

नियमित और नियुक्त शिक्षकों के कार्य संतोष पर उनकी मनोवृत्ति का प्रभाव

प्रशांत भास्कर

शोधार्थी, शिक्षा संकाय

बी.आर.ए. बिहार विश्वविद्यालय, मुजफ्फरपुर।

डॉ० लक्ष्मेश्वर ठाकुर

शोध निदेशक, विभागाध्यक्ष

जे. बी. एस. डी. कॉलेज, बकुची, मुजफ्फरपुर।

भूमिका :-

शताब्दियों से यह चर्चा का विषय रहा है कि सभ्य संसार में प्रत्येक व्यक्ति शारीरिक मानसिक बौद्धिक क्रियात्मक, ज्ञानात्मक व्यक्तित्व तथा व्यवहारिक शील गुणों में एक दूसरे से भिन्न होते हैं। यदि किसी दो ऐसे व्यक्तियों के चयन के बारे में कहा जाए जो शारीरिक, मानसिक, बौद्धिक, क्रियात्मक, ज्ञानात्मक व्यक्तियों के चयन के बारे में कहा जाए जो शारीरिक बनावट सुन्दरता बुद्धि अभिरुचि आदत व्यक्तित्व प्रेरणाओं में समान हो तो ऐसा करना असम्भव और दुर्लभ सिद्ध होगा, व्यक्तित्व भिन्नताओं का मनोविज्ञान और शिक्षा के प्रत्येक क्षेत्र में अपना महत्व है, लेकिन कार्य के क्षेत्र में इस अध्ययन ने महत्वपूर्ण उपलब्धि प्राप्त की है। प्राचीन औद्योगिक मनोविज्ञानिकों की यह धारणा थी कि उचित निर्देशन चयन तथा प्रशिक्षण के द्वारा किसी भी कर्मचारी से कोई भी काम भली-भांति कराया जा सकता है, लेकिन यह देखा गया कि समान सुविधा उपलब्ध कराने के बाद भी सभी कर्मचारियों के परिणाम व गुण में होने वाले अंतरों को नियंत्रित नहीं किया जा सकता। परिणाम स्वरूप यह पाया गया कि व्यक्तित्व तत्वों की ओर आकृष्ट हुआ फिर भी किसी दो व्यक्ति में समान रूप में नहीं पाया गया। गालटन 1983 ने सर्व प्रथम व्यक्तित्व विभिन्नता के क्षेत्र में वैज्ञानिक अनुभव प्रस्तुत किया, इन्होंने व्यक्तित्व विभिन्नताओं के अध्ययन के लिए बुद्धि व्यक्तित्व तथा अभिरुचियों का अनेक माध्यम से परीक्षण किया गालटन ने व्यक्तित्व विभिन्नताओं के स्वरूप तथा क्षेत्र को निर्धारित करते इस संबंध में सम्मार्थ बुद्धि प्रशिक्षण सिद्धान्त को प्रतिपादित किया एवं मानवीय गुण एवं उनकी सीमाओं को जानने के लिए सह संबंधों पर कार्य किया। इसके मूल्यांकन के लिए विभिन्न मानसिक परीक्षणों का भी निर्माण किया व्यक्तित्व विभिन्नताओं के विचार धारा थी कि किसी भी सामान्य समूहों के व्यक्तियों को विभिन्न शीलगुण एवं क्षमताओं के आधार पर दो उच्चतम एवं न्यूनतम श्रेणियों में विभक्त किया जा सकता है, लेकिन गालटन ने यह सिद्ध किया कि इन दो श्रेणियों के मध्य में भी कुछ व्यक्ति पाये जाते हैं और व्यक्तित्व विभिन्नताओं के स्वरूप को स्पष्ट करने के लिए सामान्य संभावना वक्र को आधार के रूप में स्वीकार किया गया, इस आधार पर यह प्रमाणित हुआ है कि किसी

भी शीलगुण मानसिक क्षमता तथा कार्य से प्राप्त होने वाला संवेगात्मक के अनुभव सामान्य संभावना वक्र सिद्धान्त के अनुकूल है और इस आधार पर औसत समूह के लगभग 68 % व्यक्ति मध्यस्थ का स्थान ग्रहण करते हैं, तथा लगभग 27 % व्यक्ति औसत व्यक्तियों से थोड़ा कम या अधिक महत्व रखते हैं और दोनों ही अंतिम सीमाओं की ओर उच्चतम एवं निम्नतम बिंदुओं पर व्यक्तियों की संख्या अंत अल्प रह जाती है।

कार्य संतोष एक प्रकार की प्रेरणा कही जा सकती है जिससे प्रेरित होकर कार्यकर्ता अपना कार्य संपादित करता है तथा उससे वह अपूर्व आनंद की प्राप्ति करता रहता है। यह आनंदानुभूति सर्वथा व्यक्तिक तथा आत्मगत होती है और किसी न किसी रूप में इसकी व्याख्या सामुहिक संदर्भ में नहीं की जा सकती है क्योंकि कार्य संतोष कर्मचारी के अंदर उनकी अनेकानेक मनोवृत्तियों का सम्मिलित परिणाम होता है। उपरी दृष्टि से देखने पर ये मनोवृत्तियाँ केवल कार्य से संबंधित दिखती हैं लेकिन विश्लेषण से पता चलता है कि इन मनोवृत्तियों का गहरा संबंध कार्यकर्ता को प्राप्त होने वाली पारिश्रमिक उनके प्रोन्नति के अवसर, कार्य की अवस्थाएँ, कर्मचारी की आपसी सामाजिक संबंध, अधिकारियों के कर्मचारी के साथ संबंध इत्यादि के साथ देखा जा सकता है तथा इन्हीं तत्वों के सम्मिलित परिणाम से कर्मचारियों का कार्य संतोष निर्धारित होता है।

कार्य संतोष की ऐसी परिभाषा निश्चित करना सरल नहीं है जो इसके सभी पहलुओं को सही ढंग से स्पष्ट कर सके, इसका बहुत बड़ा कारण यह है कि कार्य संतोष एवं इससे मिलते जुलते समान अर्थ वाले कई शब्द इस क्षेत्र में बड़ी सुगमता से प्रयोग किए जा रहे हैं। विश्लेषण करने पर यह स्पष्ट होता है कि ये सभी समानार्थक शब्द आपस में एक दूसरे से अत्यंत भिन्न हैं।

मनोवृत्ति को भ्रम वश संतोष के रूप में प्रयोग किया जाता है लेकिन किसी मनोवृत्ति विशेष को कार्य संतोष की संज्ञा नहीं दी जा सकती है। ऐसा माना जा सकता है कि उस मनोवृत्ति विशेष से कार्य संतोष निर्धारित होता है। मनोवृत्ति किसी वस्तु, व्यक्ति या परिस्थिति के प्रति यह मानसिक धारणा है जो व्यक्ति को उसके प्रति होने वाले व्यवहार को निर्धारित करता है जबकि संतोष या असंतोष उस परिस्थिति विशेष से प्राप्त होने वाला मानसिक अनुभव है जो दूरगामी रूप से मनोवृत्ति का भी निर्माण करता है।

प्राकल्पना :-

नियमित और नियुक्त शिक्षकों के कार्य संतोष पर उनकी मनोवृत्ति के प्रभाव में भिन्नता पाई जाएगी।

शोध विधि :-

सर्वेक्षण शोध प्रणाली एक व्यवहार परख विज्ञान अनुशासन की अपनी विशिष्ट प्रणाली नहीं हैं बल्कि विविध अनुशासनों में इसका व्यापक रूप से उपयोग किया जाता है। विविध अनुशासनों में व्यापक रूप से प्रयुक्त होने के कारण तथा अपने व्यापक स्वरूप के कारण ही व्यवहार परक विज्ञानों में विविध प्रकार के शोध उपकरणों के रूप में इसका बड़ा महत्व है। सर्वेक्षण शोध को किसी एक अनुशासन पर अविलंबित नहीं किया जा सकता। व्यवहार परक विज्ञान के हर क्षेत्र के विशेषज्ञों द्वारा अपने अनुशासन को आवश्यकतानुसार इसको एक शोध प्रणाली के रूप में अपनाया जा सकता है।

सर्वेक्षण अनुसंधान सामाजिक, वैज्ञानिक अन्वेषण व्यापक अध्ययन शाखा हैं, जिसके अन्तर्गत व्यापक तथा कम आकार वाले जनसंख्याओं का अध्ययन उनमें से चयनित प्रतिदर्शों के अधार पर इस आशय से किया जाता है कि उनमें व्याप्त सामाजिक शैक्षणिक तथा मनोवैज्ञानिक चरों के घटनाक्रमों, वितरणों तथा पारस्परिक अंतर संबंधों का ज्ञान उपलब्ध हो सके।

नियमित और नियुक्त शिक्षकों के कार्य संतोष को मापने के लिए हिंदी में तैयार किए गए कार्य संतोष प्रश्नावली सिंह 1975 का प्रयोग किया गया है। कार्य संतोष मापणी हिंदी में तैयार की गई है, यह "हाँ, नहीं" विधि की प्रश्नावली है जिसमें 75 प्रश्न दिए गए हैं। इस प्रश्नावली में कार्य संतोष के विभिन्न आयामों को सम्मिलित किया गया है, जो निम्नलिखित हैं—

- (i) निरीक्षण सलाह कार्य का सही मूल्यांकन
- (ii) सुरक्षा
- (iii) वेतन
- (iv) कार्य में अभिरूचि
- (v) कार्य का वातावरण
- (vi) पदोन्नति
- (vii) विभिन्न लाभ
- (viii) सामाजिक मान्यता
- (ix) आपसी सहयोग
- (x) कार्य की सार्थकता एवं स्वास्थ्य

इन विभिन्न आयामों से संबंधित 75 प्रश्नों का स्वीकारात्मक एवं नकारात्मक दोनों ही रूपों में प्रस्तुत किया। स्वीकारात्मक प्रश्नों के लिए 'हाँ' तथा नकारात्मक प्रश्नों के लिए 'नहीं' उत्तर कार्य संतोष का द्योतक है।

इस प्रश्नावली का अधिकतम प्राप्तांक 75 और न्यूनतम प्राप्तांक शून्य हो सकता है। परीक्षण की प्रारंभिक अवस्था में 10 आयामों से संबंधित 102 प्रश्न चुने गए थे, जिनमें से परीक्षण रचना

तथा पद विश्लेषण की कठिन प्रक्रिया से गुजरने के बाद अंतिम प्रश्नावली के लिए मात्र 75 प्रश्नों को रखा गया। विभिन्न पदों को काई वर्ग परीक्षण के आधार पर प्रमाणिक माना गया, जबकि उच्चतम एवं न्यूनतम समूहों के बीच अंतःकरण की उस पद की क्षमता काई वर्ग परीक्षण में .05 स्तर पर प्रमाणित हो सका।

सिंह 1975 के अनुसार इस प्रश्नावली परीक्षण पुनः परीक्षण विश्वसनीयता स्पीयर मेन ब्राउन सुत्रों के आधार 0.91 तथा अर्ध विच्छेद विश्वसनीयता 0.86 पायी गयी। पूरे परीक्षण की विश्वसनीयता स्पीयर मेन ब्राउन प्रो फेसी सुत्र के आधार पर 0.86 है।

उपकरण :-

कार्य संतोष प्रश्नावली सिंह 1975 ।

प्रतिदर्श :-

प्रस्तुत अध्ययन नियमित एवं नियुक्त शिक्षकों के 200 प्रतिदर्श पर अध्ययन किया गया हैं, प्रत्येक समूह में प्रतिदर्श की संख्या 100 रखी गई है। सभी प्रतिदर्श मुजफ्फरपुर जिला अन्तर्गत शहरी एवं ग्रामीण क्षेत्र के स्कूलों में कार्यरत में से चुना गया।

परिणाम :-

वर्तमान शोध का उद्देश्य नियमित और नियुक्त शिक्षकों में कार्य संतुष्टि पर उनकी मनोवृत्ति का प्रभाव है। इस उद्देश्य से नियमित और नियुक्त शिक्षकों के कार्य संतोष को मापने के लिए 100 नियमित और 100 नियुक्त शिक्षकों के प्रतिदर्श पर अध्ययन किया गया। कार्य संतोष मापणी सिंह 1975 का प्रयोग किया गया, इस मापणी के अधार पर अधिकतम प्राप्तांक 75 तथा निम्नतम प्राप्तांक 0 की संभावना है। 200 शिक्षकों के समूह पर लिए गए प्राप्तांकों का प्रसार तथा वितरण नीचे सारणी संख्या I में वर्णित है।

सारणी संख्या-I

मध्यमान	मध्यांक	बहुलांक	प्रमाणिक विचलन	मध्यमान की प्रमाणिक त्रुटि
49.72	50.4	51.76	12.74	0.63

आवृत्ति का मध्यमान 49.72 तथा प्रमाणिक विचलन 12.74 तथा प्रमाणिक विचलन मध्यमान 12.74 प्राप्त हुआ है, इस प्रतिदर्श का मध्यांक 50.4 तथा बहुलांक 51.76 पाया गया है। मध्यमान की प्रमाणिक त्रुटि 0.63 पाया गया।

नियमित एवं नियुक्त शिक्षकों के कार्य संतोष एवं मध्यमान प्रमाणिक विचलन तथा T अनुपात का तुलनात्मक विवेचन ।

सारणी संख्या-II

	मध्यमान	प्रमाणिक विचलन	मध्यमानों की प्रमाणिक त्रुटि	मध्यमानों की अंतरो की प्रमाणिक त्रुटि	T अनुपात	सार्थकतास्तर
नियमित शिक्षक समूह	51.10	11.41	1.32			
				1.39	2.99	.01
नियुक्त शिक्षक समूह	47.11	3.76	.43			

सारणी संख्या-II में वर्णित दोनों ही समूहों के तुलनात्मक विवेचन से यह स्पष्ट होता है कि नियमित शिक्षक समूह के कार्य संतोष प्राप्तांको का मध्यमान 51.10 तथा नियुक्त शिक्षक समूह के कार्य संतोष प्राप्तांको का मध्यमान 47.11 पाया गया है। दोनों ही समूहों का T अनुपात 2.99 प्राप्त हुआ है जो 1.98 df के लिए 0.01 स्तर पर सार्थक प्रमाणित हो रहा है।

अतः निष्कर्ष स्वरूप कहा जा सकता है कि उपर वर्णित प्राक्लपना जिसमें नियमित शिक्षकों में उच्च कार्य संतोष और नियुक्त शिक्षकों में निम्न कार्य संतोष पाई जाएगी। प्राप्त परिणाम से यह सत्यापित हो रहा है।

नियमित एवं नियुक्त शिक्षक प्रतिदर्श संख्या 200 का प्रोडक्ट मुवमेन्ट सह संबंध विधि से जाँच कर निष्कर्ष स्वरूप यह पाया गया कि दोनों ही समूहों के बीच 0.54 सह संबंध गुणांक प्राप्त हुआ है जो 0.01 स्तर पर सार्थक प्रमाणित होता है। यह सह संबंध दोनों ही चरो के बीच घनिष्टता को प्रदर्शित करता है।

निष्कर्ष :-

(क) नियमित एवं नियुक्त शिक्षकों के जनसंख्या में सामान्य वितरण प्रमाणित होता है।

(ख) दोनों ही समूहों में नियमित एवं नियुक्त शिक्षकों तथा कार्य संतोष के बीच उच्च व सार्थक सह संबंध प्रमाणित होता है।

(ग) नियमित शिक्षकों में नियुक्त शिक्षकों की अपेक्षा कार्य संतोष अधिक अनुकूल पायी जाती है।

(घ) दोनों ही समूहों से आने वाले शिक्षकों के मनोवृत्ति का भी कार्य संतोष पर प्रभाव स्पष्ट रूप से देखा गया है। साथ ही मनोवृत्ति का प्रभाव निश्चित रूप से पाया गया है।

संदर्भ सूची :-

- Galton, F. (1883) Industries into human facilities London.
- Garrette, H.E (1955) satisfies in psychology and education (fourth Edition), Longman's green and co, New York.
- Guilford, J.P (1956) :- Funda mental statistics in psychology and education, new York: M.C Graw Hill, P. 122.
- Singh S.B (1975) some correlates of job – satisfaction Thesis, patna university.
- Sinha, A.K (1970) A cross Validation of coopr's Parent Evaluation scales on an Indian sample Indian psychological Review, 6 : 118 – 122.
- Sinha . D. & Sharma, K.c (1962) Union Attitude & job satisfaction in Indian workers journal of applied psychology 46 : 247 – 25.
- Sinha, D . Singh, P. (1961) : - job satisfaction & Absentee is n, Indian journal of social work, 211 : 337 – 343.
- Sinha, K. K (1976) Attitude Towards youth unrest in Relation to one's own Perental Style & some personality Variables, Thesis Bihar University Muzaffarpur.
- Watson G. & seidman . M . (1941) Dis satisfaction in work journal of social Psychology 13 : 183 – 186.
- Wexley K. N . & Yoki G. A (1975) organisational Behaviour & Industrial Psychology, New York, Oxford University Press.