈال دیتی ہے۔

مابعد جدیدیت میں سرمایہ یا دولت کا کردار بھی اہم ہوتا ہے۔ سماج کا ہر میدان دولت پر منحصر ہو گیا ہے۔ یہاں تک کی خاندانی اقدار اور تعلقات میں بھی دولت کی گھس پیٹ بڑھی ہے۔ ہر تعلقات میں دولت کی مداخلت میں اضافہ ہو گیا ہے۔ سماج سے لے کر تعلیمی دنیا، مذہب، انتظامیہ تک اس کی چھٹی میں آچکے ہیں۔ مذہبی ادارے اور مذہب کے ٹھیکے داروں نے مذہب کے نام پر دولت یکجا کرتے ہیں۔ تعلیمی دنیا میں بھی خانگی مالیاتی رجحان کی وجہ سے تعلیم کا خرید فروخت کیا جاتا ہے۔ دولت کے زور خرم پر ڈگریاں فروخت کی جاتی ہیں۔ اسی طرح دولت کو سیاست میں ایک ہتھیار کے طور پر استعمال کیا جاتا ہے۔ عالمگیری نظام نے دولت کو اہم بنا دیا ہے۔ سماج کے اعلیٰ طبقہ کے لیے دولت یونیورسل ذریعے ہے۔ اس کے ذریعے وہ اپنی چھوٹی بڑی تمام ضرورتوں کو پورا کرتے ہیں۔ ان کے لیے انسانیت اور تعلقات کی کوئی قیمت نہیں ہوتی ہے۔ دولت کے ذریعے عزت، آبرو، آرام و سہولیات ہی نہیں بلکہ یہاں تک کہ عہدہ، ترقی سب کچھ خریدا جا رہا ہے۔ آج دولت کے سامنے سب کچھ بکاؤ ہو گیا ہے۔ مذہب کے رکھوالے، استاد، عورت، مرد، عہدہ، ڈاکٹر، میڈل، ڈگری، نوکری، تعلیم تمام چیزیں دولت کے سامنے سرختم کر دیا ہے۔

مابعد جدیدیت نے عہدہ پر فائز ملازم کو قانون قائدہ کو رد کرتے ہوئے اپنی مرضی کے مطابق کام کرنا سکھایا ہے۔ جو ملازم یا انسان کو اقتدار اعلیٰ وہ اپنی طاقت و قوت کی وجہ سے جائز اور ناجائز کا فیصلہ کیے بغیر ماتحت ملازمین کا استحصال کرتا ہے۔ مابعد جدیدیت کی وجہ سے رشوت خوری، بے ایمانی، نوکری حاصل کرنے یا ترقی کے لیے اپنی عزت و آبرو کو طاق پر رکھ دینا، معاشی استحصال کرنا، اعلیٰ عہدہ دار اپنے اختیار کا ناجائز استعمال کرتے ہوئے ملزم کو سزا نہ دے کر ان کو اعلیٰ عہدہ نوازنا اور شریف لوگوں کو سزا دینا۔ اعلیٰ عہدہ پر فائز ملازم کو لوگ سلام کرتے ہیں۔ ان کی چابکدستی کرتے ہیں۔ ان کے قصیدہ پڑھتے ہیں، ان کی تعریف کرتے ہیں۔ ان کی خدمت کرتے ہیں، ان کو مختلف طرح کے تحفہ تحائف دینا، تحقیق کار اپنے سپروائزر کو خوش رکھتا ہے۔ کلرک اپنے صاحب کو خوش رکھنے کی کوشش کرتا ہے۔

مابعد جدیدیت اپنی قدیم ثقافت کو بے بنیاد بنا کر اس کا استحصال کر رہی ہے اور اس کے مقام پر عالمگیری ثقافت کو حاصل کر رہی ہے۔ حقیقی زندگی اور ثقافتی طور طریقہ میں اختلاف پایا جاتا ہے۔ بازار کی زبان مشہور ہونا جدید ثقافتی قدر بن گئی ہے۔ مابعد جدیدیت خاندانی ثقافت کو رد کرتی ہے۔ خاندان میں خاندان کے ممبران ایک ساتھ ایک ادارہ کے طور پر رہائش گاہ ہوتے ہیں۔ لیکن مابعد جدیدیت اس خاندانی ادارہ کو رد کرتی ہے۔ وہ خاندانی ادارہ کو تصور کا استحصال کر اس کے قائدہ قانون بے معنی کر دیتی ہے۔ اس طرح مابعد جدیدیت خاندانی ادارہ کو توڑ کر انسان کو اس سے باہر نکلنے کے لیے حوصلہ افزائی کرتی ہے۔

مابعد جدیدیت جب خاندان کو ہی رد کرتی ہے تو سماج تو اس کا ترقی یافتہ موقف ہے جہاں وہ انسان کو سماجی عزت اور عدم اطمینان کو توڑ کر باہر نکلنے کے لیے متحرک کرتی ہے۔ اس کا تصور ہے کہ سماج انسان کو اپنی نگرانی میں رکھ کر اسے اپنی روایتی خاندان کے مطابق چلنے پر زور دیتا ہے۔ یہی نہیں انسان کا سماج کے ساتھ ساتھ چلنا مابعد جدیدیت کے مطابق درست نہیں ہے۔ کیوں کہ انسان کی اپنی مرضی ہوتی ہے۔ وہ اس کے مطابق کر سکتا ہے وہ اپنی غور و فکر اور خواہش کے مطابق چلنے کے لیے آزاد ہے۔

مابعد جدیدیت کے اثر سے آج پچھایت سے لے کر مرکز تک کی سیاست متاثر ہے۔ سیاسی طبقہ مکمل طرح سے دولت اور اپنے مفاد کے لیے کام انجام دیتا ہے۔ مابعد جدیدیت عالمگیری نظام کی وجہ سے سیاست سے مذہب خدمات جیسے اقدار برباد ہو چکے ہیں۔ مختلف سیاسی جماعت سیاسی قائدوں کے ذریعے ایک دوسرے پر جھوٹا الزام لگا رہے ہیں۔ زیادہ سیاسی قائدوں کے ذریعے اپنی ذاتی مفاد یعنی آرام اور سہولیات کے لیے کرٹوڑوں روپیہ کاغبن، سیاسی بدعنوانی، قتل، جیسی برائیوں کو چرم سیمتا تک پہنچانا مابعد جدیدیت کی دین ہے۔ یہاں صرف ذاتی مفاد اہم ہو گیا ہے۔ سیاسی قائدہ کے لیے عام عوام کو باتوں اور نعروں میں الجھا کر مفاد حل کرنا، اختیار حاصل کرنا، اختیار کا غلط استعمال کرنا، ذاتوں اور مذہبوں کے درمیان فرقہ وارانہ فسادات کرنا، سیاسی اقدار اور عدم اطمینان پر گہری چوٹ ہے۔ مابعد جدیدی سیاسی اقدار کا استحصال کرتی ہے۔ سیاست آج گنڈا گیری میں تبدیل ہو گئی ہے۔ شریف آدمی سیاست میں ٹکٹ ہی حاصل نہیں کر سکتا ہے۔ عوامی خدمات کی آڑ میں سیاسی قائد کس طرح مزے لے رہے ہیں۔

مابعد جدیدیت نے انتظامیہ جیسے ادارے کو بھی متاثر کیا ہے۔ آج انتظامیہ کے نام پر لوٹ کھسوٹ کا بازار گرم ہے، رشوت ستانی جیسی خرابیاں اپنی چرم سیمتا پر ہے۔ اس میں اعلیٰ عہدہ اور نچلے درجہ کے عہدہ دار تمام شامل ہوتے ہیں۔ انتظامیہ کے آڑھ میں ہر ملازم اپنے مفاد

کو حاصل کرنے کے لیے کام کرتا ہے۔ یہاں انتظامیہ کے غیر ذمے دارانہ رویہ کا پتہ چلتا ہے۔ اس طرح مابعد جدیدیت نظم و نسق جیسی ادارہ کو تقسیم کر چکی ہے۔ یہاں انتظامی اقدار کا استحصال ناقابل ذکر ہے۔ انتظامیہ کی کرسی پر بیٹھے عہدہ داروں میں اپنے کام کے تحت لگاؤ نہیں ہے۔ ہر کام کو وہ پیسہ۔ رشوت کی کسوٹی پر تول کر دیکھتے ہیں۔

جدیدیت ایک روشن خیالی منصوبہ کے طور پر وجود میں آیا ہے یہ سماجی علوم میں معیشت، انتظامی استحکام اور دنیا کے تنازعات کو فروغ دینے کے لیے بہت اہمیت فراہم کرتا ہے۔ یہ نظم و نسق عامہ کے اندر دفتر شاہی قوانین، سالمیت اور معیارات کو دھیان میں رکھتا ہے۔ جدیدیت درجہ بندی، عمل پر مبنی مرکزی انتظامی ڈھانچہ پر زور دیتا ہے۔ عام طور پر جدیدیت کے بعد مابعد جدیدیت کی گنتی شروع ہوتی ہے۔ یہ کچھ سماجی انتظامات کی اجازت دیتا ہے اور انفرادی ترجیحات پر توجہ مرکوز کرتا ہے۔ مابعد جدیدیت دانشوروں کے مطابق انفرادی اختلافات کو مجموعی طور پر تشکیل کیا جاتا ہے۔ اور سماجی حقائق کے لیے کوئی واحد وضاحت نہیں ہے۔ مابعد جدیدیت کا مقصد نظم و نسق عامہ میں دفتر شاہی اور سرخ فیتا شاہی کو کم کرنا ہے۔ مابعد جدیدیت نظم و نسق عامہ کی اہم خصوصیت لامرکزیت، پھیلاؤ، شراکت داری، ایڈھاک ادارہ جات، انسانی سرمایہ کی اہمیت اور انفارمیشن ٹکنالوجی کا فائدہ اٹھانا ہے۔ مابعد جدیدیت الجھن اور لامتناہی (Endless) بحث پیدا کرتا ہے۔ مابعد جدیدیت تنوع (Diversity) اور تخلیقی صلاحیتوں میں دلچسپی رکھتا ہے اور اس کا تعلق تنازعہ اور مباحثہ، علاحدگی، استحصال اور دمن سے متعلق ہے۔

- مابعد جدیدیت نظم و نسق عامہ کا بنیادی خیال ہے۔
- عوامی منتظم اور عوامی ادارہ نہ تو غیر جانبدار اور نہ مقصد پر مبنی ہوتے ہیں۔
- ٹکنالوجی اکثر حقارت آمیز ہوتی ہے۔
- دفتر شاہی کا مقصد ایک مقام سے دوسرے مقام اور بقا کی طرف ہوتا ہے۔
- دفتر شاہی درجہ بندی تنظیم کے طور پر غیر موثر ہوتی ہے۔
- نظم و نسق عامہ کا جدید تصور مابعد رویہ، مثبت منطق، بدلتے سماجی، معاشی اور سیاسی حالات کو خوشگوار اور ذمے دار بنانا ہونا چاہیے۔

21.8 اکتسابی نتائج (Learning Outcomes)

عزیز طلبا، اس اکائی میں آپ:

- جدیدیت اور مابعد جدیدیت کے معنی و مفہوم کو سمجھا۔
- جدیدیت کی خصوصیات کا مطالعہ کیا۔
- مابعد جدیدیت کے تصور کا مطالعہ کیا۔
- مابعد جدیدیت نظم و نسق عامہ کو سمجھا۔

21.9 کلیدی الفاظ (Keywords)

مابعد جدیدیت (Post-Modernism)

مابعد جدیدیت لفظ حال کی بحث کا مرکز ہے۔ عام طور سے مابعد جدیدیت لفظ جدیدیت کے حوالے کی طرف اشارہ کرتا ہے۔ مابعد جدیدیت کا مطلب جدیدیت کے بعد آنے والا وقت ہے۔ یعنی مابعد جدیدیت وقت مخصوص کے طور پر مطلب پیش کرتا ہے۔ یہ ایک رجحان کی طرف اشارہ کرتا ہے۔ مختصر مابعد جدیدیت لفظ ایک وقت کے طور پر ایک تصور کے طور پر اپنا مطلب پیش کرتا ہے۔

21.10 نمونہ امتحانی سوالات (Model Examination Questions)

21.10.1 معروضی جوابات کے حامل سوالات (Objective Answer Type Questions)

- 1- _____ کے مطابق جدیدیت انسان اور سماج کے ساتھ ہمیشہ چلی آرہی نوعیت کو ملنے والی واضح قبولیت ہے۔
(a) چیسٹر برنارڈ (b) ایل۔ ڈی۔ وانٹ (c) ہربرٹ سائمن (d) میکس ویبر
- 2- _____ کے مطابق جدید معاشرہ ذاتی آزادی کی کچھ ایسی گارنٹی فراہم کرتی ہے کہ اس سماج میں زندگی گزر بسر کرنے والے جدید انسان اپنے آپ کو روایتی سماج میں گزر بسر کرنے والے سے علاحدہ محسوس کرتا ہے۔
(a) پیٹر برزر (b) کارل مارکس (c) میکس ویبر (d) تھامس گرین
- 3- _____ کے مطابق جدید ہونے کا مطلب ہے ایڈوانس ہونا یعنی امیر ہونا، خاندانی اور مذہبی اختیار کے جھیلے سے آزاد ہونا۔ اس کا مطلب یہ عقلی اور استقلال ہونا۔
(a) پیٹر سیلف (b) شیلیس (c) ہربرٹ سائمن (d) جان میلیٹ
- 4- جدیدیت کی خصوصیات ہیں:
(a) سائنس پر زور دیتی ہے
(b) مقصدیت پر مطالعہ کرتی ہے
(c) تحقیق پر مبنی نتیجوں پر یقین رکھتی ہے
(d) یہ سبھی۔
- 5- _____ کے مطابق ”مابعد جدیدیت Paradoxical Theory ہے“۔
(a) ریچرڈ روٹری (b) ڈین ہارڈ (c) ہربرٹ سائمن (d) جان میلیٹ
- 6- A Study of History کس کی کتاب ہے؟
(a) نارلڈ ٹومبلی (b) ایلٹن میو (c) ہربرٹ سائمن (d) جان میلیٹ

7-The Coming of Post Industrial Society کے مصنف کون ہیں؟

(a) جارج ٹیری (b) میک فارلینڈ (c) ڈینیل بیل (d) جان میلیٹ

8-The Dialectic of Enlightenment کب شائع ہوئی؟

(a) 1947 (b) 1975 (c) 1978 (d) 1980

9- مابعد جدیدیت لفظ کی شروعات _____ میں پہلی مرتبہ ہوئی۔

(a) 1920 (b) 1930 (c) 1940 (d) 1950

10- مابعد جدیدیت لفظ کی اصل شروعات _____ کے بعد ہوئی۔

(a) 1960 (b) 1970 (c) 1980 (d) 1990

21.10.2 مختصر جوابات کے حامل سوالات (Short Answer Type Questions)

1. جدیدیت کی تعریف بیان کیجیے۔
2. مابعد جدیدیت کیا ہے؟
3. جدیدیت کی خصوصیات درج کیجیے۔
4. مابعد جدیدیت کا تصور بیان کیجیے۔
5. مابعد جدیدیت نظم و نسق عامہ پر ایک نوٹ لکھیے۔

21.10.3 طویل جوابات کے حامل سوالات (Long Answer Type Questions)

1. مابعد جدیدیت نظم و نسق عامہ کیا ہے؟ وضاحت کیجیے۔
2. مابعد جدیدیت کی تعریف اور تصور پر ایک تفصیل نوٹ لکھیے۔
3. جدیدیت کی تعریف اور خصوصیات بیان کیجیے۔

21.11 تجویز کردہ کتابیں (Suggested Books for Further Readings)

1. Hutcheon, Linda (1989), *The Politics of Post-Modernism*, Routledge, UK.
2. Fredrick Jameson (1989), *Post-Modernism or the Cultural Logic of Late Capitalism*, Duke University Press.
3. Thomas Docherty (1993), *Post-Modernism: A Reader*, Harvester Wheatsheaf.
4. Christopher Butler (2007), *Post-Modernism: A Very Short Introduction*, Oxford

اکائی 22- عوامی پسند نظریہ

(Public Choice Theory)

	اکائی کے اجزا
تمہید	22.0
مقاصد	22.1
عوامی پسند نظریہ کا فلسفہ	22.2
عوامی پسند نظریہ کے عناصر	22.3
عوامی پسند نظریہ کی خصوصیات	22.4
سفارشات	22.5
عوامی پسند نظریہ کی دسترس	22.6
اقتصادی نتائج	22.7
کلیدی الفاظ	22.8
نمونہ امتحانی سوالات	22.9
معروضی جوابات کے حامل سوالات	22.9.1
مختصر جوابات کے حامل سوالات	22.9.2
طویل جوابات کے حامل سوالات	22.9.3
مزید مطالعے کے لیے تجویز کردہ کتابیں	22.10

22.0 تمہید (Introduction)

عوامی پسند نظریہ نظم و نسق عامہ کا ایک جدید نظریہ ہے۔ نظم و نسق عامہ میں عوامی پسند نظریے کا وجود 1960 کی دہائی میں جدید نظم و نسق عامہ کے دوران ہوا ہے۔ تاہم عوامی پسند نظریے کو 1970 کی دہائی میں کافی تقویت اور اہمیت حاصل ہوئی۔ لیکن کچھ مفکر جدید نظم و نسق عامہ اور عوامی پسند نظریے کو ایک ہی سکہ کے دو پہلو تسلیم کرتے ہیں۔ لہذا عوامی پسند نظریہ سیاست میں معاشی اصول کی شمولیت ہے۔ عوامی پسند نظریہ جدید نظم و نسق عامہ کے اصول کے ساتھ مشہور ہوا ہے۔ اس نظریے میں عوام کو تمام مختلف خدمات فراہم کرنے کے لیے حکومت کے مختلف فرائض کو خانگی ادارہ جات کو سپرد کرتے ہوئے دفتر شاہی کے اختیار کو کم کیا جاتا ہے اور عوام کو اشیا اور خدمات کی فراہمی کے لیے مختلف متبادلات فراہم کرتے ہوئے ان کی بہتر خدمات کا انتظام کیا جاتا ہے۔ عوامی پسند کے نظریے میں نظم و نسق عامہ میں نئے معاشی نظریات کے مختلف اصولوں اور طریق کار پر زور دیا جاتا ہے۔ عوامی پسند نظریہ نظم و نسق عامہ سیاست سے علیحدگی کی تائید نہیں کرتا ہے۔ بلکہ نظم و نسق عامہ اور سیاست کی علیحدگی کی مخالفت کرتا ہے۔ اس لیے عوامی پسند کے نظریے کو سیاسیات کا معاشی نظریہ کہا جاتا ہے۔ عوامی پسند نظریے کی شروعات معاشیات کے ماہرین کے ذریعے ہوئی ہے جو نظم و نسق عامہ کو متاثر کرتی ہے۔ یہ نظریہ اس بات پر زور دیتا ہے کہ دفتر شاہی، بازار، سیاست داں اور رائے دہندگان وغیرہ اپنے مفاد کی بات کرتے ہیں۔ عوام کی فلاح و بہبود کی بات نہیں کرتے ہیں۔

عوامی پسند نظریہ ایک طرز فکر اور طریق کار عمل ہے۔ جس میں انسانی ترجیحات کے ان معاملات کا مطالعہ کیا جاتا ہے جس میں بازار کے علاوہ دیگر میدان کی پسند پر توجہ دی جاتی ہے۔ عوامی پسند نظریہ نظم و نسق عامہ کے میدان میں ایک اہم کارنامہ ہے۔ یہ ایک حقیقت ہے کہ عوامی پسند نظریہ دفتر شاہی سے متعلق ایک بنیادی سوال کھڑا کرتا ہے۔ یہ سیاسیات اور نظم و نسق عامہ کے مطالعے کے لیے استعمال کیا جاتا ہے۔ عوامی پسند نظریہ بین الکلیاتی طرز فکر پر نظم و نسق عامہ مخصوص طور سے معاشی کے بنیاد پر مطالعہ کرنے پر زور دیتا ہے۔ معاشیات طرز فکر نظم و نسق عامہ اور سیاسیات میں واضح طور سے کارکردگی پیدا کرنے کی اور پالیسی سے متعلق سوال حکومت کے خرچ کا معاشی پہلو پیش کرتا ہے۔ یہ طرز فکر فیصلہ سازوں کے منفی پہلو کو پیش کرتے ہوئے اس بات پر مکمل یقین رکھتا ہے کہ سیاست داں اور دفتر شاہ عوام کی دولت غیر موثر طور پر نااہلی سے اپنے مفاد کے لیے خرچ کرتے ہیں۔ کیوں کہ ان کو کوئی مراعت حاصل نہیں ہوتی ہے۔ عوامی پسند نظریہ زیادہ زور اس بات پر دیتا ہے کہ کس طریقے سے عوامی دفتر شاہی کا تجزیہ کیا جاتا ہے۔ یہ نظریہ غیر جانب داری اور معقول دفتر شاہی کی خصوصیات کو زور دار طریقے پیش کرتا ہے۔ عوامی پسند نظریہ دفتر شاہی کو زیادہ سے زیادہ اپنے مفاد کو حاصل کرنے اور اپنے مفاد میں جٹ بنانے کی طرف توجہ دیتا ہے۔ ہمیشہ اپنے لیے معقول پسند کا استعمال کرتا ہے۔

22.1 مقاصد (Objectives)

عزیز طلباء، اس اکائی میں آپ:

- ہر برٹ سائنس کی حیات و خدمات کا مطالعہ کریں گے۔

- ہر برٹ سائنمن کے پیش کردہ فیصلہ سازی کے اصولوں کا مطالعہ کریں گے۔
- فیصلہ سازی کے مختلف عناصر کو سمجھ جائیں گے۔
- سائنمن کی خدمات کا تنقیدی جائزہ لیں گے۔

22.2 عوامی پسند نظریے کا فلسفہ (Philosophy of Public Choice Theory)

عوامی پسند نظریہ کا وجود 1960 میں آنے سے پہلے ماہر پالیسی ساز اور ماہر مالیات حکومت کی فائدہ بخش پالیسی پاس داری سے تشکیل کرتے تھے اور عوامی معاملات میں دلچسپی لیتے تھے۔ وہ بہتر پالیسی اور پروگراموں کا مطالعہ کر کے عوام کے لیے بہتر پالیسی تشکیل کرتے تھے۔ وہ بجٹ کی تشکیل کرتے تھے اور اس میں اصلاح لانے کی بات کرتے تھے۔ جو بے روزگاری کو جڑ سے ختم کرنے اور مہنگائی کو کم اور کنٹرول اور فوجی بجٹ میں کمی کرنے میں مدد کرتے تھے۔ وہ عوام کے لیے موثر پالیسی تشکیل کرنے میں مدد کرتے تھے۔ وہ حکومت کو ایک بہتر پالیسی سازی کے طور پر پیش کرتے تھے اور عوام کے مفاد میں پالیسی کو پیش کرتے تھے۔ عوامی پسند نظریے کے حمایتی دستور، پالیسی سازی، پالیسی کی عمل آوری، رائے دہندگان اور بااثر حلقے کے مطالعے میں گہری دلچسپی رکھتے ہیں۔ اس لیے عوامی پسند نظریہ معاشیات کا ایک توسیعی نظریہ ہے جو عوامی پالیسی سازی اور عمل آوری کی کارکردگی کو بہتر بناتا ہے۔

جمہوری ممالک میں ماہر معاشیات یہ محسوس کرتے ہیں کہ پالیسی سیاست داں اور دفتر شاہ کے مشترکہ بحث و مباحثے کے بعد تشکیل کی جاتی ہے۔ لیکن سوال یہ پیدا ہوتا ہے کہ پہلی اولیت کیا ہونی چاہیے۔ مستقبل کے فیصلہ ساز، سیاست داں اور دفتر شاہ راست طور سے پالیسی نافذ کرتے ہیں۔ کیوں کہ وہ کسی مخصوص گروہ، ترغیب کار (Lobbyist) اور رائے دہندگان کو خوش کرنے کے لیے آمادہ رہتے ہیں۔ اور پالیسی کی نگرانی اپنے مطابق کرتے ہیں۔ وہ اس طرح کی پالیسی تشکیل کرتے ہیں جس سے ان کو فائدہ اور منافع حاصل ہو اور بنی گروہ فیصلہ سازوں کے تقدیر کا فیصلہ کرتے ہیں اس لیے فیصلہ ساز اس طرح کی پالیسی کی تشکیل کرتے ہیں کہ جس ان کے ذاتی مفاد اور بااثر طبقے کا مفاد حاصل ہو۔ اس لیے عوامی پسند نظریے کا مفکر ایک طرف پالیسی تشکیل اور پالیسی نافذ کرنے پر زیادہ توجہ دیتے ہیں تو دوسری جانب سیاست داں، دفتر شاہ اور بااثر طبقے کے درمیان بحث و مباحثے پر زور دیتے ہیں۔

عام زبان میں عوامی پسند نظریہ سے مراد جمہوریت اور نظم و نسق عامہ کا معاشی نقطہ نظر پر مطالعہ کرنے سے ہے۔ یہ نظریہ سیاست داں اور دفتر شاہی کے درمیان بحث و مباحثے کے مطالعے پر زور دیتا ہے۔ عوامی پسند نظریہ اس بات پر مطالعہ کرتا ہے کہ جمہوری اداروں کے سرپرست اور دفتر شاہی نظام کیسے موثر پالیسی کی تشکیل کرتے ہیں۔ جس سے ان اداروں کی کارکردگی میں اضافہ ہوتا ہے۔ معاشی پہلو اس بات پر زیادہ زور دیتا ہے کہ جمہوری اداروں اور عوام کے درمیان بحث و مباحثے کا مطالعہ کیا جاتا ہے۔ کیوں کہ یہ نظریہ محسوس کرتا ہے کہ اس میں تین لوگ جیسے دفتر شاہی، سیاست داں اور رائے دہندگان تمام اپنے مفاد میں پالیسی کی تشکیل اور نافذ کرنے پر زور دیتے ہیں، نہ کہ عوام کے مفاد میں پالیسی تشکیل کرنے کی بات کرتے ہیں۔ وہ اپنے مفاد میں پالیسی تشکیل کرنے میں کوئی اخلاقی اقدار کا خیال نہیں کرتے ہیں۔

عوامی پسند نظریہ اس بات کو تسلیم کرتا ہے کہ عوام یعنی صارفین، رائے دہندگان، سیاست داں، دفتر شاہی، اساتذہ، تاجر اور ملازمین وغیرہ یہ تمام لوگ اپنے مفاد کے لیے کام کرتے ہیں۔ یہ نظریہ بیان کرتا ہے کہ اپنے مفاد کا تصور کبھی بھی تبدیل نہیں ہوتا ہے۔ یہاں تک کہ ایک فرد اپنی ملازمت یا تجارت کو تبدیل کر دے۔ اس سے مراد یہ ہے کہ اگر ایک فرد اپنے کام کے مقام اور کام کی نوعیت میں تبدیلی لائے اس کے بعد بھی ایک فرد اپنے مفاد کے لیے کام کرتا ہے اور زندہ رہتا ہے۔ اس کی کوئی ضمانت نہیں دی جاسکتی کہ ایک فرد ملازمت کو تبدیل کر کے اپنے رویے میں تبدیلی لائے۔ اس لیے قانونی توسیع کے ذریعے اس قیاس کو سیاسیات اور نظم و نسق میں شامل کیا گیا ہے۔ اس لیے دفتر شاہی اور سیاسیات داں دوبارہ اپنے خود کے مفاد کے لیے پالیسی سازی اور پالیسی بھی تشکیل کرتے ہیں۔ یہ نظریہ اس بات پر زور دیتا ہے کہ فرد کو سیاسی سرگرمی میں عوامی ایشیا اور خدمات کو حاصل کرنے کے لیے زیادہ سرگرم ہونا چاہیے۔ لیکن وہ اپنے مفاد کو حاصل کرنے میں زیادہ دلچسپی رکھتا ہے۔

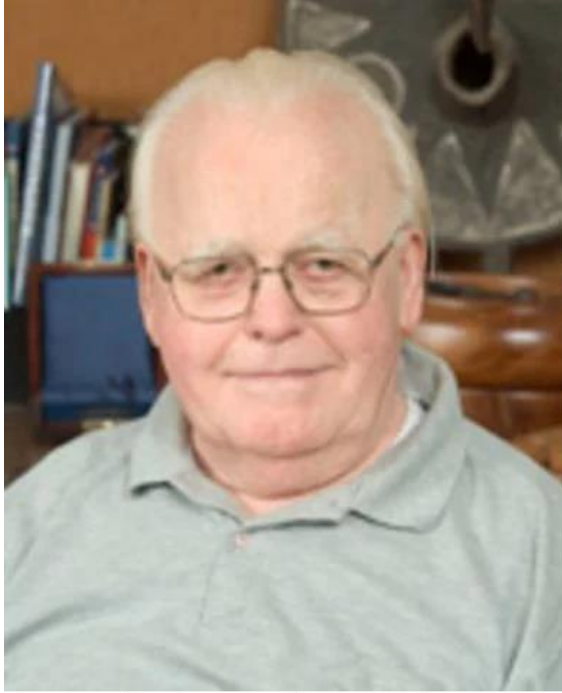
22.3 عوامی پسند نظریے کی جہات (Dimensions of Theory)

عوامی پسند نظریہ جمہوری حکومت کے تین اہم عوامل جیسے سیاسیات داں، دفتر شاہی اور رائے دہندگان جو ہم پالیسی کی عمل آوری کا تجزیہ کرتے ہیں۔ حقیقت میں سیاسیات داں اور دفتر شاہی کو عوامی فلاح و بہبود کے لیے وفادار اور مخلص ہونا چاہیے۔ ایسا یقین کیا جاتا ہے کہ دفتر شاہی یعنی اعلیٰ عہداروں کو اپنے فرائض کو بخوبی پابندی سے بغیر کسی ذاتی مفاد کے انجام دینا چاہیے۔ اور ایسا دعویٰ کیا جاتا ہے کہ دفتر شاہی عوام کے مفاد میں صدق دل اور ارادے سے پالیسی تشکیل کریں گے اور نافذ کریں گے۔ لیکن عوامی پسند کے حمایتی یہ قبول نہیں کرتے ہیں کہ دفتر شاہی اور سیاسیات داں عوام کے مفاد میں پالیسی تشکیل کریں گے۔ ان کا یقین ہے کہ جب کوئی فرد دفتر شاہی کا عہدہ حاصل کر لیتا ہے تو اپنے مفاد میں پالیسی کی تشکیل کرتا ہے۔ اور عوام کے مفاد کو ترجیح نہیں دیتا ہے۔ اپنی فلاح و بہبود کی بات کرتا ہے۔ اور عوام کے فلاح و بہبود کو بھول جاتا ہے۔ سیاسیات داں، دفتر شاہی اور رائے دہندگان کا کردار خود کی ترقی پر زیادہ ہوتا ہے۔ اور پالیسی کی تشکیل تبھی کرتے ہیں جب ان کو مراعات حاصل ہوتا ہے۔ یہ لوگ عوام کی فلاح و بہبود کا لبادہ پہن کر اپنی فلاح و بہبود کے فروغ دینے کی بات کرتے ہیں۔ عوامی پسند نظریے کے قائل یہ محسوس کرتے ہیں کہ سیاسیات داں بہتر پالیسی کی تشکیل کریں گے۔ اور بازار کو برے حالات سے روکنے کی پالیسی تشکیل کریں گے۔ لیکن سیاسیات داں پارلیمنٹ میں اس طرح کا قانون بناتے ہیں کہ جو نااہلی میں کمی کے بجائے نااہل لوگوں کے لیے ہوتا ہے۔ وہ اپنے مفاد اور اپنے قریبی لوگوں کے پالیسی کی تشکیل کرتے ہیں۔ فوج کا بجٹ تشکیل کرتے وقت اس کو ٹھیکے دار کو مقرر کرتے وقت وہ ہتھیار اور گولہ بارود کی کارکردگی کی جانچ کی طرف توجہ نہیں دیتے ہیں۔ فوج ٹھیکہ سیاست داں ہمیشہ اپنے دوست و احباب اور قریبی لوگوں کو دیتے ہیں اور وہ لوگ اس کے عوض میں کمیشن لیتے ہیں۔ سیاسیات داں اپنے محکمہ کے بجٹ میں اضافہ چاہتے ہیں۔ اس کی وجہ یہ بتاتے ہیں کہ وہ اپنے سیاسی حلقے میں کافی مشہور ہیں۔ اسی ڈھرے پر چلتے ہوئے حزب مخالف جماعت بھی اپنے سیاسی حلقے کی ترقی کے لیے اضافی بجٹ چاہتے ہیں۔ اس لیے بجٹ گرانٹس سیاسیات داں کے ضرورتوں کی بنیاد پر تشکیل کیا جاتا ہے۔ تاکہ تمام عوام کی ضرورت اور معاشی تجزیہ کی بنیاد سیاسی نمائندوں کے

ذریعے پالیسی تشکیل کی جاتی ہے جو اپنے علاقے کے رائے دہندگان کے مفاد میں پالیسی تشکیل کرتے ہیں۔ بلکہ یہ دوسرے رائے دہندگان کے لیے پالیسی کی تشکیل نہیں کرتے ہیں۔

دفتر شاہی کی اہم ذمہ داری سیاست داں کو پالیسی کی تشکیل اور نافذ کرنا ہے۔ یہ دفتر شاہی کارروائی کردار ہے۔ لیکن اب دفتر شاہی کی کردار میں تبدیلی آگئی ہے۔ دفتر شاہی اشیا کا استعمال اپنے ذاتی مفاد کی ترقی کے لیے کرتی ہے اور عوام کے مفاد یا فلاح و بہبود کے لیے نہیں کرتے۔ دفتر شاہی اپنے فرائض کی توسیع کر کے بجٹ میں اضافہ کراتی ہے۔ چونکہ یہ محکمہ کے سربراہ ہوتے ہیں اور ان کے پاس بجٹ کی کمی نہیں ہوتی ہے۔ اس بجٹ کا استعمال عوام کے لیے نہ کر کے اپنی خود کی ترقی اور مفاد کے لیے کرتے ہیں۔

رائے دہندگان کو بہت کم مراعات حاصل ہوتے ہیں۔ یہ مراعات صرف الیکشن کے دوران ہی حاصل ہوتے ہیں اور ان کا کردار صرف رائے حق دہی کے وقت تک ہی محدود رہتا ہے۔ الیکشن کے بعد ان کا کردار پالیسی کی تشکیل اور نافذ کرنے کے لیے کم ہو جاتا ہے۔ اور وہ محسوس کرنے لگتے ہیں کہ جمہوری عمل میں شامل ہونے کے لیے انہیں کوئی مراعات حاصل نہیں ہوتی ہے۔ اس لیے وہ تمام سیاسی عمل سے لاتعلق یا بے گانہ ہو جاتا ہے۔ اگر مراعات کا کچھ حصہ ان کو حاصل ہونے کا امکان ہوتا ہے تو رائے دہندگان گروہ بااثر حلقہ بنانے کے لیے تیار رہتے ہیں۔ اور اپنی خواہش کے مطابق پارلیمنٹ سے قانون تشکیل کرنے کی توقع



Vincent Ostrom (1919-2012)

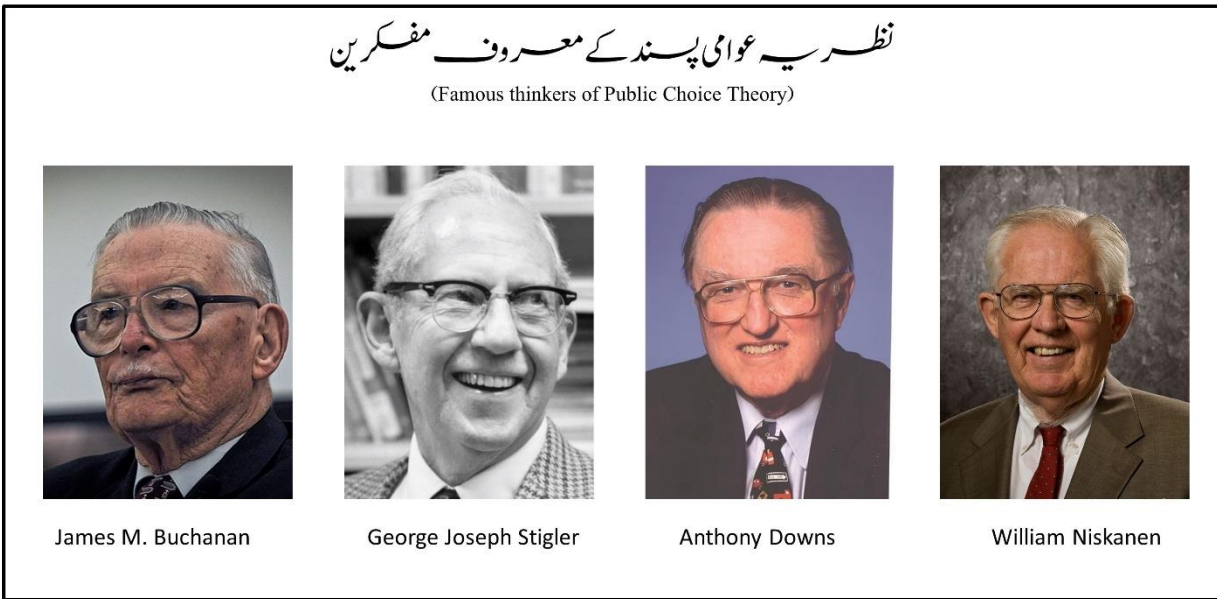
رکھتے ہیں۔ اگر حکومت کے ذریعے تشکیل کیے ہوئے قانون کچھ رائے دہندگان کے لیے فائدے مند اور کچھ کے لیے نقصان دہ ثابت ہوتے ہیں تو رائے دہندگان حکومت کی مخالفت نہیں کرتے ہیں بلکہ ایک بااثر حلقہ بنا لیتے ہیں اور اس کی حمایت کرتے ہیں۔ کبھی کبھی بااثر حلقے پارلیمنٹ اور سیاسی جماعت کے لیے کام کرتے ہیں اور ان کی حمایت کرتے ہیں اور اپنے موافق میں قانون بنوا لیتے ہیں۔ اس لیے جمہوریت میں عوامی پالیسی کی تشکیل خود کی ترقی، خود کے مفاد، تعصب پر مبنی ہوتی ہے نہ کہ کسی معاشی اصولوں کے بنیاد پر تشکیل کی جاتی ہیں۔

Vincent Ostrom اس نظریے کا مضبوط حامی ہے۔ اس نے اپنی مشہور کتاب The Intellectual Crisis in American Public Administration (1973) میں

اس پہلو پر زور دیا ہے۔ اس کی کتاب کی بدولت عوامی پسند کے نظریے کو عالمی سطح پر تقویت اور اہمیت حاصل ہو گئی۔ وہ اپنی کتاب میں تحریر کرتا ہے کہ دفتر شاہی نظام کی ضرورت ہے لیکن یہ پیداوار عوامی خدمات کے معاشی نظام کے لیے کافی نہیں ہے۔ اس کا خیال تھا کہ نظم و نسق عامہ کی روایتی نظام اصول پر عمل نہیں کیا جاتا ہے بلکہ حکومت کے مختلف فرائض کو خانگی ادارہ جات کے سپرد کرتے ہوئے دفتر شاہی کے

اختیار کو کم کیا جاتا ہے اور عوام کی خدمات کی فراہمی کے لیے متبادلات فراہم کرتے ہوئے ان کی بہتر خدمت کا انتظام کیا جاتا ہے۔ Vincent Ostrom نے روایتی دفتر شاہی نظام کے مقام پر جمہوری نظام کے استعمال کرنے کا مشورہ دیتا ہے۔ Vincent Ostrom کے علاوہ دیگر کئی دانشوروں نے جیسے James M. Buchanan, Gordon Tullock, William Niskanen, Danis Mullar اور Olson, Anthony Downs, Mitchell, Oppenheimer نے عوامی پسند نظریے کی پر زور حمایت کی ہے۔ اور اس کی ترقی اور فروغ کے لیے کوشش کی ہے۔

ان تمام دانشوروں کا خیال ہے کہ عوامی خدمات کے لیے صرف دفتر شاہی پر انحصار نہیں کرنا چاہیے بلکہ ان کو متبادلات فراہم کرنا چاہیے۔ عوامی پسند نظریے کے تمام حامیوں نے دفتر شاہی نظام کو جمہوری نظام میں تبدیل کرنے کی وکالت کی ہے۔ انہوں نے عوامی پسند نظریے کی حمایت کی ہے جن کا مشورہ ہے کہ حقیقت میں دفتر شاہی عوامی خدمات سے بالکل علیحدہ رہتی ہے اور وسائل کا غلط استعمال اور اپنے



مفاد کو حاصل کرنے میں رہتی ہے۔ ان تمام لوگوں کا خیال ہے کہ دفتر شاہی عوامی مفاد کو ترجیح نہیں دیتی ہے بلکہ اپنی مفاد حاصل کرنے کو ترجیح دیتی ہے۔ کیوں کہ دفتر شاہی عوامی خدمات کی بنسبت اپنی خود کی ترقی چاہتی ہے اور اپنے مفاد کے لیے کام کرتی ہے۔ جب کہ عوامی پسند نظریہ اس بات پر زور دیتا ہے کہ عوام کی خدمت کے لیے دفتر شاہی ادارہ جات پر انحصار کرتے ہوئے خانگی ادارہ جات یا بازار پر زیادہ توجہ دینی ہے۔ Vincent Ostrom نے اپنی کتاب میں تحریر کیا ہے کہ عوامی پسند کا نظریہ ایک جدید نظریہ ہے۔ جو نظم و نسق عامہ کے مطالعے کے لیے مناسب نظریہ ہے۔ وہ نظم و نسق عامہ کے ماہرین سے روایتی دفتر شاہی کے نظریے کو تبدیل کر کے عوامی پسند نظریے کو نافذ کرنے کی وکالت کرتا ہے۔ اس نے اپنی کتاب میں تفصیل سے بیان کیا ہے کہ ترقی یافتہ سماج میں عوام کی ضرورتوں میں تبدیلی ہوتی رہتی ہے۔ لہذا عوام کو خدمات فراہم کرنے کے لیے مکمل طرح سے دفتر شاہی پر مبنی نہیں ہونا چاہیے۔ اس لیے عوام کو مختلف خدمات فراہم کرنے کے لیے بازار

کارخ کرنا چاہیے یعنی سرکاری ادارہ جات کے علاوہ خانگی ادارہ جات سے بھی خدمات حاصل کرنا چاہیے۔ William Niskanen کو دفتر شاہی کے تجربے سے متعلق عوامی پسند نظریہ کا بانی تسلیم کیا جاتا ہے۔ اس کی مشہور کتاب "Bureaucracy and Representative Government" (1971) ہے۔ اس نے اپنی کتاب میں واضح کیا ہے کہ دفتر شاہ ہمیشہ اپنے مقام پر اپنے بجٹ میں اضافہ چاہتے ہیں۔ اس لیے وہ سرکاری نظام میں بجٹ کے اضافے کی حمایت کرتے ہیں۔ لہذا عوامی پسند نظریہ بھی ان نظریوں کا حمایتی نظریہ ہے جو مملکت کے گھٹے دائرہ عمل سے متعلق ہے۔

بیسویں صدی کی ستر کی دہائی میں برٹن کی مارگیٹ تھیچر کے ذریعے State Minimalism یا Contractualism کے طور پر دفتر شاہی سے متعلق جو اصلاح کی گئی ہے اور موجودہ زمانے میں خانگیانہ کی لہر دنیا میں شروع ہوئی ہے وہ عوامی پسند نظریہ کا ظاہری کردار ہے۔ اشتراکیت اور سرمایہ دار نظام کے ساتھ مغربی ممالک کے ترقی پذیر سماج میں جمہوریت سے متعلق پچھلے دہائیوں میں کافی بحث و مباحثہ ہوا۔ چوں کہ مملکت کا وجود انسان کی فلاح و بہبود اور مملکت اور اس کے شہریوں کے فلاح و بہبود کے لیے ہوتا ہے۔ اور نظم و نسق عامہ کے ذریعے مملکت کی افادیت بھی قائم ہے۔ لیکن اب روایتی انتظامی نظام اور دفتر شاہی کے کردار پر سوالیہ نشان اٹھائے جا رہے



Gordon Tullock (1922-2014)

ہیں۔ مملکت کا روایتی کردار تبدیل ہو رہا ہے کیوں کہ یہ تسلیم کیا جاتا ہے کہ مملکت ہر مرض کی دوا نہیں ہے۔ سرکاری نظام کے ذریعے جو بھی کام انجام دیئے جا رہے ہیں اس میں عوامی فلاح و بہبود کے عناصر موجود نہیں ہیں۔ بلکہ دفتر شاہی اور سیاست داں کے مفاد انتظامیہ کے ذریعے مکمل ہو رہے ہیں۔ حکومت کے خزانے کا زیادہ حصہ دفتر شاہوں کی تنخواہ، ترقی، پنشن اور دیگر سہولتوں پر خرچ ہو رہا ہے۔ سیاسی جماعتوں کے ذریعے جو پروگرام چلائے جا رہے ہیں وہ رائے دہندگان کے مفاد میں ہوتے ہیں۔ عوام کے مفاد کے نام پر دوسرے مفاد سادھے جا رہے ہیں۔ اس طرح عوامی پسند نظریہ میں حکومت کے وجود پر خدشہ ظاہر کیا جاتا ہے۔ دفتر شاہی اپنی طاقت میں اضافہ کرنے اور اپنے کام کو ثابت کرنے اور اپنی طاقت کو ظاہر کرنے اور اپنے خود کی تعریف کرنے اور لوگوں کو دوسروں کے اوپر بوجھ بنانے کی منظم کوشش کرتی ہے۔ عوامی پسند کا نظریہ دفتر شاہی نے نظام کے خلاف سوال اٹھاتا ہے۔

Gorden Tullock نے 1965 میں "The Politics of Bureaucracy" کتاب کے مصنف ہیں۔ وہ اپنی کتاب میں اپنے تجربوں کی بنیاد پر یہ تحریر کرتے ہیں کہ جدید دفتر شاہی ایک خرابی یا برائی ہے کیوں کہ دفتر شاہی اپنے مفاد میں کام کرتی ہے۔ ان کے لیے

عوامی مفاد کا کوئی مدعا نہیں ہوتا ہے۔ Tullock نے اپنی کتاب میں یہ واضح طور پر تحریر کیا ہے کہ سیاست داں یا سیاسی جماعت ووٹ کی سیاست کرتے ہیں اور عوام سے مختلف طرح کے وعدے کرتے ہیں۔ ان وعدوں کو مکمل کرنے کے لیے انہیں معاہدہ کرنا پڑتا ہے اور بجٹ میں اضافہ کرنا پڑتا ہے۔ ایسے حالات میں عوامی مفاد کے نام پر دفتر شاہی اپنی مفاد کی بات کرتی ہے۔ جدید سیاسی طرز عمل دفتر شاہی کے اختیار پر نگرانی کرنے میں ناکام رہتی ہے۔

Anthony Downs نے اپنی کتاب Inside Bureaucracy میں واضح کیا ہے کہ دفتر شاہی اپنے وجود کو قائم رکھنے کے لیے متحرک ہوتی ہے۔ لہذا دفتر شاہ اپنے خود کے مفاد میں کام کرتے ہیں۔ وہ عوام کے مفاد کو ترجیح نہیں دیتے ہیں۔

عوامی پسند نظریہ نظم و نسق عامہ کو سیاسی ڈومین (Domain) میں رکھنے کی بات کرتا ہے۔ یہ سوال سیاست داں اور دفتر شاہی جو عوام کے مفاد کے نام پر اپنے مفاد کو ترجیح دیتے ہیں کھڑا کر رہے ہیں۔ Anthony Downs, Gordon Tullock, William Niskanen نے ناواہستگی دفتر شاہی اور عقلی دفتر شاہی کی خصوصیات کی ایک خاتمے کی بات کرتے ہیں۔ انہوں نے انتظامی عنایت کے اصول کو پیش کیا اور اپنے خیال کا اظہار کیا ہے کہ حقیقی زندگی میں دفتر شاہی خود کے مفاد، وسائل کا ناجائز استعمال اور عوامی مفاد کا استحصال کرتی ہے۔ دفتر شاہی اشیا کا زیادہ حصہ اپنے مفاد کے لیے خرچ کرتی ہے۔ اور سیاست داں کا زیادہ حصہ رائے دہندگان کے مفاد میں خرچ کرتے ہیں۔ عوام کے مفاد میں اشیا کا استعمال نہیں کرتے ہیں۔ عوامی خدمات اور عوامی اشیا کا زیادہ حصہ اپنے خود کے مفاد میں خرچ کرتے ہیں۔ دفتر شاہی عوامی خدمات کے نام پر اپنے ذاتی مفاد کو حاصل کرنے کے لیے حکومت کو اپنے قبضے میں کر لیتے ہیں۔

عوامی پسند نظریہ کے مفکر یہ رائے پیش کرتے ہیں کہ مختلف عوامی خدمات اور عوامی اشیا کو حاصل کرنے کے لیے مختلف ادارے جات کی ضرورت ہوتی ہے۔ ان کا خیال ہے کہ شہری صارفین انتظامی نظام کا آخری ذریعہ ہے کیوں کہ وہی عوامی اشیا اور خدمات کا حق دار ہے۔ انہوں نے مشورہ دیا ہے کہ دفتر شاہی نظام کے اختیار کو تقسیم کر دینا چاہیے اور عوام کو مختلف متبادلات حاصل کرانے کے لیے ترجیحات فراہم کرنا چاہیے۔ اور دفتر شاہی کے ذریعے جو ادارہ جات کی کمزوریاں ہیں اس کو ختم کرنا چاہیے۔

عوامی پسند نظریہ کے حامیوں کا خیال ہے کہ دفتر شاہی عوامی مفاد سے زیادہ خود کے مفاد کو پسند کرتے ہیں۔ انہوں نے مرکزیت، انتظامی اختیار، درجہ بندی کے انتظامیہ اور نظم و نسق سے سیاست کی علیحدگی کے خلاف اپنے خیال کا اظہار کیا ہے۔ انہوں نے مختلف جمہوری فیصلہ سازی، ساختوں، انتظامیہ میں وسیع شراکت، اختیار اور مختلف انتظامی اداروں کی ضرورت کی سفارش کی ہے۔

22.4 عوامی پسند نظریے کی خصوصیات (Features of Public Choice Theory)

عوامی پسند نظریہ اس مفاد کے چاروں طرف گردش کرتا ہے جسے ایک دفتر شاہ اپنے مفاد اور فلاح و بہبود کی بات کرتا ہے۔ یہ نظم و نسق عامہ سے کچھ اضافی مراعات، بازاروں اور سیاسی رویے کو سمجھنے کے لیے معاشی تجزیہ قبول کرنے کی وکالت کرتا ہے۔ اس کا مقصد عوام کو پسند کرنے سے زیادہ سہولیت فراہم کرنا اور حکومت کو ادارہ جات پسند یا ذیلی بازاروں کو کثیر بنا کر فراہم کرنا۔ یہ اصول مد مقابل مکمل بازار کو

ترجیح دیتا ہے۔ یہ اصول اس بات پر زور دیتا ہے کہ اگر خدمات فراہم کرنے کا کام دفتر شاہی نظام کے پاس آگیا تو اس کے نتیجے میں مکمل ناکامی حاصل ہوگی۔ عوامی پسند نظریے کی خصوصیات درج ذیل ہیں۔

- عوامی پسند نظریہ اس بات پر زور دیتا ہے کہ عوام کی پسند کی تمام عناصر ایک صارفین کی حیثیت سے موجود ہونے چاہیے۔ عوامی اشیا اور عوامی خدمات کو حاصل کرنے کا پسند کا حق ایک شہری کے مطابق ہونا چاہیے۔
- اس نظریے کی حمایت کرنے والے یہ محسوس کرتے ہیں کہ ایک نمائندہ شخص اپنی ضرورتیں جیسے سماجی، معاشی، اور سیاسی ضرورتوں کا عقلی فیصلہ کر سکتا ہے۔ اس لیے عوامی پسند نظریے کے حامی یہ وکالت کرتے ہیں کہ عوامی ادارہ جات اور تنظیمیں عوام کو ان کے پسند کی عوامی خدمات اور اشیا فراہم کرنی چاہیے۔
- عوامی پسند نظریے کے حامی اس بات پر زور دیتے ہیں کہ حکومت کا رد و عمل عوام کے مفاد میں ہونا چاہیے۔
- عوامی پسند نظریہ دفتر شاہی نظام کے مقام پر جمہوری نظام کی طرف داری کرتا ہے۔
- یہ اصول عوامی خدمات کو فراہم کرنے میں پیش آنے والے مسائل کو حل کرنے کے لیے معاشی اصولوں کا استعمال کرتا ہے۔
- یہ نظریہ بربادی کو روکنے کے لیے کاموں کو ٹھیکے پر دینے یا خانگی نظام پر زور دیتا ہے۔
- یہ اصول مملکت اور حکومت کے کردار پر سوالیہ نشان اٹھاتا ہے اور دفتر شاہی نظام کے اختیار کو کم کرنے پر زور دیتا ہے۔
- عوامی پسند نظریہ تسلیم کرتا ہے کہ جدید تنظیم لوگوں کے لیے خرید و فروخت کا ایک ایسا آزاد بازار ہے جہاں صارفین اپنے مفاد کو آسانی سے حاصل کر سکتے ہیں۔
- یہ نظریہ اس بات پر زور دیتا ہے کہ انتظامیہ میں جو بھی فیصلے ہوں انہیں معاشی کارکردگی کی کسوٹی پر صحیح ثابت ہونا چاہیے۔
- یہ نظریہ نظم و نسق کی بازاری طرز فکر (Cafeteria Approach) کی حمایت کرتا ہے۔ جس میں صارفین کے سامنے بہت سے متبادل موجود رہتے ہیں۔

عوامی پسند نظریہ درج ذیل نظریے کی مخالفت کرتا ہے۔

1. مرکزی دفتر شاہی انتظامی نظام
2. سیاست اور نظم و نسق کی دو لختی
3. درجہ بندی کے اصول کے بنیاد پر دفتر شاہی نظام
4. مرکزی منصوبہ بندی اور پالیسی نظام
5. غیر جانب دار دفتر شاہی نظام
6. ایک طرفہ مرکزی انتظامیہ

نظریہ عوامی پسند کی خصوصیات

(Features of Public Choice Theory)

بازار کو مملکت کا متبادل قرار دینا	2	1	محدود مملکت کی وکالت
رسمی سرگرمیوں کی تردید	4	3	عملی سرگرمیوں پر زور
مرکزیت کی مخالفت	6	5	اداروں کی نجکاری کو فروغ دینا
سیاست اور نظم و نسق کی دولختی کی تردید	8	7	لامرکزیت کی حمایت
سخت دفتر شاہی کے اصول کا مخالف	10	9	درجہ بندی اصول کی مخالفت

نظریہ عوامی پسند کی مزید وضاحت کے لیے یہ لازمی ہے کہ اس کی خصوصیات کا ذکر کیا جائے۔

- عوامی پسند نظریہ محدود مملکت کی وکالت کرتا ہے۔
- یہ بازار کو مملکت کا متبادل قرار دیتا ہے۔
- اس کے ذریعے رسمی نہیں بلکہ عملی یا رویہ جاتی سرگرمیوں پر زور دیا جاتا ہے۔
- عوامی پسند نظریہ دفتر شاہی کے تصور کو خارج نہیں کرتا ہے بلکہ اسے عوامی فلاح و بہبود کے لیے خطرہ قرار دیتا ہے۔
- اس کے ذریعے خانگیانہ کو بڑھاوا دیا جاتا ہے۔
- یہ مرکزی نظام کا مخالف نظریہ ہے اور لامرکز نظام کا حمایتی ہے۔

• اس کے ذریعے سیاست اور نظم و نسق کی علاحدگی کی مخالفت کی جاتی ہے۔ اور سیاست اور نظم و نسق کے باہمی تعلقات پر زور دیا جاتا ہے۔

• یہ درجہ بندی کے اصول کا مخالف ہے۔

• عوامی پسند نظریہ سخت دفتر شاہی کے اصول کا مخالف ہے۔

• عوامی پسند نظریہ اس بات پر زور دیتا ہے کہ انتظامیہ میں فیصلہ سازی کے وقت معاشی عناصر پر بہت زیادہ زور دینا چاہیے۔

نظریہ عوامی پسند کی خصوصیات کے مطالعے سے واضح ہوتا ہے کہ یہ بہت حد تک جدید نظم و نسق عامہ کی خصوصیات کو تسلیم کرتا ہے

اور جدید عوامی انتظامیہ کے ذریعے بازار پر مبنی نظم و نسق عامہ کے تصور کی حمایت کرتا ہے۔ ٹھیک اسی طرح Public Choice Approach بھی نظم و نسق عامہ کے جدید بازاری نظام سے جوڑ کر دیکھتا ہے۔ لہذا، Public Choice کے ذریعے جدید نظم و نسق عامہ اور جدید عوامی انتظامیہ کے درمیان برج کا کام کیا جاتا ہے۔

22.5 سفارشات (Recommendations)

عوامی پسند نظریے کے حامیوں نے مختلف سفارشات پیش کیے ہیں جو درج ذیل ہیں۔

1. دفتر شاہی کے اختیار کو کم کرنا چاہیے اور اس کے فرائض آف لوڈیڈ ہونے چاہئے۔ ان کے بجٹ پر نگرانی ہونی چاہیے اور خانگی عوامی ادارہ جات کے درمیان مسابقت ہونا چاہیے اور ان کو فروغ کرنا چاہیے۔
2. مملکت، سیاست داں اور دفتر شاہی کے حسب مرضی کے اختیار کو کم کرنا۔
3. حکومت کے اختیار پر پابندی لگانا۔
4. آئینی چکس کے ذریعے سیاست داں اور دفتر شاہی کے اختیار کو روکنا تاکہ وہ سالانہ بجٹ میں کمی نہ کریں یا عوام پر اس طرح ٹیکس نہ نافذ کریں جو ان کی پہنچ میں نہ ہو اور وہ اسے ادا نہ کر سکیں۔
5. جہاں تک ممکن ہو دفتر شاہی کی مشاورتی، نگرانی اور فرائض کو علیحدہ رکھنا چاہیے۔ اور مملکت کے کردار کو کم کرنا چاہیے۔
6. حکومت کے زائد فرائض جیسے صحت اور تعلیم وغیرہ مناسب طرح سے خانگی ادارہ جات کے دائرے میں ہونا چاہیے۔ اس طرح کے زائد فرائض کو خانگی ادارے کو ٹھیکے پر دینا چاہیے۔
7. تنظیمی اصلاحات کرنی چاہیے۔
8. سیاست داں کے اختیار محدود ہونے چاہیے۔

22.6 عوامی پسند نظریہ کی دسترس (Accessibility of Public Choice Approach)

عوامی پسند نظریہ کی دسترس کے مختلف پہلو درج ذیل ہیں:

1. سیاسی قائد اور دفتر شاہی عوام کے مفاد کے لیے کام نہیں کرتے ہیں بلکہ اپنے اختیار کا استعمال اپنے مفاد کے لیے کرتے ہیں۔
2. سیاست داں اور انتظامیہ ایک دوسرے کو قائم رکھنے کے لیے اور ایک دوسرے کے مفاد کو حاصل کرنے کے لیے خود ایک دوسرے کی مدد کرتے ہیں۔
3. دفتر شاہی اپنا دائرہ اور اختیار غیر لازمی طور سے اضافہ کرتی ہے اور غیر پیداواری بنی رہتی ہے۔
4. سیاسی ادارہ جات اور انتظامیہ ایجنسیوں کے قائم کرنے کی دلیل پیش کرنے چاہیے کہ انہیں کیوں اور کس حد تک قائم کیا جائے۔
5. دفتر شاہی اور سیاسی قائد اپنے اختیارات کا استحصال کرتے ہیں۔
6. اگر صارف کو زیادہ علم اور اس کی پسند میں تسلسل رہے تو وہ عقلیت پر مبنی فیصلہ کرتا ہے اور اپنے فرائض انجام دیتا ہے۔
7. دفتر شاہی عوام کی پسند کے مطابق خدمات کے پورا فراہم کرنے میں ناکام ہونے لگتی ہے اور چیلنجوں کا سامنا کرنے کی اس کی قوت بھی کم ہو جاتی ہے۔
8. عوامی فلاح و بہبود کی بنیاد پر سیاسی انتظامیہ ڈھانچوں کو قائم کیا جانا چاہیے۔ بہتر حکمرانی والے ادارہ جات اور مشورہ جاتی کمیٹیوں کا جال قائم کیا جانا چاہیے۔
9. مملکت اور اس کے انتظامیہ کی اہم کسوٹی عوام کی فلاح و بہبود ہونی چاہیے۔
10. حکومت کو تمام خرچ معاشی اصولوں کی بنیاد پر کرنا چاہیے اور اس کی مکمل جواب دہی بھی قبول کرنی چاہیے۔
11. انتظامیہ کی ہر سطح پر عوامی شراکت کو یقینی بنایا جانا چاہیے۔
12. حکومت کے غیر منصوبہ بند خرچ کو کام کرنا چاہیے۔

22.7 اکتسابی نتائج (Learning Outcomes)

عوامی پسند نظریہ عوامی نفع اور فلاحی مملکت کو رد کرتا ہے جب کہ تاریخ میں انسانی ادارہ ترقی کے تصورات کی طرف راغب ہوتا ہے۔ ہر بٹ سائن کا خیال تھا کہ عوامی پسند نظریہ کسی بھی فرد کو زیادہ سے زیادہ حوصلہ افزائی کی طرف راغب کرتا ہے۔ اس کے مطابق فرد کے خود کی مفاد کی دلچسپی ایک غلط خیال ہے۔ اس کا خیال تھا کہ ہر انسان اپنے زیادہ فیصلہ صرف اپنی ذات کے لیے نہیں کرتا ہے۔ بلکہ وہ فیصلہ گروہ، خاندان، تنظیم، نسلی گروہ اور قومی مملکت کی شناخت جس کا وہ وفادار ہوتا ہے اس کے لیے کرتا ہے۔ Mohit Bhattacharya کے مطابق عوامی پسند نظریہ حقیقت میں انتظامیہ کے دفتر شاہی ماڈل کی مخالفت کرتا ہے۔ یہ عوامی خدمات اور اشیا کو فراہم کرنے کے لیے دفتر شاہی نظام کا استعمال کرتے ہوئے مذکورہ مقصد کے لیے متبادل ادارے جات کو عمل لانے پر زور دیتا ہے۔ یہ نظریہ نظم و نسق عامہ کی علاحدگی کے نظریے کی مخالفت کرتا ہے۔

22.8 کلیدی الفاظ (Keywords)

کلاسیکی انتظامی نظریہ

اس نظریہ کی خصوصیت عقلی معاشی نظریہ، سائنسی انتظامیہ، انتظامی اصول اور دفتر شاہی تنظیم ہے۔ عقلی معاشی نظریہ کی تصور تھا کہ لوگ عام طور سے معاشی فائدہ سے متاثر ہوتے ہیں۔ ایف ڈبلیو ٹیلر نے سائنسی انتظامیہ پیداوار کے لیے ایک بہتر سائنس کے استعمال کرنے پر زور دینا ہے۔ یہ اصول تقسیم کار، انسان اور مشین کے درمیان باہمی تعلقات اور لوگوں کے انتظامیہ پر مبنی ہے۔

نو کلاسیکی اصول یا انسانی تعلقات کا نظریہ

یہ تصور 1920 سے 1950 کے درمیان فروغ پائی۔ اس نظریہ کا خیال تھا کہ ملازم صرف قانون قائدہ اختیار اور معاشی سہولیات کی وجہ سے عقل سے کام نہیں کرتے بلکہ وہ سماجی ضرورتوں اور برتاؤ اور رویہ سے بھی متاثر ہوتے ہیں۔ یہ حقیقت ہے کہ صنعتی انقلاب کے شروعاتی دور میں تکنیکی اور سائنس پر زیادہ زور تھا۔ انسانی رویہ پر زور نہیں دیا جاتا تھا لیکن یہ نظریہ نے انسانی رویہ پر بہت زیادہ زور دیا۔

22.9 نمونہ امتحانی سوالات (Model Examination Questions)

22.9.1 معروضی جوابات کے حامل سوالات (Objective Answer Type Questions)

- 1- عوامی پسند نظریہ جو جمہوری انتظامیہ کے طور پر تسلیم کیا جاتا ہے اس کی حمایت کس نے کی؟
(a) ولسنٹ آسٹرام (b) رابرٹ ڈاہل (c) ہربرٹ سائمن (d) ایل۔ ڈی۔ واٹ
- 2- درج ذیل مفروضہ میں سے عوامی پسند نظریے میں کسے اہمیت حاصل ہے؟
(a) مسابقتی مقابلہ (b) کارکردگی (c) بازار کی طرف توجہ (d) تمام سبھی
- 3- عوامی پسند نظریے سے متعلق درج ذیل میں سے کون سی بات صحیح ہے؟
(a) یہ بیسویں صدی کے چھٹی دہائی میں وجود میں آیا ہے (b) یہ جمہوری نظام پر زور دیتا ہے
(c) یہ سیاسیات، نظم و نسق عامہ کی علیحدگی پر یقین نہیں کرتا ہے (d) تمام سبھی خیالات درست ہیں
- 4- عوامی پسند نظریے کے تحت درج ذیل میں سے کس پر زور دیا گیا ہے؟
(a) انتظامیہ میں عوامی شراکت (b) مرکزی انتظامیہ اختیار (c) خاندانی انتظامیہ (d) ان میں سے کوئی نہیں
- 5- درج ذیل میں سے کون سا عوامی پسند نظریے کی اہم خصوصیات نہیں ہے؟
(a) دفتر شاہی انتظامیہ (b) مرکزی انتظامیہ
(c) یہ سیاسیات، نظم و نسق عامہ کی علیحدگی پر یقین کرتا ہے (d) جان میلیٹ

6-The Intellectual Crisis in American Public Administration کے مصنف کون ہیں؟

(a) ونسنٹ آسٹرام (b) ڈی گورنر (c) رابرٹ ڈاہل (d) فریڈرگز

7-"The Intellectual Crisis in American Public Administration" (1973) نامی کتاب کس

اصول سے متعلق ہے؟

(a) جدید نظم و نسق عامہ (b) ترقیاتی نظم و نسق (c) ماحولیاتی نظم و نسق (d) عوامی پسند کا نظریہ

8- ہربرٹ سائمن کو اس کی کتاب "Administrative Behaviour" کو نوبل انعام سے کب نوازا گیا؟

(a) 1970 (b) 1975 (c) 1978 (d) 1980

9- سائمن نے فیصلہ سازی کی کتنی قسمیں بیان کی ہے؟

(a) دو (b) تین (c) پانچ (d) چھ

10- ہربرٹ سائمن کا تعلق کس طرز فکر سے ہے؟

(a) رویہ جاتی طرز فکر (b) کلاسیکی طرز فکر (c) نظامی طرز فکر (d) ماحولیاتی طرز فکر

22.9.2 مختصر جوابات کے حامل سوالات (Short Answer Type Questions)

1. عوامی پسند نظریہ سے کیا مراد ہے؟

2. Vincent Ostrom سے متعلق عوامی پسند نظریہ کیا ہے؟

3. عوامی پسند نظریے کے عناصر کی وضاحت کیجیے۔

4. عوامی پسند نظریے کی سفارشات بیان کیجیے۔

5. عوامی پسند نظریے کے مفروضہ بیان کیجیے۔

22.9.3 طویل جوابات کے حامل سوالات (Long Answer Type Questions)

1. عوامی پسند نظریے سے کیا مراد ہے؟ عوامی پسند نظریے کی خصوصیات بیان کیجیے۔

2. عوامی پسند نظریے کا تنقیدی جائزہ پیش کیجیے۔

3. عوامی پسند نظریہ کا فلسفہ بیان کرتے ہوئے اس کی سفارشات پر بحث کیجیے۔

22.10 مزید مطالعے کے لیے تجویز کردہ کتابیں (Suggested Books for Further Readings)

1. Ashutosh Kumar and Manoj Kumar Singh, *Administrative Thinkers*, Anmol Publications,

- New Delhi, 2010.
2. P.B. Rathod, *The Galaxy of Administrative Thinkers*, ABD Publisher, Jaipur, 2006.
 3. Rakesh Hooja and Ramesh K. Arora, *Administrative Theories, Approaches, Concepts and Thinkers in Public Administration*, Rawat Publications, Jaipur, 2007.
 4. Shriram Maheshawari, *Administrative Thinkers*, Macmillan, New Delhi, 2003.
 5. R. K. Sapru, *Administrative Theory and Management Thought*, Prentice Hall of India, New Delhi, 2006,
 6. S. L. Goel, *Administrative and Management Thinkers: Relevance in New Millennium*, Deep and Deep Publications, New Delhi, 2008.
 7. D. Ravindra Prasad, V. S. Prasad and P. Satyanarayana, *Administrative Thinkers*, Sterling Publishers, New Delhi, 2000.
 8. Manoj Sharma, *Administrative Thinkers*, Anmol Publication, New Delhi, 2004.
 9. S. Polinaidu, *Public Administration*, Galgotia, New Delhi, 2008.
 10. Pradeep Sahni and Etakula Vayunandam, *Administrative Theory*, PHI Learning, New Delhi, 2012.

اکائی 23- تنقیدی نظریہ

(Critical Theory)

	اکائی کے اجزا
تمہید	23.0
مقاصد	23.1
تنقیدی نظریہ کا ارتقا	23.2
حیرماس اور تنقیدی نظریہ	23.3
تنقیدی نظریہ کی خصوصیات	23.4
نظم و نسق عامہ میں تنقیدی نظریہ	23.5
اکتسابی نتائج	23.6
کلیدی الفاظ	23.7
نمونہ امتحانی سوالات	23.8
معروضی جوابات کے حامل سوالات	23.8.1
مختصر جوابات کے حامل سوالات	23.8.2
طویل جوابات کے حامل سوالات	23.8.3
مزید مطالعے کے لیے تجویز کردہ کتابیں	23.9

23.0 تمہید (Introduction)

تنقیدی نظریہ ایک سماجی نظریہ ہے۔ اس کا وجود سماجی علوم کے فلسفہ اور تجزیہ میں ہوا ہے۔ اس کے تحت تنقید کرنے اور سماج کو تبدیل کرنے کی طرف اشارہ کیا جاتا ہے۔ یہ عوامی اداروں کے کام کرنے کے طریقوں پر تنقید کرتا ہے اور بہتر مستقبل کے لیے امکانات فراہم کرتا ہے۔ اس نظریہ کا مقصد سماجی زندگی کی سطح کے نیچے کھودنے کا ارادہ رکھتا ہے۔ اس نظریہ کو بے نقاب کرنے کا مقصد ہے کہ دنیا کو کیسے کام کرنا ہے اور اس کی مکمل اور حقیقی تفہیم پیش کرتا ہے۔ تنقیدی نظریہ دانشوروں اور تجزیہ کاروں کے مطابق سماجی اداروں اور طریقہ عمل کا ایک استحصال کی غلبہ پزیر اور ہراساں کرنے والی ایک ایجنسی ہے لیکن یہ سماجی تبدیلی کا ایک معنی خیز اور مضبوط نقطہ نظر بھی ہے۔ اس نظریہ میں سماجی حالات کا منظم تجزیہ شامل ہے اور یہ مستند مقصد کو حاصل کرنے کا ایک ہدایتی کاروائی کا ایک اہم خاکہ ہے۔

23.1 مقاصد (Objectives)

عزیز طلبا، اس اکائی میں آپ:

- تنقیدی نظریہ کے ارتقا کا مطالعہ کریں گے۔
- تنقیدی نظریہ پر جبر ماس کے خیالات کا مطالعہ کریں گے۔
- تنقیدی نظریہ کی خصوصیات کو سمجھ جائیں گے۔
- نظم و نسق عامہ میں تنقیدی نظریہ کی نوعیت کو سمجھ پائیں گے۔

23.2 تنقیدی نظریہ کا ارتقا (Growth of Critical Theory)

عام طور سے عوام اس نظریہ کو ایک فکری ایک فرسودہ جسم جو بدنام اور فام مارکسزم کے اصول پر مبنی نظریہ تسلیم کرتے ہیں، یعنی تنقیدی نظریہ مارکسی روایت سے ہی وجود میں آیا ہے۔ 19 ویں صدی میں کارل مارکس کی تحریروں میں سرمایہ دار نظام کے مخالف، معاشرتی، سماجی اور معاشی حالات اور روشن خیالی نظریہ کے اثرات اور رد عمل کا ذکر ملتا ہے۔ اس لیے تنقیدی نظریہ کو ایک سماجی نظریہ کے طور پر تسلیم کیا جاسکتا ہے جو کارل مارکس کی تحریر سے فروغ پایا ہے۔

تنقیدی نظریہ کے اہم ذرائع اصول تنازع ہے۔ کارل مارکس نے تنازعہ کے متعلق لکھا ہے اس سے زیادہ بعد کے مفکروں نے تنازع اصول پر لکھا ہے۔ کارل مارکس کا خیال تھا کہ پیداواری نظام میں طبقہ تنازع کو جنم دیتی ہے۔ طبقہ تنازع انقلاب کو جنم دیتا ہے۔ انقلاب کے بعد مملکت میں جو حالات پیدا ہوتے ہیں اس میں نہ تو کوئی طبقہ ہوتا ہے اور نہ ہی کوئی مملکت ہوتی ہے۔ مارکس کا اصول انسان کو استحصال سے آزادی کی وکالت کرتا ہے۔ مارکس نے اپنی کتاب Critique of Political Economy میں انسان کی ترقی کی بحث اسے استحصال سے آزادی دلانے کے حوالے سے کی ہے یہی تنقیدی نظریہ کی مرکزی بنیاد ہے۔ اس کی دوسری بنیاد یہ ہے کہ یہ اصول مارکس کے اصول کے رویہ

پر مبنی اصول قائم کرنا چاہتا ہے۔ چونکہ تنقیدی نظریہ اپنے ارتقا کے دور سے ہی مارکسی رجحان لیے ہوا تھا۔
مارکس نے تنقیدی نظریہ کی تین اہم خصوصیات بیان کی ہیں، جو درج ذیل ہیں۔

- تضاد، نسل پرستی اور تبدیلی (Contradiction, Dialectic and Change)
- تنقیدی وجوہات اور تخیل یا خیالات (Critical Reason and Imagination)
- آزادی اور خود ارادیت (Emancipation and Self-determination)

تنقیدی مفکرین سماج کے مثالی خیالات، معاشی تسلط سے آزادی اور عدم مساوات کی طاقت اور طبقہ کی وضاحت کرنے سے خوف زدہ ہے۔ انہوں نے تسلیم کیا کہ مزدوروں کی ممکنہ بغاوت کی مارکسی تحریک ایک جدید معاشرہ تشکیل کرنے کے لیے طویل عرصہ سے کوشش کرنا شروع کر دیا تھا۔ اس کے برعکس Marcuses ایک تنقیدی مفکر ہے اس کی جگہ پر ایک دوسرا نظریہ بیکہتی، سماج، سرمایہ دار نظام جو منافیہ حصول کے دریافت میں قدرتی وسائل کے تباہی کے بنیاد پر مبنی تھا جو یہ قبول کرتا ہے کہ دشمنوں کی طرف دشمنوں کے ذریعے حمایت کی جاتی ہے جو صارفین کو ثقافت کے لیے خطرہ تسلیم کرتا ہے اور یہ حکمراں طبقہ کو پہنچاتا ہے ان حالات کا سامنا کرتے ہوئے تنقیدی نظریہ کے مفکروں نے سماجی اداروں میں اور طرز عمل میں بنیاد پرست تبدیلی کے اصول کو ترک کر دیا۔

تنقیدی نظریہ ایک تصور ہے جس میں سماجیات اور ثقافت کا تنقیدی جائزہ لیا جاتا ہے۔ 20 ویں صدی کے فلسفی میکس پور کھیمر کے مطابق تنقیدی نظریہ کا مقصد انسان کو ان حالات سے آزاد کرنے کی کوشش ہے جس میں وہ خود کو پھنسا ہوا محسوس کرتا ہے۔ نظریہ تنقیدی سے وابستہ ماہرین کو اکثر مارکسسٹ سمجھا جاتا ہے حالانکہ وہ مارکسزم کے کچھ عناصر سے کچھ مختلف رائے رکھتے ہیں اور ان کا خیال ہے کہ نظریات پر یقین کرنا ہی انسانی آزادی کی بنیادی وجہ ہے۔

ایک طرف یہ دلیل پیش کی جاتی ہے کہ انتظامی غیر جانبداری نظم و نسق عامہ کا ایک بنیادی اور جھوٹی کہانی ہے۔ اگرچہ عوامی ماہرین یا دفتر شاہی نمایاں طور پر عوامی پالیسی سازی اور پالیسی تشکیل کو متاثر کرتی ہے۔ دوسری جانب عوامی ماہرین یا دفتر شاہی مکمل طور سے پالیسی اداکاروں کے طور پر ملوث علم، خیالات، شہریوں کے فیصلہ، منتخب حکام اور ساتھیوں کو اثر انداز کرنے کا مطالبہ کرتا ہے۔ تنقیدی نظریہ طرز عمل اور تصوراتی افتتاحی پیش کش کرتی ہے، جو نظم و نسق عامہ کے عام کردار پر مبنی قیمت کو تسلیم کرتا ہے۔

تنقیدی نظریہ ہمیشہ تسلیم کرتا ہے کہ انسانی تنوع کی تصدیق اور حقیقی انسانی مفادات کے مناسب کی تصدیق صرف حقیقی شمولیت اور جمہوریت کی بنیادی نوعیت کے ذریعے حاصل کی جاسکتی ہے۔ اس طرح جمہوری سماجی تنظیم کی ایک شکل قائم کرنے کے لیے آخری مقصد کے ساتھ مختلف کوششوں اور آزاد تقریر کو مختلف کوششوں کی طرف سے تشکیل دیا جاتا ہے، جس سے ہر فرد کو با اختیار کیا جاتا ہے کہ آزادی، انصاف اور وجہ حقیقی احکامات ہیں۔ تنقیدی مفکرین یہ امید ظاہر کرتے ہیں کہ ان مقاصد میں سے ہر ایک مطلب سماجی اور تاریخی طور پر تعمیر، تباہ اور تعمیر نو کیا جائے گا۔ یقیناً انسان اور اس کی زندگی دونوں ایک دوسرے کے لیے قیمتی ہے اور اس کو بنایا جاسکتا ہے۔ تنقیدی نظریہ انسانی سالمیت اور انسانی آزادی کو فروغ دینے کے لیے ظلم، سماجی نا انصافی کو ختم کرنے کی کوشش کرتا ہے۔

تنقیدی نظریہ اس بات پر بہت زیادہ زور دیتا ہے کہ سماج میں دولت کی تقسیم مساوی ہونی چاہیے۔ تنقیدی نظریہ کی کچھ لوگوں نے تعریف کی ہے کہ تنقیدی نظریہ ایک فرنک فرٹ اسکول کا ایک مطالعہ ہے۔ یہ ایک روایتی تنقیدی غور و فکر ہے۔ یہ ایک طرز فکر ہے جو جدلیاتی طریقہ سے سماج کا سیاسی، معاشی، غلبہ، استحصال، نظریات کا تجزیاتی مطالعہ کرتا ہے۔ 1920ء کی شروعات سے ہی تنقیدی نظریہ فرینک فرٹ اسکول سے جڑا ہوا ایک نظریہ ہے اسے جرمنی میں فرینک فرٹ یونیورسٹی میں سماجی ماہرین کے ایک گروہ کی طرف سے تشکیل کیا گیا ہے جو اپنے آپ کو فرینک فرٹ اسکول کا حصہ سمجھتے تھے فرینک فرٹ اسکول کے قدیم ارکان تنقیدی نظریہ کو ایک علم کے جدید شکل میں پیش کیا ہے۔ عام طور سے تنقیدی نظریہ مستحکم علم کو چیلنج کرنے اور غیر مستحکم علم کے لیے ایک وسیع نظریہ ہے۔ لفظ تنقیدی نظریہ 20 ویں صدی کے شروعاتی دانشوروں نے استعمال کیا تھا۔ اس کے اہم حمایتی Herbert، Theoder Aderno، Max Hor Kheimer اور Gorge Luckacs، Antonio Gramsci، Walter Benjamin، Erich Fromm، Marcuses اور Jurgon Habermas وغیرہ ہیں جن کے تحقیقی کاموں سے تنقیدی نظریہ وجود میں آیا۔ تنقیدی نظریہ فرنک فرٹ اسکول کے فلسفی اصول کا نام ہے۔ فرنک فرٹ اسکول جو کہ انسٹی ٹیوٹ فار سوشل ریسرچ کے نام سے بھی جانا جاتا ہے۔ یورپ اور امریکہ میں 18 ویں صدی کے نظریہ کے وجود میں آنے سے تنقیدی نظریہ قائم ہوا جس نے مذہب اور سرکاری تنقیدی نظریہ کے درج ذیل بیانیہ میں اختیار کو ترک کرنے کے لیے سائنس، عقلی اور Self Realization کا استعمال کیا۔

1. جدلیاتی وجوہات (Dialectic Reasons)

2. سیاسی معاشی نظام کی تنقید (Critique of Political Economy)

3. تسلط اور استحصال کی تنقید (Critique of Domination and Exploitation)

4. نظریاتی تنقید یا اہم تنقید (Ideology Critique)

5. جدوجہد اور سیاسی مشق (Struggle and Political Practice)

فرنک فرٹ اسکول کا سماجی تنقیدی نظریہ معاشرہ کا اہم اصول ہے جو معاشرہ میں دلچسپی اور تنازعات کو فروغ دینے کی کوشش کرتا ہے۔ تنقیدی مفکروں نے ہم معاصر سماجی نظریہ، فلسفہ، مواصلاتی نظریہ، تحقیقی، ثقافتی نظریہ اور دیگر مضامین پر گہرا اثر ڈالا ہے۔ فرینک فرٹ اسکول مناسب طریقہ سے تنقیدی نظریہ کہلاتا ہے یہ ایک فلسفی اور سماجی تحریک ہے جو دنیا کی تمام جامعیات میں شروع ہو گئی ہے۔

23.3 حیبرماس اور تنقیدی نظریہ (Habermas and Critical Theory)

جرگان حیبرماس جرمن کا ایک عظیم فلسفی اور ماہر سماجیات تھا۔ وہ 18/ جون 1929ء کو Dusseldorf جرمنی میں پیدا ہوا تھا۔ وہ ایک صحافی بھی تھا۔ وہ Axel Honneth، Clause Offe، Hans Hemann Hoppe، Immanuel Kant اور Theodor Adorno سے متاثر تھا۔ اس نے اپنی ابتدائی تعلیم جرمنی میں حاصل کی تھی اور اعلیٰ تعلیم

University of Bonn، University of Gottingen، Frank Furt، Goethe University، University of Marburg اور University of Zurich سے حاصل کی۔ اس کا تحقیقی کارنامہ بہت سے مضامین جیسے ترسیل عامہ مطالعہ، ثقافتی مطالعہ، اخلاقیات نظریہ، قانون، لسانیات، ادبی نظریہ، فلسفہ، سیاسیات، نظم و نسق عامہ، مذہبی مطالعہ، اسلامیات اور سماجیات وغیرہ کو متاثر کیا۔

جرگان جیبر ماس جرمنی کا ایک عظیم فلسفی تھا۔ معاشی بحران کے دور میں وہ ان قائدوں کی تنقید کرتے تھے جو سمت میں فیصلہ کن قدم نہیں اٹھاتے تھے۔ اس نے سماجی بحث مباحثہ کے میدان میں انقلابی تبدیلی کا اصول پیش کیا ہے۔ اس کا خیال تھا کہ انقلاب کے ذریعے تبدیلی لائی جاسکتی ہے۔ وہ ایک صحافی بھی تھا۔ ایک صحافی کی حیثیت کے طور پر اپنی زندگی کی شروعات کرنے والے جرمن مفکر جیبر ماس کو جدید دنیا کا ایک اعلیٰ سماجی مفکر تسلیم کیا جاتا ہے۔ دوسری عالمی جنگ کا اثر جیبر ماس کی زندگی پر بہت زیادہ ہوا تھا۔ لہذا جیبر ماس نے نازی جرمنی کے ذریعے محدود کی گئی سبھی مصنفوں کی کتابوں کا مطالعہ کیا، جس میں فلسفہ، نفسیات، سیاسیات اور جرمن ادب شامل تھا۔ اس کا تنقیدی نظریہ کانٹ ہیگل اور مارکس کے ذریعے پیش کیے اصولوں پر مبنی تھا۔ اس نے تنقیدی نظریہ کو سماجی تنقیدوں سے آگے لے جا کر عوامی دائرہ (Public Sphere) میں تبدیل، مذاکرہ اخلاقیات اور عقلی معاہدہ کو حاصل کرنے کے لیے ترسیل عمل کے مثبت پہلو کو آگے بڑھایا۔

جیبر ماس فرنک فرٹ اسکول کی دوسری پیڑھی کے اہم مفکر ہیں۔ 1956ء میں جیبر ماس نے Theodore Adorno کے تحقیقی معاون کے طور پر فرنک فرٹ اسکول میں داخل ہوئے لیکن ادارہ کے اعلیٰ عہدہ داروں کے ساتھ کچھ نظریاتی اختلافات کی وجہ سے کئی ذمہ دارہ کو ترک کرنا پڑا۔ لیکن فرنک فرٹ ادارہ سے ہی وہ سبکدوش ہوئے اور 1994ء سے ہی اسی ادارہ کے Professor Emeritus کے طور پر اس سے جڑے رہے۔ جیبر ماس فرنک فرٹ یونیورسٹی میں فلسفہ اور سماجیات کے پروفیسر رہنے کے ساتھ ساتھ میکس پلانک ادارہ کے سربراہ بھی تھے۔ جیبر ماس کے سیاسی، سماجی اور فلسفی نظریوں کی تشکیل نازیم حادثہ اور جرمنی میں جمہوری سیاست کے وجود کے پس منظر میں ہوا تھا۔ جیبر ماس پر فرنک فرٹ کی مغربی مارکسزم روایت تنقیدی نظریات کے پس منظر کے ساتھ ساتھ Theodor Adorno، والٹر ویزمین، میکس حور گھیمر لوکاس اور ہربرٹ مارکوز کا شخصی اثر دیکھا جاسکتا ہے۔ جیبر ماس اپنے تنقیدی نظریہ کو نافذ کرنے کے لیے جدید سماجی تحریکوں کو متحرک کرنے کا مشورہ دیتا ہے جیسے خواتین تحریک، ماحولیاتی تحفظاتی تحریک، ثقافتی اور دولت تحریک وغیرہ۔

جیبر ماس کے سیاسی تجزیہ کاروں نے جرمنی کو جدید تصور پیش کیا۔ اس کے علاوہ وہ امریکہ کے سابق صدر جارج بش کی عراق پالیسی کے کٹر تنقید کار رہے ہیں۔ ہیر ماس کا خیال ہے کہ ان پالیسیوں سے انہوں نے دنیا کو کم محفوظ کر دیا ہے۔ اس کا کہنا تھا کہ ”ثقافتوں کے درمیان تفریق اگر عالمگیری معاشی نظام کے لیے عدلیہ کے ارادے کے بغیر ہے تو وہ بے مطلب ہے۔“ جیبر ماس کی کتابیں بنیادی طور سے جرمن زبان میں لکھی گئی ہیں جن کا بعد میں انگریزی زبان میں ترجمہ ہوا ہے۔ تنقیدی مفکروں میں ہیر ماس کا مقام سب سے اعلیٰ ہے۔ ہیر ماس کا Niklas Luhmann سے نظریاتی اختلاف رہا ہے۔ جیبر ماس مابعد جدیدیت کی بھی تنقید کرتے ہیں۔ ہیر ماس کا خیال تھا کہ مفکروں کو ان سرگرمیوں کو دریافت کرنا چاہیے جس سے بین الکلیاتی سمجھ کو فروغ کیا جاسکے۔ 1963ء Theory and Practice میں انہوں نے

واضح کیا ہے کہ حقیقت اور اقدار کی مکمل علاحدگی پر مبنی ایک پر عزم غیر سیاسی سائنس کا خیال مکمل طور سے غیر اخلاقی ہے۔ ہبر ماس کا خیال ہے کہ دوست ترسیل اور خیالوں کے تبادلہ خیال کی آزادی سیاسی مسائل سے مضبوطی سے جڑی ہوتی ہے۔ حبر ماس کا بنیادی مطلب یہ ہے کہ ہمیں سرمایہ دار سماج کو اعلان کرنے والی طاقتوں پر مناسب مداخلت کرنی ہوگی تبھی استحصال اور رشوت ستانی کو ختم کیا جاسکتا ہے۔ اس کے نتیجے میں سماج کی فلاح و بہبود ممکن ہو سکتی ہے۔

حبر ماس کے مطابق بیسیوں صدی کی تاریخ ہمیں تنقیدی نظریہ کے تعمیر نو کی ضرورت کا اشارہ کرتی ہے۔ روایتی مارکسزم کا اصول بار بار فیصلہ کن (Deterministic) اور ناخشگوار ثقافتی تنقید کی وجہ سے اپنی شناخت کو ختم کر رہا ہے۔ سرمایہ دار سماج میں مختلف طرح کی بنیادی تبدیلی ہو رہی ہے۔ منظم سرمایہ دار اور دفتر شاہی کے ہاوی ہونے سے عوامی میدان کا دائرہ سمٹتا جا رہا ہے حبر ماس کے مطابق (Public Sphere) عوامی میدان وہ ہے جہاں انسان عام زندگی کے مسائل سے متعلق آزادی سے بحث مباحثہ کرتے ہیں۔ جیسے کافی ہاؤس، کلب، لائبریری وغیرہ۔

حبر ماس اپنے سائنس سے متعلق لکھتا ہے کہ سائنس، تکنیکی اور تنظیم کی ترقی کا نتیجہ یہ ہوا ہے کہ انسان کی عقلی صلاحیت انسانی آزادی کا کام ترک کر چکی ہیں۔ اس طرح حبر ماس کا خیال ہے کہ انسان کی عقلی صلاحیت اس کی آزادی کا مقصد نہیں رہ گئی ہے۔ بلکہ غلبہ کا مقصد بن چکی ہے۔

اپنی مشہور کتاب Legitimation crisis میں حبر ماس لکھتا ہے کہ موجودہ وقت میں جدید طرح کے بحران سماجی اور سیاسی زندگی کے منطق کو چیلنج کر رہے ہیں۔ اس کے مطابق سرمایہ دار سماج منطق کے بہت زیادہ بحران سے گزر رہا ہے۔ شاید اس کا کوئی حل بھی نہیں ہے۔ حبر ماس کا خیال ہے کہ روایتی سماج تخلیق خدائیت، مذہب اور فلسفی وضاحتوں سے جڑی اداروں کو منطقی تسلیم کرتا ہے لیکن سرمایہ دار نے سائنسی علم اور خود نگرانی کو تقویت دے کر اختیار کے قانون کے روایتی بنیاد کو برباد کر دیا ہے۔ اس کے مقام پر اس نے باہمی فائدہ (Mutual Benefits) یا مساوی تبادلہ خیال کے قانون کو سماجی تنظیم کا بنیاد تسلیم کر لیا ہے۔ حبر ماس نے جدید مارکسزم نظام کو قائم کر یہ بیان کیا ہے کہ تمام انسانوں کی انسانی مسائل تکنیکی یا تنظیمی قسم کی ہوتی ہیں اور سائنسی وسائل کا استحصال کر کے ان کا حل کیا جاسکتا ہے۔ حبر ماس نے جدید تحریروں میں یہ قائم کرنے کی کوشش کی ہے کہ ترقی یافتہ سرمایہ دار زیادہ Resilient ہے اور Colonization کے مسائل زیادہ خطرناک ہیں۔ حبر ماس نے تنقیدی نظریوں کو نافذ کرنے کے ذرائع کے طور پر جدید سماجی تحریکوں کی بحث کی ہے۔ دنیا کے اہم دانشور جرمن سماجیات اور فلسفی جرگین حبر ماس Public Sphere کی اپنی تصورات کی وجہ سے جانے اور مانے جاتے ہیں۔ اس کے ساتھ ہی جدیدیت اور عقلی کے سمجھ کے توسیع میں بھی ان کا تعاون ہے۔

اپنی اس کتاب کے ذریعے حبر ماس ایڈورنو اور ہورخیمائر کے ذریعے پیش کی گئی تنقید نظریہ کا تصور کا نقاد بن جاتے ہیں۔ اس کتاب کے ذریعے حبر ماس نے تنقیدی نظریہ کی تشخیص بھی کرتے ہیں اور اس کی نامکملیت پر بھی گفتگو کرتے ہیں، ایک گفتگو میں انہوں نے ذکر کیا ہے کہ انہیں یقین نہیں ہوتا ہے کہ تنقیدی نظریہ ایک مکمل طور پر تصوراتی تصور ہے جسے فریڈک فرٹ اسکول نے دریافت کیا تھا۔ اس کے

مطابق اس کی ایک مضبوط روایت تھی۔ تنقیدی نظریہ کے اقتباسات کو 20 کی دہائی میں لوکاچ کی تحریروں میں دیکھا جاسکتا ہے۔ وہ کارل مارکس کے بارے میں تنقیدی رخ اختیار کرتے ہیں۔ جبرماس کے مطابق ہیگل، مارکس اور کانٹ نے جس تنقید کی نشاندہی کی اس کی مسلسل تنقید کی ہے لوکاچ اسی روایت کو آگے بڑھاتے ہیں اور یہ بات اڈورنو اور ہورکیمیر کے افکار میں ہم تک رسائی ہوئی ہے۔ جبرماس نے بتایا ہے کہ پچاس کی دہائی میں اڈورنو کی تحریروں میں اکثر ہیگل، دور کھائم اور فرائڈ کا حوالہ دیا جاتا تھا۔ اڈورنو نے مارکس اور فرائڈ کے تحریروں کو کلاسک قرار دیا ہے۔

جبرماس فرنک فرٹ اسکول سے 1956ء میں منسلک ہوئے۔ بعد میں اس اسکول کو ترک کر دیا۔ اس نے انتظامیہ کے اندرونی اور بیرونی دونوں طرح سے انسانی ضرورتوں کو لازمی قرار دیا ہے۔ اس کا خیال تھا کہ نظم و نسق عامہ پر بھی تنقیدی نظریہ کا اثر ہوا ہے۔ اس کی اہم کتابیں درج ذیل ہیں۔

- The Theory of Communicative Action
- The Structural Sphere of Public Sphere
- The Philosophical Discourse of Modernity
- Knowledge and Human Interests
- One Dimensional Man
- Autonomy and Solidarity

تنقیدی نظریہ کے اہم حمایتی جرگن جبرماس کی تصانیف کا مطالعہ کرنے سے تنقیدی نظریہ کے اہم پہلوؤں کی معلومات ہوتی ہے۔ عوامی تنظیموں کے مطالعے تنقیدی نظریہ کا اہم کردار ہے۔ جبرماس کی شروعاتی اور آخری تحریروں میں تجزیہ پیش کی گئی ہے کہ جب بھی انفرادی مفادات عوام کے مفادات ہو جاتے ہیں تو وہ مزاحم اور عمل کے غلبہ کی آزادی کے لیے خطرہ ہو جاتے ہیں۔ اس کے نتیجے میں افراد کی صلاحیت کی معاشرتی تنقید کرنے کے لیے منفی طرح سے متاثر کرتا ہے جو فوصلی خیالات کو بہتر تشکیل کرنا چاہتے ہیں ان کے لیے خطرہ ہے۔ جبرماس نے بھی کوشش کی کہ آزادی کی جانچ کرتے ہوئے یہ محسوس کیا تھا کہ کس طرح جبر روز نظر یاتی ماڈل باہمی عمل کو غالب مفادات کو توڑ مروڑ کر پیش کیا گیا ہے۔

جبرماس نے اپنی پہلی کتاب ”Structural Transformation of the Public Sphere: An Inquiry in to a Category“ میں عوامی دائرہ کا تجزیہ پیش کیا ہے۔ عوامی دائرہ کے طور پر جبرماس نے صنعتی نظام میں عوامی دائرہ کے صنعتوں کا ذکر کیا ہے۔ اس کا خیال ہے کہ ایک وقت ایسا تھا جب لوگ ایک مقام پر جمع ہوتے تھے۔ اپنے زندگی کی تمام مسائل کو پیش کرتے تھے۔ ان مسائل پر بحث کرتے تھے۔ ان مسائل کا حل دریافت کرتے تھے۔ کسی بھی سماجی مسائل کا حل دریافت کیا جاتا تھا۔ لوگوں میں بیداری پیدا کی جاتی تھی۔ مسائل کو حل کیا جاتا تھا اور استحصالی طاقتیں کمزور ہو جایا کرتی تھیں اس عمل میں ذات، مذہب، طبقہ وغیرہ کو کوئی

اہمیت نہیں دی جاتی تھا۔ مسائل کا حل بھی سب سے اہم ہوتا تھا۔

جیبر ماس کا خیال ہے کہ وقت تبدیلی آنے کے ساتھ عوامی دائرہ کا تصور کمزور ہونے لگا۔ ویر کے خیالات کو جیبر ماس اپنے لفظوں میں بیان کرتے ہیں کہ عوامی دائرہ کے ختم ہونے کی دو وجوہات رہی ہیں۔ پہلا سرمایہ دار نظام کے فروغ کی وجہ سے انسانی آزادی کا استحصال۔ دوسرا دفتر شاہی نظام کے فروغ کی وجہ سے مملکت کا انسان پر غلبہ۔ جیبر ماس کو امید ہے کہ عوامی دائرہ دوبارہ وجود میں آئے گا جس سے انسان دوبارہ آزاد ہو گا اور مملکت کی طاقت میں غلام ہو گا۔

آج کے سماج میں معاشی اور سیاسی مسائل میں اضافہ ہو رہا ہے لیکن مملکت ان مسائل کو اپنے سطح کے مسائل نہ مان کر تکنیکی مسائل تسلیم کرتا ہے جن کا حل ان مسائل کے تکنیکی ماہرین یعنی دفتر شاہی ہی کر سکتے ہیں۔ اس وقت دفتر شاہی بھی سیاسی مسائل کو اپنی مسائل تسلیم کرنی ہے اس سے دفتر شاہی نظام میں مطلقیت کی حوصلہ افزائی ہو رہی ہے اور مسائل کو سیاسی بنایا جا رہا ہے۔

23.4 تنقیدی نظریہ کی خصوصیات (Characteristics of Critical Theory)

Andrew Areto and Aiyik Gabheart کی کتاب ”The Essential of Frankfurt Reader“ میں

تنقیدی نظریہ کی درج ذیل خصوصیات بیان کی گئی ہے۔

- یہ نظریہ انتظامیہ کے جمہوری نظام کی طرف زیادہ زور دیتا ہے۔ یہ نظریہ جمہوری انتظامیہ کا حمایتی نظریہ ہے۔ اس میں انسانی نظریہ کو زیادہ اہمیت دی جاتی ہے۔
- تنقیدی نظریہ انتظامیہ کی دفتر شاہی نظام کے مخالف ہے یہ اصول عدم دفتر شاہیت Deburearicratisation کے اصول کا حمایت کرتا ہے۔
- یہ مملکت کے کردار کی دوبارہ ترتیب کا مطالعہ کرتا ہے۔ یہ مملکت کے کردار کی نو تعمیریت کی وکالت کرتا ہے۔
- یہ نظریہ تصدیق کرتا ہے کہ دفتر شاہی کے کردار میں اضافہ اور اس کی قبولیت میں تال میل نہیں ہے۔
- تنقیدی نظریہ غور و فکر اور نظریاتی حیثیت اور ان کے سماجی اطراف کے درمیان تعلقات قائم کرتا ہے اور اس طرح سماجی سرگرمیوں میں ان کے بنیادی خیالوں کے بنیاد پر غور فکر کو مستند بنانے یا تاریخی حیثیت دینے کی کوشش کرتا ہے۔
- تنقیدی مفکروں کا خیال ہے کہ اقدار اعلیٰ اور نگرانی کے نظاموں کی حمایت میں سب کو استعمال کیا جاتا ہے۔ کچھ لوگوں کا خیال ہے کہ لوگ مختلف مستقبل کی تخیل کرنے کے لیے سب کا استعمال کرتے ہیں۔
- تنقیدی نظریہ زیادہ انسانی آزادی اور انسانوں کا خود کا تعین Self-Determination کا استعمال کرنے کی اجازت دیتا ہے۔
- تنقیدی نظریہ کا وجود مغربی ملکوں میں 18 ویں صدی Renaissance سے ہوا۔ جنھوں نے مذہبی نظریہ اور حکومتی اختیار کے مخالف ذاتی نو تعین کے لیے سائنس سبب اور اقدار کا استعمال کیا۔ یہ مضبوط ذاتی دنیاوی اور ثقافتی خصوصیات کو قبول کرتا ہے۔

- تنقیدی نظریہ نظم و نسق عامہ کا دبیرین تصور ہے۔
- یہ عوامی اداروں کا جائزہ لینے کی کوشش کرتا ہے اور بہتر مستقبل کے لیے راستہ فراہم کرتا ہے۔
- اس نظریہ میں انفرادیت، خود شعور اور دفتر شاہی کی جانچ کی صلاحیت ہے۔
- یہ مثال پیش کی جاتی ہے کہ عالمگیریت کے زمانے میں تنقیدی نظریہ ان مددعوں کا تجزیہ کرنے کے لیے بہت زیادہ ضروری ہے جو حکومتی نظام کو اثر انداز کر رہے ہیں۔ تنقیدی نظریہ اس پروگرام کے لیے بہتر ہے۔
- تنقیدی نظریہ مناسب مساوات اور جمہوریت کے تحت اخلاقی انتشار (Moral Inspiration) فراہم کرتا ہے۔
- تنقیدی نظریہ سے مراد بیداری پیدا کرنا ہے تاکہ نظریہ اور طریقہ ایک ہوں۔
- تنقیدی نظریہ کی بنیادی خصوصیات تضاد یا تناؤ، جدلیاتی اور تبدیلی میں۔
- تنقیدی نظریہ عوامی تنظیم کے انسانی پہلو پر زیادہ زور دیتا ہے کیونکہ انسانی عناصر سماجی زندگی اور کام کے مقام دونوں کو اثر انداز کرتا ہے۔
- اس کی نشاندہی مارکسزم کی اور معاشی تصور کے خلاف پیش کی گئی تھی۔

23.5 نظم و نسق عامہ میں تنقیدی نظریہ (Critical Theory in Public Administration)

تنقیدی نظریہ نے ایک فلسفی اور عملی مضمون کے طور پر ترقی کی ہے۔ اس نے عام طور سے سماجی علوم کو بہت زیادہ اور نظم و نسق عامہ کو خاص طور سے متاثر کیا ہے۔ اس میں عوامی تنظیموں کے انسانی اخلاق پر زیادہ زور دیا گیا ہے۔ تنقیدی نظریہ فرنک فرٹ اسکول نظریہ کا دبیرین ماڈل ہے۔ تمام جدید مفکروں نے نظم و نسق عامہ اصولوں کے تنظیموں کے رسمی ساختوں کے مقابلے میں لوگوں کو اہمیت دی ہے۔ انہوں نے تنظیموں کے Subjective اور بے نظیر پہلوؤں اور ان کے کاموں کو بھی اہمیت دیا ہے۔

تنقیدی نظریہ ایسا مطابقت (Conformity) اور نظریہ کے لیے راستہ ہموار کرتا ہے، جو نظم و نسق عامہ کو قابل قدر معیاری حیثیت قبول کرتا ہے۔ عوامی پیشہ ور جو موجودہ عوامی نظریوں اور معمولی عدم مساوات اور استحصال کے ساتھ مستقبل کے مابین تضاد کی محسوس کرتے ہیں۔ وہ سماجی تبدیلی پیدا کرنے کے لیے عملی اقدامات کے طور پر تنقیدی نظریہ کا استعمال کر سکتے ہیں۔

تنقیدی نظریہ کے ماہرینوں نے فن، ثقافت اور سماج پر خطرناک اثرات کے لیے میڈیا کو ذمے دار بتایا ہے۔ فرینک فرٹ ماہرین سماجی علوم میں سخت سائنسی طریقوں کی وکالت نہیں کرتے ہیں بلکہ وہ انسانی پہلوؤں کو استعمال کرنے پر زیادہ زور دیتے ہیں۔ ان کی یہ دلیل ہے کہ انسانی سرگرمیوں کا زیادہ Objectification ایک ایسے آہنگ ماحول کو پیدا کرتا ہے جو صرف کچھ لوگوں کے مفاد کے لیے مددگار ہو سکتا ہے۔ ایک دور میں جا کر سائنس قانونی روشن کے طور پر سماجی سرگرمیوں کے جانچ کا بھی ایک معیار بن جاتی ہے۔ سائنس نے سماج سے ہی اپنا علم حاصل کیا ہے اور اس نظریہ کو جنم دیا ہے کہ یہ کسی بھی سماجی بنیاد سے آزاد ہے۔ تنقیدی نظریہ سماج کو لوگوں پر مسلط کی گئی قدرتی

ضرورت نہ قبول کر اسے احساس نفسی، مقصد، بین الکلیاتی مسودہ کا ملا جلا انداز تسلیم کرتا ہے۔ متحرک سماجی عمل ناقابل تلافی نہیں ہیں اور انہیں بدلا جاسکتا ہے۔ تنقیدی نظریہ نے سماجی خرابیوں کی جانچ پڑتال کی ہے۔

دوسرے اصولوں کے برعکس تنقیدی نظریہ اس امکان کو قبول کرتا ہے کہ اس کے فیصلہ بھی اس سماج کے درست عقائد پر اثر انداز ہو سکتا ہے۔ جس کا وہ حصہ ہے لیکن یہ سماج میں مقبول رسم و رواج، طریقوں اور عقائد پر تنقیدی نقطہ نظر سے خیال کرنے کے لیے معقولیت کی قوت پر زور دیتا ہے۔ جبر ماس معیاری تعمیر کے لیے تنازعہ میں اس رجحان کا استعمال کرتا ہے۔ اصول کو دانشوری سماجی ترقی کے مقصد کے طور پر قبول کرتا ہے۔ تنقیدی نظریہ جو جمہوری نظام کے نام پر کام کرتے ہیں یعنی موجود سماج کی تنقید اور بازار پر مبنی سرمایہ داری سیاسی نظام کی مذمت کرتا ہے۔ جمہوری نظام میں بھی جو لوگ انسانی آزادی اور اظہار خیال کے حالات کا داوا کرتے ہیں وہ مالیاتی مصنوعات کو ہی کامیابی کا مترادف تسلیم کرتے ہیں۔ لوگ بیرونی ذرائع کے ذریعے ہی اپنی پہچان اور وقار قائم کرنے کی کوشش کرتے ہیں۔ فرینک فرٹ اسکول انسانی وسائل کی ضرورت کو قبول کرتا ہے لیکن اس کی تنقید مقاصد منطقی عمل کے ادارہ سازی کو لے کر ہے۔ جسے بے لوث جمہوری نظام میں سماجی سرگرمی کا زیادہ مطلوبہ (Dissemble) حیثیت تسلیم کیا جاتا ہے۔ تنقیدی نظریہ بازار کی دھوکہ دہی کی رجحانات کا مخالفت کرتا ہے۔

جبرکن جبر ماس کا مواصلات کا اصول آج نظم و نسق عامہ میں تنقیدی نظریہ سب سے زیادہ عام طور پر استعمال کیا جاتا ہے۔ سماجی تبدیلی کے لیے تنقیدی نظریہ کے طور پر مواصلات کا اصول نظم و نسق عامہ میں اہم رہا ہے۔ رابرٹ ڈینخارڈیٹ (Robert Denhardt) مشورہ دیتا ہے۔ تنظیمی اصول کے لیے تنقیدی نظریہ نظم و نسق عامہ میں فائدہ مند ہوگا۔ Robert Denhardt نے ہیگل اور مارکس سے فرنک فرڈ مفکرین کے تنقیدی نظریہ کا تجزیہ کیا ہے۔ لیکن جبر ماس پر ہی خیال مرکوز کیا ہے۔ وہ قیمت مفت سائنس اور رکارڈنگ سے متعلق چیر مابین مسائل پر زور دیتا ہے اور دفتر شاہی کی ایک اہم امتحان اور صارفین کے ساتھ ان کے تعلقاتوں کے حصہ کے طور پر عوامی تنظیموں کے زیادہ بڑے تاریخی اور معیاری حوالہ پر غور فکر اور رائے مشورہ دینے پر زور دیا ہے۔

تنقیدی نظریہ بنیادی مساوات اور جمہوریت کی طرف اخلاقی تحریک فراہم کرتا ہے۔ یہ نظم و نسق عامہ کو دینے کے لیے بہت کچھ ہے۔ تنقیدی نظریہ مراد بیداری پیدا کرنے سے ہے تاکہ نظریہ اور طریقہ ایک ہوں و نظم و نسق عامہ اور اس متعلق میدان میں بہت سے مقالہ اور کتابیں تنقیدی عناصر کے ساتھ تصور کو پیش کیا ہے۔

تنقیدی نظریہ انتظامیہ کی طرف سے خود عکاسی (Self Reflection) اور خود کی تنقید (Self Criticism) کی وکالت پر اور ترجیحات پر دوبارہ ترتیب کر تنظیمی زندگی کا زندگی بہتر کرنے کے تحریک کی حوصلہ افزائی کی ہے تاکہ تنظیم کی پیداواری مسائل کے مقابلہ میں انسانوں کی خوشحالی کو اہمیت دی جائے۔ اس نظریہ میں Individualistic اور Subjectivist اور دفتر شاہی مخالف (Anti Bureaucratic) دباؤ ہے۔

نظم و نسق عامہ کے حالیہ رجحانات نے ایک بہت بڑی تبدیلی اور اتار چڑھاؤ دیکھا ہے جس کی نشاندہی تکنیکی انقلاب اور سرمایہ داری نظام کی عالمی تنظیم نو نے کی ہے۔ یہ کئی مدعے بھی لایا جیسے مزدوروں کا استحصال اور ان کا تحفظ، کمپنیوں کا دائرہ کم کرنا، بری مقدار میں بے

روزگاری، عدم مساوات اور عدم تحفظ وغیرہ۔ ان تمام مدعوں کا عوامی انتظامیہ پر گہرا اثر ہوا ہے۔ اس تناظر میں تنقیدی نظریہ رجحانات کا تجزیہ کرنے میں مدد کرتا ہے۔ اس لیے نظم و نسق عامہ میں تبدیلیوں اور اصطلاحات کا تجزیہ تنقیدی نظریہ کے نقطہ نظر سے ہو سکتا ہے۔ یہ نظم و نسق عامہ پہلے کی طرح حالات کا جائزہ بھی کر سکتا ہے۔

تنقیدی نظریہ کے نقطہ نظر میں سماجی حالات کا منظم تجزیہ اور معیاری مقصد کے ذریعے ہدایتی کارروائی کے لیے ڈھانچہ اندرونی ہے۔ تنقیدی نظریہ تعلیمی ماہرین اور تجارتوں کو نہ صرف سماجی شاخوں اور طریقوں کو غلبہ، استحصال، چھل، منصوبہ کے ذرائع نہ دیکھنے کے لیے متحرک کرتا ہے بلکہ معنی خیز سماجی تبدیلی کا جائزہ، نظریاتی ساخت تنقیدی تخیل، خود فیصلہ، عوامی خدمات اور مقامی حکومتی نظام کے لیے استعمال کیا جاسکتا ہے۔

تنقیدی سماجی نظریہ کا تصور اتنی ڈھانچہ مستقبل کے لیے بہتر Options متبادل کا تخیل کرنے میں بھی فائدہ مند ہے۔ تنقیدی نظریہ کا نظم و نسق عامہ میں محدود بحث اور درخواست استعمال ہے۔ یہ ایک سماج میں اس لیے ہو سکتا ہے کیوں کہ لوگ ممکنہ Options متبادل سے انجانے ہو گئے ہیں یا وہ تقاد نہیں دیکھنا چاہتے ہیں کیوں کہ یہ مصروف کرنے والا ہو سکتا ہے۔

ویبر کی طرح Hebermas کی عوامی واقفیت دفتر شاہی کے عمل کے ذریعے جدید مملکت کی تکنیکی کام کی کارکردگی کے تسلط پر زور دیتا ہے۔ جیسے جیسے معاشرہ میں دفتر شاہی کے اثر میں اضافہ ہوتا ہے سماجی اقتدار اور طاقت مملکت کے انتظامی نظام کے ہاتھوں میں خود مرکوز ہونے لگتا ہے۔ دفتر شاہی کو زیادہ فروغ دینے کا رجحان سماجی کردار کو لے کر فکر مند رہتی ہے اور اس کا تنقیدی نظریہ سے بھی تجزیہ کیا جاسکتا ہے۔

حیر ماس کی دلیل ہے کہ تاریخ میں محرک قوت ایک امید ہے جو زبان کی نوعیت کے ساتھ تشکیل دی گئی ہے جو اصول قوانین اور ادارہ پوری آبادی اور صرف خصوصی گروہ کے افراد کے گرفت میں کام آئے گا۔ حیر ماس قانونی بحران کو جواز بتاتا ہے کہ سیاسی اداکار عوام کو جوڑنے اور جواز کے بحران سے بچنے کے لیے مختلف علامتوں، نظریات اور زبان کے استعمال کرتے ہیں۔ اس کا اثر سوخ نہ صرف عام آبادی کو ڈیزائن کرنے کے لیے جوڑتا ہے جو ان کے لیے تیار کیا گیا ہے بلکہ انہیں ادھور اور الگ تھلگ محسوس کر رہا ہے۔ حیر ماس کا خیال ہے کہ حکومت سرمایہ دار نظام کے تحت اپنی کارروائی کو عقلی، قانونی، غیر واضح اور تشویشناک بنانے کی کوشش میں بیانیہ استعمال کرتی ہے۔ تنقیدی نظریہ وضاحت کرتا ہے کہ عوامی شعبہ میں حکمرانی کا نظام اثر انداز ہوتا ہے اگر عوامی شعبہ دولت مندوں اور طاقتوروں کے ذریعے کنٹرول نہیں کیا جاتا ہے تو عوامی پیشہ ور افراد کو یہ طے کرنے کے لیے چھوڑ دیا جائے کہ وہ عوام کی خدمت انجام دے۔ یہ نظریہ نہ صرف عوامی خدمت اور مقامی حکومت کی دفتر شاہی کی تشخیص کے لیے تجزیاتی ٹولز مہیا کرتی کرے کہ بلکہ صلاحیت کی ابتدائی نااہلیتوں اور وجوہات ظاہر کرنے کے لیے تنقیدی ذرائع فراہم کرتی ہے اور خدمات کی فراہمی پر کیا اثر پڑتا ہے وضاحت کرتی ہے۔

عوامی دفتر شاہی کا بڑھتا ہوا رول اور شہرت یا مقبولیت اور قبولیت میں کوئی مصلحت یا ہم آہنگی نہیں ہے۔ بد قسمتی یہ ہے کہ دفتر شاہی مکمل طور سے اپنے مفاد کے لیے کام کرتی ہے اور عوام کے مفاد کو ترجیح نہیں دیتی ہے۔ عوام کی فلاح بہبود کے لیے کام نہیں کرتی ہے بلکہ اپنے

مفاد کے لیے کام کرتی ہے۔ اس لیے دفتر شاہی کی بہت زیادہ تنقید کی جاتی ہے۔ عوام کا یقین دفتر شاہی کے لیے صفر ہو جاتا ہے۔ عوام کا یقین شاید ہی دفتر شاہی پر ہوتا ہو۔ عوامی فلاح بہبود اور دفتر شاہی کے مفاد آپس میں ٹکرتے ہوئے دیکھائی پڑتے ہیں۔ عوامی افزائی کا نظریہ بھی اس پر زیادہ توجہ دیتا تھا۔ انتظامیہ کا رجحان بھی تکنیک پر مبنی ہوتا ہے اور اس کا اہم مقصد انسانی طاقت اور اشیا کی استحصالی ذریعے متوقع نتیجہ سامنے لانا ہے۔ نظم و نسق عامہ مرکزی دھار میں رویہ جاتی نظریہ مکمل طور سے خراب ہو گیا ہے۔ انتظامیہ سے متعلق سائنس کی شناخت یہ تسلیم کرتی ہے کہ یہ انتظامیہ میں مشغول طرز عمل انتظامیہ کو ایسے اوزار فراہم کرتی ہے جس کے ذریعے وہ اپنے پیروکار کے رویوں کے ضابطہ اخلاق کو تسلیم کرتے ہیں اور ماحول لیاقتی بے قاعدگیوں پر کنٹرول رکھتے ہیں۔ تنظیم میں جو فرد نگرانی اور عمل کے سطح پر ہیں۔ انہیں مرضی کے مطابق نچایا جانے والا کٹھپتلی یا ضرورتوں کے مطابق استعمال کرنے کا اصول تصور کیا جاتا ہے جو اپنے حاکموں کے مرضی کے مطابق سب کچھ مکمل کرتا ہے۔ کسی تنظیم میں ایک فرد دوسرے فرد سے علاحدہ سمجھا جاتا ہے اور ان کے ساتھ غیر تکنیکی اشیا کے طور پر برتاؤ کیا جاتا ہے۔

عوامی تنظیموں کے تنقیدی نظریہ کی دلچسپی تنظیمی کارکردگی کے معاد میں اضافہ کرنے میں ہوتی ہے یہ کسی تنظیم میں اقتدار کی حالات اور اس کے ماتحتین ملازموں کا مطالعہ کرتا ہے اور درجہ بندی کے اصول پر مبنی تعلقات کے تضادات کا مخصوص طور سے دفتر شاہی کا مطالعہ کرتا ہے۔ تنقیدی نظریہ نظم و نسق عامہ کا تجزیہ کرنے کے لیے فائدہ مند ہے۔

تنقیدی نظریہ یہ مطالبہ کرتا ہے کہ آزاد معاشرے میں عوامی شعبہ میں زیادہ سے زیادہ حصہ لیا جائے۔ یہ نظریہ نظم و نسق عامہ کے روایتی سائنسی اور قانونی نظریہ سے واضح طور پر مختلف ہے۔ تنقیدی نظریہ دفتر شاہی کے مسائل سے متعلق ہے۔

23.6 اکتسابی نتائج (Learning Outcomes)

تنقیدی نظریہ کا مقصد مملکت کے سیاسی نظام کو تبدیل کرنا ہے یہ انسان میں شعور پیدا کرنے اور فلاحی مملکت کے قیام کے لیے کام کرتا ہے۔ یہ نظریہ زور دیتا ہے کہ معاشرے میں ہر فرد کو مساوات فراہم کرنا چاہیے۔ تنقیدی نظریہ کی افادیت نظم و نسق عامہ میں کچھ سرگرمیوں میں ہے جو درج ذیل نکات پر زیر بحث ہے۔ فرنک فرٹ اسکول کے کچھ سماجی مفکرین کے ذریعے تنقیدی نظریہ کا فروغ ہوا ہے۔ تنقیدی نظریہ خاص طور سے فلسفی اور سماجیات ماہرین کی مدد سے وجود میں آئی ہے اور مابعد جدید نظم و نسق عامہ کے نظریات نے تنظیم میں لوگوں کو اہمیت دی ہے۔ لہذا عوام تنظیم کلید جان ہے۔

تنقیدی نظریہ معاشرتی تبدیلی پیدا کرنے کے لیے اقدامات کرنے میں مدد کرتی ہے۔ روز اول تبدیلی قدرت کا قانون ہے۔ تبدیلی معاشرے میں سیاسی اور معاشرتی نظام میں ایک نیا عمل لاتی ہے۔ تبدیلی انقلاب کے ذریعے آتا ہے۔ یہ نظام اور سیاسی عمل کے ڈھانچے کو تبدیل کرتا ہے یہ ہر معاشرے کے لیے لازمی عمل ہے، تبدیل جمہوری طرز حکومت کو قائم کرتی ہے اور ہر فرد کو مساوات فراہم کرتی ہے۔ اس سے مملکت کا امن و امان تبدیل ہوتا ہے۔ لہذا یہ فلاحی مملکت کو قائم کرتا ہے۔ تنقیدی نظریہ فرد کے مابین شعور پیدا کرتا ہے اور یہ مساوات اور جمہوریت کے اصولوں سے نمٹتا ہے۔ یہ انتظامیہ کے عدم دفتر شاہیت کے ذریعے دفتر شاہی نظام ٹیکنو ایڈ مینسٹریٹو نظم و نسق کو بھی تبدیل

کردیتا ہے۔ نظم و نسق عامہ کے تنقیدی نظریہ کا بنیادی مقصد خود عکاسی اور خود تنقید کی وکالت کر کے تنظیمیں زندگی کے معیار کو بہتر بنانا ہے یہ نظریہ عالمگیریت اور تکنیکی انقلاب کے عمل کی وجہ سے تبدیل ہو گیا ہے۔ عالمگیریت انسانوں کے درمیان مسابقت لاتی ہے۔ اس طرز فکر میں معاشرتی حالات کا منظم تجزیہ شامل ہے جو معیاری مقصد کے ذریعے رہنمائی کرتی ہے لیکن تنقیدی نظریہ جذباتی تبدیلی پر مبنی ہے۔ مجموعی طور پر تنقیدی نظریہ بنیادی مقصد تسلط یا انحصار کے نظام کو کم کرنا ہے اور تمام شعبوں میں مضبوطی سے انسانی آزادی کو قائم کرنا ہے اور یہ بہتر مستقبل کی فراہمی ہے۔ لہذا نظم و نسق عامہ میں تبدیلیوں اور اصلاحات کو تنقیدی نظریہ کے نقطہ نظر سے سمجھایا جاسکتا ہے۔ اس لیے تنقیدی نظریہ کا مقصد ان عام حالات کی وضاحت اور تبدیلی کرنا ہے، جو انسانوں کو غلام بناتے ہیں۔

23.7 کلیدی الفاظ (Keywords)

عوامی میدان (Public Sphere)

عوامی میدان وہ ہے جہاں انسان عام زندگی کے مسائل سے متعلق آزادی سے بحث و مباحثہ کرتے ہیں۔ جیسے کافی ہاؤس، کلب، لائبریری وغیرہ۔ جیورماس کے مطابق بیسویں صدی کی تاریخ ہمیں تنقیدی نظریہ کے تعمیر نو کی ضرورت کا اشارہ کرتا ہے۔ روایتی مارکسزم کا اصول بار بار فیصلہ کن (Deterministic) اور ناخوشگوار ثقافتی تنقید کی وجہ سے اپنی شناخت کو ختم کر رہا ہے۔ سرمایہ دار سماج میں مختلف طرح کی بنیادی تبدیلی ہو رہی ہے۔ منظم سرمایہ دار اور دفتر شاہی کے ہاوی ہونے سے عوامی میدان کا دائرہ سمٹتا جا رہا ہے۔

23.8 نمونہ امتحانی سوالات (Model Examination Questions)

23.8.1 معروضی جوابات کے حامل سوالات (Objective Answer Type Questions)

1-Critique of Political Economy کے مصنف کون ہیں؟

(a) کارل پاپر (b) کارل مارکس (c) میکس ویبر (d) ایل۔ ڈی۔ وانٹ

2- کارل مارکس کس طرز فکر کا مفکر تھا؟

(a) لبرل طرز فکر (b) نیولبرل طرز فکر (c) سوشلسٹ طرز فکر (d) ان میں سے کوئی نہیں

3- مارکس نے تنقیدی نظریہ کی اہم خصوصیات ہیں:

(a) تضاد، نسل پرستی اور تبدیلی (Contradiction, Dialectic and Change)

(b) تنقیدی وجوہات اور تخیل یا خیالات (Critical Reason and Imagination)

(c) آزادی اور خود ارادیت (Emancipation and Self-determination)

(d) یہ تمام

4- جیبرماس کہاں پیدا ہوا تھا؟

(a) امریکہ (b) فرانس (c) جرمنی (d) لندن

5- درج ذیل میں جیبرماس کی تصنیف ہے:

(a) One Dimensional Man (b) Philosophical Discourse of Modernity

(c) Autonomy and Solidarity (d) یہ سبھی جیبرماس کی تصانیف ہیں۔

6- Legitimation Crisis کس کی تصنیف ہے؟

(a) کارل پاپر (b) کارل مارکس (c) میکس ویبر (d) جیبرماس

7- تنقیدی نظریہ ایک تصور ہے جس میں:

(a) سماجیات کا تنقیدی جائزہ لیا جاتا ہے۔ (b) ثقافت کا تنقیدی جائزہ لیا جاتا ہے۔

(c) یہ دونوں (d) ان میں کوئی نہیں

8- _____ کے مطابق تنقیدی نظریہ کا مقصد انسان کو ان حالات سے آزاد کرنے کی کوشش ہے جس میں وہ خود کو پھنسا ہوا

محسوس کرتا ہے۔

(a) Max Horkheimer (b) Max Weber

(c) Karl Marx (d) de Gourney

9- _____ اس بات پر بہت زیادہ زور دیتا ہے کہ سماج میں دولت کی تقسیم مساوی ہونی چاہیے۔

(a) رویہ جاتی نظریہ (b) تنقیدی نظریہ (c) کلاسیکی نظریہ (d) احوالیاتی نظریہ

10- درج ذیل میں کون تنقیدی نظریہ کا مفکر نہیں ہے؟

(a) Horkheimer (b) Gramsci (c) Wilson (d) Habermas

23.8.2 مختصر جوابات کے حامل سوالات (Short Answer Type Questions)

1. تنقیدی نظریہ کے ارتقا پر ایک نوٹ لکھیے۔

2. جیبرماس کا تنقیدی نظریہ کیا ہے؟

3. تنقیدی نظریہ کی خصوصیات بیان کیجیے۔

4. نظم و نسق عامہ میں تنقیدی نظریہ کی کیا حیثیت ہے؟

5. تنقیدی نظریہ کے معنی اور تعریف بیان کیجیے۔

23.8.3 طویل جوابات کے حامل سوالات (Long Answer Type Questions)

1. تنقیدی نظریہ کیا ہے؟ تنقیدی نظریہ کے ارتقا کی وضاحت کیجیے۔
2. جیبرماس اور تنقیدی نظریہ کے تعلق پر ایک تفصیلی نوٹ لکھیے۔
3. نظم و نسق عامہ میں تنقیدی نظریہ کی نوعیت پر بحث کیجیے۔

23.9 مزید مطالعے کے لیے تجویز کردہ کتابیں (Suggested Books for Further Readings)

1. David Held. *Introduction to Critical Theory: Horkheimer to Habermas*, Rawat Publications, Jaipur, 2018.
2. Geuss R. *The Idea of Critical Theory: Habermas and Frankfurt School*, Cambridge University Press, New York, 1981.
3. Richard C. Box. *Critical Social Theory in Public Administration*, Prentice Hall of India Pvt. Ltd, New Delhi, 2005.
4. B. Blessett. *Administrative Theory and Praxis*, 2016.
5. Charles F. Abel, Arthur Jay Semen Telli. *Evolutionary Critical Theory and its Role in Public Affairs*, Routledge, 2004.
6. M. J. Mafunia and S. Dzengwa. *Role of Critical Theory in Public Administration*, Journal of Public Administration, Vol. 42, Issue 8, March 2020.
7. John Forester. *Critical Theory, Public Policy, Planning and Practice*, State University of New York, 1993.
8. Rush Fred. *Critical Theory and Philosophy*, St. Paul: Paragon House, New York, 1990.
9. Ramesh K. Arora (ed.). *Public Administration: Fresh Perspective*, Alekh Publishers, Jaipur, 2004.
10. Protmore T. *The Frankfurt School and its Critic*, Routledge, London, 1984.
11. Denhardt R. B. *Toward a Critical Theory of Public Organization*. Public Administration Review, 41, 1981.
12. Bhattacharya Mohit. *New Horizons of Public Administration*, Jawahar Publishers and Distributors, New Delhi, 2001.
13. Agger B. *The Discourse of Domination: From the Frankfurt School to Post Modernism*, North Western University Press, 1992.
14. Macharthy Thacus. *The Critical Theory of Jorgan Habermas*, Cambridge Polity Press, 1984.
15. Roderick Rick. *Habermas and Foundation of Critical Theory*, Washingstrook, New York, 1986.

اکائی 24- نظریہ مذاکرہ

(Discourse Theory)

اکائی کے اجزا

تمہید	24.0
مقاصد	24.1
نظریہ مذاکرہ سے مراد	24.2
مذاکرہ کس طرح آپریٹ ہوتا ہے؟	24.3
مذاکرہ کی خصوصیات	24.4
مذاکرہ کی تعریف	24.5
نظم و نسق عامہ میں نظریہ مذاکرہ کا ارتقا	24.6
نظریہ مذاکرہ سے متعلق فوکو، فاکس اور ملر کی خدمات	24.7
مذاکرہ کی تشخیص کے لیے معیار	24.8
مذاکرہ کے تجرباتی حوالہ جات	24.9
اکتسابی نتائج	24.10
کلیدی الفاظ	24.11
نمونہ امتحانی سوالات	24.12
معروضی جوابات کے حامل سوالات	24.12.1
مختصر جوابات کے حامل سوالات	24.12.2
طویل جوابات کے حامل سوالات	24.12.3
مزید مطالعے کے لیے تجویز کردہ کتابیں	24.13

24.0 تمہید (Introduction)

مذکرہ یا اظہار خیال کے لفظی معنی تحریری یا زبانی بات چیت یا بحث و مباحثے سے ہے۔ گفتگو کوئی بھی تحریری یا بولنے والی بات چیت ہوتی ہے۔ یہ بات چیت دو یا دو سے زیادہ افراد کے درمیان ہوتی ہے۔ مذکرہ کو زبان کے ذریعے بھی بیان کیا جاسکتا ہے۔ اگرچہ مذکرہ موصلات کے سب سے چھوٹے کام کا حوالہ دے سکتا ہے لیکن تجزیہ کافی پیچیدہ ہو سکتا ہے۔ مختلف مضامین کے متعدد دانشوروں نے مذکرہ کی مختلف اقسام اور افعال کے بارے میں بیان کیا ہے۔

24.1 مقاصد (Objectives)

عزیز طلباء، اس اکائی میں آپ:

- نظریہ مذکرہ کے معنی و مفہوم کو سمجھ جائیں گے۔
- نظریہ مذکرہ کے طریق کار کو سمجھ پائیں گے۔
- نظریہ مذکرہ کی تعریف کا مطالعہ کریں گے۔
- نظم و نسق عامہ میں نظریہ مذکرہ کے ارتقا پر غور کریں گے۔
- نظریہ مذکرہ میں مختلف مفکرین کی خدمات کا مطالعہ کریں گے۔

24.2 نظریہ مذکرہ سے مراد (Meaning of Discourse Theory)

لفظ مذکرہ لاطینی لفظ Discursus سے ماخوذ ہے جس کا مطلب ہوتا ہے بھاگ دوڑ کرنا۔ مذکرہ کسی مضمون یا عنوان پر طویل گفتگو کرنا ہے۔ لفظ مذکرہ سے مراد عام طور پر گفتگو یا بحث سے ہوتی ہے۔ تاہم دانشوروں کے نزدیک اس سے کہیں زیادہ بات ہے۔ مذکرہ ہر طرح کے موصلات کو محیط کر سکتی ہے۔ مذکرہ صرف ایک اصطلاح ہے جسے دانشوروں نے افکار، نظریات، نقوش اور دیگر علامتی طریقوں کے نظاموں کا تجزیہ کرنے کے لیے تیار کیا ہے۔

روزمرہ کی زبان میں مذکرہ لفظ سے مراد عام طور پر بات چیت یا بحث ہوتی ہے۔ تاہم دانشوروں کے نزدیک مذکرہ کہیں زیادہ ہوتا ہے۔ مذکرہ ہر طرح کے موصلات کو شامل کر سکتا ہے۔ اس لیے نظریہ مذکرہ اکثر مابعد جدیدیت، قدرتی سائنس، شبہات سے وابستہ ہوتا ہے۔ نظریہ مذکرہ سائنس مخالف نہیں ہے اور حقیقت میں یہ علمی سائنس کے بہت سی مساوات ہے لیکن یہ عہدہ کے لیے بحث ہے۔ اس لیے مذکرہ کی تعریف درج ذیل ہے۔

- مذکرہ سے مراد بات چیت، گفتگو یا سبق سے ہے۔
- مذکرہ گفتگو کا مجموعہ ہے۔

- یہ گفتگو یا بحث مباحثہ کرنے یا سبق کو تیار کرنے کا ایک مشترکہ طریقہ ہے۔
- کسی اہم موضوع پر گفتگو کرنے کا طریقہ ہے۔
- بولنے یا لکھنے کا کوئی بھی اہم ٹکڑا ہے۔
- مذاکرہ ایک نظریاتی نقطہ نظر جو مختلف سماجی تصورات، ساختوں اور اداروں کی جانچ پڑتال کرنے کے لیے مذاکرہ تجربہ کا اشعال کرنا ہے۔
- مذاکرہ انسانی معنی سازی کا مطالعہ ہے۔
- نظریہ مذاکرہ موٹے طور پر مختلف پہلوؤں کے بڑے پیمانے پر مطالعہ کی نشاندہی کرتا ہے۔ زبانی اور مواصلات لسانی ڈھانچے سے مختلف ہے۔

24.3 مذاکرہ کس طرح Operate ہوتا ہے (How Discourse Operates)

فوکو (Foucault) کے مطابق مذاکرہ بنیادی چار طریقوں سے Operate ہوتا ہے۔

1. مذاکرہ دنیا کی تخلیق کرتا ہے (Discourse Creates World)
2. مذاکرہ علم اور سچائی بیان کرتا ہے (Discourse Generates Knowledge and Truth)
3. مذاکرہ انسان سے متعلق بیان گوئی کرتا ہے (Discourse says something about the people who speak it)
4. مذاکرہ اور طاقت (Discourse and Power)

1۔ مذاکرہ دنیا کی تخلیق کرتی ہے (Discourse Creates World)

دنیا کے بارے میں اپنے تاثرات کی تشکیل کرتے ہوئے انجمنوں کی زنجیروں کو ایک ساتھ کھینچتے ہیں جو ایک معنی خیز تفہیم پیدا کرتی ہیں اور پھر ہم دنیا میں اشیاء اور لوگوں کے ساتھ جس طرح سے برتاؤ کرتے ہیں اس کا اہتمام کرتے ہوئے کوئی یہ کہہ سکتا ہے کہ مذاکرہ ہماری روزمرہ کی زندگی کو پیدا کرتی ہے۔ بہر حال اگرچہ سائنس ہمیں یہ معلومات فراہم کرتی ہے اصل دنیا ایٹم اور توانائی سے بنی مادی دنیا ہے لیکن حقیقت میں ہم میں سے زیادہ تر لوگوں کے لیے دینارنگوں، جذبات، نظریات اور زندگی کی دنیا ہے۔ یہ ایک ایسی مجازی دنیا ہے جو ہمارے ذہنوں سے پیدا ہوئی ہے، لیکن صرف ہمارے ذریعے نہیں۔ ہم اس دنیا کو معاشرے میں تجربہ، پرورش اور تعلیم کے مابین ایک پیچیدہ تعامل کے ذریعے تعمیر کرتے ہیں۔ مذاکرہ زبان کی زنجیروں کی حیثیت سے جو معاشرتی یا انسانوں کو ایک ساتھ باندھتی ہے۔ حقیقت میں سماجی تعمیر میں کلید کردار ادا کرتی ہے۔

2- مذاکرہ علم اور سچائی بیان کرتا ہے (Discourse Generates Knowledge and Truth)

مذاکرہ نہ صرف اس دنیا کی تشکیل کرتا ہے جس میں ہم رہتے ہیں بلکہ ہر طرح کے علم و صداقت بھی ہیں۔ فوکو کے نزدیک علم کچھ ایسا نہیں تھا جو زبان میں آزادانہ طور سے موجود ہو۔ دوسرے لفظوں میں علم صرف زبان کے ذریعے نہیں ترسیل کیا جاسکتا ہے۔ تمام علم ڈھانچہ باہم ربط اور انجمنوں کے ذریعے منظم کیا جاتا ہے جو زبان میں تعمیر ہوتے ہیں۔ فوکو کا خیال ہے کہ مذاکرہ سچائی یا حقیقت پیدا کرتی ہے۔ کچھ سیاق و سباق میں کچھ مخصوص مذاکرہ لوگوں کے بیانات کو درست قبول کرنے پر راضی کرنے کی طاقت رکھتی ہے۔

3- مذاکرہ انسان سے متعلق بیان گوئی کرتا ہے

(Discourse says something about the people who speak it)

مذاکرہ نہ صرف زبان کے مطلوبہ معنی کے متعلق میں بلکہ کورس بولنے والے شخص کے بارے میں بھی معلومات کا اظہار کرتا ہے۔ ایک اسپیکر کے ذریعے استعمال کیے جانے والے مذاکرہ کا تجربہ کرنے سے اکثر اسپیکر کا جنس، جنسی، طبقاتی حیثیت اور خاص طور پر اسپیکر کے بارے میں چیزیں بتا سکتا ہے جس سے اپنے آس پاس موجود دوسرے لوگوں سے بھی تعلقات پیدا ہوتے ہیں۔

4- مذاکرہ اور طاقت (Discourse and Power)

یہ ہمیں چوتھے طریقے سے پیش کرتا ہے جو معاشرتی طور پر Embedded طاقتی کے نیٹ ورک کے ساتھ داخلی طور پر شامل ہو کر مذاکرہ کو چلاتا ہے۔ چونکہ کچھ مخصوص قسم کی گفتگو مخصوص قسم کے افراد کو سچ بولنے کے لیے قابل بناتی ہے یا خاص موضوعات پر بات کرتے وقت یقین کرنے پر مجبور کرتی ہے۔ لہذا مذاکرہ یا گفتگو ان افراد کو معاشرتی، ثقافتی اور حتیٰ کہ سیاسی طاقت کی ڈگری بھی عطا کرتی ہے۔ بہت سارے معاشروں میں اور مغربی تاریخ کے لمبے عرصہ تک مذہبی حکام نے زبردست معاشرتی اور سیاسی طاقت کا مظاہر کیا کیوں کہ ان میں اس کے بارے میں بات کرنے کی طاقت تھی۔ یہ طاقت ان کے مخصوص مقام کے ساتھ گرفت میں آگئی لیکن یہ اس حقیقت پر بھی مبنی تھی کہ مذہبی مذاکرہ یا گفتگو نے ساری زندگی معاشرتی تنظیم کو تشکیل دیا اور لوگوں کو دنیا کی ترجمانی کرنے کے طریقوں کو متاثر کیا۔

24.4 مذاکرہ کی خصوصیت (Characteristics of Discourse)

مذاکرہ کی خصوصیت درج ذیل ہیں۔

- مذاکرہ ایک تاریخی نظریہ ہے۔
- مذاکرہ ایک معاشرتی طور پر تشکیل ہونے کے ساتھ ساتھ دستوری طور پر جزوی عمل ہے۔
- یہ سماجی حقیقت کی نمائندگی، تخلیق، تولید اور تبدیلی کرتا ہے۔
- مذاکرہ ایک بات چیت اور گفتگو کرنے والا میکر ویونٹ ہے جو کسی متن یا گفتگو کی اکائی کو منتقل کرتا ہے۔

- ایک مذاکرہ، گفتگو، بات چیت اور دیگر نیم پروگراموں کے ساتھ ساتھ ایکشن یونٹ کے مخصوص گروہوں پر مشتمل ہے۔
- مذاکرہ عمل، سیاسی، معاشی، نفسیاتی، نظم و نسق عامہ، ترسیل عامہ وغیرہ شعبوں میں رہتا ہے۔
- مذاکرہ معاشرتی تبدیلی سے متعلق تاریخی تبدیلی سے گزرتا ہے۔
- مذاکرہ ان فعال فریموں کے اندر مذاکرہ تصرفات کا حصہ بن جاتا ہے اور معاشرتی نظم و ضبط کے تشکیل میں تعاون کرتا ہے۔ تصرفات مقصد پر مبنی کمپلیکس یا گفتگو، علم طاقت اور موضوع آئین کانیت ورک ہے۔
- مذاکرہ معاشرتی تعلقات اور معاشرتی عہدوں، اداروں، علم و نظریات، شناختوں اور مضامین وغیرہ کو پیدا کرنے اور تبدیل کرنے میں مدد کرتا ہے۔
- مذاکرہ سماجی مسائل کے ارد گرد پیدا ہوتا ہے۔ مسائل دلیل کا نقطہ آغاز بن جاتے ہیں۔ دلیل دونوں ہی زبانوں (جزوی اور بصری طور پر) اور مسئلے کو حل کرنے کا علمی نمونہ ہے۔
- تمام تبدیلیوں کے لیے مذاکرہ بہت ضروری ہوتا ہے۔
- مذاکرہ کا تصور سماجی علوم اور فنون کے مختلف مضامین میں استعمال ہوتا ہے۔
- مذاکرہ ایک مکالمہ (Dialogue) ہے۔

نظریہ مذاکرہ حالیہ دہائیوں میں متعدد مضامین، مفروضات اور تصورات کا حامل ہے۔ یہ نظریہ عام طور پر لسانیات سے ماخوذ ہے جو بعد میں سماجی علوم و فنون سے وابستہ ہو گئی۔ نظریہ مذاکرہ فرڈینینڈ (Ferdinand) لوڈوگ وٹجین اسٹائن (Ludwig Wittgenstein) اور مانگل فوکو (Michael Foucault) جیسی بااثر شخصیات کے کاموں سے وجود میں آئی۔ نظریہ مذاکرہ کے بیشتر نقطہ نظر اس بنیادی اساس پر مبنی ہیں کہ زبان اور زبان کا استعمال محض ہماری معاشرتی اور ذہنی حقائق کی نمائندگی یا عکاسی نہیں کرتا ہے بلکہ یہ حقیقت میں اس حقائق کی تعمیر یا تشکیل کرنے میں مدد کرتا ہے۔ دانشوروں کا یہ خیال ہے کہ زبان یا گفتگو سے انسانوں کی غور و فکر اور عمل کی تشکیل ہو سکتی ہے اور اسی زبان کو اسٹرکچرنگ ایجنٹ کی حیثیت سے مطالعہ کی ضمانت ملتی ہے جو ابتدا میں مغربی سائنس اور فلسفہ کے مرکزی دھارے سے علاحدگی تھی جو اس وقت تک زبان کو محض ایک غیر جانبدار کی حیثیت سے دیکھنے کی طرف راغب تھا یا فکر و ابلاغ کا سفاف وسیلہ تھا۔ تاہم، یہ نظریہ کے اسلوب ڈھانچے کا ایجنٹ ہے اب ایک متنوع مکاتب فکر کے اندر قبول کیا گیا ہے جو انسانیت اور سماجی علوم و فنون پر محیط ہے۔ نظریہ مذاکرہ کا مرکزی خیال بشریات، مواصلات، لسانیات، ادبی علوم، سیاسیات، سماجی نفسیات، سماجیات اور نظم و نسق عامہ وغیرہ میں پایا جاسکتا ہے۔

نظریہ مذاکرہ کا تعلق طاقت کے سوالات اور ادارہ کے درجہ بندی کے سوالات سے ہے یہ نظریہ حالیہ دور میں یاد دہائیوں میں مختلف مضامین، مفروضات اور تصورات کا حامل ہے۔ نظریہ مذاکرہ عام طور پر لسانیات سے اخذ کیا گیا ہے جو انسانیت اور سماجی علوم میں جو Influential کے کام کی نشاندہی کرتا ہے، عام طور پر مذاکرہ اضافی تجربات کو منظم کرنے کا ایک طریقہ ہے۔ یہ واقعات اور حالات کی گنتی

اور ترجمانی کے معنی کے فریم قائم کرتا ہے۔ یہ حکم کے نظام کو ترتیب دیتا ہے۔

24.5 مذاکرہ کی تعریف (Definitions of Discourse)

عام طور پر نظریہ مذاکرہ انسان کے اظہار و خیال سے وابستہ ہوتا ہے۔ اکثر زبان کی شکل میں اس پر روشنی ڈالی گئی ہے کہ اس طرح کے تاثرات انسانی علم سے کس طرح جڑے ہوتے ہیں۔ دوسرے لفظوں میں نظریہ مذاکرہ اقتدار کے سوال اور اکثر ادارہ کے درجہ بندی کے سوال سے وابستہ ہوتا ہے۔ نظریہ مذاکرہ میں اس طرح کی درجہ بندی تسلط اور مزاحمت کی طرف جاتا ہے۔ مثال کے طور پر جب مختلف لوگ یہ دعویٰ کرنے کی کوشش کرتے ہیں کہ صحت کی پالیسی کے معاملات پر کس کو اختیار کر کے ساتھ بات کرنی چاہیے۔ مختلف مفکروں نے مذاکرہ کی تعریفیں پیش کی ہیں جو درج ذیل ہیں:

- جیبر ماس کے مطابق نظریہ مذاکرہ پر بین الاقوامی طریقوں پر غور و فکر کے بھی اثرات ہیں۔ لہذا ایک ممکنہ کاسمیو لیٹن سیاسی نظام کے بارے میں بحث پر زور دیتا ہے۔ موجودہ بحث سیاسی یا معاشرتی ادارہ جاتی (Institution) یا غیر ادارہ جاتی، جمہوری یا غیر جمہوری بین الاقوامی یا آفاقی کے چار اہم محوروں (Axis) کے ساتھ چلتی ہے۔
- Chilton کے مطابق مذاکرہ سے مراد زبان کے استعمال سے ہے۔
- Fillingham کے مطابق مذاکرہ سے مراد کوئی بھی چیز جو لکھی ہوئی ہو یا کہی گئی ہو یا اشاروں کا استعمال کرتے ہوئے بتائی گئی ہو۔

- David John Farmer کے مطابق نظم و نسق عامہ میں مذاکرہ انداز کا ایک مطالعہ ہے۔ Sonia M. Ospina کے مطابق نظم و نسق عامہ میں مذاکرہ ایک کمیونٹی کے طور پر ہوتا ہے۔ Rita، Meskytend Ahdronہ کے مطابق نظم و نسق عامہ میں مذاکرہ کو نظریات کی ایک وسیع پیش کش کے طور پر دیکھا جاتا ہے۔ چونکہ مذاکرہ ایک علاحدہ رجحان نہیں ہے لہذا وہ چیز جو نوٹ کی گئی ہے اور اس پر زور دیا گیا ہے۔ اظہار کیا گیا ہے اور اس کا خلاصہ کیا گیا ہے اور نظم و نسق عامہ سے متعلق ہے اس کو نظم و نسق عامہ کے مذاکرہ یا بحث کا حصہ تسلیم کیا جاتا ہے۔

- فوکو (Foucault) کے مطابق مذاکرہ علم کو تشکیل دینے کا طریقہ، معاشرتی طریقوں کے ساتھ سبجیکٹیوٹی (subjectivity) اور طاقت تعلقات کے طور پر جہاں اس طرح کے علم اور ان کے مابین تعلقات کو قائم کرتے ہیں۔ مذاکرہ سوچنے اور معنی پیدا کرنے کے طریقوں سے کہیں زیادہ ہیں۔ وہ جسم کی نوعیت لاشعوری اور شعوری ذہن اور جذباتی زندگی کو ان مضامین کی تشکیل دیتے ہیں جن پر وہ حکومت کرنا چاہتے ہیں۔

نظریہ مذاکرہ مابعد جدیدیت سے متعلق جڑی ہوئی ہے۔ اس میں شہریوں کے سیاسی عمل شامل ہونے، عوامی منتظمین سے دور شہریوں کی طرف اشارہ یا ممتاز طبقہ کے لیے راستہ فراہم کرتا ہے، نظریہ مذاکرہ سرکاری مسائل کے بارے میں عوام تک رسائی اور علم کو یقینی بنانے میں مدد کرتی

ہے۔ عوامی انتظامیہ مذاکرہ کے ذریعے شہریوں کو خود مختاری کو فروغ دے سکتا ہے۔ یہ انتظامیہ میں شفافیت لانے کے لیے دو طرفہ مواصلات کو فروغ دیتا ہے۔ عوامی انتظامیہ مسائل کو حل کرنے اور ترقی کو فروغ دینے کی سہولیات فراہم کرتا ہے۔ منتظمین شہریوں کے مسائل کو حل کرنے کے لیے ایک کانگریس یا پائپ لائن سے منظم پالیسی کی تشکیل کے لیے اپنے خد کے مدد کے لیے سفارش نہیں کرتا۔ متباد طور پر منتظم مذاکرہ کو فروغ کرنے میں کامیاب ہوگا اگر مواصلات صحیح طریقہ سے اپنا کردار ادا کرے۔ اس کے برعکس نظریہ مذاکرہ اس کے مفادات پر مبنی ہے۔ منتخب عہدہ داروں نے اکثر شہوی تشکیل مقاصد سے اوپر اپنے سیاسی مفادات کو اہمیت دیا ہے۔ سیاست داں منتظمین کو بہتر مذاکرہ فراہم کرنے اور اطلاعات یا معلومات کی شراکت میں شامل ہونے سے روک سکتے ہیں۔

24.6 نظم و نسق عامہ میں نظریہ مذاکرہ کا ارتقا

(Growth of Discourse Theory in Public Administration)

نظریہ مذاکرہ نظم و نسق عامہ میں 1970ء کے دہائی کے آخر میں اور 1968ء کے بعد مرکزی دھارے میں موجود نظریہ کی پریشانیوں کے فکری رد عمل کے طور پر ابھرا جو زبان، ثقافت اور سماج اور معاشرے کے ساختی نظریات تنقید کرتا ہے اور ابھرتے ہوئے نو برزم کے مقابلے میں مارکسزم کا بحران ہے۔

مذاکرہ کو مخصوص تاریخی، ادارہ جاتی اور ثقافتی سیاق و سباق سے منسلک نظریاتی اسکیم کے طور پر بیان کیا گیا ہے جس سے یہ واضح ہوتا ہے کہ کوئی بھی ایجنٹ ان کی تعمیر یا تشکیل نو کے لیے مکمل طور پر آزاد نہیں ہے۔ اسی وقت مباحثوں کے ادارہ جاتی مقام کو تسلیم کرنا اور ان کی تشکیل میں کچھ اداکاروں کی امتیازی طاقت کی طرف راغب کرتی ہے۔ یہ نظریہ کار اس بحث میں بہت اہم ہیں کہ کون مذاکرہ کو پیش کرتا ہے اور کون ہے جو سرگرم موقف کو کٹرول کرتا ہے۔ ماروتی کے مطابق مذاکرہ کچھ اہم سیاسی اداکاروں کے عہد کے ہیرا پھیری کا براہ راست نتیجہ نہیں ہے لیکن نہ تو وہ انسانی مداخلت سے باہر Transhistorical ڈھانچہ ہے۔

نظریہ مذاکرہ نے فلسفہ، سماجیات، لسانیات، نفسیات، تنقیدی نظریہ، بعد نوآبادیاتی علوم اور جدید نسواں کے طور پر غیر عوامی انتظامی شعبوں میں اہم نتائج حاصل کیا ہے۔ نظریہ مذاکرہ نظم و نسق عامہ میں بعد میں متعارف ہوا ہے۔ نظم و نسق عامہ میں نظریہ مذاکرہ کا تعارف Ludwig Wittgenstein اور Michael Foucault جیسے مفکروں نے پیش کیا ہے۔ نظریہ مذاکرہ کا ایجاد Michel Foucault نے کیا ہے۔ اس کا خیال تھا کہ جس دنیا میں ہم رہتے ہیں وہ علم کے ذریعے تشکیل دیا گیا ہے۔ یعنی دوسرے لفظوں میں اس نے کہا ہے کہ کچھ لوگ اور معاشرتی گروہ ہماری دنیا سے متعلق نظریات تخلیق اور مرتب کرتے ہیں جو مخصوص شرائط میں غیر منطقی سچائیوں میں بدل جاتے ہیں اور جو عام دینے لگتے ہیں دوسرے لفظوں میں Foucault علم کے ڈھانچے کی جانچ کرنے کی وکالت کرتا ہے یہی وجہ ہے کہ اس کے بنیادی کاموں کو ڈھانچہ ساز کیا جاتا ہے۔ اپنے بعد کے کاموں کی وجہ سے Foucault مابعد ڈھانچہ ساز ہو گیا۔ اس نے ایجنسی کے سوال کی تلاش شروع کر دی۔ اس نے اپنی توجہ سماجی رابطوں کے اشیاء سے مضامین کی طرف منتقل کر دیا۔ اس نظریہ نے عوامی پالیسی اور انتظامیہ

کے مقابل نظریات کو مسترد کرتا ہے جو مرکزی اثر افیہ یا اعلیٰ عہدہ داروں کے ذریعے کیے گئے فیصلوں کو انتظامیہ پر درجہ بندی کو کم کرنے والے اثرات طے کرتا ہے ایسا اس لیے ہے کیوں کہ ہر فرد عوامی پالیسی عمل میں اہم ہوتا ہے اور اس پر اثر ڈالتا ہے اور انہیں تشکیل کرتا ہے۔ نظریہ مذاکرہ ڈی جیورے پالیسی کے مقابلہ میں ڈی فیکٹو پالیسی (defective policy) پر توجہ دیتا ہے۔ یہ عوامی پالیسی کو مسترد کرتا ہے اور غور و فکر کرتا ہے کہ پالیسی اور انتظامیہ دونوں عوامی توانائی کے میدان کو بہتر طور پر گرفت میں لیں۔ نظریہ مذاکرہ جدید ترین نظریہ اور شاید مابعد جدیدیت نظم و نسق عامہ اصول کا سب سے زیادہ بنیاد پرست نظریہ مذاکرہ نظم و نسق عامہ میں علاحدگی کے ایک متبادل نقطہ نظر کے طور پر پیش کیا گیا ہے۔ نظم و نسق عامہ ایک بڑھتی ہوئی تعلیمی کمیونٹی کے ساتھ ایک نسبتاً ایک جدید میدان ہے۔ نظم و نسق عامہ میں مختلف مذاکرہ ہیں۔ نظم و نسق عامہ میں مذاکرہ سے مراد بحث مباحثے ہے لیکن کچھ اہم مذاکرہ درج ذیل ہیں۔

- نظم و نسق عامہ کا علاحدگی کا اصول (Politics-Administration Dichotomy)
- نظم و نسق عامہ اور خانگی نظم و نسق عامہ میں فرق (Difference between Public Administration and Private Administration)
- بحث Generalist and Specialist
- مرکزیت اور لامرکزیت (Centralization and Decentralization)
- عوامی۔ خانگی شراکت (Public-Private Partnership)
- سول سروس غیر جانبداری (Neutrality in Civil Services)
- عدم دفتریت (De-bureaucratization)
- Spoil system and Permanent Bureaucracy
- جمہوری حکمرانی (Democratic Governance)
- Legitimacy in Public Administration
- Deep State - Regulatory Agencies and Several Agencies etc

24.7 نظریہ مذاکرہ سے متعلق فوکو، فاکس اور ملر کی خدمات

(Contribution of Foucault, Fox and Millet to Discourse Theory)

Michael Foucault کو نظریہ مذاکرہ کا خالق کہا جاتا ہے۔ Foucault کے مطابق نظریہ مذاکرہ یہ تجویز پیش کرتا ہے کہ ہماری روزمرہ کی سرگرمیوں میں جس طرح سے ہم بولتے اور لکھتے ہیں وہ ہمارے معاشرہ میں طاقت کے ڈھانچے کی شکل رکھتا ہے۔ اس لیے کہ ہمارا سماج تنازعہ سے متعارف ہوتا ہے اور تنازعہ ہمارے سماج کی عکاسی کرتا ہے اور تنازعہ پیدا کرتا تھا۔ یہ علامتی سیاست ہے جو لوگ

مذاکرہ پر غلبہ حاصل کرتے ہیں۔ ان کے پاس طاقت ہوتی ہے۔ بیرونیٹس اور سیاسی عملہ نہیں۔

درحقیقت نوکونے مذاکرہ کو ایک فیلڈ کی حیثیت تصور کیا ہے۔ شاید موثر انداز میں مقناطیسی (Magnetic) فیلڈ سے موازنہ کیا ہے جس طرح مقناطیسی قطعہ قطعی طور پر پھیل جاتا ہے جس میں مقناطیسی قطبوں کے ایک سیٹ کے ارد گرد گروہ بندی کی تمام مختلف لکیریں محیط ہوتی ہیں۔ اسی طرح بات چیت بھی پھیل جاتی ہے اور ان تمام بااثر بیانات کی مجموعی کو جمع کرتی ہے جو واقعات کے طور پر ان کی بازی میں بعض اصولوں کی پیروی کرتے ہیں۔

نظریہ مذاکرہ سے متعلق Charles J. Fox and Hugh T. Miller کی خدمات

Charles J. Fox and Hugh T. Miller نظریہ مذاکرہ کے معاونین میں انہوں نے اپنی کتاب ”Post Modern Public Administration: Towards Discourse, 1995“ میں نظریہ مذاکرہ کا تفصیل سے ذکر کیا ہے۔ نظم و نسق عامہ کو ایک مذاکرہ کے نظریہ سے دیکھا جاتا ہے جہاں مذاکرہ کے ذریعے اختیار کو حاصل کرنے کی کوشش کی جاتی ہے۔ نظم و نسق عامہ صرف دفتر شاہی نہیں ہے یہ صرف دیواروں کا ڈھانچہ نہیں ہے۔ نظریہ مذاکرہ سماج میں طاقت کے تعلقات پر مرکوز ہے۔ نظریہ مذاکرہ کی توجہ اس بات پر ہے کہ شہریوں، حکومت اور عوامی انتظامیہ کو انتظامی تبدیلیوں اور اصلاحات کے عمل میں سرگرم عمل رہنا چاہیے ورنہ اس کا جوہر ناکام ہو جائے گا۔ ان مرکزی ایجنٹ کے علاوہ دیگر سماجی اکائیوں کے آپریشن کے لیے وسیع گنجائش وجود ہے دوسرے ایجنٹ بھی یہاں متعلقہ ہے یعنی سیاسی جماعتیں، مفادات گروہ، بااثر طبقہ آئینی اور انتخابی ادارہ اور نجی شعبہ کے دوسرے ادارہ اور تیسرے درجہ کے شعبہ وغیرہ یہ ادارہ پالیسی سازی مذاکرہ میں حصہ نہیں لیتے ہیں۔ ان اداروں کا کردار زیادہ تر تعلیم فراہم کرنا ہوتا ہے اور شہری حکومت انتظامی باہمی تعاون کے لیے سماجی کاری میں اضافہ کی ہدایت فراہم کرتے ہیں۔

Fox and Miller نے تجویز پیش کی کہ عوامی پالیسی مباحثہ کارفرما Hyper reality میڈیا کے دور میں داخل ہو چکا ہے جو سیاست کے شائستگی، تجربہ سے علاحدہ ہو جاتا ہے۔ آزاد جمہوریت کا میڈیا شہریوں کو ذمے داری فراہم کرتا ہے ان کے مطابق شہریوں کو پالیسی سازی مذاکرہ میں بڑھ چڑھ کر حصہ لینا چاہیے۔ اس مقصد کو حاصل کرنے کے لیے ذرائع ابلاغ سرکاری اداروں میں شفافیت کو بڑھانے کے خواہاں ہیں۔ یہ اہم فرائض شہریوں اور حکومت کے درمیان ایک جائزہ مذاکرہ کو بڑھاتا ہے کہ عوامی وسائل کو کس طرح خرچ کیا جائے اور کیا عوامی اشیاء میں اضافہ کرنے کے لیے ذمے داریاں مناسب طور سے تقسیم کر دی جاتی ہیں۔ اپنی کافی مصروفیت کے باوجود جمہوریت مثبت عناصر فعال آزاد اور ذمے دار میڈیا کے بغیر حقیقت پسندانہ نہیں ہو سکتے ہیں۔ حالانکہ میڈیا کے بھی دوسرے کردار ہیں۔ ان کی بنیادی ذمے داری شہریوں اور حکومتوں کے مابین ایک موثر اور قابل اعتماد مواصلاتی چینل کی حیثیت سے خدمات انجام دینا ہے جو تعاون شراکت کو فروغ دیتے ہیں۔ میڈیا ایک طاقت ور ہتھیار ہے۔ جو شہریوں کے رویوں اور غور فکر اور خیالات پر زیادہ اثر ڈالتے ہیں۔ اس طاقت کا استعمال شہریوں کی شراکت اور مختلف طرح کی شراکت کو حوصلہ افزائی کرنے کے لیے کیا جاسکتا ہے بلکہ متعلقہ پالیسی سازی پر شہریوں سے مشورہ کرنے کے لیے انتظامی رضامندی کو بڑھانے کے لیے کیا جاسکتا ہے۔ ٹیلی ویژن اور ریڈیو چینلز کے ساتھ ساتھ کمپیوٹر انٹرنیٹ ورک اس مقصد کو فروغ دیتا

ہے۔ پالیسی سازوں کے فیصلہ کے تحت جن شہریوں کو اپنی طاقت کے بارے میں معلوم ہے وہ حمایتی سرگرمیوں کے بارے میں سازگار رائے عامہ پیدا کرتے ہیں۔ کاروباری سرگرمیوں کے کاموں کو مکمل کرنے کے لیے ذرائع ابلاغ کے ذریعے زیادہ سے زیادہ شمولیت کا مطالعہ کر سکتے ہیں۔ میڈیا تعلیمی پروگراموں کے ذریعے سے باہمی سرگرمیوں کے لیے عوامی بھری کو تعاون کر سکتا ہے۔ نجی ذرائع ابلاغ، اخبار، کمپیوٹرنیٹ ورک، شہریوں کی طاقت کا مقصد براہ راست طور سے بزنس ٹیلی مواصلات فرموں میں استعمال کیا جاسکتا ہے جس میں صارفین کے گروہوں کی مشترکہ طاقت اور عام لوگوں کی رائے کو استعمال کیا جاسکتا ہے۔ یہ ایک اہم طریقہ ہے جس میں جواب دہ خدمت کے تعاون سے کام کر سکتے ہیں۔

Hugh Miller and Charles Fox کے ذریعے پیش کیا گیا نظریہ مذاکرہ عوامی پالیسی اور انتظامیہ کو مذاکرہ تسلیم کرتے ہیں۔ انہوں نے جدید حالات کا جواب دینے کے لیے نظریہ مذاکرہ متعارف کرایا۔ وہ زور دے کر کہتے ہیں کہ ان کا نظریہ مذاکرہ مستند اور اخلاقی طور پر قابل دفاع گفتگو پر مبنی ہے۔ نظریہ مذاکرہ عوامی پالیسی اور انتظامیہ کی تکثیری نظریہ (Pluralistic Vision) ہے۔ یہ عوامی توانائی کے شعبہ میں دو مرکزی نکات اور مستند گفتگو پر مبنی ہے۔ Charles J. Fox and Hugh T. Miller کے مطابق ایک مذاکرہ میں خود ساختہ گفتگو شامل ہوتی ہے اور پیچیدہ صورت حال میں یا پیچیدہ عوامی پالیسی مخمضے کے حوالے سے اس کے بعد آگے کیا کرنا ہے کی بحث کرتی ہے۔ ایک مذاکرہ کو اس کے وارنٹ کے ذریعے بہتر طریقہ سے شناخت کی جاسکتی ہے۔ انتظامی مذاکرہ مذاکرات کے ذریعے سیاست کے خیال تیار کرنے پر مبنی ہے۔ نظم و نسق عامہ مضمون میں نظریہ مذاکرہ کے تمام وکالت کرنے والوں میں ایک بات مشترکہ ہے کہ یعنی مذاکرات کے ذریعے انتظامی سیاسی شکایات کے ازالے کے لیے ایک جیسی کوشش کرنے کے خواہشمند ہیں۔ مذاکرہ عام مفاد کے حوالے سے اتفاق رائے یا مذاکرات تک پہنچنے کے لحاظ سے قابل قدر اور ضروری ہے۔

فاسک اور ملرنے نظریہ مذاکرہ کے لیے اپنے مثالی مقاصد کو بیان کیا ہے۔ وہ اس سے متعلق بحث کرتے ہیں کہ ویبرین دفتر شاہی ماڈل یا ساخت دور حاضر کے مسائل یا آج کے عوامی مسائل کو حل کرنے کے لیے کافی نہیں ہے۔ جدید دور میں عوامی خدمات اور سامان کی موثر فراہمی کے لیے درجہ بندی اور ایک طرف مواصلات کا تیزی سے استعمال رکاوٹوں کے طور پر دیکھا جاتا ہے۔ نظریہ مذاکرہ نے نظم و نسق عامہ کو بہت زیادہ متاثر کیا ہے اور اس کے نظریاتی اور عملی دونوں پہلوؤں کو اجاگر کیا ہے۔ بیسویں صدی کے بعد کے سہ ماہی میں نظریہ مذاکرہ نے عوامی سامان اور خدمات کو فراہم کرنے کے لیے عوامی پالیسی میں روایتی انتظامیہ اور جمہوری انتظامیہ پر بحث کے لیے توجہ مرکوز کرنے کی کوشش کیا ہے۔ جدید زمانے میں ہر معاشرے کو غیر متوقع مسائل اور پیچیدہ چیلنجوں کا سامنا یا اس کو تصدیق کرنا پڑتا ہے اور ان چیلنجوں اور مسائل کو ختم کرنے کے لیے فاسک اور ملرنے اظہار کیا ہے کہ انتظامیہ کو ایک جدید اور بہتر متبادل یا عمل نامہ تیار کرنا چاہیے جس کے ذریعے وہ ان مشکوکات یا چیلنجوں اور لوگوں کے مسائل کو حل کر سکیں۔ انہوں نے بات چیت اور آزادانہ مواصلات کے ذریعے عوام کے مطالبات اور عوامی پالیسیوں کے حل کے لیے عوامی فورمز کے قیام کی وکالت کی ہے۔ لیکن یہ ممکن تھی ہو گا جب مستقل اور کثیرالاجتی مواصلات پر مبنی مذاکرہ کے ڈیزائن کے قیام کے ذریعے زیادہ سے زیادہ افراد کو مذاکرہ میں شامل کر کے مسائل کو حل کیا جاسکتا ہے اور کسی بھی طرح کے انتشار

پھیلائے بغیر فیصلے کرنے میں شریک ہوں۔

24.8 مذاکرہ کی تشخیص کے لیے معیار (Criteria for the Evaluation of Discourse)

یہ سیاق و سباق سے متعلق ہو سکتی ہے۔ ایک ایجنٹ یا ادارے جو مخصوص سیاق و سباق میں تیار کیا جاتا جس کے لیے مذاکرہ کیا جاتا ہے۔ فاکس اور ملرنے نظر یہ مذاکرہ کے چار اہم وارنٹس یا لائنسنس کی تجویز پیش کی ہے ان کا درج ذیل میں مختصر طور پر تبادلہ خیال کیا گیا ہے۔

1. اخلاص (Sincerity): مذاکرہ میں شریک افراد کے مابین اعتماد قائم کرنا لازمی ہے۔
 2. نیت یا ارادے سے متعلق صورت حال (Situation regarding Intentionality) پر مبنی سرگرمیوں ارادہ کے حوالے سے صورت حال یہ یقین دلاتی ہے کہ مذاکرہ کسی چیز کے بارے میں ہوگی۔
 3. آمادہ توجہ (Willing Attention): مذاکرہ میں شریک افراد کی فعال شرکت شامل ہوتی ہے۔ اعادہ توجہ دینے کا مطلب یہ ہے کہ مذاکرہ میں سرگرمی سے حصہ لیا جائے۔ نہ صرف کسی کو مذاکرہ میں دلچسپی برقرار رکھنی چاہیے بلکہ وقتاً فوقتاً اس میں سرگرم طرح سے شرکت کرنی چاہیے اور دوسرے کے دلائل کو تنقیدی اور توجہ سے سننا چاہیے۔
 4. اہم شراکت (Substantive Contribution): اہم شراکت میں ایک ساتھیوں کی بات چیت کو تحفظ فراہم کر کے مہارت، خیالات، جدت طرازی اور مذاکرہ کی صداقت کو برقرار رکھنے اور تقسیم کرنے کی ضرورت ہے۔
- اب یہاں سوال یہ پیدا ہوتا ہے کہ مذاکرہ کا شرکاء کون ہو سکتا ہے، فاکس اور ملرنے اس سوال کا جواب اس طرح پیش کیا ہے کہ مذاکرہ میں حصہ لینے کے لیے وکالت کی گئی ہے کہ کوئی بھی جس کے ارادہ حقیقی میں اس میں وہ شامل ہو سکتے ہیں یا اس میں شرکت کر سکتے ہیں، جب تک کہ وہ عام/عوامی جدوجہد کے حصول کے لیے دوسروں کے ساتھ حصہ لینے کے برابر نہیں ہوں۔ مذاکرہ میں مواصلات کے مساوی شرکاء کی ضرورت ہوتی ہے۔ نظریہ مذاکرہ یہ فرض کرتا ہے کہ زبان جس پر غلبہ خارج، کم جھوٹ یا غلط بیانی کرنے کے لیے استعمال ہوتی ہے اس کی نشاندہی کی جانی چاہیے کہ یہ غیر متفرق ہے اور اس کے بعد اسے بے نقاب اور ختم کر دیا جائے۔ اس کا اہم مقصد ادارہ کے رجحانات کو بحث دور رکھنے اور دوسروں پر اپنے ایجنڈہ پر مجبور کرنے سے روکنے میں مدد کرنا۔ وارنٹ یا لائنسنس ان افراد کو نوازا جائے جنہوں نے مذاکرہ میں اخلاص کا مظاہرہ کیا ہو اور پیچیدہ عوامی پالیسی کے حدودوں اور مسائل کو حل کرنے کے لیے کلیدی فیصلوں کو واضح کرنے، مرتب کرنے اور ان پر عمل درآمد کے لیے عوامی بحث میں حصہ لینے کے لیے خود کو شامل کیا ہو۔

24.9 مذاکرہ کے تجرباتی حوالہ جات (The Empirical References of Discourse)

تین تجرباتی حوالہ جات کو بین الکلیاتی مسائل کے حل کے لیے پیش کیا جا سکتا ہے۔ یہاں معیار کو تبدیل کرنے کا ارادہ نہیں ہے لیکن یہ ان کی تعریف کرتا ہے۔ مذاکرہ کے تجرباتی حوالہ جات درج ذیل ہیں:

1. شمولیت (Inclusion)
2. خود ضابطہ (Self-Regulation)
3. پالیسی نتائج (Policy Outputs)

1- شمولیت (Inclusion)

مذاکرہ کا سب سے پہلا تجرباتی حوالہ شمولیت ہے۔ شمولیت میں یہ شامل ہوتا ہے کہ بحث میں شریک افراد کو کون مدعو کرتا ہے۔ غالباً اس مباحثے میں جتنے زیادہ اداکار شامل ہوں گے اتنا ہی اس کا ادارہ، اثرانیہ کے مفادات اور اس لیے زیادہ مستند کنٹرول ہوگا۔

2- خود ضابطہ (Self-regulation)

مذاکرہ کا دوسرا تجرباتی حوالہ جات خود ضابطہ ہے۔ خود ضابطہ میں فیصلہ شامل ہوتا ہے اور کس طرح خود ضابطہ کو کنٹرول کیا جاتا ہے۔ اگر اصول، قانون و قاعدہ اور طریقہ کار جو بحث کرتے ہیں کہ ساخت فیصلہ سازی سے پہلے متعین کی گئی ہے تو اس کے نتائج بالترتیب نیچے، غیر منقولہ اور غیر جمہوری نوعیت کے نتیجے ہوں گے اور اسی وجہ سے تنازعات کی خلاف ورزی ہوگی۔ اگر مباحثہ خود اپنے شرکاء کے ذریعے کنٹرول کیا جاتا ہے تو پھر اس سے نمٹنا قریب تر ہے۔

3- پالیسی نتائج (Policy outputs)

مذاکرہ کا تیسرا تجرباتی حوالہ جات پالیسی کا نتیجہ ہے اس میں پالیسی نتیجہ شامل ہوتا ہے۔ پالیسی نتیجہ میں یہ شامل ہوتا ہے کہ کیا مسائل کے حل کے لیے بحث مباحث کا عمل دخل ہے۔ پالیسی کی خاطر خواہ نتیجہ کی کمی اس بات کی نشاندہی کرتی ہے کہ مذاکرہ میں کچھ غلط ہے۔ حتیٰ کہ غیر فیصلوں کو بھی مذاکرہ کا نتیجہ سمجھا جاسکتا ہے۔ اگر شرکاء اس بات پر متفق ہو جائیں گے کہ کوئی مسئلہ حکومت کے ذریعے حل نہیں ہو سکتا ہے۔ دوسری طرف ایک جامع، خود سے باقاعدہ بحث مباحثے کے نتیجے میں آنے والی پالیسی آدانوں میں اختلافی انتظامیہ کے فوائد کی وضاحت ممکن ہے۔

نظریہ مذاکرہ کے اہم حمایتی Luckman، Buger، Stone، Reborach، Gereth Margah، Fox and Miller، Hannah Arendt، Cochran، Charles J. Fox and Hugh T. Miller وغیرہ ہیں لیکن Miller کو نظم و نسق عامہ مضمون میں نظریہ مذاکرہ کے سب سے اہم سرپرست کے طور پر تسلیم کیا جاتا ہے۔ انہوں نے اپنی توجہ مابعد جدید نظم و نسق عامہ بحث کے لیے اپنا خیال متوجہ کرایا ہے۔ انہوں نے نظریہ مذاکرہ کا جدید نظام پیش کیا جو عمل آوری سے متعلق آرٹھوڈوکس نظریات کو چیلنج کرتا ہے۔ اس کا خیال ہے کہ مسائل اور چیلنجوں کا سامنا ایک مذاکرہ کے ذریعے کیا جاسکتا ہے۔ مذاکرہ درج ذیل وارنٹ جیسے اخلاص، ادارہ، امداد، توجہ اور اہم شراکت پر مبنی ہونا چاہیے۔

24.10 اکتسابی نتائج (Learning Outcomes)

عزیز طلباء، اس اکائی میں آپ:

- نظریہ مذاکرہ کے معنی و مفہوم کو سمجھا۔
- نظریہ مذاکرہ کے طریق کار کو سمجھا۔
- نظریہ مذاکرہ کی تعریف کا مطالعہ کیا۔
- نظم و نسق عامہ میں نظریہ مذاکرہ کے ارتقا پر غور کیا۔
- نظریہ مذاکرہ میں مختلف مفکرین کی خدمات کا مطالعہ کیا۔

24.11 کلیدی الفاظ (Keywords)

اخلاص (Sincerity)

مذاکرہ میں شریک افراد کے مابین اعتماد قائم کرنا لازمی ہے۔

نیت یا ارادے سے متعلق صورت حال (Situation regarding Intentionality)

پر مبنی سرگرمیوں ارادہ کے حوالے سے صورت حال یہ یقین دلاتی ہے کہ مذاکرہ کسی چیز کے بارے میں ہوگی۔

آمادہ توجہ (Willing Attention)

مذاکرہ میں شریک افراد کی فعال شرکت شامل ہوتی ہے۔ اعادہ توجہ دینے کا مطلب یہ ہے کہ مذاکرہ میں سرگرمی سے حصہ لیا جائے۔ نہ صرف کسی کو مذاکرہ میں دلچسپی برقرار رکھنی چاہیے بلکہ وقتاً فوقتاً اس میں سرگرم طرح سے شرکت کرنی چاہیے اور دوسرے کے دلائل کو تنقیدی اور توجہ سے سننا چاہیے۔

اہم شراکت (Substantive Contribution)

اہم شراکت میں ایک ساتھیوں کی بات چیت کو تحفظ فراہم کر کے مہارت، خیالات، جدت طرازی اور مذاکرہ کی صداقت کو برقرار رکھنے اور تقسیم کرنے کی ضرورت ہے۔

24.12 نمونہ امتحانی سوالات (Model Examination Questions)

24.12.1 معروضی جوابات کے حامل سوالات (Objective Answer Type Questions)

1- نظریہ مذاکرہ سے متعلق مفکر ہیں:

(a) Foucault (b) Fox (c) Millet (d) یہ تمام

2- مذاکرہ کی تشخیص کے لیے کیا معیار ہے؟

(a) اخلاص (b) آمادہ توجہ (c) اہم شراکت (d) یہ تمام

3- درج ذیل میں مذاکرہ کے تجرباتی حوالہ جات ہے:

(a) شمولیت (Inclusion) (b) خودضابطہ (Self-Regulation)

(c) پالیسی نتائج (Policy Outputs) (d) سبھی حوالہ جات درست ہیں۔

4- فوکو (Foucault) کے مطابق مذاکرہ بنیادی _____ طریقوں سے Operate ہوتا ہے۔

(a) چار (b) پانچ (c) چھ (d) سات

5- فوکو (Foucault) کے مطابق مذاکرہ کے عمل درآمد ہونے کے طریقے ہیں:

(a) مذاکرہ دنیا کی تخلیق کرتی ہے (b) مذاکرہ علم اور سچائی بیان کرتی ہے

(c) مذاکرہ انسان سے متعلق بیان گوئی کرتی ہے (d) یہ سبھی۔

6- مذاکرہ کی خصوصیت ہے:

(a) مذاکرہ ایک تاریخی نظریہ ہے۔ (b) مذاکرہ معاشرتی تبدیلی سے متعلق تاریخی تبدیلی سے گزرتا ہے۔

(c) مذاکرہ ایک مکالمہ (Dialogue) ہے۔ (d) یہ تمام

7- _____ کے مطابق نظریہ مذاکرہ پر بین الاقوامی طریقوں پر غور و فکر کے بھی اثرات ہیں۔

(a) جیبر ماس (b) حار خانمر (c) مارکس (d) فاکس

8- Max Horkheimer کب پیدا ہوا تھا؟

(a) 1887 (b) 1895 (c) 1978 (d) 1983

9- Foucault کہاں پیدا ہوا تھا؟

(a) لندن (b) سویڈن (c) جاپان (d) فرانس

10- Post Modern Public Administration: Towards Discourse کس کی تصنیف ہے؟

(a) فاکس (b) میلر (c) دونوں (d) ان میں سے کوئی نہیں۔

24.12.2 مختصر جوابات کے حامل سوالات (Short Answer Type Questions)

1. نظریہ مذاکرہ سے کیا مراد ہے؟
2. مذاکرہ کس طرح عمل درآمد ہوتا ہے؟
3. مذاکرہ کی تعریف بیان کیجیے۔
4. نظریہ مذاکرہ میں Foucault کی خدمات پر ایک نوٹ لکھیے۔
5. Pluralistic Vision سے کیا مراد ہے؟

24.12.3 طویل جوابات کے حامل سوالات (Long Answer Type Questions)

1. نظم و نسق عامہ میں نظریہ مذاکرہ کے ارتقا پر ایک تفصیلی نوٹ لکھیے۔
2. مذاکرہ کیا ہے؟ مذاکرہ کی خصوصیات بیان کیجیے۔
3. نظریہ مذاکرہ سے متعلق فوکو، فاکس اور ملر کی خدمات پر تبصرہ کیجیے۔

24.13 مزید مطالعے کے لیے تجویز کردہ کتابیں (Suggested Books for Further Readings)

1. Fox Charles J. *Lecture on Post Modern Administrative Theory*, 1994.
2. Foucault Micheal. *Power/Knowledge*, Pantheon, New York, 1980.
3. Fox Charles J. and Hugh T. Miller. *Post Modern Public Administration: Towards Discourse*, Sage Publications, 1995.
4. Margaret Whetherell and Stephanic Taylor, *Discourse Theory and Practice: A Reader*, Sage Publications, UK, 2001.
5. David Howarth. *Discourse*, Rawat Publications, Jaipur, 2019.
6. Sara Mills. *Discourse*, Routledge, 2004.
7. Jan Blommaert. *Discourse: A Critical Introduction*, Cambridge University Press, UK, 2009.
8. Habermas. *The Discourse Theory of Law and Democracy*, Stanford University Press, USA, 2011.
9. Foucault Micheal. *Archeology of Knowledge* Trans. A. M. Sheridan Smith, Pantheon Books, New York, 1972.
10. Dirk Nabers. *A Post Structuralist Discourse Theory of Global Politics*, Springer, 2015.
11. R. C. Box. *Pragmatic Discourse and Administrative Legitimacy*, The American Review of Public Administration, Sage Publication, 2002.
12. J. P. Gee. *An Introduction to Discourse Analysis: Theory and Method*, Routledge, 2014.
13. Norman Fairclough. *Discourse and Social change*, Polity Press, 1992.
14. Howrth D. *Discourse*, Philadelphia Open University Press, 2000.
15. Foucault Micheal. *Archeology of Knowledge*, New York, Pantheon, 1972.
16. Kaelberg, M. *The Power of Discourse and Discourse of Power: Pursuing Peace Through Discourse intervention*, International Journal of Peace Studies, 10(1), 2005, p.1-25.

نمونہ امتحانی پرچہ

نظم و نسق عامہ: نظریات اور طرز رسائی

وقت: ۳ گھنٹے Time: 3 hours

جملہ نمبرات: ۷۰ Maximum Marks: 70

ہدایات:

یہ پرچہ تین حصوں پر مشتمل ہے، حصہ اول، حصہ دوم، حصہ سوم۔ ہر جواب کے لیے لفظوں کی تعداد اشارہ ہے۔ تمام حصوں سے سوالوں کا جواب دینا لازمی ہے۔

1- حصہ اول میں 10 لازمی سوالات ہیں جو کہ معروضی سوالات ہیں / خالی جگہ پُر کرنا / مختصر جواب والے سوالات ہیں۔ ہر سوال کا جواب لازمی ہے۔ ہر سوال کے لیے ایک نمبر مختص ہے۔

(1x1=10 Marks)

2- حصہ دوم میں 8 سوالات ہیں۔ اس میں سے طالب علم کو کوئی 5 سوالوں کے جواب دینے ہیں۔ ہر سوال کا جواب تقریباً دو سو (200) لفظوں پر مشتمل ہونا چاہیے۔ ہر سوال کے لیے

(5x6=30 Marks)

06 نمبرات مختص ہیں۔

3- حصہ سوم میں 5 سوالات ہیں۔ اس میں سے طالب علم کو کوئی 3 سوال کے جواب دینے ہیں۔ ہر سوال کا جواب تقریباً پانچ سو (500) لفظوں پر مشتمل ہونا چاہیے۔ ہر سوال کے لیے 10

(3x10=30 Marks)

نمبر مختص ہیں۔

حصہ اول

سوال (1)

(i) لفظ Theory کس زبان سے اخذ کیا گیا ہے؟

(a) یونانی (b) اطالوی (c) رومن (d) جرمن

(ii) کس مفکر کو نظم و نسق عامہ کی نفسیاتی طرز فکر کا بانی تسلیم کیا جاتا ہے؟

(a) رابرٹ ڈہال (b) ایلٹن مینو (c) ابراہم میلو (d) کارل مارکس

(iii) نظریہ فیصلہ سازی کس نے پیش کیا؟

(a) ونسنٹ آسٹرام (b) رابرٹ ڈہال (c) ہربرٹ سائمن (d) ایل۔ ڈی۔ وائٹ

(iv) کوٹلیہ کی حکومت میں پروہت کون ہوتا تھا؟

(a) مشیر (b) مذہبی رہنما (c) سیناپتی (d) شہزادہ

(v) ہنری فیول نے انتظامیہ کے کتنے اصول پیش کیے؟

(a) 12 (b) 13 (c) 14 (d) 15

(vi) 'نظم و نسق عامہ کے مطالعے میں صرف حکومت کے عاملہ شاخ کا مطالعہ شامل ہے۔' یہ کس کا قول ہے؟

(a) میکس ویبر (b) ہربرٹ سائمن (c) لو تھرگلگ (d) آرنی فیول

(vii) Towards the New Public Administration نامی مقالہ کا مصنف کون ہے؟

(a) پیٹر سیلف (b) ایلٹن میو (c) فریڈرک سن (d) جان میلیٹ

(viii) سائمن نے فیصلہ سازی کی کتنی قسمیں بیان کی ہے؟

(a) دو (b) تین (c) پانچ (d) چھ

(ix) کس کے مطابق جمہوری شہریت کا نظریہ عوامی مفاد پر مبنی ہے؟

(a) پیٹر سیلف (b) ڈین ہارڈ (c) ہربرٹ سائمن (d) جان میلیٹ

(x) درج ذیل میں سا برنیک کے حمایتی ہیں:

(a) ناربرٹ ویزر (b) میک کلوج (c) ہیمنز وان فوسٹر (d) یہ سبھی۔

حصہ دوم

(2) ترقیاتی نظم و نسق کے ارتقا پر ایک نوٹ لکھیے۔

(3) ٹیلر کے وقت اور حرکت مطالعے کی وضاحت کیجیے۔

(4) تنظیم کے عملہ کے درمیان اتحاد (Esprit De Corps) سے کیا مراد ہے؟

(5) عوامی پسند کا نظریہ پر مختصر نوٹ لکھیے۔

(6) تقابلی نظم و نسق عامہ کے ارتقا پر ایک نوٹ لکھیے۔

(7) رگز کے بازار کمیٹین نمونہ کی وضاحت کیجیے۔

(8) سا برنیک نظریہ کی خصوصیات بیان کیجیے۔

(9) تنقیدی نظریہ کے معنی اور تعریف بیان کیجیے۔

حصہ سوم

(10) سائنسی انتظامیہ کی اہم خصوصیات کیا ہیں؟ سائنسی انتظامیہ کے اصول میں ٹیلر کی خدمات کی وضاحت کیجیے۔

(11) جدید نظم و نسق عامہ کے نظریہ نے انتظامی نظریہ کے ارتقا میں کس طرح تعاون کیا ہے؟

(12) ماحولیاتی طرز فکر سے کیا مراد ہے۔ اس کے اہم خصوصیات پر بحث کیجیے۔

(13) سا برنیک مملکت کیا ہے؟ سا برنیک نظریہ کی خصوصیات بیان کیجیے۔

(14) عوامی پسند نظریہ کا فلسفہ بیان کرتے ہوئے اس کی سفارشات پر بحث کیجیے۔

Important Notes / اہم نکات

یہ کتاب مولانا آزاد نیشنل اردو یونیورسٹی کے ڈی ٹی پی سیل کا وٹنٹر پر دستیاب ہے۔

ملنے کا پتہ:

ڈی ٹی پی سیل کا وٹنٹر، ڈائریکٹوریٹ آف ٹرانسلیشن اینڈ پبلی کیشنز

مولانا آزاد نیشنل اردو یونیورسٹی، گچی باؤلی، حیدرآباد-500032 (تلنگانہ)

DTP Sale Counter, Directorate of Translation & Publications

Room No. G-09, H. K. Sherwani Centre for Deccan Studies

Maulana Azad National Urdu University, Gachibowli, Hyderabad-500032

M: 9394370675, 9966818593, Email: directordtp@manuu.edu.in

Account Name: DTP Sale Counter

Account No.: 187901000009349

Bank Name: Indian Overseas Bank

IFSC: IOBA00001879

Branch: Gachibowli, Hyderabad

Counter Timings

Monday To Friday

09:30 a.m. To 05:30 p.m.

کتابوں کی قیمت پر رعایت کی شرح:

2- طلباء، کالج اور دیگر اداروں کے لیے 30%

1- عام قارئین کے لیے 25%

کتابیں ڈاک سے بھی منگوائی جاسکتی ہیں۔

نوٹ: -/500 روپے سے زائد کے بل پر ڈاک خرچ نہیں لیا جائے گا۔