S.S. College, Jehanabad
B.A. Part III (Hons) Paper VII Gr. A (Industrial Psy.)
Dr. Vivek Nand Sharma

Topic – Fatigue and monotony

Difference between fatigue and monotony, and causes of monotony

औद्योगिक मनोविज्ञान के क्षेत्र में कार्यरत मनोवैज्ञानिकों ने एकरसता एवं थकान के अध्ययन में काफी अभिरुचि दिखलाई है क्योंकि इसका सीधा प्रभाव औद्योगिक उत्पादन एवं कार्यकुशलता पर पड़ता है। औद्योगिक मनोविज्ञान में एकरसता से तात्पर्य एक ऐसी मानसिक अवस्था से है जिसमें कर्मचारी को कार्य करने के प्रति अरुचि उत्पन्न हो जाती है और उसमें होनेवाला उतार-चढ़ाव के कारण, ऊबन, में कमी, बेचैनी, बार-बार घड़ी देखना, काम के प्रति अनिच्छा जैसे लक्षण इत्यादि विभिन्न लक्षण उत्पन्न हो जाते हैं। इस तरह एकरसता कर्मचारियों की एक ऐसी मानसिक अवस्था होती है जिसकी उत्पत्ति repetitive (पुनरावृत्ति) कार्यों से होती है। इसमें कोई ~~[illegible]~~ उल्लेखनीय शारीरिक थकान नहीं होती है बल्कि इसमें कर्मचारी के मन में केवल एकरसता एवं ~~[illegible]~~ अभिरुचि की कमी की अनुभूति होती है जो काफी तीव्र होती है। थकान भी एकरसता के समान ही है। लेकिन थकान से कर्मचारियों की मानसिक एवं शारीरिक शक्तियों का ह्रास हो जाता है और उत्पादन भी घट जाता है। इस तरह थकान में विभिन्न क्रियाओं के कारण कार्य करने की क्षमता में ह्रास देखा जाता है। औद्योगिक मनोवैज्ञानिकों ने थकान एवं एकरसता के बीच अंतर स्पष्ट करने का प्रयास किया है जो निम्नलिखित हैं :-

(i) थकान सतत लगातार किसी कार्य करने का परिणाम है जबकि एकरसता की उत्पत्ति repetitive task के करने के कारण होती है।

(ii) एकरसता का सम्बन्ध कर्मचारी की मानसिक स्थिति से होता है जो repetitive task से उत्पन्न होती है और जिसमें कार्य परिवर्तन की इच्छा प्रधान होती है। दूसरी ओर थकान का सम्बन्ध मुख्य रूप से शारीरिक स्थिति से है जो लगातार कार्य करने से उत्पन्न होती है और इसमें कार्य समाप्त कर देने या छोड़ देने की इच्छा होती है। इस तरह थकान में दैहिक पहलू के साथ-साथ मानसिक पहलू तथा औद्योगिक पहलू भी जुड़े रहते हैं। लेकिन एकरसता में मनोवैज्ञानिक पहलू प्रधान होता है और दैहिक एवं औद्योगिक पहलू गौण होता है।

(iii) एकरसता की स्थिति में व्यक्ति केवल कार्य से नीरसता-सी महसूस करता है जबकि थकान में व्यक्ति अपनी शारीरिक शक्ति खो देता है

SHOT ON REDMI
AI DUAL CAMERA

Scanned with CamScanner

ਕਿਸੇ ਕੰਮ ਨੂੰ ਲਗਾਤਾਰ ਸਿਖਲਾਈ ਰਾਹੀਂ ਘਟਾਇਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ।

~~(iii) ਇਕਸਾਰਤਾ ਦੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਹੀ ਥਕਾਵਟ ਵੀ ਕੰਮ ਦੇ ਪਰਿਵਰਤਨ ਨਾਲ ਘਟਾਇਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ~~

(iv) ਇਕਸਾਰਤਾ ਇੱਕ universal ਕਾਰਨ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਸਗੋਂ ਉਹਨੀਂ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਜਿਹਨਾਂ ਉਹਨਾਂ ਦੀ ਮਾਨਸਿਕ ਯੋਗਤਾ ਇੱਕ ਕੰਮ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਕਰਨ ਦੇ ਨਾਲ ਖਤਮ ਹੋ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਜਦਕਿ ਵਧੇਰੇ ਇੱਕ ਸੰਗੀਤਕਾਰ ਤਥਾ ਸਾਹਿਤਕਾਰ ਕਾਰਨ ਹੈ ਕਿ ਪ੍ਰਾਯ: ਪ੍ਰਤਿਭਾ ਕਰਮਚਾਰੀ ਆਪਣੀ ਸਮਰੱਥਾ ਤਕ ਕੰਮ ਤੋਂ ਲਗੇ ਰਹਿਣ ਦੇ ਬਾਦ ਅਨੁਭਵ ਕਰਦਾ ਹੈ।

(v) ਇਕਸਾਰਤਾ ਦੇ ਸਰੀਰਿਕ ਪਰਿਵਰਤਨ ਪ੍ਰਾਯ: ਨਹੀਂ ਹੁੰਦੇ ਹੈ ਜਾਂਦੇ ਹੈ ਕੇਵਲ ਕਰਮ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀ ਇੱਛਾ ਤੋਂ ਸ਼ੁਰੂ ਹੁੰਦਾ ਹੈ। ਜਦਕਿ ਥਕਾਵਟ ਦੀ ਸਥਿਤੀ ਤੋਂ ਕਰਮਚਾਰੀ ਤੋਂ ਕਈ ਤਰ੍ਹਾਂ ਦੇ ਸਰੀਰਿਕ ਪਰਿਵਰਤਨ ਹੁੰਦੇ ਹੈ ਜਿਵੇਂ ਖੂਨ ਵਿੱਚ glycogin ਦਾ acetic acid ਦੀ ਮਾਤਰਾ ਵਧ ਜਾਂਦੀ ਹੈ। glycogin ਇੱਕ ਪ੍ਰਕਾਰ ਦੀ ਸ਼ਕਤੀ ਹੁੰਦੀ ਹੈ ਜੋ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਕੰਮ ਕਰਨ ਦੀ ਸ਼ਕਤੀ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਲਗਾਤਾਰ ਕੰਮ ਕਰਦੇ ਰਹਿਣ ਦੇ ਬਾਦ ਉਸਦੀ ਕਮੀ ਹੋਕੇ ਆਕਸੀਜਨ ਉਪਾਦ ਤੋਂ ਬਦਲ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਜਿਵੇਂ Lactic acid ਕਿਹਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ।

ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਇਕਸਾਰਤਾ ਇੱਕ ਪ੍ਰਕਾਰ ਦੇ ਦੀਰਘ ਉਪਰੋਕਤ ਅੰਤਰਾਂ ਦੇ ਵਿਚਾਰ ਕਰਨ ਦੇ ਬਾਦ ਸਪਸ਼ਟ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਥਕਾਵਟ ਦੇ ਜਦੋਂ ਬਿਲਕੁਲ ਵੱਖਰੇ ਰੂਪ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਜਦਕਿ ਇਕਸਾਰਤਾ ਦੇ ਮਾਨਸਿਕ ਰੂਪ ਦੇਖਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਜਿਸਦੇ ਫਲਸਰੂਪ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਕੰਮ ਦੇ ਪ੍ਰਤੀ ਅਰੁਚਿ ਉਤਪੰਨ ਹੋ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਕਿਉਂਕਿ ਇਕਸਾਰਤਾ ਦੇ ਮਾਨਸਿਕ ਥਕਾਵਟ ਵੀ ਕਿਹਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ।

Causes of Monotony.

ਔਦਯੋਗਿਕ ਮਨੋਵਿਗਿਆਨ ਦੇ ਖੇਤਰ ਤੋਂ ਥਕਾਵਟ ਇੱਕ ਇਕਸਾਰਤਾ ਇੱਕ ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ ਸਮੱਸਿਆ ਰਹੀ ਹੈ ਅਤੇ ਔਦਯੋਗਿਕ ਮਨੋਵਿਗਿਆਨੀਆਂ ਨੇ ਇਸਦੇ ਕਾਰਨਾਂ ਦੇ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ਤਾਵਾਂ ਦੇ ਜਾਣਨ ਦਾ ਪ੍ਰਯਾਸ ਕੀਤਾ ਹੈ। ਸਾਮਾਨਯ: ਇਕਸਾਰਤਾ ਕੰਮਕਾਜੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਏਸੀ ਮਾਨਸਿਕ ਅਵਸਥਾ ਹੈ ਜਿਸਦੇ ਕੰਮ ਦੇ ਪ੍ਰਤੀ ਅਰੁਚਿ ਉਤਪੰਨ ਹੋ ਜਾਂਦੀ ਹੈ। ਮਨੋਵਿਗਿਆਨੀਆਂ ਨੇ ਇਕਸਾਰਤਾ ਦੇ ਅਨੇਕਾਂ ਕਾਰਨ ਦੱਸੇ ਹੈ ਜਿਹਨਾਂ ਤੋਂ ਨਿਮਨਲਿਖਤ ਕਾਰਨ ਕਾਫੀ ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ ਹੈ:—

1. ਕੰਮ ਦਾ ਸਰੂਪ (Nature of Work)
2. ਕਰਮਚਾਰੀ ਦਾ ਸਰੂਪ (Nature of Worker)
3. ਕੰਮ ਅਵਸਥਾ (Work condition)
4. ਸਮਾਜਿਕ ਪ੍ਰਭਾਵ (Social Effect)

ਉਪਰੋਕਤ ਕਾਰਨਾਂ ਦੀ ਸੰਖੇਪ ਵਿਆਖਿਆ ਇਸ ਪ੍ਰਕਾਰ ਹੈ :—

① ਕਾਰਜ ਦਾ ਸਰੂਪ (Nature of Work) – ਉਤਪਾਦਕਤਾ ਦੀ ਤਬਦੀਲੀ ਦਾ ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ ਕਾਰਨ ਕਾਰਜ ਦਾ ਸਰੂਪ ਹੈ। ਅਜਿਹਾ ਦੇਖਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਜੋ ਕਾਰਜ ਸਾਧਾਰਨ ਦੁਹਰਾਉ- ਹੁੰਦੇ ਹਨ ਜਾਂ repetitive ਸਰੂਪ ਦੇ ਹੁੰਦੇ ਹਨ, ਉਹਨਾਂ ਕਾਰਜਾਂ ਦੇ ਉਤਪਾਦਨ ਦੀ ਤਬਦੀਲੀ ਅਧਿਕ ਹੁੰਦੀ ਹੈ। ਇਹ ਵੀ ਦੇਖਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਜਦੋਂ ਕਾਰਜ ਮਸ਼ੀਨ-ਨਿਯੰਤਰਿਤ ਜਾਂ ਸੰਚਾਲਕ-ਨਿਯੰਤਰਿਤ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਕਾਰਜ ਦੀ ਗਤੀ ਇੱਕ ਸਮਾਨ ਹੁੰਦੀ ਰਹਿੰਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਕਾਰਜ ਦੇ ਪ੍ਰਤੀ ਧਿਆਨ ਦੇਣ ਦੀ ਆਵਸ਼ਕਤਾ ਘੱਟ ਹੁੰਦੀ ਹੈ, ਅਜਿਹੇ ਕਾਰਜਾਂ ਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀ ਉਤਪਾਦਕਤਾ ਦੀ ਤਬਦੀਲੀ ਅਧਿਕ ਹੁੰਦੀ ਹੈ। Wyatt (1929) ਨੇ ਇੱਕ ਅਧਿਐਨ ਕੀਤਾ ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਉਹਨਾਂ ਨੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੇ ਇੱਕ ਸਮੂਹ ਦਾ ਰਿਕਾਰਡ ਦੇ ਆਧਾਰ ਦਾ ਕਾਰਜ ਕਰਨ ਅਤੇ ਰਿਕਾਰਡ ਕਰਨ ਦਾ ਕਾਰਜ ਇੱਕ ਹੀ ਦਿਨ ਕਰਨ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਲਗਾਇਆ ਗਿਆ। ਫਲਸਰੂਪ ਇਸੇ ਸਮੂਹ ਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਉਤਪਾਦਕਤਾ ਇੱਕ ਹੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਦਾ ਕਾਰਜ ਲਗਾਤਾਰ ਕਰਨ ਦਾ ਕੰਮ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ। ਅਧਿਐਨ ਵਿੱਚ ਇਹ ਦੇਖਿਆ ਗਿਆ ਕਿ ਕਾਰਜ ਅਦਲ-ਬਦਲ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਇਸੇ ਸਮੂਹ ਦੀ ਉਤਪਾਦਕਤਾ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਅੰਤਰ ਨਹੀਂ ਪਾਇਆ ਗਿਆ ਜਦਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦਾ ਨਿਰਧਾਰਨ ਕਾਰਜ ਪਰਿਵਰਤਨ ਦੇ ਕਾਰਨ ਉਤਪਾਦਕਤਾ ਘੱਟ ਪਾਈ ਗਈ। ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਸਮੂਹ ਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀ ਉਤਪਾਦਕਤਾ (1959) ਨੇ ਵੀ ਕਾਰਜ ਪਰਿਵਰਤਨ ਦੀ ਜਿਸਦਾ ਅਧਿਐਨ ਕੀਤਾ। ਆਪਣੇ ਅਧਿਐਨ ਦੇ ਆਧਾਰ ਤੇ ਦੇਖਣ ਦੇ ਲਈ ਪ੍ਰਯਤਨ ਕੀਤਾ (Maier, 1970)। Mohanty ਨੇ Repetitive Work ਦੇ ਅਧਿਐਨ ਵਿੱਚ ਉਹਨਾਂ ਨੇ ਇਹ ਦੇਖਿਆ ਕਿ ਜਦ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਇੱਕ ਨਿਰਧਾਰਨ ਦੇ ਕਾਫੀ ਬੁੱਧੀ ਦੇਣੀ ਪੈਂਦੀ ਹੈ ਤਾਂ ਕਾਰਜ ਪਰਿਵਰਤਨ (Job rotation) ਕਰਕੇ ਉਤਪਾਦਨ ਵਿੱਚ ਤਬਦੀਲੀ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦੀ ਹੈ।

② ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦਾ ਸਰੂਪ (Nature of Worker) :– ਉਤਪਾਦਨ ਦਾ ਸਬੰਧ ਕਾਰਜ ਦੇ ਸਰੂਪ ਦੇ ਇਲਾਵਾ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੇ ਸਰੂਪ ਤੇ ਵੀ ਹੁੰਦਾ ਹੈ। ਤਬਦੀਲੀ ਕਾਰਜ ਦੇ ਸਰੂਪ ਤੇ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਨਿਰਭਰ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦਾ ਹੈ। ਇਸੇ ਕਾਰਨ ਹੀ ਇੱਕ ਹੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੇ ਸਰੀਰਕ-ਮਨੋਵਿਗਿਆਨਕ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ਤਾਵਾਂ ਦੇ ਫਲਸਰੂਪ ਇੱਕ ਹੀ ਕਾਰਜ ਅਤੇ ਇੱਕ ਹੀ ਕਾਰਜ ਪਰਿਸਥਿਤੀ ਵਿੱਚ ਭਿੰਨ-ਭਿੰਨ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀ ਉਤਪਾਦਨ ਦੀ ਅਲੱਗ-ਅਲੱਗ ਅਨੁਭਵ ਹੁੰਦੀ ਹੈ। ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੇ ਸਰੂਪ ਤੇ ਸਬੰਧਿਤ-ਕਾਰਕਾਂ ਵਿੱਚੋਂ ਕੁਝ ਹਨ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਦਾ ਵਿਸ਼ਲੇਸ਼ਣ ਇਸ ਪ੍ਰਕਾਰ ਹੈ :—

Ⓐ ਬੁੱਧੀ (Intelligence) :— ਵਿਭਿੰਨ ਪ੍ਰਯੋਗਾਤਮਕ ਅਧਿਐਨਾਂ ਦੇ ਦੁਆਰਾ ਉਤਪਾਦਕਤਾ ਅਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਬੁੱਧੀ ਦੇ ਵਿੱਚ ਸਬੰਧ ਦੇਖਣ ਦਾ ਪ੍ਰਯਾਸ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ। ਦੇਖਿਆ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਅਪੇਖਿਆਕ੍ਰਿਤ ਜਟਿਲ ਕਾਰਜਾਂ ਵਿੱਚ ਬੁੱਧੀਮਾਨ ਕਰਮਚਾਰੀ ਉਤਪਾਦਕਤਾ ਦਾ ਅਨੁਪਾਤ ਅਧਿਕ ਰੱਖਦੇ ਹਨ ਜਦਕਿ ਘੱਟ ਬੁੱਧੀ ਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਤੇ ਇਨ੍ਹਾਂ ਕਾਰਜਾਂ ਦਾ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਪ੍ਰਭਾਵ ਨਹੀਂ ਪੈਂਦਾ ਹੈ। Viteles (1924) ਨੇ ਘੱਟ ਬੁੱਧੀ ਕੇ ਕਾਮੇ-ਤੀਬਰ ਬੁੱਧੀ ਦੀ ਮਹਿਲਾਵਾਂ ਦੀ ਅਪੇਖਿਆ ਘੱਟ ਬੁੱਧੀ ਮਹਿਲਾਵਾਂ ਵਿੱਚ turn over ਅਧਿਕ ਪਾਇਆ। ਇਸਦਾ ਕਾਰਨ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਤੀਬਰ ਬੁੱਧੀ ਮਹਿਲਾਵਾਂ ਨੇ ਅਧਿਕ ਤਬਦੀਲੀ ਕਾਰਜਾਂ ਦੀ ਪਸੰਦ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਅਤੇ ਐਸੇ ਕਾਰਜਾਂ ਦਾ ਛੱਡਣ ਦਾ ਪ੍ਰਯਾਸ ਕੀਤਾ। ਤਬਦੀਲੀ ਕਾਰਜਾਂ ਦੇ ਅਨੁਰੂਪ ਜਾਂ ਸਾਧਾਰਨ ਪਰਿਵਾਰ ਦੇ Girishbala Mohanty (1962) ਨੇ ਉੜੀਸਾ ਦੇ ਕਾਰ-ਚਾਲਕਾਂ ਦਾ ਅਧਿਐਨ ਕੀਤਾ ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਉਹਨਾਂ ਨੇ ਇਹ ਦੇਖਣ ਦਾ ਪ੍ਰਯਾਸ ਕੀਤਾ ਕਿ ਸਾਧਾਰਨ ਕਾਰਜਾਂ ਦੇ ਉਤਪਾਦਨ ਵਿੱਚ ਬੁੱਧੀ ਇੱਕ ਉਤਪਾਦ-

AI DUAL CAMERA

Scanned with CamScanner

के बीच धनात्मक सम्बन्ध है। अपने अध्ययन परिणामों में इन्होंने यह देखा कि बुद्धिमान छात्र एवं छात्राओं में कम बुद्धि वाले छात्र-छात्राओं की अपेक्षा दुर्घटना की आवृत्ति अधिक हुई। इससे यह स्पष्ट है कि बुद्धि एवं दुर्घटना के बीच धनात्मक सम्बन्ध है। लेकिन ऐसी बात नहीं है कि मन्द बुद्धि वाले व्यक्तियों में दुर्घटना की आवृत्ति नहीं होती है। कुछ कार्य जो उनकी क्षमता से बाहर होते हैं, उन्हें कार्यों को करने में दुर्घटना की आवृत्ति होती है।

(b) बहिर्मुखता (Extroversion) :- कुछ मनोवैज्ञानिकों ने दुर्घटना एवं बहिर्मुखता के बीच सम्बन्ध स्थापित करने का प्रयास किया है। देखा यह जाता है कि जो व्यक्ति बहिर्मुखी व्यक्तित्व के होते हैं उनमें आवेग-युक्त कार्यों को करने पर दुर्घटना का अनुभव करते हैं। Hill (1962) ने ट्रक के बस के तथा सचिवालय कर्मचारियों पर अध्ययन करके यह देखा कि बहिर्मुखी स्वभाव के व्यक्ति आत्मनियंत्रण से अपने काम में विचलित एवं दुर्घटना की अनुभूति अधिक करते हैं। इसका कारण यह है कि ऐसे लोगों का सक्रियता स्तर मिलन होता है और इस स्तर को ऊर्जा प्रदान करने के लिए बहिर्मुखी लोगों को अन्य लोगों की अपेक्षा उत्तेजनात्मक व्यवहार की आवश्यकता होती है। फलस्वरूप ऐसे व्यक्ति कई आवेगपूर्ण ढंग से कार्यों के सम्पादन में अधिक दुर्घटना का अनुभव करते हैं।

(c) संवेगात्मक अस्थिरता एवं आयु (Emotional instability and Age) :- दुर्घटना का एक मुख्य कारण संवेगात्मक अस्थिरता एवं आयु भी है। देखा यह जाता है कि संवेगात्मक व्यक्तियों एवं कम उम्र के कर्मचारी संवेगात्मक रूप से अस्थिर होते हैं जिसके कारण अपेक्षाकृत दुर्घटना की अनुभूति अधिक होती है जबकि अधिक उम्र के लोगों में दुर्घटना की अनुभूति कम होती है। Thompson ने अपने अध्ययन के आधार पर यह बताया कि दुर्घटना के लिए बुद्धि एवं संवेगात्मक स्थिरता का धनात्मक सहसम्बन्ध होता है। इन्होंने यह भी बताया कि दुर्घटना किसी कार्य का गुण नहीं होता है बल्कि यह व्यक्ति का ही एक शीलगुण होता है अर्थात् व्यक्ति में ही ऐसे शील-गुण होते हैं जिसके फलस्वरूप दुर्घटना की अनुभूति होती है।

(d) ध्यान सम्बन्धी आदत (Attentional Habits) :- ध्यान सम्बन्धी आदत भी दुर्घटना उत्पत्ति का एक प्रमुख कारण है। Winkler (1959) ने अपने अध्ययनों के आधार पर स्पष्ट पाया यह बताया कि कोई कर्मचारी जो अपनी आदत या स्वभाव के कारण अपने ध्यान को काम में न तो पूर्णतः लगा ही पाते हैं और न ही स्वतंत्र रह पाते हैं, ऐसे लोगों को दुर्घटना की अनुभूति अधिक होती है, जबकि जो कर्मचारी अपने ध्यान को काम में पूर्णरूपेण लगा देते हैं।

SHOT ON ... AI DUAL CAMERA

Scanned with CamScanner

उन्हें कार्य में आनन्द मिलता है और साथ ही साथ उत्पादन की भी वृद्धि अनुभव होती है। उन्होंने यह भी देखा कि जो कर्मचारी कार्य के (सामाजिक रूप) से एक कार्य समूह [illegible] अपने सुपरवाइजरों की अनुभूति करते हैं उनमें कर्मचारी की उत्पादन की अनुभूति नहीं होती। [illegible] औद्योगिक [illegible] कर्मचारियों की (सामाजिक) [illegible] औद्योगिक संगठनों में संगीत की व्यवस्था करने की सलाह दी है। अध्ययनों से यह देखा जाता है कि संगीत की व्यवस्था होने से न केवल उत्पादन में ही वृद्धि होती है बल्कि कर्मचारियों के मनोबल पर भी धनात्मक प्रभाव देखा जाता।

(3) कार्य दशाएँ (Work condition)

कार्य की कुछ ऐसी दशाएँ होती हैं जिनसे उत्पादन की मात्रा में वृद्धि होती है (देखा जा सकता है)। ऐसे कारकों में मुख्य कारक निम्नांकित हैं:-

(a) विश्राम अवकाश (Rest Pause):- अध्ययनों एवं प्रयोगों के द्वारा स्पष्टतः देखा जाता है कि कार्य अवधि के दौरान पर्याप्त विश्राम का अवसर कर्मचारी में उत्पादन उत्पन्न करता है। Mayo (1945) ने एक कपड़ा मिल के कर्मचारियों पर अध्ययन करके पाया कि जब [illegible] कार्यों के बीच में विश्राम अवकाश की छूट दी गई तो कर्मचारियों में उत्पादन की अनुभूति कम हुई और उससे कर्मचारियों में [illegible] (लगभग [illegible])

(b) भुगतान विधि (System of Payment)

कर्मचारियों को भुगतान करने की विधि का भी उत्पादन पर प्रभाव पड़ता है। (सामान्यतः कर्मचारियों को भुगतान [illegible]) [illegible] भुगतान के [illegible] समय-आधारित भुगतान तथा उत्पादन-आधारित भुगतान [illegible] भुगतान [illegible] Sachs (1970) द्वारा किए गए अध्ययनों से [illegible] आधारित भुगतान की [illegible] उत्पादन-आधारित भुगतान से [illegible] उत्पादन [illegible]

(c) कार्य विधि (Operating Method):- किसी भी औद्योगिक (संगठन में) कार्य सम्पादित करने के लिए कर्मचारियों द्वारा प्रयोग किए जाने वाले कार्य-विधियों से भी उत्पादन प्रभावित होती है। Fraser & Stock (1924) ने सिगरेट बनाने वाले कारखाने में एक अध्ययन [illegible] Wyatt, [illegible] कर्मचारियों पर प्रयोग [illegible] [illegible] महिला कर्मचारियों [illegible] कर्मचारियों के [illegible] कार्य [illegible] दिन [illegible]

Scanned with CamScanner

(6)

ਨਾ ਕੇਵਲ ਕਾਰੀਗਰਾਂ ਦੀ ਆਮਦਨ ਵਿੱਚ ਹੀ ਵਾਧਾ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਬਲਕਿ ਸਮਾਜ ਦੇ ਜੀਵਨ ਪੱਧਰ ਵਿੱਚ ਵੀ ਸੁਧਾਰ ਹੁੰਦਾ ਹੈ। ਆਮਦਨ ਵਿੱਚ ਇਸ ਪਰਿਵਰਤਨ ਦੇ ਫਲਸਰੂਪ ਕੁੱਲ ਉਤਪਾਦਨ ਵਿੱਚ ਲਗਭਗ 10% ਦੀ ਵ੍ਰਿਧੀ ਹੋਈ ਦੱਸੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਉਦਯੋਗੀਕਰਨ ਦੀ ਗਤੀ ਵੀ ਤੇਜ਼ [illegible] ਹੁੰਦੀ ਹੈ।

(4) ਸਮਾਜਿਕ ਪ੍ਰਭਾਵ (Social Effect) :—

ਉਦਯੋਗੀਕਰਨ ਦਾ ਪਰੰਪਰਾਗਤ ਸੰਬੰਧਾਂ ਤੇ ਸਮਾਜਿਕ ਵਿਵਸਥਾ ਤੇ ਵੀ ਪ੍ਰਭਾਵ ਪੈਂਦਾ ਹੈ। ਉਦਾਹਰਣ ਵਜੋਂ ਮਜ਼ਦੂਰਾਂ ਤੇ ਮਾਲਕਾਂ ਦੇ ਆਪਸੀ ਸੰਬੰਧਾਂ ਦੀ ਪ੍ਰਕਿਰਤੀ ਅਤੇ ਵਿਵਹਾਰ ਤਥਾ ਉਤਪਾਦਨ ਵਿਧੀਆਂ ਅਤੇ ਪ੍ਰਬੰਧਕਾਂ ਦੇ ਵਿਵਹਾਰ ਇਤਿਆਦਿ ਦਾ ਪ੍ਰਭਾਵ ਉਦਯੋਗ ਤੇ [illegible] ਪੈਂਦਾ ਹੈ। ਮਜ਼ਦੂਰਾਂ ਦੇ ਪ੍ਰਤੀ ਮਾਲਕਾਂ ਅਤੇ ਅਧਿਕਾਰੀਆਂ ਦਾ ਵਿਵਹਾਰ, ਸੰਬੰਧ ਚੰਗੇ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦੇ ਤਾਂ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਮਨ ਵਿੱਚ ਕੰਮ ਦੇ ਪ੍ਰਤੀ ਅਸੰਤੁਸ਼ਟੀ ਉਤਪੰਨ ਹੁੰਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਹੌਲੀ-ਹੌਲੀ ਉਤਪਾਦਨ ਦੀ ਗਤੀ ਵੀ ਮੱਠੀ ਪੈਣ ਲੱਗਦੀ ਹੈ।

ਕਾਮਿਆਂ ਦੇ ਵਿਵਹਾਰ ਤੋਂ ਇਹ ਸਪੱਸ਼ਟ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉਦਯੋਗਿਕ ਉਤਪਾਦਨ ਦੇ ਉਤਪਾਦਨ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਉਪਕਰਨ, ਕਾਮਿਆਂ ਦਾ ਸੁਭਾਅ ਅਤੇ ਕਾਮਿਆਂ ਦੇ ਸਮਾਜਿਕ ਜੀਵਨ ਦਾ ਪ੍ਰਭਾਵ ਪੈਂਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਇਸ ਲਈ ਕਾਮਿਆਂ ਦੇ ਪਰਿਵਾਰ ਵਿਚੋਂ ਹੀ ਉਦਯੋਗ ਦੀ ਉਤਪਤੀ ਹੋਈ ਹੈ। ਇਸ ਸੰਬੰਧ ਵਿੱਚ Viteles (1962) ਦਾ ਇਹ ਕਥਨ ਠੀਕ ਜਾਪਦਾ ਹੈ ਕਿ "ਉਦਯੋਗ ਦੇ ਕੇਵਲ ਕਾਮੇ ਹੀ ਨਹੀਂ, ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਪਰਿਵਾਰ ਵੀ ਸਮਾਜਿਕ-ਆਰਥਿਕ ਕਾਰਕ ਹਨ ਅਤੇ ਉਦਯੋਗ ਦਾ ਵੀ ਪਰਿਵਾਰਾਂ ਤੇ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਪ੍ਰਭਾਵ ਪੈਂਦਾ ਹੈ।"

— X —