

Lecture Notes
Lecture (5)

M.A IV Sem

Topic —

Unit ECI

Psychological Incentive
(मनोवैज्ञानिक प्रेरणन)

Dr. Kumari Sadhana Bared

Associate Prof.

Dept. of Psychology

कुछ आर्थिक प्रयोग (Non-Financial
Incentive) ऐसे होते हैं जिन्हें मनोवैज्ञानिक प्रयोग भी कहते हैं।
(Psychological Incentive)
मनोवैज्ञानिक प्रयोग (मनोवैज्ञानिक प्रयोग)
(Psychological Incentive) Page 1

(1) सुरक्षा भाव (Sense of Security) :-

सुरक्षा उद्योगिक क्षेत्रों में प्रत्येक कार्यकर्ता के लिए महत्वपूर्ण आवश्यकता (Requirement) है तथा मनोवैज्ञानिक प्रयोग होता है। इसका रखा आर्थिक प्रयोग के जैसा ही होता है। मेयर (Meyer) ने विभिन्न कारखानों में कार्यकर्ताओं के आशय करने वाले विभिन्न शोधकर्ताओं से प्राप्त तथ्यों का अध्ययन कर यह पाया कि सभी कार्यकर्ताओं ने सुरक्षा भाव में सुरक्षा के भाव को सबसे अधिक महत्व दिया। डी. वुडवर्थ (DeWorth) ने 7000 कार्यवाहियों पर प्रत्यक्ष विचार कर इसी निष्कर्ष की पुष्टि की।

(2) स्वीकृति, आत्मनिश्चय तथा वैयक्तिक गौरव :-

(Sense of approval, self-expression & personal worth)
सब कुछ मिलने के बावजूद यदि कार्यकर्ताओं को अपने कामों में स्वीकृति तथा आत्मनिश्चय का अवसर न मिले, तो वे कभी संतुष्ट नहीं रह सकते। Williams (विलियम्स) के अनुसार

Management प्रत्येक कार्यकर्ता जानते हैं कि आज अद्यतन का
 उनका काम है आहार - संतोष का विचार न तो स्वयं का
 उसी विचार को जब ही होता है, जो कि वह स्वयं का
 काम विचारों से ही है, जो उसे अपने प्रदर्शनों द्वारा प्रकट

What every worker knows is that, the
 sooner a leader the final joy of his work is
 settled not by him or by his employees but by
 the social standards awarded to him by
 fellow citizens.

कार्यकर्ता की यह सदैव अनुभव होता है कि
 कि कंपनी के लक्ष्यों को प्राप्त करने में उसके योगदान का
 क्या प्रभाव है।

Rutterberg के अनुसार :- "मिनी ऑपरिंग
 संस्कारों के प्रत्येक व्यक्ति के आत्म-अभिव्यक्ति की अभिव्यक्ति
 प्राप्त विद्यमान होते हैं जो कि वह या अभिव्यक्ति रूप से प्रत्येक
 व्यक्ति निरंतर अपने को अभिव्यक्ति करने का मार्ग ढूँढते हैं।"

"The very urge to a means of
 self-expression is usually present in every
 individual in an industrial plant and consequently
 or unconsciously each individual constantly
 seeks some ways to express himself."

आत्म-अभिव्यक्ति के अन्वय में वे कार्यकर्ता
 कार्य से कार्यकर्ताओं को किन्ना असंतोष और निराशा
 निराशा लिखती है कि वह परेशानी कुछ अन्य कारणों से
 भी मिले है। Centers के अन्वयन इसके प्रमाण है।
 और यह कोई आवश्यक नहीं कि कर्मियों को अनुचित
 उत्पादन - पूर्ति में, जहाँ प्रसन्न करने की - और निरंतर
 में निरंतर है जहाँ कि प्रत्येक कार्यकर्ता को आत्म-अभिव्यक्ति
 दुर्भाग्य माने गए तथा आत्मिक कार्य का मात्र एक अन्य
 विचार ही संपादन का के संसुप्त रहना प्रमाण है, कार्यकर्ता
 को यह निरंतर भी जानें नहीं हीतक कि कार्य-संपादन को कि
 कार्य का अनुभव, दुर्भाग्य अन्वय आत्म-अभिव्यक्ति प्रमाण है यह नहीं

आधुनिक कार्यकर्ता अपने को आत्मनिर्भर तथा संतुष्ट
 करता है। एक दूसरा मनोरंजक कार्यक्रम Fairchild ने
 कारखानों में निरीक्षण कर किया प्रकृत का विश्लेषण
 कर उसने यह पाया कि तबो बहुत हद तक कौशल रहता है, वहीं
 कार्यकर्ताओं को सबसे ज्यादा संतोष मिलता है और जहाँ
 दक्षता में संतोष प्राप्ति के अवसर नहीं मिलते, वहीं समूह भौतिक
 दशाओं, उच्च वेतन, काम के संक्षिप्त कार्य आदि की आवश्यकता
 महसूस होने लगती है।

⑤ सहसंबंधिता - भाव (Sense of Belongingness)

सहसंबंधिता - भाव भी एक महत्वपूर्ण मनोवैज्ञानिक प्रमाण की
 श्रेणी में आता है। उद्योग में लगा हर कार्यकर्ता अपने को कंपनी के
 एक आंगिक अंग के रूप में देखे जाने की लालसा रखता है।
 वह अपने को कारखाने का एक उपयोगी सदस्य प्रदर्शित करना
 चाहता है। वह कारखाने के साथ अपना तादात्म्य स्थापित कर
 लेता है। इस मनोवृत्ति के साथ संबंधिता-भाव रखने से कार्यकर्ता
 को परम संतोष मिलता है, जिसके फलस्वरूप कार्य-परिस्थिति
 के साथ जाने वाले दिनों में उत्तम समुचित आगियोजन की उगाशा की जा
 सकती है।

④ सुकोमल तथा प्रभावशाली पर्ववैकाप (Tender & Effective Supervision) :-

हॉथरन प्रयोगों में कार्यकर्ता - प्रेरणा के लिए सफल
 पर्ववैकाप का महत्व प्रदर्शित किया गया है। इन उद्योगों से यह
 बात है कि कार्यकर्ताओं को प्रेरित करने में सुकोमल, इहस्तवीपी तथा
 लोकतांत्रिक पर्ववैकाप के सहायक होते हैं। अच्छे और बुरे पर्ववैकाप
 की अनेक विशेषताएँ हुआ करती हैं, पर इनकी एक महत्वपूर्ण विशेषता
 है - कार्यकर्ता - सहभागिता (Worker's Participation) को
 प्रोत्साहित करना। सहभागिता का अर्थ होता है - जैसे लक्ष्य की
 प्राप्ति में सहभागिता होना, जिसमें अहम सहभागिता हो।

Viteles ने अपनी पुस्तक 'मोर्टि वेल्स एंड मोरेल इन
 इंडस्ट्री' में इस बात का संकेत किया है कि कार्यकर्ताओं का
 अधिक प्रेरणात्मक स्तर उच्च वेतन रखने में कार्यकर्ता - सहभागिता का
 बड़ा योगदान होता है। तभी तो आधुनिक कार्यकर्ता पर्ववैकाप को नई शैली

की लागू करने की जोरदार मांग करने लगे हैं। संगठन अध्ययनों के एक उदाहरण में यह जानने के लिए एक प्रयोग किया गया कि कार्यकर्ता अपने कार्यों में किस-नीति को महत्व देते हैं। कार्यकर्ताओं की उचित अधिक-योगों की सुची दी गई और उपलब्ध प्रदत्तों का विश्लेषण करने पर निष्कर्ष निकला कि प्रकाश पंक्ति के फॉर्मैक और कार्यकर्ता के बीच का संबंध इतना महत्व रखता है कि शक्ति, गोपनीयता तथा कुशलता का निर्धारण दूसरे किसी कारक से प्रभावित न होकर सिर्फ इसी बात से प्रभावित होता है। फॉर्मैक के महत्व पर प्रकाश डालते हुए Elliott Jaques ने कहा — "कॉर्पोरेट कंपनी अपने अधिकारी को जोड़ी बहुत गिनती को छोड़, काला रागण पारिभ्रमिक देती है। गले ही उसका प्रबंध ठीक हो या नहीं, पर बदले में उसे अपने अधिकारी से जोड़ी कुछ भी मिलना है, वह बहुत कुछ इसपर निर्भर है कि उसके कार्यकारी बिना माला पर काम करते हैं। बदले में यह फिर मुख्यतः मानव-प्रकृति से संबंध रखनेवाले कार्यपालकों के कौशल पर निर्भर करता है।" कार्यकर्ता-सम्मिलीकरण के महत्व पर प्रकाश डालते हुए Harrell

"A Company pays the same for labour whether it is managed well or not, but what it gets from its labour depends much upon whether the employees work with a will. This in turn largely depends upon the skill of the junior executives in dealing with human nature."

कार्यकर्ता सम्मिलीकरण के महत्व पर प्रकाश डालते हुए Harrell ने कहा : — "सम्मिलीकरण एक मूल्य प्रयोग है। यह इन परिस्थितियों में अपेक्षाकृत अधिक सम्भाव्य होता है, जहाँ सफल नेतृत्व तथा सहकारिता पर आधारित दल-निष्ठा वर्तमान है।"

"Participation is a key incentive. It is more likely to take place under conditions of successful leadership and co-operative team spirit."

अतः कॉर्पोरेट कार्यकर्ता तब तक प्रभावकारी ढंग से प्रभावित नहीं हो सकता, जब तक उसके आत्म सम्मान को प्रतिष्ठा और गौरव न दिया जाए।

कार्य का स्वरूप

1) दृष्टिकार्य जैसे - कुशल बेंच का काम, साफ चीजों पर लिखाई, लगातार पढ़ाई इत्यादि।

प्रकाश की तीव्रता

10 से 15 फुट कैंडल।

2) सूक्ष्म दृष्टिकार्य जैसे - आकस्मिक पढ़ाई करने, छोटी वस्तुओं को इकट्ठा करने इत्यादि।

6 से 10 फुट कैंडल।

इसी प्रकार सर्वोत्तम प्रकाश की तीव्रता स्तर के संबंध में एक अनुसंधान टिंगर, Hoffmann and Bierer (1947, 1950) के प्रयोग-परिणामों में अन्तर स्पष्ट होते हैं -
प्रयोग परिणाम

कार्य का स्वरूप

प्रकाश की तीव्रता

- 1) कठिनतम कार्य
- 2) सूक्ष्म विवेकीकरण-संबंधी कार्य
- 3) पढ़ाई, लिखाई, तथा तुलनात्मक कार्य।
- 4) समाचारपत्रों के पढ़ने का काम
- 5) अर्द्ध कागजों पर साधारण आकार वाले प्रिंट की पढ़ाई

40-50 फुट कैंडल।

30-40 फुट कैंडल।

20 से 30 फुट कैंडल।

15 से 20 फुट कैंडल।

10-15 फुट कैंडल।

निष्कर्ष स्वरूप सर्वोत्तम प्रकाश तीव्रता स्तर (Optimum Level of illumination intensity) निर्धारण कई कारकों (Factors) पर निर्भर करता है।