

①

Psychology, DIII (H), 6th Paper

13.7.20

Lecture No - 8

9 MON

Dr. Kumari Kavita

Marwari College, Darbhanga

Topic : - Role of Personality in Organizational Behaviour

व्यक्तियों के स्थायी शीलगुण और विशेषताएं होती हैं जो उन्हें एक निश्चित रूप में व्यवहार करने के लिए प्रेरित करती हैं। पर कभी-कभी वे इन प्रवृत्तियों को अपने वाह्य व्यवहार में प्रकट नहीं कर सकते, क्योंकि वे अपने को जिस परिस्थिति में पाते हैं वह उन्हें ऐसा करने से रोकती हैं - क्योंकि परिस्थिति का प्रभाव इतना

अधिक होता है कि कुछ सामाजिक वैज्ञानिकों ने व्यक्तित्व के प्रभाव को पूर्ण रूप से नकार दिया था। इन लोगों का तर्क था कि व्यक्तित्व का व्यवहार उन वाह्य परिस्थितियों से निर्धारित होता है जिनका सामना वह करता है। **NOTE**
परन्तु आज अधिकांश विशेषज्ञ यह मानते हैं कि स्थायी व्यक्तित्व शीलगुणों का आसक्ति है और यही समग्र पर विशेष परिस्थितियों के इसे निरन्तर व्यवहार करने के लिए प्रेरित करते हैं। वस्तुतः संगठनात्मक व्यवहार के क्षेत्र में अधिकांश विशेषज्ञ मानते हैं कि व्यक्तित्व और परिस्थितियों दोनों ही संगठनों के व्यवहार का निर्धारण करते हैं। दूसरे शब्दों में, व्यवहार प्रायः व्यक्तित्व की विशेषताओं जैसे - ज्ञान, कौशल, योग्यताएं और व्यक्तित्व और परिस्थितियों की प्रकृति, दोनों का परिणाम होता है। इस approach को अन्तःक्रिया परिप्रेक्ष्य (Interaction Perspective) कहते हैं। आजकल यही प्रचलन में है। शीतल और बेरन के शब्दों में : "Interaction perspective is the view that

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		

APRIL 2009

NOTES

(2)

11 WED behaviour is a result of a complex interplay between personality and situational factors."

अन्तः क्रिया अन्तःगत का एक अन्तः काल
 यह है कि, कुछ व्यक्तित्व, अन्तः की अपेक्षा किसी कार्य के
 लिए अधिक उपयुक्त होते हैं। इस approach को व्यक्तित्व-
 कार्य मिलाप (Person-job fit) कहते हैं। जिस सीमा तक
 व्यक्तित्व की क्षमताएं और शीलगुण, कार्य की आवश्यकताओं,
 को पूरे करना हैं, उसे मिलाप खती है, के रूप में
 परिभाषित किया जाता है।

व्यक्तित्व के विभिन्न पक्ष कार्य
 निर्वाह को प्रभावित करते हैं। यह कार्य-परिस्थितियों में
 व्यवहार के अन्तः पक्षों को भी प्रभावित करते हैं। परन्तु
 ये सदैव प्रत्यक्ष रूप से इस प्रभाव को प्रस्तुत नहीं करते।
 व्यक्तित्व प्रभावों के अप्रत्यक्ष रूप में अभिव्यक्ति होते हैं।
 यह निर्वाह को अन्तः काम से सम्बन्धित निर्देशों
 12 THU कारकों के माध्यम से प्रभावित करते हैं।

Major Personality / Attributes influencing
 Organizational Behaviour
 (संगठनात्मक व्यवहार को प्रभावित करने वाले व्यक्तित्व
 की मुख्य विशेषताएं) : —

महत्वपूर्ण और विशिष्ट व्यक्तित्व विशेषताओं का
 वर्णनात्मक करने जो संगठनात्मक व्यवहार को प्रभावित
 करते हैं : —

1) नियंत्रण का विन्दु (Locus of control) : —

कुछ लोगों का विश्वास होता है कि अपनी
 तकदीर के वे स्वयं मालिक हैं। संगठन में वैयक्तिक निर्णयों को
 महत्वपूर्ण स्थान है और इसके कई व्यावहारिक आश्रय (Practical)

NOTES

FEBRUARY 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

(3)

implications) हैं जो इस प्रकार हैं: —

13 FRI

- 1) कार्य तथा बुद्धि के बीच अनुकूलता (correspondence between job and intelligence) : — वैयक्तिक निष्पत्ति का एक संगठनात्मक आशय यह है कि व्यक्ति के कार्य तथा उसकी बुद्धिक योग्यता के बीच अनुकूलता होना आवश्यक है अर्थात् जो उत्पादन पर्याप्त हो सकेगा और जो व्यक्ति को कार्य सफल ही मिल सकेगी। इससे उद्योगपति और कर्मचारी दोनों को नुकसान होता है। अतः व्यक्ति की बुद्धिक योग्यता के अनुकूल ही संगठन या उद्योग में कार्य का समय होना चाहिए, ताकि कर्मचारी तथा उद्योगपति दोनों समान आर्थिक से अधिक लाभान्वित हो सकें।

- 2) कार्य के स्वरूप तथा कर्मचारी की आवश्यकता के बीच अनुकूलता (correspondence between the nature of work and the need of the worker) : —

14 SAT

वैयक्तिक निष्पत्ति का एक मुख्य संगठनात्मक आशय यह है कि कर्मचारी को आवश्यकता तथा उसका काम में अनुकूलता आवश्यक है। संगठन में किसी व्यक्ति को ऐसे काम पर नियुक्त किया जाना चाहिए जो उसकी आवश्यकता के संगत हो। दूसरी ओर उच्चतम स्वरूप वाले कार्य के लिए उच्च आर्थिक आवश्यकता तथा निम्न उपलब्ध आवश्यकता वाले लोग अधिक संकलित तथा प्रभावी सिद्ध होते हैं। अतः आशय यह है कि उच्च उपलब्ध आवश्यकता वाले व्यक्ति तथा उच्च आर्थिक आवश्यकता वाले व्यक्ति को कर्मशा: अप्रबन्धकीय कार्य तथा प्रबन्धकीय कार्य के लिए नियुक्त किया जाना चाहिए।

- 3) लक्ष्यों का उपयोग (Use of goals) : — कर्मचारियों

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		

APRIL 2009

NOTES

4

15 SUN के लिए विशिष्ट लक्ष्य (Specific goals) निर्धारित तथा निर्धारित होना चाहिए। संगठन के कर्मचारियों को इस बात की सफाई जानकारी होनी चाहिए कि उनके दायित्व तथा लक्ष्य क्या हैं। इस आधार पर भी वैयक्तिक प्रोत्साहन को प्रदान में रखते हुए कर्मचारियों के कार्य की व्यवस्था की जानी चाहिए।

4) पुनर्निर्देशन का उपयोग (Use of feedback):— कुछ कर्मचारी feedback मिलने पर अपने लक्ष्य तथा अपेक्षा लक्ष्यों के प्रति अधिक उत्प्रेरित होते हैं जबकि कुछ अन्य कर्मचारी को feedback की कोई विशेष आवश्यकता महसूस नहीं होती है। अतः इस वैयक्तिक प्रोत्साहन का संगठनात्मक आशय यह है कि संगठन में इस प्रोत्साहन को प्रदान में रखते हुए विभिन्न कार्यों के लिए अनुकूल कर्मचारियों की व्यवस्था हो।

5) पुरस्कार उत्पादन पर अवलंबित होना चाहिए (Reward should be contingent on performance):—

वैयक्तिक प्रोत्साहन के आधार पर एक संगठनात्मक आशय यह है कि जो कर्मचारी अपने उत्पादन तथा पुरस्कार के बीच एक स्पष्ट अनुबन्ध का प्रत्यक्षीकरण करते हैं उनका उत्पादन ~~बढ़ता~~ ^{उत्कृष्ट} होता है और जो वे इस अनुबन्ध का प्रत्यक्षीकरण नहीं करते हैं उनका उत्पादन निम्न होता है। अतः संगठन में ऐसी व्यवस्था हो कि सभी कर्मचारी स्पष्ट रूप से इस अनुबन्ध का प्रत्यक्षीकरण कर सकें ताकि उत्पादन अधिक से अधिक हो सके।

6) योग्यता कार्य उपयोगिता (Ability job fitness):— वैयक्तिक प्रोत्साहन का एक महत्वपूर्ण

NOTES

FEBRUARY 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

5

आश्चर्य मोच्यता है कि कामें उपयुक्तता महसूस होती है। इसका अर्थ यह है कि व्यक्ति जिस काम के मोच्यता को उसे वही काम दिया जाता चाहिए। कर्मचारी को उपयुक्त चयन हो (Proper selection) से निष्पादन बेहतर होता है।

7) मानव-मशीन तंत्र की उपयुक्तता (Fitness of man-machine system): — इसका अर्थ यह है कि मानव तंत्र (man-system) के वैचारिक निष्कर्ष पाई जाती है। अतः मशीन-तंत्र मानव-तंत्र के अनुकूल बनाने लगभग वैचारिक निष्कर्षों को ध्यान में रखना आवश्यक है ताकि कर्मचारी अपने कार्य को संगोपजनक रूप में कर सकें।

8) मनोशारीरिक तंत्र की उपयुक्तता (Fitness of Psycho-physical system): — मनोशारीरिक तंत्र उपयुक्तता का अर्थ यह है कि व्यक्ति की मानसिक क्रिया तथा शारीरिक क्रिया के बीच सांजनता हो। व्यक्ति को कार्य करे, इसके लिए आवश्यक है कि उसकी मानसिक एवं शारीरिक क्षमताओं को अनुकूल मशीन उपकरणों का वंशान हो। ताकि कर्मचारी अपनी क्षमता का समुचित उपयोग कर सकें।

9) समदृष्टि तंत्र (Equity system): — वैचारिक निष्कर्ष का एक अर्थ यह है कि संगठन के कर्मचारियों द्वारा पुरस्कार का प्रयोजन उनके निवेश (inputs) के अनुपात में होना चाहिए। दूसरे शब्दों में कर्मचारियों को इस बात का बोध होना चाहिए कि उन्हें संगठन द्वारा उनके निवेश के अनुपात में ही वेतन, प्रोत्साहन तथा अन्य आर्थिक प्रोत्साहन दिए जाते 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		

APRIL 2009

NOELS

Kumar Kanika
Marwan College
Darbhanga