K. Nand M.A 4th Sem's

①

पर अधिक बल देता है। इस दृष्टिकोण से भी सिद्धान्त Y अधिक सफल तथा व्यावहारिक दृष्टिकोण वाला है।

5. विकसित देशों में, जहाँ शिक्षा का प्रसार अधिक है, वहाँ के लिए सिद्धान्त Y अधिक उपयुक्त प्रतीत होता है।

6. मैक ग्रेगर (1960) का स्वयं का मत है कि सिद्धान्त X की अपेक्षा सिद्धान्त Y की अवधारणाएँ अधिक वैध हैं। यह सिद्धान्त निर्णय-निर्माण में सहभागिता पर बल देता है। अच्छे समूह संबंधों पर बल देता है और कर्मचारियों की कार्य-प्रेरणा को बढ़ाने में उपायों का उल्लेख करता है। इस दृष्टिकोण से सिद्धान्त Y वास्तव में सिद्धान्त X की तुलना में अधिक सफल तथा सक्षम है।

दोष (आलोचनाएँ)

इस सिद्धान्त के उपरोक्त गुणों के बावजूद इसकी आलोचना निम्नलिखित आधारों पर की गई है —

(i) सिद्धान्त Y की यह अभिधारणा युक्ति संगत नहीं है कि व्यक्ति किसी कार्य को उसी स्वाभाविक रूप में अवलोकन करता है, जिस रूप में वह खेल या विश्राम को करता है।

(ii) सिद्धान्त Y की यह अवधारणा भी सही नहीं है कि संगठन के प्रत्येक सदस्य में उच्च सर्जनात्मक योग्यता तथा अभिनव-निर्णय योग्यता पाई जाती है।

(iii) मैक ग्रेगर (1960) का सिद्धान्त Y आत्म-निर्देशन पर बल देता है तथा बाह्य निर्देशन की उपेक्षा करता है, लेकिन कुछ व्यवसाय ऐसे होते हैं जो कर्मचारियों को मैनेजर या पर्यवेक्षकों के द्वारा निर्देशन दिया जाना आवश्यक होता है।

(iv) मैक ग्रेगर का सिद्धान्त मैस्लो के आवश्यकता पदानुक्रम सिद्धान्त पर आधारित है लेकिन मैस्लो का सिद्धान्त वर्तमान समय में मान्य नहीं है। फलतः इस पर आधारित मैक ग्रेगर

Oxford

K. Nand M.A HRM
Sem (2)

के सिद्धांत की मान्यता भी न्यून है।

(प) सिद्धान्त Y में आत्म नियंत्रण तथा स्वतंत्रता पर बल दिया गया है। परन्तु इसकी अधिकता से कर्मचारी तथा प्रबंधक दोनों को हानि होती है।

अरविक (1970) द्वारा मैक ग्रेगर के X तथा Y सिद्धान्त की आलोचना करते हुए कहा गया है कि आर्थिक उद्यम में मानव व्यवहार की समुचित व्याख्या इससे संभव नहीं है। इन्होंने ने एक तीसरे सिद्धान्त Z का प्रतिपादन किया है। सिद्धान्त Z के अनुसार मनुष्य की अपनी इच्छा होती है वह अच्छा या बुरा करने की क्षमता रखता है, वह विवेक से प्रेरित होता है। ~~[illegible]~~ पारस्परिक क्रिया उसकी आदत होती है। परिस्थिति उसे संचालित करती है। इसी सिद्धान्त Z के आलोक में आउची (1981) द्वारा प्रबन्ध प्रणाली का उल्लेख किया गया जो आज भी बड़े-बड़े संगठनों के साथ-साथ छोटे संगठनों में भी महत्वपूर्ण स्थान रखता है।