

গোষ্ঠী হিসেবে ব্যবস্থাপনা

Management as a Class

8

ব্যবস্থাপনায় ম্যানেজারিয়ালিজম তত্ত্বটিকে একাধিক আদর্শ এবং ধারণার অনুসরণ হিসেবে ধরা হয়। ম্যানেজারিয়ালিজম বা পরিচালনবাদ হলো পেশাদার পরিচালকদের পরিকল্পনা ও দিকনির্দেশ দ্বারা একটি সংগঠিত গোষ্ঠীর পরিচালন সম্পর্কিত দর্শন বা অনুশীলন। অন্যদিকে, ম্যানেজারিয়াল এলিট বা পরিচালন অভিজাত তত্ত্বটি ধারণ করে যে অর্থনৈতিক অভিজাত এবং নীতি-পরিকল্পনাকারী নেটওয়ার্কের সদস্যদের সমন্বয়ে একটি সংখ্যালঘু গোষ্ঠী সর্বাধিক ক্ষমতা রাখে এবং তাদের ক্ষমতা গণতান্ত্রিক নির্বাচন থেকে স্বাধীন হয়ে থাকে। এই অধ্যায় শেষে আপনি ম্যানেজারিয়াল এলিট বা পরিচালন অভিজাত এবং ব্যবস্থাপনায় বিভিন্ন স্তরের অবস্থানগত ক্ষমতা সম্পর্কে বিস্তারভাবে জানতে পারবেন যা আন্তর্জাতিক ব্যবস্থাপনায় অনেক সহায়তা করবে।

	ইউনিট সমাপ্তির সময়	ইউনিট সমাপ্তির সর্বোচ্চ সময় ২ সপ্তাহ
এই ইউনিটের পাঠসমূহ		
পাঠ-৪.১ : ম্যানেজারিয়াল এলিট বা পরিচালন অভিজাত		
পাঠ-৪.২ : ব্যবস্থাপনায় বিভিন্ন স্তরের অবস্থানগত ক্ষমতা		

পাঠ-৪.১

ম্যানেজারিয়াল এলিট বা পরিচালন অভিজাত
Managerial Elites

উদ্দেশ্য

এই পাঠ শেষে আপনি

- এলিটিজম বা অভিজাত্য সম্পর্কে জানতে পারবেন;
- পরিচালনবিপ্লবসম্পর্কে জানতে পারবেন;
- ম্যানেজারিয়ালিজম বা পরিচালনবাদ সম্পর্কে ব্যাখ্যা করতে পারবেন;
- ম্যানেজারিয়াল এলিট বা পরিচালন অভিজাত সম্পর্কে জানতে পারবেন এবং
- পরিচালন অভিজাতের ইতিহাস সম্পর্কে ধারণা পাবেন।

এলিটিজম বা অভিজাত্য

Elitism

এলিটিজম বা অভিজাত্য হলো এমন বিশ্বাস বা ধারণা যেখানে একটি নির্দিষ্ট গ্রুপের লোকদেরকে তাদের অন্তর্নিহিত গুণ, উচ্চ বুদ্ধি, সম্পদ, বিশেষ দক্ষতা বা অভিজ্ঞতার কারণে অন্যান্য সকলদের থেকে আলাদাভাবে চিহ্নিত করা হয়। এলিটিজম শব্দটি এমন একটি পরিস্থিতি বর্ণনা করতে ব্যবহৃত হয় যেখানে ক্ষমতা সীমিত সংখ্যক মানুষের হাতে কেন্দ্রীভূত থাকে। এলিটিজম তত্ত্বটি সামাজিক শ্রেণীর সাথে এবং সমাজবিজ্ঞানীদের "সামাজিক স্তরবিন্যাস" শব্দটির সাথে নিবিড়ভাবে সম্পর্কিত। আধুনিক পশ্চিমা সমাজগুলোতে, সামাজিক স্তরবিন্যাসকে সাধারণত তিনটি পৃথক সামাজিক শ্রেণিতে ভাগ করা হয়েছে। এগুলো হলো: উচ্চবিত্ত শ্রেণী, মধ্যবিত্ত শ্রেণী এবং নিম্নবিত্তশ্রেণী।

এলিটিজম শব্দটি কখনো কখনো এমন পরিস্থিতিতে বুঝাতেও ব্যবহৃত হয় যেখানে একদল লোক উচ্চ ক্ষমতা অর্জনের দাবি করে বা কেবল একটি গোষ্ঠী বা ক্যাডার অন্যের ব্যয়ে নিজের জন্য অতিরিক্ত সুযোগ-সুবিধা গ্রহণের জন্য দাবি করে। অভিজাতবাদের এই রূপটিকে বৈষম্য হিসেবে দেখা হয়ে থাকে।

পরিচালন বিপ্লব

Managerial Revolution

পরিচালন বিপ্লব বা ব্যবস্থাপনা বিপ্লব এমন একটি ধারণা যা আধুনিক প্রতিষ্ঠানগুলোতে মালিক থেকে পেশাদার পরিচালকের কাছে প্রতিষ্ঠানের মূল ব্যক্তিত্ব স্থানান্তরিত করে। এটি ক্ষমতা ও স্বার্থের মূল উৎস হিসেবে মালিকানা থেকে নিয়ন্ত্রণের পরিবর্তনের সাথে সাথে সমসাময়িক পুঁজিবাদ, পারিবারিক পুঁজিবাদ এবং ব্যক্তিগত সম্পত্তির ক্রমক্রাসমান গুরুত্বের সাথে সম্পর্কিত।

জেমস বার্নহ্যামের দাবি ছিল যে পুঁজিবাদ অচল হয়ে গিয়েছে কিন্তু এটি সমাজতন্ত্র দ্বারা প্রতিস্থাপন করা হচ্ছে না বরং একটি নতুন অর্থনৈতিক ব্যবস্থা যার নাম দিয়েছিল 'পরিচালনবাদ বা (Managerialism)' যেটি পরিচালকদের দ্বারা শাসন করা হতো।

ধারণাটি জেমস বার্নহ্যাম (James Burnham)(১৯৪১) এর শিরোনামের একটি বইয়ে উত্থিত হয়েছিল, যিনি দৃঢ়ভাবে বলেছিলেন যে কেবল শিল্প প্রতিষ্ঠানগুলোই নয়, রাষ্ট্রীয় প্রতিষ্ঠান এবং অন্যান্য সমস্ত উল্লেখযোগ্য প্রতিষ্ঠানগুলো তাদের নিজস্ব স্বার্থ অনুসরণে পরিচালনাকারী পেশাদারদের একটি নতুন শাসক শ্রেণির দ্বারা আধিপত্য অর্জন করবে।

ম্যানেজারিয়ালিজম বা পরিচালনবাদ

Managerialism

ব্যবস্থাপনায় ম্যানেজারিয়ালিজম তত্ত্বটিকে একাধিক আদর্শ এবং ধারণার অনুসরণ হিসেবে ধরা হয়। ম্যানেজারিয়ালিজম বা পরিচালনবাদ হলো পেশাদার পরিচালকদের পরিকল্পনা ও দিকনির্দেশ দ্বারা একটি সংগঠিত গোষ্ঠীর পরিচালন সম্পর্কিত দর্শন বা অনুশীলন। ম্যানেজারিয়ালিজম তত্ত্বটি পরিচালনা সম্পর্কে বিশ্বাস এবং অনুশীলনের একটি সংকলনকে বুঝায়, যা একসাথে একটি আদর্শ গঠন করে। ১৯৯০ এর দশকের গোড়ার দিকে আমেরিকান ম্যানেজমেন্ট বিশেষজ্ঞ লক অ্যান্ড স্পেন্ডার (Locke and Spender) পরিচালনতত্ত্বের আদর্শকে একটি নির্দিষ্ট গোষ্ঠীর অভিব্যক্তি হিসেবে বর্ণনা করেছিলেন। এই ক্ষেত্রে ব্যবস্থাপনায় এটি একটি প্রতিষ্ঠানে নিজেকে অমর করে তোলে এবং তাদের সিদ্ধান্ত গ্রহণের ক্ষমতাগুলো মালিকদের থেকে নিয়ে নেয়। সংক্ষেপে, ম্যানেজারিয়ালিজম তত্ত্বটি পরিচালনা, আদর্শ এবং সম্প্রসারণের একটি সামষ্টিক সম্পর্কে।

ম্যানেজারিয়াল এলিট বা পরিচালন অভিজাত

Managerial Elites

ম্যানেজারিয়াল এলিট বা পরিচালন অভিজাত তত্ত্বটি ধারণ করে যে অর্থনৈতিক অভিজাত এবং নীতি-পরিকল্পনাকারী নেটওয়ার্কের সদস্যদের সমন্বয়ে একটি সংখ্যালঘু গোষ্ঠী সর্বাধিক ক্ষমতা রাখে এবং তাদের ক্ষমতা গণতান্ত্রিক নির্বাচন থেকে স্বাধীন হয়ে থাকে। প্রতিষ্ঠানগুলোতে বা কর্পোরেট বোর্ডগুলোতে পজিশনের মাধ্যমে "অভিজাত" সদস্যরা কর্পোরেট এবং সরকারী সিদ্ধান্তের উপর তাৎপর্যমূলক শক্তি প্রয়োগ করে।

এই তত্ত্বের প্রাথমিক বৈশিষ্ট্যগুলো হলো প্রতিষ্ঠানে অভিজাত গোষ্ঠীর শক্তি ঘনীভূত হয়ে থাকে, অভিজাতরা একীভূত হয়, অ-অভিজাতরা বিচ্ছিন্ন হয়ে থাকে এবং শক্তিহীন হয়, সাধারণ পটভূমি এবং পদগুলোর কারণে অভিজাতদের স্বার্থ একীভূত হয় এবং প্রাতিষ্ঠানিক অবস্থান দ্বারা তাদের ক্ষমতা সংজ্ঞায়িত হয়। অভিজাত তত্ত্ব বহুত্ববাদের বিরোধিতা করে। বহুত্ববাদ হলো একাধিক ক্ষমতার সিস্টেম বা পদ্ধতি। এটি এমন একটি ঐতিহ্য যা জোর দিয়েছিল যে একাধিক বড় সামাজিক গোষ্ঠী এবং তাদের স্বার্থ কীভাবে প্রভাবশালী শাসকদের আরো শক্তিশালী সেটগুলোর মধ্যে বিভিন্ন ধরনের প্রতিনিধিত্ব করে এবং কীভাবে একটি সমাজের সম্মিলিত চাহিদা প্রতিফলিত করে শালীন প্রতিনিধিত্বমূলক রাজনৈতিক ফলাফলগুলোতে অবদান রাখে।

পরিচালন অভিজাতের ইতিহাস

History of Managerial Elites

ভিলফ্রেডো পেরেটো (১৮৪৮-১৯৩৩), গায়েতানো মোসকা (১৮৮৮-১৯৪১), এবং রবার্ট মিশেলস (১৮৭৬-১৯৩৬) ছিলেন ইতালীয় অভিজাত শ্রেণির সহ-প্রতিষ্ঠাতা, যা পশ্চিমা ঐতিহ্যের পরবর্তী অভিজাত তত্ত্বকে প্রভাবিত করেছিল।

অভিজাতবাদের দৃষ্টিভঙ্গি দুটি ধারণার উপর ভিত্তি করে। এগুলো হলো-

- ১। প্রধান অর্থনৈতিক ও রাজনৈতিক প্রতিষ্ঠানগুলোতে কর্তৃত্ব এবং ক্ষমতা কর্তৃপক্ষের কাছে থাকে;
- ২। 'ব্যক্তিগত সম্পদ এবং মানসিক পার্থক্য' যা অভিজাতদের অন্যদের থেকে আলাদা করে দেয়। উদাহরণস্বরূপ, তাদের বুদ্ধি, দক্ষতা এবং সরকারের প্রতি স্বার্থান্বেষী আগ্রহ ইত্যাদি। অভিজাতরা স্বয়ংসম্পূর্ণ এবং তারা সরকারকে কাজ করার জন্য প্রয়াস চালিয়ে যায়।

ভিলফ্রেডো পেরেটো

(Vilfredo Pareto)

ভিলফ্রেডো পেরেটো অভিজাতদের মনস্তাত্ত্বিক ও বৌদ্ধিক শ্রেষ্ঠত্বের উপর জোর দিয়েছিলেন এবং বিশ্বাস করা হয় যে তারা যেকোনো ক্ষেত্রেই সর্বোচ্চ সাফল্য অর্জনকারী। তিনি দুই ধরনের অভিজাতদের অস্তিত্ব নিয়ে আলোচনা করেছেন:

১. পরিচালন অভিজাত (Governing Elites)

২. অপরিচালন অভিজাত (Non-governing Elites)।

তিনি আরো বলেছিলেন যে একটি সম্পূর্ণ এলিটকে নতুন এলিট দ্বারা প্রতিস্থাপন করা যেতে পারে এবং কীভাবে অভিজাত হতে নন-অভিজাত শ্রেণিতে যেতে পারে।

গায়েতানো মোসকা

(Gaetano Mosca)

গায়েতানো মোসকা অভিজাতদের আর্থসামাজিক ও ব্যক্তিগত বৈশিষ্ট্যগুলোকে গুরুত্ব দিয়েছিলেন। তিনি বলেন, অভিজাতরা একটি সংগঠিত সংখ্যালঘু এবং জনগণ একটি অসংগঠিত সংখ্যাগরিষ্ঠ। শাসক শ্রেণী ক্ষমতাসীন অভিজাত এবং উপ-অভিজাতদের সমন্বয়ে গঠিত। তিনি বিশ্বকে দুটি দলে ভাগ করেছেন:

১. রাজনৈতিক শ্রেণী;
২. অরাজনৈতিক শ্রেণী।

গায়েতানো মোসকা দাবি করেছেন যে এলিটদের বৌদ্ধিক, নৈতিক এবং বৈষয়িক শ্রেষ্ঠত্ব রয়েছে যা অত্যন্ত সম্মানিত এবং প্রভাবশালী।

রবার্ট মিশেলস

(Robert Michels)

সমাজবিজ্ঞানী রবার্ট মিশেলস অধিপতিদের জন্য আয়রন আইন তৈরি করেছিলেন যেখানে তিনি দাবি করেন, সামাজিক ও রাজনৈতিক সংগঠনগুলো খুব কম ব্যক্তিই পরিচালনা করেন এবং সামাজিক সংগঠন এবং শ্রম বিভাগ হলো মূল বিষয়। তিনি বিশ্বাস করতেন যে সমস্ত প্রতিষ্ঠান অভিজাত ছিল এবং এলিটদের তিনটি মূলনীতি রয়েছে যা রাজনৈতিক সংগঠনের আমলাতান্ত্রিক কাঠামোয় সহায়তা করে। এগুলো হলো-

১. নেতাদের এবং বিশেষায়িত কর্মীদের প্রয়োজনসাথে তাদের জন্য প্রয়োজনীয় সুযোগসুবিধা;
২. নেতাদের দ্বারা তাদের প্রতিষ্ঠানের সুবিধাগুলোর ব্যবহার;
৩. নেতাদের মনস্তাত্ত্বিক গুণাবলীর গুরুত্ব।

সারসংক্ষেপ :
এলিটিজম বা অভিজাত্য হলো এমন বিশ্বাস বা ধারণা যেখানে একটি নির্দিষ্ট গ্রুপের লোকদেরকে তাদের অন্তর্নিহিত গুণ, উচ্চ বুদ্ধি, সম্পদ, বিশেষ দক্ষতা বা অভিজ্ঞতার কারণে অন্যান্য সকলদের থেকে আলাদাভাবে চিহ্নিত করা হয়। পরিচালন বিপ্লব বা ব্যবস্থাপনা বিপ্লব এমন একটি ধারণা যা আধুনিক প্রতিষ্ঠানগুলোতে মালিক থেকে পেশাদার পরিচালকের কাছে প্রতিষ্ঠানের মূল ব্যক্তিত্ব স্থানান্তরিত করে। এটি ক্ষমতা ও স্বার্থের মূল উৎস হিসেবে মালিকানা থেকে নিয়ন্ত্রণের পরিবর্তনের সাথে সাথে সমসাময়িক পুঁজিবাদ, পারিবারিক পুঁজিবাদ এবং ব্যক্তিগত সম্পত্তির ক্রমবিস্তারিত গুরুত্বের সাথে সম্পর্কিত। ব্যবস্থাপনায় ম্যানেজারিয়ালিজম তত্ত্বটিকে একাধিক আদর্শ এবং ধারণার অনুসরণ হিসেবে ধরা হয়। ম্যানেজারিয়ালিজম বা পরিচালনবাদ হলো পেশাদার পরিচালকদের পরিকল্পনা ও দিকনির্দেশ দ্বারা একটি সংগঠিত গোষ্ঠীর পরিচালন সম্পর্কিত দর্শন বা অনুশীলন। ম্যানেজারিয়ালিজম তত্ত্বটি পরিচালনা সম্পর্কে বিশ্বাস এবং অনুশীলনের একটি সংকলনকে বুঝায়, যা একসাথে একটি আদর্শ গঠন করে। ম্যানেজারিয়াল এলিট বা পরিচালন অভিজাত তত্ত্বটি ধারণা করে যে অর্থনৈতিক অভিজাত এবং নীতি-পরিকল্পনাকারী নেটওয়ার্কের সদস্যদের সমন্বয়ে একটি সংখ্যালঘু গোষ্ঠী সর্বাধিক ক্ষমতা রাখে এবং তাদের ক্ষমতা গণতান্ত্রিক নির্বাচন থেকে স্বাধীন হয়ে থাকে। প্রতিষ্ঠানগুলোতে বা কর্পোরেট বোর্ডগুলোতে পজিশনের মাধ্যমে "অভিজাত" সদস্যরা কর্পোরেট এবং সরকারী সিদ্ধান্তের উপর তাৎপর্যমূলক শক্তি প্রয়োগ করে। এই তত্ত্বের প্রাথমিক বৈশিষ্ট্যগুলো হলো প্রতিষ্ঠানে অভিজাত গোষ্ঠীর শক্তি ঘনীভূত হয়ে থাকে, অভিজাতরা একীভূত হয়, অ-অভিজাতরা বিচ্ছিন্ন হয়ে থাকে এবং শক্তিহীন হয়, সাধারণ পটভূমি এবং পদগুলোর কারণে অভিজাতদের স্বার্থ একীভূত হয় এবং প্রাতিষ্ঠানিক অবস্থান দ্বারা তাদের ক্ষমতা সংজ্ঞায়িত হয়। ভিলফ্রেডো পেরেটো (১৮৪৮-১৯৩৩), গায়েতানো মোসকা (১৮৮৮-১৯৪১), এবং রবার্ট মিশেলস (১৮৭৬-১৯৩৬) ছিলেন ইতালীয় অভিজাত শ্রেণির সহ-প্রতিষ্ঠাতা, যা পশ্চিমা ঐতিহ্যের পরবর্তী অভিজাত তত্ত্বকে প্রভাবিত করেছিল।

পাঠ-৪.২

ব্যবস্থাপনায় বিভিন্ন স্তরের অবস্থানগত ক্ষমতা

The Power Position of the Management Class



উদ্দেশ্য

এই পাঠ শেষে আপনি

- শক্তি বা ক্ষমতাসম্পর্কে জানতে পারবেন;
- ব্যবস্থাপনার ভাষায় শক্তি বা ক্ষমতা বলতে কি বুঝায় তা জানতে পারবেন;
- সাংগঠনিক শক্তি বা সাংগঠনিক ক্ষমতা সম্পর্কে ধারণা পাবেন;
- ব্যবস্থাপনায় সম্পদ হিসেবে শক্তি বা ক্ষমতার ব্যবহার বুঝতে পারবেন এবং
- ব্যবস্থাপনায় বিভিন্ন স্তরের অবস্থানগত ক্ষমতা সম্পর্কে ধারণা পাবেন।

'শক্তি বা ক্ষমতা'

Power

অনাদিকাল থেকেই শক্তি মানব সভ্যতার একটি গুরুত্বপূর্ণ দিক হয়ে আসছে। এই শক্তি শারীরিক, রাজনৈতিক বা সামাজিক হতে পারে। ব্যবসায়ের প্রসঙ্গে, শক্তি গতিশীল সিদ্ধান্ত এবং কর্মীদের আচরণকে ব্যাপকভাবে প্রভাবিত করে। সুতরাং, শক্তি বা ক্ষমতাকে সংজ্ঞায়িত করা কঠিন হতে পারে কারণ এটিকে বিভিন্ন উপায়ে বুঝায় এবং ব্যাখ্যা করা হয়। তবে শক্তিকে এমন ক্ষমতা বলা যায় না যে যাই আপনি চাইবেন তাই আপনি শক্তি প্রয়োগে পাবেন। শক্তি মূলত প্রাতিষ্ঠানিক অবস্থান বা কর্তৃত্ব থেকে উদ্ভূত হয় যা লোকজনকে ইতিবাচক এবং নেতিবাচকভাবে প্রভাবিত করতে পারে।

ব্যবস্থাপনার ভাষায় 'শক্তি বা ক্ষমতা'

Power in 'Management'

শক্তি হলো অন্যকে প্রভাবিত করার ক্ষমতা। অন্যভাবে, শক্তি হলো একজন ব্যক্তি বা গোষ্ঠীর দ্বারা অন্য ব্যক্তি বা গোষ্ঠীকে প্রভাবিত করার সম্ভাব্য ক্ষমতা। এটি প্রতিষ্ঠানের সম্পদকে নিয়ন্ত্রণের সাথে সাথে অধীনস্থদের আচরণকেও প্রভাবিত করে। প্রাতিষ্ঠানিক শক্তি বা ক্ষমতা প্রয়োগ করে ব্যবস্থাপকেরা কর্মীদের দ্বারা কাজগুলো সম্পন্ন করিয়ে নেয়।

সাংগঠনিক শক্তি বা সাংগঠনিক ক্ষমতা

Organizational Power

সাংগঠনিক শক্তি হলো প্রতিষ্ঠানের অন্যান্য স্টেকহোল্ডারের আচরণকে প্রভাবিত করার একটি ক্ষমতা। প্রতিষ্ঠানের সকল স্তরে শক্তি সমানভাবে বিতরণ করা হয় না, তবে এটি দায়িত্বের স্তর এবং জ্যেষ্ঠতার উপর নির্ভর করে কিছু বিভাগ বা লোকের গোষ্ঠীর মধ্যে সীমাবদ্ধ থাকে। এই স্তরগুলোতে ক্ষমতা অর্পণের প্রধান উদ্দেশ্য হলো প্রতিষ্ঠানের সাফল্যের জন্য কাজের কাঠামো, বিজ্ঞপ্তি, নীতিমালা এবং তাদের সফল প্রয়োগের নকশা করে অন্তর্নিহিত ক্রিয়াকলাপকে সহজলভ্য করে তোলা।

ব্যবস্থাপনায় সম্পদ হিসেবে 'শক্তি বা ক্ষমতা'

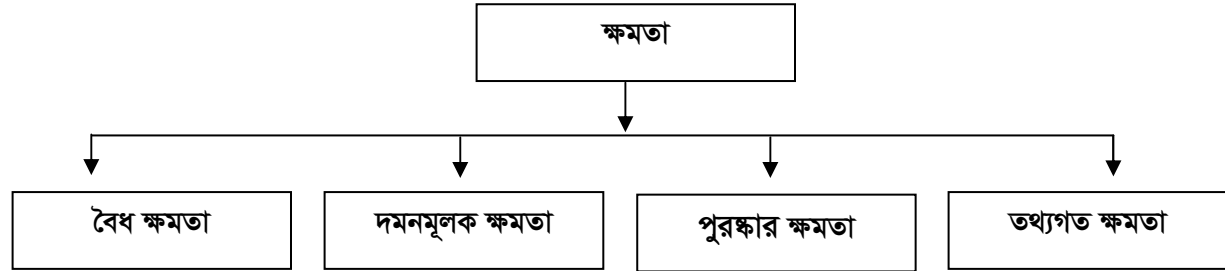
'Power' as a Management Resource

শক্তি হলো এক সর্বজনীন উপাদান। এমনকি এটি কোনো প্রতিষ্ঠানের বা প্রকল্পের সর্বাধিক তুচ্ছ কাজ পরিচালনা করার জন্যও প্রয়োজন। মানুষের অভ্যন্তরীণ প্রয়োজনীয়তা হচ্ছে ক্ষমতা এবং সাফল্যের পূর্বশর্ত হচ্ছে শক্তি। সাংগঠনিক শক্তি যেমন কোনো প্রতিষ্ঠানকে তদারকি করতে পারে এবং এটিকে বৃদ্ধি এবং খ্যাতির দিকেও জোরালো করতে পারে ঠিক তেমনি একটি প্রতিষ্ঠানকে ধ্বংস করতেও এটি সমান কার্যকর। তাই সাংগঠনিক শক্তিকে অনেকটা তথ্য এবং প্রযুক্তিগত দক্ষতার মতো ব্যবস্থাপকীয় সম্পদ হিসেবে বিবেচনা করা হয়।

ব্যবস্থাপনায় বিভিন্ন স্তরের অবস্থানগত ক্ষমতা

The Power Position of the Management Class

সংক্ষেপে, শক্তি হলো অন্যের আচরণের উপর নিয়ন্ত্রণ এবং প্রভাবিত করার ক্ষমতা। এই ক্ষমতা প্রাতিষ্ঠানিক পদ থেকে বা একজন ব্যক্তির ব্যক্তিগত গুণাবলী থেকে উদ্ভূত হতে পারে। প্রতিষ্ঠানে বিভিন্ন স্তরে ব্যবহৃত অবস্থানগত বিভিন্ন ক্ষমতা সম্পর্কে আলোচনা করা হলো-



চিত্রঃ বিভিন্ন প্রকার সাংগঠনিক ক্ষমতা

বৈধ ক্ষমতা(Legitimate Power)

এটি এমন এক শক্তি যা নেতৃত্বের সাথে নির্দিষ্ট কিছু পদক্ষেপ গ্রহণের সাথেও জড়িত। এই ক্ষমতাটি তখনই আসে যখন প্রতিষ্ঠানের কর্মীরা পৃথক ব্যক্তির কর্তৃত্বকে স্বীকৃতি দেয়। উদাহরণস্বরূপ, একজন সিইও বা প্রধান নির্বাহী কর্মকর্তা যিনি একটি প্রতিষ্ঠানের সামগ্রিক দিকনির্দেশ এবং প্রয়োজনীয়তা নির্ধারণ করেন। এছাড়া, প্রতিষ্ঠানে একজন পরিচালকের অবস্থান তাকে তার নির্দিষ্ট দায়িত্বের ক্ষেত্রে তার অধস্তনদের উপর ক্ষমতা দেয়। অধস্তনকারীরা তার পরিচালকের নির্দেশকে অনুকূলভাবে প্রতিক্রিয়া জানায় কারণ অধীনস্থদের প্রত্যাশিত কিছু আচরণ নির্ধারণের জন্য পরিচালকের বৈধ অধিকার এবং কর্তৃত্বকে তারা স্বীকৃতি দেয়। আইনী ক্ষমতা আনুষ্ঠানিক কর্তৃত্বের অনুরূপ, ফলে এটি আনুষ্ঠানিক প্রতিষ্ঠানের মাধ্যমে তৈরি, মঞ্জুর, পরিবর্তন বা প্রত্যাহার করতে যেতে পারে।

দমনমূলক ক্ষমতা (Coercive Power)

দমনমূলক ক্ষমতা হলো শাস্তিকে প্রভাবিত করার ক্ষমতা। সাংগঠনিক লক্ষ্য অর্জনে ব্যর্থ হলে বা অস্বীকার করলে কর্মীদের আচরণ নিয়ন্ত্রণের জন্য নেতারা এবং সাংগঠনিক ব্যবস্থাপকেরা এই ধরনের ক্ষমতা ব্যবহার করে থাকে। একজন ব্যবস্থাপক তার অবস্থানগত পদে থেকে অন্যের উপর যত বেশি জোর খাটাতে পারবেতাই তার দমনমূলক শক্তি প্রকাশ পাবে। প্রতিষ্ঠানে অসমর্থনীয় পারফরম্যান্সের ফলে অধস্তনকে তিরস্কার করার জন্য, নিষ্পদে পদান্ধিত করার জন্য বা বরখাস্ত করতে ব্যবস্থাপকদের দ্বারা এই দমনমূলক শক্তি ব্যবহৃত হয়। প্রকৃতপক্ষে এই ক্ষমতা ব্যবহারের ফলে কর্মীদের এবং শ্রমিকদের অযাচিত আচরণকে প্রতিহত করা যায়।

পুরস্কার ক্ষমতা (Reward Power)

ব্যবস্থাপকদের পুরস্কার ক্ষমতা হচ্ছে বেতন বৃদ্ধি, পদোন্নতি, ভাল কাজের সময়সূচি, বর্ধিত ব্যয় হিসাব, সাফল্যের আনুষ্ঠানিক স্বীকৃতি ইত্যাদির মতো সুস্পষ্ট সুবিধার উপর নিয়ন্ত্রণ ক্ষমতা। এই পুরস্কারগুলো অবশ্যই প্রাপকদের দ্বারা মূল্যবান হওয়া উচিত। প্রতিষ্ঠানে এই জাতীয় পুরস্কারের উপলব্ধিমান যার যত বেশি হয় সে ততো বেশি ক্ষমতার অধিকারি হয়। উদাহরণস্বরূপ, একটি কলেজ বা বিশ্ববিদ্যালয়ের চেয়ারম্যান তার বিভাগের অনুষদের জন্য নিয়োগ, মেয়াদ এবং পদোন্নতিতে যথেষ্ট ক্ষমতা রাখেন।

তথ্যগত ক্ষমতা (Information Power)

সকল প্রতিষ্ঠানই তার প্রাতিষ্ঠানিক কার্যক্রম সঠিকভাবে পরিচালনার জন্য তথ্য ব্যবহার করে। তাই প্রতিষ্ঠানগুলোর তথ্যের উপর নির্ভরশীলতা অনেক বেশি। সুতরাং, সাংগঠনিক লক্ষ্য এবং উদ্দেশ্য অর্জনের জন্য প্রতিষ্ঠানে যে ব্যক্তির তথ্য নিয়ন্ত্রণ করে এবং নিয়ন্ত্রণে থাকে তাদের তথ্যগত ক্ষমতা থাকে। তথ্য ব্যবহার এবং বিতরণের ক্ষেত্রে ব্যবস্থাপকদের ক্ষমতা

জড়িত কারণ এটিতে বর্তমান এবং ভবিষ্যৎ কার্যক্রমের পরিকল্পনা এবং বাস্তবায়ন সম্পর্কিত বিষয়গুলো জড়িত থাকে। তাই এর জন্য সঠিক ব্যবস্থাপনার প্রয়োজন।

সুতরাং, ক্ষমতাকে বিভিন্ন উপায়ে সংজ্ঞায়িত করা যায় তবে যা গুরুত্বপূর্ণ তা হলো ক্ষমতার অধিকারী ব্যক্তির। সাংগঠনিক প্রেক্ষাপটে ক্ষমতার গতিশীলতা এবং সমীকরণগুলো খুব ভালোভাবে পরিচালিত হওয়া উচিত কারণ তা কর্মীদের প্রেরণা এবং ব্যস্ততা স্তরে বিশাল প্রভাব ফেলে।

 সারসংক্ষেপ :
শক্তি শারীরিক, রাজনৈতিক বা সামাজিক হতে পারে। ব্যবসায়ের প্রসঙ্গে, শক্তি গতিশীল সিদ্ধান্ত এবং কর্মীদের আচরণকে ব্যাপকভাবে প্রভাবিত করে। শক্তি হলো অন্যকে প্রভাবিত করার ক্ষমতা। অন্যভাবে, শক্তি হলো একজন ব্যক্তি বা গোষ্ঠীর দ্বারা অন্য ব্যক্তি বা গোষ্ঠীকে প্রভাবিত করার সম্ভাব্য ক্ষমতা। সাংগঠনিক শক্তি হলো প্রতিষ্ঠানের অন্যান্য স্টেকহোল্ডারের আচরণকে প্রভাবিত করার একটি ক্ষমতা। প্রতিষ্ঠানের সকল স্তরে শক্তি সমানভাবে বিতরণ করা হয় না, তবে এটি দায়িত্বের স্তর এবং জ্যেষ্ঠতার উপর নির্ভর করে কিছু বিভাগ বা লোকের গোষ্ঠীর মধ্যে সীমাবদ্ধ থাকে। শক্তি হলো এক সর্বজনীন উপাদান। এমনকি এটি কোনো প্রতিষ্ঠানের বা প্রকল্পের সর্বাধিক তুচ্ছ কাজ পরিচালনা করার জন্যও প্রয়োজন। মানুষের অভ্যন্তরীণ প্রয়োজনীয়তা হচ্ছে ক্ষমতা এবং সাফল্যের পূর্বশর্ত হচ্ছে শক্তি। বৈধ ক্ষমতা হলো এমন এক শক্তি যা নেতৃত্বের সাথে নির্দিষ্ট কিছু পদক্ষেপ গ্রহণের সাথেও জড়িত। এই ক্ষমতাটি তখনই আসে যখন প্রতিষ্ঠানের কর্মীরা পৃথক ব্যক্তির কর্তৃত্বকে স্বীকৃতি দেয়। দমনমূলক ক্ষমতা হলো শক্তিকে প্রভাবিত করার ক্ষমতা। সাংগঠনিক লক্ষ্য অর্জনে ব্যর্থ হলে বা অস্বীকার করলে কর্মীদের আচরণ নিয়ন্ত্রণের জন্য নেতারা এবং সাংগঠনিক ব্যবস্থাপকেরা এই ধরনের ক্ষমতা ব্যবহার করে থাকে। ব্যবস্থাপকদের পুরস্কার ক্ষমতা হচ্ছে বেতন বৃদ্ধি, পদোন্নতি, ভাল কাজের সময়সূচি, বর্ধিত ব্যয় হিসাব, সাফল্যের আনুষ্ঠানিক স্বীকৃতি ইত্যাদির মতো সুস্পষ্ট সুবিধার উপর নিয়ন্ত্রণ ক্ষমতা। সকল প্রতিষ্ঠানই তার প্রাতিষ্ঠানিক কার্যক্রম সঠিকভাবে পরিচালনার জন্য তথ্য ব্যবহার করে। তাই প্রতিষ্ঠানগুলোর তথ্যের উপর নির্ভরশীলতা অনেক বেশি। সুতরাং, সাংগঠনিক লক্ষ্য এবং উদ্দেশ্য অর্জনের জন্য প্রতিষ্ঠানে যে ব্যক্তির তথ্য নিয়ন্ত্রণ করে এবং নিয়ন্ত্রণে থাকে তাদের তথ্যগত ক্ষমতা থাকে।

রেফারেন্স বইসমূহ

- Ricky W. Griffin, Management : Principles and Practices, 11th Edition.
- Frederick Harbison, Charles A. Myers, Management in the Industrial World: An International Analysis.
- Arch G. Woodside, Robert E. Pitts International Organizations: A Comparative Approach to the Management of Cooperation Creating and Managing International Joint Ventures.



১. এলিটিজম বা অভিজাত্য সম্পর্কে আলোচনা করুন।
২. পরিচালন বিপ্লব সম্পর্কে ব্যাখ্যা করুন।
৩. ম্যানেজারিয়ালিজম বা পরিচালনবাদ সম্পর্কে আলোকপাত করুন।
৪. ম্যানেজারিয়াল এলিট বা পরিচালন অভিজাত সম্পর্কে তুলে ধরুন।
৫. পরিচালন অভিজাতের ইতিহাসটি বিস্তারিতভাবে আলোচনা করুন।
৬. শক্তি বা ক্ষমতা কী আলোচনা করুন।
৭. ব্যবস্থাপনার ভাষায় শক্তি বা ক্ষমতা বলতে কি বুঝায় আলোকপাত করুন।
৮. সাংগঠনিক শক্তি বা সাংগঠনিক ক্ষমতা সম্পর্কে আলোচনা করুন।
৯. ব্যবস্থাপনায় সম্পদ হিসেবে শক্তি বা ক্ষমতার ব্যবহারটি তুলে ধরুন।
১০. ব্যবস্থাপনায় বিভিন্ন স্তরের অবস্থানগত ক্ষমতা সম্পর্কে আলোকপাত করুন।