

Page I

B.A (III) Psychology (H)  
 Paper 7th Industrial Psychology  
 Group A

Q. Discuss the Causes of Monotony  
 नीरलता के कारणों का वर्णन करें।

किसी उद्योग, व्यवसाय एवं संस्थानों में  
 काम करने वाले कर्मियों का कामकाज में  
 काम करने के दौरान नीरलता आ जाती  
 है जिसके कई कारण होते हैं जो  
 निम्नलिखित हैं।

- (1) काम का स्वरूप (Nature of work)
- (2) बुद्धि का स्तर (Level of intelligence)
- (3) व्यक्तित्व का शीलगुण (Personality trait)
- (4) काम करने की परिस्थिति (Situation of work)
- (5) सामाजिक कारण (Social cause)

(1) काम का स्वरूप (Nature of work) -  
 संगो वैज्ञानिकों द्वारा किसे गए अध्ययनों में  
 यह स्पष्ट होता है कि नीरलता  
 उद्योग या व्यवसाय में

उच्च कार्य को होता जो बार-बार होता हो ऐसे कार्य का स्वरूप स्वचालित या अधस्वचालित होता है ऐसी परिस्थिति में उद्योगों में व्यवसायों या संगठनों में कार्यकर्ता का मानविकीय उच्च काम लगता है कार्य स्वतः होता रहता है कार्यकर्ता को का ध्यान हटका अलग ही जातनी परिणाम स्वरूप उच्च कार्यकर्ता को उच्च कार्य के प्रती नीरलता आ जाती है। मनु उपरोक्त तथ्यों के अभाव पर हम कह सकते हैं कि कार्य का स्वरूप नीरलता का एक महत्वपूर्ण कारण है।

(2) बुद्धि का स्तर (Intelligence level) नीरलता कार्यकर्ता के बुद्धि स्तर को भी

प्रभावित करता है अधिक नीर बुद्धि के कार्यकर्ता, कम बुद्धि के कार्यकर्ता के तुलना में अधिक नीरलता प्रकट करे उदाहरण के लिए एक कम बुद्धि के कार्यकर्ता को किसी उद्योग में पहले दो घंटे माउल्ट बनाने (पताका) के लिए पता मोड़ने कार्य दिया जाता है तो वह अपने कार्य में संतुष्ट रहकर संतुष्ट रहता है परन्तु उच्च कार्य को आग रोज बुद्धि के कार्यकर्ता द्वारा कराया जाय तो उनके नीरलता तुरंत प्रकट हो सकेगी कि उच्च कार्य में उच्च कार्यकर्ता के बुद्धि स्तर का कोई महत्व नहीं रह जाता है अतः बुद्धि स्तर भी नीरलता का एक महत्वपूर्ण कारण है।

(3) व्यक्तित्व विशेषताएँ (Personality traits) -

नीरलता का महत्वपूर्ण कारणों में बुद्धि के अभाव अथवा अन्य विशेषताएँ एवं विशेषताएँ भी हैं।

विन्कलर (वन, डरी) (Winkler and Henry, 1982) ने यह अपने माध्यमों द्वारा यह स्पष्ट किया कि विशेष व्यक्तित्व शैलियाँ या भी महत्वपूर्ण भूमिका हो उनके कामों को सुदृढ़ करते हैं। बुद्धि (Wonderlich, 1975) के अनुसार आपका अध्यापन के आधार पर तीन तरह के व्यक्तियों का वर्णन किया है जिनके नीरजता अलग-अलग होती है

(i) A Type व्यक्ति जिनके लिए हाए कार्य में पूर्णतः उम्माह लगाने की प्रवृत्ति हो होती है परन्तु वे इस कार्य में लक्ष्मण नहीं होते हैं। जिनके कारण उनके मन में संकोष होता रहता है और वे कार्य के प्रति नीरज हो जाते हैं।

(ii) B Type - व्यक्ति जो अपने ध्यान को बाँट

सकते हैं वे अपने ध्यान को अंशतः दिये गए कार्य में लगाते हैं एवं अंशतः अपना ध्यान दूसरे निगम लगाकर अगोरजग कर रहे हैं और वे ही कार्यकर्ता हैं जो अपने कार्य के प्रति नीरजता नहीं होती हैं

(iii) Type C - व्यक्ति जैसे व्यक्ति होते हैं जिनके छोटा

किया गया कार्य बतगा अधिक स्वचालित हो जाता है कि वे अपना ध्यान इस कार्य में पूर्णतः देना करिती आन्ध्र कार्य में भी लगा पाते हैं तथा यदि उन्हें कार्य की भी वे अच्छे ढंग से संचालित करते रहते हैं कि कार्यकर्ताओं को भी नीरजता नहीं होती है

गौनसा (Thomas, 1967) ने अपने अध्ययन में बताया कि जब कार्यकर्ताओं को औद्योगिक अनिश्चिता तथा स्नायुविकता का अनुभव होता है तो वे अपने सामान्य कार्यवृत्ति का जो अपेक्षा जिनके ऐसे गुण नहीं होते हैं अपने कार्य में जाते हैं, गीत हो जाते हैं।

(4) Situation of work (स्थिति) - कार्य करने की स्थिति को संदर्भित करता है जिनके भी नीरता उत्पन्न होती है।

- (i) विश्राम अवस्था (Rest pauses)
- (ii) भुगतान तंत्र (System of payment)
- (iii) कार्य के समय बालचीत करने का अवसर (opportunity to converse during work)

(iv) कार्य विधि (operating method) -

(a) विश्राम अवस्था (Rest pause) - जब पुनरावृत्ति कार्य में अज्ञात विश्राम नहीं दिया जाता है तो कार्यकर्ताओं में नीरता तेजी से उत्पन्न होती है औद्योगिक समान शोध बोर्ड द्वारा किमे गये शोधों से इसका संकलित हुई है।

(b) भुगतान तंत्र (System of payment) - किली उद्योग संगठन एवं संस्थानों में दो तरह के भुगतान की व्यवस्था रहती है समय आधारित भुगतान तथा कार्य आधारित भुगतान। समय - आधारित भुगतान में दिनभर में जितने घंटे कार्य हुए उनके आधार पर भुगतान होता है जबकि कार्य आधारित भुगतान कार्य के घंटे न होकर कार्य की मात्रा एवं उसका गुण होता है समय आधारित भुगतान की अपेक्षा

कार्य - अध्यापक पूरातक की अपेक्षा  
आर्थिक होती है।

- (iii) कार्य के दौरान बाल-बचत करने का अवसर -  
(opportunity to Conserve during work) - जो  
उद्योग के कार्यरत लोगों को कार्यरतों को कार्य  
के दौरान कुछ मनोरंजन वार्ते करने की छुट्टी दे  
नहीं देती है और सुपचार्य कार्य करा पड़ता है ता  
इसके कारणों से गौरवता आ जाती है।
- (iv) कार्य करने की विधि (operating method)  
जिस उद्योग; व्यवसाय या संगठनों में कार्यरतों  
को कार्य करने का जो विधि इतिहास किम्वं जितना  
हो उतने ही गौरवता उत्पन्न होती है।

5) सामाजिक कारण (social cause) - उद्योगों  
व्यवसायों या संगठनों में कार्य करने वाले  
कार्यरतों को के अन्य सहकर्मियों की  
मनोवृत्ति तथा व्यवहार, व्यवस्थापकों एवं अधिकारियों  
के तथा व्यवहार का भी प्रभाव पड़ता है जिस  
व्यवस्थापकों, सहकर्मियों तथा अन्य उच्च  
अधिकारियों का व्यवहार कार्यरतों के प्रति  
अच्छी नहीं होती है तो उनके गौरवता उत्पन्न होगी  
ही

अतः उपरोक्त तथ्यों के आधार पर यह  
प्रमाणित होता है कि गौरवता के कई कारण हैं।  
जिससे हर कामका कार्यरत भी बनाया जा  
सकता है।

Date - 18/5/2020

By Kumar Patel  
Assistant Professor, (Dept. of Ps)  
Maharaja College, Am.