PG PS S2-01 (DSC)

দুবছৰীয়া স্নাতকোত্তৰ পাঠ্যক্রম
(চি. বি. চি. এচ; এন ই পি ২০২০ অনুসৰি)

দ্বিতীয় ষাণ্মাসিক

লোক প্রশাসন ঃ ধাৰণা আৰু তত্ত্ব

ৰাজনীতি বিজ্ঞান



সূর্য কুমাৰ ভূঞা সমাজ বিজ্ঞান অধ্যয়ন সত্র

কৃষ্ণকান্ত সন্দিকৈ ৰাজ্যিক মুক্ত বিশ্ববিদ্যালয়

বিষয় বিশেষজ্ঞ

অধ্যাপক ধ্রুৱ প্রতীম শর্মা, গুৱাহাটী বিশ্ববিদ্যালয়
অধ্যাপক জ্যোতিৰাজ পাঠক, কুমাৰ ভাস্কৰ বর্মা সংস্কৃত আৰু পু�ৰাতন অধ্যয়ন বিশ্ববিদ্যালয়
ড° শান্তনু চক্রৱর্তী (অৱসৰপ্রাপ্ত), কটন বিশ্ববিদ্যালয়

সমন্বয়ৰক্ষী ঃ **ড° অভিজিৎ ভূঞা,** কৃষ্ণকান্ত সন্দিকৈ ৰাজ্যিক মুক্ত বিশ্ববিদ্যালয়

প্রস্তুতি গোটৰ সদস্য

অধ্যায়	*অৱিহণা যোগাইছে*	*ভাষান্তৰকাৰী*
১, ২, ৩	ড° দ্রোণালী তালুকদাৰ, কৃষ্ণগুৰু আধ্যাত্মিক বিশ্ববিদ্যালয়	ড° পংকজ কুমাৰ কলিতা, অসম ডনব'স্ক' বিশ্ববিদ্যালয়
৪, ৫	অংকীতা চেতিয়া, গৱেষিকা, NEHU, শ্বিলং	
৬, ৭, ৮, ৯, ১১, ১২	ড° অর্পিতা দাস, প্রাগজ্যোতিষ মহাবিদ্যালয়, গুৱাহাটী	
১০	ত্রিদীব ভৰালী, হৰী গায়ত্রী দাস মহাবিদ্যালয়, আজাৰা	
১৩	ড° নীলমি কোঁৱৰ, ৰ'য়েল গ্ল'বেল বিশ্ববিদ্যালয়, গুৱাহাটী	
১৪	ড° দীপক কুমাৰ শর্মা, চি.কে.বি. মহাবিদ্যালয়, টিয়ক	

সম্পাদনা ঃ

বিষয়বস্তু সম্পাদনা ঃ **ড° সব্যসাচী মহন্ত,** গড়গাওঁ মহাবিদ্যালয় (অধ্যায় ১-৬)
ড° বিপুল দাস, কৃষ্ণকান্ত সন্দিকৈ ৰাজ্যিক মুক্ত বিশ্ববিদ্যালয় (অধ্যায় ৭-১৪)

ভাষা সম্পাদনা ঃ ëÅ **অভিজিৎ ভূঞা,** কৃষ্ণকান্ত সন্দিকৈ ৰাজ্যিক মুক্ত বিশ্ববিদ্যালয়
অংকুৰ জ্যোতি বর্মন, কৃষ্ণকান্ত সন্দিকৈ ৰাজ্যিক মুক্ত বিশ্ববিদ্যালয়
জেউতি বড়ি, কৃষ্ণকান্ত সন্দিকৈ ৰাজ্যিক মুক্ত বিশ্ববিদ্যালয়

গাঁথনিক সম্পাদনা ঃ **ড° অভিজিৎ ভূঞা,** কৃষ্ণকান্ত সন্দিকৈ ৰাজ্যিক মুক্ত বিশ্ববিদ্যালয়

প্রকাশ ঃ ২০২৫, জানুৱাৰী

কৃষ্ণ কান্ত সন্দিকৈ ৰাজ্যিক মুক্ত বিশ্ববিদ্যালয়ৰ এই স্ব-শিক্ষণ সামগ্রী ক্রিয়েটিভ কমন্স এটিবিউচন-নন-কমার্চিয়েল-শ্বেয়াৰএলাইক ৪.০ লাইচেন্স (আন্তঃৰাষ্ট্রীয়) ঃ http//creativecommons.org/licences/by-nc-sa/4.0 ৰ অধীনত উপলব্ধ কৰা হৈছে। http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/

কৃষ্ণকান্ত সন্দিকৈ ৰাজ্যিক মুক্ত বিশ্ববিদ্যালয়ৰ হৈ পঞ্জীয়কৰ দ্বাৰা মুদ্রিত আৰু প্রকাশিত।

মুখ্য কার্যালয় ঃ পাটগাঁও, ৰাণীগেট, গুৱাহাটী-৭৮১০১৭
নগৰ কার্যালয় ঃ ৰেচম নগৰ, খানাপাৰা, গুৱাহাটী-৭৮১০২২
Web : www.kkhsou.in

পাঠ্যবিষয়ৰ পৰিচয় ঃ

"লোক প্ৰশাসন ঃ ধাৰণা আৰু তত্ত্ব" শীৰ্ষক এই পাঠ্যবিষয়টো লোক প্ৰশাসন বিষয়টোৰ সৈতে জড়িত মৌলিক ধাৰণা আৰু তাত্ত্বিক সংৰচনাবোৰ বুজাত শিক্ষাৰ্থীসকলক সহায় কৰিব পৰাকৈ প্ৰস্তুত কৰা হৈছে। লোক প্ৰশাসনৰ অৰ্থ, প্ৰকৃতি আৰু পৰিসৰৰ ব্যাখ্যাৰে পাঠ্যবিষয়টোৰ পাতনি মেলা হৈছে। ইয়াৰ পাছত পাঠ্যবিষয়টোত আৰম্ভণিৰে পৰা সাম্প্ৰতিক সময়লৈ লোক প্ৰশাসন বিষয়টোৰ ক্ৰমবিৱৰ্তনৰ অন্বেষণ কৰাহৈছে। নব্য লোক প্ৰশাসনৰ ধাৰণাটোৰ উত্থান ঘটাৰ লগে লগে লোক প্ৰশাসনৰ ক্ষেত্ৰখনত এক নতুন যুগৰ সূচনা হৈছে। পাঠ্যবিষয়টোত এই সম্পৰ্কেও বিশদভাৱে আলোচনা কৰা হৈছে। লোক প্ৰশাসন ক্ষেত্ৰখনৰ এটা গুৰুত্বপূৰ্ণ বিষয় হ'ল লোক সেৱা আগবঢ়াওতে উন্নততৰ ফলপ্ৰসূতা নিশ্চিত কৰাত নব্য লোক ব্যৱস্থাপনাৰ ভূমিকা। পাঠ্যবিষয়টোত এই ধাৰণাটোও আলোচনা কৰা হৈছে। লোক প্ৰশাসনৰ ক্ষেত্ৰখনৰ এটা প্ৰধান দিশ হ'ল উন্নয়নমূলক প্ৰশাসন। পাঠ্যবিষয়টোত উন্নয়নশীল আৰু উন্নত দেশবোৰৰ বাবে উপযুক্ত ক্ৰমে উত্থান ঘটা উন্নয়নমূলক কাৰ্যসূচী আৰু নীতিবোৰৰ বিষয়েও আলোচনা কৰা হৈছে। পাঠ্যবিষয়টোৰ আলোচনাই সামৰি লোৱা আন এটা গুৰুত্বপূৰ্ণ বিষয় হ'ল সংগঠন আৰু সংগহঠনৰ সৈতে জড়িত পদানুক্ৰম, নিয়ন্ত্ৰণৰ সময়সীমা আদিৰ দৰে কেইটামান কেন্দ্ৰীয় আদৰ্শ। পাঠ্যবিষয়টোত লোক প্ৰশাসনৰ অন্তৰ্ভুক্ত আন কিছুমান গুৰুত্বপূৰ্ণ ধাৰণা, যেনে— সূত্ৰ অভিকৰণ আৰু কৰ্মচাৰী অভিকৰণ (Line and Staff agencies), মুখ্য কাৰ্যবাহী, ৰাজহুৱা নিগম আৰু নেতৃত্বৰ বিষয়েও বহলাই আলোচনা কৰা হৈছে। বিজ্ঞানসন্মত ব্যৱস্থাপনা তত্ত্ব, মানৱ সম্পৰ্ক তত্ত্ব, আমোলাতান্ত্ৰিক তত্ত্ব, সিদ্ধান্ত ব্যৱস্থাপনা আৰু পাৰিপাৰ্শ্ব তত্ত্ব আদিৰ দৰে লোক প্ৰশাসনৰ সৈতে জড়িত দুটামান গুৰুত্বপূৰ্ণ তত্ত্বৰ বিষয়েও পাঠ্যবিষয়টোত আলোচনা কৰা হৈছে। লোক প্ৰশাসনৰ সৈতে জড়িত এটা তাৎপৰ্যপূৰ্ণ ধাৰণা হ'ল অভিপ্ৰেৰণা (motivation)। অভিপ্ৰেৰণাৰ বিভিন্ন মাত্ৰা পাঠ্যবিষয়ৰ আলোচনাই সামৰি লৈছে। পাঠ্যবিষয়টেৰ সামৰণি মৰা হৈছে অসামৰিক সেৱাৰ ধাৰণাটোৰ আলোচনাৰে আৱোচনাত ধাৰণাটোৰ অৰ্থ, প্ৰকৃতি, নিৰপেক্ষতা, দায়বদ্ধতা আৰু গণতন্ত্ৰত ইয়াৰ ভূমিকাৰ বিষয়ে বহল ব্যাখ্যা আগবঢ়োৱা হৈছে।

এই পাঠ্যবিষয়টো অধ্যয়ন কৰোঁতে আপুনি দেখিব যে আপোনাৰ ভালদৰে বুজিপোৱাত সহায় হোৱাকৈ প্ৰয়োজন অনুসৰি অধ্যায়বোৰক কিছুমান শাখা আৰু উপ-শাখাত বিভক্ত কৰা হৈছে। পুনৰ, প্ৰয়োজন অনুসৰি এটা নিৰ্দিষ্ট শাখাৰ পিছত কিছুমান 'চিন্ত-চৰ্চা কৰক'ৰ সন্নিবিষ্ট কৰা হৈছে। এই 'চিন্তা-চৰ্চা কৰক' অংশ সমূহে আপেনাক অধ্যায়টিৰ নিৰ্দিষ্ট শাখা অধ্যয়ণ কৰি সমসাময়িক আন্তঃৰাষ্ট্ৰীয় সম্পৰ্কৰ ওপৰত লাভ কৰা জ্ঞানৰ ওপৰত ভিত্তি কৰি আপোনাৰ নিজৰ চিন্তা ধাৰাক ব্যৱহাৰিকভাৱে প্ৰয়োগ কৰাৰ সুযোগ প্ৰদান কৰিব। ইয়াৰ উপৰিও, আপোনাত কিছুমান প্ৰাসঙ্গিক বিষয়ৰ ওপৰত অতিৰিক্ত তথ্য দিবলৈ, প্ৰতিটো অধ্যায়ত "জানি থোৱা ভাল" শীৰ্ষক এটা অংশ পাব। এটা নিৰ্দিষ্ট অধ্যায়ৰ প্ৰতিটো শাখাৰ শেষত অন্তৰ্ভুক্ত কৰা আন এটা অংশ হৈছে "অগ্ৰগতি নিৰীক্ষণ"। ইয়াৰ উদ্দেশ্য হৈছে আপুনি অধ্যায়টোৰ এটা নিৰ্দিষ্ট শাখা কিমান ভালদৰে বুজি পাইছে সেই বিষয়ে নিজকে মূল্যায়ন কৰাত সহায় কৰা। তাৰ পিছত আপুনি আপোনাৰ উত্তৰবোৰ প্ৰতিটো অধ্যায়ৰ শেষত দিয়া "অগ্ৰগতিৰ খতিয়ন"ৰ সৈতে মিলাব পাৰে। প্ৰতিটো অধ্যায়ৰ "অধিক জানিবলৈ" অংশত কেইখনমান কিতাপৰ নাম আছে, যিবোৰ যদি আপুনি এটা নিৰ্দিষ্ট অধ্যায়ত আলোচনা কৰা ধাৰণা সমূহৰ বিষয়ে অধিক বিশদভাৱে শিকিবলৈ আগ্ৰহী হয় তেতিয়া আপুনি পঢ়িব পাৰে। ইয়াৰ উপৰিও, "আৰ্হি প্ৰশ্ন" নামৰ অংশটোৱে আপোনাক পৰীক্ষাত সম্ভাৱনা থকা প্ৰশ্নৰ প্ৰকাৰৰ ইংগিত দিয়ে।

বিষয়সূচী

পৃষ্ঠা নং

অধ্যায় ১ ঃ **লোক প্রশাসন ঃ প্রকৃতি আৰু পৰিসৰ** ৭-২৯

লোক প্রশাসনৰ অর্থ; লোক প্রশাসনৰ প্রকৃতি; লোক প্রশাসনৰ পৰিসৰ; লোক প্রশাসন এক বিজ্ঞান নে কলা; লোক প্রশাসনৰ গুৰুত্ব, লোক প্রশাসনৰ গুৰুত্ব বৃদ্ধিৰ কাৰণসমূহ; লোক প্রশাসন আৰু ব্যক্তিগত প্রশাসন

অধ্যায় ২ ঃ **লোক প্রশাসনৰ উৎপত্তি আৰু বিকাশ** ৩০-৪৮

লোক প্রশাসনৰ বিকাশত অৱদান আগবঢ়োৱা কাৰকসমূহ; অধ্যয়নৰ শাস্ত্র হিচাপে লোক প্রশাসনৰ বিকাশ ঃ বিভিন্ন পর্যায

অধ্যায় ৩ ঃ **নতুন লোক প্রশাসন** ৪৯-৬৯

নতুন লোক প্রশাসনৰ উদ্ভৱৰ কাৰকসমূহ; নতুন লোক প্রশাসনৰ বিকাশ আৰু বৃদ্ধি; নতুন লোক প্রশাসনৰ অর্থ, নতুন লোক প্রশাসনৰ মূখ্য লক্ষ্য আৰু উদ্দেশ্যসমূহ; নতুন লোক প্রশাসনৰ সীমাবদ্ধতা আৰু অৱদানসমূহ

অধ্যায় ৪ ঃ **নতুন লোক ব্যৱস্থাপনা** ৭০-৮০

নতুন লোক ব্যৱস্থাপনা ঃ অর্থ আৰু বিকাশ; নতুন লোক ব্যৱস্থাপনাৰ গুৰুত্ব, নতুন লোক ব্যৱস্থাপনা আৰু নতুন লোক প্রশাসনৰ মাজৰ পার্থক্য

অধ্যায় ৫ ঃ **উন্নয়ন প্রশাসন** ৮১-৯১

উন্নয়ন প্রশাসন ঃ অর্থ আৰু উৎপত্তি; উন্নয়ন প্রশাসনৰ মুখ্য বৈশিষ্ট্যসমূহ, উন্নয়ন প্রশাসনত আমোলাতন্ত্রৰ ভূমিকা; পৰম্পৰাগত লোক প্রশাসন আৰু উন্নয়ন প্রশাসনৰ মাজৰ পার্থক্য

অধ্যায় ৬ ঃ **সংগঠন** ৯২-১২৫

সংগঠনৰ অর্থ; সংগঠনৰ ধৰণসমূহ, আনুষ্ঠানিক সংগঠন, অনানুষ্ঠানিক সংগঠন, আনুষ্ঠানিক আৰু অনানুষ্ঠানিক সংগঠনৰ মাজৰ পার্থক্য; সংগঠন অধ্যয়ন কৰাৰ দৃষ্টিভংগীসমূহ ; সংগঠনৰ মূলনীতি, ঊর্দ্ধক্রম নীতি বা স্কেলাৰ নীতি, নিয়ন্ত্রণৰ বিস্তৃতি, সমন্বয়. পর্যবেক্ষণ, আদেশৰ একতা; ৰেখা সংস্থা, ৰেখা সংস্থাৰ অর্থ, ৰেখা সংস্থাৰ স্বভাৱ, ৰেখা সংস্থাৰ ধৰণসমূহ; সহায়ক সংস্থা, সহায়ক সংস্থাৰ অর্থ, সহায়ক সংস্থাৰ স্বভাৱ, সহায়ক সংস্থাৰ ধৰণসমূহ, ৰেখা আৰু সহায়ক সংস্থাৰ মাজৰ সম্পর্ক, ৰেখা আৰু সহায়ক সংস্থাৰ মাজৰ পার্থক্য; মুখ্য কার্যবাহী, মুখ্য কার্যবাহীৰ অর্থ, মুখ্য কার্যবাহীৰ ধৰণসমূহ, মুখ্য কার্যবাহীৰ কার্যসমূহ; ৰাজহুৱা নিগমসমূহ, ৰাজহুৱা নিগমৰ অর্থ, ৰাজহুৱা নিগমৰ স্বভাৱ

অধ্যায় ৭ ঃ **নেতৃত্বৰ তত্ত্বসমূহ** **১২৬-১৩৯**

নেতৃত্বঃ অর্থ আৰু বৈশিষ্ট্য, নেতৃত্বৰ অর্থ, নেতৃত্বৰ বৈশিষ্ট্য, নেতৃত্বৰ গুৰুত্ব, নেতৃত্বৰ গুণাবলী;নেতৃত্বৰ তত্ত্বসমূহ

অধ্যায় ৮ ঃ **এফ. ডব্লিউ. টেইলৰৰ বৈজ্ঞানিক ব্যৱস্থাপনা তত্ত্ব** **১৪০-১৫৩**

এফ. ডব্লিউ. টেইলৰৰ বৈজ্ঞানিক ব্যৱস্থাপনা তত্ত্ব, বৈজ্ঞানিক ব্যৱস্থাপনাৰ ধাৰণা, বৈজ্ঞানিক ব্যৱস্থাপনা তত্ত্বৰ পটভূমি, বৈজ্ঞানিক ব্যৱস্থাপনাৰ লক্ষ্যসমূহ, বৈজ্ঞানিক ব্যৱস্থাপনাৰ মূল নীতিসমূহ, বৈজ্ঞানিক ব্যৱস্থাপনাৰ উদ্দেশ্যসমূহ; বৈজ্ঞানিক ব্যৱস্থাপনাৰ তত্ত্বৰ বিৰুদ্ধে থকা সমালোচনাসমূহ

অধ্যায় ৯ ঃ **এল্টন মায়োৰ মানব সম্পর্ক তত্ত্ব** **১৫৪-১৬৫**

মানব সম্পর্কৰ ধাৰণা, মানব সম্পর্কৰ মুখ্য উদ্দেশ্যসমূহ, মানব সম্পর্কৰ উপাদানসমূহ, মানব সম্পর্কৰ অংশসমূহ; মানব সম্পর্ক তত্ত্ব, হথ'র্ন পৰীক্ষাসমূহ,মানব সম্পর্ক তত্ত্বৰ বিপক্ষে থকা সমালোচনাসমূহ; চেষ্টাৰ আই বার্নার্ডৰ দৃষ্টিভংগী

অধ্যায় ১০ ঃ **আমোলাতান্ত্রিক তত্ত্ব— মেক্স ৱেবাৰ** **১৬৬-১৮২**

আমোলাতন্ত্র, আমোলাতন্ত্রৰ অর্থ, আমোলাতন্ত্রৰ প্রকাৰসমূহ; ৱেবাৰ "আদর্শ প্রকাৰ" মডেলৰ আমোলাতান্ত্রিক সংগঠনৰ ধাৰণা; ৱেবাৰৰ আমোলাতান্ত্রিক তত্ত্বৰ বিপক্ষে হোৱা সমালোচনাসমূহ

অধ্যায় ১১ ঃ **সিদ্ধান্ত গ্রহণ তত্ত্ব— হার্বার্ট চাইমন** **১৮৩-১৯৬**

সিদ্ধান্ত গ্রহণৰ অর্থ; হার্বার্ট চাইমন আৰু সিদ্ধান্ত গ্রহণ, হার্বার্ট চাইমনৰ সিদ্ধান্ত গ্রহণ তত্ত্বৰ বৈশিষ্ট্যসমূহ, কার্যসূচীভুক্ত আৰু কার্যসূচীভুক্ত নোহোৱা সিদ্ধান্তসমূহ, সিদ্ধান্ত গ্রহণ সন্দর্ভত চাইমনৰ তত্ত্বৰ বিপক্ষে হোৱা সমালোচনাসমূহ

অধ্যায় ১২ ঃ **পৰিস্থিতিকেন্দ্রিক দৃষ্টিভংগী — ফ্রেড ডাবিউ. ৰিগ্ছ** **১৯৭-২১১**

পৰিস্থিতিকেন্দ্রিক দৃষ্টিভংগী — ফ্রেড ডাব্লিউ. ৰিগ্ছ, পৰিস্থিতিকেন্দ্রিক দৃষ্টিভংগীৰ অর্থ, ফ্রেড ডাব্লিউ. ৰিগ্ছৰ পৰিস্থিতিকেন্দ্রিক দৃষ্টিভংগী; ফ্রেড ডাব্লিউ. ৰিগ্ছৰ পৰিস্থিতিকেন্দ্রিক দৃষ্টিভংগীৰ ওপৰত কৰা সমালোচনাসমূহ

অধ্যায় ১৩ ঃ **প্রেৰণাৰ তত্ত্ব— আব্রাহাম মাছ্লৰ আৰু ড'গ্লাছ মেক্গ্রেগৰ** **২১২-২২৫**

প্রেৰণা, প্রেৰণাৰ অর্থ, প্রেৰণাৰ লক্ষ্য, প্রেৰণাৰ কাৰকসমূহ; প্রেৰণাৰ তত্ত্বসমূহ, আব্রাহাম মাছ্লৰ প্রয়োজনৰ স্তৰবিন্যাস তত্ত্ব, ড'গ্লাছ মেক্গ্রেগৰৰ থিঅ'ৰি X আৰু থঅ'ৰি Y

অধ্যায় ১৪ঃ **অসামৰিক সেৱা— অর্থ আৰু স্বভাৱ** **২২৬-২৪৩**

অসামৰিক সেৱাৰ অর্থ, অসামৰিক সেৱাৰ সংজ্ঞা, অসামৰিক সেৱাৰ স্বভাৱ, নিযুক্তি, প্রশিক্ষণ আৰু আচৰণবিধি, ভাৰতত অসামৰিক সেৱাৰ শ্রেণীবিভাজন; অসামৰিক সেৱাৰ গোপনীয়তা আৰু নিৰপেক্ষতা, আমোলাতান্ত্রিক ব্যৱস্থা বা অসামৰিক সেৱাৰ নিৰপেক্ষতা, প্রতিশ্রুতি আমোলাতন্ত্র, অসামৰিক সেৱাৰ গোপনীয়তা; গণতন্ত্রত অসামৰিক সেৱাৰ ভূমিকা

অধ্যায় ১ ঃ লোক প্রশাসন ঃ প্রকৃতি আৰু পৰিসৰ

অধ্যায় গাঁথনি

১.১ উদ্দেশ্য

১.২ পৰিচয়

১.৩ লোক প্রশাসনৰ অর্থ

১.৪ লোক প্রশাসনৰ প্রকৃতি

১.৫ লোক প্রশাসনৰ পৰিসৰ

১.৬ লোক প্রশাসন এক বিজ্ঞান নে কলা

১.৭ লোক প্রশাসনৰ গুৰুত্ব

১.৭.১ লোক প্রশাসনৰ গুৰুত্ব বৃদ্ধিৰ কাৰণসমূহ

১.৮ লোক প্রশাসন আৰু ব্যক্তিগত প্রশাসন

১.৯ অধ্যায়টিৰ পৰা কি শিকিলোঁ

১.১০ অধিক জানিবলৈ

১.১১ অগ্রগতিৰ খতিয়ান

১.১২ আৰ্হি প্রশ্ন

১.১ উদ্দেশ্য

এই অধ্যায়টিৰ অধ্যয়নে আপোনাক সক্ষম কৰিব—

- লোক প্রশাসনৰ অর্থ ব্যাখ্যা কৰিবলৈ
- লোক প্রশাসনৰ প্রকৃতি ব্যাখ্যা কৰিবলৈ
- লোক প্রশাসন বিজ্ঞান নে কলা মূল্যায়ন কৰিবলৈ
- লোক প্রশাসনৰ গুৰুত্ব বর্ণনা কৰিবলৈ
- লোক প্রশাসনৰ পৰিসৰ ব্যাখ্যা কৰিবলৈ

১.২ পৰিচয়

কার্য হিচাপে লোক প্রশাসনৰ বুৰঞ্জী মানৰ বুৰঞ্জীৰ সমসাময়িক। ৰাষ্ট্ৰৰ ধাৰণাৰ উৎপত্তিৰ সময়ৰ পৰাই লোক প্রশাসন বিৰাজমান। অতীজৰ চীন, ভাৰতবর্ষ আৰু ইজীপ্তত লোক প্রশাসনৰ অস্তিত্ব পোৱা গৈছিল। ভাৰতীয় মহাকাব্য ৰামায়ণ আৰু মহাভাৰতত আৰু কৌটিল্যৰ অর্থশাস্ত্রতো প্রশাসনৰ ব্যাখ্যা বিৰাজমান। অৱশ্যে, অধ্যয়নৰ বিষয় হিচাপে ১৯শ শতিকাত লোক প্রশাসনৰ উৎপত্তি ঘটে আৰু সমাজবিজ্ঞান হিচাপে ২০শ শতিকাত আমেৰিকাত ই জনপ্রিয়তা অর্জন কৰে। ৰাজনীতি বিজ্ঞানৰ শেহতীয়া অধ্যয়ন বিষয় হিচাপে লোক প্রশাসনক মর্যাদা দিয়া হয়। সমতা

আৰু মানৰ কল্যাণৰ ধাৰণাৰ প্রসাৰণৰ লগে লগে, লোক প্রশাসনে আধুনিক ৰাষ্ট্রত অতি গুৰুত্বপূর্ণ ভূমিকা পালন কৰিছে। সাম্প্রতিক সময়ত, উন্নয়ন লোক প্রশাসন আৰু বৈদ্যুতিন চৰকাৰ ব্যৱস্থাৰ অন্তর্ভুক্তিৰে লোক প্রশাসনৰ অধ্যয়নৰ পৰিসৰ বৃদ্ধি পাইছে। সেয়ে, আধুনিক শাসন ব্যৱস্থাত লোক প্রশাসনক শাসনতন্ত্রৰ হৃদপিণ্ড হিচাপে গণ্য কৰা হয়।

১.৩ লোক প্রশাসনৰ অর্থ

লোক প্রশাসনৰ অর্থ জনাৰ আগতে "প্রশাসন"ৰ অর্থ জনাতো অতি প্রয়োজনীয়। E.N. Gladden এ কৈছে, "শাসন এটা দীঘল আৰু গর্বিত অর্থবহনকাৰী শব্দ, কিন্তু ইয়াৰ এটা মহৎ অর্থ আছে, যিহেতু ই মানুহৰ কল্যাণ সাধন বুজায়, আৰু এক নির্দিষ্ট সচেতন উদ্দেশ্য সাধনৰ কার্যৰে নিৰূপিত হয়।" ইয়াৰ ইংৰাজী শব্দ "Administer" দুটা লেটিন শব্দ "Ad" আৰু "Ministiare"ৰ সংযোগৰ ফলত সৃষ্ট, যাৰ অর্থ হৈছে "সেৱা বা ব্যৱস্থা কৰা"। আক্ষৰিক অর্থত "Administration" (প্রশাসন) মানে হ'ল— ৰাজহুৱা বা ব্যক্তিগত বিষয়ৰ ব্যৱস্থা কৰা। নির্দিষ্ট উদ্দেশ্য সাধনৰ অর্থে মানৰ সম্পদ বা আন সম্পদৰ সঞ্চালনকে সাধাৰণ অর্থত প্রশাসন বোলা হয়। Felix A Nigro এ কৈছিল যে নির্দিষ্ট উদ্দেশ্য পূৰণৰ অর্থে মানৱসম্পদ আৰু আন সম্পদৰ সংগঠন আৰু ব্যৱহাৰেই হ'ল প্রশাসন। Herbert A Simon ৰ মতে, "বহল অর্থত, নির্দিষ্ট লক্ষ্য পূৰণৰ বাবে একত্রিত গোট (Group)ৰ কার্য-কলাপকে প্রশাসন বোলা হয়"। গতিকে, প্রশাসন হ'ল নির্দিষ্ট লক্ষ্য পূৰণৰ উদ্দেশ্যে একত্রিত মনৰ গোটৰ সামূহিক সাংগঠনিক চেষ্টা আৰু কার্যপন্থা। প্রশাসন এক সার্বজনিক প্রক্রিয়া আৰু ই বিভিন্ন আনুষ্ঠানিক পৰিকাঠামেৰে পৰিঘটিত হয়।

সংজ্ঞা ঃ

তলত লোক প্রশাসনৰ সংজ্ঞা কিছুমান আগবঢ়োৱা হ'ল ঃ শাসন যন্ত্রৰ অন্যতম অংশ এটি হ'ল— লোক প্রশাসন। তলত ইয়াৰ সংজ্ঞা আগবঢ়োৱা হ'ল, যাৰযোগেদি ইয়াৰ অর্থ আৰু প্রকট হ'ব।

১) Woodrow Wilson ৰ মতে, "ৰাজহুৱা আইনৰ সম্পূর্ণ আৰু যথাযথ ৰূপায়নেই হ'ল লোক প্রশাসন"।

২) Piffner ৰ মতে, "ৰাজহুৱা আঁচনিৰ সফল ৰূপায়নৰ বাবে প্রয়োজনীয় সামগ্রিক চেষ্টাৰ সহযোগিতাকে লোক প্রশাসন বোলা হয়"।

৩) Gladder ৰ মতে, "লোক প্রশাসন চৰকাৰৰ শাসনৰ লগত জড়িত"।

৪) Luther Gullick এ এনেদৰে সংজ্ঞাবদ্ধ কৰিছে, "লোক প্রশাসনে শাসন বিজ্ঞানৰ সেই অংশটোক বুজায় যিটোহে চৰকাৰৰ কার্য কৰে আৰু সেয়ে ই চৰকাৰৰ কার্যবাহী (Executive) অংশৰ লগত জড়িত য'ত চৰকাৰৰ কার্য সম্পদান হয়"।

ওপৰোক্ত সংজ্ঞাসমূহে স্পষ্টভাৱে বুজায় যে লোক প্রশাসনে নিম্নোক্ত দুই পৃথক ধাৰাক সূচায়।

১) বহল অর্থত, চৰকাৰৰ সকলো কার্যকে ই সামৰি লয়, য'ত চৰকাৰ বিধানমণ্ডলীয়ে, কার্যবাহী আৰু ন্যায়িক সকলো কার্য অন্তর্ভুক্ত হয়।

২) সীমিত অর্থত, ই কার্যপালিকাত (Executive)ৰ কার্যৰ লগতহে একমাত্র জড়িত।

১.৪ লোক প্রশাসনৰ প্রকৃতি

লোক প্রশাসনৰ প্রকৃতি সম্পর্কে দুইধৰণৰ দৃষ্টিভংগী আছে। সেয়া হ'ল— (a) সামগ্রিক দৃষ্টিভংগী আৰু (b) ব্যৱস্থাপনা দৃষ্টিভংগী। দুয়োটা দৃষ্টিভংগী তলত আলোচনা কৰা হ'ল।

(a) **সামগ্রিক দৃষ্টিভংগী ঃ** সামগ্রিক দৃষ্টিভংগীটোক লোক প্রশাসনৰ প্রকৃতিৰ "বিষয়বস্তু দৃষ্টিভংগী (Subject Matter View) ও যোৱা হয়। এই দৃষ্টিভংগী অনুসৰি, "ৰাজহুৱা আঁচনি ৰূপায়নৰ বাবে প্রয়োজনীয় চৰকাৰী সকলো ধৰণৰ কাম-কাজৰ সমূহ (Set) কে লোক প্রশাসন বুলি কোৱা হয়"। এই দৃষ্টিভংগীত, অকল ব্যৱস্থাপনা আৰু প্রযুক্তিগত কাম-কাজকে গণ্য কৰা নহয়; ইয়াৰ লগতে সকলো ধৰণৰ মানৱকৃত আৰু ক্লাৰিকেল কাম-কাজকো লোৱা প্রশাসনৰ বিষয় হিচাপে আলোচনা কৰা হয়। সেয়ে, নিম্ন পর্যায়ৰ পৰা ক্ষমতা বা প্রশাসনৰ সর্ব্বোচ্চ পর্যায়লৈ জড়িত সকলো ব্যক্তিৰে (যদিও পদবী সাপেক্ষে তেওঁলোকৰ গুৰুত্ব ভিন্ন) কাম আৰু অবিহনাক সামগ্রিক দৃষ্টিভংগীত আলোচনা কৰা হয়। সেয়ে, এই দৃষ্টিভংগীয়ে চৰকাৰৰ তিনিওটা অংগ বিধানমণ্ডল, কার্যপালিকা আৰু ন্যায় পালিকাৰ সকলো কার্যকে সামৰি লয়।

লোক প্রশাসনৰ এইটো দৃষ্টিভংগীৰ অন্যতম সমর্থক হ'ল— L.D. White, Henry Faijol আদি। তেওঁলোকৰ মতে, ৰাজহুৱা আঁচনি ৰূপায়নৰ ক্ষেত্রত প্রয়োজনীয় সকলে কাজেই লোক প্রশাসনৰ আলোচ্য বিষয়। এই দৃষ্টিভংগীত এটা নির্দিষ্ট ব্যৱস্থা আৰু প্রশাসনৰ বাবে প্রয়োজনীয় সকলো কাম, যেনে— চিঠিৰ প্রেৰণ, ৰাজহুৱা মাঠিৰ সঠিক বন্দোবস্তী, চুক্তিৰ আলোচনা, ক্ষতিপূৰণৰ আদায়, আদিকে ধৰি যাৱতীয় সকলোখিনি সামৰি লয়।

Dimock এ এইক্ষেত্র এই মতবাদ পোষণ কৰিছে যে চৰকাৰৰ "কি" (what) আৰু "কেনেকৈ" (How)ৰ লগত লোকপ্রশাসন জড়িত। ইয়াত "কি" শব্দই চৰকাৰৰ কৌশলগত জ্ঞানক বুজায় যাৰ যোগেদি প্রশাসনে কাম কৰে। আনহাতে, "কেনেকৈ" হ'ল প্রশাসনৰ ব্যৱস্থাপনা কৌশল আৰু নীতি, যাৰদ্বাৰা চৰকাৰী আঁচনিসমূহ ৰূপায়িত হয়।

(b) **ব্যৱস্থাপনা দৃষ্টিভংগী ঃ** এই দৃষ্টিভংগী সীমিত আৰু ইয়াত কোনো সংগঠনৰ ব্যৱস্থাপনাৰ লগত জড়িত ব্যক্তিসকলৰ কাম-কাজকহে লোক প্রশাসনৰ বিষয় হিচাপে গণ্য কৰা হয়। তেওঁলোক সেইসকল ব্যক্তি যিসকলে সংগঠন এটাৰ মুখ্য দায়িত্ববাহী আৰু গুৰিধৰোঁতা হিচাপে কার্য নির্বাহ কৰে। সংগঠনৰ মুখ্য লক্ষ্যত উপনীত হ'বলৈ তেওঁলোকৰ

প্রধান কাম হ'ল পৰিকল্পনা কৰা, কার্য আঁচনি যুগুত কৰা আৰু সকলো কাম-কাজ সংগঠিত কৰা। সীমিত অর্থত, এই দৃষ্টিয়ে চৰকাৰৰ কার্যবাহীৰ কাম-কাজক সামৰি লয়। সেয়ে, লোক প্রশাসন হৈছে কার্যবাহী ক্রিয়া-কার্য। চৰকাৰ আচল কাম-কাজক ই আলোচনা কৰে। Luther Gullick এ এই মতবাদ বা দৃষ্টিভংগীক পোষকতা কৰে। তেখেতৰ মতে, লোক প্রশাসনে চৰকাৰৰ কার্যপালিকাৰ কাম-কাজহে আলোচনা কৰে। এই দৃষ্টিভংগীৰ আন সমর্থসকলৰ অন্যতম হ'ল— Simon, Willaughby আৰু Fayol Luther Gullick ৰ মতে, "কাম সম্পাদন কৰাৰ লগত প্রশাসন জড়িত; আৰু ই জড়িত নির্দিষ্ট লক্ষ্য পূৰণৰ ক্ষেত্রত"।

- **সামগ্রিক আৰু ব্যৱস্থাপনা দৃষ্টিভংগীৰ মাজত পার্থক্য ঃ**

সামগ্রিক আৰু ব্যৱস্থাপনা দৃষ্টিভংগীৰ মাজত বহুতো তফাদ আছে। কেতবোৰ পার্থক্য এনেধৰণৰ—

১) অধ্যাপক M.P. Sharma ৰ মতে, দুয়োটা দৃষ্টিভংগীৰ মাজৰ পার্থক্য মৌলিক। সামগ্রিক দৃষ্টিভংগীয়ে প্রশাসনৰ লগত জড়িত সকলো ব্যক্তিৰ কাম-কাজক সামৰি লয়। কিন্তু, ব্যৱস্থাপনা দৃষ্টিভংগীত প্রশাসনৰ উচ্চপদবীত নিযুক্ত ব্যক্তিসকলৰ কাম-কাজক সামৰি লয়।

২) মানৱসৃষ্ট, কৌশলগত, অকাৰিকৰী আদি সকলো ধৰণৰ সাংগঠনিক কাম-কাজকে সামূহিক দৃষ্টিভংগীয়ে সামৰি লয়। আনহাতে, প্রশাসনৰ ক্ষেত্রত কোনো সংগঠনৰ ব্যৱস্থাপনামূলক কাম-কাজহে ব্যৱস্থাপনা দৃষ্টিভংগীত প্রাধ্যন্যতা পায়।

৩) প্রশাসনৰ বিভিন্ন স্তৰৰ সকলো কাম-কাজক সামৰি লোৱা হেতুকে সামগ্রিক দৃষ্টিভংগীত বিষয়বস্তুৰ ভিন্নতা দেখা যায়। কিন্তু, ব্যৱস্থাপনা দৃষ্টিভংগীত অকল কার্যবাহী কাম-কাজক গুৰুত্ব দিয়া হয় আৰু তাৰবাবে বিষয়বস্তুৰ বহু বা বিভক্ত ভিন্ন ৰূপ পৰিলক্ষিত নহয়।

৪) ব্যৱস্থাপনা আৰু কার্যসম্পাদনাৰ ক্ষেত্রত দুয়োটা দৃষ্টিভংগী পৃথক। এটাত কাম-কাজ কৰা হয় (Doing Things) আৰু আন এটাত কাম-কাজ কৰোৱা হয় (Getting Things Done)। এইক্ষেত্রত, অৱশ্যে, পৰিস্থিতি (Context) সাপেক্ষে প্রশাসনৰ অর্থ ভিন্ন হ'ব।

উল্লেখ্য যে দুয়োটা দৃষ্টিভংগীৰে সুবিধা আৰু অসুবিধা আছে। লোক প্রশাসনৰ সামগ্রিক আৰু সম্পূর্ণ প্রকৃতি জানিবলৈ হ'লে দুয়োটা দৃষ্টিভংগীৰে গুৰুত্ব আছে; আমি কোনোটোকে নুই কৰিব নোৱাৰো। সেয়ে, Dimock আৰু Dimock এ কৈছে যে দুয়োটা দৃষ্টিভংগীৰ সহযোগত ইয়াৰ প্রকৃতিৰ ব্যাখ্যা ফলপ্রসু হয়।



অগ্রগতি নিৰীক্ষণ

প্রশ্ন ১ ঃ লোক প্রশাসনৰ প্রকৃতি বিষয়ক দৃষ্টিভংগী দুটা আলোচনা কৰক।

.....

.....

প্রশ্ন ২ ঃ সামগ্রিক আৰু ব্যৱস্থাপনা দৃষ্টিভংগী দুটাৰ মাজত থকা যিকোনো দুটা পার্থক্য উল্লেখ কৰক।

.....

.....

১.৫ লোক প্রশাসনৰ পৰিসৰ

লোক প্রশাসনৰ পৰিসৰ সম্পর্কে পণ্ডিতসকলৰ মাজত কোনো সহমত নাই। পৰিসৰ সম্পর্কে থকা ভিন্ন মতসমূহ নিম্নোক্তে আলোচনা কৰা হ'ল।

- **POSDCoRB View বা দৃষ্টিভংগী ঃ** POSDCoRB ৰ যোগেদি Luther Gullick এ লোক প্রশাসনৰ পৰিসৰ ব্যাখ্যা কৰিছে। POSDCoRB ৰ পূর্ণপাঠ এনেধৰণৰ ঃ

  P – Planning (পৰিকল্পনা)

  O – Organization (সংগঠন)

  S – Staffing (কর্মচাৰী নিয়োজন)

  D – Directing (নির্দেশনা)

  Co – Co-ordination (সংগঠিত কৰা)

  R – Budgeting (বাজেট)

  কার্য সম্পাদনৰ বাবে প্রয়োজনীয় আর্হি আৰু পদ্ধতি প্রস্তুতকৰণক পৰিকল্পনা বোলা হয়। কতৃর্ত্বসম্পন্ন আনুষ্ঠানিক গাঁথনিক সংগঠন বোলা হয়, যাৰদ্বাৰা কৰণীয় কার্যক শ্রেণী বিভাজিত, সু সংগঠিত আৰু একত্রিত কৰা হয়।

  কর্মচাৰী-নিয়োজনৰ অর্থ হ'ল প্রয়োজনীয় দক্ষ অর্হতাসম্পন্ন ব্যক্তি নিয়োগ কৰা আৰু তেওঁলোকক উপযুক্ত প্রশিক্ষন দিয়া আৰু তেওঁলোকৰ বাবে প্রয়োজনীয় কর্ম-চর্ত প্রস্তুত কৰা।

  প্রয়োজনীয় নীতি-নির্দেশনা সৃষ্টি কৰা আৰু দিয়া কার্যক নির্দেশনা বোলা হয়। সংগঠনৰ বিভিন্ন অংগৰ মাজত বা উপসংগঠন বা বিভিগৰ মাজত সমন্বয় সৃষ্টি কৰা কার্যক সংগঠিত কৰা বুজায়। সংগঠনৰ কাম-কাজৰ খতিয়ান উপৰ মহলৰ কর্তৃত্বলৈ (যি কর্তৃত্বৰ ওচৰত কার্যবাহী দায়বদ্ধ) পঠোৱাকে প্রতিবেদন দাখিল কৰা বুজায়।

অর্থ বা সম্পদৰ বাবে নির্দিষ্ট কৰা পৰিকল্পনা, নিয়ন্ত্রন আৰু হিচাপ-নিকাচক বাজেট বুলি কোৱা হয়। Gullick ৰ মতে, POSDCoRB ৰ এই কার্যসমূহ সকলো সংগঠনৰ বাবেই একে। কামৰ পৃথকতাৰ প্রকৃতিৰ বিপৰীতে ওপৰোক্ত কার্যসম্পর্কীয় সমস্যাসমূহ সকলো সংগঠনৰ বাবেই উমৈহতীয়া। অৱশ্যে, POSDCoRB দৃষ্টিভংগীৰ বিষয়ত আন কিছুমান পণ্ডিতে বিপৰীত মত প্রকাশ কৰিছে আৰু ইয়াৰ আঁসোৱাহ কিছুমান দাঙি ধৰিছে। আঁসোৱাহসমূহৰ কেতবোৰ এনেধৰণৰ— প্রথমতে, বিভিন্ন সময়ত বিভিন্ন সাংগঠনিক এজেঞ্চীয়ে বেলেগ বেলেগ সমস্যাৰ সন্মুখীন হয়। এই সমস্যাসমূহ বহুক্ষেত্রত সংগঠন-সাপেক্ষ হয়। এইবোৰ কথা POSDCoRB দৃষ্টিভংগীয়ে আওকান কৰিছে।

দ্বিতীয়তে, এই দৃষ্টিভংগীয়ে সংগঠনৰ উমৈহতীয়া বিষয় আৰু সমস্যাৰ ওপৰত বিশেষ আলোকপাত কৰিছে। সমান্তৰালভাৱে, এই দৃষ্টিভংগীটোৱে সংগঠনৰ বিষয়-বস্তু নিহিত আৰু বিশেষ সমস্যাসমূহক উপেক্ষা কৰিছে।

তৃতীয়তে, আঁচনি প্রস্তুতকৰণ আৰু ৰূপায়নৰ বাবে এই দৃষ্টিভংগীটোৱে কোনো বিশেষ পথ নির্দেশনা (Roadmap) দিয়া নাই। সেয়ে, এই দৃষ্টিভংগীত লোক প্রশাসনৰ পৰিসৰ সীমিত অর্থত ব্যাখ্যা কৰা হৈছে, যাৰ ফলত এই দৃষ্টিভংগী সীমিমত আৰু ওপৰ মহলৰ ব্যৱস্থাপনা নিহিত হৈ পৰিছে।

- **Pfiffner ৰ দৃষ্টিভংগী ঃ** Pfiffner এ লোক প্রশাসনৰ পৰিসৰক তলত উল্লেখিত দুটা ভাগত ভাগ কৰা হৈছে।
  - **লোক প্রশাসনৰ নীতি ঃ** প্রথমতে, Pfiffner এ কৈছে যে লোক প্রশাসন বিভিন্ন ধৰণৰ সমস্যাৰ আলোচনা কৰে; তেনে সমস্যাৰ অন্যতম হ'ল— সংগঠন, কর্মচাৰী ব্যৱস্থাপনা, পদ্ধতি আৰু প্রক্রিয়া, বস্তু আৰু যোগান, ৰাজহুৱা বিত্ত আৰু প্রশাসনিক দায়বদ্ধতা বিষয়ক সমস্যাসমূহ।
  - **লোক প্রশাসনৰ তৰণ ঃ** দ্বিতীয়তে, Pfiffner এ তৰণ (Sphete) ৰ ক্ষেত্রত লোক প্রশাসনে সামৰি লোৱা বিষয়ক্ষেত্রত গুৰুত্ব আৰোপ কৰিছে, য'ত কেন্দ্রীয় চৰকাৰ আৰু ৰাজ্যিক চৰকাৰ, আঞ্চলিক আৰু স্থানীয় নিকায় আৰু ৰাজহুৱা ক'ৰ্বোৰেচনৰ যোগেদি লোক প্রশাসনৰ তৰণীয় পৰিধি নির্ধাৰিত হয়। Pffiffner এ কৈছে, "চৰকাৰৰ কর্মৰ সমূহ (Totality) ক লোক প্রশাসনে সামৰি লয়। এই ক্ষেত্রত সামাজিক নির্দেশনা আৰু লক্ষ্য পূৰণৰ বাবে সংগঠন আৰু ব্যৱস্থাপনাই ব্যৱহাৰ কৰা সকলো কার্য আৰু কৌশলক লোক প্রশাসনে সামৰি লয়"।
- **Walker ৰ দৃষ্টিভংগী ঃ** লোক প্রশাসনৰ পৰিসৰ সম্পর্কে Walker এ দুটা বৃহৎ অংশ-বিভাজনেৰে বিস্তৃত আলোচনা আগবঢ়াইছে। তলত তাৰ আলোচনা আগবঢ়োৱা হ'ল—
  - **প্রশাসনীয় তত্ত্ব ঃ** ৰাষ্ট্রীয়, আঞ্চলিক আৰু স্থানীয় ক্ষেত্র পৰিসৰত ৰাজহুৱা কর্তৃপক্ষই কর্ম সম্পাদনৰ বেলিকা ব্যৱহাৰ কৰা গাঁথনি, সংগঠন আৰু সংগঠনৰ কার্য আৰু

পদ্ধতিৰ সকলোখিনি প্রশাসনিক তত্ত্বৰ অন্তর্গত; আৰু লোক প্রশাসনে এই সকলোবোৰ সামৰি লয়। লোক প্রশাসনে এইক্ষেত্রত আলোচ্য বিষয় হিচাপে বিভিন্ন সমস্যাও সামৰি লয়। তেনে সমস্যাৰ গুৰুত্বপূর্ণ কিছুমান এনেধৰণৰ— সংসদ আৰু মন্ত্রীসভাৰ ওপৰত ব্যহ্যিক নিয়ন্ত্রণ; প্রশাসনীয় যন্ত্রৰ ওপৰত ভিতৰুৱা নিয়ন্ত্রণ; প্রশাসনৰ ওপৰত ন্যায়িক নিয়ন্ত্রণ, পৰিকল্পনা, ৰাজহুৱা আঁচনি আৰু কার্যৰ ৰূপায়ন, কর্মচাৰী নিয়োজন, গৱেষণাৰ লগত জড়িত সমস্যাৱলী, তথ্য, আৰু ৰাজহুৱা সম্পর্ক বিষয়ক সমস্যা ইত্যাদি। প্রশাসনীয় কার্যৰ নীতিসমূহ কেনেকৈ ব্যৱহাৰিক প্রশাসনত ব্যৱহাৰ কৰিব পাৰি, সেইক্ষেত্রত ইয়াত গুৰুত্ব আৰোপ কৰা হয়।

- **ব্যৱহাৰিক প্রশাসন ঃ** নিম্নলিখি দহটি নীতিৰ ভিত্তিত ব্যৱহাৰিক প্রশাসনক Walker এ বিভক্ত কৰিছে।

  (1) ৰাজনৈতিক ঃ ইয়াত সামৰি লোৱা হৈছে— কার্যপালিকা আৰু বিধান মণ্ডলৰ সম্পর্ক, মন্ত্রীসভাৰ ৰাজনৈতিক প্রশাসনীয় কার্যাৱলী, মন্ত্রী আৰু আমোলাৰ মাজৰ সম্পর্ক ইত্যাদি।

  (2) বিধানমণ্ডলীয়ঃ ই সামৰি লৈছে— প্রতিনিধিত্বমূলক (Delegated) আইন প্রস্তুতকৰণ, বিধানমণ্ডলে বনাবলগীয়া আইনৰ খচৰা প্রস্তুতকৰণ আৰু আইন সংক্রান্তীয় বিষয়সমূহ।

  (3) বিত্তীয় ঃ বাজেট প্রস্তুত কৰণ আৰু যাৱতীয় কাম-কাজ ইয়াৰ অন্তর্গত।

  (4) সুৰক্ষা ঃ সেনা-প্রশাসনৰ সকলোবোৰ ইয়াৰ অন্তর্গত।

  (5) শৈক্ষিক ঃ শৈক্ষিক ক্ষেত্র সকলোখিনি ইয়াত অন্তর্ভুক্ত।

  (6) সামাজিত ঃ ই সামৰিছে সমাজ-প্রশাসনৰ সকলোখিনি; তাৰ ভিতৰত উল্লেখ্য— সামাজিক সুৰক্ষা, গৃহ, খাদ্য, নিয়োগ ইত্যাদি।

  (7) অর্থনৈতিক ঃ অর্থ বা বিত্ত সংক্রান্তীয় বিষয়, যেনে— উদ্যোগ, কৃষি, বাণিজ্য, ৰাজহুৱা ক'র্পোৰেচন আদি, ইয়াৰ অন্তর্গত।

  (8) বৈদেশিক ঃ বৈদেশিক আৰু আন্তঃৰাষ্ট্রীয় বিষয়সমূহ ইয়াৰ অন্তর্গত। ইয়াত উল্লেখ্য— আন্তঃৰাষ্ট্রীয় সহযোগিতা, আন্তঃৰাষ্ট্রীয় শান্তি আৰু নিৰাপত্তা সংক্রান্তীয় এজেঞ্চী, আন্তঃৰাষ্ট্রীয় কূটনীতি ইত্যাদি।

  (9) সাম্রাজ্য প্রসাৰন ঃ এখন দেশৰ প্রভুত্ব আন আন দেশৰ ওপৰত প্রতিষ্ঠা আৰু শক্তিশালী কৰা সাম্রাজ্যবাদী আহিলা আৰু প্রস্তুতি সংক্রান্তীয় বিষয়সমূহ ইয়াৰ অন্তর্গত।

  (10) স্থানীয় ঃ স্থানীয় নিকায়-নিগমসমূহৰ আইন-কানুন, ক্ষমতা, প্রশাসন আদি ইয়াত সামৰি লোৱা হয়।

Walker এ ওপৰৰত আগবঢ়োৱা দীঘলীয়া কার্য আৰু বিষয়ৰ পৰিসৰে এইটো সূচায় যে লোক প্রশাসনৰ পৰিসৰ অতি বিস্তৃত আৰু ভিন্ন। ইয়াত সামূহিক পৰিসৰ আৰু ব্যৱস্থাপনা পৰিসৰৰ পূর্ণ সংমিশ্রণ প্রতিফলিত হৈছে আৰু সেয়ে লোকপ্রশাসনৰ পৰিসৰ অধিক ব্যাপ্ত আৰু ভিন্নসূৰী হৈ পৰিছে। Walker ৰ দৃষ্টিভংগীয়ে এইটোও দেখুৱাইছে যে POSDCoRB আৰু বিষয়-বস্তু দৃষ্টিভংগী দুটা পৃথক নহয়, ৰৰং এটা আনটোৰ লগত জড়িত আৰু পৰিপুৰক, যাৰ ফলত লোকপ্রশাসনৰ পৰিসৰৰ আলোচনা সম্পূর্ণ হ'ব।

উল্লেখ্য যে ২১শ শতিকাত লোকপ্রশাসনৰ পৰিসৰ বৃদ্ধি পাইছে আৰু ইয়ে তাত্ত্বিক আৰু ব্যৱহাৰিক দুটা দিশকে সামৰি লৈছে। অধ্যয়নৰ বিষয় হিচাপে লোক প্রশাসনে নতুন নতুন ধাৰণা আৰু বিনিময়ক সামৰি লৈছে। তাৰ ভিতৰত অন্যতম— (a) প্রশাসনিক বা সাংগঠনিক তত্ত্ব আৰু ব্যৱহাৰ; (b) ৰাজহুৱা কর্মচাৰী প্রশাসন; (c) তুলনামূলক প্রশাসন; (d) ৰাজহুৱা বিত্তীয় প্রশাসন; (e) নতুন লোক প্রশাসন; (f) নতুন লোক ব্যৱস্থাপনা; (g) পৰিৱেশ প্রশাসন; (h) ভাল চৰকাৰ ব্যৱস্থা; (i) বৈদ্যুটিন চৰকাৰ ব্যৱস্থা; (j) নাগৰিক আৰু প্রশাসনৰ বর্দ্ধিত সম্পর্ক ইত্যাদি।

Herbert Simon ৰ যুক্তিৰে সামৰিব পাৰোঁ যে লোক প্রশাসনৰ দুটা দিশ আছে— সিদ্ধান্ত লোৱা আৰু কর্ম সম্পাদন কৰা। প্রথমটোৱে দ্বিতীয়টোৰ আধাৰ প্রস্তুত কৰে। সেইদৰে, লোক প্রশাসনে তাত্ত্বিক আৰু ব্যৱহাৰিক দুটা দিশকে সামৰি লয়।



অগ্রগতি নিৰীক্ষণ

প্রশ্ন ৩ ঃ কোন দুটা ভাগত Pffiffner এ লোক প্রশাসনৰ পৰিসৰক ভাগ কৰিছে?

.....

.....

প্রশ্ন ৪ ঃ লোক প্রশাসনৰ ব্যৱহাৰিক ৰূপত Walker ৰ নীতিসমূহৰ যিকোনো পাঁচটা উল্লেখ কৰক।

.....

.....

১.৬ লোক প্রশাসন বিজ্ঞান নে কলা?

বিজ্ঞান নে কলা?— এই প্রশ্নটো সমাজবিজ্ঞানৰ প্রতিটো বিষয়ৰ বাবেই এক এৰাব

নোৱাৰা প্রশ্ন। ঐতিহাসিক সময়ৰ পৰাই পদার্থবিজ্ঞান, ৰসায়ন বিজ্ঞান আদিক প্রকৃত বিজ্ঞান বুলি অভিহিত কৰি অহাৰ বাবেই এই প্রশ্ন বাৰে বাৰে উত্থাপিত হৈ আহিছে। তেনেদৰে, লোক প্রশাসন বিজ্ঞান নে কলা, এই বিষয়ত পণ্ডিতসকলৰ মাজত মতবিৰোধ আছে। কিছুসংখ্যক পণ্ডিত যেনে- Jacob Winer, Morris R. Cohen, Robert A Dahl, Dr. Finer আদিয়ে লোক প্রশাসনক বিজ্ঞান বুলি অভিহিত নকৰে। আন কিছুমান পমি্ডত যেনে- C Neely, Wallace B Donham, Luther Gullick, Willoreghby আদিয়ে গৌৰৱেৰে কয় যে আন বিজ্ঞানৰ দৰে লোক প্রশাসনও এক বিজ্ঞান।

- **বিজ্ঞান হিচাপে লোক প্রশাসন ঃ**

লোক প্রশাসনক নিম্নোক্ত যুক্তিসমূহৰ বাবে বিজ্ঞান বুলি অভিহিত কৰা যায়।

(১) একাংশ পণ্ডিতে মত পোষণ কৰে যে যদি অভিজ্ঞতা আৰু পর্যবেক্ষণৰ যোগেদি প্রাপ্ত জ্ঞানৰ প্রণালী অধ্যয়নেই বিজ্ঞান হয়, তেনেহ'লে লোক প্রশাসনও এক বিজ্ঞান। পুৰণি কালৰ পৰাই শাসনৰ অস্তিত্ব বিদ্যমান, হয়তো বেলেগ বেলেগ ৰূপত। সেই শাসন বা শাসন ব্যৱস্থাৰ যোগেদি ইতিহাসৰ বিভিন্ন সময়ত বিভিন্ন ধৰণৰ জ্ঞান অর্জিত হৈছে। অকল ৰাজনৈতিক দর্শনতেই নহয়, লোকে প্রশাসনৰ ক্ষেত্রখনতো Machiavelli ৰ "Prince" আৰু Kautilya ৰ "Arthashastra" অতি উল্লেখযোগ্য গুৰুত্বপূর্ণ গ্রন্থ।

(২) লোক প্রশাসন এক বিজ্ঞান কিয়নো লোক প্রশাসনৰ প্রণালী বদ্ধ বৈজ্ঞানিক অধ্যয়ন বৈজ্ঞানিক পদ্ধতিৰে সম্ভৱ আৰু সেইদৰে অধ্যয়নো কৰা হয়। বছৰ বছৰ ধৰি কৰি অহা পর্যবেক্ষন আৰু পৰীক্ষণৰ যোগেদি লোক প্রশাসনৰ ক্ষেত্রতো সামূহিক তত্ত্ব সৃষ্টি হৈ আহিছে আৰু ইয়ে বিষয়টোক বিজ্ঞানৰ শাৰীলৈ উন্নীত কৰিছে।

(৩) সাম্প্রতিক সময়ত অধ্যনৰ লগতে জ্ঞানৰ ক্ষেত্রত লোক প্রশাসনে সঠিক বৈজ্ঞানিক মাত্রা লাভ কৰিছে, যাৰ ফলত যথাযথ বিশ্লেষণ সম্ভৱ হৈছে। অভিজ্ঞতাই শিকাইছে যে লোক প্রশাসনে কৰা বহুতো তত্ত্ব বা ভৱিষ্যত দর্শন বাস্তৱত প্রতিফলিত হৈছে।

(৪) লোক প্রশাসনৰ অধ্যয়ন আৰু অধিক প্রণালীবদ্ধ আৰু বিজ্ঞানভিত্তিক কৰাৰ অর্থে পশ্চিমীয়া উন্নত দেশসমূহত বিশেষ বিশেষ অনুষ্ঠানে গঢ় লৈ উঠিছে। উল্লেখ্য যে আমেৰিকাৰ Syracuse ত গঢ় লৈ উঠা তেনে এক অনুষ্ঠান হ'ল— Maxwell Graduate School of Public Administration। একেদৰে ভাৰতৰ New Delhi ত গঢ় লৈ উঠিছে— Indian Institute of Public Administration।

(৫) গৱেষণাৰ ক্ষেত্রতো লোক প্রশাসন আগবাঢ়ি গৈছে। বিভিন্ন প্রশাসনিক আৰু সামাজিক ক্ষেত্রত লোক প্রশাসনৰ গৱেষণাৰ বাবে বিভিন্ন ব্যক্তি আৰু অনুষ্ঠানে গৱেষণা-কার্য চলাই গৈছে।

ওপৰোক্ত যুক্তিসমূহৰ আধাৰত, সেয়ে এচাম পণ্ডিতে দাবী কৰে যে লোক প্রশাসন এক বিজ্ঞান।

- **লোক প্রশাসন বিজ্ঞান নহয় ঃ**

এচাম পণ্ডিতে দাবী কৰি যে লোক প্রশাসন বা আন কোনো সামাদিক বিজ্ঞান প্রকৃত বিজ্ঞান হ'ব নোৱাৰে। কিয়নো, এইবোৰে মানুহৰ গতি-বিধি বা আচৰণ অধ্যয়ন কৰে, যিটো প্রকৃত বিজ্ঞানৰ দৰে সঠিক আৰু সর্বজন গ্রাহ্য হিচাপে বিশ্লেষন কৰিব নোৱাৰি। তলত উল্লেখিত এনধৰণৰ যুক্তিৰ বাবে লোক প্রশাসনক বিজ্ঞান বুলিব নোৱাৰি।

(১) প্রকৃত বা সম্পূর্ণ বিজ্ঞানৰ দৰে লোক প্রশাসনে অধ্যয়নৰ ক্ষেত্রত সঠিকতা দিব নোৱাৰে। মানুহৰ আচৰণ আৰু কার্যকলাপত ইচ্ছা, অনিচ্ছা, প্রমূল্য, অগ্রাধিকাৰ, লক্ষ্য আদি বিভিন্ন উপাদানৰ প্রভাৱ থাকে, যিবোৰ প্রকৃত বিজ্ঞানৰ দৰে অধ্যয়ন কৰিব নোৱাৰি আৰু সবগৃহীত কোনো তত্ত্ব বা সিদ্ধান্তত উপনীত হ'ব নোৱাৰি। সেয়ে, মানুহৰ আচৰনৰ লগত জড়িত লোক প্রশাসন বিজ্ঞান নহয়।

(২) লোক প্রসাসনৰ বিভিন্ন বিষয়বস্তু প্রকৃত বিজ্ঞানে কৰাৰ দৰে পৃথক পৃথক কৰি পৰীক্ষা-নিৰীক্ষা কৰিব নোৱাৰি। তাৰ বিপৰীতে, ইয়াত সামগ্রিক অধ্যয়নহে সম্ভৱ আৰু বহুক্ষেত্রত সেই অধ্যয়নৰ প্রসংগ (Context) ও অতি প্রয়োজনীয়। ফলত, লোক প্রশাসনৰ তত্ত্বক প্রকৃত বিজ্ঞানৰ তত্ত্বৰ দৰে ব্যৱহাৰ কৰিব নোৱাৰি।

(৩) এইটো বিষয়ত সহমত আছে যে লোক প্রশাসনৰ সর্বজনগৃহীত কোনো নীতি বা তত্ত্ব নাই। নীতি বা তত্ত্বৰ ক্ষেত্রত এই সার্বজনীনতাৰ অভাৱে লোক প্রশাসনক বিজ্ঞান বুলি অভিহিত কৰাত বাধাৰ সৃষ্টি কৰিছে। Dr. Finer এ কৈছে, "প্রশাসনিক নীতি কি, বা কি নহয়, সেই কথা আমি সম্পূর্ণ স্পষ্টতাৰে ক'ব নোৱাৰোঁ"।

(৪) লোক প্রশাসনৰ বস্তুনিষ্ঠতা নাথাকে; কিন্তু, প্রকৃত বিজ্ঞান বস্তুনিষ্ঠ, সম, প্রণালীবদ্ধ, ভৱিষ্যত নির্দেশক আৰু প্রমানযোগ্য। সেই বাবে সময় সলনিৰ লগে লগে এইবোৰ কাচিৎহে সলনি হয়। মানুহ আৰু মানুহৰ আচৰণৰ লগত জড়িত লোক প্রশাসনৰ বিষয়বস্তু আৰু সিদ্ধান্ত সময় আৰু পৰিৱেশৰ সলনিৰ লগে লগে পৰিবর্তিত হয়।

(৫) আকৌ, প্রকৃত বিজ্ঞানৰ বিষয়বস্তুৰ দৰে লোক প্রশাসনৰ মূল মানৰ আচৰণ পৃথিৱীজুৰি সম বা একে নহয়; যাৰ ফলত লোক প্রশাসনত প্রকৃত বিজ্ঞানৰ সম বস্তুনিষ্ঠতা পাবলৈ জটিল।

ওপৰোক্ত যুক্তিৰ আধাৰত এচাম পণ্ডিতে মত পোষন কৰে যে লোক প্রশাসন প্রকৃত বিজ্ঞানৰ দৰে বিজ্ঞান নহয়।

- **কলা হিচাপে লোক প্রশাসন ঃ**

লোক প্রশাসন প্রকৃত বিজ্ঞান নহয়, ই কলাহে। অতীজৰ পৰাই ই কলা হিচাপে জনাজাত। প্রাচীন চীন, ইজীপ্ত আৰু ভাৰতীয় সভ্যতাত লোক প্রশাসন কলা হিচাপে ব্যৱহৃত হৈ আহিছে। সমন্বয়পূর্ণ পৰিণতি (Harmonious Result) উৎপন্ন কৰিবলৈ কৰা কার্য প্রক্রিয়াকে কলা বোলা হয়। লোক প্রশাসনৰ ক্ষেত্রত প্রথমে প্রশাসনীয় নীতি প্রস্তুত কৰা হয় আৰু তাৰ পাছত সেইবোৰ ব্যৱহাৰ কৰা হয় কোনো সমস্যা বা বিষয়ৰ সমাধানৰ বাবে। এই ক্ষেত্রত প্রশাসনকসকল 'কলাকাৰ'ত

পৰিণত হয়। সেই দৃষ্টিকোণেৰে লোক প্রশাসন কলা হয়, বিজ্ঞান নহয়।

Charles Warth এ কৈছে, "লোক প্রশাসন এক কলা কিয়নো ইয়াত সূক্ষ্মতা আৰু নেতৃত্ব, উদ্যম আৰু উচ্চ দায়বদ্ধতাৰ দৰকাৰ হয়"। কোনো সিদ্ধান্ত বা কার্য ৰূপায়নৰ আগতে লোক প্রশাসনৰ কলাকাৰসকলে (অর্থাৎ, প্রশাসকসকলে) তেওঁলোকৰ মন প্রশাসনৰ বিজ্ঞানৰ ভিত্তিত পৰিশোধিত আৰু স্থিৰ কৰিব লগা হয়। কার্যতঃ তেওঁলোকে কাম কৰিব লাগিব আৰু নির্দিষ্ট লক্ষ্যত উপনীত হ'ব লাগিব। এই কার্য সম্পাদনৰ ব্যৱহাৰিকতাই লোক প্রশাসনক কলাত পৰিণত কৰিছে। সেয়ে, Tead Ordway এ কৈছে, "প্রশাসন এক নৈতিক কলা আৰু প্রশাসক এজন নৈতিক কলাকাৰ"। গতিকে, এইটো স্পষ্ট যে লোক প্রশাসন এক কলাহে।

ওপৰোক্ত আলোচনাই এইটো সিদ্ধান্ত দিয়ে যে প্রকৃত বিজ্ঞানৰ দৰে লোক প্রশাসন বিজ্ঞান নহয়; কিন্তু ই বহুক্ষেত্রত এক অনন্য বিজ্ঞানলৈ পর্যবসিত হৈ আহিছে। Urwick এ কৈছে, "সর্বক্ষেত্রত লোক প্রশাসনৰ সঁচা বিজ্ঞান সম্ভৱপৰ"। কিন্তু, পৰীক্ষাৰ বিপৰীতে ই পর্যবেক্ষণৰ ওপৰত নির্ভৰশীল আৰু সেয়ে লোক প্রশাসন এক সমাজ বিজ্ঞানহে। Wallace B. Donham ৰ ভাষাত ক'বলৈ গ'লে, লোক প্রশাসন এক ক্রমগতিশীল বিজ্ঞান, যাৰ সিদ্ধান্ত আৰু নীতিসমূহ নতুন তথ্য আৰু আৱিষ্কাৰৰ জড়িয়তে সদায়েই পৰিবর্তনশীল। একেদৰে, প্রশাসন যন্ত্র চলাই নির্দিষ্ট লক্ষ্যত উপনীত হ'বলৈ হ'লে লোক প্রশাসন এক কলাহে। সেয়ে, সামগ্রিকভাৱে মন্তব্য কৰিব পাৰি যে লোক প্রশাসন অকল এবিধ সমাজ বিজ্ঞানেই নহয়, ই এক কলাও।



অগ্রগতি নিৰীক্ষণ

প্রশ্ন ৫ ঃ লোক প্রশাসনক বিজ্ঞান বুলি দাবী কৰা যিকোনো দুজন পণ্ডিতৰ নাম লিখক।

.....

.....

প্রশ্ন ৪ ঃ লোক প্রশাসনক বিজ্ঞান হিচাপে প্রমান কৰিবলৈ যিকোনো দুটা যুক্তি প্রদর্শন কৰক।

.....

.....

১.৭ লোক প্রশাসনৰ গুৰুত্ব

সম্প্রতি গণজীৱনৰ সকলো দিশতে লোক প্রশাসনৰ প্রভাৱ বিদ্যমান। উদ্যোগ যুগৰ পৰা ৰাষ্ট্রৰ কার্য বৃদ্ধি পাইছে আৰু লোক প্রশাসনৰ ভূমিকা আৰু কার্য বহুগুণে জটিল আৰু বর্দ্ধিত হৈছে। আধুনিক ৰাষ্ট্র অকল আইন-কানুন আৰু শান্তি অটুট ৰখাতে সীমাবদ্ধ নহয়। কল্যাণবাসী

ৰাষ্ট্ৰ ব্যৱস্থাই শাসনতান্ত্রিক ৰাষ্ট্ৰ ব্যৱস্থাক ইতিমধ্যে ম্লান কৰিছে। ৰাষ্ট্ৰ জনগণৰ অভিভাৱকলৈ পার্যবসিত হৈছে আৰু জনগণৰ মংগল সাধনেই ৰাষ্ট্ৰৰ প্রধান লক্ষ্য হৈ পৰিছে। সেই লক্ষ্য প্রাপ্তিৰ মূল আহিলা হৈছে লোক প্রশাসন। অধ্যাপক W.B. Donham এ কৈছে, "যদি আমাৰ সভ্যতা ধ্বংস হয়, তাৰ প্রধান কাৰণ হ'ব প্রশাসনৰ ব্যর্থতা"।

লোক প্রশাসনৰ গুৰুত্ব নিম্নোক্ত দিশ কেইটাৰে বিশ্লেষন কৰিব পাৰি।

(১) জনগণৰ বাবে গুৰুত্বপূর্ণ

(২) গণতন্ত্রৰ বাবে গুৰুত্বপূর্ণ

(৩) অধ্যয়নৰ বিষয় হিচাপে গুৰুত্বপূর্ণ

(৪) কার্য হিচাপে গুৰুত্বপূর্ণ

এই দিশ কেইটাৰ বিশ্লেষন কৰা হ'ল—

(১) জনগণৰ বাবে গুৰুত্বপূর্ণ ঃ জনজীৱনত লোক প্রশাসনৰ গুৰুত্ব অপৰিসীম। এইটো চৰকাৰৰ এটা বিশেষ অংশ যিটোৱে আনৰ তুলনাত জনজীৱনক আটাইতকৈবেছিকৈ প্রত্যক্ষভাৱে সামৰি লয়। প্রায় সকলো ক্ষেত্রতে লোক প্রশাসনৰ সেৱা জনগণে লাভ কৰে। প্রশাসনৰ বহুকেইটা বিভাগ, যেনে— নিয়োগ, উদ্যোগ, চিকিৎসা, কৃষি বিভাগ ইত্যাদিয়ে বহুবাৰ বিভিন্ন ধৰণে জনগণক সেৱা আগবঢ়ায়। বিজ্ঞান-প্রযুক্তিৰ উন্নয়নৰ লগে লগে বহুকেইটা জনগোষ্ঠীৰ মাজত লোক প্রশাসনৰ সম্পর্ক ভালদৰে বর্তাই ৰখাটো অতি গুৰুত্বপূর্ণ হৈ পৰিছে। সেইক্ষেত্রত লোক প্রশাসনৰ কৰণীয় অপৰিসীম। জনগণ আৰু ৰাষ্ট্ৰৰ সম্পর্ক অতি ঘণীভূত হৈ অহাৰ লগে লগে লোক প্রশাসনৰ সম্যক জ্ঞান থকাতো অতীব প্রয়োজনীয় হৈ পৰিছে। Felix A. Nagro এ কৈছে, "জনগণৰ বাবে সেৱা আগবঢ়োৱাতো লোক প্রশাসনৰ আটাইতকৈ গুৰুত্বপূর্ণ বিষয় হৈ পৰিছে"। ৰাষ্ট্ৰৰ আহিলা হিচাপে কাম সম্পাদন কৰাৰ উপৰিও, জনগণৰ মংগল সাধন হৈছে সাম্প্রতিক সময়ৰ লোক প্রশাসনৰ আটাইতকৈ গুৰুত্বপূর্ণ দায়িত্ব আৰু লক্ষ্য। জনজীৱনত লোক প্রশাসনৰ প্রভাৱ সুদূৰপ্রসাৰী।

(২) লোক প্রশাসন আৰু গণতন্ত্র ঃ নিস্বার্থ, সৎ আৰু দক্ষ লোক প্রশাসনৰ যোগেদিহে গণতন্ত্রৰ প্রমূল্যবোৰ যেনে— বিকাশ, উন্নতি, জন সুৰক্ষা ইত্যাদি লাভ কৰিব পৰা যায়। লোক প্রশাসক ৰাজনৈতিকভাৱে নিৰপেক্ষ হ'ব লাগে আৰু শাসনত থকা যিকোনো গণতান্ত্রিক চৰকাৰৰ লগতে ভালকৈ দক্ষ সেৱা আগবঢ়াব লাগে। ৰাজনীতিকৰ লগত দক্ষতাৰে নিৰপেক্ষভাৱে কাম কৰিবলৈ হ'লে লোক প্রশাসকসকল যোগ্য হ'ব লাগে। গণতান্ত্রিক চৰকাৰৰ দক্ষ কাম আৰু সেৱাৰ বাবে আৰু তাৰ জৰিয়তে জন মংগল সাধন কৰিবলৈ হ'লে, প্রশাসক াৰু ৰাজনীতিকৰ মাজত অতি মধুৰ অথচ নিৰপেক্ষ সম্পর্ক থাকিব লাগে। গণতান্ত্রিক ভূমিকা বহু বা বিভক্ত আৰু অতি গুৰুত্বপূর্ণ।

(৩) **অধ্যয়নৰ বিষয় হিচাপে লোক প্রশাসন ঃ** অধ্যয়নৰ বিষয় হিচাপে লোক প্রশাসনে সম্প্রতি সন্তোষজনক গুৰুত্ব লাভ কৰিছে। Woodrow Wilson এ কৈছিল যে সমাঞ্জৰ জটিলতা, ৰাষ্ট্ৰৰ বৰ্দ্ধিত কৰ্মৰাজি আৰু চৰকাৰ গণতান্ত্রিক বা গণমুখী যাত্রাৰ পৰিপ্রেক্ষিতত অৱধাৰিতভাৱে লোৱা প্রশাসন পৃথক বিষয় হিচাপে জন্ম আৰু বিকাশ লাভ কৰিছে। কোন দিশত যথাযথ কাৰ্ দক্ষতাৰে সম্পাদন কৰাতো উচিত, সেই বিষয়ে জানিবলৈ ইতিমধ্যে পণ্ডিতসকলে গৱেষণা আৰম্ভ কৰিছে। সেইক্ষেত্রত Woodrow Wilson এ কৈছিল যে প্রশাসনিক ক্ষেত্রত চৰকাৰৰ আমূল সংস্কাৰ আটাইতকৈ দৰকাৰী। প্রশাসনিক অধ্যয়নত চৰকাৰে কেনেকৈ সুচাৰূপে দক্ষতাৰে নিজৰ কার্য সঠিক সময়ত কৰিব পাৰে তাৰ প্রতি লক্ষ্য ৰখা উচিত। সেইক্ষেত্রত নিম্নোক্ত যুক্তিৰ আধাৰত অধ্যয়নৰ বিষয় হিচাপে লোক প্রশাসনৰ গুৰুত্বৰ বিষয়ে আলোচনা কৰিব পাৰি।

যুক্তিসমূহ এনেধৰণৰ ঃ—

(ক) জনস্বার্থই চৰকাৰ প্রধান লক্ষ্য, যাৰ ব্যৱহাৰিক প্রশাসনীয় মূল্য আছে। সঠিক সময়ত সঠিক দক্ষতাৰে জনগণৰ সেৱাই হৈছে লোক প্রশাসনৰ মূল কৰণীয়।

(খ) সমাজবিজ্ঞান হিচাপে লোক প্রশাসনক এক সামাজিক কার্য হিচাপে গণ্য কৰা হয়। সেইক্ষেত্রত চৰকাৰ সমাজ-বিষয়ক আঁচনি আৰু আঁচনি ৰূপায়ন হৈ পৰিছে লোক প্রশাসন অন্যতম আলোচ্য বিষয়। সেইবাবে, আন আন সমাজবিজ্ঞান যেনে— বুৰঞ্জী, দর্শন, অর্থনীতি, ৰাজনীতি বিজ্ঞান, মনোবিজ্ঞান আদিৰ পৰা পাঠ গ্রহন কৰি সমাজৰ উন্নতি সাধন কৰাত লোক প্রশাসনৰ প্রয়োজনীয়তা অধিক, কাৰণ সমাজত প্রশাসনৰ প্রভাৱ সুদূৰপ্রসাৰী।

(গ) উন্নয়নশীল দেশসমূহৰ ক্ষেত্রত লোক প্রশাসনৰ বিশেষ ভূমিকা আছে। সাম্রাজ্যবাদৰ পৰা মপক্ত হৈ এই দেশসমূহে সামাজিক-অর্থনৈতিক উন্নয়নৰ ক্ষেত্রত ত্বৰান্বিত গতি লাভ কৰিবলৈ অহোপুৰুষার্থে কৰি আহিছে। বাস্তৱত এই দেশসমূহ এইক্ষেত্রত চৰকাৰ নির্ভৰশীল। চৰকাৰক সহায় কৰিবলৈ প্রয়োজনীয় হয় দক্ষ অথবা প্রশাসনৰ; যাৰবাবে বিষয়টিৰ অধ্যয়নে উন্নয়ন মাত্রাক বিশেষ গতি দিব পাৰিব।

(ঘ) জনজীৱনত লোক প্রশাসন গুৰুত্ব আৰু প্রভাৱ অপৰিসীম। জীৱনৰ প্রতিটো খোজতেই লোক প্রশাসনৰ প্রভাৱ স্পষ্ট। অধিক আৰু ত্বৰান্বিত বিকাশ আৰু উন্নতিৰ বাবে লোক প্রশাসনৰ সম্যক জ্ঞান সকলোৰে বাবে প্রয়োজনীয়। সেয়ে, শৈক্ষিক অনুষ্ঠানৰ বিদ্যায়তনিক ক্ষেত্রত লোক প্রশাসনৰ অন্তর্ভুক্তি হোৱা উচিত।

(৪) **কার্য হিচাপে লোক প্রশাসনৰ গুৰুত্ব ঃ** সমসাময়িক যুগত, যিটো যুগে প্রশাসনিক ৰাষ্ট্র (Administrative State) ৰ উত্থান দেখিছে, লোক প্রশাসন সমাজৰ অবিচ্ছেদ্য অংশত পৰিণতা হৈছে। লোক প্রশাসনৰ কার্য-কলাপ বৃদ্ধি পাইছে, আৰু গুৰুত্বপূর্ণভাৱে এই বৃদ্ধি ক্রমবর্দ্ধমান। এই কার্য-কলাপসমূহ অতি নেতিবাচক এইবাবেই যে এইবোৰৰ সম্পাদনৰ যোগেদি সমাজে বিভিন্ন সা-সুবিধা লাভ কৰে, যাৰ দৃষ্টান্তৰ ভিতৰত স্বাস্থ্য, শিক্ষা, নিৰাময় ব্যৱস্থা, সামাজিক সুৰক্ষা, খাদ্য সুৰক্ষা আদি অন্যতম। সেইহেতু, লোক প্রশাসন কার্য হিচাপে সমাজ আৰু মানৱ হিতৈষী। কার্য হিচাপে লোক প্রশাসনৰ গুৰুত্ব নিম্নোক্ত পণ্ডিতসকলৰ মন্তব্যত প্রতিফলিত হৈছে।

(ক) Woodrow Wilson ঃ "শাসন হৈছে চৰকাৰৰ এটি অতি গুৰুত্বপূর্ণ স্পষ্ট অংগ; কার্যতঃ ই চৰকাৰ, কার্যপালিকা, কার্যকৰী সত্ত্বা আৰু চৰকাৰৰ অতি দৃশ্যমান অংশ।"

(খ) Brooke Adams ঃ "প্রশাসন এক গুৰুত্বপূর্ণ মানৱ-বিষয় (Human Faculty) কাৰণ ইয়াৰ মুখ্য কার্য হৈছে সমাজ পৰিবর্তন কৰা আৰু সামাজিক বিপ্লৱক সুন্দৰভাৱে আধাৰ দি আগবঢ়াই নিয়া।"

(গ) Paul H. Appleby ঃ "প্রশাসন হৈছে চৰকাৰৰ আধাৰ। প্রশাসন নোহোৱাকৈ কোনো চৰকাৰৰ অস্তিত্ব থাকিব নোৱাৰে। প্রশাসন অবিহনে চৰকাৰ মাত্র এটা আলোচনা ক্লাব (Discussion Club) হে থাকিব পাৰে।"

১.৭.১ লোক প্রশাসন গুৰুত্ব বৃদ্ধিৰ কাৰণসমূহ

নাগৰিকসকলে নিজৰ সৰহভাগ প্রয়োজন পূৰণৰ অর্থে লেখক প্রশাসনৰ ওপৰত নির্ভৰ কৰে। তলত উল্লেখ কৰা বিষয়বোৰে সাধাৰণ প্রশাসনৰ বাঢ়ি অহা গুৰুত্বৰ কাৰণসমূহ বুজাইছে।

(১) **গণতান্ত্রিক কল্যাণমূলক ৰাষ্ট্রৰ উদ্ভৱ ঃ** গণতান্ত্রিক কল্যাণমূলক ৰাষ্ট্রৰ উদ্ভৱে লোক প্রশাসনৰ কার্যকলাপ বৃদ্ধি কৰিছে। সমাজৰ সকলো শ্রেণীৰ মানুহক সেৱা কৰিবলৈ ৰাষ্ট্র বদ্ধ পৰিবাৰ হৈছে আৰু এই ধাৰণাই লোক প্রশাসনৰ গুকুত্ব বৃদ্ধি কৰিছে। আধুনিক ৰাষ্ট্রসমূহ কেৱল আইন-শৃংখলা আৰু নাগৰিকসকলক নিৰাপত্তা প্রদান কৰাৰ ক্ষেত্রতে সীমিত নাথাকে। পুলিচ ৰাষ্ট্রৰ ধাৰণাৰ বিপৰীতে তাৰ ঠাইত কল্যাণকামী ৰাষ্ট্রৰ ধাৰণাই প্রতিষ্ঠা লাভ কৰিছে। ৰাষ্ট্র এতিয়া জনগণৰ অভিভাৱক আৰু কল্যাণসাধক। ৰাষ্ট্রৰ চুড়ান্ত লক্ষ্য হৈছে জনতাৰ কল্যাণ সাধন।

(২) **উদ্যোগিক বিপ্লৱ ঃ** উদ্যোগিক বিপ্লৱে সমাজত আর্থ-সামাজিক সমস্যাৰ সৃষ্টি কৰিছিল, যিয়ে চৰকাৰক নতুন ভূমিকা আৰু দায়িত্ব পালন কৰিবলৈ বাধ্য কৰিছিল,

যেনে— উদ্যোগিক প্রতিষ্ঠানত কর্মচাৰীৰ অধিকাৰ আৰু উন্নয়ন সুনিশ্চিত কৰা। ফলত, ৰাষ্ট্রই বহু ঔদ্যোগিক আৰু শ্রম আইন প্রণয়ন কৰিছে আৰু এইসমূহ কার্যকৰী কৰিবলৈ লোক প্রশাসন অত্যাৱশ্যকীয়; ইয়াৰ দ্বাৰা শ্রম বা শ্রমিক কল্যাণৰ প্রয়োজনীয় পূৰণ কৰিব পৰা যায়।

(৩) **বৈজ্ঞানিক আৰু প্রযুক্তিগত উন্নয়ন ঃ** বৈজ্ঞানিক আৰু প্রযুক্তিগত উন্নয়নে বিদ্যুৎ, পৰিবহন আৰু যোগাযোগ ব্যৱস্থাৰ দৰে আন্তঃগাঁথনিত বৈপ্লৱিক স্বাগতমযোগ্য পৰিবর্তন আনিছে। টেলিফোন, টেলিগ্রাফ, টাইপ ৰাইটাৰ, প্রিণ্টাৰ, কেলকুলেটৰ, কম্পিউটাৰ, ইণ্টাৰনেট আৰু ই-মেইল আদিৰ আৱিষ্কাৰ লোক প্রশাসনত বৈপ্লৱিক পৰিবর্তন আনিছে। এইবোৰৰ "ডাঙৰ চৰকাৰ" (Big Government) আৰু "বৃহৎ প্রশাসন" (Large-Scale Administration) সম্ভৱ কৰি তুলিছে। তাৰ উপৰি, তথ্য আৰু প্রযুক্তিৰ ক্ষেত্রত হোৱা উন্নতিৰ ফলত জনসাধাৰণলৈ প্রশাসনীয় সেৱা প্রদানৰ ক্ষেত্রত উল্লেখযোগ্য উন্নতি ঘটিছে।

(৩) **আর্থিক পৰিকল্পনা ঃ** কেন্দ্রীয়কৃত অর্থনৈতিক পৰিকল্পনাক বহুতো উন্নয়নশীল দেশত আর্থ-সামাজিক উন্নয়নৰ এক পদ্ধতি হিচাপে গ্রহণ কৰা হৈছে। তাৰ বাবে পৰিকল্পনা প্রস্তুত কৰা, কার্যকৰী কৰা, পর্যবেক্ষণ কৰা আৰু মূল্যায়ন কৰাৰ ক্ষেত্রত বিশেষজ্ঞ আৰু বিস্তৃত সঁজুলি বা পদ্ধতিৰ প্রয়োজন হয়। প্রতিখন ৰাষ্ট্র আৰু চৰকাৰে বিভিন্ন লক্ষ্য পূৰণৰ অর্থে পৰিকল্পনা গ্রহণ কৰে। এই পৰিকল্পনা প্রস্তুত আৰু কার্যকৰী কৰিবলৈ বিস্তৃত পৰিসৰত দক্ষ আৰু সুবিন্যস্ত প্রশাসনৰ প্রয়োজন হয়।

(৫) **নীতি প্রণয়ন আৰু কার্যকৰীকৰণ ঃ** আধুনিক চৰকাৰ সুদৃঢ় নীতি, আইন বিধি প্রণয়ন আৰু কার্যকৰী কৰাৰ ক্ষেত্রত বহুদূৰ আগবাঢ়িছে। তথাপিও, এই নীতি, আইন আদি কার্যকৰী কৰাৰ প্রধান দায়িত্ব লোক প্রশাসনৰ ওপৰত ন্যস্ত থাকে।

(৬) **ধাৰাবাহিকতা ৰক্ষাৰ বাবে ঃ** সময়ৰ লগে লগে লোক প্রশাসনৰ ভূমিকা বৃদ্ধি হৈ আহিছে। ৰাজনৈতিক কার্যবাহীসকল সলনি হৈ থাকিলেও, চৰকাৰী আমোলা-কর্মচাৰীসকলে অবিৰতভাৱে স্থায়ী কার্যবাহী হিচাপে কার্যনির্বাহ কৰি থাকে আৰু শাসনত ধাৰাবাহিকতা কঢ়িয়াই থাকে। লোক প্রশাসন সমাজত স্থিতিশীলতা (Stability) অনাৰ এক মুখ্য শক্তি।

(৭) **কৌশলগত স্বভাৱ ঃ** বর্তমান যুগৰ চৰকাৰক জনগণক বিভিন্ন ধৰণৰ সেৱা প্রদান কৰাৰ মুখ্য কর্তা হিচাপে গণ্য কৰা হয়। চৰকাৰে গ্রহণ কৰা কার্যৰ সংখ্যা বৃদ্ধিৰ লগে লগে উচ্চ পর্যায়ৰ বিশেষজ্ঞ পেচাদাৰী আৰু কৌশলগত সেৱাৰ প্রয়োজন হয়। আধুনিক লোক প্রশাসনে ৰাষ্ট্রৰ সকলো কার্যব্যৱস্থাৰ সামূহিকতাক প্রতিনিধিত্ব কৰে।

(৮) **সামাজিক পৰিবর্তনৰ সঁজুলি ঃ** লোক প্রশাসন কেৱল সভ্য জীৱনৰ সংৰক্ষক নহয়; ৰৱং ই সামাজিক পৰিবর্তনৰ এক সঁজুলিও, বিশেষকৈ উন্নয়নশীল ৰাষ্ট্রসমূহৰ

ক্ষেত্রত এইটো অতিশয় গুৰুত্বপূর্ণ। বর্তমান সময়ত ৰাষ্ট্রৰ পৰা আশা কৰা হয় যে ই সামাজিক আর্থিক পৰিবর্তন ত্বৰান্বিত কৰিব। লোক প্রশাসনে সামাজিক বৈষম্য দূৰ কৰা, দুখ-দৰিদ্রতামুক্ত সমাজ গঠন কৰা, সকলোলৈ শিক্ষা বিস্তাৰ কৰা, অস্পৃশ্যতা বিলোপ কৰা, মহিলাসকলৰ বাবে সম মর্যাদা আৰু সুযোগ সুনিশ্চিত কৰা আদিৰ দৰে বৃহৎ দায়িত্ব গ্রহণ কৰিছে। বাস্তৱতঃ এই সকলো সামাজিক পৰিবর্তন পৰিকল্পিত আৰু সুশৃংখল আৰু দায়িত্বসম্পন্ন লোক প্রশাসনৰ ওপৰত নির্ভৰশীল।

সেয়ে, লোক প্রশাসন হৈছে কার্যকৰী চৰকাৰ আৰু ই কেৱল শাসনৰ এক সঁজুলি নহয়, বৰং সমাজৰ কল্যাণ শাসনৰ এক সঁজুলি নহয়, বৰং সমাজৰ কল্যাণ আৰু উন্নয়নৰ এক যন্ত্রাৱলী হিচাপে ইয়াৰ গুৰুত্ব অধিক। সংক্ষেপে, আমি ক'ব পাৰোঁ যে লোক প্রশাসনৰ গুৰুত্ব দিনে দিনে বৃদ্ধি পাইছে। চৰকাৰ সুচাৰুৰূপে লোকৰ বাবে এক দক্ষ লোক প্রশাসনৰ প্রয়োজন আছে। লোক প্রশাসনে গণ-জীৱনৰ সকলো দিশ সামৰি লৈছে। E Burke এ কৈছে, "প্রশাসন অৰিহনে কোনো অস্তিত্ব নাই"।

১.৮ লোক প্রশাসন আৰু ব্যক্তিগত প্রশাসন

লোক প্রশাসন আৰু ব্যক্তিগত প্রশাসন প্রশাসনৰেই দুটা ভিন্ন প্রকাৰ। ব্যক্তিগত ব্যক্তি বা ব্যক্তিৰ সমষ্টিৰদ্বাৰা কার্যৰ পৰিচালনাক ব্যক্তিগত প্রশাসন বুলি কোৱা হয়। আনহাতে, কেন্দ্রীয়, ৰাজ্যিক বা স্থানীয় চৰকাৰৰদ্বাৰা কার্য পৰিচালনা কৰা হয়, তেতিয়া তাক লোক প্রশাসন বুলি জনা যায়। লোক প্রশাসন আৰু ব্যক্তিগত প্রশাসনৰ মাজত কেতবোৰ মৌলিক সাদৃশ্য আৰু তফাদ আছে। Urarick, M P Follet, Henry Fayol আদি চিন্তাবিদ সকলে ধৰি লৈছে যে লোক প্রশাসন আৰু ব্যক্তিগত প্রশাসনৰ মাজত কোনো পার্থক্য নাই। আনহাতে, Paul H. Appleby, Prof. Simon, Josia Stamp আদি পণ্ডিতে কৈছে যে দুয়োৰে মাজত বহুতো পার্থক্য আছে। নিম্নলিখিত পইণ্টবোৰৰ যোগেদি দুয়োৰে মাজৰ সাদৃশ্য আৰু পার্থক্যসমূহ দাঙি ধৰিম।

(ক) **লোক প্রশাসন আৰু ব্যক্তিগত প্রশাসনৰ মাজৰ সাদৃশ্য ঃ** Fayol আদি চিন্তাবিদসকলে মত প্রকাশ কৰিছে যে লোক প্রশাসন বা ব্যক্তিগত প্রশাসনেই হওক, সকলো প্রশাসনৰে কেতবোৰ একে মৌলিক বৈশিষ্ট থাকে। প্রশাসনিক বিজ্ঞানৰ দ্বিতীয় কংগ্রেছত ভাষণ প্রদান কৰাৰ সময়ত, Fayol এ যথোপযুক্তভাৱে কৈছিল, "আমি এতিয়া বহুবিধা প্রশাসনিক বিজ্ঞানৰ সন্মুখীন নহয়, বৰঞ্চ এবিধ প্রশাসনিক বিজ্ঞানৰ আওঁতাত, যিটো সাধাৰণ আৰু ব্যক্তিগত উভয় কার্যৰ ক্ষেত্রত সমভাৱে প্রযোজ্য"। এই মন্তব্যই স্পষ্টকৈ সূচায় যে লোক প্রশাসন আৰু ব্যক্তিগত প্রশাসনৰ মাজত বহুত উমৈহতীয়া বিষয় আছে। নিম্নোক্ত শিতানত সেই সাদৃশ্যসমূহত আলোকপাত কৰা হ'ল।

- প্রথমতে, বহুতো নীতি, কৌশল আৰু প্রক্রিয়া উভয় প্রশাসনৰ ক্ষেত্রত একে।

হিচাব ৰখা, ব্যৱস্থাপনা, ক্রয়-বিক্রয়, সম্পত্তি নিষ্পত্তি আদি কার্যকলাপ লোক প্রশাসন আৰু ব্যক্তিগত প্রশাসন উভয়তে বহুলভাৱে দেখা যায়।

- উভয় প্রশাসনৰ উদ্দেশ্য হৈছে জনসাধাৰণৰ সৈতে সর্বাধিক সম্পর্ক স্থাপন কৰা। জনসংযোগ অবিহনে দুয়োবিধ প্রশাসন অসম্পূর্ণ আৰু গুৰুত্বহীন হৈ পৰিব।
- দুয়োবিধ প্রশাসনতেই স্তৰবদ্ধ (Hierarchical) সাংগঠনিক গঠন থাকে। এই ব্যৱস্থাই উভয় ক্ষেত্রতে কর্তব্য আৰু দায়িত্বৰ সীমা নির্ধাৰণত সহায় কৰে।
- দুয়োবিধ প্রশাসনতেই কার্যকৰীভাৱে প্রশাসন চলাবলৈ কিছুমান বিশেষ দক্ষতা যেনে কার্যসম্পাদনৰ, হিচাপ ৰখাৰ, ব্যৱস্থাপনা বিষয়ৰ আৰু পৰিসংখ্যা সংক্রান্তীয় দক্ষতাৰ প্রয়োজনীয়তা অধিক আৰু এৰাব নোৱৰা।
- দুয়োবিধ প্রশাসনতেই জন প্রশাসন, বিত্তীয় প্রশাসন, অৱসৰ ব্যৱস্থা, কর্মচাৰী কল্যাণ আদি ক্ষেত্রত প্রশাসনৰ দক্ষতা বৃদ্ধি কৰিবলৈ আধুনিক পদ্ধতি গ্রহণ আৰু ব্যহাৰ কৰা হয়।

(খ) **লোক প্রশাসন আৰু ব্যক্তিগত প্রশাসনৰ মাজৰ পার্থক্য ঃ** C.P. Bhamri ৰ মতে, "লোক প্রশাসনৰ মৌলিক বৈশিষ্ট্যসমূহ হৈছে ৰাজহুৱা দায়িত্ব, সমান ব্যৱহাৰৰ নীতি, পক্ষপাতহীনতা আৰু উদ্যমিতা"। তলৰ আলোচনাৰ পৰা দুয়োবিধ প্রশাসনৰ মাজৰ পার্থক্যসমূহ স্পষ্ট হৈ উঠিব।

(১) ৰাজনৈতিক নির্দেশনা ঃ লোক প্রশাসন আৰু ব্যক্তিগত প্রশাসনৰ মাজৰ এটা পার্থক্য এই সত্যত নিহিত আছে যে ব্যক্তিগত প্রশাসনৰ বিপৰীতে লোক প্রশাসন ৰাজনৈতিক নির্দেশনাৰ অধীনত থাকে। লোক প্রশাসনত থকা প্রশাসকজনে ৰাজনৈতিক কার্যবাহীৰ পৰা প্রাপ্ত নির্দেশ পালন কৰিব লগা হয় আৰু তেওঁ নিজৰ কোনো ব্যক্তিগত বিকল্প বাছনি কৰিবলৈ সক্ষম নহয়। Prof. Simon ৰ ভাষাত ক'বলৈ হ'লে, "লোক প্রশাসন ৰাজনৈতিক, কিন্তু ব্যক্তিগত প্রশাসন ৰাজনৈতিক নহয়"।

(২) লাভৰ উদ্দেশ্য ঃ লোক প্রশাসন নিঃস্বার্থ উদ্দেশ্য আৰু সামাজিক সেৱাৰ মনোভাৱেৰে পৰিচালিত হয়। কিন্তু, ব্যক্তিগত প্রশাসনৰ উদ্দেশ্য হৈছে লাভ অর্জন কৰা। ব্যক্তিগত প্রশাসন যদি জনসাধাৰণৰ বাবে উপকাৰী হয়, তেন্তে সেই সেৱা লাভ অর্জনৰ এক পার্শ্ব-উৎপাদনহে। ব্যক্তিগত প্রশাসনে কেতিয়াও তেনে কোনো কাম সাধাৰণতে হাতত নলয়, যিটোৱে মুনাফা অর্জনৰ বাট প্রশস্ত নকৰে। যদি লাভ নাহে, তেন্তে ব্যক্তিগত প্রশাসনৰ ক্ষেত্রত তেনে প্রতিষ্ঠান বন্ধ কৰিব।

(৩) সম ব্যৱহাৰ ঃ লোক প্রশাসনে কার্য পদ্ধতিত সংগতি বজাই ৰাখে আৰু জনসাধাৰণৰ সৈতে সম ব্যৱহাৰ বজাই ৰাখে। Joriah Stamp ৰ মতে, "লোক প্রশাসন একৰূপতা (Uniform) নীতিৰ অধীন"। লোক প্রশাসনত এজন চৰকাৰী কর্মচাৰীয়ে কেতিয়াও কিছুমান লোকৰ প্রতি পক্ষপাত দেখুৱাব নোৱাৰে আনৰ প্রতি অৱহেলা কৰিব

নোৱাৰে, যি কথা ব্যক্তিগত প্রশাসনত হোৱা দেখা যায়। পক্ষপাতহীনতা তেওঁৰ কার্যৰ আধাৰ হৈ পৰে। ব্যক্তিগত প্রশাসনত, জনসাধাৰণৰ প্রতি সমব্যৱহাৰৰ বিষয়টোত বিশেষ গুৰুত্ব নিদিবও পাৰে।

(৪) **ৰাজহুৱা দায়িত্ব ঃ** লোক প্রশাসন সর্বসাধাৰণৰ বাবে পোনপটীয়াভাৱে দায়বদ্ধ। যদি জনগণৰ আশা-আকাংক্ষা পূৰণ কৰিবলৈ ই ব্যর্থ হয়, তেন্তে লোক প্রশাসন জনতা, সংবাদ মাধ্যম আৰু ৰাজনৈতিক দলৰ সমালোচনাৰ সন্মুখীন হ'বলগীয়া হয়। আনহাতে, ব্যক্তিগত প্রশাসনৰ জনগণৰ প্রতি কোনো নির্দিষ্ট দায়িত্ব থকা দেখা নাযায়। ব্যক্তিগত প্রশাসন কেৱল পৰোক্ষভাৱে জনসাধাৰণৰ প্রতি দায়বদ্ধ আৰু সেইটোও নিজৰ লক্ষ্য সাধনৰ বাবে, জন-কল্যাণৰ বাবে নহয়।

(৫) **কার্যৰ পৰিসৰ ঃ** লোক প্রশাসনৰ পৰিসৰ সকলো ক্ষেত্রতে বিস্তৃত আৰু ব্যাপক। আধুনিক কল্যাণকামী ৰাষ্ট্রত ই ব্যক্তিৰ সৈতে জড়িত প্রায় সকলো ধৰণৰ কার্যকলাপৰ ওপৰত ইয়াৰ প্রভাৱ বিস্তাৰ কৰে। লোক প্রশাসনে আইন-শৃংখলা, জনশিক্ষা, স্বাস্থ্য, কৃষি, সামাজিক সুৰক্ষা, যোগাযোগ, ৰাষ্ট্রীয় নিৰাপত্তা আদিসহ বিভিন্ন ক্ষেত্রত জনগণৰ মৌলিক প্রয়োজন পূৰণ কৰে। কিন্তু, ব্যক্তিগত প্রশাসনে মানুহৰ জীৱনৰ তেনেধৰণৰ বহুমুখী দিশ সামৰি নলয়।

(৬) **চাকৰি নিৰাপত্তা ঃ** Prof. Simon এ কৈছে, "লোক প্রশাসন হৈছে আমোলাতান্ত্রিক আৰু ব্যক্তিগত প্রশাসন হৈছে ব্যৱসায়িক ধৰণৰ"। লোক প্রশাসনত নিযুক্তি কর্মচাৰী বিলাকে স্থায়ী চাকৰি ভোগ কৰে আৰু তেওঁলোকে অৱসৰৰ বয়সলৈকে সেৱাত থকাৰ সুযোগ পায়। আনহাতে, ব্যক্তিগত প্রশাসন মূলতঃ ব্যৱসায়িক পেচাদাৰীসকলৰ দ্বাৰা নিয়ন্ত্রিত, যিয়ে নিজৰ কার্যদক্ষতা অনুসৰি কার্যসূচী আৰু লক্ষ্যসমূহ সফলভাৱে পূৰণ কৰিব পৰা সময়ছোৱালৈহে সেৱাত থাকে।

(৭) **কার্যক্ষমতাৰ স্তৰ (Efficiency Level) ঃ** কিছুমান চিন্তাবিদৰ মতে, ব্যক্তিগত প্রশাসন কার্যক্ষমতাৰ ক্ষেত্রত ৰাজহুৱা প্রশাসনৰ তুলনাত অধিক উন্নত। কিছুমানে ধাৰণা কৰে যে কার্যপদ্ধতিৰ দিশৰ পৰা ব্যক্তিগত প্রশাসন অধিক দ্রুত গতিৰ, কার্যকৰী আৰু ব্যৱসায়িক ধৰণৰ হয়; আনহাতে, ৰাজহুৱা প্রশাসন প্রায় সময়তে আমোলাতান্ত্রিক (Bureaucratic) হয় আৰু ইয়াত দুর্নীতি, অপব্যয়, অকার্যদক্ষতা আদি বিদ্যমান থাকে। ইয়াৰ অর্থ এয়া নহয় যে ৰাজহুৱা প্রশাসন সদায় অকার্যকৰী।

(৮) **একচেটীয়া (Monopolistic) ঃ** কিছুমান ক্ষেত্রত ৰাজহুৱা প্রশাসনৰ সেৱাত একচেটীয়া আধিপত্য (Monopoly) থাকে; যেনে— মুর্তা জাৰি কৰা, ৰে'লৱে, সুৰক্ষা আদিত। এইবোৰ ক্ষেত্রত চৰকাৰে নিয়ন্ত্রণৰ একচেটীয়া অধিকাৰ লাভ কৰে। আনহাতে, ব্যক্তিগত প্রশাসনত একেধৰণৰ সামগ্রী উৎপাদন আৰু যোগান ধৰিবলৈ একে সময়তে বহু সংগঠনে পৰস্পৰে প্রতিযোগিতা কৰে বা একেধৰণৰ প্রয়োজন পূৰণ কৰিবলৈ আগবাঢ়ে।

(৯) আর্থিক সূক্ষ্মতা (Financial Meticulousness) ঃ ৰাজহুৱা প্রশাসনে বিত্তীয় বিষয়ত অতি সাৱধান হৈ কাম কৰিব লাগে। ৰাজহুৱা ধন সূক্ষ্মভাৱে আৰু নির্ধাৰিত প্রক্রিয়া অনুসৰণ কৰি ব্যয় কৰিব লাগে। ইয়াত বিধান সভাই কার্যবাহীৰ ওপৰত বিত্তীয় নিয়ন্ত্রণ চলায়। কিন্তু, ব্যক্তিগত প্রশাসনত বিত্তীয় আৰু প্রশাসনিক কাম-কাজৰ মাজত এনে পৃথকতা নাথাকে। ইয়াত বাহ্যিক বিত্তীয় নিয়ন্ত্রণৰ অভাৱ থাকে, অর্থাৎ, ই তেনে নিয়ন্ত্রণৰ পৰা মুক্ত।

তথাপি, এই দহি ধৰণৰ প্রশাসনৰ ভিতৰত থকা পার্থক্য গুণগত নহয়, ই পৰিমাণহতহে। সাম্প্রতিক সময়ত, ব্যৱসায়িক পদ্ধতি আৰু মানদণ্ডই ৰাজহুৱা প্রশাসনত ওপৰত গভীৰ প্রভাৱ পেলাইছে। চৰকাৰী নিগমসমূহ ব্যৱসায়িক ধাৰণাত চলোৱা হৈছে। দুয়োটা প্রশাসনে পৰিৱেশৰ প্রতি ভিন্নভাৱে প্রতিক্রিয়া জনায়, যাৰ ফলস্বৰূপে সংগঠন আৰু ইয়াৰ ব্যৱস্থাপনাৰ কার্য-পদ্ধতিত ভিন্ন প্রভাৱ পৰে। সেয়ে, আমি ক'ব পাৰো যে ৰাজহুৱা প্রশাসন আৰু ব্যক্তিগত প্রশাসন একে গণৰ (Genus) দুটা প্রজাতি (Species); কিন্তু, দুয়োটাৰ নিজৰ বিশেষ মূল্যবোধ আৰু পদ্ধতি আছে, যিয়ে দুয়োটাক বিশেষ স্বতন্ত্রতা প্রদান কৰে।



অগ্রগতি নিৰীক্ষণ

প্রশ্ন ৭ ঃ ৰাজহুৱা আৰু ব্যক্তিগত প্রশাসনৰ যিকোনো দুটা সাদৃশ্য উল্লেখ কৰক।

.....

.....

প্রশ্ন ৮ ঃ ৰাজহুৱা আৰু ব্যক্তিগত প্রশাসনৰ যিকোনো দুটা পার্থক্য উল্লেখ কৰক।

.....

.....



১.৯ অধ্যায়টিৰ পৰা কি শিকিলোঁ

- ইংৰাজী শব্দ "administer" শব্দটো লেটিনৰ দুটা শব্দ "ad" আৰু "ministrare"ৰ সমন্বয়ত গঠন হৈছে, যাৰ অর্থ হৈছে— ৰাজহুৱা বা ব্যক্তিগত প্রশাসনৰ কার্যৰ পৰিচালনা। "প্রশাসন" বুলিলে বুজায়— নির্ধাৰিত উদ্দেশ্যসমূহ সাধনৰ বাবে মানৱ সম্পদ আৰু ভৌতিক সম্পদসমূহ সংগঠিত আৰু চলাচল কৰাৰ প্রক্রিয়া।
- মূলতঃ, ৰাজহুৱা প্রশাসনৰ স্বভাৱ সম্পর্কে দুটা ভিন্ন দৃষ্টিভংগী আছে। সেইবোৰ হৈছে

(ক) সমগ্ৰ দৃষ্টিভংগী (Integral view) আৰু (খ) ব্যৱস্থাপনাগত দৃষ্টিভংগী (Managerial view)।

- ৰাজহুৱা প্ৰশাসনৰ পৰিসৰ সম্পৰ্কে একমত হোৱা মত নাই।
- লুথাৰ গুলিকে (Luther Gullick) ৰাজহুৱা প্ৰশাসনৰ পৰিসৰ POSDCoRB শব্দটোৰ আখৰবোৰৰ দ্বাৰা সাৰাংশ স্বৰূপে ব্যাখ্যা কৰিছে, যাৰ অৰ্থ হৈছে—

  P – পৰিকল্পনা (Planning);

  O – সংগঠন (Organization);

  S – কৰ্মচাৰী নিযুক্তি (Staffing);

  D – নিৰ্দেশনা (Directing);

  Co – সমন্বয় (Co-ordination);

  R – প্ৰতিবেদন প্ৰস্তুতকৰণ (Reporting);

  B – বাজেট (Budgeting)।
- ফিফ্‌নাৰ (Pfiffner)এ ৰাজহুৱা প্ৰশাসনৰ পৰিসৰক দুটা মুখ্য শাখাত বিভাজন কৰিছে। সেইবোৰ হৈছে— ৰাজহুৱা প্ৰশাসনৰ নীতিসমূহ আৰু ৰাজহুৱা প্ৰশাসনৰ ক্ষেত্ৰসমূহ।
- ৰাকাৰৰ (Walker) ৰাজহুৱা প্ৰশাসনৰ পৰিসৰ সম্পৰ্কে দৃষ্টিভংগী—
  ৰাজহুৱা প্ৰশাসনৰ পৰিসৰ সম্পৰ্কে ৰাকাৰে এটা অধিক বিস্তৃত আৰু সামগ্ৰিক বিবৰণ আগবঢ়াইছে, যিয়ে এই পৰিসৰক দুটা মুখ্য ভাগত বিভাজন কৰিছে—
  (১) প্ৰশাসনিক তত্ত্ব (Administrative theory) আৰু
  (২) প্ৰয়োগিত প্ৰশাসন (Applied administration)।
- প্ৰত্যেকখন সামাজিক শাখাই এই প্ৰশ্নৰ সন্মুখীন হয় যে, সেইটো বিজ্ঞান নে নহয়। লোক প্ৰশাসন বিজ্ঞান নে নহয়, সেই সন্দৰ্ভত চিন্তাবিদসকলৰ মাজত মতভেদ দেখা গৈছে। এটা চিন্তাবিদৰ গোটত আছিল জেকব ৰাইনৰ (Jacob Winer), ম'ৰিছ আৰ. কোহেন (Morri? R. Cohen), ৰবাৰ্ট এ. ডাল (Robert A. Dahl), ডº ফাইনৰ (Dr. Finner) আদি, যিসকলে লোক প্ৰশাসনক বিজ্ঞানৰ ৰূপত স্বীকৃতি দিয়া নাছিল। আন এখন গোটত আছিল চি. নিলী (C. Neely), ৰালেছ বি. ডনহাম (Willoughby) আদি, যিসকলে দাবী কৰিছিল যে লোক প্ৰশাসন অন্যান্য বিজ্ঞানসমূহৰ দৰে এটি বিজ্ঞান।
- লোক প্ৰশাসন কেৱল এটা বিজ্ঞানহে নহয়, ই প্ৰাচীনকালৰ পৰা এটা স্বতন্ত্ৰ কলা (art) হিচাবেও স্বীকৃত।
- লোক প্ৰশাসন (Public Administration) অন্য ভৌতিক বিজ্ঞানসমূহৰ দৰে এটা বিজ্ঞান নহয়; ই বিজ্ঞানলৈ উন্নীত হোৱাৰ প্ৰক্ৰিয়াত আছে। উৰৱিক (Urwick)-ৰ মতে, "প্ৰশাসনৰ এটা সত্য বিজ্ঞান অৱশ্যে সম্ভৱ।" কিন্তু প্ৰধানকৈ এইটো এটা সমাজবিজ্ঞান, য'ত পৰ্যবেক্ষণ (observation) প্ৰধান হয়, পৰীক্ষা-নিৰীক্ষা (experiment) নহয়। একেদৰে, এইটো প্ৰশাসন চলোৱাৰ এটা কলা (art), যাৰ মূল উদ্দেশ্য হ'ল লক্ষ্য অৰ্জন কৰা।

- আজি লোক প্রশাসনে (Public Administration) আমাৰ জীৱনৰ সকলো দিশত প্ৰৱেশ কৰিছে। লোক প্রশাসনৰ গুৰুত্ব তলত উল্লেখ কৰা শিৰোনামৰ অধীনত অধ্যয়ন কৰিব পৰা যায় ঃ জনগণৰ বাবে গুৰুত্ব; গণতন্ত্রত গুৰুত্ব; অধ্যয়নৰ বিষয় হিচাপে গুৰুত্ব; আৰু কার্যকলাপ হিচাপে গুৰুত্ব।
- নাগৰিকসকলে তেওঁলোকৰ অধিকাংশ আৱশ্যকতা পূৰণৰ বাবে লোক প্রশাসনৰ ওপৰত নির্ভৰ কৰে। লোক প্রশাসনৰ বাঢ়ি অহা গুৰুত্বৰ কিছুমান কাৰক হৈছে ঃ গণতান্ত্রিক কল্যাণ ৰাষ্ট্রৰ উদ্ভৱ, উদ্যোগিক বিপ্লৱ, বৈজ্ঞানিক আৰু প্রযুক্তিগত উন্নয়ন, আর্থিক পৰিকল্পনা, নীতি গঠন আৰু কার্যকৰীকৰণ আদি।
- লোক আৰু ব্যক্তিগত প্রশাসন হৈছে একে গোটৰ (অর্থাৎ প্রশাসন) দুটা প্রাকাৰ। লোক প্রশাসন আৰু ব্যক্তিগত প্রশাসনৰ মাজত একেদৰে সাদৃশ্যতা আৰু পার্থক্য উভয়েই পোৱা যায়।

১.১০ অধিক জানিবলৈ

1) Basu, Rumki (2004). Public Administration-Concepts and Theories. New Delhi: Sterling Publishers Private Limited.
2) Bhagwan, Vishnoo and Bhushan, Vidya (2007). Public Administration. New Delhi: S. Chand & Company Ltd.
3) Maheswari, Shriram (2003). Administrative Theory: An Introduction. (2nd Edition). New Delhi: Macmillan.
4) Naidu, S. P. (2005). Public Administarion– Concepts and Theories. New Delhi: New Age International (P) Ltd.
5) Sharma, Dr. M. P. & Sadana, Dr. B. L. (2000). Public Administration in Theory and Practice. Allahabad: Kitab Mahal.

১.১১ অগ্রগতিৰ খতিয়ান

১ নং প্রশ্নৰ উত্তৰ ঃ সমগ্র দৃষ্টিভংগী (Integral View) আৰু ব্যৱস্থাপক দৃষ্টিভংগী (Managerial View)।

২ নং প্রশ্নৰ উত্তৰ ঃ

(ক) সমগ্র দৃষ্টিভংগীয়ে সকলো ধৰণৰ কার্যকলাপ— মেনুৱেল (manual) পৰা আৰম্ভ কৰি ব্যৱস্থাপক (managerial), অনা-প্রযুক্তিগত (non-technical) পৰা প্রযুক্তিগত (technical) কার্যকলাপ— সকলোকে অন্তর্ভুক্ত কৰে, অপেক্ষাকৃতভাৱে ব্যৱস্থাপক দৃষ্টিভংগীয়ে কেৱল সংগঠনৰ ব্যৱস্থাপক কার্যকলাপসমূহকহে গ্রহণ কৰে।

(খ) সমগ্র দৃষ্টিভংগী অনুসৰি প্রশাসন (Administration) বিষয়বস্তুৰ ওপৰত নির্ভৰ কৰি এক ক্ষেত্রৰ পৰা আন ক্ষেত্রলৈ ভিন্ন হ'ব পাৰে, কিন্তু ব্যৱস্থাপক দৃষ্টিভংগীৰ ক্ষেত্রত এনে নহয়। কাৰণ, ব্যৱস্থাপক দৃষ্টিভংগী সকলো প্রশাসনিক ক্ষেত্রত সাধাৰণভাৱে ব্যৱহৃত হোৱা ব্যৱস্থাপক কৌশলৰ সৈতে সম্পর্কিত।

৩ নং প্রশ্নৰ উত্তৰ ঃ লোক প্রশাসনৰ নীতি (Principles of Public Administration) আৰু লোক প্রশাসনৰ পৰিসৰ (Spheres of Public Administration)।

৪ নং প্রশ্নৰ উত্তৰ ঃ

(a) ৰাষ্ট্রৰক্ষা (Defence)— মূলত মিলিটেৰী প্রশাসনক অন্তর্ভুক্ত কৰে।

(b) শিক্ষা (Educational)— শিক্ষাগত প্রশাসনৰ সকলো দিশৰ অন্তর্ভুক্তি থাকে।

(c) সামাজিক (Social)— সামাজিক সুৰক্ষা, আবাস, খাদ্য, নিয়োগ আদিৰ দৰে সামাজিক প্রশাসন অন্তর্ভুক্ত কৰে।

(d) আর্থিক (Economic)— উদ্যোগ, কৃষি, ব্যৱসায়, বাণিজ্য, ৰাজহুৱা নিগম আদি আর্থিক প্রশাসনত অন্তর্ভুক্ত কৰে।

(e) বিদেশ (Foreign)— আন্তঃৰাষ্ট্রীয় সহযোগিতা, আন্তঃৰাষ্ট্রীয় শান্তি আৰু সমৃদ্ধিত জড়িত সংস্থা, কূটনীতি আদিসহ বৈদেশিক কার্যসম্পাদন অন্তর্ভুক্ত কৰে।

৫ নং প্রশ্নৰ উত্তৰ ঃ Wallace B. Donham আৰু Luther Gullick।

৬ নং প্রশ্নৰ উত্তৰ ঃ

(১) লোক প্রশাসন (Public Administration) এক বিজ্ঞান, কাৰণ ইয়াত বৈজ্ঞানিক পদ্ধতি ব্যৱহাৰ কৰি বৈজ্ঞানিকভাৱে অধ্যয়ন কৰিব পৰা যায়। বর্ষৰ পাছত ধৰি কৰা পর্যবেক্ষণ আৰু পৰীক্ষাই নতুন অনুমান তৈয়াৰ কৰাৰ বা আগত প্রস্তুত কৰা সাধাৰণ অনুমানসমূহৰ প্রমাণ যোগান ধৰাৰ বাবে উপাদান আগবঢ়াইছে।

(২) লোক প্রশাসনৰ বিজ্ঞানক (Science of Public Administration) সমৃদ্ধ কৰাৰ লগতে প্রশাসনৰ নতুন পদ্ধতি আৰু নীতি আৱিষ্কাৰৰ উদ্দেশ্যে উন্নত দেশসমূহত বিশেষ প্রতিষ্ঠান স্থাপন কৰা হৈছে। উদাহৰণস্বৰূপে, আমেৰিকাত Syracuse-ৰ Maxwell Graduate School of Public Administration আৰু ভাৰতত দিল্লীৰ Indian Institute of Public Administration উল্লেখযোগ্য।

৭ নং প্রশ্নৰ উত্তৰ ঃ

(১) প্রথমতে, বহুতো নীতি, প্রযুক্তি (techniques) আৰু পদ্ধতি (procedures) দুয়োটা প্রশাসনৰ ক্ষেত্রতেই সাধাৰণ। হিচাব-নিকাশ, ব্যৱস্থাপনা, ক্রয়-বিক্রয়, সামগ্রীৰ বিপণন আদিৰ দৰে কার্যকলাপ দুয়োটা প্রশাসনৰ ক্ষেত্রতে দেখা পোৱা যায়।

(২) দুয়োটাৰ লক্ষ্য হৈছে— জনসাধাৰণৰ সৈতে অধিকতম সংযোগ স্থাপন কৰা। জনসংযোগ নথকা হ'লে, দুয়োটা প্রশাসনতে কোনো মূল্য নাথাকে।

৮ নং প্রশ্নৰ উত্তৰ ঃ

(১) ৰাজনৈতিক দিশনির্দেশনা ঃ লোক প্রশাসন আৰু ব্যক্তিগত প্রশাসনৰ মাজত প্রথম প্রধান পার্থক্যটো হৈছে— ব্যক্তিগত প্রশাসনৰ বিপৰীতে, লোক প্রশাসন ৰাজনৈতিক দিশনির্দেশনাৰ অধীন। লোক প্রশাসনৰ অধীনত থকা প্রশাসকে নিজৰ ইচ্ছামতে নহয়, ৰাজনৈতিক কার্যবাহী শাখাৰ পৰা পোৱা নির্দেশনা অনুযায়ী আদেশ বাস্তৱায়ন আৰু সিদ্ধান্ত ৰূপায়ণ কৰিবলগীয়া হয়। অধ্যাপক Simon ৰ ভাষাত, "Public Administration is political whereas Private Administration in non-political"।

(২) লাভৰ প্রেৰণা ঃ লোক প্রশাসন কল্যাণৰ মনোভাৰ আৰু সামাজিক সেৱাৰ প্রেৰণাৰে চলিত হয়; আনহাতে ব্যক্তিগত প্রশাসনৰ মূল উদ্দেশ্য হৈছে লাভ অর্জন কৰা। ব্যক্তিগত প্রশাসনে জনসাধাৰণক সেৱা আগবঢ়ালেও, সেই সেৱাটো লাভ-অর্জনৰ এটা পৰিণতিহে। লাভ নহ'লে, ব্যক্তিগত প্রতিষ্ঠানে সেই কার্য বন্ধ কৰি দিব।



১.১২ আৰ্হি প্রশ্ন

প্রশ্ন নং ১ ঃ ব্যৱস্থাপনা আৰু সমগ্র (integral) দৃষ্টিভংগীৰ প্রতি লক্ষ্য ৰাখি লোক প্রশাসনৰ স্বভাৱ ব্যাখ্যা কৰক।

প্রশ্ন নং ২ ঃ লুথাৰ গুলিক (Luther Gullick), ৰাকাৰ (Walker) আৰু ফিফনেৰ (Pfiffner) দৃষ্টিভংগীৰ ভিত্তিত লোক প্রশাসনৰ পৰিসৰ আলোচনা কৰক।

প্রশ্ন নং ৩ ঃ লোক প্রশাসনক এটা বিজ্ঞান হিচাপে স্বীকৃতি দিয়াৰ পক্ষে আৰু বিপক্ষে পাঁচটা যুক্তি উপস্থাপন কৰক।

প্রশ্ন নং ৪ ঃ লোক প্রশাসন আৰু ব্যক্তিগত প্রশাসনৰ সাদৃশ্যতা ব্যাখ্যা কৰক।

প্রশ্ন নং ৫ ঃ লোক প্রশাসন আৰু ব্যক্তিগত প্রশাসনৰ ভিন্নতা ব্যাখ্যা কৰক।

****

অধ্যায় ২ ঃ লোক প্রশাসনৰ উৎপত্তি আৰু বিকাশ

অধ্যায় গাঁথনি

২.১ উদ্দেশ্য

২.২ পৰিচয়

২.৩ লোক প্রশাসনৰ বিকাশত অৱদান আগবঢ়োৱা কাৰকসমূহ

২.৪ অধ্যয়নৰ শাস্ত্র হিচাপে লোক প্রশাসনৰ বিকাশ ঃ বিভিন্ন পর্যায়

২.৫ অধ্যায়টিৰ পৰা কি শিকিলোঁ

২.৬ অধিক জানিবলৈ

২.৭ অগ্রগতিৰ খতিয়ান

২.৮ আৰ্হি প্রশ্ন

২.১ উদ্দেশ্য

অধ্যায়টি পঢ়ি শেষ কৰাৰ পাছত, আপুনি সক্ষম হ'বঃ—

- লোক প্রশাসনৰ বিকাশত অৱদান আগবঢ়োৱা কাৰকবোৰ ব্যাখ্যা কৰিবলৈ।
- লোক প্রশাসন এটি শাস্ত্র হিচাপে বিকাশ হোৱা পর্যায়সমূহ ব্যাখ্যা কৰিবলৈ।

২.২ পৰিচয়

লোক প্রশাসন এটা কার্যকলাপ হিচাপে মানুহৰ সভ্যতাৰ সমান পুৰণি। কিন্তু এটি অধ্যয়নৰ শাস্ত্র হিচাপে ইয়াৰ বয়স এশ বিশ বছৰৰ অধিক নহয়। প্রাচীন যুগৰ পৰাই চৰকাৰী যন্ত্রই বিদ্বান আৰু প্রশাসকৰ দৃষ্টি আকর্ষণ কৰি আহিছে। প্রাচীন ভাৰতীয় মহাকাব্য যেনে 'ৰামায়ণ', 'মহাভাৰত', Kautilya ৰ "Arthasastra" আৰু Confucius ৰ উপদেশসমূহত চৰকাৰৰ গঠন আৰু কার্যপদ্ধতি সম্পর্কে গভীৰ পর্যবেক্ষণ পোৱা যায়। ইয়াৰ উপৰিও Plato ৰ 'The Republic', Aristotle ৰ 'The Politics' আৰু Machiavelli ৰ 'The Prince'ক আধুনিক প্রশাসনিক চিন্তা-চেতনাত গুৰুত্বপূর্ণ অৱদান হিচাপে বিবেচিত। লোক প্রশাসন কার্যৰূপে ১৮শ শতিকাত বিষয়টোৰ নিয়মিত অধ্যয়ন আৰম্ভ হোৱাৰ বহু আগতেই বিদ্যমান আছিল।

যদিও এয়া সত্য যে, বিষয়টোলৈ আনুষ্ঠানিক শৈক্ষিক (academic) স্বীকৃতি প্রথম বিশ্বযুদ্ধ পর্যন্ত দিয়া নহ'ল। এই সময়ছোৱাতেই যুক্তৰাষ্ট্র আমেৰিকাত লোক প্রশাসনৰ ক্ষেত্রত পেচাদাৰী অধ্যাপক আসন (professional chairs) স্থাপন কৰা হয় আৰু এই শাস্ত্র সম্পর্কীয় পাঠ্যপুথিসমূহ প্রকাশ পায়।

২.৩ লোক প্রশাসনৰ বিকাশত অৱদান আগবঢ়োৱা কাৰকসমূহ

লোক প্রশাসনৰ বিকাশৰ বিভিন্ন পর্যায়লৈ আগবাঢ়ি যোৱাৰ পূর্বে, লোক প্রশাসনক এখন স্বতন্ত্র শৈক্ষিক (academic) শাস্ত্র হিচাপে অধ্যয়নৰ বৃদ্ধি ঘটাৰ বাবে দায়ী থকা কাৰকসমূহ চিনাক্ত কৰা অতি জৰুৰী।

১) লোক প্রশাসনৰ বিকাশত পর্যাপ্তভাৱে অৱদান আগবঢ়োৱা আটাইতকৈ গুৰুত্বপূর্ণ কাৰক আছিল 'প্রশাসন'ক 'ৰাজনীতি'ৰ পৰা পৃথক কৰাৰ প্রয়াস, অর্থাৎ ৰাজনীতি-প্রশাসন বৈপৰীত্য (politics-administration dichotomy)।

২) ঊনবিংশ শতিকাৰ অন্তিম ভাগত, উদ্যোগীকৰণৰ ফলস্বৰূপে বেছি পৰিসৰৰ ডাঙৰ সংগঠনৰ জন্ম হৈছিল আৰু সমন্বয়ৰ সমস্যা তথা প্রযুক্তিগত উন্নয়নে ব্যাপক সামাজিক বিচ্ছিন্নতা সৃষ্টি কৰিছিল। এই পৰিস্থিতিয়ে প্রশাসনিক হস্তক্ষেপক প্রয়োজনীয় কৰি তুলিছিল।

৩) বিশ শতিকাৰ দিশে আমেৰিকাত F. W. Taylor-এ আনি দিয়া বৈজ্ঞানিক ব্যৱস্থাপনা আন্দোলনে লোক প্রশাসনৰ অধ্যয়নত এক নতুন উৎসাহ আগবঢ়াইছিল। তেওঁৰ ধাৰণাসমূহৰ গভীৰ প্রভাৱ কেৱল আমেৰিকাতেই নহয়, সমগ্র বিশ্বজুৰি পৰিলক্ষিত হৈছিল।

৪) লোক প্রশাসনৰ বিকাশত গুৰুত্বপূর্ণভাৱে অৱদান আগবঢ়োৱা আন এটা কাৰক আছিল কল্যাণকাৰী ৰাষ্ট্র (welfare state) ধাৰণাৰ ক্রমাগত উদ্ভৱ। ৰাষ্ট্রই পৰম্পৰাগত প্রশাসন ধাৰণাৰ পৰা লোকসাধাৰণৰ সামাজিক কল্যাণৰ দিশে নিজৰ দৃষ্টিভংগী সলনি কৰাৰ এক তীব্র প্রয়াস আৰম্ভ কৰিছিল। কল্যাণকাৰী ৰাষ্ট্রৰ এই নতুন ধাৰণাই চৰকাৰী কর্মৰ ক্ষেত্র আৰু প্রশাসনিক দায়িত্বৰ পৰিসৰ বহুলভাৱে বৃদ্ধি কৰিছিল আৰু লোক প্রশাসন সমাজকল্যাণৰ মুখ্য মাধ্যম হিচাপে আত্মপ্রকাশ কৰিছিল।

৫) বিংশ শতিকাৰ আৰম্ভণিতে, বিশেষকৈ আমেৰিকাৰ যুক্তৰাষ্ট্রত (USA), এখন সংস্কাৰ আন্দোলনে যথেষ্ট গতি লাভ কৰিছিল। বৌদ্ধিক পর্যায়ত লোক প্রশাসনৰ গঠন-কাঠামোৰ আধাৰত এখন স্বতন্ত্র আৰু বিশেষ জ্ঞান ক্ষেত্র (specialized area of knowledge) গঠনৰ বাবে গুৰুত্বপূর্ণ প্রচেষ্টা চলিছিল। লোক প্রশাসনৰ ক্ষেত্রত অনেক অপচর্চা (mal-practices) তেতিয়া আমেৰিকাত বিদ্যমান আছিল, যেনে স্পইলচ্ ছিষ্টেম (spoils system), ব্যাপক দুর্নীতি, স্বজনপোষণ, কেলেংকাৰি আৰু আর্থিক বিশৃঙ্খলা; যি দেশখনৰ বাবে যথেষ্ট ক্ষতিকাৰক হৈছিল। প্রশাসনত এই সকলো অপচর্চাৰ ফলস্বৰূপ সংস্কাৰ আন্দোলনৰ উৎপত্তি হৈছিল আৰু ইয়াৰেই ফলস্বৰূপে আমেৰিকাত লোক প্রশাসনে এক স্বতন্ত্র অধ্যয়ন-বিষয় হিচাপে আত্মপ্রকাশ কৰিছিল।



অগ্রগতি নিৰীক্ষণ

প্রশ্ন ১ ঃ লোক প্রশাসন (Public Administration)ৰ অধ্যয়নৰ ক্ষেত্রখন স্বতন্ত্র এক একাডেমিক বিষয় (distinct academic discipline) হিচাপে বিকাশ লাভ কৰাত দায়িত্বশীল যিকোনো দুটা কাৰকৰ বিৱৰণ দিয়ক।

.....

.....

.....

.....

.....

.....

২.৪ অধ্যয়নৰ শাস্ত্র হিচাপে লোক প্রশাসনৰ বিকাশ ঃ বিভিন্ন পর্যায়

লোক প্রশাসনে (Public Administration) বিকাশৰ ক্ষেত্রত কেইবাটাও গুৰুত্বপূর্ণ পর্যায় অতিক্রম কৰিছে। লোক প্রশাসনক এক শৈক্ষিক বিষয় (academic discipline) হিচাপে বিকাশ লাভ কৰা প্রক্রিয়াটোক প্রধানকৈ তলত উল্লেখ কৰা সাতটা মূল পর্যায়ত বিভক্ত কৰিব পাৰি —

১) **প্রথম পর্যায় (১৮৮৭-১৯২৬) ঃ ৰাজনীতি-প্রশাসন বিভাজন (Politics-Administration Dichotomy) ঃ**

লোক প্রশাসন (Public Administration) এক শৈক্ষিক বিষয় (academic discipline) হিচাপে প্রথমবাৰৰ বাবে আমেৰিকা যুক্তৰাষ্ট্রত (USA) জন্মগ্রহণ কৰিছিল। লোক প্রশাসনৰ শৈক্ষিক অধ্যয়ন আৰম্ভ কৰাৰ সন্মান উড্রো উইলছন (Woodrow Wilson)-ক দিয়া হয়; তেওঁ সেই সময়ত প্রিন্সটন বিশ্ববিদ্যালয়ত (Princeton University) ৰাজনীতি বিজ্ঞান (Political Science) পঢ়াইছিল আৰু পাছত আমেৰিকা যুক্তৰাষ্ট্রৰ ৰাষ্ট্রপতি হৈছিল। তেওঁক লোক প্রশাসন বিষয়টোৰ পিতৃ (father of the discipline of Public Administration) হিচাপে গণ্য কৰা হয়।

তেওঁৰ "The Study of Administration" শীর্ষক প্রবন্ধটো, ১৮৮৭ চনত Political Science Quarterly নামৰ জার্নালত প্রকাশ পায়। এই প্রবন্ধটোত উইলছনে লোক প্রশাসনক ৰাজনীতিৰ পৰা পৃথককৈ এক স্বতন্ত্র শৈক্ষিক বিষয় হিচাপে অধ্যয়ন কৰাৰ আৱশ্যকতা ওপজাইছিল। এই ভাবধাৰাটো ৰাজনীতি-প্রশাসন বিভাজনৰ (Politics-Administration Dichotomy) নীতি হিচাপে জনাজাত।

উইলছনে যুক্তি দিছিল যে, "প্রশাসন ৰাজনীতিৰ সঠিক ক্ষেত্রৰ বাহিৰত অৱস্থিত। প্রশাসনিক প্রশ্নসমূহ ৰাজনৈতিক প্রশ্ন নহয়।"

উইলছনে প্রশাসকৰ (administrators) ক্ষেত্রৰ বিষয়ে মন্তব্য প্রদান কৰি ক'লে যে, প্রশাসকে চৰকাৰ চলোৱাৰ ওপৰত মনোযোগ কেন্দ্রিত কৰা উচিত, নির্বাচিত বিষয়াসকলৰ সিদ্ধান্তৰ সলনি তেওঁলোকৰ নিজৰ বিচাৰ আৰু মতামত আৰোপ কৰাৰ বিপৰীতে। সেয়ে, প্রশাসন ৰাজনীতিৰ পৰা পৃথক আৰু ই নীতি-নির্ধাৰণৰ কার্য নহয়, মাত্র সেই নীতিসমূহৰ ৰূপায়ণত সীমাবদ্ধ। এইদৰে, ৰাজনীতি আৰু প্রশাসনৰ মাজত এক স্পষ্ট বিভাজন (dichotomy) থাকে।

উইলছনে তেওঁৰ বিখ্যাত প্রবন্ধ "The Study of Administration" (১৮৮৭)-ত তলত দিয়া চাৰিটা মৌলিক ধাৰণাৰ ভিত্তিত কৰিছিল—

(ক) ৰাজনীতি আৰু প্রশাসন পৃথক কৰা।

(খ) ৰাজহুৱা সংগঠনসমূহৰ তুলনামূলক অধ্যয়ন (comparative study) প্রৱর্তন কৰা।

(গ) ব্যৱসায়িক ধৰণৰ পদ্ধতি ব্যৱহাৰৰ জৰিয়তে কার্যক্ষমতা (efficiency) উন্নয়ন কৰা।

(ঘ) নাগৰিক সেৱাৰ (civil services) প্রশিক্ষণৰ জৰিয়তে জনসেৱাসমূহৰ কার্যকাৰিতা (effectiveness) উন্নত কৰা।

যেতিয়া উইলছনে এই ধাৰণাৰ আহ্বান জনাইছিল, তেতিয়া Frank J. Goodnow-এ প্রকৃত অর্থত যুক্তৰাষ্ট্রত (USA) লোক প্রশাসন (Public Administration) নামৰ শৃংখলাটোক বিকাশ কৰাৰ আন্দোলন আগবঢ়াইছিল। তেওঁ ১৯০০ চনত প্রকাশ কৰা তেওঁৰ গ্রন্থ Politics and Administration-ত ৰাজনীতি আৰু প্রশাসনৰ মাজত এক কার্যগত (functional) পার্থক্য উলিয়াবলৈ চেষ্টা কৰিছিল আৰু লিখিছিল— "প্রথমটোৱে (ৰাজনীতি) ৰাজ্যৰ ইচ্ছাৰ নীতিসমূহ বা অভিব্যক্তিৰ সৈতে সম্পর্কিত, আৰু দ্বিতীয়টোৱে (প্রশাসন) এই নীতিসমূহৰ ৰূপায়ণৰ সৈতে জড়িত।" বাস্তৱতে, Goodnow-এ ৰাজনীতি-প্রশাসন বিভাজনৰ (Politics-Administration Dichotomy) প্রবল সমর্থন কৰিছিল আৰু Wilsonian ধাৰণাটো অধিক সাহসেৰে বিকাশ কৰিছিল।

লোক প্রশাসনে (Public Administration) স্বতন্ত্র শৈক্ষিক স্বীকৃতি লাভ কৰিবলৈ ১৯২০ চনৰ দশকৰ পৰা আৰম্ভ কৰিছিল। এই ক্ষেত্রত Leonard D. White ৰ ১৯২৬ চনত প্রকাশিত Introduction to the Study of Public Administration শীর্ষক উল্লেখযোগ্য গ্রন্থখন আছিল প্রথম পাঠ্যপুস্তক, যি সম্পূর্ণৰূপে লোক প্রশাসন শৃংখলাৰ ওপৰত কেন্দ্রিত আছিল। এই গ্রন্থখনে লোক প্রশাসনৰ সাধাৰণ বৈশিষ্ট্যসমূহৰ প্রতিফলন কৰিছিল, বিশেষকৈ নির্দলীয় (non-partisan) স্বভাৱ। লোক প্রশাসনক মূল্য-শূন্য (value-free) বিজ্ঞান হিচাপে বিবেচনা কৰা হৈছিল।

যদিও এই সময়ছোৱাত ৰাজনীতিক সম্পূর্ণৰূপে অস্বীকাৰ কৰা নহ'ল, তথাপি

সংস্কাৰবাদীসকল (reformers) শাসনৰ গুণগত মান উন্নয়ন কৰাৰ বাবে প্রশাসনিক কার্যবলী বিস্তাৰ কৰাৰ প্রয়াস কৰিছিল। এই সময়ছোৱাত ৰাজনীতি-প্রশাসন বিভাজন (Politics-Administration Dichotomy) এটা ধাৰণাগত দৃষ্টিভংগী (conceptual orientation) হিচাপে আত্মপ্রকাশ কৰিছিল, যাৰ জৰিয়তে চৰকাৰৰ পৃথিৱীখনক দুটা কার্যগত ক্ষেত্রত— প্রশাসনিক আৰু ৰাজনৈতিক- বিভক্ত কৰা হৈছিল।

যদি Wilsonক লোক প্রশাসন শৃংখলাৰ অগ্রদূত (pioneer) হিচাপে গণ্য কৰা হয়, তেন্তে Max Weber হ'ল এই শৃংখলাৰ প্রথম তাত্ত্বিক (first theoretician), যিয়ে লোক প্রশাসন শৃংখলাক এটি দৃঢ় তাত্ত্বিক আধাৰ (solid theoretical base) প্রদান কৰিছিল। তেওঁৰ আদর্শ ধৰণৰ (ideal type) আমোলাতন্ত্র (bureaucracy) আজিও যিকোনো সংগঠনৰ ধাৰণাগত ৰূপায়ণত (conceptualization of organization) এক মৌলিক আধাৰ হিচাপে বিবেচিত হয়।

Weber-ৰ এই তত্ত্বটোক 'মূল্য-নিৰপেক্ষ (value neutral)' বুলি আখ্যা দিয়া হয় আৰু ই কিছু সর্বব্যাপ্ত (ubiquitous) বৈশিষ্টৰে চিহ্নিত। Weber-ৰ মতে, আমোলাতন্ত্র মডেল (bureaucratic model) হ'ল আধুনিক পৃথিৱীত এতিয়ালৈকে বিকাশ লাভ কৰা প্রশাসনিক ব্যৱস্থাৰ বাবে আটাইতকৈ অধিক কার্যক্ষম (efficient) সংগঠনগত গঠন (organizational structure)। অর্থনীতি (economy), কার্যকৰিতা (efficiency) আৰু স্থিৰতা (stability) উপলব্ধিৰ ক্ষেত্রত এই মডেলটো যিকোনো অন্য ধৰণতকৈ উৎকৃষ্ট (superior)।

২) দ্বিতীয় পর্যায় (১৯২৭—১৯৩৭) ঃ লোক প্রশাসনৰ নীতি বিচাৰ শচঅর্থনীতি আৰু কার্যকৰিতা ঃ

লোক প্রশাসনক এক শৈক্ষিক শৃংখলা (academic discipline) হিচাপে বিকাশৰ দ্বিতীয় পর্যায়টো ১৯২৭ চনত W. F. Willoughby ৰ গ্রন্থ Principles of Public Administration প্রকাশৰ লগে লগে আৰম্ভ হৈছিল বুলি কোৱা যায়। এই গ্রন্থখন লোক প্রশাসন ক্ষেত্রৰ দ্বিতীয় পাঠ্যপুস্তক (second textbook) হিচাপে জনাজাত হৈছিল। তেওঁৰ মতে, যদি লোক প্রশাসকসকলে প্রশাসনৰ বৈজ্ঞানিক নীতি (scientific principles of administration) শিকি সেইবোৰ প্রয়োগ কৰে, তেন্তে তেওঁলোকে অধিক কার্যকৰ (effective) হ'ব।

এই ক্ষেত্রত কিছুমান অন্য গুৰুত্বপূর্ণ গ্রন্থো প্রকাশ পাইছিল— যেনে ঃ

- M. P. Follett ৰ Creative Experience,
- Henry Fayol ৰ Industrial and General Management,
- Mooney আৰু Reilly ৰ Principles of Organization ইত্যাদি উল্লেখযোগ্য (notable)।

এই পর্যায়ৰ কেন্দ্রীয় বিশ্বাসটো "প্রশাসনৰ কিছুমান নীতি" (principles of administration) ৰ ওপৰত কেন্দ্রিত আছিল, যেনে- অর্থনৈতিকতা (economy) আৰু কার্যকৰিতা (efficiency)। প্রশাসনৰ কার্যসমূহ বৈজ্ঞানিক ব্যৱস্থাপনা (scientific management) ৰ আধাৰত চলোৱা হৈছিল। এই সময়ছোৱাত প্রশাসনিক অনুশীলনকাৰী (administrative practitioners) আৰু ব্যৱসায় বিদ্যালয় (business school) একত্র হৈ ব্যৱস্থাপনাৰ যন্ত্রগত দিশ (mechanistic aspect of management) ৰ বিকাশ ঘটাইছিল।

F. W. Taylor ৰ কর্ম আৰু বৈজ্ঞানিক ব্যৱস্থাপনা (scientific management) ৰ নীতিসমূহে লোক প্রশাসনৰ ওপৰত গুৰুত্বপূর্ণ প্রভাৱ পেলাইছিল। Taylor বিশ্বাস কৰিছিল যে, বৈজ্ঞানিক নীতি (scientific principles) বেছি ভাগ ক্ষেত্রতেই সর্বজনীনভাৱে প্রয়োগযোগ্য (universally applicable) আৰু তেওঁ এই নীতিসমূহ লোক প্রশাসনত প্রয়োগ কৰিবলৈ উদগ্রীব আছিল।

এই পর্যায়ৰ মুখ্য অৱদান আছিল Gullick আৰু Urwick ৰ ১৯৩৭ চনত প্রকাশিত Papers on the Science of Administration নামৰ গ্রন্থখন। তেওঁলোকে দাবী কৰিছিল যে, লোক প্রশাসন (public administration) এটা বিজ্ঞান। Gullick আৰু Urwick-এ লোক প্রশাসনৰ পৰিসৰ অধ্যয়নৰ বাবে 'POSDCORB' নামৰ এটা সংক্ষিপ্ত শব্দ (acronym) উদ্ভাৱন কৰিছিল।

এই সময়ছোৱা লোক প্রশাসনৰ ইতিহাসত "নীতিসমূহৰ স্বর্ণযুগ" (golden years of 'principles') হিচাপে বিবেচিত হৈছিল আৰু এই সময়ত লোক প্রশাসনে যথেষ্ট সম্মান আৰু গৌৰৱ (respectability) অর্জন কৰিছিল।

৩) তৃতীয় পর্যায় (১৯৩৩-১৯৪৭) ঃ প্রত্যাহ্বানৰ যুগ আৰু মানব সম্পর্ক আন্দোলন (Human Relations Movement) ঃ

তৃতীয় পর্যায় আছিল লোক প্রশাসনৰ (public administration) বিকাশৰ এক অৰিৰত আৰু দ্রুতগতিত বাঢ়ি অহা প্রত্যাহ্বান আৰু প্রশ্নতোলাৰ যুগ। প্রথম আৰু দ্বিতীয় পর্যায়ত লোক প্রশাসনৰ ক্ষেত্রত যি বিকাশ ঘটিছিল, সেয়া এই পর্যায়ত তীব্রভাৱে প্রত্যাহ্বানৰ সন্মুখীন হয়। এই সময়ৰ মুখ্য আপত্তিসমূহ আছিল ঃ

(ক) ৰাজনীতি (politics) আৰু প্রশাসন (administration) কেতিয়াও স্পষ্টভাৱে পৃথক কৰিব নোৱাৰি।

(খ) প্রশাসনৰ নীতিসমূহ (principles of administration) এক বিশেষ ডাঙৰ বস্তু নহয়।

লোক প্রশাসনৰ পূর্বে গ্রহণ কৰা বহুতো তত্ব সমালোচনাৰ সন্মুখীন হয়। দ্বিতীয় বিশ্বযুদ্ধৰ (World War II) সংকটজনক সিদ্ধান্ত গ্রহণৰ পৰিৱেশত সিদ্ধান্ত গ্রহণৰ ক্ষেত্রত ভাব, সৃষ্টিশীলতা আৰু বিবেচনাৰ স্বাধীনতাৰ (discretion) প্রয়োজনীয়তা অনুভৱ

হ'বলৈ ধৰে। এনে পৰিৱেশত কঠোৰ, শৃঙ্খলাবদ্ধ প্রশাসনিক নীতিসমূহ সম্পূর্ণৰূপে অকার্যকৰ প্রমাণিত হয়। এই অভিজ্ঞতাৰ ফলস্বৰূপে, শাস্ত্রটোৰ (discipline) প্রধান মনোযোগ ব্যৱস্থাপনাগত কার্যক্ষমতাৰ (managerial effectiveness) ধর্মমত (dogma)ক প্রশ্নবিদ্ধ কৰিবলৈ সামাজিক, নৈতিক আৰু ৰাজনৈতিক দিশলৈ স্থানান্তৰিত হয়।

Chester I. Bernard-এ তেওঁৰ "The Functions of the Executive" (১৯৩৮) নামৰ কিতাপখনত পূর্বৰ লেখকসকলৰ দৃষ্টিভংগীক সমর্থন কৰা নাছিল। Herbert Simon-এ তেওঁৰ "Administrative Behavior" নামৰ কিতাপখনত, যিটো ১৯৪৭ চনত প্রকাশিত হৈছিল আৰু যাৰ বাবে তেওঁ ১৯৭৮ চনত Nobel Prize লাভ কৰিছিল, তাত লিখিছিল - "লোক প্রশাসনৰ বিদ্যমান নীতিসমূহৰ এটা গুৰুতৰ দোষ হৈছে এই যে প্রায় প্রতিটো নীতিৰ বাবে সমানভাৱে বিশ্বাসযোগ্য আৰু গ্রহণযোগ্য এক বিপৰীত নীতি পোৱা যায়।" ("A fatal defect of the current principles of administration is that for almost every principle one can find an equally plausible and acceptable contradictory principle.")

Simon-এ আৰু ক'বলৈ চেষ্টা কৰিছিল যে, প্রশাসনৰ নীতি (principles of administration) বুলি ক'বলগীয়া একো বস্তু নাই। তেওঁ ৰাজনীতি আৰু প্রশাসনৰ মাজত বেলেগ বেলেগ ধাৰণাকো নাকচ কৰিছিল আৰু নীতি প্রণয়ন তথা উদ্দেশ্য আৰু মাধ্যমৰ সম্পর্ক অধ্যয়নৰ ক্ষেত্রত logical positivism-ৰ (যুক্তিগত ধনাত্মকতা) সমর্থনত যুক্তি দিছিল।

লোক প্রশাসন হৈছে এটা বিজ্ঞান (science) - এই দাবীক Robert Dahl-এ তেওঁৰ "The Science of Public AdministrationÊ. Three Problems" (১৯৪৭) নামৰ প্রবন্ধত প্রশ্ন কৰিছিল আৰু তেওঁ লোক প্রশাসনৰ বিজ্ঞান ৰূপে বিকাশত থকা তিনিটা সমস্যা প্রকাশ কৰিছিল, কাৰণ লোক প্রশাসন তিনিটা আন্তঃসম্পর্কিত সমস্যাৰে পীড়িত (plagued) হৈছিল - সেইবোৰ হ'ল ঃ মান (values), আচৰণ (behaviour) আৰু সংস্কৃতি (culture)। সেয়ে, মান বা আদর্শমূলক (normative) দৃষ্টিভংগীৰ প্রভাৱ; ব্যক্তিগত চৰিত্রত আধাৰিত মানৱ আচৰণ আৰু বৈচিত্র্যময় ঐতিহাসিক, সমাজবৈজ্ঞানিক, অর্থনৈতিক তথা অন্যান্য গঠনমূলক কাৰকৰ সৈতে জড়িত সাংস্কৃতিক নীতি-নিয়মৰ (cultural norms) বাবে, লোক প্রশাসনৰ ক্ষেত্রত একোটা বিশ্বজনীন নীতি (universal principles) স্থাপন কৰাটো কঠিন হৈ পৰে। তেতিয়াৰ প্রয়োজন আছিল— লোক প্রশাসনক অধিক নমনীয় (flexible), গতিশীল (dynamic) আৰু পৰিৱেশমুখী (environment oriented) কৰাৰ।

১৯২০ চনৰ দশকত Western Electric Company-ৰ Hawthorne উদ্যোগত কৰা পৰীক্ষাবোৰৰ ফলস্বৰূপে উদ্ভৱ হোৱা পথপ্রদর্শক অধ্যয়নসমূহে প্রেৰণা (incen-

tives) আৰু মানৱ আচৰণৰ সন্দর্ভত বিদ্যমান বহু ধাৰণাৰ প্রতি প্রশ্ন উত্থাপন কৰিছিল। যান্ত্রিক ধৰণৰ সংগঠনৰ বিপৰীতে, মানৱ সম্পর্কমুখী দৃষ্টিভংগী (human relations approach)এ সংগঠনক এটা সমগ্র সামাজিক পৰিপ্রেক্ষিতত চায়। এই দৃষ্টিভংগী অনুসৰি, কর্মচাৰীক কেৱল এটা উপাদান হিচাপে নহয়, বৰং সকলো মানৱীয় গুণাবলীৰে পূর্ণ মানৱ হিচাপে গণ্য কৰা হয়। এই দৃষ্টিভংগীয়ে বিশ্বাস কৰে যে, প্রতিজন কর্মচাৰীৰে এটা পৃথক সংস্কৃতি, মনোভাৱ, বিশ্বাস আৰু জীৱনধাৰা থাকে। সেয়ে, সংগঠনে যেতিয়া কোনো কর্মচাৰীক নিযুক্ত কৰে, তেতিয়া সেই কর্মচাৰীৰ এনে সমাজ-সংস্কৃতিক দিশবোৰৰ সঠিকভাৱে বিবেচনা (cognizance) কৰিব লাগিব।

এই আপত্তিসমূহে লোক প্রশাসন (Public Administration) শাস্ত্রৰ বিকাশত এটা নতুন পর্যায়ৰ আৰম্ভণি কৰিছিল।

৪) চতুর্থ পর্যায় (১৯৪৮-১৯৭০) ঃ বৈজ্ঞানিক আৰু আন্ত-বিভাগীয় (Interdisciplinary) স্বভাৱৰ বিকাশ:

এই সময়খিনিকে লোক প্রশাসনৰ (Public Administration) তীব্র পৰিচয় সংকটৰ সময় হিচাপে গণ্য কৰা হৈছিল। বহুতো বিদ্বানে মূল বৈজ্ঞানিক শাখা, অর্থাৎ ৰাজনীতি বিজ্ঞান (Political Science)-ৰ ওচৰত ঘূৰি যোৱাৰ ইচ্ছা প্রকাশ কৰিছিল আৰু লক্ষ্য কৰিছিল যে ৰাজনীতি বিজ্ঞানৰ প্রশাসনৰ ওপৰত আধিপত্য আছিল। তেওঁলোকে এইটোও অনুভৱ কৰিছিল যে ৰাজনীতি বিজ্ঞানে লোক প্রশাসনক এক পৃথক শাস্ত্র হিচাপে আত্মপ্রকাশ কৰিবলৈ কেৱল নিৰুৎসাহিত নহয়, বৰং এই শাস্ত্রটোৰ বৃদ্ধি আৰু বিকাশকো উৎসাহিত কৰা নাছিল।

সেয়ে, এই সময়ছোৱাৰ মুখ্য সমস্যাসমূহ আছিল—

১) লোক প্রশাসনক (Public Administration) এক পৃথক শাস্ত্র হিচাপে স্বীকৃতি দিয়াৰ ক্ষেত্রত এক বিস্তৃত বৌদ্ধিক কাঠামোৰ অভাৱ।

২) ৰাজনীতি বিজ্ঞানীৰ লোক প্রশাসনক ৰাজনীতি বিজ্ঞানত গিলি পেলোৱাৰ ইচ্ছা।

বর্তমান সময়ৰ প্রয়োজন আছিল এই শাস্ত্রটোক অধিক নমনীয় (flexible), গতিশীল (dynamic) আৰু পৰিবেশমুখী (environment-oriented) কৰা। দ্বিতীয় বিশ্বযুদ্ধৰ পাছৰ সময়ছোৱাত তৃতীয় বিশ্বৰ (Third World) ৰাষ্ট্রসমূহলৈ মনোযোগ স্থানান্তৰ কৰা আৰু এছিয়া, আফ্রিকা আৰু লেটিন আমেৰিকাত নতুন নতুন ৰাষ্ট্রৰ অৱতাৰণৰ ফলত লোক প্রশাসন অধ্যয়নত এটা নতুন ধাৰাৰ আৰম্ভণি ঘটিল। পশ্চিমীয়া পণ্ডিতসকল (western scholars)-এ সদ্য স্বাধীন হোৱা ৰাষ্ট্রসমূহৰ বহুবিধ প্রশাসনিক ধাৰা অধ্যয়ন কৰাত অধিক উৎসাহ প্রদর্শন কৰিবলৈ আৰম্ভ কৰিলে। এই প্রসংগত, বিশেষকৈ পশ্চিমীয়া পণ্ডিতসকলে এই ৰাষ্ট্রসমূহৰ বিভিন্ন প্রশাসনিক ব্যৱস্থাৰ ওপৰত পৰিৱেশগত (environmental) কাৰকসমূহৰ প্রাসংগিকতা আৰু প্রভাৱৰ গুৰুত্ব উপলব্ধি

কৰিলে। এই কাৰকটোৱে মূলতঃ লোক প্রশাসন (Public Administration)ৰ ক্ষেত্রত তুলনামূলক (comparative), পৰিবেশগত (ecological) আৰু উন্নয়নমূলক প্রশাসন (development administration) দৃষ্টিভংগীসমূহৰ বিকাশৰ বাবে দায়ী। এই সন্দর্ভত Ferrel Heady, F. W. Riggs আৰু Edward Wiedner-ৰ অৱদান উল্লেখযোগ্য। আন্তঃ-সাংস্কৃতিক (cross-cultural) আৰু আন্তঃ-ৰাষ্ট্রীয় (cross-national) প্রশাসনিক অধ্যয়নসমূহে লোক প্রশাসনৰ ক্ষেত্র বিস্তাৰৰ বাবে প্রয়োজনীয় প্রেৰণাৰ যোগান ধৰে আৰু এই শাস্ত্রটোক আন্তঃ-অনুশাস্ত্রীয় (inter-disciplinary) ৰূপ দিবলৈ সহায় কৰে।

মিন'ব্রুক-I (১৯৬৮) সন্মিলনটো লোক প্রশাসনৰ ক্ষেত্রত এটা নতুন পর্যায় আৰম্ভ কৰাৰ বাবে জনাজাত হৈছিল, যি সময়ছোৱাত মূল্যবোধ (value), প্রাসংগিকতা (relevance), ন্যায় (equity) আৰু পৰিৱর্তনৰ (change) দিশত গুৰুত্ব আৰোপ কৰা হৈছিল। এক যুক্তৰাষ্ট্রীয় পণ্ডিতগোটে তৎকালীন লোক প্রশাসন শাস্ত্রৰ প্রকৃতিৰ ওপৰত আপত্তি জনাইছিল। মিন'ব্রুক সন্মিলনত, তেওঁলোকে "New Public Administration" বুলি জনাজাত হোৱা ধাৰণাটোৰ পক্ষে মত প্রকাশ কৰে যাতে এই শাস্ত্রটোক অধ্যয়ন আৰু ব্যৱহাৰৰ ক্ষেত্রত পুঁজি-উত্তৰ (post-industrial) সমাজৰ দাবীৰ সৈতে অধিক প্রাসংগিক কৰি তোলা যায়। এই সন্মিলনখন তাত্ত্বিক আৰু অনুশীলনকাৰীসকলৰ বাবে এটা জাগৰণী আহ্বান (call) আছিল যাতে তেওঁলোকে এই শাস্ত্রটোক সমাজিকভাৱে অধিক প্রাসংগিক কৰি তুলিব পাৰে।

৫) পঞ্চম পর্যায় (১৯৭১-১৯৮০) ঃ নতুন লোক প্রশাসনৰ উদ্ভৱ ঃ

পঞ্চম পর্যায়টো ১৯৭০ দশকৰ আৰম্ভণিতে আৰম্ভ হয়, যি সময়খিনি আগৰ পর্যায়সমূহত হোৱা বিশৃঙ্খলা আৰু অনিশ্চয়তাৰ মাজত অতিক্রম হৈছিল। ১৯৭০ চনত National Association of Schools of Public Affairs and Administration (NASPAA) প্রতিষ্ঠা কৰা হৈছিল, যি লোক প্রশাসনৰ ইতিহাসত এটা মাইলৰ দিশ সূচক ঘটনা হিচাপে বিবেচিত হয়। NASPAA-ৰ প্রতিষ্ঠাই কেৱল ৰাজনীতি বিজ্ঞান বা ব্যৱস্থাপনা বিজ্ঞানৰ পৰা লোক প্রশাসনৰ এক প্রত্যাহ্বান (secession) হিচাপে কাম নকৰিলে, সেই সময়ত লোক প্রশাসনে নিজৰ ওপৰত আত্মবিশ্বাস আহৰণ কৰাৰ ইঙ্গিতো দিয়াৰ লগত উল্লেখযোগ্য আছিল। এই সময়ছোৱাত লোক প্রশাসনে বিভিন্ন দিশত উল্লেখযোগ্য উন্নতি আৰু স্বীকৃতি লাভ কৰিছিল। এই সময়ছোৱাত লোক প্রশাসনৰ বিকাশৰ দিশে যি মুখ্য বিকাশ ঘটিছিল, সেইবোৰ হ'ল ঃ

(ক) আগৰ স্থিৰস্বভাৱী ধাৰণাটোৰ বিপৰীতে প্রশাসনৰ গতিৰিধিমূলক (dynamic) দিশত অধিক গুৰুত্ব দিয়া হ'ল।

(খ) বহুতো অন্য সমাজবিজ্ঞান শাখাৰ দৰে, লোক প্রশাসনেও তাত্ত্বিক অধ্যয়নত অন্তঃবিষয়ক (inter-disciplinary) পদ্ধতি গ্রহণ কৰিলে।

(গ) ১৯৬৮ চনত আমেৰিকাত আৰম্ভ হোৱা নতুন ঢৌৰ পৰা উৎপত্তি হোৱা 'New

Public Administration' (নতুন লোক প্রশাসন) নামৰ ধাৰণাটোৱে লোক প্রশাসন অধ্যয়নৰ মূল কেন্দ্রবিন্দু হিচাপে স্থান লাভ কৰিলে।

New Public Administration শব্দটোৱে ১৯৭১ চনত প্রকাশিত দুখন গুৰুত্বপূর্ণ গ্রন্থৰ জৰিয়তে অধিক চর্চিত আৰু গৱেষণাৰ মূল বিষয় হিচাপে আত্মপ্রকাশ কৰে। সেই দুখন গ্রন্থ হ'ল— Frank Marini সম্পাদিত Towards A New Public Administration: The Minnowbrook Perspective, আৰু D. Waldo সম্পাদিত Public Administration in a Time of Turbulence। এই দুখন গ্রন্থেই লোক প্রশাসন অধ্যয়নত নতুন দৃষ্টিভংগী আৰু পদ্ধতি বিকাশ কৰাৰ ক্ষেত্রত উল্লেখযোগ্য অৱদান আগবঢ়াইছিল।

(ঘ) ৰাজহুৱা আৰু বেছৰকাৰী ব্যৱসায়িক প্রশাসনৰ পৃথক পৃথক অধ্যয়নবোৰ সংগঠনবিজ্ঞান (science of organization) হিচাপে এক বিশেষ শাখালৈ মিল খাই গৈছিল। যি সংগঠনমূলক তত্ত্বসমূহ (organizational theories) বিকাশ পাইছিল, সেইবোৰে ৰাজহুৱা আৰু বেছৰকাৰী প্রশাসন দুয়োখন ক্ষেত্রতে সমানভাৱে প্রযোজ্য বুলি প্রমাণিত হৈছিল।

(ঙ) আন এটা গুৰুত্বপূর্ণ বিকাশ আছিল পদ্ধতিগত (system) আৰু আচৰণভিত্তিক (behavioral) দৃষ্টিভংগীৰ বাঢ়ি যোৱা ব্যৱহাৰ, যিয়ে বিভিন্ন সমাজিক পৰিৱেশ আৰু পৰিস্থিতিত প্রশাসনিক ব্যৱস্থাসমূহৰ তুলনামূলক অধ্যয়ন (comparative study of administrative systems) উৎসাহিত কৰিছিল। এই ধাৰণাটোৱে জনপ্রিয়তা লাভ কৰিছিল আৰু আগবাঢ়িছিল, বিশেষকৈ F. Heady, Goodsell, G. P. Dwivedi আৰু আন বহুতো গৱেষক এই তুলনামূলক লোক প্রশাসন (comparative public administration) ক্ষেত্রত গৱেষণা আৰম্ভ কৰাৰ লগে লগে।

৬) ষষ্ঠ পর্যায় (১৯৮১-১৯৯০) ঃ বিকল্প পৰিপ্রেক্ষিতত (Alternative Paradigms)ঃ

এই সময়ছোৱাৰ ভিতৰত লোক প্রশাসনৰ (Public Administration) বিকাশলৈ যি মুখ্য ঘটনাসমূহ ঘটিল, সেইবোৰ হ'ল—

(ক) এই সময়চোৱাত নতুন তুলনামূলক লোক প্রশাসনৰ (New Comparative Administration) পুনৰুজ্জীৱন ঘটিল, যাক ১৯৭০ দশকত বহুবিধ কাৰণত কিছু সময়ৰ বাবে থমকাই দিয়া হৈছিল। এই ধাৰণাটো আকৌ জনপ্রিয় হ'বলৈ ধৰিলে আৰু তাত গতি আহিল, বিশেষকৈ F. Heady, Charles T. Goodsell, G. P. Dwivedi, Milton Esman, Jong S. Jung আৰু আন বহুতো গৱেষকে তুলনামূলক লোক প্রশাসন (comparative public administration) ক্ষেত্রত গৱেষণাৰ বাবে আগবাঢ়ি আহিছিল।

(খ) Charles T. Goodsell-ৰ প্রবন্ধ "The New Comparative AdministrationÊ.

A Proposal"-ৰ প্ৰকাশ তুলনামূলক লোক প্ৰশাসন (comparative public administration)-ৰ পৰিসৰ বঢ়োৱা ক্ষেত্ৰত এক দিশনিৰ্দেশক (milestone) হিচাপে বিবেচিত হৈছিল।

(গ) Minnowbrook-II সম্মিলন লোক প্ৰশাসনৰ বিকাশত আন এটা গুৰুত্বপূৰ্ণ পৰিঘটনা (landmark event) হিচাপে গণ্য কৰা হয়। এই সম্মিলনে "New Public Management" (NPM) বুলি পৰিচিত এটা নতুন পদ্ধতিৰ জন্ম দিছিল। নিউ পাব্লিক মেনেজমেণ্ট (New Public Management) মূলত নাগৰিকসকললৈ গুণগতমানৰ সেৱা প্ৰদান কৰাৰ ওপৰত কেন্দ্ৰীভূত। ই জনসেৱা পৰিচালনাৰ ক্ষেত্ৰত অধিক স্বায়ত্তশাসন নিশ্চিত কৰে, লক্ষ্য পূৰণৰ আধাৰত সংগঠন আৰু ব্যক্তিসকলক পুৰস্কৃত কৰে, আৰু ব্যক্তিগত খণ্ডৰ প্ৰতি এটা মুক্ত মানসিকতা বজাই ৰাখে।

গোলকীকৰণ (Globalization) হৈছে আন এটা পৰিঘটনা, যিয়ে লোক প্ৰশাসনৰ কেৱল তত্বীয় ক্ষেত্ৰতেই নহয়, ব্যৱহাৰিক ক্ষেত্ৰতো এটা গুৰুত্বপূৰ্ণ পৰিৱৰ্তন অনা হৈছে। ই এই শাখাটোক গঠনত্মক (structure) আৰু প্ৰক্ৰিয়াগত (process) পৰম্পৰাগত বাধা-নিষেধৰ পৰা মুক্ত কৰি, এটা অধিক নমনীয়, কম-অনুক্ৰমীয় (less-hierarchical) আৰু অধিক সমন্বয়কাৰী (accommodative) ধৰণৰ অধ্যয়নৰ পথ সুগম কৰিছে।

সঁচা কথা যে, গোলকীকৰনে গঠনত্মকভাৱে আৰু কাৰ্যত্মকভাৱে উভয়তে অধিক সক্ৰিয় (proactive) লোক প্ৰশাসনৰ প্ৰয়োজনীয়তা বঢ়াইছে। লোক প্ৰশাসনে এটা মৌলিক পৰিৱৰ্তনৰ অভিজ্ঞতা লাভ কৰিছে। গঠনত্মকভাৱে, পৰম্পৰাগত কঠোৰ, অনুক্ৰম-আধাৰিত (hierarchical) আৰু বুৰোক্ৰেটিক (bureaucratic) শাসনব্যৱস্থাৰ সলনি, এতিয়া নেটৱৰ্ক আৰু অংশীদাৰিত্ব (partnership)-ভিত্তিক অধিক নমনীয়, অনুক্ৰম-হীন (de-hierarchical) আৰু উত্তৰ-বুৰোক্ৰেটিক (post-bureaucratic) শাসনব্যৱস্থাৰ উদ্ভৱ ঘটিছে।

একেদৰে, কাৰ্যত্মক স্তৰতো (functional level), লোক প্ৰশাসনে সেৱা প্ৰদানৰ ধৰণত এটা গভীৰ পৰিৱৰ্তনৰ সাক্ষী হৈছে। সেয়ে, গোলকীকৰণৰ যুগত লোক প্ৰশাসনে নাগৰিকলৈ অধিক কাৰ্যকৰীভাৱে সামগ্ৰী আৰু সেৱা উপলব্ধ কৰাবলৈ ব্যক্তিগত খণ্ডকো (private sector) অন্তৰ্ভুক্ত কৰিছে, যাৰ এটা উৎকৃষ্ট উদাহৰণ হৈছে বাঢ়ি অহা ৰাজহুৱা-ব্যক্তিগত অংশীদাৰিত্ব (Public-Private Partnerships)।

Osborne আৰু Gaebler ৰ ১৯৯২ চনত প্ৰকাশিত "Reinventing Government" নামৰ গ্ৰন্থখনক লোক প্ৰশাসনৰ বিকাশত এটা উল্লেখযোগ্য মাইলৰ খুটি হিচাপে ধৰা হয়, যিয়ে চৰকাৰৰ কাৰ্য-ভূমিকাক এক নতুন ৰূপত ব্যাখ্যা কৰে। লেখকে "Entrepreneurial Government" বা উদ্যমশীল চৰকাৰৰ পক্ষে মত দাঙি ধৰে, যিয়ে

উল্লেখযোগ্য পৰিৱর্তন আনি আনিব বুলি আশা কৰা হয়। এই পৰিৱর্তনসমূহৰ মূল দিশসমূহ হ'ল ঃ

(ক) কার্যক্ষমতা, মাপনি আৰু মূল্যায়নৰ জৰিয়তে লোক ব্যৱস্থাপনাৰ উন্নয়ন কৰা;

(খ) বাজেট হ্রাস কৰা;

(গ) চৰকাৰৰ আকাৰ সৰু কৰা (downsizing the government);

(ঘ) সর্বজনীন উদ্যোগসমূহৰ বাছনিৰ ভিত্তিত ব্যক্তিগতকৰণ (selective privatization) কৰা; আৰু

(ঙ) বাছনি কৰা ক্ষেত্রসমূহত চুক্তিৰ আধাৰত কার্য সম্পাদন কৰা (contracting out)।

এই ধৰণৰ উদ্যমশীল চৰকাৰৰ ধাৰণাই গোলকীকৰণৰ যুগত লোক প্রশাসনক অধিক ফলপ্রসূ, দক্ষ আৰু নাগৰিকমুখী ৰূপত গঢ়ি তুলিবলৈ সাহায্য কৰে।

কল্যাণমূলক সেৱা প্রদানৰ ব্যক্তিগতকৰণ (privatization of welfare delivery) সহজতৰ কৰিবলৈ বিভিন্ন পদ্ধতি ব্যৱহাৰ কৰা হৈছে; যেনে-চুক্তিৰ ভিত্তিত কার্য সম্পাদন (contracting out), ব্যক্তিগত অংশগ্রহণ উৎসাহিত কৰা, আধা-বজাৰ (quasi-markets) প্রণালী ৰূপায়ণ কৰা, স্বেচ্ছাসেৱী খণ্ডক সক্রিয়ভাৱে জড়িত কৰা আদি। যদিও, কল্যাণমূলক সেৱা প্রদানকাৰীৰ পৰা সহায়কৰ (facilitator) ভুমিকালৈ হোৱা পৰিৱর্তনে লোক প্রশাসনক অপ্রাসংগিক (redundant) কৰি দিয়া নাই। বাস্তৱতে, ই নিজৰ মুখ্য অৱস্থান উপভোগ কৰি থাকিল। লোক প্রশাসনৰ কেন্দ্রীয়তা (centrality) ৰাষ্ট্রৰ দ্বাৰা অথবা বজাৰৰ দ্বাৰা অস্বীকাৰ কৰা নহয়। বেপৰোৱা নহয়, এইটোৱে ৰাষ্ট্র শাসন কৰিবলৈ যথোপযুক্ত সহায়কাৰী ব্যৱস্থা (support mechanism) প্রদান কৰে।

মিনোৱব্রুক সম্মিলন-III, ২০০৮ শৃংখলাটোৰ বিকাশত এক গুৰুত্বপূর্ণ মাইলফলক ঘটনাৰূপে বিবেচিত হয়। মিনোৱব্রুক সম্মিলন-III গোলকীকৰণৰ প্রভাৱত থকা বিশ্বত লোক প্রশাসনে সন্মুখীন হোৱা অসুবিধাসমূহ ধাৰণাত্মকভাৱে উপলব্ধি কৰাত সহায়ক হৈছিল। সম্মিলন-III তে লোক প্রশাসনক এক জৈৱিক (organic) শৃংখলা হিচাপে ধাৰণা কৰাৰ প্রতি গম্ভীৰ চিন্তা-ভাবনা প্রদর্শিত হৈছিল—এনে এক শৃংখলা যি গ্ল'বেল মানুহৰ চিন্তাবোৰৰ নতুন দাবীসমূহৰ প্রতি প্রত্যুত্তৰ জনাবলৈ যথেষ্ট সক্ষম।

প্রধানকৈ পণ্ডিতসকলে লোক প্রশাসনৰ আধুনিক গৱেষণাত সমালোচনামূলক হিচাপে উদিত হোৱা 'অস্বাচ্ছন্দ্যৰ' চাৰিটা নির্দিষ্ট ক্ষেত্রত গুৰুত্ব আৰোপ কৰিছিল। এই চাৰিটা ক্ষেত্রৰ চিন্তা-চিন্তনসমূহ হ'ল ঃ

(ক) গ্ল'বেলাইজ হোৱা বিশ্বৰ পৰিবর্তিত পৰিবেশত লোক প্রশাসন শৃংখলাটোৰ স্বভাৱ আৰু পৰিসৰ,

(খ) বজাৰ-মুখী নতুন লোক প্রশাসনৰ (New Public Management) জটিলতা,

(গ) আন্তঃশৃংখলাত্মক (inter-discipline) উপাদানৰ গ্রহণে লোক প্রশাসন শৃংখলাটোৰ পদ্ধতিগত কেন্দ্রত থকা প্রভাৱ,

(ঘ) দ্রুত পৰিৱর্তিত সমাজ-আর্থিক আৰু ৰাজনৈতিক পৰিৱেশত লোক প্রশাসনক পুনৰ-ধাৰণাত সহায় কৰা নেটৱর্ক ভিত্তিক শাসন আৰু সহযোগী লোক ব্যৱস্থাপনাৰ (collaborative public management) বৃদ্ধি হোৱা গুৰুত্ব।

সেয়ে, লোক প্রশাসন (Public Administration) এতিয়া মানুহৰ প্রচেষ্টাৰ (human endeavour) এখন জটিল ক্ষেত্র হৈ পৰিছে, কাৰণ এইটো সমাজ-আর্থিক (socio-economic) পৰিস্থিতিসমূহৰ ভিতৰত শিপা গাঁথি থকা এটা ব্যৱহাৰিক (practical) ক্ষেত্র। মিনোৱব্রুক সম্মিলন ২০০৮ (Minnowbrook Conference 2008)-এ লোক প্রশাসনৰ (Public Administration) কিছু মুখ্য পুনৰুবিন্যাস (major redesigning) পুনৰ নির্দেশনা দিয়ে, বিশেষকৈ ইয়াৰ "প্রত্যুত্তৰশীলতা (responsiveness), সামাজিক সমতা (social equality) আৰু অংশগ্রহণ (participation)"-ৰ প্রতিশ্রুতিত (commitment) জোৰ দি।

গোলকীকৰণৰ (globalization) পৰিপ্রেক্ষিতত, লোক প্রশাসনে (Public Administration) ইয়াৰ প্রসংগিক (contextual) স্বভাৱ থকাৰ পিছতো, বর্তমান সমাজত বিভিন্ন ধৰণৰ মানুহৰ চিন্তা-চেতনা আৰু প্রয়োজনসমূহক অর্থবোধকভাৱে (meaningfully) সম্বোধন (address) কৰিবলৈ যথেষ্ট সক্ষমভাৱে সুসজ্জিত (well-equipped)।

সাৰাংশস্বৰূপে ক'ব লাগিব যে, লোক প্রশাসনে (Public Administration) এখন গতিশীল সামাজিক অধ্যয়নৰ বিষয় (dynamic social discipline) হিচাপে পৰিগণিত হ'বলৈ বহুতো সংকটজনক পর্যায় পাৰ হ'ব লগা হৈছিল। ইয়াৰ বিকাশৰ (evolution) ক্ষেত্রত বিভিন্ন শাখাৰ পণ্ডিতসকলৰ অৱদান অস্বীকাৰ কৰিব নোৱাৰি। নীতি প্রশাসন (policy administration), কল্যাণমূলক আৰু উন্নয়নমূলক প্রশাসন (welfare and development administration), নতুন লোক প্রশাসন (new public administration) আৰু নতুন লোক ব্যৱস্থাপনা (new public management)-ৰ উদ্ভৱ, লগতে উত্তম শাসন (good-governance) আৰু ই-শাসন (e-governance) এইনতুন ধাৰাসমূহে লোক প্রশাসনক এক শৈক্ষিক বিষয় (academic discipline) হিচাপে বিকাশ লাভ কৰাত যথেষ্ট সহায় কৰিছে।

বিশ্ববিদ্যালয় আৰু মহাবিদ্যালয়ে তেওঁলোকৰ পাঠ্যসূচীত (syllabi) লোক প্রশাসনক (Public Administration) এক স্বতন্ত্র বিষয় (independent subject) হিচাপে অন্তর্ভুক্ত কৰিছে। কিন্তু এতিয়াও বহুতো বিশ্ববিদ্যালয়ে লোক প্রশাসনক ৰাজনৈতিক বিজ্ঞানৰ (Political Science) এক সহোদৰ বিষয় (sister subject) হিচাপে পঢ়োৱা হয়। এই ক্ষেত্রত, লোক প্রশাসনৰ বিষয়ত (discipline of public administration) কিছু অগ্রণী গৱেষণা প্রতিষ্ঠান (leading research institutes) বিদ্যমান যেনে— আন্তঃৰাষ্ট্রীয় প্রশাসনিক বিজ্ঞান প্রতিষ্ঠান (International Institute of Administra-

tive Sciences), আমেৰিকান লোক প্রশাসন সমাজ (American Society for Public Administration), ভাৰতীয় লোক প্রশাসন প্রতিষ্ঠান (Indian Institute of Public Administration), ডাচ লোক প্রশাসন সংগঠন (Dutch Association for Public Administration) আদি।



অগ্রগতি নিৰীক্ষণ

প্রশ্ন ২ ঃ লোক প্রশাসন (Public Administration)ৰ শৈক্ষিক অধ্যয়ন কোনে আৰম্ভ কৰিছিল?

.....

প্রশ্ন ৩ ঃ Administrative Behaviorৰ লেখকৰ নাম কি?

.....



২.৫ অধ্যায়টিৰ পৰা কি শিকিলোঁ

- লোক প্রশাসনে (Public Administration) বিকাশৰ বহু গুৰুত্বপূর্ণ পর্যায় পাৰ হৈ আহিছে। আমি সাধাৰণভাৱে লোক প্রশাসনৰ (Public Administration) শৈক্ষিক বিষয় হিচাপে বিকাশত তলত উল্লেখ কৰা সাতটা মুখ্য পর্যায়ত বিভাজন কৰিব পাৰো।
- লোক প্রশাসন (Public Administration) শৈক্ষিক বিষয় হিচাপে প্রথমে আমেৰিকাত (USA) জন্ম লৈছিল। জনসাধাৰণ ব্যৱস্থাপনাৰ (Public Administration) শৈক্ষিক অধ্যয়ন আৰম্ভ কৰাৰ কৃতিত্ব প্রদান কৰা হয় Woodrow Wilsonক, যিয়ে Princeton University-ত ৰাজনীতি বিজ্ঞান (Political Science) শিকাইছিল আৰু যিয়ে পিছত আমেৰিকাৰ ৰাষ্ট্রপতি হৈছিল।
- ১৮৮৭ চনত Political Science Quarterly জার্নালত প্রকাশিত তেওঁৰ প্রবন্ধ "The Study of Administration"-ত Wilson-এ ৰাজনীতিৰ পৰা পৃথককৈ লোক প্রশাসন (Public Administration) অধ্যয়ন কৰাৰ প্রয়োজনীয়তাত গুৰুত্ব আৰোপ কৰিছিল। এইটো ৰাজনীতি আৰু লোক প্রশাসনৰ (Public Administration) দ্বৈততা (politics-administration dichotomy) নীতি (principle) হিচাপে জনা যায়।
- যেতিয়া Wilson-এ এই আহ্বান জনালে, তেতিয়াহে Frank J. Goodnow-এ আমেৰিকাত (USA) লোক প্রশাসন (Public Administration) শাস্ত্র হিচাপে গঢ়ি তুলাৰ আন্দোলনটো বাস্তৱিকভাৱে আগবঢ়ালে।

- যদি Wilson এই শাস্ত্ৰৰ পথপ্ৰদৰ্শক (pioneer) হয়, তেন্তে Max Weber হৈছে প্ৰথম তাত্বিক (theoretician) যিয়ে লোক প্ৰশাসন (Public Administration) শাস্ত্ৰটোক এটা দৃঢ় তাত্বিক আধাৰ (solid theoretical base) আগবঢ়াইছিল। তেওঁ দিয়া ideal typed bureaucracy আজিও যিকোনো সংগঠনৰ ধাৰণাত এটা মৌলিক ভিত্তি হিচাপে বিবেচিত হয়। Weber-ৰ এই গঠনত্মক তত্ত্ব (formulation) "মান-নিৰপেক্ষ (value neutral) আৰু যিকোনো ঠাইত থকা গুৰুত্বপূৰ্ণ বৈশিষ্ট্যৰ (ubiquitous features) অধিকাৰী" বুলি বৰ্ণনা কৰা হয়।
- লোক প্ৰশাসন (Public Administration) শাস্ত্ৰ বা অধ্যয়নৰ বিষয় হিচাপে বিকাশৰ দ্বিতীয় পৰ্যায়টো ১৯২৭ চনত W. F. Willoughby ৰ "Principles of Public Administration" নামৰ কিতাপখন প্ৰকাশৰ সৈতে আৰম্ভ হোৱা বুলি ক'ব পৰা যায়। এই কিতাপখন লোক প্ৰশাসন (Public Administration) ক্ষেত্ৰৰ দ্বিতীয় পাঠ্যপুথি (text-book) হিচাপে পৰিচিত হৈ পৰে।
- এই পৰ্যায়ৰ মূল বিশ্বাসটো আছিল প্ৰশাসনৰ কিছুমান "নীতি" (principles of administration)-ৰ ওপৰত কেন্দ্ৰিভূত। প্ৰশাসনৰ কাম-কাজ বৈজ্ঞানিক ব্যৱস্থাপনা (scientific management)-ৰ আধাৰত চলিছিল, য'ত প্ৰশাসনিক ব্যৱহাৰকাৰীসকল (administrative practitioners) আৰু বাণিজ্য বিদ্যালয়সমূহ (business schools) একেলগ হৈ পৰিচালনাৰ যন্ত্ৰগত দিশ (mechanistic aspect of management) লৈ কাম কৰিছিল। F. Taylor-ৰ কাম-কাজ আৰু বৈজ্ঞানিক ব্যৱস্থাপনা (scientific management)-ৰ নীতিসমূহে লোক প্ৰশাসন (Public Administration)ৰ ওপৰত গুৰুত্বপূৰ্ণ প্ৰভাৱ পেলাইছিল। Taylor বিশ্বাস কৰিছিল যে এই বৈজ্ঞানিক নীতিসমূহ সৰ্ব্বব্যাপকভাৱে প্ৰযোজ্য (universally applicable) আৰু তেওঁ সেই নীতিসমূহ লোক প্ৰশাসন (Public Administration)-ত প্ৰয়োগ কৰিবলৈ গভীৰ আগ্ৰহী আছিল।
- লোক প্ৰশাসন (Public Administration)-ৰ বিকাশত তৃতীয় পৰ্যায়টো আছিল এক অবিৰত আৰু বৃদ্ধি পাই থকা প্ৰত্যাহ্বানৰ আৰু প্ৰশ্ন তুলাৰ পৰ্যায়। লোক প্ৰশাসন (Public Administration)-ৰ ক্ষেত্ৰত প্ৰথম আৰু দ্বিতীয় পৰ্যায়ত যি বিকাশ ঘটিছিল, সেই সকলোবোৰক তীব্ৰভাৱে প্ৰত্যাহ্বান জনোৱা হৈছিল।
- লোক প্ৰশাসন (Public Administration)-ৰ বহু আগতে গ্ৰহণ কৰা তত্ত্বসমূহ প্ৰচণ্ড সমালোচনাৰ সন্মুখীন হৈছিল। দ্বিতীয় বিশ্বযুদ্ধৰ সংকটজনক সিদ্ধান্ত গ্ৰহণৰ পৰিৱেশত সিদ্ধান্ত গ্ৰহণত নমনীয়তা, সৃষ্টিশীলতা আৰু বিবেচনাৰ প্ৰয়োজনীয়তা অনুভৱ হ'ব ধৰিলে। তেনে পৰিৱেশত কঠোৰ, ঊৰ্ধ্বতন-নিম্নস্তৰভিত্তিক (hierarchical) ব্যৱস্থাপনাগত নীতি-সিদ্ধান্তসমূহ সম্পূৰ্ণৰূপে অপৰ্যাপ্ত প্ৰমাণিত হৈছিল। এই অভিজ্ঞতাৰ ফলস্বৰূপে, লোক প্ৰশাসন (Public Administration)ৰ মনোযোগ ব্যৱস্থাপনাগত কাৰ্যকৰিতাৰ (managerial effectiveness) মতবাদক প্ৰত্যাহ্বান জনাই

সামাজিক, নৈতিক আৰু ৰাজনৈতিক দৃষ্টিভংগিলৈ সলনি হৈছিল।

- চতুর্থ পর্যায় লোক প্রশাসন (Public Administration)-ৰ তীব্র পৰিচয় সংকটৰ (identity crisis) বাবে জনা যায়। বহুতো পণ্ডিতে মূল শাস্ত্র ৰাজনীতি বিজ্ঞান (Political Science)-লৈ উভতি যাবলৈ বিচাৰিলে আৰু এই লোক প্রশাসনত ৰাজনীতি বিজ্ঞানৰ আধিপত্য থকা বুলি অনুভৱ কৰিলে। তেওঁলোকে এনেকৈয়ো অনুভৱ কৰিলে যে ৰাজনীতি বিজ্ঞানে লোক প্রশাসনক (Public Administration) স্বতন্ত্র শাস্ত্র হিচাপে আত্মপ্রকাশ কৰাত কেৱল নিৰুৎসাহিত কৰা নহয়, তাৰ বিকাশ আৰু উন্নয়নতো সহায় কৰা নাছিল।
- এই পৰিস্থিতিত আৱশ্যকতা আছিল এই লোক প্রশাসনক অধিক নমনীয়, গতিশীল আৰু পৰিৱেশ-উন্মুখী কৰা। দ্বিতীয় বিশ্বযুদ্ধৰ পিছত তৃতীয় বিশ্বৰ (Third World) ৰাষ্ট্রসমূহলৈ মনোযোগ স্থানান্তৰ আৰু এছিয়া, আফ্রিকা আৰু লেটিন আমেৰিকাত নতুন নতুন ৰাষ্ট্রৰ উদয়ৰ ফলত লোক প্রশাসনৰ (Public Administration) অধ্যয়নত এটা নতুন প্রবণতা আৰম্ভ হৈছিল। পশ্চিমৰ পণ্ডিতসকলেও এই নতুন স্বাধীন ৰাষ্ট্রসমূহৰ বিভিন্ন ধৰণৰ প্রশাসনিক ধাৰা অধ্যয়নত গুৰুত্বপূর্ণ আগ্রহ দেখুৱাব ধৰিলে।
  এই পৰিপ্রেক্ষিতত, বিশেষকৈ পশ্চিমৰ পণ্ডিতসকলে পৰিবেশগত কাৰকসমূহৰ প্রাসংগিকতা আৰু এই কাৰকসমূহে বিভিন্ন ৰাষ্ট্রৰ প্রশাসনিক ব্যৱস্থাসমূহৰ ওপৰত কৰা প্রভাৱৰ গুৰুত্ব বুজি পালে। এই কাৰকটো মূলতঃ লোক প্রশাসন (Public Administration) শাস্ত্রত তুলনামূলক (comparative), পৰিবেশ-ভিত্তিক (ecological) আৰু উন্নয়নমূলক (development administration) দৃষ্টিভংগীৰ বিকাশৰ বাবে দায়ী।
- Minnowbrook-I (১৯৬৮) সম্মিলনটো আছিল লোক প্রশাসন (Public Administration)ৰ ইতিহাসত এটা বিখ্যাত ঘটনাৰূপে স্বীকৃত, যিয়ে এই সময়ছোৱাত শাস্ত্রখনত মূল্যবোধ, প্রাসংগিকতা, ন্যায় আৰু পৰিৱর্তনৰ ওপৰত আধাৰিত নতুন পর্যায়ৰ সূচনা কৰিছিল। নতুন প্রজন্মৰ আমেৰিকান পণ্ডিতসকলে এই সময়ত শাস্ত্রখনৰ সমসাময়িক প্রকৃতিৰ বিৰুদ্ধে মাত তুলিছিল। Minnowbrook সম্মিলনত তেওঁলোকে "নতুন লোক প্রশাসন" (New Public Administration) ৰ দাবী জনাইছিল, যাৰ উদ্দেশ্য আছিল এই শাস্ত্রখনৰ অধ্যয়ন আৰু অনুশীলনক উত্তৰ-ঔদ্যোগিক সমাজৰ (post-industrial society) দাবীসমূহৰ সৈতে অধিক প্রাসংগিক আৰু উপযোগী কৰি তোলা।
- পঞ্চম পর্যায়টো ১৯৭০ চনৰ দশকত আৰম্ভ হৈছিল, যি সময়ছোৱাত লোক প্রশাসন (Public Administration) শাস্ত্রৰ পূর্বৰ পর্যায়বোৰত বিদ্যমান উদ্বেগ আৰু অনিশ্চয়তাৰ মাজত এটি নতুন দিশৰ সূচনা হৈছিল। ১৯৭০ চনত National Association of Schools of Public Affairs and Administration (NASPAA) প্রতিষ্ঠা কৰা হৈছিল, যি এই পর্যায়ত এটি ঐতিহাসিক ঘটনাৰূপে পৰিগণিত হৈছিল। -ৰ প্রতিষ্ঠা কেৱল ৰাজনীতি বিজ্ঞান (Political Science) অথবা ব্যৱস্থাপনা বিজ্ঞান (Management Science)ৰ

পৰা লোক প্ৰশাসন (Public Administration)ৰ এটি পৃথক উদ্যোগ হিচাপে চিহ্নিত নহ'ল, ৰৱঞ্চ এই লোক প্ৰশাসনৰ আত্মবিশ্বাসৰ উত্থানৰ প্ৰতীক হিচাপেও বিবেচিত হ'ল। এই সময়ছোৱাত লোক প্ৰশাসনে বিভিন্ন দিশত যথেষ্ট অগ্ৰগতি আৰু স্বীকৃতি লাভ কৰিছিল।

- ষষ্ঠ পৰ্যায়ত নতুন তুলনামূলক প্ৰশাসনৰ (New Comparative Administration) পুনৰুজ্জীৱন দেখা গৈছিল, যি ১৯৭০ চনৰ দশকত বিভিন্ন কাৰণত অৱহেলিত হৈ পৰিছিল। এই পৰ্যায়ত ই পুনৰ জনপ্ৰিয়তা লাভ কৰে আৰু গুৰুত্ব অৰ্জন কৰে, যেতিয়া বহুসংখ্যক পণ্ডিত— যেনে F. Heady, Charles T. Goodsell, G. P. Dwivedi, Milton Esman, Jong S. Jung আৰু আন বহুতে-তুলনামূলক লোক প্ৰশাসন (Comparative Public Administration)ৰ ক্ষেত্ৰত গৱেষণাত আত্মনিয়োগ কৰে।
- মিন'ব্ৰুক-II সন্মিলন লোক প্ৰশাসনৰ বিকাশত আন এটা ঐতিহাসিক ঘটনাৰূপে বিবেচিত। এই সন্মিলনে "নতুন লোক প্ৰবন্ধন (New Public Management - NPM)" নামেৰে এক নতুন দৃষ্টিভংগীৰ জন্ম দিয়ে। নতুন লোক প্ৰবন্ধন (NPM) মূলত নাগৰিকসকলক গুণগত সেৱা প্ৰদান কৰাৰ বিষয়ত চিন্তিত; লোক প্ৰশাসনৰ অধিক স্বায়ত্তশাসন (autonomy) নিশ্চিত কৰাৰ প্ৰতি গুৰুত্ব দিয়ে; সংগঠন আৰু ব্যক্তিসকলক তেওঁলোকৰ লক্ষ্য পূৰণৰ আধাৰত পুৰস্কাৰ দিয়াৰ প্ৰতি উৎসাহিত কৰে; আৰু বেচৰকাৰি খণ্ডৰ প্ৰতি এটা মুক্তমনাভাৱ (open-minded attitude) অৱলম্বন কৰে।
- সপ্তম পৰ্যায়ত লোক প্ৰশাসন (Lok Prashasan) এক মৌলিক পৰিৱৰ্তনৰ অভিজ্ঞতা লাভ কৰিছে। গঠনগতভাৱে, আগৰ কঠোৰ, স্তৰবদ্ধ আৰু ধাৰাবাহিক চৰকাৰী (bureaucratic) শাসনৰ ৰূপ এখন অধিক নমনীয়, স্তৰহীন (de-hierarchical) আৰু উত্তৰ-আমোলাতন্ত্ৰৰ (post-bureaucratic) চৰকাৰ ব্যৱস্থাৰূপে পৰিণত হৈছে, যি নেটৱৰ্ক আৰু অংশীদাৰিত্বৰ আধাৰত নিৰ্মিত। ঠিক সেইদৰে, কাৰ্যগত স্তৰতো লোক প্ৰশাসনে ৰাজহুৱা সেৱা প্ৰদানৰ ধৰণত এটা গভীৰ পৰিৱৰ্তন লক্ষ্য কৰিছে। সেয়ে, গোলকীকৰণৰ যুগত লোক প্ৰশাসনে বেচৰকাৰি খণ্ডকো অন্তৰ্ভুক্ত কৰিছে যাতে নাগৰিকসকললৈ সামগ্ৰী আৰু সেৱাসমূহ অধিক কাৰ্যকৰীভাৱে উপলব্ধ কৰাব পৰা যায়, যাৰ উৎকৃষ্ট প্ৰমাণ হৈছে বৰ্দ্ধমান ৰাজহুৱা-বেচৰকাৰি অংশীদাৰিত্ব (public-private partnerships)। অ'ছ্বৰ্ণ (Osborne) আৰু গেব্লাৰ (Gaebler)-ৰ ১৯৯২ চনত প্ৰকাশিত "Reinventing Government" নামৰ কিতাপখন লোক প্ৰশাসনৰ বিকাশত এটা উল্লেখযোগ্য ঘটনা হিচাপে বিবেচিত, যিয়ে চৰকাৰৰ কাৰ্যৰ নতুনকৈ সংজ্ঞা দিয়ে।
- কল্যাণমূলক সেৱা প্ৰদানৰ বেছৰকাৰীকৰণ (privatization of welfare delivery) সহজতৰ কৰাৰ বাবে বহুতো পদ্ধতি ব্যৱহাৰ কৰা হৈছে; যেনে-চুক্তি ভিত্তিত কাৰ্য সম্পাদন (contracting out), বেচৰকাৰি অংশগ্ৰহণ উৎসাহিত কৰা, আধা-বজাৰ ব্যৱস্থা (quasi-

markets) আৰম্ভ কৰা, স্বেচ্ছাসেৱী খণ্ডক চলোৱা আৰু তদ্রূপ অন্যান্য পদ্ধতি। যি নহওক, পোনপটীয়া সেৱা প্রদানকাৰীৰ পৰা কল্যাণমূলক সেৱা প্রদানৰ এটা সহায়ক (facilitator) হিচাপে ভূমিকা পৰিৱর্তন কৰাটো লোক প্রশাসনক অপ্রাসংগিক কৰি তোলে নাছিল। বাস্তৱতে, ই ইয়াৰ মুখ্য স্থানত অৱস্থিত থাকিবলৈ সক্ষম হ'ল। লোক প্রশাসনৰ কেন্দ্রীয়ত্বক (centrality) ৰাষ্ট্র বা বজাৰে অস্বীকাৰ কৰা নাই। তাৰ বিপৰীতে, ই ৰাষ্ট্রক শাসনৰ বাবে পর্যাপ্ত সহায়ক যন্ত্র (support mechanism) প্রদান কৰে।

- মিন'ব্রুক সম্মিলন-III, ২০০৮ (Minnowbrook Conference-III, 2008) শাস্ত্রটোৰ বিকাশত এক গুৰুত্বপূর্ণ দিশ হিচাপে পৰিগণিত হোৱাৰ আন এখন উল্লেখযোগ্য ঘটনা আছিল। এই সম্মিলনে গ্ল'বেল হৈ থকা (globalizing) বিশ্বখনত লোক প্রশাসনে সন্মুখীন হোৱা জটিলতাসমূহ ধাৰণাগতভাৱে (conceptualizing) বুজি পোৱাৰ ক্ষেত্রত সহায়ক হৈছিল। সম্মিলন-III ত সেই সকলোৰে সত্যসন্মত চিন্তা-চর্চাৰ প্রতিফলন ঘটিছিল যি লোক প্রশাসনক এটা জীৱন্ত শাস্ত্র (organic discipline) হিচাপে ধাৰণ কৰাৰ চেষ্টা কৰিছিল, যাৰ ভিতৰত গ্ল'বেল মানৱীয় চিন্তাৰ নতুন দাবীসমূহৰ প্রতি প্রতিক্রিয়া জনাবলৈ যথেষ্ট সক্ষমতা আছে।
- সেয়ে, লোক প্রশাসন (Public Administration) এখন জটিল মানবীয় প্রচেষ্টাৰ ক্ষেত্রলৈ ৰূপান্তৰিত হৈছে, কেৱল সেই সকলো আর্থ-সামাজিক পৰিস্থিতিৰ বাবে য'ত এইটোক এক ব্যৱহাৰিক অনুশীলন হিচাপে গাঁঠনি দিয়া হৈছে। মিন'ব্রুক সম্মিলন ২০০৮ (Minnowbrook Conference 2008)-এ লোক প্রশাসনৰ কিছুমান মুখ্য নক্সা পুনৰ আঁকিবলৈ দৃঢ়ভাৱে জোৰ দিয়ে, বিশেষকৈ তাৰ "প্রতিক্রিয়াশীলতা, সামাজিক সমতা আৰু অংশগ্রহণত" থকা প্রতিশ্রুতিৰ ওপৰত। গোলকীকৰণৰ (globalization) পৰিপ্রেক্ষিততে, লোক প্রশাসনে তাৰ পৰিপ্রেক্ষিতভিত্তিক স্বভাৱ থকাৰ পিছতো, বর্তমান সমাজত মানৱীয় চিন্তাবোৰৰ নানাধৰণৰ দিশ যথাযথভাৱে সম্বোধন কৰিবলৈ যথেষ্ট সজ্জিত হৈ পৰিছে।



২.৬ অধিক জানিবলৈ

1) Basu, Rumki (2004). *Public Administration-Concepts and Theories.* New Delhi: Sterling Publishers Private Limited.
2) Bhagwan, Vishnoo and Bhushan, Vidya (2007). *Public Administration.* New Delhi: S. Chand & Company Ltd.
3) Maheswari, Shriram (2003). *Administrative Theory: An Introduction.* (2nd Edition). New Delhi: Macmillan.

4) Naidu, S. P. (2005). *Public Administarion- Concepts and Theories.* New Delhi: New Age International (P) Ltd.

5) Sharma, Dr. M. P. & Sadana, Dr. B. L. (2000). *Public Administration in Theory and Practice.* Allahabad: Kitab Mahal.



২.৭ অগ্রগতিৰ খতিয়ান

১ নং প্ৰশ্নৰ উত্তৰ ঃ

(ক) লোক প্ৰশাসনৰ (Public Administration) বৃদ্ধিত উল্লেখযোগ্যভাৱে অৱদান আগবঢ়োৱা আটাইতকৈ গুৰুত্বপূৰ্ণ কাৰক আছিল "প্ৰশাসন"ক "ৰাজনীতি"ৰ পৰা পৃথক কৰাৰ প্ৰচেষ্টা, অৰ্থাৎ "ৰাজনীতি-প্ৰশাসন দ্বৈততা" (Politics-Administration Dichotomy)।

(খ) ১৯শ শতিকাৰ পিছৰ ভাগত, ঔদ্যোগিককৰণ (Indistrialization)এ বৃহৎ পৰিসৰৰ সংগঠনৰ জন্ম দিলে আৰু সমন্বয়ৰ সমস্যা তথা প্ৰযুক্তিগত উন্নয়নে বৃহৎ সামাজিক অস্থিৰতাৰ সৃষ্টি কৰিছিল। এই পৰিস্থিতিয়ে প্ৰশাসনিক হস্তক্ষেপক প্ৰয়োজনীয় কৰি তুলিলে।

২ নং প্ৰশ্নৰ উত্তৰ ঃ উড্ৰো উইলচন (Woodrow Wilson)

৩ নং প্ৰশ্নৰ উত্তৰ ঃ হাৰ্বাৰ্ট চাইমন (Herbert Simon)



২.৮ আৰ্হি প্ৰশ্ন

প্ৰশ্ন নং ১ ঃ লোক প্ৰশাসনৰ (Public Administration) বিকাশত অৱদান আগবঢ়োৱা কাৰকসমূহ ব্যাখ্যা কৰক।

প্ৰশ্ন নং ২ ঃ লোক প্ৰশাসনৰ (Public Administration) এটি শাস্ত্ৰ হিচাপে বিকাশৰ প্ৰথম আৰু দ্বিতীয় পৰ্ব ব্যাখ্যা কৰক।

প্ৰশ্ন নং ৩ ঃ লোক প্ৰশাসনৰ (Public Administration) এটি শাস্ত্ৰ হিচাপে বিকাশৰ চতুৰ্থ আৰু পঞ্চম পৰ্ব ব্যাখ্যা কৰক।

প্ৰশ্ন নং ৪ ঃ এটি শাস্ত্ৰ হিচাপে লোক প্ৰশাসনৰ (Public Administration) বিকাশৰ আলোচনা কৰা।

****

অধ্যায় ৩ ঃ নতুন লোক প্রশাসন

অধ্যায় গাঁথনি

৩.১ উদ্দেশ্য

৩.২ পৰিচয়

৩.৩ নতুন লোক প্রশাসনৰ (New Public Administration) উদ্ভৱৰ কাৰকসমূহ

৩.৪ নতুন লোক প্রশাসনৰ বিকাশ আৰু বৃদ্ধি

৩.৫ নতুন লোক প্রশাসনৰ অর্থ

৩.৫.১ নতুন লোক প্রশাসনৰ মূখ্য লক্ষ্য আৰু উদ্দেশ্যসমূহ

৩.৬ নতুন লোক প্রশাসনৰ সীমাবদ্ধতা আৰু অৱদানসমূহ

৩.৭ অধ্যায়টিৰ পৰা কি শিকিলোঁ

৩.৮ অধিক জানিবলৈ

৩.৯ অগ্রগতিৰ খতিয়ান

৩.১০ আৰ্হি প্রশ্ন

৩.১ উদ্দেশ্য

অধ্যায়টি পঢ়ি শেষ কৰাৰ পাছত, আপুনি সক্ষম হ'ব—

- নতুন লোক প্রশাসনৰ (New Public Administration) উদ্ভৱৰ কাৰকসমূহ বাখ্যা কৰিবলৈ
- নতুন লোক প্রশাসনৰ অর্থ আৰু বৈশিষ্ট্যসমূহ বাখ্যা কৰিবলৈ
- নতুন লোক প্রশাসনৰ বিকাশ আৰু বৃদ্ধি সন্দর্ভত আলোচনা কৰিবলৈ
- নতুন লোক প্রশাসনৰ সীমাবদ্ধতা আৰু অৱদানসমূহ মূল্যায়ন কৰিবলৈ।

৩.২ পৰিচয়

ইতিহাসৰ পৰা দেখা গৈছে যে, বিভ্রান্তি, অস্থিৰতা আৰু বিশৃঙ্খলতাৰ যুগবোৰে প্রায় সময়তে নতুন চিন্তাধাৰাৰ টো সৃষ্টি কৰে, যিটোৱে বিষয়বোৰৰ পৰম্পৰাগত বিষয়বস্তুসমূহক প্রশ্নৰ সন্মুখীন কৰে আৰু তেওঁলোকক এটা নতুন দিশ দিয়াৰ চেষ্টা কৰে। এই সকলোবোৰ নতুন ধৰণৰ চিন্তাধাৰা কেতিয়াবা ইমান গুৰুত্বপূর্ণ হৈ পৰে যে, সেইবোৰক ক্সনতুনক্স শচত্তঙ্গভ্রগ্ন বিশেষণটো দিয়েহে স্মৰণ কৰা হয়। আমি এনে কিছু ধাৰণাৰ লগত পৰিচিত হৈছোঁ — নিউ লেফ্ট (New Left), নিউ-লিবাৰেলিজম (Neo-Liberalism), নিউ-ফেডাৰেলিজম (Neo Federalism), নিউ-কলনিয়েলিজম (Neo-colonialism), নিউ-মার্ক্সিজম (Neo-Marxism) আদি। লোক প্রশাসন (Public Administration) শাস্ত্রৰ শব্দৰ ভাণ্ডাৰত "নতুন লোক প্রশাসন" (New Public Administration)-ৰ আবির্ভাৱও সেই নতুন চিন্তাৰ টোৰ এক ব্যতিক্রম নহয়।

৩.৩ নতুন লোক প্রশাসনৰ উদ্ভৱৰ কাৰকসমূহ

১৯৬০ দশকৰ শেষৰ সময়ছোৱা আমেৰিকান সমাজৰ বাবে এক বিশৃঙ্খল সময় আছিল। লোক প্রশাসন (Public Administration)-ক তীব্রভাৱে সমালোচনা কৰা হৈছিল, কাৰণ এইটো সময়ৰ প্রাসংগিক সমস্যাসমূহৰ প্রতি অকার্যকৰী, অপর্যাপ্ত আৰু প্রতিক্রিয়াশীল হিচাপে ই বিবেচিত হৈছিল। আমেৰিকান যুৱ পণ্ডিতৰ এটা দলে তেতিয়ালৈকে বিদ্যমান শাস্ত্রৰ স্বৰূপৰ বিৰুদ্ধে মাত দিছিল। তেওঁলোকে লোক প্রশাসনক সময়ৰ প্রাসংগিক সমস্যাসমূহৰ সৈতে সংলগ্ন কৰিবলৈ দাবী জনাইছিল। এই শাস্ত্রটো ৰাজনীতিৰ পৰা দূৰত্ব বজাই ৰাখি, অধিক কার্যকৰী আৰু প্রতিক্রিয়াশীল হ'ব লাগিছিল। তেওঁলোকে লোক প্রশাসনৰ পূর্বৰ একপাক্ষিক বিশ্বাসৰ (dog-mas) (যিবোৰ বিশ্বাস লোক প্রশাসন শাস্ত্রৰ লক্ষ্য হিচাপে অপর্যাপ্ত আৰু অসম্পূর্ণ বুলি বিবেচিত হৈছিল) বিপৰীতে মূল্যবোধ আৰু নৈতিকতাৰ ওপৰত গুৰুত্ব আৰোপ কৰিছিল । এই সকলোবোৰৰ উৎস আছিল মিন'ব্রুক সন্মিলন, ১৯৬৮ (Minnowbrook Conference, 1968) আৰু তাৰ পৰা 'নতুন লোক প্রশাসন' (New Public Administration - NPA)-ৰ জন্ম।

আমেৰিকাত নতুন লোক প্রশাসনৰ (New Public Administration) উদ্ভৱৰ কিছু কাৰণ আছে, যিবোৰ তলত দিয়া হৈছেঃ

১) বহুতো প্রশাসনিক সংস্থাই কার্যকৰী আৰু দক্ষ প্রশাসনৰ অভাৱত নিজৰ দায়িত্বসমূহ সুচাৰুভাৱে সম্পন্ন কৰাত অসুবিধা অনুভৱ কৰিছিল আৰু এক কার্যকৰী, দক্ষ প্রশাসনৰ প্রয়োজন অনুভূত হৈছিল।

২) দ্বিতীয় বিশ্বযুদ্ধৰ পাছত নিবনুৱা সমস্যা, দাৰিদ্রঞ্জয আৰু জনসংখ্যাৰ সমস্যা তীব্রগতিত বৃদ্ধি পাইছিল আৰু সেইবোৰ মূলতঃ প্রশাসকসকলৰ অক্ষমতা আৰু প্রশাসনিক ব্যৱস্থাৰ অপর্যাপ্ততাৰ ফল আছিল।

৩) ১৯৬০ দশকলৈকে লোক প্রশাসনক স্থিতিবস্থা ৰক্ষাৰ (status-quo) সংস্থা হিচাপে গণ্য কৰা হৈছিল, যিয়ে উচ্চবিত্ত সমাজক হিতান্বিত কৰিছিল। সেয়ে, সাধাৰণ জনতাৰ প্রয়োজন পূৰণৰ বাবে তত্কালীন প্রয়োজন অনুভূত হৈছিল।

৪) পৰম্পৰাগত লোক প্রশাসনে "জনতা" আৰু সেৱাৰ কার্যকৰিতাৰ পৰিৱর্তে "প্রশাসন"-ক গুৰুত্ব দিছিল। ই মূল্যবোধ, কার্যকৰিতা আৰু অর্থনৈতিকতাৰ পৰিৱর্তে নীতিসমূহ আৰু কার্যপদ্ধতিক গুৰুত্ব দিছিল।

পণ্ডিতসকলে মত প্রকাশ কৰিছিল যে লোক প্রশাসনে সামাজিক পৰিৱর্তনৰ বাহক হিচাপে কার্যকৰী হ'ব লাগে। ই লোক প্রশাসনক অধিক জনমুখী কৰাৰ এক পদক্ষেপ আছিল। সেয়ে, লোক প্রশাসনৰ ধাৰণাটোক নতুনকৈ চিন্তা কৰাৰ প্রয়োজন হৈছিল।

৩.৪ নতুন লোক প্রশাসনৰ বিকাশ আৰু বৃদ্ধি

পূৰ্বৰ অংশত উল্লেখ কৰা কাৰকসমূহক লোক প্ৰশাসনত নতুন ধাৰণা হিচাপে নতুন লোক প্ৰশাসন (New Public Administration)ৰ উদ্ভৱৰ বাবে দায়ী বুলি বিবেচিত হৈছিল। তথাপি, কিছুমান ঐতিহাসিক ঘটনাই এই নতুন লোক প্ৰশাসন (NPA) আন্দোলনৰ গঠনত বিশেষভাৱে অৱিহণা যোগাইছে, যিবোৰ তলত আলোচনা কৰা হ'ল।

- **নতুন লোক প্ৰশাসনৰ বিকাশৰ মূল মাইলৰ খুঁটি (Major Landmarks in the growth of New Public Administration) ঃ**

  নতুন লোক প্ৰশাসন (New Public Administration) শব্দটো উল্লেখযোগ্যভাৱে প্ৰচলিত হ'বলৈ ধৰিছিল তলত উল্লেখ কৰা ঘটনাবোৰৰ ফলস্বৰূপে ঃ

  ১) আমেৰিকাৰ ১৯৬৭ চনৰ Higher Education for Public Service বিষয়ক Honey Report (হানি প্ৰতিবেদন)।

  ২) ১৯৬৭ চনত আমেৰিকাত অনুষ্ঠিত The Philadelphia Conference on the Theory and Practice of Public Administration (লোক প্ৰশাসনৰ তত্ব আৰু প্ৰয়োগ সন্দৰ্ভত ফিলাডেলফিয়া সন্মিলন)।

  ৩) ১৯৬৮ চনৰ Minnowbrook Conference (মিনো'ব্ৰুক সন্মিলন), আমেৰিকা।

  ৪) Frank Marini সম্পাদিত "Towards a New Public AdministrationÊ. Minnowbrook Perspective" (১৯৭১) নামৰ গ্ৰন্থৰ প্ৰকাশ।

  ৫) Dwight Waldo সম্পাদিত "Public Administration in a Time of Turbulence" (১৯৭১) নামৰ গ্ৰন্থৰ প্ৰকাশ।

উল্লেখ কৰা ওপৰৰ ঐতিহাসিক ঘটনাবোৰ নতুন লোক প্ৰশাসনৰ (New Public Administration) গঠন প্ৰক্ৰিয়াত বিশেষভাৱে উল্লেখযোগ্য বুলি বিবেচনা কৰা হৈছে, যিবোৰ তলত বিশদভাৱে আলোচনা কৰা হ'ল ঃ

১) **১৯৬৭ চনত আমেৰিকাৰ Higher Education for Public Service বিষয়ক Honey Report (হানি প্ৰতিবেদন) ঃ** ১৯৬৬ চনত American Society for Public Administration (আমেৰিকান সমাজৰ লোক প্ৰশাসন) ৰ এটা সহযোগী সংগঠনে Syracuse University (চিৰাকিউচ বিশ্ববিদ্যালয়) ৰ John C. Honey (জন চি. হানি) ক অনুৰোধ জনাই যে তেওঁ আমেৰিকাৰ বিশ্ববিদ্যালয়সমূহত লোক প্ৰশাসনক এক একাডেমিক ক্ষেত্ৰ হিচাপে অধ্যয়ন কৰাৰ পৰ্যালোচনা (evaluation) কৰক। সেই অনুসৰি, জন চি. হানিয়ে ১৯৬৭ চনত তেওঁৰ প্ৰতিবেদন প্ৰস্তুত কৰিছিল। এই প্ৰতিবেদনখনত ১১ টা মূল পৰামৰ্শ (recommendations) দিয়া হৈছিল আৰু ই লোক প্ৰশাসন (Public Administration) শাখাটোৰ ক্ষেত্ৰ (scope) বিস্তাৰ কৰাৰ প্ৰয়াস কৰিছিল।

এই প্ৰতিবেদনখনে লোক প্ৰশাসন (Public Administration) ক্ষেত্ৰত

প্রতিষ্ঠানগত অসুবিধাসমূহ (institutional shortcomings) আৰু লোক প্রশাসনৰ পণ্ডিতসকলৰ সৈতে কার্যনির্বাহী প্রশাসকৰ (practising administrators) মাজত যোগাযোগৰ অভাৱক (lack of communication) বিশেষভাৱে উদ্ভাসিত কৰিছিল। এই প্রতিবেদনত এই শাখাটোৰ (discipline) স্থিতি লৈ সংশয় আৰু বিভ্রান্তিৰ (uncertainties and confusion) প্রশ্নসমূহকো আলোচনা কৰিছিল।

গুৰুত্বপূর্ণভাৱে, ই এই শাখাটোত সন্মুখীন হোৱা চাৰিটা প্রধান সমস্যা চিনাক্ত কৰিছিল যিবোৰৰ ওপৰত তৎকালীনভাৱে ব্যৱস্থা লোৱাৰ প্রয়োজন আছিল। সেইবোৰ হৈছে—

ক) বিভাগটোৰ হাতত পর্যাপ্ত ধনৰ (funds) অভাৱ;

খ) লোক প্রশাসনৰ (Public Administration) স্থিতি সম্পর্কে বিভ্রান্তি আৰু অনিশ্চয়তা, বিশেষকৈ এইটো বিজ্ঞান (science) নে ব্যৱসায় (profession)— সেই সন্দর্ভত;

গ) প্রতিষ্ঠানগত অসুবিধাসমূহ (institutional shortcomings), বিশেষকৈ লোক প্রশাসনৰ বিভাগসমূহৰ অযোগ্যতা (inadequacy);

ঘ) লোক প্রশাসনৰ পণ্ডিতসকল আৰু কার্যনির্বাহী প্রশাসকসকলৰ মাজত থকা যোগাযোগৰ ব্যৱধান (communication gap)।

হানি প্রতিবেদন (Honey Report)এ যুক্তৰাষ্ট্র আমেৰিকাত (USA) আসক্তি আৰু বিতর্ক উভয়তে উদ্রেক কৰিছিল। এই প্রতিবেদনখনে বহু পণ্ডিতক সমাজত লোক প্রশাসনৰ (Public Administration) স্থান আৰু ভূমিকা সম্পর্কে গভীৰভাৱে চিন্তা কৰিবলৈ প্রেৰণা যোগাইছিল। এই প্রতিবেদনখনে লোক প্রশাসনৰ উপযুক্ততা (adequacy) আৰু সামাজিক সমস্যাসমূহ সমাধানত ইয়াৰ ভূমিকা সন্দর্ভত আলোচনা উৎসাহিত কৰিবলৈ এটা অনুঘটক (catalyst) হিচাপে কার্য কৰিছিল, যাৰ ফলত নতুন লোক প্রশাসনৰ (New Public Administration) ধাৰণাটো আগবাঢ়িবলৈ এক তীব্র উত্তেজনা প্রদান কৰিছিল।

২) **ফিলাডেলফিয়া সন্মিলন (The Philadelphia Conference)**— লোক প্রশাসনৰ তত্ত্ব আৰু অনুশীলন সন্দর্ভত, ১৯৬৭, আমেৰিকা যুক্তৰাষ্ট্র (USA) আমেৰিকান একাডেমী অৰ পলিটিকেল এণ্ড চচিয়েল চায়েন্স (American Academy of Political and Social Science) এ ১৯৬৭ চনৰ ডিচেম্বৰ মাহত ফিলাডেলফিয়াত এখন সন্মিলনৰ আয়োজন কৰিছিল, যাৰ বিষয় আছিল— লোক প্রশাসনৰ তত্ত্ব আৰু অনুশীলন ঃ পৰিসৰ, উদ্দেশ্য আৰু পদ্ধতি (The Theory and Practice of Public Administration: Scope, Objectives and Methods)। এই সন্মিলনত অংশগ্রহণকাৰীসকলে বিভিন্ন দৃষ্টিভংগী প্রকাশ কৰিছিল। লোক প্রশাসনক (Public Administration) এক শৈক্ষিক শাখা হিচাপে, অর্থাৎ অধ্যয়নৰ ক্ষেত্র আৰু এক পেচা

(profession) হিচাপেও পৰিগণনা কৰা হৈছিল। কিছুমানে লোক প্রশাসনক জনস্বার্থ (Public interest) পূৰণৰ বাবে কৰা প্রশাসন হিচাপে সংজ্ঞায়িত কৰিছিল, আন কিছুমানে ইয়াক ৰাজনৈতিক প্রশাসন (governmental administration) বুলি কলে। বাস্তৱতে, এই সন্মিলনত লোক প্রশাসনৰ সংজ্ঞা সন্দর্ভত মতবিৰোধ পৰিলক্ষিত হৈছিল।

সন্মিলনখনে এই দৃষ্টিভংগী প্রকাশ কৰিছিল যে, ৰাষ্ট্রৰ ধাৰণাটো আৰক্ষী ৰাষ্ট্র (police state)ৰ পৰা কল্যাণমূলক ৰাষ্ট্র (welfare state)লৈ ধাৰাবাহিকভাৱে ৰূপান্তৰ ঘটাৰ লগে লগে প্রশাসনৰ দায়িত্ব বহুগুণে বৃদ্ধি পাইছে। বর্তমান সময়ত, প্রশাসনে বিভিন্ন পর্যায়ত নীতিনির্মাণ (policy formulation) আৰু নীতি প্রয়োগ (policy implementation) উভয়ত সক্রিয়ভাৱে জড়িত হৈ আছে। সামাজিক-আর্থিক বৈষম্যৰ প্রেক্ষাপটত, লোক প্রশাসনে সামাজিক সমস্যাসমূহলৈ অধিক গুৰুত্ব আৰোপ কৰা উচিত আৰু সামাজিক ন্যায় (social equity) উন্নীত কৰাৰ ক্ষেত্রত অগ্রণী ভূমিকা গ্রহণ কৰা উচিত। ফিলাডেলফিয়া সন্মিলনক ১৯৬৮ চনৰ মিন'ব্রুক সন্মিলনৰ (Minnowbrook Conference) এক পূর্বসূৰী (predecessor) হিচাপে গণ্য কৰা হৈছিল।

৩) **মিন'ব্রুক সন্মিলন-চ, ৰজ্মছজ্জ, আমেৰিকা যুক্তৰাষ্ট্র ঃ** মিন'ব্রুক সন্মিলন-১ক সঠিকভাৱে নতুন লোক প্রশাসন (New Public Administration)ৰ প্রথম সুসংহত ব্যাকৰণ (coherent grammar) প্রতিষ্ঠা কৰাৰ গৌৰৱ আৰোপ কৰা যায়। বাস্তৱতঃ, এই সন্মিলনখন নতুন প্রজন্মৰ সন্মিলন তথা এক শৈক্ষিক মিলন-মেলা আছিল, যিয়ে পিচলৈ নতুন লোক প্রশাসন (New Public Administration) নামেৰে জনাজাত হোৱা এক নতুন ধাৰণাৰ জন্ম দিছিল। এইটো আছিল প্রথমখন সন্মিলন, যি Dwight Waldo-ৰ পৃষ্ঠপোষকতাত অনুষ্ঠিত হৈছিল আৰু যিয়ে লোক প্রশাসনক এক নতুন ৰূপ প্রদান কৰাৰ প্রচেষ্টা কৰিছিল— এনে এটা বিষয় হিচাপে যি সমাজৰ সমস্যাসমূহৰ সৈতে সক্রিয়ভাৱে জড়িত আৰু যাৰ মাজত সংস্কাৰমূলক (reformist) মনোভাৱৰ পূর্ণ উপস্থিতি আছে।

সেয়ে, উক্ত সন্মিলনখন লোক প্রশাসনৰ ক্ষেত্রত এক নতুন পর্যায়ৰ আৰম্ভণি ঘটাবলৈ সহায়ক হৈছিল, যি মূল্যবোধ, প্রাসংগিকতা, ন্যায়-সমতা আৰু পৰিৱর্তনৰ দ্বাৰা বৈশিষ্ট্যপূর্ণ। জন-হিত (public interest) লোক প্রশাসনৰ কেন্দ্রীয় চিন্তা-ভাবনাৰ বিষয় হৈ পৰিল। সন্মিলনখনে কেৱল লোক প্রশাসনৰ পৰম্পৰাগত প্রযুক্তিসমূহৰ অপ্রাসংগিকতাক পুনৰুদ্ধাৰ কৰাই নহয়, ই লগতে সমাজৰ চেলেঞ্জসমূহৰ সৈতে মোকাবিলা কৰোঁতে লোক প্রশাসকৰ দায়িত্বমূলক আচৰণ, মূল্যবোধ, নৈতিকতা আৰু নৈতিক আচৰণৰ প্রতি গুৰুত্ব আৰোপ কৰিছিল। এই সন্মিলনে লোক প্রশাসন অধ্যয়নৰ ক্ষেত্রত নিৰপেক্ষ মূল্যবোধবিহীন (value-free) পদ্ধতিৰ সলনি অধিক নর্মেটিভ (normative) পদ্ধতিৰ ওপৰত গুৰুত্ব আৰোপ কৰিছিল।

"Towards a New Public Administration : Minnowbrook Perspec-

tive" (টোৱার্ডছ এ নিউ পাব্লিক এডমিনিষ্ট্রেশ্যন ঃ মিন'ব্রুক পাৰস্পেক্টিভ) নামৰ গ্রন্থখন ফ্রেংক মৰিনিৰ (Frank Marini) সম্পাদনাত ১৯৭১ চনত প্রকাশ পায়। মিন'ব্রুক সন্মিলনখন নতুন লোক প্রশাসন (New Public Administration)ৰ উদ্ভৱত এক চূড়ান্ত ঘটনাৰূপে বিবেচিত হৈছিল। বাস্তৱতে, মিন'ব্রুকৰ ধাৰণাসমূহ "Towards a New Public Administration _ Minnowbrook Perspective" আদি একাধিক গ্রন্থৰ জৰিয়তে ব্যাপকভাৱে বিস্তৃত হৈছিল। এই গ্রন্থখন নতুন লোক প্রশাসন (New Public Administration)ৰ ওপৰত প্রথম প্রকাশিত গ্রন্থ আছিল আৰু সেইদৰে ই এই ক্ষেত্রখনত এক পথপ্রদর্শকৰ (pioneer) ভূমিকা পালন কৰিছিল।

প্ত) **"Public Administration in a Time of Turbulence" (পাব্লিক এডমিনিষ্ট্রেচন ইন এ টাইম অৱ টার্বলেন্সগ্ন গ্রন্থখনৰ প্রকাশ ঃ ডোৱাইট ৱালডো (Dwight Waldo), ১৯৭১ ঃ** প্রথম প্রকাশিত গ্রন্থখনৰ পিছতেই একে ধাৰাৰ আন এখন গ্রন্থ ১৯৭১ চনত একে সময়তে প্রকাশ পায়। এই গ্রন্থখন আছিল "Public Administration in a Time of Turbulence" (পাব্লিক এডমিনিষ্ট্রেচন ইন এ টাইম অৱ টার্বলেন্স), যাক ১৯৭১ চনত ডোৱাইট ৱালডোৱে সম্পাদনা কৰিছিল। এই গ্রন্থখনত মিন'ব্রুকত অনুষ্ঠিত হোৱা লোক প্রশাসন (public administration) বিষয়ক এক একাডেমিক মিলনৰ (academic get together) ধাৰণাৰ প্রতিফলন পোৱা যায়।

তেতিয়াৰ পৰা কেইবাটাও প্রবন্ধে নতুন লোক প্রশাসনৰ (New Public Administration) ধাৰণাটোক এখন নতুন ৰূপ দিবলৈ আগবঢ়াইছে। যদিও, এই ক্ষেত্রত গুৰুত্বপূর্ণ কিবা প্রকাশন সেইসময়ত দেখা নাযায়, এই ক্ষেত্রত একমাত্র গুৰুত্বপূর্ণ গ্রন্থ আছিল এইচ. জর্জ ফ্রেডেৰিকচন (H. George Frederickson) 1 "New Public Administration" (নিউ পাব্লিক এডমিনিষ্ট্রেশ্যন) যিখন ১৯৮০ চনত প্রকাশিত হয়। এই গ্রন্থখনে নতুন লোক প্রশাসন (New Public Administration)ৰ অধিক অধ্যয়নৰ বাবে অনুপ্রেৰণা প্রদান কৰিছিল।

৬) **মিনব্রুব্রুক সন্মিলন-দ্বিতীয় (১৯৮৮) ঃ** ছেপ্তেম্বৰ, ১৯৮৮ চনত ছিৰাকিউজ বিশ্ববিদ্যালয়ত অনুষ্ঠিত মিন'ব্রুক-দ্বিতীয় (Minnowbrook-II) সন্মিলনখন নতুন লোক প্রশাসনৰ (New Public Administration) বিকাশৰ দিশে এটা আন উল্লেখযোগ্য পৰিৱর্তনৰ সূচনা কৰিছিল। এইটো এটা স্মৰণীয় ঘটনাৰূপে গণ্য কৰা হয় কাৰণ নতুন লোক প্রশাসন (New Public Administration) শব্দটো প্রথমবাৰ ব্যৱহাৰ কৰা হৈছিল **১৯৭১** চনত ৱাজনীতি বিজ্ঞানৰ (Political Science) গৱেষকসকল আৰু প্রশাসকসকলদ্বাৰা, আৰু পুনৰ ১৯৮৮ চনত ব্যৱহৃত হৈছিল। দ্বিতীয় সন্মিলনৰ উদ্দেশ্য আছিল মিন'ব্রুক-প্রথম (Minnowbrook-I) ৰ প্রভাৱৰ ওপৰত পুনৰ চিন্তাভাবনা কৰা। এই সন্মিলনে ১৯৮০ দশকৰ গৱেষকসকল আৰু আগৰ প্রজন্মৰ বিদ্বানসকলক একত্রিত কৰি নতুন লোক প্রশাসনৰ (NPA) প্রভাৱৰ ওপৰত আলোচনা কৰিছিল আৰু মিন'ব্রুক-প্রথমত তুলি

ধৰাৰ দৰে অন্যান্য গুৰুত্বপূর্ণ বিষয়সমূহ লৈ আলোচনা কৰিছিল।

এই সম্মিলনে "New Public Management" (নিউ পাব্লিক মেনেজমেণ্ট) নামেৰে এখন নতুন দৃষ্টিভংগীৰ জন্ম দিছিল। ইয়াৰ উৎপত্তিয়ে পশ্চিমীয়া ৰাষ্ট্রসমূহত সংঘটিত হোৱা পৰিৱর্তনসমূহক প্রতিফলিত কৰিছিল। কাৰণ, ৰাষ্ট্রটো সামাজিক ন্যায়ৰ এটা মুখ্য বিতৰক হিচাপে যি ভুমিকা পালন কৰিছিল, সেই ভুমিকা ১৯৭০ চনৰ শেষৰ পৰা বিশ্বজুৰি প্রশ্নবিদ্ধ হোৱা আৰম্ভ হৈছিল। জনসাধাৰণৰ মনোভাৰ ৰাষ্ট্রৰ বিৰুদ্ধে আছিল, কিয়নো ই সামাজিক, ৰাজনৈতিক আৰু অর্থনৈতিক ক্ষেত্রত নিৰাশাজনক কার্যক্ষমতা প্রদর্শন কৰিছিল। একেদৰে, ১৯৮০ চনৰ শেষ আৰু ১৯৯০ চনৰ আৰম্ভণিত পশ্চিমীয়া বিশ্বত লোকখণ্ড ব্যৱস্থাপনাত (Public Sector Management) এক বৃহৎ পৰিৱর্তন সংঘটিত হৈছিল।

সেয়েহে, নিউ পাব্লিক মেনেজমেণ্ট (New Public Management - NPM) মূলত নাগৰিকসকলক গুণগত মানৰ সেৱা প্রদান কৰাত মনোনিবেশ কৰে; লোক প্রশাসনক (Public Management) অধিক স্বায়ত্তশাসন নিশ্চিত কৰাৰ লগতে, লক্ষ্যপূৰণৰ আধাৰত সংস্থা আৰু ব্যক্তিসকলক পুৰস্কৃত কৰে; আৰু, ব্যক্তিগত খণ্ডৰ প্রতি এটি মুক্ত-চিন্তাধাৰাসম্পন্ন মনোভাৰ ৰাখে।

৭) **মিনোৱব্রুক সম্মিলন-৩ (২০০৮) ঃ** মিনোৱব্রুক-৩ (Minnowbrook-III) সম্মিলনখন এই শাস্ত্রটোৰ (discipline) বিকাশৰ ক্ষেত্রত অনুসন্ধানৰ এটি ক্ষেত্র হিচাপে আন এক স্মৰণীয় ঘটনাৰূপে বিবেচিত। তৃতীয় সম্মিলনত লোক প্রশাসন (Public Administration) এখন জৈৱিক শাস্ত্র (organic discipline) হিচাপে ধাৰণাৰ প্রচেষ্টাত যুক্ত লোকসকলৰ গম্ভীৰ চিন্তাৰ প্রতিফলন ঘটিছিল, যিয়ে বিশ্বজনীন মানৱীয় চিন্তাবোৰৰ নতুন দাবীৰ প্রতি সঁহাৰি জনাবলৈ যথেষ্ট সক্ষম। প্রধানকৈ পণ্ডিতসকলে জন প্রশাসনত আধুনিক গৱেষণাৰ ক্ষেত্রত গুৰুত্বপূর্ণ বুলি ধৰা চাৰিটা বিশেষ 'অসুবিধাজনক' (discomfort) ক্ষেত্রত কেন্দ্রিত হৈ আলোচনা কৰিছিল। এই চাৰিটা বিশেষ চিন্তাৰ ক্ষেত্রৰ সৈতে সম্পর্কিত আছিলঃ

ক) বিশ্বায়িত বিশ্বৰ পৰিৱর্তিত পৰিবেশত শাস্ত্রটোৰ (discipline) স্বভাৱ আৰু পৰিসৰ।

খ) বজাৰমুখী নিউ পাব্লিক মেনেজমেণ্টৰ (New Public Management) জটিলতা।

গ) শাস্ত্রটোৰ পদ্ধতিগত মূল (methodological core)-ৰ ওপৰত আন্তঃশাস্ত্রীয় ধাৰ লোৱাৰ (inter-disciplinary borrowing) প্রভাৱ।

ঘ) দ্রুতগতিত পৰিবর্তন হোৱা সামাজিক-আর্থিক আৰু ৰাজনৈতিক পৰিবেশত লোক প্রশাসনক (Public Administration) পুনৰ ধাৰণা দিয়াৰ ক্ষেত্রত নেটৱর্কযুক্ত শাসন (networked governance) আৰু সহযোগিতামূলক জন ব্যৱস্থাপনৰ (collaborative public management) বৃদ্ধি পাই থকা গুৰুত্ব।

মিন'ব্রুক-তৃতীয় (Minnowbrook-III) সম্মিলনখনৰ জৰিয়তে এই শাস্ত্রটোৰ "মানৱীয়

মুখখন" পুনৰ উচ্চাৰণ কৰিবলৈ চেষ্টা কৰা হৈছিল, যিটো ১৯৮৮ চনৰ দ্বিতীয় মিন'ব্ৰুক সম্মিলনত যথেষ্টভাবে উপেক্ষা কৰা হৈছিল। তর্ক-বিতর্কসমূহত অংশগ্রহণকাৰীসকলে লোক প্রশাসনত থকা জটিলতাৰ বুজ ল'বলৈ "বহুশাখিক" (multi-disciplinary) হোৱা কিমান গুৰুত্বপূর্ণ সেই কথা দেখুৱাইছিল, যি জটিলতা পৰম্পৰাগত দৃষ্টিভংগীত অদৃশ্য হৈ পৰে। এই সম্মিলনখনৰ উদ্দেশ্য আছিল এই শাস্ত্রটোক সমসাময়িক মানৱীয় চিন্তাবোৰৰ সমাধান প্রদান কৰিবলৈ প্রাসঙ্গিক আৰু অর্থপূর্ণ কৰি তোলা। এইটো লোক প্রশাসনৰ "জনতাসুলভতা" (publicness) পুনৰ আৱিষ্কাৰ কৰিবলৈ কৰা এটা প্রচেষ্টাও আছিল।



অগ্রগতি নিৰীক্ষণ

প্রশ্ন ১ ঃ নতুন লোক প্রশাসন (New Public Administration) উদ্ভৱ হোৱাৰ যিকোনো চাৰিটা কাৰণ উল্লেখ কৰক।

.....

.....

.....

.....

.....

প্রশ্ন ২ ঃ ১৯৬৮ চনত আমেৰিকাৰ মিন'ব্ৰুক সম্মিলন-I (Minnowbrook Conference-I) সম্পর্কে লিখক।

.....

.....

.....

.....

.....

৩.৫ নতুন লোক প্রশাসনৰ অর্থ

নতুন লোক প্রশাসন (New Public Administration - NPA) পজিটিভিজ্মৰ (anti-positivist), প্রযুক্তিগততাৰ (anti-technical) আৰু শ্রেণীবদ্ধ কর্তৃত্বৰ (anti-hierarchical) বিপক্ষে অৱস্থিত থাকে আৰু সেই কাৰণেই এইটো পৰম্পৰাগত লোক প্রশাসনৰ পৰা পৃথক। নতুন লোক প্রশাসন (NPA) ৰাইজৰ প্রয়োজনৰ প্রতি সঁহাৰি জনায়।

এক যুব আমেৰিকান বিদ্বানসকলৰ গোটে লোক প্রশাসন শাস্ত্রৰ তৎকালীন স্বভাৱৰ বিৰুদ্ধে মত প্রকাশ কৰিছিল। মিন'ব্ৰুক সম্মিলনত (Minnowbrook Conference) (১৯৬৮),

তেওঁলোকে "নতুন লোক প্রশাসন" (New Public Administration) বুলি জনাজাত হোৱা যিটো ধাৰণাৰ পক্ষপাতিতা কৰিছিল, তাৰ মূল উদ্দেশ্য আছিল এই শাস্ত্রখনৰ অধ্যয়ন আৰু ব্যৱহাৰক উত্তৰ-ঔদ্যোগিক যুগৰ সমাজৰ দাবীৰ লগত সঙ্গতিপূর্ণ কৰি তোলা। এই সন্মিলনখন তত্ত্ববিদ আৰু কার্যকর্তাসকলৰ বাবে এক জাগৰণী ঘণ্টা (Hour) আছিল, যাৰ জৰিয়তে তেওঁলোকে শাস্ত্রখনক সামাজিকভাৱে প্রাসংগিক কৰিবলৈ আগবাঢ়িবলৈ উৎসাহিত হৈছিল। এই বিকাশসমূহৰ লগত লগ লগাই তৎকালীন লোক প্রশাসনৰ অৱস্থাৰ প্রতি কার্যকর্তাসকলৰ ভিতৰত থকা গভীৰ অসন্তোষ-বিশেষকৈ কার্যক্ষমতা (efficiency) আৰু অর্থনৈতিকতা (economy)ৰ প্রতি অতিমাত্রা গুৰুত্ব দিয়াৰ বাবে-এক নতুন দৃষ্টিভংগীৰ জন্ম দিছিল, যিটো জনসাধাৰণৰ মাজত "নতুন লোক প্রশাসন" (New Public Administration) হিচাপে জনাজাত হ'ল।

নতুন লোক প্রশাসন (New Public Administration)ৰ ধাৰণাটোৱে সংক্ষেপে এই কথা ব্যক্ত কৰে যে, লোক প্রশাসনে শূন্যতাত কাম নকৰে আৰু প্রশাসনে সমাজৰ প্রয়োজনীয়তাৰ প্রতি সঁহাৰি জনাব লাগিব, লগতে সমাজক বিয়পি থকা সমস্যাসমূহ আৰু কু-অৱস্থাসমূহ (mal-aises) সমাধান কৰাৰ প্রতি দায়বদ্ধ হ'ব লাগিব।

- **নতুন লোক প্রশাসনৰ (New Public Administration) মুখ্য প্রবক্তাসকল ঃ** নতুন লোক প্রশাসনৰ মুখ্য প্রবক্তাসকল আছিল ডি. ৱাল্ডো (D. Waldo), ফ্রেংক মৰিনি (Frank Marini), জর্জ ফ্রেডেৰিকচন (George Frederickson), জ'ছেফ উভেজেছ (Joseph Uvages), চার্লছ লিণ্ডব্লুম (Charles Lindbloom) আৰু ভিনচেণ্ট অষ্ট্ৰ'ম (Vincent Ostrom) আদি।

৩.৫.১ নতুন লোক প্রশাসনৰ মূখ্য লক্ষ্য আৰু উদ্দেশ্যসমূহ

নতুন লোক প্রশাসনৰ (New Public Administration) সমর্থকসকলে লোক প্রশাসন শাস্ত্রত থকা অসন্তোষ প্রকাশ কৰিছিল। তেওঁলোকে পৰম্পৰাগতভাৱে সংগঠিত হোৱা বিদ্যমান প্রশাসনিক ব্যৱস্থাটোৰ প্রতিবাদ জনাইছিল। নতুন লোক প্রশাসনৰ মুখ্য লক্ষ্য আৰু উদ্দেশ্যসমূহ তলত সংক্ষেপে দিয়া হ'ল ঃ

নতুন লোক প্রশাসনৰ চাৰিটা লক্ষ্য (Goals) আৰু তিনিটা বি-লক্ষ্য বা লক্ষ্য-বিৰোধিতা (Anti-goals) আছিল। এই লক্ষ্যসমূহ সফল কৰিবলৈ লেখকসকলে চাৰিটা সমাধানৰ প্রস্তাৱ দিছিল, যাক "4 D" নামেৰে জনাজাত কৰা হৈছে— বিকেন্দ্রীকৰণ (Decentralization), বি-আমোলাতান্ত্রিককৰণ (Debureaucratisation), প্রাধিকৰণ প্রদান (Delegation) আৰু গণতান্ত্রীকৰণ (Democratization)।

ফ্রেংক মাৰিনী (Frank Marini) এ নতুন লোক প্রশাসনৰ (New Public Administration - NPA) বিষয়বস্তুসমূহ পাঁচটা শিৰোনামাৰ অধীনত ভাগ কৰিছিল—

(ক) প্রাসংগিকতা (relevance),

(খ) মূল্যবোধ (values),

(গ) সামাজিক ন্যায় (social equity),

(ঘ) পৰিৱর্তন (change) আৰু

(ঙ) গ্রাহক-কেন্দ্রিকতা (client-focus)।

চিন্তাবিদ গোলেমবিয়েভস্কি (Golembiewski) কোৱা মতে, এই পাঁচটা লক্ষ্যই নতুন লোক প্রশাসনক এটা ধনাত্মক দৃষ্টিভংগী (positive perspective) প্রদান কৰিছিল।

উপৰোক্তৰ উপৰিও, নতুন লোক প্রশাসনে (New Public Administration - NPA) তিনিটা প্রতিবন্ধক লক্ষ্য (anti-goals) ৰ সমর্থন কৰে আৰু সেয়েহে ইয়াৰ সাহিত্যক 'বিৰোধী-পজিটিভিষ্ট' (anti-positivist) বুলি কোৱা হয়। এইবোৰ অন্তর্ভুক্ত কৰে—

১) লোক প্রশাসনক (Public Administration) মূল্য-নিৰপেক্ষ (value-free) হিচাপে সংজ্ঞায়িত কৰাৰ প্রত্যাখ্যান। সেয়া অনুসৰি, লোক প্রশাসন মূল্যভিত্তিক (value-oriented) হ'ব লাগিব।

২) মানৱ জাতিৰ প্রতি এখন যুক্তিবাদী (rationalist) আৰু সম্ভৱপৰভাৱে নির্ধাৰিত (deterministic) দৃষ্টিভংগীৰ প্রত্যাখ্যান হ'ব লাগিব, কিয়নো মানৱ আচৰণ (human behaviour) যথেষ্ট অনিশ্চিত। লোক প্রশাসন অধ্যয়নে এই বিষয়ৰ ওপৰত গুৰুত্ব আৰোপ কৰা উচিত যে প্রশাসন কি হ'ব লাগিব (what administration should become), বুজিবলৈ; প্রশাসন কি হ'ব লাগে (what administration should be) বুজিবলৈ নহয়।

৩) ৰাজনীতি-প্রশাসন বৈপৰিত্য (politics-administration dichotomy) ৰ প্রত্যাখ্যান, কিয়নো আজিকালি প্রশাসকসকল (administrators) নীতি প্রণয়ন (policy formulation) আৰু নীতি ৰূপায়ণ (policy implementation) ৰ সকলো পর্যায়তে জড়িত থাকে।

নতুন লোক প্রশাসন (New Public Administration - NPA) আন্দোলনৰ সামগ্রিক কেন্দ্রবিন্দুটো হৈছে প্রশাসনক কম "সাধাৰণ" (generic) আৰু অধিক 'লোক-সম্পর্কীয়' (public) কৰা; কম 'বর্ণনামূলক' (descriptive) আৰু অধিক 'নির্দেশনামূলক' (prescriptive) কৰা; কম 'প্রতিষ্ঠান-কেন্দ্রিক' (institution-oriented) আৰু অধিক 'গ্রাহক-কেন্দ্রিক' (client-oriented) কৰা; কম 'নিৰপেক্ষ' (neutral) আৰু অধিক 'নৈতিকভিত্তিক' (normative) কৰা - তথাপিও ই বৈজ্ঞানিক (scientific) হিচাপে কম হ'ব নলাগিব।

ওপৰত উল্লেখ কৰা বিষয়সমূহৰ উপৰিও, নতুন লোক প্রশাসনৰ (New Public Administration - NPA) অন্য উদ্দেশ্যসমূহ হ'ল:

ক) প্রশাসনত মূল্য-নিৰপেক্ষ (value-free) আৰু মূল্য-নিৰাসক্ত (value-neutral) গৱেষণাক ত্যাগ কৰাৰ প্রয়োজনত গুৰুত্ব আৰোপ কৰা;

খ) সমসাময়িক সমস্যাবোৰ আৰু বিষয়বস্তুসমূহৰ ওপৰত গুৰুত্ব দিয়াৰ প্রয়াস কৰা;

গ) লোক প্রশাসকসকল (Public Administrators) অর্থনৈতিক আৰু সামাজিক পৰিৱর্তনৰ সক্রিয় অভিযন্তা (active agents) হিচাপে পৰিগণিত হ'ব লাগিব;

ঘ) সামাজিক ন্যায় (social equity)-ক কেন্দ্র কৰি এটা দৃষ্টিভংগীৰ বিকাশ সাধন কৰা;

ঙ) মানুহক উৎপাদনৰ স্থিৰ উপাদান (static factors of production) হিচাপে গণ্য নকৰা। ইহঁত প্রযুক্তিবাদ-বিৰোধী (anti-technical), অর্থাৎ মানুহক ইয়াত যন্ত্র হিচাপে গণ্য কৰা নাযায়।

➢ **নতুন লোক প্রশাসনৰ (New Public Administration - NPA) লক্ষ্যসমূহঃ** নতুন লোক প্রশাসনৰ মুখ্য লক্ষ্যসমূহ হ'ল সামাজিক সমস্যাসমূহৰ প্রতি তীব্র চিন্তা আৰু উৎকণ্ঠা। ইয়াৰ পৰিমাপসমূহ (parameters) হৈছে প্রাসংগিকতা (relevance), প্রতিপজিটিভবাদিতা (anti-positivism), নৈতিকতা (morals), নীতি (ethics) আৰু মূল্যবোধ (values), নতুনত্ব (innovation), গ্রাহক-কেন্দ্রিকতা (client-centeredness), সামাজিক ন্যায় (social equity) আদি। নতুন লোক প্রশাসনৰ মুখ্য লক্ষ্যসমূহ তলত আলোচনা কৰা হ'ল:

১) **প্রাসংগিকতা (Relevance)** ঃ অধ্যয়নবিষয় হিচাপে লোক প্রশাসনক (Public Administration) সমসাময়িক সামাজিক সমস্যাসমূহৰ প্রতি মনোনিবেশ নকৰাৰ বাবে সমালোচনা কৰা হৈছে। এই কাৰণেই ১৯৬৮ চনৰ মিন'ব্রুক (Minnowbrook) সম্মিলনত নীতি-কেন্দ্রিক (policy-oriented) লোক প্রশাসন গ্রহণৰ ওপৰত গুৰুত্ব আৰোপ কৰা হৈছিল। সমসাময়িক সামাজিক সমস্যাসমূহৰ প্রতি সংবেদনশীল হোৱাৰ ওপৰত পুনৰ গুৰুত্ব আৰোপ কৰা হৈছিল। পণ্ডিতসকলৰ মত অনুসৰি, লোক প্রশাসনে এক নির্লিপ্ত পৰিসৰত (vacuum) কার্যকৰী হ'ব নোৱাৰে। তাৰ বিপৰীতে, এয়াই উচিত যে এইটোৱে বর্তমান সমাজৰ সন্মুখীন হোৱা সমস্যাসমূহৰ সৈতে সক্রিয়ভাৱে জড়িত হ'ব লাগে।

২) **মূল্যবোধ** (Values) ঃ এখন আন্দোলন হিচাপে নতুন লোক প্রশাসনে (New Public Administration) লোক প্রশাসনৰ মূল্যবোধ-নিৰপেক্ষতা (value neutrality) বা মূল্যবোধ-ৰহিত (value-free) স্বভাৱৰ ওপৰত সমালোচনা কৰিছে। ই সমাজ বিজ্ঞানত মূল্যবোধ-ৰহিতাৰ ধাৰণাটোৰ পৰা আঁতৰি থাকিব বিচাৰে। তাৰ বিপৰীতে, নতুন লোক প্রশাসনে লোক প্রশাসনৰ ক্ষেত্রখনত পুনৰ মূল্যবোধৰ প্রৱেশ ঘটাবলৈ চেষ্টা কৰে। নীতিনির্ধাৰণ প্রক্রিয়াত মূল্যবোধসমূহক অন্তর্ভুক্ত কৰা প্রয়োজন।

৩) **সামাজিক ন্যায় (Social equity) ঃ** নতুন লোক প্রশাসনৰ (NPA) সমর্থকসকলে দাবী কৰিছিল যে লোক প্রশাসনৰ বাবে নির্দেশক শক্তি হ'ব লাগিব সামাজিক ন্যায়। স্পষ্টভাৱে ক'লে ইয়াৰ অর্থ হ'ল প্রশাসকসকলে অগ্রাধিকাৰবঞ্চিত গোটসমূহৰ সামাজিক-আর্থিক উন্নয়নৰ বাবে কাম কৰিব লাগে আৰু তেনে উন্নয়নৰ সংস্থাপক (agents) হিচাপে আত্মপ্রকাশ কৰিব লাগে। প্রশাসকসকলৰ কার্যদক্ষতাৰ মূল্যায়ন মাত্র বৃদ্ধিৰ আধাৰত নহয়, বৰঞ্চ সামাজিক ন্যায়ৰ দিশত সংবেদনশীল হোৱাৰ ভিত্তিত কৰা হক্সব লাগিব।

৪) **পৰিৱর্তন (Change) ঃ** স্থিতিৱস্থাৰ (status quo) বিপৰীতে, নতুন লোক প্রশাসনে (NPA) পৰিৱর্তনৰ ওপৰত গুৰুত্ব আৰোপ কৰে। এইটোত নাগৰিকসকলক প্রভাৱিত কৰা নীতি-সম্পর্কীয় বিষয়সমূহ আৰু সিদ্ধান্তসমূহৰ পুনৰভিমুখীকৰণ অন্তর্ভুক্ত হয়। ই নতুন ধাৰণা (ideas) প্রৱেশ কৰাই প্রশাসনৰ আনুষ্ঠানিক পৰিৱর্তন সাধনৰ উপায়সমূহকো অন্তর্ভুক্ত কৰে।

৫) **নৈতিক আধাৰ (Moral basis) ঃ** নতুন লোক প্রশাসনৰ (NPA) আধাৰ হৈছে ইয়াৰ নৈতিকতা। প্রশাসকসকলৰ সামাজিক বিভিন্ন গোটৰ স্বার্থ সংৰক্ষণ আৰু উন্নয়ন কৰাৰ নৈতিক দায়িত্ব থাকিব।

৬) **নৈতিকতামূলক আধাৰ (Ethical basis) ঃ** নতুন লোক প্রশাসনৰ (NPA) আন এটা বৈশিষ্ট্য হ'ল প্রশাসনিক কার্যপদ্ধতিৰ নৈতিকতামূলক আধাৰ। ইয়াৰ মুখ্য উদ্দেশ্য হ'ল ন্যায় প্রতিষ্ঠাৰ বাবে কাম কৰা। ই ব্যক্তিগত আৰু সংগঠনিক মূল্যবোধ তথা নৈতিকতাৰ কেন্দ্রীয় ভূমিকাত গুৰুত্ব দিয়ে। সেয়ে, নতুন লোক প্রশাসনক (NPA) উন্নয়ন আৰু সামাজিক ন্যায়েৰ এক এজেণ্ট হিচাপে গণ্য কৰা হয়।

৭) **ক্লায়েণ্ট-কেন্দ্রিক (Client-centered) ঃ** নতুন লোক প্রশাসন (NPA) ক্লায়েণ্ট-কেন্দ্রিক দৃষ্টিভংগী গ্রহণ কৰাৰ প্রতি গুৰুত্ব আৰোপ কৰে। ইয়াৰ অর্থ হ'ল প্রশাসকসকলে সিদ্ধান্ত গ্রহণৰ প্রক্রিয়াত জনসাধাৰণৰ অংশগ্রহণ নিশ্চিত কৰিব লাগিব। ই জনসাধাৰণক প্রশাসনত প্রধান স্ব-অধিকাৰ প্রদান কৰাৰ আৱশ্যকতা প্রতিপন্ন কৰে।

৮) **এণ্টি-পজিটিভিষ্ট (Anti-positivist) ঃ** নতুন লোক প্রশাসন (NPA) পজিটিভিষ্ট দৃষ্টিভংগীৰ বিৰুদ্ধে অৱস্থান কৰে, কাৰণ ই স্পষ্টভাৱে জন প্রশাসনৰ সংজ্ঞাক মূল্য-নিৰপেক্ষ (value-free) বুলি স্বীকাৰ নকৰে আৰু যদি এইটো নীতিসমূহৰ সৈতে যথাযথভাৱে সংযুক্ত নহয়, তেন্তে তাক অস্বীকাৰ কৰে।

৯) **নতুনত্ব (Innovation) ঃ** নতুন লোক প্রশাসনে (NPA) নতুনত্ব আৰু পৰিৱর্তনৰ ওপৰত গুৰুত্ব আৰোপ কৰে।

আপোনাৰ অগ্রগতিৰ খতিয়ান

প্রশ্ন ৩ ঃ নতুন লোক প্রশাসনৰ (New Public Administration) যিকোনো চাৰিটা লক্ষ্য ব্যাখ্যা কৰক ।

.....

.....

.....

.....

.....

৩.৬ নতুন লোক প্রশাসনৰ সীমাবদ্ধতা আৰু অৱদানসমূহ

নতুন লোক প্রশাসনৰ (New Public Administration) সীমাবদ্ধতা ঃ নতুন লোক প্রশাসনো সমালোচনাৰ পৰা মুক্ত নহয়। তলত কিছুমান সীমাবদ্ধতা উল্লেখ কৰা হৈছে—

- প্রথমতে, সমালোচকৰ মতে, নতুন লোক প্রশাসন নিজ নিজ যুগৰ এটা উৎপাদ হয় আৰু বর্তমান সময়ত ই আৰু নতুন ধাৰণাৰ ৰূপত নাথাকে।
- দ্বিতীয়তে, ১৯৬৮ চনৰ মিন'ব্রুক (Minnowbrook) সম্মিলনক সমালোচকসকলে লোক প্রশাসনৰ সমস্যাসমূহৰ ক্ষেত্রত গঠনমূলক সমাধান আগবঢ়াব নোৱাৰাৰ বাবে প্রশ্ন কৰিছে।
- তৃতীয়তে, নতুন লোক প্রশাসনক সমালোচনা কৰা হৈছে - ই তত্ত্ববিৰোধী (anti-theoretic), ধ্রুৱ-বাস্তববাদৰ (anti-positivist) বিপক্ষে, আৰু ব্যৱস্থাপনা (management)-বিৰোধী।
- চতুর্থতে, গ'লেম্বিয়েভস্কিয়ে (Golembiewski) নতুন লোক প্রশাসনক এটা অস্থায়ী আৰু সংকর্ষণমূলক (transitional) পৰিঘটনা হিচাপে বিবেচনা কৰিছিল। তেওঁৰ মতে, মূল্য-নিৰপেক্ষ বিজ্ঞান (value free science)- ইয়াৰ কেন্দ্রীয় লক্ষ্য হ'ব লাগিছিল।
- পঞ্চমতে, নতুন লোক প্রশাসনে (New Public Administration) তেনে কিছুমান সমস্যা উত্থাপন কৰিছিল যিবোৰ আগতেও উত্থাপন কৰা হৈছিল আৰু সেই সমস্যাসমূহ সমাধান কৰাত ই সফল নহ'ল।
- শেষত, নতুন লোক ব্যৱস্থাপনা (New Public Management) আৰু সু-শাসন (Good Governance)-ৰ উদয়ৰ লগে লগে, নতুন লোক প্রশাসনৰ ধাৰণাটোৱে আজিকালিৰ পৃথিৱীত তাৰ প্রাসংগিকতা হেৰুৱাই পেলাইছে, আদি।

নতুন লোক প্রশাসন (New Public Administration) ৰ অৱদানসমূহ ঃ নতুন

লোক প্রশাসনৰ কিছুমান উল্লেখযোগ্য অৱদান তলত দিয়া হৈছে ঃ

সীমাবদ্ধতা থাকিলেও, নতুন লোক প্রশাসনৰ গুৰুত্ব অস্বীকাৰ কৰিব নোৱাৰি। লোক প্রশাসন শাস্ত্রৰ বিকাশলৈ ইয়াৰ কিছুমান অৱদান হ'ল ঃ

১) নতুন লোক প্রশাসনৰ ধনাত্মক মূল্য লোক প্রশাসনক ৰাজনীতি বিজ্ঞানৰ সৈতে অধিক ওচৰলৈ অনাত নিহিত।

২) গ্রাহক-কেন্দ্রিক, নিয়মমুখী (normative) আৰু সমাজ-সচেতন লোক প্রশাসন তৃতীয় বিশ্বৰ দেশসমূহৰ বাবে সঁচাকৈয়ে প্রাসঙ্গিক, য'ত লোক প্রশাসনে আমোলাতন্ত্রৰ বিৰোধ (de-bureaucratization) আৰু আধাৰভূত গুণগত ৰূপান্তৰৰ এক গভীৰ প্রয়োজন অনুভৱ কৰে। কোৱা হয় যে, নতুন লোক প্রশাসনে ধনাত্মক আচৰণিক (positivist behavioural) আৰু আনুষ্ঠানিক (formalistic) চিন্তাবোৰৰ পৰা অধিক প্রাথমিক আৰু সমাজভিত্তিক প্রাসঙ্গিক বিষয়বস্তুসমূহলৈ মনোনিৱেশৰ দিশে এক পৰিবর্তন আনিছে।

৩) ডি. ৰাল্ডোৱে তেওঁৰ "এণ্টাৰপ্রাইজ অৱ পাব্লিক এডমিনিষ্ট্রেচন" (Enterprise of Public Administration) (১৯৮০) নামৰ কিতাপখনত নতুন লোক প্রশাসনৰ (New Public Administration - NPA) ধনাত্মক আৰু ঋণাত্মক বৈশিষ্ট্যসমূহ চিনাক্ত কৰিছে। ধনাত্মকভাৱে চালে, নতুন লোক প্রশাসন (NPA) এটা আন্দোলন সদৃশ, যি নিয়মমুখী (normative) তত্ব, দর্শন, সামাজিক চিন্তা আৰু সক্রিয়তা (activism)-ৰ দিশে অগ্রসৰ হৈছে। তেওঁ উল্লেখ কৰিছে যে, নতুন লোক প্রশাসনে (NPA) তলত উল্লেখ কৰা তিনিটা দৃষ্টিভংগী সুস্পষ্টভাৱে প্রতিপন্ন কৰে—

(ক) গ্রাহক-কেন্দ্রিক আমোলাতন্ত্র (client-oriented bureaucracy),

(খ) প্রতিনিধিত্বশীল আমোলাতন্ত্র (representative bureaucracy), আৰু

(গ) জনসাধাৰণৰ অংশগ্রহণ (people's participation)।

৪) নতুন লোক প্রশাসন (New Public Administration - NPA)ৰ সামগ্রী (content) নতুন নহয় আৰু ইয়াৰ ধাৰণাসমূহ পুৰণি, কিন্তু একত্রিত ভাৱে উপস্থাপন কৰা হৈছে। উদাহৰণস্বৰূপে, ইয়াৰ বহু ধাৰণাৰ দৰে- পৰিৱর্তনৰ প্রৱণতা (change orientation) আৰু গ্রাহক-কেন্দ্রিকতা (client-orientation)- পূর্বে উন্নয়ন লোক প্রশাসন (development administration)-এ আগবঢ়াইছিল। ১৯৫০ চনৰ দশকৰ সাংগঠনিক উন্নয়ন আন্দোলনে (organizational development movement) সাংগঠনিক গণতন্ত্রৰ (organizational democracy) দাবী উত্থাপন কৰিছিল। ৰাজনীতি-প্রশাসন বিভাজন (politics-administration dichotomy) এফ. এম. মার্ক (F. M. Mark) আৰু চাইমনে (Simon) প্রত্যাখ্যান কৰিছিল। কিন্তু, সকলো এই ধাৰণাসমূহ একেলগে আনিবলৈ নতুন লোক প্রশাসনই শ্রেয়।

৫) নতুন লোক প্রশাসন (New Public Administration) ৰ ধাৰণাই লোক প্রশাসন (Public Administration) লৈ এটা নতুন পৰিচয় আগবঢ়াইছিল। পূর্বতে লোক প্রশাসন ৰাজনীতি

বিজ্ঞান (Political Science) আৰু সাধাৰণ ব্যৱস্থাপনা (Generic Management) ৰ সৈতে একত্রিত কৰা হৈছিল।

সেয়ে, নতুন লোক প্রশাসন (New Public Administration) ৰ অৱতৰণে লোক প্রশাসন (Public Administration) শাস্ত্রৰ বিকাশত এটা পৰিৱর্তনৰ সন্ধিক্ষণ চিহ্নিত কৰিছিল আৰু এই শাস্ত্রখনক সমাজৰ ওচৰলৈ অনাৰ চেষ্টা কৰিছিল। নতুন লোক প্রশাসন উদয় হোৱাৰ লগে লগে মূল্যবোধ (Values) আৰু নৈতিকতা (Ethics) ৰ প্রশ্নসমূহ লোক প্রশাসনৰ এটা কেন্দ্রীয় বিষয় হিচাপে অৱস্থান কৰি আছে।



অগ্রগতি নিৰীক্ষণ

প্রশ্ন ৪ ঃ নতুন লোক প্রশাসনৰ (New Public Administration) ৰ যিকোনো দুটা সীমাবদ্ধতা উল্লেখ কৰক।

.....

.....

.....

.....

.....

প্রশ্ন ৫ ঃ নতুন লোক প্রশাসনৰ (New Public Administration) ৰ যিকোনো দুটা অৱদান উল্লেখ কৰক।

.....

.....

.....

.....

.....



৩.৭ অধ্যায়টিৰ পৰা কি শিকিলোঁ

- ১৯৬০ চনৰ শেষৰ সময়ছোৱা আমেৰিকান সমাজৰ বাবে এটা অস্থিৰতাৰ সময় আছিল। লোক প্রশাসন (Public Administration) ক সময়ৰ প্রাসংগিক সমস্যাবোৰৰ প্রতি অকর্মণ্য, অদক্ষ আৰু অনুত্তৰদায়ী হিচাপে কঠোৰভাৱে সমালোচনা কৰা হৈছিল। যুৱ আমেৰিকান বিদ্বানৰ দলে সেই সময়ৰ লোক প্রশাসনৰ স্বভাৱৰ বিপক্ষে মাত দিছিল। তেওঁলোকে লোক প্রশাসনক সময়ৰ প্রাসংগিক সমস্যাবোৰৰ সৈতে সম্পর্কিত কৰি

তোলাৰ দাবী উত্থাপন কৰিছিল।

- বিদ্বানসকলে মত প্রকাশ কৰিছিল যে লোক প্রশাসনে সামাজিক পৰিৱর্তনৰ বাহক হিচাপে কার্য কৰিব লাগিব। এই পদক্ষেপটো আছিল লোক প্রশাসনক অধিক জন-সহানুভূতিশীল (people friendly) কৰাৰ এক প্রচেষ্টা। সেয়ে, লোক প্রশাসনৰ ধাৰণাটোৰ ওপৰত পুনৰ চিন্তা কৰাৰ আৱশ্যকতা অনুভৱ কৰা হৈছিল।
- "New Public Administration" (নতুন লোক প্রশাসন) শব্দটোৱে বিশেষ প্রচলন লাভ কৰিছিল তলত উল্লেখ কৰা কিছুমান ঘটনাৰ ফলস্বৰূপ, যেনে— ১৯৬৭ চনত আমেৰিকাত প্রকাশিত Higher Education for Public Service : Honey Report (হাইয়াৰ এডুকেচন ফৰ পাব্লিক ছার্ভিছ: হানি ৰিপোর্ট), ১৯৬৭ চনৰ The Philadelphia Conference on the Theory and Practice of Public Administration (ফিলাডেলফিয়া সন্মিলন ঃ থিঅৰি এণ্ড প্রেকটিছ অৱ পাব্লিক এডমিনিষ্ট্রেচন), ১৯৬৮ চনৰ Minnowbrook Conference (মিন'ব্রুক সন্মিলন), ১৯৭১ চনত Frank Marini (ফ্রেঙ্ক মৰিনি)ৰ সম্পাদনাত প্রকাশিত Towards a New Public Administration : Minnowbrook Perspective (টোৱার্ডছ এ নিউ পাব্লিক এডমিনিষ্ট্রেচন ঃ মিন'ব্রুক পার্সপেক্টিভ) আৰু Dwight Waldo (ডুৱাইট ৱাল্ডো)ৰ সম্পাদনাত ১৯৭১ চনত প্রকাশিত Public Administration in a Time of Turbulence (টাইম অৱ টার্বুলেন্সত পাব্লিক এডমিনিষ্ট্রেচন)।
- নতুন লোক প্রশাসন (New Public Administration) পজিটিভিজ্‌ম-বিৰোধী (anti-positivist), প্রযুক্তিবাদ-বিৰোধী (anti-technical) আৰু ঊর্ধ্বতন-গঠনমূলকতা বিৰোধী (anti-hierarchical) হিচাপে অৱস্থান গ্রহণ কৰে আৰু সেয়েহে ই পৰম্পৰাগত লোক প্রশাসনৰ (Traditional Public Administration) পৰা বেলেগ। ই জনসাধাৰণৰ প্রয়োজনবোৰৰ যত্ন লয়, সমাজৰ পৰিৱর্তিত ধাৰণাৰ প্রতি মনোযোগ দিয়ে আৰু নতুন লোক প্রশাসনে (NPA) প্রশাসনে সন্মুখীন হোৱা সমস্যাবোৰ সমাধান কৰিবলৈ চেষ্টা কৰে।
- এদল যুৱ আমেৰিকান বিদ্বানে শৃংখলাটোৰ তৎকালীন প্রকৃতিৰ বিপক্ষে মত প্রকাশ কৰিছিল। ১৯৬৮ চনৰ মিনোব্রুক সন্মিলনত (Minnowbrook Conference) তেওঁলোকে 'নতুন লোক প্রশাসন' (New Public Administration) নামেৰে পৰিচিত এক ধাৰণাৰ পোষকতা কৰিছিল, যাতে এই শৃংখলাটোৰ অধ্যয়ন আৰু ব্যৱহাৰটো শিল্পোত্তৰ সমাজৰ (post-industrial society) দাবীৰ সৈতে সম্পর্কযুক্ত আৰু প্রাসংগিক হৈ উঠে। এই সন্মিলনটোৱে অধিকভাৱে এক সতর্কবার্তা হিচাপে আগবাঢ়ি আহিছিল তত্ত্ববিদ আৰু ব্যৱহাৰকাৰীসকলৰ বাবে, যাতে শৃংখলাটো সমাজগতভাৱে প্রাসংগিক হৈ উঠে। এই সকলো বিকাশৰ সৈতে লগতে প্রশাসনিক ক্ষেত্রৰ ব্যৱহাৰকাৰীসকলৰ মাজত তৎকালীন লোক প্রশাসনৰ অৱস্থা, বিশেষকৈ ইয়াৰ কার্যকৰিতা (efficiency)

আৰু অর্থনৈতিকতা (economy)-ৰ প্রতি অধিক অনুৰাগৰ বাবেই এক গভীৰ অসন্তোষৰ অনুভূতি জন্ম লৈছিল, যাৰ ফলস্বৰূপে 'নতুন লোক প্রশাসন' (New Public Administration) নামেৰে জনপ্রিয় হোৱা এটি নতুন দৃষ্টিভংগীৰ জন্ম হৈছিল।

- নতুন লোক প্রশাসনৰ (New Public Administration) মুখ্য প্রবক্তাসকল আছিল D. Waldo, Frank Marini, George Frederickson, Joseph Uvages, Charles Lindbloom আৰু Vincent Ostrom আদি।
- নতুন লোক প্রশাসনৰ (New Public Administration) চাৰিটা লক্ষ্য (goals) আৰু তিনিটা বিৰোধী লক্ষ্য (anti-goals) আছিল। এই লক্ষ্যসমূহ লাভ কৰিবলৈ, লেখকসকলে চাৰিটা সমাধান আগবঢ়াইছিল যাক 4 D (4 D's) বুলি উল্লেখ কৰা হয় আৰু লোকপ্রিয়ভাৱে কোৱা হয়— decentralization (বিকেন্দ্রীকৰণ), debureaucratisation (অধিকাৰিকীকৰণ হ্রাস), delegation (কর্তৃত্ব অর্পণ) আৰু democratization (গণতান্ত্রিকীকৰণ)।
- ফ্রেঙ্ক মাৰিনি (Frank Marini) এ নতুন লোক প্রশাসনৰ (New Public Administration) বিষয়বস্তুসমূহ ৫টা শিৰোনামাৰ অধীনত ভাগ কৰিছিল— (a) প্রাসংগিকতা (relevance), (b) মূল্যবোধ (values), (c) সামাজিক ন্যায় (social equity), (d) পৰিৱর্তন (change) আৰু (e) ক্লায়েন্ট-কেন্দ্রিকতা (client-focus)।
- উপৰোক্তৰ উপৰিও, নতুন লোক প্রশাসনে (New Public Administration) তিনিটা "বিৰোধী লক্ষ্য" (anti-goals)ত জোৰ দি আহিছে আৰু সেইবাবে ইয়াৰ সাহিত্যক 'বিৰোধীপজিটিভবাদী' (anti-positivist) বুলি কোৱা হয়। এইবোৰত অন্তর্ভুক্ত হৈছে- লোক প্রশাসনক (public administration) এক মূল্য-মুক্ত (value-free) সংজ্ঞা হিচাপে মান নকৰা; মানৰ জাতিক লৈ এক যুক্তিবাদী (rationalist) আৰু সম্ভৱপৰভাৱে নিয়তিবাদী (deterministic) দৃষ্টিভংগীক অগ্রাহ্য কৰা, কিয়নো মানৰ আচৰণ যথেষ্ট অপ্রত্যাশিত; ৰাজনীতি আৰু প্রশাসনৰ দ্বৈততা (politics-administration dichotomy) অগ্রাহ্য কৰা, কিয়নো আজিৰ সময়ত প্রশাসকসকল নীতি নির্মাণ (policy formulation) আৰু নীতি প্রয়োগ (policy implementation) ৰ সকলো পর্য্যায়ত জড়িত। আৰু, লোক প্রশাসন অধ্যয়নে এই বিষয়ৰ ওপৰত গুৰুত্ব আৰোপ কৰা উচিত যে প্রশাসন কি হ'ব লাগিব (what administration should become), বুজিবলৈ; প্রশাসন কি হ'ব লাগে (what administration should be) বুজিবলৈ নহয়।
- নতুন লোক প্রশাসনৰ (New Public Administration) মুখ্য উপাদানসমূহ হৈছে ইয়াৰ তৎকালীন সমাজগত সমস্যাসমূহৰ প্রতি গভীৰ চিন্তা। ইয়াৰ পৰিমাপকসমূহ হৈছে প্রাসংগিকতা (relevance), পজিটিভবাদৰ বিৰোধিতা (antipositivism), নৈতিকতা (morals), নীতিশাস্ত্র (ethics) আৰু মূল্যবোধ (values), নতুনত্ব (innovation), গ্রাহক-

কেন্দ্রিক দৃষ্টিভংগী (client-centered approach), সামাজিক ন্যায় (social equity) আদি।



৩.৮ অধিক জানিবলৈ

1) Basu, Rumki (2004). Public Administration-Concepts and Theories. New Delhi: Sterling Publishers Private Limited.
2) Bhagwan, Vishnoo and Bhushan, Vidya (2007). Public Administration. New Delhi: S. Chand & Company Ltd.
3) Maheswari, Shriram (2003). Administrative Theory: An Introduction. (2nd Edition). New Delhi: Macmillan.
4) Naidu, S. P. (2005). Public Administarion- Concepts and Theories. New Delhi: New Age International (P) Ltd.
5) Sharma, Dr. M. P. & Sadana, Dr. B. L. (2000). Public Administration in Theory and Practice. Allahabad: Kitab Mahal.



৩.৯ অগ্রগতিৰ খতিয়ান

১ নং প্রশ্নৰ উত্তৰ ঃ

(ক) বহুতো প্রশাসনিক সংস্থাই কার্যকৰী আৰু দক্ষ প্রশাসনৰ অনুপস্থিতিত নিজৰ দায়িত্বসমূহ সম্পাদন কৰাত অসুবিধা অনুভৱ কৰিছিল আৰু এজন কার্যকৰী, দক্ষ প্রশাসনৰ প্রয়োজন আছিল।

(খ) দ্বিতীয় বিশ্বযুদ্ধৰ পাছত নিবনুৱা সমস্যা, দাৰিদ্রতা আৰু জনসংখ্যাৰ সমস্যা দ্রুতভাৱে বৃদ্ধি পালে আৰু ই মূলতঃ প্রশাসকসকলৰ আৰু প্রশাসনিক ব্যৱস্থাৰ অক্ষমতাৰ ফল আছিল।

(গ) ১৯৬০ চনৰ পর্যন্ত লোক প্রশাসনক স্থিতি ৰখা ব্যৱস্থা হিচাপে ধৰা হৈছিল, যাৰ লাভ প্রধানকৈ উচ্চবর্গৰ লোকে পাইছিল। গতিকে, সাধাৰণ জনতাৰ প্রয়োজনসমূহ পূৰণৰ বাবে তৎকালীন সময়ত এক তীব্র প্রয়োজন অনুভৱ হৈছিল।

(ঘ) পৰম্পৰাগত লোক প্রশাসনে "প্রশাসন"ক গুৰুত্ব দিছিল, "লোক" তথা তেওঁলোকৰ সেৱাৰ দক্ষতাৰ প্রতি নহয়। এই ধৰণৰ প্রশাসনে মূলতে নীতি,

প্রক্রিয়াৰ ওপৰত গুৰুত্ব আৰোপ কৰিছিল, মূল্যবোধ, দক্ষতা আৰু অর্থনৈতিকতাত নহয়।

২ নং প্রশ্নৰ উত্তৰ ঃ Minnowbrook Conference-I ক যথাযথভাৱে নতুন লোক প্রশাসনৰ প্রথমটো সংগঠিত ব্যাকৰণ উলিয়াই অনাৰ গৌৰৱ প্রদান কৰা উচিত। বাস্তৱতে, এই অধিৱেশনখন আছিল এজন যৌৱন কেন্দ্রিক গৱেষণামূলক আলোচনা সভা আৰু শৈক্ষিক মিলনমেলা, যিয়ে পিছলৈ "নতুন লোক প্রশাসন (New Public Administration)" বুলি পৰিচিত এটা ধাৰণাৰ জন্ম দিছিল। এইটো আছিল প্রথমখন অধিৱেশন, যিটো Dwight Waldo ৰ পৃষ্ঠপোষকত্বত আয়োজন কৰা হৈছিল আৰু যাৰ উদ্দেশ্য আছিল লোক প্রশাসনক সমাজৰ সমস্যাবোৰৰ সৈতে সক্রিয়ভাৱে জড়িত, সংস্কাৰক মনোভাৱসম্পন্ন এখন বিষয় হিচাপে নতুন ৰূপ প্রদান কৰা।

সেয়ে, এই অধিৱেশনখনে মূল্যবোধ (value), প্রাসংগিকতা (relevance), ন্যায়সংগততা (equity) আৰু পৰিবর্তনৰ (change) দ্বাৰা চিহ্নিত লোক প্রশাসনৰ এটা নতুন পর্যায় আৰম্ভ কৰাত সহায়ক হৈছিল। লোক স্বার্থ (public interest) হৈছে লোক প্রশাসনৰ কেন্দ্রীয় বিষয়বস্তু। এই অধিৱেশনখনে কেৱল পৰম্পৰাগত লোক প্রশাসনৰ প্রযুক্তিসমূহৰ অপ্রাসংগিকতাৰ কথা পুনৰ নিশ্চিত কৰাই নহয়, ববং সমাজৰ সমস্যাবোৰৰ সৈতে জড়িত থাকোঁতে লোক প্রশাসকৰ মূল্যবোধ, নীতি-নৈতিকতা (ethics) আৰু নৈতিকতা (morality) লৈ দায়িত্ববোধ থকা উচিত বুলি গুৰুত্ব আৰোপ কৰিছিল। এই অধিৱেশনখনে লোক প্রশাসন অধ্যয়নৰ ক্ষেত্রত মূল্যবোধৰ পৰা মুক্ত (value-free) দৃষ্টিভংগীৰ সলনি এক মানদণ্ডভিত্তিক (normative) দৃষ্টিভংগীত অধিক গুৰুত্ব আৰোপ কৰিছিল।

৩ নং প্রশ্নৰ উত্তৰ ঃ

(ক) প্রাসংগিকতা (Relevance) ঃ অধ্যয়নৰ বিষয় হিচাপে লোক প্রশাসনক সমসাময়িক সমাজৰ সমস্যাসমূহ আৰু বিষয়সমূহলৈ গুৰুত্ব নিদিয়াৰ বাবে সমালোচনা কৰা হৈছিল। এই কাৰণেই ১৯৬৮ চনৰ মিনো'ব্রুক (Minnowbrook) অধিৱেশনত নীতিমুখী (policy-oriented) লোক প্রশাসন গ্রহণ কৰাৰ ওপৰত গুৰুত্ব আৰোপ কৰা হৈছিল। সমসাময়িক সমাজৰ সমস্যাবোৰ প্রতি সংবেদনশীল হোৱাৰ ওপৰত পুনৰভাৱে গুৰুত্ব আৰোপ কৰা হৈছিল। বিদ্বানসকলৰ মত অনুসৰি, লোক প্রশাসন এটা শূন্যতাত কার্যকৰী হ'ব নোৱাৰে। তাৰ বিপৰীতে, ই বর্তমান সমাজৰ সন্মুখীন হোৱা সমস্যাসমূহত সক্রিয়ভাৱে জড়িত হ'ব লাগিব।

(খ) মান (Values) ঃ নতুন লোক প্রশাসন (New Public Administration - NPA) এক আন্দোলন হিচাপে লোক প্রশাসনৰ নিৰপেক্ষতা অথবা মূল্য-শূন্য (value-free) স্বভাৱৰ ওপৰত সমালোচনামূলক। ই মূল্য-শূন্য সমাজবিজ্ঞান (value-free social science) ধাৰণাটোক এৰাৰ চেষ্টা কৰে। তাৰ বিপৰীতে, নতুন

লোক প্রশাসনে লোক প্রশাসনৰ ক্ষেত্রত মান (values) পুনৰুদ্ধাৰ কৰাৰ চেষ্টা কৰে। নীতি-নির্মাণ প্রক্রিয়াত মান (values) অন্তর্ভুক্ত কৰা এক আৱশ্যকতা হিচাপে গণ্য কৰা হয়।

(গ) সামাজিক ন্যায় (Social Equity) ঃ নতুন লোক প্রশাসনৰ সমর্থকসকলে দাবী কৰে যে, লোক প্রশাসনৰ বাবে নির্দেশক শক্তি (guiding force) হিচাপে সামাজিক ন্যায় (social equity) হ'ব লাগিব। এই ধাৰণাটিৰ অর্থ হ'ল যে, প্রশাসকসকলে কম সুবিধাপ্রাপ্ত (less privileged) গোটসমূহৰ সামাজিক-আর্থিক উন্নয়নৰ ক্ষেত্রত কাম কৰি, সেইবোৰৰ এজেন্ট হ'ব লাগিব। প্রশাসকসকলৰ কার্যক্ষমতা (performance) বৃদ্ধিৰ দৃষ্টিকোণৰ পৰা নহয়, ববঞ্চ সামাজিক ন্যায়ৰ (social equity) দিশত সংবেদনশীল হ'ব লাগিব বুলি মূল্যায়ন কৰা হ'ব।

(ঘ) পৰিৱর্তন (Change) ঃ স্থিতি অৱস্থাৰ (status quo) বিপৰীতে, নতুন লোক প্রশাসনে (New Public Administration - NPA) পৰিৱর্তনৰ ওপৰত গুৰুত্ব আৰোপ কৰে। ইয়াত নাগৰিকসকলক প্রভাৱিত কৰা নীতিৰ বিষয়বস্তু আৰু সিদ্ধান্তসমূহৰ পুনৰভিমুখীকৰণ (reorientation) অন্তর্ভুক্ত থাকে। এই নতুন লোক প্রশাসনে প্রশাসনিক যন্ত্রণাত আনুষ্ঠানিক পৰিৱর্তন আনি, নতুন ধাৰণাসমূহ (new ideas) ৰূপায়ণ কৰাৰ মাধ্যম অন্তর্ভুক্ত কৰে।

৪ নং প্রশ্নৰ উত্তৰ ঃ

(ক) সমালোচকসকলে কয় যে প্রতিটো পর্যায়ৰ এটা নির্দিষ্ট সময় থাকে আৰু সেয়েহে নতুন লোক প্রশাসনৰ (New Public Administration) ও উৎপত্তিৰ এটা সময় আছিল আৰু বর্তমানত ই নতুন ধাৰণাৰ ৰূপত নাথাকে।

(খ) সমালোচকসকলে মিন'ব্রুক সম্মিলন ১৯৬৮ (Minnowbrook Conference 1968)-ক প্রশ্ন কৰিছে, কাৰণ সম্মিলনখনত লোক প্রশাসনৰ সমস্যাবোৰ সন্দর্ভত গঠনমূলক সমাধান আগবঢ়োৱা নহ'ল।

৫ নং প্রশ্নৰ উত্তৰ ঃ

(ক) গ্রাহক-কেন্দ্রিক (Client-centered), মান-ভিত্তিক (Normative) আৰু সমাজ-সচেতন লোক প্রশাসন (Public Administration) তৃতীয় বিশ্বৰ দেশসমূহৰ বাবে অতি প্রাসংগিক, য'ত লোক প্রশাসনে বর্তমান সময়ত বুৰোক্রেটিক স্বভাৱ (Debureaucratization) হ্রাস কৰি মৌলিক গুণগত পৰিৱর্তনৰ (Basic qualitative transformation) এক বিশেষ প্রয়োজন অনুভৱ কৰিছে। কোৱা হৈছে যে নতুন লোক প্রশাসন (New Public Administration)-এ ধ্রুব সত্য আৰু আচৰণভিত্তিক আনুষ্ঠানিক প্রত্যাহ্বানসমূহৰ পৰা দৃষ্টিভংগীৰ সলনি ঘটাই সমাজ-প্রাসংগিক মৌলিক বিষয়বস্তুসমূহলৈ মনোনিৱেশ কৰে।

(খ) নতুন লোক প্রশাসন (New Public Administration) বিষয়বস্তুৰ ক্ষেত্ৰত নতুন নহয় আৰু ইয়াৰ বহু ধাৰণাই পূৰ্বেৰে বিদ্যমান আছিল, কিন্তু ইয়াক এক সংহত আৰু সুশৃঙ্খল ৰূপত উপস্থাপন কৰা হৈছে। উদাহৰণস্বৰূপে, ইয়াৰ বহু ধাৰণা যেনে পৰিৱৰ্তন-মুখীনতা (Change orientation) আৰু গ্ৰাহক-কেন্দ্ৰিকতা (Client-orientation) আগতে উন্নয়ন প্ৰশাসন (Development Administration)-এ উত্থাপন কৰিছিল। ১৯৫০ চনৰ সংগঠনিক উন্নয়ন আন্দোলন (Organizational Development Movement)-এ সংগঠনতান্ত্ৰিক গণতন্ত্ৰৰ (Organizational democracy) আহ্বান জনাইছিল। F. M. Marx আৰু Simon-এ ৰাজনীতি আৰু প্ৰশাসনৰ দ্বৈততা (Politics-administration dichotomy) প্ৰত্যাখ্যান কৰিছিল। কিন্তু এই সকলোবোৰ ধাৰণাক একত্ৰিতভাৱে উত্থাপন কৰাৰ বাবে নতুন লোক প্ৰশাসন (New Public Administration)ক প্ৰশংসা জনোৱা হয়।



৩.১০ আৰ্হি প্ৰশ্ন

প্ৰশ্ন নং ১ ঃ নতুন লোক প্ৰশাসনৰ (New Public Administration) উদ্ভৱৰ কাৰণসমূহ ব্যাখ্যা কৰক।

প্ৰশ্ন নং ২ ঃ নতুন লোক প্ৰশাসনৰ (New Public Administration) ক্ষেত্ৰত মুখ্য মাইলফলকসমূহৰ আলোচনা কৰক।

প্ৰশ্ন নং ৩ ঃ নতুন লোক প্ৰশাসনৰ (New Public Administration) বৈশিষ্ট্যসমূহৰ আলোচনা কৰক।

প্ৰশ্ন নং ৪ ঃ নতুন লোক প্ৰশাসনৰ (New Public Administration) সীমাবদ্ধতা (Limitations) আৰু অৱদান (Contribution) সম্পৰ্কে লিখক।

****

অধ্যায় ৪ ঃ নতুন লোক ব্যৱস্থাপনা

অধ্যায় গাঁথনি

৪.১ উদ্দেশ্য
৪.২ পৰিচয়
৪.৩ নতুন লোক ব্যৱস্থাপনা ঃ অর্থ আৰু বিকাশ
৪.৪ নতুন লোক ব্যৱস্থাপনাৰ গুৰুত্ব
৪.৪.১ নতুন লোক ব্যৱস্থাপনা আৰু নতুন লোক প্রশাসনৰ মাজৰ পার্থক্য
৪.৫ অধ্যায়টিৰ পৰা কি শিকিলোঁ
৪.৬ অধিক জানিবলৈ
৪.৭ অগ্রগতিৰ খতিয়ান
৪.৮ আৰ্হি প্রশ্ন

৪.১ উদ্দেশ্য

এই অধ্যায়টিৰ অধ্যয়নে আপোনাক সক্ষম কৰিব—

- নতুন লোক ব্যৱস্থাপনা (New Public Management)ৰ বিকাশ বুজাবলৈ।
- নতুন লোক ব্যৱস্থাপনা (New Public Management)-ৰ বিভিন্ন দিশ বুজাবলৈ।
- নতুন লোক ব্যৱস্থাপনা (New Public Management) আৰু নতুন লোক প্রশাসন (New Public Administration)ৰ মাজৰ পার্থক্যসমূহ আলোচনা কৰিবলৈ।

৪.২ পৰিচয়

নতুন লোক ব্যৱস্থাপনা (New Public Management) পৰিকল্পনাটো প্রথমে যুক্তৰাজ্যত প্রধানমন্ত্রী মার্গাৰেট থেটচাৰৰ নেতৃত্বত প্রকাশ পাইছিল। আগৰ সময়ছোৱাত, লোক প্রশাসনৰ ক্ষেত্রটো নিস্ক্রিয়, মন্থৰ, দুর্নীতিগ্রস্ত আৰু অব্যৱস্থাপনা পূর্ণ আছিল। থেটচাৰে লোক ব্যৱস্থাপনাৰ নীতিত সংগঠন পদ্ধতি, চিভিল ছার্ভিছ, শ্রমিক সম্পর্ক, ব্যয় পৰিকল্পনা, বিত্তীয় ব্যৱস্থাপনা, অডিট, মূল্যায়ন আৰু সামগ্রী ক্রয় আদিৰ ক্ষেত্রত পৰিৱর্তন আনি, লোক প্রশাসনত কিছুমান নতুনত্বৰ আভাস দিয়াৰ চেষ্টা কৰিছিল।

৪.৩ নতুন লোক ব্যৱস্থাপনা ঃ অর্থ আৰু বিকাশ

নতুন লোক ব্যৱস্থাপনা (New Public Management) পৰিকল্পনাটো ১৯৯০ চনৰ আৰম্ভণিত উদ্ভৱ হৈছিল পৰম্পৰাগত ৰাষ্ট্রীয় আমোলাতন্ত্রৰ (state bureaucracy) দুর্বলতা বা ব্যর্থতাৰ প্রতিক্রিয়াৰ ৰূপত। বিশেষকৈ ইয়াৰ একাধিপত্য সুলভ স্বভাৱ, অনিয়ন্ত্রিত ডাঙৰ আকাৰ,

ব্যৱস্থাপনাগত অদক্ষতা, জনসাধাৰণৰ অগ্রাহ্যতা, অর্থনৈতিক স্থবিৰতা, অতিপাত দুর্নীতি আৰু স্বার্থকেন্দ্রিক দৃষ্টিভংগীৰ ক্ষেত্রত এই ব্যর্থতাসমূহ দেখা গৈছিল। বজাৰৰ পৰিৱর্তিত প্রয়োজন অনুসৰি অর্থনীতিৰ ৰূপান্তৰণ আৰু অধিক গ্রাহক-কেন্দ্রিক পদ্ধতি গ্রহণৰ প্রয়োজনীয়তাৰ ফলত, 'পৰম্পৰাগত' ৰাষ্ট্রীয় মডেলটোৱে উপযুক্ত নীতি বাস্তবায়ন আৰু কার্যকৰী সেৱা প্রদান কৰাত ব্যর্থ হোৱা সন্দর্ভত নানা চিন্তা-চর্চাৰ জন্ম হৈছিল। এটা বিকল্প লোক প্রশাসন (administration) মডেল বিকাশ কৰাৰ প্রয়োজন অনুভৱ কৰা হৈছিল আৰু এই অনুসন্ধানৰ ফলস্বৰূপে শৈক্ষিক বৃত্ত তথা লোক প্রশাসকৰ মাজত ব্যাপক বিতর্ক আৰু আলোচনা আৰম্ভ হৈছিল। এই আলোচনাসমূহ মূলতঃ 'পুৰণি' লোক প্রশাসনৰ, যি আমোলাতান্ত্রিক দক্ষতাৰ ওপৰত নির্ভৰ কৰিছিল, আৰু এটা নতুন দৃষ্টিভংগীযুক্ত লোক প্রশাসনৰ মাজত সচেতনভাৱে বাছনি কৰাৰ ওপৰত কেন্দ্রিত আছিল। এই নতুন দৃষ্টিভংগীটোৱে ব্যৱস্থাপনাগত দিশত গুৰুত্ব দিয়ে, যাক "নতুন লোক ব্যৱস্থাপনা" (New Public Management – NPM) বুলি অভিহিত কৰা হয়। সেয়ে, এই কথা ক'ব পৰা যায় যে, নতুন লোক ব্যৱস্থাপনা (New Public Management) ধাৰণাটোৱে প্রকৃততে ২০শ শতিকাৰ অধিকাংশ সময়ছোৱাত প্রভাৱশালী আছিল আৰু ই পুৰণি ধৰণৰ লোক প্রশাসনৰ পৰা ব্যৱস্থাপনাবাদ (managerialism) বা যাক সাধাৰণভাৱে নতুন লোক ব্যৱস্থাপনা (New Public Management) বুলি জনা যায়, তাত এটা পৰিসৰ পৰিৱর্তন (paradigm shift) প্রতিনিধিত্ব কৰে। এই নতুন পদ্ধতিটোৱে সমাজত চৰকাৰ আৰু আমোলাতন্ত্র (bureaucracy)ৰ ভূমিকা আৰু চৰকাৰ আৰু জনসাধাৰণৰ মাজৰ সম্পর্কত এটা গুৰুত্বপূর্ণ পৰিৱর্তনৰ প্রতিফলন ঘটায়।

- **নতুন লোক ব্যৱস্থাপনা (New Public Management) উৎপত্তিৰ কাৰণসমূহ ঃ**

  ১৯৮০ৰ দশকৰ শেষ ভাগ আৰু ১৯৯০ৰ দশকৰ আৰম্ভণিয়ে লোক প্রশাসনৰ (Public Administration) পৰিসৰ (paradigm) ক্ষেত্রত এক অপূর্ব পৰিৱর্তনৰ সাক্ষী হৈছিল।

  নতুন লোক ব্যৱস্থাপনা (New Public Management)ৰ উদ্ভৱৰ পিছত থকা বিভিন্ন কাৰণসমূহ হ'ল ঃ

  ১) চৰকাৰৰ ব্যয় বৃদ্ধিৰ ফলত চৰকাৰী কার্যকলাপত হোৱা দুর্নীতি আৰু অদক্ষতা পোহৰলৈ আহিল।

  ২) উদাৰ-অর্থনৈতিকতা (neo-liberalism) ৰ প্রভাবে বজাৰৰ কার্যকৰীতাক (efficiency) উৎসাহিত কৰে।

  ৩) নিউ ৰাইট দর্শনৰ (New Right Philosophy) প্রভাৱ বৃদ্ধি পাইছিল, যিয়ে বজাৰ ব্যৱস্থাক অর্থনৈতিক ধন আৰু চাকৰি সৃষ্টি কৰাৰ ক্ষেত্রত গুৰুত্বপূর্ণ হিচাপে গণ্য কৰিছিল। ৰাষ্ট্রৰ ওপৰত অতিপাত নির্ভৰশীলতাক অনুচিত বুলি বিবেচনা কৰা হৈছিল আৰু ই ৰাষ্ট্রৰ ভূমিকা হ্রাস কৰাৰ লগতে আত্ম-নির্ভৰশীলতাৰ প্রচাৰ কৰিছিল।

  ৪) জন-নির্বাচন দৃষ্টিভংগী (Public Choice Approach) যিয়ে চৰকাৰক বজাৰৰ শক্তিৰ বিষয়ে অধিক সচেতন হোৱাৰ নতুন ধাৰণাৰ সূচনা কৰিছিল, অর্থাৎ প্রতিযোগিতা

আৰু কার্যকৰীতাৰ (efficiency) ধাৰণা অনুসৰি চৰকাৰৰ পুনৰ্বিন্যাসৰ প্রয়োজনীয়তা বুজাইছিল।

৫) সৰবৰাহ সামগ্রী আৰু সেৱাসমূহ প্রদান কৰাৰ ক্ষেত্রত ৰাষ্ট্রীয় আৰু আন্তঃৰাষ্ট্রীয় স্তৰত প্রতিযোগিতাৰ বৃদ্ধি।

৬) জ্ঞান বিপ্লৱ (knowledge revolution) আৰু প্রযুক্তি বিপ্লৱৰ (technological revolution) ফলস্বৰূপে বিশ্বায়ন (Globalization)।

- **নতুন লোক ব্যৱস্থাপনাৰ (New Public Management) কেন্দ্রবিন্দু ঃ**

নতুন লোক ব্যৱস্থাপনাই তলত দিয়া দিশসমূহত গুৰুত্ব আৰোপ কৰে ঃ

১) কার্যক্ষমতা (Efficiency), অর্থনৈতিকতা (Economy) আৰু কার্যকৰিতা (Effectiveness) — এই তিনিটা মৌলিক লক্ষ্য অর্জন।

২) ব্যৱস্থাপনাৰ প্রকৃতি অধিক অংশগ্রহণমূলক হোৱাৰ ওপৰত কেন্দ্রিত।

৩) উপভোক্তা (consumer) আৰু অংশীদাৰসকলৰ (stakeholders) স্বার্থৰ লগতে সেৱাৰ গুণগত মানৰ ওপৰত গুৰুত্ব দিয়ে।

৪) চৰকাৰে প্রতিযোগিতা বৃদ্ধি হোৱাৰ প্রেক্ষাপটত উদ্যোগপতি (entrepreneurial) ভূমিকা গ্রহণ কৰা উচিত।

৫) ৰাজহুৱা খণ্ড, ব্যক্তিগত খণ্ড, এনজিঅ' (NGO), স্বেচ্ছাসেৱী সংগঠন, নাগৰিক সমাজ আদি একত্রিত হৈ পৰস্পৰ সম্পূৰক সম্পর্ক (correlative relationship) প্রতিষ্ঠা কৰা।



অগ্রগতি নিৰীক্ষণ

প্রশ্ন ১ ঃ নতুন লোক ব্যৱস্থাপনা (New Public Management) ধাৰণাটো কেতিয়া বিকাশ পাইছিল?

.....

.....

.....

.....

.....

প্রশ্ন ২ ঃ নতুন লোক ব্যৱস্থাপনা (New Public Management) উদ্ভৱ হোৱাৰ যিকোনো দুটা কাৰণ উল্লেখ কৰক।

.....

.....

.....

.....

.....

প্ৰশ্ন ৩ ঃ নতুন লোক ব্যৱস্থাপনা (New Public Management) ৰ বিকাশৰ ওপৰত ৫০টা শব্দৰ ভিতৰত এটা চুটি টোকা লিখক।

.....

.....

.....

.....

.....

প্ৰশ্ন ৪ ঃ নতুন লোক ব্যৱস্থাপনা (New Public Management) ৰ তিনিটা মুখ্য উপাদান উল্লেখ কৰক।

.....

.....

.....

.....

.....

৪.৪ নতুন লোক ব্যৱস্থাপনাৰ গুৰুত্ব

লোক প্ৰশাসন শাস্ত্ৰত নতুন এটা পৰিপ্ৰেক্ষিত (paradigm) হিচাপে নতুন লোক ব্যৱস্থাপনা (New Public Management) ৰ বিকাশে উন্নত তথা উন্নয়নশীল দেশসমূহৰ প্ৰশাসনিক ব্যৱস্থাত গুৰুত্বপূৰ্ণ পৰিৱৰ্তন হোৱা দেখা গৈছে। মুখ্য বৈশিষ্ট্যবোৰ আলোচনা কৰাৰ জৰিয়তে নতুন লোক ব্যৱস্থাপনা (New Public Management) ৰ গুৰুত্ব স্পষ্ট হয় আৰু উপলব্ধি কৰিব পৰা যায় ।

তলত নতুন লোক ব্যৱস্থাপনা (New Public Management) ৰ মৌলিক বৈশিষ্ট্যসমূহ উল্লেখ আৰু আলোচনা কৰা হৈছে ঃ

১) **চৰকাৰৰ ভূমিকা পুনর্নির্দেশন**— নতুন লোক ব্যৱস্থাপনা (New Public Management) ৰ লক্ষ্য হৈছে চৰকাৰৰ ভূমিকা পুনৰ্গঠন কৰা, যাৰ জৰিয়তে চৰকাৰে সামগ্ৰী আৰু সেৱা প্ৰদান কৰাৰ ঠাইত বজাৰ নিয়ন্ত্ৰণ কৰাৰ মূল দায়িত্ব লব, অৰ্থাৎ সেৱা প্ৰদানৰ পৰা চৰকাৰ পিছলৈ আহিব। চৰকাৰে সামগ্ৰী আৰু সেৱাৰ পোনপটীয়া যোগানদাৰ হিচাপে নহয়, বৰঞ্চ সুবিধাদানকাৰী (facilitator) আৰু পথপ্ৰদৰ্শক হিচাপে কাম কৰিব লাগে।

২) **গ্ৰাহক-কেন্দ্ৰিক প্ৰশাসন**— ৰাজহুৱা সংস্থাসমূহে প্ৰক্ৰিয়াকেন্দ্ৰিক হোৱাৰ পৰিৱৰ্তে অধিক

গ্রাহক-কেন্দ্রিক হ'ব লাগিব। অলসতা (lethargy) এৰাৰ বাবে লোক প্রশাসনে প্রক্রিয়াকেন্দ্রিক নহয়, ফলাফল-কেন্দ্রিক (result-oriented) হ'ব লাগিব।

৩) **বিকেন্দ্রীকৰণ সংস্কৃতি**— নতুন লোক ব্যৱস্থাপনাই (New Public Management) সিদ্ধান্ত গ্রহণৰ প্রক্রিয়া জনসাধাৰণৰ ওচৰত লৈ যোৱাৰ বাবে বিকেন্দ্রীকৰণ আৰু ব্যৱস্থাপনা স্বায়ত্তশাসনৰ (managerial autonomy) এটা সংস্কৃতিৰ চর্চা কৰিছিল। এইয়ে ইয়াক অধিক কার্যকৰী (effective) কৰি তুলিব।

৪) **নমনীয়তা (Flexibility)**— পৰিস্থিতিৰ পৰিৱর্তনৰ সৈতে খাপ খুৱাব পৰা বাবে প্রশাসন নমনীয় হ'ব লাগিব, কিয়নো আগৰ প্রকাৰৰ প্রশাসন খুবেই কঠোৰ (rigid) আছিল।

৫) **কার্যসম্পাদন উন্নয়ন (Performance Improvement)**— ব্যৱস্থাপনাৰ ধাৰণাবোৰে মানুহ আৰু ভৌতিক সম্পদ উভয়ৰ সদ্ব্যৱহাৰৰ যোগেদি দক্ষ (efficient) আৰু ফলপ্রসূ (effective) ৰূপে কার্য সম্পাদন কৰিব লাগিব। ইয়াৰ উপৰিও, ব্যৱস্থাপনাই ব্যক্তিগত (private) আৰু ৰাজহুৱা (public) প্রশাসনৰ মূলমন্ত্র (tenets) সমূহ গ্রহণ কৰি নতুনত্ব আনিবলৈ আৰু কার্যদক্ষতা উন্নয়নৰ বাবে পদক্ষেপ গ্রহণ কৰিব লাগিব।

৬) **ৰাষ্ট্রৰ হিতৰ বাবে প্রতিযোগিতা**— য'ত সম্ভৰ, চৰকাৰে সামগ্রী আৰু সেৱা প্রদানত প্রতিযোগিতাৰ প্রৱেশ ঘটাবলৈ চেষ্টা কৰা উচিত, কেৱল ব্যক্তিগত প্রতিষ্ঠানসমূহৰ মাজত নহয়, ৰাজহুৱা খণ্ডৰ সংস্থাসমূহেও আনৰ সৈতে প্রতিযোগিতা কৰা উচিত যাতে কর্মচাৰী আৰু ব্যৱস্থাপনায় নিজৰ সেৱাসমূহ উন্নত কৰাৰ প্রেৰণা পায়।

৭) **ৰাজহুৱা ব্যৱস্থাপকসকলৰ জৱাবদিহিতা (Accountability)** — পৰিস্ফুট (transparent) প্রশাসন নিশ্চিত কৰিবলৈ জনসাধাৰণৰ অধিক অংশগ্রহণৰ জৰিয়তে প্রশাসনৰ জৱাবদিহিতা (accountability) বৃদ্ধি কৰা উচিত। নিয়মীয়াভাৱে প্রতিবেদন দান, পর্যবেক্ষণ (monitoring) আৰু অডিট ব্যৱস্থাইয়ো জৱাবদিহিতা নিশ্চিত কৰাত সহায় কৰিব।

৮) **বিকেন্দ্রীকৃত প্রশাসন (Decentralized Administration)**— বৃহৎ পৰিসৰৰ সংগঠনসমূহক পুনৰ সংগঠিত কৰি সৰু-সৰু সংগঠনত ৰূপান্তৰ কৰা উচিত, য'ত স্পষ্ট স্বায়ত্তশাসন (autonomy) আৰু ফলাফলমুখীতা (result orientation) থাকে।

৯) **কার্যদক্ষতা বৃদ্ধি (Performance Enhancement)**— ৰাজহুৱা খণ্ডৰ সংস্থাসমূহৰ কার্যক্ষমতা পৰিমাপ কৰিবলৈ কার্যদক্ষতাৰ মান (performance standards) নির্ধাৰণ কৰা উচিত, যাতে সময়মতে প্রয়োজনীয় সংশোধনী পদক্ষেপ গ্রহণ কৰিব পাৰি। নতুন লোক ব্যৱস্থাপনা (New Public Management) ক প্রায় সময়তে ভুলবশতঃ নতুন লোক প্রশাসন (New Public Administration)ৰ সৈতে তুলনা কৰা হয়।

নতুন লোক প্রশাসন আন্দোলনৰ মুখ্য উদ্দেশ্য আছিল শৈক্ষিক লোক প্রশাসনক সমাজৰ ওচৰলৈ লৈ যোৱা, যাতে আধুনিক সময়ৰ প্রত্যাহ্বানসমূহৰ সমাধান আগবঢ়াব পৰা যায়। তাৰ বিপৰীতে, নতুন লোক ব্যৱস্থাপনা আন্দোলনৰ গুৰুত্ব মূলতঃ ব্যৱস্থাপনামূলক (managerial) আছিল, কাৰণ এই আন্দোলনে এইটোৰ ওপৰত গুৰুত্ব আৰোপ কৰিছিল যে ব্যৱস্থাপনাই ৰাজহুৱা সেৱাসমূহৰ গুণমান আৰু দক্ষতা উন্নত কৰাত কেনেদৰে ভিন্নতা আনিব পাৰে আৰু আনি থকা উচিত। তলত উভয় ধাৰণাৰ মাজৰ পার্থক্যসমূহ দিয়া হৈছে ঃ

৪.৪.১ নতুন লোক ব্যৱস্থাপনা আৰু নতুন লোক প্রশাসনৰ মাজৰ পার্থক্য

নতুন লোক প্রশাসন	নতুন লোক ব্যৱস্থাপনা
i) নীতি, পদ্ধতি, লক্ষ্য আৰু উদ্দেশ্য নির্ধাৰণৰ জৰিয়তে জবাবদিহিতাৰ প্রক্রিয়াত গুৰুত্ব আৰোপ কৰা হয়।	i) নীতি, পদ্ধতি, লক্ষ্য আৰু উদ্দেশ্যসমূহ প্রয়োগৰ জৰিয়তে ফলাফল ভিত্তিক জবাবদিহিতাৰ ভূমিকাৰ ওপৰত গুৰুত্ব আৰোপ কৰা হয়।
ii) কার্যৰ বাবে সদায় নাম গোপনীয়তা (anonymity) নিশ্চিত কৰা হয়।	ii) সংস্থাসমূহৰ কার্যৰ বাবে ব্যক্তিগত জবাবদিহিতা নির্ধাৰণ কৰা হয়।
iii) ৰাজনৈতিক নেতৃত্বই বৃহৎ (macro) আৰু ক্ষুদ্র (micro) দিশসমূহৰ বাবে নির্দেশ দিয়ে।	iii) ৰাজনৈতিক নেতৃত্ব কেৱল বৃহৎ নীতি (macro policies) আৰু লক্ষ্যসমূহলৈকে সীমাবদ্ধ থাকে।
iv) সংগঠিত গঠন আৰু প্রক্রিয়াত গুৰুত্ব আৰোপ কৰা হয়।	iv) কার্যক্ষমতা ভিত্তিক (performance orientation) মনোযোগ কেন্দ্রিত কৰা হয়।
v) কেৱল ৰাজহুৱা আমোলাতন্ত্রত (public bureaucracy) গুৰুত্ব দিয়া হয়।	v) বিভিন্ন শাখাগত দৃষ্টিভংগীৰ পৰা সমস্যাসমূহৰ অনুসন্ধান কৰা হয়।
vi) আমোলাতান্ত্রিক ব্যৱস্থাপনাৰ (bureaucratic management) অনুশীলন।	vi) বৃত্তিগত (professional) ব্যৱস্থাপনাৰ অনুশীলন।
vii) এটা কেন্দ্রীয় বিভাগত একত্রিকৰণ।	vii) ৰাজহুৱা খণ্ডত এককসমূহৰ বিখণ্ডন (disaggregation)।
viii) প্রশাসনত উচ্চতা, শ্রেণীবিভাজন, নিয়ন্ত্রণ আদিৰ মনোভাৱৰ সৈতে গুৰুত্ব আৰোপ।	viii) দুয়োপিনে অংশগ্রহণমূলক স্বভাৱৰ সৈতে ব্যৱস্থাপনা আৰু বাহিৰমুখী (outward looking) সংস্থাসমূহত গুৰুত্ব আৰোপ।
ix) ভিতৰুৱা দৃষ্টিভংগীৰ সংস্থাসমূহ, আৰু অযুক্তিসংগত সম্পদ ব্যৱহাৰ।	ix) সম্পদ ব্যৱহাৰত অধিক শৃংখলাবদ্ধতা আৰু উদাৰতা।



অগ্রগতি নিৰীক্ষণ

প্রশ্ন ৪ ঃ নতুন লোক ব্যৱস্থাপনা (New Public Management) কার্যক্ষমতা ভিত্তিক (performance oriented)। (সঁচা/মিছা)

প্রশ্ন ৫ ঃ নতুন লোক প্রশাসন (New Public Administration) আৰু নতুন লোক ব্যৱস্থাপনা (New Public Management)ৰ মাজৰ দুটা পার্থক্য লিখক ।

.....

.....

প্রশ্ন ৬ ঃ নতুন লোক ব্যৱস্থাপনাৰ যিকোনো দুটা বৈশিষ্ট্য লিখা।

.....

.....

.....

.....



৪.৫ অধ্যায়টিৰ পৰা কি শিকিলোঁ

- নতুন লোক ব্যৱস্থাপনা (New Public Management) ধাৰণাটো প্রথমে যুক্তৰাজ্যত প্রধানমন্ত্রী মার্গাৰেট থেচাৰৰ নেতৃত্বত উদ্ভৱ হৈছিল।
- নতুন লোক ব্যৱস্থাপনা (New Public Management) ধাৰণাটো ১৯৯০ চনৰ আৰম্ভণিতে পৰম্পৰাগত আমোলাতন্ত্রৰ দুর্বলতা বা ব্যর্থতাৰ প্রতিক্রিয়া হিচাপে আত্মপ্রকাশ কৰিছিল, বিশেষকৈ ইয়াৰ একাধিপত্যমূলক স্বভাৱ, অপৰিচালিত আকাৰ, ব্যৱস্থাপনাগত অযোগ্যতা, ৰাজহুৱা নাগৰিকৰ অগম্যতা, অর্থনৈতিক স্থবিৰতা, অতিপাত দুর্নীতি আৰু স্বার্থপূর্ণ কার্যসূচীৰ ক্ষেত্রত।
- নতুন লোক ব্যৱস্থাপনা (New Public Management)ই ধাৰণাটো বিংশ শতিকাৰ বৃহৎ সময়জুৰি প্রভাৱ বিস্তাৰ কৰি থকা পৰম্পৰাগত লোক প্রশাসন (Public Administration) মডেলৰ পৰা ব্যৱস্থাপনাবাদ (managerialism) বা জনপ্রিয়ভাৱে নতুন লোক ব্যৱস্থাপনা (New Public Management) নামেৰে পৰিচিত ধাৰণালৈ হোৱা এক পৰিপ্রেক্ষিতগত পৰিৱর্তন (paradigm shift) প্রতিনিধিত্ব কৰে।
- নতুন লোক ব্যৱস্থাপনা (New Public Management) উদ্ভৱ হোৱাৰ কেইবাটাও কাৰণ আছে, যেনে - চৰকাৰৰ ব্যয় বৃদ্ধি যাৰ ফলত চৰকাৰী কার্যপদ্ধতিত দুর্নীতি আৰু অদক্ষতা

প্রকট হৈ পৰিল; নতুন উদাৰবাদ (neo-liberalism) ৰ প্রভাৱ যিয়ে বজাৰৰ কার্যকৰিতা বৃদ্ধি কৰাক উৎসাহিত কৰে; New Right দর্শনৰ বাঢ়নি প্রভাৱ, যিয়ে বজাৰক অর্থনৈতিক সম্পদ আৰু কর্মসংস্থান সৃষ্টিত গুৰুত্বপূর্ণ ভূমিকা পালনকাৰী হিচাপে বিবেচনা কৰিছিল; জন-পছন্দ পদ্ধতি (Public Choice Approach) যিয়ে চৰকাৰক বজাৰ-চালিত শক্তিৰ প্রতি অধিক সজাগ কৰালে, অর্থাৎ প্রতিযোগিতা আৰু কার্যক্ষমতাৰ ধাৰণাৰ আধাৰত চৰকাৰৰ পুনৰ গঠন কৰাৰ প্রয়োজনীয়তা প্রতিপন্ন কৰিলে; ৰাষ্ট্রীয় তথা আন্তঃৰাষ্ট্রীয়ভাৱে সামগ্রী আৰু সেৱা প্রদানত প্রতিযোগিতাৰ বৃদ্ধি আৰু জ্ঞান বিপ্লৱ আৰু প্রযুক্তি বিপ্লৱৰ ফলত হোৱা বিশ্বায়ন (Globalization)।

- নতুন লোক ব্যৱস্থাপনা (New Public Management) তলত দিয়া তিনিটা মুখ্য তত্ব অর্জনৰ ওপৰত কেন্দ্রিত - দক্ষতা (Efficiency), অর্থনৈতিকতা আৰু কার্যকৰিতা (Effectiveness); ই ব্যৱস্থাপনাক অধিক অংশগ্রহণমূলক (participative) স্বভাৱৰ হোৱাত গুৰুত্ব দিয়ে; গ্রাহকৰ সঁহাৰি, অংশীদাৰৰ (stakeholders) সঁহাৰি, সেৱাৰ গুণগত মানক গুৰুত্ব প্রদান কৰে; চৰকাৰে প্রতিযোগিতাৰ বাঢ়নিৰ প্রতি সঁহাৰি জনাই উদ্যমী ভূমিকা গ্রহণ কৰা উচিত; ৰাজহুৱা খণ্ড (public sector), ব্যক্তিগত খণ্ড (private sector), NGO, স্বেচ্ছাসেৱী সংগঠন (voluntary organizations), নাগৰিক সমাজ (civil society) আদিৰ সৈতে আন্তঃসম্পর্কৰ সম্পর্ক (correlative relationship) প্রতিষ্ঠা কৰাৰ উদ্দেশ্যে কেন্দ্রিত।



৪.৬ অধিক জানিবলৈ

1) Bhattacharya, Mohit (1999). Restructuring Public Administration (Essays in Rehabilitation), New Delhi: Jawahar Publishers.
2) Bhattacharya, Mohit (2001). New Horizons of Public Administration. New Delhi: Jawahar Publishers.
3) Christopher, Hood and Michael Jackson (1991). Administrative Argument. Dartmouth: Aldershot.
4) Maheswari, Shriram (2003). Administrative Theory: An Introduction. (2nd Edition). New Delhi: Macmillan.

৪.৭ অগ্রগতিৰ খতিয়ান

১ নং প্ৰশ্নৰ উত্তৰ ঃ নতুন লোক ব্যৱস্থাপনা (New Public Management) ৰ ধাৰণাটো ১৯৯০ চনৰ আৰম্ভণিত উদ্ভৱ হৈছিল পৰম্পৰাগত ৰাষ্ট্ৰীয় আমোলাতন্ত্ৰ (traditional state bureaucracy)ৰ দুৰ্বলতা বা ব্যৰ্থতাৰ প্ৰতিক্ৰিয়া হিচাপে, বিশেষকৈ ইয়াৰ একাধিপত্যবাদী স্বভাৱ, বিশৃঙ্খল আকাৰ, ব্যৱস্থাপনাগত অদক্ষতা, জনসাধাৰণৰ অগ্ৰাহ্যতা, অৰ্থনৈতিক জড়তা, অতিপাত দুৰ্নীতি আৰু আত্মকেন্দ্ৰিক মনোভাৱৰ ক্ষেত্ৰত।

২ নং প্ৰশ্নৰ উত্তৰ ঃ

a) চৰকাৰৰ ব্যয় বৃদ্ধি যিয়ে চৰকাৰী কাৰ্যপদ্ধতিত দুৰ্নীতি আৰু অদক্ষতা প্ৰকট কৰি তোলে।

b) উদাৰনীতি (neo-liberalism) ৰ প্ৰভাৱে বজাৰৰ কাৰ্যক্ষমতা বৃদ্ধি কৰাৰ দিশে উৎসাহ প্ৰদান কৰে।

৩ নং প্ৰশ্নৰ উত্তৰ ঃ নতুন লোক ব্যৱস্থাপনা (New Public Management)ৰ ধাৰণাটো ১৯৯০ৰ আৰম্ভণিত প্ৰচলিত ৰাষ্ট্ৰীয় আমোলাতন্ত্ৰৰ দুৰ্বলতা বা ব্যৰ্থতাৰ প্ৰতিক্ৰিয়া হিচাপে অৱতীৰ্ণ হয়। এই ব্যৰ্থতাৰ ভিতৰত বিশেষকৈ ইয়াৰ একাধিপত্যতামূলক স্বভাৱ, নিয়ন্ত্ৰণহীন আকাৰ, ব্যৱস্থাপনাগত অদক্ষতা, জনসাধাৰণৰ বাবে অগ্ৰাহ্যতা, অৰ্থনৈতিক অলসতা, অধিক মাত্ৰাত দুৰ্নীতি, আৰু আত্মকেন্দ্ৰিক কাৰ্যসূচীৰ উল্লেখ কৰিব পৰা যায়।

বজাৰৰ পৰিৱৰ্তিত প্ৰয়োজনৰ ফলত অৰ্থনীতিৰ ৰূপান্তৰ ঘটাৰ লগতে অধিক গ্ৰাহক-কেন্দ্ৰিক ব্যৱস্থালৈ আগবাঢ়াৰ প্ৰয়াসে 'পৰম্পৰাগত' ৰাষ্ট্ৰীয় মডেলৰ উপযুক্ত নীতি প্ৰয়োগ আৰু ফলপ্ৰসূ সেৱা প্ৰদানত ব্যৰ্থতাৰ প্ৰতি বিভিন্ন চিন্তা-চিন্তন উত্থাপন কৰে। এক বিকল্প শাসন মডেল গঢ়ি তোলাৰ প্ৰয়োজন অনুভৱ কৰা হৈছিল, আৰু সেই অনুসৰি শৈক্ষিক তথা ৰাজনৈতিক প্ৰশাসকসকলৰ মাজত বিতৰ্ক আৰু আলোচনা আৰম্ভ হয়। ফলস্বৰূপে, এক নতুন ধৰণৰ লোক প্ৰশাসনৰ বিকাশ ঘটে।

৪ নং প্ৰশ্নৰ উত্তৰ ঃ দক্ষতা (Efficiency), অৰ্থনৈতিকতা (Economy) আৰু কাৰ্যকৰিতা (Effectiveness)

৫ নং প্ৰশ্নৰ উত্তৰ ঃ সঁচা

৬ নং প্ৰশ্নৰ উত্তৰ ঃ নতুন লোক প্ৰশাসন (New Public Administration) আৰু নতুন লোক ব্যৱস্থাপনা (New Public Management)-ৰ মাজত দুটা পাৰ্থক্য:

লক্ষ্য আৰু দৃষ্টিভংগী ঃ

নতুন লোক প্রশাসনে সামাজিক ন্যায়, সমতা আৰু মানবতাৰ ওপৰত গুৰুত্ব দিয়ে, যাৰ মূল উদ্দেশ্য হৈছে অসাম্য আৰু সামাজিক বিভাজন হ্রাস কৰা।

আনহাতে, নতুন লোক ব্যৱস্থাপনায় কার্যক্ষমতা (Efficiency), অর্থনৈতিকতা (Economy) আৰু ফলপ্রসূতা (Effectiveness) ৰ ওপৰত অধিক গুৰুত্ব দিয়ে আৰু বজাৰ-ভিত্তিক (Market-oriented) ব্যৱস্থাপনাৰ পন্থা অৱলম্বন কৰে।

চৰকাৰৰ ভূমিকা ঃ

নতুন লোক প্রশাসনে চৰকাৰক সক্রিয় সেৱা প্রদানকাৰী হিচাপে চায়, যিয়ে নীতি-নির্মাণ আৰু জনকল্যাণৰ দিশে কেন্দ্রভূত।

বিপৰীতে, নতুন লোক ব্যৱস্থাপনাই চৰকাৰক এক সহজকৰ (Facilitator) হিচাপে চায়, যিয়ে বজাৰ, ব্যক্তিগত খণ্ড আৰু গোটৰ সংগঠনৰ সৈতে সহযোগিতা কৰি পৰিসেৱা প্রদান কৰে।

৭ নং প্রশ্নৰ উত্তৰ ঃ

(ক) চৰকাৰৰ ভূমিকা পুনঃনির্ধাৰণ — নতুন লোক ব্যৱস্থাপনা (New Public Management) ৰ মূল উদ্দেশ্য হৈছে চৰকাৰৰ ভূমিকা পুনৰ সংগঠিত কৰা, য'ত ৰাষ্ট্রক সেৱা প্রদানৰ স্থানত মূলত বজাৰ নিয়ন্ত্রণৰ দায়িত্ব দি সামগ্রী আৰু সেৱা প্রদানৰ ক্ষেত্রত মধ্যস্থ ভূমিকাৰ দায়িত্ব অর্পণ কৰা হয়। চৰকাৰে সামগ্রী আৰু সেৱাৰ প্রদানকাৰী নহয়, ৰৱং সমন্বয়ক আৰু পথপ্রদর্শক হ'ব লাগে।

(খ) গ্রাহক-মুখী প্রশাসন — ৰাজহুৱা সংস্থাসমূহে প্রক্রিয়া-কেন্দ্রিক নহয়, গ্রাহক-কেন্দ্রিক হ'ব লাগে। ৰাজহুৱা প্রশাসনক ফলাফল-কেন্দ্রিক হ'ব লাগিব, যাতে অলস্যতা ৰোধ কৰিব পৰা যায়।



৪.৮ আৰ্হি প্রশ্ন

প্রশ্ন নং ১ ঃ নতুন লোক ব্যৱস্থাপনা (New Public Management)ৰ ধাৰণাটো প্রথমে কোনে আগবঢ়াইছিল?

প্রশ্ন নং ২ ঃ নতুন লোক ব্যৱস্থাপনা (New Public Management) কেনেকৈ বিকাশ লাভ কৰে?

প্রশ্ন নং ৩ ঃ নতুন লোক প্রশাসনৰ (New Public Administration) বিকাশ সম্পর্কে এটি সংক্ষিপ্ত টোকা লিখক।

প্ৰশ্ন নং ৪ ঃ চুটি টোকা লিখক-

(ক) বিকেন্দ্ৰীকৰণ (Decentralization)

(খ) জবাবদিহিতা (Accountability)

প্ৰশ্ন নং ৫ ঃ নতুন লোক প্ৰশাসন (New Public Administration) আৰু নতুন লোক ব্যৱস্থাপনা (New Public Management)ৰ পাৰ্থক্যসমূহ আলোচনা কৰক ।

প্ৰশ্ন নং ৬ ঃ নতুন লোক ব্যৱস্থাপনা (New Public Management)-ৰ বৈশিষ্ট্যসমূহ আলোচনা কৰক।

****

অধ্যায় ৫ ঃ উন্নয়ন প্রশাসন

অধ্যায় গাঁথনি

৫.১ উদ্দেশ্য

৫.২ পৰিচয়

৫.৩ উন্নয়ন প্রশাসন ঃ অর্থ আৰু উৎপত্তি

৫.৪ উন্নয়ন প্রশাসনৰ মুখ্য বৈশিষ্ট্যসমূহ

৫.৪.১ উন্নয়ন প্রশাসনত আমোলাতন্ত্রৰ (Bureaucracy) ভূমিকা

৫.৫ পৰম্পৰাগত লোক প্রশাসন আৰু উন্নয়ন প্রশাসনৰ মাজৰ পার্থক্য

৫.৬ অধ্যায়টিৰ পৰা কি শিকিলোঁ

৫.৭ অধিক জানিবলৈ

৫.৮ অগ্রগতিৰ খতিয়ান

৫.৯ আৰ্হি প্রশ্ন

৫.১ উদ্দেশ্য

এই অধ্যায়টিৰ অধ্যয়নে আপোনাক সক্ষম কৰিব—

- উন্নয়ন প্রশাসন (Development Administration)ৰ ধাৰণাটোৰ বিকাশ ব্যাখ্যা কৰিবলৈ।
- উন্নয়ন প্রশাসনৰ বিভিন্ন দিশ ব্যাখ্যা কৰিবলৈ।
- পৰম্পৰাগত লোক প্রশাসন (Traditional Public Administration) আৰু উন্নয়ন প্রশাসন (Development Administration)-ৰ মাজত থকা পার্থক্য আলোচনা কৰিবলৈ।

৫.২ পৰিচয়

সম্প্রতি, অধিকাংশ উন্নত আৰু উন্নয়নশীল ৰাষ্ট্রৰ চৰকাৰে পৰিকল্পিত পৰিৱর্তন আৰু জনসাধাৰণৰ অংশগ্রহণৰ জৰিয়তে উন্নয়নক কেন্দ্র কৰি নিজৰ দৃষ্টিভংগীৰ ৰূপান্তৰ কৰিছে। এই পৰিৱর্তনটো সেই সত্যৰ ফল হিচাপে সংঘটিত হয় যে, পৰম্পৰাগত প্রশাসন সীমিত ক্ষেত্রত আবদ্ধ বুলি পোৱা গৈছিল। সেয়ে, পৰম্পৰাগত আইন-শৃংখলা কেন্দ্রিক প্রশাসনৰ পৰা উন্নয়নমূলক লক্ষ্যসমূহলৈ প্রশাসনৰ দৃষ্টিভংগীৰ এই ৰূপান্তৰৰ সৈতে লোক প্রশাসনৰ (Public Administration) গৱেষক আৰু ব্যৱহাৰকাৰীসকলে উন্নয়ন পৰিস্থিতিৰ ধাৰণা গঢ়ি তুলিব লগা হয় আৰু প্রশাসনিক তত্ত্বৰ মাজত থকা শূন্যস্থানসমূহ পূৰণ কৰিবলৈ বাধ্য হয়। সেয়েহে, উন্নয়ন প্রশাসন (Development Administration)ৰ ধাৰণাটোৰ বিকাশ ঘটে। উন্নয়ন প্রশাসন হৈছে এনে প্রকল্প, কার্যসূচী, নীতি আৰু ধাৰণাৰ লগত সম্পর্কিত, যিবোৰে এখন ৰাষ্ট্রৰ উন্নয়ন কৰাৰ লক্ষ্যত কেন্দ্রীভূত, আৰু এই উন্নয়নৰ দৃষ্টিভংগী হৈছে সমাজৰ সামগ্রিক সামাজিক-আর্থিক (socio-

economic) আৰু সামাজিক-ৰাজনৈতিক (socio-political) উন্নয়নৰ সৈতে সংগতি ৰাখি, প্রতিভাশালী আৰু দক্ষ আমোলা (bureaucrats) সকলৰ সহযোগত উন্নয়ন আগবঢ়োৱা।

৫.৩ উন্নয়ন প্রশাসন ঃ অর্থ আৰু উৎপত্তি

উন্নয়ন প্রশাসন (Development Administration) হৈছে ২০শ শতিকাৰ এটি ধাৰণা। উন্নয়ন প্রশাসনৰ ধাৰণাটো হৈছে ১৯৪৫ চনৰ পাছৰ যুগৰ এক বিকাশ। "উন্নয়ন প্রশাসন" শব্দটো ১৯৫০ চনত ব্যৱহৃত হ'ব ধৰিলে, যিয়ে লোক প্রশাসনৰ সেই দিশসমূহ আৰু সেই পৰিৱর্তনসমূহক প্রতিনিধিত্ব কৰিছিল, যিবোৰ সামাজিক আৰু অর্থনৈতিক অৱস্থা উন্নত কৰিবলৈ নীতি, প্রকল্প আৰু কার্যসূচীসমূহ ৰূপায়ণ কৰাৰ বাবে প্রয়োজন হৈছিল। এইটো লোক প্রশাসনক অধিক লক্ষ্যভিত্তিক আৰু গণতান্ত্রিকভাৱে পৰিচালিত কৰিবলৈ কৰা এক প্রচেষ্টা আছিল। উন্নয়ন প্রশাসনৰ ধাৰণাটো প্রথমে Edward Weidner-এ বাখ্যা কৰিছিল যদিও, "উন্নয়ন প্রশাসন" শব্দটো প্রথমে ভাৰতীয় অসামৰিক সেৱাৰ বিষয়া U.L. Goswami-এ ১৯৫৫ চনত তেওঁৰ প্রবন্ধ "The Structure of Development Administration in India" ত ব্যৱহাৰ কৰিছিল। এই ধাৰণাটো মূলতঃ বিকাশশীল আৰু উন্নত দেশসমূহৰ বাবে উপযোগী হোৱা উন্নয়নমূলক কার্যসূচী আৰু নীতিসমূহ গঢ়ি তোলাত কেন্দ্রিত। প্রশাসনৰ পৰিসৰত কিছুমান সাংস্কৃতিক পৰিৱর্তনক লোক প্রশাসনৰ উন্নয়নমূলক বিকাশে বুজায়, যাৰ উদ্দেশ্য হ'ল ইয়াক অধিক কার্যক্ষম (efficient) আৰু ফলপ্রসূ (effective) কৰা। এই উদ্দেশ্যৰ বাবে, প্রশাসনে গঠনগত (structural) আৰু আচৰণগত (behavioural) পৰিৱর্তন নিশ্চিত কৰাৰ বাবে প্রশাসনিক সক্ষমতা (administrative capabilities) বৃদ্ধিৰ লক্ষ্য ৰাখিব লাগিব। প্রশাসনৰ এই দিশটোকেই 'প্রশাসনিক বিকাশ' (administrative development) বা 'প্রশাসনৰ বিকাশ' (development of administration) বুলি কোৱা হয়। সহজ ভাষাত ক'লে, ইয়াৰ অর্থ হ'ল এনে এক প্রশাসনিক ব্যৱস্থাৰ বিকাশ, যি বিকাশশীল দেশসমূহত ৰাষ্ট্রীয় উন্নয়ন আৰু ৰাষ্ট্রীয় কল্যাণৰ লক্ষ্যসমূহ অধিক ফলপ্রসূভাৱে লাভ কৰিবলৈ সক্ষম হয়।

এই ধাৰণাটোৰ উদ্দেশ্য হ'ল প্রশাসনত মৌলিক পৰিৱর্তন অনা, যিয়ে নিম্নলিখিত ক্ষেত্রসমূহত উন্নতি ঘটায় ঃ

১) ৰাজনৈতিক বিকাশ (Political Development),
২) অর্থনৈতিক বৃদ্ধি (Economic Growth),
৩) সামাজিক পৰিৱর্তন (Social Change)।

উন্নয়ন অর্থনীতিবিদ কেম্পে ৰোনাল্ড হোপে (Kempe Ronald Hope) তেওঁৰ প্রবন্ধ "The Dynamics of Development"-ত "উন্নয়ন প্রশাসন" (Development Administration) এক নতুন শাখা তথা এখন নতুন দৃষ্টিভংগী হিচাপে বিকাশ হোৱাৰ তিনিটা কাৰণ উল্লেখ কৰিছে।

এইবোৰ হ'ল:

ক) আমেৰিকাৰ ফ'ৰ্ড ফাউণ্ডেশনে সমর্থন জনোৱা আৰু এফ. ডব্লিউ. ৰিগছ্ব (F. W. Riggs) নেতৃত্বত ১৯৬২-৭১ সময়ছোৱা চলি থকা Comparative Administration Group (CAG)ৰ ভূমিকা। এই গোটটোৱে ব্যাপকভাৱে গৱেষণা চলাইছিল আৰু তৃতীয় বিশ্বৰ দেশসমূহৰ উন্নয়ন প্রক্রিয়াক সমর্থন জনাই বহুতো গৱেষণা প্রবন্ধ প্রকাশ কৰিছিল।

খ) উন্নয়ন প্রশাসনৰ (Development Administration) পৰামর্শমূলক স্বভাৱে প্রশাসনিক নীতি-আদর্শ বাস্তবায়নৰ ক্ষেত্রত থকা সমস্যা সমাধানৰ সহজ পথ প্রস্তাৱ কৰিছিল।

গ) এটা দৃষ্টিভংগী হিচাপে উন্নয়ন লোক প্রশাসনৰ নতুন প্রবণতাই "প্রশাসিত সমাজ পৰিবর্তন" (administered social change)-ৰ দাবী কৰিছিল।

প্রফেছ্ব জন মণ্টগোমেৰীয়ে (Professor John Montgomery) উন্নয়ন প্রশাসন (Development Administration)ক এইদৰে পৰিভাষা দিছিল, "অর্থনীতি বা মূলধন গাঠনি-কাঠামোত, আৰু তুলনামূলকভাৱে কম পৰিমাণে সমাজসেৱা (social services)ত বিশেষকৈ স্বাস্থ্য আৰু শিক্ষাত পৰিকল্পিত পৰিবর্তন আনিবলৈ কৰা প্রচেষ্টা।"

উন্নয়ন প্রশাসন (Development Administration) ধাৰণাটোৰ উদ্ভৱৰ বাবে তলত উল্লেখ কৰা কাৰকসমূহ দায়ী ঃ

১) **নতুনকৈ স্বাধীন হোৱা উন্নয়নশীল দেশসমূহৰ উদ্ভৱ ঃ** উন্নয়ন প্রশাসন (Development Administration) এটি আন্দোলন হিচাপে এচিয়া আৰু আফ্রিকাৰ "নতুনকৈ স্বাধীন হোৱা ৰাষ্ট্রসমূহ"ৰ উদ্ভৱৰ প্রতি এটা প্রতিক্রিয়া আছিল, যি দুখ-দাৰিদ্রতা, নিবনুৱা সমস্যা, নিৰক্ষৰতা, অপুষ্টি আদি সমস্যা সমাধান কৰিবলৈ চেষ্টা কৰি আছিল। এই দেশসমূহৰ চৰকাৰে কল্যাণ আৰু উন্নয়নৰ সংস্থাৰ (agency) ভূমিকা পালন কৰিবলৈ দায়িত্ব লাভ কৰিছিল।

২) **উন্নয়নশীল দেশসমূহৰ উন্নয়ন আঁচনি ঃ** অধিকাংশ উন্নয়নশীল দেশে বুজি পাইছে যে ৰাষ্ট্রীয় উন্নয়ন মূলতঃ এটা সমন্বিত পৰিৱর্তনৰ প্রক্রিয়া, আৰু এই পৰিৱর্তন সম্পূর্ণ সমাজক ৰূপান্তৰ কৰাৰ উদ্দেশ্যে, ইয়াৰ অর্থনৈতিক, সামাজিক, ৰাজনৈতিক আৰু প্রশাসনিক (administrative) দিশসমূহক সমন্বিত কৰি, সকলো দিশৰ পৰা সুষম উন্নয়নৰ ফালে দিশ দিয়া হয়।

৩) **তুলনামূলক লোক প্রশাসন গোট (Comparative Administration Group - CAG) স্থাপন ঃ** ডি. ৰালড' (D. Waldo), ফ্রেড ৰিগ্ছ (Fred Riggs), ৱেইড্নাৰ (Weidner) আদি ব্যক্তিয়ে ১৯৬৮ চনত মিন'ব্রুক (Minnowbrook) সম্মিলনত লোক প্রশাসন (Public Administration) সংজ্ঞায়িত কৰিবলৈ চেষ্টা কৰিছিল। তেওঁলোকে উন্নয়ন প্রশাসন (Development Administration) ধাৰণাটোৰ ওপৰত গুৰুত্ব আৰোপ কৰিছিল, বিশেষকৈ বিভিন্ন পৰিৱেশগত (ecological) পৰিসৰৰ ভিতৰত এক সামাজিক

লক্ষ্য (social goals) অর্জন কৰাৰ বাবে। তুলনামূলক লোক প্ৰশাসন গোট (CAG)এ উন্নত আৰু উন্নয়নশীল ৰাষ্ট্ৰসমূহৰ লোক প্ৰশাসনৰ তুলনামূলক অধ্যয়ন কৰিবলৈ চেষ্টা কৰিছিল। এই সময়ৰ পৰা লোক প্ৰশাসনক উন্নয়নশীল আৰু অনুন্নত ৰাষ্ট্ৰসমূহত উন্নয়ন নিশ্চিত কৰাৰ এটা সঁজুলিৰ (tool) ৰূপত বিবেচনা কৰা হ'বলৈ ধৰিলে।

৪) **সামাজিক ৰূপান্তৰৰ এটি মাধ্যম হিচাপে লোক প্ৰশাসন ঃ** উন্নয়ন প্ৰশাসন (Development Administration) কেৱল প্ৰশাসনিক যন্ত্ৰৰ উন্নতিকল্পে প্ৰশাসনিক তত্ত্বসমূহ প্ৰয়োগ কৰাৰ বিষয়টোৱেই নহয়; এইটো হৈছে সমাজৰ ৰূপান্তৰৰ এটি প্ৰকৃত পদ্ধতি। ই এটা বিকাশমূলক (evolutionary) প্ৰক্ৰিয়া অনুসৰণ কৰে, যাৰ জৰিয়তে সমাজৰ ৰূপান্তৰ সম্ভৱ হয়। উন্নয়ন প্ৰশাসনৰ বৈশিষ্ট্য হ'ল - পৰিকল্পনাৰ সকলো স্তৰত উদ্ভাৱন (innovation) আৰু গতিশীলতা (dynamism), যাতে মানব সম্পদ আৰু ভৌতিক সম্পদৰ কাৰ্যকৰী ব্যৱহাৰৰ আধাৰত এটা নতুন সামাজিক ব্যৱস্থা (new social order) প্ৰতিষ্ঠা কৰিব পৰা যায়।



অগ্ৰগতি নিৰীক্ষণ

প্ৰশ্ন ১ ঃ উন্নয়ন প্ৰশাসনৰ ধাৰণাটো কেতিয়া বিকাশ পাইছিল ?

.....

প্ৰশ্ন ২ ঃ ---------- এফ. ডাব্লিউ. ৰিগ্ছৰ (F. W. Riggs) নেতৃত্বত আছিল। (Fill in the Blank)

.....

প্ৰশ্ন ৩ ঃ উন্নয়ন প্ৰশাসনৰ বিকাশ সম্পৰ্কে সংক্ষিপ্ত টোকা লিখক (৫০টা শব্দৰ ভিতৰত)।

.....

.....

.....

.....

.....

৫.৪ উন্নয়ন প্ৰশাসনৰ মুখ্য বৈশিষ্ট্যসমূহ

উন্নয়ন প্ৰশাসনৰ মূল কথাটো হৈছে পৰিৱৰ্তন অনাৰ লগতে মানুহক সম্পৃক্ত কৰা আৰু সমাজৰ মঙ্গলৰ বাবে একত্ৰিত, সংগঠিত আৰু সঠিকভাৱে পৰিচালিত চৰকাৰী পদক্ষেপৰ জৰিয়তে কাম কৰা।

উন্নয়ন প্রশাসনৰ তলত দিয়া বৈশিষ্ট্যসমূহ হৈছে ঃ

- **পৰিৱৰ্তনমুখী ঃ** উন্নয়ন প্রশাসন এটা পৰিৱৰ্তনমুখী প্রশাসন। পৰম্পৰাগত প্রশাসন স্থিতিশীল আৰু ই স্থিতিশীলতা ৰাখিবলৈ কেন্দ্রিত আছিল। এটা উন্নয়ন প্রশাসনিক ব্যৱস্থা গতিৱান (dynamic) হ'ব লাগে, স্থিৰ (static) নহয়। এই পৰিৱৰ্তন হৈছে প্রশাসনিক ব্যৱস্থাৰ বাহ্যিক পৰিৱেশৰ সৈতে সংগতি ৰাখি চলাৰ সক্ষমতা বৃদ্ধি কৰাৰ এক কৌশল। উন্নয়ন প্রশাসনে এনে এটা নতুন সামাজিক ব্যৱস্থা প্রতিষ্ঠাৰ লক্ষ্য ৰাখে, য'ত উন্নয়ন আৰু বিতৰণমূলক ন্যায় (distributive justice) একেলগে চলি থাকে। সেই অনুসৰি, উন্নয়ন প্রশাসনে প্রশাসনৰ গঠনমূলক পুনঃসংগঠনৰ (structural reorganization) আনুষ্ঠানিক সূচনা কৰে, নিবনুৱা সমস্যা দূৰ কৰিবলৈ নতুন নতুন কার্যসূচী আৰম্ভ কৰে, উদ্যোগ আৰু কৃষি উৎপাদনক্ষমতা বৃদ্ধি কৰে, দাৰিদ্রতা দূৰীকৰণ (eradication of poverty) আদি কার্যত নিজকে নিয়োজিত কৰে।
- **লক্ষ্যমুখী ঃ** উন্নয়ন প্রশাসন হৈছে এখন "লক্ষ্যমুখী" প্রশাসন। এইটো হৈছে উন্নয়নৰ লক্ষ্যসমূহ— যেনে সামাজিক ন্যায় (social justice), আধুনিকীকৰণ (modernisation), উদ্যোগীকৰণ (industrialisation) আৰু অর্থনৈতিক বৃদ্ধি (economic growth)— অর্জন কৰাৰ এটা উপায়। বিকাশশীল দেশসমূহে বিভিন্ন ধৰণৰ সমাজ-অর্থনৈতিক সমস্যাৰ সন্মুখীন হৈ থাকিব লগা হোৱাত, প্রশাসনে নির্দিষ্ট অগ্রাধিকাৰ আৰু লক্ষ্য স্থিৰ কৰিব লাগিব আৰু নির্ধাৰিত সময়ৰ ভিতৰত সেইবোৰ লাভ কৰাৰ লক্ষ্য ৰাখিব লাগিব। উন্নয়ন প্রশাসন হৈছে উন্নয়নৰ লক্ষ্যসমূহ পূৰণ কৰাৰ মাধ্যম। এই লক্ষ্যসমূহৰ ভিতৰত আছে ঃ সমতা (equity), সামাজিক ন্যায়, আধুনিকীকৰণ, আয় আৰু সম্পত্তিৰ ন্যায়সঙ্গত বণ্টন (equitable distribution of income and wealth), উদ্যোগ আৰু কৃষি ক্ষেত্রৰ উন্নয়ন বৃদ্ধি, নিবনুৱা সমস্যা হ্রাস আৰু ৰোজগাৰৰ সুযোগ সৃষ্টি আদিৰ সৃষ্টি।
- **প্রগতিমূলক প্রশাসন ঃ** উন্নয়ন প্রশাসনে প্রগতি-প্রৱণ চিন্তা-ভাবনা আৰু কার্যকলাপত গুৰুত্ব দিয়ে। ইয়াৰ মূল উদ্দেশ্য হ'ল উন্নয়নৰ লক্ষ্যসমূহ কম সময় আৰু সর্বনিম্ন সম্ভৰ সম্পদ ব্যৱহাৰ কৰি সফলভাৱে লাভ কৰাৰ বাবে নতুন আৰু উদ্ভাৱনী গঠন (structures), পদ্ধতি (methods), প্রক্রিয়া (procedures), কৌশল (techniques), নীতি (policies), পৰিকল্পনা (planning projects) আৰু কার্যসূচী (programmes) চিনাক্ত কৰা আৰু প্রয়োগ কৰা। ভাৰত চৰকাৰে IRDP (Integrated Rural Development Programme), TRYSEM (Training Rural Youth for Self Employment), NREP (National Rural Employment Programme), DWACRA (Development of Women and Children in Rural Areas), আদিবাসী উন্নয়ন কার্যসূচী (Tribal Development Programmes) আদি বহুতো আঁচনি গ্রহণ কৰিছে; যাৰ মূল লক্ষ্য হৈছে সমাজ আৰু শিক্ষাৰ ক্ষেত্রত পিছ পৰা অংশসমূহৰ উন্নয়ন নিশ্চিত কৰা, যুৱক-

যুৱতীসকলক উপযুক্ত দক্ষতাৰ সৈতে সুসজ্জিত কৰা আদি।

- **গ্ৰাহক-কেন্দ্ৰিক প্ৰশাসন ঃ** উন্নয়ন যিহেতু এখন সামাজিক আৰু আৰ্থ-সামাজিক পৰিৱৰ্তনৰ প্ৰক্ৰিয়া, সেইবাবে প্ৰশাসনৰ ক্ষেত্ৰত গ্ৰাহকৰ সন্তুষ্টি অতি গুৰুত্বপূৰ্ণ। জনসেৱকসকলে বিভিন্ন লক্ষ্যভুক্ত গোটৰ সমাজ আৰু অৰ্থনৈতিক উন্নয়নৰ উদ্দেশ্যে প্ৰস্তুত কৰা বিভিন্ন আঁচনি আৰু কাৰ্যসূচী সমূহ ফলপ্ৰসূভাৱে কাৰ্যন্বয়ন কৰি ৰাইজৰ প্ৰয়োজন পূৰণ কৰিবলৈ সক্ষম হ'ব লাগিব। জনসেৱকসকলৰ মুখ্য চিন্তা-ভাবনা হ'ব লাগিব যে চৰকাৰী আঁচনি আৰু কাৰ্যসূচীসমূহৰ উপভোক্তাসকলক এটা কাৰ্যকৰী আৰু ফলপ্ৰসু পদ্ধতিত সেৱা আগবঢ়োৱা হৈছে নে নাই, সেয়া নিশ্চিত কৰা।
- **কাৰ্যকৰী সমন্বয় ঃ** উন্নয়ন প্ৰশাসনৰ এটা বিশেষ বৈশিষ্ট্য হ'ল ইয়াৰ উচ্চ পৰ্য্যায়ৰ সমন্বয় বা একত্ৰতা। এখন উন্নয়নমূলক প্ৰশাসনিক পৰিস্থিতিত লক্ষ্যসমূহ অৰ্জনৰ বাবে বিভিন্ন স্তৰত, বিভিন্ন সংস্থা আৰু এককসমূহৰ মাজত, বিভিন্ন পদ আৰু কৰ্মচাৰীসকলৰ মাজত, আৰু উপলব্ধ সম্পদসমূহৰ মাজত সমন্বয় স্থাপন কৰাটো অত্যন্ত প্ৰয়োজনীয়। এইটো ধনৰ আৰু সময়ৰ অপব্যয় আৰু কাৰ্যৰ পুনৰাবৃত্তি ৰোধ কৰিবলৈ প্ৰয়োজন। সমন্বয় কৰাটো প্ৰশাসনৰ বাবে তেনে ক্ষেত্ৰসমূহত অধিক মনোযোগ কেন্দ্ৰিত কৰাৰ ক্ষেত্ৰতো অত্যন্ত জৰুৰী, য'ত উন্নয়নমূলক হস্তক্ষেপৰ প্ৰয়োজন দেখা যায়।
- **পৰিবেশগত দৃষ্টিভংগী ঃ** উন্নয়ন প্ৰশাসন পৰিবেশৰ সৈতে জড়িত আৰু ই প্ৰশাসন আৰু পৰিবেশৰ মাজত ঘনিষ্ঠ আন্তঃক্ৰিয়া (interaction) জড়িত থাকে। প্ৰশাসনত হোৱা পৰিৱৰ্তনে পৰিবেশক প্ৰভাৱিত কৰে আৰু পৰিবেশত হোৱা পৰিৱৰ্তনে প্ৰশাসনতো প্ৰভাৱ পেলায়। সেয়েহে, প্ৰশাসনে পৰিৱৰ্তনৰ সৈতে খাপ খুৱাব পৰা ক্ষমতা (coping capacity) ৰাখিব লাগিব আৰু ই প্ৰতিক্ৰিয়াশীল (responsive) আৰু নমনীয় (flexible) হ'ব লাগিব।
- **গাঁঠনি পৰ্যায়ৰ উন্নয়ন ঃ** উন্নয়ন প্ৰশাসনে গাঁঠনি (grassroots) পৰ্যায়ত উন্নয়ন সুনিশ্চিত কৰাৰ লক্ষ্য ৰাখে। উন্নয়ন প্ৰশাসনে তলৰ পৰা ওপৰলৈ যোৱা পদ্ধতিক (bottom up approach) বিশ্বাস কৰে।
- **উন্নয়ন এটা সমষ্টিগত লক্ষ্য হিচাপে ঃ** উন্নয়ন প্ৰশাসনে উন্নয়নক এটা যৌথ দায়িত্ব (joint responsibility) হিচাপে চায় আৰু সেয়েহে ৰাজনীতি আৰু প্ৰশাসনৰ মাজত বিভাজন নহয়, বৰঞ্চ ঐক্য (unity) ওপৰত গুৰুত্ব দিয়ে।

৫.৪.১ উন্নয়ন প্ৰশাসনত আমোলাতন্ত্ৰৰ (Bureaucracy) ভূমিকা

যিকোনো আধুনিক ৰাজ্যত নাগৰিক সেৱক আমোলাসকলে গুৰুত্বপূৰ্ণ ভূমিকা পালন কৰে। ৰাজনৈতিক কাৰ্যবাহক বা মন্ত্ৰীৰ দ্বাৰা গৃহীত নীতিসমূহ বাস্তৱায়িত কৰা হৈছে নাগৰিক সেৱকৰ মুখ্য দায়িত্ব। নাগৰিক সেৱক আমোলাসকলে নীতি নিৰ্মাণৰ

বাবে পোনপটীয়া দায়িত্বশীল নহয়। কিন্তু তেওঁলোকে মন্ত্রীসকলক বিভিন্ন ধৰণৰ তথ্য আৰু জ্ঞানৰ সহায় আগবঢ়ায়। নাগৰিক সেৱক আমোলাসকলক মন্ত্রীসকলৰ উপদেষ্টা (advisors) বুলি কোৱা যাব পাৰে। উন্নয়ন প্রশাসনৰ পৰিপ্রেক্ষিতত, নাগৰিক সেৱকসকলে উপযুক্তভাৱে ৰাজনৈতিক কার্যবাহকক নীতি নির্মাণৰ ক্ষেত্রত উপদেশ দিয়াৰ আশংকা থাকে, কিয়নো প্রশাসনৰ ক্ষেত্রত আমোলাতন্ত্র (bureaucracy)এ প্রয়োজনীয় দক্ষতা আৰু জ্ঞান অর্জন কৰি থাকিব।

অধিকাংশ ক্ষেত্রত, আমোলাসকলে বিভিন্ন উন্নয়নমূলক কার্যসূচীৰ মূল মগজু (brains) হিচাপে কাম কৰে। নাগৰিক সেৱকসকলৰ অংশগ্রহণ আৰু সহযোগিতা নোহোৱাকৈ উন্নয়ন প্রশাসনৰ লক্ষ্যসমূহ সফলভাৱে সম্পাদন কৰা সম্ভৱ নহয়। তেওঁলোকে প্রশাসনৰ এনে এটা গুৰুত্বপূর্ণ অঙ্গ গঠন কৰে, যাৰ ওপৰত চৰকাৰৰ সফলতা আৰু ব্যর্থতা সম্পূর্ণৰূপে নির্ভৰ কৰে।

আমোলাসকলৰ (Civil servants) ভূমিকা দেশৰ দৈনন্দিন প্রশাসনতো গুৰুত্বপূর্ণ। তেওঁলোকে জনসাধাৰণৰ মাজত কাম কৰে আৰু জনতাই তেওঁলোকৰ পৰা পথনির্দেশনা আৰু সহায়ৰ আশাও ৰাখে। লোকসকল তেওঁলোকৰ ওচৰলৈ যায় নিজৰ সমস্যাবোৰৰ সমাধান বিচাৰি, কাৰণ তেওঁলোকেই প্রশাসন চলোৱাৰ দায়িত্ব লৈ থাকে।

দেশৰ আর্থ-সামাজিক উন্নয়ন আমোলাসকলৰ কার্য সম্পাদনৰ ওপৰত বহুলভাৱে নির্ভৰ কৰে। সমাজ আৰু অর্থনৈতিক উন্নয়নৰ লক্ষ্য লৈ তৈয়াৰ কৰা পৰিকল্পনা আৰু কার্যসূচীসমূহৰ সফল ৰূপায়ণৰ দায়িত্ব তেওঁলোকৰ ওপৰতে থাকে। সেইবাবে তেওঁলোক কার্যনিষ্ঠ হ'ব লাগিব।

৫.৫ পৰম্পৰাগত লোক প্রশাসন আৰু উন্নয়ন প্রশাসনৰ মাজৰ পার্থক্য

উন্নয়ন প্রশাসনৰ ক্ষেত্রৰ বহু বিদ্বান যেনে জর্জ গেণ্ট (George Gant), ফেৰেল হেডি (Ferrel Heady) আদিয়ে উন্নয়ন প্রশাসনক পৰম্পৰাগত প্রশাসনৰ পৰা বেলেগ হিচাপে ধাৰণা কৰিবলৈ চেষ্টা কৰিছে। তেওঁলোকে ব্যাখ্যা কৰিছে যে, এই দুয়োটা ধৰণৰ প্রশাসন উদ্দেশ্য, গঠন আৰু সংগঠন, মনোভাৱ আৰু আচৰণ, সক্ষমতা, প্রযুক্তি আৰু পদ্ধতিসমূহৰ ক্ষেত্রত একে নহয়।

উন্নয়ন প্রশাসন আৰু পৰম্পৰাগত লোক প্রশাসনৰ মাজৰ পার্থক্যসমূহ তলত সংক্ষিপ্ত কৰি দিয়া হল ঃ

উন্নয়ন প্রশাসন	পৰম্পৰাগত লোক প্রশাসন
এইটো পৰিৱর্তনমুখী।	এইটো অৱস্থাৰ স্থিতিশীলতাত (status quo) কেন্দ্রীভূত।
এইটো লক্ষ্য আৰু ফলাফলমুখী।	অর্থনৈতিকতা আৰু কার্যকৰীতাৰ ওপৰত গুৰুত্ব

	দিয়ে।
নমনীয় আৰু গতিশীল।	শ্রেণীবদ্ধ (hierarchical) আৰু কঠোৰ।
ইয়াৰ উদ্দেশ্যসমূহ জটিল আৰু বহু-পাক্ষিক।	সহজ আৰু সীমিত উদ্দেশ্য থাকে।
এইটো নতুন কার্যৰ সৈতে জড়িত।	নিয়মীয়া কার্যসম্পাদনৰ সৈতে জড়িত।
বিকেন্দ্রীকৰণত বিশ্বাস কৰে।	কেন্দ্রীকৰণত বিশ্বাস কৰে।
পৰিকল্পনাৰ ওপৰত গুৰুত্ব দিয়ে।	পৰিকল্পনাত বিশেষভাৱে নির্ভৰ নকৰে।
সৃষ্টিশীল আৰু নতুনত্বপূর্ণ।	যিকোনো ধৰণৰ সংগঠনগত পৰিৱর্তনৰ প্রতিবাদ কৰে।
মানুহৰ অংশগ্রহণৰ ওপৰত গুৰুত্ব দিয়ে।	নিয়ন্ত্রণ আৰু আদেশ-কাঠামোৰ বাবে সংগঠনগত চাপ থাকে।



আপোনাৰ অগ্রগতিৰ খতিয়ান

প্রশ্ন ৪ ঃ উন্নয়ন প্রশাসনে বিদ্যমান অৱস্থাক (status quo) মানি চলে। (সঁচা/মিছা)

.....

প্রশ্ন ৫ ঃ প্রশাসনৰ যিকোনো দুজন পণ্ডিতৰ নাম উল্লেখ কৰক।

.....

প্রশ্ন ৬ ঃ "উন্নয়ন প্রশাসনিক ব্যৱস্থাটো গতিশীল (dynamic) হ'ব লাগে, স্থিৰ (static) হ'ব নালাগে"— ব্যাখ্যা কৰক। (৫০টা শব্দৰ ভিতৰত)।

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



৫.৬ অধ্যায়টিৰ পৰা কি শিকিলোঁ

- উন্নয়ন প্রশাসন মূলত সেইবোৰ প্রকল্প, কার্যসূচী, নীতি আৰু ধাৰণাৰ বিষয়ে, যিবোৰ এখন ৰাষ্ট্রক উন্নয়নৰ দিশে লৈ যোৱাৰ লক্ষ্যৰে কেন্দ্রিত, বিশেষকৈ সমাজৰ সামগ্রিক সামাজিক-আর্থিক আৰু সামাজিক-ৰাজনৈতিক উন্নয়নত, আৰু দক্ষ আমোলা (bu-reaucrats) সকলৰ সহযোগিতাৰে লক্ষ্য-ভিত্তিক পৰিৱর্তন নিশ্চিত কৰা।
- উন্নয়ন প্রশাসন হৈছে ২০ শতিকাৰ এটা ধাৰণা। এই ধাৰণাটো লোক প্রশাসনক অধিক লক্ষ্য-ভিত্তিক আৰু গণতান্ত্রিকভাৰে চালিত কৰাৰ এটা প্রয়াস আছিল। এই ধাৰণাটোৰে প্রধানকৈ বিকাশশখণ্ড আৰু উন্নত ৰাষ্ট্রসমূহৰ বাবে উপযুক্ত উন্নয়নমূলক কার্যসূচী আৰু নীতি বিকাশ কৰাৰ ওপৰত কেন্দ্রিত।
- প্রশাসনিক ব্যৱস্থাৰ গঠনমূলক আৰু আচৰণগত পৰিৱর্তন নিশ্চিত কৰিবলৈ প্রশাসনিক সক্ষমতাৰ বিস্তাৰ সাধন কৰাটোৰেই ইয়াৰ লক্ষ্য, আৰু প্রশাসনিক ব্যৱস্থাত পৰিৱর্তন অনাৰ উদ্দেশ্যে ইয়াত পৰিকল্পনা গ্রহণ কৰা হয়।
- উন্নয়ন প্রশাসনৰ মূল কথা হৈছে পৰিৱর্তন অনা আৰু লোকসকলক সহায় কৰা আৰু সংগঠিত, পৰিকল্পিত আৰু সঠিকভাৰে দিশনিদর্শিত চৰকাৰী কার্যৰ জৰিয়তে সমাজৰ মঙ্গলৰ বাবে কাম কৰা।



৫.৭ অধিক জানিবলৈ

1) Arora, Ramesh K. (1985). Comparative Public Administration. New Delhi: Associated Publishing House.

2) Maheswari, Shriram (2003). Administrative Theory: An Introduction. (2nd Edition). New Delhi: Macmillan.



৫.৮ অগ্রগতিৰ খতিয়ান

১ নং প্রশ্নৰ উত্তৰ ঃ ২০শ শতিকা

২ নং প্রশ্নৰ উত্তৰ ঃ মিন'ব্রুক সন্মিলন (Minnowbrook Conference)

৩ নং প্রশ্নৰ উত্তৰ ঃ উন্নয়ন প্রশাসন নামৰ ধাৰণাটো ১৯৪৫ পাছৰ সময়চোৱাত বিকাশ হোৱা এটা ধাৰণা। "উন্নয়ন প্রশাসন" শব্দটো ১৯৫০ চনত ব্যৱহাৰ আৰম্ভ হয়, যিয়ে প্রশাসনৰ সেই দিশবোৰ আৰু পৰিৱর্তনবোৰক বুজায়, যিবোৰ সমাজ আৰু অর্থনৈতিক পৰিস্থিতি উন্নত কৰাৰ বাবে নীতিসমূহ, প্রকল্পসমূহ আৰু কার্যসূচীসমূহ কার্যকৰী কৰিবলৈ প্রয়োজন হয়।

৪ নং প্রশ্নৰ উত্তৰ ঃ ভুল (False)

৫ নং প্রশ্নৰ উত্তৰ ঃ জর্জ গাণ্ট (George Gant), ফেৰেল হেডি (Ferrel Heady)

৬ নং প্রশ্নৰ উত্তৰ ঃ উন্নয়ন প্রশাসন পৰিৱর্তন-মুখী (change-oriented)। পৰম্পৰাগত প্রশাসনে স্থিতিশীলতা (status quo) ৰক্ষা কৰাৰ দিশে গুৰুত্ব আৰোপ কৰিছিল, উন্নয়ন প্রশাসনে নির্দিষ্ট সময়ছোৱাৰ ভিতৰত নির্দিষ্ট ফলাফল লাভ কৰিবলৈ লক্ষ্য স্থাপন কৰে। উন্নয়ন প্রশাসন হৈছে এটা পৰিৱর্তন-মুখী প্রশাসন। পৰম্পৰাগত প্রশাসন স্থিতিশীলতা আৰু স্থিতিস্থিতি ৰক্ষা কৰাৰ দিশে কেন্দ্রীভূত আছিল। সেইকাৰণে, এটা উন্নয়নমূলক প্রশাসনিক প্রণালী গতি-ময় (dynamic) হ'ব, স্থিৰ (static) নহ'ব। এই পৰিৱর্তন মূলতঃ এটা কৌশল, যাৰ জৰিয়তে এটা প্রশাসনিক প্রণালীৰ বহিঃপৰিবেশৰ সৈতে খাপ খোৱাবলৈ সক্ষমতা বঢ়োৱা হয়। উন্নয়ন প্রশাসনে এনে এখন নতুন সমাজ ব্যৱস্থা প্রতিষ্ঠা কৰিবলৈ লক্ষ্য কৰে, য'ত বিকাশ আৰু বিতৰণৰ ন্যায় (distributive justice) একেলগে চলি থাকে। উন্নয়ন প্রশাসনৰ অন্তর্গত হৈছে প্রশাসনিক গঠন-পুনঃসংৰচনা (structural re-organization) ৰে, নিবনুৱা সমস্যা দূৰ কৰাৰ বাবে নতুনত্বপূর্ণ কার্যসূচী আৰম্ভ কৰা, উদ্যোগিক আৰু কৃষি উৎপাদন ক্ষমতা বৃদ্ধি কৰা, দাৰিদ্র্য নির্মূল কৰা আদি।

উন্নয়ন প্রশাসন হৈছে লক্ষ্যমুখী (goal-oriented) প্রশাসন। এইটো হৈছে এনে এক মাধ্যম যাৰ জৰিয়তে সামাজিক ন্যায়, আধুনিকীকৰণ, উদ্যোগীকৰণ আৰু অর্থনৈতিক বৃদ্ধিৰ দৰে উন্নয়নৰ লক্ষ্যসমূহ সাধন কৰিব পাৰি। উন্নয়ন প্রশাসনৰ বৈশিষ্ট্য হৈছে উচ্চ পৰিমাণৰ সমন্বয় (coordination) বা সংহতি (integration)। এখন উন্নয়নমুখী প্রশাসনিক পৰিস্থিতিত, লক্ষ্য সাধনৰ বাবে বিভিন্ন স্তৰত, বিভিন্ন সংস্থা আৰু এককসমূহৰ মাজত, বিভিন্ন পদ আৰু কর্মচাৰীৰ মাজত, আৰু উপলব্ধ সম্পদসমূহৰ মাজত সমন্বয় সাধন কৰিব লাগিব। উন্নয়ন প্রশাসন পৰিবেশৰ সৈতে জড়িত আৰু এইটো প্রশাসন আৰু পৰিবেশৰ মাজত ঘনিষ্ঠ আন্তঃক্রিয়া (inter-action) জড়িত থাকে। উন্নয়ন প্রশাসনে তলৰ পৰা (grassroots) উন্নয়ন সুনিশ্চিত কৰাৰ লক্ষ্য ৰাখে। উন্নয়ন প্রশাসনে উন্নয়নক এক যৌথ দায়িত্ব হিচাপে বিবেচনা কৰে আৰু সেয়েহে ৰাজনীতি আৰু প্রশাসনৰ মাজত বিভাজনৰ পৰিৱর্তে ঐক্যৰ ওপৰত গুৰুত্ব দিয়ে।



৫.৯ আৰ্হি প্ৰশ্ন

প্ৰশ্ন নং ১ ঃ উন্নয়ন প্ৰশাসনৰ যিকোনো দুটা বৈশিষ্ট্য উল্লেখ কৰক।

প্ৰশ্ন নং ২ ঃ উন্নয়ন প্ৰশাসনৰ উৎপত্তিৰ যিকোনো দুটা কাৰণ উল্লেখ কৰক।

প্ৰশ্ন নং ৩ ঃ উন্নয়ন প্ৰশাসনৰ অৰ্থ বুজাই লিখক।

প্ৰশ্ন নং ৪ ঃ চুটি টোকা লিখক ঃ

(ক) গ্ৰাহক-উন্মুখ প্ৰশাসন (Client Oriented Administration)

(খ) উন্নয়ন প্ৰশাসনৰ পৰিৱেশগত দৃষ্টিভংগী (Ecological perspective of development Administration)

প্ৰশ্ন নং ৫ ঃ উন্নয়ন প্ৰশাসনৰ ধাৰণা আৰু গুণাবলীসমূহ (attributes) আলোচনা কৰক।

প্ৰশ্ন নং ৬ ঃ উন্নয়ন প্ৰশাসনৰ স্বভাৱ বৰ্ণনা কৰক।

****

অধ্যায় ৬ ঃ সংগঠন

অধ্যায় গাঁথনি

৬.১ উদ্দেশ্য

৬.২ পৰিচয়

৬.৩ সংগঠনৰ অর্থ

৬.৪ সংগঠনৰ ধৰণসমূহ

- ৬.৪.১ আনুষ্ঠানিক সংগঠন
- ৬.৪.২ অনানুষ্ঠানিক সংগঠন
- ৬.৪.৩ আনুষ্ঠানিক আৰু অনানুষ্ঠানিক সংগঠনৰ মাজৰ পার্থক্য

৬.৫ সংগঠন অধ্যয়ন কৰাৰ দৃষ্টিভংগীসমূহ

৬.৬ সংগঠনৰ মূলনীতি

- ৬.৬.১ অধিক্রম বা স্কেলাৰ নীতি
- ৬.৬.২ নিয়ন্ত্রণৰ বিস্তৃতি
- ৬.৬.৩ সমন্বয়
- ৬.৬.৪ পর্যবেক্ষণ
- ৬.৬.৫ আদেশৰ ঐক্য নীতি

৬.৭ কার্যবাহী গোট

- ৬.৭.১ কার্যবাহী গোটৰ অর্থ
- ৬.৭.২ কার্যবাহী গোটৰ স্বভাৱ
- ৬.৭.৩ কার্যবাহী গোটৰ ধৰণসমূহ

৬.৮ সহায়ক গোট

- ৬.৮.১ সহায়ক গোটৰ অর্থ
- ৬.৮.২ সহায়ক গোটৰ স্বভাৱ
- ৬.৮.৩ সহায়ক গোটৰ ধৰণসমূহ
- ৬.৮.৪ কার্যবাহী আৰু সহায়ক গোটৰ মাজৰ সম্পর্ক
- ৬.৮.৫ কার্যবাহী আৰু সহায়ক গোটসমূহৰ ভিতৰত পার্থক্য

৬.৯ মুখ্য কার্যবাহী

- ৬.৯.১ মুখ্য কার্যবাহীৰ অর্থ
- ৬.৯.২ মুখ্য কার্যবাহীৰ ধৰণসমূহ
- ৬.৯.৩ মুখ্য কার্যবাহীৰ কার্যসমূহ

৬.১০ ৰাজহুৱা নিগমসমূহ

- ৬.১০.১ ৰাজহুৱা নিগমৰ অর্থ
- ৬.১০.২ ৰাজহুৱা নিগমৰ স্বভাৱ

৬.১১ অধ্যায়টিৰ পৰা কি শিকিলোঁ
৬.১২ অধিক জানিবলৈ
৬.১৩ অগ্রগতিৰ খতিয়ান
৬.১৪ আৰ্হি প্রশ্ন

৬.১ উদ্দেশ্য

এই অধ্যায়টিৰ অধ্যয়নে আপোনাক সক্ষম কৰিব—

- সংগঠনৰ অর্থ ব্যাখ্যা কৰিব
- সংগঠনৰ বিভিন্ন ধৰণ ব্যাখ্যা কৰিব
- সংগঠন অধ্যয়ন কৰাৰ বিভিন্ন দৃষ্টিভংগী আলোচনা কৰিব
- সংগঠনৰ মূলনীতি বর্ণনা কৰিব
- কার্যবাহী গোটৰ (Line Agency) অর্থ ব্যাখ্যা কৰিব
- কার্যবাহী গোটৰ স্বভাৱ আৰু ধৰণসমূহ বিশদভাবে ব্যাখ্যা কৰিব
- সহায়ক গোটৰ (Staff Agency) অর্থ ব্যাখ্যা কৰিব
- সহায়ক গোটৰ স্বভাৱ আৰু ধৰণসমূহ আলোচনা কৰিব
- ৰেখা আৰু সহায়ক সংস্থাৰ মাজৰ সম্পর্ক ব্যাখ্যা কৰিব, লগতে এই দুয়োটাৰ মাজৰ পার্থক্যও ব্যাখ্যা কৰিব
- মুখ্য কার্যবাহীৰ (Chief Executive) অর্থ ব্যাখ্যা কৰিব
- মুখ্য কার্যবাহীৰ ধৰণ আৰু কার্যসমূহ আলোচনা কৰিব
- ৰাজহুৱা নিগমসমূহৰ (Public Corporations) অর্থ ব্যাখ্যা কৰিব
- ৰাজহুৱা নিগমৰ স্বভাৱ ব্যাখ্যা কৰিব

৬.২ পৰিচয়

চৰকাৰৰ উদ্দেশ্য আৰু কার্যসমূহ কৰাৰ বাবে এটা সংগঠনৰ (Organisation) অৱস্থিতি এক আৱশ্যকতা। এই সন্দর্ভত, এই অধ্যায়টোৱে সংগঠনৰ সৈতে জড়িত বিভিন্ন দিশ, যেনে তাৰ ধৰণসমূহ, দৃষ্টিভংগীসমূহ আৰু মূলনীতিসমূহ আলোচনা কৰে। ইয়াৰ উপৰিও, যিকোনো সংগঠনত দুটা পৃথক ধৰণৰ কর্তৃপক্ষৰ দ্বাৰা সম্পাদিত দুটা ধৰণৰ কার্য দেখা পোৱা যায়। এই কার্যসমূহ হৈছে কার্যবাহী গোট (Line Functions) আৰু সহায়ক গোট (Staff Functions), যিবোৰ ৰেখা সংস্থা (Line Agencies) আৰু সহায়ক সংস্থা (Staff Agencies)ৰ দ্বাৰা সম্পাদিত হয়। এই অধ্যায়টোত আমি ৰেখা আৰু সহায়ক সংস্থাসমূহৰ বিভিন্ন দিশো আলোচনা কৰিম। একে সময়তে, এই অধ্যায়টোৱে শিক্ষার্থীসকলক লোক প্রশাসন (Public Administration) ক্ষেত্রৰ দুটা অতি গুৰুত্বপূর্ণ ধাৰণাৰ সৈতে পৰিচয় কৰাই দিব, সেয়া হৈছে মুখ্য কার্যবাহী (Chief

Executive) আৰু ৰাজহুৱা নিগম (Public Corporation)।

৬.৩ সংগঠনৰ অর্থ

"সংগঠন" (Organization) শব্দৰ অর্থ হ'ল সংগঠিত কৰা, গঠন কৰা আৰু কার্যক্ষম ৰূপত সাজু কৰা। এই শব্দটোৱে এনে এটা কার্যপদ্ধতিক সূচিত কৰে, যাৰ দ্বাৰা এটা সামূহিকভাৱে উপলব্ধি কৰিবলগীয়া উদ্দেশ্য পূৰণ নিশ্চিত কৰা হয়। Gaus-এ সংগঠনক এইদৰে ব্যাখ্যা কৰিছে- "সংগঠন হৈছে একেটা সাধাৰণ কার্যত নিয়োজিত ব্যক্তিসকলৰ আৰু গোটসমূহৰ চেষ্টা আৰু সামর্থসমূহৰ এনে ধৰণে সম্পর্ক প্রতিষ্ঠা কৰা, যাৰ ফলত সেই কার্যত নিয়োজিতসকলৰ বাবে সম্ভৱপৰ কমতম ঘঁষণি (friction) আৰু আটাইতকৈ অধিক সন্তুষ্টিৰে আৱশ্যকীয় উদ্দেশ্যসমূহ পূৰণ হয়।" Gladden-এ সংগঠনক এইদৰে সংজ্ঞা দিছে- "সংগঠন হৈছে কোনো উদ্যোগত (enterprise) ব্যক্তিসকলৰ মাজত থকা সম্পর্কসমূহৰ এটা বিন্যাস (pattern), যিটো সেই উদ্যোগৰ কার্যসমূহ পূৰণ কৰাৰ বাবে সুচিন্তিতভাৱে গঠন কৰা হয়।"

ওপৰৰ সংজ্ঞাসমূহৰ আধাৰত কৰ পাৰি যে, সংগঠন (Organization) হৈছে এটা গঠনতন্ত্র আৰু সেই গঠনতন্ত্র চলাই অনা মানুহসকল, যাৰ জৰিয়তে লক্ষ্য কৰা উদ্দেশ্যসমূহৰ উপলব্ধি কৰা হয়। সংগঠনৰ বিভিন্ন অর্থ তলত উল্লেখ কৰা হ'ল ঃ

a) প্রশাসনিক গঠনতন্ত্রৰ নক্সা তৈয়াৰ কৰাৰ প্রক্রিয়া।

b) গঠনতন্ত্রৰ নক্সা তৈয়াৰ কৰাটো তথা সেইটো গঢ়ি তোলাৰ কার্য।

c) গঠনতন্ত্র নিজেই।

- **সংগঠনৰ কার্যসমূহ (Functions of Organization) ঃ**

  সংগঠনৰ আটাইতকৈ গুৰুত্বপূর্ণ দিশসমূহৰ ভিতৰত এটা হৈছে— যাৰ বাবে সংগঠন এটা প্রতিষ্ঠা কৰা হয়, সেইসকল ব্যক্তিৰ বাবে উপলব্ধ সম্পদ আৰু সুযোগ-সুবিধাবোৰ বৃদ্ধিৰ ব্যৱস্থা কৰা। ইয়াৰ সৈতে পৰিৱর্তনৰ ধাৰণাটো গভীৰভাৱে জড়িত, কিয়নো পৰিৱর্তন নোহোৱাকৈ সংগঠন এটাই সুফলজনকভাৱে কার্য নির্বাহ কৰিব নোৱাৰে। সংগঠনৰ কার্যসমূহ তলত দিয়া হ'ল—

  a) কামৰ বিভাজন (Division of Work)

  b) মানদণ্ডভুক্ত অনুশীলনসমূহ প্রণয়ন (Formulating Standard Practices)

  c) যোগাযোগ ব্যৱস্থা গঠন কৰি সিদ্ধান্ত প্রেৰণ (Transmitting Decision by Setting up a Communication System)

  d) প্রশিক্ষণ প্রদান (Imparting Training) ।



অগ্রগতি নিৰীক্ষণ

প্রশ্ন ১ ঃ সংগঠনৰ অর্থ লিখক।

.....

.....

৬.৪ সংগঠনৰ ধৰণসমূহ

দুটা ধৰণৰ সংগঠন বিদ্যমান, যথাক্রমে, আনুষ্ঠানিক সংগঠন (Formal Organization) আৰু অনানুষ্ঠানিক সংগঠন (Informal Organization)।

৬.৪.১ আনুষ্ঠানিক সংগঠন

যি সংগঠনত স্থিৰ কৰা নিয়ম-কানুন, সু-নির্ধাৰিত গঠন আৰু পদ্ধতি থাকে, তেনে সংগঠনক আনুষ্ঠানিক সংগঠন (Formal Organization) বুলি কোৱা হয়। এই ধৰণৰ সংগঠনত নীতি-নিয়ম আৰু উদ্দেশ্যসমূহ আগতেই নির্ধাৰিত থাকে। ইয়াত কার্য-বিভাজনৰ অধিক্রম (hierarchical) পদ্ধতিৰ সৈতে সমন্বয় (co-ordination) নীতিৰ কঠোৰ অনুসৰণ দেখা যায়। পুনৰ, এই ধৰণৰ সংগঠনত বার্তা আদান-প্রদান স্কেলাৰ শৃংখল (scalar chain) ৰ বৈশিষ্ট্যৰ জৰিয়তে কৰা হয়, যি আনুষ্ঠানিক সংগঠনৰ এক গুৰুত্বপূর্ণ লক্ষণ।

- আনুষ্ঠানিক সংগঠনত (Formal Organizations), সংগঠনৰ সৈতে জড়িত প্রতিটো ব্যক্তিক নির্দিষ্টভাৱে কাম-কাজ দিয়াৰ ব্যৱস্থা থাকে। আশা কৰা হয় যে, প্রতিজনে নিজৰ দায়িত্বৰ কাম সুচাৰুভাৱে সম্পাদন কৰি সংগঠনৰ লক্ষ্য অর্জনত সহায় কৰিব।
- আনুষ্ঠানিক সংগঠনত বিভিন্ন কার্যকলাপসমূহৰ মাজত যথাযথ সমন্বয় (co-ordination) ৰক্ষা কৰা হয়, যাতে সংগঠনে ফলপ্রসূভাৱে কার্য সম্পাদন কৰিব পাৰে।
- আনুষ্ঠানিক সংগঠনৰ সদস্যসকলৰ দায়িত্ব যথেষ্ট সু-নির্ধাৰিত হয় আৰু তেওঁলোকৰ প্রতিজনৰ সংগঠনত এটা নির্দিষ্ট স্থান থাকে, যিটো hierarchy (শৃংখলাবদ্ধতা) আৰু কর্মবিভাজন (division of work) নীতিত আধাৰিত।
- আনুষ্ঠানিক সংগঠনে দলগত ঐক্যতা (group cohesiveness) নিশ্চিত কৰে।

৬.৪.২ অনানুষ্ঠানিক সংগঠন

অনানুষ্ঠানিক সংগঠন (Informal Organizations) বুলিলে তেনেধৰণৰ এটা সংগঠনৰ ব্যৱস্থাক বুজোৱা হয় য'ত কোনো আনুষ্ঠানিক গঠন (formal setup) নাথাকে।

এইটো ব্যক্তিগত সংযোগ আৰু আন্তঃক্রিয়াৰ সমষ্টি, য'ত মানুহৰ মাজত সম্পর্ক গঢ়ি উঠে। মানুহে একেলগে কাম কৰাৰ ক্ষেত্রত যি আন্তঃসংযুক্ত সামাজিক গঠন (interlocking social structure) এটিয়ে নিয়ন্ত্রণ কৰে— সেয়া মানদণ্ড (norms), ব্যক্তিগত আৰু পেচাগত সম্পর্কৰ জৰিয়তে কাম কৰে-তাকেই আমি অনানুষ্ঠানিক সংগঠন বুলি সংজ্ঞা দিওঁ। এইটো আনুষ্ঠানিক সংগঠনৰ ভিতৰত থকা এখন সংগঠন, যিয়ে আনুষ্ঠানিক সংগঠনৰ সৈতে একেলগে কাম কৰে।

- **অনানুষ্ঠানিক সংগঠনৰ কার্যসমূহ ঃ** তলত অনানুষ্ঠানিক সংগঠনৰ কার্যসমূহ উল্লেখ কৰা হ'ল ঃ
  - **a) সামাজিক আৰু সাংস্কৃতিক মূল্যবোধৰ স্থায়ীত্ব নিশ্চিত কৰা ঃ** অনানুষ্ঠানিক সংগঠনে গোটটোৰ সৈতে জড়িত থকা সামাজিক আৰু সাংস্কৃতিক মূল্যবোধৰ স্থায়ীত্ব নিশ্চিত কৰে। গোটৰ সদস্যসকলৰ মাজত কিছু সাধাৰণ মূল্যবোধ থাকে যিবোৰ অনানুষ্ঠানিক। দৈনন্দিন আন্তঃক্রিয়াই এই মূল্যবোধসমূহক অধিক দৃঢ় কৰি গোটৰ ঐক্য আৰু একতাৰ সংৰক্ষণত সহায় কৰে।
  - **b) সামাজিক মান-মর্যাদা আৰু তৃপ্তি প্রদান কৰা ঃ** সংগঠনত অনানুষ্ঠানিকতাৰ (informalism) ফলত সদস্যসকলৰ ব্যক্তিগত মর্যাদা, মূল্যবান হোৱাৰ অনুভূতি আৰু তৃপ্তিৰ বোধৰ সৃষ্টি হয়, কাৰণ তেওঁলোকে স্বতন্ত্রভাৱে কাম কৰাৰ সুযোগ লাভ কৰে, আনুষ্ঠানিক গঠনৰ ভিতৰত সীমাবদ্ধ নহয়।
  - **c) সদস্যসকলৰ মাজত যোগাযোগ বৃদ্ধি কৰা ঃ** অনানুষ্ঠানিক গোটে যোগাযোগৰ এখন পদ্ধতি গঢ়ি তোলে যাতে গোটৰ সদস্যসকলে ব্যৱস্থাপনাৰ কার্যকলাপৰ বিষয়ে অৱগত থাকিব পাৰে।
  - **d) সামাজিক নিয়ন্ত্রণ প্রদান কৰা ঃ** গোটৰ আচৰণত প্রভাৱ পেলাই আৰু ইয়াক নিয়ন্ত্রণ কৰি অনানুষ্ঠানিক সংগঠনে সামাজিক নিয়ন্ত্রণ প্রদান কৰে।
- **অনানুষ্ঠানিক সংগঠনৰ (Informal Organization) বৈশিষ্ট্যসমূহ ঃ**

  তলত অনানুষ্ঠানিক সংগঠনৰ (Informal Organization) কেইবাটাও বৈশিষ্ট্য দিয়া হৈছে ঃ

  ১) অনানুষ্ঠানিক সংগঠন (Informal Organization) গতিৱান আৰু প্রতিক্রিয়াশীল, আৰু ই সদায় পৰিবর্তিত হৈ থাকে।

  ২) ই তৃণমূল গাঁঠনি (grass root) ভিত্তিক।

  ৩) বিশ্বাস (Trust) আৰু পৰস্পৰতা (Reciprocity) এই সংগঠনৰ মুখ্য মূল্যবোধ।

  ৪) ই বিশ্বাস কৰে যে, সংগঠনৰ ভিতৰত সিদ্ধান্ত গ্রহণ এটা সামূহিক প্রক্রিয়া।

  ৫) ইয়াৰ গঠনতন্ত্র সাধাৰণতে নমনীয় আৰু অপেক্ষাকৃত সমান পর্যায়ৰ (flat) হয়।

৬.৪.৩ আনুষ্ঠানিক আৰু অনানুষ্ঠানিক সংগঠনৰ মাজৰ পার্থক্য

তলত আনুষ্ঠানিক (formal) আৰু অনানুষ্ঠানিক (informal) সংগঠনৰ মাজত থকা পার্থক্যসমূহ দিয়া হৈছে ঃ

a) যি সংগঠনত প্রতিজন সদস্যৰ ভূমিকা স্পষ্টভাৱে নির্ধাৰিত থাকে আৰু দায়বদ্ধতা নির্দিষ্ট কৰা থাকে, তাক আনুষ্ঠানিক সংগঠন (formal organization) বোলা হয়। আনহাতে, অনানুষ্ঠানিক সংগঠন (informal organization) হৈছে এটি এনেধৰণৰ সংগঠন, যি আনুষ্ঠানিক সংগঠনৰ ভিতৰত আন্তঃব্যক্তিগত সম্পর্কৰ ওপৰত আধাৰিত হৈ গঠিত হয়।

b) আনুষ্ঠানিক সংগঠনে সংগঠনটোৰ লক্ষ্য আৰু উদ্দেশ্য পূৰণ কৰিবলৈ চেষ্টা কৰে। অনানুষ্ঠানিক সংগঠনে সামাজিক আৰু মনস্তাত্ত্বিক প্রয়োজনসমূহ পূৰণ কৰাৰ লক্ষ্য ৰাখে।

c) আনুষ্ঠানিক সংগঠন স্থিৰ (stable) হয়। অনানুষ্ঠানিক সংগঠন স্থিৰ নহয়।

d) আনুষ্ঠানিক সংগঠন (formal organization)ত, গঠনটো নিয়ম-কানুনৰ দ্বাৰা নিয়ন্ত্রিত হয়। যেতিয়া অনানুষ্ঠানিক সংগঠন (informal organization)ত, মানদণ্ড, মূল্যবোধ আৰু বিশ্বাস নিয়ন্ত্রণ ব্যৱস্থাৰূপে কার্য কৰে।

e) আনুষ্ঠানিক সংগঠন (formal organization)ত, গুৰুত্বটো কামৰ কার্যসম্পাদন (work performance)ত দিয়া হয়। অনানুষ্ঠানিক সংগঠন (informal organization)ত, গুৰুত্বটো আন্তঃব্যক্তিগত সম্পর্কত (interpersonal relationship) দিয়া হয়।

f) আনুষ্ঠানিক সংগঠন (formal organization)ত সদস্যসকল ধাৰাবাহিক গঠন (hierarchical structure)ৰ ওপৰত আধাৰিত থাকে। অনানুষ্ঠানিক সংগঠন (informal organization)ত সদস্যসকল আন্তঃব্যক্তিগত সম্পর্কৰ ওপৰত আধাৰিত থাকে।

যদিও আনুষ্ঠানিক (formal) আৰু অনানুষ্ঠানিক (informal) সংগঠন একে নহয়, তথাপি এই দুয়োটা ধৰণৰ সংগঠন এটাই আনটোৰ সৈতে আন্তঃসংযুক্ত (inter-related) আৰু এটাই আনটোক সহায় কৰে । কোনো সংগঠনত এটাক বাদ আনটোক সম্পূর্ণৰূপে বুজা নাযায়। যেতিয়া আনুষ্ঠানিক সংগঠনে সদস্যসকলৰ কামকাজ আৰু আচৰণ নিয়ম-কানুনৰ দ্বাৰা নিয়ন্ত্রণ কৰে, অনানুষ্ঠানিকতাই (informalism) এজন কর্মচাৰীৰ স্বভাৱ, অর্থাৎ তেওঁৰ বা তেওঁৰ অন্তর্নিহিত গুণ আৰু দোষৰ সৈতে সম্পূর্ণ ব্যক্তিত্বটো বুজিবলৈ সহায় কৰে।



অগ্রগতি নিৰীক্ষণ

প্রশ্ন ২ ঃ অনানুষ্ঠানিক সংগঠনৰ যিকোনো দুটা কার্য উল্লেখ কৰা।

.....

.....

প্রশ্ন ৩ ঃ আনুষ্ঠানিক আৰু অনানুষ্ঠানিক সংগঠনৰ মাজৰ যিকোনো দুটা পার্থক্য উল্লেখ কৰা।

.....

.....

৬.৫ সংগঠন অধ্যয়ন কৰাৰ দৃষ্টিভংগীসমূহ

সংগঠন অধ্যয়ন কৰাৰ ছটা গুৰুত্বপূর্ণ দৃষ্টিভংগী আছে, যথাক্রমে—

a) দার্শনিক দৃষ্টিভংগী
b) প্রতিষ্ঠানিক আৰু গঠনমূলক দৃষ্টিভংগী
c) ঐতিহাসিক দৃষ্টিভংগী
d) আইনী দৃষ্টিভংগী
e) বৈজ্ঞানিক দৃষ্টিভংগী
f) গঠনমূলক দৃষ্টিভংগী
g) আচৰণগত দৃষ্টিভংগী (Behavioural Approach)

a) দার্শনিক দৃষ্টিভংগী ঃ লোক প্রশাসনৰ অধ্যয়ন কৰাৰ আটাইতকৈ পুৰণি দৃষ্টিভংগীসমূহৰ ভিতৰত দার্শনিক দৃষ্টিভংগী অন্যতম। এই দৃষ্টিভংগীৰ উল্লেখ জন ল'কৰ (John Locke) "Treatise on Civil Government", প্লেটৰ (Plato) "Republic" আৰু থমাছ হবছৰ (Thomas Hobbes) "Leviathan" নামৰ কিতাপত পোৱা যায়।

এই দৃষ্টিভংগীৰ লক্ষ্য হ'ল চৰকাৰৰ প্রশাসনিক কার্যকলাপসমূহৰ আধাৰত থকা নীতিসমূহ বা আদর্শসমূহ চিনাক্ত কৰা আৰু ঘোষণা কৰা। এই দৃষ্টিভংগীত চৰকাৰী প্রশাসনিক কার্যকলাপৰ সকলো দিশক সামৰি লয়।

b) প্রতিষ্ঠানিক আৰু গঠনমূলক দৃষ্টিভংগী ঃ এই দৃষ্টিভংগীটোৱে প্রশাসনৰ প্রতিষ্ঠানসমূহ আৰু সংগঠনৰ সৈতে নিজকে সম্পৃক্ত কৰে। এই দৃষ্টিভংগীয়ে সংগঠনৰ গঠন, কার্য, নিয়মাৱলী আৰু বিধিসমূহৰ বিস্তৃত অধ্যয়ন কৰাক গুৰুত্ব দিয়ে।

c) ঐতিহাসিক দৃষ্টিভংগী ঃ এই দৃষ্টিভংগীটোৱে প্রশাসনৰ প্রতিষ্ঠান আৰু সংগঠনৰ সৈতে নিজকে সম্পৃক্ত কৰে। এই দৃষ্টিভংগীটোৱে সংগঠনৰ গঠন, কার্য, নিয়ম আৰু বিধিসমূহৰ এটা বিশদ অধ্যয়ন কৰাৰ ওপৰত গুৰুত্ব আৰোপ কৰে।

এই দৃষ্টিভংগীটো Malinowski আৰু Radcliffe Brown দ্বাৰা বিকাশ কৰা হৈছিল। তেওঁলোকৰ মতে, এজন সমাজৰ এটা গঠন আৰু কার্য থাকে, য'ত কার্যসমূহ নীতি-নিয়ম, ৰীতি-নীতি আৰু পৰম্পৰাৰ জৰিয়তে প্রতিনিধিত্ব কৰে। এই কার্যসমূহে সমাজখনৰ সুসঙ্গত কার্যকৰিতাৰ বাবে একেলগে কাম কৰা আৱশ্যক। লোক প্রশাসনৰ অধ্যয়ন সভ্যতাৰ বিকাশ আৰু অগ্রগতিৰ বুজাবুজি অবিহনে সম্পূর্ণ হ'ব নোৱাৰে।

লোক প্রশাসনৰ ঐতিহাসিক দৃষ্টিভংগীটোৱে অতীতত অনুশীলিত প্রশাসনিক ব্যৱস্থা, প্রক্রিয়া আৰু নীতিসমূহৰ ওপৰত কেন্দ্রিত হয় আৰু সেইদৰে অতীতক বর্তমানৰ প্রসংগত সংযোগ কৰে। এই দৃষ্টিভংগীটোৱে প্রশাসকক অতীতলৈ উভতি চোৱাৰ লগতে বর্তমান প্রসংগত কিছু সিদ্ধান্ত আৰু তত্বত উপনীত হ'বলৈ সহায় কৰে। এই দৃষ্টিভংগীটো গুৰুত্বপূর্ণ, কাৰণ সমাজ সময় আৰু যুগৰ সৈতে সদায় সলনি হৈ থাকে আৰু সময়ৰ সৈতে একেলগে, লোকসেৱা প্রদানৰ উপায় আৰু প্রক্রিয়াবোৰো সলনি হ'ব লাগিব। অতীতৰ অধ্যয়নে এই বিষয়ে গুৰুত্বপূর্ণ তথ্য প্রদান কৰে যে কিয় কিছু পদ্ধতি, নীতি আৰু ব্যৱস্থা গ্রহণ কৰা হৈছিল।

d) **আইনী দৃষ্টিভংগী ঃ** আইনী দৃষ্টিভংগীটোৱে ৰাজহুৱা সংস্থাসমূহৰ আইনী গঠন আৰু সংগঠনৰ ওপৰত কেন্দ্র কৰে। এই দৃষ্টিভংগীটোৱে নিয়ম, বিধি-বিধান, আচৰণবিধি (Code of Conduct), চৰকাৰী কর্তব্য, ক্ষমতা আৰু কর্তৃত্বৰ সীমাবদ্ধতাৰ সৈতে নিজকে সম্পৃক্ত কৰে। এই দৃষ্টিভংগীটোৱে লোক প্রশাসনৰ আইনী কাঠামোটোৰ ওপৰতো পোহৰ পেলায়।

e) **বৈজ্ঞানিক দৃষ্টিভংগী ঃ** বৈজ্ঞানিক দৃষ্টিভংগীটোৱে সংগঠন অধ্যয়নৰ ক্ষেত্রত যুক্তিবাদী আৰু প্রমাণভিত্তিক পদ্ধতি ব্যৱহাৰ কৰে। এই দৃষ্টিভংগীটোৱে কার্যক্ষমতা (efficiency), উৎপাদনক্ষমতা (productivity), আৰু সময়ৰ সদ্ব্যৱহাৰৰ ওপৰত গুৰুত্ব দিয়ে। Frederic W. Taylor ৰ বিজ্ঞানভিত্তিক ব্যৱস্থাপনাৰ ধাৰণাৰ ওপৰত এই দৃষ্টিভংগীটোৰ আধাৰ স্থাপন হয়। ইয়াত কার্য বিভাজন, সময় অধ্যয়ন, আৰু মানসম্মত পদ্ধতি প্রৱর্তন আদিৰে কাম সুসংগঠিত কৰা হয়। এই দৃষ্টিভংগীটোৱে সংগঠনক এটা যান্ত্রিক প্রণালীৰ দৰে বিবেচনা কৰি তাৰ প্রতিটো উপাদানৰ বৈজ্ঞানিক বিশ্লেষণ কৰে।

f) **গঠনমূলক দৃষ্টিভংগী ঃ** গঠনমূলক দৃষ্টিভংগীটোৱে সংগঠনৰ আভ্যন্তৰীণ গঠন আৰু সংগঠনতান্ত্রিক উপাদানসমূহৰ অধ্যয়নৰ ওপৰত গুৰুত্ব দিয়ে। এই দৃষ্টিভংগীটোৱে সংগঠনক এটা কাঠামোগত (structural) একক হিচাপে বিবেচনা কৰে য'ত প্রতিটো অংশৰ নিজা নিজা দায়িত্ব থাকে। ইয়াত কার্য বিভাজন (division of work), ক্ষমতা বণ্টন (distribution of authority), আৰু সমন্বয় (coordination) আদি বিষয়সমূহ অধ্যয়ন কৰা হয়। Max Weber ৰ প্রশাসনিক গঠন (bureaucratic structure) আৰু Henri Fayol ৰ পৰিচালন তত্ত্ব (administrative theory) এই দৃষ্টিভংগীৰ আধাৰ হিচাপে বিবেচিত। এই দৃষ্টিভংগীৰ মতে, সংগঠন এটা যৌক্তিকভাৱে গঠিত আৰু কার্যনিষ্ঠ ব্যৱস্থাপনা প্রণালী। গঠনমূলক দৃষ্টিভংগীটোৱে সংগঠনৰ দৃশ্যমান আৰু প্রাতিষ্ঠানিক

দিশবোৰ বুজিবলৈ সহায় কৰে।

g) **আচৰণগত দৃষ্টিভংগী (Behavioural Approach) ঃ** এই দৃষ্টিভংগীটোৱে ব্যক্তিগত আচৰণ আৰু মনোভাৱৰ ক্ষুদ্ৰ-স্তৰৰ (micro-level) দৃষ্টিভংগীৰ পৰা লোক প্ৰশাসন (public administration) বিশ্লেষণ কৰে, যি মনোবিজ্ঞানৰ পৰা প্ৰেৰণা লৈ কৰা হয়। এই দৃষ্টিভংগীৰ উৎপত্তি হৈছে Herbert Simon দ্বাৰা পথপ্ৰদৰ্শিত Human Relations Movement ৰ পৰা। এই দৃষ্টিভংগীটোৱে সেই বাস্তৱতাক বিবেচনা কৰিছিল যে, সামাজিক, মনোবৈজ্ঞানিক, ৰাজনৈতিক আৰু অৰ্থনৈতিক পৰিৱেশ ব্যক্তিৰ কামৰ ফলাফলৰ ওপৰত প্ৰভাৱ পেলায়, আৰু প্ৰতিটো লোক প্ৰশাসকে এই দৃষ্টিভংগীসমূহ বিবেচনা কৰি কাৰ্য কৰিব লাগে। ই দেখুৱাইছিল যে, লোক প্ৰশাসন যিদৰে চলোৱা হয়, তাক মানৱীয় অনুভৱ, অনুমান আৰু ধাৰণাই প্ৰভাৱিত কৰে। আচৰণভিত্তিক (behavioural) দৃষ্টিভংগীয়ে লোক প্ৰশাসনৰ অধ্যয়নত বহু উপায়ে অৱদান আগবঢ়াইছে। উদাহৰণস্বৰূপে, পণ্ডিতসকলে গঠনাত্মক আৰু সাংস্কৃতিকভাৱে ভিন্ন প্ৰশাসনিক আচৰণ অধ্যয়ন কৰিবলৈ আৰম্ভ কৰে, যিয়ে আগলৈ গৈ Comparative Public Administration ৰ অধ্যয়নৰ পথ প্ৰসস্ত কৰে।



অগ্ৰগতি নিৰীক্ষণ

প্ৰশ্ন ৪ ঃ সংগঠনৰ অধ্যয়নৰ ছয়টা দৃষ্টিভংগী উল্লেখ কৰক।

.....

.....

.....

প্ৰশ্ন ৫ ঃ দাৰ্শনিক দৃষ্টিভংগীৰ বিষয়ে লিখক।

.....

.....

৬.৬ সংগঠনৰ মূলনীতি

সংগঠনৰ কেইবাটাও নীতি (principles) আছে। L. D. White ৰ মতে, সংগঠনৰ নীতিসমূহ "কেৱল কাৰ্যকৰী আচৰণৰ নিয়ম (working rules of conduct) প্ৰস্তাৱ কৰে, যাৰ বিস্তৃত অভিজ্ঞতাই প্ৰমাণিত কৰিছে"।

প্ৰশাসনৰ নীতি (principles of administration) প্ৰথমবাৰৰ বাবে প্ৰস্তাৱ কৰাৰ স্বীকৃতি W. F. Willoughby ক দিয়ে। তেওঁৰ পিছত, বহুতো আন বিদ্বানে সংগঠনৰ নীতিসমূহৰ ওপৰত তেওঁলোকৰ মতামত আগবঢ়াইছে।

তলত সংগঠনৰ মুখ্য নীতিসমূহ দিয়া হৈছে—

৬.৬.১ উধৰ্ক্রম নীতি বা স্কেলাৰ নীতি

এই নীতিটো বিশ্বজনীনভাৱে স্বীকৃত সংগঠন নীতি হিচাপে গণ্য কৰা হয়। উধৰ্ক্রম নীতি (Hierarchy) বুলিলে অর্থ হয় ওপৰৰ লোকৰ নিয়ন্ত্রণ বা শাসন তলৰ লোকৰ ওপৰত। এইটো এটা পিৰামিড আকৃতিৰ সংৰচনা, য'ত ওপৰৰ অংশসমূহ তলৰ অংশসমূহক নিয়ন্ত্রণ কৰে। এইটো সংগঠনৰ বিভিন্ন এককসমূহক পিৰামিডৰ আকাৰত বহুতো স্তৰত বিভক্ত কৰাৰ ধাৰণা। এটা ঊৰ্ধ্বক্রম নীতিৰ সংগঠনত মুখ্য কার্যবাহী বিষয়া (chief executive) সম্পূর্ণ অধিকাৰী হয়।

জেমছ মুনী (James Mooney) আৰু তেওঁৰ সহকর্মী ৰেইলী (Reilley) উধৰ্ক্রম নীতিৰ (hierarchy) ধাৰণাটো স্কেলাৰ প্রক্রিয়া (scalar process) হিচাপে ধাৰণা কৰিছিল, অর্থাৎ এটা শ্রেণীবদ্ধ ধাপৰ শৃংখলা, য'ত শ্রেণীবিভাজন কার্যৰ (functions) আধাৰত নহয়, বৰঞ্চ অধিকাৰৰ (authority) পৰিমাণ আৰু তাৰ সৈতে জড়িত দায়িত্বৰ (responsibility) আধাৰত কৰা হয়।

➢ **ঊৰ্ধ্বক্রম নীতিৰ বৈশিষ্ট্যসমূহ ঃ**

১) প্রশাসনিক কার্যসমূহ গোট আৰু উপগোটত বিভক্ত কৰা হয়।

২) এককসমূহ পিৰামিড আকৃতিত বিন্যস্ত কৰা হয়।

৩) বিভিন্ন স্তৰত নিযুক্ত অধিকাৰ (delegated authority) থাকে।

৪) আদেশ আৰু যোগাযোগ সঠিক মাধ্যমেৰে আহে।

৫) অধিকাৰ আৰু দায়িত্বৰ সংযোগ।

৬.৬.২ নিয়ন্ত্রণৰ বিস্তৃতি

নিয়ন্ত্রণ ক্ষেত্র (Span of control) বুলিলে অর্থ হৈছে কিমান সংখ্যক অধীনস্থক এটা ঊৰ্ধ্বতন বিষয়াই (superior officer) প্রভাৱশালীভাৱে আদেশ আৰু নিয়ন্ত্রণ কৰিব পাৰে সেইটো বিষয়। ডিমক (Dimock) ৰ কথাত, "ই এটা উদ্যোগৰ মুখ্য কার্যবাহী বিষয়া (chief executive) আৰু তেওঁৰ মুখ্য সহকর্মী বিষয়া সকলৰ মাজত সঁচাকৈ, নিয়মীয়াকৈ হোৱা পৰস্পৰৰ যোগাযোগৰ সংখ্যা আৰু সীমা"। বাস্তৱতে, নিয়ন্ত্রণ ক্ষেত্র অধীনস্থসকলৰ পর্যবেক্ষণ আৰু নিয়ন্ত্রণৰ কামত প্রযোজ্য। এই ব্যৱস্থাত একাধিক স্তৰ থাকে, য'ত প্রতিটো উচ্চ স্তৰে তলৰ স্তৰক নিয়ন্ত্রণ কৰে।

এয়া উল্লেখযোগ্য যে নিয়ন্ত্রণ ক্ষেত্রৰ নির্দিষ্ট সীমা এতিয়াও স্থিৰ কৰা হোৱা নাই।

➢ **নিয়ন্ত্রণ ক্ষেত্রৰ নির্ধাৰকসমূহ (Determinants of span of control) ঃ**

তিনিটা কাৰক আছে যিবোৰ নিয়ন্ত্রণ ক্ষেত্রৰ নির্ধাৰক হিচাপে কাম কৰে। সেইবোৰ হ'ল—

(ক) **কার্যৰ স্বভাৱ (Nature of functions)** ঃ এইটো পর্যবেক্ষণ কৰিব লগা কামৰ প্রকৃতিৰ সৈতে সম্পর্কিত। যেতিয়া কামবোৰ নিয়মীয়া (routine), পুনৰাবৃত্তিমূলক (repetitive) আৰু একেধৰণৰ (homogenous) হয়, তেতিয়া নিয়ন্ত্রণ ক্ষেত্র বেছি হয়।

(খ) **সময় (Time)** ঃ এইটো সংগঠনটোৰ স্থাপনৰ কাল বা বয়সৰ সৈতে জড়িত। যদি সংগঠনটো ইতিমধ্যে সু-প্রতিষ্ঠিত হয়, তেন্তে নিয়ন্ত্রণ আৰু পর্যবেক্ষণ অধিক হয়।

(গ) **স্থান (Space)** ঃ এইটো বিষয়া আৰু অধীনস্থসকলৰ মাজত থকা ভৌগোলিক দূৰত্ব বা ওচৰত থকা অৱস্থাৰ সৈতে সম্পর্কিত। যদি পর্যবেক্ষণ কৰিব লগা ব্যক্তিসকলৰ সকলোৰে কাম একে স্থানত হয়, তেন্তে নিয়ন্ত্রণ ক্ষেত্র বাঢ়ে।

উপৰিউক্ত নির্ধাৰকসকলৰ উপৰিও, পর্যবেক্ষণকাৰীৰ (supervisor) ব্যক্তিগত সক্ষমতা (individual capacity) হৈছে নিয়ন্ত্রণ ক্ষেত্রৰ আটাইতকৈ গুৰুত্বপূর্ণ নির্ধাৰক।

৬.৬.৩ সমন্বয়

সংগঠনৰ আন এটা নীতি হৈছে সমন্বয় (co-ordination)। সমন্বয় বুলিলে অর্থ হৈছে সংগঠনৰ সকলো অংশৰ মাজত শৃংখলাবদ্ধ আৰু সুমধুৰ সম্পর্ক স্থাপন কৰাৰ প্রক্রিয়া, যি এটা সাধাৰণ লক্ষ্যৰ দিশে আগবাঢ়ে। Pfiffner ৰ মতে, "সমন্বয় হৈছে এক কৌশল (technique), যাৰ জৰিয়তে বহু সংঘাতপূর্ণ দক্ষতা (conflicting skills) আৰু স্বার্থ (interests) একেলগ কৰি, তেওঁলোকক এটা সাধাৰণ লক্ষ্যৰ দিশে লৈ যোৱা হয়। ই প্রশাসনৰ কেন্দ্রাভিমুখী শক্তি (centripetal force)।"

সেয়ে, সমন্বয়ৰ অর্থ হৈছে এনেদৰে ব্যৱস্থা কৰা যে সংগঠনৰ সকলো অংশক নির্দিষ্টভাৱে সংজ্ঞায়িত লক্ষ্যৰ দিশে একেলগে টানি নিয়া যায়।

৬.৬.৪ পর্যবেক্ষণ

পর্যবেক্ষণ (Supervision)ৰ অর্থ হৈছে কর্মচাৰীসকলৰ আৰু আন উৎসসমূহৰ প্রচেষ্টাক নির্দিষ্ট কামৰ ফলাফলত উপনীত হোৱাৰ বাবে পথ প্রদর্শন আৰু দিশ-নির্দেশনা দিয়া। পর্যবেক্ষণ বুলিলে বুজি পোৱা যায় যে, এটা ঊর্ধ্বতন বিষয়া (superior)ৰ অন্যৰ কাম পর্যবেক্ষণ কৰাৰ লগতে তেওঁলোকক পথ দেখুওৱাৰ ক্ষমতা থাকে।

পর্যবেক্ষণৰ নীতিটো দুটা অর্থত ব্যৱহাৰ কৰিব পাৰি—

ঋণাত্মক (Negative) ঃ অর্থাৎ সংগঠনটোৰ জনবলক (personnel) দিশ-নির্দেশনা, পৰীক্ষা আৰু পর্যবেক্ষণ কৰা।

ধনাত্মক (Positive) ঃ অর্থাৎ নির্ধাৰিত লক্ষ্যত উপনীত হোৱাৰ উদ্দেশ্যে অধীনস্থসকলক পথ প্রদর্শন আৰু পৰামর্শ দিয়া।

পর্যবেক্ষণ হৈছে এটা দু-মুখীয়া প্রক্রিয়া (two-way process) - অর্থাৎ, এক পিনে ই পথ প্রদর্শনৰ প্রক্রিয়া, আৰু আন পিনে ই আনৰ কাম তদাৰকীৰ (superintending) প্রক্রিয়া।

৬.৬.৫ আদেশৰ ঐক্য নাতি

আদেশৰ ঐক্য নীতি (Unity of Command) হৈছে সংগঠনৰ আন এটা নীতি, যিয়ে কয় যে এটা কর্মচাৰীয়ে কেৱল এটা ঊর্ধ্বতন বিষয়া (superior) ৰ পৰা আদেশ লাভ কৰা উচিত। আন কথাত, ইয়াৰ অর্থ হৈছে যে প্রতিজন কর্মচাৰী এটা একক আদেশৰ অধীনত থকা উচিত। এই নীতিৰ মুখ্য সমর্থক (chief advocate) হৈছে Henry Fayol। Fayol ৰ সংজ্ঞা উদ্ধৃত কৰিলে - "আদেশৰ ঐক্য (unity of command) বুলিলে অর্থ হৈছে সংগঠনটোৰ ভিতৰত প্রতিজন ব্যক্তি কেৱল এজনহে ঊর্ধ্বতন বিষয়া (superior) ৰ অধীনত থাকিব লাগে, আৰু তেওঁ কেৱল সেই ঊর্ধ্বতন বিষয়া জনৰ পৰা হে আদেশ লাভ কৰিব। কেৱল এনে পৰিস্থিতিতহে আদেশত কোনো বিভ্রান্তি নাথাকে।"

এই নীতিৰ অর্থ হৈছে যে প্রতিটো সংগঠনত অধিকাৰৰ ধাৰা (line of authority) স্পষ্ট হোৱাটো উচিত। সংগঠনৰ প্রতিজনে নিজৰ ঊর্ধ্বতন বিষয়া কোন, আৰু কোনজনৰ পৰা আদেশ আহিব সেই বিষয়ে জানিব লাগিব। এই নীতিটোৱে নিশ্চিত কৰে যে কেৱল এজনহে ঊর্ধ্বতন বিষয়া থাকে, যাৰ পৰা সকলো প্রশাসনিক অধিকাৰ আহে। এই নীতিটো বহুবিধ আদেশ (plurality of commands) ৰ বিপৰীত, যিয়ে বিভ্রান্তিৰ সৃষ্টি কৰে।



অগ্রগতি নিৰীক্ষণ

প্রশ্ন ৬ ঃ নিয়ন্ত্রণ ক্ষেত্রৰ নির্ধাৰক হিচাপে কার্য কৰা তিনিটো কাৰক লিখক।

.....

প্রশ্ন ৭ ঃ আদেশৰ ঐক্যৰ অর্থ ব্যাখ্যা কৰক ।

.....

.....

৬.৭ কার্যবাহী গোট

নিম্নলিখিত ধৰণে কার্যবাহী গোট (Line Agency)ৰ বিষয়ে আলোচনা কৰা হ'ব।

৬.৭.১ কার্যবাহী গোটৰ অর্থ

প্রায় প্রতিজন ব্যক্তিয়ে প্রতিদিনে এনে বিভাগ আৰু সংস্থাৰ সৈতে সংস্পর্শত আহে, যিয়ে তেওঁক কোনো নির্দিষ্ট সেৱা বা সামগ্রী প্রদান কৰাৰ বাবে দায়িত্বপ্রাপ্ত। এনে সকলো সংস্থা, যিবোৰ চৰকাৰৰ প্রাথমিক লক্ষ্য আৰু কার্যসমূহ ৰূপায়ণ বা পূৰণ কৰাৰ সৈতে জড়িত থাকে আৰু যিবোৰে লোকসকলৰ সৈতে পোনপটীয়া ৰূপত সম্পর্ক ৰাখে, সেইবোৰক কার্যবাহী গোট (Line Agencies) বুলি কোৱা হয়। এই সংস্থাসমূহে লোকসকলক সেৱা প্রদান কৰে, তেওঁলোকৰ আচৰণ নিয়ন্ত্রণ কৰে, আৰু অনুমোদিত বা অনুমোদন দিয়া কার্যসূচীসমূহ ৰূপায়ণ কৰে। এইসকল সংস্থা সেই প্রাথমিক উদ্দেশ্যসমূহৰ সৈতে জড়িত, যাৰ বাবে চৰকাৰৰ অস্তিত্ব থাকে। ওপৰৰ পৰা তললৈকে, কমিশনাৰ আৰু সচিবৰ পৰা আৰম্ভ কৰি বিভাগৰ তৃতীয় আৰু চতুর্থ শ্রেণীৰ কর্মচাৰীলৈকে, এটা একক অধিকাৰৰ ধাৰা (single line of authority) বিস্তৃত থাকে। উল্লেখযোগ্য যে কার্যবাহী গোটসমূহৰ কার্যকলাপ প্রাথমিক (primary) হয়। অর্থাৎ, তেওঁলোকে সেই সকলো কার্য সম্পাদন কৰে, যিবোৰ তেওঁলোকৰ অস্তিত্বৰ উদ্দেশ্য পূৰণ কৰিবলৈ প্রয়োজন। উদাহৰণস্বৰূপে, গৃহ বিষয়ক বিভাগৰ সচিবৰ প্রাথমিক কার্য হ'ল দেশত শান্তি তথা আইন-শৃংখলা ৰক্ষা কৰা।

বিভিন্ন বিদ্বানৰ দ্বাৰা প্রদান কৰা কার্যবাহী গোট (Line Agency) ৰ কিছুমান সংজ্ঞা পর্যালোচনা কৰা হ'ল ঃ

L. D. White ৰ মতে, "কার্যবাহী গোটসমূহ লোকসকলৰ বাবে সেৱা প্রদান কৰাৰ সৈতে বা কোনো নির্দিষ্ট ক্ষেত্রত তেওঁলোকৰ আচৰণ নিয়ন্ত্রণ কৰাৰ সৈতে জড়িত থাকে।"

Dimock ৰ মতে, "এটা কার্যবাহী গোট হৈছে কার্যসাধনৰ বাবে থকা সংগঠন (organization for execution)।"

আন কথাত, এটা কার্যবাহী গোট (Line Agency) প্রধান কার্য বা উদ্দেশ্যৰ আধাৰত গঠন কৰা হয়, আৰু এইটো লোকসকলক সেৱা প্রদান কৰাৰ বা কোনো বিশেষ কার্যক্ষেত্রত তেওঁলোকৰ আচৰণ নিয়ন্ত্রণ কৰাৰ সৈতে জড়িত থাকে। চৰকাৰী লাইন বিভাগসমূহৰ জালত (governmental network of line departments), ওপৰৰ পৰা তললৈ একেটা অধিকাৰৰ ধাৰা (single line of authority) থাকে, যি ওপৰৰ পৰা আৰম্ভ হৈ তললৈ বিস্তৃত হয়।



অগ্রগতি নিৰীক্ষণ

প্রশ্ন ৮ ঃ কার্যবাহী গোটৰ (Line Agency) অর্থ লিখক ?

.....

.....

প্রশ্ন ৯ ঃ কার্যবাহী গোটে সেই সকল কার্য সম্পাদন কৰে যাৰ জৰিয়তে তেওঁলোকৰ অস্তিত্বৰ উদ্দেশ্য পূর্ণ হয়। (সত্য/অসত্য)

.....

প্রশ্ন ১০ ঃ Dimock কৈছে, "এটা কার্যবাহী গোট হৈছে .....।" (খালী ঠাই পূৰণ কৰক)

.....

৬.৭.২ লাইন এজেঞ্চি/কার্যবাহী গোটৰ স্বভাৰ

আমি কার্যবাহী গোটসমূহৰ স্বভাৰ বিভিন্ন বৈশিষ্ট্যৰ পৰিপ্রেক্ষিতত উপলব্ধি কৰিব পাৰো, যিবোৰ তলত আলোচনা কৰা হৈছে ঃ

- **প্রত্যেকটো কার্যবাহী গোটে সংস্থাটোৰ মুখ্য বা প্রাথমিক লক্ষ্যপূৰণৰ কার্য সম্পাদন কৰে ঃ** কার্যবাহী গোটসমূহ (Line Agencies) হৈছে সেইসকল প্রশাসনিক সংগঠন (Administrative Organizations) যিবোৰ প্রশাসনৰ মুখ্য প্রাথমিক কার্যসমূহ বাস্তৱায়নৰ উদ্দেশ্যে প্রতিষ্ঠা কৰা হয়। উদাহৰণস্বৰূপে, ৰাষ্ট্রৰ ৰক্ষা নিশ্চিত কৰিবলৈ ৰক্ষা বিভাগ (Department of Defence) প্রতিষ্ঠা কৰা হৈছে, আনহাতে জনসাধাৰণক স্বাস্থ্য সেৱা প্রদান কৰিবলৈ স্বাস্থ্য বিভাগ (Department of Health) প্রতিষ্ঠা কৰা হৈছে।
- **কার্যবাহী গোটৰ আদেশ প্রদান কৰাৰ অধিকাৰ থাকে ঃ** কার্যবাহী গোটৰ এটা মুখ্য আৰু মৌলিক বৈশিষ্ট্য হ'ল যে এইসকলৰ আদেশ প্রদান কৰাৰ লগতে সিদ্ধান্ত গ্রহণ কৰাৰ ক্ষমতা থাকে। প্রতিটো কার্যবাহী গোটৰ এটা একক আদেশ শৃংখলা (chain of command) থাকে। উদাহৰণস্বৰূপে, আৰক্ষী বিভাগত (police department) ওপৰৰ DGP ৰ পৰা তলৰ কনষ্টেবললৈকে সকলো আইন-শৃংখলা ৰক্ষা কৰাৰ কামত পোনপটীয়া ভাৱে জড়িত থাকে।
- **নীতিসমূহ প্রয়োগ কৰাৰ দায়িত্ব ঃ** কার্যবাহী গোটসমূহ বিধানমণ্ডল (legislature)এ অনুমোদন কৰা নীতি (policies) আৰু অন্যান্য কার্যসূচীসমূহ প্রয়োগ কৰাৰ দায়িত্বত

সদায় থাকে। এইবোৰ executive authority বা কার্যবাহী ক্ষমতাৰ দ্বাৰা প্রয়োগ আৰু ৰূপায়ণ কৰা হয়। নীতি প্রয়োগৰ সমগ্র দায়িত্ব কার্যবাহী গোটসকলৰ ওপৰতে নির্ভৰ কৰে।

- **লোকৰ সৈতে পোনপটীয়া সম্পর্ক ঃ** কার্যবাহী গোটসমূহ লোকৰ সৈতে পোনপটীয়া সম্পর্কত থাকে আৰু তেওঁলোকক নির্দিষ্ট সেৱাসমূহ প্রদান কৰে। উদাহৰণস্বৰূপে, কৃষি বিভাগ (Department of Agriculture) এ কৃষকসকলক সেৱা আগবঢ়ায়, শিক্ষা বিভাগ (Department of Education) এ লোকসকলক শিক্ষা সেৱা পোনপটীয়াকৈ প্রদান কৰে।
- কার্যবাহী গোটসমূহ প্রধান কার্যবাহী (chief executive) ৰ নিয়ন্ত্রণত থাকে: কার্যবাহী গোটসমূহ প্রধান কার্যবাহী (chief executive) ৰ নিয়ন্ত্রণ আৰু পর্যবেক্ষণত থাকে। তেওঁলোকৰ সকলো কার্যকলাপৰ বাবে, এই গোটসমূহ প্রধান কার্যবাহীজনৰ প্রতি জবাবদিহি থাকে আৰু তাৰ মাজেৰে বিধানমণ্ডলৰ (legislature) প্রতি জবাবদিহি থাকে।

এইদৰে, লোক প্রশাসনৰ (public administration) ক্ষেত্রত, কার্যবাহী গোটসমূহ হ'ল সেইসকল সংস্থা যিসকলে চৰকাৰৰ অনুমোদিত নীতিসমূহ (approved governmental policies) আৰু কার্যসূচীসমূহ (programmes) ৰূপায়ণ কৰাৰ দায়িত্ব পালন কৰে।



অগ্রগতি নিৰীক্ষণ

প্রশ্ন ১১ ঃ কার্যবাহী গোটৰ যিকোনো দুটা বৈশিষ্ট্যৰ বিষয়ে লিখক ?

.....

.....

প্রশ্ন ১২ ঃ কার্যবাহী গোটে জনসাধাৰণৰ সৈতে যোগাযোগ স্থাপন কৰিব পাৰে। (সত্য/অসত্য)

.....

৬.৭.৩ কার্যবাহী গোটৰ ধৰণসমূহ

লোক প্রশাসনত কার্যবাহী গোটৰ চাৰি প্রকাৰ পোৱা যায় ঃ

- চৰকাৰী বিভাগসমূহ

- ৰাজহুৱা প্ৰতিষ্ঠানসমূহ
- চৰকাৰী কোম্পানীসমূহ
- স্বায়ত্তশাসিত নিয়ন্ত্ৰণ আয়োগ (Independent Regulatory Commission) বা বিশেষ সংস্থা (special agencies) বা কৰ্তৃপক্ষ (authorities)সমূহ।

উপৰোক্ত কাৰ্যবাহী গোটসমূহৰ উদাহৰণৰ ভিতৰত, প্ৰথম তিনি প্ৰকাৰৰ কাৰ্যবাহী গোট প্ৰায় সকলো দেশতে উপলব্ধ। স্বায়ত্তশাসিত নিয়ন্ত্ৰণ আয়োগ (Independent Regulatory Commission) হৈছে আমেৰিকা যুক্তৰাষ্ট্ৰৰ প্ৰশাসনিক ব্যৱস্থাৰ এটা বিশেষ বৈশিষ্ট্য। স্বায়ত্তশাসিত নিয়ন্ত্ৰণ আয়োগৰ এটা উদাহৰণ হৈছে ইণ্টাৰষ্টেট কমাৰ্চ কমিশ্যন (Interstate Commerce Commission), ১৮৮৭ চনত প্ৰতিষ্ঠা কৰা।

৬.৮ সহায়ক গোট

নিম্নলিখিত ধৰণে, সহায়ক গোট (Staff Agency) সম্পৰ্কে আলোচনা প্ৰদৰ্শন কৰা হৈছে।

৬.৮.১ সহায়ক গোটৰ অৰ্থ

"ষ্টাফ" (staff) শব্দটো সামৰিক পৰিভাষাৰ পৰা আহৰণ কৰা হৈছে। সেনাবাহিনীৰ আকাৰ আৰু কাৰ্যৰ বৃদ্ধি হোৱাৰ লগে লগে, ক্ষেত্ৰ-কমান্ডাৰসকলে বিশেষজ্ঞ সেৱাৰ প্ৰয়োজন অনুভৱ কৰে। এইটোৱে "জেনেৰেল ষ্টাফ" (General Staff) গঠনলৈ আৰু ইয়াৰ অধীনত গৃহীত বিভিন্ন সহায়ক ষ্টাফ এজেঞ্চিসকলৰ সৃষ্টি ঘটায়। বিশেষকৈ যুক্তৰাষ্ট্ৰৰ ভিতৰত ডাঙৰ ডাঙৰ কৰ্পোৰেশ্যনৰ বিকাশৰ লগে লগে, সেনা ষ্টাফ ব্যৱস্থাৰ দৰে এটা ব্যৱস্থা গ্ৰহণৰ প্ৰয়োজন অনুভূত হয়। এই ব্যৱস্থা প্ৰথমে ব্যক্তিগত ব্যৱসায় পৰিচালনাত আৰম্ভ হয় আৰু পিছত চৰকাৰী সংগঠনক্ষেত্ৰতও প্ৰৱৰ্তন কৰা হয়।

সাধাৰণতে, ষ্টাফ কাৰ্যকলাপসমূহ মূলত পৰামৰ্শ দিয়া, পৰিকল্পনা কৰা, বাজেট নিৰ্মাণ, জনতাৰে সম্পৰ্কিত কাম-কাজ, জন-প্ৰতিবেদন আৰু জন-সম্প্ৰেষণৰ সৈতে জড়িত হৈ থাকে।

সেয়ে, ষ্টাফত সেই সকলো ব্যক্তি অন্তৰ্ভুক্ত হয়, যিসকলে জ্ঞান আৰ্জন কৰা, তথ্য প্ৰদান কৰা, পৰিকল্পনামূলক কাৰ্য সম্পাদন কৰা আৰু সম্ভাব্য কাৰ্যপথসমূহৰ বিষয়ে পৰামৰ্শ দিয়া আদিৰ সৈতে জড়িত থাকে, আৰু এইদৰে তেওঁলোকে লাইন এজেঞ্চিসকলক মূল্যবান সহায় আৰু সমৰ্থন প্ৰদান কৰে। Luther Gulick-এ ষ্টাফ এজেঞ্চিসকলৰ কাৰ্যসমূহক তিনি শ্ৰেণীত বিভাজন কৰিছে-জ্ঞানাৰ্জন (knowing), চিন্তন (thinking), আৰু পৰিকল্পনা (planning)।

এতিয়া আমি বিভিন্ন বিদ্বানৰ দ্বাৰা আগবঢ়োৱা ষ্টাফ এজেঞ্চিৰ কিছুমান সংজ্ঞা বিশ্লেষণ কৰোঁ।

Charles Worth-ৰ মতে, "এজন সহায়ক বিষয়া (staff officer) হৈছে তেনে এগৰাকী ব্যক্তি, যিজনে গৱেষণা, পর্যবেক্ষণ আৰু অধ্যয়নত বিশেষতা অর্জন কৰে। একে সময়তে, ষ্টাফ বিষয়াগৰাকীয়ে শীর্ষ কর্তৃপক্ষৰ অনুমোদনৰ বাবে পৰিকল্পনা আৰু প্রস্তাৱসমূহ প্রস্তুত কৰে।"

L. D. White-ৰ মতে, "সহায়ক গোট (staff agency) হৈছে তেনে এটি সংস্থা, যি এগৰাকী উচ্চ-পদস্থ বিষয়া (high-ranking official)ক পৰামর্শ দিয়ে, কিন্তু যাৰ নিজস্ব কার্যৱয়ৰ দায়িত্ব নাথাকে।"

F. A. Cleveland-ৰ মতে, "সহায়ক গোটসকলে ব্যৱস্থাপনাক (management) বিশেষ সিদ্ধান্তলৈ উপনীত হ'বলৈ সহায় কৰে।"



অগ্রগতি নিৰীক্ষণ

প্রশ্ন ১৩ ঃ ষ্টাফৰ অর্থ লিখক।

.....

.....

প্রশ্ন ১৪ ঃ "ষ্টাফ" শব্দটো সামৰিক শব্দ-প্রযুক্তি (military terminology)ৰ পৰা উদ্ভৱ হৈছে। (সঁচা/মিছা)

.....

৬.৮.২ সহায়ক গোটৰ স্বভাৱ

আমি ষ্টাফ সংস্থাসমূহৰ স্বভাৱ বিভিন্ন বৈশিষ্ট্যৰ সন্দর্ভত বুজিব পাৰোঁ, যিবোৰ তলত আলোচনা কৰা হৈছে-

- **সহায়ক গোটসমূহে প্রশাসনত গৌণ কার্যসমূহ সম্পাদন কৰে ঃ** সহায়ক গোটসমূহে কিছুমান গৌণ কার্য সম্পাদন কৰে। সহায়ক গোটসমূহৰ ভূমিকা সহায়ক আৰু পৰামর্শদায়ী স্বভাৱৰ। সহায়ক হৈছে যেন এজন মানুহে খোজ ল'বলৈ ব্যৱহাৰ কৰা এটা লাঠিৰ দৰে।
- **সহায়ক গোটসমূহে কর্তৃত্ব আৰু নির্দেশনা প্রয়োগ নকৰে ঃ** সহায়ক গোটসমূহে পোনপটীয়া ভাবে কর্তৃত্ব আৰু নির্দেশনা প্রয়োগ নকৰে। তেওঁলোকে সিদ্ধান্ত গ্রহণত কার্যবাহী গোটসমূহক পৰামর্শ দিয়ে। কার্যবাহী গোটে সেই সিদ্ধান্তসমূহ

প্ৰৱৰ্তন কৰে আৰু কার্য কৰে। সহায়কে প্ৰভাৱ বিস্তাৰ কৰিব পাৰে আৰু পৰামর্শ দিব পাৰে।

- **সহায়ক গোটসমূহৰ কার্যনির্বাহী দায়িত্ব নথাকে ঃ** প্ৰশাসনত, সহায়ক গোটসমূহ কেৱল মুখ্য কার্যনির্বাহকক তেওঁৰ কার্যত সহায় কৰে আৰু সহায়ক হিচাপে থাকে। এইসকল সংস্থা কার্যনির্বাহৰ প্ৰদর্শনৰ বাবে পোনপটীয়া ভাবে দায়িত্ববান নহয়। সহায়ক গোটসমূহে আঁৰৰ পৰা কাম কৰে। তেওঁলোকক প্ৰশাসনৰ সফলতা বা বিফলতাৰ বাবে দায়ী ধৰা নাযায়।
- **সহায়ক গোটসমূহে পোনপটীয়াভাৱে জনসাধাৰণৰ সৈতে সম্পৃক্ত নহয় ঃ** সহায়ক গোটসমূহে পোনপটীয়াভাৱে জনসাধাৰণৰ সৈতে সম্পৃক্ত হয় আৰু তেওঁলোকক সেৱা দিয়ে। সহায়ক গোটসমূহে কার্যবাহী গোটসমূহক সেৱা প্ৰদান কৰে। তেওঁলোকে সহায়, সহার্য্য আৰু পৰামর্শ দিয়ে আৰু আঁৰৰ পৰা কাম কৰে। সহায়ক গোটসমূহে পোনপটীয়াভাৱে জনসাধাৰণৰ সৈতে সম্পৃক্ত নহয়।
- **নির্দেশনা ৰেখাৰ বাহিৰত অৱস্থিত ঃ** সহায়ক গোটাসমূহে নির্দেশনা আৰু নিয়ন্ত্ৰণৰ ক্ষমতা ভোগ নকৰে। যদিও, তেওঁলোকে মুখ্য কার্যনির্বাহকৰ দ্বাৰা নির্দেশনা আৰু নিয়ন্ত্ৰণ ক্ষমতাৰ প্ৰয়োগত পৰোক্ষভাৱে প্ৰভাৱ বিস্তাৰ কৰে।



অগ্ৰগতি নিৰীক্ষণ

প্ৰশ্ন ১৫ঃ সহায়ক গোটৰ যিকোনো দুটা বৈশিষ্ট্য লিখক?

.....

.....

প্ৰশ্ন ১৬ঃ সহায়ক গোটসমূহে আদেশ আৰু নিয়ন্ত্ৰণৰ ক্ষমতা উপভোগ নকৰে। (সঁচা/মিছা)

.....

৬.৮.৩ সহায়ক গোটৰ ধৰণসমূহ

Pfiffnerৰ মতে, সহায়ক গোটৰ তিনি প্ৰকাৰ আছে। এইবোৰ তলত আলোচনা কৰা হ'ল ঃ

- **সাধাৰণ গোট (General Staff) ঃ** সাধাৰণ গোটৰ কার্য হ'ল প্ৰধান কার্যবাহী (chief executive)-ক তেওঁৰ প্ৰশাসনিক দায়িত্ব পালনত সহায় কৰা। ই পৰামর্শ দিয়ে, তথ্য সংগ্ৰহ কৰে আৰু কেবিনেটৰ আগত গুৰুত্বপূর্ণ বিষয়সমূহ নির্ণয়ৰ

বাবে আগবঢ়ায়।

- **প্রযুক্তিগত গোট (Technical Staff) ঃ** প্রধান কার্যবাহী (chief executive)-এ প্রশাসনত বহু প্রযুক্তিগত সমস্যাৰ সন্মুখীন হ'ব লগা হয়। সেয়েহে, প্রধান কার্যবাহীয়ে কিছুমান প্রযুক্তিগত ষ্টাফ বিষয়া যেনে ইঞ্জিনীয়াৰ, বিত্তীয় বিশেষজ্ঞ আদি ৰাখে, যিয়ে সকলো ধৰণৰ প্রযুক্তিগত পৰামর্শ দিয়ে। প্রযুক্তিগত বিষয়া (technical experts)-ই প্রধান কার্যবাহীক সহায় কৰে আৰু তেওঁলোকৰ পৰামর্শ নিজ নিজ বিশেষ ক্ষেত্রত অমূল্য।
- **গৌণ সহায়ক গোট (Auxiliary Staff) ঃ** এইসকল হৈছে পৃথক সংস্থা, যিবোৰ চৰকাৰৰ সকলো বিভাগৰ সাধাৰণ কার্যসমূহ সম্পাদন কৰাৰ উদ্দেশ্যে সৃষ্টি কৰা হয়। উদাহৰণস্বৰূপ, সহায়ক গোটে 'হাউচকিপিং' (housekeeping) সম্পর্কীয় দায়িত্বসমূহ পালন কৰে, যিবোৰ সকলো বিভাগৰ বাবে সাধাৰণ।



অগ্রগতি নিৰীক্ষণ

প্রশ্ন ১৭ঃ প্রশাসনত কিমান প্রকাৰৰ সহায়ক গোট (staff agencies) থাকে?

.....

.....

প্রশ্ন ১৮ঃ গৌণ সহায়ক গোট (Auxiliary Staff) সন্দর্ভত লিখক।

.....

.....

৬.৮.৪ কার্যবাহী আৰু সহায়ক গোটৰ মাজৰ সম্পর্ক

এক সংগঠনৰ ভিতৰৰ সহায়ক এককসমূহ (staff units) লাইন শৃংখলাৰ (line hierarchy) সমান্তৰালভাৱে বা স্বাধীনভাৱে চলি নাযায়, বৰঞ্চ সেই শৃংখলাৰ লগত ঘনিষ্ঠভাৱে সংযুক্ত থাকে। সেই বাবে গঠনত্মক (structurally) দৃষ্টিৰে সংগঠনটো এটা একক আৰু একত্রিত একক হিচাপে থাকিব। সহায়ক এককসমূহ (staff units) হৈছে সংগঠনটোৰ অংশীদাৰ, যিবোৰ প্রয়োজন অনুসৰি লাইন শৃংখলাৰ বিভিন্ন স্তৰৰ লগত সংযুক্ত থাকে। সহায়ক গোটৰ গঠনটোৰ স্তৰবিভাজন (gradations of the staff structure) যদি থাকে, তেন্তে সেইবোৰে সম্পূর্ণভাৱে সংশ্লিষ্ট কার্যবাহী স্তৰবিলাক অনুসৰণ কৰে।

সেয়ে, ওপৰৰ বিৱৰণৰ পৰা স্পষ্ট যে সহায়ক (staff) আৰু কার্যবাহী গোট (line) হৈছে সংগঠনটোৰ দুটা হাত। সংগঠনটোৰ সফলতাৰ বাবে অত্যাৱশ্যক যে এই দুয়োটিয়ে সহযোগিতা (cooperation) আৰু সমন্বয় (coordination) সহকাৰে কাম কৰিব লাগে। কেতিয়াবা ইহঁতৰ মাজত সংঘাত হ'ব পাৰে, কিন্তু সেইটো নিয়মীয়া (regular) হ'ব নালাগে। সহায়ক আৰু কার্যবাহী (staff and line) সংগঠনৰ পৰিপূৰক (complementary) বৈশিষ্ট্য।

৬.৮.৫ কার্যবাহী (Line) আৰু সহায়ক (Staff) গোটসমূহৰ ভিতৰত পার্থক্য

কার্যবাহী আৰু সহায়ক— এই দুটা ধৰণৰ সেৱাৰ ভিতৰত থকা পার্থক্য স্পষ্ট, যি বিভাগ বা সংস্থাৰ বিভিন্ন শাখা বা এককে সম্পাদন কৰা সেৱাৰ প্ৰকৃতিত আধাৰিত। কার্যবাহী গোটসমূহ (Line Agencies) সেইসকল সংস্থা যি সংগঠনটোৱে সম্পাদন কৰিব লগা প্ৰাথমিক কার্য সম্পাদন কৰে, আৰু সহায়ক গোটসমূহ (Staff Agencies) হৈছে সেইসকল সংস্থা যি পৰিচালনামূলক বা গৃহ ব্যৱস্থাপনাৰ (house-keeping) সেৱাসমূহ সম্পাদন কৰে।

কার্যবাহী আৰু সহায়কসমূহৰ মাজত থকা মুখ্য পার্থক্যসমূহ তলত উল্লেখ কৰা হ'ল ঃ

- কার্যবাহী গোটসমূহৰ আদেশ দিয়া অধিকাৰ থাকে, কিন্তু সহায়ক গোটসমূহৰ কেৱল পৰামর্শ আৰু সহায় প্ৰদান কৰাৰ অধিকাৰ থাকে।
- কার্যবাহী গোটসমূহে সংগঠনটোৰ লক্ষ্যসমূহ পোনপটীয়াকৈ সম্পাদন কৰে, আৰু সহায়ক গোটসমূহে সেই লক্ষ্যসমূহ পূৰণ কৰাত কার্যবাহী গোটসমূহক সহায় কৰে।
- কার্যবাহী গোটসমূহে কার্যনিষ্পাদনমূলক সিদ্ধান্ত গ্ৰহণ কৰে, কিন্তু সহায়ক গোটসমূহে সিদ্ধান্ত ল'বলৈ মতামত প্ৰদান কৰে।
- কার্যবাহী গোটৰ দ্বাৰা প্ৰদান কৰা কার্যই নিজেই লক্ষ্য, কিন্তু সহায়ক গোটৰ দ্বাৰা প্ৰদান কৰা কার্য হৈছে সেই লক্ষ্য লাভ কৰাৰ উপায়।
- যেতিয়া কার্যবাহী গোটৰ কার্য গঠনমূলক (substantive) হয়, তেতিয়া সহায়ক গোটৰ কার্য সহায়ক (supportive) স্বভাৱৰ হয়।
- কার্যবাহী গোটসমূহে কামৰ ফলাফলৰ চূড়ান্ত দায়িত্ব বহন কৰে, কিন্তু সহায়ক গোটসমূহে কার্যনির্বাহী (executive) দ্বাৰা গ্ৰহণ কৰা চূড়ান্ত কামৰ দায়িত্ব নলয়।
- কার্যবাহী গোটসমূহে ৰাইজৰ সৈতে পোনপটীয়াকৈ সম্পর্কত থাকে, কিন্তুসহায়ক গোটসমূহে আঁৰত কাম কৰে। সহায়ক গোটসমূহৰ ৰাইজৰ সৈতে কোনো পোনপটীয়া সম্পর্ক নাথাকে।



অগ্রগতি নিৰীক্ষণ

প্রশ্ন ১৯ঃ কার্যবাহী আৰু সহায়ক গোটসমূহৰ মাজৰ যিকোনো দুইটা পার্থক্য উল্লেখ কৰক ।

.....

.....

প্রশ্ন ২০ঃ কার্যবাহী আৰু সহায়ক গোট কোনো সংগঠনৰ বিপৰীতগামী (antagonistic) বৈশিষ্ট্য নহয়, বৰঞ্চ পৰিপূৰক (complimentary) বৈশিষ্ট্য। (সঁচা/মিছা)

.....

৬.৯ মুখ্য কার্যবাহী

মুখ্য কার্যবাহী সম্পর্কে আলোচনা তলত কৰা হৈছে।

৬.৯.১ মুখ্য কার্যবাহীৰ অর্থ

এখন ৰাষ্ট্ৰৰ প্রশাসনিক ব্যৱস্থাৰ মূৰত থাকে মুখ্য কার্যবাহী (Chief Executive)। ই লোক প্রশাসনৰ (Public Administration) ক্ষেত্রত এটা কেন্দ্রীয় স্থান অধিকাৰ কৰি থাকে। মুখ্য কার্যবাহী বুলি ক'লে আমি ৰাষ্ট্ৰৰ প্রশাসনৰ মূৰত থকা ব্যক্তি অথবা ব্যক্তি সমষ্টিক বুজাও। এখন ৰাষ্ট্ৰৰ প্রশাসনিক ব্যৱস্থাটো এটা পিৰামিড (Pyramid)-ৰ দৰে, যাৰ আধাৰ বিস্তৃত আৰু শীর্ষত এটা মাত্র বিন্দু থাকে। মুখ্য কার্যবাহী ব্যক্তি এই কার্যবাহী পিৰামিডৰ শীর্ষত থাকে। ইংলেণ্ডত মুখ্য কার্যবাহী হৈছে ৰজা অথবা ৰাণী। ভাৰতত মুখ্য কার্যবাহী হৈছে ৰাষ্ট্রপতি। যুক্তৰাষ্ট্র আমেৰিকাতো মুখ্য কার্যবাহী পদত থাকে ৰাষ্ট্রপতিয়ে। লোক প্রশাসনত মুখ্য কার্যবাহীৰ ভূমিকা এখন প্রাইভেট কোম্পানীৰ সাধাৰণ ব্যৱস্থাপক (General Manager)-ৰ সৈতে তুলনা কৰা হৈছে। Nigro এ লিখিছে, "যিকোনো ক্ষেত্রতেই, সেইটো ৰাজহুৱা (Public) হওক বা ব্যক্তিগত (Private), মুখ্য চৰিত্র (Key Figure) হিচাপে মুখ্য কার্যবাহীজনেই থাকে।"

৬.৯.২ মুখ্য কার্যবাহীৰ ধৰণসমূহ

বিভিন্ন ৰাষ্ট্রত বিভিন্ন ধৰণৰ কার্যবাহী (Executive) কার্যৰত আছে। তলত

উল্লেখ কৰা হৈছে মুখ্য কাৰ্যবাহীৰ (Chief Executive) কিছুমান জনপ্ৰিয় ধৰণ ঃ

- **নামমাত্ৰ (Nominal) আৰু বাস্তৱিক (Real) কাৰ্যবাহী ঃ** নামমাত্ৰ কাৰ্যবাহী আৰু বাস্তৱিক কাৰ্যবাহীৰ মাজৰ পাৰ্থক্য কেৱল সংসদীয় চৰকাৰ ব্যৱস্থাতেই দেখা যায়। এই ব্যৱস্থাত ৰাষ্ট্ৰৰ মূৰত থকা ব্যক্তি, অৰ্থাৎ ৰাষ্ট্ৰপতি (President) বা ৰজা/ৰাণী (Monarch) নামমাত্ৰ কাৰ্যবাহী হয় আৰু প্ৰধানমন্ত্ৰীৰ নেতৃত্বত থকা মন্ত্ৰী পৰিষদ (Council of Ministers) বাস্তৱিক কাৰ্যবাহী হিচাপে কাৰ্য কৰে। সকলো ক্ষমতা আইনীভাৱে নামমাত্ৰ কাৰ্যবাহীৰ হ'লেও, বাস্তৱত সেইবোৰ ব্যৱহাৰ কৰে বাস্তৱিক কাৰ্যবাহীয়ে।
- **বংশানুক্ৰমিক (Hereditary) আৰু নিৰ্বাচিত (Elected) মুখ্য কাৰ্যবাহী ঃ** যেতিয়া মুখ্য কাৰ্যবাহীয়ে বংশানুক্ৰম অনুসৰি কাৰ্যভাৰ গ্ৰহণ কৰে, সেই ক্ষেত্ৰত তাক বংশানুক্ৰমিক কাৰ্যবাহী (Hereditary Executive) বুলি কোৱা হয়। আনহাতে, যেতিয়া কাৰ্যবাহীজন জনতাৰ দ্বাৰা পোনপটীয়া (Directly) বা পৰোক্ষ (Indirectly) ৰূপে নিৰ্দিষ্ট সময়সীমাৰ বাবে বা আজীৱন (For Life) কাৰ্যভাৰ গ্ৰহণ কৰে, তেতিয়া তেওঁক কোৱা হয় নিৰ্বাচিত কাৰ্যবাহী (Elected Executive)। বৃটেইন, জাপান আৰু মালেচিয়াত মুখ্য কাৰ্যবাহী বংশানুক্ৰমিক হয়। ভাৰত, যুক্তৰাষ্ট্ৰ আমেৰিকা, জাৰ্মানী আৰু বহুতো ৰাষ্ট্ৰত মুখ্য কাৰ্যবাহী হৈছে নিৰ্বাচিত পদ।
- **একক (Single) আৰু বহুবচন (Plural) মুখ্য কাৰ্যবাহী ঃ** যেতিয়া কাৰ্যবাহী ক্ষমতা এজন নেতৃত্বদানকাৰী ব্যক্তিৰ হাতত কেন্দ্ৰিভূত থাকে, তেতিয়া সেইটো একক কাৰ্যবাহী (Single Executive) হিচাপে জনাজাত। ভাৰত, বৃটেইন, যুক্তৰাষ্ট্ৰ আমেৰিকা, অষ্ট্ৰেলিয়া, ফ্ৰান্স আৰু বহুতো ৰাষ্ট্ৰত একক কাৰ্যবাহী ব্যৱস্থা বিদ্যমান। ভাৰতত সকলো কাৰ্যবাহী ক্ষমতা ৰাষ্ট্ৰপতিজনৰ হাতত ন্যস্ত থাকে। আনহাতে, যেতিয়া কাৰ্যবাহী ক্ষমতা এক গোট ব্যক্তি বা গোটবদ্ধ সদস্যবৰ্গৰ মাজত বিভক্ত হৈ, সকলো সদস্যে যৌথভাৱে সেই ক্ষমতা প্ৰয়োগ কৰে, তেতিয়া সেইটো বহুবচন কাৰ্যবাহী (Plural Executive) বুলি জনাজাত, যেনে ছুইজাৰলেণ্ডৰ ক্ষেত্ৰত দেখা পোৱা যায়, য'ত বহু কাৰ্যবাহী ব্যৱস্থা বিদ্যমান।
- **সংসদীয়** (Parliamentary) **আৰু ৰাষ্ট্ৰপতীয়** (Presidential) **মুখ্য কাৰ্যবাহী ঃ** যেতিয়া কাৰ্যবাহী ব্যক্তি বা গোটবদ্ধ কাৰ্যবাহীজনে বিধায়িকাৰ (Legislature) আগত ব্যক্তিগত আৰু যৌথভাৱে জবাবদিহিতা বহন কৰে আৰু কাৰ্যবাহীয়ে বিধানমণ্ডল ভাঙি দিবও পাৰে, তেতিয়া তাক সংসদীয় কাৰ্যবাহী (Parliamentary Executive) বুলি কোৱা হয়। এই ধৰণৰ ব্যৱস্থা ভাৰত, যুক্তৰাজ্য (UK), কানাডা, নিউ জিলেণ্ড আদি ৰাষ্ট্ৰত বিদ্যমান। আনহাতে, যেতিয়া কাৰ্যবাহী বিধানমণ্ডলৰ সদস্য নহয় আৰু তেওঁ বিধানমণ্ডলৰ আগত জবাবদিহি নহয়, লগতে মুখ্য কাৰ্যবাহীয়েও বিধানমণ্ডলক ভাঙি দিব নোৱাৰে, তেতিয়া সেইটো ৰাষ্ট্ৰপতীয়

ভিত্তিক কার্যবাহী (Presidential Executive) হিচাপে জনাজাত।



অগ্রগতি নিৰীক্ষণ

প্রশ্ন ২১ঃ মুখ্য কার্যবাহীৰ অর্থ লিখক

.....

.....

.....

.....

.....

প্রশ্ন ২২ঃ ইংলেণ্ডত মুখ্য কার্যবাহী হৈছে ৰাষ্ট্রপতি। (সঠিক/ভুল)

.....

প্রশ্ন ২৩ঃ ভাৰততে মুখ্য কার্যবাহী হৈছে

.....

প্রশ্ন ২৪ঃ প্রশাসনত কিমান ধৰণৰ মুখ্য কার্যবাহী থাকে?

.....

.....

.....

৬.৯.৩ মুখ্য কার্যবাহীৰ কার্যসমূহ

মুখ্য কার্যবাহীৰ কার্যসমূহ দুটা ভাগত বিভক্ত কৰিব পৰা যায় ঃ

১) ৰাজনৈতিক কার্য (Political functions) আৰু

২) প্রশাসনিক কার্য (Administrative functions)

- **ৰাজনৈতিক কার্য (Political functions) ঃ** মুখ্য কার্যবাহীয়ে জনতাৰ ভোটৰ জৰিয়তে তেওঁৰ কার্যভাৰ লাভ কৰে। তেওঁৰ ৰাজনৈতিক শক্তিৰ উৎস হৈছে ৰাজ্যৰ জনসাধাৰণ। মুখ্য কার্যবাহীৰ কাৰিকৰী (authority) ক্ষমতাও জনতাৰ ওপৰতে নির্ভৰশীল। জনসাধাৰণ আৰু তেওঁলোকৰ দ্বাৰা নির্বাচিত প্রতিনিধিসকল, যি বিধানমণ্ডল (legislature) গঠন কৰে, সেইসকলক সন্মান জনাব লাগিব আৰু তেওঁলোকৰ বিশ্বাস লাভ কৰিব লাগিব মুখ্য কার্যবাহীয়ে। সেই বাবে, নিজৰ কার্যসমূহ সফলভাৱে সম্পাদন কৰিবলৈ মুখ্য কার্যবাহীয়ে সংসদসকলৰ লগতে জনসাধাৰণৰ সহায়-সমর্থনৰ প্রয়োজন হয়। মুখ্য কার্যবাহীয়ে জনস্বার্থ (public interest) আৰু জনমত (public opinion) তথা ৰাষ্ট্রৰ স্বার্থৰ দিশ লক্ষ্য ৰাখি নিজৰ কার্যসমূহ সম্পাদন কৰিব লাগিব। তেওঁ দ্রুত আৰু দক্ষভাৱে

কাম কৰিব লাগিব। ৰাষ্ট্ৰৰ সন্মুখত থকা গুৰুত্বপূৰ্ণ আৰু সংবেদনশীল সমস্যা আৰু বিষয়সমূহৰ ক্ষেত্ৰত এটা ৰাষ্ট্ৰীয় ঐকমত্য (national consensus) স্থাপন কৰিবলৈ চেষ্টা কৰিব লাগিব। সেয়েহে, ৰাজনৈতিক ব্যৱস্থাপনা (political management) হৈছে মুখ্য কাৰ্যবাহীৰ আটাইতকৈ গুৰুত্বপূৰ্ণ দায়িত্বসমূহৰ অন্যতম।

- **প্ৰশাসনিক কাৰ্য (Administrative functions) ঃ** মুখ্য কাৰ্যবাহীৰ কিছুমান প্ৰশাসনিক দায়িত্ব তলত আলোচনা কৰা হৈছেঃ

  ১. প্ৰশাসনিক নীতি নিৰ্ধাৰণ (Formulation of administrative policy)ঃ মুখ্য কাৰ্যবাহীয়ে বিশেষ পৰিকল্পনা প্ৰস্তুত কৰে যিয়ে প্ৰশাসনিক বিষয়া-কৰ্মচাৰীৰ কাৰ্য সুচাৰুৰূপে সম্পাদন কৰাত সহায় কৰে। চৰকাৰৰ নীতি আৰু পৰিকল্পনা সফলভাৱে কাৰ্যকৰণৰ বাবে যি প্ৰশাসনিক নীতিৰ প্ৰয়োজন, সেই নীতি মুখ্য কাৰ্যবাহীয়ে নিৰ্ধাৰণ কৰে।

  ২. আৰ্থিক নিয়ন্ত্ৰণ (To control the finance) ঃ বাজেট প্ৰস্তুত কৰি বিধানসভালৈ অনুমোদনৰ বাবে পঠিওৱা মুখ্য কাৰ্যবাহীৰ দায়িত্ব। তেওঁৰ দায়িত্ব হ'ল অতীতৰ কাৰ্যপদ্ধতি আৰু বৰ্তমান পৰিস্থিতিৰ সম্পূৰ্ণ প্ৰতিবেদন আগবঢ়োৱা আৰু ভবিষ্যতে চৰকাৰৰ আয় আৰু ব্যয়ৰ প্ৰয়োজন পূৰণৰ ব্যৱস্থাসমূহৰ সম্পৰ্কে বিবৃতি প্ৰদান কৰা।

  ৩. প্ৰশাসনৰ পৰ্যবেক্ষণ আৰু নিয়ন্ত্ৰণ (To supervise and control the administration) ঃ মুখ্য কাৰ্যবাহীৰ দায়িত্ব হ'ল সমগ্ৰ প্ৰশাসনখন পৰ্যবেক্ষণ আৰু নিয়ন্ত্ৰণ কৰা। তেওঁ নিৰ্দেশ জাৰি কৰে, সতৰ্কবাণী প্ৰদান কৰে আৰু উৎসাহিত কৰে।

  ৪. কৰ্মচাৰী নিযুক্তি আৰু অপসাৰণ (Appointment and removal of personnel) ঃ এই নিযুক্তিসমূহত বিভাগীয় প্ৰধান তথা অন্যান্য মুখ্য বিষয়া-কৰ্মচাৰীৰ নিযুক্তি অন্তৰ্ভুক্ত। তেওঁৰ পক্ষৰ পৰা, তেওঁ যিসকল অধীনস্থ কৰ্মচাৰীক নিযুক্তি প্ৰদানৰ ক্ষমতা অৰ্পণ কৰে, সেইসকলেই আন নিয়োগসমূহ সম্পাদন কৰে।



অগ্ৰগতি নিৰীক্ষণ

প্ৰশ্ন ২৫ ঃ মুখ্য কাৰ্যবাহীৰ কাৰ্যসমূহ আলোচনা কৰক।

.....

.....

.....

৬.১০ ৰাজহুৱা নিগমসমূহ

পৰৱৰ্তী আলোচনা সমূহ ৰাজহুৱা নিগম (Public Corporation) ৰ ওপৰত কেন্দ্রীভূত।

৬.১০.১ ৰাজহুৱা নিগমৰ অর্থ

চৰকাৰ আৰু ৰাজহুৱা নিগমসমূহক প্রশাসনিক সংগঠনৰ আটাইতকৈ নতুন আৰু উদ্ভাৱনশীল ৰূপ হিচাপে বর্ণনা কৰা হৈছে। এটা ৰাজহুৱা নিগম (Public Corporation) হৈছে জনসাধাৰণৰ মালিকানাধীন এক উদ্যোগ, যাক বিধানমণ্ডলৰ আইনৰে বিশেষভাৱে সৃষ্টি কৰা হয়। ই সম্পূর্ণৰূপে ৰাজ্যৰ মালিকানাধীন আৰু সুস্পষ্টভাৱে নির্ধাৰিত শক্তি আৰু কার্যসমূহৰে সজ্জিত, লগতে এই নিগমৰ উল্লেখযোগ্য পৰিমাণৰ বিত্তীয় আৰু প্রশাসনিক স্বায়ত্তশাসন থাকে। এই ধৰণৰ নিগম মূলত কোনো এটা নির্দিষ্ট ব্যৱসায়িক বা বিত্তীয় উদ্দেশ্যৰে স্থাপন কৰা হয়।

ইংলেণ্ডত প্রথম ৰাজহুৱা নিগম হিচাপে ১৯০৮ চনত প'র্ট অৱ লণ্ডন অথৰিটি (Port of London Authority) স্থাপন কৰা হৈছিল। সেই দেশত ই প্রথম ব্যৱসায়িক নিগম হিচাপে গণ্য কৰা হয়। আমেৰিকা যুক্তৰাষ্ট্রত, প্রথম নিগম আছিল পেনামা ৰেইলৰোড কোম্পানী (Panama Railroad Company), যাক ১৯০৪ চনত স্থাপন কৰা হৈছিল। ভাৰততত, ১৯৪৮ চনত স্থাপিত ডামোদৰ ভেলি কর্পৰেচন (Damodar Valley Corporation) আছিল প্রথম ৰাজহুৱা নিগম। আজিকালি নিগম পদ্ধতি সমগ্র বিশ্বজুৰি ৰাজহুৱা উদ্যোগসমূহ চলাবলৈ এক প্রচলিত আৰু কার্যকৰী ব্যৱস্থা হৈ পৰিছে।

এতিয়া আমি বিভিন্ন পণ্ডিতৰ দ্বাৰা প্রদান কৰা ৰাজহুৱা নিগম (public corporation)ৰ কিছু সংজ্ঞা পর্যালোচনা কৰি চাওঁ ঃ

এম. ডি. ডিমক (M. D. Dimock)-ৰ মতে, "ৰাজহুৱা নিগম (public corporation) হৈছে জনসাধাৰণৰ মালিকানাধীন এনে এটা উদ্যোগ, যাক কোনো কেন্দ্রীয়, ৰাজ্যিক বা স্থানীয় আইনৰ অধীনত কোনো বিশেষ ব্যৱসায়িক আৰু বিত্তীয় উদ্দেশ্যৰ বাবে অনুমোদিত কৰা হয়।"

উইলিয়াম জে. গ্রেঞ্জ (William J. Grange)-ৰ মতে, "ৰাজহুৱা নিগম (public corporation) হৈছে এটা কৃত্রিম ব্যক্তি (artificial person), যাক আইনৰে বিশেষ কার্যকলাপ আৰু দায়িত্বসমূহ আগবঢ়াবলৈ অধিকৃত কৰা হয়।"

এইচ. মৰিছন (H. Morrison)-ৰ মতে, "ৰাজহুৱা নিগম (public corporation) হৈছে জনমালিকানা (public ownership), জনজবাবদিহিতা (public accountability) আৰু জনস্বার্থৰ বাবে ব্যৱসায়িক ব্যৱস্থাপনাৰ (business management) এটা সংমিশ্রণ।"



অগ্রগতি নিৰীক্ষণ

প্রশ্ন ২৬ঃ ৰাজহুৱা নিগম (Public Corporation) বুলিলে কি বুজা যায়?

.....

.....

প্রশ্ন ২৭ঃ ভাৰতত প্রথমবাৰৰ বাবে স্থাপন কৰা ৰাজহুৱা নিগম কোনখন আছিল?

.....

.....

৬.১০.২ ৰাজহুৱা নিগমৰ স্বভাৱ

ৰাজহুৱা নিগমৰ (Public Corporation) স্বভাৱ তলত আলোচনা কৰা হৈছে ঃ

- এইটো সম্পূর্ণৰূপে ৰাজ্যৰ দ্বাৰা মালিকানাধীন।
- সাধাৰণতে ইয়াক বিশেষ আইনৰ জৰিয়তে বিধানমণ্ডলৰ দ্বাৰা সৃষ্টি কৰা হয় যিয়ে ইয়াৰ ক্ষমতা, কর্তব্য আৰু ৰেহাইসমূহ নির্ধাৰণ কৰে।
- এটি নিগমক এক পৃথক আইনী সত্তা হিচাপে গণ্য কৰা হয় যিয়ে কিছুমান অধিকাৰ ভোগ কৰে আৰু কিছুমান দায়িত্ব পালন কৰে। ইয়ে চুক্তি কৰিব পাৰে, ধন ধাৰ দিব পাৰে আৰু ল'ব পাৰে, কর্মচাৰী নিযুক্ত কৰিব পাৰে, আৰু মোকদ্দমা চলাব পাৰে বা মোকদ্দমা কৰিব পাৰে আদি।
- মূলধন যোগান ধৰা বা লোকচান পূৰণৰ বাবে সংৰক্ষণ কৰা ধন বিতৰণ আদিৰে, ৰাজহুৱা নিগম সাধাৰণতে স্বাধীনভাৱে বিত্তীয়ভাৱে পৰিচালিত হয়।
- এইটো সাধাৰণতে সেই সকলো নিয়ন্ত্রণমূলক আৰু আইনসমূহৰ পৰা ৰেহাই প্রাপ্ত থাকে যিবোৰ ৰাজহুৱা ধনৰ ব্যয়ৰ ক্ষেত্রত প্রযোজ্য।



৬.১১ অধ্যায়টিৰ পৰা কি শিকিলোঁ

- অনানুষ্ঠানিক সংগঠনৰ অর্থ হৈছে ই এনে এটা সংগঠনতন্ত্র যাৰ কোনো আনুষ্ঠানিক গঠন নাথাকে। এইটো হৈছে ব্যক্তিগত সংযোগ, পৰস্পৰ যোগাযোগ আৰু লোকসকলৰ মাজত গঢ়ি উঠা সম্পর্কসমূহৰ এক সামগ্রিক ৰূপ। মানুহে একেলগে কাম কৰাৰ ক্ষেত্রত

যি আন্তঃসংযুক্ত সামাজিক গঠন দেখা যায়, যিয়ে কিছুমান আচৰণ বিধি (norms), ব্যক্তিগত আৰু পেচাদাৰী সংযোগৰ জৰিয়তে কাম-কাজ নিয়ন্ত্রণ কৰে, তাকেই আমি অনানুষ্ঠানিক সংগঠন বুলি কওঁ। এইটো হৈছে আনুষ্ঠানিক সংগঠনৰ ভিতৰত থকা আৰু সেই সংগঠনৰ সৈতে একেলগে কাম কৰা এক সংগঠন।

- আনুষ্ঠানিক আৰু অনানুষ্ঠানিক সংগঠনৰ কিছুমান পার্থক্য থাকে, যেনে- এনে সংগঠন য'ত প্রতিজন সদস্যৰ ভূমিকা স্পষ্টভাৱে সংজ্ঞায়িত (clearly defined) থাকে আৰু জবাবদিহিতা (accountability) নির্ধাৰিত থাকে, তাক আনুষ্ঠানিক সংগঠন (Formal Organization) বোলা হয়। আনহাতে, অনানুষ্ঠানিক সংগঠন (Informal Organization) হৈছে আনুষ্ঠানিক সংগঠনৰ ভিতৰত গঠিত এক সংগঠন, যি আন্তঃব্যক্তিগত সম্পর্কৰ (interpersonal relationship) ওপৰত আধাৰিত। আনুষ্ঠানিক সংগঠনত গঠনটো নিয়ম আৰু বিধিৰ (rules and regulations) দ্বাৰা নিয়ন্ত্রিত থাকে, যেতিয়া অনানুষ্ঠানিক সংগঠনত মানদণ্ড (norms), মূল্যবোধ (values) আৰু বিশ্বাস (belief) নিয়ন্ত্রণ প্রণালীৰ (control mechanisms) ৰূপত কার্য কৰে।
- যদিও আনুষ্ঠানিক (Formal) আৰু অনানুষ্ঠানিক (Informal) সংগঠন ভিন্ন, তথাপিও এই দুয়োটা ধৰণৰ সংগঠন পৰস্পৰে আন্তঃসম্পর্কিত (inter-related) আৰু পৰস্পৰে সহায় কৰে বুলি অস্বীকাৰ কৰিব নোৱাৰি। আনুষ্ঠানিক সংগঠন অবিহনে অনানুষ্ঠানিক সংগঠন সম্পূর্ণ ৰূপে বুজি পোৱা নাযায়। আনুষ্ঠানিক সংগঠনে নিজৰ সদস্যসকলৰ কর্মপদ্ধতি (working) আৰু আচৰণ (behaviour) নিয়ম আৰু বিধিৰ (rules and regulations) জৰিয়তে নিয়ন্ত্রণ কৰে, আনহাতে, অনানুষ্ঠানিকতা (informalism) এ এজন কর্মচাৰীৰ স্বভাৱ (nature), তেওঁৰ সকলো সহজাগত গুণ (inherent qualities) আৰু দোষ (vices) সমূহ বুজিবলৈ সক্ষম কৰি তোলে।
- সংগঠনৰ অধ্যয়নত ছটাকৈ গুৰুত্বপূর্ণ দৃষ্টিভংগী (Approaches) পোৱা যায়, যথাঃ দার্শনিক দৃষ্টিভংগী (Philosophical Approach), প্রতিষ্ঠানগত আৰু গঠনাত্মক দৃষ্টিভংগী (Institutional and Structural Approach), ঐতিহাসিক দৃষ্টিভংগী (Historical Approach), আইনী দৃষ্টিভংগী (Legal Approach), বৈজ্ঞানিক দৃষ্টিভংগী (Scientific Approach), গঠনাত্মক দৃষ্টিভংগী (Structural Approach) আৰু ব্যৱহাৰিক দৃষ্টিভংগী (Behavioural Approach)।
- সংগঠনৰ বহুতো মূল নীতি (Principles) আছে। সংগঠনৰ মুখ্য নীতিসমূহত অন্তর্ভুক্ত হৈছে ঃ অধিক্রম (Principle of Hierarchy বা Scalar Principle), নিয়ন্ত্রণৰ পৰিধি (Span of Control), সমন্বয় (Co-ordination), পর্যবেক্ষণ (Supervision) আৰু আদেশৰ ঐক্য নীতি (Unity of Command)।
- প্রায় প্রতিজন নাগৰিকে দৈনন্দিনভাৱে এনে বিভাগ (Departments) আৰু সংস্থা (Agencies)-ৰ সৈতে সংযোগ স্থাপন কৰে যিসমূহ তেওঁলোকক এক নির্দিষ্ট সেৱা

(Service) বা সামগ্রী (Goods) প্রদান কৰাৰ দায়িত্বত থাকে। এনে সকলো সংস্থা চৰকাৰৰ মুখ্য উদ্দেশ্য (Primary Objectives) আৰু কার্যসমূহ (Functions) বাস্তবায়ন (Execution) বা পূৰণ (Fulfillment)-ৰ সৈতে জড়িত আৰু যি জনসাধাৰণৰ সৈতে যোগাযোগ ৰাখে, সেইবোৰক ৰেখা সংস্থা (Line Agencies) বুলি কোৱা হয়।

- এই সংস্থাসমূহে জনসাধাৰণক সেৱা প্রদান কৰে, তেওঁলোকৰ আচৰণ নিয়ন্ত্রণ কৰে আৰু বিধানসভাই অনুমোদন কৰা বা অনুমোদন দিয়া কার্যসূচীসমূহ ৰূপায়ণ কৰে। এইসকল সংস্থা চৰকাৰৰ অস্তিত্বৰ মুখ্য উদ্দেশ্যসমূহৰ সৈতে জড়িত।
- লাইন সংস্থাসমূহ হৈছে সেইসমূহ প্রশাসনিক সংগঠন যিবোৰ প্রশাসনৰ মুখ্য প্রাথমিক কার্যসমূহ সম্পাদন কৰিবলৈ স্থাপন কৰা হয়। উদাহৰণস্বৰূপে, ৰাষ্ট্রৰ ৰক্ষা নিশ্চিত কৰাৰ উদ্দেশ্যে ৰক্ষা বিভাগ স্থাপন কৰা হৈছে, আৰু জনসাধাৰণক স্বাস্থ্য সেৱা প্রদান কৰাৰ বাবে স্বাস্থ্য বিভাগ স্থাপন কৰা হৈছে।
- লোক প্রশাসনত লাইনৰ সংস্থাসমূহ চাৰিপ্রকাৰৰ হয় ঠ চৰকাৰী বিভাগ (Government departments), ৰাজহুৱা নিগম (Public corporations), চৰকাৰী কোম্পানীসমূহ (Government companies), আৰু স্বতন্ত্র নিয়ন্ত্রণ আয়োগ বা বিশেষ সংস্থা বা কর্তৃত্ব (Independent Regulatory Commission or special agencies or authorities)।
- "ষ্টাফ" (staff) শব্দটো সামৰিক শব্দৰ পৰা গ্রহণ কৰা হৈছে। সেনাবাহিনীৰ আকাৰ আৰু কার্যৰ বৃদ্ধি হওঁতে, ক্ষেত্র কমাণ্ডাৰসকলে বিশেষজ্ঞ সেৱাৰ প্রয়োজন অনুভৰ কৰিছিল। এইবোৰৰ ফলস্বৰূপে সাধাৰণ ষ্টাফ গঠন কৰা হয় যাৰ অধীনত উপ-ষ্টাফ সংস্থা থাকে। বিশেষকৈ যুক্তৰাষ্ট্রত ডাঙৰ নিগমবোৰৰ বৃদ্ধি লগে লগে সেনাবাহিনীৰ ষ্টাফ ব্যৱস্থাৰ দৰে এটা ব্যৱস্থা গ্রহণ কৰাৰ প্রয়োজন অনুভৰ কৰা হয়।
- এই ব্যৱস্থাটো প্রথমে ব্যক্তিগত ব্যৱসায় পৰিচালনাত আৰম্ভ কৰা হৈছিল আৰু পাছত চৰকাৰী সংগঠনৰ ক্ষেত্রতো প্রৱর্তন কৰা হয়। সাধাৰণতে, ষ্টাফ (staff) কার্যকলাপসমূহ মূলত পৰামর্শ দিয়া, পৰিকল্পনা কৰা, বাজেট প্রস্তুত কৰা, জনবল ব্যৱস্থাপনা, ৰাজহুৱা প্রতিবেদন আৰু জনসংযোগৰ সৈতে জড়িত থাকে। সেয়ে, ষ্টাফৰ (গোট) অন্তর্গত হৈছে সেই সকলো লোক, যিসকলে জ্ঞান অর্জন কৰা, তথ্য প্রদান কৰা, পৰিকল্পনামূলক কার্য সম্পাদন কৰা আৰু সম্ভাব্য ব্যৱস্থাৰ বিষয়ে পৰামর্শ দিয়াৰ কামত নিযুক্ত থাকে, যাৰ ফলত তেওঁলোকে কার্যবাহী গোটসমূহক (line agencies) মূল্যৱান সহায় আৰু সমর্থন প্রদান কৰে।
- Pfiffner ৰ মতে, সহায়ক গোটসমূহৰ তিনি প্রকাৰ আছে, যথাঃ সাধাৰণ গোট (General staff), প্রযুক্তিগতগোট (Technical staff) আৰু সহায়ক গোট (Auxiliary staff)।
- এটা সংগঠনৰ ভিতৰত থকা গোটৰ এককসমূহ (staff units) কার্যবাহী অধিক্রমৰ

(line hierarchy) সমান্তৰালভাৱে বা স্বাধীনভাৱে নচলে, বৰঞ্চ ইয়াৰ সৈতে ঘনিষ্ঠভাৱে জড়িত হৈ থাকে। সেই বাবে, গঠনগতভাৱে সংগঠনটো এটা একক আৰু একীভূত একক হিচাপেই থাকি যায়। গোটসমূহ সংগঠনৰ লাইন শৃংখলাৰ বিভিন্ন স্তৰত প্ৰয়োজন অনুসৰি জড়িত সহচৰ (partners) হিচাপে থাকে। গোট গঠনটোৰ স্তৰবোৰ (gradations) যদি থাকে, তেনে ক্ষেত্ৰত সেইবোৰ কার্যবাহী অধিক্ৰম স্তৰবোৰকেই অনুসৰণ কৰে আৰু ইয়াৰ সৈতে ঘনিষ্ঠভাৱে জড়িত হৈ থাকে।

- সেয়ে, ওপৰৰ বর্ণনাৰ পৰা স্পষ্ট যে সহায়ক (Staff) আৰু কার্যবাহী (Line) সংগঠনটোৰ দুটা হস্তৰ দৰে। সংগঠনটোৰ সফলতাৰ বাবে ই অতি প্ৰয়োজনীয় যে এই দুয়োটাই পৰস্পৰ সহযোগিতা আৰু সমন্বয়ৰ সৈতে কাম কৰি যাব লাগে। কেতিয়াবা এইসকলৰ মাজত সংঘাত হ'ব পাৰে, কিন্তু সেইটো নিয়মীয়া বৈশিষ্ট্য হ'ব নালাগে। সহায়ক ৰু কার্যবাহী গোটটোৰ পৰিপূৰক বৈশিষ্ট্য।
- কার্যবাহী গোটসমূহৰ (Line Agencies) আদেশ দিয়াৰ অধিকাৰ থাকে, যেতিয়া সহায়ক গোটসমূহৰ (Staff Agencies) মাথোঁ পৰামর্শ আৰু সহায় প্ৰদান কৰোৱাৰ অধিকাৰ থাকে।
- কার্যবাহী গোটসমূহ (Line Agencies) জনসাধাৰণৰ সৈতে সংযোগত থাকে, যেতিয়া সহায়ক গোটসমূহ (Staff Agencies) পৃষ্ঠভূমিৰ পৰা কাম কৰে। সহায়ক গোটসমূহৰ জনসাধাৰণৰ সৈতে কোনো সংযোগ নাথাকে।
- এখন ৰাষ্ট্ৰৰ প্ৰশাসনিক ব্যৱস্থাৰ শীর্ষত মুখ্য কার্যবাহী (Chief Executive) থাকে। তেওঁ লোক প্ৰশাসনত এটা কেন্দ্ৰীয় স্থান দখল কৰে। মুখ্য কার্যবাহী বুলিলে আমি বুজো যে, ৰাষ্ট্ৰৰ প্ৰশাসনৰ শীর্ষত থকা ব্যক্তি বা ব্যক্তিবর্গৰ এটা গোট। এটা ৰাষ্ট্ৰৰ প্ৰশাসনিক ব্যৱস্থা এটা পিৰামিডৰ দৰে, যাৰ আধাৰ বিস্তৃত আৰু শীর্ষত এটা কেৱল বিন্দুত শেষ হয়। মুখ্য কার্যবাহী সেই পিৰামিডৰ শীর্ষত থাকে। ইংলেণ্ডত মুখ্য কার্যবাহী হৈছে ৰজা বা ৰাণী। ভাৰতত, ৰাষ্ট্ৰপতি হৈছে মুখ্য কার্যবাহী; আৰু আমেৰিকাত মুখ্য কার্যবাহীৰ পদত থাকে ৰাষ্ট্ৰপতি।
- বিভিন্ন ৰাষ্ট্ৰত বিভিন্ন ধৰণৰ কার্যবাহী (Executive) কার্যৰত থাকে। তলত উল্লেখ কৰা chief executive-ৰ ধৰণসমূহক জনপ্ৰিয় ধৰণ হিচাপে চিনাক্ত কৰিব পাৰি: নামমাত্ৰ আৰু বাস্তৰিক কার্যবাহী (Nominal and Real Executives), বংশানুক্ৰমিক আৰু নির্বাচিত মুখ্য কার্যবাহী (Hereditary and Elected Chief Executives), একক আৰু গোটীয়াল মুখ্য কার্যবাহী (Single and Plural Chief Executives), সংসদীয় আৰু ৰাষ্ট্ৰপতি প্ৰণালীৰ মুখ্য কার্যবাহী (Parliamentary and Presidential Chief Executives)।
- মুখ্য কার্যবাহী (Chief Executive)-ৰ কার্যসমূহক দুটা ভাগত বিভাজন কৰিব পাৰি:

১) ৰাজনৈতিক কার্য (Political Functions) আৰু

২) প্ৰশাসনিক কার্য (Administrative Functions)।

- ৰাজহুৱা নিগম (Public Corporation) আৰু চৰকাৰক প্ৰশাসনিক সংগঠনৰ আটাইতকৈ উদ্ভাৱনীমূলক ৰূপ বুলি বর্ণনা কৰা হৈছে। এজন ৰাজহুৱা নিগম হৈছে এটা ৰাজহুৱা মালিকানাধীন উদ্যোগ, যাক বিশেষভাৱে বিধানমণ্ডলৰ (legislature) আইনৰ জৰিয়তে সৃষ্টি কৰা হয়। ই সম্পূর্ণৰূপে ৰাষ্ট্ৰৰ মালিকানাধীন আৰু স্পষ্টভাৱে সংজ্ঞায়িত ক্ষমতা আৰু কার্যসমূহৰ সৈতে সজ্জিত, আৰু ইয়াক যথেষ্ট পৰিমাণৰ আর্থিক আৰু প্ৰশাসনিক স্বায়ত্তশাসন প্ৰদান কৰা হয়। ই মুলতঃ কোনো নির্দিষ্ট ব্যৱসায়িক বা বিত্তীয় উদ্দেশ্যৰ বাবে স্থাপন কৰা হয়।
- ১৯০৮ চনত বৃহৎ ব্ৰিটেইনত Port of London Authority প্ৰতিষ্ঠা কৰা হৈছিল। সেই দেশখনত এইটোক প্ৰথম ব্যৱসায়িক নিগম বুলি কোৱা যায়। আমেৰিকাত (USA), প্ৰথম নিগম আছিল Panama Railroad Company, যাক ১৯০৪ চনত স্থাপন কৰা হৈছিল। ভাৰতত, ১৯৪৮ চনত প্ৰতিষ্ঠিত Damodar Valley Corporation আছিল প্ৰথম ৰাজহুৱা নিগম (Public Corporation)। এতিয়ালৈকে, নিগম ব্যৱস্থা (corporation system) ৰাজহুৱা উদ্যোগসমূহ পৰিচালনা কৰাৰ বাবে এটা বিশ্বজনীন পদ্ধতি হিচাপে পৰিগণিত হৈছে।



৬.১২ অধিক জানিবলৈ

1) Agarwal, T. K. (2011). *Public Administration*. Agra: Lakshmi Narayan Agarwal.

2) Avasthi & Maheshwari (2013). *Public Administration*. Agra: Lakshmi Narayan Agarwal.

3) Ghai, K. K. (2007). *Public Administration.* New Delhi: Kalyani Publishers.

4) Maheswari, Shriram (2003). *Administrative Theory: An Introduction*. (2nd Edition). New Delhi: Macmillan.

৬.১৩ অগ্রগতিৰ খতিয়ান

১ নং প্রশ্নৰ উত্তৰ ঃ সংগঠন বুলিলে কোৱা হয় এনেধৰণৰ এটা প্রক্রিয়া বা ব্যৱস্থা, য'ত নির্দিষ্ট লক্ষ্য অর্জন কৰিবলৈ বহু লোক মিলি পৰস্পৰৰ সৈতে সমন্বয় কৰি কাম কৰে।

২ নং প্রশ্নৰ উত্তৰ ঃ

১. কর্মচাৰীৰ মাজত ব্যক্তিগত সম্পর্ক উন্নয়ন কৰে।

২. সংস্থা সম্পর্কে প্রকৃত তথ্য বা মনোভাৱ পৰিচালনাৰ সুযোগ দিয়ে।

৩ নং প্রশ্নৰ উত্তৰ ঃ

১. আনুষ্ঠানিক সংগঠন নির্দিষ্ট নিয়ম-কানুনত আধাৰিত হয়, কিন্তু অনানুষ্ঠানিক সংগঠন ব্যক্তিগত সম্পর্কত আধাৰিত।

২. আনুষ্ঠানিক সংগঠনৰ লক্ষ্য প্রতিষ্ঠানৰ লক্ষ্যৰ সৈতে সম্পর্কিত হয়, অনানুষ্ঠানিক সংগঠনে ব্যক্তিগত উদ্দেশ্য পূৰণত সহায় কৰে।

৪ নং প্রশ্নৰ উত্তৰ ঃ

১. দার্শনিক দৃষ্টিভংগী

২. ৰাজনৈতিক দৃষ্টিভংগী

৩. মনোবৈজ্ঞানিক দৃষ্টিভংগী

৪. পৰিস্থিতিগত দৃষ্টিভংগী

৫. পৰিসংখ্যা/গাণিতিক দৃষ্টিভংগী

৬. আচৰণমূলক দৃষ্টিভংগী

৫ নং প্রশ্নৰ উত্তৰ ঃ দার্শনিক দৃষ্টিভংগীত প্রশাসনক নৈতিকতা, ন্যায়, বিচাৰ, মানৱিকতা আদিৰ ভিত্তিত বিশ্লেষণ কৰা হয়। ই মানৱিক মূল্যবোধ, নীতি আৰু নৈতিক দায়িত্বৰ ওপৰত গুৰুত্ব দিয়ে।

৬ নং প্রশ্নৰ উত্তৰ ঃ

১. কামৰ জটিলতা

২. কর্মচাৰীজনৰ দৃষ্টিভংগী আৰু সক্ষমতা

৩. পৰিবেশগত আৰু সাংগঠনিক পৰিস্থিতি

৭ নং প্রশ্নৰ উত্তৰ ঃ আদেশৰ একতা বুলিলে বুজা যায় যে প্রতিজন কর্মচাৰীয়ে কেৱল এজন উচ্চাধিকাৰী বা নিয়ন্ত্রকৰ পৰা আদেশ গ্রহণ কৰিব।

৮ নং প্রশ্নৰ উত্তৰ ঃ কার্যবাহী গোট হৈছে সেই ধৰণৰ সংস্থা যি প্রশাসনিক কাম-কাজৰ মূল উদ্দেশ্য পূৰণৰ বাবে সজাগতাৱে দায়িত্ব পালন কৰে।

৯ নং প্রশ্নৰ উত্তৰ ঃ সত্য

১০ নং প্রশ্নৰ উত্তৰ ঃ Dimock কৈছে, "এটা কার্যবাহী গোট (Line Agency) হৈছে এটা সংস্থা যি কাম কৰে আৰু সিদ্ধান্ত গ্রহণ কৰে।"

১১ নং প্রশ্নৰ উত্তৰ ঃ

১. ই মূল কার্য সম্পাদন কৰে।

২. জনসাধাৰণৰ সৈতে যোগাযোগ স্থাপন কৰে।

১২ নং প্রশ্নৰ উত্তৰ ঃ সত্য

১৩ নং প্রশ্নৰ উত্তৰ ঃ ষ্টাফ (গোট) বুলিলে বুজা যায় সেই বিষয়া বা গোটসমূহ, যিসকলে মূল কাম নকৰি মূল কর্মচাৰী বা সংস্থাসকলক পৰামর্শ, সহায় আৰু সহায়ক সেৱা প্রদান কৰে।

১৪ নং প্রশ্নৰ উত্তৰ ঃ সঁচা

১৫ নং প্রশ্নৰ উত্তৰ ঃ

১. ই মূল কামত সহায় কৰে কিন্তু নিজে সিদ্ধান্ত নলয়।

২. ই পৰামর্শ, বিশ্লেষণ আৰু বিশেষজ্ঞ সেবা প্রদান কৰে।

১৬ নং প্রশ্নৰ উত্তৰ ঃ সঁচা

১৭ নং প্রশ্নৰ উত্তৰ ঃ প্রশাসনত মূলতঃ ২ প্রকাৰৰ সহায়ক গোট থাকে — ১) গৌণ সহায়ক গোট (Auxiliary Staff) আৰু ২) উপদেষ্টা গোট (Advisory Staff)।

১৮ নং প্রশ্নৰ উত্তৰ ঃ সহায়ক গোট হৈছে সেই ধৰণৰ সহায়ক গোট যি প্রশাসনিক কাম-কাজৰ দৈনন্দিন কার্যাবলী, যেনে- জনশক্তি, অর্থ, যোগান আদিত সহায় প্রদান কৰে।

১৯ নং প্রশ্নৰ উত্তৰ ঃ

১. কার্যবাহী গোট মূল কার্য কৰে, কিন্তু ষ্টাফ সংস্থা সহায় কৰে।

২. কার্যবাহী গোটৰ আদেশ দিয়াৰ ক্ষমতা থাকে, সহায়ক গোটৰ নাথাকে।

২০ নং প্রশ্নৰ উত্তৰ ঃ সঁচা

২১ নং প্রশ্নৰ উত্তৰ ঃ এখন ৰাষ্ট্রৰ প্রশাসনিক ব্যৱস্থাৰ শীর্ষত মুখ্য কার্যবাহী (Chief Executive) থাকে। তেওঁ লোক প্রশাসনত এটা কেন্দ্রীয় স্থান দখল কৰে। মুখ্য কার্যবাহী বুলিলে আমি বুজো যে, ৰাষ্ট্রৰ প্রশাসনৰ শীর্ষত থকা ব্যক্তি বা ব্যক্তিবর্গৰ এটা গোট। এটা ৰাষ্ট্রৰ প্রশাসনিক ব্যৱস্থা এটা পিৰামিডৰ দৰে, যাৰ আধাৰ বিস্তৃত আৰু শীর্ষত এটা কেৱল বিন্দুত শেষ হয়। মুখ্য কার্যবাহী সেই পিৰামিডৰ শীর্ষত থাকে। মুখ্য কার্যবাহী হৈছে চৰকাৰৰ সর্বোচ্চ স্তৰৰ ব্যক্তি বা সংস্থা, যিয়ে ৰাজনৈতিক আৰু প্রশাসনিক দুয়ো দিশৰ কার্য সম্পাদন কৰে।

২২ নং প্রশ্নৰ উত্তৰ ঃ ভুল

২৩ নং প্রশ্নৰ উত্তৰ ঃ ভাৰতত মুখ্য কার্যবাহী হৈছে ৰাষ্ট্রপতি।

২৪ নং প্রশ্নৰ উত্তৰ ঃ ৪ ধৰণৰ মুখ্য কার্যবাহী চিনাক্ত কৰা যায় ঃ

১. নামমাত্র (Nominal) আৰু বাস্তৱিক (Real) মুখ্য কার্যবাহী

২. বংশানুক্রমিক (Hereditary) আৰু নিৰ্বাচিত (Elected) মুখ্য কাৰ্যবাহী

৩. একক (Single) আৰু বহুবিধ (Plural) মুখ্য কাৰ্যবাহী

৪. সাংসদীয় (Parliamentary) আৰু ৰাষ্ট্ৰপতীয় (Presidential) মুখ্য কাৰ্যবাহী

২৫ নং প্ৰশ্নৰ উত্তৰ ঃ মুখ্য কাৰ্যবাহীৰ কাৰ্যসমূহ দুটা ভাগত বিভক্ত কৰা যায় ঃ

১. ৰাজনৈতিক কাৰ্য ঃ ৰাজনৈতিক নেতৃত্ব, কেবিনেটৰ নেতৃত্ব, সংসদ ভাঙি দিয়াৰ ক্ষমতা, আঞ্চলিক আৰু বৈদেশিক সম্পৰ্ক।

২. প্ৰশাসনিক কাৰ্য ঃ আইন প্ৰয়োগ, নিৰ্বাচন আৰু নিয়োগ, সামৰিক নেতৃত্ব, বিশেষজ্ঞ নিযুক্তি, অবলম্বন আৰু ৰক্ষা কৰা।

২৬ নং প্ৰশ্নৰ উত্তৰ ঃ ৰাজহুৱা নিগম হৈছে চৰকাৰী মালিকানাধীন বিশেষ উদ্দেশ্যৰ বাবে স্থাপিত এনেকুৱা সংস্থা, যি আইনদ্বাৰা গঠন কৰা হয় আৰু ইয়াৰ নিজস্ব প্ৰশাসনিক আৰু আৰ্থিক স্বাধীনতা থাকে।

২৭ নং প্ৰশ্নৰ উত্তৰ ঃ ভাৰতত প্ৰথম ৰাজহুৱা নিগম আছিল 'Damodar Valley Corporation', যাক ১৯৪৮ চনত স্থাপন কৰা হৈছিল।



৬.১৪ আৰ্হি প্ৰশ্ন

প্ৰশ্ন নং ১ ঃ সংগঠনৰ পৰিভাষা দিয়ক।

প্ৰশ্ন নং ২ ঃ সংগঠনৰ দুটা ধৰণ (Type) ব্যাখ্যা কৰক।

প্ৰশ্ন নং ৩ ঃ সংগঠনৰ কাৰ্যসমূহ চিনাক্ত কৰক।

প্ৰশ্ন নং ৪ ঃ আনুষ্ঠানিক সংগঠনৰ অৰ্থ লিখক।

প্ৰশ্ন নং ৫ ঃ অনানুষ্ঠানিক সংগঠনৰ অৰ্থ আৰু কাৰ্যসমূহ লিখক।

প্ৰশ্ন নং ৬ ঃ আনুষ্ঠানিক আৰু অনানুষ্ঠানিক সংগঠনৰ মাজৰ পাৰ্থক্যবোৰ লিখক।

প্ৰশ্ন নং ৭ ঃ সংগঠনৰ অধ্যয়নৰ ঐতিহাসিক পদ্ধতি ব্যাখ্যা কৰক।

প্ৰশ্ন নং ৮ ঃ সংগঠনৰ অধ্যয়নৰ প্ৰতিষ্ঠানিক আৰু গঠনগত পদ্ধতি ব্যাখ্যা কৰক।

প্ৰশ্ন নং ৯ ঃ সংগঠনৰ অধ্যয়নৰ আইনী পদ্ধতি ব্যাখ্যা কৰক।

প্ৰশ্ন নং ১০ ঃ সংগঠনৰ অধ্যয়নৰ আচৰণগত (Behavioural) পদ্ধতি ব্যাখ্যা কৰক।

প্ৰশ্ন নং ১১ ঃ সংগঠনৰ যিকোনো দুটা নীতি ব্যাখ্যা কৰক।

প্ৰশ্ন নং ১২ ঃ অধিক্ৰম নীতিৰ বিষয়ে লিখক।

প্ৰশ্ন নং ১৩ ঃ সমন্বয় আৰু পৰ্যবেক্ষণৰ নীতিসমূহৰ বিষয়ে লিখক।

প্ৰশ্ন নং ১৪ ঃ আদেশৰ ঐক্য নীতি (Unity of Command) ৰ অৰ্থ ব্যাখ্যা কৰক।

প্ৰশ্ন নং ১৫ ঃ সংগঠনৰ বিভিন্ন নীতিসমূহ সংক্ষেপে আলোচনা কৰক।

প্রশ্ন নং ১৬ ঃ সাধাৰণ গোট আৰু গৌণ সহায়ক গোটৰ অর্থ লিখক।

প্রশ্ন নং ১৭ ঃ এনে এখন দেশৰ নাম উল্লেখ কৰক, য'ত এটা বংশগত মুখ্য কার্যনির্বাহী (Hereditary Chief Executive) বিদ্যমান।

প্রশ্ন নং ১৮ ঃ কার্যবাহী গোটৰ অর্থ লিখক? লাইন সংস্থাৰ বৈশিষ্ট্যবোৰ কি?

প্রশ্ন নং ১৯ ঃ কার্যবাহী আৰু সহায়ক গোটৰ মাজত পার্থক্যবোৰ কি?

প্রশ্ন নং ২০ ঃ সহায়ক গোটৰ বিভিন্ন বৈশিষ্ট্য আলোচনা কৰক।

প্রশ্ন নং ২১ ঃ মুখ্য কার্যনির্বাহীৰ বিভিন্ন কার্যসমূহ বাখ্যা কৰক।

প্রশ্ন নং ২২ ঃ মুখ্য কার্যনির্বাহীৰ অর্থ লিখক? প্রশাসনৰ মুখ্য কার্যনির্বাহীৰ বিভিন্ন ধৰণ আলোচনা কৰক।

প্রশ্ন নং ২৩ ঃ ৰাজহুৱা নিগম (Public Corporation) ৰ অর্থ লিখক?

****

অধ্যায় ৭ ঃ নেতৃত্বৰ তত্ত্বসমূহ

অধ্যায় গাঁথনি

৭.১ উদ্দেশ্য
৭.২ নেতৃত্বঃ অর্থ আৰু বৈশিষ্ট্য
৭.২.১ নেতৃত্বৰ অর্থ
৭.২.২ নেতৃত্বৰ বৈশিষ্ট্য
৭.২.৩ নেতৃত্বৰ গুৰুত্ব
৭.২.৪ নেতৃত্বৰ গুণাবলী
৭.৩ নেতৃত্বৰ তত্ত্বসমূহ
৭.৪ অধ্যায়টিৰ পৰা কি শিকিলোঁ
৭.৫ অধিক জানিবলৈ
৭.৬ অগ্রগতিৰ খতিয়ান
৭.৭ আৰ্হি প্রশ্ন

৭.১ উদ্দেশ্য

এই অধ্যায়টি পঢ়ি শেষ কৰাৰ পিছত, আপুনি সক্ষম হ'ব—

- নেতৃত্বৰ অর্থ বুজাবলৈ
- নেতৃত্বৰ অর্থ আৰু বৈশিষ্ট্য বুজাবলৈ
- নেতৃত্বৰ গুণাবলীসমূহ তালিকাভুক্ত কৰিবলৈ
- নেতৃত্বৰ বিভিন্ন তত্ত্বৰ আলোচনা কৰিবলৈ

৭.২ নেতৃত্বঃ অর্থ আৰু বৈশিষ্ট্য

তলত, নেতৃত্বৰ অর্থ আৰু বৈশিষ্ট্যসমূহৰ আলোচনা কৰা হৈছে।

৭.২.১ নেতৃত্বৰ অর্থ

আনৰ ব্যৱহাৰত প্রভাৱ পেলাই নির্দিষ্ট পৰিস্থিতিত নির্দিষ্ট লক্ষ্য অর্জন কৰিবলৈ থকা সক্ষমতা আৰু সম্ভাৱনাক নেতৃত্ব (Leadership) বুলি কোৱা হয়। আন এক কথাত ক'লে, এটা ব্যৱস্থাৰ মূখ্য ব্যক্তি বা নেতৃত্ব প্রদানকাৰীয়ে ব্যৱস্থাটোৰ অন্য সদস্যসকলক নির্দেশনা, দিশ-নির্দেশ আৰু প্রভাৱিত কৰাৰ প্রক্রিয়াটোক নেতৃত্ব বুলি কোৱা হয়, যাৰ জৰিয়তে সেই ব্যৱস্থাই নিজৰ অভীষ্ট লক্ষ্যসমূহ অর্জন কৰে। Keith Davis-ৰ ভাষাত, "নেতৃত্ব হৈছে আনক উৎসাহসহকাৰে নির্ধাৰিত উদ্দেশ্যৰ সন্ধান কৰিবলৈ প্রেৰিত কৰাৰ

সক্ষমতা। ই হৈছে মানৰীয় উপাদান, যি এটা দলক একত্রিত কৰি লক্ষ্যৰ দিশে প্ৰেৰণা দিয়ে।"

৭.২.২ নেতৃত্বৰ বৈশিষ্ট্য

নেতৃত্বৰ কিছুমান বৈশিষ্ট্য তলত আলোচনা কৰা হৈছে—

- **আন্তঃ-ব্যক্তিগত প্ৰক্ৰিয়া (Inter-personal process) ঃ** নেতৃত্বত আনক প্ৰভাৱিত আৰু দিশ-নিৰ্দেশ দিয়াৰ মাধ্যমেৰে লক্ষ্যসমূহ অৰ্জন কৰা লক্ষ্য জড়িত থাকে।
- **দলগত প্ৰক্ৰিয়া (Group process) ঃ** নেতৃত্ব কেৱল গোটসমূহৰ ভিতৰতে কাৰ্যকৰী হয়, একাকাৰ অৱস্থাত নহয়।
- **পৰিস্থিতিগত (Situational) ঃ** নেতৃত্ব মূলতঃ নিৰ্দিষ্ট পৰিস্থিতিত নিৰ্দিষ্ট লক্ষ্য অৰ্জন কৰিবলৈ থকা সক্ষমতা, কাৰণ ই পৰিস্থিতিসমূহক সফলতাৰে সামৰি লোৱাৰ ওপৰত নিৰ্ভৰ কৰে। সেয়ে, ইয়াক নিৰ্দিষ্ট পৰিস্থিতিত পোৱা দেখা যায়।

সেয়ে, নেতৃত্বক এটা প্ৰশাসনিক ব্যৱস্থাক সুচাৰুভাৱে লক্ষ্য অথবা প্ৰয়োজনীয় উপায়সমূহৰ দিশে আগবঢ়াবলৈ এটা গুৰুত্বপূৰ্ণ উপাদান ৰূপে গণ্য হয়। এইদৰে, নেতৃত্ব প্ৰশাসন সফলতাৰে চলাবলৈ অতি গুৰুত্বপূৰ্ণ।

৭.২.৩ নেতৃত্বৰ গুৰুত্ব

নেতৃত্বৰ গুৰুত্ব তলত দিয়া অনুসৰি উল্লেখ কৰিব পৰা যায়—

- **প্ৰেৰণা ঃ** কাৰ্যকৰী নেতৃত্ব হৈছে তেনে এটা নেতৃত্ব, যিয়ে অনুসৰীক আৰু কৰ্মচাৰীক প্ৰেৰণা দিয়ে, অৰ্থনৈতিক আৰু অনাৰ্থিক দুয়ো ধৰণৰ পুৰস্কাৰ ব্যৱহাৰৰ জৰিয়তে, যাতে অধীনস্থসকলৰ দ্বাৰা কাম সম্পাদন কৰোৱা যায়।
- **দিশ-নিৰ্দেশ প্ৰদান ঃ** এজন নেতা হৈছে এটা পথ-প্ৰদৰ্শক, যিয়ে তেওঁৰ দলৰ সদস্যসকলক এনে ভাৱে নিৰ্দেশনা দিয়ে যাতে তেওঁলোকে নিজৰ কাম সুচাৰুৰূপে সম্পাদন কৰিব পাৰে।

৭.২.৪ নেতৃত্বৰ গুণাবলী

নেতৃত্বৰ কিছুমান গুৰুত্বপূৰ্ণ গুণ তলত দিয়া হৈছে—

- **আত্মবিশ্বাস গঠন ঃ** এজন নেতাই তেওঁৰ দলৰ সদস্যসকলৰ মাজত আত্মবিশ্বাস গঢ়ি তুলিব লাগে। সেই উদ্দেশ্যে তেওঁলোকক নিজৰ ভূমিকা সুচাৰুৰূপে বুজাই দিব লাগে। এজন ভাল নেতাই সমস্যাসমূহ আৰু অভিযোগৰ (যদি থাকে)

প্ৰতি সংবেদনশীল হ'ব লাগিব।

- **বুদ্ধিমত্তা ঃ** এজন নেতাই প্ৰতিটো পৰিস্থিতিৰ ধনাত্মক আৰু ঋণাত্মক দিশ পৰ্যালোচনা কৰিব লাগিব, যাতে তেনে পৰিস্থিতিৰ সৈতেও সুচাৰুৰূপে লক্ষ্য পূৰণ কৰিব পাৰে।
- **যোগাযোগ কৌশল ঃ** এজন নেতাৰ চিন্তাৰ স্পষ্টতা আৰু ভাষাৰ ওপৰত ভাল দখল থাকিব লাগিব, যাতে নীতি আৰু পদ্ধতিসমূহ সুচাৰুৰূপে যোগাযোগ কৰিব পাৰে।
- **দায়িত্ববোধ, আত্মবিশ্বাস আৰু ইচ্ছাশক্তি ঃ** এজন নেতাৰ দায়িত্ববোধ, আত্মবিশ্বাস আৰু ইচ্ছাশক্তি থাকিব লাগিব, যাতে তেওঁ কৰ্মক্ষেত্ৰত লোকসকলৰ বিশ্বাস আৰু ভৰসা লাভ কৰিব পাৰে, যাৰ ফলত প্ৰতিষ্ঠানটোৱে নিজৰ লক্ষ্য পূৰণ কৰিবলৈ সহায় হয়।
- **সহানুভূতি ঃ** এজন নেতাই কৰ্মচাৰীসকলৰ প্ৰয়োজন আৰু আশা-আকাংক্ষাসমূহ সম্পূৰ্ণৰূপে বুজিবলৈ আনৰ স্থানত নিজকে কল্পনা কৰিব লাগিব।
- **মানবতাবাদী ঃ** যিহেতু এজন নেতাই মানুহৰ সৈতে ব্যৱহাৰ কৰে, সেইবাবে তেওঁলোকে সাৱধানে আৰু মনোযোগসহকাৰে ক্ষমতা ব্যৱহাৰ কৰিব লাগিব।



অগ্ৰগতি নিৰীক্ষণ

প্ৰশ্ন ১ ঃ নেতৃত্বৰ যিকোনো দুটা বৈশিষ্ট্য উল্লেখ কৰক।

.....

.....

প্ৰশ্ন ২ ঃ নেতৃত্বৰ যিকোনো চাৰিটা গুণ উল্লেখ কৰক।

.....

.....

.....

৭.৩ নেতৃত্বৰ তত্ত্বসমূহ

(ক) মহান ব্যক্তি তত্ত্ব ঃ

নেতৃত্বৰ মহান ব্যক্তি তত্ত্ব (Great Man Theory) ১৮৪০ চনত স্কটিছ (Scottish) লেখক Thomas Carlyle দ্বাৰা জনপ্ৰিয় কৰি তোলা হৈছিল। Thomas Carlyle-এ এই ধাৰণাটো আগবঢ়াইছিল যে বিশ্ব ইতিহাস হৈছে মহান ব্যক্তিসকলৰ জীৱনীসমূহৰ এক সংগ্ৰহহে। Carlyle-ৰ মতে এই তত্ত্ব দুটা মৌলিক অনুমানত আধাৰিতঃ

১. মহান নেতাসকল জন্মগতভাৱে কিছুমান গুণ (traits) লৈ জন্ম লয়, যিয়ে তেওঁলোকক উদয় হ'বলৈ আৰু নেতৃত্ব দিবলৈ সক্ষম কৰি তোলে।

২. মহান নেতাসকল তেতিয়া জন্ম লাভ কৰে, যেতিয়া তেওঁলোকৰ প্ৰয়োজন অতি বেছি হয়।

এই তত্ত্বত, নেতাসকল কিছুমান বিশেষ গুণৰ অধিকাৰী, যিয়ে তেওঁলোকক আনসকলৰ পৰা পৃথক কৰে, আৰু এই গুণবোৰৰ দ্বাৰাহে তেওঁলোকে আনসকলক নেতৃত্ব দিয়ে। Thomas Carlyle-ৰ মতে, যিসকল ব্যক্তিয়ে দেৱপ্ৰেৰণা (divine inspiration) আৰু সঠিক বৈশিষ্ট্যৰে সাজি থাকে, তেওঁলোকে নেতৃত্ব প্ৰদান কৰে। আনহাতে, Herbert Spencer-এ Carlyle-ৰ তত্ত্বৰ প্ৰতিবাদ জনাইছিল। Spencer-এ Carlyle-ৰ মতবাদক বিজ্ঞানবিৰোধী, শৈশৱসুলভ আৰু আদিম বুলি খাৰিজ কৰি দিছিল। Spencer-ৰ মতে, নেতাসকল হৈছে সমাজিক পৰিবেশৰ উৎপাদন (product)। সমাজ (society)এ এজন মহান ব্যক্তি গঢ়ি তোলে, আৰু এইটো সমাজিক পৰিস্থিতিসমূহৰ অন্তর্নিহিত (built-in) গঠন, যিয়ে নেতাসকলক কার্য্য কৰিবলৈ প্ৰেৰণা দিয়ে। তেওঁৰ "The Study of Sociology" নামৰ কিতাপত Spencer-এ উল্লেখ কৰিছিল যে এজন মহান ব্যক্তিৰ উৎপত্তি (genesis) নির্ভৰ কৰে এটা দীঘল আৰু জটিল প্ৰভাৱৰ শৃংখলাৰ ওপৰত, যিয়ে সেই জাতিটোক সৃষ্টি কৰিছে, য'ত মহান ব্যক্তিসকল জন্ম লৈছে।

মহান ব্যক্তি তত্ত্বৰ মূল বৈশিষ্ট্যসমূহ হ'লঃ

a) নেতাসকলৰ সৃষ্টি নহয়, তেওঁলোকে জন্মগ্ৰহণ কৰি অহা।

b) নেতৃত্বৰ বাবে এক আদেশকাৰী (commanding) ব্যক্তিত্বৰ প্ৰয়োজন হয়।

c) মহান ব্যক্তিসকলৰ ওচৰত মোহিনী শক্তি (charm), সাহস, বুদ্ধিমত্তা, সক্ষমতা (persuasion) আৰু আক্ৰমণাত্মকতা থাকিব লাগিব।

d) নেতাসকল কার্য্য-ভিত্তিক (action oriented) হ'ব লাগিব, যি গুণ জন্মগতভাৱে থাকে আৰু আনুষ্ঠানিকভাৱে শিকোৱা বা শিক্ষা দিয়া সম্ভৱ নহয়।

মহান ব্যক্তি তত্ত্বৰ পশ্চাতৱৰ্তী ধাৰণাটো হৈছে যে মহান নেতাসকল জন্মগতভাৱে অহা, আৰু দ্বিতীয়তে, মহান নেতাসকল তেতিয়াই উদয় হয় যেতিয়া বিশেষ প্ৰয়োজন থাকে। এজন নেতাক নায়কৰ ৰূপত দেখা হয়, যিয়ে সকলো বাধাবিপত্তিৰ বিৰুদ্ধে তেওঁলোকৰ অনুসৰীকসকলৰ বাবে লক্ষ্যসমূহ পূৰণ কৰিবলৈ চেষ্টা কৰে। এই তত্ত্বই এইটো বুজায় যে ক্ষমতাৰ অধিকাৰীসকলে তেওঁলোকৰ বিশেষ গুণৰ বাবে তেওঁলোকৰ স্থানটো অধিকাৰ কৰে, আৰু এই গুণবোৰ স্থিৰভাৱে থকা গুণ। সেয়েহে, ভাল নেতাসকল হৈছে সেইসকল ব্যক্তি, যিসকলে নিজৰ গুণৰ জৰিয়তে— সেইবোৰ জন্মগত হ'ব পাৰে বা সমাজে বিকাশ ঘটোৱা-জনসাধাৰণৰ কল্পনাশক্তি আকর্ষণ কৰিবলৈ সক্ষম হয়।

(খ) গুণ-তত্ত্ব (Trait Theory) ঃ

নেতৃত্বৰ ক্ষেত্ৰত শৈক্ষিকভাৱে গঢ় লৈ উঠা প্ৰথম তত্ত্বসমূহৰ ভিতৰত এটি হ'ল গুণ-তত্ত্ব, যিয়ে ব্যাখ্যা দিয়ে কিয় কিছুমান ব্যক্তি ভাল নেতা হ'ব পাৰে আৰু আন কিছুমানে নোৱাৰে।

এই তত্ত্বই এজন কার্যকৰী নেতাৰ বৈশিষ্ট্যসমূহ চিনাক্ত কৰিবলৈ চেষ্টা কৰে। এই তত্ত্বৰ উৎস বিচাৰি ১৯ শতিকালৈ লৈ যাব পাৰি, বিশেষকৈ Thomas Carlyle-ৰ লেখাসমূহত, যিয়ে কার্যকৰী নেতাসকলৰ ভিতৰৰ অন্তর্নিহিত (inherent) প্রতিভাসমূহ চিনাক্ত কৰিবলৈ চেষ্টা কৰিছিল। এইটো স্পষ্টভাৱে এই অনুমানৰ ওপৰত আধাৰিত যে নেতাসকল বিশেষ বৈশিষ্ট্য আৰু গুণৰে জন্মগ্রহণ কৰে, যিবোৰ বিকাশ ঘটোৱা সম্ভৱ নহয়। এই তত্ত্বই নেতাসকলৰ মাজত থকা সাধাৰণ আচৰণগত গুণসমূহ চিনাক্ত কৰিবলৈ চেষ্টা কৰে।

এই তত্ত্বৰ সমর্থকসকলে বিশ্বাস কৰে যে কার্যকৰী নেতৃত্বৰ বাবে প্রয়োজনীয় গুণসমূহ প্রথমে চিনাক্ত কৰা অতি জৰুৰী, আৰু তাৰ পিছতেই সম্ভাৱনাপূর্ণ নেতাসকলক আন নেতাসকলৰ পৰা বাচি উলিয়াই, তেওঁলোকক প্রশিক্ষণ দিয়া উচিত। এজন ভাল নেতাৰ গুণ চিনাক্ত কৰা অতি প্রয়োজনীয়। এই তত্ত্বই কিছুমান সাধাৰণ নেতৃত্বৰ গুণ আগবঢ়ায়। এইবোৰ হ'ল ঃ

- আত্ম-সংবেদনশীলতা (Emotional intelligence);
- সততা আৰু একতা (Honesty and integrity);
- উন্নত জ্ঞানেন্দ্রিয় ক্ষমতা (Good cognitive [mental] skills);
- নমনীয়তা, সৃষ্টিশীলতা, ব্যাক্তিত্বৰ মোহিনী শক্তি (charisma) আৰু আত্মবিশ্বাস;
- কামৰ জ্ঞান;
- দৃঢ়তা (Tenacity) আৰু আগবঢ়োৱাৰ ক্ষমতা (initiator)।

এজন নেতাই এনে এটা একীভূত ব্যক্তিগত বৈশিষ্ট্যৰ ধাৰা (integrated pattern of personal characteristics) ৰাখিব লাগিব, যিয়ে তেওঁক আনসকলৰ পৰা পৃথক কৰি তোলে। সেয়েহে, নেতৃত্ব মূলতঃ এটা জন্মগত গুণ, শিকাৰ জৰিয়তে বিকাশ হোৱা গুণ নহয়।

তথাপিও, এই তত্ত্বটো সমালোচিত হৈছে এই ভিত্তিত যে, ই গুণবোৰ স্থায়ী হৈ থাকে বুলি বিশ্বাস কৰে। কিন্তু এইটো সঠিক নহয়, কাৰণ সময়ৰ সৈতে আৰু পৰিবেশৰ পৰিৱর্তনৰ সৈতে নেতৃত্বৰ গুণবোৰত পৰিৱর্তন ঘটে। পুনৰ, এই তত্ত্বটো ইয়াৰ বিষয়গত (subjective) স্বভাৱৰ বাবে সমালোচিত হৈছে। এই তত্ত্বই ব্যক্তিসকলক বিচাৰ কৰিবলৈ গোটৰ ফলাফল ব্যৱহাৰ কৰে, যাৰ ফলত মানুহজনক বাস্তৱতে যি, তাতকৈ বেলেগ ৰূপত দেখা দিব পাৰে, কাৰণ তেওঁলোকক আনৰ সৈতে তুলনা কৰি বিচাৰ কৰা হয়। পুনৰ, সঠিক প্রশিক্ষণ প্রদানৰ জৰিয়তে নেতৃত্বৰ গুণসমূহ বিকাশ কৰা সম্ভৱ।

(গ) পৰিস্থিতিগত আৰু আপতকালীন তত্ত্ব (Situational and Contingency Theory) ঃ

নেতৃত্বৰ ক্ষেত্রত পৰিস্থিতিগত তত্ত্ব (situational theory) ১৯৬৯ চনত Paul Hersey আৰু Ken Blanchard-এ বিকাশ কৰিছিল, আৰু আপতকালীন তত্ত্ব (contingency theory) Fred Fiedler-এ বিকাশ কৰিছিল। এই তত্ত্বই এইটো সূচায় যে নেতৃত্বৰ এনে কোনো নির্দিষ্ট শৈলী নাই যিটো এজন নেতাই সদায় অনুসৰণ কৰিব পাৰে। বৰঞ্চ, সফল নেতাসকল হৈছে সেইসকল, যিসকলে অনুসৰীকসকলৰ পৰিপক্কতাৰ (maturity) স্তৰৰ ওপৰত নির্ভৰ কৰি নিজৰ

কর্মপদ্ধতিৰ শৈলী সমন্বয় কৰে। এজন নেতাৰ সফলতা এইবোৰৰ ওপৰত নির্ভৰ কৰে যে তেওঁ কিমান কার্যকৰীভাৱে নির্দিষ্ট পৰিস্থিতিৰ প্রেক্ষাপটত নিজৰ অনুসৰীকসকলক দিশ-নির্দেশ দিয়ে। সফল হ'বলৈ এজন নেতাৰ সৈতে অনুসৰীসকলৰ মাজত দৃঢ় সম্পর্ক থাকিব লাগিব।

এই তত্ত্বই নেতৃত্বৰ চাৰিটা মৌলিক আচৰণগত গুণ (behavioural traits) চিনাক্ত কৰে, যথা- নির্দেশ দিয়া (telling), বিক্রী কৰা (selling), অংশগ্রহণ কৰা (participating) আৰু কার্য্য অর্পণ কৰা (delegating)। এই তত্ত্বই প্রস্তাৱ দিয়ে যে এজন নেতা কিমান কার্যকৰী হ'ব, সেইটো দুটা আপতকালীন (contingent) উপাদানৰ ওপৰত নির্ভৰ কৰে—

(I) নেতাৰ প্রেৰণামূলক গঠন (motivational structures) বা নেতৃত্বৰ শৈলী (style of leadership)।

(II) পৰিস্থিতিয়ে নেতাক পৰিণামৰ ওপৰত নিয়ন্ত্রণ আৰু প্রভাৱ পেলাবলৈ কিমান সুযোগ দিয়ে।

পৰিস্থিতিগত আৰু আপতকালীন তত্ত্বৰ মৌলিক অনুমানসমূহ ঃ

- এজন ভাল নেতা হৈছে সেই ব্যক্তি, যিয়ে পৰিস্থিতি অনুসৰি লক্ষ্যসমূহ পূৰণ কৰিবলৈ সক্ষম হয়।
- এজন নেতাৰ গুণ বা বৈশিষ্ট্য নির্ণায়ক উপাদান নহয়, কিন্তু পৰিস্থিতি অনুসৰি কার্য্য কৰাৰ সক্ষমতাই নির্ধাৰণ কৰে কোনোবাই কার্যকৰী নেতা হয় নে নহয়।
- Fiedler-ৰ মডেল ঃ Fiedler, যাক আপতকালীন তত্ত্বৰ জনক বুলি গণ্য কৰা হয়, তেওঁ এই মত আগবঢ়াইছিল যে নেতাসকল নেতৃত্বৰ আচৰণৰ এটা নির্দিষ্ট ছাঁৰ প্রতি আগ্রহী (predisposed) হৈ থাকে। নেতাসকলে তৎপৰতা-কেন্দ্রিক (task oriented) নতুবা সম্পর্ক-কেন্দ্রিক (relationship oriented) হ'ব পাৰে। যেতিয়া তৎপৰতা-কেন্দ্রিক নেতাসকলে নির্দেশমুখী (directive) হয়, গঠনৰ ওপৰত গুৰুত্ব দিয়ে আৰু নির্দিষ্ট সময়সীমা ৰাখে, তেতিয়া সম্পর্ক-কেন্দ্রিক নেতাসকলে মানুহৰ ওপৰত গুৰুত্ব দিয়ে, সহানুভূতিশীল হয় আৰু অতিৰিক্ত নির্দেশমূলক নহয়।
- Fiedler-এ এক নিৰ্দ্দিষ্ট পৰিস্থিতি এজন নেতাৰ বাবে অনুকূল নে অননুকূল সেইটো চিনাক্ত কৰাৰ বাবে তিনিখন মুখ্য পৰিস্থিতিগত চলক (situation variables) চিহ্নিত কৰিছে—
  - (১) নেতাৰ সদস্যসকলৰ সৈতে ব্যক্তিগত সম্পর্ক,
  - (২) দলৰ সদস্যসকলক নিযুক্ত কৰা কাৰঞ্জ্যৰ গঠনৰ পৰিমাণ,
  - (৩) ক্ষমতা আৰু পদ।
- Fiedler-ৰ মতে, এজন নেতা আৰু সদস্যসকলৰ মাজৰ সম্পর্কই নেতৃত্বৰ গুণমান নির্ধাৰণ কৰে— নেতা আৰু অধীনস্থসকলৰ মাজত থকা বিশ্বাসৰ পৰিমাণ, আৰু কামটো কিমান সু-নির্ধাৰিত (well defined) সেইটোও এই সম্পর্কৰ দ্বাৰা প্রভাৱিত হয়। এজন নেতাৰ বাবে গোটটোত প্রভাৱ পেলোৱাৰ বাবে আটাইতকৈ অনুকূল পৰিস্থিতিটো

হৈছে-যেতিয়া সকলো সদস্য একে নেতাৰ সৈতে ভালদৰে সংযুক্ত থাকে।

সেয়েহে, পৰিস্থিতিগত আৰু আপতকালীন তত্ত্বই নেতাই কিহৰ দৰে আচৰণ কৰে বা কোনটো গুণ ধাৰণ কৰা উচিত, তাতকৈ বেছি গুৰুত্ব দিয়ে পৰিস্থিতি আৰু প্রদান কৰা পৰিস্থিতিত নেতা কার্য্য আৰু নেতৃত্ব দিব পৰা সক্ষমতাত। এজন নেতাৰ আচৰণৰ কার্যকাৰিতা পৰিস্থিতিৰ দ্বাৰা আৰোপিত দাবীসমূহৰ ওপৰত নির্ভৰ কৰে। এই তত্ত্বৰ মূল ধাৰণাটো হৈছে যে বেলেগ বেলেগ পৰিস্থিতিয়ে বেলেগ বেলেগ ধৰণৰ নেতৃত্বৰ শৈলীৰ প্রয়োজন কৰে আৰু নেতৃত্বৰ কোনো 'শ্রেষ্ঠ শৈলী' (best style of leadership) বুলি শৈলী নাই, কাৰণ নেতৃত্বৰ শৈলীবোৰ নমনীয় (flexible) আৰু পৰিস্থিতিনির্ভৰ (situational)।



অগ্রগতি নিৰীক্ষণ

প্রশ্ন ৩ ঃ নেতৃত্বৰ মহান ব্যক্তি তত্ত্ব বাখ্যা কৰক।

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

প্রশ্ন ৪ ঃ নেতৃত্বৰ গুণ-তত্ত্ব বাখ্যা কৰক।

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



৭.৪ অধ্যায়টিৰ পৰা কি শিকিলোঁ

- অন্যসকলৰ আচৰণত প্ৰভাৱ পেলাই নিৰ্দিষ্ট লক্ষ্যসমূহ প্ৰাপ্ত কৰাৰ সক্ষমতা আৰু সম্ভাৱনাই নেতৃত্ব (leadership) বুলি জনা যায়। আন কথাত, এটা নিৰ্দিষ্ট ব্যৱস্থাৰ প্ৰধানে যি প্ৰক্ৰিয়াৰ জৰিয়তে সেই ব্যৱস্থাৰ ভিতৰত থকা আন সদস্যসকলক দিশ-নিৰ্দ্দেশ, পৰিচালনা আৰু প্ৰভাৱিত কৰে যাতে প্ৰত্যাশিত লক্ষ্যসমূহ অৰ্জন কৰা যায়, তাক নেতৃত্ব বোলে।
- Keith Davis-ৰ ভাষাত, "নেতৃত্ব হৈছে আনসকলক উৎসাহৰে নিৰ্ধাৰিত লক্ষ্য অনুসৰণ কৰিবলৈ প্ৰেৰিত কৰাৰ ক্ষমতা। এইটো হৈছে মানুহৰ এনে এটা উপাদান, যিয়ে এখন গোটক একত্ৰিত কৰি ৰাখে আৰু সেই গোটক লক্ষ্যৰ দিশে প্ৰেৰণা দিয়ে।"
- নেতৃত্বত আনসকলক লক্ষ্য অৰ্জনৰ বাবে প্ৰভাৱিত আৰু দিশ-নিৰ্দ্দেশ কৰা জড়িত থাকে; নেতৃত্ব কেৱল গোটসমূহৰ ভিতৰতহে কাৰ্য্য কৰে, একাকাৰ অৱস্থাত নহয়; নেতৃত্ব মূলতঃ পৰিস্থিতিত দিশ-নিৰ্দ্দেশ দিয়াৰ বিষয়, কাৰণ ই পৰিস্থিতিসমূহৰ সৈতে কাৰ্যকৰীভাৱে মোকাবিলা কৰাৰ ওপৰত নিৰ্ভৰ কৰে। সেইবাবে, নেতৃত্ব হৈছে পৰিস্থিতিৰে সন্ধান কৰা গুণ।
- নেতৃত্ব প্ৰশাসনিক ব্যৱস্থাক সঠিকভাৱে চলাবলৈ এক গুৰুত্বপূৰ্ণ উপাদান, যাতে প্ৰশাসনৰ লক্ষ্যসমূহ বা মাধ্যমসমূহ অৰ্জন কৰা যায়। সেইবাবে, প্ৰশাসন সুচাৰুৰূপে চলাবলৈ নেতৃত্ব অতি গুৰুত্বপূৰ্ণ।
- কাৰ্যকৰী নেতৃত্ব হৈছে তেনে নেতৃত্ব, যিয়ে অনুসৰীকসকল আৰু কৰ্মচাৰীৰ প্ৰতি অৰ্থনৈতিক আৰু অনাৰ্থিক দুয়ো ধৰণৰ পুৰস্কাৰৰ ব্যৱহাৰৰ জৰিয়তে প্ৰেৰণা দিয়ে, যাতে অধীনস্থসকলৰ দ্বাৰা কাম সম্পাদন কৰোৱা যায়।
- এজন নেতা হৈছে এজন পথ-প্ৰদৰ্শক, যিয়ে তেওঁৰ দলৰ সদস্যসকলক এনে ৰূপত নিৰ্দেশনা দিয়ে যাতে তেওঁলোকে নিজৰ কাম সুচাৰুৰূপে সম্পাদন কৰিব পাৰে।
  এজন নেতাই নিজৰ দলৰ সদস্যসকলৰ মাজত আত্মবিশ্বাস গঢ়ি তুলিব লাগিব। এই উদ্দেশ্যে, তেওঁলোকে নিজৰ ভূমিকা সুচাৰুৰূপে বুজাই দিব লাগিব। এজন ভাল নেতাই সমস্যাসমূহ আৰু অভিযোগৰ (যদি থাকে) প্ৰতি সংবেদনশীল হ'বও লাগিব।
- এজন নেতাই প্ৰতিটো পৰিস্থিতিৰ সদ্ আৰু অসদ্ দিশ পৰ্যালোচনা কৰিব লাগিব, যাতে তেনে পৰিস্থিতিৰ সৈতে সুচাৰুৰূপে ব্যৱহাৰ কৰিব পাৰে।
- এজন নেতাৰ চিন্তাৰ স্পষ্টতা (clarity of thought) আৰু ভাষাৰ ওপৰত ভাল দখল থাকিব লাগিব, যাতে নীতি (policies) আৰু পদ্ধতিসমূহ (procedures) সুচাৰুৰূপে যোগাযোগ কৰিব পাৰে।

- এজন নেতাৰ দায়িত্ববোধ, আত্মবিশ্বাস আৰু ইচ্ছাশক্তি থাকিব লাগিব, যাতে কার্যালয়ত লোকসকলৰ বিশ্বাস আৰু ভৰসা অর্জন কৰি সংগঠনটোক লক্ষ্যৰ দিশে আগবঢ়াব পৰা যায়।
- এজন নেতাই কর্মচাৰীসকলৰ প্রয়োজন আৰু আকাংক্ষা সম্পূর্ণৰূপে বুজিবলৈ তেওঁলোকৰ স্থানত নিজকে কল্পনা কৰিব লাগিব।
- এজন নেতাই মানৱতাবাদী (humanist) হ'ব লাগিব। কাৰণ এজন নেতাই মানুহৰ সৈতে ব্যৱহাৰ কৰে, সেইবাবে তেওঁলোকক যত্ন আৰু মনোযোগৰ সৈতে আচৰণ কৰিব লাগিব।
- মহান ব্যক্তি তত্ত্ব (Great Man Theory) ১৮৪০ চনৰ পৰা স্কটিছ লেখক থমাছ কার্লাইল (Thomas Carlyle)-এ জনপ্রিয় কৰি তোলে। থমাছ কার্লাইল-এ এই ধাৰণাটো আগবঢ়াইছিল যে, বিশ্বইতিহাস হৈছে কেৱল মহান ব্যক্তিসকলৰ জীৱনীৰ এটা সংগ্রহ।
- কার্লাইলৰ মতে, এই তত্ত্বটো দুটা আধাৰভূত অনুমানৰ ওপৰত নির্ভৰ কৰে:
  (i) মহান নেতাসকল জন্মগতভাৱে কিছুমান গুণৰ অধিকাৰী হৈ থাকে, যাৰ দ্বাৰা তেওঁলোকে আগবাঢ়ি নেতৃত্ব প্রদান কৰিব পাৰে।
  (ii) মহান নেতাসকল সেই সময়তে অৱির্ভূত হয়, যেতিয়া তেওঁলোকৰ প্রয়োজন বেছি হয়।
- হার্বার্ট স্পেঞ্চাৰে আনহাতে কার্লাইলৰ দৃষ্টিভংগীৰ বিপৰীতে এক প্রতিযুক্তি আগবঢ়াইছিল। স্পেঞ্চাৰে কার্লাইলৰ মতবাদক অবৈজ্ঞানিক, শিশুসুলভ আৰু আদিম বুলি খণ্ডন কৰিছিল। স্পেঞ্চাৰৰ মতে, নেতাসকল সামাজিক পৰিৱেশৰ এটা সৃষ্টি হয়। এটা সমাজেহে এজন মহান ব্যক্তিৰ গঠন কৰে, আৰু সামাজিক পৰিস্থিতিয়ে নেতাসকলক কার্য কৰিবলৈ প্রেৰণা দিয়ে। তেওঁৰ "The Study of Sociology" নামৰ কিতাপত স্পেঞ্চাৰে উল্লেখ কৰিছে যে, এজন মহান ব্যক্তিৰ উৎপত্তি সেই জটিল প্রভাৱসমূহৰ দীঘল শৃংখলাৰ ওপৰত নির্ভৰ কৰে, যিয়ে সেই জাতিটোৰ সৃষ্টি কৰিছে য'ত মহান ব্যক্তিসকল প্রস্ফুটিত হয়।
- মহান ব্যক্তি তত্ত্বৰ মুখ্য বৈশিষ্টৰসমূহ হৈছে -
  নেতাসকল গঢ়া নহয়, তেওঁলোকে জন্মগতভাৱে নেতা হৈ আহে; নেতৃত্বৰ বাবে এটা আদেশদানক্ষম ব্যক্তিত্বৰ প্রয়োজন হয়;
  মহান ব্যক্তিসকলে মনোৰমতা, সাহস, বুদ্ধিমত্তা, প্রৱল প্রভাৱ বিস্তাৰৰ ক্ষমতা (persuasion) আৰু আগ্রাসী মনোভাৱৰ অধিকাৰী হ'ব লাগিব;
  নেতাসকল কার্যমুখী হ'ব লাগিব, যি ক্ষমতা জন্মগত আৰু যি শিকোৱা বা আনুষ্ঠানিকভাৱে আর্জন কৰিব নোৱাৰি।
- নেতৃত্বৰ তত্ত্বৰ ভিতৰত এটা প্রথম তত্ত্ব হ'ল গুণতত্ত্ব (Trait Theory), যি তত্ত্বই কৈছে -- কিছুমান মানুহে ভাল নেতা হৈ উঠে আৰু আন কিছুমানে নোৱাৰে। এই তত্ত্বই এজন কার্যকৰী নেতাৰ গুণাবলী চিনাক্ত কৰিবলৈ চেষ্টা কৰে। এই তত্ত্বৰ উৎপত্তি ১৯ শতিকাত

হৈছিল, স্কটিচ লেখক Thomas Carlyle ৰ লিখনিৰ মাজত, যি ব্যতিক্রমী ব্যক্তিসকলৰ জন্মগত প্রতিভা চিনাক্ত কৰিবলৈ চেষ্টা কৰিছিল, যিসকলে কার্যকৰী নেতা হিচাপে আত্মপ্রকাশ কৰে। গুণতত্ত্বই কিছুমান সাধাৰণ নেতৃত্ব-সম্পর্কীয় গুণৰ কথা আগবঢ়াইছে। সেইবোৰ হ'ল—

(i) অনুভূতিজ্ঞান (Emotional Intelligence)
(ii) সততা আৰু নৈতিকতা
(iii) ভাল জ্ঞান-সম্পর্কীয় (মানসিক) দক্ষতা
(iv) নমনীয়তা, সৃষ্টিশীলতা, ব্যাক্তিত্ব-আকর্ষণ (Charisma) আৰু আত্মবিশ্বাস
(v) কামৰ জ্ঞান
(vi) দৃঢ়তা (Tenacity) আৰু আগবঢ়োৱা ক্ষমতা (Initiator)

- নেতৃত্বৰ ক্ষেত্রত পৰিস্থিতিগত তত্ত্ব (Situational Theory) ১৯৬৯ চনত Paul Hersey আৰু Ken Blanchard-এ বিকাশ কৰিছিল, আৰু আকস্মিকতা তত্ত্ব (Contingency Theory) Fred Fiedler-এ বিকাশ কৰিছিল। এই তত্ত্বই এই কথা সূচায় যে, এনে কোনো নির্দিষ্ট শৈলী নাই যাক কোনো এগৰাকী নেতাই সদায় অনুসৰণ কৰিব পাৰে। বেছিভাগ ক্ষেত্রত সফল নেতাসকল হ'ল তেনেসকল যিসকলে নিজৰ কাম কৰাৰ ধৰণ অনুসন্ধান কৰে অনুসাৰীৰ পৰিপক্কতাৰ (Maturity) স্তৰৰ ওপৰত ভিত্তি কৰি। এগৰাকী নেতাৰ সফলতা নির্ভৰ কৰে তেওঁ কিমান কার্যকৰীভাৱে নির্দিষ্ট পৰিস্থিতিৰ ওপৰত নির্ভৰ কৰি নিজৰ অনুসাৰীৰ দিশে পথ প্রদর্শন কৰে তাৰ ওপৰত। সফল হ'বলৈ এগৰাকী নেতাৰ সৈতে অনুসাৰীসকলৰ মাজত এটা দৃঢ় সম্পর্ক থাকিব লাগিব।
- গুণ তত্ত্ব (Trait Theory)-এ নেতৃত্বৰ চাৰিটা প্রাথমিক আচৰণমূলক বৈশিষ্ট্য (Behavioural Traits) চিনাক্ত কৰে, যথা— ক'ব (Telling), বিক্রী কৰ্ (Selling), অংশগ্রহণ কৰ্ (Participating) আৰু দায়িত্ব অর্পণ কৰ্ (Delegating)।
- গুণ তত্ত্ব (Trait Theory)-অনুসৰি এজন ভাল নেতা সেইজনেই, যিজনে প্রদান কৰা পৰিস্থিতি অনুসৰি নিজৰ আচৰণ গঢ়ি তোলে; এগৰাকী নেতাৰ গুণ বা বৈশিষ্ট্যবোৰ (Traits) সিদ্ধান্তকাৰী কাৰক নহয়, বৰঞ্চ পৰিস্থিতি অনুসৰি কার্য্য কৰাৰ সক্ষমতাটোৱে নির্ধাৰণ কৰে যে কোনোবাই এজন কার্যকৰী নেতা হয় নে নহয়; Fiedler, যাক পৰিস্থিতিগত তত্ত্বৰ (Contingency Theory) জনক বুলি গণ্য কৰা হয়, তেওঁ এই মত প্রকাশ কৰে যে নেতাসকল বিশেষ ধৰণৰ নেতৃত্ব আচৰণৰ প্রতি আগ্রহী (Predisposed) হৈ থাকে। নেতাসকলে সাধাৰণতে তেনে প্রবণতাৰ আধাৰত কার্য্য-ভিত্তিক (Task Oriented) বা সম্পর্ক-ভিত্তিক (Relationship Oriented) হয়। যেতিয়া কার্য্য-ভিত্তিক নেতাসকলে নির্দেশনামূলক (Directive) হয়, গঠন (Structure)-ত গুৰুত্ব দিয়ে আৰু স্থিৰ সময়সীমাৰ ভিতৰত কাম সম্পূর্ণ কৰিবলৈ জোৰ দিয়ে, তেতিয়া সম্পর্ক-ভিত্তিক নেতাসকলে মানুহৰ ওপৰত গুৰুত্ব দিয়ে, বিবেচনাশীল (Considerate) হয়

আৰু বিশেষকৈ নির্দেশনামূলক নহয়।

- সেয়ে, পৰিস্থিতিগত (Situational) আৰু পৰিস্থিতি-নির্ভৰ (Contingency) তত্ত্বই এজন নেতাই কেতিয়াবা কি ধৰণৰ ব্যৱহাৰ বা গুণ গ্রহণ কৰা উচিত, সেইবোৰতকৈও অধিক গুৰুত্ব দিয়ে নেতাজনৰ সক্ষমতা আৰু বিশেষ এটা পৰিস্থিতিত নেতৃত্ব দিব পৰা ক্ষমতাৰ ওপৰত।
- নেতাজনৰ ব্যৱহাৰৰ কার্যকৰিতা (Effectiveness) সম্পূর্ণৰূপে নির্ভৰ কৰে তৎকালীন পৰিস্থিতিয়ে আৰোপ কৰা আৱশ্যকতাৰ ওপৰত।
- পৰিস্থিতিগত তত্ত্বৰ প্রধান ধাৰণাটো হৈছে যে, ভিন্ন-ভিন্ন পৰিস্থিতিৰ বাবে ভিন্ন-ভিন্ন ধৰণৰ নেতৃত্বৰ আৱশ্যকতা হয় আৰু এনে কোনো এক নির্দিষ্ট শ্রেষ্ঠ নেতৃত্বৰ শৈলী (Best Style of Leadership) বুলি ক'ব নোৱাৰি, কাৰণ নেতৃত্বৰ শৈলীসমূহ পৰিস্থিতি অনুসৰি নমনীয় (Flexible) আৰু প্রাসঙ্গিক (Situational) হয়।



৭.৫ অধিক জানিবলৈ

1) Basu, Rumki (2004). Public Administration-Concepts and Theories. New Delhi: Sterling Publishers Private Limited.

2) Bhagwan, Vishnoo and Bhushan, Vidya (2007). Public Administration. New Delhi: S.Chand & Company Ltd.

3) Maheswari, Shriram (2003). Administrative Theory : An Introduction(Second Edition). New Delhi: Macmillan

4) Naidu, S. P. (2005), Public Administarion-Concepts and Theories. New Delhi: New Age International (P) Ltd.

5) Sharma, Dr. M. P. & Sadana, Dr. B. L. (2000). Public Administration in Theory and Practice. Allahabad: Kitab Mahal.



৭.৬ অগ্রগতিৰ খতিয়ান

১ নং প্রশ্নৰ উত্তৰ ঃ

(ক) আন্তঃ-ব্যক্তিগত প্রক্রিয়া (Inter-personal process) ঃ নেতৃত্ব (Leadership)ৰ অর্থ হৈছে আন ব্যক্তিসকলক প্রভাৱিত আৰু পথপ্রদর্শন কৰি লক্ষ্যত উপনীত

কৰোৱাটো।

(খ) গোট প্রক্রিয়া (Group process) ঃ নেতৃত্ব কেৱল গোটৰ ভিতৰতে কার্যকৰী হয়, পৃথকে নহয়।

২ নং প্রশ্নৰ উত্তৰ ঃ

(ক) দায়বদ্ধতাৰ অনুভৱ, আত্ম-বিশ্বাস আৰু ইচ্ছাশক্তি (Sense of responsibility, self confidence and will power) ঃ এজন নেতাৰ দায়বদ্ধতাৰ অনুভৱ, আত্ম-বিশ্বাস আৰু শক্তিশালী ইচ্ছাশক্তি থকা উচিত যাতে তেওঁ কার্যালয়ত লোকসকলৰ বিশ্বাস আৰু ভৰসা অর্জন কৰি সংগঠনক তাৰ প্রত্যাশিত লক্ষ্যত উপনীত হোৱাত সহায় কৰিব পাৰে।

(খ) সহানুভূতি (Empathy) ঃ এজন নেতাই কর্মচাৰীসকলৰ প্রয়োজন আৰু আশা-আকাঙ্খাবোৰ সম্পূর্ণৰূপে বুজিবলৈ আনৰ স্থানত নিজকে স্থাপন কৰাৰ ক্ষমতা ৰাখিব লাগিব।

(গ) মানৱতাবাদী (Humanist) ঃ কাৰণ এজন নেতা মানুহৰ সৈতে সম্পর্কিত, সেয়েহে তেওঁলোকক যত্ন আৰু মনোযোগৰ সৈতে ব্যৱস্থা কৰিব লাগিব।

(ঘ) বুদ্ধিমত্তা ঃ এজন নেতাই প্রতিটো পৰিস্থিতিৰ সদ্ আৰু অসদ্ দিশ পর্যালোচনা কৰিব লাগিব, যাতে তেনে পৰিস্থিতিৰ সৈতে সুচাৰুৰূপে ব্যৱহাৰ কৰিব পাৰি।

৩ নং প্রশ্নৰ উত্তৰ ঃ মহান ব্যক্তি তত্ত্ব (The Great Man Theory of Leadership)ক ১৮৪০ চনত স্কটিছ লেখক থমাছ কার্লাইল (Thomas Carlyle)এ জনপ্রিয় কৰিছিল। থমাছ কার্লাইলৰ মতে, বিশ্বইতিহাস বৃহৎ মানুহজনৰ জীৱনচৰিতৰ সংগ্রহহে। কার্লাইলৰ এই মতবাদ দুটা মূল অনুমানত আধাৰিত—

১. মহান নেতাসকল জন্মগতভাৱে কিছুমান বিশেষ গুণ-লক্ষণৰ অধিকাৰী হয়, যি তেওঁলোকক উদিত হ'বলৈ আৰু নেতৃত্ব দিবলৈ সক্ষম কৰি তোলে।

২. মহান নেতাসকল তেতিয়াহে উদিত হয় যেতিয়া তেওঁলোকৰ প্রয়োজনীয়তা বেছি হয়।

এই অভিগমনত, নেতাসকল কিছুমান বিশেষ গুণৰ অধিকাৰী হয়, যি তেওঁলোকক আনৰ পৰা পৃথক কৰে, আৰু সেই গুণবোৰৰ দ্বাৰাই তেওঁলোকে আনক নেতৃত্ব দিয়ে। কার্লাইলৰ মতে, যিসকলে ঐশ্বৰিক অনুপ্রেৰণা আৰু সঠিক গুণ-লক্ষণৰ সৈতে জন্ম লয়, সেইসকলহে নেতা।

ইফালে, হার্বার্ট স্পেঞ্চাৰ (Herbert Spencer) এ কার্লাইলৰ মতবাদৰ বিৰুদ্ধে যুক্তি আগবঢ়ায়। স্পেঞ্চাৰে কার্লাইলৰ ধাৰণাক বিজ্ঞানবিৰোধী, শৈশৱসুলভ আৰু আদিম বুলি খাৰিজ কৰে। স্পেঞ্চাৰৰ মতে, নেতা এজন সামাজিক পৰিৱেশৰ উৎপাদন। সমাজে এজন মহান মানুহ গঢ়ি তোলে আৰু সমাজৰ অন্তর্নিহিত পৰিস্থিতিসমূহে নেতাসকলক কার্য কৰিবলৈ প্রেৰণা দিয়ে। তেওঁৰ কিতাপ "The

Study of Sociology"-ত স্পেঞ্চাৰে উল্লেখ কৰে যে এজন মহান মানুহৰ উদ্ভৱ বহু জটিল প্ৰভাৱৰ এক দীঘল শৃংখলাৰ ওপৰত নিৰ্ভৰ কৰে, যিয়ে সেই জাতিটোৰ সৃষ্টি কৰিছে য'ত মহান মানুহবোৰ ওলাই আহে।

মহান ব্যক্তি তত্ত্বৰ মূল বৈশিষ্ট্যসমূহ (The Basic Characteristics of the Great Man Theory) ঃ

(ক) নেতাসকল গঢ়া নহয়, জন্মগতভাৱে 'জন্ম' লয় ঃ এই মতবাদৰ মতে, নেতৃত্ব দিয়াৰ ক্ষমতা কোনো শিক্ষা বা অভ্যাসৰ দ্বাৰা লাভ কৰিব পৰা নহয়; ই এজন ব্যক্তিৰ জন্মগত গুণ।

(খ) নেতৃত্বৰ বাবে আদেশকাৰী ব্যক্তিত্বৰ প্ৰয়োজন ঃ এজন নেতাই আনক প্ৰভাৱিত আৰু দিশ নিৰ্দেশ দিব পাৰে, তাৰ বাবে তেওঁৰ চৰিত্ৰত আদেশ দিব পৰা শক্তি তথা প্ৰভাৱশালী ব্যক্তিত্ব থকাটো জৰুৰী।

(গ) মহান লোকৰ মোহনীয়তা, সাহস, বুদ্ধিমত্তা, প্ৰভাৱ বিস্তাৰ কৰাৰ ক্ষমতা আৰু আগ্ৰাসীভাৱ থকাটো উচিত ঃ এই গুণবোৰে তেওঁলোকক আনৰ পৰা পৃথক কৰে আৰু নেতৃত্ব দিবলৈ সক্ষম কৰি তোলে।

(ঘ) নেতাসকল কাৰ্যনিষ্ঠ হ'ব লাগে, যি জন্মগত আৰু আনুষ্ঠানিকভাৱে শিক্ষা দিয়া নাযায় ঃ নেতৃত্ব দিয়াৰ ক্ষমতা কোনো পাঠ্যপুথিৰ পৰা শিকিব নোৱাৰি, ই ব্যক্তি বিশেষৰ অন্তৰ্নিহিত গুণ।

মহান ব্যক্তি তত্ত্বৰ পৃষ্ঠভূমি চিন্তাধাৰা হ'ল ঃ

মহান নেতাসকল জন্মগতভাৱে জন্ম লয় আৰু দ্বিতীয়টো হ'ল, মহান প্ৰয়োজনৰ সময়ত মহান নেতা ওলাই আহে।

ভাল নেতা সেইসকলেই হয়, যিসকলে নিজৰ জন্মগত গুণ অথবা সমাজৰ দ্বাৰা গঢ়ি উঠা গুণৰ ফলত জনসাধাৰণৰ শক্তি আকৰ্ষণ কৰিবলৈ সক্ষম।

৪ নং প্ৰশ্নৰ উত্তৰ ঃ নেতৃত্বৰ এক প্ৰাৰম্ভিক তত্ব হ'ল গুণ তত্ত্ব (Trait Theory), যিয়ে এইটো ন্যায়সঙ্গত কৰি দিয়ে যে কিয় কিছুমান মানুহে ভাল নেতা হৈ উঠে আৰু আন কিছুমানে নোহোৱাকৈ থাকে। এই তত্বই এজন প্ৰভাৱশালী নেতাৰ বৈশিষ্ট্যসমূহ চিনাক্ত কৰাৰ চেষ্টা কৰে। এই তত্বৰ উৎস উনবিংশ শতিকালৈ উলিওৱা যায়, যি থমাচ কার্লাইল (Thomas Carlyle) ৰ লিখনিত পোৱা যায়, যিয়ে সেইসকল ব্যক্তিৰ জন্মগত প্ৰতিভাসমূহ চিনাক্ত কৰাৰ চেষ্টা কৰিছিল যিসকলে প্ৰভাৱশালী নেতা হৈ উঠে।

এইটো স্পষ্টভাৱে এই অনুমানত আধাৰিত যে নেতাসকল বিশেষ গুণ আৰু বৈশিষ্ট্যৰ সৈতে জন্ম গ্ৰহণ কৰে, যিবোৰ বিকাশ কৰা নাযায়। এই তত্বই নেতাসকলৰ মাজত সাধাৰণ আচৰণজনিত বৈশিষ্ট্যবোৰ চিনাক্ত কৰিবলৈ চেষ্টা কৰে। এই তত্ত্বৰ সমৰ্থকসকলে বিশ্বাস কৰে যে কাৰ্যকৰী নেতৃত্বৰ বাবে প্ৰয়োজনীয় গুণসমূহ প্ৰথমে চিনাক্ত কৰা অতি জৰুৰী, আৰু তাৰ পিছতেই সম্ভাৱনাপূৰ্ণ নেতাসকলক

আন নেতাসকলৰ পৰা বাচি উলিয়াই, তেওঁলোকক প্ৰশিক্ষণ দিয়া উচিত। এজন ভাল নেতাৰ বৈশিষ্ট্যবোৰ চিনাক্ত কৰাটো গুৰুত্বপূৰ্ণ।

এই তত্বই নেতৃত্বৰ কিছুমান সাধাৰণ বৈশিষ্ট্য আগবঢ়াইছে। এইবোৰ হ'ল ঃ

(ক) আৱেগিক বুদ্ধিমত্তা (Emotional Intelligence)

(খ) সততা আৰু নৈতিকতা

(গ) উত্তম জ্ঞানাত্মক (মানসিক) দক্ষতা

(ঘ) সৃষ্টিশীলতা, ব্যক্তিত্বৰ মোহ (Charisma) আৰু আত্মবিশ্বাস

(ঙ) কৰ্মক্ষেত্ৰৰ জ্ঞান

(চ) দৃঢ়তা (Tenacity) আৰু আগবঢ়োৱা মনোভাৱ (Initiator)

এজন নেতাই ব্যক্তিগত বৈশিষ্ট্যসমূহৰ এটা সমন্বিত আকাৰৰ ধাৰণা (Integrated Pattern) গ্ৰহণ কৰা উচিত, যিয়ে তেওঁক আন সকলৰ পৰা বেলেগ কৰে। সেয়ে নেতৃত্ব মূলতঃ এটা জন্মগত গুণ, শিকাৰ জৰিয়তে বিকাশ হোৱা গুণ নহয়।

যদিও এই তত্বটো সমালোচনাৰ সন্মুখীন হৈছে কাৰণ এই তত্বই বিশ্বাস কৰে যে নেতৃত্বৰ বৈশিষ্ট্যসমূহ স্থিৰ হৈ থাকে। কিন্তু এইটো সঁচা নহয়, কাৰণ সময়ৰ গতিত আৰু পৰিবেশৰ পৰিৱৰ্তনৰ লগত-লগত নেতৃত্বৰ বৈশিষ্ট্যসমূহতো পৰিৱৰ্তন ঘটে। পুনৰ, এই তত্বটোক ইয়াৰ বিষয়গত (Subjective) স্বভাৱৰ বাবে সমালোচনা কৰা হয়। এই তত্বই ব্যক্তি বিশেষৰ মূল্যায়ন কৰিবলৈ গোটৰ ফলাফল ব্যৱহাৰ কৰে, যাৰ ফলস্বৰূপ মানুহে নিজৰ প্ৰকৃত চৰিত্ৰৰ পৰা ভিন্ন ৰূপত প্ৰতিভাত হ'ব পাৰে, কাৰণ তেওঁলোকক আনৰ সৈতে তুলনা কৰি মূল্যায়ন কৰা হয়। পুনৰ, উপযুক্ত প্ৰশিক্ষণ দিয়াৰ জৰিয়তে নেতৃত্বৰ বৈশিষ্ট্য বিকাশ কৰিব পাৰি।



৭.৭ আৰ্হি প্ৰশ্ন

প্ৰশ্ন নং ১ ঃ নেতৃত্বৰ সংজ্ঞান দিয়ক।

প্ৰশ্ন নং ২ ঃ নেতৃত্বৰ বৈশিষ্ট্যসমূহ ব্যাখ্যা কৰক।

প্ৰশ্ন নং ৩ ঃ এজন ভাল নেতা হোৱাৰ গুণাবলী ব্যাখ্যা কৰক।

প্ৰশ্ন নং ৪ ঃ নেতৃত্বৰ মহান ব্যক্তি তত্ত্ব (Great Man Theory) আলোচনা কৰক।

প্ৰশ্ন নং ৫ ঃ নেতৃত্বৰ গুণ তত্ত্ব (Trait Theory) আলোচনা কৰক।

প্ৰশ্ন নং ৬ ঃ নেতৃত্বৰ পৰিস্থিতিগত (Situational) আৰু আকস্মিকতা তত্ত্ব (Contingency Theory) আলোচনা কৰক।

****

অধ্যায় ৮ ঃ এফ. ডব্লিউ. টেইলৰৰ বৈজ্ঞানিক ব্যৱস্থাপনা তত্ত্ব

অধ্যায় গাঁথনি

৮.১ উদ্দেশ্য

৮.২ পৰিচয়

৮.৩ এফ. ডব্লিউ. টেইলৰৰ বৈজ্ঞানিক ব্যৱস্থাপনা তত্ত্ব

- ৮.৩.১ বৈজ্ঞানিক ব্যৱস্থাপনাৰ ধাৰণা
- ৮.৩.২ বৈজ্ঞানিক ব্যৱস্থাপনা তত্ত্বৰ পটভূমি
- ৮.৩.৩ বৈজ্ঞানিক ব্যৱস্থাপনাৰ লক্ষ্যসমূহ
- ৮.৩.৪ বৈজ্ঞানিক ব্যৱস্থাপনাৰ মূল নীতিসমূহ
- ৮.৩.৫ বৈজ্ঞানিক ব্যৱস্থাপনাৰ উদ্দেশ্যসমূহ

৮.৪ বৈজ্ঞানিক ব্যৱস্থাপনাৰ তত্ত্বৰ বিৰুদ্ধে থকা সমালোচনাসমূহ

৮.৫ অধ্যায়টিৰ পৰা কি শিকিলোঁ

৮.৬ অধিক জানিবলৈ

৮.৭ অগ্রগতিৰ খতিয়ান

৮.৮ আৰ্হি প্রশ্ন

৮.১ উদ্দেশ্য

এই অধ্যায়টিৰ অধ্যয়ন কৰাৰ পিছত, আপুনি সক্ষম হ'ব—

- বৈজ্ঞানিক ব্যৱস্থাপনা (Scientific Management) ৰ ধাৰণা ব্যাখ্যা কৰিব
- এফ. ডব্লিউ. টেইলৰ (F. W. Taylor) ৰ বৈজ্ঞানিক ব্যৱস্থাপনা তত্ত্ব (Scientific Management Theory) আলোচনা কৰিব
- এই তত্ত্বৰ বিৰুদ্ধে উত্থাপিত সমালোচনাসমূহ ব্যাখ্যা কৰিব

৮.২ পৰিচয়

বৈজ্ঞানিক ব্যৱস্থাপনা তত্ত্ব (Scientific Management Theory) হৈছে সংগঠনৰ আটাইতকৈ গুৰুত্বপূর্ণ তত্ত্বসমূহৰ অন্যতম। পশ্চিমত শিল্প বিপ্লৱৰ (Industrial Revolution) পিছত, উচ্চ পর্যায়ৰ উদ্ভাৱনী শিল্পায়ন, বৃহৎ পৰিমাণৰ উৎপাদন আৰু মূল্যবান যন্ত্রপাতিৰ ব্যৱহাৰৰ এক নতুন যুগ আৰম্ভ হৈছিল, যাৰ ফলস্বৰূপ কর্মচাৰী-নিয়োগকর্তাৰ (employee-employer) সম্পর্কত চাপ সৃষ্টি হৈছিল। এই পৰিস্থিতিয়ে ব্যৱস্থাপনাত উদ্ভৱ হোৱা সমস্যা সমাধানৰ বাবে উপযুক্ত পদ্ধতি আৰু নীতি বিকাশ কৰাৰ প্রয়োজন সৃষ্টি কৰিলে। ১৯০০ চনৰ আৰম্ভণিৰ পৰা এই প্রৱণতাই বেগ পাইছিল য'ত পৰম্পৰাগত (traditional) ব্যৱস্থাপনা পদ্ধতিলৈ প্রশ্ন উঠিল

আৰু ব্যৱস্থাপনাৰ সঠিক বৈজ্ঞানিক নীতিসমূহ (scientific principles of management) প্ৰচাৰিত হ'বলৈ ধৰিলে। এই সময়ছোৱাক 'বৈজ্ঞানিক ব্যৱস্থাপনা' (Scientific Management) ৰ যুগ হিচাপে চিহ্নিত কৰা হৈছে, কিয়নো নতুন ধাৰণা আৰু পদ্ধতিসমূহে শিপা গঢ়ি উঠিছিল আৰু ব্যৱস্থাপনাৰ নীতিসমূহৰ এটা সংগঠিত কাঠামো উদ্ভৱ হৈ আছিল। প্ৰকৃততে, ১৯শ শতিকাৰ অন্তিম ভাগ আৰু ২০শ শতিকাৰ আৰম্ভণিত বৈজ্ঞানিক ব্যৱস্থাপনা আন্দোলন (Scientific Management Movement) ৰ আৰম্ভণি হৈছিল ফ্ৰেডেৰিক টেইলৰৰ (Frederick Taylor) জৰিয়তে, যিয়ে নিজৰ জীৱন আৰম্ভ কৰিছিল ফিলাডেলফিয়াৰ এখন সৰু যন্ত্ৰ প্ৰস্তুতকাৰী কাৰখানাত এগৰাকী শ্ৰমিক শিক্ষানৱী (apprentice) হিচাপে। যদিও টেইলৰৰ আগতে বহুতো ব্যক্তিয়ে কিছুমান বৈজ্ঞানিক ব্যৱস্থাপনা কৌশল ব্যৱহাৰ কৰিছিল, তথাপি টেইলৰে এটা সামগ্ৰিক কাঠামো (general framework) আগবঢ়াইছিল যিটো ব্যাপকভাৱে গ্ৰহণযোগ্য আৰু প্ৰযোজ্য হ'ব পৰা হৈছিল।

৮.৩ এফ. ডব্লিউ. টেইলৰৰ বৈজ্ঞানিক ব্যৱস্থাপনা তত্ত্ব

তলৰ অংশসমূহত আমি টেইলৰৰ বৈজ্ঞানিক ব্যৱস্থাপনা সন্দৰ্ভত বিস্তৃত আলোচনা কৰিছোঁ।

৮.৩.১ বৈজ্ঞানিক ব্যৱস্থাপনাৰ ধাৰণা

বৈজ্ঞানিক ব্যৱস্থাপনাৰ অৰ্থ হৈছে— সকল ধৰণৰ সংগঠনত বৈজ্ঞানিক নীতিসমূহ (scientific principles) ৰ প্ৰয়োগ কৰা: সেইটো আমাৰ ঘৰৰ ব্যৱস্থাপনা হওক, খেতি-পথাৰৰ ব্যৱস্থাপনা হওক, ব্যৱসায়িক প্ৰতিষ্ঠান-ডাঙৰ বা সৰু, জনহিতকাৰী প্ৰতিষ্ঠান, চৰকাৰী বিভাগ বা উদ্যোগ হওক। বৈজ্ঞানিক ব্যৱস্থাপনাৰ মুঠ উদ্দেশ্য হৈছে— বৈজ্ঞানিক কৌশল আৰু পদ্ধতি যেনে পৰিকল্পনা, পৰ্যবেক্ষণ, মাপ, উচ্চ দৰমহাৰ দৰে প্ৰেৰণা, কাম কৰাৰ পদ্ধতিৰ মানদণ্ডীকৰণ, বৈজ্ঞানিক উপকৰণৰ ব্যৱহাৰ আদি প্ৰয়োগ কৰি যিকোনো সংগঠনৰ সামগ্ৰিক কাৰ্যক্ষমতা বৃদ্ধি কৰা। বৈজ্ঞানিক ব্যৱস্থাপনা (scientific management) ৰ ধাৰণাই কামৰ প্ৰবাহক বিশ্লেষণ আৰু সংশ্লেষণ কৰে, যাতে আৰ্থিক দক্ষতা আৰু শ্ৰম উৎপাদনক্ষমতা (labour productivity) উন্নত কৰা যায়। এই ধাৰণাটোৱে ব্যৱস্থাপনা প্ৰক্ৰিয়াত বিজ্ঞানৰ প্ৰয়োগ কৰিবলৈ চেষ্টা কৰে।

৮.৩.২ বৈজ্ঞানিক ব্যৱস্থাপনা তত্ত্বৰ পটভূমি

বৈজ্ঞানিক ব্যৱস্থাপনা তত্ত্ব (Scientific Management Theory) ক "ধ্ৰুপদী ব্যৱস্থাপনা তত্ত্ব" (Classical Management Theory) হিচাপেও জনা যায়, যিটো ২০শ শতিকাৰ আৰম্ভণিতে গঠিত হৈছিল। এই তত্ত্বৰ উদ্ভৱ ঘটোৱাৰ পৰিস্থিতিসমূহ

তলত দিয়া হৈছে ঃ

(ক) সেই সময়ছোৱাত কাৰখানাৰ পৰিস্থিতিসমূহ অপৰিকল্পিত আছিল।

(খ) কর্মচাৰীক নিজৰ ইচ্ছামতে কাম কৰাৰ পদ্ধতি নির্বাচন কৰাৰ স্বাধীনতা দিয়া হৈছিল।

(গ) কাৰখানাৰ গৰাকীসকলে তেওঁলোকক কাম কৰিবলৈ প্রয়োজনীয় উপকৰণসমূহো আগবঢ়োৱা নাছিল। ফলস্বৰূপ, কর্মচাৰীয়ে নিজৰ উপকৰণ নিজে ক্রয় কৰিছিল, সেইবোৰ উপযুক্ত নে অনুপযুক্ত— সেই বিষয়ে চিন্তা নকৰাকৈ।

কর্মপদ্ধতিসমূহৰ প্রতি ব্যৱস্থাপনাগত পদত থকা লোকসকলৰ উপেক্ষাপূর্ণ মনোভাৱৰ ফলস্বৰূপে, বৈজ্ঞানিক ব্যৱস্থাপনা (Scientific Management) এটা নতুন ব্যৱস্থাপনাগত দর্শন (philosophy of management) হিচাপে উদ্ভৱ হৈছিল।

এফ. ডব্লিউ. টেইলৰক (F. W. Taylor) বৈজ্ঞানিক ব্যৱস্থাপনৰ পিতৃ (Father of Scientific Management) হিচাপে গণ্য কৰা হয়। এজন অভিযন্তা (engineer) হিচাপে প্রশিক্ষিত ফ্রেডেৰিক উইনসল' টেইলৰ (Frederick Winslow Taylor) প্রথম ব্যক্তি আছিল যিয়ে ব্যৱস্থাপনাগত সমস্যাবোৰ সমাধান আৰু উদ্যোগিক দক্ষতা (industrial efficiency) বৃদ্ধি কৰাৰ উদ্দেশ্যে পদ্ধতিগত আৰু বৈজ্ঞানিক পদ্ধতিৰ প্রয়োগৰ সমর্থন কৰিছিল। যদিও টেইলৰক বৈজ্ঞানিক ব্যৱস্থাপনৰ পিতৃ হিচাপে গণ্য কৰা হয়, ১৯১০ চনত লুইছ ব্রাণ্ডাইছ (Louis Brandies) এ প্রথমে এই ধাৰণাটো ব্যৱহাৰ কৰিছিল। সেই সময়ৰ পৰাই টেইলৰে "বৈজ্ঞানিক ব্যৱস্থাপনা" (Scientific Management) শব্দটো ব্যৱহাৰ কৰা আৰম্ভ কৰে। টেইলৰে কৈছিল, "ব্যৱস্থাপনা এটা সঁচা বিজ্ঞান, যিটো স্পষ্টভাৱে স্থিৰ কৰা বিধি, নিয়ম আৰু নীতিসমূহৰ ওপৰত আধাৰিত, যাৰ প্রয়োগ সকলো ধৰণৰ সংগঠনত কৰিব পৰা যায়।"

এফ. ডব্লিউ. টেইলৰে ১৯১১ চনত "The Principles of Scientific Management" শীর্ষক এখন কিতাপ প্রকাশ কৰিছিল, য'ত তেওঁ স্পষ্টকৈ উল্লেখ কৰিছিল যে কেৱল কামবোৰ সর্বোৎকৃষ্ট (optimized) আৰু সহজ (simplified) কৰিলে মাত্র উৎপাদনক্ষমতা বৃদ্ধি পাব। তেওঁ এই ধাৰণাটোও আগবঢ়াইছিল যে প্রতিটো কাম উপাদানত বিভাজন কৰি, প্রতিটো উপাদান সম্পূর্ণ কৰিবলৈ প্রয়োজন হোৱা সময় নিৰূপণ কৰা উচিত, যাতে সকলোতকৈ ফলপ্রসূ (effective) আৰু কার্যকৰী (efficient) কাম কৰাৰ পদ্ধতি নির্ধাৰণ কৰিব পৰা যায়।

টেইলৰে অনুমান কৰিছিল যে যদি বৈজ্ঞানিক পদ্ধতি (scientific methods) সংগঠনত হোৱা সমস্যাসমূহত প্রয়োগ কৰা হয়, তেন্তে ইয়াৰ ফলত উদ্যোগিক দক্ষতা (industrial efficiency) বৃদ্ধি পাব। পুনৰ, যদি উচ্চদৰমহাৰ প্রেৰণা (incentive) প্রদান কৰা হয়, তেন্তে ইয়াৰ ফলত উৎপাদনক্ষমতা (productivity) বৃদ্ধি পাব। টেইলৰে বিশ্বাস

কৰিছিল যে সকলো কর্মচাৰী ধনদ্বাৰা প্ৰেৰিত হয়, সেয়ে তেওঁ "এক দিনৰ ন্যায্য কামৰ বাবে এক দিনৰ ন্যায্য দৰমহা" (a "fair day" pay for a "fair day's work") ধাৰণাটো প্ৰচাৰ কৰিছিল— যাৰ অর্থ আছিল, যদি কোনো কর্মচাৰীয়ে তেওঁৰ দৈনন্দিন উৎপাদন লক্ষ্য পূৰণ নকৰে, তেন্তে তেওঁ অধিক উৎপাদনক্ষম (highly productive) আন এজন কর্মচাৰীৰ সৈতে তুলনামূলকভাৱে সেই দৰমহাৰ যোগ্য নহয়।

৮.৩.৩ বৈজ্ঞানিক ব্যৱস্থাপনাৰ লক্ষ্যসমূহ

বৈজ্ঞানিক ব্যৱস্থাপনৰ লক্ষ্যসমূহ তলত সংক্ষিপ্তকৈ দিয়া হৈছে—

- **উৎপাদন বৃদ্ধি ঃ** মানদণ্ডীকৃত (standardized) উপকৰণ, সামগ্ৰী আৰু পদ্ধতি ব্যৱহাৰ কৰি উৎপাদনৰ হাৰ বৃদ্ধি কৰা।
- **গুণগত মান নিয়ন্ত্ৰণ ঃ** গৱেষণা, গুণমান নিয়ন্ত্ৰণ আৰু পর্যবেক্ষণ ব্যৱস্থাৰ জৰিয়তে উৎপাদনৰ গুণমান উন্নতি সাধন কৰা।
- **ব্যয় হ্ৰাস ঃ** যুক্তিসংগত পৰিকল্পনা, নিয়ন্ত্ৰণ আৰু ব্যয় নিয়ন্ত্ৰণ কৌশলৰ মাধ্যমে উৎপাদনৰ খৰচ হ্ৰাস কৰা।
- **অপচয়ৰ উৎখাত ঃ** সম্পদ আৰু উৎপাদনৰ পদ্ধতিৰে অপচয় আঁতৰোৱা।
- **সঠিক কামৰ বাবে সঠিক ব্যক্তি ঃ** বৈজ্ঞানিকভাৱে নির্বাচন আৰু প্ৰশিক্ষণৰ জৰিয়তে সঠিক ব্যক্তিক সঠিক পদত নিযুক্ত কৰা।
- **প্ৰেৰণামূলক দৰমহা ঃ** কর্মচাৰীৰ দক্ষতাৰ সৈতে দৰমহা প্ৰদানক সম্পর্কিত কৰা।

৮.৩.৪ বৈজ্ঞানিক ব্যৱস্থাপনাৰ মূল নীতিসমূহ

তলত এফ. ডব্লিউ. টেইলৰে চিনাক্ত কৰা বৈজ্ঞানিক ব্যৱস্থাপনাৰ নীতিসমূহ দিয়া হৈছে—

- **মূল নীতি (Rule of Thumb) ঃ** এই নীতিটোৰ অর্থ হৈছে-কর্ম অধ্যয়ন কৰিবলৈ, কেৱল সাধাৰণ অভ্যাস আৰু সাধাৰণ বুদ্ধিৰ ওপৰত নির্ভৰ নকৰি, বৈজ্ঞানিক পদ্ধতি ব্যৱহাৰ কৰি আটাইতকৈ ফলপ্ৰসূ পদ্ধতি নির্ধাৰণ কৰা ।
- **কার্য্যকৰী বিশেষীকৰণ (Functional Specialization) ঃ** টেইলৰৰ মতে, কর্মচাৰীৰ সামর্থ্য (capability) আৰু প্ৰেৰণা (motivation) অনুসৰি তেওঁলোকক উপযুক্ত কামত মিলোৱাৰ ওপৰত গুৰুত্ব আৰোপ কৰা উচিত আৰু তেওঁলোকক প্ৰশিক্ষণ প্ৰদান কৰা উচিত যাতে সর্বাধিক উৎপাদনক্ষমতা নিশ্চিত কৰিব পৰা যায়। যিকোনো কর্মচাৰীক যিকোনো কামত নিযুক্ত নকৰি, তেওঁলোকক সেই কামত নিযুক্ত কৰা উচিত, য'ত তেওঁলোকে আটাইতকৈ ভাল ফল দিব পাৰে।

- **পর্যবেক্ষণ (Monitoring) ঃ** কর্মচাৰীয়ে কার্যকৰীভাৱে কাম কৰিছে নে নাই সেয়া নিশ্চিত কৰিবলৈ টেইলৰে কর্মচাৰীৰ কার্যদক্ষতা পর্যবেক্ষণ কৰাৰ ধাৰণাটো আগবঢ়াইছিল, য'ত প্রয়োজন অনুসৰি তেওঁলোকক নির্দেশনা আৰু পর্যবেক্ষণ (supervision) প্রদান কৰা হ'ব।
- **কর্ম বণ্টন (Allocation of Work) ঃ** টেইলৰে পৰামর্শ দিছিল যে কর্মচাৰী আৰু ব্যৱস্থাপনৰ মাজত কাম বিভাজন কৰা উচিত; য'ত ব্যৱস্থাপকসকলে পৰিকল্পনা আৰু প্রশিক্ষণমূলক কার্যত অংশ গ্রহণ কৰিব লাগিব আৰু কর্মচাৰীয়ে নিজৰ দায়িত্বপ্রাপ্ত কাম সুচাৰুৰূপে সম্পাদন কৰিব পাৰিব।

৮.৩.৫ বৈজ্ঞানিক ব্যৱস্থাপনাৰ উদ্দেশ্যসমূহ

তলত বৈজ্ঞানিক ব্যৱস্থাপনা তত্ত্বৰ (Scientific Management Theory) উদ্দেশ্যসমূহ উল্লেখ কৰা হৈছে ঃ

- **কর্ম পৰিবেশৰ মানদণ্ড উন্নতকৰণ (Standardization of working conditions) ঃ** টেইলৰে পৰামর্শ দিছিল যে উৎপাদনশীলতা (productivity) অর্জন কৰিবলৈ উপযুক্ত তাপমাত্রা, পোহৰ আৰু আর্দ্রতাৰ (humidity) ব্যৱস্থা অন্তর্ভুক্ত কৰা উচিত।
- **কর্ম পদ্ধতিৰ মানদণ্ড উন্নতকৰণ (Standardization of work ethods) ঃ** টেইলৰে পৰামর্শ দিছিল যে কাম কৰাৰ সর্বশ্রেষ্ঠ উপায় চিনাক্ত কৰা, সঠিক সঁজুলি (tools) আৰু সঠিক কৌশল (techniques) ব্যৱহাৰ অন্তর্ভুক্ত কৰা উচিত। কর্মপদ্ধতিৰ মানদণ্ডীকৰণ এই উদ্দেশ্যে কৰা উচিত যাতে কাম দ্রুত আৰু কার্যকৰীভাৱে সম্পাদন হ'ব পাৰে। প্রতিটো কাম বৈজ্ঞানিকভাৱে পৰীক্ষা কৰা উচিত যাতে উচ্চউৎপাদনক্ষমতা (productivity) বা কম একক খৰচ (unit cost) লাভ কৰা যায়। এই উদ্দেশ্যে প্রতিটো কর্মচাৰীক নির্দিষ্ট দৈনিক দায়িত্ব (fixed daily task) অর্পণ কৰা উচিত। যদি কোনো কর্মচাৰীৰ উৎপাদন সক্ষমতা আৱশ্যক পৰিস্থিতিৰ অধীনত অধিকতম (optimum) স্তৰত উপনীত হয়, তেন্তে তেওঁক পুৰস্কাৰ দিয়া উচিত; আৰু যদি তেওঁ উৎপাদন বৃদ্ধি কৰিবলৈ ব্যর্থ হয়, তেন্তে তেওঁৰ ওপৰত দণ্ড আৰোপ কৰা উচিত।
- **পৰিকল্পনা (Planning) ঃ** টেইলৰৰ মতে, কাম আৰম্ভ কৰাৰ পূর্বে এটা খচৰা (blueprint) প্রস্তুত কৰা হয়। অধিক কার্যক্ষমতা (efficiency) আৰু অর্থনৈতিকতা (economy) লাভ কৰাৰ বাবে কর্মচাৰীক বৈজ্ঞানিক পদ্ধতিত নির্বাচন, নিযুক্তি আৰু প্রশিক্ষণ দিয়া উচিত। যি কামত কোনো কর্মচাৰী আটাইতকৈ যোগ্য, সেই কামৰ বাবে তেওঁলোকৰ সর্বশ্রেষ্ঠ নির্বাচন কৰা উচিত।

- **ব্যৱস্থাপনা আৰু কর্মচাৰীৰ মাজত কামৰ সমান বণ্টন (Equal Division of Work between Management and the Workers) ঃ** টেইলৰ আছিল কর্মচাৰী আৰু ব্যৱস্থাপনা মাজত কামৰ সমান বণ্টনৰ গুৰুত্বপূর্ণ সমর্থক। তেওঁৰ সময়ছোৱাত তেওঁ দেখিছিল যে কর্মচাৰীক অধিক কাম আৰু দায়িত্বৰ সৈতে অতিভাৰ (overload) দিয়া হৈছিল। কমেও আধা ভাগ কাম ব্যৱস্থাপনাৰ দায়িত্বত থকাই উচিত। ব্যৱস্থাপনে সংগঠন (organization), নিয়ন্ত্রণ (controlling) আৰু কাম কৰাৰ পদ্ধতি নির্ধাৰণ (determining the methods of works) আদি দায়িত্বসমূহ লব লাগিব।
- **গতিবিধি অধ্যয়ন (Motion Study) ঃ** টেইলৰৰ মতে, কাম এটা সম্পাদন কৰিবলৈ প্রয়োজন হোৱা সকলো গতিবিধিৰ পর্যবেক্ষণ অন্তর্ভুক্ত কৰা উচিত আৰু তাৰে জৰিয়তে সকলোতকৈ ভাল গতিবিধিসমূহৰ সংহতি নির্ধাৰণ কৰা উচিত।
- **সময় অধ্যয়ন (Time Study) ঃ** টেইলৰৰ মতে, ই এটা প্রযুক্তি (technique) যাৰ জৰিয়তে যিকোনো কামত কিমান সময় লাগে, সেই সময় উপাদান (time content) নির্ধাৰণ কৰা হয়, অর্থাৎ এটা কাম সম্পাদন কৰিবলৈ কিমান সময় লাগে, সেইটো বুজি পোৱা হয়।
- **প্রভেদযুক্ত খণ্ডমূল্য পৰিকল্পনা (Differential Piece Rate Plan) ঃ** টেইলৰৰ বিশ্বাস আছিল যে সময় আৰু গতিবিধি অধ্যয়নৰ ভিত্তিত এটা নির্দিষ্ট কাম কৰাৰ বাবে এটা মানদণ্ড সময় (standard time) নির্ধাৰণ কৰা সম্ভৱ। এই পৰিকল্পনাৰ অধীনত, টেইলৰ (Taylor)এ দুটা মজুৰিৰ হাৰৰ পৰামর্শ দিছিল-যিসকলে মানদণ্ড সময়ৰ ভিতৰত উৎপাদন কৰে, তেওঁলোকে অধিক মজুৰি লাভ কৰে আৰু যিসকলে মানদণ্ড সময়তকৈ বেছি সময় লয়, তেওঁলোকে কম মজুৰি লাভ কৰে। এই পৰিকল্পনাৰ উদ্দেশ্য আছিল 'উচ্চ কার্যক্ষমতা সম্পন্ন' কর্মচাৰীক উৎসাহিত কৰি ৰাখি থোৱা আৰু 'নিম্ন কার্যক্ষমতা সম্পন্ন' কর্মচাৰীক আঁতৰ কৰিবলৈ উৎসাহিত কৰা।

সেয়ে, বৈজ্ঞানিক ব্যৱস্থাপনাৰ (Scientific Management) চূড়ান্ত লক্ষ্য হৈছে শিল্পক্ষেত্রত উচ্চদক্ষতা (higher industrial efficiency) অর্জন কৰা।



অগ্রগতি নিৰীক্ষণ

প্রশ্ন ১ ঃ বৈজ্ঞানিক ব্যৱস্থাপনাৰ ধাৰণাটোৰ বিষয়ে লিখক।

.....

.....

.....

.....

.....

প্রশ্ন ২ ঃ বৈজ্ঞানিক ব্যৱস্থাপনাৰ যিকোনো দুটা নীতি উল্লেখ কৰক।

.....

.....

.....

.....

.....

প্রশ্ন ৩ ঃ বৈজ্ঞানিক ব্যৱস্থাপনাৰ যিকোনো দুটা উদ্দেশ্য উল্লেখ কৰক।

.....

.....

.....

.....

.....

প্রশ্ন ৪ ঃ টেইলৰ (Taylor)এ ১৯১১ চনত প্রকাশ কৰা কিতাপখনৰ নাম উল্লেখ কৰক।

.....

৮.৪ বৈজ্ঞানিক ব্যৱস্থাপনাৰ তত্ত্বৰ বিৰুদ্ধে থকা সমালোচনাসমূহ

টেইলৰ (Taylor) ৰ বৈজ্ঞানিক ব্যৱস্থাপনা তত্ত্বটো তলত দিয়া আধাৰত সমালোচনা কৰা হৈছে ঃ

- **যান্ত্রিক (Mechanical) ঃ** টেইলৰ (Taylor) ৰ তত্ত্বটো যান্ত্রিক স্বভাৱৰ আৰু ইয়াত মানুহৰ দিশটো উপেক্ষা কৰা হৈছে, কাৰণ টেইলৰৰ সর্বোচ্চপ্রাধান্য হৈছে উৎপাদনক্ষমতা। মানুহ মেচিন নহয়, কিন্তু মনোবৈজ্ঞানিক আৰু অনুভৱশীল জীৱ।
- **শোষণমূলক স্বভাৱৰ (Exploitative in nature) ঃ** টেইলৰৰ তত্ত্বই উৎপাদনক্ষমতা আৰু লাভজনকতালৈ অতিপাত গুৰুত্ব দিয়াৰ ফলত কর্মচাৰীৰ শোষণ ঘটায়। বৈজ্ঞানিক নীতিসমূহে কর্মচাৰীক কার্যদক্ষভাৱে কাম কৰাৰ বাবে অনাবশ্যকভাৱে চাপ দিয়ে।
- **ব্যক্তি কেন্দ্রিক স্বভাৱৰ (Individualistic in nature) ঃ** উচ্চ প্রদর্শনকাৰী (high performer) আৰু নিম্ন প্রদর্শনকাৰী (low performer) ধাৰণাৰ দ্বাৰা এইটো স্পষ্ট হয় যে টেইলৰ (Taylor)এ ব্যক্তিগত দর্শনলৈ অধিক গুৰুত্ব দিয়ে, দলগত দর্শনলৈ নহয়। যদিও

বাস্তৱত দেখা যায় যে যিকোনো সংস্থাৰ সফলতা দলগত সমষ্টিগত কামৰ ওপৰতে নির্ভৰ কৰে, কেৱল ব্যক্তিগত প্রচেষ্টাতেই নহয়।

- **কর্মচাৰীৰ প্রেৰণাৰ অতিসৰলীকৰণ (Over simplification of workers' motivation) ঃ** টেইলৰৰ মতে এজন কর্মচাৰী কেৱল উচ্চ দৰমহাৰ দ্বাৰাই প্রেৰিত হয়, যি একেবাৰেই ভুল। টেইলৰ (Taylor)এ ধাৰণা কৰিছিল যে কেৱল আর্থিক লাভৰ বাবেই কর্মচাৰী সক্রিয়ভাৱে কাম কৰে। কিন্তু বাস্তৱতে দেখা যায় যে আর্থিক লাভৰ লগতে সামাজিক আৰু ব্যক্তিগত আৱশ্যকতাসমূহো সমানে গুৰুত্বপূর্ণ।

যদিও এই মতবাদৰ (theory) সীমাবদ্ধতাসমূহ আছে, তথাপিও টেইলৰ (Taylor)এ সংগঠনৰ যি কার্যদক্ষতা (efficiency) আৰু উৎপাদনক্ষমতা (productivity) বৃদ্ধি কৰিবলৈ চিন্তা আৰু প্রচেষ্টা কৰিছিল, তাৰ বাবে তেওঁ প্রশংসাৰ যোগ্য। বৈজ্ঞানিক ব্যৱস্থাপনাৰ (scientific management) মতবাদটো ব্যৱস্থাপনাৰ (management) প্রাৰম্ভিক মতবাদসমূহৰ ভিতৰত এটা, যি সেই সময়ত উদ্ভৱ হৈছিল যেতিয়া শিল্পসমূহত উৎপাদনক্ষমতা (productivity) বৃদ্ধি কৰাৰ দাবী সর্বোচ্চ সীমালৈ গৈছিল। সেই সময়তে টেইলৰ (Taylor)এ আগবাঢ়ি আহি এই মতবাদ আগবঢ়াইছিল, যাতে বৈজ্ঞানিক পদ্ধতিসমূহ প্রয়োগ কৰি কামবোৰ সম্পাদন কৰি শিল্পৰ কার্যদক্ষতা (efficiency) আৰু উৎপাদনক্ষমতা (productivity) উন্নত কৰিব পাৰি। এই মতবাদ বহুত শিল্পপতিয়ে ব্যৱহাৰ কৰিছিল আৰু সুফল লাভ কৰিছিল। এই মতবাদ (Theory)এ ব্যৱস্থাপনাৰ (management) অন্যান্য মতবাদৰ পথ মুকলি কৰিছিল, যিয়ে প্রশাসন গঠনত সহায় কৰিছিল।

টেইলৰৰ (Taylor) বৈজ্ঞানিক ব্যৱস্থাপনাৰ (Scientific Management) দুটা দিশ আছে— যান্ত্রিক (Mechanical) আৰু দার্শনিক (Philosophical)। যান্ত্রিক দিশত, টেইলৰ (Taylor)এ সময় আৰু গতি অধ্যয়ন (time and motion study), উপকৰণ, পদ্ধতি আৰু কর্ম-পৰিবেশৰ মানদণ্ড উন্নতকৰণ (standardization of tools, methods and working conditions), মজুৰিৰ বাবে পার্থক্যযুক্ত খণ্ডমূল্য পদ্ধতি (differential piece-rate system) আদিৰ পৰিচয় দিছিল। আনহাতে, দার্শনিক দিশৰ জৰিয়তে তেওঁ পদ্ধতিগত অনুসন্ধান আৰু পৰীক্ষণৰ আধাৰত ব্যৱস্থাপনাৰ (management) বিজ্ঞান উন্নয়ন কৰিবলৈ চেষ্টা কৰিছিল। তলত উল্লেখ কৰা দিশবোৰে বৈজ্ঞানিক ব্যৱস্থাপনাৰ (Scientific Management Theory) সুফলসমূহ চমুকৈ বুজাই দিয়ে—

- মানুহৰ কাম-কাজৰ প্রতিটো উপাদানৰ ক্ষেত্রত পৰম্পৰাগত অনুমান-ভিত্তিক পদ্ধতিৰ (rule-of-thumb method) পৰিৱর্তে বৈজ্ঞানিক প্রযুক্তিৰ প্রয়োগ।
- এই তত্ত্বই (theory) কর্মচাৰীসকলৰ সঠিক নির্বাচন আৰু প্রশিক্ষণৰ ওপৰত গুৰুত্ব আৰোপ কৰিছে।
- এই তত্ত্বই কর্মচাৰী আৰু ব্যৱস্থাপনা (management)ৰ মাজত সুসংগত সম্পর্ক (harmonious relationship) গঢ়ি তোলাৰ প্রয়োজনীয়তা প্রতিষ্ঠা কৰিছে।
- এই তত্ত্বই কর্মচাৰী আৰু ব্যৱস্থাপনা (management)ৰ মাজত দায়িত্বৰ সমান বণ্টনৰ

ওপৰতো গুৰুত্ব আৰোপ কৰিছে।

- এই তত্ত্বই (theory) সঁজুলি, উপকৰণ, সামগ্রী আৰু কাম-কাজৰ পদ্ধতিৰ মানকীকৰণ (standardization) প্রৱর্তন কৰিছে।
- বৈজ্ঞানিক ব্যৱস্থাপনা তত্ত্বই (Scientific Management theory) কর্মচাৰীসকলৰ অধিক উৎপাদনৰ বাবে তেওঁলোকক অধিক প্রেৰণা (incentive) প্রদান কৰাৰ ব্যৱস্থাও সম্ভৱ কৰি তুলিছে।
- এই তত্ত্বৰ আন এটা গুৰুত্বপূর্ণ অৱদান হৈছে অপচয়ৰ (wastes) উচ্ছেদ, সম্পদৰ উৎকৃষ্ট ব্যৱহাৰ আৰু নিয়ন্ত্রণ পদ্ধতিত যুক্তিসঙ্গতীকৰণ (rationalization)।



অগ্রগতি নিৰীক্ষণ

প্রশ্ন ৫ ঃ বৈজ্ঞানিক ব্যৱস্থাপনাৰ যিকোনো দুটা সমালোচনা উল্লেখ কৰক।

.....

.....

.....

.....

.....



৮.৫ অধ্যায়টিৰ পৰা কি শিকিলোঁ

- বৈজ্ঞানিক ব্যৱস্থাপনাৰ অর্থ হৈছে সকলো প্রকাৰৰ সংগঠনত বৈজ্ঞানিক নীতি প্রয়োগ কৰা: যিয়েই নহওক ঘৰ পৰিচালনা, খেতি-পথাৰৰ ব্যৱস্থাপনা, সৰু বা ডাঙৰ ব্যৱসায়, দান-ধ্যানমূলক প্রতিষ্ঠান, চৰকাৰী বিভাগসমূহ আৰু উদ্যোগ আদিৰ ব্যৱস্থাপনা।
- বৈজ্ঞানিক ব্যৱস্থাপনাৰ সামগ্রিক লক্ষ্য হৈছে যিকোনো সংগঠনৰ সামগ্রিক কার্যদক্ষতা বৃদ্ধি কৰা, যাৰ বাবে পৰিকল্পনা, পর্যবেক্ষণ, পৰিমাপন, উচ্চ দৰমহাৰ দৰে প্রেৰণা, কর্মপদ্ধতিৰ মানকীকৰণ, বৈজ্ঞানিক উপায়ৰ ব্যৱহাৰ আদিৰ দৰে বৈজ্ঞানিক প্রযুক্তি আৰু পদ্ধতি প্রয়োগ কৰা হয়।
- বৈজ্ঞানিক ব্যৱস্থাপনাৰ ধাৰণাই কামৰ প্রৱাহ (workflow) ৰ বিশ্লেষণ আৰু সংশ্লেষণ কৰে, যাৰ উদ্দেশ্য হৈছে অর্থনৈতিক দক্ষতা আৰু শ্রমিক উৎপাদনক্ষমতা উন্নত কৰা। এই ধাৰণাই ব্যৱস্থাপনাৰ প্রক্রিয়াত বিজ্ঞান প্রয়োগ কৰিবলৈ চেষ্টা কৰে।

- বৈজ্ঞানিক ব্যৱস্থাপনা তত্ত্বক ধ্রুপদী ব্যৱস্থাপনা তত্ত্ব (classical management theory) হিচাপে জনা যায়, যি ২০শ শতিকাৰ আৰম্ভণিতে গঠিত হৈছিল।
- কর্মপদ্ধতিৰ প্রতি ব্যৱস্থাপক পদত থকা লোকসকলৰ উদাসীন মনোভাৱৰ ফলস্বৰূপে, বৈজ্ঞানিক ব্যৱস্থাপনা (scientific management) এটা নতুন ব্যৱস্থাপনা দর্শনৰ (philosophy of management) ৰূপত উদয় হৈছে।
- এফ. ডব্লিউ. টেইলৰ (F.W. Taylor)ক বৈজ্ঞানিক ব্যৱস্থাপনা (scientific management)ৰ জনক হিচাপে গণ্য কৰা হয়। প্রশিক্ষণৰে এজন অভিযন্তা (engineer) ফ্রেডৰিক উইন্স্লো টেইলৰ (Fredrick Winslow Taylor) প্রথম ব্যক্তি আছিল যিয়ে ব্যৱস্থাপনা-সম্পর্কীয় সমস্যাসমূহ সমাধান কৰাৰ লগতে উচ্চ পর্যায়ৰ উদ্যোগিক দক্ষতা (industrial efficiency) বৃদ্ধিৰ উদ্দেশ্যে পদ্ধতিগত আৰু বৈজ্ঞানিক পদ্ধতিৰ প্রয়োগৰ পক্ষপাতী হৈছিল।
- যদিও টেইলৰক (Taylor) বৈজ্ঞানিক ব্যৱস্থাপনা (scientific management)ৰ জনক হিচাপে গণ্য কৰা হয়, ১৯১০ চনত লুইচ ব্রাণ্ডাইচে (Louis Brandies) প্রথমবাৰলৈ এই ধাৰণাটো ব্যৱহাৰ কৰিছিল। সেই সময়ৰ পৰাই টেইলৰে "বৈজ্ঞানিক ব্যৱস্থাপনা" (scientific management) শব্দ-প্রয়োগ আৰম্ভ কৰে।
- টেইলৰে কৈছিল, "ব্যৱস্থাপনাই এটা সত্য বৈজ্ঞানিক শাখা, যি স্পষ্টভাৱে স্থিৰ কৰা আইন, বিধি আৰু নীতিসমূহৰ ওপৰত আধাৰিত, যাৰ প্রয়োগ সকলো ধৰণৰ সংগঠনত কৰিব পাৰি।"
- টেইলৰে ১৯১১ চনত "The Principles of Scientific Management" শীর্ষক এখন কিতাপ প্রকাশ কৰে, য'ত তেওঁ স্পষ্টকৈ কৈছিল যে কেৱল কামবোৰ উন্নত (optimized) আৰু সহজ (simplified) কৰাৰ ফলতহে উৎপাদন ক্ষমতা (productivity) বৃদ্ধি পাব।
- টেইলৰে অনুমান কৰিছিল যে যদি কোনো সংগঠনৰ সমস্যাত বৈজ্ঞানিক পদ্ধতি প্রয়োগ কৰা হয়, তেনেহলে ইয়াৰ ফলত অধিক কাৰখানা দক্ষতা (industrial efficiency) লাভ হ'ব। পুনৰ, যদি উচ্চ দৰমহাৰ প্রেৰণা (incentive) দিয়া হয়, তেনেহলে উৎপাদনক্ষমতাও (productivity) বৃদ্ধি পায়।
- টেইলৰে বিশ্বাস কৰিছিল যে সকলো কর্মচাৰী ধনৰ দ্বাৰা প্রেৰিত হয়, গতিকে তেওঁ "এটা ন্যায়সঙ্গত দিনৰ কামৰ বাবে এটা ন্যায়সঙ্গত দিনৰ দৰমহা" (a fair day's pay for a fair day's work) ধাৰণাটো আগবঢ়াইছিল— অর্থাৎ, যদি কোনো কর্মচাৰীয়ে দৈনন্দিন উৎপাদনৰ চাহিদা পূৰণ কৰিব নোৱাৰে, তেনেহলে তেওঁ অধিক উৎপাদনক্ষম কর্মচাৰীৰ তুলনাত দৰমহাৰ যোগ্য নহয়।
- এফ ডব্লিউ টেইলৰে (F.W. Taylor) চিনাক্ত কৰা বৈজ্ঞানিক ব্যৱস্থাপনাৰ (scientific management) মূল নীতি সমূহ হৈছে-নিয়মিত অনুমান (Rule of Thumb), কার্যৰ

কার্যবিশেষ অনুসৰি ভাগ (Functional Specialization), নিয়ন্ত্রণ (Monitoring), আৰু কামৰ বণ্টন (Allocation of Work)।

- বৈজ্ঞানিক ব্যৱস্থাপনা তত্ত্বৰ (Scientific Management Theory) উদ্দেশ্যসমূহ হ'ল—
  - কর্ম পৰিৱেশৰ মানদণ্ড উন্নতকৰণ (Standardization of Working Conditions) ঃ য'ত উৎপাদনক্ষমতা লাভৰ উদ্দেশ্যে উপযুক্ত তাপমাত্রা, পোহৰ, আৰু আর্দ্রতাৰ ব্যৱস্থা অন্তর্ভুক্ত থাকে;
  - কার্যপদ্ধতিৰ মানদণ্ড উন্নতকৰণ (Standardization of Work Methods) ঃ য'ত কাম কৰাৰ আটাইতকৈ উৎকৃষ্ট পদ্ধতি চিনাক্ত কৰা, সঠিক সঁজুলি আৰু সঠিক প্রযুক্তি ব্যৱহাৰ অন্তর্ভুক্ত থাকে;
  - পৰিকল্পনা (Planning) ঃ য'ত আগতে কামৰ এটি ৰূপৰেখা (blueprint) প্রস্তুত কৰা হয়;
  - গতি অধ্যয়ন (Motion Study) ঃ য'ত কোনো নির্দিষ্ট কামত জড়িত সকলো গতি পর্যবেক্ষণ কৰি আটাইতকৈ উপযুক্ত গতিসমূহ নির্ধাৰণ কৰা হয়;
  - সময়ৰ অধ্যয়ন (Time Study) ঃ এটি প্রযুক্তি, যাৰ সহায়ত কোনো কাম কৰিবলৈ কিমান সময় লাগে সেয়া নির্ধাৰণ কৰা হয়;
  - প্রভেদযুক্ত খণ্ডমূল্য পৰিকল্পনা (Differential Piece Rate Plan) ঃ টেইলৰে বিশ্বাস কৰিছিল যে সময় আৰু গতি অধ্যয়নৰ আধাৰত কোনো নির্দিষ্ট কামৰ বাবে এটি মানক সময় নির্ধাৰণ কৰা সম্ভৱ।
- টেইলৰৰ বৈজ্ঞানিক ব্যৱস্থাপনা তত্ত্বৰ সমালোচনা নিম্নলিখিত আধাৰত কৰা হয়—
- টেইলৰৰ তত্ত্বটো যান্ত্রিক স্বভাৱৰ, কাৰণ তেওঁ উৎপাদনক্ষমতাৰ ওপৰতে সর্বাধিক গুৰুত্ব দিয়ে। তেওঁ এইটো বুজি পোৱা নাই যে মানুহবোৰ মেচিন নহয়, তেওঁলোক মানসিক আৰু আবেগিক জীৱ।
- টেইলৰৰ তত্ত্বত উৎপাদনক্ষমতা আৰু লাভৰ ওপৰত অতিমাত্রা গুৰুত্ব দিয়া হয়, যাৰ ফলস্বৰূপ কর্মচাৰীৰ শোষণ হয়। বৈজ্ঞানিক নীতিৱলীয়ে কর্মচাৰীক কার্যকৰীভাৱে কাম কৰিবলৈ অপ্রয়োজনীয় চাপ প্রদান কৰে।
- উৎকৃষ্ট কর্মচাৰী আৰু নিম্নস্তৰীয় কর্মচাৰীৰ ধাৰণাটোৱে এই কথাটো প্রতিফলিত কৰে যে টেইলৰে ব্যক্তিগত কার্যক্ষমতাৰ ওপৰত অতিমাত্রা গুৰুত্ব দিয়ে আৰু দলগত কার্যক্ষমতাক গুৰুত্ব নিদিয়ে। কিন্তু বাস্তৱত, যিকোনো সংস্থাৰ সফলতা দলগত পৰিশ্রমৰ ওপৰত নির্ভৰ কৰে, কেৱল ব্যক্তিগত প্রচেষ্টাৰ ওপৰত নহয়।
- টেইলৰৰ মতে, এজন কর্মচাৰী কেৱল অধিক দৰমহাৰ দ্বাৰাই উৎসাহিত হয়, যি একেবাৰেই ভুল। তেওঁ ধাৰণা কৰিছিল যে কেৱল আর্থিক লাভেই কর্মচাৰীক সুফলদায়কভাৱে কাম কৰিবলৈ উৎসাহিত কৰে। কিন্তু বাস্তৱত, আর্থিক লাভৰ সৈতে সমাজিক আৰু ব্যক্তিগত প্রয়োজনো সমানে গুৰুত্বপূর্ণ।

- এই সীমাবদ্ধতাসমূহৰ সত্ত্বেও, সংস্থাৰ কার্যক্ষমতা আৰু উৎপাদনশীলতা বৃদ্ধি কৰাৰ ক্ষেত্ৰত টেইলৰৰ চিন্তা-চর্চা আৰু প্ৰচেষ্টাৰ প্ৰতি প্ৰশংসা জনাবলগীয়া।



৮.৬ অধিক জানিবলৈ

1) Basu, Rumki (2004). Public Administration-Concepts and Theories. New Delhi: Sterling Publishers Private Limited.

2) Bhagwan, Vishnoo and Bhushan, Vidya (2007). Public Administration. New Delhi: S.Chand & Company Ltd.

3) Maheswari, Shriram (2003). Administrative Theory: An Introduction(Second Edition). New Delhi : Macmillan

4) Naidu, S. P. (2005), Public Administration-Concepts and Theories. New Delhi: New Age International (P) Ltd.

5) Sharma, Dr. M. P. & Sadana, Dr. B. L. (2000). Public Administration in Theory and Practice. Allahabad: Kitab Mahal.



৮.৭ অগ্ৰগতিৰ খতিয়ান

১ নং প্ৰশ্নৰ উত্তৰ ঃ বৈজ্ঞানিক ব্যৱস্থাপনাৰ দ্বাৰা বুজোৱা হয় সকলো ধৰণৰ সংগঠনত বৈজ্ঞানিক নীতিসমূহৰ প্ৰয়োগ-সেয়া আমাৰ ঘৰৰ ব্যৱস্থাপনাই হওক, খেতি-বাতিৰ ব্যৱস্থাপনা, সৰু বা ডাঙৰ ব্যৱসায়ৰ ব্যৱস্থাপনা, জনহিতৈষী প্ৰতিষ্ঠানসমূহ, চৰকাৰী বিভাগ আৰু উদ্যোগৰ ব্যৱস্থাপনাই হওক। বৈজ্ঞানিক ব্যৱস্থাপনাৰ মূল লক্ষ্য হ'ল সংগঠনসমূহৰ সামগ্ৰিক কার্যক্ষমতা বৃদ্ধিৰ বাবে পৰিকল্পনা, পর্যবেক্ষণ, মাপকাঠি, উচ্চ দৰমহাৰ দৰে প্ৰেৰণাসমূহ, কাম কৰাৰ পদ্ধতিসমূহৰ মানকীকৰণ, বৈজ্ঞানিক উপায় আৰু সামগ্ৰী ব্যৱহাৰৰ দৰে বৈজ্ঞানিক কৌশল আৰু পদ্ধতি ব্যৱহাৰ কৰা। বৈজ্ঞানিক ব্যৱস্থাপনাৰ ধাৰণাই কামৰ প্ৰবাহ (workflow) বিশ্লেষণ আৰু সংশ্লেষণ কৰে, যাৰ উদ্দেশ্য হ'ল আর্থিক কার্যক্ষমতা আৰু কর্মদক্ষতা (labour productivity) উন্নত কৰা। এই ধাৰণাটোৱে ব্যৱস্থাপনৰ প্ৰক্ৰিয়াত বিজ্ঞান প্ৰয়োগ কৰিবলৈ চেষ্টা কৰে।

২ নং প্ৰশ্নৰ উত্তৰ ঃ

(ক) প্ৰধান নিয়ম (Rule of Thumb) ঃ ইয়াৰ অর্থ হৈছে কাম অধ্যয়ন কৰিবলৈ

বৈজ্ঞানিক পদ্ধতি ব্যৱহাৰ কৰা আৰু আটাইতকৈ কার্যকৰী পদ্ধতি নির্ধাৰণ কৰা, য'ত সাধাৰণ অভ্যাস আৰু সাধাৰণ বুদ্ধিমত্তাৰ ওপৰত নির্ভৰ কৰা হয়।

(খ) কার্যগত বিশেষীকৰণ (Functional Specialization) ঃ Taylor-ৰ মতে, কর্মচাৰীসকলক তেওঁলোকৰ যোগ্যতা আৰু প্রেৰণাৰ আধাৰত তেওঁলোকৰ কার্যৰ সৈতে মিলাই দিয়া অত্যন্ত গুৰুত্বপূর্ণ। তেওঁলোকক প্রশিক্ষণ দিয়াৰ জৰিয়তে অধিকতম উৎপাদন নিশ্চিত কৰা উচিত। যিকোনো কর্মচাৰীক যিকোনো কাম নিযুক্ত কৰা নহয়, বৰং তেওঁলোকে যি কামত আটাইতকৈ উপযুক্ত, সেই কামটো নিযুক্ত কৰা উচিত।

৩ নং প্রশ্নৰ উত্তৰ ঃ

(ক) কর্ম-পৰিবেশৰ মানদণ্ড উন্নতকৰণ (Standardization of Working Conditions)ঃ য'ত উৎপাদনক্ষমতা লাভ কৰিবলৈ উপযুক্ত তাপমাত্রা, পোহৰ আৰু আর্দ্রতা আদি অন্তর্ভুক্ত থাকে।

(খ) কার্যপদ্ধতিৰ মানদণ্ড উন্নতকৰণ (Standardization of Work Methods) ঃ - য'ত কাম কৰাৰ আটাইতকৈ উত্তম পদ্ধতি চিনাক্ত কৰা, সঠিক সঁজুলি আৰু সঠিক প্রযুক্তি ব্যৱহাৰ কৰাৰ কথাটো অন্তর্ভুক্ত হয়। কামৰ মানকীকৰণ কৰা উচিত যাতে কাম দ্রুত আৰু দক্ষতাৰে কৰা সম্ভৱ হয়। প্রত্যেক কাম বৈজ্ঞানিকভাৱে পৰীক্ষা কৰা উচিত যাতে অধিক উৎপাদন ক্ষমতা বা নিম্ন একক ব্যয় লাভ কৰা যায়। তাৰ বাবে প্রতিজন কর্মচাৰীক প্রতিদিনৰ নির্দিষ্ট দায়িত্ব অর্পণ কৰা উচিত। যদি কর্মচাৰীয়ে উপযুক্ত পৰিস্থিতিত আশাৰোপিত উৎপাদন লাভ কৰে, তেন্তে তেখেতক পুৰস্কাৰ দিয়া উচিত, আৰু যদি তেখেতে উৎপাদন বৃদ্ধি কৰিবলৈ ব্যর্থ হয়, তেন্তে তেখেতৰ ওপৰত দণ্ড আৰোপ কৰা উচিত।

৪ নং প্রশ্নৰ উত্তৰ ঃ "The Principles of Scientific Management".

৫ নং প্রশ্নৰ উত্তৰ ঃ টেইলৰ (Taylor) ৰ বৈজ্ঞানিক ব্যৱস্থাপনা তত্ত্বৰ সমালোচনা হৈছে ঃ

- যান্ত্রিক (Mechanical) ঃ টেইলৰ (Taylor) ৰ তত্ত্বটো যান্ত্রিক স্বভাৱৰ আৰু ইয়াত মানুহৰ দিশটো উপেক্ষা কৰা হৈছে, কাৰণ টেইলৰৰ সর্বোচ্চ প্রাধান্য হৈছে উৎপাদনক্ষমতা। মানুহ মেচিন নহয়, কিন্তু মনোবৈজ্ঞানিক আৰু অনুভৱশীল জীৱ।
- শোষণমূলক স্বভাৱৰ (Exploitative in nature) ঃ টেইলৰৰ তত্ত্বই উৎপাদনক্ষমতা আৰু লাভজনকতালৈ অতিপাত গুৰুত্ব দিয়াৰ ফলত কর্মচাৰীৰ শোষণ ঘটায়। বৈজ্ঞানিক নীতিসমূহে কর্মচাৰীক কার্যদক্ষভাৱে কাম কৰাৰ বাবে অনাবশ্যকভাৱে চাপ দিয়ে।



৮.৮ আৰ্হি প্ৰশ্ন

প্ৰশ্ন নং ১ ঃ বৈজ্ঞানিক ব্যৱস্থাপনা তত্ত্বৰ আলোচনা কৰক। এই তত্ত্বটোৰ বিৰুদ্ধে উত্থাপন কৰা সমালোচনাসমূহ কি কি?

প্ৰশ্ন নং ২ ঃ বৈজ্ঞানিক ব্যৱস্থাপনাৰ উদ্দেশ্যসমূহ ব্যাখ্যা কৰক।

প্ৰশ্ন নং ৩ ঃ বৈজ্ঞানিক ব্যৱস্থাপনাৰ মূলনীতিসমূহ ব্যাখ্যা কৰক।

প্ৰশ্ন নং ৪ ঃ বৈজ্ঞানিক ব্যৱস্থাপনাৰ লক্ষ্যসমূহ ব্যাখ্যা কৰক।

****

অধ্যায় ৯ ঃ এল্টন মায়োৰ মানব সম্পৰ্ক তত্ত্ব

অধ্যায় গাঁথনি

৯.১ উদ্দেশ্য

৯.২ পৰিচয়

৯.৩ মানব সম্পৰ্কৰ ধাৰণা

৯.৩.১ মানব সম্পৰ্কৰ মুখ্য উদ্দেশ্যসমূহ

৯.৩.২ মানব সম্পৰ্কৰ উপাদানসমূহ

৯.৩.৩ মানব সম্পৰ্কৰ অংশসমূহ

৯.৪ মানব সম্পৰ্ক তত্ত্ব

৯.৪.১ হথ'র্ন (Hawthorne) পৰীক্ষাসমূহ

৯.৪.২ মানব সম্পৰ্ক তত্ত্বৰ বিপক্ষে থকা সমালোচনাসমূহ

৯.৫ চেষ্টাৰ আই বার্নার্ডৰ (Chester I. Barnard) দৃষ্টিভংগী

৯.৬ অধ্যায়টিৰ পৰা কি শিকিলোঁ

৯.৭ অধিক জানিবলৈ

৯.৮ অগ্রগতিৰ খতিয়ান

৯.৯ আৰ্হি প্রশ্ন

৯.১ উদ্দেশ্য

এই অধ্যায়টো পঢ়ি শেষ কৰাৰ পিছত, আপুনি সক্ষম হ'ব—

- মানব সম্পৰ্কৰ ধাৰণা বাখ্যা কৰিবলৈ
- ব্যৱস্থাপনাৰ ক্ষেত্রত প্রাসংগিক হোৱা মানব সম্পৰ্কৰ দিশসমূহ বাখ্যা কৰিবলৈ
- মানব সম্পৰ্কৰ উপাদানসমূহ চিনাক্ত কৰিবলৈ
- মানব সম্পৰ্কৰ অংশসমূহ চিনাক্ত কৰিবলৈ
- এল্টন মায়ো (Elton Mayo)ৰ মানব সম্পৰ্ক তত্ত্ব আলোচনা কৰিবলৈ
- মানব সম্পৰ্ক তত্ত্বৰ ওপৰত সমালোচনাসমূহ বাখ্যা কৰিবলৈ
- মানব সম্পৰ্ক সম্পৰ্কে চেষ্টাৰ আই. বার্নার্ড (Chester I. Barnard)ৰ দৃষ্টিভংগী আলোচনা কৰিবলৈ

৯.২ পৰিচয়

যেতিয়ালৈকে উৎপাদনক্ষমতা, বৃদ্ধি আৰু লাভ অধিকতৰণ (profit maximization) আদি সংগঠনৰ লক্ষ্যসমূহত গুৰুত্ব আৰোপ কৰাটো জৰুৰি, তেতিয়ালৈকে সংগঠনৰ ভিতৰত

কার্যক্ষম মানসিক আৰু সামাজিক কাৰকসমূহত সমান গুৰুত্ব দিয়াটোও একেদৰে জৰুৰি। সেয়ে, কর্মসন্তুষ্টি, ব্যক্তিগত স্বীকৃতি আৰু পেছাগত অগ্রগতি আদি মানবীয় কাৰকসমূহক বিবেচনাত ল'ব লাগিব।

এই প্রসংগতেই প্রথমতে "মানব সম্পর্ক আন্দোলন" (human relations movement) উদ্ভৱ হৈছিল, বিশেষকৈ সেই উদ্যোগ সংস্থাসমূহত, য'ত এজন ব্যক্তিগত কর্মচাৰী আৰু তেওঁৰ কর্ম দলৰ মানসিক আৰু সামাজিক দিশসমূহৰ আধাৰত সংগঠনৰ মানৱীয় দিশটোত গুৰুত্ব আৰোপ কৰাৰ প্রয়োজনীয়তা অনুভৱ হৈছিল।

৯.৩ মানব সম্পর্কৰ ধাৰণা

মানব সম্পর্ক বুলিলে অর্থ হৈছে এজন ব্যক্তিৰ সৈতে আন এজন ব্যক্তিৰ সম্পর্ক বা সংযোগ। মানব সম্পর্কৰ ধাৰণাই এই বিষয়টোৰ ওপৰত পোহৰ দিয়ে যে, সংগঠনৰ ভিতৰত মানুহবোৰে কেনেদৰে সমন্বয়ৰে একেলগে কাম কৰে আৰু দলটোৱে নিখুঁত সমন্বয়ৰে কাম কৰা নিশ্চিত কৰিবলৈ কি কৰিব পাৰি।

মানব সম্পর্কৰ ধাৰণাটো এজন ব্যক্তিৰ সমাজিক, অর্থনৈতিক আৰু মানসিক প্রয়োজনসমূহৰ পূৰণ ঘটাই, একে উদ্দেশ্যৰ লগত জড়িত সকলো ব্যক্তিক সর্বাধিক সন্তুষ্টি প্রদান কৰাৰ বাবে এক মাধ্যম হিচাপে ব্যৱহৃত হয়।

৯.৩.১ মানব সম্পর্কৰ মুখ্য উদ্দেশ্যসমূহ

মানব সম্পর্কৰ মুখ্য উদ্দেশ্যসমূহ তলত অন্তর্ভুক্ত হয় ঃ

(a) **সহযোগিতা (Co-operation) ঃ** সহযোগিতা বুলিলে বুজোৱা হয় যে, সংগঠনৰ কর্মচাৰীসকলে পৰস্পৰৰ সৈতে সৌহার্দ্যপূর্ণভাৱে কাম কৰে আৰু তেওঁলোকৰ মাজত সর্বাধিক সমন্বয় থাকে, যাৰ ফলস্বৰূপ এটা সু-স্বাস্থ্যপূর্ণ কার্য পৰিৱেশ গঠিত হয়।

(b) **উৎপাদনৰ অধিকতমীকৰণ (Maximisation of output) ঃ** মানব সম্পর্কৰ আন এটা উদ্দেশ্য হৈছে সংগঠনৰ সেৱাৰ উৎপাদনৰ অধিকতম লাভ কৰা। এই উদ্দেশ্য সাধনৰ বাবে সমন্বয় আৰু সহযোগিতা একেবাৰে আবশ্যক।

(c) **সন্তুষ্টি (Satisfaction) ঃ**পৰিৱেশটো সুস্থ হ'লে কর্মচাৰীসকল প্রভাৱশালীভাৱে কাম কৰিবলৈ উৎসাহিত হ'ব।

"সুস্থ" বুলিলে বুজোৱা হয় — উত্তম কর্ম পৰিৱেশ, উন্নত সুবিধা, বিশ্রামৰ সুবিধা, যথাযথ পোহৰ ব্যৱস্থা, মানৱ মর্যাদাৰ প্রতি সন্মান, আৰু ভাল উৎসাহ ভাতাদি। কেৱল সুস্থ কর্ম পৰিৱেশতহে কর্মচাৰীসকল উৎসাহিত হয় আৰু তাৰ ফলত তেওঁলোকে নিজৰ কামৰ পৰা সন্তুষ্টি লাভ কৰে।

৯.৩.২ মানব সম্পৰ্কৰ উপাদানসমূহ

মানব সম্পৰ্ক তত্ত্বই মূলতঃ তিনিটা উপাদানৰ ওপৰত কেন্দ্ৰ কৰি দৃষ্টি দিয়ে — ব্যক্তি, কৰ্ম দলৰ সামাজিক দিশ শ্চঅনানুষ্ঠানিক সংগঠনগ্ন, আৰু অংশগ্ৰহণমূলক ব্যৱস্থাপনা।

(i) **ব্যক্তি (The Individual)** ঃ প্ৰত্যেক কৰ্মচাৰী এক বিশেষ ব্যক্তি। তেওঁ নিজৰ কৰ্ম পৰিৱেশৰ লগতে বিশেষ মনোভাৱ আৰু বিশ্বাসৰ লগতে নিৰ্দিষ্ট প্ৰযুক্তিগত, সামাজিক আৰু যুক্তিভিত্তিক দক্ষতাসমূহ লৈ আহে। কৰ্মচাৰীসকল নানা ধৰণৰ কাৰকৰে উৎসাহিত হয় — সামাজিক, মনস্তাত্ত্বিক আৰু অন্য অদৃশ্য (intangible) কাৰকসকলৰ উপৰিও অৰ্থনৈতিক কাৰকসমূহো ইয়াত অন্তৰ্ভুক্ত।

(ii) **কৰ্ম দল শ্চঅনানুষ্ঠানিক সংগঠনগ্ন (Work groups (Informal Organisations))** ঃ এই তত্ত্বৰ দ্বিতীয়টো উপাদান হৈছে অনানুষ্ঠানিক সংগঠনৰ ওপৰত থকা গুৰুত্ব আৰোপ, যি আনুষ্ঠানিক সংগঠনৰ ছাঁত অৱস্থিত।

(iii) **অংশগ্ৰহণমূলক ব্যৱস্থাপনা (Participative Management)** ঃ মানব সম্পৰ্ক তত্ত্বৰ তৃতীয় উপাদান হৈছে অংশগ্ৰহণমূলক ব্যৱস্থাপনা। অংশগ্ৰহণমূলক ব্যৱস্থাপনাৰ অৰ্থ হৈছে - কৰ্মচাৰীসকলে তেওঁলোকৰ কৰ্ম পৰিস্থিতিৰ বিষয়ে সিদ্ধান্ত গ্ৰহণ প্ৰক্ৰিয়াত অংশ লোৱা। কৰ্মচাৰীসকলে তেখেতলোকৰ কৰ্ম পৰিৱেশক লৈ থকা সমস্যাসমূহ তদাৰকসকলৰ সৈতে আলোচনা কৰে আৰু সেই বিষয়ে লোৱা সিদ্ধান্তসমূহত প্ৰভাৱ পেলায়।

৯.৩.৩ মানব সম্পৰ্কৰ অংশসমূহ

মানব সম্পৰ্কৰ ধাৰণা আলোচনা কৰাৰ সময়ত Keith Davis-ৰ দৃষ্টিভংগীক উল্লেখ কৰিব পাৰি, যিয়ে মানব সম্পৰ্কৰ চাৰিটা গুৰুত্বপূৰ্ণ অংশ চিনাক্ত কৰিছে।

(a) **মানৱ মৰ্যাদা (Human Dignities)** ঃ এইটোৰ অৰ্থ হৈছে - সংগঠনত ব্যক্তিৰ পদ বা স্থান যিয়েই নহওক, প্ৰত্যেক ব্যক্তিৰ ব্যক্তিত্বক সন্মান জনোৱা।

(b) **ব্যক্তিগত পাৰ্থক্য (Individual Differences)** ঃ এইটোৱে এই কথাটোত গুৰুত্ব আৰোপ কৰে যে - প্ৰতিজন ব্যক্তিৰ নিজৰ স্বতন্ত্ৰ আৰু পৃথক ব্যক্তিত্ব থাকে, সেয়ে তেওঁলোকক সংগঠনৰ গাঁঠনিত কেৱল এখন যন্ত্ৰৰ গিয়াৰ (gear) হিচাপে গণ্য কৰিব নোৱাৰি।

(c) **পাৰস্পৰিক স্বাৰ্থ (Mutual Interests)** ঃ ইয়াৰ অৰ্থ হৈছে - সকলো মানুহ প্ৰাকৃতিকভাৱে সামাজিক, আৰু এই সামাজিকতাৰ দ্বাৰাই তেওঁলোকে একেলগে কাম কৰিবলৈ উৎসাহিত হয়, য'ত তেওঁলোকৰ ব্যক্তিগত স্বাৰ্থৰ পৰা পৃথক হোৱা কিছুমান সাধাৰণ স্বাৰ্থ থাকে।

(d) উৎসাহ (Motivation) ঃ এই নীতি পাৰস্পৰিক স্বার্থৰ নীতিৰ পৰা আহৰণ কৰা হৈছে। এই নীতিটোৰ মূল আধাৰ হৈছে - সংগঠনৰ ব্যৱস্থাপনাই কর্মচাৰীসকলক একেলগে কাম কৰিবলৈ উৎসাহিত কৰিব লাগে; কেৱল তেতিয়াহে সংগঠনে নিজৰ লক্ষ্যসমূহ সফলভাৱে লাভ কৰিব পাৰে।

সেয়ে, মানব সম্পর্কই সংগঠনৰ সম্পর্কসমূহলৈ এখন মানবীয় দৃষ্টিকোণ প্রদান কৰে। যি নহওক, এইটো কেৱল Keith Davis-এ কোৱা দৰে "ডাঙৰ হাঁহি" (big smile) দিয়াৰ এক অনুশীলনহে নহয়, সেয়ে প্রশাসন চলোৱাৰ ক্ষেত্রত কেৱল সুমধুৰ আচৰণেই নহয়, সংগঠনৰ স্বার্থৰ প্রয়োজনীয় ক্ষেত্রত দৃঢ়তা অৱলম্বন কৰাটোও একে পৰিমাণে জৰুৰী।



অগ্রগতি নিৰীক্ষণ

প্রশ্ন ১ ঃ মানব সম্পর্কৰ যিকোনো চাৰিটা উদ্দেশ্য উল্লেখ কৰক।

.....

.....

প্রশ্ন ২ ঃ মানব সম্পর্কৰ যিকোনো দুটা অংশ উল্লেখ কৰক।

.....

.....

৯.৪ মানব সম্পর্ক তত্ত্ব

মানব সম্পর্ক তত্ত্ব ১৯২০ চনত আমেৰিকাত উদ্ভৱ হৈছিল, F.W. Taylor-ৰ বৈজ্ঞানিক ব্যৱস্থাপনা তত্ত্বৰ সমালোচক হিচাপে। এই তত্ত্বৰ প্রধান সমর্থক আছিল F.J. Roethlisberger, W.E. Moore, আৰু Elton Mayo (ইউ.এছ.এৰ) আৰু Friedman (ফ্রান্সৰ)। এই তত্ত্বই বৈজ্ঞানিক ব্যৱস্থাপনাৰ জীৱবৈজ্ঞানিক আৰু যান্ত্রিক দৃষ্টিভংগীক অস্বীকাৰ কৰি, কর্মচাৰীসকলৰ সমাজ-মনস্তাত্ত্বিক দৃষ্টিভংগীৰ সৈতে ব্যৱহাৰ কৰাৰ কৌশল প্রস্তাৱ কৰিছিল। এই তত্ত্বই বিশ্বাস কৰিছিল যে - উৎপাদনক্ষমতা বৃদ্ধি কেৱল তেতিয়াহে নিশ্চিত কৰিব পৰা যায়, যেতিয়া মানব মনোবিজ্ঞান আৰু নৈতিক মূল্যবোধ - যেনে লক্ষ্য, উৎসাহ (motivates), যত্নশীলতা (caringness), বুজাবুজি, সহনশীলতা (tolerance), আৰু সংগঠনৰ কর্ম পদ্ধতিত অংশীদাৰ কৰাৰ অনুভৱ - এইবোৰক গুৰুত্ব দিয়া হয়।

মানব সম্পর্ক তত্ত্ব হৈছে এটি ব্যৱস্থাপনা তত্ত্ব, যি Behaviouralism নামৰ পাঠশালা (school) এটাৰ অংশ, আৰু যাক Elton Mayo-এ প্রস্তাৱ কৰিছিল। তেওঁ উত্তৰ আমেৰিকাৰ

বিভিন্ন কোম্পানিত বহু অধ্যয়ন চলাইছিল, যাতে সংগঠনত মানব সম্পৰ্কৰ গুৰুত্ব প্ৰমাণ কৰিব পৰা যায় আৰু এইটো দেখুৱাবলৈ যে কেৱল বৈজ্ঞানিক নীতিৰ দ্বাৰাই অধিকতম উৎপাদনক্ষমতা নিশ্চিত কৰিব নোৱাৰি। এই বিভিন্ন পৰীক্ষাসমূহৰ ভিতৰত Hawthorne পৰীক্ষাসমূহ বিশেষভাৱে উল্লেখযোগ্য।

৯.৪.১ হথৰ্ন (Hawthorne) পৰীক্ষাসমূহ

Elton Mayo-এ ১৯২৪ ৰ পৰা ১৯৩২ চনৰ ভিতৰত পৰীক্ষাসমূহ চলাইছিল, Western Electric Company-ৰ এখন কাৰখানাত— যি আছিল Chicago-ৰ Hawthorne নামৰ স্থানত অৱস্থিত এখন উৎপাদন একক, যাক Hawthorne plant বোলা হৈছিল, আৰু যি ঠাইটোৱেই এই অধ্যয়নক নাম দিছিল। এই অধ্যয়নৰ উদ্দেশ্য আছিল - কৰ্মচাৰীসকলৰ সামাজিক সম্পৰ্ক, উৎসাহ (motivation) আৰু সন্তুষ্টিয়ে কাৰখানাৰ উৎপাদনক্ষমতাৰ ওপৰত কিদৰে প্ৰভাৱ পেলায় সেয়া অধ্যয়ন কৰা। এই পৰীক্ষাসমূহ চলোৱা হৈছিল - কৰ্ম পৰিস্থিতি, ক্লান্তি আৰু কৰ্মচাৰীসকলৰ একঘেয়ামিতাৰ মাজত থকা সম্পৰ্ক আৰু এই পৰিস্থিতিসমূহত পৰিৱৰ্তন আনিলে উৎপাদনত, অৰ্থাৎ ফলাফলত, কেনেধৰণৰ উন্নতি ঘটে - সেয়া বুজি পাবলৈ।

যি কোম্পানীত এই পৰীক্ষাসমূহ চলোৱা হৈছিল, সেই কোম্পানীটোৱে উদাৰ নীতি অনুসৰণ কৰিছিল আৰু কৰ্মচাৰীসকলক অসুস্থতা বন্ধ (sick leave), পেঞ্চন আৰু অন্যান্য ভাতাসমূহো প্ৰদান কৰা হৈছিল, তথাপিও উৎপাদন সন্তোষজনক নহ'ল। সেয়ে, কোম্পানীটোৱে ১৯২৩ চনত এটা পৰীক্ষা চলালে, য'ত কৰ্মচাৰীসকলক দুটা দলত ভাগ কৰা হয়। এটা দলক আগৰ দৰে একে পৰিস্থিতিত ৰখা হয়— য'ত পোহৰ ব্যৱস্থাও আগৰ দৰে একেই আছিল; আৰু দ্বিতীয় দলটোক বেছি পোহৰ সুবিধা দিয়াৰ ব্যৱস্থা কৰা হয়। যি দেখা গৈছিল, সেইটো হৈছে— অতিৰিক্ত পোহৰেৰে উৎপাদন বৃদ্ধি নহ'ল; দুয়োটা দলৰ বাবে উৎপাদন একেই থাকিল; সেয়ে, পোহৰ (lighting) আৰু উৎপাদনক্ষমতাৰ মাজত কোনো সম্পৰ্ক প্ৰতিষ্ঠা কৰিব পৰা নগ'ল। এই পৰ্যায়তেই, ১৯২৬ চনত Harvard School of Business Administration-ৰ Elton Mayo-ৰ নেতৃত্বত Harvard University-ৰ এক মনোবিজ্ঞানী দলৰ সহায় বিচাৰিলে ব্যৱস্থাপনাই। এই কোম্পানীটোত সামাজিক পৰিস্থিতিবোৰ সলনি কৰি সংগঠনৰ সকলো সম্পৰ্কত এটা মানবীয় দিশ সংযোজন কৰিলে, যিটো piece rate wage system-ৰ নীতিসমূহৰ ওপৰত আধাৰিত আছিল। দেখা গৈছিল যে, কৰ্মচাৰীসকলে টকাৰ বাবে কাম কৰিবলৈ উৎসাহিত হৈছিল—যেতিয়ালৈকে তেওঁলোকে যথেষ্ট নিশ্চিত আয় পোৱা নাছিল; আৰু যেতিয়া তেওঁলোকে যথেষ্ট আয় পালে, তেতিয়াৰ পিছত তেওঁলোকে তাতকৈ বেছি কাম কৰিবলৈ ইচ্ছা কৰা নাছিল। এই কথাটো Taylor-ৰ বৈজ্ঞানিক ব্যৱস্থাপনা

তত্ত্বৰ এক প্রত্যাহ্বান হিচাপে থিয় দিলে, কাৰণ piece rate system-এ তেওঁলোকক অধিক কাম কৰিবলৈ উৎসাহিত কৰিব পৰা নাছিল।

পৰৱর্তী পর্যায়ত, কিছুমান মহিলা কর্মীক পর্যবেক্ষণৰ অধীনত ৰখা হৈছিল, আৰু তেওঁলোকৰ কামৰ পৰিস্থিতিসমূহ যেনে পোহৰ, আদ্রতা আদি সলনি কৰা হৈছিল; লগতে তেওঁলোকৰ সামাজিক আৰু মানসিক প্রয়োজনীয়তাৰো যত্ন লোৱা হৈছিল। ইয়াৰ ফলস্বৰূপে উৎপাদন ক্ষমতা বৃদ্ধি পাইছিল। Hawthorne experiments-এ প্রমাণ কৰিছিল যে মানুহবোৰ একাকী সত্তা নহয়; তাৰ বিপৰীতে, পৰিৱর্তনৰ প্রতি তেওঁলোকে নিজৰ বিশেষ ধৰণেৰে প্রতিক্রিয়া প্রদর্শন কৰে।

মূলতঃ, মানৱ সম্পর্ক তত্ত্বৰ (Human Relations Theory) মূল নীতি সমূহ হ'ল ঃ

- মানুহৰ কেৱল আর্থিক লাভেই নহয়, স্বীকৃতি আৰু প্রশংসাৰো প্রয়োজন।
- মানুহ যন্ত্র নহয়। তেওঁলোকৰ অনুভৱ আৰু মানসিক অৱস্থা গুৰুত্বপূর্ণ আৰু ইয়াৰ যত্ন লোৱা উচিত।
- এটা সংগঠন আনুষ্ঠানিক (formal) আৰু অনানুষ্ঠানিক (informal) উভয় ধৰণৰ সম্পর্কৰ জৰিয়তে চলে।
- চাকৰিৰ নিৰাপত্তা আৰু সন্তুষ্টি নিশ্চিত কৰা উচিত।
- কর্মচাৰীক তেওঁলোকৰ স্বার্থৰ সৈতে সম্পর্ক থকা সিদ্ধান্তসমূহত অংশগ্রহণ কৰাৰ সুযোগ দিয়া উচিত।
- কর্মচাৰীৰ ওপৰত একেবাৰে কঠোৰ পর্যবেক্ষণ আৰু নিয়ন্ত্রণ এৰা উচিত।

এই নীতিসমূহ অনুসৰণ কৰা হ'লেই কেৱল সংগঠনত কার্যক্ষমতা নিশ্চিত কৰিব পৰা যায়। মানৱ সম্পর্ক তত্ত্বৰ (Human Relations Theory) মুল সাৰাংশটো হ'ল— ই কেৱল নীতিসমূহৰ ওপৰত গুৰুত্ব আৰোপ নকৰি, মানৱ প্রেৰণা আৰু অনানুষ্ঠানিক গোটৰ কার্যকৰিতাৰ প্রতি গুৰুত্ব দিয়ে।

৯.৪.২ মানব সম্পর্ক তত্ত্বৰ বিপক্ষে থকা সমালোচনাসমূহ

মানৱ সম্পর্ক তত্ত্বটো (Human Relations Theory) তলত উল্লেখ কৰা আধাৰত সমালোচিত হৈছে ঃ

- এই তত্ত্বটো সংগঠনৰ কার্যসম্পাদনৰ প্রয়োজনতকৈ মানৱীয় প্রয়োজনবোৰক অধিক গুৰুত্ব দিয়াৰ বাবে সমালোচিত হৈছে।
- সমালোচকসকলে মত দিছে যে, এই তত্ত্বটো এটা কৌশলী (manipulative) তত্ত্ব, যাৰ জৰিয়তে লোকসকলক ব্যৱস্থাপনা-নির্দেশনা মানি চলিবলৈ বাধ্য কৰাৰ উদ্দেশ্যে ব্যৱহাৰ কৰা হয়।

- এই তত্ত্বটো সংঘ-বিৰোধী (anti-union) আৰু ব্যৱস্থাপকসকললৈ সহানুভূতিশীল (pro-management) বুলি সমালোচিত হৈছে।
- এই তত্ত্বটো বহুমুখী সাংগঠনিক আচৰণ (organisational behaviour) আৰু সাংগঠনিক সম্পর্কবোৰ ব্যাখ্যা কৰিবলৈ ব্যর্থ।
- ই বৃহৎ সামাজিক আৰু প্রযুক্তিগত প্রণালীৰ বিষয়ে সম্পূর্ণ সচেতনতাৰ অভাৰ প্রদর্শন কৰে।



অগ্রগতি নিৰীক্ষণ

প্রশ্ন ৩ ঃ মানৰ সম্পর্ক তত্ত্বৰ যিকোনো চাৰিটা নীতি উল্লেখ কৰক।

.....

.....

প্রশ্ন ৪ ঃ মানৰ সম্পর্ক তত্ত্বৰ বিৰুদ্ধে উত্থাপন কৰা যিকোনো দুটা সমালোচনা উল্লেখ কৰক।

.....

.....

৯.৫ চেষ্টাৰ আই বার্নার্ডৰ (Chester I. Barnard) দৃষ্টিভংগী

চেষ্টাৰ আই. বার্নার্ড (Chester I. Barnard) এলটন মায়'ৰ (Elton Mayo) সমসাময়িক আছিল। তেওঁ এজন আমেৰিকান ব্যৱসায়িক কার্যবাহী (business executive) আছিল। তেওঁ তেওঁৰ মতামত ১৯৩৮ চনত প্রকাশিত "The Functions of the Executive" নামৰ কিতাপখনত প্রকাশ কৰিছিল। বার্নার্ডৰ মতে, আনুষ্ঠানিক সংগঠনসমূহ কৃত্রিম প্রণালী (artificial systems) আছিল। এইবোৰ অনানুষ্ঠানিক সংগঠন (informal organisations) যি প্রাকৃতিক প্রণালী (natural systems) হিচাপে বিকাশ পাইছিল, তাৰ পৰা জন্ম লৈছিল। আনুষ্ঠানিক সংগঠনসমূহে পুনৰ নতুন অনানুষ্ঠানিক সংগঠন জন্ম দিয়ে। অনানুষ্ঠানিক সংগঠনসমূহে তিনি প্রকাৰৰ ধনাত্মক কার্য সম্পাদন কৰে ঃ

(i) আনুষ্ঠানিক মাধ্যমেৰে ব্যৱহাৰযোগ্য বিকল্প প্রদানৰ জৰিয়তে যোগাযোগ বৃদ্ধিত সহায় কৰা;

(ii) সংগঠনৰ সামাজিক-মনোবৈজ্ঞানিক (socio-psychological) একত্রতা অক্ষুণ্ণ ৰাখি সহায় কৰা;

(iii) অনানুষ্ঠানিক সম্পর্ক আৰু কার্যকলাপ বিকাশ কৰাৰ জৰিয়তে সদস্যসকলক ব্যক্তিগত

গুৰুত্বৰ অনুভূতি গঢ়ি তুলিবলৈ সহায় কৰা ।

বার্নার্ডৰ মত অনুসৰি, অনানুষ্ঠানিক সংগঠনসমূহ আনুষ্ঠানিক গঠনটোৰ বাবে এটা সহায়ক শক্তি হিচাপে অত্যাৱশ্যক। অনানুষ্ঠানিক সংগঠনসমূহে সদস্যসকলৰ মাজত এনে সম্পর্ক সৃষ্টি কৰে যি আনুষ্ঠানিক সংগঠনৰ অধীনত অন্যথা বিকাশ নল'ব পাৰে।



অগ্রগতি নিৰীক্ষণ

প্রশ্ন ৫ ঃ এলটন মেক্সয়ে লিখা কিতাপখনৰ নাম উল্লেখ কৰক।

.....



৯.৬ অধ্যায়টিৰ পৰা কি শিকিলোঁ

- মানৰ সম্পর্ক (Human Relations) বুলিলে বুজোৱা হয় এজন ব্যক্তিৰ আন এজন ব্যক্তিৰ সৈতে থকা সম্পর্ক বা সংযোগ। সংগঠনৰ ভিতৰত লোকসকলে কেনেদৰে পৰস্পৰৰ সৈতে সমন্বয়ৰ ভিত্তিত একেলগে কাম কৰে আৰু দলটোৱে কেনেকৈ সম্পূর্ণ সমন্বয়ৰ সৈতে কাম কৰিব পাৰে তাৰ উপায় এই মানৰ সম্পর্কৰ ধাৰণাই প্রদর্শন কৰে।
- মানৰ সম্পর্কৰ ধাৰণাটো এক মাধ্যম হিচাপে ব্যৱহৃত হয় যাৰ জৰিয়তে যিসকল ব্যক্তি সাধাৰণ প্রচেষ্টাত জড়িত থাকে তেওঁলোকৰ সামাজিক, অর্থনৈতিক আৰু মানসিক প্রয়োজনসমূহ পূৰণ কৰি সর্বোচ্চ সন্তুষ্টি নিশ্চিত কৰা হয়।
- মানৰ সম্পর্কৰ মূল উদ্দেশ্যসমূহ তলত উল্লেখ কৰা হৈছে— সহযোগিতা (Co-operation), আউটপুটৰ অধিকতমকৰণ (Maximisation of Output), সন্তুষ্টি (Satisfaction), মানৰ মর্যাদা (Human Dignities), ব্যক্তিগত পার্থক্য (Individual Differences), পৰস্পৰ স্বার্থ (Mutual Interests) আৰু প্রেৰণা (Motivation)।
- মানৰ সম্পর্কৰ তত্ব (Human Relations Theory) ১৯২০ চনৰ দশকৰ ভিতৰত আমেৰিকা যুক্তৰাষ্ট্রত (USA) F.W. Taylor ৰ বৈজ্ঞানিক ব্যৱস্থাপনা তত্ব (Scientific Management Theory) ৰ সমালোচক হিচাপে উদ্ভৱ হৈছিল। এই তত্বৰ মুখ্য সমর্থকসকল আছিল F.J. Roethlisberger, W.E. Moore আৰু Elton Mayo (U.S.A) আৰু Friedman (France)। এই তত্বই বৈজ্ঞানিক ব্যৱস্থাপনা তত্বৰ জীৱবৈজ্ঞানিক আৰু যান্ত্রিক পদ্ধতিক অস্বীকাৰ কৰিছিল আৰু কর্মচাৰীৰ সৈতে ব্যৱহাৰৰ ক্ষেত্রত এটা সামাজিক-মানসিক (socio-psychological) দৃষ্টিভংগীৰ প্রয়োগৰ প্রস্তাৱ আগবঢ়াইছিল।

- মানৱ সম্পৰ্কৰ তত্ব (Human Relations Theory) এটা ব্যৱস্থাপনাৰ তত্ব, যিটো আচ�ৰণবাদ (Behaviouralism) নামৰ পাঠশালাৰ এটা অংগ, যাক Elton Mayo এ প্ৰৱৰ্তন কৰিছিল। তেওঁ উত্তৰ আমেৰিকাৰ বহু কোম্পানীত কেইবাখনো অধ্যয়ন সম্পাদন কৰিছিল যাতে সংগঠনত (organisation) মানৱ সম্পৰ্কৰ গুৰুত্ব প্ৰতিপন্ন কৰিব পাৰি আৰু এই কথা প্ৰমাণ কৰিব পাৰি যে কেৱল বৈজ্ঞানিক নীতিসমূহৰ দ্বাৰাই অধিক উৎপাদনক্ষমতা নিশ্চিত নহয়।
- বিভিন্ন পৰীক্ষাৰ ভিতৰত Hawthorne পৰীক্ষাসমূহ বিশেষভাৱে গুৰুত্বপূৰ্ণ। Elton Mayo এ ১৯২৪ ৰ পৰা ১৯৩২ লৈকে Western Electric Company ৰ এখন কাৰখানাত - যিটো আছিল চিকাগোস্থিত Hawthorne নামৰ এটা উৎপাদন কাৰখানাত— এই পৰীক্ষাসমূহ চলাইছিল, যাৰ দ্বাৰাই এই অধ্যয়নটো Hawthorne পৰীক্ষা নামেৰে জনাজাত হয়।
- এই অধ্যয়নৰ লক্ষ্য আছিল কৰ্মচাৰীৰ সামাজিক সম্পৰ্ক (social relation), প্ৰেৰণা (motivation) আৰু সন্তুষ্টি (satisfaction) ৰ কাৰখানাৰ উৎপাদনত প্ৰভাৱ কেনেদৰে পৰে, সেয়া অধ্যয়ন কৰা। এই পৰীক্ষাসমূহৰ জৰিয়তে বুজিব বিচৰা হৈছিল যে কৰ্মচাৰীৰ কৰ্ম-পৰিস্থিতি, ক্লান্তি আৰু একঘেয়ামীতাৰ সৈতে উৎপাদনৰ সম্পৰ্ক কি আৰু এই পৰিস্থিতিসমূহত সলনি আনিলে কেনেদৰে উৎপাদনৰ ফলাফল উন্নত হয়।
- যি কোম্পানীত এই পৰীক্ষাসমূহ কৰা হৈছিল সেই কোম্পানীটোৱে উদাৰ নীতি অৱলম্বন কৰি আছিল আৰু কৰ্মচাৰীক অসুস্থতাজনিত বন্ধ (sick leave), পেঞ্চন আৰু অন্যান্য ভাতাও প্ৰদান কৰা হৈছিল, তথাপিও উৎপাদন সন্তোষজনক হোৱা নাছিল। সেইবাবে, কোম্পানীটোৱে ১৯২৩ চনত এটা পৰীক্ষা কৰিছিল য'ত তেওঁলোকে কৰ্মচাৰীক দুটা দলে বিভক্ত কৰিলে। দেখা গৈছিল যে পোহৰ (lighting) আৰু উৎপাদনৰ (productivity) মাজত কোনো সম্পৰ্ক প্ৰতিষ্ঠা কৰিব পৰা নাযায়।
- এই পৰ্যায়ত, ১৯২৬ চনত, ব্যৱস্থাপনাই হাৰ্ভাৰ্ড স্কুল অৱ বিজনেছ এডমিনিষ্ট্ৰেশ্যনৰ এলটন মেয়'ৰ নেতৃত্বত হাৰ্ভাৰ্ড বিশ্ববিদ্যালয়ৰ এটা মনোবিজ্ঞানীৰ দলৰ সহায় বিচাৰিছিল।
- দেখা গৈছিল যে, কৰ্মচাৰীসকলে টকাৰ বাবে কাম কৰিবলৈ উৎসাহিত হৈছিল— যেতিয়ালৈকে তেওঁলোকে যথেষ্ট নিশ্চিত আয় পোৱা নাছিল; আৰু যেতিয়া তেওঁলোকে যথেষ্ট আয় পালে, তেতিয়াৰ পিছত তেওঁলোকে তাতকৈ বেছি কাম কৰিবলৈ ইচ্ছা কৰা নাছিল। এই কথাটো Taylor-ৰ বৈজ্ঞানিক ব্যৱস্থাপনা তত্ত্বৰ এক প্ৰত্যাহ্বান হিচাপে থিয় দিলে, কাৰণ piece rate system-এ তেওঁলোকক অধিক কাম কৰিবলৈ উৎসাহিত কৰিব পৰা নাছিল।
- পৰৱৰ্তী পৰ্যায়ত, কিছুমান মহিলা কৰ্মীক পৰ্যবেক্ষণৰ অধীনত ৰখা হৈছিল, আৰু তেওঁলোকৰ কামৰ পৰিস্থিতিসমূহ যেনে পোহৰ, আদ্ৰতা আদি সলনি কৰা হৈছিল; লগতে তেওঁলোকৰ সামাজিক আৰু মানসিক প্ৰয়োজনীয়তাৰো যত্ন লোৱা হৈছিল।

ইয়াৰ ফলস্বৰূপে উৎপাদন ক্ষমতা বৃদ্ধি পাইছিল। Hawthorne experiments-এ প্ৰমাণ কৰিছিল যে মানুহবোৰ একাকী সত্তা নহয়; তাৰ বিপৰীতে, পৰিৱৰ্তনৰ প্ৰতি তেওঁলোকে নিজৰ বিশেষ ধৰণেৰে প্ৰতিক্ৰিয়া প্ৰদৰ্শন কৰে।

- মানৱ সম্পৰ্ক তত্ত্ব (Human Relations Theory) নীতিসমূহ হ'ল ঃ মানুহৰ কেৱল আৰ্থিক লাভৰ প্ৰয়োজন, স্বীকৃতি আৰু প্ৰশংসা প্ৰয়োজন; মানুহ যন্ত্ৰ নহয়; তেওঁলোকৰ অনুভৱ আৰু মানসিকতা গুৰুত্বপূৰ্ণ আৰু ইয়াৰ যত্ন লোৱা উচিত; এটা সংগঠন আনুষ্ঠানিক আৰু অনানুষ্ঠানিক সম্পৰ্কৰ জৰিয়তে চলে; চাকৰি নিৰাপত্তা আৰু সন্তুষ্টি নিশ্চিত কৰা উচিত; কৰ্মচাৰীক তেওঁলোকৰ স্বাৰ্থৰ সৈতে সম্পৰ্কিত সিদ্ধান্তসমূহত অংশগ্ৰহণ কৰাৰ সুযোগ দিয়া উচিত; কৰ্মচাৰীসকলৰ ওপৰত একেবাৰে কঠোৰ পৰ্যবেক্ষণ আৰু নিয়ন্ত্ৰণ এৰা উচিত।
- মানৱ সম্পৰ্ক তত্ত্ব (Human Relations Theory) মুল সাৰাংশ হৈছে মানুহৰ প্ৰেৰণাত আৰু অনানুষ্ঠানিক গোটৰ কাৰ্যক্ষমতাত গুৰুত্ব আৰোপ কৰা, যিটো কেৱল নীতিসমূহৰ প্ৰতি একান্ত মনোনিৱেশৰ বিপৰীতে।
- মানৱ সম্পৰ্ক তত্ব (Human Relations Theory) কেইবাটাও কাৰণৰ বাবে সমালোচিত হৈছে, যেনে সংগঠনৰ কাৰ্যসমূহ সফল কৰাৰ প্ৰয়োজনীয়তাৰ তুলনাত মানৱীয় প্ৰয়োজনবোৰ অধিক গুৰুত্ব আৰোপ কৰা, সংঘবদ্ধতাৰ (union) বিৰুদ্ধে হোৱা আদিৰ বাবে।



৯.৭ অধিক জানিবলৈ

1) Basu, Rumki (2004). Public Administration-Concepts and Theories. New Delhi: Sterling Publishers Private Limited.

2) Bhagwan, Vishnoo and Bhushan, Vidya (2007). Public Administration. New Delhi: S.Chand & Company Ltd.

3) Maheswari, Shriram (2003). Administrative Theory: An Introduction(Second Edition). New Delhi : Macmillan

4) Naidu, S. P. (2005), Public Administration-Concepts and Theories. New Delhi: New Age International (P) Ltd.

5) Sharma, Dr. M. P. & Sadana, Dr. B. L. (2000). Public Administration in Theory and Practice. Allahabad: Kitab Mahal.



৯.৮ অগ্রগতিৰ খতিয়ান

১ নং প্রশ্নৰ উত্তৰ ঃ

(ক) সহযোগিতা (Co-operation) ঃ সহযোগিতা বুলিলে বুজোৱা হয় যে, কোনো সংগঠনৰ কর্মচাৰীয়ে মিলি একেলগে সুসমন্বয়ৰ সৈতে কাম কৰে, যাৰ ফলত এটা সুস্থ কর্ম পৰিৱেশ সৃষ্টি হয়।

(খ) উৎপাদনৰ অধিকতমকৰণ (Maximisation of output) ঃ মানৱ সম্পর্কৰ অন্য এটা উদ্দেশ্য হৈছে সংগঠনত সেৱাৰ উৎপাদনাধিকতমকৰণ লাভ কৰা; আৰু এই উদ্দেশ্যৰ বাবে সমন্বয় আৰু সহযোগিতা অতি প্রয়োজন।

২ নং প্রশ্নৰ উত্তৰ ঃ

(ক) মানৱ মর্যাদা (Human Dignities) ঃ ইয়াত প্রতিজন ব্যক্তিৰ ব্যক্তিত্বৰ সন্মান কৰা অন্তর্ভুক্ত, তেওঁলোকৰ সংগঠনত থকা অৱস্থান যি নহওক।

(খ) প্রেৰণা (Motivation) ঃ এই নীতি পৰস্পৰ স্বার্থৰ (mutual interest) নীতিৰ পৰা উদ্ভৱ হয়। এই নীতিৰ আধাৰটো এই কথাত নির্ভৰ কৰে যে, সংগঠনৰ ব্যৱস্থাপনাই কর্মচাৰীসকলক একেলগে কাম কৰিবলৈ উৎসাহিত কৰিব লাগে; কেৱল তেতিয়াহে সংগঠনটোৱে লক্ষ্যসমূহ লাভ কৰিব পাৰে।

৩ নং প্রশ্নৰ উত্তৰ ঃ

(ক) মানুহৰ কেৱল আর্থিক লাভৰ প্রয়োজন, স্বীকৃতি আৰু প্রশংসা প্রয়োজন।

(খ) মানুহ যন্ত্র নহয়; তেওঁলোকৰ অনুভৱ আৰু মানসিকতা গুৰুত্বপূর্ণ আৰু ইয়াৰ যত্ন লোৱা উচিত ।

(গ) এটা সংগঠন আনুষ্ঠানিক আৰু অনানুষ্ঠানিক সম্পর্কৰ জৰিয়তে চলে।

(ঘ) চাকৰি নিৰাপত্তা আৰু সন্তুষ্টি নিশ্চিত কৰা উচিত।

(ঙ) কর্মচাৰীক তেওঁলোকৰ স্বার্থৰ সৈতে সম্পর্কিত সিদ্ধান্তসমূহত অংশগ্রহণ কৰাৰ সুযোগ দিয়া উচিত।

৪ নং প্রশ্নৰ উত্তৰ ঃ

(ক) এই তত্ত্বটো সংগঠনৰ কার্যসমূহ সফল কৰাৰ প্রয়োজনীয়তাৰ তুলনাত মানৱীয় প্রয়োজনবোৰ অধিক গুৰুত্ব আৰোপ কৰাৰ বাবে সমালোচিত।

(খ) সমালোচকে এই তত্ত্বটোক এটা কৌশলী (manipulative) তত্ত্ব বুলি মন্তব্য কৰিছে, যাৰ জৰিয়তে মানুহক ব্যৱস্থাপনা-নির্দেশনাসমূহ মানিবলৈ বাধ্য কৰা হয়।

৫ নং প্রশ্নৰ উত্তৰ ঃ "The Functions of the Executive"



৯.৯ আৰ্হি প্ৰশ্ন

প্ৰশ্ন নং ১ ঃ মানৱ সম্পৰ্কৰ অৰ্থ ব্যাখ্যা কৰক।

প্ৰশ্ন নং ২ ঃ মানৱ সম্পৰ্কৰ মূল উদ্দেশ্যসমূহ ব্যাখ্যা কৰক।

প্ৰশ্ন নং ৩ ঃ মানৱ সম্পৰ্কৰ উপাদানসমূহ সংক্ষেপে লিখক।

প্ৰশ্ন নং ৪ ঃ চেষ্টাৰ বার্নার্ড (Chester Bernard)ৰ মানৱ সম্পৰ্ক সম্পৰ্কীয় মতামত ব্যাখ্যা কৰক।

প্ৰশ্ন নং ৫ ঃ মানৱ সম্পৰ্কৰ অংশসমূহ সংক্ষেপে লিখক।

প্ৰশ্ন নং ৬ ঃ হথ'র্ন (Hawthorne) পৰীক্ষাসমূহৰ বিষয়ে এখন টোকা লিখক।

প্ৰশ্ন নং ৭ ঃ এল্টন মায়োৰ (Elton Mayo) সংগঠনমূলক মানৱ সম্পৰ্ক তত্ত্বৰ সমালোচনামূলক আলোচনা কৰক।

****

অধ্যায় ১০ ঃ আমোলাতান্ত্রিক তত্ত্ব— মেক্স ৱেবাৰ

অধ্যায় গাঁথনি

১০.১ উদ্দেশ্য

১০.২ পৰিচয়

১০.৩ আমোলাতন্ত্র

১০.৩.১ আমোলাতন্ত্রৰ অর্থ

১০.৩.২ আমোলাতন্ত্রৰ প্রকাৰসমূহ

১০.৪ ৱেবাৰ "আদর্শ প্রকাৰ" মডেলৰ আমোলাতান্ত্রিক সংগঠনৰ ধাৰণা

১০.৫ ৱেবাৰৰ আমোলাতান্ত্রিক তত্ত্বৰ বিপক্ষে হোৱা সমালোচনাসমূহ

১০.৬ অধ্যায়টিৰ পৰা কি শিকিলোঁ

১০.৭ অধিক জানিবলৈ

১০.৮ অগ্রগতিৰ খতিয়ান

১০.৯ আৰ্হি প্রশ্ন

১০.১ উদ্দেশ্য

এই অধ্যায়টিৰ অধ্যয়ন কৰাৰ পিছত, আপুনি সক্ষম হ'ব—

- আমোলাতন্ত্র (bureaucracy)ৰ অর্থ বুজাবলৈ
- আমোলাতন্ত্রৰ প্রকাৰসমূহ বুজাবলৈ
- ৱেবাৰৰ (Weber) "আদর্শ প্রকাৰ" (Ideal Type) আমোলাতন্ত্র সংগঠন মডেল আলোচনা কৰিবলে
- ৱেবাৰীয় আমোলাতন্ত্রিক তত্ত্বৰ বিপক্ষে হোৱা সমালোচনাসমূহ আলোচনা কৰিবলে।

১০.২ পৰিচয়

লোক প্রশাসন (Public Administration) অধ্যয়ন কৰাৰ প্রয়াসত, "আমোলাতন্ত্র" (Bureaucracy) বিষয়টো এটা অবিচ্ছেদ্য অংগ হিচাপে থকা দেখা যায়। বাস্তৱতে, আমোলাতন্ত্রক এক ষ্টিয়াৰিং হুইল (steering wheel) হিচাপে গণ্য কৰিব পাৰি, যাৰ ওপৰত সমগ্র লোক প্রশাসনৰ কার্যসমূহ নির্ভৰ কৰে। বর্তমান যুগক আমোলাতন্ত্রৰ যুগ (Age of Bureaucracy) বুলি বর্ণনা কৰিব পাৰি, কিন্তু আমোলাতন্ত্র কেৱল শেহতীয়া সময়ত, বিশেষকৈ প্রথম বিশ্বযুদ্ধ (১৯১৪-১৮)ৰ পাছত এটা শক্তিশালী প্রতিষ্ঠান হিচাপে বিকাশ পাইছে।

আমোলাতন্ত্র (Bureaucracy) প্রাকৃতিকভাৱে গুৰুত্বপূর্ণ প্রতিষ্ঠান হিচাপে বিবেচিত হোৱা নাছিল যেতিয়া চৰকাৰৰ কার্যসমূহ সাধাৰণ স্বভাৱৰ আছিল। প্রথম বিশ্বযুদ্ধৰ সময়ছোৱাত

যুঁজৰ আৱশ্যকতাসমূহৰ বাবে বহু দেশতে চৰকাৰী দায়িত্বসমূহ ব্যাপকভাৱে বৃদ্ধি পায়। ত্রিশৰ দশকৰ মহামন্দাই (Great Depression) বহু চৰকাৰক নতুনকৈ, প্রধানকৈ কল্যাণমূলক, প্রচাৰমূলক আৰু নিয়ন্ত্রণমূলক কার্যবোৰ গ্রহণ কৰিবলৈ বাধ্য কৰে। তথাপি, দ্বিতীয় বিশ্বযুদ্ধৰ পাছতেই সকলো নতুনকৈ উদীয়মান ৰাষ্ট্রই চৰকাৰী কার্যসমূহ বৃদ্ধি কৰে, যাৰ ফলত আমোলাতন্ত্রো ধীৰে ধীৰে বৃদ্ধি পায়। সেয়ে, আমোলাতন্ত্রৰ ধাৰণাটো গভীৰভাৱে বুজিবলৈ তাত্ত্বিক আৰু ব্যৱহাৰিক দুয়োটা দৃষ্টিভংগীৰ জ্ঞান লাভ কৰা এই পর্যায়ত অতি প্রয়োজনীয় হয়। এনে এক প্রাধিকাৰ (authority)ৰ স্বভাৱ আৰু গঠন মেক্স ৰেবাৰৰ (Max Weber) আমোলাতান্ত্রিক তত্ত্ব (Bureaucratic Theory) অধ্যয়নৰ জৰিয়তেহে অধিক স্পষ্টভাৱে বুজা যাব পাৰে।

১০.৩ আমোলাতন্ত্র

আমোলাতন্ত্র (Bureaucracy) সম্পর্কে বিৱৰণাত্মক আলোচনা তলত দিয়া অনুচ্ছেদসমূহত কৰা হৈছে।

১০.৩.১ আমোলাতন্ত্রৰ অর্থ

"আমোলাতন্ত্র" (Bureaucracy) শব্দটোৰ ব্যৱহাৰ বিভিন্ন অর্থত কৰা হয়। ইয়াৰ অর্থ হ'ব পাৰে চৰকাৰৰ প্রতিটো কর্মচাৰীৰ সমষ্টি, যিসকল পে-ৰোলত অন্তর্গত, সেইবোৰ লোককো ধৰি, যিসকল সর্বনিম্ন পর্যায়ৰ কর্মচাৰী-যেনে পিঅ'ন, গাড়ী চালক, ডাকোৱাল আদিও অন্তর্গত। নাগৰিকসকলৰ বেছিভাগে কেৱল সেই সকলো চৰকাৰী কর্মচাৰীকে আমোলাতন্ত্র বুলি চিনাক্ত কৰে, যিসকলৰ সৈতে তেওঁলোকে নিয়মীয়া সংস্পর্শত থাকে, ইয়াত উচ্চস্তৰীয় ৰাজহুৱা কর্মচাৰীসকলো অন্তর্গত থাকে যিসকলে সচিবালয় কার্যালয়ত বহি থাকে। অথবা এই শব্দটো ব্যৱহাৰ কৰা হয় সেইসকল কর্মচাৰীলৈ, যিসকলে প্রশাসনিক ব্যৱস্থাৰ "মধ্যম স্তৰ" আৰু "শীর্ষ স্তৰ ব্যৱস্থাপনা"ৰ নীতি-নির্মাণ আৰু পর্যবেক্ষণমূলক পদত কার্যনির্বাহ কৰিছে।

"আমোলাতন্ত্র" (Bureaucracy) শব্দটোৰ মূল উৎপত্তি ফ্রেন্স (French) ভাষাৰ পৰা হৈছে। এই শব্দ প্রথমবাৰ ব্যৱহাৰ কৰিছিল ভিনচেণ্ট দে গুর্নে (Vincent de Gourney) নামেৰ এজন ফ্রেন্স অর্থনীতিবিদে, ১৭৪৫ চনত। ফ্রেন্স ভাষাত "Bureaucracy" শব্দটো হৈছে bureau, যাৰ অর্থ "লিখাৰ টেবুল" বা "ডেস্ক"। সেয়েহে ইয়াৰ সৰল অর্থ হ'ল "ডেস্ক" বা "ডেস্ক চৰকাৰ"। ফ্রেঞ্চ একাডেমীৰ অভিধানে এই শব্দটো ১৭৯৮ চনৰ সংযোজনীত গ্রহণ কৰে আৰু তাৰ অর্থ হিচাপে ব্যাখ্যা কৰে - "চৰকাৰী কার্যালয়ৰ মুৰব্বীসকল আৰু কর্মচাৰীসকলৰ শক্তি বা প্রভাৱ"। আমোলাতন্ত্র সন্দর্ভত ধ্রুপদী (classical) ৰূপত লিখা বহুল প্রচলিত সাহিত্যসমূহ আহে কার্ল মার্ক্স (Karl Marx), মেক্স ৰেবাৰ (Max Weber), ৰবার্ট মাইকেলছ্ (Robert Michels) আৰু গেইটেনো

মস্কা (Gaetano Mosca)-ৰ পৰা।

ৰবার্ট মাইকেলছ্ (Robert Michels) এ তেওঁৰ "Political Parties" নামৰ কিতাপত "আঢ্যৰন্ততন্ত্ৰৰ লোহাৰ নিয়ম" (Iron Law of Oligarchy) ৰ ধাৰণা প্ৰস্তাৱ কৰে। এই ধাৰণাৰ অনুসৰি, ডাঙৰ সংগঠনসমূহে এটা আমোলাতন্ত্ৰিক গঠন (অলিগার্কিক প্ৰণালী) গঢ়ি তোলাৰ প্ৰৱণতা দেখুৱায়। আন এক ভাষাত ক'লে, এই ধাৰণাই কয় যে ডাঙৰ সংগঠনসমূহত ক্ষমতা কেইজনমান ব্যক্তিৰ হাতত কেন্দ্ৰীভূত হৈ থাকে (অলিগার্কি/আঢ্যৰন্ততন্ত্ৰ)। এই প্ৰক্ৰিয়াই ডাঙৰ পৰিসৰৰ সংগঠনসমূহত অভ্যন্তৰীণ গণতন্ত্ৰৰ সম্ভাৱনাক নিৰাস কৰে, কিয়নো তাত অভিজাত শ্ৰেণীৰ আধিপত্য থাকে। গেইটেনো মস্কাই (Gaetano Mosca) তেওঁৰ "The Ruling Class" নামৰ কিতাপত ৰাজনৈতিক প্ৰণালীক দুটা শ্ৰেণীত বিভাজন কৰে— সেইবোৰ হ'ল সামন্ততান্ত্ৰিক (feudal) আৰু আমোলাতান্ত্ৰিক (bureaucratic)। তেওঁ কয় যে, বৃহৎ সাম্ৰাজ্য শাসনৰ ক্ষেত্ৰত আমোলাতন্ত্ৰই মুলভূত ৰূপত কাৰ্যকৰী হয়। তথাপি, আমোলাতন্ত্ৰৰ পদ্ধতিগত অধ্যয়নটো আৰম্ভ হৈছিল জার্মান সমাজবিদ মেক্স ৰেবাৰৰ (Max Weber) হাতত।

জে. ডাব্লিউ. গার্নাৰে (J.W. Garner) লিখে, "আমোলাতন্ত্ৰ (Bureaucracy) বুলিলে বুজায় সেই সকলো চৰকাৰী কর্মচাৰী, প্ৰশাসনিক কর্মকর্তা যিসকলে ৰাজহুৱা সেৱাৰ বাবে পেচাগতভাৱে প্ৰশিক্ষণ গ্ৰহণ কৰিছে আৰু যিসকলে চাকৰিত স্থায়ীত্ব উপভোগ কৰে, যাৰ পদোন্নতি জ্যেষ্ঠতাৰ ভিত্তিত আৰু কার্যদক্ষতাৰ ভিত্তিত হয়।"

Willoughby-ৰ মতে, আমোলাতন্ত্ৰ (bureaucracy) শব্দটোৰ ব্যৱহাৰ বিস্তৃতভাৱে কৰা হয়-"যিকোনো এনে কর্মচাৰী-প্ৰণালী বুজাবলৈ, য'ত কর্মচাৰীসকলক এটা প্ৰশাসনিক ব্যৱস্থাৰ অন্তর্গত হিচাপে শ্ৰেণীবদ্ধ কৰা হয়, যিটো পদানুক্ৰম (hierarchy), শাখা (sections), বিভাগ (divisions), বুৰ' (bureaus), বিভাগ (departments) আদিৰে গঠিত।" মেক্স ৰেবাৰৰ (Max Weber) ভাষাত, "এইটো এটা প্ৰশাসনিক প্ৰণালী, যাৰ বৈশিষ্ট্য হ'ল দক্ষতা, পক্ষপাতহীনতা আৰু মানবীয়তাৰ অনুপস্থিতি।"

এপেলবাই (Appleby)-এ আমোলাতন্ত্ৰ (Bureaucracy)ক এইদৰে সংজ্ঞা দিছে-"এটা পেচাদাৰী শ্ৰেণী, যি প্ৰযুক্তিগতভাৱে দক্ষ ব্যক্তিসকলৰ পৰা গঠিত, যিসকল পদানুক্ৰমভাৱে সংগঠিত আৰু পক্ষপাতহীনভাৱে সেৱা দিয়ে।"

গ্লেডেন (Gladden)-ৰ মতে, আমোলাতন্ত্ৰ বুলিলে বুজায় - "এটা নিয়ন্ত্ৰিত প্ৰশাসনিক প্ৰণালী, যিটো পৰস্পৰে জড়িত কার্যালয়সমূহৰ এক শৃংখলাৰূপে সংগঠিত।"

১০.৩.২ আমোলাতন্ত্ৰৰ প্ৰকাৰসমূহ

মৰষ্টেইন মার্ক্সে (Morstein Marx) তেওঁৰ "The Administrative StateÊ.

An Introduction to Bureaucracy" নামৰ কিতাপত আমোলাতন্ত্রৰ চাৰিটা ধৰণৰ বিৱৰণ দিয়ে।

১. **অভিভাৱকসুলভ আমোলাতন্ত্র (Guardian Bureaucracy) ঃ** মৰষ্টেইন মার্ক্সে অভিভাৱকসুলভ আমোলাতন্ত্রৰ দুটা উদাহৰণ উল্লেখ কৰিছে- যথাক্রমে, ছুং পর্য্যায় (Sung period, ৯৬০ খ্রীষ্টাব্দ) অহাৰ আগলৈকে চীনৰ আমোলাতন্ত্র আৰু ১৬৪০ ৰ পৰা ১৭৪০ খ্রীষ্টাব্দলৈ প্রুশিয়ান (Prussian) ৰাজহুৱা সেৱা। মার্ক্সৰ ভাষাত এই ধৰণৰ আমোলাতন্ত্রক সংজ্ঞা দিয়া হৈছে - "এটা শাস্ত্রীয় চৰিত্রৰ ওপৰত প্রশিক্ষিত, শাস্ত্রজ্ঞ আধিকাৰিক গোট (scholastic officialdom)।" প্লেটোৰ দার্শনিক-ৰাজা (philosopher king)-ৰ ধাৰণাটো অভিভাৱকসুলভ আমোলাতন্ত্রৰ এটা উদাহৰণ। এই ধৰণৰ ৰাজহুৱা সেৱাই নিজকে জনস্বার্থৰ সংৰক্ষক হিচাপে বিবেচনা কৰিছিল, কিন্তু জনমতৰ পৰা স্বাধীন আৰু তাৰ প্রতি প্রতিক্রিয়াহীন আছিল। এই ধৰণৰ আমোলাতন্ত্র নৈতিক, দুর্বিনীয়, দক্ষ, যোগ্য আৰু পৰোপকাৰী আছিল; আনহাতে স্বৈৰাচাৰী আৰু উত্তৰদায়ী নাছিল।

২. **জাতিভিত্তিক আমোলাতন্ত্র (Caste Bureaucracy) ঃ** মার্ক্সৰ মতে, জাতিভিত্তিক আমোলাতন্ত্রৰ এটা শ্রেণীভিত্তি থাকে আৰু "এইটো সেইসকল ব্যক্তিৰ শ্রেণী সংযোগৰ পৰা উদ্ভৱ হয়, যিসকলে নিয়ন্ত্রণকাৰী পদত অধিষ্ঠিত থাকে।" এই ধৰণৰ আমোলাতন্ত্র অলিগার্কিক (oligarchical) ৰাজনৈতিক প্রণালীত ব্যাপকভাৱে প্রচলিত। এই ব্যৱস্থাৰ অধীনত কেৱল উচ্চ শ্রেণী বা উচ্চ জাতিৰ লোকেহে ৰাজহুৱা কর্মচাৰী হিচাপে নিযুক্ত হোৱাৰ যোগ্যতা লাভ কৰে। উদাহৰণস্বৰূপে, প্রাচীন ভাৰতত কেৱল ব্রাহ্মণ আৰু ক্ষত্রিয়সকলে উচ্চ পদত অধিষ্ঠিত হোৱাৰ সুযোগ পোৱা হৈছিল। এই ধৰণৰ আমোলাতন্ত্রৰ অন্য এটা ৰূপ হৈছে-উচ্চ পদৰ বাবে অর্হতা নির্ধাৰণ কৰোঁতে এনে ব্যৱস্থা কৰা, যি মূলতে শ্রেণীগত সুবিধা (class preferences) প্রদান কৰে।

৩. **অনুগ্রহভিত্তিক আমোলাতন্ত্র (Patronage Bureaucracy) ঃ** অনুগ্রহভিত্তিক আমোলাতন্ত্রক আন এটা নাম "স্পইলচ প্রণালী" (spoils system) বুলিও কোৱা হয়। যদিও এই দুই শব্দ— patronage আৰু spoils system-ৰ মাজত সক্ষ্ম পার্থক্য আছে। এই দুয়োটা প্রণালীত নিযুক্তি পক্ষপাতিত্বৰ ওপৰত আধাৰিত হয়। Patronage প্রণালীত উপকৃতসকলে নিয়োগৰ পাছতো নিজৰ পদত থাকিবলৈ পাৰে, কিন্তু spoils system-ত চৰকাৰ পৰিবর্তন হ'লেই সেই উপকৃতসকলক চাকৰি এৰি দিব লগা হয়। Spoils system-ৰ তুলনাত patronage প্রণালীয়ে চাকৰিৰ স্থায়ীত্ব প্রদান কৰে। Spoils system-ৰ পৰম্পৰাগত ঘৰ আছিল যুক্তৰাষ্ট্র (USA)। আনহাতে, patronage প্রণালীৰ পূর্ণ প্রভাব আছিল

ব্রিটেইনত (UK) উনবিংশ শতিকাৰ মধ্যভাগতকৈ আগলৈকে। এই ধৰণৰ আমোলাতন্ত্র সেই ঠাইত দেখা যায় য'ত ৰাজহুৱা চাকৰি ব্যক্তিগত অনুগ্রহ অথবা ৰাজনৈতিক পুৰস্কাৰ হিচাপে প্রদান কৰা হয়।

উল্লেখ কৰা ওপৰৰ দুইখন দেশত অনুগ্রহভিত্তিক প্রণালী (patronage system) ভিন্নভাৱে কার্য্যকৰী হৈছিল। ব্রিটেইনত (U.K.), অনুগ্রহভিত্তিক আমোলাতন্ত্র এটা অভিজাত (aristocratic) সামাজিক ব্যৱস্থাৰ সৈতে হাতত হাত মিলাই আগবাঢ়িছিল আৰু ইয়াৰ লক্ষ্য পূৰণ কৰিছিল। ব্রিটেইনত অনুগ্রহ প্রয়োগ কৰা হৈছিল কেৱল অভিজাত বংশৰ সন্তানসকলৰ লাভৰ বাবে। ইয়াৰ বিপৰীতে, যুক্তৰাষ্ট্রত (U.S.A.) spoils system সম্পূর্ণ ভিন্ন ৰূপত কাম কৰিছিল আৰু চাকৰিসমূহ বিজয়ী ৰাজনৈতিক দলৰ বাবে বিজয়স্বৰূপে প্রদান কৰা হৈছিল।

৪. **মেধাভিত্তিক আমোলাতন্ত্র (Merit Bureaucracy) ঃ** মেধাভিত্তিক আমোলাতন্ত্রৰ আধাৰ হ'ল ৰাজহুৱা কর্মচাৰীজনৰ ব্যক্তিগত মেধা আৰু ইয়াৰ উদ্দেশ্য হ'ল নাগৰিক সেৱাৰ কার্যক্ষমতা বৃদ্ধি কৰা। এই ধৰণৰ আমোলাতন্ত্রত প্রতিভাৰ বাবে কর্মজীৱনৰ দুৱাৰ খোলা থাকে। অর্থাৎ, উদ্দেশ্য হ'ল ৰাজহুৱা সেৱাৰ বাবে আটাইতকৈ যোগ্য লোকজনক নিযুক্তি দিয়া, যাৰ মেধা বস্তুনিষ্ঠ মানদণ্ডৰ জৰিয়তে মূল্যায়ন কৰা হয়। এই পদ্ধতিটো সকলো সভ্য দেশতেই ব্যৱহৃত হৈ আছে। এতিয়া ৰাজহুৱা সেৱালৈ নিযুক্তি কোনো শ্রেণীগত চর্চাৰে নিয়ন্ত্রিত নহয়, আৰু সেইটো উপহাৰ বা অনুগ্রহৰ বস্তু নহয়। লগতে, ৰাজহুৱা কর্মচাৰীসকলে জনতাৰ আত্মঘোষিত অভিভাৱক হিচাপে কাম নকৰে। আধুনিক গণতন্ত্রত নাগৰিক সেৱাৰ কর্মচাৰী এজন জনতাৰ সেৱাৰ বাবে নিযুক্ত আধিকাৰিক, যাক নির্ধাৰিত অর্হতা আৰু বস্তুনিষ্ঠভাৱে পৰীক্ষা কৰা যোগ্যতাৰ ভিত্তিত নিযুক্ত কৰা হয়। নিযুক্তিৰ ক্ষেত্রত প্রার্থীৰ মেধা আৰু বুদ্ধিমত্তা উন্মুক্ত প্রতিযোগিতামূলক পৰীক্ষাৰ জৰিয়তে মূল্যায়ন কৰা হয়।



অগ্রগতি নিৰীক্ষণ

প্রশ্ন ১ ঃ "Political Parties" কিতাপখনৰ লেখকজনৰ নাম উল্লেখ কৰক।

.....

প্রশ্ন ২ ঃ অভিভাৱকসুলভ আমোলাতন্ত্র সম্পর্কে লিখক।

.....

.....

১০.৪ ৰেবাৰ "আদর্শ প্রকাৰ" মডেলৰ আমোলাতান্ত্রিক সংগঠনৰ ধাৰণা

মেক্স ৰেবাৰ (২১ এপ্রিল ১৮৬৪ — ১৪ জুন ১৯২০ এগৰাকী অগ্রণী জার্মান সমাজবিজ্ঞানী, দার্শনিক, আইনী বিশাৰদ আৰু ৰাজনৈতিক বিজ্ঞানী। তেওঁৰ পূর্ণ নাম হ'ল মেক্সিমিলিয়ান কার্ল এমিল ৰেবাৰ। ৰেবাৰৰ চিন্তাধাৰাই সমাজ তত্ত্ব আৰু সমাজ গৱেষণাত গভীৰ প্রভাৱ পেলাইছে। তেওঁৰ চিন্তাধাৰা জার্মান আদর্শবাদ (German Idealism) আৰু বিশেষকৈ নিউ-কান্টিয়ানবাদ (Neo-Kantianism) দ্বাৰা গভীৰভাৱে প্রভাৱিত হৈছিল।

পুঁজিবাদী সমাজ হওক বা সাম্যবাদী ব্যৱস্থা-যিকোনো ধৰণৰ আমোলাতন্ত্রৰ (Bureaucracy) ক্ষেত্রত সদায় পৰিলক্ষিত হোৱা মৌলিক বৈশিষ্ট্যসমূহ স্থাপন কৰাৰ কৃতিত্ব মাক্স ৰেবাৰৰ। আমোলাতন্ত্রৰ (Bureaucracy) সন্দর্ভত ব্যাখ্যা দিবলৈ যিসকল প্রশাসনিক-ৰাজনৈতিক চিন্তাবিদে প্রচেষ্টা কৰিছিল, সেই গোটটোৰ ভিতৰত ৰেবাৰৰ এক বিশেষ স্থান আছে। বাস্তৱতে, আমোলাতন্ত্রৰ (Bureaucracy) বিষয়ে প্রথম বৈজ্ঞানিক আলোচনা তেওঁৰ ৰচনাৰ পৰা আহে। এইবাবে তেওঁৰ নাম আমোলাতন্ত্রৰ (Bureaucracy) সৈতে সমর্থক হৈ পৰে। তেওঁ আমোলাতন্ত্রক (Bureaucracy) ইয়াৰ গঠনগত বৈশিষ্ট্যৰ আধাৰত সংজ্ঞা দিছে। তেওঁৰ ১৯২২ চনৰ প্রবন্ধ "Bureaucracy" নামৰ লেখাত, যিটো তেওঁৰ অমৰ গ্রন্থ "Economy and Society" ত প্রকাশ পাইছিল, ৰেবাৰে ৰাজহুৱা প্রশাসন, চৰকাৰ আৰু ব্যৱসায়ৰ বহু প্রকাৰ বর্ণনা কৰিছিল।

ৰেবাৰৰ মতে, "আমোলাতান্ত্রিক সংগঠনসমূহ (Bureaucratic Organizations) হৈছে মানুহৰ ওপৰত বাধ্যতামূলক নিয়ন্ত্রণ কঢ়িয়াই আনাৰ আটাইতকৈ যুক্তিসংগত উপায়।" আমোলাতন্ত্রৰ (Bureaucracy) তত্ত্ব সংগঠনত অধিকাৰ সম্পর্কৰ (Authority Relationships) স্বভাৱৰ ওপৰত আধা�ৰিত। এই তত্ত্ব সংগঠনসমূহ কেনেদৰে বাস্তৱিকভাৱে কার্য্য কৰে তাৰ সৈতে জড়িত, কেনেদৰে কার্য্য কৰা উচিত সেয়া নহয়। ৰেবাৰে আমোলাতান্ত্রিক মডেল (Bureaucratic Model) ক এক সুসংগঠিত শক্তি গঠন হিচাপে কল্পনা কৰিছিল, যাৰ জৰিয়তে পেচাদাৰী লোকৰ এক শৃংখলাবদ্ধ ব্যৱস্থাৰ অধীনত যুক্তিসংগত মানৰ আচৰণ কঢ়িয়াই অনা যায়। তেওঁ লগতে অৱলোকন কৰিছিল যে, আমোলাতন্ত্র (Bureaucracy) হৈছে লিখিত নিয়ম আৰু আইনৰ ওপৰত আধা�ৰিত এক সম্পূর্ণ ৰূপৰ আইনী-যুক্তিসংগত (Legal-Rational) ক্ষমতা ব্যৱহাৰৰ জৰিয়তে সুনির্দিষ্টভাৱে চলি থকা আৰু পবিত্রভাৱে মান্যতা প্রাপ্ত এক সংগঠন পদ্ধতি, যিটো আটাইতকৈ অধিক কার্যক্ষম সংগঠনৰ ৰূপ। সেয়া হোৱাৰ ফলত, তেওঁৰ দ্বাৰা প্রস্তাৰিত আমোলাতন্ত্রৰ (Bureaucracy) ধাৰণাগত কাঠামো সঠিকভাৱে বুজিবলৈ, তেওঁৰ অধিকাৰ পদ্ধতিৰ (Typology of Authority System) বর্ণনা বুজি লোৱা একান্ত প্রয়োজন।

ৰেবাৰে ক্ষমতা (Power) ক এনেদৰে সংজ্ঞা দিছিল, "এক সামাজিক সম্পর্কৰ ভিতৰত এজন কর্তাই নিজ ইচ্ছাক প্রতিৰোধ সত্ত্বেও কার্যকৰী কৰি তুলাৰ সম্ভাৱনা।" আনহাতে, তেওঁ অধিকাৰ (Authority) ক সংজ্ঞা দিছিল, "যিকোনো নির্দিষ্ট বিষয়বস্তুযুক্ত আদেশ যাক এক নির্দিষ্ট লোকৰ দলে মানি চলাৰ সম্ভাৱনা।" সেয়ে, শক্তিৰ তুলনাত অধিকাৰ (Authority) বৈধতা (Le-

gitimacy) দ্বাৰা চিনাক্ত হয়, অর্থাৎ অধীনস্থসকলৰ স্বেচ্ছাকৃত আদেশ পালন দ্বাৰা। আন এটা ভাষাত, বৈধতাই (Legitimacy) শক্তিক অধিকাৰত (Authority) ৰূপান্তৰ কৰে। ৱেবাৰৰ মতে, অধিকাৰ (Authority) 'আদেশ প্রদানৰ স্বৈৰাচাৰী শক্তি' (Authoritarian Power of Command) ৰ পর্যায়ত পৰে আৰু তেওঁ ইয়াক "ড'মিনিয়ন" (Dominion) বুলি আখ্যা দিছিল। তেওঁ কৈছিল, "সকলো প্রশাসন মানেই ড'মিনিয়ন," অর্থাৎ প্রশাসন মানে হৈছে অধিকাৰৰ প্রয়োগ। তেওঁৰ মতে বৈধ অধিকাৰৰ (Legitimate Authority) তিনি খাটি প্রকাৰ (Three Pure Types) তেখেতৰ বৈধতাৰ তিনি আধাৰৰ ওপৰত আধাৰিত।

সেইবোৰ হৈছে ঃ

- **পৰম্পৰাগত প্রাধিকাৰ (Traditional Authority) ঃ** Max Weber ৰ মতে, এই ধৰণৰ প্রাধিকাৰ "পৰম্পৰাগত প্রথাৰ পবিত্রতাৰ ওপৰত প্রতিষ্ঠিত আৰু সেই প্রথাৰ অধীনত প্রাধিকাৰ প্রয়োগ কৰাৰ ক্ষেত্রত থকা ব্যক্তি-বিশেষৰ স্থিতিৰ বৈধতাৰ ওপৰত প্রতিষ্ঠিত বিশ্বাসৰ ওপৰত আধাৰিত।" এই ব্যৱস্থাৰ অধীনত প্রাধিকাৰৰ পৰিসৰ প্রথা আৰু পূর্বৱর্তী নজিৰৰ দ্বাৰা নির্ধাৰিত হয়। আনহাতে, এই ব্যৱস্থাত আজ্ঞাপালন কৰা হয় শাসকৰ প্রতি, যিয়ে পৰম্পৰাগতভাৱে অনুমোদিত প্রাধিকাৰৰ স্থিতি অধিকাৰ কৰিছে, যাৰ আধাৰ হৈছে চিৰাচৰিত প্রথা আৰু মানদণ্ড। পৰম্পৰাগত প্রাধিকাৰ ব্যৱস্থাৰ অধীনত থকা প্রশাসনিক কর্মচাৰীসকল পিতৃপ্রধান (patrimonial) অথবা সামন্তবাদী (feudal) ধৰণৰ হয়, যক্সত সকলো ক্ষমতা নেতাৰ পৰা আহে, যিয়ে পুৰণি প্রথাৰ ওপৰত আধাৰিতভাৱে আজ্ঞা প্রদান কৰে আৰু আজ্ঞাপালন দাবী কৰে।
- **মুগ্ধকাৰী প্রাধিকাৰ (Charismatic Authority) ঃ** 'মুগ্ধতা' শব্দটোৰ আক্ষৰিক অর্থ হৈছে "কৰুণাৰ দান" (gift of grace)। Max Weber ৰ মতে, এই প্রাধিকাৰ "বিশিষ্ট আৰু অসাধাৰণ পবিত্রতা, বীৰত্ব বা আদর্শ চৰিত্রৰ ওপৰত প্রতিষ্ঠিত আৰু তেওঁৰ দ্বাৰা প্রকাশিত বা নির্ধাৰিত আদর্শ পেটার্ণ বা আদেশসমূহৰ ওপৰত থকা এক নিষ্ঠাৰ ওপৰত নির্ভৰ কৰে।" সেই অনুসৰি, এই ব্যৱস্থাত শাসকজনৰ ভিতৰত কিছুমান অতিক্রমণযোগ্য গুণ থাকে আৰু তেওঁৰ প্রতি ব্যক্তিগত বিশ্বাসৰ আধাৰত মানুহে তেওঁৰ আদেশ মানে। মুগ্ধকাৰী প্রাধিকাৰ ব্যৱস্থাত কার্যনির্বাহী কর্মচাৰীসকল হ'ল সেই অনুগামীসকল যিয়ে তেওঁলোকৰ মুগ্ধকাৰী গুণ আৰু নেতাৰ প্রতি ব্যক্তিগত বিশ্বস্ততাৰ আধাৰত নিজৰ স্থান লাভ কৰে।
- **আইনী-যুক্তিসংগত প্রাধিকাৰ (Legal-Rational Authority) ঃ** Max Weber ৰ মতে, এই প্রাধিকাৰ "মানৰ আচৰণৰ আদর্শ নিয়মবোৰৰ বৈধতাৰ ওপৰত প্রতিষ্ঠিত আৰু এই নিয়মবোৰৰ অধীনত প্রাধিকাৰত উন্নীত হোৱা লোকসকলৰ আদেশ প্রদানৰ অধিকাৰৰ ওপৰত বিশ্বাসত নির্ভৰ কৰে।" অর্থাৎ, এই প্রণালীত আনুগত্য এটি আইনগতভাৱে স্থাপন কৰা ব্যক্তিগততাবিহীন শৃংখলাৰ প্রতি দিয়া হয়, যি যুক্তিসংগত স্বভাৱৰ। "এইটো কেৱল

তেওঁলোকৰ আদেশৰ আনুষ্ঠানিক বৈধতাৰ জৰিয়তে আৰু কেৱল তেওঁলোকৰ পদৰ প্রাধিকাৰৰ পৰিসৰৰ ভিতৰতহে, পদত থকা ব্যক্তিয়ে প্রয়োগ কৰা প্রাধিকাৰৰ প্রতি বঢ়ায়।" আইনী-যুক্তিসংগত প্রাধিকাৰ ব্যৱস্থাৰ অধীনত কার্যনির্বাহী কর্মচাৰীসকল হ'ল নিযুক্তিপ্রাপ্ত বিষয়া, যিসকল স্থাপন কৰা নিয়মৰ জৰিয়তে নিযুক্তি লাভ কৰে।

সেই হিচাপে, যুক্তিসংগত-আইনী (rational-legal) প্রাধিকাৰক প্রশাসনিক সংগঠনৰ তত্বত আটাইতকৈ বৈধ ধৰণ (Type) হিচাপে স্বীকৃতি দিয়া হৈছে। এইদৰে, Weber-এ আমোলাতন্ত্রক (bureaucracy) প্রশাসনিক সংগঠনৰ 'আদর্শ ধৰণ' (ideal type) হিচাপে পৰিগণিত কৰিছিল।

আমোলাতন্ত্রৰ বিশেষ বৈশিষ্ট্যসমূহ তলত দিয়া হৈছে ঃ

১. **লিখিত নিয়ম আৰু কর্ম-পদ্ধতিসমূহৰ এটা সংহতি ঃ** আমোলাতন্ত্র নিয়ম আৰু বিধিবোৰৰ এটা কাঠামোৰ জৰিয়তে কার্যকৰী হয়। সকলো প্রশাসনিক কার্য, দায়িত্ব আৰু সিদ্ধান্ত নিয়মৰ দ্বাৰা নিয়ন্ত্রিত হয়, যিবোৰ গঠন কৰা আৰু লিখিত ৰূপত সংৰক্ষণ কৰা হয়। নিয়মবোৰ কর্ম-কলাপত একৰূপতা (uniformity) আৰু ব্যৱহাৰত সমতা (equality) নিশ্চিত কৰাৰ বাবে প্রস্তুত কৰা হয়। লিখিত নিয়ম আৰু কর্ম-পদ্ধতিসমূহে পৰিচালকসকল আৰু কর্মচাৰীৰ বাবে কার্য নির্বাহৰ নির্দেশনা হিচাপে কাম কৰে। আচৰণৰ মানদণ্ড (norms of conduct) স্থাপন কৰা হয় আৰু সকলোৰে সেইবোৰ মানি চলাটো আশা কৰা হয়। আচৰণৰ মানদণ্ডৰ পদ্ধতিগত ব্যাখ্যা আৰু নিয়মবোৰৰ প্রয়োগ মৌখিক যোগাযোগৰ জৰিয়তে বজাই ৰখা নাযায়।

২. **বিশেষীকৰণ (Specialization) ঃ** ইয়াত কর্ম, অধিকাৰ আৰু ক্ষমতাৰ এটা পদ্ধতিগত বিভাজন থাকে। যুক্তিসংগত সংগঠনৰ প্রতিজন সদস্যই নিজৰ কর্ম আৰু ক্ষমতাৰ সীমা সম্পূর্ণৰূপে জনা উচিত, যাতে অংশগ্রহণকাৰী বিভিন্ন ব্যক্তিৰ ভূমিকাৰ মাজত কোনো ধৰণৰ ওপৰা-ওপৰি (overlapping) নহয়, কাৰণ এনে পৰিস্থিতিত সমগ্র গঠনটো দুর্বল হৈ পৰিব। এইদৰে, ইয়াত এটা নির্দিষ্ট দক্ষতাৰ ক্ষেত্র থাকে, যাৰ অন্তর্গত হৈছে—
   (ক) নির্দিষ্ট কার্য সম্পাদনৰ দায়িত্ব,
   (খ) এই কার্যসমূহ বাস্তবায়ন কৰাৰ বাবে প্রয়োজনীয় প্রাধিকাৰ প্রদান, আৰু
   (গ) নির্দিষ্ট চর্তৰ অধীনত ব্যৱহাৰ কৰিব পৰা বাধ্যবাধকতাৰ উপায়সমূহৰ স্পষ্ট সংজ্ঞা।

৩. **প্রাধিকাৰৰ অনুক্রম (Hierarchy of authority) ঃ** এক শৃংখলাবদ্ধ প্রাধিকাৰ ব্যৱস্থাৰ জৰিয়তে এটা অনুক্রম সৃষ্টি কৰা হয়, য'ত প্রতিটো নিম্নস্তৰৰ কার্যালয় এটা উচ্চতৰ কার্যালয়ৰ নিয়ন্ত্রণ আৰু পর্যবেক্ষণৰ অধীনত থাকে। এই ব্যৱস্থা আদেশ আৰু নির্দেশনাৰ পালন নিশ্চিত কৰাৰ বাবে আৱশ্যক। পালনকৰণক কাকতালীয়তাৰে ৰখা নাযায়; ইয়াক পদ্ধতিগতভাৱে পৰীক্ষা আৰু সজাগ ৰাখিব লাগিব। সেয়ে, কোনো কার্যালয়ক নিয়ন্ত্রণৰ বাহিৰত ৰখা নহয়।

৪. **ব্যক্তিগত পক্ষপাতশূন্য সম্পৰ্ক (Impersonal relations) ঃ** নীতিৰ দৃষ্টিৰে, প্ৰশাসনিক কৰ্মচাৰীসকলক উৎপাদনৰ উপায়ৰ মালিকানাৰ পৰা সম্পূৰ্ণ ৰূপে পৃথক কৰি ৰখা উচিত। তদুপৰি, কাৰ্যালয়ৰ ক্ষেত্ৰৰ ভিতৰত নিয়ন্ত্ৰণ কৰা সংগঠনৰ সম্পত্তি চৰকাৰী বিষয়াসকলৰ ব্যক্তিগত সম্পত্তিৰ পৰা সম্পূৰ্ণৰূপে পৃথক কৰা হয়।

৫. **প্ৰশিক্ষিত কৰ্মচাৰী (Trained personnel) ঃ** প্ৰশাসনিক কৰ্মচাৰীসকলক বিশেষ প্ৰযুক্তিগত প্ৰশিক্ষণ দিয়া হয় যাতে প্ৰযুক্তিগত নিয়ম বা মানদণ্ডৰ সম্পূৰ্ণ যুক্তিসংগত প্ৰয়োগ সম্ভৱ হয়। এক এজন আমোলা (bureaucrat) তেওঁলোকৰ প্ৰযুক্তিগত দক্ষতা আৰু জ্ঞানৰ দ্বাৰা নিজৰ প্ৰাধিকাৰ আৰু বৈধ আদেশৰ উৎস লাভ কৰে। কৰ্মচাৰীসকলক তেওঁলোকৰ প্ৰযুক্তিগত প্ৰশিক্ষণ বা দক্ষতাৰ আধাৰত নিযুক্ত কৰা উচিত।

৬. **সংগঠনৰ স্বাধীনতা (Organizational freedom) ঃ** পদধাৰীজনে নিজৰ পদক নিজৰ ব্যক্তিগত সম্পত্তি হিচাপে ব্যৱহাৰ কৰিব নালাগে। অৰ্থাৎ, কোনো পদৰ দখল নিজৰ হিচাপে ৰাখিব নালাগে। সংগঠনখন বাহ্যিক নিয়ন্ত্ৰণৰ পৰা সম্পূৰ্ণৰূপে মুক্ত হ'ব লাগিব আৰু কোনো পদ কোনো ব্যক্তিৰ দ্বাৰা একাধিপত্য কৰি ৰখা নাযায়। সকলো পদ সংগঠনৰ প্ৰয়োজন অনুসৰি স্বাধীনভাৱে বণ্টন আৰু পুনৰ বণ্টন কৰা হয়।

ৱেবাৰৰ মতে, খাঁটি ধৰণৰ আমোলাতান্ত্রিক (purely bureaucratic) প্ৰশাসনিক সংগঠনখন, কেৱল প্ৰযুক্তিগত দৃষ্টিকোণৰ পৰা চালে, সৰ্বোচ্চ কাৰ্যদক্ষতা (efficiency) অৰ্জন কৰিবলৈ সক্ষম। সেয়ে, এই প্ৰণালী মানুহৰ ওপৰত জৰুৰী নিয়ন্ত্ৰণ (imperative control) চলোৱাৰ আটাইতকৈ যুক্তিসঙ্গত (rational) প্ৰণালী হিচাপে পৰিগণিত। এই ধৰণৰ সংগঠনে অন্য যিকোনো সংগঠনৰ তুলনাত অধিক সঠিকতা (precision), স্থিৰতা (stability), শৃংখলা (discipline) আৰু বিশ্বাসযোগ্যতা (reliability) প্ৰদান কৰে। সেয়ে এইটো সংগঠনত প্ৰধানসকলৰ বাবে ফলাফল পূৰ্বানুমানযোগ্য (calculability of results) হোৱাৰ উচ্চ সম্ভাৱনা সৃষ্টি কৰে। ই কেৱল ঘনিষ্ঠ কাৰ্যদক্ষতাৰ (intensive efficiency) ক্ষেত্ৰতহে নহয়, ৰৱং ইয়াৰ কাৰ্যপথৰ বিস্তাৰ (scope of operations) ক্ষেত্ৰতো উৎকৃষ্ট। ই সকলো ধৰণৰ প্ৰশাসনিক দায়িত্বত প্ৰয়োগ কৰিব পৰাকৈ সক্ষম হয়। আধুনিক যুগত গণপ্ৰশাসনৰ (mass administration) প্ৰয়োজন পূৰণৰ ক্ষেত্ৰত ই সম্পূৰ্ণৰূপে অবিহাৰ্য (indispensable)।



অগ্ৰগতি নিৰীক্ষণ

প্ৰশ্ন ৩ ঃ প্ৰাধিকাৰৰ তিনিটা আধাৰ কি কি?

.....

.....

প্ৰশ্ন ৪ ঃ মুগ্ধকাৰী প্ৰাধিকাৰৰ অৰ্থ বুজাওক।

.....

.....

.....

প্রশ্ন ৫ ঃ আমোলাতন্ত্রৰ যিকোনো দুটা বৈশিষ্ট্য ব্যাখ্যা কৰক।

.....

.....

.....

.....

.....

১০.৫ ৰেবাৰৰ আমোলাতান্ত্রিক তত্ত্বৰ বিপক্ষে হোৱা সমালোচনাসমূহ

ৰেবাৰৰ আমোলাতান্ত্রিক আদর্শটোক পাছত অহা সমাজ বিজ্ঞানীসকলে বিভিন্ন কাৰণত সমালোচনা কৰিছিল ঃ

- ৰেবাৰক তেওঁৰ বিশ্লেষণত জাতিকেন্দ্রিকতাৰ (ethnocentricity) দিশটোৰ বাবে সমালোচনা কৰা হৈছে, কিয়নো তেওঁ তেওঁৰ সময়ৰ প্রাছিয়ান আমোলাতন্ত্রৰ দ্বাৰা অতি অধিক অনুপ্রাণিত আছিল আৰু তেওঁ এনেধৰণৰ স্থানীয় পৰিচালনা প্রণালীকেই সাধাৰণীকৰণ কৰিবলৈ চেষ্টা কৰিছিল।
- ৰেবাৰে যি দাবী কৰিছিল যে আমোলাতান্ত্রিক ব্যৱস্থা প্রযুক্তিগত দৃষ্টিৰে আটাইতকৈ কার্যকৰী; সেই সন্দর্ভত সমালোচকসকলে কয় যে, নির্দিষ্ট নিয়ম-কানুন মানি চলাটো আমোলাতান্ত্রিক ব্যৱস্থাৰ এক উন্মাদনা আৰু আসক্তিত পৰিণত হয়, যাৰ ফলস্বৰূপে সংগঠনৰ মূল উদ্দেশ্য আৰু লক্ষ্যসমূহ বিফল হৈ পৰে।
- সেইদৰে, আমোলাতন্ত্রই কিছুমান আচৰণগত বৈশিষ্ট্যক উৎসাহ দিয়ে যেনে— নিয়মনিষ্ঠতা, লালফিতা (red tape), কঠোৰতা, অধিক গোপনীয়তা, দায়িত্ব অর্পণ কৰিবলৈ অনিচ্ছা, বিবেচনাধিকাৰ প্রয়োগ কৰিবলৈ অনুৎসাহিতা আদি। এই সন্দর্ভত, Crozier-এ তেওঁৰ কিতাপ "The Bureaucratic Phenomenon"-ত সঠিকভাৱে উল্লেখ কৰিছে যে, আমোলাতন্ত্র হৈছে এনে এটা সংগঠন, যি নিজৰ ভুলৰ পৰা শিক্ষা লৈ নিজৰ আচৰণ শোধৰাব নোৱাৰে।
- আমোলাতান্ত্রিক তত্ত্বটো "machine theory" বুলি সমালোচিত হৈছিল কাৰণ এই তত্ত্বই সংগঠনৰ আনুষ্ঠানিক গঠনবোৰক অধিক গুৰুত্ব দিয়ে আৰু মানুহৰ দিশটো উপেক্ষা কৰে।
- আমোলাতান্ত্রিক তত্ত্বক “বন্ধ প্রণালী মডেল” (closed system model) হিচাপে বর্ণনা কৰা হৈছিল, কাৰণ এই তত্ত্বই সংগঠন আৰু ইয়াৰ পৰিবেশৰ মাজৰ আন্তঃক্রিয়াক বিস্তৃতভাৱে

বিবেচনা নকৰে।

- আমোলাতান্ত্রিক তত্ত্ব পৰিৱর্তনশীল পৰিৱেশত কার্যক্ষম নহয়।
- অৱশেষত, আমোলাতান্ত্রিক তত্ত্ব নিয়মীয়া আৰু পুনৰাবৃত্তিমূলক কাম-কাজৰ বাবে উপযুক্ত, কিন্তু সৃষ্টিশীলতা আৰু নতুনত্ব জড়িত কাম-কাজৰ বাবে উপযুক্ত নহয়।

উপসংহাৰস্বৰূপে ক'ব লগা হৈছে যে Max Weber-এ আমোলাতান্ত্রিক ব্যৱস্থাৰ এক সম্পূর্ণ উপায়সন্ধানমুলক ভূমিকা দাঙি ধৰিছিল। সেয়েহে, Weber ৰ আমোলাতান্ত্রিক তত্ত্বৰ সমালোচনা কৰাৰ সময়ত এই কথা মনত ৰাখিব লাগিব যে এই মহান সমাজবিজ্ঞানীজন "আদর্শ-ধৰণ" (ideal-type) আমোলাতান্ত্রিক ব্যৱস্থাটোৰ বিশ্লেষণ কৰিছিল মাথোঁ, আৰু এই আদর্শৰ তুলনাত বাস্তৱ ব্যৱস্থাৰ আচৰণ প্রায় অপূর্ণ হৈ পৰাটো স্বাভাৱিক।



অগ্রগতি নিৰীক্ষণ

প্রশ্ন ৬ ঃ ৱেবাৰৰ আমোলাতান্ত্রিক তত্ত্বৰ যিকোনো দুটা সমালোচনা উল্লেখ কৰক।

.....

.....

.....

.....



১০.৬ অধ্যায়টিৰ পৰা কি শিকিলোঁ

- "আমোলাতন্ত্র" (Bureaucracy) শব্দটো বিভিন্ন অর্থত ব্যৱহাৰ কৰা হয়। ই চৰকাৰৰ দৰমহাৰ তালিকাত থকা সকলো কর্মচাৰী— যেনে গাড়ী চালক, ডাককর্মী আদি-অর্থাৎ শৃংখলাৰ তলৰ স্তৰত থকা লোকসমূহকো বুজাব পাৰে।
- বহুত নাগৰিকে সেই civil servant (চিভিল ছার্ভেণ্ট) বিলাককহে আমোলাতন্ত্র বুলি চিনে, যিসকলৰ সৈতে তেওঁলোকে নিয়মীয়াকৈ সম্পর্কত থাকে, সেইসকলৰ ভিতৰত সচিবালয়ৰ কার্যালয়ত বহি থকা শীর্ষ স্তৰৰ ৰাজহুৱা কর্মচাৰীসকলো অন্তর্ভুক্ত। বা এই শব্দটো সেইসকল কর্মচাৰীকো বুজাব পাৰে, যিসকলে প্রশাসনিক ব্যৱস্থাৰ "মধ্যম স্তৰ" আৰু "উচ্চ স্তৰৰ ব্যৱস্থাপনা"ত নীতি-নির্ধাৰণ আৰু পর্যবেক্ষণৰ পদত অধিষ্ঠিত হৈ আছে।
- "আমোলাতন্ত্র" শব্দটি মূলতে ফ্রান্সৰ শব্দ। এই শব্দটো প্রথমবাৰৰ বাবে ১৭৪৫ চনত

ফ্রান্সৰ এগৰাকী অর্থনীতিবিদ ভিনচেণ্ট ডে গুর্নে (Vincent de Gourney)-এ প্রচলন কৰিছিল। ফ্রান্স ভাষাত "আমোলাতন্ত্র"ৰ অর্থ "বিউৰো" (bureau), যাৰ অর্থ লিখনী টেবুল বা ডেস্ক।

- মার্ক্সে 'অভিভাৱক আমোলাতন্ত্র' (Guardian Bureaucracy) ৰ দুটা উদাহৰণ দিছে— যোৱা Sung শাসনকাল (৯৬০ খ্ৰীষ্টাব্দ) অহাৰ আগলৈ চিনৰ আমোলাতন্ত্র, আৰু ১৬৪০ ৰ পৰা ১৭৪০ খ্ৰীষ্টাব্দলৈ প্রুশিয়ান (Prussian) নাগৰিক সেৱা। মার্ক্সৰ ভাষাত এই ধৰণৰ আমোলাতন্ত্র হৈছে "ধর্মপাঠত সুসংস্কৃত নৈতিকতা-ভিত্তিক চৰকাৰী কর্মচাৰীসকলৰ শাস্ত্রীয় আমোলাতন্ত্র"।
- প্লেটোৰ দার্শনিক-ৰজা (philosopher king) ৰ ধাৰণাটো হৈছে অভিভাৱক আমোলাতন্ত্র (guardian bureaucracy) ৰ এটা উৎকৃষ্ট উদাহৰণ। এই ধৰণৰ নাগৰিক সেৱাই নিজকে ৰাজহুৱা স্বার্থৰ ৰক্ষক হিচাপে বিবেচনা কৰিছিল, কিন্তু একেদৰে ই জনমতৰপৰা স্বাধীন আৰু জনমতৰ প্রতি অপ্রতিক্রিয়াশীল আছিল। এক ফালে ই ন্যায়নিষ্ঠ, অপৰিষ্কৃত, কার্যক্ষম, দক্ষ আৰু কল্যাণময় আছিল, আন ফালে আকৌ ই কর্তৃত্ববাদী আৰু জন-প্রতিক্রিয়াশীলও আছিল।
- মার্ক্সৰ মতে জাতিভিত্তিক আমোলাতন্ত্র (Caste Bureaucracy) ৰ এটা শ্রেণীভিত্তি থাকে আৰু "ই সেইসকল লোকৰ শ্রেণী-সংযোগৰ পৰা উৎপন্ন হয় যিসকল নিয়ন্ত্রণকাৰী পদত থাকে।" এই ধৰণৰ আমোলাতন্ত্র অলিগার্কিক (oligarchical) ৰাজনৈতিক ব্যৱস্থাত ব্যাপকভাৱে দেখা যায়। এনে ব্যৱস্থাত কেৱল উচ্চ শ্রেণী বা উচ্চ জাতিৰ লোকেহে ৰাজহুৱা বিষয়াৰ পদত নিযুক্ত হোৱাৰ সুবিধা লাভ কৰে।
- পেট্রনেজ আমোলাতন্ত্র (Patronage Bureaucracy) ৰ আন এটা নাম হৈছে স্পইলছ প্রণালী (Spoils System)। এই দুটা শব্দৰ— পেট্রনেজ আৰু স্পইলছ প্রণালী - মাজত এক সূক্ষ্ম পার্থক্য আছে। দুয়োটাতেই নিযুক্তি পক্ষপাতিত্বৰ আধাৰত কৰা হয়। পেট্রনেজ প্রণালীত লাভান্বিতসকলে নিজৰ চাকৰি আগৰ দৰে ৰাখি যাব পাৰে, কিন্তু স্পইলছ প্রণালীত নতুন চৰকাৰ অহাৰ লগে লগে তেওঁলোকে চাকৰি এৰি দিব লগা হয়। স্পইলছ প্রণালীৰ বিপৰীতে, পেট্রনেজ অধিক চাকৰিৰ স্থায়িত্ব প্রদান কৰে।
- স্পইলছ প্রণালীৰ পৰম্পৰাগত গৃহ আছিল সংযুক্ত ৰাষ্ট্র আমেৰিকা (USA)। পেট্রনেজ প্রণালীৰ পূর্ণ প্রভাৱ উনবিংশ শতিকাৰ মধ্যভাগতকে ধৰি ইংলেণ্ড (U.K.) ত আছিল। এই ধৰণৰ নাগৰিক সেৱা তেনে ঠাইত পোৱা যায় য'ত ৰাজহুৱা চাকৰি ব্যক্তিগত অনুকম্পা বা ৰাজনৈতিক পুৰস্কাৰ হিচাপে প্রদান কৰা হয়।
- ওপৰত উল্লেখ কৰা দুটা দেশত পেট্রনেজ প্রণালী বেলেগ বেলেগ ধৰণে চলিছিল। ইংলেণ্ডত (U.K.), পেট্রনেজ আমোলাতন্ত্র এক অভিজাত (aristocratic) সমাজ ব্যৱস্থাৰ সৈতে হাত-ধৰি আগবাঢ়িছিল আৰু সেই ব্যৱস্থাৰ উদ্দেশ্য পূর্ণ কৰিছিল। ব্রিটেইনত পেট্রনেজ কেৱল মহাৰাজাসকলৰ সন্তানসকলৰ লাভৰ বাবে ব্যৱহাৰ কৰা হৈছিল।

আনহাতে, সংযুক্ত ৰাষ্ট্ৰ আমেৰিকা (USA) ত স্পইলছ প্ৰণালী (spoils system) সম্পূৰ্ণ ভিন্ন ধৰণে চলিছিল আৰু বিজয়ী ৰাজনৈতিক দলে নিজৰ অনুগতসকলক চাকৰি দিয়াহে মূল উদ্দেশ্য আছিল।

- মেৰিট আমোলাতন্ত্ৰ (Merit Bureaucracy) ৰ আধাৰ হৈছে ৰাজহুৱা কৰ্মচাৰীজনৰ যোগ্যতা (merit) আৰু উদ্দেশ্য হৈছে নাগৰিক সেৱাৰ দক্ষতা (efficiency)। ইয়াৰ লক্ষ্য হৈছে যোগ্যতাৰ ওপৰত আধাৰিত ক্ৰীড়াক্ষেত্ৰ উন্মুক্ত কৰা। আনহাতে, ই সৰ্বশ্ৰেষ্ঠ ব্যক্তিক ৰাজহুৱা সেৱাৰ বাবে নিযুক্ত কৰাৰ প্ৰচেষ্টা, যাৰ যোগ্যতা নিৰপেক্ষ মানদণ্ডৰ দ্বাৰা বিচাৰ কৰা হয়। এই পদ্ধতি সকল সভ্য দেশতে ব্যৱহৃত হৈ আহিছে।
- মেক্স ৰেবাৰ (Max Weber) (২১ এপ্ৰিল ১৮৬৪ - ১৪ জুন ১৯২০ এগৰাকী প্ৰখ্যাত জাৰ্মান সমাজবিজ্ঞানী, দাৰ্শনিক, আইনী চিন্তাবিদ, আৰু ৰাজনৈতিক অৰ্থনীতিবিদ আছিল।
- পুঁজিবাদী সমাজ ব্যৱস্থা বা সাম্যবাদী ব্যৱস্থা— আমোলাতন্ত্ৰক (bureaucracy) যি মৌলিক বৈশিষ্ট্যই সদায় চিহ্নিত কৰে, সেই মৌলিক বৈশিষ্ট্যসমূহ প্ৰতিপাদন কৰাৰ কৃতিত্ব মেক্স ৰেবাৰৰ। আমোলাতন্ত্ৰৰ ধাৰণাটো বৈজ্ঞানিক পদ্ধতিত ব্যাখ্যা কৰিবলৈ যিসকল প্ৰশাসনিক-ৰাজনৈতিক চিন্তাবিদে প্ৰচেষ্টা কৰিছিল, তেওঁলোকৰ মাজত মেক্স ৰেবাৰৰ এটা অনন্য স্থান আছে।
- তেওঁ আমোলাতন্ত্ৰ (bureaucracy)ক তাৰ গঠনগত বৈশিষ্ট্যসমূহৰ আধাৰত পৰিভাষিত কৰিছে। তেওঁৰ ১৯২২ চনৰ প্ৰবন্ধ "Bureaucracy"-ত, যি তেওঁৰ প্ৰধান গ্ৰন্থ "Economy and Society"-ত প্ৰকাশ পোৱা এখন উল্লেখযোগ্য ৰচনা, ৰেবাৰে ৰাজহুৱা প্ৰশাসন, চৰকাৰ আৰু ব্যৱসায়ৰ বহু প্ৰকাৰ বৰ্ণনা কৰিছে।
- ৰেবাৰৰ মতে, প্ৰাধিকাৰ (authority) মানে 'আদেশ দিয়াৰ স্বৈৰাচাৰী ক্ষমতা' (authoritarian power of command)ৰ সমান, আৰু তেওঁ ইয়াক "ড'মিনিয়" (dominion) বুলি ক'ল। তেওঁ ক'লে, "সকলো প্ৰশাসন মানেই ড'মিনিয়ন।" অৰ্থাৎ, প্ৰশাসন মানে হৈছে প্ৰাধিকাৰৰ ব্যৱহাৰ। তেওঁৰ নিৰ্বিশেষ বৈধ প্ৰাধিকাৰৰ তিনি খাঁটি ধৰণ নিৰ্মিত হৈছে বৈধতাৰ তিনিটা আধাৰৰ ওপৰত। সেয়া হৈছে ঃ পাৰম্পৰিক প্ৰাধিকাৰ (Traditional Authority), মুগ্ধকাৰী প্ৰাধিকাৰ (Charismatic Authority) আৰু আইনী-যুক্তিসংগত প্ৰাধিকাৰ (Legal-Rational Authority)।
- যুক্তিসংগত-আইনী প্ৰাধিকাৰ (rational-legal authority)ক আমোলাতান্ত্ৰিক (bureaucratic) তত্ত্বত আটাইতকৈ বৈধ প্ৰাধিকাৰৰ ৰূপত স্বীকৃতি দিয়া হৈছে। ৰেবাৰে আমোলাতন্ত্ৰক 'আদৰ্শ ধৰণ' (ideal type)ৰ প্ৰশাসনিক সংগঠনৰ ৰূপত কল্পনা কৰিছিল।
- আমোলাতান্ত্ৰিক ব্যৱস্থা নিয়ম-কানুনৰ এক কাঠামোৰ জৰিয়তে কাৰ্য কৰে। সকলো প্ৰশাসনিক কাৰ্য, দায়িত্ব আৰু সিদ্ধান্ত লিখিতভাৱে নিৰ্ধাৰিত আৰু নথিভুক্ত নিয়মৰ দ্বাৰা নিয়ন্ত্ৰিত হয়। এই নিয়মবোৰৰ উদ্দেশ্য হৈছে কাৰ্যকলাপত ঐক্যতা আৰু ব্যৱহাৰত

সমতা নিশ্চিত কৰা। লিখিত নিয়ম আৰু কৰ্মপদ্ধতি মেনেজাৰ আৰু কৰ্মচাৰীৰ কার্যৰ বাবে পথপ্রদর্শক হিচাপে কাম কৰে। আচৰণৰ মানদণ্ড স্থাপন কৰা হয়, আৰু প্রত্যেকেই সেয়া অনুসৰণ কৰাৰ আশা কৰা হয়। আচৰণৰ মানদণ্ডৰ সুনির্দিষ্ট ব্যাখ্যা আৰু নিয়মৰ প্রৱল প্রয়োগ মাত্র মৌখিক যোগাযোগৰ জৰিয়তে ৰক্ষা কৰিব নোৱাৰি।

- কর্ম, অধিকাৰ আৰু ক্ষমতাৰ এটা প্রণালীবদ্ধ বিভাজন থাকে। যুক্তিসংগত (rational) সংগঠনৰ প্রতিজন সদস্যই নিজৰ কর্ম আৰু ক্ষমতাৰ সীমা সম্পূর্ণৰূপে জানিব লাগিব, যাতে ভিন্ন অংশগ্রহণকাৰীৰ ভূমিকাসমূহৰ মাজত কোনো অভিন্নতা নাথাকে, নতুবা সমগ্র সংগঠনখন দুর্বল হৈ পৰিব। এইদৰে, এটা নির্দিষ্ট ক্ষমতা ক্ষেত্র থাকে, য'ত অন্তর্ভুক্ত হৈছে—
  (ক) নির্দিষ্ট কর্মসমূহ সম্পাদন কৰাৰ বাধ্যবাধকতা,
  (খ) এই কর্মসমূহ সম্পাদন কৰিবলৈ প্রয়োজনীয় ক্ষমতাৰ প্রদান, আৰু
  (গ) নিশ্চিত চর্তৰ অধীনত ব্যৱহাৰ কৰিবলগীয়া জোৰপূর্বক ব্যৱহাৰৰ মাধ্যমৰ স্পষ্ট সংজ্ঞা।
- দায়িত্ব অর্পণৰ এক শৃংখলাৰ জৰিয়তে এটি শৃংখলা (hierarchy) সৃষ্টি কৰা হয়, য'ত প্রতিটো তলৰ কার্যালয় এটা ওপৰৰ কার্যালয়ৰ নিয়ন্ত্রণ আৰু পর্যবেক্ষণৰ অধীনত থাকে। এইটো আদেশ আৰু নির্দেশনাবোৰ মানি চলাৰ নিশ্চয়তা দিয়াৰ বাবে আৱশ্যক। আদেশ মানি চলাটো কাকতালীয়ভাৱে এৰি দিয়া নহয়; ইয়াক প্রণালীবদ্ধভাৱে পৰীক্ষা আৰু দৃঢ় কৰাৰ প্রয়োজন হয়। সেয়ে, কোনো কার্যালয়ক নিয়ন্ত্রণৰ বাহিৰত ৰাখা নহয়।
- নির্ধাৰিত নীতিস্বৰূপে, প্রশাসনিক কর্মচাৰীসকলক উৎপাদনৰ উপায়ৰ মালিকানা পৰিসৰৰ পৰা সম্পূর্ণভাৱে পৃথক কৰি ৰখা উচিত। তাৰোপৰি, কার্যালয়ৰ পৰিসৰৰ অন্তর্গতভাৱে নিয়ন্ত্রিত সংগঠনৰ সম্পত্তিটো বিষয়াসকলৰ ব্যক্তিগত সম্পত্তিৰ পৰা সম্পূর্ণভাৱে পৃথক হৈ থাকে।
- প্রশাসনিক কর্মচাৰীসকলক বিশেষজ্ঞ প্রযুক্তিগত প্রশিক্ষণ প্রদান কৰা হয়, যাতে প্রযুক্তিগত নিয়ম বা মানদণ্ডসমূহৰ এক সম্পূর্ণ যুক্তিসম্মত প্রয়োগ নিশ্চিত কৰিব পৰা যায়। এজন আমোলাতান্ত্রিক কর্মচাৰীয়ে (bureaucrat) নিজৰ প্রাধিকাৰ আৰু বৈধ আদেশ প্রযুক্তিগত দক্ষতা আৰু জ্ঞানৰ পৰা আহৰণ কৰে। কর্মচাৰীসকলক তেওঁলোকৰ প্রযুক্তিগত প্রশিক্ষণ বা দক্ষতাৰ আধাৰত নিযুক্ত কৰা উচিত।
- কোনো বিষয়াই নিজৰ পদত ব্যক্তিগত অধিকাৰ স্থাপন কৰিব নালাগে। সংগঠনটো বাহ্যিক নিয়ন্ত্রণৰ পৰা মুক্ত হৈ থাকিব লাগে আৰু কোনো পদ কোনো বিষয়াৰ দ্বাৰা একচেটিয়াভাৱে অধিকৃত হ'ব নালাগে। সকলো পদ সংগঠনৰ আৱশ্যকতাৰ ভিত্তিত স্বতন্ত্রভাৱে বণ্টন আৰু পুনৰ বণ্টন কৰিব লাগে।
- Weber-ৰ মতে, একেবাৰে আমোলাতান্ত্রিক (purely bureaucratic) ধৰণৰ প্রশাসনিক সংগঠনটো কেৱল প্রযুক্তিগত দৃষ্টিকোণৰ পৰা চালে, আটাইতকৈ অধিক কার্যকৰিতা

লাভ কৰাৰ সক্ষমতা ৰাখে। সেয়ে, এই পদ্ধতি হৈছে মানুহৰ ওপৰত বাধ্যতামূলক নিয়ন্ত্রণ চলাবলৈ জানিব পৰা আটাইতকৈ অধিক যুক্তিসম্মত (rational) মাধ্যম। এই ধৰণৰ সংগঠন যিকোনো অন্য ধৰণৰ সংগঠনৰ তুলনাত স্পষ্টতা, স্থিৰতা, শৃংখলা আৰু বিশ্বাসযোগ্যতাৰ ক্ষেত্রত অধিক উন্নত। এইয়ে সংগঠনৰ নেতাসকলৰ বাবে ফলাফলসমূহৰ অধিক হাৰত গণনাযোগ্যতাৰ (calculability) সম্ভাৱনা সৃষ্টি কৰে। এই ধৰণৰ সংগঠন ঘনিষ্ঠ কার্যকৰিতাৰ ক্ষেত্রতহে নহয়, কার্যব্যাপ্তিৰ ক্ষেত্রতো উন্নত। এই সংগঠন যিকোনো প্রকাৰৰ প্রশাসনিক দায়িত্বত কার্যকৰীভাৱে প্রয়োগ কৰিব পাৰি। আধুনিক সময়ত গণপ্রশাসনৰ আৱশ্যকতাৰ বাবে এই ধৰণৰ আমোলাতান্ত্রিক সংগঠন সম্পূর্ণৰূপে অপৰিহার্য।



১০.৭ অধিক জানিবলৈ

1) Basu, Rumki (2004). Public Administration-Concepts and Theories. New Delhi: Sterling Publishers Private Limited.
2) Bhagwan, Vishnoo and Bhushan, Vidya (2007). Public Administration. New Delhi: S.Chand & Company Ltd.
3) Maheswari, Shriram (2003). Administrative Theory : An Introduction(Second Edition). New Delhi Macmillan
4) Naidu, S. P. (2005), Public Administarion-Concepts and Theories. New Delhi: New Age International (P) Ltd.
5) Sharma, Dr. M. P. & Sadana, Dr. B. L. (2000). Public Administration in Theory and Practice. Allahabad: Kitab Mahal.



১০.৮ অগ্রগতিৰ খতিয়ান

১ নং প্রশ্নৰ উত্তৰ ঃ ৰবার্ট মিচেলছ্ (Robert Michels)

২ নং প্রশ্নৰ উত্তৰ ঃ মৰষ্টেইন মার্ক্সে অভিভাৱকসুলভ আমোলাতন্ত্রৰ দুটা উদাহৰণ উল্লেখ কৰিছে- যথাক্রমে, ছুং পর্য্যায় (Sung period, ৯৬০ খ্রীষ্টাব্দ) অহাৰ আগলৈকে চীনৰ আমোলাতন্ত্র আৰু ১৬৪০ ৰ পৰা ১৭৪০ খ্রীষ্টাব্দলৈ প্রুশিয়ান (Prussian) ৰাজহুৱা সেৱা। মার্ক্সৰ ভাষাত এই ধৰণৰ আমোলাতন্ত্রক সংজ্ঞা দিয়া হৈছে— "এটা শাস্ত্রীয়

চৰিত্রৰ ওপৰত প্রশিক্ষিত, শাস্ত্রজ্ঞ আধিকাৰিক গোট (scholastic officialdom)।" প্লেটোৰ দার্শনিক-ৰাজা (philosopher king)-ৰ ধাৰণাটো অভিভাৱকসুলভ আমোলাতন্ত্রৰ এটা উদাহৰণ। এই ধৰণৰ ৰাজহুৱা সেৱাই নিজকে জনস্বার্থৰ সংৰক্ষক হিচাপে বিবেচনা কৰিছিল, কিন্তু জনমতৰ পৰা স্বাধীন আৰু তাৰ প্রতি প্রতিক্রিয়াহীন আছিল। এই ধৰণৰ আমোলাতন্ত্র নৈতিক, দুর্বিনীয়, দক্ষ, যোগ্য আৰু পৰোপকাৰী আছিল; আনহাতে স্বৈৰাচাৰী আৰু উত্তৰদায়ী নাছিল।

৩ নং প্রশ্নৰ উত্তৰ ঃ পৰম্পৰাগত প্রাধিকাৰ (Traditional Authority), মুগ্ধকাৰী প্রাধিকাৰ (Charismatic Authority) আৰু আইনী-যুক্তিসম্মত প্রাধিকাৰ (Legal-Rational Authority)।

৪ নং প্রশ্নৰ উত্তৰ ঃ 'মুগ্ধতা' শব্দটোৰ আক্ষৰিক অর্থ হৈছে "কৰুণাৰ দান" (gift of grace)। Max Weber ৰ মতে, এই প্রাধিকাৰ "বিশিষ্ট আৰু অসাধাৰণ পবিত্রতা, বীৰত্ব বা আদর্শ চৰিত্রৰ ওপৰত প্রতিষ্ঠিত আৰু তেওঁৰ দ্বাৰা প্রকাশিত বা নির্ধাৰিত আদর্শ পেটার্ণ বা আদেশসমূহৰ ওপৰত থকা এক নিষ্ঠাৰ ওপৰত নির্ভৰ কৰে।" সেই অনুসৰি, এই ব্যৱস্থাত শাসকজনৰ ভিতৰত কিছুমান অতিক্রমণযোগ্য গুণ থাকে আৰু তেওঁৰ প্রতি ব্যক্তিগত বিশ্বাসৰ আধাৰত মানুহে তেওঁৰ আদেশ মানে। মুগ্ধকাৰী প্রাধিকাৰ ব্যৱস্থাত কার্যনির্বাহী কর্মচাৰীসকল হ'ল সেই অনুগামীসকল যিয়ে তেওঁলোকৰ মুগ্ধকাৰী গুণ আৰু নেতাৰ প্রতি ব্যক্তিগত বিশ্বস্ততাৰ আধাৰত নিজৰ স্থান লাভ কৰে।

৫ নং প্রশ্নৰ উত্তৰ ঃ

১. লিখিত নিয়ম আৰু কর্ম-পদ্ধতিসমূহৰ এটা সংহতি ঃ আমোলাতন্ত্র নিয়ম আৰু বিধিবোৰৰ এটা কাঠামোৰ জৰিয়তে কার্যকৰী হয়। সকলো প্রশাসনিক কার্য, দায়িত্ব আৰু সিদ্ধান্ত নিয়মৰ দ্বাৰা নিয়ন্ত্রিত হয়, যিবোৰ গঠন কৰা আৰু লিখিত ৰূপত সংৰক্ষণ কৰা হয়। নিয়মবোৰ কর্ম-কলাপত একৰূপতা (uniformity) আৰু ব্যৱহাৰত সমতা (equality) নিশ্চিত কৰাৰ বাবে প্রস্তুত কৰা হয়। লিখিত নিয়ম আৰু কর্ম-পদ্ধতিসমূহে পৰিচালকসকল আৰু কর্মচাৰীৰ বাবে কার্য নির্বাহৰ নির্দেশনা হিচাপে কাম কৰে। আচৰণৰ মানদণ্ড (norms of conduct) স্থাপন কৰা হয় আৰু সকলোৱে সেইবোৰ মানি চলাটো আশা কৰা হয়। আচৰণৰ মানদণ্ডৰ পদ্ধতিগত ব্যাখ্যা আৰু নিয়মবোৰৰ প্রয়োগ মৌখিক যোগাযোগৰ জৰিয়তে বজাই ৰখা নাযায়।

২. বিশেষীকৰণ (Specialization) ঃ ইয়াত কর্ম, অধিকাৰ আৰু ক্ষমতাৰ এটা পদ্ধতিগত বিভাজন থাকে। যুক্তিসংগত সংগঠনৰ প্রতিজন সদস্যই নিজৰ কর্ম আৰু ক্ষমতাৰ সীমা সম্পূর্ণৰূপে জনা উচিত, যাতে অংশগ্রহণকাৰী বিভিন্ন ব্যক্তিৰ ভূমিকাৰ মাজত কোনো ধৰণৰ ওপৰা-ওপৰি (overlapping) নহয়,

কাৰণ এনে পৰিস্থিতিত সমগ্ৰ গঠনটো দুৰ্বল হৈ পৰিব। এইদৰে, ইয়াত এটা নির্দিষ্ট দক্ষতাৰ ক্ষেত্ৰ থাকে, যাৰ অন্তৰ্গত হৈছে—

(ক) নির্দিষ্ট কার্য সম্পাদনৰ দায়িত্ব,

(খ) এই কার্যসমূহ বাস্তবায়ন কৰাৰ বাবে প্ৰয়োজনীয় প্ৰাধিকাৰ প্ৰদান, আৰু

(গ) নির্দিষ্ট চর্তৰ অধীনত ব্যৱহাৰ কৰিব পৰা বাধ্যবাধকতাৰ উপায়সমূহৰ স্পষ্ট সংজ্ঞা।

৬ নং প্ৰশ্নৰ উত্তৰ ঃ

A) ৰেবাৰক তেওঁৰ বিশ্লেষণত জাতিকেন্দ্রিকতাৰ (ethnocentricity) দিশটোৰ বাবে সমালোচনা কৰা হৈছে, কিয়নো তেওঁ তেওঁৰ সময়ৰ প্ৰাছিয়ান আমোলাতন্ত্ৰৰ দ্বাৰা অতি অধিক অনুপ্ৰাণিত আছিল আৰু তেওঁ এনেধৰণৰ স্থানীয় পৰিচালনা প্ৰণালীকেই সাধাৰণীকৰণ কৰিবলৈ চেষ্টা কৰিছিল।

B) ৰেবাৰে যি দাবী কৰিছিল যে আমোলাতান্ত্রিক ব্যৱস্থা প্ৰযুক্তিগত দৃষ্টিৰে আটাইতকৈ কার্যকৰী; সেই সন্দর্ভত সমালোচকসকলে কয় যে, নির্দিষ্ট নিয়ম-কানুন মানি চলাটো আমোলাতান্ত্রিক ব্যৱস্থাৰ এক উন্মাদনা আৰু আসক্তিত পৰিণত হয়, যাৰ ফলস্বৰূপে সংগঠনৰ মূল উদ্দেশ্য আৰু লক্ষ্যসমূহ বিফল হৈ পৰে।



১০.৯ আৰ্হি প্ৰশ্ন

প্ৰশ্ন নং ১ ঃ আমোলাতন্ত্ৰ (Bureaucracy) বুলিলে কি বুজা যায় বাখ্যা কৰক।

প্ৰশ্ন নং ২ ঃ মৰষ্টেইন মার্ক্ছৰ (Morstein Marx) দ্বাৰা আগবঢ়োৱা বিভিন্ন ধৰণৰ আমোলাতন্ত্ৰ বাখ্যা কৰক।

প্ৰশ্ন নং ৩ ঃ ৰেবাৰৰ (Weber) "আদর্শ প্ৰকাৰ" (Ideal Type) আমোলাতান্ত্রিক সংগঠনৰ ধাৰণাটো আলোচনা কৰক।

প্ৰশ্ন নং ৪ ঃ আমোলাতান্ত্রিক তত্বৰ ওপৰত কৰা সমালোচনাসমূহ বাখ্যা কৰক।

****

অধ্যায় ১১ ঃ সিদ্ধান্ত গ্রহণ তত্ত্ব— হার্বার্ট চাইমন

অধ্যায় গাঁথনি

১১.১ উদ্দেশ্য

১১.২ পৰিচয়

১১.৩ সিদ্ধান্ত গ্রহণৰ অর্থ

১১.৪ হার্বার্ট চাইমন আৰু সিদ্ধান্ত গ্রহণ

১১.৪.১ হার্বার্ট চাইমনৰ সিদ্ধান্ত গ্রহণ তত্ত্বৰ বৈশিষ্ট্যসমূহ

১১.৪.২ কার্যসূচীভুক্ত আৰু কার্যসূচীভুক্ত নোহোৱা সিদ্ধান্তসমূহ

১১.৪.৩ সিদ্ধান্ত গ্রহণ সন্দর্ভত চাইমনৰ তত্ত্বৰ বিপক্ষে হোৱা সমালোচনাসমূহ

১১.৫ অধ্যায়টিৰ পৰা কি শিকিলোঁ

১১.৬ অধিক জানিবলৈ

১১.৭ অগ্রগতিৰ খতিয়ান

১১.৮ আৰ্হি প্রশ্ন

১১.১ উদ্দেশ্য

এই অধ্যায়টো পঢ়ি শেষ কৰাৰ পিছত, আপুনি সক্ষম হ'ব—

- সিদ্ধান্ত গ্রহণৰ অর্থ ব্যাখ্যা কৰিবলৈ
- সিদ্ধান্ত গ্রহণ সন্দর্ভত হার্বার্ট চাইমনৰ দৃষ্টিভংগী আলোচনা কৰিবলৈ
- চাইমনৰ সিদ্ধান্ত গ্রহণ তত্ত্বৰ বৈশিষ্ট্যসমূহ ব্যাখ্যা কৰিবলৈ
- কার্যসূচীভুক্ত (Programmed) আৰু কার্যসূচীভুক্ত নহোৱা (Non-Programmed) সিদ্ধান্তৰ ধাৰণা বুজাবলৈ
- সিদ্ধান্ত গ্রহণৰ ক্ষেত্রত হার্বার্ট চাইমনৰ তত্ত্বৰ ওপৰত কৰা সমালোচনাসমূহ ব্যাখ্যা কৰিবলৈ

১১.২ পৰিচয়

লোক প্রশাসনৰ ক্ষেত্রত যিকোনো সংগঠনৰ মুখ্য কর্ম হ'ল সংগঠনৰ লক্ষ্যসমূহ পূৰণ কৰিবলৈ সঠিক সিদ্ধান্ত গ্রহণ কৰা। সংগঠনে সন্মুখীন হোৱা প্রধান প্রত্যাহ্বান হ'ল উপলব্ধ সকলো বিকল্পৰ মূল্যায়ন কৰি আটাইতকৈ ফলপ্রদ সিদ্ধান্ত গ্রহণ কৰা। সেয়ে, সিদ্ধান্ত গ্রহণ হৈছে কেইবাটাও বিকল্প সম্ভাৱনাৰ ভিতৰত পৰা অন্তিম বিকল্প নির্বাচন কৰাৰ এক প্রক্রিয়া। ফলত, সিদ্ধান্ত গ্রহণৰ প্রক্রিয়াটো লোক প্রশাসনৰ এক গুৰুত্বপূর্ণ অধ্যয়ন ক্ষেত্র। এই অধ্যায়ত, আমি হার্বার্ট চাইমনে আগবঢ়োৱা সিদ্ধান্ত গ্রহণ তত্ত্ব আলোচনা কৰিম।

১১.৩ সিদ্ধান্ত গ্রহণৰ অর্থ

সিদ্ধান্ত গ্রহণ হৈছে কেইবাটাও বিকল্প সম্ভাৱনাৰ ভিতৰৰ পৰা এক অন্তিম বিকল্প নির্বাচন কৰাৰ এক প্রক্রিয়া। আন এক কথাত, এইটো এক এনেকুৱা প্রক্রিয়া য'ত সিদ্ধান্ত গ্রহণ কৰিবলৈ তথ্য সংগ্রহ কৰা আৰু বিকল্প সম্ভাৱনাসমূহৰ মূল্যায়ন কৰা হয়। Kescia D. Gray-এ চিনাক্ত কৰা মতে, সিদ্ধান্ত গ্রহণ প্রক্রিয়াটো তলত উল্লেখ কৰা পদক্ষেপসমূহ অন্তর্ভুক্ত কৰে:

(ক) প্রত্যাশিত লক্ষ্যটোৰ চিনাক্তকৰণ

(খ) আটাইতকৈ উপযুক্ত বিকল্প বাছনি কৰিবলৈ তথ্য সংগ্রহ

(গ) ফলাফলসমূহৰ বিবেচনা

(ঘ) এটা সিদ্ধান্ত লোৱা

(ঙ) সিদ্ধান্তটোৰ মূল্যায়ন

সেয়ে, সিদ্ধান্ত গ্রহণ বুলিলে বুজায়-প্রত্যাশিত লক্ষ্য তথা উদ্দেশ্যসমূহ অর্জন কৰিবলৈ বিভিন্ন বিকল্পৰ ভিতৰৰ পৰা উদ্দেশ্যপূর্ণভাৱে এক অন্তিম বিকল্প বাছনি কৰা কার্যপথ। লোক প্রশাসনৰ ক্ষেত্রত, এই প্রক্রিয়াটো এটা অবিৰত প্রক্রিয়া আৰু সংগঠনৰ লগতে ব্যৱস্থাপনাগত লক্ষ্যসমূহ পূৰণ কৰিবলৈ ব্যৱস্থাপনাৰ এটা অবিচ্ছেদ্য অংগ। এই প্রক্রিয়াটো কোনো সংগঠনত এককভাৱে (in isolation) কার্য্যকৰী হ'ব নোৱাৰে; ইয়াত এক গোট লোকৰ সৈতে আলোচনাৰ প্রয়োজন হয়। হার্বার্ট চাইমনে সিদ্ধান্ত গ্রহণ প্রক্রিয়াত মানৱীয় মূল্যবোধৰ প্রাধান্যৰ ভিত্তিত মানৱ আচৰণৰ বিশ্লেষণ কৰিছে। চাইমনৰ মতে, প্রশাসন হৈছে কাম সম্পন্ন কৰাৰ এটা কলা (Art)। সেয়ে, তেওঁ তেনেধৰণৰ প্রক্রিয়া আৰু পদ্ধতিসমূহৰ ওপৰত গুৰুত্ব আৰোপ কৰিছে যিবোৰে কার্য্য সম্পাদন নিশ্চিত কৰে। সিদ্ধান্ত গ্রহণ হৈছে এক বাছনি প্রক্রিয়া যি কার্য্যৰ দিশে আগবাঢ়ে। চাইমনে উল্লেখ কৰিছে যে— এই দিশটোৰ যথাযথ বুজাবুজি নোহোৱাকৈ, যিটো মূলতঃ সংগঠনত কার্য্যৰত ব্যক্তিসকলৰ আচৰণত আধাৰিত, প্রশাসনৰ অধ্যয়ন অপূর্ণ হৈয়ে ৰ'ব।



আপোনাৰ অগ্রগতিৰ খতিয়ান

প্রশ্ন ১ ঃ সিদ্ধান্ত গ্রহণৰ অর্থ ব্যাখ্যা কৰক।

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

১১.৪ হার্বার্ট চাইমন আৰু সিদ্ধান্ত গ্রহণ

হার্বার্ট চাইমন এগৰাকী আমেৰিকান সমাজবিজ্ঞানী আছিল, যি Barnard-ৰ দ্বাৰা গভীৰভাৱে প্রভাৱিত হৈছিল। বাস্তৱত, Barnard-ৰ বহু চিন্তাধাৰাই চাইমনৰ কামত, বিশেষকৈ তেওঁৰ কিতাপ "Administrative Behavior" (১৯৫১)-ত প্রতিফলিত হৈছে।

হার্বার্ট চাইমনে প্রশাসনক সিদ্ধান্ত গ্রহণৰ সৈতে সমান ৰূপে বিবেচনা কৰে আৰু সিদ্ধান্ত গ্রহণত কেন্দ্রিত যুক্তিবাদী ধনাত্মকতাবাদৰ (logical positivism) তত্ত্ব আৰু পদ্ধতিত আধাৰিত প্রশাসনৰ এটা নতুন ধাৰণা আগবঢ়ায়। চাইমন প্রথমগৰাকী আছিল যিয়ে 'প্রচলিত অর্থত প্রশাসন মানেই ৰাজহুৱা নীতি অধ্যয়ন' বুলি বুজা ধাৰণাক প্রত্যাহ্বান জনায়। তেওঁ লোক প্রশাসনৰ সেই সংজ্ঞাটোক সমালোচনা কৰে যিটো ইয়াক লোক নীতিৰ অধ্যয়ন হিচাপে ব্যাখ্যা কৰিছিল। তেওঁৰ মতে, এইধৰণৰ সংজ্ঞাই চৰকাৰী সমস্যাৰ এক বহল পৰিসৰ সৃষ্টি কৰিব আৰু লগতে ৰাজনীতি বিজ্ঞান আৰু অন্যান্য সমাজবিজ্ঞানীয় বিষয়সমূহক গিলি পেলাব।

তেওঁৰ মতে, লোক প্রশাসনৰ গৱেষকসকলে ৰাজহুৱা নীতিৰ ওপৰত নহয়, বৰঞ্চ ৰাজহুৱা ক্ষেত্রত যিসকলে সিদ্ধান্ত গ্রহণ কৰে, তেওঁলোকৰ আচৰণৰ ওপৰত অধিক গুৰুত্ব আৰোপ কৰা উচিত। তেওঁৰ উদ্ধৃতি অনুসৰি, "প্রশাসনৰ তত্ত্বই সিদ্ধান্ত গ্রহণৰ প্রক্রিয়াৰ লগতে কার্য্য সম্পাদনৰ প্রক্রিয়াৰ সৈতে জড়িত হ'ব লাগিব।" বাস্তৱতে, চাইমনে সিদ্ধান্তক প্রশাসনৰ মূল হিচাপে গণ্য কৰিছিল যিটো সমগ্র প্রশাসনিক প্রক্রিয়াটোক আৱৰি ৰাখে। চাইমনে লক্ষ্য কৰিছিল যে সংগঠনৰ প্রতিটো স্তৰত বিভিন্ন পর্যায়ত সিদ্ধান্ত গ্রহণ কৰা হয়। কেতিয়াবা কিছুমান সিদ্ধান্ত তথ্যভিত্তিক (factual) হয়, আৰু আন কিছুমান মূল্যবোধৰ ওপৰত আধাৰিত (value-based)। তথ্যভিত্তিক আৰু মূল্যবোধভিত্তিক সিদ্ধান্তসমূহৰ মাজত পার্থক্য কৰাৰ প্রক্রিয়াটোৱে এক জটিলতা সৃষ্টি কৰিছিল। সেয়ে, চাইমনে এই ধাৰণা আগবঢ়াইছিল যে, তথ্যভিত্তিক আৰু নৈতিক উপাদানসমূহৰ মাজত এটা স্পষ্ট সীমাৰেখা আকা উচিত।

হার্বার্ট চাইমনে সিদ্ধান্ত গ্রহণৰ ধাৰণাটো দুটা ভাগত বিভাজন কৰিছিল ঃ

(ক) সিদ্ধান্তত উপনীত হোৱা

(খ) কার্য্য সম্পাদনৰ প্রক্রিয়া

তেওঁৰ মতে, কেৱল সিদ্ধান্ত লোৱাটোৱেই অর্থহীন, যদি সেই সিদ্ধান্ত প্রয়োগ নহয়। সেয়ে, সিদ্ধান্ত গ্রহণ আৰু সিদ্ধান্ত প্রয়োগ — এই দুয়োটা দিশ একে পৰিমাণে গুৰুত্বপূর্ণ, আৰু এই দুয়োটাই পৰস্পৰ সংযুক্ত। চাইমনে কৈছিল, "প্রশাসনৰ তত্ত্বই সিদ্ধান্ত গ্রহণৰ প্রক্রিয়াৰ লগতে কার্য্য সম্পাদনৰ প্রক্রিয়াৰ সৈতে জড়িত হ'ব লাগিব।" চাইমনৰ মতে, যদি প্রশাসনৰ লক্ষ্য পূৰণ কৰিবলগীয়া হয়, তেন্তে লোৱা সিদ্ধান্তসমূহ যথোপযুক্ত আৰু সময়োপযোগী হ'ব লাগিব, আৰু তেনে সিদ্ধান্তসমূহ কার্য্যকৰীভাৱে প্রয়োগো হ'ব লাগিব। বাস্তৱতে, চাইমনে এইটোও ব্যক্ত কৰিছিল যে সিদ্ধান্ত গ্রহণ হৈছে এটা আপোচমূলক বিষয় (matter of compromise), কাৰণ প্রশাসকে বহু বিকল্পৰ ভিতৰত পৰিস্ফুট উদ্দেশ্যৰ বাবে আটাইতকৈ উপযুক্ত বিকল্পটো বাছি ল'ব লাগিব।

যিহেতু নীতি নির্ধাৰকসকলে নিশ্চিত কৰিব লাগে যে ঘোষিত নীতিটো উদ্দেশ্যৰ বাবে আটাইতকৈ উপযুক্ত হ'ব লাগে, সেইবাবে তেওঁ বা তেওঁলোকে সিদ্ধান্ত লোৱাৰ ক্ষেত্ৰত অতি সাৱধান হ'ব লাগিব।

১১.৪.১ হার্বার্ট চাইমনৰ সিদ্ধান্ত গ্রহণ তত্ত্বৰ বৈশিষ্ট্যসমূহ

চাইমনৰ সিদ্ধান্ত গ্রহণ তত্ত্বৰ মূল বৈশিষ্ট্যসমূহ তলত দিয়া হৈছে ঃ

(১) যুক্তিবাদী ধনাত্মকতাবাদ (Logical Positivism) — এই ধাৰণাটোৱে এই কথা প্রকাশ কৰে যে কেৱল তেনেধৰণৰ বিবৃতিসমূহ যিবোৰ অভিজ্ঞতামূলক পর্যবেক্ষণ (empirical observation)ৰ মাধ্যমে প্রমাণ কৰিব পাৰি, কেৱল সেইবোৰহে জ্ঞানগতভাৱে অর্থপূর্ণ। এই ধাৰণাই তথ্য আৰু মূল্যবোধৰ দ্বৈততা (fact-value dichotomy)-ৰ ওপৰতো গুৰুত্ব আৰোপ কৰে।

(২) নীতি আৰু প্রশাসন দ্বৈততাৰ অপসন্দ (Disapproval of policy-administrative dichotomy) — চাইমনে নীতি আৰু প্রশাসনৰ মাজত থকা দ্বৈততাৰ ধাৰণাটোক অপসন্দ কৰে আৰু তাৰ সলনি তথ্য-মূল্যবোধ দ্বৈততা (fact-value dichotomy)-ৰ ধাৰণা আগবঢ়ায়। চাইমনৰ মতে, প্রশাসন সিদ্ধান্ত গ্রহণৰ তথ্যভিত্তিক আধাৰত নির্মিত হ'ব লাগে, যিটো পদ্ধতিগত অভিজ্ঞতামূলক অনুসন্ধান (systematic empirical investigation) আৰু বিশ্লেষণত আধাৰিত হ'ব লাগে।

(৩) সিদ্ধান্ত গ্রহণত যুক্তিসংগততা (Rationality in decision making) —চাইমনৰ বিশ্বাস মতে, সিদ্ধান্ত গ্রহণৰ ক্ষেত্ৰত ব্যক্তিয়ে নিজৰ যুক্তিবোধ ব্যৱহাৰ কৰাটো অতি প্রয়োজনীয়। তেওঁৰ মতে, যুক্তিসংগততা (rationality) বুলিলে বুজায় সিদ্ধান্ত গ্রহণৰ সময়ত ফলাফলসমূহৰ বিশ্লেষণ কৰা। এজন সিদ্ধান্ত গ্রহণকাৰীৰ সিদ্ধান্ত লোৱাৰ আগতে বিষয়টো সম্পর্কে পূর্ণ জ্ঞান থাকিব লাগিব বুলি তেওঁৰ বিশ্বাস।

(৪) "Satisficing" ধাৰণা — চাইমনে "Satisficing" ধাৰণাটো আগবঢ়ায়। এই শব্দটো "Satisfaction" আৰু "Suffice" এই দুটা শব্দৰ সংমিশ্রণৰ পৰা উৎপত্তি হৈছে। "Satisficing" বুলিলে বুজায়— এনে এটা বিকল্প নির্বাচন কৰা যিটো পৰিস্থিতিটোক মোকাবিলা কৰিবলৈ যথেষ্ট ভাল, যদিও সেইটো সকলোতকৈ উৎকৃষ্ট সিদ্ধান্ত নহয়।

(৫) চাইমনৰ সিদ্ধান্ত গ্রহণ মডেলত তিনি ধৰণৰ পর্যায় থাকে —

(ক) বৌদ্ধিক কার্যকলাপ (Intellectual Activity) — এই পর্যায়ত সিদ্ধান্ত গ্রহণকাৰীয়ে প্রথমে পৰিৱেশটো বুজিবলৈ চেষ্টা কৰে আৰু কোনবোৰ পৰিস্থিতিক প্রথমে সমাধান কৰিব লাগিব, সেইবোৰ চিনাক্ত কৰে।

(খ) ৰূপায়ণ কার্যকলাপ (Design Activity) — এই পর্যায়ত সম্ভাব্য সকলো বিকল্প কার্য্যপথ চিনাক্ত কৰা, বিকাশ কৰা আৰু বিশ্লেষণ কৰাৰ কাম অন্তর্ভুক্ত হয়।

(গ) নির্বাচন কার্যকলাপ (Choice Activity) — এই পর্যায়ত আটাইতকৈ ফলপ্রদ বিকল্প কার্য্যপথ এক বাছনি কৰা হয়।

চাইমনৰ মতে, ফলপ্রদ সিদ্ধান্ত গ্রহণ হৈছে ওপৰৰ এই তিনিটা পর্যায়ৰ ফলাফল।

১১.৪.২ কার্যসূচীভুক্ত আৰু কার্যসূচীভুক্ত নোহোৱা সিদ্ধান্তসমূহ

চাইমনৰ সিদ্ধান্ত গ্রহণ মডেলত কার্যসূচীভুক্ত (Programmed) আৰু কার্যসূচীভুক্ত নহোৱা (Non-Programmed) সিদ্ধান্তৰ ধাৰণাটোকো সমর্থন কৰা হৈছে।

কার্যসূচীভুক্ত (Programmed) সিদ্ধান্ত হৈছে সেইসকল সিদ্ধান্ত যিবোৰ পুনৰাবৃত্ত আৰু দৈনন্দিন ৰূপত সংঘটিত হয়। এনে সিদ্ধান্তসমূহ মানক কার্য্যপদ্ধতি (standard operating procedures)ৰ আধাৰত লোৱা হয়।

আনহাতে, কার্যসূচীভুক্ত নহোৱা (Unprogrammed) সিদ্ধান্ত হৈছে অসংগঠিত আৰু নতুন ধৰণৰ সিদ্ধান্ত যিবোৰ দৈনন্দিনভাৱে অনুশীলন নহয়। এনে সিদ্ধান্ত লোৱাৰ বাবে ইতিমধ্যে পৰীক্ষিত কোনো নির্দিষ্ট পদ্ধতি উপলব্ধ নাথাকে। সেইবাবে, Unprogrammed সিদ্ধান্তসমূহ বিচাৰ-বিবেচনা (judgement) আৰু আন্তর্দৃষ্টি (intuition)ৰ আধাৰত ল'বলগীয়া হয়।

১১.৪.৩ সিদ্ধান্ত গ্রহণ সন্দর্ভত চাইমনৰ তত্ত্বৰ বিপক্ষে হোৱা সমালোচনাসমূহ

বিভিন্ন চিন্তাবিদে তলত দিয়া আধাৰত চাইমনৰ সিদ্ধান্ত গ্রহণ তত্ত্বৰ সমালোচনা কৰিছে ঃ

সমালোচকৰ মতে, চাইমনৰ তত্ত্ব কেৱল প্রশাসনিক লক্ষ্যসমূহৰ ওপৰতেই আধাৰিত। চাইমনে দক্ষতা (efficiency)ৰ ওপৰতকৈ লক্ষ্যসমূহৰ ওপৰত অতিপাত গুৰুত্ব আৰোপ কৰিছে।

যুক্তিবাদ (rationality) ধাৰণাটোও সমালোচনাৰ বাবে বিষয়বস্তু হৈ পৰিছে। সমালোচকসকলৰ মতে, চাইমনে যুক্তিবাদৰ ওপৰত অধিক গুৰুত্ব দিয়াৰ ফলত সিদ্ধান্ত গ্রহণ প্রক্রিয়াত মূল্যবোধসমূহৰ ভূমিকা উপেক্ষা কৰিছে। এই ধাৰণাটোৱে যুক্তিবাদ (rationalism)ৰ যুক্তি ব্যৱহাৰ কৰে আৰু সেয়ে তাত তথ্য আৰু মূল্যৰ (fact and value) মাজত এটা পৃথকতা আনে। সমালোচকসকলৰ মতে, এইটো মূলতে অপ্রাসংগিক হোৱা ৰাজনীতি-প্রশাসন বৈচ্ছিন্নতাৰ (politics-administration dichotomy) এক নতুন ৰূপত পুনৰুজ্জীৱন দিয়াৰ সমান।

চাইমনৰ সমালোচকসকলে এইটোও মন্তব্য কৰে যে, এই মডেলটো সংগঠনৰ সামগ্রিক চিত্র ব্যাখ্যা কৰিবলৈ যথেষ্ট নহয়। যদিও সমালোচকসকলে স্বীকাৰ কৰে যে

যিকোনো সংগঠনগত পৰিস্থিতিত সিদ্ধান্ত গ্রহণ হৈছে এটা গুৰুত্বপূর্ণ পৰিৱর্তনশীল (variable), তথাপি সিদ্ধান্ত গ্রহণৰ প্রক্রিয়াটোত যুক্তিবাদী (rational) আৰু আবেগীয় (emotional) এই দুটা ধাৰণাই জড়িত থাকে; এই কথাটো বুজি নোপোৱাটো উচিত নহয়। চাইমনৰ তত্ত্বটো সাধাৰণ তত্ত্ব হিচাপে গণ্য কৰা হয়, কাৰণ এই তত্ত্বটোৱে সংগঠন পৰিকল্পনাৰ ক্ষেত্রত দিশ-নির্বাচনৰ বাবে প্রয়োজনীয় বিস্তৃত বিৱৰণ প্রদান কৰিব পৰা নাই।

পুনৰ, চাইমনে সামাজিক, ৰাজনৈতিক, অর্থনৈতিক আৰু সাংস্কৃতিক কাৰকসমূহক পটভূমিলৈ ঠেলি দিয়ে যেন লাগে আৰু সিদ্ধান্ত গ্রহণৰ প্রক্রিয়া আৰু ভূমিকাৰ ওপৰত অতিৰিক্ত গুৰুত্ব আৰোপ কৰে। সমালোচকসকলৰ মত অনুসৰি, প্রশাসনিক সিদ্ধান্ত গ্রহণ আৰু আচৰণৰ বিশ্লেষণত সামাজিক, ৰাজনৈতিক, অর্থনৈতিক লগতে সাংস্কৃতিক কাৰকসমূহে এক গুৰুত্বপূর্ণ ভূমিকা পালন কৰে।

সমালোচকসকলৰ মতে, লক্ষ্য এটা লাভ কৰিবলৈ অনুসৰণ কৰিব পৰা বিকল্প কার্যপন্থা নির্ধাৰণ কৰাটোও অতি জটিল বিষয়।

সেয়ে, সিদ্ধান্ত গ্রহণ বুলিলে বুজায়-প্রত্যাশিত লক্ষ্য তথা উদ্দেশ্যসমূহ অর্জন কৰিবলৈ বিভিন্ন বিকল্পৰ ভিতৰৰ পৰা উদ্দেশ্যপূর্ণভাৱে এক অন্তিম বিকল্প বাছনি কৰা কার্যপথ।



অগ্রগতি নিৰীক্ষণ

প্রশ্ন ২ ঃ চাইমনৰ সিদ্ধান্ত গ্রহণ তত্ত্বৰ মুখ্য বৈশিষ্ট্যসমূহ ব্যাখ্যা কৰক।

.....

.....

.....

.....

.....

.....

প্রশ্ন ৩ ঃ কার্যসূচীভুক্ত (Programmed) আৰু কার্যসূচীভুক্ত নহোৱা (Non-Programmed) সিদ্ধান্তৰ অর্থ লিখক।

.....

.....

.....



১১.৫ অধ্যায়টিৰ পৰা কি শিকিলোঁ

- সিদ্ধান্ত গ্রহণ হৈছে কেইবাটাও বিকল্প সম্ভাৱনাৰ ভিতৰৰ পৰা এক অন্তিম বিকল্প নির্বাচন কৰাৰ এক প্রক্রিয়া। আন এক কথাত, এইটো এক এনেকুৱা প্রক্রিয়া য'ত সিদ্ধান্ত গ্রহণ কৰিবলৈ তথ্য সংগ্রহ কৰা আৰু বিকল্প সম্ভাৱনাসমূহৰ মূল্যায়ন কৰা হয়।
- Kescia D. Gray-এ চিনাক্ত কৰা মতে, সিদ্ধান্ত গ্রহণ প্রক্রিয়াটো তলত উল্লেখ কৰা পদক্ষেপসমূহ অন্তর্ভুক্ত কৰে:
  - (ক) প্রত্যাশিত লক্ষ্যটোৰ চিনাক্তকৰণ
  - (খ) আটাইতকৈ উপযুক্ত বিকল্প বাছনি কৰিবলৈ তথ্য সংগ্রহ
  - (গ) ফলাফলসমূহৰ বিবেচনা
  - (ঘ) এটা সিদ্ধান্ত লোৱা
  - (ঙ) সিদ্ধান্তটোৰ মূল্যায়ন
- সেয়ে, সিদ্ধান্ত গ্রহণ বুলিলে বুজায়-প্রত্যাশিত লক্ষ্য তথা উদ্দেশ্যসমূহ অর্জন কৰিবলৈ বিভিন্ন বিকল্পৰ ভিতৰৰ পৰা উদ্দেশ্যপূর্ণভাৱে এক অন্তিম বিকল্প বাছনি কৰা কার্যপথ। লোক প্রশাসনৰ ক্ষেত্রত, এই প্রক্রিয়াটো এটা অবিৰত প্রক্রিয়া আৰু সংগঠনৰ লগতে ব্যৱস্থাপনাগত লক্ষ্যসমূহ পূৰণ কৰিবলৈ ব্যৱস্থাপনাৰ এটা অবিচ্ছেদ্য অংগ। এই প্রক্রিয়াটো কোনো সংগঠনত এককভাৱে (in isolation) কার্য্যকৰী হ'ব নোৱাৰে; ইয়াত এক গোট লোকৰ সৈতে আলোচনাৰ প্রয়োজন হয়।
- হার্বার্ট চাইমনে সিদ্ধান্ত গ্রহণ প্রক্রিয়াত মানৱীয় মূল্যবোধৰ প্রাধান্যৰ ভিত্তিত মানৱ আচ�ৰণৰ বিশ্লেষণ কৰিছে। চাইমনৰ মতে, প্রশাসন হৈছে কাম সম্পন্ন কৰাৰ এটা কলা (Art)। সেয়ে, তেওঁ তেনেধৰণৰ প্রক্রিয়া আৰু পদ্ধতিসমূহৰ ওপৰত গুৰুত্ব আৰোপ কৰিছে যিবোৰে কার্য্য সম্পাদন নিশ্চিত কৰে। সিদ্ধান্ত গ্রহণ হৈছে এক বাছনি প্রক্রিয়া যি কার্য্যৰ দিশে আগবাঢ়ে। চাইমনে উল্লেখ কৰিছে যে— এই দিশটোৰ যথাযথ বুজাবুজি নোহোৱাকৈ, যিটো মূলতঃ সংগঠনত কার্য্যৰত ব্যক্তিসকলৰ আচৰণত আধাৰিত, প্রশাসনৰ অধ্যয়ন অপূর্ণ হৈয়ে ৰ'ব।
- হার্বার্ট চাইমনে মানুহৰ আচৰণক সিদ্ধান্ত গ্রহণ প্রক্রিয়াত মানুহৰ মূল্যপ্রধান পছন্দসমূহৰ ভূমিকা অনুসৰি বিশ্লেষণ কৰে। চাইমনৰ মতে, প্রশাসন হৈছে কাম সম্পন্ন কৰাৰ এটা কলা। সেয়ে, তেওঁ সেই প্রক্রিয়া আৰু পদ্ধতিসমূহত গুৰুত্ব দিয়ে, যিবোৰে কার্যসিদ্ধি নিশ্চিত কৰে।
- হার্বার্ট চাইমন এগৰাকী আমেৰিকান সমাজবিজ্ঞানী আছিল, যি Barnard-ৰ দ্বাৰা গভীৰভাৱে প্রভাৱিত হৈছিল। বাস্তৱত, Barnard-ৰ বহু চিন্তাধাৰাই চাইমনৰ কামত,

বিশেষকৈ তেওঁৰ কিতাপ "Administrative Behavior" (১৯৫১)-ত প্রতিফলিত হৈছে।

- হার্বার্ট চাইমনে প্রশাসনক সিদ্ধান্ত গ্রহণৰ সৈতে সমান ৰূপে বিবেচনা কৰে আৰু সিদ্ধান্ত গ্রহণত কেন্দ্রিত যুক্তিবাদী ধনাত্মকতাবাদৰ (logical positivism) তত্ত্ব আৰু পদ্ধতিত আধাৰিত প্রশাসনৰ এটা নতুন ধাৰণা আগবঢ়ায়।
- ধনাত্মকতাবাদৰ (logical positivism) এই ধাৰণাটোৱে এই কথা প্রকাশ কৰে যে কৱল তেনেধৰণৰ বিবৃতিসমূহ যিবোৰ অভিজ্ঞতামূলক পর্যবেক্ষণ (empirical observation)ৰ মাধ্যমে প্রমাণ কৰিব পাৰি, কেৱল সেইবোৰহে জ্ঞানগতভাৱে অর্থপূর্ণ। এই ধাৰণাই তথ্য আৰু মূল্যবোধৰ দ্বৈততা (fact-value dichotomy)-ৰ ওপৰতো গুৰুত্ব আৰোপ কৰে।
- চাইমন প্রথমগৰাকী আছিল যিয়ে 'প্রচলিত অর্থত প্রশাসন মানেই ৰাজহুৱা নীতি অধ্যয়ন' বুলি বুজা ধাৰণাক প্রত্যাহ্বান জনায়। তেওঁ লোক প্রশাসনৰ সেই সংজ্ঞাটোক সমালোচনা কৰে যিটো ইয়াক লোক নীতিৰ অধ্যয়ন হিচাপে ব্যাখ্যা কৰিছিল। তেওঁৰ মতে, এইধৰণৰ সংজ্ঞাই চৰকাৰী সমস্যাৰ এক বহল পৰিসৰ সৃষ্টি কৰিব আৰু লগতে ৰাজনীতি বিজ্ঞান আৰু অন্যান্য সমাজবিজ্ঞানীয় বিষয়সমূহক গিলি পেলাব।
- সিদ্ধান্ত গ্রহণ হৈছে এক বিকল্পৰ পৰা নির্বাচনৰ প্রক্রিয়া যি কার্য্যৰ ফাললৈ লৈ যায়। চাইমনে প্রকাশ কৰে যে, এই দিশটোৰ যথাযথ বুজাবুজি নোহোৱাকৈ— যিটো সংগঠনত কাম কৰি থকা মানুহৰ আচৰণত গাঁঠ খাই আছে— প্রশাসনৰ অধ্যয়ন অপূর্ণ হৈয়ে ৰ'ব।
- চাইমনে লোক প্রশাসনৰ সেই পৰিভাষাক সমালোচনা কৰিছিল যিয়ে একে ৰাজহুৱা নীতি (Public Policy)ৰ অধ্যয়ন হিচাপে বর্ণনা কৰিছিল। তেওঁৰ মতে, এইধৰণৰ দৃষ্টিভংগীয়ে চৰকাৰী সমস্যাবোৰক বহলভাৱে আঁতৰাব পাৰে আৰু একেদৰে ৰাজনীতি বিজ্ঞান আৰু অন্যান্য সমাজ বিজ্ঞানবোৰক গিলি পেলাব পাৰে। চাইমনৰ মতে, লোক প্রশাসনৰ গৱেষকসকলে ৰাজহুৱা নীতিতকৈ অধিককৈ সিদ্ধান্ত গ্রহণকাৰী ব্যক্তিসকলৰ আচৰণ অধ্যয়ন কৰিবলৈ মনোনিৱেশ কৰা উচিত।
- প্রকৃততে, চাইমনে সিদ্ধান্তসমূহক প্রশাসনৰ মূল হৃৎকেন্দ্র হিচাপে বিবেচনা কৰিছিল, যি সমগ্র প্রশাসনিক প্রক্রিয়াক আৱৰি লৈছে। তেওঁ পর্যবেক্ষণ কৰিছিল যে সংগঠনৰ প্রতিটো স্তৰত বিভিন্ন পর্যায়ত সিদ্ধান্ত গ্রহণ কৰা হয়। কেতিয়াবা কিছুমান সিদ্ধান্ত তথ্য-ভিত্তিক হয়, আন একাংশ সিদ্ধান্ত মূল্য-ভিত্তিক হয়। তথ্যমূলক আৰু মূল্যবোধমূলক সিদ্ধান্তসমূহৰ মাজত পার্থক্য উলিয়াবলে এক জটিল প্রক্রিয়া বুলি চাইমনে অভিমত প্রকাশ কৰে। সেয়ে, তেওঁ এই ধাৰণা আগবঢ়ায় যে তথ্যগত আৰু নৈতিক উপাদানসমূহৰ মাজত এটা স্পষ্ট সীমাৰেখা অংকন কৰা উচিত।
- হার্বার্ট চাইমনে সিদ্ধান্ত গ্রহণৰ ধাৰণাটো দুটা ভাগত বিভাজন কৰিছিল ঃ

  (ক) সিদ্ধান্তত উপনীত হোৱা

(খ) কার্য্য সম্পাদনৰ প্রক্রিয়া

- তেওঁৰ মতে, কেৱল সিদ্ধান্ত লোৱাটোৱেই অর্থহীন, যদি সেই সিদ্ধান্ত প্রয়োগ নহয়। সেয়ে, সিদ্ধান্ত গ্রহণ আৰু সিদ্ধান্ত প্রয়োগ — এই দুয়োটা দিশ একে পৰিমাণে গুৰুত্বপূর্ণ, আৰু এই দুয়োটাই পৰস্পৰ সংযুক্ত। চাইমনে কৈছিল, "প্রশাসনৰ তত্ত্বই সিদ্ধান্ত গ্রহণৰ প্রক্রিয়াৰ লগতে কার্য্য সম্পাদনৰ প্রক্রিয়াৰ সৈতে জড়িত হ'ব লাগিব।"
- চাইমনৰ মতে, যদি প্রশাসনৰ লক্ষ্য পূৰণ কৰিবলগীয়া হয়, তেন্তে লোৱা সিদ্ধান্তসমূহ যথোপযুক্ত আৰু সময়োপযোগী হ'ব লাগিব, আৰু তেনে সিদ্ধান্তসমূহ কার্য্যকৰীভাৱে প্রয়োগো হ'ব লাগিব। বাস্তৱতে, চাইমনে এইটোও ব্যক্ত কৰিছিল যে সিদ্ধান্ত গ্রহণ হৈছে এটা আপোচমূলক বিষয় (matter of compromise), কাৰণ প্রশাসকে বহু বিকল্পৰ ভিতৰত পৰিস্ফুট উদ্দেশ্যৰ বাবে আটাইতকৈ উপযুক্ত বিকল্পটো বাছি ল'ব লাগিব। যিহেতু নীতি নির্ধাৰকসকলে নিশ্চিত কৰিব লাগে যে ঘোষিত নীতিটো উদ্দেশ্যৰ বাবে আটাইতকৈ উপযুক্ত হ'ব লাগে, সেইবাবে তেওঁ বা তেওঁলোকে সিদ্ধান্ত লোৱাৰ ক্ষেত্রত অতি সাৱধান হ'ব লাগিব।
- চাইমনে (Herbert Simon) কৈছিল যে "প্রশাসনৰ তত্ত্ব সিদ্ধান্ত গ্রহণৰ প্রক্রিয়া লগতে কার্য্যৰ প্রক্রিয়া-উভয়টোৰ সৈতে সম্পর্কিত হ'ব লাগিব।" চাইমনে (Herbert Simon) মত ব্যক্ত কৰিছিল যে গ্রহণ কৰা সিদ্ধান্তসমূহ সঠিক আৰু সময়মতে হ'ব লাগিব আৰু যদি প্রশাসনৰ আশা কৰা লক্ষ্য সফল কৰিব বিচাৰো, তেন্তে সেই সিদ্ধান্তসমূহ কার্যকৰীভাৱে বাস্তৱায়িত হ'বও লাগিব।
- প্রকৃততে, চাইমনে এইটোও কৈছিল যে সিদ্ধান্ত গ্রহণ হৈছে একধৰণৰ আপোচৰ (compromise) বিষয়, কিয়নো এজন প্রশাসকে একাধিক বিকল্পৰ মাজৰ পৰা উদ্দেশ্যৰ বাবে আটাইতকৈ উপযোগী বিকল্পটো বাছনি কৰিব লাগে। যিহেতু নীতি-নির্মাতাসকলে ঘোষণা কৰা নীতিটো উদ্দেশ্যৰ বাবে সর্বোত্তম হোৱাটো নিশ্চিত কৰিব লাগে, সেইবাবে সিদ্ধান্ত লোৱাৰ ক্ষেত্রত তেওঁ বা তেয়াই অতি সাৱধান হক্সব লাগিব।
- চাইমনৰ সিদ্ধান্ত গ্রহণ তত্ত্বৰ আধাৰভূত বৈশিষ্ট্যসমূহ তলত দিয়া হ'ল ঃ

  (১) যুক্তিবাদী ধনাত্মকতাবাদ (Logical Positivism) — এই ধাৰণাটোৱে এই কথা প্রকাশ কৰে যে কেৱল তেনেধৰণৰ বিবৃতিসমূহ যিবোৰ অভিজ্ঞতামূলক পর্যবেক্ষণ (empirical observation)ৰ মাধ্যমে প্রমাণ কৰিব পাৰি, কেৱল সেইবোৰহে জ্ঞানগতভাৱে অর্থপূর্ণ। এই ধাৰণাই তথ্য আৰু মূল্যবোধৰ দ্বৈততা (fact-value dichotomy)-ৰ ওপৰতো গুৰুত্ব আৰোপ কৰে।

  (২) নীতি আৰু প্রশাসন দ্বৈততাৰ অপসন্দ (Disapproval of policy-administrative dichotomy) — চাইমনে নীতি আৰু প্রশাসনৰ মাজত থকা দ্বৈততাৰ ধাৰণাটোক অপসন্দ কৰে আৰু তাৰ সলনি তথ্য-মূল্যবোধ দ্বৈততা (fact-value dichotomy)-ৰ ধাৰণা আগবঢ়ায়। চাইমনৰ মতে, প্রশাসন সিদ্ধান্ত গ্রহণৰ

তথ্যভিত্তিক আধাৰত নিৰ্মিত হ'ব লাগে, যিটো পদ্ধতিগত অভিজ্ঞতামূলক অনুসন্ধান (systematic empirical investigation) আৰু বিশ্লেষণত আধাৰিত হ'ব লাগে।

(৩) সিদ্ধান্ত গ্রহণত যুক্তিসংগততা (Rationality in decision making) — চাইমনৰ বিশ্বাস মতে, সিদ্ধান্ত গ্রহণৰ ক্ষেত্রত ব্যক্তিয়ে নিজৰ যুক্তিবোধ ব্যৱহাৰ কৰাটো অতি প্রয়োজনীয়। তেওঁৰ মতে, যুক্তিসংগততা (rationality) বুলিলে বুজায় সিদ্ধান্ত গ্রহণৰ সময়ত ফলাফলসমূহৰ বিশ্লেষণ কৰা। এজন সিদ্ধান্ত গ্রহণকাৰীৰ সিদ্ধান্ত লোৱাৰ আগতে বিষয়টো সম্পর্কে পূর্ণ জ্ঞান থাকিব লাগিব বুলি তেওঁৰ বিশ্বাস।

(৪) "Satisficing" ধাৰণা — চাইমনে "Satisficing" ধাৰণাটো আগবঢ়ায়। এই শব্দটো "Satisfaction" আৰু "Suffice" এই দুটা শব্দৰ সংমিশ্রণৰ পৰা উৎপত্তি হৈছে। "Satisficing" বুলিলে বুজায়— এনে এটা বিকল্প নির্বাচন কৰা যিটো পৰিস্থিতিটোক মোকাবিলা কৰিবলৈ যথেষ্ট ভাল, যদিও সেইটো সকলোতকৈ উৎকৃষ্ট সিদ্ধান্ত নহয়।

(৫) চাইমনৰ সিদ্ধান্ত গ্রহণ মডেলত তিনি ধৰণৰ পর্যায় থাকে —

(ক) বৌদ্ধিক কার্যকলাপ (Intellectual Activity) — এই পর্যায়ত সিদ্ধান্ত গ্রহণকাৰীয়ে প্রথমে পৰিৱেশটো বুজিবলৈ চেষ্টা কৰে আৰু কোনবোৰ পৰিস্থিতিক প্রথমে সমাধান কৰিব লাগিব, সেইবোৰ চিনাক্ত কৰে।

(খ) ৰূপায়ণ কার্যকলাপ (Design Activity) — এই পর্যায়ত সম্ভাব্য সকলো বিকল্প কার্য্যপথ চিনাক্ত কৰা, বিকাশ কৰা আৰু বিশ্লেষণ কৰাৰ কাম অন্তর্ভুক্ত হয়।

(গ) নির্বাচন কার্যকলাপ (Choice Activity) — এই পর্যায়ত আটাইতকৈ ফলপ্রদ বিকল্প কার্য্যপথ এক বাছনি কৰা হয়।

চাইমনৰ মতে, ফলপ্রদ সিদ্ধান্ত গ্রহণ হৈছে ওপৰৰ এই তিনিটা পর্যায়ৰ ফলাফল।

- বিভিন্ন চিন্তাবিদে চাইমনৰ সিদ্ধান্ত গ্রহণ তত্ত্বৰ সমালোচনা কৰিছে কিছুমান ভিত্তিত, যেনে— চাইমনৰ তত্ত্ব কেৱল প্রশাসনিক লক্ষ্যসমূহৰ ওপৰত আধাৰিত; চাইমনে লক্ষ্যসমূহক কার্যক্ষমতাৰ তুলনাত অধিক গুৰুত্ব দিছিল; যুক্তিসংগততাৰ (rationality) ধাৰণাটোও সমালোচনাৰ বিষয় হৈছে; সমালোচকসকলৰ মতে, এইটো অৱজ্ঞা কৰা ৰাজনীতি-প্রশাসন দ্বৈতবিভাজন (politics-administrative dichotomy)ক নতুন ৰূপত পুনৰুজ্জীৱিত কৰাৰ সমান।
- চাইমনৰ সমালোচকসকলে এইটোও কৈছে যে এই মডেলটো সংস্থাগত (organizational) পৰিপ্রেক্ষিতৰ সামগ্রিক চিত্রটো ব্যাখ্যা কৰাৰ ক্ষেত্রত যথেষ্ট নহয়। সমালোচকসকলে স্বীকাৰ কৰিছে যে যিকোনো সংস্থাগত পৰিস্থিতিত সিদ্ধান্ত গ্রহণ

এটা গুৰুত্বপূর্ণ পৰিৱর্তনশীল (variable) উপাদান, কিন্তু তেওঁলোকৰ মতে সিদ্ধান্ত গ্রহণৰ প্রক্রিয়াটো যুক্তিসংগত আৰু আবেগগত (emotional) - উভয় দিশৰে সংমিশ্রণ।

- পুনৰ, চাইমনে সমাজিক, ৰাজনৈতিক, অর্থনৈতিক লগতে সাংস্কৃতিক কাৰকসমূহক পৃষ্ঠভূমিলৈ ঠেলি দিয়ে যেন লাগে আৰু সিদ্ধান্ত গ্রহণ প্রক্রিয়া আৰু ইয়াৰ ভূমিকাৰ ওপৰত অতিমাত্রা গুৰুত্ব দিয়ে।
- সমালোচকসকলৰ মত অনুসৰি, প্রশাসনিক সিদ্ধান্ত গ্রহণ আৰু আচৰণৰ বিশ্লেষণত সমাজিক, ৰাজনৈতিক, অর্থনৈতিক লগতে সাংস্কৃতিক কাৰকসমূহেও গুৰুত্বপূর্ণ ভূমিকা পালন কৰে।
- সমালোচকসকলৰ মতে, কোনো লক্ষ্য অর্জনৰ বাবে অনুসৰণ কৰিব পৰা বিকল্প কার্যপন্থা নির্ধাৰণ কৰাটোও অতি জটিল।



১১.৬ অধিক জানিবলৈ

1) Basu, Rumki (2004). Public Administration-Concepts and Theories. New Delhi: Sterling Publishers Private Limited.

2) Bhagwan, Vishnoo and Bhushan, Vidya (2007). Public Administration. New Delhi: S.Chand & Company Ltd.

3) Maheswari, Shriram (2003). Administrative Theory: An Introduction(Second Edition). New Delhi: Macmillan

4) Naidu, S. P. (2005), Public Administarion-Concepts and Theories. New Delhi: New Age International (P) Ltd.

5) Sharma, Dr. M. P. & Sadana, Dr. B. L. (2000). Public Administration in Theory and Practice. Allahabad: Kitab Mahal.



১১.৭ অগ্রগতিৰ খতিয়ান

১ নং প্রশ্নৰ উত্তৰ ঃ সিদ্ধান্ত গ্রহণ হৈছে কেইবাটাও বিকল্প সম্ভাৱনাৰ মাজৰ পৰা এটা চূড়ান্ত বিকল্প বাছনি কৰাৰ প্রক্রিয়া। আন কথাত, এইটো এনে এটা প্রক্রিয়া য'ত তথ্য সংগ্রহ আৰু বিকল্প সম্ভাৱনাসমূহৰ মূল্যায়নৰ ব্যৱস্থাপনা জড়িত থাকে যাতে এটা সিদ্ধান্ত গ্রহণ কৰা যায়। Kescia D. Gray-এ চিনাক্ত কৰা অনুসৰি, সিদ্ধান্ত গ্রহণৰ প্রক্রিয়াখনত

তলত উল্লেখ কৰা খোজসমূহ অন্তর্ভুক্ত হয়ঃ

(ক) প্রত্যাশিত লক্ষ্যটোৰ চিনাক্তকৰণ

(খ) আটাইতকৈ উপযুক্ত বিকল্প বাছনি কৰাৰ বাবে তথ্য সংগ্রহ

(গ) ফলাফলসমূহৰ চিন্তাভাবনা কৰা

(ঘ) এটা সিদ্ধান্ত লোৱা

(ঙ) সিদ্ধান্তটোৰ মূল্যায়ন কৰা

সিদ্ধান্তগ্রহণ বুলিলে বুজায়-প্রত্যাশিত লক্ষ্য তথা উদ্দেশ্যসমূহ অর্জন কৰিবলৈ বিভিন্ন বিকল্পৰ ভিতৰৰ পৰা উদ্দেশ্যপূর্ণভাৱে এক অন্তিম বিকল্প বাছনি কৰা কার্যপথ। লোক প্রশাসনৰ ক্ষেত্রত, এই প্রক্রিয়াটো এটা অবিৰত প্রক্রিয়া আৰু সংগঠনৰ লগতে ব্যৱস্থাপনাগত লক্ষ্যসমূহ পূৰণ কৰিবলৈ ব্যৱস্থাপনাৰ এটা অবিচ্ছেদ্য অংগ। এই প্রক্রিয়াটো কোনো সংগঠনত এককভাৱে (in isolation) কার্য্যকৰী হ'ব নোৱাৰে; ইয়াত এক গোট লোকৰ সৈতে আলোচনাৰ প্রয়োজন হয়। হার্বার্ট চাইমনে সিদ্ধান্ত গ্রহণ প্রক্রিয়াত মানৱীয় মূল্যবোধৰ প্রাধান্যৰ ভিত্তিত মানৱ আচৰণৰ বিশ্লেষণ কৰিছে। চাইমনৰ মতে, প্রশাসন হৈছে কাম সম্পন্ন কৰাৰ এটা কলা (Art)। সেয়ে, তেওঁ তেনেধৰণৰ প্রক্রিয়া আৰু পদ্ধতিসমূহৰ ওপৰত গুৰুত্ব আৰোপ কৰিছে যিবোৰে কার্য্য সম্পাদন নিশ্চিত কৰে। সিদ্ধান্ত গ্রহণ হৈছে এক বাছনি প্রক্রিয়া যি কার্য্যৰ দিশে আগবাঢ়ে।

২ নং প্রশ্নৰ উত্তৰ ঃ চাইমনৰ সিদ্ধান্ত গ্রহণ তত্ত্বৰ মূল বৈশিষ্ট্যসমূহ তলত দিয়া হৈছে ঃ

(১) যুক্তিবাদী ধনাত্মকতাবাদ (Logical Positivism) — এই ধাৰণাটোৱে এই কথা প্রকাশ কৰে যে কেৱল তেনেধৰণৰ বিবৃতিসমূহ যিবোৰ অভিজ্ঞতামূলক পর্যবেক্ষণ (empirical observation)ৰ মাধ্যমে প্রমাণ কৰিব পাৰি, কেৱল সেইবোৰহে জ্ঞানগতভাৱে অর্থপূর্ণ। এই ধাৰণাই তথ্য আৰু মূল্যবোধৰ দ্বৈততা (fact-value dichotomy)-ৰ ওপৰতো গুৰুত্ব আৰোপ কৰে।

(২) নীতি আৰু প্রশাসন দ্বৈততাৰ অপসন্দ (Disapproval of policy-administrative dichotomy) — চাইমনে নীতি আৰু প্রশাসনৰ মাজত থকা দ্বৈততাৰ ধাৰণাটোক অপসন্দ কৰে আৰু তাৰ সলনি তথ্য-মূল্যবোধ দ্বৈততা (fact-value dichotomy)-ৰ ধাৰণা আগবঢ়ায়। চাইমনৰ মতে, প্রশাসন সিদ্ধান্ত গ্রহণৰ তথ্যভিত্তিক আধাৰত নির্মিত হ'ব লাগে, যিটো পদ্ধতিগত অভিজ্ঞতামূলক অনুসন্ধান (systematic empirical investigation) আৰু বিশ্লেষণত আধাৰিত হ'ব লাগে।

(৩) সিদ্ধান্তগ্রহণত যুক্তিসংগততা (Rationality in decision making) — চাইমনৰ বিশ্বাস মতে, সিদ্ধান্ত গ্রহণৰ ক্ষেত্রত ব্যক্তিয়ে নিজৰ যুক্তিবোধ ব্যৱহাৰ কৰাটো অতি প্রয়োজনীয়। তেওঁৰ মতে, যুক্তিসংগততা (rationality) বুলিলে বুজায়

সিদ্ধান্ত গ্রহণৰ সময়ত ফলাফলসমূহৰ বিশ্লেষণ কৰা। এজন সিদ্ধান্ত গ্রহণকাৰীৰ সিদ্ধান্ত লোৱাৰ আগতে বিষয়টো সম্পর্কে পূর্ণ জ্ঞান থাকিব লাগিব বুলি তেওঁৰ বিশ্বাস।

(৪) "Satisficing" ধাৰণা — চাইমনে "Satisficing" ধাৰণাটো আগবঢ়ায়। এই শব্দটো "Satisfaction" আৰু "Suffice" এই দুটা শব্দৰ সংমিশ্রণৰ পৰা উৎপত্তি হৈছে। "Satisficing" বুলিলে বুজায়-এনে এটা বিকল্প নির্বাচন কৰা যিটো পৰিস্থিতিটোক মোকাবিলা কৰিবলৈ যথেষ্ট ভাল, যদিও সেইটো সকলোতকৈ উৎকৃষ্ট সিদ্ধান্ত নহয়।

(৫) চাইমনৰ সিদ্ধান্ত গ্রহণ মডেলত তিনি ধৰণৰ পর্যায় থাকে —

(ক) বৌদ্ধিক কার্যকলাপ (Intellectual Activity) — এই পর্যায়ত সিদ্ধান্ত গ্রহণকাৰীয়ে প্রথমে পৰিৱেশটো বুজিবলৈ চেষ্টা কৰে আৰু কোনবোৰ পৰিস্থিতিক প্রথমে সমাধান কৰিব লাগিব, সেইবোৰ চিনাক্ত কৰে।

(খ) ৰূপায়ণ কার্যকলাপ (Design Activity) — এই পর্যায়ত সম্ভাৱ্য সকলো বিকল্প কার্য্যপথ চিনাক্ত কৰা, বিকাশ কৰা আৰু বিশ্লেষণ কৰাৰ কাম অন্তর্ভুক্ত হয়।

(গ) নির্বাচন কার্যকলাপ (Choice Activity) — এই পর্যায়ত আটাইতকৈ ফলপ্রদ বিকল্প কার্য্যপথ এক বাছনি কৰা হয়।

চাইমনৰ মতে, ফলপ্রদ সিদ্ধান্ত গ্রহণ হৈছে ওপৰৰ এই তিনিটা পর্যায়ৰ ফলাফল।

৩ নং প্রশ্নৰ উত্তৰ ঃ চাইমনৰ সিদ্ধান্ত গ্রহণ মডেলত কার্যসূচীভুক্ত (Programmed) আৰু কার্যসূচীভুক্ত নহোৱা (Non-Programmed) সিদ্ধান্তৰ ধাৰণাটোকো সমর্থন কৰা হৈছে।

কার্যসূচীভুক্ত (Programmed) সিদ্ধান্ত হৈছে সেইসকল সিদ্ধান্ত যিবোৰ পুনৰাবৃত্ত আৰু দৈনন্দিন ৰূপত সংঘটিত হয়। এনে সিদ্ধান্তসমূহ মানক কার্য্যপদ্ধতি (standard operating procedures)ৰ আধাৰত লোৱা হয়।

আনহাতে, কার্যসূচীভুক্ত নহোৱা (Unprogrammed) সিদ্ধান্ত হৈছে অসংগঠিত আৰু নতুন ধৰণৰ সিদ্ধান্ত যিবোৰ দৈনন্দিনভাৱে অনুশীলন নহয়। এনে সিদ্ধান্ত লোৱাৰ বাবে ইতিমধ্যে পৰীক্ষিত কোনো নির্দিষ্ট পদ্ধতি উপলব্ধ নাথাকে। সেইবাবে, Unprogrammed সিদ্ধান্তসমূহ বিচাৰ-বিবেচনা (judgement) আৰু আন্তর্দৃষ্টি (intuition)ৰ আধাৰত ল'বলগীয়া হয়।



১১.৮ আৰ্হি প্ৰশ্ন

প্ৰশ্ন নং ১ ঃ সিদ্ধান্ত গ্ৰহণ তত্ত্বৰ মুখ্য প্ৰবৰ্তকৰ নাম লিখক।

প্ৰশ্ন নং ২ ঃ "Administrative Behavior" নামৰ কিতাপখন কোনে লিখিছে?

প্ৰশ্ন নং ৩ ঃ চাইমনে সিদ্ধান্তক প্ৰশাসনৰ মূলভাগ হিচাপে বিবেচনা কৰিছিল। (সঁচা/মিছা)

প্ৰশ্ন নং ৪ ঃ সিদ্ধান্ত গ্ৰহণৰ অৰ্থ লিখক।

প্ৰশ্ন নং ৫ ঃ সিদ্ধান্ত গ্ৰহণৰ বিভিন্ন পৰ্যায়সমূহ কি কি?

প্ৰশ্ন নং ৬ ঃ কাৰ্যসূচীভুক্ত আৰু কাৰ্যসূচীভুক্ত নহোৱা সিদ্ধান্তৰ অৰ্থ বুজাই লিখক।

প্ৰশ্ন নং ৭ ঃ হাৰ্বাৰ্ট চাইমনৰ সিদ্ধান্ত গ্ৰহণ তত্ত্বটো সমালোচনামূলকভাৱে আলোচনা কৰক।

****

অধ্যায় ১২ ঃ পৰিৱেশগত দৃষ্টিভংগী — ফ্ৰেড ডাব্লিউ. ৰিগ্‌ছ

অধ্যায় গাঁথনি

১২.১ উদ্দেশ্য

১২.২ পৰিচয়

১২.৩ পৰিৱেশগত দৃষ্টিভংগী — ফ্ৰেড ডাব্লিউ. ৰিগ্‌ছ

১২.৩.১ পৰিৱেশগত দৃষ্টিভংগীৰ অৰ্থ

১২.৩.২ ফ্ৰেড ডাব্লিউ. ৰিগ্‌ছৰ পৰিৱেশগত দৃষ্টিভংগী

১২.৪ ফ্ৰেড ডাব্লিউ. ৰিগ্‌ছৰ পৰিৱেশগত দৃষ্টিভংগীৰ ওপৰত কৰা সমালোচনাসমূহ

১২.৫ অধ্যায়টিৰ পৰা কি শিকিলোঁ

১২.৬ অধিক জানিবলৈ

১২.৭ অগ্ৰগতিৰ খতিয়ান

১২.৮ আৰ্হি প্ৰশ্ন

১২.১ উদ্দেশ্য

এই অধ্যায়টিৰ পঢ়ি আপুনি সক্ষম কৰিব—

- পৰিৱেশ আৰু পৰিৱেশগত দৃষ্টিভংগীৰ অৰ্থ বুজাবলৈ
- প্ৰশাসনিক ব্যৱস্থাত সামাজিক, ৰাজনৈতিক, আৰ্থিক আৰু পৰিৱেশগত প্ৰভাৱসমূহ ব্যাখ্যা কৰিবলৈ
- ফ্ৰেড ডাব্লিউ. ৰিগ্‌ছৰ পৰিস্থিতিকেন্দ্ৰিক দৃষ্টিভংগী আলোচনা কৰিবলৈ
- ৰিগ্‌ছৰ দ্বাৰা চিনাক্ত কৰা বিভিন্ন ধৰণৰ সমাজ— যেনে ঃ কৃষিগত (agraria), উদ্যোগগত (industria) আৰু প্ৰিজমেটিক (prismatic) সমাজ বৰ্ণনা কৰিবলৈ
- একীভূত (fused), বিচ্ছুৰিত (diffracted) আৰু প্ৰিজমেটিক (prismatic) সমাজৰ মডেলসমূহ বৰ্ণনা কৰিবলৈ
- প্ৰিজমেটিক সমাজৰ প্ৰশাসনিক আৰু আৰ্থিক ব্যৱস্থা হিচাপে ৰিগ্‌ছৰ ছালা মডেল (Sala Model) আৰু বাজাৰ কেণ্টিন মডেল (Bazaar Canteen Model) বৰ্ণনা কৰিবলৈ
- ৰিগ্‌ছৰ পৰিৱেশগত দৃষ্টিভংগীৰ ওপৰত কৰা সমালোচনাসমূহ আলোচনা কৰিবলৈ

১২.২ পৰিচয়

প্ৰশাসনিক তত্ত্ব আৰু মডেলসমূহে চৰকাৰৰ লক্ষ্যসমূহ আৰু প্ৰশাসনিক ব্যৱস্থাটো বুজিবলৈ অতি গুৰুত্বপূৰ্ণ ভূমিকা গ্ৰহণ কৰিছে। বিশেষকৈ, দ্বিতীয় বিশ্বযুদ্ধৰ পিছত, যেতিয়া এছিয়া, আফ্ৰিকা আৰু লেটিন আমেৰিকাৰ বহু দেশ ঔপনিবেশিক শাসনৰ পৰা মুক্ত হৈ স্বাধীনতা লাভ কৰিলে,

পশ্চিমা পণ্ডিতসকলে এই নতুন স্বাধীন দেশসমূহৰ সমাজ আৰু প্ৰশাসনিক স্বভাৱ বুজিবলৈ তেতিয়ালৈকে বিদ্যমান তত্ত্ব আৰু মডেলসমূহ ব্যৱহাৰ কৰি যথেষ্ট অসুবিধা অনুভৱ কৰিছিল। এই পৰিস্থিতিয়ে নতুন ধাৰণা আৰু দৃষ্টিভংগীৰ প্ৰয়োজনীয়তা উত্থাপন কৰিলে। পৰিৱেশগত মডেল তেনে এটাৰ দৃষ্টিভংগী হিচাপে উদ্ভৱ হৈছিল।

১২.৩ পৰিৱেশগত দৃষ্টিভংগী — ফ্ৰেড ডাব্লিউ. ৰিগ্‌ছ

ফ্ৰেড ডাব্লিউ. ৰিগ্‌ছৰ পৰিৱেশগত দৃষ্টিভংগীৰ বিষয়ে তলত বিস্তৃত বিশ্লেষণ আৰু বৰ্ণনা উপস্থাপন কৰা হৈছে।

১২.৩.১ পৰিৱেশগত দৃষ্টিভংগীৰ অৰ্থ

প্ৰশাসন আৰু পৰিৱেশ গভীৰভাৱে পৰস্পৰক এনে এক ৰূপত সংলগ্ন, য'ত এই দুয়োটাই পৰস্পৰে প্ৰভাৱিত কৰে। পৰিৱেশ আৰু প্ৰশাসনৰ মাজত হোৱা পাৰস্পৰিক প্ৰতিক্ৰিয়াৰ গতিশীলতা (dynamic)ৰ আধাৰতহে প্ৰশাসনক বুজি পোৱা যায়। এই গতিশীলতা বুজাৰ বাবে গ্ৰহণ কৰা দৃষ্টিভংগীটো হ'ল পৰিৱেশগত দৃষ্টিভংগী (Ecological Approach)। "Ecology" শব্দটো জীৱবিজ্ঞান (Biology)ৰ পৰা লোৱা হৈছে। এই শব্দই জীৱ আৰু পৰিৱেশৰ মাজত হোৱা পাৰস্পৰিক প্ৰতিক্ৰিয়া সন্দৰ্ভত আলোচনা কৰে আৰু এই দুয়োটাৰ মাজত এক সমতা (balance) স্থাপন কৰাৰ উপায় বিচাৰে। লোক প্ৰশাসন (Public Administration)ৰ পৰিপ্ৰেক্ষিতত, এই দৃষ্টিভংগীৰ উদ্দেশ্য হ'ল প্ৰশাসন আৰু পৰিৱেশৰ মাজত হোৱা আন্তঃক্ৰিয়া আৰু ইয়াৰ কাৰ্যপদ্ধতিক প্ৰভাৱিত কৰা বিভিন্ন উপাদান বুজা।

১২.৩.২ ফ্ৰেড ডাব্লিউ. ৰিগ্‌ছৰ পৰিৱেশগত দৃষ্টিভংগী

প্ৰশাসনৰ আটাইতকৈ সৃষ্টিশীল মডেলসমূহৰ ভিতৰত এটাৰ নাম হ'ল পৰিৱেশগত মডেল (Ecological Model), যি ফ্ৰেড ডাব্লিউ. ৰিগ্‌ছৰ দ্বাৰা বিকাশ কৰা হৈছিল। ৰিগ্‌ছ এজন আমেৰিকান পণ্ডিত আছিল, যিয়ে এই দৃষ্টিভংগী বিকাশ কৰিছিল, যাতে তেওঁ তৃতীয় বিশ্বৰ দেশসমূহৰ প্ৰশাসনৰ স্বভাৱ বুজিব পাৰে, কিয়নো তেওঁ পশ্চিমা মডেলসমূহক এই দেশসমূহৰ প্ৰশাসনিক ব্যৱস্থা বুজিবলৈ সফল আৰু প্ৰযোজ্য নহয় বুলি অনুভৱ কৰিছিল। এই দৃষ্টিভংগীৰ বিকাশত উল্লেখযোগ্য অৱদান দিছিল ৰিগ্‌ছেই, যদিও ৰিগ্‌ছৰ বহু আগতে জে. এম. গাউচ (J.M. Gaus) আৰু ৰবাৰ্ট এ. ডেল (Robert A. Dahl) এই দৃষ্টিভংগীৰ সূচনা কৰিছিল। ইয়াত আৰ্ণষ্ট হেকেল (Ernst Haeckel) নামৰ এজন জাৰ্মান জীৱবিজ্ঞানীৰো উল্লেখ কৰিব পাৰি, যিয়ে "Ecology" শব্দটোৰ সৃষ্টি কৰিছিল।

"Ecology" শব্দটোৰ উৎপত্তি ১৮৬৬ চনত, যি দুটা গ্ৰীক শব্দৰ পৰা লোৱা হৈছিল— "oikos" অৰ্থাৎ ঘৰ, বাসস্থান আৰু "logos" অৰ্থাৎ অধ্যয়ন। জীৱবিজ্ঞানৰ ক্ষেত্ৰত এই শব্দটো ব্যৱহাৰ কৰিলে, ই জীৱিত জীৱ, জন্তু, উদ্ভিদ আৰু পৰিৱেশৰ মাজত থকা আন্তঃসম্পৰ্কৰ অধ্যয়নক সূচিত কৰে।

ৰিগ্‌ছে পৰিৱেশ (Ecology)ৰ এই ধাৰণাটো ব্যৱহাৰ কৰিছিল যাতে তেওঁ প্ৰশাসনিক ব্যৱস্থা আৰু পৰিৱেশৰ মাজত থকা গুৰুত্বপূৰ্ণ আন্তঃক্ৰিয়াক উৎকৃষ্টভাৱে দাঙি ধৰি ব্যাখ্যা কৰিব পাৰে। তেওঁৰ দৃষ্টিত, প্ৰশাসনৰ গঠন, ইয়াৰ আচৰণ আৰু কাৰ্যপদ্ধতি সমাজৰ এক অৱিচ্ছেদ্য অংশ গঠন কৰে।

সেয়ে প্ৰশাসনিক ব্যৱস্থাটোক সঠিকভাৱে বুজিবলৈ কেৱল সামাজিক প্ৰণালীৰ পৰিপ্ৰেক্ষিততহে সম্ভৱ। ৰিগ্‌ছে লোক প্ৰশাসনক ইয়াৰ পৰিৱেশৰ সৈতে সংযোগ স্থাপন কৰাৰ ক্ষেত্ৰত এটি পদ্ধতিগত প্ৰচেষ্টাৰ পক্ষপাতিতা কৰিছিল, যি একেধৰণে যিদৰে পৰিৱেশগত বিজ্ঞান (Ecology) জীৱ আৰু পৰিৱেশৰ মাজত থকা পৰস্পৰ সম্পৰ্কৰ বিষয়ে চিন্তা কৰে। ইয়াত উল্লেখযোগ্য যে, ৰিগ্‌ছৰ পৰিস্থিতিক মডেলে সংগঠনৰ ক্ষেত্ৰত পৰিৱেশক অতি গুৰুত্বপূৰ্ণ হিচাপে বিবেচনা কৰে। ৰিগ্‌ছৰ মতে, এটি সামাজিক প্ৰণালী হৈছে পৰস্পৰ সংলগ্ন অংশসমূহৰ এক বিশাল জাল (network), য'ত প্ৰতিটো অংশক অন্য অংশসমূহ আৰু সম্পূৰ্ণ প্ৰণালীৰ সৈতে সম্পৰ্ক স্থাপন কৰাৰ জৰিয়তে বুজিব পৰা যায়।

পুনৰ, ৰিগ্‌ছে এইটোও কৈছে যে, প্ৰশাসনিক গঠন আৰু আচৰণ যিহেতু সম্পূৰ্ণ সমাজখনৰ এক অৱিচ্ছেদ্য অংশ গঠন কৰে, সেইবাবে এই প্ৰশাসনিক গঠনক কেৱল সমাজৰ পৰিপ্ৰেক্ষিততহে বুজি পোৱা সম্ভৱ। ১৯৬২ চনত লিখা তেওঁৰ কিতাপ "The Ecology of Public Administration"-ত, ফ্ৰেড ডাব্লিউ. ৰিগ্‌ছে প্ৰশাসনিক ব্যৱস্থা আৰু ইয়াৰ বাহ্যিক পৰিৱেশৰ মাজত থকা সম্পৰ্ক আৰু আন্তঃক্ৰিয়াৰ ওপৰত পোহৰ দিছিল। তেওঁৰ মত অনুসৰি, প্ৰশাসনিক ব্যৱস্থাটোৱে বাহ্যিক পৰিৱেশৰ পৰা প্ৰভাৱিত হয় আৰু সেই পৰিৱেশতো প্ৰশাসনিক ব্যৱস্থাটোৱে প্ৰভাৱ পেলায়, য'ত ই কাৰ্য্য কৰে।

ৰিগ্‌ছে প্ৰশাসন আৰু সমাজৰ স্বভাৱৰ মাজত থকা সম্পৰ্ক বুজিবলৈ গঠনাত্মক-কাৰ্য্যতাত্ত্বিক দৃষ্টিভংগী (Structural-Functional Approach) গ্ৰহণ কৰিছে। এই দৃষ্টিভংগীৰ আধাৰভূত ধাৰণাটো হৈছে যে সকলো সমাজে ধৰ্মীয়, প্ৰশাসনিক, অৰ্থনৈতিক আদি বিভিন্ন ধৰণৰ কাৰ্য্য সম্পাদন কৰে। এই কাৰ্য্যবোৰ সম্পাদন কৰিবলৈ সমাজত নিৰ্দিষ্ট নিৰ্দিষ্ট গঠন (structure) গঢ়ি তোলা হৈছে। এই পৰিপ্ৰেক্ষিতত, আমি ৰিগ্‌ছে চিনাক্ত কৰা সমাজৰ বিভিন্ন ধৰণ (Type)ৰ উল্লেখ কৰিব পাৰো। সেইবোৰ হ'ল ঃ

(ক) কৃষিগত (Agraria) — যি এটা পৰম্পৰাগত কৃষিনিৰ্ভৰ আৰু লোক-আধাৰিত সমাজ।

(খ) উদ্যোগগত (Industria) — যি এটা আধুনিক উদ্যোগভিত্তিক সমাজ। যেতিয়া

অগ্ৰাৰিয়ান সমাজ কাৰ্য্যগতভাৱে বিচ্ছিন্ন (functionally diffused) হয়, তেতিয়া ইণ্ডাষ্ট্ৰিয়াল সমাজ হৈছে কাৰ্য্যগতভাৱে নিৰ্দিষ্ট (functionally specific)।

(গ) সংক্ৰান্তিক বা প্ৰিজমেটিক সমাজ (Transitional or Prismatic Society) — এই দুটা সমাজৰ ক্ৰমধাৰাৰ মাজত অৱস্থিত তৃতীয় ধৰণৰ সমাজ হৈছে সংক্ৰান্তিক বা প্ৰিজমেটিক সমাজ। এই ধৰণৰ সমাজ এক অবিৰত পৰিৱৰ্তনৰ প্ৰক্ৰিয়াৰ জৰিয়তে আগবাঢ়ে, য'ত অগ্ৰাৰিয়া আৰু ইণ্ডাষ্ট্ৰিয়া সমাজৰ উপাদানবোৰক সমন্বিত কৰা হয়।

এই তিনিধৰণৰ সমাজৰ আধাৰত, ৰিগ্‌ছে সমাজৰ তিনি প্ৰকাৰৰ মডেল চিনাক্ত কৰিছে—

(ক) একীকৃত মডেল (Fused Model) — যি অগ্ৰাৰিয়া সমাজৰ সৈতে সংলগ্ন।

(খ) বিচ্ছুৰিত মডেল (Diffracted Model) — যি ইণ্ডাষ্ট্ৰিয়া সমাজৰ সৈতে সংলগ্ন।

(গ) প্ৰিজমেটিক মডেল (Prismatic Model) — যি সংক্ৰান্তিক বা প্ৰিজমেটিক সমাজৰ সৈতে সংলগ্ন।

এই তিনি প্ৰকাৰৰ মডেল তলত আলোচনা কৰা হৈছে ঃ

(ক) একীকৃত মডেল (Fused Model) — এই মডেলত অধিগৃহীত মূল্যবোধ (ascriptive values) এ মুখ্য ভূমিকা পালন কৰে আৰু মানুহৰ আচৰণ অতি পৰম্পৰাগত হয়, য'ত তেওঁলোকে পুৰণি ৰীতি-নীতি আৰু পৰম্পৰাত বিশ্বাস ৰাখে।

(খ) বিচ্ছুৰিত মডেল (Diffracted Model) — এই মডেলত সমাজসমূহ সাৰ্বজনীন নীতিসমূহ (universalistic principles)ৰ ওপৰত আধাৰিত হয়, য'ত ব্যৱহাৰত কোনো বৈষম্য নাথাকে। ইয়াত বিশেষায়িত (specialization) হোৱাৰ উচ্চ পৰিমাণ থাকে, য'ত প্ৰতিটো গঠনে নিজৰ নিজা কাৰ্য্য সম্পাদন কৰে। ইয়াত অধিগৃহীত মূল্যবোধৰ (ascriptive values) প্ৰায় কোনো ঠাই নাথাকে আৰু সামাজিক গঠনসমূহ বৈজ্ঞানিক আৰু যুক্তিসম্মত (scientific and rational) ভিত্তিত গঢ়ি তোলা হয়।

(গ) প্ৰিজমেটিক মডেল (Prismatic Model) — এই মডেল হৈছে ৰিগ্‌ছৰ বিশ্লেষণৰ মূল কেন্দ্ৰবিন্দু। এই মডেলটো ফিউজড আৰু ডিফ্ৰেক্টেড মডেলৰ এটা মিশ্ৰণ। ৰিগ্‌ছৰ মতে, এই ধৰণৰ সমাজত বিভাজন (differentiation) আৰু বিশেষায়ন (specialization) দুয়োটাৰ সহাবস্থান দেখা পোৱা যায়।

➢ প্ৰিজমেটিক সমাজৰ বৈশিষ্ট্যসমূহ ঃ

নিম্নলিখিতবোৰ হৈছে ফ্ৰেড ডাব্লিউ. ৰিগ্‌ছৰ দৃষ্টিকোণত প্ৰিজমেটিক সমাজৰ মুখ্য বৈশিষ্ট্যসমূহ ঃ

(a) **ৰিচিত্ৰতা (Heterogeneity) ঃ** প্ৰিজমেটিক সমাজ বিচিত্ৰ বা বহুধাৰা যুক্ত হয়। এই সমাজত একেলগে একাধিক প্ৰথা, পদ্ধতি, আৰু দৃষ্টিভংগী একে সময়তে বিদ্যমান থাকে। এনে সমাজত পৰম্পৰাগততা আৰু আধুনিকতা একেলগে সহাবস্থান কৰে।

(b) **আনুষ্ঠানিকতা (Formalism) ঃ** এই বৈশিষ্ট্যৰ দ্বাৰা আইন, নিয়ম, আৰু বিধিৰ প্ৰচলন সূচায়, যিবোৰ ব্যৱস্থাপনাৰ কার্যক্ষমতা নির্ধাৰণ কৰে। তথাপি, নিয়ম-কানুনৰ বিদ্যমানতাৰ সৈতে প্ৰকৃত আচৰণৰ মাজত বিসংগতিও থাকে। অর্থাৎ নিয়ম আছে, কিন্তু বাস্তৱ ব্যৱহাৰত তাত মিল নাথাকে।

(c) **হস্তক্ষেপ (Overlapping) ঃ** এই বৈশিষ্ট্যৰ অর্থ হৈছে-প্ৰশাসনিক আচৰণ বা ব্যৱহাৰ যিমান পৰিমাণে অ-প্ৰশাসনিক মানদণ্ড দ্বাৰা প্ৰভাৱিত হয়। অর্থাৎ, প্ৰশাসন স্বতন্ত্ৰভাৱে নহয়, বেছিভাগ ক্ষেত্ৰত ব্যক্তি স্বার্থ, সামাজিক সম্পর্ক বা অন্যান্য বাহ্যিক কাৰকৰ দ্বাৰা চালিত হয়।

➢ **ৰিগ্‌চৰ 'চালা' (Sala) মডেল ঃ**

ফ্ৰেড ডাব্লিউ. ৰিগ্‌ছৰ (Fred W. Riggs) দ্বাৰা উত্থাপিত প্ৰিজমেটিক সমাজৰ এটা উপযুক্ত প্ৰশাসনিক পদ্ধতি আছিল 'চালা মডেল' (Sala Model)। "চালা" শব্দটো Spanish ভাষাৰ (Spanish) শব্দ, যাৰ বহুবিধ অর্থ আছে-যেনে চৰকাৰী কার্যালয়, ধর্মীয় সভা, এখন কোঠা বা ঘৰ, এখন প্ৰাঙ্গণ আদি। চালা মডেলত, ৰিগ্‌চে একেটা সংগঠনত প্ৰশাসনিক যুক্তিবাদিতা (Administrative Rationality) আৰু অ-প্ৰশাসনিক পৰিগণনাসমূহ (Non-Administrative Considerations) দুয়োটাক স্বীকৃতি দিয়ে। ৰিগ্‌চৰ মতে, এই মডেলটোৱে সংক্ৰমণকালীন সমাজসমূহৰ সমস্যাসমূহ সমাধান কৰাত সহায় কৰে। প্ৰিজমেটিক সমাজত বিদ্যমান বিভিন্ন উপ-প্ৰণালী (sub-systems)-ক ৰিগ্‌চে "চালা" বুলি অভিহিত কৰিছে। এই চালা ব্যৱস্থাত, প্ৰশাসনৰ বৈশিষ্ট্য হ'ল-সার্বজনীন (universal) চৰকাৰী মানদণ্ডৰ সহাবস্থান, লগতে পৰম্পৰাগত মানদণ্ডৰো প্ৰভাব। এই চালা পদ্ধতিত বিশ্বজনীন চৰকাৰী মানদণ্ড (Universal Official Norms) আৰু পৰম্পৰাগত মানদণ্ড (Traditional Norms) দুয়োটাৰেই সহাবস্থান দেখা যায়। অর্থাৎ, এই ব্যৱস্থাত আধুনিক ব্যৱস্থাপনাৰ নিয়ম-কানুন আৰু পৰম্পৰাগত-সামাজিক আচৰণবোৰ একেলগে প্ৰশাসনিক কাম-কাজত প্ৰতিফলিত হয়।

➢ **বজাৰ-কেণ্টিন মডেল (Bazaar-Canteen Model) ঃ**

ফ্ৰেড ডাব্লিউ. ৰিগ্‌ছৰ (F. W. Riggs) মতে, প্ৰিজমেটিক সমাজৰ অর্থনৈতিক ব্যৱস্থাক "বজাৰ-কেণ্টিন মডেল" বুলি কোৱা হয়। এই মডেলত দেখা যায় যে সমাজৰ মাত্ৰ এটা সৰু গোটে অর্থনৈতিক ব্যৱস্থাটোক নিয়ন্ত্ৰণ কৰে, যাৰ ফলস্বৰূপে অর্থনৈতিক লাভ সেইসকল ব্যক্তিৰ হাততেই সীমাবদ্ধ হৈ পৰে। এই মডেলৰ অধীনত- সমাজৰ

অতি সৰু গোটে অৰ্থনৈতিক প্ৰতিষ্ঠানসমূহত প্ৰভুত্ব ৰাখে। ফলস্বৰূপে, বাকী বৃহৎ সংখ্যক জনসাধাৰণ অৰ্থনৈতিক সুযোগ-সুবিধাৰ পৰা বঞ্চিত থাকে। এই পৰিস্থিতিত-পক্ষপাতিতা (Favouritism), ভেদভাৱ (Discrimination), দুৰ্নীতি (Corruption), আৰু উৎকোচ লোৱা-দিয়া (Bribery) সকল স্তৰত বিদ্যমান থাকে।

প্ৰিজমেটিক সমাজত বজাৰ-প্ৰথাসমূহ গঢ় লয় পুঁজিৰ (Capital) অনুপাতহীন বৃদ্ধিৰ সৈতে। অৰ্থাৎ, বজাৰ ব্যৱস্থা আগবাঢ়ে, কিন্তু তাৰ লগত লাগতিয়াল পুঁজিৰ বৃদ্ধি হোৱা নেদেখা যায়। ফলস্বৰূপে, ব্যৱসায়ীকসকলে কেৱল অৰ্থনৈতিক ক্ষেত্ৰতে সীমাবদ্ধ নাথাকি, ৰাজনৈতিক আৰু প্ৰশাসনিক ক্ষেত্ৰতো প্ৰভাৱ বিস্তাৰ কৰিবলৈ চেষ্টা কৰে।

➢ **প্ৰিজমেটিক সমাজৰ তত্ত্বৰ পুনৰ প্ৰণয়ন ঃ**

ফ্ৰেড ডাব্লিউ. ৰিগ্‌ছ (F. W. Riggs)এ নিজৰ পূৰ্বৰ প্ৰিজমেটিক সমাজ সম্পৰ্কীয় দৃষ্টিভংগীত পৰিৱৰ্তন আনে আৰু এই সলনি ধাৰণাসমূহ তেওঁৰ "Prismatic Society Revisited" (১৯৭৫) নামৰ গ্ৰন্থত উল্লেখ পায়। Riggs-এ অনুভৱ কৰিছিল যে তেওঁৰ পূৰ্বৰ fused, diffracted আৰু prismatic সমাজৰ মডেলসমূহ মূলত বিভাজনৰ (differentiation) স্তৰৰ ভিন্নতাৰ ওপৰত আধাৰিত আছিল। ফ্ৰেড ডাব্লিউ. ৰিগ্‌ছ (F. W. Riggs)এ তেওঁৰ পূৰ্বৰ এই ধাৰণাক একমাত্ৰিক (uni-dimensional) হিচাপে বিবেচনা কৰি, সংহতি (সমাকলন) (integration) নামৰ এটা নতুন মাত্ৰা (dimension) সংযোজন কৰি দ্বিমাত্ৰিক (two-dimensional) দৃষ্টিভংগী আগবঢ়ায়। এইদৰে ফ্ৰেড ডাব্লিউ. ৰিগ্‌ছ (F. W. Riggs)ৰ নতুন ধাৰণাৰ আধাৰ হয় দুটা মূল মাত্ৰা— বিভাজন (Differentiation), সংহতি (Integration) । এই revised ধাৰণাৰ অধীনত, ফ্ৰেড ডাব্লিউ. ৰিগ্‌ছ (F. W. Riggs)এ কৈছে যে, diffracted আৰু prismatic সমাজসমূহক এতিয়া সমাকলনৰ বা বিকল-সমাকলনৰ (mal-integration) স্তৰৰ আধাৰত পুনৰ ভাগ কৰা হয়। এই পুনৰ প্ৰণীত দৃষ্টিভংগী উন্নয়নশীল তথা পৰিবৰ্তনশীল সমাজৰ বেছি গভীৰ অধ্যয়ন আৰু বিশ্লেষণত সহায় কৰে।

ফ্ৰেড ডাব্লিউ. ৰিগ্‌ছ (F. W. Riggs)ৰ নতুন দুয়ো দৃষ্টিভংগী বিভাজন (differentiation) আৰু সমাকলন (integration) উভয়ক একত্ৰিত কৰে, যাৰ জৰিয়তে সমাজসমূহক সমাকলন আৰু বিকল-সমাকলন (mal-integration)-ৰ আধাৰত ব্যাখ্যা কৰা হয়। এই আধাৰত, diffracted সমাজ-সমূহক পুনৰ ধাৰণাৰ সৈতে তলত উল্লেখ কৰা ভাগত বিভক্ত কৰা হয়—

ইকো-ডিফ্ৰেক্টেড (eco-diffracted), অৰ্থো-ডিফ্ৰেক্টেড (ortho-diffracted), নিঅ'-ডিফ্ৰেক্টেড (neo-diffracted)। এই ধৰণৰ সমাজসমূহত থকা আমোলাতান্ত্ৰিক ব্যৱস্থা (bureaucracy) অধিক কাৰ্যক্ষমভাৱে নিৰ্দিষ্ট (functionally specific) হৈ থাকে। ঠিক সেইদৰে, prismatic সমাজ-সমূহকো পুনৰ ধাৰণাৰ জৰিয়তে ভাগ কৰা হয়- ইকো-প্ৰিজমেটিক (eco-prismatic), অৰ্থো-প্ৰিজমেটিক (ortho-prismatic), নিঅ'-

প্ৰিজমেটিক (neo-prismatic) । এই সমাজসমূহত আমোলাতান্ত্ৰিক ব্যৱস্থা বিস্তৃত (diffused) আৰু সংকীৰ্ণভাৱে নিৰ্দিষ্ট নহয়। ফ্ৰেড ডাৱিউ. ৰিগ্‌ছ (F. W. Riggs)ৰ এই পুনৰ প্ৰণয়ন উন্নয়নশীল আৰু উন্নত সমাজসমূহৰ বৈশিষ্ট্যবোৰ অধিক সুস্পষ্টভাৱে বুজিবলৈ অধিক সহায়ক।



অগ্ৰগতি নিৰীক্ষণ

প্ৰশ্ন ১ ঃ ফ্ৰেড ডাৱিউ. ৰিগ্‌ছ (F. W. Riggs)এ চিনাক্ত কৰা সমাজৰ বিভিন্ন ধৰণ কি কি?

.....

.....

.....

প্ৰশ্ন ২ ঃ ফ্ৰেড ডাৱিউ. ৰিগ্‌ছ (F. W. Riggs)ৰ বিচ্ছুৰিত মডেলৰ বিষয়ে চমুকৈ লিখক।

.....

.....

.....

প্ৰশ্ন ৩ ঃ ফ্ৰেড ডাৱিউ. ৰিগ্‌ছ (F. W. Riggs)ৰ প্ৰিজমেটিক সমাজৰ বিষয়ে চমুকৈ লিখক।

.....

.....

.....

প্ৰশ্ন ৪ ঃ ফ্ৰেড ডাৱিউ. ৰিগ্‌ছ (F. W. Riggs)ৰ ছালা (Sala) মডেল ব্যাখ্যা কৰক।

.....

.....

.....

১২.৪ ফ্ৰেড ডাৱিউ. ৰিগ্‌ছৰ পৰিৱেশগত দৃষ্টিভংগীৰ ওপৰত কৰা সমালোচনাসমূহ

ৰিগ্‌ছৰ মডেলৰ সমালোচনা তলত দিয়া কাৰণসমূহৰ বাবে কৰা হৈছে ঃ

সমালোচকসকলৰ মতে, ৰিগ্‌ছে তেওঁৰ ধাৰণাসমূহ ব্যাখ্যা কৰিবলৈ নতুন নতুন শব্দ ব্যৱহাৰ কৰিছে, যিয়ে তেওঁলোকৰ মতে বুজাব পৰাৰ পৰিৱৰ্তে বিভ্ৰান্তিৰ সৃষ্টি কৰিব পাৰে।

সমালোচকসকলৰ মতে, ৰিগ্‌ছে আনুষ্ঠানিকতা (formalism)ৰ ধাৰণাটোক ঋণাত্মক অর্থত ব্যৱহাৰ কৰিছে। সমালোচকসকলৰ মতে, আনুষ্ঠানিকতাই উৎকর্ষতা বা উচ্চ কার্যসম্পাদনৰ বাবে সহায়ক, সেইবাবে ইয়াক ঋণাত্মক ৰূপত বিবেচনা কৰা উচিত নহয়।

ৰিগ্‌ছৰ দৃষ্টিভংগীটো ethnocentric (জাতিকেন্দ্রিক) স্বভাৱৰ, কাৰণ ৰিগ্‌ছে স্পষ্টকৈ প্রতিপন্ন কৰিছে যে diffraction (বিচ্ছিন্ন) মডেলটো আন মডেলসমূহতকৈ উৎকৃষ্ট।

তথাপি, প্রশাসন অধ্যয়নত ৰিগ্‌ছৰ অৱদান অতি গুৰুত্বপূর্ণ। Ferrell Heady-ৰ ভাষাত, "তুলনামূলক তত্ত্বৰ ক্ষেত্রত তেওঁৰ সকলো লিখনীক পৰিচয় কৰাটো এটা উল্লেখযোগ্য সফলতা বুলি গণ্য কৰিব পাৰি।" ৰিগ্‌ছৰ মডেলসমূহে তুলনামূলক লোক প্রশাসনৰ ক্ষেত্রত গৱেষণাৰ বাবে বিস্তৃত পৰিসৰ মুকলি কৰিছে। বাস্তৱতে, ফ্ৰেড ডাব্লিউ. ৰিগ্‌ছ (F. W. Riggs)ক তুলনামূলক প্রশাসনৰ জনক হিচাপে গণ্য কৰা হয়।

অগ্রগতি নিৰীক্ষণ



প্রশ্ন ৫ ঃ ফ্ৰেড ডাব্লিউ. ৰিগ্‌ছ (F. W. Riggs)ৰ পৰিৱেশগত দৃষ্টিভংগীৰ বিৰুদ্ধে উত্থাপন কৰা যিকোনো দুটা সমালোচনাৰ উল্লেখ কৰক।

.....

.....

.....



১২.৫ অধ্যায়টিৰ পৰা কি শিকিলোঁ

- প্রশাসন আৰু পৰিৱেশ ইমানেই ঘনিষ্ঠভাৱে পৰস্পৰে জড়িত যে দুয়োটাই একে-অন্যক প্রভাৱিত কৰে। পৰিৱেশ আৰু প্রশাসনৰ মাজত হোৱা আন্তঃক্রিয়াৰ গতিশীলতাৰ ক্ষেত্রতহে প্রশাসনক বুজিব পাৰি। এই আন্তঃক্রিয়াৰ গতিশীলতা বুজাৰ বাবে গ্রহণ কৰা দৃষ্টিভংগীকেই হৈছে পৰিৱেশগত (ecological) দৃষ্টিভংগী।
- "Ecology" শব্দটো জীৱবিজ্ঞানৰ পৰা আহৰণ কৰা হৈছে। এইটো প্রাণীৰ লগতে পৰিৱেশৰ মাজত হোৱা আন্তঃক্রিয়াৰ বিষয়ে আলোচনা কৰে আৰু দুয়োৰে মাজত আন্তঃক্রিয়া সাধন কৰাৰ উপায় বিচাৰে। ৰাজহুৱা প্রশাসনৰ প্রসংগত, এই দৃষ্টিভংগীৰ উদ্দেশ্য হ'ল পৰিৱেশ আৰু প্রশাসনৰ মাজৰ আন্তঃক্রিয়াৰ লগতে ইয়াৰ কার্যকৰিতাত প্রভাৱ পেলোৱা বিভিন্ন পৰিৱেশগত কাৰকৰ বুজ লোৱা।

- প্ৰশাসনিক তত্ত্ব আৰু মডেলসমূহে চৰকাৰৰ লক্ষ্যসমূহ আৰু প্ৰশাসনিক ব্যৱস্থাটো বুজিবলৈ অতি গুৰুত্বপূৰ্ণ ভূমিকা গ্ৰহণ কৰিছে। বিশেষকৈ, দ্বিতীয় বিশ্বযুদ্ধৰ পিছত, যেতিয়া এছিয়া, আফ্ৰিকা আৰু লেটিন আমেৰিকাৰ বহু দেশ ঔপনিবেশিক শাসনৰ পৰা মুক্ত হৈ স্বাধীনতা লাভ কৰিলে, পশ্চিমা পণ্ডিতসকলে এই নতুন স্বাধীন দেশসমূহৰ সমাজ আৰু প্ৰশাসনিক স্বভাৱ বুজিবলৈ তেতিয়ালৈকে বিদ্যমান তত্ত্ব আৰু মডেলসমূহ ব্যৱহাৰ কৰি যথেষ্ট অসুবিধা অনুভৱ কৰিছিল। এই পৰিস্থিতিয়ে নতুন ধাৰণা আৰু দৃষ্টিভংগীৰ প্ৰয়োজনীয়তা উত্থাপন কৰিলে। পৰিস্থিতিকেন্দ্ৰিক মডেল তেনে এটাৰ দৃষ্টিভংগী হিচাপে উদ্ভৱ হৈছিল।
- ৰিগ্‌ছে এই দৃষ্টিভংগী বিকাশত গুৰুত্বপূৰ্ণ অৱদান আগবঢ়াইছিল, যদিও তেওঁৰ আগতে জে.এম. গাউছ (J.M. Gaus) আৰু ৰবাৰ্ট এ. ডাহল (Robert A. Dahl) এই দৃষ্টিভংগী আৰম্ভ কৰিছিল।
- জাৰ্মান জীৱবিজ্ঞানী আৰ্নষ্ট হেকেল (Ernst Haeckel)-এ ১৮৬৬ চনত "ecology" শব্দটো দুটা গ্ৰীক শব্দৰ পৰা গঢ়িছিল - "oikos" অৰ্থাৎ ঘৰ বা বাসস্থান আৰু "logos" অৰ্থাৎ অধ্যয়ন। জীৱবিদ্যাৰ ক্ষেত্ৰত এই শব্দটোৱে জীৱিত জীৱ, জন্তু, উদ্ভিদ আৰু পৰিৱেশৰ মাজত থকা আন্তঃসম্পৰ্কৰ অধ্যয়ন বুজায়।
- ৰিগ্‌ছে এই পৰিৱেশ (ecology)ৰ ধাৰণাটো ব্যৱহাৰ কৰিছিল, যাতে প্ৰশাসনিক ব্যৱস্থা আৰু পৰিৱেশৰ মাজত থকা গুৰুত্বপূৰ্ণ আন্তঃক্ৰিয়াৰ ওপৰত গুৰুত্ব আৰোপ কৰিব পাৰে। তেওঁৰ মতে, প্ৰশাসনৰ গঠন, আচৰণ আৰু কাৰ্যপদ্ধতি সমাজৰ এটা অবিচ্ছেদ্য আৰু অঙ্গাঅঙ্গিভাৱে জড়িত অংশ গঠন কৰে।
- প্ৰশাসনিক ব্যৱস্থাটোক সঠিকভাৱে বুজি উঠা কেৱল সমাজ ব্যৱস্থাটোৰ প্ৰসংগতহে সম্ভৱ। ৰিগ্‌ছে লোক প্ৰশাসনক তাৰ পৰিৱেশৰ সৈতে সম্পৰ্কিত কৰি অধ্যয়ন কৰিবলৈ এটা পদ্ধতিগত প্ৰচেষ্টাৰ পক্ষে মত দিছিল, যি ঠিক সেইদৰে যেনে জীৱ বিজ্ঞানত ecology-ই জীৱ আৰু পৰিৱেশৰ মাজৰ পৰস্পৰ সম্পৰ্কক লৈ উদ্বিগ্ন থাকে। ইয়াত উল্লেখযোগ্য যে ৰিগ্‌ছৰ পৰিৱেশগত মডেলত সংগঠনৰ ক্ষেত্ৰত পৰিৱেশক অতি গুৰুত্বপূৰ্ণ বুলি গণ্য কৰা হৈছে।
- ৰিগ্‌ছৰ বাবে সমাজ ব্যৱস্থাটো হৈছে এক বিস্তৃত আন্তঃসংযুক্ত অংশৰ জাল, য'ত প্ৰতিটো অংশক অন্য অংশ আৰু সম্পূৰ্ণ ব্যৱস্থাটোৰ সৈতে সম্পৰ্ক স্থাপন কৰি বুজিব পৰা যায়। ৰিগ্‌ছে আকৌ কয় যে প্ৰশাসনিক গঠন আৰু আচৰণবোৰ সম্পূৰ্ণ সমাজৰ এটা অবিচ্ছেদ্য অংশ গঠন কৰা বাবে, সেইবোৰক কেৱল সমাজৰ প্ৰসংগতহে বুজি উঠিব পাৰি।
- ১৯৬২ চনত ৰচিত তেওঁৰ কিতাপ "The Ecology of Public Administration"ত Fred W. Riggs-এ প্ৰশাসনিক ব্যৱস্থা আৰু ইয়াৰ বাহ্যিক পৰিবেশৰ সৈতে থকা সম্পৰ্ক আৰু পৰস্পৰ ক্ৰিয়া-প্ৰতিক্ৰিয়াৰ ওপৰত পোহৰ পেলাইছিল। তেওঁ মত দিছিল যে, প্ৰশাসনিক ব্যৱস্থাটো বাহ্যিক পৰিবেশৰ দ্বাৰা প্ৰভাৱিত হয় আৰু একে সময়তে সেই

পৰিবেশকো প্ৰভাৱিত কৰে, যক্সত সেইটো কার্য্য কৰে।

- ৰিগ্‌ছে গঠন-কার্য্য (Structural-Functional) পদ্ধতি গ্ৰহণ কৰি সমাজৰ স্বভাৱ আৰু প্ৰশাসনৰ মাজত থকা সম্পর্ক বুজিবলৈ চেষ্টা কৰে। এই পদ্ধতিটোৰ মূল ধৰণা হৈছে যে, সকলো সমাজেই কিছুমান কার্য্য সম্পাদন কৰে— যেনে ধর্মীয়, প্ৰশাসনিক, অর্থনৈতিক আদিৰ কার্য্য। এই কার্য্যবোৰ সম্পাদন কৰিবলৈ সমাজত বিভিন্ন গঠন (structures) গঢ় লৈ উঠিছে।
- ৰিগ্‌ছে চিনাক্ত কৰা সমাজৰ বিভিন্ন প্ৰকাৰ হ'ল ঃ

  Agraria — যি এটা পৰম্পৰাগত কৃষিভিত্তিক আৰু জনজাতি-ভিত্তিক সমাজ;

  Industria — যি এটা আধুনিক উদ্যোগভিত্তিক সমাজ;

  Transitional বা Prismatic Society — এই দুইটাৰ মাজত থকা তৃতীয় ধৰণৰ সমাজ, যাক পৰিবর্তনশীল বা প্ৰিজ্‌মেটিক সমাজ বোলে। এই ধৰণৰ সমাজ এক অবিৰত পৰিৱর্তনৰ প্ৰক্ৰিয়াৰ মাজেৰে গৈ থাকে, য'ত Agraria আৰু Industria সমাজৰ উপাদানবোৰ একেলগে অন্তর্ভুক্ত হয়।
- তিনিধৰণৰ সমাজৰ আধাৰত Fred W. Riggs-এ তিনিখন প্ৰশাসনিক মডেল বিকাশ কৰিছে ঃ Fused Model (একীকৃত মডেল) — এই মডেলটো Agraria society-ৰ সৈতে সংগতি ৰাখে। ইয়াত পৰম্পৰাগত, কৃষিভিত্তিক, অনানুষ্ঠানিক আৰু ধার্মিকতাৰ আধাৰত চলা সমাজ থাকে। ৰাজনৈতিক, সামাজিক আৰু প্ৰশাসনিক ভূমিকাবোৰ সুশৃঙ্খলভাৱে পৃথক নহয়; সকলো একেলগ হৈ থাকে।

  Diffracted Model (বিচ্ছুৰিত মডেল) — এই মডেলটো Industria society-ৰ সৈতে সংগতি ৰাখে। ইয়াত শৃংখলাবদ্ধ, পৃথকীকৃত আৰু পেচাদাৰী প্ৰশাসনিক ব্যৱস্থা থাকে। ব্যৱস্থাবোৰ আধুনিকীকৃত, উন্নত, আৰু কার্যকৰীভাৱে পৃথক হয় (e.g., ৰাজনৈতিক, ধর্মীয়, ইত্যাদি সংগঠন পৃথক পৃথকভাৱে কার্য্য কৰে)। Prismatic Model (প্ৰিজ্‌মেটিক মডেল) — এই মডেলটো Transitional বা Prismatic society-ৰ সৈতে সংগতি ৰাখে। এই সমাজ উদীয়মান সমাজ, য'ত Agraria আৰু Industria সমাজৰ উপাদান একেলগে থাকে। ইয়াত আধুনিকীকৰণ চলি থাকে, কিন্তু পৰম্পৰাগত প্ৰথাবোৰো অটুট থাকে, যাৰ ফলত হেটাৰ'জিনিয়িটি, ফর্মেলিজম আৰু অৱলেপন সমস্যা দেখা দিয়ে। এই তিনিখন মডেলৰ জৰিয়তে Riggs-এ বিশেষকৈ তৃতীয় বিশ্বৰ দেশসমূহৰ প্ৰশাসনিক জটিলতা আৰু বিকাশৰ ধাৰা বিশ্লেষণ কৰাৰ এক সৃষ্টিশীল দৃষ্টিভংগী আগবঢ়াইছে।
- ফ্ৰেড ডব্লিউ. ৰিগ্‌ছৰ প্ৰিজ্‌মেটিক সমাজৰ বৈশিষ্ট্যসমূহ হ'ল ঃ বহুৰূপতা; আনুষ্ঠানিকতা; অৱলেপন।
- ৰিগ্‌ছৰ প্ৰিজ্‌মেটিক সমাজৰ নিজৰ উপযুক্ত প্ৰশাসনিক ব্যৱস্থাও থাকে, যিটো ছালা মডেলৰ ওপৰত আধাৰিত। 'ছালা' শব্দটো এটা স্পেনিছ শব্দ, যাৰ বহু অর্থ আছে

যেনে চৰকাৰী কার্যালয়, ধর্মীয় বৈঠক, এখন কোঠা, এখন পেভিলিয়ন আদি। ছালা মডেলত, প্রশাসনিক যুক্তিবাদ আৰু অ-প্রশাসনিক চিন্তাধাৰা — উভয়ক স্বীকৃতি দিয়া হয়। ৰিগ্‌ছৰ মতে, এই মডেলটোৱে ৰূপান্তৰিত সমাজসমূহৰ সমস্যাবোৰৰ সৈতে মোকাবিলা কৰাত সহায় কৰে। প্রিজ্‌মেটিক সমাজত বিদ্যমান থকা বিভিন্ন উপ-প্রণালীবোৰক ৰিগ্‌ছে 'ছালা' বুলি আখ্যা দিয়ে। ইয়াত প্রশাসনটো বিশ্বজনীন কার্যবাহী মানদণ্ড আৰু পৰম্পৰাগত মানদণ্ড — উভয়ৰ সহাবস্থানৰ দ্বাৰা বৈশিষ্ট্যপূর্ণ।

- প্রিজ্‌মেটিক সমাজৰ অর্থনৈতিক ব্যৱস্থাটোক ৰিগ্‌ছে "বজাৰ কেণ্টিন মডেল" বুলি আখ্যা দিছে। এই মডেলত দেখা যায় যে সমাজৰ এটা সৰু গোটে অর্থনৈতিক ব্যৱস্থাটো নিয়ন্ত্রণ কৰে আৰু তাৰ ফলস্বৰূপ সকলো আর্থিক লাভ লাভ কৰে। যিহেতু সমাজৰ এটা সৰু অংশই আর্থিক প্রতিষ্ঠানবোৰ নিয়ন্ত্রণ কৰে, সেয়েহে জনসংখ্যাৰ বেছিভাগেই বঞ্চিত হৈ পৰে।
- ৰিগ্‌ছে প্রিজ্‌মেটিক সমাজ সম্পর্কে তেওঁৰ আগৰ দৃষ্টিভংগীক পৰিবর্তন কৰিছিল আৰু তেওঁৰ এই পৰিবর্তিত দৃষ্টিভংগী "Prismatic Society Revisited" (১৯৭৫)ত উল্লেখ পাইছে।
- ৰিগ্‌ছে অনুভৱ কৰিছিল যে তেওঁৰ আগৰ ফিউজ্‌ড, ডিফ্রেক্টেড আৰু প্রিজ্‌মেটিক সমাজবোৰৰ মডেলসমূহ বিভেদতাৰ (differentiation) পর্যায়ৰ ভিন্নতাৰ ওপৰত আধাৰিত আছিল। নিজৰ আগৰ ধাৰণাক এক-মাত্রিক (uni-dimensional) বুলি বিবেচনা কৰি, ৰিগ্‌ছে সংহতিৰ (integration) পৰিমাপ যোগ কৰি এটা দ্বিমাত্রিক দৃষ্টিভংগী প্রদান কৰিছিল। সেইদৰে, ৰিগ্‌চৰ নতুন ধাৰণাটো আছিল বিভেদতা আৰু ইন্টেগ্রেচন-এই দুখন পৰিমাপৰ ওপৰত আধাৰিত। ফলত, ৰিগ্‌চৰ সংশোধিত চিন্তাধাৰা অনুসৰি, ডিফ্রেক্টেড আৰু প্রিজ্‌মেটিক সমাজসমূহক পুনৰ ইন্টেগ্রেচন বা বিকৃত ইন্টেগ্রেচনৰ (mal-integration) পর্যায়ৰ আধাৰত উপ-শ্রেণীবদ্ধ কৰা হৈছে।
- ৰিগ্‌চৰ নতুন দ্বিমাত্রিক দৃষ্টিভংগীয়ে বিভেদতা (differentiation) আৰু একীকৰণ (in-tegration) উভয়কেই একত্রিত কৰি সমাজক ইন্টেগ্রেচন আৰু বিকৃত ইন্টেগ্রেচনৰ (mal-integration) এটা মানদণ্ডত শাৰীৰে। এই অনুসৰি, ডিফ্রেক্টেড সমাজবোৰক নতুনকৈ "ইকো-ডিফ্রেক্টেড" (eco-diffracted), "অর্থো-ডিফ্রেক্টেড" (ortho-diffracted) আৰু "নিও-ডিফ্রেক্টেড" (neo-diffracted) হিচাপে পুনঃধাৰণা কৰা হৈছে।
- ৰিগ্‌চৰ মডেলটোৰ কিছুমান কাৰণৰ বাবে সমালোচনা কৰা হৈছে, যেনে- ৰিগ্‌ছে তেওঁৰ ধাৰণাসমূহ বুজাবলৈ নতুন নতুন শব্দ ব্যৱহাৰ কৰিছিল, যি সমালোচকসকলৰ মতে বুজাব পৰা নোহোৱাকৈ বিভ্রান্তি সৃষ্টি কৰিব পাৰে; ৰিগ্‌ছে formalism (আনুষ্ঠানিকতা) শব্দটো নেতিবাচক অর্থত ব্যৱহাৰ কৰিছিল। কিন্তু সমালোচকসকলৰ মতে আনুষ্ঠানিকতা উচ্চ কার্যদক্ষতাৰ দিশে নিয়াৰ উপযোগী, গতিকে ইয়াক নেতিবাচক ৰূপত বিবেচনা কৰা উচিত নহয়; ৰিগ্‌চৰ পদ্ধতি জাতি-প্রধান (ethnocentric) স্বভাৱৰ, কাৰণ তেওঁ

স্পষ্টকৈ ডিফ্ৰেক্টেড মডেলটোক অন্য সকলো মডেলতকৈ উৎকৃষ্ট বুলি প্ৰতিষ্ঠা কৰিছিল।

- তথাপি, প্ৰশাসন অধ্যয়নত ৰিগ্‌ছৰ অৱদান অতি গুৰুত্বপূৰ্ণ। Ferrell Heady-ৰ ভাষাত, "তুলনামূলক তত্ত্ব ক্ষেত্ৰত তেওঁৰ সকলো লিখনীক পৰিচয় কৰাটো এটা উল্লেখযোগ্য সফলতা বুলি গণ্য কৰিব পাৰি।" ৰিগ্‌ছৰ মডেলসমূহে তুলনামূলক লোক প্ৰশাসনৰ ক্ষেত্ৰত গৱেষণাৰ বাবে বিস্তৃত পৰিসৰ মুকলি কৰিছে। বাস্তৱতে, ফ্ৰেড ডাব্লিউ. ৰিগ্‌ছ (F. W. Riggs)ক তুলনামূলক প্ৰশাসনৰ জনক হিচাপে গণ্য কৰা হয়।



১২.৬ অধিক জানিবলৈ

1) Basu, Rumki (2004). Public Administration-Concepts and Theories. New Delhi: Sterling Publishers Private Limited.

2) Bhagwan, Vishnoo and Bhushan, Vidya (2007). Public Administration. New Delhi: S.Chand & Company Ltd.

3) Maheswari, Shriram (2003). Administrative Theory: An Introduction(Second Edition). New Delhi : Macmillan

4) Naidu, S. P. (2005), Public Administration-Concepts and Theories. New Delhi: New Age International (P) Ltd.

5) Sharma, Dr. M. P. & Sadana, Dr. B. L. (2000). Public Administration in Theory and Practice. Allahabad: Kitab Mahal.



১২.৭ অগ্ৰগতিৰ খতিয়ান

১ নং প্ৰশ্নৰ উত্তৰ ঃ ৰিগ্‌ছে প্ৰশাসন আৰু সমাজৰ স্বভাৱৰ মাজত থকা সম্পৰ্ক বুজিবলৈ গঠনাত্মক-কাৰ্য্যতাত্ত্বিক দৃষ্টিভংগী (Structural-Functional Approach) গ্ৰহণ কৰিছে। এই দৃষ্টিভংগীৰ আধাৰভূত ধাৰণাটো হৈছে যে সকলো সমাজে ধৰ্মীয়, প্ৰশাসনিক, অৰ্থনৈতিক আদি বিভিন্ন ধৰণৰ কাৰ্য্য সম্পাদন কৰে। এই কাৰ্য্যবোৰ সম্পাদন কৰিবলৈ সমাজত নিৰ্দিষ্ট নিৰ্দিষ্ট গঠন (structure) গঢ়ি তোলা হৈছে। এই পৰিপ্ৰেক্ষিতত, আমি ৰিগ্‌ছে চিনাক্ত কৰা সমাজৰ বিভিন্ন ধৰণ (Type)ৰ উল্লেখ কৰিব পাৰো। সেইবোৰ হ'ল ঃ

(ক) অগ্ৰাৰিয়া (Agraria) — যি এটা পৰম্পৰাগত কৃষিনিৰ্ভৰ আৰু লোক-

আধাৰিত সমাজ।

(খ) ইণ্ডাষ্ট্ৰিয়া (Industria) — যি এটা আধুনিক উদ্যোগভিত্তিক সমাজ। যেতিয়া অগ্ৰাৰিয়ান সমাজ কার্য্যগতভাৱে বিচ্ছিন্ন (functionally diffused) হয়, তেতিয়া ইণ্ডাষ্ট্ৰিয়াল সমাজ হৈছে কার্য্যগতভাৱে নির্দিষ্ট (functionally specific)।

(গ) সংক্ৰান্তিক বা প্ৰিজমেটিক সমাজ (Transitional or Prismatic Society) — এই দুটা সমাজৰ ক্ৰমধাৰাৰ মাজত অৱস্থিত তৃতীয় ধৰণৰ সমাজ হৈছে সংক্ৰান্তিক বা প্ৰিজমেটিক সমাজ। এই ধৰণৰ সমাজ এক অবিৰত পৰিৱর্তনৰ প্ৰক্ৰিয়াৰ জৰিয়তে আগবাঢ়ে, য'ত অগ্ৰাৰিয়া আৰু ইণ্ডাষ্ট্ৰিয়া সমাজৰ উপাদানবোৰক সমন্বিত কৰা হয়।

২ নং প্ৰশ্নৰ উত্তৰ ঃ ডিফ্ৰেক্টেড মডেল (Diffracted Model) — এই মডেলত সমাজসমূহ সার্বজনীন নীতিসমূহ (universalistic principles)ৰ ওপৰত আধাৰিত হয়, য'ত ব্যৱহাৰত কোনো বৈষম্য নাথাকে। ইয়াত বিশেষায়িত (specialization) হোৱাৰ উচ্চ পৰিমাণ থাকে, য'ত প্ৰতিটো গঠনে নিজৰ নিজা কার্য্য সম্পাদন কৰে। ইয়াত অধিগৃহীত মূল্যবোধৰ (ascriptive values) প্ৰায় কোনো ঠাই নাথাকে আৰু সামাজিক গঠনসমূহ বৈজ্ঞানিক আৰু যুক্তিসম্মত (scientific and rational) ভিত্তিত গঢ়ি তোলা হয়।

৩ নং প্ৰশ্নৰ উত্তৰ ঃ প্ৰিজমেটিক মডেল (Prismatic Model) — যি সংক্ৰান্তিক বা প্ৰিজমেটিক সমাজৰ সৈতে সংলগ্ন। এই মডেল হৈছে ৰিগ্‌ছৰ বিশ্লেষণৰ মূল কেন্দ্ৰবিন্দু। এই মডেলটো ফিউজড আৰু ডিফ্ৰেক্টেড মডেলৰ এটা মিশ্ৰণ। ৰিগ্‌ছৰ মতে, এই ধৰণৰ সমাজত বিভাজন (differentiation) আৰু বিশেষায়ন (specialization) দুয়োটাৰ সহাবস্থান দেখা পোৱা যায়।

➢ **প্ৰিজমেটিক সমাজৰ বৈশিষ্ট্যসমূহ ঃ**

নিম্নলিখিতবোৰ হৈছে ফ্ৰেড ডাব্লিউ. ৰিগ্‌ছৰ দৃষ্টিকোণত প্ৰিজমেটিক সমাজৰ মুখ্য বৈশিষ্ট্যসমূহ ঃ

(a) বিচিত্ৰতা (Heterogeneity) ঃ প্ৰিজমেটিক সমাজ বিচিত্ৰ বা বহুধাৰা যুক্ত হয়। এই সমাজত একেলগে একাধিক প্ৰথা, পদ্ধতি, আৰু দৃষ্টিভংগী একে সময়তে বিদ্যমান থাকে। এনে সমাজত পৰম্পৰাগততা আৰু আধুনিকতা একেলগে সহাবস্থান কৰে।

(b) আনুষ্ঠানিকতা (Formalism) ঃ এই বৈশিষ্ট্যৰ দ্বাৰা আইন, নিয়ম, আৰু বিধিৰ প্ৰচলন সূচায়, যিবোৰ ব্যৱস্থাপনাৰ কার্যক্ষমতা নির্ধাৰণ কৰে। তথাপি, নিয়ম-কানুনৰ বিদ্যমানতাৰ সৈতে প্ৰকৃত আচৰণৰ মাজত বিসংগতিও থাকে। অর্থাৎ নিয়ম আছে, কিন্তু বাস্তৱ ব্যৱহাৰত তাত মিল নাথাকে।

(c) **হস্তক্ষেপ (Overlapping) ঃ** এই বৈশিষ্ট্যৰ অর্থ হৈছে-প্রশাসনিক আচৰণ বা ব্যৱহাৰ যিমান পৰিমাণে অ-প্রশাসনিক মানদণ্ড দ্বাৰা প্রভাৱিত হয়। অর্থাৎ, প্রশাসন স্বতন্ত্রভাৱে নহয়, বেছিভাগ ক্ষেত্রত ব্যক্তি স্বার্থ, সামাজিক সম্পর্ক বা অন্যান্য বাহ্যিক কাৰকৰ দ্বাৰা চালিত হয়।

৪ নং প্রশ্নৰ উত্তৰ ঃ ৰিগঞ্জচৰ 'চালা' (Sala) মডেল ঃ

ফ্ৰেড ডাব্লিউ. ৰিগ্‌ছৰ (Fred W. Riggs) দ্বাৰা উত্থাপিত প্রিজমেটিক সমাজৰ এটা উপযুক্ত প্রশাসনিক পদ্ধতি আছিল 'চালা মডেল' (Sala Model)। "চালা" শব্দটো Spanish ভাষাৰ (Spanish) শব্দ, যাৰ বহুবিধ অর্থ আছে— যেনে চৰকাৰী কার্যালয়, ধর্মীয় সভা, এখন কোঠা বা ঘৰ, এখন প্রাঙ্গণ আদি। চালা মডেলত, ৰিগ্‌চে একেটা সংগঠনত প্রশাসনিক যুক্তিবাদিতা (Administrative Rationality) আৰু অ-প্রশাসনিক পৰিগণনাসমূহ (Non-Administrative Considerations) দুয়োটাক স্বীকৃতি দিয়ে। ৰিগ্‌চৰ মতে, এই মডেলটোৱে সংক্রমণকালীন সমাজসমূহৰ সমস্যাসমূহ সমাধান কৰাত সহায় কৰে। প্রিজমেটিক সমাজত বিদ্যমান বিভিন্ন উপ-প্রণালী (sub-systems)-ক ৰিগ্‌চে "চালা" বুলি অভিহিত কৰিছে। এই চালা ব্যৱস্থাত, প্রশাসনৰ বৈশিষ্ট্য হ'ল- সার্বজনীন (universal) চৰকাৰী মানদণ্ডৰ সহাবস্থান, লগতে পৰম্পৰাগত মানদণ্ডৰো প্রভাব। এই চালা পদ্ধতিত বিশ্বজনীন চৰকাৰী মানদণ্ড (Universal Official Norms) আৰু পৰম্পৰাগত মানদণ্ড (Traditional Norms) দুয়োটাৰেই সহাবস্থান দেখা যায়। অর্থাৎ, এই ব্যৱস্থাত আধুনিক ব্যৱস্থাপনাৰ নিয়ম-কানুন আৰু পৰম্পৰাগত-সামাজিক আচৰণবোৰ একেলগে প্রশাসনিক কাম-কাজত প্রতিফলিত হয় ।

৫ নং প্রশ্নৰ উত্তৰ ঃ ৰিগ্‌ছৰ মডেলৰ সমালোচনা তলত দিয়া কাৰণসমূহৰ বাবে কৰা হৈছে ঃ

সমালোচকসকলৰ মতে, ৰিগ্‌ছে তেওঁৰ ধাৰণাসমূহ বাখ্যা কৰিবলৈ নতুন নতুন শব্দ ব্যৱহাৰ কৰিছে, যিয়ে তেওঁলোকৰ মতে বুজাব পৰাৰ পৰিৱর্তে বিভ্রান্তিৰ সৃষ্টি কৰিব পাৰে।

সমালোচকসকলৰ মতে, ৰিগ্‌ছে আনুষ্ঠানিকতা (formalism)ৰ ধাৰণাটোক ঋণাত্মক অর্থত ব্যৱহাৰ কৰিছে। সমালোচকসকলৰ মতে, আনুষ্ঠানিকতাই উৎকর্ষতা বা উচ্চ কার্যসম্পাদনৰ বাবে সহায়ক, সেইবাবে ইয়াক ঋণাত্মক ৰূপত বিবেচনা কৰা উচিত নহয়।



১২.৮ আৰ্হি প্ৰশ্ন

প্ৰশ্ন নং ১ ঃ আপুনি পৰিৱেশগত পদ্ধতি (ecological approach) বুলিলে কি বুজে?

প্ৰশ্ন নং ২ ঃ ৰিগ্‌ছৰ আদৰ্শ মডেল (ideal model) বুজাই লিখক।

প্ৰশ্ন নং ৩ ঃ ফিউজড মডেলৰ (fused model) বৈশিষ্ট্যসমূহ লিখক।

প্ৰশ্ন নং ৪ ঃ প্ৰিজ্‌মেটিক সমাজৰ (prismatic society) বৈশিষ্ট্যসমূহ কি কি?

প্ৰশ্ন নং ৫ ঃ চুটি টিপ্পনী লিখক—

(ক) ছালা মডেল (Sala model)

(খ) বজাৰ-কেণ্টিন মডেল (Bazaar-Canteen model)

প্ৰশ্ন নং ৬ ঃ ৰিগ্‌ছৰ পৰিৱেশগত মডেল (Ecological Model) সমালোচনামূলকভাৱে আলোচনা কৰক।

****

অধ্যায় ১৩ঃ প্রেৰণাৰ তত্ত্ব— আব্ৰাহাম মাছ্লৰ আৰু ড'গ্লাছ মেক্গ্রেগৰ

অধ্যায় গাঁথনি

১৩.১ উদ্দেশ্য

১৩.২ পৰিচয়

১৩.৩ প্রেৰণা

১৩.৩.১ প্রেৰণাৰ অর্থ

১৩.৩.২ প্রেৰণাৰ লক্ষ্য

১৩.৩.৩ প্রেৰণাৰ কাৰকসমূহ

১৩.৪ প্রেৰণাৰ তত্ত্বসমূহ

১৩.৪.১ আব্ৰাহাম মাছ্লৰ প্রয়োজনৰ স্তৰবিন্যাস তত্ত্ব

১৩.৪.২ ড'গ্লাছ মেক্গ্রেগৰৰ থিঅ'ৰি X আৰু থঅ'ৰি Y

১৩.৫ অধ্যায়টিৰ পৰা কি শিকিলোঁ

১৩.৬ অধিক জানিবলৈ

১৩.৭ অগ্রগতিৰ খতিয়ান

১৩.৮ আৰ্হি প্রশ্ন

১৩.১ উদ্দেশ্য

এই অধ্যায়টো পঢ়ি শেষ কৰাৰ পিছত, আপুনি সক্ষম হ'ব—

- প্রেৰণাৰ বিষয়ে আলোচনা কৰিব
- মাছ্ল'ৰ প্রেৰণাৰ তত্ত্বৰ বিষয়ে আলোচনা কৰিব
- মেক্গ্রেগৰৰ থিঅ'ৰি X আৰু থিঅ'ৰি Y ৰ বিষয়ে আলোচনা কৰিব

১৩.২ পৰিচয়

ৰাজহুৱা সংস্থাসমূহৰ কার্যকৰী ব্যৱস্থাপনাৰ বাবে কর্মচাৰীৰ প্রেৰণাৰ জৰিয়তে তেওঁলোকক সংগঠনৰ লক্ষ্যসমূহ পূৰণ কৰাত সহায় কৰা উদ্দেশ্যে উপযুক্ত কৌশল গ্রহণ কৰাৰ প্রয়োজন হয়। সেয়ে, যিকোনো সংগঠনে কর্মচাৰীৰ মানসিক আৰু ভৌতিক প্রয়োজনবোৰৰ প্রতি লক্ষ্য ৰাখি তেনে পৰিৱেশ সৃষ্টি কৰিব লাগে, য'ত তেওঁলোকক যথোপযুক্ত প্রেৰণাৰ যোগান ধৰিব পৰা যায়। এই অধ্যায়টোত শিকাৰুসমূহক প্রেৰণাৰ ধাৰণাৰ সৈতে পৰিচয় কৰোৱা হৈছে আৰু প্রেৰণাৰ দুটা অতি গুৰুত্বপূর্ণ তত্ত্ব- আব্ৰাহাম মাছ্ল'ৰ প্রয়োজনৰ স্তৰবিন্যাস তত্ত্ব আৰু ড'গ্লাছ মেক্গ্রেগৰৰ থিঅ'ৰি X আৰু থিঅ'ৰি Y আলোচনা কৰা হৈছে।

১৩.৩ প্রেৰণা

প্রেৰণাৰ সৈতে জড়িত বিভিন্ন বিষয়সমূহ তলত দিয়া অংশসমূহত আলোচনা কৰা হ'ব।

১৩.৩.১ প্রেৰণাৰ অর্থ

প্রেৰণা এটা আচৰণগত ধাৰণা। ই মানুহৰ আচৰণক নির্দিষ্ট লক্ষ্যৰ ফালে পৰিচালিত কৰে। 'প্রেৰণা' শব্দটো লেটিন শব্দ 'movere' ৰ পৰা আহৰণ কৰা হৈছে, যাৰ অর্থ হৈছে 'ঘটোৱা' বা 'সঞ্চালিত কৰা'। সংগঠনিক প্রসংগত, প্রেৰণাই সাধাৰণতে এটা মৌলিক মানসিক প্রক্রিয়াক বুজায়। বিভিন্ন পণ্ডিতে প্রেৰণাৰ বিভিন্ন সংজ্ঞা প্রদান কৰিছে। তলত কিছুমান গুৰুত্বপূর্ণ সংজ্ঞা উল্লেখ কৰা হৈছে ঃ

Morgan ঃ "প্রেৰণা এটা সাধাৰণ শব্দ, যি প্রয়োজনৰ দ্বাৰা উদ্বুদ্ধ হোৱা আৰু লক্ষ্যৰ ফালে পৰিচালিত হোৱা আচৰণক বুজায়।"

Michael J. Jucius ঃ "প্রেৰণ হৈছে কোনোবাক বা নিজকে প্রেৰণিত কৰাৰ এক কার্য, যাৰ উদ্দেশ্য হৈছে ইচ্ছা কৰা কার্যপথ অনুসৰণ কৰোৱা; অর্থাৎ, বিচৰা ব্যৱহাৰ ঘটাবলৈ সঠিক বুটামটো টিপি দিয়া।"

Fred Luthans ঃ "প্রেৰণা এটা প্রক্রিয়া, যি কিছুমান শাৰীৰিক বা মানসিক প্রয়োজনৰ পৰা আৰম্ভ হয়, যিয়ে আচৰণ বা এক চেতনা (drive) উদ্দীপিত কৰে আৰু যাৰ লক্ষ্য হয় কিছুমান উদ্দেশ্য বা ইচ্ছা।"

Beralson আৰু Steiner ঃ "প্রেৰণা হৈছে এটি আভ্যন্তৰীণ অৱস্থা, যিয়ে শক্তি যোগায়, উদ্দীপিত কৰে বা চলিত কৰে (এই কাৰণেই motivation শব্দটো আহিছে) আৰু যিয়ে আচৰণক লক্ষ্যৰ ফালে পৰিচালিত কৰে বা দিশ প্রদান কৰে।"

প্রেৰণাৰ মূলত দুটা প্রকাৰ আছে— নেতিবাচক প্রেৰণা (Negative Motivation) আৰু ধনাত্মক প্রেৰণা (Positive Motivation)।

১. **নেতিবাচক প্রেৰণা (Negative Motivation) ঃ** নেতিবাচক প্রেৰণাক পৰম্পৰাগত প্রেৰণাৰ ৰূপতো জনা যায়। এই ধৰণৰ প্রেৰণাই অধিককৈ কর্তৃত্বত (authority) গুৰুত্ব দিয়ে, অথবা মানুহক ভয় দেখাই কাম কৰোৱাত বিশ্বাস ৰাখে। এই দৃষ্টিভংগীৰ মতে, মানুহ মূলতে অলস আৰু ভোগবিলাসী। তেওঁলোকে সদায় কামক ঘিণ কৰে। তেওঁলোকক এনে নকৰাবলৈ তেওঁলোকৰ আচৰণৰ ওপৰত কঠোৰ নিয়ন্ত্রণ থাকিব লাগিব। নেতিবাচক প্রেৰণাৰ এই দৃষ্টিভংগীৰ ধাৰণা অনুসৰি, কর্মচাৰীৰ কার্যক্ষমতা সেই সময়তে বৃদ্ধি পায়, যেতিয়া তেওঁ কর্তৃত্বৰ ভয়ত থাকে। কর্তৃত্বৰ ভয়েই তেওঁক এখন নির্দিষ্ট পন্থাত আচৰণ কৰিবলৈ বাধ্য কৰে। নিলম্বন(suspension), শাস্তি (punishment), বঁটা নাকস, পদৰ হ্রাস (demotion) বা চাকৰিৰ পৰা বহিষ্কাৰৰ ভয় আদিয়ে সদায় কর্মচাৰীসকলক

নিযুক্ত কৰা কাম বা দায়িত্ব পালন কৰিবলৈ প্রেৰণিত কৰে। যদিও, নেতিবাচক দৃষ্টিভংগী ভাল ফলাফল উৎপাদন কৰাৰ ক্ষেত্রত সদায় কম কার্যকৰী। এই ধৰণে ব্যৱস্থাপনাৰ আৰু ঊৰ্ধ্বতন কর্তৃপক্ষৰ বিৰুদ্ধে প্রতিক্রিয়া সৃষ্টি হ'ব পাৰে। এই পদ্ধতি দীঘলীয়া সময়ৰ বাবে সফল হ'ব নোৱাৰে।

২. **ধনাত্মক প্রেৰণাৰ (Positive Motivation) ঃ** ধনাত্মক প্রেৰণাই সন্তোষজনকতা (satisfaction) বৃদ্ধি হোৱাৰ সম্ভাৱনাক অন্তর্ভুক্ত কৰে। ই হৈছে "অন্যক তেওঁলোকৰ সর্বোত্তম দিয়াৰ বাবে প্রভাৱিত কৰিবলৈ কৰা এটা ধনাত্মক প্রক্রিয়া (positive process)।" এই প্রেৰণাই এনে এটা স্বাস্থ্যকৰ পৰিৱেশ সৃষ্টি কৰাৰ চেষ্টা কৰে, যি ব্যক্তিগত প্রতিভা বিকাশ পোৱাত সহায়ক হয় আৰু অনানুষ্ঠানিক যোগাযোগ (informal communication) ধনাত্মকভাৱে উৎসাহিত কৰে। ধনাত্মক প্রেৰণাৰ আধাৰ সাধাৰণতে বঁটা (rewards) বা প্রেৰণা (incentives) হয়।

ধনাত্মক প্রেৰণাৰ প্রকাৰ দুটা হ'ব পাৰে ঃ

(ক) বাহ্যিক (extrinsic) অথবা

(খ) আভ্যন্তৰীণ (intrinsic)।

(ক) বাহ্যিক প্রেৰণাৰ (Extrinsic Motivation) ঃ এই ধৰণৰ প্রেৰণাই কাম সম্পূর্ণ কৰাৰ পাছত সন্তোষ অনুভৱ কৰায়।

(খ) আভ্যন্তৰীণ প্রেৰণাৰ (Intrinsic Motivation) ঃ এই ধৰণৰ প্রেৰণাই কাম কৰাৰ সময়তে উদ্ভৱ হয়।

১৩.৩.২ প্রেৰণাৰ লক্ষ্য

আব্ৰাহাম মাছ্‌ল' (Abraham Maslow)ৰ মতে, প্রেৰণাৰ উদ্দেশ্য সদায় কোনো ব্যক্তিৰ বাবে এটা প্রয়োজন সৃষ্টি কৰা। এইটো এনে এক প্রক্রিয়া, য'ত নিম্ন প্রয়োজনসমূহ পূৰণ হোৱাৰ পাছত উচ্চতৰ প্রয়োজনসমূহ ধীৰে ধীৰে অৱতৰিত হয়।

স্কিনাৰ (Skinner)ৰ মতে, প্রেৰণাৰ উদ্দেশ্য হৈছে এজন ব্যক্তিক এইটো শিকাবলৈ সহায় কৰা যে কোনটো আচৰণ ধনাত্মক (positive) আচৰণ হিচাপে গণ্য কৰা হ'ব, অর্থাৎ কাম্য আচৰণ কি।

মেক্‌ক্লেলেণ্ড (McClelland)ৰ মতে, প্রেৰণাৰ উদ্দেশ্য হৈছে এজন ব্যক্তিৰ ভিতৰত এটা শক্তিশালী ইচ্ছা সৃষ্টি কৰা, যাৰ জৰিয়তে তেওঁ কোনো উদ্দেশ্য সফলতাৰে লাভ কৰাত, কোনো কার্য সম্পাদন কৰাত, কোনো প্রত্যাহ্বানৰ (challenge) সন্মুখীন হোৱাত এটা বিশেষ ধৰণৰ আনন্দ অনুভৱ কৰে, আৰু এইটো ধনৰ প্রাপ্তি বা আন কিছুমান বঁটাৰ সৈতে জড়িত নহয়।

সেয়ে, প্রেৰণাৰ বহুতো উদ্দেশ্য আছে। বিভিন্ন সময়ত আৰু বিভিন্ন পৰিৱেশত, ভিন্ন উদ্দেশ্যই কর্মচাৰীৰ আচৰণক দিশনির্দেশ দিয়ে। এনে কোনো এটা একক কৌশল নাই যি সকলো সময়ত আৰু সকলো ঠাইত কর্মচাৰীক প্রেৰণিত কৰিব পাৰে। তথাপিও, বঁটা (reward), পদোন্নতি (promotion), চাকৰিত সন্তুষ্টি (job-satisfaction) আৰু উদ্যম আৰু সফলতাৰ অনুভূতি (sense of enterprise and achievement) প্রেৰণাৰ সাধাৰণ উদ্দেশ্য হিচাপে বিবেচিত কৰা যায়।

১৩.৩.৩ প্রেৰণাৰ কাৰকসমূহ

তলত উল্লেখ কৰা হৈছে প্রেৰণাৰ কিছুমান উপাদান, যিবোৰে কার্যক্ষমতা (efficiency) বৃদ্ধিত সহায় কৰে ঃ

১. **চাকৰিৰ সুৰক্ষা (Job Security) ঃ** চাকৰিৰ সুৰক্ষা হৈছে এটা গুৰুত্বপূর্ণ উপাদান, যিয়ে কার্যক্ষমতা বৃদ্ধি কৰাত সহায় কৰে। কর্মচাৰীয়ে নিজৰ চাকৰিৰ সুৰক্ষা নিশ্চিত বুলি অনুভৱ কৰা পর্যন্ত, তেওঁলোকে কামৰ প্রতি দায়িত্বশীল আৰু প্রতিশ্রুতিশীল থাকে। অনিশ্চয়তাৰ অনুভৱ সদায় ভয়ৰ উৎস, আৰু ভয় সদায় কর্মচাৰীৰ প্রেৰণাক বাধা দিয়ে।

২. **চাকৰি বিস্তাৰ আৰু চাকৰি পৰিপুষ্টকৰণ (Job Enlargement আৰু Job Enrichment) ঃ** চাকৰি বিস্তাৰ আৰু চাকৰি পৰিপুষ্টকৰণৰ সুযোগ দুয়োটাই প্রেৰণাৰ গুৰুত্বপূর্ণ উপাদান হিচাপে গণ্য। চাকৰি বিস্তাৰ (Job Enlargement)ৰ অর্থ হৈছে— কর্মচাৰীক অনুভূমিকভাৱে (horizontally) অধিক দায়িত্ব অর্পণ কৰা।

এইবোৰৰ লগতে, কার্য্যৰ স্বাধীনতা বা চাকৰিৰ স্বায়ত্তশাসন (job autonomy) প্রেৰণাৰ এটা উপাদান। কর্মচাৰীৰ প্রেৰণাই সদায় এইবোৰ উপাদানৰ দ্বাৰা প্রভাৱিত হয়।

কর্মচাৰীৰ পৰা উন্নত কামৰ ফলাফল (better work performance) লাভ কৰাৰ আটাইতকৈ গুৰুত্বপূর্ণ চর্ত হ'ল— তেওঁলোকক আকর্ষণীয়, অর্থপূর্ণ, চেলেঞ্জিং আৰু দায়িত্বপূর্ণ কাম দিয়াটো নিশ্চিত কৰা, যাতে কর্মচাৰীসকল অর্থহীন, অনাকর্ষণীয়, কৃতজ্ঞতা- শূন্য আৰু উদ্দেশ্যহীন কামৰ দ্বাৰা হতাশ নহয়।

- **ক্ষমতা অঁচনি (Delegation of Authority) ঃ** কর্মচাৰীক প্রেৰণিত কৰাৰ আটাইতকৈ গুৰুত্বপূর্ণ প্রযুক্তি শ্চৰ্দ্ধঙ্গন্তুন্ধ্রুন্শুত্তঙ্গগ্ন হ'ল ক্ষমতাৰ অঁচনি।
- **পদমর্যাদা আৰু গর্ব ঃ** এখন সু-খ্যাত প্রতিষ্ঠানত কর্মৰত কর্মচাৰীসকল সদায় আন প্রতিষ্ঠানৰ কর্মচাৰীৰ তুলনাত বেছি প্রেৰণিত হৈ থাকে।
- **অনুকূল কর্ম পৰিবেশ (Congenial Work Environment) ঃ** এখন অনুকূল

কর্ম পৰিবেশে ব্যক্তিক এক পছন্দ আৰু মূল্যবোধ প্রদান কৰে, যাৰ জৰিয়তে তেওঁলোকে সংগঠনৰ লক্ষ্যসমূহ সফলভাৱে লাভ কৰিব পাৰে।

- **অংশগ্রহণ (Participation) ঃ** অংশগ্রহণ হ'ল এটি দলগত পৰিস্থিতিত ব্যক্তিৰ মানসিক আৰু অনুভৱগত জড়িততা, যিয়ে তেওঁক দলগত লক্ষ্যসমূহ সাধন কৰিবলৈ আৰু নিজৰ গোটটোৰ এজন সদস্য হিচাপে দায়িত্ব লবলৈ উৎসাহিত কৰে।

এই সকলোবোৰ কাৰক (factors) কর্মচাৰীৰ প্রেৰণাৰ নির্ধাৰক হিচাপে কার্য কৰে। প্রেৰণাই হ'ল কর্মচাৰীৰ ইচ্ছাপূর্বক আৰু কার্যকৰী অংশগ্রহণ নিশ্চিত কৰাৰ বাবে এক অত্যাৱশ্যকীয় উপায়, যাতে প্রশাসনে সংগঠনৰ লক্ষ্য আৰু উদ্দেশ্যসমূহ সফলভাৱে লাভ কৰিব পাৰে। সঠিকভাৱে প্রেৰণিত কর্মচাৰীৰে সংগঠনে দক্ষ (efficient) আৰু ফলপ্রসূ (effective) ৰূপত নিজৰ লক্ষ্যসমূহ পূৰণ কৰিব পাৰে।



অগ্রগতি নিৰীক্ষণ

প্রশ্ন ১ ঃ প্রেৰণাৰ সংজ্ঞা দিয়ক।

.....

.....

.....

.....

.....

প্রশ্ন ২ ঃ প্রেৰণাৰ যিকোনো কাৰক উল্লেখ কৰক।

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

১৩.৪ প্রেৰণাৰ তত্ত্বসমূহ

প্রেৰণাৰ তত্ত্বসমূহ মূলতঃ দুটা শ্রেণীৰ ঃ পৰম্পৰাগত প্রেৰণাৰ তত্ত্ব আৰু আধুনিক প্রেৰণাৰ তত্ত্ব।

পৰম্পৰাগত প্রেৰণাৰ তত্ত্বসমূহ হৈছে একতান্ত্রিক প্রেৰণাৰ তত্ত্ব (Monistic Theory of Motivation), অর্থনৈতিক প্রেৰণাৰ তত্ত্ব (Economic Theory of Motivation) আৰু গাজৰ আৰু লাঠিৰ দৃষ্টিভংগী (Carrot and Stick Approach to Motivation)। আধুনিক প্রেৰণাৰ তত্ত্বসমূহ হৈছে মাছ্‌লু'ৰ (Maslow) আৱশ্যকতাৰ ঔর্ধ্বমুখী শ্রেণীবিন্যাস তত্ত্ব (Hierarchy of Needs Theory) আৰু মেকগ্রেগৰ (McGregor) ৰ থিয়ৰি X আৰু থিয়ৰি Y, আদিকে ধৰি।

১৩.৪.১ আব্রাহাম মাছ্‌লৰ প্রয়োজনৰ স্তৰবিন্যাস তত্ত্ব

আব্রাহাম মাছ্‌লু'য়ে ১৯৪৩ চনত তেওঁৰ ধ্রুপদী প্রবন্ধ "A Theory of Human Motivation"-ত মানুহৰ প্রেৰণাৰ প্রয়োজনৰ স্তৰবিন্যাস তত্ত্ব (Hierarchy of Needs Theory) আগবঢ়াইছিল। মাছ্‌লু'ৰ প্রয়োজনৰ স্তৰবিন্যাস তত্ত্ব হৈছে মানুহৰ প্রেৰণাৰ প্রথম গাঠনিক আৰু ধাৰণাগত মডেল। তেওঁ বাখ্যা কৰিছে যে, মানুহৰ প্রয়োজনে মানুহৰ আচৰণক প্রভাৱিত কৰে। মাছ্‌লু'ৰ এই তত্ত্বৰ অধীনত মানুহৰ প্রয়োজনক পাঁচটা স্তৰত ওপৰলৈ উঠা ধৰণে বিন্যাস কৰা হৈছে। এইবোৰ হ'ল ঃ

১. আত্ম-প্রতিষ্ঠাৰ প্রয়োজন (Self-actualization needs)
২. গৌৰৱৰ প্রয়োজন (Esteem needs)
৩. সামাজিক প্রয়োজন (Social needs)
৪. সুৰক্ষাৰ প্রয়োজন (Security needs)
৫. শাৰীৰিক প্রয়োজন (Physiological needs)

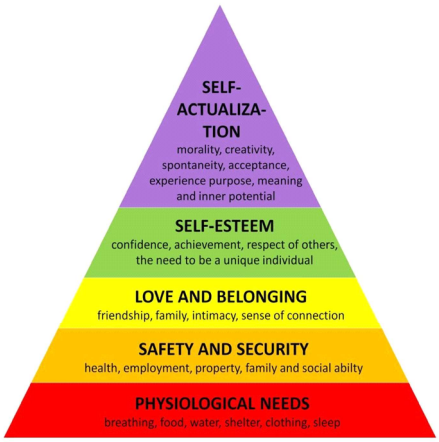
- শাৰীৰিক প্রয়োজন (Physiological Needs) হৈছে জীৱবৈজ্ঞানিক প্রয়োজনসমূহ যেনে ভোক, তৃষ্ণা, যৌনতা আৰু টোপনি। এই প্রয়োজনসমূহ মানুহৰ জীৱবৈজ্ঞানিক প্রয়োজনৰ সৈতে সদৃশ হ'ব পাৰে। ইহঁত হৈছে মানুহৰ জীৱন ধাৰণৰ বাবে আৱশ্যকীয় আধাৰভূত প্রয়োজন। মাছ্‌লু'ৰ তত্ত্ব অনুসৰি, এই প্রয়োজনসমূহ এবাৰ পূর্ণ হ'লে, ই পুনৰ প্রেৰণাৰ উৎস নহয়।
- সুৰক্ষাৰ প্রয়োজন (Safety Needs) যেনে প্রাকৃতিক দুর্ঘটনা, আশংকা, বিপদৰ পৰা সুৰক্ষা প্রদান কৰা; ই দ্বিতীয় স্তৰৰ প্রয়োজন যি মুঠামুটিভাৱে সুৰক্ষাৰ প্রয়োজনৰ সৈতে সমান।
- সামাজিক প্রয়োজন বা মৰমৰ প্রয়োজন (Social Needs or Love Needs) যেনে গোট, পৰিয়াল আৰু বন্ধুত্বত অন্তর্ভুক্ত হোৱাৰ ইচ্ছা। মানুহ এটা সামাজিক প্রাণী। শাৰীৰিক আৰু সুৰক্ষাৰ প্রয়োজন পূর্ণ হোৱাৰ পিছত, এজন মানুহে তেওঁৰ

সামাজিক প্রয়োজন পূর্ণ কৰিবলৈ চেষ্টা কৰে।

- গৌৰৱৰ প্রয়োজন বা অহঙ্কাৰৰ প্রয়োজন (Esteem Needs or Ego Needs) যাক দুটা ভাগত বিভক্ত কৰিব পাৰি— (i) অর্জনৰ প্রয়োজন যেনে আত্মবিশ্বাস, স্বাধীনতা, দক্ষতা; আৰু (ii) স্বীকৃতিৰ প্রয়োজন যেনে প্রতিষ্ঠা, গুৰুত্ব, প্রশংসা।
- আত্ম-প্রতিষ্ঠাৰ প্রয়োজন (Self Actualization Needs) যেনে আত্ম-প্রতিফলন, নিজৰ সক্ষমতাৰ উপলব্ধি, আৰু সৃষ্টিশীলতা।

মাছ্‌ল'য়ে তেওঁৰ ধাৰণাটো এটি পিৰামিডৰ ৰূপত আগবঢ়াইছিল, য'ত আটাইতকৈ আধাৰভূত প্রয়োজনসমূহ পিৰামিডখনৰ তলত অৱস্থিত। প্রতিটো স্তৰৰ প্রয়োজনবোৰ ব্যক্তিৰ ভিতৰতে পূর্ণ হ'ব লাগিব যাতে তাৰ পাছৰ স্তৰৰ প্রয়োজনসমূহো পূর্ণ কৰিব পৰা যায়।

তলৰ চিত্রত মাছ্‌ল'ৰ প্রেৰণা-তত্ত্বটো প্রদর্শন কৰা হৈছে।





অগ্রগতি নিৰীক্ষণ

প্রশ্ন ৩ ঃ আব্ৰাহাম মাছ্‌ল'য়ে তেওঁৰ বিখ্যাত প্রবন্ধ "A Theory of Human Motivation" (1943) ত মানুহৰ প্রেৰণাৰ ..... আগবঢ়াইছিল। (শূন্যস্থান পূৰণ কৰক)

.....

প্রশ্ন ৪ ঃ মাছ্‌ল'ৰ প্রয়োজনৰ স্তৰবিন্যাস ধাৰণাটো মানুহৰ ছটা স্তৰৰ প্রয়োজনৰ সমন্বয়ে গঠিত, যিবোৰ ঊর্দ্ধমুখী শৃংখলাৰূপে বিন্যস্ত। (সঁচা/মিছা)

.....

১৩.৪.২ ড'গ্লাছ মেক্‌গ্রেগৰৰ থিঅ'ৰি X আৰু থঅ'ৰি Y

McGregor-ৰ প্রেৰণাৰ তত্ত্বটো মানুহৰ আচৰণৰ সৈতে জড়িত এটা অনুমানৰ ওপৰত আধাৰিত। McGregor-ৰ মতে, মানুহক উৎসাহিত কৰাৰ কার্যটো মানুহৰ স্বভাৱ সম্পর্কে কিছুমান অনুমানৰ ওপৰত নির্ভৰ কৰে। মানুহৰ স্বভাৱ সম্পর্কে McGregor-এ দুডাল অনুমান Theory X আৰু Theory Y-ৰ ৰূপত আগবঢ়াইছিল, যিবোৰ তেওঁ তেওঁৰ "The Human Side of Enterprise" শীর্ষক কিতাপখনত বিস্তৃতভাৱে ব্যাখ্যা কৰিছিল।

থিয়ৰি X ঃ McGregor-ৰ মতে, মানুহৰ স্বভাৱ সম্পর্কে পৰম্পৰাগত অনুমানবোৰ Theory X-ত অন্তর্ভুক্ত। Theory X-ৰ অনুমানসমূহ তলত দিয়া হৈছে ঃ

- সাধাৰণতে মানুহে কামৰ প্রতি প্রাকৃতিক অপছন্দ ৰাখে আৰু সুযোগ পালে কাম এৰাই চলিব বিচাৰে;
- মানুহে কাম অপছন্দ কৰে বুলি ধৰি লৈ, অধিকাংশ লোকক যথাযথ প্রচেষ্টা আগবঢ়াবলৈ জোৰ, নিয়ন্ত্রণ, দিশ-নির্দেশনা আৰু শাস্তিৰ ভয় দেখুওৱা আৱশ্যক হয় যাতে তেওঁলোকে সংগঠনৰ লক্ষ্যসমূহ লাভ কৰিবলৈ কাম কৰে;
- সাধাৰণ মানুহে অন্যৰ দ্বাৰা দিশ-নির্দেশিত হ'ব বিচাৰে, দায়িত্ব এৰাই চলিব বিচাৰে, তুলনামূলকভাৱে কম মহৎ আকাঙ্খা থাকে, আৰু সকলোতকৈ বেছি নিৰাপত্তা বিচাৰে।

অবিশ্বাসযোগ্য, দায়িত্বজ্ঞানহীন আৰু অপক্ক লোকৰ সৈতে ব্যৱহাৰ কৰাৰ ক্ষেত্রত বাহ্যিক নিয়ন্ত্রণ উপযুক্ত বুলি বিবেচনা কৰা হয়। McGregor-ৰ মতে, Theory 'X' ৰ আধাৰত গঠিত এখন সংগঠনত অধীনস্থ সকলৰ ওপৰত কঠোৰ পর্যবেক্ষণ আৰু নিয়ন্ত্রণ থাকিব আৰু ক্ষমতাৰ কেন্দ্রীকৰণ যথেষ্ট বেছি হ'ব। এনে সংগঠনত নেতৃত্ব প্রধানকৈ স্বেচ্ছাচাৰী হ'ব, আৰু কর্মচাৰীৰ সিদ্ধান্তগ্রহণ প্রক্রিয়াত অতি কম অংশগ্রহণ থাকিব। Theory X-ৰ সংগঠনত এক অনৈব্যক্তিক পৰিৱেশ বিদ্যমান থাকিব-এই তত্ত্বত 'গাজৰ আৰু লাঠি' (Carrot and Stick Approach) পদ্ধতি ব্যৱহাৰৰ ইঙ্গিত দিয়া হয়।

থিয়ৰি Y ঃ থিয়ৰি X বর্ণনা কৰাৰ পাছত, McGregor-এ মানুহৰ আচৰণ সন্দর্ভত এই দৃষ্টিভংগী সঠিক নে নাই সোধে। তেওঁ Theory Y ৰ প্রস্তাব দিয়ে, যাক তেওঁ কৈছিল যে ই মানুহৰ আচৰণ অধিক ভালকৈ প্রতিনিধিত্ব কৰে। Theory Y ৰ অনুমানসমূহ হ'ল—

- মানুহে নিজৰ কার্যসমূহ সম্পূর্ণ কৰিবলৈ স্ব-প্রেৰিত থাকে আৰু তেওঁলোকৰ সৈতে যুক্ত উদ্দেশ্যৰ সেৱাত আত্ম-নিয়ন্ত্রণ আৰু আত্ম-নির্দেশন প্রয়োগ কৰে।
- সংগঠনৰ লক্ষ্যসমূহৰ প্রতি চেষ্টা আগবঢ়াবলৈ বাহ্যিক নিয়ন্ত্রণ আৰু শাস্তিৰ ভাবুকি একমাত্র উপায় নহয়। মানুহে নিজৰ পৰা উদ্যোগ লয় আৰু দায়িত্ব

গ্রহণ কৰে আৰু কম পর্যবেক্ষণৰ প্রয়োজন হয়।

- লক্ষ্যসমূহৰ প্রতি দায়বদ্ধতাৰ পৰিমাণ সেই লক্ষ্যসমূহৰ প্রাপ্তিৰ সৈতে জড়িত পুৰস্কাৰৰ পৰিমাণৰ সৈতে সামঞ্জস্যপূর্ণ।
- উপযুক্ত পৰিস্থিতিত, সাধাৰণ মানুহে কেৱল দায়িত্ব গ্রহণ কৰিবলৈ শিকে, এনে নহয়; সেয়া বিচাৰিবলৈও শিকে।
- সাধাৰণ মানুহে সৃষ্টিশীলভাৱে সমস্যাৰ সমাধান বিচাৰে।

থিয়ৰি Y-ৰ অনুমানত নিহিত কেন্দ্রীয় নীতি হৈছে যে আচৰণৰ একত্রিকৰণ (integration of behaviour) হৈছে পৰিচালনাৰ মুখ্য প্রক্রিয়া, কাৰণ ইয়ে এনে পৰিস্থিতিৰ সৃষ্টি কৰে য'ত সদস্যসকলে তেওঁলোকৰ প্রচেষ্টা উদ্যমৰ সফলতাৰ দিশে প্রেৰিত কৰি নিজৰ লক্ষ্যসমূহ আটাইতকৈ ভালদৰে লাভ কৰিব পাৰে।

একত্রিকৰণ আৰু আত্ম-নিয়ন্ত্রণৰ ধাৰণাই ব্যক্তি আৰু সংগঠন দুয়ো পক্ষৰ প্রয়োজনসমূহক স্বীকৃতি দিয়াৰ দাবী কৰে। Theory Y ভিত্তিক সংগঠনসমূহৰ বৈশিষ্ট্য হ'ল— কর্তৃত্বৰ বিকেন্দ্রীকৰণ (decentralization of authority), কর্মসমৃদ্ধি (job enrichment), অংশীদাৰিত্বমূলক নেতৃত্ব (participative leadership), আৰু দুখন দিশত যোগাযোগ ব্যৱস্থা (two-way communication systems)। এই ধাৰণাৰ কেন্দ্রস্থলত থাকে আত্ম-নিয়ন্ত্রণ (self-control) আৰু কর্মদায়িত্ব (job responsibility)। Theory X—ত মানুহৰ আচৰণৰ বাহ্যিক নিয়ন্ত্রণত একমাত্র নির্ভৰ কৰা হয়, Theory Y—ত আত্ম-নিয়ন্ত্রণ তথা স্ব-নিয়ন্ত্রণত গুৰুত্ব আৰোপ কৰা হয়।

থিয়ৰি X হৈছে নিৰাশাবাদী (pessimistic), কঠোৰ (rigid) আৰু নির্জীৱ (static)। ইয়াত নিয়ন্ত্রণ প্রধানকৈ বাহ্যিক - অর্থাৎ অধীনস্থৰ ওপৰত ঊর্ধ্বস্থই আৰোপ কৰা নিয়ন্ত্রণ। ইয়াৰ বিপৰীতে, থিয়ৰি Y হৈছে আশাবাদী (optimistic), গতিশীল (dynamic) আৰু নমনীয় (flexible), য'ত আত্ম-নির্দেশনা (self-direction) আৰু ব্যক্তিগত প্রয়োজনসমূহক সংগঠনগৰ দাবীৰ সৈতে একত্রিত কৰা (integration)ৰ ওপৰত গুৰুত্ব আৰোপ কৰা হয়। থিয়ৰি Y-ৰ নেতৃত্বৰ ধৰণ হৈছে অংশীদাৰিত্বমূলক (participative)।

Sl. No.	Theory X	Theory Y
1	কর্মৰ প্রতি অন্তর্ণিহিত অগ্রহ;	কর্ম বিশ্রাম বা খেলৰ দৰে প্রাকৃতিক;
2	দায়িত্ব এৰাৰ প্রবৃত্তি;	উপযুক্ত পৰিস্থিতিত দায়িত্ব গ্রহণ কৰে আৰু বিচাৰে;
3	বাহ্যিক নিয়ন্ত্রণ আৰু ঘনিষ্ঠ পর্যবেক্ষণ;	স্ব-নির্দেশনা আৰু স্ব-নিয়ন্ত্রণ;
4	কেন্দ্রীয়কৃত ক্ষমতা আৰু একনায়কসুলভ নেতৃত্ব;	ক্ষমতাৰ বিকেন্দ্রীকৰণ আৰু সিদ্ধান্ত গ্রহণত অংশগ্রহণ আৰু গণতান্ত্রিক

		নেতৃত্ব;
5	সৃষ্টিশীলতাৰ অভাৱ আৰু পৰিৱৰ্তনৰ প্ৰতি প্ৰতিবাদ;	সৃষ্টিশীলতা ব্যাপকভাৱে বিস্তৃত;
6	মানুহৰ আত্ম-প্ৰেৰণা (self motivation) নাই।	মানুহ আত্ম-প্ৰেৰিত।



অগ্ৰগতি নিৰীক্ষণ

প্ৰশ্ন ৫ ঃ অবিশ্বস্ত, দায়িত্বহীন আৰু অপক্ক ব্যক্তিসকলৰ সৈতে ব্যৱহাৰ কৰাৰ ক্ষেত্ৰত বাহ্যিক নিয়ন্ত্ৰণক উপযুক্ত বুলি বিবেচনা কৰা হয়। (সঁচা/মিছা)

.....

প্ৰশ্ন ৬ ঃ কাৰ মতে মানুহৰ স্বভাৱ সম্পৰ্কে কিছুমান অনুমানৰ সৈতে লোকক উৎসাহিত কৰাৰ কাৰ্যটো জড়িত থাকে?

.....



১৩.৫ অধ্যায়টিৰ পৰা কি শিকিলোঁ

- প্ৰেৰণা (Motivation) শব্দটো লেটিন শব্দ 'movere'ৰ পৰা উদ্ভৱ হৈছিল, যাৰ অৰ্থ "আগবাঢ়ি যোৱা" (to move)।
- Morgan: "প্ৰেৰণা হৈছে এটা সাধাৰণ শব্দ, যি প্ৰয়োজনৰ দ্বাৰা উদ্দীপিত হৈ লক্ষ্য অভিমুখী আচৰণক সোঁৱৰাই।"
- Michael J. Jucius এ প্ৰেৰণাক সংজ্ঞা দিছিল— "আৱশ্যকীয় কাম কৰিবলৈ কোনোবাক বা নিজকেই উদ্দীপিত কৰাৰ কাৰ্য, অৰ্থাৎ ইচ্ছিত কাৰ্যৰ বাবে সঠিক পদ্ধতিত প্ৰেৰণা দিয়া।"
- Fred Luthans: "প্ৰেৰণা হৈছে এটা প্ৰক্ৰিয়া, যাৰ আৰম্ভণি শাৰীৰিক বা মনোবৈজ্ঞানিক অভাৱ বা প্ৰয়োজনৰ পৰা হয়, যি আচৰণ বা লক্ষ্য অভিমুখী উদ্যম উদ্দীপিত কৰে।"
- মূলতে দুটা ধৰণৰ প্ৰেৰণা থাকে— নেতিবাচক (Negative) আৰু ধনাত্মক (Positive) প্ৰেৰণা।
- নেতিবাচক প্ৰেৰণাক পৰম্পৰাগত প্ৰেৰণা বুলিও কোৱা হয়।
- ধনাত্মক প্ৰেৰণাত সন্তোষত বৃদ্ধি পোৱাৰ সম্ভাৱনা থাকে।
- ধনাত্মক প্ৰেৰণা দুপ্ৰকাৰৰ হ'ব পাৰে ঃ (ক) বাহ্যিক (Extrinsic) বা (খ) আভ্যন্তৰিক

(Intrinsic)।

- বাহ্যিক প্রেৰণা হ'ল এনে প্রেৰণা, যাক কাম সম্পূর্ণ হোৱাৰ পাছত উপভোগ কৰা হয়।
- আভ্যন্তৰিক প্রেৰণা (Intrinsic Motivation) হৈছে এনে প্রেৰণা, যি কাম সম্পাদনৰ সময়তে অনুভৱ হয়।
- Abraham Maslow ৰ মতে, প্রেৰণাৰ উদ্দেশ্য সদায় ব্যক্তিৰ বাবে এটা প্রয়োজন সৃষ্টি কৰাটো।
- বেলেগ বেলেগ পৰিস্থিতি আৰু সময়ত বেলেগ বেলেগ উদ্দেশ্যে কর্মচাৰীৰ ব্যৱহাৰ নির্দেশনা দিয়ে।
- পুৰস্কাৰ, উন্নীতিসূচক পদ, চাকৰিৰ সন্তুষ্টি, আৰু উদ্যম আৰু সফলতাৰ অনুভৱ ইত্যাদি প্রেৰণাৰ সাধাৰণ উদ্দেশ্য হিচাপে গণ্য কৰা হয়।
- প্রেৰণা হৈছে এটা গুৰুত্বপূর্ণ মাধ্যম, যাৰ জৰিয়তে প্রশাসনিক লক্ষ্য আৰু উদ্দেশ্য পূৰণ কৰিবলৈ কর্মচাৰীৰ ইচ্ছাশক্তি আৰু কার্যক্ষম প্রচেষ্টা লাভ কৰা হয়।
- McGregor-ৰ প্রেৰণা তত্ত্বটো মানুহৰ ব্যৱহাৰৰ সৈতে জড়িত অনুমানসমূহৰ ওপৰত আধাৰিত।
- Theory X হৈছে নৈৰাশ্যবাদী, কঠোৰ আৰু স্থিৰ। ইয়াত নিয়ন্ত্রণ বাহ্যিকভাৱে, অর্থাৎ অধীনতাসকলৰ ওপৰত ঊর্ধ্বতনসকলে আৰোপ কৰে।
- তাৰ বিপৰীতে, Theory Y আশাবাদী, গতিশীল আৰু নমনীয়, য'ত আত্ম-নিয়ন্ত্রণ আৰু ব্যক্তিগত প্রয়োজনসমূহক সংগঠনগৰ দাবীৰ সৈতে একত্রিত কৰা (integration)ৰ ওপৰত গুৰুত্ব আৰোপ কৰা হয়।



১৩.৬ অধিক জানিবলৈ

1) Basu, Rumki (2004). Public Administration-Concepts and Theories. New Delhi: Sterling Publishers Private Limited.
2) Bhagwan, Vishnoo and Bhushan, Vidya (2007). Public Administration. New Delhi: S.Chand & Company Ltd.
3) Bhattacharya, Mohit. (2010). Public Administration. Kokata. The World Press Private Ltd.
4) Fadia and Fadia. (2008). Public Administration- Administrative Theories and Concepts. Agra: Sahitya Bhawan Publications.
5) Lakshmikant, M. (2012). Public Administration. New Delhi. Tata McGraw-

Hill Education Pvt. Ltd.

6) Maheswari, Shriram (2003). Administrative Theory: An Introduction (Second Edition). New Delhi: Macmillan

7) Naidu, S. P. (2005), Public Administration-Concepts and Theories. New Delhi: New Age International (P) Ltd.

8) Sharma, Dr. M. P. & Sadana, Dr. B. L. (2000). Public Administration in Theory and Practice. Allahabad: Kitab Mahal.

১৩.৭ অগ্রগতিৰ খতিয়ান

১ নং প্ৰশ্নৰ উত্তৰ ঃ সংগঠনিক প্ৰসংগত, প্ৰেৰণাই সাধাৰণতে এটা মৌলিক মানসিক প্ৰক্ৰিয়াক বুজায়। বিভিন্ন পণ্ডিতে প্ৰেৰণাৰ বিভিন্ন সংজ্ঞা প্ৰদান কৰিছে। তলত কিছুমান গুৰুত্বপূৰ্ণ সংজ্ঞা উল্লেখ কৰা হৈছে ঃ

Morgan ঃ "প্ৰেৰণা এটা সাধাৰণ শব্দ, যি প্ৰয়োজনৰ দ্বাৰা উদ্বুদ্ধ হোৱা আৰু লক্ষ্যৰ ফালে পৰিচালিত হোৱা আচৰণক বুজায়।"

Michael J. Jucius ঃ "প্ৰেৰণ হৈছে কোনোবাক বা নিজকে প্ৰেৰণিত কৰাৰ এক কাৰ্য, যাৰ উদ্দেশ্য হৈছে ইচ্ছা কৰা কাৰ্যপথ অনুসৰণ কৰোৱা; অৰ্থাৎ, বিচৰা ব্যৱহাৰ ঘটাবলৈ সঠিক বুটামটো টিপি দিয়া।"

Fred Luthans ঃ "প্ৰেৰণা এটা প্ৰক্ৰিয়া, যি কিছুমান শাৰীৰিক বা মানসিক প্ৰয়োজনৰ পৰা আৰম্ভ হয়, যিয়ে আচৰণ বা এক চেতনা (drive) উদ্দীপিত কৰে আৰু যাৰ লক্ষ্য হয় কিছুমান উদ্দেশ্য বা ইচ্ছা।"

২ নং প্ৰশ্নৰ উত্তৰ ঃ তলত উল্লেখ কৰা হৈছে প্ৰেৰণাৰ কিছুমান উপাদান, যিবোৰে কাৰ্যক্ষমতা (efficiency) বৃদ্ধিত সহায় কৰে ঃ

১. **চাকৰিৰ সুৰক্ষা** (Job Security) ঃ চাকৰিৰ সুৰক্ষা হৈছে এটা গুৰুত্বপূৰ্ণ উপাদান, যিয়ে কাৰ্যক্ষমতা বৃদ্ধি কৰাত সহায় কৰে। কৰ্মচাৰীয়ে নিজৰ চাকৰিৰ সুৰক্ষা নিশ্চিত বুলি অনুভৱ কৰা পৰ্যন্ত, তেওঁলোকে কামৰ প্ৰতি দায়িত্বশীল আৰু প্ৰতিশ্ৰুতিশীল থাকে। অনিশ্চয়তাৰ অনুভৱ সদায় ভয়ৰ উৎস, আৰু ভয় সদায় কৰ্মচাৰীৰ প্ৰেৰণাক বাধা দিয়ে।

২. **চাকৰি বিস্তাৰ আৰু চাকৰি পৰিপুষ্টকৰণ (Job Enlargement আৰু Job Enrichment)** ঃ চাকৰি বিস্তাৰ আৰু চাকৰি পৰিপুষ্টকৰণৰ সুযোগ দুয়োটাই প্ৰেৰণাৰ গুৰুত্বপূৰ্ণ উপাদান হিচাপে গণ্য। চাকৰি বিস্তাৰ (Job Enlargement)ৰ

অর্থ হৈছে— কর্মচাৰীক অনুভূমিকভাৱে (horizontally) অধিক দায়িত্ব অর্পণ কৰা।

এইবোৰৰ লগতে, কার্য্যৰ স্বাধীনতা বা চাকৰিৰ স্বায়ত্তশাসন (job autonomy) প্রেৰণাৰ এটা উপাদান। কর্মচাৰীৰ প্রেৰণাই সদায় এইবোৰ উপাদানৰ দ্বাৰা প্রভাৱিত হয়।

কর্মচাৰীৰ পৰা উন্নত কামৰ ফলাফল (better work performance) লাভ কৰাৰ আটাইতকৈ গুৰুত্বপূর্ণ চর্ত হ'ল— তেওঁলোকক আকর্ষণীয়, অর্থপূর্ণ, চেলেঞ্জিং আৰু দায়িত্বপূর্ণ কাম দিয়াটো নিশ্চিত কৰা, যাতে কর্মচাৰীসকল অর্থহীন, অনাকর্ষণীয়, কৃতজ্ঞতা-শূন্য আৰু উদ্দেশ্যহীন কামৰ দ্বাৰা হতাশ নহয়।

- ক্ষমতা আঁচনি (Delegation of Authority) ঃ কর্মচাৰীক প্রেৰণিত কৰাৰ আটাইতকৈ গুৰুত্বপূর্ণ প্রযুক্তি (technique) হ'ল ক্ষমতাৰ আঁচনি।
- পদমর্যাদা আৰু গর্ব ঃ এখন সু-খ্যাত প্রতিষ্ঠানত কর্মৰত কর্মচাৰীসকল সদায় আন প্রতিষ্ঠানৰ কর্মচাৰীৰ তুলনাত বেছি প্রেৰণিত হৈ থাকে।
- অনুকূল কর্ম পৰিবেশ (Congenial Work Environment) ঃ এখন অনুকূল কর্ম পৰিবেশে ব্যক্তিক এক পছন্দ আৰু মূল্যবোধ প্রদান কৰে, যাৰ জৰিয়তে তেওঁলোকে সংগঠনৰ লক্ষ্যসমূহ সফলভাৱে লাভ কৰিব পাৰে।
- অংশগ্রহণ (Participation) ঃ অংশগ্রহণ হ'ল এটি দলগত পৰিস্থিতিত ব্যক্তিৰ মানসিক আৰু অনুভৱগত জড়িততা, যিয়ে তেওঁক দলগত লক্ষ্যসমূহ সাধন কৰিবলৈ আৰু নিজৰ গোটটোৰ এজন সদস্য হিচাপে দায়িত্ব লবলৈ উৎসাহিত কৰে।

এই সকলোবোৰ কাৰক (factors) কর্মচাৰীৰ প্রেৰণাৰ নির্ধাৰক হিচাপে কার্য কৰে। প্রেৰণাই হ'ল কর্মচাৰীৰ ইচ্ছাপূর্বক আৰু কার্যকৰী অংশগ্রহণ নিশ্চিত কৰাৰ বাবে এক অত্যাৱশ্যকীয় উপায়, যাতে প্রশাসনে সংগঠনৰ লক্ষ্য আৰু উদ্দেশ্যসমূহ সফলভাৱে লাভ কৰিব পাৰে। সঠিকভাৱে প্রেৰণিত কর্মচাৰীৰে সংগঠনে দক্ষ (efficient) আৰু ফলপ্রসূ (effective) ৰূপত নিজৰ লক্ষ্যসমূহ পূৰণ কৰিব পাৰে।

৩ নং প্রশ্নৰ উত্তৰ ঃ প্রয়োজনৰ স্তৰবিন্যাস (Hierarchy of Needs)

৪ নং প্রশ্নৰ উত্তৰ ঃ ভুল

৫ নং প্রশ্নৰ উত্তৰ ঃ সঁচা

৬ নং প্রশ্নৰ উত্তৰ ঃ McGregor



১৩.৮ আৰ্হি প্ৰশ্ন

প্ৰশ্ন নং ১ ঃ প্ৰেৰণাৰ অৰ্থ বুজাওক।

প্ৰশ্ন নং ২ ঃ ধনাত্মক প্ৰেৰণাৰ অৰ্থ লিখক।

প্ৰশ্ন নং ৩ ঃ ঋণাত্মক প্ৰেৰণাৰ অৰ্থ লিখক।

প্ৰশ্ন নং ৪ ঃ প্ৰেৰণাৰ এটা পৰিভাষা দিয়ক।

প্ৰশ্ন নং ৫ ঃ প্ৰেৰণাৰ কাৰকবোৰ ব্যাখ্যা কৰক।

প্ৰশ্ন নং ৬ ঃ ধনাত্মক আৰু ঋণাত্মক প্ৰেৰণা বৰ্ণনা কৰক।

প্ৰশ্ন নং ৭ ঃ মেছ্‌লো'ৰ প্ৰয়োজনৰ স্তৰবিন্যাসৰ তত্ত্ব আলোচনা কৰক।

প্ৰশ্ন নং ৮ ঃ McGregor-ৰ Theory X আৰু x আলোচনা কৰক।

****

অধ্যায় ১৪ ঃ অসামৰিক সেৱা — অর্থ আৰু প্ৰকৃতি

অধ্যায় গাঁথনি

১৪.১ উদ্দেশ্য

১৪.২ পৰিচয়

১৪.৩ অসামৰিক সেৱাৰ অর্থ

- ১৪.৩.১ অসামৰিক সেৱাৰ সংজ্ঞা
- ১৪.৩.২ অসামৰিক সেৱাৰ স্বভাৱ
- ১৪.৩.৩ নিযুক্তি, প্ৰশিক্ষণ আৰু আচৰণবিধি
- ১৪.৩.৪ ভাৰতত অসামৰিক সেৱাৰ শ্ৰেণীবিভাজন

১৪.৪ অসামৰিক সেৱাৰ গোপনীয়তা আৰু নিৰপেক্ষতা

- ১৪.৪.১ আমোলাতান্ত্ৰিক ব্যৱস্থা বা অসামৰিক সেৱাৰ নিৰপেক্ষতা
- ১৪.৪.২ প্ৰতিশ্ৰুতি আমোলাতন্ত্ৰ
- ১৪.৪.৩ অসামৰিক সেৱাৰ গোপনীয়তা

১৪.৫ গণতন্ত্ৰত অসামৰিক সেৱাৰ ভূমিকা

১৪.৬ অধ্যায়টিৰ পৰা কি শিকিলোঁ

১৪.৭ অধিক জানিবলৈ

১৪.৮ অগ্ৰগতিৰ খতিয়ান

১৪.৯ আৰ্হি প্ৰশ্ন

১৪.১ উদ্দেশ্য

এই অধ্যায়টো পঢ়ি উঠাৰ পিছত ,আপুনি সক্ষম হ'ব—

- অসামৰিক সেৱাৰ অর্থ ব্যাখ্যা কৰিবলৈ
- অসামৰিক সেৱাৰ প্ৰকৃতি ব্যাখ্যা কৰিবলৈ
- নিযুক্তি, প্ৰশিক্ষণ আৰু আচৰণ বিধি ব্যাখ্যা কৰিবলৈ
- ভাৰতত অসামৰিক সেৱাৰ শ্ৰেণীবিভাজন আলোচনা কৰিবলৈ
- অসামৰিক সেৱাৰ গোপনীয়তা, নিৰপেক্ষতা আৰু প্ৰতিশ্ৰুতিবদ্ধতাৰ ধাৰণাসমূহ বৰ্ণনা কৰিবলৈ
- আধুনিক ৰাষ্ট্ৰত অসামৰিক সেৱাৰ ভূমিকা আলোচনা কৰিবলৈ

১৪.২ পৰিচয়

"অসামৰিক সেৱা" শব্দটোৰ আক্ষৰিক অর্থ হৈছে ৰাইজৰ সেৱা। এই শব্দটোৱে চৰকাৰী

বিষয়াৰ দ্বাৰা জনসাধাৰণৰ কার্য-নির্বাহক প্রশাসনক সূচায়। ই চৰকাৰৰ কার্যবাহী শাখা, যিয়ে ৰাষ্ট্রীয় নীতি-নিয়মসমূহ ৰূপায়ণ কৰে আৰু ৰাষ্ট্রৰ উন্নয়নৰ দায়িত্বত থাকে। এই শব্দটোৰ উৎপত্তি ব্রিটিছ প্রশাসনিক ব্যৱস্থাৰ পৰা হৈছিল, য'ত সামৰিক আৰু অসামৰিক বিভাগ দুটা আছিল। সেয়েহে নাগৰিক সেৱা সামৰিক সেৱাৰ পৰা পৃথক।

অসামৰিক সেৱাৰ সদস্যসকলে ৰাষ্ট্রৰ প্রশাসনলৈ কাম কৰে, আৰু সেই বাবে তেওঁলোকক নাগৰিক সেৱক বা চৰকাৰী বিষয়া বুলি কোৱা হয়। এই চৰকাৰী বিষয়াসকলে লোক প্রশাসন বা আমোলাতান্ত্রিক (bureaucracy) ব্যৱস্থাৰ গঠন কৰে। নাগৰিক সেৱকসকলক আমোলা (bureaucrats) বুলিও কোৱা হয়।

১৪.৩ অসামৰিক সেৱাৰ অর্থ

অসামৰিক সেৱাক লোক সেৱা (public service) বুলিও কোৱা হয়। অসামৰিক সেৱাৰ সদস্যসকল হৈছে পেচাদাৰী আমোলা (career bureaucrats), যিসকলক মনোনীত বা নির্বাচিত নহয়, বৰঞ্চ পেচাগত যোগ্যতাৰ আধাৰত নির্বাচন কৰা হয়। তেওঁলোকে দৰমহা লাভ কৰা কর্মচাৰী আৰু তেওঁলোকৰ সেৱাৰ সময়সীমা আইন অনুসৰি নির্ধাৰিত। তেওঁলোকে যোগ্যতাৰ ভিত্তিত নিযুক্তি লাভ কৰে আৰু জননীতি (public policy) ৰূপায়ণৰ উদ্দেশ্যে চৰকাৰী বিভাগ বা সংস্থাসমূহত নিযুক্ত থাকে।

আধুনিক ৰাষ্ট্রসমূহৰ প্রয়োজন হয় এটা বিশাল সংখ্যক বিষয়াৰ, যিয়ে সকলো প্রকাৰৰ মানুহ আৰু গোটৰ আৱশ্যকতা পূৰণ আৰু স্বার্থৰ যত্ন ল'ব পাৰে। এই বিষয়াসকল দক্ষ আৰু কার্যক্ষম হ'ব লাগিব। নাগৰিক সেৱকসকলে ৰাজনৈতিক কার্যবাহী (political executive) শাখাৰ পৰামর্শত কাম কৰে। ৰাজনৈতিক কার্যবাহী শাখা নির্ধাৰিত সময়ৰ অন্তৰালত সলনি হয়, কিন্তু অসামৰিক সেৱা হৈছে স্থায়ী কার্যবাহী শাখা। আধুনিক ৰাষ্ট্রৰ শাসন ব্যৱস্থা অসামৰিক সেৱাৰ দ্বাৰা পৰিচালিত হয়।

সেয়েহে ৰাজনীতিকসকলে ৰাইজৰ আশা-আকাংক্ষা পূৰণৰ উদ্দেশ্যে অভিজ্ঞ অসামৰিক সেৱকসকলৰ পৰামর্শ অনুসৰি কাম কৰে। তথাপিও, অসামৰিক সেৱাৰ সদস্যসকলৰ কোনো চৰকাৰী ৰাজনৈতিক আনুগত্য নাথাকে আৰু সাধাৰণতে চৰকাৰৰ পৰিৱর্তনৰ দ্বাৰা প্রভাৱিত নহয়। তেওঁলোকে সংবিধানৰ নামত শপত গ্রহণ কৰে আৰু ৰাজনৈতিকভাৱে নিৰপেক্ষ হৈ লোকসকলৰ সঠিক সেৱা প্রদান কৰে।

১৪.৩.১ অসামৰিক সেৱাৰ সংজ্ঞা

অসামৰিক সেৱাৰ আটাইতকৈ অর্থপূর্ণ সংজ্ঞা দিছে Herman Finer-এ। তেওঁ এই শব্দটোৰ ব্যাখ্যা এইদৰে কৰিছে- "আধুনিক ৰাষ্ট্রত নাগৰিক সেৱাৰ কর্তব্য মাত্র চৰকাৰৰ উন্নয়ন নহয়, ইয়াৰ অনুপস্থিতিত সঁচাকৈয়ে চৰকাৰ চলাই লৈ যোৱা সম্ভৱ

নহয়। অসামৰিক সেৱা হৈছে এটা পেচাদাৰী গঠন, যি স্থায়ী, দৰমহাভোগী আৰু দক্ষ কৰ্মচাৰীৰে গঠিত।"

Merriam-Webster Dictionary-এ অসামৰিক সেৱাক এইদৰে সংজ্ঞা দিছে- "এটা চৰকাৰ বা আন্তঃৰাষ্ট্ৰীয় সংস্থাৰ প্ৰশাসনিক সেৱা, য'ত সামৰিক বাহিনীক বাদ দিয়া হয়; বিশেষকৈ ঃ এনে এটা সেৱা য'ত নিযুক্তি প্ৰতিযোগিতামূলক পৰীক্ষাৰ দ্বাৰা নিৰ্ধাৰণ কৰা হয়।"

সাৰাংশস্বৰূপে, নাগৰিক সেৱা হৈছে চৰকাৰৰ এটা শাখা, যিয়ে চৰকাৰ আৰু ইয়াৰ কাৰ্যসূচী চলাই নিয়া বিষয়টো দেখুৱায়, কিন্তু ইয়াত বিধানমণ্ডল, সামৰিক বাহিনী আৰু ন্যায়পালিকা অন্তৰ্ভুক্ত নহয়।

১৪.৩.২ অসামৰিক সেৱাৰ স্বভাৱ

অসামৰিক সেৱা প্ৰধানকৈ জনসাধাৰণৰ বিষয়বস্তু আৰু উন্নয়ন প্ৰশাসনৰ সৈতে জড়িত। ই হৈছে চৰকাৰৰ এনে এটা শাখা, যিয়ে ৰাষ্ট্ৰৰ উন্নয়ন আৰু নাগৰিকৰ কল্যাণ নিশ্চিত কৰে। সেইবাবে, শিল্প বিপ্লৱৰ পিছৰ পৰাই অসামৰিক সেৱাৰ ক্ষেত্ৰ আৰু স্বভাৱ ব্যাপকভাৱে বিস্তৃত হৈ পৰিছে আৰু এতিয়া ই মানুহৰ জীৱনৰ প্ৰায় সকলো দিশ সামৰি লৈছে। আধুনিক নাগৰিক সেৱা হৈছে আইনী আৰু যুক্তিপূৰ্ণ স্বভাৱৰ, যাৰ জনপ্ৰিয়তা আনে জাৰ্মান সমাজবিজ্ঞানী মেক্স ৱেবাৰে। মেক্স ৱেবাৰে নাগৰিক সেৱাৰ দহটা বৈশিষ্ট্য চিনাক্ত কৰিছিল। সেইবোৰ হ'ল—

১. প্ৰশাসনিক কৰ্মচাৰীবোৰ কেৱল তেওঁলোকৰ বিষয়াসকলৰ দ্বাৰা অৰ্পিত ব্যক্তিগত নহয়, নিযুক্তিক প্ৰকৃত কাৰ্য্যসমূহ সম্পাদনত নিয়োজিত থাকে। সেয়া তেওঁলোকৰ ব্যক্তিগত স্বাধীনতা অক্ষুণ্ণ ৰাখে।

২. কাৰ্যালয়সমূহত স্পষ্ট পদানুক্ৰম (hierarchy) থাকে, য'ত উচ্চ-নিৰ্ধাৰিত স্তৰ অনুসৰি কৰ্মচাৰীসমূহৰ স্থান নিৰূপণ হয়।

৩. কাৰ্যালয়ৰ কাৰ্যবলী স্পষ্টভাৱে আইনৰ দ্বাৰা নিৰ্ধাৰিত থাকে।

৪. কৰ্মচাৰীবোৰ চুক্তিৰ ভিত্তিত নিযুক্ত কৰা হয়।

৫. বৃত্তিগত অৰ্হতাৰ ভিত্তিত তেওঁলোকক নিযুক্ত কৰা হয়, যাৰ প্ৰমাণস্বৰূপ সাধাৰণতে প্ৰতিযোগিতামূলক পৰীক্ষাৰ জৰিয়তে লাভ কৰা ডিপ্লোমা বা প্ৰমাণপত্ৰ থাকে।

৬. তেওঁলোক মাহেকীয়া বেতন লাভ কৰে আৰু সাধাৰণতে পেঞ্চন লাভৰ অধিকাৰ থাকে। বেতন স্তৰ পদানুক্ৰমৰ ওপৰত নিৰ্ভৰ কৰে। কৰ্মচাৰীয়ে সদায় নিজৰ পদ এৰি দিব পাৰে আৰু কিছুমান পৰিস্থিতিত তেওঁলোকক কৰ্মচ্যুত কৰা হ'বও পাৰে।

৭. কৰ্মচাৰীৰ পদটো তেওঁৰ একমাত্ৰ বা মুখ্য পেচা হয়।

৮. কেৰিয়াৰ গঠন (career structure) থাকে, আৰু দীৰ্ঘায়ুতা (seniority), যোগ্যতা (merit) অথবা উচ্চ অধিকাৰীসকলৰ মূল্যায়ন অনুসৰি পদোন্নতি সম্ভৱ হয়।

৯. কৰ্মচাৰীয়ে নিজ পদ অথবা তাৰ সৈতে সংলগ্ন সম্পদ (resources) ব্যক্তিগতভাৱে গ্ৰহণ কৰিব নোৱাৰে।

১০. তেওঁ একীভূত নিয়ন্ত্ৰণ আৰু শাস্তিমূলক ব্যৱস্থাৰ অধীন থাকে।

এই বৈশিষ্ট্যসমূহৰ জৰিয়তে নাগৰিক সেৱাৰ যুক্তিসংগত, সংগঠিত, আৰু কাৰ্যকৰী স্বভাৱ স্পষ্টভাৱে উপলব্ধি কৰা যায়।

পদানুক্ৰম (Hierarchy) নাগৰিক সেৱাৰ মুখ্য বৈশিষ্ট্যসমূহৰ অন্যতম। ইয়াৰ অৰ্থ হ'ল, নাগৰিক সেৱাত কৰ্মচাৰীবোৰৰ পদ্ধতিগতভাৱে স্তৰবিন্যাস থাকে, যিয়ে ব্যৱস্থাটোৰ সুশৃঙ্খল কাৰ্যনিৰাহ নিশ্চিত কৰে। জ্যেষ্ঠ স্তৰৰ বিষয়াসকলে চৰকাৰী নিৰ্দেশ দিব পাৰে আৰু কনিষ্ঠ বিষয়াসকলে সেইবোৰ পালন কৰিবই লাগিব। বিষয়াসকলৰ মাজত যোগাযোগ কৰাৰ ক্ষেত্ৰত "উপযুক্ত পথ" (proper channel) মানি চলিব লাগে। ইয়াৰ উপৰিও, এজন কনিষ্ঠ বিষয়াই একে সময়তে কেৱল তেওঁৰ তৎকালীন উচ্চ অধিকাৰীকেই উত্তৰ দিব পাৰে। এই বৈশিষ্ট্যক "নিৰ্দেশৰ ঐক্য" (unity of command) বুলি কোৱা হয়। এইবোৰ নাগৰিক সেৱাৰ বিশ্বজনীন বৈশিষ্ট্য।

১৪.৩.৩ নিযুক্তি, প্ৰশিক্ষণ আৰু আচৰণবিধি

নিযুক্তি আৰু প্ৰশিক্ষণ নাগৰিক সেৱাৰ এটা গুৰুত্বপূৰ্ণ দিশ। প্ৰাৰ্থীৰ জ্ঞান আৰু কাৰ্যদক্ষতাৰ পৰীক্ষা প্ৰতিযোগিতামূলক পৰীক্ষাৰ জৰিয়তে কৰা হয় আৰু নিৰ্দিষ্ট পদসমূহৰ বাবে প্ৰাৰ্থী নিৰ্বাচন কৰা হয়। অসামৰিক সেৱা প্ৰযুক্তিগত (technical) নহ'লে সাধাৰণ (general) স্বভাৱৰ হ'ব পাৰে। আধুনিক ৰাষ্ট্ৰসমূহে আৰ্থ-সামাজিক উন্নয়নৰ উপায় হিচাপে এই দুয়ো ধৰণৰ সেৱা অনুসৰণ কৰে। যেনে— ইঞ্জিনিয়াৰিং, ষ্টেনোগ্ৰাফী, উদ্যোগ পৰিচালনা, খনন, বায়ুবিজ্ঞান, জীৱবিজ্ঞান (genetics) আদি প্ৰযুক্তিগত স্বভাৱৰ হয়। সেইবাবে, এই ক্ষেত্ৰসমূহৰ বাবে বিশেষ কেডাৰৰ বিষয়া নিযুক্ত কৰা হয়। আনহাতে, আইন-শৃংখলা ৰক্ষা, সামাজিক পৰিবেশ, সমাজকল্যাণ আদিৰ দৰে সাধাৰণ প্ৰশাসনিক কাম-কাজ সাধাৰণ বিষয়া (generalists) সকলে দেখি থাকে।

ভাৰতত, নিযুক্তি প্ৰক্ৰিয়া তিনি পৰ্যায়ত সম্পন্ন হয়— প্ৰাৰম্ভিক পৰীক্ষা, মূল লিখিত পৰীক্ষা, আৰু ব্যক্তিত্ব পৰীক্ষা বা সাক্ষাৎকাৰ। পৰীক্ষকসকলে প্ৰাৰ্থীসকলৰ বৌদ্ধিক আৰু মানসিক ক্ষমতাৰ আধাৰত প্ৰশাসক হোৱাৰ যোগ্যতা মূল্যায়ন কৰে। নিৰ্বাচিত প্ৰাৰ্থীসকলৰ বাবে দৃঢ় প্ৰশিক্ষণ নিযুক্তি প্ৰক্ৰিয়াৰ এটা অত্যন্ত গুৰুত্বপূৰ্ণ অংগ। এই প্ৰশিক্ষণ চাকৰিৰ আগৰ (pre-service) বা চাকৰিৰ সময়ছোৱাত (in-service)

হ'ব পাৰে। প্রার্থীসকল বিভিন্ন শিক্ষানুষ্ঠান, আর্থ-সামাজিক, আৰু সাংস্কৃতিক পৰিৱেশৰ পৰা আহে। প্রশিক্ষণে তেওঁলোকক আগন্তুক প্রত্যাহ্বানসমূহৰ সৈতে পৰিচিত কৰি তোলে, যাৰ জৰিয়তে তেওঁলোকে এজন ভাল প্রশাসক হিচাপে গঢ় লৈ উঠিব পাৰে।

যি নহওক, প্রশিক্ষণ এটা অব্যাহত প্রক্রিয়া। নাগৰিক সেৱাৰ বিষয়া-কর্মচাৰীয়ে সদায় নতুন সমস্যা সমাধান কৰিবলৈ প্রশাসনিক দূৰদর্শিতাৰে সজ্জিত থাকিব লাগিব। প্রশিক্ষণ বেছি উৎকর্ষতা সম্পন্ন সেৱা প্রদানৰ বাবে তেওঁলোকৰ বাবে এটা প্রেৰক শক্তিও হয়। নাগৰিক সেৱাত ভর্তি হোৱাৰ পিছত বিষয়া-কর্মচাৰীয়ে বিধানমণ্ডলৰ দ্বাৰা প্রণীত সেৱা আচৰণ বিধি মানি চলিব লাগিব। এই বিধিসমূহৰ ভিতৰত অন্যতম হৈছে— প্রত্যেক সেৱাৰ সদস্যই নৈতিকতা (integrity) আৰু কর্তব্যৰ প্রতি নিষ্ঠা (devotion to duty) বজাই ৰাখিব লাগিব। নিপোটিজম (নাতি-পুতি প্রথা), পক্ষপাতিত্ব, উপহাৰ গ্রহণ আদিৰ দৰে আচৰণ নিষিদ্ধ। নাগৰিক সেৱাৰ বিষয়া-কর্মচাৰীয়ে আর্থিক লাভৰ প্রলোভন, ব্যৱসায় বা ব্যক্তিগত ব্যস্ততা যি কার্যালয়ৰ দায়িত্বত প্রভাৰ পেলাব পাৰে, তেনে কামত জড়িত হ'ব নোৱাৰি। সর্বোচ্চ কর্তৃপক্ষৰ অনুমতি অবিহনে অন্যান্য চাকৰিৰ বাবে আবেদন কৰা নিষিদ্ধ। ভাৰতীয় নাগৰিক সেৱাৰ আচৰণ All India Services (Conduct) Rules), ১৯৬৮-ৰ দ্বাৰা নিয়ন্ত্রিত। আগতে আধিকাৰিক কাম-কাজত গোপনীয়তা এটা আচৰণ বিধি হিচাপে গণ্য কৰা হৈছিল। কিন্তু, Right to Information Act, 2005 (RTI) অনুসৰি, ভাৰতৰ নাগৰিকৰ বাবে চৰকাৰী তথ্য উন্মুক্ত কৰি দিয়া হৈছে। যি নহওক, RTI আইনৰ ধাৰাসমূহ সেনা আৰু সুৰক্ষা সম্পর্কীয় বিষয়সমূহত প্রযোজ্য নহয়।

১৪.৩.৪ ভাৰতত অসামৰিক সেৱাৰ শ্রেণীবিভাজন

ভাৰতৰ সংবিধানৰ অধ্যায় চতুর্দশ (Part XIV)ত ভাৰতৰ বাবে বিভিন্ন ধৰণৰ বা শ্রেণীৰ সেৱাসমূহৰ ব্যৱস্থাৰ কথা উল্লেখ কৰা হৈছে। মুলতঃ ভাৰতত তিনি ধৰণৰ লোক সেৱা (Civil Services) আছে - সর্ব ভাৰতীয় সেৱা (All India Services), কেন্দ্রীয় সেৱা (Central Services) আৰু ৰাজ্য সেৱা (State Services)। অখণ্ড ভাৰতীয় সেৱাৰ অধিকাৰীসকলক ভাৰতৰ সকলো ঠাইত সেৱা আগবঢ়াবলৈ নিযুক্ত কৰা হয়। তেওঁলোকক Union Public Service Commission-এ আয়োজিত প্রতিযোগিতামূলক পৰীক্ষাৰ জৰিয়তে নিযুক্তি দিয়ে। Indian Administrative Service (IAS), Indian Police Service (IPS) আৰু Indian Forest Service হৈছে অখণ্ড ভাৰতীয় সেৱাৰ তিনিখন গোট। এই গোটসমূহৰ কর্মচাৰীৰে ভাৰতৰ সাধাৰণ আৰু আৰক্ষী প্রশাসন পৰিচালনা কৰা হয়। কেন্দ্রীয় সেৱাসমূহ (Central Services)-ক Group A, Group B, Group C আৰু Group D ৰূপে শ্রেণীবদ্ধ কৰা হৈছে। Group

A-ৰ অন্তৰ্গত কিছুমান সেৱা হ'ল ঃ Indian Foreign Service, Indian Audit and Accounts Service, Indian Statistical Service, Indian Economic Service, Indian Information Service, Indian Revenue Service আদিবোৰ। Group B সেৱাত Central Secretariat Service, Stenographer Service আদি অন্তৰ্গত। এইসকলক allied services (সহযোগী সেৱা) বুলি কোৱা হয়।

UPSC-এ এই সকলো ধৰণৰ সেৱাৰ বাবে Civil Service Aptitude Test (CSAT) পৰীক্ষা আয়োজন কৰে। বিভিন্ন কেন্দ্ৰীয় চৰকাৰী বিভাগৰ কেৰাণী (Clerical) কৰ্মচাৰীসকলক Group C বিষয়া বুলি গণ্য কৰা হয়। Staff Selection Commission (SSC)-এ এই Group C বিষয়া সকলৰ নিযুক্তিৰ বাবে প্ৰতিযোগিতামূলক পৰীক্ষা অনুষ্ঠিত কৰে। অন্তিমত, পিয়ন, উদ্যানপালক (gardener) আদিৰ দৰে কৰ্মচাৰী সকল Group D সেৱাৰ অন্তৰ্গত হয় আৰু এইসকলক কেন্দ্ৰীয় চৰকাৰৰ শীৰ্ষ বিষয়া সকলৰ দ্বাৰা প্ৰয়োজন অনুসৰি নিযুক্ত কৰা হয়। ভাৰতৰ সংঘীয় ৰাজ্যসমূহৰ প্ৰতিটোতেই নিজৰ নিজৰ এখন ৰাজ্যিক লোক সেৱা (State Civil Service) থাকে। ৰাজ্যিক সেৱাৰ অন্তৰ্গত বহুসংখ্যক সেৱা থাকে। উদাহৰণস্বৰূপে-শিক্ষা, আৰক্ষী, পৰ্যটন, ন্যায়িক সেৱা, চিকিৎসা সেৱা, সমবায় সমিতি (co-operatives), জলসিঞ্চন, মীনপালন, পৌৰসভা (municipality) আৰু পঞ্চায়ত আদি ভাৰতীয় সংবিধানৰ সপ্তম অনুসূচী (7th Schedule)ত ৰাজ্যিক বিষয় (State Subjects) হিচাপে তালিকাভুক্ত কৰা হৈছে। এই বিষয়সমূহৰ প্ৰশাসন চলাবলৈ ৰাজ্য চৰকাৰে পৃথক আইন প্ৰণয়ন কৰি বিভিন্ন ৰাজ্যিক সেৱা গঠন কৰে। এই সেৱাসমূহলৈ নিযুক্তি প্ৰত্যেক ৰাজ্যৰ স্ব-স্ব ৰাজ্যিক লোক সেৱা আয়োগ (State Public Service Commission)-এ অনুষ্ঠিত আৰু পৰ্যবেক্ষণ কৰে।



অগ্ৰগতি নিৰীক্ষণ

প্ৰশ্ন ১ ঃ অসামৰিক সেৱা (Civil service) বুলিলে কি বুজা যায়?

.....

.....

.....

প্ৰশ্ন ২ ঃ মেক্স ৱেবাৰ কোন আছিল?

.....

প্ৰশ্ন ৩ ঃ অসামৰিক সেৱা (Civil service) ৰ দুটা গুৰুত্বপূৰ্ণ বৈশিষ্ট্য উল্লেখ কৰক।

.....

.....

.....

প্ৰশ্ন ৪ ঃ ভাৰতীয় সংবিধানৰ অনুচ্ছেদ-১৪ (Part XIV) কিয় গুৰুত্বপূৰ্ণ?

.....

.....

.....

প্ৰশ্ন ৫ ঃ অল ইণ্ডিয়া চাৰ্ভিচ (All India Service) বুলিলে কি বুজা যায়?

.....

.....

.....

প্ৰশ্ন ৬ ঃ ৰাজ্যিক লোক সেৱাই পৰিচালনা কৰা যিকোনো দুটা বিষয় উল্লেখ কৰক।

.....

.....

.....

১৪.৪ অসামৰিক সেৱাৰ গোপনীয়তা আৰু নিৰপেক্ষতা

এটা প্ৰশাসনিক ৰাষ্ট্ৰত এনে এটি আমোলাতন্ত্ৰ (bureaucracy) থাকিব লাগিব যাৰ আধাৰভূত মূল্যবোধসমূহত গোপনীয়তা (anonymity), নিৰপেক্ষতা (neutrality) আৰু প্ৰতিশ্ৰুতি (commitment) অন্তৰ্ভুক্ত থাকে। চৰকাৰী কৰ্মচাৰীৰ গোপনীয়তা ধাৰণাটো দুটা ধাৰণাৰ সৈতে জড়িত-স্থায়ীত্ব আৰু নিৰপেক্ষতা। "গোপনীয়তা" শব্দটোৱে বুজায় যে চৰকাৰী কৰ্মচাৰীয়ে পৰ্দাৰ আঁৰত কাম কৰিব। তেওঁ সফলতাৰ বাবে কৃতিত্ব লাভ নকৰে আৰু শাসনত ব্যৰ্থ হ'লে দোষাৰোপো কৰা নহয়। ৰাজনৈতিক কাৰ্যবাহী, অৰ্থাৎ মন্ত্ৰীজন, নিজৰ বিভাগৰ সকলো কাৰ্যৰ বাবে সংবিধানগতভাৱে দায়বদ্ধ। মন্ত্ৰীজনেই জনতাৰ প্ৰতি জবাবদিহি; তেওঁ চৰকাৰী কৰ্মচাৰী নহয়।

তথাপি, মন্ত্ৰীজনে নিজৰ অধীনস্থ বিষয়াসকলক পুৰস্কাৰ বা শাস্তি দিব পাৰে। আনহাতে, এজন বিষয়াই নিজৰ অভিযোগ বা মতভেদ মিডিয়াত ব্যক্ত কৰা পৰিহাৰ কৰিব লাগিব। তেওঁ নিজৰ উচ্চ-পদস্থ কাৰ্যবাহী (স্থায়ী আৰু ৰাজনৈতিক উভয়ৰে) প্ৰতি জবাবদিহি হ'ব লাগে। গোপনীয়তাৰ এই ধাৰণাটোৱে চৰকাৰী সেৱাত শৃংখলা, শিষ্টাচাৰ আৰু নৈতিকতা নিশ্চিত কৰে। চৰকাৰী সেৱা হৈছে এটা স্থায়ী কাৰ্যবাহী অংগ। দ্বি-দলীয় বা বহুদলীয় ৰাজনৈতিক ব্যৱস্থাত ৰাজনৈতিক কাৰ্যবাহী প্ৰায়েই সলনি হৈ থাকে। সেয়েহে চৰকাৰী সেৱাই যথাযথ নিৰপেক্ষতা আৰু পক্ষপাতহীনতাৰে কাম কৰিব লাগিব। চৰকাৰী সেৱাৰ নিৰপেক্ষতাৰ অৰ্থ হ'ল-বিভিন্ন চৰকাৰ

বা দলৰ অধীনত সমান উৎসাহৰে সেৱা আগবঢ়োৱা আৰু ৰাজনৈতিক সম্পৰ্কৰ পৰা আঁতৰি থাকিবলৈ সক্ষম হোৱাটো। চৰকাৰী সেৱা দলগত ৰাজনীতিৰ ওপৰত থকা উচিত। চৰকাৰী সেৱাৰ স্থায়ীত্বৰ অৰ্থ হৈছে-চৰকাৰী কৰ্মচাৰীয়ে যিকোনো ৰাজনৈতিক দলেৰে গঠিত চৰকাৰৰ অধীনত একে ধৰণৰ প্ৰতিশ্ৰুতিৰে সেৱা আগবঢ়াব পাৰিব লাগে। সেয়ে, এই স্থায়ীত্বৰ এক অপৰিহাৰ্য ফল হ'ল ৰাজনৈতিক নিৰপেক্ষতা।

১৪.৪.১ আমোলাতান্ত্ৰিক ব্যৱস্থা বা অসামৰিক সেৱাৰ নিৰপেক্ষতা

প্ৰায় এক শতাব্দী পূৰ্বে Max Weber এ পৰামৰ্শ দিছিল যে আমোলাতন্ত্ৰ (bureaucracy)-ৰ প্ৰথম আৰু আটাইতকৈ গুৰুত্বপূৰ্ণ গুণ হ'ব লাগিব নিৰপেক্ষতা (neutrality)। চৰকাৰ সলনি হ'লে আমোলাৰ (bureaucrats) দায়িত্ব হ'ল ৰাজহুৱা সেৱাত ধাৰাবাহিকতা ৰক্ষা কৰা। নিৰপেক্ষতাৰ ধাৰণাটোৱে তেওঁলোকক অপক্ষপাতদুষ্ট (non-partisan) হ'বলৈ বাধ্য কৰে। তেওঁলোকে বৰ্তমান ৰাজনৈতিক চৰকাৰক তেনেই উৎসাহেৰে সেৱা দিয়ে, যি উৎসাহেৰে আগৰ চৰকাৰক দিছিল। আমোলাৰ নিৰপেক্ষতাৰ অৰ্থ হ'ল তলত উল্লেখ কৰা দিশসমূহ ঃ

- আমোলাৰ পৰামৰ্শবোৰে পক্ষপাতৰ পৰা মুক্ত হ'ব লাগে।
- আমোলাই এনে কোনো কাম নকৰে যিয়ে কেৱল এটা ৰাজনৈতিক দলৰ লাভৰ কাৰণ হয়।
- জ্যেষ্ঠ চৰকাৰী কৰ্মচাৰীসকলক পেচাগত ভুমিকাৰ বাহিৰতো দলীয় ৰাজনীতিত অংশ লোৱাটো নিষেধ।

যেতিয়া নিৰপেক্ষতা এটা আদৰ্শ অৱস্থা হিচাপে গণ্য কৰা হয়, বাস্তৱতঃ সম্পূৰ্ণ নিৰপেক্ষতা অৰ্জন কৰা অতি কঠিন, কেতিয়াবা অসম্ভৱও হয়। লোকপ্ৰশাসনিক সেৱাৰ কৰ্মচাৰীসকলে বহুত ৰাজনৈতিক পৰিৱেশত কাম কৰে, আৰু নিজৰ কাম সুচাৰুৰূপে কৰিবৰ বাবে তেওঁলোকে নিজৰ পৰামৰ্শৰ ৰাজনৈতিক প্ৰভাৱ সম্পৰ্কে সজাগ থাকিবই লাগিব। যদিও লোকপ্ৰশাসনৰ কৰ্মচাৰীসকলে নিজৰ ৰাজনৈতিক দৃষ্টিভংগী ৰাখিব পাৰে, তথাপি সেই মতানুসাৰে কাৰ্য কৰিবলৈ তেওঁলোকৰ পৰা আশা কৰা নহয়। নিৰপেক্ষতাৰ অৰ্থ আন এক দৃষ্টিভংগীৰ পৰা এই যে, লোকপ্ৰশাসন ব্যৱস্থাটো ৰাজনৈতিক দলৰ ওপৰত থাকিব লাগিব আৰু ৰাষ্ট্ৰ কৰ্তৃপক্ষই নিশ্চিত কৰিব লাগিব যে নিযুক্তি, শৃংখলা আৰু নিয়ন্ত্ৰণ আদিত ৰাজনৈতিক বিবেচনা যথাসম্ভব হ্ৰাস কৰা হয়। দুৰ্ভাগ্যবশতঃ, এই নিৰপেক্ষ লোকপ্ৰশাসনৰ স্বপ্ন আজি অধিকাংশ ক্ষেত্ৰত কাৰ্যকৰী নহয়। বিশেষকৈ চৰকাৰ সলনি হ'লে, প্ৰায় সময়তে আমোলাৰ (civil servants) ব্যাপক স্থানান্তৰণ ঘটে। ইয়াৰ উপৰিও, আমোলাসকল নিৰ্দিষ্ট ৰাজনৈতিক চৰকাৰৰ সৈতে সংলগ্ন বুলি চিনাক্ত হৈ পৰিছে।

নিৰপেক্ষতা দুটা প্রকাৰৰ হয় ঃ নিষ্ক্রিয় নিৰপেক্ষতা আৰু সক্রিয় নিৰপেক্ষতা। নিষ্ক্রিয় নিৰপেক্ষতাৰ অর্থ হ'ল - চৰকাৰী কর্মচাৰীসকলে ৰাজনৈতিক কার্যবাহকসকলৰ নির্দেশ অনুসৰণ কৰি যিকোনো কাম সম্পাদন কৰে। কিন্তু সক্রিয় নিৰপেক্ষতাৰ অর্থ হ'ল— বিষয়া-কর্মচাৰীসকলে সংবিধান, আইন, বিধি আৰু কার্যালয়ৰ নীতি-পঞ্জীৰ নির্দেশনা অনুসৰি, কোনো নির্দিষ্ট ৰাজনৈতিক দলেৰে পক্ষপাত নকৰাকৈ, কাম কৰে। এই সক্রিয় নিৰপেক্ষতা অধিক কাম্য। প্রসিদ্ধ লোক প্রশাসন চিন্তাবিদ Paul Appleby-এ মন্তব্য কৰিছিল যে— চৰকাৰী কর্মচাৰীসকলে 'ৰাজনৈতিক নিৰপেক্ষতা' আৰু 'কার্যসূচী নিৰপেক্ষতা'ৰ মাজত বিভ্রান্ত নহ'ব লাগিব। নীতিনির্ধাৰণৰ পর্য্যায়ত, চৰকাৰী কর্মচাৰীসকলৰ ভূমিকা হ'ল স্বাধীন আৰু স্পষ্টভাৱে পৰামর্শ প্রদান কৰা— যি পৰামর্শ কোনো ৰাজনৈতিক চিন্তাধাৰাৰে প্রভাৱিত হ'ব নালাগে। এবাৰ কোনো নীতি বা কার্যসূচী নির্বাচিত চৰকাৰে অনুমোদন কৰিলে, তাৰ সফল ৰূপায়ণ কৰাটো চৰকাৰী কর্মচাৰীসকলৰ বিশ্বাসযোগ্যতা আৰু উৎসাহৰে পূর্ণ কৰাৰ কর্তব্য।

১৪.৪.২ প্রতিশ্রুতি আমোলাতন্ত্র

নিৰপেক্ষতাৰ ধাৰণাটো কিছুমান কাৰণত সমালোচিত হৈছে। প্রথমতে, এটি শিক্ষিত আৰু যুক্তিবাদী মানুহে সম্পূর্ণ ৰূপে নিৰপেক্ষ হৈ থাকিব নোৱাৰে। দ্বিতীয়তে, নিৰপেক্ষতা জননীতি (public policy) ৰূপায়ণত এটা বাধা হিচাপে পৰিগণিত হ'ব পাৰে। আমোলাসকলে ৰাজনৈতিক লক্ষ্যসমূহ বুজি লৈ কার্য্য কৰিব লাগিব। এই পৰিপ্রেক্ষিতত "প্রতিশ্রুত আমোলাতন্ত্র" (committed bureaucracy)ৰ ধাৰণা উদয় হয়। ১৯৬০ দশকৰ সময়ত ভাৰতৰ প্রাক্তন প্রধানমন্ত্রীয়ে সমালোচনা কৰিছিল যে— নিৰপেক্ষতাৰ নামত আমোলাসকলে চৰকাৰৰ অগ্রগামী পদক্ষেপসমূহৰ প্রতি গভীৰ উদাসীনতা প্রকাশ কৰিছিল।

সেয়ে, ব্রিটিছ ধৰণৰ আদর্শত গঢ় লোৱা আমোলাতন্ত্রই সমাজবাদী উন্নয়নৰ পথত বাধা সৃষ্টি কৰিছিল। এই কাৰণেই ইন্দিৰা গান্ধীয়ে "প্রতিশ্রুত আমোলাতন্ত্র"ৰ ধাৰণা আগবঢ়াইছিল, যাৰ অর্থ আছিল— আমোলাতন্ত্রৰ নিৰপেক্ষতা ত্যাগ কৰা। নাগৰিক সেৱাই ৰাষ্ট্রীয় লক্ষ্যৰ প্রতি প্রতিশ্রুত আৰু আমাৰ সামাজিক প্রয়োজনসমূহৰ প্রতি সংবেদনশীল হ'ব লাগিব। এটা প্রতিশ্রুত আমোলাতন্ত্র শাসনক্ষম দলটোৰ বাবে লাভজনক হ'ব পাৰে। কিন্তু, যদি অগ্রগতি আৰু কার্যসূচীসমূহ দলীয় মতবাদৰে ৰঙীন হৈ পৰে আৰু সকলো লোকৰ কল্যাণৰ উপযুক্ত নহয়, তেনেহ'লে আমোলাতন্ত্রই সেই বিষয়ে জনসাধাৰণক অৱগত কৰাব লাগিব। অন্ততঃ, নাগৰিক সেৱাই ৰাষ্ট্রীয় উদ্দেশ্য আৰু দেশৰ আইনৰ প্রতি প্রতিশ্রুত হৈ থাকিব লাগিব।

১৪.৪.৩ অসামৰিক সেৱাৰ গোপনীয়তা

মন্ত্রীসভাগত দায়িত্ববোধৰ পৰম্পৰাগত নিয়ম অনুসৰি, মন্ত্রীসকলেই-চৰকাৰী কর্মচাৰী নহয়-নিজ আৰু নিজৰ বিভাগৰ কাম-কাজৰ বাবে সংসদত দায়িত্ব লয়। চৰকাৰী কর্মচাৰীসকল স্থায়ী কার্যনির্বাহী (permanent executive) আৰু তেওঁলোকে বিভিন্ন দলৰ চৰকাৰক পৰামর্শ প্রদান আৰু সহায় আগবঢ়াব লাগে। তেওঁলোকৰ দায়িত্ব হ'ব, নির্ভয়ে আৰু ভবিষ্যতৰ ক্রীড়া বা ৰাজনৈতিক প্রতিক্রিয়াৰ ভয় নকৰাকৈ মন্ত্রীসকলক মুক্তভাৱে পৰামর্শ প্রদান কৰা। ভাৰতৰ প্রথম গৃহ মন্ত্রী চর্দাৰ বল্লভভাই পেটেলে উল্লেখ কৰিছিল যে, তেওঁ কেতিয়াও নিজৰ সচিবৰ দ্বাৰা সদিচ্ছাৰে প্রকাশ কৰা সৎ মতামতৰ বাবে অসন্তুষ্ট নহ'ব।

কিন্তু, বিগত কিছু বছৰত 'গোপনীয়তা' (anonymity) নামৰ নীতিটো ক্ষয়প্রাপ্ত হ'বলৈ আৰম্ভ কৰিছে। চৰকাৰী কাম-কাজৰ ওপৰত মাধ্যমৰ বাঢ়ি অহা আগ্রহই বিশেষকৈ জ্যেষ্ঠ চৰকাৰী কর্মচাৰীৰ পৰিচয় জনসাধাৰণৰ আগত প্রকাশ কৰি পেলায়। কেতিয়াবা, মন্ত্রীসকলেও নিজৰ বিভাগৰ কাম-কাজৰ বাবে দায়িত্ব লোৱাৰ সলনি চৰকাৰী কর্মচাৰীৰ নাম লৈ দোষ আৰোপ কৰিবলৈ আৰম্ভ কৰে। বিধানমণ্ডলদ্বাৰা গঠন কৰা নির্বাচিত উপ-সমিতিসমূহেও চৰকাৰী বিভাগসমূহৰ কাম-কাজৰ তদন্ত কৰে আৰু চৰকাৰক দিয়া পৰামর্শ সম্পর্কে চৰকাৰী কর্মচাৰীসকলক প্রশ্ন কৰে। সেয়ে, 'গোপনীয়তা' নামৰ নীতিৰ বিৰুদ্ধে কিছু যুক্তি বা বিতর্কও ওলাই আহিছে।

প্রায় সময়তে মন্ত্রীসকলে জনপ্রিয়তা লাভৰ আশাত সাধ্যৰ অতীত লক্ষ্য থকা আঁচনি বা নীতি আগবঢ়ায় আৰু পিছত সেয়া সঠিকভাৱে কার্য্যন্বয়ন নোহোৱাৰ বাবে বিষয়াসকলক দোষ দিয়ে। মন্ত্রীসকলে আমোলাসকলক (bureaucrats) খোলাখুলি সমালোচনা কৰিব পাৰে, কিন্তু 'গোপনীয়তা' (anonymity) নামৰ নিয়মৰ বাবে আমোলাসকলে নিজকে ৰক্ষা কৰিবলৈ কোনো উত্তৰ দিব নোৱাৰে। কেতিয়াবা, সৎ চৰকাৰী কর্মচাৰীয়ে ন্যায় নোপোৱা সময়ত, গোপনীয়তাৰ নিয়মে তেওঁলোকক মাধ্যমৰ সহায় ল'ব পৰা পথটো বন্ধ কৰি দিয়ে। আৰু, যদি তেওঁলোকে তথাপিও সংবাদ-মাধ্যমৰ সহায় লৈছে, তেনেহ'লে তেওঁলোকক সেৱা-নিয়ম ভংগৰ অপৰাধত আৰু অধিক নিপীড়নৰ সন্মুখীন হ'ব লগা হয়। মুঠতে, এটা দুর্নীতিগ্রস্ত চৰকাৰী ব্যৱস্থাত গোপনীয়তাৰ নিয়ম কঠোৰভাৱে মানি চলাটো ৰাইজৰ হিতৰ প্রতিও বাধা সৃষ্টি কৰে। কিন্তু আনহাতে, গোপনীয়তা অবিহনে শৃংখলা আৰু সৌজন্য (discipline and decorum) ৰক্ষা কৰাটো অসম্ভৱ।



অগ্রগতি নিৰীক্ষণ

প্রশ্ন ৭ ঃ চৰকাৰী সেৱাৰ গোপনীয়তাৰ অর্থ বুজাওক।

.....

.....

.....

.....

প্রশ্ন ৮ ঃ নিৰপেক্ষতা (Neutrality) হৈছে ৰেবাৰৰ আদর্শ ধৰণৰ আমোলাতন্ত্রৰ মুখ্য বৈশিষ্ট্য। (সঁচা/মিছা)

.....

প্রশ্ন ৯ ঃ সক্রিয় নিৰপেক্ষতা (Active Neutrality) বুলিলে কি বুজায়?

.....

.....

.....

প্রশ্ন ১০ ঃ গোপনীয়তাই সেৱাৰ সৌজন্য, শৃংখলা আৰু নৈতিকতা নিশ্চিত কৰে। (সঁচা/মিছা)

.....

১৪.৫ গণতন্ত্রত অসামৰিক সেৱাৰ ভূমিকা

চৰকাৰী কর্মচাৰীৰ বিশেষকৈ সংসদীয় গণতন্ত্রত ৰাষ্ট্র পৰিচালনাত মুখ্য ভূমিকা থাকে। তেওঁলোকে উন্নয়ন প্রক্রিয়াৰ প্রতিটো পর্য্যায়ত- পৰিকল্পনাৰ পৰা ৰাজহুৱা নীতিৰ সম্পাদনলৈকে— অতি গুৰুত্বপূর্ণ ভূমিকা পালন কৰে। গণতন্ত্রত, ৰাইজৰ প্রতিনিধিসকল সাধাৰণতে বিশেষজ্ঞ নহয় আৰু সেই বাবে চৰকাৰী কর্মচাৰীসকল হ'ল নীতি-গঠনকাৰীসকলৰ সহায়ক। সচিবালয় স্তৰত থকা প্রশাসনীয় সেৱা (civil service)ক চৰকাৰৰ "think tank" হিচাপে গণ্য কৰা হয়। চৰকাৰী কর্মচাৰীসকলে ৰাজনৈতিক কার্যবাহীসকলক নীতি-গঠনৰ ক্ষেত্রত পৰামর্শ দিয়ে। তেওঁলোকে সামাজিক আৰু অর্থনৈতিক উন্নয়নৰ বাবে তথ্য সংগ্রহ কৰে আৰু বিশ্লেষণ কৰে। উন্নয়নে গণতান্ত্রিক চৰকাৰৰ বৈধতা প্রদান কৰে। প্রশাসনত লোকৰ অংশগ্রহণ হৈছে গণতন্ত্রৰ এক আৱশ্যিক চর্ত, যি নিশ্চিত লোক প্রশাসনে (civil service) কৰিব লাগে। তাৰোপৰি, লোক প্রশাসনৰ সততা (integrity) আৰু জবাবদিহিতাই (accountability) সু-শাসনলৈ (good governance) নিয়াৰ পথ প্রসস্ত কৰে। সু-শাসন অর্থনৈতিক, মানৰিক আৰু প্রতিষ্ঠানিক উন্নয়নৰ উপযুক্ত ৰূপ। আধুনিক প্রতিনিধিত্বমূলক গণতন্ত্র মূলতে এটা কল্যাণকাৰী ৰাষ্ট্র, যক্সত আমোলাই (bureaucracy) গুৰুত্বপূর্ণ ভূমিকা পালন কৰিব লাগে। আমোলাই ভাল সমাজসেৱকৰ (Good Samaritan) দৰে কার্য্য কৰা উচিত।



১৪.৬ অধ্যায়টিৰ পৰা কি শিকিলোঁ

- অসামৰিক সেৱাক লোক সেৱা (public service) বুলিও কোৱা হয়। অসামৰিক সেৱাৰ সদস্যসকল হৈছে পেচাদাৰী আমোলা (career bureaucrats), যিসকলক মনোনয়ন বা নিৰ্বাচনৰ ভিত্তিত নহয়, পেচাগত যোগ্যতাৰ (professional merit) ভিত্তিত নিৰ্বাচন কৰা হয়। তেওঁলোকে দৰমহাভুক্ত কৰ্মচাৰী (salaried employees) আৰু তেওঁলোকৰ সেৱাৰ কাৰ্যকাল (tenure) আইন অনুসৰি নিৰ্ধাৰিত থাকে।
- তেওঁলোক মেধাৰ ভিত্তিত নিযুক্ত হয় আৰু ৰাজহুৱা খণ্ড (public sector)— যেনে চৰকাৰী বিভাগ বা সংস্থাসমূহত নিযুক্ত হয়— ৰাজহুৱা নীতি (public policy) ৰূপায়ণ কৰিবলৈ। আধুনিক ৰাষ্ট্ৰসমূহে সকলো ধৰণৰ আৰু সকলো গোটৰ মানুহৰ প্ৰয়োজন পূৰণৰ বাবে এটা বৃহৎ আমোলা বাহিনীৰ (bureaucratic workforce) আৱশ্যকতা অনুভৱ কৰে। এই কৰ্মচাৰীসকল দক্ষ আৰু নিপুণ হ'ব লাগিব।
- অসামৰিক সেৱাৰ কৰ্মচাৰীসকলে ৰাজনৈতিক কাৰ্যবাহীৰ (political executive) নিৰ্দেশনা অনুসৰি কাম কৰে। ৰাজনৈতিক কাৰ্যবাহী নিৰ্দিষ্ট সময়ত সলনি হয়, কিন্তু লোক প্ৰশাসন হৈছে স্থায়ী কাৰ্যবাহী (permanent executive)। আধুনিক ৰাষ্ট্ৰত শাসনৰ ব্যৱস্থাটো লোক প্ৰশাসনৰ দ্বাৰা বজাই ৰখা হয়।
- ৰাজনীতিবিদসকলে জনতাৰ আশা-আকাংক্ষা পূৰণৰ উদ্দেশ্যে অভিজ্ঞ আমোলাসকলৰ পৰামৰ্শ অনুসৰি কাম কৰে। যদিও, লোক প্ৰশাসনৰ সদস্যসকলৰ ৰাজনৈতিকভাৱে কোনো আনুষ্ঠানিক আনুগত্য নাথাকে আৰু সাধাৰণতে চৰকাৰ সলনি হ'লেও সেইয়ে তেওঁলোকৰ ওপৰত প্ৰভাৱ নপৰে। তেওঁলোকে সংবিধানৰ নামত শপথ গ্ৰহণ কৰে আৰু জনসাধাৰণক সজাগভাৱে সেৱা আগবঢ়োৱাৰ সময়ত ৰাজনীতিৰ প্ৰতি নিৰপেক্ষ হৈ থাকে।
- অসামৰিক সেৱা হৈছে চৰকাৰৰ সেই শাখা যিয়ে চৰকাৰ আৰু তাৰ কাৰ্যসূচীসমূহ চলোৱাৰ দায়িত্ব লয়, কিন্তু ই বিধানমণ্ডল, সেনা বাহিনী আৰু ন্যায়পালিকা অন্তৰ্ভুক্ত নকৰে।
- অসামৰিক সেৱা মূলতঃ ৰাজহুৱা ব্যৱস্থা আৰু উন্নয়ন প্ৰশাসনৰ সৈতে জড়িত। চৰকাৰৰ এই শাখাই ৰাষ্ট্ৰৰ বৃদ্ধিৰ লগতে লোককল্যাণ নিশ্চিত কৰে। সেয়ে, উদ্যোগ বিপ্লৱৰ পৰা civil service বা লোক প্ৰশাসনৰ ক্ষেত্ৰ আৰু স্বভাৱ সদায় বিস্তৃত হৈ আহিছে, যিয়ে মানব জীৱনৰ সকলো দিশক আৱৰি লৈছে। আধুনিক লোক প্ৰশাসন হৈছে আইনী আৰু যুক্তিপূৰ্ণ স্বভাৱৰ, যিটো জাৰ্মান সমাজবিদ Max Weber-এ জনপ্ৰিয় কৰি তোলে।
- পৰিচালনাত নিযুক্ত কৰ্মচাৰীসকলে কেৱল তেওঁলোকৰ উচ্চাধিকাৰীৰ দ্বাৰা নিৰ্ধাৰিত

ব্যক্তিগত নহোৱা (impersonal) দায়িত্ববোৰ পালন কৰে, আৰু তেওঁলোকে ব্যক্তিগতভাৱে স্বাধীন। ইয়াত পদৰ শৃংখলাবদ্ধতা (hierarchy) স্পষ্টকৈ দাঙি ধৰিছে।

- কার্যালয়ৰ কার্যাবলী আইন অনুসাৰে স্পষ্টকৈ নির্ধাৰিত। কর্মচাৰীসকল চুক্তিৰ ভিত্তিত নিযুক্ত কৰা হয়। তেওঁলোক পেচাদাৰী যোগ্যতাৰ ভিত্তিত বাছনি কৰা হয়, যিটো প্রতিযোগিতামূলক পৰীক্ষাৰ জৰিয়তে লাভ কৰা ডিপ্লোমাৰ দ্বাৰা স্বীকৃত হ'ব লাগে।
- নিযুক্তি আৰু প্রশিক্ষণ হৈছে লোক প্রশাসনৰ এখন মুখ্য দিশ। প্রতিযোগিতামূলক পৰীক্ষাৰ জৰিয়তে জ্ঞান আৰু দক্ষতাৰ পৰীক্ষা কৰা হয় আৰু বিশেষ পদৰ বাবে প্রার্থীসকলক বাছনি কৰা হয়। লোক প্রশাসন প্রযুক্তিগত (technical) বা সাধাৰণ (general) স্বভাৱৰ হ'ব পাৰে। আধুনিক ৰাষ্ট্রসমূহে সামাজিক-আর্থিক উন্নয়নৰ এক মাধ্যম হিচাপে উভয় ধৰণৰ সেৱা অনুসৰণ কৰে।
- ইঞ্জিনিয়াৰিং, ষ্টেন'গ্রাফী, উদ্যোগ ব্যৱস্থাপনা, খনিতত্ত্ব, বায়ুবিজ্ঞান, জিনবিদ্যা আদি ধৰণৰ সেৱাসমূহ প্রযুক্তিগত স্বভাৱৰ, সেয়ে বিশেষ ধৰণৰ বিষয়া (cadres) নিযুক্ত কৰা হয়।
- আনহাতে, আইন-শৃংখলা ৰক্ষা, সামাজিক পৰিৱেশ, সমাজ কল্যাণ আদিৰ দৰে সাধাৰণ প্রশাসনিক দায়িত্ব সাধাৰণ বিষয়া (generalists)-ই পালন কৰে।
- ভাৰতত নিযুক্তি প্রক্রিয়াটো তিনি খাপত সম্পন্ন হয়-প্রাৰম্ভিক পৰীক্ষা, মুখ্য লিখিত পৰীক্ষা আৰু ব্যক্তিত্ব পৰীক্ষা (অথবা সাক্ষাৎকাৰ)।
- ভাৰতীয় সংবিধানৰ অংশ চতুর্দশ (Part XIV)-এ ভাৰতৰ বিভিন্ন ধৰণৰ বা শ্রেণীৰ সেৱাৰ ব্যৱস্থা কৰে। মূলতঃ ভাৰতত তিনিধৰণৰ লোক প্রশাসনিক সেৱা আছে-সর্ব ভাৰতীয় সেৱা (All India Services), কেন্দ্রীয় সেৱা (Central Services) আৰু ৰাজ্যিক সেৱা (State Services)।
- অখণ্ড ভাৰতীয় সেৱাৰ বিষয়া সকলক সমগ্র ভাৰতজুৰি সেৱা আগবঢ়াবলৈ নিযুক্ত কৰা হয়। এইসকল বিষয়া কেন্দ্রীয় লোকসেৱা আয়োগে (Union Public Service Commission) আয়োজিত প্রতিযোগিতামূলক পৰীক্ষাৰ জৰিয়তে নিযুক্ত কৰা হয়।
- ভাৰতীয় প্রশাসনিক সেৱা (IAS), ভাৰতীয় আৰক্ষী সেৱা (IPS) আৰু ভাৰতীয় বন সেৱা-এই তিনিটা গোট অখণ্ড ভাৰতীয় সেৱাৰ অন্তর্গত।
- এটা প্রশাসনিক ৰাষ্ট্রত এনেধৰণৰ এখন আমোলাতন্ত্র থাকিবই লাগিব, যাৰ মুখ্য মূল্যবোধসমূহ হ'ল— নামহীনতা, নিৰপেক্ষতা আৰু প্রতিশ্রুতি। অসামৰিক সেৱাৰ নামহীনতা ধাৰণাটো দুটা মূল কথা— স্থায়িত্ব আৰু নিৰপেক্ষতা -ৰ সৈতে জড়িত। নামহীনতাৰ অর্থ হ'ল, এজন আমোলাই পর্দাৰ আঁৰত থকাৰ দৰে কাম কৰিব; সফলতাৰ বাবে তেওঁ ক্রেডিট লাভ নকৰে আৰু চৰকাৰী ব্যর্থতাৰ বাবে তেওঁক দোষাৰোপ কৰা নহয়।
- অসামৰিক সেৱাৰ নিৰপেক্ষতাৰ অর্থ হ'ল, বিভিন্ন চৰকাৰ বা দলৰ অধীনত একে

উৎসাহেৰে সেৱা আগবঢ়োৱা আৰু ৰাজনৈতিক সম্পৃক্ততাৰ পৰা আঁতৰি থাকি কাম কৰা। লোক সেৱা দলীয় ৰাজনীতিৰ ওপৰত থকা হ'ব লাগিব। অসামৰিক সেৱাৰ স্থায়িত্বৰ ধাৰণাটোৱে এই কথা বুজায় যে, এজন আমোলাই যিকোনো দলৰ চৰকাৰৰ অধীনত সমান নিষ্ঠাৰে কাম কৰিবলৈ সক্ষম হ'ব লাগিব। সেয়ে, স্থায়িত্বৰ এটা স্বাভাৱিক পৰিণতি হ'ল ৰাজনৈতিক নিৰপেক্ষতা।

- Max Weber-এ পৰামর্শ দিছিল যে আমোলাতন্ত্ৰৰ প্ৰথম আৰু আটাইতকৈ গুৰুত্বপূৰ্ণ গুণ হ'ব লাগিব— নিৰপেক্ষতা। চৰকাৰ পৰিৱর্তনৰ পৰিস্থিতিত আমোলাসকলে ৰাজহুৱা সেৱাৰ ধাৰাবাহিকতা ৰক্ষা কৰে। নিৰপেক্ষতাৰ ধাৰণাই তেওঁলোকক অপক্ষপাত দৃষ্টিৰ (non-partisan) হ'বলৈ বাধ্য কৰে। তেওঁলোকে বর্তমান ৰাজনৈতিক শাসনব্যৱস্থাক ঠিক সেইদৰে সেৱা আগবঢ়ায় যিদৰে আগৰ চৰকাৰক কৰিছিল।
- নিৰপেক্ষতা দুবিধৰ হয় ঃ নির্বিকাৰ নিৰপেক্ষতা (Passive neutrality) আৰু সক্ৰিয় নিৰপেক্ষতা (Active neutrality)। নির্বিকাৰ নিৰপেক্ষতাৰ অর্থ হ'ল— ৰাজনৈতিক কার্যবাহীসকলৰ আদেশ মানি যিকোনো কাম কৰা। কিন্তু, সক্ৰিয় নিৰপেক্ষতাৰ অর্থ হ'ল— কোনো নির্দিষ্ট দলক অনুসৰণ নকৰি সংবিধান, আইন, বিধি আৰু কার্যালয়ৰ বিধিসমূহ অনুসৰি কাম কৰা। সক্ৰিয় নিৰপেক্ষতাই অধিক কাম্য।
- ১৯৬০ চনৰ দশকত ভাৰতৰ তৎকালীন প্ৰধানমন্ত্ৰীগৰাকীয়ে সমালোচনা কৰিছিল যে, 'নিৰপেক্ষতা'ৰ নামত আমোলাসকলে চৰকাৰৰ অগ্ৰগামী পদক্ষেপবোৰৰ প্ৰতি অত্যন্ত উদাসীনতা প্ৰদর্শন কৰিছিল। ফলস্বৰূপে, ব্ৰিটিছ শৈলীত গঢ় লোৱা আমোলাতন্ত্ৰই সমাজবাদী উন্নয়নৰ পথত বাধা সৃষ্টি কৰিছিল। সেইবাবে Indira Gandhi-এ এজন 'প্ৰতিশ্ৰুতিবদ্ধ আমোলা' চাইছিল, যাৰ অর্থ আছিল— আমোলাতন্ত্ৰৰ নিৰপেক্ষতা উৎসর্গা কৰা। ৰাজহুৱা সেৱাই ৰাষ্ট্ৰীয় লক্ষ্যসমূহৰ প্ৰতি প্ৰতিশ্ৰুতিবদ্ধ হ'ব লাগিব আৰু আমাৰ সামাজিক আৱশ্যকতাৰ প্ৰতি সংবেদনশীল হ'ব লাগিব।
- এজন প্ৰতিশ্ৰুতিবদ্ধ আমোলা চৰকাৰত থকা এটা দলৰ বাবে লাভজনক প্ৰমাণিত হ'ব পাৰে। কিন্তু যদি উন্নয়ন আৰু আঁচনিসমূহ দলীয় মতবাদৰ ৰঙত ৰঙীন হয় আৰু সকলো মানুহৰ কল্যাণৰ বাবে উপযুক্ত নহয়, তেন্তে আমোলাতন্ত্ৰই সেই কথা জনসাধাৰণৰ দৃষ্টিত আনিব লাগিব। অন্ততঃ, ৰাজহুৱা সেৱাই ৰাষ্ট্ৰীয় উদ্দেশ্য আৰু দেশৰ আইনৰ প্ৰতি প্ৰতিশ্ৰুতিবদ্ধ হৈ থাকিব লাগিব।
- সংসদীয় গণতন্ত্ৰত বিশেষকৈ ৰাজহুৱা সেৱকৰ ভূমিকা প্ৰশাসনত অতিশয় গুৰুত্বপূৰ্ণ। তেওঁলোকে উন্নয়ন প্ৰক্ৰিয়াৰ সকলো পর্যায়ত - নীতি প্ৰস্তুতিৰ পৰা বাস্তবায়নলৈকে - মুখ্য ভূমিকা পালন কৰে। গণতন্ত্ৰত ৰাইজৰ প্ৰতিনিধিসকল সাধাৰণভাবে বিশেষজ্ঞ নহয়, সেই বাবে ৰাজহুৱা সেৱকসকলে নীতি নির্মাতাসকলৰ সহায়ক হিচাপে কাম কৰে।
- সচিবালয় পর্য্যায়ৰ ৰাজহুৱা সেৱাসমূহক চৰকাৰৰ "চিন্তন টেংক" (think tank) হিচাপে

গণ্য কৰা হয়। এই সেৱকসকলে ৰাজনৈতিক কার্যবাহকসকলক নীতি প্রস্তুতিৰ ক্ষেত্রত পৰামর্শ দিয়ে। তেওঁলোকে সমাজিক আৰু আর্থ-সামাজিক উন্নয়নৰ বাবে তথ্য সংগ্রহ আৰু বিশ্লেষণ কৰে। উন্নয়নে এখন গণতান্ত্রিক চৰকাৰক বৈধতা প্রদান কৰে।

- প্রশাসনত লোকৰ অংশগ্রহণ হৈছে গণতন্ত্রৰ এক আৱশ্যিক চর্ত, যি নিশ্চিত লোক প্রশাসনে (civil service) কৰিব লাগে।
- লোক প্রশাসনৰ সততা (integrity) আৰু জবাবদিহিতাই (accountability) সু-শাসনলৈ (good governance) নিয়াৰ পথ প্রসস্ত কৰে। সু-শাসন অর্থনৈতিক, মানৰিক আৰু প্রতিষ্ঠানিক উন্নয়নৰ উপযুক্ত ৰূপ। আধুনিক প্রতিনিধিত্বমূলক গণতন্ত্র মূলতে এটা কল্যাণকাৰী ৰাষ্ট্র, য'ত আমোলাই (bureaucracy) গুৰুত্বপূর্ণ ভূমিকা পালন কৰিব লাগে। আমোলাই ভাল সমাজসেৱকৰ দৰে কার্য্য কৰা উচিত।



১৪.৭ অধিক জানিবলৈ

1) Basu, Rumki (2004). Public Administration-Concepts and Theories. New Delhi: Sterling Publishers Private Limited.

2) Bhagwan, Vishnoo and Bhushan, Vidya (2007). Public Administration. New Delhi: S.Chand & Company Ltd.

3) Maheswari, Shriram (2003). Administrative Theory: An Introduction (Second Edition). New Delhi: Macmillan

4) Naidu, S. P. (2005), Public Administarion-Concepts and Theories. New Delhi: New Age International (P) Ltd.

5) Sharma, Dr. M. P. & Sadana, Dr. B. L. (2000). Public Administration in Theory and Practice. Allahabad: Kitab Mahal.



১৪.৮ অগ্রগতিৰ খতিয়ান

১ নং প্রশ্নৰ উত্তৰ ঃ অসামৰিক সেৱাক ৰাজহুৱা সেৱা (public service) বুলিও কোৱা হয়। অসামৰিক সেৱাৰ সদস্যসকল হৈছে পেচাদাৰী আমোলা (career bureaucrats), যিসকলক মনোনীত বা নির্বাচিত নহয়, বৰঞ্চ পেচাগত যোগ্যতাৰ আধাৰত নির্বাচন কৰা হয়। তেওঁলোকে দৰমহা লাভ কৰা কর্মচাৰী আৰু তেওঁলোকৰ সেৱাৰ সময়সীমা

আইন অনুসৰি নির্ধাৰিত। তেওঁলোকে যোগ্যতাৰ ভিত্তিত নিযুক্তি লাভ কৰে আৰু জননীতি (public policy) ৰূপায়ণৰ উদ্দেশ্যে চৰকাৰী বিভাগ বা সংস্থাসমূহত নিযুক্ত থাকে। এই বিষয়াসকল দক্ষ আৰু কার্যক্ষম হ'ব লাগিব। অসামৰিক সেৱকসকলে ৰাজনৈতিক কার্যবাহী (political executive) শাখাৰ পৰামর্শত কাম কৰে। ৰাজনৈতিক কার্যবাহী শাখা নির্ধাৰিত সময়ৰ অন্তৰালত সলনি হয়, কিন্তু অসামৰিক সেৱা হৈছে স্থায়ী কার্যবাহী শাখা। আধুনিক ৰাষ্ট্ৰৰ শাসন ব্যৱস্থা অসামৰিক সেৱাৰ দ্বাৰা পৰিচালিত হয়। তেওঁলোকে সংবিধানৰ নামত শপত গ্ৰহণ কৰে আৰু ৰাজনৈতিকভাৱে নিৰপেক্ষ হৈ লোকসকলৰ সঠিক সেৱা প্ৰদান কৰে।

২ নং প্ৰশ্নৰ উত্তৰ ঃ জার্মান সমাজ বিজ্ঞানী

৩ নং প্ৰশ্নৰ উত্তৰ ঃ মেক্স ৱেবাৰে অসামৰিক সেৱাৰ দহটা বৈশিষ্ট্য চিনাক্ত কৰিছিল। সেইবোৰৰ দুটা গুৰুত্বপূর্ণ বৈশিষ্ট্য হ'ল ঃ

১. বৃত্তিগত অর্হতাৰ ভিত্তিত তেওঁলোকক নিযুক্ত কৰা হয়, যাৰ প্ৰমাণস্বৰূপ সাধাৰণতে প্ৰতিযোগিতামূলক পৰীক্ষাৰ জৰিয়তে লাভ কৰা ডিপ্লোমা বা প্ৰমাণপত্ৰ থাকে।

২. তেওঁলোক মাহেকীয়া বেতন লাভ কৰে আৰু সাধাৰণতে পেঞ্চন লাভৰ অধিকাৰ থাকে। বেতন স্তৰ পদানুক্ৰমৰ ওপৰত নির্ভৰ কৰে। কর্মচাৰীয়ে সদায় নিজৰ পদ এৰি দিব পাৰে আৰু কিছুমান পৰিস্থিতিত তেওঁলোকক কর্মচ্যুত কৰা হ'বও পাৰে।

৪ নং প্ৰশ্নৰ উত্তৰ ঃ ভাৰতৰ সংবিধানৰ অধ্যায় চতুর্দশ (Part XIV)ত ভাৰতৰ বাবে বিভিন্ন ধৰণৰ বা শ্ৰেণীৰ সেৱাসমূহৰ ব্যৱস্থাৰ কথা উল্লেখ কৰা হৈছে। মুলতঃ ভাৰতত তিনি ধৰণৰ লোক সেৱা (Civil Services) আছে - অখণ্ড ভাৰতীয় সেৱা (All India Services), কেন্দ্ৰীয় সেৱা (Central Services) আৰু ৰাজ্য সেৱা (State Services)। অখণ্ড ভাৰতীয় সেৱাৰ অধিকাৰীসকলক ভাৰতৰ সকলো ঠাইত সেৱা আগবঢ়াবলৈ নিযুক্ত কৰা হয়। তেওঁলোকক Union Public Service Commission-এ আয়োজিত প্ৰতিযোগিতামূলক পৰীক্ষাৰ জৰিয়তে নিযুক্তি দিয়ে। Indian Administrative Service (IAS), Indian Police Service (IPS) আৰু Indian Forest Service হৈছে অখণ্ড ভাৰতীয় সেৱাৰ তিনিখন গোট। এই গোটসমূহৰ কর্মচাৰীৰে ভাৰতৰ সাধাৰণ আৰু আৰক্ষী প্ৰশাসন পৰিচালনা কৰা হয়।

৫ নং প্ৰশ্নৰ উত্তৰ ঃ সর্ব ভাৰতীয় সেৱাৰ কর্মচাৰীসকলক সমগ্ৰ ভাৰতত সেৱা আগবঢ়োৱাৰ বাবে নিযুক্ত কৰা হয়। তেওঁলোকক ইউনিয়ন পাব্লিক ছার্ভিচ কমিছনে চলোৱা প্ৰতিযোগিতামূলক পৰীক্ষাৰ জৰিয়তে নিযুক্ত কৰা হয়। ভাৰতীয় প্ৰশাসনিক সেৱা (IAS), ভাৰতীয় আৰক্ষী সেৱা (IPS) আৰু ভাৰতীয় বন সেৱা— এই তিনিটা হৈছে সর্ব ভাৰতীয় সেৱাৰ মূল গোট। এই গোটৰ কর্মচাৰীসকলে ভাৰতত সাধাৰণ আৰু

আৰক্ষী প্ৰশাসন পৰিচালনা আৰু নিয়ন্ত্ৰণ কৰে। অখণ্ড ভাৰতীয় সেৱাৰ অধিকাৰীসকলক ভাৰতৰ সকলো ঠাইত সেৱা আগবঢ়াবলৈ নিযুক্ত কৰা হয়।

৬ নং প্ৰশ্নৰ উত্তৰ ঃ ভাৰতৰ সংঘীয় ৰাজ্যসমূহৰ প্ৰতিটোতেই নিজৰ নিজৰ এখন ৰাজ্যিক লোক সেৱা (State Civil Service) থাকে। ৰাজ্যিক সেৱাৰ অন্তৰ্গত বহুসংখ্যক সেৱা থাকে। উদাহৰণস্বৰূপে-শিক্ষা, আৰক্ষী, পৰ্যটন, ন্যায়িক সেৱা, চিকিৎসা সেৱা, সমবায় সমিতি (co-operatives), জলসিঞ্চন, মীনপালন, পৌৰসভা (municipality) আৰু পঞ্চায়ত আদি ভাৰতীয় সংবিধানৰ সপ্তম অনুসূচী (7th Schedule)ত ৰাজ্যিক বিষয় (State Subjects) হিচাপে তালিকাভুক্ত কৰা হৈছে।

৭ নং প্ৰশ্নৰ উত্তৰ ঃ চৰকাৰী কৰ্মচাৰীৰ গোপনীয়তা ধাৰণাটো দুটা ধাৰণাৰ সৈতে জড়িত-স্থায়ীত্ব আৰু নিৰপেক্ষতা। "গোপনীয়তা" শব্দটোৱে বুজায় যে চৰকাৰী কৰ্মচাৰীয়ে পৰ্দাৰ আঁৰত কাম কৰিব। তেওঁ সফলতাৰ বাবে কৃতিত্ব লাভ নকৰে আৰু শাসনত ব্যৰ্থ হ'লে দোষাৰোপো কৰা নহয়। ৰাজনৈতিক কাৰ্যবাহী, অৰ্থাৎ মন্ত্ৰীজন, নিজৰ বিভাগৰ সকলো কাৰ্যৰ বাবে সংবিধানগতভাৱে দায়বদ্ধ। মন্ত্ৰীজনেই জনতাৰ প্ৰতি জবাবদিহি; তেওঁ চৰকাৰী কৰ্মচাৰী নহয়।

তথাপি, মন্ত্ৰীজনে নিজৰ অধীনস্থ বিষয়াসকলক পুৰস্কাৰ বা শাস্তি দিব পাৰে। আনহাতে, এজন বিষয়াই নিজৰ অভিযোগ বা মতভেদ মিডিয়াত ব্যক্ত কৰা পৰিহাৰ কৰিব লাগিব। তেওঁ নিজৰ উচ্চ-পদস্থ কাৰ্যবাহী (স্থায়ী আৰু ৰাজনৈতিক উভয়ৰে) প্ৰতি জবাবদিহি হ'ব লাগে। গোপনীয়তাৰ এই ধাৰণাটোৱে চৰকাৰী সেৱাত শৃংখলা, শিষ্টাচাৰ আৰু নৈতিকতা নিশ্চিত কৰে। চৰকাৰী সেৱা হৈছে এটা স্থায়ী কাৰ্যবাহী অংগ। দ্বি-দলীয় বা বহুদলীয় ৰাজনৈতিক ব্যৱস্থাত ৰাজনৈতিক কাৰ্যবাহী প্ৰায়েই সলনি হৈ থাকে। সেয়েহে চৰকাৰী সেৱাই যথাযথ নিৰপেক্ষতা আৰু পক্ষপাতহীনতাৰে কাম কৰিব লাগিব। চৰকাৰী সেৱাৰ নিৰপেক্ষতাৰ অৰ্থ হ'ল-বিভিন্ন চৰকাৰ বা দলৰ অধীনত সমান উৎসাহৰে সেৱা আগবঢ়োৱা আৰু ৰাজনৈতিক সম্পৰ্কৰ পৰা আঁতৰি থাকিবলৈ সক্ষম হোৱাটো। চৰকাৰী সেৱা দলগত ৰাজনীতিৰ ওপৰত থকা উচিত।

৮ নং প্ৰশ্নৰ উত্তৰ ঃ সঁচা

৯ নং প্ৰশ্নৰ উত্তৰ ঃ সক্ৰিয় নিৰপেক্ষতাৰ অৰ্থ হ'ল - বিষয়া-কৰ্মচাৰীসকলে সংবিধান, আইন, বিধি আৰু কাৰ্যালয়ৰ নীতি-পঞ্জীৰ নিৰ্দেশনা অনুসৰি, কোনো নিৰ্দিষ্ট ৰাজনৈতিক দলেৰে পক্ষপাত নকৰাকৈ, কাম কৰে। এই সক্ৰিয় নিৰপেক্ষতা অধিক কাম্য। প্ৰসিদ্ধ লোক প্ৰশাসন চিন্তাবিদ Paul Appleby-এ মন্তব্য কৰিছিল যে— চৰকাৰী কৰ্মচাৰীসকলে 'ৰাজনৈতিক নিৰপেক্ষতা' আৰু 'কাৰ্যসূচী নিৰপেক্ষতা'ৰ মাজত বিভ্ৰান্ত নহ'ব লাগিব। নীতিনিৰ্ধাৰণৰ পৰ্য্যায়ত, চৰকাৰী কৰ্মচাৰীসকলৰ ভূমিকা হ'ল স্বাধীন আৰু স্পষ্টভাৱে পৰামৰ্শ প্ৰদান কৰা— যি পৰামৰ্শ কোনো ৰাজনৈতিক চিন্তাধাৰাৰে



প্রভাৱিত হ'ব নালাগে।

১০ নং প্রশ্নৰ উত্তৰ ঃ সঁচা

১৪.৯ আৰ্হি প্রশ্ন

প্রশ্ন নং ১ ঃ অসামৰিক সেৱাৰ অর্থ ব্যাখ্যা কৰক।

প্রশ্ন নং ২ ঃ অসামৰিক সেৱাৰ স্বভাৱ ব্যাখ্যা কৰক।

প্রশ্ন নং ৩ ঃ ভাৰতত অসামৰিকসেৱাৰ শ্রেণীবিভাজন আলোচনা কৰক।

প্রশ্ন নং ৪ ঃ অসামৰিক সেৱাৰ গোপনীয়তা আৰু নিৰপেক্ষতাৰ নীতি ব্যাখ্যা কৰক।

প্রশ্ন নং ৫ ঃ গণতন্ত্রত অসামৰিক সেৱাৰ ভূমিকা ব্যাখ্যা কৰক।

****