

ಔದ್ಯೋಗಿಕ - ಸಂಘಟನಾ ಮನೋವಿಜ್ಞಾನ

ಇಂದಿರಾ ಜೈಪ್ರಕಾಶ್

ಸಂಘಟನೆಗಳಲ್ಲಿ ಮತ್ತು ಕೈಗಾರಿಕೆ, ಆಸ್ಪತ್ರೆ, ಕಛೇರಿ ಮುಂತಾದ ಜನರು ಕೆಲಸ ಮಾಡುವ ಸ್ಥಳಗಳಲ್ಲಿ ಮಾನವ ವರ್ತನೆಯ ವೈಜ್ಞಾನಿಕ ಅಧ್ಯಯನ ಕ್ಷೇತ್ರವೇ ಔದ್ಯೋಗಿಕ-ಸಂಘಟನಾ ಮನೋವಿಜ್ಞಾನ. ಇಂಗ್ಲೆಂಡ್ ನಲ್ಲಿ ಇದನ್ನು ಆಕ್ಯುಪೇಶನಲ್ ಸೈಕಾಲಜಿ ಎಂದು ಕರೆಯಲಾಗುತ್ತದೆ. ಒಂದು ಉದ್ಯಮದ ಯಶಸ್ಸಿಗೆ ಅದರಲ್ಲಿ ಕೆಲಸಮಾಡುವವರ ಅಭಿಪ್ರೇರಣೆ, ಆಸಕ್ತಿ, ಕಾರ್ಯಕ್ಷಮತೆ, ಸುಸ್ಥಿತಿ, ಕೆಲಸದಲ್ಲಿ ತೃಪ್ತಿ, ಆರೋಗ್ಯ ಮುಂತಾದ ಅನೇಕ ಮಾನವೀಯ ಅಂಶಗಳು ಮುಖ್ಯವಾಗುತ್ತದೆ. ಕೆಲಸಗಾರರ ಮತ್ತು ಉದ್ಯಮಗಳ ನಡುವೆ ಉತ್ತಮ ಬಾಂಧವ್ಯ ಸ್ಥಾಪಿಸಿ ಉತ್ಪಾದನೆ ಹೆಚ್ಚಿಸುವುದು ಈ ಕ್ಷೇತ್ರದ ಒಂದು ಗುರಿ. ಕೆಲಸದ ಕ್ಷೇತ್ರಕ್ಕೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿರುವುದರಿಂದ ಕೈಗಾರಿಕೆ, ಉದ್ಯಮ, ವಾಣಿಜ್ಯ, ವ್ಯವಹಾರ, ಶೈಕ್ಷಣಿಕ, ಸಮುದಾಯಿಕ, ಆರೋಗ್ಯ ಸೇವೆ, ಸ್ವಯಂಸೇವಾ ಸಂಸ್ಥೆ - ಹೀಗೆ ಅನೇಕ ಕ್ಷೇತ್ರಗಳಲ್ಲಿ ಔದ್ಯೋಗಿಕ ಮನೋವಿಜ್ಞಾನಿಗಳ ಅಗತ್ಯವಿದೆ.

ವಿಲ್ಡೆಲ್ಡ್ ವೂನ್ಡ್ ನ ಶಿಷ್ಯರಾಗಿದ್ದ ಹ್ಯೂಗೋ ಮುನ್ಸ್ಟರ್‌ಬರ್ಗ್ ಮತ್ತು ಜೇಮ್ಸ್ ಮಕೀನ್ ಕೆಟೆಲ್ ಈ ಕ್ಷೇತ್ರದ ಮುಖ್ಯ ವ್ಯಕ್ತಿಗಳು. ಅನ್ವಯಿಕ ಮನೋವಿಜ್ಞಾನದ ಜನಕ ಎನಿಸಿದ ಮುನ್ಸ್ಟರ್‌ಬರ್ಗ್ ಮನೋವಿಜ್ಞಾನವನ್ನು ಉದ್ಯಮಗಳು ಮತ್ತು ಕೈಗಾರಿಕೆಗಳಲ್ಲಿ ಬಳಸಿಕೊಳ್ಳುವ ರೂಢಿಯನ್ನು ಪ್ರಾರಂಭಿಸಿದ. ಕೆಟೆಲ್ ಕೆಲಸಗಾರರ ಕ್ಷಮತೆಯಲ್ಲಿನ ವ್ಯತ್ಯಾಸಗಳನ್ನು 'ತಪ್ಪುಗಳು' ಎನ್ನದೆ ಅದು ವೈಯಕ್ತಿಕ ವ್ಯತ್ಯಾಸಗಳ ಪರಿಣಾಮ ಎಂದು ಗುರುತಿಸಿದವರಲ್ಲಿ ಪ್ರಥಮನು. 20 ನೆಯ ಶತಮಾನದ ಆದಿಯಲ್ಲಿ ಇವರಿಬ್ಬರ ಜೊತೆ ವಾಲ್ಟರ್ ಡಿಲ್ ಸ್ಕಾಟ್ (Walter Dill Scott) ಮತ್ತು ವಾಲ್ಟರ್ ವ್ಯಾನ್ ಡೈಕ್ ಬಿಂಗ್ಹ್ಯಾಮ್ (Walter Van Dyke Bingham) ಕೆಲಸಗಾರರ ಆಯ್ಕೆ, ಅವರ ತರಬೇತಿ ಮುಂತಾದವುಕ್ಕೆ ವಿಧಾನಗಳನ್ನು ರೂಪಿಸಿದರು. ಪ್ರಥಮ ವಿಶ್ವಸಮರದ ಸಮಯದಲ್ಲಿ ಸ್ಕಾಟ್ ಮತ್ತು ಬಿಂಗ್ಹ್ಯಾಮ್ ಒಂದು ಮಿಲಿಯನ್‌ಗೂ ಹೆಚ್ಚಿನ ಸಂಖ್ಯೆಯಲ್ಲಿ ಸೈನ್ಯಕ್ಕೆ ಸೇರುವವರ ಬುದ್ಧಿಮತ್ತೆಯನ್ನು ಮಾಪನ ಮಾಡುವ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಯಲ್ಲಿ ಭಾಗವಹಿಸಿದ್ದರು. ಅಲ್ಲಿಂದ ಮುಂದೆ ಈ ಕಾರ್ಯಕ್ಷೇತ್ರದಲ್ಲಿ ಸಾಮರ್ಥ್ಯಗಳ ಮಾಪನ ಮಾಡುವುದು ಸಾಮಾನ್ಯವಾಯಿತು.

ಸಂಘಟನಾ ಮನೋವಿಜ್ಞಾನ ಕ್ಷೇತ್ರವು ಕೆಲಸಗಾರರ ವರ್ತನೆ, ಭಾವನೆಗಳು ಮತ್ತು ಅವರ ಸುಸ್ಥಿತಿಗೆ ಹೆಚ್ಚು ಗಮನ ನೀಡಿತು. ಪ್ರಥಮ ವಿಶ್ವಸಮರದ ವೇಳೆ ಇಂಗ್ಲೆಂಡ್ ಸರ್ಕಾರ ತನ್ನ ಆಯುಧ ತಯಾರಿಕಾ ಕಾರ್ಖಾನೆಗಳ ಉತ್ಪಾದನೆ ಹೆಚ್ಚಿಸಲು ಮುಂದಾದಾಗ ಚಾರ್ಲ್ಸ್ ಮೈಯರ್ಸ್ (Charles Myers) ತನ್ನ ಪರಿಣಿತಿಯನ್ನು ನೀಡಿ ಇದರಲ್ಲಿ ಭಾಗವಹಿಸಿದ. ಎಲ್ವಿನ್

ಮೇಯೊ (Elton Mayo) ಕೆಲಸದ ಮಧ್ಯೆ ಮಧ್ಯೆ ವಿಶ್ರಾಂತಿ ನೀಡುವುದು ಕೆಲಸಗಾರರ ಮನೋಬಲ ಹೆಚ್ಚಿಸಿ ಅವರು ಕೆಲಸ ಬಿಡುವುದನ್ನು ತಪ್ಪಿಸುತ್ತದೆ ಎಂದು ಕಂಡುಕೊಂಡ. ಮುಂದೆ ಪ್ರಸಿದ್ಧವಾದ 'ಹಾಥೋರ್ನ್ ಅಧ್ಯಯನಗಳು (Hawthorne Studies)' ಕೆಲಸಗಾರರ ಭಾವನೆಗಳು ಮತ್ತು ಅನೌಪಚಾರಿಕ ಸಂಬಂಧಗಳು ಉತ್ತಮ ಉತ್ಪನ್ನಕ್ಕೆ ಕಾರಣ ಎಂದು ತೋರಿಸಿದವು. ಇದು 'ಮಾನವ ಸಂಬಂಧ ಆಂದೋಲನ'ಕ್ಕೆ ಬುನಾದಿ ಆಯಿತು. ಸಾಧಾರಣವಾಗಿ ಎಲ್ಲರೂ ಕೈಗಾರಿಕಾ ಉತ್ಪಾದನೆಯ ಕಡೆ ಗಮನ ನೀಡಿದರೆ, 1960ರ ದಶಕದಲ್ಲೇ ಆರ್ಥರ್ ಕೋರ್ನೌಸರ್ (Arthur Kornhauser) ಕೆಲಸಗಾರರ ಆರೋಗ್ಯ ಮತ್ತು ಸುರಕ್ಷತೆಗೆ ಒತ್ತು ನೀಡಿದ.

ಈ ಕ್ಷೇತ್ರದಲ್ಲಿನ ಮನೋವಿಜ್ಞಾನಿಗಳ ಕರ್ತವ್ಯಗಳು ಅನೇಕ. ಕೆಲಸಕ್ಕೆ ಬೇಕಾದ ಸಾಮರ್ಥ್ಯ, ಕೆಲಸಗಾರರ ಗುಣಗಳನ್ನು ಗುರುತಿಸುವುದು (job analysis (ಕೆಲಸದ ವಿಶ್ಲೇಷಣೆ)), ಕೆಲಸಕ್ಕೆ ಸೂಕ್ತರಾದವರನ್ನು ಗುರುತಿಸಿ ಅವರನ್ನು ಆಯ್ಕೆಮಾಡುವುದು (ಸಿಬ್ಬಂದಿ ಆಯ್ಕೆ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆ), ಕೆಲಸಗಾರರ ಕಾರ್ಯಕ್ಷಮತೆಯನ್ನು ಮಾಪನ ಮಾಡಿ ಅವರ ಸಾಧನೆಯನ್ನು ಅಳೆಯುವುದು, ಕರ್ತವ್ಯಗಳಿಗೆ ತಕ್ಕ ಸಂಬಳ ಮತ್ತು ಸವಲತ್ತು ನಿಗದಿಪಡಿಸುವುದು, ಹೊಸದಾಗಿ ಸೇರಿದವರು ಅಥವಾ ಹೊಸ ಕೆಲಸ ಮಾಡಬೇಕಾದವರಿಗೆ ತಕ್ಕ ತರಬೇತಿ ರೂಪಿಸುವುದು, ಮತ್ತು ಸಮರ್ಪಕ ಸೇವೆಗೆ ಪ್ರೇರೇಪಿಸುವುದು ಮುಂತಾದವು. ಕೆಲಸಗಾರರ ಗುಂಪುಗಳಲ್ಲಿ ಅವರ ವೈಯಕ್ತಿಕ ಅಗತ್ಯ ಮತ್ತು ಗುಂಪಿನ ಅಗತ್ಯಗಳ ನಡುವೆ ಹೊಂದಾಣಿಕೆ ಸ್ಥಾಪಿಸುವುದು ಅವಶ್ಯಕ. ತಂಡಗಳನ್ನು ಕಟ್ಟುವುದು, ಅವುಗಳಿಗೆ ಸೂಕ್ತವಾದ ಗುರಿಗಳನ್ನು ನಿಗದಿಮಾಡುವುದು, ಸಂಘಟನೆಯಿಂದ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ಒದಗಿಸುವುದು, ಮತ್ತು ಸರಿಯಾದ ಪ್ರತಿಫಲ ನೀಡುವುದು ಮುಖ್ಯವಾಗುತ್ತದೆ. ತಂಡಗಳಲ್ಲಿ ನಾಯಕರುಗಳನ್ನು ತಯಾರು ಮಾಡಿ ಅವರು ಉದ್ಯಮಗಳ ನಿರ್ವಹಣಾ ಮಂಡಳಿಯ ಜೊತೆ ಸಮರ್ಪಕವಾಗಿ ಕೆಲಸಮಾಡುವಂತೆ ತರಬೇತಿ ನೀಡಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ.

ಒಂದು ಉತ್ತಮ ಸಂಘಟನಾ ವಾತಾವರಣ ನಿರ್ಮಿಸುವುದು ಈ ಮನೋವಿಜ್ಞಾನಿಗಳ ಕರ್ತವ್ಯ. 'ಸಂಘಟನಾ ನಾಗರಿಕ ವರ್ತನೆ' ಎನ್ನುವುದು ನಿಸ್ವಾರ್ಥತೆ, ಹೊಂದಿಕೊಳ್ಳುವ ಸ್ವಭಾವ, ಇತರರನ್ನು ಗೌರವಿಸುವುದು ಮುಂತಾದ ಕೆಲಸಕ್ಕೆ ನೇರವಾಗಿ ಸಂಬಂಧಿಸಿರದ ಆದರೆ ಮುಖ್ಯವಾದ ಗುಣಗಳ ಸಮುಚ್ಚಯ. ಒಂದು ಸಂಸ್ಥೆಯಲ್ಲಿ ಸಂಘಟನಾ ಸಂಸ್ಕೃತಿ ಬೆಳೆಸುವುದು ಮುಖ್ಯವಾಗುತ್ತದೆ. ಸಂಘಟನೆ ಕೆಲಸಗಾರರ ಮೇಲೆ ಏನು ಪ್ರಭಾವ ಬೀರುತ್ತದೆ ಎಂದು ತಿಳಿಯುವುದೂ ಅಗತ್ಯ. ಕೆಲಸಗಾರರಿಗೆ ಅವರ ಕೆಲಸದಲ್ಲಿ ತೃಪ್ತಿ ಇರಬೇಕು ಅಲ್ಲದೆ ಸಂಘಟನೆಯ ಗುರಿಗಳಿಗೆ ವಿರುದ್ಧವಾದ ಚಟುವಟಿಕೆಗಳಲ್ಲಿ ಅವರು ತೊಡಗದಂತೆ ಎಚ್ಚರಿಕೆ ವಹಿಸಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ.

ಕೈಗಾರಿಕೆಗಳಲ್ಲಿ ಸಂಭವಿಸುವ ಅಪಘಾತಗಳು ಉತ್ಪಾದನೆ ಮತ್ತು ಮಾನವ ಎರಡೂ ಸಂಪನ್ಮೂಲಗಳ ಮೇಲೆ ಪ್ರಭಾವ ಬೀರುತ್ತವೆ. ಅಪಘಾತಗಳ ಮೇಲಿನ ಅಧ್ಯಯನಗಳು

ಕೆಲಸದ ಸನ್ನಿವೇಶ, ಯಂತ್ರಗಳ ಗುಣಮಟ್ಟ, ಸಾಮಾಜಿಕ ಕಾರಕಗಳು, ಕೆಲಸಗಾರನ ವ್ಯಕ್ತಿತ್ವ ಮತ್ತು ಕೆಲವು ಸಾಂದರ್ಭಿಕ ಕಾರಣಗಳು ಒಟ್ಟುಗೂಡಿ ಅಪಘಾತಗಳನ್ನು ಉಂಟುಮಾಡುತ್ತವೆ ಎಂದು ತೋರಿಸಿವೆ. ಹೀಗಾಗಿ ಇಂತಹ ಕಾರಣಗಳನ್ನೆಲ್ಲಾ ಪರಿಶೀಲಿಸಿ, ಅವುಗಳನ್ನು ತಡೆಗಟ್ಟುವುದರ ಮೂಲಕ ಸುರಕ್ಷತೆ ಹೆಚ್ಚಿಸಿ, ಅಪಘಾತ ಕಡಮೆಮಾಡುವುದು ಮಹತ್ವದ ಕೆಲಸ. ಇದಕ್ಕೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ ಈಗ 'ಆಕ್ಯುಪೇಶನಲ್ ಹೆಲ್ತ್ ಸೈಕಾಲಜಿ ಮತ್ತು ಆಕ್ಯುಪೇಶನಲ್ ಮೆಡಿಸನ್' ಎಂಬ ಉಪಶಾಖೆಗಳು ಹುಟ್ಟಿಕೊಂಡಿವೆ.

ನಿರ್ವಹಣಾ ಮನೋವಿಜ್ಞಾನ ಇನ್ನೊಂದು ಉಪಶಾಖೆ. ಮನೋವಿಜ್ಞಾನದ ತತ್ವಗಳನ್ನು ಉಪಯೋಗಿಸಿಕೊಂಡು ಕೆಲಸಗಾರರ ಮತ್ತು ಕೆಲಸದ ತಂಡಗಳ ಉಪಯುಕ್ತತೆಯನ್ನು ಹೆಚ್ಚಿಸುವುದು ಇದರ ಗುರಿ. 1914ರಲ್ಲೇ ಲಿಲಿಯನ್ ಗಿಲ್ಬ್ರೆತ್ (Lillian Gilbreth) ನಿರ್ವಹಣೆಯಲ್ಲಿ ಕೆಲಸಗಾರರ ವೈಯಕ್ತಿಕ ವಿಶೇಷತೆಗಳನ್ನು ನಿರ್ವಹಣೆಯ ತತ್ವಗಳೊಡನೆ ಜೋಡಿಸಿ ಉದ್ಯಮಗಳಲ್ಲಿ ನಷ್ಟ ತಪ್ಪಿಸಬಹುದೆಂದು ತನ್ನ ಪುಸ್ತಕದಲ್ಲಿ ಬರೆದಿದ್ದಳು. ಕೈಗಾರಿಕೆಗಳಲ್ಲಿ ಮೊದಲ ಬಾರಿಗೆ ಮಾನವ ವ್ಯಕ್ತಿತ್ವ ಮತ್ತು ಮಾನವಿಕ ಅಂಶಗಳನ್ನು ಗುರುತಿಸಿದ ಹಿರಿಮೆ ಅವಳದು.

ನಿರ್ವಾಹಕರು ತಮ್ಮ ಕಾರ್ಯವನ್ನು ಹೆಚ್ಚು ಸಮರ್ಪಕವಾಗಿ ನಡೆಸಲು ಈ ಕ್ಷೇತ್ರವು ಸಹಾಯ ಮಾಡುತ್ತದೆ. ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿ ಅಪಾಯಕಾರಿ ಅಭ್ಯಾಸಗಳನ್ನು ತಪ್ಪಿಸುವುದು, ಸಮಸ್ಯೆಗಳು ಬರುವ ಮುನ್ನವೇ ಅವುಗಳ ಬಗ್ಗೆ ಎಚ್ಚರ ವಹಿಸುವುದು, ಉತ್ತಮ ನಾಯಕತ್ವ, ಸರಿಯಾದ ನಿರ್ಣಯಗಳನ್ನು ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳುವುದಕ್ಕೆ ಈ ಕ್ಷೇತ್ರದ ಜ್ಞಾನ ಉಪಯುಕ್ತ. ಒಟ್ಟಾರೆ, ಮಾನವ ಸಂಬಂಧಗಳನ್ನು ಉತ್ತಮಗೊಳಿಸುವುದು ಇದರ ಉದ್ದೇಶ. ಹರ್ಜ್ಬರ್ಗ್ (Herzberg) ಪ್ರಸ್ತಾಪಿಸಿದ್ದ 'ಎರಡು-ಕಾರಕಾಂಶ ತೃಪ್ತಿ ಸಿದ್ಧಾಂತ', ಮಾಸ್ಲೋ(Maslow)ನ 'ಅಗತ್ಯಗಳ ಶ್ರೇಣಿ' ಎಂಬುವ ಅಭಿಪ್ರೇರಣೆಯ ಸಿದ್ಧಾಂತ, ಡಗ್ಲಸ್ ಮೆಕ್‌ಗ್ರೆಗರ್ (Douglas McGregor) ನ 'ಸಿದ್ಧಾಂತ x ಮತ್ತು ಸಿದ್ಧಾಂತ y' ಎಂಬ ಸಿದ್ಧಾಂತಗಳು ಕೆಲಸಗಾರರನ್ನು ಅರ್ಥಮಾಡಿಕೊಂಡು ಅವರಿಂದ ಉತ್ತಮ ಕೆಲಸ ಮಾಡಿಸಿಕೊಳ್ಳಲು ನೆರವಾಗುತ್ತವೆ.

ಮಾನವ ಕಾರಕಾಂಶ ಮನೋವಿಜ್ಞಾನ (Human Factor Psychology) ಈ ಕ್ಷೇತ್ರಕ್ಕೆ ಹತ್ತಿರ ಸಂಬಂಧ ಹೊಂದಿದೆ. ಎರಡನೆಯ ವಿಶ್ವಸಮರದ ವೇಳೆ ಅನೇಕ ಪರಿಣಿತರು ವಿಮಾನಗಳ ಸುರಕ್ಷತೆಯನ್ನು ಉತ್ತಮಪಡಿಸಲು ಶ್ರಮಿಸಿದ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ ಅಭಿವೃದ್ಧಿಗೊಂಡ ಈ ಕ್ಷೇತ್ರದ ಉದ್ದೇಶವು ಮಾನವ ಮತ್ತು ಯಂತ್ರಗಳನ್ನು ಹಾಗೂ ಅವರ ನಡುವಿನ ಅಂತರಕ್ರಿಯೆಯನ್ನು ಅಧ್ಯಯನ ಮಾಡುವುದಾಗಿದೆ. ಕಾರ್ಯಕ್ಷಮತೆ ಮತ್ತು ಸುರಕ್ಷತೆಯನ್ನು ಕೇಂದ್ರವಾಗಿಟ್ಟುಕೊಂಡು ಮಾನವ ಕಾರಕಾಂಶಗಳು ಮತ್ತು ಇಂಜಿನಿಯರಿಂಗ್ ಸಂಬಂಧಿ ಮನೋವಿಜ್ಞಾನಿಗಳು (human factors and engineering psychologists) ನಾವು ಬಳಸುವ ಉತ್ಪನ್ನಗಳ, ವ್ಯವಸ್ಥೆಗಳ ಮತ್ತು ತಂತ್ರಗಳ ವಿನ್ಯಾಸದಲ್ಲಿ ಮನೋವಿಜ್ಞಾನದ ತತ್ವಗಳನ್ನು ಬಳಸುತ್ತಾರೆ. ಯೂರೋಪ್ ದೇಶಗಳಲ್ಲಿ ಇದನ್ನು 'ದಕ್ಷತಾ

ಶಾಸ್ತ್ರ (ergonomics)' ಮನೋವಿಜ್ಞಾನ ಎಂದು ಕರೆಯಲಾಗುತ್ತದೆ. ಇದೊಂದು ಅನ್ವಯಿಕ ಮತ್ತು ಅಂತರ - ಶಾಸ್ತ್ರೀಯ ಅಧ್ಯಯನ ಕ್ಷೇತ್ರವಾಗಿದ್ದು ಔದ್ಯೋಗಿಕ ಸುರಕ್ಷತೆ, ಸಾಮಗ್ರಿಗಳ ರಚನೆ, ಮನುಷ್ಯರ ಸಾಮರ್ಥ್ಯ, ಮಾನವ-ಕಂಪ್ಯೂಟರ್ ನಡುವಿನ ಅಂತರಕ್ರಿಯೆ ಮುಂತಾದವುಗಳನ್ನು ಅಧ್ಯಯನ ಮಾಡುತ್ತದೆ.