

Topic - Human Relations Perspective or Approach

मानव संबंध परिप्रेक्ष्य या उपागम

मानव सम्बन्ध - परिप्रेक्ष्य या उपागम मुख्य रूप से मानव आवश्यकता पर बल देता है। यह उपागम संगठनात्मक व्यवहार को समझने के लिए कोई प्रविष्टि नहीं है, बल्कि एक नई दृष्टि है। इस दिशा में 'गारुडि' और 'टैलर' को मिली जिसको उद्योग जगत में 'टैलरवाद' के नाम से जाना जाता है। इसी टैलरवाद से औद्योगिक / संगठनात्मक क्षेत्र में मानवीय सम्बन्धों के महत्व की एक प्रवृत्ति तैयार हो सकी। इस दिशा में 'हॉथर्न' अध्ययन का भी महत्वपूर्ण योगदान रहा है। 'हॉथर्न' अध्ययन का आरम्भ 1924 में 'वेस्टर्न इलेक्ट्रिकल कम्पनी' के 'हॉथर्न' उद्योग, 'सिसरो', इलिनॉय में कम्पनी के अभियन्ताओं द्वारा किया गया। मानव सम्बन्ध की अर्थ में 'मैगो' ने उजागर किया, जिसको 'हॉथर्न' अध्ययन के नाम से जाना जाता है। इस तरह संगठनात्मक व्यवहार को समझने की दिशा में 'हॉथर्न' अध्ययन का भी महत्वपूर्ण योगदान रहा है।

'राबिन्स' (2009) ने इसकी चर्चा करते हुए कहा है कि, "निस्संदेह संगठनात्मक व्यवहारों में मानवीय सम्बन्धों के संदर्भ में सर्वाधिक महत्वपूर्ण योगदान 'वेस्टर्न इलेक्ट्रिक कम्पनी', 'सिसरो', इलिनॉय में हुए 'हॉथर्न' अध्ययनों का है।"

संगठनात्मक व्यवहार को समझने में मानवीय सम्बन्ध सम्प्रदाय का उजागर करने में 'मैक ग्रेगर' का महत्वपूर्ण योगदान रहा है। उन्होंने संगठनात्मक व्यवहार को समझने के लिए एक सिद्धान्त विकसित किया, जिसको सिद्धान्त - X तथा सिद्धान्त - Y कहते हैं। दोनों सिद्धान्तों की अभिव्यक्तियाँ अलग - अलग हैं। सिद्धान्त - X की अभिव्यक्तियाँ निम्नलिखित हैं -

- (i) औसत लोग काम करना नापसन्द करता है और यदि सम्भव हुआ तो उसे दाल देता है।
- (ii) चूंकि लोग काम करना नापसन्द करते हैं, इसलिए उन्हें निर्देशित, प्रेरित करने के साथ नियंत्रित तथा उनपर दबाव डालना चाहिए ताकि वे संगठनात्मक लक्ष्यों को प्राप्त करने की दिशा में काम कर सकें।

(iii) औसत लोग सुरक्षा चाहते हैं, उत्तरदायित्व से बचना चाहते हैं और कोई आगिलावा नहीं रखते हैं।

सिद्धान्त - 4 की अभिव्यारणार्थ निम्नलिखित हैं -

- (i) असामान्य लोग काम करना नापसन्द नहीं करते हैं, यह उतना ही स्वाभाविक है जितना कि रक्त।
- (ii) यदि एक व्यक्ति एक समूह के प्रति करिबतु हो तो वह उसके प्रति बिना किसी बाहरी दबाव के काम करेगा।
- (iii) व्यक्ति की उपलब्ध - आवश्यकता की संतुष्टि होने पर वह लक्ष्य के प्रति वचनबद्धता महसूस करेगा।
- (iv) सामान्य व्यक्ति उत्तरदायित्व को स्वीकार करना सीख सकता है, कमिलावा का अभाव मूलतः मानवीय विशेषता नहीं है।
- (v) जाबुनिक संगठन अपने कर्मचारियों की सम्भाव्यताओं का केवल आंशिक रूप से उपयोग तथा इस्तेमाल करता है।