ডায়াগনোসিস
Diagnosis

৭

ভূমিকা

ডায়াগনেসিস একটি বহুল প্রচলিত শব্দ। সেই কারনে আমরা এই শব্দটি আলোচনায় ব্যবহার করবো। এখানে বলে রাখা উচিত এই শব্দটি বহু অর্থে ব্যবহার হয়ে থাকে। তবে আমরা ডাইগনেসিস বলতে সংগঠন এবং তার বিভিন্ন অংশের অবস্থা নির্নয় করাকে বুঝি। এটি সাংগঠনিক উন্নয়ন কর্মসূচীর অন্যতম প্রধান বা মূল অংশ। ডাইগোনসিস সংগঠনের বর্তমান অবস্থা সম্পর্কে তথ্য প্রদান এবং বিশ্লেষন করে। এ ছাড়া সম্ভাব্য পরিবর্তন এবং উন্নয়নের অবস্থা পর্যালোচনা করে। ডায়াগনেসিস সংগঠনের শক্তি, সুযোগ এবং সমস্যার ক্ষেত্রগুলি চিহ্নিত করে। শুধু তাই নয়, ফলপ্রসু ডায়াগনেসিস নিয়মতান্ত্রিক জ্ঞান প্রদান করে যা সঠিক হস্তক্ষেপ ডিজাইনে সাহায্য করে থাকে।

ইউনিট সমাপ্তির সময়	ইউনিট সমাপ্তির সর্বোচ্চ সময় দুই সপ্তাহ
এ ইউনিটের পাঠসমূহ	
পাঠ ৭.১ : সংজ্ঞা, সাংগঠনিক বনাম মেডিকেল ডায়াগনোসিস, ডায়াগনোস্টিক মডেল পাঠ ৭.২ : সাংগঠনিক স্তরে ডায়াগনোসিস পাঠ ৭.৩ : গ্রুপ স্তরে ডায়াগনোসিস পাঠ ৭.৪ : ব্যক্তি বা জব স্তরে ডায়াগনোসিস	

পাঠ ৭.১ সংজ্ঞা, সাংগঠনিক বনাম মেডিকেল ডায়াগনোসিস, ডায়াগনোস্টিক মডেল

Definitions, Organizational VS Medical Diagnosis, Diagnosis Model

উদ্দেশ্য

এ পাঠ শেষে আপনি জানতে পারবেন

- ডায়াগনেসিসের অর্থ
- সাংগঠনিক এবং মেডিকেল ডায়াগনেসিসের মধ্যে পার্থক্য
- সিক্স-বক্স মডেল
- তৃতীয় - ওয়েভ এবং বর্তমান অবস্থা

ডায়াগনেসিস কি ?

What is Diagnosis ?

আমরা এখানে ডায়াগনেসিস বলতে সংগঠন এবং তার বিভিন্ন অংশের অবস্থা নির্নয় করাকে বুঝি। এটি সাংগঠনিক উন্নয়ন কর্মসূচীর অন্যতম প্রধান বা মূল অংশ। ডায়াগনেসিস সংগঠনের বিভিন্ন স্তরের বর্তমান কার্যকলাপ বিশ্লেষন করে এবং প্রয়োজনীয় তথ্য প্রদান করে। সংগঠনের সকল স্তর বা প্রকৃতির ডায়াগনেসিস একই বিষয় বিবেচনা করা হয় না। ডায়াগনেসিসের উদ্দেশ্য হলো তথ্য সংগ্রহ ও পর্যালোচনা করে সঠিক তথ্য প্রদান করা যাতে করে সঠিক পদক্ষেপ গ্রহন করা যায়।

সংগঠনের বর্তমান অবস্থা বুঝানোর জন্য ডায়াগনষ্টিক মডেল ব্যবহার করা হয়। এর ফলে সহজে জানা যায় সংগঠনের কোন অংশ পরীক্ষা করা প্রয়োজন, কোন সংগঠন সঠিকভাবে কাজ করছে না এবং উন্নয়নের সুযোগ আছে কি না তা জানা যায়। কমিন্স এবং ওরলি মতে "ডায়াগনেসিস হলো একটি প্রক্রিয়া যার মাধ্যমে বুঝা যায় সংগঠন বর্তমানে কি ভাবে কাজ করছে এবং এটা পরিবর্তন হস্তক্ষেপ ডিজাইনে প্রয়োজনীয় তথ্য প্রদান করে।" (Diagnosis is the process of understanding how the organization is currently functioning and it provides the information necessary to design change intervention. Cummimbgs & Worley, 1993)। ওরনার ব্রুকের মতে " ডায়াগনেসিসের প্রাথমিক স্তরে পরামর্শক সংগঠন সর্ম্পকিত তথ্য এবং প্রকৃত ঘটনা সংগ্রহ করে। পরবর্তীতে তারা তথ্য এবং প্রকৃত ঘটনা বিশ্লেষন এবং তথ্যের বিন্যাস হ্রাস করে বোধগম্য এবং কার্যকর উপায়ে উপস্থাপন করে, বিশেষ করে নির্দিষ্ট মডেলের সাহায্যে। এরপর তাদের নিকট থাকা উপাত্তের ভিত্তিতে - যুক্তি, এবং অনুমানের ভিত্তিতে লক্ষ্য কেন্দ্রীক এবং দৃশ্যমান এ্যাকশন গ্রহন করা। (in the initial phase of diagnosis consultants collect information and facts about the organiztion. Later as they analyze and reduce the array of information and facts to more understandable and workable terms preferably within the context of some model, they begin to have data – a basis of reasoning, for making inferences, and for taking targeted and focused action. W. Burke, 1994)। সংক্ষেপে বলা যায় ডায়াগনেসিস সংগঠনের শক্তি, সুযোগ, এবং সমস্যার ক্ষেত্র চিহ্নিত করে।

বাস্তবে ডায়াগনেসিস সকল সময় ধরে চলে অথাৎ এটা হলো চলমান প্রক্রিয়া। সংগঠনের দৃষ্টিকোন থেকে আমরা জানি কি দেখতে হবে, কেমন করে দেখতে হবে, প্রাপ্ত তথ্য কি ভাবে বিশ্লেষন করতে হবে, এবং কি ভাবে সংগঠনের কর্মকর্তাদেরকে বিশ্লেষনের ফলাফল অবহিত করতে হবে। টেকনিক্যাল দৃষ্টিতে ডায়াগনেসিস নিম্নলিখিত বিষয়সমূহের সাথে জড়িত :

- সংগঠনের উপাত্ত সংগ্রহ প্রক্রিয়া
- উপাত্ত সংগ্রহের কৌশল
- উপাত্ত বিশ্লেষনের কৌশল
- উপাত্ত ফিডব্যাক প্রক্রিয়া

সাংগঠনিক ডায়াগনেসিস বনাম মেডিকেল ডায়াগনেসিস

Organizational Diagnosis vs Medical Diagnosis

এটা অনেকের কাছে মনে হতে পারে সাংগঠনিক এবং মেডিকেল ডায়াগনেসিস একই, কিন্তু বাস্তবে তা নয়। এদের মধ্যে পার্থক্য নিম্নে উল্লেখ করা হলো :

প্রথমত: মেডিকেল ডাইগোনসিস অপেক্ষা সাংগঠনিক ডাইগোনসিস অধিক সহযোগিতামূলক। একজন রোগী সম্যায় পড়লে ডাক্তারের কাছে যায়। ডাক্তার ডায়াগনেসিস করে রোগের সমাধান দেন অর্থাৎ প্রেসক্রেপশিন দেন যা রোগী অনুসরন করে চলে। ODএর ক্ষেত্রে এমন ঘটে না। এখানে সমস্যা সমাধান সংগঠনের সদস্যরা করে, পরামর্শক করেন না।

দ্বিতীয়ত:, ODএর ক্ষেত্রে সংগঠনের সদস্য এবং পরামর্শক বা অনুশীলনকারীগন যৌথভাবে সংগঠনের বর্তমান অবস্থার কার্যকারিতা উদঘাটন এবং নির্নয় করেন। অর্থাৎ এ ক্ষেত্রে সকলের ভূমিকা আছে। অপরপক্ষে মেডিকেল ডায়াগনেসিসর ক্ষেত্রে রুগীর সমস্যা সমাধানে ডাক্তারের ভূমিকা প্রধান, রোগীর ভূমিকা থাকে না বললেই চলে।

তৃতীয়ত:, মেডিকেল ডায়াগনেসিস তখনই করা হয় যখন রোগী কোন সমস্যায় থাকে। সাংগঠনিক ডাইগোনসিস শুধু মাত্র সমস্যা জানার জন্য করা হয় না। অনেক সময় দেখা যায় বিভাগ ভালো কাজ করছে, এ ক্ষেত্রেও সংগঠনের ডাইগোনসিস করা হয় যাতে করে কি ভাবে বিভাগ আরো ভালো ভাবে কাজ করতে পারে। সংগঠনের উন্নতির ক্ষেত্রে এ ধরনের ডাইগোনসিস করা হয়ে থাকে।

চতুর্থত:, মেডিকেল ডায়াগনেসিস ডাক্তারের উপর নির্ভরশীল অর্থাৎ ডাক্তারের ভূমিকা প্রধান। অপর পক্ষে সংগঠনের ক্ষেত্রে পরমার্শককে ভূমিকা সাহায্যকারী হিসাবে দেখা হয়। তার ভূমিকা প্রধান নয়, তার সংগে সংগঠনের অন্য সদস্যরা জড়িত। বাস্তবে সংগঠনের সদস্যরা সমস্যা সমাধানের উদ্যোগ গ্রহন করেন। এ ক্ষেত্রে পরামর্শক সমস্যা সমাধানের জন্য বিভিন্ন বিকল্প উপস্থাপন এবং গাইড প্রদান করে থাকেন।

পঞ্চমত:. পরামর্শকে সহ-শিক্ষার্থী বলা হয় কিন্ত্র ডাক্তার সহ-শিক্ষার্থী নন বরং নির্দেশ দাতা।

ডায়াগনেষ্টিক মডেল

Diagnostic Models

সংগঠনের বর্তমান অবস্থা বুঝানোর জন্য ডায়াগনেষ্টিক মডেল ব্যবহার করা হয়। এ মডেলসমূহ সংগঠনের বৈশিষ্ট্যগুলির মধ্যে সর্ম্পক সহ অন্যান্য প্রসঙ্গ এবং কার্যকারিতা বর্ননা করে। মডেলের সাহায্যে সহজে জানা যায় সংগঠনের কোন অংশ পরীক্ষার প্রয়োজন এবং সংগঠন সঠিক ভাবে কাজ করছে কি না। আমরা নিম্নে দুইটি জনপ্রিয় মডেল সর্ম্পকে আলোচনা করবো:

১। সিক্স-বক্স মডেল
২। তৃতীয় -ওয়েভ পরামর্শ মডেল

সিক্স - বক্স মডেল

Six-Box Model

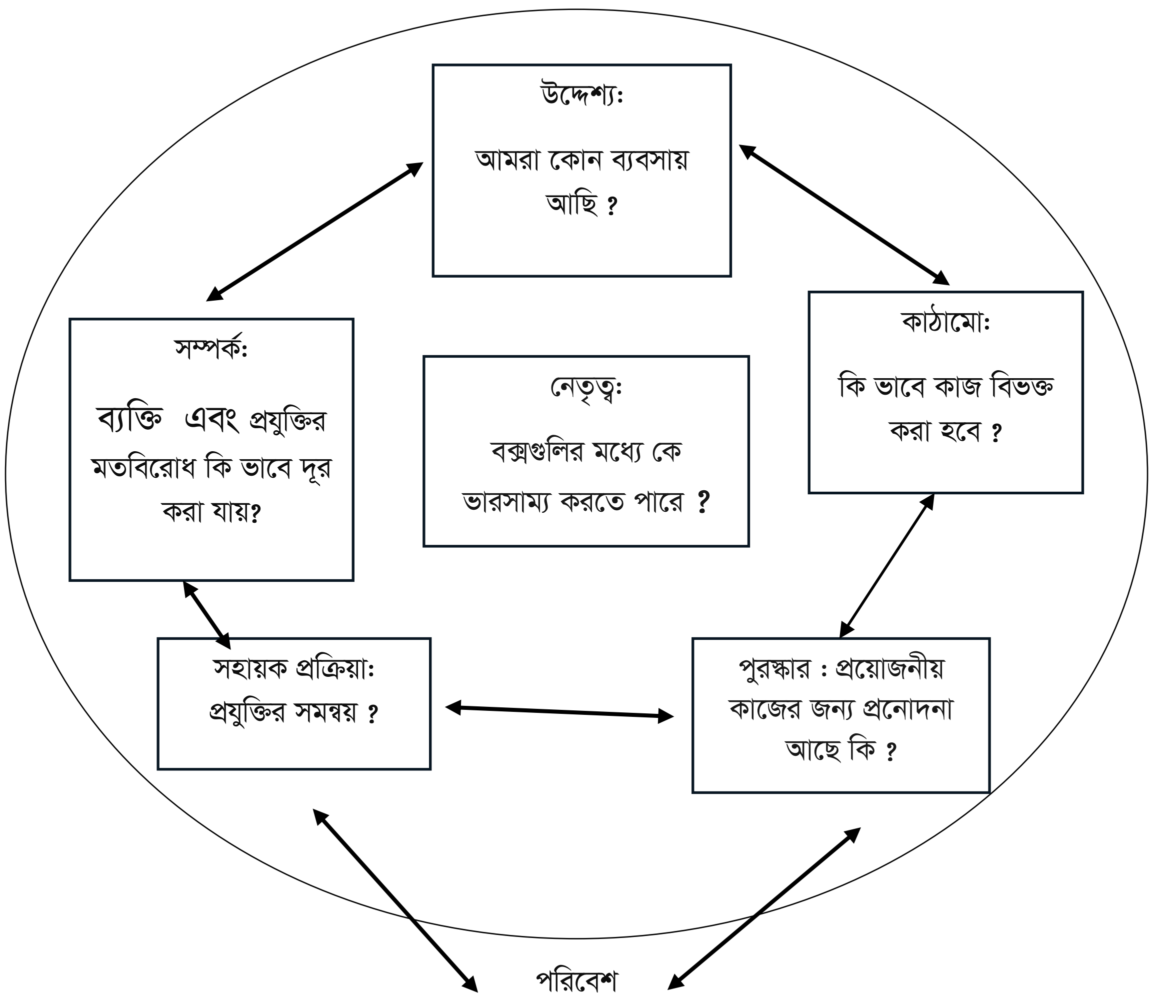
এারভিন ওয়ারেসর্বোড ১৯৭৬ সালে সিক্স - বক্স মডেল উপস্থাপন করেন। এই মডেল দ্বারা অনুশীলনকারীগন জানতে পারেন কোথায় পর্যবেক্ষন করা হবে এবং কি পর্যবেক্ষন করতে হবে। চিত্র ৭.১ মডেলটি ছয়টি বিশেষ ক্ষেত্র চিহ্নিত করছে, যেমন

- উদ্দেশ্য
- কাঠামো
- পুরস্কার
- সাহয্যকারী প্রযুক্তি
- সর্ম্পক
- নেতৃত্ব

সংগঠনের সফলতার জন্য উপরোক্ত ক্ষেত্রগুলির কাজ অবশ্যই সঠিক হওয়া উচিত। অনুশীলনকারীগন নিয়মতান্ত্রিক উপায়ে প্রতিটি বক্সের কার্য পরীক্ষা করেন এবং কোথায় কোন সমস্যা আছে কি না তা পর্যবেক্ষন করেন। উদাহরনস্বরুপ সংগঠনের

কোন একটি দ্রব্য নিয়ে সমস্যা আছে। এই সমস্যা এক বা একাধিক প্রক্রিয়ায় নেতিবাচক প্রভাব ফেলতে পারে। এর কারন হতে পারে অকার্যকর পরামর্শ, দুর্বল নেতৃত্ব, উদ্দেশ্য অ-স্পষ্ট, প্রয়োজনীয় প্রযুক্তির অভাব, ইত্যাদি। সিক্স-বক্স মডেলটি সহজ, এবং যুগ উপযোগী পদ্ধতি।

মডেলটিতে ছয়টি বক্স আছে যা পর্যলোচনা করা যেতে পারে। পরামর্শক প্রতিটি বক্স পর্যালোচনার সময় এর বিভিন্ন আনুষ্টানিক এবং অনানুষ্টানিক বিষয়াদি বিবেচনা করবেন। আনুষ্টানিক সিস্টেম বলতে বুঝায় অফিসিয়াল নিয়ম অনুযায়ী এমনটি হওয়া উচিত। অপরপক্ষে অনানুষ্টানিক সিস্টেমের অর্থ হচ্ছে,যা সত্যিকারে ঘটেছে। এই পরিপ্রেক্ষিত্রে পরামর্শককে দুটি প্রশ্নের উত্তর বের করতে হবে। প্রথম, আনুষ্টানিক সিস্টেম অনুসারে প্রতিটি বক্সের জন্য আয়োজন এবং প্রক্রিয়া কি সঠিক? দ্বিতীয়ত, অনানুষ্টানিক সিস্টেম অনুযায়ী প্রতিটি বক্সের আযোজন এবং প্রক্রিয়া কি সঠিক ? কোন কোন ক্ষেত্রে দেখা যেতে পারে আনুষ্টানিক পদ্ধতি সমস্যা সমাধানে উপযুক্ত নয়, সে ক্ষেত্রে অনানুষ্টানিক ব্যবস্থা সমাধান করতে পারে। তবে মনে রাখতে হবে অনানুষ্টানিক ব্যবস্থার বেশ কিছু ত্রুটি



চিত্র ৭.১: সিক্স বক্স মডেল

আছে। অতএব এই সকল বিষয় মনে রেখে উপযুক্ত ব্যবস্থা গ্রহন করা উচিত। অনুশীলনকারীদের নিকট একটি শক্তিশালী উপাদান হলো “কি হওয়া উচিত” বনাম “বাস্তবে কি হচ্ছে” তা পর্যালোচনা করা। ওয়েসবোর্ড সুপারিশ করেছেন যে ডায়াগনেসিসের মাধ্যমে একাধিক বক্স পর্যালোচনা করে তারপর উপযুক্ত হস্তক্ষেপ নির্বাচন করা উচিত।

তৃতীয় ওয়েভ পরামর্শ
Third-wave consulting

ওয়েসবোর্ড সিক্স বক্স মডেল প্রনয়নের ১০ বৎসর পর তিনি একটি প্রবন্ধ লেখেন যার শিরোনাম হলো “Toward Third-wave managing and consulting”। এখানে তিনি ডাইগোনসিস এবং হস্তক্ষেপের জন্য এই দুইটি বিষয় বিবেচনা করেন। তিনি বলেন এখন পর্যন্ত পৃথিবী তিনটি বিভিন্ন ওয়েভ বা পরিবর্তনশীল ধারনার মধ্যে দিয়ে অগ্রসর হচ্ছে। প্রথম ওয়েভ হলো কৃষি বিপ্লব। দ্বিতীয় ওয়েভ হলো শিল্প বিপ্লব এবং তৃতীয় ওয়েভ হলো তথ্য এবং প্রযুক্তি বিপ্লব। এই তিনটি ওয়েভ সমাজের প্রতিটি প্রতিষ্টানকে পরিবর্তন করেছে। এর ফলে ব্যবস্থাপনা এবং পরামর্শের জন্য নতুন দৃষ্টিভঙ্গি প্রয়োজন। তিনি তৃতীয় ওয়েভ ব্যবস্থাপনার জন্য চারটি উপাদান চিহ্নিত করেছেন। এইগুলি হলো:

- কর্মের সম্ভাব্যতা মূল্যায়ন করা। এর অর্থ হলো অঙ্গিকারবদ্ধ নেতৃত্ব, ভালো ব্যবসার সুযোগ, এবং উজ্জীবিত কর্মী বাহিনীর উপর লক্ষ্য রাখা।
- “সমগ্র সিস্টেম (whole system)” কে এক কক্ষে আনা
- ভবিষ্যতের উপর ফোকাস করা
- কাঠামোবদ্ধ টাক্স অথাৎ কর্মীরা যেন নিজেরা নিজেদের কাজ করতে পারে

সংগঠনে আশাবাদী এবং লক্ষ্য ভিত্তিক দর্শন প্রতিষ্টা করা। ওয়েসবোর্ড সংগঠনের ডাইগোনসিসের জন্য সমস্যা কেন্দ্রিক “sickness” মডেল পচ্ছন্দ করতেন না, কারণ এটা শুধু মাত্র সমস্যা সমাধান করে। তিনি বরং “wellness” মডেল পচ্ছন্দ করতেন যা কাম্য ভবিষ্যত অর্জনে সহায়ক ভূমিকা রাখে। তৃতীয় ওয়েভ পরমর্শকের ভূমিকা পরিবর্তন করে দিয়েছে। এই সময়ে পরামর্শককে ইভেন্টের স্টেজ ম্যানেজার হিসাবে দেখা হয়, অথাৎ পরামর্শকের কাজ হলো মানুষ যা করতে চায় তাতে সাহায্য করা।

আমরা বর্তমানে তৃতীয় ওয়েভর পর চতুর্থ ওয়েভে অথাৎ চতুর্থ শিল্প বিপ্লবের সম্মুখীন হয়েছি যাকে 4IR বা Industry 4.0 বলা হয়। আমরা ২১তম শতাব্দীতে এসে চতুর্থ ওয়েভ দেখছি। এখানে আমরা লক্ষ্য করছি প্রযুক্তি, শিল্প এবং সামাজিক ধারায় দ্রুত পরিবর্তন এর অন্যতম কারন আন্তঃসংযোগ বৃদ্ধি এবং স্মার্ট অটোমেশন। (rapid change to technology, industries and societal patterns and processes in the 21^{st} century due to increasing interconnectivity and smart automation.)। অতএব আমাদেরকে সকল কিছু নতুন ভাবে চিন্তা-ভাবনা করতে হবে যা চতুর্থ ওয়েভের জন্য উপযুক্ত।

সারসংক্ষেপ

আমরা এখানে ডাইগোনসিস বলতে সংগঠন এবং তার বিভিন্ন অংশের অবস্থা নির্নয় করাকে বুঝি। এটি সাংগঠনিক উন্নয়ন কর্মসূচীর অন্যতম প্রধান বা মূল অংশ। ডাইগোনসিস সংগঠনের বর্তমান কার্যকলাপ সর্ম্পকে তথ্য প্রদান এবং বিশ্লেষন করে। সংগঠনের বর্তমান অবস্থা বুঝানোর জন্য ডাইগোনষ্টিক মডেল ব্যবহার করা হয়। এখানে দুইটি জনপ্রিয় মডেল সর্ম্পকে আলোচনা করা হয়েছে, যথা: সিক্স-বক্স মডেল এবং তৃতীয় - ওয়েভ পরামর্শ মডেল। তবে বর্তমানে আমরা চতুর্থ ওয়েভ দেখতে পাচ্ছি।

পাঠ ৭.২ সাংগঠনিক স্তরে ডাইগনোসিস
Organizational LeveL Diagnosis

উদ্দেশ্য

এ পাঠ শেষে শিক্ষার্থীরা

- সাংগঠনিক স্তরে ডাইগনোসিস বলতে কি বুঝায় তা জানতে পারবেন।
- সাংগঠনিব স্তরে ডাইগনোসিসে ইনপুট হিসেবে কি বিবেচনা করা হয় তা জানতে পারবেন।
- সাংগঠনিক স্তরে উপাদান ডিজাইনে কোন বিষয় অর্ন্তভূক্ত করা হয় তা জানতে পারবেন।
- সাংগঠনিক স্তরে আউটপুট জানতে পারবেন।

কমিন্স এবং ওরীল (১৯৯৩) তাদের পুস্তকে ডয়াগনোসিস সর্ম্পকে বিস্তারিত আলোচনা করেছেন। আমরা তার আলোচনার সূত্র ধরে ডাইগোনসিরে বিভিন্ন দিক আলোচনা করবো। সংগঠনের সকল স্তরে ডায়াগনোসিস এক সংগে করা হয় না। যদি করা হয় তা হলে সংগঠনের সর্বস্তর সর্ম্পকে পরিস্কার চিত্র পাওয়া যাবে না। এ ছাড়া সংগঠনের প্রতিটি স্তরের উদ্দেশ্য এবং ভূমিকা পৃথক, যেমন সংগঠনের মূল উদ্দেশ্যর একটি অংশ নির্দিষ্ট বিভাগ বাস্তবায়ন করে, অতএব উভয়ের কার্যক্রমের প্রকৃতি এক না, ঠিক একই ভাবে জবের বিবেচ্য বিষয় অন্যান্যদের থেকে পৃথক। সেই কারনে সংগঠনে তিনটি স্তরে ডাইগোনসিস করা হয়। এইগুলি হলো:

১। সাংগঠনিক স্তর
২। বিভাগ বা গ্রুপ স্তর এবং
৩। ব্যক্তি বা জব স্তর।

সাংগঠনিক স্তরে ডাইগোনসিস
Organizational level Diagnosis

সাংগঠনিক স্তরে ডাইগোনসিস বলতে ংগঠনের উর্ধতন স্তরের ডায়াগনেসিস বুঝায়। সংগঠনের সামগ্রিক কার্য পরিচালনার দায়িত্ব তাদের ওপর থাকে। এই প্রকার ডাইগোনসিস প্রধানত সংগঠনের কৌশল, কাঠামো এবং প্রক্রিয়ার সাথে জড়িত। এই ডাইগোনসিস সিস্টেমের দৃষ্টিকোন থেকে করা হয়। সাধারনত অন্যান্য স্তরের ডাইগোনসিসের মত এখানেও তিনটি বিষয় বিবেচনা করা হয়, যেমন:

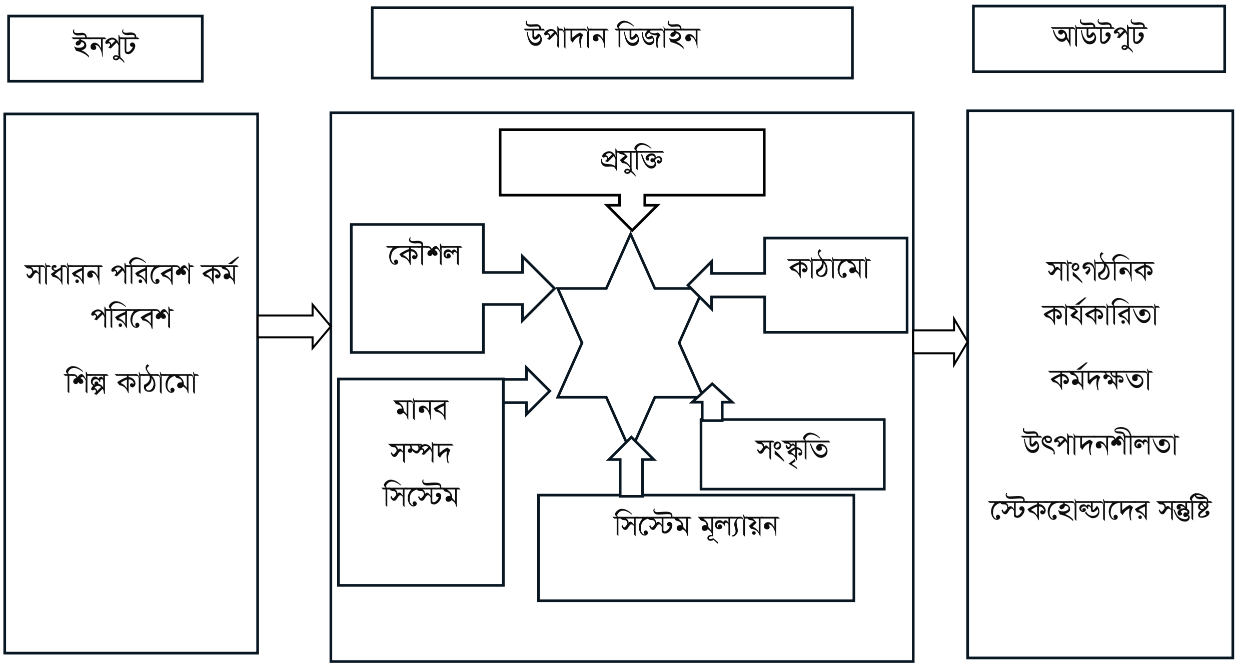
ক) ইনপুট (Input)
খ) উপাদান ডিজাইন (Design components) এবং
গ) আউটপুট (Output)
চিত্র ৭.২ দেখানো হয়েছে সাংগঠনিক ডাইগোনসিস মডেল।

ইনপুট

সংগঠনিক ডাইগোনসিসের প্রধান ইনপুট হচ্ছে পরিবেশ। এই প্রকার পরিবেশ দুই প্রকার হয় যেমন, সাধারন পরিবেশ এবং কর্ম পরিবেশ। সাধারন পরিবেশের অর্ন্তগত হচ্ছে সকল বহি:শক্তি এবং উপাদান যা সংগঠন এবং সংগঠনের কার্যকারিতাকে প্রভাবিত করে। এ প্রকার পরিবেশ এর মধ্যে পড়ে বর্তমানের সামাজিক, অর্থনৈতিক, প্রযুক্তি এবং রাজনৈতিক অনিশ্চয়তা। এই শক্তিসমূহ সংগঠনকে প্রত্যক্ষ এবং পরোক্ষ বা উভয় ভাবে প্রভাবিত করে থাকে। উদাহরনস্বরুপ ইউক্রেন যুদ্ধ বর্তমানে সমস্ত পৃথিবী জুড়ে জ্বালানি ও অন্যান্য অর্থনৈতিক কর্ম-কান্ডকে নানা ভাবে প্রভাবিত করছে। সংগঠনের কর্ম পরিবেশ বা শিল্পের কাঠামো আরেকটি গুরুত্বর্পূন ইনপুট। এই পরিবেশকে নিম্নলিখিত বিষয় দ্বারা বর্ননা করা যেতে পারে:

- সরবরাহকারীর ক্ষমতা
- ক্রেতার ক্ষমতা

- নতুন প্রতিযোগী প্রবেশের হুমকি
- বিকল্প দ্রব্যের হুমকি
- প্রতিযোগীদের মধ্যে প্রতিদ্বন্দ্বিতা



চিত্র ৭.২ : সাংগঠনিক ডাইগোনসিস মডেল

এ ছাড়া পরিবর্তনের হার এবং অন্যান্য জটিলতা ডাইগোনসিসের সময় বিবেচনা করতে হবে। যে সকল পরিবেশ দ্রুত পরিবর্তন এবং অপ্রত্যাশিত হয় সে সকল ক্ষেত্রে সংগঠনকে খুব নমনীয় হতে হবে। যার ফলে সংগঠন সহজে পরিবর্তনের সংগে মানিয়ে চলতে পারে। অপরপক্ষে যে ক্ষেত্রে পরিবেশ স্থির অথাৎ পরিবর্তন ঘন ঘন বা নাটকীয় ভাবে ঘটে না, এ ক্ষেত্রে নমনীয় নয় বরং স্থিতিশীল সংগঠন প্রয়োজন। যেমন মোবাইল উৎপদনকারীদেরকে গতিশীল এবং জটিল পরিবেশের সম্মুখীন হতে হয়। অপরপক্ষে স্টীল সিট উৎপাদনকারীদেরকে স্থির এবং তুলনামূলক কম জটিল অবস্থার সম্মুখীন হতে হয়।

উপাদান ডিজাইন

সাংগঠনিক ডাইগোনসিসের ক্ষেত্রে ছয় প্রকার উপাদান রয়েছে তাদের ডিজাইন গুরুত্ব সহকারে ডাইগোনসিস করা হয়। কারন এই উপাদানগুলি সংগঠনের মূল ভিত্তি। আমরা এই ছয়টি উপাদানগুলি নিয়ে আলোচনা করবো। এইগুলি হলো:

১। কৌশল (Strategy)
২। প্রযুক্তি (Technology)
৩। কাঠামো (Structure)
৪। মূল্যায়ন সিস্টেম (Measurement System)
৫। মানব সম্পদ সিস্টেম (HR System)
৬। সংস্কৃতি (Culture)

সফল সংগঠনের জন্য উপরোক্ত সকল বিষয়ে সমন্বয় প্রয়োজন হয়। শুধুমাত্র এই সমন্বয় সকল উপাদানের মধ্যে নয় বরং পরিবেশের সংগেও হতে হবে।

কৌশল : কৌশল সংগঠনের একটি গুরুত্বপূর্ন উপাদান। এটা নির্ধারন করে সংগঠন কি ভাবে মানব সম্পদ, অর্থনৈতিক সম্পদ ও প্রযুক্তি ব্যবহার করবে। এই কৌশলের উপর প্রতিযোগীতায় সফলতা নির্ভর করে।

প্রযুক্তি: প্রযুক্তি রুপান্তর প্রক্রিয়ার সাথে সংশ্লিষ্ট যা ইনপুটকে প্রক্রিয়ার মাধ্যমে আউটপুটে রুপান্তর করে। এই আউটপুটকে সেবা এবং/ অথবা দ্রব্য বলা হয়। প্রযুক্তি ডিজাইন বলতে বুঝায় উৎপাদন পদ্ধতি, কার্য প্রবাহ, এবং যন্ত্রপাতির সাথে প্রযুক্তির যথার্থসমন্বয় করা।

কাঠামো: কাঠামো বলতে সংগঠনের গঠন বুঝায়। এর অর্থ হলো সংগঠনের সামগ্রীক কার্যকে বিভিন্ন ইউনিটে বিভক্ত করা এবং বিভিন্ন ইউনিটের কার্যসমূহের মধ্যে সমন্বয় সাধন করা। কাঠামোকে সংগঠনের প্রযুক্তির সংগে সামন্বয় করে কাজ করতে হবে।

সিস্টেম মূল্যায়ন: সিস্টেম মূল্যায়ন মূলত: পদ্ধতির সঠিক ডিজাইন করা। কারন এর মাধ্যমে সংগঠনের সকল কার্যের মূল্যায়ন করা হয়। মূল্যায়নের জন্য বিভিন্ন পদ্ধতির মাধ্যমে তথ্য সংগ্রহ ও পরিমাপ এবং সংশ্লিষ্ট দল বা ব্যক্তিকে তথ্য প্রদান করা হয়ে থাকে। এই পদ্ধতি কার্য সম্পাদনের কার্যকারিতা এবং লক্ষ্য অর্জন সর্ম্পকিত তথ্য প্রদান করে। মূল্যায়ন পদ্ধতির ডিজাইন সঠিক না হলে সঠিক কার্যের মূল্যায়ন পাওয়া যাবে না।

মানব সম্পদ ব্যবস্থা: মানব সম্পদ ব্যবস্থাপনা বলেতে বুঝায় সংগঠনের কর্মী নির্বচন ও উন্নয়ন, মূল্যায়ন এবং সঠিকভাবে পুরস্কৃত করা। এই কার্যক্রম দক্ষতা, ব্যক্তিত্ব, এবং সংগঠনের সদস্যদের আচরনকে প্রভাবিত করে। মানব সম্পদ ব্যবস্থাপনা বলে দেয় সংগঠনে কি প্রকার দক্ষতা এবং জ্ঞান সম্পন্ন কর্মীর প্রয়োজন।

সংস্কৃতি: ডিজাইনের সর্বশেষ উপাদান হলো সংস্কৃতি। সংস্কৃতি বলতে বুঝায় সংগঠনের সদস্যদের অনুমান, মূল্যবোধ, এবং বিধি-বদ্ধ আচরন। সংস্কৃতির উপাদানসমূহ সদস্যদের উপলব্ধি, চিন্তা এবং কার্যক্রমকে প্রভাবিত করে। সংস্কৃতি সংগঠনের ইতিহাস ও পরিবেশ এবং সেই সাথে অন্যান্য উপাদানের ফলাফল। অন্যান্য উপাদান অপেক্ষা সংস্কৃতি পরিবর্তন জটিল। ডায়াগনেসিসের প্রধান উদ্দেশ্য হলো বর্তমান সংস্কৃতি সর্ম্পকে জানা এবং এর সংগে অন্যান্য উপাদানের সমন্বয় করা।

আউটপুট

সাংগঠনিক ডায়াগনেসিস এর ক্ষেত্রে আউটপুটকে তিন ভাগে ভাগ করা হয়: ক) সংগঠনের কর্মক্ষমতা যা আর্থিক অর্জনের সাথে বিবেচনা করা হয়, যেমন বিক্রয়, মুনাফা ইত্যাদি, খ) উৎপাদনশীলতা যা দক্ষতার সংগে জড়িত, যেমন ক্রুটির হার, প্রতি ঘন্টা উৎপাদন ইত্যাদি এবং গ) মলিক সন্তুষ্টি যা বলতে বুঝায় সংগঠন মালিকদের প্রত্যাশা পূরনে সামর্থ্য।

সারসংক্ষেপ

সাংগঠনিক স্তরে ডায়াগনেসিস বলতে বুঝায় মূল বা প্রধান সংগঠনের ডায়াগনেসিস। এই প্রকার ডায়াগনেসিস প্রধানত সংগঠনের কৌশল, কাঠামো এবং প্রক্রিয়ার সাথে জড়িত। এই প্রকার ডায়াগনেসিস সিস্টেমের দৃষ্টিকোন থেকে করা হয়। সংগঠনের ছয় প্রকার উপাদান ডিজাইনে সাহায্য করা ডায়াগনেসিসের উদ্দেশ্য। কারন এই উপাদানগুলি সমগ্র সংগঠনের মূল ভিত্তি। সাংগঠনিক ডায়াগনেসিস আউটপুটকে তিন ভাগে বিভক্তা করে, যেমন: সংগঠনের কর্মক্ষমতা, উৎপাদনশীলতা এবং মালিকদের সন্তুষ্টি।

পাঠ ৭.৩ গ্রুপ স্তরে ডায়াগনোসিস
Group Level Diagnosis

উদ্দেশ্য

এ পাঠ শেষে শিক্ষর্থীরা

- গ্রুপ স্তরে ডাইগনোসিস বলতে কি বুঝায় তা জানতে পারবেন।
- ইনপুট হিসেবে সাংগঠনিক ডিজাইনে কি বিবেচনা করা হয় তা জানতে পারবেন।
- গ্রুপ স্তরে উপাদান ডিজাইনে কোন বিষয়সমূহ অর্ন্তভূক্ত হয় তা জানতে পারবেন।
- গ্রুপ স্তরে আউটপুট সর্ম্পকে জানতে পারবেন।

সংগঠনের কর্মকান্ডকে প্রথমে বিভিন্ন বড় বিভাগ বা গ্রুপে বিভক্ত করা হয়। আবার এই সকল বড় গ্রুপ বা বিভাগগুলিকে ক্ষুদ্র গ্রুপ বা বিভাগে রুপান্তর করা হয়। বড় গ্রুপ বা বিভাগগুলি সংগঠনের মত পরিচালিত হয়। ক্ষুদ্র গ্রুপগুলির আচরন বৃহৎ গ্রুপ অপেক্ষা ভিন্ন হয়ে থাকে। এই কারনে এদের জন্য অন্য পৃথক ডাইগোনষ্টিক মডেলের প্রয়োজন। প্রতিটি সংগঠনের কার্য গ্রুপ থাকে। তবে সকল গ্রুপ একই প্রকৃতির হয় না যেমন কোন গ্রুপ তুলনামূলকভাবে স্থায়ী হয়ে থাকে, আবার অন্যান্য গ্রুপ শুধু র্নিদিষ্ট কার্য সম্পাদনের জন্য হয়ে থাকে, অর্থাৎ কার্য সম্পাদনের পর তার অস্তিত্ব থাকে না।

আমরা এখানে গ্রুপ বা বিভাগের ডাইগোনষ্টিক মডেল সর্ম্পকে আলোচনা করবো। চিত্র ৭.৩ এ গ্রুপ মডেলটি উপস্থাপন করা হলো। এই মডেলে অন্যান্য মডেলের মত রয়েছে:
১। ইনপুট,
২। উপাদান ডিজাইন, এবং
৩। আউটপুট

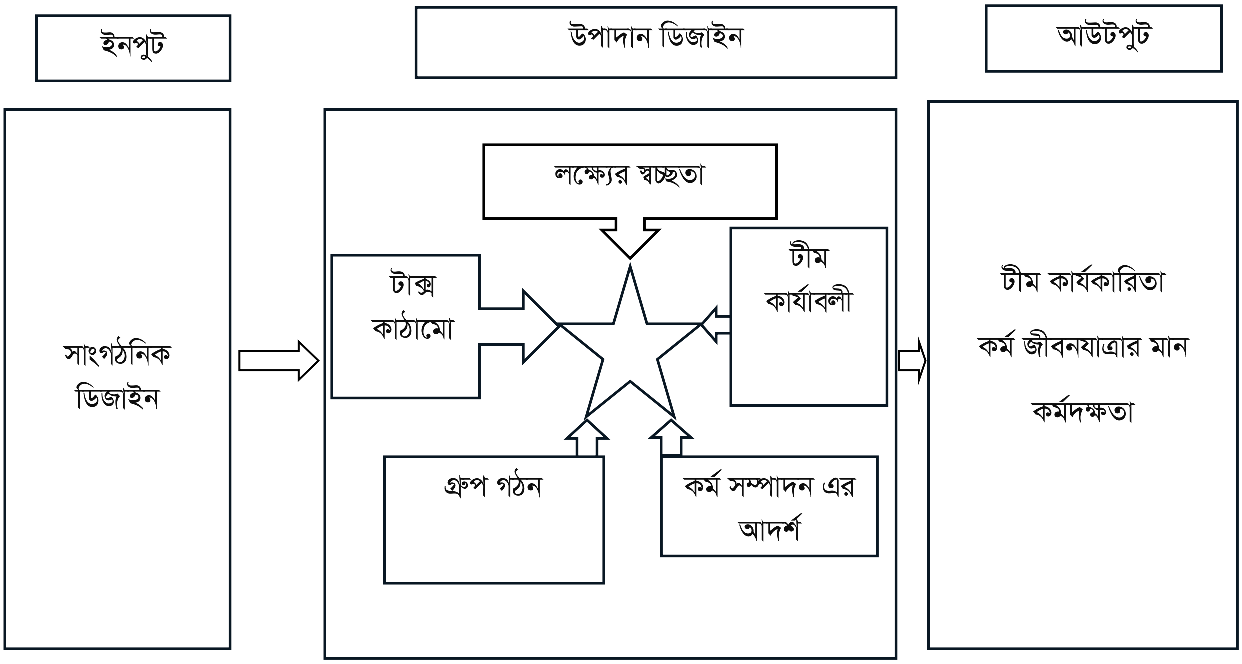
ইনপুট

গ্রুপ স্তরে প্রধান ইনপুট হলো সাংগঠনিক স্তরের ডিজাইন উপাদানসমূহ। সাংগঠনিক ডিজাইনের উপাদানসমূহ (চিত্র ৭.২) হলে: প্রযুক্তি, কাঠামো, মূল্যায়ন পদ্ধতি, মানব ব্যবস্থাপনা সিস্টেম, এবং সংস্কৃতি। যেমন প্রযুক্তি নির্ধারন কওে থাকে গ্রুপ টাক্সের প্রকৃতি, কাঠামো ব্যবস্থা, বিভিন্ন গ্রুপের মধ্যে সমন্বয়ের কৌশল।

ডিজাইন উপাদান

গ্রুপ স্তরে যে সকল বিষয়ে ডাইগোনসিস করা হয় তা হলো:

১) লক্ষ্যের স্বচ্ছতা (Goal clarity)
২) টাক্স কাঠামো (Task structure)
৩) গ্রুপ গঠন (Group composition)
৪) টীম কার্য (Team functioning)
৫) কর্ম সম্পাদন এর আদর্শ (Performance norms)



চিত্র ৭.৩: গ্রুপ ডাইগোনসিস মডেল

লক্ষ্যের স্বচ্ছতা : এর অর্থ হলো গ্রুপ সদস্যদের উদ্দেশ্য সর্ম্পকে কতখানি পরিস্কার ধারনা আছে তা জানা। একটি গুরুত্বপূর্ন বিষয় হচ্ছে গ্রুপের সকল সদস্যদের তাদের লক্ষ্য সর্ম্পকে পরিস্কার ধারনা থাকা উচিত। এটা যদি জানা না থাকে তাহলে সদস্যরা জানতে পারবে না তারা কিসের জন্য কাজ করছে, কতখানি তার কাজ করা উচিত, তার কাজ সঠিক হচ্ছে কিনা ইত্যাদি।

টাক্স কাঠামো : গ্রুপের কাজ বিভিন্ন টাক্সে বিভক্ত করে ডিজাইন করা হয়। এই ভাবে টাক্স কাঠামো গঠন হয়। এই কাঠামোর দুইটি দিক আছে : ক) প্রচেষ্টাসমূহের সমন্বয় এবং খ) টাক্স আচরন নিয়ন্ত্রন করা। গ্রুপ টাক্স সমন্বয় করার প্রয়োজন হয়, বিশেষ করে যে সকল টাক্স পরস্পর নির্ভরশীল, যেমন সংযুক্তকরনের কাজ। আবার যে সকল টাক্স স্বাধীনভাবে সম্পাদন করা যায় সে ক্ষেত্রে টাক্স সমন্বয় ততখানি গুরুত্বপূর্ন না, যেমন বিক্রয় কর্মী। নিয়ন্ত্রন মাত্রা বলতে বুঝায় কমীরা কোন মাত্রায় নিজেদের টাক্স আচরন নিজেরা নিয়ন্ত্রন করতে পারে, নিয়ন্ত্রনের জন্য বাহিরের সাহায্য প্রয়োজন হয় না।

গ্রুপ গঠন : এই উপাদান গ্রুপের সদস্য নির্বাচনের সাথে সর্ম্পকিত। গ্রুপের সদস্যদের সঠিকভাবে র্নিবাচিত করা উচিত। গ্রুপ সদস্যদেরকে বিভিন্ন দৃষ্টিকোনের ভিত্তিতে পৃথক করা যায়, যেমন জনতাত্ত্বিক চলক: বয়স, শিক্ষা, অভিজ্ঞতা, দক্ষতা এবং ক্ষমতা। এই চলকসমূহ কর্মীদের আচরনকে প্রভাবিত করে। কর্মীদের অভ্যন্তরীন চাহিদা গ্রুপ আচরনকে প্রভাবিত করে। কর্মীদের সামাজিক চাহিদার ভিন্নতাও গ্রুপ কার্যাবলীর উপর প্রভাব ফেলে।

টীম কার্য : টীম কার্যের সক্ষমতা নির্ভর করে টীমের সদস্যদের পারস্পরিক সর্ম্পকের উপর। টীম বা গ্রুপ কার্য উন্নতভাবে সম্পাদনের জন্য গ্রুপকে একজোট থাকা ভীষন দরকার। গ্রুপকে সঠিকভাবে পরিচালনার জন্য উৎসাহ, সম্প্রীতি, আপস, আদর্শ নির্ধারন, এবং পর্যবেক্ষন প্রয়োজন। মোটকথা টীম পরিচালনার ক্ষেত্রে টীমকে যেন একটি সমন্বিত একক মনে হয়।

কর্মক্ষমতা আদর্শ: গ্রুপ সদস্যরা কিভাবে কার্য সম্পাদন করলে কাম্য স্তরে পৌছানো যাবে তা সদস্যদের জনা প্রয়োজন। এই কাম্য আদর্শ লাভ করা যায় গ্রুপের সদস্যদের পারস্পরিক আলাপ আলোচনার মাধ্যমে এবং এটা গ্রুপ আচরনের নির্দেশিকা হিসাবে কাজ করে। একবার কার্য আদর্শ নির্ধারণ হবার পর গ্রুপ সদস্যরা সে আদর্শ ধারাবাহিকভাবে অনুসরন করে থাকে।

আউটপুট

গ্রুপ স্তরের আউটপুট হলা টীম কার্যকারিতা, কর্ম জীবনের মান, এবং কর্মদক্ষতা। গ্রুপের কার্যকারিতা দুইটি বৈশিষ্ট্য দ্বারা নির্ধারিত হয় : ক) কর্মদক্ষতা এবং খ) কার্য জীবনের মান (quality of work life)। কর্মদক্ষতার মূল্যায়ন করা হয় গ্রুপের ব্যয় নিয়ন্ত্রন বা হ্রাসের দক্ষতা, উৎপাদনশীলতা বৃদ্ধি অথবা মান উন্নয়নের ক্ষমতার ভিত্তিতে। এটি কার্যকারিতা মূল্যায়নের "hard" পদ্ধতি। অন্যভাবে কার্যকারিতা মূল্যায়ন করা যায় তা হলো কর্ম জীবনের মান। এটা বলতে বুঝায় জব সন্তুষ্টি, টীমের একতা, এবং সাংগঠনিক অঙ্গীকার। বর্তমান সময়ে কর্ম জীবনের মান উন্নত করার দিকে বিশেষ দৃষ্টি দেওয়া হচ্ছে।

সারসংক্ষেপ

সংগঠনের সামগ্রিক কাজকে প্রথমে বিভিন্ন বড় গ্রুপ বা বিভাগ এ বিভক্ত করা হয়। আবার পরর্বতীতে এই সকল বড় গ্রুপ বা বিভাগগুলির কাজ ক্ষুদ্র গ্রুপ বা বিভাগে বিভক্ত করা হয়। বড় গ্রুপ বা বিভাগগুলি থেকে ক্ষুদ্র গ্রুপগুলির আচরন ভিন্ন হয়ে থাকে। এই কারনে এদের জন্য অন্য পৃথক ডাইগোনষ্টিক মডেলের প্রয়োজন।

সাংগঠনিক উপাদান গ্রুপ ডিজাইনের প্রধান ইনপুট। সাংগঠনিক উপাদানের অংশ হলো প্রযুক্তি, কাঠামো, মূল্যায়ন পদ্ধতি, মানব ব্যবস্থাপনা সিস্টেম, এবং সংস্কৃতি। এরা গ্রুপের উপাদান ডিজাইনকে প্রভাবিত করে যেমন প্রযুক্তি নির্ধারন করে গ্রুপ টাস্কের প্রকৃতি, কাঠামো ব্যবস্থা, বিভিন্ন গ্রুপের মধ্যে সমন্বয়। গ্রুপ স্তরে উপাদান ডিজাইন ডায়াগনেসিসের মধ্যে পড়ে লক্ষ্যের স্বচ্ছতা, টাস্ক কাঠামো, গ্রুপ গঠন, টীম কার্য, এবং কর্ম সম্পাদন এর আদর্শ। গ্রুপ স্তরে আউটপুট হলো টীম কার্যকারিতা,কর্ম জীবনের মান এবং কর্মদক্ষতা।

।

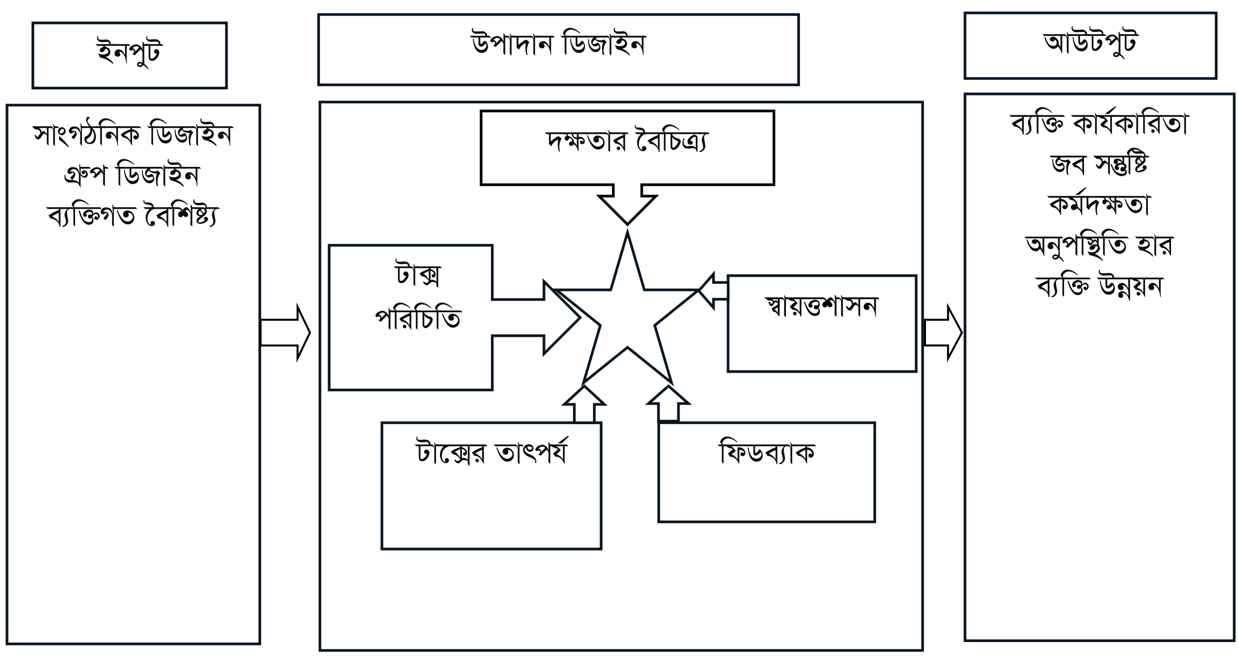
পাঠ ৭.৪ ব্যক্তি অথবা জব স্তরে ডায়াগনোসিস
Individal or Job level Diagnosis

উদ্দেশ্য

এ পাঠ শেষে শিক্ষার্থীরা

- ব্যক্তি বা জব ডায়াগনেসিস বলতে কি বুঝায় তা জানতে পারবে।
- জব ডায়াগনেসিসে ইনপুট হিসেবে কি বিবেচনা করা হয় তা জানতে পারবে।
- জব ডিজাইনে ডায়াগনেসিসের উপাদানসমূহ জানতে পারবেন।
- জব ডিজাইনের আউটপুট সর্ম্পকে জানতে পারবেন।

সংগঠনে ডয়াগনেসিস আরেকটি স্তরে করা হয় যাকে বলা হয় ব্যক্তিগত অথবা জব সক্রান্ত ডায়াগনেসিস। এটাকে আমরা সংগঠনের মাইক্রো লেভেল ডায়াগনেসিসও বলতে পারি। সাধারনত প্রতিটি সংগঠনে একাধিক গ্রুপ থাকে এবং প্রতিটি গ্রুপে একাধিক ব্যক্তির উপর কাজ অর্পন করা হয় যা তাদেরকে সম্পাদন করতে হয়। সংগঠনের এই সকল ব্যক্তি বা জবের বিভিন্ন দিক নির্নয় করা ডায়াগনেসিসের উদ্দেশ্য। এই ডয়িাগনেসিসের বিষয় হলো ব্যক্তি বা জব। চিত্র ৭.৪ এই ডায়াগনস্টিক মডেলটি উপস্থাপন করা হয়েছে।



চিত্র ৭.৪:ব্যক্তি বা জব কেন্দ্রিক ডাইগোনসিস

অন্যান্য মডেলের মত এই মডেলে রয়েছে:

১। ইনপুট,
২। উপাদান ডিজাইন, এবং
৩। আউটপুট

ইনপুট

ব্যক্তি বা জব ডাইগোনসিস মডেলের ইনপুট হলো : ক) সাংগঠনিক উপাদান, খ) গ্রুপ উপাদান এবং গ) কর্মীর ব্যক্তিগত বৈশিষ্ট্য। পূর্বের দুই স্তরে উপাদানসমূহ সহ ব্যক্তিগত বৈশিষ্ট্য জব বা ব্যক্তি স্তরের ডায়াগনেসিসের ইনপুটে হিসেবে গন্য করা হয়।

সাংগঠনিক উপাদান ডিজাইনের মধ্যে অর্ন্তভূক্ত রয়েছে কৌশল ,প্রযুক্তি,কাঠামো, মূল্যায়ন সিস্টেম, মানব সম্পদ সিস্টেম এবং সংস্কৃতি। এই সকল উপাদান সংগঠনের জব বা ব্যক্তিকে প্রভাবিত করে। এই কারনে সাংগঠনের উপাদান ডিজাইন জব বা ব্যক্তি ডাইগোনসিসের ইনপুট হিসেবে গন্য করা হয়।

গ্রুপের উপাদান ডিজাইন প্রতিটি গ্রুপ বা বিভাগের জব ডিজাইনের সাথে জড়িত। গ্রুপ ডিজাইন গ্রুপের প্রতিটি জবের পরিধি বা প্রকৃতি নির্ধারন করে থাকে। গ্রুপের গঠন, টাক্স কাঠামো, লক্ষ্যের স্বচ্ছতা , কার্যের আদর্শ, টীম কার্যাবলী জব ডিজাইনের ইনপুট হিসাবে কাজ করে।

ব্যক্তিগত বৈশিষ্ট্য এর ক্ষেত্রে প্রতিটি ব্যক্তির মধ্যে পার্থক্য লক্ষ্য করা যায়, যেমন বয়স, শিক্ষা, অভিজ্ঞতা, দক্ষতা এবং সামর্থ্য। এই বৈশিষ্ট্যগুলি কার্য সম্পাদনের উপর প্রভাব রাখে। ব্যক্তিগত প্রয়োজনীয়তা এবং প্রত্যাশা জবের প্রতি একাগ্রতাকে প্রভাবিত করে।

উপাদান ডিজাইন

উপাদান ডিজাইনের ক্ষেত্রে পাচটি উপাদানের উপর ডায়াগনেসিস করা হয়। এইগুলি হলো:

১। দক্ষতার বৈচিত্র্য (Skill Variety)
২। টাক্স পরিচিতি (Task Identity)
৩।স্বায়ত্তশাসন (Autonomy)
৪। টাক্সের তাৎপর্য (Task Significance)
৫। ফিডব্যাক (Feedback)

দক্ষতার বৈচিত্র্য: একটি কার্য সম্পাদনের জন্য কি ধরনের দক্ষতা এবং সামর্থ্য প্রয়োজন তা চিহ্নিত করা বাঞ্চনীয়। উদাহরন স্বরুপ বলা যায় সংযুক্তকরন লাইনে স্বল্প দক্ষতা সম্পন্ন কর্মী দ্বারা কার্য সম্পাদন করা যায়, কারন এখানে একই কাজ বার বার করতে হয় এবং এর পরিধিও খুব কম।

টাক্স পরিচিতি: টাক্স পরিচিতি বলতে বুঝায় একটি সম্পূর্ন কাজের কত পরিমান নির্দিষ্ট কর্মী দ্বারা সম্পাদিত হয়। অথাৎ একটি কর্মী সম্পূর্ন কাজের কত অংশ সম্পন্ন করবে। যেমন সংযুক্তকরন কাজের ক্ষেত্রে একটি সম্পূর্ন কাজের ক্ষুদ্র অংশ কর্মী সম্পাদন করে ফলে তার কর্ম পরিচিতি কম। অপর ক্ষেত্রে একজন কাঠ মিস্ত্রী একটি চেয়ার তৈরী করে অর্থাৎ সে সম্পূর্ন কাজটি সম্পাদন করে ফলে তার টাক্স পরিচিতি বেশী।

স্বায়ত্তশাসন: স্বায়ত্তশাসন বলতে বুঝায় একজন কর্মী তার কার্য সম্পাদনের ক্ষেত্রে কতখানি সময় এবং পদ্ধতি নির্ধারনে স্বাধীনতা পায়। যেমন সংযুক্তকরন কাজে খুবই কম স্বাধীনতা থাকে, অপরপক্ষে শিক্ষকতার ক্ষেত্রে অধিক স্বাধীনতা পাওয়া যায়।

টাক্সের তাৎপর্য: টাক্সের তাৎপর্য বলতে বুঝায় একটি কাজ অন্যের জীবনে কতখানি প্রভাব ফেলে। যেমন একজন ডাক্তারের টাক্স অন্যের জীবনে অনেক বেশী প্রভাব ফেলে। অতএব বলা যায় ডাক্তরের কাজের তাৎপর্য অনেক বেশী, অপরপক্ষে আসাবাবপত্র তৈরী কারখানার একজন কর্মীর টাক্সের তাৎপর্য অনেক কম।

ফিডব্যাক: ফিডব্যাক বলতে বুঝায় কর্মীদেরকে তাদের কার্য সম্পাদনের মান সর্ম্পকে অবহিত করা। কার্য সম্পাদনের মান সকলের জানা উচিত বিশেষ করে সংগঠনের সাফল্যের জন্য। অনেক ক্ষেত্রে কার্য সম্পাদনের মান নির্ধারন সহজ হয় আবার অনেক ক্ষেত্রে এটি বেশ জটিল হয়ে থাকে। যেমন একজন সংযুক্তকরন কর্মীর কাজের মান সহজে যাচাই করা যায়, অপরপক্ষে কলেজের একজন অধ্যাপকের কাজের মান যাচাই করা মোটই সহজ না।

আউটপুট

জবের উপাদান ডিজাইনের উপর নির্ভর করে ব্যক্তির কার্যকারিতা। শুধু তাই নয়, এটা জব সন্তুষ্টি, কর্মক্ষমতা, অনুপস্থিতের হার এবং ব্যক্তি উন্নয়নের উপর প্রভাব ফেলে। ডায়াগনেস্টিক মডেলের পরামর্শ হচ্ছে জবের উপাদানের ডিজাইন অবশ্যই উপযুক্ত হতে হবে, তা না হলে উন্নত কর্মক্ষমতা অর্জন করা সম্ভব না।

আমরা সংগঠনের তিনটি স্তরের ডায়াগনেসিস আলোচনা করলাম। একটি বিষয় লক্ষ্যনীয় যে এই স্তরগুলি সর্ম্পকযুক্ত। যেমন সাংগঠনিক ডায়াগনেসিসের আউটপুট গ্রুপ স্তরের ডায়াগনেসিসের ইনপুট। আপরপক্ষে সাংগঠনিক এবং গ্রুপ স্তরের আউটপুট জব ডায়াগনেসিসের ইনপুট।

সারসংক্ষেপ

সংগঠনের ডহিগোনসিস আরেকটি স্তরে করা হয় যাকে বলা হয় ব্যক্তিগত অথবা জব সক্রান্ত ডাইগোনসিস। এটাকে আমরা সংগঠনের মাইক্রো লেভেল ডাইগোনসিসও বলতে পারি। সাধারনত প্রতিটি সংগঠনে একাধিক গ্রুপ থাকে এবং প্রতিটি গ্রুপে একাধিক ব্যক্তির উপর কাজ অর্পন করা হয় যা তাকে সম্পাদন করতে হয়। এই প্রকার ডায়াগনেসিসের বিষয় হলো ব্যক্তি বা জব।

জব ডায়াগনেসিসের ইনপুট হলো সাংগঠনিক এবং গ্রুপ স্তরের আউটপুট। গ্রুপ স্তরে পাচটি উপাদানের উপর ডায়াগনেসিস করা হয়। এই উপাদানগুলি হলোঃ দক্ষতার বৈচিত্র্য, টাক্স পরিচিতি, স্বায়ত্তশাসন, টাক্সের তাৎপর্য, এবং ফিডব্যাক। জব ডায়াগনেসিসের আউটপুট হলো জব সন্তুষ্টি, কর্মক্ষমতা, অনুপস্থিতের হার এবং ব্যক্তি উন্নয়ন।

ইউনিটমূল্যায়ন

১। ডায়াগনেসিস বলতে কি বুঝেন?

২। সাংগঠনিক ডায়াগনেসিসের সংগে মেডিকেল ডাইগোনসিসের পার্থক্য বর্ননা করুন।

৩। সিক্স-বক্স মডেল উদাহরনসহ বর্ননা করুন।

৪। ক) তৃতীয় ওয়েভ বলতে কি বুঝেন?

খ) আপনি কি মনে করেন তৃতীয় ওয়েভ কি শেষ ওয়েভ?

৫। সাংগঠনিক স্তরে ডায়াগনেসিসের ইনপুট-উপাদান ডিজাইন-আউটপুট আলোচনা করুন।

৬। গ্রুপ স্তরের ডায়াগনেসিস আলোচনা করুন।

৭। ব্যক্তি বা জব স্তরে ডায়াগনেসিস মডেল আলোচনা করুন।