জর্জ এলটন মেয়োর মানবিক সম্পর্কের দৃষ্টিভঙ্গির ধারণা

এলটন মেয়ো ও তার সঙ্গীগণ মার্কিন যুক্তরাষ্ট্রের হর্থন ইলেকট্রিক কোম্পানির উপর গবেষণা চালিয়েছেন ১৯২৪ থেকে ১৯৩২ সালের মধ্যবর্তী সময়ে। এই গবেষণা ক্ষেত্রে তারা ২০০০০ এরও বেশী কর্মচারীর উপর পরীক্ষা চালান এবং তারা মানবিক সম্পর্ক দৃষ্টিভঙ্গির বহুবিধ প্রয়োগিক দিক আবিষ্কার করেন। গবেষকদের সাধারণ সিম্থান্ত ছিল এই যে, অযৌক্তিক বা আবেগপুর্ণ আচরণ অর্থনীতির সাথে সাথে অন্যান্য ক্ষেত্রেও কর্মীগোষ্ঠীর উপর প্রভাব ফেলতে পারে। তাদের মতের ভিত্তিগুলি নিম্নরূপ :

১। যে কোনো প্রতিষ্ঠানের কর্মী শুধুমাত্র আর্থিক লাভের দ্বারা তৃপ্ত হবে না, সেই সঙ্গে সামাজিক ও জৈবিক চাহিদা, অনুভূতি, অভিপ্সা বা আরো একাধিক বিষয়ের দ্বারা পরিতৃপ্ত হন।

২। বাণিজ্যিক প্রতিষ্ঠান নিজে একটি সামাজিক ব্যবস্থা বা উপব্যবস্থা।

৩। প্রতিষ্ঠানের মধ্যে শুধু আদেশ নয়, সহযোগী মনোভাব খুবই জরুরী। শুধুমাত্র আদেশমূলক আচরণ প্রতিষ্ঠানের মধ্যে বিরূপ প্রভাব ফেলতে পারে।

৪। পরিচালন গোষ্ঠীর উদ্দেশ্য হলো কারিগরি দক্ষতার সাথে সাথে সামাজিক এবং নেতৃত্বের দক্ষতার বিকাশ ঘটানো।

৫। একটি প্রতিষ্ঠানের মধ্যে নৈতিক উৎকর্ষতার ফল দ্রুত পাওয়া যায়।

এই দৃষ্টিভঙ্গি মানুষের এবং তার কর্ম সংস্কৃতির পরিবেশ সম্পর্কে নতুন চিন্তার সুযোগ করে দিয়েছিল। একটি সামাজিক ব্যবস্থা হিসাবে সংগঠনকে দেখার অভিমুখ এই তত্ত্বের অবদান এবং মানুষ এখানে গুরুত্বপূর্ণ উপাদান হিসাবে ভূমিকা নেয়। ব্যক্তিগত সম্পর্ক, নেতৃত্বের দক্ষতা, মানবীয় প্রেরণা ইত্যাদি বিষয়ে বিশেষ বিশ্লেষণ যেমন এই দৃষ্টিভঙ্গীর ধারকরা করে থাকেন, তেমনি এই দৃষ্টিভঙ্গি ব্যক্তি ও গোষ্ঠী সম্পর্কের উপর বিশেষ গুরুত্ব দেয়।

এই তত্ত্বে একটি প্রতিষ্ঠানের ব্যক্তি ও গোষ্ঠীর আচরণে মানবিক ও সামাজিক ভূমিকা নিয়ে বিশ্লেষণ কম হয়েছে। প্রতিষ্ঠানে মানবিক মূল্যবোধের প্রাসঙ্গিকতার ওপর আলোকপাত করা হয়। শারীরিক ভিন্নতা ও উৎপাদনের মধ্যে যে কোনো সম্পর্ক নেই তা এই তত্ত্বের মাধ্যমে প্রকাশিত হয়েছিল। এই তত্ত্ব অনুসারে উৎপাদন বাড়ানোর জন্য যে কোনো পরিবর্তনই তাৎপর্যহীন বলে মনে করা হয়। অন্য একটি নিরীক্ষা সংগঠিত হয়েছিল ব্যাঙ্ক ওয়্যারিং ঘরে, যেখানে থেকে এই সিদ্ধান্ত পাওয়া যায় যে ব্যক্তিগত বেতন প্রদান গোষ্ঠীর সম্পর্ককে উৎসাহ প্রদান করে। এটিও দেখা যায় যে ব্যক্তিগত প্রতিষ্ঠানের নিজস্ব কিছু নিয়ম ও সীমাবদ্ধতা রয়েছে। হথর্ন অধ্যয়ন গোষ্ঠীর প্রতিষ্ঠানের উপর বেশি জোর দেয়। হথর্ন অধ্যয়ন এটি দেখায় যে প্রতিষ্ঠান হল এমন একটি সমাজ কাঠামো, যা আসলে গোষ্ঠী অধ্যয়ন ও গোষ্ঠী আচরণের সম্মিলিত রূপ। প্রথা ও প্রতিষ্ঠানের সঙ্গে তুলনা করে সামাজিক গোষ্ঠীকে লৌকিকতা বর্জিত প্রতিষ্ঠান হিসাবে চিহ্নিত করা হয়েছে। হাভার্ড গবেষকরা সিদ্ধান্ত করেন যে সহায়কপরিচালক উৎপাদন বৃদ্ধিতে উৎসাহ দেয়। মানবীয় সম্পর্কের তত্ব এ কথা বলে যে গোষ্ঠীর নিয়ম ও একতার ফলে যদি প্রতিষ্ঠানের উদ্দেশ্য সত্য হয় তাহলে প্রতিষ্ঠানটি

অধিক উৎপাদনশীলতা সম্পর্কে আশাবাদী হতে পারে। কিন্তু সমালোচকরা সহমত যে যদি সহায়ক পরিচালক না থাকে তাহলে কার্যক্রম সম্বন্ধে ভীতির ফলে হতাশা আসে ।

জর্জ এলটন মেয়ো ছিলেন একজন অস্ট্রেলীয়ান মনোবিজ্ঞানী, শিল্প গবেষক ও সাংগঠনিক তাত্বিক। ১৯৩০ সালে তাত্বিক এলটন মেয়ো এবং তার সহযোগীরা শিকাগো ওয়েস্টার্ন ইলেকট্রনিক কোম্পানীর হথর্ন প্ল্যান্টে একটি গবেষণা চালায়। মেয়ো কর্মীদের উপর যে গবেষণা করেছিলেন তা ছিল অনুমানভিত্তিক। প্রাথমিক ভাবে দুটি দলকে গবেষণার জন্য নির্বাচিত করা হয় এবং এটি তার উৎপাদনশীলতার পরিবর্তনকে চিহ্নিত করে। এটিতে দেখা গিয়েছিল যে আলোর পরিবর্তন, এমন কি সেটি খারাপ করার পরেও তাদের উৎপাদনশীলতা বৃদ্ধি পেয়েছিল। এ থেকে এই প্রাথমিক সিদ্ধান্তে আসা গিয়েছিল যে কাজের শর্তের পরিবর্তন তাদের উন্নতির পথে চালিত করে। কাজের শর্তের মধ্যে অন্যান্য ঐচ্ছিক শর্ত পরিবর্তন করে এটা দেখানো হয়েছিল যে কি করে পরিবর্তনের মধ্য দিয়ে ভালো ফল পাওয়া যায়।

মেয়োর কাজ "হর্ন তত্ব নামে পরিচিতি লাভ করে। তিনি পরামর্শ দিয়েছিলেন যে কাজের একঘেয়েমি ও পুনরাবৃত্তি কাজের গতিতে মন্থর ভাবে পরিচালিত করে। তিনি বিশ্বাস করতেন যে এই প্রেরণাকে বাড়ানো যায় যদি কমীদের উপর গুরুত্ব আরোপ করা হয় এবং তাদের চিন্তার স্বাধীনতা এবং তাদের সামাজিক প্রয়োজনীয়তা পুরণ করা যায়। মেয়োর মতে কাজের ক্ষেত্রে প্রেরণাকে গুরুত্ব দিতে হলে কতগুলি বিষয়ের উপর জোর দিতে হবে -

* বৃহত্তর যোগাযোগ

* ভালো দায়বদ্ধতা

* অন্যদের প্রতি আগ্রহ দেখানো

* সিদ্ধান্তের মধ্যে অন্যদের যুক্ত করা

* অন্যের কল্যাণ নিশ্চিত করা

* কাজকে আকর্ষণীয় করা ও পুনরাবৃত্তি রোধ করা

মেয়োর কাজ মানবিক সম্পর্ক আন্দোলনের ভিত্তি প্রস্তর স্থাপন করতে সহায়তা করেছিল। তিনি উৎসাহ প্রদান করে বলেন কর্মক্ষেত্রে প্রথাগত প্রতিষ্ঠানের পাশাপাশি ভালো একটি অনানুষ্ঠানিক প্রতিষ্ঠানের অস্তিত্ব প্রয়োজন। মেয়ো শিল্পপ্রতিষ্ঠানে বৈজ্ঞানিক পরিচালন তত্বকে চিহিত করেছিলেন এবং দেখিয়েছিলেন এ ধরনের প্রতিষ্ঠানে যারা কাজ করে তাদের নিজেদের মধ্যে সম্পর্কের গুরুত্ব কতখানি। তার এই ধারণা নিয়ে ১৯৩৩ সালে একটি পুস্তক প্রকাশিত হয়েছিল, যার নাম The Human Problem of an Industrialized Civilization এই বইটি আসলে হর্থন গবেষণার উপর ভিত্তি করে রচিত। তার গবেষণার মূল বিষয় ছিল এই যে, ব্যক্তি কর্মী একক ভাবে সাফল্য পাবে না, যদি না তারা সমষ্টিবদ্ধ ভাবে কাজ করে। হথর্ন গবেষণার কয়েকটি মৌলিক ফলাফল ছিল নিম্নরূপ :

* গবেষণায় উপলব্ধ হয় যে, আর্থিক সাফল্য এবং ভালো কাজের পরিবেশ নির্ভর করে সমষ্টিবদ্ধ কাজের ওপরে।

* কর্মক্ষেত্রের মধ্যে অনানুষ্ঠানিক বা বেসরকারি গোষ্ঠী থাকলে সকল কর্মীদের কাজ করার উৎসাহ বৃদ্ধি পায়।

এটা দেখা যায় যে পরিচালক যদি শ্রমিকদের সামাজিক চাহিদা পূরণ করতে সক্ষম হয়, তাহলে কর্মচারীরা প্রতিষ্ঠানের পক্ষে কাজ করবে, না হলে বিরুদ্ধাচরণ করবে।

এলটন মেয়ো প্রতিষ্ঠানে মানবিক উপাদানের ওপরে গুরুত্ব দেন। মেয়ো বলেন যে কর্মীদের সামাজিক চাহিদা ও আগ্রহ চিহ্নিত করা প্রয়োজন। তারা যেন টেলরের তত্ত্বের দ্বারা আর্থিকভাবে বঞ্চিত না হয়। মেয়োর তত্ব এটা প্রমাণ করে যে উৎপাদনশীলতা বৃদ্ধি করা যায় নিয়ন্ত্রিত কর্মী গোষ্ঠীর দ্বারা। কর্মীরা ষদি ভাবে যে তারা এই প্রতিষ্ঠানের অঙ্গ, তাহলে তারা উৎসাহের সঙ্গে কাজ করবে বলে গবেষকরা উল্লেখ করেন। এই তত্বের মাধ্যমে যেভাবে উৎপাদনশীলতা বৃদ্ধি করার উপর জোর দেওয়া হয় তা সমাজবিজ্ঞানের জগতে হথর্ন প্রভাব নামে পরিচিত।

ব্যাঙ্কের তারের ঘরে অন্য একটি গবেধণার আয়োজন করা হয়েছিল, যেখানে পুরুষ কর্মীদের একটি ছোট দল বৈদ্যুতিক উপাদান উৎপাদনের সঙ্গে যুক্ত ছিল। এই গবেষণা প্রমাণ করে যে কর্মীরা শুধুমাত্র আর্থিক বিবেচনার দ্বারা চালিত হয় না, যেটি প্রতিষ্ঠানের আনুষ্ঠানিক দিক হিসেবে চিহ্নিত হলেও আরো একটি গুরুত্বপূর্ণ দিক আছে, যাকে অনানুষ্ঠানিক দিক বলা যায় ।

এই গবেষণা আবিষ্কার করে মানবিক উপাদানের গুরুত্ব এবং আরো একটি নতুন ক্ষেত্রের সুচনা করে যেটি কর্মীদের জ্ঞানের প্রয়োজনে সহায়তা করে। এই তত্বে শ্রমিকদের অবসর সময়যাপন এবং ভালো জীবনযাপনের সহায়ক একটি পরিবেশের নক্সা তৈরি করে। এটি সত্য যে এই তত্ত্ব মানুষের সম্পর্কে তত্ত্বের উত্থানে এটি নৃতন বৈজ্ঞানিক মনোবিজ্ঞানের তত্ব।টেলর কর্মক্ষেত্রে সৈন্যদের মতো নিয়মানুবর্তীতার উপর গুরুত্ব দিয়েছেন। কিন্তু মানবিক সম্পর্কের তত্ব সংগঠনের কর্মরত ব্যক্তিদের মানবিক চাহিদার ওপরে আলোকপাত করেছিল। এর ফলে, মানবিক সম্পর্কের তত্ব একটি ভিন্ন উদ্দেশ্য ধারণ করেছিল । বৈজ্ঞানিক পরিচালন তত্ত্বের যে সীমাবদ্ধতা রয়েছে ঠিক একইভাবে প্রতিষ্ঠানের উৎপাদনের ক্ষেত্রেও সীমাবদ্ধতা রয়েছে। বৈজ্ঞানিক পরিচালন এবং মানবিক সম্পর্কের তত্ত্বের মধ্যে পার্থকা মেয়োর তত্ত্ব দ্বারা পরিস্ফুষ্ট হয়। মেয়োর ধারণায় কর্মীদের মানসিক অসামঞ্জস্যতার থেকে যৌক্তিক প্রতিক্রিয়া কর্মীদের প্রতিরোধের ক্ষেত্রে গুরুত্বপূর্ণ। মেয়ো কর্মীদের শ্রমিকসংঘের সদস্য হওয়া বা যৌক্তিকতার ওপরে আলাকপাত করেন। বিশেষজ্ঞদের মতে, টেলরের মতবাদ মেয়োর তুলনায় শ্রমিকদের অভিজ্ঞতা সম্পর্কে অনেক বেশি সংবেদনশীল । তারা এও বলেন যে, উভয় মতবাদের মধ্যে পার্থক্য আলোচনা ক্ষেত্রের কৌশল থেকে উদ্ভূত।

তথ্যসুত্রঃ- ঘোষ সোমা, জনপ্রশাসন-তত্ব ও প্রয়োগ, কলকাতা, প্রগ্রেসিভ প্রকাশনা, ২০১০।
বসু রাজশ্রী, জনপ্রশাসন, কলকাতা, রাজ্য পুস্তক পর্ষদ, ২০০৫
সোম সুভাষ, জনপ্রশাসন।
বসু রুমকী ও চট্টোপাধ্যায় পঞ্চানন, জনপ্রশাসন।
চক্রবতী দেবাশীষ, গণপরিচালন।