

## HUMAN RELATION THEORY

### সংগঠনের মানবিক সম্পর্ক তত্ত্ব

একটি পৃথক স্বতন্ত্র আলোচনার বিষয় হিসেবে জনপ্রশাসনের আত্মপ্রকাশ ঘটে 1887 সালে। মার্কিন রাষ্ট্রপতি উড্রো উইলসনের "The Study Of Administration" প্রবন্ধটিকে এই বিষয়ে পথিকৃৎ হিসাবে ধরা হয়। সেই সময়ে প্রশাসনিক দুর্নীতির প্রেক্ষাপট উইলসন প্রশাসনকে রাজনীতিকে পৃথক করার আহ্বান জানান। জনপ্রশাসনের সনাতন পর্যায়ে উইলসনের রাজনীতি থেকে প্রশাসনকে পৃথক করার আহ্বান, প্রশাসনে বিজ্ঞান গড়ে তোলার প্রয়াস এবং সব ধরনের সংগঠন সাধারণ সূত্রের প্রয়োগ জনপ্রশাসন সার্বিক ভাবে প্রভাবিত করেছিল। প্রশাসনিক কর্মকাণ্ড থেকে নীতি সংক্রান্ত বিষয় কে সম্পূর্ণভাবে পৃথক করা হয় এবং সাংগঠনিক দক্ষতা বাড়াবার জন্য বহু পদ্ধতির উদ্ভব হয়। এই রকমই একটি বিশেষ তত্ত্ব হলো সংগঠনের মানবিক সম্পর্ক তত্ত্ব।

মূলত ১৯৩০ এর দশকের প্রেক্ষাপটের মানবিক সম্পর্ক তত্ত্বটি গড়ে ওঠে। এই তত্ত্ব বিশেষ করে মানুষের উপর গুরুত্ব দেয়, তার মনস্তাত্ত্বিক চাহিদা, অনানুষ্ঠানিকগোষ্ঠী সম্পর্কের উপর গুরুত্ব দেয়। বিশ ও ত্রিশের দশকের গোড়ার দিকে মার্কিন যুক্তরাষ্ট্রে যে পরীক্ষা চালানো হয় তার ফলে সংগঠনের সনাতন তত্ত্ব ধীরে ধীরে জনপ্রিয়তা হারায়। এই তত্ত্ব গড়ে তোলার পিছনে সবচেয়ে গুরুত্বপূর্ণ

অবদান যার, তিনি হলেন মার্কিন তাত্ত্বিক এলটন মেয়ো (Elton Mayo)। 1933 সালে তিনি তাঁর প্রথম বই “Social Problems of an Industrial Civilization” প্রকাশিত করেন। তাঁর মতে শিল্প-কারখানাগুলি উৎপাদনের সমস্যার সমাধান ও অর্থনৈতিক বৃদ্ধির



দিকে গুরুত্ব দিলেও কর্মীদের সামাজিক জীবন যাপনের উন্নয়নের দিকে নজর দেয় না। মার্কিন যুক্তরাষ্ট্রের শিকাগোর কাছে Western Electric Company এর হার্থন শিল্প সংস্থায় Elton Mayo ও তার সহকর্মীরা ১৯২৪-১৯৩৩ সময়ের মধ্যে কয়েকটি পরীক্ষা চালান।

এরূপ একটি পরীক্ষায় টেলিফোন সুইচ প্রস্তুতকারীকর্মী গোষ্ঠীর কার্যাবলী পর্যবেক্ষণ করা হয়। প্রথম পরীক্ষাটিতে কার্যভিত্তিক মজুরি নীতিকে কর্মরত কর্মীদের উপর পরীক্ষা চালানো হয়। এমনটি মনে করা হয় যে অধিক মজুরির কারণে কর্মীরা বেশি পরিমাণে কাজ করবে এবং অধিক উৎপাদনে আগ্রহী হবে, কিন্তু বাস্তবে কর্মীরা সম্পূর্ণ ভিন্ন আচরণ করে। তারা এমন ভাবে কাজ করে যা তাদের উপযুক্ত মজুরি লাভ নিশ্চিত করে কিন্তু অধিক উৎপাদন সম্ভব হয় না অর্থাৎ তারা সচেতন ভাবেই একটি নির্দিষ্ট মাত্রা পর্যন্ত কাজ করে, কিন্তু তারপর আর করে না। কর্মীদের মধ্যে এই আশংকা হয় যে যদি তারা খুব বেশি পরিমাণে

উৎপাদন করে তাহলে তাদের ছাঁটাইয়ের সম্মুখীন হতে হবে অথবা তাদের মজুরির হার কমতে পারে । তাই কর্মীদের এহেন আচরণ দেখে গবেষকরা এই সিদ্ধান্তে আসেন যে এইসব কর্মীরা সুসংবদ্ধ সামাজিক গোষ্ঠীর সদস্য হিসেবে কাজ করে এবং তাদের তৈরি করা কতকগুলি নিয়মকে তারা আনুষ্ঠানিকভাবে মেনে চলে ।

অপর একটি পরীক্ষায় কারখানার কিছু মহিলা কর্মীদের অপর সকল কর্মীদের থেকে পৃথক করে একটি পরীক্ষাগারে রেখে পর্যবেক্ষণ করা হয় । এক্ষেত্রে বিভিন্ন ধরনের পরিস্থিতিতে কর্মীদের কর্মকুশলতা পরিমাপ করা হয় । উৎপাদনের উপর প্রভাব পর্যবেক্ষণ করার জন্য তাদের কাজের পরিবেশের ঘনঘন পরিবর্তন করা হয়, যেমন যে ঘরে তারা কাজ করেন তার আলো কখনও বাড়ানো হয় কখনও বা কমানো হয় কখনও বা কর্মবিরতির ব্যবস্থা করা হয় আবার কখনও বাতিল করা হয় । কিন্তু এইসব পরিবর্তন সত্ত্বেও মহিলা কর্মীদের উৎপাদন বৃদ্ধি পেয়ে চলে । পরীক্ষার এই ফলাফল গবেষকদের অবাক করে । এই পরীক্ষা থেকে প্রমাণিত হয় যে ভৌত উৎপাদন ও উৎপাদনের মধ্যে কোন ঋণাত্মক সহসম্পর্ক বিদ্যমান নেই । প্রথম পরীক্ষায় ব্যবস্থাপনার ম্যানেজারের পরিকল্পনায় (কার্যগত মজুরি) কর্মীদের প্রতিক্রিয়া ঋণাত্মক, দ্বিতীয় পরীক্ষায় তা ধনাত্মক । দ্বিতীয় পরীক্ষার ক্ষেত্রে যেহুতু ওই মহিলা কর্মীরা জানতেন যে তাদের সকল কর্মী থেকে পৃথক করে পরীক্ষার জন্য নির্বাচন করা হয়েছে ফলে তারা সচেতনভাবেই সবচেয়ে ভালো কাজ

করেছিলেন এবং ক্রমাগত উৎপাদন বৃদ্ধি করে গিয়েছিলেন । ফলে এক্ষেত্রে কর্মীদের আত্মসচেতনতা বাড়ে এবং নিজেদের গুরুত্বপূর্ণ বলে ভাবতে শেখে ।

হার্থন পরীক্ষা প্রমাণ করে যে মানুষ সমাজ থেকে বিচ্ছিন্ন কোন জীব নয়, কাজের ক্ষেত্রে সামাজিক পরিবেশ এবং অন্যান্য বহু উপাদান তার কাজের উপর প্রভাব ফেলে । এই পরীক্ষা থেকে প্রমাণিত হয় যে সংগঠন হলো এক সামাজিক ব্যবস্থা ।

সংগঠনের সনাতন তত্ত্ব যেখানে আনুষ্ঠানিক সংগঠন এর উপর জোর দেয় সেখানে মানবিক সম্পর্ক তত্ত্ব অনানুষ্ঠানিক গোষ্ঠীর উপর জোর দেয় । তাই এই তত্ত্বের মাধ্যমে বোঝা যায় যে, কেবলমাত্র অর্থনৈতিক উপাদানের দ্বারা মানুষ কাজে উৎসাহিত হয় না । এই গবেষণার মধ্যে দিয়ে এটা প্রতীয়মান হয় যে মানুষ চিন্তাশীল জীব এবং সে ছোট ছোট গোষ্ঠীর মধ্যে দিয়ে নির্দিষ্ট কাজের ধারা অনুসরণ করে মিলেমিশে কাজ করতে ভালোবাসে । তাই এক্ষেত্রে মানুষের মধ্যে পারস্পারিক সম্পর্কটায় মুখ্য উপাদান । রোথলিসবার্জারের (F. J. Roethlisberger) মতে অধিকাংশ সময় আমরা মানবিক সমস্যা সমাধান করতে চাই অমানবিক হাতিয়ার এর সাহায্যে । তবে এটা খুবই সহজ দৃষ্টিভঙ্গি যে মানবিক সমস্যার মানবিক সমাধান প্রয়োজন । মানবিক সম্পর্ক তত্ত্বের মূল কথা হলো মানুষের উপর কর্মীদের প্রেষণার উপর এবং অনানুষ্ঠানিক গোষ্ঠীর কাজের উপর সর্বাধিক গুরুত্ব প্রদান করা ।

মানবিক সম্পর্ক তত্ত্বের এলটন মেয়র পাশাপাশি আরো কিছু গুরুত্বপূর্ণ তাত্ত্বিকেরা রয়েছে যারা নানাভাবে এই তথ্যসমৃদ্ধ করেছেন । তাদের মধ্যে উল্লেখযোগ্য হলেন Robert K. Merton, F. J. Roethlisberger, Alex Bavelas, Keith Davis, A. H. Maslow, D. Cartwright, Leonard Sayles এবং Chris Argyris প্রমুখ । মানবিক সম্পর্কের তাত্ত্বিকেরা বেশিরভাগই মনস্তাত্ত্বিক প্রক্রিয়ার উপর বিশেষ করে উপলব্ধি শিক্ষা প্রেরণা প্রকৃতির উপর জোর দেয় একটি কর্মীর কাজ করার মানসিকতা কে তৈরি করে । রোথলিসবার্জার তাঁর ‘Management and Morale’ গ্রন্থে বলেছেন যে সংগঠন ছোট ছোট কর্মী দলগুলির যোগদানের ক্ষেত্রে খুবই প্রয়োজনীয় । বস্তুত বিভিন্ন সামাজিক ও মনস্তাত্ত্বিক ভিত্তি গুলি এই কর্মী দলগুলির মধ্যে আন্তঃব্যক্তিক সম্পর্কিত ত্বরান্বিত দিকেই নয় সামাজিক দিক থেকেও প্রভাব ফেলে । এছাড়াও এই তত্ত্বের কয়েকটি গুরুত্বপূর্ণ অবদান হল Keith Davis এর রচিত ‘Human Relation at Work’, Alex Bavalas এর ‘Leadership: Man and Function’, A. H. Maslow এর ‘A Theory of Human Motivation’, Leonard Sayles এর ‘The Change Process in Organization’ প্রভৃতি গ্রন্থ ।

সংগঠনের মানবিক সম্পর্ক তত্ত্বও প্রাতিষ্ঠানিকতা কে বর্জন করে । সংগঠনের কাঠামো পর্যালোচনা করার চেয়ে আনুষ্ঠানিক দৈনন্দিন কাজের ধারা কে

পর্যালোচনা করার উপর এই তত্ত্ব গুরুত্ব দেয়। এই তত্ত্বের ওপর ভিত্তি করে তিন ধরনের বৈশিষ্ট্যের কথা বলা যায় -

১. ব্যক্তিঃ এই তথ্যটি প্রত্যেক ব্যক্তির স্বতন্ত্র তার উপর বেশি গুরুত্ব দেয়। তাকে মানসিক দিক থেকে চাপ মুক্ত করে এবং কাজের ক্ষেত্রে উৎসাহ বৃদ্ধি করে।

২. কর্মীদল আনুষ্ঠানিক সংগঠনঃ মানুষ যেহেতু একটি সমাজবদ্ধ প্রাণী তাই সে সর্বদাই সামাজিকভাবে বিভিন্ন গোষ্ঠীতে বিভক্ত হয়ে কাজ করতে বিশেষ উৎসাহী হয়।

৩. অংশগ্রহণমূলক সংগঠনঃ- কোন সংগঠনের প্রধান কর্মকর্তা তার দক্ষতা ও বিচার বুদ্ধি দিয়ে যদি সংগঠনের মধ্যে সুস্থ মানবিক সম্পর্কিত পরিবেশের সৃষ্টি করতে পারে তাহলে সেই সংগঠনটি একটি আদর্শ প্রতিষ্ঠার হিসাবে গড়ে উঠবে। তাছাড়া কর্মকর্তাদের কর্মীদের সামাজিক ও মানসিক দিক এর প্রয়োজনীয়তা সম্পর্কে বুঝতে হবে।

### মানবিক সম্পর্ক তত্ত্বের তাৎপর্য

মানবিক সম্পর্ক তত্ত্বটি যেহেতু সাধারণ সাবেকি কাঠামো থেকে পৃথক ভাবে মানুষের মানসিক মনস্তাত্ত্বিক দিক নিয়ে গড়ে

উঠেছে সেহেতু এই তত্ত্বের তাৎপর্য তা অনেকখানি। তাছাড়াও এই তথ্য সংগঠনে প্রযোজ্য হলে যে ফলদায়ক হবে সে

বিষয়ে কোনো সন্দেহ নেই। পাশাপাশি এই তত্ত্ব আরো কয়েকটি বিশেষ গুরুত্বপূর্ণ দিক গুলি হল -

প্রথমত, এই তত্ত্ব ব্যাক্তি তথা কর্মী ও সংগঠনের মধ্যে দ্বন্দ্ব দূর করতে সহায়তা করে ।

দ্বিতীয়ত, এই তত্ত্ব সংগঠনের লক্ষ্য অর্জন করতে বিশেষভাবে সহায়তা করে ।

তৃতীয়ত, এই তত্ত্ব সংগঠনের বিভিন্ন কর্মীদের মধ্যে পার্থক্য বা বিভেদ দূর করে ফলে সংগঠনের মধ্যে সকলেই সমসুযোগ লাভ করে ।

চতুর্থত, ইহা সংগঠনে এক প্রকার সুস্থ সামাজিক কার্য সুলভ পরিবেশ সৃষ্টি করে ।

পঞ্চমত, তাছাড়াও এই তত্ত্ব সংগঠনের এক গুণগত ও পরিমাণগত সম্পদ সৃষ্টিতে সাহায্য করে।

শেষোত বলা যায় মানুষ যেহেতু সমাজ থেকে বিচ্ছিন্ন কোন প্রাণী নয় সেহেতু কাজের ক্ষেত্রে সামাজিক পরিবেশ তথা বিভিন্ন উপাদান তাদের উপর প্রভাব ফেলে । এক্ষেত্রে অর্থনৈতিক উপাদানই কেবলমাত্র বড় কথা নয় । এই গবেষণার মধ্য দিয়ে বলা যায় যে মানুষ চিন্তাশীল জীব এবং সে গোষ্ঠীর মধ্যে থেকেই কাজ করতে ভালোবাসে । তাই জনপ্রশাসনের সাংগঠনিক তত্ত্ব গুলির মধ্য থেকে মানবিক সম্পর্ক তত্ত্বের গুরুত্বপূর্ণ তা সহজেই বোধগম্য হয় ।

৯৯৯৯৯৯৯৯