एम० एस० सी० पेपर (मनोविज्ञान)
एम० ए० सेमेस्टर - IV Session - 2017-2019
मनोविज्ञान Paper - XIII (Organization Psychology)

Topic — organizational culture
Definition and characteristics of organizational Culture.

संगठनात्मक मनोविज्ञान के अन्तर्गत संस्कृति का अध्ययन हाल के वर्षों में प्रारम्भ हुआ है। मनोवैज्ञानिकों ने संस्कृति के अध्ययन के माध्यम से यह देखने का प्रयास किया है कि किसी संगठन की संस्कृति अन्य संगठनों की संस्कृति से अलग कैसे होती है। किसी भी संगठन की संस्कृति से यह पता चलता है कि उस संगठन में किस प्रकार से काम किया जाता है और संगठन के सदस्यों की मनोवृत्ति एवं व्यवहार कैसा है। सामान्यतः यह देखा जाता है कि प्रत्येक संगठन की एक अलग संस्कृति होती है जो उस संगठन के सदस्यों की मनोवृत्ति एवं व्यवहार को प्रभावित करते रहती है। मनोवैज्ञानिकों ने संगठनात्मक संस्कृति को अपने-अपने ढंग से परिभाषित किया है।

Edgar Schein (1985) ने organization culture को परिभाषित करते हुए लिखा है — 'organisational culture is "a pattern of basic assumptions - invented, discovered, or developed by a given group as it learns to cope with its problems of external adaptation and internal integration - that has worked well enough to be considered valuable and, therefore, to be taught to new members as the correct way to perceive, think, and feel in relation to those problems." (Luthans, 2011)।

Robbins, Judge & Vohra (2013) ने भी organizational culture को परिभाषित करते हुए लिखा है — "organizational culture refers to a system of shared meaning held by members that distinguishes the organization from other organization." (संगठनात्मक संस्कृति से तात्पर्य सदस्यों द्वारा स्वीकृत किए गए सामान्य अर्थ के तंत्र से होता है जो संगठन को अन्य संगठनों से भिन्न करता है।)

Scanned with CamScanner

इस तरह संगठनात्मक संस्कृति एक बहुत ही जटिल पद है जिसको परिभाषित करना बहुत ही कठिन कार्य है। लेकिन उपर्युक्त परिभाषाओं से इतना तो स्पष्ट हो जाता है कि प्रत्येक संगठन के कुछ मानक और मूल्य होते हैं जो संगठन के सदस्यों को दिशा निर्देशित करते हैं और उसी के अनुरूप संगठन के सभी सदस्य व्यवहार करते हैं। अर्थात यह स्पष्ट हो जाता है कि संगठन के प्रत्येक कर्मचारी सिर्फ संगठन के मूल्यों को अपनाते हैं बल्कि वे संगठन के संस्कृति के बारे में भी जानते और समझते का प्रयास करते हैं (Morrison, 1993)

इस तरह संगठनात्मक संस्कृति एक ऐसा जटिल पद है जिसका निर्माण अनेक प्रकार के तत्वों या विशेषताओं से मिलकर हुआ है। Luthans (2011) ने संगठनात्मक संस्कृति की निम्नलिखित विशेषताओं का उल्लेख किया है:—

(i) observed behavior regularities (प्रेक्षित व्यवहार नियमितता) — सभी संगठन के सदस्य आपस में अन्तःक्रियाएँ करते हैं और वे एक सामान्य भाषा एवं शब्दकोष का उपयोग करते हैं। इतना ही नहीं, सम्मान, शुद्धता एवं आचरण से संबंधित एक सामान्य कर्मकाण्ड का भी उपयोग करते हैं।

(ii) Norms (मानक) — संगठन के सभी सदस्यों द्वारा व्यवहार करने के तौर-तरीके निश्चित होते हैं और सभी सदस्य उसी के अनुरूप व्यवहार करते हैं। इन तौर-तरीकों को Norms कहा जाता है। इस तरह संगठन में एक सकारात्मक मानक होता है जिसका पालन करके सभी सदस्य व्यवहार करते हैं।

(iii) Dominant Values (प्रमुख मूल्य)

सांगठनात्मक संस्कृति की एक अन्य विशेषता यह है कि प्रत्येक संगठन के कुछ प्रमुख मूल्य होते हैं और संगठन के प्रत्येक सदस्य से यह उम्मीद की जाती है कि इन मूल्यों को लेकर ही व्यवहार करें। जैसे- उच्च गुणवत्ता वाला उत्पादन, उच्च कार्य कुशलता, उच्च मनोबल तथा निम्न अनुपस्थिति (Absenteeism) किसी भी संगठन के कुछ प्रमुख मूल्य के अच्छे नमूने हैं।

(iv) Philosophy (तत्वज्ञान)

प्रत्येक संगठन की कुछ विशिष्ट नीतियाँ होती हैं जो यह स्पष्ट रूप से उल्लेख करती हैं

SHOT ON REDMI 9
AI DUAL CAMERA
Congratulations! Take pride. You are using a Newest technology
Scanned with CamScanner

कि संगठन कर्मचारियों तथा अपने उपभोक्ताओं के प्रति किस तरह का व्यवहार तथा विचार रखता है।

(v) Rules (नियमावली) –

प्रत्येक संगठन के कुछ निश्चित नियम एवं दिशानिर्देश होते हैं जिन्हें नए सदस्यों को सीखना अनिवार्य होता है। जो व्यक्ति ये सब नियमों को सीखकर उसके अनुरूप व्यवहार करना नहीं सीख लेते हैं उन्हें संगठन का एक पूर्ण सदस्य नहीं माना जाता है।

(vi) organizational climate (संगठनात्मक जलवायु) –

प्रत्येक संगठन का एक मौलिक वातावरण होता है। इसे वास्तव में, संगठन के मौलिक वातावरण, उसके सदस्यों द्वारा कार्य किए जाने का ढंग तथा उपभोक्ताओं एवं जन लोगों के साथ व्यवहार किए जाने के ढंग से एक सामान्य तथा व्यापक अनुभव की प्राप्ति होती है। इसे ही संगठनात्मक जलवायु की संज्ञा दी जाती है जो प्रत्येक संगठन की अपनी एक अलग विशेषता होती है।

उपर्युक्त संगठनात्मक संस्कृति के विश्लेषणों के अतिरिक्त O'Reilly, chatman & caldwell (1991) तथा chatman & Jehn (1994) ने संगठनात्मक संस्कृति का विस्तृत अध्ययन एवं विश्लेषण किया और यह बताया कि संगठन की संस्कृति का निर्माण कुछ विशेषताओं से होता है। इन लेखकों ने संगठनात्मक संस्कृति की निम्नांकित सात महत्वपूर्ण विशेषताओं का उल्लेख किया है जिनको संक्षेप में आगे दिया गया है (Robbins, Judge & Vohra, 2013)

(i) Innovation & Risk taking (नवीनता एवं जोखिम लेना) :– संगठनात्मक संस्कृति की इस विशेषता का अभिप्राय इस बात से होता है कि किस हद तक कर्मचारियों को नए-नए प्रयास करने एवं उसमें संभावित जोखिम उठाने के लिए प्रोत्साहित किया जाता है।

(ii) Attention to details (विस्तृतता की ओर ध्यान) –

इस विशेषता का अभिप्राय इस बात से होता है कि संगठन के [illegible] से किस सीमा तक यथार्थता (Precision), विश्लेषण

Scanned with CamScanner

कि प्रबन्धन किस सीमा तक कार्य के परिणाम पर न कि उन प्रक्रियाओं एवं प्रक्रियाओं पर जिनके माध्यम से उस परिणाम की प्राप्ति होती है, ध्यान देता है।

(iv) People orientation (लोगों के प्रति उन्मुखता) — इस विशेषता का सम्बन्ध इस बात से है कि वहाँ तक प्रबन्धन इस तथ्य पर ध्यान देता है कि संगठन के कर्मचारियों पर परिणाम का प्रभाव किस हद तक पड़ेगा और कितना पड़ेगा।

(v) Team orientation (दल उन्मुखता) — सांगठनिक संस्कृति की यह विशेषता यह बताता है कि संगठन में किस हद तक कार्य दलों के रूप में न कि व्यक्तिगत रूप पर आधारित कार्यों के रूप में।

(vi) Aggressiveness (आक्रामकता) — सांगठनिक संस्कृति की इस विशेषता यह बताता है कि संगठन में किस हद तक प्रतिस्पर्धा एवं आक्रामकता का भाव है।

(vii) Stability (स्थायित्व) — इस विशेषता से यह पता चलता है कि संगठन की विभिन्न क्रियाओं में किस हद तक स्थायित्व का गुण है, वहाँ तक संगठन विभिन्न तरह की क्रियाओं को करने में एक स्थायी दृष्टिकोण अपनाता है।

इस तरह सांगठनिक संस्कृति की उपर्युक्त अनेक विशेषताएँ हैं। सभी वैज्ञानिकों का कहना है कि प्रत्येक संस्था विशेषता संगठन के भीतर के उच्च तक एक सातत्य (continuum) में होता है। इन सभी सात विशेषताओं का इस continuum पर मूल्यांकन करके किसी भी संगठन की संस्कृति का पता लगाया जा सकता है।

——— x ———