Q. नीरसता को परिभाषित करें तथा नीरसता के मुख्य कारणों का वर्णन करें।

Define monotony. Discuss the main causes of monotony.

नीरसता (monotony) तथा विरसता (boredom) ये दोनों ही मनोवैज्ञानिक थकान के काफी सम्बद्ध रूप हैं। हैरेल (Harrell, 1967) के अनुसार नीरसता कार्यकर्त्ता की एक ऐसी मानसिक अवस्था है जिसकी उत्पत्ति पुनरावर्ती कार्यों (repetitive tasks) से होती है। दूसरी ओर विरसता एक ऐसी अवस्था होती है जिसकी उत्पत्ति पुनरावर्ती कार्यों से ही होती है परन्तु इस प्रकार की मानसिक अवस्था में कार्यकर्त्ताओं में तीव्र संवेगिक अरुचि पाई जाती है।

नीरसता एवं विरसता दोनों ही मनोवैज्ञानिक थकान की श्रेणी में होते हुए भी विशिष्ट अर्थों में एक दूसरे से भिन्न हैं। दोनों की उत्पत्ति कार्य पुनरावर्ती के कारण होती है इसी कारण से दोनों समान दिखाई देते हैं।

नीरसता या विरसता के कई कारण हैं जो निम्नलिखित है –

1. कार्य का स्वरूप (nature of work)
2. बुद्धि स्तर (Intelligence level)
3. कुछ अन्य व्यक्तित्व शील-गुण (some other personality traits)
4. कार्य अवस्था (work condition)
5. सामाजिक प्रभाव (social effect)

① कार्य का स्वरूप – नीरसता उत्पन्न होने का एक मुख्य कारण कार्य का स्वरूप है। अध्ययनों से यह स्पष्ट

Scanned with CamScanner

हुआ है कि कार्यों की पुनरावृत्ति निरसता का मुख्य कारक है। वारुटले (1955) के अनुसार विविधतापूर्ण कार्यों की अपेक्षा आवृत्तिक कार्य तथा जटिल कार्य की अपेक्षा सरल कार्य को करने में कर्मचारियों को निरसता के भाव की अनुभूति होती है। इससे स्पष्ट है कि कार्य का स्वरूप निरसता को प्रभावित करता है।

(2) बुद्धि स्तर – कई अध्ययनों से यह स्पष्ट हुआ है कि निरसता कर्मचारी के बुद्धि-स्तर द्वारा भी प्रभावित होता है। सामान्यतः अधिक तीव्र बुद्धि के कार्यकर्ता में कम बुद्धि के कार्यकर्ता की अपेक्षा नीरसता या विरसता की अनुभूति तेजी से बढ़ती है। जैसे, यदि एक कम बुद्धि के कार्यकर्ता को पत्रा का प्लेट बनाने में संतुष्टि हो सकती है तथा यह कार्य उसे मनोरंजक लग सकता है, उसमे निरसता उत्पन्न नहीं होगी लेकिन यही कार्य यदि तीव्र बुद्धि वाले कार्यकर्ता को दिया जाएगा, जिसमें उसकी बौद्धिक क्षमता का उपयोग नहीं होता हो तो उसे वह कार्य संतुष्टि नहीं देगी तथा थोड़े ही समय में उस कार्य में उसे नीरसता उत्पन्न कर देगी।

(3) कुछ अन्य व्यक्तिगत शील-गुण – अध्ययनों से यह प्रमाणित हुआ है कि निरसता का कारण बुद्धि के अतिरिक्त कुछ अन्य विशेषताएँ एवं शीलगुण होते हैं, जिसमे अवधान वृत्ति (attention set) तथा कार्यकर्ताओं के कुछ सांवेगिक शीलगुण (emotional traits) महत्वपूर्ण हैं। कुण्डरलिक (1925) ने अपने अध्ययन से विन्कलर (1922) के निष्कर्ष की पुष्टि की है। कुण्डरतिक ने अपने अध्ययन के आधार पर तीन प्रकार के व्यक्तियों का वर्णन किया है जिनमें निरसता की संभाव्यता (susceptibility) भिन्न भिन होते हैं –

(i) Type B व्यक्ति जो अपने ध्यान को बाँट सकने में सक्षम होते हैं। अपने ध्यान को आंशिक रुप से दिये गये कार्य में

Scanned with CamScanner

लगाते हैं तथा आंशिक रूप से अपने ध्यान को कहीं और अन्य मनोरंजक कार्य में लगा कर रखते हैं। इससे उनको दिये गये कार्य में निरसता उत्पन्न नहीं होती है।

(ii) Type A व्यक्तित्व के व्यक्ति कार्य में पूर्णतः ध्यान लगा देने की प्रवृत्ति होती है परन्तु ऐसा करने में स्वयं को अक्षम पाते हैं। इससे उनके मन में संघर्ष होता है तथा कार्य के प्रति निरसता की अनुभूति उत्पन्न होने लगती है।

(iii) Type C व्यक्ति वैसे व्यक्ति होते हैं जिनके लिए दिया गया कार्य इतना अधिक स्वचालित (automatic) हो जाता है कि वे अपना ध्यान इस कार्य से पूर्णतः हटाकर किसी अन्य कार्य में भी लगा पाते हैं तथा इसरी ओर दिये गये कार्य को भी स्वचालित एवं उत्तम तरीके से करते रहते हैं। ऐसे कार्यकर्त्ताओं में भी कार्य के प्रति निरसता की अनुभूति नहीं होती है।

इन अध्ययनों से स्पष्ट है कि बुद्धि के अतिरिक्त अन्य शीलगुण भी निरसता को प्रभावित करते हैं।

(4) कार्य अवस्था – अध्ययनों से यह स्पष्ट हुआ है कि कार्य से संबंधित कुछ ऐसे कारक हैं जो निरसता को उत्पन्न करते हैं –

(i) विश्राम अवस्था (Rest pauses) – जब पुनरावर्ती कार्यों (repetitive work) में विश्राम नहीं दिया जाता तब कार्यकर्त्ताओं में निरसता की अनुभूति तेजी से उत्पन्न होती है।

(ii) भुगतान तंत्र (System of payment) – सामान्यतः उद्योगों अथवा संगठनों में दो प्रकार के भुगतान तंत्र होते हैं –

Scanned with CamScanner

पहला, समय-आधारित भुगतान (time-rate payment), जिसमें पूरे दिन में जितने घंटे कार्य हुए, उसके आधार पर भुगतान किये जाते हैं तथा दूसरा कार्य-आधारित भुगतान (piece-rate payment), जिसमें भुगतान का आधार कार्य की मात्रा या गुण होता है।

(iii) कार्य के दौरान बातचीत करने का अवसर (Opportunity to conversate during work) — कार्य करने के दौरान जब कार्यकर्ताओं हंसने, बोलने तथा मनोरंजन करने पर पाबंदी होती है तो ऐसी स्थिति में निरसता की उत्पत्ति तेजी से होती है।

(iv) कार्यविधि (Operating method) — कार्यकर्ताओं द्वारा जिन विधियों से कार्य किया जाता है उसका भी सीधा प्रभाव निरसता की उत्पत्ति पर पड़ता है।

(v) सामाजिक कारक (Social factors) — निरसता की उत्पत्ति में सामाजिक कारकों जैसे मनोवृत्ति तथा व्यवहार का भी पड़ता है। एक कार्यकर्ता के साथ सहानुभूति तथा दूसरे के साथ कटु व्यवहार, कार्यकर्ताओं में असंतोष को बढ़ाता है तथा साथ ही साथ निरसता को भी उत्पन्न करता है।

उपर्युक्त तथ्यों से स्पष्ट है कि निरसता उत्पत्ति के कई कारक हैं जो कार्यकर्ताओं के व्यवहार को प्रभावित करते हैं।

Scanned with CamScanner