

Topic -

Psychological conditions
of the work.

Dr. Kumari Sadhana Pasad

Associate Prof.

Dept. of Psychology

Page ①

मानवैज्ञानिक परीक्षा (Psychological Conditions of the work)

कार्य के मानवैज्ञानिक परीक्षा में निम्नलिखित प्रमुख कारकों पर ध्यान देना चाहिए :-

- ① सुरक्षा (Security)
- ② आवश्यकताओं की पूर्ति (Satisfaction of Needs)
- ③ प्रोत्साहन या उत्प्रेरणा (Incentive)
- ④ अधिकारियों का व्यवहार (Behaviour of the Authorities)
- ⑤ कर्मचारियों के परस्पर संबंध (Mutual Relations of Employees)

① सुरक्षा (Security) :- कर्मचारी की मनःस्थिति पर व्यवसाय में सुरक्षा का बहुत बड़ा प्रभाव पड़ता है। ऐसे व्यवसाय में कोई भी कर्मचारी मन लगाकर काम नहीं कर सकता है। उसका काम के प्रति उसमें उत्साह उत्पन्न हो सकता है जिसमें शक्यता नहीं कि मालिक दुब नौकरी से बाहर कर देगा। इसलिए व्यवसाय में सुरक्षा का होना उत्पन्न आवश्यक है।

सभी कर्मचारियों को एक निश्चित अवधि के पश्चात् उनके व्यवसाय पर स्वाामी रूप से नियंत्रण कर देना चाहिए। वस्तु संबंध में अनेक देशों में सरकार ने ही नियम कारसे हैं। इसके आतिरेकन वृद्धावस्था में सुरक्षा, अपाहिज हो जाने की अवस्था में सुरक्षा तथा बेकारी में सुरक्षा भी महत्वपूर्ण है।

आधुनिक युग में इस प्रकार की सुरक्षा का समुचित प्रबंध सभी प्रगतिशील देशों में सेवायोजकों एवं सरकार की डोर से होता है। जिस व्यवसाय में इस प्रकार का संबंध नहीं होता है, वहाँ पर कर्मचारी अपने की आसहय समझता है तथा उसे अपने गविण्य की चिन्ता लगी रहती है।

(५) आवश्यकताओं की पूर्ति (Satisfaction of Needs):— कुछ आवश्यकतायें प्रत्येक व्यक्ति की निजी तथा पारिवारिक होती हैं। हर एक व्यक्ति के लिए आत्म सम्मान आदि की आवश्यकताओं की पूर्ति का होना अत्यन्त आवश्यक है, साथ ही उसे अपने एवं अपने बच्चों के लिए रोटी, कपड़ा एवं भूकान चाहिए तथा अन्य आवश्यकताओं की पूर्ति के लिए पर्याप्त धन।

प्रगतिशील देशों में आजकल इस दशाओं में भी सेवायोजकों को कर्मचारियों का ध्यान रखना पड़ता है। उनको कर्मचारियों के कल्याण की अनेक योजनायें भी चलानी पड़ती हैं। भ्रष्ट मर्यादा कुछ रुपया की अवश्य इन योजनाओं में लाय होता है लेकिन कर्मचारियों को इनसे बड़ा लाभ होता है। वे मालिकों का भी सम्मान अपनी आवश्यकताओं की पूर्ति होने से करते हैं। उनको मालिकों में विद्वान बनता रहता है। जिससे वे मनफगाकर काम करते हैं। चूँकि इनका सुख एवं आनन्द बना रहता है इसलिए वे हेसा काम नहीं करते हैं जिसमें मालिकों को नुकसान हो।

(६) प्रलोभन या उत्प्रेरणा (Incentive):— प्रेरणाओं का मानव जीवन में बड़ा महत्व है। कोई भी व्यक्ति प्रेरणा के बिना न अधिक परिश्रम कर सकता है और न अपने कार्य को उत्तम बनाने का प्रयास कर सकता है। औद्योगिक क्षेत्र में इस प्रकार की प्रेरणा वेतनवृद्धि, अधिकारियों द्वारा प्रशंसा, पदोन्नति एवं लाभान्वा (Bonuses) आदि अनेक प्रकार के प्रलोभनों से प्राप्त होती है।

आजकल औद्योगिक क्षेत्र में प्रलोभनों का विशेष ध्यान रखा जाता है। अधिकतर व्यवसायों में अच्छा काम दिखाने पर कर्मचारी की पदोन्नति की जाती है तथा वेतन में वृद्धि भी की जाती है।

(७) अधिकारियों का व्यवहार (Behaviour of the Authorities):— कर्मचारियों की मनासिवाति पर अधिकारियों के व्यवहार का महत्वपूर्ण प्रभाव पड़ता है। अगर अधिकारियों का व्यवहार कर्मचारियों के साथ उदार रहता है तो उनमें उत्साह एवं आनन्द बना रहता है। लेकिन अगर अधिकारियों तथा

कर्मचारियों के व्यवहारों आपस में अटका नहीं होते हैं वो कुछ न कुछ छोड़ा तनाप बनी रहती है और बहुत भगड़ा होने की नीवत आ जाती है।

कर्मचारियों के साथ अटका व्यवहार का मतलब ये नहीं कि क्लिफर्ड से काम लिया जाए, इसी दायत में सुस्त तथा मक्कावर कर्मचारी निश्चित हो काम में छिटाई करने लगेंगे। इसलिए ~~कर्मचारियों~~ ^{आधिकारियों} को चाहिए कि अटका व्यवहार के साथ-साथ कर्मचारियों के काम पर सदैव नज़र रखें तथा कर्मचारियों की मुटियाँ बतलाते समयकी सहकता से काम लें। कर्मचारियों को डाँटते-फटकारते रहने से उनका आधिकारियों के साथ हमेशा संघर्ष की नैवत आ खड़ी होती। आधिकारी के क्रोध, चिड़चिड़ा अथवा चापलूसी पसन्द होने पर कर्मचारी मन लगाकर काम नहीं करते हैं। जिसका परिणाम यह होता है उत्पादन का गुण एवं मात्रा भी कम होती है।

(8) कर्मचारियों के परस्पर संबंध (Mutual Relations of the Employees): — कर्मचारियों के परस्परिक संबंध पर भी कार्य करने की मनोवैज्ञानिक दृष्टियों से प्रभाव पड़ता है।

जिस उद्योग में एकसे अधिक कर्मचारी एक साथ काम करते हैं वहाँ पर उनका पारस्परिक संबंध, खराब होनेपर काम की हानि होती है। सामूहिक उत्तरदायित्व वाले कामों पर एकल वर्ग ही जाता है।