



Saurashtra University

Re – Accredited Grade 'B' by NAAC
(CGPA 2.93)

Dhanesha, Mita H., 2008, "રાજકોટ જિલ્લાના બી.એસ.એન.એલ.ના કર્મચારીઓના જીવનસંતોષ, સંસ્થાગત પર્યાવરણ અને વ્યવસાય સામેલગીરીનો મનોવૈજ્ઞાનિક અભ્યાસ", thesis PhD, Saurashtra University

<http://etheses.saurashtrauniversity.edu/id/eprint/369>

Copyright and moral rights for this thesis are retained by the author

A copy can be downloaded for personal non-commercial research or study, without prior permission or charge.

This thesis cannot be reproduced or quoted extensively from without first obtaining permission in writing from the Author.

The content must not be changed in any way or sold commercially in any format or medium without the formal permission of the Author

When referring to this work, full bibliographic details including the author, title, awarding institution and date of the thesis must be given.

Saurashtra University Theses Service
<http://etheses.saurashtrauniversity.edu>
repository@sauuni.ernet.in

"A PSYCHOLOGICAL STUDY OF LIFE SATISFACTION,
ORGANIZATIONAL CLIMATE AND JOB INVOLVEMENT
OF B.S.N.L. EMPLOYEES OF RAJKOT DISTRICT"

"રાજકોટ જિલ્લાના બી.એસ.એન.એલ.ના
કર્મચારીઓના જીવનસંતોષ, સંસ્થાગત પર્યાવરણ
અને વ્યવસાય સામેલગીરીનો મનોવૈજ્ઞાનિક અભ્યાસ"

A THESIS
TO BE SUBMITTED TO
SAURASHTRA UNIVERSITY
RAJKOT

For The Degree of

**DOCTOR OF PHILOSOPHY
IN
PSYCHOLOGY**

Under The Faculty of Arts
By

Ms. Mita H. Dhanesha

(M.A.PSYCHOLOGY)

Lecturer in Psychology

Shree M.V.M. Arts College, Rajkot.

:: GUIDED BY ::

Dr. Anant M. Vasani

M.A.,Ph.D. (PHILOSOPHY),

M.A.,Ph.D. (PSYCHOLOGY)

Lecturer in Psychology

SHREE M.V.M. ARTS COLLEGE, RAJKOT

MARCH - 2008

Registration No. 3297

Date : 16-Sep-2005

DECLARATION

I hereby declare that the Research work presented in this thesis is prepared by me after studying various references. The descriptions and narrations found there in are entirely original. Therefore I declare them authentically as original. Moreover, I am responsible for the opinions and the other details found in this thesis.

I declare thesis to be my original work.

Date :

Place : Rajkot.

Mita H. Dhanesha

(M.A.Psychology)

Lecturer in Psychology,
Shree M.V.M. Arts College,
Rajkot.

C E R T I F I C A T E

This is to certify that work embodied in this thesis entitled on "A PSYCHOLOGICAL STUDY OF LIFE SATISFACTION, ORGANIZATIONAL CLIMATE AND JOB INVOLVEMENT OF B.S.N.L. EMPLOYEES OF RAJKOT DISTRICT" has been carried out by Ms. Mita H. Dhanesha under my direct guidance and supervision. I also declare that the work done and presented in this thesis is original and Independent.

Date :

Place : Rajkot.

Dr. Anant M. Vasani
M.A.,Ph.D. (PHILOSOPHY),
M.A.,Ph.D. (PSYCHOLOGY)
Lecturer in Psychology
SHREE M.V.M. ARTS COLLEGE
RAJKOT

:: ઋણ સ્વીકાર ::

સંશોધનની પ્રક્રિયા જટિલ હોય છે. આ પ્રક્રિયા પૂર્ણ કરતા ઘણો સમય લાગે છે. સંશોધન કાર્યને પૂર્ણ કરવા માટે અનેક સોપાનોમાંથી પસાર થવું પડે છે. સંશોધન કાર્ય માત્ર સંશોધનકર્તા વડે પૂર્ણ થતું નથી. પરંતુ તેમાં ઘણી વ્યક્તિઓનો સાથ અને સહકાર અત્યંત જરૂરી બને છે. સંશોધન કાર્યની લક્ષ્ય પ્રાપ્તિ ખૂબ જ મહેનત, ખંત અને ધીરજ માંગી લેતી પ્રક્રિયા છે. સમગ્ર સંશોધન દરમ્યાન ઘણી વ્યક્તિઓનો પ્રત્યક્ષ કે પરોક્ષ ફાળો રહેલો હોય છે. આ તકે એ સર્વનો આભાર માનવાનું કેમ ભૂલાય ?

શ્રીરામ ભગવાનની અસીમ કૃપાથી પૂજ્ય જલારામ બાપાના આશિર્વાદથી, પૂજ્ય જલારામ પરિવાર અને શ્રી જલારામ ઉચ્ચ કેળવણી મંડળના ટ્રસ્ટીઓના સહકારથી તેમજ શ્રી માતૃશ્રી વિરબાઈ મહિલા આર્ટ્સ કોલેજ, રાજકોટના પ્રિન્સીપાલ અને લાઈબ્રેરીયનના સહકારથી આ કાર્ય પૂર્ણ કરી શકું છું. સર્વપ્રથમ તો સંશોધન કાર્ય કરવા માટે પ્રોત્સાહિત કરનાર તેમજ સમગ્ર સંશોધન કાર્ય દરમ્યાન માર્ગદર્શન આપનાર અને મારો ઉત્સાહ વધારનાર તેમજ મારું સંશોધન કાર્ય પૂર્ણ કરાવવા ખૂબ જ જહેમત ઉઠાવનાર મારા ગુરૂ અને માર્ગદર્શક ડો. શ્રી અનંત એમ. વસાણી અને તેમના પરિવારની હું ઋણી છું. એ ઉપરાંત સંશોધન કાર્ય માટે સહયોગ આપનાર સૌરાષ્ટ્ર યુનિવર્સિટી મનોવિજ્ઞાન વિભાગના હેડ ડો. ડી. જે. ભટ્ટ સાહેબ અને સરસ્વતી વિદ્યામંદિરના શિક્ષક નયન જે. વ્યાસ જેઓએ મને જરૂર પડ્યે પ્રત્યક્ષ કે પરોક્ષ રીતે માર્ગદર્શન પુરૂ પાડ્યું છે. આ તકે તેમની હું ઋણી છું.

પરિવારના સહકાર વિના તો આ કાર્ય શક્ય જ કેમ બને ? સંશોધન માટે પ્રેરણા રૂપ મારા પિતા સ્વ. શ્રી હરીશભાઈ અને માતા રેખાબેન ના આશિર્વાદથી જ આ કાર્ય પૂર્ણ થઈ શક્યું છે. આ ઉપરાંત મારા ભાઈ ભૂષણભાઈ જેઓ BSNL માં T.T.A. ની પોસ્ટ પર છે. તેમનું યોગદાન ખૂબ મોટું છે. આ ઉપરાંત અન્ય સભ્યો નમ્રતાભાભી, ભાઈ ડો. રક્ષીતભાઈ ચિત્તલબેન, જીજાજી ડો. વસંતભાઈ નો પણ હું અંતઃકરણપૂર્વક આભાર માનું છું.

રાજકોટ જિલ્લાના BSNL કર્મચારીઓના સંશોધન કાર્ય કરવા માટેની પરવાનગી આપનાર રાજકોટ જિલ્લાના જનરલ મેનેજર શ્રી એ.એલ.પટેલ સાહેબની હું આભારી છું. તેમજ માર્ગદર્શન આપનાર શ્રી ડી.આર.પંડ્યા અને માહિતી એકત્રીકરણ માટે સહાયરૂપ જીતુભાઈ પટેલ, પીનાકીનભાઈ માવાણી અને પંડ્યાબહેન એ સર્વેનો હું અહીં આભાર માનું છું.

જેઓના સહકારથી આ સંશોધન કાર્ય શક્ય બન્યું છે તેવા BSNL ના કર્મચારીઓ કે જેઓ એ વિગત ભરી આપવાની તત્પરતા દાખવી છે. તેમનો આભાર માનવાનું કેમ ભૂલી શકાય ? એવા દરેક કર્મચારીનો હું આભાર માનું છું.

સાથે મહાશોધ નિબંધ તૈયાર કરવા સૈદ્ધાંતિક ભૂમિકા સંશોધનના તારણો લેવામાં તેમજ અન્ય પુસ્તકોનો આધાર લેવામાં આવ્યો છે. તે સર્વે

લેખકો, સંશોધકો અને માહિતી મેળવવામાં મદદરૂપ થનાર ગ્રંથાલયના સભ્યો વાઘેલાભાઈ, જાડેજાભાઈ એ સર્વેનો હું આભાર માનું છું.

અને અંતમાં અધ્યયનમાં સુંદર સુઘડ તેમજ ઝડપી અને વ્યવસ્થિત ટાઈપીંગ કરનાર પીયૂષભાઈ (ઓજસ કોમ્પ્યુટર) નો આભાર માનું છું. આ ઉપરાંત મારા સમગ્ર સંશોધન કાર્યમાં પ્રત્યક્ષ અને પરોક્ષ મદદ કરનાર નામી અનામી સૌની હું આભારી છું.

– મીતા ધનેશા

:: સમગ્ર પ્રકરણોની અનુક્રમણિકા ::

પ્રકરણ - ૧ : વિષય પ્રવેશ

ક્રમ	વિષય પ્રવેશ	પૃષ્ઠ નંબર
1.0	પ્રસ્તાવના	1
1.1	અધ્યયનની સીમાનું આંકન	3
1.2	અધ્યયનની ઐતિહાસિક ભૂમિકા	3
1.3	અધ્યયનની સમસ્યા	17
1.4	અધ્યયનની હેતુઓ	20
1.5	પ્રસ્તુત અધ્યયનની ઉત્કલ્પનાઓ	21
1.6	જીવનસંતોષની સૈદ્ધાંતિક ભૂમિકા	34
1.7	સંસ્થાગત પર્યાવરણની સૈદ્ધાંતિક ભૂમિકા	42
1.8	વ્યવસાય સામેલગીરીની સૈદ્ધાંતિક ભૂમિકા	52
1.9	અગત્યના પદોની વ્યાખ્યા	57
1.10	અધ્યયનના પરિવર્ત્યો	60
1.11	પ્રસ્તુત અધ્યયનની અગત્યતા	63
1.12	પ્રસ્તુત અધ્યયનની મર્યાદા	65
1.13	પ્રસ્તુત અધ્યયનના પ્રકરણોનું આયોજન	68

પ્રકરણ - ૨ : સંશોધન સાહિત્યની સમીક્ષા

ક્રમ	વિષય પ્રવેશ	પૃષ્ઠ નંબર
2.0	પ્રસ્તાવના	71
2.1	પૂર્વે થયેલા સંશોધન સાહિત્યની તપાસનું મહત્વ	72
2.2	પૂર્વે થયેલા સંશોધનને પડકાર	74
2.3	પૂર્વે થયેલા સંશોધનમાં કાર્ય કરતી પ્રક્રિયાની વધુ સ્પષ્ટતા	75
2.4	પૂર્વે થયેલા સંશોધનનું પૂનરાવર્તન કરી તેનું સમર્થન મેળવવું	75
2.5	એક ક્ષેત્રમાં જે પરિવર્ત્ય સંબંધો જોવા મળ્યા હોય તે સંબંધોની તપાસ કરતું સંશોધન	76
2.6	અન અપેક્ષિત પરિણામોના કારણો જાણવા માટે થયેલા સંશોધનો	76
2.7	એક સમસ્યામાં વિકાસ પામેલી સંશોધનની પ્રયુક્તિ બીજી જુદી સમસ્યામાં ઉપયોગમાં લઈ શકાય.	77
2.8	જીવન સંતોષ અંગે થયેલા પૂર્વીય અભ્યાસો	78
2.9	જીવનસંતોષના પૂર્વીય અભ્યાસોના તારણો	83
2.10	સંસ્થાગત પર્યાવરણ અંગે થયેલા પૂર્વીય અભ્યાસો	84
2.11	સંસ્થાગત પર્યાવરણ અંગેના પૂર્વીય અભ્યાસોના તારણો	91
2.12	વ્યવસાય સામેલગીરી અંગે થયેલા પૂર્વીય અભ્યાસો	93
2.13	વ્યવસાય સામેલગીરીના પૂર્વીય અભ્યાસોના તારણો	100
2.14	પ્રસ્તુત સંશોધનના તારણોની તુલના	102

પ્રકરણ - ૩ : સંશોધન યોજના-પ્રક્રિયા અને પૃથકરણની પદ્ધતિ

ક્રમ	વિષય પ્રવેશ	પૃષ્ઠ નંબર
3.0	પ્રસ્તાવના	107
3.1	મનોવૈજ્ઞાનિક સંશોધનના પ્રકારો	108
3.2	સંશોધન યોજના	110
3.3	સંશોધન યોજનાના પ્રકારો	113
3.4	જહોડા પ્રમાણે સંશોધન યોજનાનું વર્ગીકરણ	121
3.5	પ્રસ્તુત સંશોધનની યોજના	123
3.6	સંશોધનની સમષ્ટિ	130
3.7	પ્રસ્તુત અભ્યાસની સમષ્ટિ	133
3.8	નિદર્શ	133
3.9	નિદર્શ ભૂલ	140
3.10	પ્રસ્તુત અધ્યયનનો નિદર્શ	142
3.11	અધ્યયનની ઉત્કલ્પનાઓ	143
3.12	પ્રસ્તુત અધ્યયનની ઉત્કલ્પનાઓ	146
3.13	સંશોધનના સાધનો	147
	3.13.1 વ્યક્તિગત માહિતીપત્રક	147
	3.13.2 જીવનસંતોષ તુલા	148
	3.13.3 સંસ્થાગત પર્યાવરણ સંશોધનિકા	149
	3.13.4 વ્યવસાય સામેલગીરી તુલા	153
3.14	આંકડાશાસ્ત્રીય પ્રયુક્તિઓ	155
	3.14.1 ટકાવારી	156
	3.14.2 સહસંબંધ	156

	3.14.3	વિચરણ પૃથ્થકરણ – F – કસોટી	157
	3.14.4	t કસોટી	159
3.15		માહિતી એકત્રીકરણ	162
3.16		માહિતીનું સંખ્યાત્મક રૂપાંતર	164

□ □ □



પ્રકરણ - ૪ : સંશોધનનું પૃથકરણ, અર્થઘટન અને પરિણામની ચર્ચા

ક્રમ	વિષય પ્રવેશ	પૃષ્ઠ નંબર
4.0	પ્રસ્તાવના	165
4.1	સંશોધન અંગે સામાન્ય માહિતી ટકાવારીમાં	168
4.1.1	BSNL ના કર્મચારીઓની શૈક્ષણિક લાયકાત, સંખ્યા અને ટકાવારી	168
4.1.2	BSNL ના કર્મચારીઓના નોકરીનો અનુભવ, સંખ્યા અને ટકાવારી	169
4.1.3	BSNL ના કર્મચારીઓના કાર્યનો વિભાગ, સંખ્યા અને ટકાવારી	169
4.1.4	BSNL ના કર્મચારીઓના માસિક પગાર ધોરણ, સંખ્યા અને ટકાવારી	170
4.1.5	BSNL ના કર્મચારીઓના કુટુંબના સભ્યો અને સંખ્યા ટકાવારી	171
4.1.6	BSNL ના કર્મચારીઓના કુટુંબનો પ્રકાર, સંખ્યા અને ટકાવારી	171
4.1.7	BSNL ના કર્મચારીઓના કુટુંબનો દરજ્જો, સંખ્યા અને ટકાવારી	172
4.1.8	BSNL ના કર્મચારીઓનો લગ્ન દરજ્જો, સંખ્યા અને ટકાવારી	173
4.1.9	BSNL ના કર્મચારીઓના રહેઠાણ, સંખ્યા અને ટકાવારી	174

4.1.10	BSNL ના કર્મચારીઓના માતાનો અભ્યાસ, સંખ્યા અને ટકાવારી	174
4.1.11	BSNL ના કર્મચારીઓના પિતાનો અભ્યાસ, સંખ્યા અને ટકાવારી	175
4.1.12	BSNL ના કર્મચારીઓના માતાનો વ્યવસાય, સંખ્યા અને ટકાવારી	176
4.1.13	BSNL ના કર્મચારીઓના પિતાનો વ્યવસાય, સંખ્યા અને ટકાવારી	177
4.1.14	BSNL ના કર્મચારીઓ આ વ્યવસાયમાં કાયમ રહેવા ઈચ્છે છે કે કેમ ? સંખ્યા ટકાવારી	171
4.1.15	BSNL ના કર્મચારીઓને કુરસદમાં મળતો સમય સંતોષકારક છે? સંખ્યા અને ટકાવારી	179
4.1.16	BSNL ના કર્મચારીઓનું સંસ્થાનું વાતાવરણ સંખ્યા અને ટકાવારી	177
4.1.17	BSNL ના કર્મચારીની જ્ઞાતિ, સંખ્યા અને ટકાવારી	180
4.1.18	BSNL ના કર્મચારીઓનો શોખ, સંખ્યા અને ટકાવારી	181
4.1.19	જીવનસંતોષના સ્વતંત્ર પરિવર્ત્યોના સંબંધમાં મધ્યક દર્શાવતું ટેબલ	182
4.1.20	સંસ્થાગત પર્યાવરણના સ્વતંત્ર પરિવર્ત્યોના સંબંધમાં મધ્યક દર્શાવતું ટેબલ	184
4.1.21	વ્યવસાય સામેલગીરીના સ્વતંત્ર પરિવર્ત્યોના સંબંધમાં મધ્યક દર્શાવતું ટેબલ	186

4.1.22	r – સહસંબંધ પ્રમાણે શૂન્ય ઉત્કલ્પનાઓની ચકાસણી	189
4.1.23	F કસોટી– એકમાર્ગીય વિચરણ પૃથ્થકરણ પ્રમાણે શૂન્ય ઉત્કલ્પનાઓની ચકાસણી	210
4.1.24	2×2×2 ફેક્ટોરીયલ ડીઝાઈનને આધારે શૂન્ય ઉત્કલ્પનાઓની ચકાસણી	233
4.1.25	t – કસોટી પ્રમાણે શૂન્ય ઉત્કલ્પનાઓની ચકાસણી	249

□ □ □



પ્રકરણ - પ : સંશોધન સારાંશ, તારણો અને સૂચનો

ક્રમ	વિષય પ્રવેશ	પૃષ્ઠ નંબર
5.0	પ્રસ્તાવના	295
5.1	સંશોધનનો સારાંશ	296
5.2	સંશોધનના તારણો	299
	5.2.1 સહસંબંધના આધારે મેળવેલા તારણો	299
	5.2.2 વિચરણ પૃથ્થકરણના એકમાર્ગીયના આધારે મેળવેલા તારણો	303
	5.2.3 2×2×2 ફેક્ટોરીયલ ડીઝાઈન પ્રમાણે વિચરણ પૃથ્થકરણના આધારે મેળવેલા તારણો	306
	5.2.4 'ટી' કસોટીના આધારે મેળવેલા તારણો	309
5.3	સંખ્યાત્મક માહિતીના આધારે ગ્રાફ દ્વારા સમજૂતી	316
5.4	આંકડાશાસ્ત્રીય કસોટીના આધારે મેળવેલા સમગ્ર તારણોનો સાર	325
5.5	નબળા જીવનસંતોષના કારણો	325
5.6	જીવનસંતોષ વધારવાના સૂચનો	326
5.7	નબળા સંસ્થાગત પર્યાવરણના કારણો	327
5.8	સંસ્થાગત પર્યાવરણ સુધારવાના સૂચનો	328
5.9	નબળી વ્યવસાય સામેલગીરીના કારણો	329
5.10	વ્યવસાય સામેલગીરી સુધારવાના સૂચનો	330
5.11	સંશોધનના આધારે ભલામણ સૂચનો	331
5.12	આગળના સંશોધન માટેના સૂચનો	333

:: परिशिष्ट ::

ક્રમ	વિગત	પૃષ્ઠ નંબર
□	સંદર્ભગ્રંથો	1
□	સંદર્ભ પીએચ.ડી. થીસીસ	31
□	સંદર્ભ -ABSTRACT	35
□	સંદર્ભ પીએચ.ડી. -SYNOPSIS	37
□	સંદર્ભ એમ.એ. – DISSERTATION	44
□	પ્રશ્નાવલી	
□	તસ્વીર દર્શન	

□ □ □

:: प्रकरणा - १ ::

विषय प्रवेश

:: અનુક્રમણિકા ::

<u>ક્રમ</u>	<u>વિષય પ્રવેશ</u>	<u>પૃષ્ઠ નંબર</u>
1.0	પ્રસ્તાવના	1
1.1	અધ્યયનની સીમાનું આંકન	3
1.2	અધ્યયનની ઐતિહાસિક ભૂમિકા	3
1.3	અધ્યયનની સમસ્યા	17
1.4	અધ્યયનની હેતુઓ	20
1.5	પ્રસ્તુત અધ્યયનની ઉત્કલ્પનાઓ	21
1.6	જીવનસંતોષની સૈદ્ધાંતિક ભૂમિકા	34
1.7	સંસ્થાગત પર્યાવરણની સૈદ્ધાંતિક ભૂમિકા	42
1.8	વ્યવસાય સામેલગીરીની સૈદ્ધાંતિક ભૂમિકા	52
1.9	અગત્યના પદોની વ્યાખ્યા	57
1.10	અધ્યયનના પરિવર્ત્યો	60
1.11	પ્રસ્તુત અધ્યયનની અગત્યતા	63
1.12	પ્રસ્તુત અધ્યયનની મર્યાદા	65
1.13	પ્રસ્તુત અધ્યયનના પ્રકરણોનું આયોજન	68

પ્રકરણ-૧ : વિષય પ્રવેશ

1.0 પ્રસ્તાવના :

આજનો યુગ વિજ્ઞાન અને ટેકનોલોજીનો યુગ છે. આજનું વિજ્ઞાન કે વિશિષ્ટ જ્ઞાન વિશ્વની ક્ષિતિજોને સ્પર્શવાની તમન્ના ધરાવે છે. એક દિવસ એવો હતો જ્યારે વિશ્વના દેશો પરસ્પરને કદાચ ઓળખતા હતાં. પરંતુ, અનુભવોનું જ્ઞાન એકબીજા સુધી પહોંચાડી શકતા ન હતા. આજે દેશની ક્ષિતિજો તો ઠીક વિશ્વ અને બ્રહ્માંડની ક્ષિતિજો પણ નજીક આવી ગઈ છે. આ માટે રેડિયો, ટેલિવિઝન તો ઠીક પણ ટેલીફોન ક્ષેત્રની ક્રાંતિનો ફાળો પણ નાનો નથી. ભાગ્યે જ કોઈ પરિવાર ફોનનો ઉપયોગ ન કરતા હોય... પછી તે લેન્ડલાઈન ફોન હોય કે મોબાઈલ ફોન હોય. આજની પેઢી માટે આ સામાન્ય વાત છે. આજની પેઢી માટે ફોન વિનાની દુનિયાની કલ્પના કરવી મુશ્કેલ છે. આવા સમયે આ વ્યવસ્થા સામાન્ય માનવી સુધી પહોંચાડનાર કંપનીના કર્મચારીઓની મનોવૃત્તિ વ્યવસાયમાં મળતું વળતર, માનસિક દબાણ વગેરે જાણવા સમજવા જરૂરી બને છે. સંસ્થાગત પર્યાવરણ કે જેનો માહોલ કર્મચારીઓના જીવનસંતોષ, સમાયોજન, વ્યવસાય સામેલગીરી અને વ્યવસાય સંતોષ જેવા પરિબળો અગત્યની ભૂમિકા ભજવતા જોવા મળે છે.

છેલ્લા એક દશકામાં ટેલિકોમના ક્ષેત્રમાં ક્રાંતિ ચાલતી રહી છે. દરરોજ નવી નવી ટેકનોલોજી દૂરસંચારના ક્ષેત્રમાં આવી રહી છે. જેથી શહેરી લોકોની સાથે-સાથે ગ્રામીણ લોકો પણ ટેલિકોમ્યુનિકેશનના ક્ષેત્રમાં આગળ આવ્યા છે. આજના સમયમાં વાયરલેસ અને લેન્ડલાઈન નેટવર્ક 2007 સુધી 206.8 મિલિયન સુધી પહોંચી ગયું છે. આજના આ આંકડાઓ સાબિતી આપે છે કે ટેલિફોન અને મોબાઈલ નેટવર્ક અભૂતપૂર્વ ગતિથી આગળ વધી રહ્યાં છે. ભારતમાં

ટેલિકોમ્યુનિકેશન પદ્ધતિ વિશ્વમાં ચોથી સૌથી મોટી પદ્ધતિ છે. સરકાર અને કેટલીક ખાનગી કંપનીઓ લોકલ તથા લાંબા અંતરની ટેલીફોન સેવા ચલાવે છે.

ભારતમાં ટેલિકોમ ક્ષેત્રે લેન્ડલાઈન સેવા મુખ્ય રીતે બી.એસ.એન.એલ. / એમ.ટી.એન.એલ. અને રીલાયન્સ ઈન્ફોકોમ દ્વારા ચલાવવામાં આવે છે. એ સાથે સાથે અન્ય ખાનગી કંપનીઓ પણ સંકળાયેલી છે. જેમાં હય, એરટેલ, આઈડીયા, ટાટા ટેલિસર્વિસ વગેરેનો સમાવેશ થાય છે. જેમાં બી.એસ.એન.એલ. એ સૌથી વિશાળ ક્ષેત્રફળ ધરાવતી લગભગ 150 વર્ષ જુની સંસ્થા છે. આજના હરિફાઈના યુગમાં અન્ય કંપનીઓ સામે ટકકર જીલતી સંસ્થા છે. ઈ.સ. 1849 થી ટેલીફોનની શોધના દાવા થતા આવ્યા છે. અને 1850 માં સૌપ્રથમ ગ્રેહામ બેલે ટેલીફોનની શોધ કરી હતી. ત્યારબાદ પ્રાયોગિક ધોરણે શરૂ થયેલી આ સેવા ઈસ્ટ ઈન્ડિયા કંપની માટે શરૂ કરવામાં આવી હતી. લગભગ એક વર્ષ પછી તેનું કાર્ય પૂર્ણ થતા ડો. વિલિયમના નેજા હેઠળ PWD માં ઈ.સ. 1851 માં નાના પાયે શરૂ કરવામાં આવેલી આ સંસ્થા 1854 થી ટેલીગ્રાફ ફેકલ્ટીઝના રૂપે શરૂ થયેલી હતી. ત્યાર પછી PWD માં નાના પાયે શરૂ થયેલી P&T ડીપાર્ટમેન્ટના નામે ડીપાર્ટમેન્ટ ઓફ પોસ્ટ એન્ડ ટેલિગ્રાફ તરીકે ઓળખાતી હતી. ઓક્ટોબર 2000 થી P & T ડીપાર્ટમેન્ટ અલગ થતા બી.એસ.એન.એલ. તરીકે ઓળખાય છે.

પ્રસ્તુત સંશોધન કર્તાએ રાજકોટ જિલ્લાના બી.એસ.એન.એલ.ના કર્મચારીઓનો જીવનસંતોષ, સંસ્થાગત પર્યાવરણ અને વ્યવહાર સામેલગીરી વચ્ચે શો સંબંધ છે. તે સમસ્યા પર સંશોધન કાર્ય હાથ ધરવાનો નમ્ર પ્રયાસ કર્યો છે.

BSNL કંપની સમગ્ર ભારતમાં પથરાયેલી છે. તેમાંથી ગુજરાત રાજ્યના

રાજકોટ જિલ્લાને પસંદ કરવાનું કારણ આ અભ્યાસ ખૂબ જ વ્યાપક ન બને તે છે. Ph.D. ના નિયમોને ધ્યાનમાં રાખીને વિષય પસંદગીમાં સ્થાન, સંસ્થા અને તેમાં પોતાને અનુરૂપ સમસ્યા ઘડી છે.

1.1 અધ્યયનની સીમાનું આંકન :-

પ્રસ્તુત મહાનિબંધ સંશોધિકાએ ટેલીફોનની BSNL કંપનીના કર્મચારીના જીવનસંતોષ, સંસ્થાગત પર્યાવરણ અને વ્યવસાય સામેલગીરીનો અભ્યાસ કરવાનો પ્રયાસ કર્યો છે.

ભારતના મોટા ઉદ્યોગોમાંનો એક ઉદ્યોગ ટેલીફોન કંપની છે. ગુજરાત રાજ્યમાં પણ BSNL ટેલીફોનનો ઉદ્યોગ ખૂબ જ વિશાળ ક્ષેત્ર ધરાવે છે. આથી સંશોધિકાએ માત્ર રાજકોટ જિલ્લાના BSNL ના કર્મચારીઓનો અભ્યાસ કરવાનું નક્કી કર્યું છે.

આ સીમા આંકનને ધ્યાનમાં રાખીને તેને અનુરૂપ Ph.D. માર્ગદર્શક સાથે ચર્ચા વિચારણા કરી સંશોધન સાધનોનો ઉપયોગ કરી, ઉપર્યુકત કર્મચારીઓ સાથે વ્યક્તિગત રીતે સાયુજ્ય સાધીને તેને અનુરૂપ માહિતી એકત્રિત કરી છે. તેમજ સંશોધન યોજનાને અનુરૂપ તેના ઘટકો પ્રમાણે વૈજ્ઞાનિક અભ્યાસ હાથ ધરેલ છે.

1.2 અધ્યયનની ઐતિહાસિક ભૂમિકા :-

પ્રસ્તુત સંશોધન બી.એસ.એન.એલ.ના કર્મચારીઓ વિષેનું છે. આથી બી.એસ.એન.એલ. ટેલીફોનની ઐતિહાસિક ભૂમિકા અહીં રજૂ કરવાનો નમ્ર

પ્રયાસ કર્યો છે. ઓગણીસમી સદીના મધ્યભાગમાં એટલે કે નવેમ્બર 1850 માં ટેલિકોમ કંપનીની સ્થાપના કરવામાં આવી હતી. ભારતમાં ઈસ્ટઈન્ડીયા કંપની દ્વારા સર્વપ્રથમ કલકતા, બોમ્બે, મદ્રાસ, કરાંચી અને અમદાવાદમાં ટેલીફોન એક્સચેન્જ શરૂ કરવામાં આવ્યા હતાં. જેમાં પોસ્ટ અને ટેલિગ્રાફ ડિપાર્ટમેન્ટ સાથે જોડાયેલા હતા. એપ્રિલ 1943 થી ભારતીય પોસ્ટ અને ટેલીગ્રાફ ડિપાર્ટમેન્ટનો સીધો કંટ્રોલ પોસ્ટ અને ડીપાર્ટમેન્ટ ઓફ ટેલિકોમ પર હતો, જે P & T ના નામે ઓળખાતું હતું. 1st ઓક્ટોબર 2000 માં ટેલિકોમ વિભાગ અલગ કરવામાં આવ્યો અને તેને BSNL નામ આપવામાં આવ્યું. જેનું આખું નામ Bharat Sanchar Nigam Ltd. રાખવામાં આવ્યું. BSNL દુનિયાની સાત મોટી કોમ્યુનિકેશન કંપનીઓમાંની એક કંપની છે.

અત્યારે સમગ્ર ભારતભરમાં છવાયેલી ભારતની મોટામાં મોટી કંપની BSNL છે. તે ભારતનું મોટામાં મોટું પબ્લિક સેક્ટર યુનિટ ધરાવે છે. તેનું નેટવર્ક 602 જિલ્લાઓ, 7330 શહેરો અને 5.5 લાખ ગામડાઓમાં છવાયેલું છે. આ રીતે BSNL કંપનીનું કાર્યક્ષેત્ર ખૂબજ વ્યાપક છે. તેમાંથી નિદર્શની પસંદગી તરીકે રાજકોટ જિલ્લાના કર્મચારીઓને પસંદ કરેલા છે.

સંશોધિકાએ BSNL ટેલીફોન સેવાની ઐતિહાસિક ભૂમિકાની જેમ અભ્યાસના નિયંત્રિત પરિવર્ત્યો જીવનસંતોષ, સંસ્થાગત પર્યાવરણ અને વ્યવસાય સામેલગીરીના ઈતિહાસને રજૂ કરવા નમ્ર પ્રયાસ કરેલો છે.

જીવનસંતોષની ઐતિહાસિક ભૂમિકા :

જીવનસંતોષ અંગેના અધ્યયનનો ઈતિહાસ ઘણો જ જૂનો માનવામાં આવે છે. કારણ કે જીવનસંતોષ અંગેની સંકલ્પના મનોવિજ્ઞાનની જેમ જ તફાવતમાંથી

મળી આવી છે. ન્યાય વૈશેષિક ના મતે સુખ અને દુઃખ એકબીજાથી સ્વતંત્ર અને વિરોધી લાગણીઓ છે. તે ઈચ્છનીય અને અનિચ્છનીય પદાર્થના જ્ઞાનમાંથી ઉત્પન્ન થાય છે. સુખ એ સાનુકૂળતાની લાગણી છે અને આ અનુકૂળતાની લાગણી સંતોષને નિર્ધારિત કરે છે. મહાન શરીરશાસ્ત્રી ચરકના મતે સંતોષ એ શારિરિક રાસાયણિક દ્રવ્યોની સમતુલા અસમતુલા પરથી નિર્ધારિત થાય છે. તેઓના મત પ્રમાણે સુખદુઃખની લાગણી શરીરમાં રાસાયણિક દ્રવ્યોની અસમતુલામાંથી ઉત્પન્ન થાય છે. મન અને શરીર બન્નેમાંથી અનુક્રમે શારિરિક અને માનસિક સુખદુઃખ ઉદભવે છે. ચરકનો સુખદુઃખનો સિદ્ધાંત જીવનસંતોષનો મનોવૈજ્ઞાનિક આધાર રજૂ કરે છે.

1950 માં BEYOND PLEASURE PRINCIPLE માં ફ્રોઈડે જણાવ્યું છે કે 'જીવનનું અંતિમ લક્ષ્ય સુખ સંતોષ છે'.

તેમણે જણાવ્યું કે સુખ અસુખની લાગણી ઉત્તેજનાના જથ્થા સાથે સંબંધ ધરાવે છે. ઉત્તેજનાના વધારા સાથે અસુખ અને ઘટાડા સાથે સુખની લાગણી સંકળાયેલી છે.

Theories in contemporary psychology (1963) Grings William W. જણાવે છે કે સંતોષ કે અસંતોષ જેમ વધારે તેમ અનુબંધની મજબૂતી કે નબળાઈ પણ વધારે સંતોષજનક પરિસ્થિતિ એવી પરિસ્થિતિ જેને ટાળવા પ્રાણી કંઈ કરતું નથી. પરંતુ બહુધા તેને પ્રાપ્ત કરવા અને જાળવી રાખવા પ્રયત્ન કરે છે. અસંતોષપ્રેરક કે ચીડજનક પરિસ્થિતિ એટલે જે પ્રાણી સામાન્યપણે ટાળે છે અને ત્યજ દે છે. થોર્નડાઈક (1919) Selected writing from a connectionists psychology માં 'સંતોષકો' અને 'અસંતોષકો' અંગેના ખ્યાલની ચર્ચા કરી છે. જેને હલ ઉપરાંત સ્પેન્સર, જેમ્સ, ડયૂઈ, મેકડુગલ

વગેરે જૈવીય અભિગમ ધરાવતા મનોવૈજ્ઞાનિકોએ પણ સ્વીકાર્યો છે.

Kanungo and mendonla (1994) એ Principles of content માં કર્મચારીઓના સંતોષ સાથે તેમની કાર્યપ્રેરણા સંબંધની બાબતને દર્શાવી છે.

જીવનસંતોષ અંગેના અન્ય અભ્યાસો પણ જુદા જુદા પરિવર્ત્યોના સંદર્ભમાં થયા છે. જેમાં

- (1) માનસિક સ્વાસ્થ્ય અને જીવનસંતોષ અંગેનો સિન્હા અને સિંઘ (1995) સંસ્થાક્રિય વાતાવરણ અને સંતોષની જરૂરતોનો કાર્ય સામેલગીરી સાથેના સંબંધનો અભ્યાસ.
- (2) શ્રીવાસ્તવ (1996) નો અભ્યાસ.
- (3) જીવનસંતોષ અને હેલ્પનેશ અંગેનો ખાન અને દેવી (1999) નો અભ્યાસ ઉલ્લેખનીય છે. આ ઉપરાંત
- (4) જીવનસંતોષના પરિવર્ત્યને ભારતીય વાતાવરણના સંદર્ભમાં વઘાસિયા (1998) માં અને બાલી (1988) તેમજ બી.એમ.વઘાસિયા (1999) ના અભ્યાસો ઉલ્લેખનીય છે.

સંસ્થાગત પર્યાવરણની ઐતિહાસિક ભૂમિકા :

વર્તમાન સંશોધનો સંસ્થાગત પર્યાવરણ અંગે વિશેષ ભાર મૂકે છે. જોકે ભૂતકાળના સંશોધકો સંસ્થાગત પર્યાવરણના ખ્યાલથી પરિચિત તો હતા જ

પણ તે ઉત્પાદનના સંદર્ભના પરિવર્ત્યો પૈકીની એક પરિવર્ત્ય તરીકે તપાસતા તેવી જ રીતે ઔદ્યોગિક સંગઠનો અંગે કેટલાક વિદ્વાનો જેવાકે પીટરસન, સ્ટર્ન, હટચીન્સ, એન્ડરસન વગેરે લોકોએ સંસ્થાગત પર્યાવરણના અભ્યાસ માટે વિશિષ્ટ પ્રકારનો માપદંડ વિકસાવ્યો છે. તેમના સંસ્થાગત વાતાવરણના માપન અભ્યાસ ઉપરાંત તેની સાથે વ્યવસાય સંતોષ સિદ્ધિ સામેલગીરી જેવા પરિવર્ત્યો સાથેનો સહસંબંધ તપાસવાનો પ્રયત્ન કર્યો છે.

સંસ્થાગત પર્યાવારણ અંગે

- (1) ફ્રેન્ક ફાઈડલેન્ડર અને ન્યુટન મરગ્યુલાઈસ (1969) ટી. વેક્ટેશ્વર અને
- (2) એસ. એન. ચટ્ટોપાધ્યાય (1974-75) સંપતથી અને
- (3) પૂર્ણિમા માથુર (1983) વગેરેએ સંશોધનો કર્યા છે. જે વિવિધ ઘટકો સાથે સંકળાયેલા હતા.

વ્યવસાય સામેલગીરીની ઐતિહાસિક ભૂમિકા :

વ્યવસાય શબ્દ ઉદ્યોગ, કારખાના, મીલ કે વેપારને જ નહીં પરંતુ મનુષ્યની પ્રત્યેક ધંધાકીય પ્રવૃત્તિ અંગે લાગુ પાડી શકાય. ઉદ્યોગ અને ધંધાના વિકાસમાં માત્ર યંત્રોની સમૃદ્ધિ અને વિકાસ એકલાં મહત્વનાં નથી, પરંતુ કામ કરતો માનવી એથી વધારે મહત્વનું અંગ છે. 1930 ની આસપાસ થેલાં અભ્યાસોનાં માનવીય સંબંધો અંગેના દ્રષ્ટિકોણને વિશેષ મહત્વ આપવામાં આવ્યું હતું. જેમાં હોર્થોન (1924) ના અભ્યાસનું વિશેષ મહત્વ છે. કારણકે હોર્થોનનાં પ્રયોગોએ કાર્યસંસ્થામાં માનવીય સંબંધોનું મહત્વ સ્થાપિત કર્યું અને પછીથી માનવીની કાર્યપરિસ્થિતિનાં સંદર્ભમાં વિભિન્ન સંશોધનો થયા.

વ્યવસાય સામેલગીરી અંગેનો સૌ પ્રથમ વ્યવસ્થિત અને વિસ્તૃત અભ્યાસ

1965 માં લોધાલ અને કેજનેર કર્યો છે. ત્યાર પહેલાં કેટલાંક છૂટાછવાયા અભ્યાસો સાહિત્યમાં જોવા મળે છે. જેમાં શર્મા (1958) અને બાસ (1965) ના અભ્યાસો અગત્યના કહી શકાય. ત્યારબાદ ધીમે ધીમે ઔદ્યોગિક મનોવૈજ્ઞાનિકોનું ધ્યાન વ્યવસાય સામેલગીરીના અભ્યાસની દિશામાં દોરાયું. ત્યારબાદ વુડ (1977) અને હલે (1978) જણાવ્યું કે વ્યવસાય સામેલગીરી સાથે આંતરિક જરૂરિયાત સંતોષ વિધાયક રીતે સંબંધિત છે. અનંતરામને (1980) બેંક કર્મચારીઓ, નર્સો, મેનેજરો, સુપરવાઈઝરો અને કામદારોની વ્યવસાયસામેલગીરીનું માપન કરવાનો પ્રયાસ કર્યો હતો અને આધુનિક સમયમાં તો વ્યવસાયસામેલગીરીને વિવિધ પરિવર્ત્યો જેવા કે કાર્યસંતોષ, કાર્યપ્રેરણા, સંગઠન પ્રતિબદ્ધતા, સંસ્થાકીય સ્વાસ્થ્ય, વ્યવસાયિક મનોભાર વગેરે સાથે સાંકળીને વિવિધ અભ્યાસો થવા લાગ્યા છે. Shrivastava (1996) ના અભ્યાસમાં વ્યવસાયસામેલગીરીને Need Satisfaction સાથે અને Amanabhavi (1996) ના અભ્યાસમાં વ્યવસાય સામેલગીરીને ધંધાદારીઓના જીવનની ગુણવત્તા સાથે સાંકળીને અભ્યાસ કરવાનો પ્રયત્ન કરવામાં આવ્યો હતો.

વ્યવસાય સામેલગીરી અંગે થયેલા અભ્યાસોમાંથી કેટલાક ઉલ્લેખનીય અભ્યાસો નીચે પ્રમાણે છે. જેમાં મીરાસીંગ, હુસૈન અને પાઠક (1994) , પટેલ (1995) , સિંહા અને પાંડે (1990) , સેન, હેગવેટ અને શ્રીવાસ્તવ (1993) , અખિલેશ અને મેથ્યુ (1991) , સાફિયા, ખન્ના અને પુજા (1995) અને અમનાભાવી (1996) ના અભ્યાસો ઉલ્લેખનીય જોવા મળ્યા છે.

આ અગાઉના સંશોધનોમાં એવું સ્થાપિત કર્યું હતું કે વ્યવસાય સંતોષ સીધી રીતે કર્મચારીના વ્યવસાય સામેલગીરી અને કતૃત્વ સાથે સંબંધિત છે. ભારતમાં આ અંગે મર્યાદિત અભ્યાસ કરીને અભ્યાસના વિસ્તારની હદ બાંધી

લીધી તેઓને માત્ર તર્ક સંબંધિત, પરિસ્થિતિજન્ય અને વ્યક્તિ સંબંધિત પરિવર્ત્યોનો જ વ્યવસાય સામેલગીરી સાથે સંબંધ શોધવાનો પ્રયાસ કર્યો હતો. આ સિવાય કાર્ય, કાર્યના વાતાવરણનું સ્વરૂપ, ભાગીદારી જેવા ઘટકો પણ સામેલગીરી સાથે સંકળાયેલા છે. જેનો અભ્યાસ તેઓએ મર્યાદિત રાખ્યો હતો. આ પછી લોઘાલ અને કેજનેર (1965) ના આ ક્ષેત્રે વૈજ્ઞાનિક પ્રયાસ બાદ અન્ય અભ્યાસો વધતા ગયા.

સ્મિથ (1972) વાઈનર અને ડયમેન (1977) રોબિના વિદુર (1981) વગેરેએ વ્યવસાય સામેલગીરી અંગે સંશોધનો કર્યા છે. આમ, વ્યવસાય સામેલગીરીને જુદા જુદા પરિવર્ત્યો અસરતળે માપવાના ઘણા અભ્યાસો થયા છે.

લોલાર અને હોલે (1970) જણાવે છે કે એ વ્યવસાય સામેલગીરી એ વ્યક્તિનું તેના વ્યવસાય સાથેનું તાદાત્મ્ય છે. વીસીનબર્ગ અને ગૂનફેઈડ (1968) તથા વુડ (1977) ના જણાવ્યા મુજબ આંતરિક જરૂરિયાત સંતોષ વિધાયક રીતે વ્યવસાય સામેલગીરી સાથે સંકળાયેલા છે.

આધુનિક સમયમાં વ્યવસાય પ્રવૃત્તિ ખૂબ જ વિકટને જટિલ બનતી જાય છે. વ્યવસાય બરાબર સમજવા માટે આપણે કેટલીક હકીકતો અને તેમના જુદા-જુદા ભાગો અને પાસાઓનું વિવરણ કરી જાણવું જરૂરી છે. વ્યવસાય સામાન્ય કામ હોઈ શકે. ફરજ હોઈ શકે કે સિધ્ધી હોઈ શકે તે માનસિક અને યાંત્રિક જ પાસાં નથી પરંતુ તેની સાથે માનસિક કે મનોવૈજ્ઞાનિક ખ્યાલ જોડાયેલો છે. જે વ્યક્તિના કેટલાક મનોવૈજ્ઞાનિક લક્ષણો વ્યવસાય બજાવવામાં અસર કરે છે. કોઈપણ વ્યક્તિની મનોવૈજ્ઞાનિક ઓળખ તેના વ્યવસાય અને મહત્વ સાથે સંદર્ભ ધરાવે છે. ટૂંકમાં વ્યવસાયમાં ઉત્સાહપૂર્વક સામેલ થઈને કાર્યતત્પરતા

માટેનું વિધાયવલણ એ કાર્ય સામેલગીરી અથવા વ્યવસાય સામેલગીરી કહી શકાય.

કાર્ય સામેલગીરીના ખ્યાલની વિવિધ મનોવૈજ્ઞાનિકોએ જુદી-જુદી રીતે વ્યાખ્યાઓ આપી છે. કાર્ય સામેલગીરી વિશેની તમામ વ્યાખ્યાઓનો સાર રજૂ કરવાનો પ્રયત્ન રેબીનો વિટઝ અને હોલે (1977) એ કર્યો છે. તેઓ જણાવે છે કે કાર્ય સામેલગીરીની વ્યાખ્યાઓને બે વિભાગમાં વહેંચી શકાય તે નીચે મુજબ છે.

વિભાગ – 1

વ્યવસાય સામેલગીરીની વ્યાખ્યા એક વિભાગમાં વ્યવસાય સામેલગીરીની 'Performance self esteem contingency' તરીકે ઓળખવામાં આવે છે. આ વ્યાખ્યા મુજબ વ્યક્તિના કાર્યકૃત્વના સ્તરને તેનું આત્મગૌરવ અસર કરે છે. અને તેમાંથી વ્યક્તિની વ્યવસાય સામેલગીરી ઘડાય છે.

ટૂંકમાં કહીએ તો

"વ્યવસાય સામેલગીરી એટલે વ્યવસાય વર્તનમાંથી નિપજતું વ્યક્તિનું ઉચ્ચ કે નિમ્ન આત્મગૌરવ"

વિભાગ – 2

બીજા વિભાગમાં વ્યક્તિ પોતાના વ્યવસાયમાં મનોવૈજ્ઞાનિક રીતે કેટલું તાદાત્મ્ય અનુભવે છે. તે સંદર્ભમાં વ્યવસાય સામેલગીરીને ઓળખવામાં

આવે છે.

franoh, Kahn, Gurin, Verott (1960) ના મત મુજબ વ્યક્તિનું આત્મગૌરવ કેટલા પ્રમાણમાં વ્યક્તિના કાર્યને અસર કરે છે. તેને વ્યક્તિની વ્યવસાય સામેલગીરી તરીકે ઓળખાવી શકાય. જ્યારે લોલર અને હોલ (1970) જણાવે છે કે કોઈપણ વ્યક્તિના વ્યવસાય સાથેનું મનોવૈજ્ઞાનિક તાદાત્મ્ય વ્યક્તિ અથવા તેની ઓળખવામાં વ્યવસાય પરિસ્થિતિ કેટલે અંશે કેન્દ્રમાં છે તેને વ્યવસાય સામેલગીરી તરીકે ઓળખી શકાય.

Seleh and Haseles (1976) વ્યવસાય સામેલગીરી વિશેના સાહિત્યનું પુરાવલોકન કરીને ચાર તારણો તારવે છે.

- (1) વ્યક્તિની સામેલગીરી એટલે જ્યારે તેના માટે કામ એ જીવનનો મુખ્ય રસ હોય.
- (2) જ્યારે તે પોતાના વ્યવસાયમાં સક્રિયાતાથી ભાગ ભજવે.
- (3) જ્યારે તે પોતાના આત્મગૌરવ (સ્વ) માટે કર્તૃત્વ એ જ મુખ્ય બાબત છે. તેવું તે પ્રત્યક્ષીકરણ કરે છે.
- (4) કર્તૃત્વને તે પોતાના 'સ્વ ખ્યાલ' સાથે 'સાતત્યતા' ધરાવે છે તેનું પ્રત્યક્ષીકરણ છે.

ટૂંકમાં વ્યક્તિ માટે આવી ચાર પરિસ્થિતિ હોય તો જ તે વ્યવસાય સામેલગીરીનો અર્થ આપી શકે છે. સાદી ભાષામાં કહીએ તો વ્યક્તિ પોતાના

વ્યવસાયમાં કેટલી ખૂંચેલી છે તેનું પ્રમાણ છે.

વ્યવસાય સામેલગીરીને અસર કરનારાં પરિબલો :

વ્યવસાય સામેલગીરી માટેની આવશ્યક પરિસ્થિતિ, આંતરિક જરૂરિયાત છે વ્યવસાય સામેલગીરીના સ્વરૂપની સમજૂતી આપવા મનોવૈજ્ઞાનિકોએ મુખ્યત્વે વ્યવસાય પરિસ્થિતિઓમાં વ્યક્તિના ચોક્કસ પ્રેરણાના સ્તર વિશ્લેષણને વિશેષ કેન્દ્રમાં રાખ્યું છે.

વ્યવસાય જરૂરિયાત સંતોષતા ગુણો :

'બાસ (1965) ' ના મતે વ્યક્તિની વ્યવસાય સામેલગીરી માટે છ (6) પરિસ્થિતિઓ (બાબતો) હાજર હોવી જરૂરી છે.

- (1) વ્યવસાય અંગેના નિર્ણયો લેવાની વધુ તક.
- (2) સંસ્થાની સફળતામાં પોતાનું મહત્વનું યોગદાન.
- (3) તેની લાગણી.
- (4) અંગત સફળતાનો અનુભવ.
- (5) અંગત સિદ્ધિ.
- (6) સ્વ-સંકલ્પ અને વ્યક્તિગત સ્વાયતતા.

'પેચન' (1970) ના મતે વ્યક્તિની વ્યવસાય સામેલગીરી માટે ત્રણ સામાન્ય કારણરૂપ પરિસ્થિતિ જોવા મળે છે.

- (1) જે લોકો વધુ પ્રેરણા ધરાવતા હોય.
- (2) પોતાની સંસ્થા સાથે પ્રબળ એકતાની ભાવના ધરાવતા હોય.
- (3) પોતાના વ્યવસાય માટે અત્યંત ગૌરવની લાગણી ધરાવતા હોય.

વ્યવસાય સામેલગીરીના કારણો વિશેની ઉપરની ચર્ચા દર્શાવે છે કે મોટા ભાગના સંશોધકો વ્યવસાય સામેલગીરી માટેની આવશ્યક શરત તરીકે 'આંતરિક જરૂરિયાતના સંતોષ' મુખ્ય ગણાવે છે. કાર્યમાં વિવિધતા, સ્વાયતતા, સહભાગીદારી માટેની તક, કાર્ય સ્થળના પરિસ્થિતિ લક્ષી પરિવર્ત્યો સામાજિકરણની પ્રક્રિયાઓ, ગ્રામીણ-શહેરી, બ્લુ કોલરે, વ્હાઈટ કોલર અને સામાજિક-સાંસ્કૃતિક ભૂમિકા વગેરે મહત્વના ઘટકો છે.

આમ, વ્યવસાય સામેલગીરી દ્વારા જ વ્યક્તિ પોતાનો અને પોતાની સંસ્થાનો વિકાસ કરી શકે છે.

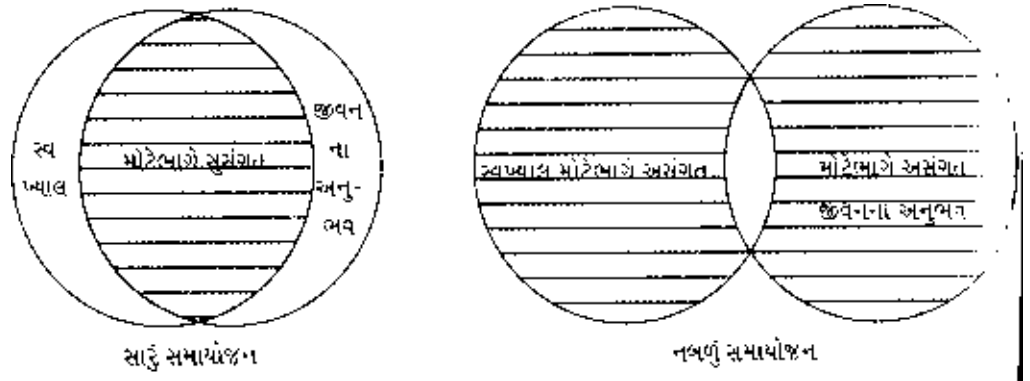
આ રીતે સંશોધકાએ બી.એસ.એન.એલ.ના કર્મચારીઓના અભ્યાસમાં વ્યવસાય સામેલગીરીને પરિવર્ત્ય તરીકે સંશોધનમાં ઉપયોગમાં લીધેલ છે.

ઉપર ચર્ચામાં વ્યવસાય સામેલગીરીને અસર કરતું પરિબળ 'સ્વ'ની સમજૂતી કાર્લ રોજસના સિધ્ધાંતમાં નીચે પ્રમાણે સમજાવી છે. જેમાં વ્યક્તિનું ધ્યેય તેમજ તેના અનુભવો વગેરેની સમજૂતી આપી છે.

કાર્લ રોજર્સનો સ્વનો સિદ્ધાંત :

રોજર્સ (Rogers) મુજબ દરેક વ્યક્તિનું ધ્યેય સંપૂર્ણ રીતે કાર્યરત (Functioning) બનવું અને રહેવું એ છે. તેથી એ દિશામાં પ્રયત્નો કરતી રહે છે. સંપૂર્ણ કાર્યરત માણસ બીજાઓના હકો અને જરૂરતો તરફ સંવેદનશીલ હોય છે બરો, પણ તે પોતાની લાગણીઓ કે ક્રિયાઓ ઉપર સમાજનાં ધોરણો-વધારે પડતી અસર થવા દેતો નથી. તેની ક્રિયાઓ વય વધવા સાથે વધારે સ્વનાત્મક બનતી જાય છે. આવો માણસ પોતાનાં મૂલ્યો અને લાગણીઓના સતત સંપર્કમાં રહે છે, તેથી તે પોતાના જીવનને વધારે ઊંડાણથી અનુભવે અને માણે છે.

જોકે બધા માણસો આમ, સંપૂર્ણ કાર્યરત બની શકતા નથી. જ્યારે વ્યક્તિના જીવન અનુભવો, તેના પોતાના વિશેના વિચારો સાથે સુસંગત ન બને ત્યારે તે ચિંતા અનુભવે છે. તેના વ્યક્તિનાં સ્વખ્યાલ અને વાસ્તવિકતા વચ્ચે ખાઈ ઉભી થાય છે. એ તેના કુસમાયોજનનું મુખ્ય કારણ બને છે.



રોજર્સને મતે જેટલે અંશે વ્યક્તિના સ્વખ્યાલ અને તેના અનુભવો સુસંગત હોય તેટલે અંશે માનસિક સ્વાસ્થ્ય સારું હોય, તે સુસંગત રીતે વર્તે અને સારું સમાયોજન સાધે છે. જો સ્વખ્યાલ અને જીવનના અનુભવો વચ્ચે સમાનતા થોડી જ હોય કે બિલકુલ ન હોય તો સમાયોજન નબળું હોય છે.

આમ, વ્યવસાય સામેલગીરીનો ખ્યાલ નવો છે. પરંતુ તેની ચર્ચા ઘણા વર્ષોથી એક યા બીજા સ્વરૂપે થાય છે.

થોમસ માર્ટન કહે છે :

આજનો આધુનિક વ્યક્તિએ યાંત્રિક બની ગયો છે. તે હંમેશા પોતાની વર્તમાન પરિસ્થિતિ અને વ્યવસાયથી અસંતુષ્ટ રહ્યો છે. પરિણામે વ્યક્તિ અસ્વસ્થતાનો અનુભવ કરે છે. અને તેમની રીતભાતમાં દ્વિધા તથા ભેદ સિવાય બીજું કશું હોતું નથી.

યાંત્રિક વિકાસનાં સમયમાં એ ખુબજ મહત્વનું અને જટિલ પરિબળ છે. વ્યવસાયને સમજવા માટે આપણે કેટલીક મહત્વની હકિકતોને ઓળખવી જોઈએ અને તેનું વિશ્લેષણ કરવું જોઈએ. વ્યવસાય એ માનસિક શારીરિક કે મનોશારીરિક હોય શકે. કાર્ય એ ફક્ત યાંત્રિક અને આર્થિક વળતર આપનાર પરિબળ નથી. પણ તેની સાથે મનોવૈજ્ઞાનિક પરિબળો પણ સંકળાયેલા હોય છે.

ઉપરાંત વ્યવસાયને આપણે વ્યક્તિથી અલગ ગણી શકતા નથી. કેટલીક મનોવૈજ્ઞાનિક લાક્ષણિકતાઓ માનવીના વ્યવસાય પર અસર કરે છે. વ્યક્તિના વ્યવસાય પ્રત્યેના વર્તનનું વિશ્લેષણ કરવા અને સમજવા માટે વ્યવસાય સામેલગીરીનો ખ્યાલ ખુબજ મહત્વનો છે. તે વ્યવસાય સંતોષ સાથે પ્રત્યક્ષ

સંબંધ ધરાવે છે.

વ્યવસાય સામેલગીરીની વ્યાખ્યા :

"વ્યવસાય સામેલગીરી એટલે પ્રત્યાત્મક રીતે માનવી પોતાના વ્યવસાય સાથે માનસિક રીતે કેટલો સંકળાયેલો છે તેના માપ તરીકે દર્શાવે છે."

– લોધાલ, કેજનર (1965)

"પોતાના વ્યવસાયથી પોતાને વ્યવસાયની નીતિ પ્રત્યે કેટલો આદરભાવ ઉપજે છે તે બાબતો સાથે સંકળવામાં આવે છે."

– વિરૂમ (1962)

"એક સામાન્ય માન્યતા પ્રમાણે વ્યવસાય સાથેની માનસિક ઓળખ તથા વ્યવસાયની માણસની જરૂરત તથા અપેક્ષાઓ સંતોષવાની ક્ષમતા."

– કાનુગો

પ્રસ્તુત અધ્યયન દ્વારા સંસ્થાગત પર્યાવરણ વિશે જાણી શકાય છે. તેમજ જીવનસંતોષ અને વ્યવસાય સામેલગીરી અંગેનો ખ્યાલ મેળવવાનો નમ્ર પ્રયાસ છે. આ ત્રણેય પરિવર્ત્યોને એકબીજા સાથે શું સંબંધ છે, એકબીજાની આંતરક્રિયા કેવી છે વગેરે જાણવાનો પ્રયત્ન કરવામાં આવ્યો છે.

1.3 અધ્યયનની સમસ્યા :

આજના સતત વિકસતા જગતમાં વિજ્ઞાન અને ટેકનોલોજીએ ભરેલી ઉરણફાળમાં વ્યક્તિ અને તેના કાર્યને અસર કરતા પરિબળો વ્યક્તિના જીવનમાં તેની જીવનશૈલી ઘડે છે. વ્યક્તિને પોતાની પસંદગીનું કાર્ય મળવું મુશ્કેલ છે અને જો પસંદગીનું કાર્ય મળી જાય પછી વ્યક્તિ ઘણી સારી રીતે કામ કરશે જ એવું કોઈપણ માણસ અનુમાન કરે છે. પરંતુ વાસ્તવમાં આમ જોવા મળતું નથી. કારણ કાર્ય સાથે સંબંધિત પર્યાવરણ અને તેના અનેક પરિબળો કાર્યનું સ્વરૂપ, કામ કરવાની રીત, કર્મચારીનું કાર્ય પ્રત્યેનું વલણ, વ્યવસાય સામેલગીરી તેમજ જીવનસંતોષ વગેરે કાર્યક્ષમતા પર અસર કરે છે.

જીવનસંતોષ એ મનોવૈજ્ઞાનિક લાગણી છે. અને તે મનની સ્થિતિ છે. રોજબરોજની અનેકવિધ ઘટનાઓમાંથી પસાર થતો માનવી જ્યારે પોતાના દ્યેયમાં સફળ થાય છે. ત્યારે વિધાયક લાગણી અનુભવે છે. જ્યારે તેમને મળતી નિષ્ફળતા નિષેધક લાગણી તરફ દોરી જાય છે. આ લાગણી દ્વારા જ વ્યક્તિ જીવન સંતોષ માણી શકે છે. જીવનસંતોષ સાથે વ્યક્તિગત બાબતોનો સમાવેશ થાય છે. દરેક વ્યક્તિમાં જીવન સંતોષનું પરિબળ જુદુ જુદુ હોય છે. કોઈ શારીરિક બાબતોને મહત્વની ગણે જ્યારે અન્ય કોઈ આર્થિક કે મનોવૈજ્ઞાનિક જરૂરીયાતના સંતોષને અગત્યના ગણતા હોય છે. આમ, જીવનસંતોષમાં જુદી જુદી વ્યક્તિગત બાબતોનો સમાવેશ થતો હોય છે. વ્યક્તિનો જીવનસંતોષ તેના કાર્ય પર ચોક્કસ પ્રકારની અસર કરે છે. એ ઉપરાંત જે સ્થળે વ્યક્તિ કાર્ય કરે છે. તે સ્થળનું પર્યાવરણ તેમજ વ્યક્તિની વ્યવસાય સામેલગીરી તેના કાર્યને અસર કરે છે.

હોર્થોનના અભ્યાસને સ્પષ્ટ કર્યું છે કે કર્મચારીના કાર્ય ભૌતિક,

મનોશારીરિક અને સામાજિક એમ અનેક પ્રકારના પર્યાવરણ અને તેના પરિબળો અસર કરતા હોય છે.

સંસ્થાનું પર્યાવરણ કર્મચારીની સફળતા માટે મહત્વનું ઘટક છે.

"સંસ્થાગત પર્યાવરણ સંસ્થાના સભ્યોમાં એક પ્રકારની એકરાગીતા લાવનાર સંસ્થાકીય આંતરિક વાતાવરણ કે પરિસ્થિતિનો નિર્દેશ કરે છે."

દરેક નવો કર્મચારી કંપનીમાં તેની આર્થિક, માનસિક અને સામાજિક જરૂરીયાતો સંતોષવા અર્થે આધાર આપતા વાતાવરણની અપેક્ષા સાથે તેમાં જોડાય છે. સંસ્થાની કેટલીક પરિસ્થિતિ માનવીય તો કેટલીક કઠોર અને લાગણીહીન હોય છે. સર્વસામાન્ય રીતે દરેક સંસ્થા સમયાંતરે પોતાના વાતાવરણમાં બંધબેસતી વ્યક્તિઓને આકર્ષે છે અને તેના કારણે સંસ્થામાં અખંડિતતા અને સાતત્ય જોવા મળે છે. આમ પણ કેટલાક માણસો અમુક પ્રકારના વાતાવરણમાં જ રહેવાનું પસંદ કરે છે. અને તેવા જ વાતાવરણ પ્રત્યે આકર્ષાય છે. અને સમાયોજીત થઈ કાયમ રહેવા ઈચ્છે છે. અન્યથા તેમના જીવનસંતોષ, વ્યાવસાય સામેલગીરી તેમજ વ્યક્તિત્વ પર અસર થાય છે. સંસ્થાગત પર્યાવરણને શ્રેષ્ઠ બનાવવા માટે સંસ્થાની કેન્દ્રીય વ્યક્તિઓ, સંચાલકો, ઉદ્યોગપતિઓ અને ઉચ્ચ વહીવટી અધિકારી ઓ માનવવર્તન અંગે સભાનતાથી વર્તતા હોય છે. ડગ્લાસ મેકગ્રેગર (1960) સંસ્થાકીય વર્તન અંગેના સિદ્ધાંતોનું વર્ગીકરણ આપે છે.

ઔદ્યોગિક ક્ષેત્રે સંસ્થાગત વાતાવરણ તથા ઉત્પાદકતા પર વ્યવસાય મનોભારની નિષેધક અસર જોવા મળે છે. તેથી જ લુથાન્સ (1980) જણાવે છે કે સંસ્થાકીય વર્તન માટે વ્યાવસાયિક મનોભાર અગત્યનો વિષય બની ગયો છે.

લાંબા સમય સુધી અનુભવાતો આ મનોભાર વ્યવસાય સંતોષ અને વ્યવસાય સામેલગીરી ઘટાડે છે અને સંસ્થાગત પર્યાવરણની અસરકારકતા ઘટાડે છે. અલબત્ત સમાન સંસ્થાગત વાતાવરણમાં કાર્ય કરતી તમામ વ્યક્તિને તેનાં કાર્યમાં સરખા પ્રમાણમાં અસર થતી નથી. કોઈ એક વ્યક્તિને તેના કાર્યમાં કેટલી અસર પહોંચશે તેનો આધાર તેના કાર્યનો અનુભવ વ્યવસાય પ્રત્યેનું પ્રત્યક્ષીકરણ, કુટુંબનું વાતાવરણ, વ્યક્તિત્વ લક્ષણો તેમજ જીવનસંતોષ પર પણ આધાર રાખે છે.

કુપર અને ચૈની (1978) ના ઘણા અભ્યાસોએ દર્શાવ્યું છે કે વ્યવસાય મનોભાર કર્મચારીની અસરકારકતા પર ગંભીર અસર કરી વ્યવસાય સામેલગીરી ઘટાડે છે. આયુષ્ય પણ ઘટાડે છે. અને વ્યક્તિના અંગત જીવન સુધી વિસ્તરે છે.

લોલાર અને હોલ જણાવે છે કે વ્યવસાય સામેલગીરી એ વ્યક્તિનું તેના વ્યવસાય સાથેનું તાદાત્મ્ય છે.

વીસીનબર્ગ અને ગૃનફેઈડ (1968) તથા વુડ (1977) ના જણાવ્યા મુજબ આંતરીક જરૂરીયાત સંતોષ વિધાયક રીતે વ્યવસાય સામેલગીરી સાથે સંકળાયેલ છે.

શર્મા અને શર્મા (1978) અનંતરામન અને કાલીયન (1982) મિશ્ર (1987) એ તારવ્યું છે કે વ્યવસાય સામેલગીરી અને વ્યવસાય સંતોષ વચ્ચે વિધાયક સહસંબંધ છે.

કેટલાક સંશોધનોની સમીક્ષાના આધારે જીવનસંતોષ, સંસ્થાગત

પર્યાવરણ, અને વ્યવસાય સામેલગીરી પરસ્પર આધારિત પરિવર્ત્યો છે. એટલું જ નહીં પરંતુ વ્યક્તિગત સામાજિક પરિવર્ત્યો પણ કર્મચારીઓની જીવનસંતોષ, સંસ્થાગત પર્યાવરણ અને વ્યવસાય સામેલગીરી પર અસરકારક ઘટકો તરીકે ઉપસી આવ્યા છે. આથી પ્રસ્તુત બાબતોને સંશોધનના કેન્દ્રબિંદુમાં રાખીને પ્રસ્તુત મહાનિબંધની સંશોધન સમસ્યા પસંદ કરવામાં આવી હતી. જેમાં ઉપર ચર્ચા કરી તે પ્રમાણે ત્રણ પરિવર્ત્યોને નીચે પ્રમાણે શબ્દબદ્ધ કર્યા છે.

"રાજકોટ જિલ્લાના BSNL ના કર્મચારીઓના જીવનસંતોષ, સંસ્થાગત પર્યાવરણ અને વ્યવસાય સામેલગીરીનો મનોવૈજ્ઞાનિક અભ્યાસ"

"A psychological study of life satisfaction, organizational climate and job involvement of BSNL employees of Rajkot district"

1.4 અધ્યયનના હેતુઓ :-

પ્રસ્તુત સંશોધનમાં તેના ચોક્કસ હેતુઓ સંકળાયેલા હોય છે. તે હેતુઓને સિદ્ધ કરવા માટે સંશોધન યોજના ઘડવામાં આવે છે. આ સંશોધનનો મુખ્ય હેતુ BSNL કર્મચારીઓના જીવનસંતોષ, સંસ્થાગત પર્યાવરણ અને વ્યવસાય સામેલગીરી અંગે અભ્યાસ કરવાનો છે. આથી નીચે પ્રમાણે હેતુઓ નક્કી કરવામાં આવ્યા છે.

1. BSNL ના કર્મચારીઓના જીવનસંતોષ, સંસ્થાગત પર્યાવરણ અને વ્યવસાય સામેલગીરી અંગે અભ્યાસ કરવો.

2. જીવનસંતોષ, સંસ્થાગત પર્યાવરણ અને વ્યવસાય સામેલગીરી એકબીજા સાથે સંબંધ ધરાવે છે કે કેમ ? તેની માહિતી મેળવવી.
3. BSNL ના કર્મચારીઓના વ્યક્તિગત સામાજિક પરિવર્ત્યો અને સંસ્થાગત પરિવર્ત્યોની જીવનસંતોષ, સંસ્થાગત પર્યાવરણ અને વ્યવસાય સામેલગીરી પર અસર તપાસવી.
4. BSNL ના કર્મચારીઓના જીવનસંતોષ વધારવા અંગેના સૂચનો કરવા.
5. BSNL ના કર્મચારીઓના સંસ્થાગત પર્યાવરણની સુધારણા માટે સૂચનો કરવા.
6. BSNL ના કર્મચારીઓની વ્યવસાય સામેલગીરી સુધારવા માટે સૂચનો કરવા.

1.5 પ્રસ્તુત અધ્યયનની ઉત્કલ્પનાઓ :

- Ho.1 BSNL ના કર્મચારીઓના જીવનસંતોષ અને સંસ્થાગત પર્યાવરણ વચ્ચે સંગીન સહસંબંધ નથી.
- Ho.2 BSNL ના કર્મચારીઓના જીવનસંતોષ અને વ્યવસાય સામેલગીરી વચ્ચે સંગીન સહસંબંધ નથી.
- Ho.3 BSNL ના કર્મચારીઓના સંસ્થાગત પર્યાવરણ અને વ્યવસાય

સામેલગીરી વચ્ચે સંગીન સહસંબંધ નથી.

- Ho.4 સંયુક્ત કુટુંબમાં રહેતા BSNL ના કર્મચારીઓના જીવનસંતોષ અને સંસ્થાગત પર્યાવરણ વચ્ચે સંગીન સહસંબંધ નથી.
- Ho.5 સંયુક્ત કુટુંબમાં રહેતા BSNL ના કર્મચારીઓના જીવનસંતોષ અને વ્યવસાય સામેલગીરી વચ્ચે સંગીન સહસંબંધ નથી.
- Ho.6 સંયુક્ત કુટુંબમાં રહેતા BSNL ના કર્મચારીઓના સંસ્થાગત પર્યાવરણ અને વ્યવસાય સામેલગીરી વચ્ચે સંગીન સહસંબંધ નથી.
- Ho.7 વિભક્ત કુટુંબમાં રહેતા BSNL ના કર્મચારીઓના જીવનસંતોષ અને સંસ્થાગત પર્યાવરણ વચ્ચે સંગીન સહસંબંધ નથી.
- Ho.8 વિભક્ત કુટુંબમાં રહેતા BSNL ના કર્મચારીઓના જીવનસંતોષ અને વ્યવસાય સામેલગીરી વચ્ચે સંગીન સહસંબંધ નથી.
- Ho.9 વિભક્ત કુટુંબમાં BSNL ના કર્મચારીઓના સંસ્થાગત પર્યાવરણ અને વ્યવસાય સામેલગીરી વચ્ચે સંગીન સહસંબંધ નથી.
- Ho.10 ગ્રામ્ય વિસ્તારમાં રહેતા BSNL કર્મચારીઓના જીવનસંતોષ અને સંસ્થાગત પર્યાવરણ વચ્ચે સંગીન સહસંબંધ નથી.
- Ho.11 ગ્રામ્ય વિસ્તારમાં રહેતા BSNL ના કર્મચારીઓના જીવનસંતોષ અને વ્યવસાય સામેલગીરી વચ્ચે સંગીન સહસંબંધ નથી.

- Ho.12 ગ્રામ્ય વિસ્તારમાં રહેતા BSNL ના કર્મચારીઓના સંસ્થાગત પર્યાવરણ અને વ્યવસાય સામેલગીરી વચ્ચે સંગીન સહસંબંધ નથી.
- Ho.13 શહેરી વિસ્તારમાં રહેતા BSNL ના કર્મચારીઓના જીવનસંતોષ અને સંસ્થાગત પર્યાવરણ વચ્ચે સંગીન સહસંબંધ નથી.
- Ho.14 શહેરી વિસ્તારમાં રહેતા BSNL ના કર્મચારીઓના જીવનસંતોષ અને વ્યવસાય સામેલગીરી વચ્ચે સંગીન સહસંબંધ નથી.
- Ho.15 શહેરી વિસ્તારમાં રહેતા BSNL ના કર્મચારીઓના સંસ્થાગત પર્યાવરણ અને વ્યવસાય સામેલગીરી વચ્ચે સંગીન સહસંબંધ નથી.
- Ho.16 BSNL ના પરણિત કર્મચારીઓના જીવનસંતોષ અને સંસ્થાગત પર્યાવરણ વચ્ચે સંગીન સહસંબંધ નથી.
- Ho.17 BSNL ના પરણિત કર્મચારીઓના જીવનસંતોષ અને વ્યવસાય સામેલગીરી વચ્ચે સંગીન સહસંબંધ નથી.
- Ho.18 BSNL ના પરણિત કર્મચારીઓના સંસ્થાગત પર્યાવરણ અને વ્યવસાય સામેલગીરી વચ્ચે સંગીન સહસંબંધ નથી.
- Ho.19 BSNL ના અપરણિત કર્મચારીઓના જીવનસંતોષ અને સંસ્થાગત પર્યાવરણ વચ્ચે સંગીન સહસંબંધ નથી.
- Ho.20 BSNL ના અપરણિત કર્મચારીઓના જીવનસંતોષ અને વ્યવસાય

સામેલગીરી વચ્ચે સંગીન સહસંબંધ નથી.

Ho.21 BSNL ના અપરણિત કર્મચારીઓના સંસ્થાગત પર્યાવરણ અને વ્યવસાય સામેલગીરી વચ્ચે સંગીન સહસંબંધ નથી.

Ho.22 BSNL ના કર્મચારીઓમાં કુટુંબમાં દરજજાના સંદર્ભમાં તેના જીવનસંતોષના પ્રાપ્તાંકો વચ્ચે કોઈ સંલગ્નતા જોવા મળતી નથી.

Ho.23 BSNL ના કર્મચારીઓમાં કુટુંબના દરજજાના સંદર્ભમાં તેના સંસ્થાગત પર્યાવરણના પ્રાપ્તાંકો વચ્ચે કોઈ સંલગ્નતા જોવા મળતી નથી.

Ho.24 BSNL ના કર્મચારીઓમાં કુટુંબના દરજજાના સંદર્ભમાં તેના વ્યવસાય સામેલગીરીના પ્રાપ્તાંકો વચ્ચે સંલગ્નતા જોવા મળતી નથી.

Ho.25 BSNL ના કર્મચારીઓના માતાના વ્યવસાયના સંદર્ભમાં તેના જીવનસંતોષના પ્રાપ્તાંકો વચ્ચે સંલગ્નતા જોવા મળતી નથી.

Ho.26 BSNL ના કર્મચારીઓમાં માતાના વ્યવસાયના સંદર્ભમાં તેના સંસ્થાગત પર્યાવરણના પ્રાપ્તાંકો વચ્ચે સંલગ્નતા જોવા મળતી નથી.

Ho.27 BSNL ના કર્મચારીઓના માતાના વ્યવસાયના સંદર્ભમાં તેના વ્યવસાય સામેલગીરીના પ્રાપ્તાંકો વચ્ચે સંલગ્નતા જોવા મળતી નથી.

Ho.28 BSNL ના કર્મચારીઓના પિતાના વ્યવસાયના સંદર્ભમાં તેના

જીવનસંતોષના પ્રાપ્તાંકો વચ્ચે સંલગ્નતા જોવા મળતી નથી.

Ho.29 BSNL ના કર્મચારીઓના પિતાના વ્યવસાયના સંદર્ભમાં તેના સંસ્થાગત પર્યાવરણના પ્રાપ્તાંકો વચ્ચે સંલગ્નતા જોવા મળતી નથી.

Ho.30 BSNL ના કર્મચારીઓના પિતાના વ્યવસાયના સંદર્ભમાં તેના વ્યવસાય સામેલગીરીના પ્રાપ્તાંકો વચ્ચે સંલગ્નતા જોવા મળતી નથી.

Ho.31 BSNL ના કર્મચારીઓની સંસ્થાના વાતાવરણના સંદર્ભમાં તેના જીવનસંતોષના પ્રાપ્તાંકો વચ્ચે સંલગ્નતા જોવા મળતી નથી.

Ho.32 BSNL ના કર્મચારીઓની સંસ્થાના વાતાવરણના સંદર્ભમાં તેના સંસ્થાગત પર્યાવરણના પ્રાપ્તાંકો વચ્ચે સંલગ્નતા જોવા મળતી નથી.

Ho.33 BSNL ના કર્મચારીઓની સંસ્થાના વાતાવરણના સંદર્ભમાં તેના વ્યવસાય સામેલગીરીના પ્રાપ્તાંકો વચ્ચે સંલગ્નતા જોવા મળતી નથી.

Ho.34 BSNL ના કર્મચારીઓની જ્ઞાતિના સંદર્ભમાં તેના જીવનસંતોષના પ્રાપ્તાંકો વચ્ચે સંલગ્નતા જોવા મળતી નથી.

Ho.35 BSNL ના કર્મચારીની જ્ઞાતિના સંદર્ભમાં તેના સંસ્થાગત પર્યાવરણના પ્રાપ્તાંકો વચ્ચે સંલગ્નતા જોવા મળતી નથી.

Ho.36 BSNL ના કર્મચારીઓની જ્ઞાતિના સંદર્ભમાં તેના વ્યવસાય સામેલગીરીના પ્રાપ્તાંકો વચ્ચે સંલગ્નતા જોવા મળતી નથી.

- Ho.37 BSNL ના કર્મચારીની શૈક્ષણિક લાયકાત અને તેના જીવનસંતોષ વચ્ચે કોઈ સાર્થક અસરો નથી.
- Ho.38 BSNL ના કર્મચારીઓનો કાર્યનો વિભાગ અને તેના જીવનસંતોષ વચ્ચે કોઈ સાર્થક અસરો નથી.
- Ho.39 BSNL ના કર્મચારીની માસિક આવક અને તેના જીવનસંતોષ વચ્ચે કોઈ સાર્થક અસરો નથી.
- Ho.40 BSNL ના કર્મચારીની શૈક્ષણિક લાયકાત અને કાર્યના વિભાગની સંયુક્ત અસરો અને તેઓના જીવનસંતોષ વચ્ચે કોઈ સાર્થક અસરો જોવા મળતી નથી.
- Ho.41 BSNL ના કર્મચારીની શૈક્ષણિક લાયકાત અને માસિક આવકની સંયુક્ત અસરો અને તેના જીવનસંતોષ વચ્ચે કોઈ સાર્થક અસરો જોવા મળતી નથી.
- Ho.42 BSNL ના કર્મચારીની કાર્યનો વિભાગ અને માસિક આવકની સંયુક્ત અસરો અને તેઓના જીવનસંતોષ વચ્ચે કોઈ સાર્થક અસરો મળતી નથી.
- Ho.43 BSNL ના કર્મચારીઓની શૈક્ષણિક લાયકાત, કાર્યનો વિભાગ અને માસિક આવકની સંયુક્ત અસર અને તેઓના જીવનસંતોષ વચ્ચે કોઈ સાર્થક અસર જોવા મળતી નથી.

- Ho.44 BSNL ના કર્મચારીની શૈક્ષણિક લાયકાત અને સંસ્થાગત પર્યાવરણ વચ્ચે કોઈ સાર્થક અસરો નથી.
- Ho.45 BSNL ના કર્મચારીઓનો કાર્યનો વિભાગ અને તેના સંસ્થાગત પર્યાવરણ વચ્ચે કોઈ સાર્થક અસરો નથી.
- Ho.46 BSNL ના કર્મચારીની માસિક આવક અને સંસ્થાગત પર્યાવરણ વચ્ચે કોઈ સાર્થક અસરો નથી.
- Ho.47 BSNL ના કર્મચારીની શૈક્ષણિક લાયકાત અને કાર્યના વિભાગની સંયુક્ત અસરો અને તેઓના સંસ્થાગત પર્યાવરણ વચ્ચે કોઈ સાર્થક અસરો જોવા મળતી નથી.
- Ho.48 BSNL ના કર્મચારીની શૈક્ષણિક લાયકાત અને માસિક આવકની સંયુક્ત અસરો અને તેઓના સંસ્થાગત પર્યાવરણ વચ્ચે કોઈ સાર્થક અસરો જોવા મળતી નથી.
- Ho.49 BSNL ના કર્મચારીનો કાર્યનો વિભાગ અને માસિક આવકની સંયુક્ત અસરો અને તેઓના જીવનસંતોષ વચ્ચે કોઈ સાર્થક અસરો જોવા મળતી નથી.
- Ho.50 BSNL ના કર્મચારીઓની શૈક્ષણિક લાયકાત, કાર્યનો વિભાગ અને માસિક આવકની સંયુક્ત અસર અને તેઓના સંસ્થાગત પર્યાવરણ વચ્ચે કોઈ સાર્થક અસર જોવા મળતી નથી.

- Ho.51 BSNL ના કર્મચારીની શૈક્ષણિક લાયકાત અને વ્યવસાય સામેલગીરી વચ્ચે કોઈ સાર્થક અસરો નથી.
- Ho.52 BSNL ના કર્મચારીઓનો કાર્યનો વિભાગ અને તેના વ્યવસાય સામેલગીરી વચ્ચે કોઈ સાર્થક અસરો નથી.
- Ho.53 BSNL ના કર્મચારીઓની માસિક આવક અને તેના વ્યવસાય સામેલગીરીના મધ્યકો વચ્ચે કોઈ સાર્થક અસરો નથી.
- Ho.54 BSNL ના કર્મચારીની શૈક્ષણિક લાયકાત અને કાર્યના વિભાગની સંયુક્ત અસરો અને તેઓના વ્યવસાય સામેલગીરી વચ્ચે કોઈ સાર્થક અસરો જોવા મળતી નથી.
- Ho.55 BSNL ના કર્મચારીની શૈક્ષણિક લાયકાત અને માસિક આવકની સંયુક્ત અસરો અને તેઓના વ્યવસાય સામેલગીરી વચ્ચે કોઈ સાર્થક અસરો જોવા મળતી નથી.
- Ho.56 BSNL ના કર્મચારીની કાર્યનો વિભાગ અને માસિક આવકની સંયુક્ત અસરો અને તેઓના વ્યવસાય સામેલગીરી વચ્ચે કોઈ સાર્થક અસરો જોવા મળતી નથી.
- Ho.57 BSNL ના કર્મચારીઓની શૈક્ષણિક લાયકાત, કાર્યનો વિભાગ અને માસિક આવકની સંયુક્ત અસર અને તેઓના વ્યવસાય સામેલગીરી વચ્ચે કોઈ સાર્થક અસર જોવા મળતી નથી.

- Ho.58 BSNL ના ગ્રેજ્યુએટ કર્મચારી અને અંડરગ્રેજ્યુએટ કર્મચારીઓના જીવનસંતોષના મધ્યકો વચ્ચે કોઈ સાર્થક તફાવત નથી.
- Ho.59 BSNL ના ટેકનીકલ અને નોનટેકનીકલ કર્મચારીઓના જીવનસંતોષના મધ્યકો વચ્ચે કોઈ સાર્થક તફાવત નથી.
- Ho.60 BSNL ના 5 વર્ષ સુધી અને 5 વર્ષથી વધુ અનુભવ ધરાવતા કર્મચારીઓના જીવનસંતોષના મધ્યકો વચ્ચે કોઈ સાર્થક તફાવત નથી.
- Ho.61 BSNL ના 14000 સુધી માસિક આવક ધરાવતા અને 14000 થી વધુ માસિક આવક ધરાવતા કર્મચારીઓના જીવનસંતોષના મધ્યકો વચ્ચે કોઈ સાર્થક તફાવત નથી.
- Ho.62 BSNL ના કર્મચારીઓના કુટુંબમાં 4 સુધી સભ્યો અને 4 થી વધુ સભ્યોના જીવનસંતોષના મધ્યકો વચ્ચે કોઈ સાર્થક તફાવત નથી.
- Ho.63 BSNL ના કર્મચારીઓમાં સંયુક્ત કુટુંબ અને વિભક્ત કુટુંબમાં રહેતા કર્મચારીઓના જીવનસંતોષના મધ્યકો વચ્ચે કોઈ સાર્થક તફાવત નથી.
- Ho.64 BSNL ના કર્મચારીઓમાં પરણિત અને અપરણિત કર્મચારીઓના જીવનસંતોષના મધ્યકો વચ્ચે કોઈ સાર્થક તફાવત નથી.
- Ho.65 BSNL ના કર્મચારીઓના ગ્રામ્યવિસ્તાર અને શહેરી વિસ્તારમાં

રહેતા કર્મચારીઓના જીવનસંતોષના મધ્યકો વચ્ચે કોઈ સાર્થક તફાવત નથી.

Ho.66 BSNL ના કર્મચારીની માતાનો અભ્યાસ ધોરણ 10 સુધી અને ધોરણ 10 થી વધુ અભ્યાસ હોય તેવા કર્મચારીઓના જીવનસંતોષના મધ્યકો વચ્ચે કોઈ સાર્થક તફાવત નથી.

Ho.67 BSNL ના કર્મચારીના પિતાનો અભ્યાસ ધોરણ 10 સુધી અને ધોરણ 10 થી વધુ હોય તેવા કર્મચારીઓના જીવનસંતોષના મધ્યકો વચ્ચે કોઈ સાર્થક તફાવત નથી.

Ho.68 BSNL ના કર્મચારી વ્યવસાયમાં કાયમ રહેવા ઈચ્છે છે અને કાયમ રહેવા ઈચ્છતા નથી તેઓના જીવનસંતોષના મધ્યક વચ્ચે કોઈ સાર્થક તફાવત નથી.

Ho.69 BSNL ના કર્મચારીને ફરસદમાં મળતો સમય સંતોષકારક છે અને સંતોષકારક નથી તેના આધારે જીવનસંતોષના મધ્યકો વચ્ચે કોઈ સાર્થક તફાવત નથી.

Ho.70 BSNL ના કર્મચારીઓનો માનસિક શોખ અને શારીરિક શોખના જીવનસંતોષના મધ્યકો વચ્ચે કોઈ સાર્થક તફાવત નથી.

Ho.71 BSNL ના ગ્રેજ્યુએટ અને અંડરગ્રેજ્યુએટ કર્મચારીઓના સંસ્થાગત પર્યાવરણના મધ્યકો વચ્ચે કોઈ સાર્થક તફાવત નથી.

- Ho.72 BSNL ના ટેકનીકલ અને નોનટેકનીકલ કર્મચારીઓના સંસ્થાગત પર્યાવરણના મધ્યકો વચ્ચે કોઈ સાર્થક તફાવત નથી.
- Ho.73 BSNL ના 5 વર્ષ સુધી અને 5 વર્ષથી વધુ અનુભવ ધરાવતા કર્મચારીઓના સંસ્થાગત પર્યાવરણના મધ્યકો વચ્ચે કોઈ સાર્થક તફાવત નથી.
- Ho.74 BSNL ના 14000 સુધી માસિક આવક ધરાવતા અને 14000 થી વધુ માસિક આવક ધરાવતા કર્મચારીઓના સંસ્થાગત પર્યાવરણના મધ્યકો વચ્ચે કોઈ સાર્થક તફાવત નથી.
- Ho.75 BSNL ના કર્મચારીઓના કુટુંબમાં 4 સુધી સભ્યો અને 4 થી વધુ સભ્યોના સંસ્થાગત પર્યાવરણના મધ્યકો વચ્ચે કોઈ સાર્થક તફાવત નથી.
- Ho.76 BSNL ના કર્મચારીઓમાં સંયુક્ત કુટુંબ અને વિભક્ત કુટુંબમાં રહેતા કર્મચારીઓના સંસ્થાગત પર્યાવરણના મધ્યકો વચ્ચે કોઈ સાર્થક તફાવત નથી.
- Ho.77 BSNL ના કર્મચારીઓમાં પરણિત અને અપરિણિત કર્મચારીઓના સંસ્થાગત પર્યાવરણના મધ્યકો વચ્ચે કોઈ સાર્થક તફાવત નથી.
- Ho.78 BSNL ના કર્મચારીઓમાં ગ્રામ્ય વિસ્તાર અને શહેરી વિસ્તારમાં રહેતા કર્મચારીઓના સંસ્થાગત પર્યાવરણના મધ્યકો વચ્ચે કોઈ સાર્થક તફાવત નથી.

- Ho.79 BSNL ના કર્મચારીની માતાના અભ્યાસને ધોરણ 10 સુધી અને ધોરણ 10 થી વધુ અભ્યાસ હોય તેવા કર્મચારીઓના સંસ્થાગત પર્યાવરણના મધ્યકો વચ્ચે કોઈ સાર્થક તફાવત નથી.
- Ho.80 BSNL ના કર્મચારીના પિતાનો અભ્યાસ ધો. 10 સુધી અને ધો. 10 થી વધુ હોય તેવા કર્મચારીઓના સંસ્થાગત પર્યાવરણના મધ્યકો વચ્ચે કોઈ સાર્થક તફાવત નથી.
- Ho.81 BSNL ના કર્મચારી વ્યવસાયમાં કાયમ રહેવા ઈચ્છે છે અને કાયમ રહેવા ઈચ્છતા નથી. તેઓના સંસ્થાગત પર્યાવરણ મધ્યકો વચ્ચે કોઈ સાર્થક તફાવત નથી.
- Ho.82 BSNL ના કર્મચારીને ફુરસદમાં મળતો સમય સંતોષકારક છે. સંતોષકારક નથી. તેના આધારે સંસ્થાગત પર્યાવરણ મધ્યકો વચ્ચે કોઈ સાર્થક તફાવત નથી.
- Ho.83 BSNL ના કર્મચારીઓનો માનસિક શોખ અને શારીરિક શોખના સંસ્થાગત પર્યાવરણના મધ્યકો વચ્ચે કોઈ સાર્થક તફાવત નથી.
- Ho.84 BSNL ના ગ્રેજ્યુએટ કર્મચારી અને અંડર ગ્રેજ્યુએટ કર્મચારીઓના વ્યવસાય સામેલગીરીના મધ્યકો વચ્ચે કોઈ સાર્થક તફાવત નથી.
- Ho.85 BSNL ના ટેકનીકલ અને નોન ટેકનીકલ કર્મચારીઓના વ્યવસાય સામેલગીરીના મધ્યકો વચ્ચે કોઈ સાર્થક તફાવત નથી.

- Ho.86 BSNL ના 5 વર્ષ સુધી અને 5 વર્ષથી વધુ અનુભવ ધરાવતા કર્મચારીઓના વ્યવસાય સામેલગીરીના મધ્યકો વચ્ચે કોઈ સાર્થક તફાવત નથી.
- Ho.87 BSNL ના 14000 સુધી માસિક આવક ધરાવતા અને 14000 થી વધુ માસિક આવક ધરાવતા કર્મચારીઓના વ્યવસાય સામેલગીરીના મધ્યકો વચ્ચે કોઈ સાર્થક તફાવત નથી.
- Ho.88 BSNL ના કર્મચારીઓના કુટુંબના 4 સુધી સભ્યો અને 4 થી વધુ સભ્યોના વ્યવસાય સામેલગીરીના મધ્યકો વચ્ચે કોઈ સાર્થક તફાવત નથી.
- Ho.89 BSNL ના કર્મચારીઓમાં સંયુક્ત કુટુંબ અને વિભક્ત કુટુંબમાં રહેતા કર્મચારીઓના વ્યવસાય સામેલગીરીના મધ્યકો વચ્ચે કોઈ સાર્થક તફાવત નથી.
- Ho.90 BSNL ના કર્મચારીઓમાં પરણિત અને અપરણિત કર્મચારીઓના વ્યવસાય સામેલગીરીના મધ્યકો વચ્ચે કોઈ સાર્થક તફાવત નથી.
- Ho.91 BSNL ના કર્મચારીઓના ગ્રામ્ય વિસ્તાર અને શહેરી વિસ્તારમાં રહેતા કર્મચારીઓના વ્યવસાય સામેલગીરીના મધ્યકો વચ્ચે કોઈ સાર્થક તફાવત નથી.
- Ho.92 BSNL ના કર્મચારીની માતાના અભ્યાસ ધો. 10 સુધી અને ધો.10 થી વધુ હોય તેવા કર્મચારીઓના વ્યવસાય સામેલગીરીના મધ્યકો

વચ્ચે કોઈ સાર્થક તફાવત નથી.

Ho.93 BSNL ના કર્મચારીના પિતાનો અભ્યાસ ધો. 10 સુધી અને ધો. 10 થી વધુ હોય તેવા કર્મચારીઓના વ્યવસાય સામેલગીરીના મધ્યકો વચ્ચે કોઈ સાર્થક તફાવત નથી.

Ho.94 BSNL ના કર્મચારી વ્યવસાયમાં કાયમ રહેવા ઈચ્છે છે અને કાયમ રહેવા ઈચ્છતા નથી તેઓના વ્યવસાય સામેલગીરીના મધ્યકો વચ્ચે કોઈ સાર્થક તફાવત નથી.

Ho.95 BSNL ના કર્મચારીને ફુરસદમાં મળતો સમય સંતોષકારક છે અને સંતોષકારક નથી. તેના આધારે વ્યવસાય સામેલગીરીના મધ્યકો વચ્ચે સાર્થક તફાવત નથી.

Ho.96 BSNL ના કર્મચારીઓનો માનસિક શોષ અને શારીરિક શોષ ના વ્યવસાય સામેલગીરીના મધ્યકો વચ્ચે કોઈ સાર્થક તફાવત નથી.

1.6 જીવન સંતોષની સૈદ્ધાંતિક ભૂમિકા :

સંતોષ એ મનોવૈજ્ઞાનિક લાગણી છે. અને તે મનની સ્થિતિ છે. રોજબરોજની અનેકવિધ ઘટનાઓમાંથી પસાર થતો માનવી જ્યારે પોતાના ધ્યેયમાં સફળ થાય છે. ત્યારે તે વિધાયક લાગણી અનુભવે છે. જ્યારે તેમને મળતી નિષ્ફળતા નિષેધક લાગણી એટલે કે અસંતોષ તરફ દોરી જાય છે. જીવનસંતોષ અંગેની સર્વ સામાન્ય વ્યાખ્યા કરવી ખૂબ જ મુશ્કેલ છે. કારણ કે, જીવનસંતોષની સાથે વ્યક્તિગત બાબતોનો સમાવેશ

થાય છે. કોઈક શારીરિક બાબતોને મહત્વની ગણી છે. જ્યારે અન્ય લોકો આર્થિક કે મનોવૈજ્ઞાનિક જરૂરિયાતોનો સંતોષ અગત્યના ગણતા હોય છે. આમ, જુદી-જુદી વ્યક્તિગત બાબતોનો સમાવેશ થતો હોવાથી આ અંગેની વિભાવના સ્પષ્ટ કરવાનું કાર્ય મુશ્કેલ બની જાય છે.

ફોઈડના મત મુજબ જીવનનું અંતિમ લક્ષ્ય જ સુખ-સંતોષની પ્રાપ્તિ છે. દરેક માનવી અંતે તો સુખને જ પામવા માટેના પ્રયત્નો કરતો હોય છે.

મેસ્લોએ પણ જરૂરિયાતોનો શ્રેણીક્રમ દર્શાવી તે ક્રમમાં સંતોષ એ બાબતને સુખના સંદર્ભમાં જ વ્યક્ત કરી છે. જો કે દરેક જરૂરિયાતો એ જ ક્રમમાં સંતોષાય એવું શક્ય બનતું નથી.

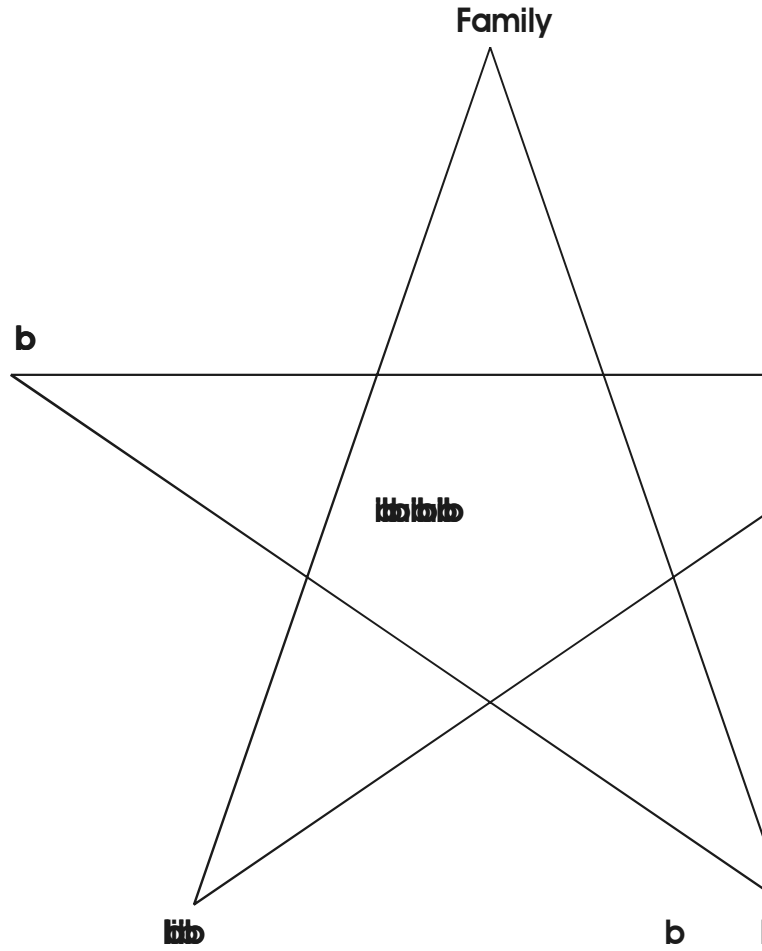
જીવનસંતોષ અંગેની ક્રિયાત્મક (Operational) વ્યાખ્યા કરતા કહી શકાય કે :

"જીવનસંતોષ એટલે વ્યક્તિને પોતાના જીવન પ્રત્યે અનુભવાતી સમગ્ર વિધાયક લાગણીનું પ્રમાણ"

જ્યારે વ્યક્તિ જીવનના દરેક ક્ષેત્રમાંથી વિધાયક લાગણી અનુભવે છે. અને તેમની આ લાગણી તેમને સંતોષ જેવી મનોવૈજ્ઞાનિક જરૂરતને પૂર્ણ કરે ત્યારે તેને જીવનસંતોષ કહી શકાય. વ્યક્તિના જીવનસંતોષમાં કુટુંબથી માંડીને તેમની આજુબાજુના વાતાવરણની તેમજ વિવિધ સંસ્થાઓ વગેરેનો ફાળો મહત્વનો છે.

જીવનસંતોષને અસર કરતા પરિબલો :-

ક્રિથડેવિસ અને ન્યુસ્ટોર્મ (1995) જીવનસંતોષ પર અસર કરતા નીચેના પરિબલોને દર્શાવ્યું છે. જેની વિગતે માહિતી આકૃતિ દ્વારા જોવા મળે છે.



(Source : Neystrom John yy / Keith Dayls : Organizational Behaviour tate mcgrayy hill edition Ninth edition 1995, 1996)

(1) કાર્ય :-

પ્રવૃત્તિવિહિનતા એ માનવસ્વભાવ માટે સજારૂપ છે. દરેક માણસ પ્રવૃત્તિરત હોય છે. તેમનું કાર્ય અને અંતે તેમાંથી મળતો સંતોષ અથવા તો પ્રાપ્ત થતી સુખની લાગણી જીવનસંતોષને નક્કી કરવામાં અગત્યની પૂરવાર થાય છે.

જે કાર્યમાં માનવીને જીવનનો 1/3 ભાગ વિતાવવાનો હોય છે. એ સ્થળ પ્રત્યેની ગમાની લાગણી તેમને જીવનસંતોષ તરફ દોરી જાય છે.

(2) કુટુંબ :-

કુટુંબ વ્યવસ્થિત જીવનસંતોષને નક્કી કરવામાં અગત્યની ભૂમિકા ભજવે છે. વ્યક્તિના કૌટુંબિક આંતરસંબંધો માતા-પિતા, ભાઈ-ભાંડુઓની સંખ્યા, માસિક આવક, ભૌતિક સગવડો તેમજ મનોરંજનના સાધનો વગેરેની અસર વ્યક્તિના જીવનસંતોષ પર પડ્યા વગર રહેતી નથી.

આર્થિક સમૃદ્ધિ અને આંતર સંબંધોની મજબુતાઈ તેઓમાં સંતોષને પ્રેરે છે. જ્યારે ઉપરોક્ત પરિવર્ત્યોની ઉણપ અસંતોષને નક્કી કરવામાં મહત્વનો ભાગ ભજવે છે.

(3) રાજકીય પરિસ્થિતિ :-

વ્યક્તિ જે પ્રદેશમાં, રાજ્યમાં અને રાષ્ટ્રમાં રહે છે. તેની રાજકીય પરિસ્થિતિ પણ વ્યક્તિના જીવનસંતોષ ઉપર અગત્યની અસર કરે છે. લોકશાહી રાજ્ય, સરમુખત્યાર રાજ્ય કે અન્ય વ્યવસ્થા અસર કરે છે.

(4) ધાર્મિક વાતાવરણ :-

વ્યક્તિના કુટુંબ, સમાજ, જ્ઞાતિ, પ્રદેશ અને રાષ્ટ્રીય વાતાવરણમાં ધર્મનું વાતાવરણ વ્યક્તિના જીવનસંતોષ ઉપર અસર કરે છે. ધાર્મિક માન્યતાઓ, ધર્મના રીત-રીવાજો. Way of thinking, Way of Life, Way of Worship. ધર્મના આધારે ઘડાય છે. ધર્મની વિધિઓ, ક્રિયાકાંડ વગેરેની પ્રત્યક્ષ અને પરોક્ષ અસર વ્યક્તિના જીવનસંતોષ ઉપર પડે છે.

(5) ફુરસદ :-

વ્યક્તિના નોકરી, ધંધા, વ્યાપાર, ખેતીના કામના કલાકો પછી જે સમય ફાજલ રહે છે તેને ફુરસદનો સમય ગણાવે છે. ફુરસદના સમય દરમિયાન વ્યક્તિનું વલણ, મનન, ચિંતન અને નવરાશના સમયની પ્રવૃત્તિઓ પણ વ્યક્તિના જીવનસંતોષને અસર કરે છે.

રોબિન્સ (1997) જણાવે છે કે આધુનિક યુગમાં યુવાનો ફુરસદને વધુ મહત્વ આપે છે. તેઓ કાર્ય ખંતથી કરે છે. પરંતુ ફુરસદના સમયમાં પોતાની મનપસંદ પ્રવૃત્તિ કરવાનું પસંદ કરે છે. આમ જીવનસંતોષને નક્કી કરવામાં પણ વ્યક્તિને મળતા ફુરસદના સમય દરમિયાનની પ્રવૃત્તિનું પણ ઘણું જ મહત્વ છે.

જીવનસંતોષની અસરો :-

જીવન પ્રત્યેના સંતોષની વ્યક્તિના અન્ય તમામ પાસા પર ઘણી અસર જોવા મળે છે. જો વ્યક્તિ જીવન પ્રત્યે સંતોષ અનુભવતી હોય તો તેમનું માનસિક સ્વાસ્થ્ય સારું આંતરવૈયક્તિક સંબંધો તંદુરસ્ત તેમજ તેઓમાં મનોભારનું પ્રમાણ ઓછું જોવા મળે છે. આ ઉપરાંત જીવનસંતોષ ધરાવતી વ્યક્તિ સરળતાથી સમાયોજન સાધી શકતો હોય છે.

પરંતુ જો જીવન પ્રત્યે અસંતોષની લાગણી અનુભવનારા વ્યક્તિઓના આંતરવૈયક્તિક સંબંધો નબળા હોય છે. તેઓનું માનસિક સ્વાસ્થ્ય નબળું હોય છે. તેમજ તેઓમાં મનોભારનું પ્રમાણ વધારે જોવા મળતું હોય છે.

આમ, જીવનસંતોષ ધરાવનારી વ્યક્તિઓનું સંસ્થાકીય વાતાવરણ સુખદ વાતાવરણ ઘડે છે. જીવનસંતોષ ધરાવનારી વ્યક્તિઓ સંસ્થાકીય પર્યાવરણ વિધાયક બનાવે છે. જેનાથી વ્યક્તિઓની વ્યવસાય સામેલગીરી પણ વધે છે.

સંશોધિકાએ ઉપર પ્રમાણેની જીવનસંતોષની સૈદ્ધાંતિક સમજૂતી આપ્યા બાદ બીજા પ્રકરણ (સંદર્ભ સાહિત્ય)માં જીવનસંતોષના પૂર્વીય અભ્યાસોને ધ્યાનમાં લીધા છે.

જીવનસંતોષ અંગેના અધ્યયનનો ઈતિહાસ ઘણો જ જૂનો માનવામાં આવે છે. કારણ કે, જીવનસંતોષ અંગેની સંકલ્પના મનોવિજ્ઞાનની જેમ જ તત્વજ્ઞાનમાંથી મળી આવી છે. ન્યાય વૈશેષિકના

મતે સુખ અને દુઃખ એકબીજાથી સ્વતંત્ર અને વિરોધી લાગણીઓ છે. તે ઈચ્છનીય અને અનિચ્છનીય પદાર્થના જ્ઞાનમાંથી ઉત્પન્ન થાય છે. સુખ એ સાનુકુળતાની લાગણી છે અને આ સાનુકુળતાની લાગણી સંતોષને નિર્ધારિત કરે છે.

મહાન શરીરશાસ્ત્રી ચરકના મતે સંતોષ એ શારીરિક રાસાયણિક દ્રવ્યોની સમતુલા-અસમતુલા પરથી નિર્ધારિત થાય છે. તેઓના મત પ્રમાણે સુખ-દુઃખની લાગણી શરીરમાં રાસાયણિક દ્રવ્યોની અસમતુલામાંથી ઉત્પન્ન થાય છે. મન અને શરીર બંનેમાંથી અનુક્રમે શારીરિક અને માનસિક સુખ-દુઃખ ઉદભવે છે. ચરકનો સુખ દુઃખનો સિદ્ધાંત મનોવૈજ્ઞાનિક આધાર રજૂ કરે છે.

સંતોષ એ મનોવૈજ્ઞાનિક લાગણી છે અને તે મનની સ્થિતિ છે. રોજબરોજની અનેકવિધ ઘટનાઓમાંથી પસાર થતો માનવી જ્યારે પોતાના ધ્યેયમાં સફળ થાય છે ત્યારે તે વિધાયક લાગણી અનુભવે છે. જ્યારે તેમને મળતી નિષ્ફળતા નિષેધક લાગણી એટલે કે અસંતોષ તરફ દોરી જાય છે.

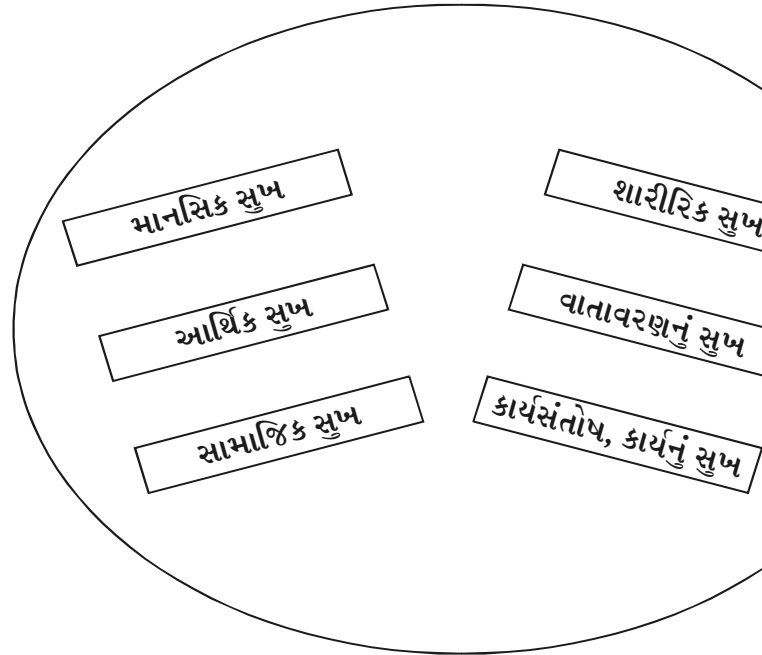
જીવન સંતોષ અંગેની સર્વસામાન્ય વ્યાખ્યા કરવી ખૂબ જ મુશ્કેલ છે. કારણ કે, જીવનસંતોષની સાથે વ્યક્તિગત બાબતોનો સમાવેશ થાય છે. કોઈક શારીરિક બાબતોને મહત્વની ગણી છે. જ્યારે અન્ય લોકો આર્થિક કે મનોવૈજ્ઞાનિક જરૂરિયાતોનો સંતોષ અગત્યના ગણતા હોય છે. આમ જુદી-જુદી વ્યક્તિગત બાબતોનો સમાવેશ થતો હોવાથી આ અંગેની વિભાવના સ્પષ્ટ કરવાનું કાર્ય મુશ્કેલ બની જાય છે.

"વ્યક્તિને પોતાના જીવન પ્રત્યેનો હકારાત્મક વિચાર કે વલણ એટલે જીવન સંતોષ"

જીવનસંતોષ એટલે મનોવૈજ્ઞાનિક, શારીરિક અને વાતાવરણ પરિસ્થિતિઓ કે સંજોગોનું કોઈ સંયોજન છે કે જે વ્યક્તિને ખરેખર એવું કહેવા પ્રેરે છે કે મને મારા જીવનથી સંતોષ છે.

જીવનસંતોષ એટલે વ્યક્તિને પોતાના જીવન પ્રત્યે અનુભવાતી સમગ્ર વિધાયક લાગણીનું પ્રમાણ.

જીવનસંતોષ વર્તુળ



જ્યારે વ્યક્તિ જીવનના દરેક ક્ષેત્રમાંથી વિધાયક લાગણી અનુભવે છે. અને તેમની આ લાગણી તેમને સંતોષ જેવી મનોવૈજ્ઞાનિક જરૂરતને પૂર્ણ કરે

ત્યારે તેને જીવનસંતોષ કહી શકાય. વ્યક્તિના જીવનસંતોષમાં કુટુંબથી માંડીને તેમની આજુબાજુના વાતાવરણની તેમજ વિવિધ સંસ્થાઓ વગેરેનો ફાળો મહત્વનો હોય છે. માનવી એવી જરૂરિયાતોથી ઘેરાયેલો છે કે તેની તૃપ્તિ તે તેનું સુખ છે. આ સુખ સામાજિક, માનસિક, આર્થિક કે કાર્ય કે વાતાવરણનું સુખ હોય છે. આ બધાનો સમન્વય થાય તો વ્યક્તિનો જીવનસંતોષ વર્તુળના સ્વરૂપમાં આકાર લ્યે છે.

સંશોધકે બી.એસ.એન.એલ.ના કર્મચારીના જીવનસંતોષને તેની પ્રમાણિત કસોટી વડે માપવાનો નમ્ર પ્રયાસ કરેલો છે.

BSNL ના કર્મચારીના જીવનસંતોષને તેની પ્રમાણિત કસોટી વડે માપવાનો નમ્ર પ્રયાસ કરેલો છે. તેમજ તેની ચર્ચા પણ કરી છે. હવે નીચે પ્રમાણે સંસ્થાગત પર્યાવરણની સમજૂતી આપેલ છે.

1.7 સંસ્થાગત પર્યાવરણની સૈદ્ધાંતિક ભૂમિકા :

સંસ્થાગત પર્યાવરણ બે પ્રકારનું હોય છે.

- (1) બાહ્ય પર્યાવરણ અથવા પર્યાવરણીય પરિસ્થિતિ જે સંસ્થા બહારના, સંસ્થાના નિયંત્રણથી પર એવા ઘટકોનું બનેલું હોય છે. અને
- (2) આંતરીક પર્યાવરણ અથવા આબોહવા જે આંતરિક પરિસ્થિતિ હોય છે. અને અમુક અંશે સંસ્થાના નિયંત્રણમાં હોય છે.

બાહ્ય પર્યાવરણ અથવા પર્યાવરણીય પરિસ્થિતિ સંસ્થાકીય વર્તનો માટે વાર્તાનિક આબોહવા પૂરી પાડે છે. જ્યારે સંસ્થાગત આંતરિક વાતાવરણ તેના સભ્યોના વર્તન માટે વાર્તાનિક આબોહવા પૂરી પાડે છે. સંસ્થાકીય આબોહવાનાં વર્ણન અને માપનની દિશાએ ઘણું કામ થયું છે.

જેમ સંસ્થાનું બાહ્ય વાતાવરણ અથવા પર્યાવરણ એ સંસ્થાના એકમનું વાર્તાનિક ક્ષેત્ર હોય છે. અને આ વાર્તાનિક ક્ષેત્રનાં સંદર્ભમાં સંસ્થાની સભ્ય વ્યક્તિ જે વર્તન કરે છે તેને સંસ્થાકીય વર્તન કહે છે. આ હકીકત સ્પષ્ટ દર્શાવે છે કે, સંસ્થાના સભ્યોનું સંસ્થાકીય વર્તન સમજવા માટે તેને સંસ્થાકીય આબોહવાના સંદર્ભમાં જ જોવું જોઈએ.

કેટલાક કર્મચારીઓ નવી ઔદ્યોગિક સંસ્થાના અપરિચિત વાતાવરણમાં દાખલ થતા અનિશ્ચિતતાની લાગણીઓ અનુભવે છે. ઉદ્યોગ સંસ્થામાં ભરતી થનારા લોકો ત્યાંથી આબોહવા વિશે કંઈ જ જાણતા નથી. અને તેથી તેમને ત્યાં સમાયોજન સાધતા વાર લાગે છે. અથવા અસફળ નીવડે છે. એથી ઉલટું, કેટલાક કર્મચારીઓ તેમની સફળતા માટે સંસ્થાકીય વાતાવરણને શ્રેય આપે છે.

સંસ્થાગત પર્યાવરણ વિશેના લખાણોમાં 'સંસ્થાકીય સંસ્કૃતિ' (organizational cultur) 'સંસ્થાકીય વ્યક્તિત્વ (organizational climate) વગેરે શબ્દો લગભગ સમાનાર્થે વપરાય છે. પરંતુ અહીં આ વિશ્લેષણ માટે સંસ્થાગત પર્યાવરણની સંકલ્પના જ વધુ યોગ્ય છે. કારણ કે તે સંસ્થાના સભ્યોના વર્તનમાં એક પ્રકારની એકરાગીતા લાવનાર સંસ્થાકીય આંતરિક વાતાવરણ અથવા પરિસ્થિતિનો નિર્દેશ કરે છે.

સંસ્થાકીય આંતરિક પરિસ્થિતિના જે લક્ષણો સંસ્થાના સભ્યોના વર્તનને

અસર કરે છે. સભ્ય જેને વર્તન પ્રતિક્રિયા આપે છે તેને સંસ્થાગત વાતાવરણ કહી શકાય. એ સંસ્થાના સભ્યનું વાર્તાનિક ક્ષેત્ર હોય છે. સંસ્થાઓ આંગળીઓની છાપની જેમ અથવા તો હિમકણાની જેમ હંમેશા અદ્વિતિય અજોડ ભાત ધરાવે છે.

દરેક નવો કર્મચારી કંપનીમાં તેની આર્થિક અને માનસિક જરૂરીયાતોને સંતોષવા અર્થે આધાર આપતા વાતાવરણની અપેક્ષા રાખીને તેમાં જોડાય છે. કોઈપણ સંગઠન માનવીય સંબંધોની પરિસ્થિતિને ધ્યાનમાં લીધા વગર ઉત્પાદનના વિક્રમો સર્જી શકે તેમ નથી.

સંસ્થાગત વાતાવરણ :

ગ્રીષ્મની શાંત બપોરે જે રીતે આપણે વર્તીએ તેના કરતા વાવાઝોડાની ધૂમરીમાં જુદી રીતે વર્તીએ છીએ. ભૌતિક વાતાવરણ માનવ વર્તનમાં આવો તફાવત સર્જે છે. એ જ રીતે સામાજિક વાતાવરણની પણ અસર પડે છે. દા.ત. અંગત સત્તામાં વધારો જોહુકમી કરનાર નેતા દ્વારા સંચાલિત સંસ્થા અને પોતાના હાથ નીચે કામ કરનાર માનવીઓની જરૂરીયાતો પરત્વે સંવેદનશીલ નેતા હોય, તેવા સંગઠનના લક્ષણોમાં ફેરફાર હોય છે. આવા તફાવતો સંગઠનાત્મક વાતાવરણ અથવા આબોહવામાં તફાવત સર્જે છે. અને આમ સંસ્થાગત વાતાવરણની અસર મનુષ્યોના વર્તન પર થાય છે.

એક જ સંસ્થામાં સંસ્થાગત વાતાવરણ બદલાય તો તેની સાથે સંકળાયેલા કાર્યકર્તાઓના વલણમાં ફેર પડે છે. એસ. બુચબોયમ (S.Buchbaum) એન્ડ કંપનીમાં શંકા અને તિરસ્કારનું વાતાવરણ ફેલાયેલું હતું પરંતુ જ્યારે કંપનીના પ્રમુખ અને યુનિયન વચ્ચે સંતોષકારક સમજૂતી

સાધવામાં આવી ત્યારે તેમાં ઝડપથી પરિવર્તન થયું. આવા કિસ્સાઓમાં એ જોઈ શકાય છે કે સંગઠનના ઔપચારિક માળખામાં ફેરફાર કર્યા સિવાય ફક્ત સામાજિક વાતાવરણમાં ફેરફાર કરવાથી સંસ્થાગત વાતાવરણ બદલી શકાય છે.

સંસ્થાગત વાતાવરણનું સ્વરૂપ :

સંસ્થાગત વાતાવરણના અસ્તિત્વ વિશે કે એની અગત્યતા વિશે કોઈ શંકા રહેતી નથી. પરંતુ આવ વાતાવરણનું વર્ણન કરવાનું તેને માપવાનું અને તેના પર કાબૂ ધરાવવાનું અત્યંત મુશ્કેલ છે. આ દિશામાં Petberns or arrerive behavior in experimentlly created social climate નું પ્રકાશન આ સમસ્યા ઉકેલવામાં પ્રથમ પ્રાયોગિક પગલું ગણાય છે. સામાજિક વાતાવરણના ભ્રામક ઘટકો પરત્વે સંભાળપૂર્વકનું પ્રાયોગિક કાર્ય એ આ પ્રકાશનનું મહત્વનું યોગદાન ગણાય.

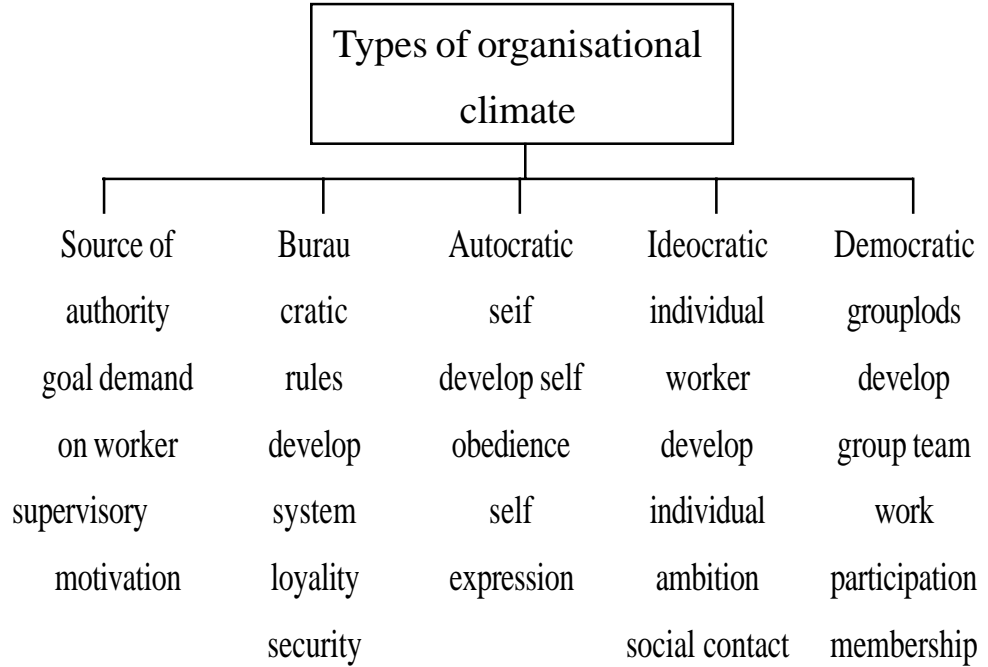
આ પ્રયોગના પરિણામોએ સ્પષ્ટ દર્શાવ્યું કે સરમુખત્યારશાહી અને તદ્દન છૂટછાટવાળી પદ્ધતિઓ કરતાં લોકશાહી ઢબનું વાતાવરણ વધારે સારું હોય છે. જો કે આ અભ્યાસમાં શાળાના બાળકોમાં જ સમાવેશ કરવામાં આવ્યો હતો. તેથી આખું સ્પષ્ટીકરણ ચોકકસ પરિસ્થિતિઓ પૂરતું મર્યાદિત ગણાય.

તાજેતરમાં પ્રયોગશાળાની પરિસ્થિતિ અને ઉદ્યોગ વચ્ચેની ખાઈ પૂરવાનો એક પ્રયત્ન થયો છે. ઈ.સ. 1950 માં લેવિન (Lewin) ના ક્ષેત્ર સિદ્ધાંતને નેલસન (Nelson) નામના વૈજ્ઞાનિકે ઔદ્યોગિક પરિસ્થિતિમાં લાગુ પાડવાનો પ્રયત્ન કર્યો છે. અને આવું વાતાવરણ માપવા માટેનું એક માપદંડ પણ એણે બનાવ્યું છે. આ માપદંડમાં ચાર પ્રકારના સંસ્થાગત પર્યાવરણને આવરી લેવામાં

આવ્યા છે. જેવા કે,

- (1) લોકશાહી વાતાવરણ (Bureacratic)
- (2) આપખૂદ વાતાવરણ (Autocraic)
- (3) આઈડિયો કેટીક (Ideocratic)
- (4) લોકશાહી સંબંધી વાતાવરણ (Democratic)

ઉપરના ચારેય પ્રકારના વાતાવરણને નેલશને (Nelson-1950) બનાવેલ ટેબલને આધારે વધુ સ્પષ્ટતા મેળવી શકાય.



(Source : Adupted from Nelson - 1950)

સંસ્થાકીય વાતાવરણને અસર કરતા પરિબલો :

જેમ વ્યક્તિની પ્રકૃતિ શરીરના અનેક રાસાયણિક તત્વોની એકત્રિત બનતી સમતુલા હોય છે. તેમ સંસ્થાગત વાતાવરણ પણ સંસ્થામાંના અનેક આંતર પ્રવાહો અને અંશતઃ અન્યોન્યાશ્રયી ઘટકોનું સંમિશ્ર પરિણામ છે. આને કારણે દરેક સંસ્થાને પોતાનું આગવું વ્યક્તિત્વ હોય તેમાં કોઈ નવાઈ નથી. માનવ વ્યક્તિત્વની જેમ સંસ્થાનું વ્યક્તિત્વ પણ તેનો બાહ્ય જગતને દેખાતો ચહેરો છે. જેની જોનારના મનમાં છાપ ઉપસે છે. આ વ્યક્તિત્વનો એક મહત્વનો નિયામક ઘટક સંસ્થાગત પર્યાવરણ છે.

સંસ્થાકીય પર્યાવરણને અસર કરતા ઘટકો આ પ્રમાણે છે.

(1) કંપનીના નીતિ ધોરણો : (Policies)

ખાસ કરીને નોકરો પ્રત્યેના વર્તાવ અંગેના ધોરણોની માનવીય ઘટક કહે છે. કંપનીની વર્તાવ નીતિ પાછળ કંપનીના ધોરણોની અમલ બજવણી અંગે તેમજ સંસ્થાગત માનવીય અભિપ્રેરણો અંગેના કેટલાક રૂઢિગત સિદ્ધાંત માન્યતાઓ હોય છે. આ ધોરણો અંશતઃ કંપનીના 'સ્થિર આદેશો' માં વ્યક્ત થાય છે. જેમાં કંપનીના નોકરો માટેના વર્તનના આદેશો, નિયમો, અધિકારીઓ માટે શિસ્ત અંગે માર્ગદર્શન સૂચનો વગેરે હોય છે. તેમજ કંપનીએ ભલામણ કરેલ માનવીય સંબંધો અંગેની સ્થિર મનોવૃત્તિ પણ હોય છે.

(2) અધિકાર માળખું :

અધિકારીઓ તેમની હાથ નીચેના નોકરો પ્રત્યેના વર્તાવ અંગે

કંપનીના ધોરણોમાંથી માર્ગદર્શન મેળવે છે. પરંતુ ઘણીવાર આ વાર્તાનિક ધોરણો કરતાં પણ તેનો અમલ કરનારા ઉચ્ચતમ અધિકારીઓ અને અમૂક પ્રમાણમાં તેના તે પછીના અધિકારીઓના વ્યક્તિઓ તે માટે જવાબદાર હોય છે.

(3) કર્મચારીનું મનોબળ અથવા જુસ્સો :

ઉપરના બે ઘટકોથી આ ઘટક તદ્દન સ્વતંત્ર નથી. કર્મચારીઓનું મનોબળ મહદ અંશે કંપનીના ધોરણો અને ઉદ્દેશ્યો પ્રત્યે કર્મચારીઓ કેવી રીતે પ્રતિક્રિયા આપે છે. તેને દર્શક હોય છે.

(4) સંસ્થાના સભ્યોએ તેના મનમાં ઉભી કરેલ અને સંઘરેલ કંપનીની છાપ :

જે અને ઘટકોનું સંમિશ્ર પરિણામ હોય છે. આ છાપ ઉપરના ત્રણેય ઘટકોને અસર કરે છે.

(5) સ્થિર આદેશો :

કંપનીના ધોરણોના વિશિષ્ટ અમલ અંગેના આદેશો કોઈપણ સંસ્થાકીય વાતાવરણ પોતે નિરપેક્ષ રીતે સારું અથવા ખરાબ હોતું નથી. ઘણું ખરું કંપનીના પ્રમુખોના વ્યક્તિત્વ અને વ્યક્તિગત કર્મચારીના વ્યક્તિત્વ વચ્ચેના સંબંધો ઉપર તે અવલંબે છે. તેથી એક જ કંપનીના વાતાવરણનું જુદા જુદા નોકરવર્ગોનું પ્રત્યક્ષીકરણ જુદું જુદું હોય છે. યોગ્ય પ્રકારના કર્મચારીઓ કંપનીના ઉદ્દેશ્યો અને સિદ્ધિઓમાં સંતોષ માનતા હોય ત્યાં કંપની એક પ્રકારની સ્થિર ગતિ બતાવશે.

અસરકારક સંસ્થા અંગેના સોપાનો :

સંસ્થા ઔપચારિક કે અનૌપચારિક હોય તેના દ્વારા સંસ્થાના ધ્યેયોનો સિદ્ધિનો આધાર રહ્યો છે. તે માટે

- (1) ઉત્તમ લોકશાહીકરણ સંગઠન
- (2) સુધરેલો સંદેશાવ્યવહાર
- (3) કંપનીના કાર્યોમાં સુગ્રથન
- (4) વ્યાપક પ્રમાણમાં કર્મચારીઓની ભાગીદારી

જેવા સૂચનો અસરકારક સંસ્થા માટે સ્વીકાર્ય ગણી શકાય.

સંસ્થાગત પર્યાવરણ એટલે શું ?

બાળકનો જન્મ અને ઉછેર કુટુંબમાં થાય છે. કુટુંબની જેમ શિક્ષણ સંસ્થામાં પણ બાળકનો વિકાસ થાય છે. અભ્યાસ પૂરો કર્યા બાદ વ્યક્તિનો વિકાસ નોકરી, ધંધો, કારખાના કે ખેતી જેવી સંસ્થામાં સતત થતો રહે છે.

વિવિધ સંગઠનોની ઘટમાળ વચ્ચે આજનો માનવી જીવે છે. કુટુંબ એક સંસ્થા છે. જ્યાં આજનું બાળક પહેલીવાર આંખ ખોલે છે, શ્વાસ લેવાનું શરૂ કરે છે. શાળા કે યુનિવર્સિટી જેવા સંગઠનોમાં એ શિક્ષણ

પામેલ વ્યક્તિ તેના જીવનનો મોટો ભાગ કોઈને કોઈ સંસ્થામાં કાર્યરત રહે છે. આમ, જન્મથી મૃત્યુ સુધી માનવી નાના મોટા સંગઠનો સાથે સંકળાયેલો હોય છે. યુગોથી માનવી સંસ્થાના કોઈને કોઈ સ્વરૂપ વચ્ચે જીવતો આવ્યો છે. આમ છતાં પહેલાની સંસ્થાઓ કે સંગઠનનું સ્વરૂપ અનેક રીતે ભિન્ન છે.

સંગઠન એ એક એવી સંસ્થા છે જે સુમેળયુક્ત ઘટકો અને સંલગ્ન સંસ્થા કે એકમની બનેલી હોય છે. આ સુમેળથી અદ્વિતીય લક્ષણોવાળું એક વિશિષ્ટ એકમ રચાય છે. સ્વાભાવિક રીતે જ આવું એકમ સંકુલ હોય અને "સંસ્થાકીય હેતુઓ પાર પાડવા માટે સંસ્થાના બધા ઘટકોને યોગ્ય સંયોજિત પ્રક્રિયાઓ દ્વારા જોડીને કે સુમેળ સાધીને સંકલન કરવાની સમગ્ર પ્રક્રિયાને વ્યવસ્થાપન કહેવામાં આવે છે." રૂબરૂ આંતર વ્યવહાર અશક્ય બને એટલો મોટો સમૂહ સંગઠનમાં સંકળયોલો હોય છે. સંસ્થાગત પર્યાવરણની વ્યાખ્યા દ્વારા સમજૂતી નીચે આપી શકાય.

સંસ્થાગત પર્યાવરણની વ્યાખ્યાઓ :

સંસ્થાગત પર્યાવરણની વિવિધ વિદ્વાનોએ વિવિધ રીતે વ્યાખ્યાઓ આપી છે.

કોરનેલ અને આર્ગીરીસ (1958) કહે છે કે

"સંસ્થાગત પર્યાવરણ એટલે સંસ્થાના કર્મચારીઓ વચ્ચે થતી આંતરક્રિયા"

ફીરુનર અને શેરવુડ કહે છે કે

"કામદારોની એટલી મોટી સંખ્યા ધરાવતી સંસ્થા જ્યાં એકબીજા સાથેના રૂબરૂ અને નિકટનો સંપર્ક શક્ય ન હોય છતાં સંકુલ કાર્યો પાર પાડી બધાએ સ્વીકારેલ સમાન ધ્યેય સિધ્ધ કરવા બધા જ સજાગ રીતે પરસ્પર સુમેળ ભરી તરાહ ઉભી કરે તેને સંગઠન કહેવાય"

વિવિધ વ્યાખ્યાઓના સારાંશના આધારે સંસ્થાગત પર્યાવરણની વ્યાખ્યા આપી શકાય કે સંગઠન કે સંસ્થાના કર્મચારીઓ તેમની વ્યક્તિગત જરૂરિયાતો સંતોષી પોતાની નિયત ભૂમિકા મુજબ તેમના આંતરવ્યવહાર ભજવી શકે.

સંસ્થાગત પર્યાવરણને વિધાયક બનાવવામાં પણ જે—તે સંસ્થાના કર્મચારીઓ નાના—મોટા જૂથો બનાવે છે. પોતાના વ્યક્તિગત વિકાસના નિયમો દ્વારા આંતરક્રિયા કરે છે.

સમાજના અન્ય વ્યક્તિઓને પ્રત્યક્ષ અને પરોક્ષ ફાયદો થાય તે રીતે વ્યવહારાત્મક નીતિઓ—રીતિઓ ઘડે છે. સંસ્થા નાની હોય તો રૂબરૂ અને મોટી હોય તો પરોક્ષ રીતે જોડાયને પોતાનો જીવન સંતોષ વધારે છે. વ્યવસાય સામેલગીરી વધારે છે.

સંશોધિકાએ BSNL ના કર્મચારીઓના સંસ્થાગત પર્યાવરણની મનોવૈજ્ઞાનિક પ્રમાણિત કસોટી દ્વારા માપન કરવાનો સંનિષ્ઠ પ્રયાસ કરેલ છે. આ અસરનો જીવનસંતોષ અને વ્યવસાય સામેલગીરી સાથે શું સંબંધ છે તે પ્રમાણિત કસોટીઓ અને આંકડાશાસ્ત્રીય પદ્ધતિઓ દ્વારા માપવાનો પ્રયાસ કરે છે.

1.8 વ્યવસાય સામેલગીરીની સૈદ્ધાંતિક ભૂમિકા :

તાજેતરમાં વ્યવસાય સામેલગીરીનો ખ્યાલ ખૂબ જ મહત્વનો બન્યો છે. કાર્યપ્રેરણા, વ્યવસાય સંતોષ, કાર્ય બજવણી જેવા અનેક સંશોધનો થયા છે. પરંતુ હાલમાં આવા પરિબળો પર સૈદ્ધાંતિક તેમજ વ્યવહારિક સંશોધનનું ધ્યાન ગયું છે. હોલ અને લોયર (1970) વોલ્ટન (1972) ડાઈસ્ટ (1973) વગેરે ઔદ્યોગિક મનોવૈજ્ઞાનિકોએ વ્યવસાય સામેલગીરીનો, કર્મચારીઓના વ્યવસાય સામેલગીરી ભાગ અને બજવણીને ખ્યાલમાં રાખીને અભ્યાસ કર્યો છે. વ્યવસાય સામેલગીરી એ વ્યક્તિનું કાર્ય અંગેનું મહત્વનું અને માનસિક રીતે કાર્ય સાથે સંકળાયેલ પરિબળ છે. વ્યવસાય સામેલગીરી સંસ્થાનું એક મહત્વનું પાસું છે.

વ્યવસાય સામેલગીરી વિશેના મનોવૈજ્ઞાનિક સાહિત્યનું પુનરાવલોકન કરતાં વ્યવસાય સામેલગીરીના ખ્યાલ વિશેના ચારેક અર્થઘટનો તારવે છે. જેમાં વ્યક્તિની સામેલગીરી એક જ્યારે તેના માટે કામ એ જીવનનો મુખ્ય રસ હોય ત્યારે સામેલગીરી અંગેના બીજાને અર્થઘટનોમાં વ્યક્તિગત ઉપયોગીતાની લાગણી પૂરી પાડવી અને વ્યક્તિના સ્વ ખ્યાલને પ્રબલન પુરૂ પાડવું વ્રુમ (1964) સૂચવે છે કે સામેલગીરીને, વ્યક્તિના આત્મગૌરવને સ્વ. આવિષ્કારની જરૂરતના સંતોષમાંથી જે સંતોષનો અનુભવ થાય છે. તેને સામેલગીરી તરીકે જોઈ શકાય.

વ્યવસાય સામેલગીરીના કારણો :

વ્યવસાય સામેલગીરીને એક સંશોધકે કૃતૃત્વ અને આત્મસન્માનના સ્વરૂપ તરીકે ઓળખાવ્યું છે. તેઓ જણાવે છે કે સામેલગીરી માટેની આવશ્યક જો કોઈ પરિસ્થિતિ હોય તો તે છે આંતરિક જરૂરીયાત સંતોષ એ આવશ્યક પરિસ્થિતિ

છે. તેના સ્વરૂપની સમજૂતી આપતા મનોવૈજ્ઞાનિકો મુખ્યત્વે કાર્ય પરિસ્થિતિઓમાં વ્યક્તિના ચોક્કસ પ્રેરણાસ્તરના વિશ્લેષણને વિશેષ કેન્દ્રમાં રાખ્યું છે. વ્રૂમ (Vroom) પોતાના અભ્યાસમાં જણાવે છે કે ચોક્કસ વ્યક્તિ માટે વ્યવસાય સામેલગીરીનું પ્રમાણનું માપન બાહ્ય ઘટકો કરતા તેવા અહમની પસંદગી દ્વારા કરવામાં આવ્યું હોય તો વ્યવસાય સંતોષ અને અસંતોષના કારણોનું વર્ણન કરતા દર્શાવવામાં આવી હતી. આ પરથી જણાય છે કે વ્રૂમ આંતરિક જરૂરિયાતના સંતોષને આવશ્યક પરિસ્થિતિ તરીકે મહત્વ આપતા જણાય છે.

વ્યવસાય સામેલગીરી માટે છ પરિસ્થિતિઓ હાજર હોવી જરૂરી છે.

- (1) વ્યવસાય અંગેના નિર્ણય લેવાની વધુ તક
- (2) સંસ્થાની સફળતામાં પોતે મહત્વનું યોગદાન આપે છે તેવી લાગણી
- (3) અંગત સફળતાનો અનુભવ
- (4) અંગત સિદ્ધિ
- (5) સ્વ-સંકલ્પ
- (6) પોતાના કાર્યને લગતી યોગ્ય વ્યક્તિગત સ્વાયતતા.

કાર્યમાં જરૂરતનો સંતોષ એ પણ વ્યવસાય સામેલગીરીના વિકાસ માટે મહત્વનું પરિબળ છે. લોલર અને હોલ પણ કાર્ય સામેલગીરીને કાર્ય સાથે વ્યક્તિના મનોવૈજ્ઞાનિક તાદાત્મ્ય તરીકે ઓળખવાના મતના છે. તેઓ માને છે કે વ્યવસાય સામેલગીરી આંશિક રીતે વ્યક્તિની અંગત પાર્શ્વભૂમિકાના આધારે નક્કી થાય છે.

સામેલગીરીના કારણો વિશેની ચર્ચા દર્શાવે છે કે મોટા ભાગના સંશોધકો આવશ્યક શરત તરીકે આંતરિક જરૂરતના સંતોષને મુખ્ય ગણાવે છે. જે વ્યવસાયમાં સુધારા દ્વારા અને સંસ્થાના પર્યાવરણ દ્વારા જ સિદ્ધ કરી શકાય છે. આવા ફેરફારોમાં કાર્યમાં વિવિધતા સ્વાયતતા, સહભાગીદારીની તક, પરિસ્થિતિલક્ષી પરિવર્ત્યો કે જે આંતરિક પ્રેરણાને અસર કરે છે.

વ્યવસાય સામેલગીરીને મજબૂત બનાવતા પરિબલોમાં નિર્ણય લેવાની તક આત્મગત પરીક્ષણ અને પોતાની કામની સ્વતંત્રતા મુખ્ય છે.

વ્યવસાય સામેલગીરી માટેનું અભ્યાસપ્રેરક કાર્ય માળખું

કાર્ય સામેલગીરી પરનાસંશોધન માટેનું અભ્યાસ પ્રેરક કાર્ય માળખું બનાવ્યું છે. જે સામેલગીરીની સંકલ્પનાને વ્યાખ્યાતિત કરે છે. એક સામાન્ય માન્યતા કાર્ય સાથેની માનસિક ઓળખ તથા કાર્યના માણસની જરૂર તથા અપેક્ષાઓ સંતોષવાની ક્ષમતા.

ધારણાઓ :

Kanungo ના ડાયાગ્રામના કાર્યમાળખામાં નીચેની અગત્યની ધારણાઓ બાંધવામાં આવી (ડાયાગ્રામ) અંતે દોરેલ છે.

- (1) દરેક વર્તન વ્યક્તિની જરૂરીયાત ઉપર આધારીત છે અને તે માણસની પોતાની જરૂરીયાતો સંતોષવા તરફ વળેલું છે.
- (2) માણસની જરૂરીયાતોનું માળખું ઘણા સામાજિકરણ અવયવ દા.ત.

ગ્રુપ સંસ્થાકીય તેમજ સાંસ્કૃતિક ધોરણ પર આધારિત છે.

- (3) જ્યારે માણસને લાગે છે કે, તે જે કાર્ય કરે છે તે પોતાની જરૂરિયાત પુરી કરવા સક્ષમ છે તો વ્યક્તિ પોતાનું સંપૂર્ણ ધ્યાન પોતાના કાર્ય પર કેન્દ્રીત કરે છે. પણ જો વ્યક્તિને લાગે કે તે જે કાર્ય કરે છે તેનાથી તેની જરૂરિયાતો સંતોષાશે નહીં તો તે નોકરી સિવાયની પ્રવૃત્તિઓ તરફ પોતાની શક્તિઓ કેન્દ્રીત કરશે.
- (4) વ્યક્તિ પોતાનું અવલોકન કરીને તથા કયા સંદર્ભમાં તે કરે છે તેને અનુલક્ષીને પોતાની કાર્ય સમાવિષ્ટતા માટે ધારણા કરે છે.

વ્યવસાય સામેલગીરી એટલે શું ?

આધુનિક યુગમાં દરેક સંસ્થાનું દરેક નાનું મોટું કાર્ય ખૂબ જ વિકટ બાબત બન્યું છે. કાર્યને બરોબર સમજવા માટે આપણે કેટલીક હકીકતો અને તેમના જુદા-જુદા ભાગ અને પાસાઓનું વિવરણ કરવાનું જાણવું જરૂરી છે. કાર્ય સામાન્ય કામ હોઈ શકે, ફરજ હોઈ શકે કે સિદ્ધિ હોઈ શકે, તે માનસિક અને શારીરિક બન્ને પ્રકારનું હોઈ શકે. કાર્યને આર્થિક અને યાંત્રિક જ પાસાં નથી. પરંતુ તેની સાથે મનોવૈજ્ઞાનિક ખ્યાલ જોડાયેલા છે. જે વ્યક્તિના કેટલાક મનોવૈજ્ઞાનિક વલણો કાર્ય કરવામાં અર્થાત વ્યવસાય સામેલગીરીને અસર કરે છે.

કાર્ય પર અસર કરનાર અગત્યનું પરિબળ વ્યવસાય સંતોષ અને વ્યવસાય સામેલગીરી છે. જે મનોવિજ્ઞાનિક પરિબળ છે.

કર્મચારીઓની વ્યવસાય સામેલગીરી અંગે તાજેતરના સમયમાં આ વ્યવસાય સામેલગીરીનો ખ્યાલ ખૂબ જ મહત્વનો બન્યો છે. કારણ કે તે ઉત્પાદકતા અને કર્મચારીની જરૂરિયાતને સાંકળવામાં મહત્વનો ફાળો આપે છે. આવા પરિબળો પર સૈધ્ધાંતિક અને વ્યવહારિક સંશોધન માટે સંશોધકોનું ધ્યાન ગયું છે. આ પરિબળો પસંદ કરવા પાછળ કારણ એ છે કે ભારતીય ઔદ્યોગિક માળખામાં આવા પરિબળો અંગે ઓછા મનોવૈજ્ઞાનિક અભ્યાસો થયા છે.

વ્યવસાય સામેલગીરીની વ્યાખ્યાઓ :

લોધાલ અને કેજનેર (1965) વ્યવસાય સામેલગીરી અંગે વ્યાખ્યા આપે છે કે, "વ્યવસાય સામેલગીરી એટલે પ્રત્યાત્મક રીતે માણસ પોતાના કાર્ય સાથે માનસિક રીતે કેટલો સંકળાયેલો છે તેના માપ તરીકે દર્શાવવામાં આવે છે."

લોધાલ અને કેજનેર (1965) જે વ્યવસાય સામેલગીરીને વ્યક્તિ પોતાના કાર્ય કે વ્યવસાય સાથે કેટલા પ્રમાણમાં તાદાત્મ્ય ધરાવે છે તેને વ્યવસાય સામેલગીરી તરીકે ઓળખાવ્યું છે.

એક બાબત યાદ રાખવી જરૂરી છે કે આ પ્રકારની વિચારસરણીઓ વ્યવસાય સામેલગીરીના પૃથકકરણ સુધી જ સીમિત રહે છે.

સંસ્થાના ઉદ્દેશ્યો સાર્થક કરવા માટે જરૂરી કાર્યભાર વ્યક્તિ સ્વીકારવા તત્પર હોય તો વ્યવસાય સામેલગીરી જરૂરી છે. ઉત્સાહનું

ધોરણ તેને સંસ્થા સાથે ઓતપ્રોતતા કર્મચારીની વ્યવસાય સામેલગીરીની અનેક વ્યાખ્યા આપવામાં આવે છે. પરંતુ સામાન્ય વ્યાખ્યા આપવામાં આવી છે કે "વ્યવસાય સામેલ વ્યક્તિ એ છે કે જેને માટે વ્યવસાય એ જિંદગીનો મહત્વનો હિસ્સો જેના પર નોકરીની પરિસ્થિતિની ખૂબ જ અસર થાય."

સંશોધિકાએ જીવનસંતોષ અને સંસ્થાગત પર્યાવરણની પ્રામાણિત મનોવૈજ્ઞાનિક કસોટીની જેમ વ્યવસાય સામેલગીરીની પ્રામાણિત મનોવૈજ્ઞાનિક કસોટી દ્વારા BSNL ના કર્મચારીઓનું વ્યવસાય સામેલગીરીનું માપન કરેલ છે. આ ત્રણેય પરિબલોને સાંકળીને સંશોધિકાએ સમસ્યાનું ઘડતર કરેલ છે. તે પ્રમાણે યોજના બનાવીને તેના પૂર્વીય અભ્યાસોને ધ્યાનમાં લઈને જરૂરી યોગ્ય આંકડાશાસ્ત્રીય પદ્ધતિઓને આધારે તારણો મેળવવાના પ્રયત્ન કર્યા છે.

1.9 અગત્યના પદોની વ્યાખ્યા :-

પ્રસ્તુત સંશોધનમાં કેટલાક પદોનો વારંવાર ઉપયોગ કરવામાં આવ્યો છે. જેની અહીં "Operational defination" અર્થાત "ક્રિયાત્મક વ્યાખ્યા" આપવામાં આવી છે. આવા પદોની વ્યાખ્યા આપવાનો સંશોધકનો મુખ્ય ઉદ્દેશ એ છે કે વાચકવર્ગ પ્રસ્તુત સંશોધનની સમજ માટે એકસૂત્રતા માટે સુસંવાદીતતા કેળવી શકે. આવા પદો નીચે પ્રમાણે છે.

(1) BSNL ના કર્મચારી :

રાજકોટ જિલ્લામાં BSNL માં કાર્ય કરતા કર્મચારીઓ.

(2) જીવન સંતોષ ભારાંક :

જીવનમાં મેળવેલા સંતોષના આધારે જીવનસંતોષ તુલા પર મેળવેલ પ્રાપ્તાંક.

(3) સંસ્થાગત પર્યાવરણ પ્રાપ્તાંક :

સંસ્થાગત પર્યાવરણ ભારાંક એટલે સંસ્થાગત પર્યાવરણ સંશોધનિકા દ્વારા ઉતરદાતાને પ્રાપ્ત થયેલા પ્રાપ્તાંક.

(4) વ્યવસાય સામેલગીરી ભારાંક :

વ્યવસાયમાં સામેલ થવાના કારણે વ્યવસાય સામેલગીરી તુલા પર મેળવેલા પ્રાપ્તાંક.

(5) શૈક્ષણિક લાયકાત :

કર્મચારીએ પ્રાપ્ત કરેલ શૈક્ષણિક લાયકાત ગ્રેજ્યુએટ કે અંડરગ્રેજ્યુએટ.

(6) અનુભવ :

કર્મચારી સંસ્થામાં જોડાયો ત્યારથી માહિતી એકત્રીકરણ સુધીનો નોકરીનો અનુભવ પાંચ વર્ષ સુધી કે પાંચ વર્ષથી વધુ તે પ્રમાણે

સંશોધનમાં ધ્યાનમાં લીધેલ છે.

(7) કાર્યનો વિભાગ :

કર્મચારીએ કરવામાં આવતું કાર્ય ટેકનીકલ કે નોનટેકનીકલ.

(8) આવક (માસિક આવક) :

કર્મચારીને તેના કાર્યના બદલે મહિનો પૂર્ણ થતા મળતા મહેનતાણાને માસિક આવક કહે છે.

(9) કુટુંબનો પ્રકાર :

કર્મચારી સંયુક્ત કુટુંબમાં રહે છે કે વિભક્ત કુટુંબમાં એ કુટુંબના પ્રકાર તરીકે દર્શાવવામાં આવ્યું છે.

(10) કુટુંબનો દરજ્જો :

અહીં કુટુંબની આર્થિકસ્થિતિ સાધારણ, મધ્યમ કે ઉચ્ચને કુટુંબના દરજ્જા તરીકે દર્શાવવામાં આવી છે.

(11) લગ્નનો દરજ્જો :

નિદર્શના સમાયેલા કર્મચારી પરણિત છે કે અપરણિત.

(12) રહેઠાણ :

નિદર્શનમાં સમાયેલા કર્મચારી ગ્રામ્ય વિસ્તારમાં રહે છે કે શહેરી વિસ્તારમાં.

(13) સંસ્થાનું વાતાવરણ :

નિદર્શમાં સમાયેલા કર્મચારીના સંસ્થાના વાતાવરણમાં ખૂબ સારૂ, મધ્યમ અને સામાન્ય.

(14) જ્ઞાતિ :

નિદર્શનમાં સમાયેલ કર્મચારી સામાન્ય, બક્ષીપંચ કે SC/ST નો છે. તે તેની જ્ઞાતિ દર્શાવે છે.

1.10 અધ્યયનના પરિવર્ત્યો :

સંશોધન સમસ્યામાં પરિવર્ત્યોને ઓળખવા અને વ્યાખ્યાતિત કરવા અધ્યયનનું અગત્યનું સોપાન છે. પ્રસ્તુત અધ્યયનના હેતુઓના સંદર્ભમાં સ્વતંત્ર, પરતંત્ર, અંકુશિત તેમજ આંતરવર્તી પરિવર્ત્યો તથા તેની વિવિધ કક્ષાઓ નક્કી કરવામાં આવી હતી.

સ્વતંત્ર પરિવર્ત્ય :-

સ્વતંત્ર પરિવર્ત્ય એ એક એવું ઘટક છે કે જેને સંશોધક નિરીક્ષણ

હેઠળની ઘટના પરનો તેનો સંબંધ નક્કી કરવા માટે તેને પસંદ કરે છે. લાગુ પાડે છે કે માપે છે.

"સ્વતંત્ર પરિવર્ત્ય એવું પરિવર્ત્ય છે જેમાં પ્રયોગકર્તા દ્વારા ઉસ્તપયોજન કરવામાં આવે છે." – કેન્ટોવિઝ તથા રોડિગર (1964) પ્રસ્તુત અધ્યયનના સ્વતંત્ર પરિવર્ત્યો આ મુજબ છે.

<u>ક્રમ</u>	<u>સ્વતંત્ર પરિવર્ત્ય</u>	<u>કક્ષાઓ</u>
1	શૈક્ષણિક લાયકાત	ગ્રેજ્યુએટ / અંડર ગ્રેજ્યુએટ
2	નોકરીનો અનુભવ	5 વર્ષ સુધી / 5 વર્ષથી વધુ
3	કાર્યનો વિભાગ	ટેકનીકલ / નોન ટેકનીકલ
4	માસિક આવક	રૂ.14000 સુધી / રૂ.14000 થી વધુ
5	કુટુંબનો પ્રકાર	સંયુક્ત / વિભક્ત
6	કુટુંબનો દરજ્જો	સાધારણ / મધ્યમ / ઉચ્ચ
7	લગ્ન દરજ્જો	પરણિત / અપરણિત
8	રહેઠાણ	ગ્રામ્ય / શહેરી
9	સંસ્થાનું વાતાવરણ	ખૂબ સારું / મધ્યમ / સામાન્ય
10	જ્ઞાતિ	સામાન્ય / બક્ષીપંચ / SC-ST

પરતંત્ર પરિવર્ત્ય :-

પરતંત્ર પરિવર્ત્ય એવું ઘટક છે કે જે સ્વતંત્ર પરિવર્ત્યની અસર તપાસવા માટે નિરીક્ષણ કરવામાં આવે છે અને માપવામાં આવે છે.

"પરતંત્ર પરિવર્ત્ય એ છે કે જેનું પ્રયોગકર્તા દ્વારા નિરીક્ષણ

કરવામાં આવે છે તથા નોંધ કરવામાં આવે છે."

– કેન્ટોવિઝ તથા રોડિગર (1984)

અહીં પ્રસ્તુત અધ્યયનમાં ત્રણ પરતંત્ર પરિવર્ત્યો છે.

- (1) જીવનસંતોષ પ્રાપ્તાંક
- (2) સંસ્થાગત પર્યાવરણ પ્રાપ્તાંક
- (3) વ્યવસાય સામેલગીરી પ્રાપ્તાંક

અંકુશિત પરિવર્ત્યો :-

અંકુશિત પરિવર્ત્ય એ એવું ચલ છે કે સંશોધન દરમિયાન સ્વતંત્ર પરિવર્ત્ય ઉપરાંત તેની અસર પરતંત્ર પરિવર્ત્ય ઉપર થઈ શકે છે પરંતુ સંશોધક તેને નિયંત્રિત કરે છે. જેથી તે અસરહિન બને છે તેની અસર તટસ્થ થાય છે.

"નિયંત્રિત પરિવર્ત્ય એક પ્રકારનું સંભવિત સ્વતંત્ર પરિવર્ત્ય હોય છે જેને પ્રયોગ દરમિયાન સ્થિર રાખવામાં આવે છે. આ એક એવું પરિવર્ત્ય છે જે પરિવર્તિત નથી થતું. કારણ કે, પ્રયોગકર્તા દ્વારા તેને નિયંત્રિત કે અંકુશિત કરી દેવામાં આવે છે.

– કેન્ટોવિઝ તથા રોડિગર (1984)

પ્રસ્તુત અધ્યયનમાં અંકુશિત પરિવર્ત્યો આ પ્રમાણે છે.

– શિક્ષણ

– લગ્ન દરજ્જો

- કાર્ય અનુભવ
- કર્મચારીની માસિક આવક
- કુટુંબનો પ્રકાર

આંતરવર્તી પરિવર્ત્યો :-

આંતરવર્તી પરિવર્ત્ય એ એવું પરિવર્ત્ય છે કે જેને પ્રત્યક્ષ રીતે જોઈ શકાય, નિરીક્ષણ કરી શકાય કે માપી શકાય નહીં. પરંતુ, આવા પરિવર્ત્યની પરતંત્ર પરિવર્ત્યો પર થતી અસરની ધારણા કે કલ્પના થઈ શકે છે. પ્રસ્તુત સંશોધનના આંતરવર્તી પરિવર્ત્યો

- કૌટુંબિક વાતાવરણ
- સંસ્થાનું વાતાવરણ
- સરકારી નિયમો
- પ્રવર્તમાન સામાજિક પર્યાવરણ
- વિજ્ઞાનની હરણફાળ

1.11 પ્રસ્તુત અધ્યયનની અગત્યતા :-

આ સંશોધનાત્મક અભ્યાસ BSNL સાથે જોડાયેલા પ્રત્યેક કર્મચારીઓના વ્યક્તિગત કૌટુંબિક, સામાજિક અને આર્થિક પ્રગતિના પંથે દિશા સૂચક બની રહેશે.

કર્મચારીઓના જીવનસંતોષ, સંસ્થાગત પર્યાવરણ અને વ્યવસાય સામેલગીરીને લગતા ઘણા મનોવૈજ્ઞાનિક અભ્યાસો થયા છે. ભાગ્યે જ

તેમાં કોઈ અભ્યાસ BSNL ના કર્મચારીઓ માટે થયેલ હશે. તેમાં પણ આ પરિવર્ત્યોની સંયુક્ત અસરનો અભ્યાસ મહત્વનો બની રહેશે. કારણ આ બધા જ ઘટકો સાથે તેમાનાં દરેક અન્ય ને પ્રત્યક્ષ કે પરોક્ષ અસર કરે છે. આથી સંશોધકે પ્રસ્તુત અભ્યાસની યોજનાનો વિચાર કર્યો છે. BSNL ના કર્મચારીઓને લગતા જીવનસંતોષ, સંસ્થાગત પર્યાવરણ અને વ્યવસાય સામેલગીરી આ બધા જ પાસાનો એક સાથે આ ક્ષેત્રમાં અભ્યાસ કરવાનું સંશોધિકાએ ઉચીત માન્યું છે.

કર્મચારીઓની વ્યવસાય સામેલગીરી જે તે વ્યવસાયનો પ્રાણ માનવો જોઈએ. એવી આ સંશોધિકાની માન્યતા છે. કર્મચારી માત્ર કર્મચારી છે એવું ન માનતા પોતે આ સંસ્થાનું અવિભાજ્ય અંગ તરીકે આ સંસ્થામાં જોડાયેલ છે. તેવો ભાવ વ્યક્તિ અને સંસ્થા બંને માટે ફાયદાકારક છે એ બાબત સંપૂર્ણ સત્ય છે એ જ રીતે સંસ્થાગત પર્યાવરણ જેટલું સારું તેટલી વ્યક્તિ કર્મચારી તરીકે કાર્યમાં વધારે સામેલ છે. જીવનસંતોષના એક પાસા તરીકે સંસ્થાગત વાતાવરણ અને વ્યવસાય સામેલગીરીનો આંતરસંબંધ છે. આ પાસાઓ દ્વારા કર્મચારી જીવનસંતોષ પણ પ્રાપ્ત કરી શકે છે.

સંગઠનાત્મક મનોવિજ્ઞાનની શાખામાં પ્રસ્તુત અભ્યાસનું મૂલ્ય અનેક રીતે મહત્વનું બની રહેશે. આ અભ્યાસનો સૂચિત ઉપયોગ BSNL માં કામ કરતા કર્મચારીઓ અને BSNL સંસ્થાના ઉપયોગ માટે છે. આજના હરીફાઈના યુગમાં બીજી ટેલીકોમ કંપની સામે ટકી રહેવા અને કર્મચારીઓને યોગ્ય વાતાવરણ પુરૂ પાડી કંપનીને પોતાનું સ્થાન જાળવવા તેમજ આગળ લાવવા માટે આ અભ્યાસ દિશા સૂચન કરી શકે છે. માનવશક્તિનો સમુચિત ઉપયોગ કરી કંપનીની પ્રગતિ કેવી રીતે કરવી તેનો અભ્યાસ આ સંશોધનના આધારે BSNL કંપનીને પણ

ઉપયોગી થશે. કર્મચારીઓને કઈ જગ્યાએ કર્મચારીની વ્યવસાય સામેલગીરી ઓછી છે. સંસ્થાનું પર્યાવરણ કેવું કરવું તેની આ અભ્યાસ દ્વારા ખબર પડે. કર્મચારીની તાલીમ દ્વારા નિયમોમાં સુધારા વધારા કરી શકાય. કંપનીમાં કાર્ય કરતા કર્મચારીઓનાં જીવનસંતોષ, સંસ્થાગત પર્યાવરણ, વ્યવસાય સામેલગીરી વગેરે પરિબળોની આ અભ્યાસના આધારે ચર્ચા કરી સુધારવા પ્રયત્ન કરાશે. તે ભવિષ્ય માટે સારી બાબત બની શકે છે. આ અભ્યાસ મનોવૈજ્ઞાનિકો, કંપનીના અધિકારીઓ, સંશોધકો અને અન્ય સભ્યો જે કંપની માટે માર્ગદર્શનના કાર્યક્રમ કરશે તેને ખૂબ ઉપયોગી બનશે.

આ ઉપરાંત આ ક્ષેત્ર સાથે સંકળાયેલ ગુજરાત સરકાર કંપની કર્મચારી, કંપનીના અધિકારી વગેરેને પોતાની યોજનાઓ સાકાર કરવામાં મદદરૂપ થશે. કેમકે આ અગાઉ આ કંપનીમાં સંશોધન કાર્ય થયેલું નથી. આ પ્રથમ મનોવૈજ્ઞાનિક સંશોધન છે.

આ સિવાય પ્રસ્તુત સંશોધન ભાવિ સંશોધક માટે પણ માર્ગદર્શક બની રહેશે. એવા લોકો કે જેને BSNL કર્મચારીઓમાં વધુ રસ છે. તેમના વિકાસ અને ઘડતરમાં વધુ રસ છે. તો તેને માટે ઉપયોગી સાબિત થશે.

1.12 પ્રસ્તુત અધ્યયનની મર્યાદા :-

વાર્તાનિક વિજ્ઞાનોમાં હંમેશા ભૌતિક વિજ્ઞાનો જેટલી ચુસ્ત વસ્તુલક્ષીતા સંભવી શકતી નથી. સંપૂર્ણ મર્યાદારહિત સંશોધનો ભાગ્યે જ સંભવી શકે છે. આથી પ્રસ્તુત અધ્યયનમાં જે કેટલીક મર્યાદાઓ રહી

જવા પામી છે તેની નોંધ કરવાનો સંશોધકને યોગ્ય લાગ્યું છે જે નીચે પ્રમાણે છે.

1. પ્રસ્તુત અધ્યયન પસંદ કરેલ નિદર્શ માત્ર રાજકોટ જિલ્લાના કર્મચારીઓ પૂરતો સિમિત છે. તેથી પ્રાપ્ત થયેલ પરિણામોનું વ્યાપક સામાન્યીકરણ કરવા વધારે અભ્યાસોની જરૂર છે.
2. માહિતી પત્રક માટે ઉપયોગમાં લીધેલ પ્રશ્નાવલીઓમાંથી એક પ્રશ્નાવલી ઉપર તેમના ઘટકવાર જુદા જુદા ગુણાંકનો પણ મળતા હતા પરંતુ અહીં માત્ર સમગ્ર આંકને ધ્યાનમાં લઈને અધ્યયન કરવામાં આવ્યું છે. ઘટકના પ્રાપ્તાંકોને લક્ષ્યમાં રાખીને આંકડાશાસ્ત્રીય પૃથ્થકરણ કરેલ નથી.
3. વ્યક્તિનું જીવન ગત્યાત્મક અને સતત પરિવર્તનશીલ છે તો આ અધ્યયન થોડા થોડા સમયાંતરે કરવામાં આવે તો એવું બની શકે કે કર્મચારીઓનું સામાજિક- આર્થિક સ્તર બદલાયું હોય અને તેમના જીવનસંતોષ, સંસ્થાગત પર્યાવરણ અને વ્યવસાય સામેલગીરી બદલાય જવાની શક્યતા છે.
4. અહીં નિદર્શ તરીકે 480 કર્મચારીઓ સમાવેલ છે. આથી વધુ સઘન અભ્યાસ માટે મોટા નમૂના પર અભ્યાસ કરવો જરૂરી બને.
5. વ્યક્તિગત માહિતીપત્રક પર દર્શાવેલ બધાજ પરિવર્ત્યોને અભ્યાસમાં સાંકળેલ નથી, પરંતુ ચોક્કસ વ્યક્તિગત સામાજિક પરિવર્ત્યોને જ અભ્યાસમાં સાંકળવામાં આવેલ છે.

6. કર્મચારીઓનો જીવનસંતોષ સંસ્થાગત પર્યાવરણ તેમજ વ્યવસાય સામેલગીરી અંગે વિચારો તેમના વલણો અને માન્યતાઓ પર આધારીત છે.
7. સંસ્થાગત પર્યાવરણ સંશોધનિકાના ઘટકો મુજબ પણ ગુણાંકનો પ્રાપ્ત છે. પરંતુ અહીં માત્ર કુલ પ્રાપ્તાંક જ ગણતરીમાં લીધેલા છે.
8. સંસ્થાગત પર્યાવરણ સંશોધનિકા હિન્દીમાં પ્રમાણિત થયેલી સંશોધનિકા છે. અહીં તેનું ગુજરાતી રૂપાંતર ઉપયોગમાં લીધેલ છે.
9. સંસ્થાગત પર્યાવરણની વિશ્વસનીયતા અને યથાર્થતા નાના નિદર્શ (100) પરથી પ્રસ્થાપિત કરેલ છે.
10. પ્રસ્તુત સંશોધન અંગેની માહિતી એક જ દિવસે નહીં પરંતુ જુદા જુદા દિવસે અને સમયે એકત્રિત કરવામાં આવી છે. ટૂંકમાં એક સાથે બધાની માહિતી એકત્રિત થઈ શકી નથી.
11. વિચરણ પૃથ્થકરણમાં સ્વતંત્ર પરિવર્ત્યોની જ માત્ર શૂન્ય ઉત્કલ્પના રચવામાં આવી છે.
12. માહિતી એકત્રીકરણ વખતે સંસ્થાનું પ્રત્યક્ષીકરણ, અભિપ્રાયો અને મનોસામાજિક કૌટુંબિક પર્યાવરણને આધારે જે માહિતી પ્રાપ્ત થઈ છે તેનું જ પૃથ્થકરણ અને અર્થઘટન કરેલ છે. એટલે

શક્ય છે કે સમયના ઘટકને કારણે માહિતીમાં પણ તફાવત જોવા મળે છે.

13. બધાજ પરિવર્ત્યોની માહિતીનો ગણતરી માટે આંકડાશાસ્ત્રીય રીતોનો પ્રયોગ કરેલ નથી. પરંતુ અમુક પરિવર્ત્યોની માહિતીની માત્ર ટકાવારી પ્રમાણે ગણતરી કરેલ છે.

1.13 પ્રસ્તુત અધ્યયનના પ્રકરણોનું આયોજન :

પ્રસ્તુત સંશોધનને પાંચ પ્રકરણમાં વહેંચવામાં આવેલ છે.

પ્રકરણ – 1 :

પ્રથમ પ્રકરણમાં અધ્યયનની ઐતિહાસીક ભૂમિકા અધ્યયનની સમસ્યા, અધ્યયનના હેતુઓ, અધ્યયનની ઉત્કલ્પનાઓ, જીવનસંતોષ, સંસ્થાગત પર્યાવરણ અને વ્યવસાય સામેલગીરીની સમજૂતી, અગત્યના પદોની વ્યાખ્યા, અધ્યયનના પરિવર્ત્યો, પ્રસ્તુત અધ્યયનની અગત્યતા અને પ્રસ્તુત અધ્યયનની મર્યાદા અને પછીના પ્રકરણોના સંયોજનનો સમાવેશ કરવામાં આવેલો છે.

પ્રકરણ – 2 :

પ્રસ્તુત પ્રકરણમાં પૂર્વભૂમિકા પછી સંશોધકે ભૂતકાળમાં થયેલા સંશોધનો અને તેના વૈજ્ઞાનિક સાધનોનો ચિતાર આપ્યો હતો. જીવનસંતોષ, સંસ્થાગત પર્યાવરણ અને વ્યવસાય સામેલગીરી માટે જુદા

જુદા અભ્યાસનું ખૂબ જ ઉંડાણપૂર્વક અધ્યયન કરેલ છે. તેમજ સંબંધીત સંશોધન સાહિત્યની તપાસ અને સમીક્ષા કરવાનો નમ્ર પ્રયાસ સંશોધિકાએ કરેલ છે. આ સમીક્ષા પૂર્વે થયેલા સંશોધનના અવકાશનો પણ ઉલ્લેખ કરે છે. તેમજ જીવનસંતોષ, સંસ્થાગત પર્યાવરણ અને વ્યવસાય સામેલગીરીની સૈદ્ધાંતિક સમજૂતી પણ રજૂ કરવામાં આવી છે. પૂર્વીય અભ્યાસો સાથે પ્રસ્તુત અભ્યાસની તુલના અને સમીક્ષા પણ કરી છે.

પ્રકરણ – ૩ :

સંશોધન યોજના, પ્રક્રિયા અને પૃથ્થકરણની પદ્ધતિ. આ પ્રકરણમાં સંશોધનની સમષ્ટિ તેમજ સંશોધનનો નિદર્શ તેમજ સંશોધનના સાધનોમાં વ્યક્તિગત માહિતીપત્રક, જીવનસંતોષ તુલા, સંસ્થાગત પર્યાવરણ સંશોધનિકા અને વ્યવસાય સામેલગીરી તુલાનો ઉલ્લેખ કર્યો છે. તેમજ અધ્યયનના પરિવર્ત્યોનું માપન માહિતી એકત્રિકરણ અને આંકડાશાસ્ત્રીય પ્રયુક્તિની ચર્ચા કરવામાં આવી છે.

પ્રકરણ – ૪ :

સંશોધનનું પૃથ્થકરણ, અર્થઘટન અને પરિણામ ચર્ચા : આ પ્રકરણમાં પૂર્વભૂમિકા સંશોધન માટે એકત્ર કરવામાં આવેલી માહિતી સમજી શકાય એ રીતે વિવિધ કોઠાઓના સ્વરૂપમાં ટકાવારીમાં રજૂ કરવામાં આવી છે. દરેક ક્ષેત્રને અંતે માહિતીનું આંકડાશાસ્ત્રીય પૃથ્થકરણ અને અર્થઘટન કરવામાં આવ્યું છે. જીવનસંતોષ, સંસ્થાગત પર્યાવરણ અને વ્યવસાય સામેલગીરી વચ્ચેના આંતરસંબંધોનું સહસંબંધાંક પ્રયુક્તિ વડે પૃથ્થકરણ, અર્થઘટન અને પરિણામ ચર્ચા કરવામાં આવી છે. તેમજ

જીવનસંતોષ, સંસ્થાગત પર્યાવરણ અને વ્યવસાય સામેલગીરી પર વ્યક્તિગત પરિવર્ત્યની અસર જાણવા માટે 2×2×2 ફેક્ટોરિયલ ડિઝાઈન કોષ્ટક દ્વારા રજૂઆત, પરિણામ ચર્ચા, તેમજ BSNL કર્મચારીના વ્યક્તિગત સામાજિક પરિવર્ત્યો અને જીવનસંતોષ સંસ્થાગત પર્યાવરણ અને વ્યવસાય સામેલગીરી 'ટી' કસોટીનું પૃથ્થકરણ, અર્થઘટન અને પરિણામ ચર્ચા રજૂ કરેલ છે. આ માટે રચેલી શૂન્ય ઉત્કલ્પનાઓની ચકાસણી, પૃથ્થકરણ અને અર્થઘટનની ચર્ચા અહીં કરી છે.

પ્રકરણ – 5 :

પ્રકરણ પાંચમાં સંશોધન સારાંશ, તારણોમાં સામાન્ય માહિતી અંગેની ટકાવારીના તારણો, સહસંબંધના આધારે મળેલા તારણો, વિચરણ પૃથ્થકરણના આધારે મળેલા તારણો, 'ટી' પૃથ્થકરણના આધારે મળેલા તારણો અને સંશોધન માટેના સૂચનો પણ રજૂ કરેલ છે.

અંતે સંદર્ભ સૂચિ, તસ્વીરો અને સંબંધ સંશોધનિકાઓ રજૂ કરવામાં આવી છે.

આ રીતે સંશોધિકાએ પ્રકરણ આયોજનમાં દર્શાવ્યા પ્રમાણે બીજા પ્રકરણમાં સંદર્ભ સાહિત્ય હવે પછી રજૂ કરેલ છે.

□ □ □

:: प्रकरण - २ ::

संशोधन

साहित्यनी समीक्षा

:: અનુક્રમણિકા ::

<u>ક્રમ</u>	<u>વિષય પ્રવેશ</u>	<u>પૃષ્ઠ નંબર</u>
2.0	પ્રસ્તાવના	71
2.1	પૂર્વે થયેલા સંશોધન સાહિત્યની તપાસનું મહત્વ	72
2.2	પૂર્વે થયેલા સંશોધનને પડકાર	74
2.3	પૂર્વે થયેલા સંશોધનમાં કાર્ય કરતી પ્રક્રિયાની વધુ સ્પષ્ટતા	75
2.4	પૂર્વે થયેલા સંશોધનનું પૂનરાવર્તન કરી તેનું સમર્થન મેળવવું	75
2.5	એક ક્ષેત્રમાં જે પરિવર્ત્ય સંબંધો જોવા મળ્યા હોય તે સંબંધોની તપાસ કરતું સંશોધન	76
2.6	અન અપેક્ષિત પરિણામોના કારણો જાણવા માટે થયેલા સંશોધનો	76
2.7	એક સમસ્યામાં વિકાસ પામેલી સંશોધનની પ્રયુક્તિ બીજી જુદી સમસ્યામાં ઉપયોગમાં લઈ શકાય.	77
2.8	જીવન સંતોષ અંગે થયેલા પૂર્વીય અભ્યાસો	78
2.9	જીવનસંતોષના પૂર્વીય અભ્યાસોના તારણો	83
2.10	સંસ્થાગત પર્યાવરણ અંગે થયેલા પૂર્વીય અભ્યાસો	84
2.11	સંસ્થાગત પર્યાવરણ અંગેના પૂર્વીય અભ્યાસોના તારણો	91
2.12	વ્યવસાય સામેલગીરી અંગે થયેલા પૂર્વીય અભ્યાસો	93
2.13	વ્યવસાય સામેલગીરીના પૂર્વીય અભ્યાસોના તારણો	100
2.14	પ્રસ્તુત સંશોધનના તારણોની તુલના	102

પ્રકરણ-૨ : સંશોધન સાહિત્યની સમીક્ષા

2.0 પ્રસ્તાવના :

અગ્રવાલ જણાવે છે કે, "સંદર્ભ સાહિત્યનો અભ્યાસ સંશોધનને વ્યાખ્યાયિત કરવા માટે અને તેની મર્યાદા બાંધવા માટે ખૂબ જ જરૂરી છે."

આમ, કોઈપણ સંશોધક સૂક્ષ્મમાં સૂક્ષ્મ અભ્યાસ કરવાનું વલણ ધરાવે છે. તો તેવા અભ્યાસને કરવાને પૂરી શક્યતા રહેલી છે.

આ માટે કોઈપણ સંશોધકને સંદર્ભ સાહિત્યની અનિવાર્યતા એ હેતુથી ઉભી થાય છે કે આ સાહિત્ય દ્વારા તેને પોતાના અભ્યાસનો સ્પષ્ટ ચિતાર મળી રહે છે. અને તેથી જ કાર્ય શરૂ કરતા પહેલાં પોતાના વિષયને લગતા કાર્યોથી પરિચિત થવું આશીર્વાદરૂપ થઈ પડે છે. કોઈપણ સંશોધનની શરૂઆત તેના સંદર્ભ સાહિત્યના પરિપેક્ષમાં તપાસવાથી આપણને જે તે વિષયમાં થયેલા સંશોધન અંગે માહિતી મળે છે. જેને સંશોધનની પરિભાષમાં "REVIEW OF RESEARCH" કહેવામાં આવે છે. દેસાઈ અને દેસાઈ જણાવે છે કે "કોઈપણ સંશોધન શૂન્યાવકાશમાં થતું નથી. બીજાની સંકલ્પનાઓ અને સિદ્ધાંતો આપણા માટે માર્ગદર્શક બને છે."

સંશોધક જે વિસ્તારમાં આ કાર્ય કરે છે તે વિસ્તારમાં આવા કોઈ સંશોધન થયા હોય તો બિન જરૂરી પુનરાવર્તન ન થાય તેની ખબર પડે છે. વળી, પુનરાવર્તનની જરૂર છે કે કેમ તેનો પણ ખ્યાલ આવે છે. તેમજ આવા સંશોધનને લગતા કાર્યમાં કોઈ ક્ષતિ રહેલી હોય તેને શોધી તે નિવારવા શક્ય પ્રયાસ હાથ ધરાય છે. પ્રયોજકને પોતાના અભ્યાસની દરેક પ્રક્રિયા માટે માર્ગદર્શન મળી

રહે છે. અગાઉ સંશોધન થઈ ગયા હોય તો તે સંશોધનના તારણો લાવી પ્રયોજક પોતાના વિષયને વધારે આધારભૂત રીતે ઉલ્લેખી શકે છે. આથી સંદર્ભ સાહિત્યની અગત્યતા દર્શાવી શકાય. સંદર્ભ ગ્રંથની મદદ દ્વારા બિનજરૂરી સમય, શક્તિ અને નાણાંનો વ્યય અટકાવી શકાય છે. સમસ્યા પરત્વે વૈજ્ઞાનિક દ્રષ્ટિબિંદુ પણ કેળવાય છે. અગાઉ થયેલા સંશોધનની દિશા નક્કી કરવા પૂર્વે થયેલા સંશોધનો અંગેના સાહિત્યનું અધ્યયન કરવું અનિવાર્ય બની રહે છે.

સંશોધક કોઈપણ સંશોધન કરતા પહેલા અગાઉ થઈ ગયેલા અભ્યાસનું વાંચન કરે છે. ઘણીવાર એવું બને છે કે આ સાહિત્ય સંદર્ભ અભ્યાસ દ્વારા એવી માહિતી પ્રાપ્ત થયા છે કે સંશોધન માટે નવા માર્ગ પ્રસ્તુત કરે છે. આવા સંદર્ભ પુસ્તકો નીચે પ્રમાણે છે.

પુસ્તકો તથા મોનોગ્રાફ્સના માર્ગદર્શકો
સ્નાતકોના મહાનિબંધો માટેના માર્ગદર્શકો
વિશિષ્ટ શૈક્ષણિક ક્ષેત્રો તથા સવલતોના માર્ગદર્શકો
મનોવૈજ્ઞાનિકના વિસ્તૃત માર્ગદર્શકો

PSYCHOLOGICAL ABSTRACTS, FOUNDED IN 1927
PSYCHOLOGICAL INDEX
ANNUAL REVIEW OF PSYCHOLOGY
PSYCHOLOGICAL JOURNAL

2.1 પૂર્વે થયેલા સંશોધન સાહિત્યની તપાસનું મહત્વ :

પૂર્વે થયેલા સંશોધનો સંશોધકને ઘણી રીતે માર્ગદર્શક થઈ પડે છે. અને

ઘણી રીતે સહાયક બને છે. સંશોધનમાં ઝુકાવનારા શિખાઉ સંશોધકો ઘણીવાર એવા ભ્રમમાં મહાલતા હોય છે કે પોતે તદ્દન મૌલિક અને અત્યંત અપૂર્વ કહેવાય તેવું સંશોધન કાર્ય હાથ ધરી રહ્યા છે. પણ સંદર્ભ સાહિત્યની તપાસ તેમની ભ્રમણા ભાંગે છે. વળી સાહિત્યની તપાસ નવા સંશોધકને સંશોધનની વિવિધ પ્રક્રિયા અને પાસાંઓ અંગે પ્રત્યક્ષ શિક્ષણ આપે છે. સંશોધન શાસ્ત્રની કેવળ બૌદ્ધિક માહિતી સંશોધન ઉપાડવા માટે પૂરતી માર્ગદર્શક બનતી નથી. સંશોધકે કયા પગલા ભરવાના હોય છે, કેવી રીતે કેટલા તબક્કે લેવા પડે છે. ઘણી બધી સંભવ્ય ક્ષતિઓ અને ભૂલોથી સાવધ રહેવું પડે છે. તે બધાની ઉદાહરણ સહિત સમજ અને પ્રતિતિ તેને પૂર્વ થેલાં સંશોધનોની સમીક્ષામાંથી સાંપડે છે.

પૂર્વ થયેલા સંશોધનોની તપાસ સંબંધ પરિબળો અસંખ્ય પરિવર્ત્યો અને સંશોધનના વિશિષ્ટ તારણો પુષ્કળ માહિતી પૂરી પાડે છે. ઘણીવાર તો સંશોધનની વ્યાખ્યા એવી કરવામાં આવે છે કે "સંશોધન એટલે પૂર્વજ્ઞાનમાં ખૂટતી કડી પૂરવી તે" (Fill in the gaps in previous knowledge) એટલે એ દષ્ટિએ પણ સંશોધકે કયા પરિવર્ત્ય વિષે કામ કરવું જરૂરી છે તેની જાણ પૂર્વ તપાસ તેને આપી શકે છે. ઘણીવાર આ સંબંધ સાહિત્યની સમીક્ષા સંશોધકને કયા પરિવર્ત્યો અંગે કેટલું ગહન અધ્યયન જરૂરી છે. તેની માહિતી પૂરી પાડે છે.

વળી, મનમાં ઉગતા વિચાર સાથે વિના ખર્ચે કોઈ સંશોધન થતું નથી તેના માટે શક્તિ, નાણાં અને સમય ખર્ચવા પડે છે. એટલે એ ખર્ચ વ્યય ન જાય તેની સંશોધકે કાળજી રાખવી પડે છે. પૂર્વ સાહિત્યની તપાસ કર્યા વિના સંશોધનમાં ઝુકાવનારનું કાર્ય નિરર્થક પુરવાર થાય છે. એટલા માટે એવું નિરર્થક પુનરાવર્તન ટાળવા માટે પણ સંશોધકે પૂર્વ સંશોધનની તપાસ કરવી આવશ્યક છે.

સંશોધનકર્તા જ્યારે તેના સંશોધન વિષયના સંદર્ભ સાહિત્યનું અધ્યયન કરે છે ત્યારે તેને તે વિષયમાં થયેલા સંશોધન વિશે માહિતી મળે છે. આ રીતે સંદર્ભ સાહિત્યનું વાંચન કરવાથી સંશોધકને પોતે જે વિષય પર સંશોધન કરે છે. તેમાં કેટલું કાર્ય થયું અને કેટલું કાર્ય બાકી છે તથા પોતાને સંશોધન કઈ દિશામાં કરવું તેનો ખ્યાલ આવે છે.

જે વિષય અંગે અગાઉ કોઈક ખેડાણ થયું હોય તેમાંથી જ નવું નવું જ્ઞાન પ્રાપ્ત કરી શકાય. કોઈપણ સંશોધન શૂન્યમાંથી શરૂ થતું નથી. પરંતુ ભૂતકાળ માં થયેલા સંશોધનમાંથી જ ઉદભવે છે. પૂર્વના સંશોધનનું વાંચન, મનન અને ચિંતન એટલા માટે જરૂરી છે કે પ્રસ્તુત સંશોધનની વિભાવનાઓ અંગે અન્ય વિદ્વાનોએ આપેલા ખ્યાલની સ્પષ્ટતા થાય તેવી સંશોધકને પણ આ વિશેનો ખ્યાલ શુદ્ધ થઈને દઢ બને છે.

2.2 પૂર્વે થયેલા સંશોધનને પડકાર :

વ્યક્તિના નિર્ણય ઉપર પણ સામાજિક ધોરણોનો પ્રભાવ પડ્યો હોય છે. શેરીફના અભ્યાસમાં એવું તારણ આવ્યું હતું કે વ્યક્તિનાં જૂથમાં હોય ત્યારે તેના નિર્ણયો પર જૂથની અસર પડે છે. એશ નામના સંશોધકે પડકાર ફેંક્યો એશે સંશોધનની પ્રાયોગિક પ્રક્રિયા વિશે શંકા કરી તેણે જણાવ્યું કે પ્રસ્તુત પ્રયોગમાં જૂથ કરતા પ્રયોગ વિધિની અસર હતી. શેરીફના પ્રયોગમાં જે પરિવર્ત્ય રજૂ કરવામાં આવ્યા હતા તે સંદિગ્ધ હતા. શેરીફ અંધકારમાં રાખેલ પ્રકાશ બિંદુઓની ગતિશીલતા વિશે પ્રયોગપાત્રોએ નિર્ણય આપવાનો હતો. 'એશે' જણાવ્યું હતું કે આ પરિવર્ત્યો સંદિગ્ધ હતા. તેથી વ્યક્તિને નિર્ણય કરવામાં મુશ્કેલી જણાતી હતી. વ્યક્તિ સમક્ષ સ્પષ્ટ પરિવર્ત્યો રજૂ કરવામાં આવે તો તે જૂથને અનુરૂપ નિર્ણય આપે નહી. પરંતુ વ્યક્તિગત નિર્ણય આપી શકે છે. શેરીફના આ સંશોધન

સામે એશે પડકાર ફેંક્યો હતો કે શેરીફના સંશોધનમાં પરિવર્ત્યો સ્પષ્ટ ન હતા. વસ્તુલક્ષી સંકેત દ્વારા સંશોધન કરવામાં આવે તો પ્રયોગપાત્રો વ્યક્તિગત નિર્ણય આપી શકે.

એશે વસ્તુલક્ષી સંકેત આપીને ફલિત કર્યું કે 0.66 નિર્ણયો પર જૂથની અસર ન હતી. જ્યારે બાકીના 1.5 ના નિર્ણયો પર જૂથની અસર ચાલુ રહી હતી.

2.3 પૂર્વે થયેલા સંશોધનમાં કાર્ય કરતી પ્રક્રિયાની વધુ સ્પષ્ટતા:

પૂર્વેના સંશોધનની સમીક્ષા કરવાથી પરિણામોને પડકાર ફેંકવા કરતાં જે પ્રક્રિયાથી પરિણામો મેળવવામાં આવ્યા હોય તે પ્રક્રિયા સ્પષ્ટ હોતી નથી તે પ્રક્રિયાની વધુ સમજૂતી આવશ્યક છે. સંશોધનના પરિણામો પર વિવિધ ઘટકો એકબીજા સાથે સંકળાયેલા હોય છે. તેથી કયા ઘટક પરિણામ માટે જવાબદાર છે. ત્યારે નવું સંશોધન કરીને પરિણામ પ્રાપ્ત કરવાથી કયો ઘટક પરિણામ માટે જવાબદાર છે તે શોધી શકાય છે.

2.4 પૂર્વે થયેલા સંશોધનનું પુનરાવર્તન કરી તેનું સમર્થન મેળવવું :

કોઈપણ સંશોધનનું પુનરાવર્તન થવું જોઈએ. સામાજિક સંશોધનમાં પૂર્વગામી સંશોધનનું જે પુનરાવર્તન કરવામાં આવે છે તે એના એ જ સ્વરૂપમાં હોતું નથી. પરંતુ થોડા ઘણાં સુધારા સાથે પુનરાવર્તન કરવામાં આવે છે. પૂર્વેના સંશોધનની પધ્ધતિ અને નિદર્શનું કદ સમાન અથવા ફેરફાર કરી સામાજિક

દષ્ટિએ જે સમસ્યા વધારે મહત્વની ગણાય છે તેનું પુનરાવર્તન કરી ફરીથી સંશોધન કરી શકાય છે અને ત્યારે તે પૂર્વેનું સંશોધન સાહિત્ય પછીના સંશોધનમાં ઉપયોગી બને છે. તેથી તે વધારે ચોકસાઈથી સંશોધન કરી શકે.

2.5 એક ક્ષેત્રમાં જે પરિવર્ત્ય સંબંધો જોવા મળ્યા હોય તે સંબંધોની તપાસ કરતું સંશોધન :

અહીં સંશોધનનો હેતુ મૂળ સંશોધનને સમર્થન આપવાનો તેની સ્પષ્ટતા કરવાનો કે તેમાં સુધારા કરવાનો હોતો નથી. પરંતુ પૂર્વગામી સંશોધનના બંધારણમાં કે તેની વિગતોમાં પરિવર્તન લાવવામાં આવે તો તેની શી અસર થાય છે, તે જાણવાનો હેતુ હોય છે. પહેલા સંશોધનમાં જે પરિવર્ત્ય સંબંધ જોવા મળતા હોય તે પરિવર્ત્ય સંબંધોની ચકાસણી કરવા માટે નવું સંશોધન કરવામાં આવે છે.

2.6 અનઅપેક્ષિત પરિણામોના કારણો જાણવા માટે થયેલા સંશોધનો :

કોઈપણ ઉત્કલ્પના માટે કે સમસ્યા માટે જે પરિણામોની ધારણ કરેલી હોય તેમાં નિષ્ફળતા મળે છે. તેના પરિણામોને લીધે નવા સંશોધનને પ્રેરણા મળે છે.

હાર્લો અને તેના સાથીદારોએ પ્રેમ વંચિતતાની વાનર બાળ પર શી અસર થાય છે તે જાણવા માટે પ્રાયોગિક સંશોધન કર્યું હતું. પ્રસ્તુત સંશોધનની ધારણા એવી હતી કે વાનર બાળકને માતાના પ્રેમથી વંચિત રાખવામાં આવે તો એ સૌમ્ય મનોવિકૃતિનો ભોગ બનશે. બચ્ચાઓને બાલ્યકાળમાં પ્રેમવિહોણી

કૃત્રિમતા સાથે ઉછેરવામાં આવ્યા હતા. છતાં પણ હાલોની ધારણા પ્રમાણે તેઓ સૌમ્ય મનોવિકૃતિના ભોગ બન્યા ન હતા. આ પરિણામ હાલોની અપેક્ષા કરતા તદ્દન જુદું હતું. બીજા સંશોધનમાં વાનર બાળને જન્મથી જ અન્ય વાનરોના સંપર્કથી વિમુખ રાખવામાં આવ્યા હતા. આ સંશોધનની ધારણા હતી કે તેઓમાં વિકૃત વર્તન વિકાસ પામશે. પરંતુ આ બચ્ચાઓ જ્યારે પુખ્ત બન્યા ત્યારે સૌમ્ય મનોવિકૃતિના લક્ષણ જોવા મળ્યા ન હતા.

આમ, સંશોધનમાં આ બન્ને દૃષ્ટાંતોમાં સંશોધનની અપેક્ષા કરતા પરિણામ તદ્દન જુદું આવ્યું હતું. આ નિષ્ફળતા નવા સંશોધનની પ્રેરણા પૂરી પાડે છે અને આ અંગે નવા સંશોધનો પણ થયા છે.

2.7 એક સમસ્યામાં વિકાસ પામેલી સંશોધનની પ્રયુક્ત બીજી જુદી સમસ્યામાં ઉપયોગમાં લઈ શકાય.

કોઈપણ એક પૂર્વગામી સંશોધનમાં સંશોધનની વિશિષ્ટ પ્રયુક્તનો ઉપયોગ થયો હોય છે. આ પ્રયુક્તને બીજા સંશોધનમાં પ્રયોજી શકાય છે. 'એશ' નામના મનોવૈજ્ઞાનિકે જૂથના દબાણની નિર્ણય પર શી અસર થાય છે તેનો અભ્યાસ કર્યો હતો. તે પછીએ પ્રયુક્તને ધ્યાનમાં લઈને અસંખ્ય અભ્યાસો થયા હતા.

આમ, આદર્શ પરિસ્થિતિ તો એ છે કે, સંશોધકે પોતાના કાર્યના આરંભે સંબંધિત સાહિત્યની સમીક્ષા તૈયાર કરી લેવી જોઈએ. તો જ પોતાના કાર્યનો આધારભૂત રસ્તો તૈયાર થાય.

આ ઉપરાંત સંશોધક સંદર્ભ સાહિત્યનું અધ્યયન કરે છે. ત્યારે તેને જે તે

વિષય પર કેટલું ખેડાણ થયેલું છે ? કયા સામાજિક કાર્યો પર અભ્યાસ કરવાની જરૂર છે એ અંગે સ્પષ્ટ દિશા મળી આવે છે. તેમજ વ્યવહારમાં જેની જરૂર છે તેના પર વધારે ધ્યાન રાખી તે સમસ્યા નક્કી કરી આગળ વધારી શકાય છે. અને સફળતા મેળવી શકાય છે.

જે કાંઈ સંશોધન અગાઉ થયેલા છે તેનું ક્ષેત્ર સિમિત હોય છે. આથી બીજા ક્ષેત્રની શરૂઆત પણ કરી શકાય છે. આ ઉપરાંત દેશ, કાળ, પરિસ્થિતિમાં સંશોધકો બદલાતા હોય છે. આથી સંદર્ભ સાહિત્ય આ માટેનું મોડેલ (ક્રિયાત્મક માળખું) નક્કી કરવામાં મદદરૂપ બને છે. અને જે તે ક્ષેત્રમાં કાર્ય કરવું જરૂરી છે કે નહીં તે પૂર્વ સંબંધિત સાહિત્ય દ્વારા નક્કી કરી શકાય છે. અને જરૂરી હોય તો ખૂટતી માહિતી માટે જે કાંઈ કાર્ય કરીએ છે તેના માટે કાર્ડિયોગ્રામ નક્કી કરવામાં મદદરૂપ બને છે.

2.8 જીવનસંતોષ અંગે થયેલા પૂર્વીય અભ્યાસો :

જીવનસંતોષ અંગેના પૂર્વીય અભ્યાસોને નીચે પ્રમાણે દર્શાવ્યા છે. તેની પહેલા જુદા જુદા મનોવૈજ્ઞાનિકોએ પોતાના સમય દરમ્યાન જે તારણો આપેલા છે તેનો ઉલ્લેખ અહીં કર્યો છે.

1950 માં Beyond Pleasure Principle માં ફ્રોઈડે જણાવ્યું છે કે "જીવનનું અંતિમ લક્ષ્ય સુખ સંતોષ છે. તેમણે જણાવ્યું છે કે સુખ-અસુખની લાગણી ઉત્તેજનાના જથ્થા સાથે સંબંધ ધરાવે છે. ઉત્તેજના વધારા સાથે અસુખ અને ઘટાડા સાથે સુખની લાગણી સંકળાયેલી છે."

Theories in contemporary psecchology (1963) માં Grings

william W. જણાવે છે કે સંતોષ કે અસંતોષ જેમ વધારે તેમ અનુબંધની મજબુતી કે નબળાઈ પણ વધારે. સંતોષજનક પરિસ્થિતિ એટલે એવી પરિસ્થિતિ જેને ટાળવા માટે પ્રાણી કંઈ કરતું નથી. પરંતુ બહુધા તેને પ્રાપ્ત કરવા અને જાળવી રાખવા પ્રયત્ન કરે છે. અસંતોષપ્રેરક કે ચીડજનક પરિસ્થિતિ એટલે કે જે પ્રાણી સામાન્યપણે ટાળે છે અને ત્યજી દે છે. થોર્નહાઈકે (1919) Selected writings from a connectionists psychology માં સંતોષકો અને અસંતોષકો અંગેના ખ્યાલની ચર્ચા કરી છે. જેને હલ ઉપરાંત સ્પેન્સર જેમ્સ ડ્યુઈ મેકડુગલ વગેરે જૈવિય અભિગમ ધરાવતા મનોવિજ્ઞાનિકોએ પણ સ્વિકાર્યો છે.

Kanungo & Mendonca (1994) એ Principles of content માં કર્મચારીઓના સંતોષ સાથે તેમની કાર્યપ્રેરણા સંબંધની બાબતને દર્શાવી છે.

જીવનસંતોષ અંગેના અન્ય અભ્યાસો પણ જુદા-જુદા પરિવર્ત્યોના સંદર્ભમાં થયા છે જેમાં માનસિક સ્વાસ્થ્ય અને જીવનસંતોષ અંગેનો સિન્ડા અને સિંઘ (1995) સંસ્થાક્રિય વાતાવરણ અને સંતોષની જરૂરતોનો કાર્ય સામેલગીરી સાથેના સંબંધનો શ્રીવાસ્તવ (1996) નો અભ્યાસ તેમજ જીવનસંતોષ અને હેલ્પનેશ અંગેનો ખાન અને દેવી (1999) નો અભ્યાસ ઉલ્લેખનીય છે. આ ઉપરાંત જીવન-સંતોષના પરિવર્ત્યને ભારતીય વાતાવરણના સંદર્ભમાં વઘાસિયા (1988) મોહન અને બાલી (1988) તેમજ વઘાસિયા (1999) માં અભ્યાસો ઉલ્લેખનીય છે.

1. લક્ષ્મીનારાયણન (1990) ના સંશોધન પ્રમાણે રહેઠાણ ઉંમર, કાર્યનો પ્રકાર, માસિક આવક અને શિક્ષણનું સ્તર જીવનસંતોષને નકિક કરવામાં અગત્યના પાસા છે.

2. પરમજીત કૌર અને કુમાર (1993) ના અભ્યાસના તારણો મુજબ સામાજિક આર્થિક દરજ્જા અને જીવનસંતોષની કક્ષા વચ્ચે વિધાયક સંબંધ જોવા મળે છે. તેમજ સામાજિક આર્થિક સ્તરની મનોભાર પર સાર્થક અસર જોવા મળે છે.
3. સુનિતા મલ્હોત્રા અને વૈશાલી ગુપ્તા (2004) પ્રસ્તુત અભ્યાસમાં હેતુ 120 ડોક્ટરોની વ્યવસાય સામેલગીરી અને જીવનસંતોષનો અભ્યાસ કરવાનો હતો. પ્રસ્તુત અભ્યાસના પરિણામમાં વ્યવસાય સામેલગીરી અને જીવનસંતોષ સાથે સહસંબંધ જોવા મળેલ. જાતિગત તફાવત જોવા મળેલ નહીં.
4. એશ વર્થમૂર્તિ અને ચટ્ટા (1993) ના અભ્યાસનું તારણ દર્શાવે છે કે નિવૃત્તિના સમયની અસર વ્યક્તિના જીવનસંતોષ પર થાય છે. પૂર્વ નિવૃત્તિ લોકોમાં હતાશા અને નિરાશાનું પ્રમાણ ઓછું જોવા મળે છે. જ્યારે તેઓમાં ઉંચો જીવનસંતોષ અને સામાજિક આધાર જોવા મળ્યો હતો.
5. ઉષાશ્રી અને સુનંદા (1989) ના અભ્યાસનું તારણ એ દર્શાવે છે કે સ્ત્રીઓમાં નો જીવનસંતોષનું પ્રમાણ ઉંચું જોવા મળે છે. આ તારણને વર્મા (1991) ના અભ્યાસનું પણ સમર્થન મળે છે.
6. શ્રીવાસ્તવ અને મોહન 1990 ના અભ્યાસનું તારણ એ દર્શાવે છે કે રહેઠાણની વ્યક્તિત્વ અને જીવનસંતોષ પર સાર્થક અસર જોવા મળે છે. નવી કોલોનીમાં રહેતા લોકોના વ્યક્તિત્વ અને જીવનસંતોષમાં સાર્થક તફાવત જોવા મળે છે.

7. Chadha & Easwarmoorthy (1993) :

"A study on some psycho socio aspects of elderly in relation to their pre-retirement retirement and post retirements" ના અભ્યાસનું તારણમાં જોવા મળ્યું છે કે પૂર્વ નિવૃત્તિનાં જૂથનાં લોકોમાં અન્ય જૂથની તુલનામાં હતાશા અને નિરાશાનું પ્રમાણ ઓછું જોવા મળ્યું હતું અને પૂર્વ નિવૃત્તિનાં લોકોમાં ઊંચો જીવનસંતોષ અને સામાજિક આધાર અન્ય જૂથ કરતા વધારે જોવા મળ્યો હતો.

8. લક્ષ્મીનારાયન (1990) ગ્રામ્યવિસ્તાર અને શહેરી વિસ્તારમાં પુરૂષોમાં જીવનસંતોષ અંગેના અભ્યાસના તારણમાં શહેરી વિસ્તારમાં રહેતા વૃદ્ધ પુરૂષોના જીવનસંતોષ ગ્રામ્યવિસ્તારના વૃદ્ધ પુરૂષોના જીવનસંતોષ કરતા વધારે જોવા મળ્યો હતો.

9. Laxmi narayan and malti (1990) :

"Comparison of lonely aged and couples : A study in rural setting" નું તારણમાં ગ્રામ્યવિસ્તારના એકલા વૃદ્ધો કરતા વૃદ્ધ દંપતિમાં જીવનસંતોષનું પ્રમાણ વધારે જોવા મળ્યું હતું.

10. બી.એમ. વધાસિયા (1988) :

કાપડમિલના કર્મચારીઓના કેટલાક ડેમોગ્રાફિક પરિવર્ત્યોથી તેમના માનસિક સ્વાસ્થ્ય અને જીવન સંતોષ પર થતી અસરનો એક અભ્યાસનું તારણમાં વિભક્ત કુટુંબમાં રહેતા કર્મચારીઓ કરતા સંયુક્ત કુટુંબમાં રહેતા કર્મચારીઓમાં જીવન

સંતોષ ઊંચો જોવા મળે છે.

11. મોહન અને બાલી (1988) :

ડોક્ટરના જીવનસંતોષના સંદર્ભમાં વ્યક્તિત્વ મૂલ્યો અને નિયંત્રણ કેન્દ્રકનો અભ્યાસમાં જેઓને જીવનસંતોષ ઊંચો જોવા મળ્યો હતો. તેવા ડોક્ટરો અને જીવનસંતોષ નીચો જોવા મળ્યો હતો. તે બંને વચ્ચેના વ્યક્તિત્વ અને મૂલ્યોમાં સાર્થક તફાવત જોવા મળ્યો છે.

જે ડોક્ટરોનો જીવનસંતોષ ઊંચો હતો તેઓનું નિયંત્રણ કેન્દ્ર આંતરિક જોવા મળે છે. જે ડોક્ટરોનો જીવનસંતોષ નીચો મળ્યો હતો તેઓનું નિયંત્રણ કેન્દ્ર બાહ્ય જોવા મળે છે.

12. સિન્ધ અને સિંઘ (1995) :

કર્મચારીઓનો જીવનસંતોષ અને માનસિક સ્વાસ્થ્યનો અભ્યાસમાં કાપડમિલમાં કામ કરતા મેનેજરોમાં જીવનસંતોષનું પ્રમાણ ઊંચું જોવા મળે છે. કારીગરોના કરતા મેનેજરોનું માનસિક સ્વાસ્થ્ય ઘણું બહુ સારું જોવા મળે છે. કર્મચારીઓના જીવનસંતોષ અને માનસિક સ્વાસ્થ્ય વચ્ચે સાર્થક સહસંબંધ જોવા મળે છે.

13. શ્રી વાસ્તવ (1996) :

કાપડમીલના કામદારોમાં સંસ્થાક્રિય વાતાવરણ અને સંતોષની જરૂરતોનો કાર્યસામેલગીરી સાથેના સંબંધોના અભ્યાસના તારણો સંસ્થાકીય વાતાવરણ કાર્ય સામેલગીરી વચ્ચે વિધાયક સહસંબંધ જોવા મળે છે. ઉચ્ચ કક્ષાની જરૂરતો સ્વમાન,

સ્વરાજ્ય અને સ્વવ્યવહારીકતાના સંતોષનો પણ કાર્ય સામેલગીરી સાથે વિધાયક સહ સંબંધ જોવા મળે છે.

14. ખાન અને દેવી (1999) :

વ્યવસાયી અને બિન વ્યવસાય સ્ત્રીઓના જીવનસંતોષ અને હેલ્પલેસનેસ અંગે અભ્યાસમાં વ્યાવસાયિક સ્ત્રીઓમાં બિન-વ્યવસાયિક સ્ત્રીઓના પ્રમાણમાં જીવનસંતોષનું પ્રમાણ વધુ જોવા મળ્યું હતું.

જુથમાં કાર્ય કરતી સ્ત્રીઓ વધારે અસહાયતાની લાગણી અનુભવતી હતી.

2.9 જીવનસંતોષના પૂર્વીય અભ્યાસોના તારણો :

- (1) જીવનસંતોષ ઉપર રહેઠાણ, ઉંમર, કાર્યનો પ્રકાર, માસિક આવક અને શિક્ષણના સ્તરની અસર જોવા મળે છે. અભ્યાસ નં. 1
- (2) સામાજિક, આર્થિક દરજ્જો અને જીવનસંતોષ વચ્ચે વિધાયક સંબંધ જોવા મળે છે. અભ્યાસ નં. 2
- (3) વ્યવસાય સામેલગીરી અને જીવનસંતોષ વચ્ચે વિધાયક સંબંધ જોવા મળે છે. અભ્યાસ નં. 3
- (4) સ્ત્રીઓમાં જીવનસંતોષનું પ્રમાણ ઉંચું જોવા મળે છે. અભ્યાસ નં. 5

- (5) શહેરી વિસ્તારના વૃદ્ધ પુરૂષોમાં ગ્રામ્ય વિસ્તારના વૃદ્ધો કરતા વધુ જીવનસંતોષ જોવા મળે છે. અભ્યાસ નં. 9
- (6) જીવનસંતોષ અને માનસિક સ્વાસ્થ્ય વચ્ચે વિધાયક સહસંબંધ જોવા મળે છે. અભ્યાસ નં. 13
- (7) વ્યવસાયી સ્ત્રીઓમાં જીવનસંતોષ વધુ જોવા મળે છે. અભ્યાસ નં. 14

2.10 સંસ્થાગત પર્યાવરણ અંગે થયેલા અભ્યાસો :

સંસ્થાગત પર્યાવરણની સાથે કેટલાક ઘટકો સંકળાયેલા છે. યોગ્ય આબોહવાની અસર, સુમેળ ભર્યા સંબંધો ઉપર સ્પષ્ટ પણે દેખાય છે.

1. ફેન્ક ફાઈડલેન્ડર અને ન્યૂટન મરગ્યુલાઈસ (1969) ના અભ્યાસમાં ઇલેક્ટ્રોનિક્સ ઉદ્યોગમાં કામ કરતા 114 કર્મચારીઓને નિદર્શ તરીકે પસંદ કરી સંસ્થાગત પર્યાવરણની હેલ્થીનેસની વર્ણનાત્મક પ્રશ્નાવલીનો ઉપયોગ કરવામાં આવ્યો હતો. પરિણામમાં જાણવા મળ્યું કે, કર્મચારીઓ કે જેઓના માટે કાર્ય ખૂબ ઉંચું મૂલ્ય ધરાવે છે. તેઓમાં વ્યવસ્થાપન દ્વારા લાદવામાં આવેલી આત્મીયતાના વાતાવરણમાં સંતોષની વૃદ્ધિ થઈ અને એવા કર્મચારીઓ કે જેઓ કાર્યને નહીવત મહત્વ આપતા હતા. તેઓની બોજારૂપ ફરજો દરમ્યાન સંતોષમાં ઘટાડો થયો. બુદ્ધિમતામાં ઉચ્ચ વાતાવરણો અને સંપર્કભંગમાં નિમ્ન વાતાવરણો દ્વારા સંતોષનો પ્રબળ અર્થઘટન કરવામાં આવ્યું.

2. લિયોન, હર્બર એલ. ઈવાન્સવીય, જહોન એમ. (1974) નાં હોસ્પીટલમાં સંસ્થાગત પર્યાવરણ અને વ્યવસાય સંતોષની સંશોધન તપાસનાં પરિણામો દર્શાવે છે કે જુદા જુદા વાતાવરણમાં પ્રમાણની અસર વ્યક્તિગત વ્યવસાય સંતોષનાં પાસા પર અને સંસ્થાગત વાતાવરણની સંતોષ પર અસર, વાતાવરણનું પ્રમાણ અને સંતોષના પ્રકારથી જુદુ પડે છે. કેટલાક પ્રકારનું વાતાવરણ વ્યવસાય સંતોષ પર અસર કરતું નથી. સામાન્ય રીતે સ્વ ચોકકસતા, સ્વાયતતાની ઓછી અસર, ઊંચા મૂલ્યાંકનની ઓછી અસર થાય છે.
3. ટી. વેંકટેશ્વર અને એસ. ચટ્ટોપાધ્યાય 1974-75 નાં અભ્યાસમાં વિવિધ લઘુ ઉદ્યોગમાંથી 126 કર્મચારીઓ 22 સુપરવાઈઝરો અને 9 મેનેજરોનાં નમૂનાઓ અભ્યાસ માટે પસંદ કરેલ તેમનાં તારણો સૂચવે છે કે સંસ્થામાં આંતરીક અને સંસ્થા સંસ્થા વચ્ચે થતા પ્રત્યક્ષીકરણમાં તફાવત હતો. વળી કર્મચારી, સુપરવાઈઝર કે મેનેજરનાં પ્રત્યક્ષીકરણમાં કોઈ સાતત્યતા જોવા મળી નહી. પર્યાવરણ પ્રત્યે સર્વ સામાન્ય પ્રત્યક્ષીકરણો જોવા મળ્યા વળી તેમાં વ્યક્તિગત ઘટકો જેવા કે, ઉંમર, શિક્ષણ કે પૂર્વ અનુભવ તેઓના પ્રત્યક્ષીકરણો સાથે સંકળાયેલા ન હતા. ઉત્પાદકતા અને સંસ્થાગત પર્યાવરણ વચ્ચે પણ સંબંધ જોવા મળ્યો ન હતો.
4. ચર્ચીલ, ગીલબર્ટ, એ.ફોર્ડ નેઈલ એમ. વોકર, ઓરવીલસી (Churchil, Gilbert, A Pord, Neil M. Walker, orvillcee 1976) ના સંસ્થાગત પર્યાવરણ અને વેચાણ સામર્થ્યમાં વ્યવસાય સંતોષના અભ્યાસનું પરિણામ સૂચવે છે કે સંસ્થાગત પર્યાવરણ

વેચાણકારોની ધ્યેયનિષ્ઠા માટે નિર્ણાયક બાબત ઉચ્ચ સ્વતંત્ર સ્વરૂપ વેચાણ કાર્યને અલગ પાડે છે. સંચાલન વગેરેના સ્થાનની પેઢી કરતા વેચાણકાર અને કાર્યસાથી વચ્ચેનાં સંબંધનું સ્વરૂપ તેના સંસ્થાગત દેખરેખ રાખનાર ગ્રાહકો કુટુંબીજનો વગેરે વ્યવસાય સંતોષ પર અસર કરતા હતા.

5. કુમાર, પ્રમોદ, બોહરા, ચંદ્રકલા (Kumar, Pramod, Bohara, Chandrakal 1979) નાં વ્યવસાય સંતોષ અને પ્રત્યક્ષીકૃત સંસ્થાગત પર્યાવરણનાં અભ્યાસમાં દર્શાવે છે કે, જે કર્મચારીઓ સંસ્થાગત પર્યાવરણને લોકશાહી રીતે જોતા હતા. તેમનામાં ઘણા વ્યવસાયિક સંતોષ જણાયો. જ્યારે અચોક્કસતાવાળા જે એ જ વાતાવરણને એકહથ્થુ સતાવાળું માનતા હતાં તેમાં ઓછો વ્યવસાય સંતોષ જણાયો.
6. બેટલીસ, નીક.સી. (Batulis - Nick, C. 1980) ના વ્યવસાય સંતોષ બેચેની અને સ્વાભાવિક વલણની સંસ્થાગત પર્યાવરણ પર અસરનાં અભ્યાસમાં "સંસ્થાગત ચોકસાઈ" નો માપદંડ બહાર આવ્યો. નોંધપાત્ર આગાહી કરનાર ત્રણ પરિવર્ત્યો બહાર આવ્યા. આગલા સંશોધનનાં કાર્ય સંદિગ્ધતાનાં એકરૂપ સંશોધન, કામગીરી, બદલો, અવલંબન, માપદંડ, વ્યવસાય સંતોષ અને સ્વાભાવિક વલણ મુક્તિની આગાહી કાર્યને લગતી બેચેની નહી. અસંતોષ અને લેવડદેવડ, અસંતોષી બદલાની પદ્ધતિની સાથે જોડાણનું સાતત્ય જોવા મળ્યું.
7. વેલ્સ, હારોલ્ડ, પી., લેવેન હેલન (Welsh, Harold P., Lavan

halen 1980) નાં સંસ્થાગત જવાબદારી અને વ્યવસાય લાક્ષણિકતાઓ વ્યવસાય સંતોષ, વ્યવસાયને લગતું વર્તન અને સંસ્થાગત વાતાવરણ વચ્ચેના આંતર સંબંધોના અભ્યાસનું પરિણામ જણાવે છે કે, વ્યવસાય સંઘર્ષ અને વ્યવસાય સંદિગ્ધતાની ગણતરીપૂર્વકની જવાબદારી, સામે વાતાવરણ, જૂથ કાર્ય, વ્યાવસાયિક સાહિત્યનું વાંચન, વ્યવસાય સંતોષ બઢતીની તકો, ઉંમર, વ્યવસાયનું ગુણવતાસ્તર અને વ્યવસાયિક કાર્યલંબાઈ વગેરે હકારાત્મક રીતે સંબંધ ધરાવતા હતા.

8. સુભા-વી, અનંત રામન, આર.એન. (Subha-V, Anantharaman-R.N. 1981) નાં સંસ્થાગત પર્યાવરણ અને જરૂરિયાત સંતોષના અભ્યાસમાં 75 જેટલા વ્યવસાયિક સંચાલકોનાં સંસ્થાગત લક્ષણો માપતા માપદંડ અને જરૂરિયાત સંતોષ પ્રશ્નાવલીનું નિયમન કરવું એવો હેતુ હતો. તેના તારણ રૂપે જાણવા મળ્યું કે, કર્મચારીઓની જરૂરિયાતોમાં સંતોષમાં ઉણપ વર્તાય, દેખાવ, સ્વમૂલ્યાંકન સ્વાયતતા અને સ્વવાસ્તવિકતાનાં સંશોધનો પણ બતાવે છે કે જ્યારે જરૂરિયાતો પૂર્ણ થઈ ન હતી ત્યારે સંસ્થાગત પર્યાવરણનો ખ્યાલ નકારાત્મક હતો.

9. સંતપથી અને પૂર્ણિમા માથુર (1983) ના અભ્યાસમાં 125 સુપરવાઈઝરોને યદ્યછ રીતે પસંદ કરવામાં આવ્યા હતા. પિયર્સનની પ્રોડક્ટ મોમેન્ટ ટેકનીક દ્વારા સહસંબંધ અને મલ્ટીપલ રીગ્રેશન શોધવામાં આવ્યા હતા. પરિણામમાં જોવા મળ્યું કે સંસ્થાગત પર્યાવરણ અને વ્યવસાય સંતોષ વચ્ચે વિધાયક

સહસંબંધ છે.

10. શર્મા—સાગર—શર્મા—દેવેન્દર (1989) ના સંસ્થાગત પર્યાવરણ વ્યવસાય સંતોષ અને કાર્યની ચિંતાના અભ્યાસમાં 50 ઓફિસરો અને 50 મદદનીશો જે ઉચ્ચ અભ્યાસની સંસ્થાના જુદા-જુદા એકમમાં કામ કરતા હોય. સંસ્થાગત પર્યાવરણ હકારાત્મક રીતે વ્યવસાય સંતોષ સાથે અને નકારાત્મક રીતે કાર્ય ચિંતા સાથે ઓફિસરો અને મદદનીશો બંને સંબંધ ધરાવતા હતા. આ પારસ્પરિક સંબંધો મદદનીશોમાં નેતૃત્વ અને માહિતીની મજબૂતાઈ અને અફસરોમાં આંતરક્રિયાની અસર, નિર્ણય કરવો અને સંસ્થાગત પર્યાવરણમાં ધ્યાનનું આયોજન વગેરે પરિબળો તરીકે કામ કરતા હતા.
11. આહલુવાલીયા – આઈ, કે એન્ડ આહલુવાલીયા– ટી.પી. (Ahluwalia I-K & Ahuwalia T-P (1990)) ત્રણ પ્રકારની શાળાઓનાં સંસ્થાગત પર્યાવરણના તુલનાત્મક અભ્યાસમાં 148 શિક્ષકો લીધા એમાં અનેક આચાર્યો હતા જેમાંથી એક વાતાવરણ પક્ષબદલું, ચાર શાળામાંથી બેમાં વાતાવરણ અંકુશમાં હતું. ત્રણ કેન્દ્રીય શાળામાં પિતૃપક્ષીય વાતાવરણ હતું. એકમા પરિચિત વાતાવરણ અને એકમાં અંકુશવાળું વાતાવરણ હતું.
12. મોરાન—ઈ—થોમસ, વોલ્ક વેઈન—જે—ફ્રેડરિક્સ (Moran-E-Thomas, Valkavein J. Frederics 1992) નાં સંસ્થાગત વાતાવરણની ગોઠવણી તરફ સાંસ્કૃતિક અભિગમના અભ્યાસમાં સાહિત્યના દેખીતા ત્રણ પાસા (માળખું, જ્ઞાન, પારસ્પરિક

અસર) ને ઓળખ્યા અને તપાસ્યા. આ અભિગમન પ્રસ્થાપિત કરે છે કે સંસ્થાગત વાતાવરણ સભ્યોની આંતર વ્યક્તિલક્ષીતા જે સંસ્થાગત સંસ્કૃતિ દ્વારા તેઓ સંદર્ભ સ્થાપવા આંતરક્રિયા કરે છે. સંસ્થાગત વાતાવરણની વ્યાખ્યા આ અભિગમન દ્વારા માહિતી રજૂ કરે છે.

13. પોપ-સેન્ડ્રા, સેમ્યુઅલ એન્ડુ-જે (Pop-Sundra smummel Andrew-J 1992) ના "ચાઈલ્ડ કેર" માં કામ કરતા શિક્ષકોમાં સંસ્થાગત પર્યાવરણ અને વ્યવસાય સંતોષમાં સંસ્થાગત વાતાવરણ અને વ્યવસાય સંતોષ સક્રિય રીતે ભિન્ન છતા તેને લગતી સંકલ્પના અને સૂચનને અસર કરે છે. બે સંકલ્પનાઓ જે કાર્યના વાતાવરણની માહિતી વિશે જુદા-જુદા પ્રવાહો પૂરા પાડે છે. સંસ્થાગત પર્યાવરણના કેન્દ્રમાં ગુણધર્મો વિશેની માહિતી પૂરી પાડે છે. અને વ્યવસાય સંતોષ એ વ્યક્તિગત બાબતો વિશેની માહિતી પૂરી પાડે છે.
14. અલ-શામારી, મિનવીર-એમ. (Al Shammari minwir M. 1992) ના સંસ્થાગત વાતાવરણના અભ્યાસમાં જે. ડબલ્યુ એફ. જોયસ અને જે. ડબલ્યુ. સ્લોકમ (1979) દ્વારા સૂચવેલ સંસ્થાગત વાતાવરણની આગવી લાક્ષણિકતાઓ વર્ણવી છે. તારણમાં સૂચવ્યું કે સિદ્ધાંત પ્રધાન અને ત્રણ બાબતો વ્યવસાય સંતોષ મંડળની સંસ્કૃતિ, અને આગેવાનીની રીત રજૂ કરે છે અને તેમાં આ બાબતો ઉમેરે છે. જે સંસ્થાગત વાતાવરણની સમાનાર્થી નથી.
15. માલીમઠ - મંજુલા - વી., કુમાર જી. મોહન (Nalimath -

Manjula-V. Kumar - G. Mohan, 1993) 60 જેટલા પ્રબંધકો કે જે જાહેર સાહસ સંસ્થાના જૂના કાર્યકરો હતા. તેમના સંસ્થાગત વાતાવરણ અને કાર્યશક્તિ વચ્ચેના સંબંધને ચકાસતા પરિણામ એ આવ્યું કે બીજાને સુસંગત માહિતીની સશક્ત યોજના ઉચ્ચતર સંચાલન સાથે નોંધપાત્ર રીતે હુંફ અને ઓળખ જોડાયેલા હતા. આખા સમૂહમાં માત્ર હુંફ આ યોજનાના ઉપયોગ સાથે સંબંધ ધરાવતી હતી. ઉચ્ચ શિક્ષણવાળા સંચાલકોમાં વધુ સંઘર્ષ જણાયો. તેમની યુક્તિઓ જે તેમના દ્વારા પસંદ કરાયેલ અને વધુ વપરાયેલ તેમની વચ્ચે તફાવત હતો.

16. ટોલ્સન-પોલ-સ્મીથ-માઈકે (Touls-Paul-Smith-Mike-1994) ન્યુઝીલેન્ડના 40 સંસ્થાનોમાં નોકરી કરતા 2111 કર્મચારીઓ માટે સંસ્થાગત વાતાવરણ અને કામ પ્રત્યેનું વલણ માધ્યા તારણમાં દર્શાવ્યું છે કે ખાનગી ક્ષેત્રે અને સંસ્થાગત વાતાવરણના સામાન્ય માપદંડમાં અર્થસૂચક સંબંધો ન દેખાયા, દેખાતા તાદાત્મ્ય અંગે જોવા મળ્યું કે કામ કરવાનું સ્થળ, કર્મચારીઓ વચ્ચેનું પરસ્પર અંતર તેમના કામના ખ્યાલની વચ્ચેનો તફાવત દર્શાવવા કારણભૂત હતું.
17. સેબો-ડેનિશ જે. (Subo-Denis-J. 1995) મીડલ સ્કૂલના સંસ્થાગત વાતાવરણ અને વિદ્યાર્થી જીવનની ગુણવત્તાનો અભ્યાસ કર્યો જેનું પરિણામ જણાવે છે કે સામાન્ય રીતે વિદ્યાર્થીના શાળાકીય જીવનના ચોકકસ પાસા પ્રત્યેના વલણો, શિક્ષક, આચાર્ય અને શિક્ષક-શિક્ષકના સંબંધનું ખુલ્લાપણું માત્ર થોડે અંશે અસર કરતું હતું.

18. ઈલાવલ્લાહ, નિલે (Ela wallah - Nael) જોડનનાં સરકારી મંત્રીમંડળ કેન્દ્રીય વિભાગોના સંસ્થાગત વાતાવરણના પરિણામના અભ્યાસમાં 525 સભ્યો લઈને અભ્યાસ કરવાં આવ્યો. સંસ્થાગત પર્યાવરણમાં બન્ને પક્ષે નમ્રતાપૂર્ણ સ્થિરતા જોવામાં આવી જ્યારે વ્યવસ્થાકીય નેતૃત્વ બની અસ્થિરતા સગાઓ પ્રત્યે પક્ષપાત અને હળવી પ્રેરણા જેવા સ્ત્રોતો સંસ્થાગત વાતાવરણને પાછા પડતા માલૂમ પડ્યા.

2.11 સંસ્થાગત પર્યાવરણના પૂર્વીય અભ્યાસોના તારણો :

- (1) સંસ્થાગત પર્યાવરણમાં આત્મિયતાનું વાતાવરણ કર્મચારીના સંતોષમાં વૃદ્ધિ કરે છે. અભ્યાસ નં. 1
- (2) સંસ્થાગત પર્યાવરણમાં કેટલાક પ્રકારનું વાતાવરણ વ્યવસાય સંતોષ ઉપર અસર કરતું નથી. અભ્યાસ નં. 2
- (3) સંસ્થાગત વાતાવરણમાં કર્મચારીની ઉંમર, શિક્ષણ કે પૂર્વાનુભવને પ્રત્યક્ષીકૃત કરવામાં ન આવે તો ઉત્પાદકતા સાથે સહસંબંધ જોવા મળ્યો નહિં. અભ્યાસ નં. 4
- (4) સંસ્થાગત વાતાવરણમાં કર્મચારીઓ ઉપર સીધી દેખરેખ રાખવામાં આવે તો લોકશાહી વાતાવરણમાં વ્યવસાય સંતોષ વધુ જોવા મળે છે. જ્યારે એકહથ્થુ સતા વાળા વાતાવરણમાં ઓછો વ્યવસાય સંતોષ જોવા મળે છે. અભ્યાસ નં. 5

- (5) બઢતીની તકો, વ્યવસાયનું ગુણવતા સ્તર અને વ્યવસાયિક કાર્ય લંબાઈ સંસ્થાગત પર્યાવરણ ઉપર વિધાયક અસર કરે છે. અભ્યાસ નં. 7
- (6) કર્મચારીઓની જરૂરિયાતોના સંતોષની ઉણપ સંસ્થાગત પર્યાવરણ ઉપર નકારાત્મક અસર કરે છે. અભ્યાસ નં. 8
- (7) સંસ્થાગત પર્યાવરણ અને વ્યવસાય સંતોષ વચ્ચે વિધાયક સહસંબંધ જોવા મળ્યો છે. અભ્યાસ નં. 9
- (8) કર્મચારીઓ (મદદનીશો) અને ઓફીસરો વચ્ચે પારસ્પરિક સંબંધ સંસ્થાગત પર્યાવરણ ઉપર અસર કરે છે. અભ્યાસ નં. 10
- (9) સંસ્થાગત વાતાવરણના જુદા જુદા પ્રકાર પિતૃપક્ષીય વાતાવરણ, પરિચિત વાતાવરણ, અંકુશિત વાતાવરણ વગેરેની તુલનાત્મક અસર માર્ગદર્શન પુરુ પાડે છે. અભ્યાસ નં. 11
- (10) સંસ્થાગત સંચાલન સાથે નોંધપાત્ર હુંફની ઓળખ જોવા મળી હતી. અભ્યાસ નં. 15
- (11) સંસ્થાગત કામ કરવાનું સ્થળ કર્મચારીઓ વચ્ચેનું અંતર વગેરે અસર કરે છે. અભ્યાસ નં. 16
- (12) સંસ્થાકીય વાતાવરણમાં વ્યવસ્થાક્રિય નેતૃત્વ અસર કરે છે. અભ્યાસ નં. 18

2.12 વ્યવસાય સામેલગીરી અંગે થયેલા પૂર્વીય અભ્યાસો :

- (1) લોલર અને હોલના અભ્યાસમાં વ્યવસાય સામેલગીરીના સ્વરૂપ અંગેના અભ્યાસો સૂચવે છે કે વ્યવસાય લક્ષણોનું કાર્ય છે અને વ્યક્તિગત લક્ષણ પણ છે.
- (2) રહમાન અને એશે (1987) તેઓના અધ્યયનમાં જણાવ્યું હતું કે ઉચ્ચ સંતોષી કર્મચારીના જૂથો નિમ્નસંતોષી જૂથના કર્મચારીઓ કરતા વધુ પ્રમાણમાં વ્યવસાય તરફ સાનુકૂળ તરફેણગીરી દર્શાવી હતી.
- (3) લેમ્બર્ટ – સુસાન જે. (Lembert Susan J. 1991) ના અભ્યાસમાં 605 પુરૂષો અને 225 પરિણિત સ્ત્રીઓ જે જાતે રોજગારને ચલાવતા હોય તેમને પસંદ કરવામાં આવ્યા પરિણામે ટેકો આપતા નથી. કાર્યની પરિસ્થિતિ, પુરૂષ-સ્ત્રીના તુલનાત્મકસ્તર વ્યવસાય સંતોષ અને વ્યવસાય સામેલગીરીના અહેવાલ પછી અંકુશ મૂલ્યોની ધારણામાં માધ્યમસ્તરનો ટેકો મળ્યો. કર્મચારીઓને જુદા જુદા કાર્ય કરવાની તક મળી અને વ્યક્તિગત રીતે અર્થપૂર્ણ રીતે વ્યવસાયસંતોષ, વ્યવસાય સામેલગીરી અને આંતરિક પ્રેરણામાં આગળ વધ્યા.
- (4) પટેલ મિનાક્ષી (1995) સ્ત્રી પરિચારિકાની વ્યવસાય સામેલગીરી અને વ્યવસાય સંતોષ વચ્ચેનો સંબંધ તપાસ્યો વ્યક્તિગત ભિન્નતા જેવી કે ઉંમર, નોકરીની લંબાઈ, લગ્ન દરજ્જો વગેરે બાબતોને વ્યવસાય સાથે સંબંધ જોવા મળ્યો હતો.

- (5) ગાંધર્વ જોષી ઁ (1995) પબ્લિક અને પ્રાઈવેટ સેક્ટરમાં કામ કરતા રોજમદારના વ્યવસાય સંતોષ અને વ્યવસાય સામેલગીરીનો અભ્યાસ કર્યો. વ્યક્તિગત ઘટકો જેવાકે જાતિ, ઉંમર, નોકરીના વર્ષ, કાર્ય અનુભવ, વર્તમાન વ્યવસાય, માસિક આવક વગેરે ઘટકોની વ્યવસાય સંતોષ અને વ્યવસાય સામેલગીરી પર અસર જોવા મળે છે કે નહીં તેનો અભ્યાસ કરવામાં આવ્યો. રાજકોટ વિસ્તારના 165 રોજમદાર પબ્લિક સેક્ટર અને 121 રોજમદાર પ્રાઈવેટ સેક્ટરમાંથી લેવામાં આવેલ. પરિણામ દર્શાવે છે કે પ્રાઈવેટ અને પબ્લીક સેક્ટરના રોજમદારોના વ્યવસાય સંતોષ અને વ્યવસાય સામેલગીરીના પ્રાપ્તાંકો વચ્ચે તફાવત હતો તેમજ રોજમદારોના વ્યવસાય સંતોષ અને વ્યવસાય સામેલગીરી ઉપર વ્યક્તિગત ઘટકો જેવાકે ઉંમર, નોકરીના વર્ષ, કાર્ય અનુભવ અને માસિક આવકની સાર્થક અસર જોવા મળેલ.
- (6) સિંઘ-મિરા-પેસ્તનજી ડી.એમ. (Singh-mira pestangee D.M. 1995) ઁ કરેલા સંશોધનમાં વિશાળ બેંકમાં કામ કરતા 135 કર્મચારી અને 145 અફસરોની માહિતી ઁકઠી કરી હતી. વધુ સામેલગીરી વધુ સંતોષ તથા ઁછી સામેલગીરી અને ઁછા સંતોષ જોવા મળ્યા સામેલગીરી નરમ રીતે કાર્ય કરતી વખતે પરિબળો સાથી પારસ્પરિક સંબંધ ધરાવે છે.
- (7) રેડ્ડીઁ (1989) માં તારવ્યું કે કોલેજ, શિક્ષકોની ઉંમર, જાતિ અને કાર્ય અનુભવની અસર વ્યવસાય સામેલગીરી પર પડતા નથી.

- (8) Lothal and Kejner 1965, Schejy hart & smith 1972, Jones 1975, Hall & Mansfield 1975, Schuler 1975, Ananthgraman 1980, Anatha Raman Kalippan (1982) આ સંશોધકોએ ભય સાથે કાર્ય સામેલગીરી વચ્ચે સાર્થક સંબંધ જોવા મળ્યો જ્યારે બીજા સંશોધકો ગુરીન (1975) અને Manuheim (1975) ને આવો સંબંધ જોવા મળ્યો નથી.
- (9) સુબર (1973) રાવ (1980) સીંગ (1987) કેટલાક અભ્યાસોમાં જોવા મળે છે કે મધ્યમ કક્ષાના કર્મચારીઓમાં કાર્ય સામેલગીરી ઉચ્ચ અને નીચલા સ્તરના કર્મચારી કરતા વધુ જોવા મળે છે.
- (10) A. K. Shrivastava & Anshum Krishnn (1994) એ પુરુષ શિક્ષકો અને મહિલા શિક્ષકોના કાર્યપ્રેરણા અને વ્યવસાય સામેલગીરીને અનુલક્ષીને અભ્યાસ કરવામાં આવ્યો તેના તારણો આ મુજબ છે.
- પુરુષ શિક્ષકો મહિલા શિક્ષકો કરતા વધુ વ્યવસાય સામેલગીરી બતાવે છે. તેમના ઉચ્ચ કાર્ય પ્રેરણાને લીધે.
- (11) સંકરણ અને મોયેડે (1981) માં સૂચવ્યું હતું કે વ્યવસાય સામેલગીરીને કાર્ય સાથેના મનોવૈજ્ઞાનિક તાદાત્મ્યની પરિભાષામાં સમજૂતી આપી હતી.
- (12) કેટલાક સંશોધકો જણાવે છે કે મોટી ઉંમરના કર્મચારીઓ વધુ વ્યવસાય સામેલગીરી દર્શાવે છે. ઉંમર અને વ્યવસાય સામેલગીરી

વચ્ચેના સંબંધોના જે પૂરાવાનો સંશોધકો દ્વારા પુરા પાડવામાં આવ્યા છે તે નબળા અને પરસ્પર વિરોધી જણાય છે. તેવું જોન્સ, જોન્સ અને બુની રેબીનોવિટઝ, હોલ અને ગુડલે (1977) ના અભ્યાસો જોવા મળ્યાં હતાં.

- (13) બાબા (1979) જણાવે છે કે શિક્ષણ અને વ્યવસાય સામેલગીરી વચ્ચેના સંબંધને 16 અભ્યાસોમાંથી 6 અભ્યાસોમાં વિધાયક સંબંધ જોવા મળે છે.
- (14) રોબિનોવિટઝ અને હોલ (1977) ના અભ્યાસમાં પુરૂષો કરતાં સ્ત્રીઓ વધુ વ્યવસાય સામેલગીરી દર્શાવે છે.
- (15) કાનુનગો અને મિશ્ર (1978) ના અભ્યાસમાં જોવા મળ્યું કે પરિણિત વ્યક્તિ અપરિણિત વ્યક્તિ કરતાં વધુ સામેલગીરી ધરાવે છે. જ્યારે બીજા કેટલાક અભ્યાસમાં વ્યવસાય સામેલગીરી અને લગ્ન દરજ્જા વચ્ચે કોઈ સંબંધ જણાયો નથી.
- (16) મેસ્લો (1954) ના મત પ્રમાણે વ્યક્તિ પોતાની જરૂરિયાતો સાથે કેટલે અંશે સંકળાયેલ છે. તેના આધારે કામદારોના બે જૂથો (આંતરીક રીતે પ્રેરિત કામદારો અને બાહ્ય રીતે પ્રેરિત કામદારોમાં વહેંચી શકાય. અભ્યાસો એમ દર્શાવે છે કે આંતરીક રીતે પ્રેરિત વ્યક્તિ બાહ્ય જરૂરિયાતોથી પ્રેરિત વ્યક્તિ કરતા ઉંચી વ્યવસાય સામેલગીરી દર્શાવે છે. લીકર્ટ (1961) ના મત પ્રમાણે ભાગીદારીપૂર્વક સંસ્થાકીય આબોહવા કર્મચારીની સામેલગીરીમાં વધારો લાવી શકે કારણકે તે દ્વારા કર્મચારીની

આંતરિક જરૂરિયાતોમાં સંતોષ થતો હોય છે.

- (17) નાગરથમ્બ (1978) ના સંશોધનમાં આંધ્રપ્રદેશના સરકારી દવાખાનામાં 30 નર્સોને નમૂના તરીકે પસંદ કરેલ પરિણામ જોતા જોવા જાણવા મળ્યું કે ત્રણેય જૂથો ટૂંકી નોકરી, મધ્યમ નોકરી, લાંબી નોકરીવાળા ત્રણ જૂથો કાર્ય પડકાર, વ્યવસાય સામેલગીરીની બાબતમાં સાર્થક તફાવત ધરાવતા હતા. ઉપરાંત કાર્ય પડકાર અને વ્યવસાય સામેલગીરી જેવા ઘટકો વ્યવસાય સંતોષ સાથે સહસંબંધ ધરાવતા હતા.
- (18) પુષ્પા મિશ્રાનો અભ્યાસ સૂચવે છે કે ડોક્ટર અને ઓફિસરો કરતાં શિક્ષકોની વ્યવસાય સામેલગીરી વધુ છે. અભ્યાસના પરિણામો વ્યવસાયના પ્રકાર વ્યવસાય સામેલગીરીમાં એક મહત્વનું પરિવર્ત્ય છે. એ દલીલને સમર્થન આપે છે.
- (19) રાયચુરા ઉષા (1995) ના અભ્યાસ જોવા મળે છે કે એલ.આઈ.સી. કર્મચારીઓના સળંગ વ્યક્તિગત વ્યવસાય સંતોષ, વ્યવસાય સામેલગીરી જેવા ઘટકો વચ્ચે વિધાયક સાર્થક સંબંધ જોવા મળે છે.

પરંતુ માસિક આવક, લગ્ન દરજ્જો, ઉંમર અને વ્યવસાય સંતોષ વચ્ચે સાર્થક તફાવત નથી. જાતિ, સંસ્થાનું કદ, શિક્ષણ, પ્રવાહ અને વ્યવસાય સંતોષ તેમજ વ્યવસાય સામેલગીરીમાં તફાવત જોવા મળે છે. જ્યારે શિક્ષણ કુટુંબના સભ્યોની સંખ્યા અને વ્યવસાય સંતોષ તેમજ વ્યવસાય સામેલગીરીમાં સાર્થક

તફાવત જોવા મળતો નથી.

- (20) Schuler 1975 અને Gurin 1960 એ શિક્ષણ તથા કાર્ય સમાવિષ્ટતા વચ્ચે વિધાયક સંબંધ શોધી કાઢ્યો છે. જ્યારે Slegel 1973 અને Ruh 1973 જેવા સંશોધકો અને Sones 1975 ને આ બે બાતો વચ્ચે કોઈ સંબંધ જણાતો નથી.
- (21) કુમારી નયન જે. વ્યાસ (2002) : સાડી ઉદ્યોગના કર્મચારીઓની વ્યવસાય સામેલગીરી સંસ્થાગત પર્યાવરણ અને વ્યવસાય સંતોષ અભ્યાસના પરિણામ દર્શાવે છે કે કર્મચારીની ઉંમર, લગ્ન દરજ્જો, કુટુંબની આર્થિક સ્થિતિ જેવા વ્યક્તિગત પરિવર્ત્યો વ્યવસાય સામેલગીરી પર અસર કરતા નથી. જ્યારે અનુભવ, સંસ્થાનું કદ, હતાશા, માનસિક તંગદિલી, ચિંતા વગેરે અસર કરે છે.
- (22) ખાંભલા એચ. એન. (2000) : ગુજરાત એસ. ટી. નિગમના કર્મચારીઓમાં માનસિક તંગદિલીના સંદર્ભે કાર્ય સામેલગીરીનો અભ્યાસ, પ્રસ્તુત અભ્યાસ 277 કર્મચારી ગુજરાત એસ.ટી. નિગમમાંથી કરવામાં આવ્યો હતો. અભ્યાસના પરિણામ દર્શાવે છે કે વ્યવસાયમાં નહિવત માનસિક તંગદિલી અનુભવતા અને સામાન્ય તંગદિલી અનુભવતા કર્મચારીઓની વ્યવસાય સામેલગીરી વચ્ચે સાર્થક તફાવત જોવા મળે છે. જ્યારે વ્યવસાયમાં સામાન્ય માનસિક તંગદિલી અને સામાન્યથી વધારે તંગદિલી અનુભવતા કર્મચારીઓના જૂથની વ્યવસાય સામેલગીરી વચ્ચે સાર્થક તફાવત જોવા મળે છે.

- (23) મલેક અલ્તાફ એમ. (2005) : પરિણિત અને અપરિણિત વ્યવસાય કરતી સ્ત્રીઓની વ્યવસાય સામેલગીરી સામાજિક પ્રોત્સાહનનો તુલનાત્મક અભ્યાસ પરણિત અને અપરિણિત વ્યવસાય કરતી સ્ત્રીઓ જેમની ઉંમર 20 થી 40 વર્ષની હતી. આ અભ્યાસમાં પરિણિત અને અપરિણિત સ્ત્રીઓ વ્યવસાય સામેલગીરી વચ્ચે સાર્થક તફાવત જોવા મળેલ.
- (24) એ.એમ.ચોયા (2003) : ગુજરાત અંબુજા સિમેન્ટ લિમિટેડ કંપની, કોડીનારના કર્મચારીઓના માનસિક સ્વાસ્થ્ય, કાર્ય સામેલગીરી અને કાર્ય સંતોષનો મનોવૈજ્ઞાનિક અભ્યાસમાં જોવા મળ્યું કે માનસિક સ્વાસ્થ્ય અને વ્યવસાય સામેલગીરી વચ્ચે વિધાયક સહસંબંધ છે.
- (25) કાથડ (1995) : "મોરબી શહેરના ઘડિયાળનાં કારખાનામાં કામ કરતા કર્મચારીઓમાં તેમના રહેઠાણની કાર્ય સામેલગીરી પરની અસરનો અભ્યાસ કરવો" આ અભ્યાસમાં કર્મચારીના રહેઠાણની અસર તેમની કાર્ય સામેલગીરી પર જોવા મળતી નથી.
- (26) રતન પી. સોલંકી (2007) : "માછીમારોના વ્યક્તિત્વ લક્ષણો, મનોવૈજ્ઞાનિક સુખાકારી અને વ્યવસાય સામેલગીરીનો મનોવૈજ્ઞાનિક અભ્યાસ" ના પરિણામો દર્શાવે છે કે જાતિ અને રહેઠાણ તેમજ ધર્મ અને રહેઠાણની વ્યવસાય સામેલગીરી પર અસર જોવા મળે છે. જ્યારે જાતિ અને ધર્મ તેમજ જાતિ-ધર્મ અને રહેઠાણની સાર્થક અસર જોવા મળતી નથી.

2.13 વ્યવસાય સામેલગીરીના પૂર્વીય અભ્યાસોના તારણો :

- (1) ઉચ્ચ સંતોષી કર્મચારી જૂથો નિમ્ન સંતોષી જૂથ કરતા વધારે વ્યવસાય સામેલગીરી ધરાવે છે. અભ્યાસ નં. 2
- (2) વ્યક્તિગત રીતે અર્થપૂર્ણ વ્યવસાય સંતોષ વ્યવસાય સામેલગીરીને અસર કરે છે. અભ્યાસ નં. 3
- (3) ઉંમર, નોકરીની લંબાઈ, લગ્ન દરજ્જો વગેરે વ્યવસાય સામેલગીરી ઉપર અસર કરે છે. અભ્યાસ નં. 4
- (4) નોકરીના વર્ષો, કાર્યનો અનુભવ, માસિક આવક વ્યવસાય સામેલગીરી ઉપર અસર કરે છે. અભ્યાસ નં. 5
- (5) જાતિ વ્યવસાય સામેલગીરી ઉપર અસર કરે છે. અભ્યાસ નં. 7
- (6) કર્મચારીની કક્ષા વ્યવસાય સામેલગીરીને અસર કરે છે. અભ્યાસ નં. 9
- (7) કાર્યની પ્રેરણા વ્યવસાય સામેલગીરીને અસર કરે છે. અભ્યાસ નં. 11
- (8) શિક્ષણની અસર વ્યવસાય સામેલગીરીને અસર કરે છે. અભ્યાસ નં. 13

- (9) લગ્ન દરજ્જો વ્યવસાય સામેલગીરીને અસર કરે છે.
અભ્યાસ નં. 15
- (10) આંતરિક જરૂરિયાતો બાહ્ય જરૂરિયાતો કરતા વિશેષ અસર
કરે છે. અભ્યાસ નં. 16
- (11) કાર્યનો પડકાર વ્યવસાય સામેલગીરી ઉપર અસર કરે છે.
અભ્યાસ નં. 17
- (12) વ્યક્તિનો વ્યવસાય વ્યવસાય સામેલગીરીને અસર કરે છે.
અભ્યાસ નં. 18
- (13) સળંગ વ્યવસાયની અસર વ્યવસાય સામેલગીરી ઉપર જોવા
મળે છે. અભ્યાસ નં. 19
- (14) કુટુંબની આર્થિક સ્થિતિ, સંસ્થાનું કદ, હતાશા, ચિંતા વગેરે
પરિબળો વ્યવસાય સામેલગીરી પર અસર કરે છે.
અભ્યાસ નં. 21
- (15) માનસિક તંગદિલી વ્યવસાય સામેલગીરીને અસર કરે છે.
અભ્યાસ નં. 22
- (16) સામાજિક પ્રોત્સાહન વ્યવસાય સામેલગીરીને અસર કરે છે.
અભ્યાસ નં. 23

- (17) માનસિક સ્વાસ્થ્ય વ્યવસાય સામેલગીરીને અસર કરે છે.
અભ્યાસ નં. 25

2.14 પ્રસ્તુત સંશોધનના તારણોની તુલના :

- (1) બી.એસ.એન.એલ. ના કર્મચારીઓના જીવનસંતોષ અને સંસ્થાગત પર્યાવરણ વચ્ચે થોડો પણ નિશ્ચિત વિધાયક સહસંબંધ જોવા મળે છે. Ho. 1
- (2) બી.એસ.એન.એલ.ના કર્મચારીઓના જીવનસંતોષ અને વ્યવસાય સામેલગીરી વચ્ચે નહિવત સંબંધ જોવા મળે છે. Ho.2
- (3) બી.એસ.એન.એલ.ના કર્મચારીઓના સંસ્થાગત પર્યાવરણ અને વ્યવસાય સામેલગીરી વચ્ચે નહિવત નિષેધક સહસંબંધ જોવા મળે છે. Ho.3
- (4) સંયુક્ત કુટુંબમાં રહેતા કર્મચારીના જીવનસંતોષ અને સંસ્થાગત પર્યાવરણ વચ્ચે ઓછો ધન સહસંબંધ જોવા મળે છે. Ho.4
- (5) સંયુક્ત કુટુંબમાં રહેતા કર્મચારીઓના જીવનસંતોષ અને વ્યવસાય સામેલગીરી વચ્ચે સામાન્ય ધનસહસંબંધ જોવા મળે છે. Ho.5
- (6) સંયુક્ત કુટુંબમાં રહેતા કર્મચારીના સંસ્થાગત પર્યાવરણ અને વ્યવસાય સામેલગીરી વચ્ચે ઓછો ધન સહસંબંધ છે. Ho.6

- (7) વિભક્ત કુટુંબમાં રહેતા કર્મચારીઓના જીવનસંતોષ અને સંસ્થાગત પર્યાવરણ વચ્ચે ઓછો ધન સહસંબંધ છે. Ho.7
- (8) વિભક્ત કુટુંબમાં રહેતા કર્મચારીઓના જીવનસંતોષ અને વ્યવસાય સામેલગીરી વચ્ચે સામાન્ય ધન સહસંબંધ છે. Ho.8
- (9) વિભક્ત કુટુંબમાં રહેતા કર્મચારીઓમાં સંસ્થાગત પર્યાવરણ અને વ્યવસાય સામેલગીરી વચ્ચે ઓછો ઋણ સહસંબંધ છે. Ho.9
- (10) ગ્રામ્ય વિસ્તારમાં રહેતા કર્મચારીઓમાં જીવનસંતોષ અને સંસ્થાગત પર્યાવરણ વચ્ચે સામાન્ય સહસંબંધ છે. Ho.10
- (11) ગ્રામ્ય વિસ્તારમાં રહેતા કર્મચારીઓમાં જીવનસંતોષ અને વ્યવસાય સામેલગીરી વચ્ચે ઓછો ધન સહસંબંધ છે. Ho.11
- (12) ગ્રામ્ય વિસ્તારમાં રહેતા કર્મચારીઓમાં સંસ્થાગત પર્યાવરણ અને વ્યવસાય સામેલગીરી વચ્ચે ઓછો ધન સહસંબંધ છે. Ho.12
- (13) શહેરી વિસ્તારમાં રહેતા કર્મચારીઓમાં જીવનસંતોષ અને સંસ્થાગત પર્યાવરણ વચ્ચે સામાન્ય ધન સહસંબંધ છે. Ho.13
- (14) શહેરી વિસ્તારમાં રહેતા કર્મચારીઓમાં જીવનસંતોષ અને વ્યવસાય સામેલગીરી વચ્ચે ખૂબ જ ઓછો ધન સહસંબંધ છે.
Ho.14

- (15) શહેરી વિસ્તારમાં રહેતા કર્મચારીઓમાં સંસ્થાગત પર્યાવરણ અને વ્યવસાય સામેલગીરી વચ્ચે ખૂબ જ ઓછો સહસંબંધ છે. Ho.15
- (16) પરણિત કર્મચારીઓમાં જીવનસંતોષ અને સંસ્થાગત પર્યાવરણ વચ્ચે સામાન્ય ધન સહસંબંધ જોવા મળે છે. Ho.16
- (17) પરણિત કર્મચારીઓમાં જીવનસંતોષ અને વ્યવસાય સામેલગીરી વચ્ચે ઓછો ધન સહસંબંધ જોવા મળે છે. Ho.17
- (18) પરણિત કર્મચારીઓમાં સંસ્થાગત પર્યાવરણ અને વ્યવસાય સામેલગીરી વચ્ચે ખૂબ જ ઓછો ઋણ સહસંબંધ જોવા મળે છે. Ho.18
- (19) અપરણિત કર્મચારીઓમાં જીવનસંતોષ અને સંસ્થાગત પર્યાવરણ વચ્ચે ખૂબ જ ઓછો ધન સહસંબંધ જોવા મળે છે. Ho.19
- (20) અપરણિત કર્મચારીઓમાં જીવનસંતોષ અને વ્યવસાય સામેલગીરી વચ્ચે ઓછો સહસંબંધ જોવા મળે છે. Ho.20
- (21) અપરણિત કર્મચારીઓમાં સંસ્થાગત પર્યાવરણ અને વ્યવસાય સામેલગીરી વચ્ચે ખૂબ જ ઓછો ઋણ સહસંબંધ જોવા મળે છે. Ho.21
- (22) બી.એસ.એન.એલ.ના કર્મચારીઓના શૈક્ષણિક સ્તરની

જીવનસંતોષ ઉપર અસર થતી નથી. Ho.58

(23) બી.એસ.એન.એલ.ના કર્મચારીઓના કાર્યના વિભાગની જીવનસંતોષ ઉપર અસર જોવા મળતી નથી. Ho.59

(24) બી.એસ.એન.એલ.ના કર્મચારીઓના અનુભવની અસર જીવનસંતોષ ઉપર જોવા મળતી નથી. Ho.60

(25) બી.એસ.એન.એલ.ના કર્મચારીઓની આવકની અસર જીવનસંતોષ ઉપર જોવા મળતી નથી. Ho.61

(26) બી.એસ.એન.એલ.ના કર્મચારીઓના કુટુંબના સભ્યોની સંખ્યાની અસર જીવનસંતોષ ઉપર જોવા મળતી નથી. Ho.62

(27) બી.એસ.એન.એલ.ના કર્મચારીઓના કુટુંબના પ્રકારની અસર જીવનસંતોષ ઉપર જોવા મળતી નથી. Ho.63

(28) બી.એસ.એન.એલ.ના કર્મચારીઓના લગ્ન દરજ્જાની અસર જીવનસંતોષ ઉપર જોવા મળતી નથી. Ho.64

(29) બી.એસ.એન.એલ.ના કર્મચારીઓના રહેઠાણની અસર જીવનસંતોષ ઉપર જોવા મળતી નથી. Ho.65

(30) બી.એસ.એન.એલ.ના કર્મચારીઓના માતાના અભ્યાસની અસર જીવનસંતોષ ઉપર જોવા મળતી નથી. Ho.66

- (31) બી.એસ.એન.એલ.ના કર્મચારીઓના પિતાના અભ્યાસની અસર જીવનસંતોષ ઉપર જોવા મળતી નથી. Ho.67
- (32) બી.એસ.એન.એલ.ના કર્મચારીઓને વ્યવસાયમાં કાયમ રહેવું છે કે નહીં તેની જીવનસંતોષ ઉપર કોઈ અસર જોવા મળતી નથી. Ho.68
- (33) બી.એસ.એન.એલ.ના કર્મચારીઓને મળતા ફુરસદના સમયની પ્રવૃત્તિની અસર જીવનસંતોષ ઉપર જોવા મળતી નથી. Ho.69
- (34) બી.એસ.એન.એલ.ના કર્મચારીઓના શોખના પ્રકારની અસર જીવનસંતોષ ઉપર જોવા મળતી નથી. Ho.70

તે જ રીતે ઉપર પ્રમાણે Ho.58 થી Ho.70 ના સ્વતંત્ર પરિવર્ત્યો ની સંસ્થાગત પર્યાવરણ ઉપર અસર જોવા મળતી નથી. Ho. 71 થી Ho.83

તે જ રીતે ઉપર પ્રમાણે Ho.58 થી Ho.70 ના સ્વતંત્ર પરિવર્ત્યોની વ્યવસાય સામેલગીરી ઉપર અસર જોવા મળતી નથી. Ho.84 થી Ho.96

સંશોધન આયોજનમાં દર્શાવ્યા પ્રમાણે સંશોધિકાએ પ્રકરણ બે માં સંદર્ભ સાહિત્યની રજૂઆત, પ્રસ્તુત અભ્યાસ સાથે તુલના કરી વિષયને ન્યાય આપવાનો પ્રયત્ન કરીને ત્રીજા પ્રકરણની સંશોધન યોજના, પ્રક્રિયા અને પૃથ્થકરણ પદ્ધતિની રજૂઆત આગળ કરેલ છે.

□ □ □

:: प्रकरण - 3 ::
संशोधन योजना,
प्रक्रिया अने
पृथक्करणनी पध्दति

:: અનુક્રમણિકા ::

<u>ક્રમ</u>	<u>વિષય પ્રવેશ</u>	<u>પૃષ્ઠ નંબર</u>
3.0	પ્રસ્તાવના	107
3.1	મનોવૈજ્ઞાનિક સંશોધનના પ્રકારો	108
3.2	સંશોધન યોજના	110
3.3	સંશોધન યોજનાના પ્રકારો	113
3.4	જહોડા પ્રમાણે સંશોધન યોજનાનું વર્ગીકરણ	121
3.5	પ્રસ્તુત સંશોધનની યોજના	123
3.6	સંશોધનની સમષ્ટિ	130
3.7	પ્રસ્તુત અભ્યાસની સમષ્ટિ	133
3.8	નિદર્શ	133
3.9	નિદર્શ ભૂલ	140
3.10	પ્રસ્તુત અધ્યયનનો નિદર્શ	142
3.11	અધ્યયનની ઉત્કલ્પનાઓ	143
3.12	પ્રસ્તુત અધ્યયનની ઉત્કલ્પનાઓ	146
3.13	સંશોધનના સાધનો	147
	3.13.1 વ્યક્તિગત માહિતીપત્રક	147
	3.13.2 જીવનસંતોષ તુલા	148
	3.13.3 સંસ્થાગત પર્યાવરણ સંશોધનિકા	149
	3.13.4 વ્યવસાય સામેલગીરી તુલા	153
3.14	આંકડાશાસ્ત્રીય પ્રયુક્તિઓ	155
	3.14.1 ટકાવારી	156
	3.14.2 સહસંબંધ	156

	3.14.3	વિચરણ પૃથ્થકરણ – F – કસોટી	157
	3.14.4	t કસોટી	159
3.15		માહિતી એકત્રીકરણ	162
3.16		માહિતીનું સંખ્યાત્મક રૂપાંતર	164

□ □ □

પ્રકરણ-૩ : સંશોધન યોજના, પ્રક્રિયા અને પૃથકરણની પદ્ધતિ

૩.૦ પ્રસ્તાવના :

સંશોધન શરૂ કરતા પહેલા સમગ્ર સંશોધનના દરેક પાસાઓનું આયોજન કરવું મહત્વનું છે અને એ પહેલા સંશોધનનો અર્થ સમજવો જરૂરી છે. 'સંશોધન' શબ્દનો પ્રયોગ "વૈજ્ઞાનિક સંશોધન" સંદર્ભમાં કરવામાં આવે છે. જે. ડબલ્યુ. લખે છે કે "વિશ્લેષણની વૈજ્ઞાનિક પદ્ધતિનો વધુ વ્યવસ્થિત રીતે ઊંડાણપૂર્વક ઉપયોગ કરવો એ જ સંશોધન છે." બેસ્ટ આગળ લખે છે કે, "એક વ્યક્તિ સંશોધન કર્યા વગર વૈજ્ઞાનિક હોય શકે છે, પરંતુ કોઈ વ્યક્તિ વૈજ્ઞાનિક બન્યા વગર સંશોધન કરી શકતો નથી." આ માટે અંગ્રેજી શબ્દ Research સમજવો જરૂરી છે.

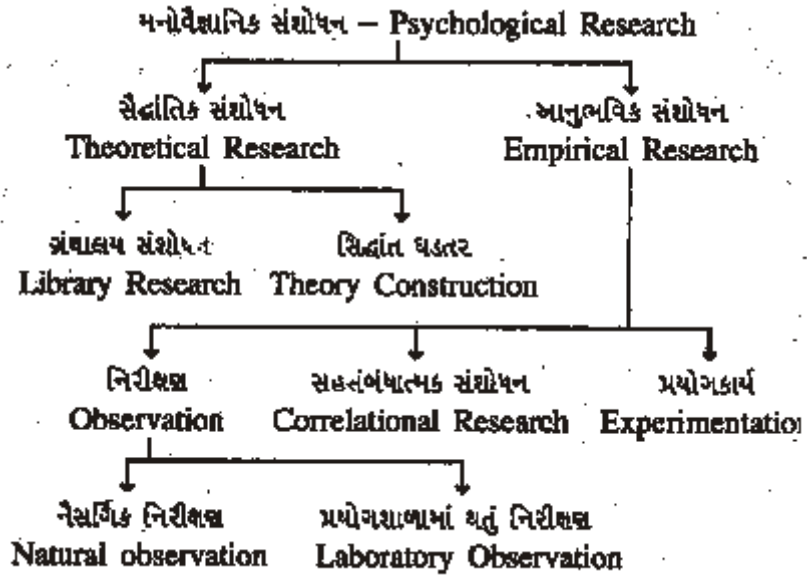
Research શબ્દની ઉત્પત્તિ ફ્રેંચ ભાષાના શબ્દ "Recherche" પરથી થઈ છે, જેનો અર્થ થાય છે "to see", "to look", "to investigate" વગેરે અંગ્રેજી ભાષાનો શબ્દ Research બે શબ્દો Re + Search થી બનેલો છે. જેનો અર્થ પુનઃ શોધવું, ફરીથી શોધવું અથવા કોઈ ઘટના વિશે પૂછપરછ કે તપાસ કરવી એવો થાય છે. સંશોધનનો એક અર્થ વારંવાર શોધવું એવો પણ થાય છે. એટલે તો કહેવાય છે કે To research is to search again વૈજ્ઞાનિક સંશોધનની અમુક વૈજ્ઞાનિકો દ્વારા વ્યાખ્યા કરવામાં આવી છે.

"સંશોધન ચિંતનની એક એવી ક્રમબદ્ધ અને શુદ્ધ ટેકનીક છે. જેમાં કોઈ સમસ્યાનો વધુ યોગ્ય ઉકેલ શોધવા માટે વિશિષ્ટ સાધનો, ઉપકરણો અને પ્રક્રિયાનો ઉપયોગ કરવામાં આવે છે." – કોફોર્ડ, 1958.

"સંશોધન એક એવી વ્યવસ્થિત પદ્ધતિ છે જેના દ્વારા નવી હકીકતોની શોધ કરવામાં આવે છે. અથવા જૂની હકીકતોની ખાતરી કરવામાં આવે છે. તથા આ હકીકતોને નિર્ધારિત કરતા અનુક્રમ પારસ્પરિક સંબંધો, કારણાત્મક સ્પષ્ટીકરણો તથા પ્રાકૃતિક નિયમોનો પણ અભ્યાસ કરવામાં આવે છે." – પી.વી.યંગ

આ માટે મનોવિજ્ઞાનિક સંશોધનના પ્રકારો ધ્યાનમાં લેવા જરૂરી છે.

3.1 મનોવૈજ્ઞાનિક સંશોધનના પ્રકારો :



આ દરેક પ્રકારમાં પણ Research નો આ જ અર્થ રહેલો છે. જેનો અર્થ ફરીથી શોધવું તેવું થાય. કોઈ પણ એક બાબતમાં કંઈક શોધ થઈ ગઈ હોય અને તે બાબતમાં ફરીથી દષ્ટિપાત કરવામાં આવે તો તેને 'સંશોધન' કહેવાય. વૈજ્ઞાનિક અર્થમાં સંશોધન એટલે કોઈ નિશ્ચિત સમસ્યાને વૈજ્ઞાનિક રીતે કે વસ્તુલક્ષી રીતે સમજવાનો વ્યવસ્થિત પ્રયાસ. સંશોધનનો વ્યાપ ઘણો મોટો છે.

સમસ્યાની પસંદગી પછી સમસ્યાના ઉકેલ માટે સંશોધક સંશોધનની યોજનાની રચના કરે છે. એટલે કે, સંશોધન સમસ્યા અંગે ખ્યાલાત્મક માળખું તૈયાર કરે છે. જેના આધારે સંશોધનનું માળખું તૈયાર કરે છે. જેના આધારે સંશોધનનું સંચાલન થાય છે. સંશોધનની પ્રક્રિયામાં અનેક બાબતો એક બીજા સાથે સંબંધ ધરાવતી હોય છે. જે નિશ્ચિત ક્રમને અનુસરવાને બદલે સતત એકબીજામાં ભળીને એકબીજાને અસર કરે છે. આ પ્રવૃત્તિઓ એકબીજા પર એટલે પરસ્પરાવલંબિત હોય છે કે સંશોધન યોજનાનું પ્રથમ સોપાન મોટાભાગે અંતિમ સોપાનના સ્વરૂપનો નિર્ણય કરે છે. આમ સંશોધકે સંશોધનમાં કેટલા એકમોને લગતી માહિતી એકત્ર કરવી છે. તે પહેલેથી નક્કી કરી લેવાનું હોય છે.

પી.વી.યંગ તેને વૈજ્ઞાનિક સંશોધનની પ્રાથમિક જરૂરીયાત તરીકે ઓળખાવે છે. આથી જ વૈજ્ઞાનિક રીતે સંશોધન કરવા માટે સંશોધકે યોજના બનાવવી જરૂરી બને છે. બીજી રીતે કહીએ તો, સંશોધન યોજના સંશોધન કાર્યને દિશા સૂચન આપવા માટેનું તાર્કિક અને સુયોજિત સાધન છે.

સંશોધન શરૂ કરતા પહેલા સંશોધનની સમગ્ર ભાષા અંગે વ્યવસ્થિત આયોજન કરવું પડે છે. જેમ મકાન બનાવતા પહેલા ઈજનેર શરૂઆતથી છેક અંત સુધી પ્રથમથી જ તેનું આયોજન કરે છે તેમ સંશોધન કરવા માટે અગાઉથી જ તેનું આયોજન કરવું પડે છે. સંશોધન યોજનાએ સંશોધનની આધારશીલા છે. તેથી તે અત્યંત ચોક્કસ હોય તે આવશ્યક છે. કોઈપણ સમસ્યા અંગે સંશોધન કરવાનું હાથ ધરવાનું કરીએ ત્યારે તેના હેતુઓને સિધ્ધ કરવા માટે તેને અનુરૂપ સંશોધન યોજના કરવી પડે છે. સંશોધન યોજના કર્યા વગર કાર્ય કરવામાં આવે તો, ઘણી ગુંચવણો ઊભી થાય છે. અને ચોક્કસ હેતુના તારણ સુધી પહોંચી શકાતુ નથી, સંશોધનની યોજના તૈયાર કરતી વખતે અધ્યયનની સમસ્યાને અનુરૂપ વિવિધ બાબતો અંગે વિચાર કરવાનો રહે છે. સંશોધક સંશોધન

યોજનાના ઘડતરમાં જેટલી વધારે કાળજી રાખે તેટલું તેનું સંશોધન યથાર્થ અને વિશ્વસનીય બની શકે.

અહીં રાજકોટ જિલ્લાના બી.એસ.એન.એલ.ના કર્મચારીઓના જીવનસંતોષ, સંસ્થાગત પર્યાવરણ અને વ્યવસાય સામેલગીરીનો મનોવૈજ્ઞાનિક અભ્યાસ કરવાનો છે. કેટલાક વ્યક્તિગત પરિવર્ત્યની અસર જાણવા માટે અધ્યયન હાથ ધરવામાં આવ્યું હતું. આ તમામ વિગતો તથા સંશોધનની યોજના અને પ્રક્રિયા અંગેની વ્યવસ્થિત રજૂઆત હવે પછીના મુદ્દામાં કરવામાં આવી છે. આથી પ્રસ્તુત પ્રકરણને આઠ વિભાગમાં વહેંચવામાં આવ્યું છે. જે નીચે પ્રમાણે છે.

1. સંશોધન યોજના
2. પ્રસ્તુત અભ્યાસની યોજનાનું વર્ણન
3. સમષ્ટિ
4. નિદર્શ
5. માહિતી એકત્રીકરણના સાધનો
6. આંકડાશાસ્ત્રીય પ્રયુક્તિઓ
7. પરિવર્ત્યો
8. માહિતી એકત્રીકરણ

હવે, ઉપરોક્ત દરેક મુદ્દાની અહીં વિસ્તારપૂર્વક સમજૂતી આપી છે.

3.2 સંશોધન યોજના :

સંશોધન યોજના એક એવી યોજના છે, જેના દ્વારા એ ખબર પડે છે કે

સંશોધનમાં કેટલા સ્વતંત્ર પરિવર્ત્યોનો પ્રયોગ કરવામાં આવ્યો છે, તેના કેટલા સ્તર છે, બાહ્ય પરિવર્ત્યોને નિયંત્રિત કરવા માટે કઈ-કઈ પ્રવિધિઓનો ઉપયોગ કરવામાં આવ્યો છે તથા આધારિત પરિવર્ત્યોનું માપન કઈ રીતે થયું છે. સ્પષ્ટ છે કે સંશોધન યોજના સંશોધન સમસ્યા વિષે ઉત્તર પ્રાપ્ત કરવાની એક યોજના છે અથવા રૂપરેખા છે.

કરલિંગર અનુસાર "સંશોધન યોજના સંશોધન કરવા માટે બનેલી એક એવી યોજના તથા રચના છે, જેના દ્વારા સંશોધન સમસ્યાનો ઉત્તર પ્રાપ્ત કરવામાં આવે છે."

સંશોધન યોજનાની મુખ્ય વિશેષતાઓ નીચે મુજબ છે.

- (1) સંશોધન યોજના એક યોજના છે, જેને સંશોધનકર્તા એ રીતે તૈયાર કરે છે કે તેમાં ઉત્કલ્પના, લેખન તથા તેના ક્રિયાત્મક આશયથી લઈને માહિતીઓના અંતિમ વિશ્લેષણ સુધીની રૂપરેખા સમાયેલી હોય છે. તેથી સ્પષ્ટ છે કે સંશોધન યોજના સંશોધન વિષયોના વિષે એક આનુભવિક પુરાવો આપવાની એક વૈજ્ઞાનિક યોજના છે.
- (2) સંશોધન યોજના માત્ર એક પ્લાન જ નથી, પરંતુ એક એવી રચના પણ છે, જેમાં સંશોધનમાં સામેલ કરવામાં આવેલ પરિવર્ત્યોના સંબંધોનું અધ્યયન કરવાનું એક વિશેષ નમૂનો હોય છે.
- (3) સંશોધન યોજના સંશોધનની એક એવી યોજના તથા રચના હોય છે, જેના દ્વારા સંશોધન સમસ્યાનો ઉપર્યુક્ત ઉત્તર તૈયાર કરવામાં

આવે છે, બીજા શબ્દોમાં સંશોધન યોજના સંશોધનકર્તાને સંશોધનના વાસ્તવિક લક્ષ્ય સુધી પહોંચવામાં મદદ કરે છે. અહીં આપણે સંશોધન યોજના એટલે શું તે સમજીશું.

□ સંશોધન યોજના એટલે શું ?

સંશોધન યોજના એટલે કે સંશોધન સમસ્યા કે તપાસની બાબતમાં શું, ક્યાં, ક્યારે, અને ક્યા સાધન દ્વારા કેવી રીતે કરવામાં આવશે તે અંગેના નિર્ણયની સુવ્યવસ્થિત, સુસંગઠીત ગોઠવણ.

જહોડાના મતે સંશોધનની યોજના એટલે સંશોધન સમસ્યા અને તેના આશયને અનુરૂપ માહિતી એકત્રીત કરવી અને માહિતીના વિશ્લેષણ અને અર્થઘટનની કરકસરયુક્ત અને આયોજનપૂર્વકની ગોઠવણી.

કરલિંગરના મત પ્રમાણે સંશોધન યોજના એટલે પ્રાયોગિક ચૂક નિવારી કે નિયંત્રીત કરી સંશોધન સમસ્યાના ઉકેલ માટે તપાસનો નકશો કે ઢાંચો અથવા તપાસની આંટીઘૂંટીનો વ્યૂહ બાંધવો તે.

□ સંશોધન યોજનાની આવશ્યકતા :

સંશોધન માટે ચોક્કસ આયોજન હોવું જોઈએ. સાથે સાથે આયોજનનો અમલ પણ થવો જોઈએ. જો આયોજન વગર સંશોધન શરૂ કરવામાં આવે તો અનેક મુશ્કેલીઓ પડે છે. આયોજનમાં સંશોધનમાં આવનાર સમસ્યાઓ અંગે સંશોધનકર્તા અગાઉથી વિચારી રાખે છે. આયોજન વગર સમય, શક્તિ અને નાણાંનો વ્યય કર્યા પછી પણ કાંઈ પ્રાપ્ત થાય તેવું બને. આમ, ચોક્કસ સ્પષ્ટ

માહિતી એકત્રીત થાય અને ચોક્કસ સ્વરૂપમાં તેનો અર્થઘટન કરી શકાય તે માટે સંશોધન યોજનાની આવશ્યકતા ગણાય છે. પણ અહીં પ્રશ્ન એ થાય યોજના કેવા પ્રકારે કરવી ? તો હવે આપણે સંશોધન યોજનાના પ્રકાર વિશે જોઈશું.

3.3 સંશોધન યોજનાના પ્રકારો :

સામાજિક વિજ્ઞાનોમાં જેટલા સંશોધનો કરવામાં આવે છે તેમાં સંશોધનના મુખ્ય બે પ્રકારમાં આવ્યા છે.

1. અપ્રાયોગિક સંશોધન
2. પ્રાયોગિક સંશોધન

આ પ્રકારના આધારે ઉપયોગમાં લેવામાં આવતી સંશોધનની યોજનાઓના પણ બે પ્રકાર પાડવામાં આવ્યા છે.

1. અપ્રાયોગિક સંશોધન યોજના
2. પ્રાયોગિક સંશોધન યોજના

અહીં આપણે આ યોજનાઓ અંગે સામાન્ય જાણકારી મેળવીશું.

□ અપ્રાયોગિક સંશોધન યોજનાનું વર્ગીકરણ :

આ પ્રકારની યોજના અનેક પ્રકારની હોય છે. પરંતુ તેની એક સામાન્ય વિશેષતાઓ છે કે આ પ્રકારની યોજનામાં પ્રયોજ્યોની ન તો યાદચ્છિક પસંદગી

થઈ શકે છે અને ન તો તેની વિભિન્ન પ્રાયોગિક અવસ્થાઓમાં યાદચ્છિક તબદીલી થઈ શકે છે. તેના મુખ્ય પ્રકારો નીચે પ્રમાણે છે.

1. પૂર્વ પ્રાયોગિક યોજના :

અર્થ :

પૂર્વ પ્રાયોગિક યોજના એવી યોજનાને કહેવામાં આવે છે જેમાં પ્રાયોગિક યોજનાના તત્વો ઓછામાં ઓછા હોય છે. પરંતુ અપ્રાયોગિક યોજનાના તત્વો અધિકથી અધિક હોય છે.

પ્રાયોગિક યોજનાનું મુખ્ય તત્વ એ છે કે સ્વતંત્ર પરિવર્ત્યમાં હસ્તોપયોજન, પ્રયોજ્યોની યાદચ્છિક પસંદગી તથા યાદચ્છિક તબદીલી અને તુલના માટે ઓછામાં ઓછો એક પ્રાયોગિક સમૂહ તથા એક નિયંત્રિત સમૂહનું યાદચ્છિકરણ દ્વારા મૂલ્ય હોવું આ પ્રાયોગિક યોજનાના ત્રણ પ્રકાર છે.

અ) વન શોટ કેસ સ્ટડી :

- આ યોજનામાં પ્રયોજ્યનો એક સમૂહ હોય છે.
- જેને એક ખાસ ટ્રીટમેન્ટ (સ્વતંત્ર પરિવર્ત્યો) આપવામાં આવે છે.
- બાદમાં તેની અસરનું અધ્યયન કરવા માટે તેનું માપન લેવામાં આવે છે.

બ) વન ગ્રુપ પ્રી ટેસ્ટ યોજના :

- આ યોજનામાં પ્રયોજ્યને પ્રાયોગિક પરિવર્ત્યનું હસ્તોપયોજન કરતા પહેલા જે તે લક્ષણનું માપન કરવામાં આવે છે.
- પછી પ્રાયોગિક પરિવર્ત્યોનું હસ્તોપયોજન કરવામાં આવે છે. અંતમાં ફરી પાછું જે તે લક્ષણનું માપન કરવામાં આવે છે.

ક) સ્થિર સમૂહ તુલના યોજના :

- આ યોજનામાં નિરીક્ષણના બે જૂથ હોય છે.
- પ્રયોજ્યના એક સમૂહનું બે વખત નિરીક્ષણ ન કરતા બે અલગ અલગ સમૂહોનું નિરીક્ષણ કરવામાં આવે છે.
- એક સમૂહને પ્રાયોગિક પરિવર્ત્ય આપવામાં આવે છે અને બિજા સમૂહને પ્રાયોગિક પરિવર્ત્ય આપવામાં આવતું નથી. અંતમાં આ બંને સમૂહની તુલના કરવામાં આવે છે.

2. અર્ધ પ્રાયોગિક યોજના :

આ યોજના પૂર્વ પ્રાયોગિક યોજનાની શ્રેષ્ઠ હોય છે.

કિડરના મત મૂજબ અર્ધ પ્રાયોગિક યોજના એવી યોજના છે જેમાં યાદચ્છિક રીતે તબદીલ સમૂહ તથા તુલ્ય સમૂહ હોતા નથી.

તેના બદલામાં અહીં પ્રાયોગિક અવસ્થાઓ લઈને અપ્રાયોગિક અવસ્થાઓમાં મૂલ્ય સમૂહોને લઈને અધ્યયન કરવામાં આવે છે. આ યોજનાના મુખ્ય પ્રકાર નીચે મુજબ છે.

અ) સમયશ્રેણી યોજના :

- આ યોજનામાં પ્રયોજ્યનું એક જ ગ્રુપ હોય છે.
- જેનું કેટલીય વખત નિરીક્ષણ થોડા થોડા સમયના અંતરે કરવામાં આવે છે.
- ત્યારબાદ પ્રાયોગિક પરિવર્ત્ય દાખલ કરવામાં આવે છે. અને પાછું થોડા થોડા અંતરે નિરીક્ષણ કરવામાં આવે છે.

બ) તુલ્ય સમય યોજના :

- આ યોજનામાં પ્રયોજ્યનાં એક સમૂહનો ઉપયોગ કરાય છે.
- જેમાં થોડા થોડા સમયના અંતરે પ્રાયોગિક પરિવર્ત્યો આપવામાં આવે છે. તથા તેની અસરનું માપન કરવામાં આવે છે.

ક) અતુલ્ય નિયંત્રિત સમૂહ યોજના :

- મનોવિજ્ઞાનમાં સંશોધનકર્તાઓએ કેટલીક વખત એવી પરિસ્થિતિઓનો સામનો કરવો પડે છે.
- જ્યાં તેને અધ્યયન કરવા માટે પ્રયોજ્યોનો જે સમૂહ પ્રાપ્ત થઈ શકે છે.
- તેમાં કોઈ પ્રકારના હસ્તોપયોજનની સંભાવના નથી હોતી. અને સમૂહોનું જેવા છે તેવા જ રૂપમાં અધ્યયન કરવું પડે છે. આ પ્રકારના સમૂહમાં એક સમૂહ પ્રાયોગિક અને બીજો સમૂહ નિયંત્રિત સમૂહના રૂપમાં કાર્ય કરે છે.

ડ) પ્રતિસમતુલિત યોજના :

- આ યોજના એવી છે જેમાં પ્રાયોગિક પરિવર્ત્યને વિભિન્ન સમૂહોમાં વહેંચી દેવામાં આવે છે.
- પ્રાયોગિક પરિવર્ત્યને પ્રતિસંતુલિત કરવા માટે મોટા ભાગે લેટિન વર્ગનો ઉપયોગ કરવામાં આવે છે.

3. સહસંબંધાત્મક યોજના :

આ યોજનામાં મોટે ભાગે સંશોધન કર્તા પ્રયોજ્યોના એક

જ સમૂહો પર બે કે બેથી વધુ પ્રાયોગિક પરિવર્ત્યો દાખલ કરીને પ્રાપ્તાંક પ્રાપ્ત કરે છે.

આ બંને વચ્ચેનો સહસંબંધ જાણવામાં આવે છે.

4. કેસ અધ્યયન યોજના :

આ યોજના એક એવી યોજના છે કે જેમાં વૈયક્તિક કેસનું અધ્યયન કરવામાં આવે છે.

અહીં વિતેલી સ્થિતિ પર વિચાર કરવામાં આવે છે. અને પ્રાપ્ત માહિતીનું વિશ્લેષણ કરી નિષ્કર્ષ પર પહોંચવામાં આવે છે.

5. વિરોધી કે તુલનાત્મક યોજના :

આ યોજનામાં જુદા જુદા જુથ પર પ્રાયોગિક પરિવર્ત્ય દાખલ કરી આ પરિવર્ત્યની તેમના પર પડેલી અસરની તુલના આધારિત પરિવર્ત્યને આધારે કરવામાં આવે છે.

□ પ્રાયોગિક સંશોધન યોજનાનું વર્ગીકરણ :

આ પ્રકારની યોજનામાં સંશોધન કર્તા સ્વતંત્ર પરિવર્ત્યમાં હસ્તોપયોજન કરે છે. પ્રયોજ્યને જુદી જુદી પ્રાયોગિક અવસ્થાઓમાં યાદચ્છિક રીતે તબદીલ કરે છે.

પ્રાયોગિક યોજનાના મુખ્ય પ્રકાર નીચે મુજબ છે.

1. માત્ર યાદચ્છિકૃત પોસ્ટ ટેસ્ટ નિયંત્રિત સમૂહ યોજના

આ યોજનામાં બે સમૂહ હોય છે. જે યાદચ્છિક રીતે તબદીલ હોય છે. એક સમૂહમાં પ્રાયોગિક પરિવર્ત્ય આપવામાં આવે છે. જ્યારે બીજા સમૂહમાં તે આપવામાં આવતું નથી.

પ્રાયોગિક પરિવર્ત્ય આપ્યા પછી પ્રાયોગિક સમૂહનું આધારિત પરિવર્ત્યનું માપન કરવામાં આવે છે. ત્યારબાદ પ્રાયોગિક પરિવર્ત્ય નહીં આપેલ સમૂહના આધારિત પરિવર્ત્યના પ્રાપ્તાંકોના મધ્યકના તફાવતની સાર્થકતાની ચકાસણી કરવામાં આવે છે.

2. માત્ર યાદચ્છિકૃત તુલ્ય પોસ્ટ ટેસ્ટ નિયંત્રિત સમૂહ યોજના :

આ યોજનામાં બે સમૂહ હોય છે. અને બંને સમૂહની પ્રારંભિક પસંદગી સમષ્ટિમાંથી યાદચ્છિક રીતે કરવામાં આવે છે. ત્યારબાદ આ પ્રયોજ્યને તેવા બાહ્ય પરિવર્ત્ય ઉપર તુલ્ય કરવામાં આવે છે. જે આધારિત પરિવર્ત્ય પ્રભાવિત કરી શકે. ત્યારપછી પ્રયોજ્યના બે સમૂહોમાં યાદચ્છિક તબદીલી કરવામાં આવે છે. એક સમૂહમાં પ્રાયોગિક પરિવર્ત્ય આપવામાં આવે છે. અને

બીજા પરિવર્ત્યને પ્રાયોગિક પરિવર્ત્યથી વંચિત રાખવામાં આવે છે. ત્યારબાદ બંને સમૂહોના કતૃત્વનું માપન આધારિત પરિવર્ત્યના પ્રાપ્તાંકોનું મધ્યકના તફાવતની સાર્થકતાની ચકાસણી કરવામાં આવે છે.

3. પ્રિટેસ્ટ-પોસ્ટ ટેસ્ટ નિયંત્રિત સમૂહ યોજના :

આ યોજનામાં બે સમૂહ હોય છે. બંને સમૂહની આધારિત પરિવર્ત્ય ઉપર ચકાસણી પ્રાયોગિક પરિવર્ત્યો આપતા પહેલા કરી લેવામાં આવે છે. અને ત્યારબાદ એક સમૂહને પ્રાયોગિક પરિવર્ત્ય આપવામાં આવે છે. અને બીજા સમૂહને તેનાથી વંચિત રાખવામાં આવે છે. અંતમાં બંને સમૂહનું માપન આધારિત પરિવર્ત્ય પર કરીને નિશ્ચિત તારણ પર પહોંચવામાં આવે છે.

4. યાદચ્છિકૃત એકમાર્ગીય એનોવા યોજના :

આ પ્રકારની યોજનામાં 3 કે તેથી વધારે હોય છે પરંતુ સ્વતંત્ર પરિવર્ત્ય એક જ હોય છે. સમૂહની સંખ્યા 3 કરતાં અધિક પણ હોઈ શકે છે. ત્રણેય સમૂહને પ્રાયોગિક પરિવર્ત્ય અલગ અલગ આપવામાં આવે છે. ત્યારબાદ ત્રણેય સમૂહનું માપન કરવામાં આવે છે. અને તેના આધારે નિષ્કર્ષ તારવવામાં આવે છે.

5. યાદચ્છિકૃત ઘટકગુણિત યોજના :

આ પ્રકારની યોજનામાં એક સાથે 2 કે તેથી વધુ સ્વતંત્ર પરિવર્ત્યની અસર તપાસવામાં આવે છે. તથા પરિવર્ત્યોની આંતરક્રિયાત્મક અસરો પણ જાણવામાં આવે છે. આ પ્રકારની યોજનામાં જ્યારે કોઈ બે સ્વતંત્ર પરિવર્ત્યનું એક સાથે અધ્યયન કરવામાં આવે તો તેને દ્વિ-ઘટક ગુણિત યોજના કહેવામાં આવે છે. જ્યારે કોઈ ત્રણ સ્વતંત્ર પરિવર્ત્યનું એક સાથે અધ્યયન કરવામાં આવે તો તેને ત્રિ-ઘટક ઘટકગુણિત યોજના કહેવામાં આવે છે. જો કોઈ યોજનામાં સ્વતંત્ર પરિવર્ત્યના બે સ્તર હોય તો તેને 2×2 ઘટકગુણિત ગુંથણી કહેવાય છે. એ જ રીતે જો સ્વતંત્ર પરિવર્ત્યના ત્રણ-ત્રણ સ્તર હોય તો તેને 3×3 ઘટક ગુણિત યોજના કહેવામાં આવે છે.

3.4 જહોડા પ્રમાણે સંશોધન યોજનાનું વર્ગીકરણ:

સેલ્ટીશ અને જહોડા સંશોધન યોજનાના ત્રણ પ્રકાર જણાવે છે. જે નીચે મુજબ છે.

1. શોધનાત્મક :

આ અભ્યાસો અજ્ઞાત તત્વો અને હકિકતોની શોધ સાથે સંબંધિત છે. જેના વિષયના જ્ઞાનમાં સિમિતતા હોય એવા વિષયમાં અભ્યાસો માટે આવા અભ્યાસો થાય છે. જહોડા અને હૂકે લખ્યું છે કે 'અન્વેષણાત્મક અધ્યયન અનુભવ મેળવવા માટે જરૂરી છે અને તે વધારે નિશ્ચિત અધ્યયન માટે અટકળ રચવામાં સહાયભૂત થાય છે.'

ટૂંકમાં કહીએ તો જ્યાં જ્યાં સમસ્યાઓનું સૈદ્ધાંતિક જ્ઞાન ઉપલબ્ધ ન હોય ત્યાં સંશોધનમાં અટકળ નિર્માણ કરવા માટે શોધનાત્મક અભ્યાસ કરવો જરૂરી છે. શોધનાત્મક સંશોધનના કેટલાક વિશિષ્ટ કાર્યો અને હેતુઓ છે. જેમ કે તત્કાલિક સ્થિતિઓના સંદર્ભમાં માહિતીઓ આપવી. કોઈપણ વિષય અંગેના પ્રાથમિક અભ્યાસો કે પ્રાથમિક જ્ઞાન આવા શોધનાત્મક અભ્યાસો દ્વારા પ્રાપ્ત થઈ શકે છે. આ પદ્ધતિ અરચિત પદ્ધતિ છે. તેની કોઈ નિશ્ચિત સીમાઓ નથી તેને કારણે બીલકુલ અપરિચીત ક્ષેત્રોના અભ્યાસ પણ અહીં થઈ શકે છે.

2. વર્ણનાત્મક :

વર્ણનાત્મક એટલે કે વર્ણન કરતું કે વિગતે વ્યવસ્થિત માહિતી રજૂ કરતું. આ સંશોધનમાં કોઈપણ વસ્તુનો પ્રકાર દરજજાની વિગતો માણસોના સમૂહની અને અન્ય બાબતોનું કે ઘટનાઓનું અધ્યયન કરવા માંગીએ તેનો સમાવેશ થાય છે.

3. પ્રયોગાત્મક :

આ પ્રકારના સંશોધનમાં પ્રયોગો કરવામાં આવે છે. પ્રયોગ એટલે ચોકકસ હેતુને આધારે વિશિષ્ટ પરિસ્થિતિ ઉપજાવી અને તે પરિસ્થિતિ ઉપર નિયંત્રણ મેળવી કરવામાં આવતું નિરીક્ષણ.

યોજનાના વિવિધ અભ્યાસો કર્યા પછી પ્રસ્તુત અધ્યયનના હેતુને ધ્યાનમાં રાખી અભ્યાસ માટેની

યોજના તૈયાર કરવામાં આવી હતી. જેની વિગતે માહિતી હવે પછીના મુદ્દામાં જોઈશું.

3.5 પ્રસ્તુત સંશોધનની યોજના :

આમ સંશોધન યોજના એ કોઈપણ સંશોધનની એક આધારભૂત અને વિશિષ્ટ યોજના, સંરચના અને વ્યુહરચના હોવાથી પ્રસ્તુત સંશોધનનો હેતુ બી.એસ.એન.એલ.ના કર્મચારીઓના જીવનસંતોષ, સંસ્થાગત પર્યાવરણ અને વ્યવસાય સામેલગીરીનું માપન કરવાનું હોવાથી 2×2×2 ફેક્ટોરીયલ ડિઝાઇન મુજબ યદ્યદ્ય નિદર્શન દ્વારા 480 રાજકોટ જિલ્લાના બી.એસ.એન.એલ.ના કર્મચારીઓને નિદર્શ તરીકે પસંદ કરવામાં આવ્યા હતા.

અહીં મુખ્ય અને ગૌણ હેતુઓને ધ્યાનમાં રાખીને કેટલીક શૂન્ય ઉત્કલ્પનાઓ રચી હતી તેની ચકાસણી કરવા માટે સામગ્ર યોજનાને બે વિભાગમાં વહેંચવામાં આવી હતી.

વિભાગ – 1

2×2×2 આવયવિક યોજના – 1 (શૈક્ષણિક લાયકાત, કાર્યનો પ્રકાર અને માસિક આવક)

અહીં શૈક્ષણિક લાયકાત, કાર્યનો પ્રકાર અને માસિક આવકની જીવનસંતોષ પર થતી અસરનો અભ્યાસ કરવા માટે 2×2×2 આવયવિક યોજના પસંદ કરવામાં આવી હતી.

શૈક્ષણિક લાયકાત A	A1 ગ્રેજ્યુએટ A2 અંડર ગ્રેજ્યુએટ
કાર્યનો પ્રકાર B	B1 ટેકનીકલ B2 નોન ટેકનીકલ
માસિક આવક C	C1 રૂ. 14000 સુધી C2 રૂ. 14000 થી વધુ

કક્ષામાં વહેંચવામાં આવ્યા હતા જ્યારે પરતંત્ર પરિવર્ત્ય તરીકે જીવન સંતોષ લેવામાં આવ્યું હતું.

કોષ્ટક નં. 3.1

2×2×2 આવયવિક યોજના – 1 પરિવર્ત્યો અને તેની કક્ષાઓ

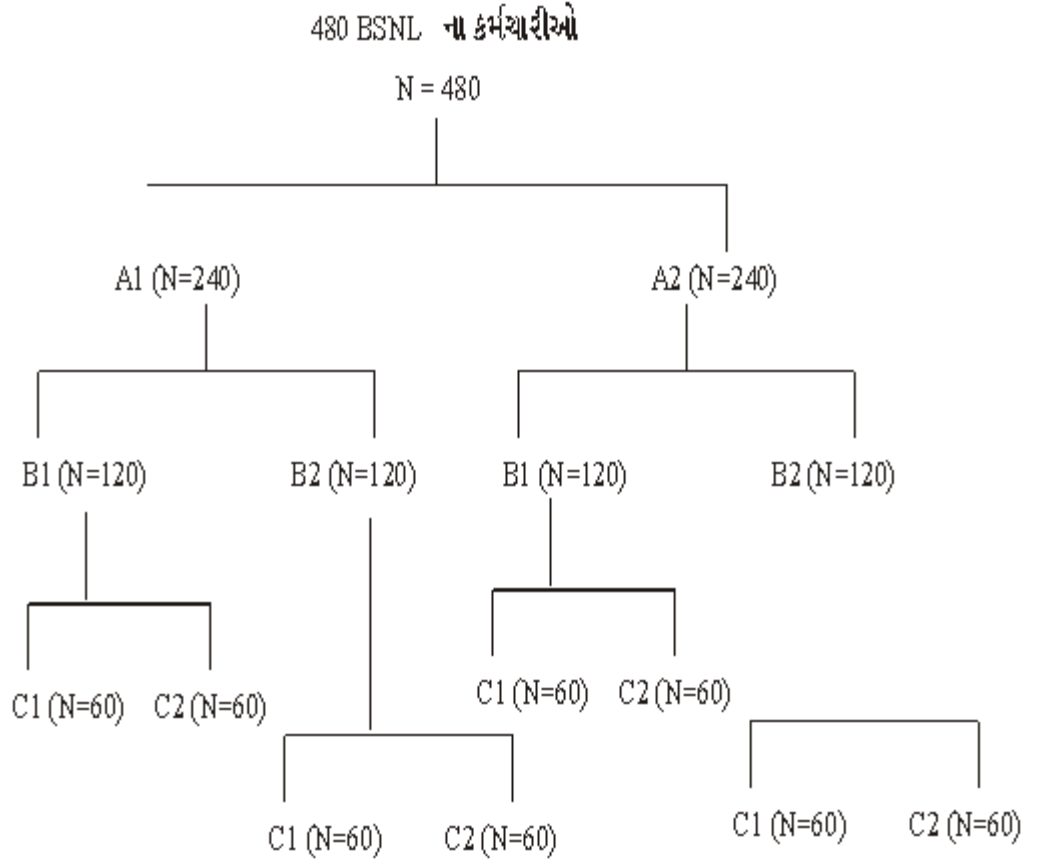
ક્રમ	પરિવર્ત્યોના નામ	સંજ્ઞા	પરિવર્ત્યનું સ્વરૂપ	કક્ષાની સંખ્યા	કક્ષાનું નામ
1	શૈક્ષણિક લાયકાત	A	સ્વતંત્ર	2	ગ્રેજ્યુએટ A1 અંડર ગ્રેજ્યુએટ A2
2	કાર્યનો પ્રકાર	B	સ્વતંત્ર	2	ટેકનીકલ B1 નોન ટેકનીકલ B2
3	માસિક આવક	C	સ્વતંત્ર	2	રૂ. 14000 સુધી C1 રૂ. 14000 થી વધુ C2

કર્મચારીઓનો જીવનસંતોષ પરંત્ર પરિવર્ત્ય

આ આવયવિક યોજના પ્રત્યેક જૂથમાં પાત્રોની સંખ્યા 60 સમાન રાખવામાં આવી હતી. કુલ 8 જૂથમાં સમાવેશ થતાં પાત્રોની સંખ્યા દર્શાવતી આવયવિક યોજનાની સ્પષ્ટતા કોષ્ટક નં. 3.2 માં કરવામાં આવી છે.

કોષ્ટક નં. 3.2

**2×2×2 આવયવિક યોજના – 1 પ્રત્યેક જૂથમાં
સમાવિષ્ટ થતાં કર્મચારીની સંખ્યા (N=480)**



ઉપરોક્ત ત્રણેય પરિવર્ત્યોની મુખ્ય અસર અને આંતજૂથની અસરો ચકાસવા માટે વિચરણ પૃથ્થકરણ પદ્ધતિનો ઉપયોગ કર્યો હતો. જીવનસંતોષ અહીં પરતંત્ર પરિવર્ત્ય તરીકે હતું.

□ 2×2×2 આવયવિક યોજના - 2 :

અહીં શૈક્ષણિક લાયકાત, કાર્યનો વિભાગ તેમજ માસિક આવકની સંસ્થાગત પર્યાવરણ પર થતી અસરનો અભ્યાસ કરવા માટે 2×2×2 આવયવિક યોજના પસંદ કરવામાં આવી હતી. જેની રજૂઆત નીચે પ્રમાણેના કોષ્ટકમાં કરવામાં આવી છે.

કોષ્ટક નં. 3.3

2×2×2 આવયવિક યોજના - 2 પરિવર્ત્યો અને તેની કક્ષાઓ.

ક્રમ	પરિવર્ત્યોના નામ	સંજ્ઞા	પરિવર્ત્યનું સ્વરૂપ	કક્ષાની સંખ્યા	કક્ષાનું નામ
1	શૈક્ષણિક લાયકાત	A	સ્વતંત્ર	2	ગ્રેજ્યુએટ A1 અંડર ગ્રેજ્યુએટ A2
2	કાર્યનો પ્રકાર	B	સ્વતંત્ર	2	ટેકનીકલ B1 નોન ટેકનીકલ B2
3	માસિક આવક	C	સ્વતંત્ર	2	14000 સુધી C1 14000 થી વધુ C2

કર્મચારીનું સંસ્થાગત પર્યાવરણ - પરતંત્ર પરિવર્ત્ય

આ આવયવિક યોજનામાં પ્રત્યેક જૂથમાં પાત્રોની સંખ્યા 60 સમાન રાખવામાં આવી હતી. કુલ 8 જૂથમાં સમાવેશ થતાં પાત્રોની સંખ્યા દર્શાવતી આવયવિક યોજનાની સ્પષ્ટતા કોષ્ટક નં. 3.4 માં કરવામાં આવી છે.

કોષ્ટક નં. 3.4

2×2×2 આવયવિક યોજના- 2 પ્રત્યેક જૂથમાં સમાવિષ્ટ કર્મચારીની સંખ્યા

શૈક્ષણિક લાયકાત	કાર્યનો પ્રકાર	માસિક આવક		કુલ
		14000 સુધી	14000 થી વધુ	
ગ્રેજ્યુએટ	ટેકનીકલ	60	60	120
અંડર ગ્રેજ્યુએટ	નોન ટેકનીકલ	60	60	120
ગ્રેજ્યુએટ	ટેકનીકલ	60	60	120
અંડર ગ્રેજ્યુએટ	નોન ટેકનીકલ	60	60	120
કુલ		240	240	480

ઉપરોક્ત ત્રણેય પરિવર્ત્યોની મુખ્ય અસર અને આંતરક્રિયાની અસરોને ચકાસવા માટે વિચરણ પૃથ્થકરણ પદ્ધતિનો ઉપયોગ કર્યો હતો. સંસ્થાગત પર્યાવરણ પરતંત્ર પરિવર્ત્ય તરીકે હતું.

□ □ 2×2×2 આવયવિક યોજના - 3 :

અહિં શૈક્ષણિક લાયકાત, કાર્યનો પ્રકાર અને માસિક આવકની

વ્યવસાય સામેલગીરી પર થતી અસરોનો અભ્યાસ કરવા માટે 2×2×2 આવયવિક યોજના પસંદ કરવામાં આવી હતી. જેની રજૂઆત નીચે પ્રમાણેના કોષ્ટકમાં આવી છે.

કોષ્ટક નં. 3.5

2×2×2 આવયવિક યોજના – 2 પરિવર્ત્યો અને તેની કક્ષાઓ

ક્રમ	પરિવર્ત્યોના નામ	સંજ્ઞા	પરિવર્ત્યનું સ્વરૂપ	કક્ષાની સંખ્યા	કક્ષાનું નામ
1	શૈક્ષણિક લાયકાત	A	સ્વતંત્ર	2	ગ્રેજ્યુએટ A1 અંડર ગ્રેજ્યુએટ A2
2	કાર્યનો પ્રકાર	B	સ્વતંત્ર	2	ટેકનીકલ B1 નોન ટેકનીકલ B2
3	માસિક આવક	C	સ્વતંત્ર	2	રૂ.14000 સુધી C1 રૂ.14000 થી વધુ C2

કર્મચારીની વ્યવસાય સામેલગીરી – પરતંત્ર પરિવર્ત્ય

આ આવયવિક યોજનામાં 60-60 સમાન સંખ્યા રાખવામાં આવી હતી. કુલ – 8 જૂથમાં સમાવેશ થતાં પાત્રોની સંખ્યા દર્શાવતા આવયવિક યોજનાની સ્પષ્ટતા કોષ્ટક નં. 3.6 માં કરવામાં આવી છે.

કોષ્ટક નં. 3.6

2×2×2 આવયવિક યોજના – 3 પ્રત્યેક જૂથમાં સમાવિષ્ટ કર્મચારીની સંખ્યા

માસિક આવક	શૈક્ષણિક લાયકાત		શૈક્ષણિક લાયકાત		કુલ
	ગ્રેજ્યુએટ A1		અંડર ગ્રેજ્યુએટ A2		
	B1 ટેકનીકલ	B2 નોન ટેક.	B1 ટેકનીકલ	B2 નોન ટેક.	
C1 14000 સુધી	60	60	60	60	240
C2 14000 થી વધુ	60	60	60	60	240
	120	120	120	120	480

ઉપરોક્ત ત્રણેય પરિવર્ત્યોની મુખ્ય અસર અને આંતરક્રિયાની અસરોને ચકાસવા માટે વિચરણ પૃથ્થકરણ પદ્ધતિનો ઉપયોગ કર્યો હતો. વ્યવસાય સામેલગીરી પરતંત્ર પરિવર્ત્ય હતું.

વિભાગ – 2 :

અહીં પ્રસ્તુત અધ્યયનમાં કેટલાક ગૌણ હેતુઓ પણ નક્કી કર્યા હતા. તે પ્રમાણે બી.એસ.એન.એલ.ના કર્મચારીઓના જીવનસંતોષ, સંસ્થાગત પર્યાવરણ અને વ્યવસાય સામેલગીરી વચ્ચે સહસંબંધ ચકાસવામાં આવ્યો હતો.

આ ઉપરાંત વ્યક્તિગત સામાજિક પરિવર્ત્યો અને જીવનસંતોષ, સંસ્થાગત પર્યાવરણ અને વ્યવસાય સામેલગીરી ની 'ટી' કસોટી પ્રયોજવામાં આવી હતી.

3.6 સંશોધનની સમષ્ટિ :

સમષ્ટિ સંશોધન કાર્યમાં ઘણુંજ મહત્વ ધરાવે છે. નિદર્શ એ સમષ્ટિનો ભાગ છે. આથી સમષ્ટિ એટલે શું તે જાણવું સંશોધક માટે ઘણું જ જરૂરી છે. અહીં સમષ્ટિનો આંકડાશાસ્ત્રીય અર્થ લક્ષમાં લેવાનો હોય છે. આથી સામાજિક સંશોધનમાં ઉપયોગમાં લેવાતા "સમષ્ટિ" શબ્દ માટે આંકડાશાસ્ત્રીય સમષ્ટિ શબ્દ પ્રયોગ કરવામાં આવે છે. આંકડાશાસ્ત્રીઓએ સમષ્ટિની વ્યાખ્યા નીચે પ્રમાણે આપી છે.

□ સમષ્ટિ એટલે શું ?

"સમષ્ટિ એટલે જે ક્ષેત્રની ઘટનાનો અભ્યાસ કરવાનો હોય તે ક્ષેત્રમાં સમાવિષ્ટ થતી બધી જ ઘટનાઓનો સમગ્ર જથ્થો"

"જે જૂથમાંથી નિદર્શની પસંદગી કરવામાં આવી હોય તે સમગ્ર જૂથને સમષ્ટિ કહેવામાં આવે છે."

"A Population is the aggregate of all the cases that conform to same designated set of specification."

આમ, સમષ્ટિ એટલે નિશ્ચિત ગુણ લક્ષણોનાં વર્ણન ચોકઠામાં સમાવિષ્ટ થતો સમૂહ.

આંકડાશાસ્ત્રીય પરિભાષામાં "સમષ્ટિ" એટલે જે ક્ષેત્રની જે ઘટનાનો અભ્યાસ કરવાનો હોય તે ક્ષેત્રમાં સમાવિષ્ટ થતી એ બધી

ઘટનાઓનો સમગ્ર જથ્થો જે જૂથમાંથી નિદર્શની પસંદગી કરવામાં આવી હોય તે સમગ્ર જૂથને સમષ્ટિ કહેવાય. જેમકે રાજકોટ જિલ્લાના બી.એસ.એન.એલ.ના કર્મચારીઓ અને બી.એસ.એન.એલ.ના કર્મચારીઓની કુલ સંખ્યા એટલે સમષ્ટિ. આમ, "સમષ્ટિ એટલે નિશ્ચિત ગુણ લક્ષણોના વર્ણન ચોકઠામાં સમાવિષ્ટ થતો એકમ સમૂહ" અહિં રાજકોટ જિલ્લાનાં બી.એસ.એન.એલ.ના પ્રત્યેક કર્મચારી સમષ્ટિનું એકમ બને છે. જો ગુજરાત રાજ્યનાં બી.એસ.એન.એલ.ના કર્મચારીઓનો આવો અભ્યાસ કરવો હોય તો બધાજ બી.એસ.એન.એલ.ના કર્મચારીઓનો સમાવેશ સમષ્ટિમાં કરવો જોઈએ.

□ સમષ્ટિ ભૌગોલિક ઘટક :

સમષ્ટિનું પહેલું મહત્વનું પરિમાણ ભૌગોલિક ઘટક છે. રાજકોટ જિલ્લો એ સમષ્ટિનું ભૌગોલિક ઘટક છે. આ પરિમાણ સંશોધન ક્ષેત્રની હદ મર્યાદા નિર્ધારીત કરે છે. આ ઘટકની સ્પષ્ટતા દ્વારા સમષ્ટિનો વિસ્તાર નક્કી થાય છે. અને નિદર્શ અભ્યાસનાં તારણો કયા વિસ્તારને લાગુ પાડવાના છે તે સ્પષ્ટ થાય છે.

□ સમષ્ટિનું એકમ :

સમષ્ટિનું બીજું પરિમાણ સમષ્ટિનું એકમ છે. સમષ્ટિ ઘણા એકમોનો કુલ જથ્થો છે. એટલે કે સમષ્ટિ એકમોનું બનેલું છે. તેમાં સમાવિષ્ટ થતાં બધા એકમોને નિદર્શન એકમો કે સમષ્ટિના સભ્યો કહેવામાં આવે છે. અહીં રાજકોટ જિલ્લાના બી.એસ.એન.એલ.ના

કર્મચારીઓ નિદર્શન એકમો કે સમષ્ટિના સભ્યો છે.

□ સમષ્ટિનું લક્ષણ :

સમષ્ટિ એકમોનું લક્ષણ એ સમષ્ટિનું ત્રીજું મહત્વનું લક્ષણ છે. અહીં પ્રસ્તુત સંશોધનમાં કર્મચારીના જીવનસંતોષ, સંસ્થાગત પર્યાવરણ અને વ્યવસાય સમેલગીરી પ્રત્યેના લક્ષણો સમષ્ટિનું મહત્વનું ઘટક છે. આ બાબતને ધ્યાનમાં રાખીએ તો સમષ્ટિ વ્યક્તિઓની બનેલી નથી. વ્યક્તિઓ કે એકમોના લક્ષણોની બનેલી છે.

આંકડાશાસ્ત્રીયો સમષ્ટિઓનું વર્ગીકરણ વિભાજનના પાયા પર કરે છે. આ બધા પૈકી નીચેના ત્રણ વર્ગીકરણો વધુ મહત્વનાં હોવાનું મૂલ્ય અને સુસલર નોંધે છે. જે નીચે પ્રમાણે છે.

□ સમષ્ટિના પ્રકારો :

(1) ગુણાત્મક અને સંખ્યાત્મક સમષ્ટિ :

સમષ્ટિના એકમનું લક્ષણ ગુણાત્મક સ્વરૂપનું હોય તેવી સમષ્ટિને ગુણાત્મક સમષ્ટિ કહેવાય. દા.ત. વલણ, અભિપ્રાય, વ્યવસાય વગેરે.

(2) મર્યાદિત અને અમર્યાદિત સમષ્ટિ :

સમષ્ટિ એકમોની સંખ્યા મર્યાદિત હોય. ગણી શકાય તેમ હોય, જાણી શકાય તેમ હોય ત્યારે તેવી સમષ્ટિને મર્યાદિત સમષ્ટિ કહેવાય. સમષ્ટિના એકમની સંખ્યા અમર્યાદિત હોય એટલે કે તેમાં અસંખ્ય એકમો હોય. ત્યારે તેવી સમષ્ટિને અમર્યાદિત સમષ્ટિ કહેવાય.

(3) નિદર્શિત અને લક્ષ્ય સમષ્ટિ :

જે સમષ્ટિમાંથી નિદર્શ નકકી કરવામાં આવ્યું હોય તે સમષ્ટિને નિદર્શ સમષ્ટિ કહેવાય. દા.ત. કોલેજ, યુનિવર્સિટી.

જે પ્રદેશ વિશે સામાન્યીકરણ કરવાયું હોય તે પ્રદેશને સૂચિત કરે છે. તેને લક્ષ્ય સમષ્ટિ કહે છે. દા.ત. ગુજરાત.

3.7 પ્રસ્તુત અભ્યાસની સમષ્ટિ :

પ્રસ્તુત અધ્યયનની સમષ્ટિમાં રાજકોટ જિલ્લાનાં બી.એસ.એન.એલ.ના કર્મચારીઓની કુલ સંખ્યાનો સમાવેશ થાય છે. રાજકોટ જિલ્લામાં કુલ 2027 કર્મચારીઓ છે. તેમના કાર્યના વિભાગ મુજબ બે પ્રકાર પાડ્યા છે. ટેકનીકલ અને નોન ટેકનીકલ. ટેકનીકલમાં કુલ 1065 કર્મચારીઓ છે. જનરલ મેનેજર, ડેપ્યુટી મેનેજર, આસિસ્ટન્ટ મેનેજર, ડિવીઝનલ ઈ.આર., જુનીયર ટેલીકોમ ઓફીસર, ટેલીકોમ ટેકનીકલ આસિસ્ટન્ટ, ફોન મિકેનિક વગેરે અને નોન ટેકનીકલમાં 962 કર્મચારીઓનો સમાવેશ થાય છે. જેમાં એકાઉન્ટન્ટ, કલાર્ક, પ્યુન, ડ્રાઈવર, રેગ્યુલર મજદૂર, ચોકીદાર વગેરેનો સમાવેશ થાય છે. આમ, રાજકોટ જિલ્લાના કુલ 2027 કર્મચારીઓ અધ્યયનની સમષ્ટિ છે.

3.8 નિદર્શ :

જ્યારે સંશોધન કરવાનું હોય ત્યારે મોટા સમૂહની તપાસ કરવાને બદલે અમુક નિયત સંખ્યામાં જૂથ પસંદ કરી અધ્યયન કરવામાં આવે તેને નિદર્શન પદ્ધતિ કહી શકાય. આ નિદર્શ પરથી સમગ્ર સમૂહ અંગેના નિર્ણયો શોધી

કાઢવામાં આવે છે. અને જે પરિણામ આવે તે સમગ્ર વ્યાપ વિશ્વને લાગુ પાડવામાં આવે છે. તે તેનો મુખ્ય હેતુ છે.

□ નિદર્શ એટલે શું ?

આખી સમષ્ટિનો અભ્યાસ એના એક એક એકમનો અભ્યાસ ઘણો જ મુશ્કેલ, ખર્ચાળ અને અગવડભર્યો હોય છે. સમષ્ટિને અત્યંત મર્યાદીત બનાવીએ તો જ કદાચ પૂર્ણ અભ્યાસ સમગ્ર સમષ્ટિનો અભ્યાસ થઈ શકે એટલે કે વૈજ્ઞાનિક પૂર્ણ ગણતરીને બદલે નિદર્શનો અભ્યાસ કરે છે.

"નિદર્શ એટલે વિશાળ સમષ્ટિનું પ્રતિનિધિત્વ ધરાવતો નાનો સમૂહ"

ગુડ અને હટ્ટ ના મત મુજબ "નિદર્શ તેના નામ પ્રમાણે વિસ્તૃત સમૂહનો એક નાનો પ્રતિનિધિ છે."

વોકર અને લેવ નોંધે છે "સમષ્ટિ વિષે માહિતી મેળવવાના હેતુથી એ સમષ્ટિમાં પસંદ કરેલા એકમોના સમૂહને નિદર્શ કહેવાય. આથી નિદર્શ એ સમષ્ટિનું લઘુચિત્ર છે."

યંગના મત મુજબ, "એક આંકડાશાસ્ત્રીય નિદર્શ સંપૂર્ણ સમૂહના જ એક અતિ નાના આકારનું ચિત્ર છે."

કારલિંગર નોંધે છે કે, "કોઈ સમષ્ટિમાંથી તેના પ્રતિનિધિરૂપ

કોઈપણ સંખ્યા કે અંશને પસંદ કરવાની પ્રક્રિયાને જ નિદર્શન કહે છે."

□ **સારા નિદર્શની મુખ્ય લાક્ષણિકતાઓ :**

- (1) નિદર્શ સમષ્ટિનું સંપૂર્ણ પ્રતિનિધિત્વ કરતો હોવો જોઈએ.
- (2) નિદર્શ પર્યાપ્ત કદનો હોવો જોઈએ.
- (3) નિદર્શના સભ્યોની પસંદગી સાવ નિરપેક્ષ હોવી જોઈએ.

□ **નિદર્શ તપાસના ફાયદા :**

- (1) ચોકસાઈ આવે છે.
- (2) સમય અને ખર્ચની બચત થાય છે.
- (3) ઝડપ થાય છે.
- (4) વધુ સંશોધન અવકાશ રહે છે.
- (5) સત્યતાની સતત ખાતરી થાય છે.
- (6) ગહન અધ્યયન કરી શકાય છે.

□ **નિદર્શના પ્રકાર :**

નિદર્શ તપાસના આધારે હેતુના સમગ્ર સમષ્ટિ વિશે માહિતી મેળવવાનો જ હોય છે. આને લીધે તેના બે પ્રકાર છે.

- (A) યદ્યથ નિદર્શ
- (B) બિનયદ્યથ નિદર્શ

(A) યદચ્છ નિદર્શ :

- યાદચ્છિક નમૂના પસંદગી
- ક્રમશઃ નમૂના પસંદગી
- બેવડા નમૂના પસંદગી
- ઝુમખા નમૂના પસંદગી
- સહેતુક નમૂના પસંદગી
- સ્તરીકૃત યાદચ્છિક નમૂના પસંદગી
- આનુષંગિક નમૂના પસંદગી
- નમૂના પસંદગીનો આધાર સંશોધનનાં વિષયક્ષેત્ર ઉપર આધારીત છે.

(B) બિન યદચ્છ નિદર્શ :

- આકસ્મિક નિદર્શ
- ઉપલબ્ધ નિદર્શ
- હેતુલક્ષી નિદર્શ
- નિદષ્ટાંત નિદર્શ

□ યાદચ્છિક નમૂના પસંદગી :

સંશોધન પરિભાષામાં યદચ્છ નિદર્શ એટલે જે નિદર્શમાં સમષ્ટિનાં દરેક એકમને પસંદ કરવાની સમાન સંભાવના મળી હોય તેવું નિદર્શન અને તેવાં નિદર્શને સાદો યદચ્છ નિદર્શ કહેવામાં આવે છે. કોઈપણ એકમની પસંદગીની વિધાયક નિષેધક અસર બીજા એકમની

પસંદગી આકસ્મિક રીતે થતી હોય તેને યદ્યથ નિદર્શન કહેવામાં આવે છે.

□ સાદુ યદ્યથ નિદર્શન :

યદ્યથ નિદર્શ પસંદ કરવા માટે કાગળના ટૂકડા ઉપર નામ અથવા નંબર આંકડા લખવામાં આવે છે. અને તેની ચિટ્ટીઓ બનાવવામાં આવે છે અને બધી ચિટ્ટીઓ એક પાત્રમાં નાખવામાં આવે છે અને બધી ભેગી કરેલી ચિટ્ટીઓમાંથી નક્કી કરેલી સંખ્યાની ચિટ્ટીઓ ઉપાડવામાં આવે છે. આ રીતને લોટરીના ડ્રો સાથે સરખાવી શકાય તેને સાદુ નિદર્શન કહે છે.

□ નિયમિત આંક પદ્ધતિ :

આ નિયમિત આંક પદ્ધતિમાં કોઈ એક નક્કી કરેલી સંખ્યાને નિદર્શ પસંદ કરવામાં ઉપયોગમાં લેવામાં આવે છે. જેમકે 150 વસ્તુઓની એક સમષ્ટિમાંથી 15 વસ્તુઓનો એક નિદર્શ પસંદ કરવાનો હોય તો તેમાંથી એક ચિટ્ટી ઉપાડી તે ચિટ્ટી નવ નંબરની નીકળે તો બાકીના નિદર્શ નવ સભ્યો માટે દશ-દશ ઉમેરીને એટલે કે 9, 19, 29, 39, 49, 59, 69, 79, 89, 99, 109, 119, 129, 139, 149 સુધીના નંબરવાળાને નિદર્શમાં પસંદ કરવામાં આવે છે. આને નિયમિત આંક પદ્ધતિ કહેવામાં આવે છે.

□ અનિયમિત આંકની પદ્ધતિ ટિપેટની પદ્ધતિ :

આ પદ્ધતિમાં યદ્યથ નંબરોની પુસ્તકોનો ઉપયોગ કરવામાં આવે છે. ટિપેટ નામના આંકડાશાસ્ત્રીનાં કોષ્ટકનો ઉપયોગ વ્યાપક પ્રમાણમાં થતો હોવાને લીધે આ પદ્ધતિને ટિપેટની પદ્ધતિ પણ કહે છે. ટિપેટના કોષ્ટકમાં 10,000 જેટલા ચાર આંકડાવાળા નંબરો છે. ધારો કે, 7,000 ની વસ્તુઓના એક સમષ્ટિમાંથી 100 વસ્તુઓનો એક નિદર્શ સુધીના નંબરવાળાને નિદર્શમાં પસંદ કરવામાં આવે છે અને અનિયમિત આંક પદ્ધતિ કહેવામાં આવે છે. હવે તો કોમ્પ્યુટર મારફત યદ્યથ નિદર્શન મેળવાય છે.

□ કમશ: નમૂના પસંદગી :

કમશ નમૂના પદ્ધતિથી સંશોધન ક્ષેત્રે એક નવીન પદ્ધતિનો ઉમેરો થયો છે. નમૂનામાં એક સાથે પાંચસો પાત્ર લેવાને બદલે સો-સોનાં પાંચ નમૂના લઈ પાંચ તબક્કે અભ્યાસ કરવાનું બને છે.

□ બેવડા નમૂના પસંદગી :

મનોવિજ્ઞાન, શિક્ષણશાસ્ત્ર તથા સમાજશાસ્ત્રના સંશોધનમાં ઘણીવાર એક કરતાં વધુ પ્રકારના નમૂના એક પછી એક પસંદ કરવા પડે છે. તેને બહુ તબક્કા કે બેવડા નમૂના કહેવામાં આવે છે.

□ ઝૂમખા નમૂના પસંદગી :

ઝૂમખા નિદર્શનનો ઉપયોગ ખૂબ જ મોટી સમષ્ટિ માટે વાપરવામાં આવે છે. જો સમષ્ટિ ખૂબ વિશાળ હોય તો સાદો નિદર્શ અને

સ્તરીકૃત નિદર્શ ખૂબ જ ખર્ચાળ પડે તેથી ઝૂમખા નિદર્શ લેવા પડે છે.

□ **સહેતુક નમૂના પસંદગી :**

સહેતુક નિદર્શનને હેતુલક્ષી નિદર્શન પદ્ધતિ પણ કહેવામાં આવે છે. સહેતુક નિદર્શમાં કોઈ ચોક્કસ હેતુને ધ્યાનમાં રાખીને નિદર્શ પસંદ કરવામાં આવે છે. આમ, હેતુને આધારે પસંદગીની તકો હોવાથી સમષ્ટિના તમામ ઘટકોને નિદર્શમાં સમાવેશ થવાને સમાન તક મળતી નથી.

□ **સ્તરીકૃત યાદચ્છિક નમૂના પસંદગી :**

જ્યારે સમષ્ટિના એકમો સ્વરૂપ ન હોય અને તેમાં વિવિધતા હોય ત્યારે સ્તરીકૃત યદચ્છ નિદર્શન પદ્ધતિનો ઉપયોગ કરવામાં આવે છે.

દા.ત. સ્તરીકૃત નિદર્શન પરણિત સ્ત્રીઓનું કરવાનું હોય ત્યારે જ્ઞાતિ, ધર્મ વગેરે જુદી જુદી દષ્ટિએ સમગ્ર સૃષ્ટિને સ્તરમાં વહેંચીને સ્તરવાર સાદા યદચ્છ રીતે તેમાંથી પસંદ કરવામાં આવે છે.

□ **આનુષંગિક નમૂના પસંદગી :**

જ્યારે સમષ્ટિના હાથવગા એકમોના અભ્યાસ માટે પસંદ કરવામાં આવે ત્યારે તેને આનુષંગિક કે આકસ્મિક નિદર્શ તરીકે પણ ઓળખાય છે. આ પ્રકારના નિદર્શમાં નિદર્શનું કદ અગાઉ નક્કી થયું હોતું નથી. ઉદાહરણ 150 કોલેજીયનોનો અભ્યાસ કરવો હોય તો 150

કોલેજીયનો સૌપ્રથમ મળી આવે તેનો અભ્યાસ કરાય.

- નમૂના પસંદગીનો આધાર સંશોધનમાં વિષયક્ષેત્ર ઉપર આધારીત છે.

બધી જ નિદર્શ પદ્ધતિને ધ્યાનમાં રાખીને સંશોધકે સાદો યદ્યચ રીતથી નિદર્શ પસંદ કર્યા છે.

- યદ્યચ નિદર્શન મેળવવાની પ્રયુક્તિઓ :
 - નિશ્ચિત અંતરની પ્રયુક્તિ
 - યદ્યચ નંબરવાળા ટેબલનો ઉપયોગ
 - સમાન સ્વરૂપની ચિદ્ધિઓનો ઉપયોગ

3.9 નિદર્શ ભૂલ :

સમષ્ટિના વિશાળ સમૂહ પર અભ્યાસ અશક્ય છે. માટે યદ્યચ રીતે નમૂનો પસંદ કરી આંકડાશાસ્ત્રીય અનુમાનને આધારે મર્યાદિત કદ પર સામાન્યીકણ કરવાના હોય છે. પરિણામે માહિતી એકત્રિત કરવામાં થોડી ઘણી ભૂલ કે ખામી કે ક્ષતિ રહી જાય તે સ્વાભાવિક છે. આને નિદર્શ ભૂલ તરીકે ઓળખવામાં આવે છે. નિદર્શ ભૂલ અને નિદર્શ કદ વચ્ચે નિષેધક સંબંધ પ્રવર્તતો જોવા મળે છે. જેમ નિદર્શ મોટું તેમ નિદર્શ ભૂલનું પ્રમાણ ઘટે છે. તેથી વિરુદ્ધ નિદર્શ કદ જેમ ઓછું તેમ નિદર્શન ભૂલ વધે છે. નિદર્શ ભૂલ બે વિભાગમાં વહેંચી શકાય.

□ **નિદર્શભૂલના પ્રકાર :**

- (1) પૂર્વગ્રહીત ભૂલ
- (2) પૂર્વગ્રહરહિત ભૂલ

બીજી રીતના પ્રકાર :

- (1) નિદર્શન ભૂલો
- (2) બિનનિદર્શન ભૂલો

□ **નિદર્શ ભૂલોના પરિભળો :**

- (1) સમષ્ટિની પર્યાપ્ત યાદી
- (2) નિદર્શનું અપર્યાપ્તકદ
- (3) સમષ્ટિ અને એકમની અપર્યાપ્ત વ્યાખ્યા

□ **બિનનિદર્શ ભૂલોના પરિભળો :**

- (1) મુલાકાત લેનાર કે ક્ષેત્ર કાર્યની ખામી
- (2) ક્ષેત્રકાર્યના તબક્કામાં પક્ષપાત

નિદર્શની ઉપરોક્ત સમજૂતીના આધારે પ્રસ્તુત અધ્યયન નિદર્શનીયે મુજબ દર્શાવી શકાય.

3.10 પ્રસ્તુત અધ્યયનના નિદર્શ :

પ્રસ્તુત અધ્યયનમાં સ્તરિકૃત યદ્યથ નિદર્શ પસંદ કરવામાં આવ્યું છે. કારણ કે, સમય અને સગવડની દૃષ્ટિએ આ નિદર્શ વધુ અનુકુળ પડે છે. સ્તરિકૃત યદ્યથ નિદર્શ પસંદ કરવાના કારણો નીચે પ્રમાણે છે.

- (1) પ્રસ્તુત અધ્યયનમાં 2×2×2 આવયિક યોજના વાપરવાની હોય તેમાં 'યદ્યથ નિદર્શ' આવશ્યક છે.
- (2) સંશોધકના પૂર્વગ્રહ કે પક્ષપાત અસર કરતા નથી.
- (3) કોઈપણ પ્રકારના પ્રમાણિત આંકડાશાસ્ત્રીય ટેકનીકનો ઉપયોગ થઈ શકે છે.
- (4) નિદર્શની પદ્ધતિ સંભવ્ય નિદર્શ પર આધારિત હોવાથી વિશેષતઃ સમષ્ટિનું પ્રતિનિધિત્વ કરે છે.
- (5) સમષ્ટિના ગુણધર્મની દૃષ્ટિએ અનુરૂપ હોય અને નિદર્શનું કદ 2×2×2 આવયિક યોજના માટે પર્યાપ્ત હોય આ નિદર્શ પરથી તારવેલા નિર્ણયો વધુ વિશ્વસનીય બને છે. નિદર્શની કુલ સંખ્યા 480 છે. દરેક વિભાગ અને તેની ટકાવારી કોષ્ટક નં. 4.1 થી 4.18 માં દર્શાવેલી છે.

અહીં રાજકોટ જિલ્લાના બી.એસ.એન.એલ.ના કર્મચારીને સમષ્ટિ તરીકે પસંદ કર્યા છે. તેમાં કુલ કર્મચારીની સંખ્યા 2027 છે.

જેમાંથી ટેકનિકલ અને નોનટેકનીકલ વિભાગમાંથી કુલ 480 કર્મચારીઓને નિદર્શ યદ્યથ રીતે અધ્યયનની સરળતા ખાતર નિદર્શ તરીકે સમાવેશ કરેલ છે. રાજકોટ જિલ્લાની બી.એસ.એન.એલ. ની ઓફીસમાં સંશોધનિકાએ રૂબરૂ મુલાકાત લઈ પસંદ કર્યા છે. પ્રયોજ્યની શૈક્ષણિક લાયકાત, કાર્યનો વિભાગ, અનુભવ, માસિક આવક, કુટુંબના સભ્યોની સંખ્યા તેઓના સામાજિક આર્થિક દરજ્જો સાધારણ, મધ્યમ અને ઉચ્ચ સ્તરનો હતો.

3.11 અધ્યયનની ઉત્કલ્પનાઓ :-

સંશોધન સમસ્યાના હેતુઓ અને શીર્ષક નક્કી થયા બાદ સંશોધક કામચલાઉ અનુમાન કરે છે. જેને ઉત્કલ્પના તરીકે ઓળખવામાં આવે છે. અંગ્રેજીમાં તેને HYPOTHESIS કહે છે. Hypothesis શબ્દ બે શબ્દોનો બનેલો છે. Hypo + Thesis. HYPO = less than (ના કરતા ઉતરતું) Thesis = established fact (પ્રસ્થાપિત હકીકત) એટલે કે પ્રસ્થાપિત હકીકત કરતા ઉતરતું. આ જે ઉત્કલ્પનાને સંશોધનનો પાયો ગણવામાં આવે છે. ઉત્કલ્પના એ કામચલાઉ ધારણા છે. જેની ચકાસણી કરવાની બાકી હોય છે. પ્રસ્તુત અધ્યયનમાં સ્વતંત્ર પરિવર્ત્યો જેવાકે શૈક્ષણિક લાયકાત, નોકરીનો અનુભવ, કાર્યનો વિભાગ, લગ્ન દરજ્જો, કુટુંબના સભ્યોની સંખ્યા, માસિક પગાર ધોરણ વગેરેને અમુક કક્ષામાં વહેંચીને શૂન્ય ઉત્કલ્પના રચવામાં આવી છે.

ઉત્કલ્પનાનો અર્થ :-

"ઉત્કલ્પના એક એવું કામ ચલાઉ સામાન્યીકરણ છે. જેની યથાર્થતા ચકાસવી હજી બાકી છે." – વુન્ડબર્ગ

"બે કે બેથી વધુ પરિવર્ત્યોની વચ્ચેના સંબંધના અનુમાનિત કથનને ઉત્કલ્પના કહેવામાં આવે છે." – કરલિંગર

"બે કે બેથી વધુ પરિવર્ત્યો વચ્ચે સંભવિત સંબંધ વિષે બનાવવામાં આવેલ તપાસનીય કથનને ઉત્કલ્પના કહે છે." – મેકયૂગન

ઉત્કલ્પનાનું મૂલ્યાંકન :-

કોઈ ઉત્કલ્પના અન્ય ઉત્કલ્પના કરતા ચઢિયાતી છે તે શી રીતે નક્કી કરવું. રચેલી બે કે વધુ ઉત્કલ્પનાઓમાંથી વધુ પ્રમાણભૂત અને વિશ્વસનીય ઉત્કલ્પના નક્કી કરવી એટલે ઉત્કલ્પનાનું મૂલ્યાંકન કરવું.

જે ઉત્કલ્પના સમસ્યા સાથે વધુ સુસંગત હોય અને વધુ તાર્કિક હોય તેનો સ્વીકાર કરવો જોઈએ. એટલું જ નહીં ઉત્કલ્પના એવી હોવી જોઈએ જેને કસોટીના એરણ પર ચકાસી શકાય.

ઉત્કલ્પનાના પ્રકારો :-

(1) શૂન્ય ઉત્કલ્પના :

આ પ્રકારની ઉત્કલ્પના તફાવત નથી એવો નિર્દેશ કરે છે.

(2) વિકલ્પ ઉત્કલ્પના :

જ્યારે ઉત્કલ્પના ખોટી ઠરે તેવા સંજોગોમાં સ્વીકારતા ઉત્કલ્પનાને વિકલ્પ ઉત્કલ્પના કહેવાય છે.

(3) વિધાયક ઉત્કલ્પના :

જે ઉત્કલ્પના હકાર અર્થ ધરાવતી હોય તેને વિધાયક ઉત્કલ્પના

કહેવાય છે.

(4) નિષેધક ઉત્કલ્પના :

જે ઉત્કલ્પના નકાર અર્થ ધરાવતી હોય તેને નિષેધ ઉત્કલ્પના કહેવાય છે.

ઉત્કલ્પનાના લક્ષણો :

ગુડ અને હટ્ટે ઉત્કલ્પનાના લક્ષણો નીચે મુજબ આપ્યા છે.

- (1) ખ્યાલાત્મક સ્પષ્ટતા
- (2) અનુભવજન્ય સંદર્ભ
- (3) ચોકકસાઈ પૂર્ણ
- (4) ઉપલબ્ધ પ્રયુક્તિઓ સાથે સંબંધિત
- (5) પૂર્વ સ્થાપિત સિદ્ધાંત સાથે સંબંધિત

ઉત્કલ્પનાના સ્ત્રોત :

જે ઘટકોમાંથી ઉત્કલ્પના જન્મે છે તે કે ઉદ્ભવે છે એ ઘટકોને ઉત્કલ્પનાના સ્ત્રોત તરીકે ઓળખી શકાય. બીજી રીતે ઉત્કલ્પનાના ઉદ્ભવ તત્વોને તેના સ્ત્રોત કહેવાય.

ગુડ અને હટ્ટે આપેલા સ્ત્રોત

- (1) સામાન્ય સંસ્કૃતિ
- (2) વિજ્ઞાન
- (3) ઉપમા – જુદા જુદા વિજ્ઞાનોની ઘટનાઓ વચ્ચે સામ્ય જોવા

મળે છે.

(4) વિજ્ઞાનીના વ્યક્તિગત અનુભવો

ઉત્કલ્પનાના કાર્યો અથવા ઉપયોગીતા :

- (1) અધ્યયનને માર્ગદર્શન પુરું પાડે છે.
- (2) સંશોધકને અનુભવજન્ય ચકાસણી તરફ દોરે છે.
- (3) અધ્યયનનું ક્ષેત્ર નિર્ધારિત કરે છે.
- (4) અધ્યયનની પ્રયુક્તિ નિર્ધારિત છે.
- (5) સિદ્ધાંતની રચનામાં મદદરૂપ થાય છે.
- (6) પ્રસ્થાપિત સિદ્ધાંતની ચકાસણી કરે છે.
- (7) સિદ્ધાંત અને અધ્યયન વચ્ચેની કડી બને છે.

ઉત્કલ્પનાની મર્યાદાઓ :

- (1) જે ઉત્કલ્પનાઓ અન્ય શોધોમાંથી ઉદ્ભવે છે તે અમુક અંશે પ્રથમ મર્યાદામાંથી મુક્ત રહે છે.
- (2) જે ઉત્કલ્પનાઓ કેવળ અગાઉના અભ્યાસની શોધ પર નહીં પણ વિસ્તૃત સિદ્ધાંત પર રચાયેલી હોય તેવી ઉત્કલ્પનાઓ બીજી મર્યાદાઓમાંથી મુક્ત રહે છે.

3.12 પ્રસ્તુત અધ્યયનની ઉત્કલ્પનાઓ :

અહીં r કસોટી માટે 21 ઉત્કલ્પનાઓ, F કસોટી માટે 36 ઉત્કલ્પનાઓ અને t કસોટી માટે 39 ઉત્કલ્પનાઓ રચી છે.

3.13 સંશોધનના સાધનો :

સંશોધક પોતાના અધ્યયનનમાં જરૂરી માહિતીના એકત્રીકરણ માટે જુદા જુદા સાધનોનો ઉપયોગ કરે છે. સંશોધનમાં રચવામાં આવેલ ઉત્કલ્પનાની ચકાસણી માટે અને અધ્યયનના હેતુઓ ખરા અર્થમાં સિધ્ધ કરવા માટે સંશોધક ઉચિત માહિતી પૂરી પાડતા યોગ્ય સાધનોની પસંદગી કરે છે અથવા નવા સાધનોની રચના કરે છે. સંશોધન સમસ્યાને અનુરૂપ સંશોધક એક કરતાં વધુ સાધનો માહિતી પ્રાપ્ત કરવા માટે ઉપયોગ કરે છે.

પ્રસ્તુત અધ્યયનના હેતુઓને ધ્યાનમાં રાખીને નીચે દર્શાવેલા સાધનોની મદદથી માહિતીનું એકત્રીકરણ કરવામાં આવ્યું હતું.

3.13.1 વ્યક્તિગત માહિતીપત્રક :

બી.એસ.એન.એલ.ના કર્મચારીઓના વ્યક્તિગત પરિવર્ત્યો અંગેની માહિતી મેળવવા માટે વ્યક્તિગત માહિતી પત્રક તૈયાર કરવામાં આવ્યું હતું. જેના દ્વારા કર્મચારીની શૈક્ષણિક લાયકાત, હાલનો નોકરીનો અનુભવ, કાર્યનો વિભાગ, પગાર ધોરણ (માસિક), કુટુંબના સભ્યોની સંખ્યા, કુટુંબનો પ્રકાર, કુટુંબનો દરજ્જો, રહેઠાણ, આ વ્યવસાયમાં કાયમ રહેવા ઇચ્છો છો ?, ફુરસદમાં મળતો સમય સંતોષકારક છે ?, જ્ઞાતિ, શોખ, ફુરસદના સમયની પ્રવૃત્તિ, વ્યસન વગેરે માહિતી મેળવવામાં આવી હતી.

3.13.2 જીવનસંતોષ તુલા :

પ્રસ્તુત અભ્યાસમાં આલમ અને શ્રીવાસ્તવ રચિત કાર્ય સામેલગીરી તુલાનો ઉપયોગ કરવામાં આવ્યો છે. આ તુલા દ્વારા બી.એસ.એન.એલ.ના કર્મચારીઓના જીવનસંતોષનું સંતોષકારક માપન થઈ શકે તેમ છે. અને તેની વિશ્વસનીયતા તથા યથાર્થતા ઘણી ઉંચી છે. આ તુલાનો ઘણા સંશોધનો માટે ઉપયોગ થાય છે.

આલમ અને શ્રીવાસ્તવ રચિત જીવનસંતોષ તુલામાં કુલ 60 વિધાનો છે. તેમાં હા અને ના એવા બે વિકલ્પ આપવામાં આવેલ છે. તે બન્નેમાંથી એક વિકલ્પ પર ખરાની નિશાની કરી પ્રતિચાર આપવાનો હોય છે. તેમાં "હા" માટે 1 ગુણાંક અને "ના" માટે 0 ગુણાંક અપાય છે. આ તુલામાં લઘુત્તમ 0 અને મહત્તમ 60 ગુણાંક મળી શકે છે. ગુણાંક જેમ ઓછો તેમ જીવનસંતોષ ઓછો અને ગુણાંક જેમ વધુ તેમ જીવનસંતોષ વધુ એમ અર્થઘટન કરવામાં આવે છે.

જીવનસંતોષ તુલાની વિશ્વસનીયતા :

આ તુલામાં કસોટીની પુનઃ કસોટી દ્વારા વિશ્વસનીયતા શોધવામાં આવી હતી. જે 0.84 જોવા મળી હતી.

જીવનસંતોષ તુલાની યથાર્થતા :

આ કસોટીની યથાર્થતા સકસેનાની સમાયોજન સંશોધનિકા અને શ્રીવાસ્તવની સમાયોજન સંશોધનિકા સાથે સંબંધ ધરાવે છે. તેની

યથાર્થતા 0.74 અને 0.82 જોવા મળે છે. આ તુલાની બધી વિગતનો દેખીતી યથાર્થતા સાથે નજીકનો સંબંધ ધરાવે છે.

3.13.3 સંસ્થાગત પર્યાવરણ સંશોધનિકા :

પ્રસ્તુત સંશોધનમાં સંસ્થાગત પર્યાવરણ સંશોધનિકા કર્મચારીના કાર્ય પર શી અસર કરે છે તેનું માપન કરવા માટે ઉપયોગમાં લેવાય છે. પ્રસ્તુત સંશોધનિકા મૂળ હિન્દી ભાષામાં ડો. સોમનાથ ચટ્ટોપાધ્યાય અને ડો. કે. જી. અગ્રવાલે તૈયાર કરેલ છે. તેનું ગુજરાતી રૂપાંતર કુમારી નયન જે. વ્યાસ દ્વારા કરવામાં આવેલ છે. અહીં ગુજરાતી રૂપાંતરનો ઉપયોગ કરવામાં આવ્યો છે. પ્રસ્તુત સંશોધનિકામાં લિકર્ટ તુલાની જેમ અ-બ-ક-ડ-ઈ પાંચ માપદંડમાં વિકલ્પો આપેલ છે. પ્રસ્તુત સંશોધનિકામાં કુલ 70 કલમો છે. જે 11 વિભાગમાં વહેંચાયેલ છે. જે નીચે મુજબ કોષ્ટક નં. 3.7 માં રજૂ કરવામાં આવેલ છે.

કોષ્ટક નં. 3.7

સંસ્થાગત પર્યાવરણનાં 11 ઘટકો મુજબ કલમોની સંખ્યા

ક્રમ	ઘટકો	પ્રશ્નાવલીમાં પ્રશ્નનંબર
1	કાર્ય દેખાવનું ધોરણ	6,9,10,13,30,31,57
2	સંદેશા વ્યવહારનો પ્રવાહ	12,17,24,34,37,38,49,52,61, 65,67
3	બદલાની પદ્ધતિ	29, 41, 54, 66
4	જવાબદારી	4, 16, 27, 40
5	સંઘર્ષાત્મક ક્રાંતિ	1, 18, 23, 42, 44, 45, 46

6	સંસ્થાગત માળખું	14, 19, 21, 35, 47
7	પ્રેરણાગત સ્તર	28, 32, 51, 56, 59, 68, 69
8	કાર્ય પદ્ધતિનો નિર્ણય	2, 15, 25, 36, 43, 62, 70
9	સહાયક પદ્ધતિ	3, 5, 7, 8, 20, 48, 53, 55, 58
10	હુંફ	26, 39, 60, 63, 64
11	વ્યક્તિગત ઓળખની સમસ્યા	11, 22, 33, 50

કોષ્ટક 3.7 ની માહિતી OCI ની કુલ 70 કલમો જુદા જુદા ક્રમમાં કુલ 11 વિભાગોમાં વહેંચાયેલી જોવા મળે છે. દરેક વિભાગની કલમોના અલગ-અલગ પ્રાપ્તાંક અને કુલ 11 વિભાગોનો સંયુક્ત પ્રાપ્તાંક પ્રાપ્ત થાય છે.

પ્રસ્તુત સંશોધનિકામાં કુલ 70 કલમો છે. દરેકમાં (અ), (બ), (ક), (ડ), (ઈ) પાંચ વિકલ્પ છે. જેમાંથી પસંદ કરેલ વિકલ્પની સામે ખરાની □ નિશાની કરવાની હોય છે. સંશોધનિકામાં વિધાયક અને નિષેધક બંને કલમો છે. જેમાંથી 1, 3, 5, 9, 11, 13, 14, 16, 18, 25, 27, 29, 30, 33, 37, 42, 43, 44, 45, 49, 50, 56, 62, 64, 66, 68 વિધાનો વિધાયક છે. જેનું ગુણાંકન અનુક્રમે 5-4-3-2-1 મુજબ કરવામાં આવ્યું હતું. બાકીની કલમો વિધાતક છે. જેને અ-બ-ક-ડ-ઈ ને અનુક્રમે 1, 2, 3, 4, 5 ગુણ આપવામાં આવ્યા હતાં. આ ગુણાંકનના આધારે બે પ્રકારના પ્રાપ્તાંક મળે છે.

- (1) ઘટક પ્રાપ્તાંક
- (2) કુલ પ્રાપ્તાંક

દરેક કોલમના ગુણનો સરવાળો કરતા સંસ્થાગત પર્યાવરણ ભારાંક મળે છે. સંશોધનિકાનો પ્રાપ્તાંક વિસ્તાર ઓછામાં ઓછો 70 અને વધુમાં વધુ કુલ 350 મળી શકે છે.

સંસ્થાગત પર્યાવરણ સંશોધનિકા પરના પ્રાપ્તાંક જેમ વધુ તેમ સંસ્થાગત પર્યાવરણ વધુ સારૂ અને પ્રાપ્તાંક જેમ નિમ્ન તેમ નબળા પર્યાવરણનો નિર્દેશ કરે છે.

સંસ્થાગત પર્યાવરણ સંશોધનિકાની વિશ્વસનીયતા :

મૂળ સંશોધનિકાની વિશ્વસનીયતા નક્કી કરવા માટે સંશોધકે કસોટી અને પુનઃ કસોટી દ્વારા ખૂબ જ કાર્યરત દવાખાનામાં વ્યક્તિના સહકારની મર્યાદામાંથી ઘડી કાઢી હતી. અર્થ વિભાજન વિશ્વસનીયતા પ્રાપ્ત કરી હતી. સ્પીયરમેન બ્રાઉનના સુત્ર દ્વારા વિશ્વસનીયતા માનાંક 0.898 પ્રાપ્ત થયો હતો જે બતાવે છે કે સાધનમાં આંતરિક સાતત્ય છે. જે સંશોધનિકાની ઉચ્ચ વિશ્વસનીયતા દર્શાવે છે.

□ ગુજરાતી રૂપાંતરની વિશ્વસનીયતા :

સંસ્થાગત પર્યાવરણ સંશોધનિકાની વિશ્વસનીયતા શોધવા માટે કસોટી પુનઃકસોટી તેમજ અર્ધ વિભાજન પદ્ધતિનો ઉપયોગ કરવામાં આવ્યો છે. આ પદ્ધતિની વિશ્વસનીયતા પ્રાપ્તાંક નીચે પ્રમાણે કોષ્ટક નં. 3.8 માં રજૂ કરવામાં આવ્યા છે.

કોષ્ટક નં. 3.8

સંસ્થાગત પર્યાવરણ સંશોધનિકાની વિશ્વસનીયતા

ક્રમાંક	વિગત	સંખ્યા	r કિંમત	વિશ્વસનીયતા
1	અર્ધવિભાજન વિશ્વસનીયતા	100	0.86*	0.93
2	કસોટી પુનઃકસોટી વિશ્વસનીયતા (સમયગાળો 1 મહિનો)	30	0.71*	0.85

** 0.01 કક્ષાએ r કિંમત સાર્થક છે.

અહીં અર્ધવિભાજન પદ્ધતિ દ્વારા r કિંમત શોધવામાં આવી. જે 0.86 મળ્યો છે અને વિશ્વસનિયતામાનાંક 0.93 મળ્યો છે. મૂળ સંશોધનિકામાં આ પદ્ધતિથી મેળવેલ વિશ્વસનિયતા માનાંક 0.898 જેટલો ઉંચો જોવા મળ્યો હતો. જે સૂચવે છે કસોટી વિશ્વસનીય છે.

અહીં કસોટી પુનઃ કસોટી પદ્ધતિ દ્વારા વિશ્વસનીયતા શોધવામાં આવી જેનો સમયગાળો 1 માસ રાખેલ હતો. જેની r કિંમત 0.71 જોવા મળે છે. અને વિશ્વસનીયતામાનાંક 0.85 જોવા મળ્યો છે. જે અર્ધવિભાજન વિશ્વસનીયતા કરતા ઓછો છે. મૂળ સંશોધનિકામાં આ આંક ઉંચો જોવા મળેલ હતો.

સંશોધનિકાની યથાર્થતા :

સંસ્થાગત પર્યાવરણ સંશોધનિકા (OCI-A) ના સ્વરૂપમાં રહેલી કલમોમાંથી B સ્વરૂપમાં પ્રમાણિત પ્રાપ્તાંકોનું વર્ણન કરીને ઘટક વિશ્લેષણ કરીને તેમાંથી પસંદગીયુક્ત નિશ્ચિત કલમોની દેખીતી યથાર્થતા તથા ઘટક યથાર્થતા શોધવામાં આવી હતી. ઘટક યથાર્થતાને

સંપૂર્ણ સંસ્થાગત વાતાવરણના પ્રાપ્તિાંકો સાથે સાર્થક સહસંબંધિત 72 માંથી 68 કલમો 0.01 કક્ષાએ સાર્થક રહી હતી.

ગુજરાતી રૂપાંતરમાં હાલ પૂરતી યથાર્થતાની માહિતી ઉપલબ્ધ નથી.

3.13.4 વ્યવસાય સામેલગીરી તુલા :

અહીં પ્રસ્તુત અભ્યાસમાં લોઘાલ અને કેજનેર (1965) રચિત કાર્ય સામેલગીરી તુલાનો ઉપયોગ કરવામાં આવ્યો છે. તેની પાછળનું મુખ્ય કારણ એ છે કે આ તુલા દ્વારા બી.એસ.એન.એલ.ના કર્મચારીઓનાં વ્યવસાયમાં વ્યવસાય સામેલગીરીનું સંતોષકારક માપન થઈ શકે તેમ છે. વ્યવસાય સામેલગીરીનું સમગ્ર માપ નીકળી શકે છે. અને તેની વિશ્વસનીયતા અને યથાર્થતા ઘણી ઉંચી છે. આ તુલાનો દેશ પરદેશમાં અનેકવિધ સંશોધનમાં ઉપયોગ થતો રહ્યો છે.

લોઘાલ અને કેજનેર રચિત વ્યવસાય સામેલગીરીનું ગુજરાતી રૂપાંતર તુલાનો ગુજરાતની વિવિધ યુનિવર્સિટીઓમાં અને એમ.એ., એમ.ફીલ. કક્ષાના લઘુશોધ નિબંધો, અને પીએચ.ડી. કક્ષાના મહાશોધ નિબંધમાં ડો. જે.સી.પરીખ, ઉષા રાયચુરા, કુ. નયન જે. વ્યાસ તથા બીજા કેટલાક સંશોધકોએ કર્યો છે. આ તુલાના કુલ 20 વિધાનો છે. આમાના મોટાભાગનાં વિધાનો વિધીવાચી છે. જ્યારે કેટલાક નિષેધવાચી છે. દરેક વિગતમાં ચાર શક્ય વિકલ્પમાંથી કોઈ એક ઉપર ખરાની □ નિશાની કરી પ્રતિચાર આપવાનો હોય છે. કલમના પ્રતિચારના ભાગ નીચે મુજબ છે.

- (1) સંપૂર્ણ સંમત
- (2) સામાન્યપણે સંમત
- (3) સામાન્યપણે અસંમત
- (4) સંપૂર્ણ અસંમત

ટૂંકમાં આ વ્યવસાય સામેલગીરી તુલાએ લીકર્ટ ટાઈપ તુલા છે. આ તુલામાં 1,2,3,4,5,6,7,8,9,11,12,15 અને 20 વિધાનો વિધાયક પ્રકારના છે. વિધાયક વિધાન માટે "સંપૂર્ણ સંમત", "સંમત", "અસંમત" અને "સંપૂર્ણ અસંમત" માટે અનુક્રમે 1,2,3,4 ગુણ અપાય છે. જ્યારે 10,13,14,16,17,18,19 વિધાન નંબર નિષેધક પ્રકારના છે. નિષેધક વિધાન માટે અનુક્રમે 4,3,2,1 ગુણ અપાય છે. આ તુલા પર લઘુત્તમ 20 અને મહત્તમ 80 ગુણાંક મળી શકે છે. ગુણાંક જેમ ઓછો તેમ વ્યવસાય સામેલગીરી ઓછી અને ગુણાંક જેમ વધુ તેમ વ્યવસાય સામેલગીરી વધુ એમ અર્થઘટન કરવામાં આવે છે. આ વ્યવસાયમાં સામેલગીરી તુલા પર બે પ્રકારના પ્રાપ્તાંક મળે છે.

- (1) દરેક વિધાન પ્રમાણેનું વ્યવસાય સામેલગીરીનું મૂલ્ય જાણી શકાય છે.
- (2) દરેક વિધાનના ગુણાંકનો સરવાળો કરીને કુલ વ્યવસાય સામેલગીરી ભારાંક પ્રાપ્ત થાય છે.

વ્યવસાય સામેલગીરી તુલાની વિશ્વસનીયતા :

લોઘાલ અને કેજનેર (1965) દ્વારા કસોટી પુનઃ કસોટી વિશ્વસનીયતા ચકાસતા આંક 0.72 થી 0.89 જેટલો મળ્યો હતો. પટેલ

(1995) દ્વારા ગુજરાતી રૂપાંતરની કસોટી પુનઃ કસોટી પદ્ધતિથી 30 પ્રયોગપાત્રોના નમૂના પર વિશ્વસનીયતા શોધતા વિશ્વસનીયતા આંક 0.79 જોવા મળ્યો હતો. ડઢાણિયા (1998) દ્વારા 100 પ્રયોજયનાં નમૂના પર કસોટી પુનઃ કસોટીની પદ્ધતિથી, વિશ્વસનીયતા શોધતા વિશ્વસનીયતાઆંક 0.94 જેટલો ઉંચો જોવા મળ્યો હતો.

વ્યવસાય સામેલગીરી તુલાની યથાર્થતા :

આ તુલાની યથાર્થતા માટે કાર્યક્ષમતા માપક તુલા ડો. એ.પી.સિંગ વારાસણી તુલાનો ઉપયોગ કરતાં યથાર્થતા આંક 0.75 (N=50) જેટલો ઉંચો જોવા મળેલ. વિશેષ સૌના મતને આધારે વિષય વસ્તુની તુલા આપવામાં આવેલ વિષયવસ્તુમાં બધા ક્ષેત્રો સાથે વિશેષજોની સહમતિ સંતોષપ્રદ જોવા મળેલ.

3.14 આંકડાશાસ્ત્રીય પ્રયુક્તિઓ :

કોઈપણ બાબતને લગતી ગુણાત્મક માહિતી કરતા સંખ્યાત્મક માહિતી વધુ અસરકારક સાબિત થાય છે. તેથી ગુણાત્મક માહિતીનું સંખ્યાત્મક રૂપાંતર કરવાનું હોય તેવા અભ્યાસમાં આંકડાશાસ્ત્રીય પ્રયુક્તિનો ઉપયોગ કરવામાં આવે છે. સાથોસાથ આંકડાશાસ્ત્રીય પ્રયુક્તિથી પરિમાર્જિત કરીને તારવેલા તારણો કેટલા પ્રમાણમાં વિશ્વસનીય છે. તે નક્કી કરી શકાય છે.

આંકડાશાસ્ત્રીય માહિતી જેટલા પ્રમાણમાં સારણી કે આલેખરૂપે રજૂ કરી શકાય અને આવૃત્તિ સરાસર કે પ્રસારમત તેની ઉપયોગીતા મુજબ વાપરી શકાય. આમ ઉપર્યુક્ત બાબતોને ધ્યાનમાં રાખી આ અભ્યાસમાં યથાર્થતા અને

વિશ્વસનીયતા લાવવા નીચે દર્શાવેલી આંકડાશાસ્ત્રીય પ્રયુક્તિઓનો ઉપયોગ કરવામાં આવ્યો.

3.14.1 ટકાવારી :

પ્રસ્તુત અભ્યાસમાં પસંદગી પામેલા કર્મચારીની કેટેગરી પ્રમાણે ટકાવારી દર્શાવવામાં આવી છે. જેનું સૂત્ર

$$\text{ટકાવારી} = \frac{\text{પ્રાપ્તાંકોનો સરવાળો}}{\text{કુલ પ્રાપ્તાંક}} \times$$

3.14.2 સહસંબંધ :

સહસંબંધઆંક એક સંખ્યા છે તેને વસ્તુ યા પ્રક્રિયા સંબંધનો સંપૂર્ણ ખ્યાલ આપે છે. સહસંબંધાંકની કિંમત -1 થી +1 સુધીની હોઈ શકે. +1 એટલે પૂર્ણ સહસંબંધાંક, 0 એટલે બિલકુલ નહીં. -1 એટલે સંપૂર્ણ ઋણ સહસંબંધાંક આ શોધવાની ઘણી રીતો છે. પરંતુ પ્રો. કાર્લ પિર્યસનની પદ્ધતિ શ્રેષ્ઠ ગણાય છે. આ રીતે મળતાં સહસંબંધને પિર્યસનનો સહસંબંધાંક કહેવામાં આવે છે. તેનું સૂત્ર નીચે મુજબ છે.

$$r = \frac{N\sum xy - \sum x \cdot \sum y}{\sqrt{[N\sum x^2 - (\sum x)^2][N\sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

r = સહસંબંધાંક

N = x અને y એ મેળવેલ વિષય પ્રાપ્તાંકોની સહસંબંધાંક સંખ્યા

Σ = સરવાળો

x = પ્રથમ પરિવર્ત્યોનો મુખ્ય પ્રાપ્તાંક

y = બીજા પરિવર્ત્યોનો મુખ્ય પ્રાપ્તાંક

આમ, સહસંબંધાંક 'r' ના અર્થઘટનનો આધાર કયા હેતુથી સહસંબંધ શોધ્યો છે તેના પર છે. છતાં તેના ઉપયોગ બાબતે તેનું અર્થઘટન આ રીતે થઈ શકે.

- (1) 0.20 થી ઓછો – નહીવત સહસંબંધ
- (2) 0.20 થી 0.40 – ઓછો થોડો પણ નિશ્ચિત સંબંધ
- (3) 0.40 થી 0.70 – સાધારણ સહસંબંધ
- (4) 0.70 થી 0.90 – સારો નોંધપાત્ર સહસંબંધ
- (5) 0.90 થી 1.00 – પરસ્પર આધારીત સહસંબંધ

પ્રસ્તુત અધ્યયનમાં કર્મચારીઓના જીવનસંતોષ, સંસ્થાગત પર્યાવરણ અને વ્યવસાય સામેલગીરી વચ્ચેનો સંબંધ તપાસવા માટે ઉત્કલ્પનાની સહસંબંધની પદ્ધતિનો ઉપયોગ કરવામાં આવ્યો હતો.

3.14.3 વિચરણ પૃથ્થકરણ – F કસોટી :

બે સરાસરીના તફાવતની સાર્થકતા, ક્રાંતિક ગુણોત્તરથી ચકાસી શકાય છે. પરંતુ નિદર્શની પાંચ-દશ સરાસરીની જોડ તૈયાર થાય છે ત્યારે સંશોધકે દશ વખત સરાસરીની સાર્થકતા શોધવી પડે આ મુશ્કેલીથી બચવા માટે બધા નિદર્શ માટે સમગ્ર કસોટી હોય કે જેમાંથી સમગ્રપણે સાર્થકતા ચકાસી શકાય. આવા પ્રકારની કસોટીને "વિચરણ પૃથ્થકરણ"

કહે છે.

વિચરણ પૃથ્થકરણ પદ્ધતિ સૌ પ્રથમ ફિશરે આપી હતી. આ પદ્ધતિ દ્વારા બે અથવા બે કરતા વધારે નિદર્શ જૂથોનાં અસ્તિત્વ ધરાવતાં વિચરણનાં આધારે તે જૂથોના મધ્યકો વચ્ચે તફાવતની સાર્થકતાનું પરીક્ષણ કરવા માટે તથા તે દ્વારા તમામ જૂથો સમાન સમષ્ટિમાંથી આવેલ છે કે કેમ તે ઉત્કલ્પનાનું પરીક્ષણ કરવા માટે વિચરણ પૃથ્થકરણ પદ્ધતિનો ઉપયોગ થાય છે. આથી તે સમયની દષ્ટિએ કરકસર યુક્ત છે. તેની મદદથી જૂથો અંદરના જૂથો વચ્ચેનું અને કુલ વિચલન પ્રાપ્ત થાય છે. ઉપરાંત સ્વતંત્ર પરિવર્ત્યની પરતંત્ર પરિવર્ત્ય ઉપર મુખ્ય તેમજ આંતરક્રિયાત્મક અસરો ચકાસી શકાય છે. વિચરણ પૃથ્થકરણના વિવિધ પ્રકારો અને પદ્ધતિઓ હોય છે. જેમકે એકમાર્ગીય વિચરણ પૃથ્થકરણ, દ્વિમાર્ગીય પૃથ્થકરણ, અપ્રાયલિય વિ.પૂ. વગેરે.

પ્રસ્તુત અધ્યયનમાં દ્વિમાર્ગી વિચરણ પૃથ્થકરણના ઉપયોગ દ્વારા ઉત્કલ્પનાની 2×2×2 આવયવિક ડિઝાઈન દ્વારા ચકાસણી કરવામાં આવી હતી.

F કસોટીનું સુત્ર

$$F = \frac{MSb}{MSw}$$

F= ગુણોતર

MSb = Means Square for "Between" Groups (પદ્ધતિઓના વર્ગોના સરવાળાનું વિચરણ)

MSw = Means Square for "Within" Groups (પદ્ધતિઓના

વર્ગોના સરવાળાનું વિચરણ)

3.14.4 ટી. કસોટી (t-test) :

ટી-કસોટીની ગણતરી કરતાં પહેલા સરેરાશ મધ્યક, પ્રમાણ વિચલન, પ્રમાણભુલ મેળવવામાં આવે છે. ત્યારબાદ t મળી શકે છે.

મધ્યક :

વ્યવહારમાં 'સરેરાશ' તરીકે વપરાતા શબ્દ માટે આંકડાશાસ્ત્રમાં "મધ્યક" શબ્દ વપરાય છે. સરેરાશ એ મધ્યવર્તી સ્થિતિનું માપ છે. પ્રાપ્તાંકોના સરવાળાને પ્રાપ્તાંકોની કુલ સંખ્યા વડે ભાગવાથી મળતી કિંમતને સરેરાશ કહે છે. સરેરાશ આવૃત્તિ વિતરણમાં વચગાળાની સ્થાનકિંમત સૂચવે છે. સરેરાશને X તરીકે ઓળખવામાં આવે છે.

$$\bar{X} = \frac{\sum Fx}{N}$$

જ્યાં

= મધ્યક

F = આવૃત્તિ

x = કાચા પ્રાપ્તાંક

N = આવૃત્તિની કુલ સંખ્યા

પ્રમાણ વિચલન :

પ્રમાણ વિચલન એ પ્રસાર કે ચલિતતાનું સૌથી વધુ સ્થિર અને

આધારભૂત માપ છે. જે સમષ્ટિમાંથી નિદર્શ પસંદ કરવાનું સૌથી સરળ માપ છે. ગેરેટ પ્રમાણ વિચલનની વ્યાખ્યા આ રીતે આપે છે. "પ્રમાણ વિચલન એટલે પ્રાપ્તાંકોના મધ્યકમાંથી લેવાયેલા વિચલનોના વર્ગોના મધ્યક – સરેરાશનું વર્ગમૂળ"

પ્રમાણવિચલન (SD) ના બે લાભ છે.

- (1) પ્રચારના બીજા માપોની સરખામણીમાં તેના પર નિદર્શની વધઘટની અસર ઓછી થાય છે.
- (2) બીજ ગણિતની પ્રક્રિયાનો સહેલાઈથી આ પદ્ધતિનો ઉપયોગ થાય છે.

પ્રમાણવિચલનનું સૂત્ર નીચે મુજબ છે.

$$SD = \sqrt{\frac{\sum Fx^2 - C^2}{N}}$$

પ્રમાણભુલ (Standard Error) :

સમષ્ટિની સરાસરીના અનુમાન તરીકે નિદર્શની સરાસરીનો ઉપયોગ કરવા માંગતા કોઈએ તો સમષ્ટિની સરાસરીમાંથી નિદર્શની સરાસરીનું વિચલન અનુમાનની ભૂલ તરીકે ગણી શકાય, કોઈપણ નિદર્શની સરાસરીઓના વિતરણનું પ્રમાણ વિચલન કરતા આ પ્રમાણ વિચલન અલગ તારવવા માટે તેને પ્રમાણભુલ કહેવાય તેની ટૂંકી સંજ્ઞા છે.

મધ્યકની પ્રમાણભૂલની ગણતરી માટેનું સૂત્ર

$$SEM = \frac{SD}{\sqrt{N}}$$

મધ્યકના તફાવતની પ્રમાણભૂલ
= પ્રમાણવિચલન
 $\sqrt{\quad}$ = વર્ગમૂળ
= આવૃત્તિની કુલ સંખ્યા

મધ્યકના તફાવતની સંયુક્ત ભૂલની ગણતરીનું સૂત્ર

$$SED = \sqrt{SEM_1^2 + SEM_2^2}$$

SEM_1 = પ્રથમ મધ્યકના તફાવતની પ્રમાણભૂલ
 SEM_2 = બીજા મધ્યકના તફાવતની પ્રમાણભૂલ
 M_1 = પ્રથમ મધ્યક
 M_2 = બીજો મધ્યક
 SED = પ્રમાણભૂલનો તફાવત
 $\sqrt{\quad}$ = વર્ગમૂળ

ટી ગુણોત્તર કસોટી :

'ટી' કસોટી એટલે બે નિદર્શો વચ્ચે જણાવેલ તફાવતો બંને સમષ્ટિઓમાં પણ અસ્તિત્વ ધરાવે છે કે કેમ તે નક્કી કરવા માટે વપરાતી આંકડાશાસ્ત્રીય પ્રયુક્તિને 'ટી' કસોટી કહેવામાં આવે છે. આ કસોટી દ્વારા સમષ્ટિ વચ્ચે કોઈ તફાવત રહેલો છે કે કેમ તે જાણી શકાય છે.

અને એ બે સરેરાશો વચ્ચેના મધ્યકો વચ્ચેનો, બે પ્રમાણ વિચલનો તથા બે ટકાવારી વચ્ચેનો તફાવત અને તેની સાર્થકતા કે અસાર્થકતાની ચકાસણી કરવામાં આવે છે.

મોટા ભાગનાં સંશોધનોમાં સરેરાશ શોધવામાં આવતી જ હોય તેથી 'ટી' કસોટીનો વધુ ઉપયોગ મેળવેલ – સરેરાશના તફાવતની સાર્થકતા કે અસાર્થકતાની ચકાસણી કરવામાં આવે છે.

ટૂંકમાં કહી શકાય કે તફાવત સાર્થક છે કે નહીં તે વિશે નિરાકરણ કે અનુમાન કરવામાં આવે છે. અને અગાઉ કરેલી ઉત્કલ્પનાઓ યથાવત રાખવામાં આવે કે અસ્વીકાર કરવામાં આવે છે અને કસોટીની અનિશ્ચિતતાને દૂર કરવા માટે ઉપયોગ થાય છે. અહીં નિદર્શ મોટો હોવાથી આ સૂત્રનો ઉપયોગ કરેલ છે.

$$t = \frac{M_1 - M_2}{SED}$$

જ્યાં M_1 = પ્રથમ મધ્યક
 M_2 બીજો મધ્યક
 SED પ્રમાણભૂલનો તફાવત

3.15 માહિતી એકત્રીકરણ :

સંશોધનમાં ઉત્કલ્પનાનું નિર્માણ થયા બાદ તેની ચકાસણી કરવાના હેતુથી વિશ્વસનીય અને આધારભૂત માહિતી એકત્ર કરવા માટે

પ્રયુક્તની પસંદગી કરવામાં આવે છે. અને માહિતી એકત્ર કરવા માટેનું પ્રમાણિત સાધન હોવું જરૂરી છે. અને તેના દ્વારા સચોટ માહિતી મેળવવાની શક્યતા પણ રહે છે અને અહીંયા ચાર સ્કેલનો માહિતી એકત્ર કરવા માટે ઉપયોગ કરવામાં આવ્યો છે.

પ્રસ્તુત સંશોધનનો હેતુ 'રાજકોટ જિલ્લાના બી.એસ.એન.એલ. ના કર્મચારીઓના જીવનસંતોષ, સંસ્થાગત પર્યાવરણ અને વ્યવસાય સામેલગીરી' ના માપનનો તેમજ તેમના વચ્ચેના સંબંધ જાણવાનો હતો. જે અંગે જરૂરી માહિતી બી.એસ.એન.એલ. ની રાજકોટ જિલ્લાની GM ઓફીસમાંથી મેળવવામાં આવી હતી. તે માટે બી.એસ.એન.એલ. ના કુલ 480 કર્મચારીઓને નિદર્શ તરીકે પસંદ કરવામાં આવ્યા હતા. તેમને વ્યક્તિગત માહિતીપત્રક, જીવનસંતોષ તુલા, સંસ્થાગત પર્યાવરણ સંશોધનિકા તેમજ વ્યવસાય સામેલગીરી તુલાઓનો ઉપયોગ કરીને માહિતી એકત્ર કરવામાં આવી હતી.

માહિતી મેળવવા માટે બી.એસ.એન.એલ.ના રાજકોટ જિલ્લાના જનરલ મેનેજર પાસેથી રાજકોટ જિલ્લાના કર્મચારીઓની માહિતી મેળવવા માટેની પૂર્વ મંજૂરી મેળવીને માહિતી એકત્ર કરવામાં આવી હતી. તે માટે સંશોધકે કર્મચારીને સંશોધન અંગેની માહિતીનું મહત્વ સમજાવીને તે સંશોધકને તેના સંશોધન માટે કેટલું મહત્વનું કાર્ય છે તેનાથી માહિતગાર કર્યા હતા. કર્મચારીઓને વ્યક્તિગત રીતે પ્રશ્નાવલીમાં માહિતીની વિગતો તેમને સમજાવી સંનિષ્ઠતાથી અને ચોકસાઈથી જવાબ આપે તે રીતે પ્રેરવામાં આવ્યા હતા. આ રીતે સંશોધન કાર્યમાં પ્રત્યુત્તર દાતાનો સહયોગ દરેક વખતે માંગવામાં આવ્યો હતો.

નિદર્શમાં સમાવિષ્ટ કર્મચારીઓની વ્યક્તિગત મુલાકાત લઈને તેમની સાથે સાયુજય સ્થાપી તેમને પ્રશ્નાવલીઓ ભરાવવામાં આવી હતી. મોટાભાગના કર્મચારીઓએ એકજ બેઠકે પ્રશ્નાવલીમાં માહિતી ભરી આપી હતી.

3.16 માહિતીનું સંખ્યાત્મક રૂપાંતર :

પ્રસ્તુત સંશોધનમાં પ્રાપ્તાંકને મેળવવા માટે કાર્યસૂચિમાં બતાવ્યા પ્રમાણે ગુણાંકન કરવામાં આવ્યું હતું. અહીં ત્રણેય તુલાઓ ઉપર મળેલા ઉત્તરોનું જે તે તુલાઓની ઉત્તર ચાવી મુજબ ગુણાંકન કરવામાં આવ્યું હતું. એ રીતે ત્રણેય તુલાઓ ઉપર મળેલા પ્રાપ્તાંકો દ્વારા જીવનસંતોષ તુલા, સંસ્થાગત પર્યાવરણ સંશોધનિકા અને વ્યવસાય સામેલગીરી તુલાને આંકડાશાસ્ત્રીય પ્રયુક્તિ વડે વિશ્લેષણ કરવામાં આવ્યું હતું.

આ રીતે પ્રકરણ આયોજનમાં દર્શાવ્યા પ્રમાણે પ્રકરણ 3 માં યોગ્ય રજૂઆત કર્યા પછી પ્રકરણ – 4 માં પ્રસ્તુત સંશોધનનું પૃથ્થકરણ, અર્થઘટન અને પરિણામ ચર્ચા કરેલ છે.

□ □ □

:: प्रकरण - ४ ::
संशोधननुं पृथक्करण,
अर्थघटन अने
परिणामनी चर्चा

:: અનુક્રમણિકા ::

<u>ક્રમ</u>	<u>વિષય પ્રવેશ</u>	<u>પૃષ્ઠ નંબર</u>
4.0	પ્રસ્તાવના	165
4.1	સંશોધન અંગે સામાન્ય માહિતી ટકાવારીમાં	168
4.1.1	BSNL ના કર્મચારીઓની શૈક્ષણિક લાયકાત, સંખ્યા અને ટકાવારી	168
4.1.2	BSNL ના કર્મચારીઓના નોકરીનો અનુભવ, સંખ્યા અને ટકાવારી	169
4.1.3	BSNL ના કર્મચારીઓના કાર્યનો વિભાગ, સંખ્યા અને ટકાવારી	169
4.1.4	BSNL ના કર્મચારીઓના માસિક પગાર ધોરણ, સંખ્યા અને ટકાવારી	170
4.1.5	BSNL ના કર્મચારીઓના કુટુંબના સભ્યો અને સંખ્યા ટકાવારી	171
4.1.6	BSNL ના કર્મચારીઓના કુટુંબનો પ્રકાર, સંખ્યા અને ટકાવારી	171
4.1.7	BSNL ના કર્મચારીઓના કુટુંબનો દરજ્જો, સંખ્યા અને ટકાવારી	172
4.1.8	BSNL ના કર્મચારીઓનો લગ્ન દરજ્જો, સંખ્યા અને ટકાવારી	173
4.1.9	BSNL ના કર્મચારીઓના રહેઠાણ, સંખ્યા અને ટકાવારી	174

4.1.10	BSNL ના કર્મચારીઓના માતાનો અભ્યાસ, સંખ્યા અને ટકાવારી	174
4.1.11	BSNL ના કર્મચારીઓના પિતાનો અભ્યાસ, સંખ્યા અને ટકાવારી	175
4.1.12	BSNL ના કર્મચારીઓના માતાનો વ્યવસાય, સંખ્યા અને ટકાવારી	176
4.1.13	BSNL ના કર્મચારીઓના પિતાનો વ્યવસાય, સંખ્યા અને ટકાવારી	177
4.1.14	BSNL ના કર્મચારીઓ આ વ્યવસાયમાં કાયમ રહેવા ઈચ્છે છે કે કેમ ? સંખ્યા ટકાવારી	171
4.1.15	BSNL ના કર્મચારીઓને કુરસદમાં મળતો સમય સંતોષકારક છે? સંખ્યા અને ટકાવારી	179
4.1.16	BSNL ના કર્મચારીઓનું સંસ્થાનું વાતાવરણ સંખ્યા અને ટકાવારી	177
4.1.17	BSNL ના કર્મચારીની જ્ઞાતિ, સંખ્યા અને ટકાવારી	180
4.1.18	BSNL ના કર્મચારીઓનો શોખ, સંખ્યા અને ટકાવારી	181
4.1.19	જીવનસંતોષના સ્વતંત્ર પરિવર્ત્યોના સંબંધમાં મધ્યક દર્શાવતું ટેબલ	182
4.1.20	સંસ્થાગત પર્યાવરણના સ્વતંત્ર પરિવર્ત્યોના સંબંધમાં મધ્યક દર્શાવતું ટેબલ	184
4.1.21	વ્યવસાય સામેલગીરીના સ્વતંત્ર પરિવર્ત્યોના સંબંધમાં મધ્યક દર્શાવતું ટેબલ	186

: પ્રકરણ-૪ :
સંશોધનનું પૃથ્થકરણ, અર્થઘટન
અને પરિણામની ચર્ચા

4.0 પ્રસ્તાવના :

આ અધ્યયનનો મુખ્ય હેતુ BSNL ના કર્મચારીઓના જીવનસંતોષ સંસ્થાગત પર્યાવરણ અને વ્યવસાય સંતોષનું માપન કરવાનો હતો. અહીં સાદા યદ્યચ્છ નિદર્શન પદ્ધતિથી નિદર્શ પસંદ કરીને માહિતી એકત્ર કરવામાં આવી હતી. તેમાં કુલ 480 BSNL કર્મચારીનો સમાવેશ કરવામાં આવ્યો હતો.

અહીં સ્વતંત્ર પરિવર્ત્ય તરીકે શૈક્ષણિક લાયકાત, અનુભવ, કાર્યનો વિભાગ, માસિક આવક, કુટુંબના સભ્યોની સંખ્યા, કુટુંબનો દરજ્જો, રહેઠાણ, સંસ્થાનું એકંદરે વાતાવરણ, શોખ વગેરે લેવામાં આવ્યા હતા. જ્યારે અવલંબી પરિવર્ત્ય તરીકે જીવનસંતોષ, સંસ્થાગત પર્યાવરણ અને વ્યવસાય સામેલગીરીને લેવામાં આવ્યા હતા.

સંશોધનમાં માહિતીનું એકત્રીકરણ થયા પછી તેનું વર્ગીકરણ પૃથ્થકરણ તથા તેના અર્થઘટનનું પણ એટલું જ મહત્વ રહેલું છે. માટે અહીં જીવનસંતોષ, સંસ્થાગત પર્યાવરણ અને વ્યવસાય સામેલગીરી તુલા દ્વારા BSNL ના કર્મચારીઓ દ્વારા પ્રાપ્ત થયેલ માહિતી અને માપનયુક્ત માહિતીની ગુણાત્મક અને સંખ્યાત્મક બાબતોને ધ્યાનમાં લઈને તેનું વર્ગીકરણ કરીને આંકડાશાસ્ત્રીય સમજૂતી આપવાનો પ્રયત્ન કરવામાં આવ્યો છે.

સંશોધનની ગુણાત્મક માહિતીને ટકાવારી દ્વારા કોષ્ટકમાં દર્શાવવામાં આવી છે. જ્યારે સંખ્યાત્મક માહિતીને પ્રાપ્તાંકોના કોષ્ટકમાં વિભાજિત કરી આંકડાશાસ્ત્રીય પ્રયુક્તિ દ્વારા 'r', 'F' અને 't' કસોટી દ્વારા પૃથકૃત કરવામાં આવી છે.

સમગ્ર માહિતીને નીચેના વિભાગોમાં વિભાજિત કરવામાં આવી છે.

- 4.1 સંશોધન અંગે સામાન્ય માહિતી ટકાવારીમાં
- 4.2 BSNL ના કર્મચારીઓનો જીવનસંતોષ, સંસ્થાગત પર્યાવરણ અને વ્યવસાય સામેલગીરી વચ્ચેના સહસંબંધનું પૃથ્થકરણ અને અર્થઘટન.
- 4.3 BSNL ના કર્મચારીઓના વ્યક્તિગત પરિવર્ત્યો અને જીવનસંતોષનું 'એફ' કસોટી વડે એકમાર્ગીય વિચરણ પૃથ્થકરણ અને અર્થઘટન.
- 4.4 BSNL ના કર્મચારીઓના વ્યક્તિગત પરિવર્ત્યો અને સંસ્થાગત પર્યાવરણનું 'એફ' કસોટી વડે એકમાર્ગીય વિચરણ પૃથ્થકરણ.
- 4.5 BSNL ના કર્મચારીઓના વ્યક્તિગત પરિવર્ત્યો અને વ્યવસાય સામેલગીરીનું 'એફ' કસોટી વડે એકમાર્ગીય વિચરણ પૃથ્થકરણ.
- 4.6 BSNL ના કર્મચારીઓના વ્યક્તિગત સામાજિક પરિવર્ત્ય અને

જીવનસંતોષનું 'F' વડે 2×2×2 આવયવિક યોજનાનું વિચરણ પૃથ્થકરણ.

4.7 BSNL ના કર્મચારીઓની વ્યક્તિગત સામાજિક પરિવર્ત્ય અને સંસ્થાગત પર્યાવરણનું 'F' વડે 2×2×2 આવયવિક યોજનાનું વિચરણ પૃથ્થકરણ.

4.8 BSNL ના કર્મચારીઓના વ્યક્તિગત સામાજિક પરિવર્ત્ય અને વ્યવસાય સામેલગીરીનું 'F' વડે 2×2×2 આવયવિક યોજનાનું વિચરણ પૃથ્થકરણ.

4.9 BSNL ના કર્મચારીઓની વ્યક્તિગત સામાજિક પરિવર્ત્યો અને જીવનસંતોષ 'ટી' કસોટી વડે પૃથ્થકરણ અને અર્થઘટન.

4.10 BSNL ના કર્મચારીઓની વ્યક્તિગત સામાજિક પરિવર્ત્યો અને સંસ્થાગત પર્યાવરણ 'ટી' કસોટી વડે પૃથ્થકરણ અને અર્થઘટન.

4.11 BSNL ના કર્મચારીઓની વ્યક્તિગત સામાજિક પરિવર્ત્યો અને વ્યવસાય સામેલગીરીનું 'ટી' કસોટી વડે પૃથ્થકરણ અને અર્થઘટન.

4.12 BSNL ના કર્મચારીઓના જીવનસંતોષ, સંસ્થાગત પર્યાવરણ અને વ્યવસાય સામેલગીરીની સુધારણા માટેનાં સૂચનો.

4.1 સંશોધન અંગે સામાન્ય માહિતી ટકાવારીમાં :

4.1.1 BSNL ના કર્મચારીઓની શૈક્ષણિક લાયકાત સંખ્યા અને ટકાવારી.

BSNL ના કર્મચારીઓની શૈક્ષણિક લાયકાતને બે વર્ગોમાં વર્ગીકૃત કરવામાં આવે છે. તે અંગેની માહિતી કોષ્ટક નં. 4.1 માં રજૂ કરવામાં આવી છે.

કોષ્ટક નં. 4.1

કર્મચારીની શૈક્ષણિક લાયકાત સંખ્યા ટકાવારી

ક્રમાંક	વિગત	સંખ્યા	ટકાવારી
1	ગ્રેજ્યુએટ	240	50%
2	અંડર ગ્રેજ્યુએટ	240	50%
કુલ		480	100%

કોષ્ટક નં. 4.1 BSNL ના કર્મચારીઓમાં ગ્રેજ્યુએટ કર્મચારી 50% જોવા મળ્યા, જ્યારે અન્ડર ગ્રેજ્યુએટ કર્મચારીનું પ્રમાણ 50% જેટલું જોવા મળ્યું હતું.

4.1.2 BSNL ના કર્મચારીઓના નોકરીનો અનુભવ સંખ્યા અને ટકાવારી.

BSNL ના કર્મચારીઓના નોકરીના અનુભવને બે વિભાગમાં વર્ગીકૃત

કરવામાં આવે છે. તે અંગેની માહિતી કોષ્ટક નં. 4.2 માં રજૂ કરવામાં આવી છે.

કોષ્ટક નં. 4.2
કર્મચારીનો નોકરીનો અનુભવ સંખ્યા ટકાવારી

ક્રમાંક	વિગત	સંખ્યા	ટકાવારી
1	5 વર્ષ સુધી	22	4.58%
2	5 વર્ષથી વધુ	458	95.42%
કુલ		480	100%

કોષ્ટક નં. 4.2 BSNL ના કર્મચારીઓમાં 5 વર્ષ સુધીનો અનુભવ ધરાવતા કર્મચારીઓ 4.58% જોવા મળ્યા જ્યારે 5 વર્ષથી વધુ અનુભવ ધરાવનાર કર્મચારીનો 95.42% જોવા મળેલ હતા.

4.1.3 BSNL ના કર્મચારીઓના કાર્યનો વિભાગ, સંખ્યા અને ટકાવારી.

BSNL ના કર્મચારીઓના કાર્યનો વિભાગને બે વર્ગોમાં વર્ગીકૃત કરવામાં આવે છે. તે અંગેની માહિતી કોષ્ટક નં. 4.3 માં રજૂ કરવામાં આવી છે.

કોષ્ટક નં. 4.3
કર્મચારીના કાર્યનો વિભાગ, સંખ્યા ટકાવારી

ક્રમાંક	વિગત	સંખ્યા	ટકાવારી
1	ટેકનીકલ	240	50%
2	નોનટેકનીકલ	240	50%
કુલ		480	100%

કોષ્ટક નં. 4.3 BSNL ના કર્મચારીઓમાં ટેકનીકલ કર્મચારી 50% જોવા મળ્યા હતા. જ્યારે નોનટેકનીકલ કર્મચારીઓ 50% જોવા મળેલ હતા.

4.1.4 BSNL ના કર્મચારીઓના માસિક પગારધોરણ, સંખ્યા અને ટકાવારી.

BSNL ના કર્મચારીઓના નોકરીના અનુભવને બે વર્ગોમાં વર્ગીકૃત કરવામાં આવે છે. તે અંગેની માહિતી કોષ્ટક નં. 4.4 માં રજૂ કરવામાં આવી છે.

કોષ્ટક નં. 4.4

કર્મચારીના માસિક પગારધોરણ , સંખ્યા અને ટકાવારી

ક્રમાંક	વિગત	સંખ્યા	ટકાવારી
1	રૂ. 14000 સુધી	240	50%
2	રૂ. 14000 થી વધુ	240	50%
કુલ		480	100%

કોષ્ટક નં. 4.4 BSNL ના કર્મચારીઓમાં માસિક આવક રૂ. 14000 સુધી મેળવતા કર્મચારીઓ 50% જોવા મળ્યા. જ્યારે માસિક આવક રૂ. 14000

થી વધુ અનુભવ ધરાવનાર કર્મચારીઓ 50% જોવા મળેલ હતા.

4.1.5 BSNL ના કર્મચારીઓના કુટુંબના સભ્યો, સંખ્યા અને ટકાવારી.

BSNL ના કર્મચારીઓના કુટુંબના સભ્યોને બે ભાગમાં વર્ગીકૃત કરવામાં આવેલા છે. તે અંગેની માહિતી કોષ્ટક નં. 4.5 માં રજૂ કરવામાં આવી છે.

કોષ્ટક નં. 4.5 કર્મચારીના કુટુંબના સભ્યો, સંખ્યા અને ટકાવારી

ક્રમાંક	વિગત	સંખ્યા	ટકાવારી
1	4 કે તેથી ઓછા સભ્યો	277	57.70%
2	4 થી વધુ સભ્યો	203	42.30%
કુલ		480	100%

કોષ્ટક નં. 4.5 BSNL ના કર્મચારીઓમાં ના કુટુંબના સભ્યોની સંખ્યામાં 4 કે તેથી ઓછી સભ્યસંખ્યા ધરાવતા 57.70% જોવા મળ્યા હતા. અને 4 થી વધુ સભ્ય સંખ્યા ધરાવતા 42.30% જોવા મળ્યા હતા.

4.1.6 BSNL ના કર્મચારીઓના કુટુંબનો પ્રકાર, સંખ્યા અને ટકાવારી

BSNL ના કર્મચારીઓના કુટુંબના પ્રકારને બે વિભાગમાં વર્ગીકૃત

કરવામાં આવેલા છે. તે અંગેની માહિતી કોષ્ટક નં. 4.6 માં રજુ કરવામાં આવી છે.

કોષ્ટક નં. 4.6
કર્મચારીઓના કુટુંબના પ્રકાર, સંખ્યા ટકાવારી

ક્રમાંક	વિગત	સંખ્યા	ટકાવારી
1	સંયુક્ત	205	42.71%
2	વિભક્ત	275	57.29%
કુલ		480	100%

કોષ્ટક નં. 4.6 BSNL ના કર્મચારીઓમાં સંયુક્ત કુટુંબમાં રહેતા કર્મચારીઓ 42.71.% જોવા મળ્યા જ્યારે વિભક્ત કુટુંબમાં રહેતા કર્મચારીઓ 57.29 % જોવા મળેલા હતા.

4.1.7 BSNL ના કર્મચારીઓના કુટુંબનો દરજ્જો, સંખ્યા અને ટકાવારી

BSNL ના કર્મચારીઓના કુટુંબનો દરજ્જાને ત્રણ વિભાગમાં વર્ગીકૃત કરવામાં આવેલા છે. તે અંગેની માહિતી કોષ્ટક નં. 4.7 માં રજુ કરવામાં આવી છે.

કોષ્ટક નં. 4.7
કર્મચારીઓના કુટુંબનો દરજ્જો, સંખ્યા ટકાવારી

ક્રમાંક	વિગત	સંખ્યા	ટકાવારી
1	સાધારણ	68	14.17%
2	મધ્યમ	379	78.96%
3	ઉચ્ચ	33	6.87%
કુલ		480	100%

કોષ્ટક નં. 4.7 BSNL ના કર્મચારીઓમાં સાધારણ કુટુંબમાં રહેતા કર્મચારીઓ 14.17% , મધ્યમકુટુંબમાં રહેતા 78.76% , અને ઉચ્ચ કુટુંબમાં રહેતા 6.87% કર્મચારીઓ જોવા મળેલા છે.

4.1.8 BSNL ના કર્મચારીઓનો લગ્નનો દરજ્જો, સંખ્યા અને ટકાવારી

BSNL ના કર્મચારીઓના કુટુંબનો લગ્ન દરજ્જાને બે વિભાગમાં વર્ગીકૃત કરવામાં આવેલા છે. તે અંગેની માહિતી કોષ્ટક નં. 4.8 માં રજૂ કરવામાં આવી છે.

કોષ્ટક નં. 4.8

કર્મચારીઓના કુટુંબનો લગ્ન દરજ્જો, સંખ્યા ટકાવારી

ક્રમાંક	વિગત	સંખ્યા	ટકાવારી
1	પરણિત	434	90.42%
2	અપરણિત	46	9.58%
કુલ		480	100%

કોષ્ટક નં. 4.8 BSNL ના કર્મચારીઓમાં પરણિત કર્મચારી 90.42% અને અપરણિત કર્મચારીઓ 9.58% જોવા મળેલા છે.

4.1.9 BSNL ના કર્મચારીઓના રહેઠાણ , સંખ્યા અને ટકાવારી

BSNL ના કર્મચારીઓના રહેઠાણને બે વિભાગમાં વર્ગીકૃત કરવામાં આવેલા છે. તે અંગેની માહિતી કોષ્ટક નં. 4.9 માં રજૂ કરવામાં આવી છે.

કોષ્ટક નં. 4.9

કર્મચારીઓના રહેઠાણ, સંખ્યા ટકાવારી

ક્રમાંક	વિગત	સંખ્યા	ટકાવારી
1	ગ્રામ્ય	87	18.12%
2	શહેર	393	81.88%
કુલ		480	100%

કોષ્ટક નં. 4.9 BSNL ના કર્મચારીઓ ગ્રામ્ય વિસ્તારમાં રહેતા 18.12% અને શહેરી વિસ્તારમાં રહેતા 81.88% કર્મચારીઓ જોવા મળેલ છે.

4.1.10 BSNL ના કર્મચારીઓના માતાનો અભ્યાસ, સંખ્યા અને ટકાવારી :

BSNL ના કર્મચારીઓના માતાના અભ્યાસને બે વિભાગમાં વર્ગીકૃત કરવામાં આવેલા છે. તે અંગેની માહિતી કોષ્ટક નં. 4.10 માં રજૂ કરવામાં આવી છે.

કોષ્ટક નં. 4.10

કર્મચારીઓના માતાનો અભ્યાસ, સંખ્યા ટકાવારી

ક્રમાંક	વિગત	સંખ્યા	ટકાવારી
1	ધો. 10 સુધી	351	73.12%
2	ધો. 10 થી વધુ	129	26.88%
કુલ		480	100%

કોષ્ટક નં. 4.10 BSNL ના કર્મચારીઓના માતાના અભ્યાસમાં ધો.10 સુધી અભ્યાસ ધરાવતા 73.12% અને ધો. 10 થી વધુ અભ્યાસ ધરાવતા 26.88% જોવા મળેલા હતા.

4.1.11 BSNL ના કર્મચારીઓના પિતાનો અભ્યાસ, સંખ્યા અને ટકાવારી

BSNL ના કર્મચારીઓના પિતાનો અભ્યાસને બે વિભાગમાં વર્ગીકૃત કરવામાં આવેલા છે. તે અંગેની માહિતી કોષ્ટક નં. 4.11 માં રજૂ કરવામાં આવી છે.

કોષ્ટક નં. 4.11
કર્મચારીઓના પિતાનો અભ્યાસ, સંખ્યા ટકાવારી

ક્રમાંક	વિગત	સંખ્યા	ટકાવારી
1	ધો. 10 સુધી	303	63.12%
2	ધો. 10 થી વધુ	177	36.88%
કુલ		480	100%

કોષ્ટક નં. 4.11 BSNL ના કર્મચારીઓના પિતાના અભ્યાસમાં ધો.10 સુધી અભ્યાસ ધરાવતા 63.12% અને ધો. 10 થી વધુ અભ્યાસ ધરાવતા 36.88% જોવા મળેલા હતા.

4.1.12 BSNL ના કર્મચારીઓના માતાનો વ્યવસાય, સંખ્યા અને ટકાવારી

BSNL ના કર્મચારીઓના માતાના વ્યવસાયને ત્રણ વિભાગમાં વર્ગીકૃત કરવામાં આવેલા છે. તે અંગેની માહિતી કોષ્ટક નં. 4.12 માં રજૂ કરવામાં આવી છે.

કોષ્ટક નં. 4.12
કર્મચારીઓના માતાનો વ્યવસાય, સંખ્યા ટકાવારી

ક્રમાંક	વિગત	સંખ્યા	ટકાવારી
1	ઘરકામ	421	87.71%
2	નોકરી	30	6.25%
3	ખેતી	29	6.04%
કુલ		480	100%

કોષ્ટક નં. 4.12 BSNL ના કર્મચારીઓના માતાના વ્યવસાયમાં ઘરકામ 87.71% , નોકરીમાં 6.25% , અને ખેતીમાં 6.04% જોવા મળે છે.

4.1.13 BSNL ના કર્મચારીઓના પિતાનો વ્યવસાય, સંખ્યા અને ટકાવારી :

BSNL ના કર્મચારીઓના પિતાના વ્યવસાયને ત્રણ વિભાગમાં વર્ગીકૃત કરવામાં આવેલા છે. તે અંગેની માહિતી કોષ્ટક નં. 4.13 માં રજૂ કરવામાં આવી છે.

કોષ્ટક નં. 4.13

કર્મચારીઓના પિતાનો વ્યવસાય, સંખ્યા ટકાવારી

ક્રમાંક	વિગત	સંખ્યા	ટકાવારી
1	નોકરી	244	50.83%
2	વ્યવસાય	145	30.21%
3	ખેતી	91	18.96%
કુલ		480	100%

કોષ્ટક નં. 4.13 BSNL ના કર્મચારીઓના પિતાના વ્યવસાયમાં નોકરી 50.83% , વ્યવસાય 30.21% , અને ખેતીમાં 18.96% જોવા મળે છે.

4.1.14 BSNL ના કર્મચારીઓ આ વ્યવસાયમાં કાયમ રહેવા ઇચ્છો છો?, સંખ્યા અને ટકાવારી :

BSNL ના કર્મચારીઓના વ્યવસાયમાં કાયમ રહેવા ઇચ્છે છે કે નહીં તેને બે વિભાગમાં વહેંચવામાં આવેલ છે. તે અંગેની માહિતી કોષ્ટક નં. 4.14 માં રજૂ કરવામાં આવી છે.

કોષ્ટક નં. 4.14

કર્મચારીઓ આ વ્યવસાયમાં કાયમ રહેવા ઇચ્છો છો?, સંખ્યા ટકાવારી

ક્રમાંક	વિગત	સંખ્યા	ટકાવારી
1	હા	430	89.58%
2	ના	50	10.42%
કુલ		480	100%

કોષ્ટક નં. 4.14 માં BSNL ના કર્મચારીઓ કાયમ રહેવા ઇચ્છતા 89.58% છે. જ્યારે કાયમ રહેવા ન ઇચ્છતા કર્મચારી 10.42% જોવા મળેલા હતા.

4.1.15 BSNL ના કર્મચારીઓને ફુરસદમાં મળતો સમય સંતોષકારક છે?, સંખ્યા અને ટકાવારી

BSNL ના કર્મચારીઓને ફુરસદમાં મળતો સમય સંતોષકારક છે? તેને બે વિભાગમાં વહેંચવામાં આવેલ છે. તે અંગેની માહિતી કોષ્ટક નં. 4.15 માં રજૂ કરવામાં આવી છે.

કોષ્ટક નં. 4.15

કર્મચારીઓને ફુરસદમાં મળતો સમય સંતોષકારક છે?, સંખ્યા ટકાવારી

ક્રમાંક	વિગત	સંખ્યા	ટકાવારી
1	હા	430	89.58%
2	ના	50	10.42%
કુલ		480	100%

કોષ્ટક નં. 4.15 માં BSNL ના કર્મચારીઓને ફુરસદમાં મળતો સંતોષકારક છે? હા કહેનાર 89.58% છે. જ્યારે ના કહેનાર કર્મચારી 10.42% જોવા મળેલા હતા.

4.1.16 BSNL ના કર્મચારીની સંસ્થાનું વાતાવરણ, સંખ્યા અને ટકાવારી :

BSNL ના કર્મચારીની સંસ્થાનું વાતાવરણને ત્રણ વિભાગમાં વહેંચવામાં આવેલ છે. તે અંગેની માહિતી કોષ્ટક નં. 4.16 માં રજૂ કરવામાં આવી છે.

કોષ્ટક નં. 4.16
કર્મચારીઓની સંસ્થાનું વાતાવરણ, સંખ્યા ટકાવારી

ક્રમાંક	વિગત	સંખ્યા	ટકાવારી
1	ખૂબ સારૂ	287	59.79%
2	મધ્યમ	166	34.58%
3	સામાન્ય	27	5.63%
કુલ		480	100%

કોષ્ટક નં. 4.16 માં BSNL ના કર્મચારીની સંસ્થાનું વાતાવરણ ખૂબ સારૂ 59.79% , મધ્યમ 34.58% , અને સામાન્ય 5.63% જોવા મળેલ હતી.

4.1.17 BSNL ના કર્મચારીની જ્ઞાતિ, સંખ્યા અને ટકાવારી :

BSNL ના કર્મચારીની જ્ઞાતિને ત્રણ વિભાગમાં વહેંચવામાં આવેલ છે. તે અંગેની માહિતી કોષ્ટક નં. 4.17 માં રજૂ કરવામાં આવી છે.

કોષ્ટક નં. 4.17
કર્મચારીઓની જ્ઞાતિ, સંખ્યા ટકાવારી

ક્રમાંક	વિગત	સંખ્યા	ટકાવારી
1	સામાન્ય	360	75.00%
2	બક્ષીપંચ	83	17.29%
3	એસ.સી./એસ.ટી.	37	7.71%
કુલ		480	100%

કોષ્ટક નં. 4.17 માં BSNL ના કર્મચારીની જ્ઞાતિમાં સામાન્ય 75% , બક્ષીપંચ 17.29% , અને એસ.સી./એસ.ટી. 7.71% જોવા મળેલ હતી.

4.1.18 BSNL ના કર્મચારીનો શોખ, સંખ્યા અને ટકાવારી

BSNL ના કર્મચારીના શોખને બે વિભાગમાં વહેંચવામાં આવેલ છે. તે અંગેની માહિતી કોષ્ટક નં. 4.18 માં રજૂ કરવામાં આવી છે.

કોષ્ટક નં. 4.18 કર્મચારીઓનો શોખ, સંખ્યા ટકાવારી

ક્રમાંક	વિગત	સંખ્યા	ટકાવારી
1	માનસિક	356	74.17%
2	શારીરિક	124	25.83%
કુલ		480	100%

કોષ્ટક નં. 4.18 માં BSNL ના કર્મચારીના શોખમાં માનસિક 74.17% અને શારીરિક શોખ 25.83% જોવા મળેલ હતો.

4.1.19 જીવનસંતોષના સ્વતંત્ર પરિવર્ત્યોના સંબંધમાં મધ્યક દર્શાવતું ટેબલ.

કોષ્ટક 4.19

ક્રમ	વિગત	વિભાગ	સંખ્યા	ટોટલ	મધ્યક
1	શૈક્ષણિક લાયકાત	ગ્રેજ્યુએટ	240	10201	42.50
		અંડર ગ્રે.	240	10007	41.70
2	નોકરીનો અનુભવ	પાંચ વર્ષ	22	931	42.32
		પાંચ વર્ષ થી વધુ	458	19277	42.09
3	કાર્યનો વિભાગ	ટેકનીકલ	240	10269	42.78
		નોનટેકનીકલ	240	9989	41.63
4	પગાર ધોરણ માસિક	રૂ.14000 સુધી	240	10169	42.37
		રૂ.14000 થી વધુ	240	10039	41.83
5	કુટુંબના સભ્યોની સંખ્યા	4 સુધી	277	11764	42.47
		4 થી વધુ	203	8444	41.60
6	કુટુંબનો પ્રકાર	સંયુક્ત	205	8790	42.88
		વિભક્ત	275	11418	41.52
7	કુટુંબનો દરજ્જો	સાધારણ	68	2736	40.24

		મધ્યમ	379	16082	42.43
		ઉચ્ચ	33	1315	39.85
8	લગ્નનો દરજ્જો	પરણિત	434	18281	42.12
		અપરણિત	46	1977	42.97
9	રહેઠાણ	ગ્રામ્ય	87	3647	41.92
		શહેરી	393	16561	42.14
10	માતાનો અભ્યાસ	10 સુધી	351	14723	41.95
		10 થી વધુ	129	5485	42.52
11	પિતાનો અભ્યાસ	10 સુધી	303	12820	42.31
		10 થી વધુ	177	7388	41.74
12	માતાનો વ્યવસાય	ઘરકામ	421	17724	42.10
		નોકરી	30	1276	42.53
		ખેતી	29	1208	41.66
13	પિતાનો વ્યવસાય	નોકરી	244	10539	43.19
		વ્યવસાય	145	5940	40.97
		ખેતી	91	3729	40.98
14	આ વ્યવસાયમાં કાયમ રહેવા ઇચ્છો છો?	હા	430	18143	42.19
		ના	50	2095	41.90
15	કુરસદમાં મળતો સમય સંતોષકારક છે?	હા	430	18120	42.14
		ના	50	2088	41.76
16	તમારી સંસ્થાનું	ખૂબ સારું	287	12185	42.46

	વાતાવરણ કેવું છે?	મધ્યમ	166	6948	41.86
		સામાન્ય	27	1076	39.85
17	જ્ઞાતિ	સામાન્ય	360	15163	42.12
		બક્ષીપંચ	83	3493	42.08
		SC/ST	37	1552	41.95
18	શોખ	માનસિક	356	14899	41.85
		શારીરિક	124	5309	42.81

4.1.20 સંસ્થાગત પર્યાવરણના સ્વતંત્ર પરિવર્ત્યોના સંબંધમાં મધ્યક દર્શાવતું ટેબલ :

કોષ્ટક 4.20

ક્રમ	વિગત	વિભાગ	સંખ્યા	ટોટલ	મધ્યક
1	શૈક્ષણિક લાયકાત	ગ્રેજ્યુએટ	240	55118	229.66
		અંડર ગ્રે.	240	53463	222.76
2	નોકરીનો અનુભવ	પાંચ વર્ષ	22	5029	228.59
		પાંચ વર્ષ થી વધુ	458	103552	226.10
3	કાર્યનો વિભાગ	ટેકનીકલ	240	54795	228.31
		નોનટેકનીકલ	240	53786	224.11
4	પગાર ધોરણ	14000	240	54699	227.91
	માસિક	14000 થી વધુ	240	53882	224.51
5	કુટુંબના સભ્યોની				

	સંખ્યા	4 સુધી	277	62606	226.01
		4 થી વધુ	203	45975	226.48
6	કુટુંબનો પ્રકાર	સંયુક્ત	205	46853	228.55
		વિભક્ત	275	61728	224.47
7	કુટુંબનો દરજ્જો	સાધારણ	68	14340	210.88
		મધ્યમ	379	86692	228.88
		ઉચ્ચ	33	7232	219.15
8	લગ્નનો દરજ્જો	પરણિત	434	98055	225.93
		અપરણિત	46	10526	228.83
9	રહેઠાણ	ગ્રામ્ય	87	19434	223.38
		શહેરી	393	89147	226.84
10	માતાનો અભ્યાસ	10 સુધી	351	77934	222.03
		10 થી વધુ	129	30647	237.57
11	પિતાનો અભ્યાસ	10 સુધી	303	67193	221.76
		10 થી વધુ	177	41388	233.83
12	માતાનો વ્યવસાય	ઘરકામ	421	95964	227.94
		નોકરી	30	6432	214.40
		ખેતી	29	6185	213.28
13	પિતાનો વ્યવસાય	નોકરી	244	55663	228.13
		વ્યવસાય	145	32889	226.86
		ખેતી	91	20029	220.10
14	આ વ્યવસાયમાં	હા	430	97346	226.39
	કાયમ રહેવા	ના	50	11288	225.76
	ઈચ્છો છો ?				

15	ફુરસદમાં મળતો સમય સંતોષકારક છે?	હા	430	97848	227.55
		ના	50	10733	214.66
16	તમારી સંસ્થાનું વાતાવરણ કેવું છે?	ખૂબ સારું	287	66192	230.63
		મધ્યમ	166	36562	220.25
		સામાન્ય	27	5827	215.81
17	જ્ઞાતિ	સામાન્ય	360	82110	227.78
		બક્ષીપંચ	83	18043	217.39
		SC/ST	37	8428	228.78
18	શોખ	માનસિક	356	81094	227.79
		શારીરિક	124	27487	221.67

4.1.21 વ્યવસાય સામેલગીરીના સ્વતંત્ર પરિવર્ત્યોના સંબંધમાં મધ્યક દર્શાવતું ટેબલ :

કોષ્ટક 4.21

ક્રમ	વિગત	વિભાગ	સંખ્યા	ટોટલ	મધ્યક
1	શૈક્ષણિક લાયકાત	ગ્રેજ્યુએટ	240	9742	40.59
		અંડર ગ્રે.	240	9785	40.77
2	નોકરીનો અનુભવ	પાંચ વર્ષ	22	863	39.23
		પાંચ વર્ષ થી વધુ	458	18664	40.75
3	કાર્યનો વિભાગ	ટેકનીકલ	240	9618	40.08

		નોનટેકનીકલ	240	9909	41.29
4	પગાર ધોરણ	14000	240	9551	39.80
	માસિક	14000 થી વધુ	240	9976	41.57
5	કુટુંબના સભ્યોની સંખ્યા	4 સુધી	277	11007	39.74
		4 થી વધુ	203	8520	41.97
6	કુટુંબનો પ્રકાર	સંયુક્ત	205	8165	39.83
		વિભક્ત	275	11362	41.32
7	કુટુંબનો દરજ્જો	સાધારણ	68	12731	40.16
		મધ્યમ	379	15478	40.84
		ઉચ્ચ	33	1236	37.45
8	લગ્નનો દરજ્જો	પરણિત	434	17861	41.15
		અપરણિત	46	1666	36.22
9	રહેઠાણ	ગ્રામ્ય	87	3492	40.14
		શહેરી	393	16035	40.80
10	માતાનો અભ્યાસ	10 સુધી	351	14200	40.46
		10 થી વધુ	129	5327	41.29
11	પિતાનો અભ્યાસ	10 સુધી	303	12353	40.77
		10 થી વધુ	177	7174	40.53
12	માતાનો વ્યવસાય	ઘરકામ	421	17073	40.55
		નોકરી	30	1261	42.03
		ખેતી	29	1193	41.14
13	પિતાનો વ્યવસાય	નોકરી	244	9821	40.25
		વ્યવસાય	145	5987	41.29

		ખેતી	91	3719	40.87
14	આ વ્યવસાયમાં કાયમ રહેવા ઇચ્છો છો?	હા ના	430 50	17302 2225	40.24 44.50
15	કુરસદમાં મળતો સમય સંતોષકારક છે?	હા ના	430 50	17430 2097	40.53 41.94
16	તમારી સંસ્થાનું વાતાવરણ કેવું છે?	ખૂબ સારું મધ્યમ સામાન્ય	287 166 27	11599 6789 1139	40.41 40.90 42.19
17	જ્ઞાતિ	સામાન્ય બક્ષીપંચ SC/ST	360 83 37	14654 3322 1551	40.71 40.02 41.92
18	શોખ	માનસિક શારીરિક	356 124	14556 4971	40.89 40.09

સહસંબંધનું અર્થઘટન :

પ્રસ્તુત સંશોધનમાં સહસંબંધની ગણતરી કરવા માટે કાર્લપીયરસનની રીત ઉપયોગમાં લીધી છે. સહસંબંધ – r ની ગણતરી માટે કુલ H_0 . 1 થી 21 રચવામાં આવી છે. દરેક H_0 . માં r ની ગણતરીમાં મળેલી કિંમત પ્રમાણિત કોષ્ટકની કિંમત કરતા નાની છે કે મોટી છે. તે ધ્યાનમાં લઈને સંબંધની સાર્થકતાની તપાસ કરી છે. જો ગણેલા r ની કિંમત કોષ્ટકના r ની કિંમત કરતા મોટી હોય તો તફાવત સાર્થક ગણવામાં આવે છે. અને તેના આધારે રચેલી શૂન્ય ઉત્કલ્પના

સ્વીકારવામાં આવતી નથી. તેમજ ગણેલા r ની કિંમત કોષ્ટકના r ની કિંમત કરતા ઓછી હોય તો તફાવત સાર્થક નથી અને શૂન્ય ઉત્કલ્પના સ્વીકાર્ય બને છે.

તેમજ બીજી રીતે પ્રકરણ – 3 માં સહસંબંધનું અર્થઘટન કરવા માટે પેઈજ નં. 157 ઉપર આપેલી સમજૂતી પ્રમાણે સહસંબંધ નહિવત, ઓછો, સામાન્ય, વધુ વગેરેની સમજૂતી આપી છે.

4.1.22 'r' પ્રમાણે શૂન્ય ઉત્કલ્પનાઓની ચકાસણી :

Ho.1 બી.એસ.એન.એલ.ના કર્મચારીઓના જીવનસંતોષ અને સંસ્થાગત પર્યાવરણ વચ્ચે સંગીન સહસંબંધ નથી.

કોષ્ટક નં. 4.22

જીવનસંતોષ અને સંસ્થાગત પર્યાવરણ વચ્ચે સહસંબંધ દર્શાવતું કોષ્ટક

ક્રમાંક	વિગત	સંખ્યા	સ્વાતંત્ર્ય માત્રા	r કિંમત	સાર્થકતા
1	જીવનસંતોષ	480	478	0.26	છે
2	સંસ્થાગત પર્યાવરણ	480	478		

□ ગણતરી પ્રમાણે અર્થઘટન :

અહીં ગણેલા r ની કિંમત 0.26 છે. એટલે કે ઓછો ધન સહસંબંધ દર્શાવે છે.

□ કોષ્ટક પ્રમાણે અર્થઘટન :

ઉપરના કોષ્ટક પ્રમાણે $df = 478$ છે. જેની કોષ્ટકમાં કિંમત 0.05 કક્ષાએ 0.088 છે. કોષ્ટકની કિંમત કરતા ગણેલા r ની કિંમત મોટી છે તેથી તફાવત સાર્થક છે માટે શૂન્ય ઉત્કલ્પના અસ્વીકાર્ય બને છે.

Ho.2 બી.એસ.એન.એલ.ના કર્મચારીઓના જીવનસંતોષ અને વ્યવસાય સામેલગીરી વચ્ચે સંગીન સહસંબંધ નથી.

કોષ્ટક નં. 4.23

જીવનસંતોષ અને વ્યવસાય સામેલગીરી વચ્ચે સહસંબંધ દર્શાવતું કોષ્ટક

ક્રમાંક	વિગત	સંખ્યા	સ્વાતંત્ર્ય માત્રા	r કિંમત	સાર્થકતા
1	જીવનસંતોષ	480	478	0.08	નથી
2	વ્યવસાય સામેલગીરી	480	478		

□ ગણતરી પ્રમાણે અર્થઘટન :

અહીં ગણેલા r ની કિંમત 0.08 છે. એટલે કે ખૂબ ઓછો ધન સહસંબંધ દર્શાવે છે.

□ કોષ્ટક પ્રમાણે અર્થઘટન :

ઉપરના કોષ્ટક પ્રમાણે $df = 478$ છે. જેની કોષ્ટકમાં કિંમત 0.05 કક્ષાએ 0.088 છે. કોષ્ટકની કિંમત કરતા ગણેલા r ની કિંમત નાની છે તેથી તફાવત સાર્થક નથી માટે શૂન્ય ઉત્કલ્પના સ્વીકાર્ય બને છે.

Ho.3 બી.એસ.એન.એલ.ના કર્મચારીઓના સંસ્થાગત પર્યાવરણ અને વ્યવસાય સામેલગીરી વચ્ચે સંગીન સહસંબંધ નથી.

કોષ્ટક નં. 4.24

સંસ્થાગત પર્યાવરણ અને વ્યવસાય સામેલગીરી વચ્ચે સહસંબંધ દર્શાવતું કોષ્ટક

ક્રમાંક	વિગત	સંખ્યા	સ્વાતંત્ર્ય માત્રા	r કિંમત	સાર્થકતા
1	સંસ્થાગત પર્યાવરણ	480	478	-0.07	નથી
2	વ્યવસાય સામેલગીરી	480	478		

□ ગણતરી પ્રમાણે અર્થઘટન :

અહીં ગણેલા r ની કિંમત -0.07 છે. એટલે કે ખૂબ ઓછો ઋણ સહસંબંધ દર્શાવે છે.

□ કોષ્ટક પ્રમાણે અર્થઘટન :

ઉપરના કોષ્ટક પ્રમાણે $df = 478$ છે. જેની કોષ્ટકમાં કિંમત 0.05 કક્ષાએ 0.088 છે. કોષ્ટકની કિંમત કરતા ગણેલા r ની કિંમત નાની

છે તેથી તફાવત સાર્થક નથી માટે શૂન્ય ઉત્કલ્પના સ્વીકાર્ય બને છે.

Ho.4 સંયુક્ત કુટુંબમાં રહેતા બી.એસ.એન.એલ. ના કર્મચારીઓના જીવનસંતોષ અને સંસ્થાગત પર્યાવરણ વચ્ચે સંગીન સહસંબંધ નથી.

કોષ્ટક નં. 4.25

સંયુક્ત કુટુંબમાં રહેતા જીવનસંતોષ અને સંસ્થાગત પર્યાવરણ વચ્ચે સહસંબંધ દર્શાવતું કોષ્ટક

ક્રમાંક	વિગત	સંખ્યા	સ્વાતંત્ર્ય માત્રા	r કિંમત	સાર્થકતા
1	જીવનસંતોષ	205	203	0.145	છે
2	સંસ્થાગત પર્યાવરણ	205	203		

□ ગણતરી પ્રમાણે અર્થઘટન :

અહીં ગણેલા r ની કિંમત 0.145 છે. એટલે કે ખૂબ ઓછો ધન સહસંબંધ દર્શાવે છે.

□ કોષ્ટક પ્રમાણે અર્થઘટન :

ઉપરના કોષ્ટક પ્રમાણે $df = 203$ છે. જેની કોષ્ટકમાં કિંમત 0.05 કક્ષાએ 0.138 છે. કોષ્ટકની કિંમત કરતા ગણેલા r ની કિંમત મોટી છે તેથી તફાવત સાર્થક છે માટે શૂન્ય ઉત્કલ્પના અસ્વીકાર્ય બને છે.

Ho.5 સંયુક્ત કુટુંબમાં રહેતા બી.એસ.એન.એલ. ના કર્મચારીઓના જીવનસંતોષ અને વ્યવસાય સામેલગીરી વચ્ચે સંગીન સહસંબંધ નથી.

કોષ્ટક નં. 4.26

સંયુક્ત કુટુંબમાં રહેતા જીવનસંતોષ અને વ્યવસાય સામેલગીરી વચ્ચે સહસંબંધ દર્શાવતું કોષ્ટક

ક્રમાંક	વિગત	સંખ્યા	સ્વાતંત્ર્ય માત્રા	r કિંમત	સાર્થકતા
1	જીવનસંતોષ	205	203	0.308	છે
2	વ્યવસાય સામેલગીરી	205	203		

□ **ગણતરી પ્રમાણે અર્થઘટન :**

અહીં ગણેલા r ની કિંમત 0.308 છે. એટલે કે સામાન્ય ધન સહસંબંધ દર્શાવે છે.

□ **કોષ્ટક પ્રમાણે અર્થઘટન :**

ઉપરના કોષ્ટક પ્રમાણે df = 203 છે. જેની કોષ્ટકમાં કિંમત 0.05 કક્ષાએ 0.138 છે. કોષ્ટકની કિંમત કરતા ગણેલા r ની કિંમત મોટી છે તેથી તફાવત સાર્થક છે માટે શૂન્ય ઉત્કલ્પના અસ્વીકાર્ય બને છે.

Ho.6 સંયુક્ત કુટુંબમાં રહેતા બી.એસ.એન.એલ. ના કર્મચારીઓના સંસ્થાગત પર્યાવરણ અને વ્યવસાય સામેલગીરી વચ્ચે સંગીન સહસંબંધ નથી.

કોષ્ટક નં. 4.27

સંયુક્ત કુટુંબમાં રહેતા સંસ્થાગત પર્યાવરણ અને વ્યવસાય સામેલગીરી વચ્ચે સહસંબંધ દર્શાવતું કોષ્ટક

ક્રમાંક	વિગત	સંખ્યા	સ્વાતંત્ર્ય માત્રા	r કિંમત	સાર્થકતા
1	સંસ્થાગત પર્યાવરણ	205	203	0.098	નથી
2	વ્યવસાય સામેલગીરી	205	203		

□ **ગણતરી પ્રમાણે અર્થઘટન :**

અહીં ગણેલા r ની કિંમત 0.098 છે. એટલે કે ખૂબ ઓછો ધન સહસંબંધ દર્શાવે છે.

□ **કોષ્ટક પ્રમાણે અર્થઘટન :**

ઉપરના કોષ્ટક પ્રમાણે $df = 203$ છે. જેની કોષ્ટકમાં કિંમત 0.05 કક્ષાએ 0.138 છે. કોષ્ટકની કિંમત કરતા ગણેલા r ની કિંમત નાની છે તેથી તફાવત સાર્થક નથી માટે શૂન્ય ઉત્કલ્પના સ્વીકાર્ય બને છે.

Ho.7 વિભક્ત કુટુંબમાં રહેતા બી.એસ.એન.એલ. ના કર્મચારીઓના જીવનસંતોષ અને સંસ્થાગત પર્યાવરણ વચ્ચે સંગીન સહસંબંધ નથી.

કોષ્ટક નં. 4.28

વિભક્ત કુટુંબમાં રહેતા જીવનસંતોષ અને સંસ્થાગત પર્યાવરણ વચ્ચે સહસંબંધ દર્શાવતું કોષ્ટક

ક્રમાંક	વિગત	સંખ્યા	સ્વાતંત્ર્ય માત્રા	r કિંમત	સાર્થકતા
1	જીવનસંતોષ	275	273	0.076	નથી
2	સંસ્થાગત પર્યાવરણ	275	273		

□ ગણતરી પ્રમાણે અર્થઘટન :

અહીં ગણેલા r ની કિંમત 0.076 છે. એટલે કે ઓછો ધન સહસંબંધ દર્શાવે છે.

□ કોષ્ટક પ્રમાણે અર્થઘટન :

ઉપરના કોષ્ટક પ્રમાણે $df = 273$ છે. જેની કોષ્ટકમાં કિંમત 0.05 કક્ષાએ 0.113 છે. કોષ્ટકની કિંમત કરતા ગણેલા r ની કિંમત નાની છે તેથી તફાવત સાર્થક નથી માટે શૂન્ય ઉત્કલ્પના સ્વીકાર્ય બને છે.

Ho.8 વિભક્ત કુટુંબમાં રહેતા બી.એસ.એન.એલ. ના કર્મચારીઓના જીવનસંતોષ અને વ્યવસાય સામેલગીરી વચ્ચે સંગીન સહસંબંધ નથી.

કોષ્ટક નં. 4.29

વિભક્ત કુટુંબમાં રહેતા જીવનસંતોષ અને વ્યવસાય સામેલગીરી વચ્ચે સહસંબંધ દર્શાવતું કોષ્ટક

ક્રમાંક	વિગત	સંખ્યા	સ્વાતંત્ર્ય માત્રા	r કિંમત	સાર્થકતા
1	જીવનસંતોષ	275	273	0.237	છે
2	વ્યવસાય સામેલગીરી	275	273		

□ ગણતરી પ્રમાણે અર્થઘટન :

અહીં ગણેલા r ની કિંમત 0.237 છે. એટલે કે સામાન્ય ધન સહસંબંધ દર્શાવે છે.

□ કોષ્ટક પ્રમાણે અર્થઘટન :

ઉપરના કોષ્ટક પ્રમાણે $df = 273$ છે. જેની કોષ્ટકમાં કિંમત 0.05 કક્ષાએ 0.113 છે. કોષ્ટકની કિંમત કરતા ગણેલા r ની કિંમત મોટી છે તેથી તફાવત સાર્થક છે માટે શૂન્ય ઉત્કલ્પના અસ્વીકાર્ય બને છે.

Ho.9 વિભક્ત કુટુંબમાં રહેતા બી.એસ.એન.એલ. ના કર્મચારીઓના સંસ્થાગત પર્યાવરણ અને વ્યવસાય સામેલગીરી વચ્ચે સંગીન સહસંબંધ નથી.

કોષ્ટક નં. 4.30

વિભક્ત કુટુંબમાં રહેતા સંસ્થાગત પર્યાવરણ અને વ્યવસાય સામેલગીરી વચ્ચે સહસંબંધ દર્શાવતું કોષ્ટક

ક્રમાંક	વિગત	સંખ્યા	સ્વાતંત્ર્ય માત્રા	r કિંમત	સાર્થકતા
1	સંસ્થાગત પર્યાવરણ	275	273	-0.04	નથી
2	વ્યવસાય સામેલગીરી	275	273		

□ ગણતરી પ્રમાણે અર્થઘટન :

અહીં ગણેલા r ની કિંમત -0.04 છે. એટલે કે ખૂબ ઓછો ઋણ સહસંબંધ દર્શાવે છે.

□ કોષ્ટક પ્રમાણે અર્થઘટન :

ઉપરના કોષ્ટક પ્રમાણે $df = 273$ છે. જેની કોષ્ટકમાં કિંમત 0.05 કક્ષાએ 0.113 છે. કોષ્ટકની કિંમત કરતા ગણેલા r ની કિંમત નાની છે તેથી તફાવત સાર્થક નથી માટે શૂન્ય ઉત્કલ્પના સ્વીકાર્ય બને છે.

Ho.10 ગ્રામ્ય વિસ્તારમાં રહેતા બી.એસ.એન.એલ. ના કર્મચારીઓના જીવનસંતોષ અને સંસ્થાગત પર્યાવરણ વચ્ચે સંગીન સહસંબંધ નથી.

કોષ્ટક નં. 4.31

ગ્રામ્ય વિસ્તારમાં રહેતા જીવનસંતોષ અને સંસ્થાગત પર્યાવરણ વચ્ચે સહસંબંધ દર્શાવતું કોષ્ટક

ક્રમાંક	વિગત	સંખ્યા	સ્વાતંત્ર્ય માત્રા	r કિંમત	સાર્થકતા
1	જીવનસંતોષ	87	85	0.277	છે
2	સંસ્થાગત પર્યાવરણ	87	85		

□ ગણતરી પ્રમાણે અર્થઘટન :

અહીં ગણેલા r ની કિંમત 0.277 છે. એટલે કે સામાન્ય ધન સહસંબંધ દર્શાવે છે.

□ કોષ્ટક પ્રમાણે અર્થઘટન :

ઉપરના કોષ્ટક પ્રમાણે $df = 85$ છે. જેની કોષ્ટકમાં કિંમત 0.05 કક્ષાએ 0.205 છે. કોષ્ટકની કિંમત કરતા ગણેલા r ની કિંમત મોટી છે તેથી તફાવત સાર્થક છે માટે શૂન્ય ઉત્કલ્પના અસ્વીકાર્ય બને છે.

Ho.11 ગ્રામ્ય વિસ્તારમાં રહેતા બી.એસ.એન.એલ. ના કર્મચારીઓના જીવનસંતોષ અને વ્યવસાય સામેલગીરી વચ્ચે સંગીન સહસંબંધ નથી.

કોષ્ટક નં. 4.32

ગ્રામ્ય વિસ્તારમાં રહેતા જીવનસંતોષ અને વ્યવસાય સામેલગીરી વચ્ચે સહસંબંધ દર્શાવતું કોષ્ટક

ક્રમાંક	વિગત	સંખ્યા	સ્વાતંત્ર્ય માત્રા	r કિંમત	સાર્થકતા
1	જીવનસંતોષ	87	85	0.185	નથી
2	વ્યવસાય સામેલગીરી	87	85		

□ ગણતરી પ્રમાણે અર્થઘટન :

અહીં ગણેલા r ની કિંમત 0.185 છે. એટલે કે ખૂબ ઓછો ધન સહસંબંધ દર્શાવે છે.

□ કોષ્ટક પ્રમાણે અર્થઘટન :

ઉપરના કોષ્ટક પ્રમાણે $df = 85$ છે. જેની કોષ્ટકમાં કિંમત 0.05 કક્ષાએ 0.205 છે. કોષ્ટકની કિંમત કરતા ગણેલા r ની કિંમત નાની છે તેથી તફાવત સાર્થક નથી માટે શૂન્ય ઉત્કલ્પના સ્વીકાર્ય બને છે.

Ho.12 ગ્રામ્ય વિસ્તારમાં રહેતા બી.એસ.એન.એલ. ના કર્મચારીઓના સંસ્થાગત પર્યાવરણ અને વ્યવસાય સામેલગીરી વચ્ચે સંગીન સહસંબંધ નથી.

કોષ્ટક નં. 4.33

ગ્રામ્ય વિસ્તારમાં રહેતા સંસ્થાગત પર્યાવરણ અને વ્યવસાય સામેલગીરી વચ્ચે સહસંબંધ દર્શાવતું કોષ્ટક

ક્રમાંક	વિગત	સંખ્યા	સ્વાતંત્ર્ય માત્રા	r કિંમત	સાર્થકતા
1	સંસ્થાગત પર્યાવરણ	87	85	0.184	નથી
2	વ્યવસાય સામેલગીરી	87	85		

□ ગણતરી પ્રમાણે અર્થઘટન :

અહીં ગણેલા r ની કિંમત 0.184 છે. એટલે કે ખૂબ ઓછો ધન સહસંબંધ દર્શાવે છે.

□ કોષ્ટક પ્રમાણે અર્થઘટન :

ઉપરના કોષ્ટક પ્રમાણે $df = 85$ છે. જેની કોષ્ટકમાં કિંમત 0.05 કક્ષાએ 0.205 છે. કોષ્ટકની કિંમત કરતા ગણેલા r ની કિંમત નાની છે તેથી તફાવત સાર્થક નથી માટે શૂન્ય ઉત્કલ્પના સ્વીકાર્ય બને છે.

Ho.13 શહેરી વિસ્તારમાં રહેતા બી.એસ.એન.એલ. ના કર્મચારીઓના જીવનસંતોષ અને સંસ્થાગત પર્યાવરણ વચ્ચે સંગીન સહસંબંધ નથી.

કોષ્ટક નં. 4.34

શહેરી વિસ્તારમાં રહેતા જીવનસંતોષ અને સંસ્થાગત પર્યાવરણ વચ્ચે સહસંબંધ દર્શાવતું કોષ્ટક

ક્રમાંક	વિગત	સંખ્યા	સ્વાતંત્ર્ય માત્રા	r કિંમત	સાર્થકતા
1	જીવનસંતોષ	393	391	0.253	છે
2	સંસ્થાગત પર્યાવરણ	393	391		

□ ગણતરી પ્રમાણે અર્થઘટન :

અહીં ગણેલા r ની કિંમત 0.253 છે. એટલે કે સામાન્ય ધન સહસંબંધ દર્શાવે છે.

□ કોષ્ટક પ્રમાણે અર્થઘટન :

ઉપરના કોષ્ટક પ્રમાણે $df = 391$ છે. જેની કોષ્ટકમાં કિંમત 0.05 કક્ષાએ 0.098 છે. કોષ્ટકની કિંમત કરતા ગણેલા r ની કિંમત મોટી છે તેથી તફાવત સાર્થક છે માટે શૂન્ય ઉત્કલ્પના અસ્વીકાર્ય બને છે.

Ho.14 શહેરી વિસ્તારમાં રહેતા બી.એસ.એન.એલ. ના કર્મચારીઓના જીવનસંતોષ અને વ્યવસાય સામેલગીરી વચ્ચે સંગીન સહસંબંધ નથી.

કોષ્ટક નં. 4.35

શહેરી વિસ્તારમાં રહેતા જીવનસંતોષ અને વ્યવસાય સામેલગીરી વચ્ચે સહસંબંધ દર્શાવતું કોષ્ટક

ક્રમાંક	વિગત	સંખ્યા	સ્વાતંત્ર્ય માત્રા	r કિંમત	સાર્થકતા
1	જીવનસંતોષ	393	391	0.065	નથી
2	વ્યવસાય સામેલગીરી	393	391		

□ ગણતરી પ્રમાણે અર્થઘટન :

અહીં ગણેલા r ની કિંમત 0.065 છે. એટલે કે ખૂબ જ ઓછો ધન સહસંબંધ દર્શાવે છે.

□ કોષ્ટક પ્રમાણે અર્થઘટન :

ઉપરના કોષ્ટક પ્રમાણે $df = 391$ છે. જેની કોષ્ટકમાં કિંમત 0.05 કક્ષાએ 0.098 છે. કોષ્ટકની કિંમત કરતા ગણેલા r ની કિંમત નાની છે તેથી તફાવત સાર્થક નથી માટે શૂન્ય ઉત્કલ્પના સ્વીકાર્ય બને છે.

Ho.15 શહેરી વિસ્તારમાં રહેતા બી.એસ.એન.એલ. ના કર્મચારીઓના સંસ્થાગત પર્યાવરણ અને વ્યવસાય સામેલગીરી વચ્ચે સંગીન સહસંબંધ નથી.

કોષ્ટક નં. 4.36

શહેરી વિસ્તારમાં રહેતા સંસ્થાગત પર્યાવરણ અને વ્યવસાય સામેલગીરી વચ્ચે સહસંબંધ દર્શાવતું કોષ્ટક

ક્રમાંક	વિગત	સંખ્યા	સ્વાતંત્ર્ય માત્રા	r કિંમત	સાર્થકતા
1	સંસ્થાગત પર્યાવરણ	393	391	0.140	છે
2	વ્યવસાય સામેલગીરી	393	391		

□ ગણતરી પ્રમાણે અર્થઘટન :

અહીં ગણેલા r ની કિંમત 0.140 છે. એટલે કે ખૂબ ઓછો ધન સહસંબંધ દર્શાવે છે.

□ કોષ્ટક પ્રમાણે અર્થઘટન :

ઉપરના કોષ્ટક પ્રમાણે $df = 391$ છે. જેની કોષ્ટકમાં કિંમત 0.05 કક્ષાએ 0.098 છે. કોષ્ટકની કિંમત કરતા ગણેલા r ની કિંમત મોટી છે તેથી તફાવત સાર્થક છે માટે શૂન્ય ઉત્કલ્પના અસ્વીકાર્ય બને છે.

Ho.16 બી.એસ.એન.એલ. ના પરણિત કર્મચારીઓના જીવનસંતોષ અને સંસ્થાગત પર્યાવરણ વચ્ચે સંગીન સહસંબંધ નથી.

કોષ્ટક નં. 4.37

પરણિત કર્મચારીઓના જીવનસંતોષ અને સંસ્થાગત પર્યાવરણ વચ્ચે સહસંબંધ દર્શાવતું કોષ્ટક

ક્રમાંક	વિગત	સંખ્યા	સ્વાતંત્ર્ય માત્રા	r કિંમત	સાર્થકતા
1	જીવનસંતોષ	434	432	0.266	છે
2	સંસ્થાગત પર્યાવરણ	434	432		

□ ગણતરી પ્રમાણે અર્થઘટન :

અહીં ગણેલા r ની કિંમત 0.266 છે. એટલે કે સામાન્ય ધન સહસંબંધ દર્શાવે છે.

□ કોષ્ટક પ્રમાણે અર્થઘટન :

ઉપરના કોષ્ટક પ્રમાણે $df = 432$ છે. જેની કોષ્ટકમાં કિંમત 0.05 કક્ષાએ 0.098 છે. કોષ્ટકની કિંમત કરતા ગણેલા r ની કિંમત મોટી છે તેથી તફાવત સાર્થક છે માટે શૂન્ય ઉત્કલ્પના અસ્વીકાર્ય બને છે.

Ho.17 બી.એસ.એન.એલ. ના પરણિત કર્મચારીઓના જીવનસંતોષ અને વ્યવસાય સામેલગીરી વચ્ચે સંગીન સહસંબંધ નથી.

કોષ્ટક નં. 4.38

પરણિત કર્મચારીઓના જીવનસંતોષ અને વ્યવસાય સામેલગીરી વચ્ચે સહસંબંધ દર્શાવતું કોષ્ટક

ક્રમાંક	વિગત	સંખ્યા	સ્વાતંત્ર્ય માત્રા	r કિંમત	સાર્થકતા
1	જીવનસંતોષ	434	432	0.089	નથી
2	વ્યવસાય સામેલગીરી	434	432		

□ ગણતરી પ્રમાણે અર્થઘટન :

અહીં ગણેલા r ની કિંમત 0.089 છે. એટલે કે ઓછો ધન સહસંબંધ દર્શાવે છે.

□ કોષ્ટક પ્રમાણે અર્થઘટન :

ઉપરના કોષ્ટક પ્રમાણે $df = 432$ છે. જેની કોષ્ટકમાં કિંમત 0.05 કક્ષાએ 0.098 છે. કોષ્ટકની કિંમત કરતા ગણેલા r ની કિંમત નાની છે તેથી તફાવત સાર્થક નથી માટે શૂન્ય ઉત્કલ્પના સ્વીકાર્ય બને છે.

Ho.18 બી.એસ.એન.એલ. ના પરણિત કર્મચારીઓના સંસ્થાગત પર્યાવરણ અને વ્યવસાય સામેલગીરી વચ્ચે સંગીન સહસંબંધ નથી.

કોષ્ટક નં. 4.39

પરણિત કર્મચારીઓના સંસ્થાગત પર્યાવરણ અને વ્યવસાય સામેલગીરી વચ્ચે સહસંબંધ દર્શાવતું કોષ્ટક

ક્રમાંક	વિગત	સંખ્યા	સ્વાતંત્ર્ય માત્રા	r કિંમત	સાર્થકતા
1	સંસ્થાગત પર્યાવરણ	434	432	-0.064	નથી
2	વ્યવસાય સામેલગીરી	434	432		

□ ગણતરી પ્રમાણે અર્થઘટન :

અહીં ગણેલા r ની કિંમત -0.064 છે. એટલે કે ખૂબ જ ઓછો ઋણ સહસંબંધ દર્શાવે છે.

□ કોષ્ટક પ્રમાણે અર્થઘટન :

ઉપરના કોષ્ટક પ્રમાણે $df = 432$ છે. જેની કોષ્ટકમાં કિંમત 0.05 કક્ષાએ 0.098 છે. કોષ્ટકની કિંમત કરતા ગણેલા r ની કિંમત નાની છે તેથી તફાવત સાર્થક નથી માટે શૂન્ય ઉત્કલ્પના સ્વીકાર્ય બને છે.

Ho.19 બી.એસ.એન.એલ. ના અપરણિત કર્મચારીઓના જીવનસંતોષ અને સંસ્થાગત પર્યાવરણ વચ્ચે સંગીન સહસંબંધ નથી.

કોષ્ટક નં. 4.40

અપરણિત કર્મચારીઓના જીવનસંતોષ અને સંસ્થાગત પર્યાવરણ વચ્ચે સહસંબંધ દર્શાવતું કોષ્ટક

ક્રમાંક	વિગત	સંખ્યા	સ્વાતંત્ર્ય માત્રા	r કિંમત	સાર્થકતા
1	જીવનસંતોષ	46	44	0.135	નથી
2	સંસ્થાગત પર્યાવરણ	46	44		

□ ગણતરી પ્રમાણે અર્થઘટન :

અહીં ગણેલા r ની કિંમત 0.135 છે. એટલે કે ખૂબ ઓછો ધન સહસંબંધ દર્શાવે છે.

□ કોષ્ટક પ્રમાણે અર્થઘટન :

ઉપરના કોષ્ટક પ્રમાણે $df = 44$ છે. જેની કોષ્ટકમાં કિંમત 0.05 કક્ષાએ 0.288 છે. કોષ્ટકની કિંમત કરતા ગણેલા r ની કિંમત નાની છે તેથી તફાવત સાર્થક નથી માટે શૂન્ય ઉત્કલ્પના સ્વીકાર્ય બને છે.

Ho.20 બી.એસ.એન.એલ. ના અપરણિત કર્મચારીઓના જીવનસંતોષ અને વ્યવસાય સામેલગીરી વચ્ચે સંગીન સહસંબંધ નથી.

કોષ્ટક નં. 4.41

અપરણિત કર્મચારીઓના જીવનસંતોષ અને વ્યવસાય સામેલગીરી વચ્ચે સહસંબંધ દર્શાવતું કોષ્ટક

ક્રમાંક	વિગત	સંખ્યા	સ્વાતંત્ર્ય માત્રા	r કિંમત	સાર્થકતા
1	જીવનસંતોષ	46	44	0.039	નથી
2	વ્યવસાય સામેલગીરી	46	44		

□ ગણતરી પ્રમાણે અર્થઘટન :

અહીં ગણેલા r ની કિંમત 0.039 છે. એટલે કે ખૂબજ ઓછો ધન સહસંબંધ દર્શાવે છે.

□ કોષ્ટક પ્રમાણે અર્થઘટન :

ઉપરના કોષ્ટક પ્રમાણે $df = 44$ છે. જેની કોષ્ટકમાં કિંમત 0.05 કક્ષાએ 0.288 છે. કોષ્ટકની કિંમત કરતા ગણેલા r ની કિંમત નાની છે તેથી તફાવત સાર્થક નથી માટે શૂન્ય ઉત્કલ્પના સ્વીકાર્ય બને છે.

Ho.21 બી.એસ.એન.એલ. ના અપરણિત કર્મચારીઓના સંસ્થાગત પર્યાવરણ અને વ્યવસાય સામેલગીરી વચ્ચે સંગીન સહસંબંધ નથી.

કોષ્ટક નં. 4.42

અપરણિત કર્મચારીઓના સંસ્થાગત પર્યાવરણ અને વ્યવસાય સામેલગીરી વચ્ચે સહસંબંધ દર્શાવતું કોષ્ટક

ક્રમાંક	વિગત	સંખ્યા	સ્વાતંત્ર્ય માત્રા	r કિંમત	સાર્થકતા
1	સંસ્થાગત પર્યાવરણ	46	44	-0.068	નથી
2	વ્યવસાય સામેલગીરી	46	44		

□ ગણતરી પ્રમાણે અર્થઘટન :

અહીં ગણેલા r ની કિંમત -0.068 છે. એટલે કે ખૂબજ ઓછો ઋણ સહસંબંધ દર્શાવે છે.

□ કોષ્ટક પ્રમાણે અર્થઘટન :

ઉપરના કોષ્ટક પ્રમાણે $df = 44$ છે. જેની કોષ્ટકમાં કિંમત 0.05 કક્ષાએ 0.288 છે. કોષ્ટકની કિંમત કરતા ગણેલા r ની કિંમત નાની છે તેથી તફાવત સાર્થક નથી માટે શૂન્ય ઉત્કલ્પના સ્વીકાર્ય બને છે.

□ **F – કસોટી એકમાર્ગીય વિચરણ પૃથ્થકરણ :**

પસ્તુત સંશોધનમાં F – માર્ગીય વિચરણ પૃથ્થકરણ માટે ઉપયોગમાં લીધી છે. આ કસોટી પ્રમાણે $H_0:22$ થી 36 રચવામાં આવી છે. દરેક H_0 માં F ની ગણતરીમાં મળેલી કિંમત પ્રમાણિત કોષ્ટકની કિંમત કરતા નાની છે કે મોટી છે. તે ધ્યાનમાં લઈને F –ની સાર્થકતા તપાસી છે. જો ગણતરીમાં મળેલી F ની કિંમત પ્રમાણિત કોષ્ટક F ની કિંમત કરતા મોટી હોય તો તફાવત સાર્થક છે. અને તેના આધારે રચેલી શૂન્ય ઉત્કલ્પના સ્વીકારવામાં આવતી નથી તેમ જો ગણેલા F ની કિંમત આ કોષ્ટક પ્રમાણે ઓછી હોય તો તફાવત સાર્થક નથી. અને શૂન્ય ઉત્કલ્પના સ્વીકારવામાં આવે છે. તેના આધારે.....ની સંલગ્નતા દર્શાવવામાં આવે છે. અર્થઘટન અને તારણ દર્શાવવામાં આવે છે. અહીં દરેક H_0 માં સાર્થકતાની કક્ષા 0.05 છે.

4.1.23 F – કસોટી એકમાર્ગીય વિચરણ પૃથ્થકરણ પ્રમાણે શૂન્ય ઉત્કલ્પનાઓ :

કોષ્ટક નં. 4.43

વિભાગ	ગ્રુપ	સંખ્યા	જીવનસંતોષ નો મધ્યક	સંસ્થાગત પર્યાવરણનો મધ્યક	વ્યવસાય સામેલગીરી નો મધ્યક
કુટુંબનો દરજાજો	સાધારણ	68	40.24	210.88	40.16
	મધ્યમ	379	42.43	228.88	40.84
	ઉચ્ચ	33	39.85	229.15	37.85
કુલ		480			

Ho.22 BSNL ના કર્મચારીઓમાં કુટુંબના દરજ્જાના સંદર્ભમાં તેના જીવનસંતોષના પ્રાપ્તિઓ વચ્ચે કોઈ સંલગ્નતા જોવા મળતી નથી.

કોષ્ટક નં. 4.44

BSNL કર્મચારીઓમાં કુટુંબના દરજ્જામાં જીવનસંતોષ દર્શાવતું કોષ્ટક

વિચરણ ના મુળ	વિચરણના વર્ગો નો સરવાળો	સ્વતંત્રની માત્રા	વિચરણ ની માત્રા	F કિંમત	સાર્થક
Bss	278.415	2	139.207	2.60	નથી
Wss	25564.784	477	53.594		
Tss	25843.2	479			

□ અર્થઘટન :

ઉપરના કોષ્ટકમાં કર્મચારીઓના કુટુંબના દરજ્જા પ્રમાણે ત્રણ પ્રકાર પાડવામાં આવ્યા છે. (1) સાધારણ (2) મધ્યમ (3) ઉચ્ચ.

કોષ્ટક ઉપરથી જોઈ શકાય છે કે કુટુંબના દરજ્જાના સંદર્ભમાં કરેલી ગણતરીના પરિણામે પ્રાપ્ત થયેલ F ની કિંમત 2.60 છે. સ્વાતંત્ર્યની માત્રા 2 અને 477 હોય ત્યારે 0.05 કક્ષાએ F ની કિંમત 3.01 છે. અહીં પ્રાપ્ત થયેલ F ની કિંમત તેનાથી ઓછી છે. તેથી 0.05 કક્ષાએ તફાવત સાર્થક નથી આથી ઉત્કલ્પનાનો સ્વીકાર કરવામાં આવે છે.

કોષ્ટક પરથી જોઈ શકાય કે કર્મચારીના કુટુંબના દરજ્જાના

જીવનસંતોષના પ્રાપ્તાંકોનો મધ્યક અનુક્રમે 40.24, 42.43 અને 39.85 છે. ત્રણેયનો મધ્યક જુદો જુદો જોવા મળે છે. જે દર્શાવે છે કે, કર્મચારીનો કુટુંબનો દરજ્જો સાધારણ, મધ્યમ કે ઉચ્ચ હોય તેની કોઈ અલગ અસર તેના જીવનસંતોષના પ્રાપ્તાંકો પર જોવા મળતી નથી.

તેથી ઉપરોક્ત ઉત્કલ્પનાનો સ્વીકાર કરવામાં આવે છે. અને તારણ કાઢવામાં આવે છે. કર્મચારીનો કુટુંબનો દરજ્જો સાધારણ, મધ્યમ કે ઉચ્ચ તેની અસર તેના જીવનસંતોષના પ્રાપ્તાંકો પર પડતી નથી.

Ho.23 BSNL ના કર્મચારીઓમાં કુટુંબના દરજ્જાના સંદર્ભમાં તેના સંસ્થાગત પર્યાવરણના પ્રાપ્તાંકો વચ્ચે કોઈ સંલગ્નતા જોવા મળતી નથી.

કોષ્ટક નં. 4.45

BSNL કર્મચારીઓમાં કુટુંબના દરજ્જામાં સંસ્થાગત પર્યાવરણ દર્શાવતું કોષ્ટક

વિચરણ ના મુળ	વિચરણના વર્ગો નો સરવાળો	સ્વતંત્રની માત્રા	વિચરણ ની માત્રા	F કિંમત	સાર્થક
Bss	18613.488	2	9306.744	7.05	છે
Wss	629810.259	477	1320.356		
Tss	648423.747	479			

□ અર્થઘટન :

ઉપરના કોષ્ટકમાં કર્મચારીઓના કુટુંબના દરજ્જા પ્રમાણે ત્રણ પ્રકાર

પાડવામાં આવ્યા છે. (1) સાધારણ (2) મધ્યમ (3) ઉચ્ચ.

કોષ્ટક ઉપરથી જોઈ શકાય છે કે કુટુંબના દરજજાના સંદર્ભમાં કરેલી ગણતરીના પરિણામે પ્રાપ્ત થયેલ F ની કિંમત 7.05 છે. સ્વાતંત્ર્યની માત્રા 2 અને 477 હોય ત્યારે 0.05 કક્ષાએ F ની કિંમત 3.01 છે. અહીં પ્રાપ્ત થયેલ F ની કિંમત તેનાથી વધુ છે. તેથી 0.05 કક્ષાએ તફાવત સાર્થક છે આથી ઉત્કલ્પનાનો અસ્વીકાર કરવામાં આવે છે.

કોષ્ટક પરથી જોઈ શકાય કે કર્મચારીના કુટુંબના દરજજાના સંસ્થાગત પર્યાવરણના પ્રાપ્તાંકોનો મધ્યક અનુક્રમે 210.88, 228.88 અને 229.15 છે. ત્રણેયનો મધ્યક જુદો જુદો જોવા મળે છે. જે દર્શાવે છે કે, કર્મચારીનો કુટુંબનો દરજજો સાધારણ, મધ્યમ કે ઉચ્ચ હોય તેની કોઈ અલગ અસર તેના સંસ્થાગત પર્યાવરણના પ્રાપ્તાંકો પર જોવા મળે છે.

તેથી ઉપરોક્ત ઉત્કલ્પનાનો અસ્વીકાર કરવામાં આવે છે. અને તારણ કાઢવામાં આવે છે. કર્મચારીનો કુટુંબનો દરજજો સાધારણ, મધ્યમ કે ઉચ્ચ હોય તેની અસર તેના સંસ્થાગત પર્યાવરણના પ્રાપ્તાંકો પર પડે છે.

Ho.24 BSNL ના કર્મચારીઓમાં કુટુંબના દરજજાના સંદર્ભમાં તેના વ્યવસાય સામેલગીરીના પ્રાપ્તાંકો વચ્ચે કોઈ સંલગ્નતા જોવા મળતી નથી.

કોષ્ટક નં. 4.46

BSNL કર્મચારીઓમાં કુટુંબના દરજજામાં વ્યવસાય સામેલગીરી દર્શાવતું કોષ્ટક

વિચરણ ના મુળ	વિચરણના વર્ગો નો સરવાળો	સ્વતંત્રની માત્રા	વિચરણ ની માત્રા	F કિંમત	સાર્થક
Bss	45.949	2	22.974	0.33	નથી
Wss	32932.281	477	69.040		
Tss	32978.231	479			

□ **અર્થઘટન :**

ઉપરના કોષ્ટકમાં કર્મચારીઓના કુટુંબના દરજ્જા પ્રમાણે ત્રણ પ્રકાર પાડવામાં આવ્યા છે. (1) સાધારણ (2) મધ્યમ (3) ઉચ્ચ.

કોષ્ટક ઉપરથી જોઈ શકાય છે કે કુટુંબના દરજ્જાના સંદર્ભમાં કરેલી ગણતરીના પરિણામે પ્રાપ્ત થયેલ F ની કિંમત 0.33 છે. સ્વાતંત્ર્યની માત્રા 2 અને 477 હોય ત્યારે 0.05 કક્ષાએ F ની કિંમત 3.01 છે. અહીં પ્રાપ્ત થયેલ F ની કિંમત તેનાથી ઓછી છે. તેથી 0.05 કક્ષાએ તફાવત સાર્થક નથી આથી ઉત્કલ્પનાનો સ્વીકાર કરવામાં આવે છે.

કોષ્ટક પરથી જોઈ શકાય કે કર્મચારીના કુટુંબના દરજ્જાના વ્યવસાય સામેલગીરીના પ્રાપ્તાંકોનો મધ્યક અનુક્રમે 40.16, 40.84 અને 37.85 છે. ત્રણેયનો મધ્યક જુદો જુદો જોવા મળે છે. જે દર્શાવે છે કે, કર્મચારીનો કુટુંબનો દરજ્જો સાધારણ, મધ્યમ કે ઉચ્ચ હોય તેની કોઈ અલગ અસર તેના વ્યવસાય સામેલગીરીના પ્રાપ્તાંકો પર જોવા મળતી નથી.

તેથી ઉપરોક્ત ઉત્કલ્પનાનો સ્વીકાર કરવામાં આવે છે. અને તારણ કાઢવામાં આવે છે. કર્મચારીનો કુટુંબનો દરજ્જો સાધારણ, મધ્યમ કે ઉચ્ચ

તેની અસર તેના વ્યવસાય સામેલગીરીના પ્રાપ્તાંકો પર પડતી નથી.

- BSNL ના કર્મચારીના જીવનસંતોષ, સંસ્થાગત પર્યાવરણ અને વ્યવસાય સામેલગીરી પર તેની માતાના વ્યવસાયની અસરનું એકમાર્ગીય વિચરણ પૃથક્કરણનું પરીક્ષણ.

કોષ્ટક નં. 4.47

વિભાગ	ગ્રુપ	સંખ્યા	જીવનસંતોષ નો મધ્યક	સંસ્થાગત પર્યાવરણનો મધ્યક	વ્યવસાય સામેલગીરી નો મધ્યક
માતાનો	ઘરકામ	421	42.10	227.94	40.55
વ્યવસાય	નોકરી	30	42.53	214.40	42.03
	ખેતી	29	41.66	213.28	41.14
કુલ		480			

Ho.25 BSNL ના કર્મચારીઓમાં માતાના વ્યવસાયના સંદર્ભમાં તેના જીવનસંતોષના પ્રાપ્તાંકો વચ્ચે કોઈ સંલગ્નતા જોવા મળતી નથી.

કોષ્ટક નં. 4.48

BSNL કર્મચારીઓના માતાના વ્યવસાયમાં જીવનસંતોષ દર્શાવતું કોષ્ટક

વિચરણ ના મુળ	વિચરણના વર્ગો નો સરવાળો	સ્વતંત્રની માત્રા	વિચરણ ની માત્રા	F કિંમત	સાર્થક
Bss	11.371	2	5.685	0.10	નથી
Wss	2583.828	477	54.154		
Tss	25843.2	479			

□ **અર્થઘટન :**

ઉપરના કોષ્ટકમાં કર્મચારીની માતાના વ્યવસાય પ્રમાણે ત્રણ પ્રકાર પાડવામાં આવ્યા છે. (1) ઘરકામ (2) નોકરી (3) ખેતી.

કોષ્ટક ઉપરથી જોઈ શકાય છે કે માતાના વ્યવસાયના સંદર્ભમાં કરેલી ગણતરીના પરિણામે પ્રાપ્ત થયેલ F ની કિંમત 0.10 છે. સ્વાતંત્ર્યની માત્રા 2 અને 477 હોય ત્યારે 0.05 કક્ષાએ F ની કિંમત 3.01 છે. અહીં પ્રાપ્ત થયેલ F ની કિંમત તેનાથી ઓછી છે. તેથી 0.05 કક્ષાએ તફાવત સાર્થક નથી આથી ઉત્કલ્પનાનો સ્વીકાર કરવામાં આવે છે.

કોષ્ટક પરથી જોઈ શકાય કે કર્મચારીના માતાના વ્યવસાયના જીવનસંતોષના પ્રાપ્તિકોનો મધ્યક અનુક્રમે 42.10, 42.53 અને 41.66 છે. ત્રણેયનો મધ્યક જુદો જુદો જોવા મળે છે. જે દર્શાવે છે કે, કર્મચારીની માતાનો વ્યવસાય ઘરકામ, નોકરી કે ખેતી હોય તેની કોઈ અલગ અસર તેના જીવનસંતોષના પ્રાપ્તિકો પર જોવા મળતી નથી.

તેથી ઉપરોક્ત ઉત્કલ્પનાનો સ્વીકાર કરવામાં આવે છે. અને તારણ કાઢવામાં આવે છે. કર્મચારીની માતાનો વ્યવસાય ઘરકામ, નોકરી કે ખેતીની

અસર તેના જીવનસંતોષના પ્રાપ્તાંકો પર પડતી નથી.

Ho.26 BSNL ના કર્મચારીઓમાં માતાના વ્યવસાયના સંદર્ભમાં તેના સંસ્થાગત પર્યાવરણના પ્રાપ્તાંકો વચ્ચે કોઈ સંલગ્નતા જોવા મળતી નથી.

કોષ્ટક નં. 4.49

BSNL કર્મચારીઓના માતાના વ્યવસાયમાં સંસ્થાગત પર્યાવરણ દર્શાવતું કોષ્ટક

વિચરણ ના મુળ	વિચરણના વર્ગો નો સરવાળો	સ્વતંત્રની માત્રા	વિચરણ ની માત્રા	F કિંમત	સાર્થક
Bss	10300.122	2	5150.061	3.85	છે
Wss	638123.624	477	1337.785		
Tss	648423.747	479			

□ **અર્થઘટન :**

ઉપરના કોષ્ટકમાં કર્મચારીની માતાના વ્યવસાય પ્રમાણે ત્રણ પ્રકાર પાડવામાં આવ્યા છે. (1) ઘરકામ (2) નોકરી (3) ખેતી.

કોષ્ટક ઉપરથી જોઈ શકાય છે કે માતાના વ્યવસાયના સંદર્ભમાં કરેલી ગણતરીના પરિણામે પ્રાપ્ત થયેલ F ની કિંમત 3.85 છે. સ્વાતંત્ર્યની માત્રા 2 અને 477 હોય ત્યારે 0.05 કક્ષાએ F ની કિંમત 3.01 છે. અહીં પ્રાપ્ત થયેલ F ની કિંમત તેનાથી વધુ છે. તેથી 0.05 કક્ષાએ તફાવત સાર્થક છે આથી ઉત્કલ્પનાનો અસ્વીકાર કરવામાં આવે છે.

કોષ્ટક પરથી જોઈ શકાય કે કર્મચારીના માતાના વ્યવસાયના સંસ્થાગત પર્યાવરણના પ્રાપ્તાંકોનો મધ્યક અનુક્રમે 227.94, 214.40 અને 213.28 છે. ત્રણેયનો મધ્યક જુદો જુદો જોવા મળે છે. જે દર્શાવે છે કે, કર્મચારીની માતાનો વ્યવસાય ઘરકામ, નોકરી કે ખેતી હોય તેની કોઈ અલગ અસર તેના સંસ્થાગત પર્યાવરણના પ્રાપ્તાંકો પર જોવા મળે છે.

તેથી ઉપરોક્ત ઉત્કલ્પનાનો અસ્વીકાર કરવામાં આવે છે. અને તારણ કાઢવામાં આવે છે. કર્મચારીની માતાનો વ્યવસાય ઘરકામ, નોકરી કે ખેતીની અસર તેના સંસ્થાગત પર્યાવરણના પ્રાપ્તાંકો પર પડે છે.

Ho.27 BSNL ના કર્મચારીઓમાં માતાના વ્યવસાયના સંદર્ભમાં તેના વ્યવસાય સામેલગીરીના પ્રાપ્તાંકો વચ્ચે કોઈ સંલગ્નતા જોવા મળતી નથી.

કોષ્ટક નં. 4.50

BSNL કર્મચારીઓના માતાના વ્યવસાયમાં વ્યવસાય સામેલગીરી દર્શાવતું કોષ્ટક

વિચરણ ના મુળ	વિચરણના વર્ગો નો સરવાળો	સ્વતંત્રની માત્રા	વિચરણ ની માત્રા	F કિંમત	સાર્થક
Bss	67.768	2	33.884	0.49	નથી
Wss	32910.462	477	68.994		
Tss	32978.231	479			

□ અર્થઘટન :

ઉપરના કોષ્ટકમાં કર્મચારીની માતાના વ્યવસાય પ્રમાણે ત્રણ પ્રકાર પાડવામાં આવ્યા છે. (1) ઘરકામ (2) નોકરી (3) ખેતી.

કોષ્ટક ઉપરથી જોઈ શકાય છે કે માતાના વ્યવસાયના સંદર્ભમાં કરેલી ગણતરીના પરિણામે પ્રાપ્ત થયેલ F ની કિંમત 0.49 છે. સ્વાતંત્ર્યની માત્રા 2 અને 477 હોય ત્યારે 0.05 કક્ષાએ F ની કિંમત 3.01 છે. અહીં પ્રાપ્ત થયેલ F ની કિંમત તેનાથી ઓછી છે. તેથી 0.05 કક્ષાએ તફાવત સાર્થક નથી આથી ઉત્કલ્પનાનો સ્વીકાર કરવામાં આવે છે.

કોષ્ટક પરથી જોઈ શકાય કે કર્મચારીના માતાના વ્યવસાયના સંદર્ભમાં વ્યવસાય સામેલગીરીના પ્રાપ્તાંકોનો મધ્યક અનુક્રમે 40.55, 42.03 અને 41.14 છે. ત્રણેયનો મધ્યક જુદો જુદો જોવા મળે છે. જે દર્શાવે છે કે, કર્મચારીની માતાનો વ્યવસાય ઘરકામ, નોકરી કે ખેતી હોય તેની કોઈ અલગ અસર તેના વ્યવસાય સામેલગીરીના પ્રાપ્તાંકો પર જોવા મળતી નથી.

તેથી ઉપરોક્ત ઉત્કલ્પનાનો સ્વીકાર કરવામાં આવે છે. અને તારણ કાઢવામાં આવે છે. કર્મચારીની માતાનો વ્યવસાય ઘરકામ, નોકરી કે ખેતીની અસર તેના વ્યવસાય સામેલગીરીના પ્રાપ્તાંકો પર પડતી નથી.

□ **BSNL ના કર્મચારીના જીવનસંતોષ, સંસ્થાગત પર્યાવરણ અને વ્યવસાય સામેલગીરી પર તેના પિતાના વ્યવસાયની અસરનું એકમાર્ગીય વિચરણ પૃથક્કરણનું પરીક્ષણ.**

કોષ્ટક નં. 4.51

વિભાગ	ગુપ	સંખ્યા	જીવનસંતોષ નો મધ્યક	સંસ્થાગત પર્યાવરણનો મધ્યક	વ્યવસાય સામેલગીરી નો મધ્યક
પિતાનો	નોકરી	244	43.19	228.13	40.55
વ્યવસાય	વ્યવસાય	145	40.97	226.86	42.03
	ખેતી	91	40.98	220.10	41.14
કુલ		480			

Ho.28 **BSNL ના કર્મચારીઓમાં પિતાના વ્યવસાયના સંદર્ભમાં તેના જીવનસંતોષના પ્રાપ્તાંકો વચ્ચે કોઈ સંલગ્નતા જોવા મળતી નથી.**

કોષ્ટક નં. 4.52

BSNL કર્મચારીઓના પિતાના વ્યવસાયમાં જીવનસંતોષ દર્શાવતું કોષ્ટક

વિચરણ ના મુળ	વિચરણના વર્ગો નો સરવાળો	સ્વતંત્રની માત્રા	વિચરણ ની માત્રા	F કિંમત	સાર્થક
Bss	592.469	2	296.234	5.50	છે
Wss	25250.730	477	52.936		
Tss	25843.2	479			

□ **અર્થઘટન :**

ઉપરના કોષ્ટકમાં કર્મચારીની પિતાના વ્યવસાય પ્રમાણે ત્રણ પ્રકાર પાડવામાં આવ્યા છે. (1) નોકરી (2) વ્યવસાય (3) ખેતી.

કોષ્ટક ઉપરથી જોઈ શકાય છે કે પિતાના વ્યવસાયના સંદર્ભમાં કરેલી ગણતરીના પરિણામે પ્રાપ્ત થયેલ F ની કિંમત 5.50 છે. સ્વાતંત્ર્યની માત્રા 2 અને 477 હોય ત્યારે 0.05 કક્ષાએ F ની કિંમત 3.01 છે. અહીં પ્રાપ્ત થયેલ F ની કિંમત તેનાથી વધુ છે. તેથી 0.05 કક્ષાએ તફાવત સાર્થક છે આથી ઉત્કલ્પનાનો અસ્વીકાર કરવામાં આવે છે.

કોષ્ટક પરથી જોઈ શકાય કે કર્મચારીના પિતાના વ્યવસાયના જીવનસંતોષના પ્રાપ્તાંકોનો મધ્યક અનુક્રમે 43.19, 40.97 અને 40.98 છે. ત્રણેયનો મધ્યક જુદો જુદો જોવા મળે છે. જે દર્શાવે છે કે, કર્મચારીના પિતાનો વ્યવસાય નોકરી, વ્યવસાય કે ખેતી હોય તેની કોઈ અલગ અસર તેના જીવનસંતોષના પ્રાપ્તાંકો પર જોવા મળે છે.

તેથી ઉપરોક્ત ઉત્કલ્પનાનો અસ્વીકાર કરવામાં આવે છે. અને તારણ કાઢવામાં આવે છે. કર્મચારીના પિતાનો વ્યવસાય નોકરી, વ્યવસાય કે ખેતીની અસર તેના જીવનસંતોષના પ્રાપ્તાંકો પર પડે છે.

Ho.29 BSNL ના કર્મચારીઓમાં પિતાના વ્યવસાયના સંદર્ભમાં તેના સંસ્થાગત પર્યાવરણના પ્રાપ્તાંકો વચ્ચે કોઈ સંલગ્નતા જોવા મળતી નથી.

કોષ્ટક નં. 4.53

BSNL કર્મચારીઓના પિતાના વ્યવસાયમાં સંસ્થાગત પર્યાવરણ દર્શાવતું કોષ્ટક

વિચરણ ના મુળ	વિચરણના વર્ગો નો સરવાળો	સ્વતંત્રની માત્રા	વિચરણ ની માત્રા	F કિંમત	સાર્થક
Bss	4349.238	2	2174.619	1.61	નથી
Wss	644074.509	477	1350.261		
Tss	648423.748	479			

□ **અર્થઘટન :**

ઉપરના કોષ્ટકમાં કર્મચારીની પિતાના વ્યવસાય પ્રમાણે ત્રણ પ્રકાર પાડવામાં આવ્યા છે. (1) નોકરી (2) વ્યવસાય (3) ખેતી.

કોષ્ટક ઉપરથી જોઈ શકાય છે કે પિતાના વ્યવસાયના સંદર્ભમાં કરેલી ગણતરીના પરિણામે પ્રાપ્ત થયેલ F ની કિંમત 1.61 છે. સ્વાતંત્ર્યની માત્રા 2 અને 477 હોય ત્યારે 0.05 કક્ષાએ F ની કિંમત 3.01 છે. અહીં પ્રાપ્ત થયેલ F ની કિંમત તેનાથી ઓછી છે. તેથી 0.05 કક્ષાએ તફાવત સાર્થક નથી આથી ઉત્કલ્પનાનો સ્વીકાર કરવામાં આવે છે.

કોષ્ટક પરથી જોઈ શકાય કે કર્મચારીના પિતાના વ્યવસાયના સંદર્ભમાં સંસ્થાગત પર્યાવરણના પ્રાપ્તાંકોનો મધ્યક અનુક્રમે 228.13, 226.86 અને 220.10 છે. ત્રણેયનો મધ્યક જુદો જુદો જોવા મળે છે. જે દર્શાવે છે કે, કર્મચારીના પિતાનો વ્યવસાય નોકરી, વ્યવસાય કે ખેતી હોય તેની કોઈ અલગ અસર તેના સંસ્થાગત પર્યાવરણના પ્રાપ્તાંકો પર જોવા મળતી નથી.

તેથી ઉપરોક્ત ઉત્કલ્પનાનો સ્વીકાર કરવામાં આવે છે. અને તારણ કાઢવામાં આવે છે. કર્મચારીના પિતાનો વ્યવસાય નોકરી, વ્યવસાય કે ખેતીની

અસર તેના સંસ્થાગત પર્યાવરણના પ્રાપ્તાંકો પર પડતી નથી.

Ho.30 BSNL ના કર્મચારીઓમાં પિતાના વ્યવસાયના સંદર્ભમાં તેના વ્યવસાય સામેલગીરીના પ્રાપ્તાંકો વચ્ચે કોઈ સંલગ્નતા જોવા મળતી નથી.

કોષ્ટક નં. 4.54

BSNL કર્મચારીઓના પિતાના વ્યવસાયમાં વ્યવસાય સામેલગીરી દર્શાવતું કોષ્ટક

વિચરણ ના મુળ	વિચરણના વર્ગો નો સરવાળો	સ્વતંત્રની માત્રા	વિચરણ ની માત્રા	F કિંમત	સાર્થક
Bss	102.229	2	51.114	0.74	નથી
Wss	32876.002	477	68.922		
Tss	32078.231	479			

□ **અર્થઘટન :**

ઉપરના કોષ્ટકમાં કર્મચારીની પિતાના વ્યવસાય પ્રમાણે ત્રણ પ્રકાર પાડવામાં આવ્યા છે. (1) નોકરી (2) વ્યવસાય (3) ખેતી.

કોષ્ટક ઉપરથી જોઈ શકાય છે કે પિતાના વ્યવસાયના સંદર્ભમાં કરેલી ગણતરીના પરિણામે પ્રાપ્ત થયેલ F ની કિંમત 0.74 છે. સ્વાતંત્ર્યની માત્રા 2 અને 477 હોય ત્યારે 0.05 કક્ષાએ F ની કિંમત 3.01 છે. અહીં પ્રાપ્ત થયેલ F ની કિંમત તેનાથી ઓછી છે. તેથી 0.05 કક્ષાએ તફાવત સાર્થક નથી

આથી ઉત્કલ્પનાનો સ્વીકાર કરવામાં આવે છે.

કોષ્ટક પરથી જોઈ શકાય કે કર્મચારીના પિતાના વ્યવસાયના સંદર્ભમાં વ્યવસાય સામેલગીરીના પ્રાપ્તાંકોનો મધ્યક અનુક્રમે 40.55, 42.03 અને 41.14 છે. ત્રણેયનો મધ્યક જુદો જુદો જોવા મળે છે. જે દર્શાવે છે કે, કર્મચારીના પિતાનો વ્યવસાય નોકરી, વ્યવસાય કે ખેતી હોય તેની કોઈ અલગ અસર તેના વ્યવસાય સામેલગીરીના પ્રાપ્તાંકો પર જોવા મળતી નથી.

તેથી ઉપરોક્ત ઉત્કલ્પનાનો સ્વીકાર કરવામાં આવે છે. અને તારણ કાઢવામાં આવે છે. કર્મચારીના પિતાનો વ્યવસાય નોકરી, વ્યવસાય કે ખેતીની અસર તેના વ્યવસાય સામેલગીરી પર પડતી નથી.

□ BSNL ના કર્મચારીના જીવનસંતોષ, સંસ્થાગત પર્યાવરણ અને વ્યવસાય સામેલગીરી પર સંસ્થાના વાતાવરણની અસરનું એકમાર્ગીય વિચરણ પૃથ્થકરણનું પરીક્ષણ.

કોષ્ટક નં. 4.55

વિભાગ	ગ્રુપ	સંખ્યા	જીવનસંતોષ નો મધ્યક	સંસ્થાગત પર્યાવરણનો મધ્યક	વ્યવસાય સામેલગીરી નો મધ્યક
સંસ્થાનું વાતાવરણ	ખૂબ સારું	287	42.46	230.63	40.41
	મધ્યમ	166	41.86	220.25	40.90
	સામાન્ય	27	39.81	215.81	42.19
કુલ		480			

Ho.31 BSNL ના કર્મચારીઓની સંસ્થાનું વાતાવરણના સંદર્ભમાં તેના જીવનસંતોષના પ્રાપ્તાંકો વચ્ચે કોઈ સંલગ્નતા જોવા મળતી નથી.

કોષ્ટક નં. 4.56

BSNL કર્મચારીઓની સંસ્થાનું વાતાવરણમાં જીવનસંતોષ દર્શાવતું કોષ્ટક

વિચરણ ના મુળ	વિચરણના વર્ગો નો સરવાળો	સ્વતંત્રની માત્રા	વિચરણ ની માત્રા	F કિંમત	સાર્થક
Bss	187.390	2	93.695	1.74	નથી
Wss	25655.809	477	53.785		
Tss	25843.2	479			

□ અર્થઘટન :

ઉપરના કોષ્ટકમાં કર્મચારીની સંસ્થાના વાતાવરણ પ્રમાણે ત્રણ પ્રકાર પાડવામાં આવ્યા છે. (1) ખૂબ સારું (2) મધ્યમ (3) સામાન્ય.

કોષ્ટક ઉપરથી જોઈ શકાય છે કે સંસ્થાના વાતાવરણના સંદર્ભમાં કરેલી ગણતરીના પરિણામે પ્રાપ્ત થયેલ F ની કિંમત 1.74 છે. સ્વાતંત્ર્યની માત્રા 2 અને 477 હોય ત્યારે 0.05 કક્ષાએ F ની કિંમત 3.01 છે. અહીં પ્રાપ્ત થયેલ F ની કિંમત તેનાથી ઓછી છે. તેથી 0.05 કક્ષાએ તફાવત સાર્થક નથી આથી ઉત્કલ્પનાનો સ્વીકાર કરવામાં આવે છે.

કોષ્ટક પરથી જોઈ શકાય કે કર્મચારીની સંસ્થાના વાતાવરણના

જીવનસંતોષના પ્રાપ્તાંકોનો મધ્યક અનુક્રમે 42.46, 41.86 અને 39.81 છે. ત્રણેયનો મધ્યક જુદો જુદો જોવા મળે છે. જે દર્શાવે છે કે, કર્મચારીની સંસ્થાનું વાતાવરણ ખૂબ સાડું, મધ્યમ કે સામાન્ય હોય તેની અસર તેના જીવનસંતોષના પ્રાપ્તાંકો પર જોવા મળતી નથી.

તેથી ઉપરોક્ત ઉત્કલ્પનાનો સ્વીકાર કરવામાં આવે છે. અને તારણ કાઢવામાં આવે છે. કર્મચારીની સંસ્થાનું વાતાવરણ ખૂબ સાડું, મધ્યમ કે સામાન્ય હોય તેની અસર તેના જીવનસંતોષના પ્રાપ્તાંકો પર પડતી નથી.

Ho.32 BSNL ના કર્મચારીઓની સંસ્થાનું વાતાવરણના સંદર્ભમાં તેના સંસ્થાગત પર્યાવરણના પ્રાપ્તાંકો વચ્ચે કોઈ સંલગ્નતા જોવા મળતી નથી.

કોષ્ટક નં. 4.57

BSNL કર્મચારીઓની સંસ્થાનું વાતાવરણમાં સંસ્થાગત પર્યાવરણ દર્શાવતું કોષ્ટક

વિચરણ ના મુળ	વિચરણના વર્ગો નો સરવાળો	સ્વતંત્રની માત્રા	વિચરણ ની માત્રા	F કિંમત	સાર્થક
Bss	14425.715	2	7212.857	5.42	છે
Wss	633998.033	477	1329.136		
Tss	648423.748	479			

□ અર્થઘટન :

ઉપરના કોષ્ટકમાં કર્મચારીની સંસ્થાના વાતાવરણ પ્રમાણે ત્રણ પ્રકાર પાડવામાં આવ્યા છે. (1) ખૂબ સાડું (2) મધ્યમ (3) સામાન્ય.

કોષ્ટક ઉપરથી જોઈ શકાય છે કે સંસ્થાના વાતાવરણના સંદર્ભમાં કરેલી ગણતરીના પરિણામે પ્રાપ્ત થયેલ F ની કિંમત 5.42 છે. સ્વાતંત્ર્યની માત્રા 2 અને 477 હોય ત્યારે 0.05 કક્ષાએ F ની કિંમત 3.01 છે. અહીં પ્રાપ્ત થયેલ F ની કિંમત તેનાથી મોટી છે. તેથી 0.05 કક્ષાએ તફાવત સાર્થક છે આથી ઉત્કલ્પનાનો અસ્વીકાર કરવામાં આવે છે.

કોષ્ટક પરથી જોઈ શકાય કે કર્મચારીની સંસ્થાના વાતાવરણના સંસ્થાગત પર્યાવરણના પ્રાપ્તાંકોનો મધ્યક અનુક્રમે 230.63, 220.25 અને 215.81 છે. ત્રણેયનો મધ્યક જુદો જુદો જોવા મળે છે. જે દર્શાવે છે કે, કર્મચારીની સંસ્થાનું વાતાવરણ ખૂબ સાડું, મધ્યમ કે સામાન્ય હોય તેની અસર તેના સંસ્થાગત પર્યાવરણના પ્રાપ્તાંકો પર જોવા મળે છે.

તેથી ઉપરોક્ત ઉત્કલ્પનાનો અસ્વીકાર કરવામાં આવે છે. અને તારણ કાઢવામાં આવે છે. કર્મચારીની સંસ્થાનું વાતાવરણ ખૂબ સાડું, મધ્યમ કે સામાન્ય હોય તેની અસર તેના સંસ્થાગત પર્યાવરણના પ્રાપ્તાંકો પર પડે છે.

Ho.33 BSNL ના કર્મચારીઓની સંસ્થાનું વાતાવરણના સંદર્ભમાં તેના વ્યવસાય સામેલગીરીના પ્રાપ્તાંકો વચ્ચે કોઈ સંલગ્નતા જોવા મળતી નથી.

કોષ્ટક નં. 4.58

BSNL કર્મચારીઓની સંસ્થાનું વાતાવરણમાં વ્યવસાય સામેલગીરી દર્શાવતું કોષ્ટક

વિચરણ ના મુળ	વિચરણના વર્ગો નો સરવાળો	સ્વતંત્રની માત્રા	વિચરણ ની માત્રા	F કિંમત	સાર્થક
Bss	89.239	2	44.61	0.65	નથી
Wss	32888.991	477	68.94		
Tss	32978.231	479			

□ અર્થઘટન :

ઉપરના કોષ્ટકમાં કર્મચારીની સંસ્થાના વાતાવરણ પ્રમાણે ત્રણ પ્રકાર પાડવામાં આવ્યા છે. (1) ખૂબ સારું (2) મધ્યમ (3) સામાન્ય.

કોષ્ટક ઉપરથી જોઈ શકાય છે કે કર્મચારીની સંસ્થાના વાતાવરણના સંદર્ભમાં કરેલી ગણતરીના પરિણામે પ્રાપ્ત થયેલ F ની કિંમત 0.65 છે. સ્વાતંત્ર્યની માત્રા 2 અને 477 હોય ત્યારે 0.05 કક્ષાએ F ની કિંમત 3.01 છે. અહીં પ્રાપ્ત થયેલ F ની કિંમત તેનાથી ઓછી છે. તેથી 0.05 કક્ષાએ તફાવત સાર્થક નથી આથી ઉત્કલ્પનાનો સ્વીકાર કરવામાં આવે છે.

કોષ્ટક પરથી જોઈ શકાય કે કર્મચારીની સંસ્થાના વાતાવરણના વ્યવસાય સામેલગીરીના પ્રાપ્તાંકોનો મધ્યક અનુક્રમે 40.41, 40.90 અને 42.19 છે. ત્રણેયનો મધ્યક જુદો જુદો જોવા મળે છે. જે દર્શાવે છે કે, કર્મચારીની સંસ્થાનું વાતાવરણ ખૂબ સારું, મધ્યમ કે સામાન્ય હોય તેની અસર તેના વ્યવસાય સામેલગીરીના પ્રાપ્તાંકો પર જોવા મળતી નથી.

તેથી ઉપરોક્ત ઉત્કલ્પનાનો સ્વીકાર કરવામાં આવે છે. અને તારણ કાઢવામાં આવે છે. કર્મચારીની સંસ્થાનું વાતાવરણ ખૂબ સારું, મધ્યમ કે સામાન્ય હોય તેની અસર તેના વ્યવસાય સામેલગીરીના પ્રાપ્તાંકો પર પડતી નથી.

□ BSNL ના કર્મચારીના જીવનસંતોષ, સંસ્થાગત પર્યાવરણ અને વ્યવસાય સામેલગીરી પર જ્ઞાતિની અસરનું એકમાર્ગીય વિચરણ પૃથકરણનું પરીક્ષણ.

કોષ્ટક નં. 4.59

વિભાગ	ગ્રુપ	સંખ્યા	જીવનસંતોષ નો મધ્યક	સંસ્થાગત પર્યાવરણનો મધ્યક	વ્યવસાય સામેલગીરી નો મધ્યક
જ્ઞાતિ	સામાન્ય	360	42.12	228.08	40.71
	બક્ષીપંચ	83	42.08	217.39	40.02
	SC/ST	37	41.95	227.78	41.92
કુલ		480			

Ho.34 BSNL ના કર્મચારીઓની જ્ઞાતિના સંદર્ભમાં તેના જીવનસંતોષના પ્રાપ્તાંકો વચ્ચે કોઈ સંલગ્નતા જોવા મળતી નથી.

કોષ્ટક નં. 4.60

BSNL કર્મચારીઓની જ્ઞાતિના સંદર્ભમાં જીવનસંતોષ દર્શાવતું કોષ્ટક

વિચરણ ના મુળ	વિચરણના વર્ગો નો સરવાળો	સ્વતંત્રની માત્રા	વિચરણ ની માત્રા	F કિંમત	સાર્થક
Bss	1.034	2	0.517	0.01	નથી
Wss	25842.165	477	54.176		
Tss	25843.2	479			

□ **અર્થઘટન :**

ઉપરના કોષ્ટકમાં કર્મચારીની જ્ઞાતિ પ્રમાણે ત્રણ પ્રકાર પાડવામાં આવ્યા છે. (1) સામાન્ય (2) બક્ષીપંચ (3) SC/ST.

કોષ્ટક ઉપરથી જોઈ શકાય છે કે કર્મચારીની જ્ઞાતિના સંદર્ભમાં કરેલી ગણતરીના પરિણામે પ્રાપ્ત થયેલ F ની કિંમત 0.01 છે. સ્વાતંત્ર્યની માત્રા 2 અને 477 હોય ત્યારે 0.05 કક્ષાએ F ની કિંમત 3.01 છે. અહીં પ્રાપ્ત થયેલ F ની કિંમત તેનાથી ઓછી છે. તેથી 0.05 કક્ષાએ તફાવત સાર્થક નથી આથી ઉત્કલ્પનાનો સ્વીકાર કરવામાં આવે છે.

કોષ્ટક પરથી જોઈ શકાય કે કર્મચારીની જ્ઞાતિના જીવનસંતોષના પ્રાપ્તાંકોનો મધ્યક અનુક્રમે 42.12, 42.08 અને 41.95 છે. ત્રણેયનો મધ્યક જુદો જુદો જોવા મળે છે. જે દર્શાવે છે કે, કર્મચારીની જ્ઞાતિ સામાન્ય, બક્ષીપંચ કે SC/ST હોય તેની અસર તેના જીવનસંતોષના પ્રાપ્તાંકો પર જોવા મળતી નથી.

તેથી ઉપરોક્ત ઉત્કલ્પનાનો સ્વીકાર કરવામાં આવે છે. અને તારણ કાઢવામાં આવે છે. કર્મચારીની જ્ઞાતિ સામાન્ય, બક્ષીપંચ કે SC/ST હોય તેની

અસર તેના જીવનસંતોષના પ્રાપ્તાંકો પર પડતી નથી.

Ho.35 BSNL ના કર્મચારીઓની જ્ઞાતિના સંદર્ભમાં તેના સંસ્થાગત પર્યાવરણના પ્રાપ્તાંકો વચ્ચે કોઈ સંલગ્નતા જોવા મળતી નથી.

કોષ્ટક નં. 4.61

BSNL કર્મચારીઓની જ્ઞાતિના સંદર્ભમાં સંસ્થાગત પર્યાવરણ દર્શાવતું કોષ્ટક

વિચરણ ના મુળ	વિચરણના વર્ગો નો સરવાળો	સ્વતંત્રની માત્રા	વિચરણ ની માત્રા	F કિંમત	સાર્થક
Bss	7818.315	2	3909.157	2.91	નથી
Wss	640605.433	477	1342.988		
Tss	648423.748	479			

□ **અર્થઘટન :**

ઉપરના કોષ્ટકમાં કર્મચારીની જ્ઞાતિ પ્રમાણે ત્રણ પ્રકાર પાડવામાં આવ્યા છે. (1) સામાન્ય (2) બક્ષીપંચ (3) SC/ST.

કોષ્ટક ઉપરથી જોઈ શકાય છે કે કર્મચારીની જ્ઞાતિના સંદર્ભમાં કરેલી ગણતરીના પરિણામે પ્રાપ્ત થયેલ F ની કિંમત 2.91 છે. સ્વાતંત્ર્યની માત્રા 2 અને 477 હોય ત્યારે 0.05 કક્ષાએ F ની કિંમત 3.01 છે. અહીં પ્રાપ્ત થયેલ F ની કિંમત તેનાથી ઓછી છે. તેથી 0.05 કક્ષાએ તફાવત સાર્થક નથી આથી ઉત્કલ્પનાનો સ્વીકાર કરવામાં આવે છે.

કોષ્ટક પરથી જોઈ શકાય કે કર્મચારીની જ્ઞાતિના સંસ્થાગત પર્યાવરણના પ્રાપ્તાંકોનો મધ્યક અનુક્રમે 228.08, 217.39 અને 227.78 છે. ત્રણેયનો મધ્યક જુદો જુદો જોવા મળે છે. જે દર્શાવે છે કે, કર્મચારીની જ્ઞાતિ સામાન્ય, બક્ષીપંચ કે SC/ST હોય તેની અસર તેના સંસ્થાગત પર્યાવરણના પ્રાપ્તાંકો પર જોવા મળતી નથી.

તેથી ઉપરોક્ત ઉત્કલ્પનાનો સ્વીકાર કરવામાં આવે છે. અને તારણ કાઢવામાં આવે છે. કર્મચારીની જ્ઞાતિ સામાન્ય, બક્ષીપંચ કે SC/ST હોય તેની અસર તેના સંસ્થાગત પર્યાવરણના પ્રાપ્તાંકો પર પડતી નથી.

Ho.36 BSNL ના કર્મચારીઓની જ્ઞાતિના સંદર્ભમાં તેના વ્યવસાય સામેલગીરીના પ્રાપ્તાંકો વચ્ચે કોઈ સંલગ્નતા જોવા મળતી નથી.

કોષ્ટક નં. 4.62

BSNL કર્મચારીઓની જ્ઞાતિના સંદર્ભમાં વ્યવસાય સામેલગીરી દર્શાવતું કોષ્ટક

વિચરણ ના મુળ	વિચરણના વર્ગો નો સરવાળો	સ્વતંત્રની માત્રા	વિચરણ ની માત્રા	F કિંમત	સાર્થક
Bss	92.733	2	46.366	0.67	નથી
Wss	32885.497	477	68.942		
Tss	32978.231	479			

□ અર્થઘટન :

ઉપરના કોષ્ટકમાં કર્મચારીની જ્ઞાતિ પ્રમાણે ત્રણ પ્રકાર પાડવામાં આવ્યા છે. (1) સામાન્ય (2) બક્ષીપંચ (3) SC/ST.

કોષ્ટક ઉપરથી જોઈ શકાય છે કે કર્મચારીની જ્ઞાતિના સંદર્ભમાં કરેલી ગણતરીના પરિણામે પ્રાપ્ત થયેલ F ની કિંમત 0.67 છે. સ્વાતંત્ર્યની માત્રા 2 અને 477 હોય ત્યારે 0.05 કક્ષાએ F ની કિંમત 3.01 છે. અહીં પ્રાપ્ત થયેલ F ની કિંમત તેનાથી ઓછી છે. તેથી 0.05 કક્ષાએ તફાવત સાર્થક નથી આથી ઉત્કલ્પનાનો સ્વીકાર કરવામાં આવે છે.

કોષ્ટક પરથી જોઈ શકાય કે કર્મચારીની જ્ઞાતિના વ્યવસાય સામેલગીરીના પ્રાપ્તાંકોનો મધ્યક અનુક્રમે 40.71, 40.02 અને 41.92 છે. ત્રણેયનો મધ્યક જુદો જુદો જોવા મળે છે. જે દર્શાવે છે કે, કર્મચારીની જ્ઞાતિ સામાન્ય, બક્ષીપંચ કે SC/ST હોય તેની અસર તેના વ્યવસાય સામેલગીરીના પ્રાપ્તાંકો પર જોવા મળતી નથી.

તેથી ઉપરોક્ત ઉત્કલ્પનાનો સ્વીકાર કરવામાં આવે છે. અને તારણ કાઢવામાં આવે છે. કર્મચારીની જ્ઞાતિ સામાન્ય, બક્ષીપંચ કે SC/ST હોય તેની અસર તેના વ્યવસાય સામેલગીરીના પ્રાપ્તાંકો પર પડતી નથી.

4.1.24 2×2×2 ફેક્ટોરીયલ ડિઝાઇનને આધારે F કસોટી પ્રમાણે શૂન્ય ઉત્કલ્પનાઓની ચકાસણી :

અહીં સ્વતંત્ર પરિવર્ત્ય તરીકે શૈક્ષણિક લાયકાત, કાર્યનો વિભાગ અને માસિક આવક લેવામાં આવેલા હતા. જ્યારે અવલંબી પરિવર્ત્ય તરીકે

જીવનસંતોષનું પરિવર્ત્ય હતું. 2×2×2 આવયવિક યોજના દ્વારા પૃથ્થકરણ કરવામાં આવ્યું હતું. આવયવિક યોજના 1 માં સ્વતંત્ર પરિવર્ત્યોની કક્ષા નીચે પ્રમાણે છે.

(1) શૈક્ષણિક લાયકાત (A)

શૈક્ષણિક લાયકાતના બે પ્રકાર પાડવામાં આવ્યા હતા.

I. ગ્રેજ્યુએટ

II. અંડર ગ્રેજ્યુએટ

(2) કાર્યનો વિભાગ (B) :

કાર્યના વિભાગને બે વિભાગમાં વિભાજીત કરવામાં આવ્યો હતો.

I. ટેકનીકલ

II. નોનટેકનીકલ

(3) માસિક આવક (C) :

માસિક આવકને બે વિભાગમાં વહેંચવામાં આવ્યું છે.

I. 14000 સુધી

II. 14000 થી વધુ

આ અંગેની માહિતી કોષ્ટક નં. 4.63 માં રજૂ કરવામાં આવી છે.

કોષ્ટક નં. 4.63

A1 ગ્રેજ્યુએટ (240)		A2 અંડરગ્રેજ્યુએટ (240)	
B1 ટેકનીકલ (120)	B2 નોનટેકનીકલ (120)	B1 ટેકનીકલ (120)	B2 નોનટેકનીકલ (120)
રૂ.14000 સુધી માસિક આવક (60)	રૂ.14000 સુધી માસિક આવક (60)	રૂ.14000 સુધી માસિક આવક (60)	રૂ.14000 સુધી માસિક આવક (60)
રૂ.14000થી વધુ માસિક આવક (60)	રૂ.14000 થી વધુ માસિક આવક (60)	રૂ.14000 થી વધુ માસિક આવક (60)	14000 થી વધુ માસિક આવક (60)

□ BSNL ના કર્મચારીઓમાં શૈક્ષણિક લાયકાત કાર્યનો અનુભવ અને માસિક આવકની જીવનસંતોષ પર થતી અસરની ફેક્ટોરીયલ ડિઝાઈન તપાસ.

BSNL ના કર્મચારીઓમાં શૈક્ષણિક લાયકાત, કાર્ય અનુભવ અને માસિક આવકની જીવન સંતોષ પર શી અસર થાય છે તે તપાસવા માટે નીચે મુજબ ફેક્ટોરીયલ ડિઝાઈનનો ઉપયોગ કરી F મૂલ્ય શોધવામાં આવ્યા હતા.

2×2×2 આવયવિક યોજના અને જીવનસંતોષ આધારનો તફાવત દર્શાવતું F મૂલ્ય.

કોષ્ટક નં. 4.64

મુખ્ય અસરો	ચલનનો ઉદભવ	વર્ગોના સરવાળા	સ્વાતંત્ર્ય સંખ્યા	પ્રચરણ	મૂલ્યો	સાર્થકતાની કક્ષા
	Source of variable	Sum of square	df	Mean sum of square	F	sig
શૈક્ષણિક લાયકાત	SSA	147.4	1	147.4	2.56	નથી
કાર્યનો પ્રકાર	SSB	52	1	52	0.90	નથી
માસિક આવક	SSC	85	1	85	1.47	નથી
A×B	SSAB	140.85	1	140.85	2.44	નથી
A×C	SSAC	45.65	1	45.65	0.79	નથી
B×C	SSBC	48.15	1	48.15	0.83	નથી
A×B×C	SSABC	5.21	1	5.21	0.09	નથી
શેષ	SSW	272220.54	472	57.67		
કુલ	SStotal	27744.8	479			

Ho.37 BSNL ના કર્મચારીની શૈક્ષણિક લાયકાત અને તેના જીવનસંતોષ વચ્ચે કોઈ સાર્થક અસરો નથી.

કોષ્ટક નં. 4.64 માં દર્શાવેલી વિગતના આધારે શૂન્ય ઉત્કલ્પનાની

ચકાસણી કરવામાં આવી હતી. જેનો અહીં સ્વીકાર કરવામાં આવ્યો છે. કારણ કે મળેલ F ની કિંમત 2.56 છે ત્યારે $df=1$ અને 472 છે જે 0.05 કક્ષાએ સાર્થક નથી. આથી કહી શકાય કે શૈક્ષણિક લાયકાત અને જીવનસંતોષ વચ્ચે કોઈ સાર્થક અસરો જોવા મળતી નથી.

અહીં નિરાકરણીય ઉત્કલ્પના યથાવત રાખવામાં આવે છે.

Ho.38 BSNL ના કર્મચારીઓનો કાર્યનો વિભાગ અને તેના જીવનસંતોષ વચ્ચે કોઈ સાર્થક અસરો નથી.

કોષ્ટક નં. 4.64 માં દર્શાવેલી વિગતના આધારે શૂન્ય ઉત્કલ્પનાની ચકાસણી કરવામાં આવી હતી. જેનો અહીં સ્વીકાર કરવામાં આવ્યો છે. કારણ કે મળેલ F ની કિંમત 0.90 છે ત્યારે $df=1$ અને 472 છે જે 0.05 કક્ષાએ સાર્થક નથી. આથી કહી શકાય કે કાર્ય વિભાગ અને જીવનસંતોષ વચ્ચે કોઈ સાર્થક અસરો જોવા મળતી નથી.

અહીં નિરાકરણીય ઉત્કલ્પના યથાવત રાખવામાં આવે છે.

Ho.39 BSNL ના કર્મચારીની માસિક આવક અને તેના જીવનસંતોષ વચ્ચે કોઈ સાર્થક અસરો નથી.

કોષ્ટક નં. 4.64 માં દર્શાવેલી વિગતના આધારે શૂન્ય ઉત્કલ્પનાની ચકાસણી કરવામાં આવી હતી. જેનો અહીં સ્વીકાર કરવામાં આવ્યો છે. કારણ કે મળેલ F ની કિંમત 1.47 છે ત્યારે $df=1$ અને 472 છે જે 0.05 કક્ષાએ સાર્થક નથી. આથી કહી શકાય કે માસિક આવક અને જીવનસંતોષ વચ્ચે કોઈ સાર્થક

અસરો જોવા મળતી નથી.

અહીં નિરાકરણીય ઉત્કલ્પના યથાવત રાખવામાં આવે છે.

Ho.40 BSNL ના કર્મચારીની શૈક્ષણિક લાયકાત અને કાર્યના વિભાગની સંયુક્ત અસરો અને તેઓના જીવનસંતોષ વચ્ચે કોઈ સાર્થક અસરો જોવા મળતી નથી.

કોષ્ટક નં. 4.64 માં દર્શાવેલી વિગતના આધારે શૂન્ય ઉત્કલ્પનાની ચકાસણી કરવામાં આવી હતી. જેનો અહીં સ્વીકાર કરવામાં આવ્યો છે. કારણ કે મળેલ F ની કિંમત 2.44 છે ત્યારે $df=1$ અને 472 છે જે 0.05 કક્ષાએ સાર્થક નથી. આથી કહી શકાય કે શૈક્ષણિક લાયકાત અને કાર્યનો વિભાગની સંયુક્ત અસર તેઓના જીવનસંતોષ પર કોઈ સાર્થક અસરો જોવા મળતી નથી.

અહીં નિરાકરણીય ઉત્કલ્પના યથાવત રાખવામાં આવે છે.

Ho.41 BSNL ના કર્મચારીની શૈક્ષણિક લાયકાત અને માસિક આવકની સંયુક્ત અસરો અને તેઓના જીવનસંતોષ વચ્ચે કોઈ સાર્થક અસરો જોવા મળતી નથી.

કોષ્ટક નં. 4.64 માં દર્શાવેલી વિગતના આધારે શૂન્ય ઉત્કલ્પનાની ચકાસણી કરવામાં આવી હતી. જેનો અહીં સ્વીકાર કરવામાં આવ્યો છે. કારણ કે મળેલ F ની કિંમત 0.79 છે ત્યારે $df=1$ અને 472 છે જે 0.05 કક્ષાએ સાર્થક નથી. આથી કહી શકાય કે શૈક્ષણિક લાયકાત અને માસિક આવકની સંયુક્ત અસર તેઓના જીવનસંતોષ પર કોઈ સાર્થક અસરો જોવા મળતી નથી.

અહીં નિરાકરણીય ઉત્કલ્પના યથાવત રાખવામાં આવે છે.

Ho.42 BSNL ના કર્મચારીની કાર્યનો વિભાગ અને માસિક આવકની સંયુક્ત અસરો અને તેઓના જીવનસંતોષ વચ્ચે કોઈ સાર્થક અસરો જોવા મળતી નથી.

કોષ્ટક નં. 4.64 માં દર્શાવેલી વિગતના આધારે શૂન્ય ઉત્કલ્પનાની ચકાસણી કરવામાં આવી હતી. જેનો અહીં સ્વીકાર કરવામાં આવ્યો છે. કારણ કે મળેલ F ની કિંમત 0.83 છે ત્યારે $df=1$ અને 472 છે જે 0.05 કક્ષાએ સાર્થક નથી. આથી કહી શકાય કે કાર્યનો વિભાગ અને માસિક આવકની સંયુક્ત અસર તેઓના જીવનસંતોષ પર કોઈ સાર્થક અસરો જોવા મળતી નથી.

અહીં નિરાકરણીય ઉત્કલ્પના યથાવત રાખવામાં આવે છે.

Ho.43 BSNL ના કર્મચારીની શૈક્ષણિક લાયકાત, કાર્યનો વિભાગ અને માસિક આવકની સંયુક્ત અસરો અને તેઓના જીવનસંતોષ વચ્ચે કોઈ સાર્થક અસરો જોવા મળતી નથી.

કોષ્ટક નં. 4.64 માં દર્શાવેલી વિગતના આધારે શૂન્ય ઉત્કલ્પનાની ચકાસણી કરવામાં આવી હતી. જેનો અહીં સ્વીકાર કરવામાં આવ્યો છે. કારણ કે મળેલ F ની કિંમત 0.09 છે ત્યારે $df=1$ અને 472 છે જે 0.05 કક્ષાએ સાર્થક નથી. આથી કહી શકાય કે શૈક્ષણિક લાયકાત, કાર્યનો વિભાગ અને માસિક આવક ત્રણેય ચલની સંયુક્ત અસર તેઓના જીવનસંતોષ પર કોઈ સાર્થક અસર જોવા મળતી નથી.

અહીં નિરાકરણીય ઉત્કલ્પના યથાવત રાખવામાં આવે છે.

- BSNL ના કર્મચારીઓમાં શૈક્ષણિક લાયકાત કાર્યનો અનુભવ અને માસિક આવકની સંસ્થાગત પર્યાવરણ પર થતી અસરની ફેક્ટોરીયલ ડિઝાઇન તપાસ.

BSNL ના કર્મચારીઓમાં શૈક્ષણિક લાયકાત, કાર્ય અનુભવ અને માસિક આવકની સંસ્થાગત પર શી અસર થાય છે તે તપાસવા માટે નીચે મુજબ ફેક્ટોરીયલ ડિઝાઇનનો ઉપયોગ કરી F મૂલ્ય શોધવામાં આવ્યા હતા.

2×2×2 આવયવિક યોજના અને સંસ્થાગત પર્યાવરણ આધારનો તફાવત દર્શાવતું F મૂલ્ય.

કોષ્ટક નં. 4.65

મુખ્ય અસરો	ચલનનો ઉદભવ	વર્ગોના સરવાળા	સ્વાતંત્ર્ય સંખ્યા	પ્રચરણ	મૂલ્યો	સાર્થકતાની કક્ષા
	Source of variable	Sum of square	df	Mean sum of square	F	sig
શૈક્ષણિક લાયકાત	SSA	364.01	1	364.01	0.28	નથી
કાર્યનો પ્રકાર	SSB	10509.41	1	10509.41	7.99	છે
માસિક આવક	SSC	367.5	1	367.5	0.28	નથી
A×B	SSAB	1547.99	1	1547.99	1.18	નથી

A×C	SSAC	8978.69	1	8978.69	6.83	છે
B×C	SSBC	360.53	1	360.53	0.27	નથી
A×B×C	SSABC	1952.18	1	1952.18	1.48	નથી
શેષ	SSW	620782.01	472	1315.21		
કુલ	SStotal	644862.32	479			

Ho.44 BSNL ના કર્મચારીની શૈક્ષણિક લાયકાત અને તેના સંસ્થાગત પર્યાવરણ વચ્ચે કોઈ સાર્થક અસરો નથી.

કોષ્ટક નં. 4.65 માં દર્શાવેલી વિગતના આધારે શૂન્ય ઉત્કલ્પનાની ચકાસણી કરવામાં આવી હતી. જેનો અહીં સ્વીકાર કરવામાં આવ્યો છે. કારણ કે મળેલ F ની કિંમત 0.28 છે ત્યારે $df=1$ અને 472 છે જે 0.05 કક્ષાએ સાર્થક નથી.

તેથી તારણ કાઢવામાં આવે છે કે BSNL ના કર્મચારીઓની શૈક્ષણિક લાયકાત અને સંસ્થાગત પર્યાવરણ વચ્ચે સાર્થક અસરો જોવા મળતી નથી.

અહીં શૂન્ય ઉત્કલ્પનાનો સ્વીકાર કરવામાં આવે છે.

Ho.45 BSNL ના કર્મચારીની કાર્યનો પ્રકાર અને સંસ્થાગત પર્યાવરણ વચ્ચે કોઈ સાર્થક અસરો નથી.

કોષ્ટક નં. 4.65 માં દર્શાવેલી માહિતીના આધારે શૂન્ય ઉત્કલ્પનાની ચકાસણી કરવામાં આવી હતી. જેનો અહીં અસ્વીકાર કરવામાં આવ્યો છે. કારણ કે મળેલ F ની કિંમત 7.99 છે. ત્યારે $df=1$ અને 472 છે જે 0.05 કક્ષાએ

સાર્થક છે. આથી કહી શકાય કે કાર્યનો પ્રકાર અને સંસ્થાગત પર્યાવરણ વચ્ચે સાર્થક અસરો જોવા મળે છે. ટેકનીકલ કર્મચારીનો મધ્યક નોન ટેકનીકલ કર્મચારીના મધ્યક કરતા વધુ હતો.

અહીં નિરાકરણીય ઉત્કલ્પના અસ્વીકાર કરવામાં આવે છે.

Ho.46 BSNL ના કર્મચારીની માસિક આવક અને સંસ્થાગત પર્યાવરણ વચ્ચે કોઈ સાર્થક અસરો નથી.

કોષ્ટક નં. 4.65 માં દર્શાવેલી માહિતીના આધારે શૂન્ય ઉત્કલ્પનાની ચકાસણી કરવામાં આવી હતી. જેનો અહીં સ્વીકાર કરવામાં આવ્યો છે. કારણ કે મળેલ F ની કિંમત 0.28 છે. ત્યારે $df=1$ અને 472 છે જે 0.05 કક્ષાએ સાર્થક નથી. આથી કહી શકાય કે માસિક આવક અને સંસ્થાગત પર્યાવરણ વચ્ચે કોઈ સાર્થક અસરો જોવા મળી નથી.

અહીં નિરાકરણીય ઉત્કલ્પના યથાવત રાખવામાં આવે છે.

Ho.47 BSNL ના કર્મચારીની શૈક્ષણિક લાયકાત અને કાર્યનો વિભાગની સંયુક્ત અસરો અને તેઓના સંસ્થાગત પર્યાવરણ વચ્ચે કોઈ સાર્થક અસરો જોવા મળતી નથી.

કોષ્ટક નં. 4.65 માં દર્શાવેલી માહિતીના આધારે શૂન્ય ઉત્કલ્પનાની ચકાસણી કરવામાં આવી હતી. જેનો અહીં સ્વીકાર કરવામાં આવ્યો છે. કારણ કે મળેલ F ની કિંમત 1.18 છે. ત્યારે $df=1$ અને 472 છે જે 0.05 કક્ષાએ સાર્થક નથી. આથી કહી શકાય કે શૈક્ષણિક લાયકાત અને કાર્યવિભાગની સંયુક્ત

અસર તેઓના સંસ્થાગત પર્યાવરણ જોવા મળતી નથી.

અહીં શૂન્ય ઉત્કલ્પનાને યથાવત રાખવામાં આવે છે.

Ho.48 BSNL ના કર્મચારીની શૈક્ષણિક લાયકાત અને માસિક આવકની સંયુક્ત અસરો અને તેઓના સંસ્થાગત પર્યાવરણ વચ્ચે કોઈ સાર્થક અસરો જોવા મળતી નથી.

કોષ્ટક નં. 4.65 માં દર્શાવેલી માહિતીના આધારે શૂન્ય ઉત્કલ્પનાની ચકાસણી કરવામાં આવી હતી. જેનો અહીં અસ્વીકાર કરવામાં આવ્યો છે. કારણ કે મળેલ F ની કિંમત 6.83 છે. ત્યારે $df=1$ અને 472 છે જે 0.05 કક્ષાએ સાર્થક છે. આથી કહી શકાય કે શૈક્ષણિક લાયકાત અને માસિક આવકની સંયુક્ત અસર તેઓના સંસ્થાગત પર્યાવરણ ઉપર જોવા મળે છે.

અહીં શૂન્ય ઉત્કલ્પનાનો અસ્વીકાર કરવામાં આવે છે.

Ho.49 BSNL ના કર્મચારીનો કાર્યનો વિભાગ અને માસિક આવકની સંયુક્ત અસરો અને તેઓના સંસ્થાગત પર્યાવરણ વચ્ચે કોઈ સાર્થક અસરો જોવા મળતી નથી.

કોષ્ટક નં. 4.65 માં દર્શાવેલી માહિતીના આધારે શૂન્ય ઉત્કલ્પનાની ચકાસણી કરવામાં આવી હતી. જેનો અહીં સ્વીકાર કરવામાં આવ્યો છે. કારણ કે મળેલ F ની કિંમત 0.27 છે. ત્યારે $df=1$ અને 472 છે જે 0.05 કક્ષાએ સાર્થક નથી. આથી કહી શકાય કે કાર્યનો વિભાગ અને માસિક આવકની સંયુક્ત અસર તેઓના સંસ્થાગત પર્યાવરણ જોવા મળતી નથી.

અહીં શૂન્ય ઉત્કલ્પનાને યથાવત રાખવામાં આવે છે.

Ho.50 BSNL ના કર્મચારીની શૈક્ષણિક લાયકાત, કાર્યનો વિભાગ અને માસિક આવકની સંયુક્ત અસરો અને તેઓના સંસ્થાગત પર્યાવરણ વચ્ચે કોઈ સાર્થક અસરો જોવા મળતી નથી.

કોષ્ટક નં. 4.65 માં દર્શાવેલી માહિતીના આધારે શૂન્ય ઉત્કલ્પનાની ચકાસણી કરવામાં આવી હતી. જેનો અહીં સ્વીકાર કરવામાં આવ્યો છે. કારણ કે મળેલ F ની કિંમત 1.48 છે. ત્યારે $df=1$ અને 472 છે જે 0.05 કક્ષાએ સાર્થક નથી. આથી કહી શકાય કે શૈક્ષણિક લાયકાત, કાર્યનો વિભાગ અને માસિક આવકની સંયુક્ત અસર તેઓના સંસ્થાગત પર્યાવરણ જોવા મળતી નથી.

અહીં શૂન્ય ઉત્કલ્પનાને યથાવત રાખવામાં આવે છે.

□ **BSNL ના કર્મચારીઓમાં શૈક્ષણિક લાયકાત કાર્યનો અનુભવ અને માસિક આવકની વ્યવસાય સામેલગીરી પર થતી અસરની ફેક્ટોરીયલ ડિઝાઈન તપાસ.**

BSNL ના કર્મચારીઓમાં શૈક્ષણિક લાયકાત, કાર્ય અનુભવ અને માસિક આવકની વ્યવસાય સામેલગીરી પર શી અસર થાય છે તે તપાસવા માટે નીચે મુજબ ફેક્ટોરીયલ ડિઝાઈનનો ઉપયોગ કરી F મૂલ્ય શોધવામાં આવ્યા હતા.

2×2×2 આવયવિક યોજના અને વ્યવસાય સામેલગીરી આધારનો તફાવત દર્શાવતું F મૂલ્ય.

કોષ્ટક નં. 4.66

મુખ્ય અસરો	ચલનનો ઉદભવ	વર્ગોના સરવાળા	સ્વાતંત્ર્ય સંખ્યા	પ્રચરણ	મૂલ્યો	સાર્થકતાની કક્ષા
	Source of variable	Sum of square	df	Mean sum of square	F	sig
શૈક્ષણિક લાયકાત	SSA	12.04	1	12.04	0.17	નથી
કાર્યનો પ્રકાર	SSB	138.68	1	136.68	1.99	નથી
માસિક આવક	SSC	437.00	1	437.00	6.27	છે
A×B	SSAB	285.2	1	285.2	4.09	છે
A×C	SSAC	66.01	1	66.01	0.95	નથી
B×C	SSBC	76.8	1	76.8	1.10	નથી
A×B×C	SSABC	13.35	1	13.35	0.19	નથી
શેષ	SSW	32902.92	472	69.70		
કુલ	SStotal	33932.00	479			

Ho.51 BSNL ના કર્મચારીની શૈક્ષણિક લાયકાત અને વ્યવસાય સામેલગીરી વચ્ચે કોઈ સાર્થક અસરો નથી.

કોષ્ટક નં. 4.66 માં દર્શાવેલી વિગતના આધારે શૂન્ય ઉત્કલ્પનાની

ચકાસણી કરવામાં આવી હતી. જેનો અહીં સ્વીકાર કરવામાં આવ્યો છે. કારણ કે મળેલ F ની કિંમત 0.17 છે ત્યારે $df=1$ અને 472 છે જે 0.05 કક્ષાએ સાર્થક નથી. આથી કહી શકાય કે શૈક્ષણિક લાયકાત અને વ્યવસાય સામેલગીરી વચ્ચે સાર્થક અસરો જોવા મળી નથી.

અહીં નિરાકરણીય ઉત્કલ્પના યથાવત રાખવામાં આવે છે.

Ho.52 BSNL ના કર્મચારીઓનો કાર્યનો વિભાગ અને તેના વ્યવસાય સામેલગીરી વચ્ચે કોઈ સાર્થક અસરો નથી.

કોષ્ટક નં. 4.66 માં દર્શાવેલી વિગતના આધારે શૂન્ય ઉત્કલ્પનાની ચકાસણી કરવામાં આવી હતી. જેનો અહીં સ્વીકાર કરવામાં આવ્યો છે. કારણ કે મળેલ F ની કિંમત 1.99 છે ત્યારે $df=1$ અને 472 છે જે 0.05 કક્ષાએ સાર્થક નથી. આથી કહી શકાય કે કાર્યનો વિભાગ અને વ્યવસાય સામેલગીરી વચ્ચે સાર્થક અસરો જોવા મળી નથી.

અહીં નિરાકરણીય ઉત્કલ્પના યથાવત રાખવામાં આવે છે.

Ho.53 BSNL ના કર્મચારીઓની માસિક આવક અને તેના વ્યવસાય સામેલગીરી વચ્ચે કોઈ સાર્થક અસરો નથી.

કોષ્ટક નં. 4.66 માં દર્શાવેલી વિગતના આધારે શૂન્ય ઉત્કલ્પનાની ચકાસણી કરવામાં આવી હતી. જેનો અહીં અસ્વીકાર કરવામાં આવ્યો છે. કારણ કે મળેલ F ની કિંમત 6.27 છે ત્યારે $df=1$ અને 472 છે જે 0.05 કક્ષાએ સાર્થક છે.

તેથી તારણ કાઢવામાં આવે છે કે BSNL ના કર્મચારીઓની માસિક આવક અને વ્યવસાય સામેલગીરી વચ્ચે સાર્થક અસરો જોવા મળી. 14000 સુધી માસિક આવક ધરાવતા કર્મચારીના મધ્યક કરતા 14000 થી વધુ માસિક આવક ધરાવતા કર્મચારીના મધ્યક વધુ છે.

અહીં શૂન્ય ઉત્કલ્પનાનો અસ્વીકાર કરવામાં આવે છે.

Ho.54 BSNL ના કર્મચારીઓની શૈક્ષણિક લાયકાત અને કાર્યના વિભાગની સંયુક્ત અસરો અને તેઓના વ્યવસાય સામેલગીરી વચ્ચે કોઈ સાર્થક અસરો જોવા મળતી નથી.

કોષ્ટક નં. 4.66 માં દર્શાવેલી વિગતના આધારે શૂન્ય ઉત્કલ્પનાની ચકાસણી કરવામાં આવી હતી. જેનો અહીં અસ્વીકાર કરવામાં આવ્યો છે. કારણ કે મળેલ F ની કિંમત 4.09 છે ત્યારે $df=1$ અને 472 છે જે 0.05 કક્ષાએ સાર્થક છે.

તેથી તારણ કાઢવામાં આવે છે કે BSNL ના કર્મચારીઓની શૈક્ષણિક લાયકાત અને કાર્યના વિભાગની સંયુક્ત અસરો અને વ્યવસાય સામેલગીરી વચ્ચે સાર્થક અસરો જોવા મળી છે.

અહીં શૂન્ય ઉત્કલ્પનાનો અસ્વીકાર કરવામાં આવે છે.

Ho.55 BSNL ના કર્મચારીઓની શૈક્ષણિક લાયકાત અને માસિક આવકની સંયુક્ત અસરો અને તેઓના વ્યવસાય સામેલગીરી વચ્ચે કોઈ સાર્થક અસરો જોવા મળતી નથી.

કોષ્ટક નં. 4.66 માં દર્શાવેલી વિગતના આધારે શૂન્ય ઉત્કલ્પનાની ચકાસણી કરવામાં આવી હતી. જેનો અહીં સ્વીકાર કરવામાં આવ્યો છે. કારણ કે મળેલ F ની કિંમત 0.95 છે ત્યારે $df=1$ અને 472 છે જે 0.05 કક્ષાએ સાર્થક નથી. આથી કહી શકાય શૈક્ષણિક લાયકાત અને માસિક આવકની સંયુક્ત અસર તેઓના વ્યવસાય સામેલગીરી પર જોવા મળતી નથી.

અહીં શૂન્ય ઉત્કલ્પનાને યથાવત રાખવામાં આવે છે.

Ho.56 BSNL ના કર્મચારીઓના કાર્યનો વિભાગ અને માસિક આવકની સંયુક્ત અસરો અને તેઓના વ્યવસાય સામેલગીરી વચ્ચે કોઈ સાર્થક અસરો જોવા મળતી નથી.

કોષ્ટક નં. 4.66 માં દર્શાવેલી વિગતના આધારે શૂન્ય ઉત્કલ્પનાની ચકાસણી કરવામાં આવી હતી. જેનો અહીં સ્વીકાર કરવામાં આવ્યો છે. કારણ કે મળેલ F ની કિંમત 1.10 છે ત્યારે $df=1$ અને 472 છે જે 0.05 કક્ષાએ સાર્થક નથી. આથી કહી શકાય કાર્યનો વિભાગ અને માસિક આવકની સંયુક્ત અસર તેઓની વ્યવસાય સામેલગીરી પર કોઈ સાર્થક અસર જોવા મળતી નથી.

અહીં શૂન્ય ઉત્કલ્પનાને યથાવત રાખવામાં આવે છે.

Ho.57 BSNL ના કર્મચારીઓની શૈક્ષણિક લાયકાત, કાર્યનો વિભાગ અને માસિક આવકની સંયુક્ત અસર અને તેઓના વ્યવસાય સામેલગીરી વચ્ચે કોઈ સાર્થક અસર જોવા મળતી નથી.

કોષ્ટક નં. 4.66 માં દર્શાવેલી વિગતના આધારે શૂન્ય ઉત્કલ્પનાની

ચકાસણી કરવામાં આવી હતી. જેનો અહીં અસ્વીકાર કરવામાં આવ્યો છે. કારણ કે મળેલ F ની કિંમત 0.19 છે ત્યારે $df=1$ અને 472 છે જે 0.05 કક્ષાએ સાર્થક નથી. આથી કહી શકાય કે શૈક્ષણિક લાયકાત, કાર્યનો વિભાગ અને માસિક આવક ત્રણેય ચલની સંયુક્ત અસરો વ્યવસાય સામેલગીરી પર સાર્થક અસર જોવા મળતી નથી.

અહીં શૂન્ય ઉત્કલ્પના યથાવત રાખવામાં આવે છે.

4.1.25 'ટી' કસોટી પ્રમાણે શૂન્ય ઉત્કલ્પનાની ચકાસણી:

t – કસોટીનો ઉપયોગ કરીને પ્રસ્તુત સંશોધનમાં જીવનસંતોષ, સંસ્થાગત પર્યાવરણ અને વ્યવસાય સામેલગીરી ઉપર અસર કરનારા સ્વતંત્ર પરિવર્ત્યોમાં મેળવેલી માહિતી પ્રમાણે જુદા જુદા બે-બે જૂથ પાડીને મળેલા પ્રાપ્તાંકોના મધ્યકોને આધારે H_0 . 58 થી 96 તપાસવામાં આવી છે. જેની વિગત, કોષ્ટક, અને રચેલી H_0 . તેમજ મેળવેલા મધ્યકો, પ્રમાણવિચલનોના આધારે સાર્થકતા શોધવામાં આવી છે. જેમાં સાર્થકતાની કક્ષા દરેક H_0 . માં 0.05 રાખવામાં આવી હતી. આમ, H_0 . 58 થી 96 ની રજૂઆત, પરિણામ ચર્ચા અને અર્થઘટન નીચે પ્રમાણે આપવાનો સંશોધકોનો નમ્ર પ્રયાસ છે.

□ BSNL ના કર્મચારીઓમાં શૈક્ષણિક લાયકાતને ધ્યાનમાં રાખીને બે વિભાગમાં વહેંચવામાં આવ્યા હતા.

(1) ગ્રેજ્યુએટ (2) અંડર ગ્રેજ્યુએટ

Ho.58 BSNL ના ગ્રેજ્યુએટ કર્મચારી અને અંડર ગ્રેજ્યુએટ કર્મચારીઓના જીવનસંતોષના મધ્યકો વચ્ચે કોઈ સાર્થક તફાવત નથી.

કોષ્ટક નં. 4.67

BSNL ના કર્મચારીઓમાં શૈક્ષણિક લાયકાતના આધારે જીવનસંતોષ મધ્યકો, પ્રમાણિત વિચલન અને 'ટી' મૂલ્ય દર્શાવતું કોષ્ટક.

(N=480)

(0.05 કક્ષાએ)

Particular	n	Mean	SD	SED	t	sign
ગ્રેજ્યુએટ	240	42.50	4.00	0.39	2.06	છે
અંડર ગ્રેજ્યુએટ	240	41.70	4.50			

□ **અર્થઘટન :**

ઉપરોક્ત કોષ્ટકમાં Ho.58 ની ચકાસણી માટે માહિતી આપેલ છે. અહીં પ્રાપ્ત 'ટી' 2.06 છે. જે 0.05 કક્ષાએ 'ટી' ની કિંમત 1.96 છે. જેના કરતા મળેલ 'ટી' ની કિંમત વધુ છે. તેથી 0.05 કક્ષાએ સાર્થક છે. માટે ઉત્કલ્પના અસ્વીકારવામાં આવે છે.

□ **તારણ :**

આથી તારણ કાઢવામાં આવે છે કે ગ્રેજ્યુએટ અને અંડર ગ્રેજ્યુએટ કર્મચારીના જીવનસંતોષના સરેરાશ પ્રાપ્તકો વચ્ચે સાર્થક તફાવત જોવા મળે છે. કર્મચારીની શૈક્ષણિક લાયકાતની સીધી અસર તેના જીવનસંતોષ પર થાય છે.

□ BSNL ના કર્મચારીઓમાં કાર્યના વિભાગને ધ્યાનમાં રાખીને બે વિભાગમાં વહેંચવામાં આવ્યા હતા.

(1) ટેકનીકલ (2) નોન ટેકનીકલ

Ho.59 BSNL ના ટેકનીકલ અને નોન ટેકનીકલ કર્મચારીઓના જીવનસંતોષના મધ્યકો વચ્ચે કોઈ સાર્થક તફાવત નથી.

કોષ્ટક નં. 4.68

BSNL ના કર્મચારીઓમાં કાર્યના વિભાગના આધારે જીવનસંતોષ મધ્યકો, પ્રમાણિત વિચલન અને 'ટી' મૂલ્ય દર્શાવતું કોષ્ટક.

(N=480)

(0.05 કક્ષાએ)

Particular	n	Mean	SD	SED	t	sign
ટેકનીકલ	240	42.78	6.38	10.36	0.09	નથી
નોનટેકનીકલ	240	41.62	8.16			

□ અર્થઘટન :

ઉપરોક્ત કોષ્ટકમાં Ho.59 ની ચકાસણી માટે માહિતી આપેલ છે. અહીં પ્રાપ્ત 'ટી' 0.09 છે. જે 0.05 કક્ષાએ 'ટી' ની કિંમત 1.96 છે. જેના કરતા મળેલ 'ટી' ની કિંમત ઓછી છે. તેથી 0.05 કક્ષાએ તફાવત સાર્થક નથી. માટે ઉત્કલ્પના યથાવત રાખવામાં આવે છે.

□ તારણ :

આથી તારણ કાઢવામાં આવે છે કે ટેકનીકલ અને નોન ટેકનીકલ

કર્મચારીના જીવનસંતોષના સરેરાશ પ્રાપ્તિઓ વચ્ચે કોઈ સાર્થક તફાવત નથી. કર્મચારી ટેકનીકલ કે નોન ટેકનીકલ હોય તેની સીધી અસર તેના જીવનસંતોષ પર પડતી નથી.

□ BSNL ના કર્મચારીઓમાં અનુભવને ધ્યાનમાં રાખીને બે વિભાગમાં વહેંચવામાં આવ્યા હતા.

(1) 5 વર્ષ સુધી (2) 5 વર્ષથી વધુ

Ho.60 BSNL ના 5 વર્ષ સુધી અને 5 વર્ષથી વધુ અનુભવ ધરાવતા કર્મચારીઓના જીવનસંતોષના મધ્યકો વચ્ચે કોઈ સાર્થક તફાવત નથી.

કોષ્ટક નં. 4.69

BSNL ના કર્મચારીઓમાં અનુભવના આધારે જીવનસંતોષ મધ્યકો, પ્રમાણિત વિચલન અને 'ટી' મૂલ્ય દર્શાવતું કોષ્ટક.

(N=480)

(0.05 કક્ષાએ)

Particular	n	Mean	SD	SED	t	sign
5 વર્ષ સુધી	22	42.32	0.48	0.11	2.07	છે
5 વર્ષથી વધુ	458	42.09	0.70			

□ અર્થઘટન :

ઉપરોક્ત કોષ્ટકમાં Ho.60 ની ચકાસણી માટે માહિતી આપેલ છે. અહીં પ્રાપ્ત 'ટી' 2.07 છે. જે 0.05 કક્ષાએ 'ટી' ની કિંમત 1.96 છે. જેના કરતા

મળેલ 'ટી' ની કિંમત વધુ છે. તેથી 0.05 કક્ષાએ સાર્થક છે. માટે ઉત્કલ્પના અસ્વીકારવામાં આવે છે.

□ **તારણ :**

આથી તારણ કાઢવામાં આવે છે કે પાંચ વર્ષ સુધી અને પાંચ વર્ષથી વધુ અનુભવ ધરાવતા કર્મચારીના જીવનસંતોષના પ્રાપ્તાંકો વચ્ચે સાર્થક તફાવત છે. કર્મચારીના અનુભવની સીધી અસર તેના જીવનસંતોષ પર પડે છે.

□ **BSNL ના કર્મચારીઓમાં માસિક આવકને ધ્યાનમાં રાખીને બે વિભાગમાં વહેંચવામાં આવ્યા હતા.**

(1) 14000 સુધી (2) 14000 થી વધુ

Ho.61 BSNL ના રૂા. 14000 સુધી માસિક આવક ધરાવતા અને રૂા. 14000થી વધુ માસિક આવક ધરાવતા કર્મચારીઓના જીવનસંતોષના મધ્યકો વચ્ચે કોઈ સાર્થક તફાવત નથી.

કોષ્ટક નં. 4.70

BSNL ના કર્મચારીઓમાં માસિક આવકના આધારે જીવનસંતોષ મધ્યકો, પ્રમાણિત વિચલન અને 'ટી' મૂલ્ય દર્શાવતું કોષ્ટક.

(N=480)

(0.05 કક્ષાએ)

Particular	n	Mean	SD	SED	t	sign
14000 સુધી	240	42.37	3.50	0.26	2.05	છે
14000 થી વધુ	240	41.83	2.10			

□ **અર્થઘટન :**

ઉપરોક્ત કોષ્ટકમાં Ho.61 ની ચકાસણી માટે માહિતી આપેલ છે. અહીં પ્રાપ્ત 'ટી' 2.05 છે. જે 0.05 કક્ષાએ 'ટી' ની કિંમત 1.96 છે. જેના કરતા મળેલ 'ટી' ની કિંમત વધુ છે. તેથી 0.05 કક્ષાએ સાર્થક છે. માટે ઉત્કલ્પના અસ્વીકાર્ય છે.

□ **તારણ :**

આથી તારણ કાઢવામાં આવે છે કે રૂ. 14000 સુધી કે રૂ. 14000 થી વધુ માસિક આવક હોય તેની સીધી અસર તેના જીવનસંતોષ પર પડે છે.

□ **BSNL ના કર્મચારીઓમાં કુટુંબના સભ્યોને ધ્યાનમાં રાખીને બે વિભાગમાં વહેંચવામાં આવ્યા હતા.**

(1) 4 સુધી સભ્યો (2) 4 થી વધુ સભ્યો

Ho.62 BSNL ના કર્મચારીઓના કુટુંબમાં 4 સભ્યો સુધી અને 4 થી વધુ સભ્યો હોય તો કર્મચારીના જીવનસંતોષના મધ્યકો વચ્ચે કોઈ સાર્થક તફાવત નથી.

કોષ્ટક નં. 4.71

BSNL ના કર્મચારીઓનાં કુટુંબના સભ્યોના આધારે જીવનસંતોષ મધ્યકો, પ્રમાણિત વિચલન અને 'ટી' મૂલ્ય દર્શાવતું કોષ્ટક.

(N=480)

(0.05 કક્ષાએ)

Particular	n	Mean	SD	SED	t	sign
4 સુધી	277	42.47	7.96	8.46	0.10	નથી
4 થી વધુ	203	41.60	2.86			

□ **અર્થઘટન :**

ઉપરોક્ત કોષ્ટકમાં $H_0.62$ ની ચકાસણી માટે માહિતી આપેલ છે. અહીં પ્રાપ્ત 'ટી' 0.10 છે. જે 0.05 કક્ષાએ 'ટી' ની કિંમત 1.96 છે. જેના કરતા મળેલ 'ટી' ની કિંમત ઓછી છે. તેથી 0.05 કક્ષાએ સાર્થક નથી. માટે ઉત્કલ્પના યથાવત રાખવામાં આવે છે.

□ **તારણ :**

આથી તારણ કાઢવામાં આવે છે કે કર્મચારીના કુટુંબનાં સભ્યોની સંખ્યાની અસર કર્મચારીના જીવનસંતોષ ઉપર થતી નથી.

□ **BSNL ના કર્મચારીઓમાં કુટુંબના પ્રકારને ધ્યાનમાં રાખીને બે વિભાગમાં વહેંચવામાં આવ્યા હતા.**

- (1) સંયુક્ત (2) વિભક્ત

Ho.63 BSNL ના કર્મચારીઓમાં સંયુક્ત કુટુંબ અને વિભક્ત કુટુંબમાં રહેતા કર્મચારીઓના જીવનસંતોષના મધ્યકો વચ્ચે કોઈ સાર્થક તફાવત નથી.

કોષ્ટક નં. 4.72

BSNL ના કર્મચારીઓનાં કુટુંબના પ્રકારના આધારે જીવનસંતોષ મધ્યકો, પ્રમાણિત વિચલન અને 'ટી' મૂલ્ય દર્શાવતું કોષ્ટક.

(N=480)

(0.05 કક્ષાએ)

Particular	n	Mean	SD	SED	t	sign
સંયુક્ત	205	42.88	4.98	9.97	0.14	નથી
વિભક્ત	275	41.52	8.64			

□ **અર્થઘટન :**

ઉપરોક્ત કોષ્ટકમાં $H_0.63$ ની ચકાસણી માટે માહિતી આપેલ છે. અહીં પ્રાપ્ત 'ટી' 0.14 છે. જે 0.05 કક્ષાએ 'ટી' ની કિંમત 1.96 છે. જેના કરતા મળેલ 'ટી' ની કિંમત ઓછી છે. તેથી 0.05 કક્ષાએ સાર્થક નથી. માટે ઉત્કલ્પના યથાવત રાખવામાં આવે છે.

□ **તારણ :**

આથી તારણ કાઢવામાં આવે છે કે કુટુંબના પ્રકારની અસર કર્મચારીના જીવનસંતોષ ઉપર પડતી નથી.

□ **BSNL ના કર્મચારીઓનાં લગ્નના દરજ્જાને ધ્યાનમાં રાખીને બે વિભાગમાં વહેંચવામાં આવ્યા હતા.**

(1) પરણિત (2) અપરણિત

Ho.64 BSNL ના કર્મચારીઓમાં પરણિત અને અપરણિત કર્મચારીઓના જીવનસંતોષના મધ્યકો વચ્ચે કોઈ સાર્થક તફાવત નથી.

કોષ્ટક નં. 4.73

BSNL ના કર્મચારીઓનાં લગ્નના દરજજાના આધારે જીવનસંતોષ મધ્યકો, પ્રમાણિત વિચલન અને 'ટી' મૂલ્ય દર્શાવતું કોષ્ટક.

(N=480)

(0.05 કક્ષાએ)

Particular	n	Mean	SD	SED	t	sign
પરણિત	434	42.12	0.25	0.11	2.07	છે
અપરણિત	46	41.89	0.75			

□ **અર્થઘટન :**

ઉપરોક્ત કોષ્ટકમાં $H_0.64$ ની ચકાસણી માટે માહિતી આપેલ છે. અહીં પ્રાપ્ત 'ટી' 2.07 છે. જે 0.05 કક્ષાએ 'ટી' ની કિંમત 1.96 છે. જેના કરતા મળેલ 'ટી' ની કિંમત વધુ છે. તેથી 0.05 કક્ષાએ સાર્થક છે. માટે ઉત્કલ્પના અસ્વીકારવામાં આવે છે.

□ **તારણ :**

આથી તારણ કાઢવામાં આવે છે કે કર્મચારીના લગ્નદરજજાની અસર તેના જીવનસંતોષ પર પડે છે.

□ **BSNL ના કર્મચારીઓમાં રહેઠાણને ધ્યાનમાં રાખીને બે વિભાગમાં વહેંચવામાં આવ્યા હતા.**

- (1) ગ્રામ્ય (2) શહેરી

Ho.65 BSNL ના કર્મચારીઓમાં ગ્રામ્ય વિસ્તાર અને શહેરી વિસ્તારમાં રહેતા કર્મચારીઓના જીવનસંતોષના મધ્યકો વચ્ચે કોઈ સાર્થક તફાવત નથી.

કોષ્ટક નં. 4.74

BSNL ના કર્મચારીઓનાં રહેઠાણના આધારે જીવનસંતોષ મધ્યકો, પ્રમાણિત વિચલન અને 'ટી' મૂલ્ય દર્શાવતું કોષ્ટક.

(N=480)

(0.05 કક્ષાએ)

Particular	n	Mean	SD	SED	t	sign
ગ્રામ્ય	87	41.92	6.24	9.80	0.02	નથી
શહેરી	393	42.14	7.56			

□ અર્થઘટન :

ઉપરોક્ત કોષ્ટકમાં $H_{0.65}$ ની ચકાસણી માટે માહિતી આપેલ છે. અહીં પ્રાપ્ત 'ટી' 0.02 છે. જે 0.05 કક્ષાએ 'ટી' ની કિંમત 1.96 છે. જેના કરતા મળેલ 'ટી' ની કિંમત ઓછી છે. તેથી 0.05 કક્ષાએ સાર્થક નથી. માટે ઉત્કલ્પના યથાવત રાખવામાં આવે છે.

□ તારણ :

આથી તારણ કાઢવામાં આવે છે કે કર્મચારીના રહેઠાણ વિસ્તારની અસર તેના જીવનસંતોષ ઉપર પડતી નથી.

□ BSNL ના કર્મચારીઓનાં માતાના અભ્યાસને ધ્યાનમાં રાખીને બે વિભાગમાં વહેંચવામાં આવ્યા હતા.

- (1) ધોરણ 10 સુધી (2) ધોરણ 10 થી વધુ

Ho.66 BSNL ના કર્મચારીની માતાનો અભ્યાસ ધોરણ 10 સુધી અને ધોરણ 10 થી વધુ અભ્યાસ હોય તેવા કર્મચારીઓના જીવનસંતોષના મધ્યકો વચ્ચે કોઈ સાર્થક તફાવત નથી.

કોષ્ટક નં. 4.75

BSNL ના કર્મચારીઓની માતાના અભ્યાસના આધારે જીવનસંતોષના મધ્યકો, પ્રમાણિત વિચલન અને 'ટી' મૂલ્ય દર્શાવતું કોષ્ટક.

(N=480)

(0.05 કક્ષાએ)

Particular	n	Mean	SD	SED	t	sign
ધો. 10 સુધી	351	41.95	7.46	10.22	0.06	નથી
ધો. 10 થી વધુ	129	42.52	6.99			

□ **અર્થઘટન :**

ઉપરોક્ત કોષ્ટકમાં Ho.66 ની ચકાસણી માટે માહિતી આપેલ છે. અહીં પ્રાપ્ત 'ટી' 0.06 છે. જે 0.05 કક્ષાએ 'ટી' ની કિંમત 1.96 છે. જેના કરતા મળેલ 'ટી' ની કિંમત ઓછી છે. તેથી 0.05 કક્ષાએ સાર્થક નથી. માટે ઉત્કલ્પના યથાવત રાખવામાં આવે છે.

□ **તારણ :**

આથી તારણ કાઢવામાં આવે છે કે માતાના શૈક્ષણિક સ્તરની અસર કર્મચારીના જીવનસંતોષ પર પડતી નથી.

□ BSNL ના કર્મચારીઓનાં પિતાના અભ્યાસને ધ્યાનમાં રાખીને બે વિભાગમાં વહેંચવામાં આવ્યા હતા.

(1) ધોરણ 10 સુધી (2) ધોરણ 10 થી વધુ

Ho.67 BSNL ના કર્મચારીની પિતાનો અભ્યાસ ધોરણ 10 સુધી અને ધોરણ 10 થી વધુ અભ્યાસ હોય તેવા કર્મચારીઓના જીવનસંતોષના મધ્યકો વચ્ચે કોઈ સાર્થક તફાવત નથી.

કોષ્ટક નં. 4.76

BSNL ના કર્મચારીઓની પિતાના અભ્યાસના આધારે જીવનસંતોષના મધ્યકો, પ્રમાણિત વિચલન અને 'ટી' મૂલ્ય દર્શાવતું કોષ્ટક.

(N=480)

(0.05 કક્ષાએ)

Particular	n	Mean	SD	SED	t	sign
ધો. 10 સુધી	303	42.31	7.11	10.49	0.05	નથી
ધો. 10 થી વધુ	177	41.74	7.71			

□ અર્થઘટન :

ઉપરોક્ત કોષ્ટકમાં Ho.67 ની ચકાસણી માટે માહિતી આપેલ છે. અહીં પ્રાપ્ત 'ટી' 0.05 છે. જે 0.05 કક્ષાએ 'ટી' ની કિંમત 1.96 છે. જેના કરતા મળેલ 'ટી' ની કિંમત ઓછી છે. તેથી 0.05 કક્ષાએ સાર્થક નથી. માટે ઉત્કલ્પના યથાવત રાખવામાં આવે છે.

□ તારણ :

આથી તારણ કાઢવામાં આવે છે કે પિતાના શૈક્ષણિક સ્તરની અસર કર્મચારીના જીવનસંતોષ ઉપર પડતી નથી.

□ BSNL ના કર્મચારી તે વ્યવસાયમાં કાયમ રહેવા ઇચ્છે છે કે નહીં તેને ધ્યાનમાં રાખીને બે વિભાગમાં વહેંચવામાં આવ્યા હતા.

(1) હા (2) ના

Ho.68 BSNL ના કર્મચારીઓ વ્યવસાયમાં કાયમ રહેવા ઇચ્છે છે અને કાયમ રહેવા ઇચ્છતા નથી તેઓના જીવનસંતોષના મધ્યકો વચ્ચે કોઈ સાર્થક તફાવત નથી.

કોષ્ટક નં. 4.77

BSNL ના કર્મચારીઓમાં વ્યવસાયમાં કાયમ રહેવા ઇચ્છે છે કે નહીં? ના આધારે જીવનસંતોષના મધ્યકો, પ્રમાણિત વિચલન અને 'ટી' મૂલ્ય દર્શાવતું કોષ્ટક.

(N=480)

(0.05 કક્ષાએ)

Particular	n	Mean	SD	SED	t	sign
હા	430	42.19	7.36	10.28	0.02	નથી
ના	50	41.90	7.48			

□ અર્થઘટન :

ઉપરોક્ત કોષ્ટકમાં Ho.68 ની ચકાસણી માટે માહિતી આપેલ છે. અહીં પ્રાપ્ત 'ટી' 0.02 છે. જે 0.05 કક્ષાએ 'ટી' ની કિંમત 1.96 છે. જેના કરતા

મળેલ 'ટી' ની કિંમત ઓછી છે. તેથી 0.05 કક્ષાએ સાર્થક નથી. માટે ઉત્કલ્પના યથાવત રાખવામાં આવે છે.

□ **તારણ :**

આથી તારણ કાઢવામાં આવે છે કે BSNL ના વ્યવસાયમાં કાયમ રહેવા ઈચ્છતા અને કાયમ રહેવા ન ઈચ્છતા કર્મચારીના જીવનસંતોષના સરેરાશ પ્રાપ્તિઓ વચ્ચે કોઈ સાર્થક તફાવત નથી. કર્મચારી વ્યવસાયમાં રહેવા ઈચ્છતા હોય કે કે ન ઈચ્છતા હોય તેની સીધી અસર તેના જીવનસંતોષ પર પડતી નથી.

□ **BSNL ના કર્મચારીને ફુરસદમાં મળતો સમય સંતોષકારક છે કે નહીં તેને ધ્યાનમાં રાખીને બે વિભાગમાં વહેંચવામાં આવ્યા હતા.**

(1) હા (2) ના

Ho.69 BSNL ના કર્મચારીને ફુરસદમાં મળતો સમય સંતોષકારક છે અને સંતોષકારક નથી તેના આધારે જીવનસંતોષના મધ્યકો વચ્ચે કોઈ સાર્થક તફાવત નથી.

કોષ્ટક નં. 4.78

BSNL ના કર્મચારીને ફુરસદમાં મળતા સમયના આધારે જીવનસંતોષના મધ્યકો, પ્રમાણિત વિચલન અને 'ટી' મૂલ્ય દર્શાવતું કોષ્ટક.

(N=480)

(0.05 કક્ષાએ)

Particular	n	Mean	SD	SED	t	sign
હા	430	42.14	7.47	9.63	0.04	નથી
ના	50	41.76	6.08			

□ **અર્થઘટન :**

ઉપરોક્ત કોષ્ટકમાં Ho.69 ની ચકાસણી માટે માહિતી આપેલ છે. અહીં પ્રાપ્ત 'ટી' 0.04 છે. જે 0.05 કક્ષાએ 'ટી' ની કિંમત 1.96 છે. જેના કરતા મળેલ 'ટી' ની કિંમત ઓછી છે. તેથી 0.05 કક્ષાએ સાર્થક નથી. માટે ઉત્કલ્પના યથાવત રાખવામાં આવે છે.

□ **તારણ :**

આથી તારણ કાઢવામાં આવે છે કે કર્મચારીને ફુરસદમાં મળતો સમય સંતોષકારક છે અને સંતોષકારક નથી તેવા કર્મચારીના જીવનસંતોષના સરેરાશ પ્રાપ્તિઓ વચ્ચે કોઈ સાર્થક તફાવત નથી. કર્મચારીને મળતો ફુરસદનો સમય સંતોષકારક છે કે નહીં તેની સીધી અસર તેના જીવનસંતોષ પર પડતી નથી.

□ **BSNL ના કર્મચારીના શોખને ધ્યાનમાં રાખીને બે વિભાગમાં વહેંચવામાં આવ્યા હતા.**

- (1) માનસિક (2) શારીરિક

Ho.70 માનસિક શોખ અને શારીરિક શોખ ધરાવતા BSNL ના કર્મચારીના જીવનસંતોષના મધ્યકો વચ્ચે કોઈ સાર્થક તફાવત નથી.

કોષ્ટક નં. 4.77

BSNL ના કર્મચારીઓમાં શોખના આધારે જીવનસંતોષના મધ્યકો, પ્રમાણિત વિચલન અને 'ટી' મૂલ્ય દર્શાવતું કોષ્ટક.

(N=480)

(0.05 કક્ષાએ)

Particular	n	Mean	SD	SED	t	sign
માનસિક	356	41.85	7.94	9.48	0.10	નથી
શારીરિક	124	42.81	5.18			

□ **અર્થઘટન :**

ઉપરોક્ત કોષ્ટકમાં $H_0.70$ ની ચકાસણી માટે માહિતી આપેલ છે. અહીં પ્રાપ્ત 'ટી' 0.10 છે. જે 0.05 કક્ષાએ 'ટી' ની કિંમત 1.96 છે. જેના કરતા મળેલ 'ટી' ની કિંમત ઓછી છે. તેથી 0.05 કક્ષાએ સાર્થક નથી. માટે ઉત્કલ્પના યથાવત રાખવામાં આવે છે.

□ **તારણ :**

આથી તારણ કાઢવામાં આવે છે કે માનસિક શોખ કે શારીરિક શોખ ધરાવતા કર્મચારીના જીવનસંતોષના સરેરાશ પ્રાપ્તિઓ વચ્ચે કોઈ સાર્થક તફાવત નથી. કર્મચારીનો શોખ માનસિક હોય કે શારીરિક તેની સીધી અસર તેના જીવનસંતોષ પર પડતી નથી.

□ **BSNL ના કર્મચારીઓમાં શૈક્ષણિક લાયકાતને ધ્યાનમાં રાખીને બે વિભાગમાં વહેંચવામાં આવ્યા હતા.**

- (1) ગ્રેજ્યુએટ (2) અંડર ગ્રેજ્યુએટ

Ho.71 BSNL ના ગ્રેજ્યુએટ કર્મચારી અને અંડર ગ્રેજ્યુએટ કર્મચારીઓના સંસ્થાગત પર્યાવરણના મધ્યકો વચ્ચે કોઈ સાર્થક તફાવત નથી.

કોષ્ટક નં. 4.80

BSNL ના કર્મચારીઓમાં શૈક્ષણિક લાયકાતના આધારે સંસ્થાગત પર્યાવરણના મધ્યકો, પ્રમાણિત વિચલન અને 'ટી' મૂલ્ય દર્શાવતું કોષ્ટક.

(N=480)

(0.05 કક્ષાએ)

Particular	n	Mean	SD	SED	t	sign
ગ્રેજ્યુએટ	240	229.66	37.63	3.34	2.07	છે
અંડર ગ્રેજ્યુએટ	240	222.76	35.53			

□ **અર્થઘટન :**

ઉપરોક્ત કોષ્ટકમાં $H_{0.71}$ ની ચકાસણી માટે માહિતી આપેલ છે. અહીં પ્રાપ્ત 'ટી' 2.07 છે. જે 0.05 કક્ષાએ 'ટી' ની કિંમત 1.96 છે. જેના કરતા મળેલ 'ટી' ની કિંમત વધુ છે. તેથી 0.05 કક્ષાએ સાર્થક છે. માટે ઉત્કલ્પના અસ્વીકારવામાં આવે છે.

□ **તારણ :**

આથી તારણ કાઢવામાં આવે છે કે ગ્રેજ્યુએટ અને અંડર ગ્રેજ્યુએટ કર્મચારીના સંસ્થાગત પર્યાવરણ ના સરેરાશ પ્રાપ્તકો વચ્ચે સાર્થક તફાવત છે. કર્મચારીના શૈક્ષણિક સ્તરની સીધી અસર તેના સંસ્થાગત પર્યાવરણ પર પડે છે.

□ **BSNL ના કર્મચારીઓનાં કાર્યના વિભાગને ધ્યાનમાં રાખીને બે વિભાગમાં વહેંચવામાં આવ્યા હતા.**

- (1) ટેકનીકલ (2) નોન ટેકનીકલ

Ho.72 BSNL ના ટેકનીકલ અને નોન ટેકનીકલ કર્મચારીઓના સંસ્થાગત પર્યાવરણના મધ્યકો વચ્ચે કોઈ સાર્થક તફાવત નથી.

કોષ્ટક નં. 4.81

BSNL ના કર્મચારીઓમાં કાર્યના વિભાગના આધારે સંસ્થાગત પર્યાવરણના મધ્યકો, પ્રમાણિત વિચલન અને 'ટી' મૂલ્ય દર્શાવતું કોષ્ટક.

(N=480)

(0.05 કક્ષાએ)

Particular	n	Mean	SD	SED	t	sign
ટેકનીકલ	240	228.31	37.91	51.89	0.08	નથી
નોન ટેકનીકલ	240	224.11	35.43			

□ **અર્થઘટન :**

ઉપરોક્ત કોષ્ટકમાં Ho.72 ની ચકાસણી માટે માહિતી આપેલ છે. અહીં પ્રાપ્ત 'ટી' 0.08 છે. જે 0.05 કક્ષાએ 'ટી' ની કિંમત 1.96 છે. જેના કરતા મળેલ 'ટી' ની કિંમત ઓછી છે. તેથી 0.05 કક્ષાએ સાર્થક નથી. માટે ઉત્કલ્પના યથાવત રાખવામાં આવે છે.

□ **તારણ :**

આથી તારણ કાઢવામાં આવે છે કે ટેકનીકલ અને નોન ટેકનીકલ કર્મચારીના સંસ્થાગત પર્યાવરણના સરેરાશ પ્રાપ્તકો વચ્ચે કોઈ સાર્થક તફાવત નથી. કર્મચારી ટેકનીકલ કે નોન ટેકનીકલ હોય તેની સીધી અસર તેના સંસ્થાગત પર્યાવરણ પર પડતી નથી.

□ BSNL ના કર્મચારીઓમાં અનુભવને ધ્યાનમાં રાખીને બે વિભાગમાં વહેંચવામાં આવ્યા હતા.

(1) 5 વર્ષ સુધી (2) 5 વર્ષથી વધુ

Ho.73 BSNL ના 5 વર્ષ સુધી અને 5 વર્ષથી વધુ અનુભવ ધરાવતા કર્મચારીઓના સંસ્થાગત પર્યાવરણના મધ્યકો વચ્ચે કોઈ સાર્થક તફાવત નથી.

કોષ્ટક નં. 4.82

BSNL ના કર્મચારીઓમાં અનુભવના આધારે સંસ્થાગત પર્યાવરણના મધ્યકો, પ્રમાણિત વિચલન અને 'ટી' મૂલ્ય દર્શાવતું કોષ્ટક.

(N=480)

(0.05 કક્ષાએ)

Particular	n	Mean	SD	SED	t	sign
5 વર્ષ સુધી	22	228.39	1.50	0.99	2.32	છે
5 વર્ષથી વધુ	458	226.10	20.0			

□ **અર્થઘટન :**

ઉપરોક્ત કોષ્ટકમાં Ho.73 ની ચકાસણી માટે માહિતી આપેલ છે. અહીં પ્રાપ્ત 'ટી' 2.32 છે. જે 0.05 કક્ષાએ 'ટી' ની કિંમત 1.96 છે. જેના કરતા મળેલ 'ટી' ની કિંમત વધુ છે. તેથી 0.05 કક્ષાએ સાર્થક છે. માટે ઉત્કલ્પના અસ્વીકારવામાં આવે છે.

□ તારણ :

આથી તારણ કાઢવામાં આવે છે કે 5 વર્ષ સુધી અને 5 વર્ષથી વધુ અનુભવ ધરાવતા કર્મચારીના સંસ્થાગત પર્યાવરણના પ્રાપ્તાંકો વચ્ચે સાર્થક તફાવત છે. કર્મચારી 5 વર્ષ સુધી કે 5 વર્ષથી વધુ અનુભવ ધરાવતો હોય તેની સીધી અસર તેના સંસ્થાગત પર્યાવરણ પર પડે છે.

□ BSNL ના કર્મચારીઓમાં માસિક આવકને ધ્યાનમાં રાખીને બે વિભાગમાં વહેંચવામાં આવ્યા હતા.

(1) રૂ.14000 સુધી (2) રૂ.14000 થી વધુ

Ho.74 BSNL ના રૂ.14000 સુધી માસિક આવક ધરાવતા અને રૂ.14000 થી વધુ માસિક આવક ધરાવતા કર્મચારીઓના સંસ્થાગત પર્યાવરણના મધ્યકો વચ્ચે કોઈ સાર્થક તફાવત નથી.

કોષ્ટક નં. 4.83

BSNL ના કર્મચારીઓમાં માસિક આવકના આધારે સંસ્થાગત પર્યાવરણના મધ્યકો, પ્રમાણિત વિચલન અને 'ટી' મૂલ્ય દર્શાવતું કોષ્ટક.

(N=480)

(0.05 કક્ષાએ)

Particular	n	Mean	SD	SED	t	sign
રૂ.14000 સુધી	240	227.91	34.97	51.92	0.07	નથી
રૂ.14000 થી વધુ	240	224.5	38.38			

□ **અર્થઘટન :**

ઉપરોક્ત કોષ્ટકમાં Ho.74 ની ચકાસણી માટે માહિતી આપેલ છે. અહીં પ્રાપ્ત 'ટી' 0.07 છે. જે 0.05 કક્ષાએ 'ટી' ની કિંમત 1.96 છે. જેના કરતા મળેલ 'ટી' ની કિંમત ઓછી છે. તેથી 0.05 કક્ષાએ સાર્થક નથી. માટે ઉત્કલ્પના યથાવત રાખવામાં આવે છે.

□ **તારણ :**

આથી તારણ કાઢવામાં આવે છે કે રૂ.14000 સુધી કે રૂ.14000 થી વધુ માસિક આવક હોય તેની સીધી અસર તેના સંસ્થાગત પર્યાવરણ પડતી નથી.

□ **BSNL ના કર્મચારીઓમાં કુટુંબના સભ્યોને ધ્યાનમાં રાખીને બે વિભાગમાં વહેંચવામાં આવ્યા હતા.**

(1) 4 સુધી સભ્યો (2) 4 થી વધુ સભ્યો

Ho.75 BSNL ના કર્મચારીઓના કુટુંબમાં 4 સુધી સભ્યો અને 4 થી વધુ સભ્યોના સંસ્થાગત પર્યાવરણના મધ્યકો વચ્ચે કોઈ સાર્થક તફાવત નથી.

કોષ્ટક નં. 4.84

BSNL ના કર્મચારીઓમાં કુટુંબના સભ્યોના આધારે સંસ્થાગત પર્યાવરણના મધ્યકો, પ્રમાણિત વિચલન અને 'ટી' મૂલ્ય દર્શાવતું કોષ્ટક.

(N=480)

(0.05 કક્ષાએ)

Particular	n	Mean	SD	SED	t	sign
4 સુધી	277	226.01	2.50	0.23	2.08	છે
4 થી વધુ	203	226.48	2.40			

□ **અર્થઘટન :**

ઉપરોક્ત કોષ્ટકમાં $H_{0.75}$ ની ચકાસણી માટે માહિતી આપેલ છે. અહીં પ્રાપ્ત 'ટી' 2.08 છે. જે 0.05 કક્ષાએ 'ટી' ની કિંમત 1.96 છે. જેના કરતા મળેલ 'ટી' ની કિંમત વધુ છે. તેથી 0.05 કક્ષાએ સાર્થક છે. માટે ઉત્કલ્પના અસ્વીકારવામાં આવે છે.

□ **તારણ :**

આથી તારણ કાઢવામાં આવે છે કે કર્મચારીના કુટુંબમાં 4 સુધી સભ્યો હોય કે 4 થી વધુ સભ્ય સંખ્યા ધરાવતા કર્મચારીના સંસ્થાગત પર્યાવરણના સરેરાશ પ્રાપ્તિઓ વચ્ચે સાર્થક તફાવત છે. કર્મચારીના કુટુંબમાં સભ્યોની સંખ્યાની સીધી અસર તેના સંસ્થાગત પર્યાવરણના પ્રાપ્તિઓ પર પડે છે.

□ **BSNL ના કર્મચારીઓમાં કુટુંબના પ્રકારને ધ્યાનમાં રાખીને બે વિભાગમાં વહેંચવામાં આવ્યા હતા.**

(1) સંયુક્ત (2) વિભક્ત

Ho.76 BSNL ના કર્મચારીઓમાં સંયુક્ત કુટુંબ અને વિભક્ત કુટુંબમાં રહેતા કર્મચારીઓના સંસ્થાગત પર્યાવરણના મધ્યકો વચ્ચે કોઈ સાર્થક તફાવત નથી.

કોષ્ટક નં. 4.85

BSNL ના કર્મચારીઓમાં કુટુંબના પ્રકારના આધારે સંસ્થાગત પર્યાવરણના મધ્યકો, પ્રમાણિત વિચલન અને 'ટી' મૂલ્ય દર્શાવતું કોષ્ટક.

(N=480)

(0.05 કક્ષાએ)

Particular	n	Mean	SD	SED	t	sign
સંયુક્ત	205	228.58	35.15	51.62	0.08	નથી
વિભક્ત	275	224.47	37.81			

□ **અર્થઘટન :**

ઉપરોક્ત કોષ્ટકમાં $H_0:76$ ની ચકાસણી માટે માહિતી આપેલ છે. અહીં પ્રાપ્ત 'ટી' 0.08 છે. જે 0.05 કક્ષાએ 'ટી' ની કિંમત 1.96 છે. જેના કરતા મળેલ 'ટી' ની કિંમત ઓછી છે. તેથી 0.05 કક્ષાએ સાર્થક નથી. માટે ઉત્કલ્પના યથાવત રાખવામાં આવે છે.

□ **તારણ :**

આથી તારણ કાઢવામાં આવે છે કે બી.એસ.એન.એલ.ના કર્મચારીના કુટુંબના પ્રકારની સીધી અસર તેના સંસ્થાગત પર્યાવરણ પર પડતી નથી.

□ **BSNL ના કર્મચારીઓમાં લગ્ન દરજ્જાને ધ્યાનમાં રાખીને બે વિભાગમાં વહેંચવામાં આવ્યા હતા.**

(1) પરણિત (2) અપરણિત

Ho.77 BSNL ના કર્મચારીઓમાં પરણિત અને અપરણિત કર્મચારીઓના સંસ્થાગત પર્યાવરણના મધ્યકો વચ્ચે કોઈ સાર્થક તફાવત નથી.

કોષ્ટક નં. 4.86

BSNL ના કર્મચારીઓનાં લગ્ન દરજજાના આધારે સંસ્થાગત પર્યાવરણના મધ્યકો, પ્રમાણિત વિચલન અને 'ટી' મૂલ્ય દર્શાવતું કોષ્ટક.

(N=480)

(0.05 કક્ષાએ)

Particular	n	Mean	SD	SED	t	sign
પરણિત	434	225.93	21.0	1.44	2.01	છે
અપરણિત	46	228.83	7.00			

□ અર્થઘટન :

ઉપરોક્ત કોષ્ટકમાં $H_{0.77}$ ની ચકાસણી માટે માહિતી આપેલ છે. અહીં પ્રાપ્ત 'ટી' 2.01 છે. જે 0.05 કક્ષાએ 'ટી' ની કિંમત 1.96 છે. જેના કરતા મળેલ 'ટી' ની કિંમત વધુ છે. તેથી 0.05 કક્ષાએ સાર્થક છે. માટે ઉત્કલ્પના અસ્વીકારવામાં આવે છે.

□ તારણ :

આથી તારણ કાઢવામાં આવે છે કે કર્મચારીના લગ્ન દરજજાની સીધી અસર તેના સંસ્થાગત પર્યાવરણ પર પડે છે.

□ BSNL ના કર્મચારીઓનાં રહેઠાણને ધ્યાનમાં રાખીને બે વિભાગમાં વહેંચવામાં આવ્યા હતા.

(1) ગ્રામ્ય (2) શહેરી

Ho.78 BSNL ના કર્મચારીઓમાં ગ્રામ્ય વિસ્તાર અને શહેરી વિસ્તારમાં રહેતા કર્મચારીઓના સંસ્થાગત પર્યાવરણના મધ્યકો વચ્ચે કોઈ સાર્થક તફાવત નથી.

કોષ્ટક નં. 4.87

BSNL ના કર્મચારીઓમાં રહેઠાણના આધારે સંસ્થાગત પર્યાવરણના મધ્યકો, પ્રમાણિત વિચલન અને 'ટી' મૂલ્ય દર્શાવતું કોષ્ટક.

(N=480)

(0.05 કક્ષાએ)

Particular	n	Mean	SD	SED	t	sign
ગ્રામ્ય	87	223.38	41.63	54.74	0.06	નથી
શહેરી	393	226.84	35.55			

□ **અર્થઘટન :**

ઉપરોક્ત કોષ્ટકમાં Ho.78 ની ચકાસણી માટે માહિતી આપેલ છે. અહીં પ્રાપ્ત 'ટી' 0.06 છે. જે 0.05 કક્ષાએ 'ટી' ની કિંમત 1.96 છે. જેના કરતા મળેલ 'ટી' ની કિંમત ઓછી છે. તેથી 0.05 કક્ષાએ સાર્થક નથી. માટે ઉત્કલ્પના યથાવત રાખવામાં આવે છે.

□ **તારણ :**

આથી તારણ કાઢવામાં આવે છે કે કર્મચારીના રહેઠાણ વિસ્તારની અસર તેના સંસ્થાગત પર્યાવરણ પર પડતી નથી.

□ BSNL ના કર્મચારીઓનાં માતાના અભ્યાસને ધ્યાનમાં રાખીને બે વિભાગમાં વહેંચવામાં આવ્યા હતા.

(1) ધોરણ 10 સુધી (2) ધોરણ 10 થી વધુ

Ho.79 BSNL ના કર્મચારીની માતાનો અભ્યાસ ધોરણ 10 સુધી અને ધોરણ 10 થી વધુ અભ્યાસ હોય તેવા કર્મચારીઓના સંસ્થાગત પર્યાવરણના મધ્યકો વચ્ચે કોઈ સાર્થક તફાવત નથી.

કોષ્ટક નં. 4.88

BSNL ના કર્મચારીઓની માતાના અભ્યાસના આધારે સંસ્થાગત પર્યાવરણના મધ્યકો, પ્રમાણિત વિચલન અને 'ટી' મૂલ્ય દર્શાવતું કોષ્ટક.

(N=480)

(0.05 કક્ષાએ)

Particular	n	Mean	SD	SED	t	sign
ધો. 10 સુધી	351	222.03	38.24	48.31	0.32	નથી
ધો. 10 થી વધુ	129	237.57	29.53			

□ અર્થઘટન :

ઉપરોક્ત કોષ્ટકમાં Ho.79 ની ચકાસણી માટે માહિતી આપેલ છે. અહીં પ્રાપ્ત 'ટી' 0.32 છે. જે 0.05 કક્ષાએ 'ટી' ની કિંમત 1.96 છે. જેના કરતા મળેલ 'ટી' ની કિંમત ઓછી છે. તેથી 0.05 કક્ષાએ સાર્થક નથી. માટે ઉત્કલ્પના યથાવત રાખવામાં આવે છે.

□ તારણ :

આથી તારણ કાઢવામાં આવે છે કે કર્મચારીની માતાના શૈક્ષણિક સ્તરની અસર તેના સંસ્થાગત પર્યાવરણ પર પડતી નથી.

□ BSNL ના કર્મચારીઓનાં પિતાના અભ્યાસને ધ્યાનમાં રાખીને બે વિભાગમાં વહેંચવામાં આવ્યા હતા.

(1) ધોરણ 10 સુધી (2) ધોરણ 10 થી વધુ

Ho.80 BSNL ના કર્મચારીની પિતાનો અભ્યાસ ધોરણ 10 સુધી અને ધોરણ 10 થી વધુ અભ્યાસ હોય તેવા કર્મચારીઓના સંસ્થાગત પર્યાવરણના મધ્યકો વચ્ચે કોઈ સાર્થક તફાવત નથી.

કોષ્ટક નં. 4.89

BSNL ના કર્મચારીઓની પિતાના અભ્યાસના આધારે સંસ્થાગત પર્યાવરણના મધ્યકો, પ્રમાણિત વિચલન અને 'ટી' મૂલ્ય દર્શાવતું કોષ્ટક.

(N=480)

(0.05 કક્ષાએ)

Particular	n	Mean	SD	SED	t	sign
ધો. 10 સુધી	303	221.76	33.83	52.51	0.23	નથી
ધો. 10 થી વધુ	177	233.83	40.16			

□ અર્થઘટન :

ઉપરોક્ત કોષ્ટકમાં Ho.80 ની ચકાસણી માટે માહિતી આપેલ છે.

અહીં પ્રાપ્ત 'ટી' 0.23 છે. જે 0.05 કક્ષાએ 'ટી' ની કિંમત 1.96 છે. જેના કરતા મળેલ 'ટી' ની કિંમત ઓછી છે. તેથી 0.05 કક્ષાએ સાર્થક નથી. માટે ઉત્કલ્પના યથાવત રાખવામાં આવે છે.

□ તારણ :

આથી તારણ કાઢવામાં આવે છે કે કર્મચારીની પિતાના શૈક્ષણિક સ્તરની અસર તેના સંસ્થાગત પર્યાવરણ પર પડતી નથી.

□ BSNL ના કર્મચારી તે વ્યવસાયમાં કાયમ રહેવા ઇચ્છે છે કે નહીં તેને ધ્યાનમાં રાખીને બે વિભાગમાં વહેંચવામાં આવ્યા હતા.

(1) હા (2) ના

Ho.81 BSNL ના કર્મચારીઓ વ્યવસાયમાં કાયમ રહેવા ઇચ્છે છે અને કાયમ રહેવા ઇચ્છતા નથી તેઓના સંસ્થાગત પર્યાવરણના મધ્યકો વચ્ચે કોઈ સાર્થક તફાવત નથી.

કોષ્ટક નં. 4.90

BSNL ના કર્મચારીઓમાં વ્યવસાયમાં કાયમ રહેવા ઇચ્છે છે કે નહીં? ના આધારે સંસ્થાગત પર્યાવરણના મધ્યકો, પ્રમાણિત વિચલન અને 'ટી' મૂલ્ય દર્શાવતું કોષ્ટક.

(N=480)

(0.05 કક્ષાએ)

Particular	n	Mean	SD	SED	t	sign
હા	430	226.26	36.82	51.59	0.01	નથી
ના	50	225.76	36.14			

□ **અર્થઘટન :**

ઉપરોક્ત કોષ્ટકમાં Ho.81 ની ચકાસણી માટે માહિતી આપેલ છે. અહીં પ્રાપ્ત 'ટી' 0.01 છે. જે 0.05 કક્ષાએ 'ટી' ની કિંમત 1.96 છે. જેના કરતા મળેલ 'ટી' ની કિંમત ઓછી છે. તેથી 0.05 કક્ષાએ સાર્થક નથી. માટે ઉત્કલ્પના યથાવત રાખવામાં આવે છે.

□ **તારણ :**

આથી તારણ કાઢવામાં આવે છે કે BSNL ના વ્યવસાયમાં કાયમ રહેવા ઈચ્છતા અને કાયમ રહેવા ન ઈચ્છતા કર્મચારીના સંસ્થાગત પર્યાવરણના સરેરાશ પ્રાપ્તિઓ વચ્ચે કોઈ સાર્થક તફાવત નથી. કર્મચારી વ્યવસાયમાં રહેવા ઈચ્છતા હોય કે કે ન ઈચ્છતા હોય તેની સીધી અસર તેના સંસ્થાગત પર્યાવરણ પર પડતી નથી.

□ **BSNL ના કર્મચારીને ફુરસદમાં મળતો સમય સંતોષકારક છે કે નહીં તેને ધ્યાનમાં રાખીને બે વિભાગમાં વહેંચવામાં આવ્યા હતા.**

(1) હા (2) ના

Ho.82 BSNL ના કર્મચારીને ફુરસદમાં મળતો સમય સંતોષકારક છે અને સંતોષકારક નથી તેના આધારે સંસ્થાગત પર્યાવરણના મધ્યકો વચ્ચે કોઈ સાર્થક તફાવત નથી.

કોષ્ટક નં. 4.91

BSNL ના કર્મચારીને ફુરસદમાં મળતા સમયના આધારે સંસ્થાગત પર્યાવરણના મધ્યકો, પ્રમાણિત વિચલન અને 'ટી' મૂલ્ય દર્શાવતું કોષ્ટક.

(N=480)

(0.05 કક્ષાએ)

Particular	n	Mean	SD	SED	t	sign
હા	430	227.55	36.47	52.06	0.25	નથી
ના	50	214.66	37.15			

□ **અર્થઘટન :**

ઉપરોક્ત કોષ્ટકમાં $H_{0.82}$ ની ચકાસણી માટે માહિતી આપેલ છે. અહીં પ્રાપ્ત 'ટી' 0.25 છે. જે 0.05 કક્ષાએ 'ટી' ની કિંમત 1.96 છે. જેના કરતા મળેલ 'ટી' ની કિંમત ઓછી છે. તેથી 0.05 કક્ષાએ સાર્થક નથી. માટે ઉત્કલ્પના યથાવત રાખવામાં આવે છે.

□ **તારણ :**

આથી તારણ કાઢવામાં આવે છે કે કર્મચારીને ફરસદમાં મળતો સમય સંતોષકારક છે અને સંતોષકારક નથી તેવા કર્મચારીના સંસ્થાગત પર્યાવરણના સરેરાશ પ્રાપ્તકો વચ્ચે કોઈ સાર્થક તફાવત નથી. કર્મચારીને મળતો ફરસદનો સમય સંતોષકારક છે કે નહીં તેની સીધી અસર તેના સંસ્થાગત પર્યાવરણ પર પડતી નથી.

□ **BSNL ના કર્મચારીના શોખને ધ્યાનમાં રાખીને બે વિભાગમાં વહેંચવામાં આવ્યા હતા.**

(1) માનસિક (2) શારીરિક

$H_{0.83}$ માનસિક શોખ અને શારીરિક શોખ ધરાવતા BSNLના કર્મચારીઓના સંસ્થાગત પર્યાવરણના મધ્યકો વચ્ચે કોઈ સાર્થક તફાવત નથી.

કોષ્ટક નં. 4.92

BSNL ના કર્મચારીઓમાં શોખના આધારે સંસ્થાગત પર્યાવરણના મધ્યકો, પ્રમાણિત વિચલન અને 'ટી' મૂલ્ય દર્શાવતું કોષ્ટક.

(N=480)

(0.05 કક્ષાએ)

Particular	n	Mean	SD	SED	t	sign
માનસિક	356	227.79	35.32	53.55	0.11	નથી
શારીરિક	124	221.67	40.25			

□ અર્થઘટન :

ઉપરોક્ત કોષ્ટકમાં $H_0:83$ ની ચકાસણી માટે માહિતી આપેલ છે. અહીં પ્રાપ્ત 'ટી' 0.11 છે. જે 0.05 કક્ષાએ 'ટી' ની કિંમત 1.96 છે. જેના કરતા મળેલ 'ટી' ની કિંમત ઓછી છે. તેથી 0.05 કક્ષાએ સાર્થક નથી. માટે ઉત્કલ્પના યથાવત રાખવામાં આવે છે.

□ તારણ :

આથી તારણ કાઢવામાં આવે છે કે માનસિક શોખ કે શારીરિક શોખ ધરાવતા કર્મચારીના સંસ્થાગત પર્યાવરણના સરેરાશ પ્રાપ્તિઓ વચ્ચે કોઈ સાર્થક તફાવત નથી. કર્મચારીનો શોખ માનસિક હોય કે શારીરિક તેની સીધી અસર તેના સંસ્થાગત પર્યાવરણ પર પડતી નથી.

□ BSNL ના કર્મચારીઓમાં શૈક્ષણિક લાયકાતને ધ્યાનમાં રાખીને બે વિભાગમાં વહેંચવામાં આવ્યા હતા.

(1) ગ્રેજ્યુએટ (2) અંડર ગ્રેજ્યુએટ

Ho.84 BSNL ના ગ્રેજ્યુએટ કર્મચારી અને અંડર ગ્રેજ્યુએટ કર્મચારીઓના વ્યવસાય સામેલગીરીના મધ્યકો વચ્ચે કોઈ સાર્થક તફાવત નથી.

કોષ્ટક નં. 4.93

BSNL ના કર્મચારીઓમાં શૈક્ષણિક લાયકાતના આધારે વ્યવસાય સામેલગીરીના મધ્યકો, પ્રમાણિત વિચલન અને 'ટી' મૂલ્ય દર્શાવતું કોષ્ટક.

(N=480)

(0.05 કક્ષાએ)

Particular	n	Mean	SD	SED	t	sign
ગ્રેજ્યુએટ	240	40.59	0.90	0.09	2.07	છે
અંડર ગ્રેજ્યુએટ	240	40.77	1.00			

□ **અર્થઘટન :**

ઉપરોક્ત કોષ્ટકમાં Ho.84 ની ચકાસણી માટે માહિતી આપેલ છે. અહીં પ્રાપ્ત 'ટી' 2.07 છે. જે 0.05 કક્ષાએ 'ટી' ની કિંમત 1.96 છે. જેના કરતા મળેલ 'ટી' ની કિંમત વધુ છે. તેથી 0.05 કક્ષાએ સાર્થક છે. માટે ઉત્કલ્પના અસ્વીકારવામાં આવે છે.

□ **તારણ :**

આથી તારણ કાઢવામાં આવે છે કે કર્મચારીના શૈક્ષણિક સ્તરની સીધી અસર તેની વ્યવસાય સામેલગીરી પર પડે છે.

□ BSNL ના કર્મચારીઓનાં કાર્યના વિભાગને ધ્યાનમાં રાખીને બે વિભાગમાં વહેંચવામાં આવ્યા હતા.

(1) ટેકનીકલ (2) નોન ટેકનીકલ

Ho.85 BSNL ના ટેકનીકલ અને નોન ટેકનીકલ કર્મચારીઓના વ્યવસાય સામેલગીરીના મધ્યકો વચ્ચે કોઈ સાર્થક તફાવત નથી.

કોષ્ટક નં. 4.94

BSNL ના કર્મચારીઓમાં કાર્યના વિભાગના આધારે વ્યવસાય સામેલગીરીના મધ્યકો, પ્રમાણિત વિચલન અને 'ટી' મૂલ્ય દર્શાવતું કોષ્ટક.

(N=480)

(0.05 કક્ષાએ)

Particular	n	Mean	SD	SED	t	sign
ટેકનીકલ	240	40.08	8.07	11.69	0.10	નથી
નોન ટેકનીકલ	240	41.29	8.46			

□ અર્થઘટન :

ઉપરોક્ત કોષ્ટકમાં Ho.85 ની ચકાસણી માટે માહિતી આપેલ છે. અહીં પ્રાપ્ત 'ટી' 0.10 છે. જે 0.05 કક્ષાએ 'ટી' ની કિંમત 1.96 છે. જેના કરતા મળેલ 'ટી' ની કિંમત ઓછી છે. તેથી 0.05 કક્ષાએ સાર્થક નથી. માટે ઉત્કલ્પના યથાવત રાખવામાં આવે છે.

□ તારણ :

આથી તારણ કાઢવામાં આવે છે કે કર્મચારીના કાર્યના વિભાગની સીધી અસર તેની વ્યવસાય સામેલગીરી પર પડતી નથી.

□ BSNL ના કર્મચારીઓમાં અનુભવને ધ્યાનમાં રાખીને બે વિભાગમાં વહેંચવામાં આવ્યા હતા.

(1) 5 વર્ષ સુધી (2) 5 વર્ષથી વધુ

Ho.86 BSNL ના 5 વર્ષ સુધી અને 5 વર્ષથી વધુ અનુભવ ધરાવતા કર્મચારીઓના વ્યવસાય સામેલગીરીના મધ્યકો વચ્ચે કોઈ સાર્થક તફાવત નથી.

કોષ્ટક નં. 4.95

BSNL ના કર્મચારીઓમાં અનુભવના આધારે વ્યવસાય સામેલગીરીના મધ્યકો, પ્રમાણિત વિચલન અને 'ટી' મૂલ્ય દર્શાવતું કોષ્ટક.

(N=480)

(0.05 કક્ષાએ)

Particular	n	Mean	SD	SED	t	sign
5 વર્ષ સુધી	22	39.23	2.50	0.74	2.05	છે
5 વર્ષથી વધુ	458	40.75	11.0			

□ અર્થઘટન :

ઉપરોક્ત કોષ્ટકમાં Ho.86 ની ચકાસણી માટે માહિતી આપેલ છે. અહીં પ્રાપ્ત 'ટી' 2.05 છે. જે 0.05 કક્ષાએ 'ટી' ની કિંમત 1.96 છે. જેના કરતા મળેલ 'ટી' ની કિંમત વધુ છે. તેથી 0.05 કક્ષાએ સાર્થક છે. માટે ઉત્કલ્પના

અસ્વીકારવામાં આવે છે.

□ તારણ :

આથી તારણ કાઢવામાં આવે છે કે કર્મચારીના અનુભવની સીધી અસર તેની વ્યવસાય સામેલગીરી પર પડે છે.

□ BSNL ના કર્મચારીઓમાં માસિક આવકને ધ્યાનમાં રાખીને બે વિભાગમાં વહેંચવામાં આવ્યા હતા.

(1) રૂ.14000 સુધી (2) રૂ.14000 થી વધુ

Ho.87 BSNL ના રૂ.14000 સુધી માસિક આવક ધરાવતા અને રૂ.14000 થી વધુ માસિક આવક ધરાવતા કર્મચારીઓના વ્યવસાય સામેલગીરીના મધ્યકો વચ્ચે કોઈ સાર્થક તફાવત નથી.

કોષ્ટક નં. 4.96

BSNL ના કર્મચારીઓમાં માસિક આવકના આધારે વ્યવસાય સામેલગીરીના મધ્યકો, પ્રમાણિત વિચલન અને 'ટી' મૂલ્ય દર્શાવતું કોષ્ટક.

(N=480)

(0.05 કક્ષાએ)

Particular	n	Mean	SD	SED	t	sign
રૂ.14000 સુધી	240	39.80	7.55	11.66	0.15	નથી
રૂ.14000 થી વધુ	240	41.57	8.88			

□ **અર્થઘટન :**

ઉપરોક્ત કોષ્ટકમાં Ho.87 ની ચકાસણી માટે માહિતી આપેલ છે. અહીં પ્રાપ્ત 'ટી' 0.15 છે. જે 0.05 કક્ષાએ 'ટી' ની કિંમત 1.96 છે. જેના કરતા મળેલ 'ટી' ની કિંમત ઓછી છે. તેથી 0.05 કક્ષાએ સાર્થક નથી. માટે ઉત્કલ્પના યથાવત રાખવામાં આવે છે.

□ **તારણ :**

આથી તારણ કાઢવામાં આવે છે કે કર્મચારીની માસિક આવકની સીધી અસર તેની વ્યવસાય સામેલગીરી પર પડતી નથી.

□ **BSNL ના કર્મચારીઓમાં કુટુંબના સભ્યોને ધ્યાનમાં રાખીને બે વિભાગમાં વહેંચવામાં આવ્યા હતા.**

(1) 4 સભ્યો સુધી (2) 4 થી વધુ સભ્યો

Ho.88 BSNL ના કર્મચારીઓના કુટુંબમાં 4 સભ્યો સુધી અને 4 થી વધુ સભ્યોના વ્યવસાય સામેલગીરીના મધ્યકો વચ્ચે કોઈ સાર્થક તફાવત નથી.

કોષ્ટક નં. 4.97

BSNL ના કર્મચારીઓમાં કુટુંબના સભ્યોના આધારે વ્યવસાય સામેલગીરીના મધ્યકો, પ્રમાણિત વિચલન અને 'ટી' મૂલ્ય દર્શાવતું કોષ્ટક.

(N=480)

(0.05 કક્ષાએ)

Particular	n	Mean	SD	SED	t	sign
4 સભ્યો સુધી	277	39.74	8.38	8.83	0.25	નથી
4 થી વધુ સભ્યો	203	41.97	2.77			

□ **અર્થઘટન :**

ઉપરોક્ત કોષ્ટકમાં $H_0.88$ ની ચકાસણી માટે માહિતી આપેલ છે. અહીં પ્રાપ્ત 'ટી' 0.25 છે. જે 0.05 કક્ષાએ 'ટી' ની કિંમત 1.96 છે. જેના કરતા મળેલ 'ટી' ની કિંમત ઓછી છે. તેથી 0.05 કક્ષાએ સાર્થક નથી. માટે ઉત્કલ્પના યથાવત રાખવામાં આવે છે.

□ **તારણ :**

આથી તારણ કાઢવામાં આવે છે કે કર્મચારીના કુટુંબમાં સભ્યોની સંખ્યાની અસર તેની વ્યવસાય સામેલગીરી પર પડતી નથી.

□ **BSNL ના કર્મચારીઓમાં કુટુંબના પ્રકારને ધ્યાનમાં રાખીને બે વિભાગમાં વહેંચવામાં આવ્યા હતા.**

(1) સંયુક્ત (2) વિભક્ત

Ho.89 BSNL ના કર્મચારીઓમાં સંયુક્ત કુટુંબ અને વિભક્ત કુટુંબમાં રહેતા કર્મચારીઓની વ્યવસાય સામેલગીરીના મધ્યકો વચ્ચે કોઈ સાર્થક તફાવત નથી.

કોષ્ટક નં. 4.98

BSNL ના કર્મચારીઓમાં કુટુંબના પ્રકારના આધારે વ્યવસાય સામેલગીરીના મધ્યકો, પ્રમાણિત વિચલન અને 'ટી' મૂલ્ય દર્શાવતું કોષ્ટક.

(N=480)

(0.05 કક્ષાએ)

Particular	n	Mean	SD	SED	t	sign
સંયુક્ત	205	39.83	8.12	11.65	0.13	નથી
વિભક્ત	275	41.32	8.36			

□ **અર્થઘટન :**

ઉપરોક્ત કોષ્ટકમાં $H_0:89$ ની ચકાસણી માટે માહિતી આપેલ છે. અહીં પ્રાપ્ત 'ટી' 0.13 છે. જે 0.05 કક્ષાએ 'ટી' ની કિંમત 1.96 છે. જેના કરતા મળેલ 'ટી' ની કિંમત ઓછી છે. તેથી 0.05 કક્ષાએ સાર્થક નથી. માટે ઉત્કલ્પના યથાવત રાખવામાં આવે છે.

□ **તારણ :**

આથી તારણ કાઢવામાં આવે છે કે કર્મચારીના કુટુંબના પ્રકારની સીધી અસર તેની વ્યવસાય સામેલગીરી પર પડતી નથી.

□ **BSNL ના કર્મચારીઓમાં લગ્ન દરજ્જાને ધ્યાનમાં રાખીને બે વિભાગમાં વહેંચવામાં આવ્યા હતા.**

(1) પરણિત (2) અપરણિત

Ho.90 BSNL ના પરણિત અને અપરણિત કર્મચારીઓના વ્યવસાય સામેલગીરીના મધ્યકો વચ્ચે કોઈ સાર્થક તફાવત નથી.

કોષ્ટક નં. 4.99

BSNL ના કર્મચારીઓનાં લગ્ન દરજ્જાના આધારે વ્યવસાય સામેલગીરીના મધ્યકો, પ્રમાણિત વિચલન અને 'ટી' મૂલ્ય દર્શાવતું કોષ્ટક.

(N=480)

(0.05 કક્ષાએ)

Particular	n	Mean	SD	SED	t	sign
પરણિત	434	41.15	7.95	1.51	3.27	છે
અપરણિત	46	36.22	9.89			

□ **અર્થઘટન :**

ઉપરોક્ત કોષ્ટકમાં $H_0.90$ ની ચકાસણી માટે માહિતી આપેલ છે. અહીં પ્રાપ્ત 'ટી' 3.27 છે. જે 0.05 કક્ષાએ 'ટી' ની કિંમત 1.96 છે. જેના કરતા મળેલ 'ટી' ની કિંમત વધુ છે. તેથી 0.05 કક્ષાએ સાર્થક છે. માટે ઉત્કલ્પના અસ્વીકારવામાં આવે છે.

□ **તારણ :**

આથી તારણ કાઢવામાં આવે છે કે કર્મચારીના લગ્ન દરજ્જાની અસર તેની વ્યવસાય સામેલગીરી પર પડે છે.

□ **BSNL ના કર્મચારીઓનાં રહેઠાણને ધ્યાનમાં રાખીને બે વિભાગમાં વહેંચવામાં આવ્યા હતા.**

(1) ગ્રામ્ય (2) શહેરી

$H_0.91$ BSNL ના કર્મચારીઓમાં ગ્રામ્ય વિસ્તાર અને શહેરી વિસ્તારમાં રહેતા કર્મચારીઓના વ્યવસાય સામેલગીરીના મધ્યકો વચ્ચે કોઈ સાર્થક તફાવત નથી.

કોષ્ટક નં. 4.100

BSNL ના કર્મચારીઓમાં રહેઠાણના આધારે વ્યવસાય સામેલગીરીના મધ્યકો, પ્રમાણિત વિચલન અને 'ટી' મૂલ્ય દર્શાવતું કોષ્ટક.

(N=480)

(0.05 કક્ષાએ)

Particular	n	Mean	SD	SED	t	sign
ગ્રામ્ય	87	40.14	2.70	0.33	2.01	છે
શહેરી	393	40.80	3.10			

□ અર્થઘટન :

ઉપરોક્ત કોષ્ટકમાં $H_0.91$ ની ચકાસણી માટે માહિતી આપેલ છે. અહીં પ્રાપ્ત 'ટી' 2.01 છે. જે 0.05 કક્ષાએ 'ટી' ની કિંમત 1.96 છે. જેના કરતા મળેલ 'ટી' ની કિંમત વધુ છે. તેથી 0.05 કક્ષાએ સાર્થક છે. માટે ઉત્કલ્પના અસ્વીકારવામાં આવે છે.

□ તારણ :

આથી તારણ કાઢવામાં આવે છે કે કર્મચારીના રહેઠાણ વિસ્તારની સીધી અસર તેની વ્યવસાય સામેલગીરી પર પડે છે.

□ BSNL ના કર્મચારીઓનાં માતાના અભ્યાસને ધ્યાનમાં રાખીને બે વિભાગમાં વહેંચવામાં આવ્યા હતા.

- (1) ધોરણ 10 સુધી (2) ધોરણ 10 થી વધુ

Ho.92 BSNL ના કર્મચારીની માતાનો અભ્યાસ ધોરણ 10 સુધી અને ધોરણ 10 થી વધુ અભ્યાસ હોય તેવા કર્મચારીઓની વ્યવસાય સામેલગીરીના મધ્યકો વચ્ચે કોઈ સાર્થક તફાવત નથી.

કોષ્ટક નં. 4.101

BSNL ના કર્મચારીઓની માતાના અભ્યાસના આધારે વ્યવસાય સામેલગીરી મધ્યકો, પ્રમાણિત વિચલન અને 'ટી' મૂલ્ય દર્શાવતું કોષ્ટક.

(N=480)

(0.05 કક્ષાએ)

Particular	n	Mean	SD	SED	t	sign
ધો. 10 સુધી	351	40.46	8.13	11.90	0.07	નથી
ધો. 10 થી વધુ	129	41.29	8.69			

□ **અર્થઘટન :**

ઉપરોક્ત કોષ્ટકમાં Ho.92 ની ચકાસણી માટે માહિતી આપેલ છે. અહીં પ્રાપ્ત 'ટી' 0.07 છે. જે 0.05 કક્ષાએ 'ટી' ની કિંમત 1.96 છે. જેના કરતા મળેલ 'ટી' ની કિંમત ઓછી છે. તેથી 0.05 કક્ષાએ સાર્થક નથી. માટે ઉત્કલ્પના યથાવત રાખવામાં આવે છે.

□ **તારણ :**

આથી તારણ કાઢવામાં આવે છે કે કર્મચારીની માતાના શૈક્ષણિક સ્તરની સીધી અસર તેની વ્યવસાય સામેલગીરી પર પડતી નથી.

□ BSNL ના કર્મચારીઓનાં પિતાના અભ્યાસને ધ્યાનમાં રાખીને બે વિભાગમાં વહેંચવામાં આવ્યા હતા.

(1) ધોરણ 10 સુધી (2) ધોરણ 10 થી વધુ

Ho.93 BSNL ના કર્મચારીની પિતાનો અભ્યાસ ધોરણ 10 સુધી અને ધોરણ 10 થી વધુ અભ્યાસ હોય તેવા કર્મચારીઓની વ્યવસાય સામેલગીરીના મધ્યકો વચ્ચે કોઈ સાર્થક તફાવત નથી.

કોષ્ટક નં. 4.102

BSNL ના કર્મચારીઓની પિતાના અભ્યાસના આધારે વ્યવસાય સામેલગીરીના મધ્યકો, પ્રમાણિત વિચલન અને 'ટી' મૂલ્ય દર્શાવતું કોષ્ટક.

(N=480)

(0.05 કક્ષાએ)

Particular	n	Mean	SD	SED	t	sign
ધો. 10 સુધી	303	40.77	7.48	12.10	0.02	નથી
ધો. 10 થી વધુ	177	40.53	9.51			

□ **અર્થઘટન :**

ઉપરોક્ત કોષ્ટકમાં Ho.93 ની ચકાસણી માટે માહિતી આપેલ છે. અહીં પ્રાપ્ત 'ટી' 0.02 છે. જે 0.05 કક્ષાએ 'ટી' ની કિંમત 1.96 છે. જેના કરતા મળેલ 'ટી' ની કિંમત ઓછી છે. તેથી 0.05 કક્ષાએ સાર્થક નથી. માટે ઉત્કલ્પના યથાવત રાખવામાં આવે છે.

□ તારણ :

આથી તારણ કાઢવામાં આવે છે કે કર્મચારીની પિતાના શૈક્ષણિક સ્તરની સીધી અસર તેની વ્યવસાય સામેલગીરી પર પડતી નથી.

□ BSNL ના કર્મચારી તે વ્યવસાયમાં કાયમ રહેવા ઇચ્છે છે કે નહીં તેને ધ્યાનમાં રાખીને બે વિભાગમાં વહેંચવામાં આવ્યા હતા.

(1) હા (2) ના

Ho.94 BSNL ના કર્મચારીઓ વ્યવસાયમાં કાયમ રહેવા ઇચ્છે છે અને કાયમ રહેવા ઇચ્છતા નથી તેઓના વ્યવસાય સામેલગીરીના મધ્યકો વચ્ચે કોઈ સાર્થક તફાવત નથી.

કોષ્ટક નં. 4.103

BSNL ના કર્મચારીઓમાં વ્યવસાયમાં કાયમ રહેવા ઇચ્છે છે કે નહીં? ના આધારે વ્યવસાય સામેલગીરીના મધ્યકો, પ્રમાણિત વિચલન અને 'ટી' મૂલ્ય દર્શાવતું કોષ્ટક.

(N=480)

(0.05 કક્ષાએ)

Particular	n	Mean	SD	SED	t	sign
હા	430	40.24	8.27	11.13	0.38	નથી
ના	50	44.50	1.45			

□ અર્થઘટન :

ઉપરોક્ત કોષ્ટકમાં Ho.94 ની ચકાસણી માટે માહિતી આપેલ છે.

અહીં પ્રાપ્ત 'ટી' 0.38 છે. જે 0.05 કક્ષાએ 'ટી' ની કિંમત 1.96 છે. જેના કરતા મળેલ 'ટી' ની કિંમત ઓછી છે. તેથી 0.05 કક્ષાએ સાર્થક નથી. માટે ઉત્કલ્પના યથાવત રાખવામાં આવે છે.

□ તારણ :

આથી તારણ કાઢવામાં આવે છે કે BSNL ના વ્યવસાયમાં કાયમ રહેવા ઈચ્છતા અને કાયમ રહેવા ન ઈચ્છતા કર્મચારીની વ્યવસાય સામેલગીરીના સરેરાશ પ્રાપ્તિઓ વચ્ચે કોઈ સાર્થક તફાવત નથી. કર્મચારી વ્યવસાયમાં રહેવા ઈચ્છતા હોય કે કે ન ઈચ્છતા હોય તેની સીધી અસર તેની વ્યવસાય સામેલગીરી પર પડતી નથી.

□ BSNL ના કર્મચારીને ફુરસદમાં મળતો સમય સંતોષકારક છે કે નહીં તેને ધ્યાનમાં રાખીને બે વિભાગમાં વહેંચવામાં આવ્યા હતા.

(1) હા (2) ના

Ho.95 BSNL ના કર્મચારીને ફુરસદમાં મળતો સમય સંતોષકારક છે અને સંતોષકારક નથી તેના આધારે વ્યવસાય સામેલગીરીના મધ્યકો વચ્ચે કોઈ સાર્થક તફાવત નથી.

કોષ્ટક નં. 4.104

BSNL ના કર્મચારીને ફુરસદમાં મળતા સમયના આધારે વ્યવસાય સામેલગીરીના મધ્યકો, પ્રમાણિત વિચલન અને 'ટી' મૂલ્ય દર્શાવતું કોષ્ટક.

(N=480)

(0.05 કક્ષાએ)

Particular	n	Mean	SD	SED	t	sign
હા	430	40.53	8.45	10.72	0.13	નથી
ના	50	41.94	6.59			

□ **અર્થઘટન :**

ઉપરોક્ત કોષ્ટકમાં $H_{0.95}$ ની ચકાસણી માટે માહિતી આપેલ છે. અહીં પ્રાપ્ત 'ટી' 0.13 છે. જે 0.05 કક્ષાએ 'ટી' ની કિંમત 1.96 છે. જેના કરતા મળેલ 'ટી' ની કિંમત ઓછી છે. તેથી 0.05 કક્ષાએ સાર્થક નથી. માટે ઉત્કલ્પના યથાવત રાખવામાં આવે છે.

□ **તારણ :**

આથી તારણ કાઢવામાં આવે છે કે કર્મચારીના કુરસદના સમયની સંતોષકારકતાની સીધી અસર તેની વ્યવસાય સામેલગીરી પર પડતી નથી.

□ **BSNL ના કર્મચારીના શોખને ધ્યાનમાં રાખીને બે વિભાગમાં વહેંચવામાં આવ્યા હતા.**

- (1) માનસિક (2) શારીરિક

Ho.96 માનસિક શોખ અને શારીરિક શોખન ધરાવતા BSNL ના કર્મચારીઓના વ્યવસાય સામેલગીરીના મધ્યકો વચ્ચે કોઈ સાર્થક તફાવત નથી.

કોષ્ટક નં. 4.105

BSNL ના કર્મચારીઓમાં શોખના આધારે વ્યવસાય સામેલગીરીના મધ્યકો, પ્રમાણિત વિચલન અને 'ટી' મૂલ્ય દર્શાવતું કોષ્ટક.

(N=480)

(0.05 કક્ષાએ)

Particular	n	Mean	SD	SED	t	sign
માનસિક	356	40.89	8.53	11.38	0.07	નથી
શારીરિક	124	40.09	7.53			

□ **અર્થઘટન :**

ઉપરોક્ત કોષ્ટકમાં $H_0:96$ ની ચકાસણી માટે માહિતી આપેલ છે. અહીં પ્રાપ્ત 'ટી' 0.07 છે. જે 0.05 કક્ષાએ 'ટી' ની કિંમત 1.96 છે. જેના કરતા મળેલ 'ટી' ની કિંમત ઓછી છે. તેથી 0.05 કક્ષાએ સાર્થક નથી. માટે ઉત્કલ્પના યથાવત રાખવામાં આવે છે.

□ **તારણ :**

આથી તારણ કાઢવામાં આવે છે કે કર્મચારીના શોખના પ્રકારની સીધી અસર તેની વ્યવસાય સામેલગીરી પર પડતી નથી.

આ રીતે પ્રકરણ – 4 માં ઉપરોક્ત પરિણામોને આધારે મળેલા પરિણામોનું તારણના રૂપમાં તેમજ અન્ય સારાંશની બાબતોને પ્રકરણ નં. 5 માં હવે પછી રજૂ કરવામાં આવી છે.

□ □ □

:: प्रकृष - ढ ::

संशोधन सारांश,

तारणो अने

सूचनो

:: અનુક્રમણિકા ::

ક્રમ	વિષય પ્રવેશ	પૃષ્ઠ નંબર
5.0	પ્રસ્તાવના	295
5.1	સંશોધનનો સારાંશ	296
5.2	સંશોધનના તારણો	299
	5.2.1 સહસંબંધના આધારે મેળવેલા તારણો	299
	5.2.2 વિચરણ પૃથ્થકરણના એકમાર્ગીયના આધારે મેળવેલા તારણો	303
	5.2.3 2×2×2 ફેક્ટોરીયલ ડીઝાઈન પ્રમાણે વિચરણ પૃથ્થકરણના આધારે મેળવેલા તારણો	306
	5.2.4 'ટી' કસોટીના આધારે મેળવેલા તારણો	309
5.3	સંખ્યાત્મક માહિતીના આધારે ગ્રાફ દ્વારા સમજૂતી	316
5.4	આંકડાશાસ્ત્રીય કસોટીના આધારે મેળવેલા સમગ્ર તારણોનો સાર	325
5.5	નબળા જીવનસંતોષના કારણો	325
5.6	જીવનસંતોષ વધારવાના સૂચનો	326
5.7	નબળા સંસ્થાગત પર્યાવરણના કારણો	327
5.8	સંસ્થાગત પર્યાવરણ સુધારવાના સૂચનો	328
5.9	નબળી વ્યવસાય સામેલગીરીના કારણો	329
5.10	વ્યવસાય સામેલગીરી સુધારવાના સૂચનો	330
5.11	સંશોધનના આધારે ભલામણ સૂચનો	331
5.12	આગળના સંશોધન માટેના સૂચનો	333

: પ્રકરણ-૫ :

સંશોધન સારાંશ, તારણો અને સૂચનો

5.0 પ્રસ્તાવના :

જ્યારે સંશોધનકર્તા સંશોધનપૂર્ણ કરે છે ત્યારે માહિતીના વર્ગીકરણના આધારે પોતાના સંશોધન તારણો રજૂ કરે છે. આવા તારણોની રજૂઆત પાંચમાં પ્રકરણમાં કરવામાં આવે છે. સંશોધનના અહેવાલ લેખનમાં દરેક પ્રકારનું તેમનું આગવું મહત્વ હોય છે. ઓછા સમયમાં સમગ્ર અધ્યયન અંગેની માહિતી મેળવવા માટે સંશોધન સારાંશ લખવો જરૂરી છે. સમગ્ર અધ્યયનમાં સમાવિષ્ટ પાસાઓમાં સમસ્યાકથનથી માંડીને તારણો સુધીનો સ્પષ્ટ અને ટૂંકો ચિતાર સારાંશ રૂપે આપવો તે સંશોધનનો ભાગ છે. સારાંશ લખવાથી જ સંશોધન અહેવાલ લેખનનો આશય સૌથી વધુ ચરિતાર્થ થાય છે. માટે આ પ્રકરણનું સંશોધન અહેવાલ લેખનમાં ઘણું જ મહત્વનું સ્થાન છે. જે પરિણામોને સંક્ષિપ્તમાં સ્પષ્ટ રીતે રજૂ કરીને સમગ્ર સંશોધનનું સિંહાવલોકન કરાવે છે.

પ્રસ્તુત પ્રકરણમાં સમગ્ર અધ્યયનમાં તારણો, સારાંશોની રજૂઆત કરવામાં આવી છે. અહીં રાજકોટ જિલ્લાના બી.એસ.એન.એલ.ના કર્મચારીઓનો જીવનસંતોષ, સંસ્થાગત પર્યાવરણ અને વ્યવસાય સામેલગીરીના સ્તર વિશે રજૂઆત કરવામાં આવી છે. તેમજ આ ત્રણેય પરિવર્ત્યો મળેલી માહિતી ઉપરથી તારણો રજૂ કરવામાં આવ્યા છે. તેમજ આ સંદર્ભમાં આગળ સંશોધનો માટેના સૂચનો પણ કરવામાં આવ્યા છે.

5.1 સંશોધનનો સારાંશ :

આજના યાંત્રિક યુગમાં દરેક વ્યક્તિ કોઈને કોઈ પ્રકારની પ્રવૃત્તિ કરીને જીવનમાં સંતોષ મેળવે છે. દરેક વ્યક્તિ કોઈને કોઈ પ્રકારનો વ્યવસાય કરે છે. અને પોતાની જરૂરિયાતો સંતોષવા માટે તેને કોઈપણ પ્રકારનું કાર્ય કરવું પડે છે અને તેમાંથી જે વળતર મળે છે તે દ્વારા પોતાની જરૂરતો સંતોષાય છે.

મનોવૈજ્ઞાનિક સોરેન્સન અને મામ તેના પુસ્તક "Psychology For Living" માં જણાવે છે કે પર્યયીસો કરતા પણ વધારે વ્યવસાયો છે જેમાં વ્યક્તિએ પોતાની અભિયોગ્યતા, અભિરૂચિ, વ્યક્તિત્વ અને બુદ્ધિને લક્ષમાં રાખીને વ્યવસાયની પસંદગી કરવી જોઈએ. જેમકે ઔદ્યોગિક મનોવિજ્ઞાનનું સૂત્ર છે કે "Right Man For Right Place" અર્થાત 'યોગ્ય સ્થાને યોગ્ય માણસ' આવવાથી વ્યક્તિને વ્યવસાય સંતોષ અને જીવનસંતોષ વધે છે.

આ સંદર્ભમાં અહીં BSNL ના કર્મચારી પોતાના વ્યવસાયમાં અસરકારક કામ કરે છે કે નહિ, જીવનસંતોષને સંસ્થાગત પર્યાવરણ અસર કરે છે કે કેમ? પોતાના કાર્યમાં કર્મચારી કેટલે અંશે વ્યવસાય સામેલગીરી ધરાવે છે ? વ્યક્તિના વ્યક્તિગત પરિવર્ત્યો સાથે જીવનસંતોષ અને વ્યવસાય સામેલગીરી કેટલે અંશે સંકળાયેલા છે એ જાણવા માટે અભ્યાસ જરૂરી બન્યો આ બાબતોને ધ્યાનમાં રાખીને પ્રસ્તુત અધ્યયનમાં નીચે મુજબની સંશોધન સમસ્યા લેવામાં આવી હતી.

"રાજકોટ જિલ્લાના બી.એસ.એન.એલ.ના કર્મચારીઓના જીવનસંતોષ, સંસ્થાગત પર્યાવરણ અને વ્યવસાય સામેલગીરીનો મનોવૈજ્ઞાનિક અભ્યાસ"

પ્રસ્તુત અધ્યયનમાં BSNL ના કર્મચારીઓની રાજકોટ જિલ્લાના કર્મચારી સમષ્ટિ તરીકે પસંદ કરી તેમાંથી 480 કર્મચારીઓ પ્રસ્તુત અભ્યાસના યદ્વચ્છ નિદર્શ તરીકે પસંદ કરવામાં આવ્યા છે. પ્રસ્તુત અધ્યયનમાં BSNL કર્મચારીઓનો જીવનસંતોષ, સંસ્થાગત પર્યાવરણ અને વ્યવસાય સામેલગીરી પર સંશોધન વિષય તરીકે પસંદ કરવામાં આવ્યા છે. જેમાં,

- (1) જીવનસંતોષના માપન માટે આલમ અને શ્રીવાસ્તવ રચિત તુલાનો ઉપયોગ કરવામાં આવ્યો.
- (2) સંસ્થાગત પર્યાવરણના માપન માટે ડો. સોમનાથ ચટ્ટોપાધ્યાય અને ડો. કે.જી. અગ્રવાલની સંશોધનિકાના ગુજરાતી રૂપાંતરનો ઉપયોગ કરવામાં આવ્યો હતો. તેમજ
- (3) વ્યવસાય સામેલગીરીના માપન માટે લોઘાલ અને કેજનેરની વ્યવસાય સામેલગીરી તુલાનો ઉપયોગ કર્યો હતો.

ઉપર્યુક્ત યદ્વચ્છ રીતે પસંદ કરાયેલા નિદર્શ દ્વારા પ્રાપ્ત થયેલી માહિતીનું ગુણાંકન કરવામાં આવ્યું. ત્યારબાદ પ્રાપ્ત થયેલ માહિતીનું ગુણાંકન કરવામાં આવ્યું અને વિવિધ ઘટકો પ્રમાણે વર્ગીકરણ કરી આ રૂપાંતરને સામાન્ય ટકાવારીમાં દર્શાવવામાં આવી. સંખ્યાત્મક માહિતીનું પૃથ્થકરણ કરવા માટે કાર્લપિયર્સન 'r' પ્રયુક્તિ, વિચરણ પૃથ્થકરણ 'F' કસોટી અને 't' કસોટીનો ઉપયોગ કરી શૂન્ય ઉત્કલ્પનાની ચકાસણી આંકડાશાસ્ત્રીય પ્રયુક્તિઓ દ્વારા કરી હતી. BSNL ના કર્મચારીઓના જીવનસંતોષ, સંસ્થાગત પર્યાવરણ અને વ્યવસાય સામેલગીરી વચ્ચે સહસંબંધ શોધવામાં આવ્યો હતો. વ્યક્તિગત

પરીવર્ત્યો, શૈક્ષણિક લાયકાત, કાર્યનો પ્રકાર અને માસિક આવક અને જીવન સંતોષ, સંસ્થાગત પર્યાવરણ વચ્ચે વિચરણ પૃથ્થકરણ દ્વારા અસરો તપાસવામાં આવી હતી. BSNL ના કર્મચારીઓના વ્યક્તિગત સામાજિક પરિવર્ત્યો અને જીવનસંતોષ, સંસ્થાગત પર્યાવરણ તેમજ વ્યવસાય સામેલગીરીના મધ્યકોની સાર્થકતાના તફાવતો શોધવામાં આવ્યા હતા અને અંતમાં પ્રાપ્ત થયેલ તારણોની રજૂઆત કરવામાં આવી છે તેમજ તેનું અર્થઘટન કરવામાં આવ્યું છે.

અહીં પરિણામોની ચર્ચા કરતા કહી શકાય કે પ્રસ્તુત સંશોધનમાં જીવનસંતોષ અને સંસ્થાગત પર્યાવરણ તેમજ જીવનસંતોષ અને વ્યવસાય સામેલગીરી વચ્ચે વિધાયક સંબંધ જોવા મળે છે. જ્યારે સંસ્થાગત પર્યાવરણ અને વ્યવસાય સામેલગીરી વચ્ચે નિષેધક સહસંબંધ જોવા મળે છે.

આ સિવાય વિચરણ પૃથ્થકરણ કહી શકાય કે કાર્યનો વિભાગ એક ચલની તેના સંસ્થાગત પર્યાવરણ પર સાર્થક અસર જોવા મળે છે. તેમજ શૈક્ષણિક લાયકાત અને માસિક આવકની સંયુક્ત અસર તેના સંસ્થાગત પર્યાવરણ પર સાર્થક અસર જોવા મળે છે. માસિક આવક એક ચલની વ્યવસાય સામેલગીરી પર સાર્થક અસર જોવા મળે છે. તેમજ શૈક્ષણિક લાયકાત અને તેના અનુભવની સંયુક્ત અસર વ્યવસાય સામેલગીરી પર સાર્થક અસર જોવા મળે છે.

ટી કસોટીના તારણોની સમીક્ષા કરતા કહી શકાય કે કેટલાક સ્વતંત્ર પરિવર્ત્ય જીવનસંતોષ, સંસ્થાગત પર્યાવરણ અને વ્યવસાય સામેલગીરીને અસર કરે છે અને કેટલાક કરતા નથી.

5.2 સંશોધનના તારણો :

સંશોધનનું આખરી સોપાન એ પરિણામ વ્યક્ત કરે છે. સંશોધકને પ્રાપ્ત માહિતીના આધારે નિષ્કર્ષ ફલિત કરે છે અને તારણો રજૂ કરે છે. પ્રસ્તુત અધ્યયનમાં BSNL ના કર્મચારીઓના જીવનસંતોષ, સંસ્થાગત પર્યાવરણ અને વ્યવસાય સામેલગીરી અંગેનો તુલનાત્મક અભ્યાસ કરવામાં આવ્યો છે. અને માહિતીના આધારે આંકડાશાસ્ત્રીય ગણતરી કરી તેના પરથી આવેલા પરિણામોની ચર્ચા તથા અર્થઘટન કરવામાં આવેલા તેના પરથી ત્રણ વિભાગમાં તારણો રજૂ કરવામાં આવ્યા છે.

5.2.1 સહસંબંધ આધારે મેળવેલા તારણો

5.2.2 વિચરણ પૃથ્થકરણ (એકમાર્ગીય)ને આધારે મેળવેલા તારણો

5.2.3 2×2×2 ફેક્ટોરીયલ ડીઝાઇન મુજબ વિચરણ પૃથ્થકરણને આધારે મેળવેલા તારણો

5.2.4 'ટી' કસોટીના આધારે મેળવેલા તારણો

5.2.1 સહસંબંધના આધારે મેળવેલા તારણો :

1. BSNL ના કર્મચારીઓના જીવનસંતોષ અને સંસ્થાગત પર્યાવરણ વચ્ચે નિશ્ચિત સહસંબંધ જોવા મળે છે.
2. BSNL ના કર્મચારીઓના સંસ્થાગત પર્યાવરણ અને વ્યવસાય સામેલગીરી વચ્ચે નહીવત સહસંબંધ જોવા મળે છે.

3. BSNL ના કર્મચારીઓના સંસ્થાગત પર્યાવરણ અને વ્યવસાય સામેલગીરી વચ્ચે નહીવત તેમજ નિષેધક સહસંબંધ જોવા મળે છે.
4. BSNL ના સંયુક્ત કુટુંબમાં રહેતા કર્મચારીઓના જીવનસંતોષ અને સંસ્થાગત પર્યાવરણ વચ્ચે નહીવત સહસંબંધ જોવા મળે છે.
5. BSNL ના સંયુક્ત કુટુંબમાં રહેતા કર્મચારીઓના જીવનસંતોષ અને વ્યવસાય સામેલગીરી વચ્ચે નિષ્ચિત સહસંબંધ જોવા મળે છે.
6. BSNL ના સંયુક્ત કુટુંબમાં રહેતા કર્મચારીઓના સંસ્થાગત પર્યાવરણ અને વ્યવસાય સામેલગીરી વચ્ચે નહીવત સહસંબંધ જોવા મળે છે.
7. BSNL ના વિભક્ત કુટુંબમાં રહેતા કર્મચારીઓના જીવનસંતોષ અને સંસ્થાગત પર્યાવરણ વચ્ચે નહીવત સહસંબંધ જોવા મળે છે.
8. BSNL ના વિભક્ત કુટુંબમાં રહેતા કર્મચારીઓના જીવનસંતોષ અને વ્યવસાય સામેલગીરી વચ્ચે નિષ્ચિત સહસંબંધ જોવા મળે છે.

9. BSNL ના વિભક્ત કુટુંબમાં રહેતા કર્મચારીઓના સંસ્થાગત પર્યાવરણ અને વ્યવસાય સામેલગીરી વચ્ચે નહિવત અને નિષેધક સહસંબંધ જોવા મળે છે.
10. BSNL ના ગ્રામ્ય વિસ્તારમાં રહેતા કર્મચારીઓના જીવનસંતોષ અને સંસ્થાગત પર્યાવરણ વચ્ચે નિશ્ચિત સામાન્ય સહસંબંધ જોવા મળે છે.
11. BSNL ના ગ્રામ્ય વિસ્તારમાં રહેતા કર્મચારીઓના જીવનસંતોષ અને વ્યવસાય સામેલગીરી વચ્ચે નહિવત સહસંબંધ જોવા મળે છે.
12. BSNL ના ગ્રામ્ય વિસ્તારમાં રહેતા કર્મચારીઓના સંસ્થાગત પર્યાવરણ અને વ્યવસાય સામેલગીરી વચ્ચે નહિવત સહસંબંધ જોવા મળે છે.
13. BSNL ના શહેરી વિસ્તારમાં રહેતા કર્મચારીઓના જીવનસંતોષ અને સંસ્થાગત પર્યાવરણ વચ્ચે નિશ્ચિત સહસંબંધ જોવા મળે છે.
14. BSNL ના શહેરી વિસ્તારમાં રહેતા કર્મચારીઓના જીવનસંતોષ અને વ્યવસાય સામેલગીરી વચ્ચે નહિવત સહસંબંધ જોવા મળે છે.

15. BSNL ના શહેરી વિસ્તારમાં રહેતા કર્મચારીઓના સંસ્થાગત પર્યાવરણ અને વ્યવસાય સામેલગીરી વચ્ચે નહિવત સહસંબંધ જોવા મળે છે.
16. BSNL ના પરણિત કર્મચારીઓના જીવનસંતોષ અને સંસ્થાગત પર્યાવરણ વચ્ચે નિશ્ચિત સહસંબંધ જોવા મળે છે.
17. BSNL ના પરણિત કર્મચારીઓના જીવનસંતોષ અને વ્યવસાય સામેલગીરી વચ્ચે નહિવત સહસંબંધ જોવા મળે છે.
18. BSNL ના પરણિત કર્મચારીઓના સંસ્થાગત પર્યાવરણ અને વ્યવસાય સામેલગીરી વચ્ચે નહિવત અને નિષેધક સહસંબંધ જોવા મળે છે.
19. BSNL ના અપરણિત કર્મચારીઓના જીવનસંતોષ અને સંસ્થાગત પર્યાવરણ વચ્ચે નહિવત સહસંબંધ જોવા મળે છે.
20. BSNL ના અપરણિત કર્મચારીઓના જીવનસંતોષ અને વ્યવસાય સામેલગીરી વચ્ચે નહિવત સહસંબંધ જોવા મળે છે.
21. BSNL ના અપરણિત કર્મચારીઓના સંસ્થાગત પર્યાવરણ અને વ્યવસાય સામેલગીરી વચ્ચે નહિવત અને નિષેધક સહસંબંધ જોવા મળે છે.

□ સમગ્ર r કસોટીના તારણો :

કુલ ઉત્કલ્પનાઓ	સાર્થક	સાર્થક નથી
21	08	13

5.2.2 વિચરણ પૃથકરણ (એકમાર્ગીય) ને આધારે
મેળવેલા તારણો :

કુટુંબનો દરજ્જો અને એકમાર્ગીય વિચરણ પૃથકરણ :

22. BSNL ના કર્મચારીઓનો કુટુંબનો દરજ્જો સાધારણ, મધ્યમ કે ઉચ્ચ હોય તેની કોઈ અસર તેના જીવનસંતોષના પ્રાપ્તાંકો પર પડતી નથી.
23. BSNL ના કર્મચારીઓનો કુટુંબનો દરજ્જો સાધારણ, મધ્યમ કે ઉચ્ચ હોય તેની અસર તેના સંસ્થાગત પર્યાવરણ પર પડે છે.
24. BSNL ના કર્મચારીઓના કુટુંબનો દરજ્જો સાધારણ, મધ્યમ કે ઉચ્ચ હોય તેની અસર તેના વ્યવસાય સામેલગીરીના પ્રાપ્તાંકો પર પડતી નથી.

□ માતાનો અભ્યાસ અને એકમાર્ગીય વિચરણ પૃથકરણ :

25. BSNL ના કર્મચારીની માતાનો વ્યવસાય ઘરકામ, નોકરી કે ખેતી હોય તેની અસર તેના જીવનસંતોષના પ્રાપ્તાંકો પર પડતી નથી.
26. BSNL ના કર્મચારીની માતાનો વ્યવસાય ઘરકામ, નોકરી કે ખેતી હોય તેની અસર તેના સંસ્થાગત પર્યાવરણ પર પડે છે.
27. BSNL ના કર્મચારીની માતાનો વ્યવસાય ઘરકામ, નોકરી કે ખેતી હોય તેની અસર તેના વ્યવસાય સામેલગીરી પર પડતી નથી.

□ **પિતાનો વ્યવસાય અને એકમાર્ગીય વિચરણ પૃથ્થકરણ :**

28. BSNL ના કર્મચારીના પિતાનો વ્યવસાય નોકરી, વ્યવસાય કે ખેતી હોય તેની અસર તેના જીવનસંતોષના પ્રાપ્તાંકો પર પડે છે.
29. BSNL ના કર્મચારીના પિતાનો વ્યવસાય નોકરી, વ્યવસાય કે ખેતી હોય તેની અસર તેના સંસ્થાગત પર્યાવરણ પર પડતી નથી.
30. BSNL ના કર્મચારીના પિતાનો વ્યવસાય નોકરી, વ્યવસાય કે ખેતી હોય તેની અસર તેના વ્યવસાય સામેલગીરી પર પડતી નથી.

□ **સંસ્થાનું વાતાવરણ અને એકમાર્ગીય વિચરણ પૃથ્થકરણ :**

31. BSNL ના કર્મચારીઓની સંસ્થાનું વાતાવરણ ખૂબ સારૂ, મધ્યમ કે સામાન્ય હોય તેની અસર તેના જીવનસંતોષના પ્રાપ્તાંકો પર જોવા મળતી નથી.
32. BSNL ના કર્મચારીઓની સંસ્થાનું વાતાવરણ ખૂબ સારૂ, મધ્યમ કે સામાન્ય હોય તેની અસર તેના સંસ્થાગત પર્યાવરણના પ્રાપ્તાંકો પર જોવા મળે છે.
33. BSNL ના કર્મચારીઓની સંસ્થાનું વાતાવરણ ખૂબ સારૂ, મધ્યમ કે સામાન્ય હોય તેની અસર તેના વ્યવસાય સામેલગીરીના પ્રાપ્તાંકો પર જોવા મળતી નથી.

□ જ્ઞાતિ અને એકમાર્ગીય વિચરણ પૃથ્થકરણ :

34. BSNL ના કર્મચારીની જ્ઞાતિ સામાન્ય, બક્ષી પંચ કે SC/ST હોય તેની અસર તેના જીવનસંતોષના પ્રાપ્તાંકો પર જોવા મળતી નથી.
35. BSNL ના કર્મચારીની જ્ઞાતિ સામાન્ય, બક્ષીપંચ કે SC/ST હોય તેની અસર તેના સંસ્થાગત પર્યાવરણના પ્રાપ્તાંકો પર જોવા મળતી નથી.
36. BSNL ના કર્મચારીની જ્ઞાતિ સામાન્ય, બક્ષીપંચ કે SC/ST હોય તેની અસર તેના વ્યવસાય સામેલગીરીના પ્રાપ્તાંકો પર જોવા

મળતી નથી.

□ સમગ્ર એકમાર્ગીય વિચરણ પૃથક્કરણના તારણો :

કુલ ઉત્કલ્પનાઓ	સાર્થક	સાર્થક નથી
15	04	11

5.2.3 2×2×2 ફેક્ટોરીયલ ડિઝાઇન મુજબ વિચરણ પૃથક્કરણને આધારે મેળવેલા તારણો :

37. BSNL ના કર્મચારીની શૈક્ષણિક લાયકાત અને જીવનસંતોષ વચ્ચે કોઈ સાર્થક અસરો નથી.
38. BSNL ના કર્મચારીનો કાર્યનો વિભાગ અને જીવનસંતોષ વચ્ચે સાર્થક અસરો નથી.
39. BSNL ના કર્મચારીની માસિક આવક અને જીવનસંતોષ વચ્ચે સાર્થક અસરો નથી.
40. BSNL ના કર્મચારીની શૈક્ષણિક લાયકાત અને કાર્યના વિભાગની સંયુક્ત અસર અને જીવનસંતોષ વચ્ચે સાર્થક અસરો નથી.
41. BSNL ના કર્મચારીની શૈક્ષણિક લાયકાત અને માસિક આવકની સંયુક્ત અસર અને જીવનસંતોષ વચ્ચે સાર્થક અસરો નથી.

42. BSNL ના કર્મચારીના કાર્યનો વિભાગ અને માસિક આવકની સંયુક્ત અસર અને જીવનસંતોષ વચ્ચે સાર્થક અસરો નથી.
43. BSNL ના કર્મચારીની શૈક્ષણિક લાયકાત કાર્યનો વિભાગ અને માસિક આવક ત્રણેયની સંયુક્ત અસર અને જીવનસંતોષ વચ્ચે સાર્થક અસર નથી.
44. BSNL ના કર્મચારીની શૈક્ષણિક લાયકાત અને સંસ્થાગત પર્યાવરણ વચ્ચે સાર્થક અસર નથી.
45. BSNL ના કર્મચારીના કાર્યનો વિભાગ અને સંસ્થાગત પર્યાવરણ વચ્ચે સાર્થક અસરો જોવા મળે છે.
46. BSNL ના કર્મચારીની માસિક આવક અને સંસ્થાગત પર્યાવરણ વચ્ચે સાર્થક અસર નથી.
47. BSNL ના કર્મચારીની શૈક્ષણિક લાયકાત અને કાર્યના વિભાગની સંયુક્ત અસર અને સંસ્થાગત પર્યાવરણ વચ્ચે સાર્થક અસર નથી.
48. BSNL ના કર્મચારીની શૈક્ષણિક લાયકાત અને માસિક આવકની સંયુક્ત અસર અને સંસ્થાગત પર્યાવરણ વચ્ચે સાર્થક અસર જોવા મળે છે.
49. BSNL ના કર્મચારીના કાર્યનો વિભાગ અને માસિક આવકની

સંયુક્ત અસર અને સંસ્થાગત પર્યાવરણ વચ્ચે સાર્થક અસર નથી.

50. BSNL ના કર્મચારીની શૈક્ષણિક લાયકાત, કાર્યનો વિભાગ અને માસિક આવક ત્રણેયની સંયુક્ત અસર અને સંસ્થાગત પર્યાવરણ વચ્ચે સાર્થક અસર નથી.
51. BSNL ના કર્મચારીની શૈક્ષણિક લાયકાત અને વ્યવસાય સામેલગીરી વચ્ચે સાર્થક અસર નથી.
52. BSNL ના કર્મચારીનો કાર્યનો વિભાગ અને વ્યવસાય સામેલગીરી વચ્ચે સાર્થક અસર નથી.
53. BSNL ના કર્મચારીની માસિક આવક અને વ્યવસાય સામેલગીરી વચ્ચે સાર્થક અસર જોવા મળે છે.
54. BSNL ના કર્મચારીની શૈક્ષણિક લાયકાત અને કાર્યના વિભાગની સંયુક્ત અસર અને વ્યવસાય સામેલગીરી વચ્ચે સાર્થક અસર જોવા મળે છે.
55. BSNL ના કર્મચારીની શૈક્ષણિક લાયકાત અને માસિક આવકની સંયુક્ત અસર અને વ્યવસાય સામેલગીરી વચ્ચે સાર્થક અસર જોવા મળે છે.
56. BSNL ના કર્મચારીનો કાર્યનો વિભાગ અને માસિક આવકની

સંયુક્ત અસર અને વ્યવસાય સામેલગીરી વચ્ચે સાર્થક અસર નથી.

57. BSNL ના કર્મચારીની શૈક્ષણિક લાયકાત, કાર્યનો વિભાગ અને માસિક આવક ત્રણેયની સંયુક્ત અસર અને વ્યવસાય સામેલગીરી વચ્ચે સાર્થક અસર નથી.

□ સમગ્ર 2×2×2 ફેક્ટોરીયલ ડીઝાઇન વિચરણ પૃથક્કરણના તારણો :

કુલ ઉત્કલ્પનાઓ	સાર્થક	સાર્થક નથી
21	04	17

5.2.4 ટી કસોટીના આધારે મેળવેલા તારણો :

58. BSNL ના કર્મચારીઓની શૈક્ષણિક લાયકાતમાં ગ્રેજ્યુએટ કે અંડર ગ્રેજ્યુએટ હોય તો પણ તેમની અસર તેમના જીવનસંતોષ વચ્ચે સાર્થક તફાવત છે.

59. BSNL ના કર્મચારીઓનો કાર્યનો પ્રકાર ટેકનીકલ કે નોનટેકનીકલ હોય તો પણ તેમના જીવનસંતોષ વચ્ચે કોઈ સાર્થક તફાવત નથી.

60. BSNL ના કર્મચારીઓનો કાર્યનો અનુભાવ 5 વર્ષ સુધી કે 5

વર્ષથી વધુ હોય તો પણ તેમના જીવનસંતોષ વચ્ચે સાર્થક તફાવત જોવા મળે છે.

61. BSNL ના કર્મચારીની માસિક આવક રૂ. 14000 સુધી કે રૂ.14000 થી વધુ હોય તો પણ તેમના જીવનસંતોષ વચ્ચે સાર્થક તફાવત જોવા મળે છે.
62. BSNL ના કર્મચારીઓના કુટુંબના સભ્યોની સંખ્યા 4 કે 4 થી વધુ સભ્યો વધુ હોય તો પણ તેમના જીવનસંતોષ વચ્ચે કોઈ સાર્થક તફાવત નથી.
63. BSNL ના કર્મચારીઓના કુટુંબનો દરજ્જો સંયુક્ત કે વિભક્ત હોય તો પણ તેમના જીવનસંતોષ વચ્ચે કોઈ સાર્થક તફાવત નથી.
64. BSNL ના કર્મચારીઓનો લગ્ન દરજ્જો પરણિત કે અપરણિત હોય તો પણ તેમના જીવનસંતોષ પર અસર જોવા મળે છે.
65. BSNL ના કર્મચારીઓનું રહેઠાણ ગ્રામ્ય વિસ્તાર કે શહેરી વિસ્તારમાં રહેતા હોય તો પણ તેમના જીવનસંતોષ વચ્ચે કોઈ સાર્થક તફાવત નથી.
66. BSNL ના કર્મચારીઓની માતાનો અભ્યાસ ધો. 10 સુધી કે ધો.10 થી વધુ હોય તો પણ તેમના જીવનસંતોષ વચ્ચે કોઈ સાર્થક તફાવત નથી.

67. BSNL ના કર્મચારીઓ ના પિતાનો અભ્યાસ ધો. 10 સુધી કે ધો. 10 થી વધુ હોય તો પણ તેમના જીવનસંતોષ વચ્ચે કોઈ સાર્થક તફાવત નથી.
68. BSNL ના કર્મચારીઓ વ્યવસાયમાં કાયમ રહેવા ઈચ્છે છે કે કાયમ રહેવા ઈચ્છતા ન હોય તો પણ તેમના જીવનસંતોષ વચ્ચે કોઈ સાર્થક તફાવત નથી.
69. BSNL ના કર્મચારીઓને ફૂરસદનો સમય સંતોષકારક છે કે સંતોષકારક ન હોય તો પણ તેમના જીવનસંતોષ વચ્ચે કોઈ સાર્થક તફાવત નથી.
70. BSNL ના કર્મચારીઓને માનસિક શોખ કે શારીરિક શોખ હોય તો પણ તેમના જીવનસંતોષ વચ્ચે કોઈ સાર્થક તફાવત નથી.
71. BSNL ના કર્મચારીઓની શૈક્ષણિક લાયકાતમાં ગ્રેજ્યુએટ કે અન્ડર ગ્રેજ્યુએટ હોય તો પણ તેમના સંસ્થાગત પર્યાવરણ વચ્ચે સાર્થક તફાવત જોવા મળે છે.
72. BSNL ના કર્મચારીઓનો કાર્યનો પ્રકાર ટેકનીકલ કે નોન ટેકનીકલ હોય તો પણ તેમના સંસ્થાગત પર્યાવરણ વચ્ચે કોઈ સાર્થક તફાવત નથી.
73. BSNL ના કર્મચારીઓનો કાર્યનો અનુભવ 5 વર્ષ સુધી કે 5

વર્ષથી વધુ હોય તો પણ તેમના સંસ્થાગત પર્યાવરણ વચ્ચે સાર્થક તફાવત જોવા મળે છે.

74. BSNL ના કર્મચારીની માસિક આવક રૂા.14000 સુધી કે રૂા.14000 થી વધુ હોય તો પણ તેમના સંસ્થાગત પર્યાવરણ વચ્ચે સાર્થક તફાવત છે.
75. BSNL ના કર્મચારીઓના કુટુંબના સભ્યોની સંખ્યા 4 કે 4 થી વધુ સભ્યો હોય તો પણ તેમના સંસ્થાગત પર્યાવરણ વચ્ચે કોઈ સાર્થક તફાવત નથી.
76. BSNL ના કર્મચારીઓના કુટુંબનો દરજ્જો સંયુક્ત કે વિભક્ત હોય તો પણ તેમના સંસ્થાગત પર્યાવરણ વચ્ચે કોઈ સાર્થક તફાવત નથી.
77. BSNL ના કર્મચારીઓનો લગ્ન દરજ્જો પરણિત કે અપરણિત હોય તો પણ તેમના સંસ્થાગત પર્યાવરણ વચ્ચે સાર્થક તફાવત જોવા મળે છે.
78. BSNL ના કર્મચારીઓનું રહેઠાણ ગ્રામ્ય વિસ્તાર કે શહેરી વિસ્તારમાં રહેતા હોય તો પણ તેમના સંસ્થાગત પર્યાવરણ વચ્ચે કોઈ સાર્થક તફાવત નથી.
79. BSNL ના કર્મચારીઓની માતાનો અભ્યાસ ધોરણ 10 સુધી કે

ધોરણ 10 થી વધુ હોય તો પણ તેમના સંસ્થાગત પર્યાવરણ વચ્ચે કોઈ સાર્થક તફાવત નથી.

80. BSNL ના કર્મચારીઓના પિતાનો અભ્યાસ ધો. 10 સુધી કે ધો.10 થી વધુ હોય તો પણ તેમના સંસ્થાગત પર્યાવરણ વચ્ચે કોઈ સાર્થક તફાવત નથી.

81. BSNL ના કર્મચારી આ જ વ્યવસાયમાં કાયમ રહેવા ઈચ્છે છે કે કાયમ રહેવા ઈચ્છતા ન હોય તો પણ તેમના સંસ્થાગત પર્યાવરણ વચ્ચે કોઈ સાર્થક તફાવત નથી.

82. BSNL ના કર્મચારીને ફુરસદનો સમય સંતોષકારક છે કે સંતોષકારક ન હોય તો પણ તેમના સંસ્થાગત પર્યાવરણ વચ્ચે કોઈ સાર્થક તફાવત નથી.

83. BSNL ના કર્મચારીઓને માનસિક શોખ કે શારીરિક શોખ હોય તો પણ તેમના સંસ્થાગત પર્યાવરણ વચ્ચે કોઈ સાર્થક તફાવત નથી.

84. BSNL ના કર્મચારીઓની શૈક્ષણિક લાયકાતમાં ગ્રેજ્યુએટ કે અન્ડર ગ્રેજ્યુએટ હોય તો પણ તેમની વ્યવસાય સામેલગીરી વચ્ચે સાર્થક તફાવત છે.

85. BSNL ના કર્મચારીઓનો કાર્યનો પ્રકાર ટેકનીકલ કે નોન

ટેકનીકલ હોય તો પણ તેમની વ્યવસાય સામેલગીરી વચ્ચે કોઈ સાર્થક તફાવત નથી.

86. BSNL ના કર્મચારીઓનો કાર્યનો અનુભવ 5 વર્ષ સુધી કે 5 વર્ષથી વધુ હોય તો પણ તેમની વ્યવસાય સામેલગીરી વચ્ચે સાર્થક તફાવત છે.

87. BSNL ના કર્મચારીની માસિક આવક રૂ.14000 સુધી કે રૂ.14000 થી વધુ હોય તો પણ તેમની વ્યવસાય સામેલગીરી વચ્ચે સાર્થક તફાવત છે.

88. BSNL ના કર્મચારીઓના કુટુંબના સભ્યોની સંખ્યા 4 કે 4 થી વધુ સભ્યો હોય તો પણ તેમની વ્યવસાય સામેલગીરી વચ્ચે કોઈ સાર્થક તફાવત નથી.

89. BSNL ના કર્મચારીઓના કુટુંબનો દરજ્જો સંયુક્ત કે વિભક્ત હોય તો પણ તેમની વ્યવસાય સામેલગીરી વચ્ચે કોઈ સાર્થક તફાવત નથી.

90. BSNL ના કર્મચારીઓનો લગ્નદરજ્જો પરણિત કે અપરણિત હોય તો પણ તેમની વ્યવસાય સામેલગીરી વચ્ચે સાર્થક તફાવત જોવા મળે છે.

91. BSNL ના કર્મચારીઓનું રહેઠાણ ગ્રામ્યવિસ્તાર કે શહેરી વિસ્તાર

હોય તો પણ તેમની વ્યવસાય સામેલગીરી વચ્ચે કોઈ સાર્થક તફાવત નથી.

92. BSNL ના કર્મચારીઓની માતાનો અભ્યાસ ધો. 10 સુધી કે ધો. 10 થી વધુ હોય તો પણ તેમની વ્યવસાય સામેલગીરી વચ્ચે કોઈ સાર્થક તફાવત નથી.
93. BSNL ના કર્મચારીઓના પિતાનો અભ્યાસ ધોરણ 10 સુધી કે ધોરણ 10 થી વધુ હોય તો પણ તેમની વ્યવસાય સામેલગીરી વચ્ચે કોઈ સાર્થક તફાવત નથી.
94. BSNL ના કર્મચારી આ વ્યવસાયમાં કાયમ રહેવા ઈચ્છે છે કે કાયમ રહેવા ઈચ્છતા ન હોય તો પણ તેમની વ્યવસાય સામેલગીરી વચ્ચે કોઈ સાર્થક તફાવત નથી.
95. BSNL ના કર્મચારીને ફૂરસદનો સમય સંતોષકારક છે કે સંતોષકારક ન હોય તો પણ તેમની વ્યવસાય સામેલગીરી વચ્ચે કોઈ સાર્થક તફાવત નથી.
96. BSNL ના કર્મચારીઓને માનસિક શોખ કે શારીરિક શોખ હોય તો પણ તેમની વ્યવસાય સામેલગીરી વચ્ચે કોઈ સાર્થક તફાવત નથી.

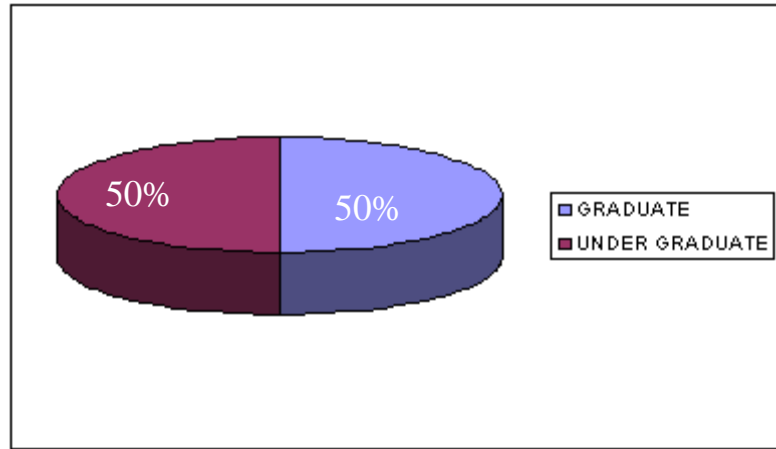
□ સમગ્ર t – કસોટીના ના તારણો :

કુલ ઉત્કલ્પનાઓ	સાર્થક	સાર્થક નથી
39	12	27

5.3 સંખ્યાત્મક માહિતીના આધારે ગ્રાફ દ્વારા સમજૂતી :

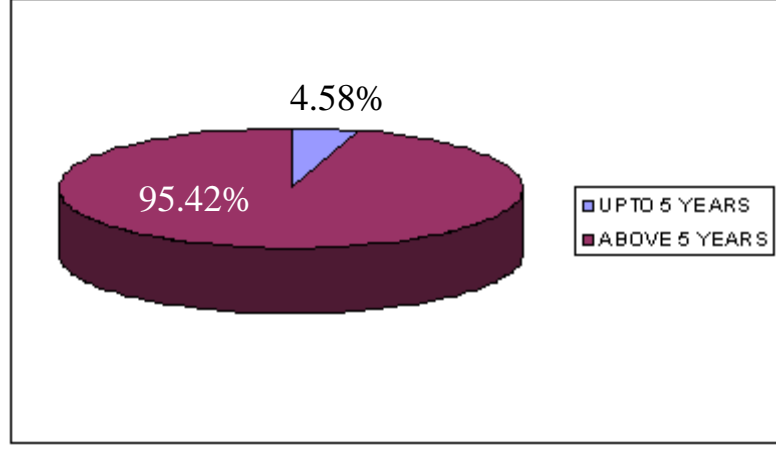
- (1) બી.એસ.એન.એલ.ના કર્મચારીઓની શૈક્ષણિક લાયકાત અને ટકાવારીનો ગ્રાફ :

કુલ 480 કર્મચારીઓમાં ગ્રેજ્યુએટ 240 અને અંડર ગ્રેજ્યુએટ 240 યદ્યદ્ધ ક્રમમાં લીધેલ છે.



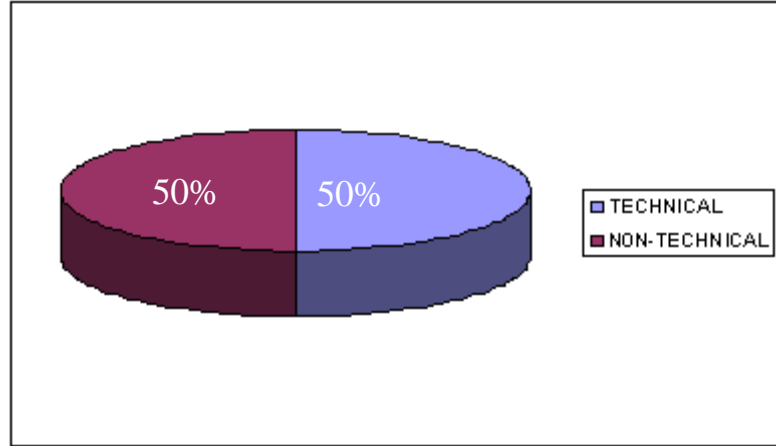
- (2) બી.એસ.એન.એલ.ના કર્મચારીઓમાં અનુભવ, સંખ્યા અને ટકાવારીનો ગ્રાફ :

કુલ 480 કર્મચારીઓમાં 22 કર્મચારીઓ 5 વર્ષથી ઓછો અનુભવ ધરાવે છે જ્યારે 458 કર્મચારીઓ 5 વર્ષથી વધુ અનુભવ ધરાવે છે.



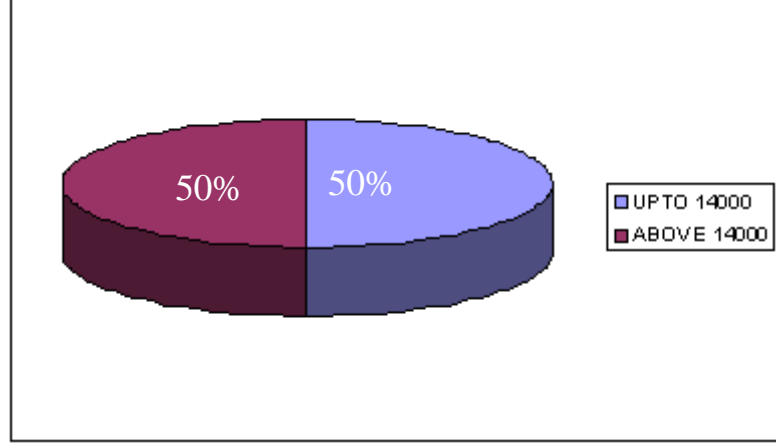
(3) બી.એસ.એન.એલ.ના કર્મચારીઓનો કાર્યનો વિભાગ, સંખ્યા અને ટકાવારીનો ગ્રાફ :

કુલ 480 કર્મચારીઓમાંથી 240 ટેકનીકલ કર્મચારીઓ અને 240 નોન-ટેકનીકલ કર્મચારીઓ ની પસંદગી યદ્યચ્છ રીતે કરવામાં આવી છે.



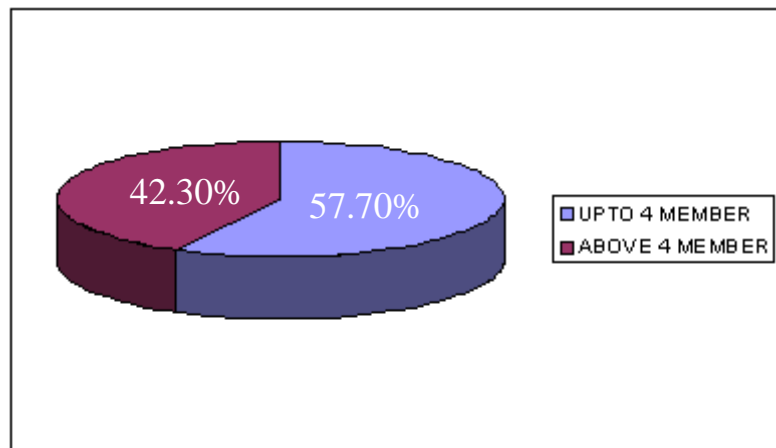
(4) કર્મચારીઓના માસિક પગારધોરણ સંખ્યા અને ટકાવારીનો ગ્રાફ :

કુલ 480 કર્મચારીઓમાંથી 240 કર્મચારીઓ રૂ. 14000 સુધીનો પગાર ધરાવે છે અને 240 કર્મચારીઓ રૂ. 14000 થી વધુ પગાર ધરાવે છે.



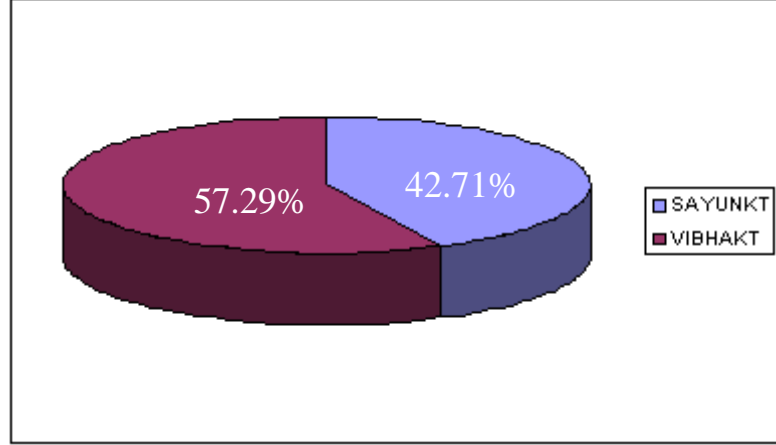
(5) કર્મચારીના કુટુંબના સભ્યો સંખ્યા અને ટકાવારીનો શ્રાફ :

કુલ 480 કર્મચારીઓમાંથી 277 કર્મચારીઓ કુટુંબમાં 4 સુધી સભ્યો ધરાવતા છે અને 203 કર્મચારીઓ 4 થી વધુ સભ્યો ધરાવતા છે.



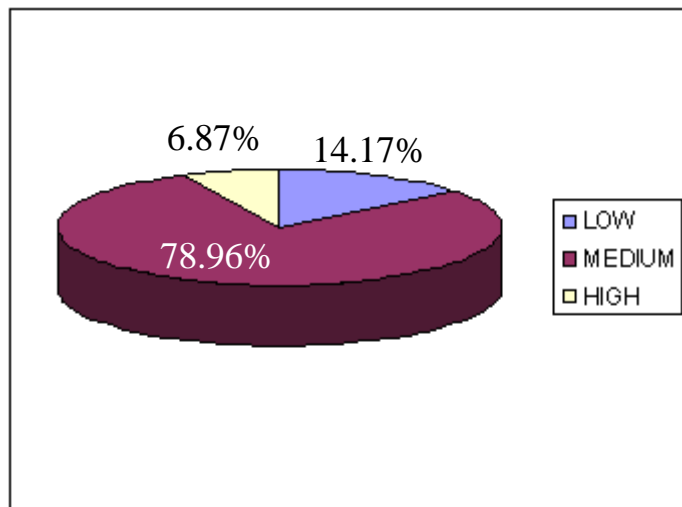
(6) કર્મચારીઓના કુટુંબનો પ્રકાર, સંખ્યા અને ટકાવારી :

કુલ 480 કર્મચારીઓમાંથી 205 સંયુક્ત કુટુંબમાં રહેતા અને 275 વિભક્ત કુટુંબમાં રહેતા કર્મચારીઓ છે.



(7) કર્મચારીઓના કુટુંબનો દરજ્જો, સંખ્યા અને ટકાવારી :

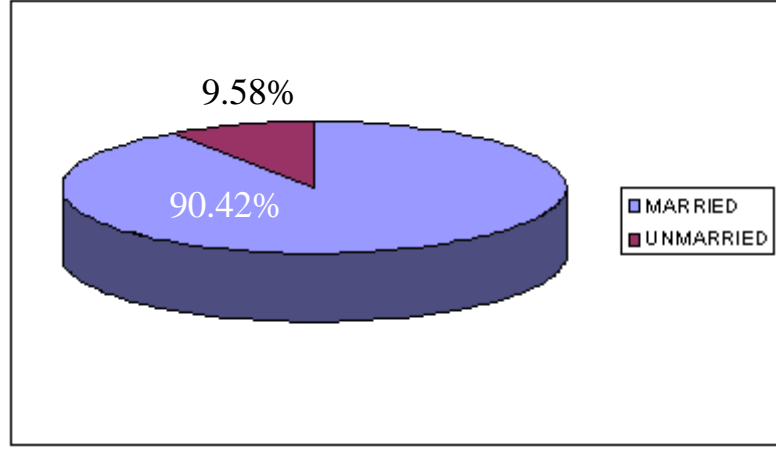
કુલ 480 કર્મચારીઓમાંથી કુટુંબનો સાધારણ દરજ્જો ધરાવતા 68, મધ્યમ દરજ્જો ધરાવતા 379 અને ઉચ્ચ દરજ્જો ધરાવતા 33 કર્મચારીઓ છે.



(8) કર્મચારીઓનો લગ્નનો દરજ્જો, સંખ્યા અને ટકાવારીનો

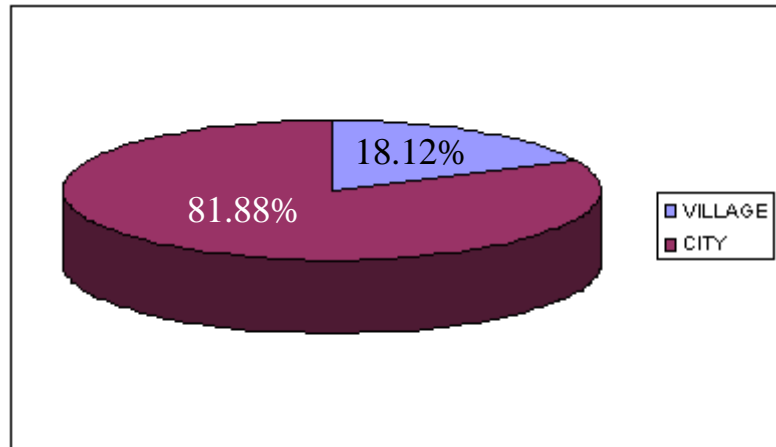
ગ્રાફ :

કુલ 480 કર્મચારીઓમાંથી 434 પરણિત અને 46 અપરણિત કર્મચારીઓ છે.



(9) કર્મચારીઓના રહેઠાણ, સંખ્યા અને ટકાવારીનો ગ્રાફ :

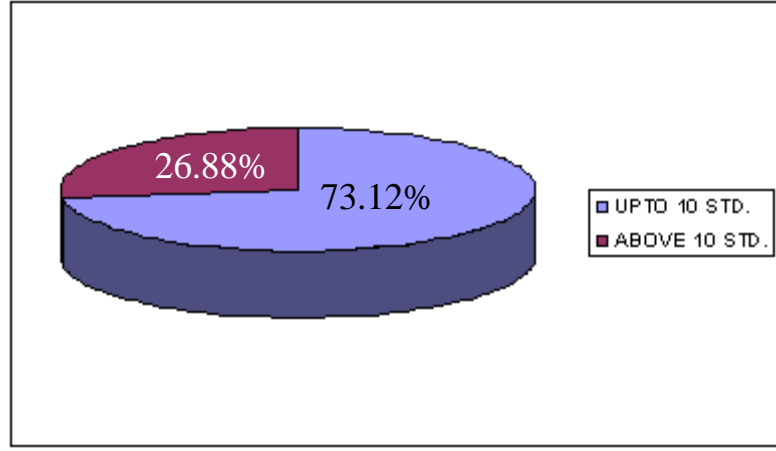
કુલ 480 કર્મચારીઓમાંથી 87 ગ્રામ્ય વિસ્તારના અને 393 શહેરી વિસ્તારના કર્મચારીઓ છે.



(10) કર્મચારીઓના માતાનો અભ્યાસ, સંખ્યા અને ટકાવારીનો

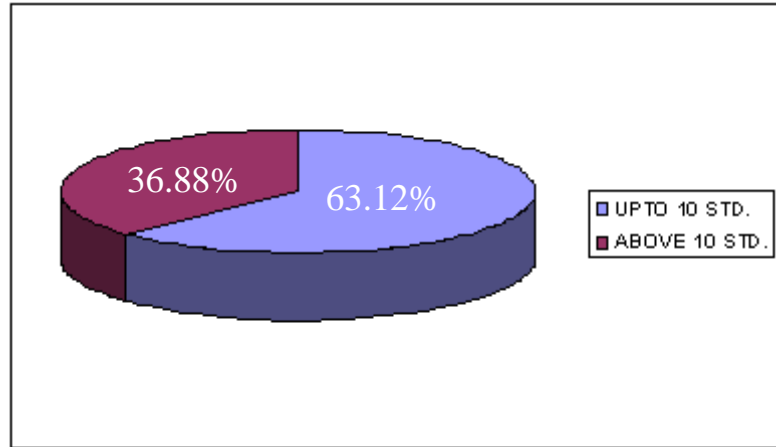
ગ્રાફ :

કુલ 480 કર્મચારીઓમાંથી ઘો. 10 સુધી અભ્યાસ કરેલી તેમની માતાઓની સંખ્યા 351 છે અને ઘો. 10 થી વધુ અભ્યાસ કરેલી તેમની માતાઓની સંખ્યા 129 છે.



(11) કર્મચારીઓના પિતાનો અભ્યાસ, સંખ્યા અને ટકાવારીનો

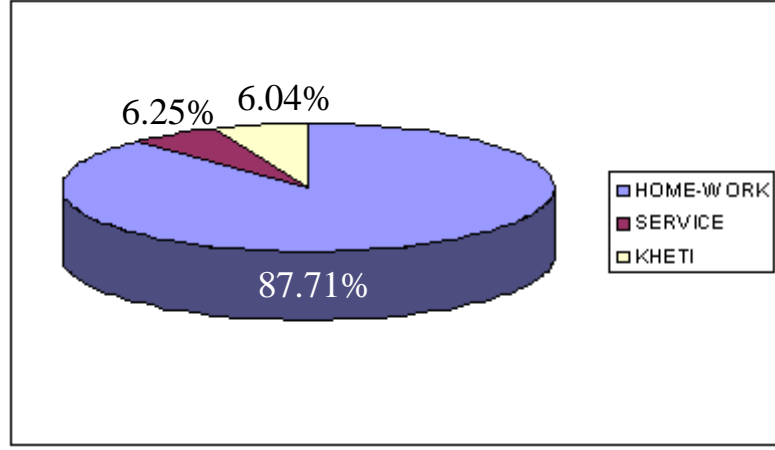
ગ્રાફ : કુલ 480 કર્મચારીઓમાંથી ઘો. 10 સુધી અભ્યાસ કરેલા તેમના પિતાઓની સંખ્યા 303 છે અને ઘો. 10 થી વધુ અભ્યાસ કરેલી તેમના પિતાઓની સંખ્યા 177 છે.



(12) કર્મચારીઓના માતાનો વ્યવસાય, સંખ્યા અને ટકાવારીનો

ગ્રાફ :

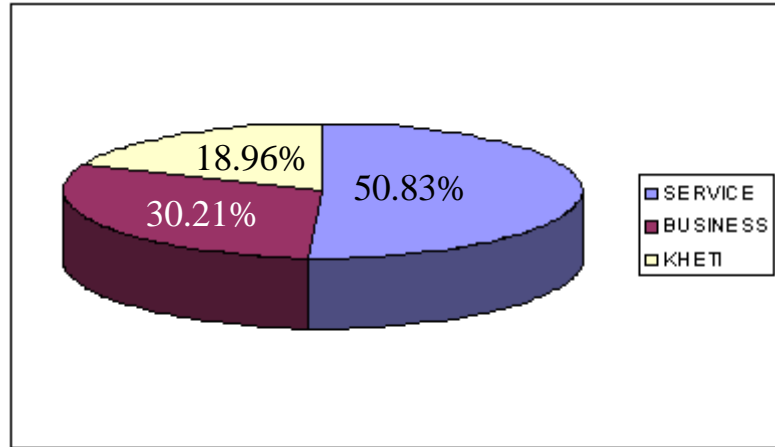
કુલ 480 કર્મચારીઓમાંથી ઘરકામ કરતી માતાઓ 421, નોકરી કરતી માતાઓ 30 અને ખેતી કરતી માતાઓ 29 છે.



(13) કર્મચારીઓના પિતાનો વ્યવસાય, સંખ્યા અને ટકાવારીનો

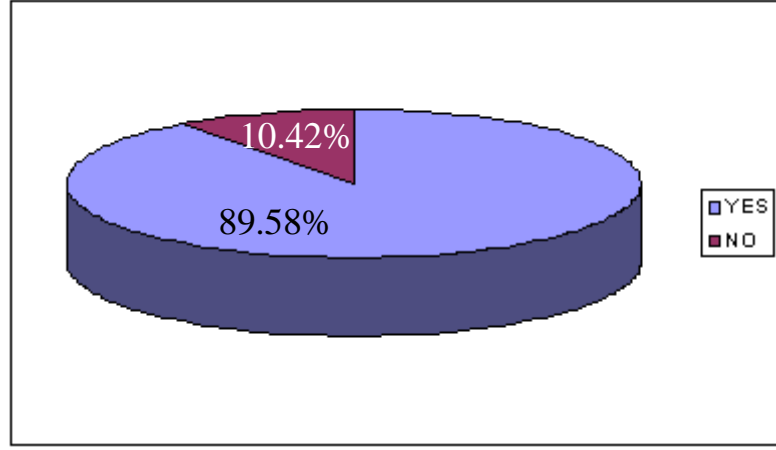
ગ્રાફ :

કુલ 480 કર્મચારીઓમાંથી નોકરી કરતા પિતાઓની સંખ્યા 244, વ્યવસાય કરતા 145 અને ખેતી કરતા પિતાઓની સંખ્યા 91 છે.



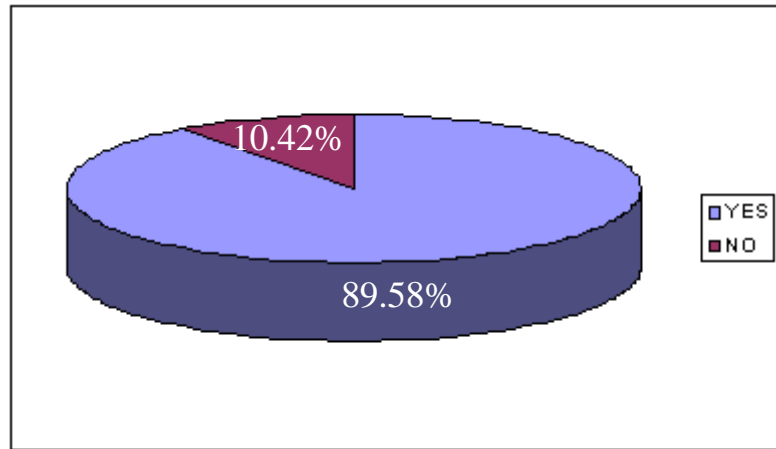
(14) કર્મચારીઓ આ વ્યવસાયમાં કાયમ રહેવા ઇચ્છે છે કે કેમ ?
સંખ્યા, ટકાવારીનો ગ્રાફ :

કુલ 480 કર્મચારીઓમાંથી 430 કર્મચારીઓ 'હા' માં જવાબ આપે છે. જ્યારે 50 કર્મચારીઓ 'ના' જવાબ આપે છે.



(15) કર્મચારીઓને કુરસદમાં મળતો સમય સંતોષકારક છે કે કેમ?, ટકાવારીનો ગ્રાફ:

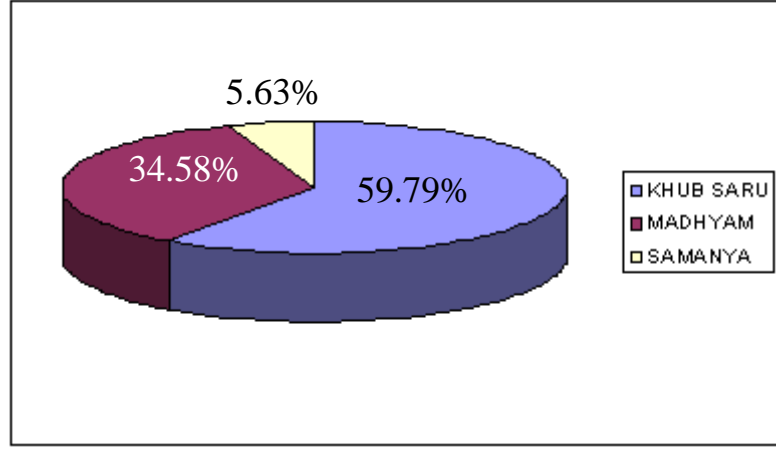
કુલ 480 કર્મચારીઓમાંથી 430 કર્મચારીઓ 'હા' માં, અને 50 'ના' માં જવાબ આપે છે.



(16) કર્મચારીનું સંસ્થાનું વાતાવરણ વિષે સંખ્યા, ટકાવારીનો

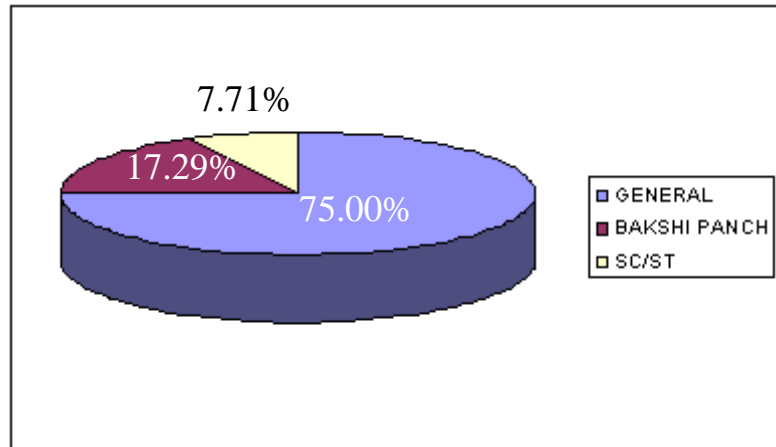
ગ્રાફ:

કુલ 480 કર્મચારીઓમાંથી 287 કર્મચારીઓ 'ખૂબ સારું' 166 'મધ્યમ', અને 27 'સામાન્ય' એવો જવાબ આપે છે.



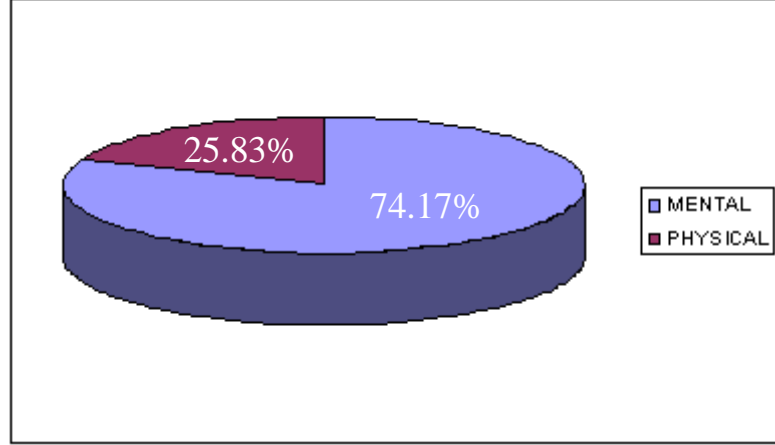
(17) કર્મચારીની જ્ઞાતિ, સંખ્યા, ટકાવારીનો ગ્રાફ:

કુલ 480 કર્મચારીઓમાંથી 360 સામાન્ય, 83 બક્ષી પંચ અને 37 એસ.સી./એસ.ટી. લોકો છે.



(18) કર્મચારીઓનો શોખ, સંખ્યા, ટકાવારીનો ગ્રાફ:

કુલ 480 કર્મચારીઓમાંથી 356 માનસિક શોખ ધરાવતા,
124 શારીરિક શોખ ધરાવતા કર્મચારીઓ છે.



5.4 આંકડાશાસ્ત્રીય કસોટીના આધારે મેળવેલા સમગ્ર તારણોનો સાર :

કસોટી	કુલ ઉત્કલ્પનાઓ	સાર્થક છે	સાર્થક નથી
r	21	08	13
F	15	04	11
2×2×2	21	04	17
t	39	12	27

5.5 નબળા જીવનસંતોષના કારણો :

(1) જીવનસંતોષ એ માનવજીવનનું જટિલ પરિબળ છે. વ્યક્તિની

અવસ્થાઓ બદલાતા જીવનસંતોષ બદલાતો રહે છે. બાલ્યાવસ્થા, યુવાવસ્થા, પ્રાઠાવસ્થા, વૃદ્ધાવસ્થા આ ચાર અવસ્થાઓમાં આ પરીબળ ઉપર જુદા જુદા અન્ય પરિબળ અસર કરે છે. આથી જ BSNL ના કર્મચારીઓના કેટલાક ઘટકની સીધી અસર જુદી જુદી વ્યક્તિઓમાં તફાવતનું કારણ બનતું નથી.

- (2) કર્મચારીનું શૈક્ષણિક સ્તર, અનુભવ, આવક અને લગ્ન દરજ્જો આ પરિબળોની અસર જોવા મળે છે. પરંતુ અન્ય પરિબળોની સીધી અસર જોવા મળતી નથી.

5.6 જીવનસંતોષ વધારવાના સૂચનો :

'જીવનસંતોષ' ખૂબ જ જટિલ પદ છે. છતાં વ્યક્તિનો જન્મ માનવકુળમાં થયો છે એ જ મોટું સદભાગ્ય છે તેમ સમજીને ગૌણ પરિબળો જે જીવન-રીતિને અસર કરે છે તેની વાસ્તવિક સમજૂતી મેળવીને વ્યક્તિ પોતાનો જીવનસંતોષ વધારી શકે છે. આ માટેના મૌલિક સૂચનો સંશોધિકાએ આપવા પ્રયત્ન કરેલો છે જે નીચે પ્રમાણે છે.

- (1) માનવજીવનમાં પોતાનું સ્થાન અતિ મહત્વનું છે. તે સતત અનુભવ કરવો જોઈએ.
- (2) પોતાના કુટુંબમાં એક વ્યક્તિ તરીકે સમગ્ર કુટુંબ વિશિષ્ટ વ્યક્તિ છે તેનો આનંદ લેવો જોઈએ.

- (3) BSNL ટેલીફોન કંપનીનું કાર્ય આજે બધા સામાજિક કાર્યોમાં શ્રેષ્ઠ છે અને પોતે તેનું એક અવિભાજ્ય અંગ છે. તેમ સમજવાથી વ્યક્તિનો જીવનસંતોષ વધે છે.
- (4) નોકરીમાં મળતી સમય, સ્થળ અને આર્થિક બાબતો યોગ્ય છે અને હજુ વધુ વિકાસશીલ બનાવી શકાશે તેમ સમજવાથી વ્યક્તિ પોતાનો જીવનસંતોષ વધારી શકે છે.
- (5) પોતાના વ્યવસાયિક કાર્યોમાં સંસ્થાગત પર્યાવરણ અને વ્યવસાયમાં સામેલગીરીની વૈજ્ઞાનિક વાર્તાનિક સમજૂતી મેળવવાથી વ્યક્તિનું વિધાયક મનોવલણ વધે છે. આથી જીવનસંતોષ વધે છે.
- (6) 21 મી સદીના વૈજ્ઞાનિક વિશિષ્ટ સાધનોમાં પોતે પણ સતત વિકાસશીલ વ્યક્તિત્વ ધરાવે છે અને આ વ્યક્તિત્વને વધારે વિકાસશીલ બનાવી શકે તેમ સમજવાથી પોતાનો જીવનસંતોષ વધે છે.

5.7 નબળા સંસ્થાગત પર્યાવરણના કારણો :

સંસ્થાનું વાતાવરણમાં કાર્યનું ધોરણ, બદલીની પદ્ધતિ, જવાબદારી, પ્રેરણાત્મક બાબતો, કાર્ય પદ્ધતિના નિર્ણયો વગેરે બાબતો અસર કરતા હોય છે. કર્મચારીને યોગ્ય પ્રકારની હુંફ અને વ્યક્તિગત ઓળખની સમસ્યા વગેરે બાબતો સંસ્થાગત પર્યાવરણને અસર કરતા

હોય છે. આથી કર્મચારીના વ્યક્તિગત જીવનસંતોષ તેમજ પોતાની વ્યવસાય સામેલગીરીની સમજ પણ સંસ્થાગત પર્યાવરણ ઉપર અસર કરે છે. આથી સંસ્થાગત પર્યાવરણ અમુક અંશે નબળુ બની શકે છે.

5.8 સંસ્થાગત પર્યાવરણ સુધારવા માટેના સૂચનો :

સંસ્થાગત પર્યાવરણ એક સામૂહિક-સહિયારી બાબત છે. પોતાના સંસ્થાગત પર્યાવરણને એક કુટુંબ ગણીને પોતે પણ આ કુટુંબનું એક અતિ મહત્વનું અંગ છે તેમ માનીને બધા સાથે મળીને સંસ્થાગત પર્યાવરણ વિકસાવી શકે છે. આ માટે પણ સંશોધિકાએ પોતાની આંતરસૂઝના કેટલાક વિશિષ્ટ સૂચનો નીચે પ્રમાણે નમ્રતાથી દર્શાવવા પ્રયત્ન કરેલો છે.

- (1) સંસ્થાગત પર્યાવરણમાં વ્યક્તિ આવે અને જાય પરંતુ આ સ્થિતિ કાયમી છે. આમ છતાં વ્યક્તિના નોકરી-કાળ દરમ્યાનનો સહવાસ આ પરિબળ અસર કરે છે. આથી જ વ્યક્તિએ નમ્રભાવે સંસ્થાગત પર્યાવરણના વિકાસ માટે સતત વિધાયક વલણ વિકસાવવું જોઈએ.
- (2) સંસ્થાના પર્યાવરણ એ વ્યાપક પરિબળ છે. એક કુટુંબ છે. BSNL નું આ પરિબળ સ્થાનિક રીતે, પ્રાદેશિક રીતે રાજ્યની દૃષ્ટિએ તેમજ રાષ્ટ્રીય અને આંતરરાષ્ટ્રીય દૃષ્ટિએ વિશિષ્ટ સ્થાન ધરાવે છે. આથી વ્યક્તિ બધા સાથે રહીને તેનો વિકાસ કરવા પ્રયત્નો કરી શકે છે.

- (3) વ્યક્તિ પોતાની વિશિષ્ટ શક્તિમાં અન્ય લોકો સાથે સમજપૂર્વક સાથે રહીને તેમજ પોતાની નાનકડી ક્ષતિને આ પરિબળના સંદર્ભમાં સુધારો કરીને સંસ્થાગત પર્યાવરણને સુધારી શકે છે.
- (4) સંસ્થાગત પર્યાવરણના અનેક ઘટકો છે. તેના સાપેક્ષમાં વ્યક્તિ, સમય, સ્થળ, પરિસ્થિતિ, સાધનો, સંચાલકો, સામાજિક જરૂરિયાતોને આધારે પોતાની અભિયોગ્યતા અને અભિરૂચિનો વિધાયક ઉપયોગ કરીને યોગ્યત્તમ કક્ષાએ લઈ જવા પ્રયત્નો કરી શકે છે.

5.9 નબળી વ્યવસાય સામેલગીરીના કારણો :

માનવજીવન સતત પ્રવૃત્તિઓથી ભરેલું છે. પ્રત્યેક માનવી હર પળે કાંઈને કાંઈ પ્રવૃત્તિ કરતો રહે છે. કેટલીક પ્રવૃત્તિ મનુષ્ય આર્થિક ઉત્પાદન માટે કરે છે. આવી પ્રવૃત્તિને વ્યવસાયિક પ્રવૃત્તિઓ કરે છે. વ્યવસાય પ્રવૃત્તિનો સાચો આધાર વ્યક્તિની વ્યવસાયમાં કેટલી સામેલગીરી છે તેના પર છે. વ્યક્તિ પોતાના વ્યવસાયમાં પૂર્ણ રીતે સામેલ હોય તો તેની સફળતા વિશેષ રહે છે. પરંતુ દરેક માનવીમાં વ્યક્તિગત ભિન્નતા દરેક પરિબળમાં હોય છે. આથી કેટલાક વ્યક્તિઓમાં વ્યવસાય સામેલગીરી નબળી હોય છે. BSNL ના કર્મચારીઓમાં વ્યવસાય સામેલગીરી નબળી હોવાના કારણો અનેક હોય છતાં તેનો ટૂંકમાં ઉલ્લેખ નીચે પ્રમાણે કરી શકાય.

- (1) પોતાની નિર્ણયશક્તિમાં પૂર્ણ સ્વાયત્તાનો અભાવ.

- (2) પોતાના વ્યવસાય પ્રત્યેની નિષ્ઠાનું પ્રમાણ.
- (3) વ્યવસાયમાં નિષ્ફળતાનો ભય.
- (4) પોતાની સંસ્થાના કાર્ય વિષે ઓછી સમજ.
- (5) વિધાયક મનોવલણ અને વ્યવહારમાં ઉણપ.

5.10 વ્યવસાય સામેલગીરી સુધારવાના સૂચનો :

વ્યક્તિનું કોઈપણ ગુણ લક્ષણ સારુ હોય કે નબળુ હોય પણ તેના માટે વ્યક્તિ પોતે તો જવાબદાર હોય જ છે. પરંતુ આ ઉપરાંત પોતાની આજુબાજુનું પર્યાવરણ પણ જવાબદાર હોય છે. પર્યાવરણ શબ્દ વ્યાપક છે. જેમાં, કૌટુંબિક વાતાવરણ, સંસ્થાકીય વાતાવરણ, વ્યક્તિનું આર્થિક ઉત્પાદનનો સંતોષ વગેરે અસર કરે છે. આથી નબળી વ્યવસાય સામેલગીરી સુધારવા માટેના સૂચનો નીચે રજૂ કરવા નમ્ર પ્રયાસ કરેલો છે.

- (1) વ્યક્તિને પોતાના વ્યવસાય પ્રત્યે સતત અને સતત વિધાયક અભિગમ વધુ ને વધુ વિકસાવવો જોઈએ.
- (2) કાર્યનું વિશ્લેષણ પોતે જાતે જ કરીને તેની વૈજ્ઞાનિક અને વર્તન ઉપર થાય તેવી વિધાયક અસરનો સતત વિચાર કરવો જોઈએ.
- (3) પોતાના કાર્યમાં પોતાની ભૂમિકા યોગ્ય જ છે, વિશિષ્ટ છે તેવી સ્પષ્ટ સમજૂતી વિકસાવવી જોઈએ.

- (4) પોતાના વ્યવસાય પ્રત્યેનું જ્ઞાન અને સમજ વ્યક્તિમાં સતત વિકસાવવી જોઈએ.
- (5) કાર્ય કરવાની પ્રેરણા વ્યક્તિમાં હોવી જોઈએ. પોતાનું કાર્ય ટેલીફોનની દુનિયા સાથે જોડાયેલું હોવાથી તેનું કૌટુંબિક, સામાજિક અને રાષ્ટ્રીય મૂલ્ય ખૂબ જ છે. તેવી સમજ વધુ વ્યાપક બનાવવી જોઈએ.
- (6) વ્યવસાય સામેલગીરી સુધારવા પોતાના પ્રદેશ, રાજ્ય અને રાષ્ટ્ર ઉપરાંત વિશ્વસ્તરના ક્ષેત્રોમાં રહેલી વ્યવસાય સામેલગીરીના જ્ઞાનનો ઉપયોગ મહત્તમ કરવો જોઈએ.

5.11 સંશોધનના આધારે ભલામણ સૂચનો :

- (1) પ્રસ્તુત સંશોધન BSNL ના કર્મચારીઓ અને સંદેશા વ્યવહાર સાથે સંકળાયેલ લોકોની કલ્યાણની પ્રવૃત્તિ માટે મદદરૂપ સાબિત થઈ શકે.
- (2) સમાજ અને રાષ્ટ્રને સામાન્યપણે કર્મચારીઓની જરૂરિયાતો અને કામના વાતાવરણનું જ્ઞાન આપવા માટે ઉપયોગી છે.
- (3) મેનેજમેન્ટ કામદારો કર્મચારીઓ માટે તાલીમી કાર્યક્રમો દ્વારા તેમના સંસ્થાગત વાતાવરણ વ્યવસાય સામેલગીરી અને જીવનસંતોષમાં સુધારા દ્વારા ઉત્પાદન વધારવા માટે

ઉપયોગી છે.

- (4) સંસ્થાના માલિકો, સંચાલકો, સુપરવાઈઝરોના કર્મચારીઓ સાથેના સંબંધો સ્થાપિત કરવામાં અને સંબંધો સુધારવા માટે ઉપયોગી છે.
- (5) સંસ્થાગત આરોગ્ય, વ્યવસાય સંતોષ કાર્ય સામેલગીરી જેવા દષ્ટિબિંદુથી સ્થાપિત કરવામાં અને સંબંધો સુધારવા માટે ઉપયોગી છે.
- (6) આવા જ પ્રકારનું સંશોધન, સંસ્થાગત આરોગ્ય, સંસ્થાગત વિકાસ અને સંસ્થાગત પર્યાવરણની અસરકારકતા માટે કરી શકાય.
- (7) BSNL ના કર્મચારીઓના અન્ય જિલ્લાઓ તેમજ મુખ્ય ચાર શહેરો મુંબઈ, દિલ્હી, કલકત્તા તેમજ ચેન્નઈ જેવા ક્ષેત્રો તેમજ સમગ્ર રાજ્યના કર્મચારીઓ અન્ય સંદેશા વ્યવહારની સંસ્થા જેવી કે રીલાયન્સ, ટાટા જેવી સંસ્થાઓને સંસ્થાના મેનેજરોના કર્મચારીઓ અને સંશોધકોને સંશોધનના તારણો સહાયક બની શકે તેમ છે.
- (8) વર્તમાન અધ્યયનના પરિણામોની મોટી ઉપયોગીતા વૈજ્ઞાનિકો પ્રત્યાયનકારો, મનોવૈજ્ઞાનિકો સામાજિક કાર્યકરો, માર્ગદર્શક બ્યુરો, વ્યવસાય સંગઠનો, સલાહકારો સંશોધકો તેમજ વ્યવસાયના ક્ષેત્રો જે જુદી-જુદી કક્ષાએ ઉચિત પ્રકારના માર્ગદર્શન

કાર્યક્રમો યોજીને સમાજ ઉપયોગી કાર્ય કરી શકે છે.

- (9) પ્રસ્તુત અભ્યાસનું ક્ષેત્ર રાજકોટ જિલ્લો છે. જેનું મૂલ્ય આંતર રાષ્ટ્રીય બજારમાં ઘણું છે. આ ક્ષેત્રમાં એકપણ સંશોધન થયેલ નથી. આ પ્રથમ પ્રયાસ છે. આ જ ક્ષેત્રમાં અન્ય ઘટકો વિશે આગળ સંશોધન કરી શકાય.

5.12 આગળના સંશોધન માટેના સૂચનો :

સંશોધનના પરિણામો તપાસતા આ ક્ષેત્રમાં ભવિષ્યમાં કોઈ સંશોધન હાથ ધરવામાં આવે તો નીચે મુજબના કેટલાક સૂચનો ધ્યાનમાં લઈને સંશોધકે પોતાના સંશોધન કાર્યને વધુ વ્યાપક અને વધુ અર્થપૂર્ણ બનાવી શકાય તે માટે આગામી સંશોધન અંગે નીચે મુજબ સૂચનો કરેલ છે.

- (1) રાજકોટ જિલ્લાને બદલે સૌરાષ્ટ્ર કે ગુજરાતના BSNL ના કર્મચારીઓનો જીવનસંતોષ, સંસ્થાગત પર્યાવરણ તેમજ વ્યવસાય સામેલગીરીનો અભ્યાસ કરી શકાય.
- (2) આ અધ્યયનની ચકાસણી માટે થોડા થોડા સમયના અંતરે આજ સંશોધન ફરી ફરી પુનરાવર્તિત કરી શકાય.
- (3) BSNL ની જેમજ અન્ય ટેલીફોન કંપનીમાં કાર્ય કરતા કર્મચારી સાંકળીને આ પ્રકારના અભ્યાસો થઈ શકે.

- (4) જીવનસંતોષ, સંસ્થાગત પર્યાવરણ અને વ્યવસાય સામેલગીરી સિવાયના બીજા પરિવર્ત્યો જેવાકે સમાયોજન, માનસિક તાણ, કાર્યની ચિંતા, વ્યવસાય સંતોષ વગેરે લઈને BSNL ના કર્મચારીઓ તેમજ શૈક્ષણિક ક્ષેત્ર કે અન્ય વ્યવસાયોમાં કાર્ય કરતા કર્મચારીઓના અભ્યાસો થઈ શકે છે.
- (5) અર્ધ સરકારી અને બિન સરકારી ક્ષેત્રના કર્મચારીઓના જીવનસંતોષ, સંસ્થાગત પર્યાવરણ અને વ્યવસાય સામેલગીરી અંગે તુલનાત્મક અભ્યાસ કરી શકાય.
- (6) BSNL ના કર્મચારીઓના જીવનસંતોષ અને વ્યવસાય સામેલગીરીના વ્યક્તિત્વ નિર્ણાયકો અંગે અભ્યાસ થઈ શકે.
- (7) અહીં સંસ્થાગત પર્યાવરણ સંશોધનિકાના સમગ્ર આંકને જ ધ્યાનમાં લેવામાં આવ્યો છે. તેના ઘટકોના પ્રાપ્તાંકોને જીવનસંતોષ તેમજ વ્યવસાય સામેલગીરી સાથે સાંકળીને અભ્યાસ થઈ શકે.
- (8) પ્રસ્તુત અભ્યાસમાં જે નમૂનો લેવામાં આવ્યો છે તેને બદલે BSNL ના નમૂના સાથે રિલાયન્સ, ઉચ, વોડાફોન, આઈડીયા જેવી અન્ય ટેલિફોન કંપનીઓના કર્મચારીઓનો સંયુક્ત રીતે અભ્યાસ કરવામાં આવે તો વધુ ચોકકસાઈભરી માહિતી પ્રાપ્ત થઈ શકે. અહીં માત્ર રાજકોટ જિલ્લાના BSNL ના કર્મચારીને ધ્યાનમાં લઈને અધ્યયન કરવામાં આવ્યું છે.

આથી, આ અધ્યયનનાં તારણો સમગ્ર સૌરાષ્ટ્ર, ગુજરાત કે ભારતના BSNL ના કર્મચારીને લાગુ પાડી શકાય નહીં, તે મર્યાદાને સમજીને આ તારણોનો વિનિયોગ કરવો.

અંતમાં પરિશિષ્ટમાં જરૂરી અન્ય વિગતોની રજૂઆત કરી BSNL ની ઓફીસની તસ્વીરો મૂકવામાં આવી છે. સંદર્ભસૂચિ રજૂ કરવામાં આવી છે.

□ □ □

:: સંદર્ભ ગ્રંથો ::

001. ઔદ્યોગિક મનોવિજ્ઞાન (લેખક : ડો. ભાનુપ્રસાદ અમૃતલાલ પરિખ, પ્રથમ આવૃત્તિ : 1973 , પ્રકાશન : યુનિવર્સિટી ગ્રંથ નિર્માણ બોર્ડ, ગુજરાત રાજ્ય)
002. ઔદ્યોગિક મનોવિજ્ઞાન (લેખક : પ્રા.સી.બી.દવે, પ્રા. કે.કે.મહેતા અન્ય, પ્રથમ આવૃત્તિ : જુલાઈ 1982 , પ્રકાશન : વિરલ પ્રકાશન)
003. ઔદ્યોગિક માનસશાસ્ત્ર (લેખક : ભાનુપ્રસાદ અ. પરીખ, પ્રથમ આવૃત્તિ : 1965)
004. શૈક્ષણિક મનોવિજ્ઞાન (લેખક : ગુણવંત શાહ, કુલીન પંડયા, પ્રથમ આવૃત્તિ : 1978, યુનિવર્સિટી ગ્રંથ નિર્માણ બોર્ડ, ગુજરાત રાજ્ય)
005. શૈક્ષણિક માનસશાસ્ત્ર (લેખક : મોતીભાઈ પટેલ, હરિભાઈ ગોહિલ, અન્ય, પ્રથમ આવૃત્તિ : 1970, પ્રકાશન : અનડા પ્રકાશન)
006. શૈક્ષણિક માનસશાસ્ત્ર પરિચય (લેખક : ડો. ભાનુપ્રસાદ એ. પરિખ, ડો. ધીરજલાલ એમ. ભાવસાર, પ્રથમ આવૃત્તિ : 1972, પ્રકાશન : પોપ્યુલર પ્રકાશન)
007. શરીર મનોવિજ્ઞાન (લેખક : પ્રા. મહેશ એમ. દવે, પ્રા. કિશોર કે. શુક્લ, અન્ય, પ્રથમ આવૃત્તિ : 1967)

008. મનોવિજ્ઞાન (લેખક : ડો. હેનરી ઈ. ગેરેટ, અનુવાદક : ડો. ઉદય પારીક, પ્રથમ આવૃત્તિ : 1950, પ્રકાશન : ઈલાઈડ પબ્લીશર્સ)
009. મનોવિજ્ઞાનના સંપ્રદાયો અને સિદ્ધાંતો (લેખક : ડો. બી.એ.પરીખ, અન્ય, પ્રથમ આવૃત્તિ : 1974, પ્રકાશન : યુનિવર્સિટી ગ્રંથ નિર્માણ બોર્ડ, ગુજરાત રાજ્ય)
010. બાળ અભ્યાસ મનોવિજ્ઞાન (લેખક : કાપડીયા, પ્રથમ આવૃત્તિ : 1984)
011. સામાન્ય મનોવિજ્ઞાનની રૂપરેખા (લેખક : પ્રા. આર.પી. ભટ્ટ, અદ્યતન આવૃત્તિ : 1997, 98, પ્રકાશન : સી. જમનાદાસ કંપની)
012. શારીરીક મનોવિજ્ઞાન (લેખક : કાપડીયા, ગાંધી, પ્રથમ આવૃત્તિ : 1968, પ્રકાશન : અનડા પ્રકાશન)
013. સામાન્ય મનોવિજ્ઞાન (લેખક : વિ. સ. વણીકર, પ્રથમ આવૃત્તિ : 1964, પ્રકાશન : અનડા પ્રકાશન)
014. જીવન વિકાસ માટેનું શિક્ષણ (લેખક : એડગર ફોરે—અન્ય, અનુવાદક : પ્રેમશંકર ભટ્ટ, પ્રથમ ગુજરાતી આવૃત્તિ : 1976, પ્રથમ આવૃત્તિ : 1972, પ્રકાશન : યુનિવર્સિટી ગ્રંથ નિર્માણ બોર્ડ, ગુજરાત રાજ્ય)
015. શૈક્ષણિક માનસશાસ્ત્રનું સ્વરૂપ અને પદ્ધતિઓ (લેખક : ડો. ભાનુપ્રસાદ પરીખ)

016. સામાજિક સંશોધનની પદ્ધતિઓ
017. અસાધારણ મનોવિજ્ઞાન (લેખક : ડો. મફતલાલ પટેલ, પ્રથમ આવૃત્તિ : 1978. પ્રકાશન : યુનિવર્સિટી ગ્રંથ નિર્માણ બોર્ડ, ગુજરાત રાજ્ય)
018. મનોવિજ્ઞાનની વિચારધારા (લેખક : સ્વ. ડો. કુલીનભાઈ પંડયા, પ્રથમ આવૃત્તિ : 1971, પ્રકાશન : યુનિવર્સિટી ગ્રંથ નિર્માણ બોર્ડ, ગુજરાત રાજ્ય)
019. મનોવિજ્ઞાન અને તેના સંપ્રદાયો (લેખક : પ્રા. સી. કે. આકુવાલા, પ્રથમ આવૃત્તિ : 1966, પ્રકાશન : ભારત પ્રકાશન)
020. વૈયક્તિક સમાયોજનનું મનોવિજ્ઞાન (લેખક : ડો. મધુભાઈ કોઠારી, પ્રથમ આવૃત્તિ : 1981, પ્રકાશન : અંબાણી પ્રકાશન)
021. સામાન્ય મનોવિજ્ઞાન (લેખક : એમ.કે.ભટ્ટ, કે.ડી.ભટ્ટ, ઉજમશી એ કાપડીયા, ઝેડ વી. કોઠારી, રજનીકાંત પટેલ, પ્રકાશન : અનડા બુક ડીપો)
022. વૈયક્તિક સમાયોજનનું મનોવિજ્ઞાન (લેખક : પ્રો. કે. સી. સારડા, પ્રો. દિપક આર. શાહ, અન્ય, પ્રકાશન : સી.જમનાદાસ કંપની)
023. શરીરલક્ષી મનોવિજ્ઞાન (લેખક : પ્રો. ભરતકુમાર બી. ગાંધી, પ્રો. એમ.અમીન મલીક, અન્ય, પ્રકાશન : સી. જમનાદાસ કંપની)

024. વ્યવહારીક મનોવિજ્ઞાન (લેખક : પ્રાફ ઉજમશી એ. કાપડિયા, ભરતકુમાર બી. ગાંધી, પ્રકાશન : અનડા બુક ડીપો)
025. અસાધારણ મનોવિજ્ઞાન (લેખક : ડો. મફતલાલ પટેલ, પ્રકાશન : યુ.નિ.ગ્રંથ નિર્માણ બોર્ડ)
026. વ્યવહારલક્ષી મનોવિજ્ઞાન ભાગ-૨ (લેખક : પ્રો. બાલમુકુન્દ શેઠ, પ્રકાશન : યુ.નિ.ગ્રંથ નિર્માણ બોર્ડ)
027. વ્યવહારગત મનોવિજ્ઞાન (લેખક : પ્રા. બી.એમ.શેઠ, પ્રા.કે.બી.ઠાકર અન્ય, પ્રકાશન : રચના પ્રકાશન)
028. વ્યવહારીક માનસશાસ્ત્ર (લેખક : પ્રા. સી.બી.દવે, પ્રા.કે.ડી.ભટ્ટ અન્ય, પ્રકાશન : જ્યોતિ પ્રકાશન)
029. સલાહ મનોવિજ્ઞાન (લેખક : ડો. સોમાભાઈ ડી. પટેલ, પ્રકાશન : યુ.નિ.ગ્રંથ નિર્માણ બોર્ડ)
030. સલાહ મનોવિજ્ઞાન (લેખક : પ્રિ.ડો.ભાલચંદ્રેશ જોશી, પ્રો. શશીકાંત ડી. પાઠક, અન્ય, પ્રકાશન : જમનાદાસ કંપની)
031. સલાહ મનોવિજ્ઞાન (લેખક : પ્રા. સી.બી.દવે, પ્રા. કે.કે.મહેતા અન્ય, પ્રકાશન : વિરલ પ્રકાશન)
032. વ્યવહારીક મનોવિજ્ઞાન (પ્રા. કિશોર કે. શુક્લ, પ્રા. મહેશ એમ. દવે

અન્ય, પ્રકાશન : વિરલ પ્રકાશન)

033. મનોવિજ્ઞાનની વિચારધારાઓ (લેખક : સ્વ. ડો. કુલીનભાઈ પંડયા,
પ્રકાશન : યુનિ.ગ્રંથ નિર્માણ બોર્ડ)
034. વ્યવહારવાદ (લેખક : શ્રી ઝવેરીલાલ વિઠલદાસ કોઠારી, પ્રકાશન :
યુનિ. ગ્રંથ નિર્માણ બોર્ડ)
035. વ્યવહારલક્ષી માનસશાસ્ત્ર (ભાગ-1) (લેખક : પ્રા.
આઈ.સી.જરીવાલા, પ્રકાશન : યુનિ.ગ્રંથ નિર્માણ બોર્ડ)
036. મનોવિજ્ઞાનના સંપ્રદાયો અને સિદ્ધાંતો (લેખક : ડો. બી. એ. પરીખ,
પ્રકાશન : યુનિ. ગ્રંથ નિર્માણ બોર્ડ)
037. મનોવિજ્ઞાનની વિચારધારાઓ (લેખક : શ્રી કુલીનભાઈ પંડયા, પ્રકાશન
: યુનિ. ગ્રંથ નિર્માણ બોર્ડ)
038. આધુનિક મનોવિજ્ઞાનનો ઐતિહાસિક પરિચય (લેખક : ડો. કેશવલાલ
બી. વ્યાસ, પ્રકાશન : ગુજરાત યુનિવર્સિટી)
039. મનોવિશ્લેષણ શાસ્ત્ર (એક રૂપરેખા) (લેખક : ડો. એમ.એમ.ત્રિવેદી,
પ્રકાશન : યુનિ. ગ્રંથ નિર્માણ બોર્ડ)
040. વૈયક્તિક સમાયોજનનું મનોવિજ્ઞાન (લેખક : દીપક આર. શાહ અને
અન્ય, પ્રકાશક : આર. સી. જમનાદાસ, આવૃત્તિ : 2000,2001)

041. પ્રગત સામાન્ય મનોવિજ્ઞાન (લેખક : ડો. બી.એ.પરીખ, પ્રકાશક : યુનિવર્સિટી ગ્રંથ નિર્માણ બોર્ડ, આવૃત્તિ : 1989)
042. આધુનિક વિશ્વનો ઈતિહાસ (લેખક : ડો. આર. કે. ધારૈયા અને અન્ય, પ્રકાશક : આર. સી. જમનાદાસ, આવૃત્તિ : 2002)
043. મનોવિજ્ઞાનની સંશોધન પદ્ધતિઓ (લેખક : દિપક આર. શાહ, પ્રકાશક : આર.સી.જમનાદાસ, આવૃત્તિ : 2000,2001)
044. વિકૃતિ મનોવિજ્ઞાન અને આધુનિક જીવન (લેખક : ડો. ધીરેન્દ્ર દ. મહેતા, પ્રકાશક : ભારત પ્રકાશન, આવૃત્તિ : 1965)
045. શરીર મનોવિજ્ઞાન (લેખક : દવે મહેશ અને અન્ય)
046. મનોવિજ્ઞાનની અભ્યાસ પદ્ધતિઓ (લેખક : ખુશાવદન કે. મહેતા)
047. શૈક્ષણિક માનસશાસ્ત્ર (લેખક : ચૌહાણ, પ્રકાશક : અનડા પ્રકાશન, આવૃત્તિ : 1912)
048. સમાજલક્ષી મનોવિજ્ઞાન (લેખક : આર. એ. જી., અન્ય, પ્રકાશક : અનડા બુક, આવૃત્તિ : 2004, 2005)
049. માનસિક કાબેલિયત (લેખક : માલવી વનરાજ)
050. શારીરિક મનોવિજ્ઞાન (લેખક : કાપડિયા)

051. સામાન્ય મનોવિજ્ઞાન (લેખક : ઉજમ સી. કાપડિયા, આવૃત્તિ : 1976)
052. સામાન્ય મનોવિજ્ઞાન (લેખક : અ. ક. ત્રિવેદી, આવૃત્તિ : 1960)
053. સામાન્ય માનસશાસ્ત્ર (લેખક : ડો. બી. એ. અન્ય, આવૃત્તિ : 1965)
054. સામાન્ય મનોવિજ્ઞાન (લેખક : પ્રો. કે. ડી. ભટ્ટ અન્ય, પ્રકાશક : જમનાદાસ કંપની, આવૃત્તિ : 1975, 1976)
055. બાળમનોવિજ્ઞાન (લેખક : ડો. અનંત સેદાણી અન્ય, આવૃત્તિ : 2002, 2003)
056. બાળમનોવિજ્ઞાન (લેખક : ઉજમ સી. કાપડિયા અને અન્ય, આવૃત્તિ : 1972)
057. વૈયક્તિક અનુકુલનનું માનસશાસ્ત્ર (લેખક : વોરા પરીખ દવે અન્ય, આવૃત્તિ : 1965)
058. વ્યક્તિગત અનુકુલનનું મનોવિ. (લેખક : ડે. બી. વ્યાસ અન્ય, આવૃત્તિ : 1964, 1965)
059. સમાયોજન મનોવિજ્ઞાન પરિચય (લેખક : પોપટ)
060. સામાન્ય મનોવિજ્ઞાન (લેખક : ભટ્ટ એમ. કે. અન્ય, આવૃત્તિ : 1973)

061. સામાન્ય મનોવિજ્ઞાનની રૂપરેખા (લેખક : પ્રો. કે.જી.સારઠા અન્ય, આવૃત્તિ : 1987-88)
062. સામાન્ય મનોવિજ્ઞાન (લેખક : બી. એમ. રાજપૂત અન્ય, આવૃત્તિ : 1973)
063. સામાન્ય મનોવિજ્ઞાન (લેખક : દેસાઈ એમ. એમ. અન્ય)
064. વૈયક્તિક સમાયોજનનું મનોવિજ્ઞાન (લેખક : કે.સી.સારડા-અન્ય, આવૃત્તિ : 1997-98 , પ્રકાશક : જમનાદાસ કંપની)
065. વૈયક્તિક સમાયોજનનું મનોવિજ્ઞાન (લેખક : એમ. એમ. ગોહિલ-અન્ય, આવૃત્તિ : 2000-01)
066. સામાન્ય મનોવિજ્ઞાન (લેખક : એમ. કે. ભટ્ટ-અન્ય, આવૃત્તિ : 1963)
067. સામાન્ય મનોવિજ્ઞાન ભાગ-2 (લેખક : પ્રો. કે. કે. શુક્લ - અન્ય, આવૃત્તિ : 1965, પ્રકાશક : જમનાદાસ કંપની)
068. સામાન્ય મનોવિજ્ઞાન (લેખક : બી. એમ. રાજપૂત - અન્ય, આવૃત્તિ : 1973)
069. સામાન્ય મનોવિજ્ઞાન (લેખક : દવે જગદીશ અન્ય, આવૃત્તિ : 1966)
070. સામાન્ય મનોવિજ્ઞાન (લેખક : વિ. સ. વણીકર, આવૃત્તિ : 1964)

071. સામાન્ય મનોવિજ્ઞાન (લેખક : એમ. કે. ભટ્ટ – અન્ય, આવૃત્તિ : 1976)
072. પ્રાથમિક સામાન્ય મનોવિજ્ઞાન – 1 (લેખક : ભરતકુમાર ગાંધી–અન્ય, આવૃત્તિ : 1964)
073. સામાન્ય મનોવિજ્ઞાન (લેખક : મધુસુદન વી. બક્ષી – અન્ય, આવૃત્તિ : 1979)
074. સામાન્ય મનોવિજ્ઞાન (લેખક : ભટ્ટ એમ. કે.)
075. પ્રારંભિક સામાન્ય મનોવિજ્ઞાન (લેખક : ડો. કે.બી.વ્યાસ અન્ય, આવૃત્તિ : 1963, પ્રકાશન : જમનાદાસ કંપની)
076. વ્યક્તિ મનોવિજ્ઞાન (લેખક : સીતારામ જાયસવાલા, આવૃત્તિ : 1974,)
077. વ્યક્તિત્વના સિધ્ધાંતો (લેખિકા : કુસુમબેન કે. ભટ્ટ, આવૃત્તિ : 1981, પ્રકાશન : જે. બી. સેંડિલ)
078. મનોવિજ્ઞાનની કમાપન (લેખક : કૃષ્ણકાંત દેસાઈ, આવૃત્તિ : 1978, પ્રકાશન : કેશુભાઈ દેસાઈ ડો.)
079. શૈશવનું મનોવિજ્ઞાન (લેખક : લેન્ડરેવ કેથેરાઈન, આવૃત્તિ : 1976, પ્રકાશન : કંચનલાલ ચંદુલાલ પરિખ)
080. વિકાસ લક્ષણ મનોવિજ્ઞાન, ભાગ – 1 (લેખિકા : એલિઝાબેથ પી.

હરલોક, આવૃત્તિ : 1974, પ્રકાશન : જે. બી. સેન્ડીલ)

081. મનોવિજ્ઞાન અને તેના સંપ્રદાયો (લેખક : પ્રાસિકે આકૃવાલા, આવૃત્તિ : 1966, પ્રકાશન : ચંદુલાલ ગોરધનદાસ શાહ, મફતલાલ ગોરધનદાસ શાહ)
082. વિકાસલક્ષણ મનોવિજ્ઞાન – ભાગ 2 (લેખિકા : એલિઝાબેથ બી. હરલોક, આવૃત્તિ : 1975, પ્રકાશન : શ્રી જે. બી. સેન્ડીલ)
083. સામાન્ય મનોવિજ્ઞાન (લેખક : પ્રા. કે. ડી. ભટ્ટ–અન્ય, આવૃત્તિ : 1974,1975, પ્રકાશન : શ્રી જમની રશ્મીકાન્ત)
084. ઔદ્યોગિક મનોવિજ્ઞાન (લેખક : ભાનુપ્રસાદ અમૃતલાલ પરીખ, આવૃત્તિ : 1973, પ્રકાશન : નટવરસિંહ પરમાર)
085. મનોવિજ્ઞાનની વિચારધારા (લેખક : કુલિનભાઈ પંડિયા, આવૃત્તિ : 1971, પ્રકાશન : જે. બી. સેન્ડી)
086. મનોવિજ્ઞાનના સંપ્રદાયો સિધ્ધાંતો (લેખક : ડો. બી. એ. પરીખ, આવૃત્તિ : 1974, પ્રકાશન : ઈશ્વરભાઈ જે. પટેલ)
087. વૈયક્તિક સમાયોજનનું મનોવિજ્ઞાન (લેખક : પ્રા. દિપક આર. શાહ, આવૃત્તિ : 2001-02, પ્રકાશન : જમનાદાસ કંપની)
088. સમાજલક્ષી મનોવિજ્ઞાન (લેખક : ડો. બી. એ. પરીખ, આવૃત્તિ : 1979,

પ્રકાશન : જે. બી. સેન્ડીલ)

089. પ્રગટ સામાન્ય મનોવિજ્ઞાન (લેખક : ડો. બી. એ. પરીખ, આવૃત્તિ : 1989, પ્રકાશન : નટવરલાલ પરમાર)
090. સામાન્ય માનવ શાસ્ત્ર (લેખક : પ્રો. ડી. એચ. દેસાઈ, આવૃત્તિ : 1965)
091. જીવનવિજ્ઞાન (લેખક : જગદિશ ત્રિવેદી, આવૃત્તિ : 1982, પ્રકાશન : જે. બી. સેન્ડીલ)
092. મનોવિજ્ઞાન નિબંધ (લેખક : પ્રા. એસ. વી. ત્રિવેદી, આવૃત્તિ : 1974,75, પ્રકાશન : રશ્મીકાંત જમનાદાસ શાહ)
093. મનોવિજ્ઞાનિક નિબંધમાળા (લેખક : પ્રો. સી. બી. દવે, આવૃત્તિ : 1968, પ્રકાશન : પ્રફુલચંદ્રસિંહ શાહ)
094. પૂર્વગ્રહ (લેખક : શશીકાંત રોય, પ્રકાશન : યુનિ. ગ્રંથ નિર્માણ બોર્ડ, ગુજરાત રાજ્ય)
095. મનોવિજ્ઞાનના સંપ્રદાયો સિદ્ધાંતો (લેખક : ડો. બી. એ. પરીખ, આવૃત્તિ : 1982, પ્રકાશન : શ્રી ઈશ્વરભાઈ જે. પટેલ)
096. મનોભાષાશાસ્ત્ર પરિચય (લેખક : ડો. બી. એ. પરીખ, પ્રકાશન : ગુજરાત યુનિ.)

097. સમાજલક્ષી મનોવિજ્ઞાન (લેખક : હસમુખભાઈ પટેલ, આવૃત્તિ : 1977, પ્રકાશન : રચના પ્રકાશન)
098. બાળકની શીખવાની ક્ષમતા ઓળખો અને વિકસાવો (લેખક : ડો. લોરન બ્રડવે બાર્બરાઆબ્સર્લકિલ, આવૃત્તિ : 2002, પ્રકાશન : એકલવ્ય એજ્યુકેશન-ફાઉન્ડેશન)
099. મનોવિજ્ઞાન અને અસરકારક વર્તન (લેખક : દીપક આર. શાહ – અન્ય, આવૃત્તિ : 2001, પ્રકાશન : સી. જમનાદાસ કંપની)
100. મનોવિજ્ઞાન પ્રયોગો અને આંકડાશાસ્ત્ર (લેખક : યોગેન એચ. ભટ્ટ, આવૃત્તિ : 1997-98, પ્રકાશન : સી. જમનાદાસ કંપની)
101. મનોવિજ્ઞાન સંશોધન પદ્ધતિઓ (લેખક : એમ. અમીન મલીક, આવૃત્તિ : 2001-02, પ્રકાશન : સી. જમનાદાસ કંપની)
102. પ્રાયોગિક મનોવિજ્ઞાન (લેખક : ભરતકુમાર બી. ગાંધી, આવૃત્તિ : 1995-96, પ્રકાશન : સી. જમનાદાસ કંપની)
103. પ્રાથમિક આંકડાશાસ્ત્ર (લેખક : દેસાઈ કે. જી., આવૃત્તિ : 1962, પ્રકાશન : ભારત પ્રકાશન-અમદાવાદ)
104. પ્રાયોગિક મનોવિજ્ઞાન (લેખક : દવે ચેકાસુ – અન્ય, આવૃત્તિ : 1974, પ્રકાશન : માનસ પ્રકાશન-અમદાવાદ)

105. મનોવિજ્ઞાનમાં આંકડાશાસ્ત્ર (લેખક : પ્રા. બી. એમ. શેઠ અને અન્ય, આવૃત્તિ : 1976, પ્રકાશન : યુનિ. ગ્રંથ નિર્માણ બોર્ડ)
106. મનોવિજ્ઞાનનું પદ્ધતિ શાસ્ત્ર (લેખક : ઉજમસી એ. કાપડીયા અને અન્ય, આવૃત્તિ : 1974, પ્રકાશન : અનડા બુક ડીપો)
107. મનોવિજ્ઞાનની સંશોધન પદ્ધતિઓ (લેખક : પ્રા. સી.બી.દવે અને અન્ય, પ્રકાશન : 1983, પ્રકાશન : વિરલ પ્રકાશન)
108. મનોવિજ્ઞાનમાં આંકડાશાસ્ત્ર M.A. (લેખક : સી.બી.દવે અને અન્ય, આવૃત્તિ : 1986, પ્રકાશન : વિરલ પ્રકાશન)
109. આંકડાશાસ્ત્રની પદ્ધતિઓ (લેખક : જી. એમ. પટેલ, આવૃત્તિ : 1963, પ્રકાશન : ભારત પ્રકાશક)
110. મનોવિજ્ઞાનનું પદ્ધતિશાસ્ત્ર (લેખક : ભરતકુમાર સી. ગાંધી અને અન્ય, આવૃત્તિ : 1976-77, પ્રકાશન : સી. જમનાદાસ કંપની)
111. મનોવિજ્ઞાનનું પદ્ધતિશાસ્ત્ર અને આંકડાશાસ્ત્ર (લેખક : વાય. કે. દેસાઈ અને અન્ય, આવૃત્તિ : 1995-96, પ્રકાશન : પોપ્યુલર પ્રકાશક)
112. મનોવિજ્ઞાનનું પદ્ધતિશાસ્ત્ર (લેખક : ઉજમસી કાપડીયા, આવૃત્તિ : 1974, પ્રકાશન : અનડા પ્રકાશક)
113. મનોવિજ્ઞાનિક પ્રયોગોનો પરિચય (લેખક : વિલયમ વૃન્ટ, આવૃત્તિ :

1879, પ્રકાશન : અનડા પ્રકાશક)

114. મનોવિજ્ઞાનના પ્રયોગો (લેખક : પ્રા. બી. એમ. શેઠ, આવૃત્તિ : 1971, પ્રકાશન : આબલકિન્દ પ્રકાશક)
115. પ્રાયોગિક મનોવિજ્ઞાન (લેખક : ડો. ચિંતામણી ત્ર્યંબક ભોપટકર, આવૃત્તિ : 1995-96, પ્રકાશન : ગુ.યુ.અ.)
116. પ્રાયોગિક મનોવિજ્ઞાન (લેખક : ભરતકુમાર બી. ગાંધી અને અન્ય, પ્રકાશન : સી. જમનાદાસ કંપની)
117. પ્રાયોગિક મનોવિજ્ઞાન (લેખક : શ્રી શશીકાંત મહાશય, આવૃત્તિ : 1965, પ્રકાશન : ભારત પ્રકાશક)
118. મનોવિજ્ઞાન પ્રશ્નસંગ્રહ (લેખક : ડો. ગીતા આર. ડોડીયા અને અન્ય)
119. ઉચ્ચતર સામાન્ય માનસશાસ્ત્ર (લેખક : ડો. ભાનુપ્રસાદ એ. પરીખ અને અન્ય, આવૃત્તિ : 1976 , પ્રકાશન : અનડા બુક ડીપો, અમદાવાદ)
120. અસાધારણ મનોવિજ્ઞાન (લેખક : પ્રા. રજનીકાન્ત એલ. પટેલ અને અન્ય, આવૃત્તિ : 1995-96, પ્રકાશન : સી. જમનાદાસ કંપની)
121. શારીરિક મનોવિજ્ઞાન (લેખક : ઉજમશી કાપડિયા, આવૃત્તિ : 1968-76, પ્રકાશન : અનડા બુક ડીપો)

122. મનોવિજ્ઞાનની સંશોધન પદ્ધતિઓ અને મનોવિજ્ઞાનમાં આંકડાશાસ્ત્ર
(લેખક : પ્રા. મહેશ એમ. દવે અને અન્ય, આવૃત્તિ : 1974, પ્રકાશન :
મેસર્સ બી. એસ. શાહ પ્રકાશન)
123. સમાજલક્ષી મનોવિજ્ઞાન (લેખક : ભાયાણી એમ.જી-અન્ય)
124. માનસોપચાર (લેખક : ડો. ચારુલતા એચ. બદામી, આવૃત્તિ : 1981,
પ્રકાશન : ભૂપેન્દ્રભાઈ એમ. પટેલ)
125. મનોવિજ્ઞાન અને અસરકારક વર્તન (લેખક : ડો.
બી.એમ.કોન્ટ્રેક્ટર-અન્ય, આવૃત્તિ : 2004-05, પ્રકાશન : સી.
જમનાદાસ કંપની)
126. અસાધારણ બાળકોનું માર્ગદર્શન (લેખક : ડો. એન.એસ. દોંગા, આવૃત્તિ
: 1991, પ્રકાશન : સ્વ. ડો. હરિભાઈ મુ. દેસાઈ મેમોરીયલ
એજ્યુકેશનલ ટ્રસ્ટ)
127. ચિંતા નહીં ચિંતન કરીએ (લેખક : ડો. અલકાબેન માંકડ, પ્રકાશન :
અલકાબેન માંકડ, રાજકોટ)
128. મનોવલણો અને તેનું માપન (લેખક : ડો. પ્રવીણા વી. બુધ્ધદેવ, આવૃત્તિ
: 1991, પ્રકાશન : સ્વ. ડો. હરિભાઈ જી. દેસાઈ મેમોરિયલ
એજ્યુકેશનલ ટ્રસ્ટ)
129. સમાજલક્ષી મનોવિજ્ઞાન (લેખક : કે.સી.સારડા – અન્ય, આવૃત્તિ :

1996-97, પ્રકાશન : સી. જમનાદાસ કંપની)

130. બાળઉછેરની બારાખડી (લેખક : ડો. રઈશ મનીઆર, આવૃત્તિ : 1999, પ્રકાશન : ઈમેજ પબ્લિકેશન પ્રા. લિ.)
131. સમાજલક્ષી મનોવિજ્ઞાન (લેખક : કે.ડી.ભટ્ટ, આવૃત્તિ : 1975-76, પ્રકાશન : સી. જમનાદાસ કંપની)
132. સામાન્ય મનોવિજ્ઞાન (લેખક : ભટ્ટ એમ. કે.)
133. શારીરિક મનોવિજ્ઞાન (લેખક : કાપડિયા ઉજમશી એ.)
134. વ્યવહારલક્ષી માનસશાસ્ત્ર ભાગ-૧ (લેખક : આઈ. સી. જરીવાલા, આવૃત્તિ : 1973, પ્રકાશન : ઈશ્વરભાઈ જે. પટેલ)
135. પ્રાયોગિક મનોવિજ્ઞાન (લેખક : ભરતકુમાર બી. ગાંધી, આવૃત્તિ : 1995-96, પ્રકાશન : સી. જમનાદાસ કંપની)
136. મનોવિજ્ઞાનની સંશોધન પદ્ધતિઓ (લેખક : ડો. એમ. અમીન મલીક-અન્ય, આવૃત્તિ : 1997-98, પ્રકાશન : સી. જમનાદાસ કંપની)
137. મનોવિજ્ઞાનનું પદ્ધતિશાસ્ત્ર અને આંકડાશાસ્ત્ર (લેખક : દેસાઈ વાય.કે.-અન્ય, આવૃત્તિ : 1995-96, પ્રકાશન : પોપ્યુલર પ્રકાશન-સુરત)
138. મનોભાષાશાસ્ત્ર પરિચય (લેખક : ડો. બી.એ.પરીખ, આવૃત્તિ : 1982,

પ્રકાશન : ભુ.મ.પટેલ)

139. સમાજલક્ષી મનોવિજ્ઞાન (લેખક : દેસાઈ એમ. એમ.)
140. વ્યક્તિત્વ સમાયોજન માપન અને ચિકિત્સાકાર્ય નિદાન (લેખક : ડો. અરવિંદરાય એન. દેસાઈ—અન્ય, આવૃત્તિ : 1974)
141. સામાન્ય મનોવિજ્ઞાન (લેખક : ભટ્ટ કે. ડી. અન્ય, પ્રકાશન : સી. જમનાદાસ)
142. સમાજલક્ષી મનોવિજ્ઞાન (લેખક : કોઠારી મધુભાઈ, આવૃત્તિ : 1966, પ્રકાશન : છોટુભાઈ ર. અનડા)
143. મનોવિજ્ઞાનની અભ્યાસ પદ્ધતિઓ (લેખક : ખુશવદન કે. મહેતા, આવૃત્તિ : 1981, પ્રકાશન : ભૂપેન્દ્ર એમ. પટેલ)
144. માધ્યમિક મનોવિજ્ઞાન ખંડ ૧-૨ (લેખક : અ. ક. ત્રિવેદી, પ્રકાશન : શંભુલાલ જગશી શાહ)
145. મનોવિજ્ઞાન (લેખક : અ. ક. ત્રિવેદી, પ્રકાશન : શંભુલાલ જગશી શાહ)
146. આધુનિક મનોવિજ્ઞાન (લેખક : બાલમુકુન્દમ શેઠ, આવૃત્તિ : 1956-60, પ્રકાશન : એજ્યુકેશન બુક સ્ટોલ—અમદાવાદ)
147. અધ્યયન—અધ્યાપન પ્રક્રિયા (લેખક : મોતીભાઈ મ. પટેલ — અન્ય,

આવૃત્તિ: 1978-2000, પ્રકાશન : બી.એસ.શાહ પ્રકાશક)

148. આધુનિક માનસશાસ્ત્ર પરિચય (લેખક : ડો. બી.એ. પરીખ, આવૃત્તિ : 1966, પ્રકાશન : એન. કે. ગાંધી)
149. આધુનિક મનોવિજ્ઞાનનો ઐતિહાસિક પરિચય (લેખક : ગાર્ડનર મર્ફી)
150. તર્કશાસ્ત્ર-પ્રતીકાત્મક (લેખક : આર. પી. ભટ્ટ - અન્ય, આવૃત્તિ : 1973-74)
151. માનસશાસ્ત્રનો પરિચય (લેખક : પરીખ)
152. મૂલ્યાંકનની સમીપે (લેખક : ડો. હરીભાઈ જી. દેસાઈ, આવૃત્તિ : 1991)
153. ભારતીય શિક્ષણ વિભાવના (લેખક : બળવંત જાની, આવૃત્તિ : 1991)
154. અવૈધિક શિક્ષણના સ્વરૂપો (લેખક : ડો. હરીભાઈજી દેસાઈ, આવૃત્તિ : 1991)
155. હસ્તાક્ષર (લેખક : ડો. જે. ડી. ભાલ, આવૃત્તિ : 1991)
156. સંશોધનના પરિણામો (લેખક : ડો. હરીભાઈ જી. દેસાઈ, આવૃત્તિ : 1991)
157. વિષયશિક્ષણની વિસ્તરતી ક્ષિતિજો (લેખક : ડો. હરીભાઈ જી. દેસાઈ,

આવૃત્તિ : 1991)

158. કેળવણીના પ્રયોગો (લેખક : ડો. હરીભાઈ જી. દેસાઈ, આવૃત્તિ : 1991)
159. સમાજિક વિકાસ (લેખક : ડો. દમયંતી જા. મોદી, આવૃત્તિ : 1991)
160. મનોવિજ્ઞાન અને અસરકારક વર્તન (લેખક : પ્રો. ડો. બી. એમ. કોન્ટ્રેક્ટર, પ્રા. દીપક આર. શાહ – અન્ય, આવૃત્તિ : 2001-02, પ્રકાશન : સી. જમનાદાસ કંપની)
161. મનોવિજ્ઞાનના પ્રયોગો (લેખકો : પ્રા. બી. એમ. શેઠ, પ્રા. એમ.એમ. પટેલ, આવૃત્તિ : 1971, પ્રકાશન : અખિલ હિન્દ પ્રકાશન)
162. ઉચ્ચતર સામાન્ય મનોવિજ્ઞાન (લેખક : પ્રા. મહેશ એમ. દવે – પ્રા. કિશોર કે. શુક્લ – અન્ય, આવૃત્તિ : 1974, પ્રકાશન : મેસર્સ બી.એસ.શાહ વતી બાબાલાલ સોમયંદ શાહ)
163. ઔદ્યોગિક મનોવિજ્ઞાન (લેખક : ડો. ભાનુપ્રસાદ અમૃતલાલ પરીખ – અન્ય, આવૃત્તિ : 1973, પ્રકાશન : યુનિવર્સિટી ગ્રંથ નિર્માણ બોર્ડ, ગુજરાત રાજ્ય, અમદાવાદ-૬.)
164. વ્યક્તિગત અનુકૂલનનું મનોવિજ્ઞાન (લેખક : ડો. કે. બી. વ્યાસ – અન્ય, આવૃત્તિ : 1964, પ્રકાશન : સી. જમનાદાસની કંપની)
165. સમાજલક્ષી મનોવિજ્ઞાન (લેખક : પ્રા. દીપક આર. શાહ – પ્રા. આર.

- પી. ભટ્ટ – અન્ય, આવૃત્તિ : 1996-97, પ્રકાશન : જમનાદાસની કંપની)
166. મનોવિજ્ઞાનની પદ્ધતિઓ (લેખક : ડો. (શ્રીમતિ) ચારુલતા હરકાંત બદામી, આવૃત્તિ : 1982, પ્રકાશન : યુનિવર્સિટી ગ્રંથ નિર્માણ બોર્ડ)
167. અસાધારણ મનોવિજ્ઞાન (લેખક : ડો. મફતલાલ પટેલ, આવૃત્તિ : 1978, પ્રકાશન : યુનિવર્સિટી ગ્રંથ નિર્માણ બોર્ડ)
168. માધ્યમિક મનોવિજ્ઞાન (લેખક : અતિસુખશંકર કમળાશંકર ત્રિવેદી, આવૃત્તિ : 1962, પ્રકાશન : ગુર્જર ગ્રંથરત્ન કાર્યાલય)
169. મનોવિકૃત્તિ શાસ્ત્ર (લેખક : ડો. યોગેશ એ. જોગસણ, કુ. જિજ્ઞાસા પી. વસાવડા, આવૃત્તિ : 2005, પ્રકાશન : અક્ષર પબ્લિકેશન)
170. આપણે અને વ્યક્તિત્વ (લેખક : ડો. અલકા માંકડ, પ્રકાશન : ડો. અલકાબેન માંકડ)
171. સલાહ મનોવિજ્ઞાન (લેખક : ડો. સોમાભાઈ ટી. પટેલ, આવૃત્તિ : 1980, પ્રકાશન : જે.બી.સેંડિલ)
172. શિક્ષણમાં આંકડાશાસ્ત્ર (લેખક : પ્રિ. એમ.ડી.ત્રિવેદી, ડો. બી.યુ.પારેખ, આવૃત્તિ : 1972, પ્રકાશન : ઈશ્વરભાઈ જે. પટેલ)
173. ઔદ્યોગિક મનોવિજ્ઞાન (લેખક : પ્રા. સી. બી. દવે અને અન્યો, આવૃત્તિ : જુલાઈ 1982, પ્રકાશન : વિરલ પ્રકાશન વતી)

174. ચિકિત્સામનોવિજ્ઞાન – ભાગ-૧ (લેખક : ડો. કુસુમબેન કે. ભટ્ટ, આવૃત્તિ : 1972, પ્રકાશન : યુનિવર્સિટી ગ્રંથ નિર્માણ બોર્ડ, ગુજરાત રાજ્ય)
175. મનોવિજ્ઞાન અને વ્યવહારિક મનોવિજ્ઞાન (લેખક : દેસાઈ)
176. સલાહ મનોવિજ્ઞાન (લેખક : પ્રા. સી. બી. દવે અને અન્યો, આવૃત્તિ : ઓગષ્ટ 1983, પ્રકાશન : વિરલ પ્રકાશન)
177. 'માણસ દોરો' અને 'ફુલ દોરો' કસોટીઓનો વિગતપૂર્ણ અભ્યાસ (લેખક : ડો. આર. જી. પરમાર, આવૃત્તિ : એપ્રિલ 2004)
178. ઔદ્યોગિક મનોવિજ્ઞાન (લેખક : ડો. બી. એ. પરીખ, આવૃત્તિ : 1973, પ્રકાશન : યુનિવર્સિટી ગ્રંથ નિર્માણ બોર્ડ)
179. સમાજલક્ષી મનોવિજ્ઞાન (લેખક : દેસાઈ એમ. એમ., આવૃત્તિ : 1975-76, પ્રકાશન : સી. જમનાદાસ કંપની)
180. તમે અને તમારું નીરોગી બાળક (લેખક : ડો. રઈશ મનીઆર, આવૃત્તિ : નવેમ્બર 2002-03, પ્રકાશન : ઈમેજ પબ્લિકેશન પ્રા.લિ.)
181. જીવવિજ્ઞાન (લેખક : ડો. જગદીશ જેઠાભાઈ ત્રિવેદી, આવૃત્તિ : 1982, પ્રકાશન : યુનિવર્સિટી ગ્રંથ નિર્માણ બોર્ડ)
182. મનોવિજ્ઞાનની સંશોધન પદ્ધતિઓ (લેખક : પ્રા. એમ.અમીન મલીક

- અને અન્યો, આવૃત્તિ : 1991-98, પ્રકાશન : સી. જમનાદાસ કંપની)
183. માનવસંબંધોનું ગતિશાસ્ત્ર (લેખક : એસ. સી. કાનાવાલા, આવૃત્તિ : 1973, પ્રકાશન : યુનિવર્સિટી ગ્રંથ નિર્માણ બોર્ડ)
184. પ્રારંભિક સામાન્ય મનોવિજ્ઞાન (લેખક : ડો. કે.બી.વ્યાસ અને અન્યો, આવૃત્તિ : 1964, પ્રકાશન : સી. જમનાદાસ કંપની)
185. શારીરિક મનોવિજ્ઞાન (લેખક : કાપડિયા)
186. વૈયક્તિક સમાયોજનનું મનોવિજ્ઞાન (લેખક : પ્રો. કે.સી. સારડા અને અન્યો, આવૃત્તિ : 1997-98, પ્રકાશન : સી. જમનાદાસ કંપની)
187. પ્રાયોગિક મનોવિજ્ઞાન (લેખક : પ્રા. યોગેન ભટ્ટ અને અન્યો, આવૃત્તિ : 2002-03, પ્રકાશન : સી. જમનાદાસ કંપની)
188. સામાન્ય મનોવિજ્ઞાન (લેખક : મધુસુદન વી. બક્ષી અને અન્યો, પ્રકાશન : ગુજરાત યુનિવર્સિટી)
189. વ્યક્તિત્વ અને વ્યક્તિત્વ માપન (લેખક : ડો. સી. કે. શાહ, આવૃત્તિ : 1981, પ્રકાશન : યુનિવર્સિટી ગ્રંથ નિર્માણ બોર્ડ)
190. ચિકિત્સા મનોવિજ્ઞાન (લેખક : ડો. કુસમબેન કે. ભટ્ટ, આવૃત્તિ : 1975, પ્રકાશન : યુનિવર્સિટી ગ્રંથ નિર્માણ બોર્ડ)

191. સામાજિક વિકાસ (લેખક : ડો. દમયંતી જા. મોદી, આવૃત્તિ : જાન્યુઆરી 1991)
192. મુલ્યાંકનની સમીપે (લેખક : ડો. હરિભાઈ જી. દેસાઈ)
193. વ્યક્તિત્વના સિધ્ધાંતો (લેખિકા : કુસુમબેન કે. ભટ્ટ, પ્રકાશન : જે. બી. સેન્ડિલ)
194. મનોવિજ્ઞાનીક માપન (લેખક : કૃષ્ણકાંત દેસાઈ, પ્રકાશન : કેશુભાઈ દેસાઈ ડો.)
195. શૈશવનું મનોવિજ્ઞાન (લેખક : લેન્ડરેવ કેથેરાઈન, પ્રકાશન : કંચનલાલ ચંદુલાલ પરિખ)
196. વિકાસ લક્ષણ મનોવિજ્ઞાન, ભાગ-૧ (લેખક : એલિઝાબેથ પી. હરલોક, પ્રકાશન : જે. બી. સેન્ડિલ)
197. મનોવિજ્ઞાન અને તેના સંપ્રદાયો (લેખક : પ્રાસિકે આકૃવાલા, પ્રકાશન : ચંદુલાલ ગોરધનદાસ શાહ, મફતલાલ ગોરધનદાસ શાહ)
198. વિકાસલક્ષણ મનોવિજ્ઞાન ભાગ-૨ (લેખક : એલિઝાબેથ બી. હરલોક, પ્રકાશન : શ્રી જે. બી. સેન્ડિલ)
199. સામાન્ય મનોવિજ્ઞાન (લેખક : પ્રો. કે. ડી. ભટ્ટ (અન્ય), પ્રકાશન : સી. જમનાદાસ કંપની)

200. ઔદ્યોગિક મનોવિજ્ઞાન (લેખક : ભાનુપ્રસાદ અમૃતલાલ પારેખ,
પ્રકાશન : નટવરસિંહ પરમાર)
201. મનોવિજ્ઞાનની વિચારધારા (લેખક : કુલિનભાઈ પંડ્યા, પ્રકાશન : જે.
બી. સેન્ડીલ)
202. મનોવિજ્ઞાનના સંપ્રદાયો સિદ્ધાંતો (લેખક : ડો. બી. એ. પરીખ, પ્રકાશન
: ઈશ્વરભાઈ જે. પટેલ)
203. વૈયક્તિક સમાયોજનનું મનોવિજ્ઞાન (લેખક : પ્રો. દિપક આર. શાહ,
પ્રકાશન : જમનાદાસની કંપની)
204. સમાજલક્ષી મનોવિજ્ઞાન (લેખક : ડો. બી. એ. પરિખ, પ્રકાશન : જે.
બી. સેન્ડીલ)
205. પ્રગટ સામાન્ય મનોવિજ્ઞાન (લેખક : ડો. બી. એ. પરિખ, પ્રકાશન :
નટવરલાલ પરમાર)
206. જીવનવિજ્ઞાન (લેખક : ડો. જગદિશ ત્રિવેદી, પ્રકાશન : જે. બી. સેન્ડીલ)
207. સામાન્ય માનવશાસ્ત્ર (લેખક : પ્રો. ડી. એચ. દેસાઈ)
208. મનોવિજ્ઞાનિક નિબંધ (લેખક : પ્રો. એસ. વી. ત્રિવેદી, પ્રકાશન :
રશ્મીકાન્ત જમનાદાસ શાહ)

209. મનોવૈજ્ઞાનિક નિબંધમાળા (લેખક : પ્રો. સી.બી.દવે, પ્રકાશન : પ્રફુલચંદ્ર સિંહ શાહ)
210. ઔદ્યોગિક મનોવિજ્ઞાન (લેખક : ડો. ભાનુપ્રસાદ અમૃતલાલ પરીખ, પ્રકાશન : યુનિવર્સિટી ગ્રંથનિર્માણ બોર્ડ, ગુજરાત રાજ્ય)
211. ઔદ્યોગિક મનોવિજ્ઞાન (લેખક : પ્રો. સી.બી.દવે, પ્રો. કે.કે.મહેતા, પ્રકાશન : વિરલ પ્રકાશન)
212. ઔદ્યોગિક માનસશાસ્ત્ર (લેખક : ભાનુપ્રસાદ અ. પરીખ)
213. શૈક્ષણિક મનોવિજ્ઞાન (લેખક : ગુણવંત શાહ, કુલીન પંડયા, પ્રકાશન : યુનિવર્સિટી ગ્રંથનિર્માણ બોર્ડ, ગુજરાત રાજ્ય)
214. શૈક્ષણિક માનસશાસ્ત્ર (લેખક : મોતીભાઈ પટેલ, હરિલાલ ગોહિલ, પ્રકાશન : અનડા પ્રકાશન)
215. શૈક્ષણિક માનસશાસ્ત્ર પરિચય (લેખક : ડો. ભાનુપ્રસાદ એ. પરિખ, ડો. ધીરજલાલ એમ. ભાવસાર, પ્રકાશન : પોપ્યુલર પ્રકાશન)
216. શરીર મનોવિજ્ઞાન (લેખક : પ્રો. મહેશ એમ. દવે, પ્રા. કિશોર કે. શુક્લ)
217. મનોવિજ્ઞાનના સંપ્રદાયો અને સિધ્ધાંતો (લેખક : ડો. બી. એ. પરીખ – અન્ય, પ્રકાશન : યુનિવર્સિટી ગ્રંથ નિર્માણ બોર્ડ, ગુજરાત રાજ્ય)

218. બાળ અભ્યાસ વિજ્ઞાન (લેખક : કાપડીયા)
219. સામાન્ય મનોવિજ્ઞાન રૂપરેખા (લેખક : પ્રા. આર.પી.ભટ્ટ, પ્રકાશન : સી. જમનાદાસ કંપની)
220. શારીરિક મનોવિજ્ઞાન (લેખક : કાપડીયા ગાંધી, પ્રકાશન : અનડા પ્રકાશન)
221. સામાન્ય મનોવિજ્ઞાન (લેખક : વિ.સ.વણીકર, પ્રકાશન : અનડા પ્રકાશન)
222. જીવનવિકાસ માટેનું શિક્ષણ (લેખક : એડગર ફોરે-અન્ય, પ્રકાશન : યુનિવર્સિટી ગ્રંથનિર્માણ બોર્ડ, ગુજરાત રાજ્ય)
223. શૈક્ષણિક માનસશાસ્ત્રનું સ્વરૂપ અને પદ્ધતિઓ (લેખક : ડો. ભાનુપ્રસાદ પરીખ)
224. અસાધારણ મનોવિજ્ઞાન (લેખક : ડો. મફતલાલ પટેલ, પ્રકાશન : યુનિવર્સિટી ગ્રંથનિર્માણ બોર્ડ, ગુજરાત રાજ્ય)
225. મનોવિજ્ઞાનની વિચારધારા (લેખક : સ્વ. ડો. કુલીનભાઈ પંડયા, પ્રકાશન : યુનિવર્સિટી ગ્રંથનિર્માણ બોર્ડ, ગુજરાત રાજ્ય)
226. મનોવિજ્ઞાન અને તેના સંપ્રદાયો (લેખક : પ્રા. સી. કે. આકુવાલા, પ્રકાશન : ભારત પ્રકાશન)

227. વૈયકિતક સમાયોજનનું મનોવિજ્ઞાન (લેખક : ડો. મધુભાઈ કોઠારી,
પ્રકાશન : અંબાણી પ્રકાશન)
228. વૈયકિતક સમાયોજનનું મનોવિજ્ઞાન (લેખક : દીપક આર. શાહ –
અન્ય, પ્રકાશન : આર.સી.જમનાદાસ)
229. પ્રગત સમાન્ય મનોવિજ્ઞાન (લેખક : ડો. બી. એ. પરીખ, પ્રકાશન :
યુનિવર્સિટી ગ્રંથ નિર્માણ બોર્ડ)
230. આધુનિક વિશ્વનો ઇતિહાસ (લેખક : ડો. આર. કે. ધારૈયા – અન્ય,
પ્રકાશન : આર. સી. જમનાદાસ)
231. મનોવિજ્ઞાનની સંશોધન પદ્ધતિઓ (લેખક : દિપક આર. શાહ, પ્રકાશન
: આર. સી. જમનાદાસ)
232. વિકૃતિ મનોવિજ્ઞાન અને આધુનિક જીવન (લેખક : ડો. ધીરેન્દ્ર હ. મહેતા,
પ્રકાશન : ભારત પ્રકાશન)
233. શરીર મનોવિજ્ઞાન (લેખક : દવે મહેશ – અન્ય)
234. મનોવિજ્ઞાનની અભ્યાસ પદ્ધતિઓ (લેખક : ખુશાવદન કે. મહેતા)
235. શૈક્ષણિક માનસશાસ્ત્ર (લેખક : ચૌહાણ, પ્રકાશન : અનડા પ્રકાશન)
236. સમાજલક્ષી મનોવિજ્ઞાન (લેખક : આર. એ.જી. અન્ય, પ્રકાશન : અનડા

બુક)

237. માનસિક કાબેલિયત (લેખક : માલવી વનરાજ)
238. શારીરિક મનોવિજ્ઞાન (લેખક : કાપડિયા)
239. સામાન્ય મનોવિજ્ઞાન (લેખક : એમ. કે. ભટ્ટ, કે. ડી. ભટ્ટ, ઉજમશી એ. કાપડિયા, ઝેડ વી. કોઠારી, રજનીકાંત પટેલ, પ્રકાશન : અનડા બુક ડીપો)
240. વ્યવહારિક મનોવિજ્ઞાન (લેખક : પ્રા. ઉજમશી એ. કાપડિયા, ભરતકુમાર બી. ગાંધી, પ્રકાશન : અનડા બુક ડીપો)
241. વ્યવહારલક્ષી મનોવિજ્ઞાન ભાગ-૨ (લેખક : પ્રો. બાલમુકુન્દ શેઠ, પ્રકાશન : યુનિવર્સિટી ગ્રંથનિર્માણ બોર્ડ)
242. વ્યવહારગત મનોવિજ્ઞાન (લેખક : પ્રા. બી. એમ. શેઠ, પ્રકાશન : રચના પ્રકાશન)
243. વ્યાવહારિક માનસશાસ્ત્ર (લેખક : પ્રા. સી.બી.દવે, પ્રા. કે.ડી.ભટ્ટ-અન્ય, પ્રકાશન : જ્યોતિ પ્રકાશન)
244. સલાહ મનોવિજ્ઞાન (લેખક : ડો. સોમાભાઈ ડી. પટેલ, પ્રકાશન : યુનિવર્સિટી ગ્રંથનિર્માણ બોર્ડ)

245. મનોવિજ્ઞાનની સંશોધન પદ્ધતિઓ (લેખક : પ્રા.સી.બી.દવે, પ્રા. કે.કે.મહેતા-અન્ય, પ્રકાશન : વિરલ પ્રકાશન)
246. મનોવિજ્ઞાનની વિચારધારાઓ (લેખક : સ્વ. ડો. કુલિન પંડયા, પ્રકાશન : યુનિ.ગ્રંથ નિર્માણ બોર્ડ)
247. વ્યવહારવાદ (લેખક : ઝવેરીલાલ વિઠ્ઠલદાસ કોઠારી, પ્રકાશન : યુનિ.ગ્રંથનિર્માણ બોર્ડ)
248. વ્યવહારલક્ષી માનસશાસ્ત્ર ભાગ-૧ (લેખક : પ્રા. આઈ.સી. જરીવાલા, પ્રકાશન : યુનિ. ગ્રંથ નિર્માણ બોર્ડ)
249. મનોવિજ્ઞાનના સંપ્રદાયો અને સિદ્ધાંતો (લેખક : ડો. બી. એ. પરીખ, પ્રકાશન : યુનિ. ગ્રંથ નિર્માણ બોર્ડ)
250. આધુનિક મનોવિજ્ઞાનનો ઐતિહાસિક પરિચય (લેખક : ડો. કેશવલાલ બી. વ્યાસ, પ્રકાશન : ગુજરાત યુનિવર્સિટી)
251. મનોવિશ્લેષણ શાસ્ત્ર (લેખક : ડો. એમ.એમ.ત્રિવેદી, પ્રકાશન : યુનિ.ગ્રંથ નિર્માણ બોર્ડ)
252. િં {°\$ _ZnfdknZ (bH HS: grVram Omè gdrbm nHSeZ : ~« XIm Xrfj V)
253. _ZnfdknZ (bH HS: Sm hZar B© Jao, nHSeZ : BbnBS-nābreg©

254. Society & Community (Author : radhakamal Mukerjee, Publication : Sachin Publication)
255. Living and Dying (Author : Vidya Dehejia, Publication : Vikas Publishing House Pvt. Ltd.)
256. A Dictionary of Psycology (Author : James Drever, Reviced by : Harvey wallersein)
257. Psychiatry Descriptive and Dynamic (Author : Jackson A. Smith, Publication : Oxford & IBH Publishing Co.)
258. Heredity & Environment (Edited by : A. H. Halsey, Publication : Methuen & co. Ltd.)
259. Workbook for the numbers game statistics for psychology (Author : Elenlevey gail, John gay snodgrass, Publication : The williams & wilkims co., Baltimore)
260. Infuence of psychology in industries (Author : Dr. B.K.Roy chowthury, Publication : Metroplitan book co. (p) Ltd.)

261. Psychology & social problems (Author : Michael Argyle, Publication : Methuen & co. Ltd.)
262. Psychometric methods (Author : J.P.Guilford, Publication : Tata Mcgraw-hill publishing co. ltd.)
263. Modernization of working women in developing societies (Author : Raj mohiniseti, Publication : National publishing house - New Delhi)
264. Indian Nationalism and Hindu Social Reform (Author : Charles H. Heimsath, Publication : Priceton university press, Bombay : oxford university press)
265. The new psychology of persuasion in selling (Author : Robert A. Whitney - others, Publication : Parker Publishing Company Ing.)
266. Psychology An Introduction (Author : Ierome kagan, Earnest havemann, Publication : Harvard Uni.)
267. Introduction to psychology (Author : Ernest R. Hilgard & others, Publication : Oxford & IBH

publishing co.)

268. Psychology & Life (Author : Flyod L. Ruch,
Publication : D.b.taratorevala sons & co. pvt. ltd.)
269. Psychological psychology (Author : M.A.Weger,
Publication : Holt Rinehart and winston)
270. Adolescent psychology (Author : S.P.Chaube,
Publication : Vikas publishing)
271. Psychology in use (Author Gray & others,
Publication : eurasia publishing)
272. Psychology for living (Author : Herbert sorensen,
Publication : Mecgraw hill book company)
273. Focal psychotherapy (Author : Michael balint &
others, Publication : Tavistock publications)
274. General psychology (Author : M. Novy, W. portr
swift, Publication : Mcgraw-hill book company)
275. The principles of psychology (Author : william
james, Publication : Dover publishing Inc.)

276. Abnormal Psychology (Author : S.K.Mangal, Publication : Sterling Pub. Ltd.)
277. Humanistic Psychology (Author : Dorothy D. Nevill, Publication : Gardner Press inc.)
278. Scientists - A social psychological study (Author : Sri chandra, Publication : Oxford & IBH)
279. Experimenting in psychology (Author : Robert gottsdanger)
280. Personality (Author : Louis p. thorpe, Publicaiton : D. van nostrand co.)
281. Focus into man (Author : J.M.Tanner)
282. Psychodynamics : the science of unconscious mental forces (Author : S.Blum)
283. Social Dev. in young children (Author : Susan isaacs)
284. Othello (Author : Alice walker, Publication : cambridge)

285. A brief intro to psychology (Author : Clifford T. Morgan)

□ □ □

:: સંદર્ભ પીએચ.ડી. થીસીસ ::

01. SHANTAR. SOLANKI :

"ગુજરાત ભારે રસાયણ લીમિટેડ કંપની વેરાવળનાં કર્મચારીઓનાં સમાયોજન, માનસિક સ્વાસ્થ્ય અને કાર્યસંતોષનો અભ્યાસ"

A STUDY OF ADJUSTMENT, MENTAL HYGIENE AND JOB SATISFACTION OF THE WORKERS OF GUJARAT HEAVY CHEMICAL LTD., VERAVAL.

DT. 9th June, 2003.

02. J.B.MORI :

"માધ્યમિક શાળાના વિદ્યાર્થીઓના માનસિક સ્વાસ્થ્ય, કૌટુંબિક સમાયોજન અને વ્યાવસાયિક અભિરૂચિનો અભ્યાસ"

A STUDY OF THE MENTAL HYGINE, FAMILY ADJUSTMENT AND VOCATIONAL INTERST OF THE STUDENTS OF SECONDARY SCHOOL.

DT. 22th April, 2004

03. A. M. CHOICA

ગુજરાત અંબુજા સિમેન્ટ લિમિટેડ કંપની કોડીનારના કર્મચારીઓના માનસિક સ્વાસ્થ્ય, કાર્ય સામેલગીરી અને કાર્યસંતોષનો મનોવૈજ્ઞાનિક અભ્યાસ.

A PSYCHOLOGICAL STUDY OF MENTAL HYGIENE, JOB INVOLVEMENT AND JOB SATISFACTION OF THE WORKERS OF GUJARAT AMBUJA CEMENT LTD., KODINAR. DT. 10th June, 2004.

04. NEELAM N. NAKUM

કોમ્પ્યુટર ઉચ્ચશિક્ષણ અને નોન કોમ્પ્યુટર ઉચ્ચશિક્ષણ મેળવતા વિદ્યાર્થીઓની વ્યાવસાયિક વલણ પરિપકવતા, આત્મવિશ્લેષણ અને માનસિક સ્વાસ્થ્યનો તુલનાત્મક અભ્યાસ.

A COMPARATIVE STUDY OF VOCATIONAL ATTITUDE MATURITY, SELF ANALYSIS AND MENTAL HYGIENE OF COMPUTER HIGHER EDUCATION STUDENTS AND NONCOMPUTER HIGHER EDUCATION STUDENTS.

DT. 22nd July, 2004.

05. PARMAR MEENA C.

ઉચ્ચતર માધ્યમિક વાણિજ્ય અને વિજ્ઞાન પ્રવાહના વિદ્યાર્થીઓની આંકડાશાસ્ત્રીય સિદ્ધિ, સર્જનાત્મક શક્તિ અને અમૂર્તકક્ષાએ સામાન્ય તત્વબોધના વિકાસનો તુલનાત્મક અભ્યાસ.

A COMPARATIVE STUDY OF THE STATISTICS ACHIVEMENT CRETIVE ABILITY AND THE DEVELOPMENT OF CONCEPT FORMATION AT THE ABSTRACT LEVEL OF THE HIGHER SECONDARY STUDENTS OF COMMERCE AND SCIENCE.

DT. 2nd November, 2004.

06. SANTOK P. DOMADIYA

ઉચ્ચતર માધ્યમિક શાળા અને કોલેજના વિદ્યાર્થીઓના માનસિક સ્વાસ્થ્ય, સમાયોજન અને બૌદ્ધિક કક્ષાનો તુલનાત્મક અભ્યાસ.

A COMPARATIVE STUDY OF MENTAL HYGIENE,
ADJUSTMENT AND GENERAL INTELLIGENCE OF
HIGHER SECONDARY AND COLLEGE STUDENTS.

DT. 25th January, 2005.

07. JAGRUTI J. VYAS :

રાજકોટ શહેરના હાઈ બ્લડ પ્રેશરના દર્દીઓના માનસિક સ્વાસ્થ્ય,
સમાયોજન અને વિકૃતચિંતા અંગે અભ્યાસ.

A STUDY OF MENTAL HYGIENE, ADJUSTMENT AND
ANXIETY OF HIGH BLOOD PRESSURE PATIENTS OF
RAJKOT CITY.

DT. 19th July, 2005.

08. R. K. CHOCHA :

કોમ્પ્યુટર ઉચ્ચશિક્ષણ અને નોન કોમ્પ્યુટર ઉચ્ચશિક્ષણ મેળવતા
વિદ્યાર્થીઓનું માનસિક સ્વાસ્થ્ય, કૌટુંબિક સમાયોજન અને બૌદ્ધિક
કક્ષાનો તુલનાત્મક અભ્યાસ.

A COMPARATIVE STUDY OF MENTAL HYGIENE,
FAMILY ADJUSTMENT, GENERAL INTELLIGENCE OF
COMPUTER HIGHER EDUCATION STUDENTS AND
NON COMPUTER HIGHER EDUCATION STUDENTS.

DT. 30th December, 2005.

09. SOLANKI RATAN P.

માધીમારોના વ્યકિત્ત્વલક્ષણો, મનોવૈજ્ઞાનિક સુખાકારી અને વ્યવસાય સામેલગીરીનો મનોવૈજ્ઞાનિક અભ્યાસ.

A PSYCHOLOGICAL STUDY OF PERSONALITY, CHARACTERISTIC, PSYCHOLOGICAL WELL-BEING & JOB INVOLVEMENT OF FISHERMAN.

DT. 3rd August, 2007.

□ □ □

:: સંદર્ભ – ABSTRACT ::

01. KUSUM K. NASTI :

"વ્યવસાય કરતી અને વ્યવસાય ન કરતી શિક્ષિત પરણિત સ્ત્રીઓના લગ્ન સમાયોજનનો અભ્યાસ"

A STUDY OF MARITAL ADJUSTMENT AMONG MARRIED EDUCATED EMPLOYED AND UNEMPLOYED WOMEN.

DT. APRIL - 1999

02. MISS LABHU P. NASIT :

"તરૂણોની કેટલીક સમસ્યાઓ અને ચોક્કસ વ્યક્તિગત સમાજિક પરિવર્ત્યોનો તેમના સમાયોજનના સંદર્ભમાં અધ્યયન"

A STUDY OF SOME PROBLEMS AND CERTAIN SOCIO-PERSONAL VARIABLES OF ADOLESCENT IN RELATION TO THEIR ADJUSTMENT.

DT. OCTOBER - 1999.

03. MAHIPATSING D. CHARDA :

"આદિવાસી અને બિન-આદિવાસી વિદ્યાર્થીઓના વ્યક્તિત્વ, વિકૃત ચિંતા અને લગ્ન વિષયક મનોવલણોનો અભ્યાસ"

A STUDY OF PERSONALITY, ANXIETY AND MARITAL ATTITUDES OF TRIBAL AND NON-TRIBAL STUDENTS.

DT. OCTOBER - 2002

04. DR. ANANT M. VASANI :
A STUDY OF ADJUSTMENT, MENTAL HYGIENE AND
JOB STAISFACTION OF THE BLUE COLLAR
WORKERS IN SAREE INDUSTRY AT JETPUR CITY.
DT. JANUARY - 1998.
05. MISS SUSHMA S. KOTHARI :
"टी.बी. के मरीजों के मानसिक स्वास्थ्य का अभ्यास"
A STUDY F MENTAL HYGIENE OF T.B. PATIENTS.
DT. JULY-1998.

□ □ □

:: સંદર્ભ પીએચ.ડી. સીનોપ્સીસ ::

01. P. S. BHATT :
A COMPARATIVE STUDY OF SUPRESTITIONS
AMONG MALE AND FEMALE STUDENTS OF
RAJKOT DISTRICT.
DT. 25th February, 1988.

02. GEETA R. GIDA :
RELATIONSHIP BETWEEN METNAL HYGIENE AND
JOB SATISFACTION AMONG COLLEGE TEACHERS
IN SAURASHTRA.
DT. 20th November, 1990.

03. MS. RENUKA MEHTA :
A STUDY ON SEX-ROLE ORIENTATION IN RELATION
TO MARTIAL ADJUSTMENT AND STRESS AMONG
MARRIED COUPLES.
DT. AUGUST, 1996.

04. MISS KRISHNA O. JETHYA :
A COMPARATIVE STUDY OF DELINQUENTS AND
NON-DELINQUENTS WITH REGARD TO SOME
PERSONALITY CHARACTERISTICS.
DT. SEPTEMBER-1996.

05. ALKA M. MANKAD :
CONSTRUCTION AND STANDARDIZATION OF
THEMATIC APPERCEPTION TEST (TAT) FOR
ADOLESCENTS OF SAURASHTRA REGION.
DT. OCTOBER - 1996.
06. MEGHALBEN BUCH :
ACOMPARATIVE STUDY OF MARITAL ADJUSTMETN
BETWEEN WORKING AND NON-WORKING
HOUSEWIVES WITH REFERENCE TO THEIR
PERSONALITY CHARACTERISTICS.
DT. DECEMBER 1996.
07. NAYAN J. VYAS
સાડી ઉદ્યોગના કર્મચારીઓની વ્યવસાય સામેલગીરી, સંસ્થાગત
પર્યાવરણ અને વ્યવસાય સંતોષનો અભ્યાસ.
A STUDY OF JOB INVOLVEMENT, ORGANISATIONAL
CLIMATE AND JOB SATISFACTION OF SAREE
INDUSTRY'S WORKERS.
DT. 2nd December, 1996.
08. DINESH A. DHADHANIA :
જાહેર અને ખાનગી ક્ષેત્રના કર્મચારીઓના વ્યાવસાયિક મનોભાર,
સંસ્થાકીય સ્વાસ્થ્ય, સંગઠન પ્રતિબદ્ધતા અને વ્યવસાય સામેલગીરીનો
એક અભ્યાસ.

A STUDY OF OCCUPATIONAL STRESS,
ORGANIZATIONAL HEALTH, ORGANIZATIONAL
COMITMENT AND JOB INVOLVEMENT OF PUBLIC
AND PRIVATE SECTOR EMPLOYEES.

DT. OCTOBER - 1997.

09. YOGESH R. PANDYA :

A STUDY OF THE NURSING STRESS AND JOB
SATISFACTION OF THE NURSES OF THE
SAURASHTRA REGION.

DT. NOVEMBER - 1997.

10. GEETA R. GIDA :

વાલીઓ અંગેના પ્રત્યક્ષીકૃત વલણનો સંબંધમાં શાળાએ જતા તરૂણોની
વર્તન સમસ્યાનો અભ્યાસ.

A STUDY OF BEHAVIOUR PROBLEMS OF SCHOOL -
GOING ADOLESCENTS IN REALATION TO THEIR -
PERCEIVED PARENTAL ATTITUDE.

DT. 14th February, 1997.

11. JAYENDRAA. JARSANIYA :

પ્રાથમિક શિક્ષકો, હાઈસ્કૂલ શિક્ષકો અને કોલેજના શિક્ષકોની શિક્ષક
અસરકારકતા, વ્યવસાય મનોભાર, વ્યવસાય સામેલગીરી અને વ્યવસાય
સંતોષનો અભ્યાસ.

A STUDY OF PRIMARY TEACHERS, HIGH SCHOOL

TEACHERS AND COLLEGE TEACHERS'
EFFECTIVENESS, JOB STRESS, JOB INVOLVEMENT
AND JOB SATISFACTION.

DT. OCTOBER - 1999.

12. TARLIKA L. ZALAWADIA :

મેનેજરો અને કામદારોના કાર્ય મૂલ્યો, વ્યવસાય મનોભાર અને વ્યવસાય
સંતોષનો અભ્યાસ.

A STUDY OF WORK VALUES, JOB STRESS AND JOB
SATISFACTION OF MANAGERS AND WORKERS.

DT. SEPTEMBER - 2000.

13. PRO. M. A. NANDANI :

જૂનાગઢ શહેરના બેંક કર્મચારીઓના સમાયોજન, માનસિક સ્વાસ્થ્ય
અને વ્યવસાય સંતોષનું મનોવૈજ્ઞાનિક અધ્યયન.

A PSYCHOLOGICAL STUDY OF ADJUSTMENT,
MENTAL HYGENE AND JOB SATISFACTION OF THE
BANK EMPLOYEES OF JUNAGADH CITY.

DT. 22nd October, 2001.

14. MISS G. N. LAGADHIR :

વ્યવસાયી વ્યક્તિઓના માનસિક સ્વાસ્થ્યનો તુલનાત્મક અભ્યાસ.

A COMPARATIVE STUDY OF MENTAL HEALTH OF
WORKING PEOPLE.

DT. 28th June, 2002.

15. PRASHANT BHIMANI :
A STUDY OF IMPACT OF BRAHMIAN AYURVEDIC
MEDICINE AND HYPNOSIS ON ANXIETY.
DT. OCTOBER - 2002.
16. SAROJ S. ROJARA :
ગુજરાત રાજ્યના સૌરાષ્ટ્ર પ્રદેશના ડોક્ટરોનો વ્યવસાયિક મનોભાર,
વ્યવસાય સામેલગીરી અને વ્યવસાય સંતોષનો અભ્યાસ.
A STUDY OF OCCUPATIONAL STRESS, JOB
INVOLVEMENT AND JOB SATISFACTION OF THE
DOCTORS OF THE SAURASHTRA REGION OF
GUJARAT STATE.
DT. DECEMBER - 2002.
17. TIVEDI AYANA ABHAYKUMAR :
ORGANIZATIONAL ROLE STRESS AND WELL-BEING
: MODERATING EFFECTS OF TYPE-A BEHAVIOUR
PATTERN AND LOCUS OF CONTROL.
DT. FEBRUARY-2003.
18. KUMARI DIMPLE A. DAVE :
AN ANALYTICAL STUDY ON SYSTEMS AND
METHODS OF MATERIAL MANAGEMENT IN
DYEING & PRINTING INDUSTRY OF JETPUR CITY.
DT. FEBRUARY - 2004.

19. C. B. JADEJA :

ઉચ્ચ શિક્ષણ મેળવતા રમતવીર અને બિનરમતવીર વિદ્યાર્થીઓનું આત્મવિશ્લેષણ, આવેગિક પરિપકવતા અને માનસિક સ્વાસ્થ્યનો તુલનાત્મક મનોવૈજ્ઞાનિક અભ્યાસ.

A PSYCHOLOGICAL STUDY OF SELF-ANALYSIS, EMOTIONAL MATURITY & MENTAL HYGINENE OF PLAYERS & NON PLAYERS STUDENTS OF HIGHER EDUCATION.

DT. 6th April, 2004.

20. RASIK G. MEGHANTHI :

A COMPARATIVE STUDY OF THE FRUSTRATION AGGRESSION AND SUICIDAL ENDENCY OF PHYSICACCY HANDICAPPED AND NORMAL ADOLESLENTS.

DT. MAY - 2004.

21. JADEJA YOGINI MAHENDRASINH :

A STUDY OF THE RELATIONSHIP OF STRESS, HEALTHAND SEX-ROLE ORIENTATION IN WORKING WOMEN.

DT. MAY - 2005.

22. TEJAL B. NASIT :

થેલેસેમિયા મેજર બાળકોના માતા-પિતામાં ચિંતા, ખિન્નતા અને

શારીરીક સુખાકારીનો અભ્યાસ.

A STUDY OF ANXIETY, DEPRESSION AND PHYSICAL WELL-BEING AMONG PARENTS OF THE LASSAEMIA MAJOR CHILDREN. DT. 23rd August, 2005.

23. BABUBHAI B. GAHA :

કોલેજના વિદ્યાર્થીઓમાં આધુનિકીકરણ અને સામાજિક પરિવર્તનનું એક સમાજલક્ષી મનોવૈજ્ઞાનિક અભ્યાસ.

MODERNIZATION AND SOCIAL CHANGE AMONG COLLEGE STUDENTS - A SOCIAL PSYCHOLOGICAL STUDY. DT. JULY - 2006.

24. MS. ACHINTA YAJNIK :

A STUDY OF SOME PERSONALITY CORRELATES OF ANDROGYNY AMONG SAINTS AND ARTISTS.

DT. AUGUST - 2006.

25. VIBHA K. VYAS :

તરૂણોનું ઘરનું વાતાવરણ અને મનોવૈજ્ઞાનિક સમસ્યાઓનું તેમના વાલીઓની મનોવૈજ્ઞાનિક વિકૃતિઓના સંબંધમાં અભ્યાસ.

A STUDY OF HOME ENVIRONMENT AND PSYCHOLOGICAL PROBLEMS AMONG ADOLESCENTS IN RELATION TO THE PSYCHOLOGICAL DISORDERS OF THEIR PARENTS.

DT. AUGUST - 2007.

:: સંદર્ભ – M.A. DISSERTATION ::

01. MISS SAROJ S. ROJARA :
"વ્યવસાયી અને બિન વ્યવસાયી મહિલઓના માનસિક સ્વાસ્થ્ય અને સમાયોજનનો તુલનાત્મક અભ્યાસ"
A COMPARATIVE STUDY OF MENTAL HEALTH AND ADJUSTMENT OF WORKING AND NONWORKING WOMEN. DT. MARCH - 1997.
02. VALA CHHAGAN G. :
"રાજકોટ શહેરનાં વિદ્યાર્થીઓના હતાશાનો તુલનાત્મક અભ્યાસ"
A COMPARATIVE STUDY OF FRUSTRATION OF THE STUDENTS OF RAJKOT CITY.
DT. APRIL - 1997.
03. MARU BHARATIC. :
"અનુસ્નાતક વિદ્યાર્થીઓમાં આવેગાત્મક પરિપક્વતા અને નિયંત્રણ કેન્દ્રકનો મનોવૈજ્ઞાનિક અભ્યાસ"
A PSYCHOLOGICAL STUDY OF EMOTIONAL MATURITY AND LOCUS OF CONTROL AMONG POST GRADUATE STUDENTS. DT. APRIL 1997.
04. NURJAHAN B. DESAI :
"બહેરા અને સામાન્ય બાળકોનું સમાયોજન અને સ્વ-પ્યાલ અંગેનો તુલનાત્મક અભ્યાસ"

A COMPARATIVE STUDY OF ADJUSTMENT AND SELF-CONCEPT OF HEARING IMPAIRED AND NORMAL CHILDREN. DT. JULY - 1998.

05. KAPADIYA DAXA T. :

"અંધ અને બિનઅંધ વિદ્યાર્થીઓના વ્યક્તિત્વનો અભ્યાસ"

A STUDY OF PERSONALITY OF THE BLIND AND NON-BLIND STUDENTS. DT. 21st November, 1998.

06. MISS SUSMA S. KOTHARI :

cc; HIC= S[Sg Z VZ 8IAP S[DZIHMS[jIISTtJ VZ ; DE MG SF DGM7HGS VeIF, cc

A DISSERTATION SUBMITTED TO THE SAURASHTRA UNIVERSITY, RAJKOT FOR THE DEGREE OF MASTER OF PHILOSOPHY.

DT. JULY - 2000.

07. DAVE SHILPA G. :

"રૂઢિગત પદ્ધતિ અને વિડિયો પ્રોગ્રામ શૈક્ષણિક પદ્ધતિનો તુલનાત્મક અભ્યાસ"

A COMPARATIVE STUDY OF TRADITIONAL AND VIDEO PROGRAMME TEACHING METHOD FOR STUDENTS A PSYCHOLOGICAL STUDY.

DT. MAY - 2005.

□ □ □