

## कार्यक्षेत्र में मानव संबंधों का स्वरूप एवं उनका महत्व

- डॉ.टी हैमावती -



यह एक सर्वविदित तथ्य है कि मानव जीवन में संबंधों का स्थान अत्यंत महत्वपूर्ण होता है। वस्तुतः मानव संबंधों के बिना किसी के जीवन की कल्पना ही नहीं की जा सकती। व्यक्ति का जीवन तभी सार्थक माना जाएगा जब वह अपने जीवन काल में अच्छे मानव

संबंधों का निर्वाह करता हो। जन्म के पश्चात प्रत्येक व्यक्ति परिवार के सदस्यों के साथ संबंध स्थापित करता है और तदुपरांत विद्यालय में अपने सहपाठियों के साथ। शिक्षा प्राप्त करने के पश्चात कोई न कोई आजीविका अपनाने की चेष्टा करता है। कोई किसी संगठन अथवा कार्यालय में कार्य करने लग जाता है तो कोई किसी विद्यालय में शिक्षा प्रदान करने लग जाता है तो कोई स्वरोजगार के माध्यम से व्यावसायिक कार्य में जुट जाता है। उल्लेखनीय है कि व्यक्ति चाहे जिस किसी भी कार्यक्षेत्र में हो, विविध व्यक्तियों के साथ उसके मानव संबंध तो बने रहते हैं। जब अपने इस कार्यक्षेत्र में दूसरों के साथ उसके संबंध मधुर एवं मुहृदभाव पूर्ण होंगे तब वह अपना कार्य सफलता से पूर्ण कर सकता है।

कार्यक्षेत्र में व्यक्तियों के बीच मानव संबंधों का निर्माण विविध आधारों पर होता है। ज्ञान व योग्यता के आधार पर, स्तर (Cadre) के आधार पर, अनुभव के आधार पर, प्रांतीयता एवं भाषाओं के आधार पर तथा आयु के आधार पर मानव संबंध बनाए जाते हैं। जो मानव संबंध ज्ञान व योग्यता के आधार पर बनते हैं उनमें प्रतिस्पर्द्धा होती है। अतः लोगों को ध्यान रखना होगा कि प्रतिस्पर्द्धा सकारात्मक हो। अनुभव, प्रांतीयता, भाषा तथा आयु की समानता के आधार पर निर्मित मानव संबंधों में कुछ व्यक्तियों के मानव संबंध इतने घनिष्ठ हो जाते हैं कि वे एक दूसरे के लिए सब कुछ करने के लिए तैयार हो जाते हैं। कुछ लोगों के बीच संबंध नाममात्र के लिए होता है। कुछ व्यक्तियों के बीच संबंध कार्यालयीन आशय की पूर्ति के लिए होता है जिसमें कार्य की समाप्ति तक ही संबंध बना रहता है। परंतु कुछ व्यक्तियों के संबंध विविध कारणों से नकारात्मक हो जाते हैं जिन्हें सुधारना आवश्यक हो जाता है।

है। परंतु कुछ व्यक्तियों के संबंध विविध कारणों से नकारात्मक हो जाते हैं जिन्हें सुधारना आवश्यक हो जाता है।

हम सब यह जानते ही हैं कि वर्तमान युग जहाँ यांत्रिक वन गया है तो वहाँ प्रतिस्पर्द्धात्मक है। इसलिए व्यक्ति अपने कार्यक्षेत्र में दूसरों की तुलना में जितनी अधिक प्रतिवद्धता, निष्ठा एवं श्रद्धा के साथ कार्य करता है उतना ही वह सफल हो सकता है। अक्सर यह देखा जाता है कि इस प्रतिस्पर्द्धा के कारण व्यक्ति अपने परिवार की भी उपेक्षा करते हुए कार्यक्षेत्र को महत्व देता रहता है जिससे कि वह शीघ्र ही पदोन्नति प्राप्त कर सके अथवा संगठन में उन्नत शिखर पर पहुँच सके।

ऐसी अवस्था में अन्य व्यक्तियों पर उसके मानव संबंधों का प्रभाव पड़ना अत्यंत सहज एवं स्वाभाविक हो जाता है। यदि वह निष्ठा के साथ कार्य करते हुए एवं अपने सहयोगियों के साथ मधुर संबंध बनाते हुए आगे बढ़ने की चेष्टा करता है तो उसका यह प्रयत्न समुचित माना जा सकता है। परंतु आम तौर पर देखा जाता है कि कुछ कर्मचारी अधिकारियों की स्तुति करते हुए अन्य सहयोगियों के विरुद्ध उन्हें भड़काते हैं। इससे अन्य कर्मचारियों के साथ अधिकारियों के मानव संबंध खराब तो होते ही हैं, साथ ही उनके भविष्य पर भी प्रतिकूल प्रभाव पड़ता है। वह चाहे अपने कार्यक्षेत्र में जितनी भी प्रतिभा दिखाएँ

अथवा जितना भी कठिन परिश्रम कर लें अथवा जितना भी अच्छा कार्य कर ले, सब व्यर्थ हो जाता है। इस प्रकार राजनीतिकता से पूर्ण आचरण के कारण न केवल व्यक्तियों के मानव संबंधों में दरारें पड़ जाती हैं अपितु संगठन को भी हानि पहुँचती है। यही नहीं, मानव संबंधों के विखरने से व्यक्तियों का मानसिक संतुलन नष्ट होता है, उसके स्वास्थ्य पर बुरा असर पड़ता है तथा उसके सोचने-समझने की क्षमता नष्ट हो जाती है। इसके कारण वह अपना कार्य समुचित ढंग से नहीं कर पाता। इस दृष्टि से यह स्पष्ट है कि कार्यक्षेत्र में व्यक्तियों को जहाँ अपना स्वार्थ त्याग कर कार्य करना होगा वहाँ उसे अपने सहकर्मियों के साथ अच्छे मानव संबंध भी बनाए रखने होंगे।

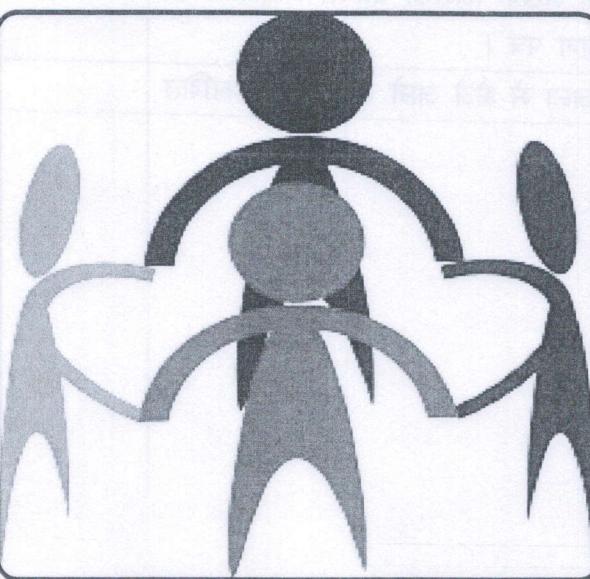
कार्यक्षेत्र में कई ऐसे लोग देखने को मिलते हैं जो विना किसी प्रतिफल के कोई काम करने को तैयार नहीं होते। कुछ लोग अपने लालच, महत्वाकांक्षा एवं स्वार्थ के कारण उच्च अधिकारियों तथा बड़े लोगों के साथ राजनीतिक संबंध बनाकर अपने साथियों के प्रति इन्हाँ दुर्व्यवहार करते हैं कि उनके साथ कार्य करना दूभर हो जाता है। इन राजनीतिक संबंधों को ही अपनी सामाजिक प्रतिष्ठा कहकर सदा दूसरों की उलाहना करते हैं और उनका अपमान करते हुए उन्हें अपशब्द मुनाते रहते हैं। किंतु वास्तव में सामाजिक प्रतिष्ठा क्या है और किसे कहा जाता है, यह एक विचारणीय विषय है। वस्तुतः किसी भी व्यक्ति को तभी सामाजिक रूप से प्रतिष्ठित माना जा सकता है जिसके समक्ष ही नहीं अपितु उनके पीछे भी लोग उनका आदर करें और उनका नाम सम्मान के साथ लें। व्यक्ति के सामने सराहना और पीछे निंदा करनेवाले लोगों की इस समाज में कोई कमी नहीं है। ऐसे व्यक्तियों को प्रतिष्ठित माना जाए या नहीं, यह एक बहुत बड़ा प्रश्न है।

यह एक निर्विवाद सत्य है कि प्रत्येक व्यक्ति अपने जीवन का अधिकांश समय परिवार से अधिक समाज अथवा कार्यक्षेत्र में ही व्यतीत करता है। ऐसी अवस्था में यह नितांत आवश्यक है कि समाज अथवा कार्यक्षेत्र का वातावरण शांतिपूर्ण हो। इसके लिए प्रत्येक व्यक्ति को अपने अहंकार, ईर्ष्या, द्वेष, क्रोध जैसे नकारात्मक गुण त्याग कर अच्छे गुण आत्मात करने की चेष्टा करके अपने सहयोगियों के साथ सद्भाव पूर्ण व्यवहार करना चाहिए। ऐसा करने पर कार्यक्षेत्र में अधिकारियों एवं सहयोगियों के साथ उसके मानव संबंध आत्मीय हो जाते हैं जिनसे मव लोग सुखी एवं प्रसन्नचित हो कार्य कर पाते हैं। किंतु कार्यक्षेत्र में अक्सर ऐसे लोग देखने को मिलते हैं जो अपने स्वार्थ की पूर्ति न होने पर अथवा किसी गलतफहमी का शिकार होने पर विना कुछ सोचे-समझे दूसरों के ऊपर चिल्लाते रहते हैं। इस दौरान वे यह भी नहीं सोचते कि आखिर हुआ क्या है? उनकी आकांक्षा की पूर्ति क्यों नहीं हुई? ऐसा होने का कारण क्या है? इसके लिए उत्तरदायी कौन है? ऐसी तकरार के दौरान अपने आक्रोश में वे यह भी नहीं समझ पाते कि क्या कह रहे हैं और उनकी वातों का दूसरों पर कैसा असर पड़ता है? वाद में वस्तु स्थिति का वोध होने पर कभी-कभी कुछ व्यक्ति पश्चात्ताप तो करते हैं, परंतु उनका वह पश्चात्ताप अधिक समय तक टिके नहीं रहता। वे फिर वही गलती दुहराते हैं और उनका यह क्रम वगवार चलता ही रहता है। अक्सर ऐसे लोगों की अभिवृत्ति कभी परिवर्तित नहीं होती। इस कारण उनके मानव संबंध कहाँ तक अच्छे रह पाएँगे,

यह एक अत्यंत विचारणीय विषय है। मानव संबंधों में दरार पड़ने के बारे में रहीम का दोहा उल्लेखनीय है-

गहिमन धागा प्रेम का मत तोड़ो चटकाये  
दूटे से फिर ना जुटे जुटे गाँठ परि जाए।

व्यक्तियों के मानव संबंधों को सुदृढ़ बनाने में विचारों के आदान-प्रदान का अत्यंत महत्वपूर्ण स्थान होता है। जिस प्रकार व्यापार में लेन-देन के कारण लाभ या हानि प्राप्त होते हैं उसी प्रकार विचारों के आदान-प्रदान से लोगों के पारम्परिक संबंध धनिष्ठ तथा प्रगाढ़ बनते हैं और संगठन को लाभ पहुँचता है। किंतु इस दौरान यह ध्यान रखना अत्यंत आवश्यक है कि व्यक्ति अपने विचार दूसरों के ऊपर न थोंपें। प्रायः यह देखा जाता है कि संगठन में कार्य के सही ढंग से न होने पर अथवा उसको नुकसान पहुँचने पर लोग उसके बारे में विचार-विमर्श करने लगते हैं। अक्सर ऐसे विचार-विमर्श में व्यक्ति एक दूसरे पर आगोप लगाते हैं, समस्या का कारण पहचानने की चेष्टा नहीं करते, एक दूसरे पर चिल्लाते हैं, किंतु यह नहीं सोचते कि सहिष्णुता के साथ दूसरों की वात सुनें और उसपर गौर करें। ऐसा करने पर स्थिति स्पष्ट हो जाती है जिससे उनकी समस्याओं का भी समाधान हो जाता है। साथ ही उनके संबंधों में दरार नहीं पड़ती। जब लोग इस तथ्य पर ध्यान देंगे तो अवश्य ही उनके मानव संबंध मधुर एवं आदर्शपूर्ण बन पाएँगे, इसमें कोई संशय नहीं है।



प्रत्येक व्यक्ति की इच्छा होती है कि वह सकारात्मक रूप से सोचें, दूसरों के साथ उसके संबंध अच्छे हों। परंतु जब दो व्यक्तियों की इच्छाएँ एक दूसरे से टकराती हैं और जब वे एक दूसरे का दमन करके अपनी इच्छा की पूर्ति के लिए प्रयत्नशील होते हैं तो उनके मानव संबंध प्रभावित होते हैं। इस प्रकार उनके मानव संबंधों में दरार पड़ने से उनके मन की सकारात्मक चेतना नष्ट हो जाती है और वे ईर्ष्या, द्वेष, क्रोध, प्रतिशोध जैसी नकारात्मक प्रवृत्तियों के शिकार होते हैं। ऐसी अवस्था में अपने मन-भूसितक द्वाग सचेत किए जाने पर भी वे उसपर ध्यान नहीं देते और दूसरों के साथ अच्छे संबंध बनाए रखने की आकांक्षा रखते हुए भी उसकी पूर्ति नहीं कर पाते। एक बार जब व्यक्तियों के बीच संबंध विच्छिन्न हो जाते हैं तो उन्हें सुधारना अथवा फिर से जोड़ना संभव नहीं तो कठिन अवश्य हो जाता है। भले ही दोनों पक्षों के व्यक्तियों में संबंध सुधारने की इच्छा हो, फिर भी उनके अहंकार के कारण यह नहीं होता।

औद्योगिक संगठन हो अथवा प्रशासनिक कार्यालय, प्रत्येक कार्यक्षेत्र में प्रवंधन और कर्मचारियों के बीच संबंध द्विपक्षीय होते हैं। ये

के

के पार अं के तेहें ब्रना पिं।

पर करने

अं में

तेहें,

चेष्टा

तेहें,

ता के

र गौर

प्ट हो

का भी

उनके

ब लोग

श्य ही

दर्शपूर्ण

है।

रूप मे

न्यों की

न करके

ब संबंध

से उनके

र, क्रोध,

अवस्था

यान नहीं

रखते हुए

बेच संबंध

मंभव नहीं

होता।

य, प्रत्येक

तेहें। ये

संबंध तभी अच्छे हो सकते हैं जब उन दोनों के मध्य उल्कृष्ट समन्वय हो। वेहतर समन्वय को मुनिहिंचत करने के लिए प्रवंधन एवं कर्मचारियों को समान रूप से प्रयत्न करना चाहिए। प्रशासनिक व्यवस्था को सुचारू रूप से चलाने के लिए प्रवंधन को नीतियों एवं नियमों की जानकारी कर्मचारियों को समय समय पर देनी चाहिए, कर्मचारियों की अनिवार्यताओं और आवश्यकताओं की पूर्ति करनी चाहिए। साथ ही उनकी समस्याओं को समझकर उन्हें दूर करने की चेष्टा भी करनी चाहिए। आम तौर पर कहा जाता है कि लोगों के साथ अच्छे मानव संबंध हों तो वाहे कार्यालयीन कार्य हो अथवा व्यक्तिगत कार्य, आसानी से संपन्न हो जाता है। यह सत्य भी है। कई बार ऐसा भी होता है कि व्यक्ति जो कार्य नियमों का अनुसरण करते हुए पूरा नहीं कर पाता, उसे अपने अच्छे मानव संबंधों के कारण कर दिखाता है। परंतु यहाँ पर यह ध्यान देना अत्यंत आवश्यक है कि इस दौरान दूसरा व्यक्ति कहीं इसका नाजायज फायदा न उठाए। स्पष्ट है कि

कार्यक्षेत्र में व्यक्तियों के बीच अच्छा समन्वय जब तक बना रहता है तब तक कर्मचारी सुविधाजनक ढंग में अपना कर्तव्य पालन कर पाता है और तद्वारा उस संगठन के लक्ष्यों की पूर्ति आसानी से हो पाती है। यदि उनके बीच समन्वय में कहीं भी कोई कमी हो तो उसका प्रतिकूल प्रभाव उससे जुड़े हुए विविध व्यक्तियों पर तो पड़ता ही है, साथ ही उससे कार्यक्षेत्र भी प्रभावित होता है।

कार्यक्षेत्र के अंतर्गत कार्य निर्वाह हेतु विविध विभागों, अनुभागों तथा व्यक्तियों को जिम्मेदारियाँ दी जाती हैं जिन्हें निभाना उनका धर्म होता है। यदि विभागों तथा अनुभागों के बीच समन्वय का अभाव हो तो उसका उनके मानव संबंधों पर प्रभाव पड़ना स्वाभाविक है। समन्वय का यह लोप कभी कभी एक ही विभाग के व्यक्तियों के बीच भी हो सकता है। जब किसी प्रवंधन अथवा नियंत्रक द्वारा किसी ऐसे व्यक्ति को महत्व दिया जाए जिसमें कार्य करने की न कोई क्षमता हो, न कोई ज्ञान हो और न ही समन्वय करने का सामर्थ्य तो उसके अधीन कामगारों के बीच संबंध किस प्रकार होंगे, इसका अनुमान आसानी से लगाया जा सकता है। उनमें से प्रत्येक व्यक्ति अपने स्वार्थ की पूर्ति हेतु अधिकारी की चापलूसी करता है अथवा उन्हें डरा-धमकाकर अपनी मनमानी करने लगता है। ऐसे व्यक्ति कभी न कभी परास्त होते हैं, इसमें लेशमात्र भी संदेह नहीं है। इसलिए प्रवंधन एवं नियंत्रक को चाहिए कि वह प्रत्येक व्यक्ति को उसके सामर्थ्य तथा क्षमता के अनुसार उचित कार्य दें और उसे करने हेतु आवश्यक सभी सुविधाएँ तथा संपूर्ण स्वतंत्रता भी प्रदान करें। उसे उसके कार्य में तभी हस्तक्षेप करना चाहिए जब कोई

समस्या हो और उससे समाज अथवा कार्यक्षेत्र को कोई क्षति पहुँच रही हो। ऐसा करने पर उसके संबंध अच्छे हो पाते हैं और कार्य की प्रगति हो सकती है।

आधुनिक गद्य साहित्य की मिथकीय कृतियों में मानव संबंधों का उपयुक्त विवेचन देखने को मिलता है। डॉ. नरेंद्र कोहली के 'अभ्युर्य' उपन्यास में सिद्धांशुम की रक्षा करने हेतु विश्वामित्र राजा दशरथ से कहकर उनके पुत्र राम और लक्ष्मण को ले आते हैं। सिद्धांशुम पहुँचकर जब गम को ज्ञात होता है कि वहाँ गक्षमों द्वारा वनवासियों के शोषण का कारण उनके अपने राज्य का सेनापति वहुलाश्व ही है तो वे अत्यंत क्रोधित हो तत्काल उसका अंत कर देते हैं। स्पष्ट है कि अधिकारी या शासन व्यवस्था को अपना कार्य करने के लिए स्वतंत्रता देना जहाँ वहुत आवश्यक है वहाँ अपने अधिकार से समाज का शोषण करने पर उनपर अंकुश लगाना भी उतना ही आवश्यक है, अन्यथा उसके निरंकुश होने की संभावना बनी रहती है।

जब दो व्यक्तियों की इच्छाएँ एक दूसरे से टकराती हैं और जब वे एक दूसरे का दमन करके अपनी इच्छा की पूर्ति के लिए प्रयत्नशील होते हैं तो उनके मानव संबंध प्रभावित होते हैं। इस प्रकार उनके मानव संबंधों में दरार पड़ने से उनके मन की सकारात्मक चेतना नष्ट हो जाती है और वे ईर्ष्या, द्वेष, क्रोध, प्रतिशोध जैसी नकारात्मक प्रवृत्तियों के शिकार होते हैं। ऐसी अवस्था में अपने मन-मस्तिष्क द्वारा सचेत किए जाने पर भी वे उसपर ध्यान नहीं देते और दूसरों के साथ अच्छे संबंध बनाए रखने की आकांक्षा रखते हुए भी उसकी पूर्ति नहीं कर पाते।

मनुष्य के जीवन को सुखमय बनाने में कार्यक्षेत्र में उसके मानव संबंधों का योगदान अत्यंत महत्वपूर्ण होता है, क्योंकि उसका अधिकांश समय कार्यक्षेत्र में व्यतीत होता है। अतः कार्यक्षेत्र अथवा समाज में अन्य व्यक्तियों के साथ उसके संबंधों की मधुता पर उसके जीवन का आनंद निर्भर रहता है। 'शायद हर कोई चाहता है कि वह लोगों के साथ अच्छे संबंध रखें। लेकिन उसे मालूम तो होना चाहिए कि अच्छे संबंध क्या होते हैं और उन्हें कैसे विकसित करके कायम रखा जा सकता है, क्योंकि इस प्रक्रिया के लिए कोई एक विशेष सिद्धांत या तरीका नहीं होता। मानव मस्तिष्क एक अनंत शक्तिवाला मशीन है जिसके लिए कोई मार्गदर्शक पुस्तिका नहीं मिलती। इसलिए हर कोई अपनी मर्जी के अनुसार उसका प्रयोग करता रहता है। इस कारण प्रायः मानव संबंधों में दरारें पड़ जाती हैं।' विविध व्यक्तियों के साथ मानव संबंधों के विवित होने पर उन्हें मधुर बनाने का प्रयत्न स्वयं मनुष्य को करना पड़ता है। किसी के साथ उसके संबंध अच्छे नहीं हैं तो इसका दायित्व मात्र उस व्यक्ति का होता है और इसलिए उसे मुधारने का कार्य भी वही कर सकता है। अन्य व्यक्ति उसकी सहायता कर सकते हैं और उसे मार्गदर्शन दे सकते हैं, किंतु प्रयास तो उसी को करना पड़ेगा। इस संदर्भ में यह अवश्य कहा जा सकता है कि संसार में किसी भी व्यक्ति के लिए अपने आप को परिवर्तित करना संभव है न कि दूसरों में परिवर्तन लाना, क्योंकि प्रत्येक मनुष्य का अपना अहं एवं आत्मसम्मान होता है। उसके अहं या आत्मसम्मान को ठेस पहुँचाए जाने के पश्चात उसमें परिवर्तन लाना अत्यंत कठिन है। जब तक उसका आत्मसम्मान

संतुष्ट नहीं होता तब तक वह शांत नहीं हो सकता।

कोई भी कार्मिक वही कार्य करेगा जिसे वह करना चाहता है। उससे ऐसे काम करवाना जिनसे संगठन को फायदा हो, कोई आसान काम नहीं। इसके लिए लोगों में कार्य करने की इच्छा पैदा करनी पड़ती है। इस संदर्भ में रात्फ बाल्डो एमर्सन के जीवन की एक घटना को उद्दृत किया जा सकता है। एक बार एमर्सन अपने बेटे के साथ मिलकर एक बछड़े को चरागाह से कोठार में ले जाने का प्रयत्न कर रहा था। वह धक्का दे रहा था और उसका बेटा उसे खींच रहा था। वे लोग वही कर रहे थे जो वे चाहते थे। लेकिन बछड़ा भी कुछ कम नहीं था। वह भी वही कर रहा था जो वह चाहता था। उसने अपने चारों ओर पैर कड़े कर लिए और अकड़कर एक इंच भी आगे नहीं जा रहा था। कुछ ही दूर से उनकी नौकरानी यह दृश्य देख रही थी।

वह जानती थी कि आखिर वह बछड़ा चाहता क्या है! धीरे से वह आगे आई और स्वाभाविक मातृत्व भरी अनुभूति के साथ अपनी छोटी उंगली बछड़े के मुंह में डाल दी तो बछड़ा उसे चूसते हुए कोठार में चला आया। जाहिर है कि किसी से भी काम करवाने के लिए उसकी इच्छाओं अथवा मांगों को जानना अत्यंत आवश्यक होता है।<sup>2</sup>

स्पष्ट है कि मानव जीवन के प्रत्येक क्षेत्र में विशेषकर कार्यक्षेत्र में मानव संवंधों का महत्वपूर्ण योगदान होता है और कदाचित उन्होंके माध्यम से व्यक्ति सफलता प्राप्त कर सकता है। इस संदर्भ में गण्डीय इम्पात निगम लिमिटेड का एक उदाहरण देना चाहती हूँ। इस संयंत्र के लिए वर्ष 1978 में शिलान्यास तो किया गया, किंतु निधियाँ जुटाकर संयंत्र की स्थापना करके इसे प्रचालन योग्य बनाने में कई वर्ष वीत गए। इस कारण कंपनी की लागत बढ़ गई और इतनी अधिक घाटे की स्थिति उत्पन्न हो गई कि वर्ष 2000 में इसे 'Board for Industrial and Financial Reconstruction (BIFR)' में रिफर करने के बारे में विचार किया गया। यह भी अफवाह फैलाया गया कि कंपनी कर्मचारियों को बेतन देने की स्थिति में नहीं है और केवल 50% बेतन ही दिया जाएगा। परंतु ऐसा कुछ नहीं हुआ अपितु इस कंपनी को वी आई एफ आर की स्थिति से उबारने के लिए प्रवंधन और कर्मचारियों ने इतना अधिक कठोर परिश्रम किया कि कुछ ही समय में यह कंपनी टर्नएराउंड करके मुनाफा कमाने लगी। कहा जाता है कि उम समय कंपनी की स्थिति से कर्मचारी अत्यधिक चिंतित थे। तत्कालीन अध्यक्ष-सह-प्रवंधन निदेशक डॉ. वी एन सिंह स्वयं संयंत्र के विविध क्षेत्रों



तथा विभागों में जाकर कर्मचारियों को अभिप्रेरित करते थे। उन्हें समझाते थे कि कर्मचारी अपनी चिंता त्याग कर निष्ठा एवं लगन के साथ अपना कार्य करें। कर्मचारियों को बेतन देने तथा कंपनी चलाने के लिए निधियाँ जुटाना, कंपनी की स्थिति में सुधार लाने हेतु सरकार से चर्चा करना और नीतियों में परिवर्तन लाना जैसे पहलुओं पर ध्यान देना प्रवंधन का दायित्व है और कर्मचारी इन सभी बातों से पूर्णतः चिंतामुक्त हो जाएं। उल्लेखनीय है कि उन्होंने यह करके दिखाया। कर्मचारियों ने भी प्रतिवद्ध होकर कार्य किया और सभी ने एकजुट होकर कंपनी का कायापलट करके दिखाया। उसके पश्चात भी इस कंपनी को कठिनाइयों का सामना करना पड़ा। जैसे - इम्पात गलनशाला में भयानक दुर्घटना के कारण कंपनी ने 19 निष्ठावान अधिकारियों एवं कर्मचारियों को खो दिया और हुद्दुहुद तूफान के कारण कंपनी की कई इकाइयों को काफी नुकसान पहुँचा जिनके कारण कंपनी के विस्तारण में काफी विलंब तो हुआ, साथ ही अत्यधिक लगात की स्थिति उत्पन्न हो गई। इन सारी कठिनाइयों के बावजूद कंपनी की स्थिति धीरे-धीरे सुधारने लगी। वैश्विक मंदी के कारण आज पुनः एक बार यह कंपनी घाटे में चल रही है और वर्तमान में भी निदेशक मंडल के विविध सदस्य कार्यक्षेत्र में जाकर कर्मचारियों के साथ वार्तालाप करके उनकी समस्याओं को समझने तथा उनके निवारण की चेष्टा कर रहे हैं। आशा है कि उनके इस प्रयास एवं कर्मचारियों के प्रयत्नों से कंपनी की स्थिति में शीघ्र ही सुधार होगा।

**निष्कर्पतः**: कहा जा सकता है कि कार्यक्षेत्र के सफल उन्नयन में मानव संवंधों का अत्यंत महत्वपूर्ण स्थान है और वहाँ पर कार्यरत प्रत्येक व्यक्ति के मूल्य ही अन्य लोगों के साथ उसके संवंध निर्धारित करते हैं। उन्हें आप सकारात्मक कहें, प्रयोजनकारी कहें, परंतु उसके मूल्य ही उसके संवंधों के मूल में विद्यमान रहते हैं। प्रत्येक संवंध की एक मर्यादा होती है और उस मर्यादा के आधार पर ही उस संवंध का विकास होता है। यदि मनुष्य कुछ विशेष सकारात्मक मूल्यों का अनुसरण करने के लिए अपने संवंधों के अंतर्गत मर्यादा का पालन करेगा तो वह अवश्य ही अपनी लक्ष्य सिद्धि में सफल हो पाएगा और अन्य लोगों के साथ घनिष्ठ मानव संवंध स्थापित कर पाएगा।

- वरिष्ठ प्रवंधक (गजभाषा)

गण्डीय इम्पात निगम लिमिटेड व  
संयोजक, नगरकाम (उपक्रम), विशाखपट्टनम

07032911968

1. डॉ. एस कृष्णवाबु, 'संवंध' पत्रिका, गण्डीय इम्पात निगम लिमिटेड, पृष्ठ सं. 1.

2. डॉ. एस कृष्णवाबु, कार्मिक अभिप्रेरणा : निगमित सफलता की एकमात्र कुंजी, मेल द्वारा आयोजित गण्डीय मंगोप्यी का विशेषांक, पृष्ठ सं. 28 व 29