

नौकरी की संतुष्टि को प्रभावित करने वाले कारकों का एक अध्ययन

रवि शेखर ठाकुर^{1*}, डॉ. मिहिर प्रताप²

¹ शोधार्थी, शिक्षा संकाय, B.R.A.B.B मुजफ्फरपुर

² विभागाध्यक्ष, मनोविज्ञान एल.एन महाविद्यालय, भगवानपुर, वैशाली

सार - यह अध्ययन समकालीन कार्यस्थलों में कर्मचारियों के बीच नौकरी की संतुष्टि को प्रभावित करने वाले बहुमुखी कारकों की जांच करता है। साहित्य और प्राथमिक डेटा संग्रह की व्यापक समीक्षा के माध्यम से, अनुसंधान कार्य-जीवन संतुलन, मुआवजा, संगठनात्मक संस्कृति, कैरियर विकास के अवसरों और पारस्परिक संबंधों जैसे प्रमुख निर्धारकों की पहचान करता है। निष्कर्ष किसी व्यक्ति की समग्र नौकरी संतुष्टि को आकार देने में इन कारकों की जटिल परस्पर क्रिया पर जोर देते हैं। इन कारकों को समझकर और संबोधित करके, नियोक्ता अधिक सकारात्मक और संतोषजनक कार्य वातावरण को बढ़ावा देकर, कर्मचारियों की भलाई और उत्पादकता बढ़ा सकते हैं।

खोजशब्द - नौकरी से संतुष्टि.

-----X-----

परिचय

एक प्रभावशाली संगठन वह है जो एक ऐसा वातावरण बनाने में सक्षम है जहां प्रत्येक कर्मचारी की क्षमता को पहचाना जाता है और संगठन के उद्देश्यों को प्राप्त करने में उत्साहपूर्वक लागू किया जाता है। वर्तमान दुनिया में, कर्मचारियों की भागीदारी का स्तर और काम की गुणवत्ता किसी संगठन की उपलब्धि पर सीधे आनुपातिक है और इसकी प्रगति में योगदान करती है। यह प्रबंधकों का अभिन्न कर्तव्य है कि वे मनोबल, उत्पादकता बढ़ाने और प्रतिस्पर्धात्मक लाभ हासिल करने के तरीकों को पहचानने के बारे में हमेशा चिंतित रहें। एक कर्मचारी का झुकाव संगठन के विकास और उपलब्धि की ओर तभी होगा जब वह अपने काम के साथ-साथ संगठन से भी संतुष्ट होगा। कर्मचारियों के बीच नौकरी की संतुष्टि का आकलन करने के लिए, उन पहलुओं की पहचान करना महत्वपूर्ण है जो उनसे संबंधित हैं; अपनी नौकरी के प्रति व्यक्तियों के रवैये को नौकरी से संतुष्टि कहा जाता है।

कर्मचारियों के बीच कार्य संतुष्टि कार्य सुख की उपस्थिति और कार्य असंतोष की अनुपस्थिति से निर्धारित होती है।

नौकरी से असंतोष और नौकरी से खुशी को नौकरी से संतुष्टि का महत्वपूर्ण घटक माना जाता है। किसी कर्मचारी का व्यवहार उसके दृष्टिकोण और मूल्यों से प्रभावित होता है। एक कर्मचारी, जो कार्यस्थल पर प्रसन्न और प्रसन्न रहता है, हमेशा अपने काम से संतुष्ट रहता है और इससे उसके काम की गुणवत्ता में सुधार होता है। कार्य संतुष्टि से संगठन को अनेक प्रकार से लाभ होता है। इसके परिणामस्वरूप शिकायतों और शिकायतों, अनुपस्थिति, टर्नओवर और समाप्ति में गिरावट आई है; इससे समय की पाबंदी और कर्मचारी मनोबल में सुधार होता है। यह दीर्घायु का भी एक अच्छा संकेत है; जो व्यक्ति अपनी नौकरी से संतुष्ट होते हैं, वे लंबे समय तक कार्यस्थल पर बने रहते हैं।

नौकरी की संतुष्टि को प्रभावित करने वाले कारक

कार्यस्थल के भीतर, नौकरी की संतुष्टि को प्रभावित करने वाले मुख्य कारक इस प्रकार बताए गए हैं:

नौकरी की सुरक्षा - किसी व्यक्ति के लिए रोजगार सेटिंग में सुरक्षित महसूस करना महत्वपूर्ण है। असुरक्षा, संवेदनशीलता, कमजोरी और असहायता जैसे पहलू नौकरी

से संतुष्टि पैदा नहीं करते हैं। नौकरी की सुरक्षा ऐसे कारकों से प्रभावित होती है जैसे, वरिष्ठों और अधीनस्थों के साथ प्रभावी संचार और अच्छे नियम और शर्तें, सुरक्षित कामकाजी पर्यावरणीय स्थिति, मशीनों, उपकरणों और अन्य उपकरणों की सुरक्षित स्थिति जिनका उपयोग व्यक्ति उत्पादन और विनिर्माण के लिए करते हैं। नौकरी कर्तव्यों के प्रदर्शन के अनुसार प्रोत्साहन और लाभ और अच्छे वेतन की उपलब्धता। कुल मिलाकर नौकरी से संतुष्टि थोड़ा-बहुत नौकरी की सुरक्षा से संबंधित है।

कौशल और क्षमताओं का उपयोग करने के अवसर - रोजगार सेटिंग के भीतर, व्यक्ति संतुष्ट महसूस करते हैं, जब उन्हें अपने कौशल और क्षमताओं का प्रभावी उपयोग करने के अवसर प्रदान किए जाते हैं। उन्होंने प्रबंधन या शिक्षा के क्षेत्र में प्रशिक्षण प्राप्त किया है, इसलिए, एक व्यक्ति संतुष्ट महसूस करता है, जब उसे ऐसे अवसर उपलब्ध कराए जाते हैं जहां वह अपने पास मौजूद शिक्षा और प्रशिक्षण का प्रभावी उपयोग कर सकता है। जब व्यक्ति रोजगार सेटिंग में अपने ज्ञान, कौशल और क्षमताओं का उपयोग करने में सक्षम नहीं होता है, तो वह अपनी नौकरी से संतुष्ट महसूस नहीं करता है।

नौकरी की विशेषताएँ - कुछ ऐसी विशेषताएँ हैं जिन्हें ध्यान में रखना आवश्यक है, जब कर्मचारियों को नौकरी से संतुष्टि का दृष्टिकोण विकसित करने की आवश्यकता होती है। इनमें शामिल हैं, कौशल विविधता, कार्य पहचान, कार्य महत्व, स्वायत्तता और प्रतिक्रिया; इन कार्य विशेषताओं का तीन महत्वपूर्ण मनोवैज्ञानिक अवस्थाओं पर प्रभाव पड़ता है, ये हैं अनुभव की सार्थकता, परिणामों के लिए अनुभवी जिम्मेदारी और वास्तविक परिणामों के लिए ज्ञान। इन विशेषताओं और पहलुओं के बारे में कर्मचारियों द्वारा ज्ञान और जानकारी का कब्जा दक्षता बढ़ाने में योगदान देगा और नौकरी की संतुष्टि, अनुपस्थिति, प्रेरणा आदि को प्रभावित करेगा।

शैक्षिक योग्यताएँ - व्यक्तियों के पास शिक्षा, कौशल और क्षमताओं के विभिन्न स्तर होते हैं। उनकी शैक्षणिक योग्यताएं, कौशल और क्षमताएं उनकी नौकरियों के प्रति उनका दृष्टिकोण निर्धारित करती हैं। जिन व्यक्तियों के पास उच्च स्तर की शिक्षा है, वे अपनी नौकरी से संतुष्ट महसूस नहीं करते हैं, इसका कारण यह है कि उन्हें लगता है कि वे दोहराए जाने वाले कार्य कर रहे हैं। यह महत्वपूर्ण है कि नौकरियों की आवश्यकताएं कर्मचारियों के शैक्षिक स्तर के अनुसार होनी चाहिए। व्यक्तियों ने शैक्षणिक संस्थानों में जो योग्यताएं, ज्ञान, कौशल और क्षमताएं अर्जित की हैं, उनका

उपयोग अपने कार्य कर्तव्यों के पालन में प्रभावी तरीके से किया जाना चाहिए। जब व्यक्ति अपनी शैक्षणिक योग्यता का उपयोग करने में सक्षम नहीं होते हैं, तो वे अपनी नौकरी से संतुष्ट महसूस नहीं करते हैं।

मुआवजा/वेतन - मुआवजे को कंपनी द्वारा कर्मचारियों को कंपनी के प्रति प्रदान की गई सेवाओं के बदले में दिया जाने वाला मौद्रिक लाभ के रूप में परिभाषित किया गया है। मौद्रिक मुआवजा और लाभ को सबसे जरूरी क्षेत्र माना जाता है जिसके लिए कर्मचारी काम करते हैं, जब उन्हें लगता है कि उनका वेतन और लाभ उनके जीवनयापन के लिए पर्याप्त हैं, तो वे अपने काम से संतुष्ट महसूस करते हैं। जब कर्मचारियों को पदोन्नति और मुआवजे में वृद्धि का अनुभव होता है, तो उन्हें अपनी नौकरी के प्रति अत्यधिक खुशी और संतुष्टि महसूस होती है। अन्य प्रमुख निर्धारकों की तुलना में कार्य संतुष्टि के निर्धारण में मुआवजा पहले स्थान पर है।

पर्यवेक्षक समर्थन - संगठन के भीतर, कर्मचारियों को अपने पर्यवेक्षक से मार्गदर्शन, निर्देशन और प्रबंधन की आवश्यकता होती है। पर्यवेक्षक का समर्थन कर्मचारी को बनाए रखने और अपने कार्य कर्तव्यों को अच्छी तरह से करने के लिए महत्वपूर्ण कारकों में से एक है। पर्यवेक्षक समर्थन को उस सीमा के रूप में परिभाषित किया जाता है जिस हद तक नेता और प्रशासक कर्मचारियों के कल्याण के लिए देखभाल का प्रावधान करते हैं और उनके योगदान को महत्व देते हैं। जब कर्मचारियों को लगता है कि उन्हें अपने पर्यवेक्षक से समर्थन, देखभाल और सहायता मिल रही है, तो वे यह दृष्टिकोण विकसित करते हैं कि उनकी सराहना की जा रही है, उनकी बात सुनी जा रही है और उनकी देखभाल की जा रही है, इसलिए, इसके कारण, वे अपनी नौकरी से संतुष्ट महसूस करते हैं।

कार्यशील पर्यावरणीय स्थितियाँ - कार्यशील पर्यावरणीय परिस्थितियाँ नौकरी की संतुष्टि को प्रभावित करती हैं, क्योंकि कर्मचारी चाहते हैं कि उनकी शारीरिक कार्यशील पर्यावरणीय परिस्थितियाँ आरामदायक हों। कामकाजी परिस्थितियों में कार्यालय उपकरण, कुर्سيयाँ, फर्नीचर, मशीनें, उपकरण आदि शामिल हैं। जब कामकाजी पर्यावरणीय परिस्थितियों के कारण उत्पादकता का स्तर बढ़ता है, तो कर्मचारी अपनी नौकरी से संतुष्ट महसूस करते हैं। जब किसी कर्मचारी को काम पर रखा जाता है, तो वह हमेशा ऐसी कामकाजी परिस्थितियों की इच्छा रखता है जो उसके कार्य प्रदर्शन को बढ़ाने में योगदान दे।

दूसरी ओर, जब कर्मचारियों को काम करने की पर्यावरणीय परिस्थितियाँ आरामदायक नहीं लगती, तो उनमें नौकरी से संतुष्टि की भावना विकसित नहीं होती है

साहित्य की समीक्षा

नबीद अजीज, मोहितुल अमीन अहमद मुस्तफी (2020) इस खोजपूर्ण अध्ययन का उद्देश्य बांग्लादेश में विभिन्न सार्वजनिक बैंकों में काम करने वाले कर्मचारियों की समग्र कथित नौकरी संतुष्टि को प्रभावित करने वाले कारकों को निर्धारित करना है। लेखकों ने मौजूदा साहित्य की खोज के बाद सावधानीपूर्वक सात ऐसे कारकों का चयन किया। वे सात कारक: काम के घंटे, निष्पक्ष प्रतिस्पर्धा, समान व्यवहार, मनोवैज्ञानिक समर्थन और मौज-मस्ती, प्रचार के अवसर, लाभ पैकेज और सह-कार्य संबंध को स्वतंत्र चर माना जाता था जबकि समग्र नौकरी संतुष्टि को एकल आश्रित चर माना जाता था। एक संरचित प्रश्नावली के माध्यम से 360 सार्वजनिक क्षेत्र के बैंक नियोक्ताओं के वैध नमूने से प्राथमिक डेटा एकत्र किया गया था। एसपीएसएस (24) का उपयोग करते हुए खोजपूर्ण कारक विश्लेषण (ईएफए) का उपयोग स्वतंत्र चर की वस्तुओं को मान्य करने के लिए किया गया था और एएमओएस (24) का उपयोग करके संरचनात्मक समीकरण मॉडलिंग का उपयोग प्रत्येक स्वतंत्र चर और आश्रित के बीच परिकल्पित संबंधों का परीक्षण करने के लिए किया गया था। उचित सांख्यिकीय विश्लेषण के बाद, यह पता चला कि निष्पक्ष प्रतिस्पर्धा, समान व्यवहार, पदोन्नति के अवसर और काम के घंटे बांग्लादेश के सार्वजनिक बैंक कर्मचारियों की कथित समग्र नौकरी संतुष्टि को सकारात्मक और पर्याप्त रूप से प्रभावित कर सकते हैं, जबकि अन्य तीन कारक, मनोवैज्ञानिक तनाव और हताशा, सह-कार्य संबंध और लाभ पैकेज का कार्य संतुष्टि पर अपर्याप्त प्रभाव पाया गया। लेखकों को पूरा विश्वास है कि यह खोजपूर्ण अध्ययन बैंक प्रबंधन को अपने सक्षम कर्मचारियों को अधिक प्रभावी तरीके से संतुष्ट करने में मार्गदर्शन करेगा। अध्ययन में निहितार्थ, सीमाओं और भविष्य की दिशाओं पर भी चर्चा की गई है।

ऑंग चून ही, चोंग हुई शि (2020) इस अध्ययन का उद्देश्य मलेशिया में एक निजी शैक्षणिक संस्थान में शैक्षणिक कर्मचारियों के बीच वेतन और लाभ, कार्य वातावरण, शीर्ष प्रबंधन नेतृत्व, कार्यभार और नौकरी की संतुष्टि के बीच संबंधों की जांच करना है। इस अध्ययन के सैद्धांतिक ढांचे को स्थापित करने के लिए प्रेरणा-स्वच्छता सिद्धांत, मास्लो

की आवश्यकता पदानुक्रम सिद्धांत और लीडर-सदस्य एक्सचेंज (एलएमएक्स) सिद्धांत का उपयोग किया गया था। डेटा एकत्र करने के लिए प्रश्नावली सर्वेक्षण पद्धति का उपयोग किया गया जिससे इस अध्ययन में 82 प्रतिक्रियाएँ प्राप्त हुईं। पूरे अध्ययन में डेटा विश्लेषण करने के लिए सामाजिक विज्ञान के लिए सांख्यिकीय पैकेज (एसपीएसएस) का उपयोग किया गया था। सभी अध्ययन चरों का चयनित संस्थान में शैक्षणिक कर्मचारियों के बीच नौकरी की संतुष्टि के साथ महत्वपूर्ण सकारात्मक संबंध पाया गया। यह पाया गया कि शीर्ष प्रबंधन नेतृत्व का कार्य संतुष्टि के साथ सबसे महत्वपूर्ण संबंध है। इस शोध के निष्कर्ष शीर्ष प्रबंधन को एक स्पष्ट संदेश प्रदान करते हैं कि नेतृत्व अकादमिक कर्मचारियों की नौकरी की संतुष्टि को बढ़ाने में महत्वपूर्ण भूमिका निभाता है। इसलिए, यह सुझाव दिया जाता है कि संस्थान प्रबंधन को उचित नेतृत्व शैली अपनानी चाहिए और प्रभावी रणनीतियाँ और नीतियाँ स्थापित करनी चाहिए जिनका उद्देश्य शैक्षणिक कर्मचारियों की नौकरी की संतुष्टि और प्रदर्शन को बढ़ाना है।

कार्यप्रणाली

यह एक वर्णनात्मक और खोजपूर्ण अध्ययन डिजाइन है, जिसने टाटा कंसल्टेंसी सर्विसेज मध्य प्रदेश में काम करने वाले अधिकारियों के बीच नौकरी की संतुष्टि के स्तर को जानने में सक्षम बनाया है।

नमूना

107 कर्मचारियों का एक नमूना लिया गया जो कुल कर्मचारियों का लगभग 46% है। अध्ययन के परिणाम को निम्न के आधार पर दर्शाया गया:

क) कुल प्रतिवादी; और,

ख) विभागीय अनुसार

प्रायोगिक अध्ययन:

उत्तरदाताओं के बीच प्रश्नावली वितरित करने से पहले, पहले पायलट अध्ययन आयोजित किया गया। यहां पांच कर्मचारियों को जवाब जानने के लिए पांच प्रश्नावली बांटी गईं। भरी हुई प्रश्नावली से पता चला कि वे सभी सेट और स्पष्ट थे। फिर प्रश्नावली को अंतिम रूप दिया गया।

डेटा संग्रहण की विधियाँ

डेटा संग्रह के लिए प्राथमिक और माध्यमिक दोनों तरीकों का इस्तेमाल किया गया। प्राथमिक का अर्थ है, वह जानकारी जो उत्तरदाताओं द्वारा सीधे प्रश्नावली के माध्यम से दी जाती है, और द्वितीयक विधि का अर्थ है, प्राथमिक स्रोत के अलावा कोई अन्य स्रोत, यानी कार्यालय फाइलें, दस्तावेज, मैनुअल इत्यादि।

डेटा विश्लेषण

सभी आँकड़ों को सारणीबद्ध करके प्रदर्शित करने के बाद अध्ययन के उद्देश्यों के अनुसार सारणीबद्ध आँकड़ों का विश्लेषण किया गया। अध्ययन के लिए, औसत संतुष्टि की गणना निम्नलिखित सूत्र का उपयोग करके की गई थी:-

$$\text{औसत संतुष्टि} = \frac{\text{संतुष्टि/अत्यंत संतुष्टि कर्मचारियों का प्रतिशत}}{\text{कुल कर्मचारियों का प्रतिशत लिया गया}}$$

अध्ययन के लिए विशेषताओं पर विचार किया गया:

अध्ययन के लिए जिन कुछ विशेषताओं पर विचार किया गया है वे इस प्रकार हैं:-

- काम करने के घंटे
- किए गए कार्य के लिए उचित भुगतान
- प्रशिक्षण
- विभाग का भौतिक खाका
- प्रेरणा
- प्रदर्शन प्रतिक्रिया
- टीम वर्क
- कल्याणकारी लाभ

कर्मचारी संतुष्टि मापन:

कर्मचारी संतुष्टि को कथित प्रदर्शन और अपेक्षाओं के एक कार्य के रूप में परिभाषित किया गया है। यदि प्रदर्शन अपेक्षाओं से कम हो जाता है, तो कर्मचारी असंतुष्ट होता है और यदि यह अपेक्षाओं के अनुरूप होता है, तो कर्मचारी संतुष्ट होता है। हालाँकि, यह प्रक्रिया जितनी प्रतीत होती है, उससे कहीं अधिक जटिल है। किसी भी संगठन के लिए उच्च संतुष्टि प्रदान करना अधिक महत्वपूर्ण है, क्योंकि यह उच्च वफादारी को दर्शाता है और बेहतर प्रस्ताव आने के बाद इसे बदलने की आवश्यकता नहीं होगी।

कर्मचारी संतुष्टि पर नज़र रखने और मापने के लिए उपकरण:

- शिकायत और सुझाव प्रणाली: कर्मचारी सुझाव बॉक्स, वरिष्ठों के साथ व्यक्तिगत बैठकें आदि जैसी सुविधाओं के माध्यम से स्वतंत्र रूप से शिकायतें और सुझाव दे सकते हैं।
- खोए हुए कर्मचारी का विश्लेषण: निकास साक्षात्कार आयोजित किए जाते हैं या कर्मचारी हानि दर की गणना की जाती है।
- कर्मचारी संतुष्टि सर्वेक्षण: हाल के खरीदार के यादृच्छिक नमूने के लिए प्रश्नावली या टेलीफोन कॉल के उपयोग से आवधिक सर्वेक्षण कर्मचारी संतुष्टि का पता लगाने में मदद करते हैं।

पैमाने का निर्माण:

i) प्रश्नावली हेतु:

विभिन्न विशेषताओं को ध्यान में रखते हुए एक प्रश्नावली तैयार की गई। प्रत्येक के लिए 4 संभावित उत्तर हैं जिनमें से एक पर टिक करना है। संतुष्टि से संबंधित मामले में, उत्तरदाता को बहुत संतुष्ट, संतुष्ट, असंतुष्ट, बहुत असंतुष्ट के रूप में प्रतिक्रिया देनी होती है।

ii) व्याख्या के लिए:

डेटा के संग्रह के बाद, परिणामों को ग्राफ के रूप में प्लॉट किया गया और निम्नलिखित पैमाने को ध्यान में रखते हुए व्याख्या की गई:

0 से 0.5----बहुत असंतुष्ट।

0.5 से 1.0-----असंतुष्ट।

1.5 से ----- संतुष्ट

1.5 से 2-----अत्यधिक संतुष्ट

व्याख्या:

एकत्र किए गए आंकड़ों के आधार पर, समग्र रूप से, कुल उत्तरदाता निम्नलिखित विशेषताओं से असंतुष्ट हैं,

ए) काम के घंटे, बी). प्रशिक्षण, सी). प्रेरणा, और डी). टीम वर्क,

और कर्मचारी काफी असंतुष्ट हैं

ए) प्रदर्शन प्रतिक्रिया, और बी) कल्याणकारी लाभ,

1) कर्मचारियों का संतुष्टि स्तर (विभागवार):

इस संगठन में उत्पादन, गुणवत्ता नियंत्रण और आश्वासन, गोदाम, इंजीनियरिंग, वित्त और मानव संसाधन विभाग जैसे कुल छह विभाग हैं। मैंने प्रत्येक विभाग से डेटा एकत्र करने का प्रयास किया क्योंकि संतुष्टि का स्तर एक विभाग से दूसरे विभाग में भिन्न होता है।

ए) उत्पादन विभाग:

विचाराधीन कर्मचारियों का प्रतिशत विभाग के कुल कर्मचारियों का 45% है। उत्पादन विभाग के कर्मचारी विभाग की भौतिक स्थिति (1.9) से अत्यधिक संतुष्ट हैं और भुगतान संरचना (1.2) से संतुष्ट हैं; जबकि प्रदर्शन फीडबैक (0.2), टीम वर्क (0.2) और कल्याण लाभ (0.3) से बहुत असंतुष्ट; और काम के घंटे (0.7), प्रशिक्षण (0.5) और प्रेरणा (0.5) से असंतुष्ट हैं।

बी) गुणवत्ता नियंत्रण एवं आश्वासन विभाग:

यह सामान्य रूप से किसी भी संगठन और विशेष रूप से फार्मास्युटिकल उद्योग में सबसे महत्वपूर्ण विभागों में से एक है। इस प्रकार, इस विभाग के कर्मचारी प्रदर्शन फीडबैक (0.4), टीम वर्क (0.4) और कल्याण लाभ (0.8) को छोड़कर सभी विशेषताओं से लगभग संतुष्ट और बहुत संतुष्ट हैं।

सी) भण्डारण विभाग:

इस विभाग के कर्मचारी सभी पहलुओं में लगभग असंतुष्ट हैं और केवल काम के घंटों और प्रशिक्षण से संतुष्ट हैं (1.2)।

डी) इंजीनियरिंग विभाग

इस इंजीनियरिंग विभाग के कर्मचारी केवल प्रशिक्षण (1) से संतुष्ट हैं और भौतिक लेआउट (1.6) से बहुत संतुष्ट हैं और प्रदर्शन प्रतिक्रिया, भुगतान, प्रेरणा और कल्याण लाभ (0.4) से बहुत असंतुष्ट हैं, और टीम वर्क (0.8) से बहुत असंतुष्ट हैं। और कार्य के घंटे (0.6)

ई) मानव संसाधन और वित्त विभाग:

चूंकि कुल कर्मचारियों की संख्या कम है (मानव संसाधन-3 एवं वित्त विभाग-4)। इन सभी सात कर्मचारियों से डेटा एकत्र किया गया। इन दोनों विभागों के कर्मचारी काम के

घंटे, प्रशिक्षण, शारीरिक लेआउट और टीम वर्क (1) से संतुष्ट हैं और प्रदर्शन प्रतिक्रिया (0.5), प्रेरणा और कल्याण लाभ (0.4) से बहुत असंतुष्ट हैं, और भुगतान (0.7) से असंतुष्ट हैं।

निष्कर्ष

औद्योगिक विकास, कर्मचारी कल्याण और वैधानिक मानदंडों पर सरकार की विभिन्न नीतियों और कार्यक्रमों के बावजूद विभिन्न औद्योगिक प्रतिष्ठानों के कर्मचारी औद्योगिक प्रतिष्ठान के प्रबंधन द्वारा उन्हें प्रदान की जाने वाली सुविधाओं से असंतुष्ट हैं। उद्देश्यों के आधार पर अध्ययन का सारांश निम्नलिखित दर्शाता है और प्रबंधन को उत्पादकता बढ़ाने के लिए सुधारात्मक उपाय करने की सिफारिश करता है।

संदर्भ

1. आर्ककेलिन, डी., (2014) "अनुसंधान और डेटा विश्लेषण को समझने के लिए एसपीएसएस का उपयोग करना," मनोविज्ञान पाठ्यचर्या सामग्री, पी। 194., उपलब्ध: <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.139.2050&rep=rep1&type=pdf> = पीडीएफ
2. नबीद अजीज, मोहितुल अमीन अहमद मुस्तफी (2020) "नौकरी की संतुष्टि को प्रभावित करने वाले कारक: बांग्लादेश के चयनित शहरों में सार्वजनिक बैंक कर्मचारियों के बीच एक खोजपूर्ण विश्लेषण" एशियन जर्नल ऑफ इकोनॉमिक्स, बिजनेस एंड अकाउंटिंग 20(3): 1-22, 2020; आलेख क्रमांक AEB63612 ISSN 2456-639X
3. ऑंग चून ही, चोंग हुई शि (2020) "शैक्षणिक कर्मचारियों के बीच नौकरी की संतुष्टि को प्रभावित करने वाले कारक" इंटरनेशनल जर्नल ऑफ इवैल्यूएशन एंड रिसर्च इन एजुकेशन (आईजेईआरई) वॉल्यूम। 9, नंबर 2, जून 2020, पीपी 285~291 आईएसएसएन: 2252-8822, डीओआई: 10.11591/आईजेरे.वी9आई2.20509।
4. सोहेल एमटी, डेलिन एच. (2013) अकादमियों के कर्मचारियों से घिरा नौकरी की संतुष्टि: जीसीयूएल, पाकिस्तान के अकादमियों के कर्मचारियों की नौकरी की संतुष्टि का एक केस अध्ययन। व्यवसाय में समकालीन अनुसंधान के अंतःविषय जर्नल। 2013;4(11):126-137

5. होसैन एम.एस. (2014) वित्तीय और गैर-वित्तीय पुरस्कारों का प्रभाव; और बांग्लादेशी फ्रंट लाइन कर्मचारियों के कार्य प्रेरणा और दृढ़ प्रदर्शन पर कर्मचारी सशक्तिकरण: एक महत्वपूर्ण दृष्टिकोण। व्यवसाय और प्रबंधन के यूरोपीय जर्नल. 2014; 6(7):156-168
6. फिशर डी. (2000) "काम करते समय मनोदशा और भावनाएँ: नौकरी से संतुष्टि के कुछ अंश गायब"? संगठनात्मक व्यवहार जर्नल; 21, पृ.185-202
7. ली, ओ.एफ., टैन, जे.ए., और जवाल्गी, आर. (2010) लक्ष्य अभिविन्यास और संगठनात्मक प्रतिबद्धता: नौकरी के प्रदर्शन के व्यक्तिगत अंतर भविष्यवक्ता। इंट जे ऑर्गेनिज़ एना, 18(1):129-150
8. कीवेनी, एस.एम., और नेल्सन, जे.ई. (1993)। संगठनात्मक भूमिका तनाव से निपटना: आंतरिक प्रेरक अभिविन्यास, कथित भूमिका लाभ, और मनोवैज्ञानिक वापसी। जे एकेड मार्केट साइंस, 21(2):113-124
9. जिन, ए.क्यू. (2001) शिक्षक शिक्षा, पेशेवर उपाधि, कक्षा शिक्षण की गुणवत्ता पर उम्र के प्रभाव पर शोध। एर्गोनॉमिक्स, 7(4):55-57
10. म्यू, एच.एच., हू, वाई.एम., और लियू, एच.वाई. (2016) मध्य विद्यालय के शिक्षकों की कार्य संतुष्टि और इसके प्रभावशाली कारकों पर अध्ययन। जे एडू, 12(2):71-80.

Corresponding Author

रवि शेखर ठाकुर*

शोधार्थी, शिक्षा संकाय, B.R.A.B.B., मुजफ्फरपुर