

17THU

Psychology, DIII (H), 6th Paper

①

Lecture No - 6

10.7.20

Dr. Kumari Kavita

Associate Professor

Marwari College, Darbhanga

Topic : - Human relations perspective or Approach
(मानव सम्बन्ध या परिप्रेक्ष्य या उपांगन)

यह approach संगठनात्मक व्यवहार को समझने के लिए कोई उपोपेक्षा नहीं है, बल्कि एक नई शुरुआत (new beginning) है। इस दिशा में प्रारंभिक शुरुआत टेलर (Taylor, 1911) को मिली जिसको उद्योग जगत में टेल्सवाद के नाम से जाना जाता है। इसी टेल्सवाद से औद्योगिक संगठनात्मक क्षेत्र में मानवीय सम्बन्धों (human relations) के महत्व की एक प्रवृत्ति पैदा हो सकी।

20THU इस दिशा में हाथरन अध्ययन (Hawthorne studies) का भी महत्वपूर्ण योगदान रहा है।

Hawthorne studies की शुरुआत 1924 में Western electrical company के Hawthorne उद्योग, रिसिरो (Cecero), इलिनोयस (Illinois) में कंपनी के इंजीनियरों द्वारा किया गया। मानव सम्बन्धों को 1927 में मेयो (Mayo) ने उजागर किया, जिसको Hawthorne studies के नाम से जाना जाता है। बसंतर्ग Organizational behaviour को समझने की दिशा में Hawthorne studies का भी महत्वपूर्ण योगदान रहा है।

Robbins (2003) ने इसकी चर्चा करते हुए कहा है कि, "Without question the most important

NOTES

JANUARY 2009

Sun	Mon	Tue	Wed	Thu	Fri	Sat
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

②

Contribution to the human relations movement within organizational behaviour came out of the Hawthorne studies undertaken at the Western electric companies Hawthorne works in Cicero."

In Cicero." "निर्दिष्ट संदेश संगठनात्मक व्यवहार है। मानवीय सम्बन्धों के सुलभन में सर्वाधिक महत्वपूर्ण योगदान देकर इसे लोकिक मर्यादा, शान्ति तथा सुख ही ध्यान अध्ययनों का है।"

संज्ञागतिक व्यवहार (OB) को समझने में मानवीय सम्बन्ध सम्प्रदाय (human relation) स्कूल को उत्साहित करने में Mc. Gregor (1960) का महत्वपूर्ण योगदान रहा है। उन्होंने Organizational behaviour को समझने में मानवीय

मानव संबंध विद्या (human relation school)
एक सिद्धान्त विकास किया, जिसे दो सिद्धान्त - X तथा सिद्धान्त - Y (Theory X and theory Y) कहा है।
दोनों सिद्धान्तों में अनेक धारणाएँ (assumptions) हैं।
दूसरे के विपरीत तथा विरोधी हैं।

सिद्धांत - x की आसन्न संख्या में समानता है:

- i) औद्योगिक लोग काम करना गायब न करने देना है और यदि सम्भव हुआ तो उसे बतल देना है।
ii) चूंकि लोग काम करना गायब न करते हैं, इसलिए उन्हें निर्देशित, कठोरता के साथ नियमित तथा उपयुक्त दवाइयाँ दालनी चाहिए ताकि वे संगठनात्मक लक्ष्यों को प्राप्त करने में सक्षम हो सकें।

Sun	Mon	Tue	Wed	Thu	Fri	Sat
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

MARCH 2005

NOTES

21 MON iii) औसत लोग खुशका चाहते हैं, उनरदगचित्व से बचना चाहते हैं, और कोई आभिलाषा नहीं रखता हैं।

सिद्धान्त - 7 की अभिव्याजाएं इस प्रकार हैं: -

- i) सामान्य लोग काम करना तापसिन्द नहीं करते हैं, वह इतना ही स्वाभाविक है जितना कि खेल।
- ii) यदि एक व्यक्ति एक समूह के प्रति कटिबद्ध हो तो वह उसके प्रति बिना किसी बाहरी दबाव के काम करेगा।
- iii) व्यक्ति की उपलब्धि - आनन्द्यकता की संतुष्टि होने पर वह लक्ष्य के प्रति बचनमूर्त महसूस करेगा।
- iv) व्यक्ति की उपलब्धि - आनन्द्यकता की संतुष्टि होने पर सामान्य व्यक्ति उत्तरदायित्व (responsi-

24 TUE bility) को स्वीकार करना सीख सकता है -

- v) सीजनलता (Seasonality), प्रवृत्ति (Ingroupness) तथा कल्पना (Imaginability) मानवीय विशेषताएं हैं, जो जनसंख्या में व्यापक रूप से विन्यासित होती हैं।
- vi) आधुनिक संगठन अपने कर्मचारियों की संभावनाओं (Potentialities) का केवल आंशिक रूप से उपयोग तथा इस्तेमाल करता हैं।

इस प्रकार स्पष्ट है कि मैक ग्रेगर

(McGregor) के अनुसार बहुत से प्रभावक (Influences) सिद्धान्त - X की अभिव्याजाओं के आधार पर अपने कर्मचारियों का आकलन करते हैं। वे कर्मचारियों के

Sun	Mon	Tue	Wed	Thu	Fri	Sat
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

(4)

कोई छूट नहीं देते हैं, सावधानी के साथ उनका निरीक्षण करते हैं तथा अल्प निष्ठा होने पर उन्हें डाइट करते हैं। वे पुरस्कार का उपयोग साथ ही करते हैं और केवल नकारात्मक पुनर्निर्देशन (negative feedback) का उपयोग करते हैं।

25 WED

दूसरी ओर जो प्रबन्धक सिद्धान्त Y की आगे व्याख्याओं को सही मानते हैं। वे कर्मचारियों के प्रति सकारात्मक दृष्टिकोण रखते हैं। वे विश्वास करते हैं कि कर्मचारियों में काफी गुप्त क्षमताएं हैं तथा वे संगठनात्मक लक्ष्यों के प्रति कार्य साक्षि संज से करेंगे। प्रबन्धक कर्मचारियों को और भी अधिक मात्र उत्तरदायक देंगे तथा वे अवसरों की अपेक्षा आत्म अभिप्रेरण पर अधिक विश्वास करेंगे।

इस प्रकार स्पष्ट है कि सिद्धान्त

26 THU

Y की अविव्याख्याओं के मानवीय सम्बन्ध परिप्रेक्ष्य (human relation perspective) पर अधिक बल दिया गया है। और कहा गया है कि संगठनात्मक व्यवहार को समुचित रूप से केवल इसी परिप्रेक्ष्य में समझा जा सकता है। डूकर (Ducker, 1995) के संगठनात्मक व्यवहार को समझने तथा संगठन को प्रभावशील बनाने के लिए मानवीय सम्बन्ध उपागम पर बल दिया। वर्तमान समय संगठनों के प्रबन्धक इसी उपागम या परिप्रेक्ष्य के माध्यम से कर्मचारियों के साथ वर्तित करते हैं।

Sun	Mon	Tue	Wed	Thu	Fri	Sat
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

MARCH 2009

NOTES

Kumar Kanita

Marwan College

Darbhanga