

S.S. College, Tehanabad

Class - M.A. (Psychology) Semester - IV

Subject - Psychology Paper - XII (Organizational Psychology)

Teacher's Name - Dr. VIVEKA NAND SHARMA

Date: - 07.08.2020

Topic - organisation Development

Development Meaning and Steps of organisation Process.

संज्ञक पत्र पढ़ने का Social System में विभिन्न संस्थाएँ पुरुष-पुरुष परस्पर के बीच बनावें। संगठनात्मक परिसर का प्रभाव संगठनात्मक विकास का फल है। संगठनात्मक विकास के फलस्वरूप संगठन में कार्य करने वाले लोगों का जीवन प्रभाव पड़ता है। इन सब उन्मा के से संगठनात्मक विकास का है। प्रत्येक संगठन विकास की पर्याप्तता का एक चरण होने वाली है क्योंकि इसके अंतर्गत संगठन परिचालित है। संगठन विकास पर ऐसा ध्यान पड़ है जिससे संगठनात्मक प्रभावशीलता तथा कार्य-प्रणाली के विकास का करना संगठन के द्वारा सुनिश्चित परिसर के उन्मा के परिचालित बना दिया है। इसी उन्मा के Luthans ने कहा है - "The modern approach to the management of change and the development of human resources is called organization development."

Werther & Davis (1985) ने संगठन विकास का परिचालन का रूप है - "organization development is an intervention strategy that uses group processes to focus on the whole organization in order to bring about planned change"

Robbins, Judge & Vohra (2013) ने संगठन विकास का - "organizational development (OD) is a collection of change methods that try to improve organizational effectiveness and employee well-being."

Warren Bennis (1969) ने संगठन विकास का परिचालन का रूप है - "organization development

is a response to change, a complex educational strategy - change the beliefs, attitudes, values and structure of organisations so that they can better adapt to new techniques, markets and challenges and the dizzying rate of change itself."

इस तरह स्पष्ट है कि संगठन विकास के मादरन संसार में ऐसे परिवर्तनों का जोर दिया जाता है जो कि संगठन के विकास के साथ-साथ हमारे जीवन के लिए काम आए जाए। आधुनिक परिभाषाओं के विकास के अन्तर्गत इसके निम्नलिखित पहलुओं का परामर्श है :-

(i) संपूर्ण संगठन पर ध्यान (Focus on the whole organization) :- संगठन विकास में किसी भी संगठन के किसी एक इकाई पर ध्यान देना ही संगठन के विकास के लिए पर्याप्त नहीं है। संगठन के सभी इकाई में समन्वय का ही परिकल्पना करना ही संगठन के विकास के लिए पर्याप्त है।

(ii) दीर्घकालीन प्रयास (Long-range effort) :- संगठन विकास के लिए संपूर्ण संगठन को लागू करना है। इससे संगठनात्मक विकास के प्रयासों को ही सही रूप में प्रभाव नहीं देना जाता है। इससे संगठन के परिकल्पना दीर्घकालीन होना पड़ेगा नहीं।

(iii) नवोन्मुखता (System orientation) :- संगठन विकास का अर्थ संगठन के विभिन्न इकाईओं के बीच हुए सम्बन्धों को ही है। इससे इकाई के विभिन्न अंगों पर विभिन्न इकाईओं के बीच सम्बन्धों को ही ध्यान देना चाहिए। संगठन के विकास के लिए प्रयास इन्हीं इकाई पर ही करना चाहिए (Newstrom, 2007)।

(iv) सहयोगी प्रबन्धन (collaborative management) :- संगठन विकास में किसी भी निर्णय पर सहयोग के पहले विभिन्न अंगों के सहयोगों का विकास में ध्यान देना है। संगठन की समस्याओं और उनका समाधान के लिए संगठन के प्रत्येक अंग को सहयोग के विचारों पर ध्यान देना चाहिए। किसी निर्णय के लिए पर ध्यान देना चाहिए।

(v) संगठनात्मक संस्कृति (organizational culture) :- संगठन के विकास के लिए संगठन की अपनी संस्कृति का ध्यान देना है। संगठनात्मक संस्कृति पर संगठन का ही संगठन के विकास

SHOTON REDMI 7 3 AI DUAL CAMERA

को से मदद होता है। संसाधन विभाजन के मर बुकेंडल्लिंग की कौशिली के नि
 प्रकृत संसाधन का इस संसाधनों के विभाजन होता है जो कि अद्वितीय समाधान
 विभाजन पर संसाधन के इस संसाधन से पर समाधान की एक कला-कलाक -
 होता है। संसाधन का उपयोग के असाधारण संसाधन के उपयोग के विभाजन के
 समाधान पर निर्भरता होता है।

(vi) परिवर्तन प्रक्रिया उपयोग (use of change agent):-

संसाधन के change agent का उपयोग किया जाता है। ऐसे change
 agent संसाधन के कारगरिक या नकार प्रभावदाता होते हैं। कारगरिक या-
 नकार के रूप में प्रम: संसाधन के प्रकृतिक या विकृतिक होते हैं। अकार्यक प्रम-
 प्रभावदाता के रूप में संसाधन के कारगरिक होते हैं। विकृतिक होते हैं। change
 agent संसाधन के विभिन्न प्रकार के निर्माण होने के कारणों की पहचान
 किया जाता है।

(vii) समाधान समाधान एवं रचीनीकरण प्रक्रियाएं (Problem-solving and renewal processes):-

रचीनी संसाधन के समाधान समाधान एवं रचीनीकरण की प्रक्रियाओं का ही पहचान की जाती है। समाधान
 समाधान की प्रकृतिक या विकृतिक होती है। समाधान समाधान प्रक्रिया के
 उन समाधानों के समाधान के रूप में निर्माण किया जाता है जो संसाधन
 के समाधान उपयोग करता है। रचीनीकरण प्रक्रिया के समाधान समाधान
 के साथ-साथ इस काम की भी निर्माण किया जाता है। संसाधन के समाधानों
 कारगरिक समाधानों पर काम समाधानों के लिए यह है समाधान समाधान को
 एक नए संसाधन की एक ही एक ही है।

(viii) प्रायोगिक सीखना (experimental learning):-

संसाधन विकल्प का पर प्रकृतिक या भी है। संसाधन विकल्प के लिए संसाधन
 में अद्वितीय रूप-रूप का भी है। प्रम: एक ही काम अनुभव प्राप्त होने के लिए
 अभी के अनुभव अपने आप में समाधानों की होने है। आधुनिक वि-या-विशेष
 पर समा-नीति के लिए इस समाधान का प्रम: एक ही काम अनुभव
 प्राप्त होने है, उसमें एक प्रम: होता है।

(ix) औपचारिक टीम-उप (Formal Work team):-

संसाधन विकल्प के इस विकल्प की कारगरिकता या कारगरिकता ही समाधान
 होता है। इसे भी संसाधन के Senior तथा Junior दोनों प्रकार के समाधानों
 के समाधानों के साथ-साथ इस समाधान के भी समाधान होता है। काम को समाधान-समाधान

इसमें कि कंपनी की शक्ति के साथ संगठन विकास के अभाव में संगठन की प्रगति रुक जाती है। परंतु किसी भी संगठन के विकास में प्रमुख भूमिका संगठन विकास की होती है। संगठन विकास की प्रमुख आवश्यकताएं संगठन की प्रगति के लिए हैं। संगठन विकास की प्रमुख आवश्यकताएं हैं - "In organization development the learner is a system."

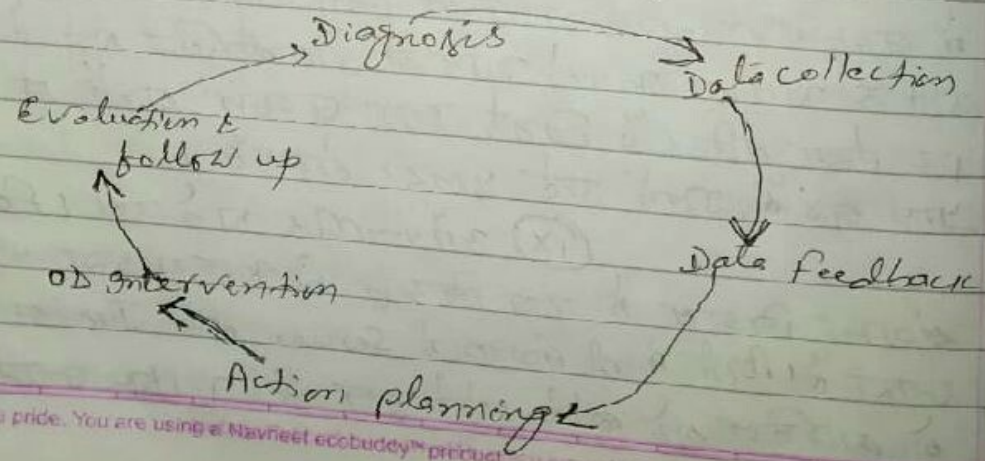
(X) प्रतिक्रिया (Feedback): - प्रतिक्रिया संगठन के विकास में एक महत्वपूर्ण भूमिका निभाती है। संगठन विकास के अभाव में संगठन की प्रगति रुक जाती है। संगठन विकास के अभाव में संगठन की प्रगति रुक जाती है। संगठन विकास के अभाव में संगठन की प्रगति रुक जाती है।

(XI) क्रिया-संशोधन (Action research): - संगठन विकास के अभाव में संगठन की प्रगति रुक जाती है। संगठन विकास के अभाव में संगठन की प्रगति रुक जाती है। संगठन विकास के अभाव में संगठन की प्रगति रुक जाती है। संगठन विकास के अभाव में संगठन की प्रगति रुक जाती है।

इसलिए संगठन विकास के अभाव में संगठन की प्रगति रुक जाती है। संगठन विकास के अभाव में संगठन की प्रगति रुक जाती है। संगठन विकास के अभाव में संगठन की प्रगति रुक जाती है। संगठन विकास के अभाव में संगठन की प्रगति रुक जाती है।

संगठन विकास की प्रक्रिया की कदमों का चरण (Steps of organization process)

संगठन विकास की प्रक्रिया एक चक्रीय प्रक्रिया मानी जाती है। संगठन विकास की प्रक्रिया में निम्नलिखित चरण शामिल हैं। संगठन विकास की प्रक्रिया में निम्नलिखित चरण शामिल हैं। संगठन विकास की प्रक्रिया में निम्नलिखित चरण शामिल हैं। संगठन विकास की प्रक्रिया में निम्नलिखित चरण शामिल हैं। (French & Bell, 1978; Newstrom, 2007): -



① समस्या की पहचान (Problem identification) :-

संगठन विकास
प्रक्रिया का पहला चरण संगठन के सदस्यों को समस्याओं की पहचान करना है। इसके लिए संगठन के वर्तमान प्रदर्शकों या संगठन के कुछ सदस्यों से एक टीम बनायी जाती है जो एक टीम के द्वारा संगठन के सदस्यों का परामर्श करता है। जो संगठन के सदस्यों द्वारा पहचान की परामर्श की जा सकती है, संगठन के प्रदर्शकों किसी बड़ी विकसित या अनुसंधान के समर्थन प्राप्त करने वाले प्रदर्शकों द्वारा किया जाता है। किसी भी संगठन की समस्याओं को पहचानने के लिए एक उपाय के द्वारा बड़ी हुई है, प्रदर्शकों की आवश्यकता, मशीन की खराबी, विद्युत की कमी, खाने का पान निर्धारण में अभाव, स्वास्थ्य सेवाएं, कुछ भी हो सकता है। पहचान की परामर्श पर उचित निर्णय के लिए विचार-विमर्श, जांच-पड़ताल, उच्च-संगठन, परामर्शकों का आवश्यकता सेवाएं प्रकल्पित कर उपायों को बनाया जाता है।

② निदान या निष्पत्ति (Diagnosis) :-

संगठन विकास प्रक्रिया की दूसरी अवस्था निदान की अवस्था है। एक संगठन की समस्याओं की पहचान की जा सकती है, जब तक कि वह उस समस्या के कारणों की खोज की जाती है। जिस प्रकार एक चिकित्सक किसी रोगी के रोगों को पहचानने के लिए उस रोगी की समस्या का परामर्श करता है, वैसे ही संगठन विकास की इस अवस्था में संगठन के सदस्यों को कारणों की पहचान करने का प्रयास किया जाता है। इस कार्य को निष्पत्ति पर उचित निर्णय की आवश्यकता होती है। निदान प्रक्रिया को एक संगठन के वर्तमान स्तर, बड़ी संख्या, सभी प्रकार की कार्यवाही प्रक्रिया सेवाएं प्रकल्पित किया जाता है। संगठन के वर्तमान प्रशासनिक स्तर, technical system पर आवश्यकता अनुसार उचित के रूप में भी परामर्श किया जाता है। संगठन के सदस्यों के बीच भी परामर्श किया जाता है। इस संगठन में सभी को जाने देना है कि संगठन के सदस्यों को भी शामिल किया जाता है। निदान के लिए संगठन के प्रदर्शकों पर उचित परामर्शों को प्रकल्पित किया जाता है जो कि सभी विकसित रूपों को संगठन द्वारा संगठन की समस्याओं की खोज के उचित समाधान को है।

SHOT ON REDMI Y3
ORIGINAL CAMERA

③ खोज (Planning of Strategy) :-

खोज विचार की इस प्रक्रिया के (2) से निदान के परमाणु संश्लेषण का प्रयोग किया गया। खोज की प्रक्रिया का अर्थव्यय बचाने के लिए इस विचार को समाधान में मदद मिलती है। खोज के लक्ष्यों के परिणाम से प्राप्तिकार विधि उपयुक्त खोजों या संश्लेषण खोजों को बनाकर उनके गुण-गण को जानने में सक्षम हुए। खोजों का अर्थव्यय बचाने के लिए उपयुक्त उपकरणों को समाधान का प्रयोग करने के। आवश्यकता होने पर खोजों में खोजों की प्रतिक्रिया को ध्यान में रखकर Pilot Study भी किया जाता है।

④ हस्तक्षेप (Intervention) :-

खोज खोजों की प्रक्रिया के लिए खोजों में निहित है। खोज में खोजों की प्रतिक्रिया को ध्यान में रखकर खोजों को समाधान में मदद मिलती है। खोज के लक्ष्यों के परिणाम से प्राप्तिकार विधि उपयुक्त खोजों या संश्लेषण खोजों को बनाकर उनके गुण-गण को जानने में सक्षम हुए। खोजों का अर्थव्यय बचाने के लिए उपयुक्त उपकरणों को समाधान का प्रयोग करने के। आवश्यकता होने पर खोजों में खोजों की प्रतिक्रिया को ध्यान में रखकर Pilot Study भी किया जाता है।

⑤ मूल्यांकन एवं प्रतिक्रिया (Evaluation and feedback) :-

खोज विचार की प्रक्रिया का एक महत्वपूर्ण लक्ष्य मूल्यांकन की प्रक्रिया है जो एक सफल प्रक्रिया है। प्रत्येक खोजों को समाधान के लिए खोजों में खोजों को ध्यान में रखकर खोजों को समाधान में मदद मिलती है। खोज के लक्ष्यों के परिणाम से प्राप्तिकार विधि उपयुक्त खोजों या संश्लेषण खोजों को बनाकर उनके गुण-गण को जानने में सक्षम हुए। खोजों का अर्थव्यय बचाने के लिए उपयुक्त उपकरणों को समाधान का प्रयोग करने के। आवश्यकता होने पर खोजों में खोजों की प्रतिक्रिया को ध्यान में रखकर Pilot Study भी किया जाता है।

उपरोक्त के लक्ष्य में प्रभावकारी, साक्षात्, व्यापक, विचार-विमर्श, कार्यवाही
समाप्ति की अपेक्षा किताबें हैं। यद्यपि प्रतिक्रियाएँ एवं प्रतिक्रिया
की प्रतिक्रिया प्रतिक्रिया के लक्ष्य में हैं।

इसलिए उपरोक्त विचारों में यह स्पष्ट है कि
साक्षात् विचार प्रक्रिया की प्रतिक्रियाएँ साक्षात् हैं कि प्रतिक्रिया-
प्रतिक्रियाएँ हैं कि प्रतिक्रिया प्रतिक्रिया प्रतिक्रिया हैं।

————— x ————— x —————

SHOT ON REDMI Y3
AI DUAL CAMERA