

नियोजित शिक्षकों में कार्य संतोष

मनिषा

शोध छात्रा, मनोविज्ञान

बी०आर०ए० बिहार विश्वविद्यालय

मुजफ्फरपुर

भूमिका :-

कार्य-संतोष कार्य से प्राप्त होने वाली एक संवेगात्मक अनुभूति है जो इय इंगित करती है कि व्यक्ति अपने कार्य से कितना संतुष्ट या असंतुष्ट है। यह एक मानसिक अनुभूति है, जो उस व्यक्ति के आगे के कार्य को भी निर्धारित करती है। आज जिस तरह से कर्मचारी के व्यावसायिक निर्देशक, निर्वाचन, प्रशिक्षण, सीपन्न, प्रोन्नति, सीनान्तरण, वर्गीकरण इत्यादि के निर्धारण में उनके वैयक्तिक विभिन्नताओं को ध्यान में रखा जाता है उसी तरह से जो व्यक्ति जिस व्यवसाय या कार्य से सम्बन्धित है, उससे प्राप्त होने वाली संवेगात्मक अनुभूति को भी ध्यान में रखना आवश्यक प्रतीत होने लगा है क्योंकि इसका दूरगामी प्रभाव सावित हो चुका है। (हैट्रिक्स 1977, सीवोष्ट एवं जौन 1976, पस्टौन्जी, 1979, स्पेन्सर डेनियल एवं रिचार्ड 1981, वर्ग एवं ओल्सन, 1983 तथा राजेन्द्रन 1987)।

वाल्विन 1947 ने कार्य-संतोष के संदर्भ में अपना मत व्यक्त किया है कि “ऐसा प्रयास होना चाहिए ताकि प्रत्येक औसत कार्यकर्ता को एक ऐसा कार्य मिले जो मात्र जिविकोपार्जन का साधन न हो बल्कि जिसके अन्तर्गत स्वतः जीवन के सभी तत्व सामविष्ट हों।” अमेरिकन नेशनल वोकेशनल गाइडेंस एसोसिएशन (सन् 1937) ने अपने वार्षिक प्रतिवेदन में इस तथ्य का उल्लेख किया है-व्यवसायिक निर्देशन व्यक्ति को व्यवसाय चुनने, उसके लिए तैयार करने, उसे अपनाने तथा उसमें प्रगति करने में सहायता देने की एक प्रक्रिया है। प्राथमिक रूप से व्यक्ति को भविष्या की योजना बनाने तथा संतोषप्रद व्यावसायिक अभियोजन हेतु आवश्यक जीवन-वृत्ति, निर्णय और विकल्प निर्मित करने के लिए इसके निर्णय एवं विकल्प दृढ़ करने में सहायता देने का बोध होता है।

उद्योगों में मानवीय सम्बन्ध :-

औद्योगिक संस्थानों में उत्पादन और बहुमुखी सफलता के लिए उत्तम यंत्रों तथा प्रविधियों की आवश्यकता तो होती ही है लेकिन इसके अतिरिक्त एक अत्यन्त महत्वपूर्ण तत्व और भी है, जो इस सफलता को निर्धारित एवं सुदृढ़ करने में महत्वपूर्ण भूमिका रखती है और वह तत्व है

औद्योगिक संस्थानों में मानवीय सम्बन्ध की रूपरेखा। कार्य के क्षेत्र में प्रबन्धक और कार्यकर्ताओं के बीच प्रेम, सहयोग, सहानुभूति तथा सदभावना पूर्ण सम्बन्ध की सफलता का द्योतक भी है और निर्धारक भी इसी प्रकार के मानवीय सम्बन्धों पर औद्योगिक जीवन की सफलता एवं असफलता निर्भर करत है।

औद्योगिक सम्बन्धों में मानवीय सम्बन्ध बहुत हद तक कर्मचारियों के कार्य-संतोष को भी निर्धारित करता है। (न्यूमैन एवं जोफेन 1975: व्यायडेनौक एवं प्रैटिक 1978) दूसरी ओर कार्य-संतोष उद्योग संस्थानों ने मानवीय सम्बन्धों को भी निर्धारित करता है। (थियोडोर 1975, बेनपोर्ट 1980, हेज एवं ऐल्लू 1982)।

आज इस वैज्ञानिक युग में भी जबकि मनोविज्ञान अपनी चरम सीमा पर पहुँच चुका है अधिकांश औद्योगिक प्रबन्धकों की दशा एवं दिशा वैसी ही दकियानुसी बनी हुई है। पहले वे उत्पादन को ही अपना एक मात्र लक्ष्य मानते थे और कर्मचारियों को एक मशीनी पूर्ण की भाँति समझते थे तथा उनके साथ वैसा ही व्यवहार करते थे। उनके सुख-दुख, आशा-निराशा, संतोष-असंतोष को कोई महत्व नहीं दिया जाता था। प्रबन्धक यह समझता था कि कर्मचारियों को

केवल समय पर वेतन देने से ही उनका कर्तव्य पूरा हो जाता है। वह यह नहीं समझता है कि कर्मचारियों के लिए केवल वेतन ही सब कुद नहीं है, तथा और भी तत्व हैं जो उसके लिए कहीं अधिक महत्वपूर्ण हैं। कर्मचारी मनुष्य होते हैं, उनके हृदय में भी भावनाएँ अंकुरित एवं प्रस्फुटि होती हैं। वह अपने परिवार, समाज, देश, काम तथा नौकरी से गौरव चाहता है। वह आत्म सम्मान, उत्तरदायित्व और काम करने की स्वतंत्रता चाहता है। ये सभी तत्व मिलकर कर्मचारियों के व्यवसाय से सम्बन्धित संतोष एवं असंतोष को निर्धारित करते हैं। प्रबन्धकों को कर्मचारियों की भौतिक, मानसिक तथा सामाजिक आवश्यकताओं का भी ख्याल रखना चाहिए। कर्मचारियों का भी अपना निजी व्यक्तित्व, इच्छाएँ एवं महत्वाकांक्षाएँ होती हैं। वे भी भाव एवं संवेग से परिपूर्ण होते हैं। इन आवश्यकताओं, व्यक्तित्व, इच्छाओं, भावों और संवेगों के अनुसार वह प्रत्येक कार्य करता है। प्रबन्धक एवं कर्मचारियों के बीच मानवीय सम्बन्धों की सीपना नहीं होने की स्थिति में असंतोष संघर्ष एवं उत्पादन पर कुप्रभाव पड़ता है। अतः यह आवश्यक हो गया है कि इन सम्बन्धों के प्रत्येक महलूओं को बारीकी से समझा जाए जिससे उत्पादन भी बढ़ सकता है और मानव हित का साधन भी हो सकता

है। कार्य-संतोष, असंतोष का दूरगामी प्रभाव न केवल कार्य-क्षेत्र तक ही सीमिति रहता है बल्कि जीवन के अन्य क्षेत्रों एवं पक्षों को भी प्रभावित करता है जिससे पूरा परिवार समाज राज्य एवं राष्ट्र प्रभावित होता है।

प्रथम प्राक्कल्पना :-

आइजेंक एवं विल्सन (1976) ने स्वबोध की व्याख्या की है। ऐसे व्यक्ति में आत्म विश्वास बहुत अधिक पाया जाता है। उसे अपनी क्षमताओं एवं योग्यताओं पर विश्वास होता है। ऐसा व्यक्ति अपने को समाज के लिए आवश्यक मानता है तथा उसे विश्वास रहता है कि वह जो कुछ भी करता है उसे अन्य लोग भी मान्यता देते हैं। जिसमें इन गुणों का अभाव होता है उन्हें अपने बारे में हीन भावना होती है तथा अपने किए नये कार्यों के प्रति विश्वास एवं संतोष का अभाव पाया जाता है। नियोजित शिक्षकों के बारे में भी व्यक्तित्व के इन गुणों की व्याख्या के आधार पर ऐसा अनुमान लगाया जाता है कि उच्च स्वबोध के कारण व्यावसायिक या कार्य-संतोष भी अधिक होगा। इस आधार पर

-

प्राक्कल्पना की जाती है कि उच्च स्वबोध की नियोजित शिक्षकों में निम्न स्वबोध की नियोजित शिक्षकों की अपेक्षा कार्य-संतोष अनुकूल पायी जायेगी।

विधि :-

परिचारिकाओ के कार्य-संतोष को मापने के लिए हिन्दी में तैयार किये गये कार्य-संतोष प्रश्नावली (सिंह 1975) का प्रयोग किया गया।

कार्य-संतोष मापनी हिन्दी में तैयार की गयी “हाँ” “नहीं” विधि की प्रश्नावली है जिसमें पहचहत्तर प्रश्न दिए गये हैं। इस प्रश्नावली में व्यावसायिक संतोष के विभिन्न आयामों को सम्मिलित किया गया है जो निम्नलिखित हैं :-

- (1) निरिक्षण, सलाह, कार्य का सही मूल्यांकन।
- (2) सुरक्षा।
- (3) वेतन।
- (4) कार्य में अभिरुचि।
- (5) कार्य का वातावरण।
- (6) पदोन्नति।
- (7) विभिन्न लाभ।
- (8) सामाजिक मान्यता।
- (9) आपसी सहयोग।

(10) कार्य की सार्थकता एवं स्वास्थ्य ।

इन विभिन्न आयामों से सम्बन्धित पचहत्तर प्रश्नों का स्वीकारात्मक एवं नाकारात्मक दोनों ही रूपों में प्रस्तुत किया गया है। स्वीकारात्मक प्रश्नों के लिए “हाँ” तथा नाकारात्मक प्रश्नों के लिए “नहीं” उत्तर कार्य-संतोष का द्योतक है। इस प्रश्नावली का अधिकतम प्राप्तांक पचहत्तर और न्यूनतम प्राप्तांक शून्य हो सकता है। परीक्षण की प्रारम्भिक अवस्था में दस आयामों से सम्बन्धित (102) एक सौ दो प्रश्न चुने गये थे जिसमें से परीक्षण रचना तथा पद विश्लेषण की कठिन प्रक्रिया से गुजरने के बाद अन्तिम प्रश्नावली के लिए मात्र पचहत्तर (75) प्रश्नों को रखा गया। विभिन्न पदों को कोई वर्ग परीक्षण के आधार पर सभी प्रमाणिक माना गया, जबकि उच्चतम एवं निम्नतम समूहों के बीच अन्तरकरण की उस पद की क्षमता कोई वर्ग परीक्षण में 0.05 स्तर पर प्रमाणित हो सकी।

सिंह (1975) के अनुसार इस प्रश्नावली का परीक्षण पुनः परीक्षण विश्वसनीयता स्पीयर मैन ब्राउन सूत्र के आधार पर 0.91 तथा अर्द्ध-विच्छेद विश्वसनीयता 0.86 पायी गई। पूरे परीक्षण की विश्वसनीयता स्पीयर मैन ब्राउन प्रोपेसी सूत्र के आधार पर 0.86 है।

इस प्रश्नावली की प्रश्न संख्या 1, 2, 3, 6, 7, 8, 11, 12, 13, 15, 17, 18, 20, 21, 22, 25, 28, 34, 35, 36, 37, 38, 40, 41, 42, 44, 45, 47, 48, 51, 52, 53, 54, 57, 59, 60, 61, 62, 64, 65, 67, 68, 69, 71, 73, 74, 75 के प्रति हाँ उत्तर के लिए एक अंक तथा प्रश्न संख्या 4, 5, 9, 10, 14, 16, 19, 23, 24, 26, 27, 29, 30, 31, 32, 33, 39, 43, 46, 49, 50, 55, 56, 58, 66, 70, 72 के प्रति “नहीं” उत्तर के लिए एक अंक निर्धारित है। प्रश्नावली की एक प्रति परिशिष्ट में संलग्न है।

प्रतिदर्श :-

प्रस्तुत शोध का उद्देश्य नियोजित शिक्षकों के कार्य-संतोष का अध्ययन कतिपय व्यक्तित्व एवं सामाजिक सम्बन्धी चरों के संदर्भ में करना था। अतः यह अध्ययन नियोजित शिक्षकों के एक प्रतिदर्श पर किया गया। बिहार के मुजफ्फरपुर जिले के शहरी, अर्द्धशहरी एवं ग्रामीण क्षेत्रों में अवस्थित अस्पताल से लेकर स्वास्थ्य केन्द्र पर कार्यरत नियोजित शिक्षकों को अध्ययन के लिए चुना गया। नियोजित शिक्षकों की योग्यता भी विभिन्न श्रेणियों में थी। प्रतिदर्श में क्षेत्रीय दोष को दूर करने के लिए उपर वर्णित क्षेत्र के शहरी,

अर्द्धशहरी एवं ग्रामीण नियोजित शिक्षकों को बिना किसी पूर्वधारणा के आधार पर चुना गया।

प्रतिदर्श को पूर्णरूपेण दोष मुक्त करने के लिए निम्नलिखित सावधानी वरती गयी।

- (क) प्रतिदर्श में केवल नियोजित शिक्षकों को चुना गया।
- (ख) प्रतिदर्श के रूप में केवल ऐसे नियोजित शिक्षकों को रखा गया जिनकी सेवा दस से पन्द्रह वर्ष के बीच थी।
- (ग) प्रतिदर्श में ऐसी ही नियोजित शिक्षकों को चुना गया जिनकी अवस्था तीस से लेकर पचास वर्ष के नीचे थी।
- (घ) प्रतिदर्श में बिहार के मुजफ्फरपुर जिले के शहरी, अर्द्धशहरी एवं ग्रामीण क्षेत्रों में कार्यरत नियोजित शिक्षकों का चुनाव किया गया।

परिणाम:-

स्वबोध को मापने के लिए तीन सौ नियोजित शिक्षकों के प्रतिदर्श पर जिसका वर्णन चतुर्थ अध्याय में हो चुका है (प्रसाद एवं ठाकुर 1977) द्वारा निर्मित प्रश्नावली का चालन किया गया था। इस मापनी के आधार पर अधिकतम तथा न्यूनतम प्राप्तांक क्रमशः दो सौ सत्तर (270) तथा तीस

की संभावना है। तीन सौ नियोजित शिक्षको के प्राप्तांकों का प्रसार तथा वितरण नीचे सारणी संख्या एक में वर्णित है।

सारणी संख्या-1

मध्यमान	मध्यांक	बहुलांक	प्रा०वि०	मध्यमानों की प्र० त्रुटि
141.80	144.00	142.00	14.98	0.87

तीन सौ नियोजित शिक्षको के प्रतिदर्श के स्वबोध प्राप्तांकों के वितरण का मध्यमान 141.80, मध्यांक 144.00 बहुलांक 142.00 है। प्रतिदर्श से प्राप्त केन्द्रीय प्रवृत्ति के इन तीनों ही मापों में इतनी अधिक निकटता है कि प्रतिदर्श के प्रसार के जनसंख्या में प्रसामान्य वितरण की प्रवृत्ति बहुत दूर तक प्रमाणित करती है। प्रसार के मध्यमान की प्रमाणिक त्रुटि 0.87 है जिससे 99% विश्वास की सीमा में यह कहा जा सकता है कि प्रतिदर्श का यह मध्यमान जनसंख्या मध्यमान या वास्तविक मध्यमान से अधिक से अधिक $0.73 (0.87 \times 2.58)$ के प्रसार की सीमा में ही है गैरेट, 1951: पेज 1861

उपर वर्णित सांख्यिकीय विश्लेषण से स्वबोध चर के सम्बन्ध में निष्कर्ष लिया जा सकता है कि :-

(क) प्रतिदर्श के स्वबोध प्राप्तांकों का वितरण जनसंख्या के प्रसामान्य वितरण के अति निकट एवं अनुकूल है।

(ख) प्रतिदर्श का स्वबोध मध्यमान जनसंख्या के वास्तविक मध्यमान के इतना निकट है कि इसे जनसंख्या के मध्यमान के रूप में स्वीकार किया जा सकता है।

उपर का निष्कर्ष यह प्रमाणित करता है कि व्यक्तित्व का स्वबोध चर जनसंख्या में समान रूप से वितरित नहीं है एक ओर जहाँ कुछ लोग स्वबोध की उपर सीमा पर हैं वहीं कुछ लोग निम्न सीमा पर हैं लेकिन यह भी स्पष्ट होता है कि जनसंख्या का बहुत बड़ा भाग मध्यम स्वबोध यानि दोनों ही छोरों के मध्य में पड़ता है।

स्वबोध के सम्बन्ध में यह प्राक्कल्पना निर्धारित की गई थी कि उच्च स्वबोध की नियोजित शिक्षको में निम्न स्वबोध की नियोजित शिक्षको की अपेक्षा कार्य-संतोष अधिक पायी जायेगी।

तीन सौ नियोजित शिक्षको के प्रतिदर्श से प्राप्त स्वबोध प्राप्तांको के आधार पर उच्चतम पचीस प्रतिशत (तृतीय चतुर्थांश से उपर) तथा निम्नतम पचीस प्रतिशत (प्रथम चतुर्थांश से नीचे) के समूहों को क्रमशः उच्च स्वबोध समूह तथा निम्न स्वबोध समूह माना गया। दोनों ही समूहों में

प्रयोज्यों की संख्या पचहत्तर-पचहत्तर रखी गई। इस मापनी के आधार पर निम्नतम प्राप्तांक तीस तथा उच्चतम प्राप्तांक दो सौ सत्तर की संभावना है। जिससे वर्तमान प्रतिदर्श का निम्नतम प्राप्तांक 102 तथा उच्चतम प्राप्तांक 108 है। प्रतिदर्श का प्रथम चतुर्थांश प्राप्तांक तथा तृतीय चतुर्थांश प्राप्तांक क्रमशः 131:75 तथा 154.5 है। इन दोनों ही समूहों (उच्चतम तथा निम्नतम) के पृथक-पृथक कार्य-संतोष प्राप्तांकों का प्रसार तथा वितरण सारिणी संख्या चार तथा मध्यमान, प्रमाणिक विचलन एवं टी0 अनुपात का तुलनात्मक अध्ययन सारिणी संख्या-5 में बर्णित है। इन दोनों ही समूहों के कार्य-संतोष प्राप्तांकों का स्पष्ट उल्लेख वर्णित है।

सारणी संख्या-2

	उच्च स्वबोध समूह का कार्य-संतोष प्राप्तांक	निम्न स्वबोध समूह का कार्य-संतोष प्राप्तांक
मध्यमान	51.00	44.25
प्रा०वि०	9.05	8.05

सारणी संख्या-3

कार्य-संतोष के मध्यमान, प्रा०वि० तथा टी० अनुपात का तुलनात्मक विश्लेषण।

	मध्यमान	प्रा० विचलन	मध्यमानों की प्रा० त्रुटि	मध्यमानों के अनतरों की प्रा० त्रुटि	टी० अनुपात	सार्थकता स्तर
उच्च स्वबोध समूह	51.00	9.05	1.22	1.61	4.19	0.01
निम्न स्वबोध समूह	44.25	8.05	1.05			

सारणी संख्या तीन में वर्णित तुलनात्मक विवेचन से यह स्पष्ट होता है कि उच्च स्वबोध समूह के कार्य-संतोष प्राप्तांकों का मध्यमान 51.00 तथा निम्न स्वबोध समूह के कार्य-संतोष प्राप्तांको का मध्यमान 44.25 दोनों ही समूहों के आधार पर प्राप्त टी० अनुपात 4.19 है जो 0.01 स्तर पर सार्थक प्रमाणित हो रहा है। अतः निष्कर्ष स्वरूप

कहा जा सकता है कि तृतीय अध्याय में वर्णित प्रथम प्राक्कल्पना जिसमें उच्च स्वबोध समूह में उच्च कार्य-संतोष तथा निम्न स्वबोध समूह में निम्न कार्य-संतोष पाये जाने की प्राक्कल्पना की गई थी, सार्थक रूप में प्रमाणित हो रही है।

स्वबोध प्राप्तांको (सम्पूर्ण संख्या प्रतिदर्श संख्या तीन सौ) तथा उसके आधार पर निर्धारित उच्च तथा निम्न कार्य-संतोष समूहों के बीच विन्दु द्वियंक्तिक सह-सम्बन्ध जाँच का चालन किया गया। इस जाँच के आधार पर दोनों चरों के बीच 0.93 सह - सम्बन्ध गुणांक प्राप्त हुआ जो 0.01 स्तर पर सार्थक प्रमाणित होता है। यह सह-सम्बन्ध गुणांक दोनों ही चरों के बीच घनिष्ठ सम्बन्ध को प्रदर्शित करता है।

उपर्युक्त विवेचन के आधार पर प्रथम प्राक्कल्पना से सम्बन्धित निम्नलिखित निष्कर्ष प्राप्त हुआ है।

- (क) व्यक्तित्व के स्वबोध चर का जनसंख्या में सामान्य वितरण प्रमाणित होता है।
- (ख) निम्न स्वबोध की नियोजित शिक्षको के अपेक्षा उच्च स्वबोध की नियोजित शिक्षको में कार्य संतोष अधिक पाया जाता है।
- (ग) स्वबोध तथा कार्य-संतोष के बीच उच्च एवं सार्थक सह-सम्बन्ध है।

References :-

- Agarwal, U.N. (1971): - Job satisfaction and general Adjustment of Indian of Indian White Collar Workers. Indian Journal of Industrial Relation, 6, 4, 357-367.
- Allport (1961) - Patterns and Growth in Personality, New York; Holt, Rinchart and Winston.
- Anand, Usha & Sohal, T.S (1981) - Relationship between some personal traits job satisfaction and job Performance of employees. Indian Journal of Applied Psychology, Vol. 18 (1), 11-15.
- Anand, Usha & Sohal, T.S. (1981) – Measuring Job Satisfaction of scientist in an ICAR institute. Asin Journal of Psychology and Education Vol. 9 (4), 13-21.
- Andrisani, Paul, J. (1978) - Job satisfaction among working women, Signs., Vol. 3 (3), 588 – 607.
- Blum, M.L. (1956) - Industrial Psychology and its Social foundation Harpar, New York.
- Bandana (2006) - Mnosamajik Sandarbha main Nurses Job satisfaction. B.R.A. Bihar University thesis.
- Bowling, N.A. (2007) - Is the job satisfaction job performance relationship spurious: A meta-analytic Examination? Journal of vocational Behavior, 71, 167 – 185.
- Blum, M.L. & Naylor, J.C. (1968) - Industrial psychology. Its Theoretical and social foundation. New York, harper & row.