S.S. College, Jehanabad
M.A. (Psychology) Semester - IV
Paper - XIII Organisational Psychology
Date - 07.07.2020
Teacher's Name - Dr. Viveka Nand Sharma

Topic — Organisational culture

(4) **Creation and maintenance of organisational culture**

किसी भी संगठन की अपनी संस्कृति होती है जिसका प्रभाव उस संगठन के सदस्यों की मनोवृत्ति एवं व्यवहार पर पड़ता है। वास्तव में संगठनात्मक संस्कृति से तात्पर्य किसी भी संगठन के सदस्यों की मनोवृत्ति एवं व्यवहार से है जिसके द्वारा संगठन के कार्य का क्रियान्वयन संचालित होता है। प्रत्येक संगठन की अपनी एक अलग संस्कृति होती है जो दूसरे संगठन से उसको अलग करता है। किसी भी संगठन की विशेष संस्कृति की शुरुआत उस संगठन के संस्थापक द्वारा किया जाता है। संगठन के संस्थापक का उद्देश्य यह होता है कि उनके संगठन का स्वरूप कैसा होना चाहिए तथा उसके सदस्य किस तरह उस संगठन का प्रतिनिधित्व करेंगे। इसी के अनुरूप संगठन के लिए मानदण्डों, मूल्यों एवं मान्यताओं का निर्धारण किया जाता है जिससे संगठन के सदस्य प्रत्येक स्थिति में उसी के अनुरूप व्यवहार करते हैं। अतः स्पष्ट है कि संगठनात्मक संस्कृति की उत्पत्ति का मुख्य स्रोत उसका संस्थापक ही होता है। मनोवैज्ञानिकों एवं प्रबंध विशेषज्ञों द्वारा किए गए अध्ययनों से यह स्पष्ट हो जाता है कि संगठनात्मक संस्कृति का विकास कई तरीकों से होता है फिर भी इस प्रक्रिया में निम्नलिखित steps शामिल होते हैं:—

(i) प्रत्येक संगठन का एक संस्थापक होता है जो अपने किसी खास उद्देश्य की प्राप्ति करने के लिए उस संस्था या संगठन की स्थापना करता है। यही संस्थापक संगठनात्मक संस्कृति का मौलिक स्रोत होता है।

(ii) संस्थापक सदस्य कुछ अन्य महत्त्वपूर्ण सदस्यों या व्यक्तियों को लेकर core group का निर्माण करता है जिसका विश्वास उस संस्थापक सदस्य के समान होता है। सभी लोग मिल-जुल कर संगठन की स्थापना एवं वास्तविक निर्माण, सदस्यताओं के समाधान का प्रयास करते हैं।

Congratulations! Take pride. You are using a Navneet ecobuddy™ product.

Scanned with CamScanner

स्थापना के समय संस्थापक का निर्णय, वित्त की उपलब्धता, संगठन की प्रारम्भिक रूप से संस्थापक सदस्यों के व्यक्तिगत दृष्टिकोण पर निर्भर करती निर्धारित होता है तथा प्रारंभिक रूप ग्रहण करती है।

(iii) इसके बाद संगठन को सुचारू रूप से चलाने के लिए कुछ सदस्यों की नियुक्ति की जाती है या इन्हें अनुबन्ध पर रखा जाता है। इन्हें संगठन के प्रमुख उद्देश्यों से अवगत करवाया जाता है तथा मूल्यों, आदर्शों, एवं नियमों से अवगत करवाया जाता है जिसके अनुरूप वे संगठन का प्रतिनिधित्व करते हैं। इस तरह संगठन के इन्हीं आदर्शों, मूल्यों तथा मान्यताओं से प्रभावित रूप से उस संगठन की संस्कृति का विकास होता है।

यहाँ पर यह प्रश्न उठता है कि संगठनात्मक संस्कृति का विकास होने के बाद उसका अनुरक्षण (Maintenance) किस तरह से होता है। इसका मतलब यह है कि संगठन की संस्कृति को उसी रूप में जीवित रखना किसी उतना जरूरी है। ये तीन तत्व वे कारक हैं जिनसे संगठन के संस्कृति कायम रहती है और सदस्यों के व्यवहार एवं मनोवृत्ति पर अपना प्रभाव डालती है। जब संगठन में संस्कृति का विकास हो जाता है तो संगठन में जो रहे सदस्य एवं प्रबंधक के द्वारा संगठन की संस्कृति अनुरक्षित होती है क्योंकि इनसे कर्मचारियों को लगातार एक समान अनुभवों की प्राप्ति होती है। इस संदर्भ में किए गये अध्ययनों के आधार पर यह सिद्ध हो चुका है कि किसी संगठन की संस्कृति को अनुरक्षित करने के निम्नलिखित तीन कारकों की महत्वपूर्ण भूमिका रहती है (Robbins, Judge & Vohra, 2013):—

1. Selection (चयन)
2. Top Management (शीर्ष प्रबंधन)
3. Socialization (समाजीकरण)

उपर्युक्त कारकों की संक्षिप्त व्याख्या इस प्रकार है :-

(1) <u>Selection (चयन)</u> :—

संगठनात्मक संस्कृति को अनुरक्षित करने का एक महत्वपूर्ण कारक संगठन का चयनात्मक प्रक्रिया है। प्रबंधक कर्मचारियों का चयन करने का प्रयास करता है जिनके मूल्य, विश्वास तथा मानक (Norms) उस संगठन के मूल्यों, विश्वासों तथा मानकों के समान होते हैं। इसके विपरीत चयन के समय प्रबंधक ऐसे कर्मचारियों का चयन आमतौर से रूप से नहीं करता है जिनके

Congratulations! Take pride. You are using a Navneet ecobuddy™ product

ਮੁੱਲ, ਵਿਸ਼ਵਾਸ ਏਵੰ ਮਾਨਕ (Norms) ਤਥਾ ਸੰਗਠਨ ਦੇ ਮੁੱਲ, ਵਿਸ਼ਵਾਸ ਏਵੰ ਮਾਨਕ ਦੇ ਮਿਲਾਨ ਹੋਂਦੇ ਹੈ। ਇਸ ਕਾਰਨ ਪ੍ਰਬੰਧ ਦੇ ਸੰਗਠਨ ਪ੍ਰਤਿਬੱਧਤਾ ਏਵੰ ਸਮਾਯੋਜਿਤ ਹੋਣੀ ਹੈ। Chatman (1991) ਨੇ ਆਪਣੇ ਅਧਿਐਨਾਂ ਦੇ ਆਧਾਰ ਪਰ ਮਤ ਵਿਅਕਤ ਕੀਤਾ ਕਿ ਜਦੋਂ ਨਵੇਂ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦਾ ਸੰਗਠਨ ਦੇ ਵਿੱਚ ਸਮਾਜਿਕ-ਕਰਨ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਜਿਸ ਨਾਲ ਮੁੱਲ ਸੰਗਠਨ ਦੇ ਮੁੱਲਾਂ ਦੇ ਸਮਰੂਪ ਹੋ ਜਾਂਦੇ ਹਨ, ਸੰਗਠਨ ਦੇ ਅੰਦਰ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦਾ ਸਮਾਯੋਜਨ ਹੋ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਇਸਦੇ ਅਤਿਰਿਕਤ ਆਮ ਪ੍ਰਬੰਧ ਦੇ ਦੌਰਾਨ ਅਤਿਰਿਕਤ ਹੋ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਜਦ ਕਰਮਚਾਰੀ ਮਹਿਸੂਸ ਕਰਦੇ ਹਨ ਕਿ ਉਨ੍ਹਾਂ ਸੰਗਠਨ ਦੇ ਮੁੱਲ, ਵਿਸ਼ਵਾਸ ਏਵੰ ਮਾਨਕ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਆਪਣੇ ਵਿਅਕਤੀਗਤ ਮੁੱਲ, ਵਿਸ਼ਵਾਸ ਏਵੰ ਮਾਨਕ ਦੇ ਮਿਲਦੇ ਹਨ ਤਾਂ ਉਹ ਸੰਤੁਸ਼ਟ ਮਹਿਸੂਸ ਕਰਦੇ ਹਨ ਅਤੇ ਉਹ ਆਪਣੇ ਆਪ ਨੂੰ ਆਮ ਪ੍ਰਬੰਧ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਢਾਲ ਲੈਂਦੇ ਹਨ। ਇਸ ਪ੍ਰਕਾਰ ਵਿਸ਼ਵਾਸ, ਮੁੱਲ ਜਾਂ ਮਾਨਕ ਰੱਖਣ ਵਾਲੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਸੰਗਠਨ ਦੇ ਪ੍ਰਬੰਧਕਾਂ ਦੇ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ। ਇਸਦੇ ਨਾਲ ਸੰਗਠਨਾਤਮਕ ਸੰਸਕ੍ਰਿਤੀ ਨੂੰ ਸੁਰੱਖਿਅਤ ਰੱਖਣ ਤਥਾ ਸਮਾਯੋਜਿਤ ਕਰਨ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਰੂਪ ਦੇ ਸਹਾਇਤਾ ਮਿਲਦੀ ਹੈ।

② ਸ਼ੀਰਸ਼ ਪ੍ਰਬੰਧਨ (Top managent):—

ਸੰਗਠਨਾਤਮਕ ਸੰਸਕ੍ਰਿਤੀ ਨੂੰ ਕਾਇਮ ਰੱਖਣ ਦੀ ਦੂਸਰੀ ਵਿਧੀ ਸ਼ੀਰਸ਼ ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਹੈ। ਸੰਗਠਨਾਤਮਕ ਸੰਸਕ੍ਰਿਤੀ ਦੇ ਸਮਾਯੋਜਨ ਤੇ ਸ਼ੀਰਸ਼ ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਦਾ ਗਹਿਰਾ ਪ੍ਰਭਾਵ ਪੈਂਦਾ ਹੈ। ਸ਼ੀਰਸ਼ ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਆਪਣੇ ਸੰਗਠਨ ਨੂੰ ਕਾਇਮ ਕਰਦੇ ਹਨ, ਕਿਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਦੇ ਵਿਹਾਰ ਦੀ ਪਸੰਦ ਕਰਦੇ ਹਨ, ਕਿਸ ਪ੍ਰਕਾਰ ਦੇ ਵਿਹਾਰ ਦਾ ਮੁਲਾਂਕਣ ਕਰਦੇ ਹਨ. ਇਨ੍ਹਾਂ ਸਭ ਦਾ ਪ੍ਰਭਾਵ ਸੰਗਠਨਾਤਮਕ ਸੰਸਕ੍ਰਿਤੀ ਦੇ ਸਮਾਯੋਜਨ ਤੇ ਪੈਂਦਾ ਹੈ (Wang et al., 2011)। ਸੰਗਠਨ ਦੇ ਪ੍ਰਬੰਧਕ ਆਪਣੇ Senior executives ਦੇ ਵਿਹਾਰਾਂ ਏਵੰ ਵਿਚਾਰਾਂ ਦਾ ਅਨੁਕਰਨ ਕਰਦੇ ਹਨ ਜਿਸ ਰੂਪ ਤੋਂ ਸੰਗਠਨਾਤਮਕ ਸੰਸਕ੍ਰਿਤੀ ਪ੍ਰਭਾਵਿਤ ਏਵੰ ਸਮਾਯੋਜਿਤ ਹੋ ਸਕਦੀ ਹੈ। Senior executives ਦੁਆਰਾ ਸਥਾਪਿਤ ਮਾਨਕਾਂ ਦੇ ਆਧਾਰ ਤੇ ਇਹ ਪ੍ਰਗਟ ਹੋ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦਾ ਕਿਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਦਾ ਵਿਹਾਰ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ, ਕਿਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਦੇ ਕੰਮ ਕਰਨੇ ਹਨ ਜੋ ਸੰਗਠਨ ਨੂੰ ਵਧੀਆ ਹੋਵੇ, ਪ੍ਰੋਤਸਾਹਿਤ ਮਿਲੇਗੀ ਜਾਂ ਕਿਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਦਾ ਇਨਾਮ ਮਿਲੇਗਾ। ਇਸ ਪ੍ਰਕਾਰ ਸ਼ੀਰਸ਼ ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਇੱਕ Role Model ਦੇ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਸੰਗਠਨਾਤਮਕ ਸੰਸਕ੍ਰਿਤੀ ਦੇ ਸਮਾਯੋਜਿਤ ਕਰਦਾ ਹੈ। Robbins et al. (2013) ਨੇ Rajshri Productions ਦੇ ਪ੍ਰਬੰਧਕ ਤਥਾ ਫਿਲਮ ਨਿਰਮਾਤਾ Sooraj Barjatya ਦਾ ਉਦਾਹਰਣ ਦਿੱਤਾ ਹੈ। Sooraj Barajatya ਇੱਕ ਵੱਡੇ ਫਿਲਮ ਨਿਰਮਾਤਾ ਹੈ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਨੇ ਆਪਣੀ ਫਿਲਮ ਦੇ ਮਾਧਿਅਮ ਨਾਲ ਆਪਣੇ ਸਭੀ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੇ ਵਿਚਾਰਾਂ ਦੀ ਪ੍ਰਭਾਵਿਤ ਕੀਤੇ ਹਨ। ਇਨ੍ਹਾਂ ਨੇ

Congratulations! Take pride. You are using a Navneet ecobuddy™ product.
SHOT ON REDMI Y3
AI DUAL CAMERA

Scanned with CamScanner

ਇਕ ਪ੍ਰਸ਼ਾਸਕ ਨੂੰ ਯਹ ਕਹਾ ਜਾਤਾ ਕਿ ਓਹ ਆਪਣੀ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਸਿਖਲਾਈ ਦੇ ਦੌਰਾਨ ਆਪਣੀ ਕੁਰਸੀ ਦੇ ਨਾਲ ਕਮੇਟੀਆਂ ਦੇ ਵਿਚਾਰਾਂ ਦੇ ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ ਪ੍ਰਭਾਵ ਦੇ ਕਾਰਨ ਹੈ ਅਤੇ ਇਕ ਕਮੇਟੀ ਮੈਂਬਰ ਦੇ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਯਹ ਅਹਿਸਾਸ ਕਰਾਉਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਓਹ ਅਸਲ ਵਿੱਚ ਇਕ ਲੋਕਾਂ ਦੇ ਹਿੱਤਾਂ ਦਾ ਰਖਵਾਲਾ ਹੈ ਜਾਂ ਨਹੀਂ (Shah, ੨੦੦੮)

③ <u>ਸਮਾਜੀਕਰਨ (Socialization)</u>:—

ਸਮਾਜੀਕਰਨ ਦੀ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਦੇ ਮਾਧਿਅਮ ਇਕ ਐਸੀ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਹੈ ਜਿਸਦੇ ਦੁਆਰਾ ਸੰਗਠਨ ਦੇ ਨਵੇਂ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਸੰਗਠਨਾਤਮਕ ਸੱਭਿਆਚਾਰ ਦੇ ਨਾਲ ਸਮਾਯੋਜਿਤ ਹੋਣ ਦੀ ਸੇਧ ਦਿੱਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ (Cobb & Parsons, ੨੦੦੧)। ਨਵੇਂ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਇਸ ਸਮਾਯੋਜਨ ਦੀ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਵਿੱਚ ਸੰਗਠਨ ਦੀ ਸੰਸਕ੍ਰਿਤੀ ਦੇ ਅਨੁਕੂਲਨ ਨੂੰ ਕਾਫ਼ੀ ਮਦਦ ਮਿਲਦੀ ਹੈ। ਸਮਾਯੋਜਨ ਦਾ ਯਹ ਚਾਰ ਪੜਾਵਾਂ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਜੋ ਨਿਮਨਲਿਖਤ ਹਨ:

(i) <u>ਪ੍ਰਵੇਸ਼ ਪੱਧਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦਾ ਚਯਨ</u> (Selection of entry level personnel):—

ਇਸ ਅਵਸਥਾ ਨੂੰ ਚੋਣ ਕਮੇਟੀਆਂ ਦਾ ਚਯਨ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਜਿਸਦੇ ਵਿਅਕਤੀਗਤ ਮੁੱਲ [illegible] ਨੂੰ ਸੰਗਠਨ ਦੇ ਮੁੱਲ ਅਤੇ ਸੱਭਿਆਚਾਰ ਦੇ ਅਨੁਰੂਪ ਹੋਵੇ। ਇਸ ਪ੍ਰਕਾਰ ਦੇ ਚਯਨ ਦੇ ਲਈ ਪ੍ਰਸ਼ਾਸਕੀ ਵਿਧੀ ਦਾ ਉਪਯੋਗ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਜਿਸਦਾ ਸੰਚਾਲਨ ਪ੍ਰਸ਼ਿਕਸ਼ਿਤ ਪ੍ਰਸ਼ਾਸਕੀ ਟੀਮਾਂ ਦੁਆਰਾ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ।

(ii) <u>ਕਾਰਜ ਦਾ ਸਥਾਪਨ (Placement on the job)</u>:—

ਇਸ ਅਵਸਥਾ ਨੂੰ ਚਯਨਿਤ ਉਮੀਦਵਾਰਾਂ ਨੂੰ ਉਹਨਾਂ ਕਾਰਜਾਂ ਪਰ ਸਥਾਪਿਤ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਸ਼ੁਰੂਆਤ ਵਿੱਚ ਉਹਨਾਂ ਭਿੰਨ-ਭਿੰਨ ਤਰ੍ਹਾਂ ਦੇ ਕਾਰਜਾਂ ਦਾ ਕਰਨ ਦੇ ਲਈ ਦਿੱਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਤਾਕਿ ਉਹਨਾਂ ਸੰਗਠਨ ਦੇ ਵਿਭਿੰਨ ਮੁੱਲਾਂ ਇਕ ਮਾਨਕਾਂ ਦੀ ਸਮਾਨਤਾ ਤਥਾ ਉਸ ਪਰ ਅਮਲ ਕਰਨ ਦਾ ਅਵਸਰ ਮਿਲ ਸਕੇ। ਇਸਦੇ ਨਾਲ-ਨਾਲ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀ ਸੰਗਠਨਾਤਮਕ ਸਮਾਯੋਜਨ [illegible] ਤਥਾ ਵਾਸਤਵਿਕ ਅਨੁਭਵ ਮਿਲਦਾ ਹੈ ਜਿਸਦੇ ਸੰਗਠਨਾਤਮਕ ਸੱਭਿਆਚਾਰ ਦਾ ਅਸਲੀ ਰੂਪ ਉਪਯੋਗ ਹੋਵੇ।

(iii) <u>ਕਾਰਜ-ਪ੍ਰਵੀਣਤਾ (Job-Mastery)</u>:—

ਇਸ ਅਵਸਥਾ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਸੰਗਠਨ ਦੀ ਸੰਸਕ੍ਰਿਤੀ ਦਾ ਗਿਆਨ ਹੋ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਉਹਨਾਂ ਆਪਣੇ ਕਾਰਜ ਵਿੱਚ ਨਿਪੁੰਨਤਾ ਹਾਸਿਲ ਕਰਨ ਦਾ ਪ੍ਰਯਾਸ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਇਸਦੇ ਲਈ ਉਹਨਾਂ ਵਾਸਤਵਿਕ ਕਾਰਜਾਂ ਦੀ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀ ਦੇ ਨਿਗਰਾਨ ਰੱਖਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਤਥਾ ਸੰਚਾਲਨ ਉਹਨਾਂ

Congratulations! Take pride. You are using a Navneet Youva product

SHOT ON REDMI Y3
AI DUAL CAMERA

Scanned with CamScanner

ਨਿਸ਼ਪਾਦਨ ਕਾ ਮੂਲ੍ਯਾਂਕਨ ਕਿਯਾ ਜਾਤਾ ਹੈ। ਇਸ ਮੂਲ੍ਯਾਂਕਨ ਕੇ ਆਧਾਰ ਪਰ ਪੁਨ: ਉਨ੍ਹੇਂ ਆਵਸ਼੍ਯਕ ਜਾਨਕਾਰੀ ਭੀ ਦੀ ਜਾਤੀ ਹੈ। ਇਸ ਤਰਹ ਉਨ੍ਹੇਂ ਅਪਨੇ ਕਾਮ ਮੇਂ ਨਿਪੁਣ ਬਨਾਯਾ ਜਾਤਾ ਹੈ। ਬੜੇ-ਬੜੇ ਸੰਗਠਨ ਮੇਂ ਕਰਮਚਾਰੀਓਂ ਕੋ ਨਿਪੁਣ ਕਰਨੇ ਕੇ ਲਿਏ ਪ੍ਰਸ਼ਿਕਸ਼ਣ ਕੇਂਦ੍ਰ ਸਥਾਪਿਤ ਕੀਏ ਜਾਤੇ ਹੈਂ। ਇਸਕੇ ਮਾਧ੍ਯਮ ਸੇ ਭੀ ਨਏ ਕਰਮਚਾਰੀਓਂ ਕੋ ਸੰਗਠਨਾਤਮਕ ਸੰਸਕ੍ਰਿਤਿ ਕੋ ਅਪਨਾਨੇ ਕਰਨੇ ਕੀ ਪ੍ਰੇਰਣਾ ਮਿਲਤੀ ਹੈ।

(iv) ਮੌਲਿਕ ਮੂਲ੍ਯੋਂ ਕਾ ਅਭਿਗ੍ਰਹਣ (Adoptation of basic Values):—

ਇਸ ਅਵਸਥਾ ਮੇਂ ਸੰਗਠਨ ਮੇਂ ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਕੇ ਮੌਲਿਕ ਮੂਲ੍ਯੋਂ ਕੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਮੇਂ ਵਿਕਸਿਤ ਕਰਨੇ ਕਾ ਪ੍ਰਯਾਸ ਕਿਯਾ ਜਾਤਾ ਹੈ। ਇਸ ਦੌਰਾਨ ਕਰਮਚਾਰੀਓਂ ਕੋ ਅਪਨੇ ਕੁਛ ਵਿਅਕਤਿਗਤ ਮੂਲ੍ਯੋਂ ਕੋ ਭੀ ਤ੍ਯਾਗਨਾ ਪੜ ਸਕਤਾ ਹੈ ਔਰ ਕਈ ਨਈ ਐਸੇ ਸੰਗਠਨਾਤਮਕ ਮੂਲ੍ਯੋਂ ਕੋ ਅਭਿਗ੍ਰਹਣ ਕਰਨਾ ਪੜ ਸਕਤਾ ਹੈ ਜਿਨਕੋ ਵੇ ਪਸੰਦ ਨਹੀਂ ਭੀ ਕਰਤੇ ਹੋਂ। ਇਸ ਅਭਿਗ੍ਰਹਣ ਕੀ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਸੇ ਸੰਗਠਨਾਤਮਕ ਸੰਸਕ੍ਰਿਤਿ ਕੇ ਉਪਸ੍ਥਾਪਨ ਮੇਂ ਕਾਫੀ ਮਦਦ ਮਿਲਤੀ ਹੈ।

(v) ਪ੍ਰਸ਼ੰਸਾ ਏਵੰ ਪੁਰਸਕਾਰ (Appreciation & Reward):—

ਇਸ ਅਵਸਥਾ ਮੇਂ ਐਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀਓਂ ਕਾ ਚਯਨ ਕਿਯਾ ਜਾਤਾ ਹੈ ਜੋ ਬਹੁਤ ਸਮਯ ਸੇ ਕਾਮ ਕਰ ਚੁਕੇ ਹੋਤੇ ਹੈਂ ਔਰ ਸੰਗਠਨ ਕੇ Model worker ਕੇ ਰੂਪ ਮੇਂ ਅਪਨੇ ਆਪ ਕੋ ਸਾਬਿਤ ਕਰ ਚੁਕੇ ਹੋਤੇ ਹੈਂ। ਐਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀਓਂ ਕਾ ਚਯਨ ਕਰ ਉਨ੍ਹੇਂ ਸਮਾਨਿਤ ਕਿਯਾ ਜਾਤਾ ਹੈ ਔਰ ਪਦੋਨ੍ਨਤਿ ਕੇ ਰੂਪ ਮੇਂ ਪੁਰਸਕ੍ਰਿਤ ਕਿਯਾ ਜਾਤਾ ਹੈ। ਇਸਸੇ ਦੂਸਰੇ ਕਰਮਚਾਰੀਓਂ ਕੋ ਭੀ ਸੰਗਠਨ ਕੇ ਮੂਲ੍ਯੋਂ ਕੋ ਪੂਰੀ ਤਰਹ ਸੇ ਅਪਨਾ ਕਰਨੇ ਤਥਾ ਸੰਗਠਨਾਤਮਕ ਮਾਨਕ ਕੋ ਸਮਰਪਿਤ ਹੋਨੇ ਕੀ ਪ੍ਰੇਰਣਾ ਮਿਲਤੀ ਹੈ।

(vi) ਲੋਕ-ਕਥਾਏਂ ਏਵੰ ਕਹਾਨੀਆਂ (Folk Tales and Stories)

ਇਸ ਅਵਸਥਾ ਮੇਂ ਕਰਮਚਾਰੀਓਂ ਕੋ ਇਸ ਤਰਹ ਕੀ ਕੁਛ ਸੰਗਠਨਾਤਮਕ ਲੋਕਕਥਾਏਂ ਏਵੰ ਕਹਾਨੀਆਂ ਸੁਨਾਈ ਜਾਤੀ ਹੈਂ ਜਿਨਕਾ ਉਦੇਸ਼੍ਯ ਸੰਗਠਨਾਤਮਕ ਸੰਸਕ੍ਰਿਤਿ ਕੋ ਪ੍ਰੋਤ੍ਸਾਹਿਤ ਏਵੰ ਸਮਰਥਿਤ ਕਰਨਾ ਹੋਤਾ ਹੈ। ਇਨ ਕਹਾਨੀਓਂ ਏਵੰ ਕਥਾਓਂ ਕੇ ਮਾਧ੍ਯਮ ਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀਓਂ ਕਾ ਸੰਗਠਨ ਕੇ ਮਾਨਕੋਂ ਤਥਾ ਮੂਲ੍ਯੋਂ ਸੇ ਅਵਗਤ ਕਰਾਨਾ ਹੀ ਮੁਖ੍ਯ ਉਦੇਸ਼੍ਯ ਹੋਤਾ ਹੈ ਤਾਕਿ ਵੇ ਇਨ੍ਹੇਂ ਪੂਰੀ ਤਰਹ ਅਪਨਾਨੇ ਕੇ ਲਿਏ ਪ੍ਰੇਰਿਤ ਹੋ ਸਕੇਂ। ਐਸੀ ਕਹਾਨੀਓਂ ਕਾ ਏਕ ਉਦੇਸ਼੍ਯ ਸੰਗਠਨ ਕੇ ਕਰਮਚਾਰੀਓਂ ਕੇ ਨੈਤਿਕ ਸ੍ਤਰ ਕੋ ਊਂਚਾ ਉਠਾਨਾ ਭੀ ਹੋਤਾ ਹੈ।

Congratulations! Take pride. You are using a Navneet ecobuddy™ product.

SHOT ON REDMI Y3
AI DUAL CAMERA

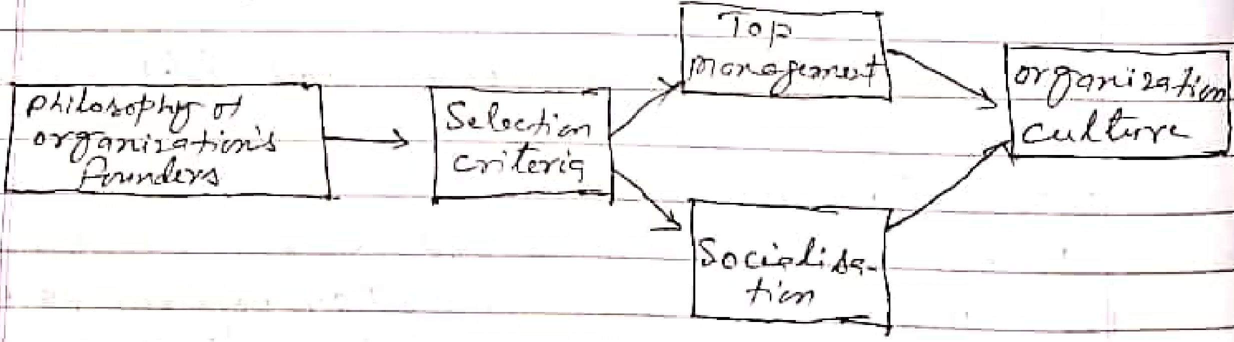
Scanned with CamScanner

(vii) सम्मान एवं पदोन्नति (Recognition and Promotion):—

समाजीकरण की इस अन्तिम अवस्था में भी संगठन उन कर्मचारियों को सम्मान प्रदान करता है जो बेहतर ढंग से कार्य एवं व्यक्तित्व का विकास किए होते हैं। संगठन ऐसे व्यक्तियों को Role model के रूप में सम्मानित करता है तथा अन्य सदस्यों को उनके व्यवहारों को आत्मसात करने की इच्छा जागृत करता है। ऐसे लोगों को संगठन Winner का स्थान देकर पुरस्कृत करता है तथा उपयुक्त पदोन्नति करता है। जैसे Proctor & Gamble company में ऐसे Role model को चुना जाता है जिनमें व्यक्तिगत आत्मविश्वास, शक्ति तथा संगठनात्मक निष्ठा इत्यादि के गुण होते हैं।

इस तरह उपर्युक्त विवरण से स्पष्ट है कि संगठनात्मक संस्कृति की उत्पत्ति संस्थापक के विचारों, मूल्यों एवं मान्यताओं से होती है। संस्थापक संगठन को चलाने के लिए कुछ सदस्यों की नियुक्ति करते हैं। उसके बाद संगठन के शीर्ष प्रबन्धक संगठन में एक विशेष मानक एवं मूल्यों को अपनाते हैं जिसे संगठन के अन्य सदस्य भी अपनाते हैं। उसके बाद समाजीकरण की प्रक्रिया द्वारा संगठन में नये कर्मचारियों को संगठनात्मक संस्कृति के साथ समायोजित होने की प्रेरणा दी जाती है। इस तरह संगठनात्मक संस्कृति की उत्पत्ति एवं संपोषण होता है। इसे निम्नलिखित Diagram द्वारा अधिक स्पष्ट किया जा सकता है:—

How organization cultures form



From Organizational Psychology (2013)
Robbins, Judge & Vohra.

Congratulations! Take pride. You are using a Navneet ecobuddy™ product

SHOT ON REDMI Y3
AI DUAL CAMERA

Scanned with CamScanner