L.N. MITHILA UNIVERSITY
DARBHANGA (BIHAR)
B.A PART- III
B.A PAPER- VI
Psychology (Honours)
TOPIC- Factors Related to the management.

Dr. Pramod Kumar Sahu,
Assistant Professor,
Guest Teacher
M.S.J College Madhubani
MADHUBANI (BIHAR)
pramodkumarsahu2018@gmail.com.

इसके अन्तर्गत अनेक महत्वपूर्ण पक्ष आते हैं जैसे- वेतन, पदोन्नति, सहकर्मी, उत्तरदायित्व तथा सुरक्षा आदि।

(1) वेतन:- (Salary) आज के आर्थिक युग में यह एक ऐसा माध्यम रह गया है। यहाँ वेतन एक महत्वपूर्ण पक्ष बन गया है। यहाँ तक कर्मचारियों के नियुक्ति की प्रेरणा है। वह एक ओर वेतन को महत्वपूर्ण मानते हैं। और दूसरी ओर वह अन्य कारकों की अपेक्षाकृत कम महत्वपूर्ण मानते हैं। कम वेतन कार्य-संतोष के लिए प्रधान कारक होता है। तो कभी और कुछ उद्योगपतियों और प्रबन्धकों का विचार है। कि वेतन जागरूकता संगठन का जड़ है। लेकिन वेतन वृद्धि कर्मचारियों के असंतोष की औषधि है। उच्च कम्पनी के कर्मचारी कार्य-असन्तोष के अधिक शिकार पाये गये हैं। जहाँ वेतन कम था, वहीं उन्हें अन्य सुविधाएँ प्राप्त थी जैसे- निःशुल्क, पेंशन रहने के लिए भवन, परिवार के लिए शिक्षा की सुविधा, मनोरंजन के लिए अन्य

गारंटी। किन्तु उस कम्पनी के कर्मचारी अपने-अपने कार्य की सुविधा प्राप्त थी, अपने अपने कार्य से संतुष्ट थे। जहाँ वेतन अधिक था, किन्तु अन्य सुविधाएँ नाममात्र उपलब्ध थी आवश्यकता के साथ यह बात सुख है। कि अधिक वेतन वाले व्यवसायों का सामाजिक-प्रतिष्ठा मूल्य अधिक होता है। जिसके कारण कर्मचारी को अधिकाधिक कार्य-संतोष की अनुभूति होती है।

(2) पदोन्नति (promotion) जहाँ पदोन्नति के पर्याप्त अवसर उपलब्ध होंगे, वहाँ कर्मचारी कार्य-संतोष की अनुभूति अवश्य करेगा, चाहे उनकी दशाएँ कुछ विपरीत ही हो इससे बात यह सत्य है। कि पदोन्नति पुरे व्यक्ति का भविष्य और पूर्णरूप से में वेतन प्रभावित होता है। और ये दोनों (वेतन तथा भविष्य) कर्मचारी के संतोष की कुंजी है। जिन कारखानों में सम्पन्न साधन उपलब्ध हो किन्तु पदोन्नति के अवसर न मिले न मिले वहाँ के कर्मचारी का मनोबल कम होता जाता है। तथा दिन-पर दिन अपने कार्य के प्रति असंतुष्ट होता जाता है। (Blum) ने एक अध्ययन में यह निष्कर्ष निकाला कि कम आयु के कर्मचारी पदोन्नति के लिए अधिक चिन्तित होते है। अपेक्षाकृत अधिक आयु के कर्मचारियों के उनसे महत्वपूर्ण बात यह सत्य है। कि औद्योगिक व्यवसायों में कार्य करने वाले लोग पदोन्नति के लिए अधिक लालायित होते है।

अधिकांश शारीरिक कार्य करने वालों के पदोन्नति की भावना न तो यह अपने लिए और नहीं अपने के लिए प्रतीक कर्मचारी प्रभावित होता है। ही कर्मचारी पदोन्नति के लिए योग्य नहीं वह यह देखता है। कि उसके सहयोगियों की

पदोन्नति के लिए योग्य है। उन्हें पदोन्नति दी गई है या नहीं। यदि वह यह समझता है कि उसके सहकर्मी को, जो पद में है, पदोन्नति नहीं दी गई है तो उसे असंतोष होता है। इस प्रकार यह स्पष्ट है कि प्रत्येक कर्मचारी पदोन्नति की शुभ भावना को कार्य-संतोष का कारण मानता है। यदि कर्मचारी को ऐसी अवसर नहीं मिलते हैं तो उसकी मनोवृत्ति बदल जाती है। जो कार्य-संतोष में बाधक होती है।

(3) सहकर्मी की प्रकृति, मानसिक तनाव कार्य-संतोष की सूचकों को तोड़ देता है। जिस विभाग में शामिल नौकरी करता है। वहीं के लोगों के साथ उसके कैसे सम्बन्ध हैं। यह एक ऐसा पक्ष है कि जिसका संबंध व्यक्ति के मानसिक संतुलन से होता है। कहीं ऐसा तो नहीं है कि जितने कार्य करने वाले हैं उनमें से अधिकांश अपने कार्य में तो कम रुचि रखते हैं और पूर्णतः उन्नति तथा प्रगति के नाम पर हर समय उखाड़-पछाड़ में लगे रहते हैं। कहीं तो नहीं है कि समाज-सेवा, मानवता, शोषण, सुशासन आदि के आवश्यक पक्ष को केवल कर्मचारियों को गुमराह करने में लगे रहते हैं। लेखक ऐसे कई व्यक्तियों को जानते हैं जो पिछले 20 वर्ष से विभाग के सेवा में कार्यरत हैं। वे 20 वर्ष पहले एम० ए० की योग्यता लेकर आये थे, वास्तव में उन्होंने विभाग के सेवा में न तो कोई पुस्तक लिखी न अनुसंधान किये और न कहानी न कोई लेख लिखा और न अपनी योग्यता में किसी प्रकार प्रगति की। केवल वे उच्च कोटि के राजनीतिक बन गये हैं। विभाग संस्थाएँ उनके इशारों पर चलती हैं। जहाँ कर्मचारी में समर्पित और कर्तव्यनिष्ठ हैं। वहाँ के

(IV)

दोनों को इन कारणों के निराकरण हेतु कार्य-विभाजन कर लेने कार्य में लगा देते है। कि पुरानी समस्याएँ सुलझते ही नई पैदा हो जाती है। और जहाँ कोई न कोई कार्य है वहाँ छोटे-छोटे-सी बातों को लेकर विवाद पैदा कर देते है।

(V) उत्तरदायित्व की भावना - (Feeling of Responsibility)

परीक्षण - मैं इस निष्कर्ष तथा यह निरर्थक निकाली कि जिन कर्मचारियों को जितने-कम उत्तरदायित्व की कार्य दिया गया वह उतने ही अधिक मात्रा में अपने-अपने कार्य से असंतुष्ट थे। जबकि वे कर्मचारी, जिन्हें उत्तरदायित्व का भार जैसे-अधिक सौंपा गया था, अपने-कार्य से कमाधिक संतुष्ट थे। इस प्रकार के कथन से यह तथ्य सामने आया कि उत्तरदायित्व एक प्रकार की प्रेरणा (बल) प्रदान करता है जो मनोबल के लिए ठीक की कार्य करती है। कर्मचारी में उत्तरदायित्व की भावना उनके मनोबल को उच्चतम बनाए रखती है। उच्चतम मनोबल कर्मचारी में संतोष की भावना को स्थापित बनाता है। संतोष की भावना कर्मचारी को कार्य के प्रति आकृष्ट रखती है। और परिणामतः कार्य-संतोष की प्राप्ति होती है।

Dr. Prakash Chandra Sahu
Date - 29/07/2020.