

Lecture notes

Topic —

B.A Part III

Paper VII

Job Satisfaction

Dr. K. Sathyanarayanan

Associate Prof.

Dept of Psychology

Q (1) What is meant by Job satisfaction? Examine the two-factor theory of Job satisfaction in the light of studies done on it.

Q:- (2) Write short notes on :-

(i) Job Satisfaction, (ii) Job Satisfaction & Job Attitude

(iii) Job Satisfaction & Job Behaviour

(iv) Herzberg's two-factor theory of Job Satisfaction.

(v) Job Satisfaction & Time

(vi) Job Satisfaction & Job-Involvement

Ans:

कार्य-तौष एक प्रकार की आतिरेकता है। जिसके फलस्वरूप कार्यकर्ता अपने कार्य सम्पादन करने में पूर्ण आनन्द और आनन्द की अनुभूति करता है। यह कार्य-तौष सर्वेव वैयक्तिक स्तर पर अनुभव किया जाता है और किसी भी रूप-में इसकी व्याख्या सामूहिक रूप से नहीं किया जा सकता है। अतः कार्य-तौष किसी कर्मचारी में अन्तर निहित उसकी बहुत सी मनोवृत्तियों (Attitudes) का परिणाम होता है। इन मनोवृत्तियों का संबंध मात्र कार्य से ही रहता है। परन्तु कार्य-तौष का संबंध अन्य कई तत्वों (Factors) से रहता है जैसे पारिवारिक, रोजगार की निरन्तरता, कार्य की अवस्था, प्रोन्नति (Promotion), भौतिक स्थिति, कार्य का व्यापक मूल्यांकन, काम पर अच्छा सामाजिक संबंध, शिकायतों की शीघ्र सुनवाई, मासिक द्वारा व्याय संगत व्यवहार आदि। इनके अतिरिक्त कार्य-तौष के कुछ वैयक्तिक कारक हैं कर्मचारी की उम्र, स्वास्थ्य, चित्त-प्रकृति, रचना, आकांक्षा स्तर (Level of aspiration), आदि। फिर कर्मचारी का पारिवारिक संबंध, सामाजिक प्रतिष्ठा, मनोरंजन के साधन आदि भी कार्य-तौष पर प्रभाव डालते हैं। संक्षेप में कार्य-तौष एक सामान्य मनोवृत्ति है जो तीन प्रमुख क्षेत्रों के कारकों का परिणाम है -

(क) कार्य-विषयक कारक (Work factors)

(ख) व्यक्ति की विशेषताएँ या वैयक्तिक कारक (Individual factors)

(ग) काम के बाहर के समूह संबंध (Group relations factors)

उत्तर: परिभाषा स्वरूप Brum & Naylor (1984) के शब्दों में —
 "कार्य-तौष उन विविध मनोवृत्तियों का परिणाम है जिन्हें कर्मचारी अपने व्यवसाय से संबंधित कारकों के प्रति तथा सामान्य जीवन के प्रति बनाए रखता है।"

"Job satisfaction is the result of various attitudes the employee holds toward his job, toward related factors & toward life in general."

इस प्रकार कार्य-तौष उद्योगों में साधन भी है और साध्य भी अर्थात् इस दिशा में अनुसंधान करने वाले के लिए यह स्वतंत्र परिवर्त (Independent variable) भी है तथा आश्रित परिवर्त (dependent variable) भी है। यह देखा गया है कि अपने कार्य से संतुष्ट रहने वाले कार्य-कर्ता की उत्पादन क्षमता (Productivity) अधिक हुआ करती है (Katz & Hayes 1950)

कार्य-तौष कर्मचारी में दैहिक स्वास्थ्य, मानसिक स्वास्थ्य, दीर्घकालीन को भी प्रभावित करता है। कुछ अध्ययनों से यह भी सिद्ध हुआ है कि अम-विषमता (Labour + pmn-over) का भी कारण कार्य-तौष होता है।

कार्य-तौष को अन्य कई मिलते-जुलते पदों के समानार्थक के रूप में व्यवहार किया जाता है जो सही नहीं हैं। सामान्य प्रयुक्त होते हुए भी इनमें अंतर होता है उदाहरणार्थ- कार्य-मनोवृत्ति (job attitude), मनोबल (Morale), कार्य-संलग्नता (job involvement)

(1) कार्य-तौष तथा कार्य-मनोवृत्ति (Job-satisfaction + Job Attitude) —

किसी मनोवृत्ति विशेष को कार्य-तौष नहीं कहा जा सकता। काम के प्रति किसी एक मनोवृत्ति को कार्य-मनोवृत्ति (job attitude) कहा है।