बीपीसीई 146 : औद्योगिक / संगठनात्मक मनोविज्ञान
अध्यापक जाँच सत्रीय कार्य

पाठ्यक्रम कोडः BPCE 146
सत्रीय कार्य कोड : बीपीसीई 146 /ए.एस.एस.टी./TMA/जुलाई, 2026 - जनवरी, 2027
अधिकतम अंकः 100

नोटः सभी प्रश्न अनिवार्य है।

सत्रीय कार्य - I

निम्नलिखित *वर्णनात्मक श्रेणी* के प्रत्येक प्रश्नों के उत्तर लगभग 500 शब्दों में दीजिए। प्रत्येक प्रश्न के 20 अंक है। 2x20=40

1. संगठनात्मक / औद्योगिक मनोविज्ञान के प्रमुख क्षेत्र पर चर्चा कीजिए। समसामयिक मुद्दे एवं चुनौतियाँ का वर्णन कीजिए।

2. कार्य संतुष्टि के पूर्ववृत्त, विशेषताओं एवं परिणाम पर चर्चा कीजिए। संगठनात्मक प्रतिबद्धता एवं नागरिकता व्यवहार की व्याख्या कीजिए।

सत्रीय कार्य - II

निम्नलिखित *मध्य श्रेणी* के प्रत्येक प्रश्नों के उत्तर लगभग 250 शब्दों में दीजिए। प्रत्येक प्रश्न के 10 अंक है। 3x10=30

3. अभिप्रेरण के किन्हीं दो विषयवस्तु सिद्धांत की चर्चा कीजिए।

4. संप्रेषण के प्रकार्य एवं उसके अवरोधक का वर्णन कीजिए।

5. नेतृत्व के पारिस्थितिक सिद्धांत की चर्चा कीजिए।

सत्रीय कार्य - III

निम्नलिखित *संक्षिप्त श्रेणी* के प्रत्येक प्रश्नों के उत्तर लगभग 100 शब्दों में दीजिए। प्रत्येक प्रश्न के 6 अंक है। 5x6=30

6. तनाव मुक्ति प्रविधि

7. मनोवैज्ञानिक पूँजी

8. संगठनात्मक संस्कृति विकसित कैसे होती है?

9. परिवर्तन का प्रबंधन

10. मानव प्रक्रिया हस्तक्षेप

1. संगठनात्मक/औद्योगिक मनोविज्ञान के प्रमुख क्षेत्र पर चर्चा कीजिए। समसामयिक मुद्दे एवं चुनौतियों का वर्णन कीजिए।

उत्तर

औद्योगिक अथवा संगठनात्मक मनोविज्ञान मनोविज्ञान की अनुप्रयुक्त शाखा है, जिसमें कार्यस्थल पर व्यक्तियों, समूहों तथा संस्थाओं के व्यवहार का वैज्ञानिक अध्ययन किया जाता है। इसका उद्देश्य केवल उत्पादन बढ़ाना नहीं, बल्कि दक्षता, न्याय, सुरक्षा, काम की गुणवत्ता तथा कर्मचारियों के कल्याण के बीच संतुलन स्थापित करना भी है। औद्योगिक पक्ष मुख्यत: व्यक्ति और कार्य के उपयुक्त मिलान पर, जबकि संगठनात्मक पक्ष कार्य-अभिवृत्तियों, समूह संबंधों, नेतृत्व तथा संगठन की प्रक्रियाओं पर बल देता है। व्यवहार में दोनों एक-दूसरे से जुड़े हुए हैं।

कार्मिक चयन, मूल्यांकन और नियुक्ति

इस क्षेत्र में कार्य-विश्लेषण द्वारा पद की जिम्मेदारियों, आवश्यक ज्ञान, कौशल और व्यवहारगत योग्यताओं की पहचान होती है। इसके आधार पर कर्मचारी चयन, संरचित साक्षात्कार, मनोवैज्ञानिक परीक्षण और कार्य-नमूना परीक्षण विकसित किए जाते हैं। चयन-परीक्षणों की विश्वसनीयता, वैधता तथा निष्पक्षता पर ध्यान देना अनिवार्य है। उदाहरण के लिए, ग्राहक-सेवा के पद में केवल विषय-ज्ञान ही नहीं, संवाद-कौशल और भावनात्मक नियंत्रण भी महत्त्वपूर्ण हो सकते हैं। कर्मचारी की नियुक्ति के बाद निष्पादन मूल्यांकन का उपयोग विकासात्मक प्रतिक्रिया, पदोन्नति और प्रशिक्षण-आवश्यकताओं की पहचान के लिए किया जाता है। केवल व्यक्तिपरक रेटिंग पर निर्भर रहने से पक्षपात पैदा हो सकता है, इसलिए स्पष्ट मानदंड और बहु-स्रोत प्रतिक्रिया उपयोगी हैं।

प्रशिक्षण, अधिगम और कार्य-प्रेरणा

नए कर्मचारियों का अभिमुखीकरण, कार्यस्थल पर कौशल-विकास, नेतृत्व-प्रशिक्षण और कैरियर नियोजन इसी के विषय हैं। प्रशिक्षण की प्रभावशीलता तभी सिद्ध होती है जब सीखी हुई क्षमता वास्तविक कार्य में स्थानांतरित हो। मनोवैज्ञानिक कार्य-अभिप्रेरण, लक्ष्य-निर्धारण, पुरस्कार और प्रतिक्रिया के प्रभाव का अध्ययन करते हैं। उचित लक्ष्य, निर्णय में सहभागिता तथा उचित मान्यता