Research Guru
Online Journal of Multidisciplinary Subjects (ISSN : 2349-266X)
Volume-13, Issue-1, June 2019
Impact Factor: 4.081
www.researchguru.net

જાહેર અને ખાનગી ક્ષેત્રમાં કાર્ય કરતી સ્ત્રીઓની કાર્ય પ્રેરણા અને કાર્ય કર્તવ્ય વચ્ચેના સબંધનો અભ્યાસ

આરતીબેન સુરેશભાઈ પટેલ
અધ્યાપક સહાયક, સરદાર પટેલ કોલેજ ઓફ એજ્યુકેશન, બાકરોલ

સારાંશ :-
પ્રસ્તુત સંશોધનનો હેતુ જાહેર અને ખાનગી ક્ષેત્રમાં કાર્ય કરતી સ્ત્રીઓની કાર્યપ્રેરણા અને કાર્ય કર્તવ્યનો તુલનાત્મક અભ્યાસ કરવાનો હતો.કાર્ય પ્રેરણા અને કાર્ય કર્તવ્યના માપન માટે આણંદ જિલ્લામાંથી ૨૦ જાહેર ક્ષેત્રો અને ૨૦ ખાનગી ક્ષેત્રમાં કાર્ય કરતી સ્ત્રીઓને નિદર્શ તરીકે લેવામાં આવી હતી.કાર્ય પ્રેરણા અને કાર્ય કર્તવ્યના માપન માટે વ્યક્તિગત માહિતીપત્રક,કાર્યપ્રેરણા માપદંડ અને કાર્ય કર્તવ્ય માપદંડની માહિતી એકત્રીકરણ માટે ઉપયોગ કરવામાં આવ્યો હતો. આવેલ માહિતીનું આંકડાશાસ્ત્રીય વિશ્લેષણ કરવા માટે t-test નો ઉપયોગ કરવામાં આવ્યો. આ સંશોધન પરથી એ જાણવા મળ્યું કે ખાનગી ક્ષેત્રમાં કાર્ય કરતી સ્ત્રીઓ કરતાં જાહેર ક્ષેત્રમાં કાર્ય કરતી સ્ત્રીઓની કાર્ય પ્રેરણા વધારે જોવા મળે છે.કાર્યપ્રેરણા અને કાર્ય કર્તવ્ય વચ્ચે વિધાયક સહ સબંધ જોવા મળે છે.

શબ્દો:-પ્રેરણા,કાર્ય,કર્તવ્ય

1) પ્રસ્તાવના :-

મનુષ્ય પોતાના જીવનના દરેક તબક્કે સતત કોઈ કાર્ય કે પ્રવૃતિ કરતો જ રહે છે.કેટલાક લોકો ખૂબ ઉત્સાહ થી કાર્ય કર્તા હોય.જ્યારે કેટલાક લોકો નિરાશાભર્યા અંદાજમાં કાર્ય કરતાં હોય તો કેટલાક માત્ર કામ કરવા ખાતર કામ કરતાં હોય છે. આવું કેમ જોવા મળે છે?તેના પ્રત્યુત્તર રૂપે કહી શકાય કે પ્રત્યેક વ્યક્તિને જુદું જ વર્તન કરવા માટે પ્રેરનાર તેની પ્રેરણા છે. દરેક વ્યક્તિની પ્રેરણાની તીવ્રતા અને ઉદ્દેશો જુદા હોય છે. પરિણામે વ્યક્તિના વર્તનમાં તફાવત દેખાય છે. એક જ કાર્ય માટે અલગ અલગ વ્યક્તિમાં અલગ અલગ પ્રેરણા કાર્યરત હોય છે. દા.ત કોઈ એક કંપનીમાં કર્મચારી તરીકે ફરજ બજાવતા લોકોનું કાર્ય એક હોય પણ એક વ્યક્તિને રૂપિયાની જરૂરત હોવાથી તે નોકરી કરતી હોય.બીજી વ્યક્તિને આવું કાર્ય ગમતું હોય એટલે નોકરી કરતી હોય તો ત્રીજી વ્યક્તિને બીજું કોઈ સારું કામ ન મળવાથી ન છૂટકે કાર્ય કરતી હોય.માટે આ ત્રણે વ્યક્તિની કાર્ય પ્રેરણા જુદી હોવાથી તેના કાર્યકર્તવ્યમાં તફાવત જરૂર પડવાનો.જેમ કે વ્યક્તિ શોખથી કાર્ય કરે છે તેનું કર્તવ્ય ઉત્તમ હશે જે વ્યક્તિને રૂપિયાની જરૂર છે તેનું કર્તવ્ય પણ સારું થશે. જ્યારે જેને માટે તે કામ ગમતું નથી તેનું કર્તવ્ય સાધારણ હોવાની શક્યતા રહેલી છે. માનવીની પ્રેરણા સાથે વિવિધ ઘટકો જોડાયેલા છે. સારું પગારધોરણ ,સંસ્થાની પ્રતિષ્ઠા ,સારી સગવડો વગેરેનો પ્રભાવ પ્રેરણા પર પડે છે. મોટા ભાગના લોકો કુટુંબના પોષણ અને પૈસા માટે કાર્ય કરતાં હોય છે.ઘણા લોકો દરજ્જો ,પદ કે પ્રતિષ્ઠા માટે કાર્ય કર્તા હોય છે. નાણાં એ અસ્તિત્વ ટકાવવા માટે અને જીવન જરૂરિયાત સંતોષવા માટે

મહત્વનો ભાગ ભજવે છે.માટે કોઈપણ કાર્યમાં તીવ્ર પ્રેરણા હોય તો તેના માટે થતું વર્તન તેટલું જ તીવ્ર હોય છે. અને તીવ્ર વર્તન જ સફળતાની શિરે લઈ જાય છે.

સમસ્યા કથન:-

પ્રસ્તુત સંશોધનની સમસ્યા નીચે પ્રમાણે છે.

જાહેર અને ખાનગી ક્ષેત્રમાં કાર્ય કરતી સ્ત્રીઓની કાર્યપ્રેરણા અને કાર્ય કર્તવ્ય વચ્ચેના સબંધનો અભ્યાસ કરવો.

શબ્દોની વ્યાખ્યા :-

કાર્ય:-

"કાર્યનો વિચાર પણ વ્યક્તિની શારીરિક અને માનસિક પ્રક્રિયાઓ,જે કોઈ ધ્યેયપૂર્તિમાં સમાવિષ્ટ થાય એ રીતે કહી શકીએ." - **Haller Gilmen (1967)**

"કાર્ય એ માનવ અને સંજોગો કે વાતાવરણ વચ્ચેની આંતરક્રિયા છે,જેમાં માનવ કોઈ સભાન ધ્યેય પાર પાડવા માંગે છે." **રશિયન મનોવૈજ્ઞાનિક (V.K.Platonov)1965**

પ્રેરણા:-

વ્યક્તિ જે રીતે વર્તન વ્યવહાર કરે છે.તેની પાછળ પ્રેરણા જવાબદાર હોય છે.પ્રેરણાનો અભાવ હોય તો કોઈ પણ જાતનું વર્તન સંભવી શકાતું નથી.તેથી જ તો ગીતામાં કહેવાયું છે.કે પ્રયોજન વગરમૂર્ખ લોકો પણ પ્રવૃત થતાં નથી.દરેક પ્રવૃતિ પાછળ પ્રેરકબળ રહેલું હોય છે. આમ, વર્તનને જે તે પ્રેરણા એટલે કે તે વર્તન શરૂ કરાવનાર,વર્તનને દિશા દોરવણી આપનાર તથા શક્તિબળ પૂરું પાડનાર પરિબળ તે પ્રેરણા.

"પ્રેરણા એટલે આંતરિક જરૂરિયાતોમાંથી ઉદ્દભવેલું અને તે જરૂરિયાતો સંતોષાય તેવા લક્ષ્યો પ્રતિ અભિમુખ બનેલું વર્તન." -

સી.ટી.મોર્ગન

ઉપરોક્ત વ્યાખ્યામાંથી પ્રેરિત વર્તનના ત્રણ પાસા સ્પષ્ટ થાય છે. 1) શરીરની આંતરિક અવસ્થા 2)આ પરિસ્થિતીથી ઉદ્દભવેલું અને દોરાયેલું વર્તન અને 3) જેની પ્રત્યે વર્તન દોરાયેલું છે તે લક્ષ્ય.

"પ્રેરણાઓ વ્યક્તિને પ્રવૃતિ કરવા પ્રેરે છે તેમજ ચોક્કસ પ્રવૃતિની પસંદગી કરવાની દોરવણી આપે છે.પ્રેરણાની કામગીરી આંતરિક હોય છે. -

એચ.ઇ.ગેરેટ

ઉપરોક્ત વ્યાખ્યા ધ્વારા સ્પષ્ટ થાય છે કે પ્રેરણા ધ્વારા જે વર્તન ઉદ્દભવે છે તે પસંદગીપૂર્વકનું હોય છે.જે વર્તનની પ્રેરણા ઉદ્દભવે તે પ્રકારનું વર્તન જ પ્રાણી કરે છે. દા.ત ભૂખની પ્રેરણા થાય,ખોરાક શોધવાનું વર્તન પ્રગટે.આમ,પ્રેરણાથી થતી પ્રતિક્રિયા ગમે તેમ નથી હોતી પણ પસંદગીપૂર્વકની હોય છે.

કર્તવ્ય :-

કર્તવ્ય એટલે નહીં સોપાયેલા કાર્યને ફરજ સમજી સભાનતાપણે જ્વાબદારીપૂર્વક શ્રેષ્ઠતાથી પૂર્ણ કરવું. – જાગૃતિ પુરોહિત

જે કાર્યથી આપની ગતિ ઈશ્વર તરફ થાય તે કાર્ય શુભ,એ આપણું કર્તવ્ય.જે સમાજમાં આપણે જન્મ્યા છીએ તે સમાજને અનુરૂપ આદર્શો અને પ્રવૃતિઓ ખ્યાલમાં રાખી આપણને ઉચ્ચ બનાવે,અભિજાત બનાવે એવા કાર્યો કરવા તે આપણું કર્તવ્ય છે. - સ્વામી વિવેકાનંદ

આમ, કાર્યમાં નિષ્ઠાપૂર્વક કામ કરવું,મન લગાવી કામ કરવું જોઈએ.

સંશોધનના હેતુઓ :-

પ્રસ્તુત સંશોધનના હેતુઓ નીચે મુજબ છે.

1)જાહેર અને ખાનગી ક્ષેત્રમાં કાર્ય કરતી સ્ત્રીઓની કાર્ય પ્રેરણાનો અભ્યાસ કરવાનો હતો.

2)જાહેર અને ખાનગી ક્ષેત્રમાં કાર્ય કરતી સ્ત્રીઓની કાર્ય કર્તવ્યનો અભ્યાસ કરવાનો હતો.

3)કાર્યપ્રેરણા અને કાર્ય કર્તવ્ય વચ્ચેનો સહસબંધ શોધવાનો હતો.

સંશોધનની ઉત્કલ્પના :-

પ્રસ્તુત સંશોધનની ઉત્કલ્પના નીચે મુજબ છે.

1) જાહેર અને ખાનગી ક્ષેત્રમાં કાર્ય કરતી સ્ત્રીઓની કાર્યપ્રેરણા વચ્ચે કોઈ સાર્થક તફાવત નહીં હોય.
2) જાહેર અને ખાનગી ક્ષેત્રમાં કાર્ય કરતી સ્ત્રીઓની કાર્ય કર્તવ્ય વચ્ચે કોઈ સાર્થક તફાવત નહીં હોય.
3) કાર્ય પ્રેરણા અને કાર્ય કર્તવ્ય વચ્ચે કોઈ સહ સબંધ નહીં હોય.

સંશોધનના સાધનો :-

પ્રસ્તુત સંશોધનમાં નીચેના સાધનોનો ઉપયોગ કરવામાં આવ્યો હતો.

1) વ્યક્તિગત માહિતીપત્રક :-

   પ્રસ્તુત સંશોધનમાં નિદર્શમાં સ્માવિષ્ટ જાહેર અને ખાનગી ક્ષેત્રની 40 સ્ત્રીઓ પાસેથી અંગત માહિતી મેળવવા માટે વ્યક્તિગત માહિતી પત્રકનો ઉપયોગ કરવામાં આવ્યો હતો.

2) કાર્યપ્રેરણા માપદંડ :-

   કાર્ય કરતી સ્ત્રીઓની કાર્યપ્રેરણાનું માપન કરવા માટે ડો. શ્રી વાસ્તવનો Work Motivation Schedule વાપરવામાં આવ્યો હતો.જેમાં કુલ 70 વિગતો હતી.

3) કાર્યકર્તવ્ય માપદંડ :-

   કાર્ય કર્તવ્ય સ્ત્રીઓનુ તપાસવા માટે Performance Rating Scaleનો ઉપયોગ કરવામાં આવ્યો. જેમાં કુલ 14 વિગતો હતી.

વ્યાપવિશ્વ અને નિદર્શ:-

વ્યાપવિશ્વ:-

પ્રસ્તુત સંશોધનમાં વ્યાપવિશ્વ એટલે આણંદ જિલ્લામાં આવેલા ખાનગી અને જાહેર ક્ષેત્રો લેવામાં આવ્યા હતા.

નિદર્શ :- પ્રસ્તુત સંશોધનમાં જાહેર અને ખાનગી ક્ષેત્રમાં કાર્ય કરતી સ્ત્રીઓની કાર્ય પ્રેરણા અને કાર્ય કર્તવ્યના માપન માટે 20 જાહેર ક્ષેત્ર અને 20 ખાનગી ક્ષેત્રની સ્ત્રીઓને નિદર્શમાં સમાવિષ્ટ કરવામાં આવી હતી.

સંશોધન યોજના :-

પ્રસ્તુત સંશોધનનો હેતુ જાહેર અને ખાનગી ક્ષેત્રમાં કાર્ય કરતી સ્ત્રીઓની કાર્ય પ્રેરણા અને કાર્ય કર્તવ્યનો તુલનાત્મક અભ્યાસ કરવાનો હોવાથી સૌ પ્રથમ આણંદ જિલ્લામાંથી 20 જાહેર ક્ષેત્રમાં કાર્ય કરતી સ્ત્રીઓ અને 20 ખાનગી ક્ષેત્રમાં કાર્ય કરતી સ્ત્રીઓ પાસેથી વ્યક્તિગત માહિતી મેળવી તેમણે કાર્ય પ્રેરણા સંશોધનિકા અને કાર્ય કર્તવ્ય માપદંડ આપી તેમની કાર્ય પ્રેરણા અને કાર્ય કર્તવ્યનું માપન કરવામાં આવ્યું.માહિતી વિશ્લેષણ માટે t- test અને કાર્લ પિયરસન પ્રોડક્ટ મોમેન્ટ r નો ઉપયોગ કરવામાં આવ્યો અને તેના ધ્વારા આંકડાકીય વિશ્લેષણ કરવામાં આવ્યું.

માહિતી વિશ્લેષણ અને અર્થઘટન :-

1) જાહેર અને ખાનગી ક્ષેત્રમાં કાર્ય કરતી સ્ત્રીઓની કાર્ય પ્રેરણા વચ્ચે કોઈ સાર્થક તફાવત નહીં હોય.

પ્રસ્તુત સંશોધનનો જાહેર અને ખાનગી ક્ષેત્રમાં કાર્ય કરતી સ્ત્રીઓની કાર્ય પ્રેરણા અને કાર્ય કર્તવ્યનો તુલનાત્મક અભ્યાસ કરવાનો છે.

ટેબલ-૧

	N	Mean	SD	T
જાહેર ક્ષેત્રની સ્ત્રી	૨૦	૨૨૪.૨૦	૯.30	૫.૨૬
ખાનગી ક્ષેત્રની સ્ત્રી	૨૦	૨૧૫.00	૮.૧૦	

અહી આ અભ્યાસમાં કાર્ય પ્રેરણામાં આંકડાકીય વિશ્લેષણની t- testનો ઉપયોગ કરવામાં આવ્યો જેમાં જાહેરક્ષેત્રની ૨૦ સ્ત્રીઓનો કાર્ય પ્રેરણાનો મધ્યક ૨૨૪.૨૦ અને પ્રમાણિત વિચલન ૯.30 તેમજ ખાનગી ક્ષેત્રની ૨૦ સ્ત્રીઓનો કાર્ય પ્રેરણાનો મધ્યક ૨૧૫ અને પ્રમાણિત વિચલન ૮.૧૦ જોવા મળ્યો હતો તેમજ બંને વચ્ચેના તફાવતના t નું મૂલ્ય 5.26 જોવા મળ્યું હતું.જે 0.01 કક્ષાએ સાર્થક છે.એટલે કે ખાનગી ક્ષેત્રની સ્ત્રીઓ કરતાં જાહેર ક્ષેત્રની સ્ત્રીઓમાં કાર્ય પ્રેરણા વધારે છે.

2) જાહેર અને ખાનગી ક્ષેત્રમાં કાર્ય કરતી સ્ત્રીઓની કાર્ય કર્તવ્ય વચ્ચે કોઈ સાર્થક તફાવત નહીં હોય.

ટેબલ-૨

	N	Mean	SD	t
જાહેર ક્ષેત્રની સ્ત્રી	૨૦	૪૨.૫૦	૧૦.૫૦	૧.૬૦
ખાનગી ક્ષેત્રની સ્ત્રી	૨૦	૩૯.૫૦	૯.30	

અહી આ અભ્યાસમાં કાર્ય પ્રેરણામાં આંકડાકીય વિશ્લેષણની t- testનો ઉપયોગ કરવામાં આવ્યો જેમાં જાહેરક્ષેત્રની ૨૦ સ્ત્રીઓનો કાર્ય કર્તવ્યનો મધ્યક ૪૨.૫૦ અને પ્રમાણિત વિચલન ૧૦.૫૦ તેમજ ખાનગી ક્ષેત્રની ૨૦ સ્ત્રીઓનો કાર્ય કર્તવ્યનો મધ્યક ૩૯.૫૦ અને પ્રમાણિત વિચલન ૯.30 જોવા મળ્યો હતો તેમજ બંને વચ્ચેના તફાવતના t નું મૂલ્ય ૧.૬૦ જોવા મળ્યું હતું.જે 0.01 કક્ષાએ સાર્થક નથી.એટલે કે

ખાનગી ક્ષેત્ર અને જાહેર ક્ષેત્રમાં કાર્ય કરતી સ્ત્રીઓના કાર્ય કર્તવ્ય વચ્ચે કોઈ તફાવત નથી.

૩) કાર્ય પ્રેરણા અને કાર્ય કર્તવ્ય વચ્ચે કોઈ સહ સબંધ નહીં હોય.

ટેબલ -૩

Variable	N	સહ સબંધ
કાર્ય પ્રેરણા	૨૦	૦.૭૧
કાર્ય કર્તવ્ય	૨૦	

આ ટેબલમાં જોતાં જણાય છે કે જાહેર અને ખાનગી ક્ષેત્રમાં કાર્ય કરતી સ્ત્રીઓની કાર્ય પ્રેરણા અને કાર્ય કર્તવ્ય વચ્ચે સહ સબંધ ૦૭૧ જોવા મળે છે.જે વિધાયક છે.એટલે કે જેમ જેમ કાર્ય પ્રેરણા વધુ તેમ તેમ કાર્ય કર્તવ્ય વધારે અને જેમ જેમ કાર્ય પ્રેરણા ઓછી તેમ તેમ કાર્ય કર્તવ્ય ઓછુ જોવા મળે છે.

અભ્યાસના તારણો:-

૧) ખાનગી ક્ષેત્રમાં કાર્ય કરતી સ્ત્રીઓ કરતાં જાહેર ક્ષેત્રમાં કાર્ય કરતી સ્ત્રીઓની કાર્ય પ્રેરણા વધારે જોવા મળે છે.

૨) જાહેર અને ખાનગી ક્ષેત્રમાં કાર્ય કરતી સ્ત્રીઓના કાર્ય કર્તવ્ય વચ્ચે કોઈ તફાવત નથી.

૩) કાર્ય પ્રેરણા અને કાર્ય કર્તવ્ય વચ્ચે વિધાયક સહસબંધ જોવા મળે છે.

ઉપસંહાર :-

માનવીની પ્રેરણા સાથે વિવિધ ઘટકો સંકળાયેલા છે.જેમકે વ્યવસાયમાં જે તે સંસ્થા વ્યક્તિની જરૂરિયાતો કેટલા પ્રમાણમાં સંતોષે છે તેના પર વ્યક્તિની કાર્ય પ્રેરણાનો આધાર રહેલો છે.કાર્ય કરવામાં જો પ્રેરણા મળી રહે તો દરેક વ્યક્તિ તેમનું કામ સંપૂર્ણ નિષ્ઠાપૂર્વક કરે. અને પોતાના કાર્યને કર્તવ્ય સમજી મન લગાવી કાર્ય કરે.એના માટે દરેક સંસ્થાએ સારું પગારધોરણ,પ્રતિષ્ઠા અને સારી સગવડો વગેરેનો પ્રભાવ પાડવો જોઈએ.

સંદર્ભ સૂચિ :-

દવે, જે. કે (૨૦૦૪-૦૫).સામાજિક સંશોધન પધ્ધતિઓ,અનડા બુક ડેપો ,પ્રથમ આવૃતિ

ઉચાટ ડી.એ (૧૯૮૮).સંશોધન પ્રારભ રાજકોટ શિક્ષણશાસ્ત્ર ભવન,સૌરાષ્ટ્ર યુનિવર્સિટી .

શાહ દીપિકા બી.(૨૦૦૪)શૈક્ષણિક સંશોધન અમદાવાદ:યુનિવર્સિટી ગ્રંથનિર્માણ બોર્ડ.

દવે પી.એન.(૧૯૯૪).શૈક્ષણિકસંશોધન અને આંકડાશાસ્ત્ર,અમદાવાદ: યુનિવર્સિટી ગ્રંથ નિર્માણબોર્ડ.

Gupta N.S. Draganization theory and behavior

શુક્લ સતિષપ્રકાશ એસ.(૨૦૧૮)શિક્ષણ અને મનોવિજ્ઞાન,રિશીત પ્રકાશન,અમદાવાદ