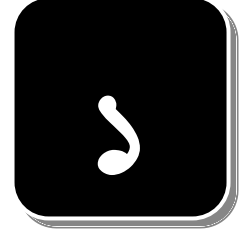


সাংগঠনিক উন্নয়নের প্রকৃতি, প্রয়োজনীয়তা এবং থীম

OD's Nature, Necessity and Them



ভূমিকা

বর্তমানের জটিল এবং অনিশ্চিত পরিবর্তনশীল পরিবেশে প্রত্যেক সংগঠনের প্রয়োজন ক্রমাগত পরিবেশের সাথে সমন্বয় করা। এ ছাড়া কোন সংগঠন দীর্ঘ সময় ধরে কার্যকরী ভাবে কার্য পরিচালনা করতে পারবে না। এই কারণে আমাদের সাংগঠনিক উন্নয়ন বা Organization Development (OD) সম্পর্কে জানা বিশেষ প্রয়োজন। অন্যান্য জ্ঞানের ক্ষেত্র তুলনায় OD তুলনামূলক ভাবে নতুন জ্ঞানের ক্ষেত্র। সাংগঠনিক উন্নয়ন একটি নিয়মতান্ত্রিক প্রক্রিয়া যার সাহায্যে আচরন বিজ্ঞানের নীতি এবং অনুশীলন প্রয়োগ করা হয় এর ফলে ব্যক্তি এবং সংগঠনের গুণগত মানের উন্নয়ন ঘটে, ফলস্বরূপ পরিবর্তিত পরিবেশে সংগঠন সফলভাবে কাজ করতে পারে। এখানে ফোকাসের কেন্দ্রে থাকে সংগঠন। এর অন্যতম কারণ যে কোনো পরিস্থিতিতে সংগঠন যেন কার্যকরী ভাবে কাজ করতে সক্ষম হয়। OD এর লক্ষ্য হচ্ছে মানবিক এবং সামাজিক প্রক্রিয়াসমূহের উন্নয়ন ঘটানো, অর্থাৎ সংগঠনের মানবিক দিক ইতিবাচক ভাবে বিবেচনা করা, অন্য ভাবে বলা যায় human side of the organization ইতিবাচক ভাবে বিবেচনা করা।

	ইউনিট সমাপ্তির সময়	ইউনিট সমাপ্তির সর্বোচ্চ সময় দুই সপ্ত
এ ইউনিটের পাঠসমূহ		
পাঠ- ১.১: OD এর প্রকৃতি এবং প্রয়োজনীয়তা পাঠ- ১.২: OD এর থীমসমূহ		

পাঠ ১.১

সাংগঠনিক উন্নয়নের প্রকৃতি, এবং প্রয়োজনীয়তা
OD's Nature and Necessity

উদ্দেশ্য

এ পাঠ শেষে শিক্ষার্থীরা-

- সাংগঠনিক উন্নয়নের প্রকৃতি
- কখন সাংগঠনিক উন্নয়নের প্রয়োজন



সাংগঠনিক উন্নয়নের প্রকৃতি

Nature of OD

সাংগঠনিক উন্নয়ন হচ্ছে সংগঠন উন্নয়নের কৌশল। ১৯৫০ সালের শেষ দিকে এবং ১৯৬০ সালের প্রথম দিকে পরিকল্পিত পরিবর্তনের জন্য আবির্ভূত হয় গ্রুপ ডাইনামিক্স ও গ্রুপ তত্ত্ব, এবং পরিকল্পিত পরিবর্তনের অনুশীলন (French and Bell, 2002)। বর্তমানে OD হচ্ছে একটি সমন্বিত কৌশল যা সংগঠনের মানবিক দিক উন্নয়নে সচেষ্ট। OD এর বিষয় বস্তু মানুষ এবং সংগঠন। এটি বর্ণনা করে, মানুষ ও সংগঠন কি ভাবে কাজ করে এবং কি ভাবে আরো উন্নত কাজ করতে পারে। এ ক্ষেত্রটি আচরন বিজ্ঞানের জ্ঞানের সাথে সম্পর্কিত যেমন মনোবিজ্ঞান, সামাজিক মনোবিজ্ঞান, নৃ-বিজ্ঞান, সিস্টেম তত্ত্ব, সাংগঠনিক আচরন, সাংগঠনিক তত্ত্ব এবং ব্যবস্থাপনা অনুশীলন। OD কর্মসূচী দীর্ঘ মেয়াদী, পরিকল্পিত, এবং টেকসই প্রচেষ্টা সংগে সংশ্লিষ্ট। মনে রাখতে হবে যে কোন পরিবর্তন সময় এবং ব্যয় সাপেক্ষ। মানুষ এবং সংগঠনকে পরিবর্তনের সাথে সমন্বয়ের জন্য OD কর্মসূচী দীর্ঘ সময় ধরে থাকা উচিত। ফলস্বরূপ সাংগঠনিক উন্নয়ন কর্মসূচী দীর্ঘ মেয়াদী হয়ে থাকে। সাংগঠনিক কর্মসূচী পরিকল্পিত হবার ফলে সঠিক সমস্যা চিহ্নিত করা যায় এবং পরিবর্তন সম্পর্কিত সমাধান টেকসই হয়।

সাংগঠনিক উন্নয়নের কাজ শুরু হয় যখন সংগঠনের নেতা অনাথাংকিত পরিস্থিতি চিহ্নিত করেন এবং তিনি এর পরিবর্তন চান। এ ক্ষেত্রে নেতা এবং সাংগঠনিক উন্নয়নের বিশেষজ্ঞ যৌথ ভাবে সমস্যাটি বিবেচনা করে সাংগঠনিক উন্নয়ন কাজের জন্য উপযুক্ত কিনা তা নির্ধারণ করেন। যদি উত্তর হয় হ্যাঁ, তখন তারা সংগঠনের অন্যান্য সদস্যদের নিয়ে পরিবর্তন পরিকল্পনা ডিজাইন এবং বাস্তবায়নের উদ্যোগ গ্রহণ করেন। সাংগঠনিক উন্নয়ন কর্মসূচীতে OD বিশেষজ্ঞ, নেতা, এবং সম্পর্কিত সদস্যগণকে অর্ন্তভুক্ত করা হয়, যারা পরিকল্পনা অথবা কৌশল গ্রহণের ক্ষেত্রে সাহায্য প্রদান করতে পারে। সাংগঠনিক উন্নয়নের প্রধানত দুটি লক্ষ্য:

- ১। ব্যক্তি, দল, এবং সমগ্র সংগঠনের কার্য উন্নয়ন এবং
 - ২। সংগঠনের সদস্যদের শিক্ষাদান যাতে তারা নিজেরা কাজের ধারাবাহিক উন্নয়ন ঘটাতে পারে।
- সংক্ষেপে বলা যায়, সাংগঠনিক উন্নয়ন “মানব সমস্যা” এবং “কার্য ব্যবস্থার সমস্যা” সাথে সম্পর্ক যুক্ত।

OD এর প্রয়োজন কখন?

When OD is Necessary?

সাংগঠনিক উন্নয়ন সংগঠনের উন্নয়নের সাথে সম্পর্কিত। অপরপক্ষে কর্মী উন্নয়ন ব্যতীত সংগঠনের উন্নয়ন সম্ভব না। অতএব সাংগঠনিক উন্নয়ন কর্মী এবং সংগঠন উভয়ের সাথে জড়িত। ফলে কর্মী ও সংগঠনের সমস্যা হলে সেখানে সাংগঠনিক উন্নয়নের উপস্থিতি এর প্রয়োজন হয়। নিম্নলিখিত ক্ষেত্রে OD প্রয়োজন হয়:

- ১। নিম্ন মনোবল প্রতিরোধ করার জন্য
- ২। নিম্ন উৎপাদনশীলতা নিয়ন্ত্রণ এর জন্য

- ৩। নিম্ন মান দূর করা
- ৪। আন্তঃব্যক্তি মতবিরোধ দূর করা
- ৫। আন্তঃদল মতবিরোধ প্রশমন করা
- ৬। অস্পষ্ট বা অনুপযুক্ত লক্ষ্য উপেক্ষা করা
- ৭। অনুপযুক্ত নেতৃত্ব কৌশল পরিহার করা
- ৮। দলগত কার্য নিম্ন মানের প্রতিরোধ করা
- ৯। অনুপযুক্ত সাংগঠনিক কাঠামো
- ১০। নিম্ন মানের কার্য ডিজাইন উপেক্ষা করা
- ১১। পরিবেশের চাহিদার প্রতি অপর্যাপ্ত প্রতিক্রিয়া নিয়ন্ত্রণ করা
- ১২। দুর্বল ক্রোতা সম্পর্ক নির্ণয় করা
- ১৩। সাংগঠনিক কৌশল, কাঠামো, সংস্কৃতি এবং প্রক্রিয়ার মধ্যে অপর্যাপ্ত সমন্বয়।

সংক্ষেপে বলা যায়, যে ক্ষেত্রে ব্যক্তি, দল, এবং সংগঠন তার ক্ষমতা অনুযায়ী কাজ করতে পারে না তখন সাংগঠনিক উন্নয়নের প্রয়োজন হয়। কারণ এ ক্ষেত্রে কেবলমাত্র সাংগঠনিক উন্নয়নই পরিস্থিতি উন্নয়ন করতে পারে।

ব্যাকহার্ড এবং হ্যারিসের (Beckhard and Harris, 1987) একটি সূত্র দিয়েছেন যা থেকে জানা যায় কখন সাংগঠনিক উন্নয়ন কর্মসূচী গ্রহণের প্রয়োজন। এই সূত্রে আমরা একটা পরিবর্তন করেছি সেটা হল C (change) এর পরিবর্তে OD (organization development) ব্যবহার করা হয়েছে, যেমন

$$OD \text{ only if } (ABD) > X$$

Where:

A = অসন্তোষের মাত্রা (level of dissatisfaction)

B = প্রস্তাবিত পরিবর্তনের আকাঙ্ক্ষা (Desirability of the proposed change)

D = পরিবর্তনের ব্যবহারিকতা (সর্বনিম্ন ঝুঁকি এবং সংহতিনাশ, বা minimal risk and disruption)

X = সাংগঠনিক উন্নয়নের ব্যয় (Cost of OD)

A, B, এবং D এর মান নির্ণয় করার পর X এর কাম্য ব্যয় নির্ধারণ করতে হবে। সূত্র অনুযায়ী যে ক্ষেত্রে X এর ব্যয় অন্যান্য ব্যয় (A, B, এবং D) অপেক্ষা কম হয়, সে ক্ষেত্রে পরিবর্তনের কর্মসূচী গ্রহণ করা যেতে পারে।



সারসংক্ষেপ

সাংগঠনিক উন্নয়ন হচ্ছে সংগঠন উন্নয়নের কৌশল। এ ক্ষেত্রটি আচরন বিজ্ঞানের জ্ঞানের সাথে সম্পর্কিত যেমন মনোবিজ্ঞান, সামাজিক মনোবিজ্ঞান, নৃ-বিজ্ঞান, সিস্টেম তত্ত্ব, সাংগঠনিক আচরন, সাংগঠনিক তত্ত্ব এবং ব্যবস্থাপনা অনুশীলন। OD কর্মসূচী হচ্ছে দীর্ঘ মেয়াদী এবং সুপরিকল্পিত।

সাংগঠনিক উন্নয়ন সংগঠনের উন্নয়নের সাথে সম্পর্কিত। সংগঠনে যখন কোন পরিস্থিতি দেখা যায় যা কাম্য না, তখন সাংগঠনিক উন্নয়ন প্রয়োজন হয়, যেমন নিম্ন মনোবল, নিম্ন উৎপাদনশীলতা, নিম্ন মান, আন্তঃব্যক্তি মতবিরোধ, আন্তঃদল মতবিরোধ ইত্যাদি। ব্যাকহার্ড এবং হ্যারিসের একটি সূত্র পরিবর্তন সহ উল্লেখ করা হয়েছে যা থেকে জানা যায় কখন সাংগঠনিক উন্নয়ন কর্মসূচী গ্রহণ যোগ্য।

পাঠ ১.২

OD এর থীমসমূহ
Themes of OD

উদ্দেশ্য

এ পাঠ শেষে শিক্ষার্থীরা-

- পরিকল্পিত পরিবর্তন
- স্বতন্ত্র পরামর্শমূলক পদ্ধতি
- সাংগঠনিক উন্নয়ন ফোকাস করে সংস্কৃতি, প্রক্রিয়া এবং কাঠামোর প্রতি
- সামগ্রিক সিস্টেমের দৃষ্টিকোণ থেকে ইস্যু বিবেচনা এবং
- কর্ম বা এ্যাকশন গবেষণা মডেল



সাংগঠনিক উন্নয়ন বেশ কিছু থীম বা অনুশীলনের ভিত্তিতে কাজ করে। এদের মধ্যে অন্যতম হচ্ছে:

- ক) পরিকল্পিত পরিবর্তন
খ) স্বতন্ত্র পরামর্শ পদ্ধতি
গ) সংস্কৃতি, প্রক্রিয়া এবং কাঠামোর প্রতি OD এর ফোকাস
ঘ) সিস্টেমের দৃষ্টিকোণ থেকে ইস্যু বিবেচনা করা
ঙ) কর্ম গবেষণা মডেল

পরিকল্পিত পরিবর্তন

Planned Change

পরিবর্তন অর্থ নতুন কিছু যা পূর্বের তুলনায় ভিন্ন। পরিবর্তন সকল ক্ষেত্রে বিদ্যমান তবে সাংগঠনিক উন্নয়ন বলতে পরিকল্পিত পরিবর্তন বুঝায়। সাংগঠনিক উন্নয়ন নেতাদেরকে পরিবর্তন মোকাবিলা করতে সাহায্য করে এবং একে সুযোগ বলে গন্য করা হয় কখনো হুমকি হিসেবে দেখা হয় না। উন্নয়নের চাহিদা সংগঠনের ভিতর বা বাহির হতে অথবা উভয় দিক থেকে আসতে পারে। বহিরাগত উপাদানসমূহের মধ্যে পড়ে আইন বা বিধি, প্রতিযোগিতা, বাজার, ক্রেতা, টেকনোলজি এবং সমাজ। অভ্যন্তরীণ উপাদানগুলি হলো অপ্রচলিত দ্রব্য ও সেবা বিলোপ, নতুন বাজারের সুযোগ, নতুন কৌশল, বৈচিত্র্য শ্রম শক্তি এবং অন্যান্য।

পরিবর্তনকে বিভিন্ন ভাবে শ্রেণিকরন করা যায় যা টেবিল ১.১ এ উপস্থাপন করা হলো। আমরা এ সকল পরিবর্তন সম্পর্কে অবগত আছি, তবে প্রথম ও দ্বিতীয় অর্ডার পরিবর্তন সম্পর্কে আমাদের পরিষ্কার ধারণা নাও থাকতে পারে। সে কারণে এ বিষয়ে সংক্ষেপে আলোচনা করা হলো। যদি কোন পরিবর্তনের ফলে পুরাতন অবস্থা থেকে বর্তমান অবস্থা সম্পূর্ণ পৃথক বা নতুন হয় তবে তাকে মৌলিক বা দ্বিতীয় অর্ডার পরিবর্তন বলে।

পরিবর্তন হতে পারে * পরিকল্পিত বা ইচ্ছাকৃত * অপরিিকল্পিত বা অনিচ্ছাকৃত	পরিবর্তনের বিশালতা * বৃহৎ * ক্ষুদ্র
পরিবর্তনের গতি * দ্রুত * ধীর	পরিবর্তনের প্রকার * প্রথম অর্ডার পরিবর্তন * দ্বিতীয় অর্ডার পরিবর্তন

টেবিল ১.১ : পরিবর্তনের শ্রেণীকরন

অপরপক্ষে, যে পরিবর্তনের ফলে সংগঠন পূর্বের অবস্থায় বিরাজ করে তবে তাকে ফাস্ট বা প্রথম অডার পরিবর্তন বলে। কারন এ ধরনের পরিবর্তন সামান্য বা ছোট আকারে হয়ে থাকে ফলে সংগঠনে এ প্রকার পরিবর্তন দৃষ্টিগোচর হয় না। এক সময় সাংগঠনিক উন্নয়ন ফাস্ট বা প্রথম অডার পরিবর্তনের সংগে সম্পর্কযুক্ত ছিল। কিন্তু বর্তমানের জটিল অবস্থা মোকাবিলা করার জন্য দ্বিতীয় অডার পরিবর্তন প্রয়োজন। সংগঠনের কাজ এবং মৌলিক বৈশিষ্ট্যসমূহে লক্ষ্যনীয় পরিবর্তন হয়েছে বা হচ্ছে। পুরাতন অবস্থা থেকে বর্তমান অবস্থার উল্লেখযোগ্য পরিবর্তন দেখা যাচ্ছে। এ কারনে সাংগঠনিক উন্নয়নে দ্বিতীয় অডার পরিবর্তন জরুরী হয়ে পড়েছে।

স্বতন্ত্র পরামর্শ পদ্ধতি

Distinctive consulting method

সাংগঠনিক পরামর্শকের সাথে অন্যান্য পরামর্শকের ভূমিকার বেশ তারতম্য আছে। সাংগঠনিক পরামর্শক সংগঠনের অন্যান্য সদস্যদের সহযোগী হিসাবে কাজ করে। অর্থাৎ তিনি সংগঠনের অন্যান্য সদস্যদের নিয়ে সমস্যা চিহ্নিত করেন এবং সমস্যা সমাধানের পরামর্শ দেন। সাংগঠনিক পরামর্শকের ভূমিকা হলো সংগঠনের সদস্যদেরকে সাহায্য করা যাতে তারা তাদের নিজস্ব সমস্যা নিজেরা সমাধান করতে পারে এবং এটা কি ভাবে আরো উন্নত করা যায় সে ব্যাপারে পদক্ষেপ নিতে পারে। পরামর্শক কোন সময় সমস্যার সামগ্রিক সমাধান করেন না বরং তিনি লানিং পরিবেশ তৈরী করে দেন যার ফলে সংগঠনের সদস্যরা নিজেরা সমস্যা চিহ্নিত করতে এবং তার সমাধান নিজেরা করতে পারে। লানিং প্রক্রিয়ার উদ্দেশ্য হলো সংগঠনের সদস্যদেরও সমস্যা নিনয় এবং সমাধান প্রক্রিয়া সম্পর্কে শিক্ষা দান। সাংগঠনিক পরামর্শকরা এ ধরনের লানিং প্রক্রিয়া সৃষ্টি করে থাকে, এ প্রক্রিয়াকে বলা হয় “Self renewal” অথবা “learning how to learn” অথবা “Organizational learning”।

সংস্কৃতি, প্রক্রিয়া এবং কাঠামোর প্রতি ODএর ফোকাস

OD focuses on culture, processes and structure

সাংগঠনিক উন্নয়ন সংগঠনের সংস্কৃতি, প্রক্রিয়া এবং কাঠামোর প্রতি ফোকাস করে। কারন সংগঠন কত ভালো ভাবে চলবে তা উপরোক্ত বিষয়সমূহের উপর নির্ভরশীল। এখানে একটি বিষয় মনে রাখা প্রয়োজন যে, সকল উপাদানের গুরুত্ব সকল সংগঠনে একই রকম নয়।

কোন সদস্য যখন সংগঠনের কোন সমস্যা লক্ষ্য করবেন তখনই পরামর্শক প্রয়োজন হতে পারে। এ ক্ষেত্রে প্রথমে অবস্থা পর্যালোচনা বা ডাইগোনসিস করা; দ্বিতীয় অবস্থায় সমস্যা সমাধানে পরিকল্পনা এবং সমাধানের পদক্ষেপ গ্রহন, তৃতীয় অবস্থায় সমাধানের ফলাফল পরিমাপ করা, যদি প্রয়োজন হয় তবে নতুন ভাবে সমন্বয় করা হয়। এ প্রক্রিয়ার পুনরাবৃত্তি হতে থাকে, যতক্ষণ না সন্তোষজনক ফলাফল লাভ করা যায়। সকল সাংগঠনের উন্নয়ন কর্মসূচী প্রক্রিয়া জটিল। এই প্রক্রিয়া goals → action → redefined goals → new action নিয়ে গঠিত।

সংগঠনের সংস্কৃতি হচ্ছে মূল্যবোধ, অনুমান এবং বিশ্বাস যা সংগঠনের সদস্যদের মধ্যে বিরাজমান এবং এর ভিত্তিতে সদস্যরা উপলব্ধি, চিন্তা, এবং কাজ করে। প্রতিটি সংগঠনে সংস্কৃতি আছে। এই সংস্কৃতি ব্যক্তি এবং দলকে ভীষন ভাবে প্রভাবিত করে। সংগঠনের যদি কোন পরিবর্তন আনতে হয় তবে সংস্কৃতির পরিবর্তন আবশ্যিক। সাংগঠনিক উন্নয়ন প্রক্রিয়ার সাহায্যে সংগঠনের সংস্কৃতির মৌলিক পরিবর্তন সম্ভব, তবে এটা জটিল এবং দীর্ঘ মেয়াদী কাজ।

সাংগঠনিক উন্নয়নে সংগঠনের প্রক্রিয়া ভূমিকা রাখে। কি কারা হবে যেমন গুরুত্বপূর্ণ ঠিক একই ভাবে কি ভাবে কাজ করা হবে তেমন গুরুত্বপূর্ণ। সাংগঠনিক উন্নয়নের অন্যতম প্রধান কাজ হলো সংগঠনের প্রক্রিয় উন্নয়ন করা যা সংগঠনের ফলপ্রসূতা বৃদ্ধিতে সাহায্য করে। এখানে কাজ এবং প্রক্রিয়া বলতে কি বুঝায় তা জানা দরকার, কাজ বা task হচ্ছে যার উপর কর্মীরা কর্ম করে, অপরপক্ষে প্রক্রিয়া বা process বলে দেয় কি ভাবে কর্মীরা কর্ম সম্পাদন করবে।

সাংগঠনিক কাঠামো বলতে বুঝায় সংগঠনের সামগ্রিক ডিজাইন। এই ডিজাইনের উপর নির্ভর করে কাজ কি ভাবে ডিজাইন করা হবে এবং কি ভাবে সকল কাজ সমন্বিত করা হবে। কিছু কাঠামো দায়িত্ব, উদ্ভাবন এবং উদ্যোগ উৎসাহিত করে, আবার অন্য কাঠামো বাধা সৃষ্টি করে। তাই সঠিক কাঠামো উন্নত কার্য সম্পাদনে ভূমিকা রাখে।

সিস্টেমের দৃষ্টিকোণ থেকে ইস্যু বিবেচনা করা

OD considers issues from system perspective

সংগঠন হলো জটিল সামাজিক ব্যবস্থা যা পরিবেশের সাথে সম্পর্ক যুক্ত। সাংগঠনিক উন্নয়ন সমগ্র সংগঠন অথবা এর বৃহৎ অংশের উন্নতির উপর ফোকাস করে। অর্থাৎ পরিবর্তনের উদ্দেশ্য হলো সংগঠনের পরিবর্তন যা সিস্টেমের দৃষ্টিকোণ থেকে করা হয়, এখানে সদস্য হিসাবে কোন ব্যক্তির পরিবর্তন বিবেচ্য না। সিস্টেমের বিভিন্ন উপাদানের মধ্যে নির্ভরশীলতা, সম্পর্ক, এবং প্রভাব সম্পর্কে পরামর্শকের জ্ঞান থাকা প্রয়োজন। কারণ সিস্টেম তত্ত্ব থেকে জানা যায়, সিস্টেমের একটি উপাদানের পরিবর্তন হলে তার প্রভাব অন্যান্য উপাদানে পড়ে। অতএব সিস্টেমের একটি উপাদানে পরিবর্তন হলে অন্যান্য উপাদানে পরিবর্তন প্রয়োজন হয়। এ ছাড়া সিস্টেম ফলপ্রসূ ভাবে কাজ করবে না। সাংগঠনিক উন্নয়নের প্রাথমিক লক্ষ্য হচ্ছে সিস্টেমকে সর্বাধিক সফল করা যা সিস্টেমের মধ্যে সামঞ্জস্য এবং সঙ্গতির মাধ্যমে অর্জন করা সম্ভব। সংগঠন হচ্ছে ওপেন সিস্টেমের উদাহরণ যা তার পরিবেশের সাথে মিথস্ক্রিয়া করে থাকে।

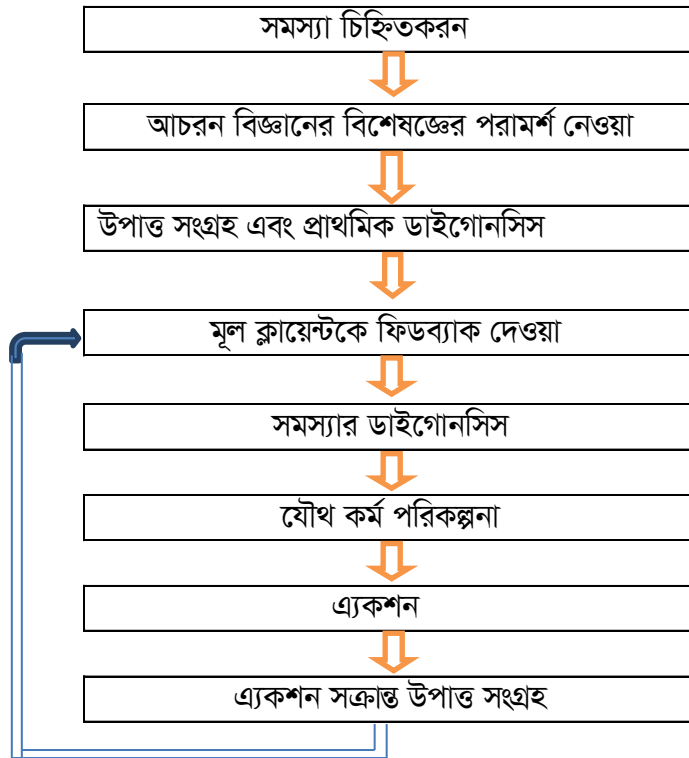
কর্ম গবেষণা মডেল

The Action Research Model

কর্ম বা একশন গবেষণা মডেল পরিকল্পিত পরিবর্তনের উপর গুরুত্ব প্রদান করে। এই মডেল চক্রাকার প্রক্রিয়ার মাধ্যমে সংগঠন সম্পর্কিত প্রসংগিক তথ্য সংগ্রহ করে যা পরবর্তী পদক্ষেপসমূহকে পথ দেখায়। কর্ম গবেষণা তিনটি উপাদানের মিশ্রণ : ক) অধিক অংশগ্রহণ, খ) পরামর্শকের ভূমিকা হচ্ছে সহযোগী এবং সহ-শিক্ষার্থী, এবং গ) ডাইগোনিসিস এবং একশনের পুনরাবৃত্তি প্রক্রিয়া। একশন বা কর্ম গবেষণা মডেল (Cummings & Worley, 1993) চিত্র ১.২ এ দেখানো হলো।

এই গবেষণা মডেলে ক্লায়েন্ট বা মক্কেল সম্পূর্ণ প্রক্রিয়ায় খুব সক্রিয় থাকেন। মক্কেলদের অংশ গ্রহণ মান সম্পন্ন তথ্য, সিদ্ধান্ত এবং অঙ্গীকার নিশ্চিত করে। কর্ম গবেষণা প্রদান করে পরিবর্তন এবং নতুন জ্ঞান। পরিবর্তন আসে

বিভিন্ন পদক্ষেপ গ্রহণের মাধ্যমে এবং নতুন জ্ঞান আসে পদক্ষেপের ফলাফল বিশ্লেষণ করে। এ প্রকার গবেষণার ফলে মক্কেলরা জানতে পারে কি কাজ করে, আর কি কাজ করে না এবং কেন করে, আর কেন করে না।



চিত্র ১.২ : একশন গবেষণা মডেল

**সারসংক্ষেপ**

সাংগঠনিক উন্নয়ন কয়েকটি খীমের ভিত্তিতে কাজ করে যাকে আমরা সাংগঠনিক উন্নয়নের আওতাও বলতে পারি। পরিবর্তন অর্থ নতুন কিছু যা পূর্বের তুলনায় ভিন্ন। এদের মধ্যে অন্যতম হলো : পরিকল্পিত পরিবর্তন, স্বতন্ত্র পরামর্শমূলক পদ্ধতি, সাংগঠনিক সংস্কৃতি, প্রক্রিয়া এবং কাঠামোর প্রতি ফোকাস, সামগ্রিক সিস্টেমের দৃষ্টিকোন থেকে ইস্যু বিবেচনা এবং কর্ম বা অ্যাকশন গবেষণা মডেল। সংগঠন হচ্ছে ওপেন সিস্টেমের উদাহরণ যা তার পরিবেশের সাথে মিথস্ক্রিয়া করে থাকে।



ইউনিটমূল্যায়ন

- ১। সাংগঠনিক উন্নয়নের প্রকৃতি আলোচনা করুন।
- ২। কখন সাংগঠনিক উন্নয়নের প্রয়োজন উল্লেখ করুন।
- ৩। সাংগঠনিক উন্নয়নের থিমসমূহ আলোচনা করুন।
- ৪। পরিবর্তন কত প্রকার সংক্ষেপে আলোচনা করুন।
- ৫। ব্যকহাড এবং হারিসের সূত্রের ওপর ভিত্তি করে নতুন সূত্রটি উল্লেখ করুন।