

ম্যানেজমেন্টাল প্রসঙ্গে ম্যাককেলল্যান্ডের তত্ত্বের প্রয়োজন

ম্যাককেলল্যান্ডের প্রয়োজনীয় তত্ত্বটি একটি অনুপ্রেরণামূলক মেডেল কীভাবে অর্জন, শিক্ত এবং অধভুক্তির প্রয়োজনীয়তা কোনও ব্যবস্থাপনার সেটিংসে মানুষের ক্রিয়াকে প্রভাবিত
কর তা ব্যাখ্যা করার চেষ্টা করে।

সন্কট

- আধিপত্য প্রেরণা
- ম্যাককেলল্যান্ডের তত্ত্বের প্রয়োজন
- অর্জনের প্রয়োজন
- সহযোগিতা প্রয়োজন
- শক্তি প্রয়োজন
- তুলনামূলক তত্ত্ব

ম্যাককেলল্যান্ডের প্রয়োজনীয় তত্ত্বটি একটি অনুপ্রেরণামূলক মডেল **কীভাবে অর্জন, শক্তি এবং অধিভুক্তির প্রয়োজনীয়তা কোনও ব্যবস্থাপনার সেটিংসে মানুষের ক্রিয়াকে প্রভাবিত করে তা ব্যাখ্যা করার চেষ্টা করে।**

1940 এর দশকের গোড়ার দিকে, **আব্রাহাম মাসলো** নিজের প্রয়োজন তত্ত্ব তৈরি করেছেন। এই তত্ত্বটি মানুষের প্রাথমিক প্রয়োজনীয়তাগুলি চিহ্নিত করেছিল: **শারীরবৃত্তীয়, সুরক্ষা, সম্পর্কিত, সম্মান এবং আত্ম-বাস্তবায়ন**।

দুই দশক পরে, ডেভিড ম্যাককেলল্যান্ড তাঁর বই প্রকাশ করেছিলেন সমাজ অর্জন। এই বইয়ে, ম্যাককেলল্যান্ড তিনটি অনুপ্রেরণা সনাক্ত করেছিলেন যা তিনি বিশ্বাস করেছিলেন যে আমাদের সকলের রয়েছে: অর্জন, শক্তি এবং সহযোগিতার প্রয়োজন। প্রকৃতপক্ষে, তাদের প্রভাবশালী প্রেরণার উপর নির্ভর করে লোকদের বিভিন্ন বৈশিষ্ট্য রয়েছে।

ম্যাককেলল্যান্ডের প্রয়োজনীয় তত্ত্ব অনুসারে, এই অনুপ্রেরণাগুলি অর্জিত হয়। এই কারণেই তত্ত্বকে কখনও কখনও অধিগ্রহণকৃত চাহিদার তত্ত্বও বলা হয়।

আধিপত্য প্রেরণা

ম্যাককেলল্যান্ড বলেছেন যে, আমাদের নির্বিশেষে **লিঙ্গ**, সংস্কৃতি বা বয়স, আমাদের তিনটি অনুপ্রেরণা রয়েছে এবং এর মধ্যে একটি প্রভাবশালী। এই প্রভাবশালী অনুপ্রেরণা আমাদের জীবনের অভিজ্ঞতার উপর নির্ভর করে।

ম্যাককেলল্যান্ড চিহ্নিত তিনটি প্রভাবশালী প্রেরণাগুলি হল:

- অর্জনের প্রয়োজন:** লোকের যাদের উত্সাহদান প্রেরণা অর্জনের প্রয়োজনীয়তা, তারা চ্যালেঞ্জিং লক্ষ্যগুলি নির্ধারণ এবং অর্জনে মনোনিবেশ করে এবং তারা গণনা করতে ভাল **ঝুঁকি** যাতে তাদের উদ্দেশ্য পৌঁছানোর জন্য। তদতিরিক্ত, তারা ক্রমাগত তাদের অগ্রগতি এবং সাফল্যের বিষয়ে প্রতিক্রিয়া পেতে পছন্দ করে। তারা সাধারণত একা কাজ করতে পছন্দ করেন।
- অধিভুক্তির প্রয়োজন:** যাদের প্রভাবশালী প্রেরণা অনুমোদিত হওয়ার প্রয়োজন তারা সর্বদা একটি গোষ্ঠীতে থাকতে চায় want তাদের জন্য, প্রতিযোগিতার চেয়ে সহযোগিতা করা আরও গুরুত্বপূর্ণ। এছাড়াও, তারা ঝুঁকিপূর্ণ চ্যালেঞ্জ বা অনিশ্চিত পরিস্থিতি পছন্দ করে না। তারা গ্রুপের বাকী সবাই যা বলে বা করতে চায় তার সাথে একমত হয়।
- ক্ষমতার প্রয়োজন:** এই প্রভাবশালী প্রেরণায়ুক্ত লোকেরা নিয়ন্ত্রণ নিতে এবং অন্যকে প্রভাবিত করতে চায়। তারা যুক্তি জিততে, প্রতিযোগিতা করে এবং জিততে এবং স্বীকৃত হয় এবং সম্মানিত হতে পছন্দ করে।

ম্যাককেলল্যান্ডের তত্ত্বের প্রয়োজন

পরিচালনার দিক থেকে, **ম্যাককেলল্যান্ডের প্রয়োজনীয় তত্ত্ব দলের সদস্যদের মূল অনুপ্রেরণাগুলি সনাক্ত করতে সহায়তা করতে পারে** এবং, এইভাবে সিদ্ধান্ত এবং প্রতিক্রিয়া প্রক্রিয়াগুলি পাশাপাশি উত্সাহ এবং পুরস্কারকে প্রভাবিত করে। এই অনুপ্রেরণাগুলি প্রতিটি দলের সদস্যের বৈশিষ্ট্য অনুসারে কাজ বরাদ্দ করতেও ব্যবহার করা যেতে পারে যা উন্নত কর্মক্ষমতা বাড়ে।

অর্জনের প্রয়োজন

কৃতিত্বের প্রয়োজনীয়তা যখন একজন ব্যক্তি তার সমস্ত কিছুতে দক্ষ হতে চায়। **এটি এমন প্রয়োজন যা একজন ব্যক্তিকে কাজ করতে এবং এমনকি তারা যে ফলাফলটি অর্জন করতে চায় তার জন্য লড়াই করার জন্য ধাক্কা দেয়।** এই প্রভাবশালী প্রয়োজনযুক্ত লোকেরা একত্রিত করতে চায় এবং বিশেষত এড়াতে চায়:

- কম ঝুঁকিপূর্ণ বা ছোট পুরস্কারের পরিস্থিতি।
- খুব কঠিন বা উচ্চ-ঝুঁকিপূর্ণ পরিস্থিতি।

এই প্রভাবশালী প্রয়োজনযুক্ত ব্যক্তিদের সাধারণত কঠিন লক্ষ্য নির্ধারণ এবং তাদের সম্পাদন করার দৃষ্টিতে ইচ্ছা থাকে। তারা এমন পরিবেশে কাজ করতে পছন্দ করে যা নির্দিষ্ট ফলাফল পাওয়ার দিকে মনোনিবেশ করে এবং তারা সর্বদা তাদের কাজের বিষয়ে যে কোনও প্রতিক্রিয়ার প্রশংসা করে।

যারা কৃতিত্বের দ্বারা অনুপ্রাণিত হয় তারা তাদের লক্ষ্যগুলি অর্জনের জন্য গণনা করা ঝুঁকি নিয়ে থাকে এবং তাদের ঝুঁকি এবং নিম্ন-ঝুঁকি পরিস্থিতি উভয়ই এড়ানো থাকে। তারা প্রায়শই একা কাজ করতে পছন্দ করে। যে লোকেরা কৃতিত্ব দ্বারা ব্যাপকভাবে অনুপ্রাণিত হয় তারা এগুলিতে বিশ্বাস করে **শ্রেণিবদ্ধ** কাঠামো, মূলত কর্মক্ষেত্রে অর্জন থেকে প্রাপ্ত।

এছাড়াও, যখন প্রতিক্রিয়াটির কথা আসে তখন লোকের যারা এগুলি দ্বারা প্রচুর পরিমাণে অনুপ্রাণিত হয় তারা ভারসাম্যপূর্ণ এবং ন্যায্য মূল্যায়নের প্রশংসা করে। তারা সঠিক ও ভুল কী করছে তা জানতে চায় যাতে তারা উন্নতি করতে পারে।

সহযোগিতা প্রয়োজন

অধিগ্রহণের প্রয়োজন হ'ল অন্যান্য ব্যক্তিদের সাথে বা একটি নির্দিষ্ট গোষ্ঠীর সাথে **আন্তঃব্যক্তিক এবং সামাজিক সম্পর্ক স্থাপন করা।** এই প্রয়োজনের দ্বারা প্রেরিত লোকেরা সর্বদা এমন দলে কাজ করতে চান যেখানে তারা বন্ধুত্বপূর্ণ এবং প্রতিষ্ঠা করতে পারেন **দীর্ঘস্থায়ী সম্পর্ক।** এছাড়াও, তাদের অন্যদের দ্বারা অনুভব করা দরকার। তারা অন্যদের সাথে প্রতিযোগিতা করার জন্য এবং সাধারণত উচ্চ-ঝুঁকিপূর্ণ বা অনিশ্চিত পরিস্থিতি এড়াতে তাদের সাথে সহযোগিতা করতে পছন্দ করে।

এই প্রয়োজন দ্বারা অনুপ্রাণিত ব্যক্তিরা যখন তাদের নিজস্ব গোষ্ঠী তাদের নিজেদের মতো করে অনুভব করে তখন ভাল অনুভব করে। তারা সামাজিকতা এবং সম্পর্ক বজায় রাখতে তাদের সময় কাটাতে পছন্দ করে এবং তাদের ভালবাসা এবং স্বীকৃত বোধ করা দরকার।

এছাড়াও, তারা কর্মক্ষেত্রে সামাজিক নিয়মগুলি মেনে চলার প্রবণতা রাখে এবং তারা সাধারণত প্রত্যাখ্যানের ভয়ে এগুলি পরিবর্তন করার চেষ্টা করে না। তারা প্রতিযোগিতার চেয়ে সহযোগিতা করা পছন্দ করে। এবং তারা যে অবস্থানগুলিতে গ্রাহক পরিষেবাদের মতো অন্যের সাথে ইন্টারঅ্যাক্ট করতে হবে সেখানে আরও ভাল কাজ করে।

তারা ব্যক্তিগত এবং স্বতন্ত্র প্রতিক্রিয়া গ্রহণ করতে পছন্দ করে। **এগুলি তাদের জন্যও খুব গুরুত্বপূর্ণ যে অন্যরা জোর দেয় এবং এমিসি করে তারা যেভাবে তাদের উপর আস্থা রেখেছিল তার প্রতি তারা যেভাবে প্রতিক্রিয়া দেখিয়েছে এখন তা এখনই জানুন।** এছাড়াও, আমাদের অবশ্যই মনে রাখতে হবে যে এই লোকেরা প্রায়শই বাইরে দাঁড়াতে চায় না, এ কারণেই তাদের সাথে গোপনে কথা বলা ভাল।

শক্তি প্রয়োজন

ক্ষমতার প্রয়োজন হয় যখন কোনও ব্যক্তি নিয়ন্ত্রণে থাকার আকাঙ্ক্ষা অনুভব করে, অন্য ব্যক্তির উপর কর্তৃত্ব করে, এবং লোকদের সিদ্ধান্তকে তাদের নিজস্ব প্রয়োজন বা ইচ্ছা অনুযায়ী প্রভাবিত ও পরিবর্তন করে। তাদের উন্নতি প্রয়োজন **আত্মসম্মান** এবং খ্যাতি তাদের অনেক উত্সাহ দেয়। তারা চায় যে লোকেরা তাদের দৃষ্টিভঙ্গি এবং ধারণাগুলি অন্য ব্যক্তির তুলনায় গ্রহণ করতে এবং প্রয়োগ করতে পারে। এছাড়াও, তারা শক্তিশালী নেতা হওয়ার ঝোঁক।

ক্ষমতার জন্য দুই প্রকারের প্রয়োজন:

- এর জন্য প্রয়োজন **ব্যক্তিগত** শক্তি।
- এর জন্য প্রয়োজন **প্রাতিষ্ঠানিক** শক্তি।

কারও যদি ব্যক্তিগত ক্ষমতার প্রয়োজন হয়, তবে তারা অন্য ব্যক্তিকে নিয়ন্ত্রণ করতে চান। যদি তাদের প্রাতিষ্ঠানিক ক্ষমতার প্রয়োজন হয় তবে একটি নির্দিষ্ট সাধারণ লক্ষ্যে পৌঁছানোর জন্য তাদের একটি দলের নেতৃত্ব এবং সমন্বয় প্রয়োজন।

যে কোনো ক্ষেত্রে, **প্রতিযোগিতা তাদের অনুপ্রাণিত করে এবং তারা জয়ের যুক্তি উপভোগ করে**। স্ট্যাটাস এবং স্বীকৃতি তাদের কাছে গুরুত্বপূর্ণ, পাশাপাশি "বিজয়ী দলের" নেতা হওয়াও গুরুত্বপূর্ণ। তাদের প্রচুর স্ব-শৃঙ্খলা রয়েছে এবং তাদের সহকর্মীদের কাছ থেকে একই প্রত্যাশা রয়েছে।

আপনাকে অবশ্যই এই লোকদের অবশ্যই প্রেরণা জানাতে হবে যার প্রত্যক্ষ প্রতিক্রিয়া দরকার। তদতিরিক্ত, তারা যে কোম্পানির পক্ষে কাজ করে তাদের পেশাদারগণ আকাঙ্ক্ষা অর্জনে সহায়তা করার সময় তারা আরও ভাল পারফর্ম করে।

তুলনামূলক তত্ত্ব

ম্যাককলল্যান্ডের অনুরূপ অন্য একটি তত্ত্ব হ'ল সিরোটার থ্রি-ফ্যাক্টর থিওরি, যা তিনটি অনুপ্রেরণাকারী হিসাবেও পরামর্শ দেয়: ইকুইটি / ন্যায্যতা, কৃতিত্ব এবং ক্যামেরাদারি।

সিরোটার মতে, প্রত্যেকে উত্সাহের সাথে একটি নতুন কাজ শুরু করে এবং ভাল করতে অনুপ্রাণিত হয়। তবে সময়ের সাথে সাথে কোম্পানির খারাপ নীতি বা অন্য কোনও শর্ত শ্রমিকদের প্রেরণা হারাতে বাধ্য করে। তবে ম্যাককলল্যান্ডের তত্ত্ব দাবি করেছে যে অনুপ্রেরণা শ্রমিকদের কাছে সত্যিই গুরুত্বপূর্ণ।



- ম্যাককলল্যান্ড, ডি সি। (1961)। অর্জনের সোসাইটি। নিউইয়র্ক: ভ্যান নস্ট্র্যান্ড পুনরায়হোল্ড
- ম্যাককলল্যান্ড, ডি সি। (1975)। শক্তি: অভ্যন্তরীণ অভিজ্ঞতা। নিউ ইয়র্ক: ইরভিংটন