

N. Asokan
Secretary & Senior Research Fellow



The Mother's Service Society

14 / 03 / 2011

வாழ்க்கையில் சாதிப்பது

ஆணாக இருந்தாலும், பெண்ணாக இருந்தாலும் வாழ்க்கையில் அவரவருக்குத் திருப்தி தரும் வகையில் ஏதேனும் அர்த்தமுள்ள சாதனை செய்ய வேண்டும் என்றுதான் விரும்புவார்கள். 18-ஆம் நூற்றாண்டின் இறுதியில் இங்கிலாந்து நாட்டில் தொழிற்புரட்சி வந்து, எந்திரங்களின் உதவியுடன் உற்பத்தியை பெருக்கி தொழில் வளம் மற்றும் நாட்டின் பொருளாதார வளத்தை உயர்த்துவதற்கு முன்னால் உலகம் முழுவதும், இராஜவம்சத்தையும், பிரபு வம்சத்தையும் சேர்ந்தவர்களை தவிர பொதுமக்கள் என்று பார்த்தால் வசதி வாய்ப்பின்றி ஏழ்மையில்தான் இருந்தார்கள். தொழிற்புரட்சி வந்து நாட்டில் செல்வ வளம், உயர்ந்த பிறகும் கூட குடியாட்சி மூலம் வந்த சுதந்திரமும், கல்வி கற்கும் உரிமையும் பொதுமக்களுக்கு கிடைத்த பின்னர்தான் தாமும் வாழ்க்கையில் உயர் முடியும் என்ற நம்பிக்கையே பொதுமக்களுக்கு வந்தது. ஆகவே நடைமுறையில் பார்த்தோம் என்றால் கிரண்டாம் உலகப் போர் முடியும் வரையிலும் வாழ்க்கையில் பெருமளவு சாதிக்க முடியும் என்ற நம்பிக்கை காலனி ஆதிக்கத்தின்கீழ் இருந்த ஆசிய, ஆப்பிரிக்க நாடுகளிலிருந்த பெருவாரியான குடிமக்களுக்கு இல்லாமல் இருந்தது. அதாவது உயிர் பிழைத்தால் போதும், இருப்பதற்கு ஒரு இடம், உட்ப்பதற்கு ஒரு சில துணிமணிகள் மற்றும் மூன்று வேளை சாப்பிட சாப்பாடு கிடைத்தால் போதும் என்ற நிலையில்தான் மக்கள் வசித்து வந்தார்கள்.

ஆனால் இப்பொழுது நிலைமை முற்றிலும் மாறியிருக்கிறது. காலனி ஆதிக்கம் மறைந்து 60 வருடங்களுக்குமேல் ஆகிறது. ஜனநாயக சுதந்திரம், அனைவருக்கும் படிப்புகை, அடிப்படை மனித உரிமைகளுக்கான பாதுகாப்பு சோஷலிச, பொருளாதார பாலிசிகளால் குடிமக்களுக்கு கிடைக்கும் சலுகைகள் என்றிவற்றின் காரணமாக எந்தவொரு தனி மனிதனுக்கும் ஏராளமாக சாதிக்கக்கூடிய வாய்ப்புகள் வந்து விட்டன. இன்று சமூகத்தில் கிடைக்கும் ஆதரவை வைத்துக் கொண்டு படிப்பு வாசனையே இல்லாத மக்களுடைய குழந்தைகள்கூட அவர்கள் விரும்பினால், படிப்பில் நல்ல கவனம் செலுத்தினால், M.A., லெவலில் பட்டம் பெறுவதற்கு வாய்ப்பிருக்கிறது. இம்மாதிரியே தாழ்த்தப்பட்ட ஜாதியில் பிறந்த பிள்ளைகள்கூட இன்று சற்று சுறுசுறுப்பாகவும் dynamic-காகவும் செயல்பட்டார்கள் என்றால் I. A. S. அதிகாரியாகவும் வருவதற்குகூட வாய்ப்புகளுண்டு. இன்றைய சமூகத்திலுள்ள பெருவாரியான மக்கள் பிரதானமாக சாதிக்க விரும்புவதே ஒரு சில குறிப்பிட்ட விஷயங்கள்தான். நல்ல வேலை, நிறைய வருமானம், நிறைய சேமிப்பு, நல்ல வீட்டுவசதி, பிள்ளைகளுக்கான நல்ல படிப்பு வசதி, பெண்பிள்ளைகளுக்கு நல்ல கிடைத்தல் திருமணம் மற்றும் சமூகத்தில் ஒரு நல்ல social status என்று இவற்றைத்தான் பெரும்பாலான மக்கள் நாடுகிறார்கள். அடைந்து காட்ட வேண்டுமென்று விரும்பி செயல்படுகிறார்கள். இப்படி தான் விரும்பியவற்றை அடைவதற்கு கடுமையாக உழைக்க முன்வருகிறார்கள். மேலும் ஏதேனும் ஒரு துறையில் செயல்படும் வகையில் படிப்பு மற்றும் பயிற்சி மூலம் தம்மை தயார் செய்து கொண்டு தாம் விரும்புகின்ற வருமானம், வீட்டு வசதி, கார் வசதி, சேமிப்பு என்றிவை எல்லாவற்றையும் அத்துறையில் சம்பாதித்துப் பெற்றுக் கொள்ள முடியுமா என்றும் பார்த்துக் கொள்கிறார்கள்.

பெருவாரியான மக்கள் இப்படியிருக்க ஏதோ ஒரு சிலர்தான் கோடிக்கணக்கில் சம்பாதிக்க வேண்டும், பிளினஸ் சாம்பராஜியம் நிறுவ வேண்டுமென்றும் மற்றும் அரசியலில் நுழைந்து M.L.A., M.P., மந்திரி என்று உயர் வேண்டும் என்று பெரிய அளவில் சாதிக்க விரும்புகிறார்கள். வெறும் கடின உழைப்பால் மட்டும் இவர்கள் இப்படி பெரிய அளவில் சாதிப்பதில்லை. கோடிக்கணக்கில் வருமானம் பார்க்க விரும்புகின்றவர்கள் மற்றவர்களைவிட வேகமாக சம்பாதிக்கும் ஒரு திறமையை வளர்த்துக் கொள்கிறார்கள். அவர்களுடைய சம்பாதிக்கும் வேலையை மற்றவர்களைப்போல் சிறிய அளவில்தான் இவர்களில் பலபேர் ஆரம்பிக்கின்றார்கள். உலகத்தின் பத்து பெரிய கோடிஸ்வர்களில் ஒருவரான Bill Gates தன் வீட்டு கார் காரேனில் இரண்டு கம்ப்யூட்டர்களை வைத்துக் கொண்டதான் அவருடைய software பிளினஸை துவங்கினார் என்று ஒரு வதந்தி இருக்கிறது. அம்மாதிரியே ரிலையன்ஸ் பிளினஸ் சாம்பராஜியத்தை நிறுவிய Dhirubhai Ambani அவர்கள் துபையில் ஒரு பெட்ரோல் பங்கில் வெறும் அக்கௌண்டண்டாகத் தன்னுடைய carrier-ஐ துவங்கினார் என்று சொல்லப்படுகிறது. அவர்கள் ஆரம்பிக்கின்ற வேலை மற்றும் ஸ்தாபனம் தொடக்கத்தில் சிறிய அளவில் இருக்கின்றது என்றாலும் அதிவேகமாக அந்த வேலையும் ஸ்தாபனமும் பல மடங்கு பெருகி ஒரு பெரிய சாம்பராஜியம் என்ற அளவிற்கு 15, 20 வருடங்களில் விரைவில் வளர்ந்து விடுகிறது. இதற்குக் காரணம் என்னவென்றால் அவர்கள் பணத்தின் விசேஷத் தன்மைகளை மற்றவர்களைவிட சிறப்பாகப் புரிந்து கொள்கிறார்கள். அம்மாதிரியே வேலையின் விசேஷத் தன்மைகளையும் புரிந்து கொள்கிறார்கள். அதாவது பணம் எப்படி உற்பத்தியாகிறது? என்ன செய்தால் அது அபிவிருத்தியாகும்? பணம் எதனால் கவரப்படுகிறது? பணத்தையும், வேலையையும் ஒன்றையொன்று அதிகரிக்கும் வகையில் இணைப்பது எப்படி? என்று இம்மாதிரியான பணத்தையும், வேலையையும் பற்றிய நுணுக்கங்களை மற்றவர்களைவிட சிறப்பாகப் புரிந்து கொள்கிறார்கள். Organsiation-னுடைய அபார வளர்ச்சித் திறனை இவர்கள் நன்கு பயன்படுத்திக் கொள்கிறார்கள். அதுபோக எவ்வளவு பெரிய வேலையாக இருந்தாலும் அதை நேர்த்தியாக செய்வதெப்படி என்று தெரிந்து வைத்துக் கொள்கிறார்கள். மேலும் எந்த வேலையாக இருந்தாலும் அந்த வேலையின் முக்கிய அம்சங்களைக் கவனிப்பது மட்டுமின்றி வேலையின் விவரங்கள் அதாவது details-லிலும் perfection-ஐ கொண்டு வர பாடுபடுகிறார்கள். பணம் மற்றும் வேலையைதான் புரிந்து வைத்துக் கொள்கிறார்கள் என்று மட்டுமில்லை, யார்யாருடன் வேலை செய்கிறார்களோ, யாரையெல்லாம் வேலை வாங்குகிறார்களோ எல்லோருடைய மனித சுவாஸ்தையும் நன்றாகப் புரிந்து வைத்துக் கொண்டு யார் எப்படி செயல்படுவார்கள், யாரை எப்படி கட்டுப்படுத்தி வைக்கலாம், யாரிடமிருந்து எப்படி ஆதாயத்தை பெற்றுக் கொள்ளலாம், தொந்தரவு செய்கிறவர்களை எப்படி சூக்கலாம் அடக்கலாம் என்றெல்லாம் சரியாக மனிதர்களைப் புரிந்து வைத்துக் கொள்கிறார்கள். எல்லாவற்றிற்கும் சிகரம் வைத்தாற்போல் அவர்கள் செய்கின்ற வேலைகளும், மக்களுடைய தேவைகளும் எப்பொழுதுமே ஒரு Alignment-ஐல் இருக்கும்படி பார்த்துக் கொள்கிறார்கள். இந்த Alignment இருப்பதால் இவர்களுடைய வேலை வளரும் பொழுது, வருமானமும் கூடவே வளர்கிறது. அரசியலில் சாதிக்க விரும்புகின்றவர்களை எடுத்துக் கொண்டால் நல்ல leadership திறமையும், பேச்சாற்றலும் அடுத்தவர்களை கீழ்ப்படிய வைக்கும் Commanding ability-யையும் இவர்கள் வளர்த்துக் கொள்கிறார்கள்.

பணம் மற்றும் அதிகாரத்தைத் தேடுபவர்கள்போக creative-வாக இலக்கியத்திலும், விஞ்ஞானத்திலும், கலைத்துறையிலும், விளையாட்டுத் துறையிலும் சாதிக்க வேண்டும் என்ற ஆர்வம் உள்ள ஒரு சிறிய மைனாரிட்டி இருக்கிறது. இவர்கள் வெறும் கடின உழைப்பு, புத்திசாலித்தனம், பண பலம், பதவிபலம் என்றிவற்றை மட்டும் நம்பி creative-வாக சாதிக்கவில்லை. இவர்களுக்கு ஒரு creative-ஆன படைக்கும் திறன் அவசியம். ஆங்கிலத்தில் Creative inspiration மற்றும் creative intelligence என்று சொல்வார்கள். ஆகவே இத்தகைய creative திறமைகள் கொண்டிருப்பவர்கள் பெரிய எழுத்தாளர்களாகவும், விஞ்ஞானிகளாகவும், கண்டுபிடிப்பாளர்களாகவும், சங்கீத மேதைகளாகவும், நடன கலைஞர்களாகவும், விளையாட்டு வீரர்களாகவும் பெயர் எடுக்கிறார்கள். இப்படி சமூகத்தில் பெருவாரியான மக்கள் பணம் சம்பாதிப்பது, பதவி பலத்தை நாடுவது, சமூக அந்தஸ்தை தேடுவது மற்றும் புதுமையான கண்டுபிடிப்புகளை நிகழ்த்தி பெயரையும், புகழையும் தேடுவது என்றிருந்தாலும் இவர்களிலிருந்து விதிவிலக்காக ஒரு சிறிய மைனாரிட்டி ஆன்மீக சாதனை புரிவதில் நாட்டம் கொண்டிருக்கிறது. இவர்களுக்கு கடின உழைப்போ,

Secretary & senior Research Fellow

அறிவு கூர்மையோ, கிரிடேட்டிவ் இன்ஸ்பிரேஷனோ எதுவும் உதவாது. இவர்களுடைய ஆன்மீக சாதனைகளை நம்பிக்கை, பக்தி மற்றும் இறையார்வம் ஆகியவற்றை ஆதாரமாக வைத்து நிகழ்த்துகிறார்கள். ஆனால் இப்படி ஆன்மீகத் துறையில் சாதிக்க வேண்டும் என்று ஆர்வம் உள்ளவர்கள் எண்ணிக்கையில் மிகவும் குறைவான ஒரு மைனாரிட்டியாக இருப்பதால் இவர்கள் சமூகத்தில் எப்படி சாதிக்கிறார்கள் என்பதும், சமூகத்தில் பணம், பதவி தேடுகின்ற மெஜாரிட்டியானவர்கள் எப்படி சாதிக்கிறார்கள் என்பதும் ஒன்றோடு ஒன்று சம்பந்தப்பட்டிருக்காது.

வருமான விஷயத்தில் பொதுவாக கடின உழைப்பு, திறமை, பயிற்சி, பண முதலீடு மற்றும் டெக்னாலஜி ஆகியவைதான் உதவும் என்று கீதுவரை உலகம் கருதி வந்துள்ளது. ஆனால் கடந்த 15, 20 வருடங்களாக சர்வதேச corporate பிளினஸ் வட்டாரங்களில் பிளினஸ் வருமானத்தை உயர்த்துவதற்கு value-க்கள் பெருமளவு உதவுகின்றன என்பதை மேனேக்மெண்ட் நிபுணர்கள் கண்டறிந்துள்ளார்கள். பெரிய multinational corporation-களான கொக்கோ-கோலா, ஐ.பி.எம், ஆப்பிள் கம்ப்யூட்டர், Federal Express Courier Service மற்றும் Sears போன்ற பெரிய அமெரிக்க டிரப்பார்ட்மெண்ட் ஸ்டோர்கள் எப்படி அபாரமாக சம்பாதிக்கின்றன என்று மேனேக்மெண்ட் நிபுணர்கள் கண்டறிய முற்பட்ட பொழுது அவர்களுக்குப் பெரிய அதிர்ச்சிக் காத்திருந்தது. கம்பெனிகளின் தலைவர்கள் தங்களுடைய அபார வெற்றிக்குக் காரணம் தங்களுடைய பெரிய முதலீடு மற்றும் அபார உற்பத்தித் திறன் கொண்ட டெக்னாலஜி என்று முதலீட்டையும் டெக்னாலஜியையும் காரணம் காட்டுவார்கள் என்று நிபுணர்கள் எதிர்பார்த்தார்கள். ஆனால் இந்த ஸ்தாபனங்களின் தலைவர்களே இவற்றைக் காரணம் காட்டவே இல்லை. மாறாக தங்கள் நம்புகின்ற மற்றும் கடைபிடிக்கின்ற பிளினஸ் value-க்கள்தான் அவர்களுடைய வெற்றிக்கும், சாதனைக்கும் காரணம் என்று திடமாகவும், முடிவாகவும் கருத்துத் தெரிவித்தார்கள். உதாரணமாக கொக்கோ கோலா கம்பனியினுடைய மேனேக்மெண்ட்டில் இருப்பவர்களின் பாலினி என்னவென்றால் கம்பெனி எப்படி நன்றாக சம்பாதிக்கின்றதோ அந்தளவிற்கு கம்பனியினுடைய distributor-களும், ஏஜெண்டுகளும் சம்பாதிக்க வேண்டும் என்பதுதான். இதன் காரணமாக distributor-களுக்கும் ஏஜெண்டுகளுக்கும் நல்ல profit margin மற்றும் discount வழங்குகிறது. இதனால் மகிழ்ந்து போயுள்ள distributor-களும் ஏஜெண்டுகளும் கம்பெனி வளர்ச்சிக்காக தங்களால் முடிந்த அளவிற்கு தங்களுடைய ஒத்துழைப்பை வழங்குகிறார்கள். இதன் பலனாக கம்பனியின் ஆண்டு வருமானம் பில்லியன் டாலர் அளவிற்கு உயர்ந்துள்ளது. இதன் மூலம் என்ன தெரிகிறது என்றால் கோக் கம்பெனியின் அபார வளர்ச்சிக்குக் காரணம் கம்பெனிக்கும் distributor-களுக்கும் ஏஜெண்டுகளுக்கும் இடையேயுள்ள பரஸ்பர goodwill தான். ஐ.பி.எம். கம்பெனியை எடுத்துக் கொண்டால் அவர்களுடைய products-ஆன computer hardware மற்றும் Office machinery ஆகியவற்றில் quality-யை maintain செய்வதில் அவர்கள் மிகவும் தீவிரமாக உள்ளார்கள். Federal Express Courier Service-ஐ எடுத்துக் கொண்டால் அமெரிக்காவின் எந்தவொரு இடத்திலிருந்தும், எந்தவொரு இடத்திற்கும் மறுநாளே அவர்கள் சொன்ன நேரத்திற்குள் delivery செய்துவிடுகின்றார்கள். அப்படி நேரம் தவறினால் வாங்கியப் பணத்தைத் திருப்பி தந்து விடுகிறார்கள். இந்த அளவிற்கு punctuality என்ற பிளினஸ் value-வை கடைப்பிடிக்கிறார்கள். அமெரிக்காவின் முன்னணி கொரியர் நிறுவனமாக அவர்கள் தலையெடுப்பதற்கு காரணமே punctuality-க்கு அவர்கள் இப்படி வாங்கி இருக்கிற பெயர்தான். ஆப்பிள் கம்ப்யூட்டரை எடுத்துக் கொண்டால் அவர்களுடைய கம்ப்யூட்டர்கள் மற்றும் I phone மற்றும் I pod போன்ற music சாதனங்கள் எல்லாமே மிகவும் user friendly-யாக இருக்கும். customer satisfaction-ஐ அவர்கள் முக்கியமாகக் கருதுவதால் இப்படி அவர்களுடைய சாதனங்கள் எல்லாம் user friendly-யாக இருக்க வேண்டும் என்று பாடுபடுகிறார்கள். இண்டர்நேஷனல் லெவலில் மிகவும் பாப்புலராக ஆப்பிள் கம்ப்யூட்டர் இருப்பதற்கு காரணமே இந்த customer satisfaction என்ற பிளினஸ் value தான். Sears Department Stores-ஐ எடுத்துக் கொண்டீர்கள் என்றால் அவர்கள் இந்த customer satisfaction என்ற பிளினஸ் value-வை உச்ச கட்டத்திற்கு எடுத்து கொண்டு போய்விட்டார்கள். அவர்களிடம் வாங்கி செல்லும் எந்த பொருளும் கஸ்டமருக்குத் திருப்பதியில்லை என்றால் அதை திருப்பி வாங்கிக் கொண்டு பணத்தை திருப்பிக் கொடுத்து விடுகிறார்கள். அவர்களுக்கு கஸ்டமர்கள் குவிவதற்குக் காரணமே இந்த take back policy தான். இதன் காரணமாக Sears-இன் வருமானம் அதிகரிப்பதைக் கண்ட அமெரிக்காவில் உள்ள மற்ற

Secretary & senior Research Fellow

டிப்பார்ட்மெண்ட் ஸ்டோர்களும் கூட இந்த buy back policy-ஐ கொண்டு வந்து விட்டன. ஆகவே இந்த பெரிய MNC-களே தங்கள் வளர்ச்சிக்கு value-க்கள் தான் உதவியிருக்கின்றன என்று திடமாக சொல்லும் பொழுது Quality Maintainance, customer satisfaction, on time delivery, Goodwill, சுத்தம், upto date accounts, சுமுகம் மற்றும் நேர்மை போன்ற value-க்கள் பிளினஸ் நிறுவங்களின் சாதனைகளை உயர்த்த முக்கியக் காரணங்களாக இருக்கின்றன என்பதை நாம் சந்தேகத்திற்கு இடமின்றி நம்பலாம்.

அப்பா அவர்கள் சாதனையைப்பற்றி நிறைய எழுதியுள்ளார். திரு. கேரி ஷேக்கப்ஸ் அவர்களும் பிளினஸ் ஸ்தாபனங்கள் தங்களுடைய வருமானத்தை பெருக்கிக் கொள்வதெப்படி என்பதைப்பற்றி இரண்டு புத்தகங்கள் எழுதியுள்ளார். (Vital Corporation and Vital Difference) அப்பா அவர்கள் ஆசிரியராகப் பணியாற்றியிருக்கிறார். அதுபோக விவசாயத்திலும் ஈடுபட்டிருக்கிறார். பிளினஸும் செய்கிறார். இதுபோக பொருளாதார ரீதியாக இந்தியாவும் மற்றும் உலகமும் எப்படி முன்னேறி வந்துள்ளன என்பதைப்பற்றி நிறைய ஆராய்ச்சி செய்திருக்கிறார். தேசத்தின் பொருளாதார வளர்ச்சி, உலகத்தின் பொருளாதார வளர்ச்சி என்றிவற்றை எப்படி விரைவுபடுத்தலாம் என்றும் யோசித்திருக்கிறார். இந்த ஆராய்ச்சியின் விளைவாக அவர் என்ன கண்டறிந்திருக்கிறார் என்றால் பொருளாதார முன்னேற்றம் மற்றும் வளர்ச்சியை விரைவுபடுத்துவதற்கு சிறந்த சாதனம் power of organisation ஆகும். Power of organisation என்றால் என்ன என்ற கேள்வி உங்கள் மனதில் இப்பொழுது எழலாம். Power of organisation என்பது systematic-ஆன மற்றும் முறையான செயல்பாடாகும். நாம் முறையாகவும் systematic-ஆகவும் செயல்படும் பொழுது நம்முடைய எனர்ஜி மற்றும் கவனம் முழுவதும் நாம் செய்கின்ற வேலைக்கேப் போகிறது. இதன் விளைவாக நம்முடைய எனர்ஜி, நேரம், பணம் மற்றும் நாம் கையாளும் materials என்றிவை நான்கிலும் விரயம் தவிர்க்கப்படுகிறது. இதுமட்டுமில்லை organisation என்பது Physics விஞ்ஞானத் துறையில் சொல்லப்படுகின்ற lever அதாவது நெம்புகோல்போல செயல்பட்டு நாம் எடுக்கின்ற முயற்சிக்குண்டான பயனை பல மடங்கு பெரிதாக்குகிறது. ஒரு கடப்பாறையை வைத்து நாம் ஒரு பெரிய பாறாங்கல்லை நகர்த்த முயன்றால் அந்த கடப்பாறையை சப்போர்ட் செய்ய ஒரு ஆதாரம் இல்லாத பொழுது அந்த பாறாங்கல்லை நம்மால் சுலபமாக நகர்த்த முடியவில்லை. அதே சமயத்தில் கடப்பாறைக்கு ஆதாரமாக ஒரு சிறு கல்லை வைத்தால் கூட நம்மால் பாறாங்கல்லை எளிதாக நகர்த்த முடியும். சாதாரண கடப்பாறைக்கு ஒரு நல்ல சப்போர்ட் கிடைக்கும் பொழுது அது ஒரு வலிமை வாய்ந்த lever-ராக மாறுகிறது. அம்மாதிரியே ஒரு சாதாரண வேலையைக்கூட முறைப்படுத்திச் செய்யும் பொழுது அங்கே power of organisation செயல்பட்டு பலனை பல மடங்கு அபிவிருத்திச் செய்கிறது. Lever-உடைய அபார ஆற்றலைப்பற்றி விவரிக்கும் பொழுது 15-ஆம், 16-ஆம் நூற்றாண்டில் வாழ்ந்த இத்தாலிய விஞ்ஞானி கலிலியோ அவர்கள் தனக்கு ஒரு சரியான சப்போர்ட் கிடைத்தால் நான் ஒரு நெம்புகோலை வைத்து இந்த பூமியைக்கூட தூக்குவேன் என்று அவர் பேசியிருக்கிறார். அதாவது சரியான சப்போர்ட் கிடைத்தால் பூமியைத் தூக்கும் அளவிற்கு lever-க்கு power வருமென்றால் முறையான organisation-யைப் பயன்படுத்தினால் எவ்வளவு பெரிய காரியத்தையும் நாம் சாதிக்கலாம் என்றாகிறது.

Organisation-னுடைய உள் பிரிவுகள் என்ன என்று நீங்கள் கேட்கலாம். Organisation-இல் உள்பிரிவுகள் உண்டு. அவையாவன, எனர்ஜி, direction, force, power மற்றும் திறமை, பண்பு மற்றும் பலனாகும். நாம் எந்த வேலையை செய்ய விரும்பினாலும் முதலில் அந்த வேலையைச் செய்வதற்கு நமக்கு எனர்ஜி வேண்டும். எனர்ஜி இல்லாமல் எந்த வேலையையும் நாம் துவக்கவும் முடியாது. அது நீடிக்கவும் செய்யாது. ஆனால் நாம் எனர்ஜிக்கு சரியான direction கொடுக்கும் பொழுதுதான் அதனால் ஒரு நல்ல பலனை கொடுக்க முடியும். ஆகவே நமக்கு ஒரு நோக்கம் ஒன்றிருந்து அந்த நோக்கத்தைப் பூர்த்தி செய்து கொள்ளும் திசையில் நாம் நம் எனர்ஜியைச் செலுத்தும் பொழுது அந்த எனர்ஜி வெறும் எனர்ஜியாக இல்லாமல் ஒரு direction உள்ள force-ஆக மாறுகிறது. அந்த force-ஐ நாம் ஒரு organisation மற்றும் system-த்தின் மூலம் செலுத்தும் பொழுது அது ஒரு productive power-ஆக மாறுகிறது. அந்த power skill மற்றும் values-க்களுடன் இணையும் பொழுது இறுதியில் நல்ல பலன் கிடைக்கிறது. நாம் சக்தியை organisation மூலம் வெளிப்படுத்தும் பொழுது பலன் பல மடங்கு பெரிதாகி organisation இல்லாமல்

Secretary & senior Research Fellow

செய்கின்ற வேலைக்குக் கிடைக்கின்ற பலனைவிட குறைந்தது ஆயிரம் மடங்கு அதிகமான பலனைக் கொடுக்கிறது. இந்த எனர்ஜி, direction, force, organisation ஆகியவற்றை பள்ளியில் படிக்கும் குழந்தைகளை உதாரணமாக வைத்து நான் சொல்லும் பொழுது, organisation-னுடைய பவர் மேலும் தெளிவாக புரியும் என்று நம்புகிறேன். கிரண்டு வயதிற்குட்பட்ட குழந்தைகளை எடுத்துக் கொண்டால் அவர்களுக்கு உடம்பில் ஏராளமான எனர்ஜி இருக்கிறது. அதை அவர்கள் விளையாட்டில் செலவழித்து விடுகிறார்கள். அந்த வயதில் குழந்தைகளுக்கு ஒரு நோக்கமோ குறிக்கோளோ இல்லை என்பதால் விளையாட்டில் செலவாகின்ற அவ்வளவு எனர்ஜியும் விரையமாகிவிடுகின்றது. இப்படி விளையாடும் குழந்தைகளைப் பள்ளியில் சேர்த்து இங்கே பள்ளியில் நீங்கள் முறையாகப் படிக்க வேண்டும் இது உங்களுக்கு ஒரு வேலை என்று சொல்லி அக்குழந்தைகளுக்கு நாம் ஒரு நோக்கத்தைக் கொடுக்கும் பொழுது அவர்களுடைய எனர்ஜிக்கு இப்பொழுது ஒரு குறிக்கோள் கிடைக்கிறது. ஒரு direction கிடைக்கிறது. இப்படி ஒரு direction கிடைக்கும் பொழுது அவர்களுடைய எனர்ஜி concentrated force-ஆக மாறுகிறது. பள்ளிக் கூடம் என்னும் பொழுது அங்கே ஒரு organisation இருக்கிறது, ஆசிரியர்கள் இருக்கிறார்கள், பாட புத்தகங்கள் இருக்கின்றன, time table இருக்கிறது மற்றும் school time, பரீட்சை, ஹோம் ஓர்க் என்றெல்லாம் இருக்கின்றன. இப்பொழுது force-ஆக மாறியுள்ள குழந்தைகளுடைய எனர்ஜி பள்ளியிலுள்ள organisation மூலம் செலுத்தப்படும் பொழுது அந்த எனர்ஜி இப்பொழுது ஒரு productive power-ஆக மாறுகிறது. ஆசிரியர்களிடம் teaching ability இருக்கிறது. குழந்தைகளிடம் புரிந்து கொள்ளும் திறனிருக்கிறது. இந்த கற்றுக் கொடுக்கும் திறனும், புரிந்து கொள்ளும் திறனும் தான் skill-ஆக செயல்படுகின்றன. இந்த கிரண்டு skill-உம் குழந்தைகளுடைய எனர்ஜியோடு இணையும் பொழுது அவர்களுக்கு கல்வியறிவு என்ற பலன் கிடைக்கிறது. இப்பொழுது இப்படி ஒரு பள்ளிக் கூடம் என்ற அமைப்பினுடைய ஆதரவு இல்லாமல் கற்றுக் கொடுக்க ஆசிரியர்களோ, படிக்க பாடப்புத்தகங்களோ, regular class hours-சோ என்று எதுவுமே இல்லாமல் ஒரு குழந்தைத் தானாகவே படித்து கல்வியறிவை வளர்த்துக் கொள்ள வேண்டுமென்றால் அந்தக் குழந்தைக்கு என்ன கல்வியறிவு கிடைக்கும் என்று நாம் பார்க்க வேண்டும். இப்படி ஒப்பிட்டுப் பார்க்கும் பொழுதுதான் பள்ளி என்ற organisation குழந்தைகளின் கல்வியறிவை எந்தளவிற்கு அபிவிருத்திச் செய்கிறது என்று நமக்குத் தெரிய வருகிறது.

சிந்தித்துப் பார்த்தால் இந்த organisation-உடைய சக்தியை நாம் நம் வாழ்க்கையில் எல்லா இடங்களிலும் பயன்படுத்தி நாம் விரும்பும் பலன்களை அதிகமாகப் பெற்றுக் கொள்கிறோம் என்று தெரிய வரும். உதாரணமாக சாலைகளில் traffic signals-களோ மற்றும் நாற்சந்துகளில் traffic control இல்லை என்றால் சாலைகளில் போக்குவரத்து என்பது மிகவும் சிக்கலாகி விடும். நாற்சந்திகளில் இப்பொழுது மூன்று திசைகளில் உள்ள வாகனங்களை நிறுத்திவிட்டு ஒரு திசையிலிருந்துதான் வாகனங்களை சாலையைக் கடக்க அனுமதிக்கிறார்கள். இப்படி நிறுத்தி வைக்காமல் நான்கு திசைகளிலிருந்தும் ஒரே சமயத்தில் வாகனங்களை சாலையைக் கடக்க அனுமதித்தால் எந்த வாகனமும் நகர முடியாத அளவிற்கு போக்குவரத்து ஸ்தம்பித்துவிடும். ஆகவே traffic control என்ற ஒரு system அங்கு இருப்பதால்தான் வாகனப் போக்குவரத்து சீராக சிக்கல் இல்லாமல் இருக்கிறது. எந்தவொரு பிளினஸ் ஸ்தாபனத்தை எடுத்துக் கொண்டாலும் அங்கே உற்பத்திப் பிரிவு, விற்பனைப் பிரிவு raw material stock பிரிவு, accounts மற்றும் finance பிரிவு office பிரிவு என்று பல பிரிவுகள் இருக்கும். உற்பத்தி பிரிவிற்கும், விற்பனைப்பிரிவிற்குமிடையே ஒரு co-ordination இல்லாமல் போனாலோ, ஸ்டோர் ரூயிற்கும் உற்பத்திப் பிரிவிற்குமிடையே ஒரு co-ordination இல்லாமல் போனாலோ, விற்பனைப்பிரிவிற்கும், மார்கெட்டிற்கும் இடையே ஒரு co-ordination இல்லாமல் போனாலோ எந்தவொரு வியாபாரமும் லாபகரமாக நெடுநாள் இயங்க முடியாது. வெகுவிதையில் வியாபாரம் ஸ்தம்பித்து விடும். வியாபாரம் என்று மட்டுமில்லை குடும்ப வாழ்க்கையிலும் நமக்கு organisation உதவுகிறது. Discipline அதாவது கட்டுப்பாடு என்பது அது ஒரு விதமான organisation. கட்டுப்பாட்டில்லாமல் வாழ்கின்ற குடும்பங்களைவிட கட்டுப்பாடும் குறிக்கோளும் கொண்ட குடும்பங்கள் அதிக முன்னேற்றத்தையும், வளர்ச்சியையும் காண்கின்றன என்பதை நாம் பார்க்கத்தான் செய்கிறோம்.

நான் இதுவரையிலும் நாம் வெளியில் செய்கின்ற வேலைக்குத் தேவைப்படுகின்ற organisation-னைப்பற்றி சொல்லிக் கொண்டு வந்தேன். ஆனால் அப்பா அவர்கள் நமக்குள்ளிருக்கும் பர்ஸனாலிட்டிக்கும் ஒரு organisation உண்டு என்கிறார். வெளி organisation எவ்வளவு முக்கியமோ அதே அளவிற்கு உள்பர்ஸனாலிட்டி organisation முக்கியம் என்கிறார். மேலும் வெளி organisation-உம் உள் organisatin-உம் perfect-ஆக இருக்கும் பொழுதுதான் அதிகபட்சப் பலனும் கிடைக்கும் என்கிறார். சாதனைக்கு அவர் மூன்று விதிமுறைகளை வழங்கியிருக்கிறார். அது பின்வருமாறு:-

1. எடுக்கின்ற முடிவு எல்லா விவரங்களும் தெரிந்து வைத்துக் கொண்டு எடுக்கப்படுகிற முடிவாக இருக்க வேண்டும்.
2. அந்த முடிவை அமுல்படுத்துவதில் முழு உற்சாகம் இருக்க வேண்டும்.
3. செய்கின்ற வேலையை நேர்த்தியாக செய்து முடிக்கக் கூடிய செயலாற்றும் திறன் இருக்க வேண்டும்.

ஸ்ரீ அப்பா அவர்கள் சொல்வதை வைத்துப் பார்க்கும் பொழுது சரியாக விவரங்களைத் தெரிந்து கொண்டு நாம் ஒரு முடிவை எடுக்கிறோம் என்றால் அந்த முடிவின் அடிப்படையில் நாம் ஆரம்பிக்கும் வேலையில் முழு உற்சாகம் இருக்கிறது என்றால் அந்த வேலையை நேர்த்தியாக செய்யக் கூடிய செயலாற்றும் திறன் இருக்கிறது என்றால் அந்த வேலை வெற்றிகரமாக நிறைவேறி நாம் விரும்பும் பலன் கிடைக்கும் என்றாகிறது. எவரேனும் ஒருவர் தான் செய்த வேலை கூடிவரவில்லை, எதிர்பார்த்த பலன் கிடைக்கவில்லை என்றால் மேற்கண்ட மூன்று வழிமுறைகளில் ஏதேனும் ஓர் இடத்தில் அவர் குறை வைத்திருப்பார். அவர் என்ன வேலையை எடுத்துக் கொண்டு செய்தாரோ அதுபற்றி அவர் எடுத்த முடிவு ஒரு விவரம் தெரிந்த முடிவாக இருக்காது. மேலும் செய்த வேலையில் இருக்க வேண்டிய முழு உற்சாகம் இருந்திருக்காது. மேலும் நேர்த்தியாக அந்த வேலையை செய்து முடிக்கக் கூடிய செயலாற்றும் திறன் அவரிடம் இருந்திருக்காது. விவரம் தெரிந்த முடிவு என்றால் என்ன என்று நீங்கள் கேட்கலாம்? விவரம் தெரிந்த முடிவு என்றால் தான் என்ன செய்யப் போகிறோம் என்று ஒருவருக்குத் தெரிய வேண்டும். அதற்குண்டான முறையான பயிற்சி மற்றும் திறமையை அவர் வளர்த்துக் கொண்டிருக்க வேண்டும். மேலும் அவர் செயல்பட விரும்பும் துறையில் என்னென்ன risk மற்றும் சிரமங்களை சந்திக்க வேண்டியிருக்கும் என்பதை அவர் உணர்ந்திருக்க வேண்டும்.

பிளினஸில் ஈடுபட ஒருவர் விரும்புவதாக வைத்துக் கொள்வோம். இம்முடிவை வெற்றிகரமாக செயல்படுத்த அவர் விரும்பினார் என்றால் என்ன பிளினஸ் துறையில் அவர் செயல்பட விரும்புகிறார் என்பதை முதலில் முடிவு செய்ய வேண்டும். தான் ஈடுபட விரும்புகின்ற துறையில் அவருக்கு முறையான ஒரு பயிற்சி இருக்க வேண்டும். அடுத்தபடியாக அவர் விறக விரும்பும் பொருளுக்கோ அல்லது அவர் வழங்க விரும்பும் சர்வீஸிற்கோ மார்கெட்டில் என்ன demand உள்ளது என்பதைத் தெரிந்து கொள்ள வேண்டும். இறுதியாக, இந்த பிளினஸிற்குத் தேவையான முதலீடு மற்றும் டெக்னாலஜி மற்றும் ஊழியர் சப்போர்ட் எல்லாவற்றையும் ஏற்பாடு செய்துகொள்ள அவரால் முடியுமா என்று அவருக்குத் தெரிய வேண்டும். எந்தத் துறையில் பிளினஸ் செய்வது என்பதே அவரால் முடிவு செய்ய முடியவில்லை என்றால் அவரால் முதலடியே எடுத்து வைக்க முடியாது. முதலீடு இருபத்தைந்து இலட்சம் அளவிற்குத் தேவைப்படுகின்ற பொழுது இவருடைய சேயிப்பு மற்றும் இவருக்குக் கிடைக்கக் கூடிய கடன்கள் எல்லாம் சேர்ந்து பத்து இலட்சம்தான் வருகிறதென்றால் இந்த 10 இலட்சத்தை வைத்துக் கொண்டு அவரால் பிளினஸ் ஓழுங்காகச் செய்ய முடியாது. அடுத்ததாக இந்தத் துறையில் raw materials கிடைப்பதே சிரமம் என்றிருந்தால் அது தெரியாமல் இவர் இந்த பிளினஸில் இறங்கி விட்டார் என்றால் பின்னர் கஸ்டமர்களுக்கு ரெகுலராக சப்ளை செய்ய முடியவில்லை என்ற பிரச்சினை வரும். அதன் விளைவாக பிளினஸ் முடங்க நேரிடும். பிளினஸில் இவருக்குப் போதுமான பயிற்சி இல்லை என்றால் டெக்னிக்கல் நுணுக்கங்கள் இவருக்குப் புரியாமல் போய்விடும். அப்பட்சத்தில் எல்லாவற்றிற்கும் டெக்னிக்கல் staff-ஐ நம்பி இருக்க வேண்டிய சூழ்நிலை உருவாகும். அவர்கள் சொல்வதைத்தான் இவர் கேட்டுக் கொள்ளும்படியாக இருக்கும். இப்படிப்பட்ட

Secretary & senior Research Fellow

சூழ்நிலையில் அவருக்கு கம்பெனியில் முழு கண்ட்ரோல் இருக்காது. ஆகவே கீழ்க்கைய குறைபாடுகள் அவருடைய முடிவில் இருந்தது என்றால் பிளினஸ் செய்ய வேண்டும் என்று அவர் எடுக்கின்ற முடிவு விவரம் தெரிந்து எடுத்த முடிவாக இருக்காது. இப்படி ஒரு முடிவை எடுத்து அமுல்படுத்தினாலும் அந்த பிஸ்னஸ் நெடுநாள் நீடிக்கவும் செய்யாது. அரசியல் அதிகாரத்திற்கு ஆசைப்படுகின்ற பலபேர் தேர்தலில் நின்றால் எவ்வளவு செலவாகும், எத்தகைய முன்னேற்பாடுகள் செய்ய வேண்டியிருக்கும், எவ்வளவு ஆள்பலம் தேவைப்படும் என்று விவரம் தெரியாமலேயே அரசியலில் ஊங்கிவிடுகிறார்கள். பின்னர் அவர்கள் போட்ட பட்செட்டை தாண்டித் தேர்தல் செலவு போகும் பொழுது ஒரு மீட்டிங் ஏற்பாடு செய்வதற்கு போதுமான ஆள்பலம் கிடைக்காமல் மீட்டிங்கை சரிவர நடத்த முடியாமல் போகும் பொழுதும் இவர்களுக்கு மிகவும் அதிர்ச்சி வருகிறது. அதன் விளைவாக அரசியல் எங்களை ஏமாற்றிவிட்டது என்று புலம்புகிறார்கள்.

இப்படி விவரம் தெரியாமல் முடிவு எடுப்பதைப்போல எடுத்துக் கொள்கின்ற வேலைக்கு தேவையான ஈடுபாடும், உற்சாகமும் இருக்கிறது என்று தெரியாமல்கூட சிலர் முடிவு எடுக்கிறார்கள். ஸ்ரீ அப்பா அவர்களைப் பொறுத்தவரையிலும் நாம் எந்தவொரு வேலையை அனுபவித்துச் செய்கிறோமோ அந்த வேலைக் கூடி வரும். மற்றும் எதை சாதிக்கிறோமோ அதை நம்மால் அனுபவிக்க முடியும் என்று சொல்வார்கள். அதாவது அனுபவிப்பதே சாதனை. சாதனையே அனுபவிப்பது என்றாகிறது. இப்படிப் பார்க்கும் பொழுது தாங்கள் செய்கின்ற வேலையை அனுபவித்து செய்கின்ற எல்லோருமே அந்த வேலையில் வெற்றி பெறுவார்கள் என்றாகிறது. ஒரு பிளினஸ் மேனோ, டாக்டரோ, வழக்கறிஞரோ, ஆசிரியரோ, விவசாயியோ தாங்கள் செய்கின்ற வேலையை அனுபவித்து செய்வதாக சொன்னார்கள் என்றால் அவ்வேலையை அவர்கள் வெற்றிகரமாகவே செய்து கொண்டிருப்பார்கள். சாதனையும், அனுபவிப்பதும், பரஸ்பரம் ஒன்றோடொன்று தொடர்புடையவை எனும் பொழுது ஆங்கிலத்தில் இவற்றை complimentary கிரட்டைகள் என்று சொல்வார்கள். இந்த கிரட்டைகளில் ஒன்று இருக்கும் பொழுது அவசியம் இன்னொன்றும் இருக்கும் சாதனையும், அனுபவிப்பதும் எங்கே தவறுகிறது என்றால் எடுக்கின்ற முடிவில் பல பேர் உறுதியாக நிற்பதில்லை. அந்த இடத்தில்தான் தவறு வருகிறது. சுயமாக தொழில் செய்வதில் பலபேர் ஆர்வம் காட்டுகிறார்கள். சம்பளத்திற்கு வேலை செய்வதைவிட சுயமாக தொழில் செய்யும் பொழுது அதிக வருமானம் கிடைக்கிறது என்பதால் பல பேருக்கு சுய தொழிலில் ஆர்வம் வருகிறது. இது ஒரு பக்கம் உண்மை என்றாலும் இன்னொரு பக்கத்தில் சுய தொழிலில் நிறைய ரிஸ்க் இருக்கிறது என்பதும் உண்மையாகும். ஆகவே விவரம் தெரியாமல் சுய தொழிலில் ஊங்குபவர்களுக்கு தொடக்கத்திலேயே சிரமங்கள் தலையெடுத்து அவர்கள் மனதில் வைத்திருக்கின்ற பெரிய வருமானத்தை உடனடியாக பார்க்க முடியாமல் போனால் அவர்களுக்கு ஆரம்பத்தில் வந்த உற்சாகம் அப்படியே குறைந்து போய் விடாமுயற்சி இல்லாமல் துவக்கிய பிளினஸை விட்டு விடுகிறார்கள். இதனால்தான் எந்த ஒரு புதிய வேலையைத் துவக்கினாலும் ஆரம்பத்தில் இருக்கின்ற உற்சாகம் கடைசிவரை நீடிக்க வேண்டும். மற்றும் கிடையில் வரும் சிரமங்களைக் கண்டு பின்வாங்காத அளவிற்கு மனோதிடமும், விடாமுயற்சியும் நமக்கு வேண்டும். உலக சரித்திரத்தில் பெரிதாக சாதித்தவர்கள் எவரை எடுத்துக் கொண்டாலும் "வெற்றி என்பது சுலபமாக கிடைக்கவில்லை கிடையில் பல சிரமங்கள் வந்தன. இருந்தாலும் உற்சாகம் கெடாமல் விடாமுயற்சியுடன் இறுதிவரை போராடித்தான் வெற்றி கண்டோம்" என்றுதான் சொல்லியிருக்கிறார்கள்.

சாதனைக்குண்டான மூன்றாவது நிபந்தனை நேர்த்தியாக செயல்படும் திறன். நிறைய பேருக்கு அவர்கள் எந்தத் துறையில் வேலை செய்ய விரும்புகின்றார்களோ அதற்குண்டான தியரிட்டிக்கல் knowledge நிறையவே இருக்கும். ஆனால் practical work என்று வந்தால் கற்றுக் கொண்டதை நேர்த்தியாக பிளிக்கல் லெவலில் செய்து முடிக்கக் கூடிய செயலாற்றும் திறன் பல பேருக்கு இருப்பதில்லை. ஆங்கிலத்தில் இதை Executive capacity என்கிறார்கள். தமிழில் நான் இதை செயலாற்றும் திறன் என்கிறேன். பல ஆண்களும், பெண்களும் மருத்துவம், சட்டம், பிளினஸ் மேனேக்மெண்ட், மற்றும் ஆடிட்டிங் எல்லாம் சிறப்பாகவே கல்லூரிகளிலும், இன்ஸ்டிடியூட்களிலும் கற்றுக் கொள்கிறார்கள். ஆனால் எல்லாருமே கைத் தேர்ந்த டாக்டராகவோ, வழக்கறிஞராகவோ, ஆடிட்டராகவோ, பெரிய பிளினஸ் மேனாகவோ தலையெடுப்பதில்லை. ஒரு மருத்துவ கிளினிக்கை நிறுவி வருகின்ற நோயாளிகளுடைய நம்பிக்கையை பெற்று அவர்களுக்கு

Secretary & senior Research Fellow

திருப்தி வரும் வகையில் அவர்களுடைய நோயைக் குணப்படுத்தி ஒரு நல்ல பெயர் வாங்க வேண்டும் என்றால் அதற்கு ஒரு practical organising ability வேண்டும். அந்த திறமை இல்லாதவர்களால் எவ்வளவு தியரிட்டிக்கல் knowledge இருந்தாலும் வெற்றிகரமாக டாக்டராக பணியாற்றி நிறைய சம்பாதிக்க முடிவதில்லை. சட்டக் கல்லூரியில் சட்ட நுணுக்கங்களை தெளிவாக புரிந்து கொண்டு ஒருவர் பட்டம் பெற்று வெளியில் வரலாம். ஆனால் நீதிமன்றத்தில் வழக்காட வேண்டும் என்றால் நல்ல பேச்சாற்றல் வேண்டும். மேலும் எதிர்கட்சி வழக்கறிஞரை வாதத்தில் வெல்லக் கூடிய திறமை வேண்டும். இந்த திறமைகள் இல்லாதவர்களால் ஒரு நல்ல சாமர்த்தியமான வழக்கறிஞர் என்ற பெயர் வாங்க முடிவதில்லை. அறிவு தெளிவாக இருப்பதால் இவர்கள் பேசாமல் நீதிபதிகளாக மாறிவிடுவார்கள். நீதிபதிகளுக்கு பேச்சாற்றல் அவசியம் இல்லை. அழகாகத் தீர்ப்பு எழுத தெரிந்தால் போதும். இம்மாதிரியே பிளினஸ் மேனேக்மெண்ட் நுணுக்கங்கள் பிளினஸ் மேனேக்மெண்ட் கோர்ஸில் சேர்ந்து lecture மூலமும், text புத்தகங்கள் மூலமும் கற்றுக் கொண்டால் மட்டும் போதாது. வெளிவுலகில் வெற்றிகரமாக பிளினஸ் மேனாக செயல்பட விரும்பினால் வெளிமார்க்கெட் சூழ்நிலைகளை சமாளிக்க தெரிந்திருக்க வேண்டும். ஒரு பிளினஸ் leader என்று பெயர் வாங்க விரும்புகின்றவருக்கு அவருக்குக்கீழ் வேலை செய்பவரிடம் வேலை வாங்கத் தெரிய வேண்டும். அதாவது இவருடைய அதிகாரத்திற்கு அவர்கள் கட்டுப்பாட்டிற்குக் வேண்டும். மேலும் உற்பத்தி, விற்பனை, மார்கெட் டிமாண்ட், பணத்தேவை மற்றும் manpower தேவைகள் இவற்றையெல்லாம் முறையாக ஒருங்கிணைத்துச் செயல்படத் தெரிய வேண்டும். இவையெல்லாம் அவருடையக் கட்டுப்பாட்டிற்குள் இருந்ததென்றால் அவருடைய பிளினஸ் முறையாகவும், சீராகவும், ஒழுங்காகவும் நடக்கும். ஆனால் மார்கெட் தேவைக்கேற்றபடி சப்ளை செய்ய முடியவில்லை என்றாலோ, உற்பத்தி செலவைக் கட்டுப்படுத்த முடியவில்லை என்றாலோ, மற்றும் ஊழியர்கள் கேட்டும் அதிக சம்பளத்தைக் கொடுக்க முடியவில்லை என்றாலோ, பிளினஸை நெடுநாள் இலாபகரமாக அவரால் நடத்த முடியாது. இக்காரணங்களால்தான் எவ்வளவு தெளிவான தியரிட்டிக்கல் knowledge ஒருவருக்கு இருந்தாலும் அதை மட்டும் வைத்துக் கொண்டு பிளிக்கல் வெவலில் வெற்றிகரமாக ஒரு காரியத்தைச் சாதிக்க முடியாது. ஆகவே தியரிட்டிக்கல் knowledge-உடன் practical organising ability உள்ளவர்களுக்குதான் வேலைக் கூடிவரும்.

அப்பா அவர்களைப் பொறுத்தவரையில் ஒரு காரியம் கூடி வரவேண்டுமென்றால் காரிய பூர்த்திக்கான வெளி அம்சமும், உள்ளம்சமுமான இவ்விரண்டுமே நிறைவாக இருக்க வேண்டும். காரியப் பூர்த்தியை அவர் நான்கு கட்டங்களாகப் பிரித்துள்ளார். காரியப் பூர்த்திக்கான உள்ளம்சங்களும் மற்றும் வெளியம்சங்களும் நான்கு வெவ்வேறு விதமாக இணைக்கின்றன என்பதால் இப்படி நான்கு கட்டங்களை அவர் ஏற்படுத்தியிருக்கிறார். முதல் கட்டத்தில் உள்பர்சனாலிட்டியும், வெளி சூழ்நிலைகளும் இரண்டுமே பாஸிட்டிவாக இருப்பதால் முதல் கட்டத்தில் இருப்பவர்கள் எந்த வேலை செய்தாலும் அது கூடிவரும் என்றாகிறது. Graph-ஆகபோட்டால் முதல் கட்டத்தை பாஸிட்டிவ், பாஸிட்டிவ் + + என்று போடலாம். முதல் கட்டத்தில் இருப்பவர்கள் காரியப் பூர்த்திக்கு மிகவும் உகந்த பர்சனாலிட்டி அம்சங்களை வைத்துக் கொண்டிருப்பார்கள். அதாவது கடினமாக உழைக்கும் திறன், வேலையில் முழு ஈடுபாடு, நன்றாக organise செய்யக் கூடிய திறன் வேலையை சிறப்பாகச் செய்யக் கூடிய working skills மற்றும் காரிய பூர்த்திக்கு உதவக் கூடிய quality, harmony, punctuality, சுத்தம் போன்ற பண்புகளைக் கடைபிடிப்பதில் ஆர்வம் என்றிவையெல்லாம் அவரிடம் காணப்படும். அதே சமயத்தில் வெளிபக்கத்தில் காரிய பூர்த்திக்கு உதவக் கூடிய விஷயங்களான நிறைய முதலீடு, தகுந்த டெக்னாலஜி மற்றும் man power support மற்றும் வெளி மார்கெட் demand என்றிவை எல்லாம் இப்படிப்பட்டவருக்கு சலபமாகவும் கிடைக்கின்ற சூழ்நிலையில் அவர் இருப்பார். இப்படி உள்ளேயும் மற்றும் வெளியேயும் இரண்டு பக்கமும் விஷயம் பாஸிட்டிவாக இருப்பதால் இப்படிப்பட்டவர்கள் அவர்களுக்குத் தெரிந்த எந்த வேலையை செய்தாலும் கூடிவரும் அளவிற்கு அதிர்ஷ்டசாலிகளாக இருப்பார்கள். இரண்டாவது கட்டத்தில் உள்பர்சனாலிட்டி பாஸிட்டிவாகவும் காரிய பூர்த்திக்கு ஏற்றதாகவும் இருக்கும். ஆனால் வெளிசூழ்நிலைகள் காரிய பூர்த்திக்கு சாதகமாக இருக்காது. வேறுவகையாகச் சொன்னால் இந்தக் கட்டத்தில் இருக்கின்ற நபர் கடின உழைப்பாளியாகவும், திறமைசாலியாகவும், உற்சாகம் நிறைந்தவராகவும், காரிய பூர்த்திக்கு ஏற்ற values-களைக் கடைப்பிடிப்பவராகவும் இருப்பார். இருந்தாலும் வெளிசூழலில் போதுமான முதலீடு, மற்றும் man power

Secretary & senior Research Fellow

support, market demand, போன்ற வெளிச்சப்போர்ட் அவருக்கு இல்லாமல் இருக்கும். ஆகவே இந்தக் கட்டத்தில் இருப்பவருக்கு உள்ளே பாஸிட்டிவாகவும், வெளியே நெகட்டிவாகவும் இருக்கிறது. இரண்டாம் கட்டத்தை அப்பா பாஸிட்டிவ் மற்றும் நெகட்டிவ் அதாவது ப்ளஸ் மைனஸ் என்று குறிப்பிடுகிறார். இக்கட்டத்தில் இருப்பவர்கள் வேலையை ஆரம்பித்தார்கள் என்றால் பணப்பற்றாக்குறை மற்றும் ஆள் பற்றாக்குறை மற்றும் மார்க்கெட்டில் டிமாண்ட் இல்லாதிருத்தல் இவைபோன்ற காரணங்களால் ஆரம்பத்தில் இவர்களுக்கு பலவிதமான சிரமங்களும், தடைகளும் வரத்தான் செய்யும். இருந்தாலும் உள் பர்சனாலிட்டி பாஸிட்டிவாக இருப்பதால், இந்த சிரமங்கள் மற்றும் இடர்பாடுகளை எல்லாம் முறியடித்து முடிவில் இந்த நபர் வெற்றிகரமாகத் தான் எடுத்துக் கொண்ட வேலையை செய்து முடிப்பார். மூன்றாவது கட்டத்தில் உள்பர்சனாலிட்டி வேலை மற்றும் காரியப் பூர்த்திக்கு எதிரானதாக இருக்கும். ஆனால் அதேசமயத்தில் வெளி சூழ்நிலைகள் காரியப் பூர்த்திக்கு சாதகமாக இருக்கும். காரியப் பூர்த்திக்கு எதிரான பர்சனாலிட்டி என்றால் இக்கட்டத்தில் இருக்கின்ற நபர் சோம்பேறியாகவும், திறமைக் குறைந்தவராகவும், வேலையில் ஈடுபாடு இல்லாதவராகவும், work values எதையும் ஏற்றுக் கொள்ளாதவராகவும் இருப்பார். பர்சனாலிட்டி இப்படி இருந்தாலும், பணக்கார தகப்பனார் அமைந்திருந்தால், இவர் புதிதாக ஏதேனும் ஒரு பிளினஸ் துவங்க விரும்பினால் அதற்கு தேவைப்படுகிற முதலீடு, டெக்னாலஜி, man power support என்றிவை எல்லாமே அவருடைய தந்தையார் மூலம் அவருக்கு உடனடியாகக் கிடைக்கும். இப்படிப்பட்ட சூழ்நிலையில் நிறைய முதலீடு மற்றும் ஆள்பலம் இருப்பதால் ஆரம்பத்தில் வேலை நன்றாகவே நடக்கும். இருந்தாலும் நாளடைவில் பர்சனாலிட்டி காரியப் பூர்த்திக்கு எதிராக இருப்பதால் ஆரம்ப அனுபவங்களையும் மீறி பர்சனாலிட்டியின் நெகட்டிவ் அம்சங்கள் வெளிப்பட்டு வேலைக் கெட்டு இறுதியில் தோல்வியைச் சந்திக்க நேரிடும். இந்த மூன்றாவது கட்டத்தை நெகட்டிவ் மற்றும் பாஸிட்டிவ் என்றும் மைனஸ் ப்ளஸ் என்றும் அப்பா குறிப்பிடுகிறார். நான்காவது கட்டத்திற்கு வந்தால், உள் பர்சனாலிட்டியும் சரி, வெளி சூழ்நிலையும் சரி இவை இரண்டுமே காரியப் பூர்த்திக்கு எதிரானவைகளாக இருக்கும். உள்ளேயும் எந்த சிறப்பும் இருக்காது. வெளியேயும் எந்த சிறப்பும் இருக்காது. இப்படிப்பட்ட கட்டத்தில் இருப்பவரால் எந்த ஒரு வேலையையும் துவங்கவே முடியாது. ஆகவே இருப்பதிலேயே மோசமான கட்டம் இதுதான். இந்த கட்டத்தை அப்பா அவர்கள் நெகட்டிவ் மற்றும் நெகட்டிவ் அதாவது மைனஸ் மைனஸ் என்று குறிப்பிடுகிறார்.

அன்னை அன்பர்களுக்கு இன்னர் பர்சனாலிட்டி பாஸிட்டிவ் ஆகவும், காரியப் பூர்த்திக்கு உகந்ததாகவும் இருந்தால் அது ஒன்றே போதும். வாழ்க்கையில் சாதிக்க வேண்டும் மற்றும் அதிகபட்சமாக தன்னால் என்ன செய்ய முடியுமோ அதை வெற்றிகரமாக செய்ய வேண்டும் என்ற உண்மையான ஆர்வம் இருந்தால் அன்பர்களுக்கு அதுவே போதும். அவர்களுக்கு சாதகமான வெளி சூழ்நிலைகளை அன்னை அவர்களுக்கு அமைத்துக் கொடுத்து எப்போதுமே அன்பர்கள் பிளஸ் பிளஸ் என்று சொல்லப்படுகின்ற முதல் கட்டத்திலேயே இருக்கும்படியும் செய்வார். அன்னையின் அருள் எந்நேரமும் background-இல் இருக்கும் என்பதால் அன்பருடைய முயற்சிகளுக்குண்டான பலனை அருள் பல மடங்கு பெரிதாக்கி ஒன்றுக்கு ஆயிரமாக அன்பர்களுக்கு பலன் கிடைக்கும்படியும் அருளால் செய்ய முடியும். ஆகவே அன்னைக்கு உகந்த வகையில் இருப்பதும் செயலாற்றுவதும் தான் நம் வேலை. வாழ்க்கை எப்படிப்பட்ட பலனை நமக்கு கொடுக்கிறது என்பது அன்னையினுடைய வேலை என்று நம்பி நாம் நிம்மதியாகவும், சந்தோஷமாகவும் இருக்கலாம்.

%%%%%%%%%

