



# Saurashtra University

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

Solanki, Piyush P., 2009, "સંરક્ષણ કર્મચારીઓમાં વ્યવસાયિક મનોભાર, વ્યવસાયિક સંતોષ અને માનસિક સ્વાસ્થ્યનો મનોવૈજ્ઞાનિક અભ્યાસ", thesis PhD, Saurashtra University

<http://etheses.saurashtrauniversity.edu/id/eprint/389>

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 JOB STRESS,  
JOB SATISFACTION AND MENTAL HEALTH  
OF DEFENCE EMPLOYEES"

"સંરક્ષણ કર્મચારીઓમાં વ્યવસાયિક મનોભાર,  
વ્યવસાયિક સંતોષ અને માનસિક સ્વાસ્થ્યનો  
મનોવૈજ્ઞાનિક અભ્યાસ

THE THESIS TO BE SUBMITTED TO  
SAURASHTRA UNIVERSITY, RAJKOT  
FOR THE  
DEGREE OF DOCTOR OF PHILOSOPHY  
IN  
PSYCHOLOGY  
UNDER THE FACULTY OF ARTS

❖ PRESENTED BY ❖  
**MR. PIYUSH P. SOLANKI**  
M.A., M. Phil (Psychology)

❖ GUIDED BY ❖  
**Dr. RANJITSINH G. PARMAR**  
M.A., Ph.D. (Psychology)  
Head Dept. of Psychology  
Shree Jasani Arts and Commerce College  
RAJKOT

**DECEMBER-2009**

Registration No: 3498

Date : 31<sup>st</sup> July, 2006

# 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. Moreover I am responsible for the opinions and the other details found in this thesis.*

*Date : 17-12-2009*

*Place : Rajkot*

**MR. PIYUSH P. SOLANKI**

**M.A., M. Phil (Psychology )**

# CERTIFICATE

*This is to certify that work embodied in this thesis entitled*  
**“A Psychological Study of Job Stress, Job Satisfaction**  
**and Mental Health of Defence Employees”** *has been*  
*carried out by* **Mr. Piyush P. Solanki** *under my direct*  
*guidance and supervision. I also declare that the work done and*  
*presented in this Thesis is Original and Independent.*

*Date* : 17-12-2009

*Place* : Rajkot

**Dr. RANJITSINH G. PARMAR**

M.A.Ph.D. (Psychology)

**Head Dept. of Psychology**

**Shree Jasani Arts and Commerce College**

**RAJKOT**

## આભાર દર્શન

ગ્રીક તત્ત્વચિંતક એરીસ્ટોટલ સમાજને સતત પરિવર્તન પામતી પ્રક્રિયા તરીકે ઓળખાવે છે. ચાર્લ્સ ડાર્વિને એના ઉત્ક્રાંતિના નિયમ દ્વારા આજ વાતને સમજાવી છે. અર્થાત પ્રત્યેક સમાજ ક્યારેક ધીમા કે ક્યારેક ઝડપી પરિવર્તનમાંથી પસાર થતા હોય છે. એથી જ સંશોધન માટે સમાજ તથા સમાજના વિવિધ ઘટકો ઉત્તમ વિષય બની રહે છે.

સંશોધન કાર્ય ખૂબ જટીલ કાર્ય છે જે માત્ર કામ કરવાથી જ પૂર્ણ થતુ નથી, તેમાં વડીલોનાં આર્શીવાદ, પથદર્શકોનું માર્ગદર્શન અને મિત્રોનો સહકાર પણ જરૂરી છે. મારુ સંશોધન કાર્ય પૂજ્ય પિતાશ્રી તથા માતૃશ્રીનાં આશિર્વાદ થકી હું મારુ કાર્ય પૂર્ણ કરી શક્યો છું જે માટે હું તેઓશ્રીનો આભાર માનુ છું. મારા કાર્યમાં ડગલે પગલે સહકાર આપવા બદલ મારા ભાઈ—ભાભી, બહેન તેમજ સહમિત્રોનો પણ આ તકે હું આભાર વ્યક્ત કરુ છું.

મારા કાર્યમાં પ્રત્યેક ક્ષણે પ્રેરણા અને માર્ગદર્શન પુરુ પાડનાર મારા માર્ગદર્શક શ્રી ડૉ. રણજીતસિંહ જી. પરમાર સાહેબનો આભાર માનું છું.

મારા અભ્યાસને પ્રોત્સાહકબળ પુરુ પાડનાર સૌરાષ્ટ્ર યુનિવર્સિટીના મનોવિજ્ઞાન ભવનના પ્રો. ડૉ. ડી. જે. ભટ્ટ સાહેબ, પ્રો. ડૉ. મિનાક્ષીબેન પટેલ, ડૉ. ગંધર્વ જોષી સાહેબ, શ્રી સખીદા કોલેજનાં ડૉ. સી.બી. જાડેજા સાહેબ, જોધપુર યુનિવર્સિટીના ડૉ. રવિકાંત ગુંઠે, ડૉ. જીગર પરીખ, હોસ્પિટલ ફોર મેન્ટલ, અમદાવાદના ડૉ. અજયભાઈ ચૌહાણ, રમુભા સી. પરમાર, ડૉ. કિપાલસિંહ પરમાર, ભુજ લાલન કોલેજના પ્રા. ગઢવી સાહેબ, ગુપ્તે સાહેબ, બહાઉદ્દીન કોલેજના ડૉ. પાઠક સાહેબ, ડૉ. સુરેશભાઈ પારેખ, ડૉ. અર્જુનભાઈ ચોયા તેમજ કચ્છ—ભૂજ જિલ્લાની નાગરિક સંરક્ષણ તંત્ર/ગૃહરક્ષક દળ કચેરીના સર્વે કર્મચારી મિત્રોનો આ તકે અંતઃકરણપૂર્વક આભાર વ્યક્ત કરું છું.

મારા શુભેચ્છક પ્રા. જીજ્ઞેશ.એચ. ટાપરિયા તથા રચના ભટ્ટ, એન. ખત્રી, ચિરાગ પટેલ, અર્પણ નાયક, પરેશ પટેલ, ભાઈલાલભાઈ ઠાકોર, શ્રી રમેશભાઈ તેમજ નવીનભાઈ (સોનાર કોમ્પ્યુટર) અને આ કાર્યને આકર્ષક રૂપ બનાવવામાં વિરેન્દ્ર જાની, કોમ્પ્યુટર વિભાગનો અતિ હૃદયપૂર્વક આભાર માનું છું.

— પિયુષ પી. સોલંકી

\* અનુક્રમણિકા \*

| ક્રમ | પ્રકરણ                                      | પૃષ્ઠ નં. |
|------|---|-----------|
| 1    | વિષયપ્રવેશ                                  | 1-122     |
| 2    | સંશોધન સાહિત્યની સમીક્ષા                    | 123-178   |
| 3    | સંશોધન યોજના, પ્રક્રિયા અને પૃથ્થકરણ પદ્ધતિ | 179-218   |
| 4    | સંશોધન પૃથ્થકરણ અને પરિણામ ચર્ચા            | 219-340   |
| 5    | સંશોધન સારાંશ, તારણો અને સૂચનો              | 341-372   |

**\* અનુક્રમણિકા \***

| ક્રમ<br>નંબર | વિષય   | પૃષ્ઠ નં. |
|--------------|--|-----------|
|              | <b>પ્રકરણ - 1</b><br><b>વિષય પ્રવેશ</b>                              |           |
| 1.1          | પ્રસ્તાવિક   | 01        |
| 1.2          | ભારતીય સંરક્ષણ કર્મચારીની ભૂમિકા-પ્રદાન અંગેનો પરિચય                 | 03        |
| 1.3          | વ્યવસાયિક મનોભાર અંગેની સમજૂતિ                                       | 47        |
| 1.4          | વ્યવસાયિક સંતોષ અંગેની સમજૂતિ  | 68        |
| 1.5          | માનસીક સ્વાસ્થ્ય અંગેની સમજૂતિ                                       | 87        |
| 1.6          | વ્યવસાયિક મનોભાર, વ્યવસાયિક સંતોષ અને માનસિક સ્વાસ્થ્ય વચ્ચેનો સંબંધ | 101       |
| 1.7          | સંશોધનનું સમસ્યા કથન   | 102       |
| 1.8          | સંશોધનનાં હેતુઓ  | 104       |
| 1.9          | સંશોધનનાં પરિવર્ત્યો   | 105       |
| 1.10         | ઉત્પક્લપાની સમજૂતિ   | 106       |
| 1.11         | સંશોધનની ઉત્પક્લપનાઓ   | 109       |
| 1.12         | સંશોધનનાં સાધનોની સામાન્ય સમજૂતિ                                     | 117       |
| 1.13         | સંશોધનની આંકડાશાસ્ત્રીય પ્રયુક્તિઓ                                   | 119       |
| 1.14         | સંશોધનનું પ્રકરણ આયોજન   | 119       |
| 1.15         | પ્રસ્તુત સંશોધનની અગત્યતા  | 120       |
|              |  |           |

| ક્રમ<br>નંબર  | વિષય   | પૃષ્ઠ નં. |
|---|--|-----------|
| <b>પ્રકરણ - 2</b><br><b>સંશોધન સાહિત્યની સમીક્ષા</b>                      |  |           |
| 2.1   | પ્રસ્તાવિક                                       | 123       |
| 2.2   | પૂર્વ સંશોધનના મહત્વ સંદર્ભનું વિવેચન            | 125       |
| 2.3   | વ્યવસાયિક મનોભાર અંગે થયેલા પૂર્વ સંશોધનો        | 129       |
| 2.4   | વ્યવસાયિક સંતોષ અંગે થયેલા પૂર્વ સંશોધનો         | 146       |
| 2.5   | માનસિક સ્વાસ્થ્ય અંગે થયેલા પૂર્વ સંશોધનો        | 166       |
| <b>પ્રકરણ - 3</b><br><b>સંશોધન યોજના, પ્રક્રિયા અને પૃથ્થકરણની પદ્ધતિ</b> |  |           |
| 3.1   | પ્રસ્તાવિક                                       | 179       |
| 3.2   | સામાજિક સંશોધનનું વિવેચન                         | 180       |
| 3.3   | સંશોધન યોજના                                     | 182       |
| 3.4   | સંશોધન યોજનાના પ્રકારો                           | 186       |
| 3.5   | પ્રસ્તુત સંશોધન અંગેની સંશોધન યોજના              | 190       |
| 3.6   | પ્રસ્તુત સંશોધન અંગેની નિર્દેશ પસંદગી            | 192       |
| 3.7   | સંશોધનમાં સમષ્ટિ અંગેનું વિવેચન                  | 193       |
| 3.8   | સંશોધન ગુંથણીમાં આયોજનની અગત્યતા                 | 196       |
| 3.9   | સંશોધનમાં નિર્દેશ પસંદગીનું વિવેચન               | 198       |
| 3.10  | પ્રસ્તુત સંશોધનમાં નમૂનાની પ્રક્રિયાનું પૃથ્થકરણ | 206       |
| 3.11  | પ્રસ્તુત સંશોધનનાં સાધનો                         | 206       |
| 3.12  | આંકડાકીય પ્રયુક્તિઓ                              | 217       |
| 3.13  | પ્રસ્તુત સંશોધનનું માહિતીનું એકત્રીકરણ           | 218       |



| ક્રમ<br>નંબર | વિષય   | પૃષ્ઠ નં. |
|--------------|--|-----------|
|              | <b>પ્રકરણ - 4</b><br><b>સંશોધન પૃથ્થકરણ અને પરિણામ ચર્ચા</b>   |           |
| 4.1          | પ્રસ્તાવિક   | 219       |
| 4.2          | સંશોધનમાં સમાવેશ થયેલ સ્વતંત્ર પરિવર્ત્યોની વિભાજિત કક્ષાઓ અને સંખ્યા દર્શાવતી માહિતી  | 221       |
| 4.3          | સંરક્ષણ કર્મચારીઓનાં વ્યક્તિગત પરીબળોનું ટકાવારી મુજબ પૃથ્થકરણ   | 222       |
| 4.4          | 2x2x2 ફેક્ટોરીયલ યોજના અંતર્ગત સંરક્ષણ કર્મચારીઓની શાખા, અનુભવ અને માસીક આવકનાં સંદર્ભમાં વ્યવસાયિક મનોભારનું વિચરણ પૃથ્થકરણ | 241       |
| 4.5          | સંરક્ષણ કર્મચારીઓનાં વ્યક્તિગત પરીબળો અને વ્યવસાયિક મનોભારનું એકમાર્ગીય પૃથ્થકરણ   | 248       |
| 4.6          | સંરક્ષણ કર્મચારીઓનાં વ્યક્તિગત પરીબળો અને વ્યવસાયિક મનોભારનું ટી-મૂલ્ય   | 253       |
| 4.7          | 2x2x2 ફેક્ટોરીયલ યોજના અંતર્ગત સંરક્ષણ કર્મચારીઓની શાખા, અનુભવ અને માસીક આવકનાં સંદર્ભમાં વ્યવસાયિક સંતોષનું વિચરણ પૃથ્થકરણ  | 274       |
| 4.8          | સંરક્ષણ કર્મચારીઓનાં વ્યક્તિગત પરીબળો અને વ્યવસાયિક સંતોષનું એકમાર્ગીય પૃથ્થકરણ  | 281       |
| 4.9          | સંરક્ષણ કર્મચારીઓનાં વ્યક્તિગત પરીબળો અને વ્યવસાયિક સંતોષનું ટી-મૂલ્ય  | 285       |
|              |  |           |

| ક્રમ<br>નંબર   | વિષય  | પૃષ્ઠ નં. |
|--|---|-----------|
| 4.10   | 2x2x2 ફેક્ટોરીયલ યોજના અંતર્ગત સંરક્ષણ કર્મચારી<br>ઓની શાખા, અનુભવ અને માસીક આવકનાં સંદર્ભમાં<br>માનસિક સ્વાસ્થ્યનું વિચરણ પૃથ્થકરણ | 305       |
| 4.11   | સંરક્ષણ કર્મચારીઓનાં વ્યક્તિગત પરીબળો અને માનસિક<br>સ્વાસ્થ્યનું એકમાર્ગીય પૃથ્થકરણ   | 312       |
| 4.12   | સંરક્ષણ કર્મચારીઓનાં વ્યક્તિગત પરીબળો અને માનસિક<br>સ્વાસ્થ્યનું ટી-મૂલ્ય   | 316       |
| 4.13   | સંરક્ષણ કર્મચારીઓનાં વ્યવસાયિક મનોભાર, વ્યવસાયિક<br>સંતોષ અને માનસિક સ્વાસ્થ્ય વચ્ચેના સહસંબંધો                                     | 336       |
| <b>પ્રકરણ - 5</b><br><b>સંશોધન સારાંશ, તારણો અને સૂચનો</b> |   |           |
| 5.1  | પ્રસ્તાવિક  | 341       |
| 5.2  | સંશોધનનાં સારાંશ  | 341       |
| 5.3  | સંશોધનનાં તારણો   | 344       |
| 5.4  | સંશોધનની મર્યાદા  | 356       |
| 5.5  | ભવિષ્યમાં સંશોધન માટેના સૂચનો   | 357       |
| 5.6  | સંશોધનનાં સૂચિતાર્થો  | 359       |
|  | – સંદર્ભસૂચિ  | 361       |
|  | – પ્રશ્નાવલીનો નમૂનો  |           |



## સંરક્ષણ કર્મચારીઓમાં વ્યવસાયિક મનોભાર, વ્યવસાયિક સંતોષ અને માનસીક સ્વાસ્થ્યનો મનોવૈજ્ઞાનિક અભ્યાસ

### 1.1 પ્રસ્તાવિક :

માનવજીવન દિન-પ્રતિદિન વધુને વધુ જટિલ બનતું જાય છે. આધુનિક સમાજમાં બની રહેલી ઘટનાઓ બુદ્ધિજીવી માણસને વિચાર કરતો મુકે છે કે ખરેખર માણસ સુખી બન્યો છે કે દુઃખની ગર્તામાં ધકેલાયો છે ? ભારતમાં અને વિશ્વમાં આતંકવાદ ફેલાતો જાય છે અને રોજ અનેક નિદોષ માણસોની કૃષ્ણ હત્યાઓ થાય છે. આ પરિણામ સુચવે છે કે માનવી સમાયોજીત અને સંતોષવૃત્તી ઓછી થતી જાય છે. વ્યક્તિએ કુટુંબ, સમાજ અને અન્ય વ્યવસાયીક તેમજ બિન વ્યવસાયિક ક્ષેત્રમાં તાદાત્મ્ય સાધવાનું હોય છે વ્યક્તિ જીવનનાં વિવિધ સ્તરોમાં સમાયોજીત બને તો સુખ અને સંતોષ પ્રાપ્ત કરી શકે આજનાં સ્પર્ધામક સમાજમાં વ્યક્તિએ કુટુંબ, સમાજ, વ્યવસાય વગેરે ક્ષેત્રોમાં પોતેને સમાયોજીત કરવા માટે અવિરત પ્રયાસો કરવા પડે છે. આધુનિક સમયમાં વિશ્વનાં લગભગ તમામ દેશોએ ભૌતિક સિદ્ધિઓ મેળવવા અને આર્થિક સમૃદ્ધિ તથા સ્થિરતા માટે હંમેશા પ્રયત્નશીલ રહે છે. ત્યારે આ હેતુ સિદ્ધ કરવા તેઓ વ્યવસાયિક ક્ષેત્રના મનોવૈજ્ઞાનિકની ભૂમિકાની અગત્યતાને સ્વીકારતા થયા છે. અતિવિકસિત આધુનિક ટેકનોલોજી અને સાધનો આર્થિક વિકાસનાં અગત્યનાં અગત્યતાને સ્વીકારતા થયા છે. અતિવિકસિત આધુનિક ટેકનોલોજી અને સાધનો આર્થિક વિકાસનાં અગત્યના અને અત્યંત આવશ્યક પરિબળો છે. તેનો ઇન્કાર થઈ શકે નહીં છતાં માનવ સ્વરૂપી એકમની પણ ઉપેક્ષા થઈ શકે નહીં.

વ્યવસાયિક ક્ષેત્ર સાથે સંકળાયેલા તમામ વ્યક્તિઓ વ્યવસાયિક વિકાસના અગત્યનાં ઘટકો છે. આર્થિક વિકાસ માટે કર્મચારીઓની અસરકારકતા તેટલી જ અનિવાર્ય છે. કર્મચારી એટલે માનવી અને માનવીનું વર્તન ખુબ જ સંકુલ છે. જે બહુવિધ પરિબળોની જટિલ આંતરક્રિયાથી નક્કી થાય છે. દરેક વ્યક્તિમાં આ નિર્ણાયક પરિબળોની બાબતમાં વ્યક્તિગત ભિન્નતા છે. તેથી જ વ્યક્તિગત અસરકારકતા વધારવી એ કોઈ સરળ બાબત નથી. આ હેતુને સિદ્ધ કરવા માટે સંગઠનાત્મક વર્તન નામની મનોવૈજ્ઞાનિક વિશિષ્ટ શાખા વિકાસ પામી જેમાં માનવીના વર્તનને નિયંત્રિત કરવા તમામ પરિબળોને શોધવા માટેના પ્રયાસો થઈ રહ્યા છે.

વીસમી સદીનાં પ્રારંભિક પચાસ વર્ષી દરમ્યાન યાંત્રિક આધુનિકરણ, સમયની ચોકકસતા અને ચુસ્ત બ્યુરોટિક માળખુ વગેરે જેવા પરિબળોને આર્થિક વિકાસનાં અગત્યનાં ઘટકો માનવામાં આવ્યા તેમાં માનવિય અભિગમ (Human Approach) ની પ્રમાણમાં અવગણનાં જોવા મળી પરંતુ વર્તમાન સમયમાં માનવ સંબંધી ઘટકની વધારે અગત્યતા મનાય છે. આર્થિક સમૃદ્ધિ મેળવવા પાછળનો મુખ્ય આશય અંતે તો માનવીની સુખાકારી મેળવવા માટેનો જ છે. તેથી વ્યવસાય પરિસ્થિતીનું આયોજન એ રીતે થવું જોઈએ જેમાં માનવીના જીવનની ગુણવત્તાને (Quality of Life) પણ ઉત્કૃષ્ટ બનાવી શકાય અને વ્યવસાયિક ક્ષેત્રની અસરકારકતાને પણ વધારી શકાય. આજે એ બાબત સૌ સ્વિકારતા થયા છે. આજના મનોવૈજ્ઞાનિકો એવા સંશોધનો તરફ વળ્યા છે. જેના પરિણામો વ્યવસાયિક સંસ્થાની અસરકારકતા વધારવાની સાથે સાથે આ સંસ્થાના એકમરૂપી કર્મચારીઓની સમગ્ર જીવનની ગુણવત્તા પણ સુધરે. આ દિશામાં જે વિવિધ સંશોધનો થઈ રહ્યા છે તેમાં કર્મચારીઓનું શારિરીક સ્વાસ્થ્ય, માનસીક સ્વાસ્થ્ય, વ્યવસાયિક મનોભાર, વ્યવસાયિક સંતોષ અને જીવન સંતોષ વગેરે અંગેના સંશોધનો અગત્યનાં છે.

વ્યવસાયિક ક્ષેત્રો વ્યવસાયરત મનોવૈજ્ઞાનિકો વ્યવસાય પરિસ્થિતિમાં ઉદભવતો મનોભાર અને તેના સંભવિત પરિણામો અંગે પ્રચુર પ્રમાણમાં સંશોધનો કરી રહ્યા છે. ઘણી વ્યવસાય પરિસ્થિતિઓમાં ઉચ્ચકક્ષાનો વ્યવસાયિક મનોભાર વ્યવસાયનો એક અંતરંગ ભાગ બની ચુક્યો છે. (Cooper & Payne - 1978) ઘણા સંશોધનો દર્શાવ્યું છે કે વ્યવસાયિક મનોભારની કર્મચારીની સુખાકારી (Psychological Wellbeing) તેમના વિવિધ વ્યવસાય સંબંધિત મનોવલણો તેમજ તેમના વર્તન પર ગંભિર આડ અસરો જોવા મળે છે. (Beehr & Newman, 1978- Warr, 1990- Khan Et.al., 1964) Copean - 1972 વ્યવસાયિક મનોભારની અગત્યતા દર્શાવતા લખે છે કે "The Effect of occupational demands manifest in such forms as job dissatisfaction, anxiety, depression and in some cases serious. mental and physical disabilities ranging a;; the way to coronary heart disease" આ વ્યવસાયિક મનોભારની અસરો વ્યવસાય પરિસ્થિતિ સુધી સિમીત ન રહેતા તે વ્યક્તિનાં સંતોષપદ અને અંગત સામાજિક સંબંધો અને સમાયોજનામાં પણ ઘટાડો કરે છે. (Srivastava & Krishna - 1981) સંશોધનો એમ દર્શાવે છે કે વ્યવસાયિક મનોભાર વ્યક્તિના આયુષ્યને પણ ટુંકાવે છે. (Palmore-1969) વ્યવસાયિક ક્ષેત્રની અસરકારકતા, વ્યક્તિગત

અસરકારકતા તથા ઉત્પાદકતા પર વ્યવસાયિક મનોભારની નિષેધક અસરો જોવા મળે છે. તેથી જ (Luthance-1986) જણાવે છે કે સંસ્થાકિય વર્તન માટે વ્યવસાયિક મનોભારનો અભ્યાસ અગત્યનો વિષય બની ગયો છે. અતિશય મનોભાર, વ્યવસાયિક સંતોષને કારણે કર્મચારીઓમાં ગેરહાજરી અને ઉત્પાદકતા સંદર્ભની સમસ્યાઓ વધે છે. કર્મચારીઓ મનોભાર ઉત્પન્ન કરનારી વ્યવસાય પરિસ્થિતિથી દૂર રહેવા માટે તે ગેરહાજર રહે છે અથવા નોકરી છોડી દે. તેજ રીતે વધુ મનોભાર અથવા લાંબા સમય સુધી અનુભવાતો મનોભાર વ્યક્તિમાં વ્યવસાય પ્રત્યે રૂચી, વ્યવસાયસંતોષ, વ્યવસાય સામેલગીરી, માનસિક સ્વાસ્થ્યમાં ઘટાડો સર્જી શકે, વ્યવસાયિક મનોભાર સંસ્થાકિય અસરકારકતા ઘટાડે છે અને વ્યવસાયિક વ્યવસાય માળખામાં પણ કર્મચારીઓ દ્વારા થતા મુલ્યાંકનને પણ નિષેધક બનાવી શકે. (Sayeed-1991, Allen & Hit - 1982).

ઉપરોક્ત ચર્ચાને આધારે તારવિ શકાય કે વ્યવસાયિક મનોભાર કર્મચારી માટે અંગતરીતે સુખી એ સંતોષપ્રદ જીવન માટે અને સંસ્થા માટે તેની અસરકારકતા અને માનસિક સ્વાસ્થ્યને જાળવી રાખવા માટે અંતરાયરૂપ એવું ગંભીર પરિબળ છે. તેથી કોઈપણ સંસ્થાને તેની ઉપેક્ષા કરવી પાલવે નહીં. પ્રત્યેક સંસ્થાએ પોતાના કર્મચારીઓ દ્વારા અનુભવાતો મનોભાર અને તેની તેના સંસ્થાકિય વલણો અને વર્તન પર થતી અસરની માહિતી સમયાંતરે મેળવવી જરૂરી બની રહે છે અને તે સંદર્ભમાં જરૂરી એવા તમામ ઉકેલોનું પ્રયોજન કરવું પણ જરૂરી બની રહે છે.

## 1.2 ભારતીય સંરક્ષણ કર્મચારીની ભૂમિકા—પ્રદાન અંગેનો પરિચય :

### 1.2.1 ભારતની સંરક્ષણ વ્યવસ્થા :

આધુનિક સમય જટિલતાનો યુગ છે. પ્રત્યેક ક્ષેત્રે વિશ્વ જુદી-જુદી સમસ્યાઓથી ઘેરાતું જાય છે. કોઈપણ રાષ્ટ્ર હોય કે પ્રદેશ હોય નવી નવી સમસ્યાઓ તેની સામે આવતી રહે છે અને આ સમસ્યાઓનો સામનો કરવા માટે વ્યવસ્થિત તંત્રની જરૂર રહે છે. દરેક દેશ પોતાની માટેસામે આવતી સમસ્યાઓનો સામનો કરવા ચોકકસ આયોજન અને વ્યવસ્થા કરે છે. આ માટે ડિઝાસ્ટર મેનેજમેન્ટ, આંતરિક સુરક્ષાદળ, બાહ્ય સુરક્ષાદળ,

તેમજ પોલીસ તથા અનામત સુરક્ષાદળની વ્યવસ્થાઓ રાષ્ટ્ર દ્વારા કરવામાં આવે છે. ભારતમાં પણ સુરક્ષા માટે આવાજ દળોની વ્યવસ્થા છે. જેમાં સેન્યની જવાબદારી સૌથી વિશેષ બની રહે છે.

ભારતનું સંરક્ષણતંત્ર એ રાષ્ટ્રની સુરક્ષા હોય, કુદરતી આફતો જેવી કે પુર, ઘરતીકંપ, સુનામી કે વાવાઝોડું માનવ સર્જિત આફતો જેવી કે રેલ અકસ્માત, કોમી હુલ્લડો કે અકસ્માતો સમયે ભારતીય સેનાના જવાનો પોતાની મહત્વની ભૂમિકા નિભાવે છે.

જેમાં ભારતીય સંરક્ષણ વ્યવસ્થામાં નીચે મુજબ નાં સંરક્ષણ દળોના પ્રકાર અને તેમના ક્રમિક હોદાઓ જાણવામાં આવ્યા છે.

ભારતીય સંરક્ષણ વ્યવસ્થાના સર્વોચ્ચ સર સેનાધિપતિ એ ભારતના રાષ્ટ્રપતિ હોય છે.

#### ❖ સંરક્ષણ દળનો પ્રકાર

##### (1) ભૂમી દળ (2) હવાઈદળ (3) નૌકાદળ

અન્ય :- સેન્ટ્રલ રિઝર્વ પોલીસ દળ (CRPF), સરહદી સલામતી દળ (BSF), રાષ્ટ્રીય સુરક્ષા ગાર્ડ (NSG), સ્થાનિક પોલસ દળ, નેશનલ કેડિટ કોર (NCC), ગૃહ રક્ષક દળ, ગ્રામરક્ષક દળ, નાગરિક સંરક્ષણ તંત્ર જેવા સંરક્ષણ દળોએ ભારતની સંરક્ષણ વ્યવસ્થા કાર્યરત છે.

જેમાં મુખ્યત્વે (1) ભૂમીદળ (આર્મી) (2) નૌકાદળ (નેવી) (3) હવાઈ દળ (એરફોર્સ) જે દળોના વડા મથક એ ભારતની રાજધાની દિલ્હીમાં આવેલી છે. તેમજ ત્રણે દળોના મુખ્ય અધિકારીની વડી કચેરી પણ દિલ્હી ખાતે કાર્યરત છે. આમ, મુખ્ય ત્રણ દળોના કર્મચારીઓને હોદાઓને ક્રમિક રીતે નીચે મુજબ દર્શાવવામાં આવેલ છે.

☞ સંરક્ષણ દળના ક્રમિક હોદાઓ ☜

| ભૂમિદળ            | નૌકાદળ               | હવાઈ દળ            |
|-------------------|----------------------|--------------------|
| જનરલ              | એડમિરલ               | એર ચીફ માર્શલ      |
| લેફ્ટેનન્ટ જનરલ   | વાઈસ એડમિરલ          | એર માર્શલ          |
| મેજર જનરલ         | રીઅર એડમિરલ          | એર વાઈસ માર્શલ     |
| બ્રિગેડિયર        | કોમોડોર              | એર કોમોડોર         |
| કર્નલ             | કેપ્ટન               | ગ્રૂપ કેપ્ટન       |
| લેફ. કર્નલ        | કમાન્ડર              | વિંગ કમાન્ડર       |
| મેજર              | લેફ. કમાન્ડર         | સ્કવોડન લીડર       |
| કેપ્ટન            | લેફ્ટનેન્ટ           | ફ્લાઈઈડ લેફ્ટેનન્ટ |
| લેફ્ટનેન્ટ        | સબ-લેફ્ટેનન્ટ        | ફ્લાઈઈંગ ઓફિસર     |
| સેકન્ડ લેફ્ટેનન્ટ | એકટીંગ સબ લેફ્ટેનન્ટ | પાયલટ ઓફિસર        |

ઉપરોક્ત ત્રણેય સંરક્ષણ દળોના મુખ્ય હોદાઓની ક્રમિક રીતે માહિતી દર્શાવેલી છે. તેમજ ભારતીય સંરક્ષણ વ્યવસ્થામાં આ ઉપરોક્ત અન્ય કાર્યરત સંરક્ષણ દળોની પણ તેમની એક આગવી ભૂમિકા અને ઓળખ છે. જે સમાયાંતરે વિવિધ સામાજિક-આર્થિક કે ભૌગોલિક પરિસ્થિતિ સામે હંમેશા પ્રદાન આપેલ છે. જેમાંથી અહી પ્રસ્તૂત સંશોધન માટે ભારતીય સંરક્ષણ વ્યવસ્થાના મુખ્ય દળ સિવાયના અન્ય દળોમાં સમાવેશ પામેલ એવા-નાગીરક સંરક્ષણ તંત્ર અને ગૃહરક્ષક દળના કર્મચારીઓના સંદર્ભમાં સંશોધન ના હેતુનો સમાવેશ થયેલ છે. જેમાં ગુજરાત રાજ્યના નાગરક સંરક્ષણ તંત્ર અને ગૃહરક્ષક દળના કર્મચારીઓના સંદર્ભમાં પ્રસ્તૂત સંશોધન કાર્યરત થયેલ છે. જેમાં ગૃહરક્ષક દળ અને નાગરિક સંરક્ષણતંત્ર વિભાગના કર્મચારીની ફરજો, સતા, અને તે સંદર્ભનું સંપૂર્ણ વહીવટી માળખું વગેરે બાબતો નીચે મુજબ માહિતીમાં દર્શાવવામાં આવેલ છે.



### 1.2.1 - નાગરિક સંરક્ષણ તંત્રનો પરિચય

નાગરિક સંરક્ષણ વિભાગમાં રાજ્યના તમામ સંરક્ષણ મથકો ખાતે પોલીસ ખાતાના પોલીસ ઈન્સ્પેક્ટરોને ટ્રેઈન્ડ - ઈન્સ્ટ્રક્ટર તરીકે નિમણુંક આપવામાં આવે છે. જેઓ નાગરિક સંરક્ષણની પ્રાથમિક તાલીમ પ્રજાજનોને જે તે યુનિટ વિસ્તારમાં આવેલી શાળા, કોલેજો, ઔદ્યોગિક એકમો, સરકારી અર્ધસરકારી કચેરીઓ, દવાખાનાઓ, બેન્કો, રહેણાંક વિસ્તારોમાં મોટીવેશન કરી પ્રાથમિક તાલીમ વર્ગીનું આયોજન કરે છે. અને તાલીમ આપ્યા બાદ ઉર્તીણ તાલીમાર્થીઓને પ્રમાણપત્ર આપી નાગરિક સંરક્ષણની જુદીજુદી બાર સેવાઓમાં નિમણુંકો આપવાની કામગીરી કરે છે. આ ઉપરાંત નાગરિક સંરક્ષણ યુનિટ મથકો ખાતે માસ્ટર પ્લાન ઈન ઈન્ડિયાની માર્ગદર્શિકા મુજબ અગત્યના સ્થાનો, મોટા અને આપત્તિજનક ઔદ્યોગિક એકમોની મુલાકાત લઈ નાગરિક સંરક્ષણ પેપર પ્લાન તૈયાર કરવાની કામગીરી પણ હાથ ધરવામાં આવે છે.

વધુમાં નાગરિક સંરક્ષણની વિસ્તૃત તાલીમ આપવાના ઉદ્દેશ માટે અમદાવાદ નાગરિક સંરક્ષણ વડી કચેરી ખાતે રાજ્યકક્ષાની નાગરિક સંરક્ષણ તાલીમ શાળા ઉભી કરવામાં આવેલ છે. આ તાલીમ શાળાના વડા તરીકે પોલીસ ખાતાના નાયબ પોલીસ અધીક્ષક આચાર્ય તરીકે ફરજ બજાવે છે.

યુદ્ધ સમયે હવાઈ હુમલાની ચેતવણી પ્રજાને પહોંચાડવા માટે રાજ્યના તમામ નાગરિક સંરક્ષણના વર્ગીકૃત શહેર ખાતે નાગરિક સંરક્ષણ કંટ્રોલ રૂમ કાર્યરત છે. જેમાં સાયરનો, વાયરલેસ સેટ અને ટલીફોન ખાતાની નોન એક્યેન્જ લાઈન જેવા આધુનિક સંદેશાવ્યહારના સાધનો ઉપલબ્ધ છે. હવાઈ હુમલાની ચેતવણી એર રેઈડ પ્રિકોશન્સ (એ.આર.પી) સાથે સંકળાયેલી સાઈરનો કુલ 306 જેટલી રાજ્યના વિવિધ સ્થળોએ ગોઠવવામાં આવેલી છે. જે પૈકી ચાર વર્ગીકૃત શહેરો અનુક્રમે અમદાવાદ /વડોદરા/ જામનગર તથા ભુજ મધ્યે સાયરનોને સંચાલિત કરવાનું ઉપકરણ "WARS" ગોઠવવામાં આવેલી છે.

સિવિલ ડિકેન્સ એક્સટર્નલ કોમ્યુનિકેશન માટે વિવિધ નાગરિક કેટેગરીઝ ટાઉનોમાં એચ.એફ અને વી.એચ.એફ. વાયરલેસ સેટો ગોઠવવામાં આવેલા છે. જેમાં એચ.એફ વાયરલેસ સેટ દ્વારા રાજ્યના તમામ નાગરિક સંરક્ષણ મથકોની વડી કચેરી અમદાવાદ ખાતે

વાયરલેસ સંદેશવ્યવહારથી સાંકળવામાં આવેલા છે. જ્યારે અમદાવાદ, કચ્છ-ભુજ, નલિયા, જામનગર, વડોદરાનાં મથકોને સ્થાનિક એરફોર્સ સ્ટેશનો સાથે વી.એચ.એફ વાયરલેસ સંદેશ પદ્ધતિથી સાંકળવામાં આવેલા છે.

શાંતિના સમયમાં પ્રજાને નાગરિક સંરક્ષણની પ્રાથમિક તાલીમ આપવાનું કાર્ય નાગરિક સંરક્ષણ તંત્ર માટે ખૂબ જ અગત્યનું છે. જે તે સિવિલ ડિકેન્સ કચેરીના ઈન્સ્ટ્રક્ટર જે તે ટાઉનના નાગરિક સંરક્ષણ પેપર પ્લાન અનુસાર નકકી કરેલા સિવિલ ડિકેન્સના સ્વયંસેવકો લક્ષ્યાંક મુજબ તૈયાર કરવામાં આવે છે. પ્રાથમિક તાલીમ મેળવેલ નાગરિક સંરક્ષણ સ્વયંસેવકોને નાગરિક સંરક્ષણ તાલીમ શાળા, અમદાવાદ ખાતે ખાસ પ્રકારની તાલીમ આપવામાં આવે છે. પાત્રતા ધરાવતા સ્વયં સેવકોને નાગરિક સંરક્ષણ સંબંધી અગત્યના કોર્ષ માટે રાજ્ય બહાર આવેલી નેશનલ સિવિલ ડિકેન્સ કોલેજ (NCDC) નાગપુર, મિલિટરી એન્જિનિયરિંગ કોલેજ-પુના તથા સેન્ટ્રલ ટ્રેઈનીંગ ઈન્સ્ટિટ્યુટ (સી.ટી.આઈ) બેંગલોર ખાતે ડિઝાસ્ટર મેનેજમેન્ટ, અર્થકવેક ડિઝાસ્ટર રિસ્પોન્સ, અને પ્રીપેઈર્ડનેસ મેનેજમેન્ટ, એડ્વાન્સ સર્ચ રેકસ્યુ કોર્સ વગેરે અગત્યના કોર્સની તાલીમ માટે મોકલવામાં આવેલ છે.

જનરલ પ્રિન્સિપલ ઓફ સિવિલ ડિકેન્સ, (GPCD) માંની કુલ ૨૭ સેવાઓ પૈકી નાગરિક સંરક્ષણ સંબંધિત ૧૨ સેવાઓને ઓથોરાઈઝડ અને અનઓથોરાઈઝડ નાગરિક સંરક્ષણ સેવાઓમાં વિભાજિત કરવામાં આવેલી છે. જેની વિગત નીચે મુજબ છે. જેમાં અનઓથોરાઈઝડ સેવાઓની કામગીરી ગૃહરક્ષક દળ દ્વારા બજાવવામાં આવે છે.

| ઓથોરાઈઝડ સેવાઓ        | અનઓથોરાઈઝડ સેવાઓ               |
|-----------------------|--------------------------------|
| (1) હેડ ક્વાર્ટર સેવા | (1) રેસ્ક્યુ સેવા              |
| (2) વોર્ડન સેવા       | (2) સપ્લાય સેવા                |
| (3) કેજયુલીટી સેવાઓ   | (3) સાલ્વેજ સેવા               |
| (4) કોમ્યુનિકેશન સેવા | (4) વેલ્ફેર સેવા               |
| (5) ફાયર ફાઈટિંગ સેવા | (5) ડેપો અને ટ્રાન્સપોર્ટ સેવા |
| (6) ટ્રેનિંગ સેવા     | (6) ક્રોપ્સ ડિસ્પોઝલ સેવા      |

## ❧ નાગરિક સંરક્ષણ તંત્રના લક્ષ્ય અને હેતુઓ :

નાગરિક સંરક્ષણ ધારો સને 1968 માં સંસદે લાગુ પાડ્યો ત્યારથી નાગરિક સંરક્ષણ તંત્ર નીચે પ્રમાણે કામગીરી કરે છે.

### ➤ હેતુ :

- માનવીઓની યુધ્ધ દરમિયાન જિંદગી બચાવવી અને જાનમાલનું રક્ષણ કરવું.
- માલ મિલકતને થતાં નુકશાનને અટકાવવું.
- ઔદ્યોગિક ઉત્પાદનની પ્રક્રિયા-પુરવઠો જાળવી રાખવો.

### ➤ લક્ષ્ય :

- રાષ્ટ્રના આંતરિક સ્તરે યુધ્ધ દરમિયાન પ્રજાજનોનો જુસ્સો ટકાવી રાખવો.
- શાંતિના સમયમાં કુદરતી આયતો જેવી કે ઘરતીકંપ, પુર, વાવાઝોડુ અને
- માનવસર્જિત (અકુદરતી) જેવી કે કોમી રમખાણો, રોગચાળો, મોટા અકસ્માત, આગ વગેરે આયતો વખતે નાગરિક સંરક્ષણ દળનું મુખ્ય લક્ષ્ય જાહેર જીવનને શક્ય બને તેટલું જલ્દી સામાન્ય કરવાનું છે અને કોઈપણ પ્રકારની વિપરિત પરિસ્થિતિમાં આર્થિક વ્યવહાર ધબકતો રાખી પ્રજાના જાનમાલનું રક્ષણ કરવાનું છે.

## ❧ નાગરિક સંરક્ષણ તંત્રની કામગીરી :

સને 1960 થી બુહદ મુંબઈ રાજ્ય અલગ થતાં ગુજરાત રાજ્ય અસ્તિત્વમાં આવ્યું. તે સમયે શ્રી ઉદયન ચિનુભાઈ બેરોનેટ માનદ અધિકારી તરીકે કમાન્ડન્ટ જનરલની ફરજ બજાવતા હતા. સરકારશ્રી દ્વારા નાગરિક સંરક્ષણ તંત્રના વડા તરીકે કમાન્ડન્ટ જનરલ, ગૃહરક્ષક દળના હોદ્દા ઉપર પોલીસ વિભાગમાથી આઈ.પી.એસ.કેડરના ડાયરેક્ટર જનરલ ઓફ પોલીસ કક્ષાના અધિકારીશ્રીને નિમણુંક આપવામાં આવી અને સમયાંતરે આ હોદ્દાનું નામાભિકરણ કમાન્ડન્ટ જનરલ, ગૃહરક્ષક દળ અને નિયામકશ્રી નાગરિક સંરક્ષણ ગુજરાત રાજ્ય તરીકે કરવામાં આવ્યું, આ તંત્રની વડી કચેરી અમદાવાદ ખાતે સ્થાપી

સમગ્ર ગુજરાત રાજ્ય ખાતેના નાગરિક સંરક્ષણ યુનિટોની કચેરીની પ્રવૃત્તિઓ ઉપર રાજ્યકક્ષાનું નિયંત્રણ રાખવા તથા દેખરેખ રાખવાની કામગીરી સોંપવામાં આવી.

ગૃહરક્ષક દળ, નાગરિક સંરક્ષણ અને ગ્રામરક્ષક દળની કચેરીની પ્રવૃત્તિઓ પર રાજ્યકક્ષાએ નિયંત્રણ રહે તથા દેખરેખ રાખી શકાય તે ધ્યાને લઈ ખાતાના વડાની આ જગ્યા ઉભી કરવામાં આવી છે.

કમાન્ડન્ટ જનરલ, ગૃહરક્ષક દળ અને નિયામક, નાગરિક સંરક્ષણ, ગુજરાત રાજ્ય, અમદાવાદને નાગરિક સંરક્ષણ ખાતાને વડા નિયામક તરીકે વહીવટી તેમજ નાણાકીય બાબતોની સંપૂર્ણ સત્તા, નાગરિક સંરક્ષણ તાલીમ ગૃહરક્ષક દળ તથા બોર્ડર વિંગ ગૃહરક્ષક દળની તાલીમ, ફરજ પર મૂકવા, ગણવેશ તથા સ્ટોર્સ આર્ટિકલ્સ ખરીદવા અંગેની સંપૂર્ણ સત્તા, ગૃહરક્ષક દળ સંસ્થાના વેલ્ફેર અંગેની કાર્યવાહી, ગૃહરક્ષક દળ આધુનિકીરણ તથા આઈટી ગ્રાન્ટ દ્વારા ગૃહરક્ષક દળ સંસ્થાને અદ્યતન કરવા યોજના તૈયાર કરવી તદ્દુપરાંત સરકાર દ્વારા સોંપવામાં આવતી કામગીરી કરવા માટેની સંપૂર્ણ સત્તાઓ એનાયત થયેલી છે.

આ ઉપરાંત મુખ્ય શહેર ખાતે કેટેરાઈઝડ સિવિલ ડિફેન્સ ટાઉનમાં જિલ્લા મેજિસ્ટ્રેટ એવમ્ નિયંત્રક નાગરિક સંરક્ષણ યુનિટના વડા તરીકે ફરજ બજાવે છે. અને યુનિટ કક્ષાએ નાગરિક સંરક્ષણ દળની મુખ્ય સેવાઓ તથા કામગીરી નાયબ નિયંત્રક મહેસુલી અધિકારી તથા પોલીસ ઈન્સ્પેક્ટર (ટ્રેઈન્ડ ઈન્સ્ટ્રક્ટર) દ્વારા કરવામાં આવે છે.

### ❧ નિયામક નાગરિક સંરક્ષણની ફરજો તથા સત્તાઓ :

- (1) નાગરિક સંરક્ષણ તંત્રની દેખરેખ તથા નિયંત્રણ.
- (2) ખાતાના વડા તરીકે વહીવટી તેમજ નાણાકીય સત્તાઓ.
- (3) નાગરિક સંરક્ષણ તંત્રનું આધુનિકીરણ તથા આઈટી ગ્રાન્ટ દ્વારા નાગરિક સંરક્ષણને અદ્યતન કરવા યોજના તૈયાર કરવી.
- (4) સરકાર દ્વારા સોંપવામાં આવતી અન્ય કામગીરી.

❧ સંયુક્ત નિયામક નાગરિક સંરક્ષણ ગુજરાત રાજ્યને સુપરત કરેલ સત્તાઓની વિગત દર્શાવતું પત્રક :

➤ વહીવટી સત્તાઓ :

- વર્ગ-2 નાં અધિકારીઓની રજાઓ મંજૂર કરવાની સંપૂર્ણ સત્તા
- રાજ્ય બહારના તાલીમ કોર્ષ માટે નાગરિક સંરક્ષણ સભ્યને નિયુક્ત કરવા બાબતેની સંપૂર્ણ સત્તા.
- સરકાર દ્વારા સોંપવામાં આવતી અન્ય કામગીરી.

➤ સંયુક્ત નિયામક, નાગરિક સંરક્ષણ :

નાગરિક સંરક્ષણ તંત્ર હેઠળ સંયુક્ત નિયામક વર્ગ-1 ની જગ્યા સરકારશ્રીનાં તા.21/2/63 ના ઠરાવથી ઉભી કરવામાં આવેલ છે. નાગરિક સંરક્ષણની પ્રવૃત્તિમાં વધારો થવાના કારણે વહીવટી, તાલીમ, હિસાબી, સ્ટોર, રજીસ્ટ્રી વગેરે કામગીરીમાં પણ ઉત્તરોઉત્તર વધારો થતાં આ જગ્યા ઉભી કરવામાં આવી છે. આ જગ્યા પર હાલમાં પોલીસ ખાતામાંથી આઈ.પી.એસ. કેડરના અધિકારીને પ્રતિનિયુક્તિના ધોરણે નિમણુક આપવામાં આવે છે.

નિયામકશ્રી નાગરિક સંરક્ષણ, ગુજરાત રાજ્ય, અમદાવાદની કચેરી રાજ્યકક્ષાની મુખ્ય કચેરી છે. નાયબ નિયામક વહીવટીની કામગીરી તેમજ આ ખાતાની સચિવાલય વહીવટી વિભાગો સાથેની કામગીરીમાં સરળતા રહે અને ખાતાની કામગીરી કામગીરી સારી રીતે થાય તે માટે પોલીસ ખાતામાંથી આઈ.પી.એસ. કેડરના અધિકારીને પ્રતિનિયુક્તિથી નિમણુક આપવામાં આવે છે.

➤ સંયુક્ત નિયામક, આઈ.પી.એસ.ની ફરજો :

હેડ ક્વાર્ટર્સ અને જિલ્લા કચેરીઓ સહિત મહેકમની બાબતો, સ્ટોર્સ શાખાની તમામ કામગીરી, તાલીમ શાખાની કામગીરી, રેકર્ડ, સ્ટેશનરી, લાઈબ્રરી, ડેડસ્ટોક સામાન,

મોટરવાહનને લગતી કામગીરી, રજિસ્ટ્રી શાખા અને ટાઈપીંગ શાખાની સુપરવિઝનની કામગીરી, ગર્વમેન્ટ કન્ટ્રોલ રજિસ્ટર, ડઓલેટર રજિસ્ટર, લોકસભા-વિધાનસભા પ્રશ્ન રજિસ્ટર અને વર્કસીટ એબસ્ટ્રેક્ટની તમામ કામગીરી તેમ જ કમાન્ડન્ટ જનરલ દ્વારા સોંપાતી કામગીરી, જિલ્લા તથા શાખાની ઈન્સ્પેક્શન દ્વારા ચકાસણી, કચેરીમાં ફરીયાદો, ખાતાના વડાની કચેરીના વડા તરીકે નિયંત્રણ અધિકારીની કામગીરી, તેમ જ ખરીદી અંગેની કામગીરી, નિયામકશ્રી દ્વારા અનુમતિ મેળવવા બાદ.

### ❧ હિસાબી અધિકારી :

હિસાબી અધિકારી (વર્ગ-2) ની એક જગ્યા નિયામક સંરક્ષણ, ગુજરાત રાજ્ય, અમદાવાદની મુખ્ય કચેરી હિસાબી કામગીરી માટે ખાતે ઉભી કરવામાં આવેલી છે. હિસાબી અધિકારીની આ જગ્યા હિસાબ અને તિજોરી નિયામકની કચેરીનાં હિસાબી સંવર્ગના વર્ગ-2 ના રાજ્યપત્રિત અધિકારીને પ્રતિનિયુક્તિથી ભરવામાં આવે છે. જેથી આ જગ્યાના અધિકારી હિસાબી અધિકારી તરીકે કામગીરી બજાવે છે. વડી કચેરી તથા તાબાની કચેરીઓની હિસાબી, આંતરિક અન્નવેષણ, તાબાની કચેરીના અન્નવેષણની તમામ કામગીરીઓનું સારી રીતે સંચાલન તેમ જ નિયંત્રણ કરે છે.

### ➤ હિસાબી અધિકારી (વર્ગ-2) ની ફરજો :

વાર્ષિક અંદાજો (સ્ટેન્ડિંગ ચાર્જીસ- નોન પ્લાન) તૈયાર કરવા તથા તાબાની કચેરીઓમાં ગ્રાન્ટની ફાળવણી તથા ત્રિમાસિક ખર્ચના રિઅમ્બર્સન્ટના પત્રકો તૈયાર કરવા.

ખર્ચના રિકન્લેસન, ખર્ચપત્રક, જાહેર હિસાબ સમિતિને લગતી માહિતીનું સંકલન તાબાની કચેરીઓનું ઈન્ટરનલ ઓડિટ, ઉપાડ અને ચૂકવણી અધિકાર સંગલન તમામ ફરજો, રાજ્યપત્રિત અધિકારીઓના પેન્સન કેસો તૈયાર કરવા જેવી હિસાબને લગતી ફરજો.

➤ **કચેરી અધિક્ષક :**

કચેરી અધિક્ષક ની એક જગ્યા ગુજરાત રાજ્ય, અમદાવાદની મુખ્ય કચેરી ખાતે ઉભી કરવામાં આવી છે. કચેરી અધીકક્ષની જગ્યા વર્ગ-3 મુખ્ય કારકુન સંવર્ગના વહીવટી કર્મચારીને બઢતી આપી ભરવામાં આવે છે. નાગરિક સંરક્ષણ યુનિટ તથા યુનિટ કચેરીઓની વહીવટી તમામ કામગીરીઓનું સારી રીતે તેમજ નિયંત્રણ કરે છે.

➤ **કચેરી અધિક્ષકની ફરજો :**

હેડ ક્વાર્ટર્સની વહીવટી, મહેકમ, ખાસ, સ્ટોર તાલીમ, રેકર્ડ, રજિસ્ટ્રી, ટાઈપીંગ શાખાની કામગીરીના સુપરવિઝનની સંપૂર્ણ કામગીરી, કચેરી બહારથી આવતી તમામ ટપાલો જોઈ સંબંધકર્તા અધિકારીશ્રીને મોકલાવી તથા શાખાને માર્ક કરી શાખામાં વહેંચતી કરવાની કામગીરી, કચેરી બહાર મોકલવાની તમામ ટપાલો સમયસર, ઝડપી ડિસ્પેચ થાય તેનું સુપરવિઝન, ગર્વમેન્ટ તરફથી આવતી ટપાલોનું નિયંત્રણ રાખવા ગર્વમેન્ટ કન્ટ્રોલ રજિસ્ટર, લોકસભા-વિધાનસભા પ્રશ્ન રજિસ્ટર, ધારાસભ્ય-સંસદસભ્યોના પત્રો અંગેનું રજિસ્ટર નિભાવવાની કામગીરી, અધિકારીશ્રીઓ તરફથી નિર્ણય લઈ આવતી-જતી ફાઈલોનું સંકલન કરી, મેળવી આપવાની કામગીરી, સંયુક્ત નિયામક તથા નિયામકશ્રી તરફથી સોંપવામાં આવતી કામગીરી, તથા અધિકારી/કર્મચારીના વાર્ષિક ખાનગી અહેવાલને લગતી કામગીરી, શાખાની દફતર નિરીક્ષણની કામગીરી.

➤ **જિલ્લા કક્ષાએ અધિકારીશ્રી સત્તાઓ અને ફરજો :**

જિલ્લા કક્ષાએ જિલ્લા મેજિસ્ટ્રેટ એવમ્ નિયંત્રક કેટેગોરાઈઝડ સિવિલ ડિકેન્સ ટાઉનની કચેરીના વડા તરીકે નિયુક્ત થયેલ છે. નાગરિક સંરક્ષણ દળનું પાયાનું કામ જિલ્લા કક્ષાએ આ અધિકારીઓ તેઓને સુપરત થયેલી સત્તાઓના સંદર્ભમાં બજાવે છે.

જિલ્લા મેજિસ્ટ્રેટ અને નિયંત્રક સંરક્ષણ દળની સેવાઓને અમલમાં મૂકવા કમાન્ડિંગ અધિકારીઓની નિમણુક કરે છે. અને તેઓના તાબામાં નાયબ નિયંત્રક, પોલીસ ઈન્સ્પેક્ટર(ટ્રેઈન્ડ ઈન્સ્ટ્રક્ટર) તાલીમ, ભરતી વગેરેની કામગીરી કરે છે. આ ઉપરાંત

સંબંધિત ટાઉનના શહેરની પરિસ્થિતિના સંદર્ભમાં આપત્તિઓ અને જોખમો અનુલક્ષીને નાગરિક સંરક્ષણો દળનો પેપર પ્લાન તથા આપત્તિજનક મોટા નાના ઔદ્યોગિક એકમોની સલામતી માટેના ઓનસાઈડ-ઓફસાઈડ પેપર પ્લાનનું નિયમન કરે છે. નાગરિક સંરક્ષણ કેટેગરાઈઝડ ટાઉનો ખાતે આવેલા સી.ડી. સ્ટોર્સના સાધનોની જાળવણી અને નિભાવણીનું સુપરવિઝન તથા સરકારશ્રી દ્વારા વખતોવખત સોંપવામાં આવતી અન્ય કામગીરીની ફરજ બજાવે છે.

### ➤ નાગરિક સંરક્ષણ તંત્રની પ્રવૃત્તિઓ :

નાગરિક સંરક્ષણ તંત્રની પ્રવૃત્તિઓમાં મુખ્યત્વે પ્રજાને નાગરિક સંરક્ષણની પ્રાથમિક તાલીમ આપવી, સેવાવારની નિમણુકો આપી સ્વયંસેવકોની ભરતી કરી નાગરિક સંરક્ષણ દળ બનાવવાની પ્રવૃત્તિઓ છે.

### ➤ યુધ્ધ બાદની પ્રવૃત્તિઓ :

યુધ્ધ બાદ નાગરિક સંરક્ષણ તંત્રની જવાબદારી વિશેષ રહે છે. સમગ્ર તંત્ર, જિલ્લા મેજિસ્ટ્રેટ, કલેક્ટર, એવમ્ નિયંત્રકની સીધી દેખરેખ હેઠળ અને માર્ગદર્શક હેઠળ કામ કરે છે. અને કાયદો-વ્યવસ્થા જાળવી, કોઈપણ પ્રકારના યુધ્ધના સમયે જાનહાનીને, માલહાનિ થઈ હોય તો ટુકડીઓ બનાવી રેસ્ક્યુ કામગીરી કરવામાં આવે છે. કિંમતી માલસામાનને કોર્ડન કરી નુકશાનનો અંદાજ કાઢવામાં આવે છે. વેલ્ફેર સેવા, સાલ્વેજ સેવા, મડદા નિકાલ સેવા, કેઝયુલિટી સેવા સક્રિય થઈ લોકોને રાહતસામગ્રી તથા વધુ નુકશાન ન થાય તેના પગલા લઈ જીવનજરૂરિયાતની આવશ્યક ચીજવસ્તુઓ પૂરી પાડે છે. અને સંદેશાવ્યવહાર પૂર્વવત કરવા તથા ગટરલાઈન, પાણીલાઈન, વીજળી પુરવઠો પૂર્વવત કરવાની કામગીરી કરવામાં આવે છે. તુટી ગયેલા મકાનમાંથી જો કોઈ કેઝયુલિટી થઈ હોય તેને બચાવની કામગીરી કરવામાં આવે છે. અને આવ મકાનનો તાત્કાલીક વીજળી પુરવઠો બંધ કરવા વોર્ડન ફરજ બજાવે છે. યુધ્ધ બાદ કેઝયુલિટી થઈ હોય, લોકો બેઘર થયા હોય તેવી વ્યક્તિઓને તાત્કાલિક નજીકની રાહત છાવણીમાં ખસેડવામાં આવે



છે. અને રોગચાળો ન ફાટે, ગંદકી ન ફેલાય તથા અફવા ન ફેલાય તે માટે વોર્ડન સેવાના સેક્ટર વોર્ડન ડોર-ટુ-ડોર સંપર્ક કરી પુર્વતત પરિસ્થિતિનું નિર્માણ કરે છે.

➤ **નાગરિક સંરક્ષણની અગત્યની 12 સેવાઓ :**

નાગરિક સંરક્ષણની હેઠળની 12 સેવાઓ એ દળનું હૃદય છે. અને શાંતિના સમયમાં રાજ્યના પ્રજાજનોને સંરક્ષણની પાયાની તાલીમ અપાવાનું કામ તમામ નાગરિક કેટેગોરાઈઝડ, ટાઉનમાં ટ્રેઈન્ડ ઈન્સ્ટ્રક્ટર (પોલીસ ઈન્સ્પેક્ટર) ના આયોજન કરે છે. નાગરિક સંરક્ષણના પેપર પ્લાન અનુસાર રાજ્યના વિવિધ નાગરિક સંરક્ષણ ટાઉનોમાં સ્વયંસેવકોના સુચિત ટાર્ગટ પ્રમાણે સ્વયંસેવકો તૈયારની રૂચિ પ્રમાણે સેવાવાર નિમણુકો પણ નાગરિક સંરક્ષણ તંત્ર દ્વારા આપવામાં આવે છે. જનરલ પ્રિન્સીપલ ઓફ સિવિલ ડિકેન્સમાં કુલ 27 સેવાઓ દર્શાવેલ છે. તે પૈકીની 212 સેવાઓ જે નીચે પ્રમાણે બે વિભાગમાં વહેંચવામાં આવેલી છે. જેમાં (1) ઓથોરાઈઝડ અને (2) અનઓથોરાઈઝડ જેમાંની અને ઓથોરાઈઝડ સેવાની કામગીરી ગૃહરક્ષક દળ દ્વારા બજાવવામાં આવે છે. પરિસ્થિતિ કે કુદરતી કે અકુદરતી આપત્તિમાં પ્રજાના જાનમાલનું રક્ષણ કરી જનજીવન સામાન્ય બનાવી, નાગશિકોના મનોબળને ટકાવી ન્યનતમ નુકશાન થાય તે રીતે તંત્રને પ્રજાને સાથે રાખી વ્યવસાયરત કરવાનું છે.

| ક્રમ                                   | નામ               | સેવાના વર્ગ                                    |
|--|-------------------|--|
| <b>ઓથોરાઈઝડ સિવિલ ડિકેન્સ સર્વિસીઝ</b> |                   |  |
| 1                                      | હેડ ક્વાર્ટર સેવા | જિલ્લા મેજિસ્ટ્રેટ અને નિયંત્રક નાગરિક સંરક્ષણ |
| 2                                      | વોર્ડન સેવા       | ચીફ વોર્ડન (માનદ પદાધિકારી)                    |
| 3                                      | કેઝયુલિટી સેવા    | સિવિલ સર્જન                                    |
| 4                                      | કોમ્યુનિકેશન સેવા | જનરલ મેનેજર, ટેલિકોમ                           |
| 5                                      | ફાયર ફાઈટીંગ સેવા | ચીફ ફાયર ઓફિસર,                                |
| 6                                      | તાલીમ સેવા        | જિલ્લાશિક્ષણ અધિકારી                           |

| અનઓથોરાઈઝડ સિવિલ ડિકેન્સ સર્વિસીઝ |                            |   |
|-----------------------------------|----------------------------|---|
| 1                                 | રેસ્ક્યુ સેવા              | અધિક્ષક ઈજનેર (પી.ડબલ્યુ.ડી)                                    |
| 2                                 | પુરવઠા સેવા                | જિલ્લા પુરવઠા અધિકારી   |
| 3                                 | સાલ્વેજ સેવા               | વ્યવસાયપાલક ઈજનેર (પી.ડબલ્યુ.ડી)                                |
| 4                                 | વેલ્ફેર સેવા               | સબ ડિવિઝનલ મેજિસ્ટ્રેટ  |
| 5                                 | ડેપો અને ટ્રાન્સપોર્ટ સેવા | ડિવિઝન કન્ટ્રોલર (જી.એસ.આર.ટી.)<br>રિયોજનલ ટ્રાન્સપોર્ટ અધિકારી |
| 6                                 | મડદા નિકાલ સેવા            | આરોગ્ય અધિકારી મ્યુનિસિપલ કોર્પોરેશન                            |

ઉપરોક્ત 12 સેવાઓની વિગતવાર માહિતી નીચે મુજબ છે.

### (1) હેડ ક્વાર્ટર સેવા :

રાજ્ય કક્ષાએ આવેલ કેટેગોરાઈઝડ સિવિલ ડિકેન્સ ટાઉનોમાં હેડ ક્વાર્ટર સેવાના વડા તરીકે જિલ્લા મેજિસ્ટ્રેટ અને કલેક્ટર નિયંત્રક નાગરિક સંરક્ષણ તરીકે ફરજ બજાવે છે. આ ઉપરાંત તેઓની મદદમાં અધિક કલેક્ટર/ડે.કલેક્ટર કક્ષાના અધિકારી નાયબ નિયંત્રક તરીકે ફરજ બજાવે છે. તથા પોલીસ ઈન્સ્પેક્ટર કક્ષાએ (ટ્રેઈન્ડ ઈન્સ્ટ્રક્ટર) અધિકારી અને તાલીમ સંબંધક નાગરિક સંરક્ષણની આ સેવાનો મુખ્ય ઉદ્દેશ 27 સેવાઓ પૈકી 12 સેવાઓનું નિયમન અને સંકલન કરવાનો છે. કોઈપણ પ્રકારની આપત્તિ સમયે ગુજરાત ડિઝાસ્ટર મનેજમેન્ટ એક્ટ હેડળ, ભારત સરકારના સિવિલ ડિકેન્સ એક્ટ, જનરલ પ્રિન્સીપલ, ઓફ સિવિલ ડિકેન્સ માસ્ટર પ્લાન ઓફ સિવિલ ડિકેન્સ, અન્ય નોઈન્સિડન્ટ કમાન્ડન્ટ, તરીકે ચાર્જ સંભાળી લઈ જુદી જુદી સેવાઓને અમલમાં મૂકી કમાન્ડિંગ અધિકારીઓ, મારફતે આપત્તિજનક સમયે તત્કાલીન પગલા લઈ જનજીવન ને મદદરૂપ બને છે. વધુમાં આ સેવા દ્વારા કેટેગોરાઈઝડ ટાઉનોના સિવિલ ડિકેન્સ પેપર પ્લાન તૈયાર કરવાની પણ અગત્યની ફરજ છે.

### (2) વોર્ડન સેવા :

આ સેવાના વડા તરીકે માનદ પદાધિકારી ચીફ વોર્ડન છે. જે નાગરિક સંરક્ષણના માનદ પદાધિકારી છે. વોર્ડન સેવા નાગરિક સંરક્ષણની કરોડરજજુ સમાન અને અગત્યની

સેવા છે. આ સેવાથી હવાઈ હુમલા દરમિયાન ઓછામાં ઓછું નુકશાન થાય, લોકોને નૈતિક હિંમત અને જુસ્સો જળવાઈ રહે. શાંતિના સમયે કુદરતી કે અકુદરતી આફતોમાં પ્રજાજનોને તાત્કાલિક મદદ પહોંચાડવાનો અને સામાન્ય જનજીવન પૂર્વતત કરવાનો મુખ્ય ઉદ્દેશ છે. આ સેવામાં પાયાના વ્યવસાયકર તરીકે માનદ પદાધિકારીઓનું સંગઠન/દળ કેટેગોરાઈઝડ ટાઉન વિસ્તારોમાં વસ્તીના ઘોરણે નકકી કરવામાં આવે છે જે નીચે મુજબ છે

**જીપીસીડી 2003 મુજબ વોર્ડન સેવાનુ માળખું ( 2 લાખની વસ્તીના ડિવિઝન દીઠ)**

| ચીફ વોર્ડન             | ટાઉન વાર             |
|------------------------|----------------------|
| ડેપ્યુટી ચીફ વોર્ડન    |                      |
| ડિવિઝનલ ચીફ વોર્ડન     | 2 લાખની વસ્તીદીઠ 1   |
| સ્ટાફ ઓફિસર            | 2 લાખની વસ્તીદીઠ 2   |
| ડેપ્યુટી ડિવિઝન વોર્ડન | 2 લાખની વસ્તીદીઠ 1   |
| પોસ્ટ વોર્ડન           | 20,000 ની વસ્તીદીઠ 1 |
| ડેપ્યુટી પોસ્ટ વોર્ડન  | 20,000 ની વસ્તીદીઠ 1 |
| સેક્ટર વોર્ડન          | 20,000ની વસ્તીદીઠ 1  |
| ક્લર્ક (પગારદાર)       | 2 લાખની વસ્તીદીઠ 1   |
| મેસેન્જર (પગારદાર)     | 2 લાખની વસ્તીદીઠ 1   |

➤ **વોર્ડનની ફરજો :**

વોર્ડન સેવાના મુખ્ય અંગ એટલે કે વોર્ડન પોતાના વિસ્તારના લોકોના મિત્ર, ફિલોસોફર અને માર્ગદર્શક છે. ઉપરાંત નાગરિક સંરક્ષણની આંખ અને કાન છે. વોર્ડન પોતાના વિસ્તારના લોકોને નાગરિક સંરક્ષણ સંબંધી વિવિધ મુદ્દાઓ પ્રત્યે સલાહસુચન કરશે. ઉપરાંત હવાઈ હુમલા પહેલાંની જ ફરજ જેમાં વોર્ડન પોલીસ વિભાગની માહિતીથી જાણકાર, માણસોની ઓળખાણ, ધરાવતા હાઉસ હોલ્ડ રજિસ્ટ્રર, તૈયાર કરવું. નાગરિક

સંરક્ષણ સંબંધી સ્થાનો જેવા કે ડેપો, જાહેર, આશ્રય સ્થાનો, પ્રાથમિક સારવાર કેન્દ્રો, પોલીસ સ્ટેશન, વગેરેથી માહિતીગાર કરશે. હવાઈ હુમલા સંબંધે સલાહ ગૃહ આશ્રમનું બાંધકામ તથા ઉપયોગ અને અંધારપટ અંગે લોકોને માર્ગદર્શન આપશે. નાગરિક સંરક્ષણ સત્તાવાળાઓ તરફથી વખતોવખતની સૂચના લોકોને સમજણ આપી તથા અગત્યની ફરજમાં નાગરિક સંરક્ષણ સ્વયંસેવકોની ભરતી કરવામાં મદદ કરવાની છે.

➤ **હવાઈ હુમલાની વખતની ફરજો :**

જેમાં હવાઈ હુમલાની ચેતવણી મળ્યા પછી વોર્ડન પોસ્ટમાં હાજર થશે. બાદ જરૂરી સાધનો દ્વારા શેરીઓમાં ફરતા લોકોને આશ્રય સ્થાનમાં આશ્રય લેવા સલાહ આપશે. સાઈરનો ન સાંભળી શકાય તે વિભાગમાં વિસલ દ્વારા ચેવણી આપશે તથા અંધારપટના પાલન બાબતે ચોકસાઈ રાખશે. નુકશાંનીનો અંદાજ કન્ટ્રોલ અથવા સબ કન્ટ્રોલ ખાતે નિયત સમયમાં સંદેશા પહોંચાડવા નાની આગ ઠારવાની પ્રાથમિક સારવાર કરવાની, દટાઈ ગયેલા લોકોને બચવવા, ફુટયા વગરના બોમ્બ શોધી પોલીસ તથા સિવિલ ડિફેન્સ કંટ્રોલ, સબ કંટ્રોલને જાણ કરવાની, તથા વિવિધ સેવાઓ અને પ્રજાજનો વચ્ચે કડીરૂપ બનવાની તેમની ફરજ છે.

➤ **હવાઈ હુમલા પછીની ફરજો :**

જેમાં વોર્ડન ઘરબારીવહોણા લોકોને નાગરિક સંરક્ષણ વિવિધ સુવિધાઓની માહિતી આપી આયને આયોજનથી માહિતીગાર કરવા, તથા નુકશાની સંબંધી વિગતવાર રિપોર્ટ તૈયાર કરવો અને વિવિધ સેવાઓ તાત્કાલિક ઉપલબ્ધ થાય તેવા પ્રયાસો કરવાની તેમની ફરજ છે.

વોર્ડન સારું વ્યક્તિત્વ, હિંમતબાજ, બીજા ઉપર વગ વાપરી શકે, પોતાના વિસ્તારનું જ્ઞાન, નાગરિક સંરક્ષણ સંબંધી પૂરતી માહિતી ધરાવતો અને લોકો તથા નાગરિક સંરક્ષણ વચ્ચે કડી બની શકે તેવો સક્ષમ હોવો જોઈએ.

### (3) તાલીમ સેવા :

નાગરિક સંરક્ષણની અન્ય સેવા અસરકારક રીતે અમલમાં મુકવા દરેક સેવાના કમાન્ડિંગ ઓફિસરને વ્યક્તિગત રીતે તાલીમબદ્ધ કરી અને જરૂરી શિસ્ત કેળવવાથી જ નાગરિક સંરક્ષણ પ્રવૃત્તિને અસરકારક બનાવી શકીશું. જે માટે તાલીમ એ મહત્વનું અંગ છે. આમ તાલીમ સેવા એ નાગરિક સંરક્ષણની વોર્ડન સેવા બાદની અગત્યની સેવા છે. જેના કમાન્ડિંગ ઓફિસર તરીકે જિલ્લા શિક્ષણ અધિકારી કેટેગોરાઈઝડ સિવિલ ડિકેન્સ ટાઉનોમાં ફરજ માટે નિમણુક કરવામાં આવે છે. આ સેવાના તાલીમ ગણમાં સૌપ્રથમ ટ્રેઈન્ડ ઈન્સ્ટ્રક્ટર (પોલીસ ઈન્સ્પેક્ટર) વર્ગ-૨ ના સરકારી અધિકારી પૂર્ણકાલીન કક્ષાના પગારદાર હોય છે. જ્યારે અંશકાલીન સમય માટે નેશનલ સિવિલ ડિકેન્સ કોલેજ નાગપુર ખાતેથી તાલીમબદ્ધ માનદ પદાધિકારીની નિમણુક કરવામાં આવે છે. સ્થાનિક ટાઉનોમાં સિવિલ ડિકેન્સ પ્રાથમિક તાલીમ વગેરેના આયોજન તરીકે પ્રજાજનોને નાગરિક સંરક્ષણ સંબંધી પ્રાથમિક તાલીમ આપવી. સેવાવાર નિમણુકોની કામગીરી કરવામાં આવે છે. આ તાલીમબદ્ધ માનદ સ્વયંસેવકો એ રીતે નાગરિક સંરક્ષણ પ્લાન મુજબ જુદી જુદી આપત્તિઓમાં વિવિધ સેવાઓ માનદ સેવા આપી પ્રજાને સહાયભુત બને છે.

નાગરિક સંરક્ષણ પ્રાથમિક તાલીમ બાદ ખાસ પ્રકારની તાલીમ અર્થે નાગરિક સંરક્ષણ તાલીમ શાળા ગુજરાત રાજ્ય અમદાવાદ ખાતે રાજ્ય સ્તરના માનદ પદાધિકારી તથા ટ્રેઈન્ડ ઈન્સ્ટ્રક્ટરઓને તાલીમ આપી તૈયાર કરવામાં આવે છે. આ ઉપરાંત રાજ્ય સ્તરેથી નાગરિક સંરક્ષણના ખાસ પ્રકારના વિવિધ કોર્સની તાલીમ પસંદગી પામેલા માનદ પદાધિકારીઓ/અધિકારી કર્મચારીઓને રાષ્ટ્રીય કક્ષાની નાગરિક સંરક્ષણની નેશનલ સિવિલ ડિકેન્સ કોલેજ નાગપુર, મિલિટરી એન્જિનિયરિંગ કોલેજ, પુના તથા ટ્રેનીંગ ઈન્ડસ્ટ્રી. બેંગલોર ખાતે પણ નાગરિક સંરક્ષણતાલીમ અર્થે મોકલવામાં આવે છે.

રાજ્ય સ્તરે છેલ્લા વર્ષ દરમિયાન નાગરિક સંરક્ષણ કેટેગોરાઈઝડ ટાઉનોમાં નાગરિક સંરક્ષણની સંબંધી જરૂરી માહિતી તથા નિમણુકોની વિગત નીચે મુજબ છે.

➤ **નાગરિક સંરક્ષણ (તાલીમ ) અંગેની લાયકાતો :**

વ્યક્તિ ભારતનો નાગરિક હોવો જોઈએ. વ્યક્તિ એ 18 વર્ષની ઉંમર પૂર્ણ કર્યાથી નાગરિક સંરક્ષણની પ્રાથમિક તાલીમ મેળવી શકે અને સત્તા ધરાવતા અધિકારી સ્વવિવેક અનુસાર વયમર્યાદા વધુમાં વધુ ત્રણ વર્ષની છુટછાટ આપી શકે. વ્યક્તિ ઓછામાં ઓછુ ધોરણ 4 પાસ હોવી જોઈએ.

નાગરિક સંરક્ષણ દળમાં ભરતી થવા માટે સંબંધિત જિલ્લાના નિયંત્રક અથવા નાયબ નિયંત્રક અથવા પોલીસ ઈન્સ્પેક્ટર (ટ્રેઈન્ડ ઈન્સ્ટ્રક્ટર) નો સંપર્ક કરી તાલીમ – ભરતી પામી શકાય છે.

આ માનદ સેવા છે. જેથી કોઈપણ પ્રકારનું વેતન મળવા પાત્ર નથી. પરંતુ કટોકટીના સમયે ફરજ સોંપવામાં આવે ત્યારે માનદ વેતન આપવામાં આવે છે. જે વ્યક્તિ કોઈપણ ગુનાહિત પ્રવૃત્તિમાં સંડોવાયેલી હોય તે નાગરિક સંરક્ષણમાં નિમણુંક માટે ગરેલાયક ઠરે છે.

જે વ્યક્તિ શારીરિક અને માનસિક રીતે સશક્ત ન હોય તે ગરેલાયક ગણવામાં આવે છે.

નાગરિક સંરક્ષણની પ્રાથમિક તાલીમ કેટેગોરાઈઝડ ટાઉનમાં પોલીસ ઈન્સ્પેક્ટર (ટ્રેઈન્ડ ઈન્સ્ટ્રક્ટર) દ્વારા આપવામાં આવે છે. જેમાં પ્રાથમિક વર્ગોનું આયોજન કરી તાલીમ બાદ તાલીમાર્થીઓને નિપુણતા કસોટી લેવામાં આવે છે. જેમાં ઉર્તીણ થનાર તાલીમાર્થીને નાગરિક સંરક્ષણનું પ્રમાણપત્ર આપી લાયકાત અને રૂચી મુજબ સેવાવાર નિમણુંક આપવામાં આવે છે.

**(4) કેઝ્યુલિટી (આકસ્મિક) સેવા :**

આ સેવાના ઓફિસર કમાન્ડિંગ તરીકે જે તે સિવિલ ડિક્રેન્સ કેટેગોરાઈઝડ ટાઉનની સિવિલ હોસ્પિટલના સિવિલ સર્જન વડા તરીકે ફરજ બજાવે છે. તેમના હાથ નીચે ફર્સ્ટ એઈડ પોસ્ટ, ફર્સ્ટ એઈટ પાર્ટી એમ્બ્યુલન્સ સર્વિસ, સેવાના જાણકાર સભ્યોએ કેઝ્યુલિટીની કામગીરી કરવાની રહે છે. યુદ્ધ દરમિયાન કે શાંતિના સમયે કુદરતી કે

અકુદરતી આયતોમાં ઘવાયેલા નાગરિકોને સ્થળ ઉપર પ્રાથમિક સારવાર આપી ગંભીર ઈજા તથા મૃત્યુ પોમલાઓને યોગ્ય નિકાલ કરવાની કામગીરીઓ સેવાના સભ્યોની છે. આ સેવામાં ફર્સ્ટ એઈડ પાર્ટીમાં ચાર સભ્યો (હોકી 1 ટીમ લીડર) 1 એમ્બ્યુલન્સ, ડ્રાઈવર મળી કુલ પાંચ સભ્યો હોય છે. એક પોસ્ટમાં ત્રણ ફર્સ્ટ એઈડ પાર્ટી હોય છે.

20,000 ની વસ્તીએ 1 ફર્સ્ટ એઈડ પોસ્ટ જેમાં આઠ સભ્યો પૈકી ડોક્ટર—એક, ફર્સ્ટ એઈડર્સ—ત્રણ, નર્સ—એક, ક્લર્ક—એક, મેસેન્જર—એક, અને સ્વીપર—એક હોય છે.

સિવિલ ડિકેન્સ કેટેગોરાઈઝડ ટાઉનોમાં સબ કન્ટ્રોલ ટીઠ—એક, એમએફપી હોય છે. જેમાં ડોક્ટર—એક, ડ્રાઈવર—એક, નર્સ—એક, ફર્સ્ટ એઈડર્સ—એક, સ્વીપર—એક, મળી કુલ પાંચ સભ્યો હોય છે.

#### (5) કોમ્યુનિકેશન (સંદેશાવ્યવહાર) સેવા :

આ સેવાના કમાન્ડિંગ ઓફિસર તરીકે ટેલિફોન વિભાગ (BSNL)ના જનરલ મેનેજર વડા તરીકે ફરજ બજાવે છે. આ સેવાની મુખ્ય ફરજમાં હવાઈ હુમલાની ચેતવણી આપી પ્રજાજનોને હવાઈ હુમલા પહેલા, હવાઈ હુમલાની જાણ કરવી, અને બાદમાં સાઈરનો, ટેલીફોન, સંદેશાવહકના માધ્યમ દ્વારા અલગ અલગ વોર્ડન પેસ્ટ એરિયાના રાહત કેન્દ્રો વગેરેમાં ચેતવણી તથા સૂચના પુરી પાડવાના કામગીરી આ સેવાના સભ્યો કરે છે. આ સેવા હેઠળ રાજ્યના સિવિલ ડિકેન્સ કેટેગોરાઈઝડ ટાઉન વિસ્તારો 1 મુખ્ય કન્ટ્રોલ તથા વસ્તીના ધોરણે સબ કન્ટ્રોલ નક્કી કરવામાં આવે છે. આ કન્ટ્રોલ અને સબ કન્ટ્રોલ વચ્ચેના સંદેશાવ્યવહાર પધ્ધિતને ઝડપી અને અસરકારક બનાવી લોકોના જાનમાને થતાં નુકશાનને અટકાવી શકાય છે.

#### (6) ફાયરિંગ ફાઈટીંગ સેવા :

આ સેવાના કમાન્ડિંગ ઓફિસર તરીકે જે તે ટાઉનની અગ્નિશમન દળના ચીફ ફાયર ઓફિસર વડા તરીકે ફરજ બજાવે છે. આ સેવામાં સ્ટીસ્પ પંપ પાર્ટી, ટ્રેલર પંપ પાર્ટી, વગેરે ટુકડીઓ કામ કરે છે. દર 500 ની વસ્તીએ એક સ્ટીસ્પ પંપ પાર્ટી હોય છે.

જેમાં એક લીડર અને ત્રણ સભ્યો હોય છે તેઓ યુધ્ધ સમયે નાની આગ, બોમ્બ પડવાથી લાગેલ હોય તો સ્ટીરપ પંપ, પાણી અને રેતીના ઉપયોગથી બુઝાવે છે. વધુમાં આગ-અગ્નિશામક સાધનોથી તેમજ ફાયર ફાઈટરોની મદદથી ઓલવવાની જરૂરી કાર્યવાહી આ સેવાના સભ્યો કરે છે.

### (7) રેસ્ક્યુ સેવા :

આ સેવાના કમાન્ડિંગ ઓફિસર તરીકે જાહર બાંધકામ વિભાગના અધીક્ષક ઈજનેર વડા તરીકે ફરજ બજાવે છે. આ સેવામાં એક રેસ્ક્યુ પાર્ટી 50,000 ની વસ્તીના ધોરણે નક્કી કરવામાં આવેલ છે. આ રેસ્ક્યુ પાર્ટીમાં લીડર-1, સભ્યો-6, અને ડ્રાઈવર-1 મળી કુલ 8 સભ્યો હોય છે. આ સેવાની મુખ્ય ફરજમાં યુધ્ધ દરમિયાન કાટમાળમાં દટાઈ ગયેલા ઈસમોને બહાર કાઢવાનું, મુત્યુ પામેલાઓને ધરાશયી મકાનમાંથી બહાર કાઢવાનું ત્યાં તેઓને આશ્રયસ્થાને અથવા દવાખાને પહોંચાડવાની ઉપરાંત ધરાશયી મકાનોને હંગામી ટેકા દ્વારા ઉભા રાખવાની હોય છે. આ સેવામાં ગૃહરક્ષક દળ દ્વારા મુખ્ય ફરજ બજાવવાની હોય છે.

### (8) સપ્લાય (પુરવઠા) સેવા :

આ સેવાના કમાન્ડિંગ ઓફિસર તરીકે જિલ્લા પુરવઠા અધિકારી સેવાના વડા તરીકે ફરજ બજાવે છે. આ સેવાની મુખ્ય ફરજોમાં સિવિલ ડિકેન્સ પ્લાન મુજબ જરૂરી સાધનસામગ્રી ખરીદી તેને યોગ્ય સમયે ઉપયોગી બને તે પ્રમાણે રાખવાની, કાળજી લેવાની, તેમ જ યોગ્ય સમયે તેના વિતરણ માટે જરૂરી આયોજન કરવાની હોય છે. આ સામગ્રીમાં આપત્તિ સમયે ઉપયોગમાં લેવાતા સાધનો જેવા કે સ્ટીલ હેલ્મેટ, સ્ટીરપ પંપ, અગ્નિશામક સાધનો, રેસ્ક્યુના સાધનો, મેડિકલ પુરવઠો, વાહનો, ઈમર્જન્સીના સમયે પુરતુ અનાજ તથા કપડા કચેરીમાં જરૂરી સાધન સામગ્રી હોય છે. આ સેવામાં બે લાખની વસ્તીદીઠ પુરવઠા અધિકારી-1, સ્ટોર ક્લાર્ક-2, એટેન્ડન્ટસ-2, વોયમેન-1, મળી કુલ સભ્યો હોય છે. આ ઉપરાંત આ સેવાની મુખ્ય ફરજમાં યુધ્ધવના સમયે જરૂરી આવશ્યક



વસ્તુનો પુરવઠો જેવો કે ખોરાક, કેરોસીન, પેટ્રોલ, રોજિંદી જરૂરિયાતના સાધનો લોકોને પૂરતા પ્રમાણમાં મળી રહે અને લોકો પરેશાન ન થાય તે જોવાની તમામ કામગીરી આ સેવાના સભ્યો કરે છે.

### (9) સાલ્વેજ સેવાઓ :

આ સેવાના કમાન્ડિંગ ઓફિસર તરીકે કાર્યપાલક ઈજનેરશ્રી જાહેર બાંધકામ વિભાગ (માર્ગ અને મકાન વિભાગ) ના ખાતાના વ્યવસાયપાલક ઈજનેરશ્રી સેવાના વડા તરીકે ફરજ બજાવે છે. આ સેવાની કામગીરી બચાવ (રેસ્ક્યુ) સેવાની કામગીરી જેવી છે. જેમાં હવાઈ હુમલા દરમિયાન જે મકાનોને નુકશાન થયું હોય અને હવાઈ હુમલાથી મકાનના માલિક તેમજ અન્ય સભ્યોનું મૃત્યુ થયું હોય તે સમયે તે માલમિલકત, માલસામાન કીમંતી ચીજવસ્તુઓ, સ્ટોરમાં, ગોડાઉનમાં અથવા ટ્રેઝરી ખાતે ખસેડી તેની નોંધણી કરી સંભાળ રાખવાની તેમ જ આ સામાનને યોગ્ય વ્યક્તિને સુપરત કરવાની ફરજ છે. આ સેવામાં દર છ લાખની વસ્તીએ કસ્ટોડિયનની નિમણુંક ઉપરાંત સાલ્વેજ ટીમમાં દર બે લાખની વસ્તીએ સુપરવાઈઝર-1, ડ્રાઈવર-1, મજૂર-4, મળી કુલ છ સભ્યો હોય છે.

### (10) વેલ્ફેર સેવા :

આ સેવાના વડા તરીકે સબડિવિઝનલ મેજેસ્ટ્રેટ (ડેપ્યુટી કલેક્ટર) સેવાના વડા તરીકે ફરજ બજાવે છે. આ સેવાની મુખ્ય ફરજોમાં હવાઈ હુમલા દરમિયાન નુકશાન થયેલા મકાનોના ઘરવિહોણા લોકોને આશ્રયસ્થાન આપવું, ખોરાક, કપડાં બીજી અન્ય જીવનજરૂરિયાતની ચીજવસ્તુઓ પુરી પાડી, મકાનોની મરામત કરાવી તેની માહિતી તૈયાર કરવાની છે. આ સેવામાં (1) માહિતી વિભાગ (2) રેસ્ટ સેન્ટર વિભાગ (3) ઈમર્જન્સી ફીડીંગ વિભાગ (4) હાઉસીંગ એન્ડ બિલ્ડિંગ વિભાગ (5) ઈમર્જન્સી ક્લોથિંગ (6) કવેક્યુશન વિભાગ વગેરે વિભાગોમાં વહેંચવામાં આવેલ છે. જેમાં દર બે લાખની વસ્તીએ માહિતી વિભાગમાં તપાસ અધિકારી-1, કલાર્ક-2, સુપરિન્ટેન્ડેન્ટ-1 મળી કુલ

પાંચ સભ્યો, રેસ્ટ સેન્ટર વિભાગમાં સુપરિન્ટેન્ડેન્ટ-1, રસોઈયા-2, રસોઈયા સહાયક-1, કલાર્ક-2, સ્ટોર કલાર્ક સહાયક-1, સ્વીપર-2, મળી કુલ નવ સભ્યો, ઈમર્જન્સી ફીડીંગ વિભાગમાં ઈમર્જન્સી મિલ સેન્ટરમાં સુપરવાઈઝર-1, કલાર્ક-1, રસોઈયા-5, સહાયક-5, મળી કુલ બાર સભ્યો હાઉસિંગ એન્ડ બિલ્ડિંગ વિભાગમાં ઓવસિયર-1, કલાર્ક-1, મેસેન્જર-1 કુલ ત્રણ સભ્યો તથા ઈમર્જન્સી ક્લોથીંગ વિભાગમાં કલેક્શન ઓર્ગેનાઈઝર-1 તથા ઈવક્યુશન વિભાગમાં જરૂરિયાત મુજબના સભ્યો હોય છે.

### (11) ડેપો એન્ડ ટ્રાન્સપોર્ટ સેવા :

આ સેવાના વડા તરીકે વાહનવ્યવહાર અધિકારી (આરટીઓ) સેવાના વડા તરીકે ફરજ બજાવે છે. તેમની કામગીરી જુદા જુદા વિસ્તારોમાં જરૂરિયાત મુજબનાં કેન્દ્રો બનાવી, વાહનની ટુકડીઓ સાથે તેમાં રાહતસામગ્રી સહિત સજજ વાહનો તૈયાર કરવાની રહેશે. જે મુખ્ય કન્ટ્રોલથી મળેલી સુચના પ્રમાણે રાહત તથા બચાવ અને વહેંચણીની કામગીરી કરવાની હોય છે. આ ઉપરાંત આ સેવા દ્વારા ભાડેથી મળેલ, રીકવીઝીટ કરેલ તથા માનદ મળેલા વાહનોના ઈંધણ પુરું પાડવું. તેના સવિસીગ, રિપેગિ અને જાળવણીની જવાબદારી આ સેવાની હોય છે.

### (12) મડદા નિકાલ સેવા :

આ સેવાના કમાન્ડિંગ ઓફિસરશ્રી તરીકે આરોગ્ય અધિકારી મ્યુનિસિપલ કોર્પોરેશન સેવાના વડા તરીકે ફરજ બજાવે છે. આ સેવાની મુખ્ય કામગીરીમાં હવાઈ હુમલા દરમિયાન કાટમાળમાં દટાઈને મૃત્યુ પામેલા ઈસમોના મૃતદેહોને બહાર કાઢી નિકાલ કરવાની છે. આ સેવા માટે માનદ સેવાના સભ્યો તથા મ્યુનિસિપલ કોર્પોરેશન સ્ટાફ મારફતે કામગીરી કરવાની રહે છે.

### 1.2.3 ગૃહ રક્ષક દળનો પરિચય :

ગૃહ રક્ષક દળ જે ડીસેમ્બર 1947 ના રોજ બૃહદ મુંબઈ રાજ્યમાં ગૃહરક્ષક દળની સ્થાપના કરવામાં આવેલી છે. આ દળની સ્થાપનાનો હેતુ સમાજના વિવિધ વર્ગના નાગરિકો દ્વારા કાયદો અને વ્યવસ્થાની કામગીરીમાં પોલીસ દળને મદદરૂપ થવું તેમજ કુદરતી અને માનવસર્જિત આપત્તિઓમાં મદદરૂપ થવાનો છે. આ માનદ દળ દ્વારા રક્તદાન, પ્રૈથ્થિકશિક્ષણ, વૃક્ષરોપણ જેવી સમાજસેવાની પ્રવૃત્તિ કરવામાં આવે છે.

ગુજરાત રાજ્યની સ્થાપના સમયે ગૃહરક્ષક દળ ફક્ત 1850 નું સંખ્યાબળ ધરાવતું હતું. જેમાં દિન-પ્રતિદિન વધારો થતાં 45,280 ગૃહરક્ષક દળ તેમ જ 2832 બોર્ડરવિંગ ગૃહરક્ષક દળ મળી કુલ 41,496 સભ્યો માનદ સેવા આપી રહ્યા છે. જેમાં ચાલુ વર્ષમાં 6268 જેટલી નવી ભરતી કરવામાં આવી છે. ભારત સરકાર દ્વારા ગૃહરક્ષક દળ સભ્યોની સેવાઓની કદર કરી આંતરિક સલામતી અને આંતરરાષ્ટ્રીય સરહદ ઉપર હાલમાં બોર્ડરવિંગની ચાર બટાલિયન કાર્યરત છે. જે જવાનો બોર્ડર સિક્યોરિટી ફોર્સ અને લશ્કરના જવાનો સાથે ખંભેખભા મિલાવી ફરજ બજાવી રહ્યા છે.

### ❧ ગૃહ રક્ષક દળના લક્ષ્ય અને હેતુઓ :

#### (1) લક્ષ્ય :

સમાજના જુદા જુદા વર્ગના માનદ સેવા આપવા ઈચ્છતા લોકોને દળમાુ લઈ, તાલીમ આપી એક શિસ્તબધ્ધ નાગરિક તૈયાર કરવો. આ શિસ્તબધ્ધ નાગરિક દ્વારા કુદરતી અને માનવસર્જિત હોનારોતના સમયે સમાજની નિઃસ્વાર્થ રીતે સેવા કરી સમાજનો જોમ-જુસ્સો જળવાઈ રહે તે જોવું તેમ જ દેશમાં કટોકટી અને આંતરિક સુરક્ષાના સમયે પોલીસ તથા પ્રશાસનની સાથ રહી નિષ્કામ કામગીરીની ભાવના કેળવવી.

## (2) હેતુઓ :

- સમાજના તમામ વર્ગોના લોકોને તાલીમબદ્ધ કરવા.
- પોલીસની સાથે કાયદો અને વ્યવસ્થા તથા રાજ્ય/ દેશની આંતરિક સલામતી જાળવવી.
- પોલીસ/ બોર્ડર સિક્યોરિટી ફોર્સની મદદમાં રહીને આંતરિક રાષ્ટ્રીય સરહદની સલામતી જાળવવી.
- માનવસર્જિત અને કુદરતી હોનારતમાં પોલીસ તેમ જ સ્થાનિક પ્રશાનની મદદ કરવી.
- સરકારી સંસ્થાનો અને સરકારી મિલકતનું રક્ષણ કરવું.
- સમાજના નબળા વર્ગોને કોમી-હુલ્લડના સમયે મદદ કરવી.

## ❧ ગૃહ રક્ષક દળની કામગીરી :

મુંબઈ હોમગાર્ડ્ઝ નિયમો 1953 ના નિયમ 16 થી ગૃહરક્ષક દળ સભ્યોના વ્યવસાયો અને ફરજો સામાન્ય રીતે નીચે પ્રમાણે છે.

- (1) સરકારી મકાનોની ચોકી કરવી.
- (2) ગુનો થતાં અટકાવવા ચોકી કરવી.
- (3) રાજ્ય સરકાર અથવા કમાન્ડન્ટ જનરલ વખતોવખત સોંપે તેવી અન્ય ફરજો બજાવવી.
- (4) પોલીસની મદદમાં રહી કાયદો અને વ્યવસ્થાની જાળવણી કરવી.
- (5) ગૃહરક્ષક દળ દળનાં જવાનોએ પોલીસ સાથેની ફરજો સિવાયની અન્ય ફરજો બજાવે છે. જેવી કે, સિવિલ હોસ્પિટલ, એરપોર્ટ, રીમાન્ડ હોમ, રિઝર્વ બેંક, ઉક્ત ફરજ દરમિયાન મહેનાતાણાના નાણાં અને 30 ખાતા ટકા વહવટી ખર્ચ જે સંસ્થા ખાતા પાસેથી વસુલ લેવામાં આવે છે.

➤ ગૃહરક્ષક દળની ફરજો :

1. દળના અધિકારીઓ/ સભ્યો કાયદો અને વ્યવસ્થા જાળવવા માટે પોલીસના પુરક દળ તરીકે ફરજ બજાવે છે. સક્રિય ફરજ ઉપર પોલીસની સત્તાઓ ભોગવે છે.
2. ગત વિધાનસભાની ચુંટણી 2007 પ્રથમ તબક્કામાં 23,679 તથા બીજા તબક્કામાં 24,227 અધિકારી/સભ્યોની પોલીસની મદદમાં ફરજ ઉપર મૂકવામાં આવેલ.
3. પોલીસ સિવાયના બીજા ખાતાઓમાં પણ આઠ કલાકના સમયગાળા માટે રૂ.50 ના મહેનતાણા ઉપર 30 ટકા વહીવટી ખર્ચ સાથે જે તે ખાતાના ખર્ચ આપવામાં આવે છે.
4. માનવ સર્જીત અને કુદરતી આપત્તિઓમાં.
5. નાગરિક સંરક્ષણના કેટેગરીઝ શહેરમાં ટૅલર પંપ પાર્ટીઝ, મોબાઈલ કેન્ટીન, પાર્ટ ટાઈમ ઈન્સ્ટ્રક્ટર, ઈન્સીડન્ટ કંટ્રોલ ખોજી પાર્ટીઝની કામગીરી કરવામાં આવે છે.
6. સને 2007 માં સરેરાશ માસિક 2,10,960 સભ્યોને ફરજ ઉપર બોલાવવામાં આવ્યા.

સમગ્ર ગુજરાત રાજ્યમાં 45,280 નું સંખ્યાબળ ફાળવેલું છે. જે પૈકી છેલ્લા એક વર્ષમાં 6268 સભ્યોની ભરતી કરવામાં આવેલી છે. અને હાલમાં 41,496 ગૃહરક્ષક દળ અધિકારી/ સભ્યો નિષ્કામ સેવા બજાવે છે. માનદ અધિકારી તરીકે સમાજમાં સારો મોભો અને પ્રતિષ્ઠા ધરાવતી વ્યક્તિઓને ગૃહરક્ષક દળ દળમાં સભ્ય તરીકે નિમણુક આપવામાં આવે છે.

➤ ચુકવણી ભથ્થા :

માહે મે-2003 થી સરકારશ્રી તરફથી નીતિ નક્કી થયા મુજબ કાયદો અને વ્યવસ્થાની ફરજ માટે ગૃહરક્ષક દળ / બોર્ડરવિંગનાં જવાનોને પોલીસ દ્વારા બોલાવવામાં આવે ત્યારે તે અંગના ભથ્થાનો ખર્ચ પોલીસ ખાતા દ્વારા ચુકવવામાં આવે છે.

હોમગાર્ડજ દળના માનદ સભ્યો/ અધિકારીઓને કાયદો અને વ્યવસ્થાની કે ફરજ દરમિયાન પ્રતિદિન રૂપિયા 80 ફરજ ભથ્થુ ચુકવવામાં આવે છે.

આ ઉપરાંત ગૃહરક્ષક દળ દળના માનદ સભ્યો/ અધિકારીઓ માટે માસિક ચાર પરેડ નિયત થયેલી છે. અને આ પરેડમાં ભાગ લેનાર જવાનોએ પરેડ દીઠ રૂ.14/- નું પરેડ ભથ્થુ ચુકવવામાં આવે છે.

➤ **ઈ-ગવર્નન્સ :**

વડી કચેરી તેમજ જિલ્લા કચેરી ખાતે કોમ્પ્યુટર્સ, ફેક્સ, ઝેરોક્સ, સ્કેનર જેવા આધુનિક સાધનો દ્વારા સજજ કરી ગૃહરક્ષક દળ તંત્રને આધુનિક કરવામાં આવેલું છે. વડી કચેરીને જીસ્વાન કનેક્ટીવીટીથી જોડવામાં આવેલ છે. તેમજ તમામ કોમ્પ્યુટર્સ લેનથી (LOCAL AREA NETWORK) જોડવામાં આવેલ છે.

➤ **સરહદી પાંખ-ગૃહરક્ષક દળ :**

ભારત વિરૂધ્ધ પાકિસ્તાનની પોલીસને ધ્યાનમાં લઈને કેન્દ્ર સરકાર દ્વારા ગુજરાતની જમીની સરહદ વધુ સુદૃઢ કરવાના હેતુથી કચ્છ તથા બનાસકાંઠા જિલ્લામાં 1979 માં બે બટાલિયન ઉભી કરવાનો નિર્ણય લેવામાં આવેલો. ત્યારબાદ 1997 માં કોસ્ટલ દરિયાઈ પાળોની સુરક્ષાને ધ્યાનમાં લઈ વધારાની બે બટાલિયન ઉભી કરવામાં આવી. આ ચારેય બટાલિયનોનું હેડ ક્વાર્ટર્સ નીચે મુજબ છે.

1. પાલનપુર (બનાસકાંઠા)
2. જામનગર
3. ભુજ (કચ્છ)
4. નલિયા (કચ્છ)

➤ **સરહદી પાંખની તાલીમ અને તેની ફરજો :**

1. **તાલીમ :**

ભારત સરકારશ્રીની સુચના મુજબ નીચે મુજબ તાલીમ આપવામાં આવે છે.

બેઝિક તાલીમ 45 વર્કીંગ દિવસ.

રીફ્રેસર તાલીમ 35 વર્કીંગ દિવસ.

એડવાન્સ્ટ્રેનીંગ 45 વકીંગ દિવસ (1/3 સંખ્યાબળ)

કલેક્ટીવ ટ્રેનીંગ 20 દિવસ (આર્મી સાથે બે વર્ષમાં એકવાર )

➤ ફરજો :

શાંતિના સમયે/ તંગદિલીના સમયે સરહદના ગામડાઓનો સ્થાનિક સુરક્ષામાં મદદ કરવી.

સ્થાનિક વહીવટકર્તાને કટોકટીના સમયે સંદેશાવ્યવહારની જાળવણી મદદ કરવી.  
સરહદી વિસ્તારમાં આંતરિક સુરક્ષામાં મદદ કરવી.

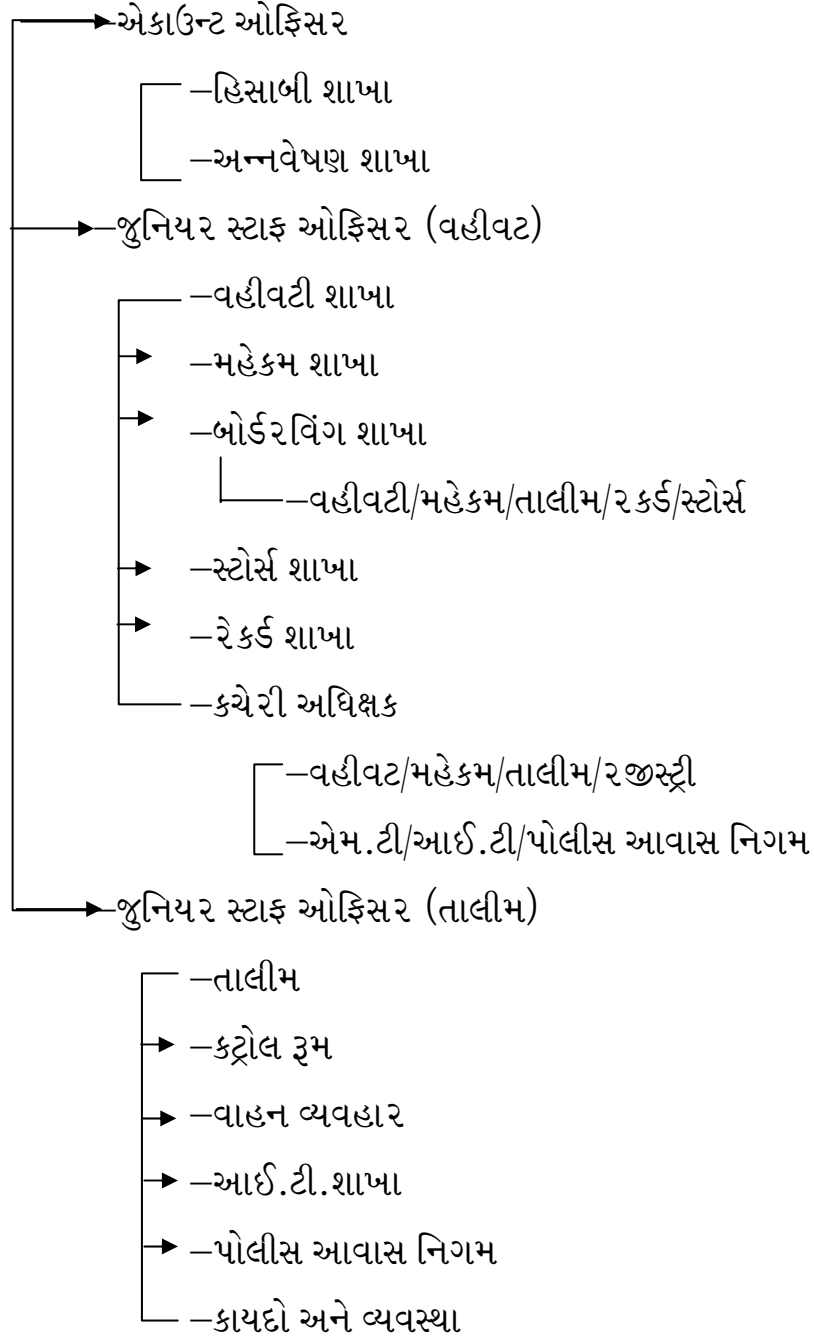
કટોકટીના સમયે કેન્દ્રીય સુરક્ષા દળોના વાયલેટ એરિયા/ વાયલેટ પોઈન્ટની જાળવણી કરવી.

➤ ગૃહરક્ષક દળનું વહીવટી માળખું :

→ કમાન્ડન્ટ જનરલ ગુહ રક્ષક દળ

→ નાયબ કમાન્ડન્ટ જનરલ ગુહ રક્ષક દળ

→ સીનીયર સ્ટાફ ઓફિસર





❧ ગૃહરક્ષક દળનું માળખું ❧

| સરહદી પાંખ ગૃહરક્ષક દળનું માળખું                                      |           |                                      |           |
|---|-----------|--------------------------------------|-----------|
| બટાલિયન હેડ ક્વાર્ટર્સ  |           |                                      |           |
| કંપની   |           | બટાલિયન હેડ ક્વાર્ટર્સ પગારાદર સ્ટાફ |           |
| કંપની કમાન્ડર   | 1         | બટાલિયન કમાન્ડન્ટ                    | 1         |
| પ્લાટુન કમાન્ડર   | 3         | બટાલિયન સેકન્ડ કમા.                  | 1         |
| હવા.ક્વાટર માસ્ટર   | 1         | સુબેદાર સ્ટાફ ઓફિસર                  | 1         |
| નાયબ કલાર્ક   | 1         | નાયબ સુબેદાર                         | 2         |
| ડ્રાઈવર   | 1         | હવાલાદર                              | 5         |
| ડીસ્પેચ રાઈડર   | 1         | નાયક                                 | 3         |
| ચોકીદાર   | 1         | ડીસ્પેચ                              | 2         |
| સ્વીપર  | 1         | ડ્રાઈવર                              | 3         |
|   |           | ગાર્ડઝમેન                            | 2         |
|   |           | સ્વીપર                               | 1         |
| કુલ ...   | <b>10</b> | કુલ.....                             | <b>21</b> |
| $10 \times 6 = 60 + 21 = 81$<br><b>(1 કંપનીમાં 118) 118 x 6 = 708</b> |           |                                      |           |

➤ ગૃહ રક્ષક દળના કર્મચારીઓની સત્તા અને ફરજો :

સને 1060 થી બૃહદ મુંબઈ રાજ્ય અલગ થતાં ગુજરાત રાજ્ય અસ્તિત્વમાં આવેલ. તે સમયે શ્રી ઉદયન ચિનુભાઈ બેરલનેટ માનદ્વઅધિકારી તરીકે કમાન્ડન્ટ જનરલની ફરજ બજાવતા હતા. સરકારશ્રી દ્વારા સને 1987 થી કમાન્ડન્ટ જનરલ ગૃહરક્ષક દળની જગ્યા ઉપર પોલીસ ખાતાના આઈ.પી.એસ કેડરના અને ડારેક્ટર જનરલ ઓફ પોલીસ કક્ષાના પગારાદાર અધિકારીને નિમણુંક કરવાનો નિર્ણય લીધો.

ક્રમાન્ડન્ટ જનરલ, ગૃહરક્ષક દળને નાગરિક સંરક્ષણ તંત્રની કામગીરી પણ સોંપવામાં આવેલી છે. જેથી આ જગ્યાનું નામાત્મિકરણ સને 1990 થી ગ્રામરક્ષક દળના વડા તરીકે પણ કામગીરી સોંપવામાં આવેલ છે. જનરલ, ગૃહરક્ષક દળ અને નિયામક, નાગરિક સંરક્ષણ, ગુજરાત રાજ્ય અમદાવાદ કરવામાં આવેલ છે. ગૃહરક્ષક દળ, નાગરિક સંરક્ષણ અને ગ્રામ રક્ષકદળની કચેરીની પ્રવૃત્તિઓ પર રાજ્યકક્ષાએ નિયંત્રણ રહે તથા દેખરેખ રાખી શકાય તે ધ્યાને લઈ ખાતાના વડાની જગ્યા ઉભી કરવામાં આવેલ છે.

ક્રમાન્ડન્ટ જનરલ, ગૃહરક્ષક દળ અને નિયામક, નાગરિક સંરક્ષણ, ગુજરાત રાજ્ય, અમદાવાદને ખાતાના વડા તરીકે વહીવટી તેમજ નાણાંકીય બાબતોની સંપૂર્ણ સત્તા, ગૃહરક્ષક દળ તથા બોર્ડરવિગ હદમગાર્ડઝની તાલીમ, ફરજા પર મૂકવા, ગણવેશ તથા સ્ટોર્સ આર્ટિકલ્સ ખરીદવા અંગેની સંપૂર્ણ સત્તા ગૃહરક્ષક દળ સંસ્થાના વેલ્ફેર અંગેની વ્યવસાયવાહી ગૃહરક્ષક દળ આધુનિકરણ તથા આઈટી ગ્રાન્ટ દ્વારા ગૃહરક્ષક દળ સંસ્થાને અદ્યતન કરવા યોજના તૈયાર કરવી તદ્દુપરાંત સરકાર દ્વારા સોંપવામાં આવતી કામગીરી કરવા માટેની સંપૂર્ણ સત્તાઓ એનાયત થયેલી છે.

### ➤ હિસાબી અધિકારી :

હિસાબી અધિકારી (વર્ગ -2) ની એક જગ્યા સરકારશ્રી દ્વારા સને 1966 ક્રમાન્ડન્ટ જનરલ, ગૃહરક્ષક દળ, ગુજરાત રાજ્ય, અમદાવાદની મુખ્ય કચેરીમાં હિસાબી કામગીરી માટે ઉભી કરવામાં આવેલ છે. હિસાબી અધિકારીની જગ્યા હિસાબ અને તિજોરી નિયામકની કચેરીના હિસાબી સંવર્ગના વર્ગ-2 નાં રાજ્યપત્રિત અધિકારી દ્વારા પ્રતિનિયુક્તિથી ભરવામાં આવે છે. જેથી આ જગ્યાના અધિકારી હિસાબી અધિકારી તરીકે ફરજ બજાવે છે. ગૃહરક્ષક દળ હેડક્વાર્ટર્સ તથા 25 જિલ્લા ગૃહરક્ષક દળ કચેરીઓ અને 4 સરહદી પાંખ કચેરીઓની હિસાબી, આંતરિક અન્નવેષણ, જિલ્લા કચેરીના અન્નવેષણની તમામ કામગીરીઓનું સારી રીતે સંચાલન તેમજ નિયંત્રણ કરે છે.

➤ હિસાબી અધિકારીની સત્તાઓ :

1. વડી કચેરીના ખર્ચના ઉપાડ અને ચુકવણીના અધિકાર.
2. ઉચ્ચક બિલો(તાબાની જિલ્લા કચેરીઓ સહિત) ના વિગતવાર બિલોમાં પ્રતિ હસ્તાક્ષર

➤ હિસાબી અધિકારીની ફરજો :

|  |   |
|--|---|
| <p>હિસાબી અધિકારી<br/>(પ.ઘો.:6500-10500)</p> <p>(નોંધ :- હાલ નવા પગાર ધોરણ પ્રમાણે મળવા પાત્ર)</p> | <ol style="list-style-type: none"> <li>૧. વાર્ષિક અંદાજો (સ્ટેન્ડીંગ ચાર્જ્સ -નોન પ્લાન) તૈયાર કરવા તથા તાબાની કચેરીઓમાં ગ્રાન્ટની ફાળવણી તથા ત્રિમાસિક ખર્ચના રીએમ્બર્સમેન્ટના પત્રકો તૈયાર કરવા.</li> <li>૨. ખર્ચના રીકન્સીલેશન, ખર્ચપત્રક, જાહેર હિસાબ સમિતિને લગતી માહિતીનું સંકલન.</li> <li>૩. તાબાની કચેરીઓનું ઈન્ટરનલ ઓડીટ, તાલીમ કેમ્પના હિસબોની ચકાસણી, ઉપાડ અને ચકાસણી અધિકાર સંગલન તમામ ફરજો, રાજ્યપત્રિત અધિકારીઓના પેન્શન કેસો તૈયાર કરવા તેમજ ગૃહરક્ષક દળ વેલ્ફેર ફંડની હિસાબને લગતી ફરજો.</li> </ol> |
|--|---|

➤ જુનિયર સ્ટાફ ઓફિસર (વહીવટ) :

જુનિયર સ્ટાફ ઓફિસર (વર્ગ-2) ની એક જગ્યા સરકારશ્રી દ્વારા સને 1981 માં કમાન્ડન્ટ જનરલ, ગૃહરક્ષક દળ, ગુજરાત રાજ્ય, અમદાવાદની મુખ્ય કચેરી ખાતે ઉભી કરવામાં આવેલ છે. જુનિયર સ્ટાફ ઓફિસરની જગ્યા વર્ગ-3 કચેરી અધિક્ષક/ મુખ્ય કારકુન સંવર્ગના વહીવટી કર્મચારીને બઢતી આપી ભરવામાં આવે છે. જેથી આ જગ્યાના અધિકારી જુનિયર સ્ટાફ ઓફિસર (વહીવટી) તરીકે કામગીરી બજાવે છે. ગૃહરક્ષક દળ તથા બોર્ડરવિંગના વહીવટી, સ્ટોર્સ, મહેકમ, રકર્ડશાખાની વગેરે બાબતોનો અનુભવ

ધરાવતા હોવાથી જુનિયર સ્ટાફ ઓફિસર હેડક્વાર્ટર્સ તથા 25 જિલ્લા કચેરીઓ અને ચાર સરહદી પાંખ કચેરીઓની વહીવટી તમામ કામગીરીઓનું સારી રીતે સંચાલન તેમજ નિયંત્રણ કરે છે.

➤ જુનિયર સ્ટાફ ઓફિસર (વહીવટી) ની ફરજો :

|   |  |
|---|--|
| <p>જુનિયર સ્ટાફ ઓફિસર (વહીવટ) (પ.ધો.: 5000-10500)</p> <p>(નોંધ :- હાલ નવા પગાર ધોરણ પ્રમાણે મળવા પાત્ર)</p> | <p>સરહદી પાંખ ગૃહરક્ષક દળની મહેકમ, વહીવટ, સ્ટોર્સ, તાલીમ તેમજ 11 માં નાણાપંચની દરખાસ્ત, એમ.પી.એફ., સરહદી વિસ્તાર વિકાસ કાર્યક્રમ વગેરેની કામગીરી, રેકોર્ડ, સ્ટેશનરી, લાયબ્રેરી, હેડસ્ટોક સામાનને લગતી કામગીરી, સ્ટોર્સ શાખાની કામગીરી, હેડક્વાર્ટર્સ અને જિલ્લા કચેરીઓ સહિતની મહેકમની બાબતો, વહીવટી શાખાની તાલીમ સિવાયની તમામ કામગીરી, રજિસ્ટ્રશાખા અને ટાઈપીંગની સુપરવીઝનની કામગીરી, ગવર્નમેન્ટ કન્ટ્રોલ રજીસ્ટર, ડી.ઓ.લેટર રજીસ્ટર, લોકસભા-વિધાનસભા પ્રશ્ન રજીસ્ટર અને વર્કશીટ એબ્સ્ટ્રેક્ટની તમામ કામગીરી, કમાન્ડન્ટ જનરલશ્રી અને નાયબ કમાન્ડન્ટ જનરલશ્રી જો કોઈ વધારાનાં ખાસ કિસ્સાના કામો સોંપે તે તમામ જવાબદારી, હથિયાર અને દારુગોળાની સઘળી જવાબદારી તેમજ કમાન્ડન્ટ જનરલશ્રી નાયબ કમાન્ડન્ટ જનરલશ્રી અને સીનીયર ઓફિસ દ્વારા સોંપાતી કામગીરી.</p> |
|---|--|

➤ જુનિયર સ્ટાફ ઓફિસર (તાલીમ) :

જુનિયર સ્ટાફ ઓફિસર(વર્ગ -2) ની બીજી એક જગ્યા સરકારશ્રી દ્વારા 1991 માં કમાન્ડન્ટ જનરલ, હદમગાર્ડઝ, ગુજરાત રાજ્ય, અમદાવાદની મુખ્ય કચેરી ખાતે વહીવટી

કામગીરી માટે ઉભી કરવામાં આવેલી હતી. આ જગ્યા સબ ઈન્સ્પેક્ટર, ઈન્સ્ટ્રક્ટર સંવર્ગના કર્મચારીને બઢતી આપી ભરવાનો નિર્ણય લેવામાં આવેલ છે. જેથી આ જગ્યાના અધિકારી જુનિયર સ્ટાફ ઓફિસર (તાલીમ) તરીકે કામગીરી બજાવે છે. ગૃહરક્ષક દળની તાલીમ, કાયદો વ્યવસ્થા તથા એમ.ટી.શાખા, આઈ.ટી.શાખા, પોલીસ આવાસ નિગમની કામગીરી વગેરે બાબતોનો અનુભવ ધરાવતો હોવાથી જુનિયર સ્ટાફ ઓફિસર (તાલીમ) હેડક્વાર્ટર્સ તથા રપ જિલ્લા ગૃહરક્ષક દળ કચેરીઓની તાલીમની તમામ કામગીરીઓનું સારી રીતે સંચાલન તેમજ નિયંત્રણ કરે છે.

➤ જુનિયર સ્ટાફ ઓફિસર (તાલીમ) ની ફરજો :

|  |   |
|--|---|
| <p>જુનિયર સ્ટાફ ઓફિસર (તાલીમ)<br/>(પ. ધો.: 6500-10500)</p> <p>(નોંધ :- હાલ નવા પગાર ધોરણ પ્રમાણે મળવા પાત્ર)</p> | <p>ગૃહરક્ષક દળને તાલીમ આપવા અંગેની વ્યવસાયવાહી રાજ્ય તેમજ જિલ્લાકક્ષાના તાલીમ કેમ્પનું આયોજન, ગૃહરક્ષક દળ સ્ટેટ કંટ્રોલ તેમજ ગૃહરક્ષક દળ ઈન્સ્ટ્રક્ટરની કામગીરી બાબત, સ્પોર્ટ્સમીટ, તમામ સેરીમોનીયલ પરેડ, વીઆઈપી વીઝીટ દરમ્યાન લાયઝન, એમટી સેક્શનનું સંચાલન રીપેરીંગ, મેન્ટેનન્સની કામગીરી તેમજ ડ્રાઈવરોની ફરજની ફાળવણી, રજા માટે અભિપ્રાય, પરેડ નિરીક્ષણ, ગૃહરક્ષક દળ હેડક્વાર્ટર્સ બિલ્ડિંગનું રીપેરીંગ/મેન્ટેનન્સ, રેંક ટેસ્ટની કામગીરી, હથિયાર-દારૂગોળાની જાળવણી/ સાફ-સફાઈનું સુપરવીઝન તેમજ કમાન્ડન્ટ જનરલશ્રી નાયબ કમાન્ડન્ટ જનરલશ્રી અને સીનીયર. સ્ટાફ.ઓફિસર, દ્વારા સોંપાતી કામગીરી.</p> |
|--|---|

➤ કચેરી અધિક્ષક :

કચેરી અધિક્ષક (વર્ગ-3) ની એક જગ્યા સરકારશ્રી દ્વારા કમાન્ડન્ટ જનરલ ગૃહરક્ષક દળ, ગુજરાત રાજ્ય, અમદાવાદની મુખ્ય કચેરી ખાતે ઉભી કરવામાં આવેલ છે.

કચેરી અધિક્ષક જગ્યા વર્ગ-3 મુખ્ય કારકુન સંવર્ગના વહીવટી કર્મચારીને બઢતી આપી ભરવામાં આવે છે. ગૃહરક્ષક દળ હેડક્વાર્ટર્સ તથા 25 જિલ્લા ગૃહરક્ષક દળ કચેરીઓની વહીવટી તમામ કામગીરીઓનું સારી રીતે સંચાલન તેમજ નિયંત્રણ કરે છે.

➤ કચેરી અધિક્ષકની ફરજો :

|  |   |
|--|---|
| <p>કચેરી અધિક્ષક<br/>(પગાર ધોરણ:<br/>6500-10500)<br/><br/>(નોંધ :- હાલ નવા પગાર ધોરણ પ્રમાણે મળવા પાત્ર)</p> | <p>હેડક્વાર્ટર્સની વહીવટી, મહેકમ, તાલીમ, રેકર્ડ, રજિસ્ટ્રી, ટાઈપીંગશાખાની કામગીરીના સુપરવીઝનની સંપૂર્ણ કામગીરી, કચેરી બહારથી આવતી તમામ ટપાલો જોઈ સંબંધકર્તા અધિકારીશ્રીને મોકલવી તથા શાખાને માર્ક કરી શાખામાં પહોંચતી કરવાની કામગીરી, કચેરી બહાર મોકલવાની તમામ ટપાલો સમયસર, ઝડપી ડીસ્પેચ થાય તેનું સુપરવીઝન, ગર્વમેન્ટ તરફથી આવતી ટપાલોનું નિયંત્રણ રાખવા ગર્વમેન્ટ કંટ્રોલ રજીસ્ટ્રાર, લોકસભા-વિધાનસભા પ્રશ્ન રજીસ્ટર, ધારાસભ્ય-સંસદસભ્યોના પત્રતો અંગેનું રજીસ્ટર નિભાવવાની કામગીરી, અધિકારીશ્રીતરફથી નિર્ણય લઈ આવતી-જતી ફાઈલોનું સંકલન કરી, મેળવી આપવાની કામગીરી, જુનિયર સ્ટાફ ઓફિસર (તાલીમ અને વહીવટ ) કમાન્ડન્ટ જનરલશ્રી નાયબ કમાન્ડન્ટ જનરલશ્રી અને સીનીયર. સ્ટાફ. ઓફિસર, તરફથી સોંપવામાં આવતી કામગીરી.</p> |
|--|---|

➤ સીનીયર સ્ટાફ ઓફિસર :

ગૃહરક્ષક દળ તંત્ર હેઠળ સીનીયર સ્ટાફ ઓફિસર વર્ગ-1 ની (એક) જગ્યા દ્વારા 1969 ઉભી કરવામાં આવેલ છે. ગૃહરક્ષક દળની પ્રવૃત્તિઓમાં વધારો થવાના કારણે વહીવટી, તાલીમ, હિસાબી વગેરે કામગીરીમાં પણ હાલમાં ઉતરોતર વધારો થતાં આ

જગ્યા ઉભી કરવામાં આવેલ છે. આ જગ્યા ઉપર હાલમાં સચિવાલયમાંથી નાયબ સચિવ કેડરના અધિકારીને પ્રતિનિયુક્તિના ધોરણે નિમણુક આપવામાં આવે છે.

કમાન્ડન્ટ જનરલ, ગૃહરક્ષક દળ, ગુજરાત રાજ્ય, અમદાવાદની કચેરી રાજ્ય કક્ષાની મુખ્ય કચેરી છે. સીનીયર સ્ટાફ ઓફિસર ખાતાના વડાની મુખ્ય કચેરીના "કચેરીના વડા" છે. વહીવટની કામગીરી તેમજ આ ખાતાની સચિવાલય વહીવટ વિભાગો સાથેની કામગીરીમાં સરળતા રહે અને ખાતાની કામગીરી સારી રીતે થાય તે માટે સચિવાલયનાં વહીવટી વિભાગમાંથી નાયબ કેડરના સચિવ કેડરના અધિકારીને પ્રતિનિયુક્તિથી નિમણુક આપવામાં આવે છે.

➤ **સીનીયર સ્ટાફ ઓફિસરની ફરજો :**

|  |   |
|--|---|
| <p>સીનીયર સ્ટાફ ઓફિસર (પ.ધો.8500-14100) (નોંધ :- હાલ નવા પગાર ધોરણ પ્રમાણે મળવા પાત્ર)</p> | <p>હેડક્વાર્ટર્સ અને જિલ્લા કચેરીઓ સહિત મહેકમની બાબતો, સ્ટોર્સશાખાની તમામ કામગીરી, સરહદીપાંખ ગૃહરક્ષક દળ શાખાની, તાલીમશાખાની કામગીરી, રેકર્ડ, સ્ટેશનરી, લાયબ્રેરી, ડેડસ્ટોક સામાન, મોટરવાહનને લગતી કામગીરી, રજિસ્ટ્રીશાખા અને ટાઈપીંગ શાખાની સુપરવીઝનની કામગીરી, ગર્વમેન્ટ કંટ્રોલ રજીસ્ટર અને વર્કસીટ એબસ્ટ્રેક્ટની તમામ કામગીરી તેમજ કમાન્ડન્ટ જનરલ તથા નાયબ કમાન્ડન્ટ જનરલ દ્વારા સોંપાતી કામગીરી, જીલ્લા તથા શાખાની ચકાસણી, કચેરીમાં ફરીયાદો, ખાતાના વડાની કચેરીના વડા તરીકે નિયંત્રણ અધિકારીની કામગીરી, સ્ટોર્સ તેમજ ખરીદી અંગેની કામગીરી.</p> |
|--|---|

➤ **ગૃહ રક્ષક દળ નાં કાયદાઓ અને નિયમો :**

માનનીય શ્રી મોરરજીભાઈ દેસાઈએ મુંબઈ રાજ્યના ગૃહ મંત્રી હતા ત્યારે એક સ્વયંસેવક દળની સ્થાપના કરી અને તેની કામગીરીને બિરદાવીને મુંબઈ સરકારે તે અંગેનો કાયદો તૈયાર કરી વિધાનસભામાં ખરડો પસાર કરી તેને ગૃહરક્ષક દળ એક્ટ-1947 નું સ્વરૂપ આપવામાં આવ્યું અને આ કામગીરીની સરાહના કરી ભારત સરકારે

તમામ રાજ્યોને ગૃહરક્ષક દળની સ્થાપના કરવા વ્યવસાયવાહી કરી અને ગૃહરક્ષક દળના ખર્ચ અંગે ભારત સરકારનો હિસ્સો પણ આપવામાં આવે છે.

આમ, 1947 માં ગુજરાત રાજ્યમાં પણ ગૃહરક્ષક દળના સ્વયંસેવકોનોની ભરતી કરવામાં આવી અને તે વખતે ગુજરાત રાજ્ય મુંબઈ રાજ્ય સાથે સામેલ હોઈ, મુંબઈ હોમગાર્ડઝ અધિનિયમ-1947 મુજબ કાર્યરત થયેલ છે.

આ એક્ટના અમલ માટે રાજ્ય સરકારે તેના નિયમ બનાવ્યા અને તેને મુંબઈ હોમગાર્ડ દળ નિયમો-1953 માં અમલ શરૂ થયો.

આમ, ગુજરાત રાજ્યમાં ગૃહરક્ષક દળની સ્થાપના કરવામાં આવી ત્યારે સમગ્ર રાજ્યમાં 1200 જેટલા સ્વયંસેવકોની ભરતી થયેલ અને ક્રમશઃ સદર ભરતીમાં વધારો થતાં હાલમાં 42,000 થીવધુ ગૃહરક્ષક દળ સભ્યો સમગ્ર ગુજરાત રાજ્યમાં 25 જિલ્લા તથા 4 બોર્ડરવિંગની બટાલિયનો દેશની સેવા માટે કાયદો અને વ્યવસ્થા માટે પોલીસની મદદમાં ખડેપગે માર્યવાહી કરે છે. આ સમગ્ર સંચાલન માટે શહેર, ગામડાઓમાં 400 થી વધુ યુનિટ કચેરીઓ કામગીરી માનદ વેતનથી કરે છે.

તાજેતરમાં ગુજરાત સરકાર દ્વારા જે મુંબઈ ગૃહરક્ષક દળ અધિનિયમ-1947 તથા મુંબઈ ગૃહરક્ષક દળ નિયમો 1953 માં સુધારા વધારા સાથે ગુજરાત ગૃહરક્ષક દળ અધિનિયમ અને ગુજરાત ગૃહરક્ષક દળ નિયમો તૈયાર કરવાની કાર્યવાહી વ્યવસાયરત છે.

➤ ગૃહરક્ષક દળની રચના અને (કમાન્ડન્ટ જનરલ અને કમાન્ડન્ટ )ની નિમણુંક :

કલમ-1 ની પેટા કલમ(3)માં નિર્દિષ્ટ વિસ્તાર માટે રાજ્ય સરકારે ગૃહરક્ષક દળનું નામ સ્વયંસેવક દળ વચ્ચે અને આ જોગવાઈઓ હેઠળ કરેલ નિયમોને અનુસરીને લોકસંરક્ષણ. મિલકતરક્ષણ અને જાહેરસલામતી સંબંધી તેમને સોંપવામાં આવે તેવા કાર્યો અને ફરજો બજાવશે. રાજ્ય સરકાર પેટા કલમ (1) હેઠળ રચાયેલા દરેક હોમગાર્ડનો



એક કમાન્ડન્ટ નિમશે. રાજ્ય સરકાર ગૃહરક્ષક દળ કમાન્ડન્ટ જનરલો પણ નિમશે જે હોમગાર્ડ ઉપર સામાન્ય દેખરેખ અને નિયંત્રિત રાખશે.

➤ **ગૃહરક્ષક દળના સભ્યની નિમણુંક :**

કમાન્ડન્ટ જનરલની મંજૂરીને આધિન રહી કમાન્ડન્ટ રાજ્ય સરકાર વખતોવખત નક્કી કરે તેટલી સંખ્યામાં લાયક અને સેવા કરવાની ઈચ્છા ધરાવતી વ્યક્તિઓને ગૃહરક્ષક દળ સભ્યો તરીકે નિમી શકશે.

કમાન્ડન્ટ જનરલ રાજ્ય સરકારની મંજૂરીને આધિન રહીને, પોતાના અધિકાર હેઠળના કોઈપણ જગ્યાએ કોઈપણ સભ્યને નિમી શકશે.

➤ **સભ્યોના કાર્યો અને ફરજો:**

કમાન્ડન્ટ ગૃહરક્ષક દળના કોઈપણ સભ્યને કોઈપણ વખતે તાલીમ માટે અથવા આ અધિનિયમની જોગાઈઓ અને નિયમો અનુસાર હોગાર્ડઝને સોંપવામાં આવેલા કાર્યો અને ફરજો પૈકી વ્યવસાય અને ફરજ બજાવવા બોલાવી શકશે.

કમાન્ડન્ટ જનરલ ગૃહરક્ષક દળના કોઈ સભ્યને કટોકટીમાં તાલીમ માટે અથવા કોઈપણ ભાગમાં કોઈપણ વ્યવસાય અથવા ફરજો બજાવવા માટે બોલાવી શકશે.

➤ **સંરક્ષણ અને નિયંત્રણ :**

કલમ – 4 હેઠળ ગૃહરક્ષકના કોઈપણ સભ્યને બોલાવામાં આવે ત્યારે તેને તે વખતે અમલમાં હોય ત્યારે પોલીસ અધિકારીના જેવી જ સત્તા, વિશેષાધિકારો અને રક્ષણ મળશે.

ગૃહરક્ષક દળનાં કર્મચારી સભ્ય તરીકેના કાર્યો અને ફરજો બજાવતા તેણે કરેલ અથવા કહેવાતા કોઈપણ કૃત્ય સંબંધે જે તે વિસ્તારના પોલીસ કમિશનરની અથવા જિલ્લા મેજિસ્ટ્રેટ અગાઉથી મંજૂરી મેળવવા સિવાય તેની સામે કોઈપણ ફોજદારી કામ માંડી શકશે નહીં.

➤ પોલીસ દળના અધિકારીઓનું નિયંત્રણ :

કલમ -4 હેઠળ ગૃહરક્ષક દળ સભ્યોને પોલીસની મદદ કરવા માટે બોલાવવામાં આવે ત્યારે કલમ -8 કરેલા નિયમોથી ઠરાવ્યા મુજબ તેઓ પોલીસ દળના અધિકારીઓના નિયંત્રણ હેઠળ રહેશે.

6-ક (1) કોઈપણ કારણોસર હોગાર્ડનો સભ્ય હોતા બંધ થાય તેવી દરેક વ્યક્તિએ તેને આપવામાં આવેલ પોતાની નિમણુંકનું અથવા હોદ્દાનું પ્રમાણપત્ર, શસ્ત્રો, સાધન સામગ્રી, અને બીજી જરૂરિયાતની વસ્તુઓ કમાન્ડન્ટને અથવા કામન્ડન્ટ ફરમાવે તેવી વ્યક્તિને અને તેની જગ્યાએ પાછી સોંપી દેવી જોઈએ.

6-ક(2) ઉપરની જોગવાઈ મુજબ તેને સોંપવામાં આવેલ પ્રમાણપત્ર શસ્ત્રો, સાધન સામગ્રી, પોષાક અને બીજી જરૂરિયાતની વસ્તુઓ પરત લેવા ફોજદારી વ્યવસાયરિતી અધિનિયમ- 1898 ની જોગવાઈ અનુસાર વોરટ કાઢીને પરત મેળવી શકશે.

6-ક (3) કોઈપણ વ્યક્તિને આપેલી જે કોઈ વસ્તુ કમાન્ડન્ટના હુકમો હેઠળ તે વ્યક્તિની મિલકત થઈ ગઈ હોય છે.

**6- ખ-ફરજની બેદરકારી વગેરે માટે સભ્યોને શિક્ષા કરવા બાબત :**

પોતાના નિયંત્રણ નીચેના ગૃહરક્ષકનો કોઈપણ સભ્ય યોગ્ય કારણ સિવાય, કલમ 4 હેઠળ બોલાવવામાં આવે ત્યારે તે હુકમ પાળવામાં અથવા ગૃહરક્ષકના સભ્ય તરીકે પોતાના વ્યવસાય અને ફરજો બજાવવા આપવામાં આવેલ કાયદેસર હુકમ અથવા નોટિસનું પાલન કરવામાં બેદરકારી બતાવે અથવા પાલન કરવામાં ઈન્કાર કરે અથવા શિસ્ત ભંગ બદલ અથવા ગેરવતુર્ણક કર્યા બદલ દોષિત કર્યો હોય તો કમાન્ડન્ટને તે સભ્યને ફરજોમાંથી મોકુફ કરવાનો, પાયરીમાંથી ઉતારવાનો, તેને બરતરફ કરવાનો અથવા રૂ.50/-સુધીનો દંડ કરવાનો અધિકાર છે.

2 (1- કલમ ) કમાન્ડન્ટનો એવો અભિપ્રાય હોય કે, એવા સભ્યોની સેવાની જરૂર હોતી નથી. તો ઠરાવવામાં આવે તેવી શરતોને આધીન રહીને ગૃહરક્ષકના કોઈપણ સભ્યોને બરતરફ કરવાનો અધિકાર છે.

કમાન્ડન્ટ જનરલ અથવા કમાન્ડન્ટ જ્યારે પેટા કલમ(1) ની સજા કરે તે હુકમ લખવો અથવા લખાવવો જોઈએ. અને કરેલ તપાસની નોંધ પણ લખીને તેની સાથે રાખવી જોઈએ.

કમાન્ડન્ટના હુકમથી નારાજ થયેલો ગૃહરક્ષક સભ્ય તે હુકમની સામે રાજ્ય સરકારને હુકમની નોટિસ મળ્યાની તારીખથી 30 દિવસની અંદર અપીલ કરી શકશે. યથા પ્રસંગે કમાન્ડન્ટ જનરલ અથવા રાજ્ય સરકાર, પોતાને લાગે તેવો હુકમ કરી શકશે.

કમાન્ડન્ટ જનરલ અથવા રાજ્ય સરકાર યથા પ્રસંગ કોઈપણ હુકમના કાયદેસરપણા અથવા ઔચિત્યની બાબતમાં ખાતર પીકરવા માટે બહાર પાડેલા હુકમની નોંધ કોઈપણ વખત મંગાવી શકશે. અને તપાસી શકશે અને પોતાને લાગે તે હુકમ કરી શકશે.

જોગવાઈ કર્યા પ્રમાણે અપીલ કરવામાં ન આવી હોય તેવા દરેક હુકમ અને આ અપીલમાં અથવા ફેર તપાસમાં કરવામાં આવેલ દરેક હુકમ છેવટનો ગણાશે.

આ કલમ હેઠળ નાખવામાં આવેલ દંડ ફોજદારી કાર્યરત અધિનિયમ -1898 કોર્ટ નાખેલા દંડોની વસુલાત માટે ઠરાવેલી રીત પ્રમાણે આ દંડ કોર્ટમાં નાખ્યો હોય તેમ વસુલ કરવામાં આવશે.

આ કલમ હેઠળ હોમગાર્ડને કરવામાં આવેલ સજા કલમ-7 હેઠળ અથવા તે સમયે અમલમાં હોય તેવા બીજા કાયદા હેઠળ જે સજા થાય તે ઉપરાંત ગણાશે.

## ➤ શિક્ષા :

ગૃહરક્ષકનાં સભ્યને કલમ- 4 હેઠળ બલોવવામાં આવે, ત્યારે વ્યાજબી કારણ સિવાય પોતાની ફરજ બજાવવા માટે બેદરકારી બતાવે અથવા ના પાડે, તો તેની ગુનો

સાબિત થયેથી ત્રણ મહિનાની મુદત સુધીની મુદત સાદી કેદની અથવા રૂ.250/- સુધીના દંડની અથવા એ બંને સજા કરવામાં આવશે. 1 (1.ક) કલમ- 6 ક.ની પેટા કલમ (1) ની જોગવાઈની અનુસાર હોમગાર્ડનો કોઈપણ સભ્ય પોતાની નિમણુંક અથવા હોદ્દાનું પ્રમાણપત્ર અથવા બીજી કોઈપણ વસ્તુ આપી દેવાની જાણી બુજીને બેદરકારી કરે અથવા ના પાડે, તો તેને ગુનો સાબિત થયેથી એક મહિના સુધીની કેદની અથવા રૂ.100/-સુધીના દંડની અથવા એ બંને સજા કરવામાં આવશે. ઉપરની કોઈપણ વ્યવસાયવાહી કમાન્ડન્ટની પુર્વ મંજૂરી મેળવ્યા સિવાય કરી શકશે નહીં. ઉપરની જોગવાઈ મુજબ શિક્ષા પાત્ર ગુનો કરનાર કોઈપણ વ્યક્તિને કોઈ પોલીસ અધિકારી વગર વોરંટે પકડી શકશે.

➤ નિયમો- આ અધિનિયમ સાથે સુસંગત હોય તેવા રાજ્ય સરકાર નિયમો કરી શકશે.

- કલમ-4 હેઠળ કમાન્ડન્ટ અને કમાન્ડન્ટ જનરલને સોંપવામાં આવેલ સત્તા ગૃહરક્ષક દળના કોઈપણ અધિકારીને વાપરવાની જોગવાઈ કરવા માટે
  - પોલીસ દળની મદદમાં કામ કરતા હોય ત્યારે પોલીસ અધિકારીના નિયંત્રણ કરવાની જોગવાઈ કરવા માટે
  - ગૃહરક્ષકનાં સભ્યોની વ્યવસ્થા, નિમણુંક, નોકરીની શરતો, ફરજો, શિસ્ત, શસ્ત્રો, સાધન સમગ્રી તથા પોષકનું નિયમન કરવા માટે તથા તેમને કામ ઉપર બોલાવવાની રીતે માટે
  - આ અધિનિયમની કલમ-5 હેઠળ વાપરવાની કોઈપણ સત્તા ગૃહરક્ષકના સભ્યોને વાપરવા માટે નિયમન કરવા માટે
- આ અધિનિયમની જોગવાઈઓ અમલમાં લાવવા માટે

➤ ગૃહરક્ષકના સભ્યો રાજ્ય સેવકો ગણાશે :

આ અધિનિયમ હેઠળ કામ કરતા ગૃહરક્ષકના સભ્યો ભારતના ફોજદારી અધિનિયમની કલમ -21ના અર્થ મુજબ રાજ્ય સેવકો ગણાશે.

9 (ક) (1) હોમગાર્ડના કોઈ સભ્યને તે હોમગાર્ડ સભ્ય હોવાને કારણે ગુજરાત વિધાનસભા સભ્ય તરીકે પસંદગી પામવા માટે અથવા તેના સભ્ય બનવા ગેરલાયક ગણાશે નહીં.

ગૃહરક્ષકના કોઈ સભ્યને, તે હોમગાર્ડનો સભ્ય હોવાના કારણેજ સ્થાનિક સ્તા મંડળના સભ્ય તરીકે પસંદગી પામવા માટે અને ત.વા સભ્ય બનાવા માટે ગેરલાયક ઠરાવી શકશે નહીં.

➤ ગૃહરક્ષકના સભ્યની નિમણુંક :

(1) કોઈપણ વ્યક્તિને ગૃહરક્ષકના સભ્ય તરીકે નિમી શકશે નહીં સિવાય કે,

(ક) તેની ઉંમર 18 વર્ષની હોય અને 50 વર્ષની થઈ ન હોય

(ખ) કોઈપણ ભાષમાં તેણે ઓછામાં ઓછી ચોથા ધોરણની પરીક્ષા પાસ કરી હોય સરકારે તાજેતરમાં સુધારો કરી ધોરણ-7 પરીક્ષા પાસ કરી હોય તેમ ઉમેરેલ છે.

(ગ) તબીબી તપાસ કરવામાં આવી હોય અને કમાન્ડન્ટના અભિપ્રાય મુજબ શારીરિક દ્રષ્ટિએ યોગ્ય હોય ઉપર (ક) અને (ખ) માં ઠરાવામાં આવેલી ઉંમર અને શૈક્ષણિક લાયકાતોને લગતી શરતોમાં કમાન્ડન્ટ જનરલ છુટછાટ મૂકી શકશે. વધુમાં, રાજ્ય સરકાર આદેશ કરીને કોઈપણ વિસ્તારના સંબંધમાં ગૃહરક્ષક સભ્ય તરીકેની નિમણુંક માટેની શૈક્ષણિક લાયકાત પોતાને યોગ્ય લાગે તેવી રાખી શકશે.

નિમણુંક માટેની અરજી નમુના (ક) માં અરજી કરવાની રહેશે.

➤ ગૃહરક્ષક દળની સલાહકાર સમિતિ –

1. રાજ્ય સરકાર સમગ્ર રાજ્ય માટે કેન્દ્રીય સલાહકાર સમિતિ અને જે વિસ્તારોમાં માટે ગૃહરક્ષક રચવામાં આવયા હોય તે વિસ્તાર માટે જિલ્લા સલાહકાર સમિતિ નિમિ શકશે.
2. ઉક્ત સમિતિમાં રાજ્ય સરકાર નિયુક્ત કરે તેટલી સંખ્યામાં બનશે.
3. ઉક્ત સમિતિઓનું કાર્યક્ષેત્ર સલાહ આપવાનું રહેશે.
- 4.

➤ પ્રતિજ્ઞાપત્ર :

ગૃહરક્ષકના સભ્ય તરીકે નિમણુંક થતાં પહેલા દરેક વ્યક્તિએ કમાન્ડન્ટ અથવા તેણે આ હેતુ માટે અધિકૃત કરેલા અધિકારીની સમક્ષ નમુના "ખ" પ્રમાણેના પ્રતિજ્ઞાપત્ર સહી કરકવી જોઈએ.

➤ પ્રમાણપત્ર :

ગૃહરક્ષકના સભ્ય તરીકે નિમાયેલી દરેક વ્યક્તિને નમુના "ક" પ્રમાણેનું નિમણુંક પ્રમાણપત્ર મળશે.

➤ હોદાની મુદત :

ગૃહરક્ષકના સભ્યના હોદાની મુદત ત્રણ વર્ષની રહેશે.

કોઈપણ ગૃહરક્ષકના સભ્ય તરીકે ચાલુ રહેવાની તબીબી રીતે અયોગ્ય જણાય તો, તેની નિમણુંક હોદાની મુદત થતાં પહેલા સમાપ્ત કરી શકશે. વધુમાં, નીમવામાં આવેલ વયકિત ફરી નીમવાને લાયક ગણાશે. યથાપ્રસંગે કમાન્ડન્ટ અથવા કમાન્ડન્ટ જનરલ ગૃહરક્ષકના સભ્યની સેવા, એક મહિનાની નોટિસ આપ્યા પછી કોઈપણ સમયે સમાપ્ત કરી શકશે.

➤ **ગૃહ રક્ષક દળના સભ્ય માટેની વય મર્યાદા :**

55 વર્ષનો ન થાય ત્યાં સુધી સભ્ય તરીકે ચાલુ રહેશે. કમાન્ડન્ટ જનરલ, યોગ્ય કેસમાં વયમર્યાદામાં છુટછાટ મૂકી શકશે. 9—ક ગૃહરક્ષક દળમાંથી છુટા કરવાની સત્તા વાપરવાની શરતો—યથાપ્રસંગે, કમાન્ડન્ટ અથવા કમાન્ડન્ટ જનરલને ખાતરી થાય કે, ગૃહરક્ષક દળના કોઈ સભ્યે ગૃહરક્ષક દળના સુવ્યવસ્થા, કલ્યાણ અથવા શિસ્તને પ્રતિકુળ કોઈ વ્યવસાય કર્યું છે તે સિવાય તે સભ્યને કલમ—૬૫ ની પેટા કલમ (1) હેઠળ છુટો કરી શકશે નહીં.

➤ **રાજીનામું :**

ગૃહરક્ષક દળના સભ્ય કમાન્ડન્ટને ઉદ્દેશીને લેખિત અરજી કરીને પોતાના હોદ્દાનું રાજીનામું આપી શકશે.

➤ **તંત્ર :**

કમાન્ડન્ટ જનરલની ઉપરાંત, દરેક વિસ્તાર માટે રચવામાં આવેલ ગૃહરક્ષક દળના કમાન્ડન્ટ, સેકન્ડ ઈન કમાન્ડન્ટ, એજ્યુટન્ટ, સીનીયર ડિવિઝનલ કમાન્ડર, કમાન્ડન્ટને જરૂર લાગે તેવા સ્ટાફના અધિકારીઓ, ડિવિઝનલ કમાન્ડર, કંપની કમાન્ડર, સીનીયર પ્લાટુન કમાન્ડર, પ્લાટુન કમાન્ડર, સાર્જન્ટ મેજર, ક્વાર્ટર માસ્ટર સાર્જન્ટસ, પ્લાટુન સાર્જન્ટ, સેક્શન લીડર, આસી. સેક્શન લીડર, અને બાર ગૃહરક્ષક દળના બનેલા સેશંકશનો રહેશે. ત્રણ સેક્શનોનું પ્લાટુન ત્રણ પ્લાટુનનોની કંપની અને ત્રણ કંપનીઓનું ડિવિઝન બનશે.

➤ **કમાન્ડન્ટ જનરલ અને કમાન્ડન્ટની સત્તા :**

કમાન્ડન્ટ જનરલે રાજ્યમાંના તમામ કમાન્ડન્ટોના વ્યવસાય ઉપર દેખરેખ અને નિયંત્રણ રાખવું. અને સમગ્ર રાજ્યમાં ગૃહરક્ષક દળના વ્યવસાયનું સંકલન કરવું. દળના વ્યવસાયમાં વ્યવસાયદક્ષતા, શિસ્ત, વહીવટ અને તાલીમ માટે તે રાજ્ય સરકારને પ્રત્યક્ષ જવાબદાર રહેશે.

ક્રમાન્ડન્ટ જનરલની દેખરેખ અને નિયંત્રણને આધીન રહીને, આ અર્થે ક્રમાન્ડન્ટે અધિકૃત કેરેલા ગૃહરક્ષક દળના કોઈ અધિકારી, કલમ-૪થી ક્રમાન્ડન્ટને મળેલ સતા ક્રમાન્ડન્ટ નિદિષ્ટ કરે તેવા સંજોગોમાં વાપરી શકશે.

➤ **શિસ્ત :**

ગૃહરક્ષક દળના સભ્યે પોતાના વરિષ્ઠ અધિકારીના દરેક હુકમનું પાલન કરવું પડશે.

વહીવટ અને શિસ્તના હેતુ માટે હોમગાર્ડના સભ્યો પોતાના અધિકારીઓના નિયંત્રણ હેઠળ રહેશે.

➤ **યુનિફોર્મ :**

ફરજ પર હોય ત્યારે હોમગાર્ડના સભ્યને આપવામાં આવેલ યુનિફોર્મ પહેરવાનો રહેશે. રાજ્ય સરકાર વખતોવખત મંજૂર કરે તેવી રાયફલ અથવા રિવોલ્વર અથવા કોઈ હથિયાર રાખવું પડશે.

➤ **તાલિમ :**

ગૃહરક્ષક દળના સભ્યે ક્રમાન્ડન્ટ જનરલ વખતોવખત લેખિત રીતે નક્કી કરે તેવો તાલીમનો અભ્યાસક્રમ અને ક્રમાન્ડન્ટ વખતોવખત નક્કી કરે તેવા સ્થળે લેવાનો રહેશે.

➤ **કાર્યો અને ફરજો :**

હોમગાર્ડના સભ્યોના કાર્યો અને ફરજો સામાન્ય રીતે નીચે પ્રમાણે રહેશે.

(ક) સરકારી મકાનોની ચોકી કરવી.

(ખ) ગુનો થતાં અટકાવવા ચોકી કરવી અને મુંબઈ પોલીસ અધિનિયમમાં 1951 હેઠળ તે સમયમાં અમલમાં હોય તેવા કાયદા હેઠળ કરેલા અને સદરહુ અધિનિયમ અથવા



કાયદા હેઠળ અમલામાં મુકવાની પોલીસ અધિકારીની ફરજ હોય તેવા નિયમો અને હુકમોનો અમલ કરવો.

(ગ) મુંબઈ અધિનિયમ-1949 હોમગાર્ડના સભ્યોની નશાબંધી અધિકારીઓ તરીકે નિમણુક કરવામાં આવી હોય, ત્યારે સદર અધિનિયમની જોગવાઈઓનો અમલ કરવામાં સામાન્ય પોલીસને મદદ કરવી.

(ઘ) રાજ્ય સરકાર અથવા કમાન્ડન્ટ જનરલ વખતોવખત સોંપે તેવી અન્ય ફરજો બજાવી.

કોઈપણ વિસ્તાર માટે રચાયેલા ગૃહરક્ષક દળનો સભ્ય, અધિનિયમ અમલમાં હોય તેવા અન્ય કોઈ વિસ્તારમાં નોકરી કરવા બંધાયેલો રહેશે.

➤ **મહેનતાણું :**

રાજ્ય સરકાર નક્કી કરે તેટલું અને તેટલા દરે ભથ્થા મેળવવાને હક્કદાર રહેશે.

➤ **વળતર :**

ગૃહરક્ષક દળનો સભ્ય તાલીમ હેઠળ ફરજ પર હોય ત્યારે, ત્યારે પોતાના શરીરને અથવા મિલકતને કંઈપણ નુકશાન થાય, તો રાજ્ય સરકાર નક્કી કરે તેટલું વળતર તેને આપવામાં આવશે.

➤ **મોટરવાળી ટુકડી :**

જેઓ મોટરવાહનો ધરાવતા હોય અને અધિનિયમની કલમ -4 હેઠળ જણાવવામાં આવે ત્યારે જેઓ પોતાના વાહનોની સેવા યથાપ્રસંગ, કમાન્ડન્ટ જનરલ અથવા કમાન્ડન્ટના કાબુ હેઠળ મુકવાની ઈચ્છા રાખતા હોય, તેવા સભ્યોની ગૃહરક્ષક દળની મોટરવાળી ટુકડી બનાવી શકશે.

### 1.3 વ્યવસાયિક મનોભાર અંગેની સમજૂતિ :

પરિવર્તનશીલ પર્યાવરણ, આધુનિક જીવનશૈલી ભૌતિક સમૃદ્ધિની ઘેલછા, શહેરીકરણ, ઔદ્યોગિકકરણ, વૈશ્વિકરણ બદલાતા મૂલ્યો અને બદલાતી સમાજ વ્યવસ્થા વગેરેને લીધે માનવી મનોભારયુક્ત પરિસ્થિતિમાં જીવતો થઈ ગયો છે. બહુ જ વિશાળ અર્થમાં કહીએ તો મનોભારના મૂળ વ્યક્તિની ઈચ્છાઓ અને જરૂરિયાતો સંતોષવા જેવી બાબતોમાં પડેલા છે. વ્યક્તિને તેના વાતાવરણ વચ્ચેના સંબંધોમાં વિસંગતતા ઉભી થાય ત્યારે મનોભાર ઉત્પન્ન થાય છે. આધુનિક સમયમાં મનોભાર રહિત માનવજીવન અશક્ય લાગે છે. તેથી આધુનિક યુગને Age of Anxiety and Stress તરીકે ઓળખવામાં આવે છે. આધુનિક સમયમાં ભય, ચિંતા, હતાશા, બિનસલામતી વગેરે જેવા મનોભારના લક્ષણોથી વધુ બિમારીઓ થાય છે. એટલે મનોભારને કેટલીક વખત સભ્યતાનો રોગ (Dispease of Civilization) કહે છે.

મનોભારની સમસ્યા ઘણી વ્યાપક છે અને દિન પ્રતિદિન આ સમસ્યામાં વધારો થતો જાય છે એક અંદાજ પ્રમાણે 75 થી 90 ટકા ડોક્ટરોની મુલાકાતો મનોભાર સંબંધિત હોય છે. અમેરિકા જેવા દેશમાં ચિંતાશામક દવાઓ અને નિંદ્રાપ્રેરક બાર્બીચ્યુરેટ નામની દવાના સેવનથી દર વર્ષે હજારો લોકો મૃત્યુ પામે છે. તેમજ મનોભારની અતિશયકતાને લીધે વિશ્વના અનેક લોકો માનસિક બિમારીઓમાં પણ સપડાય છે. આધુનિક સમાજ જીવનનું માળખું જ એવું બની ગયું છે કે જ્યાં મનોભારથી વ્યક્તિ બચી શકે નહીં અને જેની તેણે ઘણી ઉંચી કિંમત ચુકવવી પડે છે.

કારણ કે મનોભારને સ્વાસ્થ્ય અને મનોવૈજ્ઞાનિક સુખાકારી સાથે ગાઢ સંબંધ છે. તેથી જ વર્તમાન સમયમાં સ્ટ્રેસ શબ્દની ચર્ચા માત્ર રોજિંદા વ્યવહારો કે વાતચીતમાં જ નહીં પરંતુ તે એક જાહેર ચર્ચાનો વિષય બની ચુક્યો છે એટલે કે રેડિયો, ટેલિવિઝન, વર્તમાનપત્રો મેગેઝીન વગેરેમાં પણ તેનો ઉલ્લેખ જોવા મળે છે.

1930 માં લેબોન અને તેના સાથી અભ્યાસીઓએ A Study of Human Stress નામના લેખમાં જણાવ્યું કે આધુનિકયુગમાં દરેક વ્યક્તિ થોડા વધુ પ્રમાણમાં માનસિક તાણ અનુભવ કરે છે.

મનોવિજ્ઞાનમાં મનોભાર અંગેના અધ્યનનો ઇતિહાસ મનોવિજ્ઞાનનાં પ્રાચીન ઇતિહાસ જેટલું જ જુનો છે એવું મનાય છે ડો.વી.ડી.ઈ.એ."ઇન્ડિયન જર્નલ ઓફ સાઈકોલોજી" (1934) માં જણાવ્યા મુજબ ભારતમાં ઘરતીકંપ દરમ્યાન ભય, ચિંતા અને મનોભારથી લોકો પીડાતા હતા. 19મી સદીના આરંભથી જ આ શબ્દનો ઉપયોગ પદ્ધતિસર થવા લાગ્યો.

મનોભાર અંગે દ્વિતીય વિશ્વયુદ્ધ દરમ્યાન રસપ્રદ સંશોધનો થયેલા જોવા મળે છે. 1960-70 ના દશકામાં મનોભાર અંગે વધુ સંશોધનો જોવા મળે છે. પાશ્ચાત્ય દેશોમાં મહત્વના સંશોધનોમાં વુલ્ફ કહાન, સ્નોક કર્નહાઉઝર અને રોજેન્યાલ વગેરેએ 1960 ના દાયકામાં પ્રારંભિક વ્યવસાય કર્યું હોવાનું જણાય છે. આ ઉપરાંત સેલ્ય, ગ્રીફ, લેજારસ, આરનોલ્ડ અને ફિલ્ડમેન વગેરેના ગાળામાં મનોભાર અંગેના ભારતમાં પણ સંશોધનો થયેલા જોવા મળે છે. જેમાં પણ મહત્વનું SFD શ્રીવાસ્તર અને સિંઘ પ્રેસ્તનજી મુખ્ય ગણાવી શકાય.

દરેક વ્યક્તિ મનોભારનો જુદી જુદી રીતે અર્થઘટન કરતા હોવાથી મનોભારનો સર્વ સામાન્ય અર્થ આપવો સરળ નથી. રીચાર્ડ, લેઝારસ અને સુસાન ફોકમેન (1985) તેમના એક નિબંધ the stress concept in the life science માં દર્શાવે છે કે મનોભારનો ખ્યાલ 17 મી સદીમાં ઉદભવ્યો છે. મનોભાર અંગે જુદી જુદી વ્યાખ્યા જુદા જુદા વૈજ્ઞાનિકે દર્શાવી છે.

મનોભાર એટલે લાગણીની અસ્પષ્ટ પરિસ્થિતિ કે જેમાં વ્યક્તિ સતત અનિશ્ચિતા અને પડકાર અનુભવે છે.

“Stree is a nonspecific response of the body to any demand made upon if”

**Hans Selye-1936**

"મનોભાર એટલે વ્યક્તિ જ્યારે નિશ્ચિત ધ્યેય સુધી પહોંચવા માટે અસમર્થ હોય ત્યારે અનુભવાતો એક પ્રકારનો ભાર કે દબાણ"

“Any external event or any internal drive which threatens to upset the organismic equilibrium is stress.”

**Hans Selye-1955**

“ Stress is any circumstances that threatens or is perceived to theater one’s well being and that thereby tax one’s coping abilities.”

**Wayne Weiten-1998**

"માનવીની કોઈ મુશ્કેલીઓ કે સમસ્યાઓનો તાત્કાલિક ઉકેલ મળતો નથી ત્યારે માનવીના જીવનમાં જે માનસિક અસ્વસ્થતા ઉદભવે છે તેને મનોવિજ્ઞાનની ભાષામાં મનોભાર કહેવામાં આવે છે.

બેરોન (1986) મનોભાર અંગે સમજૂતિ આપતા એવી રજૂઆત કરે છે કે "મનોભાર" શબ્દનો ઉપયોગ બે વિશિષ્ટ રીતે કરવામાં આવે છે.

1. મનોભાર શબ્દનો ઉપયોગ એવી પરિસ્થિતિ માટે કરવામાં આવી છે. જેનાથી તનાવ અને બેચેનીની લાગણીનો અનુભવ થાય.

દરેક વ્યક્તિ મનોભારનું અલગ-અલગ રીતે અર્થઘટન કરતી હોય તેવી પરિસ્થિતિમાં મનોભારનો સર્વમાન્ય અર્થ આપવો એટલો સરળ નથી. કેટલાક લોકો મનોભારને બાહ્ય ઉદ્વેગ પરિસ્થિતિ તરીકે જુએ છે જેને પરિણામે ચિંતા અને આઘાત ઉદભવતા હોય છે અને જે આપણા કાર્યોમાં દબાણ ઉભું કરે છે. સ્પર્ધાત્મક દબાણ, આધુનિક જીવનની અચોક્કસતાઓ,

વ્યવસાયિક અસલામતી, અણુયુદ્ધના ભણકારા આ બધા ઘટકો આપણા જીવનને વધારે ને વધારે મનોભાર યુક્ત બનાવે છે. બીજી તરફ સમાન મનોભાર યુક્ત પરિસ્થિતિને જુદી-જુદી વ્યક્તિઓ જુદી-જુદી રીતે પ્રતિભાવ આપે છે.

મનોભાર બહુશાસ્ત્રીય ખ્યાલ છે. તેથી જુદી-જુદી વિદ્યાશાખાઓ પોતપોતાના દ્રષ્ટિકોણ પ્રમાણે મનોભારની સમજૂતી આપે છે. ડિઝેચ્યુઈન (1982) ના મત મુજબ મનોભારની ચાલીસથી પણ વધુ વ્યાખ્યાઓ છે કારણકે જુદા-જુદા વિદ્વાનોએ પોતાના આગવા વિચારોને લીધે વિભિન્ન વ્યાખ્યાઓ આપી છે. આમ છતાં મનોભારની સંપૂર્ણ કહી શકાય તેવી કોઈ વ્યાખ્યા નથી. મનોભારની વ્યાખ્યાના સંદર્ભમાં ત્રણ અભિગમો પ્રવર્તે છે.

પ્રથમ અભિગમમાં મનોભારને એક પ્રતિચાર તરીકે ઓળખવામાં આવે છે. સાલ (1976) મનોભારની વ્યાખ્યા આપતા કહે છે કે " મનોભાર એ શરીર ઉપર થતી કોઈપણ પ્રકારની માંગણીઓની અચોક્કસ પ્રતિક્રિયા છે." આ પ્રકારની વ્યાખ્યા સ્વીકારનાર સંશોધકોનો મુખ્ય રસ શારીરિક પ્રતિક્રિયાઓમાં હોય છે. આ અભિગમ શારીરિક પ્રતિક્રિયાઓ અંગે સારો એવો પ્રકાશ ફેંકે છે.

બીજા અભિગમમાં મનોભારને એક ઉદ્વિપક તરીકે ઓળખવામાં આવે છે. કહાન અને અન્ય (1964) નો સંશોધન એનું ઉત્તમ ઉદાહરણ છે. આ સંશોધનમાં એવો પ્રશ્ન પુછવામાં આવ્યો કે, વ્યવસાયના વાતાવરણની લાક્ષણિકતાઓ વ્યક્તિ માટે કેવા પ્રકારનો ભય ઉત્પન્ન કરે છે ? અહીં વ્યવસાયના વાતાવરણને લાક્ષણિકતાઓને મનોભાર ઉત્પન્ન કરનાર ઉદ્વિપક તરીકે સ્વીકારવામાં આવી છે. આનું બીજું ઉદાહરણ ગ્રીફ (1974) નો સંશોધન પૂરું પાડે છે. ગ્રીફના મત મુજબ મનોભારને એવા વાતાવરણીય પરિબળો સાથે સંબંધ છે જે અસ્વસ્થ વ્યક્તિગત પ્રતિક્રિયાઓને ઉદ્વિપ્ત કરે છે. ઘણા આવા પરિબળો જેમકે ભૂમિકા સંઘર્ષ, વધારે પડતું વ્યવસાય, ભૂમિકા સંદિગ્ધતા વગેરેને મનોભાર સાથે સંબંધ છે. આ અભિગમને પ્રથમ અભિગમના સહાયક તરીકે જોઈ શકાય છે કારણકે અહીં વાતાવરણની અસરો કઈ રીતે વ્યક્તિને પ્રભાવિત કરે છે તેના પર ધ્યાન આપવામાં આવ્યું છે.

ત્રીજો અભિગમ પ્રત્યક્ષીકરણ ઉપર આધારીત છે. જે લોગ્નરસ (1966) દ્વારા આપવામાં આવ્યો છે. લોગ્નરસના મત મુજબ કોઈ એક ચોક્કસ ઘટના ત્યારે જ તનાવપૂર્ણ બને જ્યારે વ્યક્તિ તેનું તનાવયુક્ત ઘટના તરીકે પ્રત્યક્ષીકરણ કરે. લોગ્નરસે આ અભિગમમાં મનોભારનો સામગ્રિક રીતે ઉલ્લેખ કર્યો છે. જેમાં સમગ્ર ઉદ્વિપનાની ઘટના, પ્રતિક્રિયા અને મધ્યવર્તી પરિવર્ત્યોનો સમાવેશ થઈ જાય છે. આ અભિગમ ઘણા સંશોધકો દ્વારા વધારે સ્વીકૃત બન્યો છે. આ અભિગમને ધ્યાનમાં રાખીને કહાન (1981) ના સંશોધનમાં વાતાવરણીય પરિબળો શી રીતે મનોભાર ઉત્પન્ન કરે છે અને શી રીતે આ સંબંધ વ્યક્તિ અને સંસ્થાક્રિય પરિવર્તનના સંબંધોમાં પરિવર્તક તરીકે કામ કરે છે વગેરે અંગે સંશોધન થયો હતો. આ આ ત્રણેય અભિગમો પોતપોતાની વિચારસરણી મુજબ મનોભારની સમજૂતી આપે છે.

કેટલાક અન્ય સંશોધનીઓની વ્યાખ્યાઓ પરથી એમ પણ ફલિત થાય છે કે, મનોભાર એટલે લાગણીની અસ્પષ્ટ સ્થિતિ કે જેમાં વ્યક્તિ સતત અનિશ્ચિતતા અને પડકાર અનુભવે છે. વ્યક્તિ જ્યારે કોઈ નિશ્ચિત ધ્યેય સુધી પહોંચવા માટે અસમર્થ હોય ત્યારે તેનામાં અનુભવાતા એક પ્રકારના ભાર કે દબાણને પણ મનોભાર કહેવાય છે. એક રીતે જોઈએ તો મનોભાર એ વાતાવરણ સાથે સમાયોજન સાધતા જે હતાશા સંઘર્ષ અને દબાણ અનુભવવા પડે તેની સંયુક્ત અસર છે.

બીજા કેટલાક વૈજ્ઞાનિકોના મત મુજબ મનોભારના અનુભવમાં ઉદ્વિપક અને પ્રતિક્રિયા બંનને પરિવર્ત્યોનો સમાવેશ થાય છે. તેઓ મનોભારને હંમેશા ઘટના પ્રત્યેની આપણી પ્રતિક્રિયાના સંદર્ભમાં વ્યાખ્યાયિત કરે છે. **Zimbardo (1988)** મનોભારની વ્યાખ્યા આપતા જણાવે છે કે – " મનોભાર ઉદ્વિપક ઘટનાઓ પ્રત્યેની ચેતાતંત્રની વિશિષ્ટ અને અવિશિષ્ટ પ્રતિક્રિયાઓની ભાત છે, જે વ્યક્તિને ઉતેજિત કરે છે અને તેનું સમતોલન પણ જોખમમાં મૂકે છે, તેમજ પરિસ્થિતિ સાથે સુમેળ સાધવાની તેની શક્તિમાં ઘટાડો કરે છે."

આજ દિશામાં **બેરોન (1986)** મનોભાર અંગે સમજૂતી આપવા એવી રજૂઆત કરે છે કે 'મનોભાર' શબ્દનો ઉપયોગ બે વિશિષ્ટ રીતે કરવામાં આવે છે. પ્રથમ મનોભાર શબ્દનો

ઉપયોગ એવી પરિસ્થિતિ માટે કરવામાં આવે છે, જેનાથી તનાવ અને બેચેનીની લાગણીનો અનુભવ થાય છે. આ સંદર્ભમાં મનોભાર દબાણ ઉત્પન્ન કરનારા બાહ્ય સ્ત્રોતોની હાજરીનો ઉલ્લેખ કરે છે. બીજી રીતે મનોભાર શબ્દનો ઉપયોગ દબાણ ઉત્પન્ન કરનારા સ્ત્રોતોને કારણે પેદા થતી આંતરિક પ્રતિક્રિયા માટે પણ થાય છે. ટુંકમાં હતાશા, સંઘર્ષ અને દબાણને કારણે ઉત્પન્ન થતી અસુખદ લાગણીને મનોભાર કહી શકાય તેવું બેરોન જણાવે છે.

મનોભારને The General Adaptation Syndrome તરીકે પણ ઓળખવામાં આવે છે. મનોભારમાં મનોવૈજ્ઞાનિક અને શારીરિક એમ બંને પ્રકારના પરિબળો સંકળાયેલા છે. મનોભાર પરત્વે મનોશારીરિક પ્રતિક્રિયાનો ખ્યાલ રજૂ કરનાર સૌ પ્રથમ Dr.Hans Selye હતા. જેઓ મનોભાર ક્ષેત્ર સંશોધનના સૌ પ્રથમ પુરસ્કર્તા હતા. સેલ્વે મનોભારની પરિસ્થિતિમાં જે શારીરિક પ્રતિક્રિયાઓ ઉદભવે છે તેની વિગતે સમજૂતી આપી છે અને આ સમગ્ર પ્રક્રિયાને “General Adaptation Syndrome” તરીકે ઓળખવામાં આવે છે. વધુમાં સેલ્વેએ અત્યંત શારીરિક પ્રતિક્રિયાઓ કેવા મનોવૈજ્ઞાનિક પરિણામો ઉપજાવે છે તેની પણ ચર્ચા કરી છે. વ્યક્તિ જ્યારે મનોભારની અનુભૂતિ કરે છે ત્યારે બચાવ પ્રતિક્રિયાનાં ત્રણ તબક્કામાંથી તે પસાર થાય છે. આ ઘટનાને સામાન્ય અનુકુલન વલણ (General Adaptation Syndrome) G.A.S. તરીકે ઓળખવામાં આવે છે. મનોભારને સમજાવવા માટે એક વિસ્તૃત મોડેલ તરીકે સેલ્વેના ખ્યાલને સર્વત્ર સ્વીકારવામાં આવે છે. આ મોડેલ વર્ણવે છે કે જ્યારે કોઈ વ્યક્તિ દમદમટીનો સામનો કરે છે ત્યારે સામાન્ય મનોવૈજ્ઞાનિક પ્રતિક્રિયા ત્રણ તબક્કામાં જોવા મળે છે :

### 1. ચેતવણીની પ્રતિક્રિયા :-

પ્રથમ તબક્કો આચકાનો હોય છે જેમાં કારક શક્તિ ઓછી થઈ જાય છે અને પ્રતિઆંચકાનો તબક્કો શરૂ થાય છે જેમાં સ્વરક્ષણાત્મક પ્રક્રિયા સક્રિય થાય છે. ચેતવણીની પ્રતિક્રિયામાં આપમેળે જ ઉત્તેજના અનુભવાય છે. જેવી કે એન્ડ્રોલીન સ્ટ્રાવ થાય છે, હૃદયના ધબકારા વધી જાય છે, સ્નાયુઓમાં રણકા વધી જાય છે, લોહીની માત્રા વધી જાય છે, તેમજ

આંતરડામાં ચાંદુ પડે છે. વ્યક્તિની પરિસ્થિતિ અને દમદાટીની તિવ્રતા કેટલી છે તેના પર પ્રતિકારની અવધિ અને તિવ્રતાનો આધાર રહેલો છે.

## 2. પ્રતિકારનો તબક્કો :-

આ તબક્કા દરમ્યાન મહત્તમ અનુકૂલન સાધવામાં આવે છે. પ્રથમ તબક્કામાં ભયના શારીરિક ચિહ્નો જે પ્રતિક્રિયા રૂપે પ્રગટ થતા હતા તે ગાયબ થઈ જાય છે. સામાન્ય કક્ષા કરતા વધારે પ્રતિકાર થાય છે. મનોભારના કારણો જો ચાલુ રહે અથવા સ્વ-બચાવની પ્રતિક્રિયા નિષ્ફળ પુરવાર થાય તો વ્યક્તિ આગળના તબક્કા તરફ ધકેલાય છે.

## 3. સંપૂર્ણરિતે ડઘાઈ ગયાનો તબક્કો :-

આ તબક્કા દરમ્યાન વ્યક્તિ ડઘાઈ જાય છે તેમજ થાક કે દબાણને લીધે વ્યક્તિની અનુકૂલનની શક્તિ ખલાશ થઈ જાય છે અને શારીરિક તેમજ માનસિક શક્તિ ક્ષીણ થઈ જાય છે અને ભયની પ્રતિક્રિયાના ચિહ્નો ફરી દેખા દે છે અને પ્રતિકારનું સ્તર એ રીતે ઘટતું જાય છે કે ફરી પ્રાપ્ત થતું નથી.

વધુ અને લાંબા સમય સુધીની G.A.S ની ક્રિયાશીલતા મનોશારીરિક તંત્ર પર વધારે પ્રમાણમાં બોજ રૂપ બને છે. વ્યક્તિ વધુ પ્રમાણમાં ચેતવણી, પ્રતિકાર થાક અને ગભરાટના તબક્કાઓમાંથી વ્યવસાય દરમ્યાન પસાર થાય તો તેના પરિણામ સ્વરૂપે વૃદ્ધત્વ, થાક અને વિવિધ રોગો જેવી પરિસ્થિતિઓ તરફ ઝડપથી ઘસડાતી જાય છે.

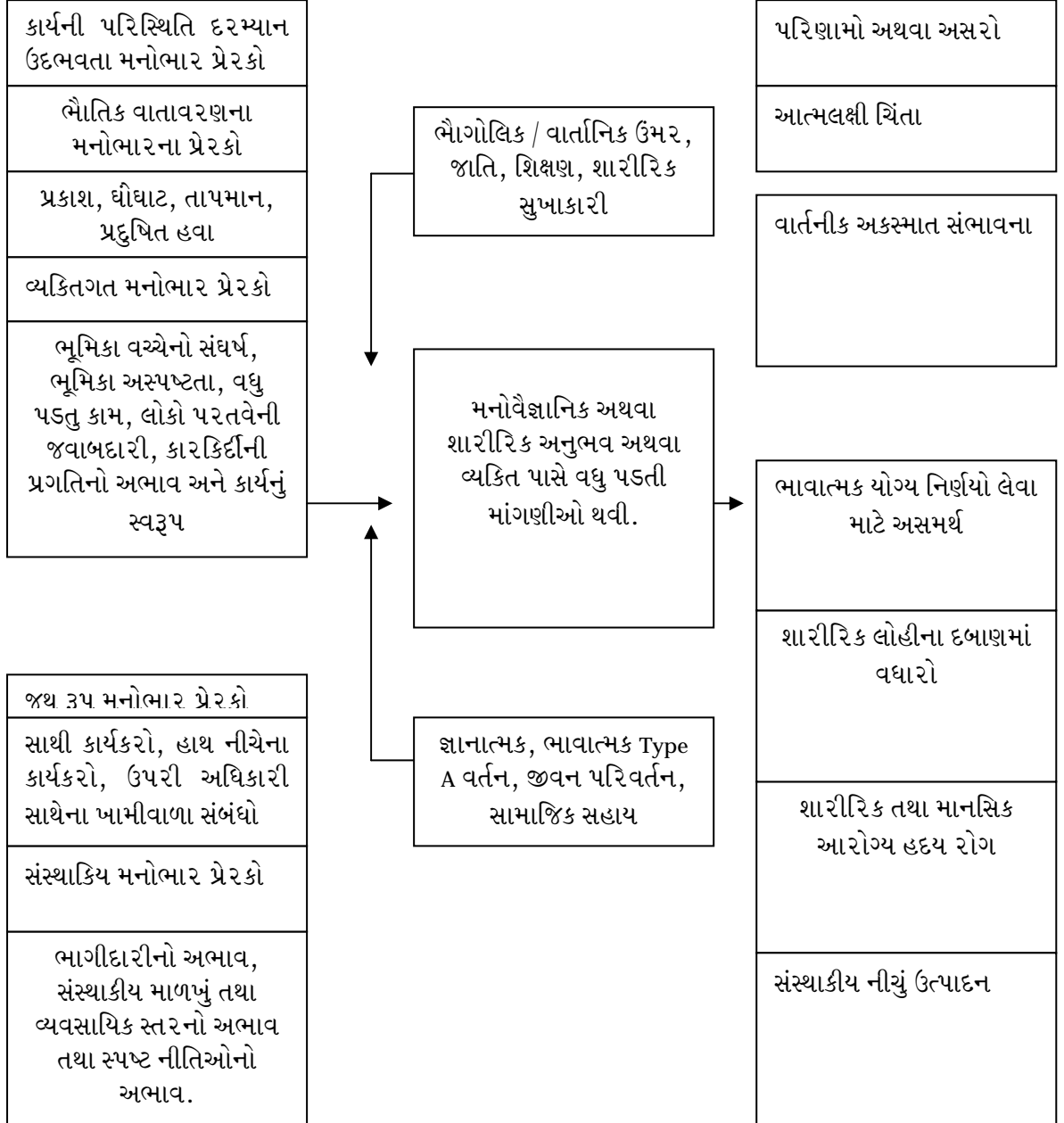
મોટાભાગની નોકરી કરતી વ્યક્તિઓનો વ્યવસાયનો સમયગાળો અઠવાડિયામાં 40 કલાક જેટલો હોય છે. આપણા જીવનનો મહત્વનો સમયગાળો કામમાં પસાર થાય છે. વ્યવસાય અને બિનવ્યવસાયમય પ્રવૃત્તિઓ એક બીજા સાથે મજબૂત રીતે સંકળાયેલ છે. વ્યવસાય દરમ્યાનનો મનોભાર અને વ્યવસાયબહાર એટલે કે ઘરની પરિસ્થિતિ દરમ્યાનનો મનોભાર એવો તફાવત કૃત્રિમ છે. જોકે અહીં આપણો મુખ્ય મુદ્દો વ્યવસાયની પરિસ્થિતિમાં ઉદભવતા મનોભાર પ્રેરકોનો છે.



મનોભાર પ્રેરકો, મનોભાર અને પરિણામો વચ્ચેનો સંબંધ દર્શાવવા માટે મનોભાર અને વ્યવસાય અંગેનું સંગઠિત પ્રતિમાન (મોડેલ) બનાવવામાં આવેલ છે. આ પ્રતિમાનમાં વ્યવસાયની પરિસ્થિતિ દરમ્યાન ઉદભવતા મનોભારના પ્રેરકોને ચાર વિભાગોમાં વહેંચવામાં આવે છે, જેવા કે (1) ભૌતિક, (2) વ્યક્તિગત, (3) જૂથરૂપ અને (4) સંસ્થાકીય, આ પ્રતિમાન મનોભારની પાંચ અગત્યની અસરોનો વિભાગ પણ દર્શાવે છે જે આકૃતિ નં.1.1 માં જોવા મળે છે.

## આકૃતિ નં.1.1

### " મનોભાર અને વ્યવસાય" (Working Model) કામચલાઉ મોડેલ



(SOURCE : John M. Ivan Cerich & Michael T. Matteson Organizational Behaviour and Management, 1987, p.2/3.)

સેલ્યે (1980) એ મનોભારમાં મુખ્ય ચાર તફાવતોનું વર્ણન કર્યું છે. દરેકનું પોતાનું આગવું મહત્વ છે. તેમના જણાવ્યા પ્રમાણે જે વ્યવસાયોમાં ઉચ્ચ મનોવૈજ્ઞાનિક જરૂરિયાત રહેલી છે અને અલ્પ નિર્ણય શક્તિની જરૂર છે તેવા લોકો જેવા કે આગ બુજાવનાર કર્મચારી, વેચાણ કારકુન, વેઈટર, ટેલિફોન ઓપરેટર વિગેરે વધારે મનોભાર અનુભવે છે. જ્યારે તેનાથી વિરુદ્ધ નિમ્ન મનોવૈજ્ઞાનિક જરૂરિયાત અને ઉચ્ચ નિર્ણય શક્તિવાળા વ્યવસાયો કરતા લોકો જેવા કે – આર્કિટેક્ટ, ફોરેસ્ટર, દાંતના ડોક્ટર વિગેરે ઓછા મનોભારનો અનુભવ કરે છે.

મનોભાર અંગેના જે સંશોધનો થઈ રહ્યા છે તેમાં મુખ્યત્વે જુદા-જુદા ત્રણ દષ્ટિકોણથી મનોભારનો સંશોધન થયેલો જોવા મળે છે.

## 1. Life Stress :

દરેક વ્યક્તિ પોતાના રોજિંદા જીવનમાં હંમેશા સમાયોજિત થવાનો પ્રયત્ન કરતી હોય છે, તથા પોતાની વિવિધ શારીરિક અને મનોવૈજ્ઞાનિક જરૂરતોની પરિતૃપ્તિનો સતત પ્રયાસ કરતી હોય છે. પોતાના આ હેતુ સિદ્ધ કરવા માટે તે સમાજ જેવા સંગઠનોની સભ્ય બને છે. સમાજના અન્ય સભ્યો સાથે વિવિધ ભૂમિકામાં આંતરક્રિયા કરે છે તે દરમિયાન તેના જીવનમાં આ સંદર્ભમાં વિવિધ ઘટનાઓ બને છે જે તેનામાં મનોભાર ઉત્પન્ન કરે છે. દા.ત. પતિ કે પત્નીનું આકસ્મિક મૃત્યું, અચાનક લોટરી લાગવી, કોઈ ગંભીર બિમારીનો ભોગ બનવો. આવી ઘટનાઓને Life Event Stress તરીકે ઓળખવામાં આવે છે જેની ઘણી ગંભીર અસરો જોવા મળે છે. Life Event Stress અંગેના ઘણા સંશોધનો જોવા મળે છે.

## 2. Daily Hassles :

જ્યારે આપણા રોજિંદા જીવનની ઘટનાઓમાં પુનરાવર્તિત સ્વરૂપમાં અવરોધો ઉભા થાય છે ત્યારે તેની સાથે સુમેળ સાધવા માટે અધિકતર પ્રયત્નો કરવા પડે છે. એટલે કે

ત્યારે મનોભારનો અનુભવ થતો હોય છે. દા.ત. ઓફિસે પહોંચવા માટે સમયસર ઘરેથી નીકળ્યા હોઈએ અને ટ્રાફિકમાં ફસાઈ જઈએ અને સમયસર ઓફિસે ન પહોંચી શકાય ત્યારે મનોભાર ઉદભવે છે. નોકરી કરતી મહિલાને સમયની ખેંચમાંથી ઉદભવતો મનોભાર, નોકરીના સ્થળે પહોંચવા માટે વાહન મળશે કે કેમ તે વિચારે વ્યક્તિ હંમેશા વ્યગ્ર બની જાય છે. આ પ્રકારના મનોભાર ઉત્પન્ન કરનારા પરિબળોને Daily Hassles તરીકે ઓળખવામાં આવે છે. આધુનિક સમયમાં ખાસ કરીને વ્યવસાય કરતી મહિલાઓ અંગે આવા સંશોધનો થવા માંડ્યા છે.

### 3. Occupational Stress :

Occupational Stress ને Job Stress કે Work Stress તરીકે પણ ઓળખવામાં આવે છે. વ્યક્તિ જે વ્યવસાય કરે છે તેમાં એવા ઘણા પરિબળો (Stress) હોય છે જે તેનામાં મનોભાર ઉત્પન્ન કરે છે. વ્યક્તિની વ્યવસાય પરિસ્થિતિમાં અનુભવાતા મનોભારને વ્યવસાયિક મનોભાર તરીકે ઓળખવામાં આવે છે. **આરનોલ્ડ અને ફેલ્ડમેન (1986)** ના મતે "વ્યવસાય મનોભાર એટલે વ્યક્તિના વ્યવસાયવાતાવરણના નવા કે ભયજનક પરિબળો પ્રત્યેની તેની પ્રતિક્રિયાઓ."

વ્યવસાયિક મનોભારના કારણો વ્યક્તિગત અને સામાજિક હોય શકે પરંતુ મોટે ભાગે આ પ્રકારના મનોભારના કારણે વિવિધ વ્યવસાયિક બાબતો જ હોય છે. જેમકે સંસ્થાની પોલિસીઓ, તેનું રચનાત્મક માળખું, ભૌતિક પરિબળો જેવાકે ઘોંઘાટ, અતિગરમી, અતિહંડી, સંસ્થાનું વાતાવરણ વિગેરે. ઉપરાંત વ્યક્તિને વ્યવસાય ક્ષેત્રમાં જે વિવિધ ભૂમિકાઓ (Role) ભજવવાના હોય છે તેમાંથી પણ મનોભાર ઉદભવે છે. આ પ્રકારના મનોભારને Role Stress કહેવામાં આવે છે.

અહીં કર્મચારીની વ્યવસાય પરિસ્થિતિમાંથી ઉત્પન્ન થતા મનોભાર પર સંશોધનને કેન્દ્રિત કરવામાં આવ્યો હોવાથી **માર્ગોલિસ અને ક્રોસ (1974)** ની તે સંદર્ભમાં આપેલી વ્યાખ્યાને સ્વીકારવામાં આવી છે. "મનોભાર એટલે એવી સ્થિતિ જેમાં કોઈ એક પરિબળ કે

પરિબળોનું સંયોજન વ્યવસાય દરમ્યાન કર્મચારી સાથે આંતરક્રિયા કરી તેની મનોવૈજ્ઞાનિક અને શારીરિક સમતુલામાં ભંગાણ સર્જે છે."

● મનોભાર ઉત્પન્ન થવાનાં કારણો :

વિજ્ઞાનનો એક નિયમ છે કે કોઈપણ ઘટના બીજી ઘટના સાથે જોડાયેલી હોય છે. મનોભાર સાથે સંકળાયેલી પરિસ્થિતિક રચના ઘણી જ જટિલ છે. મનોભારના કારણો વ્યક્તિ-કેન્દ્રિત હોય છે. એક જ પરિસ્થિતિ એક વ્યક્તિમાં અતિ મનોભાવ જન્માવે છે. બીજી વ્યક્તિમાં સાધારણ મનોભાર જન્માવે છે. જ્યારે ત્રીજી વ્યક્તિમાં બિલકુલ મનોભાર ન જન્માવે અને ઉલટાનું તેનામાં આનંદ ઉત્પન્ન કરે તેવું બની શકે.

જુદા-જુદા વિદ્વાનો અને સંશોધકો દ્વારા મનોભારના વિવિધ કારણો દર્શાવવામાં આવ્યા છે. બેરોન (1986) સંસ્થાકીય વાતાવરણમાં મનોભાર ઉત્પન્ન કરતા કારણોને નીચે પ્રમાણે બે વિભાગોમાં વર્ગીકૃત કરે છે.

(અ) સંસ્થા અને વ્યવસાય સાથે સંબંધિત પરિબળો.

(બ) વ્યક્તિ સંબંધિત પરિબળો

(અ) સંસ્થા અને વ્યવસાય સાથે સંબંધિત પરિબળો :

(1) વ્યવસાયિક માંગણીઓ :-

કેટલાક વ્યવસાયો અન્ય કેટલાક વ્યવસાયો કરતા વધુ પ્રમાણમાં મનોભાર ઉત્પન્ન કરનારા હોય છે જેમકે તબીબ, અગ્નિશામક કર્મચારી, પાયલોટ વગેરે વ્યવસાયો ઉંચા પ્રમાણમાં મનોભાર ઉત્પન્ન કરે છે. જ્યારે કોલેજના અધ્યાપકો, ખેડૂતો, ગ્રંથપાલ વગેરેના વ્યવસાયો પ્રમાણમાં ઓછો મનોભાર જન્માવે છે. અમેરિકાની નેશનલ ઇન્સ્ટીટ્યુટ ફોર ઓક્યુપેશનલ સેફ્ટી એન્ડ હેલ્થ નામની સંસ્થાએ જુદા-જુદા ક્ષેત્ર વ્યવસાયોમાં મનોભારના પ્રમાણ અંગે સંશોધન કરતા જણાવ્યું કે તબીબ, મેનેજર, વેઈટ્રિસ અને વેઈટરોના વ્યવસાયમાં ઊંચું અને ઘરગથ્થું કામ કરનારા તથા મજૂરોમાં મનોભારનું

પ્રમાણ નીચું જોવા મળે છે. જે વ્યવસાયોમાં મહત્વના નિર્ણયો લેવાના હોય, સતત યંત્રો ઉપર કામ કરવાનું હોય, અન્ય સાથે સતત માહિતીનું આદાન-પ્રદાન કરવાનું હોય અથવા ભયજનક ભૌતિક સ્થિતિઓમાં રહેવાનું હોય તો તેના કારણે પણ મનોભાર વધે છે.

**(2) ભૂમિકા સંઘર્ષ :**

જ્યારે કોઈ એક વ્યક્તિએ ન પહોંચી શકાય તેવી બે ભૂમિકા ભજવવાની હોય ત્યારે વ્યક્તિમાં મનોભાર ઉત્પન્ન થાય. જેમકે વ્યવસાયમાં જોડાયેલ સ્ત્રીઓ પોતાના વ્યવસાયના કારણે બાળકો તથા પતિ કે અન્ય કૌટુંબિક પ્રત્યેની ભૂમિકા યોગ્ય રીતે ન ભજવી શકે તો મનોભાર ઉત્પન્ન થાય છે.

**(3) ભૂમિકા સંદિગ્ધતા :**

ઘણીવાર વ્યક્તિને જે તે વ્યવસાયમાં શું વ્યવસાય કરવાનું છે તેની સ્પષ્ટતા ન હોય ત્યારે ભૂમિકા સંદિગ્ધતા ઉદભવે છે. પોતાના વ્યવસાય સાથે સંબંધિત ઘણી બધી બાબતોમાં અચોક્કસતા પ્રવર્તતી હોય, પોતાની સતાની મર્યાદા, પોતાની જવાબદારીઓની મર્યાદા અંગે અસ્પષ્ટતા પ્રવર્તતી હોય છે. આવી અચોક્કસતા મોટાભાગના લોકો પસંદ કરતા નથી. તેથી તેમના માટે આ પરિસ્થિતિ મનોભાર ઉત્પન્ન કરનારી છે.

**(4) વ્યવસાયનું મહત્તમ અને ન્યૂનતમ પ્રમાણ :**

જે વ્યવસાયમાં અતિશય વ્યવસાય કરવાનું હોય અથવા તો સાવ ઓછું વ્યવસાય કરવાનું હોય તો આ બંને પરિસ્થિતિ મનોભાર ઉત્પન્ન કરે છે. મહત્તમ વ્યવસાયભાર પરિમાણાત્મક અને ગુણાત્મક એમ બે પ્રકારના છે. પરિમાણાત્મક મહત્તમ વ્યવસાયભારમાં ચોક્કસ સમય મર્યાદામાં વધારે વ્યવસાય કરવાનું હોય છે. ગુણાત્મક મહત્તમ વ્યવસાયભારમાં એવી લાગણીઓનો સમાવેશ થાય છે, કે જેમાં વ્યક્તિ ચોક્કસ વ્યવસાય કરવા માટે આવશ્યક કુશળતાઓ અને સામાર્થ્ય ધરાવતી નથી એવી અનુભૂતિ કરે છે.

આ રીતે જો ન્યૂનતમ વ્યવસાયભાર તો પરિસ્થિતિ અસુખદ બને છે. એનાથી એકલતા, કંટાળો અને અરૂચિ જન્મે છે. આ પ્રતિક્રિયાઓ પીડાકારક હોવાથી મનોભાર

ઉપજાવે છે. પરિમાણાત્મક લઘુત્તમ વ્યવસાયભારમાં ચોક્કસ સમયમર્યાદા કરતા ઓછું વ્યવસાય હોય છે. ગુણાત્મક લઘુત્તમ વ્યવસાયભારમાં વ્યક્તિની ક્ષમતાઓનો કયાંય ઉપયોગ જ ન થાય તેવું વ્યવસાય હોય છે.

**(5) અન્ય માટે જવાબદારી ઓ :**

કોઈપણ સંસ્થામાં જવાબદારીનું વિભાજન કરવામાં આવે છે. કેટલીક વ્યક્તિઓને વ્યવસાયની બાહ્ય બાબતોની જવાબદારી આપવામાં આવે છે. તો કેટલાક આર્થિક જવાદારી સંભાળે છે. પર્યવેક્ષકો કે વ્યવસાયકો મુખ્યત્વે લોકો સાથે વ્યવસાય કરવાની જવાબદારી લેવાની હોય છે. સંશોધનો સૂચવે છે કે જેમણે અન્ય વ્યક્તિઓની જવાબદારી સ્વીકારી હોય તેઓમાં ઊંચા પ્રમાણમાં મનોભાર પ્રગટી શકે કારણ કે તેમનામાં તનાવ અને ચિંતા જન્મવાની શક્યતાઓ વધુ હોય છે.

**(6) સામાજિક મદદનો અભાવ :**

બેરોન સામાજિક મદદની વ્યાપ્યા આપતા લખે છે કે 'સામાજિક મદદ એટલે વ્યક્તિ જે સંસ્થામાં કામ કરે છે તેના અન્ય સભ્યો દ્વારા કરવામાં આવતી મદદરૂપ પ્રવૃત્તિઓ આવી સામાજિક મદદનો અભાવ મનોભારની અનુભૂતિ વધારે છે. એવું સંશોધનો દર્શાવે છે.

**(7) નિર્ણયોમાં ભાગીદારીનો અભાવ :**

વ્યવસાય પરિસ્થિતિઓમાં પોતાના વ્યવસાય અંગેના નિર્ણયોમાં વ્યક્તિને સંમિલિત કરવામાં ન આવે તો વ્યક્તિને એવું લાગે છે કે પોતે અન્યના નિયંત્રણમાં કોઈપણ ઘ્યેય વિના જીવતા પ્યાદાઓ છે. આ સ્થિતિ ખૂબજ આઘાતજનક હોવાથી વ્યક્તિમાં મનોભાર ઉત્પન્ન કરે છે. આ અંગે જેક્સને (1983) સંશોધન કરેલો છે.

**(8) અન્ય સંસ્થાકીય પરિબલો :**

કર્તૃત્વ મૂલ્યાંકન, વ્યવસાયના સંજોગો, પરિસ્થિતિ અને પરિવર્તન વગેરે પરિબલોને લીધે પણ મનોભાર ઉદભવે છે. અન્ય દ્વારા પોતાનું મૂલ્યાંકન થાય તે બાબત

ઘણા લોકો માટે મનોભાર જન્માવનારી હોય છે. ઘણીવાર વ્યવસાયની પરિસ્થિતિ મનોભાર માટે જવાબદાર હોય છે. અસુખદ વાતાવરણના સંજોગો દા.ત. અતિગરમી, અતિઠંડી, ઘોઘાટીયું વાતાવરણ, ભીડભાડ, વારંવાર પાળીની બદલી, કામના કલાકોમાં બદલી વગેરેને કારણે મનોભાર અનુભવાય, ઘણીવાર કંપનીની નીતિમાં ફેરફારો, સંસ્થાના આંતરિક ઢાંચામાં પુનઃસંગઠન. બીજા સંસ્થાના પરિવર્તન વ્યવસાયમાં મહત્વના ફેરફારો વગેરે જેવા પરિવર્તનના લીધે કર્મચારીમાં વધુ પ્રમાણમાં મનોભાર ઉદભવી શકે.

(બ) વ્યક્તિના ચોક્કસ લક્ષણો અને અનુભવો સાથે સંબંધિત પરિબળો :

વ્યક્તિગત પરિબળો પણ મનોભાર ઉત્પન્ન કરવામાં મહત્વની ભૂમિકા ભજવતા હોય છે. વ્યક્તિના જીવનની મનોભાર યુક્ત ઘટનાઓ તથા કેટલાક વ્યક્તિત્વ લક્ષણો મનોભાર ઉત્પન્ન કરે છે. આવી મનોભાર યુક્ત ઘટનાઓની વ્યક્તિના સ્વાસ્થ્ય ઉપર વિપરીત અસર પડે છે. અને તે વળી મનોભારની માત્રામાં વધારો કરે છે.

આ સિવાય વિવિધ સંશોધકોએ દર્શાવેલા મનોભાર ઉત્પન્ન થવાના કારણોમાં ખિન્નતા, હતાશા, સંઘર્ષ નિરર્થકતાની ભાવના, અર્ધજાગ્રત મનની સપાટીએ સંઘર્ષ, મૂળભુત જરૂરિયાતોની અપૂર્તિ જીવનસંજોગો, જાતિ બુદ્ધિ, કુટુંબ જીવન, વ્યવસાયિક વાતાવરણ, વ્યવસાયભારણ, ઔદ્યોગિકરણ, શહેરીકરણ, આધુનિકરણ વગેરે જેવા પરિબળોનો સમાવેશ કરી શકાય. આમ છતાં એક હકીકત છે કે મનોભારના કારણો વ્યક્તિએ વ્યક્તિએ જુદા-જુદા હોય છે.

કાર્યાત્મક પરિસ્થિતિમાં આરનોલ્ડ અને ફેલ્ડમેન (1986) મનોભારના કારણો નીચે પ્રમાણે દર્શાવે છે :

1. વ્યવસાયની લાક્ષણિકતાઓ, ભૂમિકા સંદિગ્ધતા, ભૂમિકા સંઘર્ષ, મહત્તમ વ્યવસાયભાર ભૂમિકા, ન્યૂનતમ વ્યવસાયભાર ભૂમિકા.
2. આંતર વૈયક્તિક સંબંધો, અન્ય સાથેનો પરિચય વધારવો, અન્ય વિભાગના લોકો સાથેનો વ્યવહાર, સંસ્થાકીય વાતાવરણ.
3. વ્યક્તિગત ઘટકો, કારકિર્દીને લગતા ઘટકો, ભૌગોલિક ફેરફારને લગતા ઘટકો, જીવન પરિવર્તનનો દર. આ રીતે મનોભાર ઉત્પન્ન થવાના વિવિધ કારણો છે.



- મનોભારના પરિણામો :

મનોભારના કારણોમાં જેમ ભિન્નતા છે, તેમ તેના પરિણામોમાં પણ બહુ વૈવિધ્ય છે. મનોભારના શારીરિક, મનોવૈજ્ઞાનિક, સામાજિક અને વાર્તાનિક પરિણામો જોવા મળે છે. મનોભાર સાથે સહાનુકંપી અને પરાનુકંપી તંત્રની કામગીરી જોડાયેલી છે. વ્યક્તિ ક્ષતિપૂર્તિના જે પ્રયાસો કરે છે તે તેના મનોભારને ઘટાડે છે. પરંતુ જો અતિક્ષતિપૂર્તિના જે પ્રયાસો કરે છે તે તેના મનોભારને ઘટાડે છે. પરંતુ જો અતિક્ષતિપૂર્તિ કરવાના પ્રયાસો થાય તો તેનું આ શારીરિક તંત્ર વધુ વ્યવસાયશીલ બને છે. આ પ્રક્રિયા લાંબાગાળા સુધી ચાલુ રહે તો શારીરિક અને માનસિક વિકૃતિજન્ય ખામીઓ ઉત્પન્ન થાય છે. પરિણામે કર્તૃત્વમાં ઘટાડો સર્જાય છે. આ આખી પ્રક્રિયાને – General Adaptation Syndrome (G.A.S.) ના નામે ઓળખવામાં આવે છે. આ સિવાય રોબિન્સ (1986) શારીરિક પરિણામોમાં માથાનો દુઃખાવો, લોહીનું ઊંચું દબાણ અને હૃદયરોગોનો સમાવેશ કરે છે.

મનોભારના મનોવૈજ્ઞાનિક પરિણામોમાં રોબિન્સ (1986) વિકૃત ચિંતા, ભિન્નતા અને વ્યવસાય સંતોષમાં ઘટાડાનો સમાવેશ કરે છે. ત્રિવેદી(1989) માં જણાવ્યા પ્રમાણે મનોભારના મનોવૈજ્ઞાનિક પરિણામોમાં થકાવટ, ચીડિયાપણું, ઉદાસી, કંટાળો, એકાગ્રતાની ખામી, વાસ્તવિકતાની સમજનો અભાવ, સ્વાભિમાન કે આત્મગૌરવમાં ઘટાડો વગેરેનો સમાવેશ થઈ શકે.

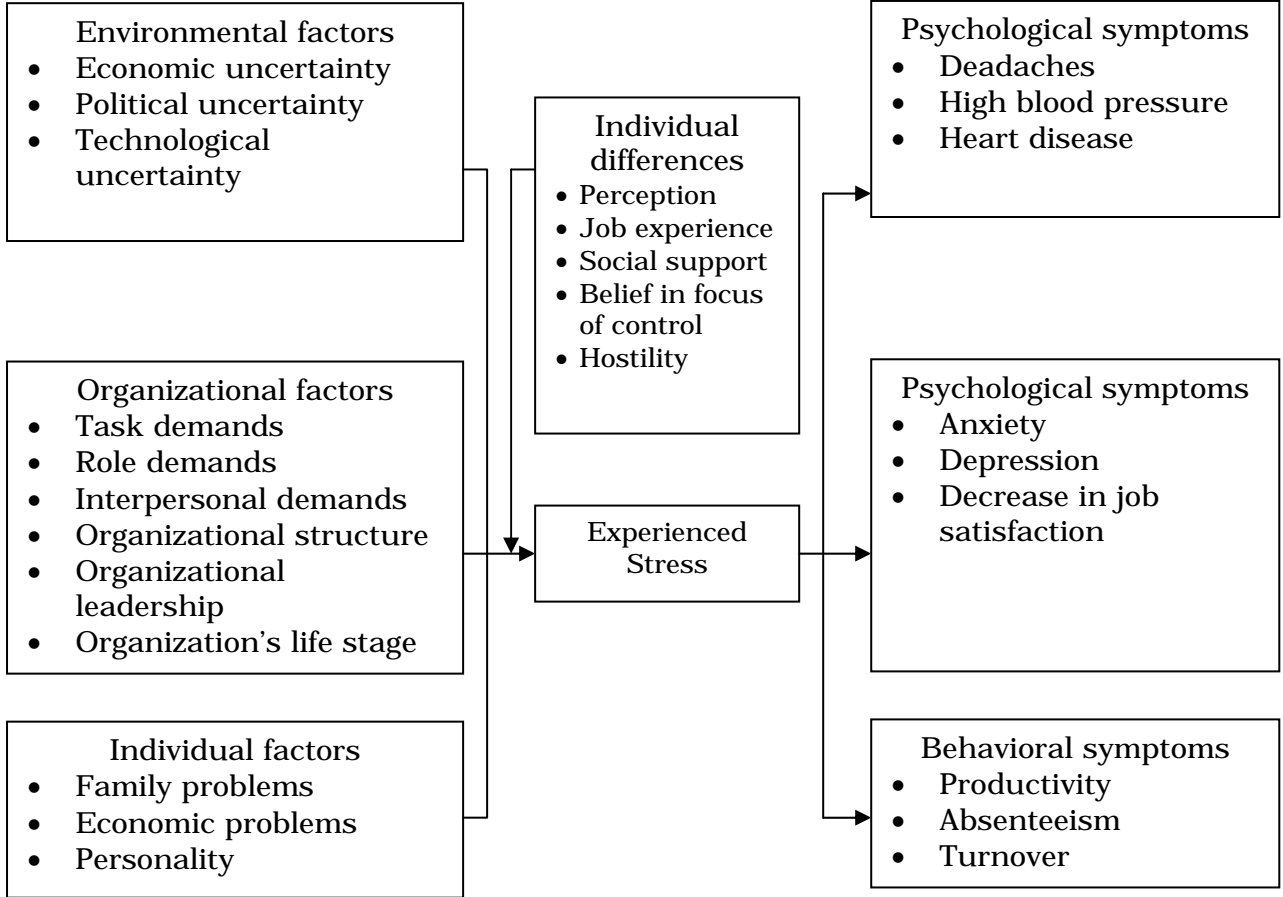
રોબિન્સ(1986) ના જણાવ્યા પ્રમાણે મનોભારના વાર્તાનિક પરિણામોમાં ઉત્પાદકતા, વેચાણ અને હાજરીમાં ઘટાડાનો સમાવેશ થાય છે. આ વ્યવસાય પરિસ્થિતિના સંદર્ભમાં આવતા પરિણામો છે. ત્રિવેદી (1989) ના મત મુજબ મનોભારના વાર્તાનિક પરિણામોમાં અતિશય ધુમ્રપાન, મદ્યપાન, ઔષધ વ્યસન, અકસ્માતો, આવેગ અસ્થિરતા વગેરેનો સમાવેશ થાય છે.

ત્રિવેદી(1989) ના જણાવ્યા પ્રમાણે મનોભારના સામાજિક પરિણામોમાં કૈટુંબિક સભ્યો સાથેનાં નબળા સામાજિક સંબંધો, સહવ્યવસાયકરો સાથે સુમેળનો અભાવ, સામાજિક ભૂમિકા ભજવણીની અશક્તિ, અતડાપણું, ભગ્ન લગ્નજીવન વગેરેનો સમાવેશ થઈ શકે. આ સિવાય તેમના મત મુજબ મનોભારના અન્ય પરિણામોમાં અંગત અનુભવો અભિજિત બોધલક્ષી અસરો, સંસ્થાનકીય અસરો વગેરેનો પણ સમાવેશ કરી શકાય. મનોભારને કારણે કર્તૃત્વ સામર્થ્ય અને વ્યવસાયની અસરકારકતામાં પણ ઘટાડો સર્જાય છે.

મનોભારના કારણો અને પરિણામો વચ્ચે કેટલાક મધ્યવર્તી પરિવર્ત્યો રહેલા છે. ક્યાં કારણોનું કેવું પરિણામ આવશે તેનો આધાર આ મધ્યવર્તી પરિવર્ત્યો ઉપર રહેલો છે. તેમાં પણ ઘણી ભિન્નતા પ્રવર્તતી હોવાથી બધાની ચર્ચા અહીં શક્ય નથી. મનોભારના કારણો, મધ્યવર્તી પરિવર્ત્યો અને અસરો અંગેનો રોબિન્સે (1986) દર્શાવેલો ચાર્ટ આકૃતિ નં.1.2 માં બતાવવામાં આવ્યો છે. મનોભારની કર્તૃત્વ ઉપર કેવી અસર થાય છે તે દર્શાવતો સને(1993) નો આલેખ આકૃતિ નં.-1.3 માં દર્શાવવામાં આવ્યો છે.

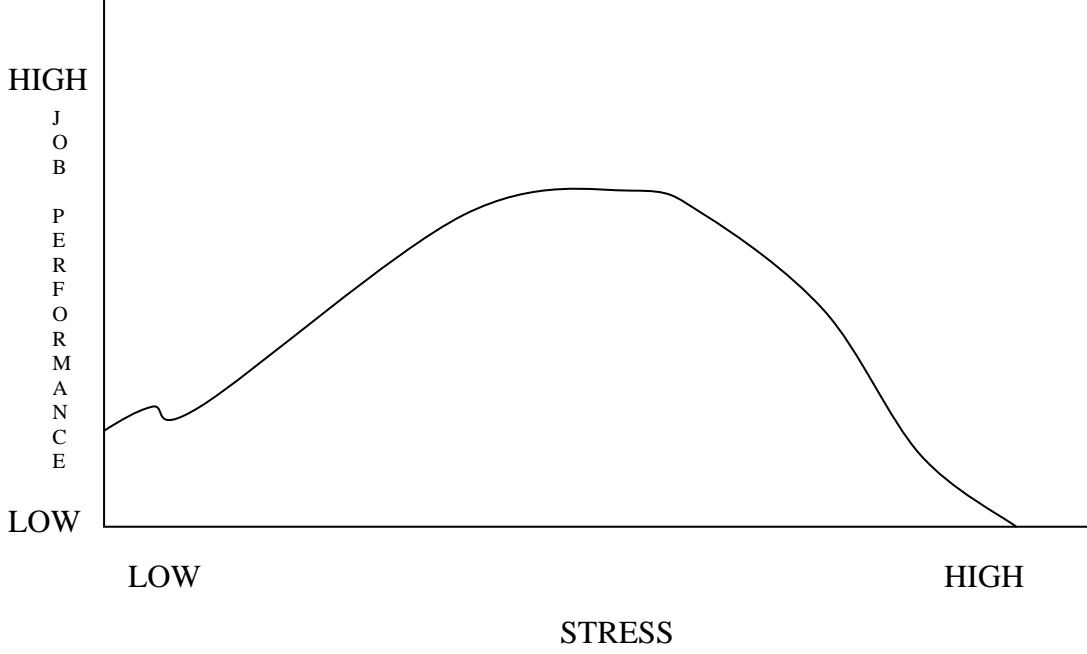
વ્યવસાયપરિસ્થિતિના સંદર્ભમાં મનોભારના ઘણા માઠા પરિણામો આવે છે તેવું સંશોધન દર્શાવે છે. તેથી કર્મચારીની વ્યવસાય પરિસ્થિતિમાંથી ઉત્પન્ન થતા મનોભારની તેમના સંસ્થાકીય સ્વાસ્થ્ય પર, સંગઠન પ્રતિબદ્ધતા અને વ્યવસાય સામેલગીરી ઉપર અસર થાય છે. માટે જ પ્રસ્તુત સંશોધનમાં વ્યવસાયિક મનોભારની સંકલ્પનાના સંશોધનને મહત્વ આપવામાં આવ્યું છે.

**આકૃતિ નં.-1.2**  
**મનોભારનાં કારણો અને પરિણામો**



(Source : Stiprien, P.R. :Organizational Behaviour – Concepts and applications, Sixth edition, 1993, 635.)

આકૃતિ નં.-1.3  
મનોભારની કર્તૃત્વ પર તથી અસર



(Source : Rane, S.S.:

A study of correlates of organizational climate & job involvement and mental health among industrial employees,1993)

શરીરના બચાવતંત્રને ગતિશીલ બનાવવાનું એક માત્ર વ્યવસાય મનોભાર પ્રેરકોનું નથી. મનોભારની અસરો ઘણી છે. આ બધી અસરોમાં વિવિધતા રહેલી છે. કેટલીક અસરો વિધેયાત્મક છે. જેવી કે સ્વપ્રેરણા, સખત મહેનત કરવાની ઉદ્દીપના, તેમજ સારૂ જીવન જીવવાની પ્રેરણા, આમ છતાં મનોભારની મોટાભાગની અસરો ભયજનક અને નકારાત્મક છે. Cox (1978) નામના વૈજ્ઞાનિકે મહત્વની પાંચ અસરો દર્શાવી છે. જે નીચે પ્રમાણે છે.

**1. આત્મલક્ષી અસરો :-**

ચિંતા, આક્રમકતા, નિસ્પૃશ્યતા, કંટાળો, વિષાદ, થાક, હતાશા, ગુસ્સો, સ્વાભિમાનમાં ઘટાડો, લાગણીશીલતા, એકલતા વગેરે.

## 2. વાર્તાનિક અસરો :-

અકસ્માત પરત્વે ઢળવું, મદ્યપાન, કેફી પદાર્થોનું સેવન, આવેગો પરનું નિયંત્રણ ગુમાવવું, વધુ પડતું ખાવું, વધુ પડતું ધુમ્રપાન, આવેગાત્મક વર્તન હાસ્યમાં લાચારી વગેરે.

## 3. જ્ઞાનાત્મક અસરો :-

યોગ્ય નિર્ણયો લેવામાં અસમર્થતા, એકાગ્રતા કેળવવામાં નબળાઈ, ટૂંકો ધ્યાન વિસ્તાર, ટીકાઓ પરત્વે વધુ પડતી સંવેદનશીલતા, વિચાર શક્તિમાં અવરોધો વગેરે.

## 4. શારીરિક અસરો :-

લોહીમાં શર્કરાના પ્રમાણમાં વધારો, હૃદયના ઘબકારામાં વધારો, લોહીનું દબાણ વધવું, મોઢું સુકાવું, પરસેવો વળવો, આંખો ચકળ વકળ થવી, ઘીમી પ્રતિક્રિયાઓ વગેરે.

## 5. સંસ્થાકીય અસરો :-

ગેરહાજરી, નીચું ઉત્પાદન, સાથી કામદારોથી અલિપ્ત રહેવું, વ્યવસાય સંતોષ, સંસ્થા પ્રત્યે નિષ્ઠા અને વફાદારીમાં ઘટાડો.

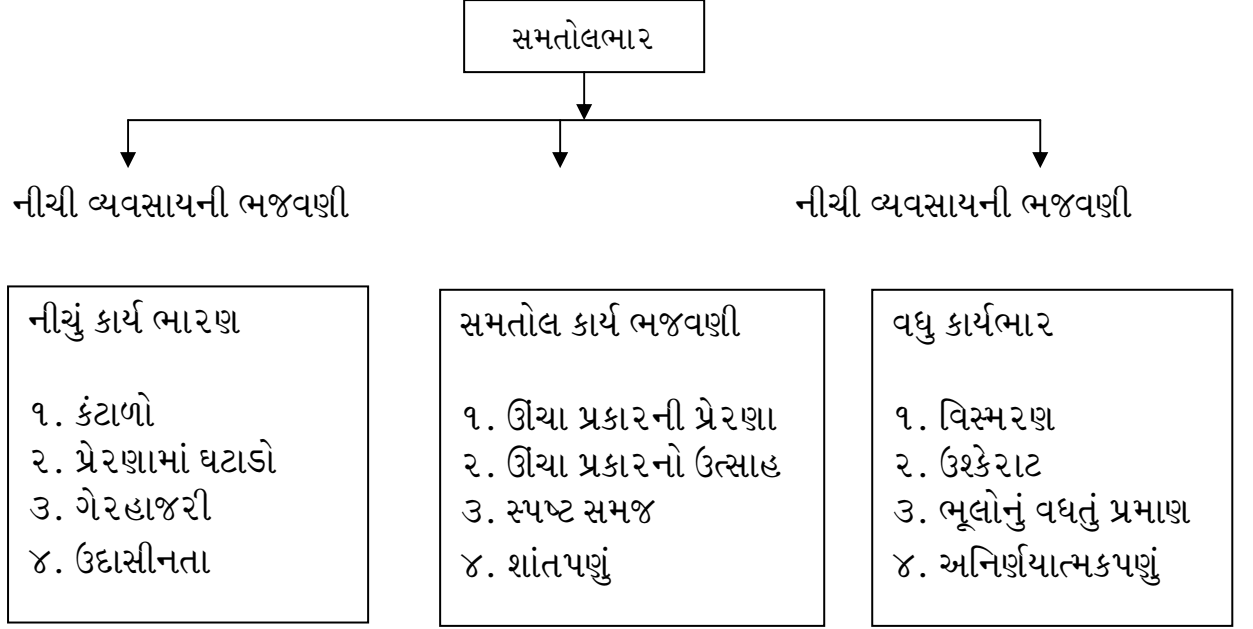
ઉપર દર્શાવેલ પાંચ અસરો પરસ્પર એક બીજા સાથે સંમિલિત નથી તેમજ બધા જ વૈજ્ઞાનિકો આ અસરો સાથે સંમત થાય છે એવું પણ નથી. તે ફક્ત એટલું જ સૂચવે છે કે મનોભારની આવી અસરો સંભવે છે.

સ્વાસ્થ્ય દ્રષ્ટિબિંદુને અનુલક્ષીને 1958 ના સમયગાળા દરમ્યાન થયેલા સંશોધનો દર્શાવે છે કે ગુણાત્મક વ્યવસાયભારણ શરીરમાં જીવરાસાયણિક પ્રક્રિયાઓ ઉત્પન્ન કરે છે. ખાસ કરીને લોહીમાં કોલોસ્ટ્રોલનાં પ્રમાણમાં વધારો કરે છે. એક મોટી સંસ્થાના 1540 અધિકારીઓના વધુ વ્યવસાયભારણ, ઓછું વ્યવસાય ભારણ અને મનોભાર વચ્ચેના સંબંધનો સંશોધન કરવામાં આવેલો (Margolis et al., 1974)

જે અધિકારીઓ નીચા અને વધારે મનોભારની કક્ષામાં આવતા હતા તેઓ મહત્વની તબીબી સમસ્યાઓથી પીડાતા હતા. વ્યવસાયનું ઓછું ભારણ બંને પ્રકારની આ કક્ષાઓ અલગ-અલગ પ્રકારની તબીબી સમસ્યાઓ ઉત્પન્ન કરે છે. સમતોલભાર વ્યક્તિની વ્યવસાયક્ષમતા માટે ઉત્તમ કહી શકાય. નીચે દર્શાવેલ આકૃતિ નં.-1.4 દ્વારા આ બાબત વધારે સ્પષ્ટ રીતે સમજાવી શકાય.

આકૃતિ નં.-1.4

નીચું વ્યવસાયભારણ / ઊંચું વ્યવસાયભારણ



(Source : John M. Ivancevich & Michael T. Matteson, Organizational Behavior and Management, 1987, p.219)

## 1.4 વ્યવસાયિક સંતોષ અંગેની સમજૂતી

મિલન બ્લુમના શબ્દોમાં વ્યવસાયિક સંતોષ એક સામાન્ય મનોવલણ છે જે ત્રણમાં આપેલા વિશિષ્ટ વ્યવસાયઘટકો, વ્યક્તિગત લક્ષણો અને વ્યવસાય પરિસ્થિતિ બહારજુથ સંબંધોના પરિણામરૂપ છે.

વ્યવસાયિક સંતોષ માણસને એક જ બાબતમાંથી પ્રાપ્ત થાય છે એ વ્યવસાયિક સંતોષ માણસને એક જ બાબતમાંથી પ્રાપ્ત થાય છે એ પણ માનવુ ભુલ ભરેલુ છે ઘણીવાર માણસને પગાર ઓછો હોય પણ ઉપરી અધિકારી સારો હોય તો પણ વ્યવસાયિક સંતોષ થાય છે કોઈ વાર પગાર ઓછો હોય તોપણ અસંતોષ લાગે છે આથી વ્યવસાયિક સંતોષ ના કારણો જાણવા ફક્ત એક કે બે ઘટકોના આધારે જ એના કારણો શોધી ન શકાય વ્યવસાયિક સંતોષ એ ઘણી બાબતો—અસરોનો સંપુટ બને છે ઘણીવાર એક જ માણસને જુદા—જુદા સમયે ઘટકો વ્યવસાયિક સંતોષ ના નિર્ણાયકો બને છે વળી એક જ પરિસ્થિતી માં જુદા—જુદા માણસો માટે જુદા—જુદા ઘટકો વ્યવસાય સંતોષના નિર્ણાયકો બને છે વ્યવસાય સંતોષએ કર્મચારી પોતાના વ્યવસાય તરફ વ્યવસાયના અનુસંગિક પરિબળો તરફ અને સમગ્ર જીવન તરફના મનોવલણોનો પરિપાક છે.

આ વ્યવસાયિક સંતોષ એક મનોવલણ છે તમારી નોકરી તરફ તમે જીવવા માટે જે કંઈ પ્રવૃત્તિ કરો છો એ તરફ તમે જેટલી મહેનત કરો છો તેના બદલામાં તમે શુ મેળવો છો. પૈસામા સંતોષમાં, સામાજિક જરૂરીયાતો પુરી કરવામાં, આનંદમાં એ બધુ જ વ્યવસાય સંતોષવામાં આવી ગયુ સંતોષ એ જોવાનું કામનું, ધંધાનું સૌથી અગત્યનું અંગ છે.

ફક્ત ઉચ્ચ પગારથી સંતોષ મળતો નથી કામ કરવાનો આનંદ, કામની કદર, આગળ વધવાની તકો, જેવી કડીબંધ વસ્તુઓના મિશ્રણથી બને છે. 'વ્યવસાયિક સંતોષ'નવો કર્મચારી કોઈ સંસ્થામાં દાખલ થાય તો તે પણ પોતાની યોગ્યતા, આવડત અનુભવ, વ્યક્તિત્વ વગેરે લઈને આવે તે ઉપરાંત કામ ઉપર આવે ત્યારે એના દિલ્લિમાગનુ કનેક્શન ઘરથી જુદુ કરી ને આવતો નથી ઘરના ઝઘડા હશે તો એ

ઓફિસ-ફેક્ટરીમાં કર્મચારી ઉપર નકારાત્મક અસર કરશે જ ઘરનું વાતાવરણ સુંદર હશે તો કામ ઉપર તેની હકારાત્મક અસર પડશે.

### 1.4.1 વ્યાવસાયિક સંતોષ અંગેનું વિવેચન :

માનવી પોતાના વ્યવસાય માથી આર્થિક વળતર મેળવે છે. અને પોતાની જરૂરીયાતો સંતોષે છે. પરંતુ વ્યક્તી માટે માત્ર આર્થિક કોટુબિંક જરૂરીયાતો જ મહત્વની નથી તેની સાથેસાથે તેની મનોસામાજીક જરૂરીયાતો જેમકે માન, સમાન્ન દરરજો, પણ મહત્વનો છે. તેથી વ્યક્તિનો વ્યવસાય તેના સામાજિક વર્તુળમાં પ્રતિસ્થીત ગણાતો હોય તો તે વ્યક્તિ સામાન્યતઃ પોતાના વ્યવસાયથી સંતુષ્ટ જોવા મળે છે.

વ્યવસાય સંતોષ એટલે વ્યવસાય સંતોષ શબ્દમાં વ્યવસાય અને સંતોષ એબે શબ્દો નો બનેલો છે. બન્નેનો અલગ અર્થ કરતા કહી શકાય કે વ્યવસાય એટલે વ્યક્તિ ની કેટલીક જરૂરીયાત સંતોષવા માટે કરવુ પડતુ વ્યવસાય જેના દ્વારા આર્થીક વળતર મળે છે. વ્યક્તિ ની જરૂરીયાતો પુર્ણ થતા તેને જે હળવાશ કે સંતોસ ની અનુભુતિ થાય તેજ સંતોષ હા બન્ને શબ્દો ને સાંકળી નેવ્યવસાય દ્વારા જરૂરીયાતો ની પરીપર્તી ને કારણે ઉદભવતી સંતોષની લાગણી એમ કહી શકાય.

વ્યવસાય સંતોષ એટલે મનોવૈજ્ઞાનીક, શારીરીક અને વાતાવરણની પરિસ્થિતીઓ કે સંજોગો નું કોઈ એવુ સંયોજન કે જે વ્તકિત ને ખરેખર કહેવા પ્રરે છે એ મને મારા વ્યવસાય થી સંતોષ છે.

હેપોક

વ્યવસાય પ્રત્યે કર્મચારીઓને હકારાત્મક અને નકારાત્મક વલણ કે વિચાર એટલે વ્યવસાય સંતોષ

— હેરલ



વ્યવસાય સંતોષ એ જુદી-જુદી મનોવૃત્તીઓન પરિણામ છે, કે જેને કર્મચારી પોતાના વ્યવસાય સંબંધો નુ તથા સપુર્ણ જીવનને વ્યવસાય સંબંધો ઘટકો તથા સપુર્ણ જીવનને માટે બનાવી રાખે છે.

– બ્લુમ નાયલર

વ્યવસાય સંતોષ એ એક પ્રકારનુ મનોવલણ છે. તેના પરિણામો આપણે અનુભવેલ કાર્યાવિશેની ગમતી તથા અણગમતી બાબતોનુ સમતુલા જોવા મળે છે.

– બ્લોક

વ્યવસાય સંતોષ એ વ્યક્તિને પોતાના કામ માથી કેટલો આનંદ મળે છે એ સુચવે છે આમ વ્યવસાય સંતોષ એ વ્યક્તિને તેના વ્યવસાય કે વ્યવસાયિક અનુભવ માંથી પરિણામની સુખ જનક કે વિધાયક આવેગાત્મકસ્થિતિ.

– ઈ.એ.લોક

દરેક વ્યક્તિ પોતાના વ્યવસાય દ્વારા પોતાના સ્વને અભિવ્યક્ત કરવામા સફળતા પુવ કનો સંનિષ્ઠ પ્રયાસ કરે છે વ્યક્તિ પોતાના વ્યવસાય પાસેથી અમુક બાબતોની અપેક્ષા રાખે છે. તે તેના મુલ્યોના સ્વરૂપે જોવા મળે છે.

– ડોનાલ્ડ સૂપર

રોજંદા જીવનને વ્યક્તિ સામાજિક, ધાર્મિક તેમજ આર્થિક લાભ અર્થે વ્યસાય કરે છે. વ્યવસાય સાથે વ્યવસાય પ્રવૃત્તીઓ પણ સંકળાયેલી હોય છે કેટલીક વાત વ્યવસાય પ્રવૃત્તિઓ એકસરખી હોવા છતા વ્યવસાય એકસરખા હોતા નથી વ્યવસાય સાથે સંકળયેલા માનવીય સંબંધો કર્મચારી માટે વ્યવસાય ની પ્રવૃત્તિ કરતા વધારે મહત્વના હોય છે વ્યવસાય સાથેનુ સંકલન એવીરીતે ગોઠવાયેલુ છે કે જેનાથી કર્મચારીને વ્યવસાય પ્રત્યે આનંદ પ્રાપ્ત થાય જેવ્યવસાયિક સંતોષ પરિણામે છે

ઉપરોક્ત વ્યાખ્યાઓ પરથી કહી શકાય કે વ્યવસાયિક સંતોષ એ કોઈ સરળ પરિબળ નથી. તે ઘણાજ અંતર સંબંધિત ઘટકોનુ પરિણામ છે. કોઈ એક વ્યક્તિને વ્યવસાયની સમગ્ર પરિસ્થિતી પ્રત્યે સંતોષ હોય શકે. પરંતુ વ્યક્તિને વ્યવસાય ના એક બે પાસાઓ પ્રત્યે અસંતોષ પણ હોઈ શકે.

1970 અને 1980 ના સમયમાં સારી આર્થિક ક્ષમતા ધરાવનારા બધી જ કક્ષાનાં કર્મચારીઓમાં વ્યવસાય પ્રત્યેના અસંતોષ વ્યક્ત થતો હતો. 'બ્લુકોલર' કામદારો, કારખાનાના એક ધારા વ્યવસાયથી કંટાળ્યા હતા. વહીવટી ક્ષેત્રોમાં જોડાયેલાઓ નોકરી બદલતા હતા અને સમય પસાર કરવા ભવિષ્યનો સહારો લેતા હતા. 'વ્હાઈટ કોલર' કામવાળા કર્મચારીઓ વ્યવસ્થા તંત્ર તથા પગાર કામની સ્થિતિમાં અસંતોષ અનુભવતા હતા. આ સમય દરમિયાન સમૂહ પ્રચારનાં માધ્યમો (જેમને અખબાર) માં એવી વાત બતાવવામાં આવી કે દુનિયાનાં અન્ય દેશો જેવા કે જાપાન અને સ્વીડનમાં કર્મચારીઓ અમેરિકાના કર્મચારી કરતાં વધુ વ્યવસાયિક સંતોષ અનુભવતા હતા. સાથે સાથે જાપાનનાં કર્મચારીઓની ઉત્પાદકતા પણ ઊંચી હતી.

આજે સંચાલકો અને મેનેજરો વ્યવસાયિક સંતોષમાં બે કારણસર રસ લેતા હોય છે. પોતાના સંગઠનમાં વ્યવસાયિક સંતોષની ઊંચી કક્ષા રાખવી જોઈએ તે તેમની જવાબદારી અને ફરજ પણ છે. અહીં કર્મચારીઓમાં પોતાના વ્યવસાયિક સંતોષ હોય કે હતાશા હોય, કંટાળાજનક હોય કે પડકાર રૂપ હોય, અર્થ મય હોય કે ન હોય. આ બધું મેનેજર માટે મહત્વનું છે. કામગીરી ઉપર વ્યવસાયિક સંતોષની અસર પડે છે. અને તેથી મેનેજરે ધ્યાનમાં રાખવું જોઈએ કે મોટાભાગનાં મેનેજરો આવી માન્યતા ધરાવતા હોય છે કે નીચો વ્યવસાયિક સંતોષ સાથે નિમ્ન ઉત્પાદકતાં જોડાયેલી હોય. ઉપરાંત ગેરહાજરીનું કેટલું પ્રમાણ અને ટર્ન ઓવર તથા યુનિયન પ્રવૃત્તિઓ વધતી હોય છે.

પ્રવૃત્તિએ જીવનની લાક્ષણિકતા છે. વ્યવસાયિક એક પ્રકારની એવી સામાજિક પ્રવૃત્તિ છે. જેને સામાજિક સ્વીકૃતિ મળેલી હોય છે. માનવી જરૂરિયાતનું પોટલું છે. તેથી જરૂરિયાતનાં સંતોષ માટે વ્યવસાય કરે છે.

પ્રસ્તુત સંશોધનને અનુલક્ષીને વ્યવસાયિક સંતોષની વ્યાખ્યા જોઈએ આવે તો Arnds & Heldman (1986) નીચે મુજબ આપી છે.

“Job satisfaction is the amount of overall positive effect (or felling) that individuals have toward their jobs.”

"વ્યવસાયિક સંતોષ એટલે વ્યક્તિને પોતાના વ્યવસાય પ્રત્યે અનુભવાતી એકંદર વિધાયક લાગણીઓનું એકંદર પ્રમાણ." બીજી રીતે કહી શકાય કે વ્યવસાયિક સંતોષ એટલે કર્મચારીની તેના વ્યવસાય પ્રત્યેની એકંદર રીતે વિધાયક લાગણી."

#### 1.4.2 વ્યવસાયિક સંતોષને અસર કરતા ઘટકો :-

વ્યવસાય સંતોષને અસર કરતા ઘટકો નીચે પ્રમાણે છે.

- વ્યક્તિગત ઘટકો
- વ્યવસાયમાં રહેલા ઘટકો
- વહીવટી ક્ષેત્રનાં અંકુશ હેઠળના ઘટકો

વ્યવસાયિક સંતોષ એ વિવિધ આંતર સંબંધોનું પરિણામ છે. આ બધાને અલગ અલગ માપી શકાય નહીં. પરંતુ આંકડાશાસ્ત્રીય પ્રયુક્તિઓનો ઉપયોગ કરે. વ્યવસાયિક સંતોષ અંગેની માહિતી મેળવી શકાય છે. ઉપર દર્શાવેલા વ્યવસાયિક સંતોષના ત્રણ ઘટકોને અસરકારક રીતે વર્ગીકૃત કરવામાં આવતા હોય છે.

#### A વ્યક્તિગત ઘટકો :-

##### 1. જાતિ :-

વિવિધ સંશોધનો એવું દર્શાવે છે કે પુરૂષ કરતાં સ્ત્રીઓ તેમના વ્યવસાય પ્રત્યે વધારે સંતોષ અનુભવે છે. Morce (1953) દ્વારા કરવામાં આવેલ એક સંશોધન પ્રમાણે 'વ્હાઈટ કોલર' કર્મચારીઓમાં 55% પુરૂષો અને માત્ર 35% સ્ત્રીઓ પોતાના વ્યવસાય પ્રત્યે સંતોષ અનુભવે છે. ઘોષ(1972) નાં સંશોધનમાં નસએ મિત્રતા ભર્યા સહકાર્યકરો સામે સામાજિક દરજ્જાને અને સલામતી નોકરોને પગાર અને તેમાં વ્યવસાયનાં અન્ય ઘટકોની સરખામણીમાં વધુ મહત્વનાં ગણાવા હતા. આમ પગારની બાબતમાં તેમજ વ્યવસાયની બાબતમાં તેમજ

વ્યવસાયની બાબતમાં સ્ત્રીઓ પ્રત્યે ભેદભાવ રાખવામાં આવે છે. છતાં સારા પરિણામ જોવા મળે છે.

## 2. ઉંમર :-

શરૂઆતમાં કર્મચારીની ઉંમરમાં વ્યવસાયિક સંતોષનું પ્રમાણ ઉંચું હોય છે. જેમ-જેમ કર્મચારીની ઉંમર વધે તેમ તેમ વ્યવસાય પ્રત્યે સંતોષનું પ્રમાણ પણ વધે છે. ઉંમર અને વ્યવસાયિક સંતોષ વચ્ચે સંબંધ સમાન જોવા મળતો નથી. પરિણામો પરસ્પર વિરોધી રહ્યા છે. કેટલાક સંશોધનોમાં વ્યવસાયિક સંતોષ ઉંમર સાથે વધે છે. કેટલાક સંશોધનમાં ઘટે છે. 1958 માં ઉત્તર બિહારમાં કર્મચારીઓ ઉપર સિન્હા અને નાયરે દક્ષિણ ભારતમાં સંશોધન કર્યો તેમાં 39 વર્ષથી નાની ઉંમરમાં 30 વર્ષથી મોટી ઉંમરનાં કર્મચારીઓમાં વ્યવસાયિક સંતોષનું પ્રમાણ વધારે હતું શર્માનો સંશોધન પણ સિન્હા અને નાયરનાં પરિણામોને અનુરૂપ છે. ઉંમરની વૃદ્ધિ સાથે વ્યવસાયિક સંતોષ વધે છે.

## 3. આશ્રિતોની સંખ્યા :-

કમાનાર સભ્ય ઉપર આધાર રાખનાર માણસોની સંખ્યા વધારે તેમ વ્યવસાયિક સંતોષ ઓછો હોય છે. Morse નામના મનોવૈજ્ઞાનિકે ઓફિસ કામ કરતા કર્મચારીનાં સંશોધનમાં કુટુંબનાં આશ્રિતોની સંખ્યા વધારે તેમ વ્યવસાયિક સંતોષ ઓછો તેવું તારવ્યું છે. અમેરિકામાં થયેલા સંશોધનમાં પણ આશ્રિતોની સંખ્યા વધારે તેમ વ્યવસાયિક સંતોષ પર અસર થાય છે. સિન્હા અને નાયરે કરેલા સંશોધનમાં 3 થી 4 આશ્રિતો હોય તો વ્યવસાયિક સંતોષ વધુ હોય અને 5 થી વધારે આશ્રિતો હોય તો વ્યવસાયિક સંતોષ ઓછો હોય છે. આમ આશ્રિતો વધારે અથવા ઓછાનો વ્યવસાય પ્રત્યે સંતોષ કે અસંતોષ જોડાયેલો છે.

#### 4. વ્યવસાયમાં સમય :-

નોકરીની શરૂઆતમાં બે વર્ષમાં વ્યવસાયિક સંતોષનું પ્રમાણ ઉંચું જોવા મળે છે. કારણ કે વ્યવસાય પ્રત્યે ઉત્સાહ પ્રેરણા વગેરે જોવા મળતી હોય છે. 3 થી 5 વર્ષ દરમ્યાન વ્યવસાયિક સંતોષ હોય છે. ત્યાર પછીના વર્ષમાં વ્યવસાયિક સંતોષ વધે છે. ટૂંકમાં વ્યક્તિ કેટલું વ્યવસાય કરે તેના આધારે સંતોષ કે અસંતોષ જોવા મળે છે.

#### 5. બુદ્ધિ :-

અમેરિકા અને ઈંગ્લેન્ડના કેટલાક સંશોધનોમાં જોવા મળ્યું કે જેમ વ્યક્તિની બુદ્ધિ વધુ તેમ નાના વ્યવસાયમાં કંટાળો વધુ. ક્યોકલેટ બનાવતી ફેક્ટરીમાં બુદ્ધિનું ઉંચું પ્રમાણ ધરાવતા કર્મચારીઓ કંટાળો અનુભવતા હતા. ઘોષના કૃત્રિમ રત્નો બનાવતી ગુજરાતની એક કંપનીના પરિણામો પણ ઉપર પ્રમાણે મળ્યા છે. આમ બુદ્ધિ અને વ્યવસાયિક સંતોષ વચ્ચે કોઈ ચોક્કસ પ્રકારનો સંબંધ છે. આ સંબંધ બુદ્ધિક્ષા, કામનો પ્રકાર તથા અન્ય પરિબળો પર આધારિત છે.

#### 6. શિક્ષણ :-

ઉંમરની બાબત પ્રમાણે શિક્ષણ અને વ્યવસાયિક સંતોષ વચ્ચે વિવાદાસ્પદ પરિણામો જોવા મળે છે. 'વ્હાઈટ કોલર કર્મચારીઓ' ના એક સંશોધનમાં જોવા મળ્યું કે હાઈસ્કૂલ કક્ષાનું શિક્ષણ પુરું ન થયું હોય તો તેમાં વધુ સંતોષ દાખવે છે. (Morse – 1953) જ્યારે અન્ય શૈક્ષણિક લાયકાત અને વ્યવસાયિક સંતોષ વચ્ચે કોઈ સાર્થક સંબંધ જોવા મળ્યો નથી.

(હોપોક – 1935)

#### 7. વ્યક્તિત્વ :-

વ્યક્તિત્વએ વ્યવસાયિક સંતોષ માટેનું એક મહત્વનું પરિબળ ગણવામાં આવે છે. વિવિધ સંશોધનોમાં જોવા મળ્યું છે કે જે કર્મચારીઓમાં મનોદુર્બળતા, સમાયોજનની વિવિધ સમસ્યાઓ ધરાવતા કર્મચારીઓમાં વ્યવસાયિક સંતોષ

ઓછો હોય છે. વ્યક્તિત્વ સાથે સંતોષ અર્ધકુશળ કર્મચારીને સંશોધનમાં વધારે હતું તેને વ્યવસાય પ્રત્યે અસંતોષ વધારે હતો. જો કર્મચારીઓમાં આવેગાત્મક ચિંતાનું પ્રમાણ ઓછું હતું. તેમનામાં વ્યવસાય અંગે સંતોષ વધારે હતો. હેરેલ આ અંગેના સંશોધનથી તારવ્યું કે કર્મચારીમાં રહેલું મનોવિકૃતિનું વલણ તેનામાં વ્યવાયિક અસંતોષ પેદા કરે છે. જો વ્યવસાયમાં ચિંતા વધારે ત્યાં આવી પરિસ્થિતિ ઉત્પન્ન થાય છે.

## B. વ્યવસાય સાથે સંકળાયેલા ઘટકો :-

### 1. વ્યવસાયનો પ્રકાર :-

વ્યવસાયનો પ્રકાર, સ્વરૂપ વ્યવસાયના અંતર્ગત રહેલું સૌથી, અગત્યનું ઘટક છે. જેમ વ્યવસાયમાં વિવિધતા વધુ તેમ વ્યવસાયિક સંતોષ પણ વધુ (મોર્સ-1953) મેનેજમેન્ટમાં કામદારોના વ્યવસાયમાં ફેરબદલી થયા રાખે તેવી વ્યવસ્થા જો રાખવામાં આવે તો કામદારોમાં નિરાશકતા ઓછી પ્રગટે. ટૂંકમાં વ્યવસાયિક સંતોષ અને અસંતોષ માટે વ્યવસાય પ્રકાર, કુશળતા, પગાર, દરજ્જો વગેરે જવાબદાર છે. ભારતમાં ઔદ્યોગિક એકમમાં અધિકારી તેમજ સુપરવાઇઝરોમાં તેઓનાં વ્યવસાયનાં પ્રકાર પ્રયત્નો અસંતોષ વધુ હોય છે. ટૂંકમાં કર્મચારીનાં વ્યવસાયિક સંતોષ જાણવા માટે કયા પ્રકારનો વ્યવસાય કરે છે ? તે મહત્વનું છે. કારણ કે : વ્યવસાયનો પ્રકાર એ એક મહત્વનું વ્યવસાય છે.

### 2. વ્યવસાય કુશળતા :-

બિન કૌશલયુક્ત વ્યવસાય કરતા કૌશલયુક્ત વ્યવસાય વધારે આનંદ અને સંતોષ આપે છે. જે કામદારોનું વ્યવસાયિક સંતોષ માટેનું પહેલું કારણ બને છે. વ્યવસાયિક કૌશલ ઓછા પ્રમાણમાં હોય તો જ વ્યવસાય પરિસ્થિતિના પરિબળો અને વેતન, વ્યવસાય સંતોષ માટે અગત્યના બને છે. આ ઉપરાંત પોતાના વ્યવસાયથી અસંતોષ અનુભવતા ઘણા માણસો ઉચો હોદ્દો અને પ્રતિષ્ઠા ધરાવતા વ્યવસાય માટે પસંદગી બતાવે છે. કર્મચારીમાં વ્યવસાય અંગેની કુશળતા ઊંચી તેમ વ્યવસાયિક સંતોષ ઉચો હોય છે. સિન્હા અને

નાયરનાં સંશોધનમાં જોવા મળ્યું કે ભારતીય કામદારો કે જેઓમાં કુશળતા વધારે છે. તેઓ અકુશળ કર્મચારીઓ કરતાં પ્રમાણમાં વધારે ઉંચો વ્યવસાયિક સંતોષ અનુભવે છે.

### 3. વ્યવસાયમાં દરજજો :-

વ્યવસાયિક સંતોષ સાથે વ્યવસાયિક દરજજો કંઈક સંબંધ ધરાવે છે. વ્યવસાયના આધારે મોભો મળે છે. કેટલાક સંશોધનમાં વ્યવસાયના દરજજાનો સંદર્ભમાં વ્યવસાયિક સંતોષ માપવા માટેનો પ્રયત્ન કરવામાં આવેલો તેમાં જોવા મળ્યું કે : મોટા ભાગના કર્મચારીઓ પોતાના પ્રવર્તમાન વ્યવસાયના દરજજાથી સંતોષ હતો. બીજા કેટલાક સંશોધનમાં જોવા મળ્યું કે : વ્યવસાયના દરજજાને ફક્ત વ્યવસાય પૂરતો જ મર્યાદિત હતો. પરંતુ આર્થિક, સામાજિક અને રાજકીય બાબતોને પણ સ્પર્શનો હતો. વિવિધ સંસ્કૃતિઓમાં વ્યવસાયનો દરજજો એક સરખો નથી. આ અંગેના સંશોધનમાં આનંદ શાહ અને દિપક શાહ (1976) માં કેળવણીનો વ્યવસાયના ત્રણ સ્તર પ્રાથમિક, માધ્યમિક અને કોલેજનાં શિક્ષકોનાં વ્યવસાયિક સંતોષ વિશે કેટલાક સંશોધનમાં એક જ વ્યવસાયની આ ત્રણ કક્ષાઓ વ્યવસાય સંતોષનાં પ્રમાણ વચ્ચે કોઈ સંબંધ જોવા મળ્યો ન હતો.

### 4. વ્યવસાયની ભૌગોલિક પરિસ્થિતિ :-

કર્મચારીમાં જોવા મળતો વ્યવસાયિક સંતોષ કે અસંતોષ વ્યવસાય માટેનાં ભૌગોલિક સ્થળ પર કંઈક અંશે આધારિત હોય છે. અમેરિકામાં થયેલા એક સંશોધનમાં જોવા મળ્યું કે : પેસિફિક સમુદ્રનાં કિનારા પાસેના ઔદ્યોગિક એકમોમાં કામ કરતાં કર્મચારીમાં વ્યવસાયિક સંતોષ વધારે હોય છે. જ્યારે પહાડી વિસ્તારમાં કામ કરતા કર્મચારીઓમાં વ્યવસાયિક સંતોષનું પ્રમાણ ઓછું હોય છે. તેવી જ રીતે ગ્રામ્ય વિસ્તારમાં કામ કરતા અને શહેરોમાં કામ કરતા કર્મચારીઓમાં ગ્રામ્ય વિસ્તાર કરતા શહેરી વિસ્તારના કર્મચારીઓમાં વ્યવસાયિક સંતોષ વધારે જોવા મળે છે. બોમ્બે યુનિવર્સિટીના જે.બી.ઈન્સ્ટીટ્યૂટ ઓફ મેનેજમેન્ટે 1914 માં ભારતનાં જુદા-જુદા વિભાગોમાં કામ કરતા કર્મચારીઓનો

પણ સંશોધન થયેલો છે. પરિણામમાં જોવા મળ્યું કે : પગાર બોનસ અને અન્ય બીજી સવલતોની બાબતમાં કર્મચારીઓમાં વ્યવસાયિક સંતોષ વધારે હતો.

## 5. કંપનીનું કદ :-

કંપનીનું કદ કર્મચારીઓના મનોવલણને અસર પહોચાડનાર પરિબળ છે. નાના કદની કંપનીના કામદારોનો નૈતિક જુસ્સો મોટા કદની કંપનીનાં કદમાં 16% વધુ હતો. અને જેનો જુસ્સો ઉચો એનો વ્યવસાયિક સંતોષ પણ ઉચો જોવા મળ્યો. કંપનીનું કદ નાનું હોવાથી જ કર્મચારીમાં અસરકારકતા વધારે હોય તેમ માની શકાય નહીં. ઘણીવાર મોટી કંપનીઓમાં વ્યવસાય ક્ષમતા ખુબ જ સારી જોવા મળે છે. ઘોષે તેના એક સંશોધનમાં મોટા સંગઠનોમાં કર્મચારીઓ વચ્ચેનાં સંબંધો ઔપચારિક અને અવ્યવહારિક હોય છે. જેથી સામેલગીરી કામમાં ભાગીદારી સ્વેચ્છાએ કામ કરવું વગેરેનું પ્રમાણ ઓછું હોય છે. આની સરખામણીમાં નાના એકમોમાં કર્મચારીઓ એક બીજાને ઓળખે છે. તેઓ વચ્ચે અનૌપચારિક સંબંધી હોય છે. સ્વેચ્છાએ કામ કરવાની તૈયારી અને વ્યવસાય જોડાતા હોય છે.

## C વહીવટીતંત્રના અંકુશ હેઠળના ઘટકો :-

### 1. પગાર :-

ભારતમાં 1951 થી 1971 ના બે દાયકા જેટલા ગાળામાં થયેલા વ્યવસાયિક સંતોષને અસર કરનાર પરિબળમાં પગાર એ અગત્યનું પરિબળ પુરવાર થયું છે. ડો.ગાંગુલીએ પગાર અંગેના ઘણા સંશોધનો કર્યા હતા. મોઘવારીના કારણે મેળવેલ વેતનમાંથી પુરતી ખરીદી કરી શકતા નથી ટુંકમાં કર્મચારી પોતાની જરૂરિયાત, કેટલે અંશે સંતોષી શકે છે. તે પણ અગત્યની બાબત છે.

કર્મચારી બાહ્ય સંતોષ કરતાં આંતરિક સંતોષને વધારે મહત્વ આપે છે. આંતરિક સંતોષ મનોવૈજ્ઞાનિક જરૂરિયાતોની તૃપ્તિ સાથે છે. પશ્ચિમના દેશોમાં



વ્યવસાયિક સંતોષ સાથે જોડાયેલા પરિબળોમાં યોગ્ય સમાવેશ અગ્રક્રમમાં ક્યારેય પણ થતો નથી. ભારતમાં આનાથી ભિન્ન પરિસ્થિતિ સર્જાય છે. વ્યવસાયિક સંતોષમાં પગારનું પરિબળ ઘનિષ્ટ રીતે સંકળાયેલું છે.

## 2. સલામતી :-

ભારતીય કર્મચારીઓમાં વ્યવસાયિક સંતોષ સાથે સલામતીનું ઘટક જોડાયેલું જોવા મળે છે. વ્યવસાયમાં સલામતી પ્રાપ્ત થાય એ જ કર્મચારી માટે મહત્વની ઘટના છે. ભારતમાં બેકારી, અનિયમિતતા, મોઘવારી અને અયોગ્ય મજદુર નીતિની પદ્ધતિની લીધે લોકો સલામતી શોધતા હોય છે. પશ્ચિમી દેશોમાં સલામતીનો ખ્યાલ વૃદ્ધવસ્થા દરમિયાન વિકાસ પામેલો હોય છે. ભારતમાં વૃદ્ધાવસ્થામાં સંતાનો ભરણ પોષણ કરે તેવો પ્રણાલિકાગત રીતે વિકાસ પામેલો હોય છે. ભારતમાં બંદર અને સી.આર.પી.માં કામ કરતાં કર્મચારીઓને સલામતી વ્યવસાયિક સંતોષ મોટે જવાબદાર છે. એ સંશોધનમાં જોવા મળતું હતું. નવી પરિસ્થિતિ કામદારને સલામતી ભંગ કરનાર લાગે છે. તેથી અસંતોષ અને અજંપો અનુભવે છે. ભારતમાં નોકરીની તકો ઓછી છે, અને પશ્ચિમમાં વધારે છે.

ટૂંકમાં ઔદ્યોગિક હડતાલો ઓછી ઉત્પાદકતા શિસ્તની સમસ્યાઓ, ગેરહાજરી ટર્નઓવર વગેરે જોવી સમસ્યાઓ આખરે તો વ્યવસાયિક અસંતોષની જ નીપજ છે. આ વિશેનાં World Health Organization (WHO) નાં સંશોધન ઉપરથી જાણવા મળ્યું છે કે કર્મચારીમાં પોતાના વ્યવસાયિક સંતોષના અભાવના કારણે અનેક સમાયોનાત્મક સમસ્યાઓ ઉદભવે છે. તેથી વ્યવસાયિક સંતોષનો સંશોધન કરવો જરૂરી છે. આ ઉપરાંત ઝડપી ઔદ્યોગિક ક્રાંતિના પરિણામે પણ વ્યવસાયિક સંતોષનો સંશોધન કરવા જરૂરી બને છે.

## 3. આગળ વધવાની તકો :-

વ્યવસાયિક સંતોષ પર આગળ વધવાની તકોની અસર મહત્તમ છે. સંગઠનમાં ઉપલી જગ્યાએ બઢતી મળતા વ્યવસાય કક્ષાઓ ફેરફાર થાય છે. પગાર

વધે છે. સાથે સાથે જવાબદારી અને પડકારો પણ વધતા હોય છે. વળી એક વ્યક્તિને મળતી બઢતી દ્વારા મળતો પગાર અને મોભો ઓછો હોય અને બીજાને વધારે હોય ત્યારે બંનેને પ્રાપ્ત વ્યવસાયિક સંતોષ સરખો હોતો નથી. બ્લુ કોલર અને વ્હાઈટ કોલરનાં કર્મચારીઓની તુલનામાં ઘંઘાદારી એક્ઝીક્યુટીવને મળતી બઢતીથી વ્યવસાયિક સંતોષમાં વધારો થાય છે.

મુંબઈમાં બજાર ઇન્સ્ટીટ્યૂટ દ્વારા અખિલ ભારતીય સર્વેમાં જોવા મળ્યું છે કે : મોટા ભાગનાં ભારતીય કર્મચારીઓ વ્યવસાયિક સંતોષ માટેનાં પરિબલોમાં આગળ વધવાની તકોને ઉચો ક્રમ આપ્યો છે દરેક કર્મચારી વિચારે કે બઢતી મળે, પરંતુ પિરામીડમાં બઢાને બઢતી મળે એ શક્ય હોતું નથી. બઢતી દ્વારા જ આગળ વધવાની તકો છે. આગળ વધવાની તકોમાં વ્યક્તિગત વિકાસ જવાબદારીનો વધારો વ્યવસાયિક સ્વતંત્રતા વગેરેનો સમાવેશ થાય છે.

#### 4. ભાગીદારો સાથેના સંબંધો :—

ભારતીય કર્મચારીઓએ વ્યવસાયિક સંતોષ સાથે સંકળાયેલા ઘટકોમાં સાથી કર્મચારીઓનો ઉલ્લેખ કર્યો નથી. આનો અર્થ એ થયો કે : ભાગીદારો સાથેના સંબંધો અને વ્યવસાયિક સંતોષ પરસ્પર અવલંબતા નથી. ઘોષે હોસ્પિટલની નર્સો પર કરવામાં આવેલ એક સંશોધનમાં જોયું કે : સાથી કર્મચારીઓ સાથેના મિત્રતા ભર્યા સંબંધો એક મહત્વનું ઘટક વ્યવસાયિક સંતોષ માટે બનતું હોય છે. રાય અને ગાંગુલીએ પણ પોતાના સંશોધનોમાંથી સાથી કર્મચારીઓ સાથેનો અને સંતોષ સાથેનો સંબંધ જોયો હતો.

#### 5. જવાબદારી :—

કર્મચારીઓએ કેવા પ્રકારની જવાબદારી બજાવવાની છે તે પણ મહત્વનું ઘટક છે. ઉપલા વર્ગના અધિકારીઓ પર જવાબદારી વધારે હોય છે. જવાબદારીઓ બનાવવાથી સંતોષ થાય છે. અમુક જવાબદારીથી છટકી જાય છે. ભૂલ થવાનો ડર હોય છે.

વ્યવસાયિક સંતોષ માટેનાં વિવિધ પરિબલોમાં જવાબદારીનું ઘટક એકલું કામ કરતું નથી. રાય અને ગાંગુલીએ બેંગ્લોરની એક ઇલેક્ટ્રીક કંપનીમાં સારી એવી કુશળતા ધરાવનાર અધિકારીઓ ઉપર વ્યવસાયિક સંતોષ સાથે કયા પરિબલો સંકળાયેલા છે. તે જાણવાનો સંશોધન કર્યો હતો. પરિણામમાં વ્યવસાયિક સંતોષ માટે જવાબદારી પ્રેરણાત્મક ઘટક છે. જવાબદારી સાથે વ્યવસાયિક સંતોષ સંકળાયેલો છે. મેનેજર માટે એવો નિર્દેશ કરવામાં આવ્યો હતો કે : મેનેજર પાસે ઉચ્ચ જવાબદારી હતી તેથી સંતોષ વધારે બતાવતો હતો.

## 6. વ્યવસાયિક સાનુકુળ પરિસ્થિતિઓ :-

વ્યવસાયની સાનુકુળ પરિસ્થિતિ અને વ્યવસાયિક સંતોષ સાથે કોઈ સીધો સંબંધ સ્પષ્ટ પણ જોવા મળતો નથી. કેટલાક સંશોધનો દ્વારા જોવા મળ્યું હતું સારો મોભો, સલામતી, સ્વચ્છતા જોવા પરિબલો વ્યવસાયિક સંતોષ સાથે સંકળાયેલા છે. એના પરિણામો યુવાન કામદારોના સંબંધો જોવા મળ્યા હતા. મોટી ઉંમરના કામદારો પરિસ્થિતિ માટે વધારે હઠીલા હતા.

## 7. સુપરવિઝન :-

વ્યવસાયિક સંતોષને અસર કરતા પરિબલોમાં સહાનુભુતિ ભર્યું સુપરવિઝન અને સુપરવાઈઝર જેવું ઘટક સંકળાયેલું છે. કર્મચારીઓ સ્વીકારે છે કે : માળખું અને ગતિશીલ નેતૃત્વ ધરાવનાર સુપરવાઈઝર સાથે વ્યવસાય કરતા તેઓનો વ્યવસાયિક સંતોષ વધારે જોવા મળતો હતો. સુપરવિઝન પોતાની ભૂમિકા અદા કરવાનું અને વિશ્વાસની પ્રક્રિયા છે. કેટલાક સંશોધનોમાં વ્યવસાયિક સંતોષને અસર કરનારા પરિબલોમાં નિમ્નકક્ષાએ મુકેલું છે. કેટલાક કર્મચારીઓ એવું માનતા હોય છે કે : સુપરવાઈઝરો નામના હોય છે. આમ છતાં યુવાન અને મોટી ઉંમરના કર્મચારીઓમાં તેમજ કુશળ અને અર્ધકુશળ કર્મચારીઓમાં સુપરવિઝન પ્રત્યેનાં વલણમાં તફાવત જોવા મળે છે. યુવાન કર્મચારીઓ સુપરવાઈઝર સાથે વધારે જ્ઞાન અને કુશળતા માગે છે. મોટી ઉંમરના કર્મચારીઓ સુપરવાઈઝર પાસે

મિત્રતા ભર્યા સંબંધો અને સંગત સહકાર માગે છે. જ્યારે અર્ધ કુશળ કર્મચારીઓમાં આનો કોઈ અર્થ નથી હોતો. હોથોનના સંશોધનમાં જોવા મળ્યું કે કર્મચારીઓ અને પર્યવેક્ષકો વચ્ચે પરસ્પર સહકારની ભાવના ઉત્પન્ન કરવાની કર્મચારીઓનાં મનોવલણ બદલી શકાય છે. વેઈરઝ અને નુકોલ્સ સંશોધનમાં પર્યવેક્ષકો પ્રત્યેના અસંતોષ અને નોકરી છોડી જવાના પ્રમાણ વચ્ચે ગાઢ સંબંધ જોવા મળ્યો હતો.

## 8. લાભદાયક તત્વો :-

લાભદાયક તત્વોમાં ઘટ કે ઘટ માટેની લોન કેન્ટીન કામદારી કલ્યાણકારી યોજના, બોનસ, પેન્સન અને અન્ય બીજી બાબતોમાં સમાજેશ થતાં હોય છે. પગાર અને સલામતી પછી વ્યવસાયિક સંતોષ સાથે સંકળાયેલા મહત્વના પરિબલોમાં લાભદાયક તત્વો અગ્રસ્થાને રહેલા છે. કામદારોમાં આવેલી જાગૃતિ, શિક્ષણનો વ્યાપ, ઝડપી અને અસરકારક સમૂહ સંદેશા વ્યવહારની પધ્ધતિને લીધે આજના કામદારો પગાર અને સલામતી બીજી બધી બાબતોની માંગણી કરે છે. જે કંપનીમાં વિવિધ પ્રકારના કર્મચારીઓ માટેની લાભદાયક અને ફાયદાકારક યોજના હોય છે. તે કંપનીમાં કર્મચારીના પ્રમાણમાં જે કંપનીમાં નથી એના કરતા વધારે જોવામાં આવે છે.

કર્મચારી સંચાલકો પાસેથી પોતાના વ્યવસાયના સંદર્ભમાં વધારે જાણકારી મેળવવા કટિબદ્ધ હોય છે. પ્રો.સિથટે દવાઓ બનાવતી એક કંપની પર કરેલા સંશોધનમાં જોવા મળ્યું કે : સંદેશા વ્યવહારની અપુરતી વ્યવસ્થાને લીધે કર્મચારીઓમાં વ્યવસાયિક સંતોષનું પ્રમાણ નીચું હતું. મુલે, ગાંગુલી બીજાઓના સંશોધનો અને બાબતોનો નિર્દેશ કર્યો કે : કર્મચારીઓને જાણવું હોય છે કે પોતે શું કરે છે. કે પોતાનામાં કેવી રીતે સુધારો થઈ શકે છે. અને પોતાનાથી આગળ કોણ છે. આ પરિબલો વ્યવસાયિક સંતોષ સાથે પણ સંકળાયેલા છે.

વ્યવસાયિક સંતોષને અસર કરતા વિવિધ પરિબલોની જાણકારી આપણે મેળવી છે વ્યવસાયિક સંતોષ અંગે થયેલા પશ્ચાત દેશોમાં અને ભારતમાં થયેલા

સંશોધનોએ એ બાબતનો નિર્દેશ કર્યો છે કે OAEF જ પ્રકારનાં વ્યવસાયિક સંતોષને અસર કરતા પરિબળોની પસંદગી કામ સમાન હોતા નથી. અમેરિકા જેવા સમૃદ્ધ દેશમાં જ્યાં ઝડપથી, નોકરી પ્રાપ્ત થઈ શકતી હોય છે ત્યાં પગાર અને સલામતી જેવું પરિબળ મહત્વનું નથી. તેનાથી વિરુદ્ધમાં કર્મચારીઓમાં આ ઘટક અગ્રિમ કક્ષાએ જોવા મળ્યું આ ઉપરાંત જો જુદા-જુદા ઉત્પાદકતા સાથી કર્મચારીઓ વચ્ચેનાં સંબંધો તેમજ કર્મચારીનાં વલણો જેવી બાબતો સંકળાયેલી છે. ભવિષ્યમાં જ્ઞાનની સીમાઓ વિસ્તરતા આ પરિબળ વિશે વધારે માહિતી ઉપલબ્ધ બનશે ત્યારે જ વ્યવસાયિક સંતોષના ખ્યાલને આપણે વધુ સારી રીતે સમજી શકીશું.

#### 1.4.4 વ્યવસાયિક સંતોષ અને ઉત્પાદકતા :-

વ્યવસાયિક સંતોષને ઉત્પાદકતા સાથે કંઈ સંબંધ ખરો ? એ પ્રશ્ન વ્યવસ્થાપકોનાં સંબંધ વિશે થયેલા સંશોધનો પરસ્પર વિરોધી તારણો આપે છે. બ્રેફિલ્ડ અને ક્રોકેટના મતે બંને વચ્ચે સીધો સરળ સંબંધ નથી. જ્યારે હર્ઝબર્ગ વગેરેએ બંને વચ્ચે વિધિવાચી સંબંધ બતાવ્યો છે. કાટુઝ અને મેકોલી અને મોર્સે બતાવ્યું કે વ્યવસાયિક સંતોષના ચાર માપોમાંથી એક જ માપ "વ્યવસાયકર જૂથ માટે અભિમાન" વિશે ઉચું ઉત્પાદન કરનારા અને ઓછું ઉત્પાદન કરનારા જૂથના નિરિક્ષકો ઉત્પાદન અભિયુક્ત કરતાં કર્મચારી અભિમુખ વલણવાળા વિશેષ હતા અને કર્મચારીઓ ઉપર કડક ધ્યાન આપતા ન હતા. સંશોધનોમાંથી એમ તારવી શકાય કે વ્યવસાયિક સંતોષને ઉત્પાદકતા સાથે સીધો સંબંધ નથી. પરંતુ ઉત્પાદકતા બીજા કોઈ ધ્યેય સિદ્ધિની સાધન તરીકે હોય ત્યારે તેને વ્યવસાયિક સંતોષ સાથે સંબંધ હોય છે.

વ્યક્તિનો વ્યવસાયિક સંતોષ અને વ્યક્તિ જે કામ કરે છે. તે બંને વચ્ચે સંબંધ જોડાયેલો છે. જે વ્યક્તિનો વ્યવસાયિક સંતોષ ઉચો હોય તેનું ઉત્પાદન પણ વધુ થાય છે. સાથે સાથે એ પણ વિચારવું જોઈએ કે : સંતોષ પહેલાં કે વ્યવસાય પહેલા વ્યવસાયિક સંતોષ એ વ્યવસાયના પ્રમાણમાં ઉદભવતો હોય આમાં ત્રણેય પ્રકારની, શક્યતાઓ બતાવી છે. જો ઉત્પાદન ઓછું હોય તો તેઓ નિર્દેશ કરી જાય છે કે : કર્મચારીઓ પર કોઈનું નિયંત્રણ નથી. ઘણીવાર કર્મચારીની ઉત્પાદકતાનું માપ કાઢવા માટે કર્મચારીનાં

કતૃત્વ વિશે પર્યવેક્ષકને મૂલ્યાંકન કરવાનું કહેવામાં આવે છે. હુયુમે 1964 માં વિવિધ વ્યવસાયિક જૂથોનાં સંશોધનનો સારાંશ તેના વ્યવસાયિક સંતોષ અને ઉત્પાદકના વચ્ચેનાં સહસંબંધોનો મધ્યસ્થ માત્ર 14 છે.

#### 1.4.5 વ્યવસાયિક સંતોષ અને આંતરવૈયક્તિક આંતરક્રિયા :-

ઉદ્યોગમાં કર્મચારીઓએ આઠ કલાક કામ કરવાનું હોય છે. ત્યારે તેઓનો એકબીજા સાથે પરિચય થાય છે. અને તેઓની વચ્ચે આંતરક્રિયાથી વૈયક્તિક સંબંધો બંધાય છે. જૂથમાં બંધાયા પછી તેઓ નિર્ણય લેતા હોય છે. તેના પરથી વ્યવસાયિક સંતોષ કેવો છે તે કહી શકાય.

ચાર પ્રકારના વૈયક્તિક શક્યતાઓ બતાવી છે. કક્ષા-1 માં સામાજિક રીતે જરૂરી હોવા જોઈએ એટલા પુરતા છે.

કક્ષા-2 માં સંબંધો વધારે ઘનિષ્ઠ બનેલા છે. બે વ્યક્તિ વચ્ચે પરસ્પર આદરભાવ હોય છે. બંનેમાં વિશ્વાસ છે. જૂથના સભ્યો વચ્ચે પોતાની જાત પ્રત્યે સંતોષ અને બીજાઓ સાથે અસંતોષ આપી શકે છે. પોતાની જાતપ્રત્યે અસંતોષ હોય તો બીજાઓ સાથે પણ અસંતોષ જોવા મળે છે.

#### 1.4.6 વ્યવસાયિક સંતોષના સિધ્ધાંતો :-

વ્યવસાયમાં ઘણીવાર કર્મચારીને બે લક્ષ્યોમાંથી એક લક્ષ્ય પસંદ કરવું પડે છે. વ્યવસાયમાના વર્તમાન સ્થાને કર્મચારીને ઓછો પગાર હોય પણ સલામતી વધુ હોય બીજી બાજુ જો તે કંપનીમાં જ બઢતી સ્વીકારે તો વધુ પગાર મળે તેમ હોય પરંતુ તે વ્યવસાયમાં વર્તમાન સ્થાન કરતાં વધુ જોખમો રહેલા હોય ત્યારે તેણે નક્કી કરવું પડતું હોફ છે કે વર્તમાન સ્થાને જ ચાલું રહેવું કે બઢતી સ્વીકારવી. જે નીચેના સિધ્ધાંતોને આધારે સમજી શકાય છે.

- A. જરૂરિયાતનો શ્રેણીક્રમનો સિધ્ધાંત
- B. આકર્ષકતાની અપેક્ષાનો સિધ્ધાંત

A. જરૂરિયાતનો શ્રેણીક્રમનો સિધ્ધાંત :-

મેસ્લો (1968) એ જરૂરિયાતનો શ્રેણીક્રમનો સિધ્ધાંત આપ્યો છે. મેસ્લોના મતે જરૂરિયાતો અને તેના લક્ષ્યો અગત્યાના શ્રેણી ક્રમમાં ગોઠવાયેલા હોય છે. કોઈપણ સમયે અમુક જરૂરિયાતો અન્ય જરૂરિયાતોની સરખામણીમાં વધુ પ્રબળ હોય છે.

જ્યાં સુધી નિમ્ન કક્ષાની જરૂરિયાત સંતોષાય નહીં. ત્યાં સુધી વ્યક્તિ ઉચ્ચકક્ષાની જરૂરિયાતોનાં સંતોષ માટે પ્રયત્ન કરતો નથી. વ્યક્તિ સર્વપ્રથમ ન્યુનતા પૂરક જરૂરિયાતોનાં સંતોષને અગ્રતા આપે છે. પછી તેનું ધ્યાન વિકાસલક્ષી જરૂરિયાતોનાં સંતોષ તરફ વળે છે. મેસ્લોએ સૂચવેલી જરૂરિયાતો નીચે પ્રમાણે છે.

- ભૂખ, તરસ, જાતિયતાનો શારીરિક સંતોષ
- સલામતી અને સ્થિરતા
- સંબંધકર્તા અને સ્નેહ
- આત્મ ગૌરવ
- સ્વઆવિષ્કાર

"કોઈપણ કર્મચારી માટે અમૂક ચોક્કસ સમયે જરૂરિયાતો અગ્રતાક્રમ પ્રાપ્ત કરશે તનો આધાર વૈયક્તિક અને પરિસ્થિતિ ગત પરિબળોની આંતરક્રિયા પર આધારિત છે." તેથી જ હર્ઝબર્ગ (1957) અને સાથીઓ કરે છે કે કર્મચારીઓને વ્યવસાયમાં કયા વિશિષ્ટ ઘટકો (Specific job factors) કેટલા મહત્વાનાં લાગે છે. તે વિશે સામાન્યકથન કરતા પહેલા જો તે વ્યવસાયનું સમગ્ર ચિત્ર ધ્યાનમાં રાખવું જોઈએ.

જરૂરિયાતોનો શ્રેણીક્રમ કેવળ પરિસ્થિતિગત ઘટકોને આધારે નક્કી થતો નથી. પરંતુ પરિસ્થિતિગત તેમજ કર્મચારીના વૈયક્તિક ઘટકો વચ્ચેની આંતરક્રિયાને આધારે નક્કી થાય છે. આ બાબત ફ્રિડલેન્ડર (1966) નાં સંશોધનમાં જોવા મળી છે. સરકારી સંશોધન અને વિકાસ વ્યવસાયમાં

રોકાયેલા ટેકનીકલ કર્મચારીઓને જરૂરિયાતોના નીચેના ત્રણ ક્ષેત્રોને મહત્વનાં ક્રમમાં ગોઠવવાનું કહેવામાં આવ્યું.

1. સામાજિક પર્યાવરણ દા.ત. પર્યાવેક્ષકો સાથેના સંબંધ
2. સ્વઆવિષ્કારનો અનુભવ કરાવતું અંતર્ગત વ્યવસાય દા.ત. પડકારરૂપ વ્યવસાય, સિધ્ધિની લાગણી
3. ઉન્નતિ દ્વારા કદર, દા.ત. બઢતી, પગાર સુધારો

આ સંશોધનમાં વેતનને આધારે કર્મચારીને બે વિભાગમાં વહેંચવામાં આવ્યા હતા. 1. ઉચ્ચ કતૃત્વશક્તિવાળા, 2. નિમ્ન કતૃત્વશક્તિવાળા.

ઉચ્ચકતૃત્વશક્તિવાળા કર્મચારીઓએ અંતર્ગત વ્યવસાયને સર્વપ્રથમ, કદરને બીજું અને સામાજિક પર્યાવરણને ત્રીજું સ્થાન આપ્યું હતું. જ્યારે નિમ્ન કતૃત્વ શક્તિવાળા કર્મચારીઓએ સામાજિક પર્યાવરણને પ્રથમ અંતર્ગત વ્યવસાયને બીજું અને કદરને છેલ્લું સ્થાન આપ્યું હતું.

## B. આકર્ષકતાની અપેક્ષાનો સિધ્ધાંત :-

વુમે (1964) આકર્ષકતાની અપેક્ષાનો સિધ્ધાંત આપ્યો છે. આ સિધ્ધાંતનો મૂળ ક્ષેત્રે સિધ્ધાંતમાં રહેલા છે. કર્ટલ્યુઇનાં ક્ષેત્ર સિધ્ધાંત પ્રામણે આકર્ષકતાએ લક્ષ્યનો ગુણધર્મ છે જેને પરિણામે લક્ષ્ય પ્રાપ્ત કરવા લાયક (ધન આકર્ષણ) કે ટાળવાલાયક (ઋણ આકર્ષણ) લાગે છે.

વ્યક્તિના મતે સંતોષનું ધોરણ શું છે ? અને આ સંતોષ વ્યક્તિને પોતાના વ્યવસાયમાંથી કેટલા પ્રમાણમાં મળે છે. તે વિશેનું તેનું પ્રત્યક્ષીકરણ આ બંનેની તુલનામાંથી વ્યવસાયિક સંતોષ નિપજે છે. આમ સંતોષનું પ્રમાણ અને સંતોષનું માપ અને વ્યવસાયમાંથી કેટલો સંતોષ મળે છે તેવી માન્યતા બંને વચ્ચેનાં તફાવતનાં પ્રામણ ઉપર આધાર રાખે છે. વુમે આ સિધ્ધાંતને વ્યવસાયિક સંતોષની બાદબાકીના સિધ્ધાંત કહે છે.



વ્યવસાયમાંથી શું શું મળે છે એનાં સંદર્ભમાં વ્યક્તિને વ્યવસાયિક સંતોષ ઉપજે છે. વ્યવસાયનું સ્વરૂપ તેમાંથી મળતા ફાયદા, વર્તન, બઢતીની તકો, અન્ય સગવડો, વ્યવસાય સ્થળનું વાતાવરણ વગેરે અનેક બાબતો છે જે વ્યક્તિને કામ ધંધા કરવા માટે સંતોષ ઉપજાવવાનું સાધન તરીકે લાગે છે. આમ અમુક કામધંધા માટેનું આકર્ષણ તેનાથી મળતા સંતોષનું કારણ બને છે. આ સાધન સિધ્ધાંત કરતા કેટલા પ્રમાણમાં સંતોષ ઉપજાવવા માટેનું સાધન છે એ બાબત ઉપર ભાર મુકે છે.

Valence શબ્દ કોઈપણ લક્ષ્યાંકે પરિબળની આકર્ષકતા સૂચવે છે જે વિકલ્પોનું આકર્ષણ મૂલ્ય સૌથી વધુ પ્રબળ હોય તે વિકલ્પની દિશાના વર્તન ઢળવાનું છે.

જરૂરિયાતોનાં શ્રેણીક્રમમાં સિધ્ધાંતની જેમ આકર્ષકતાની અપેક્ષાનો સિધ્ધાંત પણ પ્રેરણાના વ્યક્તિ વિશિષ્ટ સ્વરૂપ ઉપર ભાર મૂકે છે. તેના માટે અમુક સ્વસંતોષી બીજો કર્મચારી શા માટે નોકરી પર ટકી રહે છે.

ઉપરોક્ત પ્રશ્ન અંગે બંને સિધ્ધાંતો પરસ્પર પૂરક ઉતરો આપે છે. જરૂરિયાતોનાં શ્રેણીક્રમનાં સિધ્ધાંત કહે છે. તે પ્રમાણે જે સમગે જે જરૂરિયાતો સૌથી વધુ સર્વોપરી હોય તે પ્રમાણે વર્તન પ્રેરિત થાય છે. પરંતુ વિવિધ સ્પર્ધા કરતી જરૂરિયાતોમાં આવી સર્વોપરિતા કઈ રીતે વિકસે છે. તે આકર્ષકતાની અપેક્ષાનો સિધ્ધાંત સમજાવે છે.

## 1.5 માનસિક સ્વાસ્થ્ય અંગેની સમજૂતી

માનસિક સ્વસ્થતાનો ખ્યાલ જટિલ છે. માનસિક રીતે સ્વસ્થ વ્યક્તિ કોને કહેવી તે જાણ્યા વિના અસ્વસ્થ વ્યક્તિનો ખ્યાલ મેળવવો મુશ્કેલ છે. કોઈપણ જાતની પીડા, દુઃખ કે બિમારી વિના વ્યક્તિ પોતાનો વ્યવસાય હાથ, પગ કે શરીરના અન્ય અંગો વડે કર્યા કરે છે તો તેને આપણે શારીરિક રીતે સ્વસ્થ માનીએ છીએ. શારીરિક સ્વસ્થતા પારખી શકાય છે. તેટલી ઝડપથી માનસિક સ્વસ્થતા પારખી શકાતી નથી. બાહ્ય રીતે સ્વસ્થ દેખાતી વ્યક્તિ આંતરીક રીતે અસ્વસ્થ પણ હોય. સંપૂર્ણ માનસિક સ્વાસ્થ્ય ધરાવનારી વ્યક્તિ ભાગ્યે જ જોવા મળે પણ તેનો અર્થ એમ નથી કે, જગતની કોઈ વ્યક્તિ માનસિક સ્વસ્થતા ધરાવતી નથી.

માનસિક સ્વાસ્થ્યનું મહત્તવ ઘણા જૂના સમયથી સ્વીકારવામાં આવ્યું છે. માનસિક સ્વાસ્થ્યનો ઇતિહાસ ઘણો પ્રાચિન છે. પ્રાચિન સમયમાં માનસિક રોગને દૈવી પ્રકોપ, ભૂતપ્રેત અથવા દુષ્ટાત્માઓ દ્વારા ઉત્પન્ન થતો માનવામાં આવતો હતો. જે કે આજે પણ આપણા દેશમાં ગ્રામ્ય અને પછાત વિસ્તારની ઘણી આદિવાસીઓ જ્ઞાતિઓ એવામાં માને છે. તેમાંથી મોટા ભાગની વ્યક્તિઓ માનસિક સ્વાસ્થ્યનો ઉપચાર ધાર્મિક વિધિઓ અને અન્ય રીતો દ્વારા જ કરે છે.

અવૈજ્ઞાનિક ઉપચારો કે ઊંટવૈદક આજે પૂર્ણતઃ અટક્યું છે એવું કહી શકાય તેવી પરિસ્થિતિ નિર્માણ થઈ નથી. ભારતમાં ઈસ્ટ ઈન્ડિયા કંપનીનું આગમન ઈ.સ. 1600 માં થયું તે પહેલા માનસિક રોગીઓ માટેની સારવારનાં કોઈ ઁંધાણ મળતા નથી. જો કે હવે ભારતીય દર્દીઓ સારવાર લેતા હોય છે. જુના ઉલ્લેખોમાં માંડુની નજીક ઈસ્પિતાલમાં મૌલાના ફઝલુર હકીમ સારવાર આપતા હતા. ગોવામાં ૧૭મી સદીમાં પોર્ટુગીઝોએ પણ આવા દવાખાનાઓ શરૂ કરેલા પણ આજે આપણે જે માળખા પર રચાયેલા ચિકિત્સાલયો જોઈએ છીએ તે તો વસ્તીથી દૂર સૈનિકોની બેરેકો જેવા હતાં. જે ઈસ્ટ ઈન્ડિયા કંપનીએ પોતાના સૈનિકો માટે ઉભા કરેલા હતા.

17મી સદીની રાજકીય પરિસ્થિતિ ડામાડોળ હતી. અલબત્ત 16મી સદીના અંત સુધીમાં ઈસ્ટ ઈન્ડિયા કંપનીએ વેપાર સિવાયના ક્ષેત્રનું સંચાલન પોતાને હસ્તક લઈ લીધું હતું. તેની તરફથી 1795ના એપ્રિલની 17મી તારીખે બિહારનાં મોઘીરમાં પોતાના સૈનિકો માટેની હોસ્પિટલ શરૂ કરી.

કંપનીએ 1821માં પટનામાં પણ માત્ર અંગ્રેજ સૈનિકો તથા કંપનીએ 1821 માં પટનામાં પણ માત્ર અંગ્રેજ સૈનિકો તથા અફસરો માટે હોસ્પિટલ શરૂ કરી હતી. આમ જૂના સમયમાં માનસિક સ્વાસ્થ્ય અંગે જે ખ્યાલ પ્રવર્તે છે તે મુજબ પહેલા મનોવિકૃતિઓના દર્દીઓના પ્રત્યે માનવીઓ ભાગ્યે જ માનવતા દાખવતા. તેના પ્રત્યે કુર અને અમાનુષી વર્તવા દાખવવામાં આવતો. આ બાબત પ્રત્યે સૌથી પ્રથમ ધ્યાન દોરનાર ઈંગ્લેન્ડની શિક્ષિકા ડોરોથી ડીક્સ હતી. ડીક્સના પ્રયત્નોએ માનસિક સ્વાસ્થ્યની દિશામાં વિચાર કરનારાઓ માટે સુયોગ્ય ભૂમિકા તૈયાર કરી આપી.

અમેરિકામાં માનસિક સ્વાસ્થ્યનું સૌથી પ્રબળ ચળવળ કિલફોર્ડ બિયર્સ (1879-1943) નામની વ્યક્તિએ શરૂ કરેલું. બિયર્સ ગ્રેજ્યુએટ થયા પછી ઉન્મત, ખિન્ન તીવ્ર મનોવિકૃત, બિમારી લાગુ પડી તેણે માનસિક ઋગ્ણાલયમાં દાખલ થવું પડેલું. તેને ત્યાનાં અધિકારીઓ અને કર્મચારીઓનું વર્તન એવું બેહુદુ જોયુંને વેઠ્યું. સાજો થયો પછી હોસ્પિટલમાંથી બહાર નીકળ્યા પછી તેને માનસિક સ્વાસ્થ્ય સંબંધી પોતાના વિચારો રજૂ કર્યા અને તેના પરિણામ સ્વરૂપ 1908 માં માનસિક સ્વાસ્થ્યની રાષ્ટ્રીય સમિતિની સ્થાપના કરી. બિયર્સે 1908 માં 'અ માઈન્ડ ઘેટ ફાઉન્ટેઈટ સેલ્ફ' નામના પુસ્તકમાં હોસ્પિટલના અધિકારીઓ અને કર્મચારીઓનું બેહુદુ અને અમાનુષી વર્તવાનું વર્ણન કરેલું. રોક ફાઉન્ડેશને આર્થિક સહાયથી માનસિક સ્વાસ્થ્યની રાષ્ટ્રીય સમિતિ સ્થપાઈ તેણે માનસિક રોગીઓને આપવામાં આવતી સગવડોનો સંશોધન કર્યો. બિયર્સે પોતાના વિચારોને બળ આપવા 'મેન્ટલ' હાઈજીન' નામની એક ત્રિમાસિક પત્રિકાનું પ્રકાશન શરૂ કર્યું. આથી અમેરિકા સિવાય બીજા દેશોમાં પણ માનસિક સ્વાસ્થ્યની ચળવળ ફેલાઈ અને સને. 1919 માં માનસિક સ્વાસ્થ્ય વિજ્ઞાનની આંતર રાષ્ટ્રીય સમિતિની સ્થાપના થઈ અને તેનું પ્રથમ અધિવેશન સને. 1930 માં વોશિંગ્ટનમાં મળ્યું. તેમાં ૫૩ રાષ્ટ્રોએ ભાગ લીધો

હતો. આ અધિવેશન પછી આખી દુનિયામાં માનસિક સ્વાસ્થ્ય સંબંધી કાર્યો માટે આંતરરાષ્ટ્રીય સહયોગનો સ્વીકાર કરવામાં આવ્યો. અને તે માટેના સક્રિય પ્રયત્નો હાથ ધર્યા છે.

બીજા વિશ્વયુદ્ધ પછી સંયુક્ત રાષ્ટ્ર સંઘની સ્થાપનાની સાથે સાથે સને. 1978 માં માનસિક સ્વાસ્થ્ય માટે એક વિશ્વસંઘ (World Federation of Mental Hygiene) ની સ્થાપના થઈ. અમેરિકામાં સને. 1946 માં રાષ્ટ્રીય માનસિક સ્વાસ્થ્યનો કાયદો ઘડવામાં આવ્યો.

માનસિક સ્વાસ્થ્યની ચળવળમાં પરિણામે આ વિષય અંગે સંશોધનો શરૂ થઈ ગયાં છે. ઈ.સ. 1943 માં ભારતમાં "ઈન્ડિયન ઈન્સ્ટીટ્યૂટ ઓફ મેન્ટલ હેલ્થ એન્ડ હ્યુમન રિલેશન" રાખ્યું. આમ ભારતમાં માનસિક સ્વાસ્થ્યની એક વૈજ્ઞાનિક શાખાનો પ્રારંભ થયો.

ટાઈમ્સ ઓફ ઈન્ડિયાના 1947 ના અહેવાલમાં માનસિક દ્રષ્ટિએ રોગી ગણાય અને જેમને હોસ્પિટલની સારવારની જરૂર પડે તેવા લોકોની સંખ્યા આખા દેશમાં આશરે 15 લાખની છે. તેવો અહેવાલ આપ્યો. મંદમનોવિકૃતિના દર્દીઓની સંખ્યા લગભગ 30 લાખ જેટલી મુકેલી. આની સરખામણીમાં સમગ્ર ભારતની બધી જ હોસ્પિટલમાં માનસિક રોગોના દર્દીઓની પથારીઓની સંખ્યા ફક્ત 15000 જેટલી જ છે. શિક્ષિત અને તાલીમ પામેલા તબીબી મનોપચારોકોની સંખ્યા લગભગ 175 જેટલી છે. તેઓ વગર તાલીમે પણ આ ક્ષેત્રમાં કામ કરે છે. તેમની કુલ સંખ્યા લગભગ 1000 જેટલી થવા જાય છે.

માનસિક દ્રષ્ટિએ ક્ષતિ ધરાવતા અને શારીરિક અને માનસિક રોગનો ભોગ બનેલા દર્દીઓ માટે કુલ 27 સંસ્થાઓ અસ્તિત્વ ધરાવે છે.

1967ના ટાઈમ્સ ઓફ ઈન્ડિયાના રિપોર્ટ પ્રમાણે ભારતમાં કુલ લગભગ 32 જેટલી હોસ્પિટલોમાં લગભગ આશરે 16000 જેટલા દર્દીઓની સગવડ કરી શકાય તેમ છે.

ભારતમાં 1987 માં માનસિક દર્દીઓની સારવાર કરતી કુલ 27 હોસ્પિટલો હતી. જે નીચે પ્રમાણે દર્શાવેલ છે.

(આ આંકડા મેન્ટલ હોસ્પિટલ ઈન ઈન્ડિયા સંપાદન બ્રીધર શર્મા ડિરેક્ટર ઓફ હેલ્થ સર્વિસીસ ન્યૂ દિલ્હી, 1990 નાં આધારે)

આ 45 હોસ્પિટલોમાં 1900 પલંગોની વ્યવસ્થા છે. તદુપરાંત શિક્ષણની સંસ્થાઓ સાથે જોડાયેલા ચિકિત્સાલય વિભાગોમાં બીજા 1200 થી 1500 પલંગોની વ્યવસ્થા છે. આ સંખ્યા અપુરતી છે. ભારતની કુલ

|                 |              |                |
|-----------------|--------------|----------------|
| આંધ્રપ્રદેશ – 2 | કર્ણાટક – 2  | પંજાબ – 1      |
| આસામ – 1        | કેરાલા – 3   | રાજસ્થાન – 2   |
| બિહાર – 3       | મધ્યપ્રદેશ–2 | તામિલનાડુ–1    |
| ગોવા–1          | મહારાષ્ટ્ર–5 | ઉત્તરપ્રદેશ–4  |
| ગુજરાત–6        | નાગાલેન્ડ–1  | પશ્ચિમ બંગાળ–7 |
| જમ્મુ કાશ્મીર–2 | ઓરિસ્સા–1    | દિલ્હી–1       |

વસ્તીની ગણતરીએ 40,000 ની વસ્તી વચ્ચે એક પલંગ આવે. આપણી જનરલ હોસ્પિટલો અને માનસિક હોસ્પિટલો બહારના દર્દીઓ માટેની સુવિધા પણ નિભાવે છે. વિવિધ હોસ્પિટલોમાં વરસે દહાડે 60,000 માનસિક રોગીઓ પ્રવેશ મેળવે છે. ઉપરાંત સાઈકેટ્રીક વોર્ડમાં દર વર્ષે 15,000 બહારના દર્દીઓની સારવાર થઈ શકે છે. આપણા દેશમાં 1500 જેટલા મનોપચારકો એમની ખાનગી પ્રેક્ટીસમાં દર્દીઓને તપાસી ઉપચાર સૂચવે છે. પણ આપણી જરૂરિયા 68 લાખ દર્દીઓ સુધી પહોંચવાની છે. 1995 માં એક સર્વેક્ષણ થયું હતું. તેમાં માત્ર 24 પાગલખાનામાંથી ઉત્તરો મળ્યા હતાં. એ સર્વેક્ષણ મુજબ માનસિક દર્દીઓને 6 અઠવાડિયામાં રજા આપી દેવાની હોય છે. પણ સર્વેક્ષણમાં જણાયું હતું કે બે વર્ષથી વધુ સમય જેમણે હોસ્પિટલમાં વિતાવા પડ્યા હોય એવા 43 ટકા દર્દીઓ

હતા. કુલ 19,000 ખાટલાની સગવડ છે. અને દેશની હોસ્પિટલોમાં દાખલ થતા દર્દીઓની સંખ્યાને ધ્યાનમાં લઈએ તો એક પલંગ ચાર દર્દીઓ વચ્ચે વહેંચાય જાય.

સાધારણ રીતે માનસિક રોગીઓની સંખ્યા આપણા દેશમાં કેટલી છે. એના વિશ્વસનીય આંકડા મળતા નથી. કારણ હોસ્પિટલમાં નિદાન માટે કે સારવાર માટે જેમને લઈ જવામાં આવે છે એની જ નોંધણી થાય છે. મનોરોગીઓનો જે કોઈ પ્રમાણિત આંકડા મળે છે

દર્દીઓની સંખ્યા સતત વધતી રહી છે અનેદદીઓ સારવાર લઈને સાજો થઈને હોસ્પિટલો ની બહાર પણ જઈ શકે છે. વળી મૃત્યુ નુ પણ પ્રમાણ ઘટ્યુ છે.સામાન્ય અંદાજ એવોછે કે અમેરીકા મા માનસિકબિમારી નુપ્રમાણ 25% જેટલુ છે.જેમા હળવી અને ગંભીર ,મનોવિકૃતિઓ બન્ને પ્રકારની માંદગી આવી જાય છે. આપે ત્યા આ પ્રમાણ 20% થવા જાય છે.બાકી ઘરઘરાઉ દર્દીઓને સમાવેશ આ આંકડા માં થતો નથી.

જયપુરમાં મળેલ ઈન્ડીયન સાઈક્યાટ્રીશ સોસાયટી ના 38 માં વાર્ષિક સમેલન માં માનસિક દર્દીઓની સંખ્યા 80 લાખ ધારવામા આવી છે.તદઉપરાંત ૨૨ મિલીયન ક્ષતીવાળા લોકો અને 30 મીલીયન હળવા પ્રકારની માનસિક માંદગી માં સપડાયેલા લોકો છે.

કોઈ પણ સમાજનો વિકાસ અને સુખનો સાચો આધાર તેના માનસિક સ્વાસ્થ્ય પર આધારીત છે.વ્યક્તિને શક્તિ વારસામાં મળે છે.પરંતુ તેનો વિકાસ એનો વ્યક્તિના પ્રયત્નો અને સામાજિક વાતાવરણ પર આધારીત છે.હર્બટ કરોલ ના મત પ્રમાણે કોઈ પણ સમાજનું માનસિક સ્વાસ્થ્ય ત્યારે જ સાડુ હોય જ્યારે તેનુ શારીરિક સ્વાસ્થ્ય સાડુ હોય ટુકમા માનસિક સ્વાસ્થ્ય વિકાસ અને તેની જાણવણીની કળાને જ માનસિક સ્વાસ્થ્ય કહેવાય છે. અમેરીકાની ઘણી ઉચ્ચ વર્ગ ની સ્કુલો માં CATCH PHRASE ના અભ્યાસક્રમો શિખવાડવામાં આવે છે.અને જો અગાઉ થી જ સારવાર કરવામાં આવે તો વ્યક્તિની

માનસિક બિમારીઓને અટકાવી પણ શકાય. આ જ વિષય આરોગ્ય સંસ્થા (WHO), શૈક્ષણિક, વૈજ્ઞાનિક અને સાસ્કૃતિક સયુક્ત રાષ્ટ્રોની સંસ્થા (UNESCO), તેમજ વિશ્વ માનસિક સંસ્થા (WFMH) જેવી આંતર રાષ્ટ્રીય સંસ્થાઓ માનસિક સ્વાસ્થ્ય સુધારવા માટે વ્યવસાયરત છે.

આ ઉપરાંત અમેરીમા માં અનેક સંસ્થાઓ માનસિક સ્વાસ્થ્ય ક્ષેત્રે કામ કરતી રહેલી છે.

1. માનસિક સ્વાસ્થ્યની સંસ્થા
2. માનસિક સ્વાસ્થ્યનું રાષ્ટ્રીય સંગઠન
3. માનસિક વિકલાગ તંદુરસ્તી માટેનો માનસિક સમુહ આપેલી છે. તેમજ ગુજરાત માં બી.એમ ઇન્સ્ટિટ્યુટ ઓફ મેન્ટલ હેલ્થ.
4. યોગ એન્ડ સેલ્ફ ડેવલોપમેન્ટ અકાદમી
5. મેન્ટલ હેલ્થ એજ્યુકેશન એન્ડ રીસર્ચ ટ્રસ્ટ

જેવી સંસ્થાઓ માનસિક સ્વાસ્થ્ય જાળવવા માં અને માર્ગદર્શન આપવાની પ્રવૃત્તિઓ કરે છે.

માનસિક સ્વસ્થતાનો પ્રશ્ન એ આધુનિક યુગનો પ્રશ્ન છે. માનવી ખરેખર સુખી અને સરળ બનવા માગતો હશે તો તેણે સ્વસ્થ રહેવાની કળા શીખવી પડશે. માનસિક રીતે સ્વસ્થ વ્યક્તિ પોતાની જાતને ઓળખી શકે છે, સમજી શકે છે અને ભાવી પરિણામો કેવા આવશે તે તારવી શકે છે. તેને પોતાની જાત માટે આત્મવિશ્વાસ હોય છે. દેખીતી રીતે કોઈ રોગથી પીડીત ન હોય તેવી વ્યક્તિને સ્વસ્થ કહેવાય તેવી એક સમજ સામાન્ય રીતે મોટા ભાગના લોકોમાં જોવા મળે છે. આ ગેરસમજને ટાળતી સ્વાસ્થ્યની વ્યાખ્યા વિશ્વ આરોગ્ય સંસ્થાએ ઘણા સમય પહેલા આપી છે તે પ્રમાણે " કોઈ રોગ કે ખોટું ન હોવું માત્ર સ્વસ્થતા કે આરોગ્ય નથી પરંતુ શારીરિક, માનસિક અને સામાજિક રીતે સ્વસ્થ હોવું તે ખરી સ્વસ્થતા છે." છેલ્લા થોડા વર્ષોમાં આ વ્યાખ્યામાં આધ્યાત્મિક સ્વાસ્થ્યનો ઉમેરો કરવામાં આવ્યો છે. આમ, સ્વાસ્થ્યની સમજનો વ્યાપ વધુને વધુ બહોળો બનતો જાય છે. સ્વાસ્થ્ય

વિશેની સાચી સમજ કેળવ્યા પછી જો આપણી વિચારસરણીને લંબાવીએ તો એવું લાગ્યા વગર રહે નહીં કે સ્વાસ્થ્યનો વ્યાપ ખરેખર બહુ વિશાળ છે. તેમાં ધર્મ, સમાજ વ્યવસ્થા, રહેણીકરણી વગેરેનો પણ સમાવેશ થઈ જાય છે. સ્વાસ્થ્યનાં મુખ્ય ચાર ઘટકોમાં માનસિક સ્વાસ્થ્ય કેન્દ્રમાં રહે છે. જેનું સ્થાન આગવું છે. બીજા ત્રણ ઘટકો તેના પર આધારીત છે.

માનસિક સ્વાસ્થ્યનો બહુ ટૂંકો અર્થ થાય સ્વસ્થ મન.

પરંતુ માનસિક સ્વાસ્થ્યના ખ્યાલની સૌ પ્રથમ રજૂઆત બિયર્સે 1908 માં કરી. ત્યારથી આજ સુધી થયેલા સંશોધનોએ માનસિક સ્વાસ્થ્યની વિવિધ વ્યાખ્યાઓ આપી છે. જેમાંથી કેટલીક નીચે પ્રમાણે છે.

- ❖ "માનસિક સ્વાસ્થ્ય એટલે વ્યક્તિ અને સમાજ સંયોજન પર અસર કરતાં સમગ્ર પરિબળોનો સંશોધન અને તે સંશોધનના પરિણામોનો ફાયદાકારક ઉપયોગ."

ડી. બી. કલાઈન (1956)

- ❖ "માનસિક સ્વાસ્થ્ય એટલે લોકોમાં વ્યક્તિગત તેમજ સામાજિક દ્રષ્ટિએ એ પ્રકારનાં વર્તનનો વિકાસ કે જે કોઈપણ પ્રકારની માનસિક બિમારીને નિહાળવા માટેની ઉચ્ચતમ શક્તિ ધરાવતો હોય."

હેડલી (1958)

- ❖ "માનસિક સ્વાસ્થ્યમાં માનસિક બિમારી અટકાવવાના વહેલાસર સારવારના પગલાનો સમાવેશ થાય છે અને તે દ્વારા માનસિક સ્વાસ્થ્યમાં વૃદ્ધિ થાય છે."

વોલ્ટર જે કોવિલે (1958)

- ❖ " માનસિક સ્વાસ્થ્ય એટલે તંદુરસ્ત વ્યક્તિત્વ વિકાસ અને માનસિક રોગના હુમલાથી બચવા માટેનો વ્યવસ્થિત વૈજ્ઞાનિક પ્રયત્ન."

જે. સી. કોલમેન (1962)

- ❖ "માનસિક સ્વાસ્થ્ય એટલે વ્યક્તિ-વ્યક્તિ વચ્ચે એકરૂપ અને સુમેળભર્યા સંબંધો સ્થાપી શકવાની કળા."

વિશ્વ આરોગ્ય સંસ્થા



- ❖ "માનસિક સ્વાસ્થ્ય એટલે જેમાં આવેગિક સ્થિરતા હોય પ્રમાણમાં ચિંતામુક્ત સ્થિતિ હોય અને જ્યાં જીવનની સામાન્ય માગણીઓ અને મનોભાર સાથે સમાયોજિત થવાનું સામર્થ્ય હોય તેવી સ્થિતિ."

લોગમેન (1984)

- ❖ "માનસિક સ્વાસ્થ્ય એટલે તમામ આવેગોને આત્મ ગૌરવમાં સ્થિર ભાવોમાં સંકલિત કરવા તે."

બર્ન હાર્ટ(1989)

- ❖ "માનસિક સ્વાસ્થ્ય એટલે વધુમાં વધુ આનંદથી અને અસરકારકતાથી અન્યને અનુકૂળ થવાની કળા."

કાર્લ મેનીન્જર (1988)

- ❖ "માનસિક સ્વાસ્થ્ય એટલે પ્રેમપૂર્વક વ્યવસાય કરવું."

ફોઈડ

આમ, માનસિક સ્વાસ્થ્ય એટલે પરિપક્વતા, સ્થિરતા અને વાસ્તવિકતા, પરોપકારવૃત્તિ, સામાજિક જવાબદારીઓનું ભાન યોગ્ય વ્યવસાય પદ્ધતિ અને માનવીય સંબંધોમાં અસરકારકતા. માનસિક સ્વાસ્થ્ય એ માનસિક વિકૃતિના ઉપચારના સંબંધમાં બંધાયેલ ખ્યાલ નથી. પરંતુ તે વ્યાપક અર્થ ધરાવે છે.

### ➤ માનસિક સ્વાસ્થ્યના પાસાઓ :-

- વાસ્તવિકતાનું પ્રત્યક્ષીકરણ :-

વાસ્તવિકતાનું પ્રત્યક્ષીકરણ એટલે બનાવ કે હકીકતનું યથાર્થ અને વસ્તુલક્ષી, પ્રત્યક્ષીકરણ. જે વ્યક્તિ વાસ્તવિકતાથી દુર ભાગતી નથી પરંતુ તેનો સ્વીકાર કર્યા બાદ એમા ફેરફાર થઈ શકતો હોય તો એ કરવાનો પ્રયત્ન કરે છે. પોતાની શક્તિઓનું

અને ક્ષતિઓનું ભાન હોય છે. આવી વ્યક્તિ વાસ્તવિક નબળાઈઓને ઢાકવાનો બદલે વસ્તુલક્ષી અભિગમ દ્વારા પોતાના માનસિક સ્વાસ્થ્ય ને સુધારવામાં વધુ ઉચ્ચ પ્રાપ્તાક મેળવનાર અસંતોષકારક અને નબળું માનસિક સ્વાસ્થ્ય સુચવે છે.

- સુગ્રથિત વ્યક્તિત્વ :-

સુગ્રથિત વ્યક્તિત્વ એટલે વ્યક્તિની અંદર રહેલા મનોશારિરીક તંત્રો જે વાતાવરણ સાથે સંતોષપ્રદ સમાયોજના નક્કી કરે છે. તેવું ગતિશીલ સંગઠન મહદ અશે આવી વ્યક્તિ આવેગ ની દ્રષ્ટીએ સ્થિર અને સંમતોલ હોય છે. જે વાસ્તવિકતા અને જવાબદારીની ભાવના પ્રત્યે સભાન અને જીદગી પ્રત્યે વિધાયક વલણની વૃત્તિવાળી હોય છે. સુગ્રથિત વ્યક્તિત્વના પાસા પર ઉચ્ચ પ્રાપ્તાક મેળવનાર સંતોષકારક અને નીચા પ્રાપ્તાક મેળવનાર નબળું માનસિક સ્વાસ્થ્ય સુચવે છે.

- વિધાયક સ્વમૂલ્યાંકન :-

વિધાયક સ્વમૂલ્યાંકન એટલે વ્યક્તિનો પોતાના વ્યક્તિત્વના સારા, નબળા, વિકસીત, અવિકસીત પાસાઓના શક્ય તેટલો સાચો અને વાસ્તવિક પરિચય કેળવવા માટેનો વિધાયક અભિગમ, પરિસ્થિતિનું સાચું મૂલ્યાંકન કરવા માટે દરેક પરિસ્થિતિનાં વિચાર વાણી વર્તન ઉપર ટીકા થાય તો એ એને વધારે સારી રીતે પચાવી શકે. મુલવી શકે છે. ટીકા સાથી હોય તો એ સ્વીકારી લે છે. પોતાની ખામીઓ દૂર કરવા બનતા બધા જ પ્રયાસો કરી છુટે છે. આમ છતાં એમાં નિષ્ફળ જાય તો પણ પોતાની દ્રષ્ટિમાં પોતાના સ્વપ્ચાલોને નીચે લઈ જઈને લઘુતાગ્રંથિ અનુભવતો નથી. વિધાયક સ્વમૂલ્યાંકનના પાસાઓ ઉપર ઉચ્ચ પ્રાપ્તાકો મેળવનાર અસંતોષકારક અને નબળું માનસિક સ્વાસ્થ્ય સૂચવે છે.

- જૂથલક્ષી / જૂથઅભિલક્ષી વલણો:-

જૂથ અભિમુખ વલણો એટલે જૂથના સભ્યો સાથે તાદાત્મ્ય સાધવાની વૃત્તિ કે અપેક્ષા જૂથના સભ્યો પ્રત્યે નિષ્ઠા અને આત્મિયતાના સંબંધો બાધવા, જૂથના ધ્યેયો નક્કી કરવા

જૂથમાં આગેવાની લેવાની વૃત્તિ અને જૂથના સભ્યો જેવી સમાન લાગણી અને વિચારસરણી ધરાવવાની અપેક્ષા વૃત્તિ જૂથ અભિમુખના પાસા પર ઉચ્ચ પ્રાપ્તાંક મેળવનાર અસંતોષકારક અને નબળુ માનસિક સ્વાસ્થ્ય સુચવે છે.

- **પર્યાવરણ પર પ્રભુત્વ :-**

પર્યાવરણ પર પ્રભુત્વ વ્યક્તિને પોતાની નવી નવી પરિસ્થિતિ અને સારી રીતે પહોંચી વાળવા માટે પોતાની શક્તિઓનું યથાર્થ દર્શન છે. વ્યક્તિના જ્ઞાનાત્મક ભાવાત્મક અને ક્રિયાત્મક પાસા પર આજુબાજુના પર્યાવરણ ની જે અસર થાય છે તેનું મુલ્યાંકન કરીને વસ્તુલક્ષી નિર્ણય લેવાની આવડત આ પાસામા ઉચ્ચ પ્રાપ્તાંકો સંતોષપ્રદ અને સારું પર્યાવરણ પ્રભુત્વ સુચવે છે જ્યારે નીચા પ્રાપ્તાંકો મેળવનાર અસંતોષ કારક અને નબળુ માનસિક સ્વાસ્થ્ય સુચવે છે.

- **માનસિક સ્વાસ્થ્ય ના લક્ષણો :-**

સંશોધની પોતાના સંશોધન પરથી સારા માનસિક સ્વાસ્થ્યના લક્ષણોમા જવાબદારીનું ભાન, આત્મનિર્ભરતા દિશાનુ ભાન કેટલાક ચોક્કસ વ્યક્તિગત મુલ્યો અને વૈયક્તિકતાનો સમાવેશ કરે છે આ લક્ષણોનું પ્રમાણ જેમ વ્યક્તિમા વધુ તેમ તેનું માનસિક સ્વાસ્થ્યના સારું હોય છે આવેગિક સ્થિરતા બૌદ્ધિક અને સામાજિક અસરકારકતા પણ માનસિક સ્વાસ્થ્યના લક્ષણો ગણી શકાય શારીરીક તંદુરસ્તી સ્વસ્થ સામાજિક સંબંધી જીવનનું તત્વજ્ઞાન, સમસ્યા ઉકેલની આંતરસુઝ સામાજિક જવાબદારીઓનું ભાન વગેરે પણ સારા માનસિક સ્વાસ્થ્યના લક્ષણો તરીકે ગણાવી શકાય.

વ્યવસાય પરિસ્થિતિના સંદર્ભમા વ્યવસાય સાથે અને વ્યવસાયિક વાતાવરણ સાથે સ્વાસ્થ્ય સમાયોજન સહકર્મચારીઓ સાથેના સમજણભર્યા સંબંધો વ્યવસાયનું વ્યવથિત આયોજન, ભુમિકા ભજવણી વિશેની સ્પષ્ટ માહિતી, પુરતા વ્યવસાયસંતોષ વગેરે બે લક્ષણોને માનસિક સ્વાસ્થ્યની નિશાનીઓ ગણી શકાય.

મરી જહોડા (1989) ના મત પ્રમાણે માનસિક બિમારી ન હોવી નમુનેદાર વર્તુણક હોવી વાતાવરણ સાથે અનુકુળતા વ્યક્તિની આંતરીક પૂર્ણતા વગેરે પણ માનસિક સ્વાસ્થ્યના લક્ષણો તરીકે ઉલ્લેખનીય છે.

માનસિક સ્વાસ્થ્ય સાડુ હોય તેવી વ્યક્તિઓ પોતાની જાતીને ઓળખી શકે છે ભાવિ પરિણામો વિશે જ્ઞાન ધરાવે છે તેનામા મનોભાર નુ લઘુતમ પ્રમાણ હોય છે ઉચી હતાશા સહનક્ષમતા હોય છે, અને આવેગિક પરિપકવતા ધરાવે છે આ રીતે જુદા-જુદા વિજ્ઞાનો માનસિક સ્વાસ્થ્યના વિભિન્ન લક્ષણો બતાવે છે અને તે સંદર્ભમા માનસિક સ્વાસ્થ્યની સમજુતી આપે છે.

● માનસિક અસ્વાસ્થ્યના લક્ષણો :-

સંશોધનો પોતાના સંશોધન પરથી માનસિક અસ્વસ્થતાના લક્ષણોમા સબળ કારણ વગરની ચિંતા અને અશાંતી અસુખ, એકાગ્રતાનો અભાવ, નિદ્રા પ્રેરક ઔષધ લેવુ પડે તેવી અનિદ્રા તકલાદી નાજુક સ્વભાવમા ઘડીક ખુશ ઘડીમા નાખુશ, હમેશા ઉશ્કરાયેલ અનેકડવાશ ભરેલ નિત્યક્રમ તુટતા વ્યગ્ર થઈ જવુ પોતાની માન્યતામા દુરાગ્રહી હમેશા પોતાને જ સાચા માનનાર, અતડાપણુ જેનુ કોઈ કારણ જ ન જડે તેવી શારિરીક તકલીફથી પીડાવુ વગેરે.

● માનસિક સ્વાસ્થ્યને અસર કરતા પરિબળો :-

મનોવૈજ્ઞાનિક, સામાજિક અને વ્યક્તિગત પરિબળોનો માનસિક સ્વાસ્થ્યને અસર કરતાં પરિબળો તરીકે ઉલ્લેખ કરી શકાય આ ત્રણેય ઘટકોની સમજુતી નીચે પ્રમાણે આપવામા આવે છે.

(A) મનોવૈજ્ઞાનિક પરિબળો:-

મેરીજહોડા (1989) એ માનસિક સ્વાસ્થ્યના ખ્યાલને સંગઠિત કરીને તેને અસર કરતા પરિબળો આ પ્રમાણે દર્શાવ્યા છે.

- **વ્યક્તિત્વનું સમ્રથન :-**

વ્યક્તિત્વ અનેક લક્ષણોનું બનેલું છે આ લક્ષણો એકબીજા સાથે સંગઠિત થઈને એકમ તરીકે પ્રતિક્રિયા કરે તો તે ઉત્તમ માનસિક સ્વાસ્થ્યની નિશાની છે ઓલપોર્ટના મતે આવા સંગઠન માંથી દરેક વ્યક્તિમાં પુખ્તવયે એક ચોક્કસ વિચારસરણી ઘડાય છે આ વિચારસરણી જેટલી ઉચી હોય તેટલું તેનું માનસિક સ્વાસ્થ્ય સારું હોય.

- **સ્વ આવિષ્કાર :-**

જ્યારે વ્યક્તિની મોટા ભાગની સામાન્ય જરૂરીયાતો હોય ત્યારે તે સ્વઆવિષ્કારની વિકાસકારક જરૂરીયાત અનુભવે છે જો આવી સ્વઆવિષ્કારની પ્રેરણા માટે વ્યક્તિ વર્તન ન કરે તો તેનું માનસિક સ્વાસ્થ્ય નબળું કહી શકાય.

- **વ્યક્તિની સ્વાયતતા :-**

વ્યક્તિ સ્વાવલંબી રહે સ્વતંત્ર નિર્ણયો કરી શકે અને સામાજિક પર્યાવરણના સંપર્કમાં આવતી બાબતોનો ઉકેલ લાવી શકે તે માનસિક રીતે સ્વાસ્થ્ય છે તેમ કહી શકાય વારંવાર નાની-નાની બાબતોમા પણ અન્યની સલાહ પ્રમાણે વર્તવું તે માનસિક અસ્વસ્થતાની નિશાની છે.

- **વ્યક્તિના પોતાના જાત પ્રત્યેના મનોવલણો :-**

જે વ્યક્તિ પોતાની જાત વિશે તંદુરસ્ત વલણો ધરાવે છે પોતાની શક્તિ મર્યાદાઓનો ખ્યાલ રાખી વાસ્તવિકતાનો સ્વીકાર કરવાનું વલણ ધરાવે છે તેનું માનસિક સ્વાસ્થ્ય ઉત્તમ હોય છે આવી વ્યક્તિ પોતાની જાત પ્રત્યે આત્મ ગૌરવ અને આત્મવિશ્વાસ હોય છે. તેથી તે પોતાના સાર્મથ્ય પ્રમાણેની જ આકાંક્ષાઓ રાખે છે માટે તેમા નિષ્ફળ જવાની શક્યતા બહુ નહિવત હોવાથી જરૂરી માનસિક સંતોષ મળી રહે છે.

- **વાસ્તવિકતાનું પ્રત્યક્ષીકરણ કરવાની વ્યક્તિની રીત :-**

યર્થાથ પ્રત્યક્ષીકરણ માનસિક સ્વાસ્થ્યનુ અગત્યનુ ઘટક છે પોતાની જરૂરીયાત પૂર્વગ્રહો મનોવલણોમાથી વિકૃત ન થયેલા પ્રત્યક્ષીકરણને યર્થાર્થ પ્રત્યક્ષીકરણ કહે છે તેમા વ્યક્તિ પોતાની અપેક્ષાઓ અને વાસ્તવિક હકીકતો વચ્ચેનો ભેદ બરાબર સમજી શકે છે અને એને અનુરૂપ વર્તન કરે છે .

- **પર્યાવરણ પર પ્રભુત્વ અને નિયંત્રણ :-**

સામાજિક અને કુદરતી પર્યાવરણમાં વ્યક્તિઓ અને વસ્તુઓ પર પ્રભુત્વ મેળવવાની શક્તિ એ માનસિક સ્વાસ્થ્ય માટે જરૂરી છે તેમા પ્રેમ આપવાની અને પ્રાપ્ત કરવાની શક્તિ વ્યવસાય તથા રમતગમતમા સામર્થ્ય,સમસ્યા ઉકેલમા વ્યવસાયક્ષમતા,આંતર વૈયક્તિક સંબંધોમા યર્થાથતા અને પર્યાવરણ સાથે સમાયોજન સાધવાના સામર્થ્યનો સમાવેશ થાય છે.

**(B) સામાજિક પરિબળો :-**

વિવિધ સંશોધનો દ્વારા માનસિક સ્વાસ્થ્ય પર સામાજિક પરિબળોની શી અસર પડે છે ને પણ તપાસાઈ છે તેમાના કેટલાકનો ઉલ્લેખ નીચે પ્રમાણે કરી શકાય છે .

- **કુટુંબજીવન :-**

કોલમેનના મંતવ્ય પ્રમાણે કૌટુંબિક જીવન રુચિકર અને સ્થાયી સામાજિક સંબંધો માટેના દ્વાર ખુલ્લા કરે છે જેનાથી એકલતાની લાગણી દુર થાય છે કુટુંબમા વ્યક્તિની,વિવિધ જરૂરીયાતો સંતોષાય છે આ જરૂરીયાતો જે મહંદઅંશે પૂર્ણ થઈ જવાય તો માનસિક સ્વસ્થતા જાળવી શકે છે અને જીવનની સમસ્યાઓમા સ્વસ્થતાવર ઉકેલ શોધી શકે છે જેનુ કુટુંબ જીવન ખરડાયેલુ કલેશ અને કંકાશથી ભરેલુ હોય તે અપવાદ રૂપે જ સ્વસ્થ રહી શકે.

● પર્યાવરણ પર પ્રભુત્વ અને નિયંત્રણ :-

ભાઈ ભાડુ વચ્ચે વૈમનસ્ય ધરાવતા ન હોવા જોઈએ સારા સમાયોજિત સંબંધો, પરસ્પર સહકાર, સ્નેહ અને નિકટતાની ભાવના હોય તો વ્યક્તિના માનસિક સ્વાસ્થ્ય સાડૂ વિકાસ પામી શકે માતાપિતા વારંવાર સંતાનોની શક્તિઓને અરસપર સરખાવ્યા કરે, કોઈ સંતાનોને ઉતારી પાડે. કોઈકને બિરદાવ્યા કરે તો પણ ક્યારેક સંતાનોનું માનસિક સ્વાસ્થ્ય જોખમાય છે

● સ્વસ્થ સામાજિક સંબંધો :-

વ્યક્તિ, સમાજના સભ્યો સાથેની આંતરક્રિયા દરમિયાન સ્વસ્થ સમાયોજિત સંબંધો સ્થાપી શકેને માનસિક સ્વાસ્થ્ય દરમિયાન સ્વાસ્થ્ય માટે જરૂરી છે અન્ય વ્યક્તિઓના સારા-નરીસા પાસાઓને વાસ્તવિક રીતે જોવાની શક્તિ ધરાવતા હોય અને અન્ય પાસેથી, કેવા વર્તનની અપેક્ષા રાખવી પોતે અન્ય સાથે કેવું વર્તન કરવું તે દરેક બાબતો જે વ્યક્તિ, સ્વસ્થતાથી વિચારી શકે તેનું માનસિક સ્વાસ્થ્ય સાડૂ હોય. વ્યક્તિને પોતાની બુધ્ધિકક્ષા અતિયોગ્યતા અને લાયકાત પ્રમાણે વ્યવસાય મળ તો જ તે માનસિક સંતોષ ધરાવી શકે છે પોતાની શક્તિ પ્રદર્શન કરવાની બિલકુલ તક ન હોય અથવા શક્તિ, બહારનું વ્યવસાય કરવાનું હોય તો વ્યક્તિ માનસિક રીતે ભાંગી પડે છે. આ ઉપરાંત સંસ્થાનું વાતાવરણ, વ્યવસાયનું સ્વરૂપ વગેરે પણ માનસિક સ્વાસ્થ્યને અસર કરે છે.

(C) વ્યક્તિગત પરિબળો :-

ઘણા મનોવૈજ્ઞાનિકો એમ માને છે કે શારીરીક સ્વાસ્થ્ય બુધ્ધિકક્ષા વગેરે જેવા વ્યક્તિગત , પરિબળો પણ કેટલેક અંશે માનસિક સ્વાસ્થ્યને પ્રભાવિત કરે છે જેમકે ખામી ભર્યા વારસો, માનસિક અને શારિરીક રોગો થવા, માટે ફળદ્રુપ વાતાવરણ પુરુ પાડે છે અને વ્યક્તિની, વિસંવાદિતા માટે સાનુકુળતા ઉભી કરે છે. સતત શારિરીક માંદગી, ધરાવતી વ્યક્તિ, સતત લાબા સમય સુધી યોગ્ય માનસિક સ્વાસ્થ્ય જાળવી શકતી નથી મંદબુધ્ધિ ધરાવતી વ્યક્તિઓનું માનસિક સ્વાસ્થ્ય પણ નિમ્નકક્ષાનું હોય છે તે જાણીતી હકીકત છે.

## 1.6 વ્યવસાયિક મનોભાર, વ્યવસાયિક સંતોષ અને માનસીક સ્વાસ્થ્ય વચ્ચેનો સંબંધ

મનુષ્યના જીવનમા બે પ્રકારની પસંદગી ઘણો મહત્વનો ભાગ ભજવે છે આ બે પસંદગીઓ આ પ્રમાણે છે (1) જીવનસાથીની પસંદગી (2) વ્યવસાય કે નોકરી ધંધાની પસંદગી મોટાભાગની વ્યક્તિઓ અભ્યાસ પુરો કરી નોકરી ધંધામા પ્રવેશે છે વ્યક્તિઓ પોતાના એક કુટુંબના નિર્વાણ માટે કોઈ ને કોઈ વ્યવસાય માં દાખલ થવું પડે છે જગતમાં ભાગ્યે જ કોઈ એવી જ વ્યક્તિઓ હશે કે જે એક અથવા બિજા વ્યવસાયમા દાખલ થયા વિના પોતાનો નિર્વાહ ચલાવી શકતી હોય વ્યક્તિની જે શારીરિક માનસિક ક્ષમતા ને તેમજ તેમની અભિરૂચી મુજબ તે પોતાના વ્યવસાય માં વ્યવસાય કરે છે જો વ્યક્તિને તેની અભિરૂચી શક્તિ આવડત કે બુદ્ધિ પ્રમાણે વ્યવસાય ન મળે તો તે એક પ્રકારનો માનસીક અસંતોષ અનુભવે છે તેથી તેના જીવનમાં વ્યવસાયિક મનોભાર તેમજ અસંતોષ ઉત્પન્ન થાય છે.

જીવનનાં દરેક ક્ષેત્રમાં ઓછા-વત્તા પ્રમાણમા મનોભાર જન્માવનાર સ્ત્રોતો પ્રવર્તમાન છે.મનોભાર રહીત જીવન અશક્ય છે પોતાના વ્યવસાય અંગે થોડું ઘણું માનસીક દબાણ હોય તો સારી રીતે વ્યવસાય કરી શકે પરંતુ આ દબાણ સાધારણ કરતા વધી જાય તો વ્યવસાયની વ્યવસાય ક્ષમતા ઘટે છે દરેક ક્ષેત્રમા મનોભાર જન્માવનારા આગવા સ્ત્રોતો હોય છે વ્યવસાયિક ક્ષેત્રમાં કાર્ય કરતા કર્મચારીઓના પોતાના ક્ષેત્રમા મનોભાર ઉપજાવનારી ઘણી બાબતો હોય છે જેમા મુખ્યત્વે વહીવટીતંત્ર, ઉપરી અધિકારીઓ વ્યવસાયિક વાતાવરણ, કે જેમા સહકર્મચારી સાથેના સંબંધોનો પણ સમાવેશ થઈ જાય છે આ ઉપરાંત જરૂરી સાધન સામગ્રી ભૌગોલિક વાતાવરણ વગેરે જેવી ઘણી બાબતો વધતા કે ઓછા પ્રમાણમાં વ્યવસાયિક મનોભાર, વ્યવસાયિક સંતોષ, તેમજ માનસીક સ્વાસ્થ્ય કે અસર કરે છે.



આ અંગે જુદા-જુદા સંશોધનો દ્વારા ઉપરોક્ત પરિબળ વ્યવસાયિક મનોભાર, વ્યવસાયિક સંતોષ, અને માનસિક સ્વાસ્થ્ય વચ્ચેનો સંબંધ સ્પષ્ટ કરવાનો પ્રયત્ન કર્યા છે જેમ કે પટનાયક (1993) ના સંશોધન માં જો વ્યવસાયદબાણ વધારે પ્રમાણમાં તેમ માનસિક સ્વાસ્થ્ય ની સમસ્યાઓ વધુ અને વ્યવસાયિક સંતોષ ઓછો જોવા મળે છે સને (1993) ના સંશોધન માં માનસિક સ્વાસ્થ્ય વ્યવસાયિક સંતોષ વચ્ચે સાર્થક સહસંબંધ જોવા મળ્યો તેમજ વિવિધ મનોવૈજ્ઞાનિક સંશોધનોને આધારે કહી શકાય છે કે વ્યવસાયિક સંતોષ એ એક મનોવલણ નથી અનેક મનોવલણોના સંગઠનમાંથી ઉત્પન્ન થતી જટીલ માનસિક સ્થિતિ છે સંતોષની કોઈ પણ લાગણીની જેમ વ્યવસાય સંતોષ ભાવાત્મક આવેગાત્મક પ્રતિક્રિયા છે ભાવ એ ગમા અણગમાની લાગણી ને સ્પર્શ છે તેથી વ્યવસાયિક સંતોષ એ વ્યક્તિને તેના વ્યવસાયમાંથી કેટલો આનંદ સુખ મળે છે તે સુચવે છે આમ વ્યવસાયિક સંતોષ એ વ્યક્તિને તેના વ્યવસાય કે વ્યવસાય અનુભવમાંથી ઉત્પન્ન થતી વિધાયક માનસિક સ્થિતિ છે તેમજ વ્યવસાય દરમ્યાન કોઈ પણ કર્મચારીને તેના વ્યવસાયની ક્ષમતા કરતા વધુ પડતુ મનોદબાણ આપવામાં આવે તો તેનામાં તેના વ્યવસાય ઉપર અને માનસિક સ્વાસ્થ્ય પર તેની અસર ઉત્પન્ન થાય છે આમ વિવિધ મનોવૈજ્ઞાનિક સંશોધનોને આધારે એ સ્પષ્ટ થઈ શકે છે કે વ્યવસાયિક મનોભાર સ્વાસ્થ્ય પર અસર જન્માવી શકે છે.

ટુંકમાં એ કહી શકાય કે વ્યવસાયિક મનોભારને બાકીના બે પરિવર્તન સાથે વ્યવસાયિક સંતોષ અને માનસિક સ્વાસ્થ્ય વચ્ચે વિધાયક સંબંધ જોવા મળે છે.

## 1.7 સંશોધનનું સમસ્યા કથન :

આજના સતત વિકસતા જગતમાં વિજ્ઞાન અને ટેકનોલોજીએ ભરેલી હરણફાળમાં વ્યક્તિ અને તેના વ્યવસાયને અસર કરતા પરિબળો વ્યક્તિના જીવનમાં અગત્યના છે. વ્યક્તિને પોતાની પસંદગીનું વ્યવસાય મળવું મુશ્કેલ છે. અગર પસંદગીનું વ્યવસાય મળી જાય પછી વ્યક્તિ ઘણી સારી રીતે કામ કરશે જ એવું કોઈપણ માણસ અનુમાન કરે, પરંતુ વાસ્તવમાં આમ જોવા મળતું નથી. કારણ વ્યવસાય સાથે સંબંધિત પર્યાવરણ અને તેના અનેક પરિબળો વ્યવસાયનું સ્વરૂપ,

કામ કરવાની રીત, કર્મચારીનું વ્યવસાય પ્રત્યેનું વલણ, વ્યવસાય સામેલગીરી તેમજ વ્યવસાયિક સંતોષ વગેરે વ્યવસાય ક્ષમતા પર અસર કરે છે.

સંતોષ એ મનોવૈજ્ઞાનિક લાગણી છે. તે મનની સ્થિતિ છે રોજબરોજની અનેકવિધ ઘટનાઓમાંથી પસાર થતો માનવી જ્યારે પોતાના ધ્યેયમાં સફળ થાય છે ત્યારે વિદાયક લાગણી અનુભવે છે. જ્યારે તેમને મળતી નિષ્ફળતા નિષેધક લાગણી તરફ દોરી જાય છે. આ લાગણી દ્વારા જ વ્યક્તિ વ્યક્તિ વ્યાવસાયિક સંતોષ માણે શકે છે. વ્યાવસાયિક સંતોષ સાથે વ્યક્તિગત બાબતોનો સમાવેશ થાય છે. દરેક વ્યક્તિમાં વ્યાવસાયિક સંતોષનું પરિભળ જુદા-જુદા હોય છે. કોઈ શારીરિક બાબતોને મહત્વની ગણે ત્યારે અન્ય કોઈ આર્થિક કે મનવૈજ્ઞાનિક જરૂરિયાતના સંતોષને અગત્યતા ગણતા હોય છે. આમ, વ્યાવસાયિક સંતોષમાં જુદીજુદી વ્યક્તિગત બાબતોમાં સમાવેશ થતો હોય છે. વ્યક્તિનો વ્યાવસાયિક સંતોષ તેના કાયદા પર ચોકકસ પ્રકારની અસર કરે છે. એ ઉપરાંત જે સ્થળે વ્યક્તિ વ્યવસાય કરે છે તે સ્થળનું પર્યાવરણ તેમજ વ્યક્તિની વ્યવસાય સામેલગીરી તેના વ્યવસાયને અસર કરે છે.

કેટલાક સંશોધનની સમીક્ષાને આધારે વ્યાવસાયિક મનોભાર, વ્યાવસાયિક સંતોષ અને માનસિક સ્વાસ્થ્ય પરસ્પર આધારિત પરિવર્ત્યો છે. એટલું જ નહીં પરંતુ વ્યક્તિગત સામાજિક પરિવર્ત્યો પણ કર્મચારીઓના મનોભાર, સંતોષ અને માનસિક સ્વાસ્થ્ય પર અસરકારક ઘટકો તરીકે ઉપસી આવે છે. જે ખાસ કરીને સંરક્ષણ ક્ષેત્રે ખુબ જ જવાબદારી, તેમજ ચોકકસ પ્રકારની નિયમિતતા ધરાવતા કર્મચારીઓમાં વધુ જોવા મળે છે. તેમજ તેમનું જવાબદારી ભર્યું તેમજ વ્યવસાય વ્યવસાયના સંદર્ભે નિયમિતતા અને કૌટુંબિક સામાજિક સંબંધો અને વ્યક્તિના કાર્યો વચ્ચે સંસગતતા એ સંરક્ષણ ક્ષેત્રે વ્યવસાય કરતા કર્મચારીઓમાં ચોકકસ પ્રકારની લાક્ષણિકતાઓ ઉત્પન્ન કરે છે. આથી પ્રસ્તૂત બાબતોને સંશોધનના કેન્દ્રબિંદુને ધ્યાનમાં રાખીને પ્રસ્તૂત મહાનિબંધની સંશોધન સમસ્યા પસંદ કરવામાં આવી હતી.

*A Psychological study of job stress job satisfaction and Mental Health of defence Employees.*

સંરક્ષણ કર્મચારીઓમાં વ્યાવસાયિક મનોભાર વ્યાવસાયિક સંતોષ અને માનસિક સ્વાસ્થ્યનો મનોવૈજ્ઞાનિક અભ્યાસ.

## 1.8 સંશોધનના હેતુઓ :-

સંશોધનને પોતાના ચોક્કસ હેતુઓ હોય છે. પરંતુ સંશોધનનો મુખ્ય હેતુ વૈજ્ઞાનિક પદ્ધતિના ઉપયોગ દ્વારા પ્રશ્નોના ઉત્તરો શોધવાનો છે. તેનો મુખ્ય હેતુ સત્ય શોધવાનો છે. જે છુપાયેલું છે, ગુપ્ત છે, રહસ્ય છે, જેના વિષે લોકોને કંઈ જ ખબર નથી તેને શોધવાનો, તેનાથી લોકોને જ્ઞાન કરાવવાનો છે. આ બાબતને ધ્યાનમાં રાખીને પ્રસ્તુત સંશોધનના હેતુઓ નીચે મુજબ નક્કી કરવામાં આવ્યા છે.

1. સંરક્ષણ કર્મચારીઓના વ્યવસાયિક મનોભાર, વ્યવસાયિક સંતોષ અને માનસિક સ્વાસ્થ્ય અંગે જાણકારી મેળવવી.
2. વિવિધ વ્યક્તિગત પરિબલોનાં સંદર્ભમાં નાગરિક સંરક્ષણતંત્રના કર્મચારીઓના વ્યવસાયિક મનોભાર, વ્યવસાયિક સંતોષ અને માનસિક સ્વાસ્થ્ય અંગે જાણકારી મેળવવી.
3. વિવિધ વ્યક્તિગત પરિબલોનાં સંદર્ભમાં ગૃહ રક્ષકદળનાં કર્મચારીઓનાં વ્યવસાયિક મનોભાર, વ્યવસાયિક સંતોષ અને માનસિક સ્વાસ્થ્ય અંગે જાણકારી મેળવવી.
4. ચિંતાના સંદર્ભમાં નાગરિક સંરક્ષણ તંત્રના કર્મચારીઓનાં વ્યવસાયિક મનોભાર, વ્યવસાયિક સંતોષ અને માનસિક સ્વાસ્થ્ય અંગે જાણકારી મેળવવી.
5. ચિંતાના સંદર્ભમાં ગૃહરક્ષક દળના કર્મચારીઓનાં વ્યવસાયિક મનોભાર અને વ્યવસાયિક સંતોષનાં સંબંધ અંગેની જાણકારી મેળવવી.
6. કર્મચારીઓનાં વ્યવસાયિક મનોભાર અને વ્યવસાયિક સંતોષનાં સંબંધ અંગેની જાણકારી મેળવવી.
7. કર્મચારીઓનાં વ્યવસાયિક મનોભાર અને માનસિક સ્વાસ્થ્યના સંબંધ અંગેની જાણકારી મેળવવી.

8. કર્મચારીઓનાં વ્યવસાયિક સંતોષ અને માનસિક સ્વાસ્થ્યમાં સંબંધ અંગેની જાણકારી મેળવવી.

## 1.9 સંશોધનના પરિવર્ત્યો :-

સંશોધન સમસ્યામાં સમાયેલા વિવિધ પરિવર્ત્યોને ઓળખવા અને વ્યવહારિક વ્યાખ્યાયિત કરવા અને સંશોધનનું અગત્યનું સોપાન છે. જેમાં મૂલ્યની દ્રષ્ટિએ પરિવર્તન કરી શકાય તેવા ઘટકને પરિવર્ત્ય કહે છે. પ્રસ્તુત સંશોધનમાં નીચે મુજબના પરિવર્ત્યોનો સંશોધન કરેલ છે.

### 1.9.1 સ્વતંત્ર પરિવર્ત્ય :-

સ્વતંત્ર પરિવર્ત્ય એ એક એવું ઘટક છે કે જેને સંશોધક નિરીક્ષણની હેઠળની ઘટના પરનો તેનો સંબંધ નક્કી કરવા માટે પસંદ કરે છે, લાગુ પાડે છે કે માપે છે પ્રસ્તુત સંશોધનના સ્વતંત્ર પરિવર્ત્યો નીચે પ્રમાણે છે.

1. શૈક્ષણિક લાયકાત
2. લગ્ન દરજ્જો
3. કુટુંબનો પ્રકાર
4. કુટુંબનો દરજ્જો
5. માસિક આવક
6. હોદ્દો
7. કેટલા વર્ષથી નોકરી અનુભવ
8. વ્યવસાય વિભાગ
9. વ્યવસાયિક ચિન્તા
10. ઉપરી અધિકારી સાથેના સંબંધો
11. સહકર્મચારી સાથેના સંબંધો
12. રહેઠાણનો પ્રકાર

13. વ્યવસાય સંદર્ભ હતાશા

14. વ્યવસાયનાં સંદર્ભ આક્રમકતા

### 1.9.2 પરતંત્ર પરિવર્ત્ય :-

પરતંત્ર પરિવર્ત્યોએ એવા ઘટક છે કે જેનું સ્વતંત્ર પરિવર્ત્યોની અસર તપાસવા માટે નિરીક્ષણ કરવામાં આવે છે અને માપવામાં આવે છે. પ્રસ્તુત સંશોધનના પરતંત્ર પરિવર્ત્યો ત્રણ છે.

1. વ્યવસાયિક મનોભાર
2. વ્યવસાયિક સંતોષ
3. માનસિક સ્વાસ્થ્ય

### 1.9.3 નિયંત્રિત પરિવર્ત્ય :-

સંશોધન દરમ્યાન સ્વતંત્ર પરિવર્ત્ય ઉપરાંત પરિણામ પર જેની અસર થવાની સંભાવના હોય તેને નિયંત્રિત કરવા પડે છે. તેને નિયંત્રિત કરે છે. તેથી તે અસરહિન બને છે. તેથી તેની અસર તટસ્થ થાય છે. સંશોધક સંશોધન કરે છે એ દરમ્યાન અન્ય પરિવર્ત્યોની અસર પરિણામ પર ન થાય તેની કાળજી રાખે છે. આવા અન્ય પરિવર્ત્યોની અસર પરિણામ પર ન થાય તેની કાળજી રાખે છે. આવા અન્ય પરિવર્ત્યોને નિયંત્રિત પરિવર્ત્યો કહે છે. નિયંત્રિત પરિવર્ત્યોએ સ્વતંત્ર પરિવર્ત્યના જેવા જ પરિવર્ત્ય છે કારણ કે તે પણ પરિણામ પર અસર કરી શકે છે.

### 1.10 ઉત્કલ્પનાની સમજૂતી :-

સંશોધનની શરૂઆત કરવા માટે વૈજ્ઞાનિકે કોઈ પ્રશ્ન રૂપે વિધાન રચવું પડે છે અને આવા પ્રશ્નને આધારે વૈજ્ઞાનિક સંશોધનનો પ્રારંભ થાય છે. બીજા શબ્દોમાં કહીએ તો

સંશોધનનો હેતુ વૈજ્ઞાનિક પધ્ધતિઓના દ્વારા પ્રશ્નનો ઉત્તર મેળવવાનો છે. આવા વિધાનોને ઉત્કલ્પના અથવા પરિકલ્પના કહેવામાં આવે છે.

કોઈપણ સંશોધનકાર જીવનના ગમે તે પ્રશ્નને સમસ્યા તરીકે સ્વીકારતો નથી. સમસ્યા સામાન્ય રીતે જરૂરિયાતમાંથી જન્મે છે. જરૂરિયાતએ શોધખોળની જનની છે. એમ કહેવાય છે. અહીં સમસ્યા જન્મે છે. ઉદભવે છે. આવી સમસ્યાના સંદર્ભમાં સમસ્યાનું પૃથ્થકરણ કરવાની જરૂર ઉભી થાય છે. સમસ્યા વિશાળ અને સંકુલ હોય તો તેને પેટા વિભાગોમાં વહેંચી સમસ્યાનું ક્ષેત્ર મર્યાદિત કરવું પડે છે.

ઉત્કલ્પના કોઈપણ સમસ્યાને વધુ સચોટ અને સ્પષ્ટ બનાવે છે. સમસ્યા ઉકેલની દિશાઓ આપે છે. સંશોધકને પ્રાપ્ત કરવાની માહિતી અને સમજ આપી તેનું યોગ્ય સંકલન કરે છે. સમસ્યા સાથે કઈ માહિતી સંકળાયેલી છે? તે ક્યાંથી કેવી રીતે પ્રાપ્ત થઈ શકે વગેરે પ્રશ્નોના ઉકેલ ઉત્કલ્પના આપે છે.

➤ **ઉત્કલ્પનાનો અર્થ :-**

1. "ઉત્કલ્પના એક એવું કામ ચલાઉ સામાન્યીકરણ છે જેની યથાર્થતા ચકાસવી હજુ બાકી છે." – વુન્ડ બર્ગ
2. "ઉત્કલ્પના એવું એક વિધાન છે જે ચોકકસ પણે સાચુ છે કે ખોટું તે આપણે જાણતા નથી પરંતુ તેની સત્યતા નિર્ધારિત કરવા માટે તેની ચકાસણી કરવાની હોય છે." – બ્લેક

➤ **ઉત્કલ્પનાનું મૂલ્યાંકન :-**

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

જે ઉત્કલ્પના સમસ્યા સાથે વધુ સંગીન હોય અને વધુ તાકિલક હોય તેનો સ્વીકાર કરવો જોઈએ એટલું જ નહિ ઉત્કલ્પના એવી હોવી જોઈએ જેને કસોટીની એરણ પર ચકાસી શકાય.

➤ ઉત્કલ્પનાનાં પ્રકારો:—

➤ શુન્ય ઉત્કલ્પના / નિષેધ ઉત્કલ્પના

આ પ્રકારની ઉત્કલ્પના તફાવત નથી એવો નિદેશ કરે છે. સામાન્ય રીતે આંકડાશાસ્ત્રીઓ આવી ઉત્કલ્પના વધુ પસંદ કરે છે.

➤ વિકલ્પ ઉત્કલ્પના:—

જ્યારે ઉત્કલ્પના ખોટી ઠરે તો તેવા સંજોગોમાં સ્વીકારાતી ઉત્કલ્પનાને વિકલ્પ ઉત્કલ્પના કહેવાય છે.

➤ શાસ્ત્રીય ઉત્કલ્પના:—

દા.ત ઉચ્ચ અને નિમ્ન તક શક્તીવાળા વિદ્યાર્થી ઓની ગણિત વિષયની સિદ્ધિમાં કોઈ તફાવત નહી હોય.

➤ વ્યવહારીક ઉત્કલ્પના:—

દા.ત. ડૉ.સી .સી.પાઠક રચિત સમુહ તક કસોટી પરના પ્રાપ્તાંકોનાં વિસ્તરણનાં ઉપલા ચતુર્થભાગ અને નિચલા ચતુર્થભાગના વિદ્યાર્થીઓ ગણિત વિષયની સિદ્ધિ પ્રાપ્તાંકો માં તફાવત નહી હોય.

➤ દિશા સુચક અને બિન દિશા સુચક ઉત્કલ્પનાઓ:—

જ્યારે કોઈ ઉત્કલ્પના અમુક જુથ કરતા અન્ય કોઈ જુથ અમુક ચોક્કસ બાબતમાં ચઢીયાતુ છે.એમ દર્શાવે તો તે ઉત્કલ્પના દિશાસુચક ઉત્કલ્પના કહેવાય.

દા.ત. નવમાં ધોરણના વિદ્યાર્થીઓ અને વિદ્યાર્થીનીઓની લેખિત અભિવ્યક્તિમાં વિષયો કરતાં વિદ્યાર્થીનીઓના વધુ પ્રાપ્તકો હતા. આ જ ઉત્કલ્પનાં બિન દિશાસુચક ઉત્કલ્પનામાં નીચે પ્રમાણે ફેરવી શકાય.

વિદ્યાર્થીઓ અને વિદ્યાર્થીની ઓના લેખિત અભિવ્યક્તિના પ્રાપ્તકોમાં કોઈ તફાવત નહિ હોય.

➤ ઉત્કલ્પનાનાં લક્ષણો:—

ગુડ અને હટે આપ્યા છે.

1. ખ્યાલાત્મક સ્પષ્ટતા
2. અનુભવ જન્ય સંદર્ભ
3. ચોકસાઈ પૂર્ણ
4. ઉપલબ્ધ પ્રયુક્તિઓ સાથે સંબંધિત
5. પૂર્વે સ્થાપિત સિંધાંત સાથે સંબંધિત

જે ઘટકોમાથી ઉત્કલ્પનાઓ જન્મે છે તે કે ઉદ્ભવે છે એ ઘટકોને ઉત્કલ્પનાનાં સ્ત્રોત તરીકે ઓળખી શકાય. બીજી રીતે ઉત્કલ્પનાનાં ઉદ્ભવક તત્વોને તેના સ્ત્રોત કહેવાય.

ગુડ અને હટે આપેલા સ્ત્રોત.

1. સામાન્ય સંસ્કૃતિ
2. વિજ્ઞાન
3. ઉપમાં—જુદા જુદા વિજ્ઞાનોની ઘટનાઓ વચ્ચે સામ્ય જોવા મળે છે.
4. વિજ્ઞાન વ્યક્તિગત અનુભવો



➤ ઉત્કલ્પનાનાં કાર્યો અથવા ઉપયોગિતા:—

1. સંશોધનને માર્ગદર્શન પુરુ પાડે છે.
2. સંશોધકને અનુભવજન્ય ચકાસણી તરફ દોરે છે.
3. સંશોધનનું ક્ષેત્ર નિર્ધારિત કરે છે.
4. સંશોધનની પ્રયુક્તિ નિર્ધારિત કરે છે.
5. સિધ્ધાંતની રચનામાં મદદરૂપ થાય છે.
6. પ્રસ્થાપિત સિધ્ધાંતની ચકાસણી કરે છે.
7. સિધ્ધાંત અને સંશોધન વચ્ચેની કડી બને છે.

➤ ઉત્કલ્પનાની મર્યાદાઓ:—

1. સંશોધનમાં બે પરિવત્યો વચ્ચેનો સંબંધ અન્ય સંશોધનોમાં પણ જોવા મળશે કે નહીં તેની કોઈ ખાતરી નથી.
2. જે ઉત્કલ્પનાઓ કેવળ સંશોધનના આધારે રચેલી હોય તેવી ઉત્કલ્પનાઓનો સિધ્ધાંત સાથે કોઈ સંબંધ ઉભો થતો નથી.

➤ ઉત્કલ્પનાની મર્યાદાઓનું નિવારણ :—

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

### 1.11 સંશોધનની ઉત્કલ્પનાઓ :

1. સંરક્ષણ કર્મચારીઓની શાખા, અનુભવ અને માસિક આવકની વ્યાવસાયિક મનોભાર પર આંતરક્રિયાત્મક અસર જોવા મળશે નહીં.

2. નાગરિક સંરક્ષણ તંત્ર અને ગૃહરક્ષક દળનાં કર્મચારીઓનાં વ્યાવસાયિક મનોભારના પ્રાપ્તાંકોના મધ્યકો વચ્ચે કોઈ સાર્થક તફાવત જોવા મળશે નહીં.
3. 2 થી 5 વર્ષનો અનુભવ ધરાવતા અને 5 વર્ષથી વધુ અનુભવ ધરાવતા કર્મચારીઓના વ્યાવસાયિક મનોભારના પ્રાપ્તાંકોના મધ્યકો વચ્ચે સાર્થક તફાવત જોવા મળશે નહીં.
4. દસ હજારની નીચે અને દસ હજારથી વધુ માસિક આવક ધરાવતા કર્મચારીઓના વ્યાવસાયિક મનોભારનાં પ્રાપ્તાંકોના મધ્યકો વચ્ચે સાર્થક તફાવત જોવા મળશે નહીં.
5. ગ્રેજ્યુએટથી નીચે અને ગ્રેજ્યુએટથી ઉપર શૈક્ષણિક લાયકાત ધરાવતા કર્મચારીઓના વ્યાવસાયિક મનોભારનાં પ્રાપ્તાંકોના મધ્યકો વચ્ચે સાર્થક તફાવત જોવા મળશે નહીં.
6. ટેકનિકલ અને બિનટેકનિકલ વ્યવસાયિક વિભાગ ધરાવતા કર્મચારીઓનાં વ્યાવસાયિક મનોભારનાં પ્રાપ્તાંકોનાં મધ્યકો વચ્ચે સાર્થક તફાવત જોવા મળશે નહીં.
7. સંયુક્ત અને વિભક્ત કુટુંબના પ્રકાર ધરાવતા કર્મચારીઓના વ્યાવસાયિક મનોભારનાં પ્રાપ્તાંકોના મધ્યકો વચ્ચે સાર્થક તફાવત જોવા મળશે નહીં.
8. સંરક્ષણ કર્મચારીઓમાં કૌટુંબિક દરજ્જાની આંતરક્રિયાત્મક અસર વ્યાવસાયિક મનોભાર પર જોવા મળશે નહીં.
9. સાધારણ અને મધ્યમ કૌટુંબિક દરજ્જો ધરાવતા કર્મચારીઓના વ્યાવસાયિક મનોભારનાં પ્રાપ્તાંકોના મધ્યકો વચ્ચે સાર્થક તફાવત જોવા મળશે નહીં.
10. મધ્યમ અને ઉચ્ચ કૌટુંબિક દરજ્જો ધરાવતા કર્મચારીઓના વ્યાવસાયિક મનોભારનાં પ્રાપ્તાંકોના મધ્યકો વચ્ચે સાર્થક તફાવત જોવા મળશે નહીં.
11. ઉચ્ચ અને સાધારણ કૌટુંબિક દરજ્જો ધરાવતા કર્મચારીઓના વ્યાવસાયિક મનોભારનાં પ્રાપ્તાંકોના મધ્યકો વચ્ચે સાર્થક તફાવત જોવા મળશે નહીં.

12. પરણિત અને અપરણિત લગ્ન દરજ્જો ધરાવતા કર્મચારીઓના વ્યાવસાયિક મનોભારનાં પ્રાપ્તાંકોના મધ્યકો વચ્ચે સાર્થક તફાવત જોવા મળશે નહીં.
13. ગ્રામ્ય અને શહેરી રહેઠાણ વિસ્તારના કર્મચારીઓના વ્યાવસાયિક મનોભારનાં પ્રાપ્તાંકોના મધ્યકો વચ્ચે સાર્થક તફાવત જોવા મળશે નહીં.
14. ઓછી ચિંતા અને વધુ ચિંતા અનુભવતા કર્મચારીઓના વ્યાવસાયિક મનોભારનાં પ્રાપ્તાંકોના મધ્યકો વચ્ચે સાર્થક તફાવત જોવા મળશે નહીં.
15. ઓછી આક્રમકતા અને વધુ આક્રમકતા અનુભવતા કર્મચારીઓના વ્યાવસાયિક મનોભારનાં પ્રાપ્તાંકોના મધ્યકો વચ્ચે સાર્થક તફાવત જોવા મળશે નહીં.
16. ઓછી હતાશા અને વધુ હતાશા ધરાવતા કર્મચારીઓના વ્યાવસાયિક મનોભારનાં પ્રાપ્તાંકોના મધ્યકો વચ્ચે સાર્થક તફાવત જોવા મળશે નહીં.
17. સંરક્ષણ કર્મચારીઓમાં ઉપરી અધિકારીઓ સાથેના સંબંધની આંતરક્રિયાત્મક અસર વ્યાવસાયિક મનોભાર પર જોવા મળશે નહીં.
18. ઉપરી અધિકારીઓ સાથેનાં સારા અને સામાન્ય સંબંધો ધરાવતા કર્મચારીઓના વ્યાવસાયિક મનોભારનાં પ્રાપ્તાંકોના મધ્યકો વચ્ચે સાર્થક તફાવત જોવા મળશે નહીં.
19. ઉપરી અધિકારીઓ સાથેનાં સામાન્ય અને ખરાબ સંબંધો ધરાવતા કર્મચારીઓના વ્યાવસાયિક મનોભારનાં પ્રાપ્તાંકોના મધ્યકો વચ્ચે સાર્થક તફાવત જોવા મળશે નહીં.
20. ઉપરી અધિકારીઓ સાથેનાં સારા અને ખરાબ સંબંધો ધરાવતા કર્મચારીઓના વ્યાવસાયિક સંતોષનાં પ્રાપ્તાંકોના મધ્યકો વચ્ચે સાર્થક તફાવત જોવા મળશે નહીં.
21. સંરક્ષણ કર્મચારીઓમાં સહકર્મચારીઓ સાથેના સંબંધની આંતરક્રિયાત્મક અસર વ્યાવસાયિક મનોભાર પર જોવા મળશે નહીં.
22. સહકર્મચારીઓ સાથેનાં સારા અને સામાન્ય સંબંધો ધરાવતા કર્મચારીઓના વ્યાવસાયિક મનોભારનાં પ્રાપ્તાંકોના મધ્યકો વચ્ચે સાર્થક તફાવત જોવા મળશે નહીં.

23. સહકર્મચારીઓ સાથેનાં સામાન્ય અને ખરાબ સંબંધો ધરાવતા કર્મચારીઓના વ્યાવસાયિક મનોભારનાં પ્રાપ્તાંકોના મધ્યકો વચ્ચે સાર્થક તફાવત જોવા મળશે નહીં.
24. સહકર્મચારીઓ સાથેનાં ખરાબ અને સારા સંબંધો ધરાવતા કર્મચારીઓના વ્યાવસાયિક મનોભારનાં પ્રાપ્તાંકોના મધ્યકો વચ્ચે સાર્થક તફાવત જોવા મળશે નહીં.
25. સંરક્ષણ કર્મચારીઓની શાખા, અનુભવ અને માસિક આવકની વ્યાવસાયિક સંતોષ પર આંતરક્રિયાત્મક અસર જોવા મળશે નહીં.
26. નાગરિક સંરક્ષણ તંત્ર અને ગૃહરક્ષક દળનાં કર્મચારીઓનાં વ્યાવસાયિક સંતોષના પ્રાપ્તાંકોના મધ્યકો વચ્ચે કોઈ સાર્થક તફાવત જોવા મળશે નહીં.
27. 2 થી 5 વર્ષનો અનુભવ ધરાવતા અને 5 વર્ષથી વધુ અનુભવ ધરાવતા કર્મચારીઓના વ્યાવસાયિક સંતોષના પ્રાપ્તાંકોના મધ્યકો વચ્ચે સાર્થક તફાવત જોવા મળશે નહીં.
28. દસ હજારની નીચે અને દસ હજારથી વધુ માસિક આવક ધરાવતા કર્મચારીઓના વ્યાવસાયિક સંતોષનાં પ્રાપ્તાંકોના મધ્યકો વચ્ચે સાર્થક તફાવત જોવા મળશે નહીં.
29. ગ્રેજ્યુએટથી નીચે અને ગ્રેજ્યુએટથી ઉપર શૈક્ષણિક લાયકાત ધરાવતા કર્મચારીઓના વ્યાવસાયિક સંતોષનાં પ્રાપ્તાંકોના મધ્યકો વચ્ચે સાર્થક તફાવત જોવા મળશે નહીં.
30. ટેકનિકલ અને બિનટેકનિકલ વ્યવસાયવિભાગ ધરાવતા કર્મચારીઓનાં વ્યાવસાયિક સંતોષનાં પ્રાપ્તાંકોનાં મધ્યકો વચ્ચે સાર્થક તફાવત જોવા મળશે નહીં.
31. સંયુક્ત અને વિભક્ત કુટુંબના પ્રકાર ધરાવતા કર્મચારીઓના વ્યાવસાયિક સંતોષનાં પ્રાપ્તાંકોના મધ્યકો વચ્ચે સાર્થક તફાવત જોવા મળશે નહીં.
32. સંરક્ષણ કર્મચારીઓમાં કૌટુંબિક દરજ્જાની આંતરક્રિયાત્મક અસર વ્યાવસાયિક સંતોષ પર જોવા મળશે નહીં.

33. સાધારણ અને મધ્યમ કૌટુંબિક દરજ્જો ધરાવતા કર્મચારીઓના વ્યાવસાયિક સંતોષનાં પ્રાપ્તાંકોના મધ્યકો વચ્ચે સાર્થક તફાવત જોવા મળશે નહીં.
34. મધ્યમ અને ઉચ્ચ કૌટુંબિક દરજ્જો ધરાવતા કર્મચારીઓના વ્યાવસાયિક સંતોષનાં પ્રાપ્તાંકોના મધ્યકો વચ્ચે સાર્થક તફાવત જોવા મળશે નહીં.
35. ઉચ્ચ અને સાધારણ કૌટુંબિક દરજ્જો ધરાવતા કર્મચારીઓના વ્યાવસાયિક સંતોષનાં પ્રાપ્તાંકોના મધ્યકો વચ્ચે સાર્થક તફાવત જોવા મળશે નહીં.
36. પરણિત અને અપરણિત લગ્ન દરજ્જો ધરાવતા કર્મચારીઓના વ્યાવસાયિક સંતોષનાં પ્રાપ્તાંકોના મધ્યકો વચ્ચે સાર્થક તફાવત જોવા મળશે નહીં.
37. ગ્રામ્ય અને શહેરી રહેઠાણ વિસ્તારના કર્મચારીઓના વ્યાવસાયિક સંતોષનાં પ્રાપ્તાંકોના મધ્યકો વચ્ચે સાર્થક તફાવત જોવા મળશે નહીં.
38. ઓછી ચિંતા અને વધુ ચિંતા અનુભવતા કર્મચારીઓના વ્યાવસાયિક સંતોષનાં પ્રાપ્તાંકોના મધ્યકો વચ્ચે સાર્થક તફાવત જોવા મળશે નહીં.
39. ઓછી આક્રમકતા અને વધુ આક્રમકતા અનુભવતા કર્મચારીઓના વ્યાવસાયિક સંતોષનાં પ્રાપ્તાંકોના મધ્યકો વચ્ચે સાર્થક તફાવત જોવા મળશે નહીં.
40. ઓછી હતાશા અને વધુ હતાશા ધરાવતા કર્મચારીઓના વ્યાવસાયિક સંતોષનાં પ્રાપ્તાંકોના મધ્યકો વચ્ચે સાર્થક તફાવત જોવા મળશે નહીં.
41. સંરક્ષણ કર્મચારીઓમાં ઉપરી અધિકારીઓ સાથેના સંબંધની આંતરક્રિયાત્મક અસર વ્યાવસાયિક સંતોષ પર જોવા મળશે નહીં.
42. ઉપરી અધિકારીઓ સાથેનાં સારા અને સામાન્ય સંબંધો ધરાવતા કર્મચારીઓના વ્યાવસાયિક સંતોષનાં પ્રાપ્તાંકોના મધ્યકો વચ્ચે સાર્થક તફાવત જોવા મળશે નહીં.
43. ઉપરી અધિકારીઓ સાથેનાં સામાન્ય અને ખરાબ સંબંધો ધરાવતા કર્મચારીઓના વ્યાવસાયિક સંતોષનાં પ્રાપ્તાંકોના મધ્યકો વચ્ચે સાર્થક તફાવત જોવા મળશે નહીં.
44. ઉપરી અધિકારીઓ સાથેનાં સારા અને ખરાબ સંબંધો ધરાવતા કર્મચારીઓના વ્યાવસાયિક સંતોષનાં પ્રાપ્તાંકોના મધ્યકો વચ્ચે સાર્થક તફાવત જોવા મળશે નહીં.

45. સંરક્ષણ કર્મચારીઓમાં સહકર્મચારીઓ સાથેના સંબંધની આંતરક્રિયાત્મક અસર વ્યાવસાયિક સંતોષ પર જોવા મળશે નહીં.
46. સહકર્મચારીઓ સાથેનાં સારા અને સામાન્ય સંબંધો ધરાવતા કર્મચારીઓના વ્યાવસાયિક સંતોષનાં પ્રાપ્તાંકોના મધ્યકો વચ્ચે સાર્થક તફાવત જોવા મળશે નહીં.
47. સહકર્મચારીઓ સાથેનાં સામાન્ય અને ખરાબ સંબંધો ધરાવતા કર્મચારીઓના વ્યાવસાયિક સંતોષનાં પ્રાપ્તાંકોના મધ્યકો વચ્ચે સાર્થક તફાવત જોવા મળશે નહીં.
48. સહકર્મચારીઓ સાથેનાં ખરાબ અને સારા સંબંધો ધરાવતા કર્મચારીઓના વ્યાવસાયિક સંતોષનાં પ્રાપ્તાંકોના મધ્યકો વચ્ચે સાર્થક તફાવત જોવા મળશે નહીં.
49. સંરક્ષણ કર્મચારીઓની શાખા, અનુભવ અને માસિક આવકની માનસિક સ્વાસ્થ્ય પર આંતરક્રિયાત્મક અસર જોવા મળશે નહીં.
50. નાગરિક સંરક્ષણ તંત્ર અને ગૃહરક્ષક દળનાં કર્મચારીઓનાં માનસિક સ્વાસ્થ્યના પ્રાપ્તાંકોના મધ્યકો વચ્ચે કોઈ સાર્થક તફાવત જોવા મળશે નહીં.
51. 2 થી 5 વર્ષનો અનુભવ ધરાવતા અને 5 વર્ષથી વધુ અનુભવ ધરાવતા કર્મચારીઓના માનસિક સ્વાસ્થ્યનાં પ્રાપ્તાંકોના મધ્યકો વચ્ચે સાર્થક તફાવત મળશે નહીં.
52. દસ હજારની નીચે અને દસ હજારથી વધુ માસિક આવક ધરાવતા કર્મચારીઓના માનસિક સ્વાસ્થ્યનાં પ્રાપ્તાંકોના મધ્યકો વચ્ચે સાર્થક તફાવત જોવા મળશે નહીં.
53. ગ્રેજ્યુએટથી નીચે અને ગ્રેજ્યુએટથી ઉપર શૈક્ષણિક લાયકાત ધરાવતા કર્મચારીઓના માનસિક સ્વાસ્થ્યનાં પ્રાપ્તાંકોના મધ્યકો વચ્ચે સાર્થક તફાવત જોવા મળશે નહીં.
54. ટેકનિકલ અને બિનટેકનિકલ વ્યવસાયિક વિભાગ ધરાવતા કર્મચારીઓનાં માનસિક સ્વાસ્થ્યનાં પ્રાપ્તાંકોનાં મધ્યકો વચ્ચે સાર્થક તફાવત જોવા મળશે નહીં.
55. સંયુક્ત અને વિભક્ત કુટુંબના પ્રકાર ધરાવતા કર્મચારીઓના માનસિક સ્વાસ્થ્યનાં પ્રાપ્તાંકોના મધ્યકો વચ્ચે સાર્થક તફાવત જોવા મળશે નહીં.

56. સંરક્ષણ કર્મચારીઓમાં કૌટુંબિક દરજ્જાની આંતરક્રિયાત્મક અસર માનસિક સ્વાસ્થ્ય પર જોવા મળશે નહીં.
57. સાધારણ અને મધ્યમ કૌટુંબિક દરજ્જો ધરાવતા કર્મચારીઓના માનસિક સ્વાસ્થ્યનાં પ્રાપ્તાંકોના મધ્યકો વચ્ચે સાર્થક તફાવત જોવા મળશે નહીં.
58. મધ્યમ અને ઉચ્ચ કૌટુંબિક દરજ્જો ધરાવતા કર્મચારીઓના માનસિક સ્વાસ્થ્યનાં પ્રાપ્તાંકોના મધ્યકો વચ્ચે સાર્થક તફાવત જોવા મળશે નહીં.
59. ઉચ્ચ અને સાધારણ કૌટુંબિક દરજ્જો ધરાવતા કર્મચારીઓના માનસિક સ્વાસ્થ્યનાં પ્રાપ્તાંકોના મધ્યકો વચ્ચે સાર્થક તફાવત જોવા મળશે નહીં.
60. પરણિત અને અપરણિત લગ્ન દરજ્જો ધરાવતા કર્મચારીઓના માનસિક સ્વાસ્થ્યનાં પ્રાપ્તાંકોના મધ્યકો વચ્ચે સાર્થક તફાવત જોવા મળશે નહીં.
61. પરણિત અને અપરણિત રહેઠાણ વિસ્તારના કર્મચારીઓના માનસિક સ્વાસ્થ્યનાં પ્રાપ્તાંકોના મધ્યકો વચ્ચે સાર્થક તફાવત જોવા મળશે નહીં.
62. ઓછી ચિંતા અને વધુ ચિંતા અનુભવતા કર્મચારીઓના માનસિક સ્વાસ્થ્યનાં પ્રાપ્તાંકોના મધ્યકો વચ્ચે સાર્થક તફાવત જોવા મળશે નહીં.
63. ઓછી આક્રમકતા અને વધુ આક્રમકતા અનુભવતા કર્મચારીઓના માનસિક સ્વાસ્થ્યનાં પ્રાપ્તાંકોના મધ્યકો વચ્ચે સાર્થક તફાવત જોવા મળશે નહીં.
64. ઓછી હતાશા અને વધુ હતાશા ધરાવતા કર્મચારીઓના માનસિક સ્વાસ્થ્યનાં પ્રાપ્તાંકોના મધ્યકો વચ્ચે સાર્થક તફાવત જોવા મળશે નહીં.
65. સંરક્ષણ કર્મચારીઓમાં ઉપરી અધિકારીઓ સાથેના સંબંધની આંતરક્રિયાત્મક અસર માનસિક સ્વાસ્થ્ય પર જોવા મળશે નહીં.
66. ઉપરી અધિકારીઓ સાથેનાં સારા અને સામાન્ય સંબંધો ધરાવતા કર્મચારીઓના માનસિક સ્વાસ્થ્યનાં પ્રાપ્તાંકોના મધ્યકો વચ્ચે સાર્થક તફાવત જોવા મળશે નહીં.
67. ઉપરી અધિકારીઓ સાથેનાં સામાન્ય અને ખરાબ સંબંધો ધરાવતા કર્મચારીઓના માનસિક સ્વાસ્થ્યનાં પ્રાપ્તાંકોના મધ્યકો વચ્ચે સાર્થક તફાવત જોવા મળશે નહીં.

68. ઉપરી અધિકારીઓ સાથેનાં સારા અને ખરાબ સંબંધો ધરાવતા કર્મચારીઓના માનસિક સ્વાસ્થ્યનાં પ્રાપ્તાંકોના મધ્યકો વચ્ચે સાર્થક તફાવત જોવા મળશે નહીં.
69. સંરક્ષણ કર્મચારીઓમાં સહકર્મચારીઓ સાથેના સંબંધની આંતરક્રિયાત્મક અસર માનસિક સ્વાસ્થ્ય પર જોવા મળશે નહીં.
70. સહકર્મચારીઓ સાથેનાં સારા અને સામાન્ય સંબંધો ધરાવતા કર્મચારીઓના માનસિક સ્વાસ્થ્યનાં પ્રાપ્તાંકોના મધ્યકો વચ્ચે સાર્થક તફાવત જોવા મળશે નહીં.
71. સહકર્મચારીઓ સાથેનાં સામાન્ય અને ખરાબ સંબંધો ધરાવતા કર્મચારીઓના માનસિક સ્વાસ્થ્યનાં પ્રાપ્તાંકોના મધ્યકો વચ્ચે સાર્થક તફાવત જોવા મળશે નહીં.
72. સહકર્મચારીઓ સાથેનાં ખરાબ અને સારા સંબંધો ધરાવતા કર્મચારીઓના માનસિક સ્વાસ્થ્યનાં પ્રાપ્તાંકોના મધ્યકો વચ્ચે સાર્થક તફાવત જોવા મળશે નહીં.
73. સંરક્ષણ ક્ષેત્રનાં કર્મચારીઓના વ્યવસાયિક મનોભાર અને વ્યવસાયિક સંતોષ વચ્ચે કોઈ સાર્થક સહસંબંધ નથી.
74. સંરક્ષણક્ષેત્રનાં કર્મચારીઓનાં વ્યવસાયિક મનોભાર અને માનસિક સ્વાસ્થ્ય વચ્ચે કોઈ સાર્થક સહસંબંધ નથી.
75. સંરક્ષણ ક્ષેત્રનાં કર્મચારીઓનાં વ્યવસાયિક સંતોષ અને માનસિક સ્વાસ્થ્ય વચ્ચે કોઈ સાર્થક સહસંબંધ નથી.

## 1.12 સંશોધન માં સાધનોની સામાન્ય સમજૂતી

પ્રસ્તૂત સંશોધન માહિતી એકત્રીકરણ માટે નીચે જણાવેલ સાધનોનો ઉપયોગ કરવામાં આવેલ છે.

### (1) વ્યક્તિગત માહિતી પત્રક :

સંશોધનના હેતુઓને ધ્યાનમાં રાખીને સંરક્ષણ કર્મચારીઓની ઉંમર, જાતિ, શૈક્ષણિક લાયકાત, હોદ્દો, અનુભવ, માસિક આવક, રહેઠાણનો વિસ્તાર, લગ્ન દરજ્જો, વગેરે જેવા પરિબલો અંગે માહિતી એકત્રિત કરવામાં સમાવેશ કરવામાં આવેલ છે.



(2) વ્યવસાયિક મનોભાર તુલા :

|             |                     |
|-------------|---------------------|
| રચયતા       | શ્રી વાસ્તવ અને સીધ |
| વિધાન       | 46                  |
| અર્થઘટન     | મેન્યુઅલ પ્રમાણે    |
| વિશ્વસનીયતા | 089                 |

(3) વ્યવસાયિક સંતોષતુલા

|             |   |
|-------------|---|
| રચયતા       | બ્રેફિલ્ડ રોથ (ગુજરાતી અનેવાદ શ્રી પરિખ ) |
| વિધાન       | 18  |
| અર્થઘટન     | મેન્યુઅલ પ્રમાણે                          |
| વિશ્વસનીયતા | 0.87                                      |

(4) માનસિક સ્વાસ્થ્ય તુલા

|             |                  |
|-------------|------------------|
| રચયતા       | ડો. ડી.જે ભટ્ટ   |
| વિધાન       | 40               |
| અર્થઘટન     | મેન્યુઅલ પ્રમાણે |
| વિશ્વસનીયતા | 0.90             |

### 3.13 સંશોધનની આંકડાશાસ્ત્રીય પ્રયુક્તિઓ :

કોઈપણ બાબતને લગતી ગુણાત્મક માહિતી કરતા સંખ્યાત્મક વધુ અસરકારક અને ચટાકેદાર સાબિત થાય છે. તેથી ગુણાત્મક માહિતીનું સંખ્યાત્મક રૂપાંતર કરવાનું હોય તેવા સંશોધનમાં આંકડાશાસ્ત્રીય પ્રયુક્તિથી પરિમાર્જિત કરીને તારવેલા તારણો કેટલા પ્રમાણમાં વિશ્વસનીય છે તે નક્કી કરી શકાય છે.

પ્રસ્તૂત સંશોધનમાં માહિતી વિશ્લેષણ માટે મુખ્યત્વે નીચે દર્શાવેલ આંકડાશાસ્ત્રીય પદ્ધતિનો ઉપયોગ કરવામાં આવ્યો છે.

- (૧) ટકાવારી
- (૨) મધ્યક (M)
- (૩) સંયુક્ત પ્રમાણચુક (S)
- (૪) (T) મૂલ્ય
- (૫) વિવરણ પૃથ્થકરણ (F)
- (૬) સહસંબંધ (R)

### 1.14 સંશોધનનું પ્રકરણ આયોજન :

#### પ્રકરણ – 1 પ્રસ્તાવના :

આ પ્રકરણમાં પ્રસ્તાવના, સંશોધનમાં સમાવિષ્ટ પરિવર્ત્યોનું વિવેચન સંબંધિત સાહિત્ય, સંશોધનના હેતુઓ, ઉત્કલ્પનાઓ અને પ્રકરણ સંયોજન જેવી બાબતોનો સમાવેશ કરવામાં આવેલ છે.

#### પ્રકરણ – 2 પૂર્વસંશોધન :

આ પ્રકરણમાં વ્યવસાયિક મનોભાર, વ્યવસાયિક સંતોષ અને માનસિક સ્વાસ્થ્યના પૂર્વ થયેલા સંશોધનોનો ઉલ્લેખ કરવામાં આવેલ તથા સંરક્ષણ કર્મચારીઓ પર થયેલા વિભિન્ન સંશોધનોને સમાવિષ્ટ કરવામાં આવેલ છે.

### પ્રકરણ – 3 સંશોધન પ્રક્રિયા :

આ પ્રકરણમાં સંશોધન પ્રક્રિયાનો સમાવેશ કરવામાં આવશે. જેમાં નિદર્શ, સાધનો, માહિતી એકત્રિકરણ પ્રક્રિયા, વિશ્લેષણ પદ્ધતિઓ જેવી બાબતો સમાવવામાં આવેલ છે.

### પ્રકરણ – 4 સંશોધનનું પૃથ્થકરણ, અર્થઘટન અને પરિણામ ચર્ચા

આ પ્રકરણમાં પૂર્વભૂમિકા કરવામાં આવેલી માહિતી સમજી શકાય એ રીતે વિવિધ કોઠાઓના સ્વરૂપમાં ટકાવારીમાં રજૂ કરવામાં આવી છે. દરેક કોઠાને અંતે માહિતીનું આંકડાશાસ્ત્રીય પૃથ્થકરણ અને અર્થઘટન કરવામાં આવ્યું છે. સંશોધનના હેતુઓ કર્મચારીઓના વ્યવસાયિક મનોભાર, વ્યવસાયિક સંતોષ અને માનસિક સ્વાસ્થ્ય વ્યક્તિગત પરિવર્તોની અસર જાણવા માટે 2x2x2 ફેટોરિયલ ડિઝાઇન કોષ્ટક દ્વારા રજૂઆત, પરિણામ ચર્ચા તેમજ કર્મચારીના વ્યવસાયિક મનોભાર, વ્યવસાયિક સંતોષ અને માનસિક સ્વાસ્થ્યનું પૃથ્થકરણ અર્થઘટન અને પરિણામ ચર્ચા કરેલ છે.

### 5SZ6 v 5 TFZ6MVG[; RGM0

પ્રકરણમાં 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 માટે સૂચનો પણ રજૂ કરેલ છે.

અંતે સંદર્ભસૂચિ, તસ્વીરો અને સંબંધ સંશોધનિકા રજૂ કરવામાં આવી છે.

### 1.15 પ્રસ્તૂત સંશોધનની અગત્યતા :

માનવીએ જીવન ટકાવી રાખવા કોઈને કોઈ વ્યવસાય કરવો જ પડે છે. આ વ્યવસાય કે પ્રવૃત્તિ પર તેના વ્યક્તિત્વ અને વર્તનની અસરો પડે તેવી જ રીતે ક્યારેક તેના વ્યવસાયની અસર વ્યક્તિના વ્યક્તિત્વ કે વર્તન પર પડે તે સાહજિક છે. આમ અહીં પ્રસ્તૂત સંશોધનમાં સંરક્ષણ ક્ષેત્ર ( ગૃહરક્ષક દળ અને નાગરિક સંરક્ષણ તંત્ર) ના કર્મચારીઓ તે

પણ મહત્વનું છે. સાથે કેવુ વ્યવસાય કરે છે. તે પણ મહત્વનું છે સાથે સાથે કર્મચારીમાં પોતાના વ્યાવસાયને લઈને ઉભી થતી મનોભારની સ્થિતિ મહત્વની છે. સંરક્ષણ ક્ષેત્રમાં અસરકારતા છેવટે તો કર્મચારીની અસરકારતા ઉપર જ અંવલંબિત હોય છે. કોઈપણ ક્ષેત્રમાં કર્મચારીના ઉથલાવુ પ્રમાણ વધારે હોય કે ઓછા વ્યવસાયક્ષમ બની જતા હોય છે. સિકકાની બીજી બાજુ એવી છે કે જે કર્મચારીઓનું માનસિક સ્વાસ્થ્ય સારું હોય તેનું વ્યવસાય પ્રત્યેનુ પ્રત્યક્ષીકરણ સારુ હોય તેની વ્યવસાયિક સંતોષ પર વિધાયક અસર થવાની એ સંભવિત છે અહીં સંરક્ષણ કર્મચારીઓમાં વ્યવસાયિક મનોભાર , વ્યવસાયિક સંતોષ અને માનસિક સ્વસ્થ્ય એ ત્રણેય પરિવત્યો ગૃહરક્ષક દળ અને નાગરિક સંરક્ષણ તંત્રના ક્ષેત્રમાં વ્યવસાયકર્તા કર્મચારીઓમાં તેની શૈક્ષણિક લાયકાત નોકરીનો અનુભવ, વ્યવસાયિક વિભાગ, માનસિક આવક, કુટુંબનો પ્રકાર, કુટુંબનો દરજ્જો, લગ્નનો દરજ્જો અને રહેઠાણના વિસ્તારમાં સંદર્ભમાં તપાસવાનો પ્રયત્ન કરવામાં આવ્યો છે.

કોઈપણ ક્ષેત્રની સંસ્થાનું સંસ્થાકીય સ્વાસ્થ્ય કેવુ છે. તે મહત્વનુ નથી પરંતુ કર્મચારી તેનુ પ્રત્યક્ષીકરણ કેવુ કરે છે. તે મહત્વનુ છે. વ્યક્તિનું પ્રત્યક્ષીકરણ તેની માનસિક સ્થિતિ પર આધારિત છે. તેથજ એક સરખી પરિસ્થિતિનું જુદી-જુદી વ્યક્તિ અલગ અલગ પ્રત્યક્ષીકરણ કરે છે. પ્રસ્તૂત સંશોધન ક્ષેત્રમાં સંરક્ષણ ક્ષેત્રના કર્મચારીઓમાં વ્યવસાયિક પરિસ્થિતિ કર્મચારીમાં મનોભાર જન્માવે તે ક્ષેત્રનું મુલ્યાંકન ક્રમશ નિષેધક બની શકે છે વળી, કર્મચારીનો વ્યાવસાયિક સંતોષ અને કર્મચારીનો વ્યાવસાય પ્રત્યેનો આકર્ષણો ઘટાડો કરી શકે છે. પરિણામે તે કર્મચારીની વ્યાવસાયિક સામેલગીરી અને અસરકારતા જોખમાય છે. તેથીજ દરેક ક્ષેત્રમાં કર્મચારીની વ્યાવસાયિક બાબતમાં તેમને ઉત્પન્ન થતાં પ્રશ્નો તેમજ વ્યાવસાયિક સંતોષ જાળવી રાખવા માટે કર્મચારીઓમાં ઉદ્ભવતો મનોભાર અને માનસિક સ્વાસ્થ્ય અંગે સતત માહિતગાર રહેવું જરૂરી બની રહે છે.

આધુનિક ભારતદેશની માનવીય જીવનશૈલીમાં દરેક વ્યક્તિએ પોતાની ઓળખ સિધ્ધ કરવા હરહંમેશ વ્યવસાય કરે છે. જેમાં હાલની સામાજિક તેમજ આંતર રાષ્ટ્રીય વિકટ પરિસ્થિતિમાં ભારતદેશના સંરક્ષણ ક્ષેત્રની ભૂમિકા એ સવિશેષ નોંધનીય બની છે. જેમાં

સંરક્ષણ ક્ષેત્રના દરેક દળોનું તેમની તેની સંરક્ષણ વ્યવસ્થા પંમાણે કર્મચારીઓની ફરજો અને તેના પાલનનું ચોક્કસ પ્રકારથી નિયત થયેલા હોય છે. જેના કારણે કર્મચારીઓમાં પોતાના વ્યાવસાય સંદર્ભ અમુક સંજોગો કે પરિસ્થિતિનું નિર્માણ પામતા વ્યાવસાયિક મનોધાર વ્યાવસાયિક સંતોષ અને માનસિક સ્વાસ્થ્ય પર તેની અસર ઉદભવી શકે છે. તેથી આવી પરિસ્થિતિ માટે ત્રણેય પરિવત્યોના (વ્યાવસાયિક મનોભાર વ્યાવસાયિક સંતોષ અંગે માનસિક સ્વાસ્થ્ય) સંદર્ભમાં કોઈ તફાવત છે કે કેમ અને છે તો શા માટે તે જાણવાનો પ્રસ્તૂત સંશોધનનો હેતુ રહેલો છે.

ઉપરોક્ત બાબતોની અગત્યતાને ધ્યાનમાં રાખી પ્રસ્તૂત સંશોધનમાં સંરક્ષણ કર્મચારીઓમાં (ગૃહરક્ષક દળ અને નાગરિક સંરક્ષણ તંત્ર) વ્યાવસાયિક મનોભાર, વ્યાવસાયિક સંતોષ અને માનસિક સ્વાસ્થ્ય વચ્ચેના વિવિધ સંબંધને જાણવાનો પ્રયાસ કર્યો છે.



କଣ୍ଠ ପଢ଼ା-୨

## સંશોધન સાહિત્યની સમીક્ષા

### 2.1 પ્રાસ્તાવિક :

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

કોઈ પણ સંશોધક સૂક્ષ્મમાં સૂક્ષ્મ અભ્યાસ કરવાનું વલણ ધરાવે છે. તો તેવો અભ્યાસ કરવાને પૂરી શક્યતા રહેલી છે.

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

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

પૂર્વ થયેલાં સંશોધનનો સંશોધકને ઘણી રીતે માર્ગદર્શક થઈ પડે છે અને ઘણી રીતે સહાયક બને છે. સંશોધનમાં ઝુકાવનારા શીખાઉ સંશોધકો ઘણીવાર એવા ભ્રમમાં મહાલતા હોય છે કે પોતે તદ્દન મૌલિક અને અત્યંત અપૂર્વ કહેવાય તેવું સંશોધન વ્યવસાય હાથ ધરી રહ્યા છે. પણ સંદર્ભ સાહિત્યની તપાસ તેમની ભ્રમણાને ભાંગે છે. વળી, સાહિત્યની તપાસ નવા સંશોધકને

સંશોધનની વિધિઓ પ્રક્રિયાઓ અને પાસાઓ અંગે પ્રત્યક્ષ શિક્ષણ આપે છે. સંશોધનશાસ્ત્રની 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 પ્રતિતી તેને પૂર્વ થયેલાં સંશોધનનોની સમીક્ષામાંથી સાંપડે છે.

પૂર્વ થયેલા સંશોધનની તપાસ સંબંધ પરિબળો અસંખ્ય પરિવર્ત્યો અને સંશોધનના વિશિષ્ટ તારણો પુષ્કળ માહિતી પૂરી પાડે છે. ઘણી વાર સંશોધનની વ્યાખ્યા એવી કરવામાં આવે છે કે "FILL IN THE GAPS IN PREVIOUS KNOW-LEDGE" એટલે એ દ્રષ્ટિએ પણ સંશોધકે કયા પરિવર્ત્યો 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 વ્યક્તિને વધુ ગહન અને અદ્યતન, સઘન, અભ્યાસ માટેની પ્રેરણા પૂરી પાડે છે.

વળી, મનમાં ઉગતાની સાથે વિના ખર્ચે કોઈ સંશોધન થતું નથી તેના માટે શક્તિ નાણા અને સમયને ખર્ચવા પડે છે. એટલે એ ખર્ચ વ્યર્થ ન જાય તેની સંશોધકે કાળજી રાખવી પડે છે. પૂર્વ સાહિત્યની તપાસ કર્યા વિના સંશોધનમાં ઝૂકાવનારનું કાર્ય નિરર્થક પૂરવાર થાય છે એટલા માટે એવું નિરર્થક પુનરાવર્તન ટાળવા માટે પણ સંશોધકે પૂર્વ સંશોધનની તપાસ કરવી આવશ્યક છે.

સંશોધનકર્તા જ્યારે તેના સંશોધન વિષયનાં સંદર્ભ સાહિત્યનું અધ્યયન કરે છે. ત્યારે તેને તે વિષયમાં થયેલા સંશોધન વિષે 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 કંઈક ખેડાણ થયું હોય તેમાંથી જ નવું નવું જ્ઞાન પ્રાપ્ત કરી શકાય કોઈ પણ સંશોધન શૂન્યમાંથી શરૂ થતું નથી. પરંતુ ભૂતકાળમાં થયેલા સંશોધનોમાંથી જ ઉદ્ભવે છે. પૂર્વમાં થયેલા સંશોધનમાંથી જ ઉદ્ભવે છે. પૂર્વના સંશોધનનું વાંચન, મનન અને ચિંતન એટલા માટે જરૂરી છે કે પ્રસ્તુત સંશોધનની વિભાવનાઓ અંગે અન્ય વિદ્વાનોએ આપેલા



ખ્યાલની સ્પષ્ટતા થાય તેથી સંશોધકને પણ આ વિશેનો ખ્યાલ શુદ્ધ થઈને દૃઢ બને તેથી તે વધારે ચોકસાઈથી સંશોધન કરી શકે.

કોઈ પણ સંશોધકને સંદર્ભ સાહિત્યની અનિવાર્યતા એ હેતુથી ઉભી થાય છે કે આ સાહિત્ય દ્વારા તેને પોતાના અભ્યાસનો સ્પષ્ટ ચિતાર મળી રહે છે અને તેથી કાર્ય શરૂ કરતા પહેલા પોતાના વિષયને લગતા કાર્યોથી પરિચિત થવું આશીવાદ રૂપ થઈ પડે છે.

## 2.2 પૂર્વ સંશોધનનાં મહત્વ સંદર્ભનું વિવેચન :

### 2.2.1 પૂર્વ સંશોધનનો પડકાર :

વ્યક્તિના નિર્ણયો ઉપર પણ સામાજિક ધોરણોનો પ્રભાવ પડ્યો હોય છે. શેરીફના એવુ તારણ આવ્યું હતું કે વ્યક્તિ જૂથમાં હોય ત્યારે તેના નિર્ણયો પર જૂથની અસર પડે છે. એશ. નામના સંશોધકને પડકાર ફેંક્યો એશે સંશોધનની પ્રાયોગિક પ્રક્રિયા વિશે શુકા કરી તેણે જણાવ્યું કે પ્રસ્તુત પ્રયોગમાં જૂથ કરતા પ્રયોગ વિધિની અસર હતી શેરીફના પ્રયાગમાં જે પરિવર્ત્યો રજૂ કરવામાં આવ્યા તે સંદિગ્ધ હતા. શેરીફે અંધકારમાં રાખેલ પ્રકાશ બિદુઓની ગતિશીલતા વિશે પ્રયોગપાત્રોએ નિર્ણય આપવાનો હતો. 'એશે' જણાવ્યું કે પરિવર્ત્યો સંદિગ્ધ હતા તેથી વ્યક્તિને નિર્ણય કરવામાં મુશ્કેલી જણાતી હતી. વ્યક્તિ સમક્ષ સ્પષ્ટ પરિવર્ત્યો રજૂ કરવામાં આવે તો તે જૂથને અનુરૂપ નિર્ણય આપે નહિં પરંતુ વ્યક્તિગત નિર્ણય આપી શકે છે. શેરીફના આ સંશોધન સામે એશે પડકાર ફેંક્યો હતો કે શેરીફના સંશોધનમાં પરિવર્ત્યો સ્પષ્ટ ન હતા વસ્તુ લક્ષી સંકેતો દ્વારા સંશોધન કરવામાં આવે તો પ્રયોગપાત્ર વ્યક્તિગત નિર્ણય આપી શકે એશે વસ્તુલક્ષી સંકેતો આપીને ફલિત કર્યું કે 0.66 નિર્ણય પર જૂથની અસર ન હતી જ્યારે બાકીના 1.5 નિર્ણયો પર જૂથની અસર ચાલુ રહી હતી.

### 2.2.2 પૂર્વ સંશોધનમાં કાર્ય કરતી પ્રક્રિયાને વધુ સ્પષ્ટતા :

પૂર્વના સંશોધનની સમીક્ષા કરવાથી પરિણામોને પડકાર ફેંકવા કરતા જે પ્રક્રિયાથી પરિણામો મેળવામાં આવ્યા હોય તે સ્પષ્ટ હોતી નથી તે પ્રક્રિયાની વધુ સમજૂતી આવશ્યક હોય છે. સંશોધનના પરિણામો પર વિવિધ ઘટકો એકબીજા સાથે સંકળાયેલા હોય છે. તેથી કયો ઘટક પરિણામ માટે જવાબદાર છે તે નક્કી થતું નથી. આ પ્રકારની અસ્પષ્ટતા હોય છે. ત્યારે નવું સંશોધન કરીને પરિણામો પ્રાપ્ત કરવાથી કયો ઘટક પરિણામ જવાબદાર છે તે શોધી શકાય છે.

### 2.2.3 પૂર્વ સંશોધનનું પુનરાવર્તન કરી 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 ઘણા સુધારા સાથે પુનરાવર્તન કરવામાં આવે છે. પૂર્વના સંશોધનની પદ્ધતિ અને નિદર્શનનું કદ સમાન અથવા ફેરફાર કરી સામાજિક દ્રષ્ટિએ જે સમસ્યા વધારે મહત્વની ગણાય છે તેનું પુનરાવર્તન કરી ફરીથી સંશોધન કરી શકાય છે. અને ત્યારે તે પૂર્વનું સંશોધન સાહિત્ય પછીના સંશોધનમાં ઉપયોગી બને છે.

### 2.2.4 એક ક્ષેત્રમાં જે પરિવર્ત્યો સંબંધો જોવા મળ્યા હોય તે સંબંધોની

#### તપાસ કરતું સંશોધન :

અહીં સંશોધનનો હેતુ મુળ સંશોધનને સમર્થન આપવાનો તેની સ્પષ્ટતા કરવાનો કે તેમાં સુધારો કરવાનો હોતો નથી પરંતુ પૂર્વગામી સંશોધનના બંધારણમાં કે તેની વિગતોમાં પરિવર્તન લાવવામાં આવે તે તેની શી અસર થાય છે તે જાણવાનો હેતુ હોય છે. પહેલા સંશોધનમાં જે પરિવર્ત્યો સંબંધો જોવા મળતા હોય તે પરિવર્ત્ય સંબંધોની ચકાસણી કરવા માટે નવું સંશોધન કરવામાં આવે છે. એક સંશોધનમાં વિદેશી નાગરિકો અમેરિકામાં રહે છે. તેથી તેમના એમરિકનો પ્રત્યના મનોવલણમાંથી ફેર પડે છે કે કેમ ? તે તપાસવામાં

આવ્યું હતું. આ પ્રકારના સંર્પકથી વિદેશીઓના અમેરિકનો પ્રત્યેના મનોવલણમાં નોંધપાત્ર ફેર પડે છે.

### 2.2.5 અનઅપેક્ષિત પરિણામોના કારણો જાણવા માટે થયેલા સંશોધનો :

કોઈપણ ઉત્કલ્પના કે સમસ્યા માટે જ પરિણામોની ધારણા કરેલી હોય તેમાં નિષ્ફળતા મળે છે. તેના પરિણામને 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. પ્રસ્તૂત સંશોધનની ધારણા એવી હતી કે વાનર બાળને માતાના પ્રેમથી વંચિત રાખવામાં આવે તો તેઓ સૌમ્યમનોવિકૃતિનો ભોગ બનશે. બચ્ચાઓને બાલ્યકાળમાં પ્રેમવિહોણી કૃત્રિમમાતા સાથે ઉછરેવામાં આવ્યા હતા. છતાં પણ હાર્લોની ધારણા પ્રમાણે તેઓ સૌમ્યમનોવિકૃતિનો ભોગ બન્યા ન હતા. આ પરિણામ હાર્લોની અપેક્ષા કરતા તદ્દન જુદું હતું. બીજા સંશોધનમાં વાનર બાળકોને જન્મથી જ અન્ય વાનરોના સંર્પકથી વિમુખ રાખવામાં આવ્યા હતા. આ સંશોધનની ધારણા એવી હતી કે તેઓમાં વિકૃત વર્તન વિકાસ પામેશે પરંતુ આ બચ્ચાઓ જ્યારે પુખ્ત બન્યા ત્યારે તેઓમાં સૌમ્યમનોવિકૃતિના લક્ષણો જોવા મળ્યા હતા. આમ સંશોધનમાં આ બંને દ્રષ્ટાંતોમાં સંશોધનની અપેક્ષા કરતા પરિણામ તદ્દન જુદું આવ્યું હતું. આ નિષ્ફળતા નવા સંશોધનની પ્રેરણા પુરી પાડે છે. અને આ અંગે ઘણા નવા સંશોધનો પણ થયા છે.

### 2.2.6 એક સમસ્યામાં વિકાસ પામેલી સંશોધનની પ્રયુક્તિ બીજી જુદી

સમસ્યામાં ઉપયોગમાં લઈ શકાય :

કોઈપણ એક પૂર્વગામી સંશોધનમાં વિશિષ્ટ પ્રયુક્તિનો ઉપયોગ થયો હોય છે. આ પ્રયુક્તિને બીજા સંશોધનમાં પ્રયોજી શકાય છે. 'એશ' નામના મનવૈજ્ઞાનિકે જૂથના દબાણની નિર્ણય પર શી અસર થાય છે તેનો અભ્યાસ કર્યો હતો. તે પછી એ પ્રયુક્તિને ધ્યાનમાં લઈને અસંખ્ય અભ્યાસો થયા હતા.

આમ આદર્શ પરિસ્થિતિ તો એ છે કે, સંશોધકે પોતાના કાર્યમાં આરંભે સંબંધિત સાહિત્યની સમીક્ષા તૈયાર કરી લેવી જોઈએ તોજ 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. જેથી કરીને બિનજરૂરી મહેનત કરવાથી જે નિષ્ફળતા મળે તેની અગાઉથી જ જાણ થઈ જાય છે. માટે જેની વ્યવહારમાં વધારે જરૂર છે. તે પર વધારે ધ્યાન રાખી તે સમસ્યાને નક્કી કરી આગળ વધી શકાય છે અને સફળતા મેળવી શકાય છે.

જે કોઈ સંશોધન અગાઉ થયલા છે તેનું ક્ષેત્ર સીમિત હોય છે. આથી બીજા ક્ષેત્રમાં શરૂઆત પણ કરી શકાય છે. આ ઉપરાંત દેશ, કાળ, પરિસ્થિતિમાં સંશોધકો બદલાતા હોય છે. આથી સંદર્ભ સાહિત્ય આ માટેનું મોડલ (ક્રિયાત્મક માળખું) નક્કી કરવામાં મદદરૂપ બને છે. અને જે તે ક્ષેત્રમાં તે કાર્ય કરવું જરૂરી છે કે નહિ તેમાં પૂર્વ સંબંધિત સાહિત્ય દ્વારા નક્કી કરી શકાય છે. અને જરૂરી હોય તો ખુટતી માહિતી માટે જે કંઈ કાર્ય કરીએ તે માટે તેઓ કાર્ડિયોગ્રામ નક્કી કરવામાં મદદરૂપ બને છે.

## 2.3 વ્યવસાયિક મનોભાર અંગે થયેલા પૂર્વ સંશોધનો :

2.3.1 -: પ્રથમ કક્ષાની હોટલના કર્મચારીઓનો વ્યવસાયિક તાણ, વ્યવસાય સંતોષ અને સામેલગીરીના સંબંધ અંગેનો એક અભ્યાસ.

—સફિયા ખન્ના (1992)

નિર્દેશ : મધ્યમ કક્ષાની હોટલોનો 50 મેનેજરો (22 થી 36 વર્ષ વચ્ચેના) ને નમુના તરીકે પસંદ કર્યા છે.

સાધનો :

1. વ્યવસાયિક મનોભાર તુલા
2. વ્યવસાયિક સંતોષ તુલા
3. વ્યવસાયિક સામેલગીરી તુલા

આંકડાકીય પૃથ્થકરણ : અહીં માહિતી વિશ્લેષણ માટે 'ટી' કસોટી અને મહાસંબંધનો ઉપયોગ કરવામાં આવ્યો હતો.

તારણો :

1. જાતિ, વૈવાહિક દરજ્જો, શિક્ષણ, અનુભવ વગેરેનો વ્યવસાયિક તાણ અને વ્યવસાયિક સંતોષ સાથે નકારાત્મક સહસંબંધ જોવા મળે છે.
2. વ્યવસાયિક તાણ અને કાર્ય સામેલગીરી વચ્ચે પણ નકારાત્મક સહસંબંધ જોવા મળ્યો છે.
3. ઉંચી કાર્યસામેલગીરી ધરાવતા જૂથમાં નીચી કાર્ય સામેલગીરી ધરાવતા જૂથો કરતા વ્યવસાયિક સંતોષ વધારે જોવા મળ્યો છે.

2.3.2 -: મનોભાર અને માનસિક સ્વાસ્થ્ય અંગેનો અભ્યાસ :

—મિશ્રા (1993)

નિદર્શ : ઉત્પાદન કરતા તેમજ સર્વિસ યુનિટોમાંથી 50 સુપરવાઈઝરો તેમજ 50 અધિકારીઓને યદ્યચ્છ નિદર્શ પદ્ધતિથી પસંદ કરવામાં આવ્યા હતા.

સાધનો :

1. હેલ્પનેસ તુલા
2. વ્યવસાયિક દબાણ તુલા
3. માનસિક સ્વાસ્થ્ય તુલા
4. સંગઠન પ્રતિબધ્ધતા તુલા

આંકડાકીય પૃથ્થકરણ : પ્રસ્તૂત સંશોધનમાં વિચરણ પૃથ્થકરણ પધ્ધતિની મદદથી માહિતીનું વિશ્લેષણ કરવામાં આવ્યું હતું.

તારણો :

1. સુપરવાઈઝરોમાં હેલ્પનેસની અનુભૂતિ, માનસિક સ્વાસ્થ્યની સમસ્યાઓ, કાર્યદબાણ વધારે પ્રમાણમાં અને સંગઠન પ્રતિબધ્ધતા ઓછા પ્રમાણમાં જોવા મળી હતી.
2. ઉત્પાદન કરનારા સુપરવાઈઝરોમાં હેલ્પનેસની અનુભૂતિ અને માનસિક સ્વાસ્થ્યની સમસ્યાઓ સૌથી વધુ પ્રમાણમાં તેમજ સંગઠન પ્રતિબધ્ધતા સૌથી ઓછા પ્રમાણમાં જોવા મળી હતી. સર્વિસ યુનિટોના અધિકારીઓમાં હેલ્પનેસ તથા માનસિક સ્વાસ્થ્યની સમસ્યા સૌથી ઓછા પ્રમાણમાં જોવા મળી.

**2.3.3 -:** ઔદ્યોગિક કર્મચારીઓનું માનસિક સ્વાસ્થ્ય, કાર્ય સામેલગીરી અને

સંસ્થાકીય વાતાવરણનો એક અભ્યાસ :

—રાને (1993)

નિર્દેશ : બોમ્બે અને વડોદરા બે રાસાયણિક કારખાનાઓમાંથી 400 કર્મચારીઓનો યદચ્છ નમૂનો પસંદ કરવામાં આવ્યો છે.

સાધનો :

1. માનસિક સ્વાસ્થ્ય તુલા
2. સંસ્થાકીય સ્વાસ્થ્ય તુલા
3. વ્યવસાયિક સામેલગીરી તુલા
4. વ્યક્તિગત માહિતી પત્રક

આંકડાકીય પૃથ્થકરણ : અહીં માહિતી વિશ્લેષણ વિચરણ પૃથ્થકરણ, 'ટી' મૂલ્ય અને સહસંબંધ કસોટીઓ વડે કરવામાં આવ્યું હતું.

તારણો :

1. માનસિક સ્વાસ્થ્ય, આવક, કાર્ય સામેલગરી અને સંસ્થાકીય વાતાવરણ વચ્ચે સાર્થક વિધાયક સહસંબંધ જોવા મળ્યો.
2. ગુજરાતી કર્મચારીઓનું માનસિક સ્વાસ્થ્ય મહારાષ્ટ્રીયન કર્મચારીઓ કરતાં સારું જોવા મળ્યું.
3. કર્મચારીઓના પોતાના હોદ્દાના અનુભવની માનસિક સ્વાસ્થ્ય ઉપર કોઈ સાર્થક અસર જોવા મળી નથી.
4. ઉંચી આવક ધરાવતા કર્મચારીઓનું માનસિક સ્વાસ્થ્ય ઉંચું જોવા મળ્યું.
5. કર્મચારીઓમાં આધારિતોની સંખ્યા જેમ વધુ તેમ માનસિક સ્વાસ્થ્ય ઉંચું જોવા મળ્યું.

2.3.4 :- કાપડમિલમાં કામ કરતા કર્મચારીઓનો વ્યવસાયિક મનોભાર, કાર્ય સંતોષ અને વ્યક્તિત્વ લક્ષણોના સંબંધોના સંદર્ભમાં એક અભ્યાસ

—પટેલ (1987)

નિદર્શ : ગુજરાતમાં આવેલી જુદા-જુદા પ્રકારની કાપડમિલોમાં કામ કરતા કર્મચારીઓમાંથી 10 વર્ષથી ઓછા અને 10 વર્ષથી વધુ અનુભવ ધરાવતા કર્મચારીઓને યદ્યથ પદ્ધતિથી પસંદ કરવામાં આવ્યા હતા.

સાધનો :

1. વ્યવસાયિક સંતોષ તુલા
2. વ્યવસાયિક મનોભાર તુલા
3. વ્યક્તિત્વ મનોભાર તુલા

આંકડાકીય પૃથ્થકરણ : અહીં માહિતી વિશ્લેષણ વિચરણ પૃથ્થકરણ અને કાય સ્કેવેર (વર્ગ) કસોટીઓ વડે કરવામાં આવ્યું હતું.

તારણો :

1. જુદી-જુદી કાપડમિલોમાં કામ કરતા કર્મચારીઓમાં વ્યવસાયિક મનોભાર ના સંદર્ભમાં કોઈ સાર્થક તફાવત જોવા મળતો નથી.
2. વ્યવસાયિક મનોભારના સંદર્ભમાં ભુમિકાની અસર જોવા મળતી નથી.
3. અનુભવની વ્યવસાયિક મનોભાર પર કોઈ અસર જોવા મળી નથી.

**2.3.5 -:** બેંક કર્મચારીઓના વ્યવસાયિક સંતોષ અને વ્યવસાયિક મનોભારનો મનોવૈજ્ઞાનિક અને સામાજિક પરિવર્તોના સંદર્ભમાં એક અભ્યાસ :

—પટેલ (1993)

નિર્દેશ : ઉત્તર ગુજરાતમાં આવેલ રાષ્ટ્રીયકૃત અને સહકારી બેંક કર્મચારીઓમાંથી 480 બેંક કર્મચારીઓના નિર્દેશમાં સમાવેશ કરવામાં આવ્યો હતો.

સાધનો :

1. વ્યવસાયિક મનોભાર તુલા
2. વ્યવસાયિક સંતોષ તુલા

આંકડાકીય પૃથ્થકરણ : અહીં માહિતી વિશ્લેષણ વિચરણ પૃથ્થકરણની કસોટી વડે કરવામાં આવ્યું હતું.

તારણો :

1. સહકારી બેંક કર્મચારી કરતા રાષ્ટ્રીય બેંક કર્મચારી વધારે વ્યવસાયિક મનોભાર અનુભવે છે.
2. કલાર્કની કક્ષાના કર્મચારીઓ કરતા ઓફિસર કક્ષાના કર્મચારીઓ વધારે વ્યવસાયિક મનોભાર અનુભવે છે.
3. પાંચ વર્ષથી ઓછા અને દશ વર્ષથી વધુ અનુભવવાળા બેંક કર્મચારીઓ વચ્ચે મનોભારના સંદર્ભમાં કોઈ સાર્થક તફાવત જોવા મળતો નથી.
4. સ્નાતક અને તેનાથી વધુ અભ્યાસ કરેલ કર્મચારીઓ વચ્ચે વ્યવસાયિક મનોભારના સંદર્ભમાં કોઈ સાર્થક તફાવત જોવા મળતો નથી.



### 2.3.6 -: મનોભાર હેઠળના સ્ત્રી અને પુરુષ વહીવટદારોના તુલનાત્મક અભ્યાસ

—આદિત્ય સૌમીમિશ્રા (1997)

નિર્દેશ : સરકાર હસ્તક નિગમોમાં સેવા આપતા મધ્યમ કક્ષાના 80 સ્ત્રી અને 80 પુરુષ વહીવટદારોને યદ્યથ નિર્દેશ પદ્ધતિથી પસંદ કરવામાં આવ્યા છે.

સાધનો :

1. સંગઠનાત્મક ભૂમિકા મનોભાર માપન તુલના
2. વ્યવસાયિક દ્વિધામાપન તુલા
3. જાતીય ભૂમિકા તુલા

આંકડાકીય પૃથ્થકરણ : અહીં માહિતી વિશ્લેષણ માટે વિચરણ પૃથ્થકરણ અને 'ટી' કસોટીનો ઉપયોગ કરવામાં આવ્યો હતો.

તારણો :

1. પુરુષો અને સ્ત્રી વહીવટદારો વચ્ચે સાર્થક તફાવત જોવા મળ્યો.
2. ભૂમિકાલક્ષી મનોભારમાં કાર્યની ચિંતા, જાતીય ભૂમિકામાં પ્રદાનમાં સ્ત્રી અને પુરુષ વહીવટદારોમાં સાર્થક તફાવત જોવા મળ્યો હતો.
3. સામાજિકરણની ભાત વ્યક્તિની જાતિય ભૂમિકાની અસર કરતી જોવા મળે છે.

### 2.3.7 -: મનોભાર અને કુટુંબના પ્રકારના વચ્ચેના સંબંધ અંગેનો એક અભ્યાસ

—પ્રીતકમલ (1986)

નિર્દેશ : અહીં 30 સંયુક્ત કુટુંબના અને 30 વિભક્ત કુટુંબના પુખ્ત પુરુષોનો નમુનામાં સમાવેશ કરવામાં આવ્યો હતો.

સાધનો :

1. આંતર વૈયક્તિક આધાર તુલા
2. મનોભાર તુલા
3. સામાન્ય સ્વાસ્થ્ય તુલા

આંકડાકીય પૃથ્થકરણ : અહીં માહિતીનું આંકડાકીય વિશ્લેષણ 'ટી' કસોટીની મદદથી કરવામાં આવ્યું હતું.

તારણો :

1. સંયુક્ત કુટુંબમાં ઓછો મનોભાર અને વિભક્ત કુટુંબમાં વધુ મનોભાર જોવા મળ્યો.
2. સંયુક્ત કુટુંબમાં વ્યક્તિને વધારે સામાજિક સહારો મળતો હવાથી મનોભારનું પ્રમાણ ઘટે છે.

**2.3.8 :- પરિચારિકાઓના મનોભાર અંગેનો એક અભ્યાસ**

—કોટક (1993)

નિર્દેશ : અહીં રાજકોટ શહેરની વિવિધ હોસ્પિટલોમાંથી કુલ ૨૪૦ પરિચારિકાઓને નમૂના તરીકે પસંદ કરવામાં આવી.

સાધનો :

1. વ્યક્તિગત માહિતી પત્રક
2. મનોભાર સૂચિ

આંકડાકીય પૃથ્થકરણ : અહીં માહિતી વિશ્લેષણ માટે 'ટી' કસોટીનો ઉપયોગ કરવામાં આવ્યો હતો.

તારણો :

1. સરકારી અને ખાનગી હોસ્પિટલોમાં ફરજ બજાવતી પરિચારિકાઓના મનોભારના સાર્થક તફાવત જોવા મળ્યો.
2. આવક જૂથો અને મનોભારના પ્રમાણ વચ્ચે વિધાયક સાર્થક તફાવત જોવા મળ્યો હતો.
3. લગ્ન દરજ્જો, કુટુંબનું કદ, ગ્રામ્ય કે શહેરી વિસ્તાર અને અનુભવના પ્રમાણની મનોભાર ઉપર કોઈ અસર જોવા મળતી નથી.

**2.3.9 -:** કોલેજ શિક્ષકોના સામાજિક-આર્થિક દરજ્જો, મનોભાર અને વ્યવસાય સંતોષનો એક અભ્યાસ.

—સુરેલીયા (1994)

**નમૂનો :** અહીં રાજકોટ અને જામનગરની કોલેજોની વિવિધ વિદ્યાશાખાઓના કુલ ૨૨૦ પ્રાધ્યાપકોનો નમૂનામાં સમાવેશ કરવામાં આવ્યો હતો. જેમાં ૧૧૫ સ્ત્રી પ્રાધ્યાપકો અને ૧૦૫ પુરુષ પ્રાધ્યાપકોનો સમાવેશ થયો હતો.

**સાધનો :**

1. સામાજિક –આર્થિક દરજ્જા માપદંડ
2. કોલેજ શિક્ષક મનોભાર તુલા
3. વ્યવસાયિક સંતોષ તુલા

**આંકડાકીય પૃથક્કરણ :** અહીં માહિતી વિશ્લેષણ માટે વિચરણ પૃથક્કરણ 'ટી' કસોટી અને સહસંબંધો ઉપયોગ કરવામાં આવ્યો હતો.

**તારણો :**

1. મનોભારના પ્રમાણને કદી સ્ત્રી કે પુરુષ હોવાની સ્થિતિ અસર કરે છે.
2. મનોભાર પ્રમાણ ઉપર આવક અને વયની સંયુક્ત અસર જોવા મળે છે.
3. મનોભારના પ્રમાણ ઉપર જાતિ અને વયની સંયુક્ત અસર જોવા મળે છે.
4. મનોભાર અને વ્યવસાય સંતોષ વચ્ચે આર્થિક સહસંબંધ જોવા મળ્યો નથી.

**2.3.10 -:** સામાજિક સહકાર, વ્યવસાયિક મનોભાર અને વિકૃત સંબંધોનો અસરકારક અભ્યાસ.

—બેનરજી (1997)

**નિદર્શ :** પોલીસ ઓફિસરો, વકીલો, ડોક્ટરો અને કલાર્ક આમ જુદા જુદા ચાર વ્યવસાય કરતા કર્મચારીઓમાંથી દરેક પ્રકારમાંથી યદચ્છ પદ્ધતિથી પસંદ કરવામાં આવ્યા હતા.

સાધનો :

1. ભૂમિકા દ્વિધા, વ્યવસાય મનોભાર ભૂમિકા સંઘર્ષ અને માપન તુલા
2. વ્યવસાયિક સંતોષ, શારીરિક ફરીયાદો, ચિંતા, હતાશા, ઉશ્કેરાટ અને મનોવૈજ્ઞાનિક માપન તુલા,
3. સામાજિક સહકાર માપન તુલા

આંકડાકીય પૃથક્કરણ : અહીં માહિતી વિશ્લેષણ માટે બહુઘટકિય નિયત સંબંધની કસોટીનો ઉપયોગ કરવામાં આવ્યો હતો.

તારણો :

1. શારીરિક ફરીયાદો, વ્યવસાયના ભાવિની દ્વિધા ને ભૂમિકાન સંઘર્ષને સામાજિક સહકાર દ્વારા સમઘારણ કરી શકાયું.
2. ચિંતા, હતાશા, ઉશ્કેરાટ, ભૂમિકા સંઘર્ષ કાર્યબોજનું પ્રમાણ અને જવાબદારી સામાજિક સહકારની નિષેધાત્મક અસર જોવા મળી, ટુંકમાં ભૂમિકા સંઘર્ષ, ચિંતા, હતાશા, ઉશ્કેરાટને સામાજિક સહકારથી ઘટાડી શકાય છે.
3. સમગ્ર નિદર્શની બાબતમાં સામાજિક સહકારની અસર પાંચે પ્રકારના મનોભાર જોવા મળે છે.

**2.3.11 -:** સંવેદનાત્મક અભિપ્રાયમાં ભાગીદારી, મધ્યસ્થ પરિવર્તન, આંતરિક કાર્ય સંતોષ અને વ્યવસાય મનોભાર સાથેનો સંબંધનાત્મક અભ્યાસ.

—ગીતા મહેતા (1993)

નિદર્શ : ઉત્તરપ્રદેશમાં આવેલી ઈલેક્ટ્રોનિક કંપનીઓમાંથી 250 બ્લુકોલર પસંદ કરવામાં આવ્યા હતા. મોટાભાગના ઉત્તરદાતાઓ 35 વર્ષની ઉંમરના હતા. જેઓની માસિક આવક 1450 હતી. તેઓ સ્કુલથી માંડી સ્નાતક સુધીનો અભ્યાસ અને 10 થી 15 વર્ષનો અનુભવ ધરાવતા હતા.

સાધનો :

1. મનોવૈજ્ઞાનિક ભાગીદારી તુલા
2. વ્યવસાયિક મનોભાર તુલા
3. વ્યવસાયિક સંતોષ તુલા

આંકડાકીય પૃથક્કરણ : અહીં માહિતી વિશ્લેષણ માટે સહસંબંધ, વિચરણ પૃથક્કરણ અને 'ટી' મૂલ્યનો ઉપયોગ કરવામાં આવતો.

તારણો :

1. વ્યવસાયિક સંતોષ અને વ્યવસાયિક મનોભાર વચ્ચે વિધાયક સાર્થક સંબંધ જોવા મળ્યો હતો.
2. વ્યવસાયિક મનોભાર અને ભાગીદારીનાં સંવેદનાત્મક અભિપ્રાયમાં આંતરિક શરત સાર્થક જોવા મળી હતી.

**2.3.12 -:** વ્યવસાયિક મનોભાર, સલામતી-અસલામતી અને કાર્ય સામેલગીરીના સંદર્ભમાં પ્રથમ કક્ષાના ઔદ્યોગિક સુપરવાઈઝરોનો એક અભ્યાસ.

—સીધ (1994)

નિદર્શ : ઉત્તર પ્રદેશની સ્પિનિંગ મિલમાંથી 150 પ્રથમ કક્ષાના સુપરવાઈઝરો ને યદ્યચ્છ પદ્ધતિથી પસંદ કરવામાં આવે છે.

સાધનો :

1. વ્યવસાયિક મનોભાર તુલા
2. સલામતી-અસલામતી તુલા
3. વ્યવસાયિક સામેલગીરી તુલા

આંકડાકીય પૃથક્કરણ : અહીં માહિતી વિશ્લેષણ માટે વિચરણ પૃથક્કરણ અને સહસંબંધાક કસોટીનો ઉપયોગ કરવામાં આવ્યો હતો.

તારણો :

1. વ્યવસાયિક મનોભાર અને સામેલગીરી વચ્ચે વિધાયક સાર્થક સહસંબંધ જોવા મળ્યો હતો.
2. જ્યારે વ્યવસાયિક મનોભારમાં ઘટાડો જોવા મળ્યો ત્યારે કાર્યસામેલગીરીમાં પણ ઘટાડો જોવા મળ્યો હતો.
3. ઔદ્યોગિક સુપરવાઈઝરોમાં વ્યવસાયિક વ્યવસાયિક સામેલગીરીને અસર કરે છે.
4. સલામતી-અસલામતી વ્યવસાયિક મનોભાર વચ્ચે નિષ્ઠાત્મક અને સાર્થક સંબંધ જોવા મળ્યો છે.

**2.3.13 -:** વ્યવસાયિક મનોભારના તફાવતની બાબતમાં સ્ત્રી અને પુરુષ  
વહીવટદારો. -પાંડુવાલા (1992)

નિદર્શ : કેરલ રાજ્યના અરનાકુલમ જિલ્લાની વિવિધ સંસ્થાઓમાંથી 80 પ્રથમ કક્ષાના વહીવટદારો પસંદ કરવામાં આવ્યા હતા. જેમાં 40 પુરુષો અને 40 સ્ત્રીઓ જેમની ઉંમર 25 થી 45 વર્ષ હતી. તેવા પસંદ કરવામાં આવ્યા.

સાધનો :

1. વ્યવસાયિક મનોભાર તુલા.

આંકડાકીય પૃથક્કરણ : અહીં માહિતી વિશ્લેષણ માટે વિચરણ પૃથક્કરણ અને 'ટી' મૂલ્યનો ઉપયોગ કરવામાં આવ્યો હતો.

તારણો :

1. પુરુષ વહીવટદારો કરતા સ્ત્રી વહીવટદારોમાં વધારે મનોભાર જોવા મળ્યો પરંતુ વય ધરાવતા સ્ત્રી-પુરુષ વહીવટદારોમાં જાતીય તફાવત જોવા મળ્યો હતો.
2. જાતીય તફાવત અને વય તફાવતને લઈને મનોભાર જોવા મળે છે.

**2.3.14 -:** વ્યવસાય કરતી સ્ત્રીઓમાં વ્યવસાયિક મનોભાર, વ્યવસાય સામેલગીરી અને સામાજિક સાંસ્કૃતિક અનુકરણ.

—જસંવત અને કુલવિન્દર કૌર (૧૯૯૭)

**નિદર્શ :** બોમ્બે શહેરમાં ટેક્સટાઈલ ઉદ્યોગના બે એકમોમાંથી પ્રથમ પાળીમાં કામ કરતી 270 કામદાર અને 162 સુપરવાઈઝર મહિલાઓને યદ્યથ રીતે પસંદ કરવામાં આવી હતી જેઓ 4 થી 12 વર્ષનો અનુભવ ધરાવતી હતી.

**સાધનો :**

1. વ્યવસાયિક સામેલગીરી તુલા
2. વ્યવસાયિક મનોભાર તુલા
3. સામાજિક સાંસ્કૃતિક આધુનિકરણ તુલા

**આંકડાકીય પૃથક્કરણ :** અહીં માહિતી વિશ્લેષણ માટે 'ટી' મૂલ્ય અને સહસંબંધ પદ્ધતિનો ઉપયોગ કરવામાં આવ્યો હતો.

**તારણો :**

1. વ્યવસાયિક મનોભાર અને વ્યવસાય સામેલગીરીના સંદર્ભમાં બંને જૂથ વચ્ચે સાર્થક તફાવત જોવા મળ્યો હતો.
2. જે સુપરવાઈઝરોમાં સામાજિક સાંસ્કૃતિક આધુનિકરણનું પ્રમાણ વધારે હતું તેઓમાં વ્યવસાય સામેલગીરી પણ વધુ જોવા મળી આવી હતી.
3. જે સુપરવાઈઝરોમાં વ્યવસાયિક મનોભાર અને વ્યવસાય સામેલગીરી વચ્ચે સાર્થક સહસંબંધ જોવા મળ્યો હતો.
4. જે સુપરવાઈઝરોમાં વ્યવસાય સામેલગીરી વધુ હતી તેનામાં વ્યવસાયિક મનોભાર પણ વધુ જોવા મળ્યો હતો.
5. સુપરવાઈઝરોમાં વ્યવસાય સામેલગીરી અને સામાજિક સાંસ્કૃતિક આધુનિકરણ વચ્ચે સાર્થક સહસંબંધ જોવા મળ્યો હતો.

6. કામદાર મહિલાઓમાં મનોભાર, વ્યવસાય સામેલગીરી અને સામાજિક સાંસ્કૃતિક આધુનિકરણ આ ત્રણે પરિવર્ત્યો વચ્ચે કોઈ સાર્થક સહસંબંધ જોવા મળ્યો નથી.

**2.3.15 -:** વ્યવસાયિક મનોભાર અને તેની અસરોનાં સંબંધમાં પરિવર્તક ચલ તરીકે હોદ્દો.

—જગદીશ અને શાકેશ પ્રતાપસિંહ (૧૯૯૭)

નિદર્શ : ઉત્તરપ્રદેશમાં આવેલી મથુરા રીફાઈનરીમાં કામ કરતા 45 ઓફિસર કક્ષાના અને 45 કુશળ કામદાર કર્મચારીઓના નિદર્શમાં સમાવેશ કરવામાં આવ્યો હતો.

સાધનો :

1. વ્યવસાયિક મનોભાર તુલા
2. વ્યવસાયિક સંતોષ તુલા
3. માનસિક સ્વાસ્થ્ય તુલા

આંકડાકીય પૃથક્કરણ : અહીં માહિતી વિશ્લેષણ માટે સહસંબંધ પદ્ધતિનો ઉપયોગ કરવામાં આવ્યો હતો.

તારણો :

1. કાર્યસંતોષ અને વ્યવસાયિક મનોભાર વચ્ચેનો સંબંધ હોદ્દાને કારણે પરિવર્તન પામે છે.
2. વ્યવસાયિક મનોભાર અને માનસિક સ્વાસ્થ્ય વચ્ચેનો સંબંધ હોદ્દાને કારણે પરિવર્તન થતો નથી.

**2.3.16 -:** મનોભાર અને માનસિક સ્વાસ્થ્ય અંગેનો અભ્યાસ

નિદર્શ : અહીં ઉત્પાદન કરતા તેમજ સર્વિસ યુનિટોમાંથી 50 સુપરવાઈઝનો તેમજ 50 અધિકારીઓને યદ્વચ્છ રીતે નિદર્શ પસંદ કરવામાં આવ્યા હતા.



સાધનો :

1. હેલ્થનેશ તુલા
2. કાર્યદબાણ તુલા
3. માનસિક સ્વાસ્થ્ય તુલા
4. સંગઠન પ્રતિબદ્ધતા તુલા

માહિતી વિશ્લેષણ : પ્રસ્તુત સંશોધનમાં પૃથ્થકરણ પદ્ધતિની મદદથી માહિતીનું વિશ્લેષણ કરવામાં આવ્યું હતું.

તારણો:

1. સહકારી બેંક કર્મચારી કરતાં રાષ્ટ્રીયકૃત બેંક કર્મચારી વધારે વ્યવસાયિક મનોભાર અનુભવે છે.
2. ક્લાર્કની કક્ષાના કર્મચારીઓ કરતા ઓફીસર કક્ષાના કર્મચારીઓ વધારે વ્યવસાયિક મનોભાર અનુભવે છે.
3. પાંચ વર્ષ થી ઓછા અને દસ વર્ષથી વધુ અનુભવવાળા બેંક કર્મચારીઓ વચ્ચે મનોભારનાં સંદર્ભમાં કોઈ સાર્થક તફાવત જોવા મળતો નથી.
4. સ્નાતક અને તેનાથી વધુ અભ્યાસ કરેલ કર્મચારીઓ વચ્ચે વ્યવસાયિક મનોભારનાં સંદર્ભમાં કોઈ સાર્થક તફાવત નથી.

### 2.3.17 પરિચારિકાઓના મનોભાર અંગેનો અભ્યાસ

હેતુ :- પ્રસ્તુત સંશોધનનો હેતુ પરિચારિકાઓના મનોભારના પ્રમાણ અંગે જાણકારી મેળવવાનો હતો. આ સિવાય ઉંમર, અનુભવ, માસિક આવક, કુટુંબનું કદ વગેરે વ્યક્તિગત પરિવર્ત્યોની અસર મનોભાર ઉપર થાય છે. તે જાણવાનો ગૌણ હેતુ પણ હતો.

નિદર્શ :- અહીં રાજકોટ શહેરની વિવિધ હોસ્પિટલોમાંથી કુલ 240 પરિચારિકાઓને નમુના તરીકે પસંદ કરવામાં આવી હતી.

સાધનો :-

1. વ્યક્તિગત માહિતીપત્રક

2. મનોભારસૂચિ

માહિતી વિશ્લેષણ :- અહીં માહિતી વિશ્લેષણ માટે "t" કસોટીનો ઉપયોગ કરવામાં આવ્યો હતો.

તારણો :-

1. સરકારી અને ખાનગી હોસ્પિટલોમાં ફરજ બજાવતી પરિચારિકાઓના મનોભારમાં સાર્થક તફાવત જોવા મળ્યો હતો.

2. આવક જૂથો અને મનોભારના પ્રમાણે વચ્ચે વિધાયક સાર્થક તફાવત જોવા મળ્યો હતો.

3. લગ્ન દરજ્જો, કુટુંબનું કદ, ગ્રામ્ય કે શહેરી વિસ્તાર અને અનુભવના પ્રમાણની મનોભાર ઉપર કોઈ અસર જોવા મળી નહીં.

**2.3.18** ઈલેક્ટ્રીક અને ડિઝલ એન્જિનના ડ્રાઈવરોનો વ્યવસાયિક મનોભાર, કાર્ય પ્રેરણા અને પ્રત્યક્ષીકરણના કાર્ય લક્ષણો પરની અસર અંગેનો એક તુલનાત્મક અભ્યાસ.

—શાહ આલમ (1996)

હેતુ : પ્રસ્તુત સંશોધનનો હેતુ ઈલેક્ટ્રીક અને ડિઝલ એન્જિનના ડ્રાઈવરોનો વ્યવસાયિક મનોભાર, કાર્ય પ્રેરણા અને પ્રત્યક્ષીકરણના કાર્ય લક્ષણો પરની અસર અંગેનો હતો.

નિદર્શ : અહીં ઉત્તર રેલ્વેમાંથી 200 ઈલેક્ટ્રીક અને 50 ડિઝલ ડ્રાઈવરોની એમ કુલ 250 ની યદચ્છ રીતે પસંદગી કરવામાં આવી હતી.

સાધનો :

1. વ્યવસાયિક મનોભાર તુલા

2. કાર્ય પ્રેરણા તુલા

માહિતી વિશ્લેષણ: અહીં માહિતી વિશ્લેષણ માટે નિયત સંબંધ પૃથ્થકરણ પ્રવૃત્તિનો ઉપયોગ કરવામાં આવ્યો હતો.

તારણો :

1. બંને જૂથો વચ્ચે વ્યવસાયિક મનોભારના સંદર્ભમાં સાર્થક તફાવત જોવા મળે છે.
2. બંને જૂથો વચ્ચેના તફાવતની પાછળ સંભવિત અન્ય કોઈ પરિબલોનું પણ સૂચન થાય છે.

**2.3.19** શિક્ષિકાઓમાં હતાશા અને વ્યવસાયિક મનોભારની તેના કાર્ય સંતોષ પર અસર .

—બુદ્રદેવ (1999)

હેતુ :- પ્રસ્તુત સંશોધનનો હેતુ શિક્ષિકાઓમાં હતાશા અને વ્યવસાયિક મનોભારની તેના કાર્ય સંતોષ પર અસર માપવા અંગેનો હતો.

નિદર્શ :- અહીં સૌરાષ્ટ્રની પ્રાથમિક, માધ્યમિક, ઉચ્ચતર માધ્યમિક અને કોલેજમાં નોકરી કરતી 267 શિક્ષિકાઓની યદ્રચ્છ રીતે નિદર્શમાં પસંદગી કરવામાં આવી હતી.

સાધનો :-

1. કાર્યસંતોષ તુલા
2. હતાશા તુલા
3. વ્યવસાયિક મનોભાર તુલા

માહિતી વિશ્લેષણ :- અહીં માહિતી વિશ્લેષણ માટે પૃથ્થકરણ અને 't' કસોટીને ઉપયોગ કરવામાં આવ્યો હતો.

તારણો :-

1. વધારે હતાશા અનુભવનારી તુલનામાં ઓછી હતાશા અનુભવનારાઓમાં વધારે કાર્ય સંતોષનું પ્રમાણ જોવા મળ્યું હતું.
2. જેઓ ઓછો વ્યવસાયિક મનોભાર ધરાવતા હતા તેઓમાં વધારે વ્યવસાયિક મનોભારની તુલનામાં કાર્ય સંતોષનું પ્રમાણ વધુ જોવા મળ્યું હતું.

**2.3.10** ખાનગી ઉદ્યોગના એકઝીક્યુટીવ અને નોન એકઝીક્યુટીવના વ્યવસાયિક મનોભાર અંગેનો અભ્યાસ

— અમિનાભાવી અને મિત (1999)

હેતુ :- પ્રસ્તુત સંશોધનનો હેતુ ખાનગી ઉદ્યોગના એકઝીક્યુટીવ અને નોન એકઝીક્યુટીવના વ્યવસાયિક મનોભાર માપન અંગેનો હતો.

નિદર્શ :- અહીં ધારવાડ શહેરના પ્રાઈવેટ, ઔદ્યોગિક યુનિટોમાંથી 40 એકઝીક્યુટીવ અને 40 નોન એકઝીક્યુટીવ નિદર્શ તરીકે પસંદ કરવામાં આવ્યા હતા.

સાધનો :-

1. વ્યવસાયિક મનોભાર તુલા

માહિતી વિશ્લેષણ :- અહીં માહિતી વિશ્લેષણ માટે 'T' પ્રયુક્તિનો ઉપયોગ કરવામાં આવ્યો હતો.

તારણો:

1. ભૂમિકા સંઘર્ષ ગેરવાજબી જૂથ અને રાજકીય દબાણ વ્યક્તિઓની જવાબદારી કાર્યમાં ઓછી ભાગીદારી આંતરીક સત્વહિનતા નિમ્ન દરજ્જો અને કઠણ કાર્ય પરિસ્થિતિ વગેરે પરિબળો પ્રાઈવેટ યુનિટના એકઝીક્યુટીવ અને નોન એકઝીક્યુટીવ વચ્ચે સાર્થક તફાવત છે.

2. અન્ય કેટલાક ડેમોગ્રાફીક પરિવર્ત્યો સંદર્ભમાં સાર્થક તફાવતનું સૂચન થયું હતું.

**.3.21 વ્યવસાયિક મનોભાર, જીવન સંતોષ અને નિયંત્રણ કેન્દ્રક અંગે સંચાલન તરફી વિરોધી કર્મચારીઓ વચ્ચે તુલનાત્મક અભ્યાસ**

– પલ્લવી આર. ચૌહાણ (2000)

હેતુઓ :- કર્મચારીની જાતિ (Sex) ની વ્યવસાયિક મનોભાર અને ઉંમર અને વ્યવસાયિક મનોભાર, જીવન સંતોષ, નિયંત્રણ કેન્દ્રક તેમજ સંચાલન પ્રત્યેના વલણ પર કોઈ અસર છે કે તે અંગેની જાણકારી મેળવવી.

નિદર્શ :- પ્રસ્તુત અધ્યયનમાં નિદર્શ તરીકે મોરબી શહેરના ઘડીયાળના યુનિટોમાં કામ કરતા કર્મચારીઓના અભ્યાસ કર્યો હતો, તેમાં "અજંતા" "સમય" અને "મહતા" એમ ત્રણ યુનિટ પસંદ કર્યા હતા.

સાધનો :-

1. વ્યવસાય મનોભાર તુલા
2. જીવન સંતોષ તુલા
3. નિયંત્રણ કેન્દ્રક તુલા
4. સંચાલન પ્રત્યેના વલણની તુલા

માહિતી વિશ્લેષણ :- અહીં માહિતી વિશ્લેષણ માટે મધ્યક, પ્રમાણ વિચલન 't' કસોટી વિચરણપૃથ્થકરણ બહુ ઘટકીય સહસંબંધ જેવી આંકડાશાસ્ત્રીય પ્રયુક્તિઓનો ઉપયોગ કરવામાં આવ્યો હતો.

તારણો :-

1. સ્ત્રી કર્મચારીઓના પ્રમાણમાં પુરુષ કર્મચારીઓ વધારે વ્યવસાયિક મનોભાર અનુભવતા જોવા મળે છે.
2. કર્મચારીઓની ઉંમરની તેમના વ્યવસાયિક મનોભાર પર સાર્થક અસર જોવા મળે છે. માનવીય તેમજ મોટી વયના કર્મચારીઓ કરતાં મધ્યમ વયનાં કર્મચારીઓમાં વ્યવસાયિક મનોભારનું પ્રમાણ ઉંચું જોવા મળે છે.
3. કર્મચારીઓની જાતિ અને ઉંમરની આંતરક્રિયાની તેમના વ્યવસાયિક મનોભાર પર સાર્થક અસર જોવા મળે છે.

## 2.4 વ્યાવસાયિક સંતોષ અંગે થયેલા પૂર્વ થયેલા સંશોધનો :

2.4.1 -: બેંક કર્મચારીઓના સંગઠન સ્વાસ્થ્ય, વ્યવસાયિક સંતોષ અને વ્યવસાયિક મૂલ્યોનો અભ્યાસ.

–પટેલ (1993)

નિદર્શ : રાષ્ટ્રીયકૃત અને સહકારી ક્ષેત્રની બેંકોમાંથી 240 કલાર્ક અને 240 ઓફિસરોની યદ્યથ રીતે પસંદગી કરવામાં આવી હતી. આમ કુલ 480 કર્મચારીઓનો નિદર્શમાં સમાવેશ કર્યો હતો.

સાધનો :

1. માઈલ્સની સંસ્થાકીય સ્વાસ્થ્ય તુલા
2. બ્રેફિલ્ડરોથની વ્યવસાયિક મૂલ્ય તુલા
3. વોલેકની વ્યવસાયિક મૂલ્ય તુલા
4. વ્યક્તિગત માહિતી પત્રક

આંકડાકીય પૃથક્કરણ : અહીં માહિતી વિશ્લેષણ માટે વિચરણ પૃથક્કરણ અને ન્યુમેન ક્યુબ્સ સિક્વેન્સીયલ રેન્જ કસોટીનો ઉપયોગ કરવામાં આવ્યો હતો.

તારણો :

1. સંસ્થાકીય સ્વાસ્થ્યનું સારું અને નબળું પ્રત્યક્ષીકરણ કરનાર કર્મચારી અને કાર્યના સામાજિક દરજ્જાના મૂલ્ય અંગે તફાવત ધરાવતા હતા.
2. ઉંચું સંસ્થાકીય સ્વાસ્થ્ય પ્રત્યક્ષ કરનારા નીચું સંસ્થાકીય સ્વાસ્થ્ય પ્રત્યક્ષ કરનારા કર્મચારીઓની તુલનામાં વધુ કાર્યસંતોષ ધરાવતા જોવા મળ્યા હતા.
3. સંસ્થાકીય સ્વાસ્થ્ય પ્રત્યક્ષીકરણની બઢતીની અપેક્ષાની મૂલ્ય પર વિધાયક સાર્થક અસર જોવા મળતી હતી.

4. સંસ્થાકીય સ્વાસ્થ્ય નબળું પ્રત્યક્ષીકરણ કરનાર બેકના કર્મચારીઓ એ કમાણી પ્રત્યેના વલણને વધારે મહત્વ આપ્યું હતું.
5. સારું સંસ્થાકીય સ્વાસ્થ્ય પ્રત્યક્ષીકરણ કરનાર કર્મચારીઓ એ કાર્ય ગૌરવના મૂલ્યને વધારે મહત્વ આપ્યું હતું.

**2.42 :-** ઔદ્યોગિક કર્મચારીઓની સંગઠન પ્રતિબધતા અને સંસ્થાકીય સ્વાસ્થ્યના સંદર્ભમાં એક અભ્યાસ.

—ડોડિયા (1995)

**નિદર્શ :-** એક ઔદ્યોગિક સંસ્થામાં કામ કરતા કર્મચારીઓમાંથી યદ્યચ્છ નિદર્શ પદ્ધતિ દ્વારા પસંદગી કરવામાં આવી હતી.

**સાધનો :**

1. વ્યક્તિગત માહિતી પત્રક
2. સંસ્થાકીય સ્વાસ્થ્ય તુલા
3. સંગઠન પ્રતિબધતા તુલા

**આંકડાકીય પૃથક્કરણ :** અહીં માહિતી વિશ્લેષણ માટે વિચરણ પૃથક્કરણ, સહસંબંધ અને 'ટી' કસોટીનો ઉપયોગ કરવામાં આવ્યો હતો.

**તારણો :-**

1. સમગ્ર સંસ્થાકીય સ્વાસ્થ્યનું ઉચું પ્રત્યક્ષીકરણ કરનાર કર્મચારીઓ કરતા નીચું પ્રત્યક્ષીકરણ કરનાર કર્મચારીઓ વધુ સંગઠન પ્રતિબધતા ધરાવે છે.
2. કાર્યકેન્દ્રી સ્વાસ્થ્યનું વિભિન્ન પ્રત્યક્ષીકરણ કરનાર કર્મચારીઓની સંગઠન પ્રતિબધતાની બાબતમાં સાર્થક તફાવત જોવા મળતો નથી.
3. સંસ્થાકીય સ્વાસ્થ્યમાં જાળવણી જરૂર અંગેના પરિણામમાં સંપૂર્ણ પણે અસર જોવા મળે છે. ઉચું પ્રત્યક્ષીકરણ કરનાર કર્મચારીઓ નીચું પ્રત્યક્ષીકરણ કરનાર કર્મચારીઓ કરતા સંગઠન પ્રતિબધતા ધરાવે છે.

4. કર્મચારીની ઉંમરની તેમની સંગઠન પ્રતિબદ્ધતા પર કોઈ સાર્થક અસર જોવા મળતી નથી. કર્મચારીની નોકરીની અવધિની તેમની સંગઠનની પ્રતિબદ્ધતા પર કોઈ સાર્થક અસર જોવા મળી નથી.
5. કર્મચારીની માસિક આવકની તેમની સંગઠન પ્રતિબદ્ધતા પર આંશિક પણે અસર જોવા મળી હતી.
6. કર્મચારીઓમાં યુનિયન સામેલગીરીના પ્રમાણની તેમની સંગઠન પ્રતિબદ્ધતા પર અસર જોવા મળી નથી.

**2.43 -:** મોરબી શહેરના ઘડિયાળ ઉદ્યોગના કારખાનાઓમાં કામ કરતા કર્મચારીઓનું સંસ્થાકીય વ્યવસાય સામેલગીરી અને વ્યવસાય સંતોષનો એક અભ્યાસ.

—કાથડ (1995)

**નિદર્શ :** સાદા યદ્યચ્છ નિદર્શની પદ્ધતિથી મોરબી શહેરના ઘડિયાળના કારખાનાઓમાંથી કર્મચારીઓનો નિદર્શ સ્લીપ પદ્ધતિથી પસંદ કરવામાં આવ્યો હતો. જેમાં 120 સ્ત્રી અને 120 પુરુષ કર્મચારીઓનો સમાવેશ થતો નથી.

**સાધનો :**

1. સંસ્થાકીય સ્વાસ્થ્ય તુલા
2. વ્યવસાય સામેલગીરી તુલા
3. વ્યવસાયિક સંતોષ તુલા
4. વ્યક્તિગત માહિતી પત્રક

**આંકડાકીય પૃથક્કરણ :** અહીં માહિતી વિશ્લેષણ માટે પૃથક્કરણ, સહસંબંધ અને 'ટી' ક્સોટીનો ઉપયોગ કરવામાં આવ્યો હતો.

**તારણો :**

1. કર્મચારીઓ સંસ્થાકીય સ્વાસ્થ્ય અને વ્યવસાય સામેલગીરી વચ્ચે સાર્થક વિધાયક સહસંબંધ જોવા મળ્યો હતો.



2. કર્મચારીઓના સંસ્થાકીય સ્વાસ્થ્ય ઉપર તેમની ઉંમર અને શૈક્ષણિક લાયકાતની સંયુક્ત સાર્થક અસરજોવા મળે છે.
3. કર્મચારીઓના સંસ્થાકીય સ્વાસ્થ્ય ઉપર તેની જાતિ અને ઉંમરીન સંયુક્ત અસર સાર્થક જોવા મળી છે.
4. 3 વર્ષ સુધીનો અને 3 વર્ષથી વધુ અનુભવ ધરાવતા કર્મચારીઓના સંસ્થાકીય સ્વાસ્થ્યના પ્રાપ્તાંકોનો મધ્યકો વચ્ચે સાર્થક તફાવત જોવા મળ્યો છે.

**2.4.4** કાપડ મિલના કામદારોમાં સંસ્થાકીય વાતાવરણ અને વ્યવસાયિક સંતોષની જરૂરતનો વ્યવસાય કાર્યસામેલગીરી સાથેના સંબંધનો એક અભ્યાસ.

—શ્રી વાસ્તવ (1996)

નિદર્શ : 40 અધિકારીઓ, 50 નિરીક્ષકો અને 60 કારીગરો એમ કુલ મલી 150 મિલ કર્મચારીઓનો નિદર્શમાં સમાવેશ કરણમાં આવ્યો હતો.

સાધનો :

1. કાર્ય સામેલગીરી તુલા
2. સંસ્થાકીય વાતાવરણ તુલા
3. વ્યવસાયિક સંતોષની તુલા

તારણો :

1. વ્યવસાયિક સંતોષ વાતાવરણ અને કાર્યસોમલગીરી સાથે વિધાયક સહસંબંધ જોવા મળે છે.
2. ઉચ્ચકક્ષાની જરૂરતોને (સ્વમાન, સ્વરાજ્ય અને સ્વવ્યવહારિકતા) પણ કાર્ય સામેલ ગીરી સાથે વિધાયક સહસંબંધ જોવા મળે છે.

**2.4.5** :- સરકારી અને ખાનગી માધ્યમિકશાળાઓમાં સંસ્થાકીય વાતાવરણનો તુલનાત્મક અભ્યાસ.

—અમરનાથ (1980)

નિદર્શ : જલંધર જિલ્લાના 32 માધ્યમિક શાળાઓના આચાર્યો અને દરેક શાળામાંથી ઓછામાં ઓછા એક શિક્ષક તરીકે રીતે કુલ 64 નું નિદર્શ લેવામાં આવ્યું હતું.

સાધનો :

1. સંસ્થાકીય વાતાવરણ વિવરણ તુલા
2. શિક્ષક વ્યવસાય સંતોષ તુલા

આંકડાકીય પૃથક્કરણ : અહીં માહિતી વિશ્લેષણ માટે વિચરણ પૃથક્કરણ અને 'ટી' કસોટીનો ઉપયોગ કરવામાં આવ્યો હતો.

તારણો :

1. એક સમુહ તરીકે ખાનગી અને સરકારી શાળાના સંસ્થાકીય વાતાવરણમાં તફાવત નથી. પરંતુ દરેક શાળામાં સંસ્થાકીય વાતાવરણ જુદુ જુદુ હતુ જે આચાર્ય અને શિક્ષકોના વ્યક્તિત્વમાં રહેલ તફાવતને આધારિત હતુ.
2. બંને પ્રકારની શાળામાં આચાર્ય અને શિક્ષકોના વ્યવસાયિક સંતોષ અને સંસ્થાકીય વાતાવરણ વચ્ચે કોઈ મહત્વનુ અંતર ન હતુ.
3. સંસ્થાકીય સ્વાસ્થ્યની વ્યવસાયિક સંતોષ ઉપર કોઈ અસર પડતી નથી.

**2.4.6 :-** શિક્ષકની અસરકારકતાનો સંસ્થાકીય વાતાવરણ, વ્યવસાયિક સંતોષ અને કેટલાક અન્ય પરિવર્તોના સંદર્ભમાં એક અભ્યાસ.

—પટેલ (1983)

નિદર્શ : વડોદરા જિલ્લાની ઉચ્ચત્તર માધ્યમિક શાળાઓના 362 શિક્ષકો અને 155 શિક્ષકાઓ આમ કુલ 517 શિક્ષકોની સ્તરીકૃત યદ્યચ્છ નમૂના પદ્ધતિ દ્વારા પસંદગી કરવામાં આવી હતી.

સાધનો :

1. સંસ્થાકીય વાતાવરણ તુલા
2. વ્યવસાયિક સંતોષ
3. શિક્ષકોની અસરકારતા તુલા
4. વ્યક્તિગત તુલા

આંકડાકીય પૃથક્કરણ : અહીં માહિતી વિશ્લેષણ માટે વિચરણ પૃથક્કરણ કસોટીનો ઉપયોગ કરવામાં આવ્યો હતો.

તારણો :-

1. મુક્ત વાતાવરણ ધરાવતી શાળાઓમાં સંસ્થાકીય સ્વાસ્થ્યની બાબતમાં વિવિધ સ્ત્રોતોની ઉપયોગીતા, સંઘશક્તિ અનુ જૂથ જોમનું પ્રમાણ વધુ ઉચું જોવા મળ્યું હતું.
2. મુક્ત વાતાવરણ વાળી શાળાઓમાં વિકાસ અને પરિવર્તનશીલતાના વ્યવસાયિક સંતોષના પાસાઓનું પ્રમાણ ઘણું ઉચું જોવા મળ્યું હતું.
3. ઉચું સંસ્થાકીય સ્વાસ્થ્ય ધરાવતી શાળાઓમાં શિક્ષકોનું નીચું સંસ્થાકીય સ્વાસ્થ્ય ધરાવતી શાળાઓના શિક્ષકો કરતા વધુ અસરકારતા જોવા મળી હતી.

**2.4.7 :- માનસિક સ્વાસ્થ્ય, વ્યવસાયિક સંતોષ અને સંગઠન પ્રતિબંધતાના સંદર્ભમાં એક અભ્યાસ.**

—પટનાયક, શર્મા (1993)

નિદર્શ : ઓરિસાની રાજ્યની એક ઔદ્યોગિક સંસ્થાના કુલ 240 કર્મચારીઓને યદ્યચ્છ રીતે પસંદ કરી અભ્યાસ કરવામાં આવ્યો હતો. આ નમૂનામાં સંસ્થાના જુદા-જુદા વિભાગોમાંથી 120 અને સર્વિસ વિભાગમાંથી 120 કર્મચારીઓ પસંદ કર્યા હતા.

સાધનો :

1. વ્યવસાયિક સંતોષ
2. કાર્યદબાણ તુલા
3. માનસિક સ્વાસ્થ્ય તુલા
4. સંગઠન પ્રતિબંધતા તુલા

આંકડાકીય પૃથક્કરણ : અહીં માહિતી વિશ્લેષણ વિચરણ પૃથક્કરણ અને મલ્ટિપલ કસોટી દ્વારા કરવામાં આવ્યું હતું.

તારણો :

1. સુપરવાઈઝરોમાં અન્ય કર્મચારીઓની તુલનામાં અસહાય લાગણી, માનસિક સ્વાસ્થ્ય સમસ્યાઓ, કાર્ય દબાણનું ઉચું પ્રમાણ અને નીચી સંગઠન પ્રતિબદ્ધતા જોવા મળી હતી.
2. ઉત્પાદન વિભાગના સુપરવાઈઝરો અસહાયતાની લાગણી, માનસિક સ્વાસ્થ્ય સમસ્યાઓ સૌથી વધુ પ્રમાણમાં ધરાવતા હતા. તેમજ વ્યવસાયિક સંતોષનું નીચું પ્રમાણ ધરાવતા હતા.
3. સર્વિસ એકમના કર્મચારીઓ સંગઠા પ્રતિબદ્ધતામાં સૌથી આગળ હતા. જ્યારે અસહાયતાની લાગણી અને માનસિક સ્વાસ્થ્ય સમસ્યાઓ ઓછી જોવા મળી હતી.
4. વ્યવસાયિક સંતોષની આગાહી કરવા માટે અસહાયતાની લાગણી અને માનસિક સ્વાસ્થ્ય સાર્થક પરિવર્તો તરીકે જોવા મળ્યા હતા.

**2.4.8 -:** સંયુક્તક્ષેત્રની સંસ્થામાં કામ કરતા કર્મચારીઓનો સંગઠન પ્રતિબદ્ધતા અને વ્યવસાયિક સંતોષના સંદર્ભમાં એક અભ્યાસ.

—પટેલ (1994)

નિદર્શ : વડોદરાની 'ગુજરાત આલ્કલીઝ એન્ડ કેમીકલ લિમિટેડ' નામની એક સંયુક્તક્ષેત્રની સંસ્થામાંથી 118 કર્મચારીઓનો અભ્યાસ માટે પસંદ કરવામાં આવ્યા હતા.

સાધનો :

1. કાર્યસંતોષ તુલા
2. સંગઠન પ્રતિબદ્ધતા તુલા
3. વ્યક્તિગત માહિતી પત્રક

આંકડાકીય પૃથક્કરણ : અહીં માહિતી વિશ્લેષણ માટે સહસંબંધ અને 'ટી' કસોટીનો ઉપયોગ કરવામાં આવ્યો હતો.

તારણો :

1. વ્યવસાય સંતોષ અને સંગઠન પ્રતિબદ્ધતા વચ્ચે વિધાયક સાર્થક સહસંબંધ જોવા મળ્યો હતો.

2. યુનિયનની સામેલગીરીને વ્યવસાય સંતોષ અને સંગઠન પ્રતિબદ્ધતા સાથે નિષેધક સાર્થક સંબંધ જોવા મળ્યો હતો.
3. અનુભવની અવધિ અને આવક વ્યવસાય સંતોષ માટે સૂચક પરિવર્ત્યો છે. પરંતુ તેનાથી સંગઠન પ્રતિબદ્ધતામાં કોઈ સાર્થક તફાવત જોવા મળ્યો નથી.

#### 2.4.9 સંયુક્ત અને ખાનગીક્ષેત્રમાં કામ કરતા કર્મચારીઓની સંગઠન પ્રતિબદ્ધતા અને વ્યવસાય સંતોષના સંદર્ભમાં એક અભ્યાસ.

—રાવલ (1994)

નિદર્શ : વડોદરાની એક સંયુક્તક્ષેત્રની સંસ્થા તથા પોરબંદરની એક ખાનગી સંસ્થાના કુલ મળીને 240 કર્મચારીઓને યદચ્છ રીતે પસંદ કરી તેમના પર એક તુલનાત્મક અભ્યાસ કરવામાં આવ્યો હતો.

સાધનો :

1. વ્યવસાય સંતોષ તુલા
2. સંગઠન પ્રતિબદ્ધતા તુલા
3. વ્યક્તિગત માહિતી પત્રક

આંકડાકીય પૃથક્કરણ : અહીં માહિતી વિશ્લેષણ માટે વિચરણ પૃથક્કરણ, 'ટી' કસદોટી, સહસંબંધ અને રીગ્રેશન પૃથક્કરણ જેવી કસોટીઓનો ઉપયોગ કરવામાં આવ્યો હતો.

તારણો :

1. ઓછો વ્યવસાય સંતોષ અને વધુ વ્યવસાય સંતોષ ધરાવતા કર્મચારીઓની સંગઠન પ્રતિબદ્ધતાના મધ્યકો વચ્ચે સાર્થક તફાવત જોવા મળ્યો હતો.
2. વિવિધ નોકરીની અવધિ ધરાવતા કર્મચારીઓની સંગઠન પ્રતિબદ્ધતાની બાબતમાં સાર્થક તફાવત જોવા મળ્યો હતો. સંસ્થાના પ્રકાર અને વ્યવસાય સંતોષની આંતરક્રિયાને સંગઠન પ્રતિબદ્ધતા પર સાર્થક અસર જોવા મળી હતી.
3. સંગઠન પ્રતિબદ્ધતા પર કાર્યસંતોષની ૨૩ ટકા જેટલી વિધાયક અસર જોવા મળી હતી.

#### 2.4.10 સંગઠનાત્મક ભૂમિકા દબાણ, ચિંતા અને વ્યવસાય સંતોષનો અભ્યાસ

—સાગર શર્મા અને ઉમા શર્મા

નિદર્શ:— પ્રસ્તુત અભ્યાસમાં નિદર્શ તરીકે સ્ટેટ ગર્વમેન્ટ સેક્રેટરીએટ સંચાલનમાં કામ કરતા 155 કર્મચારીઓ બે જૂથમાં લીધેલા. એક જૂથમાં 71 ગેઝેટેડ ઓફિસરો જ્યારે બીજા જૂથમાં 84 નોન ગેઝેટેડ ઓફિસરો લેવામાં આવ્યા હતા.

ધનો :—

1. સંગઠનાત્મક ભૂમિકા દબાણ તુલા
2. સામાન્ય ચિંતા તુલા
3. વ્યવસાયિક સંતોષ
4. વ્યવસાયિક ચિંતા

તારણો :—

1. સંગઠનાત્મક ભૂમિકા દબાણનો સામાન્ય ચિંતા અને કાર્ય ચિંતા સાથે વિધાયક સહસંબંધ જોવા મળ્યો.
2. ઉંચી કાર્ય કક્ષાએ ઉંચા સંગઠનાત્મક દબાણ સાથે વ્યવસાયિક સંતોષ સંકળાયેલો છે.
3. ઉચ્ચ સામાન્ય વ્યવસાયિક ચિંતાનો નિચા વ્યવસાયિક સંતોષ સાથે સબંધ છે.

#### 2.4.11 ખાનગી અને જાહેર માધ્યમિક શાળાના શિક્ષકોનો વ્યવસાયિક સંતોષ

તપાસવો.

- સુર્યકુમાર શ્રીવાસ્તવ(1982)

નિદર્શ :— પ્રસ્તુત અભ્યાસનો નિદર્શ તરીકે 160 શિક્ષકોનો નમૂનો લીધો હતો. કાનપુર શહેરની શાળાઓમાંથી 100 પુરૂષ શિક્ષકો અને 60 સ્ત્રી શિક્ષકો લેવામાં આવ્યા હતા.

સાધનો :—

1. વ્યવસાયિક સંતોષ તુલા

તારણો :—

1. જાહેર માધ્યમિક શાળાના શિક્ષકો કરતા ખાનગી માધ્યમિક શાળાના શિક્ષકોમાં વ્યવસાયિક સંતોષ વધારે જોવા મળે છે.

2. પરણિત કરતા અપરણિત શિક્ષકોમાં વ્યવસાયિક સંતોષનું પ્રમાણ વધુ જોવા મળેલ છે.
3. વધારે અનુભવ ધરાવતા શિક્ષકોમાં વ્યવસાયિક સંતોષનું પ્રમાણ પણ વધારે જોવા મળેલ છે.

#### 2.4.12 કામદાર સ્ત્રીઓના વ્યવસાયિક સંતોષનો અભ્યાસ.

એસ.કે.અગ્રવાલ(1979)

નિદર્શ :- પ્રસ્તુત અભ્યાસમાં નિદર્શ તરીકે 115 પ્રયોજ્યોનો નમુનો લીધેલ તેમાં 60 શૈક્ષણિક વ્યવસાયિક સ્ત્રીઓ અને 55 બેંક વ્યવસાયની સ્ત્રીઓમાંથી પસંદ કરવામાં આવી હતી.

સાધનો :-

1. વ્યવસાયિક સંતોષ તુલા

તારણો :-

1. બેંક કામદાર સ્ત્રીઓ કરતા શૈક્ષણિક કામદાર સ્ત્રીઓ વધુ વ્યવસાયિક સંતોષ અનુભવતા જોવા મળ્યા હતા.
2. સ્ત્રીઓ વ્યવસાયિક સંતોષ માટે વ્યવસાયમાં સલામતી ઉપર વધારે ભાર મુકે છે.

#### 2.4.13 વ્યવસાયિક સંતોષ, ઉત્પાદકતા, ધંધાકીય દબાણ અને ધંધાકીય આબોહવા વિશે અભ્યાસ કર્યો છે.

સ્મીથ અને ગીલબેથ (1974)

નિદર્શ :- પ્રસ્તુત અભ્યાસમાં નિદર્શ તરીકે ૨૦૦ સુપરવાઈઝરોનો નમુનો લેવામાં આવ્યો હતો.

સાધનો :-

1. વ્યવસાયિક સંતોષ તુલા
2. ધંધાકીય દબાણનો સ્કેલ
3. ધંધાકીય આબોહવાનો સ્કેલ

તારણો :-

1. ધંધાકિય આબોહવા અને વ્યવસાયિક સંતોષ વચ્ચે ઉચ્ચો સહસબંધ રહેલો છે.
2. ધંધાકિય દબાણ અને વ્યવસાયિક સંતોષ વચ્ચે નકારાત્મક સહસબંધ રહેલો છે.

**2.4.14 વ્યવસાયિક સંલગ્નતા અને વ્યવસાયિક સંતોષના એક પરિવર્ત્ય તરીકે ધંધાકીય દબાણનો અભ્યાસ કર્યો છે.**

પી.સી.મિશ્રા અને એ.પી.સીંગ (1986)

નિદર્શ :- પ્રસ્તુત અભ્યાસમાં નિદર્શ તરીકે 400 સુપરવાઈઝરોનો નમૂનો લેવામાં આવેલ હતો.

સાધનો :-

1. વ્યવસાયિક સંતોષ તુલા
2. ધંધાકિય દબાણનો સ્કેલ.

તારણો :-

1. ધંધાકિય દબાણનો નિગમન કરતા વ્યવસાયિક સંલગ્નતા અને વ્યવસાયિક સંતોષનું પણ નિગમન થાય છે.

**2.4.15 વ્યવસાયિક મનોભાર અને વ્યવસાયિક સંતોષ સાથે વ્યક્તિત્વના ઘટકોનાં સંબંધનો અભ્યાસ.**

જે.ભોરણીયા (1986)

નિદર્શ :- પ્રસ્તુત અભ્યાસમાં નિદર્શ તરીકે 100 સુપરવાઈઝરો વલ્લભવિદ્યાનગરની એલીકોન, વલ્લભગ્લાસ ફેક્ટરીમાંથી લેવામાં આવ્યા હતા.

સાધનો :-

1. વ્યવસાયિક સંતોષ તુલા
2. ધંધાકિય દબાણનો સ્કેલ.
3. વ્યક્તિત્વ કથનાવલી



તારણો :-

1. ધંધાક્રિય દબાણ વધે તો વ્યવસાયિક સંતોષ ઘટે.
2. વ્યવસાયિક સંતોષને સામાજિકતા, સ્વતંત્રતા, સ્વવિશ્વાસ, સ્થિરતા જેવા વ્યક્તિત્વ ઘટકો સાથે સંબંધ છે.

**2.5.16 સૌરાષ્ટ્ર યુનિવર્સિટીના શૈક્ષણિક અને બિનશૈક્ષણિક કર્મચારીના વ્યવસાયિક સંતોષનો અભ્યાસ કરવો.**

ટી.બી.ચાવડા અને જે. ટાપરીયા (2000)

નિદર્શ :- પ્રસ્તુત અભ્યાસમાં નિદર્શ તરીકે 60 કર્મચારીઓ સૌરાષ્ટ્ર યુનિવર્સિટીના વિવિધ શૈક્ષણિક વિભાગોમાંથી લેવામાં આવ્યા હતા.

સાધનો :-

1. વ્યવસાયિક સંતોષ તુલા

તારણો :-

1. શૈક્ષણિક અને બિનશૈક્ષણિક કર્મચારીઓમાં વ્યવસાયિક સંતોષની બાબતમાં તફાવત જોવા મળ્યો નથી.
2. વ્યવસાયિક સંતોષને હોદ્દો સાથે સાર્થક સંબંધ છે જેમ હોદ્દો તેમ વ્યવસાયિક સંતોષ પણ ઉચ્ચ જોવા મળ્યો છે.

**2.4.17 માધ્યમિક અને પ્રાથમિક શાળાના શિક્ષકોમાં વ્યવસાયિક સંતોષ અને વ્યવસાયિક સામેલગીરીનો અભ્યાસ.**

પી.પી.સોલંકી અને જે.એચ.ટાપરીયા (2000)

નિદર્શ :- પ્રસ્તુત અભ્યાસમાં નિદર્શ તરીકે 60 લીબડી શહેરની વિવિધ શાળાઓમાંથી લેવામાં આવ્યા હતા.

સાધનો :-

1. વ્યવસાયિક સંતોષ તુલા
2. વ્યવસાયિક સામેલગીરી તુલા.

તારણો :-

1. માધ્યમિક શાળાના શિક્ષકોમાં પ્રાથમિક શાળાના શિક્ષકો કરતા વ્યવસાયિક સંતોષ વધારે જોવા મળ્યો હતો.
2. વ્યવસાયિક સંતોષને વ્યવસાયિક સામેલગીરી સાથે વિધાયક સહસંબંધ છે. જેમ વ્યવસાયિક સામેલગીરી વધારે તેમ વ્યવસાયિક સંતોષ વધારે જોવા મળ્યો છે.

**2.4.19** કાપડમીલમાં કામ કરતા કર્મચારીઓનો વ્યવસાયિક મનોભાર, વ્યવસાયિક સંતોષ અને વ્યક્તિત્વ લક્ષણોના સંબંધમાં એક અભ્યાસ.

– નવિનકુમાર (1987)

નિદર્શ :- ગુજરાતમાં આવેલી જુદા-જુદા પ્રકારની કાપડમીલોમાં કામ કરતા કર્મચારીઓમાંથી 10 વર્ષથી વધુ અનુભવ ધરાવતા 180 કર્મચારીઓનો યદચ્છ પદ્ધતિથી પસંદ કરવામાં આવ્યા હતા.

સાધનો :-

1. વ્યવસાયિક સંતોષ તુલા
2. વ્યવસાયિક મનોભાર તુલા
3. વ્યક્તિ મનોભાર તુલા

તારણો :-

1. જુદી-જુદી કાપડમીલોમાં કામ કરતા કર્મચારીઓમાં વ્યવસાયિક મનોભારના સંદર્ભમાં કોઈ સાર્થક તફાવત જોવા મળતો નથી.
2. વ્યવસાયિક મનોભારના સંદર્ભમાં ભૂમિકાની અસર જોવા મળતી નથી.
3. અનુભવની વ્યવસાયિક મનોભાર પર કોઈ અસર જોવા મળતી નથી.

**2.4.20** બેંક કર્મચારીઓનો વ્યવસાયિક સંતોષ અને વ્યવસાયિક મનોભારનો મનોવૈજ્ઞાનિક અને સામાજિક પરિવર્ત્યોના સંદર્ભમાં એક અભ્યાસ

સુધીર પટેલ (1993)

નિદર્શ :- ઉત્તર ગુજરાતમાં આવેલ રાષ્ટ્રીયકૃત અને સહકારી બેંક કર્મચારીઓમાંથી 480 બેંક કર્મચારીઓનો નિદર્શ સમાવેશ કરવામાં આવ્યો હતો.

સાધનો :-

1. વ્યવસાયિક સંતોષ તુલા
2. વ્યવસાયિક મનોભાર તુલા.

તારણો :-

1. સહકારી બેંક કર્મચારીઓ કરતાં રાષ્ટ્રીયકૃત બેંક કર્મચારી વધારે વ્યવસાયિક મનોભાર અનુભવે છે.
2. કલાર્કની કક્ષાના કર્મચારીઓ કરતાં ઓફિસર કક્ષાના કર્મચારીઓ વધારે વ્યવસાયિક સંતોષ અનુભવે છે.
3. પાંચ વર્ષથી ઓછા અને દશ વર્ષથી વધુ અનુભવવાળા બેંક કર્મચારીઓ વચ્ચે સંતોષ સંદર્ભમાં કોઈ સાર્થક તફાવત જોવા મળતો નથી.
4. સ્નાતક અને તેનાથી વધુ અભ્યાસ કરેલ કર્મચારીઓ વચ્ચે વ્યવસાયિક મનોભારના સંદર્ભમાં કોઈ સાર્થક તફાવત જોવા મળતો નથી.

**2.4.21 કોલેજ શિક્ષકોના સામાજિક-આર્થિક દરજ્જો, મનોભાર અને વ્યવસાયિક સંતોષનો એક અભ્યાસ.**

સુરેલયા (1994)

નિદર્શ :- અહીં રાજકોટ અને જામનગરની કોલેજોની વિવિધ વિદ્યાશાખાઓના કુલ 220 પ્રાધ્યાપકોનો નમૂનામાં સામાવેશ કરવામાં આવ્યો હતો. જેમાં 115 સ્ત્રી પ્રાધ્યાપકો અને 105 પુરૂષ પ્રાધ્યાપકોનો સમાવેશ થયો હતો.

સાધનો :-

1. સામાજિક - આર્થિક દરજ્જા માપદંડ
2. કોલેજ શિક્ષક મનોભાર તુલા
3. વ્યવસાયિક સંતોષ તુલા

તારણો :-

1. મનોભારના પ્રમાણને સ્ત્રી કે પુરુષ હોવાની સ્થિતિ અસર કરે છે.
2. મનોભારના પ્રમાણ ઉપર આવક અને વયની સંયુક્ત અસર જોવા મળે છે.
3. મનોભારના પ્રમાણ ઉપર જાતિ અને વયની સંયુક્ત અસર જોવા મળે છે.
4. મનોભાર અને વ્યવસાયિક સંતોષ વચ્ચે સાર્થક સહસંબંધ જોવા મળ્યો નથી.

**2.4.22 સંવેદનાત્મક અભિપ્રાયમાં ભાગીદારી, મધ્યસ્થ પરિવર્તન, આંતરિક વ્યવસાયિક સંતોષ અને વ્યવસાયિક મનોભાર સાથેનો સંબંધનાત્મક અભ્યાસ .**

ગીતા મહેતા (1993)

નિદર્શ :- ઉતર પ્રદેશમાં આવેલ મોટી ઈલેક્ટ્રોનિક કંપનીઓમાંથી 250 'બ્લુકોલર' કામદારોને પસંદ કરવામાં આવ્યા હતા. મોટાભાગના ઉતરદાતાઓ 35 વર્ષની ઉંમરના હતા. જેઓની માસિક આવક 1450 હતી. તેઓ સ્કૂલથી માંડી સ્નાતક સુધીનો અભ્યાસ અને 10 થી 15 વર્ષનો અનુભવ ધરાવતા હતા.

સાધનો :-

1. મનોવૈજ્ઞાનિક ભાગીદારી તુલા
2. કોલેજ શિક્ષક મનોભાર તુલા
3. વ્યવસાયિક સંતોષ તુલા

તારણો :-

1. વ્યવસાયિક સંતોષ અને વ્યવસાયિક મનોભાર વચ્ચે વિધાયક સાર્થક સંબંધ જોવા મળ્યો હતો.
2. વ્યવસાયિક મનોભાર અને ભાગીદારીનાં સંવેદાત્મક અભિપ્રાયમાં આંતરિક શરત સાર્થક જોવા મળી હતી.

**2.4.23** મોરબી શહેરના ઘડિયાળ ઉદ્યોગના કારખાનાઓમાં કામ કરતાં કર્મચારી ઓનું સંસ્થાકીય, વ્યવસાયિક સામેલગીરી અને વ્યવસાયિક સંતોષનો એક અભ્યાસ.

એ. એસ. મારકણા (1997)

નિદર્શ :- સાદા યદ્યચ્છ નિદર્શની પદ્ધતિથી મોરબી શહેરના ઘડિયાળના કારખાનાઓમાંથી 240 કર્મચારીઓનો નિદર્શ સ્લીપ પદ્ધતિથી પસંદ કરવામાં આવ્યો હતો. જેમાં 120 સ્ત્રી અને 120 પુરૂષ કર્મચારીઓનો સમાવેશ થતો હતો.

સાધનો :-

1. સંસ્થાકીય સ્વાસ્થ્ય તુલા
2. વ્યવસાય સામેલગીરી તુલા.
3. વ્યવસાયિક સંતોષ તુલા
4. વ્યક્તિગત માહિતી પત્રક

તારણો :-

1. કર્મચારીઓના સંસ્થાકીય સ્વાસ્થ્ય અને વ્યવસાયિક સામેલગીરી વચ્ચે સાર્થક વિધાયક સહસંબંધ જોવા મળ્યો છે.
2. કર્મચારીઓના સંસ્થાકીય સ્વાસ્થ્ય ઉપર તેમની ઉંમર અને શૈક્ષણિક લાયકાતની સંયુક્ત અસર સાર્થક જોવા મળે છે.
3. કર્મચારીઓના વ્યવસાયિક સંતોષ ઉપર તેની જાતિ અને ઉંમરની સંયુક્ત અસર સાર્થક જોવા મળી છે.
4. 3 વર્ષ સુધીનો અને 3 વર્ષથી વધુ અનુભવ ધરાવતા કર્મચારીઓના સંસ્થાકીય સ્વાસ્થ્યના પ્રાપ્તાંકોના મધ્યકો વચ્ચે સાર્થક તફાવત જોવા મળ્યો છે.

**2.4.24** કર્મચારીની પ્રતિબદ્ધતા અને સુપરવાઈઝર દ્વારા તેઓના વ્યવસાયનું મૂલ્યાંકન અને વ્યવસાયિક સંતોષ વચ્ચેના સંબંધનો એક અભ્યાસ.

જેકશન (1980)

નિદર્શ :- કેનેડામાં આવેલા 27 જિલ્લાની જુદી-જુદી કંપનીઓના મેનેજરોનો સમાવેશ કરવામાં આવ્યો હતો. કુલ 114 મેનેજરોને યદચ્છ રીતે પસંદ કર્યા. તેમણે પોતાના હાથ નીચે કાર્ય કરતા કર્મચારીઓનું મૂલ્યાંકન કરીને તેની નોંધ મુખ્ય કાર્યાલયને મોકલી હતી અને આ માહિતી પરથી જ કર્મચારીનું મૂલ્યાંકન કરવામાં આવ્યું હતું.

સાધનો :-

1. વ્યવસાયિક મૂલ્યાંકન તુલા
2. વ્યવસાયિક સંતોષ તુલા

તારણો :-

1. વ્યવસાયિક સંતોષ દેખાવ સાથે સંબંધ ધરાવતો નથી. જ્યારે વ્યવસાયિક મૂલ્યાંકન, વ્યવસાયિક દેખાવ સાથે સંબંધ ધરાવે છે.

**2.4.25** સંયુક્ત અને ખાનગી ક્ષેત્રમાં કામ કરતા કર્મચારીઓની સંગઠન પ્રતિબદ્ધતા અને વ્યવસાયિક સંતોષના સંદર્ભમાં એક અભ્યાસ.

રાવલ (1994)

નિદર્શ :- વડોદરાની એક સંયુક્તક્ષેત્રની સંસ્થા તથા પોરબંદરની એક ખાનગી સંસ્થાના કુલ મળીને 240 કર્મચારીઓને યદચ્છ રીતે પસંદ કરી તેમના પર એક તુલનાત્મક અભ્યાસ કરવામાં આવ્યો હતો.

સાધનો :-

1. સંગઠન પ્રતિબદ્ધતા તુલા
2. વ્યવસાયિક સંતોષ તુલા.
3. વ્યક્તિગત માહિતી પત્રક

તારણો :-

1. ઓછો વ્યવસાયિક સંતોષ અને વધુ વ્યવસાયિક સંતોષ ધરાવતા કર્મચારીઓની સંગઠન પ્રતિબદ્ધતા મધ્યકો વચ્ચે સાર્થક તફાવત જોવા મળ્યો હતો.
2. વિવિધ નોકરીની અવધિ ધરાવતા કર્મચારીઓની સંગઠન પ્રતિબદ્ધતાની બાબતમાં સાર્થક તફાવત જોવા મળ્યો હતો.
3. સંસ્થાનો પ્રકાર અને વ્યવસાયિક સંતોષની આંતરક્રિયાની સંગઠન પ્રતિબદ્ધતા પર સાર્થક અસર જોવા મળી હતી.
4. સંગઠન પ્રતિબદ્ધતા પર વ્યવસાયિક સંતોષની ૨૩ ટકા જેટલી વિધાયક અસર જોવા મળી હતી.

**2.4.26** જાહેર અને ખાનગીક્ષેત્રમાં કામ કરતા કર્મચારીઓનો વ્યવસાયિક સંતોષ અને વ્યવસાયિક સામેલગીરીનો તુલનાત્મક અભ્યાસ.

ગોપીકુમાર (1993)

નિદર્શ :- આંધ્રપ્રદેશના ચિત્તોડ જિલ્લામાંથી 150 કામદારો અને 150 ઓફિસરો એમ 300 ઉત્તરદાતાઓને પસંદ કરવામાં આવ્યા હતા. જેમાં 150 જાહેર ક્ષેત્રમાંથી અને 150 ખાનગીક્ષેત્રમાંથી પસંદ કરવામાં આવ્યા હતા.

સાધનો :-

1. વ્યવસાયિક સામેલગીરી તુલા
2. વ્યવસાયિક સંતોષ તુલા

તારણો :-

1. વ્યવસાયિક સંતોષ અને વ્યવસાયિક સામેલગીરી વચ્ચે ઊંચો વિધાય સહસંબંધ જોવા મળ્યો હતો.
2. જાહેર અને ખાનગીક્ષેત્રના કામદારો વચ્ચે વ્યવસાયિક સંતોષની બાબતમાં કોઈ તફાવત જોવા મળ્યો ન હતો. જ્યારે આજ ક્ષેત્રના ઓફિસરો વચ્ચે સાર્થક તફાવત જોવા મળ્યો હતો.

3. ખાનગી ક્ષેત્રના કામદારોની વ્યવસાયિક સામેલગીરી વધુ જોવા મળી હતી અને તેઓ પોતાની આંતરિક જરૂરિયાતના સંતોષ જેવી કે સ્વયતતા જવાબદારી વગેરેના સંતોષમાં વધારે સભાન હતા.

**2.4.27 ઘંઘાદારી અને બિનઘંઘાદારી ક્ષેત્રમાં વ્યવસાયિક સામેલગીરી અને ભાગીદારીનો વ્યવસાયિક સંતોષ સાથેનો સંબંધ તપાસતો એક અભ્યાસ.**

**પેસ્તનજી (1995)**

**નિદર્શ :-** નમૂના તરીકે 145 ઓફિસરો અને 135 કલાર્ક એમ કુલ મળીને 280 કર્મચારીઓની પસંદગી કરવામાં આવી હતી.

**સાધનો :-**

1. વ્યવસાયિક સામેલગીરી તુલા
2. વ્યવસાયિક સંતોષ તુલા
- 3.

**તારણો :-**

1. વ્યવસાયિક સામેલગીરીને ઘંઘાદારી જૂથના બંને કક્ષાના કર્મચારીઓ સાથે ઉચ્ચો સહસંબંધ જોવા મળે છે. જ્યારે વ્યવસાયિક સામેલગીરીને બિનઘંઘાદારી સાથે નીચો સહસંબંધ જોવા મળ્યો હતો.

**2.4.28 માધ્યમિક શાળાનાં શિક્ષકોનો વ્યવસાયિક સંતોષ પરનો અભ્યાસ.**

**કાંતિલાલ કે. પટેલ (1969)**

**નિદર્શ :-** ખેડા જિલ્લાનાં માધ્યમિક શાળામાં 400 શિક્ષકોનો નમૂનો પસંદ કર્યો હતો.

**સાધનો :-**

1. પ્રશ્નાવલી
2. મુલાકાત પદ્ધતિ



તારણો :-

1. વિષયવસ્તુનું જ્ઞાન પૂરતુ હોય તો વ્યવસાયિક સંતોષ વધુ પ્રાપ્ત થાય છે.
2. સહકારભર્યું અને લોકશાહી વાતાવરણ હોય તો વ્યવસાયિક સંતોષનું પ્રમાણ ઊંચુ જોવા મળે છે.
3. જ્ઞાનવૃદ્ધિની તકો જો વધુ હોય તો વ્યવસાયિક સંતોષ વધુ જોવા મળે છે.
4. સામાજિક મોભો વધે છે તેને લીધે પણ વ્યવસાયિક અસંતોષ વધારે છે.

## 2.5 માનસિક સ્વાસ્થ્ય અંગે થયેલા પૂર્વ સંશોધનો :-

2.5.1 શું કુરસદી પ્રવૃત્તિની ભાગીદારી નારીના માનસિક સ્વાસ્થ્યનું રક્ષણ ઘટક છે?

પોન્ડે માઈલીના પી. સાંતાના વિમલા એસ.(2000)

નિદર્શ બ્રાઝીલના સાલ્વાડોર શહેરના નિર્ધન લત્તાના સમુદાયીક આડછેદી અભ્યાસમાં ઉપરોક્ત પ્રશ્નો અંગેની અટકળની તપાસ કરેલી. યદ્યુચ્ચ રીતે પસંદ કરેલા 470 પરિવારની પપર પ્રોઠ મહિલા કાર્યકરોની મુલાકાત લીધેલી.

સાધનો :- માનસિક સ્વાસ્થ્ય સંદર્ભેની તુલાઓ.

આંકડાશાસ્ત્રીય પૃથ્થકરણ :- ટી-મૂલ્ય અને સહસંબંધ

તારણો :- અલ્પ પારિવારિક આવક અને કાર્ય સંતોષનો અભાવ સૂચવતી નારીમાં કુરસદની પ્રવૃત્તિ અસરકર્તા જોવા મળી હતી. શક્ય છે કે ગંભીર આપત્તિરૂપ પ્રતિકૂળ સંજોગોમાં કુરસદી પ્રવૃત્તિ માનસિક તંદુરસ્તીની જાળવણીમાં મદદરૂપ થાય છે.

2.5.2 કામદારોનાં માનસિક સ્વાસ્થ્ય અને સામાજિક સમર્થનના બંધારણનો અભ્યાસ

કટૌકે યાસુસી, સોજી ઈચીકો(Jan.2000)

નિદર્શ : કામદારોના માનસિક સ્વાસ્થ્ય અને સામાજિક સમર્થનના પરિણામ અને પ્રકારો વચ્ચેના સંબંધોની પરિક્ષા કરી છે. (19 થી 59 વર્ષના) 477 પુરુષો અને 23 મહિલા કામદારને ઉત્તરદાતા તરીકે લીધા હતા.

તારણો :- સામાજિક સમર્થનના ચાર પ્રકાર (ભાવાત્મક સમર્થન, માહિતી સમર્થન, સાધન સામગ્રી સમર્થન અને વિશ્રાંતરૂપ સમર્થન)ની સાથે સમર્થનના ત્રણ પરિમાણ (સમર્થન ભૂખ, સમર્થન સંતોષ અને સમર્થનનો અમલ) પણ માપેલા પરિણામો દેખાડે છે કે (1) વિકૃત ચિંતા અને સમર્થનના અમલ અને સમર્થન સંતોષ વચ્ચે નિમ્ન ઋણાત્મક સહસંબંધ જોવા મળેલો (2) સમર્થનની પ્રબળભૂખ વાળા પાત્રોને ઉચ્ચ ભાવત્મક સમર્થન પૂરું પાડવામાં આવે તો તે અસરકારક રીતે ખિન્નતા અને વિકૃત ચિંતાને ઘટાડે છે.

### 2.5.3 સમાજમાં વ્યક્તિત્વ વિકારો. માનસિક સ્વાસ્થ્ય અને સુખાકારીનો ઓસ્ટ્રેલિયાના રાષ્ટ્રીય સર્વેનો અહેવાલ.

જેકશન એચ.જે. બર્જસ પી.એમ. મેલબોર્ન ઓસ્ટ્રેલિયા(2000)

તારણો : આ અભ્યાસના મુખ્ય ધ્યેય નીચે હતા.

1. રાષ્ટ્રમાં વ્યક્તિત્વ વિકારોનો ફેલાવો નિર્ધારિત કરવો
2. નોંધાયેલા દર્દીની જાતિવાર સંખ્યા અને મનોવિકારના પ્રકાર નક્કી કરવા.
3. માનસિક વિકારો અને બિનમાનસિક વિકારોની શારીરિક દશાના સંબંધો તથા શારિરીક નબળાઈઓની જાણકારી મેળવવી. પધ્ધતિ : ૧૯૯૭ ના મે અને ઓગષ્ટ વચ્ચે કારયેલા ઉપરોક્ત રાષ્ટ્રીય સર્વેક્ષણમાંથી માહિતી એકત્ર કરેલી.

સર્વેક્ષણ એકદંરે 10641 જણાનું કરેલું. પ્રત્યેક મુલાકાતા દાતાને GED10 વિકારોના આંતરરાષ્ટ્રીય વર્ગીકરણ 10ની ધોરણો અંગે સંબંધ પ્રશ્નાવલીનું જૂથોમાં 59 પ્રશ્નો હતા. તેમાં 704 જણાને એક મનોદર્દ હતું ભારીત ગણતા કરતા જાણવા મળ્યું કે 65% પ્રૌઢ વસ્તી જીવન દરમ્યાન એક યા બીજા પ્રકારના મનોદર્દની ભોગ બનેલી વળી મનોદર્દધારી ભોટે ભાગે યુવાન પરિણીત વ્યક્તિ હતી અને તેમને ક્યાં તો વિકૃતચિંતા ક્યાંક તો ભાવવિકાર કે નશાખોરીનો વિકાર કે પછી કોઈ શારિરીક બદલાવ હતી તેવી જ રીતે મનોવિકાર રહિતવાળા કરતા આ લોકો વધારે અશક્તિ ધરાવતા હતા.

### 2.5.4 જાપાનમાં માનસિક સ્વાસ્થ્ય ખિન્નતા અને વિકૃતચિંતા વિકારોની ઓળખ અને

સારવાર

તાજીમાઓ સામુ(2001)

તારણો : જાપાનમાં મનોચિકિત્સકી સેવાની ઉચ્ચ પ્રાપ્યતા શક્ય છે તેમ છતાં પશ્ચિમના સમાજમાં જે પ્રકારની, જેવી ગુણવત્તાવાળી સેવા અપાય છે તેની દૃષ્ટિએ જાપાનની સેવા ઐતિહાસિક પરંપરામાં નબળી જ છે. જો કે જાપાની મનોચિકિત્સા સંક્રમણના ગળામાંથી પસાર થઈ રહી છે. માનસિક સારવારના પક્ષે કેટલાક ધરમૂળ ફેરફાર કરવામાં આવ્યા છે. નિદાન માટે આંતરરાષ્ટ્રીય ધોરણો સ્વીકારાયા છે. નવી ખિન્નતામારક દવાઓની પ્રાપ્યતા વધારી છે. તેમાં સેરેટોનીના પુર્નશોષણરૂપ અવરોધકોનો ખાસ ઉમેરો થયો છે. તેમજ અન્ય સામાજિક આર્થિક પરિમાર્જન વ્યવસ્થાઓ દાખલ થઈ છે. અને તે પણ ઘણા બધા દવાખાનામાં તે સુપ્રાપ્ય બનાવાઈ છે.

### 2.5.5 "રાજકોટ શહેરની કેન્સર હોસ્પિટલના દર્દીઓના માનસિક સ્વાસ્થ્ય

અંગનો અભ્યાસ"

—નિલમ નકુમ(1995)

નિદર્શ : રાજકોટ શહેરની કેન્સર હોસ્પિટલમાં સારવાર માટે આવતા 100 દર્દીઓ પસંદ કરવામાં આવેલા હતાં જેમાં 50 સ્ત્રીઓ અને 50 પુરુષોનો સમાવેશ થતો હતો.

- સાધનો:
1. વ્યક્તિગત માહિતી પત્રક
  2. માનસિક સ્વાસ્થ્ય સંશોધનિકા

માહિતિવિશ્લેષણ: પ્રાપ્ત માહિતીનું વિશ્લેષણ 't' મૂલ્ય દ્વારા કરવામાં આવ્યું છે.

- તારણો:
1. 54 વર્ષથી અને 54 વર્ષથી નીચે કેન્સરના દર્દીઓના માનસિક વચ્ચે સાર્થક તફાવત જોવા મળે છે.
  2. કેન્સરના રોગને કારણે થોડા અને વધુ હાતશ દર્દીઓના માનસ્વાસ્થ્ય વચ્ચે સાર્થક તફાવત જોવા મળ્યો નથી.
  3. કેન્સરમાં પુરુષ દર્દીઓ અને સ્ત્રી દર્દીઓના માનસિક સ્વાસ્થ્ય વચ્ચે સાર્થક તફાવત જોવા મળ્યો હતો.
  4. શહેરી અને ગ્રામ્ય વિસ્તારમાંથી આવતા કેન્સરના દર્દીઓના માનસિક સ્વાસ્થ્ય વચ્ચે સાર્થક તફાવત જોવા મળ્યો હતો.

## 2.6.5 બાળકોના માનસિક સ્વાસ્થ્ય સ્તરનો અભ્યાસ

પારથી ઉષા કે. અને વેગરમહિયા, એસ. આર. .1992

સંસ્થા : આંધ્રપ્રદેશ એગ્રીકલ્ચર યુનિવર્સિટી કલોજ એફ હોમ સાન્સ, હૈદારાબાદ

સંશોધન પત્ર : સામાજિક કાર્ય 1992 LIII(1) પેઈજ નં 17-22

તારણો: ચોકકસ વ્યક્તિગત સામાજિક માતાના વ્યક્તિત્વ પરિવર્તો જેવા કે વ્યાવસાયિક સ્તર, લગ્નનો વિસ્તાર, લગ્નને લગતો સંતોષ, વ્યક્તિત્વ લક્ષણો, કુટુંબનો પ્રકાર અને વિવિધ પીછેહઠ પૃથ્થકરણ દ્વારા સામાજિક વર્ગ બાળકના માનસિક સ્વાસ્થ્યને કેવી રીતે સંબંધિત છે તેનો અભ્યાસ વધારે મહત્વનો ભાવિ પરિવર્તો સામાજિક સ્તર છે. મિલકત સાથે સામાજિક વર્ગનું હકારાત્મક જોડાણ બતાવે છે કે સામાજિક વર્ગ બાળકના માનસિક સ્વાસ્થ્ય સ્તરનું પ્રાથમિક નિર્ણાયક બાબત છે. માનસિક સ્વાસ્થ્ય હિંસા સાથે વધારે અનુવાદ જોડાણ બતાવે છે કે બાળકોને લાવણીશીલ સુદૃઢતા મળતાવળાપણું જરૂર પડે છે કે જેને યોગ્ય માર્ગદર્શન આપવા યોગ્ય હોય અને તેને કે તેણીની પરિપક્વતા તરફ વધારો કરવામાં મદદ કરે છે.

માનસિક સ્વસ્થ્ય માત્ર યુવા, પ્રૌઢ કે વૃધ્ધજનો ને જ અસર કરંતુ પરિબળ નથી પરંતુ બાળકોને પણ અસર કરે છે હાઈ બી.પી.ના દર્દીઓના માનસિક સ્વાસ્થ્ય બાળકોના માનસિક સ્વાસ્થ્યનો અભ્યાસ જૂદો પડે છે.

## 2.5.7 તબીબી માનસિક સ્વાસ્થ્ય વિમાની સેવા પ્રાપ્ત કરનારાના સેવાના સંતોષ અને સેવાની અસરકારકતા વચ્ચેના સંબંધો

રોલેન્ડ બાર્બરા, લેંગ બેન ડગલાસ, આર રોરસ, (2000)

તારણો:—

1. અન્ય નિદાનવાળા કરતા વિરિચ્છન ચિત્તવિકાર વાળા દર્દીના અહેવાલ પ્રગટ કરે છે કે તેમના સેવા સંતોષ અને એકંદર જીવન સંતોષ વધારે જોવા મળ્યા છે તેમજ તેમનું પોતાની માનસિક હાલતનું સ્વાગત ક્રમાંક ઉચું જોવા મળેલું.

2. વિચ્છિન્ન ચિત્તવિકાર, ભાવવિભોર અને મનમેળ રૂપવિકાર ધરાનાર દર્દીના કિસ્સામાં તેમના સેવા સંતોષ અને જીવન સંતોષનું નીરીક્ષણ કરેલું પણ વિકૃતચિંતા વાળાનું એવું અવલોકન નહોતું કર્યું.
3. માનસિક સ્વાસ્થ્ય આજ રીતે હાઈ બી.પી. ના દર્દીને પણ પોતાનું બી.પી. જાળવવા મદદરૂપ થાય છે.

### 2.5.8 તરુણના માનસિક સ્વાસ્થ્યની ઉન્નતિ અને મનોવિકારોનું નિવારણ સુયોગ્ય છે

ખરૂ ?

કઈલ્ટી આલા, હઈનો, રીટા કેરટ, રીમ્પાલે અર્જા, (1999)

તારણો : કેન્સરના અને હૃદયની ધમની રોગ જેવા નિવારણની લાંબી પરંપરાની તુલનામાં મનોવિકારના નિવારણનો ખ્યાલ થોડોક જોવા મળે છે. અને માનસિક સ્વાસ્થ્યની ઉન્નતિનો ખ્યાલ એના કરંતા પણ વધારે તાજો છે. આ લેખ આ બંને ખ્યાલોની ચર્ચા કરે છે અને માનસિક વિકારના નિવારણ તથા માનસિક સ્વાસ્થ્યની ઉન્નતિ અંગેના પ્રવૃત્તમાના સાહિત્યની ખાસ કરીને તરુણોના સંદર્ભમાં સમિક્ષા કરે છે. પોતાના વિકાસાત્મક પડકાર અને મનોવિકારના ઉંચા જોખમ ધરાવતી તરુણાવસ્થા એ બંને માટે ઈષ્ટતમ ગાળો પૂરી પાડે છે. કેમ કે તે બાળકની વિકાસલક્ષી હાડમારીના ઉકેલની શક્યતાઓ દર્શાવે છે.

ખિન્નતા, આહાર વિકાર, વિકૃતચિંતા અને સમાજ વિરોધી વર્તન જેવા રોગના પ્રત્યક્ષ ઉદાહરણોના આધાર પર પ્રસ્તુત સમીક્ષાએ ગાળાના મનોસામાજિક જોખમી ઘટકો અને હસ્તક્ષેપોની વાતને કેન્દ્રમાં રાખી પ્રાધાન્ય આપે છે.

### 2.5.8 બેકાર ચીની મજૂરનું માનસિક સ્વાસ્થ્ય

વુ હોરાન, જીઆંગ લોંગ, ગ્યુઆન હેંગીયોગ. (2001)

તારણો : 1. ચીનના બેકાર કામદારોના માનસિક સ્વાસ્થ્યની શોધખોળ કરી છે. 400 બેકાર અને 100 નોકરિયાતની SEL-CO EPR, LES વગેરે દ્વારા માપણી કરેલી

2. 20 ટકા બેકારની માનસિક દશા સારી પેઠે સ્થાનબ્રસ્ટ હતા તેમની સૌથી સામાન્ય વિકારોમાં ખિન્નતા, ચિંતા અને મનઃ શરીરી વિકારો હતા. શિક્ષણ અને કામના સમસ્યાંક EPQ ના P સામે N અને મુલાકાતની રીતોમાં નિષેધક મુકાબલા પ્રાપ્તોંક નિયંત્રિત જૂથ કરતા સારી પેઠે ઉંચા હતા. જ્યારે સામાજિક સમર્થનતુલા અંગથેના એકંદર સર્મથનાક નિયંત્રિત પાત્રો કરતા સંગીનરૂપે નીચા હતા. સહસંબંધ અને નિયતસંબંધ પૃથ્થકરણ દેખાડે છે કે બેકારની માનસિક હાલતને અસર કરનારા મુખ્ય કે ઘટકોમાં જાતિ, નિષેધક વર્તાવ સૌમ્ય મનોવિકારી વ્યકિતત્વ અને જીવનના પ્રસંગોને સમાવેશ થાય છે.
3. પ્રસ્તુત અભ્યાસમાં પણ જાતિગત ભેદ દેખાય છે. માનસિક પ્રમાણમાં ખિન્નતા સ્ત્રી અને પુરુષ બન્નેમાં જોવા મળે છે.

### 2.5.10 શહેરી અને ગ્રામ્ય વિદ્યાર્થીઓ વચ્ચેના માનસિક સ્વાસ્થ્ય સ્તરનો તુલનાત્મક અભ્યાસ.

રેડી. એસ. વિશ્વનાથ અને નાગર નથમ્મા બી. (1995)

તારણો : આ અભ્યાસનો હેતુ શહેર અને ગ્રામીણ વિદ્યાર્થીઓના વચ્ચેના જે માનસિક સમસ્યાનું વલણ ધરાવે છે. તે તપાસવાનો હતો. આ અભ્યાસ માટે હાઈસ્કુલના 400 વિદ્યાર્થીઓને નમૂનામાં પસંદ કરવામાં આવ્યા હતા. (જેમાં 200 છોકરા) અને (200 છોકરીઓ) જેનું પરિણામ જોતા જણાય છે કે ગ્રામીણ અને શહેરી વિદ્યાર્થીઓનો માનસિક સ્વાસ્થ્યમા કોઈ ફેરફાર નથી. (2) છોકરાઓ અને છોકરીઓના માનસિક સ્વાસ્થ્ય સ્તરમાં આ સાથે મહત્વપૂર્ણ રીતે અલગ પર) છોકરાઓ અને છોકરીઓના માનસિક સ્વાસ્થ્ય સ્તરમાં આ સાથે મહત્વપૂર્ણ રીતે અલગ પાડ્યા હતા (3) સામાજિક આર્થિક સ્તરની માનસિક માનસિક સ્તરમાં કોઈ રહેલી નહોતી.

2.5.11 વિદ્યાર્થીઓના માનસિક સ્વાસ્થ્ય પર તેની જાતિયતા, રહેઠાણ, વિસ્તાર તેમજ કૌટુંબિક પરિસ્થિતિની કેવી અસર પડે છે, તે જાણવાનો હતો.

**Terman અને Merrill (1937)**

નિદર્શ : જુદી-જુદી શાળાના આઠથી બાર ધોરણના વિદ્યાર્થીઓ પસંદ કરવામાં આવ્યા હતા.

સાધનો : 1. વ્યક્તિગત માહિતીપત્રક

2. માનસિક સ્વાસ્થ્ય પ્રશ્નાવલી

તારણો : 3. વિદ્યાર્થીઓના માનસિક સ્વાસ્થ્ય પર તેના રહેઠાણ વિસ્તારની સર સાર્થક જોવા મળે છે.

4. છોકરા અને છોકરીઓમાં તેના માનસિક સ્વાસ્થ્યમાં તફાવત જોવા મળે છે, તેવી જ રીતે કોટુંબિક પરિસ્થિતિની અસર જોવા મળતી

નથી.

**2.5.12 સામાજિક અર્થિક પરિસ્થિતિની અસરો અને રાષ્ટ્રીય જીવન પ્રવાહથી અલગ એવી આદીવાસી ટોળીઓના માનસિક સ્વાસ્થ્ય અંગે જાણકારી મેળવવાનો .**

શ્રી નિવાસ અને વેદગીરી (1977)

નિદર્શ : તામિલનાડુના કોઈમ્બતુરમાં પલામલઈ ટેકરીઓમાં વસવાટ કરતી ઈરૂલ આદીવાસી ટોળીઓના કુલ 147 કુટુંબ કબીલામાંથી પ્રસ્તુત સંશોધનમાં 70 કુટુંબ કબીલાનો નિદર્શમાં સમાવેશ કરવામાં આવ્યો હતો. જેમાંનાં 82 ટકા લોકો અભાણ હતા અને 12 ટકા પ્રાથમિક કક્ષા સુધી ભણેલા હતા.

સાધનો : કાનહાઉઝર (1995) રચીત માનસિક સ્વાસ્થ્યના છ માપદંડ પ્રમાણ વ્યક્તિગત મુલાકાત લઈને માહિતી એકત્રિત કરવામાં આવી હતી. જે આ પ્રમાણે હતી.

1. દેખીતી ચિંતા અને આવેગિક દબાણ સૂચિ.
2. વિદ્યાયક વિરુદ્ધ લોકોના સ્વીકારમાં વિશ્વાસ સૂચી.
3. દુશ્મનાવટ વિરુદ્ધ લોકોના સ્વીકારમાં વિશ્વાસ સૂચી
4. સામાજિકતા, મિત્રતા વિરુદ્ધ એકલતા સૂચી



5. જીવન સાથે સમગ્રપણે સંતોષ સૂચી
6. વ્યક્તિગત શિસ્ત, વિરુદ્ધ અનિયમિતતા, સામાજિક અતડાપણું અને નિરાશા સૂચી.

- તારણો : 1. ઈરૂલા ટોળીના આદીવાસીઓના ચિંતા અને ઔદ્યોગિક દબાણ સામાજિકતા અને જીવન સંતોષના માનસિક સ્વાસ્થ્યના પાસાઓ ઉપર ઉંચા પ્રાપ્તાંકો હતા જે સાર્થક રીતે ઉંચા હતા.
2. ઈરૂલા ટોળના આદીવાસીઓના સ્વમાન, દુશ્મનાવટ અને વ્યક્તિગત શિસ્તના માનસિક સ્વાસ્થ્ય પાસાઓ ઉપર સાર્થક રીતે નીચા પ્રાપ્તાંકો હતા.

### 2.5.13 વિદ્યાર્થીઓના વિવિધ ઉંમરના જૂથોનું માનસિક સ્વાસ્થ્ય તુલના કરવાનો.

પ્રભાકરન (1986)

નિદર્શ : અભ્યાસમાં 248 પ્રયોજનનો સમાવેશ કરવામાં આવ્યો હતો. અહિં અભ્યાસમાં બે જૂથો પાડવામાં આવ્યા હતા. 120 સામાન્ય વિદ્યાર્થી અને 128 શારીરિક રીતે ક્ષતિગ્રસ્ત વિદ્યાર્થીઓ હતા.

સાધનો : 1. માનસિક સ્વાસ્થ્ય પ્રશ્નાવલી

તારણો : 2. બંને ગૃપના વિદ્યાર્થીઓમાં માનસિક સ્વાસ્થ્યની દૃષ્ટિએ ભિન્ન હતા. ઉપરાંત જેમ ઉંમર વીતી જાય તેમ તેમ માનસિક સ્વાસ્થ્યના પ્રમાણમાં વધારો થતો જાય છે.

3. 15 થી 20 વર્ષ કરતા 26 થી 30 વર્ષની વયના વિદ્યાર્થીઓમાં માનસિક સ્વાસ્થ્ય સારા પ્રમાણમાં ઉંચું હતું તેમ છતાં પણ શારીરિક રીતે ક્ષતિ ધરાવતા બાળકોના માનસિક સ્વાસ્થ્ય તેની તુલનામાં ઘણું નીચું હતું

### 2.6.12 ઔદ્યોગિક કર્મચારીઓના માનસિક સ્વાસ્થ્ય, કાર્ય સામેલગીરી અને સંસ્થાકીય વાતાવરણો અભ્યાસ કરવો.

રાણે (1993)

નિદર્શ : બોમ્બે અને વડોદરા સ્થિત બે રાસાયણિક કારખાનાઓમાં 400

કર્મચારીઓનો યદ્યથ્થ નમૂનો પસંદ કરવામાં આવેલ હતો.

- સાધનો: 1. માનસિક સ્વાસ્થ્યનો આવક, કાર્યસામેલગીરી અને સંસ્થાકીય વાતાવરણ અને સાર્થક સહસંબધ જોવા મળે છે.
2. ગુજરાતી કર્મચારીઓનું માનસિક સ્વાસ્થ્ય મહારાષ્ટ્રિયન કર્મચારીઓ કરતા સારુ જોવા મળ્યુ છે.

**2.5.15** ઔદ્યોગિક સંસ્થાના કર્મચારીઓની અસહાયતાની લાગણી, કાર્ય દબાણ, માનસિક સ્વાસ્થ્ય અને સંગઠન પ્રતિબધ્ધતા વગેરે અંગેની જાણકારી મેળવવાનો હતો.

પટનાયક મિરા અને મિશ્રા (1993)

- સાધનો :
1. હેલ્પનેસનેસ પ્રશ્નાવલી
  2. કાર્યદબાણ પ્રશ્નાવલી
  3. માનસિક સ્વાસ્થ્ય પ્રશ્નાવલી
  4. સંગઠન પ્રશ્નાવલી

- તારણો :
1. સુપરવાઈઝરોમાં લાચારીની અનુભૂતિ, માનસિક સ્વાસ્થ્યની સમસ્યાઓ અને કાર્ય દબાણ વધારે પ્રમાણમાં અને સંગઠન પ્રતિબધ્ધતા ઓછા પ્રમાણમાં જોવા મળી હતી.
  2. સર્વિસ યુનિટના અધિકારીઓમાં લાચારી તથા માનસિક સ્વાસ્થ્યની સમસ્યા સૌથી ઓછા પ્રમાણમાં જોવા મળી હતી.
  3. ઉત્પાદન કરનાર સુપરવાઈઝરમાં લાચારીની અનુભૂતિ, માનસિક સ્વાસ્થ્યની સમસ્યાઓ વધુ પ્રમાણમાં તેમજ સંગઠન પ્રતિબધ્ધતા ઓછા પ્રમાણમાં જોવા મળી હતી.

**2.5.16** માધ્યમિક શાળાના વિદ્યાર્થીઓના માનસિક સ્વાસ્થ્યનું તેમના સામાજિક દરજ્જાના સંદર્ભમાં સંશોધન

રાય અને યાદવનો અભ્યાસ (1993)

- સાધનો : 1. વ્યક્તિગત માહિતી પત્રક  
2. માનસિક સ્વાસ્થ્ય તુલા
- તારણો : 3. વિદ્યાર્થીઓ કરતા વિદ્યાર્થીનીઓ માનસિક રીતે વધુ સ્વસ્થતા ધરાવતી હતી.  
4. શહેરી અને ગ્રામીણ વિસ્તારના વિદ્યાર્થીઓ માનસિક સ્વાસ્થ્યમાં અર્થ સૂચક રીતે જુદા પડે છે.  
5. વિદ્યાર્થીઓના અભ્યાસ તેમજ ઉંમર વધતી જાય તેમ તેમ તેમનું માનસિક સ્વાસ્થ્ય પણ વધતું જાય છે.

**2.6.17** શહેરી વિદ્યાર્થીઓ અને ગ્રામ્ય વિદ્યાર્થીઓના માનસિક સ્વાસ્થ્ય સ્થિતિનો તફાવત જાણવા

રેડ્ડી અને નગરથાનમ્મા (1993)

નિદર્શ : આંધ્રપ્રદેશની ગ્રામ્ય તથા શહેરી વિસ્તારની માધ્યમિક શાળાના 400 વિદ્યાર્થીઓને યદ્યચ્છ વડે પસંદ કરવામાં આવ્યા હતા.

- સાધનો : 1. માનસિક સ્વાસ્થ્ય તુલા  
2. સામાજિક આર્થિક દરજ્જો માપદંડ(1984)
- તારણો : 1. શહેરી અને ગ્રામ્ય વિસ્તાર વિદ્યાર્થીઓના માનસિક સ્વાસ્થ્યના પ્રાપ્તાંકો વચ્ચે સાર્થક તફાવત જોવા મળ્યો ન હતો.  
2. છોકરાઓ અને છોકરીઓના માનસિક સ્વાસ્થ્યનાં પ્રાપ્તાંકો વચ્ચે સાર્થક તફાવત ન હતો.  
3. સામાજિક રીતે ઉપલા અને નીચલા વર્ગના વિદ્યાર્થીના માનસિક સ્વાસ્થ્યનાં પ્રાપ્તાંકો વચ્ચે સાર્થક તફાવત જોવા મળ્યો ન હતો.

**2.5.18** રાજકોટ શહેરની કેન્સર હોસ્પીટલના દર્દીઓના માનસિક સ્વાસ્થ્ય અંગેનો અભ્યાસ.

નીલમ નકુમ : (1995)

નિદર્શ : રાજકોટ શહેરની કેન્સર હોસ્પીટલના સારવાર માટે આવતા કેન્સરના દર્દીઓમાંથી 100 દર્દીઓ પસંદ કરવામાં આવ્યા હતા. જેમાં 50 સ્ત્રીઓ અને 50 પુરૂષોનો સમાવેશ થતો હતો.

સાધનો : 1. વ્યક્તિગત માહિતી  
2. માનસિક સ્વાસ્થ્ય સંશોધનિકા

તારણો : 1. 54 વર્ષની ઉપર અને 54 વર્ષથી નીચેના કેન્સરના દર્દીઓના માનસિક સ્વાસ્થ્ય વચ્ચે સાર્થક તફાવત જલવા મળે છે.  
2. કેન્સરના રોગના કારણે થોડા અને વધુ હતાશ દર્દીઓના માનસિક સ્વાસ્થ્ય વચ્ચે સાર્થક તફાવત જોવા મળ્યો નથી.  
3. કેન્સરમાં પુરૂષ દર્દીઓ અને સ્ત્રી દર્દીઓના માનસિક સ્વાસ્થ્ય વચ્ચે સાર્થક તફાવત જોવા મળ્યો હતો.  
4. શહેરી અને ગ્રામ્ય વિસ્તરમાંથી આવતા કેન્સરના દર્દીઓના માનસિક સ્વાસ્થ્ય વચ્ચે સાર્થક તફાવત જોવા મળ્યો હતો.

**2.5.19** "ઉચ્ચતર માધ્યમિક શાળામાં અભ્યાસ કરતા વિદ્યાર્થીઓના સામાજિક આર્થિક દરજ્જાના સંદર્ભમાં તેના માનસિક સ્વાસ્થ્યનો અભ્યાસ"

દિલીપ આઘારા (1995)

નિદર્શ : ઉચ્ચતર માધ્યમિક શાળામાં 300 વિદ્યાર્થીઓમાં 148 છોકરાઓ અને 152 છોકરીઓનો સમાવેશ કરવામાં આવ્યો હતો.

સાધનો : 1. સામાજિક આર્થિક દરજ્જાનો માપદંડ  
2. માનસિક સ્વાસ્થ્ય વિશ્લેષણ પ્રશ્નાવલી

તારણો : વિદ્યાર્થીઓના માનસિક સ્વાસ્થ્ય પર તેમના સામાજિક આર્થિક દરજ્જાનો પ્રભાવ પડે છે. પરંતુ તેમની વિદ્યાશાખા કે જતીયતા કે રહેઠાણની કોઈ સાર્થક અસર પડતી નથી.

**2.5.20 "રાજકોટ શહેરના અંધ અને બિનઅંધ વિદ્યાર્થીઓના માનસિક સ્વાસ્થ્ય અને સમાયોજન અંગેનો અભ્યાસ"**

જે. એ. જારસણિયા (1996)

હેતુ : વિદ્યાર્થીઓના માનસિક સ્વાસ્થ્ય અને સમાયોજન ઉપર વિદ્યાર્થીનો પ્રકાર, જાતિ, ઉંમર અને રહેઠાણ કેવી અસર થાય છે તે જાણવાનો હતો.

નિદર્શ : રાજકોટ જિલ્લાની આવેલી અંધશાળાઓ અને બિનઅંધશાળાઓમાં અભ્યાસ કરતાં કુલ 240 વિદ્યાર્થીઓ પસંદ કર્યા છે. જેમાં 120 છોકરાઓ અને 120 છોકરીઓ હતી.

સાધનો : 1. વ્યક્તિગત માહિતીપત્રક

2. માનસિક સ્વાસ્થ્ય સંશોધનિકા

3. બેલ સમાયોજન સંશોધનિકા

તારણો : 1. વિદ્યાર્થીઓના (અંધ/બિનઅંધ) માનસિક સ્વાસ્થ્ય અને સમાયોજન વચ્ચે સાર્થક સહસબંધ છે.

2. અંધ અને બિનઅંધ વિદ્યાર્થીઓના માનસિક સ્વાસ્થ્યનાં પ્રાપ્તાંકો વચ્ચે સાર્થક તફાવત છે.

3. શહેરી અને ગ્રામ્ય વિસ્તારમાં રહેતા વિદ્યાર્થીઓના માનસિક સ્વાસ્થ્યના પ્રાપ્તાંકો વચ્ચે સાર્થક તફાવત છે.

4. પુરૂષ અને સ્ત્રી વિદ્યાર્થીઓના માનસિક સ્વાસ્થ્ય પ્રાપ્તાંકો વચ્ચે સાર્થક તફાવત છે.

5. વિદ્યાર્થીઓના પ્રકાર અને તેની જાતિની સયુંકત તેના માનસિક સ્વાસ્થ્ય પ્રાપ્તાંકો પર સાર્થક ભેદ સર્જ છે.

**2.5.21 "અપરણિત-પરણિત સ્ત્રી પુરૂષોની જાતિ, શિક્ષણ અને શારીરિક દેખાવના સંદર્ભમાં માનસિક સ્વાસ્થ્યનો અભ્યાસ"**

બી.એન રાઢડીયા (2002)

હેતુ : પરણિત-અપરણિત સ્ત્રી-પુરૂષોની જાતિ, શિક્ષણ અને શારીરિક દેખાવના સંદર્ભમાં કેવુ માનસિક સ્વાસ્થ્ય ઘરાવે છે તે માપન અંગેનો હતો.

નિદર્શ : જામકંડોરણા શહેરના 60 સ્ત્રી-પુરૂષોને યદચ્છ રીતે પસંદ કરવામાં આવ્યા હતા.

સાધનો : 1. વ્યક્તિગત માહિતી પત્રક  
2. માનસિક સ્વાસ્થ્ય સંશોધનિકા

તારણો : પુરૂષો અને સ્ત્રીઓના માનસિક સ્વાસ્થ્યમાં બહુ તફાવત જોવા મળતો નથી.



# સંશોધન યોજના – પ્રક્રિયા અને પૃથ્થકરણની પદ્ધતિ

## 3.1 પ્રાસ્તાવિક :-

સંશોધન એક વૈજ્ઞાનિક પ્રક્રિયા છે. આ પ્રક્રિયામાં શરૂઆતથી માંડીને અંત સુધી વિવિધ પ્રવૃત્તિઓ કરવાની હોય છે. સંશોધન ક્ષેત્રે પ્રથમ પગથિયું વિષય પસંદગીનું છે. વિષય પસંદગી અને સમસ્યાની રચના – આ બન્ને પસંદગીને અવકાશ છે જ પરંતુ સાપેક્ષ રીતે કહેવું હોય તો જરૂર કહી શકાય કે વિષય પસંદગીમાં વ્યક્તિના વૈયક્તિક વલણો રસ, રૂચિ, આકાંક્ષા, મૂલ્ય વિષયની રસપ્રદતા કે ઉપર્યુક્તતા ઉપરાંત ઉપલબ્ધ સમય શક્તિ નાણા અને પોતાના સામર્થ્યનો પણ વિચાર કરવો પડે છે.

વિજ્ઞાનની દ્રષ્ટિએ વિષય પસંદગીએ સારી પેઠે અનિશ્ચિત છે. પી.વી.યંગ વિષયની પસંદગીને વૈજ્ઞાનિક સંશોધનની પ્રાથમિક જરૂરિયાત તરીકે ઓળખાવે છે. કારણ કે તેના વગર કોઈપણ સંશોધન કાર્યનો પ્રારંભ થઈ શકે નહીં યંગે કેટલીક બાબતો રજૂ કરી છે. જે નીચે પ્રમાણે છે.

1. વિષય ક્ષેત્રને સમજવાની સંશોધકની શક્તિ
2. સાધનોની મર્યાદા
3. પ્રયુક્તિની ઉપલબ્ધતા
4. પ્રમાણભૂત અને વિશ્વસનીય માહિતી મળવાની સંભાવના
5. સંશોધન ક્ષેત્રની મર્યાદા

આમ ઘણી બધી બાબતોને ધ્યાનમાં રાખી સંશોધનનું વિષય વસ્તુ નક્કી કરવામાં આવે છે. વિષય પસંદગી અને તેને લગતી વિગતો અને માહિતી એકઠી કરીએ એટલે સંશોધન પુરૂ એમ માનવું એક ભૂલ છે. કારણ કે વિષયની પસંદગીને આધારે માહિતી એકઠી કરવી એ અધુરુ કાર્ય કે અધકચરા પ્રયત્નો છે. જ્યાં સુધી વિષયના અનુસંધાનમાં તેની યોજના ન કરવામાં આવે ત્યાં સુધી આંધળુકિયું કરવું તે યોગ્ય નથી. માત્ર આપણી પાસે જમીન



હોવાથી મકાન બની નથી જતું પરંતુ આર્કિટેક પાસે નકશો બનાવવો પડે તેનું વ્યવસ્થિત આયોજન કર્યા પછી જ વાસ્તવિક મકાન બનાવી શકાય છે. તેમ સંશોધનમાં પણ માત્ર વિષય પસંદગીને આધારે સંશોધન કાર્ય આગળ વધી શકતું નથી. વિષય પસંદગીને આધારે વ્યવસ્થિત આયોજન જ સંશોધન કાર્યને ગતિ આપે છે. સંશોધનના અનુસંધાનમાં ઘણી-ઘણી માહિતીઓ મેળવવી પડે છે. માહિતી મેળવવાની દિશાઓ ઘણી બધી છે. જો યોગ્ય દિશામાં ખેડાણ થાય તો જ સંતોષકારક કાર્ય કરી શકાય એટલે કે સૌથી પ્રથમ માહિતી કયા પ્રકારની રીતથી મેળવી તે નક્કી કર્યા પછી તેનું આયોજન કરવું અને સંશોધન કાર્ય આગળ ધપાવવું જોઈએ.

વિષયના અનુસંધાનમાં લાયબ્રેરીઓ ફેંદી મારવી પાઠ્યપુસ્તકો વાંચવા કે લખવાએ સંશોધન નથી આવશ્યક રીતે એક વાસ્તવિક અને વ્યવસ્થિત પુછપરછ છે. જે બાહ્યલક્ષી પ્રતિપાદન યોગ્ય પધ્ધતિ મારફતે વિગતો શોધે છે. જેથી તેમની વચ્ચેનો સંબંધ શોધી શકાય છે અને એ સંબંધોમાંથી વ્યાખ્યા કે સિધ્ધાંતો અથવા નિયમોનું તારણ થઈ શકે છે. વૈજ્ઞાનિક પધ્ધતિ દ્વારા પ્રવર્તમાન જ્ઞાનમાં વૃધ્ધિ કરતું મૌલિક પ્રદાન એટલે સંશોધન.

### 3.2 સામાજિક સંશોધનનું વિવેચન :-

"સામાજિક સંશોધન એટલે સમુદાયોની સામાજિક ઘટનાઓનું અથવા સામાન્ય રીતે માનવવર્તનના સ્વરૂપ તથા પ્રવાહોનું પૃથ્થકરણ કરી વ્યાપક સિધ્ધાંતો-વૈજ્ઞાનિક પ્રત્યયોની રચના."

વૈજ્ઞાનિક પધ્ધતિ દ્વારા પ્રવર્તમાન જ્ઞાનમાં વૃધ્ધિ કરતું મૌલિક પ્રદાન એટલે સંશોધન. સંશોધન ત્રણ રીતનું હોઈ શકે છે.

1. જ્ઞાનમાં વૃધ્ધિ કરતું મૌલિક પ્રદાન નવી હકીકતોની શોધ સ્વરૂપનું
2. જુની હકીકતોની ચકાસણી સ્વરૂપનું
3. હકીકતો વચ્ચેના કાર્યકારણની સમજૂતી આપનારું.

પ્રો.કિલફોર્ડ મુડી કહે છે કે, " આખરે સંશોધન સ્વતઃ સત્યની શોધ માટેની એક પદ્ધતિ છે. જે વાસ્તવમાં સમીક્ષાત્મક વિચારણાની પદ્ધતિ છે. એમાં સવાલોની વારંવાર વ્યાખ્યા કરવામાં આવે છે, કાલ્પનિક સિધ્ધાંતોની રચના કરવામાં આવે છે. અથવા સુચિત ઉકેલો શોધવામાં આવે છે. સામગ્રીનો સંગ્રહ, વ્યવસ્થા તથા મૂલ્યાંકન કરવામાં આવે છે. અને અનુમાનો તથા પરિણામો તારવવામાં આવે છે. અને છેવટે પરિણામો બધાં રચિત કાલ્પનિક સિધ્ધાંતની સાથે કેટલેક અંશે બંધબેસતા છે."

➤ નવું જ્ઞાન મેળવવાનો પદ્ધતિસરનો પ્રયાસ એટલે સંશોધન.

– રેડમન અને થોરી

➤ સંશોધનનો હેતુ વૈજ્ઞાનિક પદ્ધતિનાં ઉપયોગ દ્વારા પ્રશ્નોનાં ઉતરો શોધવાનો છે.

– જહોન

➤ વસ્તુલક્ષી અને ચકાસણી જન્ય પદ્ધતિઓ દ્વારા હકિકતો શોધવા માટેની હકિકતો વચ્ચેનો સંબંધ શોધવા માટેની અને તેને આધારે સિધ્ધાંત કે નિયમો તારવવા માટેની વ્યવસ્થિત તપાસને સંશોધન કહેવાય છે.

– પ્રો. ગોપાલ

➤ સામાજિક સંશોધન નવી હકિકતોની શોધ કરવાની અથવા જૂની હકિકતોનું તેમના અનુક્રમ આંતરસંબંધ કારણાત્મક ખુલાસાઓ અને તેમને લગતા પ્રાકૃતિક નિયમો મારફત પ્રતિપાદન કરવાની વ્યવસ્થિત પદ્ધતિ છે.

– પોલીન યંગ

ઘણું ખરૂં સંશોધન પૃથ્થકરણાત્મક નવી હકિકતોની શોધ કરનારું તેમજ પદ્ધતિઓની ચકાસણી કરવા માટેની યોજનાનું હોવું જોઈએ. સંશોધન નવી વૈજ્ઞાનિક ક્ષિતિજો શોધે છે. વિજ્ઞાનની સીમાઓ વિસ્તૃત બનાવે છે. નવા વિશ્વાસો તથા સિધ્ધાંતો તરફ પ્રગતિ

કરે છે. અને નવાં પ્રત્યયો સૂચવે છે. સંશોધન વિદ્યમાન વૈજ્ઞાનિક સિદ્ધાંતના માળખાની વચ્ચે રહી સામગ્રી એકત્રિત કરે છે. અને તેનું વિશ્લેષણ કરે છે.

આમ ઉપર પ્રમાણે સંશોધન વિષય પસંદગી પછીનો તબક્કો સંશોધન યોજના છે જે સંશોધન માટે રસ્તાઓ ખુલ્લા કરે છે. સંશોધન વિષય પસંદગીને અનુરૂપ યોગ્ય આયોજન કરવું પડે છે. સંશોધન વિષયનું આયોજન કરવું એ ધારીએ તેટલી સરળ બાબત નથી. તે માટે ખૂબ જ કાળજી રાખવી પડે છે. કેમ કે સંશોધનનું આયોજન એ સંશોધનનો કાર્ડિયોગ્રામ બતાવે છે. આમ સંશોધનનો હેતુ સિદ્ધ કરવા માટે તેના વિષયને અનુરૂપ વ્યવસ્થિત, કાળજીપૂર્વક તેનું આયોજન કરવું પડે છે. સંશોધન કાર્ય દિશાસૂચન આપવા માટેનું તાર્કિક અને આયોજિત સાધન છે.

### 3.3 સંશોધન યોજના :-

સંશોધન યોજનાએ સંશોધનનું બીજું સોપાન છે. તેથી સંશોધન યોજના એટલે શું તે જાણવું જરૂરી છે.

સંશોધન યોજના એ સામાન્ય વૈજ્ઞાનિક નમૂનાને આધારે સંશોધન પ્રક્રિયાની કાર્યવિધિનું જેમાં આલેખન કરવાનું હોય છે. સમસ્યાની પસંદગી બાદ સંશોધનની રચના નક્કી કરવા માટે સંશોધકે સાવધ રહેવું પડે છે. જે વિષયની પરિસ્થિતિને માટે જે રચના લાગુ પડે તે જ લેવી પડે છે. જે વિષયમાં પરીક્ષાત્મક અથવા પ્રાયોગિક અધ્યયન રચનાની જરૂર જણાય ત્યાં આગળ અન્વેષણાત્મક અથવા નિરૂપણાત્મક અધ્યયન રચના નકામી લાગે છે. જો સમસ્યાની રચના સફળ રીતે થઈ જાય તો સંશોધનની યોજનાની પ્રક્રિયાનો આપમેળે આરંભ થાય છે. આનો અર્થ એ કે સામાજિક સંશોધન માટે એવો પ્રકાર નક્કી કરવો જોઈએ કે જે તે સમસ્યાના અભ્યાસ માટે સારો ગણાય.

સામાજિક સંશોધનની યોજના ત્રણ પ્રકારની હોય છે.

1. રચનાત્મક અથવા અન્વેષણાત્મક અધ્યયન
2. વર્ણનાત્મક અને નિદાનાત્મક અધ્યયન
3. પરીક્ષણાત્મક અથવા પ્રાયોગિક અધ્યયન

પોલીન યંગ ના મતે સંશોધન કાર્યને દિશાસૂચન આપવાનો છે. સંશોધન યોજના એક કામચલાઉ યોજના છે. જેમ જેમ સંશોધન વિષયની પસંદગીથી માંડી સામગ્રી એકઠી કરવાની પ્રક્રિયામાં પસાર થઈ અહેવાલ લખવા તરફ અને પરિણામોના અમલ તરફ પ્રગતિ કરે છે, તેમ-તેમ સંશોધકની સામે નવી પરિસ્થિતિ ઉદભવતી જાય છે અને માહિતીની નવી કડીઓ પ્રકાશમાં આવતી જાય છે. તેમ તેમ સંશોધન યોજનામાં ફેરફાર કરતા રહેવાનું જરૂરી બને છે.

" સંશોધન આયોજન એ સંશોધન કાર્ય પહેલાનું પૂર્વ આયોજન છે. જેમાં સમસ્યાને અનુરૂપ માહિતીનું એકત્રીકરણ, અર્થઘટન અને કાળજીપૂર્વક ગોઠવણી છે." સંશોધન યોજના એ પૂર્વ સંશોધન કરતા પહેલાનો પૂર્વ આયોજિત ઢાંચો કે નકશો છે. જેમાં સમસ્યાની પસંદગીને આધારે તેને અનુરૂપ વ્યૂહની રચના કરવામાં આવે છે અને ક્યા રસ્તે જવું યોગ્ય છે? ક્યા રસ્તે જવું યોગ્ય નથી. એ બાબતોનું પહેલેથી જ આયોજન હોય છે. જેથી વ્યર્થ પ્રવૃત્તિમાં ખોટો સમય વેડફાતો નથી અને યોગ્ય જગ્યાએ જ તીર લાગે છે. જો પહેલેથી જ વ્યવસ્થિત આયોજન કરવામાં ન આવે તો આંધળુકિયા પ્રયત્ન કરવા પડે છે. આને કારણે યોગ્ય સફળતા મળતી નથી. વધારે મહેનત કરવા છતાં સફળતા દૂર રહી જાય છે. આને પરિણામે સંશોધકને કંટાળો આવતા અઘવચ્ચે જ સંશોધન કાર્ય છોડી દે છે.

પરિણામે ખોટો સમય, શક્તિ અને નાણાનો વ્યય થાય છે. આમ આયોજન વિના કોઈપણ સંશોધન કાર્ય હાથ ધરવામાં આવે તો ખોટી વધારાની માહિતીનો પણ ભરાવો થઈ જાય છે. આને પરિણામે સંશોધનકર્તા વધારે ગુંચવણમાં મુકાય જાય છે. અને તેને માટે તેને એવું લાગે છે કે આગળ જવાનાં બધા રસ્તા બંધ થઈ ગયા છે. પરિણામે માનસિક રીતે હિંમત હારી જાય છે. અને સંશોધન કાર્ય અટકી જાય છે. આથી સંશોધનનું આયોજન ઓછા સમયે વધુ સફળતા તરફ દોરી જાય છે. તેનાં કાર્યને વધુ વેગ, બળ, શક્તિ મળે છે. જે બાબત દિવામાં દિવેલ પૂર્યા બરાબર થાય છે.

સંશોધન યોજના ઘડવા માટે જે નિર્ણયો લેવાના હોય છે તેમાં શું?, ક્યાંથી?, ક્યારે?, કેટલું?, ક્યા સાધનથી? વગેરે પ્રશ્નો વિચારી લેવાના હોય છે.

આ માટે નીચેના મુદ્દા વિચારવા જરૂરી બને છે.

1. માહિતીના સ્ત્રોત
2. સંશોધન અભ્યાસના હેતુઓ
3. સંશોધન અભ્યાસનું સ્વરૂપ
4. ભૌગોલિક વિસ્તારની સ્પષ્ટતા
5. સામાજિક સાંસ્કૃતિક—ઐતિહાસિક સંદર્ભની સ્પષ્ટતા
6. સમયનો અંદાજ
7. માહિતી એકત્ર કરવા માટેની પ્રયુક્તિઓ
8. અભ્યાસના પરિણામો
9. ગ્રંથાલયનો ઉપયોગ
10. સંશોધન એકમોની વ્યાખ્યા
11. સંદર્ભ સૂચિ

યંગના મતે આ બધી બાબતો ધ્યાનમાં લેવી જોઈએ તેની યોજનાનો પ્રોજેક્ટ બનાવવામાં આવે ત્યારે કઈ—કઈ ધ્યાનમાં રાખવી જરૂરી છે. જે સંશોધનના પ્રોજેક્ટને સફળતા તરફ લઈ જાય છે.

સંશોધન ગૂંથણી એ સંશોધનની સાચી કસોટી કરે છે કેમ કે સંશોધનનું આયોજન એ સંશોધન કાર્યની શરૂઆતથી અંત સુધીની તમામ બાબતોની ઝાંખી કરે છે તેનો પરિચય અપાવે છે. માટે જ સંશોધન ગૂંથણી સંશોધનનું હાર્દ છે. તેની ગુણવત્તા નક્કી કરે છે. આમ સંશોધન ગૂંથણી દ્વારા સંશોધનમાં કઈ પધ્ધતિથી મેળવાશે, ઉદ્દેશો, હેતુઓને સિધ્ધ કરવા માટે કઈ પ્રયુક્તિઓનો ઉપયોગ કરાશે સમસ્યા ઉભી થતાં તેમાથી બહાર કેવી રીતે આવવું વગેરે બાબતોનો સમાવેશ થાય છે. આમ છતાં સંશોધનની ગૂંથણી એ જ સંશોધન કાર્ય માટે પૂર્ણ છે એવું માનવું ભૂલભરેલું છે. તેના પર અવલંબન રાખવું એ મૂર્ખતા છે. કારણ કોઈ બાબત સાવ પૂર્ણ હોતી નથી તેમાં કંઈક ખામી પણ હોય છે. જેવી રીતે સિક્કાની બે બાજુ છે

તેમ ફાયદા કારક પણ છે અને ક્યારેક પૂર્ણ વિગતો તેમાંથી ન પણ મળે એટલે આયોજનને સાવપૂર્ણ માની લેવું જોઈએ નહિ. તે કદી પૂર્ણ હોતુ નથી.

જેમ સંશોધનને પોતાના ક્રમ પ્રમાણે તબક્કા છે. સોપાનો છે. તેમ સંશોધન આયોજનને પણ પોતાના સોપાનો છે, તબક્કા છે. જેવા કે :-

1. સંશોધન વિષય અંગે વિચારણા અને પસંદગી
2. વિષયક્ષેત્રને સમજવાની સંશોધકની શક્તિ
3. સંશોધનની મર્યાદા
4. પ્રયુક્તિની ઉપલબ્ધતા
5. પ્રમાણભૂત અને વિશ્વસનીય માહિતી મળવાની સંભાવના
6. સંશોધનની હદ મર્યાદા નક્કી કરવી.

આમ, ઉપર પ્રમાણે સોપાનોને ધ્યાનમાં રાખી સંશોધનનું આયોજન કરવામાં આવે તો તેના દ્વારા પ્રાપ્ત થતી માહિતીની વિશ્વસનિયતા અને યથાર્થતાની કક્ષા પણ ત્રાંચી રહે છે. આમ અપૂરતી માહિતી સાચી હકિકત તરફ લઈ જતી નથી. આથી આયોજન કરતી વખતે કઈ પ્રયુક્તિ દ્વારા ? કેવી રીતે માહિતી મળશે ? તેનું પણ આયોજન કરવું જોઈએ જેથી માહિતી સાચી મળે અને અંત સફળદાયક બને.

બિનજરૂરી માહિતી એકઠી થઈ જાય છે. વિચાર, આયોજન વગરનું સંશોધન કાર્ય ઘણી વખત સંશોધકને જૂકાવી દે છે. આને પરિણામે ઘણી વખત એવું બને છે કે સંશોધનકાર્ય અધવચ્ચે જ છોડી દેવું પડે છે.

કહેવાય છે કે, " સારા કાર્યમાં સો વિઘ્નો આવે." આ વિઘ્નોનો સામનો પણ કરવો પડે છે. જો સંશોધનની ગૂંથણી કરીને આયોજન કરીને કાર્ય કરવામાં આવે તો આવતા રસ્તાના વિઘ્નો થોડા સરળ બને છે અને તેનો સામનો કરવાની હિંમતમાં વધારો થાય છે. આત્મવિશ્વાસ દ્રઢ બને છે. અને રસ્તામાં આવતા કાંટારૂપી વિઘ્નો દૂર કરી શકાય છે. પરંતુ જો આયોજન ન કરેલું હોય તો આવા વિઘ્નો, સંઘર્ષોને દૂર કરવા મુશ્કેલ બને છે.

- આયોજન દ્વારા માહિતી વધારે વિશ્વસનીય મેળવી શકાય છે.
- આયોજન દ્વારા આવતા સંઘર્ષો, અથડામણોનો સામનો કરવો સરળ બને છે.
- આયોજનથી અધકચરી કે ઉણી માહિતી મેળવવાથી દૂર કરી શકાય છે.
- સમય, શક્તિ અને નાણાંનો વ્યય, થતો અટકાવી શકાય છે.
- આયોજન દ્વારા રસ્તાઓ આપોઆપ ખુલ્લા થતાં જાય છે.
- સંશોધન કાર્ય વધુ સરળ, સુઘડ બને છે.

### 3.4 સંશોધન યોજનાના પ્રકારો :-

સંશોધન યોજનાના ત્રણ પ્રકારો હોય છે. જેના પ્રકારોની ચર્ચા નીચે મુજબ છે.

#### 3.4.1 રચનાત્મક અથવા અન્વેષણાત્મક સંશોધન :-

સંશોધન યોજના સામગ્રીના એકત્રીકરણ અને પૃથ્થકરણ માટેની દિશાઓની વ્યવસ્થા છે. જે સંશોધનના પ્રયોજન સાથે સુસંગત હોય છે.

દરેક અધ્યનનું પોતાનું ખાસ પ્રયોજન હોય છે. પણ આપણે સંશોધનનાં પ્રયોજનને અનેક સમૂહોમાં વહેંચી શકીએ છીએ.

1. ઘટના સાથે પરિચય પ્રાપ્ત કરવો જેથી સંશોધનની રચના વધારે ચોકકસ બની શકે અને પરિકલ્પનાનો ખ્યાલ વિકસાવી શકાયઈ
2. પરિકલ્પના સાથે અથવા પરિકલ્પના વિનાએ લાક્ષણિકતાઓના સ્વરૂપ વિશે કોઈ વિશિષ્ટ વ્યક્તિ પરિસ્થિતિ અથવા સમૂહની લાક્ષણિકતાઓ ચોકકસ રીતે આલેખી શકાય.
3. ઘટનાની વારંવારિતા નક્કી કરવી મોટે ભાગે પણ હંમેશા નહીં અમુક વિશિષ્ટ આરંભિક પરિકલ્પના વિશે વિચારી શકાયઈ

4. બે પરિવર્તી વચ્ચે કારણાત્મક સંબંધ ધરાવતી પરિકલ્પનાની ચકાસણી કરવી નવી આંતરદ્રષ્ટિ મેળવવી જે અધ્યયનોમાં પહેલું પ્રયોજન હોય છે. તે સામાન્યરીતે રચનાત્મક અથવા અન્વેષણ અધ્યયનો કહેવાય છે. કારણ કે એમાં મોટે ભાગે વિચારો તથા આંતરદ્રષ્ટિઓની શોધખોળ ઉપર ભાર મૂકવામાં આવે છે. આમ રચનાત્મક અભ્યાસ એવા છે કે જેમાં અજ્ઞાત તત્વો અને હકીકતોની શોધ સાથે સંબંધ ધરાવે છે.

અન્વેષણાત્મક અધ્યયનોની એક અસ્તિત્વ તરીકે ચર્ચા કરીએ છીએ છતાં એને સંશોધન પ્રક્રિયાના પ્રારંભીક સોપાન તરીકે માનવું ઉચિત છે. ખરું જોતા કોઈપણ પુછપરછનો સૌથી વધારે મુશ્કેલ ભાગ તેનો આરંભ છે. અન્વેષણની પાછળની કક્ષાઓમાં પુષ્કળ કાળજી પૂર્વકની પધ્ધતિઓનું ખાસ મૂલ્ય નથી.

અન્વેષણાત્મક અધ્યયન ગમે તે પ્રયોજન માટે આદરવામાં આવે એની ઉત્પાદકતા કે ઉપયોગિતામાં બુધ્ધિમતા અને સારા સંજોગોનો અનિવાર્ય ફાળો છે. તથાપી અગત્યના પરિવર્તો અને સાર્થક પરિકલ્પિત ખ્યાલો માટે કેટલીક ઉપયોગી પધ્ધતિઓ સૂચવી શકાય છે.

1. સંબંધ ધરાવતા સામાજિક અને બીજા સાહિત્યનું અવલોકન
2. અધ્યયન યોગ્ય અવલોકનો વ્યવહારિક અનુભવ મેળવ્યો હોય એવી વ્યક્તિઓની મોજણી
3. સવાલની અંતઃદ્રષ્ટિને ઉત્તેજન આપનાર ઉદાહરણનું પૃથ્થકરણ

ઘણાં અન્વેષણાત્મક અધ્યયનો આમાંથી એક અથવા એકથી વધુ પધ્ધતિનો ઉપયોગ કરે છે. આ ઉપયોગમાં ચુસ્તપણું હોવું જરૂરી છે.

### 3.4.2 વર્ણનાત્મક અને નિદાનાત્મક સંશોધન :-

#### 3.4.2.1 વર્ણનાત્મક સંશોધન :-

વર્ણનાત્મક પધ્ધતિ પરિસ્થિતિઓનો અભ્યાસ કરવાની વિધાયક માપન પધ્ધતિ તરીકે ઓળખાય છે. એ જાણવું જેટલું જરૂરી છે તેટલું જ તે ક્યાં સુધી પહોંચ્યો છે એ



જાણવાનું જેટલું જરૂરી છે. વર્ણનાત્મક અધ્યયનો આવી સમાજનાં વિકાસ માટે પણ અગત્યનો ભાગ ભજવે છે.

વર્ણનાત્મક સંશોધનમાં કોઈપણ વસ્તુના પ્રકાર અને દરજજાની વિગતો માણસોના સમુહોની અનેક પદાર્થોનો, પરિસ્થિતિઓના સમુહની વિગતોના વર્ગનો વિચાર શાખાઓનો અથવા બીજી કોઈ ઘટનાનો જેનું વ્યક્તિ અધ્યયન કરવા માંગે છે. તેનો સમાવેશ થાય છે. કેટલીક વખત આ સંશોધનો દરજજાના અધ્યયનો તરીકે ઓળખાય છે.

### 3.4.2.2 નિદાનાત્મક સંશોધન :-

- ઘંઘાકીય નિર્ણયો કરવા માટે કિંમતી હકીકતો પૂરી પાડે છે.
- માણસ જે કોઈ બાબતોનું અધ્યયન કરવા માંગે છે તેને માટે અંતઃદ્રષ્ટિ મળે છે.
- વર્ણનાત્મક નિરીક્ષણોનો અમુક બીજી પરિસ્થિતિઓની હાજરી કે ગેરહાજરી સાથે સંબંધ જોડવાથી આપને કારણાત્મક સંબંધોનું જ્ઞાન મળે છે.
- પદાર્થો અને માણસોનાં સ્વભાવનું અવશ્યક જ્ઞાન મેળવી શકાય છે.
- સંશોધનના ઘણા સાધનો પુરા પાડવામાં મદદ કરે છે.

### 3.4.2.3 વર્ણનાત્મક સંશોધનો :-

વર્ણનાત્મક અધ્યયનોની ખાસ કરીને સમાજમાં પ્રવર્તતા પ્રશ્નો સાથે છે જેનું લીસ્ટ બહુ જ લાંબુ છે. છતાં અમુક દર્શાવવાનો પ્રયાસ કરવામાં આવ્યે છે.

- (1) સમાજની લાક્ષણિકતા જેમ કે સમાજના લોકોનો, વય વિસ્તારનો તેમની રાષ્ટ્રીયતા, શારીરિક, માનસિક સ્વાસ્થ્ય, શિક્ષણના પ્રમાણો, ગુનાઓનું અમુક વિસ્તારમાં પ્રમાણ ધરોની દશાઓ વગેરે બાબતોનું અધ્યયન થઈ શકે.
- (2) સંબંધિત પરિવર્તોની ચકાસણી કે શોધમાં રસ છે.

### 3.4.2.4 નિદાનાત્મક અથવા ચિકિત્સાત્મક સંશોધન :-

આ સંશોધન યોજનામાં ચિકિત્સા વિષય, સમીક્ષા અને ચિકિત્સા પ્રક્રિયાઓ કાર્યની વિશિષ્ટતાઓ, પ્રક્રિયાઓ અને પ્રક્રિયાઓના સમીક્ષા અને ચિકિત્સા વિષય કાર્યમાં પાંચ મુખ્ય પાસાઓનું વિગતવાર પૃથકકરણ કરવાંમા આવ્યું છે જે નીચે મુજબ છે.

1. પરિસ્થિતિ દરજ્જો યા દરજ્જાનું એકમ
2. સામગ્રીનો સંગ્રહ, પરીક્ષા અને ઇતિહાસ
3. આકસ્મિક ઘટકોની ચિકિત્સા અને પરખ
4. સમાયોજન, ઇલાજ અને ઉપચાર
5. સમાયોજન કાર્યક્રમનું અનુસરણ

### 3.4.2.5 ઉપયોગ :-

- ઘંઘામાં પડેલા કાર્યકરોના સવાલોના પ્રકારોન ખ્યાલ આપવા.
- કુટુંબ વર્ગીમાં શાળાઓમાં સમાજમાં મોજુદ પ્રશ્નોનું અધ્યયન.
- ઘંઘાકીય અભ્યાસક્રમો માટે શિક્ષણ આપવાના પ્રયોજનોથી.
- વિશિષ્ટ પ્રકારનાં ચિકિત્સા વિષયોના પ્રકાશિત અહેવાલના સંગ્રહથી પરિણમતા જ્ઞાન સમૂહનાં આધારે સામાન્યીકરણની રચના.
- સંખ્યાત્મક પરિણામોનું ઉદાહરણ રજૂ કરવું અને પ્રમાણિત કરવું

આમ ચિકિત્સા વિષય કાર્ય એટલે જેમાં વિકસાત્મક સમાયોજન અને ઉપચારાત્મક પ્રક્રિયાના કુમેળ યા સુમેળના કારણોનું વિશ્લેષણ કર્યા બાદ અનુસરણ કરવાંમા આવે છે.

### 3.4.2.6 પરિક્ષણાત્મક અથવા પ્રાયોગિક સંશોધન :-

આ પ્રકારની સંશોધન યોજનાના પ્રકારમાં પ્રયોગો કરવામાં આવે છે. પ્રયોગ એટલે હેતુપૂર્વક નક્કી કરેલી શરતોને આધારે વિશિષ્ટ પરિસ્થિતિ ઉપસ્થિત કરવામાં

આવે છે. અને આ વિશિષ્ટ પરિસ્થિતિનું નિયંત્રણ કરીને નિરીક્ષણ કરવામાં આવે છે. જેના પ્રકારો આ પ્રમાણે છે.

1. પ્રશ્નાત પ્રયોગ
2. પૂર્વ અને પ્રશ્નાત સંશોધન આયોજન
3. ચોકકસ (પોસ્ટ) હકીકત સંશોધન.

### 3.5 પ્રસ્તુત સંશોધન અંગેની સંશોધન યોજના :

પ્રસ્તુત સંશોધનના મુખ્ય અને ગૌણ હેતુઓને ધ્યાનમાં રાખીને કેટલીક શૂન્ય ઉત્કલ્પનાઓ રચવામાં આવી હતી. તેની ચકાસણી કરવા માટે સમગ્ર સંશોધન યોજના નીચે મુજબ વર્ગીકૃત કરવામાં આવી હતી.

સંશોધન યોજના એ સમગ્ર સંશોધનનું મુખ્ય હાર્દ છે. સંશોધનનાં હેતુને સિધ્ધ કરવા માટે તેને અનુરૂપ સંશોધન યોજના ઘડવી પડે છે. જો સંશોધન યોજના વ્યવસ્થિત ન હોય તો મળેલી માહિતીની વિશ્વસનિયતા અને યથાથિતા ઘટી જાય છે. બીજી રીતે સંશોધન યોજના ખામીયુક્ત હોય તો સંશોધનનાં હેતુ પ્રમાણે તેની યોજના ઘડવામાં આવે છે. વિવિધ સંશોધન યોજનામાં તફાવત પડે છે. અહિં અધ્યયન હેતુને ધ્યાનમાં રાખી સંશોધન યોજના નીચે પ્રમાણે રજૂ કરવામાં આવી છે.

પ્રસ્તુત સંશોધનનો મુખ્ય હેતુ સંરક્ષણ કર્મચારીઓમાં (નાગરિક સંરક્ષણ તંત્ર અને ગૃહ રક્ષક દળ) વ્યવસાયિક મનોભાર, વ્યવસાયિક સંતોષ અને માનસિક સ્વાસ્થ્ય મનોવૈજ્ઞાનિક અભ્યાસ કરવાનો છે. આ ત્રણ પરિવર્તિઓ ઉપર સંરક્ષણ કર્મચારીઓના (નાગરિક સંરક્ષણ તંત્ર અને ગૃહ રક્ષક દળ) વૈવિધ વ્યક્તિગત પરિબળો જેવા કે કર્મચારીની ઉંમર, શૈક્ષણિક લાયકાત, લગ્નનો દરજ્જો, કુટુંબનો પ્રકાર, વ્યવસાય સંદર્ભમાં હતાશા, આક્રમકતા તેમજ વ્યવસાયના સંદર્ભમાં ચિંતા વગેરે ઘટકોની અસર તપાસવાનો પ્રસ્તુત સંશોધનો હેતુ હતો. આ સાથે કેટલાક હેતુ પણ નક્કી કરવામાં આવ્યા હતા.

આ અધ્યયનનો હેતુ સંરક્ષણ કર્મચારીઓમાં વ્યવસાયિક મનોભાર, વ્યવસાયિક સંતોષ અને માનસિક સ્વાસ્થ્યનો અભ્યાસ કરવાનો છે. જેમાં મુખ્ય હેતુને ધ્યાનમાં રાખીને સંશોધનની યોજના અંતર્ગત સંરક્ષણ શાખામાં (નાગરિક સંરક્ષણ તંત્ર (A1) ગૃહ રક્ષક દળ (A2) કર્મચારીઓના અનુભવ (2 થી 5 વર્ષનો વ્યાવસાયિક અનુભવ (B1), ૫ થી વધુ વર્ષનો વ્યાવસાયિક અનુભવ (B2), કર્મચારીની માસિક આવક (દસ હજારથી નીચેની માસિક આવક (C1), દસ હજારથી ઉપરની માસિક આવક (C2) ઉપરોક્ત ત્રણ બાબતો પર અસરો જોવા મળે છે કે કેમ તે જાણવાનો સમય પણ નિર્ધારીત કર્યો હતો. આ હેતુને સિદ્ધ કરવા માટે સમગ્ર આયોજન આંકડાકિય દ્રષ્ટિકોણ મુજબ કરવામાં આવ્યું હતું. આ અભ્યાસ માટે 2x2x2 ફેક્ટોરિયલ યોજના પસંદ કરવામાં આવી હતી. આ યોજના અંતર્ગત ઉપરોક્ત ત્રણ પરિવર્ત્યોની મુખ્ય આંતરક્રિયાત્મક અસરો જાણવાનો પ્રયાસ કર્યો હતો. આમ ત્રણ સ્વતંત્ર પરિવર્ત્યોની ત્રણ પરતંત્ર પરિવર્ત્યો પર અસર થાય છે કે નહીં તે તપાસવા માટે આયોજન કરવામાં આવ્યું હતું. આ ઉપરોક્ત કક્ષાઓનો પ્રસ્તૂત સંશોધન માટે 2x2x2 ફેક્ટોરિયલ યોજનાની રજૂઆત કરવામાં આવી છે.

### કોષ્ટક 3.1

2x2x2 ફેક્ટોરિયલ યોજના અંતર્ગત પરિવર્ત્યો અને તેની કક્ષાઓ

| પરિવર્ત્યોના નામ            | સંજ્ઞા   | સ્વરૂપ   | કક્ષાની સંખ્યા | કક્ષાનું નામ   |
|-----------------------------|----------|----------|----------------|--|
| સંરક્ષણ શાખા                | <b>A</b> | સ્વતંત્ર | 2              | નાગરિક સંરક્ષણ તંત્ર (A1)<br>ગૃહરક્ષક દળ (A2)                    |
| કર્મચારીનો વ્યવસાયનું અનુભવ | <b>B</b> | સ્વતંત્ર | 2              | 2 થી 5 વર્ષનો અનુભવ (B1)<br>5 વર્ષ થી વધુ (B2)                   |
| કર્મચારીની માસિક આવક        | <b>C</b> | સ્વતંત્ર | 2              | દસ હજારથી નીચે માસિક આવતુ (C1)<br>દસ હજાર થી ઉપર માસિક આવતુ (C2) |
| વ્યવસાયિક મનોભાર            |          | પરતંત્ર  |                |  |
| વ્યવસાયિક સંતોષ             |          | પરતંત્ર  |                |  |
| માનસિક સ્વાસ્થ્ય            |          | પરતંત્ર  |                |  |

### 3.6 પ્રસ્તુત સંશોધન અંગેની નિદર્શ પસંદગી :-

જ્યારે સંશોધન કરવાનું હોય ત્યારે મોટા સમૂહની તપાસ કરવાને બદલે નિયત સંખ્યામાં જુથ પસંદ કરી અધ્યયન કરવામાં આવે તેને નિદર્શન પદ્ધતિ કહી શકાય.

વોકર અને લેવ નોંધે છે કે, " સ્મષ્ટિ વિષે માહિતી મેળવવાના હેતુથી એ સમષ્ટિમાંથી પસંદ કરેલા એકમોના સમૂહને નિદર્શ કહેવાય."

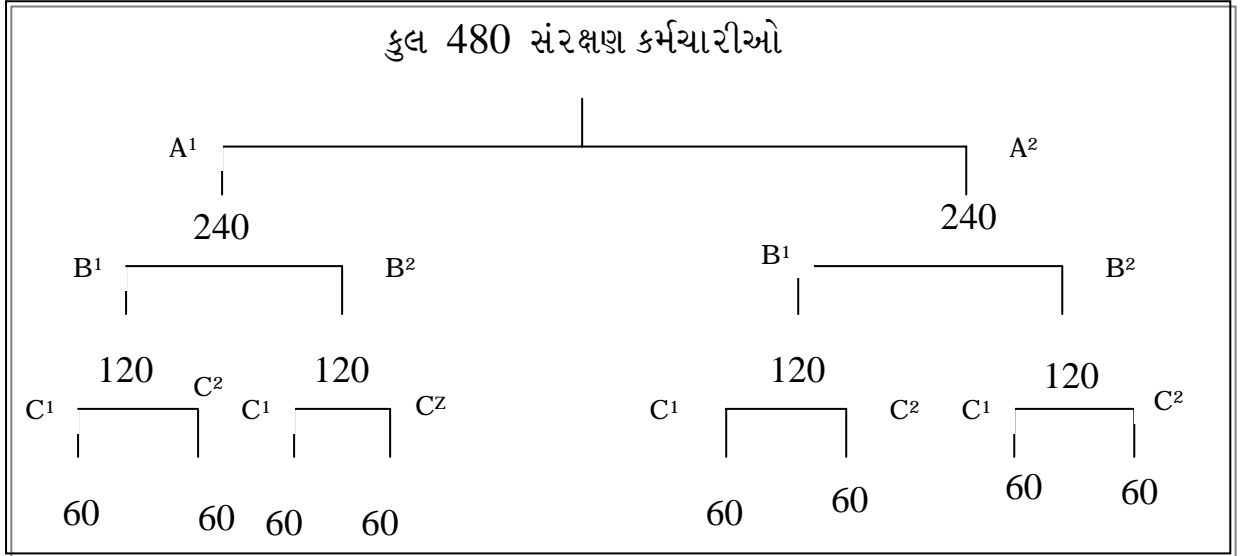
જ્યારે " કોઈ સમષ્ટિમાંથી તેના પ્રતિનિધિ રૂપ કોઈપણ સંખ્યા કે અંશને પસંદ કરવાની પ્રક્રિયાને નિદર્શ કહે છે."

સાદા નિદર્શની બે લાક્ષણિકતાઓ મુખ્ય છે :

1. સમષ્ટિનું પ્રતિનિધિત્વ
2. પર્યાપ્ત કદ

નિદર્શના બે પ્રકાર પડે છે : યદચ્છ નિદર્શન અને બિન યદચ્છ નિદર્શન. જેમાંથી પ્રસ્તુત સંશોધનમાં સાદો યદચ્છ નિદર્શ પસંદ કરવામાં આવ્યો હતો.

પ્રસ્તુત અભ્યાસમાં સંરક્ષણ ક્ષેત્રે (નાગરિક સંરક્ષણ તંત્ર અને ગૃહ રક્ષકદળ) કાર્ય કરતા 480 કર્મચારીઓને સાદા યદચ્છ નિદર્શ પસંદગી પદ્ધતિ વડે પસંદ કરવામાં આવ્યા હતા.



A<sup>1</sup> નાગરિક સંરક્ષણ તંત્ર

A<sup>2</sup> ગૃહરક્ષક દળ

B<sup>1</sup> 2 થી 5 વર્ષનો કાર્ય અનુભવ

B<sup>2</sup> 5 વર્ષથી વધુનો કાર્ય અનુભવ

C<sup>1</sup> 10 હજાર નીચે માસિક આવક

C<sup>2</sup> 10 હજારથી વધુ માસિક આવક

### 3.7 સંશોધનમાં સમષ્ટિ અંગેનું વિવેચન

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

" જે જૂથમાંથી નિદર્શનની પસંદગી કરવામાં આવી હોય તે સમગ્ર જૂથને સમિષ્ટ કહેવામાં આવે છે. "

"સમિષ્ટના પર્યાપ્ત જથ્થો વ્યાપને વિશ્વ અંગ્રજીમાં UNIVERSE કહેવામાં આવે છે. "

### 3.7.1 સમિષ્ટના પરિણામ :

#### 3.7.1.1 ભૌગોલિક પરિણામ :

સમિષ્ટનું પરિણામ એ એનું ભૌગોલિક પરિણામ છે. જે તે ક્ષેત્રમાં સંશોધન કાર્ય કરવું એ તેનું ભૌગોલિક પરિણામ છે. દા:ત સંશોધકાનો અભ્યાસ કચ્છ વિસ્તારના સંરક્ષણ કર્મચારીઓ અભ્યાસ કરવાનો છે. કચ્છ એ ભૌગોલિક પરિણામ છે. અને આ પરિણામ સંશોધન ક્ષેત્રની હદ મર્યાદા નક્કી કરે છે.

#### 3.7.1.2 સમિષ્ટનું એકમ :

સમિષ્ટનું બીજું પરિણામ એ સમિષ્ટનું એકમ છે. સમિષ્ટના એકમોનો કુલ જથ્થો છે. એટલે કે સમિષ્ટ એકમોનું બનેલું છે. તેમાં સમાવિષ્ટ થતાં બધા એકમોને નિદર્શન એમો કે સમિષ્ટના સભ્યો કહેવામાં આવે છે. પ્રસ્તૂત અભ્યાસમાં કચ્છ વિસ્તારના સંરક્ષણ કર્મચારીઓ સમિષ્ટના એકમો છે.

#### 3.7.1.3 સમિષ્ટનું લક્ષણ :

સમિષ્ટના એકમોનું લક્ષણ એ સમિષ્ટનું ત્રીજું મહત્વનું પરિણામ છે. દા:ત પ્રસ્તૂત અભ્યાસમાં નાગરિક સંરક્ષણતંત્ર અને ગૃહરક્ષક દળના કર્મચારીઓના વ્યસાયિક મનોભાર, વ્યવસાયિક સંતોષ અને માનસિક સ્વાસ્થ્ય સમિષ્ટનું ત્રીજું પરિમાણ છે. આ પરિમાણને લક્ષમાં રાખીને જોઈએ તો સમિષ્ટ વ્યક્તિઓની બનેલી નથી. પરંતુ વ્યક્તિઓ કે એકમોના લક્ષણની બનેલી છે.

આમ ઉપરના પરિમાણને જોતા અને વ્યાખ્યાઓને જાણતા એવું જોવા મળે છે કે, સમિષ્ટ એ જે તે ક્ષેત્રનો જથ્થો છે. જે બહુ વિશાળ હોય છે. દા:ત કચ્છ વિસ્તારના

સંરક્ષણતંત્રના કર્મચારીઓ સમગ્ર કચ્છ જિલ્લાએ સમિષ્ટ છે. જે ખૂબ જ વિશાળ છે. આ સમગ્ર ઉપર ધ્યાન આપવું મુશ્કેલ બને છે. એ માટે તેના એકમો એટલે કે નિદર્શ નક્કી કરી તેનો અભ્યાસ કરવામાં આવે છે. આમ સમષ્ટિનો એક-એક સભ્ય એ એનું એકમ છે. અને તેના લક્ષણ તરીકે તેના કુટુંબ પ્રત્યેના વલણને ગણાવી શકાય.

આમ પૂર્ણ કામગીરીએ 'નિદર્શ' થી વિરૂધ્ધનો પર્યાય છે. સમષ્ટિના બધા એકમોની સંપૂર્ણ ગણતરી સૂચવવા માટે 'સેન્સસ' શબ્દ પ્રયોજવામાં આવે છે. સમષ્ટિના બધા એકમોની સંપૂર્ણ ગણતરી એટલે પૂર્ણ ગણતરી. અર્થાત જ્યારે અભ્યાસમાં બધા એકમોને આવરી લેવામાં આવે ત્યારે તેને પૂર્ણ ગણતરી કહેવામાં આવે છે. દા:ત વિશ્વમાં જુદા-જુદા દેશોમાં અમૂક વર્ષના અંતરગાળે જે વસ્તી ગણતરી કરવામાં આવે છે. તે આનું સુંદર ઉદાહરણ છે.

### 3.7.2 સમષ્ટિના પ્રકારો :

#### 3.7.2.1 ગુણાત્મક અને સંખ્યાત્મક સમિષ્ટ :

સમિષ્ટના એકમનું લક્ષણ ગુણાત્મક સ્વરૂપનું હોય તવી સમિષ્ટને ગુણાત્મક સમિષ્ટ કહેવાય દા:ત વલણ, અભિપ્રાય, વ્યવસાય વગેરે.

જે સમિષ્ટના એકમનું લક્ષણ સંખ્યાત્મક સ્વરૂપનું હોય તે સમિષ્ટને સંખ્યાત્મક સમિષ્ટ કહેવાય છે. દા:ત ઉંમર, વય, બુદ્ધિઆંક વગેરે.

#### 3.7.2.2 નિદર્શિત અને લક્ષ્ય સમિષ્ટ :

જે સમિષ્ટમાંથી નિદર્શ નક્કી કરવામાં આવ્યું હોય તે સમિષ્ટને નિદર્શ સમિષ્ટ કહેવાય છે. દા:ત કોલેજ, યુનિવર્સિટી.

જે પ્રદેશ વિશે સામાન્યીકરણ કરવાનું હોય તે પ્રદેશને સૂચિત કરે છે. તેને લક્ષ્ય સમિષ્ટ કહે છે. દા:ત ગુજરાત.



### 3.7.2.3 મર્યાદિત અને મર્યાદિત સમિષ્ટ :-

સમિષ્ટના એકમોની સંખ્યા મર્યાદિત હોય, ગણી શકાય તેમ હોય, જાણી શકાય તેમ હોય ત્યારે તેવી સમિષ્ટને મર્યાદિત કહેવાય.

સમિષ્ટના એકમોની સંખ્યા મર્યાદિત હોય એટલે કે તેમાં અસંખ્ય એકમ હોય ત્યારે તેવી સમિષ્ટને અમર્યાદિત કહેવાય.

### 3.8 સંશોધન ગુંથણીમાં આયોજનની અગત્યતા :

સંશોધન સુંદર અને સંઘડ આયોજન માગે છે. સંશોધને યોજનાનો સચોટ અને સ્પષ્ટ અમલ માંગે છે. આયોજન વગર સંશોધકને સંશોધનની દિશા સ્પષ્ટ દેખાતી નથી. વાસ્તવિકતા ઘણી જટીલ, ઘણી ગુંથવણભરી હોય છે. અને ઘણી અટપઠી હોય છે. આયોજન વગરનું સંશોધન અનેક તબક્કે અથડામણો વહોરી લેવાની શક્યતાને વધારી દે છે. સંશોધનમાં આવનાર સંભવિત અડચણોનો વિચાર કર્યા વગર સંશોધનમાં ઝુકાવનાર ઘણીવાર સંશોધનની કામગીરી અઘ વચ્ચેજ છોડી દેવી પડે છે. સમય શક્તિ અને નાણાંનો પુષ્કળ વ્યય કર્યા પછીએ કશી જ સાર્થક પ્રાપ્તિ ન કરી શકે તેવું બને સમાયોજન વગર માહિતી એકઠી કરવા નિકળો તો શક્ય છે કે એક તરફ બિનજરૂરી માહિતીનો પુષ્કળ ભરાવો થઈ થઈ જાય અને બીજી તરફ આવશ્યક માહિતીનો સાવ દુકાળ પડે અથવા પ્રાપ્ત થયેલી આવશ્યક માહિતી એટલી બધી કંગાળ અને ઊણી હોય કે કોઈ સચોટ નિષ્કર્ષ જ ન તારવી શકાય માટે સંશોધન યોજના ઘણી પર્યાપ્ત માહિતી પ્રાપ્ત થાય તેવી રીતે કરવી જરૂરી છે. એટલું જ નહીં માહિતીની યથાથિત અને વિશ્વસનીયતા કક્ષા પણ ઊંચી હોય મળેલ માહિતી ખાત્રી પૂર્ણ ન હોય કે સારી પઠે શંકાસ્પદ હોય પતો પણ તારણો અર્થ વગરના બની રહે એટલે આ સંદર્ભમાં જ સંશોધનના બધા પાસા અને પગલાની યોગ્ય ગુંથવણી કરવી જરૂરી છે. આયોજન એ સંશોધન માટેની દિશા સુચન પુરુ પાડે છે. સંશોધન કાર્યનું આયોજન કરવું પણ આવશ્યક છે. આયોજન વિના વધારાની બિનજરૂરી માહિતી એકઠી થઈ જાય છે. તેથી સંશોધનને સફ બનાવવા માટે કેટલીક વિશિષ્ટ બાબતો માટે આયોજન કરવું આવશ્યક છે.

1. આયોજન દ્વારા માહિતી વધારે વિશ્વસનીય મેળવી શકાય છે.
2. આયોજન દ્વારા અવતા સંઘર્ષો અથડાણનો સામનો કરવો સરળ બને છે.
3. અધકરચી કે અધુરી માહિતી મળે તો તેને દૂર કરી શકાય છે.
4. સમય, શક્તિ અને નાણાનો વ્યય કે બગાડ થતો અટકાવી શકાય છે.
5. આયોજન દ્વારા સંશોધન માટે યોગ્ય રસ્તાઓનો ખ્યાલ આવે છે.
6. આયોજન દ્વારા સંશોધન કાર્યને વધુ સરળ, સુગમ, અને સુઘડ બને છે.

આયોજન એવું હોવું જોઈએ જેમાં પૂર્વાગ્રહને ઓછામાં ઓછું સ્થાન હોય અને એકત્રિત કરેલા પ્રમાણો વધારેમાં વધારે વિશ્વસનીય હોય. અમુક ઘટનાના અનેક પાસાઓનો વિચાર કરી શકાય.

પ્રસ્તૂત સંશોધનના આયોજનમા સમિષ્ટ તરીકે ગુજરાત રાજ્યના કચ્છ-ભુજ વિસ્તારના સંરક્ષણ કર્મચારીઓમાથી યદ્યદ્ય પધ્ધતિથી નિદર્શ તરીકે 240 ગૃહરક્ષક દળના કર્મચારીઓ અને 240 નાગરિક સંરક્ષણ તંત્રના કર્મચારીઓને પસંદ કરવામાં આવેલ છે. ત્રણ નિયંત્રિત પરિવર્ત્યો વ્યવસાયિક મનોભાર, વ્યવસાયિકનું સંતોષ અને માનસિક સ્વાસ્થ્યની પ્રશ્નાવલીને જવાબ રૂબરૂ મુલાકાત લઈને મેળવેલા છે. ત્યાબાદ સંશોધનની ગૂંથણી કરીને આંકડાશાસ્ત્રીય પધ્ધતિ દ્વારા પરિણામો મેળવાવાનો પ્રત્યન કરવામાં આવશે તેવી યોજના બનાવવામાં આવી છે.

ઉત્તરો મેળવવાના સંદર્ભમાં સંશોધન ગૂંથણીનું કામ ઉત્તરો યર્થાથરીતે વસ્તુ લક્ષી રીતે ચોકસાઈ પૂર્વક તેમજ કરકસરથી મેળવાય તે જોવાનું છે.

કોઠારી જણાવે છેકે, "સંશોધન સમસ્યા એતપાસની બાબતમાં શું, ક્યાં, ક્યારે, કેટલું અને ક્યા સાધન દ્વારા કેવી રીતે કરવામાં આવશે ? તે અંગેના નિર્ણય એ સંશોધનની ગૂંથણી છે."

સંશોધન ઉદ્દેશ સંબંધમાં સેલ્ટીઝ જહોડા વગેરે જણાવે છે કે માહિતીના એકત્રિકરણ અને પૃથ્થકરણ માટેની સંજોગોની ગોઠવણ એ સંશોધનની ગૂંથણી છે.

સંશોધનના ઉદ્દેશ સંબંધમાં જહોડા વગેરે જણાવે છે કે માહિતીના એકત્રિકરણ અને પૃથ્થકરણ માટેની સંજોગોની ગોઠવણ એ સંશોધન ગૂંથણી છે. તેઓ જણાવે છે કે, સંશોધનની ગૂંથણી એટલે " સંજોગોની એવી કરકસર યુક્ત અને કુનેહ પૂર્વકની ગોઠવણ કે જેને લઈને સંશોધન સવાલને તથા આશયને અનુરૂપ હોય તેવી માહિતી પ્રાપ્ત થઈ શકે તેમજ સવાલ અને આશયને અનુરૂપ જ માહિતીનું વિશ્લેષણ થઈ શકે."

કલીજર જણાવે છે કે, "સંશોધન ગૂંથણી એટલે પ્રાયાગિક ચૂકને નિયંત્રિત કરી નિવારી ભેદ દૂષિત વિચારણાને નિવારી સંશોધન સમસ્યાના ઉકેલ માટે તપાસનો નકશો બંધારણ(ઢાંચો) અને તપાસની આંટીઘૂટી વ્યૂહ બાધવો તે."

નકશો એકંદરે ચિતાર છે. કાર્યક્રમની ઝાંખી છે. રૂપરેખા છે. પહેલેથી છેલ્લે સુધી શું કરવાનું છે તેની રજૂઆત છે.

### 3.9 સંશોધનમાં નિદર્શ પસંદગીનું વિવેચન :

સમગ્ર વિશ્વમાંથી પ્રતિનિધીત્વ ધરાવતા પાત્રોનો નમૂનો પસંદ કરી તેના પર સંશોધન કરવામાં આવે છે. અને જે પરિણામ આવે તે સમગ્ર વ્યાપ વિશ્વને લાગુ પાડવામાં આવે છે. તે તેનો મુખ્ય હેતુ છે. આપણાં રોજિંદાં જીવનમાં પણ જાણ્યે અજાણ્યે આપણે અનેક વખત નિદર્શનો ઉપયોગ કરતા હોઈએ છીએ. દા:ત લોહીનું ગ્રુપ તપસાવામાં માત્ર ટીપુ લોહીનો ઉપયોગ, રાંધેલ ખીચડી, ચણા, બટેટા, વટાણા, તપાસવા અમૂક જ લઈને ચેક કરવા વગેરે નિદર્શ કે નમૂનાના ઉદાહરણો છે.

"સમષ્ટિના અમુક એકમનો ભાગ નિદર્શ પસંદ કરવાની સમગ્ર કાર્યપ્રણાલીને 'નિદર્શ' કહેવામાં આવે છે."

આખે આખી સમષ્ટિનો અભ્યાસ એના એકેએક એકમનો અભ્યાસ ઘણો જ મુશ્કેલ, ખર્ચાળ અને અગવડ ભર્યો છે. સમષ્ટિને અત્યંત મર્યાદિત બનાવીએ તો જ કદાચ પૂર્ણ

અભ્યાસ સમગ્ર સમષ્ટિનો અભ્યાસ થઈ શકે એટલે કે જે વૈજ્ઞાનિક પૂર્ણ ગણતરીને બદલે (સમષ્ટિને બદલે) નિદર્શ અભ્યાસ કરે છે.

સામાન્ય ખ્યાલ મુજબ અને ભાષાના વપરાશની દષ્ટિએ નમૂનો એટલે એકાદ નમૂનો ગણીએ છીએ પણ વિજ્ઞાનમાં નમૂનાનો અર્થ માત્ર એકાદ જ પ્રતિનિધિ રૂપ દાખલો એવો કરાતો નથી.

" વિશાળ સમુદાય કે વ્યાપક સમષ્ટિનું પ્રતિનિધિત્વ કરતો નાનો પેટા સમુહ કે લઘુ સમુદાય એ નિદર્શ છે. "

– ગુડ અને હટ

" સમગ્ર સમુહની પસંદ કરાયેલી નાની આવૃત્તિ એ નિદર્શ છે સમૂહનું લઘુચિત્ર રજૂ કરનાર સમૂહ એ નૂમનો છે. "

– પી.વી. યંગ

" વોકર અને લેવના મંતવ્ય મુજબ સમષ્ટિ વિશે માહિતી મેળવવાના આશયથી સમષ્ટિમાંથી પસંદ કરતા એકમોના લઘુસમૂહને નિદર્શ યા નૂમનો કહેવામાં આવે છે. અને જે રીતે આ પસંદગી કરવામાં આવી છે. તે રીતને નિદર્શનની પદ્ધતિ કહેવામાં આવે છે."

– વોકર અને લેવ

" સમષ્ટિનો ગમે તે ભાગ એ નિદર્શ નથી. પરંતુ સમષ્ટિના જે ભાગને લાક્ષણિકતાઓ દર્શાવવા માટે ઉપયોગમાં લેવામાં આવે છે. તે ભાગને નિદર્શ કહેવાય છે."

– મુલર અને શુસલર

### 3.9.1 ઉત્તમ નિદર્શના લક્ષણો :

#### 3.9.1.1 સમષ્ટિનું પ્રતિનિધિત્વ :

જે નિદર્શનમાં સમષ્ટિનું એકદંરે બધી લાક્ષણિકતાઓ આવરી લેવામાં આવી હોય તેવા નિદર્શને પ્રતિનિધિત્વ ધરાવતો નિદર્શ કહેવાય છે.

સમષ્ટિનું પ્રતિનિધિતવ ધરાવતું હોવું જોઈએ તેનો અર્થ એ નહીં કે તેમાં સમષ્ટિની જ લાક્ષણિકતાઓ પ્રતિબિંબિત થવી જોઈએ. અહીં કહેવાનું તાત્પર્ય એ છે કે સમષ્ટિના વિભિન્ન ભાગોને તેમાં યોગ્ય રીતે પ્રતિનિધિતવ મળે તે આવશ્યક છે. પક્ષપાતભર્યા નિદર્શનની પસંદગી યોગ્ય અને વિશ્વસનીય પરિણામ આપતું નથી. તે ભુલ ભરેલું ગણાય છે. આવું ન બને તે યોગ્ય નિદર્શનની પસંદગી કહેવાય. જે પરિણામ સમગ્ર સમષ્ટિ પર લાગુ પાડી શકાય છે.

### 3.9.1.2 પર્યાપ્ત કદ :

જે નિદર્શનમાં વિશ્વસનીય પરિણામ મેળવી શકાય તેટલા પૂરતા પ્રમાણમાં આવરી લેવાય હોય તો તેવા નિદર્શનને પર્યાપ્ત કદનું નિદર્શ કહેવાય.

પર્યાપ્ત કદ માટે કુલ સમષ્ટિના એકમના ટકાને આધારે તે ટકા સો, પાંચસો, દશ, પાંચ ટકા વગેરે હોઈ શકે છે. આમ છતાં કદનો આધાર સમષ્ટિના કદ, સ્વરૂપ, પ્રકાર ઉપરાંત અન્ય પરિબળો ઉપર રહેલો છે. જો સમષ્ટિ એકવિધતા ધરાવતી હોય તો નાના કદનું નિદર્શ વધુ વિશ્વસનીય પરિણામો આપી શકે છે. જ્યારે અનેકવિધતામાં મોટા કદનું નિદર્શ પસંદ કરવું પડે છે. આમ છતાં કદ માટે એકમની ચોકકસ સંખ્યા કે ટકાનો નિયમ આપી શકાય નહિં.

યંગના મતે વિવિધ પદ્ધતિઓથી ચકાસણી કરેલો નિદર્શ અમૂક સંજોગોમાં મોટા નિદર્શ કરતા વધુ ચોકકસ અને વધુ વિશ્વસનિય માહિતી પૂરી પાડી શકે છે. તપાસનો વિસ્તાર જેમ મોટો તેમ ટકાવારીની દ્રષ્ટિએ નિદર્શ ચાલી શકે તે કાળજીપૂર્વક પસંદ કરેલો હોવો જોઈએ.

### 3.9.2. નિદર્શની જરૂરિયાત :-

1. માહિતીનું પૃથ્થકરણ કરવામાં ઓછો સમય લાગે છે.
2. અભ્યાસ કરવા પાછળ પ્રમાણમાં ઓછો ખર્ચ થાય છે.
3. સમય અને ખર્ચની દ્રષ્ટિએ લાભપ્રદ છે.
4. આર્થિક રીતે તેમજ સમય અને શ્રમની દ્રષ્ટિએ નિદર્શન કરકસરભરી પદ્ધતિ છે.

5. ઉડાણપૂર્વક દ્રષ્ટિકોણથી અભ્યાસ કરવો શક્ય બને છે.
6. ઓછા એકમને લગતી માહિતી મેળવવાની હોવાથી પ્રત્યેક એકમને લગતી વિસ્તૃત માહિતી મેળવવી શક્ય બને છે.

નિદર્શ પસંદ કરવાની ઘણી પ્રયુક્તિઓ છે. જેનો ખ્યાલ નીચે પ્રમાણે આપ્યો છે.

1. યોજનાબદ્ધ નમૂના પસંદગી (Systematic Sampling)
2. યાદ્ચ્છિક નમૂના પસંદગી (Random Sampling)
3. ક્રમશઃ નમૂના પસંદગી (Sequential Sampling)
4. બેવડા નમૂના પસંદગી (Double Sampling)
5. ઝૂમખા નમૂના પસંદગી (Cluster Sampling)
6. સહેતુક નમૂના પસંદગી (Purposive Sampling)
7. સ્તરીકૃત યાદચ્છિક નમૂના પસંદગી (Stratified Random Sampling)
8. આનુષંગિક નમૂના પસંદગી (Incidental or Accidental Sampling)

નમૂનો પસંદગીનો આધાર સંશોધનનો વિષય અને ક્ષેત્ર પર છે.

### 3.9.3. નિદર્શના પ્રકારો :-

નમૂનો પસંદગીની વિવિધ રીતો છે. તેમાંથી કોઈ પણ એક રીતે નમૂનો પસંદ કરી શકાય. નમૂના પસંદગીની કઈ રીત વધુ યોગ્ય છે તેનો આધાર સમસ્યાના પ્રકાર અને સ્વરૂપ ઉપર છે. નિદર્શ પસંદ કરવાની કાર્યપ્રણાલીના આધારે વિભિન્ન નિદર્શોના મુખ્યત્વે બિનયદ્ચ્છ નિદર્શ અને યદ્ચ્છ નિદર્શ એવા બે વિભાગમાં વહેંચવામાં આવે છે.

#### 3.9.3.1 બિનયદ્ચ્છ નિદર્શ :-

1. આકસ્મિક નિદર્શ
2. ઉપલબ્ધ નિદર્શ
3. હેતુલક્ષી નિદર્શ
4. નિદ્રષ્ટાંત નિદર્શ

### 3.9.4.2 યદ્વચ્છ નિદર્શ :-

1. યાદચ્છિક નમૂના પસંદગી
2. ક્રમશઃ નમૂના પસંદગી
3. બેવડા નમૂના પસંદગી
4. ઝૂમખા નમૂના પસંદગી
5. સહેતુક નમૂના પસંદગી
6. સ્તરીકૃત યાદચ્છિક નમૂના પસંદગી
7. આનુષંગિક નમૂના પસંદગી
8. નમૂના પસંદગીનો આધાર સંશોધનમાં વિષયક્ષેત્ર ઉપર આધારિત છે.

#### 1. યાદચ્છિક નમૂના પસંદગી

સંશોધનની પરિભાષામાં યદ્વચ્છ નિદર્શ એટલે જે નિદર્શમાં સમષ્ટિના દરેક એકમને પસંદ કરવાની સમાન સંભાવના મળી હોય તેવું નિદર્શન અને તેવા નિદર્શનને સાદો યદ્વચ્છ નિદર્શન કહેવામાં આવે છે. કોઈ પણ એકમની પસંદગીની વિધાયક—નિષેધક અસર બીજા એકમની પસંદગી આકસ્મિક રીતે થતી હોય તેને યદ્વચ્છ નિદર્શન કહેવામાં આવે છે.

#### ➤ સાદુ યદ્વચ્છ નિદર્શન :-

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

### ➤ નિયમિત આંક પદ્ધતિ :-

આ નિયમિત આંકની પદ્ધતિમાં કોઈ એક નક્કી કરેલી સંખ્યાને નિદર્શ પસંદ કરવામાં ઉપયોગમાં લેવામાં આવે છે. જેમ કે ૧૫૦ વસ્તુઓની એક સમષ્ટિમાંથી ૧૫ વસ્તુઓનો એક નિદર્શ પસંદ કરવાનો હોય તો તેમાંથી એક ચિહ્નિ ઉપાડી તે ચિહ્નિ નવ નંબરની નીકળે તો બાકીના નિદર્શ નવ સભ્યો માટે દસ દસ ઉમેરીને એટલે કે ૯, ૧૯, ૨૯, ૩૯, ૪૯, ૫૯, ૬૯, ૭૯, ૮૯, ૯૯, ૧૧૯, ૧૨૯, ૧૩૯, ૧૪૯ સુધીનાં નંબરવાળાને નિદર્શમાં પસંદ કરવામાં આવે છે. આને નિયમિત આંક પદ્ધતિ કહેવામાં આવે છે.

### ➤ અનિયમિત આંકની પદ્ધતિ ટિપેટની પદ્ધતિ :-

આ પદ્ધતિમાં યદ્યુચ્ચ નંબરોની પુસ્તકોનો ઉપયોગ કરવામાં આવે છે. ટિપેટ નામના આંકડાશાસ્ત્રીના કોષ્ટકોનાં ઉપયોગ વ્યાપક પ્રમાણમાં થતો હોવાને લીધે આ પદ્ધતિને ટિપેટ પદ્ધતિ પણ કહે છે. ટિપેટના કોષ્ટકમાં ૧૦,૦૦૦ જેટલા ચાર આંકડાવાળા નંબરો છે. ધારો કે ૭,૦૦૦ ની વસ્તુઓની એક સમષ્ટિમાંથી ૧૦૦ વસ્તુઓનો એક નિદર્શ સુધીના નંબરવાળાને નિદર્શમાં પસંદ કરવામાં આવે છે. આને અનિયમિત આંક પદ્ધતિ કહેવામાં આવે છે. હવે તો કોમ્પ્યુટર મારફત યદ્યુચ્ચ નિદર્શન મેળવાય છે.

## ૨ ક્રમાંક નમૂના પસંદગી :-

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

## ૩. બેવડા નમૂના પસંદગી :-

મનો વિજ્ઞાન શિક્ષણશાસ્ત્ર તથા સમાજશાસ્ત્રના સંશોધનમાં ઘણીવાર એક કરતા વધુ પ્રકારના નમુન એક પછી એક પસંદ કરવા પડે છે. તેને બહુ તબક્કા કે બેવડા નમૂના કહેવામાં આવે છે.



#### 4. ઝૂમખા નમૂના પસંદગી :-

ઝૂમખા નિદર્શનનો ઉપયોગ ખુબ જ મોટી સમષ્ટી માટે વાપરવામાં આવે છે. જો સમષ્ટી ખુબ જ વિશાળ હોય તો સાદો નિર્દેશ અને સ્તરીકૃત નિર્દેશ ખૂબ જ ખર્ચાળ પડે તેથી ઝૂમખા નિર્દેશ લેવો પડે છે.

#### 5. સહેતુક નમૂના પસંદગી:-

સહેતુક નિદર્શનને હેતુલક્ષી નિર્દેશન પદ્ધતિ પણ કહેવામાં આવે છે. સહેતુક નિદર્શનમાં કોઈક ચોક્કસ હેતુને ધ્યાનમાં રાખી નિદર્શન પસંદ કરવામાં આવે છે. આમ, હેતુને આધારે પસંદગીની તકો હોવાથી સમષ્ટીના તમામ ઘટકોને નિદર્શનમાં સમાવેશ થવાની સમાન તક મળતી નથી.

#### 6. સ્તરીકૃત યાદચ્છિક નમૂના પસંદગી :-

જ્યારે સમષ્ટિનાં એકમો સ્વરૂપ ન હોય અને તેમાં વિવિધતાં હોય ત્યારે સ્તરીકૃત યદચ્છ નિદર્શન પદ્ધતિ ઉપયોગ કરવામાં આવે છે.

સ્તરીકૃત નિદર્શન પરણીત સ્ત્રીઓનું કરવાનું હોય ત્યારે જ્ઞાતિ ધર્મ વગેરે જુદી-જુદી દ્રષ્ટિએ સમગ્ર સૃષ્ટિને સ્તરમાં વહેંચીને સ્તરવાર સાદા યદચ્છ રીતે તેમાંથી પસંદ કરવામાં આવે છે.

#### 7. આનુસંગિક નમૂના પસંદગી :-

જ્યારે સમષ્ટીના હાથવગા એકમોનો અભ્યાસ માટે પસંદ કરવામાં આવે ત્યારે તેનું આનુસંગિક કે આકસ્મિક નિદર્શ તરીકે પણ ઓળખાય છે. આ પ્રકારના નિદર્શનમાં નિદર્શનનું કદ અગાઉ નક્કી થયું હોતું નથી. ઉદાહરણ ૧૫૦ કોલેજીયનો અભ્યાસ કરવો હોય તો ૧૫૦ કોલેજીયનો સૌપ્રથમ મળી આવે તેનો અભ્યાસ કરાય.

## 8. નમૂના પસંદગીનો આધાર સંશોધનમાં વિષયક્ષેત્ર ઉપર આધારીત છે :

બધી જ નિદર્શન પદ્ધતિને ધ્યાનમાં રાખીને સંશોધકોએ સાદો યદ્યચ્છની રીતથી નિદર્શ પસંદ કર્યા છે.

### યદ્યચ્છ નિદર્શન મેળવવાની પ્રયુક્તિઓ :-

1. નિશ્ચિત અંતરની પ્રયુક્તિઓ
2. યદ્યચ્છ નંબરવાળા ટેબલનો ઉપયોગ
3. સમાન સ્વરૂપની ચિઠ્ઠીઓનો ઉપયોગ

### 3.9.4 સંશોધનમાં નિદર્શ ભૂલ :-

સમષ્ટિના વિશાળ સમૂહ પર અભ્યાસ અશક્ય છે. માટે યદ્યચ્છરીતે નમૂનો પસંદ કરી આંકડાશાસ્ત્રીય અનુમાનને આધારે મર્યાદિત કદ પર સામાની કરણો કરવાના હોય છે. પરિણામે માહિતી એકત્રીત કરવામાં થોડીઘણી ભૂલ 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 નિદર્શન ભૂલનું પ્રમાણ ઘટે છે. તેથી વિરૂધ્ધ નિદર્શ કદ જેમ ઓછું તેમ નિદર્શન ભૂલ વધે છે. નિદર્શ ભૂલ બે વિભાગમાં વહેંચી શકાય.

#### 3.9.4.1 નિદર્શ ભૂલના પ્રકારો :-

1. પૂર્વગ્રહિત ભૂલ
2. પૂર્વગ્રહ રહિત ભૂલ

#### બીજી રીતના પ્રકાર :-

1. નિદર્શન ભૂલો
2. બિન નિદર્શન ભૂલો.

### 3.10 પ્રસ્તૂત સંશોધનમાં નમૂનાની પ્રક્રિયાનું પૃથ્થકરણ :

પ્રસ્તૂત સંશોધનનો નમૂનાઓ ગુજરાત રાજ્યના ભુજ કચ્છ જિલ્લાના સંરક્ષણતંત્ર (નાગરિક સંરક્ષણતંત્ર અને ગૃહરક્ષક દળ) ના કર્મચારીઓને નમૂનાના રૂપમાં લેવામાં આવ્યા છે. જેમાં કુલ 480 સંરક્ષણ કર્મચારીઓ 240 નાગરિક સંરક્ષણતંત્રના કમ્પ્યુટરચારીઓ અને 240 ગૃહરક્ષક દળના કર્મચારીઓ યદ્યદ્યહરિતે લેવામાં આવ્યા છે. આ માટે કચ્છ વિસ્તારના જિલ્લા તેમજ તાલુકા મથક ઉપરાંત ગ્રામ્ય સ્થળોના નાગરિક સંરક્ષણ તંત્ર અને ગૃહરક્ષક દળના કર્મચારીઓની વિગત કચ્છ વિસ્તારની સંલગ્ન કચેરીઓમાંથી મેળવી જેમાં કર્મચારીઓના નામ સરનામા તેમજ અનુભવ અને કર્મચારીઓની માસિક વેતન સંદર્ભની માહિતી મેળવી તેઓની વ્યક્તિગત મુલાકાત જેમાં કચ્છ વિસ્તારના ભુજ, ગાંધીધામ, અંજાર, માંડવી, નલિયા, લખપત, મુંદ્રા તેમજ સરહદી ગ્રામ્ય વિસ્તારમાં ખાવડા રાપર બન્ની, ગ્રામ્ય વિસ્તાર અને જખો નાં સમુદી તટ વિસ્તારમાં આવેલા ગામડાંઓના સંરક્ષણ કર્મચારીઓની મુલાકાત કર્યા બાદ તેઓને વ્યક્તિગત માહિતીપત્રકની વિગતો તેની પાસે લખાવી હતી. જેમાં વીસ જેટલી વિગતોની નોંધ કરાવી હતી. જે સંશોધન કાર્યમાં સ્વતંત્ર પરિવર્ત્ય તરીકે ગણતરીમાં લેવામાં આવ્યા છે. સંરક્ષણતંત્રના (નાગરિક સંરક્ષણ તંત્ર અને ગૃહરક્ષક દળ) કર્મચારીઓને સંશોધનમાં નિયંત્રિત પરિવર્ત્યો તરીકે વ્યાવસાયિક મનોભાર, વ્યવસાયિક સંતોષ અને માનસિક સ્વાસ્થ્ય ઉપર સ્વતંત્ર પરિવર્ત્યો તરીકે કર્મચારીનો વ્યાવસાયિક અનુભવ, માસિક આવક, શૈક્ષણિક લાયકાત, રહેઠાણ કુટુંબના સભ્યોની સંખ્યા ચિંતાનુ પ્રમાણ ઉપરી અધિકારીઓ સાથેના સંબંધો જેવા ઘટકો કાર્યને અનુભવ અગાઉથી નક્કી કરેલા સ્વતંત્ર પરિવર્ત્યો ઉપર શું થાય છે તે તપાસવામાં અસામેલ છે.

### 3.11 પ્રસ્તૂત સંશોધનનાં સાધનો :

પ્રસ્તૂત સંશોધન માટે સંરક્ષણ કર્મચારીઓ માટે જે સાધનોનો ઉપયોગ કરવામાં આવ્યો છે. તેને અહીં પ્રસ્તૂત કરીને જે માટે ત્રણ કસોટી વિશ્વસનીય અને પ્રમાણિત થયેલી કસોટીઓ પસંદ કરવામાં આવી છે. આ ઉપરાંત સંરક્ષણ કર્મચારીઓની અંગત માહિતી પણ એટલી જ જરૂરી છે. આ માટે નીચેના ચાર સાધનોનો ઉપયોગ કરવામાં આવ્યો છે.

1. વ્યક્તિગત માહિતી પત્રક
2. વ્યવસાયિક મનોભાર તુલા
3. વ્યવસાયિક સંતોષ તુલા
4. માનસિક સ્વાસ્થ્ય માપન સંશોધનિકા

### 3.11.1 વ્યક્તિગત માહિતી પત્રક :

વ્યક્તિગત માહિતી પત્રકમાં વીસ બાબતોનો સમાવેશ કરવામાં આવ્યો છે. જે સંરક્ષણ કર્મચારીઓની અંગત માહિતી ચરિતાર્થ કરે છે. જે માહિતી સંશોધન માટે કિંમતી અને મહત્વની છે. મૂળભૂત રીતે આ માહિતી પત્રક હેતુઓ ઉપરથી તૈયાર કરવામાં આવ્યું છે. આથી જરૂરી સ્વતંત્ર પરિવર્ત્યો તેનો અભ્યાસ કરવાની સંશોધનની આશા હોય છે. આમ વીસ બાબતોમાંથી સ્વતંત્ર અને બાકીના ગૌણ પરિવર્ત્યોના ઉલ્લેખ આમાં કરે છે. જેમાં વ્યક્તિગત માહિતી પત્રકમાંથી જે માહિતી એકઠી થાય છે તેના વર્ગીકરણ માટે કસોટી દ્વારા ચકાસણી કરવામાં આવી છે.

### 3.11.2 વ્યવસાયિક મનોભાર તુલા :

પ્રસ્તૂત સંશોધનમાં વ્યવસાયિક મનોભારના માપન માટે શ્રીવાસ્તવ અને સિંઘ (1981) દ્વારા રચિત મનોભાર તુલા અનેતુલા જેતે સંસ્થામાં કેટલો વ્યવસાયિક મનોભાર અનુભવે છે તેનું માપ આપે છે. આ તુલામાં કુલ 46 વિગતો છે. જેમાં 28 વિગતો અનુક્રમે 1,2,3,4, 5, 9, 11, 12, 13, 16, 17, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 42, 44, 45, અને 46 વિધાયક સ્વરૂપની છે. આ વિગતો માટે ઉત્તરદાતાને પ્રત્યુત્તર આપવા માટે પાંચ વૈકલ્પિક પ્રતિચારો આપવામાં આવ્યો છે. જેવા કે દૂઢ પણે સંમત, સંમત, અનિર્ણીત, અસંમત અને દૂઢ પણે અસંમત જેનું ગુણાકન અનુક્રમે 5, 4, 3, 2, 1 એ રીતે કરવામાં આવે છે. જ્યારે 18 વિગતો નિષેધક સ્વરૂપની છે. આ વિગતોના નંબર આ મુજબ છે. 6, 7, 8, 10, 14, 15, 18, 19, 20, 30, 31, 32, 33, 40,

41, અને 43 આ વિગતો માટે પણ ઉત્તરદાતાને પ્રત્યુત્તર આપવા માટે ઉપર મુજબ પાંચ વૈકલ્પિક પ્રતિચારો આપવામાં આવ્યા છે. જેનું ગુણાકન અનુક્રમે 1, 2, 3, 4, 5 ના સંદર્ભમાં કરવામાં આવે છે. આ તુલામાં સમગ્ર પ્રાપ્તાંકની બાબતમાં ઓછામાં ઓછા 46 અને વધારેમાં વધારે 230 ગુણ મળે છે. આ તુલામાં મળેલા પ્રાપ્તાંકોના અર્થઘટન માટે ઉંચા પ્રાપ્તાંકને ઉંચો અને નીચા પ્રાપ્તાંકને નીચો વ્યવસાયિક મનોભાર તે મુજબ અર્થઘટન કરવામાં આવે છે.

આ તુલામાં વ્યવસાયિક મનોભારના કુલ બાર ઘટકોનો સમાવેશ કરવામાં આવ્યો હોવાથી સમગ્ર વ્યવસાયિક મનોભારના માપ ઉપરાંત બાર ઘટકો પર સ્વતંત્ર મળી શકે છે. આ 12 ઘટકો (Stressors) અને તેની વિશ્વસનીયતા અંગેની માહિતી કોષ્ટક નં 3.3 માં રજૂ કરી છે.

### ❧ કોષ્ટક નં. 3.3 ❧

#### વ્યવસાયિક મનોભારનો વિવિધ ઘટકો અને તેની વિશ્વસનીયતા

| ક્રમ | Sub Scales  | Reliability index |
|------|---|-------------------|
| 1    | વધારે કાર્યભાર (Role overload)  | 0.68              |
| 2    | ભૂમિકા સંદિગ્ધતા (Role ambiguity)   | 0.55              |
| 3    | ભૂમિકા સંઘર્ષ (Role conflict)   | 0.70              |
| 4    | ગેર વ્યાજબી જૂથ અને રાજકીય દબાણ (Unreasonable group & political pressons) | 0.45              |
| 5    | વ્યક્તિઓની જવાબદારી (Responsibility for persons)                          | 0.84              |
| 6    | કાર્યમાં ઓછી ભાગીદારી (under participation )                              | 0.63              |
| 7    | સત્તાહીનતા (Powerlessness)  | 0.81              |
| 8    | સાથીઓ સાથેના કંગાળ સંબંધ (Poor peer relation )                            | 0.55              |
| 9    | આંતરિક સત્વહીનતા (Interinsic impoverishment)                              | 0.56              |
| 10   | નિમ્ન દરજ્જો (Low status)   | 0.80              |
| 11   | કઠણ કાર્ય પરિસ્થિતિ (Strenuous working condition )                        | 0.73              |
| 12   | લાભવિહીનતા (Unprotitability )   | 0.77              |

પ્રસ્તૂત તુલાના રચયિતાએ દર્શાવેલ સમગ્ર તુલાની વિશ્વસનીયતા અર્ધ સ્થિતિ પદ્ધતિથી અને ક્રોનબેકની પદ્ધતિથી શોધવામાં આવી હતી. જે વિશ્વસનીયતા આંક અનુક્રમે 0.94 અને 0.90 જોવા મળ્યો હતો. તુલાના મુખ્ય સંશોધકે આ તુલાની યથાર્થતા સ્થાપિત કરવા માટે લોઘલ કેજનરની (1965) વ્યવસાયિક સામેલગીરી તેલા, શ્રી વાસ્તવની (1980) કાર્ય પ્રેરણા તુલા અને પેસ્તનજીની (1978) કાર્ય પ્રેરણા તુલા સાથે આ તુલાનો સહસંબંધ શોધતા

સહસંબધ અનુક્રમે  $-0.56$ ,  $0.44$  અને  $0.51$  જેટલો જોવા મળ્યો હતો. શ્રી વાસ્તવની (1974) વ્યવસાયિક ચિંતા તુલા સાથે સહસંબધ શોધતા સહસંબધક  $0.59$  જેટલો જોવા મળ્યો હતો. સશોધકે વિવિધ ધોરણો પણ પ્રસ્થાપિત કરેલા છે. પ્રસ્તુત અભ્યાસ કે ગુજરાતી રૂપાંતરિત કરેલ તુલાની 100 પ્રયોગ પાત્રોના નમુના પર કસોટી પુનઃ કસોટીની પદ્ધતિથી વિશ્વસનીયતા શોધતા વિશ્વસનીયતા આંક  $0.89$  જેટલો જોવા મળ્યો હતો.

### 3.11.3 વ્યવસાયિક સંતોષ તુલા :-

પ્રસ્તુત સંશોધનના હેતુને ધ્યાનમાં રાખીને વ્યવસાયિક સંતોષનો અભ્યાસ કરવા માટે 'બ્રેકિલ્ડ રોથ રચિત વ્યવસાયિક સંતોષ તુલા' નું પરીખ (1985) દ્વારા કરાયેલ ગુજરાતી રૂપાંતરનો ઉપયોગ કરવામાં આવ્યો હતો. આ તુલામાં કુલ 18 વિધાનો છે. જે વ્યક્તિનો સમગ્ર વ્યવસાય પ્રત્યેની લાગણીનું માપ આપે છે. દરેક વિગતમાં પાંચ શક્ય ઉતરોમાંથી કોઈ એક ઉપર ખરાની નિરાની કરી પ્રતિચાર આપવાનો હોય છે. આ પાંચ ઉતરો આ મુજબ છે.

સંપૂર્ણ સહમત, સામાન્ય પણે સહમત, અનિશ્ચિત, સામાન્ય પણે અસહમત, સંપૂર્ણ પણે અસહમત ગણતરીમાં દરેક વિધાન માટે જે પાંચ વિકલ્પો આવ્યા હોય છે તેમાં સંતોષ વ્યક્ત કરનાર વિધાનો માટે અનુક્રમે 5, 4, 3, 2, 1 એવા ગુણ અપાય છે. જ્યારે અસંતોષ વ્યક્ત કરનાર વિધાનો માટે અનુક્રમે 1, 2, 3, 4, 5 ગુણાંક આપવામાં આવે છે. જેમાં સંતોષ દર્શાવનારા વિધાનો અનુક્રમે 1, 2, 5, 7, 9, 12, 13, 16 અને 18 છે.

જ્યારે અસંતોષ વ્યક્ત કરનાર વિધાનો 3, 4, 6, 8, 10, 11, 14, 15, 17 છે. એમાં સંતોષ વ્યક્ત કરનાર વિધાનમાં સંપૂર્ણ સહમતમાં ખરાની નિરાશી કરનારને પાંચ પ્રાપ્તાંક આપવામાં આવે છે. જ્યારે અસંતોષ વ્યક્ત કરતા વિધાનમાં સંપૂર્ણ સહમતમાં ખરાની નિશાની કરનારને અકે પ્રાપ્તાંક આપવામાં આવે છે. આ તુલામાં શક્ય પ્રાપ્તાંકોનો વિસ્તાર 18 થી 90 સુધીનો હોય છે. તેમાં 54 નાં પ્રાપ્તાંકને તટસ્થ આંક માનવામાં આવે છે.

54 થી ઉપરના પ્રાપ્તાંકો વ્યવસાયિક સંતોષનો પ્રતિનિધિત્વ કરે છે અને 54 થી નીચેના પ્રાપ્તાંકો વ્યવસાયિક અસંતોષ દર્શાવે છે.

➤ **વિશ્વસનિયતા :**

બ્રેફિલ્ડ રોથે કુલ 231 સ્ત્રી કર્મચારીઓનો નમૂનો લઈ તેમના ઉપર અર્ધ વિભાજન પદ્ધતિથી આ તુલાની વિશ્વસનીયતા શોધી હતી. જે 0.87 જેટલી જોવા મળી હતી. શ્રી વાસ્તવે પણ અર્ધ વિભાજન પદ્ધતિથી આ તુલાની વિશ્વસનીયતા શોધી હતી. જે 0.75 (n=50) જેટલો મળેલો છે. અને તેમને ચાર થી છ અઠવાડિયાના સમય પછી કસોટી, પુનઃકસોટી કરી વિશ્વસનિયતા શોધતા તે 0.72 (n=50) મળી છે. મારકણા જયશ્રીએ પણ અર્ધ વિભાજન પદ્ધતિ દ્વારા વિશ્વસનિયતા આંક 0.72 શોધ્યો છે. પરીખ અને સૌલાતીના અભ્યાસમાં આ તુલાના ગુજરાતી રૂપાંતરની વિશ્વસનીયતા કસોટી, પુનઃકસોટી દ્વારા ચકાસવામાં આવતા 0.89 જેટલી મળી છે.

➤ **યથાર્થતા :**

આ તુલાની યથાર્થતા માટે હોપોક વ્યવસાયિક સંતોષ તુલાની સાથે સહ સંબંધ શોધતા 0.93 જેટલી યથાર્થતા નોંધવામાં આવી છે. ગુજરાતી રૂપાંતરની યથાર્થતાની ચકાસણી કરવા માટે લાહેરી અને શ્રીવાસ્તવની સમાન સ્વરૂપની વ્યવસાયિક સંતોષ તુલાનો ઉપયોગ કરતાં યથાર્થતા આંક 0.56 (n=100) જેટલો જોવા મળ્યો હતો.

**3.11.4 માનસિક સ્વાસ્થ્ય સંશોધનિકા :—**

માનસિક સ્વાસ્થ્ય સંશોધનિકા સૌરાષ્ટ્ર યુનિવર્સિટીના મનોવિજ્ઞાન ભવનમાં અધ્યક્ષ ડો. ડી.જે. ભ અને કુ.ગીતા ગિડાએ 1992 માં બનાવેલી હતી. આ સંશોધનિકામા કુલ ચાલીસ વિધાનો છે. જેમાં મુખ્ય પાંચ ઘટકોનો સમાવેશ કરવામાં આવ્યો છે.



1. વાસ્તવિકતા નું પ્રત્યક્ષિકરણ
2. સુગ્રથિત વ્યક્તિત્વ
3. વિદ્યાયક સ્વ-મુલ્યાંકન
4. જુથ આત્મમુખ વલણો
5. પર્યાવરણ પર પ્રભુત્વ

ઉપરોક્ત પાંચેય ઘટકોનું વર્ગીકરણ (40) વિધાનો દ્વારા કરવામાં આવ્યું છે. આ સંશોધનિકા બે મુલ્યની તુલા (TWO - POINT SCALE) છે. જેમાં દરેક કલમને અંતે સંમત કે અસંમત બે પ્રતિચારની ભાત છે. પ્રત્યુત્તર દાતાએ દરેક કલમ વાચીને તેના સંદર્ભમાં પોતાનો પ્રતિભાવ હોય તે રિતે બે માંથી કોઈપણ એક સામે ખરાનું ચિહ્ન કરવાનું હોય છે. ગુણાંકન -ચાવીને આધારે ઘટક પ્રાપ્તાંકો (2) કુલ પ્રાપ્તાંકો, દરેક કલમના ગુણોનો સરવાળો કરીને માનસિક-સ્વાસ્થ્ય પ્રાપ્તાંકો મળે છે. જ્યારે દરેક ઘટકની કેલ (8) કલમોનો સરવાળો કરીને ઘટક પ્રમાણે પ્રાપ્તાંકો મળે છે. આ રીતે પાંચેય ઘટકો અંગે અલગ-અલગ પ્રાપ્તાંકો મળે છે.

પ્રસ્તુત સંશોધનિકામાં દરેક ઘટક નાં સાચા ઉત્તરને (1) ગુણ આપવામાં આવે છે. જ્યારે ખોટા ઉત્તરને (0) ગુણ આપવામાં આવે છે. તેમજ સંશોધનિકા માં વધુમાં વધુ (50) ગુણ એને ઓછામાં ઓછા (0) ગુણનો પ્રાપ્તાંક મેળવી શકાય છે.

MENTEL HEALTH - SCORING KEY :

- (1) વાસ્તવિકતાનું પ્રત્યક્ષિકરણ : ગુણ  
પ્રશ્ન નં : 1, 6, 11, 16, 21, 26, 31, 36 (8)  
જવાબ : ના, હા, હા, હા, હા, ના, હા, હા,
- (2) સુગ્રથિત વ્યક્તિત્વ :  
પ્રશ્ન નં : 2, 7, 12, 17, 22, 27, 32, 37 (8)  
જવાબ : હા, ના, હા, હા, ના, હા, હા, ના.
- (3) વિધાયક સ્વમુલ્યાંકન : (8)  
પ્રશ્ન નં : 3, 8, 13, 18, 23, 28, 33, 38  
જવાબ : ના, હા, હા, હા, હા, ના, ના, ના.
- (4) જુથ અભિમુખ વલણો : (8)  
પ્રશ્ન નં : 4, 9, 14, 19, 24, 29, 34, 39  
જવાબ : હા, ના, ના, ના, ના, હા, હા, હા,
- (5) પર્યાવરણ પર પ્રભુત્વ : (8)  
પ્રશ્ન નં : 5, 10, 15, 30, 25, 30, 35, 40  
જવાબ : હા, હા, હા, ના, ના, હા, ના, હા,

## વિશ્વસનીયતા :

પ્રસ્તુત માનસિક સ્વાસ્થ્ય સંશોધનિકામાં તેની વિશ્વસનિયતા નું માપન કરવા માટે "સ્પિરમેન બાઉન" સુત્રનો ઉપયોગ કરીને દ્વિ-વિભાજન વિશ્વસનિયતા ગણતરી કરવામાં આવી હતી. આ સંશોધનિકાની વિશ્વસનિયતા નીચેના કોષ્ટકમાં જણાવેલ છે.

### કોષ્ટક નં. 3.4

#### માનસિક સ્વાસ્થ્ય સંશોધનિકા ની વિશ્વસનિયતા

| ક્રમ | વિશ્વસનિયતા પદ્ધતિ                              | સંખ્યા | \$ Value | વિશ્વસનિયતા આંક |
|------|---|--------|----------|-----------------|
| 1    | ધ્વનવિભાજનની પદ્ધતિ<br>(સ્પિર પરમેન બાઉન સુત્ર) | 100    | 0.90**   | 0.94            |
| 2    | કસોટી પુનઃ કસોટી પદ્ધતિ                         | 100    | 0.75**   | 0.87            |
| 3    | તાર્કિક સમાનતા પદ્ધતિ                           | 100    | 0.65**   | 0.81            |

(\* \* \$-value સાર્થક 0.01 કક્ષાએ)

કસોટી પુનઃ કસોટીનો સમયગાળો (1) મહિનો છે.

કોષ્ટકના વિશ્વસનિયતા આંકો સુચવે છે કે કસોટી-આંતરિક સુસંગતાથી દ્રષ્ટિએ સંતોષકારક છે.

આ ઉપરાંત સંશોધનિકા ઘટકો પ્રમાણે કસોટી પુનઃ કસોટી વિશ્વસનિયતા શોધવામાં આવી જે અંગે માહિતી નીચે કોષ્ટકમાં છે.

☞ કોષ્ટક નં. 3.5 ☜

" માનસિક સ્વાસ્થ્ય સંશોધનિકા માં ઘટકોમાં કસોટી પુનઃ કસોટી "

| ક્રમ | કસોટીના ઘટકો                | સંખ્યા | \$ Value | વિશ્વસનિયતા આંક |
|------|-----------------------------|--------|----------|-----------------|
| 1    | વાસ્તવિકતાનું પ્રત્યક્ષિકરણ | 100    | 0.93**   | 0.96            |
| 2    | સુગ્રથિત વ્યક્તિત્વ         | 100    | 0.83**   | 0.91            |
| 3    | વિધાયક સ્વ-મુલ્યાંકન        | 100    | 0.64**   | 0.80            |
| 4    | જુથ અભિમુખ વલણ              | 100    | 0.94**   | 0.97            |
| 5    | પર્યાવરણ પર પ્રભુત્વ        | 100    | 0.76**   | 0.87            |

વિશ્વસનિયતા

(\* \* \$ - value સાર્થક 0.01 કક્ષા એ છે.)

કસોટી પુનઃ કસોટીનો સમયગાળો 1 મહિનો છે.

☞ કોષ્ટક નં. 3.6 ☜

"માનસિક સ્વાસ્થ્ય સંશોધનિકા ઘટકો વચ્ચે આંતર સહસંબંધ "

| ક્રમ | ઘટક                    | વાસ્તવિક પ્રત્યક્ષિકરણ | સુગ્રથિત વ્યક્તિત્વ | વિધાયક સ્વમુલ્યાંકન | જુથ અભિમુખ વલણો | પર્યાવરણ પર પ્રભુત્વ |
|------|------------------------|------------------------|---------------------|---------------------|-----------------|----------------------|
| 1    | વાસ્તવિક પ્રત્યક્ષિકરણ | 1.00                   | 0.27                | 0.22                | 0.36            | 0.20                 |
| 2    | સુગ્રથિત વ્યક્તિત્વ    | 0.27                   | 1.00                | 0.32                | 0.04            | 0.28                 |
| 3    | વિધાયક સ્વ મુલ્યાંકન   | 0.22                   | 0.32                | 1.00                | 0.21            | 0.48                 |
| 4    | જુથ અભિમુખ વલણો        | 0.36                   | 0.04                | 0.21                | 1.00            | 0.44                 |
| 5    | પર્યાવરણ પર પ્રભુત્વ   | 0.20                   | 0.28                | 0.48                | 0.44            | 1.00                 |

કોષ્ટકનું નિરિક્ષણ કરતા જોવા મળે છે કે સંશોધનિકા ઘટકદ વચ્ચે સહસંબંધોનો વિસ્તાર 0.04 થી 0.48 છે સુચવે છે કે ઘટકો વ્યક્તિગત અને અંગત રીતે માનસીક સ્વાસ્થ્ય નું સંતોષ પ્રદ માપન કરે છે.

**યર્થાથતા :**

સંશોધનિકા ની યર્થાથતા નક્કી કરવા માટે નીચેની પ્રયુક્ત નો ઉપયોગ કરવામાં આવ્યો છે. તેમજ આ યર્થાથતા ઉંચી માલુમ પડી હતી.

1. પ્રત્યક્ષ યર્થાથતા (Face Validity )
2. અવયવ યર્થાથતા (Factorial Validity )
3. વિષયવસ્તુ યર્થાથતા (Content Validity )
4. સહ સામયિક યર્થાથતા (Con- Current Validity )

સહ-સામયિક યર્થાથતા નક્કી કરવા માટે ડો. ડિ.જે.ભટ્ટ (1984) માં બનાવેલી 13 P.F (તેર ઘટકો) ની વ્યક્તિત્વ સંશોધનિકા નો ઉપયોગ કરવામાં આવ્યો હતો. આ બંને સંશોધનિકા ના (75) શિક્ષકોને આપવામાં આવી હતી જે અંગેની જરૂરી માહિતી નીચેના કોષ્ટક માં મુકવામાં આવી છે.

### ☞ કોષ્ટક નં. 3.7 ☜

" માનસીક – સ્વાસ્થ્ય સંશોધનિકા સહ-સામયિક યર્થાથતા "

| ક્રમ | વિગત                          | N- સંખ્યા | \$-Value | સાર્થકતા ની કક્ષા |
|------|-------------------------------|-----------|----------|-------------------|
| 1    | 13 વ્યક્તિત્વ ઘટકો વ્યક્તિત્વ | 75        | 0.63**   | 0.01              |
| 2    | માનસીક સ્વાસ્થ્ય-સંશોધનિકા    | 75        |          |                   |

\*\* 4 Value - 0.01 કક્ષાએ સાર્થક છે.

કોષ્ટકની માહિતી મુજબ પ્રાપ્ત થયેલ "4" કિંમત 0.63 એ 0.01 ની કક્ષાએ ઉચી સાર્થકતા ધરાવે છે. જેનો અર્થ એ થાય છે કે બંને સંશોધનિકા વચ્ચે સહસંબંધ છે. એટલે કે નવી સંશોધનિકા સંતોષપ્રદ યર્થાથતા ધરાવે છે.

### 3.12 આંકડાશાસ્ત્રીય પ્રયુક્તિઓ :

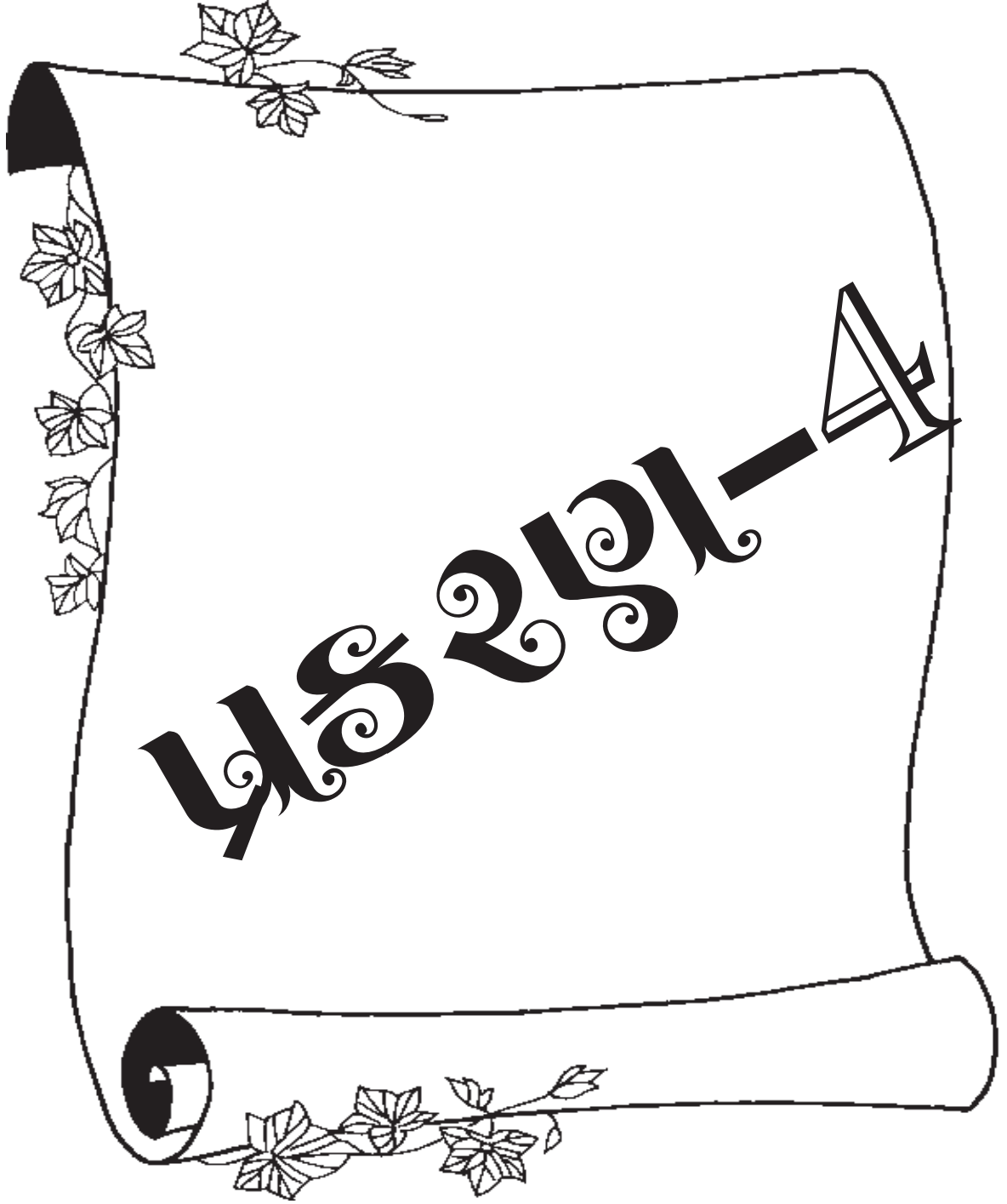
કોઈપણ બાબતને લગતી ગુણાત્મક માહિતી કરતા સંખ્યાત્મક વધુ અસરકારક અને ચટાકેદાર સાબિત થાય છે. તેથી ગુણાત્મક માહિતીનું સંખ્યાત્મક રૂપાંતર કરવાનું હોય તેવા અભ્યાસમાં આંકડાશાસ્ત્રીય પ્રયુક્તિથી પરિમાર્જિત કરીને તારવેલા તારણો કેટલા પ્રમાણમાં વિશ્વસનીય છે તે નક્કી કરી શકાય છે.

પ્રસ્તૂત સંશોધનમાં માહિતી વિશ્લેષણ માટે મુખ્યત્વે નીચે દર્શાવેલ આંકડાશાસ્ત્રીય પદ્ધતિનો ઉપયોગ કરવામાં આવ્યો છે.

1. ટકાવારી
2. મધ્યક (M)
3. પ્રમાણ વિચલન (SD)
4. ટી-મૂલ્ય
5. વિચરણ પૃથ્થકરણ (F)
6. સહસંબંધ (R)

### 3.13 પ્રસ્તૂત સંશોધનની માહિતીનું એકત્રીકરણ :

પ્રસ્તૂત સંશોધન એ સંરક્ષણ કર્મચારીઓ પર કેન્દ્રિત હોવાથી ગુજરાત રાજ્યના કચ્છ—ભુજ જિલ્લામાં આવેલા નાગરિક સંરક્ષણ તંત્ર અને ગૃહરક્ષક દળની સંલગ્ન કર્મચારીમાંથી તેના કર્મચારીઓની માહિતી મેળવી જેમાં કર્મચારીઓનો વ્યાવસાયિક અનુભવ, માસિક આવક તેમજ હાલના સમયમાં તે કઈ તે જગ્યાએ ફરજ બજાવે છે તે અંગેની માહિતી મેળવ્યા બાદ કચ્છ—ભુજ વિસ્તારના ગાંધીધામ, અંજાર, માંડવી, નલીયા, લખપત, મુંદ્રા તેમજ સરહદી ગ્રામ્ય વિસ્તાર, ખાવડા રાપર, બન્ની ગ્રામ્ય વિસ્તાર અને જખૌના સમુદ્રતટ વિસ્તારમાં આવેલા ગામડાઓના નાગરિક સંરક્ષણતંત્ર અને ગૃહરક્ષક દળના કર્મચારીઓની મૂલાકાત લઈ તેની પ્રસ્તૂત અધ્યયના હેતુઓ સંદર્ભે તેનો સંપર્ક કરીને તેમાંથી જરૂરી કર્મચારીઓનો યદચ્છ પધ્ધતિથી પસંદ કર્યા પછી આમ કુલ 480 કર્મચારીઓ પાસે યોગ્ય સૂચનાઓ આપી તેને તુલા (પ્રશ્નાવલી) ની સમજ પડ્યા બાદ દર્શાવેલ માહિતી મેળવવા માટે તુલા આપવામાં આવી હતી. આમ યોગ્ય સુચન તેમજ કર્મચારીઓની સાનુકુળ પરિસ્થિતી મુજબ તેમનો સંપર્ક કરી યદચ્છ નિદર્શ પસંદગી વડે નાગીરક સંરક્ષણ તંત્ર અને ગૃહરક્ષક દળના કર્મચારીઓ પાસેથી સંશોધનના હેતુને અનુલક્ષીને માહિતી એકત્રીકરણ કરવામાં આવ્યું છે.





# સંશોધનનું પૃથક્કરણ, અર્થઘટન અને પરિણામ ચર્ચા

## 4.1 પ્રાસ્તાવિક

પરિણામનું પૃથક્કરણ અને અર્થઘટન એ એક અતિ આવશ્યક બાબત છે. પ્રાપ્ત માહિતીમાં પ્રથમ દ્રષ્ટિ એ દેખાતા આંકડા અને તથ્યોમાં ઘણા મહત્વના સિદ્ધાંતો છુપાયેલા હોય છે. આવા સિદ્ધાંતો કે અર્થઘટનને પકડવા માટે જ માહિતીને ચકાસવી પડે છે. ઘણી વખત માહિતીના સ્વરૂપ પ્રમાણે કોઠાનો પ્રકાર નક્કી થાય છે. અને રીતે મળેલ પરિણામોનું પૃથક્કરણ અને અર્થઘટન ન થાય તો જે તે માહિતીનો જથ્થો એ કેવળ નિરર્થક બોજ બની રહે છે. એ ઉપરાંત વ્યાપ્તિકરણ કે સામાન્યીકરણ કે કોઈપણ પ્રકારનો સાર તારવવો એ પૃથક્કરણ વિના શક્ય જ નથી માહિતીના વિવિધ એકમોને યથાયોગ્ય સ્થાને ગોઠવવા અને તેમની વચ્ચેનાં તાર્કિક સંબંધને સ્વાભાવિક સ્વરૂપમાં વ્યક્ત કરવા એજ માહિતીનું પૃથક્કરણ એક અગત્યનું કાર્ય બની રહે છે. સાથે પૃથક્કરણ એટલે શું? તે સમજવું જરૂરી છે.

પૃથક્કરણ એટલે આપણને ઉપરથી દેખાય છે તેની નીચે શું છે તે જાણવું. એવી જ રીતે સંશોધક માહિતી મેળવી સરખી રીતે નોંધી અને ગોઠવી દીધા પછી તેનું સમસ્યા અને અટકળના સંદર્ભમાં પૃથક્કરણ કરાય છે.

પૃથક્કરણ એટલે મેળવેલી માહિતીમાં છુપાયેલી સામાન્ય બાબતો, ભેદવાળી બાબતોને અલગ પાડવી, પૃથક્કરણ એટલે ગુણાત્મક બાબતોનું સંખ્યાત્મક રૂપાંતર, પૃથક્કરણ એટલે આંકડાશાસ્ત્રની જુદી જુદી પદ્ધતિ દ્વારા માહિતીમાં છુપાયેલી વિગતોનું ચોક્કસ રીતે વર્ગીકરણ.

પ્રસ્તુત સંશોધનનો હેતુ સંરક્ષણ કર્મચારીઓમાં વ્યવસાયિક મનોભાર, વ્યવસાયિક સંતોષ અને માનસિક સ્વાસ્થ્ય અંગેનો મનોવૈજ્ઞાનિક સંશોધન કરવાનો છે. અહીં સાદા યદ્યથ પદ્ધતિથી નિદર્શ પસંદ કરીને માહિતી એકત્રિત કરવામાં આવી હતી. તેમ કુલ 480 સંરક્ષણ કર્મચારીઓનો સમાવેશ કરવામાં આવ્યો હતો.

અહીં સંરક્ષણ કર્મચારીનાં સ્વતંત્ર પરિવર્ત્યો તરીકે સંરક્ષણની શાખા, કર્મચારીનો અનુભવ, માસિક આવક, શૈક્ષણિક લાયકાત રહેઠાણ, લગ્ન દરજ્જો, કુટુંબનો પ્રકાર, કુટુંબનો દરજ્જો, હતાશાનો અનુભવ, ચિંતાનું પ્રમાણ, આક્રમકતાનું વલણ, કર્મચારીનાં ઉપરી અધિકારીઓ સાથેના સંબંધ, સહકર્મચારીઓ સાથેના સંબંધો વગેરે કક્ષાઓ નક્કી કરવામાં આવી હતી. જ્યારે પરતંત્ર પરિવર્ત્ય પ્રમાણે વ્યવસાયિક મનોભાર, વ્યવસાયિક સંતોષ અને માનસિક સ્વાસ્થ્યને સંશોધનમાં લેવામાં આવ્યા હતા.

સંશોધનમાં માહિતી એકત્રીત કર્યા પછી તેનું વર્ગીકરણ પૃથ્થકરણ માટે અર્થઘટન પણ એટલું જ મહત્વ રહેલું છે. માટે અહીં વ્યક્તિગત માહિતી પત્રક, વ્યવસાયિક મનોભાર, વ્યવસાયિક સંતોષ અને માનાસિક સ્વાસ્થ્ય તુલા દ્વારા સંરક્ષણ કર્મચારીઓની પ્રાપ્ત થયેલી માહિતીના ગૃણાત્મક અને સંખ્યાત્મક બાબતોને ધ્યાનમાં રાખીને તેનું વર્ગીકરણ કરીને આંકડાશાસ્ત્રીય સમજૂતિ આપવાનો પ્રયત્ન કરવામાં આવ્યો છે. સંરક્ષણ કર્મચારીઓનાં વ્યવસાયિક મનોભાર પ્રાપ્તાંકોને વ્યવસાયિક સંતોષનાં પ્રાપ્તાંકો સાથે વ્યવસાયિક સંતોષનાં પ્રાપ્તાંકોને માનસિક સ્વાસ્થ્યના સાથે કેવો અને કેટલો સહસંબંધ છે તે તપાસવા માટે કાર્લ પિર્યસન r સહસંબંધ પદ્ધતિનો ઉપયોગ કર્યો હતો. આમ, પ્રસ્તુત સંશોધનમાં એકત્રીત કરેલી માહિતીનું નીચે મુજબ શુન્ય ઉત્કલ્પના સાથે તબક્કાવાર આંકડાશાસ્ત્રીય પૃથ્થકરણ કરવામાં આવ્યું છે.

## કોષ્ટક 4.1

પ્રસ્તુત સંશોધનમાં સમાવેશ થયેલ સ્વતંત્ર પરિવર્ત્યોની વિભાજન કક્ષાઓ અને સંખ્યા દર્શાવતું કોષ્ટક

| ક્રમાંક | પરિવર્ત્યો                  | વિભાજન                     | સંખ્યા |
|---------|-----------------------------|----------------------------|--------|
| 1       | સંરક્ષણ તંત્ર               | (1) ગૃહરક્ષક દળ            | 240    |
|         |                             | (2) નાગરીક સંરક્ષણ તંત્ર   | 240    |
| 2       | શૈક્ષણિક લાયકાત             | (1) ગ્રેજ્યુએટથી નીચે      | 295    |
|         |                             | (2) ગ્રેજ્યુએટ થી ઉપર      | 185    |
| 3       | અનુભવ પ્રમાણે               | (1) 2 થી 5 વર્ષનો અનુભવ    | 240    |
|         |                             | (2) 5 વર્ષનો અનુભવ         | 240    |
| 4       | કાર્યના વિભાગ પ્રમાણે       | (1) ટેકનીકલ કાર્ય          | 102    |
|         |                             | (2) બિન ટેકનિકલ            | 378    |
| 5       | માસિક આવક પ્રમાણે           | (1) 10,000 થી નીચે         | 240    |
|         |                             | (2) 10,000 થી ઉપર          | 240    |
| 6       | કુટુંબ ના પ્રકાર પ્રમાણે    | (1) સંયુક્ત કુટુંબ         | 142    |
|         |                             | (2) વિભક્ત કુટુંબ          | 338    |
| 7       | કુટુંબના દરજ્જા પ્રમાણે     | (1) સાધારણ કૌટુંબિક દરજ્જો | 319    |
|         |                             | (2) મધ્યમ કૌટુંબિક દરજ્જો  | 130    |
|         |                             | (3) ઉચ્ચ કૌટુંબિક દરજ્જો   | 31     |
| 8       | લગ્ન દરજ્જા પ્રમાણે         | (1) પરણિત                  | 409    |
|         |                             | (2) અપરણિત                 | 71     |
| 9       | રહેઠાણના વિસ્તાર પ્રમાણે    | (1) ગ્રામ્ય વિસ્તાર        | 293    |
|         |                             | (2) શહેરી વિસ્તાર          | 187    |
| 10      | કર્મચારીઓની ચિંતા           | (1) ઓછી ચિંતા              | 316    |
|         |                             | (2) વધુ ચિંતા              | 164    |
| 11      | કર્મચારીઓની આક્રમકતા        | (1) ઓછી આક્રમકતા           | 270    |
|         |                             | (2) વધુ આક્રમકતા           | 210    |
| 12      | કર્મચારીઓની હતાશા           | (1) ઓછી હતાશા              | 316    |
|         |                             | (2) વધુ હતાશા              | 164    |
| 13      | ઉપરી અધિકારીઓ સાથે ના સંબંધ | (1) સારા સંબંધો            | 190    |
|         |                             | (2) સામાન્ય સંબંધો         | 195    |
|         |                             | (3) ખરાબ સંબંધો            | 95     |
| 14      | સહ કર્મચારીઓ સાથેના સંબંધ   | (1) સારા સંબંધો            | 175    |
|         |                             | (2) સામાન્ય સંબંધો         | 200    |
|         |                             | (3) ખરાબ સંબંધો            | 105    |

### 4.3 સંરક્ષણ કર્મચારીઓનાં વ્યક્તિગત પરિબળોનું ટકાવારી મુજબ પૃથ્થકરણ :

પ્રસ્તુત સંશોધનમાં સંરક્ષણ કર્મચારીઓનાં વ્યક્તિગત પરિબળો અને વ્યવસાયીક મનોભાર વ્યવસાયીક સંતોષ તેમજ માનસીક સ્વાસ્થ્ય અંગેનાં જુદા-જુદા પરિવર્ત્યો ની માહીતીનું સંખ્યા અને ટકાવારી માં પૃથ્થકરણ કરવામાં આવ્યું છે જે નીચે પ્રમાણે દર્શાવવામાં આવેલ છે.

#### 4.3.1 સંરક્ષણ કર્મચારીઓની શાખાનું ટકાવારી મુજબ પૃથ્થકરણ :

પ્રસ્તુત સંશોધનમાં કર્મચારીઓના સંરક્ષણ તંત્રની શાખા પ્રમાણે બે વિભાગમાં વહેંચવામાં આવી હતી જે નીચે પ્રમાણે છે.

(૧) નાગરિક સંરક્ષણ તંત્ર

(૨) ગૃહ રક્ષક દળ

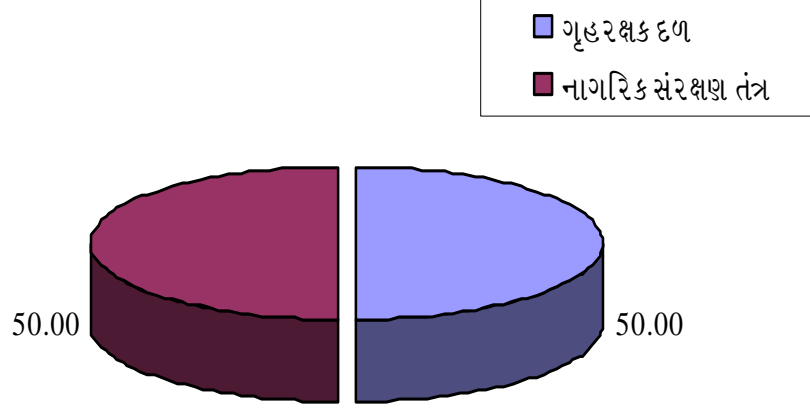
કુલ કર્મચારીઓમાં તેનુ પ્રમાણ નીચે મુજબ રહેલું છે.

#### કોષ્ટક : 4.2

સંરક્ષણ તંત્રની શાખાઓ પ્રમાણે કર્મચારીઓની ટકાવારી

| ક્રમાંક | વિગત                 | સંખ્યા | ટકાવારી |
|---------|----------------------|--------|---------|
| 1       | નાગરિક સંરક્ષણ તંત્ર | 240    | 50.00%  |
| 2       | ગૃહરક્ષક દળ          | 240    | 50.00%  |
|         | કુલ                  | 480    | 100%    |

ઉપરોક્ત 4.2 કોષ્ટક જોતા જણાય છે કે કુલ 480 કર્મચારીઓમાંથી 240 કર્મચારીઓ નાગરિક સંરક્ષણ તંત્રમાં છે. અને 240 કર્મચારીઓ ગૃહરક્ષક દળમાં છે. આ બાબતને આકૃતિ દ્વાર નીચે મુજબ સમજાવી શકાય.



ઉપરોક્ત આકૃતિ કર્મચારીઓની સંરક્ષણ તંત્રની શાખાઓ દર્શાવે છે. જે જણાવે છે કે કુલ કર્મચારીમાંથી 50% કર્મચારીઓ નાગરિક સંરક્ષણ તંત્રની શાખામાં છે. અને 50% કર્મચારીઓ ગૃહરક્ષક દળના છે. અહીં બંને શાખામાં કર્મચારીનું પ્રમાણ પચાસ- પચાસ ટકા જોવા મળે છે.

#### 4.3.2 સંરક્ષણ કર્મચારીઓનાં અનુભવનું ટકાવારી મુજબ પૃથ્થકરણ

પ્રસ્તુત અધ્યયનમાં કર્મચારીઓના અનુભવને બે વિભાગમાં વહેંચવામાં આવેલ છે. જે નીચે પ્રમાણે છે

- 1) 2 થી 5 વર્ષનો અનુભવ
- 2) 5 વર્ષ થી વધુ અનુભવ

કુલ કર્મચારીઓમાં તેમનું પ્રમાણ નીચે મુજબ રહેલું છે

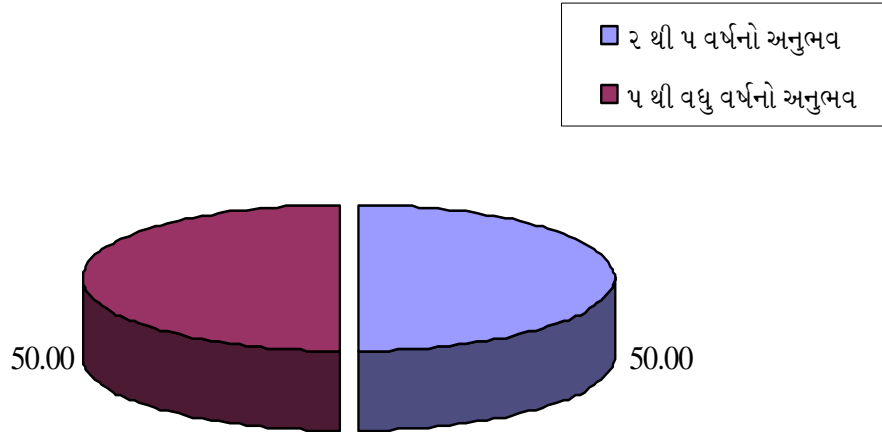
### કોષ્ટક – 4.3

#### અનુભવ પ્રમાણે કર્મચારીઓની ટકાવારી

(N=480)

| ક્રમ | વિગત                | સંખ્યા | ટકાવારી |
|------|---------------------|--------|---------|
| 1    | 2 થી 5 વર્ષનો અનુભવ | 240    | 50%     |
| 2    | 5 વર્ષ થી વધુ અનુભવ | 240    | 50%     |
|      | કુલ                 | 480    | 100%    |

ઉપરોક્ત 4.3કોષ્ટક પરથી જણાય છે કે કુલ 480 કર્મચારીમાંથી 240 કર્મચારીઓ 2 થી 5 વર્ષ નો અનુભવ ધરાવે છે. અને 240 કર્મચારીઓ 5 વર્ષથી વધુ નો અનુભવ ધરાવે છે આ બાબતને આકૃતિ દ્વારા નીચે મુજબ સમજાવી શકાય છે.



ઉપરોક્ત આકૃતિ મુજબ કર્મચારીઓના અનુભવને દર્શાવામાં આવેલ છે જે કુલ કર્મચારીઓમાંથી બીજો અનુભવની કક્ષમાં 50-50% જોવા મળે છે.

પ્રસ્તુત સંશોધનમાં કર્મચારીય અનુભવને સ્વતંત્ર પરીવર્ત્ય તરીકે લેવામાં આવેલ છે તેથી તેની સંખ્યા બીજો વિભાગમાં સરખી 50-50% માં સમાવેશ કરેલ છે.

### 4.2.3 કર્મચારીઓની માસીક આવક પ્રમાણે પૃથ્થકરણ

– પ્રસ્તુત સંશોધનમાં કર્મચારીઓની માસીક આવકને બે વીભાગમાં વહેંચવામાં આવી હતી જે નીચે પ્રમાણે છે.

- 1) 10,000 થી નીચેની માસીક આવક
- 2) 10,000 થી ઉપરની માસીક આવક

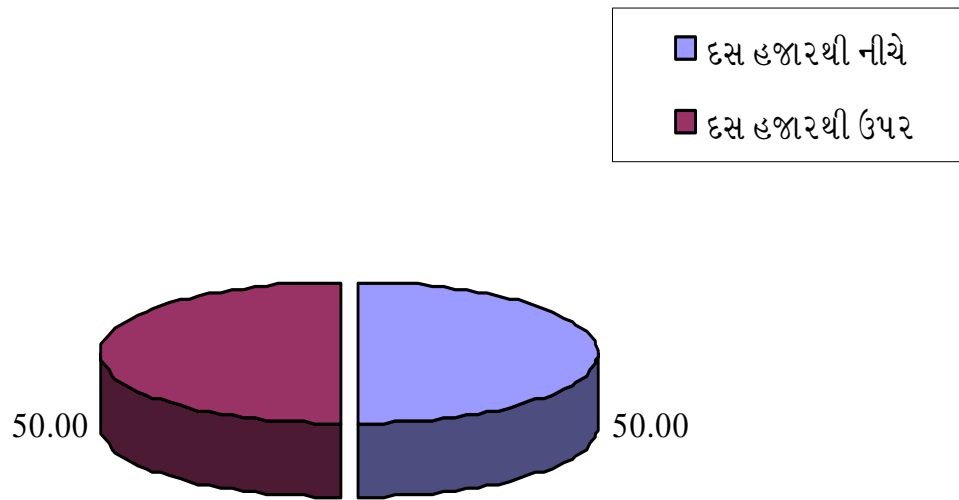
કુલ કર્મચારીઓમાં તેમનું પ્રમાણ નીચે મુજબ રહેલું છે.

#### કોષ્ટક 4.4

#### માસીક આવક પ્રમાણે કર્મચારીઓની ટકાવારી

| ક્રમ | વિગત           | સંખ્યા | ટકાવારી |
|------|----------------|--------|---------|
| 1    | 10,000 થી નીચે | 240    | 50%     |
| 2    | 10,000 થી ઉપર  | 240    | 50%     |
|      | કુલ            | 480    | 100%    |

ઉપરોક્ત 4.4 કોષ્ટક પરથી જણાય છે કે કુલ 480 કર્મચારીઓમાંથી 240 કર્મચારીઓ 10,000 થી નીચે માસીક આવક ધરાવે છે અને 240 કર્મચારીઓ 10,000 થી ઉપર માસીક આવક ધરાવે છે આ બાબતને આકૃતિ દ્વારા નીચે મુજબ સમજાવી શકાય છે.



પ્રસ્તુત અધ્યયનમાં કર્મચારીઓના માસીક આવકને સ્વતંત્ર પરીવત્ય તરીકે લેવામાં આવેલ છે તેથી તેની સંખ્યા 50-50% માં સમાવેશ કરેલ છે.

#### 4.2.4 – સંરક્ષણ કર્મચારીની શૈક્ષણિક લાયકાતનું ટકાવારી મુજબ પૃથ્થકરણ

પ્રસ્તુત સંશોધનમાં કર્મચારીઓની શૈક્ષણિક લાયકાત બે વીભાગમાં વહેંચવામાં આવી હતી. જે નીચે પ્રમાણે છે.

- 1) ગ્રેજ્યુએટ થી નીચે
- 2) ગ્રેજ્યુએટ થી ઉપર

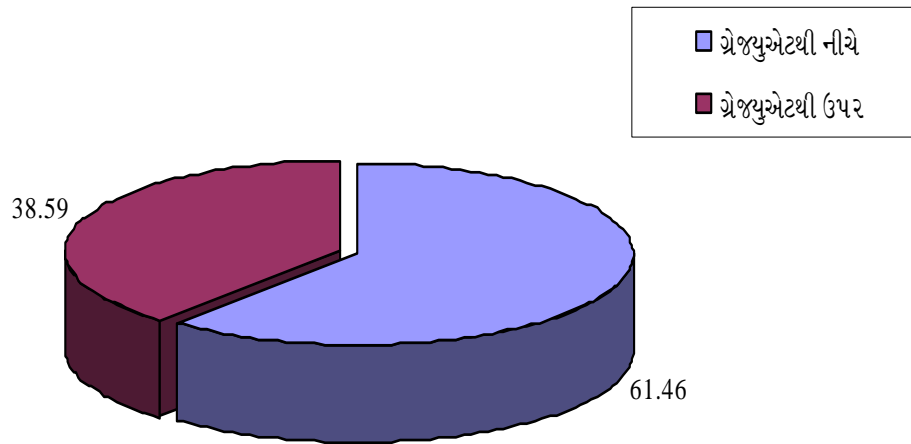
કુલ કર્મચારીઓમાં તેમનું પ્રમાણ નીચે મુજબ રહેલું છે.

#### કોષ્ટક – 4.5

#### શૈક્ષણિક લાયકાત પ્રમાણે કર્મચારીની ટકાવારી

| ક્રમ | વિગત               | સંખ્યા | ટકાવારી |
|------|--------------------|--------|---------|
| 1    | ગ્રેજ્યુએટ થી નીચે | 295    | 61.46%  |
| 2    | ગ્રેજ્યુએટ થી ઉપર  | 185    | 38.59%  |
|      | કુલ                | 480    | 100%    |

ઉપરોક્ત 4.5 કોષ્ટક પરથી જણાય છે કે કુલ 480 કર્મચારીઓમાંથી 295 કર્મચારીઓ ગ્રેજ્યુએટથી ઓછો અભ્યાસ કરેલા છે અને 185 કર્મચારીઓ ગ્રેજ્યુએટથી ઉપર અભ્યાસ કરેલ છે આ બાબતને આકૃતિ દ્વારા નીચે મુજબ સમજાવી શકાય.





ઉપરોક્ત આકૃતિ કર્મચારીઓની શૈક્ષણિક લાયકાતને દર્શાવે છે જે જણાવે છે કે કુલ કર્મચારીઓમાંથી 61.46% કર્મચારીઓ ગ્રેજ્યુએટ કરતા ઓછો અભ્યાસ કરેલા છે. જ્યારે 38.92% કર્મચારીગ્રેજ્યુએટથી વધારે અભ્યાસ કરેલા છે અહીં ગ્રેજ્યુએટ થી ઓછો અભ્યાસ કરેલા કર્મચારીઓની સંખ્યા વધારે છે.

પ્રસ્તુત પરીણામ પાછળ શક્ય કારણ કહી શકાય કે સંરક્ષણ તંત્ર વ્યક્તિની શારીરીક યોગ્યતા પર વિશેષભાર મુકે છે અહીં નોકરી માટે જ શૈક્ષણિક યોગ્ય એ માધ્યમીક કક્ષાકે ઉચ્ચતા માધ્યમીક કક્ષા હોવાથી અહીં ગ્રેજ્યુએટ થી ઓછા અભ્યાસ કરેલા કર્મચારીઓની સંખ્યા વધારે છે તેમ જણાય છે.

#### 4.2.5 સંરક્ષણ કર્મચારીઓમાં વ્યવસાયિક વિભાગનું ટકાવારી મુજબ પૃથ્થકરણ

– પ્રસ્તુત અધ્યયનમાં કર્મચારીઓના કાર્યોની બે વિભાગમાં વહેંચવામાં આવેલ હતી જે નીચે પ્રમાણે છે.

- 1) ટેકનીકલ કાર્ય
- 2) બિનટેકનીકલ કાર્ય

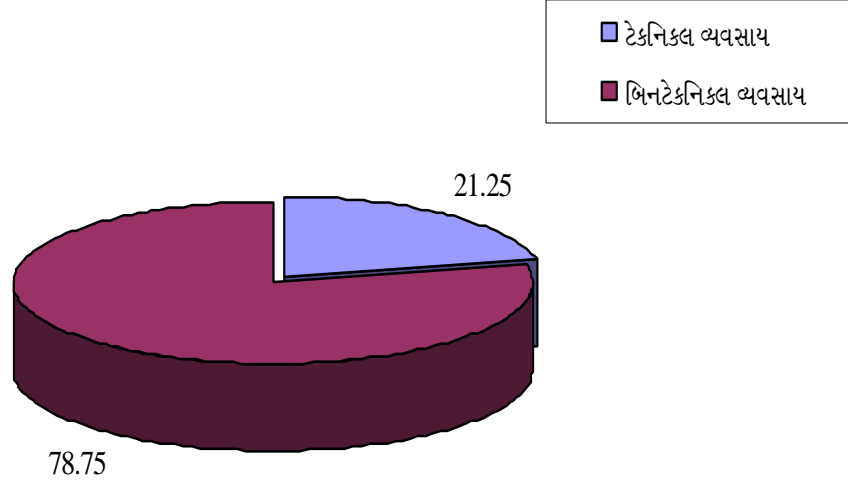
કુલ કર્મચારીઓમાં તેમનું પ્રમાણ નીચે મુજબ રહેલું છે.

#### કોષ્ટક 4.6

#### કાર્યના વિભાગ પ્રમાણે કર્મચારીઓની ટકાવારી

| ક્રમ | વિગત                | સંખ્યા | ટકાવારી |
|------|---------------------|--------|---------|
| 1    | ટેકનીકલ વ્યવસાય     | 102    | 21.25%  |
| 2    | બીન ટેકનીકલ વ્યવસાય | 378    | 78.75%  |
|      | કુલ                 | 480    | 100%    |

ઉપરોક્ત 4.6 કોષ્ટક પરથી જણાય છે કે કુલ 480 કર્મચારીઓમાંથી ટેકનીકલ કાર્ય વિભાગ ધરાવતા કર્મચારીઓની સંખ્યા 102 છે અને બીન ટેકનીકલ કાર્ય વિભાગ ધરાવતા કર્મચારીઓ 378 છે આ બાબતને આકૃતિ દ્વારા નીચે મુજબ સમજાવી શકાય.



ઉપરોક્ત આકૃતિ મુજબ કર્મચારીઓના વ્યવસાય વિભાગને દર્શાવવામાં આવેલ છે જેમાં કુલ કર્મચારીઓમાંથી 78.75% કર્મચારીઓ બીન ટેકનીકલ વિભાગ ધરાવે છે જ્યારે 21.25% કર્મચારીઓ ટેકનીકલ કાર્યવિભાગમાં ધરાવે છે . અહીં ટેકનીકલ કાર્ય વીભાગની કક્ષએ બીજા ટેકનીકલ કાર્ય વીભાગના કર્મચારીઓની સંખ્યા વધારે છે.

પ્રસ્તુત પરીણામ પાછળ સત્ય કારણ એ કહી શકાય કે સંરક્ષણ વિભાગના કર્મચારી ઓનું કાર્ય સંરક્ષણ અંતર્ગત હોવાથી વધારે સંખ્યામાં કર્મચારીઓ સુરક્ષા કાર્ય સાથે જોડાયેલા છે. આ કર્મચારીઓને વહીવટી અને ટેકનીકલ સહકાર આપનાર કર્મચારીઓની સંખ્યા તેના કરતા ઓછી છે તેથી આવું પરીણામ જોવા મળે તે સ્વાભાવીક છે.

#### 4.2.6 સંરક્ષણ કર્મચારીઓનો કુટુંબના પ્રકારનું ટકાવારી મુજબ પૃથ્થકરણ :

પ્રસ્તુત અધ્યયનમાં કર્મચારીઓના કુટુંબના પ્રકારને બે વીભાગમાં વહેચવામાં આવેલ હતો તેનીચે પ્રમાણે છે.

- 1) સંયુક્ત કુટુંબ
- 2) વિભક્ત કુટુંબ

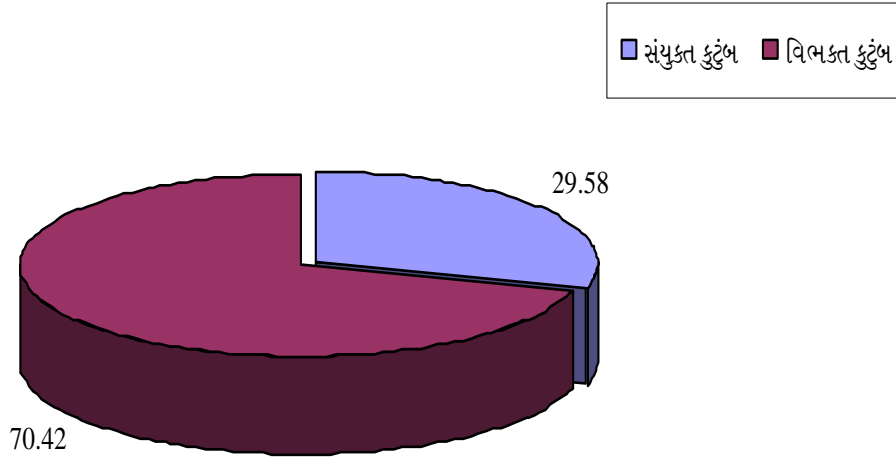
કુલ કર્મચારીઓમાં તેમનું પ્રમાણ નીચે મુજબ રહેલ છે.

## કોષ્ટક – 4.7

### કુટુંબના પ્રકાર પ્રમાણે કર્મચારીઓની ટકાવારી

| ક્રમ | વિગત           | સંખ્યા | ટકાવારી |
|------|----------------|--------|---------|
| 1    | સંયુક્ત કુટુંબ | 142    | 29.58%  |
| 2    | વિભક્ત કુટુંબ  | 338    | 70.42%  |
|      | કુલ            | 480    | 100%    |

ઉપરોક્ત 4.7 કોષ્ટક પરથી જણાય છે કે કુલ 480 કર્મચારીઓમાંથી 142 કર્મચારીઓ સંયુક્ત પ્રકારના કુટુંબમાં રહે છે અને 338 કર્મચારીઓ વિભક્ત કુટુંબમાં રહે છે આ બાબતને આકૃતિ દ્વારા નીચે મુજબ સમજાવી સકાય



ઉપરોક્ત આકૃતિ એ કર્મચારીઓના કુટુંબના પ્રકારનો દર્શાવે છે જેમાં કુલ કર્મચારીઓ માંથી 29.58% કર્મચારીઓ સંયુક્ત કુટુંબમાં રહે છે. જ્યારે 70.42% કર્મચારીઓ વિભક્ત કુટુંબમાં રહે છે અહીં વિભક્ત કુટુંબમાં રહેતા કર્મચારીઓની સંખ્યા વધારે છે.

પ્રસ્તુત પરીણામ પાછળ શક્ય કારણ આવતા કહી શકાય છે કે સંરક્ષણ તંત્રના કર્મચારીઓને તેમને કાર્ય ફરજના ભાગરૂપે અમુક સમય અંતરે તેઓને વિભક્ત સ્થળે જવાનું હોવાથી તેઓ સંયુક્ત કુટુંબની કક્ષાએ વિભક્ત કુટુંબમાં વધુ પરીવાર જોવા મળે છે.

#### 4.2.7 સંરક્ષણ કર્મચારીઓનાં કુટુંબના દરજ્જાનું ટકાવારી પ્રમાણે પૃથ્થકરણ

– પ્રસ્તુત સંશોધનમાં કર્મચારીઓના કુટુંબના દરજ્જાને ત્રણ વિભાગમાં વિભાજીત કરવામાં આવેલ હતા.

- 1) સાધારણ કૌટુંબીક દરજ્જો
- 2) મધ્યમ કૌટુંબીક દરજ્જો
- 3) ઉચ્ચ કૌટુંબીક દરજ્જો

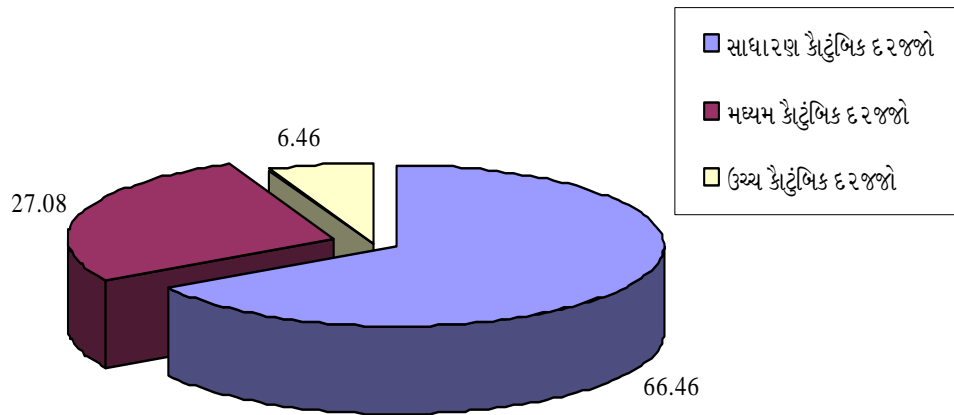
કુલ કર્મચારીઓમાં તેમનું પ્રમાણ નીચે મુજબ રહેલ છે.

#### કોષ્ટક – 4.8

#### કુટુંબના દરજ્જા પ્રમાણે કર્મચારીઓની ટકાવારી

| ક્રમ | વિગત                   | સંખ્યા | ટકાવારી |
|------|------------------------|--------|---------|
| 1    | સાધારણ કૌટુંબીક દરજ્જો | 319    | 66.46%  |
| 2    | મધ્યમ કૌટુંબીક દરજ્જો  | 130    | 27.08%  |
| 3    | ઉચ્ચ કૌટુંબીક દરજ્જો   | 31     | 6.46%   |
|      | કુલ                    | 480    | 100%    |

ઉપરોક્ત 4.8 કોષ્ટક પરથી જણાય છે કે કુલ 480 કર્મચારીઓમાંથી 319 કર્મચારીઓ સાધારણ કૌટુંબીક દરજ્જો ધરાવે છે તેમજ 130 કર્મચારીઓ મધ્યમ કૌટુંબીક દરજ્જો ધરાવે છે અને 31 કર્મચારીઓ ઉચ્ચ કૌટુંબીક દરજ્જો ધરાવે છે આ બાબતો આકૃતિ દ્વારા નીચે મુજબ સમજાવી શકાય .



ઉપરોક્ત આકૃતિ કર્મચારીઓના કૌટુંબિક દરજ્જાને દર્શાવે છે જે જણાવે છે કે કુલ કર્મચારીઓમાંથી 66.46% કર્મચારીઓ સાધારણ કૌટુંબિક દરજ્જો ધરાવે છે જ્યારે 27.08% કર્મચારીઓ મધ્યમ કૌટુંબિક દરજ્જો ધરાવે છે. અને 6.46% કર્મચારીઓ ઉચ્ચ કૌટુંબિક દરજ્જો ધરાવે છે અહીં મધ્યમ અને ઉચ્ચ કક્ષના કૌટુંબિક દરજ્જાની કક્ષા છે સાધારણ કૌટુંબિક દરજ્જો ધરાવતા કર્મચારીઓની સંખ્યા વધુ જોવા મળે છે.

#### 4.2.8 સંરક્ષણ કર્મચારીઓના લગ્નના દરજ્જાનું ટકાવારી મુજબ પૃથ્થકરણ

– પ્રસ્તુત સંશોધનમાં કર્મચારીઓના લગ્ન દરજ્જાને બે વિભાગમાં વિભાજિત કરવામાં આવેલા હતા

1) પરણીત

2) અપરણીત

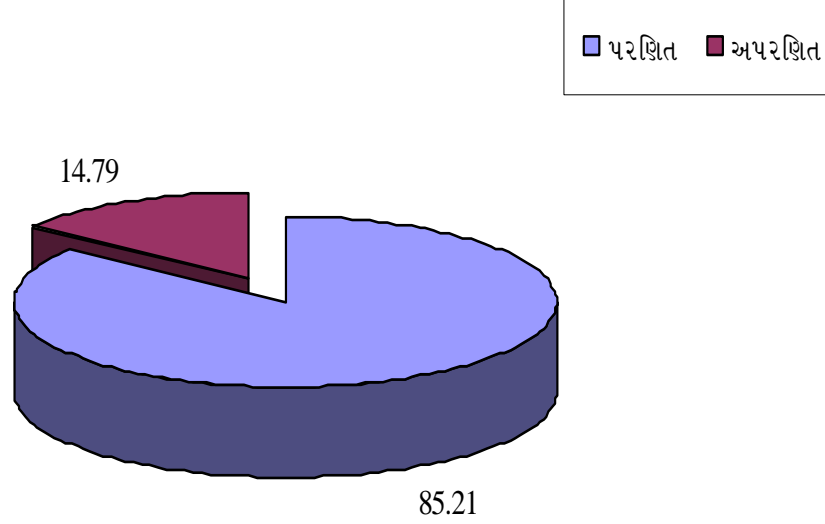
કુલ કર્મચારીઓમાં તેમનું પ્રમાણનીચે મુજબ રહેલ છે

#### કોષ્ટક – 4.9

##### લગ્ન દરજ્જા પ્રમાણે કર્મચારીઓની ટકાવારી

| ક્રમ | વિગત   | સંખ્યા | ટકાવારી |
|------|--------|--------|---------|
| 1    | પરણીત  | 409    | 85.21%  |
| 2    | અપરણીત | 71     | 14.79%  |
|      | કુલ    | 480    | 100%    |

ઉપરોક્ત 4.9 કોષ્ટક પરથી જણાય છે કે કુલ 480 કર્મચારીઓ માંથી 409 કર્મચારીઓ પરણીત દરજ્જો ધરાવે છે. જ્યારે 71 કર્મચારીઓ અપરણીત લગ્ન દરજ્જો ધરાવે છે. આ બાબત ને આકૃતિ દ્વારા નીચે મુજબ સમજાવી શકાય.



ઉપરોક્ત આકૃતિએ કર્મચારીઓના લગ્ન દરજ્જો દર્શાવે છે જેમાં કુલ કર્મચારીઓમાંથી 85.21% કર્મચારીઓ પરણીત લગ્ન દરજ્જો ધરાવે છે જ્યારે 14.79% કર્મચારીઓ અપરણીત લગ્ન દરજ્જો ધરાવે છે અહીં અપરણીત ની કક્ષાએ પરણીત કર્મચારીઓની સંખ્યા વધારે છે. પ્રસ્તુત પરીણામ પાછળ શક્ય કારણ હોય તો કહી શકાય છે કે સંરક્ષણ તંત્રના કર્મચારીઓમાં આ પરણેલા કર્મચારીઓની કક્ષાએ પરીણીત કર્મચારીઓની કક્ષા વધે હોય છે. તેમાં સાધારણ મધ્યમ કક્ષાના સામાજીક સ્તરમાં વ્યક્તિએ નોકરી કરતો હોવાથી તેમને એક સામાજીક દરજ્જો નોકરી અંગે પ્રાપ્ત થવાથી તેમને લગ્ન ઝડપથી થઈ જતા હોય છે. જેથી અપરણીત ની કક્ષાએ પરણીત કર્મચારીઓ વધુ જોવા મળે છે તે શક્ય છે.

#### 4.2.9 સંરક્ષણ કર્મચારીઓનાં રહેઠાણ વિસ્તારનું ટકાવારી મુજબ પૃથ્થકરણ

– પ્રસ્તુત સંશોધનમાં કર્મચારીઓના રહેઠાણના વિસ્તારને બે વિભાગમાં વીભાજીત કરવામાં આવેલા હતા જે નીચે પ્રમાણે છે.

- 1) ગ્રામ્ય વીસ્તાર
- 2) શહેરી વીસ્તાર

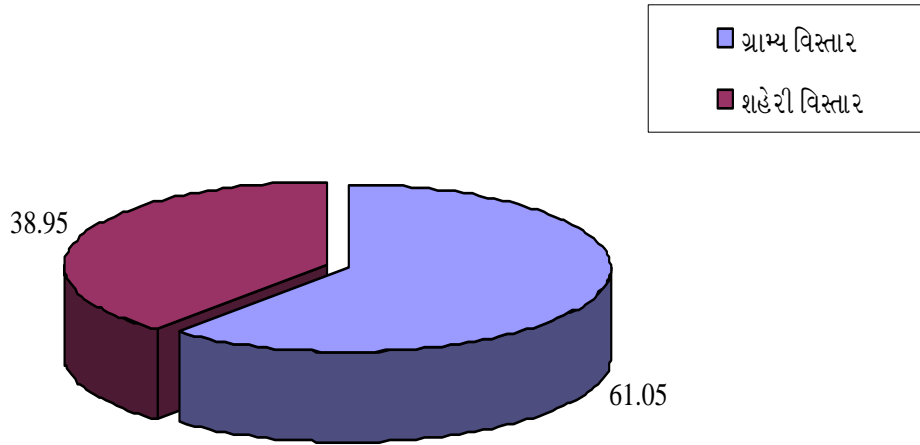
કુલ કર્મચારીઓમાં તેમનું પ્રમાણ નીચે મુજબ રહેલું છે

## કોષ્ટક - 4.10

### રહેઠાણના વીસ્તાર પ્રમાણે કર્મચારીઓની ટકાવારી

| ક્રમ | વિગત            | સંખ્યા | ટકાવારી |
|------|-----------------|--------|---------|
| 1    | ગ્રામ્ય વિસ્તાર | 293    | 61.05%  |
| 2    | શહેરી વિસ્તાર   | 187    | 38.95%  |
|      | કુલ             | 480    | 100%    |

ઉપરોક્ત 4.10 કોષ્ટક પરથી જણાય છે કે કુલ 480 કર્મચારીઓમાંથી 293 કર્મચારીઓ અને રહેઠાણ ગ્રામ્ય વિસ્તાર માં રહે છે અને 187 કર્મચારીઓમાં શહેરી વિસ્તારમાં રહેઠાણ આ બાબતને આકૃતિ દ્વારા નીચે મુજબ સમજાવી શકાય .



ઉપરોક્ત આકૃતિમાં કર્મચારીઓના રહેઠાણ વીસ્તાર દર્શાવે છે જેમાં કુલ કર્મચારીઓમાંથી 61.05% કર્મચારીઓના રહેઠાણ એ ગ્રામ્ય વીસ્તારના છે. જ્યારે 38.95% કર્મચારીઓના રહેઠાણ શહેરી વીસ્તારના છે. અહીં શહેરી વીસ્તારના કર્મચારીઓ કરતા ગ્રામ્ય વીસ્તારના કર્મચારીઓની સંખ્યા વધારે છે.

પ્રસ્તુત પરીણામ પાછળ શક્ય કારણ ધારતા કહી શકાય કે સંરક્ષણ વિભાગમાં શહેરી વિભાગના કર્મચારીઓની કક્ષાએ ગ્રામ્ય વિસ્તારના કર્મચારીઓ વધુ જોવા મળે છે તેમાં ગ્રામ્ય

વિસ્તારના વ્યક્તિઓ શારીરિક સ્વાસ્થ્ય ની દ્રષ્ટિએ તેમને તંદુરસ્તી સાથે જોવા મળે છે તેમજ શિક્ષણ નું પ્રમાણ એ શહેરી વિસ્તાર કક્ષાએ ગ્રામ્ય વિસ્તારમાં થોડુંક ઓછું હોવાથી તેમજ શહેરી વિસ્તારના વ્યક્તિઓને વ્યવસાય અને નોકરીના સ્ત્રોતો ગ્રામ્ય વીસ્તાર કરતા વધુ જોવા મળે છે.

#### 4.2.10 કર્મચારીઓમાં ચિંતાના પ્રમાણના પ્રમાણે પૃથ્થકરણ :

પ્રસ્તુત અધ્યયનમાં કર્મચારીઓની ચિંતાના પ્રમાણને બે વિભાગમાં વહેંચવામાં આવ્યા હતા જે નીચે પ્રમાણે છે.

(1) ઓછી ચિંતા

(2) વધુ ચિંતા

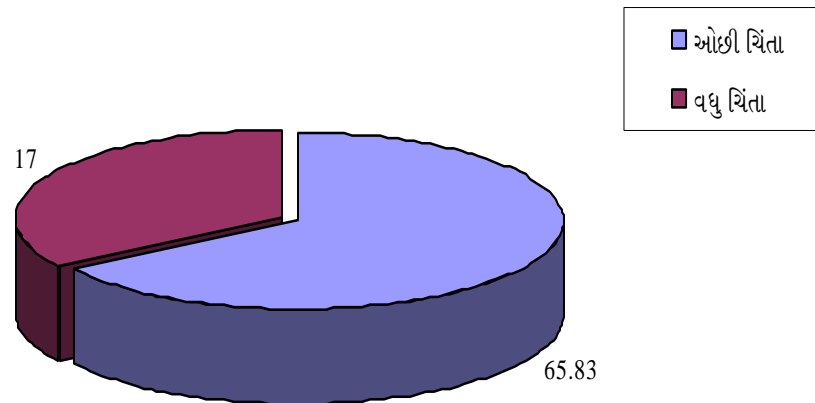
કુલ કર્મચારીઓમાં તેનું પ્રમાણ મુજબ રહેલું છે.

કોષ્ટક 4..11

(N- 480)

| ક્રમાંક | વિગત      | સંખ્યા | ટકાવારી |
|---------|-----------|--------|---------|
| 1       | ઓછી ચિંતા | 316    | 65.83%  |
| 2       | વધુ ચિંતા | 104    | 34.17%  |
|         | કુલ       | 480    | 100%    |

ઉપરોક્ત,4.11 કોષ્ટક જોતા જણાય છે કે કુલ 480 કર્મચારીઓમાંથી 316 કર્મચારીઓમાં ઓછી ચિંતા ધરાવે છે. અને 104 કર્મચારીઓ વધુ ચિંતા ધરાવે છે. આ બાબતને આકૃતિ દ્વારા નીચે મુજબ સમજાવી શકાય છે





ઉપરોક્ત આકૃતિ કર્મચારીઓની ચિંતાના પ્રમાણને દર્શાવે છે જે જણાવે છે કે કુલ કર્મચારીઓમાંથી 65.83 ટકા કર્મચારીઓ ઓછી ચિંતા ધરાવે છે. જ્યારે 34.17 કર્મચારીઓ વધારે ચિંતા ધરાવે છે. અહીં વધુ ચિંતા ધરાવતા કર્મચારીઓની કક્ષાએ ઓછી ચિંતા ધરાવતા કર્મચારીઓ વધારે છે.

#### 4.2.11 સંરક્ષણ કર્મચારીઓમાં આક્રમકતાનાં પ્રમાણનું ટકાવારી મુજબ પૃથ્થકરણ :

પ્રસ્તૂત અધ્યયનમાં કર્મચારીઓની આક્રમકતાને બે વિભાગમાં વહેંચવામાં આવી હતી જે નીચે પ્રમાણે છે.

(1) ઓછી આક્રમકતા

(2) વધુ આક્રમકતા

કુલ કર્મચારીઓમાં તેમનું પ્રમાણ નીચે મુજબ રહેલું છે.

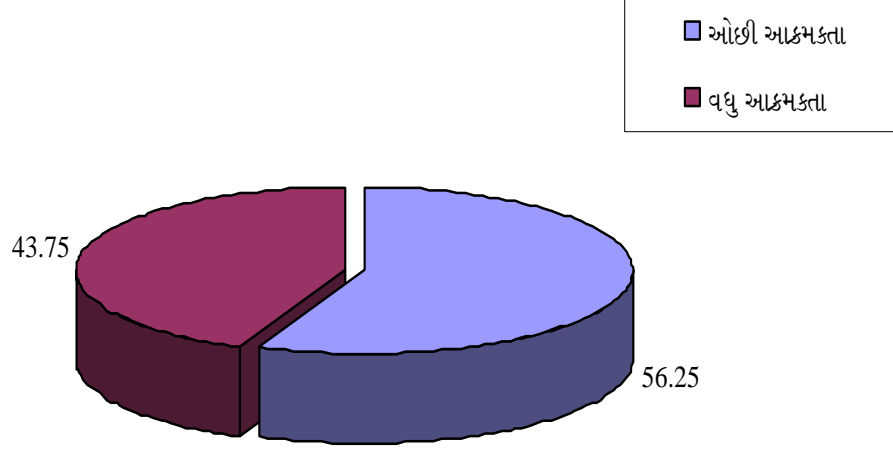
#### કોષ્ટક નં – 4.12

કર્મચારીઓમાં આક્રમકતાના પ્રમાણની ટકાવારી

(N- 480)

| ક્રમાંક | વિગત         | સંખ્યા | ટકાવારી |
|---------|--------------|--------|---------|
| 1       | ઓછી આક્રમકતા | 270    | 56.25%  |
| 2       | વધુ આક્રમકતા | 216    | 43.75%  |
|         | કુલ          | 480    | 100%    |

ઉપરોક્ત 4.12કોષ્ટક જોતા જણાય છે કે કુલ 480 કર્મચારીઓમાંથી 270 કર્મચારીઓ ઓછી આક્રમકતા છે અને 210 કર્મચારીઓમાં વધુ આક્રમકતા છે આ બાબતને આકૃતિ દ્વારા નીચે મુજબ સમજાવી શકાય.



ઉપરાક્ત આકૃત કમચારાઆના આક્રમકતાન દશાવ છ. જ જણાવ છ ક 56.25 ટકા કર્મચારીઓ ઓછી આક્રમકતા ધરાવે છે. જ્યારે 43.75 ટકા કર્મચારીઓ વધુ આક્રમકતા ધરાવે છે. અહી ઓછી આક્રમકતા ધરાવતા કર્મચારીઓની સંખ્યા વધારે છે.

#### 4.3.12 સંરક્ષણ કર્મચારીઓની હતાશાના પ્રમાણનું ટકાવારી મુજબ પૃથકરણ

પ્રસ્તૂત અભ્યાસમાં કર્મચારીઓની હતાશાના પ્રમાણે જે બે વિભાગમાં વહેંચવામાં આવી હતી. જે નીચે પ્રમાણે છે.

- (1) ઓછી હતાશા      (2) વધુ હતાશા

કુલ કર્મચારીઓમાં તેનું પ્રમાણ નીચે મુજબ રહેલુ છે.

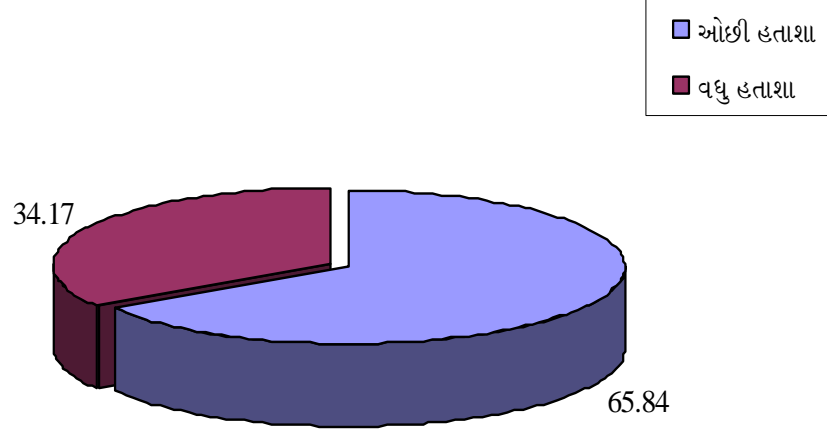
#### કોષ્ટક નં 4.13

હતાશાના પ્રમાણેના કર્મચારીઓની ટકાવારી

(N- 480)

| ક્રમાંક | વિગત      | સંખ્યા | ટકાવારી |
|---------|-----------|--------|---------|
| 1       | ઓછી હતાશા | 316    | 65.84%  |
| 2       | વધુ હતાશા | 164    | 34.17%  |
|         | કુલ       | 480    | 100%    |

ઉપરોક્ત 4.13 કોષ્ટક જોતા જણાય છે કે કુલ 480 કર્મચારીઓમાંથી 316 કર્મચારીઓ ઓછી હતાશા ધરાવે છે. અને 164 કર્મચારીઓ વધુ હતાશા ધરાવે છે. આ બાબતને આકૃતિ દ્વારા નીચે મુજબ સમજાવી શકાય.



ઉપરોક્ત આકૃતિ કર્મચારીઓની હતાશાના પ્રમાણને દર્શાવે છે જે જણાવે છે કે કુલ કર્મચારીઓમાંથી 65.74 ટકા કર્મચારીઓ ઓછી હતાશા ધરાવે છે જ્યારે 34.17 કર્મચારીઓમાં હતાશાનું પ્રમાણ વધુ જોવા મળે છે. અહીં ઓછી હતાશા ધરાવતા કર્મચારીઓની સંખ્યા વધારે છે.

#### 4.2.13 સંરક્ષણ કર્મચારીઓનાં ઉપરી અધિકારી સાથેના સંબંધોનું ટકાવારી પ્રમાણે પૃથ્થકરણ

પ્રસ્તુત સંશોધનમાં કર્મચારીઓના ઉપરી અધિકારી સાથેના સંબંધોને ત્રણ વિભાગમાં વહેંચવામાં આવ્યા હતા જે નીચે મુજબ છે.

- (1) સારા સંબંધો
- (2) સામાન્ય સંબંધો
- (3) ખરાબ સંબંધો

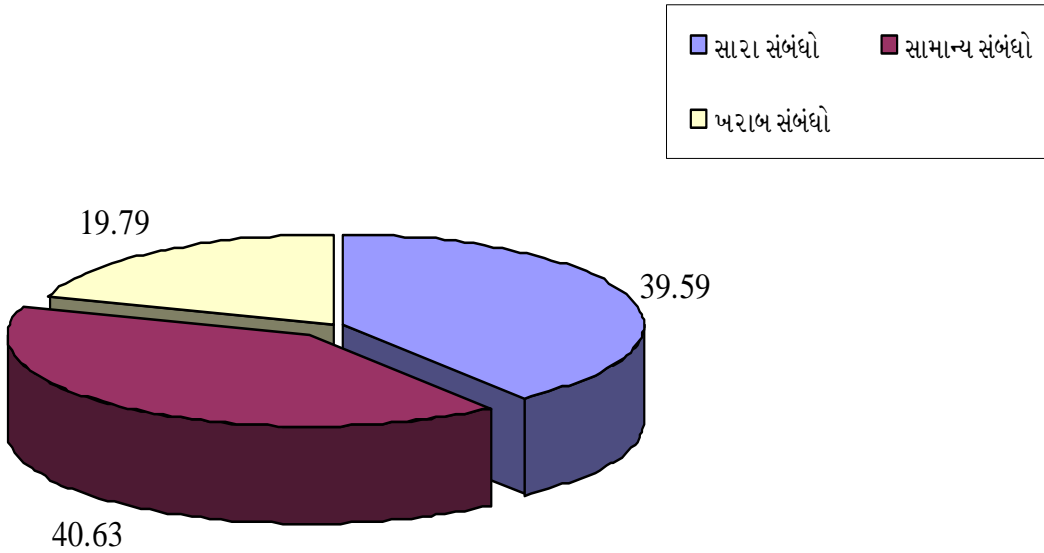
કુલ કર્મચારીઓમાં તેનું પ્રમાણ નીચે મુજબ જોવા મળે છે.

### કોષ્ટક નં 4.14

#### ઉપરી અધિકારીઓ સાથેના સંબંધો પ્રમાણેની ટકાવારી (N- 480)

| ક્રમાંક | વિગત           | સંખ્યા | ટકાવારી |
|---------|----------------|--------|---------|
| 1       | સારા સંબંધો    | 190    | 39.59%  |
| 2       | સામાન્ય સંબંધો | 195    | 40.63%  |
| 3       | ખરાબ સંબંધો    | 95     | 19.79%  |
|         | કુલ            | 480    | 100%    |

ઉપરોક્ત 4.14 કોષ્ટકમાં જોતા જણાય છે કે કુલ 480 કર્મચારીમાંથી 190 કર્મચારી ઉપરી અધિકારીઓ સાથે સારા સંબંધો જોવા મળે છે. અને 195 કર્મચારીઓ ઉપરી અધિકારીઓ સાથે સામાન્ય સંબંધો ધરાવે છે. અને 95 કર્મચારીઓ ઉપરી અધિકારીઓ સાથે ખરાબ સંબંધો ધરાવે છે. આ બાબતને આકૃતિ દ્વારા નીચે વિગતે સમજાવી શકાય.



ઉપરોક્ત આકૃતિ કર્મચારીઓની ઉપરી અધિકારીઓ સાથેના સંબંધોને દર્શાવે છે જે જણાવે છે કે કુલ કર્મચારીમાંથી 35.59 કર્મચારી ઉપરી અધિકારી સાથે સારા સંબંધ ધરાવે

છે. જ્યારે 40.63 કર્મચારીઓ ઉપરી અધિકારી સાથે સામાન્ય સંબંધ ધરાવે છે. જ્યારે 19.79 કર્મચારીઓ ઉપરી અધિકારીઓ સાથે ખરાબ સંબંધ ધરાવે છે. અહીં સારા સંબંધો ધરાવતા કર્મચારીઓની સંખ્યા વધારે છે.

#### 4.2.14 કર્મચારીઓના સહકર્મચારી સાથેના સંબંધો પ્રમાણે પૃથ્થકરણ

પ્રસ્તૂત અધ્યયનમાં કર્મચારીઓના સહકર્મચારી સાથેનો સંબંધોને ત્રણ વિભાગમાં વહેંચવામાં આવ્યા હતા. જે નીચે પ્રમાણે છે.

- (1) સારા સંબંધો
- (2) સામાન્ય સંબંધો
- (3) ખરાબ સંબંધો

કુલ કર્મચારીઓમાં તેનું પ્રમાણ નીચે મુજબ જોવા મળે છે.

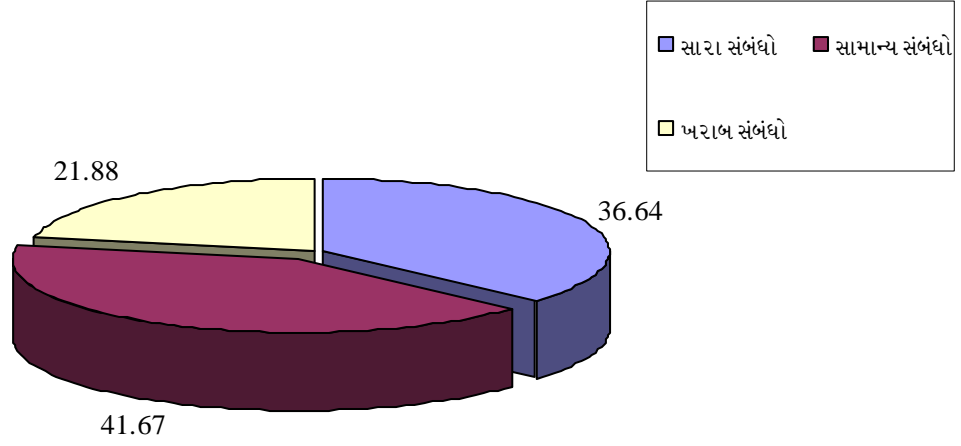
#### કોષ્ટક 4.15

કર્મચારીઓના સહકર્મચારીઓ સાથેના સંબંધો પ્રમાણે ટકાવારી

(N- 480)

| ક્રમાંક | વિગત           | સંખ્યા | ટકાવારી |
|---------|----------------|--------|---------|
| 1       | સારા સંબંધો    | 172    | 36.64%  |
| 2       | સામાન્ય સંબંધો | 200    | 41.67%  |
| 3       | ખરાબ સંબંધો    | 105    | 21.88%  |
|         | કુલ            | 480    | 100%    |

ઉપરોક્ત 4.15 કોષ્ટક જોતા જણાય છે કે કુલ 480 કર્મચારીમાંથી 172 કર્મચારીઓ સહકર્મચારી સાથે સારા સંબંધો ધરાવે છે. અને 200 કર્મચારીઓ સહકર્મચારીઓ સાથે સામાન્ય સંબંધો ધરાવે છે અને 105 કર્મચારીઓ ખરાબ સંબંધ ધરાવે છે. આ બાબતની આકૃતિ દ્વારા નીચે મુજબ સમજવી શકાય.



ઉપરોક્ત આકૃતિ કર્મચારીઓના સહકર્મચારી સાથેના સંબંધોના પ્રમાણેને દર્શાવે છે. જે જણાવે છે કે કુલ કર્મચારીમાંથી 41.67 કર્મચારીઓ સહકર્મચારીઓ સાથે સારા સંબંધ ધરાવે છે. 36.46 કર્મચારીઓ સહકર્મચારીઓ સાથે સામાન્ય સંબંધ ધરાવે છે જ્યારે 21.88 કર્મચારીઓ સાથે ખરાબ સંબંધ ધરાવે છે. અહીં સહકર્મચારીઓ સાથે સારા સંબંધો ધરાવતા કર્મચારીઓની સંખ્યા વધારે.

**4.4 2x2x2 ફેક્ટોરિયલ યોજનાં અંતર્ગત સંરક્ષણ કર્મચારીઓની શાખા,  
અનુભવ અને માસિક આવકનાં સંદર્ભમાં વ્યવસાયિક મનોભારનું  
વિચરણ પૃથ્થકરણ**

સંરક્ષણ કર્મચારીઓની શાખા, હોદ્દો અને માસિક આવકનાં સંદર્ભમાં રચવામાં આવેલ શુન્ય ઉત્કલ્પના 1 ની ચકાસણી કરવા માટે તેમજ ત્રણે સ્વતંત્ર પરિવર્ત્યોની વ્યવસાયિક મનોભાર પર આંતરક્રિયાત્મક અસર જાણવા માટે વિચરણ પૃથ્થકરણની પદ્ધતિ દ્વારા એક મૂલ્યો શોધવામાં આવ્યા હતા. 2x2x2 ફેક્ટોરિયલ યોજના અંતર્ગત કર્મચારીઓનાં વ્યવસાયિક મનોભારનાં કુલ પ્રાપ્તાંકોની અહીં વિચરણ પૃથ્થકરણની ગણતરી કરવામાં આવી. તેની ચર્ચા નીચે મુજબ દર્શાવવામાં આવી છે.

H.O.-;1 સંરક્ષણ કર્મચારીઓની શાખા, અનુભવ અને માસિક આવકની વ્યવસાયિક મનોભાર પર આંતરક્રિયાત્મક અસર જોવા મળશે નહીં.

| સંજ્ઞાઓ | પરિવર્ત્યો                 | કક્ષાઓ                                 | સંખ્યા |
|---------|----------------------------|--|--------|
| A       | સંરક્ષણ તંત્રની શાખા       | A <sub>1</sub> - નાગરિક સંરક્ષણ તંત્ર  | 240    |
|         |                            | A <sub>2</sub> - ગૃહ રક્ષક દળ          | 240    |
| B       | કર્મચારીનો વ્યવસાયિક અનુભવ | B <sub>1</sub> - 2 થી 5 વર્ષનો અનુભવ   | 240    |
|         |                            | B <sub>2</sub> - 5 થી વધુ વર્ષનો અનુભવ | 240    |
| C       | કર્મચારીની માસિક આવક       | C <sub>1</sub> - દસ હજારથી નીચે        | 240    |
|         |                            | C <sub>2</sub> - દસ હજારથી ઉપર         | 240    |

### કોષ્ટક – 4.16

સંરક્ષણ કર્મચારીઓની શાખા, અનુભવ અને માસિક આવકનાં કુલ પ્રાપ્તાંકો

માટેનાં વિચરણ પૃથ્થકરણનો સારાંશ

2 × 2 × 2 ફેક્ટોરિયલ યોજના

(N = 480)

| ચલનો ઉદભવ     | સ્વતંત્ર્ય સંખ્યા | વર્ગનો સરવાળો | પ્રચરણ    | એફ-મૂલ્ય | સાર્થકતાની કક્ષા |
|---------------|-------------------|---------------|-----------|----------|------------------|
| A = શાખા      | 1                 | 53826.86      | 53.826.86 | 30.57    | 0.01             |
| B = અનુભવ     | 1                 | 299.26        | 299.26    | 1.71     | N.S.             |
| C = માસિક આવક | 1                 | 14.36         | 14.36     | 0.09     | N.S.             |
| A × B         | 1                 | 191.27        | 191.27    | 1.09     | N.S.             |
| A × C         | 1                 | 416.27        | 416.27    | 2.38     | 0..05            |
| B × C         | 1                 | 135.47        | 135.47    | 0.78     | N.S.             |
| A × B × C     | 1                 | 3.17          | 3.17      | 0.02     | N.S.             |
| શેષક          | 472               | 82873.62      | 175.58    |          |                  |
| કુલ           | 479               | 137760.2      |           |          |                  |



## કોષ્ટક – 4.17

સ્વતંત્ર પરિવર્ત્યોની કક્ષા પ્રમાણે કર્મચારીઓનાં વ્યવસાયિક મનોભારનાં પ્રાપ્તાંકોનાં મધ્યકો અને મધ્યકો વચ્ચેનો તફાવત

| પરિવર્ત્યો                 | કક્ષાઓ                                 | સંખ્યા | મધ્યક  | તફાવત |
|----------------------------|--|--------|--------|-------|
| સંરક્ષણ તંત્રની શાખાઓ      | A <sub>1</sub> - નાગરિક સંરક્ષણ તંત્ર  | 240    | 166.45 | 21.66 |
|                            | A <sub>2</sub> - ગૃહ રક્ષક દળ          | 240    | 144.79 |       |
| કર્મચારીનો વ્યવસાયિક અનુભવ | B <sub>1</sub> - 2 થી 5 વર્ષનો અનુભવ   | 240    | 154.78 | 1.59  |
|                            | B <sub>2</sub> - 5 થી વધુ વર્ષનો અનુભવ | 240    | 156.37 |       |
| કર્મચારીની માસિક આવક       | C <sub>1</sub> - દસ હજારથી નીચે        | 240    | 155.39 | 0.35  |
|                            | C <sub>2</sub> - દસ હજારથી ઉપર         | 240    | 155.74 |       |

### 4.4.1 સંરક્ષણ કર્મચારીઓની શાખા અને વ્યવસાયિક મનોભાર

સંરક્ષણ કર્મચારીઓના વ્યવસાયિક મનોભાર પર કર્મચારીઓની શાખા, અનુભવ અને માસિક આવકની અસર છે કે કેમ તે જાણવા માટે એફ-મૂલ્ય દ્વારા શૂન્ય ઉત્કલ્પના(1) ની ચકાસણી કરવામાં આવી હતી.

કોષ્ટક નં,4.16 નું નિરીક્ષણ કરતા જણાય છે કે સંરક્ષણ કર્મચારીઓમાં કર્મચારીની શાખા (નાગરિક સંરક્ષણ તંત્ર અને ગૃહરક્ષક દળ) અને વ્યવસાયિક મનોભાર માટેનું એફ મૂલ્ય **30.57** પ્રાપ્ત થયું છે જે **0.01** કક્ષાએ સાર્થક છે તેમજ કોષ્ટક ન. 4.17 નિરીક્ષણ કરતા જણાય છે કે નાગરિક સંરક્ષણ તંત્ર અને ગૃહ રક્ષક દળનાં કર્મચારીઓનાં વ્યવસાયિક મનોભારનાં પ્રાપ્તાંકોના મધ્યકો અનુક્રમે **166.45** અને **144.79** છે. જેમની વચ્ચેનો તફાવત **21.66** છે. તેથી ઉપરોક્ત ઉત્કલ્પનાનો કર્મચારીઓની શાખાના સંદર્ભમાં અસ્વિકાર કરવામાં આવે છે.

ઉપરોક્ત પરિણામ જોતા જણાય છે કે નાગરિક સંરક્ષણ તંત્ર અને ગૃહ રક્ષક દળનાં કર્મચારીઓનાં વ્યવસાયિક મનોભારની પ્રાપ્તાંકો વચ્ચે સાર્થક તફાવત છે. ગૃહ રક્ષક દળનાં કર્મચારીઓ કરતા નાગરિક સંરક્ષણ દળનાં કર્મચારીઓ વધુ વ્યવસાયિક મનોભાર ધરાવે છે. આવા પરિણામનું શક્ય કારણ આપતા કહી શકાય કે ગૃહ રક્ષક દળનાં કર્મચારીઓને નાગરિક સંરક્ષણ તંત્રની તુલનામાં વ્યવસાયની વધુ પડતી સંવેદનશિલ જવાબદારી કે સગવડતાઓ કે કામના સમયમાં પોતાની અચોકકસ પાણાની સામેલગિરીએ તુલનાએ ઓછી જોવા મળતી હોય છે. તેથી બંને વચ્ચે વ્યવસાયિક મનોભારની બાબતમાં ભિન્નતા જોવા મળી શકે છે.

#### 4.4.2 સંરક્ષણ કર્મચારીઓમાં વ્યવસાયિક અનૂભવ અને વ્યવસાયિક મનોભાર

સંરક્ષણ કર્મચારીઓના વ્યવસાયિક મનોભાર પર તેમના અનૂભવ (2 થી 5 વર્ષનો અનૂભવ અને 5 વર્ષથી વધુનો અનૂભવ) ની કોઈ અસર છે કે કેમ તે જાણવા માટે એફ મૂલ્ય દ્વારા શુન્ય ઉત્કલ્પના (1)ની ચકાસણી કરવામાં આવી હતી

જેમા કોષ્ટક નં 4.16 નું નિરિક્ષણ કરતા જણાય છે કે અનૂભવના સંદર્ભમાં કર્મચારીઓનાં વ્યવસાયિક મનોભાર માટેનું એફ મૂલ્ય **1.71** છે જે સાર્થકતાની કક્ષાએ બિન સાર્થકતા ધરાવે છે. તેમજ કોષ્ટક નં 4.17નું નિરિક્ષણ કરતા જણાય છે કે કર્મચારીઓના અનૂભવ (2 થી 5 વર્ષનો અનૂભવ અને 5 વર્ષથી વધુનો અનુભવ) નાં પ્રાપ્તાંકોના મધ્યકો અનુક્રમે **154.78** અને **156.37** છે. જેમની વચ્ચેનો તફાવત **1.59** છે જે પ્રમાણમાં નહિવત છે ટુંકમાં પરિણામો પરથી જોઈ શકાય છે કે સંરક્ષણ કર્મચારીઓને પોતાના નિયત કરેલા નિયમ અનુસાર એક શિસ્ત અને સમય બધ્ધ પ્રકારથી જ કામ કરવું એવું પ્રથમથી નિયત થયેલ હોય છે જેથી કરીને તેમનાં ફરજને અગ્રતા આપવી જેમાં જવાબદારીનું સભાનતા પૂર્વક પાલનએ મહત્વનું હોવાથી અનૂભવનાં સંદર્ભમાં સંરક્ષણ કર્મચારીઓમાં ભિન્નતા જોવા મળતી નથી એ સ્વાભાવિક છે.

### 4.2.3 સંરક્ષણ કર્મચારીઓની માસિક આવક અને વ્યવસાયિક મનોભાર

સંરક્ષણ કર્મચારીઓના વ્યવસાયિક મનોભાર પર તેમનો માસિક આવક (દસ હજારથી નીચે અને દસ હજારથી ઉપર) ની કોઈ અસર છે કે કેમ તે જાણવા માટે એફ મૂલ્ય દ્વારા શુન્ય ઉત્કલ્પનાં (1)ની ચકાસણી કરવામાં આવી હતી.

જેમા કોષ્ટક નં 4.16 નું નિરિક્ષણ કરતા જણાય છે કે માસિક આવકના સંદર્ભમાં કર્મચારીઓનાં વ્યવસાયિક મનોભાર એફ-મૂલ્ય **0.09** છે જે સાર્થકતાની કક્ષાએ બિનસાર્થકતા ધરાવે છે. તેમજ કોષ્ટક 4.17 નું નિરિક્ષણ કરતા જણાય છે કે કર્મચારીઓની માસિક આવક (દસ હજારથી નીચે અને દસ હજારથી ઉપર) નાં પ્રાપ્તાંકોનાં મધ્યકો અનુક્રમે **155.39** અને **155.74** છે. જેમની વચ્ચેનો તફાવત **0.35** છે. જે પ્રમાણમાં નહિવત છે. ટુંકમાં પરિણામો પરથી જોઈ શકાય છે કે સંરક્ષણ કર્મચારીઓ માસિક આવકનાંની અસર વ્યવસાયિક મનોભાર પર નહિવત જોવા મળે છે જેના સંદર્ભમાં કહી શકાય કે સંરક્ષણના કર્મચારીઓને નિયત કરેલી માસિક આવક સંદર્ભ પોતાનું જીવન વ્યવહાર એ પોતાની મર્યાદામાં આપેલ હોય છે જે અન્ય બિની કક્ષાના વ્યવસાયિક કર્મચારી કે બિઝનેસમેનની કક્ષાએ પોતાની જીવનશૈલીએ માસિક આવક સાથે નહિવત રીતે સાંકળતા હોય છે તેથી સંરક્ષણ ક્ષેત્રનાં કર્મચારીઓમાં માસિક આવક સંદર્ભ વ્યવસાયિક મનોભાર બાબતે કોઈ ચોક્કસ ભિન્નતા જોવા મળતી નથી.

### 4.3.4 સંરક્ષણ કર્મચારીઓની શાખા, અનુભવ અને માસિક આવકની આંતરક્રિયા અને વ્યવસાયિક મનોભાર

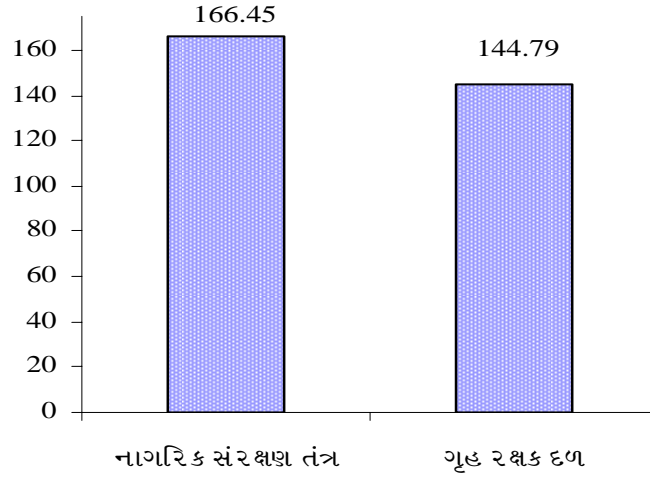
ઉપરોક્ત સ્વતંત્ર પરિવર્ત્યોની મુખ્ય અસર ઉપરાંત એ ત્રણે પરિવર્ત્યોની પરસ્પર આંતરક્રિયાની સંરક્ષણ કર્મચારીઓના વ્યવસાયિક મનોભાર પર કેવી અસર છે તે જાણવા માટે એફ-મૂલ્ય દ્વારા શુન્ય ઉત્કલ્પના (1) ની ચકાસણી કરવામાં આવી હતી.

જેમાં સંરક્ષણ કર્મચારીઓના શાખા અને અનુભવ ( $A \times B$ ), શાખા અને માસિક આવક ( $A \times C$ ), અનુભવ અને માસિક આવક ( $B \times C$ ), કર્મચારીઓના શાખા,

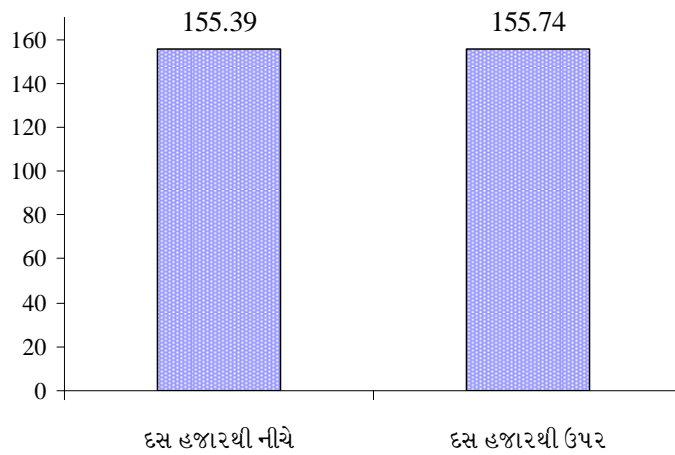
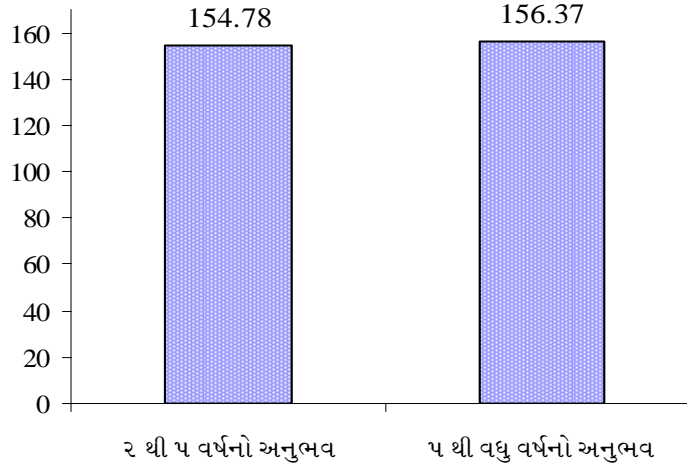
અનુભવ અને માસિક આવક ( $A \times B \times C$ ), એમ કુલ ચાર પ્રકારની આંતરક્રિયાની વ્યવસાયિક મનોભાર પર અસર જાણવા માટે એફ-મૂલ્યો શોધતા તેમા સંરક્ષણ કર્મચારીઓમાં શાખા અને માસિક આવક ( $A \times C$ ), નાં પરિવર્ત્યનાં આંતરક્રિયાની અસર વ્યવસાયિક મનોભાર પર જણાય છે જેનું એફ-મૂલ્ય **2.38** છે. જે **0.05** કક્ષાએ સાર્થક જોવા મળે છે જ્યારે ઘટક ( $A \times B$ ), અને ( $B \times C$ ), નાં એફ-મૂલ્ય ચકાસતા એક પણ એફ-મૂલ્ય સાર્થકતાની કક્ષાએ સુધી પહોચતું નથી તેથી કહી શકાય કે વ્યવસાયિક મનોભારની બાબતમાં કર્મચારીની શાખા અને માસિક આવક ( $A \times C$ ), એ વ્યવસાયિક મનોભાર પર અસર ઉત્પન્ન કરે છે જ્યારે ઘટકો ( $A \times B$ ), અને ( $B \times C$ ), કક્ષાએ આંતરક્રિયાત્મક અસર ઓછી જોવા મળે છે. આથી પરીણામો સંદભ કહી શકાય કે, સંરક્ષણ કર્મચારીઓમાં શાખા, અનુભવ અને માસિક આવકની બાબતથી કોઈ વિશેષ આંતર ક્રિયાત્મક અસર જોવા મળતી નથી.

## સરંક્ષણ કર્મચારીઓની શાખા, વ્યવસાયિક અનુભવ અને માસિક આવકના

### વ્યવસાયિક મનોભારનાં પ્રાપ્તાંકોનાં મધ્યકોનો આલેખ



Y ધરી પર  
5 સે.મી. = 20 પ્રાપ્તાંકો



#### 4.5 સંરક્ષણ કર્મચારીઓનાં વ્યક્તિગત પરીબળો અને વ્યવસાયીક મનોભારનું એકમાર્ગીય વિચરણ પૃથ્થકરણ

##### 4.5.1 સંરક્ષણ કર્મચારીઓના કૌટુંબિક દરજ્જો અને વ્યવસાયીક મનોભારનું એક માર્ગીય વિચરણ પૃથ્થકરણ

સંરક્ષણ કર્મચારીઓના કૌટુંબિક દરજ્જો (સાધારણ, મધ્યમ અને ઉચ્ચ) નાં સંદર્ભ રચવામાં આવેલ શુન્ય ઉત્કલ્પના (8) ની ચકાસણી કરવા માટે તેમજ ત્રણ ઘટકની વ્યવસાયીક મનોભાર પર અસર જાણવા માટે એક માર્ગીય વિચરણ પૃથ્થકરણ દ્વારા એફ-મૂલ્ય શોધવામાં આવેલ છે. તેની ચર્ચા નીચે મુજબ દર્શાવવામાં આવી છે.

H.O.-; 8 સંરક્ષણ કર્મચારીઓના કૌટુંબિક દરજ્જો (સાધારણ, મધ્યમ અને ઉચ્ચ) ની આંતરક્રિયાત્મક અસર વ્યવસાયીક મનોભાર પર જોવા મળશે નહીં.

#### કોષ્ટક –4.18

સાધારણ કૌટુંબિક દરજ્જો, મધ્યમ કૌટુંબિક દરજ્જો અને ઉચ્ચ કૌટુંબિક દરજ્જો ધરાવતા સંરક્ષણ કર્મચારીઓના વ્યવસાયીક મનોભારનાં પ્રાપ્તાંકોનું એક માર્ગીય વિચરણ પૃથ્થકરણ.

| ચલનો ઉદભવ | સ્વતંત્ર્ય સંખ્યા | વર્ગોનો સરવાળો | પ્રચરણ       | એફ-મૂલ્ય | સાર્થકતાની કક્ષા |
|-----------|-------------------|----------------|--------------|----------|------------------|
| BSS       | 2                 | 21571.39       | 10785.6<br>9 | 44.28    | 0.01             |
| WSS       | 477               | 116188.9       | 243.59       |          |                  |
| TSS       | 479               | 137760.2       |              |          |                  |

સંરક્ષણ કર્મચારીઓના કૌટુંબિક દરજ્જોનાં ત્રણ વિભાગ પાડવામાં આવ્યા હતા. 1. સાધારણ કૌટુંબિક દરજ્જો, 2. મધ્યમ કૌટુંબિક દરજ્જો, 3. ઉભ્મ કૌટુંબિક દરજ્જો.

ઉપરોક્ત કોષ્ટક4.18 પરથી જોઈ શકાય છે કે સંરક્ષણ કર્મચારીઓમાં કૌટુંબિક દરજ્જાના સંદર્ભમાં કરેલી ગણતરીનાં પરિણામે પ્રાપ્ત થયેલ એફ-મૂલ્ય **44.28** છે. જે **0.01** કક્ષાએ સાર્થકતા ધરાવે છે. આથી ઉત્કલ્પનાનો સ્વિકાર કરવામાં આવતો નથી. તેથી પરિણામ પરથી કહી શકાય કે સંરક્ષણ કર્મચારીઓમાં કૌટુંબિક દરજ્જાનાં (સાધારણ, મધ્યમ, ઉચ્ચ) સંદર્ભમાં વ્યવસાયિક મનોભાર પર આંતરક્રિયાત્મક અસર જોવા મળે છે.

#### 4.5.2 સંરક્ષણ કર્મચારીઓના ઉપરી અધિકારીઓ સાથેના સંબંધો અને વ્યવસાયિક મનોભારનું એક માર્ગિય વિચરણ પૃથ્થકરણ

સંરક્ષણ કર્મચારીઓના ઉપરી અધિકારીઓ સાથેના સંબંધો (સારા, સામાન્ય અને ખરાબ) નાં સંદર્ભ રચવામાં આવેલ શુન્ય ઉત્કલ્પના (17) ની ચકાસણી કરવા માટે તેમજ ત્રણ ઘટકની વ્યવસાયિક મનોભાર પર અસર જાણવા માટે એક માર્ગિય વિચરણ પૃથ્થકરણ દ્વારા એફ-મૂલ્ય શોધવામાં આવેલ છે. તેની ચર્ચા નીચે મુજબ દર્શાવવામાં આવી છે.

H.O.-; 17 સંરક્ષણ કર્મચારીઓના ઉપરી અધિકારીઓ સાથેના સંબંધો (સારા, સામાન્ય અને ખરાબ) ની આંતરક્રિયાત્મક અસર વ્યવસાયિક મનોભાર પર જોવા મળશે નહીં.

### કોષ્ટક –4.19

કર્મચારીઓમાં ઉપરી અધિકારીઓ સાથેના સારા સંબંધો, સામાન્ય સંબંધો અને ખરાબ સંબંધો ધરાવતા સંરક્ષણ કર્મચારીઓના વ્યવસાયિક મનોભારનાં પ્રાપ્તાંકોનું એક માર્ગિય વિચરણ પૃથ્થકરણ.

| ચલનો ઉદભવ | સ્વાતંત્ર્ય સંખ્યા | વર્ગોનો સરવાળો | પ્રચરણ   | એફ-મૂલ્ય | સાર્થકતાની કક્ષા |
|-----------|--------------------|----------------|----------|----------|------------------|
| BSS       | 2                  | 36219.73       | 18109.87 | 85.08    | 0.01             |
| WSS       | 477                | 101540.5       | 212.87   |          |                  |
| TSS       | 479                | 137760.2       |          |          |                  |

સંરક્ષણ કર્મચારીઓના ઉપરી અધિકારીઓ સાથેના સંબંધોનાં ત્રણ વિભાગ પાડવામાં આવ્યા હતા. 1. ઉપરી અધિકારીઓ સાથેના સારા સંબંધો, 2. ઉપરી અધિકારીઓ સાથેના સામાન્ય સંબંધો, 3. ઉપરી અધિકારીઓ સાથેના ખરાબ સંબંધો.

ઉપરોક્ત કોષ્ટક4.19 પરથી જોઈ શકાય છે કે સંરક્ષણ કર્મચારીઓમાં ઉપરી અધિકારીઓ સાથેના સંબંધોના સંદર્ભમાં કરેલી ગણતરીનાં પરિણામે પ્રાપ્ત થયેલ એફ-મૂલ્ય **85.08** છે. જે **0.01** કક્ષાએ સાર્થકતા ધરાવે છે. આથી ઉત્કલ્પનાનો સ્વિકાર કરવામાં આવતો નથી. તેથી પરિણામ પરથી કહી શકાય કે સંરક્ષણ કર્મચારીઓમાં ઉપરી અધિકારીઓ સાથેના સંબંધો (સારા, સામાન્ય, ખરાબ)ના સંદર્ભમાં વ્યવસાયિક મનોભાર પર આંતરક્રિયાત્મક અસર જોવા મળે છે.



### 4.5.3 સંરક્ષણ કર્મચારીઓના સહ કર્મચારીઓ સાથેના સંબંધો અને વ્યવસાયિક મનોભારનું એક માર્ગિય વિચરણ પૃથ્થકરણ

સંરક્ષણ કર્મચારીઓના સહ કર્મચારીઓ સાથેના સંબંધો (સારા, સામાન્ય અને ખરાબ) નાં સંદર્ભ રચવામાં આવેલ શુન્ય ઉત્કલ્પના (21) ની ચકાસણી કરવા માટે તેમજ ત્રણ ઘટકની વ્યવસાયિક મનોભાર પર અસર જાણવા માટે એક માર્ગિય વિચરણ પૃથ્થકરણ દ્વારા એફ-મૂલ્ય શોધવામાં આવેલ છે. તેની ચર્ચા નીચે મુજબ દર્શાવવામાં આવી છે.

H.O.- 21 સંરક્ષણ કર્મચારીઓના સહ કર્મચારીઓ સાથેના સંબંધો (સારા, સામાન્ય અને ખરાબ) ની આંતરક્રિયાત્મક અસર વ્યવસાયિક મનોભાર પર જોવા મળશે નહીં.

#### કોષ્ટક -4.20

કર્મચારીઓમાં સહ કર્મચારીઓ સાથેના સારા સંબંધો, સામાન્ય સંબંધો અને ખરાબ સંબંધો ધરાવતા સંરક્ષણ કર્મચારીઓના વ્યવસાયિક મનોભારનાં પ્રાપ્તાંકોનું એક માર્ગિય વિચરણ પૃથ્થકરણ.

| ચલનો ઉદભવ | સ્વતંત્ર સંખ્યા | વર્ગોનો સરવાળો | પ્રચરણ   | એફ-મૂલ્ય | સાર્થકતાની કક્ષા |
|-----------|-----------------|----------------|----------|----------|------------------|
| BSS       | 2               | 33772.29       | 16886.15 | 77.46    | 0.01             |
| WSS       | 477             | 103988.0       | 218.05   |          |                  |
| TSS       | 479             | 137760.2       |          |          |                  |

સંરક્ષણ કર્મચારીઓના સહ કર્મચારીઓ સાથેના સંબંધોનાં ત્રણ વિભાગ પાડવામાં આવ્યા હતા. 1. સહ કર્મચારીઓ સાથેના સારા સંબંધો, 2. સહ કર્મચારીઓ સાથેના સામાન્ય સંબંધો, 3. સહ કર્મચારીઓ સાથેના ખરાબ સંબંધો.

ઉપરોક્ત કોષ્ટક 4.20 પરથી જોઈ શકાય છે કે સંરક્ષણ કર્મચારીઓમાં સહ કર્મચારીઓ સાથેના સંબંધોના સંદર્ભમાં કરેલી ગણતરીનાં પરિણામે પ્રાપ્ત થયેલ એફ-મૂલ્ય **77.46** છે. જે **0.01** કક્ષાએ સાર્થકતા ધરાવે છે. આથી ઉત્કલ્પનાનો સ્વિકાર કરવામાં આવતો નથી. તેથી પરિણામ પરથી કહી શકાય કે સંરક્ષણ કર્મચારીઓમાં સહ કર્મચારીઓ સાથેના સંબંધો (સારા, સામાન્ય, ખરાબ)ના સંદર્ભમાં વ્યવસાયિક મનોભાર પર આંતરક્રિયાત્મક અસર જોવા મળે છે.

## 4.6 સંરક્ષણ કર્મચારીઓનાં વ્યક્તિગત પરિબલો અને વ્યવસાયિક

મનોભારનું ટી-મૂલ્ય

### 4.6.1 – સંરક્ષણ ક્ષેત્રનાં કર્મચારીઓની શાખા અને વ્યવસાયિક મનોભારનું

ટી – મૂલ્ય.

સંરક્ષણ ક્ષેત્ર નાં કર્મચારીઓની શાખા (નાગરિક સંરક્ષણ તંત્ર અને ગૃહરક્ષક દળનાં કર્મચારીઓ) સંદર્ભમાં વ્યવસાયિક મનોભારની બાબતમાં કળ તફાવત ધરાવે છે કે કેમ તે જાણવા માટે ટી – મૂલ્યા નાં ઉપયોગ ધ્વારા નિચેની ઉત્કલ્યતાની ચકાસણી કરવામાં આવી હતી.

H.O. -: 2 નાગરિક સંરક્ષણ તંત્ર અને ગૃહ રક્ષક દળ નાં કર્મચારીઓનાં વ્યવસાયિક મનોભારનાં પ્રાપ્તાંકોનાં મધ્યકો વચ્ચે કોઈ સાર્થક તફાવત જોવા મળશે નહીં.

કોષ્ટક નં : – 4.21

નાગરિક સંરક્ષણ તંત્ર અને ગૃહ રક્ષક દળનાં કર્મચારીઓનાં વ્યવસાયિક

મનોભાર ના પ્રાપ્તાંકોનું ટી – મુલ્ય.

( N = 480)

| ક્રમ | વિગત                 | સંખ્યા | મધ્યક  | પ્રમાણ વિચલન | ટી – મુલ્ય | સાર્થકતાની કક્ષા |
|------|----------------------|--------|--------|--------------|------------|------------------|
| 1    | નાગરિક સંરક્ષણ તંત્ર | 240    | 166.15 | 13.88        | 17.50      | 0.01             |
| 2    | ગૃહ રક્ષક દળ         | 240    | 144.79 | 12.58        |            |                  |

કોષ્ટક નં 4.21 માં દર્શાવેલી માહિતી પરથી સ્પષ્ટ થાય છે કે તેમાં નાગરિક સંરક્ષણ તંત્ર અને ગૃહરક્ષક દળનાં કર્મચારીઓનાં વ્યવસાયિક મનોભારના પ્રાપ્તાંકોનો મધ્યક અનુક્રમે **166.15** અને **144.79** છે તેનું ટી-મૂલ્ય **17.50** છે જે **0.01** કક્ષાએ સાર્થક જોવા મળે છે. તેથી શુન્ય ઉષ્કલ્પનાનો અસ્વિકાર કરતા કહી શકાય કે નાગરિક સંરક્ષણ તંત્ર અને ગૃહ રક્ષક

દળનાં કર્મચારીઓમાં વ્યવસાયિક મનોભાર ની બાબત માં તફાવત જોવા મળે છે કોષ્ટક માં દર્શાવેલ મધ્યકો પરથી સ્પષ્ટ થાય છે કે સંરક્ષણ ક્ષેત્રના કર્મચારી ઓનાં નાગરિક સંરક્ષણ તંત્ર નાં કર્મચારીઓ કરતા ગૃહ રક્ષક દળનાં કર્મચારીઓમાં વ્યવસાયિક મનોભાર નું પ્રમાણ વધુ ધરાવે છે.

અહીં પ્રસ્તુત પરિણામ પાછળ શક્ય કારણ આપતા કહી શકાય છે કે નાગરિક સંરક્ષણ તંત્રનાં કર્મચારીઓની તુલનામાં ફરજ પરની જવાબદારી, સમય અને કાર્ય પધ્ધતીની બાબતમાં ગૃહરક્ષક દળનાં કર્મચારીઓને પોતાની ફરજ નાં ભાગરૂપે – સરહદી વિસ્તારમાં સલામતી અને અન્ય ફરજો ઉપર મુક્તા તેઓને નિયમોનાં ચુસ્ત માળખામાં રહીને કાર્ય કરવાનું રહે છે તેથી નાગરિક સંરક્ષણ તંત્રનાં કર્મચારીઓ કરતા ગૃહ રક્ષક દળનાં કર્મચારીઓમાં અંશતઃ મનોભાર વધુ અનુભવે છે.

#### 4.6.2 કર્મચારીઓનાં વ્યવસાયિક અનુભવ અને વ્યવસાયિક મનોભારનું ટી-મૂલ્ય.

સંરક્ષણ ક્ષેત્રનાં કર્મચારીઓમાં વ્યવસાયિક અનુભવના (૨ થી ૫ વર્ષના અનુભવ અને ૫ વર્ષથી વધુ અનુભવ) સંદર્ભમાં વ્યવસાયિક મનોભારની બાબતમાં કઈ તફાવત ધરાવે છે કે કેમ તે જાણવા માટે ટી-મૂલ્યનો ઉપયોગ દ્વારા નીચે મુજબની ઉત્કલ્પનાની ચકાસણી કરવામાં આવી હતી.

**H.O.-: 3** ૨ થી ૫ વર્ષનો અનુભવ ધરાવતાં અને ૫ વર્ષથી વધુ અનુભવ ધરાવતા કર્મચારીઓના વ્યવસાયિક મનોભારના પ્રાપ્તાંકોના મધ્યકો વચ્ચે સાર્થક તફાવત જોવા મળશે નહીં.

## કોષ્ટક નં. 4.22

અનુભવના સંદર્ભમાં કર્મચારીઓનાં વ્યવસાયિક મનોભારના પ્રાપ્તાકોનું ટી-મૂલ્ય

(N-480)

| ક્રમ | વિગત                 | સંખ્યા | મધ્યક  | પ્રમાણ વિચલન | ટી-મૂલ્ય | સાર્થકતાની કક્ષા |
|------|----------------------|--------|--------|--------------|----------|------------------|
| 1    | 2 થી 5 વર્ષનો અનુભવ  | 240    | 154.78 | 17.65        | 1.20     | N.S.             |
| 2    | 5 વર્ષથી વધુનો અનુભવ | 240    | 156.37 | 16.24        |          |                  |

કોષ્ટક 4.22 માં દર્શાવેલી માહિતી પરથી સ્પષ્ટ થાય છે કે કર્મચારીઓમાં 2 થી 5 વર્ષનો અનુભવ અને 5 વર્ષથી વધુ અનુભવ ધરાવતા કર્મચારીઓમાં વ્યવસાયિક મનોભારના પ્રાપ્તાકોના મધ્યકો અનુક્રમે **154.78** અને **156.37** છે. તેનું ટી-મૂલ્ય **1.20** છે. જે સાર્થકતાની કક્ષાએ સાર્થક જોવા મળતું નથી. તેથી અહીં શૂન્ય ઉત્કલ્પના નં. **3** નો સ્વીકાર કરવામાં આવે છે કે, સંરક્ષણ કર્મચારીઓમાં 2 થી 5 વર્ષનો અનુભવ ધરાવતા અને 5 વર્ષથી વધુ અનુભવ ધરાવતા કર્મચારીઓનાં વ્યવસાયિક મનોભારની બાબતમાં કોઈ તફાવત જોવા મળતો નથી. આમ, પરિણામનાં સંદર્ભમાં કહી શકાય કે સંરક્ષણ કર્મચારીઓમાં વ્યવસાયિક અનુભવની બાબતથી કોઈ સાર્થક ભેદ અનુભવની બંને કક્ષામાં જોવા મળતી નથી.

### 4.6.3 : કર્મચારીઓની માસિક આવક અને વ્યવસાયિક મનોભારનું ટી – મૂલ્ય

સંરક્ષણ ક્ષેત્રનાં કર્મચારીઓની માસિક આવકના (દસ હજારની નિચે અને દસ હજાર થી ઉપર ની ) સંદર્ભ માં વ્યવસાયિક મનોભારની બાબત માં કઈ તફાવત ધરાવે છે કે કેમ તે જાણવા માટે ટી – મૂલ્ય નાં ઉપયોગ ધ્વારા નિચેની ઉત્કલ્પના ની ચકાસણી કરવામાં આવી હતી.

H.O. 4 દસ હજાર થી નિચે અને દસ હજારથી વધુ માસિક આવક ધરાવતા કર્મચારીઓનાં વ્યવસાયિક મનોભારનાં પ્રાપ્તાંકોનાં મધ્યકો વચ્ચે કોઈ સાર્થક તફાવત જોવા મળશે નહીં.

#### કોષ્ટક 4.23

માસિક આવકનાં સંદર્ભમાં કર્મચારીઓનાં વ્યવસાયિક મનોભારનાં પ્રાપ્તાંકોનું ટી-મૂલ્ય  
( N = 480 )

| ક્રમ | વિગત            | સંખ્યા | મધ્યક  | પ્રમાણ વિચલન | ટિ - મુલ્ય | સાર્થકતા ની કક્ષા |
|------|-----------------|--------|--------|--------------|------------|-------------------|
| 1    | દસ હજાર થી નિચે | 240    | 155.39 | 17.49        | 0.23       | N.S               |
| 2    | દસ હજાર થી ઉપર  | 240    | 155.74 | 16.45        |            |                   |

કોષ્ટક 4.23 માં દર્શાવેલી માહિતી પરથી સ્પષ્ટ થાય છે કે તેમાં દસ હજાર થી નિચે અને દસ હજાર થી ઉપર ની માસિક આવક ધરાવતા કર્મચારીઓનાં વ્યવસાયિક મનોભારના પ્રાપ્તાંકો નાં મધ્યકો અનુક્રમે **155.39** અને **155.74** છે તેનું ટિ - મુલ્ય **0.23** છે જે સાર્થકતાની કક્ષા કે બિન સાર્થક જોવા મળે છે તેથી શુન્ય ઉત્કલ્પનાનો સ્વિકાર કરતા કહી શકાય કે કર્મચારીઓમાં દસ હજાર થી નિચે દસ હજાર થી ઉપર માસિક આવક ધરાવતા કર્મચારીઓમાં વ્યવસાયિક મનોભારની બાબતમાં તફાવત જોવા મળતો નથી.

#### 4.6.4 કર્મચારીઓની શૈક્ષણિક લાયકાત અને વ્યવસાયિક મનોભારનું ટી-મૂલ્ય

સંરક્ષણ ક્ષેત્રનાં કર્મચારીઓની શૈક્ષણિક લાયકાત (ગ્રેજ્યુએટ થી નિચે અને ગ્રેજ્યુએટ થી ઉપર) ન્ન સંદર્ભમાં વ્યવસાયિક મનોભારની બાબત માં કઈ તફાવત ધરાવે છે કે કેમ તે જાણવા માટે ટિ-મૂલ્યનાં ઉપયોગ ધ્વારા નિચેની ઉત્કલ્પનાની ચકાસણી કરવામાં આવી હતી.

H.O -: 5 ગ્રેજ્યુએટ થી નીચે અને ગ્રેજ્યુએટ થી ઉપર ની શૈક્ષણિક લાયકાત ધરાવતા કર્મચારીઓમાં વ્યવસાયિક મનોભાર નાં પ્રાપ્તાંકો નાં મધ્યકો વચ્ચે સાથેક તફાવત જોવા મળશે નહીં.

#### કોષ્ટક 4.24

શૈક્ષણિક લાયકાત નાં સંદર્ભમાં કર્મચારીઓનાં વ્યવસાયિક મનોભારનાં પ્રાપ્તાંકોનું " ટિ - મૂલ્ય"

( N = 480 )

| ક્રમ | વિગત               | સંખ્યા | મધ્યક  | પ્રમાણ વિચલન | ટિ - મૂલ્ય | સાર્થકતાની કક્ષા. |
|------|--------------------|--------|--------|--------------|------------|-------------------|
| 1    | ગ્રેજ્યુએટ થી નીચે | 295    | 161.66 | 16.59        | 11.16      | 0.01              |
| 2    | ગ્રેજ્યુએટ થી ઉપર  | 185    | 145.84 | 12.42        |            |                   |

કોષ્ટક 4.24 માં દર્શાવેલી માહિતી પરથી સ્પષ્ટ થાય છે કે તેમા કર્મચારીઓ ગ્રેજ્યુએટ થી નીચે અને ગ્રેજ્યુએટ થી ઉપર ની શૈક્ષણિક લાયકાત ધરાવતા કર્મચારીઓનાં વ્યવસાયિક મનોભાર નાં પ્રાપ્તાંકોનાં મધ્યકો અનુક્રમે **161.66** અને **145.84** છે. તેનું ટિ - મૂલ્ય **11.16** છે. જે **0.01** સાર્થકતાની કક્ષાએ સાર્થક જોવા મળે છે તેથી શુન્ય ઉત્કલ્પનાનો અસ્વીકાર કરતા કહી શકાય કે કર્મચારીઓમાં ગ્રેજ્યુએટથી નીચે અને ગ્રેજ્યુએટથી ઉપરનાં કર્મચારીઓમાં વ્યવસાયિક મનોભારની બાબતમાં તફાવત જોવા મળે છે. કોષ્ટકમાં દર્શાવેલ મધ્યકો પરથી સ્પષ્ટ થાય છે કે કર્મચારીઓમાં ગ્રેજ્યુએટથી ઉપરના શૈક્ષણિક લાયકાત ધરાવતા કર્મચારીઓ કરતા ગ્રેજ્યુએટ થી નીચે શૈક્ષણિક લાયકાત ધરાવતા કર્મચારીઓ વ્યવસાયિક મનોભાર વધુ ધરાવે છે.

– અહીં પ્રસ્તુત પરિણામ પાછળ શક્ય કારણ આપતા કહી શકાય કે, સંરક્ષણતંત્રમાં મહત્તમ કર્મચારીઓ શૈક્ષણિક લાયકાત નાં વધુ કે ઓછી હોય પણ તેઓને મૂખ્ય કાર્ય સંરક્ષણ ને લગતું પ્રાથમિક કક્ષાએ કરવાનું હોય છે. પરંતુ ઉચ્ચ શૈક્ષણિક લાયકાત ધરાવનાર કર્મચારીઓને પોતાની ફરજ અને તેમના વિભાગમાં શૈક્ષણિક લાયકાતના આધારે બઢતી જેવી બાબતમાં ઉપયોગી બને છે તેમજ ચોકક્સ પ્રકારનાં કાર્ય ની સોપણી કે વિશેષ લાયકાત થી તેમને મદદ મળી શકે છે આમ તે કક્ષાએ નિમ્ન શૈક્ષણિક લાયકાત ધરાવતા કર્મચારીઓમાં તે બાબત પરત્વે મનોભાર જન્મે છે.

#### 4.6.5 કર્મચારીઓના વ્યવસાયિક વિભાગ અને વ્યવસાયિક મનોભારનું ટી- મૂલ્ય

સંરક્ષણ ક્ષેત્રના કર્મચારીઓના વ્યવસાયિક વિભાગ (ટેકનિકલ અને બિન ટેકનિકલ) સંદર્ભમાં વ્યવસાયિક મનોભારની બાબતમાં કઈ તફાવત ધરાવે છે કે કેમ તે જાણવા માટે ટી મૂલ્યના ઉપયોગ ધ્વારા નીચેની ઉત્કલ્પનાની ચકાસણી કરવામાં આવી હતી.

#### H.O. 6 ટેકનિકલ અને બિન ટેકનિકલ વ્યવસાયિક વિભાગ ધરાવતા

કર્મચારીઓના વ્યવસાયિક મનોભારના પ્રાપ્તાંકોના મધ્યકો વચ્ચે સાર્થક તફાવત જોવા મળશે નહીં.

#### કોષ્ટક નં. 4.25

વ્યવસાયિક વિભાગના સંદર્ભમાં કર્મચારીઓના વ્યવસાયિક મનોભારના પ્રાપ્તાંકોનું ટી - મૂલ્ય

sN-480f

| ક્રમ | વિગત              | સંખ્યા | મધ્યક  | પ્રમાણ વિચલન | ટી-મૂલ્ય | સાર્થકતાની કક્ષા |
|------|-------------------|--------|--------|--------------|----------|------------------|
| 1    | ટેકનિકલ વિભાગ     | 102    | 165.86 | 13.99        | 7.28     | 0.01             |
| 2    | બિન ટેકનિકલ વિભાગ | 378    | 152.79 | 16.64        |          |                  |



કોષ્ટક 4.25 માં દર્શાવેલી માહિતી પરથી સ્પષ્ટ થાય છે કે તેમાં કર્મચારીઓમાં ટેકનિકલ અને બિન ટેકનિકલ ક્ષેત્રના વ્યવસાયિક વિભાગના કર્મચારીઓના વ્યવસાયિક મનોભારના પ્રાપ્તાંકોના મધ્યકો અનુક્રમે **165.86** અને **152.79** છે. તેનું ટિ-મૂલ્ય **7.28** છે. જે **0.01** સાર્થકતાની કક્ષાએ સાર્થકતા ધરાવે છે. તેથી શૂન્ય ઉત્કલ્પનાનો અસ્વીકાર કરવામાં આવે છે તેથી કહી શકાય કે કર્મચારીઓમાં ટેકનિકલ અને બિન ટેકનિકલ વ્યવસાયિક વિભાગ ધરાવતા કર્મચારીઓમાં વ્યવસાયિક મનોભારની બાબતમાં તફાવત જોવા મળે છે. આ પરથી જોવા મળ્યું છે કે બિન ટેકનિકલ વ્યવસાયિક વિભાગનાં કર્મચારીઓને વ્યવસાયિક મનોભાર વધુ જોવા મળે છે. આથી પ્રસ્તુત પરિણામમાં ટેકનિકલ વિભાગનાં કર્મચારીને પોતાનાં વ્યવસાયથી વધુ પડતી ચોકક્સાઈ અને સભાનતા બિન ટેકનિકલ વિભાગ કરતાં વધુ હોવાથી તેમને વ્યવસાયિક મનોભારનાં સંદર્ભમાં અસર વધુ જોવા મળે છે.

#### **4.6.5 કર્મચારી ઓનાં કુટુંબનો પ્રકાર અને વ્યવસાયિક મનોભારનું ટી- મૂલ્ય**

– સંરક્ષણ ક્ષેત્રનાં કર્મચારીઓનાં કુટુંબનાં પ્રકાર ( સંયુક્ત અને વિભક્ત ) નાં સંદર્ભ વ્યવસાયિક મનોભારની બાબતમાં કઈ તફાવત ધરાવે છે કે કેમ તે જાણવા માટે ટી – મૂલ્યનાં ઉપયોગ દ્વારા નીચેની ઉત્કલ્પનાની ચકાસણી કરવામાં આવી હતી .

**H.O.-:7** સંયુક્ત અને વિભક્ત કુટુંબનાં પ્રકાર ધરાવતા કર્મચારીઓનાં વ્યવસાયિક મનોભારનાં પ્રાપ્તાંકો ના મધ્યકો વચ્ચે સાર્થક તફાવત જોવા મળશે નહીં.

## કોષ્ટક 4.26

કુટુંબનાં પ્રકાર સંદર્ભમાં કર્મચારીઓનાં વ્યવસાયિક મનોભારનાં

પ્રાપ્તાંકોનું ટી- મૂલ્ય

N = 480

| ક્રમ | વિગત           | સંખ્યા | મધ્યક  | પ્રમાણ વચ્ચલન | ટી - મૂલ્ય | સાર્થકતાની કથા |
|------|----------------|--------|--------|---------------|------------|----------------|
| 1    | સંયુક્ત કુટુંબ | 142    | 166.06 | 13.99         | 9.59       | 0.01           |
| 2    | વિભક્ત કુટુંબ  | 338    | 151.16 | 16.15         |            |                |

કોષ્ટક 4.25 માં દર્શાવેલી માહિતી પરથી સ્પષ્ટ થાય છે કે કર્મચારીઓમાં તેમનાં સંયુક્ત અને વિભક્ત કુટુંબનાં પ્રકાર માં ધરાવતાં કર્મચારીઓના વ્યવસાયિક મનોભારના પ્રાપ્તાંકો નાં મધ્યકો અનુક્રમે **166.06** અને **151.16** છે તેમનું ટી- મૂલ્ય **9.59** છે જે **0.01** કક્ષાએ સાર્થકતા ધરાવે છે તેથી શૂન્ય ઉત્કલ્પનાનો અસ્વીકાર કરતા કહી શકાય કે કર્મચારીઓમાં સંયુક્ત અને વિભક્તકુટુંબ ધરાવતા કર્મચારીઓમાં વ્યવસાયિક મનોભારની બાબતમાં તફાવત જોવા મળે છે. આમ પરિણામ પરથી જોવા મળે છે કે કુટુંબના પ્રકારનાં સંદર્ભમાં વિભક્ત કુટુંબની કક્ષાએ સંયુક્ત કુટુંબના કર્મચારીઓને વ્યવસાયિક મનોભારની અસર એ ઓછી જોવા મળે છે. તેમજ તેના સંદર્ભમાં કહી શકાય કે સંયુક્ત કુટુંબમાં રહેતા કર્મચારીઓને પોતાની ફુરસદનો સમયે તેમની લાગણી આવેગોને સમાયોજીત કરવાનો અવસર મળતો હોય છે.

### 4.6.7 કર્મચારીઓના કૌટુંબિક દરજ્જો અને વ્યવસાયિક મનોભારનું ટી-મૂલ્ય.

સંરક્ષણ ક્ષેત્રનાં કર્મચારીઓમાં કૌટુંબિક દરજ્જો (સાધારણ, મધ્યમ અને ઉચ્ચ)નાં સંદર્ભમાં વ્યવસાયિક મનોભારની બાબતમાં કોઈ તફાવત ધરાવે છે કે કેમ તે જાણવા માટે ટી-મૂલ્યના ઉપયોગ ધ્વારા નીચેની શૂન્ય ઉત્કલ્પનાની ચકાસણી કરવામાં આવી હતી.

H.O.-: 9. સાધારણ અને મધ્યમ કૌટુંબિક દરજ્જો ધરાવતા કર્મચારીઓના વ્યાવસાયિક મનોભારનાં પ્રાપ્તાંકોના મધ્યકો વચ્ચે સાર્થક તફાવત જોવા મળશે નહીં.

H.O.-:10. મધ્યમ અને ઉચ્ચ કૌટુંબિક દરજ્જો ધરાવતા કર્મચારીઓના વ્યાવસાયિક મનોભારનાં પ્રાપ્તાંકોના મધ્યકો વચ્ચે સાર્થક તફાવત જોવા મળશે નહીં.

H.O.-:11. ઉચ્ચ અને સાધારણ કૌટુંબિક દરજ્જો ધરાવતા કર્મચારીઓના વ્યાવસાયિક મનોભારનાં પ્રાપ્તાંકોના મધ્યકો વચ્ચે સાર્થક તફાવત જોવા મળશે નહીં.

#### કોષ્ટક નં.4.27

કર્મચારીઓમાં સાધારણ, મધ્યમ અને ઉચ્ચ કૌટુંબિક દરજ્જો ધરાવતા કર્મચારીઓનાં વ્યાવસાયિક મનોભારનાં પ્રાપ્તાંકોનું ટિ – મૂલ્ય

(N-480)

| ક્રમ | વિગત                   | સંખ્યા | મધ્યક  | પ્રમાણ વિચલન | ટિ-મૂલ્ય      | સાર્થકતાની કક્ષા |
|------|------------------------|--------|--------|--------------|---------------|------------------|
| 1    | સાધારણ કૌટુંબિક દરજ્જો | 319    | 160.33 | 17.11        | 1 Vs 2 = 8.65 | 0.01             |
| 2    | મધ્યમ કૌટુંબિક દરજ્જો  | 130    | 146.11 | 11.99        | 1 Vs 3 = 4.48 | 0.01             |
| 3    | ઉચ્ચ કૌટુંબિક દરજ્જો   | 31     | 146.23 | 12.32        | 2 Vs 3 = 0.53 | N.S.             |

કોષ્ટક નં.4.26 માં દર્શાવેલી માહિતી પરથી સ્પષ્ટ થાય છે કે તેમાં કર્મચારીઓમાં સાધારણ કૌટુંબિક દરજ્જો અને મધ્યમ કૌટુંબિક દરજ્જો ધરાવતા કર્મચારીઓના વ્યાવસાયિક મનોભારનાં પ્રાપ્તાંકોના મધ્યકો અનુક્રમે **160.33** અને **146.11** છે. તેનું ટિ-મૂલ્ય **8.65** છે. જે **0.01** સાર્થકતાની કક્ષાએ સાર્થક જોવા મળે છે. તેથી શૂન્ય ઉત્કલ્પનાનો **9** અસ્વીકાર કરવામાં આવે છે. તેથી કહી શકાય કે કર્મચારીઓમાં સાધારણ

કૌટુંબિક દરજ્જો ધરાવતા કર્મચારીઓ અને મધ્યમ કૌટુંબિક દરજ્જો ધરાવતા કર્મચારીઓમાં વ્યવસાયિક મનોભારની બાબતમાં તફાવત જોવા મળે છે. પરિણામનાં સંદર્ભમાં કહી શકાય કે કર્મચારીઓનાં કૌટુંબિક દરજ્જાનાં સંદર્ભમાં સાધારણ કૌટુંબિક દરજ્જો ધરાવતા કરતાં મધ્યમ કૌટુંબિક દરજ્જો ધરાવતા કર્મચારીઓને વ્યવસાયિક મનોભારની અસર વધુ જોવા મળે છે.

એ મુજબ ઉપરોક્ત કોષ્ટક 4.26 માં દર્શાવેલાં કર્મચારીઓનાં સાધારણ કૌટુંબિક દરજ્જો અને ઉચ્ચ કૌટુંબિક દરજ્જો ધરાવતા કર્મચારીઓમાં વ્યવસાયિક મનોભારના પ્રાપ્તાંકોના મધ્યકો અનુક્રમે **160.33** અને **146.23** છે. તેનું ટિ-મૂલ્ય **4.48** છે. જે **0.01** સાર્થકતાની કક્ષાએ સાર્થક જોવા મળે છે. તેથી શૂન્ય **11** ઉત્કલ્પનાનો અસ્વીકારવામાં આવે છે. તેથી કહી શકાય કે કર્મચારીઓમાં સાધારણ કૌટુંબિક દરજ્જો ધરાવતાં કર્મચારીઓ અને ઉચ્ચ કૌટુંબિક દરજ્જો ધરાવતા કર્મચારીઓમાં વ્યવસાયિક મનોભારની બાબતમાં તફાવત જોવા મળે છે. આમ, પરિણામનાં સંદર્ભમાં કહી શકાય કે સંરક્ષણ કર્મચારીઓના સાધારણ કૌટુંબિક દરજ્જો ધરાવતા કર્મચારીઓમાં વ્યવસાયિક મનોભારની અસર વધુ જોવા મળે છે.

અહીં કોષ્ટક 4.26 માં દર્શાવેલ કર્મચારીઓનાં મધ્યમ કૌટુંબિક દરજ્જો અને ઉચ્ચ કૌટુંબિક દરજ્જો ધરાવતા કર્મચારીઓમાં વ્યવસાયિક મનોભારના પ્રાપ્તાંકોના મધ્યકો અનુક્રમે **146.11** અને **146.23** છે. તેનું ટિ-મૂલ્ય **0.53** છે. જે સાર્થકતાની કક્ષાએ બિન સાર્થક જોવા મળે છે. તેથી શૂન્ય ઉત્કલ્પના 11 નો સ્વીકાર કરવામાં આવે છે. તેથી કહી શકાય કે કર્મચારીઓમાં મધ્યમ કૌટુંબિક દરજ્જો ધરાવતા કર્મચારીઓ અને ઉચ્ચ કૌટુંબિક દરજ્જો ધરાવતા કર્મચારીઓમાં વ્યવસાયિક મનોભારની બાબતમાં તફાવત જોવા મળતો નથી.

આમ, પરિણામનાં સંદર્ભ કહી શકાય કે મધ્યમ અને ઉચ્ચ કૌટુંબિક દરજ્જો ધરાવતા કર્મચારીઓનાં વ્યવસાયિક મનોભારની બાબતમાં ભિન્નતા જોવા મળતી નથી.

#### 4.6.8 કર્મચારીઓનાં લગ્ન દરજ્જો અને વ્યવસાયિક મનોભારનું ટી – મૂલ્ય.

– સંરક્ષણ ક્ષેત્રનાં કર્મચારીઓમાં લગ્ન દરજ્જો ( પરણિત અને અપરણિત ) નાં સંદર્ભમાં વ્યવસાયિક મનોભારની બાબતમાં કઈ તફાવત ધરાવે છે કે કેમ તે જાણવા માટે ટી– મૂલ્યનાં ઉપયોગ દ્વારા નીચેની ઉત્કલ્પનાની ચકાસણી કરવામાં આવી હતી.

H.O.-:12 પરણિત અને અપરણિત લગ્ન દરજ્જો ધરાવતા કર્મચારીઓનાં વ્યવસાયિક મનોભારનાં પ્રાપ્તાંકોનાં મધ્યકો વચ્ચે સાર્થક તફાવત જોવા મળશે નહીં.

#### કોષ્ટક 4.28

લગ્ન દરજ્જાના સંદર્ભમાં કર્મચારીઓનાં વ્યવસાયિક મનોભારનાં પ્રાપ્તાંકોનું ટી–મૂલ્ય  
(N=480)

| ક્રમ | વિગત   | સંખ્યા | મધ્યક  | પ્રમાણ વિચલન | ટી – મૂલ્ય | સાર્થકતા ની કક્ષા. |
|------|--------|--------|--------|--------------|------------|--------------------|
| 1    | પરણિત  | 409    | 157.11 | 17.25        | 4.89       | 0.01               |
| 2    | અપરણિત | 71     | 146.68 | 11.89        |            |                    |

કોષ્ટક 4.27 માં દર્શાવેલી માહિતી પરથી સ્પષ્ટ થાય છે કે તેમાં કર્મચારીઓમાં પરણિત અને અપરણિત લગ્ન દરજ્જો ધરાવતા કર્મચારીઓનાં વ્યવસાયિક મનોભારનાં પ્રાપ્તાંકોનાં મધ્યકો અનુક્રમે **157.11** અને **146.68** છે. તેનું ટી– મૂલ્ય **4.89** છે જે **0.01** સાર્થકતાની કક્ષાએ સાર્થક જોવા મળે છે. તેથી શુન્ય ઉત્કલ્પનાનો અસ્વિકાર કરતા કહી શકાય કે કર્મચારીઓમાં પરણિત કર્મચારી અને અપરણિત કર્મચારીઓમાં વ્યવસાયિક મનોભારની બાબતમાં તફાવત જોવા મળે છે.

આમ, પરિણામનાં સંદર્ભમાં કહી શકાય કે સંરક્ષણ કર્મચારીઓમાં લગ્ન દરજ્જોનાં સંદર્ભથી (પરણીત અને અપરણીત) જેમાં અપરણીત કર્મચારી કરતાં પરણીત કર્મચારીને વ્યવસાયિક મનોભારની અસર વધુ જોવા મળે છે. જેની પાછળ શક્ય કારણ આપતા કહી શકાય કે અપરણીત કર્મચારીની કક્ષાએ પરણીત કર્મચારી પર સામાજિક કૌટુંબીક આર્થિક તેમજ વ્યવસાયિક જવાબદારી વધી જવાથી તેમા આંશીક મનોભાર વધુ જોવા મળે તે શક્ય છે.

#### 4.6.9 કર્મચારીઓનાં રહેઠાણ નાં વિસ્તાર અને વ્યવસાયિક મનોભારનું ટી-મૂલ્ય

– સંરક્ષણ ક્ષેત્રનાં કર્મચારીઓનાં તેના રહેઠાણ વિસ્તાર ( ગ્રામ્ય અને શહેરી) નાં સંદર્ભમાં વ્યવસાયિક મનોભારની બાબત માં કોઈ તફાવત ધરાવે છે કે કેમ તે જાણવા માટે ટિ – મૂલ્ય ના ઉપયોગ દ્વારા નિચેની ઉત્કલ્પનાની ચકાસણી કરવામાં આવી હતી.

H.O.13 ગ્રામ્ય અને શહેરી વિસ્તારનાં કર્મચારીઓમાં વ્યવસાયિક મનોભારનો પ્રાપ્તાંકોના મધ્યકો વચ્ચે સાર્થક તફાવત જોવા મળશે નહીં.

#### કોષ્ટક 4.29

ગ્રામ્ય અને શહેરી વિસ્તારનાં કર્મચારીઓનાં વ્યવસાયિક મનોભારનાં પ્રાપ્તાંકોનું ટી- મૂલ્ય.

( N = 480 )

| ક્રમ | વિગત            | સંખ્યા | મધ્યક  | પ્રમાણ વિચલન | ટિ – મૂલ્ય | સાર્થકતા ની કક્ષા. |
|------|-----------------|--------|--------|--------------|------------|--------------------|
| 1    | ગ્રામ્ય વિસ્તાર | 293    | 161.76 | 16.53        | 11.26      | 0.01               |
| 2    | શહેરી           | 187    | 145.86 | 12.52        |            |                    |

કોષ્ટક નં.4.29 માં દર્શાવેલી માહિતી પરથી સ્પષ્ટ થાય છે કે તેમાં સંરક્ષણ ક્ષેત્રનાં કર્મચારીઓમાં ગ્રામ્ય અને શહેરી વિસ્તારનાં કર્મચારીઓનાં વ્યવસાયિક મનોભારનાં પ્રાપ્તાંકોના મધ્યકો અનુક્રમે **161.76** અને **145.86** છે જેનું ટી – મૂલ્ય **11.26** છે જે **0.01**

સાર્થકતાની કક્ષાએ સાર્થક જોવા મળે છે તેથી શુન્ય ઉત્કલ્પનાનો અસ્વીકાર કરતા કહી શકાય કે કર્મચારીઓમાં ગ્રામ્ય વિસ્તાર અને શહેરી વિસ્તારના કર્મચારીઓમાં વ્યવસાયિક મનોભારની બાબતમાં તફાવત જોવા મળે છે. આમ, પરિણામનાં સંદર્ભમાં કહી શકાય કે સંરક્ષણ કર્મચારીઓનાં રહેઠાણ વિસ્તારનાં સંદર્ભમાં ગ્રામ્ય વિસ્તારનાં કર્મચારીઓ કરતાં શહેરી વિસ્તારનાં કર્મચારીઓમાં વ્યવસાયિક મનોભારની અસર ઓછી જોવા મળે છે. જેમાં ગ્રામ્ય વિસ્તારનાં કર્મચારીઓને પોતાના જીવન જરૂરીયાતનાં તમામ વ્યવહારુ કાર્ય સબબ શહેરમાં આવક-જાવકમાં વધુ સમય અને ખર્ચ તેમજ શક્તિનો ઉપયોગ થતો હોવાથી વ્યવસાયિક મનોભાર પર તેમની અસર ઉત્પન્ન થઈ શકે છે.

#### 4.6.10 કર્મચારીઓની ચિંતા અને વ્યવસાયિક મનોભાર નું ટી – મૂલ્ય.

સંરક્ષણ ક્ષેત્રના કર્મચારીઓની ચિંતા (ઓછી ચિંતા અને વધુ ચિંતા અનુભવ ) સંદર્ભ માં વ્યવસાયિક મનોભારની બાબતમાં કઈ તફાવત ધરાવે છે કે કેમ તે જાણવા માટે ટી – કસોટી નાં ઉપયોગ ધ્વારા નિચેની ઉત્કલ્પનાની ચકાસણી કરવામાં આવી હતી.

H.O.-:14 ઓછી ચિંતા અને વધુ ચિંતા અનુભવતા કર્મચારીઓનાં વ્યવસાયિક મનોભારનાં પ્રાપ્તાંકોનાં મધ્યકો વચ્ચે સાર્થક તફાવત જોવા મળશે નહીં.

#### કોષ્ટક 4.30

ચિંતાનાં સંદર્ભમાં કર્મચારીઓનાં વ્યવસાયિક મનોભારનાં

પ્રાપ્તાંકોનું ટી – મૂલ્ય

N = 480

| ક્રમ | વિગત      | સંખ્યા | મધ્યક  | પ્રમાણ વિચલન | ટી – મૂલ્ય | સાર્થકતા ની કક્ષા. |
|------|-----------|--------|--------|--------------|------------|--------------------|
| 1    | ઓછી ચિંતા | 316    | 146.15 | 12.04        | 9.56       | 0.01               |
| 2    | વધુ ચિંતા | 164    | 160.45 | 17.09        |            |                    |

કોષ્ટક 4.30 માં દર્શાવેલી માહિતી પરથી સ્પષ્ટ થાય છે કે તેમાં કર્મચારીઓમાં ઓછી ચિંતા અને વધુ ચિંતા અનુભવવા કર્મચારીઓનાં વ્યવસાયિક મનોભારનાં પ્રાપ્તાંકોનાં મધ્યકો અનુક્રમે **146.15** અને **160.45** છે તેનું ટી-મૂલ્ય **9.56** છે જે **0.01** સાર્થકતા ની કક્ષાએ સાર્થક જોવા મળે છે તેથી શુન્ય ઉત્કલ્પનોનો અસ્વીકાર કરતા કહી શકાય કે કર્મચારીઓમાં ઓછી ચિંતા અને વધુ ચિંતા ધરાવતા કર્મચારીઓમાં વ્યવસાયિક મનોભારની બાબતમાં તફાવત જોવા મળે છે.

પરિણામનાં સંદર્ભમાં કહી શકાય કે સંરક્ષણ કર્મચારીઓમાં ચિંતાનાં પ્રમાણનાં સંદર્ભમાં કે ઓછી ચિંતા ધરાવતા કર્મચારીઓ કરતાં વધુ ચિંતા ધરાવતા કર્મચારીઓમાં વ્યવસાયિક મનોભારની અસર વધુ જોવા મળે છે.

#### 4.6.11 કર્મચારીઓમાં આક્રમતાનો અનુભવ અને વ્યવસાયિક મનોભારનું ટી-મૂલ્ય.

સંરક્ષણ ક્ષેત્રનાં કર્મચારીઓમાં આક્રમકતા અનુભવમાં (ઓછી આક્રમતા અને વધુ આક્રમકતા) સંદર્ભમાં વ્યવસાયિક મનોભારની બાબતમાં કઈ તફાવત ધરાવે છે કે કેમ તે જાણવા માટે ટી- મૂલ્ય ના ઉપયોગ દ્વારા નિચેની ઉત્કલ્પનાની ચકાસણી કરવામાં આવી હતી.

H.O.15 ઓછી આક્રમકતા અને વધુ આક્રમકતા અનુભવતા કર્મચારીઓના વ્યવસાયિક મનોભારનાં પ્રાપ્તાંકોનાં મધ્યકો વચ્ચે સાર્થક તફાવત જોવા મળશે નહીં.

#### કોષ્ટક 4.31

આક્રમકતાનાં અનુભવનાં સંદર્ભમાં કર્મચારીઓનાં વ્યવસાયિક મનો ભારનાં પ્રાપ્તાંકો નું ટી - મૂલ્ય

(N = 480 )

| ક્રમ | વિગત         | સંખ્યા | મધ્યક  | પ્રમાણ વિચલન | ટી - મૂલ્ય | સાર્થકતાની કક્ષા |
|------|--------------|--------|--------|--------------|------------|------------------|
| 1    | ઓછી આક્રમકતા | 270    | 145.62 | 12.32        | 13.24      | 0.01             |
| 2    | વધુ આક્રમકતા | 210    | 163.29 | 16.04        |            |                  |



ઉપરોક્ત કોષ્ટક 4.31 માં દર્શાવેલી માહિતી પરથી સ્પષ્ટ થાય છે તેમાં કર્મચારીઓમાં ઓછી આક્રમકતા અને વધુ આક્રમકતા અનુભવતા કર્મચારીઓનાં વ્યવસાયિક મનોભારનાં પ્રાપ્તાંકો નાં મધ્યકો અનુક્રમે **145.62** અને **163.29** છે તેનું ટી – મૂલ્ય **13.24** છે જે **0.01** સાર્થકતા ની કક્ષાએ સાર્થક જોવા મળે છે તેથી શુન્ય ઉત્કલ્પનાનો અસ્વીકાર કરતા કહી શકાય કે કર્મચારીઓમાં ઓછી આક્રમકતા અને વધુ આક્રમકતા વાળા કર્મચારીઓમાં વ્યવસાયિક મનોભારની બાબતમાં તફાવત જોવા મળે છે. આમ, પરિણામનાં સંદર્ભમાં કહી શકાય કે સંરક્ષણ કર્મચારીઓમાં આક્રમકતાનાં વલણની બાબતથી ઓછી આક્રમકતા ધરાવતા કર્મચારીઓ કરતાં વધુ આક્રમકતા ધરાવતા કર્મચારીઓમાં વ્યવસાયિક મનોભારની અસર વધુ જોવા મળે છે.

#### 4.6.12 કર્મચારીઓમાં હતાશાનો અનુભવ અને વ્યવસાયિક મનોભારનું ટી – મૂલ્ય

– સંરક્ષણ ક્ષેત્રનાં કર્મચારી ઓમાં હતાશા ના અનુભવ (ઓછી હતાશા અને વધુ હતાશા ) નાં સંદર્ભ માં વ્યવસાયિક મનોભારની બાબતમાં કઈ તફાવત ધરાવે છે કે કેમ તે જાણવા માટે ટી– મૂલ્ય નાં ઉપયોગ દ્વારા નિચેની ઉત્કલ્પના ની ચકાસણી કરવામાં આવી હતી.

**H.O.-:16** ઓછી હતાશા અને વધુ હતાશા અનુભવતાં કર્મચારીઓમાં વ્યવસાયિક મનોભારનાં પ્રાપ્તાંકોના મધ્યકો વચ્ચે સાર્થક તફાવત જોવા મળશે નહીં.

#### કોષ્ટક : 4.32

હતાશા અનુભવ નાં સંદર્ભમાં કર્મચારીઓનાં વ્યવસાયિક મનોભારનાં પ્રાપ્તાંકોનું ટી– મૂલ્ય

(N=480)

| ક્રમ | વિગત      | સંખ્યા | મધ્યક  | પ્રમાણ વિચલન | ટી – મૂલ્ય | સાર્થકતાની કથા |
|------|-----------|--------|--------|--------------|------------|----------------|
| 1    | ઓછી હતાશા | 316    | 146.15 | 12.04        | 9.52       | 0.01           |
| 2    | વધુ હતાશા | 164    | 156.35 | 16.09        |            |                |

કોષ્ટક 4.32 માં દર્શાવેલી માહિતી પરથી સ્પષ્ટ થાય છે કે તેમાં ઓછી હતાશા અને વધુ હતાશાનાં અનુભવ ધરાવતા કર્મચારીઓમાં વ્યવસાયિક મનોભારનાં પ્રાપ્તાંકો નાં મધ્યકો અનુક્રમે **146.15** અને **150.35** છે તેનું ટી – મૂલ્ય **9.52** છે જે **0.01** કક્ષા એ સાર્થક જોવા મળે છે તેથી શુન્ય ઉત્કલ્પનાનો અસ્વીકાર કરતા કહી શકાય કે કર્મચારીઓમાં ઓછી હતાશા અને વધુ હતાશા ધરાવતા કર્મચારીઓમાં વ્યવસાયિક મનોભારની બાબતમાં તફાવત જોવા મળે છે કોષ્ટકમાં દર્શાવેલ મધ્યકો પરથી સ્પષ્ટ થાય છે. ઓછી હતાશા અનુભવતા કર્મચારીઓ કરતાં વધુ હતાશા અનુભવતા કર્મચારીઓમાં વ્યવસાયિક મનોભારની અસર વધુ જોવા મળે છે. જેથી કહી શકાય કે વધુ હતાશા ધરાવનાર કર્મચારીઓએ પોતાના વ્યવસાય પ્રત્યે સંપૂર્ણ અભિરૂચીથી કામ ન થતું હોય તેમજ પરીસ્થિતિ સંદર્ભ તેમનામાં અરૂચી વધી જવાથી વ્યવસાયિક મનોભારની અસર ઉત્પન્ન થાય એ સહજ બની શકે છે.

#### **4.6.13 કર્મચારીઓમાં ઉપરી અધિકારીઓ સાથેનાં સંબંધો ધરાવતાં કર્મચારીઓ અને વ્યવસાયિક મનોભારનું ટી – મૂલ્ય**

– સંરક્ષણ ક્ષેત્રનાં કર્મચારીઓમાં ઉપરી અધિકારીસાથે ના ( સારા સંબંધો, સામાન્ય સંબંધો અને ખરાબ સંબંધો) નાં સંદર્ભ માં વ્યવસાયિક મનોભારની બાબતમાં કઈ તફાવત ધરાવે છે કે કેમ તે જાણવા માટે ટી – મૂલ્ય નાં ઉપયોગ દ્વારા નીચેની શુન્ય ઉત્કલ્પનાની ચકાસણી કરવામાં આવી હતી.

H.O.-:18. ઉપરી અધિકારીઓ સાથેનાં સારા અને સામાન્ય સંબંધો ધરાવતા કર્મચારીઓના વ્યવસાયિક મનોભારનાં પ્રાપ્તાંકોના મધ્યકો વચ્ચે સાર્થક તફાવત જોવા મળશે નહીં.

H.O.-:19. ઉપરી અધિકારીઓ સાથેનાં સામાન્ય અને ખરાબ સંબંધો ધરાવતા કર્મચારીઓના વ્યવસાયિક મનોભારનાં પ્રાપ્તાંકોના મધ્યકો વચ્ચે સાર્થક તફાવત જોવા મળશે નહીં.

H.O.-:20. ઉપરી અધિકારીઓ સાથેનાં સારા અને ખરાબ સંબંધો ધરાવતા કર્મચારીઓના વ્યાવસાયિક સંતોષનાં પ્રાપ્તાંકોના મધ્યકો વચ્ચે સાર્થક તફાવત જોવા મળશે નહીં.

### કોષ્ટક નં 4.33

ઉપરી અધિકારીઓ સાથે નાં સારા સંબંધો, સામાન્ય સંબંધો અને ખરાબ સંબંધો ધરાવતા કર્મચારીઓનાં વ્યાવસાયિક મનોભારનાં પ્રાપ્તાંકોનું ટી – મૂલ્ય

(N=480)

| ક્રમ | વિગત           | સંખ્યા | મધ્યક  | પ્રમાણ વિચલન | ટી – મૂલ્ય     | સાર્થકતાની કથા |
|------|----------------|--------|--------|--------------|----------------|----------------|
| 1    | સારા સંબંધો    | 190    | 166.21 | 13.86        | 1 Vs 2 = 10.75 | 0.01           |
| 2    | સામાન્ય સંબંધો | 195    | 149.62 | 16.31        | 1 Vs 3 = 11.81 | 0.01           |
| 3    | ખરાબ સંબંધો    | 95     | 146.49 | 12.06        | 2 Vs 3 = 1.66  | N.S            |

કોષ્ટક નં 4.33 માં દર્શાવેલી માહિતી પરથી સ્પષ્ટ થાય છે કે કર્મચારીઓમાં ઉપરી અધિકારીઓ સાથેનાં સારા સંબંધો સારા સંબંધો અને સામાન્ય સંબંધો ધરાવતા કર્મચારીઓનાં વ્યાવસાયિક મનોભારનાં પ્રાપ્તાંકોનાં મધ્યકો અનુક્રમે **166.21** અને **149.62** છે તેનું ટી-મૂલ્ય **10.75** છે જે **0.01** કક્ષાએ સાર્થક જોવા મળે છે તેથી શુન્ય ઉત્કલ્પના નં. **18** અસ્વીકાર કરતા કહી શકાય કે કર્મચારીઓમાં ઉપરી અધિકારીઓ સાથેનાં સારા સંબંધો અને સામાન્ય સંબંધો ધરાવતા કર્મચારીઓના પ્રાપ્તાંકોના મધ્યકો પરથી સ્પષ્ટ થાય છે કે ઉપરી અધિકારીઓ સાથેના સારા સંબંધો ધરાવતા કર્મચારીઓ કરતા સામાન્ય સંબંધો ધરાવતાં કર્મચારીઓમાં વ્યાવસાયિક મનોભાર વધુ ધરાવે છે.

એ મુજબ ઉપરોક્ત કોષ્ટક 4.33 માં દર્શાવેલા કર્મચારીઓનાં ઉપરી અધિકારી ઓ સાથે નાં સારા સંબંધો અને ખરાબ સંબંધો ધરાવતા કર્મચારીઓનાં વ્યવસાયિક મનોભારનાં પ્રાપ્તાંકોનાં મધ્યકો અનુક્રમે **166.21** અને **146.49** છે તેનું ટી- મૂલ્ય **11.81** છે જે **0.01** ની સાર્થકતાની કક્ષાએ સાર્થક જોવા મળે છે. તેથી શુન્ય ઉત્કલ્પના નં. **20** નો અસ્વીકાર કરતા કહી શકાય કે કર્મચારીઓમાં ઉપરી અધિકારીઓ સાથેનાં સારાસંબંધો અને ખરાબ સંબંધો ધરાવતા કર્મચારીઓમાં વ્યવસાયિક મનોભારની બાબતમાં તફાવત જોવા મળે છે. તેથી પરિણામોનાં સંદર્ભમાં કહી શકાય કે સંરક્ષણ કર્મચારીઓમાં ઉપરી અધિકારીઓ સાથેનાં સંબંધોમાં ખરાબ સંબંધો ધરાવતા કર્મચારીઓ કરતાં સારા સંબંધો ધરાવતા કર્મચારીને વ્યવસાયિક મનોભારની અસર વધુ જણાય છે. જેની પાછળ કારણ આપી શકાય કે પોતાનાં સારા સંબંધોની અસરને કારણે પોતાના વ્યવસાયમાં તેમનું સાયૂજ્ય જળવાઈ રહે તેથી વધુ અસરને કારણે તેમનામાં વ્યવસાયિક મનોભાર ઉત્પન્ન થઈ શકે છે.

અહીં કોષ્ટક 4.32 માં દર્શાવેલા કર્મચારીઓનાં ઉપરી અધિકારી ઓ સાથેનાં સામાન્ય સંબંધો અને ખરાબ સંબંધો ધરાવતા કર્મચારીઓનાં વ્યવસાયિક મનોભારનાં પ્રાપ્તાંકોના મધ્યકો અનુક્રમે **149.62** અને **146.49** છે તેનું ટી - મૂલ્ય **1.66** છે. જે સાર્થકતાની કક્ષાએ બિનસાર્થક જોવા મળે છે તેથી શુન્ય ઉત્કલ્પના નં. **19** નો સ્વીકાર કરતા કહી શકાય કે કર્મચારીઓમાં ઉપરી અધિકારીઓ સાથેનાં સામાન્ય સંબંધો ધરાવતા કર્મચારીઓ કરતા ખરાબ સંબંધો ધરાવતા કર્મચારીઓમાં વ્યવસાયિક મનોભારની બાબતમાં તફાવત જોવા મળતો નથી. પરિણામોનાં સંદર્ભમાં કહી શકાય કે સંરક્ષણ કર્મચારીઓમાં ઉપરી અધિકારી સાથેના સંબંધની બાબતથી સામાન્ય સંબંધો અને ખરાબ સંબંધો ધરાવતા કર્મચારીઓમાં વ્યવસાયિક મનોભારની અસર જોવા મળતી નથી.

#### 4.6.14 કર્મચારીઓના સહકર્મચારીઓ સાથેના સંબંધો અને વ્યવસાયિક મનોભારનું ટી- મૂલ્ય.

– સંરક્ષણ ક્ષેત્રના કર્મચારીઓમાં સામાન્ય કર્મચારીઓ સાથેના ( સારા સંબંધો, સામાન્ય સંબંધો અને ખરાબ સંબંધો)ના સંદર્ભ માં વ્યવસાયિક મનોભારની બાબતમાં કઈ તફાવત છે કે કેમ તે જાણવા માટે ટી – મૂલ્યના ઉપયોગ દ્વારા નીચેની શુન્ય ઉત્કલ્પનાની ચકાસણી કરવામાં આવી હતી.

H.O.-:22. સહકર્મચારીઓ સાથેનાં સારા અને સામાન્ય સંબંધો ધરાવતા કર્મચારીઓના વ્યાવસાયિક મનોભારનાં પ્રાપ્તાંકોના મધ્યકો વચ્ચે સાર્થક તફાવત જોવા મળશે નહીં.

H.O.-:23. સહકર્મચારીઓ સાથેનાં સામાન્ય અને ખરાબ સંબંધો ધરાવતા કર્મચારીઓના વ્યાવસાયિક મનોભારનાં પ્રાપ્તાંકોના મધ્યકો વચ્ચે સાર્થક તફાવત જોવા મળશે નહીં.

H.O.-:24. સહકર્મચારીઓ સાથેનાં ખરાબ અને સારા સંબંધો ધરાવતા કર્મચારીઓના વ્યાવસાયિક મનોભારનાં પ્રાપ્તાંકોના મધ્યકો વચ્ચે સાર્થક તફાવત જોવા મળશે નહીં.

#### કોષ્ટક નં 4.34

સહ કર્મચારીઓ સાથેના સારા સંબંધો, સામાન્ય સંબંધો અને ખરાબ સંબંધો ધરાવતા કર્મચારીઓના વ્યાવસાયિક સંતોષના પ્રાપ્તાંકો નું ટી – મૂલ્ય

(N=480)

| ક્રમ | વિગત           | સંખ્યા | મધ્યક  | પ્રમાણ વિચલન | ટી – મૂલ્ય     | સાર્થકતાની કથા |
|------|----------------|--------|--------|--------------|----------------|----------------|
| 1    | સારા સંબંધો    | 175    | 166.45 | 14.05        | 1 Vs 2 = 9.86  | 0.01           |
| 2    | સામાન્ય સંબંધો | 200    | 150.72 | 16.55        | 1 Vs 3 = 12.02 | 0.01           |
| 3    | ખરાબ સંબંધો    | 105    | 146.65 | 12.09        | 2 Vs 3 = 2.23  | 0.05           |

કોષ્ટક નં 4.34 માં દર્શાવેલી માહિતી પરથી સ્પષ્ટ થાય છે કે કર્મચારીઓમાં સહ કર્મચારીઓ સાથેના સારા સંબંધો અને સામાન્ય સંબંધો ધરાવતા કર્મચારીઓના વ્યાવસાયિક મનોભારના પ્રાપ્તાંકોના મધ્યકો અનુક્રમે **166.45** અને **150.72** છે. તેનું ટી – મૂલ્ય **9.86** છે જે **0.01** કક્ષાએ સાર્થક જોવા મળે છે તેથી શુન્ય ઉત્કલ્પના નં. **22** નો અસ્વીકાર કરતા કહી શકાય કે સહ કર્મચારીઓ સાથે સારા સંબંધો અને સામાન્ય સંબંધ ધરાવતા કર્મચારીઓમાં વ્યાવસાયિક મનોભારની બાબતમાં તફાવત જોવા મળે છે કોષ્ટક માં દર્શાવેલ મધ્યકો પરથી સ્પષ્ટ થાય છે કે સહ કર્મચારીઓ સાથે સારા સંબંધ ધરાવતા કર્મચારીઓ કરતા સામાન્ય સંબંધ ધરાવતા કર્મચારીઓમાં વ્યાવસાયિક મનોભાર વધુ જોવા મળે છે. જેમાં કહી શકાય કે સહકર્મચારી સાથેના સામાન્ય સંબંધોની કક્ષાએ વ્યક્તિને સારા સંબંધોની વ્યવસાયિક અસરને સારી બનાવી રાખવા માટે હંમેશા પોતાના વર્તન વ્યવહાર પર ચોક્કસાઈ રાખવાની હોવાથી આવી પરિસ્થિતિ સંદર્ભ સહકર્મચારી સાથે સારા સંબંધો ધરાવતા કર્મચારીઓમાં વ્યવસાયિક મનોભારની અસર જોવા મળી શકે છે.

એ મુજબ ઉપરોક્ત કોષ્ટક 4.33 માં દર્શાવેલ કર્મચારીઓમાં સહ કર્મચારીઓ સાથેના સારા સંબંધો અને ખરાબ સંબંધો ધરાવતા કર્મચારીઓના વ્યવસાયિક મનોભારના પ્રાપ્તાંકોના મધ્યકો અનુક્રમે **166.45** અને **146.65** છે. તેનું ટી – મૂલ્ય **12.02** છે જે **0.01** ની કક્ષાએ સાર્થક જોવા મળે છે. તેથી શુન્ય ઉત્કલ્પના નં. **24** નો અસ્વીકાર કરતા કહી શકાય છે કે સહ કર્મચારીઓ સાથેના સારા સંબંધો અને ખરાબ સંબંધો ધરાવતા કર્મચારીઓમાં વ્યાવસાયિક મનોભારની બાબતમાં તફાવત જોવા મળે છે કોષ્ટક માં દર્શાવેલ મધ્યકો પરથી સ્પષ્ટ થાય છે કે ખરાબ સંબંધ ધરાવતા સહ કર્મચારીઓ કરતા સારા સંબંધ ધરાવતા સહ કર્મચારીઓમાં વ્યવસાયિક મનોભાર પ્રમાણમાં વધુ જોવા મળે છે. તેથી કહી શકાય કે સહકર્મચારી સાથે સારા સંબંધો ધરાવતા કર્મચારીને પોતાના સંબંધોના મૂલ્યોની માવજત રાખવામાં હોવાથી તેનામાં વ્યવસાયિક મનોભાર ઉત્પન્ન થઈ શકે છે. જ્યારે સહ કર્મચારી સાથે ખરાબ સંબંધો ધરાવતા કર્મચારીને એ બાબતથી કોઈ અસર ઉત્પન્ન થતી નથી.

અહી કોષ્ટક 4.34 માં દર્શાવેલ કર્મચારીઓના સહ કર્મચારીઓ સાથેના સામાન્ય સંબંધ અને ખરાબ સંબંધ ધરાવતા કર્મચારીઓમાં વ્યાવસાયિક મનોભારના પ્રાપ્તાંકોના મધ્યકો અનુક્રમે **150.72** અને **146.65** છે તેનું ટી – મૂલ્ય 2.23 છે જે **0.05** સાર્થકતાની કક્ષાએ સાર્થક જોવા મળે છે તેથી શુન્ય ઉત્કલ્પના નં. **23** નો અસ્વીકાર કરવામાં આવે છે તેથી કહી શકાય કે કર્મચારીઓમાં સહ કર્મચારીઓ સાથેના સામાન્ય સંબંધ અને ખરાબ સંબંધ ધરાવતા કર્મચારીઓમાં વ્યાવસાયિક મનોભારની બાબતમાં સાર્થક તફાવત જોવા મળે છે. આમ, કોષ્ટકમાં દર્શાવેલા મધ્યકો પરથી સ્પષ્ટ થાય છે કે સંરક્ષણના કર્મચારીઓમાં સહ કર્મચારી સાથેનાં સંબંધની બાબતથી સામાન્ય સંબંધ કરતાં ખરાબ સંબંધો ધરાવતા કર્મચારીઓમાં વ્યાવસાયિક મનોભારની અસર ઓછી જોવા મળે છે.

#### 4.4 સંરક્ષણ કર્મચારીઓની શાખા, અનુભવ અને માસિક આવકનાં સંદર્ભમાં વ્યવસાયિક મનોભાર.

સંરક્ષણ કર્મચારીઓની શાખા, હોદ્દો અને માસિક આવકનાં સંદર્ભમાં રચવામાં આવેલ શુન્ય ઉત્કલ્પના 1 ની ચકાસણી કરવા માટે તેમજ ત્રણે સ્વતંત્ર પરિવર્ત્યોની વ્યવસાયિક મનોભાર પર આંતરક્રિયાત્મક અસર જાણવા માટે વિચરણ પૃથ્થકરણની પદ્ધતિ દ્વારા એક મૂલ્યો શોધવામાં આવ્યા હતા.  $2 \times 2 \times 2$  ફેક્ટોરિયલ યોજના અંતર્ગત કર્મચારીઓનાં વ્યવસાયિક મનોભારનાં કુલ પ્રાપ્તિકોની અહીં વિચરણ પૃથ્થકરણની ગણતરી કરવામાં આવી. તેની ચર્ચા નીચે મુજબ દર્શાવવામાં આવી છે.

H.O.-;1 સંરક્ષણ કર્મચારીઓની શાખા, અનુભવ અને માસિક આવકની વ્યવસાયિક મનોભાર પર આંતરક્રિયાત્મક અસર જોવા મળશે નહીં.

| સંજ્ઞાઓ | પરિવર્ત્યેક                | કક્ષાઓ                                 | સંખ્યા |
|---------|----------------------------|--|--------|
| A       | સંરક્ષણ તંત્રની શાખા       | A <sub>1</sub> – નાગરિક સંરક્ષણ તંત્ર  | 240    |
|         |                            | A <sub>2</sub> - ગૃહ રક્ષક દળ          | 240    |
| B       | કર્મચારીનો વ્યવસાયિક અનુભવ | B <sub>1</sub> - 2 થી 5 વર્ષનો અનુભવ   | 240    |
|         |                            | B <sub>2</sub> - 5 થી વધુ વર્ષનો અનુભવ | 240    |
| C       | કર્મચારીની માસિક આવક       | C <sub>1</sub> - દસ હજારથી નીચે        | 240    |
|         |                            | C <sub>2</sub> - દસ હજારથી ઉપર         | 240    |



કોષ્ટક – 4.16

સંરક્ષણ કર્મચારીઓની શાખા, અનુભવ અને માસિક આવકનાં કુલ પ્રાપ્તાંકો માટેનાં

વિચરણનો સારાંશ

2 × 2 × 2 ફેક્ટોરિયલ યોજના

(N = 480)

| ચલનો ઉદભવ     | સ્વતંત્ર સંખ્યા | વર્ગનો સરવાળો | પ્રચરણ    | એફ-મૂલ્ય | સાર્થકતાની કક્ષા |
|---------------|-----------------|---------------|-----------|----------|------------------|
| A = શાખા      | 1               | 53826.86      | 53.826.86 | 30.57    | 0.01             |
| B = અનુભવ     | 1               | 299.26        | 299.26    | 1.71     | N.S.             |
| C = માસિક આવક | 1               | 14.36         | 14.36     | 0.09     | N.S.             |
| A × B         | 1               | 191.27        | 191.27    | 1.09     | N.S.             |
| A × C         | 1               | 416.27        | 416.27    | 2.38     | 0..05            |
| B × C         | 1               | 135.47        | 135.47    | 0.78     | N.S.             |
| A × B × C     | 1               | 3.17          | 3.17      | 0.02     | N.S.             |
| શેષક          | 472             | 82873.62      | 175.58    |          |                  |
| કુલ           | 479             | 137760.2      |           |          |                  |

## કોષ્ટક – 4.17

સ્વતંત્ર પરિવર્ત્યોની કક્ષા પ્રમાણે કર્મચારીઓનાં વ્યવસાયિક મનોભારનાં પ્રાપ્તાંકોનાં મધ્યકો અને મધ્યકો વચ્ચેનો તફાવત

| પરિવર્ત્યો                 | કક્ષાઓ                                 | સંખ્યા | મધ્યક  | તફાવત |
|----------------------------|--|--------|--------|-------|
| સંરક્ષણ તંત્રની સંખ્યાઓ    | A <sub>1</sub> - નાગરિક સંરક્ષણ તંત્ર  | 240    | 166.45 | 21.66 |
|                            | A <sub>2</sub> - ગૃહ રક્ષક દળ          | 240    | 144.79 |       |
| કર્મચારીનો વ્યવસાયિક અનુભવ | B <sub>1</sub> - 2 થી 5 વર્ષનો અનુભવ   | 240    | 154.78 | 1.59  |
|                            | B <sub>2</sub> - 5 થી વધુ વર્ષનો અનુભવ | 240    | 156.37 |       |
| કર્મચારીની માસિક આવક       | C <sub>1</sub> - દસ હજારથી નીચે        | 240    | 155.39 | 0.35  |
|                            | C <sub>2</sub> - દસ હજારથી ઉપર         | 240    | 155.74 |       |

### 4.4.1 સંરક્ષણ કર્મચારીઓની શાખા અને વ્યવસાયીક મનોભાર

સંરક્ષણ કર્મચારીઓના વ્યવસાયિક મનોભાર પર કર્મચારીઓની શાખા, અનુભવ અને માસિક આવકની અસર છે કે કેમ તે જાણવા માટે એફ-મૂલ્ય દ્વારા શૂન્ય ઉત્કલ્પના(1) ની ચકાસણી કરવામાં આવી હતી.

કોષ્ટક નં,4.16 નું નિરીક્ષણ કરતા જણાય છે કે સંરક્ષણ કર્મચારીઓમાં કર્મચારીની શાખા (નાગરિક સંરક્ષણ તંત્ર અને ગૃહરક્ષક દળ) અને વ્યવસાયિક મનોભાર માટેનું એફ મૂલ્ય **30.57** પ્રાપ્ત થયું છે જે **0.01** કક્ષાએ સાર્થક છે તેમજ કોષ્ટક ન. 4.17 નિરીક્ષણ કરતા જણાય છે કે નાગરિક સંરક્ષણ તંત્ર અને ગૃહ રક્ષક દળનાં કર્મચારીઓનાં વ્યવસાયિક મનોભારનાં પ્રાપ્તાંકોના મધ્યકો અનુક્રમે **166.45** અને **144.79** છે. જેમની વચ્ચેનો તફાવત **21.66** છે. તેથી ઉપરોક્ત ઉત્કલ્પનાનો કર્મચારીઓની શાખાના સંદર્ભમાં અસ્વિકાર કરવામાં આવે છે.

ઉપરોક્ત પરિણામ જોતા જણાય છે કે નાગરિક સંરક્ષણ તંત્ર અને ગૃહ રક્ષક દળનાં કર્મચારીઓનાં વ્યવસાયિક મનોભારની પ્રાપ્તાંકો વચ્ચે સાર્થક તફાવત છે. ગૃહ રક્ષક દળનાં કર્મચારીઓ કરતા નાગરિક સંરક્ષણ દળનાં કર્મચારીઓ વધુ વ્યવસાયિક મનોભાર ધરાવે છે. આવા પરિણામનું શક્ય કારણ આપતા કહી શકાય કે ગૃહ રક્ષક દળનાં કર્મચારીઓને નાગરિક સંરક્ષણ તંત્રની તુલનામાં વ્યવસાયની વધુ પડતી સંવેદનશિલ જવાબદારી કે સગવળતાઓ કે કામના સમયમાં પોતાની અચોક્કસ પણાની સામેલગિરિએ તુલનાએ ઓછી જોવા મળતી હોય છે. તેથી બંને વચ્ચે વ્યવસાયિક મનોભારની બાબતમાં ભિન્નતા જોવા મળી શકે છે.

#### 4.4.2 સંરક્ષણ કર્મચારીઓનાં અનૂભવ અને વ્યવસાયિક મનોભાર

સંરક્ષણ કર્મચારીઓના વ્યવસાયિક મનોભાર પર તેમના અનૂભવ (2 થી 5 વર્ષનો અનૂભવ અને 5 વર્ષથી વધુનો અનૂભવ) ની કોઈ અસર છે કે કેમ તે જાણવા માટે એફ મૂલ્ય દ્વારા શુન્ય ઉત્કલ્પના (1)ની ચકાસણી કરવામાં આવી હતી

જેમા કોષ્ટક નં 4.16 નું નિરિક્ષણ કરતા જણાય છે કે અનૂભવના સંદર્ભમાં કર્મચારીઓનાં વ્યવસાયિક મનોભાર માટેનું એફ મૂલ્ય **1.71** છે જે સાર્થકતાની કક્ષાએ બિન સાર્થકતા ધરાવે છે. તેમજ કોષ્ટક નં 4.17નું નિરિક્ષણ કરતા જણાય છે કે કર્મચારીઓના અનૂભવ (2 થી 5 વર્ષનો અનૂભવ અને 5 વર્ષથી વધુનો અનૂભવ) નાં પ્રાપ્તાંકોના મધ્યકો અનુક્રમે **154.78** અને **156.37** છે. જેમની વચ્ચેનો તફાવત **1.59** છે જે પ્રમાણમાં નહિવત છે ટુંકમાં પરિણામો પરથી જોઈ શકાય છે કે સંરક્ષણ કર્મચારીઓને પોતાના નિયત કરેલા નિયમ અનુસાર એક શિસ્ત અને સમય બદ્ધ પ્રકારથી જ કામ કરવું એવું પ્રથમથી નિયત થયેલ હોય છે જેથી કરીને તેમનાં ફરજને અગ્રતા આપવી જેમાં જવાબદારીનું સભાનતા પૂર્વક પાલનએ મહત્વનું હોવાથી અનૂભવનાં સંદર્ભમાં સંરક્ષણ કર્મચારીઓમાં ભિન્નતા જોવા મળતી નથી એ સ્વાભાવિક છે.

#### 4.2.3 સંરક્ષણ કર્મચારીઓની માસિક આવક અને વ્યવસાયિક મનોભાર

સંરક્ષણ કર્મચારીઓના વ્યવસાયિક મનોભાર પર તેમનો માસિક આવક (દસ હજારથી નીચે અને દસ હજારથી ઉપર) ની કોઈ અસર છે કે કેમ તે જાણવા માટે એફ મૂલ્ય દ્વારા શુન્ય ઉત્કલ્પનાં (1)ની ચકાસણી કરવામાં આવી હતી.

જેમા કોષ્ટક નં 4.16 નું નિરિક્ષણ કરતા જણાય છે કે માસિક આવકના સંદર્ભમાં કર્મચારીઓનાં વ્યવસાયિક મનોભાર એફ-મૂલ્ય **0.09** છે જે સાર્થકતાની કક્ષાએ બિનસાર્થકતા ધરાવે છે. તેમજ કોષ્ટક 4.17 નું નિરિક્ષણ કરતા જણાય છે કે કર્મચારીઓની માસિક આવક (દસ હજારથી નીચે અને દસ હજારથી ઉપર) નાં પ્રાપ્તાંકોનાં મધ્યકો અનુક્રમે **155.39** અને **155.74** છે. જેમની વચ્ચેનો તફાવત **0.35** છે. જે પ્રમાણમાં નહિવત છે. ટુંકમાં પરિણામો પરથી જોઈ શકાય છે કે સંરક્ષણ કર્મચારીઓ માસિક આવકનાંની અસર વ્યવસાયિક મનોભાર પર નહિવત જોવા મળે છે જેના સંદર્ભમાં કહી શકાય કે સંરક્ષણના કર્મચારીઓને નિયત કરેલી માસિક આવક સંદર્ભ પોતાનું જીવન વ્યવહાર એ પોતાની મર્યાદામાં આપેલ હોય છે જે અન્ય બિની કક્ષાના વ્યવસાયિક કર્મચારી કે બિઝનેસમેનની કક્ષાએ પોતાની જીવનશૈલીએ માસિક આવક સાથે નહિવત રીતે સાંકળતા હોય છે તેથી સંરક્ષણ ક્ષેત્રનાં કર્મચારીઓમાં માસિક આવક સંદર્ભ વ્યવસાયિક મનોભાર બાબતે કોઈ ચોક્કસ ભિન્નતા જોવા મળતી નથી.

#### 4.3.4 સંરક્ષણ કર્મચારીઓની શાખા, અનુભવ અને માસિક આવકની આંતરક્રિયા અને વ્યવસાયિક મનોભાર

ઉપરોક્ત સ્વતંત્ર પરિવર્ત્યોની મુખ્ય અસર ઉપરાંત એ ત્રણે પરિવર્ત્યોની પરસ્પર આંતરક્રિયાની સંરક્ષણ કર્મચારીઓના વ્યવસાયિક મનોભાર પર કેવી અસર છે તે જાણવા માટે એફ-મૂલ્ય દ્વારા શુન્ય ઉત્કલ્પના (1) ની ચકાસણી કરવામાં આવી હતી.

જેનાં સંરક્ષણ કર્મચારીઓના શાખા અને અનુભવ ( $A \times B$ ), શાખા અને માસિક આવક ( $A \times C$ ), અનુભવ અને માસિક આવક ( $B \times C$ ), કર્મચારીઓના શાખા, અનુભવ અને માસિક આવક ( $A \times B \times C$ ), એમ કુલ ચાર પ્રકારની આંતરક્રિયાની વ્યવસાયિક મનોભાર પર અસર જાણવા માટે એફ-મૂલ્યો શોધતા તેમા સંરક્ષણ કર્મચારીઓમાં શાખા અને માસિક આવક ( $A \times C$ ), નાં પરિવર્ત્યનાં આંતરક્રિયાની અસર વ્યવસાયિક મનોભાર પર જણાય છે જેનું એફ-મૂલ્ય **2.38** છે. જે **0.05** કક્ષાએ સાર્થક જોવા મળે છે જ્યારે ઘટક ( $A \times B$ ), અને ( $B \times C$ ), નાં એફ-મૂલ્ય ચકાસતા એક પણ એફ-મૂલ્ય સાર્થકતાની કક્ષાએ સુધી પહોંચતું નથી તેથી કહી શકાય કે વ્યવસાયિક મનોભારની બાબતમાં કર્મચારીની શાખા અને માસિક આવક ( $A \times C$ ), એ

વ્યવસાયિક મનોભાર પર અસર ઉત્પન્ન કરે છે જ્યારે ઘટકો (A×B), અને(B×C), કક્ષાએ આંતરક્રિયાત્મક અસર ઓછી જોવા મળે છે. આથી પરીણામો સંદેભ કહી શકાય કે, સંરક્ષણ કર્મચારીઓમાં શાખા, અનુભવ અને માસીક આવકની બાબતથી કોઈ વિશેષ આંતર ક્રિયાત્મક અસર જોવા મળતી નથી.

#### 4.5 વ્યક્તિગત પરીબળો અને વ્યવસાયીક મનોભારનું એકમાર્ગીય પૃથ્થકરણ :

##### 4.5.1 સંરક્ષણ કર્મચારીઓના કૌટુંબિક દરજ્જો અને વ્યવસાયિક મનોભારનું એક માર્ગીય વિચરણ પૃથ્થકરણ

સંરક્ષણ કર્મચારીઓના કૌટુંબિક દરજ્જો (સાધારણ, મધ્યમ અને ઉચ્ચ) નાં સંદર્ભ રચવામાં આવેલ શુન્ય ઉત્કલ્પના (8) ની ચકાસણી કરવા માટે તેમજ ત્રણ ઘટકની વ્યવસાયિક મનોભાર પર અસર જાણવા માટે એક માર્ગીય વિચરણ પૃથ્થકરણ દ્વારા એફ-મૂલ્ય શોધવામાં આવેલ છે. તેની ચર્ચા નીચે મુજબ દર્શાવવામાં આવી છે.

H.O.-; 8 સંરક્ષણ કર્મચારીઓના કૌટુંબિક દરજ્જો (સાધારણ, મધ્યમ અને ઉચ્ચ) ની આંતરક્રિયાત્મક અસર વ્યવસાયિક મનોભાર પર જોવા મળશે નહીં.

#### કોષ્ટક -4.18

સાધારણ કૌટુંબિક દરજ્જો, મધ્યમ કૌટુંબિક દરજ્જો અને ઉચ્ચ કૌટુંબિક દરજ્જો ધરાવતા સંરક્ષણ કર્મચારીઓના વ્યવસાયિક મનોભારનાં પ્રાપ્તાંકોનું એક માર્ગીય વિચરણ પૃથ્થકરણ.

| ચલનો ઉદભવ | સ્વતંત્ર સંખ્યા | વર્ગોનો સરવાળો | પ્રચરણ       | એફ-મૂલ્ય | સાર્થકતાની કક્ષા |
|-----------|-----------------|----------------|--------------|----------|------------------|
| BSS       | 2               | 21571.39       | 10785.6<br>9 | 44.28    | 0.01             |
| WSS       | 477             | 116188.9       | 243.59       |          |                  |
| TSS       | 479             | 137760.2       |              |          |                  |

સંરક્ષણ કર્મચારીઓના કૌટુંબિક દરજ્જોનાં ત્રણ વિભાગ પાડવામાં આવ્યા હતા.

1. સાધારણ કૌટુંબિક દરજ્જો, 2. મધ્યમ કૌટુંબિક દરજ્જો, 3. ઉચ્ચ કૌટુંબિક દરજ્જો.

ઉપરોક્ત કોષ્ટક4.18 પરથી જોઈ શકાય છે કે સંરક્ષણ કર્મચારીઓમાં કૌટુંબિક દરજ્જાના સંદર્ભમાં કરેલી ગણતરીનાં પરિણામે પ્રાપ્ત થયેલ એફ-મૂલ્ય **44.28** છે. જે **0.01** કક્ષાએ સાર્થકતા ધરાવે છે. આથી ઉત્કલ્પનાનો સ્વિકાર કરવામાં આવતો નથી. તેથી પરિણામ પરથી કહી શકાય કે સંરક્ષણ કર્મચારીઓમાં કૌટુંબિક દરજ્જાનાં (સાધારણ, મધ્યમ, ઉચ્ચ) સંદર્ભમાં વ્યવસાયિક મનોભાર પર આંતરક્રિયાત્મક અસર જોવા મળે છે.

#### 4.5.2 સંરક્ષણ કર્મચારીઓના ઉપરી અધિકારીઓ સાથેના સંબંધો અને વ્યવસાયિક મનોભારનું એક માર્ગિય વિચરણ પૃથ્થકરણ

સંરક્ષણ કર્મચારીઓના ઉપરી અધિકારીઓ સાથેના સંબંધો (સારા, સામાન્ય અને ખરાબ) નાં સંદર્ભ રચવામાં આવેલ શુન્ય ઉત્કલ્પના (17) ની ચકાસણી કરવા માટે તેમજ ત્રણ ઘટકની વ્યવસાયિક મનોભાર પર અસર જાણવા માટે એક માર્ગિય વિચરણ પૃથ્થકરણ દ્વારા એફ-મૂલ્ય શોધવામાં આવેલ છે. તેની ચર્ચા નીચે મુજબ દર્શાવવામાં આવી છે.

H.O.-; 8 સંરક્ષણ કર્મચારીઓના ઉપરી અધિકારીઓ સાથેના સંબંધો (સારા, સામાન્ય અને ખરાબ) ની આંતરક્રિયાત્મક અસર વ્યવસાયિક મનોભાર પર જોવા મળશે નહીં.

#### કોષ્ટક -4.19

કર્મચારીઓમાં ઉપરી અધિકારીઓ સાથેના સારા સંબંધો, સામાન્ય સંબંધો અને ખરાબ સંબંધો ધરાવતા સંરક્ષણ કર્મચારીઓના વ્યવસાયિક મનોભારનાં પ્રાપ્તાંકોનું એક માર્ગિય વિચરણ પૃથ્થકરણ.

| ચલનો ઉદભવ | સ્વતંત્ર સંખ્યા | વર્ગોનો સરવાળો | પ્રચરણ   | એફ-મૂલ્ય | સાર્થકતાની કક્ષા |
|-----------|-----------------|----------------|----------|----------|------------------|
| BSS       | 2               | 36219.73       | 18109.87 | 85.08    | 0.01             |
| WSS       | 477             | 101540.5       | 212.87   |          |                  |
| TSS       | 479             | 137760.2       |          |          |                  |

સંરક્ષણ કર્મચારીઓના ઉપરી અધિકારીઓ સાથેના સંબંધોનાં ત્રણ વિભાગ પાડવામાં આવ્યા હતા. 1. ઉપરી અધિકારીઓ સાથેના સારા સંબંધો, 2. ઉપરી અધિકારીઓ સાથેના સામાન્ય સંબંધો, 3. ઉપરી અધિકારીઓ સાથેના ખરાબ સંબંધો.

ઉપરોક્ત કોષ્ટક4.19 પરથી જોઈ શકાય છે કે સંરક્ષણ કર્મચારીઓમાં ઉપરી અધિકારીઓ સાથેના સંબંધોના સંદર્ભમાં કરેલી ગણતરીનાં પરિણામે પ્રાપ્ત થયેલ એફ-મૂલ્ય **85.08** છે. જે **0.01** કક્ષાએ સાર્થકતા ધરાવે છે. આથી ઉત્કલ્પનાનો સ્વિકાર કરવામાં આવતો નથી. તેથી પરિણામ પરથી કહી શકાય કે સંરક્ષણ કર્મચારીઓમાં ઉપરી અધિકારીઓ સાથેના સંબંધો (સારા, સામાન્ય, ખરાબ)ના સંદર્ભમાં વ્યવસાયિક મનોભાર પર આંતરક્રિયાત્મક અસર જોવા મળે છે

### 4.5.3 સંરક્ષણ કર્મચારીઓના સહ કર્મચારીઓ સાથેના સંબંધો અને વ્યવસાયિક મનોભારનું એક માર્ગિય વિચરણ પૃથ્થકરણ

સંરક્ષણ કર્મચારીઓના સહ કર્મચારીઓ સાથેના સંબંધો (સારા, સામાન્ય અને ખરાબ) નાં સંદર્ભ રચવામાં આવેલ શુન્ય ઉત્કલ્પના (21) ની ચકાસણી કરવા માટે તેમજ ત્રણ ઘટકની વ્યવસાયિક મનોભાર પર અસર જાણવા માટે એક માર્ગિય વિચરણ પૃથ્થકરણ દ્વારા એફ-મૂલ્ય શોધવામાં આવેલ છે. તેની ચર્ચા નીચે મુજબ દર્શાવવામાં આવી છે.

H.O.-; 8 સંરક્ષણ કર્મચારીઓના સહ કર્મચારીઓ સાથેના સંબંધો (સારા, સામાન્ય અને ખરાબ) ની આંતરક્રિયાત્મક અસર વ્યવસાયિક મનોભાર પર જોવા મળશે નહીં.



### કોષ્ટક -4.20

કર્મચારીઓમાં સહ કર્મચારીઓ સાથેના સારા સંબંધો, સામાન્ય સંબંધો અને ખરાબ સંબંધો ધરાવતા સંરક્ષણ કર્મચારીઓના વ્યવસાયિક મનોભારનાં પ્રાપ્તાંકોનું એક માર્ગિય વિચરણ પૃથ્થકરણ.

| ચલનો ઉદભવ | સ્વતંત્ર સંખ્યા | વર્ગોનો સરવાળો | પ્રચરણ   | એફ-મૂલ્ય | સાર્થકતાની કક્ષા |
|-----------|-----------------|----------------|----------|----------|------------------|
| BSS       | 2               | 33772.29       | 16886.15 | 77.46    | 0.01             |
| WSS       | 477             | 103988.0       | 218.05   |          |                  |
| TSS       | 479             | 137760.2       |          |          |                  |

સંરક્ષણ કર્મચારીઓના સહ કર્મચારીઓ સાથેના સંબંધોનાં ત્રણ વિભાગ પાડવામાં આવ્યા હતા. 1. સહ કર્મચારીઓ સાથેના સારા સંબંધો, 2. સહ કર્મચારીઓ સાથેના સામાન્ય સંબંધો, 3. સહ કર્મચારીઓ સાથેના ખરાબ સંબંધો.

ઉપરોક્ત કોષ્ટક4.20 પરથી જોઈ શકાય છે કે સંરક્ષણ કર્મચારીઓમાં સહ કર્મચારીઓ સાથેના સંબંધોના સંદર્ભમાં કરેલી ગણતરીનાં પરિણામે પ્રાપ્ત થયેલ એફ-મૂલ્ય **77.46** છે. જે **0.01** કક્ષાએ સાર્થકતા ધરાવે છે. આથી ઉત્કલ્પનાનો સ્વિકાર કરવામાં આવતો નથી. તેથી પરિણામ પરથી કહી શકાય કે સંરક્ષણ કર્મચારીઓમાં સહ કર્મચારીઓ સાથેના સંબંધો (સારા, સામાન્ય, ખરાબ)ના સંદર્ભમાં વ્યવસાયિક મનોભાર પર આંતરક્રિયાત્મક અસર જોવા મળે છે.

## 4.6 વ્યક્તિગત પરિબલો અને વ્યવસાયિક મનોભારનું ટી-મૂલ્ય

### 4.6.1 – સંરક્ષણ ક્ષેત્રનાં કર્મચારીઓ અને વ્યવસાયિક મનોભારનું ટી – મૂલ્ય.

સંરક્ષણ ક્ષેત્ર નાં કર્મચારીઓનાં (નાગરિક સંરક્ષણ તંત્ર અને ગૃહરક્ષક દળનાં કર્મચારીઓ) સંદર્ભમાં વ્યવસાયિક મનોભારની બાબતમાં કળ તફાવત ધરાવે છે કે કેમ તે જાણવા માટે ટી – મૂલ્યા નાં ઉપયોગ ધ્વારા નિચેની ઉત્કલ્પતાની ચકાસણી કરવામાં આવી હતી.

H.O. -: 2 નાગરિક સંરક્ષણ તંત્ર અને ગૃહ રક્ષક દળ નાં કર્મચારીઓનાં વ્યવસાયિક મનોભારનાં પ્રાપ્તાંકોનાં મધ્યકો વચ્ચે કોઈ સાર્થક તફાવત જોવા મળશે નહીં.

#### કોષ્ટક નં : – 4.21

નાગરિક સંરક્ષણ તંત્ર અને ગૃહ રક્ષક દળનાં કર્મચારીઓનાં વ્યવસાયિક મનોભાર ના પ્રાપ્તાંકોનું ટી – મૂલ્ય.

( N = 480)

| ક્રમ | વિગત                 | સંખ્યા | મધ્યક  | પ્રમાણ વિચલન | ટી – મૂલ્ય | સાર્થકતાની કક્ષા |
|------|----------------------|--------|--------|--------------|------------|------------------|
| 1    | નાગરિક સંરક્ષણ તંત્ર | 240    | 166.15 | 13.88        | 17.50      | 0.01             |
| 2    | ગૃહ રક્ષક દળ         | 240    | 144.79 | 12.58        |            |                  |

કોષ્ટક નં 4.21 માં દર્શાવેલી માહિતી પરથી સ્પષ્ટ થાય છે કે તેમાં નાગરિક સંરક્ષણ તંત્ર અને ગૃહરક્ષક દળનાં કર્મચારીઓનાં વ્યવસાયિક મનોભારના પ્રાપ્તાંકોનો મધ્યક અનુક્રમે **166.15** અને **144.79** છે તેનું ટી-મૂલ્ય **17.50** છે જે **0.01** કક્ષાએ સાર્થક જોવા મળે છે. તેથી શુન્ય ઉષ્કલ્પનાનો અસ્વિકાર કરતા કહી શકાય કે નાગરિક સંરક્ષણ તંત્ર અને ગૃહ રક્ષક દળનાં કર્મચારીઓમાં વ્યવસાયિક મનોભાર ની બાબત માં તફાવત જોવા મળે છે કોષ્ટક માં દર્શાવેલ મધ્યકો પરથી સ્પષ્ટ થાય છે કે સંરક્ષણ ક્ષેત્રના કર્મચારી ઓનાં નાગરિક સંરક્ષણ તંત્ર નાં કર્મચારીઓ કરતા ગૃહ રક્ષક દળનાં કર્મચારીઓમાં વ્યવસાયિક મનોભાર નું પ્રમાણ વધુ ધરાવે છે.

અહીં પ્રસ્તુત પરિણામ પાછળ શક્ય કારણ આપતા કહી શકાય છે કે નાગરીક સંરક્ષણ તંત્રનાં કર્મચારીઓનો તુલનામાં ફરજ પરની જવાબદારી, સમય અને કાર્ય પધ્ધતીની બાબતમાં ગૃહરક્ષક દળનાં કર્મચારીઓને પોતાની ફરજ નાં ભાગરૂપે – સરહદી વિસ્તારમાં સલામતી અને અન્ય ફરજો ઉપર મુક્તા તેઓને નિયમોનાં ચુસ્ત માળખામાં રહીને કાર્ય કરવાનું રહે છે તેથી નાગરિક સંરક્ષણ તંત્રનાં કર્મચારીઓ કરતા ગૃહ રક્ષક દળનાં કર્મચારીઓમાં અંશતા મનોભાર વધુ અનુભવે છે.

#### 4.6.2 કર્મચારીઓનાં અનુભવ અને વ્યવસાયિક મનોભારનું ટી-મૂલ્ય.

સંરક્ષણ ક્ષેત્રનાં કર્મચારીઓમાં અનુભવના (૨ થી ૫ વર્ષના અનુભવ અને ૫ વર્ષથી વધુ અનુભવ) સંદર્ભમાં વ્યવસાયિક મનોભારની બાબતમાં કઈ તફાવત ધરાવે છે કે કેમ તે જાણવા માટે ટી-મૂલ્યનો ઉપયોગ દ્વારા નીચે મુજબની ઉત્કલ્પનાની ચકાસણી કરવામાં આવી હતી.

**H.O.-: 3** ૨ થી ૫ વર્ષનો અનુભવ ધરાવતાં અને ૫ વર્ષથી વધુ અનુભવ ધરાવતા કર્મચારીઓના વ્યવસાયિક મનોભારના પ્રાપ્તાંકોમાં મધ્યકો વચ્ચે સાર્થક તફાવત જોવા મળશે નહીં.

#### કોષ્ટક નં. 4.22

અનુભવના સંદર્ભમાં કર્મચારીઓનાં વ્યવસાયિક મનોભારના પ્રાપ્તાંકોનું ટી-મૂલ્ય

(N-480)

| ક્રમ | વિગત                 | સંખ્યા | મધ્યક  | પ્રમાણ વિચલન | ટી-મૂલ્ય | સાર્થકતાની કક્ષા |
|------|----------------------|--------|--------|--------------|----------|------------------|
| 1    | ૨ થી ૫ વર્ષનો અનુભવ  | 240    | 154.78 | 17.65        | 1.20     | N.S.             |
| 2    | ૫ વર્ષથી વધુનો અનુભવ | 240    | 156.37 | 16.24        |          |                  |

કોષ્ટક 4.22 માં દર્શાવેલી માહિતી પરથી સ્પષ્ટ થાય છે કે કર્મચારીઓમાં ૨ થી ૫ વર્ષનો અનુભવ અને ૫ વર્ષથી વધુ અનુભવ ધરાવતા કર્મચારીઓમાં વ્યવસાયિક મનોભારના પ્રાપ્તાંકોના મધ્યકો અનુક્રમે **154.78** અને **156.37** છે. તેનું ટી-મૂલ્ય **1.20** છે. જે સાર્થકતાની કક્ષાએ સાર્થક જોવા મળતું નથી. તેથી અહીં શૂન્ય ઉત્કલ્પના નં. **3** નો સ્વીકાર કરવામાં આવે છે કે, કર્મચારીઓમાં 2 થી 5 વર્ષનો અનુભવ ધરાવતા અને 5 વર્ષથી વધુ અનુભવ ધરાવતા કર્મચારીઓનાં વ્યવસાયિક મનોભારની બાબતમાં કોઈ તફાવત જોવા મળતો નથી. આમ, પરિણામનાં સંદર્ભમાં કહી શકાય કે સંરક્ષણ કર્મચારીઓમાં વ્યવસાયિક અનુભવની બાબતથી કોઈ સાર્થક ભેદ અનુભવની બંને કક્ષામાં જોવા મળતી નથી.

#### 4.6.3 : કર્મચારીઓની માસિક આવક અને વ્યવસાયિક મનોભારની ટી – મૂલ્ય

સંરક્ષણ ક્ષેત્રનાં કર્મચારીઓની માસિક આવક માં (દસ હજારની નિચે અને દસ હજાર થી ઉપર ની ) સંદર્ભ માં વ્યવસાયિક મનોભારની બાબત માં કઈ તફાવત ધરાવે છે કે કેમ તે જાણવા માટે ટી – મૂલ્ય નાં ઉપયોગ ધ્વારા નિચેની ઉત્કલ્પના ની ચકાસણી કરવામાં આવી હતી.

H.O. -: 4 દસ હજાર થી નિચે અને દસહજારથી વધુ માસિક આવક ધરાવતા કર્મચારીઓનાં વ્યવસાયિક મનોભારનાં પ્રાપ્તાંકોનાં મધ્યકો વચ્ચે કોઈ સાર્થક તફાવત જોવા મળશે નહીં.

#### કોષ્ટક 4.23

માસિક આવકનાં સંદર્ભમાં કર્મચારીઓનાં વ્યવસાયિક મનોભારનાં પ્રાપ્તાંકોનું ટી-મૂલ્ય

( N = 480 )

| ક્રમ | વિગત            | સંખ્યા | મધ્યક  | પ્રમાણ વિચલન | ટી – મૂલ્ય | સાર્થકતા ની કક્ષા |
|------|-----------------|--------|--------|--------------|------------|-------------------|
| 1    | દસ હજાર થી નિચે | 240    | 155.39 | 17.49        | 0.23       | N.S               |
| 2    | દસ હજાર થી ઉપર  | 240    | 155.74 | 16.45        |            |                   |

કોષ્ટક 4.23 માં દર્શાવેલી માહિતી પરથી સ્પષ્ટ થાય છે કે તેમાં દસ હજાર થી નિચે અને દસ હજાર થી ઉપર ની માસિક આવક ધરાવતા કર્મચારીઓનાં વ્યવસાયિક મનોભારના પ્રાપ્તાંકો નાં મધ્યકો અનુક્રમે **155.39** અને **155.74** છે તેનું ટિ - મૂલ્ય **0.23** છે જે સાર્થકતાની કક્ષા કે બિન સાર્થક જોવા મળે છે તેથી શુન્ય ઉત્કલ્પનાનો સ્વિકાર કરતા કહી શકાય કે કર્મચારીઓમાં દસ હજાર થી નિચેએ દસ હજાર થી ઉપર માસિક આવક ધરાવતા કર્મચારીઓમાં વ્યવસાયિક મનોભારની બાબતમાં તફાવત જોવા મળતો નથી.

#### 4.6.4 કર્મચારીઓની શૈક્ષણિક લાયકાત અને વ્યવસાયિક મનોભારની ટી-મૂલ્ય

સંરક્ષણ ક્ષેત્રનાં કર્મચારીઓની શૈક્ષણિક લાયકાત (ગ્રેજ્યુએટ થી નિચે અને ગ્રેજ્યુએટ થી ઉપર) ના સંદર્ભમાં વ્યવસાયિક મનોભારની બાબત માં કઈ તફાવત ધરાવે છે કે કેમ તે જાણવા માટે ટિ-કસોટી નાં ઉપયોગ ધ્વારા નિચેની ઉત્કલ્પનાની ચકાસણી કરવામાં આવી હતી.

H.O -: 5 ગ્રેજ્યુએટ થી નિચે અને ગ્રેજ્યુએટ થી ઉપર ની શૈક્ષણિક લાયકાત ધરાવતા કર્મચારીઓમાં વ્યવસાયિક મનોભાર નાં પ્રાપ્તાંકો નાં મધ્યકો વચ્ચે સાથેક તફાવત જોવા મળશે નહીં.

#### કોષ્ટક 4.24

શૈક્ષણિક લાયકાત નાં અંદાજો માં કર્મચારીઓનાં વ્યવસાયિક મનોભારનાં

પ્રાપ્તાંકોનું " ટિ - મૂલ્ય "

( N = 480 )

| ક્રમ | વિગત               | સંખ્યા | મધ્યક  | પ્રમાણ વિચલન | ટિ - મૂલ્ય | સાર્થકતાની કક્ષા. |
|------|--------------------|--------|--------|--------------|------------|-------------------|
| 1    | ગ્રેજ્યુએટ થી નિચે | 295    | 161.66 | 16.59        | 11.16      | 0.01              |
| 2    | ગ્રેજ્યુએટ થી ઉપર  | 185    | 145.84 | 12.42        |            |                   |

કોષ્ટક 4.24 માં દર્શાવેલી માહિતી પરથી સ્પષ્ટ થાય છે કે તેમા કર્મચારીઓ ગ્રેજ્યુએટ થી નીચે અને ગ્રેજ્યુએટ થી ઉપર ની શૈક્ષણિક લાયકાત ધરાવતા કર્મચારીઓનાં વ્યવસાયિક મનોભાર નાં પ્રાપ્તાંકોનાં મધ્યકો અનુક્રમે **161.66** અને **145.84** છે. તેનું ટિ – મુલ્ય **11.16** છે. જે **0.01** સાર્થકતાની કક્ષાએ સાર્થક જોવા મળે છે તેથી શુન્ય ઉત્કલ્પનાનો અસ્વીકાર કરતા કહી શકાય કે કર્મચારીઓમાં ગ્રેજ્યુએટથી નીચે અને ગ્રેજ્યુએટથી ઉપર કર્મચારીઓમાં વ્યવસાયિક મનોભારની બાબતમાં તફાવત જોવા મળે છે. કોષ્ટકમાં દર્શાવેલ મધ્યકો પરથી સ્પષ્ટ થાય છે કે કર્મચારીઓમાં ગ્રેજ્યુએટથી ઉપર શૈક્ષણિક લાયકાત ધરાવતા કર્મચારીઓ કરતા ગ્રેજ્યુએટ થી નીચે શૈક્ષણિક લાયકાત ધરાવતા કર્મચારીઓ વ્યાવસાયિક મનોભાર વધુ ધરાવે છે.

– અહીં પ્રસ્તુત પરિણામ પાછળ શક્ય કારણ આપતા કહી શકાય કે, સંરક્ષણતંત્રમાં મહત્તમ કર્મચારીઓ શૈક્ષણિક લાયકાત નાં વધુ કે ઓછી દીપ પણ તેઓને મૂખ્ય કાર્ય સંરક્ષણ ને લગતું પ્રાથમિક કક્ષાએ કરવાનું હોય છે. પરંતુ ઉચ્ચ શૈક્ષણિક લાયકાત ધરાવનાર કર્મચારીઓને પોતાની ફરજ અને તેમના વિભાગમાં શૈક્ષણિક લાયકાતના આધારે બઢતી જેવી બાબતમાં ઉપયોગી બને છે તેમજ ચોકકસ પ્રકારનાં કાર્ય ની સોંપણી કે વિશેષ લાયકાત થી તેમને મદદ મળી શકે છે આમ તે કક્ષાએ નિમ્ન શૈક્ષણિક લાયકાત ધરાવતા કર્મચારીઓમાં તે બાબત પરત્વે મનોભાર જન્મે છે.

#### 4.6.5 કર્મચારીઓના વ્યવસાયિક વિભાગ અને વ્યવસાયિક મનોભારનું ટી– મૂલ્ય

સંરક્ષણ ક્ષેત્રના કર્મચારીઓના વ્યવસાયિક વિભાગ (ટેકનિકલ અને બિન ટેકનિકલ) સંદર્ભમાં વ્યવસાયિક મનોભારની બાબતમાં કઈ તફાવત ધરાવે છે કે કેમ તે જાણવા માટે ટી મૂલ્યના ઉપયોગ ધ્વારા નીચેની ઉત્કલ્પનાની ચકાસણી કરવામાં આવી હતી.

**H.O. :-6** ટેકનિકલ અને બિન ટેકનિકલ વ્યવસાયિક વિભાગ ધરાવતા કર્મચારીઓના વ્યવસાયિક મનોભારના પ્રાપ્તાંકોના મધ્યકો વચ્ચે સાર્થક તફાવત જોવા મળશે નહીં.

## કોષ્ટક નં. 4.25

વ્યવસાયિક વિભાગના સંદર્ભમાં કર્મચારીઓના વ્યવસાયિક  
મનોભારના પ્રાપ્તાંકોનું ટી – મૂલ્ય

(N-480)

| ક્રમ | વિગત              | સંખ્યા | મધ્યક  | પ્રમાણ<br>વિચલન | ટી-મૂલ્ય | સાર્થકતાની<br>કક્ષા |
|------|-------------------|--------|--------|-----------------|----------|---------------------|
| 1    | ટેકનિકલ વિભાગ     | 102    | 165.86 | 13.99           | 7.28     | 0.01                |
| 2    | બિન ટેકનિકલ વિભાગ | 378    | 152.79 | 16.64           |          |                     |

કોષ્ટક 4.25 માં દર્શાવેલી માહિતી પરથી સ્પષ્ટ થાય છે કે તેમાં કર્મચારીઓમાં ટેકનિકલ અને બિન ટેકનિકલ ક્ષેત્રના કાર્ય વિભાગના કર્મચારીઓના વ્યવસાયિક મનોભારના પ્રાપ્તાંકોના મધ્યકો અનુક્રમે **165.86** અને **152.79** છે. તેનું ટી-મૂલ્ય **7.28** છે. જે **0.01** સાર્થકતાની કક્ષાએ સાર્થકતા ધરાવે છે. તેથી શૂન્ય ઉત્કલ્પનાનો અસ્વીકાર કરવામાં આવે છે તેથી કહી શકાય કે કર્મચારીઓમાં ટેકનિકલ અને બિન ટેકનિકલ વ્યવસાયિક વિભાગ ધરાવતા કર્મચારીઓમાં વ્યવસાયિક મનોભારની બાબતમાં તફાવત જોવા મળે છે. આ પરથી જોવા મળ્યું છે કે બિન ટેકનિકલ વ્યવસાયિક વિભાગનાં કર્મચારીઓને વ્યવસાયિક મનોભાર વધુ જોવા મળે છે. આથી પ્રસ્તુત કર્મચારીને પોતાનાં વ્યવસાયથી વધુ પડતી ચોકકસાઈ અને સભાનતા બિન ટેકનિકલ વિભાગ કરતાં વધુ હોવાથી તેમને વ્યવસાયિક મનોભારનાં સંદર્ભમાં અસર વધુ જોવા મળે છે.

### 4.6.5 કર્મચારી ઓનાં કુટુંબનો પ્રકાર અને વ્યવસાયિક મનોભારનું ટી- મૂલ્ય

– સંરક્ષણ ક્ષેત્રનાં કર્મચારીઓનાં કુટુંબનાં પ્રકાર ( સંયુક્ત અને વિભક્ત ) નાં સંદર્ભ વ્યવસાયિક મનોભારની બાબતમાં કઈ તફાવત ધરાવે છે કે કેમ તે જાણવા માટે ટી – મૂલ્યનાં ઉપયોગ દ્વારા નીચેની ઉત્કલ્પનાની ચકાસણી કરવામાં આવી હતી .

**H.O.-:7** સંયુક્ત અને વિભક્ત કુટુંબનાં પ્રકાર ધરાવતા કર્મચારીઓનાં વ્યવસાયિક મનોભારનાં પ્રાપ્તાંકો ના મધ્યકો વચ્ચે સાર્થક તફાવત જોવા મળશે નહીં.

### કોષ્ટક 4.25

કુટુંબનાં પ્રકાર સંદર્ભતા કર્મચારીઓનાં વ્યવસાયિક મનોભારનાં

પ્રાપ્તાંકોનું ટી- મૂલ્ય

N = 480

| ક્રમ | વિગત           | સંખ્યા | મધ્યક  | પ્રમાણ વિચલન | ટી – મૂલ્ય | સાર્થકતાની કથા |
|------|----------------|--------|--------|--------------|------------|----------------|
| 1    | સંયુક્ત કુટુંબ | 142    | 166.06 | 13.99        | 9.59       | 0.01           |
| 2    | વિભક્ત કુટુંબ  | 338    | 151.16 | 16.15        |            |                |

કોષ્ટક 4.25 માં દર્શાવેલી માહિતી પરથી સ્પષ્ટ થાય છે કે કર્મચારીઓમાં તેમનાં સંયુક્ત અને વિભક્ત કુટુંબનાં પ્રકાર માં ધરાવતાં કર્મચારીઓના વ્યવસાયિક મનોભારના પ્રાપ્તાંકો નાં મધ્યકો અનુક્રમે **166.06** અને **151.16** છે તેમનું ટી- મૂલ્ય **9.59** છે જે **0.01** કક્ષાએ સાર્થકતા ધરાવે છે તેથી શુન્ય ઉત્કલ્પનાનો અસ્વીકાર કરતા કહી શકાય કે કર્મચારીઓમાં સંયુક્ત અને વિભક્તકુટુંબ ધરાવતા કર્મચારીઓમાં વ્યવસાયિક મનોભારની બાબતમાં તફાવત જોવા મળે છે. આમ પરિણામ પરથી જોવા મળે છે કે કુટુંબના પ્રકારનાં સંદર્ભમાં વિભક્ત કુટુંબની કક્ષાએ સંયુક્ત કુટુંબના કર્મચારીઓને વ્યવસાયીક મનોભારની અસર એ ઓછી જોવા મળે છે. તેમજ તેના સંદર્ભમાં કહી શકાય કે સંયુક્ત કુટુંબમાં રહેતા કર્મચારીઓને પોતાની હુરસદનો સમય તેમજ લાગવગ આવેગોને સમાયોજીત કરવાનો અવસર મળતો હોય છે.



#### 4.6.7 કર્મચારીઓના કૌટુંબિક દરજ્જો અને વ્યવસાયિક મનોભારનું ટી-મૂલ્ય.

સંરક્ષણ ક્ષેત્રનાં કર્મચારીઓમાં કૌટુંબિક દરજ્જો (સાધારણ, મધ્યમ અને ઉચ્ચ)નાં સંદર્ભમાં વ્યવસાયિક મનોભારની બાબતમાં કોઈ તફાવત ધરાવે છે કે કેમ તે જાણવા માટે ટી-મૂલ્યના ઉપયોગ ધ્વારા નીચેની શૂન્ય ઉત્કલ્પનાની ચકાસણી કરવામાં આવી હતી.

H.O.-: 9. સાધારણ અને મધ્યમ કૌટુંબિક દરજ્જો ધરાવતા કર્મચારીઓના વ્યાવસાયિક મનોભારનાં પ્રાપ્તાંકોના મધ્યકો વચ્ચે સાર્થક તફાવત જોવા મળશે નહીં.

H.O.-:10. મધ્યમ અને ઉચ્ચ કૌટુંબિક દરજ્જો ધરાવતા કર્મચારીઓના વ્યાવસાયિક મનોભારનાં પ્રાપ્તાંકોના મધ્યકો વચ્ચે સાર્થક તફાવત જોવા મળશે નહીં.

H.O.-:11. ઉચ્ચ અને સાધારણ કૌટુંબિક દરજ્જો ધરાવતા કર્મચારીઓના વ્યાવસાયિક મનોભારનાં પ્રાપ્તાંકોના મધ્યકો વચ્ચે સાર્થક તફાવત જોવા મળશે નહીં.

#### કોષ્ટક નં.4.26

કર્મચારીઓમાં સાધારણ, મધ્યમ અને ઉચ્ચ કૌટુંબિક દરજ્જો ધરાવતા કર્મચારીઓનાં

વ્યવસાયિક સંતોષનાં પ્રાપ્તાંકોનું ટિ - મૂલ્ય

(N-480)

| ક્રમ | વિગત                   | સંખ્યા | મધ્યક  | પ્રમાણ વિચલન | ટિ-મૂલ્ય      | સાર્થકતાની કક્ષા |
|------|------------------------|--------|--------|--------------|---------------|------------------|
| 1    | સાધારણ કૌટુંબિક દરજ્જો | 319    | 160.33 | 17.11        | 1 Vs 2 = 8.65 | 0.01             |
| 2    | મધ્યમ કૌટુંબિક દરજ્જો  | 130    | 146.11 | 11.99        | 1 Vs 3 = 4.48 | 0.01             |
| 3    | ઉચ્ચ કૌટુંબિક દરજ્જો   | 31     | 146.23 | 12.32        | 2 Vs 3 = 0.53 | N.S.             |

કોષ્ટક નં.4.26 માં દર્શાવેલી માહિતી પરથી સ્પષ્ટ થાય છે કે તેમાં કર્મચારીઓમાં સાધારણ કૌટુંબિક દરજ્જો અને મધ્યમ કૌટુંબિક દરજ્જો ધરાવતા કર્મચારીઓના વ્યવસાયિક મનોભારનાં પ્રાપ્તાંકોના મધ્યકો અનુક્રમે **160.33** અને **146.11** છે. તેનું ટિ-મૂલ્ય **8.65** છે. જે **0.01** સાર્થકતાની કક્ષાએ સાર્થક જોવા મળે છે. તેથી શૂન્ય ઉત્કલ્પનાનો **9** અસ્વીકાર કરવામાં આવે છે. તેથી કહી શકાય કે કર્મચારીઓમાં સાધારણ કૌટુંબિક દરજ્જો ધરાવતા કર્મચારીઓ અને મધ્યમ કૌટુંબિક દરજ્જો ધરાવતા કર્મચારીઓમાં વ્યવસાયિક મનોભારની બાબતમાં તફાવત જોવા મળે છે. પરિણામનાં સંદર્ભમાં કહી શકાય કે કર્મચારીઓનાં કૌટુંબિક દરજ્જાનાં સંદર્ભમાં સાધારણ કૌટુંબિક દરજ્જો ધરાવતા કરતાં મધ્યમ કૌટુંબિક દરજ્જો ધરાવતા કર્મચારીઓને વ્યવસાયિક મનોભારની અસર વધુ જોવા મળે છે.

એ મુજબ ઉપરોક્ત કોષ્ટક 4.26 માં દર્શાવેલાં કર્મચારીઓનાં સાધારણ કૌટુંબિક દરજ્જો અને ઉચ્ચ કૌટુંબિક દરજ્જો ધરાવતા કર્મચારીઓમાં વ્યવસાયિક મનોભારના પ્રાપ્તાંકોના મધ્યકો અનુક્રમે **160.33** અને **146.23** છે. તેનું ટિ-મૂલ્ય **4.48** છે. જે **0.01** સાર્થકતાની કક્ષાએ સાર્થક જોવા મળે છે. તેથી શૂન્ય **10** ઉત્કલ્પનાનો અસ્વીકારવામાં આવે છે. તેથી કહી શકાય કે કર્મચારીઓમાં સાધારણ કૌટુંબિક દરજ્જો ધરાવતાં કર્મચારીઓ અને ઉચ્ચ કૌટુંબિક દરજ્જો ધરાવતા કર્મચારીઓમાં વ્યવસાયિક મનોભારની બાબતમાં તફાવત જોવા મળે છે. આમ, પરિણામનાં સંદર્ભમાં કહી શકાય કે કર્મચારીઓના સાધારણ કૌટુંબિક દરજ્જો ધરાવતા કર્મચારીઓમાં વ્યવસાયિક મનોભારની અસર ઓછી જોવા મળે છે.

અહીં કોષ્ટક 4.26 માં દર્શાવેલ કર્મચારીઓનાં મધ્યમ કૌટુંબિક દરજ્જો અને ઉચ્ચ કૌટુંબિક દરજ્જો ધરાવતા કર્મચારીઓમાં વ્યવસાયિક મનોભારના પ્રાપ્તાંકોના મધ્યકો અનુક્રમે **146.11** અને **146.23** છે. તેનું ટિ-મૂલ્ય **0.53** છે. જે સાર્થકતાની કક્ષાએ બિન સાર્થક જોવા મળે છે. તેથી શૂન્ય ઉત્કલ્પના ક્ષ નો સ્વીકાર કરવામાં આવે છે. તેથી કહી શકાય કે કર્મચારીઓમાં મધ્યમ કૌટુંબિક દરજ્જો ધરાવતા કર્મચારીઓ અને ઉચ્ચ કૌટુંબિક દરજ્જો ધરાવતા અધિકારીઓમાં વ્યવસાયિક મનોભારની બાબતમાં તફાવત જોવા મળતો નથી.

આમ, પરિણામનાં સંદર્ભ કહી શકાય કે મધ્યમ અને ઉચ્ચ કૌટુંબિક દરજ્જો ધરાવતા કર્મચારીઓનાં વ્યવસાયિક મનોભારની બાબતમાં ભિન્નતા જોવા મળતી નથી.

#### 4.6.8 કર્મચારીઓનાં લગ્ન દરજ્જો અને વ્યવસાયિક મનોભારનું ટી – મૂલ્ય.

– સંરક્ષણ ક્ષેત્રનાં કર્મચારીઓમાં લગ્ન દરજ્જો ( પરણિત અને અપરણિત ) નાં સંદર્ભમાં વ્યવસાયિક મનોભારની બાબતમાં કઈ તફાવત ધરાવે છે કે કેમ તે જાણવા માટે ટી– મૂલ્યનાં ઉપયોગ દ્વારા નીચેની ઉત્કલ્પનાની ચકાસણી કરવામાં આવી હતી.

H.O.-:12 પરણિત અને અપરણિત લગ્ન દરજ્જો ધરાવતા કર્મચારીઓનાં વ્યવસાયિક મનોભારનાં પ્રાપ્તાંકોનાં મધ્યકો વચ્ચે સાર્થક તફાવત જોવા મળશે નહીં.

#### કોષ્ટક 4.27

લગ્ન દરજ્જાના સંદર્ભમાં કર્મચારીઓનાં વ્યવસાયિક મનોભારનાં પ્રાપ્તાંકોનું ટી–મૂલ્ય

(N=480)

| ક્રમ | વિગત   | સંખ્યા | મધ્યક  | પ્રમાણ વિચલન | ટી – મૂલ્ય | સાર્થકતાની કક્ષા. |
|------|--------|--------|--------|--------------|------------|-------------------|
| 1    | પરણિત  | 409    | 157.11 | 17.25        | 4.89       | 0.01              |
| 2    | અપરણિત | 71     | 146.68 | 11.89        |            |                   |

કોષ્ટક 4.27 માં દર્શાવેલી માહિતી પરથી સ્પષ્ટ થાય છે કે તેમાં કર્મચારીઓમાં પરણિત અને અપરણિત લગ્ન દરજ્જો ધરાવતા કર્મચારીઓનાં વ્યવસાયિક મનોભારનાં પ્રાપ્તાંકોનાં મધ્યકો અનુક્રમે **157.11** અને **146.68** છે. તેનું ટી– મૂલ્ય **4.89** છે જે **0.01** સાર્થકતાની કક્ષાએ સાર્થક જોવા મળે છે. તેથી શુન્ય ઉત્કલ્પનાનો અસ્વિકાર કરતા કહી શકાય કે કર્મચારીઓમાં પરણિત કર્મચારી અને અપરણિત કર્મચારીઓમાં વ્યવસાયિક મનોભારની બાબતમાં તફાવત જોવા મળે છે.

આમ, પરિણામનાં સંદર્ભમાં કહી શકાય કે સંરક્ષણ કર્મચારીઓમાં લગ્ન દરજ્જોનાં સંદર્ભથી (પરણીત અને અપરણીત) જેમાં અપરણીત કર્મચારી કરતાં પરણીત કર્મચારીને વ્યવસાયિક મનોભારની અસર વધુ જોવા મળે છે. જેની પાછળ શક્ય કારણ આપતા કહી શકાય કે અપરણીત કર્મચારીની કક્ષાએ પરણીત કર્મચારી પર સામાજિક કૌટુંબીક આર્થિક તેમજ વ્યવસાયિક જવાબદારી વધી જવાથી તેમા આંશીક મનોભાર વધુ જોવા મળે તે શક્ય છે.

#### 4.6.9 કર્મચારીઓનાં રહેઠાણ નાં વિસ્તાર અને વ્યવસાયિક મનોભારનું ટી – મૂલ્ય.

– સંરક્ષણ ક્ષેત્રનાં કર્મચારીઓનાં તેના રહેઠાણ વિસ્તાર ( ગ્રામ્ય અને શહેરી) નાં સંદર્ભમાં વ્યવસાયિક મનોભારની બાબત માં કોઈ તફાવત ધરાવે છે કે કેમ તે જાણવા માટે ટિ – મૂલ્ય ના ઉપયોગ દ્વારા નિચેની ઉત્કલ્પનાની ચકાસણી કરવામાં આવી હતી.

H.O.-: 13 ગ્રામ્ય અને શહેરી વિસ્તારનાં કર્મચારીઓમાં વ્યવસાયિક મનોભારનો પ્રાપ્તાંકોના મધ્યકો વચ્ચે સાર્થક તફાવત જોવા મળશે નહીં.

કોષ્ટક 4.28

ગ્રામ્ય અને શહેરી વિસ્તારનાં કર્મચારીઓનાં વ્યવસાયિક મનોભારનાં પ્રાપ્તાંકો નું ટી- મૂલ્ય.

( N = 480 )

| ક્રમ | વિગત            | સંખ્યા | મધ્યક  | પ્રમાણ વચ્ચે | ટિ – મુલ્ય | સાર્થકતા ની કક્ષા. |
|------|-----------------|--------|--------|--------------|------------|--------------------|
| 1    | ગ્રામ્ય વિસ્તાર | 293    | 161.76 | 16.53        | 11.26      | 0.01               |
| 2    | શહેરી           | 187    | 145.86 | 12.52        |            |                    |

કોષ્ટક નં.4.28 માં દર્શાવેલી માહિતી પરથી સ્પષ્ટ થાય છે કે તેમાં સંરક્ષણ ક્ષેત્રનાં કર્મચારીઓમાં ગ્રામ્ય અને શહેરી વિસ્તારનાં કર્મચારીઓનાં વ્યવસાયિક મનોભારનાં પ્રાપ્તાંકોના મધ્યકો અનુક્રમે **161.76** અને **145.86** છે જેનું ટી – મૂલ્ય **11.26** છે જે **0.01** સાર્થકતાની કક્ષાએ સાર્થક જોવા મળે છે તેથી શુન્ય ઉત્કલ્પનાનો અસ્વીકાર કરતા કહી શકાય કે કર્મચારીઓમાં ગ્રામ્ય વિસ્તાર અને શહેરી વિસ્તારના કર્મચારીઓમાં વ્યવસાયિક મનોભારની બાબતમાં તફાવત જોવા મળે છે. આમ, પરિણામનાં સંદર્ભમાં કહી શકાય કે સંરક્ષણ કર્મચારીઓનાં રહેઠાણ વિસ્તારનાં સંદર્ભમાં ગ્રામ્ય વિસ્તારનાં કર્મચારીઓ કરતાં શહેરી વિસ્તારનાં કર્મચારીઓમાં વ્યવસાયિક મનોભારની અસર ઓછી જોવા મળે છે. જેમાં ગ્રામ્ય વિસ્તારનાં કર્મચારીઓને પોતાના જીવન જરૂરીયાતનાં તમામ વ્યવહારુ કાર્ય સબબ શહેરમાં આવક-જાવકમાં વધુ સમય અને ખર્ચ તેમજ શક્તિનો ઉપયોગ થતો હોવાથી વ્યવસાયિક મનોભાર પર તેમની અસર ઉત્પન્ન થઈ શકે છે.

#### **4.6.10 કર્મચારીઓની ચિંતા અને વ્યવસાયિક મનોભાર નું ટી – મૂલ્ય.**

સંરક્ષણ ક્ષેત્રના કર્મચારીઓની ચિંતા (ઓછી ચિંતા અને વધુ ચિંતા અનુભવ ) સંદર્ભ માં વ્યવસાયિક મનોભારની બાબતમાં કઈ તફાવત ધરાવે છે કે કેમ તે જાણવા માટે ટી – ક્સોટી નાં ઉપયોગ ધ્વારા નિચેની ઉત્કલ્પનાની ચકાસણી કરવામાં આવી હતી.

H.O.-:14 ઓછી ચિંતા અને વધુ ચિંતા અનુભવતા કર્મચારીઓનાં વ્યવસાયિક મનોભારનાં પ્રાપ્તાંકોનાં મધ્યકો વચ્ચે સાર્થક તફાવત જોવા મળશે નહીં.

## કોષ્ટક 4.29

ચિન્તાનાં સંદર્ભમાં કર્મચારીઓનાં વ્યવસાયિક મનોભારનાં પ્રાપ્તાંકોનું ટિ – મૂલ્ય

N = 480

| ક્રમ | વિગત      | સંખ્યા | મધ્યક  | પ્રમાણ વિચલન | ટિ – મૂલ્ય | સાર્થકતા ની કક્ષા. |
|------|-----------|--------|--------|--------------|------------|--------------------|
| 1    | ઓછી ચિંતા | 316    | 146.15 | 12.04        | 9.56       | 0.01               |
| 2    | વધુ ચિંતા | 164    | 160.45 | 17.09        |            |                    |

કોષ્ટક 4.29 માં દર્શાવેલી માહિતી પરથી સ્પષ્ટ થાય છે કે તેમાં કર્મચારીઓમાં ઓછી ચિન્તા અને વધુ ચિન્તા અનુભવવા કર્મચારીઓનાં વ્યવસાયિક મનોભારનાં પ્રાપ્તાંકોનાં મધ્યકો અનુક્રમે **146.15** અને **160.45** છે તેનું ટી-મૂલ્ય **9.56** છે જે **0.01** સાર્થકતા ની કક્ષાએ સાર્થક જોવા મળે છે તેથી શુન્ય ઉત્કલ્પનોનો અસ્વીકાર કરતા કહી શકાય કે કર્મચારીઓમાં ઓછી ચિંતા અને વધુ ચિંતા ધરાવતા કર્મચારીઓમાં વ્યાવસાયિક મનોભારની બાબતમાં તફાવત જોવા મળે છે.

આમ, પરિણામનાં સંદર્ભમાં કહી શકાય કે સંરક્ષણ કર્મચારીઓમાં ચિન્તાનાં પ્રમાણનાં સંદર્ભમાં કે ઓછી ચિન્તા ધરાવતા કર્મચારીઓ કરતાં વધુ ચિન્તા ધરાવતા કર્મચારીઓમાં વ્યવસાયિક મનોભારની અસર વધુ જોવા મળે છે.

### 4.6.11 કર્મચારીઓમાં આક્રમતાનો અનુભવ અને વ્યવસાયિક મનોભારનું ટી-મૂલ્ય.

સંરક્ષણ ક્ષેત્રનાં કર્મચારીઓમાં આક્રમકતા અનુભવમાં ( ઓછી આક્રમતા અને વધુ આક્રમકતા) સંદર્ભમાં વ્યવસાયિક મનોભારની બાબતમાં કઈ તફાવત ધરાવે છે કે કેમ તે જાણવા માટે ટી- મૂલ્ય ના ઉપયોગ દ્વારા નિચેની ઉત્કલ્પનાની ચકાસણી કરવામાં આવી હતી.

H.O. -: 15 ઓછી આક્રમકતા અને વધુ આક્રમકતા અનુભવતા કર્મચારીઓના વ્યવસાયિક મનોભારનાં પ્રાપ્તાંકોનાં મધ્યકો વચ્ચે આર્થિક તફાવત જોવા મળશે નહીં.

કોષ્ટક 4.30

આક્રમકતાનાં અનુભવનાં સંદર્ભમાં કર્મચારીઓનાં વ્યવસાયિક

મનો ભારનાં પ્રાપ્તાંકો નું ટી – મૂલ્ય

(N = 480 )

| ક્રમ | વિગત         | સંખ્યા | મધ્યક  | પ્રમાણ વિચલન | ટી – મૂલ્ય | સાર્થકતાની કક્ષા |
|------|--------------|--------|--------|--------------|------------|------------------|
| 1    | ઓછી આક્રમકતા | 270    | 145.62 | 12.32        | 13.24      | 0.01             |
| 2    | વધુ આક્રમકતા | 210    | 163.29 | 16.04        |            |                  |

ઉપરોક્ત કોષ્ટક 4.30 માં દર્શાવેલી માહિતી પરથી સ્પષ્ટ થાય છે તેમાં કર્મચારીઓમાં ઓછી આક્રમકતા અને વધુ આક્રમકતા અનુભવતા કર્મચારીઓનાં વ્યવસાયિક મનોભારનાં પ્રાપ્તાંકો નાં મધ્યકો અનુક્રમે **145.62** અને **163.29** છે તેનું ટી – મૂલ્ય **13.24** છે જે **0.01** સાર્થકતા ની કક્ષાએ સાર્થક જોવા મળે છે તેથી શુન્ય ઉત્કલ્પનાનો અસ્વીકાર કરતા કહી શકાય કે કર્મચારીઓમાં ઓછી આક્રમકતા અને વધુ આક્રમકતા વાળા કર્મચારીઓમાં વ્યાવસાયિક મનોભારની બાબતમાં તફાવત જોવા મળે છે. આમ, પરિણામનાં સંદર્ભમાં કહી શકાય કે સંરક્ષણ કર્મચારીઓમાં આક્રમકતાનાં વલણની બાબતથી ઓછી આક્રમકતા ધરાવતા કર્મચારીઓ કરતાં વધુ આક્રમકતા ધરાવતા કર્મચારીઓમાં વ્યવસાયિક મનોભારની અસર વધુ જોવા મળે છે.

#### 4.6.12 2x2x2 ફેક્ટોરીયલ યોજના અડતગ

– સંરક્ષણ ક્ષેત્રનાં કર્મચારી ઓમાં હતાશા ના અનુભવ (ઓછી હતાશા અને વધુ હતાશા ) નાં સંદર્ભ માં વ્યવસાયિક મનોભારની બાબતમાં કઈ તફાવત ધરાવે છે કે કેમ તે જાણવા માટે ટી-મૂલ્ય નાં ઉપયોગ દ્વારા નિચેની ઉત્કલ્પના ની ચકાસણી કરવામાં આવી હતી.

**H.O.-:16** ઓછી હતાશા અને વધારે હતાશા અનુભવતાં કર્મચારીઓમાં વ્યવસાયિક મનોભારનાં પ્રાપ્તાંકોના મધ્યકો વચ્ચે સાર્થક તફાવત જોવા મળશે નહીં.

કોષ્ટક : 4.31

હતાશા અનુભવ નાં સંદર્ભમાં કર્મચારીઓનાં વ્યવસાયિક મનોભારનાં પ્રાપ્તાંકોનું ટી- મૂલ્ય  
(N=480)

| ક્રમ | વિગત      | સંખ્યા | મધ્યક  | પ્રમાણ વિચલન | ટી મૂલ્ય | સાર્થકતાની કથા |
|------|-----------|--------|--------|--------------|----------|----------------|
| 1    | ઓછી હતાશા | 316    | 146.15 | 12.04        | 9.52     | 0.01           |
| 2    | વધુ હતાશા | 164    | 156.35 | 16.09        |          |                |

કોષ્ટક 4.31 માં દર્શાવેલી માહિતી પરથી સ્પષ્ટ થાય છે કે તેમાં ઓછી હતાશા અને વધુ હતાશાનાં અનુભવ ધરાવતા કર્મચારીઓમાં વ્યવસાયિક મનોભારનાં પ્રાપ્તાંકો નાં મધ્યકો અનુક્રમે **146.15** અને **150.35** છે તેનું ટી – મૂલ્ય **9.52** છે જે **0.01** કક્ષા એ સાર્થક જોવા મળે છે તેથી શુન્ય ઉત્કલ્પનાનો અસ્વીકાર કરતા કહી શકાય કે કર્મચારીઓમાં ઓછી હતાશા અને વધુ હતાશા ધરાવતા કર્મચારીઓમાં વ્યવસાયિક મનોભારની બાબતમાં તફાવત જોવા મળે છે કોષ્ટકમાં દર્શાવેલ મધ્યકો પરથી સ્પષ્ટ થાય છે. ઓછી હતાશા અનુભવતા કર્મચારીઓ કરતાં વધુ હતાશા



અનુભવતા કર્મચારીઓમાં વ્યવસાયિક મનોભારની અસર વધુ જોવા મળે છે. જેથી કહી શકાય કે વધુ હતાશા ધરાવનાર કર્મચારીઓએ પોતાના વ્યવસાય પ્રત્યે સંપૂર્ણ અભિરૂચીથી કામ ન થતું હોય તેમજ પરીસ્થિતિ સંદર્ભ તેમનામાં અરૂચી વધી જવાથી વ્યવસાયિક મનોભારની અસર ઉત્પન્ન થાય એ સહજ બની શકે છે.

#### **4.6.13 કર્મચારીઓમાં ઉપરી અધિકારીઓ સાથેનાં સંબંધો ધરાવતાં કર્મચારીઓ અને વ્યવસાયિક મનોભારનું ટી – મૂલ્ય**

– સંરક્ષણ ક્ષેત્રનાં કર્મચારીઓમાં ઉપરી અધિકારીસાથે ના ( સારા સંબંધો, સામાન્ય સંબંધો અને ખરાબ સંબંધો) નાં સંદર્ભ માં વ્યવસાયિક મનોભારની બાબતમાં કઈ તફાવત ધરાવે છે કે કેમ તે જાણવા માટે ટી – મૂલ્ય નાં ઉપયોગ દ્વારા નીચેની શુન્ય ઉત્કલ્પનાની ચકાસણી કરવામાં આવી હતી.

H.O.-:18. ઉપરી અધિકારીઓ સાથેનાં સારા અને સામાન્ય સંબંધો ધરાવતા કર્મચારીઓના વ્યાવસાયિક મનોભારનાં પ્રાપ્તાંકોના મધ્યકો વચ્ચે સાર્થક તફાવત જોવા મળશે નહીં.

H.O.-:19. ઉપરી અધિકારીઓ સાથેનાં સામાન્ય અને ખરાબ સંબંધો ધરાવતા કર્મચારીઓના વ્યાવસાયિક મનોભારનાં પ્રાપ્તાંકોના મધ્યકો વચ્ચે સાર્થક તફાવત જોવા મળશે નહીં.

H.O.-:20. ઉપરી અધિકારીઓ સાથેનાં સારા અને ખરાબ સંબંધો ધરાવતા કર્મચારીઓના વ્યાવસાયિક સંતોષનાં પ્રાપ્તાંકોના મધ્યકો વચ્ચે સાર્થક તફાવત જોવા મળશે નહીં.

### કોષ્ટક નં 4.32

ઉપરી અધિકારીઓ સાથે નાં સારા સંબંધો, સામાન્ય સંબંધો અને ખરાબ સંબંધો ધરાવતા કર્મચારીઓનાં વ્યવસાયિક મનોભારનાં પ્રાપ્તાંકોનું ટી – મૂલ્ય

(N=480)

| ક્રમ | વિગત           | સંખ્યા | મધ્યક  | પ્રમાણ વિચલન | ટી – મૂલ્ય     | સાર્થકતાની કથા |
|------|----------------|--------|--------|--------------|----------------|----------------|
| 1    | સારા સંબંધો    | 190    | 166.21 | 13.86        | 1 Vs 2 = 10.75 | 0.01           |
| 2    | સામાન્ય સંબંધો | 195    | 149.62 | 16.31        | 1 Vs 3 = 11.81 | 0.01           |
| 3    | ખરાબ સંબંધો    | 95     | 146.49 | 12.06        | 2 Vs 3 = 1.66  | N.S            |

કોષ્ટક નં 4.32માં દર્શાવેલી માહિતી પરથી સ્પષ્ટ થાય છે કે કર્મચારીઓમાં ઉપરી અધિકારીઓ સાથેનાં સારા સંબંધો સારા સંબંધો અંતે સામાન્ય સંબંધો ધરાવતા કર્મચારીઓનાં વ્યવસાયિક મનોભારનાં પ્રાપ્તાંકોનાં મધ્યકો અનુક્રમે **166.21** અને **149.62** છે તેનું ટી-મૂલ્ય **10.75** છે જે **0.01** કક્ષાએ સાર્થક જોવા મળે છે તેથી શુન્ય ઉત્કલ્પનો અસ્વિકાર કરતા કહી શકાય કે કર્મચારીઓમાં ઉપરી અધિકારીઓ સાથેનાં સારા સંબંધો અને સામાન્ય સંબંધો ધરાવતા કર્મચારીઓના પ્રાપ્તાંકોના મધ્યકો પરથી સ્પષ્ટ થાય છે કે ઉપરી અધિકારીઓ સાથેના સારા સંબંધો ધરાવતા કર્મચારીઓ કરતા સામાન્ય સંબંધો ધરાવતાં કર્મચારીઓમાં વ્યવસાયિક મનોભાર વધુ ધરાવે છે.

એ મુજબ ઉપરોક્ત કોષ્ટક 4.32 માં દર્શાવેલા કર્મચારીઓનાં ઉપરી અધિકારી ઓ સાથે નાં સારા સંબંધો અને ખરાબ સંબંધો ધરાવતા કર્મચારીઓનાં વ્યવસાયિક મનોભારનાં પ્રાપ્તાંકોનાં મધ્યકો અનુક્રમે **166.21** અને **146.49** છે તેનું ટી- મૂલ્ય **11.81** છે જે **0.01** ની સાર્થકતાની કક્ષાએ સાર્થક જોવા મળે છે. તેથી શુન્ય ઉત્કલ્પના નો અસ્વિકાર કરતા કહી શકાય કે કર્મચારીઓમાં ઉપરી અધિકારીઓ સાથેનાં સારાસંબંધો અને ખરાબ સંબંધો ધરાવતા કર્મચારીઓમાં વ્યવસાયિક મનોભારની બાબતમાં તફાવત જોવા મળે છે. તેથી પરિણામોનાં

સંદર્ભમાં કહી શકાય કે સંરક્ષણ કર્મચારીઓમાં ઉપરી અધિકારીઓ સાથેનાં સંબંધોમાં ખરાબ સંબંધો ધરાવતા કર્મચારીઓ કરતાં સારા સંબંધો ધરાવતા કર્મચારીને વ્યવસાયિક મનોભારની અસર વધુ જણાય છે. જેની પાછળ કારણ આપી શકાય કે પોતાનાં સારા સંબંધોની અસરને કારણે પોતાના વ્યવસાયમાં તેમનું આયુષ્ય જળવાઈ રહે તેથી વધુ અસરને કારણે તેમનામાં વ્યવસાયિક મનોભાર ઉત્પન્ન થઈ શકે છે.

અહીં કોષ્ટક 4.32 માં દર્શાવેલા કર્મચારીઓનાં ઉપરી અધિકારી ઓ સાથેનાં સામાન્ય સંબંધો અને ખરાબ સંબંધો ધરાવતા કર્મચારીઓનાં વ્યવસાયિક મનોભારનાં પ્રાપ્તાંકોના મધ્યકો અનુક્રમે **149.62** અને **146.49** છે તેનું ટી – મૂલ્ય **1.66** છે. જે સાર્થકતાની કક્ષાએ બિનસાર્થક જોવા મળે છે તેથી શુન્ય ઉત્કલ્પનાનો સ્વીકાર કરતા કહી શકાય કે કર્મચારીઓમાં ઉપરી અધિકારીઓ સાથેનાં સામાન્ય સંબંધો ધરાવતા કર્મચારીઓ કરતા ખરાબ સંબંધો ધરાવતા કર્મચારીઓમાં વ્યવસાયિક મનોભારની બાબતમા તફાવત જોવા મળતો નથી. પરિણામોનાં સંદર્ભમાં કહી શકાય કે સંરક્ષણ કર્મચારીઓમાં ઉપરી અધિકારી સાથેના સંબંધની બાબતથી સામાન્ય સંબંધો અને ખરાબ સંબંધો ધરાવતા કર્મચારીઓમાં વ્યવસાયિક મનોભારની અસર જોવા મળતી નથી.

#### **4.6.14 કર્મચારીઓના સહકર્મચારીઓ સાથેના સંબંધો અને વ્યવસાયિક મનોભારનું ટી- મૂલ્ય.**

– સંરક્ષણ ક્ષેત્રના કર્મચારીઓમાં સામાન્ય કર્મચારીઓ સાથેના ( સારા સંબંધો, સામાન્ય સંબંધો અને ખરાબ સંબંધો)ના સંદર્ભ માં વ્યવસાયિક મનોભારની બાબતમાં કઈ તફાવત છે કે કેમ તે જાણવા માટે ટી – મૂલ્યના ઉપયોગ દ્વારા નીચેની શુન્ય ઉત્કલ્પનાની ચકાસણી કરવામાં આવી હતી.

H.O.-:22. સહકર્મચારીઓ સાથેનાં સારા અને સામાન્ય સંબંધો ધરાવતા કર્મચારીઓના વ્યવસાયિક મનોભારનાં પ્રાપ્તાંકોના મધ્યકો વચ્ચે સાર્થક તફાવત જોવા મળશે નહીં.

H.O.-:23. સહકર્મચારીઓ સાથેનાં સામાન્ય અને ખરાબ સંબંધો ધરાવતા કર્મચારીઓના વ્યાવસાયિક મનોભારનાં પ્રાપ્તાંકોના મધ્યકો વચ્ચે સાર્થક તફાવત જોવા મળશે નહીં.

H.O.-:24. સહકર્મચારીઓ સાથેનાં ખરાબ અને સારા સંબંધો ધરાવતા કર્મચારીઓના વ્યાવસાયિક મનોભારનાં પ્રાપ્તાંકોના મધ્યકો વચ્ચે સાર્થક તફાવત જોવા મળશે નહીં.

### કોષ્ટક નં 4.33

સહ કર્મચારીઓ સાથેના સારા સંબંધો, સામાન્ય સંબંધો અને ખરાબ સંબંધો ધરાવતા કર્મચારીઓના વ્યાવસાયિક સંતોષના પ્રાપ્તાંકો નું ટી – મૂલ્ય  
(N=480)

| ક્રમ | વિગત           | સંખ્યા | મધ્યક  | પ્રમાણ વિચલન | ટી – મૂલ્ય     | સાર્થકતાની કથા |
|------|----------------|--------|--------|--------------|----------------|----------------|
| 1    | સારા સંબંધો    | 175    | 166.45 | 14.05        | 1 Vs 2 = 9.86  | 0.01           |
| 2    | સામાન્ય સંબંધો | 200    | 150.72 | 16.55        | 1 Vs 3 = 12.02 | 0.01           |
| 3    | ખરાબ સંબંધો    | 105    | 146.65 | 12.09        | 2 Vs 3 = 2.23  | 0.05           |

કોષ્ટક નં 4.33 માં દર્શાવેલી માહિતી પરથી સ્પષ્ટ થાય છે કે કર્મચારીઓમાં સહ કર્મચારીઓ સાથેના સારા સંબંધો અને સામાન્ય સંબંધો ધરાવતા કર્મચારીઓના વ્યાવસાયિક મનોભારના પ્રાપ્તાંકોના મધ્યકો અનુક્રમે **166.45** અને **150.72** છે. તેનું ટી – મૂલ્ય **9.86** છે જે **0.01** કક્ષાએ સાર્થક જોવા મળે છે તેથી શુન્ય ઉત્કલ્પનાનો અસ્વીકાર કરતા કહી શકાય કે સહ કર્મચારીઓ સાથે સારા સંબંધો અને સામાન્ય સંબંધ ધરાવતા કર્મચારીઓમાં વ્યાવસાયિક મનોભારની બાબતમાં તફાવત જોવા મળે છે કોષ્ટક માં દર્શાવેલ મધ્યકો પરથી સ્પષ્ટ થાય છે કે સહ કર્મચારીઓ સાથે સારા સંબંધ ધરાવતા કર્મચારીઓ કરતા સામાન્ય સંબંધ ધરાવતા કર્મચારીઓમાં

વ્યાવસાયિક મનોભાર વધુ જોવા મળે છે. જેમાં કહી શકાય કે સામાન્ય સંબંધોની કક્ષાએ વ્યક્તિને સારા સંબંધોની વ્યવસાયિક અસરને સારી બનાવી રાખવા માટે હંમેશા પોતાના વર્તન વ્યવહાર પર ચોકકસાઈ રાખવાની હોવાથી આવી પરિસ્થિતિ સંદર્ભ સારા સંબંધો ધરાવતા કર્મચારીઓમાં વ્યવસાયિક મનોભારની અસર જોવા મળી શકે છે.

એ મુજબ ઉપરોક્ત કોષ્ટક 4.33 માં દર્શાવેલ કર્મચારીઓમાં સહ કર્મચારીઓ સાથેના સારા સંબંધો અને ખરાબ સંબંધો ધરાવતા કર્મચારીઓના વ્યવસાયિક મનોભારના પ્રાપ્તાંકોના મધ્યકો અનુક્રમે **166.45** અને **146.65** છે. તેનું ટી – મૂલ્ય **12.02** છે જે **0.01** ની કક્ષાએ સાર્થક જોવા મળે છે. તેથી શુન્ય ઉત્કલ્પનાનો અસ્વીકાર કરતા કહી શકાય છે કે સહ કર્મચારીઓ સાથેના સારા સંબંધો અને ખરાબ સંબંધો ધરાવતા કર્મચારીઓમાં વ્યાવસાયિક મનોભારની બાબતમાં તફાવત જોવા મળે છે કોષ્ટક માં દર્શાવેલ મધ્યકો પરથી સ્પષ્ટ થાય છે કે ખરાબ સંબંધ ધરાવતા સહ કર્મચારીઓ કરતા સારા સંબંધ ધરાવતા સહ કર્મચારીઓમાં વ્યવસાયિક મનોભાર પ્રમાણમાં વધુ જોવા મળે છે. તેથી કહી શકાય કે સારા સંબંધો ધરાવતા કર્મચારીને પોતાના સંબંધોના મૂલ્યોની માવજત રાખવામાં હોવાથી તેનામાં વ્યવસાયિક મનોભાર ઉત્પન્ન થઈ શકે છે. જ્યારે ખરાબ સંબંધો ધરાવતા કર્મચારીને એ બાબતથી કોઈ અસર ઉત્પન્ન થતી નથી.

અહીં કોષ્ટક 4.33 માં દર્શાવેલ કર્મચારીઓના સહ કર્મચારીઓ સાથેના સામાન્ય સંબંધ અને ખરાબ સંબંધ ધરાવતા કર્મચારીઓમાં વ્યાવસાયિક મનોભારના પ્રાપ્તાંકોના મધ્યકો અનુક્રમે **150.72** અને **146.65** છે તેનું ટી – મૂલ્ય 2.23 છે જે **0.05** સાર્થકતાની કક્ષાએ સાર્થક જોવા મળે છે તેથી શુન્ય ઉત્કલ્પનાનો અસ્વીકાર કરવામાં આવે છે તેથી કહી શકાય કે કર્મચારીઓમાં સહ કર્મચારીઓ સાથેના સામાન્ય સંબંધ અને ખરાબ સંબંધ ધરાવતા કર્મચારીઓમાં વ્યાવસાયિક મનોભારની બાબતમાં સાર્થક તફાવત જોવા મળે છે. આમ, કોષ્ટકમાં દર્શાવેલા મધ્યકો પરથી સ્પષ્ટ થાય છે કે સંરક્ષણના કર્મચારીઓમાં સહ કર્મચારી સાથેના સંબંધની બાબતથી સામાન્ય સંબંધ કરતાં ખરાબ સંબંધો ધરાવતા કર્મચારીઓમાં વ્યવસાયિક મનોભારની અસર ઓછી જોવા મળે છે.

**4.7 2x2x2 ફેક્ટોરીયલ યોજનાં અંતર્ગત સંરક્ષણ કર્મચારીઓની શાખા અનુભવ અને માસિક આવકનાં સંદર્ભમાં વ્યવસાયિક સંતોષનું વિચરણ પૃથ્થકરણ**

સંરક્ષણ કર્મચારીઓની શાખા, હોદ્દો અને માસિક આવકનાં સંદર્ભમાં રચવામાં આવેલ શુન્ય ઉત્કલ્પના 25 ની ચકાસણી કરવા માટે તેમજ ત્રણે સ્વતંત્ર પરિવર્ત્યોની વ્યવસાયિક સંતોષ પર આંતરક્રિયાત્મક અસર જાણવા માટે વિચરણ પૃથ્થકરણની પદ્ધતિ દ્વારા એફ-મૂલ્યો શોધવામાં આવ્યા હતા. 2x2x2 ફેક્ટોરીયલ યોજના અંતર્ગત કર્મચારીઓનાં વ્યવસાયિક સંતોષનાં કુલ પ્રાપ્તાંકોની અહીં વિચરણ પૃથ્થકરણની ગણતરી કરવામાં આવી. તેની ચર્ચા નીચે મુજબ દર્શાવવામાં આવી છે.

**H.O.-;25** સંરક્ષણ કર્મચારીઓની શાખા, અનુભવ અને માસિક આવકની વ્યવસાયિક સંતોષ પર આંતરક્રિયાત્મક અસર જોવા મળશે નહીં.

| સંજ્ઞાઓ | પરિવર્ત્યો                 | કક્ષાઓ                                 | સંખ્યા |
|---------|----------------------------|--|--------|
| A       | સંરક્ષણ તંત્રની શાખા       | A <sub>1</sub> - નાગરિક સંરક્ષણ તંત્ર  | 240    |
|         |                            | A <sub>2</sub> - ગૃહ રક્ષક દળ          | 240    |
| B       | કર્મચારીનો વ્યવસાયિક અનુભવ | B <sub>1</sub> - 2 થી 5 વર્ષનો અનુભવ   | 240    |
|         |                            | B <sub>2</sub> - 5 થી વધુ વર્ષનો અનુભવ | 240    |
| C       | કર્મચારીની માસિક આવક       | C <sub>1</sub> - દસ હજારથી નીચે        | 240    |
|         |                            | C <sub>2</sub> - દસ હજારથી ઉપર         | 240    |

### કોષ્ટક – 4.35

સંરક્ષણ કર્મચારીઓની શાખા, અનુભવ અને માસિક આવકનાં કુલ પ્રાપ્તાંકો

માટેનાં વિચરણનો સારાંશ

2 × 2 × 2 ફેક્ટોરિયલ યોજના

(N = 480)

| ચલનો ઉદભવ     | સ્વતંત્ર્ય સંખ્યા | વર્ગનો સરવાળો | પ્રચરણ   | એફ-મૂલ્ય | સાર્થકતાની કક્ષા |
|---------------|-------------------|---------------|----------|----------|------------------|
| A = શાખા      | 1                 | 73656.08      | 73656.08 | 451.32   | 0.01             |
| B = અનુભવ     | 1                 | 559.01        | 559.01   | 3.43     | 0.01             |
| C = માસિક આવક | 1                 | 45.64         | 45.64    | 0.29     | N.S.             |
| A × B         | 1                 | 2394.14       | 2394.14  | 14.68    | 0.01             |
| A × C         | 1                 | 216.01        | 216.01   | 1.33     | N.S.             |
| B × C         | 1                 | 2125.21       | 2125.21  | 13.03    | 0.01             |
| A × B × C     | 1                 | 3652.04       | 3652.04  | 22.38    | 0.01             |
| શેષક          | 472               | 77031.77      | 163.21   |          |                  |
| કુલ           | 479               | 159679.9      |          |          |                  |

## કોષ્ટક – 4.36

સ્વતંત્ર પરિવર્ત્યોની કક્ષા પ્રમાણે કર્મચારીઓનાં વ્યવસાયિક સંતોષનાં  
પ્રાપ્તાંકોનાં મધ્યકો અને મધ્યકો વચ્ચેનો તફાવત

| પરિવર્ત્યો                       | કક્ષાઓ                                 | સંખ્યા | મધ્યક | તફાવત |
|----------------------------------|--|--------|-------|-------|
| સંરક્ષણ તંત્રની<br>શાખાઓ         | A <sub>1</sub> - નાગરિક સંરક્ષણ તંત્ર  | 240    | 45.93 | 24.78 |
|                                  | A <sub>2</sub> - ગૃહ રક્ષક દળ          | 240    | 70.71 |       |
| કર્મચારીનો<br>વ્યવસાયિક<br>અનુભવ | B <sub>1</sub> - 2 થી 5 વર્ષનો અનુભવ   | 240    | 59.40 | 2.16  |
|                                  | B <sub>2</sub> - 5 થી વધુ વર્ષનો અનુભવ | 240    | 57.24 |       |
| કર્મચારીની માસિક<br>આવક          | C <sub>1</sub> - દસ હજારથી નીચે        | 240    | 58.63 | 0.62  |
|                                  | C <sub>2</sub> - દસ હજારથી ઉપર         | 240    | 58.01 |       |

### 4.7.1 સંરક્ષણ કર્મચારીઓની શાખા અને વ્યવસાયિક સંતોષ

સંરક્ષણ કર્મચારીઓના વ્યવસાયિક સંતોષ પર કર્મચારીઓની શાખા, અનુભવ અને માસિક આવકની અસર છે કે કેમ તે જાણવા માટે એફ-મૂલ્ય દ્વારા નીચેની શૂન્ય ઉત્કલ્પના (25)ની ચકાસણી કરવામાં આવી હતી.

કોષ્ટક નં.4.36 નું નિરીક્ષણ કરતા જણાય છે કે સંરક્ષણ કર્મચારીઓમાં કર્મચારીની શાખા (નાગરિક સંરક્ષણ તંત્ર અને ગૃહરક્ષક દળ) અને વ્યવસાયિક સંતોષ માટેનું એફ મૂલ્ય **451.32** પ્રાપ્ત થયું છે જે **0.01** કક્ષાએ સાર્થક છે તેમજ કોષ્ટક નં. 4.37 નિરીક્ષણ કરતા જણાય છે કે નાગરિક સંરક્ષણ તંત્ર અને ગૃહ રક્ષક દળનાં કર્મચારીઓનાં વ્યવસાયિક સંતોષનાં પ્રાપ્તાંકોના મધ્યકો અનુક્રમે **45.93** અને **70.71** છે. જેમની વચ્ચેનો તફાવત **24.78** છે. તેથી ઉપરોક્ત ઉત્કલ્પનાનો કર્મચારીઓની શાખાના સંદર્ભમાં અસ્વિકાર કરવામાં આવે છે.



ઉપરોક્ત પરિણામ જોતા જણાય છે કે નાગરિક સંરક્ષણ તંત્ર અને ગૃહ રક્ષક દળનાં કર્મચારીઓનાં વ્યવસાયિક સંતોષની પ્રાપ્તાંકો વચ્ચે સાર્થક તફાવત છે પ્રાપ્ત પરિણામોના મધ્યકો પરથી જાણી શકાય કે નાગરિક સંરક્ષણ તંત્ર અને ગૃહ રક્ષક દળનાં કર્મચારીઓમાં ગૃહ રક્ષક દળનાં કર્મચારીઓ વધુ વ્યવસાયિક સંતોષ ધરાવે છે. આવા પરિણામનું શક્ય કારણ આપતા કહી શકાય કે ગૃહ રક્ષક દળનાં કર્મચારીઓને નાગરિક સંરક્ષણતંત્રની તુલનામાં વ્યવસાયની વધુ પડતી સંવેદનશિલ જવાબદારી કે સગવળતાઓ કે કામના સમયમાં પોતાની અચોક્કસ પણાની સામેલગિરિએ તુલનાએ ઓછી જોવા મળતી હોય છે. તેથી બંને વચ્ચે વ્યવસાયિક સંતોષની બાબતમાં ભિન્નતા જોવા મળી શકે છે.

#### 4.7.1 સંરક્ષણ કર્મચારીઓનાં અનૂભવ અને વ્યવસાયિક સંતોષ

સંરક્ષણ કર્મચારીઓના વ્યવસાયિક સંતોષ પર તેમના અનૂભવ (2 થી 5 વર્ષનો અનૂભવ અને 5 વર્ષથી વધુનો અનૂભવ) ની કોઈ અસર છે કે કેમ તે જાણવા માટે એફ મૂલ્ય દ્વારા શુન્ય ઉત્કલ્પના નં. 25 ની ચકાસણી કરવામાં આવી હતી

જેમા કોષ્ટક નં 4.36 નું નિરિક્ષણ કરતા જણાય છે કે અનૂભવના સંદર્ભમાં કર્મચારીઓનાં વ્યવસાયિક સંતોષ માટેનું એફ મૂલ્ય **3.43** છે જે **0.01** સાર્થકતાની કક્ષાએ સાર્થકતા ધરાવે છે. તેમજ કોષ્ટક નં 4.37 નું નિરિક્ષણ કરતા જણાય છે કે કર્મચારીઓના અનૂભવ (2 થી 5 વર્ષનો અનૂભવ અને 5 વર્ષથી વધુનો અનુભવ) નાં પ્રાપ્તાંકોના મધ્યકો અનુક્રમે **59.40** અને **57.24** છે. જેમની વચ્ચેનો તફાવત **2.16** છે તેથી ઉપરોક્ત ઉત્કલ્પનાનો કર્મચારીઓની વ્યવસાયિક અનુભવના સંદર્ભમાં અસ્વીકાર કરવામાં આવે છે. આથી પરિણામોનાં સંદર્ભમાં કહી શકાય કે સંરક્ષણ કર્મચારીઓમાં પોતાના વ્યવસાયિક અનુભવની બાબતથી સાર્થક ભિન્નતા જોવા મળે છે. જેમાં વધુ અનુભવ ધરાવતા કર્મચારીઓ કરતાં ઓછા અનુભવ ધરાવતા કર્મચારીઓમાં વ્યવસાય સંતોષની અસર વધુ જોવા મળે છે.

#### 4.7.2 સંરક્ષણ કર્મચારીઓની માસિક આવક અને વ્યવસાયિક સંતોષ

સંરક્ષણ કર્મચારીઓના વ્યવસાયિક સંતોષ પર તેમનો માસિક આવક (દસ હજારથી નીચે અને દસ હજારથી ઉપર) ની કોઈ અસર છે કે કેમ તે જાણવા માટે એફ મૂલ્ય દ્વારા શુન્ય ઉત્કલ્પના નં. 25 ની ચકાસણી કરવામાં આવી હતી.

જેમા કોષ્ટક નં 4.36 નું નિરિક્ષણ કરતા જણાય છે કે માસિક આવકના સંદર્ભમાં કર્મચારીઓનાં વ્યવસાયિક સંતોષ એફ-મૂલ્ય **0.29** છે જે સાર્થકતાની કક્ષાએ બિનસાર્થકતા ધરાવે છે. તેમજ કોષ્ટક 4.37 નું નિરિક્ષણ કરતા જણાય છે કે કર્મચારીઓની માસિક આવક (દસ હજારથી નીચે અને દસ હજારથી ઉપર) નાં પ્રાપ્તાંકોનાં મધ્યકો અનુક્રમે **58.63** અને **58.01** છે. જેમની વચ્ચેનો તફાવત **0.62** છે. જે પ્રમાણમાં નહિવત છે. ટુંકમાં પરિણામો પરથી જોઈ શકાય છે કે સંરક્ષણ કર્મચારીઓ માસિક આવકનાંની અસર વ્યવસાયિક સંતોષ પર નહિવત જોવા મળે છે જેના સંદર્ભમાં કહી શકાય કે સંરક્ષણના કર્મચારીઓને નિયત કરેલી માસિક આવક સંદર્ભ પોતાનું જીવન વ્યવહાર એ પોતાની મર્યાદા આપેલ હોય છે. જેથી સંરક્ષણ કર્મચારીઓમાં માસિક આવકનાં સંદર્ભમાં વ્યવસાય સંતોષ પર કોઈ અસર જોવા મળતી નથી.

#### 4.7.3 સંરક્ષણ કર્મચારીઓની શાખા, અનુભવ અને માસિક આવકની

##### આંતરક્રિયા અને વ્યવસાયિક સંતોષ

ઉપરોક્ત સ્વતંત્ર પરિવર્ત્યોની મુખ્ય અસર ઉપરાંત એ ત્રણે પરિવર્ત્યોની પરસ્પર આંતરક્રિયાની સંરક્ષણ કર્મચારીઓના વ્યવસાયિક સંતોષ પર કેવી અસર છે તે જાણવા માટે એફ-મૂલ્ય દ્વારા શુન્ય ઉત્કલ્પના(25)ની ચકાસણી કરવામાં આવી હતી.

જેમાં સંરક્ષણ કર્મચારીઓના શાખા અને અનુભવ ( $A \times B$ ), શાખા અને માસિક આવક ( $A \times C$ ), અનુભવ અને માસિક આવક ( $B \times C$ ), કર્મચારીઓના શાખા, અનુભવ અને માસિક આવક ( $A \times B \times C$ ), એમ કુલ ચાર પ્રકારની આંતરક્રિયાની વ્યવસાયિક સંતોષ પર અસર જાણવા માટે એફ-મૂલ્યો શોધતા તેમા સંરક્ષણ કર્મચારીઓમાં શાખા અને અનુભવ ( $A \times B$ ), નું એફ-મૂલ્ય **14.68** છે. જે **0.01** સાર્થકતાની કક્ષાએ સાર્થક જોવા મળે છે. તેમજ

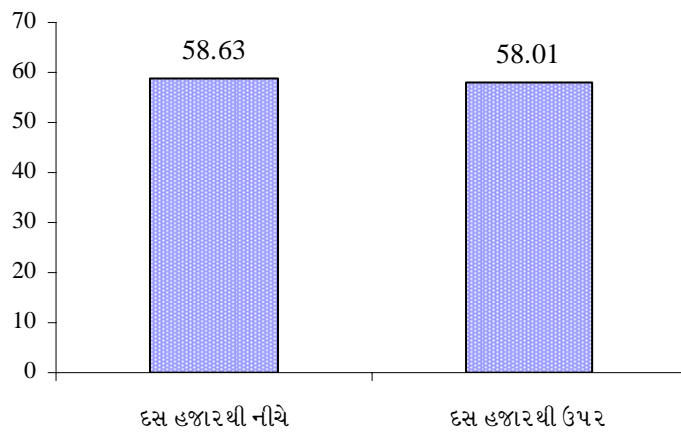
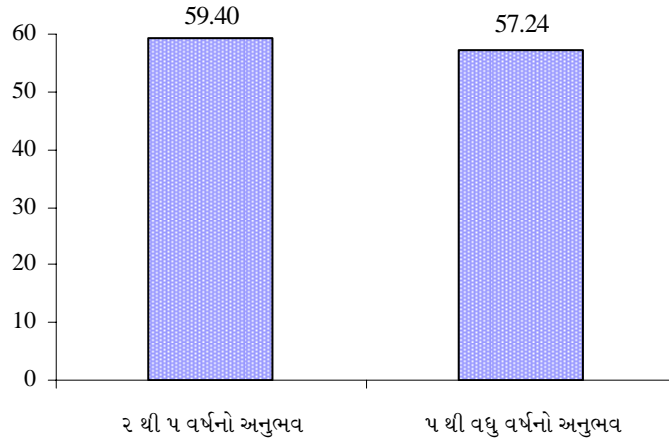
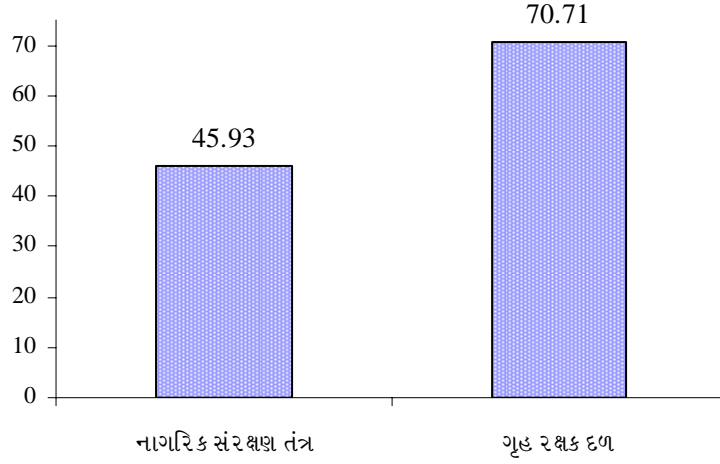
કર્મચારીની શાખા અને માસિક આવક ( $A \times C$ ), નું એફ-મૂલ્ય **1.33** છે. જે સાર્થકતાની કક્ષાએ બિનસાર્થક છે. ઉપરાંત કર્મચારીનો અનુભવ અને માસિક આવક ( $B \times C$ ), નું એફ-મૂલ્ય **13.03** છે. જે **0.01** સાર્થકતાની કક્ષાએ સાર્થક જોવા મળે છે અને કર્મચારીની શાખા, અનુભવ અને માસિક આવક ( $A \times B \times C$ ), નું એફ-મૂલ્ય **22.38** છે. જે **0.01** સાર્થકતાની કક્ષાએ સાર્થક જોવા મળે છે તેથી કહી શકાય કે વ્યવસાયિક સંતોષની બાબતમાં કર્મચારીની શાખા અને માસિક આવક ( $A \times C$ ), એ વ્યવસાયિક સંતોષ પર નિમ્નકક્ષાની અસર ઉત્પન્ન કરે છે જ્યારે ઘટકો ( $A \times B$ ), અને ( $B \times C$ ), અને ( $A \times B \times C$ ), ઘટકોના પ્રાપ્ત થયેલા પ્રાપ્તાંકો સંદર્ભે કહી શકાય કે ઉપરોક્ત ઘટકોની આંતરક્રિયાત્મક અસરએ વ્યવસાયિક સંતોષ પર જોવા મળે છે. આથી ઉપરોક્ત પરિણામ સંદર્ભે કહી શકાય કે સંરક્ષણ કર્મચારીઓમાં શાખા, અનુભવ અને માસિક આવકની બાબતથી ફક્ત, કર્મચારીની શાખા અને અનુભવ સંદર્ભે એ સિવાય કોઈ અન્ય ઘટકો પર વ્યવસાય સંતોષ સંદર્ભે આંતર ક્રિયાત્મક અસર એ નહિવત જોવા મળે છે.

સરંક્ષણ કર્મચારીઓની શાખા, વ્યવસાયિક અનુભવ અને માસિક આવકના

વ્યવસાયિક સંતોષનાં પ્રાપ્તાંકોનાં મધ્યકોનો આલેખ

Y ધરી પર

5 સે.મી. = 10 પ્રાપ્તાંકો



#### 4.8 સંરક્ષણ કર્મચારીઓનાં વ્યક્તિગત પરીબળો અને વ્યવસાયીક સંતોષનું એકમાર્ગીય વિચરણ પૃથ્થકરણ

##### 4.8.1 સંરક્ષણ કર્મચારીઓના કૌટુંબિક દરજ્જો અને વ્યવસાયીક સંતોષનું એક માર્ગીય વિચરણ પૃથ્થકરણ

સંરક્ષણ કર્મચારીઓના કૌટુંબિક દરજ્જો (સાધારણ, મધ્યમ અને ઉચ્ચ) નાં સંદર્ભ રચવામાં આવેલ શુન્ય ઉત્કલ્પના (32) ની ચકાસણી કરવા માટે તેમજ ત્રણ ઘટકની વ્યવસાયીક સંતોષ પર અસર જાણવા માટે એક માર્ગીય વિચરણ પૃથ્થકરણ દ્વારા એફ-મૂલ્ય શોધવામાં આવેલ છે. તેની ચર્ચા નીચે મુજબ દર્શાવવામાં આવી છે.

H.O.-; 32 સંરક્ષણ કર્મચારીઓના કૌટુંબિક દરજ્જો (સાધારણ, મધ્યમ અને ઉચ્ચ) ની આંતરક્રિયાત્મક અસર વ્યવસાયીક સંતોષ પર જોવા મળશે નહીં.

#### કોષ્ટક -4. 38

સાધારણ કૌટુંબિક દરજ્જો, મધ્યમ કૌટુંબિક દરજ્જો અને ઉચ્ચ કૌટુંબિક દરજ્જો ધરાવતા સંરક્ષણ કર્મચારીઓના વ્યવસાયીક સંતોષનાં પ્રાપ્તાંકોનું એક માર્ગીય વિચરણ પૃથ્થકરણ.

| ચલનો ઉદભવ | સ્વાતંત્ર્ય સંખ્યા | વર્ગોનો સરવાળો | પ્રચરણ  | એફ-મૂલ્ય | સાર્થકતાની કક્ષા |
|-----------|--------------------|----------------|---------|----------|------------------|
| BSS       | 2                  | 8224.94        | 4112.47 | 53.27    | 0.01             |
| WSS       | 477                | 36829.27       | 77.210  |          |                  |
| TSS       | 479                | 45054.19       |         |          |                  |

સંરક્ષણ કર્મચારીઓના કૌટુંબિક દરજ્જોનાં ત્રણ વિભાગ પાડવામાં આવ્યા હતા.

1. સાધારણ કૌટુંબિક દરજ્જો, 2. મધ્યમ કૌટુંબિક દરજ્જો, 3. ઉચ્ચ કૌટુંબિક દરજ્જો.

ઉપરોક્ત 4.38 કોષ્ટક પરથી જોઈ શકાય છે કે સંરક્ષણ કર્મચારીઓમાં કૌટુંબિક દરજ્જાના સંદર્ભમાં કરેલી ગણતરીનાં પરિણામે પ્રાપ્ત થયેલ એફ-મૂલ્ય **53.27** છે. જે **0.01** કક્ષાએ સાર્થકતા ધરાવે છે. આથી ઉત્કલ્પનાનો સ્વિકાર કરવામાં આવતો નથી. તેથી પરિણામ પરથી કહી શકાય કે સંરક્ષણ કર્મચારીઓમાં કૌટુંબિક દરજ્જાનાં (સાધારણ, મધ્યમ, ઉચ્ચ) સંદર્ભમાં વ્યવસાયિક સંતોષ પર આંતરક્રિયાત્મક અસર જોવા મળે છે.

#### 4.8.2 સંરક્ષણ કર્મચારીઓના ઉપરી અધિકારીઓ સાથેના સંબંધો અને વ્યવસાયિક સંતોષનું એક માર્ગિય વિચરણ પૃથ્થકરણ

સંરક્ષણ કર્મચારીઓના ઉપરી અધિકારીઓ સાથેના સંબંધો (સારા, સામાન્ય અને ખરાબ) નાં સંદર્ભ રચવામાં આવેલ શુન્ય ઉત્કલ્પના (41) ની ચકાસણી કરવા માટે તેમજ ત્રણ ઘટકની વ્યવસાયિક સંતોષ પર અસર જાણવા માટે એક માર્ગિય વિચરણ પૃથ્થકરણ દ્વારા એફ-મૂલ્ય શોધવામાં આવેલ છે. તેની ચર્ચા નીચે મુજબ દર્શાવવામાં આવી છે.

H.O.-; 41 સંરક્ષણ કર્મચારીઓના ઉપરી અધિકારીઓ સાથેના સંબંધો (સારા, સામાન્ય અને ખરાબ) ની આંતરક્રિયાત્મક અસર વ્યવસાયિક સંતોષ પર જોવા મળશે નહીં.

### કોષ્ટક – 4.39

કર્મચારીઓમાં ઉપરી અધિકારીઓ સાથેના સારા સંબંધો, સામાન્ય સંબંધો અને ખરાબ સંબંધો ધરાવતા સંરક્ષણ કર્મચારીઓના વ્યવસાયિક સંતોષનાં પ્રાપ્તાંકોનું એક માર્ગિય વિચરણ પૃથ્થકરણ.

| ચલનો ઉદભવ | સ્વાતંત્ર્ય સંખ્યા | વર્ગોનો સરવાળો | પ્રચરણ   | એફ-મૂલ્ય | સાર્થકતાની કક્ષા |
|-----------|--------------------|----------------|----------|----------|------------------|
| BSS       | 2                  | 42758.72       | 21379.36 | 87.23    | 0.01             |
| WSS       | 477                | 116921.1       | 245.12   |          |                  |
| TSS       | 479                | 159679.9       |          |          |                  |

સંરક્ષણ કર્મચારીઓના ઉપરી અધિકારીઓ સાથેના સંબંધોનાં ત્રણ વિભાગ પાડવામાં આવ્યા હતા. 1. ઉપરી અધિકારીઓ સાથેના સારા સંબંધો, 2. ઉપરી અધિકારીઓ સાથેના સામાન્ય સંબંધો, 3. ઉપરી અધિકારીઓ સાથેના ખરાબ સંબંધો.

ઉપરોક્ત 4.39કોષ્ટક પરથી જોઈ શકાય છે કે સંરક્ષણ કર્મચારીઓમાં ઉપરી અધિકારીઓ સાથેના સંબંધોના સંદર્ભમાં કરેલી ગણતરીનાં પરિણામે પ્રાપ્ત થયેલ એફ-મૂલ્ય **87.23** છે. જે **0.01** કક્ષાએ સાર્થકતા ધરાવે છે. આથી ઉત્કલ્પનાનો સ્વિકાર કરવામાં આવતો નથી. તેથી પરિણામ પરથી કહી શકાય કે સંરક્ષણ કર્મચારીઓમાં ઉપરી અધિકારીઓ સાથેના સંબંધો (સારા, સામાન્ય, ખરાબ)ના સંદર્ભમાં વ્યવસાયિક સંતોષ પર આંતરક્રિયાત્મક અસર જોવા મળે છે.

#### 4.8.3 સંરક્ષણ કર્મચારીઓના સહ કર્મચારીઓ સાથેના સંબંધો અને વ્યવસાયિક સંતોષનું એક માર્ગિય વિચરણ પૃથ્થકરણ

સંરક્ષણ કર્મચારીઓના સહ કર્મચારીઓ સાથેના સંબંધો (સારા, સામાન્ય અને ખરાબ) નાં સંદર્ભ રચવામાં આવેલ શુન્ય ઉત્કલ્પના (45) ની ચકાસણી કરવા માટે તેમજ ત્રણ

ઘટકની વ્યવસાયિક સંતોષ પર અસર જાણવા માટે એક માર્ગિય વિચરણ પૃથ્થકરણ દ્વારા એફ-મૂલ્ય શોધવામાં આવેલ છે. તેની ચર્ચા નીચે મુજબ દર્શાવવામાં આવી છે.

H.O.-; 45 સંરક્ષણ કર્મચારીઓના સહ કર્મચારીઓ સાથેના સંબંધો (સારા, સામાન્ય અને ખરાબ) ની આંતરક્રિયાત્મક અસર વ્યવસાયિક સંતોષ પર જોવા મળશે નહીં.

#### કોષ્ટક - 4.40

કર્મચારીઓમાં સહ કર્મચારીઓ સાથેના સારા સંબંધો, સામાન્ય સંબંધો અને ખરાબ સંબંધો ધરાવતા સંરક્ષણ કર્મચારીઓના વ્યવસાયિક સંતોષનાં પ્રાપ્તાંકોનું એક માર્ગિય વિચરણ પૃથ્થકરણ.

| ચલનો ઉદભવ | સ્વાતંત્ર્ય સંખ્યા | વર્ગોનો સરવાળો | પ્રચરણ   | એફ-મૂલ્ય | સાર્થકતાની કક્ષા |
|-----------|--------------------|----------------|----------|----------|------------------|
| BSS       | 2                  | 35878.84       | 17939.42 | 69.13    | 0.01             |
| WSS       | 477                | 123801.0       | 259.55   |          |                  |
| TSS       | 479                | 159679.9       |          |          |                  |

સંરક્ષણ કર્મચારીઓના સહ કર્મચારીઓ સાથેના સંબંધોનાં ત્રણ વિભાગ પાડવામાં આવ્યા હતા. 1. સહ કર્મચારીઓ સાથેના સારા સંબંધો, 2. સહ કર્મચારીઓ સાથેના સામાન્ય સંબંધો, 3. સહ કર્મચારીઓ સાથેના ખરાબ સંબંધો.

ઉપરોક્ત 4.40 કોષ્ટક પરથી જોઈ શકાય છે કે સંરક્ષણ કર્મચારીઓમાં સહ કર્મચારીઓ સાથેના સંબંધોના સંદર્ભમાં કરેલી ગણતરીનાં પરિણામે પ્રાપ્ત થયેલ એફ-મૂલ્ય **69.13** છે. જે **0.01** કક્ષાએ સાર્થકતા ધરાવે છે. આથી ઉત્કલ્પનાનો સ્વિકાર કરવામાં આવતો નથી. તેથી પરિણામ પરથી કહી શકાય કે સંરક્ષણ કર્મચારીઓમાં સહ કર્મચારીઓ સાથેના સંબંધો (સારા, સામાન્ય, ખરાબ)ના સંદર્ભમાં વ્યવસાયિક સંતોષ પર આંતરક્રિયાત્મક અસર જોવા મળે છે.



## 4.9 સંરક્ષણ કર્મચારીઓનાં વ્યક્તિગત પરિબળો અને વ્યવસાયિક સંતોષનું ટી – મૂલ્ય

### 4.9.1 સંરક્ષણ ક્ષેત્રના કર્મચારીઓની શાખા અને વ્યવસાયિક સંતોષનું ટી-મૂલ્ય

સંરક્ષણ ક્ષેત્રના કર્મચારીઓની શાખા (નાગરિક સંરક્ષણ ક્ષેત્ર અને ગ્રહરક્ષક દળના કર્મચારીઓ) માં વ્યવસાયિક સંતોષની બાબતમાં કઈ તફાવત ધરાવે છે કે કેમ તે જાણવા માટે ટી-મૂલ્યના ઉપયોગ દ્વારા નીચેની ઉત્કલ્પનાની ચકાસણી કરવામાં આવી હતી.

**H.O. -: 26** નાગરિક સંરક્ષણ તંત્ર અને ગ્રહ રક્ષક દળનાં કર્મચારીઓના વ્યવસાયિક સંતોષના પ્રાપ્તાંકોનાં મધ્યકો વચ્ચે કોઈ સાર્થક તફાવત જોવા મળશે નહીં.

#### કોષ્ટક નં., 4.41

નાગરિક સંરક્ષણ તંત્ર અને ગ્રહ રક્ષક દળ કર્મચારીઓમાં વ્યવસાયિક સંતોષના પ્રાપ્તાંકોનું ટી-મૂલ્ય  
(N-480)

| ક્રમ | વિગત                 | સંખ્યા | મધ્યક | પ્રમાણ વિચલન | ટી-મૂલ્ય | સાર્થકતાની કક્ષા |
|------|----------------------|--------|-------|--------------|----------|------------------|
| 1    | નાગરિક સંરક્ષણ તંત્ર | 240    | 45.93 | 15.09        | 20.24    | 0.01             |
| 2    | ગ્રહ રક્ષક દળ        | 240    | 70.71 | 11.51        |          |                  |

કોષ્ટક નં.4.41 માં દર્શાવેલી માહિતી પરથી સ્પષ્ટ થાય છે કે સંરક્ષણ તંત્રમાં નાગરિક સંરક્ષણ તંત્ર અને ગ્રહ રક્ષક દળમાં કર્મચારીઓનાં વ્યવસાયિક સંતોષનાં પ્રાપ્તાંકોનાં મધ્યક અનુક્રમે 45.93 અને 70.71 છે. તેનું ટી-મૂલ્ય 20.24 જ 0.01 સાર્થકતાની કક્ષાએ સાર્થક

જોવા મળ છે. તેથી અહીં શૂન્ય ઉત્કલ્પનાનો નો અસ્વિકાર કરવામાં આવે છે તેથી કહી શકાય કે નાગરિક સંરક્ષણ તંત્ર અને ગ્રહ રક્ષક દળના કર્મચારીઓમાં વ્યવસાયિક સંતોષની બાબતમાં કોઈ તફાવત જોવા મળે છે. આમ, ઉપરોક્ત પરિણામ સંદર્ભમાં કહી શકાય કે સંરક્ષણ કર્મચારીઓમાં નાગરિક સંરક્ષણ તંત્રના કર્મચારીઓ કરતાં ગૃહરક્ષક દળનાં કર્મચારીઓને વ્યવસાયિક સંતોષની અસર વધુ જોવા મળે છે. જેમાં પાછળ શક્ય કારણ આપી શકાય કે કર્મચારીને તેની પોતાની જીવનશૈલી, કુટુંબનો સહકાર અને વ્યવસાયી પસંદ પૂરતી જરૂરીયાત સંતોષ થતો હોય તો વ્યવસાય સંતોષની માત્રામાં વધારો થઈ શકે છે.

#### 4.9.2 કર્મચારીઓનાં અનુભવ અને વ્યવસાયિક સંતોષની ટી-મૂલ્ય

સંરક્ષણ ક્ષેત્રનાં કર્મચારીઓમાં અનુભવના (2 થી 5 વર્ષના અનુભવ અને 5 વર્ષથી વધુ અનુભવ) સંદર્ભમાં વ્યવસાયિક સંતોષની બાબતમાં કઈ તફાવત ધરાવે છે કે કેમ તે જાણવા માટે ટિ-કસોટીનો ઉપયોગ ધ્વારા નીચે મુજબની ઉત્કલ્પનાની ચકાસણી કરવામાં આવી હતી.

**H.O. -:** 2 થી 5 વર્ષનો અનુભવ ધરાવતાં અને 5 વર્ષથી વધુ અનુભવ ધરાવતા કર્મચારી ઓના વ્યવસાયિક સંતોષના પ્રાપ્તાંકોમાં મધ્યકો વચ્ચે સાર્થક તફાવત જોવા મળશે નહીં.

#### કોષ્ટક નં - 4.42

અનુભવના સંદર્ભમાં કર્મચારીઓનાં વ્યવસાયિક સંતોષના પ્રાપ્તાંકોનું ટિ-મૂલ્ય  
(N-480)

| ક્રમ | વિગત                | સંખ્યા | મધ્યક | પ્રમાણ વચ્ચે | ટિ-મૂલ્ય | સાર્થકતાની કક્ષા |
|------|---------------------|--------|-------|--------------|----------|------------------|
| 1    | 2 થી 5 વર્ષનો અનુભવ | 240    | 59.40 | 16.85        | 1.29     | N.S.             |
| 2    | 5 વર્ષથી વધુ અનુભવ  | 240    | 57.24 | 19.55        |          |                  |

કોષ્ટકમાં 4.42 માં દર્શાવેલી માહિતી પરથી સ્પષ્ટ થાય છે કે કર્મચારીઓમાં 2 થી 5 વર્ષનો અનુભવ અને 5 વર્ષથી વધુ અનુભવ ધરાવતા કર્મચારીઓમાં વ્યવસાયિક સંતોષના પ્રાપ્તાંકોના મધ્યકો અનુક્રમે 59.40 અને 57.24 છે. તેનું ટિ-મૂલ્ય 1.29 છે. જે સાર્થકતાની કક્ષાએ સાર્થક જોવા મળતું નથી. તેથી અહીં શૂન્ય ઉત્કલ્પના નં. 27 નો સ્વીકાર કરવામાં આવે છે કે, કર્મચારીઓમાં 2 થી 5 વર્ષનો અનુભવ ધરાવતા અને 5 વર્ષથી વધુ અનુભવ ધરાવતા કર્મચારીઓનાં વ્યવસાયિક સંતોષની બાબતમાં કોઈ તફાવત જોવા મળતો નથી. આથી ઉપરોક્ત પરિણામ પરથી કહી શકાય કે સંરક્ષણ કર્મચારીઓમાં અનુભવની (2 થી 5 વર્ષનો અનુભવ અને 5 વર્ષથી વધુનો અનુભવ)ની બાબતથી વ્યવસાયિક સંતોષ પરત્વે કોઈ ભિન્નતા જોવા મળતી નથી.

#### 4.9.3 કર્મચારીઓની માસિક આવક અને વ્યવસાયિક સંતોષની ટી-મૂલ્ય

– સંરક્ષણ ક્ષેત્ર નાં કર્મચારીઓની માસિક આવકનાં ( દશ હજાર ની નચે અને દસ હજાર થી ઉપર ની ) સંદર્ભ માં વ્યવસાયિક સંતોષની બાબતમાં કઈ તફાવત ધરાવે છે કે કેમ તે જાણવા માટે ટી- કસોટીનાં ઉપયોગ દ્વારાનીચેની ઉત્કલ્પના ની ચકાસથી કરવામાં આવી હતી.

**H.O. :- 28** દશ હજારથી નીચે અને દશ હજારથી વધુ માસિક આવક ધરાવતા કર્મચારીઓનાં વ્યવસાયિક સંતોષનાં પ્રાપ્તાંકોનાં મધ્યકો વચ્ચે કોઈ આર્થિક તફાવત જોવા મળશે નહીં.

#### કોષ્ટક – 4.43

માસિક આવકનાં સંદર્ભમાં કર્મચારીઓનાં વ્યવસાયિક સંતોષનાં પ્રાપ્તાંકોનું ટી-મુલ્ય

( N=480)

| ક્રમ | વિગત           | સંખ્યા | મધ્યક | પ્રમાણ વિચલન | ટી – મૂલ્ય | સાર્થકતાની કથા |
|------|----------------|--------|-------|--------------|------------|----------------|
| 1    | દશ હજારથી નીચે | 240    | 58.63 | 18.45        | 0.46       | N.S            |
| 2    | દશ હજારથી ઉપર  | 240    | 58.01 | 18.09        |            |                |

કોષ્ટકમાં 4.43 દર્શાવેલી માહિતી પરથી સ્પષ્ટ થાય છે કે દસ હજારથી નીચે અને દસ હજારથી ઉપર ની માસિક આવક ધરાવતાં કર્મચારીઓનાં વ્યવસાયિક સંતોષનાં પ્રાપ્તાંકોના મધ્યકો અનુક્રમે 58.63 અને 58.01 છે. તેનું ટી મૂલ્ય 0.46 છે. જે સાર્થકતાની કક્ષાએ અસાર્થક જોવા મળે છે. તેથી શુન્ય ઉત્કલ્પના ન.28 નો સ્વિકાર કરતા કહી શકાય કે કર્મચારીઓનાં માસિક આવક દસહજારથી નીચે અને દસ હજારથી ઉપર માસિક આવક ધરાવતા કર્મચારી ઓમાં વ્યવસાયિક સંતોષની બાબતમાં સાર્થક તફાવત જોવા મળતો નથી. તેથી માસિક આવક પરત્વે વ્યવસાયિક સંતોષની બાબતે સંરક્ષણ કર્મચારીઓમાં કોઈ ભિન્નતા જોવા મળતી નથી.

#### 4.9.4 કર્મચારીઓની શૈક્ષણિક લાયકાત અને વ્યવસાયિક સંતોષનું ટી-મૂલ્ય

સંરક્ષણ ક્ષેત્રનાં કર્મચારીઓમાં શૈક્ષણિક લાયકાત (ગ્રેજ્યુએટથી નીચે અને ગ્રેજ્યુએટ ઉપર સંદર્ભમાં વ્યવસાયિક સંતોષની બાબતમાં કઈ તફાવત ધરાવે છે કે કેમ તે જાણવા માટે ટી-મૂલ્યના ઉપયોગ ધ્વારા નીચેની ઉત્કલ્પનાની ચકાસણી કરવામાં આવી હતી.

**H.O.- : 29** ગ્રેજ્યુએટથી નીચે અને ગ્રેજ્યુએટથી ઉપરની શૈક્ષણિક લાયકાત ધરાવતા કર્મચારીઓમાં વ્યવસાયિક સંતોષના પ્રાપ્તાંકોના મધ્યકો વચ્ચે કોઈ સાર્થક તફાવત જોવા મળશે નહીં.

#### કોષ્ટક નં - 4.4 4

શૈક્ષણિક લાયકાતના સંદર્ભમાં કર્મચારીઓના વ્યવસાયિક સંતોષના પ્રાપ્તાંકોનું ટી-મૂલ્ય

(N-480)

| ક્રમ | વિગત              | સંખ્યા | મધ્યક | પ્રમાણ વચ્ચે | ટી-મૂલ્ય | સાર્થકતાની કક્ષા |
|------|-------------------|--------|-------|--------------|----------|------------------|
| 1    | ગ્રેજ્યુએટથી નીચે | 295    | 50.72 | 17.54        | 13.54    | 0.01             |
| 2    | ગ્રેજ્યુએટથી ઉપર  | 185    | 70.45 | 11.67        |          |                  |

કોષ્ટક નં. 4.44 માં દર્શાવેલી માહિતી પરથી સ્પષ્ટ થાય છે કે તેમાં કર્મચારી ગ્રેજ્યુએટથી નીચે અને ગ્રેજ્યુએટથી ઉપરની શૈક્ષણિક લાયકતા ધરાવતાં કર્મચારીઓનાં વ્યવસાયિક સંતોષનાં પ્રાપ્તાંકોના મધ્યકો અનુક્રમે 50.72 અને 70.45 છે. તેનું ટી-મૂલ્ય 13.54 છે. જે 0.01 સાર્થકતાની કક્ષાએ સાર્થક જોવા મળે છે. તેથી શૂન્ય ઉત્કલ્પનો અસ્વીકાર કરવામાં આવે છે. અને તેથી કહી શકાય કે કર્મચારીઓમાં ગ્રેજ્યુએટથી નીચે અને ગ્રેજ્યુએટથી ઉપરની શૈક્ષણિક લાયકાત ધરાવતા કર્મચારીઓમાં વ્યવસાયિક સંતોષની બાબતમાં કોઈ તફાવત જોવા મળતો છે. ઉપરોક્ત પરિણામો સંદર્ભ કહી શકાય કે સંરક્ષણ કર્મચારીઓમાં શૈક્ષણિક લાયકાત (ગ્રેજ્યુએટથી નીચે અને ગ્રેજ્યુએટથી ઉપર) ની બાબતથી વ્યવસાયિક સંતોષની સંદર્ભ ભિન્નતા જોવા મળે છે. જેના સંદર્ભ શક્ય કારણ આપી શકાય કે જેમની શૈક્ષણિક લાયકાત વધુ હોય તેમને એ મુજબનું વ્યવસાયિક ક્ષેત્ર અને સુવિધા પ્રાપ્ત થતી હોય છે તેથી વધુ શૈક્ષણિક લાયકાત ધરાવતા કર્મચારીઓને વ્યવસાયિક સંતોષની અસર વધુ જોવા મળે તે શક્ય છે.

#### 4.9.5 કર્મચારીઓના વ્યવસાયિક વિભાગ અને વ્યવસાયિક સંતોષનું ટી – મૂલ્ય

સંરક્ષણ ક્ષેત્રના કર્મચારીઓના વ્યવસાયિક વિભાગ (ટેકનિકલ અને બિન ટેકનિકલ) સંદર્ભમાં વ્યવસાયિક સંતોષની બાબતમાં કઈ તફાવત ધરાવે છે કે કેમ તે જાણવા માટે ટિ મૂલ્યના ઉપયોગ ધ્વારા નીચેની ઉત્કલ્પનાની ચકાસણી કરવામાં આવી હતી.

**H.O. -:** 30 ટેકનિકલ અને બિન ટેકનિકલ વ્યવસાયિક વિભાગ ધરાવતા કર્મચારીઓના

વ્યવસાયિક સંતોષના પ્રાપ્તાંકોના મધ્યકો વચ્ચે સાર્થક તફાવત જોવા મળશે નહીં.

## કોષ્ટક નં - 4.45

વ્યવસાયિક વિભાગના સંદર્ભમાં કર્મચારીઓના વ્યવસાયિક સંતોષના

પ્રાપ્તાંકોનું ટી - મૂલ્ય

(N-480)

| ક્રમ | વિગત        | સંખ્યા | મધ્યક | પ્રમાણ<br>વિચલન | ટિ-મૂલ્ય | સાર્થકતાની<br>કક્ષા |
|------|-------------|--------|-------|-----------------|----------|---------------------|
| 1    | ટેકનિકલ     | 102    | 47.95 | 13.93           | 6.77     | 0.01                |
| 2    | બિન ટેકનિકલ | 378    | 61.12 | 18.29           |          |                     |

કોષ્ટકમાં 4.45 માં દર્શાવેલી માહિતી પરથી સ્પષ્ટ થાય છે કે તેમાં કર્મચારીઓમાં ટેકનિકલ અને બિન ટેકનિકલ ક્ષેત્રના વ્યવસાયિક વિભાગના કર્મચારીઓના વ્યવસાયિક સંતોષના પ્રાપ્તાંકોના મધ્યકો અનુક્રમે 47.95 અને 61.12 છે. તેનું ટિ-મૂલ્ય 6.77 છે. જે 0.01 સાર્થકતાની કક્ષા અસાર્થકતા ધરાવે છે. તેથી શૂન્ય ઉત્કલ્પનાનો અસ્વિકાર કરવામાં આવે છે કે કર્મચારીઓમાં ટેકનિકલ અને બિન ટેકનિકલ વ્યવસાયિક વિભાગ ધરાવતા કર્મચારીઓમાં વ્યવસાયિક સંતોષની બાબતમાં કોઈ તફાવત જોવા મળે છે. આમ, ઉપરોક્ત પરિણામોનાં સંદર્ભમાં કહી શકાય કે સંરક્ષણ કર્મચારીઓમાં વ્યવસાયિક વિભાગનાં સંદર્ભમાં ભિન્નતા જોવા મળે છે. જેમાં ટેકનિકલ વ્યવસાયિક વિભાગ કરતાં બિન ટેકનિકલ વ્યવસાયિક વિભાગનાં કર્મચારીઓને વ્યવસાયિક સંતોષની અસર વધુ જોવા મળે છે.

### 4.9.6 કર્મચારી ઓનાં કુટુંબનો પ્રકાર અને વ્યવસાયિક સંતોષની ટી- મૂલ્ય

— સંરક્ષણ ક્ષેત્રનાં કર્મચારીઓનાં કુટુંબનાં પ્રકાર (સંયુક્ત અને વિભક્ત) નાં સંદર્ભ વ્યવસાયિક સંતોષની બાબતમાં તફાવત ધરાવે છે કે કેમ તે જાણવા માટે ટી-મૂલ્યનો ઉપયોગ ધ્વારા નીચેની ઉત્કલ્પનાની ચકાસણી કરવામાં આવી હતી .

**H.O. -:31** સંયુક્ત અને વિભક્ત કુટુંબનાં પ્રકાર ધરાવતા કર્મચારીઓનાં વ્યવસાયિક સંતોષનાં પ્રાપ્તાંકો ના મધ્યકો વચ્ચે સાર્થક તફાવત જોવા મળશે નહીં.

**કોષ્ટક - 4.46**

**કુટુંબનાં પ્રકાર સંદર્ભમાં કર્મચારીઓનાં વ્યવસાયિક સંતોષનાં**

**પ્રાપ્તાંકોનું ટી- મૂલ્ય**

**N = 480**

| ક્રમ | વિગત    | સંખ્યા | મધ્યક | પ્રમાણ વિચલન | ટી - મૂલ્ય | સાર્થકતાની કથા |
|------|---------|--------|-------|--------------|------------|----------------|
| 1    | સંયુક્ત | 142    | 51.05 | 15.39        | 5.86       | 0.01           |
| 2    | વિભક્ત  | 338    | 61.38 | 18.52        |            |                |

કોષ્ટક 4.46 માં દર્શાવેલી માહિતી પરથી સ્પષ્ટ થાય છે કે કર્મચારીઓમાં તેમનાં સંયુક્ત અને વિભક્ત કુટુંબનાં પ્રકાર માં ધરાવતાં કર્મચારીઓના વ્યવસાયિક સંતોષના પ્રાપ્તાંકો નાં મધ્યકો અનુક્રમે 51.05 અને 61.38 છે તેમનું ટી- મૂલ્ય 5.86 છે જે 0.01 કક્ષા એ સાર્થકતા ધરાવે છે તેથી શુન્ય ઉત્કલ્પનાનો અસ્વીકાર કરતા કહી શકાય કે કર્મચારીઓમાં સંયુક્ત અને વિભક્તકુટુંબ ધરાવતા કર્મચારીઓમાં વ્યવસાયિક સંતોષની બાબતમાં તફાવત જોવા મળે છે કોષ્ટકમાં દર્શાવેલા મધ્યકો પરથી સ્પષ્ટ થાય છે કે કર્મચારીઓમાં સંયુક્ત કુટુંબ ધરાવતા કર્મચારીઓ કરતા વિભક્ત કુટુંબ કર્મચારીઓ વ્યવસાયિક સંતોષ વધુ ધરાવે છે.

અહીં પ્રસ્તુત પરિણામ પાછળ શક્ય કારણ આપતા કહી શકાય છે કે કર્મચારીઓનાં કુટુંબનો પ્રકાર એ જો વિભક્ત પ્રકારનો હોય તો તેને પોતાના વ્યવસાયમાંથી થતી આવક સંદર્ભ તેના સામાજિક - કોટુંબિક અને વ્યક્તિગત ઘટકો માં સ્વતંત્ર પણે નિર્ણય લઈને તેનો ઉપયોગ કરી શકે છે જ્યારે સંયુક્ત કુટુંબમાં રહેતા કર્મચારી એ તેનાં વ્યવસાયની આવક જે કોઈપણ કક્ષાની હોય પરંતુ તેના કુટુંબના કોઈ મૂલ્ય વ્યક્તિના હાથમાં વહિવટ હોવાથી તેના થી તેની બધીજ જરૂરીયાત અમુક અંશે સંકોચાતી હોવાથી તેના થી વ્યવસાય સંતોષ ઉપર અસર ઉત્પન થઈ શકે છે.

#### 4.9.7 કર્મચારીઓના કૌટુંબિક દરજ્જાના સંદર્ભમાં વ્યવસાયિક સંતોષનું ટી-મૂલ્ય

**H.O.-:** 33. સાધારણ અને મધ્યમ કૌટુંબિક દરજ્જો ધરાવતા કર્મચારીઓના વ્યાવસાયિક સંતોષનાં પ્રાપ્તાંકોના મધ્યકો વચ્ચે સાર્થક તફાવત જોવા મળશે નહીં.

**H.O.-:**34 મધ્યમ અને ઉચ્ચ કૌટુંબિક દરજ્જો ધરાવતા કર્મચારીઓના વ્યાવસાયિક સંતોષનાં પ્રાપ્તાંકોના મધ્યકો વચ્ચે સાર્થક તફાવત જોવા મળશે નહીં.

**H.O.-:**35 ઉચ્ચ અને સાધારણ કૌટુંબિક દરજ્જો ધરાવતા કર્મચારીઓના વ્યાવસાયિક સંતોષનાં પ્રાપ્તાંકોના મધ્યકો વચ્ચે સાર્થક તફાવત જોવા મળશે નહીં.

#### કોષ્ટક નં. 4.47

કર્મચારીઓમાં સાધારણ, મધ્યમ અને ઉચ્ચ કૌટુંબિક દરજ્જો ધરાવતા

કર્મચારીઓનાં વ્યવસાયિક સંતોષનાં પ્રાપ્તાંકોનું ટિ - મૂલ્ય

(N=480)

| ક્રમ | વિગત                   | સંખ્યા | મધ્યક | પ્રમાણ વિચલન | ટી-મૂલ્ય       | સાર્થકતાની કક્ષા |
|------|------------------------|--------|-------|--------------|----------------|------------------|
| 1    | સાધારણ કૌટુંબિક દરજ્જો | 319    | 51.43 | 17.48        | 1 Vs 2 = 13.21 | 0.01             |
| 2    | મધ્યમ કૌટુંબિક દરજ્જો  | 130    | 72.96 | 9.93         | 1 Vs 3 = 5.12  | 0.01             |
| 3    | ઉચ્ચ કૌટુંબિક દરજ્જો   | 31     | 67.88 | 11.64        | 2 Vs 3 = 2.48  | 0.05             |

કોષ્ટક નં.4.47 માં દર્શાવેલી માહિતી પરથી સ્પષ્ટ થાય છે કે તેમાં કર્મચારીઓમાં સાધારણ કૌટુંબિક દરજ્જો અને મધ્યમ કૌટુંબિક દરજ્જો ધરાવતા કર્મચારીઓના વ્યવસાયિક સંતોષનાં પ્રાપ્તાંકોના મધ્યકો અનુક્રમે 51.43 અને 72.96 છે. તેનું ટી-મૂલ્ય 13.21 છે. જે 0.01 સાર્થકતાની કક્ષાએ સાર્થક જોવા મળે છે. તેથી શૂન્ય ઉત્કલ્પના નં.33 નો અસ્વીકાર કરવામાં આવે છે. તેથી કહી શકાય કે કર્મચારીઓમાં સાધારણ કૌટુંબિક દરજ્જો ધરાવતા કર્મચારીઓ અને મધ્યમ



કૌટુંબિક દરજ્જો ધરાવતા કર્મચારીઓમાં વ્યવસાયિક સંતોષની બાબતમાં તફાવત જોવા મળે છે. આમ, ઉપરોક્ત પરિણામનાં મધ્યકો પરથી કહી શકાય કે સંરક્ષણ કર્મચારીઓમાં કૌટુંબિક દરજ્જા (સાધારણ કૌટુંબિક દરજ્જો અને મધ્યમ કૌટુંબિક દરજ્જો)ની બાબતે વ્યવસાય સંતોષ સંદર્ભ સાધારણ કૌટુંબિક દરજ્જાની કક્ષાએ મધ્યમ કૌટુંબિક દરજ્જો ધરાવતા કર્મચારીઓને વ્યવસાયિક સંતોષની અસર વધુ જોવા મળે છે.

એ મુજબ ઉપરોક્ત કોષ્ટક 4.47 માં દર્શાવેલાં કર્મચારીઓનાં સાધારણ કૌટુંબિક દરજ્જો અને ઉચ્ચ કૌટુંબિક દરજ્જો ધરાવતા કર્મચારીઓમાં વ્યવસાયિક સંતોષના પ્રાપ્તાંકોના મધ્યકો અનુક્રમે 51.43 અને 67.88 છે. તેનું ટી-મૂલ્ય 5.12 છે. જે 0.01 સાર્થકતાની કક્ષાએ સાર્થક જોવા મળે છે. તેથી શૂન્ય ઉત્કલ્પના નાં 35 નો અસ્વીકારવામાં આવે છે. તેથી કહી શકાય કે કર્મચારીઓમાં સાધારણ કૌટુંબિક દરજ્જો ધરાવતાં કર્મચારીઓ અને ઉચ્ચ કૌટુંબિક દરજ્જો ધરાવતા કર્મચારીઓમાં વ્યવસાયિક સંતોષની બાબતમાં તફાવત જોવા મળે છે. આમ, ઉપરોક્ત પરિણામોનાં મધ્યકો પરથી કહી શકાય કે સંરક્ષણ કર્મચારીઓમાં કૌટુંબિક દરજ્જોની બાબતે વ્યવસાયિક સંતોષ સંદર્ભ સાધારણ કૌટુંબિક દરજ્જો ધરાવતા કર્મચારીઓ કરતાં ઉચ્ચ કૌટુંબિક દરજ્જો ધરાવતા કર્મચારીઓમાં વ્યવસાયિક સંતોષ વધુ જોવા મળે છે.

અહીં કોષ્ટક 4.47 માં દર્શાવેલ કર્મચારીઓનાં મધ્યમ કૌટુંબિક દરજ્જો અને ઉચ્ચ કૌટુંબિક દરજ્જો ધરાવતા કર્મચારીઓમાં વ્યવસાયિક સંતોષના પ્રાપ્તાંકોના મધ્યકો અનુક્રમે 72.96 અને 67.88 છે. તેનું ટી-મૂલ્ય 2.48 છે. જે 0.05 સાર્થકતાની કક્ષાએ સાર્થક જોવા મળે છે. તેથી શૂન્ય ઉત્કલ્પના નં. 34 નો અસ્વીકાર કરવામાં આવે છે. તેથી કહી શકાય કે કર્મચારીઓમાં મધ્યમ કૌટુંબિક દરજ્જો ધરાવતા કર્મચારીઓ અને ઉચ્ચ કૌટુંબિક દરજ્જો ધરાવતા અધિકારીઓમાં વ્યવસાયિક સંતોષની બાબતમાં તફાવત જોવા મળે છે. આમ, ઉપરોક્ત પરિણામોનાં મધ્યકો પરથી કહી શકાય કે સંરક્ષણ કર્મચારીઓમાં કૌટુંબિક દરજ્જાઓમાં મધ્યમ કૌટુંબિક દરજ્જો અને ઉચ્ચ કૌટુંબિક દરજ્જો ધરાવતા કર્મચારી કરતાં મધ્યમ કૌટુંબિક દરજ્જો ધરાવતા કર્મચારીઓને વ્યવસાયિક સંતોષની અસર વધુ જોવા મળે છે.

#### 4.9.8 – કર્મચારીઓનાં લગ્ન દરજ્જો અને વ્યવસાયિક સંતોષ નું ટી –મૂલ્ય

– સંરક્ષણ ક્ષેત્રનાં કર્મચારીઓમાં લગ્ન દરજ્જો (પરણીત અને અપરણીત) નાં સંદર્ભમાં વ્યવસાયિક સંતોષની બાબતમાં કઈ તફાવત ધરાવે છે કે કેમ તે જાણવા માટે ટી– મૂલ્ય નાં ઉપયોગ દ્વારા નિચેની ઉત્કલ્પનાની ચકાસણી કરવામાં આવી હતી

**H.O.-: 36** પરણીત અને અપરણીત લગ્ન દરજ્જો ધરાવતા કર્મચારીઓનાં વ્યવસાયિક સંતોષનાં પ્રાપ્તાંકોનાં મધ્યકો વચ્ચે કોઈ સાર્થક તફાવત જોવા મળશે નહીં.

#### કોષ્ટક 4.48

લગ્ન દરજ્જાનાં સંદર્ભમાં કર્મચારીઓનાં વ્યવસાયિક સંતોષનાં પ્રાપ્તાંકોનું ટિ – મૂલ્ય

N = 480

| ક્રમ | વિગત   | સંખ્યા | મધ્યક | પ્રમાણ વિચલન | ટી – મૂલ્ય | સાર્થકતાની કથા |
|------|--------|--------|-------|--------------|------------|----------------|
| 1    | પરણીત  | 409    | 55.87 | 18.26        | 7.46       | 0.01           |
| 2    | અપરણીત | 71     | 72.46 | 10.09        |            |                |

કોષ્ટક 4.48 માં દર્શાવેલી માહિતી પરથી સ્પષ્ટ થાય છે કે તેમાં કર્મચારીઓમાં પરણીત અને અપરણીત લગ્ન દરજ્જો ધરાવતાં કર્મચારીઓમાં વ્યવસાયિક સંતોષનાં પ્રાપ્તાંકો નાં મધ્યકો અનુક્રમે **55.87** અને **72.46** છે તેનું ટી–મૂલ્ય **7.46** છે. જે **0.01** કક્ષાએ સાર્થક જોવા મળે છે તેથી શુન્ય ઉત્કલ્પનાનો અસ્વીકાર કરતા કહી શકાય કે કર્મચારીઓમાં પરણીત અને અપરણીત દરજ્જો ધરાવતી કર્મચારીઓમાં વ્યવસાયિક સંતોષની બાબતમાં તફાવત જોવા મળે છે. કોષ્ટકમાં

દર્શાવેલા મધ્યકો પરથી સ્પષ્ટ થાય છે કે કર્મચારીમાં અપરણીત લગ્ન દરજ્જો ધરાવતા કર્મચારીઓ વ્યાવસાયિક સંતોષ વધુ ધરાવે છે.

#### 4.9.9 કર્મચારીઓનાં રહેઠાણ વિસ્તાર અને વ્યવસાયિક સંતોષનું ટી-મૂલ્ય

સંરક્ષણ ક્ષેત્રના કર્મચારીઓનાં રહેઠાણ વિસ્તાર (ગ્રામ્ય અને શહેરી)ના સંદર્ભમાં વ્યવસાયિક સંતોષની બાબતમાં કોઈ તફાવત ધરાવે છે કે કેમ તે જાણવા માટે ટી-મૂલ્યના ઉપયોગ ધ્વારા નીચેની ઉત્કલ્પનાની ચકાસણી કરવામાં આવી હતી.

**H.O.-37** ગ્રામ્ય અને શહેરી વિસ્તારના કર્મચારીઓમાં વ્યવસાયિક સંતોષના પ્રાપ્તાંકોના મધ્યકો વચ્ચે કોઈ સાર્થક તફાવત જોવા મળશે નહીં.

#### કોષ્ટક નં. 4.49

ગ્રામ્ય અને શહેરી વિસ્તારના કર્મચારીઓના વ્યવસાયિક  
સંતોષના પ્રાપ્તાંકોનું ટી-મૂલ્ય

(N-480)

| ક્રમ | વિગત            | સંખ્યા | મધ્યક | પ્રમાણ<br>વિચલન | ટી-મૂલ્ય | સાર્થકતાની કક્ષા |
|------|-----------------|--------|-------|-----------------|----------|------------------|
| 1    | ગ્રામ્ય વિસ્તાર | 293    | 50.69 | 17.59           | 13.44    | 0.01             |
| 2    | શહેરી વિસ્તાર   | 187    | 70.28 | 11.73           |          |                  |

કોષ્ટક 4.49 માં દર્શાવેલી માહિતી પરથી સ્પષ્ટ થાય કે તેમાં સંરક્ષણ ક્ષેત્રના કર્મચારીઓમાં ગ્રામ્ય વિસ્તાર અને શહેરી વિસ્તારનાં કર્મચારીઓના વ્યવસાયિક સંતોષના પ્રાપ્તાંકોના મધ્યકો અનુક્રમે 50.69 અને 70.28 છે. જેનું ટી-મૂલ્ય 13.44 છે. જે 0.01 સાર્થકતાની કક્ષાએ સાર્થક જોવા મળે છે. તેથી શૂન્ય ઉત્કલ્પના નં.37 નો અસ્વીકાર કરવામાં આવે છે તેથી કહી શકાય કે

કર્મચારીઓમાં ગ્રામ્ય વિસ્તાર અને શહેરી વિસ્તારના કર્મચારીઓમાં વ્યવસાયિક સંતોષની બાબતમાં તફાવત જોવા મળે છે. ઉપરોક્ત પરિણામોનાં મધ્યકોને આધારે કહી શકાય કે સંરક્ષણ ક્ષેત્રનાં કર્મચારીઓમાં રહેઠાંણનાં (ગ્રામ્ય અને શહેરી) નો બાબતથી વ્યવસાયીક સંતોષ સંદર્ભ ભિન્નતા જોવા મળે છે. જેમાં ગ્રામ્ય વિસ્તારનાં કર્મચારી કરતાં શહેરી વિસ્તારનાં કર્મચારીઓને વ્યવસાયીક સંતોષની અસર વધુ જોવા મળે છે.

#### 4.9.10 કર્મચારીઓની ચિંતા અને વ્યવસાયિક સંતોષનું ટી-મૂલ્ય

સંરક્ષણ ક્ષેત્રનાં કર્મચારી ઓમાં ચિંતા ( ઓછી ચિંતા અને વધુ ચિંતા અનુભવ ) નાં સંદર્ભ માં વ્યવસાયિક સંતોષની બાબત માં કઈ તફાવત ધરાવે છે કે કેમ તે જાણવા માટે ટી –મૂલ્ય નો ઉપયોગ દ્વારા નીચેની ઉત્કલ્પનાની ચકાસણી કરવામાં આવી હતી.

**H.O.-:38** ઓછી ચિંતા અને વધુ ચિંતા અનુભવતા કર્મચારી ઓમાં વ્યવસાયિક સંતોષનાં પ્રાપ્તાંકોનાં મધ્યકો વચ્ચે સાર્થક તફાવત જોવા મળશે નહીં.

#### કોષ્ટક 4.50

ચિંતાનાં સંદર્ભમાં કર્મચારીઓનાં વ્યવસાયિક સંતોષનાં પ્રાપ્તાંકોનું ટી – મૂલ્ય  
(N=480)

| ક્રમ | વિગત                | સંખ્યા | મધ્યક | પ્રમાણ વિચલન | ટી – મૂલ્ય | સાર્થકતાની કથા |
|------|---------------------|--------|-------|--------------|------------|----------------|
| 1    | ઓછી ચિંતાનું પ્રમાણ | 316    | 51.36 | 17.49        | 13.66      | 0.01           |
| 2    | વધુ ચિંતાનું પ્રમાણ | 164    | 71.74 | 10.68        |            |                |

કોષ્ટક 4.50 માં દર્શાવેલી માહિતી પરથી સપષ્ટ થાય છે કે તેમાં કર્મચારીઓમાં ઓછી ચિંતા અને વધુ ચિંતા અનુભવતા કર્મચારીઓનાં વ્યવસાયિક સંતોષનાં પ્રાપ્તાંકોનાં મધ્યકો અનુક્રમે **51.36** અને **71.74** છે તેનું ટી- મૂલ્ય **13.66** છે જે **0.01** કક્ષાએ સાર્થક જોવા મળે છે

તેથી શુન્ય ઉત્કલ્પનાનો અસ્વીકાર કરતા કહી શકાય કે કર્મચારીઓમાં ઓછી ચિંતા અને વધુ ચિંતા ધરાવતા કર્મચારીઓમાં વ્યવસાયિક સંતોષની બાબતમાં તફાવત જોવા મળે છે કોષ્ટકમાં દર્શાવેલ મધ્યકો પરથી સ્પષ્ટ થાય છે કે વધુ ચિંતાવાળા કર્મચારીઓ કરતા વધુ ઓછી ચિંતા અનુભવતા કર્મચારીઓ વ્યવસાયિક સંતોષ વધુ ધરાવે છે.

અહીં પ્રસ્તુત પરિણામ પાછળ શક્ય કારણ આપતા કહી શકાય છે કે, જે કર્મચારી વધુ ચિંતા કરે છે તે ચિંતા ને કારણે તેના સામાજીક – કૌટુંબિક કે વ્યક્તિગત કોઈપણ વ્યવહાર માં સમાયોજન સાધી શકતો નથી ઉપરાંત ચિંતાને કારણે તેના વ્યવસાયનાં સમયગાળા દરમ્યાન તેની અસર ઉત્પન્ન થાય છે તેની વ્યવસાયીક સામેલગિરી ઓછી હોય છે તેમજ વ્યવસાય સંબંધી સમસ્યાઓનું સર્જન થાય છે આથી વધુ ચિંતા કરતા કર્મચારી ઓને ચિંતાને કારણે વ્યવસાય સંતોષ એ નિમ્ન કક્ષનો હોય એ સ્વભાવિક છે.

#### 4.9.11 કર્મચારીઓમાં આક્રમકતાનું વલણ અને વ્યવસાયિક સંતોષ નું ટી-મૂલ્ય.

સંરક્ષણ ક્ષેત્રનાં કર્મચારી ઓમાં આક્રમકતાનું વલણ (ઓછી આક્રમકતા અને વધુ આક્રમકતા) સંદર્ભમાં વ્યવસાયિક સંતોષની બાબત માં કઈ તફાવત ધરાવે છે કે કેમ તે જાણવા માટે ટી –મૂલ્ય નો ઉપયોગ દ્વારા નીચેની ઉત્કલ્પનાની ચકાસણી કરવામાં આવી હતી.

**H.O.-:39** ઓછી આક્રમકતા અને વધુ આક્રમકતા અનુભવતા કર્મચારીઓનાં વ્યવસાયિક સંતોષનાં પ્રાપ્તાંકોનાં મધ્યકો વચ્ચે સાર્થક તફાવત જોવા મળશે નહીં.

### કોષ્ટક-4.51

આક્રમકતાનાં વલણનાં સંદર્ભમાં કર્મચારીઓનાં વ્યવસાયિક સંતોષનાં પ્રાપ્તાંકોનું ટી-મૂલ્ય.

(N=480)

| ક્રમ | વિગત         | સંખ્યા | મધ્યક | પ્રમાણ વિચલન | ટી - મૂલ્ય | સાર્થકતાની કથા |
|------|--------------|--------|-------|--------------|------------|----------------|
| 1    | ઓછી આક્રમકતા | 270    | 49.29 | 17.29        | 14.82      | 0.01           |
| 2    | વધુ આક્રમકતા | 210    | 69.93 | 11.78        |            |                |

કોષ્ટક 4.51 માં દર્શાવેલી માહિતી પરથી સ્પષ્ટ થય છે કે તેમાં કર્મચારીઓમાં ઓછી આક્રમકતા અને વધુ આક્રમકતા અનુભવતા કર્મચારીઓમાં વ્યવસાયિક સંતોષનાં પ્રાપ્તાંકોનાં મધ્યકો અનુક્રમે **49.29** અને **69.93** છે તેનું ટી-મૂલ્ય **14.82** છે જે **0.01** કક્ષાએ સાર્થક જોવા મળે છે તેથી શુન્ય ઉત્કલપનાનો અસ્વીકાર કરતા કહી શકાય કે કર્મચારીઓમાં ઓછી આક્રમકતા અને વધુ આક્રમકતા ધરાવતા કર્મચારીઓમાં વ્યવસાયિક સંતોષની બાબતમાં તફાવત જોવા મળે છે.

કોષ્ટકમાં દર્શાવેલા મધ્યકો પરથી સ્પષ્ટ થાય છે કે વધુ આક્રમકતાના વલણનાં કર્મચારીઓમાં કરતા ઓછી આક્રમકતા ધરાવતા કર્મચારીઓમાં પ્રમાણમાં વ્યવસાયિક સંતોષવધુ ધરાવે છે.

અહીં પ્રસ્તુત પરિણામ પાછળ શક્ય કારણ આપતા કહી શકાય કે , જે કર્મચારીએ વધુ આક્રમકતા ધરાવે તેને તમના વ્યવસાય ઉપર અસર ઉત્પન્ન થઈ શકે છે તેમાં કર્મચારી યોગ્ય સમય સુચકતા મુજબ કાર્યકરી શકતો નથી ઉપરાંત સહ કર્મચારી ઉપરાંત પોતાના કાર્યની જવાબદારી સંદર્ભ પોતાની વધુ આક્રમકતા વાળું વલણ એમને સમસ્યાઓ વધુ ઉત્પન્ન કરી શકે છે તેથી જ વધુ આક્રમકતા ધરાવતા કર્મચારી કરતા ઓછી આક્રમકતાનું વલણ ધરાવતા કર્મચારીઓ વધુ વ્યવસાયીક સંતોષ અનુભવે છે.

#### 4.9.12 કર્મચારીઓનાં હતાશાનો અનુભવ અને વ્યવસાયિક સંતોષનું ટી – મૂલ્ય

– સંરક્ષણ ક્ષેત્રનાં કર્મચારી ઓમાં હતાશા ના અનુભવ (ઓછી હતાશા અને વધુ હતાશા ) નાં સંદર્ભ માં વ્યવસાયિક સંતોષની બાબતમાં કઈ તફાવત ધરાવે છે કે કેમ તે જાણવા માટે ટી- મૂલ્યનાં ઉપયોગ દ્વારા નિચેની ઉત્કલ્પના ની ચકાસણી કરવામાં આવી હતી.

**H.O.-:40** ઓછી હતાશા અને વધુ હતાશા અનુભવતાં કર્મચારીઓમાં વ્યવસાયિક સંતોષનાં પ્રાપ્તાંકોના મધ્યકો વચ્ચે સાર્થક તફાવત જોવા મળશે નહીં

કોષ્ટક : 4.52

હતાશા અનુભવ નાં સંદર્ભમાં કર્મચારીઓનાં વ્યવસાયિક સંતોષનાં પ્રાપ્તાંકોનું ટી- મૂલ્ય  
(N=480)

| ક્રમ | વિગત      | સંખ્યા | મધ્યક | પ્રમાણ વિચલન | ટી – મૂલ્ય | સાર્થકતાની કથા |
|------|-----------|--------|-------|--------------|------------|----------------|
| 1    | ઓછી હતાશા | 316    | 51.36 | 16.49        | 13.22      | 0.01           |
| 2    | વધુ હતાશા | 164    | 71.74 | 10.68        |            |                |

કોષ્ટક 4.52 માં દર્શાવેલી માહિતી પરથી સ્પષ્ટ થાય છે કે તેમાં ઓછી હતાશા અને વધુ હતાશાનાં અનુભવ ધરાવતા કર્મચારીઓમાં વ્યવસાયિક સંતોષ નાં પ્રાપ્તાંકો નાં મધ્યકો અનુક્રમે **51.36** અને **71.74** છે તેનું ટી – મૂલ્ય **13.22** છે જે **0.01** કક્ષા એ સાર્થક જોવા મળે છે તેથી શુન્ય ઉત્કલ્પનાનો અસ્વીકાર કરતા કહી શકાય કે કર્મચારીઓમાં ઓછી હતાશા અને વધુ હતાશા ધરાવતા કર્મચારીઓમાં વ્યવસાયિક સંતોષ ની બાબતમાં તફાવત જોવા મળે છે કોષ્ટકમાં દર્શાવેલ મધ્યકો પરથી સ્પષ્ટ થાય છે કે કર્મચારીઓમાં વધુ હતાશાવાળા કર્મચારીઓ કરતા વધુ હતાશાવાળા કર્મચારીઓ વ્યવસાયિક સંતોષ વધુ ધરાવે છે.

અહીં પ્રસ્તુત પરિણામ પાછળ શક્ય કારણ આપતા કહી શકાય છે કે, જે કર્મચારી એ વધુ હતાશા અનુભવે તેમને કોઈ પણ કાર્યમાંથી તેમની રસરૂપની ઓછી હોય તેમજ સામાજીક – કૌટુંબિક આંતરક્રિયા કે વ્યવસાયમાં પણ તેમની બેદરકારીને કારણે તેમની અસર કારકતા ઓછી થાય છે આમ જે ઓછી હતાશા અનુભવે તે અમુક તબક્કે તેમનું માનસીક સમતુલન કેળવી શકે છે આમ વધુ હતાશા અનુભવતા કર્મચારીઓ કરતા ઓછી હતાશા અનુભવતા કર્મચારીઓનો વ્યવસાયીક સંતોષ વધુ હોય તે સ્વભાવિક છે.

#### **4.9.13 કર્મચારીઓમાં ઉપરી અધિકારીઓ સાથેનાં સંબંધો વ્યવસાયિક સંતોષનું ટી-મૂલ્ય**

– સંરક્ષણ ક્ષેત્રનાં કર્મચારીઓમાં ઉપરી અધિકારીસાથે (સારા સંબંધો, સામાન્ય સંબંધો અને ખરાબ સંબંધો) નાં સંદર્ભ માં વ્યવસાયિક સંતોષની બાબતમાં કઈ તફાવત ધરાવે છે કે કેમ તે જાણવા માટે ટિ – મૂલ્ય નાં ઉપયોગ ધ્વારા નિચેની શુન્ય ઉત્કલ્પનાની ચકાસણી કરવામાં આવી હતી.

H.O.-:42 ઉપરી અધિકારીઓ સાથેનાં સારા અને સામાન્ય સંબંધો ધરાવતા કર્મચારીઓના વ્યાવસાયિક સંતોષનાં પ્રાપ્તાંકોના મધ્યકો વચ્ચે સાર્થક તફાવત જોવા મળશે નહીં.

H.O.-:43.ઉપરી અધિકારીઓ સાથેનાં સામાન્ય અને ખરાબ સંબંધો ધરાવતા કર્મચારીઓના વ્યાવસાયિક સંતોષનાં પ્રાપ્તાંકોના મધ્યકો વચ્ચે સાર્થક તફાવત જોવા મળશે નહીં.

H.O.-:44.ઉપરી અધિકારીઓ સાથેનાં સારા અને ખરાબ સંબંધો ધરાવતા કર્મચારીઓના વ્યાવસાયિક સંતોષનાં પ્રાપ્તાંકોના મધ્યકો વચ્ચે સાર્થક તફાવત જોવા મળશે નહીં.



### કોષ્ટક નં 4.53

ઉપરી અધિકારીઓ સાથે નાં સારા સંબંધો, સામાન્ય સંબંધો અને ખરાબ સંબંધો ધરાવતા કર્મચારીઓનાં વ્યવસાયિક સંતોષનાં પ્રાપ્તાંકોનું ટી- મૂલ્ય

(N=480)

| ક્રમ | વિગત           | સંખ્યા | મધ્યક | પ્રમાણ વિચલન | ટી - મૂલ્ય     | સાર્થકતાની કથા |
|------|----------------|--------|-------|--------------|----------------|----------------|
| 1    | સારા સંબંધો    | 190    | 47.94 | 15.37        | 1 Vs 2 = 7.82  | 0.01           |
| 2    | સામાન્ય સંબંધો | 195    | 61.27 | 17.99        | 1 Vs 3 = 14.45 | 0.01           |
| 3    | ખરાબ સંબંધો    | 95     | 73.04 | 10.05        | 2 Vs 3 = 5.94  | 0.01           |

કોષ્ટક નં 4.53 માં દર્શાવેલી માહિતી પરથી સ્પષ્ટ થાય છે કે કર્મચારીઓમાં ઉપરી અધિકારીઓ સાથેનાં સારા સંબંધો સારા સંબંધો અને સામાન્ય સંબંધો ધરાવતા કર્મચારીઓનાં વ્યવસાયિક સંતોષનાં પ્રાપ્તાંકોનાં મધ્યકો અનુક્રમે **47.94** અને **61.27** છે તેનું ટી-મૂલ્ય **7.82** છે જે **0.01** કક્ષાએ સાર્થક જોવા મળે છે તેથી શુન્ય ઉત્કલ્પન નં. 42 અસ્વીકાર કરતા કહી શકાય કે કર્મચારીઓમાં ઉપરી અધિકારીઓ સાથેનાં સારા સંબંધો અને સામાન્ય સંબંધો ધરાવતા કર્મચારીઓમાં વ્યવસાયિક મધ્યકો પરની સ્પષ્ટ થાય છે કે ઉપરી અધિકારીઓ સાથેના સામાન્ય સંબંધો ધરાવતા કર્મચારીઓ કરતા સારા સંબંધો ધરાવતાં કર્મચારીઓમાં વ્યવસાયિક સંતોષ વધું ધરાવે છે.

એ મુજબ ઉપરોક્ત કોષ્ટક 4.53 માં દર્શાવેલા કર્મચારીઓનાં ઉપરી અધિકારી ઓ સાથે નાં સારા સંબંધો અને ખરાબ સંબંધો ધરાવતા કર્મચારીઓનાં વ્યવસાયિક સંતોષનાં પ્રાપ્તાંકોનાં મધ્યકો અનુક્રમે **47.97** અને **73.07** છે તેનું ટી- મૂલ્ય **14.45** છે જે **0.01** કક્ષા એ સાર્થક જોવા મળે છે તેથી શુન્ય ઉત્કલ્પના નો અસ્વીકાર કરતા કહી શકાય કે કર્મચારીઓમાં ઉપરી અધિકારીઓ સાથેનાં સારાસંબંધો અને ખરાબ સંબંધો ધરાવતા કર્મચારીઓમાં વ્યવસાયિક સંતોષની બાબતમાં તફાવત જોવા મળે છે.

અહીં કોષ્ટક 4.53 માં દર્શાવેલા કર્મચારીઓનાં ઉપરી અધિકારી ઓ સાથેનાં સામાન્ય સંબંધો અને ખરાબ સંબંધો ધરાવતા કર્મચારીઓનાં વ્યવસાયિક સંતોષનાં પ્રાપ્તાંકોના મધ્યકો અનુક્રમે **61.27** અને **73.04** છે તેનું ટી – મૂલ્ય **5.94** છે. જે **0.01** સાર્થકતાની કક્ષાએ સાર્થક જોવા મળે છે કોષ્ટક માં દર્શાવેલ મધ્યકો પરથી સ્પષ્ટ થાય છે કે તેથી શુન્ય ઉત્કલ્પના નં. 43નો અસ્વિકાર કરાવામાં આવે છે કર્મચારીઓમાં ઉપરી અધિકારીઓ સાથેનાં સામાન્ય સંબંધો ધરાવતા કર્મચારીઓ કરતા ખરાબ સંબંધો ધરાવતા કર્મચારીઓમાં વ્યવસાયિક સંતોષની બાબતમા તફાવત જોવા મળે છે.

અહીં પ્રસ્તુત પરિણામ પાછળ શક્ય કારણ આપતા કહી શકાય કેજે કર્મચારીને તેમના ઉપરી અધિકારી ઓ સાથેના સંબંધો ખરાબ કે સામાન્ય કક્ષાના હોય છે તેને પોતાના વ્યવસાયિક કાર્ય પરત્વે ઘણી બધી ચોકકસાઈ થી કાર્ય કરવું પડતું હોય છે ઉપરાંત જે વ્યવસાયની જવાબદારી સોંપાયેલી હોય તેની નિયમ અને સમય નુસાર પૂરી કરવા જેવી બાબતો કોઈ પણ એવી સમસ્યા ઉત્પન્ન થાય તો તેમાં ઉપરી અધિકારીનો સહકાર ન મળે કે અન્ય કોઈ નિયમ સરની કાર્યવાહી થવાના ડરથી ખરાબ અને સામાન્ય કક્ષાના સંબંધો ધરાવતા કર્મચારીઓ એ સારા સંબંધો ધરાવતા કર્મચારીઓ કરતા ઓછો વ્યવસાયી સંતોષ અનૂભવે તે શક્ય છે.

#### 4.9.14 કર્મચારીઓમાં સહકર્મચારીઓ સાથેના સંબંધો અને વ્યવસાયિક સંતોષનું ટી– મૂલ્ય

– સંરક્ષણ ક્ષેત્રના કર્મચારીઓમાં સહકર્મચારીઓ સાથેના ( સારા સંબંધો, સામાન્ય સંબંધો અને ખરાબ સંબંધો)ના સંદર્ભ માં વ્યવસાયિક સંતોષની બાબતમાં કંઈ તફાવત છે કે કેમ તે જાણવા માટે ટી – મૂલ્યના ઉપયોગ દ્વારા નીચેની શુન્ય ઉત્કલ્પનાની ચકાસણી કરવામાં આવી હતી.

H.O.-:46. સહકર્મચારીઓ સાથેનાં સારા અને સામાન્ય સંબંધો ધરાવતા કર્મચારીઓના વ્યાવસાયિક સંતોષનાં પ્રાપ્તાંકોના મધ્યકો વચ્ચે સાર્થક તફાવત જોવા મળશે નહીં.

H.O.-:47. સહકર્મચારીઓ સાથેનાં સામાન્ય અને ખરાબ સંબંધો ધરાવતા કર્મચારીઓના વ્યાવસાયિક સંતોષનાં પ્રાપ્તાંકોના મધ્યકો વચ્ચે સાર્થક તફાવત જોવા મળશે નહીં

H.O.-:48. સહકર્મચારીઓ સાથેનાં સારા અને ખરાબ સંબંધો ધરાવતા કર્મચારીઓના વ્યાવસાયિક સંતોષનાં પ્રાપ્તાંકોના મધ્યકો વચ્ચે સાર્થક તફાવત જોવા મળશે નહીં.

#### કોષ્ટક નં 4.54

સહ કર્મચારીઓ સાથેના સારા સંબંધો, સામાન્ય સંબંધો અને ખરાબ સંબંધો ધરાવતા કર્મચારીઓના વ્યાવસાયિક સંતોષના પ્રાપ્તાંકો નું ટી – મૂલ્ય

(N=480)

| ક્રમ | વિગત           | સંખ્યા | મધ્યક | પ્રમાણ વિચલન | ટી – મૂલ્ય     | સાર્થકતાની કથા |
|------|----------------|--------|-------|--------------|----------------|----------------|
| 1    | સારા સંબંધો    | 175    | 48.85 | 15.28        | 1 Vs 2 = 5.88  | 0.01           |
| 2    | સામાન્ય સંબંધો | 200    | 59.37 | 18.89        | 1 Vs 3 = 13.68 | 0.01           |
| 3    | ખરાબ સંબંધો    | 105    | 72.11 | 10.84        | 2 Vs 3 = 6.39  | 0.01           |

કોષ્ટક નં 4.54 માં દર્શાવેલી માહિતી પરથી સ્પષ્ટ થાય છે કે કર્મચારીઓમાં સહ કર્મચારીઓ સાથેના સારા સંબંધો અને સામાન્ય સંબંધો ધરાવતા કર્મચારીઓના વ્યાવસાયિક સંતોષના પ્રાપ્તાંકોના મધ્યકો અનુક્રમે **48.85** અને **59.37** છે. તેનું ટી – મૂલ્ય **5.88** છે જે **0.01** કક્ષાએ સાર્થક જોવા મળે છે તેથી શુન્ય ઉત્કલ્પના નં. 46 નો અસ્વીકાર કરતા કહી શકાય કે સહ કર્મચારીઓ સાથે સારા સંબંધો અને સામાન્ય સંબંધ ધરાવતા કર્મચારીઓમાં વ્યાવસાયિક સંતોષની બાબતમાં તફાવત જોવા મળે છે કોષ્ટક માં દર્શાવેલ મધ્યકો પરથી સ્પષ્ટ થાય છે કે સહ કર્મચારીઓ સાથે સામાન્ય સંબંધ ધરાવતા કર્મચારીઓ કરતા સારા સંબંધ ધરાવતા કર્મચારીઓમાં વ્યાવસાયિક સંતોષ વધુ જોવા મળે છે.

એ મુજબ ઉપરોક્ત કોષ્ટક 4.54 માં દર્શાવેલ કર્મચારીઓમાં સહ કર્મચારીઓ સાથેના સારા સંબંધો અને સામાન્ય સંબંધો ધરાવતા કર્મચારીઓના વ્યાવસાયિક સંતોષના પ્રાપ્તાંકોના મધ્યકો અનુક્રમે **48.85** અને **72.11** છે. તેનું ટી – મૂલ્ય **13.68** છે જે **0.01** ની કક્ષાએ સાર્થક જોવા મળે છે. તેથી શુન્ય ઉત્કલ્પના નં. 48 નો અસ્વીકાર કરતા કહી શકાય છે કે સહ કર્મચારીઓ સાથેના સારા સંબંધો અને ખરાબ સંબંધો ધરાવતા કર્મચારીઓમાં વ્યાવસાયિક સંતોષની બાબતમાં તફાવત જોવા મળે છે કોષ્ટક માં દર્શાવેલ મધ્યકો પરથી સ્પષ્ટ થાય છે કે ખરાબ સંબંધ ધરાવતા સહ કર્મચારીઓ કરતા સારા સંબંધ ધરાવતા સહ કર્મચારીઓમાં વ્યાવસાયિક સંતોષ પ્રમાણમાં વધુ જોવા મળે છે.

અહીં કોષ્ટક 4.54 માં દર્શાવેલ કર્મચારીઓના સહ કર્મચારીઓ સાથેના સામાન્ય સંબંધ અને ખરાબ સંબંધ ધરાવતા કર્મચારીઓમાં વ્યાવસાયિક સંતોષ ના પ્રાપ્તાંકોના મધ્યકો અનુક્રમે 59.37 અને 72.11 છે તેનું ટી – મૂલ્ય 6.39 છે જે 0.01 સાર્થકતાની કક્ષાએ સાર્થક જોવા મળે છે તેથી શુન્ય ઉત્કલ્પના નં 47 નો અસ્વીકાર કરવામાં આવે છે. તેથી કહી શકાય કે કર્મચારીઓમાં સહ કર્મચારીઓ સાથેના સામાન્ય સંબંધ અને ખરાબ સંબંધ ધરાવતા કર્મચારીઓમાં વ્યાવસાયિક સંતોષની બાબતમાં સાર્થક તફાવત જોવા મળે છે.

પ્રસ્તુત પરિણામ પાછળ શક્ય કારણ આપતા કહી શકાય કે કોઈ પણ વ્યવસાયનાં કર્મચારીઓને તેના સહ કર્મચારીસાથે જો કોઈ પણ પ્રકારનાં વિક્ષેપરૂપ કે સામાજિક તબક્કાનાં સંબંધો હોય તે તેના વ્યવસાયમાં તેનો ઉત્સાહ ઓછો હોય છે તેમજ તેને એ વિક્ષેપ રૂપ સંબંધો થી સાવચેતી રૂપ દરેક વ્યવસાય કરવા પડતા હોય છે આમ તેના વ્યવસાયિકક્ષેત્ર માં આવતી અડચણો ને દુર કરવા માટે કોઈ પણ સહાય રૂપ ન હોવાથી સહ કર્મચારી સાથે ખરાબ કે સામાન્ય સંબંધો ધરાવતા કર્મચારીઓને વ્યવસાયિક સંતોષ ઓછો હોય એ સ્વાભાવિક રીતે માની શકાય છે.

4.10 2x2x2 ફેક્ટોરીયલ યોજનાં અંતર્ગત સંરક્ષણ કર્મચારીઓની શાખા અનુભવ અને માસિક આવકનાં સંદર્ભમાં માનસિક સ્વાસ્થ્યનું વિચરણ પૃથ્થકરણ

સંરક્ષણ કર્મચારીઓની શાખા, હોદ્દો અને માસિક આવકનાં સંદર્ભમાં રચવામાં આવેલ શુન્ય ઉત્કલ્પના 1 ની ચકાસણી કરવા માટે તેમજ ત્રણે સ્વતંત્ર પરિવર્ત્યોની માનસિક સ્વાસ્થ્ય પર આંતરક્રિયાત્મક અસર જાણવા માટે વિચરણ પૃથ્થકરણની પદ્ધતિ દ્વારા એક મૂલ્યો શોધવામાં આવ્યા હતા. 2x2x2 ફેક્ટોરીયલ યોજના અંતર્ગત કર્મચારીઓનાં માનસિક સ્વાસ્થ્યનાં કુલ પ્રાપ્તાંકોની અહીં વિચરણ પૃથ્થકરણની ગણતરી કરવામાં આવી. તેની ચર્ચા નીચે મુજબ દર્શાવવામાં આવી છે.

H.O.-;49 સંરક્ષણ કર્મચારીઓની શાખા, અનુભવ અને માસિક આવકની માનસિક સ્વાસ્થ્ય પર આંતરક્રિયાત્મક અસર જોવા મળશે નહીં.

| સંજ્ઞાઓ | પરિવર્ત્યેક                | કક્ષાઓ                                 | સંખ્યા |
|---------|----------------------------|--|--------|
| A       | સંરક્ષણ તંત્રની શાખા       | A <sub>1</sub> - નાગરિક સંરક્ષણ તંત્ર  | 240    |
|         |                            | A <sub>2</sub> - ગૃહ રક્ષક દળ          | 240    |
| B       | કર્મચારીનો વ્યવસાયિક અનુભવ | B <sub>1</sub> - 2 થી 5 વર્ષનો અનુભવ   | 240    |
|         |                            | B <sub>2</sub> - 5 થી વધુ વર્ષનો અનુભવ | 240    |
| C       | કર્મચારીની માસિક આવક       | C <sub>1</sub> - દસ હજારથી નીચે        | 240    |
|         |                            | C <sub>2</sub> - દસ હજારથી ઉપર         | 240    |

### કોષ્ટક – 4.55

સંરક્ષણ કર્મચારીઓની શાખા, અનુભવ અને માસિક આવકનાં કુલ પ્રાપ્તાંકો

માટેનાં વિચરણનો સારાંશ

2 × 2 × 2 ફેક્ટોરિયલ યોજના

(N = 480)

| ચલનો ઉદ્ભવ    | સ્વાતંત્ર્ય સંખ્યા | વર્ગનો સરવાળો | પ્રચરણ   | એફ-મૂલ્ય | સાર્થકતાની કક્ષા |
|---------------|--------------------|---------------|----------|----------|------------------|
| A = શાખા      | 1                  | 15812.56      | 15812.56 | 256.44   | 0.01             |
| B = અનુભવ     | 1                  | 11.72         | 11.72    | 0.19     | N.S.             |
| C = માસિક આવક | 1                  | 0.11          | 0.11     | 0.03     | N.S.             |
| A × B         | 1                  | 47.51         | 47.51    | 0.78     | N.S.             |
| A × C         | 1                  | 74.42         | 74.42    | 1.21     | N.S.             |
| B × C         | 1                  | 3.17          | 3.17     | 0.06     | N.S.             |
| A × B × C     | 1                  | 1875.02       | 1875.02  | 0.00     | N.S.             |
| શેષક          | 472                | 29104.72      | 61.66    |          |                  |
| કુલ           | 479                | 45054.19      |          |          |                  |

## કોષ્ટક – 4.56

સ્વતંત્ર પરિવર્ત્યોની કક્ષા પ્રમાણે કર્મચારીઓનાં માનસિક સ્વાસ્થ્યનાં પ્રાપ્તાંકોનાં મધ્યકો અને મધ્યકો વચ્ચેનો તફાવત

| પરિવર્ત્યો                 | કક્ષાઓ                                 | સંખ્યા | મધ્યક | તફાવત |
|----------------------------|--|--------|-------|-------|
| સંરક્ષણ તંત્રની શાખાઓ      | A <sub>1</sub> - નાગરિક સંરક્ષણ તંત્ર  | 240    | 51.13 | 11.48 |
|                            | A <sub>2</sub> - ગૃહ રક્ષક દળ          | 240    | 62.61 |       |
| કર્મચારીનો વ્યવસાયિક અનુભવ | B <sub>1</sub> - 2 થી 5 વર્ષનો અનુભવ   | 240    | 57.03 | 0.32  |
|                            | B <sub>2</sub> - 5 થી વધુ વર્ષનો અનુભવ | 240    | 56.71 |       |
| કર્મચારીની માસિક આવક       | C <sub>1</sub> - દસ હજારથી નીચે        | 240    | 56.85 | 0.02  |
|                            | C <sub>2</sub> - દસ હજારથી ઉપર         | 240    | 56.87 |       |

### 4.10.1 સંરક્ષણ કર્મચારીઓની શાખા અને માનસિક સ્વાસ્થ્ય :

સંરક્ષણ કર્મચારીઓના માનસિક સ્વાસ્થ્ય પર કર્મચારીઓની શાખા, અનુભવ અને માસિક આવકની અસર છે કે કેમ તે જાણવા માટે એફ-મૂલ્ય દ્વારા શૂન્ય ઉત્કલ્પનાની (49) ચકાસણી કરવામાં આવી હતી.

કોષ્ટક નં.4.55 નું નિરીક્ષણ કરતા જણાય છે કે સંરક્ષણ કર્મચારીઓમાં કર્મચારીની શાખા (નાગરિક સંરક્ષણ તંત્ર અને ગૃહરક્ષક દળ) અને માનસિક સ્વાસ્થ્ય માટેનું એફ મૂલ્ય **256.44** પ્રાપ્ત થયું છે જે **0.01** કક્ષાએ સાર્થક છે તેમજ કોષ્ટક નં. 4.56 નિરીક્ષણ કરતા જણાય છે કે નાગરિક સંરક્ષણ તંત્ર અને ગૃહ રક્ષક દળનાં કર્મચારીઓનાં માનસિક સ્વાસ્થ્યનાં પ્રાપ્તાંકોના મધ્યકો અનુક્રમે **51.13** અને **62.61** છે. જેમની વચ્ચેનો તફાવત **11.48** છે. તેથી ઉપરોક્ત ઉત્કલ્પના નં. 49 નો કર્મચારીઓની શાખાના સંદર્ભમાં અસ્વિકાર કરવામાં આવે છે.

ઉપરોક્ત પરિણામ જોતા જણાય છે કે નાગરિક સંરક્ષણ તંત્ર અને ગૃહ રક્ષક દળનાં કર્મચારીઓનાં માનસિક સ્વાસ્થ્યની પ્રાપ્તાંકો વચ્ચે સાર્થક તફાવત છે. નાગરિક સંરક્ષણ દળનાં કર્મચારીઓ કરતા ગૃહ રક્ષક દળનાં કર્મચારીઓ સારુ માનસિક સ્વાસ્થ્ય ધરાવે છે. આવા પરિણામનું શક્ય કારણ આપતા કહી શકાય કે નાગરિક સંરક્ષણ તંત્રનાં કર્મચારીઓને ગૃહરક્ષક દળની તુલનામાં વ્યવસાયની વધુ પડતી સંવેદનશીલ જવાબદારી કે સગવળતાઓ કે કામના સમયમાં પોતાની અચોક્કસ પણાની સામેલગિરિએ તુલનાએ ઓછી જોવા મળતી હોય છે. તેથી બંને વચ્ચે માનસિક સ્વાસ્થ્યની બાબતમાં ભિન્નતા જોવા મળી શકે છે. તેમજ બંને વિભાગની અમુક વ્યવસાયિક રીતો અને સમય પણ કર્મચારીની માનસિક સ્વાસ્થ્ય પર અસર ઉત્પન્ન કરે છે.

#### 4.10.1 સંરક્ષણ કર્મચારીઓનાં અનુભવ અને માનસિક સ્વાસ્થ્ય

સંરક્ષણ કર્મચારીઓના માનસિક સ્વાસ્થ્ય પર તેમના અનુભવ (2 થી 5 વર્ષનો અનુભવ અને 5 વર્ષથી વધુનો અનુભવ) ની કોઈ અસર છે કે કેમ તે જાણવા માટે એફ મૂલ્ય દ્વારા શુન્ય ઉત્કલ્પના(49) ની ચકાસણી કરવામાં આવી હતી.

જેમા કોષ્ટક નં 4.55 નું નિરિક્ષણ કરતા જણાય છે કે અનુભવના સંદર્ભમાં કર્મચારીઓનાં માનસિક સ્વાસ્થ્ય માટેનું એફ-મૂલ્ય **0.19** છે જે સાર્થકતાની કક્ષાએ બિન સાર્થકતા ધરાવે છે. તેમજ કોષ્ટક નં 4.56 નું નિરિક્ષણ કરતા જણાય છે કે કર્મચારીઓના અનુભવ (2 થી 5 વર્ષનો અનુભવ અને 5 વર્ષથી વધુનો અનુભવ) નાં પ્રાપ્તાંકોના મધ્યકો અનુક્રમે **57.03** અને **56.71** છે. જેમની વચ્ચેનો તફાવત **0.32** છે જે પ્રમાણમાં નહિવત છે ટુંકમાં પરિણામો પરથી જોઈ શકાય છે કે સંરક્ષણ ક્ષેત્રનાં કર્મચારીઓમાં અનુભવ (2 થી 5 વર્ષ અને 5 વર્ષથી વધુ) ની બાબતે માનસિક સ્વાસ્થ્ય સંદર્ભ કોઈ અસર જોવા મળતી નથી.

#### 4.10.2 સંરક્ષણ કર્મચારીઓની માસિક આવક અને માનસિક સ્વાસ્થ્ય



સંરક્ષણ કર્મચારીઓના માનસિક સ્વાસ્થ્ય પર તેમનો માસિક આવક (દસ હજારથી નીચે અને દસ હજારથી ઉપર) ની કોઈ અસર છે કે કેમ તે જાણવા માટે એફ મૂલ્ય દ્વારા શુન્ય ઉત્કલ્પના(49)ની ચકાસણી કરવામાં આવી હતી.

જેમા કોષ્ટક નં 4.55 નું નિરિક્ષણ કરતા જણાય છે કે માસિક આવકના સંદર્ભમાં કર્મચારીઓનાં માનસિક સ્વાસ્થ્ય એફ-મૂલ્ય **0.03** છે જે સાર્થકતાની કક્ષાએ બિનસાર્થકતા ધરાવે છે. તેમજ કોષ્ટક 4.56 નું નિરિક્ષણ કરતા જણાય છે કે કર્મચારીઓની માસિક આવક (દસ હજારથી નીચે અને દસ હજારથી ઉપર) નાં પ્રાપ્તાંકોનાં મધ્યકો અનુક્રમે **56.85** અને **56.87** છે. જેમની વચ્ચેનો તફાવત **0.02** છે. જે પ્રમાણમાં નહિવત છે. ટુંકમાં પરિણામો પરથી જોઈ શકાય છે કે સંરક્ષણ કર્મચારીઓ માસિક આવકનાંની અસર માનસિક સ્વાસ્થ્ય પર નહિવત જોવા મળે છે જેના સંદર્ભમાં કહી શકાય કે સંરક્ષણના કર્મચારીઓને નિયત કરેલી માસિક આવક સંદર્ભ પોતાનું જીવન વ્યવહાર એ પોતાની મર્યાદામાં આપેલ હોય છે. જેથી સંરક્ષણ ક્ષેત્રના કર્મચારીઓમાં માસિક આવકનાં સંદર્ભમાં માનસિક સ્વાસ્થ્ય પર કોઈ અસર જોવા મળતી નથી.

### 4.10.3 સંરક્ષણ કર્મચારીઓની શાખા, અનુભવ અને માસિક આવકની

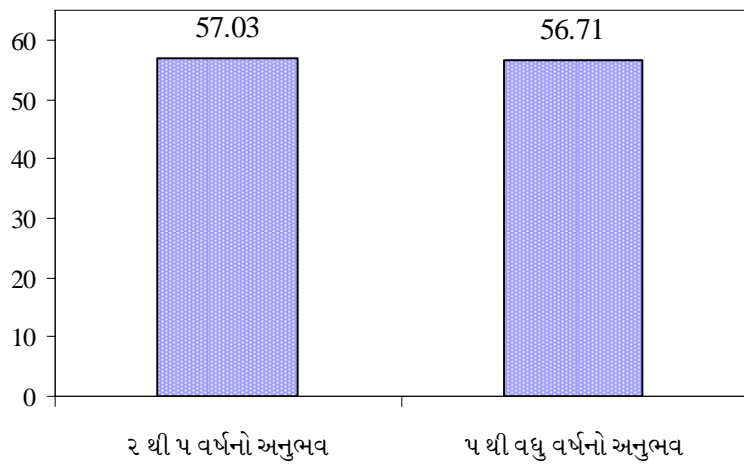
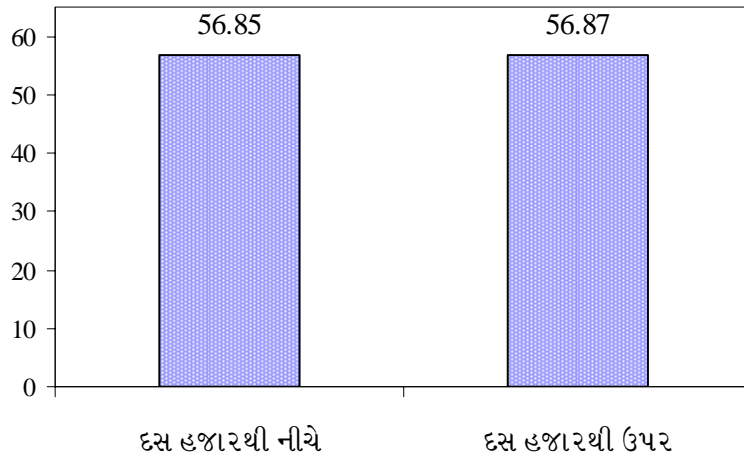
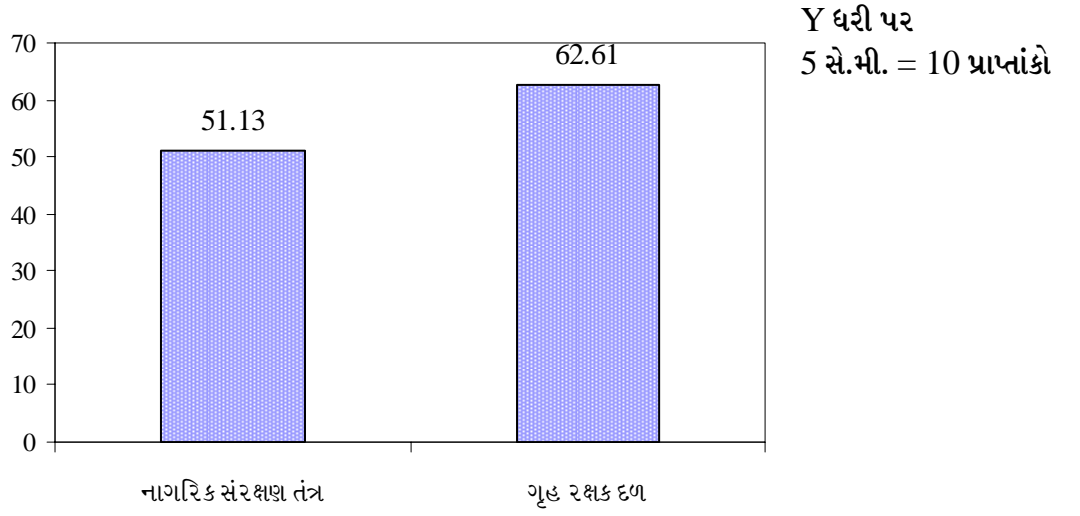
#### આંતરક્રિયા અને માનસિક સ્વાસ્થ્ય

ઉપરોક્ત સ્વતંત્ર પરિવર્ત્યોની મુખ્ય અસર ઉપરાંત એ ત્રણે પરિવર્ત્યોની પરસ્પર આંતરક્રિયાની સંરક્ષણ કર્મચારીઓના માનસિક સ્વાસ્થ્ય પર કેવી અસર છે તે જાણવા માટે એફ-મૂલ્ય દ્વારા શુન્ય ઉત્કલ્પના(49) ની ચકાસણી કરવામાં આવી હતી.

જેમાં સંરક્ષણ કર્મચારીઓના શાખા અને અનુભવ ( $A \times B$ ), શાખા અને માસિક આવક ( $A \times C$ ), અનુભવ અને માસિક આવક ( $B \times C$ ), કર્મચારીઓના શાખા, અનુભવ અને માસિક આવક ( $A \times B \times C$ ), એમ કુલ ચાર પ્રકારની આંતરક્રિયાની માનસિક સ્વાસ્થ્ય પર અસર જાણવા માટે એફ-મૂલ્યો શોધતા તેમા સંરક્ષણ કર્મચારીઓમાં શાખા અને અનુભવ ( $A \times B$ ), નું એફ-મૂલ્ય **0.78** છે. જે સાર્થકતાની કક્ષાએ બિનસાર્થક જોવા મળે છે. તેમજ કર્મચારીની શાખા અને માસિક આવક ( $A \times C$ ), નું એફ-મૂલ્ય **1.21** છે. જે સાર્થકતાની કક્ષાએ બિનસાર્થક છે.

ઉપરાંત કર્મચારીનો અનુભવ અને માસિક આવક ( $B \times C$ ), નું એફ-મૂલ્ય **0.06** છે. જે સાર્થકતાની કક્ષાએ બિનસાર્થક જોવા મળે છે અને કર્મચારીની શાખા, અનુભવ અને માસિક આવક ( $A \times B \times C$ ), નું એફ-મૂલ્ય **0.00** છે. જે સાર્થકતાની કક્ષાએ બિનસાર્થક જોવા મળે છે તેથી કહી શકાય કે માનસિક સ્વાસ્થ્યની બાબતમાં કર્મચારીની શાખા અને માસિક આવક ( $A \times C$ ), એ માનસિક સ્વાસ્થ્ય પર નિમ્નકક્ષાની અસર ઉત્પન્ન કરે છે જ્યારે ઘટકો ( $A \times B$ ), અને ( $B \times C$ ), અને ( $A \times B \times C$ ), ઘટકોના પ્રાપ્ત થયેલા પ્રાપ્તાંકો સંદર્ભે કહી શકાય કે ઉપરોક્ત ઘટકોની આંતરક્રિયાત્મક અસરએ માનસિક સ્વાસ્થ્ય પર જોવા મળતી નથી. આમ, ઉપરોક્ત પરિણામોનાં સંદર્ભમાં કહી શકાય કે સંરક્ષણ ક્ષેત્રનાં કર્મચારીઓની શાખા, અનુભવ અને માસિક આવકનાં કર્મચારીઓની શાખા, અનુભવ અને માસિક આવક એ ઘટકની અસર એ માનસિક સ્વાસ્થ્ય પર અસર દેખાય છે. જ્યારે કર્મચારીની શાખા અને માસિક આવક, શાખા અને અનુભવ તેમજ શાખા, અનુભવ અને માસિક આવક એ કોઈ ઘટકની અસર માનસિક સ્વાસ્થ્ય પર ઉત્પન્ન થતી નથી.

સરંક્ષણ કર્મચારીઓની શાખા, વ્યવસાયિક અનુભવ અને માસિક આવકના  
માનસિક સ્વાસ્થ્યાનાં પ્રાપ્તાંકોનાં મધ્યકોનો આલેખ



**4.11 એકમાર્ગીય વિચરણ પૃથ્થકરણ વ્યક્તિગત પરીબળો અને માનસિક સ્વાસ્થ્યનું  
એકમાર્ગીય વિચરણ પૃથ્થકરણ**

**4.11.1 સંરક્ષણ કર્મચારીઓના કૌટુંબિક દરજ્જો અને માનસિક સ્વાસ્થ્યનું  
એક માર્ગીય વિચરણ પૃથ્થકરણ**

સંરક્ષણ કર્મચારીઓના કૌટુંબિક દરજ્જો (સાધારણ, મધ્યમ અને ઉચ્ચ) નાં સંદર્ભ રચવામાં આવેલ શુન્ય ઉત્કલ્પના (56) ની ચકાસણી કરવા માટે તેમજ ત્રણ ઘટકની માનસિક સ્વાસ્થ્ય પર અસર જાણવા માટે એક માર્ગીય વિચરણ પૃથ્થકરણ દ્વારા એફ-મૂલ્ય શોધવામાં આવેલ છે. તેની ચર્ચા નીચે મુજબ દર્શાવવામાં આવી છે.

H.O.-; 56 સંરક્ષણ કર્મચારીઓના કૌટુંબિક દરજ્જો (સાધારણ, મધ્યમ અને ઉચ્ચ) ની આંતરક્રિયાત્મક અસર માનસિક સ્વાસ્થ્ય પર જોવા મળશે નહીં.

**કોષ્ટક -4.57**

સાધારણ કૌટુંબિક દરજ્જો, મધ્યમ કૌટુંબિક દરજ્જો અને ઉચ્ચ કૌટુંબિક દરજ્જો ધરાવતા સંરક્ષણ કર્મચારીઓના માનસિક સ્વાસ્થ્યનાં પ્રાપ્તાંકોનું એક માર્ગીય વિચરણ પૃથ્થકરણ.

| ચલનો ઉદ્ભવ | સ્વાતંત્ર્ય સંખ્યા | વર્ગોનો સરવાળો | પ્રચરણ  | એફ-મૂલ્ય | સાર્થકતાની કક્ષા |
|------------|--------------------|----------------|---------|----------|------------------|
| BSS        | 2                  | 8224.94        | 4112.47 | 53.27    | 0.01             |
| WSS        | 477                | 36829.27       | 77.22   |          |                  |
| TSS        | 479                | 45054.19       |         |          |                  |

સંરક્ષણ કર્મચારીઓના કૌટુંબિક દરજ્જોનાં ત્રણ વિભાગ પાડવામાં આવ્યા હતા.

1. સાધારણ કૌટુંબિક દરજ્જો, 2. મધ્યમ કૌટુંબિક દરજ્જો, 3. ઉચ્ચ કૌટુંબિક દરજ્જો.

ઉપરોક્ત 4.57 કોષ્ટક પરથી જોઈ શકાય છે કે સંરક્ષણ કર્મચારીઓમાં કૌટુંબિક દરજ્જાના સંદર્ભમાં કરેલી ગણતરીનાં પરિણામે પ્રાપ્ત થયેલ એફ-મૂલ્ય **53.27** છે. જે **0.01** કક્ષાએ સાર્થકતા ધરાવે છે. આથી ઉત્કલ્પનાનો સ્વિકાર કરવામાં આવતો નથી. તેથી પરિણામ પરથી કહી શકાય કે સંરક્ષણ કર્મચારીઓમાં કૌટુંબિક દરજ્જાનાં (સાધારણ, મધ્યમ, ઉચ્ચ) સંદર્ભમાં માનસિક સ્વાસ્થ્ય પર આંતરક્રિયાત્મક અસર જોવા મળે છે.

#### **4.11.2 સંરક્ષણ કર્મચારીઓના ઉપરી અધિકારીઓ સાથેના સંબંધો અને માનસિક સ્વાસ્થ્યનું એક માર્ગિય વિચરણ પૃથ્થકરણ**

સંરક્ષણ કર્મચારીઓના ઉપરી અધિકારીઓ સાથેના સંબંધો (સારા, સામાન્ય અને ખરાબ) નાં સંદર્ભ રચવામાં આવેલ શુન્ય ઉત્કલ્પના (65) ની ચકાસણી કરવા માટે તેમજ ત્રણ ઘટકની માનસિક સ્વાસ્થ્ય પર અસર જાણવા માટે એક માર્ગિય વિચરણ પૃથ્થકરણ દ્વારા એફ-મૂલ્ય શોધવામાં આવેલ છે. તેની ચર્ચા નીચે મુજબ દર્શાવવામાં આવી છે.

**H.O.-; 65** સંરક્ષણ કર્મચારીઓના ઉપરી અધિકારીઓ સાથેના સંબંધો (સારા, સામાન્ય અને ખરાબ) ની આંતરક્રિયાત્મક અસર માનસિક સ્વાસ્થ્ય પર જોવા મળશે નહીં.

## કોષ્ટક – 4.58

કર્મચારીઓમાં ઉપરી અધિકારીઓ સાથેના સારા સંબંધો, સામાન્ય સંબંધો અને ખરાબ સંબંધો ધરાવતા સંરક્ષણ કર્મચારીઓના માનસિક સ્વાસ્થ્યનાં પ્રાપ્તાંકોનું એક માર્ગિય વિચરણ પૃથ્થકરણ.

| ચલનો ઉદ્ભવ | સ્વાતંત્ર્ય સંખ્યા | વર્ગોનો સરવાળો | પ્રચરણ  | એફ-મૂલ્ય | સાર્થકતાની કક્ષા |
|------------|--------------------|----------------|---------|----------|------------------|
| BSS        | 2                  | 11016.09       | 5508.05 | 77.19    | 0.01             |
| WSS        | 477                | 34038.12       | 71.36   |          |                  |
| TSS        | 479                | 45054.19       |         |          |                  |

સંરક્ષણ કર્મચારીઓના ઉપરી અધિકારીઓ સાથેના સંબંધોનાં ત્રણ વિભાગ પાડવામાં આવ્યા હતા. 1. ઉપરી અધિકારીઓ સાથેના સારા સંબંધો, 2. ઉપરી અધિકારીઓ સાથેના સામાન્ય સંબંધો, 3. ઉપરી અધિકારીઓ સાથેના ખરાબ સંબંધો.

ઉપરોક્ત 4.58 કોષ્ટક પરથી જોઈ શકાય છે કે સંરક્ષણ કર્મચારીઓમાં ઉપરી અધિકારીઓ સાથેના સંબંધોના સંદર્ભમાં કરેલી ગણતરીનાં પરિણામે પ્રાપ્ત થયેલ એફ-મૂલ્ય **77.19** છે. જે **0.01** કક્ષાએ સાર્થકતા ધરાવે છે. આથી ઉત્કલ્પનાનો સ્વિકાર કરવામાં આવતો નથી. તેથી પરિણામ પરથી કહી શકાય કે સંરક્ષણ કર્મચારીઓમાં ઉપરી અધિકારીઓ સાથેના સંબંધો (સારા, સામાન્ય, ખરાબ)ના સંદર્ભમાં માનસિક સ્વાસ્થ્ય પર આંતરક્રિયાત્મક અસર જોવા મળે છે.

### 4.11.3. સંરક્ષણ કર્મચારીઓના સહ કર્મચારીઓ સાથેના સંબંધો અને માનસિક સ્વાસ્થ્યનું એક માર્ગિય વિચરણ પૃથ્થકરણ

સંરક્ષણ કર્મચારીઓના સહ કર્મચારીઓ સાથેના સંબંધો (સારા, સામાન્ય અને ખરાબ) નાં સંદર્ભ રચવામાં આવેલ શુન્ય ઉત્કલ્પના (69) ની ચકાસણી કરવા માટે તેમજ ત્રણ

ઘટકની માનસિક સ્વાસ્થ્ય પર અસર જાણવા માટે એક માર્ગિય વિચરણ પૃથ્થકરણ દ્વારા એફ-મૂલ્ય શોધવામાં આવેલ છે. તેની ચર્ચા નીચે મુજબ દર્શાવવામાં આવી છે.

H.O.-; 69 સંરક્ષણ કર્મચારીઓના સહ કર્મચારીઓ સાથેના સંબંધો (સારા, સામાન્ય અને ખરાબ) ની આંતરક્રિયાત્મક અસર માનસિક સ્વાસ્થ્ય પર જોવા મળશે નહીં.

### કોષ્ટક - 4.59

કર્મચારીઓમાં સહ કર્મચારીઓ સાથેના સારા સંબંધો, સામાન્ય સંબંધો અને ખરાબ સંબંધો ધરાવતા સંરક્ષણ કર્મચારીઓના માનસિક સ્વાસ્થ્યનાં પ્રાપ્તાંકોનું એક માર્ગિય વિચરણ પૃથ્થકરણ.

| ચલનો ઉદભવ | સ્વાતંત્ર્ય સંખ્યા | વર્ગોનો સરવાળો | પ્રચરણ  | એફ-મૂલ્ય | સાર્થકતાની કક્ષા |
|-----------|--------------------|----------------|---------|----------|------------------|
| BSS       | 2                  | 9949.59        | 4974.79 | 67.59    | 0.01             |
| WSS       | 477                | 35104.62       | 73.59   |          |                  |
| TSS       | 479                | 45054.19       |         |          |                  |

સંરક્ષણ કર્મચારીઓના સહ કર્મચારીઓ સાથેના સંબંધોનાં ત્રણ વિભાગ પાડવામાં આવ્યા હતા. 1. સહ કર્મચારીઓ સાથેના સારા સંબંધો, 2. સહ કર્મચારીઓ સાથેના સામાન્ય સંબંધો, 3. સહ કર્મચારીઓ સાથેના ખરાબ સંબંધો.

ઉપરોક્ત 4.59 કોષ્ટક પરથી જોઈ શકાય છે કે સંરક્ષણ કર્મચારીઓમાં સહ કર્મચારીઓ સાથેના સંબંધોના સંદર્ભમાં કરેલી ગણતરીનાં પરિણામે પ્રાપ્ત થયેલ એફ-મૂલ્ય **67.59** છે. જે **0.01** કક્ષાએ સાર્થકતા ધરાવે છે. આથી ઉત્કલ્પનાનો સ્વિકાર કરવામાં આવતો નથી. તેથી પરિણામ પરથી કહી શકાય કે સંરક્ષણ કર્મચારીઓમાં સહ કર્મચારીઓ સાથેના સંબંધો (સારા, સામાન્ય, ખરાબ)ના સંદર્ભમાં માનસિક સ્વાસ્થ્ય પર આંતરક્રિયાત્મક અસર જોવા મળે છે.

## 4.12 સંરક્ષણ કર્મચારીઓમાં ચકિતગત પરિબલો અને માનસિક સ્વાસ્થ્યનું ટી – મૂલ્ય.

### 4.12.1 સંરક્ષણ ક્ષેત્રના કર્મચારીઓની શાખા અને માનસિક સ્વાસ્થ્યનું ટી-મૂલ્ય.

સંરક્ષણ ક્ષેત્રના કર્મચારીઓમાં (નાગરિક સંરક્ષણ ક્ષેત્ર અને ગ્રહરક્ષક દળના કર્મચારીઓ)માં માનસિક સ્વાસ્થ્યની બાબતમાં કઈ તફાવત ધરાવે છે કે કેમ તે જાણવા માટે ટી-મૂલ્યના ઉપયોગ દ્વારા નીચેની ઉત્કલ્પનાની ચકાસણી કરવામાં આવી હતી.

**H.O.-:50** નાગરિક સંરક્ષણ તંત્ર અને ગ્રહ રક્ષક દળનાં કર્મચારીઓના માનસિક સ્વાસ્થ્યના પ્રાપ્તાંકોનાં મધ્યકો વચ્ચે કોઈ સાર્થક તફાવત જોવા મળે નહીં.

#### કોષ્ટક નં. 4.60

નાગરિક સંરક્ષણ તંત્ર અને ગ્રહ રક્ષક દળ કર્મચારીઓમાં માનસિક સ્વાસ્થ્યના પ્રાપ્તાંકોનું ટી-મૂલ્ય

(N-480)

| ક્રમ | વિગત                 | સંખ્યા | મધ્યક | પ્રમાણ વિચલન | ટી-મૂલ્ય | સાર્થકતાની કક્ષા |
|------|----------------------|--------|-------|--------------|----------|------------------|
| 1    | નાગરિક સંરક્ષણ તંત્ર | 240    | 51.13 | 6.75         | 16.07    | 0.01             |
| 2    | ગૃહ રક્ષક દળ         | 240    | 62.61 | 8.77         |          |                  |



કોષ્ટક નં.4.60 માં દર્શાવેલી માહિતી પરથી સ્પષ્ટ થાય છે કે સંરક્ષણ તંત્રમાં નાગરિક સંરક્ષણ તંત્ર અને ગ્રહ રક્ષક દળમાં કર્મચારીઓનાં માનસિક સ્વાસ્થ્યનાં પ્રાપ્તાંકોનાં મધ્યક અનુક્રમે 51.13 અને 62.61 છે. તેનું ટી-મૂલ્ય 16.07 છે. જે 0.01 સાર્થકતાની કક્ષાએ સાર્થક જોવા મળે છે. તેથી અહીં શૂન્ય ઉત્કલ્પના નં. 50 નો અસ્વિકાર કરવામાં આવે છે તેથી કહી શકાય કે નાગરિક સંરક્ષણ તંત્ર અને ગ્રહ રક્ષક દળના કર્મચારીઓમાં માનસિક સ્વાસ્થ્યની બાબતમાં કોઈ તફાવત જોવા મળે છે. ઉપરોક્ત પરિણામનાં મધ્યકો પરથી કહી શકાય કે સંરક્ષણ ક્ષેત્રનાં કર્મચારીઓમાં નાગરિક સંરક્ષણતંત્ર અને ગૃહરક્ષક દળનાં કર્મચારીઓનાં કર્મચારીઓમાં માનસિક સ્વાસ્થ્ય સંદર્ભ ભિન્નતા જોવા મળે છે. જેમાં નાગરિક સંરક્ષણ તંત્રનાં કર્મચારીઓ કરતાં ગૃહરક્ષક દળનાં કર્મચારીઓના માનસિક સ્વાસ્થ્ય વધુ જોવા મળે છે.

#### 4.12.2 કર્મચારીઓનાં અનુભવ અને માનસિક સ્વાસ્થ્યનું ટી – મૂલ્ય

સંરક્ષણ ક્ષેત્રનાં કર્મચારીઓમાં અનુભવના (2 થી 5 વર્ષના અનુભવ અને ૫ વર્ષથી વધુ અનુભવ) સંદર્ભમાં માનસિક સ્વાસ્થ્યની બાબતમાં કઈ તફાવત ધરાવે છે કે કેમ તે જાણવા માટે ટી-મૂલ્યનો ઉપયોગ દ્વારા નીચે મુજબની ઉત્કલ્પનાની ચકાસણી કરવામાં આવી હતી.

**H.O.-:51** 2 થી 5 વર્ષનો અનુભવ ધરાવતાં અને 5 વર્ષથી વધુ અનુભવ ધરાવતા કર્મચારીઓના માનસિક સ્વાસ્થ્યના પ્રાપ્તાંકોમાં મધ્યકો વચ્ચે સાર્થક તફાવત જોવા મળશે નહીં.

### કોષ્ટક નં. 4.61

અનુભવના સંદર્ભમાં કર્મચારીઓનાં માનસિક સ્વાસ્થ્યના પ્રાપ્તાકોનું ટી-મૂલ્ય  
(N-480)

| ક્રમ | વિગત                | સંખ્યા | મધ્યક | પ્રમાણ વિચલન | ટી-મૂલ્ય | સાર્થકતાની કક્ષા |
|------|---------------------|--------|-------|--------------|----------|------------------|
| 1    | 2 થી 5 વર્ષનો અનુભવ | 240    | 57.03 | 9.77         | 0.36     | N.S.             |
| 2    | 5 વર્ષથી વધુ અનુભવ  | 240    | 56.71 | 9.65         |          |                  |

કોષ્ટકમાં 4.61 માં દર્શાવેલી માહિતી પરથી સ્પષ્ટ થાય છે કે કર્મચારીઓમાં 2 થી 5 વર્ષનો અનુભવ અને 5 વર્ષથી વધુ અનુભવ ધરાવતા કર્મચારીઓમાં માનસિક સ્વાસ્થ્યના પ્રાપ્તાકોના મધ્યકો અનુક્રમે 57.03 અને 56.71 છે. તેનું ટી-મૂલ્ય 0.36 છે. જે સાર્થકતાની કક્ષાએ સાર્થક જોવા મળતું નથી. તેથી અહીં શૂન્ય ઉત્કલ્પના નં. 51 નો સ્વીકાર કરવામાં આવે છે કે, કર્મચારીઓમાં 2 થી 5 વર્ષનો અનુભવ ધરાવતા અને 5 વર્ષથી વધુ અનુભવ ધરાવતા કર્મચારીઓનાં માનસિક સ્વાસ્થ્યની બાબતમાં કોઈ તફાવત જોવા મળતો નથી. આથી ઉપરોક્ત પરિણામ સંદર્ભમાં કહી શકાય કે સંરક્ષણ કર્મચારીઓમાં અનુભવના સંદર્ભથી માનસિક સ્વાસ્થ્ય પરત્વે કોઈ ભિન્નતા જોવા મળતી નથી.

#### 4.12.3 કર્મચારીઓની માસિક આવક અને માનસિક સ્વાસ્થ્યનું ટી-મૂલ્ય.

સંરક્ષણ ક્ષેત્ર નાં કર્મચારીઓની માસિક આવકનાં (દશ હજારની નીચે અને દસ હજાર થી ઉપર) સંદર્ભ માં માનસિક સ્વાસ્થ્યની બાબતમાં કઈ તફાવત ધરાવે છે કે કેમ તે જાણવા માટે ટી-મૂલ્યનાં ઉપયોગ દ્વારા નીચેની ઉત્કલ્પનાની ચકાસણીથી કરવામાં આવી હતી.

**H.O.-:52** દશ હજારથી નીચે અને દશ હજારથી વધુ માસિક આવક ધરાવતા કર્મચારીઓનાં માનસિક સ્વાસ્થ્યનાં પ્રાપ્તાંકોનાં મધ્યકો વચ્ચે કોઈ આર્થિક તફાવત જોવા મળશે નહીં.

**કોષ્ટક – 4.62**

માસિક આવકનાં સંદર્ભમાં કર્મચારીઓનાં માનસિક સ્વાસ્થ્યનાં

પ્રાપ્તાંકોનું ટી-મુલ્ય

( N=480)

| ક્રમ | વિગત           | સંખ્યા | મધ્યક | પ્રમાણ વિચલન | ટી – મૂલ્ય | સાર્થકતાની કથા |
|------|----------------|--------|-------|--------------|------------|----------------|
| 1    | દશ હજારથી નીચે | 240    | 56.85 | 10.17        | 0.47       | N.S.           |
| 2    | દશ હજારથી ઉપર  | 240    | 56.87 | 9.22         |            |                |

કોષ્ટક 4.62 માં દર્શાવેલી માહિતી પરથી સ્પષ્ટ થાય છે કે તેમાં દશ હજારથી નીચે અને દશ હજારથી ઉપર ની માસિક આવક ધરાવતાં કર્મચારીઓનાં માનસિક સ્વાસ્થ્યનાં પ્રાપ્તાંકોના મધ્યકો અનુક્રમે **56.85** અને **56.87** છે. તેનું ટી-મૂલ્ય **0.47** છે જે સાર્થકતાની કક્ષાએ બિનસાર્થક જોવા મળે છે તેથી શુન્ય ઉત્કલ્પના નં. 52 નો સ્વીકાર કરતા કહી શકાય કે કર્મચારીઓનાં માસિક આવક દસહજારથી નીચે અને દસ હજારથી ઉપર માસિક આવક ધરાવતા કર્મચારી ઓમાં માનસિક સ્વાસ્થ્યની બાબતમાં તફાવત જોવા મળતો નથી. આથી ઉપરોક્ત પરિણામ સંદર્ભમાં કહી શકાય કે સંરક્ષણ કર્મચારીઓમાં માસિક આવકનાં સંદર્ભથી માનસિક સ્વાસ્થ્ય પરત્વે કોઈ ભિન્નતા જોવા મળતી નથી.

#### 4.12.4 કર્મચારીઓની શૈક્ષણિક લાયકાત અને માનસિક સ્વાસ્થ્ય નું ટિ-મૂલ્ય

સંરક્ષણ કર્મચારીઓમાં શૈક્ષણિક લાયકાત (ગ્રેજ્યુએટથી નીચે અને ગ્રેજ્યુએટથી ઉપર)ના સંદર્ભમાં માનસિક સ્વાસ્થ્યની બાબતમાં કઈ તફાવત ધરાવે છે કે કેમ તે જાણવા માટે ટિ-મૂલ્યના ઉપયોગ ધ્વારા નીચેની ઉત્કલ્પનાની ચકાસણી કરવામાં આવી હતી.

**H.O:-53** ગ્રેજ્યુએટથી નીચે અને ગ્રેજ્યુએટથી ઉપરની શૈક્ષણિક લાયકાત ધરાવતાં કર્મચારીઓમાં માનસિક સ્વાસ્થ્યના પ્રાપ્તાંકોના મધ્યકો વચ્ચે કોઈ સાર્થક તફાવત જોવા મળશે નહીં.

#### કોષ્ટક નં. 4.63

શૈક્ષણિક લાયકાતના સંદર્ભમાં કર્મચારીઓના માનસિક સ્વાસ્થ્યના પ્રાપ્તાંકોનું ટિ-મૂલ્ય  
(N-480)

| ક્રમ | વિગત              | સંખ્યા | મધ્યક | પ્રમાણ વિચલન | ટિ-મૂલ્ય | સાર્થકતાની કક્ષા |
|------|-------------------|--------|-------|--------------|----------|------------------|
| 1    | ગ્રેજ્યુએટથી નીચે | 295    | 53.43 | 8.69         | 0.79     | N.S.             |
| 2    | ગ્રેજ્યુએટથી ઉપર  | 185    | 62.35 | 8.67         |          |                  |

કોષ્ટક નં.4.63 માં દર્શાવેલી માહિતી પરથી સ્પષ્ટ થાય છે કે તેમાં કર્મચારી ગ્રેજ્યુએટથી નીચે અને ગ્રેજ્યુએટથી ઉપરની શૈક્ષણિક લાયકાત ધરાવતાં કર્મચારીઓનાં માનસિક સ્વાસ્થ્યનાં પ્રાપ્તાંકોના મધ્યકો અનુક્રમે 53.43 અને 62.35 છે. તેનું ટિ-મૂલ્ય 0.79 છે. જે સાર્થકતાની કક્ષાએ બિન સાર્થક જોવા મળે છે. તેથી શૂન્ય ઉત્કલ્પના નં. 53 નો સ્વીકાર કરવામાં આવે છે કે કર્મચારીઓમાં ગ્રેજ્યુએટથી નીચે અને ગ્રેજ્યુએટથી ઉપરની શૈક્ષણિક લાયકાત ધરાવતા

કર્મચારીઓમાં માનસિક સ્વાસ્થ્યની બાબતમાં કોઈ તફાવત જોવા મળતો નથી. આથી ઉપરોક્ત પરિણામ સંદર્ભમાં કહી શકાય કે સંરક્ષણ કર્મચારીઓમાં શૈક્ષણિક લાયકાતનાં સંદર્ભથી માનસિક સ્વાસ્થ્ય પરત્વે કોઈ ભિન્નતા જોવા મળતી નથી.

#### 4.12.5 કર્મચારીઓના વ્યવસાયિક વિભાગ અને માનસિક સ્વાસ્થ્યનું ટી – મૂલ્ય

સંરક્ષણ ક્ષેત્રના કર્મચારીઓના વ્યવસાયિક વિભાગ (ટેકનિકલ અને બિન ટેકનિકલ) સંદર્ભમાં માનસિક સ્વાસ્થ્યની બાબતમાં કઈ તફાવત ધરાવે છે કે કેમ તે જાણવા માટે ટી-મૂલ્યના ઉપયોગ ધ્વારા નીચેની ઉત્કલ્પનાની ચકાસણી કરવામાં આવી હતી.

**H.O-:54** ટેકનિકલ અને બિન ટેકનિકલ વ્યવસાયિક વિભાગ ધરાવતા કર્મચારીઓના માનસિક સ્વાસ્થ્યના પ્રાપ્તાંકોના મધ્યકો વચ્ચે સાર્થક તફાવત જોવા મળશે નહીં.

કોષ્ટક નં. 4.64

વ્યવસાયિક વિભાગના સંદર્ભમાં કર્મચારીઓના માનસિક સ્વાસ્થ્યના પ્રાપ્તાંકોનું ટિ – મૂલ્ય

(N-480)

| ક્રમ | વિગત                | સંખ્યા | મધ્યક | પ્રમાણ વિચલન | ટિ-મૂલ્ય | સાર્થકતાની કક્ષા |
|------|---------------------|--------|-------|--------------|----------|------------------|
| 1    | ટેકનિકલ વ્યવસાય     | 102    | 50.88 | 6.68         | 7.42     | 0.01             |
| 2    | બિન ટેકનિકલ વ્યવસાય | 378    | 58.49 | 9.76         |          |                  |

કોષ્ટકમાં 4.64 માં દર્શાવેલી માહિતી પરથી સ્પષ્ટ થાય છે કે તેમાં કર્મચારીઓમાં ટેકનિકલ અને બિન ટેકનિકલ ક્ષેત્રના વ્યવસાયિક વિભાગના કર્મચારીઓના માનસિક સ્વાસ્થ્યના પ્રાપ્તાંકોના

મધ્યકો અનુક્રમે 50.88 અને 58.49 છે. તેનું ટી-મૂલ્ય 7.42 છે. જે 0.01 સાર્થકતાની કક્ષાએ બિન સાર્થકતા ધરાવે છે. તેથી શૂન્ય ઉત્કલ્પના નં. 54 નો અસ્વીકાર કરવામાં આવે છે કે કર્મચારીઓમાં ટેકનિકલ અને બિન ટેકનિકલ વ્યવસાયિક વિભાગ ધરાવતા કર્મચારીઓમાં માનસિક સ્વાસ્થ્યની બાબતમાં કોઈ તફાવત જોવા મળે છે. આથી ઉપરોક્ત પરિણામોનાં મધ્યકો પરથી સ્પષ્ટ થાય છે કે સંરક્ષણનાં કર્મચારીઓમાં વ્યવસાયિક વિભાગ (ટેકનીકલ અને બિન ટેકનિકલ)ની બાબતથી માનસિક સ્વાસ્થ્ય સંદર્ભ ટેકનિકલ વ્યવસાય કરતાં કર્મચારી કરતાં બિન ટેકનિકલ વ્યવસાય કરતાં કર્મચારીઓનું માનસિક સ્વાસ્થ્ય સારુ જોવા મળે છે.

#### 4.42.6 કર્મચારીઓના કુટુંબનો પ્રકાર અને માનસિક સ્વાસ્થ્યનું ટી-મૂલ્ય

સંરક્ષણ ક્ષેત્રનાં કર્મચારીઓમાં કુટુંબના પ્રકાર (સંયુક્ત કુટુંબ અને વિભક્ત કુટુંબ)ના સંદર્ભમાં માનસિક સ્વાસ્થ્યની બાબતમાં કઈ તફાવત ધરાવે છે કે કેમ તે જાણવા માટે ટી-મૂલ્યના ઉપયોગ ધ્વારા નીચેની ઉત્કલ્પનાની ચકાસણી કરવામાં આવી હતી.

**H.O.:-55** સંયુક્ત અને વિભક્ત કુટુંબના પ્રકાર ધરાવતા કર્મચારીઓનાં માનસિક સ્વાસ્થ્યનાં પ્રાપ્તાંકોના મધ્યકો વચ્ચે કોઈ સાર્થક તફાવત જોવા મળશે નહિં.

કોષ્ટક નં. 4.65

કુટુંબનાં પ્રકારના સંદર્ભમાં કર્મચારીઓના માનસિક સ્વાસ્થ્યના પ્રાપ્તાંકોનું ટી-મૂલ્ય

(N-480)

| ક્રમ | વિગત           | સંખ્યા | મધ્યક | પ્રમાણ વચ્ચે | ટી-મૂલ્ય | સાર્થકતાની કક્ષા |
|------|----------------|--------|-------|--------------|----------|------------------|
| 1    | સંયુક્ત કુટુંબ | 142    | 51.02 | 6.77         | 9.29     | 0.01             |
| 2    | વિભક્તકુટુંબ   | 338    | 59.33 | 9.69         |          |                  |

કોષ્ટક 4.65 માં દર્શાવેલી માહિતી પરથી સ્પષ્ટ થાય છે કે તેમાં કર્મચારીઓમાં સંયુક્ત અને વિભક્ત કુટુંબનાં પ્રકારનાં ધરાવતાં કર્મચારીઓનાં માનસિક સ્વાસ્થ્યના પ્રાપ્તાંકોના મધ્યકો અનુક્રમે 51.02 અને 59.33 છે તેનું ટિ-મૂલ્ય 9.29 છે. જે 0.01 સાર્થકતાની કક્ષાએ સાર્થક જોવા મળે છે. તેથી શૂન્ય ઉત્કલ્પના નં. 55 નો અસ્વીકાર કરતા કહી શકાય કે કર્મચારીઓમાં સંયુક્ત કુટુંબ અને વિભક્ત કુટુંબ ધરાવતા કર્મચારીઓમાં માનસિક સ્વાસ્થ્યની બાબતમાં તફાવત જોવા મળે છે. આથી ઉપરોક્ત પરિણામોનાં મધ્યકો પરથી સ્પષ્ટ થાય છે કે સંરક્ષણ ક્ષેત્રનાં કર્મચારીઓના કુટુંબના પ્રકાર (સંયુક્ત કુટુંબ અને વિભક્ત કુટુંબ)ની બાબતથી માનસિક સ્વાસ્થ્ય સંદર્ભ સંયુક્ત કુટુંબનાં કર્મચારીઓનું માનસિક સ્વાસ્થ્ય સારૂ પ્રાપ્ત થાય છે.

#### 4.12. 7 કર્મચારીઓનો કૌટુંબિક દરજ્જો અને માનસિક સ્વાસ્થ્યનું ટી-મૂલ્ય

સંરક્ષણ ક્ષેત્રના કર્મચારીઓમાં કૌટુંબિક દરજ્જો (સાધારણ, મધ્યમ અને ઉચ્ચ) ના સંદર્ભના માનસિક સ્વાસ્થ્યની બાબતમાં કોઈ તફાવત ધરાવે છે કે કેમ તે જાણવા માટે ટિ-મૂલ્યના ઉપયોગ દ્વારા નીચેની શૂન્ય ઉત્કલ્પનાની ચકાસણી કરવામાં આવી હતી.

H.O.-:57 સાધારણ અને મધ્યમ કૌટુંબિક દરજ્જો ધરાવતા કર્મચારીઓના માનસિક સ્વાસ્થ્યનાં પ્રાપ્તાંકોના મધ્યકો વચ્ચે સાર્થક તફાવત જોવા મળશે નહીં.

H.O.-:58 મધ્યમ અને ઉચ્ચ કૌટુંબિક દરજ્જો ધરાવતા કર્મચારીઓના માનસિક સ્વાસ્થ્યનાં પ્રાપ્તાંકોના મધ્યકો વચ્ચે સાર્થક તફાવત જોવા મળશે નહીં.

H.O.-:59 ઉચ્ચ અને સાધારણ કૌટુંબિક દરજ્જો ધરાવતા કર્મચારીઓના માનસિક સ્વાસ્થ્યનાં પ્રાપ્તાંકોના મધ્યકો વચ્ચે સાર્થક તફાવત જોવા મળશે નહીં.

કોષ્ટક નં. 4.66

કર્મચારીઓમાં સાધારણ, મધ્યમ અને ઉચ્ચ કૌટુંબિક દરજ્જો ધરાવતા

કર્મચારીઓના માનસિક સ્વાસ્થ્યના પ્રાપ્તાંકોનું ટી-મૂલ્ય

(N-480)

| ક્રમ | વિગત                      | સંખ્યા | મધ્યક | પ્રમાણ<br>વિચલન | ટિ-મૂલ્ય      | સાર્થકતાની<br>કક્ષા |
|------|---------------------------|--------|-------|-----------------|---------------|---------------------|
| 1    | સાધારણ કૌટુંબિક<br>દરજ્જો | 319    | 53.93 | 8.67            | 1 Vs 2 = 9.53 | 0.01                |
| 2    | મધ્યમ કૌટુંબિક<br>દરજ્જો  | 130    | 62.60 | 8.87            | 1 Vs 2 = 5.56 | 0.01                |
| 3    | ઉચ્ચ કૌટુંબિક<br>દરજ્જો   | 31     | 63.07 | 9.63            | 2 Vs 3 = 0.26 | N.S.                |

કોષ્ટક નં.4.66 માં દર્શાવેલી માહિતી પરથી સ્પષ્ટ થાય છે કે તેમાં કર્મચારીઓમાં સાધારણ કૌટુંબિક દરજ્જો અને મધ્યમ કૌટુંબિક દરજ્જો ધરાવતા કર્મચારીઓ માનસિક સ્વાસ્થ્યના પ્રાપ્તાંકોના મધ્યકો અનુક્રમે 53.93 અને 62.60 છે. તેનું ટિ-મૂલ્ય 9.53 છે. જે 0.01 સાર્થકતાની કક્ષાએ સાર્થક જોવા મળે છે. તેથી શૂન્ય ઉત્કલ્પના નં. 57 નો અસ્વીકાર કરવામાં આવે છે. તેથી કહી શકાય કે કર્મચારીઓમાં સાધારણ કૌટુંબિક દરજ્જો ધરાવતા કર્મચારીઓ અને મધ્યમ કૌટુંબિક દરજ્જો ધરાવતા કર્મચારીઓમાં માનસિક સ્વાસ્થ્યની બાબતમાં તફાવત જોવા મળે છે. આથી ઉપરોક્ત પરિણામોનાં મધ્યકો પરથી સ્પષ્ટ થાય છે કે સંરક્ષણ ક્ષેત્રના કર્મચારીઓનાં કૌટુંબિક દરજ્જા (સાધારણ કૌટુંબિક દરજ્જો અને મધ્યમ કૌટુંબિક દરજ્જો) ની બાબતથી માનસિક સ્વાસ્થ્ય સંદર્ભ સાધારણ કૌટુંબિક દરજ્જો ધરાવતા કર્મચારીઓ કરતાં મધ્યમ કૌટુંબિક દરજ્જો ધરાવતા કર્મચારીઓનું માનસિક સ્વાસ્થ્ય સારુ જોવા મળે છે.



એ મુજબ ઉપરોક્ત કોષ્ટક 4.66 માં દર્શાવેલાં કર્મચારીઓનાં સાધારણ કૌટુંબિક દરજ્જો અને ઉચ્ચ કૌટુંબિક દરજ્જો ધરાવતા કર્મચારીઓમાં માનસીક સ્વાસ્થ્યના પ્રાપ્તાંકોનો મધ્યક અનુક્રમે 53.93 અને 63.07 છે. તેનું ટી-મૂલ્ય 5.56 છે. જે 0.01સાર્થકતાની કક્ષાએ સાર્થક જોવા મળે છે. તેથી શૂન્ય ઉત્કલ્પના નં. 59 નો અસ્વીકાર કરવામાં આવે છે. તેથી કહી શકાય કે કર્મચારીઓમાં સાધારણ કૌટુંબિક દરજ્જો ધરાવતાં કર્મચારીઓ અને ઉચ્ચ કૌટુંબિક દરજ્જો ધરાવતા કર્મચારીઓમાં માનસીક સ્વાસ્થ્યની બાબતમાં તફાવત જોવા મળે છે. આથી પરિણામો પરથી કહી શકાય કે સંરક્ષણ કર્મચારીઓમાં સાધારણ કૌટુંબિક દરજ્જો ધરાવતા કર્મચારીઓ અને ઉચ્ચ કૌટુંબિક દરજ્જો ધરાવતા કર્મચારીઓના માનસિક સ્વાસ્થ્યમાં તફાવત જોવા મળે છે જેમાં ઉચ્ચ કૌટુંબિક દરજ્જો ધરાવતા કર્મચારીઓનું માનસિક સ્વાસ્થ્ય સારુ જોવા મળે છે.

અહીં કોષ્ટક 4.66 માં દર્શાવેલ કર્મચારીઓના માધ્યમ કૌટુંબિક દરજ્જો અને ઉચ્ચ કૌટુંબિક દરજ્જો ધરાવતા કર્મચારીઓમાં માનસીક સ્વાસ્થ્યના પ્રાપ્તાંકોના મધ્યકો અનુક્રમે 62.60 અને 63.07 છે. તેનું ટી-મૂલ્ય 0.26 છે. જે સાર્થકતાની કક્ષાએ બિન સાર્થક જોવા મળે છે. તેથી શૂન્ય ઉત્કલ્પના નં. 58 નો સ્વીકાર કરવામાં આવે છે. તેથી કહી શકાય કે કર્મચારીઓમાં મધ્યમ કૌટુંબિક દરજ્જો ધરાવતા કર્મચારીઓ અને ઉચ્ચ કૌટુંબિક દરજ્જો ધરાવતા અધિકારીઓમાં માનસિક સ્વાસ્થ્યની બાબતમાં તફાવત જોવા મળતો નથી.

#### 4.12.8 કર્મચારીઓનાં લગ્ન દરજ્જો અને માનસીક સ્વાસ્થ્યનું ટી-મૂલ્ય

સંરક્ષણ ક્ષેત્રના કર્મચારીઓનાં લગ્ન દરજ્જો (પરણીત અને અપરણીત)નાં સંદર્ભમાં માનસીક સ્વાસ્થ્યની બાબતમાં કઈ તફાવત ધરાવે છે કે કેમ તે જાણવા માટે ટિ-મૂલ્યનાં ઉપયોગ ધ્વારા નીચેની ઉત્કલ્પનાની ચકાસણી કરવામાં આવી હતી.

**H.O.-:60** પરણીત અને અપરણીત લગ્ન દરજ્જો ધરાવતાં કર્મચારીઓના માનસીક સ્વાસ્થ્યના પ્રાપ્તાંકોનાં મધ્યકો વચ્ચે સાર્થક તફાવત જોવા મળશે નહીં.

કોષ્ટક નં. 4.67

લગ્ન દરજ્જાનાં સંદર્ભ કર્મચારીઓના માનસીક સ્વાસ્થ્યના  
પ્રાપ્તાંકોનું ટી-મૂલ્ય

(N-480)

| ક્રમ | વિગત   | સંખ્યા | મધ્યક | પ્રમાણ<br>વિચલન | ટી-મૂલ્ય | સાર્થકતાની<br>કક્ષા |
|------|--------|--------|-------|-----------------|----------|---------------------|
| 1    | પરણિત  | 409    | 56.31 | 9.47            | 3.09     | 0.01                |
| 2    | અપરણિત | 71     | 60.12 | 8.89            |          |                     |

કોષ્ટક 4.67માં દર્શાવેલી માહિતી પરથી સ્પષ્ટ થાય છે કે તેમાં કર્મચારીઓમાં પરણિત અને અપરણિત લગ્ન દરજ્જો ધરાવતાં કર્મચારીઓના માનસીક સ્વાસ્થ્યના પ્રાપ્તાંકોના મધ્યકો અનુક્રમે 56.31 અને 60.12 છે. તેનું ટી-મૂલ્ય 3.09 છે. જે 0.01 સાર્થકતાની કક્ષાએ સાર્થક જોવા મળે છે. તેથી શૂન્ય ઉત્કલ્પના નં. 60 નો અસ્વીકાર કરતાં કહી શકાય છે કે કર્મચારીઓમાં પરણિત અને અપરણિત કર્મચારીઓમાં માનસીક સ્વાસ્થ્યની બાબતમાં તફાવત જોવા મળે છે. ઉપરોક્ત પરિણામ પરથી જાણી શકાય કે સંરક્ષણ કર્મચારીઓમાં લગ્ન દરજ્જાનાં બાબતથી માનસિક સ્વાસ્થ્ય સંદર્ભ ભિન્નતા જોવા મળે છે. જેમાં મધ્યકો પરથી ખ્યાલ આવી શકે છે કે પરણિત કરતાં અપરણિત કર્મચારીનું માનસિક સ્વાસ્થ્ય વધુ સારું જોવા મળે છે. જેની પાછળનું એ કારણ ગણી શકાય કે અપરણિત કર્મચારીને પોતાની કૌટુંબિક અને સામાજિક જવાબદારી પરણિતની કક્ષાએ ઓછી હોવાથી તેને વ્યવહારમાં વધુ પડતું સંકુલીત ન થવાથી માનસિક સ્વાસ્થ્ય સારું જોવા મળે છે.

#### 4.12.9 કર્મચારીઓના રહેઠાણ વિસ્તાર અને માનસીક સ્વાસ્થ્યનું ટી-મૂલ્ય

સંરક્ષણ ક્ષેત્રના કર્મચારીઓનાં રહેઠાણ વિસ્તાર (ગ્રામ્ય અને શહેરી)ના સંદર્ભમાં માનસીક સ્વાસ્થ્યની બાબતમાં કોઈ તફાવત ધરાવે છે કે કેમ તે જાણવા માટે ટી-મૂલ્યના ઉપયોગ ધ્વારા નીચેની ઉત્કલ્પનાની ચકાસણી કરવામાં આવી હતી.

**H.O.:-61** ગ્રામ્ય અને શહેરી વિસ્તારના કર્મચારીઓના માનસીક સ્વાસ્થ્યના પ્રાપ્તાંકોના મધ્યકો વચ્ચે કોઈ સાર્થક તફાવત જોવા મળશે નહીં.

#### કોષ્ટક નં. 4.68

ગ્રામ્ય અને શહેરી વિસ્તારના કર્મચારીઓના માનસીક સ્વાસ્થ્યના  
પ્રાપ્તાંકોનું ટી-મૂલ્ય  
(N-480)

| ક્રમ | વિગત            | સંખ્યા | મધ્યક | પ્રમાણ<br>વિચલન | ટી-મૂલ્ય | સાર્થકતાની<br>કક્ષા |
|------|-----------------|--------|-------|-----------------|----------|---------------------|
| 1    | ગ્રામ્ય વિસ્તાર | 293    | 53.42 | 8.72            | 10.86    | 0.01                |
| 2    | શહેરી વિસ્તાર   | 187    | 62.27 | 8.67            |          |                     |

કોષ્ટક 4.68 માં દર્શાવેલી માહિતી પરથી સ્પષ્ટ થાય કે તેમાં સંરક્ષણ ક્ષેત્રના કર્મચારીઓમાં ગ્રામ્ય અને શહેરી વિસ્તારનાં કર્મચારીઓના માનસીક સ્વાસ્થ્ય પ્રાપ્તાંકોના મધ્યકો અનુક્રમે 53.42 અને 62.27 છે. જેનું ટી-મૂલ્ય 10.86 છે. જે 0.01 સાર્થકતાની કક્ષાએ સાર્થક જોવા મળે છે. તેથી શૂન્ય ઉત્કલ્પના નં. 60 નો અસ્વીકાર કરતા કહી શકાય કે કર્મચારીઓમાં ગ્રામ્ય વિસ્તાર અને શહેરી વિસ્તારવાળા કર્મચારીઓમાં માનસીક સ્વાસ્થ્યની બાબતમાં તફાવત જોવા મળે છે. જેમાં ઉપરોક્ત પરિણામથી જાણી શકાય છે કે સંરક્ષણ કર્મચારીઓમાં રહેઠાણના વિસ્તારની બાબતથી માનસિક

સ્વાસ્થ્ય સંદર્ભ ભિન્નતા જોવા મળે છે. જેના પરિણામોના મધ્યકો પરથી કહી શકાય કે ગ્રામ્ય વિસ્તારનાં કર્મચારીઓ કરતાં શહેરી વિસ્તારના કર્મચારીઓનું માનસિક સ્વાસ્થ્ય વધુ સારુ જોવા મળે છે. જેની પાછળ શક્ય કારણ ગણી શકાય છે. ગ્રામ્ય વિસ્તારની ભૌતિક સગવડતાઓ અને જીવનશૈલીના કારણે ગ્રામ્ય વિસ્તારના કર્મચારીનું માનસિક સ્વાસ્થ્ય નિમ્ન કક્ષાનું જોવા મળે છે.

#### 4.12.10 કર્મચારીઓની ચિંતા અને માનસિક સ્વાસ્થ્ય નું ટી – મૂલ્ય

– સંરક્ષણ ક્ષેત્રનાં કર્મચારી ઓમાં ચિંતા ( ઓછી ચિંતા અને વધુ ચિંતા અનુભવ ) નાં સંદર્ભ માં માનસિક સ્વાસ્થ્ય ની બાબત માં કઈ તફાવત ધરાવે છે કે કેમ તે જાણવા માટે ટી-મૂલ્ય નો ઉપયોગ ધ્વારા નિચેની ઉત્કલ્પનાની ચકાસણી કરવામાં આવી હતી.

**H.O.-:62** ઓછી ચિંતા અને વધુ ચિંતા અનુભવતા કર્મચારી ઓમાં માનસિક સ્વાસ્થ્ય નાં પ્રાપ્તાંકોનાં મધ્યકો વચ્ચે સાર્થક તફાવત જોવા મળશે નહીં.

#### કોષ્ટક 4.69

ચિંતાનાં સંદર્ભમાં કર્મચારીઓનાં માનસિક સ્વાસ્થ્યનાં

પ્રાપ્તાંકોનું ટી – મૂલ્ય

(N=480)

| ક્રમ | વિગત      | સંખ્યા | મધ્યક | પ્રમાણ વિચલન | ટી – મૂલ્ય | સાર્થકતાની કથા |
|------|-----------|--------|-------|--------------|------------|----------------|
| 1    | ઓછી ચિંતા | 316    | 62.65 | 8.93         | 10.39      | 0.01           |
| 2    | વધુ ચિંતા | 164    | 53.87 | 8.69         |            |                |

કોષ્ટક 4.69 માં દર્શાવેલી માહિતી પરથી સપષ્ટ થાય છે કે તેમાં કર્મચારીઓમાં ઓછી ચિંતા અને વધુ ચિંતા અનુભવતા કર્મચારીઓનાં માનસિક સ્વાસ્થ્ય નાં પ્રાપ્તાંકોનાં મધ્યકો અનુક્રમે **62.65** અને **53.87** છે તેનું ટી- મૂલ્ય **10.39** છે જે **0.01** કક્ષાએ સાર્થક જોવા મળે છે તેથી શુન્ય ઉત્કલ્પના નં. **62** નો અસ્વીકાર કરતા કહી શકાય કે કર્મચારીઓમાં ઓછી ચિંતા અને વધુ ચિંતા

ધરાવતા કર્મચારીઓમાં માનસિક સ્વાસ્થ્ય ની બાબતમાં તફાવત જોવા મળે છે કોષ્ટકમાં દર્શાવેલ મધ્યકો પરથી સ્પષ્ટ થાય છે કે વધુ ચિંતાવાળા કર્મચારીઓ કરતા વધુ ઓછી ચિંતા ધરાવતા કર્મચારીઓ માનસિક સ્વાસ્થ્ય વધુ ધરાવે છે.

#### 4.12.11 કર્મચારીઓમાં આક્રમકતાનો વલણ અને માનસિક સ્વાસ્થ્યનું ટી-મૂલ્ય

સંરક્ષણ ક્ષેત્રના કર્મચારીઓમાં આક્રમકતાનું વલણ(ઓછી આક્રમકતા અને વધુ આક્રમકતા) સંદર્ભમાં માનસિક સ્વાસ્થ્યની બાબતમાં કઈ તફાવત ધરાવે છે કે કેમ તે જાણવા માટે ટી-મૂલ્યના ઉપયોગ દ્વારા નીચેની ઉત્કલ્પનાની ચકાસણી કરવામાં આવી હતી

H.O.-:63 ઓછી આક્રમકતા અને વધુ આક્રમકતા અનુભવતા કર્મચારીઓના માનસિક સ્વાસ્થ્યના પ્રાપ્તાંકોના મધ્યકો વચ્ચે સાર્થક તફાવત જોવા મળશે નહિં

કોષ્ટક નં. 4.70

આક્રમકતાના વલણના સંદર્ભમાં કર્મચારીઓના માનસિક સ્વાસ્થ્યના

પ્રાપ્તાંકોનું ટી-મૂલ્ય

(N-480)

| ક્રમ | વિગત         | સંખ્યા | મધ્યક | પ્રમાણ વિચલન | ટી-મૂલ્ય | સાર્થકતાની કક્ષા |
|------|--------------|--------|-------|--------------|----------|------------------|
| 1    | ઓછી આક્રમકતા | 270    | 52.98 | 8.49         | 11.14    | 0.01             |
| 2    | વધુ આક્રમકતા | 210    | 61.85 | 8.84         |          |                  |

કોષ્ટક 4.70 માં દર્શાવેલી માહિતી પરથી સ્પષ્ટ થાય છે કે તેમાં કર્મચારીઓમાં ઓછી આક્રમકતા અને વધુ આક્રમકતાનું વલણના સંદર્ભે કર્મચારીઓના માનસિક સ્વાસ્થ્યના પ્રાપ્તાંકોના મધ્યકો અનુક્રમે 52.98 અને 61.25 છે. તેનું ટી-મૂલ્ય 11.14 છે. જે 0.01 સાર્થકતાની કક્ષાએ સાર્થક જોવા મળે છે. તેથી શૂન્ય ઉત્કલ્પના નં. 63 નો અસ્વીકાર કરતા કહી શકાય કે કર્મચારીઓમાં

ઓછી આક્રમકતા અને વધુ આક્રમકતા ધરાવતા કર્મચારીઓમાં માનસીક સ્વાસ્થ્યની બાબતમાં સાર્થક તફાવત જોવા મળે છે. જેમાં ઉપરોક્ત પરિણામથી જાણી શકાય છે કે સંરક્ષણ કર્મચારીઓમાં આક્રમતાના વલણ બાબતથી માનસિક સ્વાસ્થ્ય સંદર્ભ ભિન્નતા જોવા મળે છે. જેના પરિણામોના મધ્યકો પરથી કહી શકાય કે ઓછી આક્રમકતા ધરાવતા કર્મચારીઓ કરતાં વધુ આક્રમકતા ધરાવતા કર્મચારીઓનું માનસિક સ્વાસ્થ્ય વધુ સારું જોવા મળે છે.

#### 4.12.12 કર્મચારીઓના હતાશાનો અનુભવ અને માનસિક સ્વાસ્થ્યનું ટી-મૂલ્ય

સંરક્ષણ ક્ષેત્રના કર્મચારીઓમાં હતાશાના અનુભવ (ઓછી હતાશા અને વધુ હતાશા) ના સંદર્ભમાં માનસીક સ્વાસ્થ્યની બાબતમાં કઈ તફાવત ધરાવે છે કે કેમ તે જાણવા માટે ટી મૂલ્યના ઉપયોગ દ્વારા નીચેની ઉત્કલ્પનાની ચકાસણી કરવામાં આવી હતી.

**H.O.-:64** ઓછી હતાશા અને વધુ હતાશા અનુભવતા કર્મચારીઓમાં માનસીક સ્વાસ્થ્યના પ્રાપ્તાંકોના મધ્યકો વચ્ચે સાર્થક તફાવત જોવા મળશે નહીં.

#### કોષ્ટક – 4.71

હતાશાના અનુભવના સંદર્ભના કર્મચારીઓના માનસીક સ્વાસ્થ્યના

પ્રાપ્તાંકોનું ટી-મૂલ્ય

(N-480)

| ક્રમ | વિગત      | સંખ્યા | મધ્યક | પ્રમાણ વિચલન | ટિ-મૂલ્ય | સાર્થકતાની કક્ષા |
|------|-----------|--------|-------|--------------|----------|------------------|
| 1    | ઓછી હતાશા | 316    | 62.14 | 8.72         | 9.37     | 0.01             |
| 2    | વધુ હતાશા | 164    | 53.81 | 8.40         |          |                  |

કોષ્ટક 4.71 માં દર્શાવેલી માહિતી પરથી સ્પષ્ટ થાય છે કે તેમાં ઓછી હતાશા અને વધુ હતાશાનો અનુભવનાં કર્મચારીઓના માનસીક સ્વાસ્થ્યના પ્રાપ્તાંકોના મધ્યકો અનુક્રમે 53.81 અને 62.14 છે. તેનું ટિ-મૂલ્ય 9.37 છે. જે 0.01 સાર્થકતાની કક્ષાએ સાર્થક જોવા મળે છે તેથી શૂન્ય

ઉત્કલ્પના નં. 64 નો અસ્વીકાર કરતા કહી શકાય કે કર્મચારીઓમાં ઓછી હતાશા અને વધુ હતાશા ધરાવતા કર્મચારીઓમાં માનસિક સ્વાસ્થ્યની બાબતમાં તફાવત જોવા મળે છે. જેમાં ઉપરોક્ત પરિણામ પરથી જાણી શકાય કે સંરક્ષણ કર્મચારીઓમાં હતાશાના અનુભવની બાબતથી માનસિક સ્વાસ્થ્ય સંદર્ભે ભિન્નતા જોવા મળે છે. જેના પરિણામોના મધ્યકો પરથી કહી શકાય કે વધુ હતાશા અનુભવતા કર્મચારીઓ કરતાં ઓછી હતાશા અનુભવતા કર્મચારીઓનું માનસિક સ્વાસ્થ્ય વધુ સારુ જોવા મળે છે. જેની પાછળ શક્ય કારણ એ આપી શકાય કે વધુ હતાશા એ માનસિક સ્વાસ્થ્યને નબળું બનાવી શકે એ શક્ય છે.

#### 4.12. 13 કર્મચારીઓના ઉપરી અધિકારીઓ સાથેના સંબંધો અને માનસિક સ્વાસ્થ્યનું ટી-મૂલ્ય

સંરક્ષણ ક્ષેત્રના કર્મચારીઓના ઉપરી અધિકારી સાથેના (સારા સંબંધો, સામાન્ય સંબંધો અને ખરાબ સંબંધો) સંબંધો સંદર્ભમાં માનસિક સ્વાસ્થ્યની બાબતમાં કઈ તફાવત ધરાવે છે કે કેમ તે જાણવા માટે ટી-મૂલ્યના ઉપયોગ ધ્વારા નીચેની શૂન્ય ઉત્કલ્પનાની ચકાસણી કરવામાં આવી હતી.

- H.O. 66 ઉપરી અધિકારીઓ સાથેનાં સારા અને સામાન્ય સંબંધો ધરાવતા કર્મચારીઓના માનસિક સ્વાસ્થ્યનાં પ્રાપ્તાંકોના મધ્યકો વચ્ચે સાર્થક તફાવત જોવા મળશે નહીં.
- H.O.67 ઉપરી અધિકારીઓ સાથેનાં સામાન્ય અને ખરાબ સંબંધો ધરાવતા કર્મચારીઓના માનસિક સ્વાસ્થ્યનાં પ્રાપ્તાંકોના મધ્યકો વચ્ચે સાર્થક તફાવત જોવા મળશે નહીં.
- H.O.68 ઉપરી અધિકારીઓ સાથેનાં સારા અને ખરાબ સંબંધો ધરાવતા કર્મચારીઓના માનસિક સ્વાસ્થ્યનાં પ્રાપ્તાંકોના મધ્યકો વચ્ચે સાર્થક તફાવત જોવા મળશે નહીં.

### કોષ્ટક નં. 4.72

ઉપરી અધિકારીઓ સાથેના સારા સંબંધો, સામાન્ય સંબંધો અને ખરાબ સંબંધો ધરાવતા

કર્મચારીઓના માનસિક સ્વાસ્થ્યના પ્રાપ્તાંકોનું ટી-મૂલ્ય

(N-480)

| ક્રમ | વિગત           | સંખ્યા | મધ્યક | પ્રમાણ<br>વિચલન | ટી-મૂલ્ય       | સાર્થકતા<br>ની કક્ષા |
|------|----------------|--------|-------|-----------------|----------------|----------------------|
| 1    | સારા સંબંધો    | 190    | 51.02 | 6.65            | 1 Vs 2 = 10.68 | 0.01                 |
| 2    | સામાન્ય સંબંધો | 195    | 60.07 | 9.67            | 1 Vs 3 = 11.67 | 0.01                 |
| 3    | ખરાબ સંબંધો    | 95     | 62.01 | 8.95            | 2 Vs 3 = 1.64  | N.S.                 |

કોષ્ટક નં.4.72માં દર્શાવેલી માહિતી પરથી સ્પષ્ટ થાય છે કે તેમાં કર્મચારીઓમાં ઉપરી અધિકારીઓ સાથેના સારા સંબંધો અને સામાન્ય સંબંધો ધરાવતા કર્મચારીઓના માનસિક સ્વાસ્થ્યના પ્રાપ્તાંકોના મધ્યકો અનુક્રમે 51.02 અને 60.07 છે. તેનું ટી-મૂલ્ય 10.68 છે. જે 0.01 સાર્થકતાની કક્ષાએ સાર્થક જોવા મળે છે. તેથી શૂન્ય ઉત્કલ્પના નં. 66 નો અસ્વીકાર કરવામાં આવે છે. તેથી કહી શકાય કે કર્મચારીઓમાં ઉપરી અધિકારીઓ સાથેના સારા સંબંધો અને સામાન્ય સંબંધો ધરાવતા કર્મચારીઓમાં માનસિક સ્વાસ્થ્યની બાબતમાં તફાવત જોવા મળે છે. જેમાં ઉપરોક્ત પરિણામ પરથી જાણી શકાય છે કે સંરક્ષણ કર્મચારીઓમાં ઉપરી અધિકારી સાથેનાં સંબંધની બાબતથી માનસિક સ્વાસ્થ્ય સંદર્ભ ભિન્નતા જોવા મળે છે. જેના પરીણામોનાં મધ્યકો પરથી કહી શકાય કે સારા સંબંધો ધરાવતા કર્મચારીઓ કરતાં સામાન્ય સંબંધો ધરાવતા કર્મચારીઓનું માનસિક સ્વાસ્થ્ય સારું જોવા મળે છે.

એ મુજબ ઉપરોક્ત કોષ્ટક 4.72 માં દર્શાવેલ કર્મચારીઓના ઉપરી અધિકારીઓ સાથેના સારા સંબંધો અને ખરાબ સંબંધો ધરાવતા કર્મચારીઓમાં માનસિક સ્વાસ્થ્યના પ્રાપ્તાંકો મધ્યકો અનુક્રમે 51.02 એ 62.01 છે. તેનું ટી-મૂલ્ય 11.67 છે. જે 0.01 સાર્થકતાની કક્ષાએ સાર્થક જોવા મળે છે. તેથી શૂન્ય ઉત્કલ્પના નં. 68 નો અસ્વીકાર કરવામાં આવે છે. તેથી કહી શકાય કે



કર્મચારીઓમાં ઉપરી અધિકારીઓ સાથેના સારા સંબંધો અને ખરાબ સંબંધો ધરાવતા કર્મચારીઓમાં માનસિક સ્વાસ્થ્યની બાબતમાં તફાવત જોવા મળે છે. જેમાં ઉપરોક્ત પરિણામ પરથી જાણી શકાય છે કે સંરક્ષણ કર્મચારીઓમાં ઉપરી અધિકારીઓ સાથે સંબંધીન બાબતથી માનસિક સ્વાસ્થ્ય સંદર્ભ ભિન્ના જોવા મળે છે. જેના પરિણામોનાં મધ્યકો પરથી કહી શકાય કે સારા સંબંધો ધરાવતા કર્મચારીઓ કરતાં ખરાબ સંબંધો ધરાવતા કર્મચારીઓનું માનસિક સ્વાસ્થ્ય સારુ જોવા મળે છે.

અહીં કોષ્ટક 4.72 માં દર્શાવેલ કર્મચારીઓના ઉપરી અધિકારીઓ સાથે સામાન્ય સંબંધો અને ખરાબ સંબંધો ધરાવતા કર્મચારીઓમાં માનસિક સ્વાસ્થ્યના પ્રાપ્તકોના મધ્યકો અનુક્રમે 60.07 અને 62.01 છે. તેનું ટી-મૂલ્ય 1.64 છે. જે સાર્થકતાની કક્ષાએ બિન સાર્થક જોવા મળે છે. તેથી શુન્ય ઉત્કલ્પના નં. 67 નો સ્વીકાર કરવામાં આવે છે તેથી કહી શકાય કે કર્મચારીઓમાં ઉપરી અધિકારીઓ સાથેના સામાન્ય સંબંધો અને ખરાબ સંબંધો ધરાવતા કર્મચારીઓમાં માનસિક સ્વાસ્થ્યની બાબતમાં તફાવત જોવા મળતો નથી. જેમાં ઉપરોક્ત પરિણામ પરથી કહી શકાય કે સંરક્ષણ કર્મચારીઓમાં ઉપરી અધિકારીઓ સાથેનાં સંબંધમાં કહી શકાય કે સામાન્ય સંબંધો ધરાવતા કર્મચારી કરતાં ખરાબ સંબંધો ધરાવતા કર્મચારીઓનું માનસિક સ્વાસ્થ્ય સારુ જોવા મળે છે.

#### 4.12.14 કર્મચારીઓના સહ કર્મચારીઓ સાથેના સંબંધો અને માનસિક સ્વાસ્થ્યનું ટી- મૂલ્ય.

– સંરક્ષણ ક્ષેત્રના કર્મચારીઓમાં સહ કર્મચારીઓ સાથેના ( સારા સંબંધો, સામાન્ય સંબંધો અને ખરાબ સંબંધો)ના સંદર્ભ માં માનસિક સ્વાસ્થ્યની બાબતમાં કંઈ તફાવત છે કે કેમ તે જાણવા માટે ટી – મૂલ્યના ઉપયોગ દ્વારા નીચેની શુન્ય ઉત્કલ્પનાની ચકાસણી કરવામાં આવી હતી.

H.O.70 સહકર્મચારીઓ સાથેનાં સારા અને સામાન્ય સંબંધો ધરાવતા કર્મચારીઓના માનસિક સ્વાસ્થ્યનાં પ્રાપ્તાંકોના મધ્યકો વચ્ચે સાર્થક તફાવત જોવા મળશે નહીં.

H.O.71 સહકર્મચારીઓ સાથેનાં સામાન્ય અને ખરાબ સંબંધો ધરાવતા કર્મચારીઓના માનસિક સ્વાસ્થ્યનાં પ્રાપ્તાંકોના મધ્યકો વચ્ચે સાર્થક તફાવત જોવા મળશે નહીં.

H.O.72 સહકર્મચારીઓ સાથેનાં ખરાબ અને સારા સંબંધો ધરાવતા કર્મચારીઓના માનસિક સ્વાસ્થ્યનાં પ્રાપ્તાંકોના મધ્યકો વચ્ચે સાર્થક તફાવત જોવા મળશે નહીં.

### કોષ્ટક નં 4.73

સહ કર્મચારીઓ સાથેના સારા સંબંધો, સામાન્ય સંબંધો અને ખરાબ સંબંધો ધરાવતા કર્મચારીઓના માનસિક સ્વાસ્થ્યના પ્રાપ્તાંકો નું ટી – મૂલ્ય

(N=480)

| ક્રમ | વિગત           | સંખ્યા | મધ્યક | પ્રમાણ વિચલન | ટી – મૂલ્ય     | સાર્થકતા ની કક્ષા |
|------|----------------|--------|-------|--------------|----------------|-------------------|
| 1    | સારા સંબંધો    | 175    | 50.93 | 6.71         | 1 Vs 2 = 9.97  | 0.01              |
| 2    | સામાન્ય સંબંધો | 200    | 59.69 | 9.72         | 1 Vs 3 = 11.17 | 0.01              |
| 3    | ખરાબ સંબંધો    | 105    | 61.49 | 9.05         | 2 Vs 3 = 1.62  | N.S               |

કોષ્ટક નં 4.73 માં દર્શાવેલી માહિતી પરથી સ્પષ્ટ થાય છે કે કર્મચારીઓમાં સહ કર્મચારીઓ સાથેના સારા સંબંધો અને સામાન્ય સંબંધો ધરાવતા કર્મચારીઓના માનસિક સ્વાસ્થ્યના પ્રાપ્તાંકોના મધ્યકો અનુક્રમે **50.93** અને **59.69** છે. તેનું ટી – મૂલ્ય **9.97** છે જે **0.01** કક્ષાએ સાર્થક જોવા મળે છે તેથી શુન્ય ઉત્કલ્પના નં. **70**નો અસ્વીકાર કરતા કહી શકાય કે સહ કર્મચારીઓ સાથે સારા સંબંધો અને સામાન્ય સંબંધ ધરાવતા કર્મચારીઓમાં માનસિક સ્વાસ્થ્યની બાબતમાં તફાવત જોવા મળે છે કોષ્ટક માં દર્શાવેલ મધ્યકો પરથી સ્પષ્ટ થાય છે કે સહ કર્મચારીઓ સાથે સામાન્ય સંબંધ ધરાવતા કર્મચારીઓ કરતા સારા સંબંધ ધરાવતા કર્મચારીઓમાં માનસિક સ્વાસ્થ્ય સારુ જોવા મળે છે.

એ મુજબ ઉપરોક્ત કોષ્ટક 4.73 માં દર્શાવેલ કર્મચારીઓમાં સહ કર્મચારીઓ સાથેના સારા સંબંધો અને ખરાબ સંબંધો ધરાવતા કર્મચારીઓના માનસિક સ્વાસ્થ્યના પ્રાપ્તાંકોના મધ્યકો અનુક્રમે **50.93** અને **61.49** છે. તેનું ટી – મૂલ્ય **11.17** છે જે **0.01**ની કક્ષાએ સાર્થક જોવા મળે છે. તેથી શુન્ય ઉત્કલ્પના નં. **72** નો અસ્વીકાર કરતા કહી શકાય છે કે સહ કર્મચારીઓ સાથેના સારા સંબંધો અને ખરાબ સંબંધો ધરાવતા કર્મચારીઓમાં માનસિક સ્વાસ્થ્યની બાબતમાં તફાવત જોવા મળે છે કોષ્ટક માં દર્શાવેલ મધ્યકો પરથી સ્પષ્ટ થાય છે કે ખરાબ સંબંધ ધરાવતા સહ કર્મચારીઓ કરતા સારા સંબંધ ધરાવતા સહ કર્મચારીઓમાં માનસિક સ્વાસ્થ્ય પ્રમાણમાં સારુ જોવા મળે છે.

અહીં કોષ્ટક 4.73 માં દર્શાવેલ કર્મચારીઓના સહ કર્મચારીઓ સાથેના સામાન્ય સંબંધ અને ખરાબ સંબંધ ધરાવતા કર્મચારીઓમાં માનસિક સ્વાસ્થ્ય ના પ્રાપ્તાંકોના મધ્યકો અનુક્રમે **59.69** અને **61.49** છે તેનું ટી – મૂલ્ય **1.62** છે જે સાર્થકતાની કક્ષાએ બિન સાર્થક જોવા મળે છે તેથી શુન્ય ઉત્કલ્પના નં. **71** નો સ્વીકાર કરવામાં આવે છે. તેથી કહી શકાય કે કર્મચારીઓમાં સહ કર્મચારીઓ સાથેના સામાન્ય સંબંધ અને ખરાબ સંબંધ ધરાવતા કર્મચારીઓમાં માનસિક સ્વાસ્થ્યની બાબતમાં સાર્થક તફાવત જોવા મળતો નથી. જેમાં ઉપરોક્ત પરિણામ પરથી કહી શકાય કે સંરક્ષણ કર્મચારીઓમાં કર્મચારીઓના સહકર્મચારી સાથેના સંબંધમાં કહી શકાય કે સહકર્મચારી સાથેના સામાન્ય સંબંધ અને ખરાબ સંબંધ ધરાવતા કર્મચારીઓમાં માનસિક સ્વાસ્થ્ય બાબતે કોઈ સાર્થક ભેદ જોવા મળતો નથી.

#### 4.13 સંરક્ષણ કર્મચારીઓના વ્યવસાયિક મનોભાર, વ્યવસાયિક સંતોષ અને માનસિક સ્વાસ્થ્યના વચ્ચેના સહસંબંધનું કાર્લ પિયર્સન R કસોટી વડે પૃથ્થકરણ અને અર્થઘટન

પ્રસ્તુત સંશોધનનો હેતુએ, સંરક્ષણ કર્મચારીઓનાં વ્યવસાયિક મનોભાર, વ્યવસાયિક સંતોષ અને માનસિક સ્વાસ્થ્ય વચ્ચેનો સહસંબંધ તપાસવાનો હતો. તેથી કાર્લ પિયર્સન 'R' પરિબળ ગુણાકાર સહસંબંધની પદ્ધતિ દ્વારા વ્યવસાયિક મનોભાર, વ્યવસાયિક સંતોષ અને માનસિક સ્વાસ્થ્યનાં પ્રાપ્તાંકો પરથી સહસંબંધ શોધવામાં આવ્યો હતો.

1. સંરક્ષણ કર્મચારીઓનાં વ્યવસાયિક મનોભાર અને વ્યવસાયિક સંતોષ વચ્ચેનો સહસંબંધ
2. સંરક્ષણ કર્મચારીઓનાં વ્યવસાયિક મનોભાર અને માનસિક સ્વાસ્થ્ય વચ્ચેનો સહસંબંધ
3. સંરક્ષણ કર્મચારીઓનાં વ્યવસાયિક સંતોષ અને માનસિક સ્વાસ્થ્ય વચ્ચેનો સહસંબંધ

#### 4.13.1 સંરક્ષણ કર્મચારીઓના વ્યવસાયિક મનોભાર અને વ્યવસાયિક સંતોષ વચ્ચેનો સહસંબંધ

સંરક્ષણ કર્મચારીઓના કુલ વ્યવસાયિક મનોભારનાં અને કુલ વ્યવસાયિક સંતોષ વચ્ચે કેટલો સહસંબંધ છે તે જાણવા માટે બધા જ કર્મચારીઓનાં વ્યવસાયિક મનોભાર અને વ્યવસાયિક સંતોષનાં પ્રાપ્તાંકો વચ્ચેનો સહસંબંધ શોધ્યો છે.

H.O.73 સંરક્ષણ ક્ષેત્રનાં કર્મચારીઓના વ્યવસાયિક મનોભાર અને વ્યવસાયિક સંતોષ વચ્ચે કોઈ સાર્થક સહસંબંધ નથી.

#### કોષ્ટક –4.74

સંરક્ષણ કર્મચારીઓના વ્યવસાયિક મનોભાર અને વ્યવસાયિક સંતોષ વચ્ચેનો સહસંબંધ  
(N=480)

| ક્રમ | વિગત             | નિદર્શની સંખ્યા | સ્વતંત્ર સંખ્યા | r કિંમત | સાર્થકતાની કક્ષા |
|------|------------------|-----------------|-----------------|---------|------------------|
| 1    | વ્યવસાયિક મનોભાર | 480             | 478             | 3.97    | 0.01             |
| 2    | વ્યવસાયિક સંતોષ  | 480             | 478             |         |                  |

કોષ્ટક નં. 4.74 ને આધારે શુન્ય ઉત્કલ્પના 73 ની ચકાસણી કાર્લ પિર્યસનની 'r' ની પ્રયુક્તિ વડે ચકાસણી કરતા સહસંબંધ મૂલ્ય **3.97** એ **0.01** કક્ષાએ સાર્થક છે બંને પરિવર્ત્યો વચ્ચે વિધાયક સાર્થક સહસંબંધ જોવા મળે છે કારણ કે 'r' મૂલ્ય એ સ્વતંત્ર સંખ્યા 478 હોય ત્યારે 0.01 કક્ષાએ સાર્થક છે માટે અહીં શુન્ય ઉત્કલ્પના નં. 73 નો અસ્વિકાર કરવામાં આ છે. તેથી ઉપરોક્ત પરિણામનાં સંદર્ભમાં કહી શકાય કે સંરક્ષણ ક્ષેત્રના કર્મચારીઓમાં વ્યવસાયિક મનોભાર અને વ્યવસાયિક સંતોષ વચ્ચે વિધાયક સાર્થક સહસંબંધ જોવા મળે છે.

આનો અર્થ એ થાય છે કે સંરક્ષણ કર્મચારીઓના વ્યવસાયિક સંતોષનો ઉચો પ્રાપ્તાંક હોવાથી વ્યવસાયિક મનોભારના અસર નિમ્ન કક્ષાની ઉદભવી શકે છે. જ્યારે વ્યવસાયિક મનોભાર પ્રાપ્તાંકો ઉચો પ્રાપ્તાંક હોય તેમાં વ્યવસાયિક સંતોષને નિમ્ન કક્ષાએ ઉદભવી શકે છે. તેથી કર્મચારીઓમાં વ્યવસાયિક મનોભાર અને વ્યવસાયિક સંતોષ એ બંને વચ્ચે વિધાયક સહસંબંધ જોવા મળે છે.

#### 4.13.2 સંરક્ષણ કર્મચારીઓના વ્યવસાયિક મનોભાર અને માનસિક સ્વાસ્થ્ય વચ્ચેનો સહસંબંધ

સંરક્ષણ કર્મચારીઓના કુલ વ્યવસાયિક મનોભારનાં અને કુલ માનસિક સ્વાસ્થ્ય વચ્ચે કેટલો સહસંબંધ છે તે જાણવા માટે બધા જ કર્મચારીઓનાં વ્યવસાયિક મનોભાર અને માનસિક સ્વાસ્થ્યનાં પ્રાપ્તાંકો વચ્ચેનો સહસંબંધ શોધ્યો છે.

H.O.-:74 સંરક્ષણ ક્ષેત્રનાં કર્મચારીઓના વ્યવસાયિક મનોભાર અને માનસિક સ્વાસ્થ્ય વચ્ચે કોઈ સાર્થક સહસંબંધ નથી.

#### કોષ્ટક – 4.75

સંરક્ષણ કર્મચારીઓના વ્યવસાયિક મનોભાર અને  
માનસિક સ્વાસ્થ્ય વચ્ચેનો સહસંબંધ

(N=480)

| ક્રમ | વિગત             | નિદર્શની સંખ્યા | સ્વતંત્ર સંખ્યા | r કિંમત | સાર્થકતાની કક્ષા |
|------|------------------|-----------------|-----------------|---------|------------------|
| 1    | વ્યવસાયિક મનોભાર | 480             | 478             | 3.55    | 0.01             |
| 2    | માનસિક સ્વાસ્થ્ય | 480             | 478             |         |                  |

કોષ્ટક નં. 4.75 ને આધારે શુન્ય ઉત્કલ્પના 73 ની ચકાસણી કાર્લ પિર્યસનની 'r' ની પ્રયુક્તિ વડે ચકાસણી કરતા સહસંબંધ મૂલ્ય **3.55** એ **0.01** કક્ષાએ સાર્થક છે બંને પરિવર્ત્યો વચ્ચે વિધાયક સાર્થક સહસંબંધ જોવા મળે છે કારણ કે 'r' મૂલ્ય એ સ્વતંત્ર સંખ્યા 478 હોય ત્યારે 0.01 કક્ષાએ સાર્થક છે માટે અહી શુન્ય ઉત્કલ્પના નં. 74 નો અસ્વિકાર કરવામાં આવે છે. તેથી ઉપરોક્ત પરિણામનાં સંદર્ભમાં કહી શકાય કે સંરક્ષણ ક્ષેત્રના

કર્મચારીઓમાં વ્યવસાયિક મનોભાર અને માનસિક સ્વાસ્થ્ય વચ્ચે વિધાયક સાર્થક સહસંબંધ જોવા મળે છે.

આનો અર્થ એ થાય છે કે સંરક્ષણ કર્મચારીઓના માનસિક સ્વાસ્થ્યનો ઉચો પ્રાપ્તાંક હોવાથી વ્યવસાયિક મનોભારના અસર નિમ્ન કક્ષાની ઉદભવી શકે છે. જ્યારે વ્યવસાયિક મનોભાર પ્રાપ્તાંકો ઉચો પ્રાપ્તાંક હોય તેમાં માનસિક સ્વાસ્થ્યએ નિમ્ન કક્ષાએ ઉદભવી શકે છે. તેથી કર્મચારીઓમાં વ્યવસાયિક મનોભાર અને માનસિક સ્વાસ્થ્યએ બંને વચ્ચે વિધાયક સહસંબંધ જોવા મળે છે.

#### 4.13.3 સંરક્ષણ કર્મચારીઓના વ્યવસાયિક સંતોષ અને માનસિક સ્વાસ્થ્ય વચ્ચેનો સહસંબંધ

સંરક્ષણ કર્મચારીઓના કુલ વ્યવસાયિક સંતોષનાં અને કુલ માનસિક સ્વાસ્થ્ય વચ્ચે કેટલો સહસંબંધ છે તે જાણવા માટે બધા જ કર્મચારીઓનાં વ્યવસાયિક સંતોષ અને માનસિક સ્વાસ્થ્યનાં પ્રાપ્તાંકો વચ્ચેનો સહસંબંધ શોધ્યો છે.

H.O.-:75 સંરક્ષણ ક્ષેત્રનાં કર્મચારીઓના વ્યવસાયિક સંતોષ અને માનસિક સ્વાસ્થ્ય વચ્ચે કોઈ સાર્થક સહસંબંધ નથી.

#### કોષ્ટક – 4.76

સંરક્ષણ કર્મચારીઓના વ્યવસાયિક સંતોષ અને માનસિક સ્વાસ્થ્ય વચ્ચેનો સહસંબંધ

(N=480)

| ક્રમ | વિગત             | નિદર્શની સંખ્યા | સ્વતંત્ર સંખ્યા | r કિંમત | સાર્થકતાની કક્ષા |
|------|------------------|-----------------|-----------------|---------|------------------|
| 1    | વ્યવસાયિક સંતોષ  | 480             | 478             | 3.72    | 0.01             |
| 2    | માનસિક સ્વાસ્થ્ય | 480             | 478             |         |                  |

કોષ્ટક નં. 4.76 ને આધારે શુન્ય ઉત્કલ્પના 75 ની ચકાસણી કાર્લ પિર્યસનની 'r' ની પ્રયુક્તિ વડે ચકાસણી કરતા સહસંબંધ મૂલ્ય **3.72** એ **0.01** કક્ષાએ સાર્થક છે બંને પરિવર્ત્યો વચ્ચે વિધાયક સાર્થક સહસંબંધ જોવા મળે છે કારણ કે 'r' મૂલ્ય એ સ્વતંત્ર સંખ્યા 478 હોય ત્યારે 0.01 કક્ષાએ સાર્થક છે માટે અહીં શુન્ય ઉત્કલ્પના નં. 75 નો અસ્વિકાર કરવામાં આવે છે. તેથી ઉપરોક્ત પરિણામનાં સંદર્ભમાં કહી શકાય કે સંરક્ષણ ક્ષેત્રના કર્મચારીઓમાં વ્યવસાયિક સંતોષ અને માનસિક સ્વાસ્થ્ય વચ્ચે વિધાયક સાર્થક સહસંબંધ જોવા મળે છે.

આનો અર્થ એ થાય છે કે સંરક્ષણ કર્મચારીઓના વ્યવસાયિક સંતોષનો ઉચો પ્રાપ્તાંક હોવાથી માનસિક સ્વાસ્થ્યના અસર નિમ્ન કક્ષાની ઉદભવી શકે છે. જ્યારે માનસિક સ્વાસ્થ્ય પ્રાપ્તાંકો ઉચો પ્રાપ્તાંક હોય તેમાં વ્યવસાયિક સંતોષની અસર પણ ઉદભવી શકે છે. તેથી કર્મચારીઓમાં વ્યવસાયિક સંતોષ અને માનસિક સ્વાસ્થ્યએ બંને વચ્ચે વિધાયક સહસંબંધ જોવા મળે છે.





# સંશોધનનાં તારણો અને સૂચનો

## 5.1 પ્રસ્તાવિક :

સંશોધન અહેવાલ લેખનમાં બધા જ પ્રકરણોનું આગવું મહત્વ હોય છે. તેનાં સમગ્ર અધ્યયનમાં સમાવિષ્ટ પાસાઓમાં સંશોધન સમસ્યાથી માંડીને તારણો સુધીનો સ્પષ્ટ અને ટૂંકો ચિતાર સારાંશરૂપે આપવામાં આવે છે. સમગ્ર સંશોધન અહેવાલમાં તેના અંતિમ પ્રકરણનું જ મહત્વ છે. કારણ કે તેમાં સમગ્ર સંશોધનનાં તારણો રજૂ કરવામાં આવ્યા હોય છે.

સંશોધન પ્રક્રિયાનાં છેલ્લા સોપાનમાં સંશોધક પોતાના સંશોધનને આધારે અમુક તારણો ઉપર પહોંચે છે અને તે તારણો અન્ય લોકો સુધી પહોંચાડીને સંશોધનનો ખ્યાલ આપે છે. તેથી આ પ્રકરણનું ઘણું જ મહત્વ છે. સામાન્ય રીતે મોટાભાગનાં સંશોધન અહેવાલોના અંતમાં ટૂંકો સારાંશ આપવાની પ્રથા પ્રચલીત છે. સારાંશમાં સંશોધનની સમસ્યાનો ખ્યાલ સંશોધનની કાર્યવાહી, નિદર્શ પસંદગી, માહિતી એકત્રીકરણ અને આંકડાશાસ્ત્રીય પ્રયુક્તિઓનો ઉપયોગ વગેરે બાબતો ખુબ જ ટૂંકમાં રજૂ કરવામાં આવે છે. વધુમાં આ પ્રકરણમાં મુખ્યત્વે સંશોધનનાં તારણો તેના સુચિતાર્થો અને ભાવિ સંશોધન માટેના માર્ગદર્શક સૂચનો ઉપર સવિશેષ ભાર મુકવામાં આવે છે.

પ્રસ્તુત અભ્યાસનો મુખ્ય હેતુ સંરક્ષણ કર્મચારીઓમાં વ્યવસાયિક મનોભાર વ્યવસાયિક સંતોષ અને માનસિક સ્વાસ્થ્યનો મનોવૈજ્ઞાનિક અભ્યાસ કરવાનો મુખ્ય કેવું હતો. પ્રસ્તુત સંશોધનના હેતુઓ અને સંશોધનની સમગ્ર પ્રક્રિયાનો સારાંશ તથા તેમાંથી ફલિત થતાં નિષ્કર્ષો, ફલિતાર્થો અને મર્યાદાઓની રજૂઆત આ પ્રકરણમાં હવે પછીના મુદ્દાઓમાં કરવામાં આવી છે.

## 5.2 સંશોધનનો સારાંશ :

પ્રસ્તુત સંશોધનનો મુખ્ય આશય સંરક્ષણ કર્મચારીઓમાં વ્યાવસાયિક મનોભાર, વ્યાવસાયિક સંતોષ અને માનસિક સ્વાસ્થ્યનો મનોવૈજ્ઞાનિક અભ્યાસ હેતુ કરવાનો હતો. ઉપરાંત સંરક્ષણ કર્મચારીઓની શાખા (નાગરીક સંરક્ષણ તંત્ર અને ગૃહ રક્ષણ દળ). સંરક્ષણ

કર્મચારીઓનો અનુભવ (2 વર્ષથી 5 વર્ષનો અનુભવ અને 5 વર્ષથી વધુનો અનુભવ) અને કર્મચારીઓની માસિક આવક (10,000 થી નીચે અને 10000 થી ઉપર) ની વ્યાવસાયિક સંતોષ, વ્યાવસાયિક સમાયોજન અને માનસિક સ્વાસ્થ્ય પર અસર થાય છે કે નહીં તે ઉપરાંત સંશોધનના હેતુના સંદર્ભે નક્કી કરેલા અન્ય સ્વતંત્ર પરીવર્ત્યો જેવા કે કર્મચારીનો વ્યાવસાયિક વિભાગ, કુટુંબનો પ્રકાર, કુટુંબનો દરજ્જો, લગ્ન દરજ્જો, રહેઠાણનો વિસ્તાર, ચિંતાનું પ્રમાણ આક્રમતાનું વલણ તેમજ કર્મચારીના ઉપરી અધિકારી સાથેના સંબંધો અને કર્મચારીઓ સહકર્મચારીઓ સાથેના સંબંધોની અસર પણ વ્યાવસાયિક સંતોષ, વ્યાવસાયિક મનોભાર અને માનસિક સ્વાસ્થ્ય પર થાય છે કે નહીં તે ચકાસણીનો આશય હતો.

જેમાં પ્રસ્તુત સંશોધનના હેતુઓને ધ્યાનમાં રાખીને ગુજરાત રાજ્યનાં કચ્છ-ભૂજ જિલ્લાના ભૂજ, અંજાર, ગાંધીધામ, મુંદ્રા, માંડવી, લખપત, રાપર તેમજ બન્નીના ગ્રામ્ય વિસ્તારો ઉપરાંત કચ્છ-ભૂજના સરહદી ગ્રામ્ય વિસ્તારો તેમજ સરહદી સમુદ્ર તટના વિસ્તારોમાં આવેલા નાગરીક સંરક્ષણ તંત્ર અને ગૃહરક્ષક દળના કર્મચારીઓના કુલ 480 નો સમાવેશ યદ્યચ્છ નિદર્શ પસંદગી દ્વારા જિલ્લાની નાગરીક સંરક્ષણ અને ગૃહરક્ષ દળની આવેલી દરેક કચેરીઓમાંથી તે કર્મચારીઓની માહિતી એકત્રિત કરીને 240 નાગરીક સંરક્ષણ દળના કર્મચારીઓ અને 240 ગૃહરક્ષક દળના કર્મચારીઓ જેમાં 120 કર્મચારીઓ (2 થી 5 વર્ષનો અનુભવ ધરાવતા અને 5 વર્ષથી વધુ અનુભવ) ધરાવતા કર્મચારીઓનો સમાવેશ બન્ને જૂથમાં સમાન રીતે લેવામાં આવ્યો. ઉપરાંત કર્મચારીઓની (રૂા. 10000 ની નીચેની માસિક આવક અને રૂા. 10000 થી ઉપરની માસિક આવક) એમ દરેક જૂથમાં 60 એમ પ્રત્યેક જૂથને ગણીને કુલ 480 કર્મચારીઓને પસંદ કર્યા હતા. આ ઉપરોક્ત કક્ષાઓ મુજબ નાગરીક સંરક્ષક દળ અને ગૃહરક્ષક દળના કર્મચારીઓ પર સંશોધન આધારીત હતું.

સંરક્ષણ કર્મચારીઓ પાસેથી (નાગરીક સંરક્ષણ તંત્ર અને ગૃહરક્ષક દળના) હેતુઓને અનુરૂપ જરૂરી માહિતી મેળવવા માટે વ્યક્તિ માહિતી પત્રક, વ્યાવસાયિક મનોભાર તુલા, વ્યાવસાયિક સંતોષ તુલા અને ડૉ. ભટ્ટ રચિત માનસિક સ્વાસ્થ્ય સંશોધનિકાનો ઉપયોગ માહિતી એકત્રીકરણમાં કરવામાં આવ્યો હતો. તેમની વિશ્વસનિયતા અને યથાથતા કરવામાં આવી હતી.

સંશોધનના હેતુઓને ધ્યાનમાં રાખીને કુલ 75 શૂન્ય ઉત્કલ્પનાઓ રચવામાં આવી હતી. પ્રસ્તુત સમગ્ર પ્રક્રિયાનું શૂન્ય ઉત્કલ્પનાનું આયોજન કરવામાં આવ્યું હતું.

જેમાં સંરક્ષણ કર્મચારીઓની શાખા (નાગરીક સંરક્ષણ તંત્ર અને ગૃહરક્ષક દળના), અનુભવ (2 થી 5 વર્ષનો અનુભવ ધરાવતા અને 5 વર્ષથી વધુ અનુભવ) માસિક આવક (રૂ. 10000 ની નીચેની માસિક આવક અને રૂ. 10000 થી ઉપરની માસિક આવક) ની વ્યાવસાયિક મનોભાર, વ્યાવસાયિક સંતોષ અને માનસિક સ્વાસ્થ્ય પર અસર તપાસવા માટે શૂન્ય ઉત્કલ્પનાની ચકાસણી માટે ફેક્ટોરિયલ યોજના નક્કી કરવામાં આવી હતી. તે સંદર્ભમાં 2x2x2 ફેક્ટોરિયલ યોજનામાં વિચરણ પૃથક્કરણ અંતર્ગત F મૂલ્ય શોધવામાં આવ્યા હતા. અને સંરક્ષણ કર્મચારીઓના કૌટુંબિક દરજ્જા (સાધારણ, મધ્યમ અને ઉચ્ચ)ની વ્યાવસાયિક મનોભાર, વ્યાવસાયિક સંતોષ અને માનસિક સ્વાસ્થ્ય પર અસર તપાસવા માટે શૂન્ય ઉત્કલ્પનાની ચકાસણી માટે એકમાર્ગીય વિચરણ પૃથક્કરણ દ્વારા F મૂલ્ય શોધવામાં આવ્યા હતા. તેમજ સંરક્ષણ કર્મચારીઓના ઉપરી અધિકારીઓ સાથેના સંબંધોમાં (સારા, સામાન્ય અને ખરાબ)ની વ્યાવસાયિક મનોભાર, વ્યાવસાયિક સંતોષ અને માનસિક સ્વાસ્થ્ય પર અસર તપાસવા માટે શૂન્ય ઉત્કલ્પનાની ચકાસણી માટે એકમાર્ગીય વિચરણ પૃથક્કરણ દ્વારા F મૂલ્ય શોધવામાં આવ્યા હતા. ઉપરાંત સંરક્ષણ કર્મચારીઓના સહ કર્મચારી સાથેના સંબંધોમાં (સારા, સામાન્ય અને ખરાબ)ની વ્યાવસાયિક મનોભાર, વ્યાવસાયિક સંતોષ અને માનસિક સ્વાસ્થ્ય પર અસર તપાસવા માટે શૂન્ય ઉત્કલ્પનાની ચકાસણી માટે એકમાર્ગીય વિચરણ પૃથક્કરણ દ્વારા F મૂલ્ય શોધવામાં આવ્યા હતા. તેમજ સંરક્ષણ કર્મચારીઓના વ્યક્તિગત ઘટકો કર્મચારીઓની શાખા, અનુભવ, માસિક આવક, શૈક્ષણિક લાયકાત, વ્યાવસાયિક વિભાગ, કુટુંબનો પ્રકાર, કુટુંબનો દરજ્જો, લગ્નનો પ્રકાર, રહેઠાણનો વિસ્તાર, ચિંતાનો અનુભવ, આક્રમતાનું વલણ તેમજ હતાશાનો અનુભવ, કર્મચારીના ઉપરી અધિકારીઓ સાથેના સંબંધો અને સહકર્મચારીઓ સાથેના સંબંધોની કક્ષાઓમાં વ્યાવસાયિક મનોભરની અસર તપાસવા 'T' મૂલ્ય શોધવામાં આવેલું હતું. સંરક્ષણ કર્મચારીઓના વ્યાવસાયિક મનોભાર, વ્યાવસાયિક સંતોષ અને માનસિક સ્વાસ્થ્ય વચ્ચે કોઈ સાર્થક સહસંબંધ છે કે નહી તે જાણવા માટે કાર્લ પિયરસન સહસંબંધાક પદ્ધતિ દ્વારા r શોધવામાં આવ્યા હતા.

આંકડાશાસ્ત્રીય પ્રયુક્તિની મદદથી પ્રાપ્ત થયેલા બધા જ પરિણામોનું અર્થઘટન અને ચર્ચા પ્રકરણ- 4 માં કરવામાં આવ્યું છે. સમગ્ર પરિણામો પરથી તારણો નીચે મુજબ તારવી શકાય છે.

### 5.3 સંશોધનના તારણો :

1. સંશોધનમાં સંરક્ષણ ક્ષેત્રના કર્મચારીઓમાં 50% નાગરિક સંરક્ષણ ક્ષેત્ર અને 50% ગૃહરક્ષક દળનાં કર્મચારીઓનો સમાવેશ થાય છે.
2. સંશોધનમાં સંરક્ષણ ક્ષેત્રનાં કર્મચારીઓમાં 50% 2 થી 5 વર્ષનો અનુભવ ધરાવતા કર્મચારી 50% 5 વર્ષથી વધુ અનુભવ ધરાવતા કર્મચારીઓનો સમાવેશ થાય છે.
3. સંશોધનમાં સંરક્ષણ ક્ષેત્રનાં કર્મચારીઓમાં 50% દસ હજારથી નીચેની માસિક આવક ધરાવતા અને 50% દસ હજારથી ઉપરની માસિક આવક ધરાવતા કર્મચારીઓનો સમાવેશ થાય છે.
4. સંશોધનમાં સંરક્ષણ ક્ષેત્રના કર્મચારીઓમાં 61.48% ગ્રેજ્યુએટથી નીચેની શૈક્ષણિક લાયકાત ધરાવતા અને 38.59% ગ્રેજ્યુએટથી ઉપરની શૈક્ષણિક લાયકાત ધરાવતા કર્મચારીઓનો સમાવેશ થાય છે.
5. સંશોધનમાં સંરક્ષણ ક્ષેત્રના કર્મચારીઓમાં 21.25% ટેકનીકલ વ્યવસાયિક વિભાગ ધરાવતા અને 78.75% બીન ટેકનીકલ વ્યવસાય ધરાવતા કર્મચારીઓનો સમાવેશ થાય છે.
6. સંશોધનમાં સંરક્ષણ ક્ષેત્રના કર્મચારીઓમાં 29.58% સંયુક્ત કુટુંબનો પ્રકાર ધરાવતા અને 70.42% વિભક્ત કુટુંબનો પ્રકાર ધરાવતા કર્મચારીઓનો સમાવેશ થાય છે.

7. સંરક્ષણ ક્ષેત્રના કર્મચારીઓમાં 66.46% સાધારણ કૌટુંબિક દરજ્જો ધરાવતા, 27.08% મધ્યમ કૌટુંબિક દરજ્જો ધરાવતા અને 6.46% ઉચ્ચ કૌટુંબિક દરજ્જો ધરાવતા કર્મચારીઓનો સમાવેશ થાય છે.
8. સંરક્ષણ ક્ષેત્રના કર્મચારીઓમાં 81.25% પરણિત લગ્ન દરજ્જો ધરાવતા અને 14.79% અપરણિત લગ્ન દરજ્જો ધરાવતા કર્મચારીઓનો સમાવેશ થાય છે.
9. સંરક્ષણ ક્ષેત્રના કર્મચારીઓમાં 61.05% ગ્રામ્ય વિસ્તાર ધરાવતા અને 38.95% શહેરી વિસ્તાર ધરાવતા કર્મચારીઓનો સમાવેશ થાય છે.
10. સંરક્ષણ ક્ષેત્રના કર્મચારીઓમાં 65.83% ઓછી ચિંતાનું પ્રમાણ ધરાવતા અને 34.17% વધુ ચિંતાનું પ્રમાણ ધરાવતા કર્મચારીઓનો સમાવેશ થાય છે.
11. સંરક્ષણ ક્ષેત્રના કર્મચારીઓમાં 56.25% ઓછી આક્રમતા ધરાવતા અને 43.75% વધુ આક્રમતા ધરાવતા કર્મચારીઓનો સમાવેશ થાય છે.
12. સંરક્ષણ ક્ષેત્રના કર્મચારીઓમાં 65.84% ઓછી હતાશા ધરાવતા અને 31.17% વધુ હતાશા ધરાવતા કર્મચારીઓનો સમાવેશ થાય છે.
13. સંરક્ષણ ક્ષેત્રના કર્મચારીઓમાં 38.39% ઉપરી અધિકારી સાથે સારા સંબંધો ધરાવતા, 40.63% ઉપરી અધિકારી સાથે સામાન્ય સંબંધ ધરાવતા અને 19.79% ઉપરી અધિકારી સાથે ખરાબ સંબંધો ધરાવતા કર્મચારીઓનો સમાવેશ થાય છે.
14. સંરક્ષણ ક્ષેત્રના કર્મચારીઓમાં 36.64% સહકર્મચારી સાથે સારા સંબંધો ધરાવતા, 41.67% સહકર્મચારી સાથે સામાન્ય સંબંધ ધરાવતા અને 21.88% સહકર્મચારી સાથે ખરાબ સંબંધો ધરાવતા કર્મચારીઓનો સમાવેશ થાય છે.

15. સંરક્ષણ કર્મચારીઓની શાખા, અનુભવ અને માસિક આવકની બાબતે વ્યવસાયિક મનોભારના સંદર્ભે 2x2x2 ફેક્ટોરિયલ યોજના વિચરણ પૃથ્થકરણ પરથી જણાય છે કે કર્મચારી શાખા અને માસિક આવક વચ્ચે સાર્થક અસર જોવા મળે છે. જ્યારે સંરક્ષણ કર્મચારીની શાખા અને અનુભવ, અનુભવ અને માસિક આવક તેમજ તેમજ શાખા, અનુભવ અને માસિક આવકની વ્યવસાયિક મનોભાર વચ્ચે કોઈ સાર્થક અસર જોવા મળતી નથી.
16. સંરક્ષણ કર્મચારીઓમાં કૌટુંબિક દરજ્જા અને વ્યવસાયિક મનોભારનાં સંદર્ભમાં એકમાર્ગીય વિચરણ પૃથ્થકરણ પરથી જણાય છે કે સંરક્ષણ કર્મચારીઓમાં કૌટુંબિક દરજ્જાની આંતરક્રિયાત્મક અસર વ્યવસાયિક મનોભાર પર જોવા મળે છે.
17. સંરક્ષણ કર્મચારીઓમાં ઉપરી અધિકારીઓ સાથેના સંબંધો અને વ્યવસાયિક મનોભારનાં સંદર્ભમાં એકમાર્ગીય વિચરણ પૃથ્થકરણ પરથી જણાય છે કે સંરક્ષણ કર્મચારીઓમાં ઉપરી અધિકારીઓ સાથેના સંબંધોની આંતરક્રિયાત્મક અસર વ્યવસાયિક મનોભાર પર જોવા મળે છે.
18. સંરક્ષણ કર્મચારીઓમાં સહકર્મચારીઓ સાથેના સંબંધોમાં અને વ્યવસાયિક મનોભારનાં સંદર્ભમાં એકમાર્ગીય વિચરણ પૃથ્થકરણ પરથી જણાય છે કે સંરક્ષણ કર્મચારીઓમાં સહકર્મચારીઓ સાથેના સંબંધોની આંતરક્રિયાત્મક અસર વ્યવસાયિક મનોભાર પર જોવા મળે છે.
19. સંરક્ષણ કર્મચારીઓમાં ગૃહરક્ષક દળનાં કર્મચારીઓ કરતાં નાગરિક સંરક્ષણ તંત્રનાં કર્મચારીઓમાં વ્યવસાયિક મનોભારની અસર વધુ જોવા મળે છે.
20. સંરક્ષણ કર્મચારીઓમાં 2 થી 5 વર્ષનો વ્યવસાયિક અનુભવ ધરાવતા કર્મચારીઓ કરતાં 5 વર્ષથી વધુ વ્યવસાયિક અનુભવ ધરાવતા કર્મચારીઓમાં વ્યવસાયિક મનોભારની અસર વધુ જોવા મળે છે.

21. સંરક્ષણ કર્મચારીઓમાં માસિક આવક દસ હજારથી નીચે અને દસ હજારથી ઉપરની માસિક આવક ધરાવતા કર્મચારીઓમાં વ્યવસાયિક મનોભારની અસર સંદર્ભે કોઈ તફાવત જોવા મળતો નથી.
22. સંરક્ષણ કર્મચારીઓમાં શૈક્ષણિક લાયકાત ગ્રેજ્યુએટથી ઉપર કરતાં ગ્રેજ્યુએટથી નીચેની શૈક્ષણિક લાયકાત ધરાવતા કર્મચારીઓમાં વ્યવસાયિક મનોભારની અસર વધુ જોવા મળે છે.
23. સંરક્ષણ કર્મચારીઓમાં વ્યવસાયિક વિભાગ બિન ટેકનીકલ વિભાગ કરતાં ટેકનીકલ વિભાગનાં કર્મચારીઓમાં વ્યવસાયિક મનોભારની અસર વધુ જોવા મળે છે.
24. સંરક્ષણ કર્મચારીઓમાં કુટુંબના પ્રકારમાં વિભક્ત કુટુંબ કરતાં સંયુક્ત કુટુંબના કર્મચારીઓમાં વ્યવસાયિક મનોભારની અસર વધુ જોવા મળે છે.
25. સંરક્ષણ કર્મચારીઓમાં કૌટુંબિક દરજ્જો મધ્યમ કૌટુંબિક દરજ્જો ધરાવતા કર્મચારીઓ કરતાં સાધારણ કૌટુંબિક દરજ્જો ધરાવતા કર્મચારીઓમાં વ્યવસાયિક મનોભારની અસર વધુ જોવા મળે છે.
26. સંરક્ષણ કર્મચારીઓમાં કૌટુંબિક દરજ્જો મધ્યમ કૌટુંબિક દરજ્જો અને ઉચ્ચ કૌટુંબિક દરજ્જો ધરાવતા કર્મચારીઓમાં વ્યવસાયિક મનોભારની બાબતે સાર્થક તફાવત જોવા મળતો નથી.
27. સંરક્ષણ કર્મચારીઓમાં કૌટુંબિક દરજ્જો ઉચ્ચ કૌટુંબિક દરજ્જો ધરાવતા કર્મચારીઓ કરતાં સાધારણ કૌટુંબિક દરજ્જો ધરાવતા કર્મચારીઓમાં વ્યવસાયિક મનોભારની અસર વધુ જોવા મળે છે.



28. સંરક્ષણ કર્મચારીઓમાં લગ્ન દરજ્જોમાં અપરણિત લગ્ન દરજ્જો ધરાવતા કર્મચારીઓ કરતાં પરણિત લગ્ન દરજ્જો ધરાવતા કર્મચારીઓમાં વ્યવસાયિક મનોભારની અસર વધુ જોવા મળે છે.
29. સંરક્ષણ કર્મચારીઓનાં રહેઠાણ વિસ્તારમાં શહેરી રહેઠાણ વિસ્તારનાં કર્મચારીઓ કરતાં ગ્રામ્ય રહેઠાણનાં કર્મચારીઓમાં વ્યવસાયિક મનોભાર વધુ જોવા મળે છે.
30. સંરક્ષણ કર્મચારીઓમાં ચિંતાનાં પ્રમાણમાં ઓછી ચિંતા ધરાવતા કર્મચારીઓ કરતાં વધુ ચિંતા ધરાવતા કર્મચારીઓમાં વ્યવસાયિક મનોભારની અસર વધુ જોવા મળે છે.
31. સંરક્ષણ કર્મચારીઓમાં આક્રમતાને અનુભવમાં ઓછી આક્રમતા ધરાવતા કર્મચારીઓમાં વ્યવસાયિક મનોભારની અસર વધુ જોવા મળે છે.
32. સંરક્ષણ કર્મચારીઓમાં હતાશાનો અનુભવમાં ઓછી હતાશા ધરાવતા કર્મચારીઓ કરતાં વધુ હતાશા ધરાવતા કર્મચારીઓમાં વ્યવસાયિક મનોભારની અસર વધુ જોવા મળે છે.
33. સંરક્ષણ કર્મચારીઓમાં ઉપરી અધિકારીઓ સાથેના સંબંધમાં સારા સંબંધો ધરાવતા કર્મચારીઓ કરતાં સામાન્ય સંબંધો ધરાવતા કર્મચારીઓમાં વ્યવસાયિક મનોભારની અસર વધુ જોવા મળે છે.
34. સંરક્ષણ કર્મચારીઓમાં ઉપરી અધિકારીઓ સાથેના સંબંધમાં ખરાબ સંબંધો ધરાવતા કર્મચારીઓ કરતાં સામાન્ય સંબંધો ધરાવતા કર્મચારીઓમાં વ્યવસાયિક મનોભારની અસર વધુ જોવા મળે છે.
35. સંરક્ષણ કર્મચારીઓમાં ઉપરી અધિકારીઓ સાથેના સંબંધમાં ખરાબ સંબંધો ધરાવતા કર્મચારીઓ કરતાં સારા સંબંધો ધરાવતા કર્મચારીઓમાં વ્યવસાયિક મનોભારની અસર વધુ જોવા મળે છે.

36. સંરક્ષણ કર્મચારીઓમાં સહકર્મચારી સાથેનાં સંબંધમાં સામાન્ય સંબંધો ધરાવતા કર્મચારીઓ કરતાં સારા સંબંધો ધરાવતા કર્મચારીઓમાં વ્યવસાયિક મનોભારની અસર વધુ જોવા મળે છે.
37. સંરક્ષણ કર્મચારીઓમાં સહકર્મચારી સાથેનાં સંબંધમાં ખરાબ સંબંધો ધરાવતા કર્મચારીઓ કરતાં સામાન્ય સંબંધો ધરાવતા કર્મચારીઓમાં વ્યવસાયિક મનોભારની અસર વધુ જોવા મળે છે.
38. સંરક્ષણ કર્મચારીઓમાં સહકર્મચારી સાથેનાં સંબંધમાં ખરાબ સંબંધો ધરાવતા કર્મચારીઓ કરતાં સારા સંબંધો ધરાવતા કર્મચારીઓમાં વ્યવસાયિક મનોભારની અસર વધુ જોવા મળે છે.
39. સંરક્ષણ કર્મચારીઓની શાખા, અનુભવ અને માસિક આવકની બાબતે વ્યવસાયિક સંતોષનાં સંદર્ભ 2x2x2 ફેક્ટોરીયલ યોજનમાં વિચરણ પૃથ્થકરણ પરથી જણાય છે કે કર્મચારીની શાખા અને અનુભવ વચ્ચે સાર્થક અસર જોવા મળે છે. અને સંરક્ષણ કર્મચારીની અને માસિક આવક વચ્ચે સાર્થક તફાવત જોવા મળતો નથી. તેમજ કર્મચારીનો અનુભવ અને માસિક આવક વચ્ચે સાર્થક તફાવત જોવા મળે છે. જ્યારે સંરક્ષણ કર્મચારીઓની શાખા, અનુભવ અને માસિક આવક સંદર્ભે વ્યવસાયિક સંતોષ વચ્ચે સાર્થક તફાવત જોવા મળે છે.
40. સંરક્ષણ કર્મચારીઓમાં કૌટુંબિક દરજ્જા અને વ્યવસાયિક સંતોષનાં સંદર્ભમાં એકમાર્ગીય વિચરણ પૃથ્થકરણ પરથી જણાય છે કે સંરક્ષણ કર્મચારીઓમાં કૌટુંબિક દરજ્જાની આંતરક્રિયાત્મક અસર વ્યવસાયિક સંતોષ પર જોવા મળે છે.
41. સંરક્ષણ કર્મચારીઓમાં ઉપરી અધિકારીઓ સાથેના સંબંધો અને વ્યવસાયિક સંતોષનાં સંદર્ભમાં એકમાર્ગીય વિચરણ પૃથ્થકરણ પરથી જણાય છે કે સંરક્ષણ કર્મચારીઓમાં ઉપરી

- અધિકારીઓ સાથેના સંબંધોની આંતરક્રિયાત્મક અસર વ્યવસાયિક સંતોષ પર જોવા મળે છે.
42. સંરક્ષણ કર્મચારીઓમાં સહકર્મચારીઓ સાથેના સંબંધોમાં અને વ્યવસાયિક સંતોષ નાં સંદર્ભમાં એકમાર્ગીય વિચરણ પૃથ્થકરણ પરથી જણાય છે કે સંરક્ષણ કર્મચારીઓમાં સહકર્મચારીઓ સાથેના સંબંધોની આંતરક્રિયાત્મક અસર વ્યવસાયિક સંતોષ પર જોવા મળે છે.
43. સંરક્ષણ કર્મચારીઓમાં નાગરીક સંરક્ષણ તંત્રનાં કર્મચારીઓ કરતાં ગૃહ રક્ષક દળનાં કર્મચારીઓમાં વ્યવસાયિક સંતોષની અસર વધુ જોવા મળે છે.
44. સંરક્ષણ કર્મચારીઓમાં 2 થી 5 વર્ષનો વ્યવસાયિક અનુભવ ધરાવતા કર્મચારીઓ અને 5 વર્ષથી વધુ વ્યવસાયિક અનુભવ ધરાવતા કર્મચારીઓમાં વ્યવસાયિક સંતોષની અસર જોવા મળતી નથી.
45. સંરક્ષણ કર્મચારીઓમાં માસિક આવક દસ હજારથી નીચે અને દસ હજારથી ઉપરની માસિક આવક ધરાવતા કર્મચારીઓમાં વ્યવસાયિક સંતોષની અસર સંદર્ભે કોઈ તફાવત જોવા મળતો નથી.
46. સંરક્ષણ કર્મચારીઓમાં શૈક્ષણિક લાયકાત ગ્રેજ્યુએટથી નીચે અને ગ્રેજ્યુએટથી ઉપરની શૈક્ષણિક લાયકાત ધરાવતા કર્મચારીઓમાં વ્યવસાયિક સંતોષની અસર વધુ જોવા મળે છે.
47. સંરક્ષણ કર્મચારીઓમાં વ્યવસાયિક વિભાગ ટેકનીકલ વિભાગ કરતાં બિન ટેકનીકલ વિભાગનાં કર્મચારીઓમાં વ્યવસાયિક સંતોષની અસર વધુ જોવા મળે છે.
48. સંરક્ષણ કર્મચારીઓમાં કુટુંબના પ્રકારમાં સંયુક્ત કુટુંબ કરતાં વિભક્ત કુટુંબના કર્મચારીઓમાં વ્યવસાયિક સંતોષની અસર વધુ જોવા મળે છે.

49. સંરક્ષણ કર્મચારીઓમાં કૌટુંબિક દરજ્જો સાધારણ કૌટુંબિક દરજ્જો ધરાવતા કર્મચારીઓ કરતાં મધ્યમ કૌટુંબિક દરજ્જો ધરાવતા કર્મચારીઓમાં વ્યવસાયિક સંતોષની અસર વધુ જોવા મળે છે.
50. સંરક્ષણ કર્મચારીઓમાં કૌટુંબિક દરજ્જો સાધારણ કૌટુંબિક દરજ્જો અને ઉચ્ચ કૌટુંબિક દરજ્જો ધરાવતા કર્મચારીઓમાં વ્યવસાયિક સંતોષની બાબતે સાર્થક તફાવત જોવા મળતો નથી.
51. સંરક્ષણ કર્મચારીઓમાં કૌટુંબિક દરજ્જો ઉચ્ચ કૌટુંબિક દરજ્જો ધરાવતા કર્મચારીઓ કરતાં મધ્યમ કૌટુંબિક દરજ્જો ધરાવતા કર્મચારીઓમાં વ્યવસાયિક સંતોષની અસર વધુ જોવા મળે છે.
52. સંરક્ષણ કર્મચારીઓમાં લગ્ન દરજ્જોમાં પરણિત લગ્ન દરજ્જો ધરાવતા કર્મચારીઓ કરતાં અપરણિત લગ્ન દરજ્જો ધરાવતા કર્મચારીઓમાં વ્યવસાયિક સંતોષની અસર વધુ જોવા મળે છે.
53. સંરક્ષણ કર્મચારીઓનાં રહેઠાણ વિસ્તારમાં ગ્રામ્ય રહેઠાણ વિસ્તારનાં કર્મચારીઓ કરતાં શહેરી રહેઠાણનાં કર્મચારીઓમાં વ્યવસાયિક સંતોષ વધુ જોવા મળે છે.
54. સંરક્ષણ કર્મચારીઓમાં ચિંતાનાં પ્રમાણમાં ઓછી ચિંતા ધરાવતા કર્મચારીઓ કરતાં વધુ ચિંતા ધરાવતા કર્મચારીઓમાં વ્યવસાયિક સંતોષની અસર વધુ જોવા મળે છે.
55. સંરક્ષણ કર્મચારીઓમાં આક્રમતાને અનુભવમાં ઓછી આક્રમતા ધરાવતા કર્મચારીઓમાં વધુ આક્રમતા ધરાવતા કર્મચારીઓમાં વ્યવસાયિક સંતોષની અસર વધુ જોવા મળે છે.
56. સંરક્ષણ કર્મચારીઓમાં હતાશાનો અનુભવમાં ઓછી હતાશા ધરાવતા કર્મચારીઓ કરતાં વધુ હતાશા ધરાવતા કર્મચારીઓમાં વ્યવસાયિક સંતોષની અસર વધુ જોવા મળે છે.

57. સંરક્ષણ કર્મચારીઓમાં ઉપરી અધિકારીઓ સાથેના સંબંધમાં સારા સંબંધો ધરાવતા કર્મચારીઓ કરતાં સામાન્ય સંબંધો ધરાવતા કર્મચારીઓમાં વ્યવસાયિક સંતોષની અસર વધુ જોવા મળે છે.
58. સંરક્ષણ કર્મચારીઓમાં ઉપરી અધિકારીઓ સાથેના સંબંધમાં સારા સંબંધો ધરાવતા કર્મચારીઓ કરતાં ખરાબ સંબંધો ધરાવતા કર્મચારીઓમાં વ્યવસાયિક સંતોષની અસર વધુ જોવા મળે છે.
59. સંરક્ષણ કર્મચારીઓમાં ઉપરી અધિકારીઓ સાથેના સંબંધમાં સામાન્ય સંબંધો ધરાવતા કર્મચારીઓ કરતાં ખરાબ સંબંધો ધરાવતા કર્મચારીઓમાં વ્યવસાયિક સંતોષની અસર વધુ જોવા મળે છે.
60. સંરક્ષણ કર્મચારીઓમાં સહકર્મચારી સાથેના સંબંધમાં સારા સંબંધો ધરાવતા કર્મચારીઓ કરતાં સામાન્ય સંબંધો ધરાવતા કર્મચારીઓમાં વ્યવસાયિક સંતોષની અસર વધુ જોવા મળે છે.
61. સંરક્ષણ કર્મચારીઓમાં સહકર્મચારી સાથેના સંબંધમાં સારા સંબંધો ધરાવતા કર્મચારીઓ કરતાં ખરાબ સંબંધો ધરાવતા કર્મચારીઓમાં વ્યવસાયિક સંતોષની અસર વધુ જોવા મળે છે.
62. સંરક્ષણ કર્મચારીઓમાં સહકર્મચારી સાથેના સંબંધમાં સામાન્ય સંબંધો ધરાવતા કર્મચારીઓ કરતાં ખરાબ સંબંધો ધરાવતા કર્મચારીઓમાં વ્યવસાયિક સંતોષની અસર વધુ જોવા મળે છે.
63. સંરક્ષણ કર્મચારીઓની શાખા, અનુભવ અને માસિક આવકની બાબતે માનસિક સ્વાસ્થ્યનાં સંદર્ભ 2x2x2 ફેક્ટોરિયલ યોજનામાં વિચરણ પૃથ્થકરણ પરથી જણાય છે કે કર્મચારી ઓની શાખા અને અનુભવ આવકનું અનુભવ અને માસિક આવક, શાખા અને માસિક

આવક તેમજ કર્મચારીની શાખા, અનુભવ અને માસિક આવક એ કોઈ ઘટકની અસર માનસિક સ્વાસ્થ્ય પર ઉત્પન્ન થતી નથી.

64. સંરક્ષણ કર્મચારીઓમાં કૌટુંબિક દરજ્જા અને માનસિક સ્વાસ્થ્યનાં સંદર્ભમાં એકમાર્ગીય વિચરણ પૃથ્થકરણ પરથી જણાય છે કે સંરક્ષણ કર્મચારીઓમાં કૌટુંબિક દરજ્જાની આંતરક્રિયાત્મક અસર માનસિક સ્વાસ્થ્ય પર જોવા મળે છે.
65. સંરક્ષણ કર્મચારીઓમાં ઉપરી અધિકારીઓ સાથેના સંબંધો અને માનસિક સ્વાસ્થ્યનાં સંદર્ભમાં એકમાર્ગીય વિચરણ પૃથ્થકરણ પરથી જણાય છે કે સંરક્ષણ કર્મચારીઓમાં ઉપરી અધિકારીઓ સાથેના સંબંધોની આંતરક્રિયાત્મક અસર માનસિક સ્વાસ્થ્ય પર જોવા મળે છે.
66. સંરક્ષણ કર્મચારીઓમાં સહકર્મચારીઓ સાથેના સંબંધોમાં અને માનસિક સ્વાસ્થ્યનાં સંદર્ભમાં એકમાર્ગીય વિચરણ પૃથ્થકરણ પરથી જણાય છે કે સંરક્ષણ કર્મચારીઓમાં સહકર્મચારીઓ સાથેના સંબંધોની આંતરક્રિયાત્મક અસર માનસિક સ્વાસ્થ્ય પર જોવા મળે છે.
67. સંરક્ષણ કર્મચારીઓમાં નાગરિક સંરક્ષણ તંત્રનાં કર્મચારીઓ કરતાં ગૃહરક્ષક દળનાં કર્મચારીઓમાં માનસિક સ્વાસ્થ્યનું સારુ જોવા મળે છે.
68. સંરક્ષણ કર્મચારીઓમાં 2 થી 5 વર્ષનો વ્યવસાયિક અનુભવ ધરાવતા કર્મચારીઓ કરતાં 5 વર્ષથી વધુ વ્યવસાયિક અનુભવ ધરાવતા કર્મચારીઓમાં માનસિક સ્વાસ્થ્યનું સારુ જોવા મળે છે.
69. સંરક્ષણ કર્મચારીઓમાં માસિક આવક દસ હજારથી નીચે અને દસ હજારથી ઉપરની માસિક આવક ધરાવતા કર્મચારીઓમાં માનસિક સ્વાસ્થ્યની અસર સંદર્ભે કોઈ તફાવત જોવા મળતો નથી.

70. સંરક્ષણ કર્મચારીઓમાં શૈક્ષણિક લાયકાત ગ્રેજ્યુએટથી નીચે અને ગ્રેજ્યુએટથી ઉપર શૈક્ષણિક લાયકાત ધરાવતા કર્મચારીઓમાં માનસિક સ્વાસ્થ્યની અસર સંદર્ભે કોઈ તફાવત જોવા મળતો નથી.
71. સંરક્ષણ કર્મચારીઓમાં વ્યવસાયિક વિભાગ ટેકનીકલ વિભાગ કરતાં બિન ટેકનીકલ વિભાગનાં કર્મચારીઓમાં માનસિક સ્વાસ્થ્ય સારુ જોવા મળે છે.
72. સંરક્ષણ કર્મચારીઓમાં કુટુંબના પ્રકારમાં સંયુક્ત કુટુંબ કરતાં વિભક્ત કુટુંબના કર્મચારીઓમાં માનસિક સ્વાસ્થ્ય સારુ જોવા મળે છે.
73. સંરક્ષણ કર્મચારીઓમાં કૌટુંબિક દરજ્જો સાધારણ કૌટુંબિક દરજ્જો ધરાવતા કર્મચારીઓ કરતાં મધ્યમ કૌટુંબિક દરજ્જો ધરાવતા કર્મચારીઓમાં માનસિક સ્વાસ્થ્ય સારુ જોવા મળે છે.
74. સંરક્ષણ કર્મચારીઓમાં કૌટુંબિક દરજ્જો સાધારણ કૌટુંબિક દરજ્જો ધરાવતા કર્મચારીઓ કરતાં ઉચ્ચ કૌટુંબિક દરજ્જો ધરાવતા કર્મચારીઓમાં માનસિક સ્વાસ્થ્ય સારુ જોવા મળે છે.
75. સંરક્ષણ કર્મચારીઓમાં કૌટુંબિક દરજ્જો મધ્યમ કૌટુંબિક દરજ્જો ધરાવતા કર્મચારીઓ અને ઉચ્ચ કૌટુંબિક દરજ્જો ધરાવતા કર્મચારીઓમાં માનસિક સ્વાસ્થ્યની અસર સંદર્ભે ભિન્નતા જોવા મળતી નથી.
76. સંરક્ષણ કર્મચારીઓમાં લગ્ન દરજ્જોમાં પરણિત લગ્ન દરજ્જો ધરાવતા કર્મચારીઓ કરતાં અપરણિત લગ્ન દરજ્જો ધરાવતા કર્મચારીઓમાં માનસિક સ્વાસ્થ્ય સારુ જોવા મળે છે.
77. સંરક્ષણ કર્મચારીઓનાં રહેઠાણ વિસ્તારમાં ગ્રામ્ય રહેઠાણ વિસ્તારનાં કર્મચારીઓ કરતાં શહેરી રહેઠાણનાં કર્મચારીઓમાં માનસિક સ્વાસ્થ્ય સારુ જોવા મળે છે.

78. સંરક્ષણ કર્મચારીઓમાં ચિંતાનાં પ્રમાણમાં વધુ ચિંતા ધરાવતા કર્મચારીઓ કરતાં ઓછી ચિંતા ધરાવતા કર્મચારીઓમાં માનસિક સ્વાસ્થ્ય સારુ જોવા મળે છે.
79. સંરક્ષણ કર્મચારીઓમાં આક્રમતાને અનુભવમાં ઓછી આક્રમતા ધરાવતા કર્મચારીઓ કરતાં વધુ આક્રમતા અનુભવતા કર્મચારીઓમાં માનસિક સ્વાસ્થ્ય સારુ જોવા મળે છે.
80. સંરક્ષણ કર્મચારીઓમાં હતાશાનો અનુભવમાં વધુ હતાશા ધરાવતા કર્મચારીઓ કરતાં ઓછી હતાશા ધરાવતા કર્મચારીઓમાં માનસિક સ્વાસ્થ્ય સારુ જોવા મળે છે.
81. સંરક્ષણ કર્મચારીઓમાં ઉપરી અધિકારીઓ સાથેના સંબંધમાં સારા સંબંધો ધરાવતા કર્મચારીઓ કરતાં સામાન્ય સંબંધો ધરાવતા કર્મચારીઓમાં માનસિક સ્વાસ્થ્ય સારુ જોવા મળે છે.
82. સંરક્ષણ કર્મચારીઓમાં ઉપરી અધિકારીઓ સાથેના સંબંધમાં સારા સંબંધો ધરાવતા કર્મચારીઓ કરતાં ખરાબ સંબંધો ધરાવતા કર્મચારીઓમાં માનસિક સ્વાસ્થ્ય સારુ જોવા મળે છે.
83. સંરક્ષણ કર્મચારીઓમાં ઉપરી અધિકારીઓ સાથેના સંબંધમાં સામાન્ય સંબંધો ધરાવતા કર્મચારીઓ કરતાં ખરાબ સંબંધો ધરાવતા કર્મચારીઓમાં માનસિક સ્વાસ્થ્ય સારુ જોવા મળે છે.
84. સંરક્ષણ કર્મચારીઓમાં સહકર્મચારી સાથેનાં સંબંધમાં સારા સંબંધો ધરાવતા કર્મચારીઓ કરતાં સામાન્ય સંબંધો ધરાવતા કર્મચારીઓમાં માનસિક સ્વાસ્થ્ય સારુ જોવા મળે છે.
85. સંરક્ષણ કર્મચારીઓમાં સહકર્મચારી સાથેનાં સંબંધમાં સારા સંબંધો ધરાવતા કર્મચારીઓ કરતાં ખરાબ સંબંધો ધરાવતા કર્મચારીઓમાં માનસિક સ્વાસ્થ્ય સારુ જોવા મળે છે.



86. સંરક્ષણ કર્મચારીઓમાં સહકર્મચારી સાથેનાં સંબંધમાં સામાન્ય સંબંધો ધરાવતા કર્મચારીઓ કરતાં ખરાબ સંબંધો ધરાવતા કર્મચારીઓમાં માનસિક સ્વાસ્થ્ય સારુ જોવા મળે છે.
87. સંરક્ષણ ક્ષેત્રનાં કર્મચારીઓના વ્યવસાયિક મનોભાર અને વ્યવસાયિક સંતોષ વચ્ચે વિધાયક સાર્થક સહસંબંધ જોવા મળે છે.
88. સંરક્ષણક્ષેત્રનાં કર્મચારીઓનાં વ્યવસાયિક મનોભાર અને માનસિક સ્વાસ્થ્ય વચ્ચે વધાયક સાર્થક સહસંબંધ જોવા મળે છે.
89. સંરક્ષણ ક્ષેત્રનાં કર્મચારીઓનાં વ્યવસાયિક સંતોષ અને માનસિક સ્વાસ્થ્ય વચ્ચે વિધાયક સાર્થક સહસંબંધ જોવા મળે છે.

#### 5.4 પ્રસ્તૂત સંશોધનની મર્યાદા :

સંશોધનની શરૂઆત હંમેશા પ્રશ્ન થાય છે. અને સમગ્ર સંશોધન પ્રક્રિયા આ પ્રશ્નનો વૈજ્ઞાનિક ઢબે ઉત્તર મેળવવાનો પ્રયાસ કરે છે, આમ છતાં કોઈપણ સંશોધન ક્યારેય પણ સંપૂર્ણ અને મર્યાદા રહિત ભાગ્યેજ સંભવિ શકે છે. આમેય વાર્તાનિક વૈજ્ઞાનિકોને સંશોધનમાં ભૌતિક વિજ્ઞાનો જેટલી વસ્તુલક્ષીતા સંભવી શકતી નથી. પ્રત્યેક સંશોધનના તારણો અને અભ્યાસના અંતે સંશોધકે બતાવેલ સંશોધનની મર્યાદાઓ બીજા સંશોધનની પૂર્વ ભૂમિકા બનતા હોય છે. પ્રસ્તૂત સંશોધનમાં સંશોધકની દષ્ટિએ જે કેટલીક મર્યાદાઓ રહી છે તે નીચે રજૂ કરવામાં આવી છે.

1. પ્રસ્તૂત સંશોધનમાં પસંદ કરેલ સંરક્ષણદળમાંથી ફક્ત નાગરિક સંરક્ષણ તંત્ર અને ગૃહ રક્ષકદળનાજ કર્મચારીનો સમાવેશ પ્રસ્તૂત સંશોધનમાં કરવામાં આવ્યો છે.
2. પ્રસ્તૂત સંશોધનમાં પસંદ કરેલ નિદર્શ માત્ર ગુજરાત રાજ્યના કચ્છ જિલ્લા પૂરતો સિમતી હતો તેથી પ્રાપ્ત થયેલા પરિણામોનું વ્યાપક સામાન્યકરણ કહી શકાય નહીં.
3. પ્રસ્તૂત સંશોધનમાં જે કર્મચારીની માસિક આવક દશ હજારથી નીચે અને દશહજારથી ઉપરની આવક ધરાવતા કર્મચારીનો જ સમાવેશ કરવામાં આવ્યો છે.

4. પ્રસ્તૂત સંશોધનમાં માત્ર જે કર્મચારીનો વ્યવસાયિક અનુભવ બે થી પાંચ વર્ષ અને પાંચ વર્ષથી વધુ વ્યવસાયિક અનુભવ ધરાવતા કર્મચારીનું સમાવેશ સંશોધનમાં કરવામાં આવ્યો છે.
5. પ્રસ્તૂત સંશોધનમાં પસંદ કરાયેલ નાગરિક સંરક્ષણતંત્રની ગૃહ રક્ષકદળના કાયમી કર્મચારીઓ તેમજ હગામી ધોરણે જ ઉપરાંત નિવૃત્ત સૈનિક તરીકે પણ આ દળમાં ફરજ બજાવતા કર્મચારીઓનો સમાવેશ કરવામાં આવ્યો છે.
6. પ્રસ્તૂત સંશોધનમાં ગુજરાત રાજ્યના કચ્છ વિસ્તરમાં આવેલા જિલ્લા, તાલુકા, અને ગ્રામ્ય વિસ્તરના નાગરિક સંરક્ષણ તંત્રને ગૃહરક્ષક દળના જ કર્મચારીઓનો સમાવેશ થયો છે. એટલે કે કચ્છ વિસ્તરમાં આવેલા અન્ય કોઈ સંરક્ષણ હેઠળના દળો કે પ્રાઈવેટ કે સિક્યોરિટી એન્જસીઓ કે અન્ય પોલીસ વિભાગનો પ્રસ્તૂત સંશોધનમાં સમાવેશ કરાયેલ નથી.
7. પ્રસ્તૂત સંશોધન માટે નિદર્શની સંખ્યા એ કુલ 480 સંરક્ષણ કર્મચારીઓનો (ગૃહરક્ષક દળ અને નાગરિક સંરક્ષણ તંત્ર ) માં વ્યવસાયકર્તા કર્મચારીનો જ સમાવેશ કરવામાં આવ્યો છે.
8. પ્રસ્તૂત સંશોધન માટે જરૂરી માહિતી માટે માહિતી પ્રશ્નાવલી પધ્ધતિ દ્વારા મેળવવામાં આવેલી છે. પ્રશ્નોના ઉત્તરો કે વિધાનોના વિકલ્પોની પસંદગી બીજું કાઈ નથી પરંતુ વ્યક્તિના અંતર નિરીક્ષણો છે. અહીં અન્ય રીતે માહિતી મેળવવી નથી તેથી પરિણામોનો વ્યાપક વ્યાવહારિક ક્ષેત્રે ઉપયોગ કરતી વખતે આ બાબતને સતત ધ્યાનમાં રાખવી જરૂરી છે.

## 5.5 ભવિષ્યમાં આગળ સંશોધન માટેના સૂચનો :

પ્રસ્તૂત સંશોધન અંગેના તારણો વિગતવાર આગળનાં મુદ્દામાં દર્શાવવામાં આવ્યા છે. આ કારણોને પશ્ચાત ભૂમિકામાં રાખીને વિચારીએ તો સંરક્ષણ કર્મચારીઓમાં વ્યવસાયિક મનોભાર, વ્યવસાયિક સંતોષ અને માનસીક સ્વાસ્થ્ય બીજા અન્ય પરિવર્ત્યો પણ હોઈ શકે, કે જેને ધ્યાનમાં લઈને પણ અભ્યાસ થવો જોઈએ. કારણકે સંરક્ષણ ક્ષેત્રએ દેશનાં સલામતીનાં કરોડરજજૂ છે અને

તેથી જ પ્રસ્તુત અધ્યયનની મર્યાદાઓનો યોગ્ય ઉકેલ મેળવવા આ દિશામાં સંશોધન કરવા ઈચ્છુક ભાવિ સંશોધકોને ઉપયોગી પુરવાર થાય તેવા કેટલાક સૂચનો અહીં કરવામાં આવ્યા છે.

1. પ્રાપ્ત થયેલા પરિણામોનું વ્યાપક સામાન્યીકરણ કરી શકાય તે માટે વ્યાપક સમષ્ટીમાંથી મોટા પાયા પર નિદર્શની પસંદગી કરીને હજુ વધારે ઠોર પરિણામો મેળવી શકાય છે.
2. સંરક્ષણ ક્ષેત્રનાં પુરુષ કર્મચારીઓ અને સ્ત્રી કર્મચારીઓના સંદર્ભમાં તુલનાત્મક અભ્યાસ થઈ શકે.
3. સંરક્ષણ ક્ષેત્રના અન્ય શાખાઓમાં અપરણીત પુરુષ કર્મચારીઓ અને અપરણીત સ્ત્રી કર્મચારીઓના સંદર્ભમાં તુલનાત્મક અભ્યાસ થઈ શકે.
4. સંરક્ષણ ક્ષેત્ર અને અન્ય જાહેર સરકારી સાહસોનાં કર્મચારીઓનો તુલનાત્મક અભ્યાસ થઈ શકે.
5. સંરક્ષણ ક્ષેત્રનાં ઉપરોક્ત બીજા અન્ય સેવાકીય સંગઠનો લઈને પણ અભ્યાસ થઈ શકે.
6. વ્યવસાયિક મનોભારની સાથે માનસિક સ્વાસ્થ્ય, વ્યવસાયિક સંતોષ, જીવન સંતોષ, આંતરીક પ્રેરણા, વ્યવસાયિક સામેલગીરી, સંવેદનશીલતા જેવા પરીબળોને લઈને અભ્યાસ કરવો જોઈએ.
7. વ્યવસાયિક મનોભાર, વ્યવસાયિક સંતોષ અને માનસિક સ્વાસ્થ્યની અભ્યાસની સાથે સાથે કર્મચારીનાં કેટલાક વ્યક્તિગત પરિવર્ત્યો જેવા કે સામાજિક જવાબદારી, સામાજિક આધાર, આવક, સામાજિક વાતાવરણ, આધારીતોની સંખ્યા, કુટુંબમાં કમાનાર વ્યક્તિઓની સંખ્યા વગેરે બાબતોને આવરી લેવી જોઈએ.
8. વ્યવસાયિક મનોભાર, વ્યવસાય સંતોષ, માનસિક સ્વાસ્થ્ય અસર કરતાં અન્ય પરીબળોને લઈને અભ્યાસ થઈ શકે.

## 5.6 સંશોધનના સુચિતાર્થો :

પ્રસ્તુત સંશોધનનો હેતુ સંરક્ષણ કર્મચારીઓમાં વ્યવસાયિક મનોભાર, વ્યવસાયિક સંતોષ અને માનસિક સ્વાસ્થ્ય અને મનોવૈજ્ઞાનિક અભ્યાસ કરવાનો હતો. તેમજ વ્યક્તિગત પરિવર્ત્યો જેવા કે કર્મચારીની શાખા, અનુભવ, માસિક આવકની વ્યવસાયિક મનોભાર પર શી અસર થાય છે તે તપાસવનો હતો. સંશોધનનાં તારણો બતાવે છે કે સંરક્ષણ કર્મચારીની શાખા, અનુભવ અને માસિક આવકની વ્યવસાયિક મનોભાર પર અસર જોવા મળતી નથી. તેમજ સંરક્ષણ કર્મચારીઓનાં કૌટુંબિક દરજ્જો કર્મચારીનાં ઉપરી અધિકારી સાથેના સંબંધો અને કર્મચારીનાં સહકર્મચારી સાથેનાં સંબંધોની વ્યવસાયિક મનોભાર પર અસર જોવા મળે છે. ઉપરાંત સંરક્ષણ કર્મચારીઓમાં નાગરીક સંરક્ષણ તંત્રનાં કર્મચારીઓમાં વ્યવસાયિક મનોભારની અસર વધુ જોવા મળે છે. તેમજ કર્મચારીઓમાં 5 વર્ષથી વધુનો અનુભવ ધરાવતા, ગ્રેજ્યુએટથી નીચેની શૈક્ષણિક લાયકાત ધરાવતા, ટેકનિકલ વિભાગમાં વ્યવસાય ધરાવતા, સંયુક્ત કુટુંબનાં પ્રકાર ધરાવતા, સાધારણ કૌટુંબિક દરજ્જો ધરાવતા, કર્મચારીઓમાં વ્યવસાયિક મનોભારની અસર વધુ જોવા મળે છે. તેમજ સંરક્ષણ કર્મચારીઓની માસિક આવકનાં બાબતથી વ્યવસાયિક મનોભાર પર અસર જોવા મળતી નથી. તેમજ સંરક્ષણ કર્મચારીઓમાં તેનાં નિયમબદ્ધ કાર્યપ્રણાલી, એક પ્રકારની જવાબદારીવાળી ફરજ અને શિસ્તના પાલન સંદર્ભ વિવિધ ઉદ્દેશ્યની અસર પણ સંરક્ષણ કર્મચારીઓમાં વ્યવસાયિક મનોભાર ઉત્પન્ન કરી શકે છે. આમ પ્રસ્તુત સંશોધનનો એ નાગરિક સંરક્ષણક્ષેત્ર અને ગૃહરક્ષક દળનાં કર્મચારીઓમાં વ્યવસાયિક મનોભારની અસરનો અભ્યાસ કરવાનો હતો.

આ ઉપરાંત બીજું એક એવું અસરકારક તારણ પ્રાપ્ત થાય છે કે સંરક્ષણ કર્મચારીઓની શાખા, અનુભવ અને માસિક આવકનાં સંદર્ભમાં વ્યવસાયિક સંતોષની વચ્ચે સાર્થક ભિન્નતા જોવા મળે છે. સંરક્ષણ કર્મચારીઓમાં વ્યવસાયિક સંતોષની અસર વધુ શૈક્ષણિક લાયકાત ધરાવતા, બિન ટેકનિકલ વ્યવસાયિક વિભાગ ધરાવતા વિભક્ત કુટુંબનાં પ્રકાર ધરાવતા કર્મચારી અને શહેરી વિસ્તારનાં કર્મચારીઓ વધુ હતાશા ધરાવતા કર્મચારીઓ તેમજ ઓછી આક્રમતા વલણ ધરાવતા કર્મચારીઓને વ્યવસાયિક

સંતોષની વધુ અસર જોવા મળે છે. સંશોધનમાં સંરક્ષણ કર્મચારીઓને વ્યવસાયિક સંતોષની અસર તેમના વ્યવસાયની પદ્ધતિ તેમના સહકર્મચારી સાથેના સંબંધો ઉપરાંત ઉપદી અધિકારી સાથેનાં સંબંધો વગેરે પરીબળો એ વ્યવસાયિક સંતોષની બાબતમાં અસરકર્તા હોય છે. જ્યારે કર્મચારીએ પોતાના વ્યવસાયિક સમય પછીનાં સમયમાં પોતે કુટુંબ સાથે જે સમય પસાર કરે તો પોતાની વ્યક્તિત્વ શૈલીમાં તેમને પોતાના વ્યવસાયથી સંતોષનો અસર ઉત્પન્ન થાય છે. અહીં સંરક્ષણ કર્મચારીમાં નાગરીક સંરક્ષણ ક્ષેત્રનાં કર્મચારી અને ગૃહરક્ષક દળનાં કર્મચારીઓને અંશત પોતાના વ્યક્તિગત પરીબળોની લાક્ષણિકતા મુજબ વ્યવસાયિક સંતોષની અસર દેખાય છે.

સંરક્ષણ કર્મચારીઓમાં તેમના માનસિક સ્વાસ્થ્ય સંદર્ભ ઘણી બાબતોને ધ્યાનમાં લેવામાં આવે છે કે કર્મચારીએ પોતાના વ્યક્તિગત સંદર્ભ જે પોતાની વ્યવસાયિક શાખા, તેમનાં વ્યવસાયિક અનુભવ, માસિક આવક તેમજ અન્ય બીજા વ્યક્તિગત પરીબળો જેવા કે શૈક્ષણિક લાયકાત, કુટુંબનો પ્રકાર અને કૌટુંબિક દરજ્જો જેવા ઘટકો એ કર્મચારીનો સામાન્ય વ્યવસાયિક આંતરક્રિયામાં અસરરૂપ હોય છે. જેમાં સંરક્ષણ કર્મચારીઓમાં નાગરીક સંરક્ષણ તંત્ર અને ગૃહરક્ષક દળનાં કર્મચારીઓમાં પોતાના વ્યવસાયિક આંતરક્રિયા પણ તેમના માનસિક સ્વાસ્થ્ય પર અસર કરતી હોય છે. જે કર્મચારીને તેમનાં જીવનની દરેક વર્તનશૈલીમાં પોતાના વ્યવસાયની અસર પણ ઉદભવ થાય એ સ્વાભાવિક છે.

ભારતીય સંરક્ષણ વ્યવસ્થામાં નાગરિક સંરક્ષણ તંત્ર અને ગૃહ રક્ષક દળનાં કર્મચારીઓમાં વ્યવસાયિક મનોભાર, વ્યવસાયિક સંતોષ અને માનસિક સ્વાસ્થ્યની બાબતે દરેક કર્મચારીને તેમનાં પોતાના વ્યવસાયિક શાખાની બાબતે અમુક પરિસ્થિતિ તેમજ પોતાનાં કૌટુંબિક અને વ્યવહારીક ઉપસ્થિત થતાં પ્રશ્નોનાં કારણે તેમના વ્યવસાયમાં તેમની અભિરૂચી ઘટી શકે છે. તેથી કર્મચારીની વ્યવસાયિક મનોભાર, વ્યવસાય સંતોષ અને માનસિક સ્વાસ્થ્યને સારુ પ્રસ્થાપિત કરવા માટે સંલગ્ન દરેક ઉદ્દિપકોની ચોકકસાઈપૂર્વક કર્મચારીની અભિયોગ્યતા મુજબ પોતાની કાર્યશૈલીનું નિર્માણ થાય છે. તો કર્મચારીની વ્યવસાયિક મનોભારની અસર ઘટાડી શકાય તેમજ વ્યવસાયિક સંતોષ વધારી શકાય છે અને માનસિક સ્વાસ્થ્ય સારુ બનાવી શકાય છે.

## BIBLIOGRAPHY

1. Atwater, E. (Eds.F ) 1995, "Psychology for Livingadjustment Growth and Behaviour Today" New Delhi Practice Hall Inc. P.99
2. An Introcution to psychology - Gardner Murphy - Reprint 1977
3. Abnormal Psychology and Modern life-James C. Coleman 5th Edition
4. Abnormal Psychology -Hans Raj Bhatia
5. An introduction to Personality Study-Rauymond B. Cattell
6. Abnormal Psychology-carney Landis, M.Marjorie Bolies
7. An outline of abnormal Psychology - Gradner Murphy, and Arthur J. Bachrach Copyright 1945
8. Bammor, K. & Newberry, B.H. (eds.) 1982, "Stress & cancer" : Hografe Toronta.
9. Body language - Julius Fast, Copyright - 1970
10. Caplan, R.D.1972, "Organizational Stress and Individual Strain." A Social Psychological Study of Risk Factors in Coronary Heart Disease among Administrators, Engineers and Scientists. Doctoral Dissertation University of Michigan 1971.Dissertation abstracts International,32, 6706B-6707B.
11. Caplan, R.d. 1979, "Social Support," Person Environment Fit and Coping,p.p. 89-138.
12. Caplan,R.D. & Jones,R.W. 1975. "Effects of Workload,Roal Ambiguity and Type of Personality on Anxiety, Depression and Heart Rate," Journal of Applied Psychology, 60.
13. Clineal Psychology Theory - Therapy Dougal Muckay

14. Cofer, C.N. & M.H. Apply (eds), 1980, "Motivation : Theory and Research," New York : John Willay.
15. Coleman,J.C. 1979. "Contemporary Psychology and Effective Behavior." 4th Edition.
16. Cooper, C.L.& J. Marshall, 1978. "Understanding Executive Stress," London, Mcmillan Press.
17. Cooper, C.L & Marshall, J. 1976, "Occupational Sources of Stress: A View of Literature Relating to Coronary Heart Disease and Mental Health." Jr. of Occupational Psychology, 49,11-28.
18. Cooper, C.L. & Roden, J.1965, "Mental health & Satisfaction among Tax Officers Social Science Medicine." 21 (7).
19. Current Reasearch in motivation - Ralph Norman Haber
20. Dwivedi, C.B. 1978. "anxiety and Human Stress," Indian Jr. of Psychology. 42,51-55.
21. French, J.R.P & Caplan, R.D. 1973, "Organizational Stress and Individual Strain." In A.J. Marrow (ed.) The Failure and Success, New York.
22. Fundamental statistics in Psychology and Education- J.P.Guliford Benjamin Fruchter.
23. Gopikumar, K.& Act.3 Achamamba, B. 1993, "A Comparative Study of Job Satisfaction and Job Involvement among Pubilc and Private Sector Employees. "Psychology Studies. Vol. 38, No.-2.
24. Gupta, N.K.& Agrawal, A.K 1986, "Effect of Service Length on Organizational Role Stress." A Paper Presented in XXVII, Annual Conference of Indian Academy of Applid Psychology. Banaras hindu University, Varanasi (Abstract).
25. General Psychology - W.Porter Swift

26. General Psychology - W. Porter Swift
27. Health of mind and soul - Lghace Lepp
28. House, J.S. 1981. "Work Stress and Social Support" (Reading) Mass, Addison Wesley.
29. House, J.S. Michal, A.J. Raplan, B.M., Landarman, L. R. 1979, Health and Social Behaviour, 20, 139-160.
30. Ivancevich, J.M.,Matteson, M.T. 1987, "Organizational Behaviour and Management." p.13.
31. Introlduction to pyschology - Norman L. Munn, Li Dodge fernald jr. Peter s. Fernald, Leonard Carmichel-Reprint -1976
32. Jomal, M. 1990, "Relationship of Job Stress and Type - A Behaviour Employees job Satisfaction, Organizational Commitment, Psychology Health Problem, Turnover and Motivation." Human Relation, August, pp. 27-38.
33. Khan, R.L Wolfe, D.M., Quinn. J. E., & Rosenthal, r.A. 1966, "Organizational Stress" : Studies in Role Conflict and Ambiguity, New York, Wiley.
34. Lodhal, T.M. & Kejner,M.M. 1965 "The Definition and Measurement Job - Involvement ", Jr. of Applied psychology, 49,24-33
35. Luthans, f. 1986."Organizational Behaviour ". 4th Edition.
36. Margolis, B.K. & Kroes, W.H. Occupational Strees and Strain. In a. Mclean (Ed), Occupational Stress. Springfield, III. C.C. Thomas, 1974,15-20.
37. Mcgrath, J.E. 1970, "Social psychological Factors in Stress," New York, Holt Rinchart and Voinston.
38. Mcgrath, J.K. 1976, "Stress and Behavier in Organization," Handbook of Industrial and Organization psychology, Rand Mecnally, Chicago.



39. Miles, M.B. 1973, "Organizational Health of Training Institution in Lynten," R.P. and Parkeek, U, (eds) U.S. Training for Development (Bombay Taraporewala).
40. Mishra, P.C. 1987, "Effect of Occupational Stress and Job Satisfaction on the Job Involvement of First-line Industrial Supervisors," *Psychological Studies*, 32,1-4
41. Mishra, P.C. & Maniktala, N.1993,"Impact of Occupational Stress and Egostrength on the Job Satisfaction of Female Degree College Teachers." Proceedings of Eighteenth Sension Indian Science Congress Goa.
42. Megrath, J.E. : 1970 : "Social Psychology Factors in stress" : New Yourk, Holt Rinchart and Voinston.
43. Mental Health and Hindu Psychology-Swami Achilananda Copyright 1951
44. Mowday, R.T., Steer, R.M. & Porter.L.w. 1982."The Measurement of Organizational Commitment" *Journal of Vocational Behavior* 14,224-247.
45. `Palmore, E. 1969,"Predicting Longetivity : A Follow-up Controlling for age ," *The Gerentologist*,9. pp. 247-250.
46. Paree, U. 1983."role Stress Scale Manual "Ahmedabad Navin Publication.
47. Patel, K.R. 1983, "An Investigation in to Teachers Effectiveness of the Secondary School in the Context of Organizational Health and Certain Other Variables." Unpublished Ph.D,. thesis, S.P.Uni.1983.
48. Patel, M.K 1983, "A Study of Organizational Health, Job Satisfaction and work Values among Bank Employees," Unpublished Ph.D.Thesis, S.P. Uni, Vallabha Vidhyanagar, 1993.

49. Patel, V.F. 1987 "An Inquiry in to Job Satisfaction Occupational Stress and Personality Traits in Relation to Employees of Textile Organization.",M.phil. dissertation., S.P. Uni.
50. Patel, V.F. 1993, "A Study of Job Satisfaction and Job Stress in Relation to Some Psycho-socio Variables of Bank Employees.", Unpulished Ph.D. Thesis, S.P. Uni.,Vallabh Vidyanagar.
51. Pattenayak,B.,Mishra ,S.K. &Mishra,P.K.1993, "Psychological Well Being and Organizational Commitment," A Study of Public Sector Unit, Indian Jr. of Applied psychology, (30), 2,24-31.
52. Pestonjee, D.M.1992, "Stress and Coping " : The Indian Experience.
53. Pestonjee, D.M (eds) 1996. " Stress and Coping " The Indian Experience. Third Printing, New Delhi; Sage Publication, p. 10.
54. Pinneau,S,R. Jr. 1976, "Effects of Social Support on Occupational Stresses and Strains.
55. Proter, C. W. Steer R.M. & Mowday, R.T. 1974, " Organizational Commitment, Job Satisfaction and Turnover among Psychiatric Technicians" : Journal of Applied psychology, 59 (5) pp.603-609.
56. Psychology in use - J. Stanley Iray - Reprint-1967
57. Psychology of Personal - Adjustment - R. Fred Mckineey
58. Personality an Experimental Approach Robert W. Lundin
59. Psychological research - William a scoot and michael Wertheimer
60. Psychological testing-Theory and Practice, copyright 1962
61. Psychology of Adjustment - Eastwood atwater
62. Psychology for Living - Garlie a forehand, Ailhea J. Horner Herbert Soprenson, Margyerite Marm - Copyrith 1948

63. Rane, S.S. 1993, "A Study of Correlate of Organizational Climate, Job Involvement and Mental Health Among Industrial Employees," Unpublished Ph.D. Thesis, S.P. Uni., Vallabh Vidyanagar.
64. Raval, N.D. 1994. "A Study of Organizational Commitment and Job Satisfaction Among Industrial Employees." M.A. Dissertation Saurashtrauni. Rajkot.
65. Readings in to psychology of Adjustment - Leon Gorlow, Walter Katkovsky- copyright 1968.
66. Sayeed O.B. 1991, "Internal Assesment of Organizational Health and Effectiveness " : An Empirical Study, Indian Journal of Industrial Relations, 26(3), 227-239.
67. Selye, H. 1976. "The Stress of Life," New York, Mcgrawhill.
68. Scinetists a Social Psycholoical study - sri Chandra
69. Sharma, D.K. 1982, "A Study of Management of Education Systems with Special Reference to Decision Making and Organizational Health. Ph.D. Edu. M.J.U., Page,957,Education Management Abstract.
70. Sharma, R. & Sen, S.1990. "Organizational Stress and Job Satisfaction " A Comparative Study : Indian Psychological Reviw,35 (11-12, 8-10.
71. Singh, A. P.& Mishra. P.C. 1984, "Ego-Strength as a Moderator Variable of the Job Involvement, Job Satisfaction Relationship." Psychological Studies, Vol.29, No.1.
72. Sood, J.K. & Balaji, c, 1991, "Why the Concern About Organizational Commitment Linking Organizations with Behaviour Intentions."
73. Srivastva, A. K.& M.M.Sinha, 1977. "Job anxiety Scale." Varanasi, Rupa Psychological Center.

74. Srivastva, & Jagdish, 1987, "Buffering of Job Satisfaction on Perceived Occupational Stress, Mental Health Relationship" The Twenty Fourth Annual Conference Indian Academy of Applied Psychology.
75. Srivastva, A.K. & Krishana A.1981. "Effect of Employees Anxieties Concerning Various Constituents or Life on their Relations and Adjustment in Social Life." Indian Journal of Industrial Relations , 26,(3) 436-472.
76. Srivastva, S.K. 1985, "a Comparative of Job Satisfaction among Private and Public Sector. Employees with Special Reference to Achievement Motivation, "Indian Journal of Applied Psychology, 20,10-15.
77. Srivastva, S.K.1997, "developing Human Relation and Ethnic Understanding." Proceeding of the 2nd ASIAN and 33rd IAAP International Conference 26-28 February.
78. The Hand book of Social Psychology-Gardner lindzey and Eliot Aronson.
79. Todd, D.,Jick & Linda, Mitz, 1985. "Sex Differences in work Stress," Academy of Management Review, July, 408-420.
80. Tosi, H.1971, "Organizational Stress as a Moderator of the Relationship Between Influence and Role Response", Academy of Management Jr. 14,7-22.
81. Verma, O.P.Upadhyaya, S,N.1986, "Organizational Commitment, Job Satisfaction, Job Involvement." Indian Journal of Current Psychological Research, -1, pp24-31.
82. Warr, P. 1990, "The Measurement of Well-being and other Aspects of Mental Health," Journal of Occupational Psychology 63,193-210.
83. Weels, J. 1978, "Social Support -a Buffer of Stressful Job Conditions."

84. Weissenbery & Grunfield, L.D. 1968, "Relationship Between Job Satisfaction and Job Involvement ." Jr. of Psychological Research, 52 (6),469-473.
85. Wolpin J. Barke R.J. & Greenglass, E.R. 1991. "Job Satisfaction an antecedent or a Consequence of Psychological Burnout. "human Relation, February,pp.193-209
86. એચ. સી. કાનાવાલા : "માનવ સંબંધોનું ગતિશાસ્ત્ર", યુનિવર્સિટી ગ્રંથનિર્માણ બોર્ડ, ગુજરાત રાજ્ય, પ્રથમ આવૃત્તિ (1973)
87. ડો. ચંદ્રકાન્ત ત્રિવેદી:"માનસિક ખેંચ એક આધુનિક યમદૂત" યુનિવર્સિટી ગ્રંથનિર્માણ બોર્ડ, ગુજરાત રાજ્ય, પ્રથમ આવૃત્તિ (1989)
88. ડો. કુસુમબેન ભટ્ટ : "ચિકિત્સા મનોવિજ્ઞાન યુનિવર્સિટી ગ્રંથનિર્માણ બોર્ડ, ગુજરાત રાજ્ય, પ્રથમ આવૃત્તિ 1975
89. ડો. મફતલાલ પટેલ : " અસાધારણ મનોવિજ્ઞાન" યુનિવર્સિટી ગ્રંથનિર્માણ બોર્ડ, ગુજરાત રાજ્ય, પ્રથમ આવૃત્તિ 1978
90. ડો.પ્રજ્ઞા પરિચય પુસ્તિકા "માનસિક તણાવમાંથી મુક્તિ" 1034
91. દેસાઈ એચ.જી અને કે.જી.દેસાઈ : "સંશોધન પદ્ધતિઓ અને પ્રવિધિઓ" યુનિવર્સિટી ગ્રંથનિર્માણ બોર્ડ, ગુજરાત રાજ્ય, છઠી આવૃત્તિ 1997
92. દિનેશચંદ્ર એ. ઉચાટ : "સંશોધન સમસ્યા, પસંદગીના સૈદ્ધાંતિક અને વ્યવહારિક આધારો"
93. પ્રો. બાલમુકુંદ શેઠ : "વ્યવહારલક્ષી મનોવિજ્ઞાન, ભાગ-૨" યુનિવર્સિટી ગ્રંથનિર્માણ બોર્ડ, ગુજરાત રાજ્ય, પ્રથમ આવૃત્તિ 1973
94. ડો. મધુભાઈ કોઠારી : "ડિપ્રેશન", પ્રવિણ પુસ્તક ભંડાર, રાજકોટ પ્રથમ આવૃત્તિ 2000

95. પ્રો. વિમલ બી. શાહ : "સંશોધન અહેવાલ લેખન" –  
યુનિવર્સિટી ગ્રંથનિર્માણ બોર્ડ, ગુજરાત રાજ્ય, પ્રથમ આવૃત્તિ 1973
96. સુરેશ પારેખ : "અપ્રાયલીય આંકડાશાસ્ત્ર"  
– પ્રકાશક : એલ.સી. પારેખ : પ્રથમ આવૃત્તિ 1998
97. ઉચાટ, જોષી, દોગા, અંબાસણા : "સંશોધન અહેવાલનું લેખન શી રીતે કરશો?  
"શિક્ષણ શાસ્ત્ર ભવન સૌરાષ્ટ્ર યુનિવર્સિટી, રાજકોટ 1973
98. ત્રિવેદી એમ. ડી. અને બી.યુ.પારેખ : "શિક્ષણમાં આંકડાશાસ્ત્ર" યુનિવર્સિટી  
ગ્રંથનિર્માણ બોર્ડ, ગુજરાત રાજ્ય, અમદાવાદ.
99. અધ્યયન મનોવિજ્ઞાન  
– નનુભાઈ દોગા પ્રથમ આવૃત્તિ 1995
100. આધુનિક મનોવિજ્ઞાનનો ઐતિહાસિક પરિચય  
– ડો. કેશવલાલ બી. વ્યાસ પ્રથમ આવૃત્તિ 1993
101. આવી હોય વાટાઘાટની કુશળતા વનરાજ માલવી –  
પ્રથમ આવૃત્તિ 1994 ઓળખ કરો તમારા વ્યક્તિત્વની – નિરવ રાજ
102. અનુકુલનાત્મક વર્તનનો શારીરિક આધાર  
– બી.એમ. શેઠ પ્રથમ આવૃત્તિ 1973 અધ્યયન મીમાંશા – શ્રી  
ગુણવંત બી. શાહ પ્રથમ આવૃત્તિ 1972 આદર્શ માનવનું નિર્માણ – સ્વામી વિવેકાનંદ,  
છટા સંસ્કરણ 2000
103. અસાધારણ મનોવિજ્ઞાન – ડો. મફતલાલ પટેલ પ્રથમ આવૃત્તિ–1979 આવેગો અને  
લાગણીઓ – સ્વામી સચ્ચીદાનંદ
104. અસાધારણ મનોવિજ્ઞાન  
– પ્રો. રજનીકાન્ત એલ. પટેલ, પ્રો. સી.બી.દવે
105. આધુનિક મનોવિજ્ઞાન – પ્રો. બાલમુકુંદ મ. શેઠ બીજી આવૃત્તિ

106. અસાધારણ બાળકોનું માર્ગ દર્શન – ડો.એન.એસ.દોંગા
107. આપણા વ્યક્તિત્વની શક્યતાઓનો વિસ્તારતી અને સીમાઓને અજવાળતી આરસી હું કેવો છું? – હરિલાલ ફોકલીયા.
108. બિનપ્રાયલિય આંકડાશાસ્ત્રીય પરિક્ષણ પદ્ધતિઓ  
– ડો.અભય ત્રિવેદી પ્રથમ આવૃત્તિ 1986
109. લોકોના મનોભાવો કેમ ઉકેલશો? – રૂપ ઘર દ્વિતિય આવૃત્તિ-1990
110. મનોવિજ્ઞાન અને અસરકારક વર્તન – પ્રા.ડો.બી.એમ. કોન્ટ્રાક્ટર, પ્રા. દિપક  
આર. શાહે નવમી આવૃત્તિ – 1998-99
111. મનો વિજ્ઞાન અને અસરકારક વર્તન  
– ડો. સી. ટી. ભોપટકર, જમસી એ. કાપડીયા, વગેરે.
112. માનસ શાસ્ત્ર પરિચય –  
ડો.બી.એ. પરીખ, પ્રા.એ.એચ.આઈ. વોરા, પ્રા.એન.જી.શાહ
113. મનોવિશ્લેષણ શાસ્ત્ર – ડો. એમ.એસ.ત્રિવેદી બીજી આવૃત્તિ 1998
114. મનોવૈજ્ઞાનિક માપન – કૃષ્ણકાંત દેસાઈ, સ્વ.હરીભાઈ દેસાઈ
115. મનોવૈજ્ઞાનના મૂળાક્ષર – ચંદ્રકાન્તભાઈ ભટ્ટ
116. સામાન્ય મનોવિજ્ઞાન – પ્રા. કે. સી. શારડા, પ્રા.આર.ડી.ભટ્ટ, વગેરે અગ્યારમી  
આવૃત્તિ 1997-98
117. મનોવૈજ્ઞાતિક સંશોધનમાં આંકડાશાસ્ત્રીય પરિક્ષણ  
– સુરેશ સી. પારેખ, પ્રા. ડો. એસ. કે. દિક્ષિત
118. મનો વિજ્ઞાન પ્રયોગો અને આંકડાશાસ્ત્ર – પ્રા. સી.બી.દવે,  
–પ્રા.ભરતકુમાર બી. ગાંધી, વગેરે છઠી આવૃત્તિ 2000-01

119. મનોવૈજ્ઞાનની સંશોધન પદ્ધતિઓ – પ્રા. એમ. અમીન મલીક,  
–પ્રા.દિપક આર. શાહ, વગેરે છટી આવૃત્તિ 2000-01
120. મૂલ્ય શિક્ષણ – હરિપ્રસાદ જોષી, પ્રથમ આવૃત્તિ 1998
121. મનોવિજ્ઞાનમાં આંકડાશાસ્ત્ર –  
પ્રા.બી.એમ.શેઠ, પ્રા.જે.સી.શાહ, બીજી આવૃત્તિ 1998-1999
122. પ્રાયોગિક મનો વિજ્ઞાન–પ્રયોગ અને આંકડાશાસ્ત્ર  
– યુતિ. ગ્રંથ નિર્માણ બોર્ડ – પ્રથમ આવૃત્તિ – 1996
123. પ્રાયોગિક મનોવિજ્ઞાન – પ્રયોગ અને કસોટી પરીક્ષણ  
–પ્રા.એસ. સી. કાનાવાલા, પ્રથમ આવૃત્તિ – 2000
124. પ્રાયોગિક મનો વિજ્ઞાન–પ્રયોગ અને આંકડાશાસ્ત્ર  
– યુતિ. ગ્રંથ નિર્માણ બોર્ડ – પ્રથમ આવૃત્તિ – 1996
125. સંશોધનની પ્રવિધિઓ – ડો.વિનોદ જી. પટેલ
126. સંશોધન પદ્ધતિઓ – એ.જી.શાહ, જે.કે.દવે અધતન આવૃત્તિ – 94-95
127. સમાયોજન પુસ્તિકા–શ્રેણી પુસ્તિકા **1W5** પ્રા. શશીકાન્ત ડી. પાઠક
128. સામાન્ય મનોવિજ્ઞાન– પ્રા.કે.સી.શારડા, પ્રા.આર.પી.ભટ્ટ, વગેરે અગ્યારમી  
આવૃત્તિ 1997-98
129. વ્યવહારિક મનોવિજ્ઞાન – કાપડિયા, ગાંધી વિકૃત મનોવિજ્ઞાન અને આધુનિક જીવન  
– ડો.ધિરેન્દ્ર દ. મહ
130. એ. આર. દેસાઈ અને અન્ય. "ભારતના આર્થિક વિકાસની સમસ્યાઓ." પોપ્યુલર  
પ્રકાશન, સુરત. નવમી આવૃત્તિ–1997.
131. ડી.એ. ઉચાટ."વિવરણ પૃથ્થકરણ " યુનિવર્સિટી ગંથ નિર્માણ બોર્ડ, ગુજરાત રાજ્ય,  
અમદાવાદ –1992.



132. જગદિશ બી. પટેલ. "સંગઠનના સિધ્ધાંતો" યુનિવર્સિટી ગ્રંથ નિર્માણ બોર્ડ ગુજરાત રાજ્ય, અમદાવાદ-પ્રથમ આવૃત્તિ, 1994.
133. કે. જી. દેસાઈ અને એચ. જીઈ દેસાઈ "મનોવૈજ્ઞાનિક માપન " યુનિવર્સિટી ગ્રંથ નિર્માણ બોર્ડ ગુજરાત રાજ્ય, અમદાવાદ-બીજી આવૃત્તિ, 1989.
134. એમ. જી. દેસાઈ અને કે.જી. દેસાઈ "સંશોધન પ્રવિધિઓ" યુનિવર્સિટી ગ્રંથ નિર્માણ બોર્ડ ગુજરાત રાજ્ય, અમદાવાદ-ચતુર્થ આવૃત્તિ, 1981.
135. એમ. ડી. ત્રિવેદી અને બી.યુ. પારેખ "શિક્ષણમાં આંકડાશાસ્ત્ર" યુનિવર્સિટી ગ્રંથ નિર્માણ બોર્ડ ગુજરાત રાજ્ય, અમદાવાદ-બીજી આવૃત્તિ 1981.
136. પી.એમ.નાળીયેરવાલા અને અન્ય "ભારતના આર્થિક વિકાસની સમસ્યાઓ "બી.એસ. શાહ પ્રકાશન, અમદાવાદ, પંદરમી આવૃત્તિ, 1995-96.
137. આર.બી. શાસ્ત્રી અને અન્ય "ભારતના આર્થિક વિકાસની સમસ્યાઓ" રચના પ્રકાશન, અમદાવાદ, 1974.
138. સોમાભાઈ ટી પટેલ અને અન્ય "મનોવૈજ્ઞાનિક અને અસરકારક વર્તન" લિબર્ટી પબ્લીકેશન્સ અમદાવાદ, પ્રથમ આવૃત્તિ 1992.
139. સુરેશ સી. પારેખ અને એચ. કે દિક્ષિત "મનોવૈજ્ઞાનિક સંશોધનમાં આંકડાશાસ્ત્રીય પરિક્ષણ" ચંપા પ્રકાશન, જુનાગઢ, પ્રથમ આવૃત્તિ-1995.
140. ઉજમશી કાપડીયા, દીપક ભટ્ટ અને અન્ય "સમાયોજન મનોવિજ્ઞાન" લિબર્ટી પબ્લીકેશન્સ -અમદાવાદ પ્રથમ આવૃત્તિ 1995.