

औद्योगिक प्रतिष्ठान में कार्यरत श्रमिकों की कार्य-प्रतिबद्धता

[सार्वजनिक प्रतिष्ठान डी० एल० डब्ल्यू०, वाराणसी में कार्यरत श्रमिकों पर
आधारित एक समाजशास्त्रीय विश्लेषण]

पी-एच० डी० उपाधि हेतु प्रस्तुत

शोध प्रबन्ध



1986

निर्देशक :

डा० रमेश नन्दन द्विवेदी
प्राध्यापक
समाजशास्त्र विभाग

गवेषक :

जयप्रकाश तिवारी

समाज विज्ञान संकाय
काशी विद्यापीठ
वाराणसी-2

सारांशिका



डी० ए० डब्ल्यू०, वाराणसी में कार्यरत श्रमिकों में से ४०० श्रमिकों का चुनाव प्रोपोसिट रैंडम सैम्पलिंग के बाधार पर किया गया। यथाशक्ति यह प्रयास किया गया कि प्रत्येक १० श्रमिकों में से श्रमिक हैंडिल का चुनाव हो सके। इसके लिये समस्त श्रमिकों की परिस्थिति एवं कार्य की दृष्टि से उनको विभिन्न श्रेणियों में विभाजित करने का प्रयास किया गया। इस विभाजन के पश्चात् १० में से एक श्रमिक का चुनाव आकस्मिक रैंडम सैम्पलिंग की विधि से किया गया।

उत्तरदाताओं की आयु के अनुसार कार्य करने का अध्ययन में पाया गया कि अध्ययन क्षेत्र के सर्वाधिक उत्तरदाता ५२.७५ प्रतिशत २६-३८ वर्ष के बीच की आयु के हैं एवं ४३ प्रतिशत श्रमिक १६-२८ वर्ष की उम्र के हैं जिनका माध्य २६ है। इस प्रकार हमारे बहिर्कांक्षित उत्तरदाता प्रायः हैं तथा उक्त प्रतिष्ठान में कार्य अनुभव प्राप्त हैं। इस प्रकार उपरोक्त बाँकड़े के बाधार पर हम देखते हैं कि बहिर्कांक्षित श्रमिक युक्त एवं अनुभवी हैं। ऐसे श्रमिकों से यह आशा की जा सकती है कि उनमें कार्य के प्रति सम्यक प्रतिबद्धता भी विद्यमान होगी।

उत्तरदाताओं की वैवाहिक स्थिति के विवेक से स्पष्ट है कि ६४ प्रतिशत श्रमिक विवाहित हैं और अविवाहित या विधुर श्रमिकों की संख्या बहुत ही कम है। इस बाधार पर यह कहा जा सकता है कि बहुसंख्यक श्रमिक अपने परिवार एवं कार्य के प्रति विभवेदार होंगे।

जाति और वर्ग की दृष्टि से श्रमिकों की विवेचना करने से यह बात स्पष्ट होती है कि सर्वाधिक ५२.६ प्रतिशत उत्तरदाता उच्च जाति के हैं, २८.८ प्रतिशत उत्तरदाता मध्यम जाति के हैं एवं ८.२ प्रतिशत उत्तरदाता निम्न जाति के हैं। अतएव हम कह सकते हैं कि चूंकि प्रतिष्ठान में मध्यम एवं निम्न जाति के

LIBRARY

Acc. No. 103543
Acc. by
Date 7.7.05
Class. by
Sub. Entered by
Enter by
Transcribed by

लोगों की संख्या अधिक है अतएव उनमें कार्य के प्रति प्रतिबद्धता भी होगी क्योंकि वे अधिक उच्च जाति की अपेक्षा अधिक परिश्रमी होते हैं। प्रतिष्ठान में कार्यरत अधिकों की शैक्षिक स्थिति का अध्ययन करने से पता चलता है कि ३६.२५ प्रतिशत अधिक इंटरमीडिएट एवं ३१.२५ प्रतिशत अधिक हाईस्कूल तक की शिक्षा ग्रहण किये हैं। शिक्षित व्यक्ति तूँकि अपने कर्तव्यों को अच्छी तरह से समझता है इसलिये हम कह सकते हैं कि उनमें अपने कार्य के प्रति आस्था भी होगी।

उत्तरदाताओं के पारिवारिक विवेचन से यह स्पष्ट है कि बहुतांश उत्तरदाता ८० प्रतिशत परिवार के हैं एवं २० प्रतिशत उत्तरदाता स्काकी परिवार के हैं किन्तु परिवार के सदस्यों की संख्या के आधार पर अध्ययन करने से पता चलता है कि अधिकांश परिवार १-५ या ६-१० सदस्यों वाले ही हैं। अतएव हम पारिवारिक अध्ययन के आधार पर कह सकते हैं कि अधिकों में कार्य के प्रति प्रतिबद्धता का होना सम्भव है।

अधिक उत्तरदाताओं की मासिक आय का विवेचन करने से पता चलता है कि उनकी आवश्यकता की अपेक्षा वेतन बहुत ही कम है। तूँकि वर्तमान युग अर्थ प्रधान युग है बिना पैसों के व्यक्ति का जीना दूभर हो रहा है। एवं की अपेक्षा आमदनी कम होने पर व्यक्ति हमेशा मानसिक उलझन में रहता है जिसका कि उसके कार्य पर भी असर पड़ता है। अतएव हम कह सकते हैं कि अधिकों में कार्य के प्रति प्रतिबद्धता का कम होना स्वाभाविक है।

जहाँतक अधिकों के उद्योग में कार्य पाने का सवाल है, अध्ययन से पता चलता है कि अधिकांश अधिक स्वयं के प्रयास एवं रोजगार कार्यालय के माध्यम से बाये हैं अतएव हम कह सकते हैं कि उनमें कार्य के प्रति आस्था होगी। उपरोक्त प्रतिष्ठान में जो अधिकों के कार्य अनुभव के अध्ययन से पता चलता है कि अधिकांश अधिक ११ वर्ष या उससे अधिक अनुभवी हैं अतएव अनुभव के आधार पर यह कहा जा सकता है कि उनमें कार्य के प्रति प्रतिबद्धता होगी।

उत्तरदाताओं की आयु और कार्य प्रतिबद्धता का स्तर के विश्लेषण

से स्पष्ट होता है कि १६-२८ वर्षों के बीच की वायु के सर्वाधिक उत्तरदाता (६२.८ प्रतिशत) अपने वर्तमान कार्य के अन्य कार्यों की तुलना में उच्च स्तर का समझते हैं, २६-३८ वर्षों के बीच के वायु के अधिक (५२.१ प्रतिशत) वर्तमान कार्य को अन्य कार्यों के बराबर, ३६-४८ वर्षों के बीच के अधिक बराबर संख्या में उच्च, बराबर हीन तथा ४६-५८ वर्षों की उम्र के अधिक ४० प्रतिशत उच्च एवं ४० प्रतिशत बराबर समझते हैं। निष्कर्षतः कह सकते हैं कि अधिकांश अधिकों में उम्र के आधार पर वर्तमान कार्य के प्रति प्रतिबद्धता पायी गयी।

उत्तरदाताओं के शिक्षा का स्तर एवं कार्य के प्रति प्रतिबद्धता स्तर में पाया गया कि हाईस्कूल से नीचे की शिक्षा प्राप्त २० प्रतिशत उत्तरदाता अन्य कार्यों से वर्तमान कार्य को अच्छा, ५४ प्रतिशत समान एवं २६ प्रतिशत निम्न स्तर का मानते हैं। हाईस्कूल एवं एण्टरमीडिएट की शिक्षा प्राप्त उत्तरदाता ५६.२५ प्रतिशत अच्छा, ३५.१८ प्रतिशत समान एवं ५.५५ प्रतिशत निम्न स्तर का मानते हैं तथा बी० ए० एवं उससे ऊपर की शिक्षा प्राप्त उत्तरदाताओं में से ८० प्रतिशत दूसरे से अच्छा, १० प्रतिशत समान एवं १० प्रतिशत हीन समझते हैं। इस प्रकार सम्पूर्ण सारिणी के अवलोकन से स्पष्ट है कि शिक्षा का स्तर जैसे-जैसे बढ़ता जाता है अधिकों में वैसे ही वैसे कार्य के प्रति प्रतिबद्धता भी बढ़ रही है। अतः वैज्ञानिक आधार पर भी वर्तमान कार्य के प्रति प्रतिबद्धता पायी गयी।

उत्तरदाताओं का कार्य अनुभव और कार्य प्रतिबद्धता का मूल्यांकन में पाया गया कि १-५ वर्षों के अनुभव प्राप्त सर्वाधिक ५०.३ प्रतिशत उत्तरदाता वर्तमान कार्य को अन्य कार्यों की तुलना में अच्छा, २८.५ प्रतिशत उत्तरदाता समान या मध्यम एवं १७.८ प्रतिशत उत्तरदाता निम्न स्तर का समझते हैं। ६-१० वर्षों का अनुभव रखने वाले सर्वाधिक ५०.७ प्रतिशत उत्तरदाता वर्तमान कार्य को अन्य कार्यों की तुलना में अच्छा, ३३.३ प्रतिशत उत्तरदाता समान या मध्यम एवं ६.५ प्रतिशत उत्तरदाता निम्न स्तर का समझते हैं तथा १ वर्षों या इससे ऊपर का अनुभव रखने वाले सर्वाधिक ४६.२६ प्रतिशत अधिक अपने वर्तमान कार्य को अन्य कार्यों से अच्छा, ४२.१३ प्रतिशत अधिक समान या मध्यम एवं ११.६१ प्रतिशत

श्रमिक निम्न स्तर का समकते हैं। इस प्रकार निष्कर्षतः हम कह सकते हैं कि अनुभव के स्तर पर सभी श्रेणियों के अधिकारतः श्रमिक अपने वर्तमान कार्य को अन्य कार्यों से अच्छा समकते हैं या अन्य कार्यों के समान। निम्न स्तर का कार्य समकने वालों की संख्या बहुत ही कम है। अतएव श्रमिकों में कार्यानुभव के आधार पर कार्य के प्रति प्रतिबद्धता पायी गयी।

उत्तरदाताओं की जातिगत प्रस्थिति और कार्य प्रतिबद्धता के स्तर का भी अध्ययन किया गया और पाया गया कि उच्च जाति के सर्वाधिक ६६.७ प्रतिशत उत्तरदाता वर्तमान कार्य को और कार्यों से अच्छा समकते हैं, पिछड़ी जाति के सर्वाधिक उत्तरदाता (१५.२ प्रतिशत) वर्तमान कार्य को और कार्यों के समान समकते हैं, अनुसूचित जाति के सर्वाधिक ५० प्रतिशत श्रमिक इस कार्य को अन्य कार्यों के समान एवं अल्पसंख्यकों में से सर्वाधिक ५१ प्रतिशत उत्तरदाता वर्तमान कार्य को अच्छा समकते हैं। इस प्रकार निष्कर्षतः हम कह सकते हैं कि प्रत्येक जातियों के अधिकारतः उत्तरदाता अपने वर्तमान कार्य को या तो अन्य कार्यों से अच्छा समकते हैं या फिर समान। अतएव श्रमिकों में जातीय आधार पर कार्य के प्रति प्रतिबद्धता पायी गयी।

वर्तमान प्रतिष्ठान को उत्तरदाताओं द्वारा कार्यस्थल के रूप में चुने जाने के कारणों के अध्ययन से स्पष्ट होता है कि ३८.८७ प्रतिशत श्रमिक अच्छा वेतन, २६.४३ प्रतिशत श्रमिक नौकरी की सुरक्षा, २२.२४ प्रतिशत श्रमिक सरकारी प्रतिष्ठान, ७.६७ प्रतिशत श्रमिक प्राति का अवसर एवं १.४६ प्रतिशत श्रमिक बेरोजगारी की वजह से वर्तमान प्रतिष्ठान को चुने हैं, सिर्फ बेरोजगारी को छोड़कर बाकी सभी तथ्य ऐसे हैं जो प्रतिष्ठान के प्रति श्रमिकों में विषायी प्रतिबद्धता को प्रशिक्षित करते हैं। अतएव हम कह सकते हैं कि इस आधार पर अधिकारतः श्रमिकों में अपने वर्तमान प्रतिष्ठान के प्रति प्रतिबद्धता का विकास सम्भव है।

वर्तमान कार्य प्रतिष्ठान छोड़ने और न छोड़ने के बारे में उत्तरदाताओं

के मनोदशा का अध्ययन किया गया। विश्लेषण से स्पष्ट हुआ है कि सर्वाधिक ८२ प्रतिशत उत्तरदाता वर्तमान कार्य प्रतिष्ठान को नहीं छोड़ना चाहते हैं, जबकि १४.२५ प्रतिशत श्रमिक प्रतिष्ठान को छोड़ना चाहते हैं एवं ३.७५ प्रतिशत श्रमिक इस सम्बन्ध में मौन हैं। इस प्रकार स्पष्ट है कि अधिकांश श्रमिकों में अपने कार्य प्रतिष्ठान के प्रति प्रतिबद्धता का विकास पाया जाना सम्भव है।

वेतन और कार्य की दृष्टि से प्रतिष्ठान को उन्नत एवं अवनत बानने में विशेष स्थान रखते हैं। इस दृष्टिकोण से अध्ययन करने पर ज्ञात होता है कि ७३ प्रतिशत श्रमिक शहर में स्थित प्रतिष्ठान एवं २७ प्रतिशत श्रमिक गाँव में स्थित प्रतिष्ठान में कार्य करना चाहते हैं। चूंकि वर्तमान कार्य प्रतिष्ठान शहर में स्थित है, और अधिकांश श्रमिक उत्तरदाता शहर में ही स्थित प्रतिष्ठान में कार्य भी करना चाहते हैं, अतएव इस आधार पर कह सकते हैं कि अधिकांश उत्तरदाताओं में वर्तमान कार्य प्रतिष्ठान के प्रति प्रतिबद्धता भी विद्यमान होगी।

कार्य प्रतिष्ठान में रत अपने निकटतम सम्बन्धी को कार्य करने देने अथवा न करने देने के अध्ययन से प्राप्त तथ्यों के विश्लेषण से स्पष्ट होता है कि ५६ प्रतिशत उत्तरदाता अपने सहयोगियों को प्रतिष्ठान में कार्य करने की सलाह देंगे जबकि ३६ प्रतिशत उत्तरदाता वर्तमान प्रतिष्ठान में अपने सहयोगियों को कार्य नहीं करने देना चाहते एवं ८ प्रतिशत श्रमिक इस सम्बन्ध में मौन हैं। चूंकि अधिकांश उत्तरदाता अपने सम्बन्धियों को भी वर्तमान प्रतिष्ठान में कार्य करवाना चाहते हैं, इसलिये कहा जा सकता है कि अधिकांश उत्तरदाताओं में कार्य प्रतिष्ठान के प्रति प्रतिबद्धता भी विद्यमान होगी।

कल्याणात्मक सुविधायें कार्य प्रतिष्ठान को आकर्षक करने में विशेष सहायक हैं। इससे सम्बन्धित आँकड़ों के विश्लेषण से स्पष्ट होता है कि ५० प्रतिशत श्रमिक प्रकृत कल्याणात्मक सुविधाओं से सन्तुष्ट हैं एवं ४८ प्रतिशत श्रमिक असन्तुष्ट हैं एवं २ प्रतिशत श्रमिक इस सम्बन्ध में मौन रखते हैं। इस आधार पर कहा जा सकता है कि अधिकांश श्रमिक कल्याणात्मक सुविधाओं से सन्तुष्ट हैं

और उनमें कार्य प्रतिष्ठान के प्रति प्रतिबद्धता भी विद्यमान होगी ।

अन्य कार्य प्रतिष्ठानों की तुलना में वर्तमान कार्य प्रतिष्ठान के प्रति उत्तरदाताओं के विचार के विश्लेषण से स्पष्ट होता है कि २४.५ प्रतिशत उत्तरदाता अपने वर्तमान प्रतिष्ठान को अन्य प्रतिष्ठानों के बराबर ५५ प्रतिशत उत्तरदाता अन्य प्रतिष्ठानों से अच्छा एवं सबसे कम १०.५ प्रतिशत उत्तरदाता अन्य प्रतिष्ठानों की तुलना में अपने वर्तमान प्रतिष्ठान को हीन समझते हैं । इस प्रकार स्पष्ट होता है कि अधिकांश श्रमिकों में अपने वर्तमान कार्य प्रतिष्ठान के प्रति प्रतिबद्धता का पाया जाना सम्भव है ।

वायु के आधार पर अन्य कार्य प्रतिष्ठानों की तुलना में उनके वर्तमान कार्य प्रतिष्ठान के प्रति उत्तरदाताओं के दृष्टिकोण और प्रतिबद्धता स्तर के अध्ययन से स्पष्ट होता है कि सभी वायु वर्गों के सर्वाधिक उत्तरदाता अपने वर्तमान कार्य प्रतिष्ठान को अच्छा समझते हैं तथा इस सम्बन्ध में एक बात और उल्लेखनीय है कि २६-३८ वर्ष की वायु के उत्तरदाताओं का प्रतिशत इस सम्बन्ध में सबसे अधिक है । चूंकि श्रमिकों की संख्या भी इस वायु वर्ग की सबसे अधिक है, इसलिये इस आधार पर यह कहा जा सकता है कि अधिकांश श्रमिकों में प्रतिष्ठान के प्रति उच्च स्तर की प्रतिबद्धता है ।

कार्य अनुभव के आधार पर वर्तमान कार्य प्रतिष्ठान एवं अन्य प्रतिष्ठान की तुलना में उत्तरदाताओं के उत्तरों से स्पष्ट होता है कि ५ वर्ष तक का कार्य अनुभव रखने वाले उत्तरदाताओं को छोड़कर शेष सभी श्रेणियों के सर्वाधिक उत्तरदाता अपने वर्तमान कार्य प्रतिष्ठान को अन्य कार्य प्रतिष्ठान की अपेक्षा अच्छा समझते हैं । सारिणी के सम्पूर्ण अवलोकन से यह भी स्पष्ट होता है कि उत्तरदाताओं में कार्य अनुभव का स्तर जैसे-जैसे बढ़ता जाता है वैसे ही वैसे उत्तरदाताओं का प्रतिष्ठान के सम्बन्ध में प्राप्त तुलनात्मक दृष्टिकोण जो कि (अच्छा है) बढ़ता जाता है । अतः स्पष्ट है कि वर्षों के अधिकांश उत्तरदाताओं में प्रतिष्ठान के प्रति प्रतिबद्धता है ।

कार्य प्रतिष्ठान तथा अन्य प्रतिष्ठान में कार्य की इच्छा के विश्लेषण से स्पष्ट होता है कि सभी अनुभव स्तर के सर्वाधिक उत्तरदाता अपने वर्तमान प्रतिष्ठान के प्रति उच्च स्तर की प्रतिबद्धता रखते हैं किन्तु इस सम्बन्ध में एक बात यह भी उल्लेखनीय है कि प्रतिष्ठान के उत्तरदाताओं में कार्य अनुभव का वर्ण ज्यों-ज्यों बढ़ता जाता है त्यों-त्यों उनमें उच्च स्तर की प्रतिबद्धता का प्रतिशत भी बढ़ता जाता है। सम्पूर्ण सारिणी के अवलोकन से स्पष्ट होता है कि सबसे अधिक अनुभवी उत्तरदाताओं में सबसे अधिक ६५.७४ प्रतिशत उच्च स्तर की प्रतिबद्धता विद्यमान है। चूंकि वर्तमान प्रतिष्ठान में इसी अनुभव श्रेणी के अधिक भी सबसे अधिक हैं ५४ प्रतिशत, इसलिये हम कह सकते हैं कि अधिकतर उत्तरदाताओं में उच्च स्तर की प्रतिबद्धता विद्यमान है।

वर्तमान कार्य प्रतिष्ठान एवं अन्य कार्य प्रतिष्ठान में प्राप्त हो रहे आय के आधार पर प्रतिबद्धता का स्तर ज्ञात किया गया और पाया गया कि सभी आय वर्ग के सर्वाधिक उत्तरदाता अधिक अपने वर्तमान कार्य प्रतिष्ठान के प्रति उच्च स्तर की प्रतिबद्धता रखते हैं। इस सम्बन्ध में सारिणी के सम्पूर्ण अवलोकन से स्पष्ट होता है कि ६००-८०० रु की आय वाले अधिकों में उच्च स्तर की प्रतिबद्धता का प्रतिशत सर्वाधिक है। चूंकि इसी आय वर्ग के अधिकों की संख्या भी प्रतिष्ठान में सबसे अधिक है अतः यह कहा जा सकता है कि आय के आधार पर अधिकतर अधिकों में वर्तमान कार्य प्रतिष्ठान के प्रति उच्च स्तर की प्रतिबद्धता विद्यमान है। अध्ययन को और अधिक स्पष्टता प्रदान करने के लिये ^२ परीक्षण का भी प्रयोग किया गया और पाया गया कि उत्तरदाताओं की आय और प्रतिष्ठान के प्रति प्रतिबद्धता में सार्थक सहः सम्बन्ध है।

उत्तरदाताओं में प्रतिष्ठान के प्रति प्रतिबद्धता स्तर उनके शिक्षा के आधार पर ज्ञात किया गया। प्राप्त आँकड़ों से स्पष्ट है कि सभी शिक्षा स्तर के सर्वाधिक उत्तरदाता अपने वर्तमान कार्य प्रतिष्ठान के प्रति उच्च स्तर की प्रतिबद्धता रखते हैं किन्तु इस सम्बन्ध में उल्लेखनीय है कि हाईस्कूल एवं इण्टर तक की शिक्षा प्राप्त उत्तरदाता सर्वाधिक उच्च स्तर (६५.१८ प्रतिशत) की प्रतिबद्धता

रखते हैं। चूंकि वर्तमान प्रतिष्ठान में इसी शिदा स्तर के श्रमिकों की संख्या भी सबसे अधिक है अतः कहा जा सकता है कि अधिकारी श्रमिकों में उच्च स्तर की प्रतिबद्धता विद्यमान है। अध्ययन में और अधिक स्पष्टता लाने के लिये ^२ परीक्षण का प्रयोग भी किया गया और पाया गया कि उत्तरदाताओं की शिदा प्रतिष्ठान के प्रति प्रतिबद्धता में एक व्यंजना सम्बन्ध है।

प्रतिष्ठान के प्रति प्रतिबद्धता का स्तर उत्तरदाताओं की जाति के आधार पर विश्लेषण करने से स्पष्ट होता है कि अनुसूचित जाति के उत्तरदाता श्रमिकों को छोड़कर बाकी सभी जातियों के सर्वाधिक उत्तरदाता अपने वर्तमान कार्य प्रतिष्ठान के प्रति उच्च स्तर की प्रतिबद्धता रखते हैं। सम्पूर्ण सारिणी के अवलोकन से ज्ञात होता है कि उच्च जाति के उत्तरदाताओं में उच्च स्तर की प्रतिबद्धता का स्तर सर्वाधिक ७६.६६ प्रतिशत है। चूंकि इसी जाति के श्रमिकों की संख्या भी प्रतिष्ठान में सर्वाधिक है, इसलिये इस आधार पर हम कह सकते हैं कि वर्तमान प्रतिष्ठान में कार्यरत अधिकारी उत्तरदाताओं में उच्च स्तर की प्रतिबद्धता विद्यमान है। अध्ययन में और अधिक वैज्ञानिकता लाने के लिये ^२ परीक्षण का भी प्रयोग किया और पाया कि उत्तरदाताओं की जाति तथा प्रतिष्ठान के प्रति प्रतिबद्धता में सार्थक सहः सम्बन्ध है।

अनुभव स्तर पर विश्लेषण करने से स्पष्ट हुआ है कि सभी अनुभव स्तर के सर्वाधिक उत्तरदाता श्रमिक, प्रबन्ध तंत्र उनकी रुचियों का कमी-कमी ध्यान रखता है, के पक्ष में अपना मत प्रकट करते हैं। अतः इस आधार पर अधिकारी उत्तरदाता श्रमिकों में प्रबन्ध के प्रति मध्यम स्तर की प्रतिबद्धता विद्यमान है।

आज के युग में प्रबन्धक का दृष्टिकोण अपने कार्य प्रतिष्ठान में कार्यरत श्रमिकों के विषय में जैसा होगा उसका प्रभाव श्रमिकों पर अधिक प्रभावी रहेगा। इस दृष्टिकोण को ध्यान में रखकर अध्ययन करने से स्पष्ट होता है कि २७.०३ प्रतिशत उत्तरदाता प्रष्ट उच्च कार्यकर्ता, २३.८२ प्रतिशत उत्तरदाता श्रमिकों का शोषण, २२.५१ प्रतिशत उत्तरदाता नियमों की कसौटी, ११.७५ प्रतिशत

उत्तरदाता सामाजिक, वार्षिक क्षमता सर्व १४.८७ प्रतिशत उत्तरदाता श्रम संघों की क्रियाशीलता को उच्चाधिकारियों से हस्तात्मक सम्बन्ध स्थापित करने में सहायक तथ्य मानते हैं।

हर कार्य के पयवेदाण के लिये एक पयवेदाक कार्य प्रतिष्ठान में अवश्य रहता है। यदि वह वही पयवेदाण न कर कार्य प्रतिष्ठान के कर्मचारियों के प्रति दोगारोपण करता है तो इसका भी उत्तर कार्य प्रतिष्ठान पर पड़ता है। इस दृष्टि से अध्ययन करने पर ज्ञात होता है कि ३०.३४ प्रतिशत उत्तरदाता पयवेदाक अच्छा कार्य चाहता है, २०.६७ प्रतिशत उत्तरदाता पयवेदाक कार्य में रुचि रखता है, २०.२६ प्रतिशत उत्तरदाता पयवेदाक कड़ी मेहनत चाहता है, १७.१० प्रतिशत उत्तरदाता पयवेदाक कार्य में रुचि नहीं लेता, ६.८२ प्रतिशत उत्तरदाता पयवेदाक आत्म प्रोत्साहक है एवं ४.७८ प्रतिशत उत्तरदाता पयवेदाक श्रमिकों की जासूसी करता है, के पक्ष में अपना मत प्रकट करते हैं।

पयवेदाकों की दृष्टि में उत्तरदाताओं की कार्य कुशलता और स्थितियों के समान के बारे में उत्तरदाताओं के दृष्टिकोण ज्ञात करने पर स्पष्ट होता है कि सर्वाधिक ६३.७५ प्रतिशत उत्तरदाता श्रमिक उनके प्रति पयवेदाक सम्मान प्रकट करते हैं, के पक्ष में सर्व मात्र ६.२५ प्रतिशत उत्तरदाता श्रमिक, पयवेदाक सम्मान नहीं प्रकट करते हैं, के पक्ष में अपना मत प्रकट करते हैं। अतएव सारिणी के विश्लेषण से स्पष्ट है कि इसका प्रबन्ध के प्रति प्रतिबद्धता पर अनुकूल प्रभाव पड़ता है।

कार्य प्रतिष्ठान में जाय बहुत सी परेशानियाँ हैं। इसके फलस्वरूप विवाद उठ रहे हैं। विवाद के विन्दुओं की प्रकृति के विश्लेषण से स्पष्ट होता है कि ६० प्रतिशत केवल सामूहिक मुद्दे, ३२.७५ प्रतिशत श्रमिक प्रतिष्ठान सम्बन्धी मुद्दे, ६७.५ प्रतिशत श्रमिक व्यक्तिगत समस्याएँ तथा ०.५ प्रतिशत श्रमिक उत्तरदाता किसी भी मुद्दे पर विवाद उत्पन्न हो जाता है, के पक्ष में अपना मत प्रकट करते हैं।

प्रबन्ध सर्व कार्य प्रतिष्ठान में कार्यरत उत्तरदाताओं से सहयोग एवं तनाव के सम्बन्ध में ज्ञात करने पर निष्कर्ष निकलता है कि ३५.२४ प्रतिशत उत्तरदाता क्रमिक राजनीतिक, २८.४८ प्रतिशत प्रष्ट नेतृत्व, २४.७७ प्रतिशत क्रम सर्वा की अधिकता एवं ११.४६ प्रतिशत उत्तरदाता क्रमिक कमबोर पहुंच को क्रम सर्वा सर्व प्रबन्ध के बीच तनाव का कारण मानते हैं ।

इस प्रकार सम्पूर्ण अध्ययन से स्पष्ट होता है कि वर्तमान बांधीगिक प्रतिष्ठान में कार्यरत अधिकों में कार्य, प्रतिष्ठान एवं प्रबन्ध के प्रति प्रतिबद्धता विद्यमान है ।

-0-0-0-

NEHU LIBRARY 103543
 Acc. No.
 Acc. by
 Date 27-7-05
 Clas. by
 Sub. in charge by
 Enter by
 Transcribed by

औद्योगिक प्रतिष्ठान में कार्यरत श्रमिकों की कार्य-प्रतिवद्धता

[सार्वजनिक प्रतिष्ठान डी० एल० डब्ल्यू०, वाराणसी में कार्यरत श्रमिकों पर
आधारित एक समाजशास्त्रीय विश्लेषण]

पी-एच० डी० उपाधि हेतु प्रस्तुत

शोध प्रबन्ध



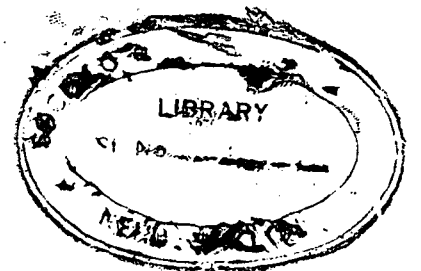
1986



निर्देशक :
डा० रमेश नन्दन द्विवेदी
प्राध्यापक
समाजशास्त्र विभाग

गवेषक :
जयप्रकाश तिवारी

समाज विज्ञान संकाय
काशी विद्यापीठ
वाराणसी-2



Soc
Dis.

NEWS LIBRARY 102543
Acc. No.
Acc. by
Date 7-7-05
Class. by
Sub. Heading by
Enter by
Described by

प्रमाण - पत्र

प्रमाणित किया जाता है कि श्री जय प्रकाश तिवारी द्वारा किया गया शोध कार्य- 'बीथोगिक प्रतिष्ठान में कार्यरत श्रमिकों की कार्य-प्रतिबद्धता-'
(सार्वजनिक प्रतिष्ठान डी० एल० इण्ड्यू०, वाराणसी में कार्यरत श्रमिकों पर आधारित एक समाजशास्त्रीय विश्लेषण) एक मौलिक कार्य है। शोध प्रबन्ध अत्यन्त श्रम साध्य एवं नवीन है। मैं इसे मूल्यांकन हेतु अपनी संस्तुति सहित अग्रसारित करता हूँ।

VARANASI UNIVERSITY
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

(Handwritten signature)

(रमेशचन्द्र द्विवेदी)
प्राध्यापक, समाजशास्त्र विभाग
काशी विद्यापीठ, वाराणसी

दो शब्द

प्रस्तुत शोध प्रबन्ध को तथ्य संचयन से लेकर लेखन तक जो उपयोगिता, वैज्ञानिकता और नवीनता मिल सकी है, उसका सम्पूर्ण दायित्व हमारे विद्वान निर्देशक विद्वत्-वरेण डा० रमेशचन्द्रन द्विवेदी जी को ही है। मैं गुरुजी के कुशल निर्देशन में अपना उत्तरदायित्व वहन कर सका, तन्निमित्त मैं गुरुजी के चरणों में शिरसावनत हूँ। गुरुजी के प्रति आभार व्यक्त करना मात्र औपचारिकता ही होगी।

मैं काशी विद्यापीठ के कुलपति एवं प्रसिद्ध अन्तर्राष्ट्रीय गांधीविद् प्रो०डा० डी० एन० चतुर्वेदी जी के प्रति आभार व्यक्त करना अपना परम कर्तव्य समझता हूँ जिन्होंने निज दिव्य-दृष्टि प्रदान कर इस योग्य बनाया।”

मैं अपने विभाग के विभागाध्यक्ष एवं समस्त गुरुजनों के प्रति आभार व्यक्त करता हूँ जिन्होंने समय-समय पर अपने सुफावों से लाभान्वित किया है।

मैं उन समस्त समाजशास्त्रियों, लेखकों के प्रति भी आभार व्यक्त करना अपना परम कर्तव्य समझता हूँ जिनके सुफाव एवं सहयोग के बिना यह कार्य अधूरा रह जाता।

मैं डीजल रेल इंजन कारखाना, वाराणसी के प्रबन्धक, अधिकारियों एवं कर्मचारियों के प्रति भी आभार व्यक्त करना अपना परम कर्तव्य समझता हूँ जिन्होंने अपना अमूल्य समय देकर प्रस्तुत शोध प्रबन्ध से सम्बंधित प्रश्नावली का उत्तर देकर हमें कृतार्थ किया।

काशी विद्यापीठ समाजकार्य विभाग के पुस्तकालयाध्यक्ष प्रसिद्ध मैथिल विद्वान, समाजसेवी, आदरणीय त्रैश्वर झा के प्रति आभार व्यक्त

करना मात्र औपचारिकता ही होगी जिनकी कृपा का प्रसाद प्रस्तुत शोध प्रबन्ध है ।

मैं अपने बड़े भाई डा० राम अनन्त पाण्डेय के प्रति किन शब्दों में आपार व्यक्त करूँ जिन्होंने समय-समय पर मेरे अन्तरमन में बराबर उत्तरदायित्व का संकेत किया है ।

मैं बड़े भाई के समान डा० राम गोपाल सिंह के प्रति भी आपार व्यक्त करना अपना परम कर्तव्य समझता हूँ जिनका प्रस्तुत शोध प्रबन्ध के पूर्ण होने में अद्वितीय सहयोग रहा है ।

मैं अपने मित्रों में डा० हौशिला प्रसाद शर्मा, डा० राधेश्याम मिश्र, डा० अश्विनी कुमार तिवारी, श्री नरेन्द्र पाठक, श्री हृदय नारायण सिंह, श्री राकेश सिंह, श्री गंगा सिंह, श्री संजय सिंह, श्री कैंटेश्वर सिंह, डा० रामनन्दन द्विवेदी, श्री रामप्रकाश पाण्डेय, श्री सुरेन्द्र नाथ पाण्डेय, डा० राममूर्ति दूबे के प्रत्यक्ष एवं परोक्ष सहयोग एवं सुफावों के प्रति भावानत हूँ ।

मैं अपने उन तमाम मित्रों, सहयोगियों एवं शुभ चिन्तकों के प्रति भी आपारी हूँ जिनका नाम किञ्चिद् कारणों से छूट गया है, फिर भी उनका किसी न किसी प्रकार से इस कार्य को पूर्ण होने में सहयोग रहा है ।

मैं अपने पूज्य पिताजी, प्रातः स्मरणीय माताजी, चाचा जी एवं चाची जी के स्नेह एवं सहयोग के प्रति आजन्म कृणी रहूँगा । मैं अपनी प्रिय जीवन-संगिनी श्रीमती उषा तिवारी का भी आपारी हूँ जिनकी शांति आराधना ने इस कार्य को पूर्ण करने में मुझे सम्बल प्रदान किया ।

अन्त में त्वरित एवं शुद्ध टंकण के लिये श्री राधेश्याम जी को भी साधुवाद देना अपना कर्तव्य समझता हूँ जिन्होंने अल्प समय में व्यस्तता के बावजूद भी प्रस्तुत शोध प्रबन्ध के टंकण का कार्य किया ।

जयप्रकाश तिवारी

(जय प्रकाश तिवारी)

वि ण य - सू ची

अध्याय	वि ण य	पृष्ठ संख्या
प्रथम अध्याय	औद्योगिक यम का अभ्युदय और कार्य प्रतिबद्धता-	१ - ४६
द्वितीय अध्याय	शोध प्रारूप-	५० - ५६
तृतीय अध्याय	उत्तरदाताओं की सामाजिक पृष्ठभूमि-	६० - ८४
चतुर्थ अध्याय	अभिकों में औद्योगिक कार्य के प्रति प्रतिबद्धता-	८५ - १२८
अध्याय पंचम	अभिकों की औद्योगिक प्रतिष्ठान के प्रति प्रतिबद्धता-	१२६ - १५६
षष्ठम अध्याय	औद्योगिक अभिकों में प्रबन्ध के प्रति प्रतिबद्धता-	१५७ - १८७
सप्तम अध्याय	निष्कर्ष -	१८८ - २०१

प रि सि ष्ट

(अ)- सन्दर्भ ग्रन्थ सूची - २०२-२१३

(ब)- साक्षात्कार अनुसूची- २०४-२२६

अध्याय - प्रथम

मुद्रिका

औद्योगिक श्रम का अन्वयुद्ध और कार्य

प्रतिबद्धता

औद्योगिक श्रम का अम्युदय और कार्य प्रतिबद्धता

औद्योगिक श्रम का अम्युदय-

आज का युग औद्योगिक युग है, वर्तमान औद्योगिक सभ्यता के पूर्व मानव को विकास की अनेक अवस्थाओं से गुजरना पड़ा है। प्राकृतिक सम्पदा को औद्योगिक साधनों के रूप में परिणित करने के लिये मानव को विभिन्न उपकरणों, प्रविधियों एवं संगठनों के माध्यम से विकास कार्य करना पड़ा है। आदिम युग के मानव की आवश्यकताएं सीमित थीं। वह स्वयं अपने लिये कार्य करता था। इस युग में व्यक्ति आत्मनिर्भर था और विनियम का प्रचलन भी नहीं हुआ था। मनुष्य का हथियार ही उसकी अपनी निजी सम्पत्ति थी। मनुष्य प्रायः नंगे रहते थे या कमी-कमी पशुओं की छाल या पेंड़ों की छालों को पहनने के प्रयोग में लाते थे। आवश्यकताएं सीमित होने के कारण वे स्वयं अपने प्रयासों से संतुष्टि कर लेते थे एवं खानाबदोश की तरह भोजन की तलाश में इधर-उधर भटकते-फिरते थे और पशु-पालन युग में पशु-पालन जीवन निवाह का मुख्य साधन बन गया। चारागाहों की खोज में व्यक्ति इधर-उधर घूमते फिरते रहते थे। आदिम युग की तुलना में पशु-पालन युग में टोलियों में रहने की प्रथा का विकास हो चुका था। साथ ही साथ मनुष्य में परिवार प्रथा का भी विकास हो गया। पशुओं की अंगुली जानवरों से रक्षा एवं चारागाहों की खोज और उन पर अधिकार बनाये रखने के लिये एक दूसरे से आपस में युद्ध भी होने लगा। पशु-पालन युग में पराजित व्यक्तियों को दास बनाकर उनकी सेवाओं से लाभ लिया जाता था। इस युग में खाली समय में वस्तुएं बनाने का कार्य भी शुरू कर दिया गया था। शिशु प्रव्रजन काल में स्त्री को दूसरे कार्यों से अलग रहना पड़ता और अपनी रक्षा हेतु पुरुष साथियों पर आश्रित रहना पड़ता था। इसी काल में स्त्री एवं पुरुष श्रम के विभाजन का अम्युदय हुआ। इस युग में पशुओं, दासों व हथियारों पर पूर्णतः तथा स्त्रियों, चारागाहों पर अंशतः व्यक्तिगत सम्पत्ति के अधिकार की भावना का

भी अम्युदय हुआ। उस समय तक मानव के हथियार बहुत साधारण थे। मनुष्य की जीविका एवं लालच सामग्री का कोई निश्चित तरीका नहीं था। जब उसके ज्ञान की अधिक वृद्धि हुई, प्रकृति पर कुछ विजय प्राप्त की तो समस्या का हल कृषि के रूप में खोज निकाला। कृषि के लिये यह आवश्यक हो गया कि मनुष्य किसी लालच स्थान पर स्थिर रूप से निवास करे। फलस्वरूप छपर उधर घूमने में लगी जा गई, गांवों में निवास करने का सूत्रपात हुआ। लोग समूहों में रहने लगे एवं कृषि के माध्यम से अपना जीवन-यापन करने लगे।

कृषि के विकास के साथ ही साथ जनसंख्या में वृद्धि भी हुई। इसके साथ ही सामूहिक संघर्ष भी उत्पन्न होने लगे। सबल समूह निर्बल समूह को पराजित कर उसे अपना दास बनाने लगे एवं कृषि कार्य में दासों से बहुत सहायता लेने लगे। इस युग में एक ऐसे वर्ग का जन्म हुआ, जो दूसरों के लिये कार्य करता था। स्वामी एवं दास का एक नये सम्बन्ध के रूप में त्रीगुणेश हुआ। दास अपने मालिक के लिये कार्य करता और मालिक भोजन एवं रक्षा हेतु जिम्मेदार होता था। भूमि, व्यक्तियों की व्यक्तिगत सम्पत्ति होने लगी, दासों का व्यापार भी आरम्भ हो गया। इस युग में मनुष्य समय की बचत करने वाले उपकरणों का भी विकास कर लिया था। सामन्तशाही प्रथम का जन्म हुआ। समाज विभिन्न वर्गों में बंटने लगा। धर्म, रीति-रिवाज व प्रथाओं के आधार पर अधिकार एवं कर्तव्य का निर्धारण करने लगा।

मानव उपर्युक्त अवस्था में तब तक भटकता रहा, इस सम्बन्ध में इतिहास मान है। आदिम युग से लेकर १३ वीं शताब्दी के अन्त तक कृषि युग समाप्त हो गया था। १४ वीं शताब्दी के पूर्वार्द्ध से औद्योगिक विकास आरम्भ हो जाता है, जब मनुष्य ने हस्तनिर्मित वस्तुओं को कलात्मक रूप देना शुरू कर दिया था। समय के परिवर्तन के साथ-साथ मानव अपने अस्त्रों का सुधार किया, जिसके परिणाम स्वरूप नवीन उपकरणों का विकास हुआ। वस्त्र तथा जूते आदि मानवीय उपयोक्ता सामग्रियों का निर्माण कार्य आरम्भ हुआ।

राज्य तथा विशाल कृषि फर्मों के विकास के साथ उत्पादन के नये विधियों के परिणाम स्वल्प छोटे पैमाने पर कार्यशालाओं की स्थापना हुई, जहाँ पर शिल्पी अपने परिवार के साथ कार्य करते थे। कृषि और शिल्प कला के द्वारा निर्मित वस्तुओं की मांग में अत्यधिक वृद्धि के कारण बहुत से कृषक भी इस व्यवसाय में प्रवीणता प्राप्त करने हेतु प्रयास करने लगे। शिल्पियों की कार्यशाला में प्रशिक्षु के रूप में कृषक कार्य प्रारम्भ करने लगे जिससे कार्यशालाओं का आकार वृद्ध होने लगा। इस समय यह आभास होने लगा कि निर्मित वस्तुओं की मात्रा और गुण में तभी सुधार हो सकता है जबकि उत्पादन कर्ताओं द्वारा उत्पादन के बदले में पारिश्रमिक भी दिया जाय। इसके परिणाम स्वल्प नवीन आर्थिक प्रणाली का अन्वय हुआ। मध्यकाल के आते-आते एक स्वतंत्र श्रम व्यवस्था का जन्म हुआ। इस युग में कार्यशालाओं के मालिकों ने प्रशिक्षुओं और मजदूरी प्राप्त श्रमिकों की सहायता से उत्पादन कार्य आरम्भ किया। इस युग में श्रमिकों को मुख्य रूप से शारीरिक कार्य करना पड़ता था। इतिहासकारों ने इस युग को नव-प्राविधिक युग की संज्ञा दी। इस युग में यूरोप के शहरों में बड़े-बड़े औद्योगिक गिल्ड्स की स्थापना हुई।

१८ वीं शताब्दी के उत्तरार्द्ध में उत्पादन के एक नवीन युग का सूत्रपात हो गया। वाष्पचालित इंजनों और स्टील मोल्डिंग टेक्नोलॉजी का उत्पादन कार्य में प्रयोग होने लगा। नवीन आविष्कारों के फलस्वरूप इंग्लैण्ड और यूरोप के अन्य देशों में औद्योगिक क्रान्ति हुई। वास्तव में १७५० और १८५० के बीच ब्रिटिश उद्योग में इतने महान परिवर्तन हुए कि इन परिवर्तनों के लिये 'औद्योगिक क्रान्ति' शब्द का प्रयोग में लाया जाता है। साउथगेट के शब्दों में यदि सन् १८५० के ब्रिटिश उद्योग की अवस्था की तुलना उसकी उस अवस्था से की जाय तो कि सन् १७७० में थी तो उद्योगों में परिवर्तनों का महत्व स्वीकार किया जायेगा और उन्हें क्रान्तिकारी करार किये जाने का औचित्य स्वीकार किया जाने लगेगा। सन् १८५० तक इंग्लैण्ड भी कृषि प्रधान देश था परन्तु औद्योगिक

क्रान्ति के बाद वहाँ उद्योग धर्मों का विकास प्रारम्भ हुआ । उत्पादन की क्रियाओं में मशीनों का प्रयोग हुआ । बड़े औद्योगिक प्रतिष्ठानों की स्थापना होने लगी । गृह उद्योगों का विनाश हुआ और उनका स्थान कारखानों ने ले लिया । औद्योगिक विकास के इस युग में कृषि श्रमिक औद्योगिक श्रमिक का रूप ग्रहण करने लगे । इस उत्पादन प्रणाली में स्वतंत्र श्रम व्यवस्था का प्रतिपादन हुआ । श्रमिक अपनी इच्छानुसार अपने श्रम के विषय हेतु स्वतंत्र था । बन्धक मजदूर व्यवस्था समाप्त होने लगी और ग्रामीण अंचल से नगरीय अंचल में श्रम की गतिशीलता का श्रीगणेश हुआ । औद्योगिक श्रम का आविर्भाव नगर अर्थव्यवस्था के अन्तर्गत दस्त-कारों और तदनुत्पन्न अन्य सामाजिक समूहों के द्वारा हुआ^१ । नवीन औद्योगिक प्रणाली का उद्गम एवं तद्वर्जित परिवर्तन जिस प्रकार इंग्लैण्ड में हुआ, विश्व के अन्य देशों में वह परिवर्तन उसी क्रम में नहीं हो पाया । विश्व में नवीन औद्योगिक व्यवस्था चार लहरों में फैली^२ ।

प्रथम लहर (१७७०-१८२०)- इंग्लैण्ड, अमेरिका, फ्रान्स व स्विटजर-लैण्ड, द्वितीय लहर (१८२१-१८६०) यूरोप के सभी देश, तृतीय लहर (१८६१-१८९०) कनाडा, जापान एवं यूरोप के देश तथा चतुर्थ लहर (१८९१ के पश्चात्) भारत, ब्राजील, मेक्सिको । भारतीय औद्योगिक प्रतिष्ठानों में श्रमिकों की आपूर्ति अधिकांशतः ग्रामीण क्षेत्रों से रोजगार के तलाश में आये हुए श्रमिकों के द्वारा हुई । ग्रामीण क्षेत्रों से वे ही श्रमिक औद्योगिक केन्द्रों की तरफ आकृष्ट हुए जिनकी आर्थिक दशा ठीक नहीं थी और गांवों में उन्हें कोई रोजगार नहीं प्राप्त हुआ । श्रमिकों की दृष्टि में उसके कार्य का कोई महत्व नहीं था । उन्हें प्रतिष्ठान के मालिकों के द्वारा आरोपित मूल्यों को स्वीकार करने के लिये बाध्य होना पड़ा । कठोर श्रम के बदले में उन्हें किसी प्रकार न तो देवी वरदान की प्राप्ति की

१- सालोमन स्वर्वाजि, लेबर इन सोवियत यूनियन, १९५७ ।

२- हाफमैन, डब्ल्यू० ई०, दि ग्रोथ आफ इण्डस्ट्रियल हकॉनामिक्स ।

आशा थी न अपने कलाकृति के माध्यम से अर्जित प्रतिष्ठान की आशा थी और न किसी प्रकार व्यक्तिगत अधिकार की प्राप्ति की ही आशा थी। वह केवल अपनी रोजी-रोटी की प्राप्ति हेतु श्रम करने के लिये बाध्य था। १९ वीं सदी के उत्तरार्द्ध के दो दशकों में ग्रामीण अंचल से औद्योगिक केंद्रों की ओर श्रमिकों का सर्वाधिक परिव्रजन हुआ। देश इस समय अकालग्रस्त था। १९ वीं सदी के दो दशक (१८७२-८१ और १८९१-२००१) में लोग गांव छोड़ने के लिये बाध्य हो गये। इससे स्पष्ट है कि ग्रामीण अंचल से श्रमिक औद्योगिक केंद्रों में कार्य हेतु आकृष्ट नहीं हुए बल्कि उन्हें बाध्य होकर औद्योगिक केंद्रों की ओर जाना पड़ा। इस प्रकार के श्रमिकों पर परम्परागत मूल्यों एवं ग्रामीण संस्कृति का अधिक प्रभाव था। ग्रामीण अंचल से आये हुए श्रमिक कार्य, औद्योगिक केंद्रों पर करते थे पर उनका मन अपने परिवार एवं गांव की ओर लगा रहता था। बड़े पैमाने पर उत्पादन होने व मशीनों के उपयोग से श्रमिकों का महत्व कम हो गया और उनकी स्वतंत्रता का भी अन्त हो गया। अब उन्हें नियोक्ता के अनुसार ही कार्य करना आवश्यक हो गया। श्री आग एवं शार्प के शब्दों में- अब श्रमिक सम्पत्तिहीन, मुद्राहीन तथा गृह हीन प्रतिहारी मात्र रह गया।

वर्तमान औद्योगिक प्रतिष्ठानों का निर्माण पूंजीपतियों के द्वारा हुआ। औद्योगीकरण की प्राथमिक अवस्था में जिस श्रम शक्ति का विकास हुआ उसने अपने नियोक्ता और कार्य के मध्य मिश्रित हितों की दृष्टि से देखा। श्रमिक जीवित रहना चाहते थे और इस हेतु उन्हें अपने श्रम को बचाना पड़ता था। इसके पूर्व मानव सम्भवतः कभी भी ऐसे क्रूर शक्तिशाली, मयानक और प्रेरणाहीन नेतृत्व में काम करने की कल्पना नहीं किया था। श्रमिक अपने नियोक्ता को रक्तशोषक व्यक्ति समझने लगे। औद्योगीकरण के विकास के साथ ही दास श्रमिकों का स्थान मृत्तिअर्बक मजदूरों ने ले लिया। श्रमिकों को नियोक्ता कार्य के बदले में मजदूरी देता था। नियोक्ता कभी यह नहीं सोचता था कि श्रमिक को जो मजदूरी दी जा रही है, वह श्रमिक और उसके परिवार के जीवन-निवाह के लिये पर्याप्त है या नहीं।

औद्योगीकरण एवं पूंजीवाद के बढ़ते हुए प्रभाव के कारण निजी उद्योग, आर्थिक तटस्थवाद तथा सामाजिक सम्बन्धों में व्यक्तिवाद का प्रभाव भी बढ़ने लगा । औद्योगीकरण के बढ़ते हुए प्रभाव के कारण ही कारखाना प्रणाली ने दस्तकारों की कार्यशाला और व्यापार गिल्डों का स्थान ले लिया एवं व्यक्तिगत नियोजताओं का स्थान वेतनभोगी प्रवन्धों ने ले लिया ।

औद्योगीकरण के बढ़ते हुए प्रभाव, नवीन प्रविधियों एवं आधुनिक मशीनों के बढ़ते हुए प्रभाव के कारण श्रमिक भी उत्पादन एवं कला का एक पुर्जा मात्र रह गया । श्रमिक अपने कार्य के प्रति उदासीन होने लगा । उसकी दृष्टि में कार्य का आनन्द एवं प्रसन्नता से कोई मेल नहीं रह गया । स्वामी की सेवा हेतु दास जो कार्य करता था, उसके मन में एक सद्भावना थी परन्तु मजदूर के मन में अपने मालिक के प्रति कोई इस तरह की सद्भावना का चिन्ह नहीं दिखाई देता है । नवीन मूल्यों के बढ़ते हुए प्रभाव के कारण व्यक्तिगत प्रतिष्ठा, प्रशंसा एवं कार्य के द्वारा कला की साधना का भाव भी अब समाप्त हो चुका है । श्रमिक जीविकोपार्जन हेतु ही कार्य करता है उसके कार्य का सामाजिक महत्त्व नहीं है । वर्तमान औद्योगिक प्रणाली में मानव उत्पादन का एक साधन मात्र बनकर रह गया । इसके पूर्व की अवस्था में मानव संयुक्त परिवार में रहते हुए कृषि सम्बन्धी कार्य करता । परन्तु आज के युग में श्रम ने श्रमिक को पारिवारिक जीवन से अलग कर दिया । श्रमिक अपने श्रम का मालिक नहीं रह गया वरन् वह दूसरों के आदेशों के अन्तर्गत कार्य करने के लिये बाध्य हो गया । जहाँ एक ओर नवीन औद्योगिक प्रणाली द्वारा उत्पादन में वृद्धि हुई, दूसरी तरफ एक मौलिक समाज का निर्माण भी हुआ जिसके कारण मानवता को काफी आघात पहुँचा ।

भारत में औद्योगीकरण का विकास सन् १८६१ के पश्चात् से माना गया है । प्रथम सूती मिल एक पारसी के द्वारा चालू की गयी थी जिसमें कुशल श्रमिक एवं मशीन दोनों लंकाशायर से मंगाये गये थे । इसकी स्थापना सन् १८५१ में हुई एवं उत्पादन कार्य सन् १८५४ में प्रारम्भ हुआ । बम्बई, कलकत्ता, अहमदाबाद

घनवाद, आसाम आदि स्थानों पर व्यापारिक केंद्रों की स्थापना के साथ ही साथ खदानों, बगानों की स्थापना हुई और इसके साथ औद्योगिकरण की प्रक्रिया में नवीन गति का संचार हुआ । १८६६ में प्लेग की बीमारी के कारण बम्बई में श्रमिकों का अभाव हो गया था और यूरोप की मांगति यहाँ भी 'लेबर इमिग्रेशन' का प्रादुर्भाव हुआ । इस प्रकार भारतीय औद्योगिकरण की प्रक्रिया में औद्योगिक श्रमिकों के इतिहास का श्रीगणेश हुआ ।⁶ इस समय कार्य और रहन-सहन की प्रक्रिया प्रचलित थी ।⁷ उसकी तुलना में श्रमिक की स्थिति उसके गाँव में अच्छी थी परन्तु कार्य के अभाव में बाध्य होकर नये औद्योगिक प्रतिष्ठान में कार्य करना पड़ा । इसके अन्तर्गत वे श्रमिक ही थे जो अभावग्रस्त थे एवं जिनकी आर्थिक स्थिति निम्न थी । ग्रामीण जीवन अधिक पसन्द था । ग्रामीण जीवन में जो उन्हें प्राप्त था ठीक उसके विपरीत नवीन औद्योगिक प्रतिष्ठानों में प्रथाओं के स्थान पर अनुबंध, सहयोग के स्थान पर प्रतिस्पर्धा, घनिष्ठ ग्रामीण पड़ोस के स्थान पर अवैयक्तिक सम्बन्ध, परिवार और जातिगत सुरक्षा के स्थान पर असुरक्षा और बेरोजगारी की आशंका ही प्राप्त हुई ।

भारतीय औद्योगिकरण का विकास पाश्चात्य देशों की तुलना में काफी बिलम्ब से शुरु हुआ । नवीन वातावरण के अनुकूल भारतीय श्रम शक्ति के विकास में भी काफी समय लगा है । प्रारम्भिक अवस्था में भारतीय श्रम शक्ति का विकास स्थायी रूप से नहीं हो सका था । ग्रामीण अंचल में सन्तौणप्रद कार्य की प्राप्ति या कृषि कार्य के समय जैसे फसल की कटाई के समय अधिकांश श्रमिक औद्योगिक प्रतिष्ठान के कार्य को छोड़कर अपने गाँव आते थे । भारतीय औद्योगिक मजदूर का हृदय गाँव से अधिक जुड़ा होता था वह किसी समय किसी परिस्थिति में औद्योगिक प्रतिष्ठान के कार्य को छोड़कर अपने गाँव वापस चला जा सकता था । समय के बदलते हुए मूल्यों के साथ श्रम शक्ति के स्थायित्व में भी परिवर्तन हुआ ।

सन् १९०८ के लगभग प्रमुख औद्योगिक केन्द्रों बम्बई, कलकत्ता में जो श्रमिक कार्य करते थे उनका अपने ग्रामीण अंचल से सम्बन्ध टूटने लगा था । ग्रामीण अंचल से जुड़े होने का बन्धन ढीला पड़ने लगा था । फैक्टरी लेबर कमिशन के समक्ष एक श्रमिक सन् १९०८ में अपना बयान दिया था-- कि ४० अथवा ४५ वर्ष की उम्र में कार्य मुक्त कर दिया जाता है, ऐसी स्थिति में श्रमिक पैसा बचाये रखता है तो ग्रामीण अंचल में जाकर अपना रोजगार करता है या बम्बई में ही रह जाते हैं । उनके बच्चे भ्रष्टा-पीषण करते हैं^१ । प्रथम महायुद्ध के समय आवश्यकताओं में वृद्धि के साथ पूर्ति के लिये औद्योगिकरण में भी वृद्धि हुई । औद्योगिक केन्द्रों के विकास के साथ ही उनके क्षेत्र का विस्तार हुआ एवं श्रम शक्ति के स्थिरता का भी विकास संभव हुआ । औद्योगिक आवास की समस्या का समाधान तत्काल कर दिया गया होता तो इसमें कोई संदेह नहीं था कि उस समय स्थायी श्रम शक्ति का विकास हो गया होता^२ ।

भारतीय नवीन औद्योगिक श्रमिक शारीरिक दृष्टि से सक्षम, ग्रामीण व्यवस्था की कुप्रथा, प्रभावशाली व्यक्तियों, जमींदारों के सामाजिक प्रथाओं से उत्पन्न होने वाले अत्याचारों, निर्मम व्यवहारों से मुक्त होने के बावजूद भी औद्योगिक क्षेत्र के कम-दमक में अपने आपको प्रतिस्थापित नहीं कर सके और उनकी प्रस्थिति निम्न मजदूरों के समान ही थी^३ । नवीन पर्यावरण में औद्योगिक सामाजिक दृष्टि से हीन प्रस्थिति से ग्रसित होने के साथ ही आर्थिक समस्या, आवास, काम के घण्टे, न्यून मजदूरी एवं कार्य की दशा से श्रमिक ग्रसित था । उसकी स्थिति जेल के मजदूर के समान थी । सूती मिलों में कार्यरत श्रमिकों के दयनीय स्थिति के विषय में पी० सी० लौकनाथन ने विवरण देते हुए लिखा है

१- क्वॉटैड फ्राम डी० आर० गाडगिल, आफ सिट, पृष्ठ- १२६-३० ।

२- लेबर इनवेस्टीगेशन कमेटी (मैन रिपोर्ट), १९४६, अध्याय- ६ ।

३- डैनियल एच० बुचान, आफ सिट, पृष्ठ- २६४ ।

कि कुछ महीनों तक लगातार श्रमिक सूती मिल में कार्यरत रहता है तो उसका भार घट जाता है और यदि कोई श्रमिक मिल के कार्य से कुछ महीने की छुट्टी लेकर अपने गांव रहता था तो उनका भार बढ़ जाता था। स्वतंत्रता के पूर्व भारतीय औद्योगिकीकरण की मन्द गति ग्रामीण अंचल से सम्बद्ध रहने की परम्परागत प्रवृत्ति, संयुक्त परिवार, निम्न मजदूरी, सम्पूर्ण जनसंख्या के सापेक्ष में न्यून संख्या भारतीय मजदूर को समाज के विशिष्ट वर्ग के महत्व की विशेषताओं की परिधि में अपने को समाविष्ट नहीं कर सका। लेबर इनवेस्टीगेशन कमेटी ने १९४६ में अपने रिपोर्ट में कहा कि केवल अभियंत्रण उद्योग के श्रमिक ही औद्योगिक वर्ग की विशेषताओं से युक्त होने का दावा कर सकते हैं^१। श्रमिक अपने कार्य के प्रति पूर्ण रूप से आस्थावान नहीं था। उसमें स्थायित्व का अभाव था। कुछ विशिष्ट प्रकार के औद्योगिक केंद्रों के अतिरिक्त अन्य केंद्रों के औद्योगिक श्रमिक के मानस में भारतीय कृषक ही निवास करता था। श्रमिक ग्रामीण अंचल से अत्यधिक प्रभावित था। इस प्रकार श्रमिक का देश के आर्थिक प्रगति पर भी प्रभाव पड़ा और श्रम शक्ति का विकास भी यथासम्भव नहीं हो सका।

भारतीय श्रमिक जो औद्योगिक प्रतिष्ठानों में कार्यरत हैं, उनके सामाजिक आधार पर भी भिन्नता पाई जाती है। जाति, कुल और समुदाय के आधार पर अनेक भेद किया जाता है। प्रतिष्ठान में कार्यरत श्रमिक का विभाजन उनके जाति के आधार पर किया जाता है। उनके कला, कौशल एवं गुण के आधार पर नहीं किया जाता। प्रो० मफ्ती ने ऐसी विषमताओं के कारण ही सामूहिक सौदेबाजी हेतु सशक्त नहीं हो सके^४। कलकत्ता के जूट मिल के श्रमिकों को दो भागों

-
- १- लोकनाथन, पी०सी०- इण्डस्ट्रियल वर्कर इन इण्डिया, १९२६, पृष्ठ- १५४।
 - २- रिपोर्ट आफ दी लेबर इनवेस्टीगेशन कमेटी (१९४६), पृष्ठ- ७३।
 - ३- मरक्वैण्ड एच०ए० (एड०)- आर्गनाइज्ड लेबर इन फोर काण्टिनेन्ट्स, १९३६, पृष्ठ- ३-४।
 - ४- गार्डनर मफ्ती- इन दि माइण्ड्स आफ मेन, दि स्टडी आफ ह्यूमन बिहेवियर एण्ड सोशल टेंशन इन इण्डिया (१९५०)।

में विभाजित किया जाता है-- बंगाली और हिन्दुस्तानी । इस विभाजन का मुख्य आधार समुदाय के द्वारा किया जाता है । कार्यरत श्रमिकों को दो वर्गों में बांटा जाता है-- हिन्दुस्तानी श्रमिक बहुसंख्यक हैं । बंगाली श्रमिक हिन्दुस्तानी श्रमिकों को प्रतिक्रियावादी मानते हैं और दोनों प्रकार श्रमिकों का पारस्परिक सहयोग के आधार पर श्रमिक संघ के क्रिया-कलापों में सहभाजन नहीं हो पाता है^१ ।

२० वीं सदी में स्वतंत्रता आन्दोलन की गति के साथ लोगों में अपने अधिकार और स्वतंत्रता के प्रति नवीन चेतना का भी अभ्युदय होने लगा । समय परिवर्तन के साथ-साथ देश के महान वरिष्ठ राजनीतिज्ञों का आशीर्वाद भी श्रम संघों को मिला । श्रम संघ अधिनियम के पारित हो जाने से औद्योगिक प्रतिष्ठानों में वैधानिक श्रम संघों का अभ्युदय भी हुआ । परिणामस्वरूप औद्योगिक श्रमिकों में नियोक्ता के प्रति पितृत्व की भावना बदलने लगी और श्रमिक अपने अधिकार के प्रति अधिक जागृक होने लगा । स्वतंत्रता प्राप्ति के पश्चात् केवल जनतंत्र एवं कल्याणकारी राज्य के मूल्यों का औद्योगिक जगत में प्रसार ही नहीं हुआ बल्कि औद्योगिक प्रतिष्ठान अधिनियम में परिवर्तन हुआ और औद्योगिक विवाद अधिनियम पारित हुआ । भारतीय संविधान में नीति निर्देशक सिद्धान्त के द्वारा एक नवीन जीवन दर्शन एवं आर्थिक सिद्धान्त के साथ नवीन सामाजिक आर्थिक विकास को नवीन सामाजिक और राजनैतिक मूल आधार तैयार हुआ । देश में औद्योगिक नीति में परिवर्तन और नियोजन प्रक्रिया के माध्यम से सार्वजनिक एवं निजी क्षेत्र में त्वरित गति से प्रतिष्ठानों की स्थापना होने लगी । स्वतंत्रता प्राप्ति के पूर्व देश में केवल रेलवे, बगान, खदान, सूती और जूट मिल तथा टीन-लौह औद्योगिक प्रतिष्ठान थे । स्वतंत्रता के बाद देश में लौह, केमिकल्स, फर्टि-लाइजर, टेलीफोन, विद्युत उपकरण आदि अनेक क्षेत्रों में भारी उद्योगों की स्थापना हुई । आज वर्तमान समय में श्रमिकों की दृष्टि में बम्बई, कलकत्ता,

१- गुप्ता, इन्द्रजीत - कैपिटल एण्ड लेबर इन दि जूट इण्डस्ट्री,
१९५३, पृष्ठ- ४२ ।

बहमदाबाद जैसी महानगरियों ही औद्योगिक रोजगार के स्थान नहीं रह गये हैं, बल्कि इनकी अपेक्षा दुर्गापुर, भिलाई, रांची, जमशेदपुर, बोकारो, हैदराबाद, कानपुर आदि नगरों का महत्व बढ़ा है। औद्योगिक प्रतिष्ठानों के विस्तार से रोजगार के अवसरों में वृद्धि हुई है।

देश की श्रम नीति में व्यापक स्तर पर परिवर्तन हुआ है। राष्ट्रीय श्रम आयोग के अनुसार पिछले २० वर्षों में देश में श्रम नीति के अन्तर्गत निम्न-लिखित बातों को सम्मिलित किया गया है :--

- १- राज्य को श्रम समुदाय का संरक्षक और परिवर्तन एवं कल्याणात्मक कार्यक्रमों के कार्यान्वयन के प्रमुख साधन के रूप में मान्यता।
- २- न्याय के अभाव में श्रम के शांतिपूर्ण और सीधी कार्यवाही करने की मान्यता।
- ३- पारस्परिक समझौता, सामूहिक सौदेबाजी तथा स्वैच्छिक विवेचन को विशेष महत्व दिया जाना।
- ४- श्रम और प्रबन्ध दोनों पक्षों के साथ न्यायोचित व्यवहार के लिये राज्य द्वारा समय-समय पर विवादों में कमजोर पक्ष की ओर से हस्तक्षेप।
- ५- औद्योगिक शान्ति स्थापना की प्रमुखता।
- ६- समुदाय की आर्थिक आवश्यकताओं की पूर्ति के रचनात्मक प्रयासों में श्रम प्रबन्ध के बीच भागीदारी का विकास।
- ७- उचित मजदूरी मानक तथा सामाजिक सुरक्षा की व्यवस्था।
- ८- उत्पादकता वृद्धि हेतु श्रम प्रबन्ध के बीच सहयोग की स्थापना।
- ९- श्रम अधिनियमों का सम्यक कार्यान्वयन।
- १०- औद्योगिक प्रतिष्ठान में श्रमिक की प्रस्थिति को ऊँचा उठाना।

११-

त्रिदलीय परामर्श ।

प्रथम पंचवर्षीय योजना में उपर्युक्त नीति का निर्धारण किया गया । बाद की योजनाओं के माध्यम से उक्त नीतियों की पुष्टि की गयी । आज वैधानिक उपायों की अपेक्षा पारस्परिक समझौता वार्ता का महत्व औद्योगिक विवादों के निपटारे में अधिक बढ़ता जा रहा है और श्रम संघों के महत्व के साथ अधिकाधिक अच्छे श्रम, प्रबन्ध सम्बन्धों की स्थापना हेतु श्रम संघों को भी सशक्त बनाने का भी प्रयास किया जा रहा है । देश में राजनैतिक एवं सामाजिक परिवर्तनों के साथ ही श्रम संघों पर राजनैतिक नेताओं का प्रभाव भी बढ़ा है । बढ़ते हुए प्रभाव के कारण श्रमिकों में जहां एक ओर सम्बल एवं निर्भयता की भावना में वृद्धि हुई है वहीं श्रमिकों की उच्चकलता में भी वृद्धि हुई है और कार्य के प्रति आस्था में कमी की भी शुरुआत हुई है ।

परिस्थितियों में परिवर्तन के साथ श्रम की भावना में भी परिवर्तन हुआ । श्रमिकों की अभिरुचि पहले की अपेक्षा अधिक शहरी हो गयी है । पहले के समान वह एक अकुशल कर्मी मात्र नहीं रह गया है जिसकी आवश्यकताएं बहुत सीमित और सामाजिक प्रतिष्ठा शून्य थी । आज का श्रमिक कल्याणकारी राज्य का एक नागरिक होने के कारण अपने अधिकार एवं कर्तव्य के प्रति अधिक जागरूक हो गया है । आज उसका निजी व्यक्तित्व और उन सभी सुविधाओं की प्राप्ति की आकांक्षा करता है जो कि अन्य नागरिकों को प्राप्त है । वह एक प्रकार की आत्म प्रतिष्ठा को भी अर्जित कर लिया है । उसे पूरा विश्वास है कि एकबार नियुक्ति पा जाने के बाद गलत ढंग से उसे रोजी से वंचित नहीं किया जा सकता है । छूटनी एवं निष्कासन के विरुद्ध वैधानिक अधिकार प्राप्त है । तमाम प्रगति के बावजूद भी देश में बेरोजगारी की समस्या बढ़ती जा रही है जिसके कारण वह अपने बच्चों के भविष्य के प्रति चिंतित है । देश के बदलते हुए औद्योगिक परिवेश में श्रमिकों को औद्योगिक सांस्कृतिकरण के साथ नवीन औद्योगिक बस्तियां एवं नगरों का अभ्युदय हुआ है । श्रमिकों के रहन-सहन, खान-पान एवं आवास, मनोरंजन के

तरीकों में आमूल-बूल परिवर्तन परिलक्षित होते हैं। अब उनका दिल ग्रामों में न बसकर औद्योगिक नगरियों में बसने लगा है।

सामाजिक गतिशीलता के कारण आज श्रम समुदाय कई जातियों और समुदायों का मिश्रण हो गया है। परम्परागत औद्योगिक प्रतिष्ठानों में मन्द गति से परिवर्तन हुआ है परन्तु आधुनिक प्रतिष्ठानों में यह परिवर्तन बहुत ही तीव्र गति से हुआ है। अभियंत्रण, रसायन मशीन, टूल तथा अन्य प्रकार के आधुनिक प्रायोगिकी से युक्त प्रतिष्ठानों में कार्य करने वाले अधिकांश श्रमिक नगरीय समुदाय के माध्यम और निम्न मध्यम वर्ग के परिवारों से आ रहे हैं। प्रो० बलदेवराज शर्मा निम्न गवेषणाओं से प्राप्त आंकड़ा के आधार पर यह ज्ञात किया है कि भारत की औद्योगिक शक्ति का अधिकांश भाग हिन्दू के द्वारा निर्मित हुआ है। हिन्दू श्रमिकों में उच्च जातियों का अनुपात भी काफी ऊँचा है। प्राचीन सामाजिक बन्धन धीरे-धीरे टूटते जा रहे हैं। कैम्पिक्लस तथा अन्य प्रतिष्ठानों में हरिजन लड़कों या लड़कियों के साथ ब्राह्मणों के लड़कों या लड़कियों को भी काम करते देखा जाता है। कार्य के आधार पर विभाजित विभिन्न कार्य समूहों की सामाजिक दूरी कम होती जा रही है। देश के सामाजिक, आर्थिक एवं राजनैतिक विकास और उच्च कला कौशल एवं शैक्षणिक अपेक्षाओं के कारण आज आधुनिकतम औद्योगिक प्रतिष्ठानों में शारीरिक एवं गैर शारीरिक श्रम का परम्परागत अन्तर समाप्त हो गया है। अब श्रमिक भी धीरे-धीरे अपनी हीनता की ग्रंथियों से मुक्ति पा रहा है। कुछ अपवाद उद्योगों को छोड़कर अन्य स्थानों में श्रम की प्रतिष्ठा में वृद्धि हुई है।

लैंगिक दृष्टि से भी श्रमिकों की बनावट में परिवर्तन आया है।

-
- १- रिपोर्ट आन दि नेशनल कमीशन आन लेबर, पृष्ठ- ३२ ।
 २- शर्मा, बलदेवराज- दि इण्डस्ट्रियल वर्कर डाइनोमिक्स आफ लेबर रिलेशन इन इण्डिया, १९७२, सडी०) ।

स्वतंत्रता पूर्व निम्न जाति के पञ्चदश परिवार की महिलाएं अधिक सूती मिल और बगानों में काम करती थीं, किन्तु आधुनिकतम औद्योगिक प्रतिष्ठान में आज मध्यम और निम्न मध्यम वर्ग की महिलाएं आर्थिक बाध्यताओं के कारण जाती हैं या अपने परिवार के रहन-सहन के स्तर को ऊंचा करने हेतु अतिरिक्त आय का अर्जन करती हैं। बाल श्रमिकों की संख्या धीरे-धीरे कम होती जा रही है किन्तु असंगठित उद्योगों में बाल श्रमिकों की संख्या अब भी अधिक है।

कार्य-प्रतिबद्धता-

सामान्य रूप से कहा जा सकता है कि 'कार्य' शब्द ग्रीक भाषा के ऐसे शब्दों से लिया गया है, जिनका अर्थ दुख या बहुत अधिक परिश्रमजनित परेशानी होती है। पशुओं के व्यवहार में सामान्य रूप से उस शब्द का प्रयोग नहीं किया जाता है। कार्य स्थिति में अधिकांश मानवीय व्यवहारों की उत्पत्ति सांस्कृतिक कारकों द्वारा होती पाई जाती है। वास्तव में कार्य को परिमाणित करना कठिन है। मोटे तौर पर रोबी-रोटी अर्जन के लिये जो भी प्रयास किये जाते हैं उन्हें कार्य कहा जा सकता है। आनुभविक दृष्टि से यह बात कही जाती है कि कार्य स्थिति में जो लोग लगे हुए हैं, उनके लिये इसका कोई एक रूप का अर्थ नहीं होता है। इसके पीछे मूल मान्यता यह है कि व्यक्ति अपने वाह्य पर्यावरण से जो दबाव प्राप्त करता है उसकी प्रतिक्रिया में वह अपने में कुछ अनुभव, अभिवृत्ति और मूल्यों का विकास करता है। ये सभी तत्त्व कार्य के अन्तर्गत समाहित होते हैं। मायर्स और वैश ने कार्य के अर्थ का अध्ययन करते हुए यह निष्कर्ष निकाला है कि अधिकांश व्यक्तियों के लिये कार्य के कुछ अर्थ होते हैं और उसके भीतर कुछ

१-

इनकेल स्लेम्स- इण्डस्ट्रियल मैन, दि रिलेशन आफ स्टेट्स टु इक्सपीरियेन्स, पारसेप्शन एण्ड वैल्यूज, अमेरिकन जर्नल आफ सोसियोलॉजी, रिप्रिन्ट नं० २३१, जुलाई २६, ६०, वाल्यूम-
, पृष्ठ- २ ।



उपलब्धि की भावना छिपी रहती है जिसे वे व्यक्ति प्रकट करते रहते हैं। ऐसे व्यक्ति यह महसूस करते हैं कि कार्य न करने से व्यक्ति उद्देश्यहीन हो जाता है और उसमें किसी प्रकार की योगदान करने की ज़ामता का ह्रास हो जाता है।----- कार्य करने से व्यक्तियों को ऐसा महसूस होता है कि वृहत् समाज से जुड़े हुए हैं, समाज के लिये उन्हें कुछ करना है और उनके जीवन का कुछ उद्देश्य है। एक कृषक के लिये कार्य का अर्थ बहुत स्पष्ट नहीं है उसके लिये कार्य जीवन और गृह जीवन की सीमाओं के बीच स्पष्ट विभाजन रेखा खींचना अति कठिन है। फ्रीडमैन और हेवी ग्रस्ट ने पांच व्यवसायी समूहों का अध्ययन करके कार्य के सम्बन्ध में निम्नलिखित निष्कर्ष निकाले हैं :--

- १- निम्न कौशल और निम्न सामाजिक आर्थिक प्रस्थितिधारी श्रमिक के लिये कार्य का अर्थ केवल धनार्जन नहीं है।
- २- पाँचों देशों के लोग कार्य के सम्बन्ध में लगभग एक ही प्रकार के मूल्य निर्धारण करते हैं।
- ३- लगभग सभी समूह के लोग यह महसूस करते हैं कि कार्य एक दैनिक कृती है जिसके द्वारा समय व्यतीत करने में सहायता मिलती है।
- ४- सभी समूह के लोग अपने कार्य के माध्यम से आत्म सम्मान की प्राप्ति करना चाहते हैं। साथ ही यह भी चाहते हैं कि दूसरे समूह के लोगों की तरह प्रतिष्ठा मान्यता प्राप्त करें।
- ५- चिकित्सक यह महसूस करते हैं कि वे अपने कार्यों के द्वारा दूसरों की सेवा कर रहे हैं।
- ६- लगभग सभी समूहों के लिये कार्य एक अभिरुचिपूर्ण और उद्देश्यपूर्ण प्रयास है और इसके माध्यम से सभी समूह के लोगों को एक आंतरिक आनन्द कभी प्राप्त होती है किन्तु विभिन्न समूहों के लोगों की इस आनन्दानुभूति में अन्तर होता है।

इस प्रकार कार्य की कार्य के समान विशेषताएं हैं-- सार्वभौमिकता, प्रभाव उत्पादकता, ऊर्जन और औद्योगिक कार्य की प्रमुख विशेषताओं के अन्तर्गत विशिष्टता, न्यूनवृत्ति और उपलब्ध आदि कारक आते हैं। कार्य का अर्थ व्यक्ति की सामाजिक परिवेश के आधार पर बदलता रहता है और कार्य की एथिक्स में भी प्राचीन सामाजिक परिवेश से अबतक कई बार परिवर्तन हुए हैं। कार्य के अर्थ को और अधिक स्पष्ट करने के लिये इसकी ऐतिहासिक पृष्ठभूमि की जानकारी भी आवश्यक है।

कार्य का ऐतिहासिक परिवेश-

प्राचीन ग्रीक लोग 'कार्य' को एक अभिशाप मात्र समझते थे और रोमन्स का यह विचार था कि कृषि और वाणिज्य ही ऐसे कार्य हैं जिसे कोई मला आदमी कर सकता है। दूसरे प्रकार के कार्य गैर प्रतिष्ठा युक्त कार्य हैं। हेब्रूज का यह कहना था कि भावान की आज्ञाओं के उल्लंघन जनित पाप के फलस्वरूप व्यक्ति को कठिन परिश्रम और दुख उठाना पड़ता है, वही कार्य है। प्राचीन ईसाई धर्म के प्रचारकों का कहना है कि व्यक्ति के मूलभूत पाप हेतु जो दण्ड दिया जाता है वही उसका कार्य है। उनका यह कहना था कि कार्य निराशा के विरुद्ध एक रक्षायुक्ति है, न कि निराशा की अभिव्यक्ति मात्र है किन्तु साथ ही साथ उन लोगों का यह भी ख्याल था कि कार्य व्यक्ति के शरीर और आत्मा के अनुरक्षण हेतु आवश्यक है, अन्यथा व्यक्ति विमारी, बुरे स्वास्थ्य और गन्दी आदतों का शिकार हो जायेगा। प्राचीन कैथोलिक भी आध्यात्मिक और भौतिक कार्य के बीच अन्तर किया करते थे। उन लोगों की दृष्टि से आध्यात्मिक और धार्मिक 'कार्य' ही सर्वाधिक प्रतिष्ठित 'कार्य' हैं। संक्षेप में उस समय का आदर्श यह था कि यदि कोई व्यक्ति बिना कार्य किये हुए भी जीवन

यापन कर सकता है तो उसे शारीरिक श्रम हेतु नैतिक बाध्यता नहीं है । उसके लिये अच्छा यह होगा कि वह अपना समय भगवान की पूजा और प्रार्थना में लाये ।^१

प्रोटेन्सेन्ट ने कार्य के सम्बन्ध में कुछ नवीन मूल्यों का प्रतिपादन किया है जिसके फलस्वरूप कार्य के प्रत्यय में महत्वपूर्ण परिवर्तन हुआ । मार्टिन लूथर किंग ने भगवान की सेवा करने और 'कार्य' करने के बीच किसी प्रकार का अन्तर नहीं किया । इस दृष्टि से वृत्ति ही भगवान की पूजा बन गयी । लूथर ने गतिशीलता को हतोत्साहित करते हुए कहा कि मनुष्य को उसी स्थान पर रहना और कार्य करना चाहिये जहाँ भगवान ने उसे प्रतिष्ठित किया है । इस परिप्रेक्ष्य में आगे चलकर काल्विन ने यह नारा बुलन्द किया कि प्रत्येक व्यक्ति को आवश्यक ही 'कार्य' करना चाहिये और कार्य के प्रतिफल के प्रति लोगों को कोई आशंका नहीं होनी चाहिये । तिलधर का कहना था कि इस नये प्रकार के धार्मिक मूल्यों के द्वारा एक नये प्रकार के क्रियाशील और कर्तव्यनिष्ठ मानव का विकास हुआ । आगे चलकर इस प्रकार के मूल्यों में एक कड़ी यह जुड़ गयी कि कार्य आकस्मिक रूप से सम्पादित नहीं होने चाहिये वरना ये विधिपूर्वक अनुशासित ढंग से तथा विवेकशील और युनिफार्म तरीके से सम्पन्न किये जाने चाहिये ।

मैक्स वेबर ने प्रोटेन्सेन्ट एथिक्स को ही पूंजीवाद के अम्युदय का मुख्य कारक करार दिया है^२ तथा पूंजीवाद से जनित औद्योगिक कार्य और सामान्य कार्य में अन्तर बताया है । औद्योगिक कार्य की प्रमुख विशेषता है कि इसके अन्तर्गत श्रमिक उत्पाद वस्तु और उसके साधनों से अलग कर दिया जाता है । वास्तव में औद्योगिक प्रतिष्ठान में कार्यरत श्रमिक उत्पादन नहीं करता है बल्कि केवल कार्य करता है । पीटर ड्रेकर ने इस तथ्य को विल्कुल स्पष्ट करते हुए कहा है

-
- १- तिलधर एड्वीनो- वर्ड थू दि एसेज इन नासको एण्ड फार्म में वर्क एण्ड सौसायटी, न्यूयार्क, १९६२, पृष्ठ- १४ ।
- २- वेबर मैक्स- दि प्रोटेस्टेन्ट एथिक्स एण्ड दि स्प्रीट आफ कैपिटलिज्म, स्लेन एण्ड अनविन, लन्दन, १९३० ।

कि औद्योगिक समाज में केवल बहुत थोड़े से शिल्पी और वृत्तिक अभिकर्मी अपने से कुछ उत्पादन करते हैं और शेष सभी अभिकर्मी संगठन के अन्तर्गत कार्य करते हुए उसी के एक अंग बनकर केवल कार्य में लगे रहते हैं । इस प्रकार औद्योगिक प्रणाली में संगठन उत्पादक है न कि व्यक्ति^१ । औद्योगिक प्रणाली में कार्य का स्पष्ट रूप से विभाजन हो जाता है और जनसंख्या का एक बहुत महत्वपूर्ण भाग ऐसे उत्पादन का उपयोग करता है जो उसके द्वारा उत्पादित न किया गया हो और श्रमिक भी बहुत सी ऐसी उत्पाद वस्तु का उपभोक्ता बन जाता है जिनका उसके कार्य से कोई सम्बन्ध नहीं रह जाता है । कृषि कार्य में लगे हुए व्यक्तियों की कार्य दशाओं और रहन-सहन की शैली तथा औद्योगिक और वाणिज्यिक क्षेत्र में लगे हुए लोगों की कार्य दशाओं और रहन-सहन की शैली में स्पष्ट अन्तर किया जा सकता है^२ । औद्योगिक कार्य एक अनुबंधित प्रकृति का कार्य होता है । कार्य का सम्पादन नियोक्ता और नियुक्त के सम्बन्धों के परिप्रेक्ष्य में किया जाता है और इसका उद्देश्य शुद्ध रूप से आर्थिक लाभ होता है । यह कहा जाता है कि कृषि की डिस्सिप्लिन संगठन मूलक होती है । उद्यमकर्ता उत्पादन के साधनों को जुटाकर और श्रमिकों को अनुबंधित कर जो कार्य करता है उसके द्वारा वह स्वयं अपने लिये लाभार्जन करना चाहता है^३ । जेम्स^४ ने कार्य के दो पदों का निष्पण किया है--

(१)- पूर्व निर्धारित कार्य, (२)- अपने निर्णय से किया गया कार्य । पूर्व निर्धारित कार्य के सम्पादन हेतु एक विशिष्ट प्रकार के प्रशिक्षण और कार्य स्थिति में समाजीकरण की अपेक्षा होती है । ऊपर की आज्ञाओं का पालन और कुछ विशिष्ट प्रकार के नियंत्रण के अधीन समायोजन शीलता की दामता के विकास को

-
- १- ड्रेकर पीटर एफ०- दि न्यू सोसायटी, हारपर एण्ड रो पब्लिशर, न्यूयार्क, १९६२, पृष्ठ- ६ ।
- २- इनसाइक्लोपीडिया आफ सोशल साइंसेज, १९६८, पृष्ठ- ५६४ ।
- ३- स्नेडर डी०वी०- इण्डस्ट्रियल सोसियोलॉजी, मैकग्राहील बुक कं०, १९५७ ।
- ४- जेम्स, ई०- इम्प्रूव्ड चैमेन्ट (गिलाइज्ड एडीशन), हारमन्सवर्थ, पिगविंग बुक्स, १९६७ ।

ही अपने में अर्बन किया जाता है। इसके विपरीत अपने निर्णय के अनुसार नियंत्रण क्षमता के अन्तर्गत एक प्रकार की बुद्धिमानी और निर्णय की अपेक्षा होती है जो अपने व्यक्तित्व के निजीगुण होते हैं। इस प्रकार की भूमिका का धारक व्यक्ति स्वयं अपने से ही यह निर्णय करता है और महसूस करता है तथा विचार रखता है कि उसके लिये कौन सा कार्य उस परिस्थिति में सबसे अच्छा कार्य होगा^१।

मायर्स एण्ड वेयर्स ने वर्क और जाब के बीच कुछ स्पष्ट अन्तरों का निष्पण किया है-- कोई व्यक्ति जाब से तो अपनी असंतुष्टि व्यक्त कर सकता है क्योंकि यह एक मनोवैज्ञानिक तथ्य है, किन्तु वर्क के बिना कोई व्यक्ति रह नहीं सकता है। इसी अर्थ में मायर्स तथा वेयर्स ने कहा है कि बहुत से व्यक्ति जो यह कहते हैं कि वे अपने जाब से सन्तुष्ट हैं वे व्य अवसर पाने पर दूसरे जाब में भी लग जाते हैं। किन्तु बहुत कम लोग ऐसे हैं जो पूर्ण रूप से कार्य करना बन्द कर सकते हैं। इस प्रकार यह कहा जा सकता है कि जाब एक सटीक और विशिष्ट क्रिया-कलाप है जो उत्पादन प्रक्रिया से सम्बंधित होता है और औद्योगिक कार्य एक व्यापक श्रेणी का कार्य है जिसके अन्तर्गत जाब के अतिरिक्त और बहुत से क्रिया-कलाप आते हैं।

वास्तव में प्रारम्भिक औद्योगिक कार्य 'लेबर' नाम से अभिहित किया जाता था। एडम स्मिथ ने प्रोडक्शन लेबर को ऐसे रूप के रूप में परिभाषित किया है जिसके द्वारा बाजार में विक्री हेतु वस्तुओं का उत्पादन होता था। इस प्रकार उन लोगों ने 'वर्क' और 'लेबर' के बीच स्पष्ट रूप से अन्तर करार किया। उन्होंने इस बात पर जोर दिया कि हम तब तक किसी क्रिया को कार्य के अन्तर्गत नहीं सम्मिलित कर सकते हैं जब तक कि वह बाजार में प्रविष्ट न हो। एक औरत अपने घर में कितना ही कठिन परिश्रम से कार्य करे किन्तु अर्थशास्त्री उसके क्रिया कलापों को तब तक 'वर्क' की श्रेणी में नहीं सम्मिलित कर सकते जब तक उसके

१- फाक्स एलेन- वियाण्ड वर्क पावर एण्ड ट्रस्ट रिलेशन, फौवर एण्ड फौवर लि०, लन्दन, १९७४ ।

द्वारा उत्पाद वस्तु को विक्रय हेतु बाजार में नहीं भेजा जाय । ऐतिहासिक दृष्टि से इस विचार से यह संकेत मिलता है कि 'कार्य' केवल वही वस्तु है जो घरेलू क्रिया कलापों से अलग कोई उत्पादन वस्तु है^१ । इस बात को और अधिक स्पष्ट करने के लिये कहा जा सकता है कि श्रम मानवीय प्राणियों का वह स्वैच्छिक प्रयास कहा जा सकता है जिसके द्वारा इच्छित वस्तु का उत्पादन किया जा सकता है । गैर स्वैच्छिक और गैर पुरस्कृत प्रयास को श्रम नहीं कहा जा सकता है^२ । श्रम को ऐसे व्यक्तियों के प्रयास जनित एक प्राविधिक कार्य कहा जाता था जो कि दूसरों के द्वारा नियुक्त किये गये हों और दूसरों के अधीन कार्य करते हों । श्रम के अन्तर्गत उद्यमकर्तव्यों के प्रयास को सम्मिलित नहीं किया जाता था । वेवस्टर्ड डिक्शनरी (१९६२) के अनुसार लेबर से अर्थ ऐसे कार्यों से है जो श्रमिकों के द्वारा मजदूरी हेतु किया जाता है और उसे उन कार्यों से अलग किया जाना चाहिये जो उद्यमकर्ता के द्वारा लाभ हेतु किया जाता है । किन्तु मूर ने यह निष्कर्ष निकाला है कि लेबर की कोई सार्वभौम परिभाषा तो अति कठिन कार्य है किन्तु सामान्य रूप से औद्योगिक परिवेश में लेबर के स्थान पर 'कार्य' शब्द का अधिक प्रयोग किया जाता है । यद्यपि इसके (वर्क) के अन्तर्गत ऐसे व्यक्ति आते हैं जो दूसरे क्षेत्रों में भी कार्य करते हैं । इनसाइक्लोपीडिया इन सोशल साइंसेज ने 'वर्कर' की श्रेणी में उन लोगों को सम्मिलित किया है जो किसी वस्तु का उत्पादन अथवा किसी वस्तु का उत्पादन और सेवा को दूसरे वस्तुओं और सेवाओं में स्वयं अपने उपयोग और दूसरों के उपयोग के लिये परिणित करते हैं^३ । बहुत से कार्यों के लिये तो पुरस्कार दे दिया जाता है किन्तु उनके साथ कोई निष्पत्ति नहीं जुड़ी रहती है । भारतीय परिप्रेक्ष्य में श्रमिक को ऐसे व्यक्ति के रूप में परिभाषित किया गया है, जो किसी नियोक्ता द्वारा सीधे नियुक्त किया गया हो अथवा किसी

-
- १- इनसाइक्लोपीडिया आफ सोशल साइंसेज, १९६८, पृष्ठ- ५६४ ।
 २- फ़ैक्टरी ऐक्ट, १९४८, सेक्शन २(१) ।
 ३- पूर्वोक्त ।

अभिकरण के माध्यम से नियुक्त किया गया हो जो मजदूरी अर्जन करता हो या नहीं करता हो, किसी उत्पादन कार्य में नियुक्त किया गया हो अथवा किसी मशीनरी की सफाई हेतु नियुक्त किया गया हो अथवा किसी ऐसे कार्य के लिये नियुक्त किया गया हो जो कि उत्पादन प्रक्रिया से सम्बंधित है^१।

औद्योगिक श्रम और श्रमिक के सम्बन्ध में उपर्युक्त विश्लेषण से यह स्पष्ट हो जाता है कि औद्योगिक श्रम कोई नवीन तरह का कार्य नहीं वरन् यह रहन-सहन का एक तरीका है। इसके अन्तर्गत उन मूल्यों और प्रतिमानों को स्वीकार कर लिया जाता है जो औद्योगिक समाज के लिये अनुकूल होते हैं किन्तु कोई भी देश जहां तक कि औद्योगिक दृष्टि से बहुत से विकसित देश विकास के इस स्तर तक नहीं पहुंच पाये हैं कि उन्हें एक पूर्ण औद्योगिक समाज की संज्ञा दी जाय। हम केवल औद्योगिक समाज के प्रकार की बात पर सकते हैं^२। अतः इस दृष्टि से औद्योगिक समाज की विशेषता का निष्पन्न एक बहुत ही विशिष्ट कार्य है। व्यावहारिक दृष्टि से कार्य स्थिति की कुछ ऐसी विशेषताओं का निष्पन्न किया जाता है, जो समाजशास्त्र, मनोविज्ञान की दृष्टि से औद्योगिक समाज में विद्यमान होते हैं। सामान्य रूप से औद्योगिक कार्य और कृषि कार्य में कुछ विशिष्ट अन्तर होता है। औद्योगिक कार्य कुछ ऐसे स्थलों पर किया जाता है जो कि श्रमिकों को निवास स्थल से दूर होता है। प्रत्येक व्यक्ति को सम्पूर्ण उत्पादन की प्रक्रिया के एक विशेष हिस्से की कार्य की जिम्मेदारी दी जाती है और कार्य को पर्यवेक्षण और प्रबन्धक के पर्यवेक्षण में सम्पन्न किया जाता है। श्रमिक से यह आशा की जाती है कि वह कार्य में सम्मिलित हो। आज इस पर बल दिया जाता है कि श्रमिक कार्य प्रतिष्ठान के प्रबन्ध-व्यवस्था में भी सहभागिता करे। इस प्रकार औद्योगिक कार्य को कृषि परक कार्यों से कुछ अंशों में स्पष्ट रूप से अलग किया जा सकता है।

१- फौक्टरी ऐक्ट- १९४८, सेक्शन २(१) ।

२- ऐरन आर० एटिन- लेक्चर आन इण्डस्ट्रियल सोसायटी, लन्दन, १९६७, पृष्ठ- ३ ।

कार्य आस्था या प्रतिबद्धता का निरूपण-

भारतीय सन्दर्भ में औद्योगिक कार्य और उसके प्रति प्रतिबद्धता के महत्त्व के निष्पण के पश्चात् प्रतिबद्धता के प्रत्यय का भी सम्यक ढंग से अर्थ निष्पण आवश्यक हो जाता है । यहाँ सर्वप्रथम इस प्रत्यय का सामान्य रूप से और तत्पश्चात् औद्योगिक कार्य के विशेष सन्दर्भ में इस प्रत्यय के निष्पण का प्रयास किया गया है ।

डिक्शनरी आफ सोसियोलॉजी के अनुसार एक निर्धारित लक्ष्य की प्राप्ति अथवा एक निर्धारित राह पर चलने के लिये जो एक विशेष प्रकार की कृतज्ञता की भावना पैदा होती है उसे ही कार्य प्रतिबद्धता या आस्था कहा जा सकता है । इसके फलस्वरूप सामाजिक क्रिया-कलापों के सम्बन्ध में विकल्पों के चुनाव की स्वतंत्रता पर प्रतिबन्ध लग जाता है^१ ।

प्रो० इटजियानी ने इसे भूमिका निष्पादन के प्रति एक प्रकार की सक्रिय अनुस्थापन के रूप में परिमाणित किया है । उनके अनुसार अस्पष्ट सामाजिक प्रतिबद्धताओं को किसी विशिष्ट कार्य के प्रति अस्पष्ट और विशिष्ट प्रतिबद्धता में परिवर्तित कर देना चाहिये^२ । कार्य की भूमिका के प्रति प्रतिबद्धता का अर्थ निष्पण करते हुए गौलॉ ने इस प्रत्यय को एक प्रक्रिया के रूप में परिमाणित किया है । उसके माध्यम से किसी व्यक्ति को सामाजिक प्रणाली के भीतर किसी विशेष परिस्थिति से सम्बद्ध किया जाता है । यह सम्बद्धता इस सीमा तक हो जाती है कि वह परिस्थिति, पुरस्कार और लागत के बीच सम्पर्क सन्तुलन स्थापित करती है^३ । वेकर ने और भी स्पष्ट रूप से कहा है कि प्रतिबद्धता की उत्पत्ति उस समय

-
- १- थियोडोरसन जार्ज ए० एण्ड थियोडोरसन ए० जी०- ए माडर्न डिक्शनरी आफ सोसियोलॉजी, १९७०, पृष्ठ- ६१ ।
 - २- इटजियानी अमित- दि माडर्न आर्गनाइजेशन, ट्वेन्टीशाल इंडिया लि०, नयी दिल्ली, १९६५ ।
 - ३- डा० ओ० पी० गुप्ता द्वारा उद्धृत ।

होती है जब कोई व्यक्ति अपने कार्य को बार-बार नहीं परिवर्तित करता है । उनके अनुसार प्रतिबद्धता की सबसे बड़ी कसौटी यह है कि व्यक्ति निरन्तर एक ही कार्य की दिशा में लगा रह जाय^१ । वेकर ने इस प्रत्यय को एक समाजशास्त्रीय अर्थ में प्रयोग किया जिसके द्वारा यह पता चलता है कि वह कौन से कारक हैं जो व्यक्ति को किसी विशेष कार्य दिशा में ही कार्य करते रहने को प्रेरित करते रहते हैं । कान्टर ने आस्था को एक प्रक्रिया के रूप में परिभाषित किया है जिसके माध्यम से व्यक्तिगत स्वार्थ सामाजिक रूप से संगठित व्यवहार प्रतिमान से जुड़ जाता है^२ । इस परिप्रेक्ष्य में उन्होंने आगे कहा है कि एक व्यक्ति को हम उसी समय प्रतिबद्ध कह सकते हैं, जबकि वह किसी कार्य में पूर्ण रूप से अपने को इस प्रकार निविष्ट कर ले ताकि उसके आन्तरिक अनुरागण हेतु ऐसे व्यवहारों की अपेक्षा हो जो उस कार्य के हृद-गिर्द सामाजिक व्यवस्था को समर्थन प्रदान करते हों । कान्टर ने सामाजिक जीवन के परिप्रेक्ष्य में इस प्रत्यय को परिभाषित किया है और इसके साथ ही सैवात्मिक और मनोवैज्ञानिक पहलू पर भी विशेष बल दिया है । इस अर्थ में यह प्रत्यय एक गैर विवेकशील प्रत्यय हो जाता है क्योंकि एक विवेकशील प्रत्यय होने के लिये एक कर्ता से यह अपेक्षा की जाती है कि वह किसी विशेष प्रकार के उद्देश्यों से अपना कोई विशेष लगाव न रखे ।

प्रतिबद्धता एक पूर्ण प्रत्यय है किन्तु वास्तविक व्यवहार में जब सामाजिक प्रणाली के एक विशेष क्षेत्र में प्रतिबद्धता का जनन होता है तो कुछ असंगतियाँ उत्पन्न हो जाती हैं । प्रतिबद्धता के सम्बन्ध में जो विसंगतियाँ उत्पन्न हो जाती हैं, जिनसे कार्य संगठन का अनुरागण अधिक हो जाता है । कान्टर के अनुसार इस सम्बन्ध में मुख्य रूप से सामाजिक नियंत्रण की निरन्तरता और एक

-
- १- वेकर एस०- नोट्स आन कन्सेप्ट आफ कमिटमेंट सोसियोलॉजिकल वर्क मैथड्स एण्ड सबजेक्ट्स, लन्दन, १९७१, पृष्ठ- २६२ ।
- २- कान्टर, आर० एन०- कमिटमेंट आफ सोशल आर्गनाइजेशन, ए स्टडी आफ कमिटमेंट मैकनिज्म इन आलेमेरियन कम्पेटी, अमेरिकन सोसियोलॉजिकल रिव्यू, वॉल्यूम-३३, नं०-४, १९६८ ।

धमता की समस्या उत्पन्न होती है । इसका विवरण देते हुए कान्टर ने कहा है कि :--

- १- कमी-कमी कर्त्ता किसी प्रणाली के साथ निरन्तर जुड़ा रह सकता है, किन्तु उसका उस प्रणाली के साथ कोई प्रभावकारी लगाव नहीं रह सकता है ।
- २- कमी-कमी कर्त्ता किसी सामाजिक प्रणाली के प्रति आस्थावान रहता है, किन्तु वह निरन्तर धम से उस प्रणाली द्वारा प्रयुक्त नियंत्रण के माध्यमों का विरोध करता रहता है ।
- ३- कमी-कमी कार्यकर्त्ता अपने को किसी कार्य समूह से निरन्तर एकीकृत करता रहता है किन्तु उस समूह की कार्य के क्रिया-कलापों में सक्रिय सहभाजन नहीं करता है और दूसरे स्थान पर और अच्छे कार्य के लिये प्रयास करता रहता है ।

कर्त्ता के परिप्रेक्ष्य में यह कहा जा सकता है कि प्रत्येक कर्त्ता अपने इच्छित उद्देश्यों का पता लगाता है और उनका मूल्यांकन करता है । इस प्रकार के प्रत्येक अनुस्थापन में कुछ ऐसी दामता होती है कि वह प्रणाली के किसी विशेष पक्ष का समर्थन दे । यदि वह अपने लक्ष्यों, उद्देश्यों को विधायी धम से अभिज्ञान करेगा तो उसकी निरन्तरता को एक सम्बल प्राप्त होगा । यदि वह अपने लक्ष्य का विधायी धम से मूल्यांकन करेगा तो कार्य प्रणाली द्वारा लाये गये नियंत्रणों को समर्थन देगा । यदि कार्य समूह के प्रति उसके सहभाजन की विधायी भावना होगी तो समूह के साथ उसके एकात्मकता को सम्बल प्राप्त होगा ।

१- कान्टर, पूर्वोक्त, पृष्ठ- ६८ ।

२- किलमैन हर्वटशील- कम्प्लायन्स, आइडेन्टिफिकेशन एण्ड इण्टरन-लाइजेशन श्री फ्रौसज आफ एटीच्यूट वेन्ज, जर्नल आफ कन्फ्लिक्ट, मार्च २, १९५८ ।

फ्रील्डमैन ने कार्य के प्रति एकात्मकता या कोहिशिवनेश को तदात्मिकरण की संज्ञा दी है और कार्य के मूल्यांकन सम्बन्धी नियंत्रण को आन्तरिककरण या इण्टर्नलाइजेशन की संज्ञा दी है और कार्य के साथ सम्बन्धों के निरन्तरता के क्रियान्वयन या कम्प्लायन की संज्ञा दी है । इस प्रकार सामान्य रूप से आस्था शब्द का प्रयोग बहुत से उद्देश्यों की पूर्ति हेतु किया गया है, और इसके कई अर्थ निकलते हैं । तथापि इस प्रत्यय के साथ नैतिकता और साम्बेगिकता का अधिक लगाव है । इन दोनों अर्थों में इस शब्द का बहुत ही व्यापक रूप से समुदाय-राजनैतिक जीवन और सामाजिक सम्बन्धों के बीच प्रयोग किया जाता है । यद्यपि इस शब्द का अर्थ निष्पन्न अनेक विद्वानों ने अनेक रूपों में किया है, किन्तु सम्भवतः सर्वाधिक निष्पत्ता रूप से इस शब्द का अर्थ निष्पन्न वेकर के द्वारा किया गया है । जिसके अन्तर्गत नैतिक, मनोवैज्ञानिक और अविवेकपूर्ण तत्त्व नहीं दिखलाई पड़ते । मुख्य रूप से यह एक विवरणात्मक शब्द है, जिसके द्वारा एक ऐसी स्थिति का विवरण दिया जाता है जिसमें व्यवहारों की एकलमता पायी जाती है ।

उद्योग के परिप्रेक्ष्य में भी प्रतिबद्धता शब्द का प्रयोग कई अर्थों में किया गया है । फ्रील्डमैन और मूरे के अनुसार प्रतिबद्धता के अन्तर्गत ऐसे व्यवहारों का निष्पादन और स्वीकृति निहित होती है, जो औद्योगिक जीवन शैली के अनुकूल होते हैं । इस प्रकार उन्होंने इस प्रत्यय के अर्थ निष्पन्न में वाह्य व्यवहारों पर विशेष बल दिया है । इस सम्बन्ध में एक बहुत ही सामान्य परिभाषा मायर्स के द्वारा दी गयी है । उनके अनुसार किसी श्रम शक्ति को उस समय आस्थावान या कमिटेड श्रम शक्ति कहा जा सकता है, जब श्रमिक अपने कार्य को अस्थाई न समझते हों और जब वे कार्य समूह के एक अंग के रूप में औद्योगिक प्रतिष्ठान के अन्दर अपने कार्य को समझते और स्वीकार करते तथा उन्हें औद्योगिक कार्य परिवेश में ग्रामीण समाज की अपेक्षा अधिक वैयक्तिक संतुष्टि प्राप्त होती

१-

फ्रील्डमैन, ए०एस० मूरे, डब्लू ई०- लेबर कमिटेमेण्ट एण्ड सोशल चैन्ज इन डेवलपिंग इण्डिया, सोशल रिसर्च काउन्सिल, न्यूयार्क, २९६०, पृष्ठ- १ ।

है^१। कर क्लार्क और उनके साथियों के अनुसार आस्थावान श्रमिक वह श्रमिक होता है जो औद्योगिक कार्य से स्थायी रूप से जुड़ा रहता है और कृषि कार्य से अपना सम्बन्ध तोड़ लेता है वह औद्योगिक कार्य समूह का एक स्थायी सदस्य होता है और जो अपनी रोबी-रोटी के लिये औद्योगिक प्रतिष्ठान पर पूर्णतया आश्रित होता है^२। औद्योगिक कार्य प्रतिबद्धता के सम्बन्ध में दी गयी कुछ अन्य परिभाषाओं में भी यह बात कही गयी है कि औद्योगिक श्रमिक पूर्णतया नगरीय श्रमिक होते हैं और उनसे यह आशा की जाती है कि वे औद्योगिक कार्य को कभी भी नहीं छोड़ेंगे। ऐसे श्रमिकों का परिवार स्थायी रूप से नगरीय क्षेत्र में निवास करता है और श्रमिकों की पत्नियां भी श्रम बाजार में सामान्य रूप से प्रवृष्ट हुई रहती है^२। फील्डमैन और मूरे के अनुसार ऐसे श्रमिक जो गैर आस्थावान होते हैं अधिकांशतया पुरुष श्रमिक ही होते हैं उनकी पत्नियां यह कार्य नहीं करती हैं।

औद्योगिक संगठनों में कार्य प्रतिबद्धता को कभी-कभी कृपात्मक रूप से भी परिभाषित किया गया है। कमिटेन्ट प्रासेस के अन्तर्गत गैर कमिटेन्ट प्रासेस भी सम्मिलित रहता है जो सम्पूर्ण व्यावसायिक जीवन की अवधि तक निरन्तर चलता रहता है। गैर आस्थावान श्रमिकों की एक परिभाषा आई०एल० ओ० के एक सर्वे रिपोर्ट में कहा गया है कि यदि कोई श्रमिक मजदूरी की अर्थ-व्यवस्था में कुछ अस्पष्ट उद्देश्यों के साथ प्रविष्ट करता है और उसकी यह मंशा रहती है कि वह अनिश्चित काल तक इस अर्थव्यवस्था से जुड़ा रहेगा और उसका घर और जमीन इकाई बहुत दिनों तक उसके नगरीय जीवन के विकल्प का कार्य करती रहती है और कोई ऐसे सामाजिक और आर्थिक कारण जनित नहीं हुए हों तो उसे और उसके साथियों को उद्योग और नगरीय जीवन से जोड़ते हों तो उसके

१- मायर्स एण्ड कनप्पन- इण्डस्ट्रियल रिलेशन इन इण्डिया, एशिया पब्लिशिंग हाउस, १९७०, पृष्ठ- ८७ ।

२- कर क्लार्क, इनलप, जे० टी०, हाटमिन्सन एफ० एच० एण्ड मायर्स, सी० ए०- इण्डस्ट्रीलिज्म एण्ड इण्डस्ट्रियल मैन, १९६२ ।

कार्य को गैर आस्थावान कार्य कहा जा सकता है। मजदूरी के अर्थव्यवस्था में उसके कार्यों पर कुछ ऐसे अटिल परिस्थितियों का प्रभाव पड़ता है जो बहुत अंश में उसके अनुकूल होती हैं और उनके कारण उसकी कार्य प्रतिबद्धता प्रभावित होती है^१। इस परिमाण के आगे के अंशों में श्रमिक के गांव के साथ लावा उस अवधि तक एक स्वामाविक कार्य समझा जाता था जब तक कि उसे औद्योगिक प्रतिष्ठान के द्वारा सम्यक सुरक्षा नहीं प्रदान की जाती थी। इसके पहले म की परिमाणों में इस तथ्य पर विशेष बल नहीं दिया गया है।

प्रो० क्लप्पन ने कमिटमेन्ट के व्यवहार मूलक पदा का विश्लेषण (नान कमिटमेन्ट) करते हुए आस्थाहीनता की विशेषताओं का उल्लेख किया है जिस पर बहुत से विद्वानों के द्वारा बल दिया गया है :--

- १- श्रमिकों के द्वारा परम्परागत जीवन प्रणाली को प्राथमिकता दिया जाना और मजदूरी उपाजक कार्यों को न किया जाना।
- २- कार्य के साथ अस्थायी लावा।
- ३- श्रमिक प्रतिवाद और आन्दोलन का पिछड़ा हुआ और अनुशासनहीन तरीका।

मौरिस एण्ड डी० मौरिस ने श्रम अनुस्थापन के स्थान पर आस्था (कमिटमेन्ट) शब्द पर आपत्ति की है क्योंकि उनके अनुसार आस्था के अन्तर्गत कुछ मनोवैज्ञानिक स्थितियां भी जुड़ी होती हैं जिसका मापन नहीं हो सकता^२।

उपर्युक्त विश्लेषण से स्पष्ट है कि औद्योगिक परिवेश में कार्य प्रतिबद्धता के शब्द को अपेक्षाकृत सीमित अर्थ में परिमाणित किया गया है किन्तु

- १- क्लप्पन एस०- लेबर फोर्स कमिटमेन्ट इन अलीं स्टेज आफ इण्डस्ट्री लाइजेशन, इण्डियन जर्नल आफ इण्डियन रिलेशन, वाल्यूम-५, ३ जनवरी, १९७०, पृष्ठ- २६५ ।
- २- मौरिस डी मौरिस- दि इमरजेन्स आफ इण्डस्ट्रियल लेबर फोर्स इन इण्डिया- ए स्टडी आफ बाम्बे काटन मिल्स, १८-५४ से १९४७ यूनिवर्सिटी आफ कैलिफोर्निया प्रेस, १९६५, पृष्ठ- ६-७ ।

यह परिभाषाएं मुख्य रूप से प्रबन्ध की अपेक्षाओं की दृष्टि में रखकर दी गई हैं। ऐसी परिभाषाओं के अन्तर्गत औद्योगिक कार्य के प्रति प्रतिबद्धता और प्रबन्ध के प्रति आस्था के बीच कोई विभेद नहीं किया गया। इन परिभाषाओं में जाबों के साथ श्रमिकों का सम्बन्ध और औद्योगिक मजदूरी तथा कार्य सुरक्षा पर आवश्यकता से अधिक बल दिया गया है और साथ ही साथ इस बात पर भी बल दिया गया है कि श्रमिकों की औरतें भी औद्योगिक प्रतिष्ठानों में कार्य करें तथा उन्हें औद्योगिक कार्य से अपेक्षाकृत अधिक सन्तुष्ट हो। इन परिभाषाओं से स्पष्ट होता है कि श्रमिकों का सामाजिक परिवेश जो सम्बन्ध होता है उन पर विलकुल ध्यान नहीं दिया गया है। देश में औद्योगिक विकास को जिन विभिन्न मंजिलों से गुजरना पड़ता है और साथ ही श्रमिकों के साथ परम्परागत मूल्य जुड़े हुए हैं, उन्हीं के आधार पर आस्था के प्रतिमान निर्धारण का प्रयास किया गया है। इस बात से सहमत होना कठिन है कि इन्हीं कारणों के कारण आस्था की अपने आप उत्पत्ति हो जायेगी। यह अनुमान लाना लेना भी गलत होगा कि विकासशील समाजों में आस्था का कोई विकल्प प्रतिमान सम्भव नहीं है। राव ने इन परिभाषाओं की तीन आधारों पर मुख्य रूप से आलोचना की है :--

- १- परम्परागत फील्डवर्क्स के विपरीत ऐसे श्रमिकों की तस्वीर खींची गयी है जो पूर्ण रूप से आस्थावान हों।
- २- गैर आस्थाहीनता की समस्या को अनुपस्थिति और श्रम प्रत्यावर्तन आदि आंकड़ों के आधार पर प्रस्तुत किया गया है।
- ३- आस्थाहीनता के अभाव का दायित्व मुख्य रूप से श्रमिकों के व्यवहार और मूल्यों के ऊपर ही छोड़ दी गयी है और सम्बन्ध में विशेषकर सरकार तथा श्रम बाजार की स्थितियों से उत्पन्न कारकों के योगदान को नजरन्दाज कर दिया गया है।

अतः आस्था की समस्या को सामाजिक परिवेश से अलग करके समझना एक कठिन कार्य है। विभिन्न विचारकों द्वारा इसकी जो विशेषताएं

बतायी गयी हैं उसके द्वारा इसकी सीमारं संकुचित हो जाती हैं । फलस्वरूप इस विषय के गवेषकों के द्वारा बहुत से विन्दुओं को नजरन्दाज कर देना पड़ता है और इस प्रत्यय को अच्छी तरह समझने में एक कठिनाई उपस्थित हो जाती है ।

कुछ दूसरे अध्ययनों में आस्था के सम्बन्ध में सांख्यिकी सूचकों का प्रयोग किया गया है । यह सूचक सामान्यतया अनुपस्थित सम-प्रत्यावर्तन, अनुशासन हीनता तथा वरिष्ठता आदि के सम्बन्ध में प्रयुक्त किये गये हैं, उदाहरणार्थ-- यह बात अधिकांशतया कही गयी है कि नये कार्य स्थल और कार्य समुदाय के साथ समायोजन की स्थिति में अनुपस्थिति की दर में कमी होती है और औद्योगीकरण की दर में वृद्धि होती है । यद्यपि उद्योग और श्रमिकों के प्रकार में बहुत ज्यादा अन्तर हो जाता है । हून अंगस्ट ने अनुपस्थिति को एक विवेकशील व्यवहार करार करते हुए इस सम्बन्ध में यह निष्कर्ष निकाला है कि उच्चतर की अनुपस्थिति और उच्च स्तर की आस्था एक साथ चल सकते हैं ।

किन्तु इस सम्बन्ध में प्राप्त अभिलेख पूर्णतया विश्वसनीय नहीं हैं । इसी प्रकार समप्रत्यावर्तन के सम्बन्ध में जो अभिलेख उपलब्ध हैं वह भी प्रामाणिक हैं । उदाहरणार्थ-- ऐसे अभिलेख उपलब्ध नहीं हैं जिससे स्पष्ट ज्ञात हो सके कि श्रमिक औद्योगिक कार्य से सेवा निवृत्त हो गया है अथवा उसमें कार्य परिवर्तन कर दिया है । मूर के अनुसार उच्च स्तर का श्रम परिवर्तन ऐसी स्थिति में बहुत स्वाभाविक हो जाता है, जबकि आधुनिक आर्थिक उपक्रम श्रमिकों की सुरक्षा हेतु सामाजिक संरचना पर ही आधारित रहते हैं और श्रमिकों की पूर्ण शक्ति की प्राप्ति हेतु उचित प्रलेखन नहीं देते हैं । अनुपस्थिति और श्रम प्रत्यावर्तन का सम्बन्ध मुख्यतया

-
- १- कर स्ट स्ल- इण्डस्ट्रीयलिज्म एण्ड इण्डस्ट्रियलिज्म, १९६२, पृ०-२०३ ।
 - २- हून अंगस्ट- हाई रेवसेन्टीन एण्ड हाई कमिटमेंट, इकनामिक एण्ड पोलिटिकल वीकली, वाल्यूम-३, नं०-२, मई २५, १९६८ ।
 - ३- मूर, डब्लू० ई०- इण्डस्ट्रियलाइजेशन एण्ड लेबर, न्यूयार्क, १९५१ ।

श्रमनीति से होता है न कि औद्योगीकरण की प्रक्रिया के विकास से^१। औद्योगिक संघर्ष कमी-कमी आस्था के अभाव के सूचक के रूप में प्रयोग किया गया है। यह बात कही जाती है कि औद्योगीकरण के विकास के साथ-साथ श्रमिक के प्रतिवाद में क्रमिक रूप से गिरावट आती जाती है किन्तु फील्डमैन और मूर के अनुसार यह कोई आवश्यक नहीं कि आस्थावान श्रमिक संघर्षहीन हो वरन् वह इसके विपरीत भी हो सकता है^२। अनुशासनहीनता सम्बन्धी कार्य बहुत अंश में एक विषययुक्त कार्य होते हैं। इन दोषों एवं अस्पष्टता के कारण कार्य आस्था सम्बन्धी किसी अध्ययन में सांख्यिकी सूचकों का प्रयोग बहुत अधिक उपयोगी नहीं होता है।

उपर्युक्त विवरणों के आधार पर यह बात स्पष्ट रूप से कही जा सकती है कि आस्था एक प्रक्रिया है जो एक संगठन में किसी व्यक्ति और उसकी कार्य भूमिका के बीच सम्बन्ध स्थापित करती है। इस सम्बन्ध में श्रमिकों के संमुख सबसे बड़ी समस्या यह उपस्थित होती है कि वह अपनी स्वतंत्रता एक सार्वजनिक जीवन से उत्पन्न नियंत्रणों में किस प्रकार सामन्जस्य स्थापित करे^३। यह बात एक लम्बी और स्थाई कार्य अनुभव के द्वारा सम्भव हो सकती है जिसके लिये श्रमिक को कई स्थितियों से गुजरना पड़ता है।

प्रतिबद्धता के प्रत्यात्मक अर्थ निष्पण हेतु हमें इसके नियामक तत्वों को स्पष्ट रूप से निरूपित करना पड़ेगा। इन्हीं नियामक तत्वों के परिप्रेक्ष्य में ही किसी व्यक्ति की आस्था का परीक्षण किया जा सकता है। आस्था के आधारभूत नियामक तत्व उसके आन्तरिक मूल्य हैं^४। आन्तरिक मूल्य मुख्यतया दो

-
- १- कर स्ट एल०- पूर्वोक्त, पृष्ठ- ३५५ ।
 - २- फील्डमैन एण्ड मूर - पूर्वोक्त, पृष्ठ- १२ ।
 - ३- पारसन्स टालकाट- इन फीक्ट आफ टेक्नालाजी एण्ड कल्चर एण्ड इमरजिंग न्यू मोड्स आफ विहैवियर, इण्टरनेशनल सोशल साइंस जर्नल, इवाल्ज्यूम-२२, न०-४, १९७० ।
 - ४- मायर्स एण्ड कम्पन- इण्डस्ट्रियल रिलेशन इन इण्डिया, १९७०, पृष्ठ- ११२-१६ ।

हैं :--

१- निष्पत्ति मूल्य-

यदि कोई व्यक्ति अपनी जिम्मेदारियों एवं भूमिका का सम्यक रूप से निर्वाह करने पर अत्यधिक संतुष्टि का अनुभव करता है तो कहा जा सकता है कि अमुक व्यक्ति निष्पत्ति मूल्य को धारण कर रहा है। ऐसा व्यक्ति किसी दूसरे को प्रसन्न करने अथवा किसी आर्थिक लाभ की प्राप्ति हेतु अपने दायित्व का सम्यक ढंग से निर्वाह नहीं करता है वरन् वह स्वान्तः सुखाय कार्य करता है।

२- अनुशासनात्मक मूल्य-

इस मूल्य के कारण करने वाला व्यक्ति किसी वाह्य श्रम या अभिप्रेणा के अभाव में आचार एवं नियमों का स्वान्तः सुखाय ही पालन करता है। ये दोनों ही मूल्य परिवार, स्कूल तथा अन्य समाजीकरण के अभिकरणों के माध्यम से व्यक्ति के अन्तर में प्रविष्ट होते हैं। इसके अतिरिक्त दूसरे भी प्रकार के श्रमिक होते हैं जो ऊपर से तो ऐसा प्रदर्शित करते हैं कि औद्योगिक नियुक्ति हेतु आवश्यक व्यवहारों को उन्होंने स्वीकार कर लिया है किन्तु वास्तविक रूप से ये अधिकर्मों औद्योगिक रोजगार के प्रति आस्थावान नहीं होते हैं। ऐसी स्थिति में कुछ वाह्य कारकों के प्रभाव से इन श्रमिकों को निष्पादन हेतु प्रेरित किया जाता है। इस प्रकार वाह्य कारकों को दो श्रेणियों में विभाजित किया जा सकता है :--

(अ)- औद्योगिक नियुक्ति के साथ समायोजन-

जब श्रमिक की कार्य स्थिति संतोषप्रद होती है तो उसके साथ सम्यक समायोजन कर श्रमिक भी अपनी भूमिका का निर्वाह दायित्वपूर्ण ढंग से करता है। वेद ने अपने अध्ययन में तीन ऐसे कारकों का निष्पत्ति किया है जो

१- वेद, कै० एन०- इण्डिस्ट्रियल वर्कर, १९६८, दि न्यू वर्कर, ए स्टडी रेट कौटा, बाम्बे, एशिया पब्लिशिंग हाउस, पृष्ठ- ७२१४ ।

श्रमिकों के समायोजन को प्रभावित करता है :-

- १- संस्थागत कारक (प्राविधिक, अन्तर स्तर, उद्यम का स्वामित्व, प्रतिष्ठान का आकार और कार्य की प्रस्थिति) ।
- २- कार्य विषयक (मजदूरी, नियुक्ति और सुरक्षा, कार्य के घण्टे और वशाएं, प्रगति के अवसर, पर्यवेक्षण, कार्य मार, मौक्तिक पर्यावरण कार्य स्मूह और आनुसंगिक लाभ) ।
- ३- सामाजिक और वैयक्तिक कारक (जाति, शिक्षा, उम्र, परिव्रजनात्मक प्रस्थिति, वैवाहिक स्थिति, आश्रितों का मार, नियुक्ति और वैरौजगारी का पूर्व अनुभव) ।

१ कर और शर्मा^२ ने इसी समायोजन के अर्थ में आस्था का प्रयोग किया है । आस्थावान् श्रमिक (जिसने निष्पत्ति और अनुशासन के मूल्यों को अपने अन्तर में बैठा लिया है) का औद्योगिक जीवन प्रणाली के साथ समायोजन आसान है । दूसरे उन श्रमिकों को जिन्हें औद्योगिक रोजगार के साथ समायोजन करना पड़ता है, औद्योगिक जीवन प्रणाली के साथ भी उन्हें समायोजन की अपेक्षा होती है ।

(ब)- दूसरों को प्रसन्न करने की भावना-

कुछ श्रमिक उच्च कोटि की कार्य निष्पत्ति इसलिये करते हैं कि इसके द्वारा कोई व्यक्ति विशेष बहुत प्रसन्न होगा और उसकी प्रसन्नता में ही उन्हें सुखानुभूति होती है । ऐसे कार्य अपने से बड़ों एवं अपने से छोटों दोनों को प्रसन्न

- १- क्लार्क कर एट० एल०- इण्डस्ट्रियलिज्म एण्ड इण्डस्ट्रियल मेन, पूर्वोक्त, पृष्ठ- १७०-७४ ।
- २- शर्मा, बलदेवराजम् दि इण्डियन इण्डस्ट्रियल वर्कर, सममिथ एण्ड रिपब्लिकेन इन आर० डी० अग्रवाल (एड०) डायनामिक आफ लेबर रिलेशन इन इण्डिया, बाम्बे, १९७२ ।

करने के लिये किये जा सकते हैं ।

इस प्रकार निष्पत्ति एवं अनुशासन के मूल्य जहाँ कार्य के प्रति आस्था के आन्तरिक कारक हैं, वहीं औद्योगिक रोजगार के साथ समायोजन एवं दूसरों को प्रसन्न रखने की भावना 'कार्य के प्रति आस्था' के बाह्य कारक हैं । आन्तरिक मूल्यों के द्वारा तो कार्य के प्रति वास्तविक आस्था उत्पन्न होती है । इस प्रकार के मूल्यों से युक्त श्रमिक तो प्रत्येक स्थिति में उच्च निष्पत्ति देगा क्योंकि उसे इस प्रकार की निष्पत्ति से एक संतुष्टि का अनुभव होता है । आन्तरिक मूल्य किसी विरोधी तत्व के प्रवर्तन से प्रभावित नहीं होते हैं । किन्तु बाह्य कारकों (औद्योगिक नियुक्ति की स्थितियों के साथ समायोजन करने वाले कारक) के अनुकूल होने पर वे मूल्य और भी सुवृद्ध हो जाते हैं ।

प्रतिबद्धता की प्रक्रिया की विभिन्न मंजिलें-

व्यक्ति सामान्य रूप से तुरन्त ही यह निर्णय नहीं कर लेता है कि उसे किस पेशा में कार्य करना चाहिये । संगठनात्मक अपेक्षाओं और व्यक्ति की आवश्यकताओं के बीच बहुत दिनों तक प्रयास और मूल की प्रक्रिया चलती रहती है और अन्ततोगत्वा व्यक्ति किसी एक पेशे में अपने का समायोजित कर लेता है । श्रमिकों को कार्य अवधि में संघर्ष और कृण्ठाओं का सामना करना पड़ता है । मिलर और फार ने कार्य के चुनाव के सम्बन्ध में पांच मंजिलों का निर्धारण किया है-- ये मंजिलें हैं:-- १- तैयारी की अवधि- १५ वर्ष तक (२)- प्रारम्भिक अवधि १५-१८ वर्ष तक, (३)- परीक्षा की अवधि १८ से ३४ वर्ष (४)- स्थाई अवधि

१-

मिलर एण्ड फार, मिलर डी० सी० एण्ड फार डब्लू० एच०-
इण्डस्ट्रियल सोसियोलॉजी, दि सोसियोलॉजी आफ वर्क
आर्गनाइजेशन, हारपर, न्यूयार्क, १९६४ ।

३४-६४ वर्ष तक (५)- सेवा निवृत्ति की अवधि । एक दूसरे अध्ययन के अनुसार फार एण्ड मिलर ने कार्य की तीन मंजिलों का निष्पत्ति किया है-- (१)- प्रारंभिक मंजिल, (२)- परीक्षा (३)- स्थायी कार्य की मंजिल । प्रथम दोनों मंजिलें स्कूल की अवधि के पहले या बाद में प्रारम्भ होती हैं और उनका स्वल्प अस्थायी प्रकृति का होता है । तीसरी मंजिल स्थायी प्रकृति की होती है और उसके अन्तर्गत अधिक एक कार्य में स्थायी रूप से ला जाता है । यह भी सम्भव है कि कुछ अधिक इस मंजिल के कमी की अनुमति न कर पावें । औद्योगिक कार्यशक्ति के विकास के सन्दर्भ में कर और उनके साथियों ने चार मंजिलों का निष्पत्ति किया है जो एक दूसरे से अन्तर्सम्बन्धित हैं और जिनके आधार पर व्यक्ति अंतिम रूप से एक पेशे में अपने को समायोजित कर लेता है, ये मंजिलें हैं-- (१)- धर्ती, (२)- आस्था, (३)- रडवान्समेन्ट या प्राप्ति, (४)- अनुदान । इसके अतिरिक्त उन्होंने आस्थावान अधिकों के कुछ प्रकार भी निर्धारित किये हैं । उनके अनुसार गैर आस्थावान अधिक उद्योग में कार्य तो करता है किन्तु उसका अंग नहीं बन पाता । अर्द्ध आस्थावान अधिक दो सम्यताओं के बीच का अधिक होता है । वह औद्योगिक प्रतिष्ठान में बहुत नियमित रूप से कार्य करता है किन्तु गांव से भी अपना सम्बन्ध बनाये रहता है । पूर्णतया आस्थावान अधिक ग्रामीण अंचल से अपना सम्बन्ध पूर्णतया विच्छेद कर लेता है । वह पूर्ण रूप से नगरीय अधिक बन जाता है और औद्योगिक कार्य छोड़ने की कभी भी आशा नहीं करता है । इसके अतिरिक्त उन्होंने इस सन्दर्भ में ओवर कमिटेड अधिकों की भी एक श्रेणी निर्धारित की है । ऐसे अधिक न केवल औद्योगिक जीवन के प्रति बरन विशिष्ट पेशे और विशिष्ट नियोक्ता के प्रति भी आस्थावान होते हैं । इस प्रकार इस सम्बन्ध में यह मान्यता है कि औद्योगिक अधिक किसी विशेष जलवायु में उत्पन्न नहीं होते बरन निरन्तर समायोजन एवं परिवर्तन के परिप्रेक्ष्य में उनका विकास हुआ रहता है ।

-
- १- फार डब्लू० एच० एण्ड मिलर डी० सी०- आकुपेशनल कैरियर पैटर्न, ए सोशियोलॉजिकल इन्स्ट्रुमेन्ट इन नासका एण्ड फार्म (एड०), १९६२, पृष्ठ- २८८ ।
- २- कर एट० एल०, पूर्वोक्त, पृष्ठ- १६६ ।

वास्तव में किसी पेशे से किसी प्रकार का विवेकशील चयन अत्यन्त कठिन होता है। जैसा कि शमोकन ने लिखा है कि कार्य स्थिति में वास्तविक अनुभव का कोई विकल्प नहीं होता है। वास्तविक कार्य किसी व्यक्ति की सन्तुष्टि हेतु सर्वोत्तम अवसर प्रदान करता है। पेशेगत चुनाव और पेशेवर वरीयता में निरन्तर प्रक्रियाएं हैं क्योंकि इनके द्वारा और लोगों की अपेक्षा एवं व्यक्ति को प्रभावित किया जाता है। स्पष्टतः पूर्णतया यह विवेकशील निर्णय नहीं है जेन्स एवं मांस ने पांच मंजिलों का वर्णन किया है जिनके माध्यम से कोई व्यक्ति एक पेशेगत निर्णय पर पहुंचता है-- (१)- चुनावीतियों का मूल्यांकन, (२)- विकल्पों का मूल्यांकन, (३)- सर्वाधिक उपयुक्त विकल्प का चयन, (४)- नवीन नीति के प्रति आस्था, (५)- प्रेरणात्मक प्रतिसम्भरण के बावजूद नवीन नीति के साथ जुड़ा रहना। इन पांचों मंजिलों के द्वारा भूत, वर्तमान और भविष्य के निर्णयों की निरन्तरता ज्ञान होता है^१। आस्था के प्रतिमानों के अन्तर्गत मानवीय स्वभाव को आधारभूत रूप से अच्छा समझा जाता है और सन्निवृत्ता, टीम वर्क, सामाजिक मानसिकता और निर्णयात्मकता को विशेष महत्व प्रदान किया जाता है और एक यह इच्छा महसूस की जाती है कि नागरिक और राजनैतिक, जनता-त्रिक तथा सांस्कृतिक जीवन में सक्रिय रूप से सहभागन किया जाय^२। आस्था का कृणात्मक उदाहरण किंगस्टन के द्वारा विश्वविद्यालय के छात्रों को लेकर दिया गया है। उनके अनुसार छात्र परम्परागत उपलब्ध व्यवसायों को प्रौढ़ावस्था का एक अंग समझते हैं। उन्हें यह अनुमति होती है कि ऐसे कार्य पर लगाने पर व्यक्तियों को अपनी कल्पनाओं और दूर दृष्टि को त्याग देना पड़ता है और ऐसे लोगों को संस्थाओं के साथ उन्हें आस्थावयक रखना पड़ता है जो उनके अनुसार

१- जेन्स, आई०एल० एण्ड मान्स एल०- ए कन्फिलक्ट थ्री अप्रोच टू स्ट्रैटिजिस्टिक्स एण्ड डिजिजन मेकिंग इन ए ग्रन उड(एड०), साइकोलाजी, एकेडमिक प्रेस, न्यूयार्क, १९६८ ।

२- सौफर सी० मैन इन मिड कैरियर ए स्टडी आफ ब्रिटिश मैनेजर एण्ड टेक्नीकल इक्सपर्ट, कैम्ब्रिज यूनिवर्सिटी प्रेस, १९७० ।

उनके ऊपर कुछ विनाशकारी प्रभाव डोड़ते हैं ।

उपर्युक्त विवरणों से यह बात स्पष्ट हो जाती है कि कार्य आस्था के बहुत अंश में एक अपेक्षित मानव व्यवहार कहा जाता है । यह एक बहुत ही जटिल प्रक्रिया है और उसके अन्तर्गत बहुत से तनावों और संघर्षों का समावेश होता है किन्तु कार्य न करने की संस्कृति के द्वारा कार्य के प्रति आस्था के प्रत्यय का ही मूल्योद्देवन हो सकता है । किसी ऐसी प्रक्रिया की उत्पत्ति तो बहुत कठिन होती है जो किसी व्यक्ति को किसी विशेष प्रकार के कार्य के प्रति आस्थावान करे क्योंकि आज के युग में व्यक्ति के ऊपर अनेक प्रकार के दबाव पड़ते रहते हैं परन्तु औद्योगिकरण और नियोजित समाजीकरण के दूसरे प्रभाव के कारण आस्था के कार्यों में व्यक्ति उत्पन्न हो जाता है । फलस्वरूप व्यक्ति और समाज के ऊपर मनोवैज्ञानिक और सामाजिक रूप से बहुत से दबाव पड़ने लगते हैं ।

फील्डमैन एण्ड मूर द्वारा प्रतिबद्धता के महत्त्व का निम्नलिखित रूप से वर्णन किया गया है :--

- १- आस्थावान श्रमिक को अपेक्षाकृत अनुशासनात्मक परिवेश की कम आवश्यकता पड़ती है और उसका व्यवहार अधिकांश स्थिति में सहनशक्ति की सीमा के भीतर ही रहेगा ।
- २- वह श्रमिक जो अपने विशेष भूमिकाओं के अनुकूल उचित प्रतिमानों को स्वीकार कर लेता है वह बहुत अंश में चुनी हुई स्थिति के अन्तर्गत इस प्रकार का व्यवहार करता है कि उसके व्यवहार की मविध्यवाणी की जा सकती है ।
- ३- सामान्य रूप से क्राइसिस की स्थिति में उसके व्यवहार विशेष रूप से विश्वसनीय होते हैं और उनके आधार पर यह निर्णय किया

-
- १- फील्डमैन, ए० एस० एण्ड मूर, डब्लू० ई०- लेबर कमिटीमेंट इन सोशल चेंज इन डेवलपिंग एरिया, सोशल साइंस रिसर्च काउंसिल, न्यूयार्क, १९६० ।

जा सकता है कि वह आंशिक रूप से आस्थावान है या पूर्ण रूप से आस्थावान है ।

किसी संगठन में शान्तिपूर्ण उत्पादन कार्य निष्पत्ति हेतु कार्य आस्था का अधिक महत्व है । इसका विकास जीवनक्रम की कुछ बाद की पंजिलों में होता है जबकि व्यक्ति बहुत से विकल्पों को ठुकराकर अंतिम रूप से एक विशेष कार्य में लग जाता है और उसके कार्य निष्पत्ति में निरन्तरता का समावेश होने लगता है । वर्तमान अध्ययन के अन्तर्गत आस्था की मूल आत्मा व्यवहारों की निरन्तरता और एक रूपता तक ही सीमित है । यह बात सत्य है कि किसी व्यक्ति की कार्य के प्रति पूर्ण आस्था नहीं हो सकती है । अत्यधिक विकसित औद्योगिक समाजों में भी किसी व्यक्ति की उसके कार्य से जो अपेक्षा होती है और कार्य परिवेश के बाहर और भीतर ही उसके सामाजिक जीवन की जो अपेक्षाएं होती हैं उनमें कुछ विसंगतियां अवश्य होती हैं । इसका यह अर्थ हुआ कि आस्था का विश्लेषण अनुस्थापन के स्तर पर विशेष फलदायी होता है और वास्तविक व्यवहार के स्तर पर वह विश्लेषण अपेक्षाकृत कम फलदायी हो जाता है, क्योंकि इस स्तर पर अन्य कई कारकों का प्रभाव पड़ता है जो नियंत्रण से बाहर होते हैं ।

इस प्रकार औद्योगिक सन्दर्भ में आस्था के प्रत्यय के साथ बहुत सी प्रांतियां जुड़ी हुई हैं जिनके कारण सही दिशा में उस सम्बन्ध में कोई गवेषणा नहीं किया जा सकता है । आस्था के कुछ इंडिकेटरों की गवेषणा करने की अपेक्षा व्यावहारिक दृष्टि से इस बात का पता लगाना अधिक उपयोगी होगा कि श्रमिक जिस कार्य में लगा हुआ है उसी में आगे भी कार्य करना चाहता है अथवा नहीं और जिस प्रतिष्ठान में वह कार्य कर रहा है उसके प्रति उसका लगाव है या नहीं । इस बात को ज्ञात करना भी समीचीन होगा कि जिस प्रबन्ध के प्रति कार्य कर रहा है उसके प्रति उसका लगाव है कि नहीं । अतः प्रस्तुत अध्ययन में इन तीनों तथ्यों की जानकारी इस गवेषणा के अन्तर्गत की जायेगी ।

कार्य के प्रति अनुस्थापन-

अनुस्थापन के द्वारा किसी कार्य के सम्बन्ध में अभिवृत्ति सम्बन्धी विवरण प्राप्त होता है। यह अभिवृत्ति कार्य के दौरान विकसित होती है। अनुस्थापन के स्वल्प पर बहुत प्रारम्भ से कुछ सामाजिक विशेषताओं जैसे जाति, संयुक्त परिवार, धर्म, आयु और लिंग का प्रभाव पड़ता है। ये कारक परम्परागत समाजों में अपेक्षाकृत अधिक प्रभावकारी थे। प्रारम्भ में ऐसा समझा जाता था कि समाजीकरण की प्रक्रिया के दौरान श्रमिक में जिस अनुस्थापन का विकास हुआ है उसकी अपेक्षा औद्योगिकी आदि ऐसे कारकों का अधिक महत्व है जो कार्य पर आधारित हैं। कार्य के प्राविधिक विशेषताओं के आधार पर अनुस्थापन से सम्बंधित ज्ञान को प्राविधिक उपागम कहा जाता है। इसके अन्तर्गत गैर कार्यजनित कारकों को सम्मिलित नहीं किया जाता है। वास्तव में कार्य पर आधारित कारकों का अर्थ निष्पण इस बात पर निर्भर करता है कि श्रमिक उन्हें कैसा समझ रहे हैं। कार्य अनुस्थापन का जनन श्रमिक के सामाजिक पृष्ठभूमि में निहित कारकों और उसके कार्य स्थिति से सम्बंधित कारकों का अत्यधिक महत्व है। क्योंकि इसके द्वारा श्रमिक की आवश्यकता और संगठन की अपेक्षाओं के बीच स्थापित संतुलन को एक व्यापक और सही परिवेश में समझने में मदद मिलती है।

ग्लोड थ्रॉप और उसके साथियों ने अनुस्थापन के तीन आदर्श स्वल्प निर्धारित किये हैं :-

१- इन्स्ट्रुमेंटल ओरियन्टेशन-

इसके अन्तर्गत कार्य को एक साधन के रूप में देखा जाता है जिसके द्वारा कुछ लक्ष्यों की प्राप्ति होती है। श्रमिक की संलग्नता का मूल्यांकन उसके आर्थिक उपलब्धियों के आधार पर किया जाता है।

२- नाँकशाही मूलक अनुस्थापन-

इसके अन्तर्गत कर्मचारी से आशा की जाती है कि वह अपनी बढ़ती हुई आय और सामाजिक प्रस्थिति के सन्दर्भ में संगठन की सेवा करेगा ।

३- सालिडेटेड अनुस्थापन-

इसके अन्तर्गत कार्य को सामूहिक व्यवहारों का एक प्रसार मात्र समझा जाता है ।

इंघम^१ ने इन्स्ट्रुमेन्टल ओरियन्टेशन के कई स्वल्पों का निष्पण किया है । सिल्वर मैन ने उन स्वल्पों के क्रमशः एकोनोमिक मैन हार्थन मैन और मायसीयन मैन के नाम से इंगित किया है^२ । इस प्रकार अनुस्थापन को कई प्रकार से वर्गीकृत किया गया है, यहां हम केवल इस बात पर विचार करें कि कार्य अनुस्थापन का किस प्रकार कार्य और कार्य आस्था प्रक्रिया से सम्बन्ध है ।

सामान्य रूप से यह विश्वास किया जाता है कि किसी व्यक्ति का अनुस्थापन उसकी सामाजिक पृष्ठभूमि का प्रतिफल है किन्तु कार्य आस्था के विश्लेषण में सामान्यतया अनुस्थापन के पूर्व की सामाजिक पृष्ठभूमि को बहुत कम महत्व दिया गया है । ग्लोड थ्रोप^३ ने इस बात पर बल दिया है कि बहुत से श्रमिक मोटर कार के पुर्जों के ससम्बुल करने का कार्य इसलिये प्रारम्भ कर दिये क्योंकि वे आर्थिक प्रतिफल को बहुत अधिक प्राथमिकता दे रहे थे वे अपने चयन का मूल्य चुकाने के लिये तैयार थे । इन्केल्स ने फाँटरी वर्क के प्रभाव के सम्बन्ध में

-
- १- इंघम जी०के०- साइज आफ इण्डस्ट्रियल आर्गनाइजेशन एण्ड दि वर्कर विहैवियर, कैम्ब्रिज यूनिवर्सिटी प्रेस, लन्दन, १९७०, पृष्ठ- ५० ।
 - २- सिल्वरमैन, डी०- थियरी आफ आर्गनाइजेशन, हेन मैन, लन्दन, १९७०, पृष्ठ- १७ ।
 - ३- ग्लोड थ्रोप, जी०एच०-एटीच्युट एण्ड विहैवियर आफ कार्य एसेम्बली वर्कर, एडिमो एण्ड एयरेटिकल क्रिटीक ब्रिटिश जर्नल आफ सोसलाजी, वाल्यूम-१७, न०-३, सितम्बर, १९६६ ।

गवेषणा करते हुए फंक्टरी को एक संगठन के रूप में देखा जिसके द्वारा एक स्कूल की भांति लोगों के अभिवृत्तियों, मूल्यों और ऐसे व्यवहार के तरीकों का निर्माण होता है जो वर्तमान समाज में मानव जीवन के साथ समायोजन के अनुकूल है^१। व्यक्ति की अभिप्रेरणाओं के सम्बन्ध में मैग्रीगार^२, हजर्वर्ग^३, और मासलो^४ के द्वारा जो गवेषणाएं की गयीं उनमें इस बात पर बल दिया गया है कि व्यक्ति की आवश्यकताएं एक उपक्रम से उत्पन्न होती रहती हैं। एक स्तर की आवश्यकताओं की सन्तुष्टि के पश्चात् उससे ऊंचे स्तर की आवश्यकताओं का जनन हो जाता है। आवश्यकताओं के सबसे निचले स्तर पर शारीरिक आवश्यकताएं विद्यमान रहती हैं और सबसे ऊंचे स्तर पर हगो सम्बन्धी आवश्यकताएं विद्यमान रहती हैं जिन्हें सेल्फ एम्बूलाइजेशन की संज्ञा दी जाती है। आरजिटिस^५ ने हगो सम्बन्धी आवश्यकताओं को सेल्फ एम्बूलाइजेशन की आवश्यकता की संज्ञा दी है। मैग्रीगार का यह विचार है कि औद्योगिक श्रमिक भी अपने निचले स्तर की शारीरिक आवश्यकताओं की संतुष्टि कर लिया और केवल आत्माभिव्यक्ति और रचनात्मकता से सम्बंधित उसकी सन्तुष्टि अभी तक शेष रही है। विलियम फ्रूट का विचार है कि व्यक्ति की आवश्यकताओं को तीन मार्गों में विभाजित किया जा सकता है:--

(१)- आन्तरिक आवश्यकताएं, (२)- बाह्य आवश्यकताएं, (३)- सामाजिक आवश्यकताएं।

-
- १- इन्केल्स ए० एट० एल०- नेशनल कम्परीजन आफ आकुपेशनल प्रेस्टीज, अमेरिकन जर्नल आफ सोसलाजी, वाल्यूम-६१, १९५६, पृष्ठ- २१३ ।
 - २- मैग्रीगार्ड डी०- दि ह्यूमन साइड आफ दि इण्टेराइज, मैकग्राहिल, न्यूयार्क, १९६० ।
 - ३- हजर्वर्ग एफ०एट०एल०- दि मोटीवेशन टू वर्क, विली एण्ड सन्स, न्यूयार्क, १९५६ ।
 - ४- मासलो, एच०- मोटीवेशन एण्ड पर्सनाल्टी, हार्यर एण्ड कौ०, न्यूयार्क, १९५४
 - ५- आरजिटिस, सी०-इन्टीग्रेटिंग दि इण्टीविजुअल आर्गनाइजेशन, विली एण्ड सन्स, न्यूयार्क, १९६४ ।

वास्तविक स्थिति यह है कि उपर्युक्त गवेषणाओं में श्रमिकों की आवश्यकता सम्बन्धी प्राथमिकताओं के निष्पन्न में एकमत नहीं स्थापित हो सका । वास्तव में प्राथमिकताओं के कई शंकुल होते हैं जिनका सम्बन्ध कार्य के विभिन्न स्थितियों और परिवेशों से होता है । यदि श्रमिक एक प्रकार की आवश्यकताओं की सन्तुष्टि हेतु अधिक मांग कर रहे हैं तो इसका अर्थ यह नहीं कि दूसरी प्रकार की आवश्यकताओं को पूर्णतया नजरान्दाज कर देना चाहते हैं ।

इस प्रकार यह स्पष्ट है कि कार्य अनुस्थापन मनोवैज्ञानिक आवश्यकताओं का ही प्रतिफल नहीं है क्योंकि समाज में मानवीय व्यवहारों का निष्पन्न मनोवैज्ञानिक अभिप्रेरक की अपेक्षा संरचनात्मक स्थितियों के द्वारा किया जाता है । केवल व्यक्ति की बाल्यावस्था में होने वाले समाजीकरण का नहीं वरन् बाद की अवस्थाओं के समाजीकरण का भी उसके कार्य अनुस्थापन का प्रभाव पड़ता है । इस प्रकार कार्य अनुस्थापन उन सभी प्रक्रियाओं का एक मिश्रित परिणाम है जिनका एक सामाजिक रूप में ठोस परिणाम होता है । इन अनुस्थापनों के निर्माण का कार्य आस्था की प्रक्रिया पर भी प्रभाव पड़ता है । भारतीय स्थिति में यह बात स्वीकार कर लिया जाता है कि श्रमिकों की कार्य आस्था को प्रभावित करने में उनकी सामाजिक स्थिति का सबसे ज्यादा प्रभाव पड़ेगा ।

भारत में कार्य आस्था का वैधानिक परिवेश-

कार्य अनुस्थापन के माध्यम से कार्य आस्था का विश्लेषण तब तक अधूरा रह जायेगा तब तक कि कार्य के सम्बन्ध में निरूपित वैधानिक स्थितियों पर विचार न किया जाय । भारत सरकार ने कुछ वैधानिक प्राविधानों के माध्यम से

१- डैनियल डक्यू० डक्यू०- अण्डर स्टैंडिंग इम्प्लॉई विहैवियर इन कान्ट्रैक्ट, इलेस्ट्रेशन ट्राम प्राइव्हेटीविटी, वारगेनिंग, १९७३, पृष्ठ- ४४ ।

कार्य शक्ति की संरचना के निष्पन्न में महत्वपूर्ण भूमिका अदा किया है। इस प्रकार के वैधानिक प्राविधानों के निर्माण का एक अपना इतिहास है। भारतीय राष्ट्रीय कांग्रेस ने १९३१ के अपने करांची अधिवेशन में यह प्रस्ताव पास किया कि जन सामान्य के शोषण की समाप्ति हेतु यह आवश्यक है कि राजनैतिक स्वतंत्रता के साथ-साथ आर्थिक स्वतंत्रता की भी प्राप्ति की जाय। राज्य से यह आशा की गयी थी कि वह उचित विधानों के माध्यम से आश्रितों के जीवन निर्वाह हेतु मजदूरी, स्वास्थ्य कार्य की दशरं, कार्य के सीमित घण्टे, वृद्धावस्था तथा बीमारी और बेरोजगारी के आर्थिक दुष्परिणाम से मुक्ति प्रदान करे। संविधान की कुछ धारा जैसे ४०, ४१, ४२ तथा ४३ का सीधा सम्बन्ध कार्य आस्था से है। इसके अतिरिक्त संविधान के धारा ४३ में तो श्रमिकों के हेतु मंगनाकर्ता कहा जा सकता है।

संविधान के मार्गदर्शक सिद्धान्तों से सम्बंधित धारा २३ में इस बात का उल्लेख है कि जनहित में राज्य द्वारा आरोपित किसी अनिवार्य सेवा से कोई अवरोध नहीं उत्पन्न किया जा सकता है और इस प्रकार की सेवा को आरोपित करने में धर्म, जाति और वर्ग के आधार पर कोई भेद नहीं किया जा सकता है। धारा २४ में कहा गया है कि १६ वर्ष से कम अवस्था का कोई भी बालक किसी फ़ैक्टरी माइंस में कार्य हेतु नहीं लाया जा सकता है।

कार्य के मूल्य और प्रतिमान ही नहीं परन्तु कार्य की बनावट भी वैधानिक प्राविधानों से प्रभावित है। कमजोर वर्ग के लिये स्थानों की सुरक्षा, अनिवार्य, योग्यता में छूट, मर्जी और चयन की पालिसी, विवेकशील मजदूरी का निर्धारण आदि सभी कारकों का प्रत्यक्ष या अप्रत्यक्ष रूप से श्रमिक और उसके कार्य से सम्बन्ध है। सरकार ने अनुभव किया कि औद्योगिक मामले बहुत ही नाजुक होते हैं और उन्हें केवल श्रम और प्रबन्ध के माध्यम से ही नहीं सुलझाया जा सकता है। अतः सरकार की यह बहुत बड़ी जिम्मेदारी है कि कमजोर वर्ग के हितों की रक्षा हेतु और औद्योगिक शान्ति की स्थापना हेतु श्रम, प्रबन्ध सम्बन्धों के बीच

हस्तक्षेप करे। इस परिप्रेक्ष्य में राष्ट्रीय श्रम आयोग^१ ने भारत सरकार के श्रम नीति का निम्नलिखित तरीके से निष्पन्न किया है :--

- १- राज्य को सामान्य समुदाय के हितों के रक्षा के रूप में मान्यता दिया जाना।
- २- यदि श्रमिकों को न्याय नहीं मिलता है तो शान्तिपूर्ण तरीके से उन्हें सीधी कार्यवाही का अधिकार प्रदान किया जाना।
- ३- श्रम प्रबन्ध सम्बन्धों तथा विवादों का सामूहिक सौदेबाजी और स्वैच्छिक विवादों को सुलफाना।
- ४- श्रम प्रबन्ध के विवादों में कमजोर वर्ग के हितों के लिये राज्य का हस्तक्षेप करना।
- ५- औद्योगिक शान्ति स्थापना को मान्यता देना।
- ६- समुदाय की आर्थिक आवश्यकताओंको यथासम्भव सर्वोत्तम ढंग से सुलफाने हेतु प्रबन्ध द्वारा किये गये प्रयासों में श्रमिक संघ की सहभागिता का प्राविधान करना।
- ७- श्रमिकों हेतु उचित मजदूरी और सामाजिक सुरक्षा की व्यवस्था करना।
- ८- उत्पादन एवं उत्पादक वृद्धि हेतु सहयोग।
- ९- श्रम अधिनियमों का सक्षम ढंग से क्रियान्वयन।
- १०- उद्योग में श्रमिकों की प्रस्थिति को ऊँचा उठाना।
- ११- त्रिपक्षीय परामर्श को बढ़ावा देना।

भारत सरकार की श्रमिकों के रक्षण हेतु निर्धारित उपर्युक्त नीति के कारण कार्य आस्था सम्बन्धी वैधानिक ढाँचे का निर्माण होता है। उन नीतियों के फलस्वरूप श्रमिकों में शोषित होने की भावना से मुक्त होकर कार्य के

१- रिपोर्ट आफ नेशनल कमिशन लेबर, पृष्ठ- ३१ ।

प्रति आस्थावान होने की अवसर मिलता है । इस परिप्रेक्ष्य में श्रमिकों के आस्था की समस्या के सम्यक अध्ययन की महती आवश्यकता है ।

भारत में उसे बहुत से अध्ययन हुए हैं जिनके अन्तर्गत कई दृष्टिकोणों से भारतीय औद्योगिक श्रमिकों के प्रतिवम्ब को प्रदर्शित किया गया है । कुछ अध्ययन के अन्तर्गत भारतीय श्रमिकों की व्यक्तित्व सम्बन्धी आनुवंशिक कमजोरी का उल्लेख किया गया है जो सांस्कृतिक दोषों के फलस्वरूप उत्पन्न होती है । कुछ पश्चात्त्य अध्ययनों से प्रभावित लेखकों ने तो भारतीय श्रमिकों में कुछ ऐसी विशेषताएं देती हैं जो बाद के अध्ययनों में नहीं परिलक्षित होती हैं । इन अध्ययनों का यह निष्कर्ष है कि भारतीय श्रमिक औद्योगिक संस्कृति के साथ समायोजन नहीं कर पाते हैं या तो वे पूर्णतया औद्योगिक कार्य के प्रति आस्थाहीन होते हैं या अर्द्ध आस्थावान होते हैं, किन्तु कुछ नवीन अध्ययनों के द्वारा इन धारणाओं की भी पुष्टि नहीं हो पायी है ।

यह बात कही जाती है कि परम्परागत सामाजिक मूल्यों को भारतीय श्रमिकों की अभिवृद्धि पर इतना गहरा प्रभाव पड़ा है कि उद्योगवाद का तर्क उन्हें प्रभावित नहीं कर पाता है । इन्केल्स^१, वेकर^२, डेविस मैकिल्लैण्ड^३ तथा टेलर^४ और डी० नारायण^५ आदि विद्वानों का यही मत है । दूसरे शब्दों में वे इस बात का विश्वास करते हैं कि भारतीय श्रमिकों की व्यक्तित्व सम्बन्धी संरचना में कुछ आनुवंशिक कमियां हैं जो वर्तमान अभिवृद्धियों और मूल्यों के प्रतिकूल हैं ।

१- इन्केल्स, ए० एट० स्ल०- पूर्वोद्धृत, पृष्ठ- २१ ।

२- वेकर मैक्स- दि रिलिजन आफ इण्डिया, फ्री प्रेस, न्यूयार्क, १९५८, पृष्ठ- ३२६ ।

३- मैकिल्लैण्ड डेविड- दि एथिमिंग सोसाइटी, प्रिस्टन एन० जे०, १९६१, पृष्ठ- ५७ ।

४- टेलर, एफ० डब्ल्यू०- साइंटिफिक मैनेजमेन्ट, हारपर, न्यूयार्क, १९४७, पृष्ठ- १२ ।

५- नारायण डी०- हिन्दू कौन्सिलर, यूनिवर्सिटी आफ बम्बई, १९५७, पृ०-१७० ।

फलस्वल्प उद्योग और अन्य क्षेत्रों में कार्य आस्था सम्बन्धी समस्याओं का जनन होता है किन्तु कुछ दूसरे अध्ययनों से इन तथ्यों का पूर्णतया निराधार सिद्ध कर दिया गया है। आरनेटी^१, मायर्स और क्लम्पन^२, मूर^३ तथा रायल कमीशन आफ लैबर आदि के माध्यम से कुछ और भी अध्ययन किये गये हैं जिनके द्वारा केवल एक ही महत्वपूर्ण तथ्य का प्रतिपादन किया गया है कि भारतीय श्रमिकों में औद्योगिक श्रम केन्द्र के प्रति कोई आकर्षण नहीं होता। वे मानसिक, सामाजिक दोनों दृष्टियों से ग्रामीण जीवन के प्रति अनुरक्त रहते हैं। आर्थिक कठिनाई से बाध्य होकर वे औद्योगिक केन्द्र में कार्य करने आते हैं और यहाँ कुछ पैसा हुआ अथवा गांव में कार्य करने का अवसर प्राप्त हुआ वे तुरन्त गांव वापस चले जाते हैं। इस प्रकार इन अध्ययनों के अन्तर्गत श्रमिकों के ग्रामीण जीवन से लगाव और नगरीय क्षेत्रों में स्थाई रूप से श्रम कार्य करने की प्रवृत्ति के आधार पर ही कार्य आस्था के मापन का प्रयास किया गया है। किन्तु कुछ दूसरे अध्ययनों के द्वारा इस प्रकार के दृष्टिकोण की पुष्टि नहीं हो पायी है। उदाहरणार्थ-- रोज कमेटी के रायल कमीशन आफ लैबर के निष्कर्षों का खण्डन करते हुए १९४६ में इस तथ्य का प्रतिपादन किया कि भारतीय श्रमिक अपेक्षाकृत अधिक संगठित और स्थाई हैं। वे पूर्वापेक्षा अब नगरीय औद्योगिक केन्द्रों में रहने हेतु अधिक उत्सुक हैं। मिल्टन सिंगर ने मैक्स वेबर की इस धारणा का विरोध किया है कि भारतीय श्रमिक कर्मवाद में दर्शन पर विश्वास करते हुए यह स्वीकार कर चले हैं कि पूर्व जन्म के कर्मों का ही फल मिलता है ऐसी स्थिति में बहुत अधिक परिश्रम करना बेकार है।

-
- १- आस्कर, ए० आरनेटी- जाक्स एण्ड वर्कर्स इन इण्डिया, इंस्टीच्यूट आफ इण्टरनेशनल इण्डस्ट्रियल एण्ड लैबर रिलेशन्स, कार्नेल यूनिवर्सिटी, इथाका, १९५५, पृष्ठ- ४६ ।
 - २- मायर्स, सी०ए० एण्ड क्लम्पन एस०-इण्डस्ट्रियल रिलेशन्स इन इण्डिया, एशिया पब्लिशिंग हाउस, बम्बई, १९७०, पृष्ठ- ८७ ।
 - ३- मूर डब्लू० ई०- इण्डस्ट्रियलाइजेशन एण्ड लैबर, इथाका, न्यूयार्क, १९५१, पृष्ठ- ३०५ ।
 - ४- रायल कमीशन आफ लैबर, १९३१ ।

इस धारणा का विरोध करते हुए सिंगर का यह मत है कि कर्मवाद के द्वारा तो भारतीय जन केवल अपने प्रतिफलों की व्याख्या करते हैं और उसके आंचित्य को प्रमाणित करते हैं। मैग्रीगार^१ का यह कथन था कि हिन्दू कठिन परिश्रम से कार्य करते हैं, बक्त भी करते हैं और उसका निवेश भी करते हैं तथा अपनी आर्थिक स्थिति के सुधार का भी प्रयास करते हैं व अपने व्यवहार को अनुशासित रखने का भी प्रयास करते हैं। एक दूसरे पाश्चात्य समाजवैज्ञानिक मौरिस डी० मौरिस^२ का यह कथन है कि ऐतिहासिक दृष्टि से यह बात प्रमाणित हो गयी है कि परम्परागत संगठित ग्रामीण आबादी का आस्थावान श्रम शक्ति में परिणति सामाजिक दृष्टि से कोई कठिन कार्य नहीं है।

कुछ आनुभविक अध्ययनों से भी इस तथ्य की पुष्टि हुई है कि वर्तमान औद्योगिक श्रमिक आस्थावान है। डा० क शर्मा^३ ने 'इण्डियन इण्डस्ट्रियल वर्कर समिथि एण्ड रियल्टी' नामक अपने एक लेख में इस तथ्य का प्रतिपादन किया है कि भारतीय श्रमिकों के बारे में यह कथन कि वे अशिक्षित ग्रामीण और पिछड़े वर्ग से सम्बंधित हैं, पूर्णतया निराधार है। लम्बर्ट^४ द्वारा पूना में किये गये अध्ययन, शर्मा^५ द्वारा बम्बई में किये गये अध्ययन तथा वैध^६ द्वारा कोटा में किये गये

-
- १- मैग्रीगार डी०- दि ह्यूमन साइड आफ इण्टर्राइन, मैकग्राहिल, न्यूयार्क, १९६० ।
 - २- मौरिस डी० मौरिस- लेबर मार्केट इन इण्डिया इन होसलिट्ज वेट एफ० एण्ड मूर डब्लू० डे०, पूर्वाक्त, १९६३ ।
 - ३- शर्मा, बी०आर०- एक्सेन्टीज्म, ए सर्वे फार् कॉरिलेट्स, इण्डियन जर्नल आफ इण्डस्ट्रियल रिलेशन्स, वाल्यूम-५, न०-३, १९७० ।
 - ४- लैम्बर्ट आर०डी०-वर्कर्स फॅक्टरीज एण्ड सोशल वेल्थ इन इण्डिया, एशिया पब्लिशिंग हाउस, गोसले इन्स्टीच्यूट आफ पालिटिक्स एण्ड इकनामिक्स, १९६३ ।
 - ५- शर्मा, बी०आर०- कमिटेड ट इण्डस्ट्रियल वर्कर्स, ए केस आफ इण्डियन आर्टीमोबाइल वर्कर, इण्डियन जर्नल आफ इण्डस्ट्रियल रिलेशन्स, वा-४, न०-१, जुलाई, १९६८ ।
 - ६- वैध के०एन०- दि न्यू वर्कर, ए स्टडी ऐट कोटा, एशिया पब्लिशिंग हाउस, बाम्बे, १९६८ ।

अध्ययन से यह पुष्ट होता है कि वर्तमान श्रमिक अपने कार्य के प्रति पूर्णतया आस्थावान या प्रतिबद्ध है। राष्ट्रीय श्रम आयोग ने अपने प्रतिवेदन में यह कहा है कि देश के औद्योगिक परिवेश में होने वाले परिवर्तन और नवीन नगरों की स्थापना के फलस्वरूप औद्योगिक सांस्कृतिकरण की प्रक्रिया की अब हमारे देश में शुद्धता हो गयी है। बम्बई, पूना, दिल्ली, जमशेदपुर आदि औद्योगिक नगरों में श्रमिकों का कार्य आस्था के सम्बन्ध में की गयी नवीन गवेषणाओं से आज इस बात की पुष्टि होती है कि श्रमिकों में ग्रामीण अंचल की ओर परिव्रजन की प्रवृत्ति समाप्त हो रही है और अब वे नगरी जीवन और औद्योगिक कार्य के प्रति अपेक्षाकृत अधिक आस्थावान होते जा रहे हैं।

कार्निंक^१ ने अपने नवीनतम लेख में सामान्य रूप से भारतीय श्रमिकों की चार श्रेणियों का निरूपण किया है :--

१- परिवार का मुखिया-

परिवार में रोजी-रोटी अर्जित करने वाला श्रमिक अपने सामाजिक और पारिवारिक जिम्मेदारी के प्रति पूर्णतया आस्थावान होते हैं और ऐसा कार्य जो कि उनके हंगों को सन्तुष्टि प्रदान करने वाला होता है उसे वह निरन्तर करना चाहते हैं।

२- ऐसे श्रमिक जो बिना कार्य किये ही अपना जीवन निर्वाह करना चाहते हैं-

इस प्रकार के श्रमिकों में कार्य करने की क्षमता होती है लेकिन वे कठिन परिश्रम से कार्य नहीं करना चाहते, फलस्वरूप वे अपेक्षित प्रगति नहीं कर पाते हैं और इस प्रकार जो असन्तुष्टि का जनन होता है उसके लिये वे स्वयं अपने

१- कार्निंक वी० जी०- आर० वी० दि व्हिस लैब्ररस्ट, दि इलेस्ट्रेड वीकली आफ इण्डिया, वायूम- , जुलाई २८, १९७५ ।

को ही दौणी मानते हैं ।

३- स्वतंत्र और आत्म सम्मानित व्यक्ति-

इस प्रकार के श्रमिक यह महसूस करते हैं कि औद्योगिक श्रम के फलस्वरूप उनकी स्वतंत्र और आत्म सम्मान को आघात आता है । इस कारण कानून और अधिकार का विरोध करते हैं ।

४- श्रमिक संघों के सदस्य के रूप में कार्यरत, आन्दोलनरत श्रमिक-

ऐसे श्रमिकों को श्रम संघवाद के क्रिया-कलापों में अधिक आस्था दिसलाई देती है ।

उपर्युक्त सभी विचारों के आधार पर यह निष्कर्ष निकाला जा सकता है कि वर्तमान भारतीय श्रमिक नगरीकरण और आधुनिकीकरण से अपेक्षाकृत अधिक प्रभावित हैं । फलस्वरूप परम्परागत समाजीकरण उसके आस्था की प्रक्रिया में किसी सशक्त कारक का कार्य नहीं करते हैं । सभी श्रमिकों को एक ऐसे नियंत्रण में देखा जा सकता है जिसके एक छोर पर आस्थाहीन और दूसरे छोर पर पूर्ण आस्थावान श्रमिक हैं । यह बात सामान्य रूप से स्वीकार की जाती है । कुशल श्रमिक गैर कुशल या अर्द्ध कुशल श्रमिक की अपेक्षा अधिक आस्थावान होते हैं ।

निष्कर्ष-

सब कुछ मिलाकर यह कहा जा सकता है कि आज का श्रमिक औद्योगिक क्रान्ति का देन है । औद्योगिक श्रम का पूर्ण ऐतिहासिक युग से आज के ऐतिहासिक युग तक अनेक अर्थ लगाये गये हैं । सम्भवतः सबसे पहले पोटेन्सट ने कार्य के अर्थ में एथिक्स को जोड़ा और आज लगभग सभी समाजों में यह एक प्रमुख वैकल्पिक व्यवसाय है । कार्य के प्रति आस्था एक प्रक्रिया है जिसके द्वारा व्यक्ति

की आवश्यकताओं को उसकी सामाजिक जिम्मेदारी से जोड़ा जाता है। आज प्रत्येक समाज में श्रमिक के कार्य में कमिटेन्ट की आशा की जाती है और इस अपेक्षा की पूर्ति हेतु परसुरेशन से लेकर दण्ड तक अनेक विधियाँ को अपनाया जाता है। वास्तव में कमिटेन्ट शब्द कुछ अंश में 'भारती' और 'हमोशनलिज्म नान रेशनल्टी' से जुड़े हुए हैं। वर्तमान सन्दर्भ में इसका अर्थ कार्य व्यवहार में एक क्षमता से लगाया जाता है जिसके द्वारा व्यवहारों की मविष्यवाणी की जा सकती है और अनुशासनहीनता की समस्याओं का सुलफाव हो सकता है क्योंकि कमिटेड श्रमिक सदैव अनुशासित श्रमिक होता है। भारतीय श्रमिकों के बारे में प्रारम्भ से यह धारणा थी कि वे पूर्णतया अनकमिटेड होते हैं, पर आज इस धारणा में परिवर्तन हुआ है और यह स्वीकार किया जाने लगा है कि भारतीय औद्योगिक श्रमिक भी पूर्णतया आस्थावान श्रमिक हैं किन्तु अभीतक कुटीर उद्योग में कार्यरत श्रमिकों का ही अध्ययन ही पाया है। प्रस्तुत अध्ययन के द्वारा इस अभाव की पूर्ति की बात को ध्यान में रखते हुए 'डीजल लोकोमोटिव वर्क्स (डी० एल० डब्ल्यू०) वाराणसी में कार्यरत श्रमिकों का अध्ययन किया गया है। इस अध्ययन में मुख्य रूप से इस बात पर विचार किया गया है कि उपरोक्त प्रतिष्ठान में कार्यरत श्रमिक अपने कार्य तथा अपने कार्य प्रतिष्ठान के प्रति कहां तक आस्थावान हैं।

बध्याय - द्वितीय

शोध प्रारूप

शोध प्रारूप

अध्ययन का महत्व -

उत्पादकीय कार्य में रत प्रत्येक समाज में कार्य के प्रति प्रतिबद्धता के अभाव की समस्या उत्पन्न होती है। इस अभाव की पूर्ति हेतु लगभग सभी समाजों को विशेष रूप से प्रयास करना है। पश्चात्त्य विशेषज्ञों ने भारतीय परिवेश में किये गये कुछ अध्ययनों के आधार पर यह निष्कर्ष निकाला है कि भारतीय श्रमिकों में कार्य के प्रति प्रतिबद्धता का अभाव होता है। वास्तव में प्रत्येक श्रम बहुल समाज में कार्य के प्रति प्रतिबद्धता के अभाव की समस्या विद्यमान रहती है। विकसित और विकासशील दोनों ही देशों में कार्य श्रमिकों और कार्य प्रतिमानों के साथ निरन्तर समायोजन की समस्या विद्यमान रहती है क्योंकि व्यक्ति की व्यक्तिगत इच्छाओं और संगठनों के लक्ष्यों के बीच स्थापित सन्तुलन में प्राविधिक एवं सामाजिक विकास के कारण व्यक्तिक्रम उत्पन्न होता रहता है।

भारत के सम्बन्ध में यह कहा जाता है कि इसकी परम्परागत संस्कृति औद्योगिक कार्य मूल्यों के विकास में कोई विशेष सहायक नहीं है। इस परिप्रेक्ष्य में भारतीय श्रमिकों को अल्पप्रतिबद्ध या अप्रतिबद्ध श्रमिक करार किया जाता है। किन्तु स्वतंत्रता प्राप्ति के पश्चात् भारतीय समाज में भी एक व्यापक परिवर्तन हुआ, देश में नियोजित विकास एवं रोजगार के अवसरों को विशेष गति देने हेतु औद्योगीकरण की एक नियोजित प्रक्रिया का शीर्षण किया गया। सरकार ने कार्य के अभियोजन एवं नियमन की जिम्मेदारी स्वयं अपने ऊपर ले ली है। सम्प्रति संस्थाओं, जाति व्यवस्था एवं स्वतंत्रता के प्रयत्नों में परिवर्तन के साथ समाज की मूल्य प्रणाली में भी परिवर्तन आया।

उपर्युक्त परिवर्तनों के परिप्रेक्ष्य में देश की नियोजित अर्थव्यवस्था को विशेष गति देने के लिये कार्य-प्रतिबद्धता की समस्या का महत्व भी दिनों-दिन

बढ़ने लगा । विशेषकर अविकसित क्षेत्रों में जब औद्योगिकीकरण का शीघ्रगणेश हुआ तो समायोजन सम्बन्धी ऐसी मानवीय समस्याएँ उत्पन्न हुईं, जिनके साथ समायोजन हेतु ऐसे उपायों को कारगर करने की अपेक्षा हुई जो व्यक्ति के परम्परागत मूल्यों को अतुल्य रखते हुए कार्य कर सके । इस सम्बन्ध में विचारणीय प्रश्न यह है कि परम्परागत मूल्यों से ग्रस्त समाज की औद्योगिक कार्य मूलक संस्कृति के प्रति क्या प्रतिक्रिया है ? इस सम्बन्ध में यह बात भी विचारणीय है कि औद्योगिकीकरण की प्रारम्भिक स्थिति में कार्य के प्रति प्रतिबद्धता के सम्बन्ध में किये गये विभिन्न अध्ययनों के आधार पर जिन सिद्धान्तों एवं विचारधाराओं का निरूपण किया गया उनके परिप्रेक्ष्य में नव-विकसित औद्योगिक केन्द्रों की समस्याओं को समझने में कर्हातक सहायता मिलेगी ।

राष्ट्रीय श्रम आयोग ने अपने अध्ययन के आधार पर यह निष्कर्ष निकाला है कि बम्बई, कलकत्ता आदि औद्योगिक केन्द्रों में श्रमिकों की तीसरी पीढ़ी आज कार्यरत है, जो अपेक्षाकृत अधिक स्थायी और कार्य के प्रति प्रतिबद्ध है । वेद और शर्मा (१९६६) आदि श्रम विशेषज्ञों के अध्ययन से भी इस बात की पुष्टि होती है ।

प्रस्तुत अध्ययन में भी इस बात का पता लगाने का प्रयास किया गया है कि डी० स्ल० डब्लू०, वाराणसी में कार्यरत श्रमिकों में कार्य के प्रति प्रतिबद्धता है या नहीं ।

वर्तमान शोध का उद्देश्य है, उन आधारभूत प्रवृत्तियों का अध्ययन करना, जो भारतीय औद्योगिक श्रमिकों के कार्य-प्रतिबद्धता की पृष्ठभूमि में विद्यमान रहती है । इस अध्ययन का स्वरूप विवरणात्मक एवं गवेषणात्मक (इन्फ्लोरेटरी-कम-डिस्क्रिप्टिव) है । वास्तव में श्रमिक अपने साथ कार्य स्थिति के अन्तर्गत कुछ प्रवृत्त कारकों को भी लेकर आता है, जैसे- आयु, लिंग, जाति तथा नगरीय या ग्रामीण पृष्ठभूमि । श्रमिक इन तत्वों के परिवेश में ही कार्य स्थिति को परिमाणित करता है । अतः कार्य प्रतिबद्धता का अध्ययन इसी

पृष्ठभूमि के परिवेश में किया गया है ।

उपर्युक्त सन्दर्भ में इस अध्ययन में कार्य-स्थिति के अन्दर और बाहर दोनों ही प्रकार के कारकों के परिवेश में अध्ययन किया गया है । कार्य के बाहर का सामाजिक परिवेश ही नहीं वरन् कार्य के अन्दर का सामाजिक परिवेश भी जैसे श्रमिक संघ की सदस्यता भी महत्वपूर्ण चर होता है । परम्परागत समाज की प्रदत्त विशेषताओं के महत्व को देखते हुए श्रमिकों का कार्य प्रतिबद्धता पर उनके पृष्ठभूमिजन्य कारकों का भी प्रभाव पड़ता है । इस सन्दर्भ में प्रस्तुत अध्ययन के अन्तर्गत कार्य के क्षेत्र का निम्नलिखित रूप से निर्धारण किया गया है ।

प्रस्तुत अध्ययन में कार्य के प्रति प्रतिबद्धता, श्रमिक तथा कार्य प्रतिष्ठान इत्यादि शब्दों का प्रयोग किया गया है । कार्य के प्रति प्रतिबद्धता को प्रथम अध्याय में ही परिभाषित किया गया है । प्रस्तुत अध्ययन में अन्य शब्दों को जिस अर्थ में प्रयुक्त किया गया है उनका विवरण निम्नलिखित प्रकार से दिया गया है :--

श्रमिक -

किसी नियोक्ता और मालिक द्वारा किसी कार्य स्थल पर वस्तु उत्पादन हेतु नियुक्त व्यक्ति श्रमिक की परिभाषा में आता है ।

कार्य प्रतिष्ठान -

कार्य प्रतिष्ठान का अर्थ ऐसे कार्य स्थल से है, जहाँ किसी नियोक्ता के द्वारा श्रमिकों को नियुक्त कर वस्तु का उत्पादन कराया जाता है ।

गवेषणा कार्य का विषय क्षेत्र-

१- औद्योगिक कार्य के प्रति प्रतिबद्धता-

श्रमिकों के इस प्रकार के मनोभाव का विकास कि वह प्रतिष्ठान के कार्य को अन्य कार्यों की अपेक्षा वरीयता दें और इस प्रकार के कार्य का वह दीर्घ और स्थायी स्तर पर अपने जीवन की शैली और जीविकोपार्जन के साधन के रूप में स्वीकार करे ।

२- प्रतिष्ठान के प्रति प्रतिबद्धता-

श्रमिक में इस प्रकार के मनोभाव का विकास कि वह जिस प्रतिष्ठान में कार्यरत हैं, उसे वह अपने आर्थिक एवं सामाजिक जीवन यापन हेतु अपेक्षाकृत एक उच्च स्थान समझे और उसके साथ तादात्म्यकरण करे ।

३- प्रबन्ध के प्रति प्रतिबद्धता-

श्रमिकों में इस प्रकार के मनोभाव का विकास कि वह जिस प्रतिष्ठान में कार्य कर रहा है उसके प्रबन्ध के से तादात्म्यकरण स्थापित कर सकें ।

अध्ययन के उद्देश्यों को और स्पष्ट करने के लिये कुछ समस्याओं का निरूपण किया गया, जिनके आधार पर अध्ययन के स्वरूप को विशिष्ट बनाया जा सके । विवरण निम्नलिखित है :--

१- प्रतिष्ठान में कार्यरत श्रमिकों के सामाजिक और आर्थिक पृष्ठभूमि का निरूपण आनुमतिक विवरण हेतु किया गया । इसके अन्तर्गत निम्नलिखित तथ्यों को समाविष्ट किया गया है :--

(अ)- श्रमिक की सामान्य वैयक्तिक विशेषताओं का विवरण, उसकी उम्र, जाति, वैवाहिक स्थिति, परिवार और धर्म सम्बन्धी

स्थिति का अध्ययन किया गया ।

(ब)- श्रमिक की शिक्षा, अनुभव, मासिक आय, कृणग्रस्तता, सम्पत्ति और व्यावसायिक स्थिति का अध्ययन किया गया ।

(स)- श्रमिक की नगरीय और ग्रामीण पृष्ठभूमि, दौत्रीय पृष्ठभूमि और मातृ भाषा का अध्ययन किया गया ।

(द)- श्रमिक की व्यापारिक पृष्ठभूमि, कुशलता का स्तर, कार्य का स्वरूप तथा मती के स्वरूप का विवरण प्राप्त किया गया ।

२- प्रतिष्ठान में श्रमिक की मती और अन्य व्यवसायों की अपेक्षा इस कार्य के प्रति श्रमिक की दृष्टि से वरीयता का निर्धारण- इसके अन्तर्गत निम्नलिखित तथ्यों पर विचार किया गया :-

(अ)- प्रतिष्ठान में प्रवेश हेतु श्रमिक द्वारा प्रयुक्त विभिन्न औपचारिक चैनल एवं अनौपचारिक चैनल का विवरण ।

(ब)- श्रमिकों की दृष्टि से उन कारकों का निरूपण, जो प्रतिष्ठान की मती प्रणाली को प्रभावित करते हैं ।

(स)- श्रमिकों के द्वारा औद्योगिक श्रम को दी गयी वरीयता का विवरण, इस प्रकार के कार्य को अपनाये जाने का कारण, वे अपने गाँव में किस प्रकार का सम्पर्क स्थापित करते हैं, क्या वे कार्य की समाप्ति के पश्चात् अपने गाँवों में चले जाते हैं ?

(द)- श्रमिकों की कार्य के प्रति सम्पूर्ण प्रतिबद्धता का विवरण और उनके व्यक्तिगत तथा सामाजिक पृष्ठभूमि के आधार पर उनकी प्रतिबद्धता में होने वाले अन्तर का निरूपण ।

३- अपने वर्तमान औद्योगिक प्रतिष्ठान के प्रति श्रमिक की कार्य प्रतिबद्धता का

विवरण । इसके अन्तर्गत निम्नलिखित प्रश्नों पर विचार किया गया :-

(अ)- किन कारणों से श्रमिक ने वर्तमान प्रतिष्ठान को कार्य हेतु चुना ।

(ब)- कार्य प्रतिष्ठान की कल्याणात्मक सुविधाओं से श्रमिक कहां तक संतुष्ट हैं ? उनके प्रति पर्यवेदाकों का व्यवहार कैसा है ?

(स)- क्या श्रमिक किसी श्रम संघ का सदस्य हैं ? यदि हाँ तो यह श्रमिक संघ के क्रिया-कलापों में कहां तक भाग लेते हैं ।

(द)- श्रमिक अपने वर्तमान कार्य को क्यों नहीं त्यागकर अन्यत्र चला जाता है ? श्रमिक की अपने कार्य प्रतिष्ठान के प्रति सम्पूर्ण प्रतिबद्धता किस प्रकार की है ?

४- कार्य के प्रति श्रमिक की अभिप्रेरणात्मक प्रतिबद्धता का निरूपण । इस सम्बन्ध में निम्नलिखित प्रश्नों पर विचार किया गया :-

(अ)- उन अभिप्रेरणात्मक कारणों का विवरण, जिनके कारण श्रमिक ने वर्तमान कार्य को स्वीकार किया । कार्य के किन पदों को श्रमिक के द्वारा विशेष रूप से पसन्द किया जाता है, और किन पदों को श्रमिक द्वारा पसन्द नहीं किया जाता है ?

(ब)- कार्य के प्रति श्रमिक की सम्पूर्ण प्रतिबद्धता और उस पर पड़ने वाले सामाजिक कारकों का अध्ययन भी किया गया ।

यह एक विचारात्मक एवं गवेषणात्मक (इक्सप्लोरेटरी) अध्ययन है । इसके अन्तर्गत बाराणसी में स्थित कार्य प्रतिष्ठान (डीबल लोकोमोटिव वर्क्स) के श्रमिकों की कार्य प्रतिबद्धता का आनुभविक अध्ययन किया गया है । प्राथमिक तथा

द्वितीयक दौनों ही प्रकार के तथ्यों का संकलन किया गया है। प्राथमिक तथ्यों का संकलन साक्षात्कार अनुसूची के माध्यम से स्वयं ही गवेषक के द्वारा किया गया। साक्षात्कार के अतिरिक्त मित्रतापूर्ण वातालाप तथा अवलोकन के द्वारा भी प्राथमिक तथ्यों का संकलन किया गया। इस कार्य को पूर्णतया नियंत्रित न रखकर उत्तरदाताओं को स्वतंत्र रूप से अपनी भावनाओं को व्यक्त करने का अवसर दिया गया। ताकि तथ्यों के सम्बन्ध में उनकी वास्तविक भावनाओं का ज्ञान प्राप्त हो सके। साक्षात्कार से प्राप्त बाँकड़ों को अनुसूची में अंकित किया गया। इस प्रकार अध्ययन में साक्षात्कार अवलोकन एवं वैयक्तिक इतिवृत्ति तीन विधियों का प्रयोग किया गया। साक्षात्कार में स्वतंत्र वातालाप होने के कारण सम्पूर्ण जानकारी प्राप्त करने में औसत दो या तीन घण्टे लगते हैं। बाँकड़ों की विश्वसनीयता के लिये आवश्यकतानुसार घर पर भी साक्षात्कार किया गया है। इस प्रकार प्राथमिक तथ्यों के संकलन में साक्षात्कार, अवलोकन एवं वैयक्तिक इन तीनों विधियों का प्रयोग किया गया है।

द्वितीयक तथ्यों का संकलन कार्य श्रम मंत्रालय, श्रम शक्ति भवन, नयी दिल्ली, उप-श्रमायुक्त एवं श्रमायुक्त उत्तर प्रदेश के कार्यालय, पी० आर० जी० आफिस, डी० एल० डब्लू० में उपलब्ध तथ्यों के आधार पर किया गया। इसके साथ ही साथ श्रमिक संघ के नेताओं के द्वारा भी उपयोगी तथ्यों का संकलन कार्य किया गया है।

अध्ययन क्षेत्र के सहभागी दर्शन के पश्चात् गवेषक ने श्रमिकों के कार्य प्रतिबद्धता पर संगठित क्षेत्र में किये गये कुछ अध्ययनों के परिप्रेक्ष्य में तथा डी० एल० डब्लू० में कार्यरत श्रमिकों के सम्बन्ध में उपलब्ध सामग्रियों और अभिलेखों के आधार पर तथ्य संकलन हेतु अनुसूची का निर्माण किया गया। अनुसूची का निर्माण हिन्दी भाषा में किया गया ताकि श्रमिक उसे समझ सकें। तथा तथ्य अनुसूची के अन्दर खुले एवं संरक्षित दौनों ही प्रकार के प्रश्न थे ताकि उत्तरदाता को आवश्यकतानुसार उसी विषय पर खुले रूप से अपनी बात कहने का मौका मिले और

साथ ही कुछ प्रश्नों में दिये गये उत्तरों से अपने मनोनुकूल उत्तर चुनने का अवसर मिले । सर्वप्रथम उद्देश्य को ध्यान में रखकर स्वतंत्र तथा आश्रित चरों का निर्माण किया गया ।

हमारे अध्ययन का मुख्य आश्रित चर है श्रमिकों की कार्य के प्रति प्रतिबद्धता, इस प्रतिबद्धता का मापन अनेक तरीकों से किया गया है । हम अपने अध्ययन के अन्तर्गत एक ऐसे इण्डेक्स का प्रयोग किये हैं जो उत्तरदाताओं की कार्य प्रतिष्ठान के कार्य की बरीयता पर आधारित है । इस सम्बन्ध में निम्नलिखित ५ प्रश्नों के आधार पर इण्डेक्स का निर्माण किया गया :-

प्रश्न	प्रतिबद्धता का स्तर प्रदर्शित करने वाली प्रतिक्रिया
१- यदि आपको फिर से १६ वर्ष की आयु प्राप्त हो जाय तो क्या अपने जीवन-यापन हेतु वर्तमान कार्य प्रतिष्ठान में ही कार्यरत होना पसन्द करेंगे ?	हाँ/नहीं/तटस्थ
२- यदि आपको एक ही वेतनक्रम में औद्योगिक प्रतिष्ठान, कार्यालय या कुटीर उद्योग तीनों में से किसी एक में काम करने के लिये रखा जाय तो आप किस कार्य परिवेश में कार्य करना पसन्द करेंगे ?	औद्योगिक प्रतिष्ठान। कार्यालय/कुटीर उद्योग
३- उपर्युक्त तीनों कार्य में से कौन सा कार्य आपको अधिक अनुचित प्रदान कर सकता है ?	औद्योगिक प्रतिष्ठान। कार्यालय/कुटीर उद्योग
४- उपर्युक्त तीनों कार्यों में से कौन सा कार्य आपको ज्यादा पसन्द है ?	औद्योगिक प्रतिष्ठान। कार्यालय/कुटीर उद्योग
५- उपर्युक्त तीनों कार्यों में से कौन सा कार्य आपकी दृष्टि में अधिक प्रतिष्ठापूर्ण है ?	औद्योगिक प्रतिष्ठान। कार्यालय/कुटीर उद्योग
६- दूसरे देशों की तुलना में अपने कार्य का मूल्यांकन कीजिए ।	हीन/बराबर, अच्छा

औद्योगिक प्रतिष्ठान के प्रबन्ध और प्रबन्ध सहभाजन के प्रति प्रतिबद्धता का मापन भी हम इसी इण्डेक्स के आधार पर किये हैं ।

डी० एल० डब्लू०, वाराणसी में कार्यरत श्रमिकों में से ४०० श्रमिकों का चुनाव प्रोपोस्मेट रैंडम सैंपलिंग के आधार पर किया गया । यथाशक्ति यह प्रयास किया गया कि प्रत्येक दस श्रमिक में से श्रमिक सैंपल का चुनाव हो सके । इस हेतु समस्त श्रमिकों की परिस्थिति एवं कार्य की दृष्टि से उनको विभिन्न श्रेणियों में विभाजित करने का प्रयास किया गया । इस विभाजन के पश्चात् १० में से एक श्रमिक का चुनाव आकस्मिक रैंडम सैंपलिंग की विधि से किया गया ।

वर्गीकरण एवं सारणीकरण-

संकलित तथ्यों को व्यवस्थित ढंग से सारिणियों में प्रदर्शित करने के लिये सर्वप्रथम मास्टरशीट तैयार किया गया । इसमें अनुसूची में पूछे गये प्रश्नों को दौतिज पंक्ति में एवं अनुसूची संख्या को उद्घाटन स्तम्भ (वर्टिकल कालम) में अंकित किया गया । इसमें सभी अनुसूचियों से प्राप्त सूचनारं सही के निशान द्वारा अंकित किया गया । इस प्रकार मास्टरशीट पूरा करने के बाद आवश्यकतानुसार साधारण तथा मिश्रित एवं द्विचरीय सारिणियों को टैलीमार्क (संकेतीकरण) द्वारा तैयार किया गया । तथ्यों के विश्लेषण के लिये प्रतिशत तथा तुलना विधि का प्रयोग किया गया । तथ्यों के विश्लेषण के लिये प्रतिशत तथा तुलना विधि का प्रयोग किया गया । कुछ सारिणियों का मीन तथा काई स्क्वायर आदि निकालकर तथ्यों की विश्वसनीयता की पुष्टि भी किया गया ।

प्राप्त तथ्यों के आधार पर तथा अन्य द्वितीयक तथ्यों के आधार पर शोध प्रबन्ध का लेखन निम्नलिखित अध्यायों में किया गया :--

- १- भूमिका-औद्योगिक श्रम का अभ्युदय और कार्य प्रतिबद्धता ।
- २- शोध प्रारम्भ एवं कार्य प्रतिष्ठान ।
- ३- उत्तरदाताओं की सामाजिक पृष्ठभूमि ।
- ४- श्रमिकों में औद्योगिक कार्य के प्रति प्रतिबद्धता ।

- ५- श्रमिकों की औद्योगिक प्रतिष्ठान के प्रति प्रतिबद्धता ।
- ६- श्रमिकों में प्रबन्ध के प्रति प्रतिबद्धता ।
- ७- निष्कर्ष ।

-०-०-०-

उत्पत्ताओं की सामाजिक पृष्ठभूमि

समाजशास्त्रियों ने अधिकांशतया सामाजिक पृष्ठभूमि से सम्बन्धित कारकों को गैर कार्य परिवेशजन्य कारकों की संज्ञा दी है, जो किसी कार्य स्थिति में व्यवहारों को प्रभावित करते हैं। वेनान और ब्लैक बर्न^१ के अनुसार श्रमिकों की सामाजिक विशेषताओं का दो दृष्टियों से महत्व होता है:--

- १- इस पृष्ठभूमि के माध्यम से श्रमिकों के व्यक्तिगत विकास के इतिहास का ज्ञान होता है, जिसके द्वारा कार्य वास्था प्रभावित होती है।
- २- ये कारक कार्य स्थिति के सामाजिक परिवेश के एक अंग होते हैं।

संस्कृति के प्रभाव की ओर ध्यान आकृषित करते हुए हारविशन और मायर्स^२ ने इस बात का सकेत किया है कि ऐसी संस्कृतियों में जहां कि आचार संहिता के अन्तर्गत व्यक्ति से यह आशा की जाती है कि वह अपने उच्चाधिकारियों की अधीनता को स्वीकार करे और अपने बड़ों की इज्जत करे तथा संघटन के लक्ष्यों से पूर्ण तादात्म्य स्थापित करे। कार्य स्थिति के प्रति व्यक्ति की अभिवृष्टियां उन स्थितियों से बहुत कुछ भिन्न होंगी जहां कार्यरत व्यक्ति अपने उच्चाधिकारियों की अपेक्षा कम सम्मान देते हैं। आरबिरिश^३ का यह कथन है कि सामान्य संस्कृति के मूल्यों का जितना महत्व होता है उतना ही महत्व उप-सांस्कृतिक मूल्यों का

-
- १- वेनान एच० एण्ड ब्लैकबर्न, आर० एम०- पर्सपेक्सन आफ वर्क, कैम्ब्रिज यूनिवर्सिटी प्रेस, १९७२, पृष्ठ-२३ ।
 - २- हारविशन, एफ० एण्ड मायर्स, सी०ए०- मैनेजमेन्ट इन दी इण्डस्ट्रियल वर्ड एण्ड इण्टरनेशनल एनलिसिस, मैक ग्राहिल, १९५६ ।
 - ३- आरबिरिश, सी०- इण्टीग्रेशन दी इण्टीक्यूबल एण्ड दी आर्गनाइजेशन, विडी एण्ड सन्स, न्यूयार्क, १९६४, पृष्ठ- ८९ ।

होता है । यदि कोई व्यक्ति बहुत लम्बे समय तक कुण्ठा, संघर्ष, पर-निर्भरता और असफलता आदि स्थितियों में कार्य करता रहेगा तो एक कारक उसकी कार्य संस्कृति के अंग बन जाते हैं और प्रकारान्तर से उनके बच्चों को भी प्रभावित करते हैं ।

भारत जैसे विकासशील देशों में औद्योगिक श्रमिकों के सामाजिक पृष्ठभूमि की विशेषताएं इसलिये और महत्वपूर्ण हो जाती हैं क्योंकि वे अपने साथ परम्परागत चिन्तन का पूरग्रह भी लिये रखती हैं । स्लॉटकिन का यह कथन है कि नये औद्योगिक श्रमिक तो उन्हीं लोगों के बीच प्राप्त हो सकते हैं जो परम्परागत संस्कृति को अपर्याप्त समझते हैं । इस विचार का विरोध करते हुए लैम्बर्ट का यह कथन है कि कोई व्यक्ति फ़ैक्टरी के कार्य शक्ति को इर्द-गिर्द के समाजों का प्रतिनिधित्व समझने की आशा नहीं कर सकता । व्यक्ति की कुछ अपनी भी विशेषताएं होती हैं जिसके आधार पर उसकी प्रस्थिति का निर्धारण किया जाता है ।

अन्ततोगत्वा इन कथनों से इस प्रकार का बोध होता है कि व्यक्ति के सामाजिक पृष्ठभूमि से सम्बंधित कारक उसके व्यवहारों को प्रभावित करते हैं । यद्यपि प्रत्येक समाज के अन्तर्गत बहुत सी सामाजिक और सांस्कृतिक स्थितियां विद्यमान रहती हैं तथा आचारसूत संस्थानों और प्रतिमानों के कुछ ऐसे संकुर हैं, जो व्यक्ति के जीवन के प्रति उसकी अभिवृत्तियों को प्रभावित करते हैं और विशिष्ट रूप से उसकी कार्य प्रणाली को प्रभावित करते हैं ।

१- स्लॉटकिन, जे० एस०- फ्रान फीड टू फ़ैक्टरी, ग्लेनको फ्री प्रेस, १९६० ।

२- लैम्बर्ट, आर० डी०- वर्कर्स फ़ैक्ट्रीज एण्ड सोशल चेंज इन इण्डिया, एशिया पब्लिशिंग हाउस, गोवर्ले इन्स्टीच्यूट आफ पालिटिक्स एण्ड इकोनामिक्स, १९६३ ।

अतः वह स्वीकार कर लिया जाता है कि भारत जैसे परम्पराओं से ग्रस्त समाज में जब तक औद्योगिक शक्तियों की सामाजिक पृष्ठभूमि को अच्छी प्रकार से न समझ लिया जाय तब तक शक्तियों के व्यक्तिगत व्यवहारों की बटिलताओं को समझना एक कठिन कार्य होगा ।

उपर्युक्त वैचारिक पृष्ठभूमि में शक्तियों की कार्य के प्रति प्रतिबद्धता को सही ढंग से समझने के लिये उनकी वैयक्तिक पृष्ठभूमि को समझना आवश्यक है । उदाहरणार्थ- उम्र, जाति, धर्म, आर्थिक स्तर, शिक्षा का स्तर, उनके परिवार की न्याय पृष्ठभूमि है इत्यादि । इस अध्याय में प्रतिष्ठान में कार्यरत शक्तियों की वैयक्तिक सामाजिक स्थिति को ज्ञात करने का प्रयास किया गया है और यह उम्मीद की जाती है कि शक्तियों की कार्य के प्रति प्रतिबद्धता के समझने में इससे विशेष सहायता मिलेगी ।

उत्प्रेक्षाओं की आयु का विवरण-

आयु का व्यक्ति के जीवन पर अत्यधिक प्रभाव पड़ता है । आयु व्यक्ति के व्यक्तित्व के विकास क्रम में व्यक्ति की स्थिति का निर्धारण करती है । आयु के आधार पर विभक्त आठ अवस्थाओं में से व्यक्ति किस अवस्था से गुजर रहा है, इसका ज्ञान इसलिये आवश्यक है कि प्रत्येक अवस्था की अपनी एक विशेषता होती है । इस अवस्था विशेष की अपनी कुछ आवश्यकताएं तथा समस्याएं होती हैं ।

व्यक्ति का अनुभव उसके आयु से मापा जाता है । जिस व्यक्ति की जितनी आयु होगी, वह उतना ही अनुभवी होगा । आयु व्यक्ति के बौद्धिक स्तर एवं विचार को काफी हद तक प्रभावित करती है । व्यक्ति की कार्य-कुशलता एवं क्षमता का समुचित विकास आयु के साथ-साथ होता रहता है । सामान्य रूप से कहा जा सकता है कि युवक कम उम्र पर मुक्त, अधिक श्रियाशील

जबकि वयस्क अधिक तार्किक, क्रियाशील एवं परिपक्व होता है तथा वृद्ध अधिक शान्त एवं परम्परावादी होता है। इस आधार पर हम कह सकते हैं कि व्यक्ति के व्यक्तित्व के विकास में आयु का विशेष महत्व है। इसके साथ ही अधिक आयु के लोगों में अधिक शारीरिक श्रम करने की क्षमता घटने लगती है। उपर्युक्त प्रतिष्ठान में कार्यरत श्रमिक शारीरिक श्रम के द्वारा उत्पादन कार्य करते हैं। उद्योगकारियों के आयु के सम्बन्ध में प्राप्त तथ्यों को सारिणी संख्या-३:१ द्वारा प्रस्तुत किया गया है :-

सारिणी संख्या-३:१
उद्योगकारियों श्रमिकों की आयु का विवरण

श्रम संख्या (उम्र वर्गों में)		श्रमिकों की संख्या		प्रतिशत
१-	१६-२८	१७२	४३.०	
२-	२९-३८	२११	५२.७५	
३-	३९-४८	१२	३.०	
४-	४९-५८	५	१.२५	
योग-		४००	१००.००	

औसत आयु (\bar{x}) = २६.८ वर्ष

प्रस्तुत सारिणी संख्या-३:१ से स्पष्ट है कि सर्वाधिक श्रमिक (५२.७५ प्रतिशत) २९ से ३८ वर्ष की आयु के बीच के हैं और सबसे कम श्रमिक (१.२५ प्रतिशत) ४९-५८ वर्ष की उम्र के बीच के हैं। १६ से २८ वर्ष के बीच ४३ प्रतिशत श्रमिक रहे। ३९ से ४८ वर्ष के बीच के श्रमिक ३ प्रतिशत रहे। सारिणी द्वारा स्पष्ट है कि २९ से ३८ वर्ष के बीच के श्रमिकों की संख्या सर्वाधिक है। इस उम्र के श्रमिक शारीरिक दृष्टि से सज्जम होते हैं और कार्य

अनुभव की दृष्टि से भी परिपक्व होते हैं। विश्लेषण से स्पष्ट है कि प्रतिष्ठान में कार्यरत नमिक आयु एवं अनुभव दोनों की दृष्टि से सनाम हैं। आयु का सांख्यिकीय माध्य (X) से औसत आयु ज्ञात करने पर भी गवेषक ने पाया कि उपरदाताओं की औसत आयु लगभग २६ वर्ष है जो इस तथ्य को सकेत करती है कि अध्ययन प्रतिष्ठान के बहुसंख्यक उपरदाता प्रौढ़ एवं अनुभवी हैं और उनमें कार्य के प्रति प्रतिबद्धता का विकास सम्भव है।

वैवाहिक स्थिति-

विवाह व्यक्ति को विशेष प्रस्थिति प्रदान करता है जिसके अनुस्यू उसकी अनेक प्रकार की भूमिका का निवाह करना पड़ता है। ऐसा कहा जाता है कि विवाहित व्यक्ति में उत्तरदायित्व की भावना स्वतः आ जाती है। वैवाहिक जीवन मनुष्य को सुख एवं सन्तोष प्रदान करता है और ऐसे जीवन से कटे लोगों यानि अविवाहित व्यक्ति का जीवन असामान्य व्यवहार की ओर उन्मुख हो सकता है। यह देखा जाता है कि व्यक्ति के विवाहित और अविवाहित होने का प्रभाव उसके विचार, व्यवहार, कार्य एवं प्रेरणा पर पड़ता है। अतः विवाहित होना समाज एवं परिवार के कर्षव्यों का पालन करना है। विवाहित व्यक्ति अविवाहित व्यक्ति की अपेक्षा समाज की परिस्थितियों के प्रति अधिक सजग रहता है। वैवाहिक स्थिति में पारिवारिक संगठन के प्रति उसका उत्तरदायित्व बढ़ जाता है।

उपरोक्त बातों को ध्यान में रखकर नमिकों की वैवाहिक स्थिति का अध्ययन किया गया है। इस सम्बन्ध में प्राप्त तथ्यों की सारिणी संख्या- ३:२ में प्रदर्शित किया गया है :-

सारिणी संख्या-३:२
उत्पदाताओं की वैवाहिक स्थिति

<u>क्रम संख्या वैवाहिक स्थिति श्रमिकों की संख्या प्रतिशत</u>			
१-	विवाहित	३७६	६४.००
२-	अविवाहित	२२	५.००
३-	विधुर	२	०.५०
४-	तलाकशुदा	--	--
<u>योग-</u>		<u>४००</u>	<u>१००.००</u>

सारिणी संख्या-३:२ में अविवाहित श्रमिकों की संख्या ५.५ प्रतिशत है। कार्यरत ६४ प्रतिशत श्रमिक विवाहित, ०.५ प्रतिशत श्रमिक विधुर हैं। तलाकशुदा श्रमिकों का प्रतिशत शून्य रहा है। सारिणी में प्रदर्शित आंकड़ों से यह स्पष्ट हो रहा है कि प्रतिष्ठान में कार्यरत अधिकांश श्रमिक विवाहित हैं। अतः यह कहा जा सकता है कि अधिकतर श्रमिक अपने परिवार एवं कार्य के प्रति जिम्मेदार होंगे।

धर्म एवं जाति-

धर्म मानव समाज की एक सार्वभौमिक संस्था है, कोई भी व्यक्ति चाहे आदिवासी हो या आधुनिक, रूढ़िवादी हो या प्रगतिशील, शिक्षित हो या अशिक्षित, धर्म के अभाव में (जाति के आधार पर श्रमिकों का विश्लेषण) सामाजिक संगठन को स्थायित्व प्रदान नहीं कर सकता है। एक धर्म के लोगों का रहन-सहन, खान-पान, रीति-रिवाज, प्रथाएं, परम्पराएं, दूसरे धर्म के व्यक्ति से भिन्न रहता है। किंग्सले डेविस का कथन है कि धर्म मानव समाज का एक ऐसा सार्वभौमिक, स्थाई एवं शाश्वत तत्त्व है जिसे पूर्ण रूप से समझें बिना समाज को

नहीं समझा जा सकता है ।

जाति एक ऐसा बन्द का व्यवस्था है जिसकी सदस्यता बन्ध से निर्धारित होती है । जाति केवल आनुवंशिक ही नहीं होती है वरन् वह अपने सदस्यों के कार्य व व्यवहारों पर भी कुछ प्रतिबन्ध लाती है ।

भारतीय समाज के साथ एक बहुत बड़ी विडम्बना यह है कि वर्ण व्यवस्था का प्रभाव व्यक्ति के जीवन से काफी हद तक जुड़ा हुआ है । इसका ही यह प्रभाव है कि एक जैसा दिखने वाले व्यक्ति सामाजिक स्तर पर भी एक जैसे नहीं होते । यह अन्तर भारतीय समाज के कवच को बराबर आधारहीन करती रही है । जातिगत भेद-भाव के चलते व्यक्ति अपने कार्य के प्रति पूर्णस्वैयण आस्थावान नहीं रह पाता है । इसी क्रम में कार्यरत उत्पादाताओं के जाति का अध्ययन कर प्रस्तुत सारिणी संख्या-३:३ में तथ्यों को प्रदर्शित किया गया है :--

सारिणी संख्या-३:३

जाति के आधार पर श्रमिकों का विश्लेषण

क्रमसंख्या।	जाति	उत्पादाताओं की संख्या	प्रतिशत
१-	उच्च जाति	१८०	५२.६
२-	मध्यम जाति	६८	२८.८
३-	निम्न जाति	६२	१८.२
योग-		३१०	१००.००

इस अध्ययन के अन्तर्गत सारिणी संख्या-३:३ के द्वारा स्पष्ट है कि सर्वाधिक श्रमिक उच्च जाति के ५२.६ प्रतिशत कार्यरत हैं । मध्यम जाति के २८.८ प्रतिशत, एवं निम्न जाति के १८.२ प्रतिशत श्रमिक कार्यरत हैं । उपरोक्त सारिणी में उच्च जाति के अन्तर्गत ब्राह्मण, क्षत्रिय, भूमिहार, श्रीवास्तव, मध्यम जाति के

अन्तर्गत गङ्गा, बनियां, ऊबार, राजपर एवं निम्न जाति के अन्तर्गत हखिन, मुशहर, पाशी इत्यादि जातियों को लिया गया है ।

सारिणी संख्या-३:४

धार्मिक आधार पर श्रमिकों का विश्लेषण

क्रम संख्या।	धर्म	संख्या	प्रतिशत
१-	हिन्दू धर्म	३४०	८५.००
२-	मुस्लिम धर्म	३४	८.५०
३-	सिख धर्म	२०	५.००
४-	ईसाई धर्म	६	१.५०
योग-		४००	१००.००

उक्त सारिणी संख्या-३:४ के विश्लेषण से पता चलता है कि प्रतिष्ठान में कार्यरत श्रमिकों में से सर्वाधिक ८५ प्रतिशत श्रमिक हिन्दू धर्म को पानने वाले हैं, बाकी श्रमिकों में से ८.५ प्रतिशत श्रमिक मुस्लिम धर्म, ५ प्रतिशत श्रमिक सिख धर्म एवं १.५ प्रतिशत श्रमिक ईसाई धर्म को पानने वाले हैं ।

उत्तरदाताओं की पारिवारिक स्थिति-

समाज में व्यक्ति के जीवन को नियमित करने वाली सभी संस्थाओं में परिवार का प्रभाव जितना घनिष्ठ, तीव्र एवं प्राथमिक है, मानव इतिहास में इतनी प्रभावपूर्ण संस्था अन्यत्र नहीं मिलेगी । जन्म के प्रथम क्षण से लेकर मृत्यु के अंतिम समय तक व्यक्ति परिवार के नियमों में रहता है । वास्तव में परिवार ही एक ऐसी संस्था है, जो व्यक्तियों में सहयोग की भावना उत्पन्न करता है, संस्कृति को रचा करता है और एक संगठित समाज को जन्म देता है । परिवार

मानव की एक महत्वपूर्ण ईकाई ही नहीं है, बल्कि जीवन के लिये अत्यन्त आवश्यक भी है। परिवार एक सर्वव्यापी संठन अवश्य है, लेकिन प्रत्येक स्थान और प्रत्येक संस्था में परिवार का स्वल्प एक सा नहीं होता है। सभी परिवार अपनी मौलिक परम्पराओं एवं कार्य पद्धतियों में एक दूसरे से भिन्न होते हैं। भिन्न-भिन्न परिवार के व्यक्तियों के आचार, विचार, हाव-भाव, उसके परिवार की विशेषताओं के मुख्य घटक हैं। परिवार का स्वल्प एकाकी है या संयुक्त, इसका बहुत बड़ा प्रभाव परिवार विशेष में पलने वाले सदस्यों पर पड़ता है। इस बात को ध्यान में रखते हुए सामाजिक पृष्ठभूमि की जानकारी के लिये यह आवश्यक है कि उत्तरदाताओं के पारिवारिक स्वल्प का अध्ययन किया जाय। इसी उद्देश्य क्रम में उत्तरदाताओं के पारिवारिक स्वल्प का अध्ययन प्रस्तुत सारिणी संख्या-३:५ में किया गया है :-

सारिणी संख्या-३:५
पारिवारिक संरचना का विवरण

क्रम संख्या।	आकार	संख्या	प्रतिशत
१-	संयुक्त	३२०	८०.०
२-	एकाकी	८०	२०.०
योग-		४००	१००.०

प्रस्तुत सारिणी संख्या-३:५ के द्वारा स्पष्ट है कि उपर्युक्त प्रतिष्ठान में कार्यरत ८० प्रतिशत श्रमिक संयुक्त परिवार में रहते हैं एवं २० प्रतिशत श्रमिक एकाकी परिवार के हैं। इससे स्पष्ट है कि प्रतिष्ठान में कार्यरत श्रमिकों की पारिवारिक स्थिति परम्परावादी है।

उत्तरदाताओं के परिवार के आकार की स्थिति-

प्रतिष्ठान में कार्यरत श्रमिकों के पारिवारिक सदस्यों की संख्या का ज्ञान करना अति आवश्यक है क्योंकि सामान्य रूप से यह कहा जाता है कि जब परिवार छोटा होता है तब उपार्जन करने वाले सदस्य की आर्थिक जिम्मेदारी भी कम रहती है और अपने आप के द्वारा वह अपेक्षाकृत अधिक सन्तोषप्रद जीवन यापन कर सकता है। किन्तु बड़े परिवार में स्थिति इसके विपरीत होती है। इन्हीं उद्देश्यों की पूर्ति हेतु प्रस्तुत अध्ययन में परिवार के आकार के सम्बन्ध में प्राप्ततथ्यों का सारिणी संख्या-३:६ के द्वारा प्रदर्शित किया गया है :-

सारिणी संख्या-३:६

उत्तरदाताओं के परिवार के आकार का विवरण

क्रम	संख्या (परिवार का आकार)	उत्तरदाताओं की संख्या	प्रतिशत
१-	१-५	२४०	६०.०
२-	६-१०	१३०	३२.५
३-	११-१५	२५	६.२५
४-	१६ से अधिक	५	१.२५
योग-		४००	१००.०

सारिणी के विश्लेषण से स्पष्ट है कि १-५ सदस्य वाले परिवार के ६० प्रतिशत श्रमिक, ६-१० सदस्यों वाले परिवार के ३२.५ प्रतिशत, ११-१५ सदस्यों वाले परिवार के ६.२५ प्रतिशत एवं १६ से अधिक सदस्यों वाले परिवार के केवल १.२५ प्रतिशत श्रमिक प्रतिष्ठान में कार्यरत हैं। चूंकि अधिकांश श्रमिकों के ऊपर बहुत कम सदस्यों की जिम्मेदारी है, इसलिये हम कह सकते हैं कि उनमें कार्य के प्रति प्रतिबद्धता होगी।

उत्पादाताओं की शैक्षणिक स्थिति-

शिक्षा एक ऐसा महत्वपूर्ण कारक है जिसके द्वारा व्यक्ति को एक निश्चित शिक्षा, आधार, सोचने-विचारने की समझ प्राप्त होती है। शिक्षा के द्वारा ही समाज की स्थिति एवं व्यक्ति के विकास के स्तर को भी समझा जा सकता है। बहुधा यह देखा जाता है कि उच्च शिक्षा प्राप्त लोगों का विचार उन्नत होता है। शिक्षा एक ऐसा कारक है जो व्यक्ति के व्यवहारों में नित्य लाता है। एक शिक्षित व्यक्ति समाज में समायोजित व्यवहार करता है और समाज से भी ऐसे व्यवहार की आशा रखता है। शिक्षित व्यक्ति अशिक्षित व्यक्ति की अपेक्षा अपने कार्य में अधिक कार्य कुशल होता है और कार्य तथा अपने प्रतिष्ठान के प्रति निर्णय लेने में अधिक सज्जम होगा। शिक्षित व्यक्ति अपने कार्य तथा समाज के प्रति अधिक संवेष्ट होगा। शिक्षा के इस महत्व के परिप्रेक्ष्य में प्रस्तुत अध्ययन के अन्तर्गत कार्यरत श्रमिकों की शैक्षणिक स्थिति को ज्ञात करने का प्रयास किया गया है। इस सम्बन्ध में प्राप्त तथ्यों को सारिणी संख्या-३:७ के माध्यम से प्रस्तुत किया गया है जिसका वर्णन निम्नलिखित है :-

सारिणी संख्या-३:७

शैक्षणिक आधार पर श्रमिकों का विश्लेषण

क्रम संख्या	शिक्षा का स्तर	संख्या	प्रतिशत
१-	अशिक्षित	२०	५.०
२-	साक्षर	१०	२.५
३-	प्राथमरी	२०	५.०
४-	बूनियर हाई स्कूल	५०	१२.५
५-	हाई स्कूल	१२५	३१.२५
६-	इण्टरमीडिएट	१४५	३६.२५
७-	स्नातक	२५	६.२५
८-	स्नातकोत्तर	५	१.२५
योग-		४००	१००.०

उपर्युक्त सारिणी से स्पष्ट है कि कार्यरत सर्वाधिक श्रमिक (३६.२५ प्रतिशत) इण्टरमीडिएट पास हैं। प्रतिष्ठान में अशिक्षित एवं साक्षर स्तर के श्रमिकों की संख्या बहुत ही कम लगभग (७ प्रतिशत) है। चूंकि इस प्रतिष्ठान में कार्यरत अधिकांश श्रमिक शिक्षित हैं अतः हम यह कह सकते हैं कि श्रमिकों में प्रतिष्ठान के प्रति आस्था निरिक्त व्य से होगी।

उत्पादाताओं के मासिक आय का विवरण-

मासिक आय व्यक्ति के जीवन निर्वाह का प्रमुख साधन है। व्यक्ति की आय ही व्यक्ति विशेष की सामाजिक, आर्थिक, सांस्कृतिक प्रस्थिति का निर्धारण करती है। किसी व्यक्ति के आय के आधार पर उसके रहन-सहन के स्तर की जानकारी प्राप्त होती है। आर्थिक स्थिति का व्यक्ति के व्यक्तित्व पर अधिक प्रभाव रहता है। व्यक्ति का विचार, चिन्तन और व्यवहार बहुत कुछ अंशों में आर्थिक पक्ष पर निर्भर होता है। मासिक आय ही श्रमिक की आर्थिक स्थिति को दर्शाती है, जिसके आधार पर श्रमिक के मनोबल का स्तर मापा जा सकता है। श्रमिक को जितना अधिक मासिक आय उपलब्ध होती है, वह उसी अनुपात में संतुष्ट रहता है। श्रमिक की सन्तुष्टि के आधार पर ही कार्य क्षमता और उत्पादन में अधिक वृद्धि होती है।

अतः इस दृष्टि से श्रमिकों की मासिक आय की जानकारी अति महत्वपूर्ण है। प्रस्तुत अध्ययन में इस सम्बन्ध में प्राप्त तथ्यों को सारिणी संख्या-३:८ के माध्यम से प्रस्तुत किया गया है, जिसका विवरण निम्नवत है :--

सारिणी संख्या-३:८

उत्पादाताओं की आय का विवरण मासिक आधार पर

क्रम संख्या	आय (रुपयों में)	संख्या	प्रतिशत
१-	४००-६००	१७५	४३.७५
२-	६००-८००	२००	५०.००
३-	८००-१,०००	२५	६.२५
योग-		४००	१००.००

औसत आय () = ६२५.००

उपर्युक्त सारिणी के विश्लेषण द्वारा यह प्रदर्शित होता है कि ४००-६०० रुपये के बीच मासिक आय वाले सदस्यों की संख्या ४३.७५ प्रतिशत है। सर्वाधिक उत्पादाताओं की संख्या ५० प्रतिशत है, जिनकी मासिक आय ६००-८०० रुपये है तथा ८०० से १,००० रुपये पाने वाले सदस्यों की संख्या सबसे कम ६.२५ प्रतिशत है। सारिणी द्वारा स्पष्ट हो जाता है कि प्रतिष्ठान में कार्यरत श्रमिकों की मासिक आय बहुत ही कम है अतएव स्पष्ट रूप से कहा जा सकता है कि आय का श्रमिकों के कार्य के प्रति प्रतिबद्धता पर प्रतिकूल असर है। उत्पादाताओं की औसत आय सांख्यिकीय विधि से ज्ञात करने पर ६२५-०० रुपये पायी गयी जिससे स्पष्ट होता है कि अध्ययन प्रतिष्ठान में कार्यरत अधिकांश श्रमिकों की आय कम है जो इस तथ्य की द्योतक है कि उत्पादाताओं की आय उनकी कार्य-प्रतिबद्धता पर प्रतिकूल असर डाल सकती है।

उत्पदाताओं की सम्पत्ति का विवरण-

वर्तमान युग में व्यक्ति की तीन मूलभूत आवश्यकताएँ हैं-- रोटी, कपड़ा और मकान । इन तीनों में मकान अर्थात् स्थायी निवास का अपना विशिष्ट महत्व है । निवास स्थान व्यक्ति को सम्मान, उच्च प्रस्थिति एवं सुख सुविधा की वस्तुएं प्रदान करने में सहायक होता है । उपर्युक्त वैचारिक पृष्ठभूमि में औद्योगिक प्रतिष्ठान के अन्तर्गत श्रमिकों की आवासीय स्थिति और सम्पत्ति सम्बन्धी तथ्यों को एकत्र कर सारिणी संख्या-३:६ के माध्यम से प्रस्तुत किया गया है, जिसका विवरण निम्नलिखित है :--

सारिणी संख्या-३:६ उत्पदाताओं की सम्पत्ति का विवरण

<u>सम्पत्ति का प्रकार</u>	<u>संख्या</u>	<u>प्रतिशत</u>
मकान	६५	२३.७५
मकान + भूमि	२६५	६६.२५
स्थायी सम्पत्ति नहीं	४०	१०.०
योग-	४००	१००.०

सारिणी के विश्लेषण द्वारा स्पष्ट है कि प्रतिष्ठान में कार्यरत २३.७५ प्रतिशत उत्पदाताओं के पास रहने के लिये अपना निजी मकान उपलब्ध है । इसके अतिरिक्त ६६.२५ प्रतिशत लोग ऐसे हैं जिनके पास मकान के अतिरिक्त कृषि कार्य करने हेतु जमीन भी उपलब्ध है एवं १० प्रतिशत ऐसे भी श्रमिक हैं जिनके पास न तो मकान है और न ही जमीन । इस प्रकार स्पष्ट है कि बहुसंख्यक श्रमिकों के पास मकान एवं जमीन दोनों हैं, परन्तु चूंकि कृषि कार्य के प्रति लोगों में हीन भावना पैदा होती जा रही है अतएव श्रमिक कृषि की अपेक्षा अपने वर्तमान कार्य

की ही अच्छा मान रहे हैं । अतएव कहा जा सकता है कि उनमें कार्य के प्रति प्रतिबद्धता है ।

जन्मस्थान के आधार पर श्रमिकों का विवरण-

वर्तमान प्रतिष्ठान में कार्यरत श्रमिकों का जन्म स्थल के आधार पर भी अध्ययन किया गया और देखा गया कि किन-किन प्रदेशों के श्रमिक प्रतिष्ठान में कार्य कर रहे हैं एवं उनकी बोल-चाल की भाषा क्या है । इस आधार पर प्राप्त तथ्यों को सारिणी संख्या-३:१० के द्वारा प्रदर्शित किया गया है :-

सारिणी संख्या-३:१०

जन्मस्थान के आधार पर उरदाताओं का विश्लेषण

<u>जन्म स्थान (प्रदेश)</u>	<u>श्रमिकों की संख्या प्रतिशत</u>	
उत्तर प्रदेश	२१७	५४.२५
बिहार	१३८	३४.५०
पंजाब	१६	४.७५
बंगाल	१५	३.७५
केरल	२	०.५०
मध्य प्रदेश	५	१.२५
उड़ीसा	३	०.७५
समाला देश	१	०.२५
योग-	४००	१००.०

उपर्युक्त सारिणी के विश्लेषण से पता चलता है कि प्रतिष्ठान

में कार्यरत सर्वाधिक श्रमिकों (५४.२५ प्रतिशत) जो कि जाधे से भी अधिक हैं, का जन्म उत्तर प्रदेश में ही हुआ है एवं यहीं के निवासी भी हैं। इसके अतिरिक्त ३४.५ प्रतिशत श्रमिक बिहार, ७.७५ प्रतिशत श्रमिक पंजाब, ३.७५ प्रतिशत श्रमिक बंगाल, ०.५ प्रतिशत श्रमिक कर्नाटक, १.२५ प्रतिशत श्रमिक मध्य प्रदेश, ०.७५ प्रतिशत श्रमिक उड़ीसा एवं ०.२५ प्रतिशत श्रमिक बंगला देश के भी कार्यरत हैं।

वैसे तो अनेक प्रदेशों के श्रमिक उपरोक्त प्रतिष्ठान में कार्यरत हैं लेकिन सर्वाधिक श्रमिक उत्तर प्रदेश एवं इसके पड़ोसी प्रदेश बिहार के ही हैं तथा दोनों प्रदेशों के लोग मौजपुरी (हिन्दी) भाषा का प्रयोग करते हैं। अन्य प्रदेशों के भी अधिकांश श्रमिक हिन्दी भाषा का ही प्रयोग करते हैं। पंजाबी, उर्दू, बंगाली, उड़िया एवं तमिल भाषा का प्रयोग करने वाले श्रमिकों की संख्या नाम मात्र की ही है।

उत्पादाताओं की सम्पत्ति का विवरण-

आज का युग अर्थ प्रधान युग होने के कारण हर व्यक्ति के कार्य पर उसकी सम्पत्ति एवं सम्पत्ति कहाँ स्थित है इस बात का महत्वपूर्ण असर पड़ता है। इसी असर का पता लगाने हेतु श्रमिकों से प्रश्न पूछकर उनसे जानकारी ली गयी एवं उनसे प्राप्त तथ्य सारिणी संख्या-३:११ द्वारा प्रदर्शित किये गये हैं :-

सारिणी संख्या-३:११

उत्पादाताओं की स्थायी सम्पत्ति का स्थान जहाँ स्थित है

स्थान	संख्या	प्रतिशत
ग्रामीण क्षेत्र	२६५	७३.७५
शहरी क्षेत्र	१०५	२६.२५
योग-	४००	१००.०

सारिणी के विश्लेषण से पता चलता है कि ७३.७५ प्रतिशत श्रमिकों की सम्पत्ति ग्रामीण क्षेत्र में स्थित है, २६.२५ प्रतिशत श्रमिकों की सम्पत्ति शहरी क्षेत्र में स्थित है।

उत्पदाताओं की कृण ग्रस्तता की स्थिति-

भारतीय श्रमिक के जीवन का एक विशेष लक्षण है कि वह अधिकतर जन्म से ही कृण ग्रस्त होते हैं। कृण में ही जन्म लेते हैं तथा कृण में ही मर जाते हैं। श्रमिक वर्ग के निम्न जीवन स्तर के उत्पदायी कारणों में कृण ग्रस्तता का उच्च स्थान है। उपरोक्त प्रतिष्ठान में कार्यरत श्रमिकों की आमदनी अत्यधिक कम होने के कारण आर्थिक अवस्था अत्यन्त दयनीय है। सामाजिक रीतियों पर किया जाने वाला व्यय मुख्य रूप से कृण ग्रस्तता का कारण होता है। अतः इस दृष्टि से श्रमिकों के कृण ग्रस्तता का अध्ययन करना आवश्यक होता है। इसी परिप्रेक्ष्य में प्राप्त तथ्यों की सारिणी संख्या-३:१२ के माध्यम से प्रस्तुत किया गया है जिसका विवरण निम्नलिखित है :-

सारिणी संख्या-३:१२

उत्पदाताओं की कृण ग्रस्तता का विवरण

विवरण	उत्पदाताओं की संख्या प्रतिशत	
कृण ग्रस्त श्रमिक	३०५	७६.२५
कृण मुक्त श्रमिक	६५	२३.७५
योग-	४००	१००.०

उपर्युक्त सारिणी के विवेचन से स्पष्ट होता है कि प्रतिष्ठान में कार्यरत ७६.२५ प्रतिशत श्रमिकों ने विभिन्न कार्यों के लिये कृण लिया है एवं

२३.७५ प्रतिशत ऐसे पी उरदाता हैं जो कि कृण नहीं लिये हैं । इस प्रकार सारिणी द्वारा स्पष्ट हो जाता है कि प्रतिष्ठान में कार्यरत बहुसंख्यक अधिक कृणग्रस्त हैं । कृण ग्रस्तता के कारण उनकी सामाजिक एवं मानसिक परीक्षणियाँ बढ़ती जाती हैं और उनके कार्य के प्रति प्रतिबद्धता में कमी आना सम्भव हो जाता है ।

कार्य की जानकारी का स्रोत-

कार्य की जानकारी प्राप्त करने के प्रत्येक व्यक्ति के अपने-अपने स्रोत होते हैं । कोई अपने सम्बंधियों के बताने से तो कोई रोजगार दफ्तर के माध्यम से तो कोई विज्ञापन के माध्यम से और कोई स्वयं के प्रयास से रोजगार प्राप्त करता है । इस सम्बन्ध में यहां उरदाताओं से प्राप्त तथ्यों को सारिणी संख्या-३:१३ द्वारा दर्शाया गया है :-

सारिणी संख्या-३:१३

उरदाताओं के अनुसार प्रतिष्ठान में मर्तों होने की जानकारी के लिये प्रेरक स्रोत

<u>जानकारी देने एवं नौकरी दिलाने वाले</u>	<u>संख्या</u>	<u>प्रतिशत</u>
परिवार के सदस्यों से	३८	६.५
सम्बन्धी से	४५	११.२५
गांव के व्यक्ति से	७२	१८.००
रोजगार से	२०८	५२.००
अन्य तरीके से	३७	६.२५
योग-	४००	१००.०

उपरोक्त सारिणी का अवलोकन करने से स्पष्ट होता है कि

अधिकांश उपरदाता (५२ प्रतिशत) स्वयं के प्रयास से प्रतिष्ठान में कार्यरत हैं। जब व्यक्ति स्वयं प्रयास करके कोई चीज प्राप्त करता है तो उसका लाव भी उसके प्रति अधिक होता है। अतएव हम कह सकते हैं कि अधिकांश भूमिक कार्य के प्रति आस्था रखते होंगे।

रौजगार प्राप्त करने का आधार-

रौजगार प्राप्त करने में व्यक्ति की अपनी स्थितियां सहायक होती हैं। मनुष्य किस आधार पर वर्तमान रौजगार प्राप्त किया, इसका अध्ययन भी आवश्यक है क्योंकि इसके द्वारा उसके शारीरिक क्षमता एवं सामाजिक स्तर का ज्ञान होता है। इस सम्बन्ध में प्राप्त तथ्यों को सारिणी संख्या-३:१४ में सारिणीबद्ध करके प्रस्तुत किया गया है :-

सारिणी संख्या-३:१४

उपरदाताओं की दृष्टि में प्रतिष्ठान में भर्ती होने में सहायक तथ्य

<u>भर्ती होने के सहायक तथ्य</u>	<u>संख्या</u>	<u>प्रतिशत</u>
रौजगार इफ़तर	२३६	५९.०
सफल प्रशिक्षण	१२८	३२.०
शैक्षणिक एवं तकनीकी योग्यता	२२	५.५५
जाति	३	०.७५
सगे सम्बंधियों का दबाव	७	०.५०
माध्य	२	०.५०
अन्य	२	०.५०
योग-	४००	१००.०

उपर्युक्त सारिणी का अवलोकन करने से यह ज्ञात होता है कि ५७.५ प्रतिशत श्रमिक रोजगार दफ्तर के माध्यम से प्रतिष्ठान में कार्यरत हैं। ३२ प्रतिशत श्रमिक सफल प्रशिक्षण प्राप्त कर एवं ५.५५ प्रतिशत श्रमिक शैक्षणिक एवं तकनीकी योग्यता वाले हैं। इस प्रकार हम देख रहे हैं कि उपरोक्त प्रतिष्ठान में कार्यरत अधिकांश श्रमिक सुयोग्य प्रशिक्षित एवं तकनीकी योग्यता वाले हैं और उनसे यह उम्मीद की जाती है कि उनके अन्दर अपने कार्य के प्रति प्रतिबद्धता होगी

उत्पादाताओं की आवासीय स्थिति का विवरण-

फैक्टरी में कार्य करने वाले श्रमिकों के ऊपर उनके आवासीय व्यवस्था का भी प्रभाव पड़ता है। यदि श्रमिकों को स्वच्छ वातावरण एवं कार्य प्रतिष्ठान के नजदीक रहने की व्यवस्था उपलब्ध हो तो वे स्वच्छ एवं प्रसन्न चित रहते हैं जिसका कि उनके कार्य पर महत्वपूर्ण प्रभाव पड़ता है। इस दृष्टिकोण से श्रमिकों के आवासीय व्यवस्था का भी अध्ययन किया गया जिसका विवरण सारिणी संख्या-३:१५ द्वारा प्रदर्शित किया गया है :-

सारिणी संख्या-३:१५

उत्पादाताओं की आवासीय स्थिति का विवरण

क्रम संख्या।	आवास स्थल	श्रमिकों की संख्या	प्रतिशत
१-	कालोनी में	३१२	७८
२-	कालोनी से बाहर	८८	२२
योग-		४००	१००.०

सारिणी संख्या-३:१५ के विश्लेषण से पता चलता है कि ७८

प्रतिशत श्रमिक प्रतिष्ठान की तरफ से बने एवं उचित किराये पर मिले हुए आवास में रहते हैं। मात्र २२ प्रतिशत श्रमिकों को ही आवासीय सुविधा नहीं मिल पाई है। अतएव इस आधार पर हम कह सकते हैं कि अधिकांश श्रमिकों में कार्य प्रतिबद्धता का विकास सम्भव है।

किसी भी प्रतिष्ठान में श्रमिकों के स्थायी या अस्थायी होने का उनके कार्य पर बड़ा असर पड़ता है। आमतौर पर यह देखा जाता है कि जब श्रमिक किसी प्रतिष्ठान में स्थायी रूप से नियुक्त होता है तो वह अपना कार्य पूरी लगन के साथ करता है एवं प्रतिष्ठान को अपना प्रतिष्ठान समझता है जबकि अस्थायी होने पर स्थिति इसके ठीक विपरीत होती है। इसी तथ्य का पता लगाने के लिये श्रमिकों से प्रश्न पूछकर उनके स्थायी या अस्थायी होने का पता लगाया गया है जो सारिणी संख्या-३:१६ द्वारा प्रदर्शित किया गया है :-

सारिणी संख्या-३:१६
उत्पादाताओं की पद स्थिति का विवरण

पद की स्थिति	संख्या	प्रतिशत
स्थायी	३५०	८७.५०
अस्थायी	४५	११.२५
आकस्मिक	५	१.२५
माँसमी	--	--
योग-	४००	१००.०

सारिणी के विश्लेषण से पता चलता है कि प्रतिष्ठान में कार्यरत श्रमिकों में से ८७.५ प्रतिशत श्रमिक स्थायी, ११.२५ प्रतिशत श्रमिक अस्थायी एवं १.२५ प्रतिशत श्रमिक आकस्मिक रूप से कार्यरत हैं। सर्वाधिक श्रमिक ८७.५ प्रतिशत स्थायी रूप से कार्यरत हैं। अतएव इस आधार पर कहा जा सकता है कि अधिकांश

श्रमिकों में कार्य के प्रति प्रतिबद्धता भी विद्यमान होगी ।

कार्य अनुभव के आधार पर श्रमिकों का विश्लेषण-

कार्य अनुभव का श्रमिक वर्ग निष्पत्ति और प्रतिबद्धता से बहुत ही गहरा सम्बन्ध है । सामान्य रूप से देखा जाता है कि जो लोग एक लम्बे समय से कार्य में लगे रह जाते हैं उनकी उक्त कार्य के प्रति कुशलता और पक्काता भी अधिक होती जाती है तथा साथ ही साथ वे दीर्घावधि में कार्य प्रति प्रतिबद्धता का अनुभव करने लगते हैं । इस वैचारिक पृष्ठभूमि में प्रस्तुत अध्ययन में उत्तरदाताओं के कार्य अनुभव की स्थिति की जानकारी प्राप्त करने का प्रयास किया गया है । सारिणी संख्या-३:१७ द्वारा तथ्यों को प्रदर्शित किया गया है :--

सारिणी संख्या-३:१७ उत्तरदाताओं का कार्यानुभव

अनुभव (वर्षों में) ।	श्रमिकों की संख्या ।	प्रतिशत
०-५ वर्ष	२८	७.००
६-१० वर्ष	१५६	३६.००
११ वर्ष से अधिक	२१६	५४.००
योग-	४००	१००.०

उपर्युक्त सारिणी के तथ्यों के विवेचन से स्पष्ट है कि सर्वाधिक ५४ प्रतिशत श्रमिक ११ वर्ष से अधिक का अनुभव रखते हैं, ३६ प्रतिशत श्रमिक ६-१० वर्ष का अनुभव प्राप्त किये हैं एवं ७ प्रतिशत श्रमिक ५ वर्ष तक का अनुभव ग्रहण किये हैं । इस प्रकार स्पष्ट रूप से कहा जा सकता है कि चूंकि अधिकांश श्रमिक अनुभवी हैं अतः उनमें कार्य के प्रति प्रतिबद्धता भी विद्यमान होगी ।

निष्कर्ष-

प्रस्तुत अध्याय में उद्योगकर्तारों की सामाजिक, आर्थिक पृष्ठभूमि एवं उनकी शैक्षणिक योग्यता एवं कार्य-अनुभव का विश्लेषण किया गया है। इसमें मुख्यतः उद्योगकर्तारों की आयु, शिक्षा, जाति, धर्म, पारिवारिक संरचना, आय, स्थायीसम्पत्ति तथा प्रतिष्ठान में उनके कार्यानुभव एवं आवासीय व्यवस्था का विश्लेषण किया गया है।

अध्ययन क्षेत्र के सर्वाधिक उद्योगकर्ता ५२.७५ प्रतिशत २६-३८ वर्ष के बीच की आयु के हैं एवं ४३ प्रतिशत श्रमिक १६-२८ वर्ष की उम्र के हैं जिनका माध्य २६ है। इस प्रकार हमारे अधिकांश उद्योगकर्ता श्रद्धालु हैं तथा सन्दर्भित प्रतिष्ठान में कार्य-अनुभव प्राप्त हैं जिन इस प्रकार उपरोक्त आंकड़ों के आधार पर हम देखते हैं कि अधिकांश श्रमिक युवक एवं अनुभवी हैं। ऐसे श्रमिकों से यह आशा की जा सकती है कि उनमें कार्य के प्रति सम्यक प्रतिबद्धता भी विद्यमान होगी।

उद्योगकर्तारों की वैवाहिक स्थिति के विवेचन से स्पष्ट है कि ६४ प्रतिशत श्रमिक विवाहित हैं और अविवाहित या विधुर श्रमिकों की संख्या बहुत ही कम है। इस आधार पर यह कहा जा सकता है कि बहुसंख्यक श्रमिक अपने परिवार एवं कार्य के प्रति जिम्मेदार होंगे।

जाति और धर्म की दृष्टि से श्रमिकों की विवेचना करने से यह बात स्पष्ट होती है कि सर्वाधिक ५२.६ प्रतिशत उद्योगकर्ता उच्च जाति के हैं, २८.८ प्रतिशत उद्योगकर्ता मध्यम जाति के हैं एवं १८.२ प्रतिशत उद्योगकर्ता निम्न जाति के हैं। अतएव हम कह सकते हैं कि चूंकि प्रतिष्ठान में मध्यम एवं निम्न जाति के लोगों की संख्या अधिक है। अतएव उनमें कार्य के प्रति प्रतिबद्धता भी होगी क्योंकि वे अधिक उच्च जाति की अपेक्षा अधिक परिश्रमी होते हैं।

प्रतिष्ठान में कार्यरत श्रमिकों की शैक्षणिक स्थिति का अध्ययन करने

से पता चलता है कि ३६.२५ प्रतिशत श्रमिक इण्टरमीडिएट एवं ३१.२५ प्रतिशत हाईस्कूल तक की शिक्षा ग्रहण किये हैं। शिक्षित व्यक्ति चूंकि अपने कर्तव्यों को अच्छी तरह से समकता है इसलिये हम कह सकते हैं कि उनमें अपने कार्य के प्रति आस्था भी होगी।

उत्पदाताओं के पारिवारिक विवेचन से यह स्पष्ट है कि बहुसंख्यक उत्पदाता ८० प्रतिशत संयुक्त परिवार के हैं एवं २० प्रतिशत उत्पदाता एकाकी परिवार के हैं किन्तु परिवार के सदस्यों की संख्या के आधार पर अध्ययन करने से पता चलता है कि, अधिकांश परिवार १-५ या ६-१० सदस्यों वाले ही हैं। अतएव हम पारिवारिक अध्ययन के आधार पर कह सकते हैं कि श्रमिकों में कार्य के प्रति प्रतिबद्धता का होना सम्भव है।

श्रमिक उत्पदाताओं की मासिक आय का विवेचन करने से पता चलता है कि उनकी आवश्यकता की अपेक्षा वेतन बहुत ही कम है। चूंकि वर्तमान युग अर्थ प्रधान युग है, बिना पैसे के व्यक्ति का जीना दुभर हो रहा है। सर्व की अपेक्षा आमदनी कम होने पर व्यक्ति पर हमेशा मानसिक उतकन में रहता है, जिसका कि उसके कार्य पर भी असर पड़ता है। अतएव हम कह सकते हैं कि श्रमिकों में कार्य के प्रति प्रतिबद्धता का कम होना स्वाभाविक है।

जहांतक इस उद्योग में लगे श्रमिकों की कृण ग्रस्तता का सवाल है अधिकांश श्रमिक कृण ग्रस्त हैं और इसके कारण उनकी मानसिक एवं सामाजिक परेशानी बढ़ सकती है और ऐसी स्थिति में कहा जा सकता है कि श्रमिकों में कार्य के प्रति प्रतिबद्धता कम होगी।

जहांतक श्रमिकों के इस उद्योग में कार्य पाने का सवाल है, अध्ययन से पता चलता है कि अधिकांश श्रमिक स्वयं के प्रयास एवं रोजगार दफ्तर के माध्यम से आवे हैं, अतएव हम कह सकते हैं कि उनमें कार्य के प्रति आस्था होगी जिस पर आगे के अध्याय में विस्तार से प्रकाश डाला गया है।

उपर्युक्त प्रतिष्ठान में लगे श्रमिकों के कार्य-अनुभव के अध्ययन से पता चलता है कि अधिकांश श्रमिक १२ वर्ष या उससे अधिक अनुभवों हैं अतएव अनुभव के आधार पर यह कहा जा सकता है कि उनमें कार्य के प्रति प्रतिबद्धता होगी ।

इस प्रकार उपर्युक्त परिप्रेक्ष्य में उद्योगदाताओं की वैयक्तिक एवं सामाजिक पृष्ठभूमि से सम्बंधित विभिन्न कारकों के विवेचन से यह स्पष्ट होता है कि अधिकांश कारक श्रमिक के कार्य के प्रति प्रतिबद्धता के विकास में योगदान देते हैं ।

अध्याय - चतुर्थ

श्रमिकों में जैविक कार्य के प्रति प्रतिबद्धता

श्रमिकों में औद्योगिक कार्य के प्रति प्रतिबद्धता

कार्य-प्रतिबद्धता का सम्बन्ध कार्य स्थिति से सम्बंधित कई कारकों से होता है। इन कारकों में एक प्रमुख निर्धारक कारक प्रायोगिकी है। इसके द्वारा कार्य का स्वरूप, कार्य समूह की संरचना और कार्य निष्पत्ति में निहित स्वतंत्रता प्रभावित होती है^१। कार्य स्थिति में अपेक्षाकृत अधिक स्वतंत्रता होती है और कार्य प्रायोगिकी के नियंत्रण का कार्य प्रतिबद्धता से विधायी सम्बन्ध होता है। इस सम्बन्ध में यह बात भी कही जाती है कि वह श्रमिक जो अत्यधिक कुशल होता है वह अत्यधिक संतुष्ट भी होता है। सामाजिक दृष्टि से कार्य-प्रतिबद्धता का वृद्ध समान में सम्बंधित कार्य या पेशे की प्रस्थिति से अविच्छिन्न सम्बन्ध होता है। वितलेस^२ ने इस सम्बन्ध में काउन्ट्रेस, डिग और पेटसन तथा वेल्च के अध्ययनों का विश्लेषण किया है और यह निष्कर्ष निकाला है कि इन तीनों अध्ययनों के द्वारा किये गये २५ पेशों का रैंक लाभ सभी अध्ययनों में एक ही समान रखा गया है। इन्केल्स और रास^३ ने ६ देशों के विद्यमान कुछ पेशों के सापेक्षिक स्तर का विश्लेषण करते हुए यह निष्कर्ष निकाला है कि इन सभी देशों में इन पेशों की प्रस्थिति लाभ एक ही समान है। इस प्रकार कुछ और अध्ययनों के द्वारा इस बात की पुष्टि होती है कि विभिन्न पेशों के साथ कुछ

-
- १- प्लानर आर० एलिनसन एण्ड फ्रीडम, दि फौवर्टी वर्कर एण्ड हिज एण्डस्ट्री, शिकागो यूनिवर्सिटी आफ शिकागो प्रेस, १९६४ ।
 - २- वितलेस मोरिस एच- मोटिवेशन एण्ड मारल एण्डस्ट्री, डब्लू० डब्लू० नार्टन एण्ड कम्पनी, न्यूयार्क, १९५३, पृष्ठ- ३२०-२२ ।
 - ३- इन्केल्स ए० एण्ड रास पी०- नेशनल कम्परीजन आफ बाकुपेशनल प्रेस्टिज अमेरिकन जनरल आफ सोसियोलॉजी, वाल्यूम- , १९५६, पृष्ठ- ३२६-३६ ।

सामान्य मूल्य जुड़े होते हैं। लिवरमैन^१ ने इस सम्बन्ध में यह फल लाने का प्रयास किया है कि प्रस्थिति सम्बन्धी परिवर्तनों का अभिवृत्ति पर क्या प्रभाव पड़ता है। कार्य के प्रति अभिवृत्ति भी कार्य सन्तुष्टि का एक कारक होता है।

वैज्ञानिकों ने आवश्यकताओं के उत्क्रम के सम्बन्ध में इस विषय पर अध्ययन किया है और यह निष्कर्ष निकाला है कि इसी कारक के द्वारा अधिक भी कार्य सन्तुष्टि के स्तर का निर्धारण होता है। यदि व्यक्ति के एक प्रकार की आवश्यकता की पूर्ति होती है तो वह दूसरे प्रकार की आवश्यकता की पूर्ति के लिये मार्ग करने लगता है^२।

उपर्युक्त कारकों के अतिरिक्त संगठन का स्वरूप अधिक का पूर्व अनुस्थापन और प्रबन्ध के प्रतिमानों का भी कार्य सन्तुष्टि से घनिष्ठ सम्बन्ध होता है। कार्य-प्रतिबद्धता को प्रभावित करने वाले कारकों पर देश के औद्योगिक विकास तथा जनसंख्या के सामान्य दशाओं का भी प्रभाव पड़ता है। अर्द्धविकसित देशों में कार्य-प्रतिबद्धता पर कार्य सन्तुष्टि की स्थिति का उतना प्रभाव नहीं पड़ता परन्तु इस बात का अधिक प्रभाव पड़ता है कि अधिक ने अपने कार्य के साथ कहाँ तक समायोजन स्थापित किया है।

सामान्य रूप से यह विश्वास किया जाता है कि कार्य सन्तुष्टि का स्तर भी कार्य-प्रतिबद्धता के स्तर को प्रभावित करता है। यद्यपि इस उपागम का बहुत ही व्यापक रूप से अनुकरण किया जाता है, किन्तु यह उपागम कुछ प्रायक भी है। मनोवैज्ञानिक दृष्टि से यदि आप कार्य से सन्तुष्ट नहीं हैं तो यह असफलता की स्वीकृति है। सामान्य रूप से हमारे सांस्कृतिक मूल्यों का हमारे

१- लिवरमैन - दि इफेक्ट आफ चेंज इन रोल्ल आन एटीच्यूट आफ रोल्ल-आकेपेन्ट्स, ह्यूमन रिलेशन्स, नवम्बर, १९५६ ।

२- मैस्लो, ए० एच०- मोटिवेशन एण्ड पर्सनालिटी, हार्वर्ड एण्ड रॉस, न्यूयार्क, १९५४, पैक ग्रेगर डी०? दि ह्यूमन साइड आफ दि इण्टर-प्राइज, पैक ग्राहिल, न्यूयार्क, १९६० ।

अभिप्रेरकों पर प्रभाव पड़ता है। इस सम्बन्ध में यह कहा जाता है कि मुद्रा ही कार्य सन्तुष्टि की कुंजी है। अतः कार्य-प्रतिबद्धता के किसी गणितीय मापन के स्थान पर प्रस्तुत अध्ययन में कार्य के साथ समायोजन और उसके प्रति अनुकूल अभिवृत्ति को ही इसके (कार्य प्रतिबद्धता के) अभिसूचक के रूप में प्रयोग किया जायेगा।

सामान्य रूप से लोगों का मत है कि औद्योगिक कार्य एक गैर मानवीकृत कार्य है। अधिकांश कार्यों का नवीनीकरण या सरलीकरण कर दिया जाता है। इसका परिणाम यह होता है कि रैदाणिक स्तर को ध्यान में न रखते हुए व्यक्ति को ऐसे कार्यों में लगा दिया जाता है जो रुचिहीन और रूटीन तरीके के कार्य होते हैं^१। औद्योगिक अभिकों के बारे में एक सामान्य मत यह है कि वह पूर्णतया असन्तुष्ट होता है^२। यह बात भी कही जाती है कि अन्य देशों की अपेक्षा औद्योगिक प्रतिष्ठानों के अधिक अधिक दबाव, तनाव तथा विरसन की अनुभूति करते हैं। फार्म^३ का यह कहना है कि अधिकांश गवेषणाएँ इस बात की ओर संकेत करती हैं कि अधिक अपने कार्य से सन्तुष्ट नहीं हैं किन्तु इन गवेषणाओं के विपरीत फार्म का अपना निष्कर्ष यह है कि अधिक अपने कार्य से सन्तुष्ट होते हैं क्योंकि किसी सामाजिक संस्था का अस्तित्व बहुत कुछ इस बात पर आश्रित होता है कि उसके कर्मचारियों को किस अंश तक कार्य सन्तुष्टि की प्राप्ति हो रही है। इस दृष्टि से यह कहा जा सकता है कि वृंकि औद्योगिक प्रतिष्ठानों का अस्तित्व रक्षा ही नहीं वरन् विकास भी होता जा रहा है।

-
- १- काव डी०- साइकोलाजी आफ लेबर मैनेजमेन्ट रिलेशन्स, वैंम्पेन इण्डस्ट्रियल रिलेशन्स रिसर्च सोशियेशन, १९४८, पृष्ठ- ६०-६२।
 - २- मार्क्स कार्ल- सेलेक्टड राइटिंग्स इन सोशियोलॉजी एण्ड सोशल फिलॉसफी हैमण्डसवर्थ फेन गुडन १९६३, पृष्ठ-१२०-३४, चिनाय, इली, वाटोमोवाइल बर्कर, एण्ड दी अमेरिकन डीम इबलडे एण्ड क०, इन्क०, न्यूयार्क, १९५५, वाकर, चार्ल्स एण्ड राबर्ट ग्रेस्ट, दि मन आन दि स्टेम्बली लाइन, हारवर्ड बिजनेस रिव्यू, मई-जून, वाल्यूम- , १९६२।
 - ३- फार्म विलियम एच०-वाटोव्कर एण्ड देयर पशीन्स, ए स्टडी ग्राफ बर्क, फाक्टरी एण्ड जाव सैटिसफैक्शन इन पौर कण्ट्रीज, सोशल फोसिज, वाल्यूम- ५२, न०-१, पृष्ठ-१, १९७३।

अतः स्वाभाविक है कि ऐसे अधिकों को सम्पूर्ण रूप से कार्य सन्तुष्टि की प्राप्ति होती होगी ।

औद्योगिक परिवेश में कार्य (जाब) का अर्थ किसी संगठन की सम्पूर्ण उत्पादन प्रक्रिया में व्यक्ति को दिये गये विशिष्ट भूमिका से है । अंग्रेजी भाषा में इस सन्दर्भ में 'वर्क' शब्द का प्रयोग किया जाता है । किन्तु 'जाब' और 'वर्क' में कुछ सामान्य अन्तर होता है । 'वर्क' को पसन्द करना और 'जाब' को न पसन्द करना दोनों एक ही चीज नहीं है । औद्योगिक प्रतिष्ठानों में जाब का विशिष्ट कारण हो गया है । फलस्वरूप उसमें नीरसता का समावेश हो गया है और एक व्यक्ति को एक ही कार्य को बार-बार करना पड़ता है । परिणामतः व्यक्ति को अपने कार्य में आनन्द की प्राप्ति नहीं होती है । इस अभाव को दूर करने के लिये 'जाब इन रिक्मेन्ट' और 'जाब थन लाब्मेन्ट' की प्रविधियों का प्रयोग किया जाता है । कुछ कार्य के हेतु समुचित प्राविधिक प्रशिक्षण की आवश्यकता होती है । इसलिये बहुत सी स्थितियों में वास्तविक कार्य के प्रारम्भ होने के पूर्व व्यक्ति को कुछ समय प्रशिक्षण भी प्राप्त करना होता है । प्रस्तुत अध्ययन में कार्य के प्रति प्रतिबद्धता के अध्ययन हेतु कुछ प्रमुख कारकों पर विचार किया जायेगा । उन कारकों पर विचार किया जायेगा जिनके द्वारा अधिकों को अपनी पसन्दगी और गैर पसन्दगी के परिप्रेक्ष्य में कार्य स्वीकार करने की प्रेरणा मिलती है ।

कार्य के भिन्न अंगों के प्रति उनकी क्या प्रतिक्रिया है, जैसे कार्य निष्पत्ति, दूसरा साथी अधिक मजदूरी, वेतन और प्रलोभनों के सम्बन्ध में वे किस प्रकार की अनुमति करते हैं ।

सम्पूर्ण रूप से कार्य के प्रति अधिक की प्रतिबद्धता को ज्ञात करना और यह भी पता लगाना कि शिक्षा, जाति और अनुभव की दृष्टि से कार्य के प्रति अधिक की क्या प्रतिबद्धता है ।

कार्य 'जाव' के प्रति प्रतिबद्धता का विकास कार्य स्थिति से जनित कई कारकों के परिणाम स्वरूप होता है। वर्तमान अध्ययन के अन्तर्गत निम्नलिखित आधारों को 'जाव' के प्रति प्रतिबद्धता के अध्ययन हेतु सूचक के रूप में प्रयोग किया जायेगा।

कार्य एक सशक्त इच्छा का विद्यमान होगा और ऐसे जाव की खोज जो स्थायी, प्रतिष्ठा पूर्ण और श्रमिकों की योग्यताओं के अनुरूप हो।

किसी श्रमिक से यह कह बाधा की जाती है कि वह अपने कार्य को पसन्द करे और सदाय हंग से उस कार्य में लगा रहे तो उसे अपनी आदत के रूप में कार्य 'जाव' के प्रति एक सशक्त अभिप्रेरणा का विकास करना पड़ेगा। श्रमिकों में जो सशक्त आन्तरिक कार्य अभिप्रेरणा विद्यमान रहती है उसी के अनुसार उसे कार्य दिया जाता है उसमें भी गुण विद्यमान होना चाहिये।

कार्य के गुणात्मक पक्ष और श्रमिक की कार्य के प्रति इच्छा के बीच जितनी अधिक समता होगी श्रमिक उतना ही कार्य के प्रति आस्थावान होगा। इस बात को निम्नलिखित अभिसूचकों के द्वारा पता लगाने का प्रयास किया गया है :--

- (अ)- कार्य करने की इच्छा का विद्यमान होना।
- (ब)- पूर्व कार्य को त्यागने और वर्तमान कार्य को प्रारम्भ करने का कारण।
- (स)- कार्य स्थिति में कुशलता के अर्जन का अवसर।
- (द)- पदोन्नति, अच्छे वेतनमान और कार्य स्थिति में स्वतंत्र रूप से सहयोगियों के साथ बन्त क्रिया का विद्यमान होना।

प्रत्येक व्यक्ति ऐसा कार्य करना चाहता है जिसमें उसे आर्थिक और सामाजिक प्रस्थिति की दृष्टि से ऊंचा उठने का मौका मिले कार्य के प्रति यह सशक्त अभिप्रेरणा होती है। हथकरघा उद्योग में इन दोनों बातों का लाभ अभाव सा होता है। श्रमिक को न तो वेतनमान की दृष्टि से ही ऊंचा उठाने का

माँका मिलता है तथापि कुछ और भी कारक हैं बिनके माध्यम से कार्य स्थिति में उसकी अभिप्रेरणा और वास्था का विकास हो सकता है जैसे अनिवार्य निष्पत्ति को वह उस समय भी सुधार सकता है जब उसे मालिकों या प्रबन्धक द्वारा कार्य में प्रतिष्ठान और मान्यता का बोध हो । दूसरी बात यह है कि यदि अधिक के कार्य जीवन के गुणात्मक मूल्यों में भी सुधार होता है तो भी उसमें कार्य के प्रति वास्था का विकास हो सकता है ।

उपर्युक्त सभी बाधारों को अभिसूचक के रूप में स्वीकार करते हुए निम्नलिखित रूप से प्रतिष्ठान में कार्यरत अधिकों की कार्य वास्था को ज्ञात करने का प्रयास किया गया है ।

उत्तरदाताओं द्वारा वर्तमान कार्य स्वीकार करने का कारण-

कार्य के प्रति वास्था का चौतक कुछ अंश में इस बाधार पर भी होता है कि किसी व्यक्ति ने कोई कार्य किस कारण स्वीकार किया है । यदि कार्य न मिलने के कारण जीविकोपार्जन हेतु किसी व्यक्ति के द्वारा किसी कार्य को स्वीकार किया गया है तो स्वामाविक है कि उस कार्य के प्रति व व्यक्ति की प्रतिबद्धता नहीं होगी । इसके विपरीत यदि मधिष्य में उसे कार्य में फदोन्नति के अवसर, कार्य में आनन्द या सामाजिक प्रतिष्ठा या प्रस्थिति की प्राप्ति हेतु किसी व्यक्ति ने कार्य स्वीकार किया है तो यह आशा की जाती है कि उस कार्य के प्रति व्यक्ति में प्रतिबद्धता विद्यमान होगी । इस परिप्रेक्ष्य में प्रस्तुत अध्ययन के अन्तर्गत उत्तरदाताओं से वर्तमान कार्य को स्वीकार करने के सर्वाधिक महत्वपूर्ण कारक के सम्बन्ध में पूछा गया । इस सम्बन्ध में प्राप्त तथ्यों को निम्नलिखित सारिणी संख्या-४:१ के माध्यम से प्रस्तुत किया गया है :-

सारिणी संख्या-४:१
वर्तमान कार्य स्वीकार करने के कारणों का विवरण

कारण	संख्या	प्रतिशत
घर पर भूमि का अभाव	३८	६.५
दूसरा रोजगार न मिलना	१६२	४०.५
स्वतंत्र जीवन-यापन की इच्छा	१७२	४३.०
पारम्परिक पेशा	३	०.७५
आगे बढ़ने का अवसर	२१	५.२५
सुरक्षित जीवन	२	०.५
अन्य	२	०.५
योग-	४००	१००.०

उपर्युक्त सारिणी के विवेकन से स्पष्ट है कि ६.५ प्रतिशत उत्तरदाता भूमि के अभाव के कारण लेती नहीं कर पाते हैं और इस कारण जीविकोपार्जन हेतु वर्तमान कार्य को अपनाये हैं। ४०.५ प्रतिशत उत्तरदाता दूसरा कोई रोजगार प्राप्त न होने के कारण वर्तमान कार्य को अपनाये हैं। ४३ प्रतिशत उत्तरदाताओं ने इसलिये इस कार्य को अपनाया है कि अन्य कार्यों की अपेक्षा इस कार्य में उन्हें अपेक्षाकृत स्वतंत्र रूप से जीवन-यापन के अवसर प्राप्त होने की संभावना दिखाई देती है। ०.७५ प्रतिशत श्रमिकों ने इसे पितृक पेशा के कारण स्वीकार किया है तथा ५.२५ प्रतिशत श्रमिकों ने मविध्य में इस कार्य के माध्यम से आगे बढ़ने की सम्भावना को ध्यान में रखते हुए अपनाया है। ०.५ प्रतिशत श्रमिक उपरोक्त कार्य करने पर सुरक्षित जीवन की आशा करते हैं एवं ०.५ प्रतिशत श्रमिक अन्य कारणों से उपरोक्त प्रतिष्ठान में कार्यरत हैं।

इस प्रकार स्पष्ट है कि भूमि के अभाव के कारण जो श्रमिक

(६.५ प्रतिशत) प्रतिष्ठान में कार्यरत हैं, उनमें वर्तमान कार्य के प्रति प्रतिबद्धता में कमी हो सकती है तथा जो अधिक (४०.५ प्रतिशत) दूसरा रोजगार न मिलने के कारण वर्तमान प्रतिष्ठान में कार्य कर रहे हैं उनमें भी प्रतिबद्धता में कमी आ सकती है। इसके अलावा जो अधिक स्वतंत्र जीवन-यापन की इच्छा, पारम्परिक पेशा, आगे बढ़ने का अवसर, सुरक्षित जीवन इत्यादि कारणों से वर्तमान प्रतिष्ठान में कार्य कर रहे हैं, उनमें कार्य के प्रति आस्था विकसित पाया जायेगा। इस प्रकार हम देखते हैं कि बहुसंख्यक अधिक उत्तरदाताओं में कार्य के प्रति आस्था होगी क्योंकि आस्था में बाधक तत्वों का प्रतिशत प्रतिबद्धता में सहायक तत्वों की अपेक्षा बहुत कम है।

वर्तमान कार्य के प्रति उत्तरदाताओं की अभिवृत्ति-

अभिवृत्ति के माध्यम से आस्था का न्यूनतम धौतन होता है। यदि किसी कार्य के प्रति उत्तरदाताओं की अभिवृत्ति विधायी होगी तो आशा की जा सकती है कि उस कार्य के प्रति प्रतिबद्धता भी अधिक होगी। इस परिप्रेक्ष्य में प्रस्तुत सारिणी संख्या-४:२ के माध्यम से यह ज्ञात करने का प्रयास किया गया है कि अधिक को उनका वर्तमान कार्य पसन्द है या नहीं। पसन्दगी के आधार पर ही विधायी या अविधायी अभिवृत्ति का निरूपण होता है। इस सम्बन्ध में प्राप्त तथ्यों को सारिणी संख्या-४:२ के माध्यम से प्रस्तुत किया गया है, जो निम्न-लिखित है :--

सारिणी संख्या-४:२
वर्तमान कार्य के प्रति दृष्टिकोण

दृष्टिकोण	संख्या	प्रतिशत
कार्य पसन्द है	२३८	५६.५
पसन्द नहीं है	१४२	३५.५
निरुत्तर	२०	५.०
योग-	४००	१००.०

सारिणी संख्या-४:२ के विवेचन से स्पष्ट है कि ५६.५ प्रतिशत श्रमिकों को वर्तमान कार्य पसन्द है एवं ३५.५ प्रतिशत श्रमिकों को वर्तमान कार्य पसन्द नहीं है तथा ५ प्रतिशत श्रमिक इस सम्बन्ध में मौन रहते हैं। इस प्रकार ५६.५ प्रतिशत श्रमिकों को कार्य के प्रति विधायी आस्था हो सकती है। इस परिप्रेक्ष्य में उत्तरदाताओं से पूछा गया कि वे कार्य के किस पदा को विशेष पसन्द करते हैं, इस सम्बन्ध में प्रत्येक उत्तरदाता से केवल एक, और सर्वाधिक महत्वपूर्ण पदा में उत्तर मांगा गया जिसके उत्तर में प्राप्त तथ्यों को सारिणी संख्या-४:३ के माध्यम से प्रस्तुत किया गया है, जो निम्नलिखित है :--

सारिणी संख्या-४:३
वर्तमान कार्य की पसन्दगी का प्रमुख पदा

पसन्दगी के कारक	श्रमिकों की संख्या	प्रतिशत
१- मजदूरी । वेतन अच्छा	६२	२६
२- कुशलता दिखाने का अवसर	७	२.६४
३- सहयोग की भावना की अनुभूति	६	३.८
४- पविष्य उज्ज्वल	११५	४८.३
५- कार्य की सुरक्षा	३७	१५.५
६- अन्य कारण	८	३.४
योग-	२३८	१००.०

सारिणी संख्या-४:३ के विवेचन से स्पष्ट है कि कार्य पसन्द करने वाले उत्तरदाताओं में से २६ प्रतिशत उत्तरदाता अपेक्षाकृत अच्छे वेतन या मजदूरी की प्राप्ति, २.६४ प्रतिशत कुशलता दिखाने का अवसर, ३.८ प्रतिशत सहयोग की भावना की अनुमति, ४८.३ प्रतिशत मविष्य उज्ज्वल, १५.५ प्रतिशत कार्य की सुरक्षा एवं ३.५ प्रतिशत अन्य कारणों से इस कार्य को पसन्द करते हैं। इसके आधार पर यह कहा जा सकता है कि कार्य पसन्दगी के साथ-साथ श्रमिकों में कार्य के प्रति आस्था भी विकसित होगी। इस प्रकार यह बात स्पष्ट हो जाती है कि लगभग ५६.५ प्रतिशत उत्तरदाता सम्पूर्ण रूप से इस कार्य को पसन्द करते हैं। अतः यह कहा जा सकता है कि उनमें कार्य के प्रति प्रतिबद्धता का विकास हो सकता है।

जिन उत्तरदाताओं ने सारिणी संख्या-४:४ के माध्यम से सूचित किया था कि वर्तमान कार्य उन्हें पसन्द नहीं है उनसे यह पूछा गया था कि वर्तमान कार्य की नापसन्दगी का वे क्या कारण समझते हैं? इस सम्बन्ध में प्राप्त तथ्यों को सारिणी संख्या-४:४ के द्वारा प्रदर्शित किया गया है :-

सारिणी संख्या-४:४

वर्तमान कार्य के गैर पसन्दगी का विवरण

पसन्दगी नहीं है, के कारण	उत्तरदाताओं की संख्या प्रतिशत	
१- नौकरी। वेतन कम है	८७	५३.४
२- योग्यता के अनुकूल नहीं	२८	१७.३
३- आराम नहीं	१६	११.७
४- प्राप्ति के अवसर का अभाव	२२	१३.६
५- पदापातपूर्ण है	४	२.५
६- अन्य	२	१.२
योग-	१६९	१००.०

उपरोक्त सारिणी से स्पष्ट है कि कार्य को नापसन्द बताने वाले उत्तरदाताओं में से ५३.७ प्रतिशत उत्तरदाता अपर्याप्त वेतन के कारण, १७.३ प्रतिशत उत्तरदाता योग्यता के अनुकूल नहीं, ११.७ प्रतिशत उत्तरदाता आराम नहीं, १३.६ प्रतिशत उत्तरदाता प्राति के अवसर का अभाव, २.५ प्रतिशत उत्तरदाता पदापातपूर्ण एवं १.२ प्रतिशत उत्तरदाता अन्य कारणों से वर्तमान कार्य को नापसन्दगी का कारण बतलाते हैं। किसी भी कार्य के साथ ये कारक जुड़े हो सकते हैं और ऐसी स्थिति में श्रमिकों के द्वारा कार्य को नापसन्द करना स्वाभाविक है। इन कारणों से जो उत्तरदाता इस कार्य को ना पसन्द करते हैं उनकी न तो कार्य के प्रति आस्था होगी और न विधायी अभिवृत्ति ही होगी।

वर्तमान कार्य के प्रति अभिरुचि एवं कार्य सन्तुष्टि-

औद्योगिक प्रतिष्ठानों में श्रमिकों की कार्य आस्था बहुत कुछ इस बात पर निर्भर करती है कि कार्य श्रमिक की रुचि के अनुकूल है या नहीं और कार्य से वे सन्तुष्ट हैं कि नहीं। इस सम्बन्ध में प्रस्तुत अध्ययन में भी उत्तरदाताओं से प्रश्न पूछा गया और प्राप्त तथ्यों को निम्नलिखित सारिणी संख्या-४:५ के माध्यम से प्रस्तुत किया गया है :-

सारिणी संख्या-४:५

वर्तमान कार्य के प्रति श्रमिकों की रुचि का विवरण

<u>रुचि</u>	<u>संख्या</u>	<u>प्रतिशत</u>
पूर्णतः रुचिकर	१८५	४६.२५
अंशतः रुचिकर	५५	१३.७५
अरुचिकर	१४५	३६.२५
उदासीन	१५	३.७५
योग-	४००	१००.०

सारिणी संख्या-४:५ के विवेचन से स्पष्ट है कि ४६.२५ प्रतिशत उत्तरदाता अपने कार्य को पूर्णतः रुकिकर समझते हैं । १३.७५ प्रतिशत उत्तरदाता अंशतः रुकिकर, ३६.२५ प्रतिशत उत्तरदाता अरुकिकर एवं ३.७५ प्रतिशत उत्तरदाता निरुत्तर रहते हैं । इस प्रकार हम देखते हैं कि अधिकों की बहुत बड़ी तादात अपने कार्य में रुचि रखती है और जब रुचि है तो उनमें कार्य प्रतिबद्धता का भी होना स्वामाविक है ।

अध्ययन को और स्पष्ट बनाने के लिये अधिकों की रुचि एवं उनकी विभिन्न वैयक्तिक, सामाजिक विशेषताओं के आधार पर भी विश्लेषण किया गया जो अलिखित है ।

उत्तरदाताओं में वर्तमान कार्य के प्रति रुचि और कार्य-प्रतिबद्धता का स्तर आयु के आधार पर-

प्रतिष्ठान में कार्यरत उत्तरदाताओं को आयु के विभिन्न वर्गों में विभाजित करके यह ज्ञात करने का प्रयास किया गया है कि विभिन्न आयु के उत्तरदाता अपने वर्तमान कार्य के प्रति किस प्रकार की रुचि रखते हैं, जिसे सारिणी संख्या-४:६ के माध्यम से प्रस्तुत किया गया है :--

सारिणी संख्या-४:६

उत्तरदाताओं में वर्तमान कार्य के प्रति रुचि और कार्य-प्रतिबद्धता
का स्तर आयु के आधार पर

उम्र वर्गों में	कार्य के प्रति रुचि का विवरण			योग
	रुचिकर	बेरुचिकर	उदासीन	
१- १६-२८	१११ ६४.५३	५७ ३३.१३	४ २.३२	१७२ १००.००
२- २९-३८	११८ ५५.६२	८५ ४०.२८	८ ३.७६	२११ ५९.७५
३- ३९-४८	८ ६६.६	२ १६.६	२ १६.६	१२ ३.००
४- ४९-५८	३ ६०.०	१ २०.०	१ २०.०	५ १.२५
योग-	२४० ६०.०	१४५ ३६.२५	१५ ३.७५	४०० १००.००

सारिणी संख्या-४:६ के विश्लेषण से ज्ञात होता है कि १६-२८ वर्ष की उम्र के ६४.५३ प्रतिशत उत्तरदाता अपने वर्तमान कार्य के रुचिकर, ३३.१३ प्रतिशत बेरुचिकर एवं २.३२ प्रतिशत उदासीन बताते हैं। २९-३८ वर्ष की उम्र के उत्तरदाता ५५.६२ प्रतिशत, रुचिकर, ४०.२८ प्रतिशत बेरुचिकर एवं ३.७६ प्रतिशत उदासीन बताते हैं। ३९-४८ वर्ष की उम्र के ६६.६ प्रतिशत उत्तरदाता रुचिकर, १६.६ प्रतिशत बेरुचिकर एवं १६.६ प्रतिशत उदासीन तथा ४९-५८ वर्ष की उम्र के बीच के श्रमिक उत्तरदाता ६० प्रतिशत रुचिकर, २० प्रतिशत बेरुचिकर एवं २० प्रतिशत उदासीन बताते हैं। इस प्रकार सम्पूर्ण सारिणी के अवलोकन से पता चलता है कि प्रत्येक आयु वर्ग के अधिकांश उत्तरदाता अपने वर्तमान कार्य के प्रति रुचि रखते हैं। इस आधार पर हम कह सकते हैं कि अधिकांश उत्तरदाताओं में कार्य के प्रति प्रतिबद्धता है।

उत्तरदाताओं में वर्तमान कार्य के प्रति रुचि और कार्य प्रतिबद्धता का स्तर शिदा के आधार पर-

प्रतिष्ठान में कार्यरत विभिन्न शैक्षिक स्तर के उत्तरदाताओं द्वारा यह ज्ञात करने का प्रयास किया गया है कि वे अपने कार्य के प्रति किस प्रकार की रुचि रखते हैं। प्राप्त तथ्यों को सारिणी संख्या-४:७ के माध्यम से प्रस्तुत किया गया है :-

सारिणी संख्या-४:७

उत्तरदाताओं में वर्तमान कार्य के प्रति रुचि और कार्य-प्रतिबद्धता स्तर शिदा के आधार पर

उत्तरदाताओं का शैक्षिक स्तर	कार्य के प्रति रुचि का विवरण			योग
	रुचिकर	अरुचिकर	उदासीन	
१- हाईस्कूल से नीचे	४५ ४५.०	४७ ४७.०	८ ८.०	१०० १००.०
२- हाईस्कूल एवं इण्टर-मीडिएट	१७८ ६५.६	८७ ३२.२२	५ १.८५	२७० ६७.५
३- बी०ए० एवं उससे ऊपर	१७५ ५६.६६	११ ३६.६६	२ ६.६६	३० ७.५
योग-	२४० ६०.०	१४५ ३६.२५	१५ ३.७५	४०० १००.०

सारिणी संख्या-४:७ के विश्लेषण से पता चलता है कि हाईस्कूल से कम शिदा ग्रहण करने वाले ४५ प्रतिशत उत्तरदाता अपने वर्तमान कार्य को रुचिकर, ४७ प्रतिशत अरुचिकर एवं ८ प्रतिशत उदासीन बतलाते हैं। हाईस्कूल एवं इण्टरमीडिएट की शिदा ग्रहण करने वाले ६५.६ प्रतिशत उत्तरदाता वर्तमान कार्य को रुचिकर, ३२.२२ प्रतिशत अरुचिकर एवं १.८५ प्रतिशत उदासीन बतलाते हैं तथा बी०ए० एवं उससे अधिक की शिदा ग्रहण करने वाले ५६.६६

उत्तरदाता अपने वर्तमान कार्य को रुचिकर, ३६.६६ प्रतिशत अरुचिकर एवं ६.६६ प्रतिशत उदासीन बतलाते हैं। इस प्रकार सम्पूर्ण सारिणी के अवलोकन से पता चलता है कि हाईस्कूल एवं इण्टरमीडिएट की शिक्षा ग्रहण करने वाले अधिकारियों में वर्तमान कार्य के प्रति सर्वाधिक रुचि है। चूंकि प्रतिष्ठान में कार्य करने वाले अधिकारियों की संख्या भी इसी श्रेणी की सबसे अधिक है, इसलिये हम कह सकते हैं कि अधिकांश अधिकारियों में अपने वर्तमान कार्य के प्रति-प्रतिबद्धता पायी गयी।

उत्तरदाताओं में वर्तमान कार्य के प्रति रुचि और कार्य प्रतिबद्धता का स्तर कार्य अनुभव के आधार पर-

प्रतिष्ठान में कार्यरत अधिकारियों को विभिन्न अनुभव के स्तरों में बांटकर यह ज्ञात करने का प्रयास किया गया कि उनमें अपने वर्तमान कार्य के प्रति कैसी रुचि है। प्राप्त तथ्यों को सारिणी संख्या-४:८ के माध्यम से प्रस्तुत किया गया है :-

सारिणी संख्या-४:८

उत्तरदाताओं में वर्तमान कार्य के प्रति रुचि और कार्य-प्रतिबद्धता कार्य अनुभव के आधार पर

कार्य अनुभव वर्गों में	कार्य के प्रति रुचि का विवरण			योग
	रुचिकर	अरुचिकर	उदासीन	
१- ०-५	१७ ६०.७	८ २८.५	३ १०.७	२८ ७.०
२- ६-१०	६० ५७.६	६१ ३६.२	५ ३.२	१२६ ३६.०
३- ११ से ऊपर	१३३ ६१.५	७६ ३५.२८	७ ६.०३	२१६ ५४.०
योग-	२४० ६०.०	१४५ ३६.२५	१५ ३.७५	४०० १००.०

सारिणी संख्या-४:८ के विश्लेषण से पता चलता है कि ५ वर्ष तक का अनुभव रखने वाले ६०.७ प्रतिशत उत्तरदाता अपने वर्तमान कार्य को रुचिकर, २८.५ प्रतिशत अरुचिकर एवं १०.७ प्रतिशत उदासीन बतलाते हैं। १६-२० वर्ष तक का अनुभव रखने वाले ५७.६ प्रतिशत उत्तरदाता कार्य को रुचिकर, ३६.१ प्रतिशत अरुचिकर एवं ३.२ प्रतिशत उदासीन बतलाते हैं तथा ११ वर्ष से ऊपर का अनुभव रखने वाले उत्तरदाता ६१.५ प्रतिशत रुचिकर, ३५.१८ प्रतिशत अरुचिकर, एवं ६.०३ प्रतिशत उदासीन बतलाते हैं। इस प्रकार सम्पूर्ण सारिणी के अवलोकन से पता चलता है कि ११ वर्ष से ऊपर का अनुभव रखने वाले उत्तरदाताओं में अपने कार्य के प्रति सर्वाधिक रुचि है। चूंकि इसी अनुभव स्तर के उत्तरदाताओं की संख्या भी प्रतिष्ठान में सबसे अधिक ५३ प्रतिशत है। इस बाधार पर हम कह सकते हैं कि अधिकांश उत्तरदाता अपने वर्तमान कार्य के प्रति-प्रतिबद्ध हैं।

उत्तरदाताओं में वर्तमान कार्य के प्रति रुचि और कार्य-प्रतिबद्धता का स्तर आय के आधार पर-

प्रतिष्ठान में कार्यरत विभिन्न स्तर की आय वाले उत्तरदाताओं द्वारा भी उनके वर्तमान कार्य के प्रति रुचि को ज्ञात करने का प्रयास किया गया है और उनसे प्राप्त तथ्यों को सारिणी संख्या-४:६ के माध्यम से प्रस्तुत किया गया है :-

सारिणी संख्या-४:६

उत्तरदाताओं में वर्तमान कार्य के प्रति रुचि और कार्य-प्रतिबद्धता का स्तर आय के आधार पर

उत्तरदाताओं की मासिक आय रुपया में	कार्य के प्रति रुचि का विवरण			योग
	रुचिकर	अरुचिकर	उदासीन	
१- ४००-६००	१२४ ७०.८५	५४ ३०.८५	७ ४.०	१७५ ४३.७५
२- ६००-८००	११० ५५.०	८५ ४२.५	५ २.५	२०० ५०.०
३- ८००-१,०००	१६ ६४.०	६ २४.०	३ १२.०	२५ ६.२५
योग-	२४० ६०.०	१४५ ३६.२५	१५ ३.७५	४०० १००.०

सारिणी संख्या-४:६ के विश्लेषण से पता चलता है कि ४००-६०० तक की आय वाले ७०.८५ प्रतिशत अधिक अपने वर्तमान कार्य को रुचिकर, ३०.८५ प्रतिशत अरुचिकर एवं ४ प्रतिशत उदासीन बतलाते हैं। ६००-८०० तक की आय वाले ५५ प्रतिशत उत्तरदाता अपने कार्य को रुचिकर, ४२.५ प्रतिशत अरुचिकर एवं २.५ प्रतिशत उदासीन बतलाते हैं तथा ८००-१,००० तक की आय वाले उत्तरदाताओं में से ६४ प्रतिशत रुचिकर, २४ प्रतिशत अरुचिकर एवं १२ प्रतिशत उदासीन बतलाते हैं। इस प्रकार सम्पूर्ण सारिणी के अवलोकन से पता चलता है कि प्रत्येक आय स्तर के अधिकांश उत्तरदाता अपने वर्तमान कार्य को रुचिकर बतलाते हैं। अतः हम कह सकते हैं कि अधिकांश उत्तरदाताओं में अपने वर्तमान कार्य के प्रति प्रतिबद्धता है।



उत्तरदाताओं में वर्तमान कार्य के प्रति रुचि और कार्य-प्रतिबद्धता का स्तर जाति के आधार पर-

प्रतिष्ठान में कार्यरत श्रमिक उत्तरदाताओं की जाति के विभिन्न वर्गों में विभाजित करके यह ज्ञात करने का प्रयास किया गया है कि विभिन्न जाति के उत्तरदाता वर्तमान कार्य के प्रति किस प्रकार की रुचि रखते हैं तथा उस सम्बन्ध में प्राप्त तथ्यों को सारिणी संख्या-४:१० के माध्यम से प्रस्तुत किया गया है :-

सारिणी संख्या-४:१०

उत्तरदाताओं में वर्तमान कार्य के प्रति रुचि और कार्य प्रतिबद्धता का स्तर जातीय आधार पर

उत्तरदाताओं की जाति	कार्य के प्रति रुचि का विवरण			योग
	रुचिकर	बगरुचिकर	उदासीन	
१- उच्च जाति	११४ ६३.३३	६४ ३५.५५	२ १.११	१८० ४५.०
२- पिछड़ी जाति	४६ ५८.३३	३३ ३६.२८	२ २.३८	८१ २१.०
३- अनुसूचित जाति	४५ ५६.२	२६ ३४.२	५ ६.५७	७६ १६.०
४- अल्पसंख्यक	३२ ५३.३३	२२ ३६.६६	६ १०.०	६० १५.०
योग-	२४० ६०.०	१४५ ३६.२५	१५ ३.७५	४०० १००.०

सारिणी संख्या-४:१० के विश्लेषण से स्पष्ट होता है कि उच्च जाति के सर्वाधिक ६३.३३ प्रतिशत उत्तरदाता वर्तमान कार्य को रुचिकर, ३५.५५ प्रतिशत बगरुचिकर एवं १.११ प्रतिशत उदासीन बतलाते हैं। उसी प्रकार पिछड़ी जाति के सर्वाधिक ५८.३३ प्रतिशत उत्तरदाता वर्तमान कार्य को रुचिकर, ३६.२८

प्रतिशत अरुचिकर एवं २.३८ प्रतिशत उदासीन बतलाते हैं। अनुसूचित जाति के सर्वाधिक ५६.२ प्रतिशत उत्तरदाता रुचिकर, ३४.२ प्रतिशत अरुचिकर एवं ६.५७ प्रतिशत उदासीन बतलाते हैं तथा अल्पसंख्यकों में से ५३.३३ प्रतिशत रुचिकर, ३६.६६ प्रतिशत अरुचिकर एवं १० प्रतिशत उदासीन बतलाते हैं। इस प्रकार सम्पूर्ण सारिणी का बकलौकन करने से स्पष्ट होता है कि प्रत्येक जाति के सर्वाधिक उत्तरदाता अपने वर्तमान कार्य के प्रति रुचि रखते हैं अतः हम कह सकते हैं कि उनमें वर्तमान कार्य के प्रति प्रतिबद्धता भी है।

वर्तमान कार्य के प्रति श्रमिकों का दृष्टिकोण-

उपर्युक्त परिप्रेक्ष्य में कार्य सन्तुष्टि का विवरण निम्नलिखित सारिणी संख्या-४:११ के माध्यम से प्रस्तुत किया गया है :-

सारिणी संख्या-४:११

वर्तमान कार्य के प्रति श्रमिकों के दृष्टिकोण

कार्य के प्रति दृष्टिकोण	संख्या	प्रतिशत
१- पूर्णतः सन्तुष्ट	१८६	४६.५
२- अंशतः सन्तुष्ट	५४	१३.५
३- अंशतः असन्तुष्ट	१००	२५.०
४- पूर्णतः असन्तुष्ट	५३	१३.२५
५- तटस्थ	७	१.७५
योग-	४००	१००.०

सारिणी के विवेकन से स्पष्ट है कि ४६.५ प्रतिशत उत्तरदाता अपने कार्य से पूर्णतः सन्तुष्ट हैं, १३.५ प्रतिशत अंशतः सन्तुष्ट हैं, २५ प्रतिशत अंशतः

असन्तुष्ट हैं, १३.२५ प्रतिशत पूर्णतः असन्तुष्ट हैं एवं १.७५ प्रतिशत श्रमिक इस सम्बन्ध में तटस्थ रहते हैं । उस प्रकार हम देखते हैं कि अधिकांश श्रमिक वर्तमान कार्य से पूर्णतः सन्तुष्ट हैं जबकि असन्तुष्टता की संख्या बहुत ही कम है । अतएव हम कह सकते हैं कि अधिकांश श्रमिकों में कार्य के प्रति प्रतिबद्धता भी विकसित होगी ।

प्रस्तुत अध्ययन को और स्पष्ट बनाने हेतु उत्तरदाताओं की कार्य सन्तुष्टि एवं उनके विभिन्न वैयक्तिक, सामाजिक विशेषताओं के आधार पर भी विश्लेषण किया गया जो अग्रलिखित है ।

उत्तरदाताओं में वर्तमान कार्य के प्रति सन्तुष्टि और कार्य-प्रतिबद्धता का स्तर वायु के आधार पर-

प्रतिष्ठान में कार्यरत उत्तरदाताओं को वायु के विभिन्न वर्गों में विभाजित करके यह ज्ञात करने का प्रयास किया गया है कि उनका अपने कार्य के प्रति सन्तुष्टि के बारे में क्या दृष्टिकोण है तथा प्राप्त तथ्यों को सारिणी संख्या-४:१२ के माध्यम से प्रस्तुत किया गया है :--

सारिणी संख्या-४:१२

उत्तरदाताओं में वर्तमान कार्य के प्रति सन्तुष्टि और कार्य-प्रतिबद्धता का स्तर आयु के आधार पर

आयु वर्गों में	कार्य के प्रति सन्तुष्टि का विवरण			योग
	सन्तुष्ट	असन्तुष्ट	उदासीन	
१- १६-२८	१११ ६४.५३	५६ ३४.३	२ १.१६	१७९ १००.०
२- २९-३८	११८ ५५.६२	६१ ४३.१२	२ ०.६४	२२१ ५९.७५
३- ३९-४८	८ ६६.६	२ १६.६	२ १६.६	१२ ३०.०
४- ४९-५८	३ ६०.०	१ २०.०	१ २०.०	५ १.२५
योग-	२४० ६०.०	१५३ ३८.२५	७ १.७५	४०० १००.०

सारिणी संख्या-४:१२ के विश्लेषण से पता चलता है कि १६-२८ वर्ग की आयु के ६४.५३ प्रतिशत उत्तरदाता अपने कार्य से सन्तुष्ट, ३४.३ प्रतिशत असन्तुष्ट एवं १.१६ प्रतिशत उदासीन हैं। २९-३८ वर्ग की आयु के ५५.६२ प्रतिशत सन्तुष्ट, ४३.१२ प्रतिशत असन्तुष्ट एवं २.६४ प्रतिशत उदासीन हैं। ३९-४८ वर्ग के ६६.६ प्रतिशत सन्तुष्ट, १६.६ प्रतिशत असन्तुष्ट एवं १६.६ प्रतिशत उदासीन हैं तथा ४९-५८ वर्ग की आयु के ६० प्रतिशत सन्तुष्ट, २० प्रतिशत असन्तुष्ट एवं २० प्रतिशत उदासीन हैं। सम्पूर्ण सारिणी के अवलोकन से पता चलता है कि आयु की सभी श्रेणियों के सर्वाधिक उत्तरदाता अपने कार्य से सन्तुष्ट हैं इसलिये हम कह सकते हैं कि अधिकांश उत्तरदाताओं में कार्य के प्रति प्रतिबद्धता है।

उत्तरदाताओं में वर्तमान कार्य के प्रति सन्तुष्टि और कार्य-प्रतिबद्धता का स्तर शिक्षा के आधार पर-

प्रतिष्ठान में कार्यरत अधिकारियों को शिक्षा के विभिन्न स्तरों में बाँटकर उनके शैक्षिक स्तर एवं उनमें कार्य सन्तुष्टि को ज्ञात करने का प्रयास किया गया तथा प्राप्त तथ्यों को सारिणी संख्या-४:१३ के माध्यम से प्रस्तुत किया गया है :-

सारिणी संख्या-४:१३

उत्तरदाताओं में वर्तमान कार्य के प्रति सन्तुष्टि और कार्य-प्रतिबद्धता का स्तर शिक्षा के आधार पर

उत्तरदाताओं का शैक्षिक स्तर	कार्य सन्तुष्टि का विवरण			योग
	सन्तुष्ट	असन्तुष्ट	उदासीन	
१- हाईस्कूल से नीचे	४५ ४५.०	५३ ५३.०	२ २.०	१००
२- हाईस्कूल एवं इण्टर-मीडियेट	१७८ ६५.६	८८ ३२.५	४ १.४८	२७०
३- बी०ए० एवं उससे ऊपर	१७ ५६.६	१२ ४०.०	१ ३.३३	३०
योग-	२४०	१५३	७	४००

सारिणी संख्या-४:१३ के विश्लेषण से पता चलता है कि हाईस्कूल से नीचे की शिक्षा ग्रहण करने वाले ४५ प्रतिशत उत्तरदाता अपने वर्तमान कार्य से सन्तुष्ट, ५३ प्रतिशत असन्तुष्ट एवं २ प्रतिशत उदासीन हैं। हाईस्कूल एवं इण्टरमीडियेट की शिक्षा ग्रहण करने वाले ६५.६ प्रतिशत उत्तरदाता सन्तुष्ट, ३२.५ प्रतिशत असन्तुष्ट एवं १.४८ प्रतिशत उदासीन हैं तथा बी०ए० एवं उससे अधिक शिक्षा ग्रहण करने वाले ५६.६ प्रतिशत सन्तुष्ट, ४० प्रतिशत असन्तुष्ट एवं ३.३३ प्रतिशत उदासीन हैं। इस प्रकार सम्पूर्ण सारिणी के अवलोकन से पता

चलता है कि हाईस्कूल से नीचे की शिक्षा ग्रहण करने वाले अधिकों को छोड़कर बाकी सभी अधिकारि उच्चदाताओं में अपने वर्तमान कार्य के प्रति सन्तुष्टि है । अतएव इस आधार पर हम कह सकते हैं कि अधिकारि उच्चदाताओं में अपने वर्तमान कार्य के प्रति प्रतिबद्धता पायी गयी ।

उच्चदाताओं में वर्तमान कार्य के प्रति सन्तुष्टि और कार्य-प्रतिबद्धता का स्तर कार्य अनुभव के आधार पर-

प्रतिष्ठान में कार्यरत अधिकों का कार्य अनुभव एवं उनमें कार्य के प्रति सन्तुष्टि का भी अध्ययन किया गया । प्राप्त तथ्यों को सारिणी संख्या-४:१४ के माध्यम से प्रस्तुत किया गया है :-

सारिणी संख्या-४:१४

उच्चदाताओं में वर्तमान कार्य के प्रति सन्तुष्टि और कार्य-प्रतिबद्धता का स्तर कार्य अनुभव के आधार पर

कार्य अनुभव वर्गों में	कार्य सन्तुष्टि का विवरण			योग
	सन्तुष्ट	असन्तुष्ट	उदासीन	
१- ०-५	१७ ६०.७	१० ३५.७	१ ३.५२	२८ ७.०
२- ६-१०	६० ५७.६	६४ ४२.०२	२ १.२८	१२६ ३६.०
३- ११ वर्षों से ऊपर	१३३ ६१.५७	७६ ३६.५	४ १.८५	२१३ ५९.०
योग-	२४० ६०.०	१५३ ३८.२५	७ १.७५	४०० १००.०

सारिणी संख्या-४:१४ के विश्लेषण से पता चलता है कि ५ वर्षों के अनुभव प्राप्त ६०.७ प्रतिशत उच्चदाता अपने कार्य से सन्तुष्ट, ३५.७ प्रतिशत

असन्तुष्ट एवं ३.५७ प्रतिशत उदासीन हैं । ६-१० वर्षों का अनुभव रखने वाले ५७.६ प्रतिशत असन्तुष्ट, ४१.०२ प्रतिशत असन्तुष्ट एवं १.२८ प्रतिशत उदासीन हैं तथा ११ वर्षों से ऊपर का अनुभव रखने वाले ६१.५७ प्रतिशत असन्तुष्ट, ३६.५ प्रतिशत असन्तुष्ट एवं १.८५ प्रतिशत उदासीन हैं । इस प्रकार सम्पूर्ण सारिणी के अवलोकन से पता चलता है कि सभी अनुभव स्तरों के सर्वाधिक उत्तरदाता अपने वर्तमान कार्य से असन्तुष्ट हैं । अतः इस आधार पर हम कह सकते हैं कि अधिकांश उत्तरदाताओं में कार्य के प्रति प्रतिबद्धता है ।

उत्तरदाताओं में वर्तमान कार्य के प्रति असन्तुष्टि और कार्य-प्रतिबद्धता का स्तर जाति के आधार पर-

प्रतिष्ठान में कार्यरत उत्तरदाताओं को जाति के विभिन्न वर्गों में विभाजित करके यह ज्ञात करने का प्रयास किया गया है कि उनमें अपने वर्तमान कार्य के प्रति असन्तुष्टि के बारे में क्या दृष्टिकोण है तथा इस सम्बन्ध में प्राप्त तथ्यों को सारिणी संख्या-४:१५ के माध्यम से प्रस्तुत किया गया है :--

सारिणी संख्या-४:१५

उत्तरदाताओं में वर्तमान कार्य के प्रति सन्तुष्टि और कार्य-प्रतिबद्धता
का स्तर जाति के आधार पर

उत्तरदाताओं की जाति	कार्य-सन्तुष्टि का विवरण			योग
	सन्तुष्ट	बसन्तुष्ट	उदासीन	
१- उच्च जाति	१२१ ६७.२२	५५ ३०.५५	४ २.२२	१८० १००.०
२- पिछड़ी जाति	४८ ५७.१४	३५ ४१.६६	१ १.१६	८४ १००.०
३- अनुसूचित जाति	३६ ५१.३१	३६ ४७.३६	१ १.३१	७३ १००.०
४- अल्पसंख्यक	३२ ५३.३३	२७ ४५.०	१ १.६६	६० १००.०
योग-	२४० ६०.०	१५३ ३८.२५	७ १.७५	४०० १००.०

सारिणी संख्या-४:१५ के विश्लेषण से स्पष्ट होता है कि उच्च जाति के सर्वाधिक ६७.२२ प्रतिशत उत्तरदाता सन्तुष्ट, ३०.५५ प्रतिशत बसन्तुष्ट एवं २.२२ प्रतिशत उदासीन हैं। पिछड़ी जाति के सर्वाधिक ५७.१४ प्रतिशत सन्तुष्ट, ४१.६६ प्रतिशत बसन्तुष्ट एवं १.१६ प्रतिशत उदासीन हैं। अनुसूचित जाति के ५१.३१ प्रतिशत सन्तुष्ट, ४७.३६ प्रतिशत बसन्तुष्ट एवं १.३१ प्रतिशत उदासीन हैं तथा अल्पसंख्यकों में से सर्वाधिक ५३.३३ प्रतिशत उत्तरदाता सन्तुष्ट, ४५ प्रतिशत बसन्तुष्ट एवं १.६६ प्रतिशत अपने वर्तमान कार्य के प्रति उदासीन हैं। इस प्रकार सम्पूर्ण सारिणी के अवलोकन से स्पष्ट होता है कि सभी जाति के सर्वाधिक उत्तरदाता अपने वर्तमान कार्य से सन्तुष्ट हैं। अतः यह कहना अनुचित नहीं होगा कि अधिकांश अधिक उत्तरदाताओं में कार्य के प्रति प्रतिबद्धता है।

उत्तरदाताओं में कार्य के प्रति सन्तुष्टि और कार्य-प्रतिबद्धता का स्तर आय के आधार पर-

उत्तरदाताओं की आय और उनमें कार्य-सन्तुष्टि को ज्ञात करने का प्रयास किया गया है तथा प्राप्त तथ्यों को सारिणी संख्या-४:१६ के माध्यम से प्रस्तुत किया गया है :-

सारिणी संख्या-४:१६

उत्तरदाताओं में वर्तमान कार्य के प्रति सन्तुष्टि और कार्य-प्रतिबद्धता का स्तर आय के आधार पर

उत्तरदाताओं की मासिक आय रूपों में	कार्य के प्रति सन्तुष्टि का विवरण			योग
	सन्तुष्ट	असन्तुष्ट	उदासीन	
१- ४००-६००	१२४ ७०.८५	५८ ३३.१४	३ १.७१	१७५ ४३.७५
२- ६००-८००	११० ५५.०	८८ ४४.०	२ १.०	२०० ५०.०
३- ८००-१,०००	१६ ६४.०	७ २८.०	२ ८.०	२५ ६.२५
योग-	२४० ६०.०	१५३ ३८.२५	७ १.७५	४०० १००.०

सारिणी संख्या-४:१६ के विश्लेषण से ज्ञात होता है कि ४००-६०० तक की आय वाले ७०.८५ प्रतिशत उत्तरदाता वर्तमान कार्य से सन्तुष्ट, ३३.१४ प्रतिशत असन्तुष्ट एवं ३१.७१ प्रतिशत उदासीन, ६००-८०० तक की आय वाले ५५ प्रतिशत सन्तुष्ट, ४४ प्रतिशत असन्तुष्ट एवं १ प्रतिशत उदासीन तथा ८००-१००० तक की आय वाले ६४ प्रतिशत सन्तुष्ट, २८ प्रतिशत असन्तुष्ट एवं ८ प्रतिशत उदासीन हैं। इस प्रकार सम्पूर्ण सारिणी के अवलोकन से पता चलता है कि सभी आय वर्ग के सर्वाधिक उत्तरदाता अपने वर्तमान कार्य के प्रति सन्तुष्ट हैं। अतः इस आधार पर हम कह सकते हैं कि उनमें कार्य के प्रति प्रतिबद्धता भी है।

श्रमिकों की मजदूरी । वेतन और कार्य के प्रति प्रतिबद्धता-

वर्तमान युग अर्थ प्रधान युग है । अधिकांश व्यक्ति ऐसे को ही कार्य हेतु सर्वाधिक महत्त्वपूर्ण श्रमिप्रेरक मानते हैं । यहाँ तक कि वेतन के ही आधार पर कार्य प्रतिष्ठान में श्रमिकों की प्रस्थिति भी निर्धारित होती है । बाज के उपयोग-मूलक समाज में व्यक्ति चाहे किसी भी कार्य में रत है, अधिकाधिक वेतन । मजदूरी अर्जित करने का प्रयास करता है । विभिन्न तथ्यों के विवेचन से यह ज्ञात होता है कि औद्योगिक प्रतिष्ठानों में बहुसंख्यक विवादों के पीछे मजदूरी । वेतन । बोनस या मंहगाई मत्ता प्रमुख कारक के रूप में विद्यमान है । इस परिप्रेक्ष्य में प्रस्तुत अध्ययन में मजदूरी । वेतन के आधार पर भी कार्य प्रतिबद्धता को ज्ञात करने का प्रयास किया गया है । इस सम्बन्ध में तीन शारिणियों के माध्यम से तथ्यों को प्रस्तुत किया गया है ।

शारिणी संख्या-४:१७ के माध्यम से यह ज्ञात करने का प्रयास किया गया है कि श्रमिक अपने वर्तमान वेतन । मजदूरी को उपयुक्त समझते हैं कि नहीं ।

शारिणी संख्या-४:१८ के माध्यम से यह ज्ञात करने का प्रयास किया गया है कि श्रमिक उसी वेतन या मजदूरी पर वर्तमान कार्य को छोड़कर दूसरे कार्य में जाना पसन्द करते हैं या नहीं ।

शारिणी संख्या-४:१९ के माध्यम से यह ज्ञात करने का प्रयास किया गया है कि श्रमिक उसी वेतन । मजदूरी पर, कुटीर उद्योग, औद्योगिक प्रतिष्ठान, सरकारी कार्यालय तथा कृषि फार्म में से कौन सा कार्य करना अधिक पसन्द करेंगे ।

प्रस्तुत तीनों शारिणियों का विवरण क्रम से नीचे दिया गया

है :--

सारिणी संख्या-४:१७

मजदूरी । वेतन के उपयोगिता के सम्बन्ध में उत्तरदाताओं का विचार

क्रम संख्या।	विचार	। संख्या	। प्रतिशत
१-	उपयुक्त	१६०	४७.५
२-	अनुपयुक्त	१८०	४५.०
३-	निरुत्तर	३०	७.५
योग-		४००	१००.०

सारिणी संख्या-४:१८

समान वेतन।मजदूरी पाने पर वर्तमान कार्य को त्यागकर दूसरे कार्य को स्वीकार न करने का उत्तरदाताओं की इच्छा का विचार

क्रम संख्या।	विचार	। संख्या	। प्रतिशत
१-	कार्य त्यागना चाहते हैं	४८	१२
२-	कार्य नहीं त्यागना चाहते हैं	३२०	८०
३-	निरुत्तर	३२	८
योग-		४००	१००

सारिणी संख्या-४:१६

समान वेतन।मजूदूरी के आधार पर विभिन्न कार्यों की उत्तरदाताओं द्वारा
पसन्दगी का विवरण

पसन्दगी का विचार	संख्या	प्रतिशत
कृषि कार्य	५०	१२.५
सरकारी कृषि कार्य	६०	१५.०
सरकारी फँड्टी	१५०	३७.५
सरकारी कार्यालय	१२०	३०.०
कुटीर उद्योग	२०	५.०
योग-	४००	१००.०

सारिणी संख्या-४:१७ के अन्तर्गत वर्तमान कार्य । वेतन की उपयोगिता के सम्बन्ध में उत्तरदाताओं के विचार को प्रस्तुत किया गया है । उत्तरदाताओं से कार्य, योग्यता, दैनिक आवश्यकता की पूर्ति, मावी वचत तथा परिवार चलाने की दृष्टि से प्रश्न पूछा गया था । इन कारकों के आधार पर उपयुक्त, अनुपयुक्त तथा निरुत्तर का मध्यमान निकालकर सारिणी का निर्माण किया गया है । तथ्यों के विवेचन से स्पष्ट है कि ४७.५ प्रतिशत उत्तरदाता इस कार्य के वेतन से उपयुक्त समझते हैं । ४५ प्रतिशत उत्तरदाता वेतन को अनुपयुक्त समझते हैं एवं ७.५ प्रतिशत उत्तरदाता इस सम्बन्ध में मौन रहते हैं । इस प्रकार स्पष्ट है कि वेतन अनुपयुक्त समझने वाले श्रमिकों की अपेक्षा उपयुक्त समझने वालों की संख्या ज्यादा है । इस प्रकार हम यह कह सकते हैं कि वेतन की दृष्टि से श्रमिकों में कार्य के प्रति प्रतिबद्धता है ।

सारिणी संख्या-४:१८ के विवेचन से स्पष्ट है कि वेतन समान होने पर केवल १२ प्रतिशत उत्तरदाता वर्तमान कार्य को त्यागना चाहते हैं, ८ प्रतिशत उत्तरदाता इस सम्बन्ध में मौन रहते हैं, बाकी सभी ८० प्रतिशत उत्तरदाता वर्तमान कार्य को करते रहने के पक्ष में हैं । ऐसी स्थिति में हम कह सकते हैं कि

श्रमिकों में कार्य के प्रति प्रतिबद्धता है ।

सारिणी संख्या-४:१६ के विवेचन से स्पष्ट है कि उसी वेतन या मजदूरी पर १२.५ प्रतिशत श्रमिक कृषि कार्य करना चाहते हैं, १५ प्रतिशत उत्तरदाता सरकारी कृषि कार्य करना चाहते हैं, ३७.५ प्रतिशत उत्तरदाता सरकारी फौजदारी, ३० प्रतिशत उत्तरदाता सरकारी कार्यालय एवं ५ प्रतिशत उत्तरदाता कुटीर उद्योग में कार्य करना चाहते हैं । इस प्रकार हम देखते हैं कि अधिकांश श्रमिक सरकारी प्रतिष्ठान में ही कार्य करना चाहते हैं ।

उपरोक्त तीनों सारिणियों के विवेचन से स्पष्ट होता है कि बहु-संस्थक श्रमिक वर्तमान कार्य को उपरोक्त समझते हैं तथा इसी वेतन पर इस कार्य को करने को तैयार हैं । इस प्रकार यह स्पष्ट होता है कि श्रमिकों में कार्य के प्रति प्रतिबद्धता विद्यमान है ।

१६ वर्ष की पुनः आयु प्राप्त हो जाने पर वर्तमान कार्य को अपनाये जाने के सम्बन्ध में उत्तरदाताओं का विचार-

अध्ययन के प्रतिफल को और अधिक सटीक बनाये जाने के लिये उत्तरदाता से यह पूछा गया कि यदि १६ वर्ष की आयु उन्हें प्राप्त हो जाय तो क्या वे पुनः वर्तमान प्रतिष्ठान में ही कार्यरत होना पसन्द करेंगे ? इस सम्बन्ध में प्राप्त तथ्यों को सारिणी संख्या-४:२० के द्वारा प्रस्तुत किया गया है जो निम्न-लिखित है ।

सारिणी संख्या-४.२०

पुनः १६ वर्ष की आयु में आने पर वर्तमान कार्य के प्रति उत्तरदाताओं का दृष्टिकोण

वर्तमान कार्य के बारे में दृष्टिकोण	संख्या	प्रतिशत
१- हाँ	२८०	७०.०
२- नहीं	१२०	३०.०
योग-	४००	१००.०

सारिणी के विवेचन से स्पष्ट है कि ७० प्रतिशत अधिक वर्तमान कार्य को करना चाहते हैं जबकि ३० प्रतिशत अधिक वर्तमान कार्य को पुनः स्वीकार नहीं करना चाहते हैं। इस आधार पर यह कहा जा सकता है कि उनमें कार्य के प्रति प्रतिबद्धता होगी।

अध्ययन में और अधिक स्पष्टता लाने के लिये उत्तरदाताओं की विभिन्न वैयक्तिक, सामाजिक पृष्ठभूमि एवं वर्तमान कार्य को पुनः १६ वर्ष की आयु प्राप्त होने पर करने। न करने के बारे में अध्ययन किया गया जो अलिखित है।

पुनः १६ वर्ष की आयु प्राप्त होने पर वर्तमान कार्य करने। न करने के प्रति उत्तरदाताओं का दृष्टिकोण और कार्य-प्रतिबद्धता का स्तर आयु के आधार पर-

प्रतिष्ठान में कार्यरत अधिकों को विभिन्न आयु वर्गों में विभाजित कर यह ज्ञात करने का प्रयास किया गया कि पुनः १६ वर्ष की आयु प्राप्त होने पर वे वर्तमान कार्य को करेंगे या नहीं तथा इस सम्बन्ध में प्राप्त तथ्यों को सारिणी संख्या-४.२१ के माध्यम से प्रस्तुत किया गया है :-

सारिणी संख्या-४.२१

पुनः १६ वर्ष की आयु प्राप्त होने पर वर्तमान कार्य करने/न करने के प्रति उत्तरदाताओं का दृष्टिकोण और कार्य-प्रतिबद्धता का स्तर आयु के आधार पर

उत्तरदाताओं की उम्र वर्गों में	पुनः १६ वर्ष की आयु में जाने पर कार्य के प्रति दृष्टिकोण		योग
	कार्य करेंगे	नहीं करेंगे	
१- १६-२८	१३६ ८०.८	३३ १६.१८	१७९ ४३.०
२- २९-३८	१३० ६१.६	८१ ३८.३८	२११ ५२.७५
३- ३९-४८	८ ६६.६६	४ ३३.३३	१२ ३.०
४- ४९-५८	३ ६०.०	२ ४०.०	५ १.२५
योग-	२८० ७०.०	१२० ३०.०	४०० १००.०

सारिणी संख्या-४.२१ के सम्पूर्ण अवलोकन से स्पष्ट होता है कि सम्पूर्ण आयु स्तर के सर्वाधिक उत्तरदाता वर्तमान कार्य को पुनः १६ वर्ष की आयु प्राप्त होने पर करेंगे। अतः हम कह सकते हैं कि उत्तरदाताओं में कार्य के प्रति प्रतिबद्धता है।

पुनः १६ वर्ष की आयु प्राप्त होने पर वर्तमान कार्य करने/न करने के प्रति उत्तरदाताओं का दृष्टिकोण और कार्य-प्रतिबद्धता का स्तर शिक्षा के आधार पर-

प्रतिष्ठान में कार्यरत श्रमिक उत्तरदाताओं को शिक्षा के विभिन्न स्तरों में बाँटकर भी यह ज्ञात करने का प्रयास किया गया है कि क्या वे पुनः १६ वर्ष की आयु प्राप्त होने पर वर्तमान कार्य को करेंगे ? और प्राप्त तथ्यों को

सारिणी संख्या-४.२२ के माध्यम से प्रस्तुत किया गया है :-

सारिणी संख्या-४.२२

पुनः १६ वर्ष की आयु प्राप्त होने पर वर्तमान कार्य करने/न करने के प्रति उत्तरदाताओं का दृष्टिकोण और कार्य-प्रतिबद्धता का स्तर शिक्षा के आधार पर

उत्तरदाताओं की शैक्षिक स्थिति	पुनः १६ वर्ष में आने पर वर्तमान कार्य के प्रति दृष्टिकोण	योग	
	कार्य करेंगे	नहीं करेंगे	
१- हाईस्कूल से कम	८७ ८७.०	१३ १३.०	१०० १००.०
२- हाईस्कूल एवं इण्टर-मीडियेट	१७५ ६४.८१	९५ ३५.१८	२७० १००.०
३- बी०ए० एवं ऊपर	१८ ६०.०	१२ ४०.०	३० १००.०
योग-	२८० ७०.०	१२० ३०.०	४०० १००.०

सारिणी संख्या-४.२२ का सम्पूर्ण अवलोकन करने से स्पष्ट होता है कि सभी शैक्षिक स्तर के सर्वाधिक उत्तरदाता पुनः १६ वर्ष की आयु प्राप्त होने पर वर्तमान कार्य को करेंगे। अतः इस आधार पर कहा जा सकता है कि अभिकर्तों में प्रतिबद्धता है।

पुनः १६ वर्ष की आयु प्राप्त होने पर वर्तमान कार्य करने। न करने के प्रति उत्तरदाताओं का दृष्टिकोण और कार्य-प्रतिबद्धता का स्तर कार्य अनुभव के आधार पर-

प्रतिष्ठान में कार्यरत श्रमिकों के कार्य-अनुभव के विभिन्न स्तरों में बाँटकर यह ज्ञात करने का प्रयास किया गया कि पुनः १६ वर्ष की आयु प्राप्त होने पर क्या वे वर्तमान कार्य को करेंगे और प्राप्त तथ्यों को सारिणी संख्या ४.२३ के माध्यम से प्रस्तुत किया गया है :-

सारिणी संख्या-४.२३

पुनः १६ वर्ष की आयु प्राप्त होने पर वर्तमान कार्य करने। न करने के प्रति उत्तरदाताओं का दृष्टिकोण और कार्य-प्रतिबद्धता का स्तर कार्य अनुभव के आधार पर

उत्तरदाताओं का कार्य अनुभव		पुनः १६ वर्ष की आयु में जाने पर		योग
वर्षों में		वर्तमान कार्य के प्रति दृष्टिकोण		
		कार्य करेंगे	नहीं करेंगे	
१-	०-५	१५ ५३.५७	१३ ४६.४३	२८ ७०.०
२-	६-१०	१२७ ८१.४१	२६ १८.५८	१५३ १००.०
३-	११ से ऊपर	१३८ ६३.८८	७८ ३६.११	२१६ १००.०
योग-		२८० ७०.०	१२० ३०.०	४०० १००.०

सम्पूर्ण सारिणी के अवलोकन से स्पष्ट होता है कि सभी अनुभव स्तरों के सर्वाधिक उत्तरदाता वर्तमान कार्य को पुनः करेंगे। अतः इस आधार पर हम कह सकते हैं कि उनमें कार्य-प्रतिबद्धता है।

पुनः १६ वर्ष की आयु प्राप्त होते पर वर्तमान कार्य करने। न करने के प्रति उत्तरदाताओं का दृष्टिकोण और कार्य-प्रतिबद्धता का स्तर आय के आधार पर-

प्रतिष्ठान में कार्यरत श्रमिकों को आय के विभिन्न स्तरों में भी बाँटकर यह ज्ञात करने का प्रयास किया गया कि क्या वे पुनः १६ वर्ष की आयु प्राप्त होने पर वर्तमान कार्य को करेंगे और प्राप्त तथ्यों को सारिणी संख्या-४:२४ के माध्यम से प्रस्तुत किया गया है :-

सारिणी संख्या-४:२४

पुनः १६ वर्ष की आयु प्राप्त होने पर वर्तमान कार्य करने। न करने के प्रति उत्तरदाताओं का दृष्टिकोण और कार्य-प्रतिबद्धता का स्तर आय के आधार पर

उत्तरदाताओं की आय	पुनः १६ वर्ष में जाने पर कार्य के प्रति दृष्टिकोण		योग
	कार्य करेंगे	नहीं करेंगे	
१- ४००-६००	१६० ६१.४२	१५ ८.५७	१७५ ४३.७५
२- ६००-८००	१०२ ५१.०	९८ ४९.०	२०० ५०.०
३- ८००-१०००	१८ ७२.०	७ २८.०	२५ ६.२५
योग-	२८० ७०.०	१२० ३०.०	४०० १००.०

सारिणी के सम्पूर्ण अवलोकन से स्पष्ट होता है कि विभिन्न आय स्तर के सर्वाधिक उत्तरदाता वर्तमान कार्य को १६ वर्ष की आयु में जाने पर पुनः करेंगे। अतः इस बाजार पर हम कह सकते हैं कि उनमें कार्य-प्रतिबद्धता है।

पुनः १६ वर्ष की आयु प्राप्त होने पर वर्तमान कार्य करने। न करने के प्रति उत्तरदाताओं का दृष्टिकोण और कार्य-प्रतिबद्धता का स्तर जाति के आधार पर-

प्रतिष्ठान में कार्यरत श्रमिक उत्तरदाताओं की विभिन्न जातिगत स्तरों में बाँटकर यह ज्ञात करने का प्रयास किया गया है कि क्या वे पुनः १६ वर्ष की आयु प्राप्त होने पर वर्तमान कार्य को करेंगे? तथा प्राप्त तथ्यों को सारिणी संख्या-४.२५ के माध्यम से प्रस्तुत किया गया है :-

सारिणी संख्या-४.२५

पुनः १६ वर्ष की आयु प्राप्त होने पर वर्तमान कार्य करने। न करने के प्रति उत्तरदाताओं का दृष्टिकोण और कार्य-प्रतिबद्धता का स्तर जाति के आधार पर

उत्तरदाताओं की जाति	पुनः कार्य १६ वर्ष की आयु में बाने पर कार्य के प्रति दृष्टिकोण		योग
	कार्य करेंगे	नहीं करेंगे	
१- उच्च जाति	१६१ ८६.४४	१६ १०.५५	१८० ४५.०
२- फिक्की जाति	४५ ५३.५७	३६ ४६.४२	८१ २१.०
३- अनुसूचित जाति	३६ ५१.३१	३७ ४८.६८	७३ १६.०
४- अल्पसंख्यक	३५ ५८.३३	२५ ४१.६६	६० १५.०
योग-	२८० (७०.०)	१२० (३०.०)	४०० (१००.०)

सारिणी संख्या-४.२५ के सम्पूर्ण अवलोकन से स्पष्ट होता है कि सभी जातियों के सर्वाधिक उत्तरदाता पुनः १६ वर्ष की आयु प्राप्त होने पर वर्तमान कार्य को करेंगे अतः इस आधार पर हम कह सकते हैं कि अधिकांश श्रमिक उत्तरदाताओं में वर्तमान कार्य के प्रति प्रतिबद्धता विद्यमान है ।

विभिन्न स्तरों पर उत्तरदाताओं में कार्य के प्रति प्रतिबद्धता-

प्रस्तुत अध्ययन में अधिकों की कार्य के प्रति प्रतिबद्धता के मापन हेतु उत्तरदाताओं से यह पूछा गया कि दूसरे कार्यों की तुलना में मजदूरी, कार्य की दशाएं और सहकर्मियों के सम्बन्ध, अ-कल्याण, रोज़गार की सुरक्षा की दृष्टि से वे अपने कार्य को कैसा समझते हैं ? इस सम्बन्ध में प्राप्त उत्तरों को गुणांकित मूल्य प्रदान करते हुए प्राप्त तथ्यों को निम्नलिखित सारिणी के माध्यम से प्रस्तुत किया गया है ।

गुणांकित मूल्य प्रदान करते समय अधिकों की कार्य के प्रति-प्रतिबद्धता के पक्ष में आने वाले उत्तरों को ३ गुणांकित मूल्य, सामान्य उत्तरों को २ गुणांकित मूल्य तथा विपदा के उत्तरों को १ गुणांकित मूल्य प्रदान किया गया । इस प्रकार पाँचों प्रश्नों के उत्तरों के गुणांकित मूल्य ५ से १५ तक गुणांकित मूल्य के बीच विस्तारित हुए । इन मूल्यों को तीन स्तरों में माध्य तथा प्रमाप विचलन के माध्यम से विस्तारित किया गया । यह विस्तार सारिणी संख्या-४:२६ में प्रदर्शित है :-

सारिणी संख्या-४:२६

उत्तरदाताओं में कार्य के प्रति प्रतिबद्धता विभिन्न स्तरों पर

क्रम संख्या	गुणांक मूल्य	उत्तरदाता के विचार	उत्तरदाता की संख्या	प्रतिशत
१-	१२-१५	अच्छा	२०४	५१.०
२-	८-११	समान	१५२	३८.०
३-	५-७	हीन	४४	११.०
योग-			४००	१००.०

सारिणी संख्या-४:२६ के विवेचन से स्पष्ट होता है कि ५१ प्रतिशत

उत्तरदाता इस कार्य को अन्य कार्यों से अच्छा या उच्च स्तर का समझते हैं, ३८ प्रतिशत उत्तरदाता दूसरों कार्यों के बराबर समझते हैं एवं केवल ११ प्रतिशत उत्तरदाता इस कार्य को अन्य कार्यों से हीन समझते हैं । इस प्रकार स्पष्ट है कि अधिकतर उत्तरदाता अपने कार्य को दूसरों से अच्छा या बराबर समझते हैं इसलिये यह कहा जा सकता है कि उनमें कार्य के प्रति प्रतिबद्धता पायी गयी ।

प्रस्तुत अध्ययन को और स्पष्ट बनाने के लिये उत्तरदाताओं की वैयक्तिक सामाजिक पृष्ठभूमि एवं प्रतिबद्धता के स्तर का मूल्यांकन किया गया जो अगलिखित है ।

उत्तरदाताओं की आयु और कार्य प्रतिबद्धता का स्तर-

उत्तरदाताओं की आयु के विभिन्न वर्गों में विभाजित करके इस दृष्टि से भी देखने का प्रयास किया गया है कि मजदूरी, कार्य की दशाएं तथा सह-कर्मियों के सम्बन्ध बाधक कारकों के परिप्रेक्ष्य में वर्तमान कार्य का किस प्रकार मूल्यांकन करते, इस सम्बन्ध में उत्तरदाताओं द्वारा प्राप्त तथ्यों को सारिणी संख्या-४.२७ के द्वारा प्रस्तुत किया गया है जिसका विवरण निम्नलिखित है :-

सारिणी संख्या-४.२७

वायु के आधार पर श्रमिकों का कार्य के प्रति प्रतिबद्धता

वायु की स्थिति	उत्तरदाताओं का विचार			योग
	उच्च	समान	हीन	
१- १६-२८	१०८ ६२.८	३६ २०.२	२८ १६.३	१७२ ४३.०
२- २६-३८	६० ४२.७	११० ५२.१	११ ५.२	२२१ ५२.७५
३- ३६-४८	४ ३३.३	४ ३३.३	४ ३३.३	१२ ३.०
४- ४६-५८	२ ४०.०	२ ४०.०	१ २०.०	५ १.२५
योग-	२०४ ५१.०	१५२ ३८.०	४४ ११.०	४०० १००.०

सारिणी संख्या-४.२७ के विश्लेषण से स्पष्ट होता है कि १६-२८ वर्ष के बीच की वायु के सर्वाधिक उत्तरदाता (६२.८ प्रतिशत) अपने वर्तमान कार्य के अन्य कार्यों की तुलना में उच्च स्तर का समझते हैं, २६-३८ वर्ष के बीच के वायु के श्रमिक (५२.१ प्रतिशत) वर्तमान कार्य को अन्य कार्यों के बराबर, ३६-४८ वर्ष के बीच के श्रमिक बराबर संख्या में उच्च, बराबर एवं हीन तथा ४६-५८ वर्ष की उम्र के श्रमिक ४० प्रतिशत उच्च एवं ४० प्रतिशत बराबर समझते हैं। निष्कर्षतः हम कह सकते हैं कि अधिकांश श्रमिकों में उम्र के आधार पर वर्तमान कार्य के प्रति प्रतिबद्धता पायी गयी।

अध्ययन को और स्पष्टता प्रदान करने के लिये गवैकाक ने सारिणी संख्या-४.२७ में परिष्कार का प्रयोग किया और पाया कि वायु और कार्य प्रतिबद्धता में एक अर्थापूर्ण सह-सम्बन्ध है।

उत्तरदाताओं के शिक्षा का स्तर एवं कार्य के प्रति प्रतिबद्धता का स्तर-

उत्तरदाताओं के शैक्षणिक स्तर के परिप्रेक्ष्य, प्रतिष्ठान की मजदूरी, कार्य-व्यय, सक्षमियों से सम्बन्ध आदि कारकों का मूल्यांकन किया गया उसके पश्चात् उनका मध्यमान निकालकर यह ज्ञात करने का प्रयास किया गया कि विभिन्न शैक्षणिक स्तर के उत्तरदाताओं में वर्तमान कार्य के प्रति कैसी अवधारणा है। इस सम्बन्ध में उत्तरदाताओं द्वारा प्राप्त तथ्यों को सारिणी संख्या-४.२८ के द्वारा प्रदर्शित किया गया है :-

सारिणी संख्या-४.२८

शैक्षिक आधार पर अधिकों में कार्य-प्रतिबद्धता का स्तर

उत्तरदाताओं का शैक्षिक स्तर	उत्तरदाताओं का विचार			योग
	अच्छा	समान	हीन	
१- हाईस्कूल से नीचे	२० २०.०	५४ ५४.०	२६ २६.०	१०० २५.०
२- हाईस्कूल एवं इण्टर-मीडिएट	१६० ५६.२५	६५ ३५.१८	१५ ५.५५	२४० ६७.५
३- बी०ए० एवं ऊपर	२४ ८०.०	३ १०.०	३ १०.०	३० ७.५
योग-	२०४ ५६.०	१५२ ३८.०	४४ ११.०	४०० १००.०

$$\chi^2 = ६८.६, \text{ स्वतंत्रता} = ४, \text{ पी} < .०५$$

सारिणी संख्या-४.२८ के विश्लेषण से स्पष्ट है कि हाईस्कूल से नीचे की शिक्षा प्राप्त २० प्रतिशत उत्तरदाता अन्य कार्यों से वर्तमान कार्य को अच्छा, ५४ प्रतिशत समान एवं २६ प्रतिशत निम्न स्तर का मानते हैं। हाईस्कूल एवं इण्टरमीडिएट की शिक्षा प्राप्त उत्तरदाता ५६.२५ प्रतिशत अच्छा, ३५.१८ समान एवं ५.५५ प्रतिशत निम्न स्तर का मानते हैं तथा बी०ए० एवं उससे ऊपर

की शिक्षा प्राप्त उत्तरदाताओं में से ८० प्रतिशत दूसरे से अच्छा, १० प्रतिशत समान एवं १० प्रतिशत हीन समझते हैं। इस प्रकार सम्पूर्ण सारिणी के अवलोकन से स्पष्ट है कि शिक्षा का स्तर जैसे-जैसे बढ़ता जाता है श्रमिकों में वैसे ही वैसे कार्य के प्रति प्रतिबद्धता भी बढ़ रही है। अतएव शैक्षिक आधार पर भी वर्तमान कार्य के प्रति प्रतिबद्धता पायी गयी।

अध्ययन को और स्पष्ट बनाने के लिये वैष्णव ने सारिणी संख्या-४:२८ का \times^2 परीक्षण भी किया और पाया कि शिक्षा और कार्य प्रतिबद्धता में एक अर्थपूर्ण सम्बन्ध है।

उत्तरदाताओं का कार्य अनुभव और कार्य-प्रतिबद्धता का मूल्यांकन-

उपयुक्त सारिणी के क्रम में यह ज्ञात करने का भी प्रयास किया गया है कि विभिन्न कार्य अनुभव रखने वाले उत्तरदाता कार्य दशरं, मजदूरी तथा सहकर्मियों से सम्बन्ध आदि के परिप्रेक्ष्य में वर्तमान कार्य को दूसरे कार्यों की तुलना में कैसा समझते हैं? इस सम्बन्ध में प्राप्त तथ्यों को सारिणी संख्या-४:२९ के माध्यम से प्रदर्शित किया गया है जिसका विवरण निम्नलिखित प्रकार से किया गया है :--

सारिणी संख्या-४.२६
उत्तरदाताओं का कार्य अनुभव और प्रतिबद्धता का मूल्यांकन

अनुभव का स्तर	उत्तरदाताओं का विचार			योग
	अच्छा	समान	हीन	
१- १-५	१५ ५३.५७	८ २८.५	५ १७.८५	२८ ७०
२- ६-१०	८६ ५७.०	५२ ३३.३३	१५ ६.६	१५३ ३६.०
३- ११ से ऊपर	१०० ४६.२६	६२ ४२.५६	२४ ११.११	२८६ ५४.०
योग-	२०१ ५६.०	१५२ ३८.०	४४ ११.०	४०० १००.०

$$\chi^2 = ६.४५०, \text{ स्वतंत्रताश्रित} = ४, \text{ पी} > .०५$$

उपर्युक्त सारिणी के विवेचन से स्पष्ट है कि १-५ वर्षों के अनुभव प्राप्त सर्वाधिक ५०.३ प्रतिशत उत्तरदाता वर्तमान कार्य को अन्य कार्यों की तुलना में अच्छा, २८.५ प्रतिशत उत्तरदाता समान या मध्यम एवं १७.८ प्रतिशत उत्तरदाता निम्न स्तर का समझते हैं। ६-१० वर्षों का अनुभव रखने वाले सर्वाधिक ५०.७ प्रतिशत उत्तरदाता वर्तमान कार्य को अन्य कार्यों की तुलना में अच्छा, ३३.३ उत्तरदाता समान या मध्यम एवं ६.६ उत्तरदाता निम्न स्तर का समझते हैं तथा १ वर्ष या इससे ऊपर का अनुभव रखने वाले सर्वाधिक ४६.२६ प्रतिशत अधिक अपने वर्तमान कार्य को अन्य कार्यों से अच्छा, ४२.५६ प्रतिशत अधिक समान या मध्यम एवं ११.११ अधिक निम्न स्तर का समझते हैं।

इस प्रकार निष्कर्षतः हम कह सकते हैं कि अनुभव के स्तर पर सभी श्रेणियों के अधिकारितः अधिक अपने वर्तमान कार्य को अन्य कार्यों से अच्छा समझते हैं या अन्य कार्यों के समान। निम्न स्तर का कार्य समझने वालों की संख्या बहुत

ही कम है। अस्व श्रमिकों में कार्यानुभव के आधार पर कार्य के प्रति प्रतिबद्धता पाई गयी।

अध्ययन को और भी स्पष्टता प्रदान करने के लिये गवेषक ने सारिणी संख्या-४:२६ में χ^2 परीक्षण का प्रयोग किया और पाया कि उत्तरदाताओं के कार्य अनुभव और कार्य के प्रति प्रतिबद्धता में सार्थक सह-सम्बन्ध है।

उत्तरदाताओं की जातिगत प्रस्थिति और कार्य-प्रतिबद्धता का स्तर-

उपर्युक्त क्रम में जातिगत प्रस्थिति की दृष्टि से भी यह ज्ञात करने का प्रयास किया गया कि कार्य वशा, वेतन और सहकर्मियों के सम्बन्ध आदि की दृष्टि से विभिन्न जाति के उत्तरदाता इस कार्य को दूसरे कार्यों की तुलना में वर्तमान कार्य को कैसा समझते हैं? इस सम्बन्ध में उत्तरदाताओं द्वारा दिये गये तथ्यों को सारिणी संख्या-४:३० के माध्यम से प्रदर्शित किया गया है जो निम्नलिखित है :-

सारिणी संख्या-४:३०

जातिगत प्रस्थिति और कार्य का मूल्यांकन

जाति	उत्तरदाताओं का विचार			योग
	अच्छा	समान	हीन	
१- उच्च जाति	१२० ६६.७	३६ २०.०	२४ १३.३	१८० ४५.०
२- पिछड़ी जाति	३० ३५.७	४३ ५१.२	११ १३.१	८४ २१.०
३- अनुसूचितजाति	३४ ४४.७	३८ ५०.०	४ ५.३	७६ १९.०
४- अल्पसंख्यक	२० ३३.३	३५ ५८.३	५ ८.३	६० १५.०
योग-	२०४(५१.०)	१५२(३८.०)	४४(११.०)	४००(१००.०)

$$\chi^2 = ४६.२०, \text{ स्वतंत्रता} = ६, \text{ पी} < .०५$$

सारिणी संख्या-४:३० के विवेचन से स्पष्ट है कि उच्च जाति के सर्वाधिक ६६.७ प्रतिशत उत्तरदाता वर्तमान कार्य को और कार्यों से अच्छा समझते हैं, पिछड़ी जाति के सर्वाधिक उत्तरदाता (५१.२ प्रतिशत) वर्तमान कार्य को और कार्यों के समान समझते हैं, अनुसूचित जाति के सर्वाधिक ५० प्रतिशत श्रमिक इस कार्य को अन्य कार्यों के समान एवं अल्पसंख्यकों में से सर्वाधिक ५१ प्रतिशत उत्तरदाता वर्तमान कार्य को अच्छा समझते हैं ।

इस प्रकार निष्कर्षतः हम यह कह सकते हैं कि प्रत्येक जातियों के अधिकांश उत्तरदाता अपने वर्तमान कार्य को या तो अन्य कार्यों से अच्छा समझते हैं या फिर समान । अतएव श्रमिकों में जातीय आधार पर कार्य के प्रति प्रतिबद्धता पायी गयी ।

अध्ययन में और स्पष्टता लाने के लिये गवेषक ने सारिणी संख्या-४:३० का χ^2 परीक्षण भी किया और पाया कि जातिगत प्रस्थिति और कार्य प्रतिबद्धता में एक अर्थपूर्ण सह-सम्बन्ध है ।

अध्याय - पंचम

‘कर्मिकों की औद्योगिक प्रतिष्ठान के प्रति प्रतिबद्धता’

श्रमिकों की औद्योगिक प्रतिष्ठान के प्रति प्रतिबद्धता

प्रस्तुत अध्ययन पूर्णतया सार्वजनिक प्रतिष्ठान 'डीजल लोकोमोटिव वर्क्स (डी०एल०डब्ल्यू०)' पर आधारित है। यह प्रतिष्ठान उत्तर प्रदेश के पूर्वांचल में स्थित वाराणसी जिले के महुवाडीह नामक स्थान पर प्रतिस्थापित है। वाराणसी उत्तर प्रदेश के पूर्वांचल के केन्द्रों, ग्रामों के बीच स्थित एक ऐसा शहर है जिस पर परम्परागत कार्य संस्कृति का व्यापक प्रभाव है। बम्बई और कलकत्ता जैसे औद्योगिक केन्द्रों में औद्योगीकरण और नगरीकरण से जनित जिस कार्य संस्कृति का विकास हुआ है, वाराणसी उससे अभी भी बहुत अंश में अज्ञात है। राष्ट्रीय श्रम आयोग के प्रतिवेदन और उसके बाद किये कुछ समाजशास्त्रीय अध्ययनों से इस बात की पुष्टि हो गयी है कि नव विकसित औद्योगिक केन्द्रों में कार्यरत श्रमिक स्थायी रूप से उन्हीं केन्द्रों के निवास हो गये हैं और ग्राम से उनका कोई सम्बन्ध नहीं रह गया है किन्तु वाराणसी की स्थिति बहुत अंश में इन औद्योगिक केन्द्रों से भिन्न है। यहाँ के श्रमिक अधिकांशतया अभी भी परिवार के सदस्य हैं और ग्रामीण परिवेश तथा परिवार से अपना सम्बन्ध बनाये हुए हैं। ऐसी स्थिति में बहुत सम्भव है कि पूर्णतया विकसित औद्योगिक केन्द्रों की अपेक्षा इस नगर के समीपस्थ औद्योगिक प्रतिष्ठानों में कार्यरत श्रमिकों की कार्य के प्रति या कार्य प्रतिष्ठान के प्रति प्रतिबद्धता कम हो।

वैद्य और शर्मा ने विकसित औद्योगिक केन्द्रों में कार्यरत श्रमिकों का जो अध्ययन किया उसमें उन्होंने श्रमिकों से यह बात जानने का प्रयास किया कि श्रमिक ग्रामीण अंचल में किये गये स्वतंत्र रूप से किस कार्य को अधिक पसन्द करते हैं अथवा किसी कार्यालय के कार्य को या औद्योगिक प्रतिष्ठान के कार्य को अधिक पसन्द करते हैं। इस प्रकार कृषि कार्य, कार्यालय कार्य तथा औद्योगिक प्रतिष्ठान के कार्य को श्रमिकों के समझा रहते हुए उनसे यह पूछा गया कि कहाँ कार्य करना सर्वाधिक प्रतिष्ठापूर्ण, सर्वाधिक आवश्यक, सर्वाधिक सन्तोषप्रद है। इन तत्त्वों

के तुलनात्मक अध्ययन के आधार पर ही प्रतिष्ठान के प्रति समर्पण की भावना का उन लोगों ने मापन किया। इसके अतिरिक्त उन लोगों ने यह भी देखने का प्रयास किया था कि औद्योगिक प्रतिष्ठान में श्रमिकों के कार्य में किस अंश में स्थायित्व है। प्रस्तुत अध्ययन के इस अध्याय में भी इन तथ्यों के परिप्रेक्ष्य में यह ज्ञात करने का प्रयास किया जायेगा कि वाराणसी जैसे परम्परागत एवं आनुवंशिक समाज के समीपस्थ औद्योगिक प्रतिष्ठान में कार्यरत श्रमिकों में किस अंश तक प्रतिष्ठान के प्रति प्रतिबद्धता का भाव विकसित है। कहना नहीं होगा कि प्रस्तुत प्रतिष्ठान सार्वजनिक क्षेत्र का एक महत्वपूर्ण प्रतिष्ठान है और इसके अन्तर्गत आ कल्याण और सामाजिक सुरक्षा सम्बन्धी सुविधाओं की सम्यक व्यवस्था है। किन्तु इसके बावजूद यहां के श्रमिकों का ग्रामीण परिवार के प्रति आकर्षण बना हुआ है। इस प्रकार दो परस्पर विरोधी स्थितियों में समायोजन करते हुए श्रमिक अपने कार्य प्रतिष्ठान के प्रति कहां तक प्रतिबद्धता का भाव विकसित कर पाये हैं। इसका अध्ययन ही एक महत्वपूर्ण अध्ययन होगा।

रेलवे भारतवर्ष का एक बहुत बड़ा नियोजक है जिसमें लगभग १४ लाख चौदह हजार आठ सौ दस (१४,१४,८१०) कार्यकर्ता कार्यरत हैं। इस प्रकार इतने अधिक कार्यकर्ताओं का होना औद्योगिक सम्बन्धों के निर्माण में एक समस्या बन सकती है। क्योंकि रोजगार की प्रकृति और रोजगार के आयाम श्रमिकों में कार्य-प्रतिबद्धता के लिये प्रश्नचिन्ह उपस्थित कर सकते हैं। प्रस्तुत अध्ययन पूर्ण रूप से एक संगठन पर आधारित है। प्रस्तुत अध्ययन में अध्ययन का मूल्य मुद्दा श्रमिकों का एक कार्यस्थल के रूप में अध्ययन प्रतिष्ठान से सम्बंधित उनकी कार्य प्रतिबद्धता का अध्ययन है। एक श्रमिक सर्वप्रथम अकुशल श्रमिक होता है और धीरे-धीरे अकुशल श्रमिकों में परिवर्तित होता हुआ एक कुशल श्रमिक के रूप में देखा जाता है। प्रत्यक्ष या अप्रत्यक्ष रूप से श्रमिकों के ये स्तर उसकी कार्य प्रतिबद्धता को प्रभावित करते रहते हैं। कुशल श्रमिक विद्युत, पानी और अन्य प्रकार की सुविधाओं से कालोनी में रहते हुए सम्पन्न दिखलायी पड़ते हैं। जबकि अन्य श्रमिकों को अपेक्षाकृत कम सुविधारं प्राप्त हो पाती है। कुशल श्रमिकों की स्थिति संगठन द्वारा

परिमाणित आय के स्तर एवं उनकी नियुक्ति की शर्तों पर आधारित होता है । इसमें किसी प्रकार की औपचारिक शिक्षा को स्थान नहीं दिया जाता ।

अध्ययन को पूर्णतया सार्थक बनाने के लिये औद्योगिक प्रतिष्ठान से सम्बंधित निम्नलिखित विन्दुओं को स्पष्ट किया गया है ।

वर्तमान प्रतिष्ठान को उत्तरदाताओं द्वारा कार्य स्थल के रूप में चुने जाने का कारण-

वर्तमान कार्य प्रतिष्ठान को श्रमिकों ने कार्यस्थल के रूप में क्यों चुना है ? इन तथ्यों का भी विश्लेषण करना, कार्य-प्रतिष्ठान के प्रति-प्रतिबद्धता को ज्ञात करने के लिये आवश्यक हो जाता है क्योंकि इसका श्रमिकों पर महत्वपूर्ण प्रभाव पड़ता है । इसी उद्देश्य की पूर्ति हेतु उत्तरदाताओं से प्रश्न पूछकर प्राप्त तथ्यों को सारिणी संख्या-५:१ के माध्यम से प्रस्तुत किया गया है :-

सारिणी संख्या-५:१

वर्तमान प्रतिष्ठान को उत्तरदाताओं द्वारा कार्यस्थल के रूप में चुने जाने का कारण

वर्तमान प्रतिष्ठान चुनने का कारण		श्रमिकों की संख्या प्रतिशत	
१-	बच्छा वेतन	३४६	३८.८७
२-	नाकरी की सुरक्षा	२६२	२९.४३
३-	सरकारी प्रतिष्ठान	१६८	२२.२४
४-	प्राति का बबसर	७१	७.९७
५-	वैरोजगारी	१३	१.४६
योग-		८६०	१००.०

सारिणी संख्या-५:१ के विश्लेषण से पता चलता है कि ३८.८७ प्रतिशत अधिक अच्छा वेतन, २६.४३ प्रतिशत अधिक नौकरी की सुरक्षा, २२.२४ प्रतिशत अधिक सरकारी प्रतिष्ठान, ७.६७ प्रतिशत अधिक प्राप्ति का अवसर एवं १.४६ प्रतिशत अधिक बेरोजगारी की वजह से वर्तमान प्रतिष्ठान को चुने हैं। सिर्फ बेरोजगारी को छोड़कर बाकी सभी तथ्य ऐसे हैं जो प्रतिष्ठान के प्रति अधिकों में विधायी प्रतिबद्धता को प्रदर्शित करते हैं। अतएव हम कह सकते हैं कि इस आधार पर अधिकांश अधिकों में अपने वर्तमान प्रतिष्ठान के प्रति प्रतिबद्धता का विकास सम्भव है।

वर्तमान कार्य प्रतिष्ठान छोड़ने/न छोड़ने के बारे में उत्तरदाताओं के दृष्टिकोण-

प्रतिष्ठान में कार्यरत अधिकों का अपने वर्तमान कार्य प्रतिष्ठान स्थल को छोड़ने का विचार है या नहीं, इसका अधिकों के कार्य पर बड़ा प्रभाव पड़ता है। यदि अधिक अपने कार्यस्थल से असन्तुष्ट होगा या उसे छोड़ने का इरादा रखता होगा तो निश्चय ही उसके अन्दर प्रतिष्ठान के प्रति प्रतिबद्धता में कमी आयेगी और यदि अधिक अपने वर्तमान प्रतिष्ठान कार्य स्थल को नहीं छोड़ना चाहता होगा तो उसके अन्दर प्रतिष्ठान के प्रति प्रतिबद्धता का विकास सम्भव होगा। इन्हीं तथ्यों की जानकारी हेतु अधिकों से प्रश्न पूछा गया और प्राप्त तथ्यों को सारिणी संख्या-५:२ के माध्यम से प्रदर्शित किया गया है :-

सारिणी संख्या-५.२

वर्तमान कार्य प्रतिष्ठान छोड़ने। न छोड़ने के बारे में उत्तरदाताओं के दृष्टिकोण

<u>कार्य प्रतिष्ठान छोड़ने। न छोड़ने का दृष्टिकोण (उत्तरदाताओं की संख्या)</u>		
		<u>प्रतिशत</u>
१-	प्रतिष्ठान छोड़ना चाहते हैं	५७
२-	नहीं छोड़ना चाहते हैं	३२.८
३-	तटस्थ	१५
	<u>योग-</u>	<u>१००</u>
		<u>१००.००</u>

सारिणी संख्या-५.२ के विश्लेषण से पता चलता है कि सर्वाधिक ८२ प्रतिशत उत्तरदाता वर्तमान कार्य-प्रतिष्ठान को नहीं छोड़ना चाहते हैं, जबकि १४.२५ प्रतिशत अधिक प्रतिष्ठान को छोड़ना चाहते हैं एवं ३.७५ प्रतिशत अधिक इस सम्बन्ध में मौन हैं।

इस प्रकार स्पष्ट है कि अधिकांश श्रमिकों में अपने कार्य प्रतिष्ठान के प्रति प्रतिबद्धता का विकास पाया जाना सम्भव है।

उत्तरदाताओं द्वारा वर्तमान प्रतिष्ठान न छोड़ने के कारण-

उत्तरदाताओं द्वारा प्रश्न पूछकर यह ज्ञात करने का प्रयास किया गया है कि आखिर वे कौन से कारण हैं जिनके चलते अधिक वर्तमान कार्यस्थल को छोड़कर अन्यत्र नहीं जाना चाहते। इस सम्बन्ध में उत्तरदाताओं द्वारा प्राप्त तथ्यों को सारिणी संख्या-५.३ के माध्यम से प्रस्तुत किया गया है :-

सारिणी संख्या-५ :३
उत्तरदाताओं द्वारा वर्तमान प्रतिष्ठान न छोड़ने का कारण

प्रतिष्ठान न छोड़ने का कारण {उत्तरदाताओं की संख्या} प्रतिशत			
१-	सुरक्षित जीवन	१६८	३३.७८
२-	अन्य प्रतिष्ठानों की अपेक्षा अच्छा	१६७	२८.४६
३-	प्रमोशन का अवसर	१७३	२६.५२
४-	अच्छा प्रबन्ध	४८	८.१६
योग-		५८६	१००.००

सारिणी संख्या-५ :३ के विश्लेषण से ज्ञात होता है कि प्रतिष्ठान में कार्यरत ३३.७८ प्रतिशत श्रमिक सुरक्षित जीवन, २८.४६ प्रतिशत श्रमिक अन्य प्रतिष्ठानों की अपेक्षा अच्छा प्रतिष्ठान, २६.५२ प्रतिशत श्रमिक प्रमोशन का अवसर एवं ८.१६ प्रतिशत श्रमिक अच्छा प्रबन्ध होने की वजह से वर्तमान कार्य प्रतिष्ठान को नहीं छोड़ना चाहते हैं। ये सभी तथ्य ऐसे हैं जो श्रमिकों में कार्य प्रतिष्ठान के प्रति प्रतिबद्धता के विकास में योगदान देते हैं।

वर्तमान कार्य की पसन्दगी।ना पसन्दगी स्थल के बारे में उत्तरदाताओं का दृष्टिकोण-

श्रमिक जिस प्रतिष्ठान या विभाग में कार्य कर रहा है, उसे वह पसन्द है या नहीं? इसका उत्पादन पर बड़ा महत्वपूर्ण असर पड़ता है। यदि उपरोक्त स्थान या विभाग उसे पसन्द होगा तो वह पूरे मन और लगन से कार्य करेगा और यदि पसन्द नहीं होगा तो वह अनमनस्क भाव से कार्य करेगा। इन्हीं तथ्यों के विश्लेषण के लिये श्रमिकों से प्रश्न पूछे गये जिनका विवरण निम्नवत है :-

सारिणी संख्या-५:४

वर्तमान कार्य स्थल की पसन्दगी/ना पसन्दगी के बारे में उत्तरदाताओं
का दृष्टिकोण

पसन्दगी । नापसन्दगी का विवरण	संख्या	प्रतिशत
१- पसन्द है	३४२	८५.५५
२- पसन्द नहीं है	५८	१४.६
योग-	४००	१००.०

सारिणी संख्या-५:४ को देखने से स्पष्ट होता है कि ८५.५५ प्रतिशत श्रमिक अपने कार्य स्थल और विभाग को पसन्द करते हैं, बाकी १४.५ प्रतिशत श्रमिक पसन्द नहीं करते हैं। इस प्रकार हम कह सकते हैं कि एक छोटे से समूह को छोड़कर बाकी अधिकांश श्रमिकों में कार्य के प्रति आस्था होगी।

वैतन और कार्य की दशरं समान होने पर प्रतिष्ठान-स्थल के बारे में उत्तरदाताओं का दृष्टिकोण-

उत्तरदाताओं से यह जानकारी प्राप्त करने का भी प्रयास किया गया कि यदि वैतन और कार्य की दशरं समान हों तो वे किस स्थान पर स्थित प्रतिष्ठान में कार्य करना चाहेंगे ? शहर में स्थित प्रतिष्ठान में या गांव में स्थित प्रतिष्ठान में और प्राप्त तथ्यों को सारिणी संख्या-५:५ के माध्यम से प्रस्तुत किया गया है :-

सारिणी संख्या-५:५

वेतन और कार्य की दृष्टि से समान होने पर प्रतिष्ठान स्थल के बारे में उत्तरदाताओं के दृष्टिकोण

प्रतिष्ठान जहाँ स्थित है	संख्या	प्रतिशत
१- गाँव में स्थित उद्योग	१०८	२७.०
२- शहर में स्थित उद्योग	२६२	७३.०
योग-	४००	१००.०

सारिणी संख्या-५:५ के विश्लेषण से ज्ञात होता है कि ७३ प्रतिशत श्रमिक शहर में स्थित प्रतिष्ठान में एवं २७ प्रतिशत श्रमिक गाँव में स्थित प्रतिष्ठान में कार्य करना चाहते हैं। चूंकि वर्तमान कार्य प्रतिष्ठान शहर में स्थित हैं और अधिकांश श्रमिक उत्तरदाता शहर में ही स्थित प्रतिष्ठान में कार्य भी करना चाहते हैं, अतएव इस आधार पर हम कह सकते हैं कि अधिकांश उत्तरदाताओं में वर्तमान कार्य प्रतिष्ठान के प्रति प्रतिबद्धता भी विद्यमान होगी।

औद्योगिक प्रतिष्ठान, कार्यालय और कुटीर उद्योग में कार्य करने पर सन्तुष्टि के बारे में उत्तरदाताओं के दृष्टिकोण-

प्रतिष्ठान में कार्यरत उत्तरदाताओं से प्रश्न पूछकर यह ज्ञात करने का प्रयास किया गया कि औद्योगिक प्रतिष्ठान, कार्यालय और कुटीर उद्योग में से कहां पर कार्य करने पर आपको ज्यादा सन्तुष्टि मिलती है ? तथा उनसे प्राप्त उत्तरों को सारिणी संख्या-५:६ के माध्यम से प्रस्तुत किया गया है :-

सारिणी संख्या-५ :६
औद्योगिक प्रतिष्ठान, कार्यालय, कुटीर उद्योग में से किसमें सन्तुष्टि
अधिक मिलती है

प्रतिष्ठान	संख्या	प्रतिशत
१- औद्योगिक प्रतिष्ठान	२१२	५३.०
२- कार्यालय	१८०	४५.०
३- कुटीर उद्योग	८	२.०
योग-	४००	१००.०

सारिणी के विश्लेषण से स्पष्ट होता है कि ५३ प्रतिशत उत्तरदाता औद्योगिक प्रतिष्ठान में तथा ४५ प्रतिशत कार्यालय में कार्य करने पर सन्तुष्टि पाते हैं एवं २ प्रतिशत कुटीर उद्योग में कार्य करने में सन्तुष्टि का अनुभव करते हैं । चूंकि अध्ययन स्थल औद्योगिक प्रतिष्ठान है और सर्वाधिक उत्तरदाता औद्योगिक प्रतिष्ठान में ही कार्य करने पर सन्तुष्टि हैं, अतः इस आधार पर कह सकते हैं कि अधिकांश उत्तरदाताओं में अपने वर्तमान कार्य प्रतिष्ठान के प्रति प्रतिबद्धता है ।

अपने निकटतम सम्बन्धी को वर्तमान कार्य प्रतिष्ठान में कार्य करने । न करने देने के बारे में श्रमिकों के दृष्टिकोण-

प्रतिष्ठान में कार्यरत श्रमिकों से प्रश्न पूछकर यह भी ज्ञात करने का प्रयास किया गया कि क्या वे अपने सम्बन्धी या पुत्र-पुत्रियों को वर्तमान कार्य प्रतिष्ठान में कार्य करने की सलाह देंगे ? इस तरह से अप्रत्यक्ष रूप से श्रमिकों में प्रतिष्ठान के प्रति प्रतिबद्धता का अध्ययन किया गया । प्राप्त तथ्यों को सारिणी संख्या-५ :७ के द्वारा प्रदर्शित किया गया है :-

सारिणी संख्या-५:७

अपने निकटतम सहयोगी या पुत्र-पुत्री को वर्तमान कार्य प्रतिष्ठान में
कार्य करने के बारे में सलाह देने के बारे
में दृष्टिकोण

दृष्टिकोण	संख्या	प्रतिशत
हाँ	२२४	५६.०
नहीं	१४४	३६.०
तटस्थ	३२	८.०
योग-	४००	१००.०

सारिणी संख्या-५:७ के विश्लेषण से स्पष्ट होता है कि ५६ प्रतिशत उत्तरदाता अपने सहयोगियों को प्रतिष्ठान में कार्य करने की सलाह देंगे जबकि ३६ प्रतिशत उत्तरदाता वर्तमान प्रतिष्ठान में अपने सहयोगियों को कार्य नहीं करने देना चाहते एवं ८ प्रतिशत अधिक इस सम्बन्ध में मौन है। चूंकि अधिकांश उत्तरदाता अपने सम्बंधियों को भी वर्तमान प्रतिष्ठान में कार्य करवाना चाहते हैं, इसलिये कहा जा सकता है कि अधिकांश उत्तरदाताओं में कार्य प्रतिष्ठान के प्रति प्रतिबद्धता भी विद्यमान होगी।

वैतन एवं कार्य की दशाएं समान होने पर प्रतिष्ठान के बारे में उत्तरदाताओं के दृष्टिकोण-

प्रतिष्ठान के प्रति प्रतिबद्धता को ज्ञात करने के लिये अधिकों द्वारा प्रश्न पूछकर यह पता लगाने का प्रयास किया गया कि यदि वैतन और कार्य की दशाएं समान हों तो वे विभिन्न स्थलों में से कहां कार्य करना अच्छा समझते हैं। इस सम्बन्ध में प्राप्त तथ्यों को सारिणी संख्या-५:८ के माध्यम से प्रस्तुत किया गया है :-

सारिणी संख्या-५ :८

वेतन एवं कार्य की दशाएं समान होने पर प्रतिष्ठान के बारे में
श्रमिकों का दृष्टिकोण

प्रतिष्ठान	श्रमिकों की संख्या	प्रतिशत
१- कृषि फार्म	१२	३.००
२- सरकारी कृषि फार्म	१६	४.००
३- सरकारी फ़ैक्टरी	१६८	४६.५
४- सरकारी दफ्तर	१३३	३३.२५
५- कुटीर उद्योग	४१	१०.२५
योग-	४००	१००.०

सारिणी संख्या-५ :८ के विश्लेषण से ज्ञात होता है कि ३ प्रतिशत श्रमिक कृषि कार्य, ४ प्रतिशत श्रमिक सरकारी कृषि फार्म, सर्वाधिक ४६.५ प्रतिशत श्रमिक सरकारी फ़ैक्टरी, ३३.२५ प्रतिशत श्रमिक सरकारी दफ्तर एवं १०.२५ प्रतिशत श्रमिक कुटीर उद्योग में कार्य करना चाहते हैं। चूंकि वर्तमान प्रतिष्ठान सरकारी फ़ैक्टरी है और सर्वाधिक उत्तरदाता श्रमिक सरकारी फ़ैक्टरी को ही कार्य के लिये चुनना चाहते हैं, अतएव इस आधार पर हम कह सकते हैं कि अधिकतर श्रमिकों में वर्तमान कार्य प्रतिष्ठान के प्रति प्रतिबद्धता भी विद्यमान होगी।

प्रतिष्ठान में प्राप्त कल्याणात्मक सुविधाओं के बारे में श्रमिकों का दृष्टिकोण-

डीजल लोकोमोटिव वर्क्स, वाराणसी में कार्यरत श्रमिकों को कौन सी कल्याणात्मक सुविधाएं प्राप्त हैं एवं श्रमिक उनसे कहां तक संतुष्ट हैं, इस बारे में भी श्रमिकों, अधिकारियों से पूछकर एवं देखकर अध्ययन किया गया। और देखा

गया कि श्रमिकों के लिये आवास, अस्पताल, शिजा, मनोरंजन, कैंटीन, रेलवे पास, कन्सेशन रेट पर आवासों में विद्युत, छुट्टी, प्राविडेण्ट फण्ड इत्यादि की सुविधाएं प्राप्त हैं। इन सुविधाओं से प्रतिष्ठान में कार्यरत श्रमिक सन्तुष्ट हैं या नहीं, इस सम्बन्ध में प्रश्न पूछकर फता लाया गया। प्राप्त तथ्यों को सारिणी संख्या-५:६ के माध्यम से प्रस्तुत किया गया है :-

सारिणी संख्या-५:६

कल्याणात्मक सुविधाओं के बारे में उत्तरदाताओं का दृष्टिकोण

उत्तरदाताओं का दृष्टिकोण उत्तरदाताओं की संख्या । प्रतिशत			
१-	सन्तुष्ट	२०८	५०.०
२-	असन्तुष्ट	१६२	४८.०
३-	तटस्थ	८	२.०
योग-		४००	१००.०

सारिणी संख्या-५:६ के विश्लेषण से ज्ञात होता है कि ५० प्रतिशत श्रमिक प्रदत्त कल्याणात्मक सुविधाओं से सन्तुष्ट हैं एवं ४८ प्रतिशत श्रमिक असन्तुष्ट हैं एवं २ प्रतिशत श्रमिक इस सम्बन्ध में मौन रहते हैं। इस आधार पर कहा जा सकता है कि अधिकांश श्रमिक कल्याणात्मक सुविधाओं से सन्तुष्ट हैं वरि उनमें कार्य प्रतिष्ठान के प्रति प्रतिबद्धता भी विद्यमान होगी।

प्रतिष्ठान में कार्यरत उत्तरदाता श्रमिकों का प्रतिष्ठान के अधिकारियों के बारे में दृष्टिकोण-

किसी भी प्रतिष्ठान में कार्यरत श्रमिकों के ऊपर वहां के अधिकारी या व्यवस्थापक श्रमिकों के साथ किस प्रकार का व्यवहार करते हैं, इसका अत्यन्त महत्वपूर्ण प्रभाव पड़ता है। अधिकारियों का श्रमिकों के प्रति अच्छा व्यवहार

होने पर श्रमिक प्रसन्नचित्त एवं निश्चिन्त होकर सहयोग पूर्ण अपने कार्य उत्पादन में लगे रहते हैं जबकि अधिकारियों का अच्छा बर्ताव न होने पर इसका उत्पादन पर भी प्रतिकूल प्रभाव पड़ता है। इसी दृष्टिकोण से उत्तरदाताओं से प्रश्न पूछकर यह ज्ञात करने का प्रयास किया गया कि उनके साथ उनके अधिकारियों का कैसा बर्ताव है एवं वे उनसे सन्तुष्ट हैं या असन्तुष्ट तथा इस सम्बन्ध में प्राप्त तथ्यों को सारिणी संख्या-५:१० के माध्यम से प्रस्तुत किया गया है :-

सारिणी संख्या-५:१०

प्रतिष्ठान में कार्यरत उत्तरदाताओं का प्रतिष्ठान के अधिकारियों के बारे में दृष्टिकोण

<u>उत्तरदाताओं का दृष्टिकोण उत्तरदाताओं की संख्या प्रतिशत</u>			
१-	सन्तुष्ट हैं	२०८	५२.०
२-	असन्तुष्ट हैं	१६२	४८.०
<u>योग-</u>		<u>४००</u>	<u>१००.०</u>

सारिणी के विश्लेषण से स्पष्ट होता है कि ५२ प्रतिशत उत्तरदाता अपने अधिकारियों से सम्बन्ध एवं उनके व्यवहार से सन्तुष्ट हैं जबकि ४८ प्रतिशत श्रमिक उत्तरदाता अधिकारियों से सम्बन्ध एवं उनके व्यवहार से असन्तुष्ट हैं।

अन्य कार्य प्रतिष्ठानों की तुलना में वर्तमान कार्य प्रतिष्ठान के प्रति उत्तरदाताओं का दृष्टिकोण-

श्रमिकों से प्रश्न पूछकर यह जानने का प्रयास किया गया कि अन्य प्रतिष्ठानों या कार्य स्तर की तुलना में वर्तमान प्रतिष्ठान को किस स्तर का समझते हैं और प्राप्त तथ्यों को सारिणी संख्या-५:११ के माध्यम से प्रस्तुत किया गया है :-

सारिणी संख्या-५:११
प्रतिष्ठान के प्रति उत्तरदाताओं का तुलनात्मक दृष्टिकोण

उत्तरदाताओं का दृष्टिकोण श्रमिकों की संख्या प्रतिशत			
१-	दूसरों के बराबर	१३८	३४.५
२-	दूसरे से अच्छा	२२०	५५.०
३-	दूसरे से हीन	४२	१०.५
योग-		४००	१००.०

सारिणी संख्या-५:११ के विश्लेषण से स्पष्ट होता है कि ३४.५ प्रतिशत उत्तरदाता अपने वर्तमान प्रतिष्ठान को अन्य प्रतिष्ठानों के बराबर ५५ प्रतिशत उत्तरदाता अन्य प्रतिष्ठानों से अच्छा एवं सबसे कम १०.५ प्रतिशत उत्तरदाता अन्य प्रतिष्ठानों की तुलना में अपने वर्तमान प्रतिष्ठान को हीन समझते हैं। इस प्रकार स्पष्ट होता है कि अधिकांश श्रमिकों में अपने वर्तमान कार्य प्रतिष्ठान के प्रति प्रतिबद्धता का पाया जाना सम्भव है।

अध्ययन को और स्पष्ट बनाने हेतु उत्तरदाताओं को विभिन्न वैयक्तिक, सामाजिक पृष्ठभूमि एवं प्रतिष्ठान के मूल्यांकन का स्तर का अध्ययन किया गया तथा इस सम्बन्ध में प्राप्त तथ्यों को आगे दर्शाया गया है।

अन्य कार्य प्रतिष्ठानों की तुलना में वर्तमान कार्य प्रतिष्ठान के प्रति उत्तरदाताओं का दृष्टिकोण और प्रतिबद्धता स्तर के आधार पर-

प्रतिष्ठान में कार्यरत उत्तरदाताओं के आयु के विभिन्न वर्गों में विभाजित कर यह ज्ञात करने का प्रयास किया गया है कि विभिन्न आयु वर्ग के उत्तरदाता श्रमिक अपने वर्तमान कार्य प्रतिष्ठान के अन्य कार्य प्रतिष्ठानों की तुलना

में कैसा सम्पत्ते हैं तथा इस सम्बन्ध में प्राप्त तथ्यों को सारिणी संख्या-५:१२ के माध्यम से प्रस्तुत किया गया है :-

सारिणी संख्या-५:१२

अन्य कार्य प्रतिष्ठानों की तुलना में वर्तमान कार्य प्रतिष्ठान के प्रति उत्तरदाताओं का दृष्टिकोण प्रतिबद्धता स्तर बायु के आधार पर

बायु वर्गों में	वर्तमान प्रतिष्ठान के प्रति दृष्टिकोण			योग
	दूसरे से अच्छा	दूसरे से समान	दूसरे से निम्न	
१- १६-२८	८२ ४७.६७	६४ ३७.२०	२६ १५.११	१७२ ४३.०
२- २६-३८	१२८ ६०.६६	६६ ३२.७०	१४ ६.६३	२१८ ५२.७५
३- ३६-४८	७ ५८.३३	४ १३.३३	१ ८.३३	१२ ३०.०
४- ४६-५८	३ ६०.०	१ २०.०	१ २०.०	५ १.२५
योग-	२२० ५५.०	१३८ ३४.५	४२ १०.५	४०० १००.०

सारिणी के विश्लेषण से ज्ञात होता है कि सभी बायु वर्गों के सर्वाधिक उत्तरदाता अपने वर्तमान कार्य प्रतिष्ठान को अच्छा सम्पत्ते हैं तथा इस सम्बन्ध में एक बात और उल्लेखनीय है कि २६-३८ वर्ग की बायु के उत्तरदाताओं का प्रतिशत इस सम्बन्ध में सबसे अधिक है। चूंकि श्रमिकों की संख्या भी इस बायु-वर्ग की सबसे अधिक है, इसलिये इस आधार पर यह कहा जा सकता है कि अधिकांश श्रमिकों में प्रतिष्ठान के प्रति उच्च स्तर की प्रतिबद्धता है।

अन्य प्रतिष्ठानों की तुलना में वर्तमान कार्य प्रतिष्ठान के प्रति उत्तरदाताओं का दृष्टिकोण और प्रतिबद्धता स्तर कार्य अनुभव के आधार पर-

प्रतिष्ठान में कार्यरत उत्तरदाता अधिकों के अनुभव के विभिन्न वर्गों में विभाजित कर यह ज्ञात करने का प्रयास किया गया है कि विभिन्न अनुभव स्तर के उत्तरदाता अपने वर्तमान कार्य प्रतिष्ठान को अन्य प्रतिष्ठानों की अपेक्षा केंसा समझते हैं एवं इस आधार पर उनमें प्रतिष्ठान के प्रति केंसी प्रतिबद्धता होगी, यह जानने का प्रयास किया गया है तथा इस सम्बन्ध में प्राप्त तथ्यों को सारिणी संख्या-५:१३ के माध्यम से प्रस्तुत किया गया है :-

सारिणी संख्या-५:१३

अन्य प्रतिष्ठानों की तुलना में वर्तमान कार्य प्रतिष्ठान के प्रति उत्तरदाताओं का दृष्टिकोण और प्रतिबद्धता स्तर कार्य अनुभव के आधार पर

अनुभव वर्गों में		वर्तमान कार्य प्रतिष्ठान के प्रति दृष्टिकोण		योग	
		दूसरे से अच्छा	दूसरे के बराबर	दूसरे से निम्न	
१-	०-५	६ ३२.१४	७ २५.०	१२ ४२.८५	२८ ७.०
२-	६-१०	८० ५६.६	६१ ३०.७६	१५ ६.६१	१५६ ३६.०
३-	११ से ऊपर	१३१ ६०.६	७० ३२.४०	१५ ६.६४	२१६ ५४.०
योग-		२२० ५५.०	१३८ ३४.५	४२ १०.५	४०० १००.०

सारिणी संख्या-५:१३ के विश्लेषण से स्पष्ट होता है कि ५ वर्ष तक का कार्य अनुभव रखने वाले उत्तरदाताओं को छोड़कर शेष सभी श्रेणियों के सर्वाधिक उत्तरदाता अपने वर्तमान कार्य प्रतिष्ठान को अन्य कार्य प्रतिष्ठान की अपेक्षा अच्छा समझते हैं। सारिणी के सम्पूर्ण अवलोकन से यह भी स्पष्ट होता

है कि उत्तरदाताओं में कार्य अनुभव का स्तर जैसे-जैसे बढ़ता जाता है वैसे ही वैसे उत्तरदाताओं का प्रतिष्ठान के सम्बन्ध में प्राप्त तुलनात्मक दृष्टिकोण जो कि (बढ़ता है) बढ़ता जाता है। अतः स्पष्ट है कि वहाँ के अधिकांश उत्तरदाताओं में प्रतिष्ठान के प्रति प्रतिबद्धता है।

अन्य प्रतिष्ठानों की तुलना में वर्तमान कार्य प्रतिष्ठान के प्रति उत्तरदाताओं का दृष्टिकोण और प्रतिबद्धता स्तर आय के आधार पर

प्रतिष्ठान में कार्यरत उत्तरदाताओं से प्राप्त तथ्यों के आधार पर यह ज्ञात करने का प्रयास किया गया कि विभिन्न आय वर्ग के उत्तरदाताओं का प्रतिष्ठान के प्रति क्या दृष्टिकोण है तथा इस आधार पर उनमें प्रतिष्ठान के प्रति प्रतिबद्धता है या नहीं, यह भी ज्ञात करने का प्रयास किया गया तथा इस सम्बन्ध में प्राप्त तथ्यों को सारिणी संख्या-५:१४ के माध्यम से प्रस्तुत किया गया है :-

सारिणी संख्या-५:१४

अन्य प्रतिष्ठानों की तुलना में वर्तमान कार्य प्रतिष्ठान के प्रति उत्तरदाताओं का दृष्टिकोण और प्रतिबद्धता स्तर आय के आधार पर

आय रूपयों में	वर्तमान कार्य प्रतिष्ठान के प्रति दृष्टिकोण			योग
	दूसरे से अच्छा	दूसरे के बराबर	दूसरे से निम्न	
१- ४००-६००	६२ ५२.५७	६२ ३५.४२	२१ १२.०	१४५ ४३.७५
२- ६००-८००	११२ ५६.०	६६ ३४.५	१६ ६.५	२०० ५०.०
३- ८००-१,०००	१६ ६४.०	७० २८.०	२ ८.०	२५ ६.२५
योग-	२२० ५५.०	१९८ ३४.५०	४२ १०.५०	४६० १००.०

सम्पूर्ण सारिणी के विश्लेषण से स्पष्ट होता है कि सभी आय वर्गों के सर्वाधिक उत्तर अपने प्रतिष्ठान को अन्य प्रतिष्ठानों की तुलना में अच्छा समझते हैं किन्तु इस सम्बन्ध में एक बात यह भी उल्लेखनीय है कि उत्तरदाताओं की आय ज्यों-ज्यों अधिक होती गयी है त्यों-त्यों उनका अपने प्रतिष्ठान को दूसरे की अपेक्षा अच्छा बताने का प्रतिशत भी बढ़ता गया है ।

अतः सम्पूर्ण सारिणी के अवलोकन से स्पष्ट होता है कि अधिकतर उत्तरदाताओं में प्रतिष्ठान के प्रति प्रतिबद्धता है ।

अन्य कार्य प्रतिष्ठानों की तुलना में वर्तमान कार्य प्रतिष्ठान के प्रति उत्तरदाताओं का दृष्टिकोण और प्रतिबद्धता स्तर शिदा के आधार पर -

वर्तमान कार्य प्रतिष्ठान में कार्यरत उत्तरदाता अधिकों को शिदा के विभिन्न स्तरों में विभाजित करके भी यह ज्ञात करने का प्रयास किया गया कि विभिन्न शैक्षिक स्तर के उत्तरदाता अपने वर्तमान कार्य प्रतिष्ठान को अन्य कार्य प्रतिष्ठानों की तुलना में कैसा समझते हैं तथा उनसे प्राप्त तथ्यों को सारिणी संख्या-५:१५ के माध्यम से प्रस्तुत किया गया है :-

सारिणी संख्या-५:१५

अन्य कार्य प्रतिष्ठानों की तुलना में वर्तमान कार्य प्रतिष्ठान के प्रति उत्तरदाताओं का दृष्टिकोण और प्रतिबद्धता स्तर शिदा के आधार पर

शिदा का स्तर	वर्तमान प्रतिष्ठान के प्रति दृष्टिकोण						योग	
	दूसरे से अच्छा		दूसरे के समान		दूसरे से निम्न			
हाईस्कूल से नीचे	२५	२८.०	५१	५१.०	२१	२१.०	१००	२५.०
हाईस्कूल एवं इण्टर तक	१७४	६४.४४	७८	२८.८८	१८	६.६६	२७०	६७.५
बी०ए० एवं ऊपर	१८	६०.०	६	३०.०	३	१०.०	३०	७.५
योग-	२२०	५५.०	१३८	३४.५	४२	१७.५	४००	१००.०

सारिणी के विश्लेषण से स्पष्ट होता है कि हाईस्कूल से नीचे की शिक्षा स्तर के उत्तरदाताओं को छोड़कर बाकी सभी शिक्षा स्तर के सर्वाधिक उत्तरदाताओं ने वर्तमान कार्य प्रतिष्ठान को अन्य कार्य प्रतिष्ठान की तुलना में अच्छा बतलाया है। इस सम्बन्ध में यह उल्लेखनीय है कि हाईस्कूल एवं इण्टर तक शिक्षा प्राप्त उत्तरदाता सबसे अधिक ६४.४४ प्रतिशत वर्तमान कार्य प्रतिष्ठान को अन्य की अपेक्षा अच्छा बतलाते हैं। चूंकि इसी शिक्षा स्तर के अधिकों की संख्या प्रतिष्ठान में सर्वाधिक है अतः इस आधार पर कहा जा सकता है कि अधिकांश उत्तरदाताओं में उच्च स्तर की प्रतिबद्धता विद्यमान है।

अन्य प्रतिष्ठानों की तुलना में वर्तमान कार्य प्रतिष्ठान के प्रति उत्तरदाताओं का दृष्टिकोण और प्रतिबद्धता स्तर जाति के आधार पर-

प्रतिष्ठान में कार्यरत अधिक उत्तरदाताओं को विभिन्न जातीय वर्ग में बाँटकर यह ज्ञात करने का प्रयास किया गया कि विभिन्न जातियों के लोग वर्तमान कार्य प्रतिष्ठान के प्रति अन्य कार्य प्रतिष्ठानों की तुलना में कैसा दृष्टिकोण रखते हैं तथा प्राप्त तथ्यों को सारिणी संख्या-५:१६ के माध्यम से प्रस्तुत किया गया है :-

सारिणी संख्या-५:१६

अन्य प्रतिष्ठानों की तुलना में वर्तमान कार्य प्रतिष्ठान के प्रति उत्तरदाताओं का दृष्टिकोण और प्रतिबद्धता स्तर जाति के आधार पर

उत्तरदाताओं की जाति	वर्तमान कार्य प्रतिष्ठान के प्रति दृष्टिकोण						योग	
	दूसरे से अच्छा			दूसरे के समान				
उच्च जाति	६८	५४.४४	७१	३६.४४	११	६.११	१८०	४५.०
पिछड़ी जाति	४५	५३.५७	२४	२८.५७	१५	१७.८५	८४	२१.०
अनुसूचित जाति	३७	४८.६४	२८	३६.८४	११	१४.४७	७६	१६.०
अल्पसंख्यक	४०	६६.६६	१५	२५.०	५	८.३३	६०	१५.०
योग-	२२०	५५.०	१३८	३४.५०	४२	१०.५०	४००	१००.०

सारिणी के विश्लेषण से स्पष्ट होता है कि सभी जातियों के सर्वाधिक उत्तरदाता श्रमिक अपने वर्तमान कार्य प्रतिष्ठान को अन्य कार्य प्रतिष्ठानों की तुलना में अच्छा समझते हैं तथा तथ्यों से यह भी स्पष्ट है कि अन्य प्रतिष्ठानों से अच्छा प्रतिष्ठान कहने वालों का सर्वाधिक प्रतिशत अल्पसंख्यकों का एवं उसके बाद उच्च जाति के श्रमिकों का है। इस प्रकार स्पष्ट होता है कि अधिकांश श्रमिकों में प्रतिष्ठान के प्रति प्रतिबद्धता है।

विभिन्न स्तरों पर उत्तरदाताओं में प्रतिष्ठान के प्रति प्रतिबद्धता-

प्रस्तुत अध्ययन में उत्तरदाता श्रमिकों की प्रतिष्ठान के प्रति प्रतिबद्धता के मापन हेतु उत्तरदाताओं से यह पूछा गया कि दूसरे प्रतिष्ठानों की तुलना में प्रतिष्ठान के प्रति रुचि, श्रमिकों की प्राविधिक योग्यता, रोजगार की स्थिति, वर्तमान कार्य प्रतिष्ठान के प्रति सन्तुष्टि तथा पारिवारिक पृष्ठभूमि की दृष्टि से वे अपने कार्य प्रतिष्ठान को कैसा समझते हैं। इस सम्बन्ध में प्राप्त उत्तरों को गुणांकित मूल्य प्रदान करते हुए प्राप्त तथ्यों को सारिणी संख्या-५:१७ के माध्यम से प्रस्तुत किया गया है। गुणांकित मूल्य प्रदान करते समय श्रमिकों की प्रतिष्ठान के प्रति प्रतिबद्धता के पक्ष में जाने वाले उत्तरों को गुणांकित मूल्य, सामान्य उत्तरों को २ गुणांकित मूल्य तथा विपदा के उत्तरों को १ गुणांकित मूल्य प्रदान किया गया। इस प्रकार पाँचों प्रश्नों के उत्तरों के गुणांकित मूल्य ५-१५ तक गुणांकित मूल्यों के बीच विस्तारित हुए। इन मूल्यों के तीन स्तरों में माध्य तथा प्राप विचलन के माध्यम से विस्तारित किया गया जिसे सारिणी संख्या-५:१७ के माध्यम से प्रस्तुत किया गया है :-

सारिणी संख्या-५:१७
विभिन्न स्तरों पर उत्तरदाताओं में प्रतिष्ठान के प्रति प्रतिबद्धता

क्रम संख्या	गुणांकित मूल्य	प्रतिबद्धता-स्तर	उत्तरदाताओं की संख्या	प्रतिशत
१-	११-१५	उच्च	२५६	६४.०
२-	८-१०	मध्यम	१३४	३३.५
३-	५-७	निम्न	१०	२.५
योग-			४००	१००.०

सारिणी के विश्लेषण से स्पष्ट होता है कि सर्वाधिक ६४ प्रतिशत उत्तरदाता श्रमिक वर्तमान कार्य प्रतिष्ठान के प्रति उच्च स्तर की प्रतिबद्धता, ३३.५ प्रतिशत मध्यम स्तर की एवं २.५ प्रतिशत उत्तरदाता श्रमिक निम्न स्तर की प्रतिबद्धता रखते हैं।

प्रस्तुत अध्ययन को और स्पष्ट बनाने के लिये उत्तरदाता श्रमिकों की विभिन्न सामाजिक, वैयक्तिक पृष्ठभूमि एवं उनमें प्रतिष्ठान के प्रति प्रतिबद्धता को भी ज्ञात करने का प्रयास किया गया है जो अगलिखित है।

उत्तरदाताओं में प्रतिष्ठान के प्रति प्रतिबद्धता का स्तर आयु के आधार पर-

प्रतिष्ठान में कार्यरत उत्तरदाता श्रमिकों के आयु के विभिन्न वर्गों में विभाजित कर यह ज्ञात करने का प्रयास किया गया कि विभिन्न आयु वर्ग के उत्तरदाताओं में किस स्तर की प्रतिबद्धता विद्यमान है तथा इस सम्बन्ध में प्राप्त तथ्यों को सारिणी संख्या-५:१८ के माध्यम से प्रस्तुत किया गया है :-

सारिणी संख्या-५:१८

उत्तरदाताओं में प्रतिष्ठान के प्रति प्रतिबद्धता का स्तर आयु के आधार पर

क्र०सं० उत्तरदाताओं की आयु वर्गों में	प्रतिबद्धता का स्तर			योग
	उच्च	मध्यम	निम्न	
१- १६-२८	१०० ५८.११	६७ ३८.६५	५ २.६७	१७२
२- २९-३८	१४६ ६६.१६	६२ २६.३८	३ १.४२	२११
३- ३९-४८	७ ५८.३३	४ ३३.३३	१ ८.३३	१२
४- ४९-५८	३ ६०.०	१ २०.०	१ २०.०	५
योग-	२५६ ६४.०	१३४ ३३.५	१० २.५	४०० १००.०

$$\chi^2 = १५.८३८, \text{ स्वतंत्रतांश} = ६, \text{ पी} > .०५$$

सारिणी के विश्लेषण से स्पष्ट होता है कि सभी आयु वर्गों के सर्वाधिक उत्तरदाता अपने वर्तमान कार्य प्रतिष्ठान के प्रति अधिकाधिक प्रतिबद्धता रखते हैं। इस सम्बन्ध में सम्पूर्ण सारिणी के अवलोकन से स्पष्ट है कि २९-३८ वर्ग की आयु के उत्तरदाता अधिक सबसे उच्च स्तर की प्रतिबद्धता (६६.१६ प्रतिशत) रखते हैं। चूंकि इसी आयु वर्ग के उत्तरदाताओं की संख्या भी प्रतिष्ठान में सबसे अधिक है, इसलिये हम कह सकते हैं कि प्रतिष्ठान में कार्यरत उत्तरदाताओं में अपने वर्तमान प्रतिष्ठान के प्रति उच्च स्तर की प्रतिबद्धता विद्यमान है।

अध्ययन को और अधिक स्पष्टता प्रदान करने के लिये गर्वैणक ने सारिणी संख्या-५:१८ में χ^2 परीक्षण का प्रयोग किया और पाया कि उत्तरदाताओं की आयु और प्रतिष्ठान के प्रति प्रतिबद्धता में सांख्यिक सह-सम्बन्ध है।

उत्तरदाताओं में प्रतिष्ठान के प्रति प्रतिबद्धता का स्तर कार्य अनुभव के आधार पर-

प्रतिष्ठान में कार्यरत श्रमिक उत्तरदाताओं को कार्य अनुभव के विभिन्न स्तरों में विभाजित कर यह ज्ञात करने का प्रयास किया गया कि विभिन्न अनुभव स्तर के उत्तरदाता प्रतिष्ठान के प्रति किस स्तर की प्रतिबद्धता रखते हैं तथा इस सम्बन्ध में प्राप्त तथ्यों को सारिणी संख्या-५:१६ के माध्यम से प्रस्तुत किया गया है :-

सारिणी संख्या-५:१६

उत्तरदाताओं में प्रतिष्ठान के प्रति प्रतिबद्धता का स्तर कार्य अनुभव के आधार पर

क्रमसं०	कार्य अनुभव वर्णों में	प्रतिबद्धता का स्तर			योग
		उच्च	मध्यम	निम्न	
१-	०-५	१४ ५०.०	८ २८.५	६ २१.४२	२८ ७.०
२-	५-१०	१०० ६४.१०	५४ ३४.६१	२ १.२८	१५६ ३६.०
३-	११- ऊपर	१४२ ६५.७४	७२ ३३.३३	२ ४६.०	२१६ ५४.०
योग-		२५६ ६४.०	१३४ ३३.५	१० २.५	४०० १००.०

$$\chi^2 = ४.२८५, \text{ स्वतंत्रतांश} = ४, \text{ पी} > .०५$$

सारिणी के विश्लेषण से स्पष्ट होता है कि सभी अनुभव स्तर के सर्वाधिक उत्तरदाता अपने वर्तमान प्रतिष्ठान के प्रति उच्च स्तर की प्रतिबद्धता रखते हैं किन्तु इस सम्बन्ध में एक बात यह भी उल्लेखनीय है कि प्रतिष्ठान के उत्तरदाताओं में कार्य अनुभव का वर्ण ज्यों-ज्यों बढ़ता जाता है त्यों-त्यों उनमें उच्च स्तर की प्रतिबद्धता का प्रतिशत भी बढ़ता जाता है। सम्पूर्ण सारिणी के अवलोकन से स्पष्ट

होता है कि सबसे अधिक अनुमवी उत्तरदाताओं में सबसे अधिक ६५.७४ प्रतिशत उच्च स्तर की प्रतिबद्धता विद्यमान है। चूंकि वर्तमान प्रतिष्ठान में इसी अनुभव श्रेणी के अधिक भी सबसे अधिक ५४ प्रतिशत हैं, इसलिये हम यह कह सकते हैं कि अधिकांश उत्तरदाताओं में उच्च स्तर की प्रतिबद्धता विद्यमान है।

अध्ययन में और अधिक वैज्ञानिकता लाने की दृष्टि से गवेषक ने सारिणी संख्या- में χ^2 परीक्षण का प्रयोग किया और पाया कि उत्तरदाताओं के कार्य-अनुभव और प्रतिष्ठान के प्रति प्रतिबद्धता में सार्थक सह-सम्बन्ध है।

उत्तरदाताओं में प्रतिष्ठान के प्रति प्रतिबद्धता का स्तर आय के आधार पर-

प्रतिष्ठान में कार्यरत अधिक उत्तरदाताओं के आय के विभिन्न वर्गों में विभाजित करके यह ज्ञात करने का प्रयास किया गया कि विभिन्न आय वर्गों के उत्तरदाताओं में अपने वर्तमान कार्य प्रतिष्ठान के प्रति किस स्तर की प्रतिबद्धता विद्यमान है तथा इस सम्बन्ध में प्राप्त तथ्यों को सारिणी संख्या-५.२० के माध्यम से प्रस्तुत किया गया है :-

सारिणी संख्या-५.२०

उत्तरदाताओं में प्रतिष्ठान के प्रति प्रतिबद्धता का स्तर आय के आधार पर

क्र०सं०	उत्तरदाताओं की आय रूपों में	प्रतिबद्धता-स्तर			योग				
		उच्च	मध्यम	निम्न					
१-	४००-६००	१०६	६२.२	६३	३६.०	३	१.७१	१७५	४३.७५
२-	६००-८००	१३२	६६.०	६३	३१.५	५	२.५	२००	५०.०
३-	८००-१,०००	१५	६०.०	८	३२.०	२	८.०	२५	६.२५
योग-		२५३	६४.०	१३४	३३.५	१०	२.५	४००	१००.०

$$\chi^2 = ४.३०४, \text{ स्वतंत्रतांश} = ४, \text{ पी} > .०५$$

सारिणी के विश्लेषण से स्पष्ट होता है कि सभी आय वर्ग के सर्वाधिक उत्तरदाता श्रमिक अपने वर्तमान कार्य प्रतिष्ठान के प्रति उच्च स्तर की प्रतिबद्धता रखते हैं। इस सम्बन्ध में सारिणी के सम्पूर्ण अवलोकन से स्पष्ट होता है कि ६००-८०० रु० की आय वाले श्रमिकों में उच्च स्तर की प्रतिबद्धता का प्रतिशत सर्वाधिक है। चूंकि इसी आय वर्ग के श्रमिकों की संख्या भी प्रतिष्ठान में सबसे अधिक है अतः यह कहा जा सकता है कि आय के आधार पर अधिकांश श्रमिकों में वर्तमान कार्य प्रतिष्ठान के प्रति उच्च स्तर की प्रतिबद्धता विद्यमान है।

अध्ययन को और अधिक स्पष्टता प्रदान करने के लिए वैशेषिक ने सारिणी संख्या- में χ^2 परीक्षण का भी प्रयोग किया और पाया कि उत्तरदाताओं की आय और प्रतिष्ठान के प्रति प्रतिबद्धता में सार्थक सह-सम्बन्ध है।

उत्तरदाताओं में प्रतिष्ठान के प्रति प्रतिबद्धता का स्तर शिक्षा के आधार पर

प्रतिष्ठान में कार्यरत उत्तरदाता श्रमिकों के शिक्षा के विभिन्न स्तरों में विभाजित करके यह ज्ञात करने का प्रयास किया गया कि विभिन्न स्तर की शिक्षा ग्रहण करने वाले उत्तरदाता श्रमिकों में अपने वर्तमान कार्य प्रतिष्ठान के प्रति किस स्तर की प्रतिबद्धता विद्यमान है। इस सम्बन्ध में प्राप्त तथ्यों को सारिणी संख्या-५.२१ के माध्यम से प्रस्तुत किया गया है :-

सारिणी संख्या-५.२१

उत्तरदाताओं में प्रतिष्ठान के प्रति प्रतिबद्धता का स्तर शिक्षा के आधार पर

शिक्षा का स्तर	प्रतिबद्धता का स्तर			योग
	उच्च	मध्यम	निम्न	
१- हाईस्कूल से नीचे	६२ ६२.०	३५ ३५.०	३ ३.०	१०० १००.०
२- हाईस्कूल एवं इण्टर-मीडिएट तक	१७६ ६५.१८	६० ३३.३३	४ १.४८	२४० ६९.५
३- बी० ए० एवं उससे ऊपर	१८ ६०.०	६ ३०.०	३ १०.०	३० ७.५
योग-	२५६ ६४.०	१३४ ३३.५	१० २.५	४०० १००.०

$$\chi^2 = २६.४६३, \text{ स्वतंत्रता} = ४, \text{ पी} > .०५$$

सारिणी के विश्लेषण से स्पष्ट होता है कि सभी शिक्षा स्तर के सर्वाधिक उत्तरदाता अपने वर्तमान कार्य प्रतिष्ठान के प्रति उच्च स्तर की प्रतिबद्धता रखते हैं। किन्तु इस सम्बन्ध में उल्लेखनीय है कि हाईस्कूल एवं इण्टर-मीडिएट तक की शिक्षा प्राप्त उत्तरदाता सर्वाधिक उच्च स्तर (६५.१८ प्रतिशत) की प्रतिबद्धता रखते हैं। चूंकि वर्तमान प्रतिष्ठान में इसी शिक्षा स्तर के अधिकारियों की संख्या भी सबसे अधिक है अतः यह कहा जा सकता है कि अधिकांश अधिकारियों में उच्च स्तर की प्रतिबद्धता विद्यमान है।

अध्ययन में और अधिक स्पष्टता लाने के लिये गवैणक ने सारिणी संख्या- में χ^2 परीक्षण का भी प्रयोग किया और पाया कि उत्तरदाताओं की शिक्षा और प्रतिष्ठान के प्रति प्रतिबद्धता में एक अर्थपूर्ण सम्बन्ध है।

उत्तरदाताओं में प्रतिष्ठान के प्रति प्रतिबद्धता का स्तर जाति के आधार पर-

प्रतिष्ठान में कार्यरत उत्तरदाता श्रमिकों को जाति के विभिन्न वर्गों में विभाजित करके यह ज्ञात करने का प्रयास किया गया कि विभिन्न जातियों के उत्तरदाता श्रमिकों में अपने वर्तमान कार्य प्रतिष्ठान के प्रति किस स्तर की प्रतिबद्धता विद्यमान है तथा इस सम्बन्ध में प्राप्त तथ्यों को सारिणी संख्या- ५:२२ के माध्यम से प्रस्तुत किया गया है :-

सारिणी संख्या-५:२२
उत्तरदाताओं में प्रतिष्ठान के प्रति प्रतिबद्धता का स्तर जाति के आधार पर

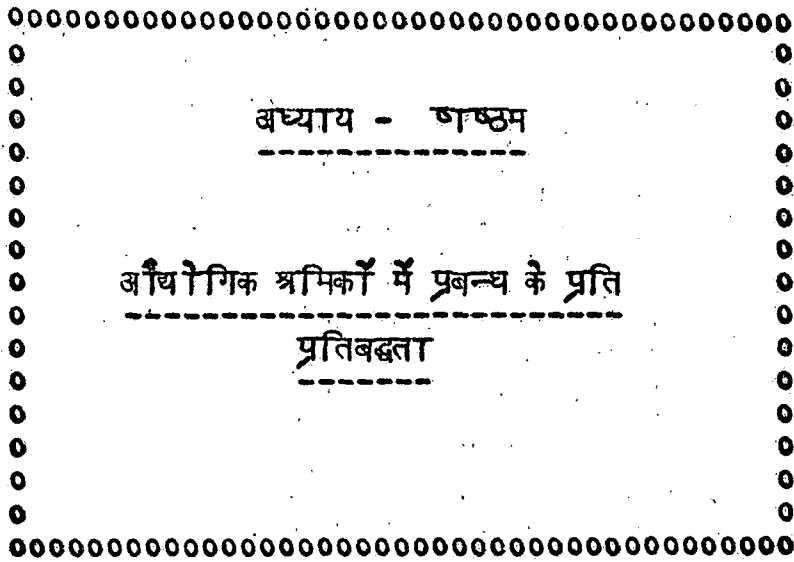
उत्तरदाताओं की जाति	प्रतिबद्धता का स्तर			योग
	उच्च	मध्यम	निम्न	
१- उच्च जाति	१३८ ७६.६६	४० २२.२२	२ १.११	१८० ४५.०
२- पिछड़ी जाति	४५ ५३.५७	३६ ४२.८५	३ ३.५७	८४ २१.०
३- अनुसूचि जाति	३६ ४७.३६	३७ ४८.६८	३ ३.९४	७६ १६.०
४- अल्पसंख्यक	३७ ६१.६६	२१ ३५.०	२ ३.३३	६० १५.०
योग-	२५६ ६४.०	१३४ ३३.५	१० २.५	४०० १००.०

$$\chi^2 = ६.८५१, \text{ स्वतंत्रतांश} = ६, \text{ पी०} > .०५$$

सारिणी के विश्लेषण से स्पष्ट होता है कि अनुसूचित जाति के उत्तरदाता श्रमिकों को छोड़कर बाकी सभी जातियों के सर्वाधिक उत्तरदाता अपने वर्तमान कार्य प्रतिष्ठान के प्रति उच्च स्तर की प्रतिबद्धता रखते हैं। सम्पूर्ण

सारिणी के अवलोकन से ज्ञात होता है कि उच्च जाति के उत्तरदाताओं में उच्च स्तर की प्रतिबद्धता का स्तर सर्वाधिक ७६.६६ प्रतिशत है। चूंकि इसी जाति के श्रमिकों की संख्या भी प्रतिष्ठान में सर्वाधिक है। इसलिये इस आधार पर हम कह सकते हैं कि वर्तमान प्रतिष्ठान में कार्यरत अधिकांश उत्तरदाताओं में उच्च स्तर की प्रतिबद्धता विद्यमान है।

अध्ययन में और अधिक वैज्ञानिकता लाने के लिये गवेषक ने सारिणी संख्या- में χ^2 परीक्षण का भी प्रयोग किया और पाया कि उत्तरदाताओं की जाति तथा प्रतिष्ठान के प्रति प्रतिबद्धता में सार्थक सह-सम्बन्ध है।



अध्याय - षष्ठम

औद्योगिक श्रमिकों में प्रबन्ध के प्रति
प्रतिबद्धता

आँधोगिक श्रमिकों में प्रबन्ध के प्रति प्रतिबद्धता

प्रबन्ध और प्रतिबद्धता का स्वरूप-

केर ने प्रबन्ध के विषय में अपने विचार व्यक्त करते हुए बताया कि श्रमिक शक्ति की संरचना में प्रबन्ध एक मूल तत्व है^१। इसी परिप्रेक्ष्य में हम श्रमिकों की प्रतिबद्धता भी देखते हैं किन्तु अधिकांश भारतीय प्रबन्ध तंत्र अपने प्रबन्ध तंत्र के उत्तरदायित्व के महत्त्व को नहीं समझते जो अच्छे आँधोगिक सम्बन्धों के विकास के लिये आवश्यक है। बल्कि वे सरकार, श्रमिक, विधान और श्रमिक संघों को ही दोषी ठहराते हैं^२। इस सन्दर्भ में यह भी कहा जा सकता है कि- प्रतिबद्धता की सफलता श्रमिक के मनोवैज्ञानिकता की अपेक्षा नियोजकों के श्रमिक-उपयोग पर अधिक निर्भर करती है^३। इनके अतिरिक्त अनेक विशेषज्ञ जैसे राल्फ (१९६०), फानर (१९५७), मोरिस डी मोरिस (१९५३) आदि ने स्पष्ट किया है कि- श्रमिकों की अपेक्षा कार्य-शक्ति के विभिन्न कारण श्रम के प्रति विवेचना के विषय बनते हैं^३। वर्तमान समय में श्रमिकों की प्रतिबद्धता में रिक्तता का कारण कुछ अन्य प्रकार का है। तृतीय पंचवर्षीय योजना ने प्रबन्ध तंत्र को महत्त्व देते हुए यह पाया कि विभिन्न संगठनों में जो सर्वोच्च लोग हैं वे न तो कोई आँधोगिक प्रशिक्षण पाये हैं न उनके पास कार्य ददाता का कोई अनुभव ही है। इसी सन्दर्भ में तृतीय पंचवर्षीय योजना (१९७३) के अनुसार स्पष्ट है कि

-
- १- केर, बलार्क, डनलप, जान टी फ्रेडरिक, यच, हारविशम एण्ड चार्ल्स, ए मेयर्स, - इण्डस्ट्रियलिज्म एण्ड इण्डस्ट्रियल मैन, हेनिमन, १९६२ ।
 - २- मेयर्स एण्ड कनप्पन, - इण्डस्ट्रियल रिलेशन्स इन इण्डिया, एशिया पब्लिशिंग हाउस, बाम्बे, १९७० ।
 - ३- मोरिस डी मोरिस, - रिपोर्ट आफ़ लैबर इनवेस्टिगेटिव कमेटी, १९४७ ।

इसमें सदेह है कि प्रबन्ध तंत्र में लोक नियंत्रण सही ढंग से आगे बढ़ेगा^१ अन्य लोगों के द्वारा भी कहा गया है कि- अधिकांश लोक-नियंत्रणों की तकनीकी में प्रबन्ध तंत्र का दृष्टिकोण और संगठनात्मक समस्याओं की तकनीकी विशेषताएं (मानवीय सन्दर्भों में) महत्वपूर्ण होती हैं^२ -। अन्य कई अध्ययनों में इस बात का उल्लेख मिलता है कि प्रबन्धकों और श्रमिकों के बीच सांस्कृतिक-रिक्तता बढ़ गयी है। जैन, डिंगरा ने इस बात का अवलोकन किया कि भारत में औद्योगिक उत्थान पतन, सामाजिक उत्थान-पतन से परावर्तित हुआ^३। व्यक्तिगत संस्कृति और सामूहिक संस्कृति में भी एक बहुत बड़ा अन्तर हुआ है। प्रतिबद्धता को प्रभावित करने वाले प्रबन्ध तंत्र का एक अलग ढंग भी है। आधुनिक विचारधाराओं में प्रबन्ध का जनतांत्रिक ढंग^४ को अधिक महत्व दिया गया है किन्तु गांगुली एवं सिन्हा ने सुझाव दिया कि प्रतिबद्धता के उन्नतशील आधिकारिक शक्तियों को महत्व दिया जाय। आजकल यह भी कहा जाता है कि भारतीय विचारकों (सिन्हा एण्ड सिन्हा, काकर) में यह भावना पैदा हो गयी है, अतः औद्योगिक संगठन में प्रतिबद्धता को व्यक्तिगत व्यवहार से संयुक्त न किया जाय।

उत्तरदाताओं का नियुक्ति के सन्दर्भ में प्रबन्धकों के प्रति दृष्टिकोण-

सामान्यतया एक सामान्य श्रमिक यह मानता है कि प्रबन्धक नियुक्तियों में राजनीति अथवा किसी अन्य माध्यम का सहारा लेता है जबकि श्रमिक

- १- डिंगरा, ओ०पी० एण्ड पाठक, बी०के०- आर्गनाइजेशनल कल्चर एण्ड मैनेजर्स इण्डियन जनल आफ इण्डस्ट्रियल रिलेशन्स, वाल्यूम- न०-३, जन० १९७३
- २- दास गुप्ता- ए विजनेस एण्ड मैनेजमेण्ट इन इण्डिया, विकास पब्लिशिंग हाउस, प्रा० लि०, डेहली, १९७४ ।
- ३- जैन, सागर, सी०-इण्डियन मैनेजर, हिज सोसल औरिजिन एण्ड कैरियर सोमिया पब्लिकेशन्स, प्रा०लि०, न्यू डेहली, १९७१ ।
- ४- डिंगरा, ओ०पी० एण्ड पाठक, बी०के०-आर्गनाइजेशनल कल्चर एण्ड मैनेजर्स, इण्डियन जनल आफ इण्डस्ट्रियल रिलेशन, वाल्यूम-८, न०-३, जन० १९७३

एक स्वस्थ चुनाव चाहता है । इस दृष्टिकोण से उत्तरदाताओं के दृष्टिकोणों को निम्नलिखित सारिणी संख्या-६:१ के माध्यम से प्रस्तुत किया गया है :--

सारिणी संख्या-६:१

उत्तरदाताओं का नियुक्ति के सन्दर्भ में प्रबन्धकों के प्रति दृष्टिकोण

क्रम सं०	प्रबन्ध के प्रति उत्तरदाताओं का दृष्टिकोण	उत्तरदाताओं की संख्या	प्रतिशत
१-	पूर्ण विश्वास	७७	१६.२५
२-	सामान्य विश्वास	१६८	४६.५
३-	बिल्कुल विश्वास नहीं	१२५	३१.२५
योग-		४००	१००.०

सारिणी संख्या-६:१ के विश्लेषण से स्पष्ट होता है कि श्रमिकों की नियुक्ति सही होती है या गलत, इस सम्बन्ध में १६.२५ प्रतिशत उत्तरदाताओं को प्रबन्ध के प्रति पूर्ण विश्वास है, ४६.५ प्रतिशत श्रमिक उत्तरदाताओं को सामान्य विश्वास है एवं ३१.२५ प्रतिशत श्रमिक उत्तरदाताओं को बिल्कुल विश्वास नहीं है । इस प्रकार स्पष्ट होता है कि अधिकांश उत्तरदाताओं में नियुक्ति के सन्दर्भ में प्रबन्ध के प्रति सामान्य स्तर की प्रतिबद्धता विद्यमान है ।

अध्ययन को और अधिक स्पष्टता प्रदान करने के लिये इस सन्दर्भ में उत्तरदाताओं के विभिन्न वैयक्तिक सामाजिक पृष्ठभूमियों के आधार पर भी विश्लेषण किया गया एवं प्राप्त तथ्यों को अग्रलिखित सारिणियों के माध्यम से प्रस्तुत किया गया है ।

उत्तरदाताओं का नियुक्ति के सन्दर्भ में दृष्टिकोण और प्रबन्ध के प्रति प्रतिबद्धता-स्तर, आयु के आधार पर-

प्रतिष्ठान में कार्यरत श्रमिक उत्तरदाताओं को आयु के विभिन्न स्तरों में विभक्त करके भी यह ज्ञात करने का प्रयास किया गया कि विभिन्न आयु वर्ग के उत्तरदाता श्रमिकों की नियुक्ति के सन्दर्भ में प्रबन्ध के प्रति किस प्रकार का दृष्टिकोण रखते हैं तथा प्राप्त तथ्यों को सारिणी संख्या-६:२ के माध्यम से प्रस्तुत किया गया है :-

सारिणी संख्या-६:२

उत्तरदाताओं का नियुक्ति के सन्दर्भ में दृष्टिकोण और प्रबन्ध के प्रति प्रतिबद्धता-स्तर, आयु के आधार पर

क्र०सं०	उत्तरदाताओं की आयु	उत्तरदाताओं के दृष्टिकोण			योग
		पूर्ण विश्वास	सामान्य विश्वास	वित्कुल विश्वास नहीं	
१-	१६-२८	२५ १४.५३	१०३ ५६.८८	४४ २५.५०	१७२ ४३.०
२-	२९-३८	४८ २२.७४	८७ ४१.२३	७६ ३६.०१	२११ ५२.७५
३-	३९-४८	३ २५.०	६ ५०.०	३ २५.०	१२ ३.०
४-	४९-५८	१ २०.०	२ ४०.०	२ ४०.०	५ १.२५
योग-		७७ १६.२५	१९८ ४६.५	१२५ ३१.२५	४०० १००.०

सारिणी संख्या-६:२ के विश्लेषण से स्पष्ट होता है कि सभी आयु वर्गों के सर्वाधिक उत्तरदाता नियुक्ति के सन्दर्भ में प्रबन्ध के प्रति सामान्य

स्तर की प्रतिबद्धता रखते हैं ।

उत्तरदाताओं का नियुक्ति के सन्दर्भ में दृष्टिकोण और प्रबन्ध के प्रति प्रतिबद्धता-स्तर कार्य अनुभव के आधार पर-

प्रतिष्ठान में कार्यरत अग्रिम उत्तरदाताओं को उनके कार्य अनुभव के विभिन्न स्तरों में विभक्त करके भी नियुक्ति के सन्दर्भ में दृष्टिकोण एवं प्रबन्ध के प्रति प्रतिबद्धता-स्तर को ज्ञात करने का प्रयास किया गया तथा इस सन्दर्भ में प्राप्त तथ्यों को सारिणी संख्या-६:३ के माध्यम से प्रस्तुत किया गया है :-

सारिणी संख्या-६:३

उत्तरदाताओं का नियुक्ति के सन्दर्भ में दृष्टिकोण और प्रबन्ध के प्रति प्रतिबद्धता-स्तर कार्य अनुभव के आधार पर

क्र०सं०	उत्तरदाताओं का कार्य अनुभव	उत्तरदाताओं के दृष्टिकोण			योग
		पूर्ण विश्वास	सामान्य विश्वास	विलकुल विश्वास नहीं	
१-	०-५	८ २८.५७	११ ३६.२८	६ ३२.१४	२८ ७.०
२-	५-१०	३७ २३.७१	६० ३८.४६	५६ ३७.८२	१५३ ३६.०
३-	११ से ऊपर	३२ १४.८१	१२७ ५८.७६	५७ २६.३८	२१६ ५४.०
योग-		७७ १६.२५	१९८ ४६.५	१२५ ३१.२५	४०० १००.०

सारिणी संख्या-६:३ के विश्लेषण से स्पष्ट होता है कि सभी अनुभव स्तर के सर्वाधिक उत्तरदाता अग्रिम नियुक्ति के सन्दर्भ में प्रबन्ध के प्रति सामान्य स्तर की प्रतिबद्धता रखते हैं ।

उत्तरदाताओं का नियुक्ति के सन्दर्भ में दृष्टिकोण और प्रबन्ध के प्रति प्रतिबद्धता-स्तर आय के आधार पर-

प्रतिष्ठान में कार्यरत श्रमिक उत्तरदाताओं को आय के विभिन्न स्तरों में विभक्त करके भी यह ज्ञात करने का प्रयास किया गया कि विभिन्न आय वर्ग के उत्तरदाता श्रमिक प्रतिष्ठान में नियुक्ति के सन्दर्भ में प्रबन्ध के प्रति किस प्रकार का दृष्टिकोण रखते हैं तथा उनसे प्राप्त तथ्यों को सारिणी संख्या-६:४ के माध्यम से प्रस्तुत किया गया है :-

सारिणी संख्या-६:४

उत्तरदाताओं का नियुक्ति के सन्दर्भ में दृष्टिकोण और प्रबन्ध के प्रति प्रतिबद्धता-स्तर आय के आधार पर

क्र०सं०	उत्तरदाताओं की आय	उत्तरदाताओं का दृष्टिकोण			योग
		पूर्ण विश्वास	सामान्य विश्वास	विलकुल विश्वास नहीं	
१-	४००-६००	२६ १६.५७	६० ५१.४२	५६ ३२.०	१७५ ४३.७५
२-	६००-८००	४१ २०.५	६८ ४६.०	६१ ३०.५	२०० ५०.०
३-	८००-१,०००	७ २८.०	१० ४०.०	८ ३२.०	२५ ६.२५
योग-		७७ १६.२५	१६८ ४६.५	१२५ ३१.२५	४०० १००.०

सारिणी संख्या-६:४ के विश्लेषण से स्पष्ट होता है कि विभिन्न आय स्तरों के सर्वाधिक उत्तरदाता श्रमिक नियुक्ति के सन्दर्भ में प्रबन्ध के प्रति सामान्य स्तर की प्रतिबद्धता रखते हैं ।

उत्तरदाताओं का नियुक्ति के सन्दर्भ में दृष्टिकोण और प्रबन्ध के प्रति प्रतिबद्धता-स्तर शिद्दा के आधार पर-

प्रतिष्ठान में कार्यरत उत्तरदाता श्रमिकों को शिद्दा के विभिन्न स्तरों में विभक्त करके भी यह ज्ञात करने का प्रयास किया गया कि प्रतिष्ठान में श्रमिकों की नियुक्ति के सन्दर्भ में प्रबन्ध के प्रति उनका कैसा दृष्टिकोण है ? तथा इस सम्बन्ध में प्राप्त तथ्यों को सारिणी संख्या-६:५ के माध्यम से प्रस्तुत किया गया है :-

सारिणी संख्या-६:५

उत्तरदाताओं का नियुक्ति के सन्दर्भ में दृष्टिकोण और प्रबन्ध के प्रति प्रतिबद्धता-स्तर शिद्दा के आधार पर

क्र०सं०	उत्तरदाताओं का शिद्दािक स्तर	उत्तरदाताओं का दृष्टिकोण			योग
		पूर्ण विश्वास	सामान्य विश्वास	विल्कुल विश्वास नहीं	
१-	हाईस्कूल से कम	२७ २७.०	६३ ६३.०	१० १०.०	१०० २५.०
२-	हाईस्कूल एवं इण्टर-मीडिएट तक	४२ १५.५५	१२३ ४५.५५	१०५ ३८.८८	२७० ६९.५
३-	बी०ए० एवं उससे ऊपर	८ २६.६६	१२ ४०.०	१० ३३.३३	३० ७.५
योग-		७७ १६.२५	१६८ ४६.५	१२५ ३१.२५	४०० १००.०

सारिणी संख्या-६:५ के विश्लेषण से स्पष्ट होता है कि सभी शिद्दाणिक स्तर के सर्वाधिक उत्तरदाता प्रतिष्ठान में नियुक्ति के सन्दर्भ में प्रबन्ध के प्रति सामान्य स्तर की प्रतिबद्धता रखते हैं ।

उत्तरदाताओं का नियुक्ति के सन्दर्भ में दृष्टिकोण और प्रबन्ध के प्रति प्रतिबद्धता-स्तर जातीय आधार पर-

प्रतिष्ठान में कार्यरत उत्तरदाता श्रमिकों की जाति के आधार पर विभिन्न स्तरों में विभक्त करके भी यह ज्ञात करने का प्रयास किया गया कि विभिन्न जातीय स्तर के उत्तरदाता श्रमिक प्रतिष्ठान में नियुक्ति के सन्दर्भ में प्रबन्ध के प्रति कैसा दृष्टिकोण रखते हैं तथा इस सन्दर्भ में प्राप्त तथ्यों को सारिणी संख्या-६:६ के माध्यम से प्रस्तुत किया गया है :-

सारिणी संख्या-६:६

उत्तरदाताओं का नियुक्ति के सन्दर्भ में दृष्टिकोण और प्रबन्ध के प्रति प्रतिबद्धता-स्तर जातीय आधार पर

क्र०सं०	उत्तरदाताओं की जाति	उत्तरदाताओं का दृष्टिकोण			योग
		पूर्ण विश्वास	सामान्य विश्वास	विल्कुल विश्वास नहीं	
१-	उच्च जाति	४३ २३.८८	६१ ५०.५५	४६ २५.५५	१८० ४५.०
२-	फिक्की जाति	८ ६.५२	४८ ५७.१४	२८ ३३.३३	८४ २१.०
३-	अनुसूचित जाति	१० १३.१५	३५ ४६.०५	३१ ४०.७८	७६ १९.०
४-	अल्पसंख्यक	१६ २६.६६	२४ ४०.०	२० ३३.३३	६० १५.०
योग-		७७ १९.२५	१६८ ४६.५	१२५ ३१.२५	४०० १००.०

सारिणी संख्या-६:६ के विश्लेषण से स्पष्ट होता है कि सभी जातियों के सर्वाधिक उत्तरदाता श्रमिकों ने प्रतिष्ठान में श्रमिकों की नियुक्ति के सन्दर्भ में प्रबन्ध के प्रति सामान्य स्तर की प्रतिबद्धता विद्यमान है ।

उच्च कार्यकर्ताओं के प्रति उत्तरदाताओं के दृष्टिकोण-

प्रतिष्ठान में कार्यरत उत्तरदाता श्रमिकों के प्रति उनसे ऊँचे स्तर के कर्मचारी या अधिकारी किस प्रकार का दृष्टिकोण रखते हैं, इसकी ज्ञात करने के लिये उत्तरदाताओं से प्रश्न पूछा गया तथा इस सन्दर्भ में उत्तरदाता श्रमिकों से प्राप्त तथ्यों को सारिणी संख्या-६:७ के माध्यम से प्रस्तुत किया गया है :-

सारिणी संख्या-६:७

उच्च कार्यकर्ताओं के प्रति उत्तरदाताओं के दृष्टिकोण

क्र०सं० उत्तरदाताओं के दृष्टिकोण उत्तरदाताओं की संख्या प्रतिशत

१-	सहयोगात्मक	६६	१६.५
२-	अंशतः सहयोगात्मक	१८३	४५.७५
३-	असहयोगात्मक	११७	२९.२५
४-	उदासीन	३४	८.५
योग-		४००	१००.०

सारिणी के विश्लेषण से स्पष्ट होता है कि १६.५ प्रतिशत कर्मचारी सहयोगात्मक दृष्टिकोण, ४५.७५ प्रतिशत कर्मचारी अंशतः सहयोगात्मक दृष्टिकोण, २९.२५ प्रतिशत कर्मचारी असहयोगात्मक दृष्टिकोण एवं ८.५ प्रतिशत कर्मचारी उदासीन दृष्टिकोण, श्रमिकों के प्रति रखते हैं।

श्रमिकों की कार्य कुशलता के मापन के सन्दर्भ में प्रबन्धकों के प्रति उत्तरदाताओं के दृष्टिकोण-

प्रतिष्ठान में कार्यरत उत्तरदाता श्रमिकों से प्रश्न पूछकर यह ज्ञात करने का प्रयास किया गया कि क्या उनकी कार्य कुशलता का मापन सही ढंग से किया जाता है ? तथा इस सन्दर्भ में उत्तरदाताओं द्वारा प्राप्त तथ्यों को सारिणी संख्या-६:८ के माध्यम से प्रस्तुत किया गया है :-

सारिणी संख्या-६:८

श्रमिकों की कार्य कुशलता के मापन के सन्दर्भ में प्रबन्धकों के प्रति उत्तरदाताओं के दृष्टिकोण

क्रम संख्या।	उत्तरदाताओं के दृष्टिकोण	श्रमिकों की संख्या	प्रतिशत
१-	हमेशा	६५	२३.७५
२-	कभी-कभी	२०७	५१.७५
३-	कभी नहीं	६८	२४.५
योग-		४००	१००.०

सारिणी के विश्लेषण से स्पष्ट होता है कि २३.७५ प्रतिशत उत्तरदाता हमेशा, ५१.७५ प्रतिशत उत्तरदाता कभी-कभी एवं २४.५ प्रतिशत उत्तरदाता कभी नहीं, सही मापन के सन्दर्भ में अपना मत प्रकट करते हैं ।

श्रमिकों की रुचि के सन्दर्भ में प्रबन्ध का दृष्टिकोण-

प्रतिष्ठान में कार्यरत उत्तरदाता श्रमिकों से प्रश्न पूछकर यह ज्ञात करने का प्रयास किया गया कि उनकी रुचि के प्रति प्रबन्ध का कैसा दृष्टिकोण है ? या क्या प्रबन्ध तंत्र उनकी रुचियों का ध्यान रखता है ? तथा इस सम्बन्ध

में उत्तरदाताओं द्वारा प्राप्त तथ्यों को सारिणी संख्या-६:६ के माध्यम से प्रस्तुत किया गया है :--

सारिणी संख्या-६:६

श्रमिकों की रुचि के सन्दर्भ में प्रबन्ध का दृष्टिकोण

क्र०सं० उत्तरदाताओं के दृष्टिकोण उत्तरदाताओं की संख्या प्रतिशत

१-	हमेशा	८८	२२.०
२-	कभी - कभी	२०६	५१.५
३-	कभी नहीं	१०६	२६.५
योग-		४००	१००.०

सारिणी के विश्लेषण से स्पष्ट होता है कि २२ प्रतिशत उत्तरदाता हमेशा, ५१.५ प्रतिशत कभी-कभी एवं २६.५ प्रतिशत कभी नहीं के पक्ष में अपना विचार व्यक्त करते हैं।

अध्ययन में और अधिक स्पष्टता लाने के लिये उत्तरदाताओं की रुचि के सन्दर्भ में प्रबन्ध तंत्र का कैसा दृष्टिकोण है ? का मूल्यांकन उत्तरदाताओं की विभिन्न वैयक्तिक एवं सामाजिक पृष्ठभूमि के आधार पर भी अध्ययन किया गया जो अग्रलिखित है।

श्रमिकों की रुचि के प्रति प्रबन्ध तंत्र का दृष्टिकोण एवं प्रतिबद्धता-स्तर आयु के आधार पर-

प्रतिष्ठान में कार्यरत उत्तरदाता श्रमिकों को आयु के विभिन्न वर्गों में विभाजित करके यह ज्ञात करने का प्रयास किया गया कि विभिन्न आयु वर्ग के उत्तरदाता इस सन्दर्भ में प्रबन्धतंत्र के प्रति कैसा दृष्टिकोण रखते हैं तथा इस संदर्भ

में तथ्यों को सारिणी संख्या-६:१० के माध्यम से प्रस्तुत किया गया है :-

सारिणी संख्या-६:१०

श्रमिकों की रुचि के प्रति प्रबन्धतंत्र का दृष्टिकोण एवं प्रतिबद्धता स्तर
वायु के आधार पर

क्र०सं०	उत्तरदाताओं की वायु	उत्तरदाताओं का दृष्टिकोण			योग
		हमेशा	कमी-कमी	कमी नहीं	
१-	१६-२८	३४ १६.७६	६१ ५२.६०	४७ २७.३२	१७२ ४३.०
२-	२९-३८	५० २३.६६	१०८ ५१.१८	५३ २५.११	२११ ५२.७५
३-	३९-४८	३ २५.०	५ ४१.६६	४ ३३.३३	१२ ३.०
४-	४९-५८	१ २०.०	२ ४०.०	२ ४०.०	५ १.२५
योग-		८८ २२.०	२०६ ५१.५	१०६ २६.५	४०० १००.०

सारिणी के विश्लेषण से स्पष्ट होता है कि सभी वायु वर्ग के सर्वाधिक उत्तरदाता, प्रबन्धतंत्र द्वारा श्रमिकों की रुचियों के प्रति कमी-कमी ध्यान दिया जाता है- के पक्ष में मत प्रकट करते हैं। अतएव अधिकांश उत्तरदाता श्रमिकों में प्रबन्ध के प्रति मध्यम स्तर की प्रतिबद्धता विद्यमान है।

श्रमिकों की रुचि के प्रति प्रबन्धतंत्र का दृष्टिकोण एवं प्रतिबद्धता स्तर,
अनुभव के आधार पर-

प्रतिष्ठान में कार्यरत उत्तरदाता श्रमिकों को अनुभव के विभिन्न स्तरों में विभक्त करके यह ज्ञात करने का प्रयास किया गया कि श्रमिकों की रुचि के प्रति प्रबन्धतंत्र का कैसा दृष्टिकोण है तथा इस सम्बन्ध में प्राप्त तथ्यों को

सारिणी संख्या-६:११ के माध्यम से प्रस्तुत किया गया है :--

सारिणी संख्या-६:११

श्रमिकों की रुचि के प्रति प्रबन्ध तंत्र का दृष्टिकोण एवं प्रतिबद्धता स्तर, अनुभव के आधार पर

क्र०सं०	उत्तरदाताओं का कार्य अनुभव	उत्तरदाताओं का दृष्टिकोण		योग	
		हमेशा	कभी-कभी	कभी नहीं	
१-	०-५	५ १७.८५	१६ ५७.१४	७ २५.०	२८ ७.०
२-	५-१०	३५ २२.४३	८२ ५२.५६	३६ २५.०	१५६ ३६.०
३-	११ वर्षों से ऊपर	४८ २२.२२	१०८ ५०.०	६० २७.७७	२१६ ५४.०
योग-		८८ २२.०	२०६ ५१.५	१०६ २६.५	४०० १००.०

सारिणी के विश्लेषण से स्पष्ट है कि सभी अनुभव स्तर के सर्वाधिक उत्तरदाता श्रमिक प्रबन्धतंत्र उनकी रुचियों का कभी-कभी ध्यान रखता है के पक्ष में अपना मत प्रकट करते हैं। अतः इस आधार पर अधिकांश उत्तरदाता श्रमिकों में प्रबन्ध के प्रति मध्यम स्तर की प्रतिबद्धता विद्यमान है।

श्रमिकों की रुचि के प्रति प्रबन्धतंत्र का दृष्टिकोण एवं प्रतिबद्धता-स्तर आय के आधार पर-

प्रतिष्ठान में कार्यरत उत्तरदाता श्रमिकों को आय के विभिन्न स्तरों पर विभाजित करके भी, प्रबन्धतंत्र का उनकी रुचियों के प्रति कैसा दृष्टिकोण है, एवं इस आधार पर उनमें प्रतिष्ठान के प्रति कितनी प्रतिबद्धता विद्यमान होगी, को ज्ञात करने का प्रयास किया गया तथा प्राप्त तथ्यों को सारिणी संख्या-६:१२ के

माध्यम से प्रस्तुत किया गया है :-

सारिणी संख्या-६:१२

श्रमिकों की रुचि के प्रति प्रबन्धतंत्र का दृष्टिकोण एवं प्रतिबद्धता-
स्तर, आय के आधार पर

क्र०सं०	उत्तरदाताओं की आय	उत्तरदाताओं का दृष्टिकोण		योग	
		हमेशा कभी-कभी	कभी नहीं		
१-	४००-६००	४६ २८.०	८५ ४८.७	४१ २३.४२	१७५ ४३.७५
२-	६००-८००	३५ १७.५	१०८ ५४.०	५७ २८.५	२०० ५०.०
३-	८००-१,०००	४ १६.०	१३ ५२.०	८ ३१.०	२५ ६.२५
योग-		८८ २२.०	२०६ ५१.५	१०६ २६.५	४०० १००.०

सारिणी के विश्लेषण से स्पष्ट होता है कि सभी आय स्तरों के अधिकांश उत्तरदाता श्रमिक-प्रबन्धतंत्र उनकी रुचियों को कभी-कभी ध्यान में रखता है- के पदा में मत प्रकट करते हैं। अतः इस आधार पर अधिकांश उत्तरदाता श्रमिकों में प्रबन्धतंत्र के प्रति मध्यम स्तर की प्रतिबद्धता विद्यमान है।

श्रमिकों की रुचि के प्रति प्रबन्ध तंत्र का दृष्टिकोण एवं प्रतिबद्धता-
स्तर शिद्दा के आधार पर-

प्रतिष्ठान में कार्यरत उत्तरदाता श्रमिकों को शिद्दा के विभिन्न स्तरों में विभक्त करके यह ज्ञात करने का प्रयास किया गया कि विभिन्न शिद्दाक स्तर के उत्तरदाता श्रमिक अपनी रुचि के प्रति प्रबन्ध तंत्र का कैसा दृष्टिकोण है ? के सम्बन्ध में कैसा दृष्टिकोण रखते हैं तथा इस आधार पर प्राप्त तथ्यों को

सारिणी संख्या-६:१३ के माध्यम से प्रस्तुत किया गया है :-

सारिणी संख्या-६:१३
 श्रमिकों की रुचि के प्रति प्रबन्धतंत्र का दृष्टिकोण एवं प्रतिबद्धता-स्तर
 शिदा के आधार पर

क्र०सं०	उत्तरदाताओं की शिदा	उत्तरदाताओं का दृष्टिकोण		योग	
		हमेशा	कभी-कभी		कभी नहीं
१-	हाईस्कूल से कम	२२ २२.०	५२ ५२.०	२६ २६.०	१०० १००.०
२-	हाईस्कूल एवं इण्टरमी- डिस्ट तक	६० २२.२२	१३८ ५१.११	७२ २६.६६	२७० ६९.५
३-	बी०ए० एवं उससे ऊपर	६ २०.०	१६ ५३.३३	८ २६.६६	३० ७.५
योग-		८८ २२.०	२०६ ५१.५	१०६ २६.५	४०० १००.०

सारिणी के विश्लेषण से स्पष्ट होता है कि सभी शिदाक स्तरों के सर्वाधिक उत्तरदाता श्रमिक, उनकी रुचियों का प्रबन्धतंत्र कभी-कभी ध्यान रखता है- के पदा में अपना विचार प्रकट करते हैं। अतएव इस आधार पर अधिकारश उत्तरदाता श्रमिकों में मध्यम स्तर की प्रतिबद्धता विद्यमान है।

श्रमिकों की रुचि के प्रति प्रबन्धतंत्र का दृष्टिकोण एवं प्रतिबद्धता-स्तर
 जातीय आधार पर-

प्रतिष्ठान में कार्यरत उत्तरदाता श्रमिकों के जाति के आधार पर विभिन्न स्तरों में विभक्त करके यह ज्ञात करने का प्रयास किया गया कि इस सम्बन्ध में उनके प्रबन्धतंत्र के प्रति क्या दृष्टिकोण है ? तथा इस सम्बन्ध में प्राप्त तथ्यों को सारिणी संख्या-६:१४ के माध्यम से प्रस्तुत किया गया है :-

सारिणी संख्या-६:१४

श्रमिकों की रुचि के प्रति प्रबन्धतंत्र का दृष्टिकोण एवं प्रतिबद्धता-
स्तर जातीय आधार पर

क्र०सं०	उत्तरदाताओं की जाति	उत्तरदाताओं का दृष्टिकोण			योग
		हमेशा	कभी-कभी	कभी नहीं	
१-	उच्च जाति	५१ २८.३३	८६ ४६.४४	४० २२.२२	१६० ४५.०
२-	पिछड़ी जाति	१३ १५.४७	४५ ५३.५७	२६ ३०.६५	८४ २१.०
३-	अनुसूचित जाति	१३ १७.१०	४० ५२.६३	२३ ३०.२६	७६ १६.०
४-	अल्पसंख्यक	११ १८.३३	३२ ५३.३३	१७ २८.३३	६० १५.०
योग-		८८ २२.०	२०६ ५१.५	१०६ २६.५	४०० १००.०

सारिणी के विश्लेषण से स्पष्ट होता है कि सभी जातीय स्तर के सर्वाधिक उत्तरदाता श्रमिक, प्रबन्धतंत्र उनकी रुचियों का कभी-कभी ध्यान करता है ? के पक्ष में विचार प्रकट करते हैं। अतएव इस आधार पर अधिकांश उत्तरदाताओं में प्रबन्ध के प्रति मध्यम स्तर की प्रतिबद्धता विद्यमान है।

श्रमिकों और प्रबन्ध के बीच उत्तरदाताओं के दृष्टिकोण में द्वन्द्वात्मक सम्बन्ध के कारण-

प्रतिष्ठान में कार्यरत उत्तरदाता श्रमिकों से प्रश्न पूछकर यह ज्ञात करने का प्रयास किया गया कि सामान्यतः वे कौन से कारण हैं जो श्रमिकों और प्रबन्ध तंत्र के बीच द्वन्द्वात्मक सम्बन्ध स्थापित होने में सहायक होते हैं तथा इस सम्बन्ध में उत्तरदाताओं से प्राप्त तथ्यों को सारिणी संख्या-६:१५ के माध्यम से

प्रस्तुत किया गया है :-

सारिणी संख्या-६:१५

श्रमिकों और प्रबन्ध के बीच उत्तरदाताओं के दृष्टिकोण में द्वन्द्वात्मक सम्बन्ध के कारण

क्र०सं०	कारण	उत्तरदाताओं की संख्या	प्रतिशत
१-	प्रष्ट उच्च कार्यकर्ता	३२६	२७.०३
२-	श्रमिकों का शोषण	२६०	२३.८२
३-	नियमों की कमजोरी	२७४	२२.५१
४-	सामाजिक आर्थिक असमानता	१४३	११.७५
५-	श्रम संघों की क्रियाशीलता	१८१	१४.८७
योग-		१२१७	१००.०

सारिणी के विश्लेषण से स्पष्ट होता है कि २७.०३ प्रतिशत उत्तरदाता प्रष्ट उच्च कार्यकर्ता, २३.८२ प्रतिशत उत्तरदाता श्रमिकों का शोषण, २२.५१ प्रतिशत उत्तरदाता नियमों की कमजोरी, ११.७५ प्रतिशत उत्तरदाता सामाजिक, आर्थिक असमानता एवं १४.८७ प्रतिशत उत्तरदाता श्रम संघों की क्रियाशीलता, को उच्चाधिकारियों से द्वन्द्वात्मक सम्बन्ध स्थापित करने में सहायक तथ्य मानते हैं।

पर्यवेक्षकों के प्रति श्रमिकों का दृष्टिकोण-

प्रतिष्ठान में कार्यरत उत्तरदाताओं श्रमिकों से प्रश्न पूछकर यह भी ज्ञात करने का प्रयास किया गया कि उनके पर्यवेक्षण श्रमिकों से क्या चाहते हैं ? तथा इस सम्बन्ध में प्राप्त तथ्यों को सारिणी संख्या-६:१६ के माध्यम से

प्रस्तुत किया गया है :-

सारिणी संख्या-६:१६
 पर्यवेदाकों के प्रति श्रमिकों का दृष्टिकोण

क्र०सं०।	उत्तरदाताओं के दृष्टिकोण	उत्तरदाताओं की संख्या।	प्रतिशत
१-	पर्यवेदाक अच्छा कार्य चाहता है	२६८	३०.३४
२-	कार्य में रुचि रखता है	२०३	२०.६७
३-	कड़ी मेहनत चाहता है	१६६	२०.२६
४-	कार्य में रुचि नहीं लेता	१६८	१७.१०
५-	आत्म प्रशंसक है	६७	६.८१
६-	श्रमिकों की जासूसी करता है	४७	४.७८
योग-		६८२	१००.०

सारिणी के विश्लेषण से स्पष्ट होता है कि ३०.३४ प्रतिशत उत्तरदाता पर्यवेदाक अच्छा कार्य चाहता है, २०.६७ प्रतिशत उत्तरदाता पर्यवेदाक कार्य में रुचि रखता है, २०.२६ प्रतिशत उत्तरदाता पर्यवेदाक कड़ी मेहनत चाहता है, १७.१० प्रतिशत उत्तरदाता पर्यवेदाक कार्य में रुचि नहीं लेता, ६.८२ प्रतिशत उत्तरदाता पर्यवेदाक आत्म प्रशंसक है एवं ४.७८ प्रतिशत उत्तरदाता पर्यवेदाक श्रमिकों की जासूसी करता है, के पक्ष में अपना मत प्रकट करते हैं।

उत्तरदाताओं की दृष्टि में पर्यवेदाण विधि-

प्रतिष्ठान में कार्यरत उत्तरदाता श्रमिकों से प्रश्न पूछकर यह ज्ञात करने का प्रयास किया गया कि प्रतिष्ठान में कार्यरत पर्यवेदाकों की पर्यवेदाक विधि कैसी है ? अर्थात् पर्यवेदाक श्रमिकों का मूल्यांकन करते हैं ? अथवा श्रम का

तथा इस सम्बन्ध में प्राप्त तथ्यों को सारिणी संख्या-६:१७ के माध्यम से प्रस्तुत किया गया है :-

सारिणी संख्या-६:१७

उत्तरदाताओं की दृष्टि में पर्यवेक्षण विधि

क्रम सं०। उत्तरदाताओं के दृष्टिकोण। उत्तरदाताओं की संख्या। प्रतिशत

१-	श्रमिक केन्द्रित	३७७	६४.२५
२-	श्रम केन्द्रित	२३	७.५
	योग-	४००	१००.०

सारिणी के विश्लेषण से स्पष्ट होता है कि ६४.२५ प्रति० उत्तरदाता श्रमिक केन्द्रित मूल्यांकन एवं ७.५ प्रतिशत श्रमिक श्रम केन्द्रित मूल्यांकन के पक्ष में अपना मत प्रकट करते हैं।

पर्यवेक्षकों की दृष्टि में उत्तरदाताओं की कार्य कुशलता और स्थितियों के सम्मान के बारे में उत्तरदाताओं के दृष्टिकोण-

प्रतिष्ठान में कार्यरत उत्तरदाता श्रमिकों से प्रश्न पूछकर यह ज्ञात करने का प्रयास किया गया कि पर्यवेक्षक उनकी कार्यकुशलता तथा उनकी स्थिति पर श्रमिकों के प्रति सम्मान व्यक्त करते हैं या नहीं, तथा इस सम्बन्ध में प्राप्त तथ्यों को सारिणी संख्या-६:१८ के माध्यम से प्रस्तुत किया गया है :-

सारिणी संख्या-६:१८

पर्यवेदाकों की दृष्टि में उत्तरदाताओं की कार्य कुशलता और
स्थितियों के सम्मान के बारे में उत्तरदाताओं के
दृष्टिकोण

क्र०सं०	उत्तरदाताओं के दृष्टिकोण	संख्या	प्रतिशत
१-	सम्मानपूर्ण	३७५	६३.७५
२-	असम्मानपूर्ण	२५	६.२५
योग-		४००	१००.०

सारिणी के विश्लेषण से स्पष्ट होता है कि सर्वाधिक ६३.७५ प्रतिशत उत्तरदाता श्रमिक उनके प्रति पर्यवेदाक सम्मान प्रकट करते हैं, के पक्ष में एवं मात्र ६.२५ प्रतिशत उत्तरदाता श्रमिक, पर्यवेदाक सम्मान नहीं प्रकट करते हैं, के पक्ष में अपना मत प्रकट करते हैं। अतएव सारिणी के विश्लेषण से स्पष्ट है कि इसका प्रबन्ध के प्रति प्रतिबद्धता पर अनुकूल प्रभाव पड़ता है।

पर्यवेदाकों से सहयोगात्मक सम्बन्ध के कारण-

प्रतिष्ठान में कार्यरत उत्तरदाता श्रमिकों से प्रश्न पूछकर यह ज्ञात करने का प्रयास किया गया कि सामान्यतः वे कौन से कारण हैं जिनके चलते श्रमिकों और पर्यवेदाकों के बीच सहयोगात्मक सम्बन्ध स्थापित होते हैं, तथा इस सम्बन्ध में उत्तरदाताओं से प्राप्त तथ्यों को सारिणी संख्या- ६:१६ के माध्यम से प्रस्तुत किया गया है :-

सारिणी संख्या-६:१६

पर्यवेदाकों से सहयोगात्मक सम्बन्ध के कारण

क्र०सं० सहयोगात्मक सम्बन्ध के कारण उत्तरदाताओं की संख्या प्रतिशत

१-	सामान्यतः अच्छा व्यवहार	२६५	३५.२३
२-	व्यक्तिगत सहयोग की प्रकृति	१६६	२२.४७
३-	पर्यवेदाण की कला मालूम है	१६२	२१.५४
४-	प्रजातार्किक तरीका	१५६	२०.७४
योग-		७५२	१००.०

सारिणी के विश्लेषण से स्पष्ट होता है कि ३५.२३ प्रतिशत उत्तरदाता अच्छा व्यवहार, २२.४७ प्रतिशत उत्तरदाता व्यक्तिगत सहयोग की भावना, २१.५४ प्रतिशत उत्तरदाता पर्यवेदाण की कला मालूम है, एवं २०.७४ प्रतिशत उत्तरदाता प्रजातार्किक तरीका के पक्ष में अपना विचार प्रकट करते हैं। अतः इस सारिणी के सम्पूर्ण अवलोकन से स्पष्ट होता है कि ये सभी तथ्य श्रमिकों और पर्यवेदाकों के अच्छे सम्बन्ध के द्योतक हैं।

प्रतिष्ठान में विवाद के विन्दुओं की प्रकृति-

प्रतिष्ठान में कार्यरत उत्तरदाता श्रमिकों से प्रश्न पूछकर यह ज्ञात करने का प्रयास किया गया कि वे कौन से तथ्य हैं जिनके चलते प्रतिष्ठान में विवाद उत्पन्न हो जाया करते हैं ? तथा इस सम्बन्ध में उत्तरदाताओं से प्राप्त तथ्यों को सारिणी संख्या-६:२० के माध्यम से प्रस्तुत किया गया है :-

सारिणी संख्या-६:२०

प्रतिष्ठान में विवाद के विन्दुओं की प्रकृति

क्र०सं०।	उत्तरदाताओं का विचार	उत्तरदाताओं की संख्या	प्रतिशत
१-	केवल सामूहिक मुद्दे	२४०	६०.०
२-	प्रतिष्ठान सम्बंधित मुद्दे	१३१	३२.७५
३-	व्यक्तिगत समस्याएं	२७	६.७५
४-	किसी भी मुद्दे पर	२	०.५
	योग-	४००	१००.०

सारिणी के विश्लेषण से स्पष्ट होता है कि ६० प्रतिशत केवल सामूहिक मुद्दे, ३२.७५ प्रतिशत श्रमिक, प्रतिष्ठान सम्बंधित मुद्दे, ६.७५ प्रतिशत श्रमिक व्यक्तिगत समस्याएं तथा ०.५ प्रतिशत श्रमिक उत्तरदाता किसी भी मुद्दे पर विवाद उत्पन्न हो जाता है के पदा में अपना मत प्रकट करते हैं।

श्रम संघों की भूमिका से प्रबन्ध में तनाव के सन्दर्भ में उत्तरदाताओं के विचार-

प्रतिष्ठान में कार्यरत उत्तरदाता श्रमिकों से प्रश्न पूछकर यह ज्ञात करने का प्रयास किया गया कि श्रमिक संघों के क्रिया-कलाप का प्रबन्ध के ऊपर क्या प्रभाव पड़ता है ? एवं क्या इससे प्रबन्ध में तनाव बढ़ता है ? तथा इस सम्बन्ध में प्राप्त तथ्यों को सारिणी संख्या-६:२१ के माध्यम से प्रस्तुत किया गया है :-

सारिणी संख्या-६:२१

श्रम संघों की भूमिका से प्रबन्ध में तनाव के सन्दर्भ में उत्तरदाताओं के विचार

क्र०सं० उत्तरदाताओं के विचार उत्तरदाताओं की संख्या प्रतिशत

१-	तनाव बढ़ रहे हैं	२६८	७४.५
२-	तनाव घट रहे हैं	१०२	२५.५
	योग-	४००	१००.०

सारिणी के विश्लेषण से स्पष्ट होता है कि सर्वाधिक ७४.५ प्रतिशत उत्तरदाता- 'तनाव बढ़ रहे हैं,' के पक्ष में अपना विचार प्रकट करते हैं एवं मात्र २५.५ प्रतिशत उत्तरदाता तनाव घट रहे हैं, के पक्ष में अपना विचार प्रकट करते हैं।

संघों के माध्यम से प्रबन्ध में बढ़ते तनाव के कारण-

प्रतिष्ठान में कार्यरत उत्तरदाताओं से प्रश्न पूछकर यह ज्ञात करने का प्रयास किया गया कि वे कौन से कारण हैं जिनके चलते श्रमिक संघों एवं प्रबन्ध के बीच तनाव उत्पन्न होते हैं ? तथा इस सम्बन्ध में प्राप्त तथ्यों को सारिणी संख्या-६:२२ के माध्यम से प्रस्तुत किया गया है :--

सारिणी संख्या-६.२२

संघों के माध्यम से प्रबन्ध में बढ़ते तनाव के कारण

क्र०सं०	उत्तरदाताओं के विचार	उत्तरदाताओं की संख्या	प्रतिशत
१-	राजनीतिक	२७६	३५.२४
२-	प्रष्ट नेतृत्व	२२३	२८.४८
३-	श्रम संघों की अधिकता	१६४	२४.७७
४-	कमजोर पहुंच	६०	११.४६
	योग-	७८३	१००.०

सारिणी के विश्लेषण से स्पष्ट होता है कि ३५.२४ प्रतिशत उत्तरदाता श्रमिक, राजनीतिक, २८.४८ प्रतिशत प्रष्ट नेतृत्व, २४.७७ प्रतिशत श्रम संघों की अधिकता एवं ११.४६ प्रतिशत उत्तरदाता श्रमिक कमजोर पहुंच के श्रम संघों एवं प्रबन्ध के बीच तनाव का कारण मानते हैं।

विभिन्न स्तरों पर उत्तरदाताओं में प्रबन्ध के प्रति प्रतिबद्धता-

सम्पूर्ण रूप से उत्तरदाताओं का प्रबन्ध के प्रति प्रतिबद्धता का मापन करने के लिये गवेषक ने तीन विन्दु के पांच इकाइयों यथा- पर्यवेदाकों का एवं श्रमिकों का सम्बन्ध, श्रमिकों में प्रबन्ध के प्रति अभिरुचि, श्रमिकों का पर्यवेदाकों के प्रति दृष्टिकोण, श्रमिकों का श्रमिक संघ के सम्बन्ध में विचार एवं श्रमिकों का पर्यवेदाण विधि से सन्तुष्टि का चयन किया गया। पदा में आने वाले विचारों को तीन गुणांकित मूल्य, सामान्य विचारों को दो गुणांकित मूल्य तथा विपदा के विचारों को एक गुणांकित मूल्य प्रदान किया गया। इस

प्रकार ११-१५ गुणांकित मूल्य प्राप्त करने वाले उत्तरदाताओं को उच्च स्तर, ८-१० गुणांकित मूल्य प्राप्त करने वालों को मध्यम स्तर तथा १-७ गुणांकित मूल्य प्राप्त करने वालों को निम्न स्तर प्रदान किया गया वस्तुस्थिति सारिणी संख्या-६:२३ से स्पष्ट है :--

सारिणी संख्या-६:२३

विभिन्न स्तरों पर उत्तरदाताओं में प्रबन्ध के प्रति प्रतिबद्धता

<u>क्र०सं०॥ गुणांकित मूल्य ॥ प्रतिबद्धता स्तर ॥ उत्तरदाताओं की सं०॥ प्रतिशत</u>				
१-	११-१५	उच्च	६७	२४.२५
२-	८-१०	मध्यम	२१७	५४.२५
३-	१-७	निम्न	१८६	२१.५
योग-			४००	१००.०

सारिणी के विश्लेषण से स्पष्ट होता है कि विभिन्न स्तरों पर २४.२५ प्रतिशत उत्तरदाता उच्च स्तर, ५४.२५ प्रतिशत मध्यम स्तर एवं २१.५ प्रतिशत उत्तरदाता निम्न स्तर की प्रतिबद्धता रखते हैं।

अध्ययन को और अधिक स्पष्टता प्रदान करने के लिये उत्तरदाताओं की विभिन्न सामाजिक, वैयक्तिक पृष्ठभूमि के आधार पर भी विश्लेषण किया गया है, जो निम्नलिखित है।

प्रबन्ध के प्रति प्रतिबद्धता का स्तर आयु के आधार पर-

प्रतिष्ठान में कार्यरत उत्तरदाता श्रमिकों में प्रबन्ध के प्रति प्रतिबद्धता ज्ञात करने के लिये उत्तरदाताओं को आयु के विभिन्न स्तरों में विभक्त करके अध्ययन किया गया तथा प्राप्त तथ्यों को सारिणी संख्या-६:२४ के माध्यम से प्रस्तुत किया गया है :-

सारिणी संख्या-६:२४

प्रबन्ध के प्रति प्रतिबद्धता का स्तर आयु के आधार पर

क्र०सं०	उत्तरदाताओं की आयु	प्रतिबद्धता-स्तर			योग
		उच्च	मध्यम	निम्न	
१-	१६-२८	३१ १८.०२	६६ ५७.५५	४२ २४.४१	१७९ ४३.०
२-	२९-३८	६२ २६.३८	१०८ ५१.१८	४१ १६.४३	२११ ५२.७५
३-	३९-४८	३ २५.०	७ ५८.३३	२ १६.६६	१२ ३.०
४-	४९-५८	१ २०.०	३ ६०.०	१ २०.०	५ १.२५
योग-		९७ २४.२५	२१७ ५४.२५	८६ २१.५	४०० १००.०

$$\chi^2 = 9.048, \text{ स्वतंत्रताशंका} = ६, \text{ पी} > .०५$$

सारिणी संख्या-६:२४ के विश्लेषण से स्पष्ट होता है कि विभिन्न आयु स्तर के सर्वाधिक उत्तरदाता प्रबन्ध के प्रति मध्यम स्तर की प्रतिबद्धता रखते हैं ।

अध्ययन में और अधिक वैज्ञानिकता लाने के लिये सारिणी संख्या-

का χ^2 परीक्षण भी किया गया और पाया गया कि आयु के आधार पर प्रबन्ध और प्रतिबद्धता स्तर में सार्थक सह-सम्बन्ध है ।

प्रबन्ध के प्रति प्रतिबद्धता का स्तर, अनुभव के आधार पर-

प्रतिष्ठान में कार्यरत उत्तरदाता श्रमिकों को कार्य अनुभव के विभिन्न स्तरों में विभक्त करके यह ज्ञात करने का प्रयास किया गया कि विभिन्न अनुभव स्तर के उत्तरदाताओं में किस स्तर की प्रबन्ध के प्रति प्रतिबद्धता विद्यमान है तथा प्राप्त तथ्यों को सारिणी संख्या-६.२५ के माध्यम से प्रस्तुत किया गया है :-

सारिणी संख्या-६.२५

प्रबन्ध के प्रति प्रतिबद्धता का स्तर, अनुभव के आधार पर

क्र०सं०	उत्तरदाताओं का कार्य अनुभव	प्रतिबद्धता-स्तर			योग
		उच्च	मध्यम	निम्न	
१-	०-५	७ २५.०	१६ ५७.१४	५ १७.८५	२८ ७.०
२-	५-१०	३६ २५.०	८२ ५२.५६	३५ २२.४३	१५३ ३६.०
३-	११ वर्षों से ऊपर	५१ २३.६१	११६ ५५.०६	४६ २१.२६	२१३ ५४.०
योग-		६७ २४.२५	२१४ ५४.२५	८६ २१.५	४०० १००.०

$$\chi^2 = .४८४, \quad \text{स्वतंत्रताश} = ४, \quad \text{पी} > .०५$$

सारिणी संख्या-६.२५ के विश्लेषण से स्पष्ट होता है कि सभी अनुभव स्तरों के सर्वाधिक उत्तरदाता श्रमिक प्रबन्ध के प्रति मध्यम स्तर की प्रतिबद्ध-

ता रखते हैं।

अध्ययन को और अधिक स्पष्टता प्रदान करने के लिये गवेषक ने सारिणी संख्या- का χ^2 परीक्षण भी किया और पाया कि कार्य अनुभव और प्रबन्ध के प्रति प्रतिबद्धता स्तर में एक सार्थक सह-सम्बन्ध है।

प्रबन्ध के प्रति प्रतिबद्धता का स्तर आय के आधार पर-

प्रतिष्ठान में कार्यरत उत्तरदाता श्रमिकों की आय के विभिन्न स्तरों में विभक्त करके यह ज्ञात करने का प्रयास किया गया कि विभिन्न आय स्तर के उत्तरदाताओं में प्रबन्ध के प्रति किस स्तर की प्रतिबद्धता विद्यमान है तथा इस सम्बन्ध में प्राप्त तथ्यों की सारिणी संख्या-६.२६ के माध्यम से प्रस्तुत किया गया है :-

सारिणी संख्या-६.२६

प्रबन्ध के प्रति प्रतिबद्धता का स्तर आय के आधार पर

क्र०सं०	उत्तरदाताओं की आय	प्रतिबद्धता-स्तर			योग
		उच्च	मध्यम	निम्न	
१-	४००-६००	३६ २२.२८	६६ ५४.८५	४० २२.८५	१७५ ४३.७५
२-	६००-८००	५२ २६.०	१०६ ५३.०	४२ २१.०	२०० ५०.०
३-	८००-१,०००	६ २४.०	१५ ६०.०	४ १६.०	२५ ६.२५
योग-		९४ २४.२५	२१७ ५४.२५	८६ २१.५	४०० १००.०

सारिणी संख्या-६:२६ के विश्लेषण से स्पष्ट होता है कि विभिन्न आय स्तरों के सर्वाधिक उत्तरदाता श्रमिक प्रबन्ध के प्रति मध्यम स्तर की प्रतिबद्धता रखते हैं।

अध्ययन करने और अधिक सार्थक बनाने के लिये सारिणी संख्या-में χ^2 परीक्षा भी किया गया और पाया गया कि आय के आधार पर प्रबन्ध और प्रतिबद्धता स्तर में सार्थक सह-सम्बन्ध है।

प्रबन्ध के प्रति प्रतिबद्धता का स्तर शिद्दा के आधार पर-

प्रतिष्ठान में कार्यरत उत्तरदाता श्रमिकों को शिद्दा के विभिन्न स्तरों में विभक्त करके भी यह ज्ञात करने का प्रयास किया गया कि विभिन्न शिद्दािक स्तर के उत्तरदाता प्रबन्ध के प्रति किस स्तर की प्रतिबद्धता रखते हैं तथा इस सम्बन्ध में प्राप्त तथ्यों को सारिणी संख्या-६:२७ के माध्यम से प्रस्तुत किया गया है :--

सारिणी संख्या-६:२७

प्रबन्ध के प्रति प्रतिबद्धता का स्तर शिद्दा के आधार पर

क्र०सं०	उत्तरदाताओं की शिद्दा	प्रतिबद्धता-स्तर			योग
		उच्च	मध्यम	निम्न	
१-	हाईस्कूल से कम	२५ २५.०	५५ ५५.०	२० २०.०	१०० २५.०
२-	हाईस्कूल एवं इण्टर	६५ २४.०७	१४४ ५३.३३	६१ २२.५६	२७० ६७.५
३-	बी०ए० एवं ऊपर	७ २३.३३	१८ ६०.०	५ १६.६६	३० ७.५
योग-		९७ २४.२५	२१७ ५४.२५	८६ २१.५	४०० १००.०

सारिणी संख्या-६:२७ के विश्लेषण से स्पष्ट होता है कि सभी शैक्षिक स्तरों के सर्वाधिक उत्तरदाता श्रमिक प्रबन्ध के प्रति मध्यम स्तर की प्रतिबद्धता रखते हैं।

अध्ययन को और अधिक स्पष्टता प्रदान करने के लिये सारिणी संख्या में χ^2 परीक्षण भी किया गया और पाया गया कि शिक्षा के आधार पर प्रबन्ध और प्रतिबद्धता स्तर में एक सार्थक सहसम्बन्ध है।

प्रबन्ध के प्रति प्रतिबद्धता जाति के आधार पर-

प्रतिष्ठान में कार्यरत उत्तरदाता श्रमिकों को जाति के विभिन्न स्तरों में विभक्त करके भी यह ज्ञात करने का प्रयास किया गया कि विभिन्न शैक्षिक स्तरों के उत्तरदाताओं में प्रबन्ध के प्रति किस स्तर की प्रतिबद्धता विद्यमान है तथा इस सम्बन्ध में तथ्यों को सारिणी संख्या-६:२८ के माध्यम से प्रस्तुत किया गया है :-

सारिणी संख्या-६:२८

प्रबन्ध के प्रति प्रतिबद्धता जाति के आधार पर

क्र०सं०	उत्तरदाताओं की जाति	प्रतिबद्धता-स्तर			योग
		उच्च	मध्यम	निम्न	
१-	उच्च जाति	४० २२.२२	६८ ५४.४४	४२ २३.३३	१५० ४५.०
२-	पिछड़ी जाति	२२ २६.१६	४५ ५३.५७	१७ २०.२३	८४ २१.०
३-	अनुसूचित जाति	२० २६.३१	४० ५२.६३	१६ २१.०५	७६ १६.०
४-	अल्पसंख्यक	१५ २५.०	३४ ५६.६६	११ १८.३३	६० १५.०
योग-		६७ २४.२५	२१७ ५४.२५	८६ २१.५	४०० १००.०

सारिणी संख्या-६:२८ के विश्लेषण से स्पष्ट होता है कि विभिन्न जातीय स्तरों के सर्वाधिक उत्तरदाता श्रमिकों में प्रबन्ध के प्रति मध्यम स्तर की प्रतिबद्धता विद्यमान है ।

अध्ययन को और अधिक स्पष्ट एवं वैज्ञानिक बनाने के उद्देश्य से सारिणी संख्या- ६:२८ में χ^2 परीक्षण भी किया गया और पाया गया कि जाति के आधार पर प्रबन्ध और प्रतिबद्धता स्तर में एक सार्थक सह-सम्बन्ध है ।

निष्कर्ष

कार्य अनुस्थापन के माध्यम से कार्य आस्था का विश्लेषण तब तक अधूरा रह जायेगा जब तक कि कार्य के सम्बन्ध में निरूपित वैधानिक स्थितियों पर विचार न किया जाय । भारत सरकार ने कुछ वैधानिक प्राविधानों के माध्यम से कार्य शक्ति की संरक्षा के निरूपण में महत्वपूर्ण भूमिका अदा किया है । इस प्रकार के वैधानिक प्राविधानों के निर्माण का एक अपना इतिहास है । भारतीय राष्ट्रीय कांग्रेस ने १९३१ के अपने करांची अधिवेशन में यह प्रस्ताव पास किया कि जनसामान्य के शोषण की समाप्ति हेतु यह आवश्यक है कि राजनैतिक स्वतंत्रता के साथ-साथ आर्थिक स्वतंत्रता की भी प्राप्ति की जाय । राज्य से यह आशा की गयी थी कि वह उचित विधानों के माध्यम से आश्रितों के जीवन निर्वाह हेतु मजदूरी, स्वास्थ्य कार्य की दृष्टि, कार्य के सीमित घण्टे, वृद्धावस्था तथा बीमारी और बेरोजगारी के आर्थिक दुष्परिणाम से मुक्ति प्रदान करे । संविधान की कुछ धारा जैसे- ४०, ४१, ४२ तथा ४३ का सीधा सम्बन्ध कार्य आस्था से है । इसके अतिरिक्त संविधान के धारा ४३ को तो श्रमिकों के हेतु "मैगनाकार्ता" कहा जा सकता है ।

संविधान के मार्गदर्शक सिद्धान्तों से सम्बंधित धारा २३ में इस बात का उल्लेख है कि जनहित में राज्य द्वारा आरोपित किसी अनिवार्य सेवा से कोई अवरोध नहीं उत्पन्न किया जा सकता है और इस प्रकार की सेवा को आरोपित करने में धर्म, जाति और वर्ग के आधार पर कोई भेद नहीं किया जा सकता है । धारा २४ में कहा गया है कि १६ वर्षों से कम अवस्था का कोई भी बालक किसी फ़ैक्टरी माइंस में कार्य हेतु नहीं लाया जा सकता है ।

कार्य के मूल्य और प्रतिमान ही नहीं वरन् कार्य की बनावट भी वैधानिक प्राविधानों से प्रभावित हैं । कमजोर वर्ग के लिये स्थानों की सुरक्षा, अनिवार्य योग्यता में छूट, भर्ती और चयन की पालिसी, विवेकशील मजदूरी का

निर्धारण आदि सभी कारकों का प्रत्यक्ष या अप्रत्यक्ष रूप से श्रमिक और उसके कार्य से सम्बन्ध है। सरकार ने अनुभव किया कि औद्योगिक मामले बहुत ही नाजुक होते हैं और उन्हें केवल श्रम और प्रबन्ध के माध्यम से ही नहीं सुलझाया जा सकता है। अतः सरकार की यह बहुत बड़ी जिम्मेदारी है कि कमजोर वर्ग के हितों की रक्षा हेतु और औद्योगिक शांति की स्थापना हेतु श्रम, प्रबन्ध सम्बन्धों के बीच हस्तक्षेप करे। इस परिप्रेक्ष्य में राष्ट्रीय श्रम आयोग ने भारत सरकार के श्रम नीति का निम्नलिखित तरीके से निरूपण किया है :-

- १- राज्य को सामान्य समुदाय के हितों के रक्षक के रूप में मान्यता दिया जाना।
- २- यदि श्रमिकों को न्याय नहीं मिलता है तो शांतिपूर्ण तरीके से उन्हें सीधी कार्यवाही का अधिकार प्रदान किया जाना।
- ३- श्रम प्रबन्ध सम्बन्धों तथा विवादों का सामूहिक सौदेबाजी और स्वीच्छिक विवादों को सुलझाना।
- ४- श्रम प्रबन्ध के विवादों में कमजोर वर्ग के हितों के लिये राज्य का हस्तक्षेप करना।
- ५- औद्योगिक शांति स्थापना को मान्यता देना।
- ६- समुदाय की आर्थिक आवश्यकताओं को यथासम्भव सर्वोत्तम ढंग से सुलझाने हेतु प्रबन्ध द्वारा किये गये प्रयासों में श्रमिक संघ की सह-भागिता का प्राविधान करना।
- ७- श्रमिकों हेतु उचित मजदूरी और सामाजिक सुरक्षा की व्यवस्था करना।
- ८- उत्पादन एवं उत्पादक वृद्धि हेतु सहयोग।
- ९- श्रम अधिनियमों का सक्षम ढंग से क्रियान्वयन।
- १०- उद्योग में श्रमिकों की प्रस्थिति को ऊँचा उठाना।

११- त्रिपक्षीय परामर्श को बढ़ावा देना ।

भारत सरकार की श्रमिकों के रक्षण हेतु निर्धारित उपयुक्त नीति के कारण कार्य आस्था सम्बन्धी वैधानिक ढांचे का निर्माण होता है । उन नीतियों के फलस्वरूप श्रमिकों में शोषित होने की भावना से मुक्त होकर कार्य के प्रति आस्थावान होने को अवसर मिलता है । इस परिप्रेक्ष्य में श्रमिकों के आस्था की समस्या के सम्यक अध्ययन की महती आवश्यकता है ।

भारत में ऐसे बहुत से अध्ययन हुए हैं जिनके अन्तर्गत कई दृष्टिकोणों से भारतीय औद्योगिक श्रमिकों के प्रतिबिम्ब को प्रदर्शित किया गया है । कुछ अध्ययन के अन्तर्गत भारतीय श्रमिकों की व्यक्तित्व सम्बन्धी आनुवंशिक कमजोरी का उल्लेख किया गया है जो सांस्कृतिक दोषों के फलस्वरूप उत्पन्न होती है । कुछ पार्श्वगत अध्ययनों से प्रभावित लेखकों ने तो भारतीय श्रमिकों में कुछ ऐसी विशेषताएँ देखी हैं जो बाद के अध्ययनों में नहीं परिलक्षित होती हैं । इन अध्ययनों का यह निष्कर्ष है कि भारतीय श्रमिक औद्योगिक संस्कृति के साथ समायोजन नहीं कर पाते हैं या तो वे पूर्णतया औद्योगिक कार्य के प्रति आस्थाहीन होते हैं या अर्ध आस्थावान होते हैं, किन्तु कुछ नवीन अध्ययनों के द्वारा इन धारणाओं की भी पुष्टि नहीं हो पायी है ।

यह बात कही जाती है कि परम्परागत सामाजिक मूल्यों को भारतीय श्रमिकों की अभिवृत्ति पर इतना गहरा प्रभाव पड़ा है कि उद्योगवाद का तर्क उन्हें प्रभावित नहीं कर पाता है । इन्केल्स बेकर, डेविड मैककिल्लेण्ड तथा टेलर और डी० नारायण आदि विद्वानों का यही मत है । दूसरे शब्दों में वे इस बात का विश्वास करते हैं कि भारतीय श्रमिकों की व्यक्तित्व सम्बन्धी संरचना में कुछ आनुवंशिक कमियाँ हैं जो वर्तमान अभिवृत्तियों और मूल्यों के प्रतिकूल हैं । फलस्वरूप उद्योग और अन्य क्षेत्रों में कार्य आस्था सम्बन्धी समस्याओं का जनन होता है किन्तु कुछ दूसरे अध्ययनों से इन तथ्यों को पूर्णतया निराधार सिद्ध कर दिया गया है ।

बारनेटी, मायर्स और कनप्पन, मूर तथा रायल कमीशन आफ लेबर आदि के माध्यम से कुछ और भी अध्ययन किये गये हैं जिनके द्वारा केवल एक ही महत्वपूर्ण तथ्य का प्रतिपादन किया गया है कि भारतीय श्रमिकों में औद्योगिक श्रम केन्द्र के प्रति कोई आकर्षण नहीं होता। वे मानसिक सामाजिक दोनों दृष्टियों से ग्रामीण जीवन के प्रति अनुरक्त रहते हैं। आर्थिक कठिनाई से बाध्य होकर वे औद्योगिक केन्द्र में कार्य करने आते हैं और जहाँ कुछ पैसा हुआ अथवा गाँव में कार्य करने का अवसर प्राप्त हुआ वे तुरन्त गाँव वापस चले जाते हैं। इस प्रकार इन अध्ययनों के अन्तर्गत श्रमिकों के ग्रामीण जीवन से लगाव और नगरी क्षेत्रों में स्थायी रूप से काम कार्य करने की प्रवृत्ति के आधार पर ही कार्य आस्था के मापन का प्रयास किया गया है। किन्तु कुछ दूसरे अध्ययनों के द्वारा इस प्रकार के दृष्टिकोण की पुष्टि नहीं हो पायी है। उदाहरणार्थ- रोज कमेटी ने रायल कमीशन आफ लेबर के निष्कर्षों का खण्डन करते हुए १९४६ में इस तथ्य का प्रतिपादन किया कि भारतीय श्रमिक अपेक्षाकृत अधिक संगठित और स्थायी हैं। वे पूर्वापेक्षा अब नगरीय औद्योगिक केन्द्रों में रहने हेतु अधिक उत्सुक हैं। मिल्टन सिंगर ने मैक्स वेबर की इस धारणा का विरोध किया है कि भारतीय श्रमिक कर्मवाद में दर्शन पर विश्वास करते हुए यह स्वीकार कर चलते हैं कि पूर्व जन्म के कर्मों का ही फल मिलता है। ऐसी स्थिति में बहुत अधिक परिश्रम करना बेकार है। इस धारणा का विरोध करते हुए सिंगर का यह मत है कि कर्मवाद के द्वारा तो भारतीय जन केवल अपने प्रतिफलों की व्याख्या करते हैं और उसके औचित्य को प्रभावित करते हैं। मैग्रीगार का यह कथन था कि हिन्दू कठिन परिश्रम से कार्य करते हैं, बक्त भी करते हैं और उसका निवेश भी करते हैं तथा अपनी आर्थिक स्थिति के सुधार का भी प्रयास करते हैं व अपने व्यवहार को अनुशासित रखने का भी प्रयास करते हैं। एक दूसरे पाश्चात्य समाजवैज्ञानिक मोरिस डी मोरिस का यह कथन है कि ऐतिहासिक दृष्टि से यह बात प्रमाणित हो गयी है कि परम्परागत संगठित ग्रामीण आवादी का आस्थावान श्रम शक्ति में परिणति सामाजिक दृष्टि से कोई कठिन कार्य नहीं है।

कृषि आनुभविक अध्ययनों से भी इस तथ्य की पुष्टि हुई है कि वर्तमान औद्योगिक श्रमिक बास्थावान हैं। डा० शर्मा ने 'इण्डियन इण्डस्ट्रियल वर्कर समिथि एण्ड रियल्टी' नामक अपने एक लेख में इस तथ्य का प्रतिपादन किया है कि भारतीय श्रमिकों के बारे में यह कथन कि वे अशिक्षित ग्रामीण और पिछड़े वर्ग से सम्बंधित हैं, पूर्णतया निराधार है। लम्बर्ट द्वारा पूना में किये गये अध्ययन, शर्मा द्वारा बम्बई में किये गये अध्ययन तथा वैध द्वारा कोटा में किये गये अध्ययन से यह पुष्ट होता है कि वर्तमान श्रमिक अपने कार्य के प्रति पूर्णतया बास्थावान या प्रतिबद्ध है। राष्ट्रीय श्रम आयोग ने अपने प्रतिवेदन में यह कहा है कि देश के औद्योगिक परिवेश में होने वाले परिवर्तन और नवीन नगरों की स्थापना के फलस्वरूप औद्योगिक सांस्कृतिकरण की प्रक्रिया की अब हमारे देश में शुरुआत हो गयी है। बम्बई, पूना, दिल्ली, जमशेदपुर आदि औद्योगिक नगरों में श्रमिकों की कार्य बास्था के सम्बन्ध में की गयी नवीन गवौणणाओं से आज इस बात की पुष्टि होती है कि श्रमिकों में ग्रामीण अंचल की ओर परिव्रजन की प्रवृत्ति समाप्त हो रही है और अब वे नगरीय जीवन और औद्योगिक कार्य के प्रति अपेक्षाकृत अधिक बास्थावान होते जा रहे हैं।

डी०एल०डब्ल्यू०, वाराणसी में कार्यरत श्रमिकों में से ४०० श्रमिकों का चुनाव प्रोपोसिट रैंडम सैंपलिंग के आधार पर किया गया। यथाशक्ति यह प्रयास किया गया कि प्रत्येक १० श्रमिकों में से श्रमिक सैंपल का चुनाव हो सके। इस हेतु समस्त श्रमिकों की परिस्थिति एवं कार्य की दृष्टि से उनको विभिन्न श्रेणियों में विभाजित करने का प्रयास किया गया। इस विभाजन के पश्चात् १० में से एक श्रमिक का चुनाव आकस्मिक रैंडम सैंपलिंग की विधि से किया गया।

उत्तरदाताओं की आयु के अनुसार कार्य करने का अध्ययन में पाया गया कि अध्ययन क्षेत्र के सर्वाधिक उत्तरदाता ५२.७५ प्रतिशत २६-३८ वर्षों के बीच की आयु के हैं एवं ४३ प्रतिशत श्रमिक १६-२८ वर्षों की उम्र के हैं जिनका माध्य २६ है। इस प्रकार हमारे अधिकांश उत्तरदाता प्रौढ़ हैं तथा उक्त प्रतिष्ठान में कार्य अनुभव प्राप्त हैं। इस प्रकार उपरोक्त बाँकड़े के आधार पर हम देखते हैं कि अधिकांश श्रमिक युवक एवं अनुभवी हैं। ऐसे श्रमिकों से यह बाशा की जा सकती

है कि उनमें कार्य के प्रति सम्यक प्रतिबद्धता भी विद्यमान होगी ।

उत्तरदाताओं की वैवाहिक स्थिति के विवेक से स्पष्ट है कि ६४ प्रतिशत श्रमिक विवाहित हैं और अविवाहित या विधुर श्रमिकों की संख्या बहुत ही कम है । इस आधार पर यह कहा जा सकता है कि बहुसंख्यक श्रमिक अपने परिवार एवं कार्य के प्रति जिम्मेवार होंगे ।

जाति और धर्म की दृष्टि से श्रमिकों की विवेचना करने से यह बात स्पष्ट होती है कि सर्वाधिक ५२.६ प्रतिशत उत्तरदाता उच्च जाति के हैं, २८.८ प्रतिशत उत्तरदाता मध्यम जाति के हैं एवं ८.२ प्रतिशत उत्तरदाता निम्न जाति के हैं । अतएव हम कह सकते हैं कि चूंकि प्रतिष्ठान में मध्यम एवं निम्न जाति के लोगों की संख्या अधिक है अतएव उनमें कार्य के प्रति प्रतिबद्धता भी होगी क्योंकि वे श्रमिक उच्च जाति की अपेक्षा अधिक परीश्रमी होते हैं । प्रतिष्ठान में कार्यरत श्रमिकों की शैक्षिक स्थिति का अध्ययन करने से पता चलता है कि ३६.२५ प्रतिशत श्रमिक इण्टरमीडिएट एवं ३१.२५ प्रतिशत श्रमिक हाईस्कूल तक की शिक्षा ग्रहण किये हैं । शिक्षित व्यक्ति चूंकि अपने कर्तव्यों को अच्छी तरह से समझता है इसलिये हम कह सकते हैं कि उनमें अपने कार्य के प्रति आस्था भी होगी ।

उत्तरदाताओं के पारिवारिक विवेक से यह स्पष्ट है कि बहुसंख्यक उत्तरदाता ८० प्रतिशत परिवार के हैं एवं २० प्रतिशत उत्तरदाता स्काकी परिवार के हैं किन्तु परिवार के सदस्यों की संख्या के आधार पर अध्ययन करने से पता चलता है कि अधिकांश परिवार १-५ या ६-१० सदस्यों वाले ही हैं । अतएव हम पारिवारिक अध्ययन के आधार पर कह सकते हैं कि श्रमिकों में कार्य के प्रति प्रतिबद्धता का होना सम्भव है ।

श्रमिक उत्तरदाताओं की मासिक आय का विवेक करने से पता चलता है कि उनकी आवश्यकता की अपेक्षा वेतन बहुत ही कम है । चूंकि वर्तमान युग अर्थ प्रधान युग है बिना पैसे के व्यक्ति का जीना दूभर हो रहा है । सर्व की अपेक्षा आमदनी कम होने पर व्यक्ति हमेशा मानसिक उलझन में रहता है जिसका कि उसके

है कि कार्य पर भी असर पड़ता है। अतएव हम कह सकते हैं कि श्रमिकों में कार्य के प्रति प्रतिबद्धता का कम होना स्वामाविक है।

जहाँतक श्रमिकों के उद्योग में कार्य पाने का सवाल है, अध्ययन से पता चलता है कि अधिकारश्रमिक स्वयं के प्रयास एवं रोजगार कार्यालय के माध्यम से जाये हैं अतएव हम कह सकते हैं कि उनमें कार्य के प्रति आस्था होगी। उपरोक्त प्रतिष्ठान में लगे श्रमिकों के कार्य अनुभव के अध्ययन से पता चलता है कि अधिकारश्रमिक ११ वर्ष या उससे अधिक अनुभवी हैं अतएव अनुभव के आधार पर यह कहा जा सकता है कि उनमें कार्य के प्रति प्रतिबद्धता होगी।

उत्तरदाताओं की आयु और कार्य प्रतिबद्धता का स्तर के विश्लेषण से स्पष्ट होता है कि १६-२८ वर्ष के बीच की आयु के सर्वाधिक उत्तरदाता (६२.८ प्रतिशत) अपने वर्तमान कार्य के अन्य कार्यों की तुलना में उच्च स्तर का समझते हैं, २६-३८ वर्ष के बीच के आयु के श्रमिक (५२.१ प्रतिशत) वर्तमान कार्य को अन्य कार्यों के बराबर, ३६-४८ वर्ष के बीच के श्रमिक बराबर संख्या में उच्च, बराबर एवं हीन तथा ४६-५८ वर्ष की उम्र के श्रमिक ४० प्रतिशत उच्च एवं ४० प्रतिशत बराबर समझते हैं। निष्कर्षतः कह सकते हैं कि अधिकारश्रमिकों में उम्र के आधार पर वर्तमान कार्य के प्रति प्रतिबद्धता पायी गयी।

उत्तरदाताओं के शिक्षा का स्तर एवं कार्य के प्रति प्रतिबद्धता स्तर से पाया गया कि हाईस्कूल से नीचे की शिक्षा प्राप्त २० प्रतिशत उत्तरदाता अन्य कार्यों से वर्तमान कार्य को अच्छा, ५४ प्रतिशत समान एवं २६ प्रतिशत निम्न स्तर का मानते हैं। हाईस्कूल एवं इण्टरमीडिएट की शिक्षा प्राप्त उत्तरदाता ५६.२५ प्रतिशत अच्छा, ३५.१८ प्रतिशत समान एवं ५.५५ प्रतिशत निम्न स्तर का मानते हैं तथा बी० ए० एवं उससे ऊपर की शिक्षा प्राप्त उत्तरदाताओं में से ८० प्रतिशत दूसरे से अच्छा, १० प्रतिशत समान एवं १० प्रतिशत हीन समझते हैं। इस प्रकार सम्पूर्ण सारिणी के अवलोकन से स्पष्ट है कि शिक्षा का स्तर जैसे-जैसे बढ़ता जाता है श्रमिकों में वैसे ही वैसे कार्य के प्रति प्रतिबद्धता भी बढ़ रही है। अतएव शैक्षिक आधार पर भी वर्तमान कार्य के प्रति प्रतिबद्धता पायी गयी।

उत्तरदाताओं का कार्य अनुभव और कार्य प्रतिबद्धता का मूल्यांकन में पाया गया कि १-५ वर्षों के अनुभव प्राप्त सर्वाधिक ५०.३ प्रतिशत उत्तरदाता वर्तमान कार्य को अन्य कार्यों की तुलना में अच्छा, २८.५ प्रतिशत उत्तरदाता समान या मध्यम एवं १७.८ प्रतिशत उत्तरदाता निम्न स्तर का समझते हैं। ६-१० वर्षों का अनुभव रखने वाले सर्वाधिक ५०.७ प्रतिशत उत्तरदाता वर्तमान कार्य को अन्य कार्यों की तुलना में अच्छा, ३३.३ प्रतिशत उत्तरदाता समान या मध्यम एवं ६.५ प्रतिशत उत्तरदाता निम्न स्तर का समझते हैं तथा १ वर्षों या इससे ऊपर का अनुभव रखने वाले सर्वाधिक ४६.२६ प्रतिशत श्रमिक अपने वर्तमान कार्य को अन्य कार्यों से अच्छा, ४२.१३ प्रतिशत श्रमिक समान या मध्यम एवं ११.११ प्रतिशत श्रमिक निम्न स्तर का समझते हैं। इस प्रकार निष्कर्षतः हम कह सकते हैं कि अनुभव के स्तर पर सभी श्रेणियों के अधिकारित श्रमिक अपने वर्तमान कार्य को अन्य कार्यों से अच्छा समझते हैं या अन्य कार्यों के समान। निम्न स्तर का कार्य समझने वालों की संख्या बहुत ही कम है। अतएव श्रमिकों में कार्यानुभव के आधार पर कार्य के प्रति प्रतिबद्धता पायी गयी।

उत्तरदाताओं की जातिगत प्रस्थिति और कार्य प्रतिबद्धता के स्तर का भी अध्ययन किया गया और पाया गया कि उच्च जाति के सर्वाधिक ६६.७ प्रतिशत उत्तरदाता वर्तमान कार्य को और कार्यों से अच्छा समझते हैं, पिछड़ी जाति के सर्वाधिक उत्तरदाता (१५.२ प्रतिशत) वर्तमान कार्य को और कार्यों के समान समझते हैं, अनुसूचित जाति के सर्वाधिक ५० प्रतिशत श्रमिक इस कार्य को अन्य कार्यों के समान एवं अल्पसंख्यकों में से सर्वाधिक ५१ प्रतिशत उत्तरदाता वर्तमान कार्य को अच्छा समझते हैं। इस प्रकार निष्कर्षतः हम कह सकते हैं कि प्रत्येक जातियों के अधिकारित उत्तरदाता अपने वर्तमान कार्य को या तो अन्य कार्यों से अच्छा समझते हैं या फिर समान। अतएव श्रमिकों में जातीय आधार पर कार्य के प्रति प्रतिबद्धता पायी गई।

वर्तमान प्रतिष्ठान को उत्तरदाताओं द्वारा कार्यस्थल के रूप में चुने जाने के कारणों के अध्ययन से स्पष्ट होता है कि ३८.८७ प्रतिशत श्रमिक अच्छा वेतन, २६.४३ प्रतिशत श्रमिक नौकरी की सुरक्षा, २२.२४ प्रतिशत श्रमिक सरकारी

प्रतिष्ठान, ७.६७ प्रतिशत श्रमिक प्राति का अवसर एवं १.४६ प्रतिशत श्रमिक बेरोजगारी की वजह से वर्तमान प्रतिष्ठान को चुने हैं, सिर्फ बेरोजगारी को छोड़ कर बाकी सभी तथ्य ऐसे हैं जो प्रतिष्ठान के प्रति श्रमिकों में विधायी प्रतिबद्धता को प्रदर्शित करते हैं। अतएव हम कह सकते हैं कि इस आधार पर अधिकांश श्रमिकों में अपने वर्तमान प्रतिष्ठान के प्रति प्रतिबद्धता का विकास सम्भव है।

वर्तमान कार्य प्रतिष्ठान छोड़ने और न छोड़ने के बारे में उत्तरदाताओं के मनोदशा का अध्ययन किया गया। विश्लेषण से स्पष्ट हुआ है कि सर्वाधिक ८२ प्रतिशत उत्तरदाता वर्तमान कार्य प्रतिष्ठान को नहीं छोड़ना चाहते हैं, जबकि १४.२५ प्रतिशत श्रमिक प्रतिष्ठान को छोड़ना चाहते हैं एवं ३.७५ प्रतिशत श्रमिक इस सम्बन्ध में मौन हैं। इस प्रकार स्पष्ट है कि अधिकांश श्रमिकों में अपने कार्य प्रतिष्ठान के प्रति प्रतिबद्धता का विकास पाया जाना सम्भव है।

वेतन और कार्य की दशरं प्रतिष्ठान को उन्नत एवं अवनत बनाने में विशेष स्थान रखते हैं। इस दृष्टिकोण से अध्ययन करने पर ज्ञात होता है कि ७३ प्रतिशत श्रमिक शहर में स्थित प्रतिष्ठान एवं २७ प्रतिशत श्रमिक गाँव में स्थित प्रतिष्ठान में कार्य करना चाहते हैं। चूंकि वर्तमान कार्य प्रतिष्ठान शहर में स्थित है, और अधिकांश श्रमिक उत्तरदाता शहर में ही स्थित प्रतिष्ठान में कार्य भी करना चाहते हैं, अतएव इस आधार पर हम कह सकते हैं कि अधिकांश उत्तरदाताओं में वर्तमान कार्य प्रतिष्ठान के प्रति प्रतिबद्धता भी विद्यमान होगी।

कार्य प्रतिष्ठान में रत अपने निकटतम सम्बन्धी को कार्य करने देने अथवा न करने देने के अध्ययन से प्राप्त तथ्यों के विश्लेषण से स्पष्ट होता है कि ५६ प्रतिशत उत्तरदाता अपने सहयोगियों को प्रतिष्ठान में कार्य करने की सलाह देंगे जबकि ३६ प्रतिशत उत्तरदाता वर्तमान प्रतिष्ठान में अपने सहयोगियों को कार्य नहीं करने देना चाहते एवं ८ प्रतिशत श्रमिक इस सम्बन्ध में मौन हैं। चूंकि अधिकांश उत्तरदाता अपने सम्बन्धियों को भी वर्तमान प्रतिष्ठान में कार्य करवाना चाहते हैं, इसलिये कहा जा सकता है कि अधिकांश उत्तरदाताओं में कार्य प्रतिष्ठान के प्रति प्रतिबद्धता भी विद्यमान होगी।

कल्याणात्मक सुविधारं कार्य प्रतिष्ठान को अग्रसर करने में विशेष सहायक हैं। इससे सम्बंधित आंकड़ों के विश्लेषण से स्पष्ट होता है कि ५० प्रतिशत श्रमिक प्रकृत कल्याणात्मक सुविधाओं से सन्तुष्ट हैं एवं ४८ प्रतिशत श्रमिक असन्तुष्ट हैं एवं २ प्रतिशत श्रमिक इस सम्बन्ध में मौन रहते हैं। इस आधार पर कहा जा सकता है कि अधिकांश श्रमिक कल्याणात्मक सुविधाओं से सन्तुष्ट हैं और उनमें कार्य प्रतिष्ठान के प्रति प्रतिबद्धता भी विद्यमान होगी।

अन्य कार्य प्रतिष्ठानों की तुलना में वर्तमान कार्य प्रतिष्ठान के प्रति उत्तरदाताओं के विचार के विश्लेषण से स्पष्ट होता है कि ३४.५ प्रतिशत उत्तरदाता अपने वर्तमान प्रतिष्ठान को अन्य प्रतिष्ठानों के बराबर ५५ प्रतिशत उत्तरदाता अन्य प्रतिष्ठानों से अच्छा एवं सबसे कम १०.५ प्रतिशत उत्तरदाता अन्य प्रतिष्ठानों की तुलना में अपने वर्तमान प्रतिष्ठान को हीन समझते हैं। इस प्रकार स्पष्ट होता है कि अधिकांश श्रमिकों में अपने वर्तमान कार्य प्रतिष्ठान के प्रति प्रतिबद्धता का पाया जाना सम्भव है।

आयु के आधार पर अन्य कार्य प्रतिष्ठानों की तुलना में उनके वर्तमान कार्य प्रतिष्ठान के प्रति उत्तरदाताओं के दृष्टिकोण और प्रतिबद्धता स्तर के अध्ययन से स्पष्ट होता है कि सभी आयु वर्गों के सर्वाधिक उत्तरदाता अपने वर्तमान कार्य प्रतिष्ठान को अच्छा समझते हैं तथा इस सम्बन्ध में एक बात और उल्लेखनीय है कि २६-३८ वर्ष की आयु के उत्तरदाताओं का प्रतिशत इस सम्बन्ध में सबसे अधिक है। चूंकि श्रमिकों की संख्या भी इस आयु वर्ग की सबसे अधिक है, इसलिये इस आधार पर यह कहा जा सकता है कि अधिकांश श्रमिकों में प्रतिष्ठान के प्रति उच्च स्तर की प्रतिबद्धता है।

कार्य अनुभव के आधार पर वर्तमान कार्य प्रतिष्ठान एवं अन्य प्रतिष्ठान की तुलना में उत्तरदाताओं के उत्तरों से स्पष्ट होता है कि ५ वर्ष तक का कार्य अनुभव रखने वाले उत्तरदाताओं को छोड़कर शेष सभी श्रेणियों के सर्वाधिक उत्तरदाता अपने वर्तमान कार्य प्रतिष्ठान को अन्य कार्य प्रतिष्ठान की अपेक्षा अच्छा समझते हैं। सारिणी के सम्पूर्ण अवलोकन से यह भी स्पष्ट होता है कि उत्तरदाताओं में

कार्य अनुभव का स्तर जैसे-जैसे बढ़ता जाता है वैसे ही वैसे उत्तरदाताओं का प्रतिष्ठान के सम्बन्ध में प्राप्त तुलनात्मक दृष्टिकोण जो कि (अच्छा है) बढ़ता जाता है। अतः स्पष्ट है कि वहाँ के अधिकांश उत्तरदाताओं में प्रतिष्ठान के प्रति प्रतिबद्धता है।

कार्य प्रतिष्ठान तथा अन्य प्रतिष्ठान में कार्य की इच्छा के विश्लेषण से स्पष्ट होता है कि सभी अनुभव स्तर के सर्वाधिक उत्तरदाता अपने वर्तमान प्रतिष्ठान के प्रति उच्च स्तर की प्रतिबद्धता रखते हैं किन्तु इस सम्बन्ध में एक बात यह भी उल्लेखनीय है कि प्रतिष्ठान के उत्तरदाताओं में कार्य अनुभव का वर्णं ज्यों-ज्यों बढ़ता जाता है त्यों-त्यों उनमें उच्च स्तर की प्रतिबद्धता का प्रतिशत भी बढ़ता जाता है। सम्पूर्ण सारिणी के अवलोकन से स्पष्ट होता है कि सबसे अधिक अनुभवी उत्तरदाताओं में सबसे अधिक ६५.७४ प्रतिशत उच्च स्तर की प्रतिबद्धता विद्यमान है। चूंकि वर्तमान प्रतिष्ठान में इसी अनुभव श्रेणी के श्रमिक भी सबसे अधिक है ५४ प्रतिशत, इसलिये हम कह सकते हैं कि अधिकांश उत्तरदाताओं में उच्च स्तर की प्रतिबद्धता विद्यमान है।

वर्तमान कार्य प्रतिष्ठान एवं अन्य कार्य प्रतिष्ठान में प्राप्त हो रहे आय के आधार पर प्रतिबद्धता का स्तर ज्ञात किया गया और पाया गया कि सभी आय वर्ग के सर्वाधिक उत्तरदाता श्रमिक अपने वर्तमान कार्य प्रतिष्ठान के प्रति उच्च स्तर की प्रतिबद्धता रखते हैं। इस सम्बन्ध में सारिणी के सम्पूर्ण अवलोकन से स्पष्ट होता है कि ६००-८०० रु की आय वाले श्रमिकों में उच्च स्तर की प्रतिबद्धता का प्रतिशत सर्वाधिक है। चूंकि इसी आय वर्ग के श्रमिकों की संख्या भी प्रतिष्ठान में सबसे अधिक है अतः यह कहा जा सकता है कि आय के आधार पर अधिकांश श्रमिकों में वर्तमान कार्य प्रतिष्ठान के प्रति उच्च स्तर की प्रतिबद्धता विद्यमान है। अध्ययन को और अधिक स्पष्टता प्रदान करने के लिये χ^2 परीक्षण का भी प्रयोग किया गया और पाया गया कि उत्तरदाताओं की आय और प्रतिष्ठान के प्रति प्रतिबद्धता में सार्थक सह-सम्बन्ध है।

उत्तरदाताओं में प्रतिष्ठान के प्रति प्रतिबद्धता स्तर उनके शिक्षा के

बाधार पर ज्ञात किया गया । प्राप्त आंकड़ों से स्पष्ट है कि सभी शिदा स्तर के सर्वाधिक उत्तरदाता अपने वर्तमान कार्य प्रतिष्ठान के प्रति उच्च स्तर की प्रतिबद्धता रखते हैं किन्तु इस सम्बन्ध में उल्लेखनीय है कि हाईस्कूल एवं इण्टर तक की शिदा प्राप्त उत्तरदाता सर्वाधिक उच्च स्तर (६५.१८ प्रतिशत) की प्रतिबद्धता रखते हैं । चूंकि वर्तमान प्रतिष्ठान में इसी शिदा स्तर के श्रमिकों की संख्या भी सबसे अधिक है अतः कहा जा सकता है कि अधिकांश श्रमिकों में उच्च स्तर की प्रतिबद्धता विद्यमान है । अध्ययन में और अधिक स्पष्टता लाने के लिये \times^2 परीक्षण का प्रयोग भी किया गया और पाया कि उत्तरदाताओं की शिदा प्रतिष्ठान के प्रति प्रतिबद्धता में एक अर्थपूर्ण सम्बन्ध है ।

प्रतिष्ठान के प्रति प्रतिबद्धता का स्तर उत्तरदाताओं की जाति के बाधार पर विश्लेषण करने से स्पष्ट होता है कि अनुसूचित जाति के उत्तरदाता श्रमिकों को छोड़कर बाकी सभी जातियों के सर्वाधिक उत्तरदाता अपने वर्तमान कार्य प्रतिष्ठान के प्रति उच्च स्तर की प्रतिबद्धता रखते हैं । सम्पूर्ण सारिणी के अवलोकन से ज्ञात होता है कि उच्च जाति के उत्तरदाताओं में उच्च स्तर की प्रतिबद्धता का स्तर सर्वाधिक ७६.६६ प्रतिशत है । चूंकि इसी जाति के श्रमिकों की संख्या भी प्रतिष्ठान में सर्वाधिक है, इसलिये इस बाधार पर हम कह सकते हैं कि वर्तमान प्रतिष्ठान में कार्यरत अधिकांश उत्तरदाताओं में उच्च स्तर की प्रतिबद्धता विद्यमान है । अध्ययन में और अधिक वैज्ञानिकता लाने के लिये \times^2 परीक्षण का भी प्रयोग किया और पाया कि उत्तरदाताओं की जाति तथा प्रतिष्ठान के प्रति प्रतिबद्धता में सार्थक सहसम्बन्ध है ।

अनुभव स्तर पर विश्लेषण करने से स्पष्ट हुआ है कि सभी अनुभव स्तर के सर्वाधिक उत्तरदाता श्रमिक, प्रबन्ध तंत्र उनकी रुचियों का कमी-कमी ध्यान रखता है, के पक्ष में अपना मत प्रकट करते हैं । अतः इस बाधार पर अधिकांश उत्तरदाता श्रमिकों में प्रबन्ध के प्रति मध्यम स्तर की प्रतिबद्धता विद्यमान है ।

आज के युग में प्रबन्धक का दृष्टिकोण अपने कार्य प्रतिष्ठान में कार्यरत श्रमिकों के विषय में जैसा होगा उसका प्रभाव श्रमिकों पर अधिक प्रभावी

रहेगा । इस दृष्टिकोण को ध्यान में रखकर अध्ययन करने से स्पष्ट होता है कि २७.०३ प्रतिशत उत्तरदाता प्रष्ट उच्च कार्यकर्ता, २३.८२ प्रतिशत उत्तरदाता श्रमिकों का शोषण, २२.५१ प्रतिशत उत्तरदाता नियमों की कमजोरी, ११.७५ प्रतिशत उत्तरदाता सामाजिक, आर्थिक असमानता एवं १४.८७ प्रतिशत उत्तरदाता श्रम संघों की क्रियाशीलता को उच्चाधिकारियों से द्वन्द्वात्मक सम्बन्ध स्थापित करने में सहायक तथ्य मानते हैं ।

हर कार्य के प्यवेदाण के लिये एक प्यवेदाक कार्य प्रतिष्ठान में अवश्य रहता है । यदि वह सही प्यवेदाण न कर कार्य प्रतिष्ठान के कर्मचारियों के प्रति दोषारोपण करता है तो इसका भी असर कार्य प्रतिष्ठान पर पड़ता है । इस दृष्टि से अध्ययन करने पर ज्ञात होता है कि ३०.३४ प्रतिशत उत्तरदाता प्यवेदाक अच्छा कार्य चाहता है, २०.६७ प्रतिशत उत्तरदाता प्यवेदाक कार्य में रुचि रखता है, २०.२६ प्रतिशत उत्तरदाता प्यवेदाक कड़ी मेहनत चाहता है, १७.१० प्रतिशत उत्तरदाता प्यवेदाक कार्य में रुचि नहीं लेता, ६.८२ प्रतिशत उत्तरदाता प्यवेदाक आत्म प्रशंसक है एवं ४.७८ प्रतिशत उत्तरदाता प्यवेदाक श्रमिकों की जासूसी करता है, के पदा में अपना मत प्रकट करते हैं ।

प्यवेदाकों की दृष्टि में उत्तरदाताओं की कार्य कुशलता और स्थितियों के समान के बारे में उत्तरदाताओं के दृष्टिकोण ज्ञात करने पर स्पष्ट होता है कि सर्वाधिक ६३.७५ प्रतिशत उत्तरदाता श्रमिक उनके प्रति प्यवेदाक सम्मान प्रकट करते हैं, के पदा में सर्व मात्र ६.२५ प्रतिशत उत्तरदाता श्रमिक, प्यवेदाक सम्मान नहीं प्रकट करते हैं, के पदा में अपना मत प्रकट करते हैं । अतस्व सारिणी के विश्लेषण से स्पष्ट है कि इसका प्रबन्ध के प्रति प्रतिबद्धता पर अनुकूल प्रभाव पड़ता है ।

कार्य प्रतिष्ठान में बाज बहुत सी परेशानियाँ हैं । इसके फलस्वरूप विवाद उठ रहे हैं । विवाद के विन्दुओं की प्रकृति के विश्लेषण से स्पष्ट होता है कि ६० प्रतिशत केवल सामूहिक मुद्दे, ३२.७५ प्रतिशत श्रमिक प्रतिष्ठान सम्बन्धी मुद्दे, ६७.५ प्रतिशत श्रमिक व्यक्तिगत समस्याएँ तथा ०.५ प्रतिशत श्रमिक उत्तरदाता

किसी भी मुद्दे पर विवाद उत्पन्न हो जाता है, के पक्ष में अपना मत प्रकट करते हैं ।

प्रबन्ध एवं कार्य प्रतिष्ठान में कार्यरत उत्तरदाताओं से सहयोग एवं तनाव के सम्बन्ध में ज्ञात करने पर निष्कर्ष निकलता है कि ३५.२४ प्रतिशत उत्तरदाता श्रमिक राजनीतिक, २८.४८ प्रतिशत प्रष्ट नेतृत्व, २४.७७ प्रतिशत श्रम संघों की अधिकता एवं ११.४६ प्रतिशत उत्तरदाता श्रमिक कमजोर पहुँच को श्रम संघों एवं प्रबन्ध के बीच तनाव का कारण मानते हैं ।

इस प्रकार सम्पूर्ण अध्ययन से स्पष्ट होता है कि वर्तमान औद्योगिक प्रतिष्ठान में कार्यरत श्रमिकों में कार्य, प्रतिष्ठान एवं प्रबन्ध के प्रति प्रतिबद्धता कियमान है ।

सन्दर्भ ग्रन्थ सूची

(अ)- संस्कृत ग्रन्थ

- १- ऋग्वेद
- २- कृग्वेद
- ३- अथर्ववेद
- ४- कौटिल्य का अर्थशास्त्र

(ब)- हिन्दी ग्रन्थ

- | | |
|---|--|
| १- पाण्डेय, डा० बालेश्वर | श्रम प्रबन्ध सम्बन्धों की गत्यात्मकता, उत्तर प्रदेश हिन्दी संस्थान, लखनऊ, १९८३ । |
| २- मसौलीवाल, डा० टी०एन० | श्रम अर्थशास्त्र एवं सामाजिक सुरक्षा, साहित्य भवन, आगरा-३, १९७५ । |
| ३- मामोरिया, डा० चतुर्भुज एवं दशौरा, डा० एम०एल० | औद्योगिक सम्बन्ध, साहित्य भवन, आगरा, १९७७ । |
| ४- शर्मा, दिनेशचन्द्र | राजस्व एवं उद्योग । |
| ५- सक्सेना, कृष्ण सहाय एवं गुप्ता, डा० कन्हैयालाल | भारत में उद्योगों का संगठन, वित्त व्यवस्था एवं प्रबन्ध । |
| ६- सक्सेना, डा० आर०सी० | श्रम समस्याएं एवं समाज कल्याण, के० नाथ एण्ड कम्पनी, मेरठ, १९८१-८२ । |

(स)- बांग्ल ग्रन्थ

- | | |
|--------------------|---|
| 1. Alexander, K.C. | Participative Management: The Indian Experience, Shri Ram Centre for Industrial Relations and Human Resources, New Delhi, 1972. |
| 2. Anderson, Mels | Dimensions of Work, David McKay Co. Inc. 1964. |

3. Angus Hone High Absenteeism and High Commitment, Economic and Political Weekly, May 25, Vol.3, No.21, 1968.
4. Argyle, M. The Social Psychology of Work, Allen Lane, The Penguin Press, 1972.
5. Argyris, C. Personality and Organization: The Conflict Between System and the Individual, Harper and Row, New York, 1957.
6. Argyris, C. Integrating the Individual and the Organization, Wiley and Sons, New York, 1964.
7. Aron, Raymond Eighteen Lectures on Industrial Society, Weidenfeld and Nicolson, London, 1967.
8. Becker, H.S. Notes on the Concept of Commitment, American Journals of Sociology, Vol.65, 1960.
9. Becker, H.S. Notes on the Concept of Commitment, Sociological Work, Methods and Substance, Allen Lane, Penguin Books, London, 1971.
10. Bendix, R. Work and Authority in Industry, Wiley and Sons, New York, 1956.
11. Beynon, H. and Blackburn, R.M. Perceptions of Work, Cambridge University Press, 1972.
12. Blau, P. and Scott, W.R. Formal Organizations, Routledge and Routledge, London, 1963.
13. Blauner, R. Work Satisfaction and Industrial Trends in Modern Society, in Galenson, W. and Lipset, S.M. (ed) Labour and Trade Unions, Wiley, New York, 1960.
14. -do- Alienation and Freedom: The Factory Worker and His Industry, Chicago:University of Chicago Press, 1964.
15. Blumberg, P. Industrial Democracy: The Sociology of Participation, Constable, London, 1968.

28. Dubin, R. Industrial Workers' World, Social Problems, Vol.3, No.1, Jan.1956.
29. Durkheim, E. The Division of Labour in Society, Glencoe, The Free Press, 1964.
30. Dutta Amlan Industrialization and Culture, Economic Weekly, Vol.9, No.50, Dec. 14, 1957.
31. Etzioni, Amitai A Comparative Analysis of Complex Organizations, Glencoe, The Free Press, 1961.
32. -do- Modern Organizations, Prentice Hall India Pvt. Ltd., New Delhi, 1965.
33. Fairchild, R. Skill and Specialization, Personnel Journal, Vol.9, No.3, March, 1940.
34. Feldman, A.S. and Moore, W.E. Labour Commitment and Social Change in Developing Areas, Social Sciences Research Council, New York, 1960.
35. Fiedler, F.A. Contingency Model of Leadership effectiveness in Berkowitz(ed.) Advances in Experimental Social Psychology, Academy, New York, 1964.
36. Fiedler, F.A. and A Theory of Leadership Effectiveness, McGraw Hill, New York, 1967.
37. Forehand, G.A. and Gilmer, H.O. Environmental Variations and Studies of Organizational Behaviour, Psychological Bulletin Vol.62, 1964, 361-382.
38. Form, William H. and Miller Delbert C. Occupational Career Patterns as Sociological Instruments, American Journal of Sociology, No.4, Vol.54, Jan. 1949.
39. -do- Occupational Career Patterns as Sociological Instruments in Nesov and Form (ed.) op.cit. 1962.

40. Fox, Alan
A Sociology of Work in Industry,
Collier Macmillan Ltd. The
Macmillan Co., London, 1971.
41. -do-
Beyond Work, Power and Trust
Relations, Feber and Feber Ltd.
London, 1974.
42. Friedmann, George
Industrial Society, The Free
Press of Glencoe, London, 1955.
43. -do-
The Anatomy of Work, The Free
Press of Glencoe Inc., 1961.
44. Goldthorpe, J.H.
Attitudes and Behaviours of Car
Assembly Workers: A Deviant case
and a Theoretical Critic,
British Journal of Sociology,
Vol. 17, No.3, Sept. 1966.
45. Goldthorpe, J.H.
Lockwood, D. Bachhofer
F., Platt, J.
Gol
The Affluent Worker in the Class
Structure, Cambridge University
Press, Cambridge, 1969.
46. Goode, William J.
Industrialization and Family
Change in Industrialization and
Society by Bert F. Hoselitz and
Gilbert E. Moore (ed.) UNESCO,
Paris, 1963.
47. Gouldner, A.W.
Patterns of Industrial Bureau-
cracy, Routledge and Kegan Paul
Ltd., London, 1955.
48. -do-
Cosmopolitans and Locals,
Administrative Science Quarterly,
Dec., 1957.
49. Govt. of India, Labour Investigating Committees' Main
Report, Manager of Publications, New Delhi, 1947.
50. Gyanchand
Industrial Problems of India,
P.C. Jain (ed.) Kitabistan,
Allahabad, 1944.
51. Haksar, P.N.
A Larger Commitment, Vojna, Vol.
XIX, No.7, 1st May, 1975.
52. Hall, Richard H.
Occupations and Social Structure,
Prentice Hall Inc. Englewood
Cliffs N.J., 1969.

53. **Hammonds, J.L.** The Industrial Revolution and Discontent, *Economic History Review*, Vol.II, No.2, 1930.
54. **Harbison, F., Myers, C.A.** Management in the Industrial World; An International Analysis, McGraw Hill, 1959.
55. **Herzberg, F., Mausner, B.Snyderman, B.** The Motivations to Work, Wiley and Sons, New York, 1959.
56. **Hone Angus.** High Absenteeism and High Commitment, *Economic and Political Weekly*, Vol.III, No.2, May 25, 1968.
57. **Hoselitz, Bert F. and Wilbert, E. Moore** Industrialization and Society, UNESCO, Routon, 1963.
58. **Hoslitz, B.F.** The City, the Factory, the Economic Growth, papers and Proceedings of Sixty-seventh Annual Meeting of the American Economic Association, 1954.
59. **Ingham, G.K.** Size of Industrial Organization and the Worker Behaviour, Cambridge University Press, London, 1970.
60. **Inkeles, A. and Rossi, P.** National Comparison of Occupational Prestige, *American Journal of Sociology*, Vol.LXI, 1956.
61. **Jacques, E.** The Changing Culture of a Factory, Tavistock, London, 1951.
62. -do- Equitable Payment (Revised Edn.) Harmond Sworth, Penguin Book, 1967.
63. **Jain Kemia P.** Purekhal Men Udyog Ke Badhatey Charan, Regional Development Office (Industries) Varanasi, 1957.
64. **Jain, Sagar C.** Indian Manager: His Social Origin and Career, Somaiya Publications Pvt.Ltd., New Delhi, 1971.
65. **Jain, I.L. and Mann, L.** A Conflict Theory Approach to Attitude Change and Decision-making in A. Greenwood (ed.) *Psychology*, Academic Press, New York, 1968.
66. **Kannappan, S.** Labour Force Commitment in Early Stages of Industrialization, *Indian Journal of Industrial Relations*, Vol.5, No.3, Jan. 1970.

67. Kanter, Rosabeth
Moss Commitment and Community, Harvard
University Press, London, 1972.
68. Katz, D. Psychology of Labour Management
Relations, Champaign III Industrial
Relations Research Association,
1948.
69. Kelman, Herbert C. Compliance, Identification and
Internalization: Three Processes
of Attitude Change, Journal of
Conflict Resolution, March 2, 1958
70. Kerr, Clark, Dunlop,
John, T., Frederick, H.
Harbison and Charles,
A. Myers. Industrialism and Industrial Man,
Heinemann, 1962.
71. Kunj, Patel. Rural Labour in Industrial Bombay,
Popular Prakashan, Bombay, 1963.
72. Kuthiala, S.K. From Tradition to Modernity,
Abhinav Publications, New Delhi,
1973.
73. Lambert, R.D. Workers, Factorages and Social
Change in India, Asia Publishing
House, Gokhale Institute of
Politic and Economics, 1963.
74. Liberman The Effect of Change in Roles on
Attitudes of Role-Occupants, Human
Relations, November, 1956.
75. Maslow, A.H. Motivation and Personality, Harper
and Row, New York, 1954.
76. Mayo, Elton The Human Problems of an Industrial
Civilization, Macmillan Co., New
York, 1933.
77. McClelland David The Achieving Society, Princeton
N.J., 1961.
78. McClung, Lee Alfred Readings in Sociology (ed.) by
Bendix Reinhard, Barnes and Noble
Inc., New York, 1960.
79. Miller, D.C. and Form,
W.H. Industrial Sociology: The Sociology
of Work Organizations, Harper, New
York, 1964.

80. Milton, Derber Cross-Currents in Workers Partici-
pation, Industrial Relations, Vol.
9, No.2, February, 1970.
81. Moore, W.E. Industrialization and Labour, Ithaca,
New York, 1951.
82. -do- The Exportability of 'Labour Force'
Concept, American Sociological
Review, February, Vol.18, No.2,
1953.
83. -do- Order and Change: Essays in
Comparative Sociology, John Wiley
and Sons Inc., New York, 1967.
84. Moore, W.E. and Labour Commitment and Social Change
Feldman, A.S. in Developing Areas, Social Sciences
Research Council, New York, 1960.
85. Morris D. Morris The Supply of Labour to the Bombay
Cotton Textile Industry, 1954-1951,
The Indian Economic Journal,
October, 1953.
86. -do- Labour Market in India, in Moore
and Feldman (ed.) Labour Commitment
in Developing Areas, Social Sciences
Research Council, New York, 1960.
87. -do- Labour Market in India, in Hoselitz
Bert F. and Moore, W.E. op.cit.1963.
88. -do- The Emergence of an Industrial Labour
Force in India: A Study of Bombay
Cotton Mills 1854-1947, Berkley,
University of California Press, 1965.
89. Myers, C.A. Labour Problems in Industrialization
of India, Harvard University Press,
Cambridge, 1958.
90. Myers, C.A. and Industrial Relations in India,
Kannappan, S. Asia Publishing House, Bombay, 1970.
91. National Commission on Labour Report, Ministry of Labour,
Employment and Rehabilitation, Govt. of India, New Delhi, 1969.
92. Nosow, Sigmud and William Man, Work and Society, Basic Books,
H. Form. New York, 1962.
93. Oscar, A. Ornati Jobs and Workers in India, Institute
of International Industrial and
Labour Relations, Cornell University,
Ithaca, 1955.

94. Parker, S.R., Brown, Child, Smith The Sociology of Industry (ed.)
Allen and Unwin, London, 1967.
95. Parsons Talcott The Social System, Free Press, New
York, 1964.
96. -do- Impact of Technology on Cultural
and Emerging New Modes of Behaviour,
International Social Sciences
Journal, Vol.XXII, No.4, 1970.
97. Purcell, T.V. Blue Collar Man: Patterns of Dual
Allegiance in Industry, Harvard
University Press, Cambridge, 1960.
98. Rao, B.Shiva The Industrial Worker in India,
George Allen and Unwin Ltd., 1939.
99. Rao, M.S.A. Labour Commitment: Its Implications
for Labour Policy in India, Indian
Journal of Industrial Relations,
Vol.I, No.1, 1965.
100. Roger, Mansfield Career and Individual Strategies in
John Child Ed., op.cit. 1973.
101. Rosenberg, M. Occupations and Values, Glencoe
Ill, Free Press, 1957.
102. Saha, Panchanan Emigration of Indian Labour (1834-
1900), People's Publishing House,
New Delhi, 1970.
103. Schneider, Eugene V. Industrial Sociology, McGraw-Hill
Book Co., New York, 1957.
104. Schregle, Johannes Workers Participation: A Symposium,
Industrial Relations, Vol.1, No.2,
February, 1970.
105. Sawell, William H. and
Vimal P. Shah Social Class, Parental Encouragement
and Educational Aspirations, American
Journal of Sociology, Vol.73, No.5,
March, 1968.
106. Sharma, B.R. Commitment to Industrial Work: A Case
of Indian Automobile Worker, Indian
Journal of Industrial Relations, Vol.4
No.1, July, 1968.

107. Sharma, B.R. Absenteeism: A Search for Correlates, Indian Journal of Industrial Relations, Vol.5, No.3, 1970.
108. -do- The Indian Industrial Worker, Vikas Publishing House Pvt.Ltd., New Delhi, 1974.
109. Sheth, N.R. An Indian Factory: Aspects of its Social Framework, Journal of M.S. University of Baroda, Vol.9, March, 1960.
110. -do- Trade Union in an Indian Factory: A Sociological Analysis, The Economic Weekly, Vol.XII, No.29-30, 23rd July, 1960.
111. -do- The Social System of an Indian Factory, Oxford University Press, Bombay, 1968.
112. Spaulding, Charles B. An Introduction to Industrial & Sociology, D.B.Tataporewalla Sons and Co. Pvt.Ltd., Bombay, 1970.
113. Tomic, Zivan Workers Participation in Management: Ideal and Reality in India, Shri Ram Centre for Industrial Relations and Human Resources, New Delhi, 1969.
114. Thakur, C.P. and Sethi, K.C. Industrial Democracy: Some Issues and Experiences, Shri Ram Centre for Industrial Relations and Human Resources, New Delhi, 1973.
115. -do- Participative Management in Public Sector Enterprise, Indian Journal of Industrial Relations, Vol.7, No.4, 1974.
116. Turner, B.A. Exploring the Industrial sub-culture, Mcmillan Co., London, 1971.
117. Walker, Kenneth, F. Workers Participation in Management: Problems, Practices and Prospects, IIS Bulletin, No.12.

118. Walton, R.E., McKersie, R.S. A Behavioural Theory of Labour Negotiations, McGraw Hill, New York, 1965.
119. Whyte, W.F. Human Relations in Restaurant Industry, McGraw-Hill, New York, 1948.

Articles:

1. Derber, Milton Workers, participation in Management, Industrial Relations, Vol.9, No.2, February, 1970.
2. England, George W. 'Dual allegiance to company and Union' Personnel Administration, Vol.23, No.2, 1960.
3. Erassov, Boris S. 'The concept of cultural personality in the ideologies of the third world', Diogene, No.78, 1972.
4. Form, William H. 'The accommodation of rural and urban workers to industrial discipline and urban living: A four nation study', Rural Sociology, Vol.36, No.4, December, 1971.
5. Inkeles, Alex 'Making man modern: On the causes and consequences of individual change in six developing countries', American Journals of Sociology, Vol.75, No.2, 1970.
6. Ishwar Dayal 'Some myths in Management: Employees resist change', Industrial Relations, Vol.2, No.3, 1967.
7. Kanter, R.M. 'Commitment and social organization: A study of commitment mechanisms in Utopian communities', American Sociological Review, Vol.33, No.4, 1968.
8. Karnik, V.G. 'Are we the world's laziest? The Illustrated Weekly of India, Vol. XCVI, July 28, 1975.

9. Rao, M.S.A. 'Labour commitment-its implication for labour policy', Indian Journals of Industrial Relations, Vol.1, No. 1, July, 1965.
10. Sharma, B.R. 'Indian industrial workers:Some myths and realities', Economic and Political Weekly, Vol.V, No.22, May 30, 1970.
11. Sheth, NR . 'The problem of labour commitment', Economic and Political Weekly, Vol. 9, February 27, 1971.
12. Singer, Milton 'Religion and social change in India:The Max Weber thesis,Phase three, Economic Development and Cultural change, Vol.XIV, No.4, July, 1966.
13. Techobanian, R. 'Trade union and the humanization of work', International Labour Review, Vol.III, No.3, March,1975.
14. Thorne, Daniel 'Casual employment of a factory labour force 1951-1939, The Economic Weekly Annual, 1975.
15. Report of the study group on worker participation in management, National Commission on Labour, Govt.of India, New Delhi. 1968.
16. Report of the study group on sociological aspects of labour-management relation in India, National Commission on Labour, Govt. of India, New Delhi, 1978.

साक्षात्कार अनुसूची

‘आयोगिक प्रतिष्ठान में कार्यरत अधिकारियों का कार्य के प्रति प्रतिबद्धता’
पर आधारित एक समाजशास्त्रीय विश्लेषण

प्रस्तुत अध्ययन अधिकारियों के कार्यकारी जीवन से सम्बंधित है। यह एक शैक्षणिक शोध कार्य है। आप जो भी उत्तर देंगे उन्हें पूरी तरह गोपनीय रखा जायेगा एवं किसी भी व्यक्ति का नामोल्लेख रिपोर्ट में कहीं भी नहीं किया जायेगा।

आपके कार्यकारी जीवन से सम्बंधित कुछ प्रश्नों पर आपके विचार जानने का प्रयत्न किया जा रहा है। प्रश्नों को पढ़कर केवल उचित उत्तर पर आपका केवल () का निशान लगा देना है। आपके इस अमूल्य सहयोग के लिये हम आपके अत्यन्त आभारी होंगे।

सधन्यवाद,

निर्देशक-

डा० रमेशचन्द्रन द्विवेदी
समाजशास्त्र विभाग

अनुसंधाता-

जयप्रकाश तिवारी

समाज विज्ञान संकाय
काशी विद्यापीठ, वाराणसी

अ- सामान्य परिचय

- १- उत्तरदाता का नाम-----
- २- लिंग----- स्त्री । पुरुष
- ३- आयु- (क)- १६-२८ वर्ष (ख)- २९-३८ वर्ष
(ग)- ३९-४८ वर्ष (घ)- ४९-५८ वर्ष
- ४- वैवाहिक स्थिति----- विवाहित।अविवाहित।विधुर।तलाकशुदा
- ५- विवाह के समय आयु -----
- ६- धर्म-----बाति-----उपजाति-----
- ७- मातृभाषा-----
- ८- निवास स्थान--- स्थायी- गाँव।नगर-----जिला-----
राज्य-----
अस्थायी- गाँव।नगर-----जिला-----
राज्य-----
- ९- उत्तरदाता की शिक्षा-----असिद्धित।साधार।प्राथमरी।जूनियर हाईस्कूल।
हाईस्कूल।इण्टरमी डिस्ट।स्नातक।स्नातकोत्तर
- १०- पिता की शिक्षा-----असिद्धित।साधार।प्राथमरी।जूनियर हाईस्कूल।
हाईस्कूल।इण्टरमी डिस्ट।स्नातक।स्नातकोत्तर
- ११- व्यवसाय-----
- १२- माता की शिक्षा-----असिद्धित।साधार।प्राथमरी।जूनियर हाईस्कूल।
हाईस्कूल।इण्टरमी डिस्ट।स्नातक।स्नातकोत्तर

ब- परिवार

- १- (क)- संयुक्त परिवार
(ख)- स्काकी परिवार

क्र०सं० | परिवार के सदस्यों की संख्या | उत्तरदाता | लिंग | आयु | शिक्षा | मासिक आय, यदि है

१-

२-

३-

४-

५-

६-

७-

२- उत्तरदाता के आश्रित सदस्यों की संख्या--

क्रम संख्या | सदस्यों का नाम | सम्बन्ध | लिंग | आयु | शिक्षा

१-

२-

३-

४-

५-

३- परिवार का आकार----- (क)- १-५ सदस्य (ख)- ६-१० सदस्य

(ग)- ११-१५ सदस्य (घ)- १६ से अधिक

स- आर्थिक स्थिति-

१- परिवार के आय के स्रोत- (१)----- (२)-----

(३)----- (४)-----

- २- कुल मासिक आय(उत्तरदाता)-----
 ३- कुल मासिक आय(परिवार की)-----
 ४- क्या कोई स्थायी सम्पत्ति है ?----- मकान । जमीन

 रूप संख्या/सम्पत्ति का प्रकार/स्वामित्व/स्थान-नगर/गाँव/ मासिक आय

१- मकान

२- जमीन

३- -----

४- -----

- ५- क्या पारिवारिक खर्च के लिये कर्ज लिया है- ? हाँ/नहीं
 ६- यदि हाँ, तो कितने रुपये-----
 ७- किस प्रौढ से कर्ज लिया गया है ?-- बैंक/सहकारी समिति/व्यक्तिगत/अन्य
 ८- कितना रुपया वापस किया गया है ?-----

द- प्रतिष्ठान एवं कार्य का स्वरूप

- १- प्रतिष्ठान में कार्यरत अधिकारियों की संख्या-----
 २- राजगार की स्थिति का विवरण-
 (क)- स्थायी/अस्थायी/आकस्मिक/माँसमी
 (ख)- मासिक भुगतान/दैनिक भुगतान/कार्यानुसार भुगतान
 ३- उत्तरदाता के कार्य का स्वरूप-
 (क)- प्राविधिक निरीक्षाकीय (ख)- गैर-प्राविधिक निरीक्षाकीय
 (ग)- लिपिकीय (घ)- अर्द्धकृशल (ङ०)- कृशल (च)- अकृशल
 ४- आप कितने घण्टे प्रतिदिन औसत कार्य करते हैं ?- कार्य के घण्टे-----
 ५- क्या आपके कार्य के घण्टे निश्चित हैं या नियोक्ता की आवश्यकता या माँग के अनुसार कम या अधिक घण्टे काम करना होता है ?--
 (क)- कार्य के घण्टे निश्चित हैं (ख)- कोई निश्चित समय नहीं

६- निर्धारित समय से अधिक देर तक काम करते हैं तो उसके लिये भुगतान मिलता है ?----- हाँ/नहीं। अतिरिक्त काम की व्यवस्था नहीं

य- मतीं एवं प्रशिक्षण

१- आपको इस नौकरी के बारे में जानकारी कैसे हुई ?---

- (क)- परिवार के सदस्यों से (ख)- सम्बन्धी से (ग)- गाँव के व्यक्ति से
(घ)- स्वयं प्रयास से (ङ०)- अन्य तरीके से

२- यह नौकरी दिलाने में किसने आपकी सहायता किया था ?--

- (क)- परिवार के सदस्य ने (ख)- सम्बन्धी ने (ग)- गाँव के व्यक्ति ने
(घ)- स्वयं प्रयास से (ङ०)- अन्य

३- इस नौकरी में आने के पूर्व क्या कोई प्रशिक्षण लिया था ?--

हाँ/नहीं। निरुत्तर

४- जिस समय आप इस नौकरी में आये उस समय आपकी आय क्या थी ?-----आय

५- क्या यह आपकी प्रथम नौकरी है ?

हाँ/नहीं। निरुत्तर

६- (क)- क्या आपने कमी रोजगार ष्फ़तर में पंजीकर कराया था ?--

हाँ/नहीं। निरुत्तर

(ख)- क्या रोजगार कार्यालय से नौकरी प्राप्त करने में कोई सहायता प्राप्त हुई है ?--

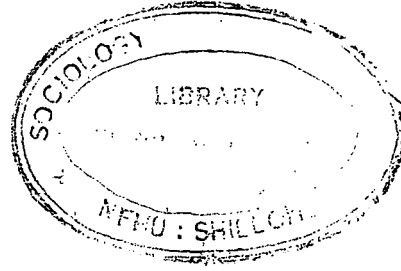
हाँ/नहीं। निरुत्तर

(ग)- आपके विचार से आपको वर्तमान नौकरी प्राप्त करने में कौन से कारण सर्वाधिक महत्वपूर्ण रहे हैं ?

- (१)- सफल प्रशिक्षण (२)- रोजगार कार्यालय
(३)- परम्परागत रोजगार (४)- जाति (५)- शैक्षणिक एवं तकनीकी योग्यता
(६)- अन्य रोजगार प्राप्त न होना (७)- सगे सम्बंधियों का दबाव
(८)- मान्य (९)- अन्य

(घ)- वर्तमान कार्य स्वीकार करने के लिये कौन-कौन से चार कारण आपके लिये उत्तरदायी रहे हैं ?--

- (१)- धर का आवश्यक मात्रा में भूमिका अभाव
(२)- कोई दूसरा रोजगार नहीं प्राप्त हुआ
(३)- स्वतंत्र जीवन-यापन की इच्छा



- (४)- पारम्परिक पेशा
 (५)- आगे बढ़ने का अवसर
 (६)- सुरक्षित जीवन
 (७)- अन्य

(ड०)- क्या आपको वर्तमान कार्य पसन्द है ? हां/नहीं।निरुत्तर

उचित कारणों पर निम्नान लिखिये ---

पसन्द है

पसन्द नहीं

- | | |
|--------------------------|---------------------------|
| १- नौकरी वेतन अच्छा है | २- नौकरी।वेतन कम है |
| ३- काम की सुरक्षा है | ४- योग्यता के अनुकूल नहीं |
| ५- कुशलता दिखाने का अवसर | ६- आराम नहीं |
| ७- भविष्य उज्ज्वल है | ८- प्रगति के अवसर का अभाव |
| ९- सहयोग की भावना | १०- पदापातपूर्ण है |
| ११- अन्य- | १२- अन्य |

(च)- आपने वर्तमान प्रतिष्ठान को कार्य के लिये क्यों चुना ?--- अच्छा वेतन।
 नौकरी की सुरक्षा, सरकारी प्रतिष्ठान।प्रगति का अवसर।बैरोजगारी

(र)- वर्तमान रोजगार से पूर्व क्या आप बैरोजगार थे ?- हां/नहीं।निरुत्तर

(ल)- अधिक संघ

(क)- क्या आप जिस प्रतिष्ठान में कार्य करते हैं वहाँ
 पंजीकृत अधिक संघ है ?

हाँ/नहीं।निरुत्तर

(ख)- यदि हाँ, तो नाम -----

(ग)- आपको विचार से युनियन का मुख्य कार्य क्या है ? किन्हीं तीन महत्वपूर्ण
 कार्यों का सही निशान लिखिये ---

(१)- अधिकों में संगठन की भावना लाना

(२)- मालिकों से सामूहिक संघर्ष

- (३)- देश की सामाजिक एवं राजनैतिक स्थिति में परिवर्तन लाना
 (४)- उत्पादन में सहयोग देना
 (५)- सुरक्षा की गारण्टी
 (६)- अन्य कार्यों की दशा में सुधार
- (घ)- (१)- क्या वर्तमान समय में किसी राष्ट्रीय पार्टी से सम्बंधित हैं ? हां।नहीं।निरुत्तर
 (२)- यदि हां, तो किससे ?-- कांग्रेस(इं०)।भारतीय जनता पार्टी।लोकदल।जनता पार्टी।कम्युनिस्ट।अन्य
- (ङ०)-आप सदस्य कैसे बने ? किन्हीं चार कारणों पर सही का निश्चान लाइये--
 (१)- यूनियन के नेताओं के कहने पर (२) व्यक्तिगत मामला उलफने पर
 (३)- दोस्तों के आग्रह पर (४)- संगठन की भावना से
 (५)- अधिकों के लिये सेवामात्र से (६)- अन्य कारणों से
- (च)- क्या आप अपने साथियों से यूनियन के बारे में बातचीत करते हैं ?-- हमेशा।कभी-कभी।कभी नहीं
- (छ)- क्या श्रमिक संघ की कार्यकारिणी या महासंघ की बैठक में भाग लेते हैं ? हां।नहीं।निरुत्तर
- (ज)- क्या आपने संघ के चुनाव में सक्रिय भाग लिया है ? यदि हां तो कैसे ?
 चन्दा देकर।भाषण देकर।सभा का आयोजन कर।चुनाव लड़कर
- (झ)- आपके विचार में श्रम संघ का मुख्य कार्य क्या है ?---
 (१)- अधिकों में संगठन की भावनपिरणा
 (२)- देश के सामाजिक, आर्थिक उत्थान में सहयोग देना
 (३)- सुरक्षा की गारण्टी देना
 (४)- सामूहिक सौदाकारी शक्ति के रूप में अधिकों की समस्या का समाधान करना ।
- (व)- यदि वेतन समान हो तो आप निम्नलिखित में से किस स्थान पर काम करना पसन्द करेंगे ?

 कृषि फार्म।सरकारी कृषि फार्म।सरकारी फॅबटरी।सरकारी कार्यालय।कुटीर उद्योग

- (१)- क्या आपको अपना कार्य करने का स्थान।
विभाग पसन्द है ? हाँ।नहीं
- (२)- यदि एक छोटा उद्योग शहर में स्थित है और एक बड़ा उद्योग गाँव में स्थित है तथा दोनों में वेतन और कार्य की दशाएँ लगभग एक सी हैं तो आप कहाँ कार्य करना पसन्द करेंगे ?--
गाँव में स्थित उद्योग।शहर में स्थित उद्योग
- (३)- क्या आप वर्तमान कार्य से सन्तुष्ट हैं ?--
पूर्णतः सन्तुष्ट।अंशतः सन्तुष्ट।अंशतः असन्तुष्ट।पूर्णतः असन्तुष्ट।
कह नहीं सकता
- (४)- क्या वर्तमान कार्य आपकी रुचि के अनुरूप है ?
पूर्णतः।अंशतः।नहीं।उदासीन
- (५)- अपनी रुचि देखते हुए बतलाइये कि एक अधिक को सर्वाधिक संतोषां निम्नलिखित में किसमें मिलता है ? -
धार्मिक क्रिया-कलाप।परिवार।अपने गाँव।कार्य करने में।अधिक संघ के कार्यों में।काम के बाद अवकाश में
- (६)- क्या आप अपने पुत्र या किसी निकटतम सम्बन्धी को अपने व्यवसाय में काम करने की सलाह देते हैं ? हाँ।नहीं।अंशतः

(श)- प्रबन्ध

- १- अधिकों की नियुक्ति के सदन में प्रबन्ध के प्रति क्या आपमें विश्वास है ?-----पूर्ण विश्वास।सामान्य विश्वास।विल्कुल विश्वास नहीं
- २- प्रतिष्ठान के ऊँचे कर्मचारियों या अधिकारियों का आपके साथ कैसा व्यवहार है ?----- सहयोगात्मक।अंशतः सहयोगात्मक।असहयोगात्मक।
उदासीन
- ३- क्या आपके कार्यों का अधिकारियों द्वारा सही मूल्यांकन होता है ?--
हमेशा।कभी-कभी।कभी नहीं
- ४- क्या आपके अधिकारी आपकी रुचियों का ध्यान रखते हैं ?--
हमेशा।कभी-कभी।कभी नहीं
- ५- आपकी दृष्टि में श्रम और प्रबन्ध के बीच द्वन्द्वात्मक स्थिति के कौन-कौन से कारण हैं ?---

प्रष्ट उच्च कार्यकर्ता। श्रमिकों का शोषण। नियमों की कमजोरी।
सामाजिक आर्थिक असमानता। असंधों की क्रियाशीलता

६- पर्यवेदाकों के बारे में आपके क्या दृष्टिकोण हैं ?--

पर्यवेदाक अच्छा कार्य करता है। कार्य में रुचि रखता है। कड़ी मेहनत चाहता है। कार्य में रुचि नहीं लेता। आत्म प्रशंसक है। श्रमिकों की जासूसी करता है

७- आपके पर्यवेदाक की पर्यवेदाण विधि कैसी है ?

श्रमिक केन्द्रित। श्रम केन्द्रित

८- पर्यवेदाक आपकी स्थिति और कार्यकुशलता का मूल्यांकन कैसे करते हैं ?--

सम्मानपूर्ण। असम्मानपूर्ण

९- आपकी दृष्टि में पर्यवेदाकों से सहयोगात्मक सम्बन्ध के कौन-कौन से कारण हैं ?--

सामान्यतः अच्छा व्यवहार। व्यक्तिगत सहयोग की प्रकृति। पर्यवेदाण की कला मालूम है। प्रजातान्त्रिक तरीका

१०- आपके प्रतिष्ठान में विवाद के कौन-कौन से कारक होते हैं ?

केवल सामूहिक मुद्दे। प्रतिष्ठान सम्बंधित मुद्दे। व्यक्तिगत समस्याएं किसी भी मुद्दे पर। अन्य कारण

११- क़्रिया श्रम संघों की मूझिका से तनाव बढ़ रहे हैं ?--

तनाव बढ़ रहे हैं। तनाव घट रहे हैं

१२- श्रम संघों के माध्यम से बढ़ते तनाव के कारण कौन-कौन से हैं ?--

राजनीतिक। प्रष्ट नेतृत्व। श्रम संघों की अफिकता। कमजोर पहुंच

(ण)- निम्नांकित प्रश्नों का उत्तर दीजिए -

१- यदि आपको फिर से १६ वर्ष की आयु प्राप्त हो जाय तो क्या अपने जीवन-यापन हेतु वर्तमान व्यवसाय में कार्य करेंगे ?-- हां। नहीं

२- यदि आपको एक ही वेतनक्रम में औद्योगिक प्रतिष्ठान। कार्यालय या कुटीर उद्योग तीनों में से किसी एक में काम करने के लिये रखा जाय तो आप किस कार्य परिवेश को पसन्द करेंगे ?--

औद्योगिक प्रतिष्ठान। कार्यालय। कुटीर उद्योग

- ३- उपर्युक्त तीनों कार्यों में से कौन सा कार्य आपको अधिक सन्तुष्टि प्रदान कर सकता है ?--- औद्योगिक प्रतिष्ठान।कार्यालय।कुटीर उद्योग
- ४- उपर्युक्त तीनों कार्यों में से कौन सा कार्य आपकी दृष्टि में अधिक प्रतिष्ठापूर्ण है ?--- औद्योगिक प्रतिष्ठान।कार्यालय।कुटीर उद्योग
- ५- दूसरे कार्यों की तुलना में आप अपने कार्यों का मूल्यांकन कीजिए ---
हीन।बराबर।बच्छा
- ६- यदि वर्तमान कार्य आपकी योग्यता के अनुरूप नहीं है तो क्या आप योग्यता के अनुरूप कार्य प्राप्त करने का प्रयास कर रहे हैं ?--
हाँ।नहीं।तटस्थ
- ७- यदि आपको वर्तमान वेतन के समान पैसा नियमित मिलता रहे तो क्या आप किसी प्रकार का काम कर सकते हैं ?--
हाँ।नहीं।तटस्थ
- ८- क्या वर्तमान व्यवसाय को त्यागने का विचार है ?
हमेशा।कभी-कभी।कभी नहीं
- ९- क्या आप वर्तमान प्रतिष्ठान छोड़ना चाहते हैं ?--
छोड़ना चाहते हैं।नहीं छोड़ना चाहते।तटस्थ

(स)- वर्तमान व्यवसाय में कार्य करना पसन्द नहीं है क्योंकि-----

- १- आमदनी कम है (२)- समय की पाबन्दी है
- ३- आदमी मशीन बन जाता है (४)- अनुशासन कठोर है
- ५- एक ही काम बार-बार करना पड़ता है
- ६- दूसरे के आदेश से काम करना पड़ता है
- ७- अन्य

(ह)- वर्तमान कार्य प्रतिष्ठान पसन्द है क्योंकि --

- १- सुरक्षित जीवन (२)- अन्य प्रतिष्ठानों की अपेक्षा बच्छा
- ३- प्रमोशन का अवसर (४)- बच्छा प्रबन्ध
- ५- अन्य कार्य प्रतिष्ठानों की तुलना में आप वर्तमान कार्य प्रतिष्ठान को कैसा समझते हैं ?

दूसरे से अच्छा। दूसरे के समान। दूसरे से निम्न

(न)- अन्य कार्यों की तुलना में अपने कार्य को आप निम्नलिखित दृष्टिकोण से किस स्तर का समझते हैं ?--

कम संख्या ॥ काम सम्बन्धी दृष्टि ॥ श्रेष्ठ ॥ सामान्य ॥ निम्न ॥ तटस्थ

- १- अधिकारी कर्मचारी से सम्बन्ध
- २- काम करने का समय
- ३- काम करने में सन्तुष्टि
- ४- आगे बढ़ने का अवसर
- ५- सामाजिक न्याय
- ६- सामाजिक प्रतिष्ठा
- ७- जीवन का आनन्द
- ८- अन्य रोजगार न प्राप्त होना

(प)- (१)- क्या आप ६० वर्ष तक वर्तमान कार्य करते रहना चाहते हैं ?--

हां । नहीं

(२)- अपना परिचय देते समय आपको पद एवं काम बदलाने में क्या गर्व की अनुभूति होती है ?

हां। नहीं। तटस्थ

(३)- आप आपको पद एवं योग्यता के अनुसार सम्मान मिलता है ?

हां। नहीं। तटस्थ

(४)- क्या वर्तमान व्यवसाय में कार्य करने के लिये अपने सगे-सम्बन्धियों को सलाह देंगे ?

हां। नहीं। तटस्थ

(फ)- निम्नलिखित में से किस श्रमिक को सर्वाधिक सम्मान मिलता है ?-

(१)- जो जाति विशेष का हो

(२)- योग्यता में श्रेष्ठ हो

(३)- अधिक कार्य करता हो

(४)- बड़े अधिकारी का सम्बन्धी हो

(५)- अक्षांति उत्पन्न करने की क्षमता हो

(६) अनुशासित हो

(७)- श्रमिक संघ का अधिकारी हो

(८) अन्य

(ब)- अपने मजदूरी।वेतन के सम्बन्ध में निम्नलिखित प्रश्नों का उत्तर दीजिए --

- (१)- क्या आपकी दृष्टि से वेतन उचित है ? हां।नहीं।तटस्थ
- (२)- आपकी योग्यता को दृष्टि से वेतन उचित है ? हां।नहीं।तटस्थ
- (३)- दैनिक आवश्यकता की दृष्टि से वेतन उचित है ? हां।नहीं।तटस्थ
- (४)- मावी बचत के लिये क्या यह पर्याप्त है ? हां।नहीं।तटस्थ
- (५)- परिवार चलाने के लिये पर्याप्त है ? हां।नहीं।तटस्थ

(म)- निम्नलिखित कार्यों के सम्बन्ध में दिये गये विचारों में से उपयुक्त विचार को सही का निशान लगाइये :-

- (१)- कार्यालय का कार्यवाही- अत्यधिक उपेक्षित।अत्यधिक प्रतिष्ठापूर्ण
अत्यधिक संतौणप्रद।अत्यधिक आवश्यक
- (२)- कुशल प्रतिष्ठान श्रमिक अत्यधिक उपेक्षित।अत्यधिक प्रतिष्ठापूर्ण
अत्यधिक संतौणप्रद।अत्यधिक आवश्यक
- (३)- लघु उद्योग में कार्यरत श्रमिक अत्यधिक उपेक्षित।अत्यधिक प्रतिष्ठापूर्ण
अत्यधिक संतौणप्रद।अत्यधिक आवश्यक
- (४)- छोटा आत्मनिर्भर किसान अत्यधिक उपेक्षित।अत्यधिक प्रतिष्ठापूर्ण
अत्यधिक संतौणप्रद।अत्यधिक आवश्यक
- (५)- निजी व्यवसाय अत्यधिक उपेक्षित।अत्यधिक प्रतिष्ठापूर्ण
अत्यधिक संतौणप्रद।अत्यधिक आवश्यक

(म)- दूसरे प्रकार के कार्यों की तुलना में आपके परिवार के लोग आपके कार्य का मूल्यांकन किस प्रकार करते हैं ?-

- (१)- दूसरे कार्यों के समान प्रतिष्ठापूर्ण (२)- अप्रतिष्ठित
- (३)- दूसरे कार्यों से अधिक प्रतिष्ठापूर्ण

(य)- यदि आपके वर्तमान कार्य न करना पड़े और इसके बावजूद इस कार्य के बराबर लाभ मिलता रहे तो क्या आप इस कार्य को छोड़ देना चाहेंगे ?

हाँ/नहीं/तटस्थ

(र)- उत्पादन में वृद्धि होने से सर्वाधिक लाभ किसे मिलता है ?--

मालिक/श्रमिक/सरकार/जनता

(ल)- आपके जीवन के आदर्शों को साकार करने का मौका इस कार्य में मिलता है ?--

हाँ/नहीं/तटस्थ

(व)- वर्तमान कार्य अनुभव से आपका व्यक्तित्व ऊँचा उठा है ?--

हाँ/नहीं/तटस्थ

(श)- अधिकतम उत्पादन करने के लिये क्या आपको पर्याप्त पूँजा एवं अधिकार मिले हैं ?

हाँ/नहीं/तटस्थ

(ष)- क्या अपनी पूर्ण क्षमता से उत्पादन कर पाते हैं ? हाँ/नहीं/तटस्थ

यदि नहीं तो उचित कारणों पर निशान लाइये ?--

(१)- आदेश स्पष्ट नहीं होते हैं (२)- काम की दशाएँ ठीक नहीं हैं

(३)- पारिवारिक कारणों से (४)- सहयोगी काम नहीं करते

(५)- अन्य

(स)- (क)- अच्छा कार्य करने वाले श्रमिक को किस प्रकार का प्रोत्साहन मिलता है ?---- नकद इनाम/प्रशंसा पत्र/सम्मान/वेतनवृद्धि/अन्य

(ख)- आप किस प्रकार प्रोत्साहित होना चाहेंगे ?

नकद इनाम/प्रशंसा पत्र/सम्मान/वेतनवृद्धि/अन्य

(ह)- क्या आपको ऐसे लोगों के साथ काम करना पड़ता है जिन्हें आप पसन्द नहीं करते ?--

हाँ/नहीं

यदि हाँ तो क्यों ?

(१)- मुझे किसी के साथ मिलकर कार्य करना पसन्द नहीं

(२)- अलग-अलग रुचियों के साथ अनुकूलन नहीं हो पाता

(३)- मैं केवल सजातीय के साथ ठीक महसूस करता हूँ

(४)- मैं काम न करने वालों को सहन नहीं कर सकता

(५)- अन्य

(जा)- निम्नलिखित में से सर्वाधिक उपयुक्त कथन को सही का निशान लाइये :-

- (१)- यदि मुझे अपने वर्तमान आय के बराबर आय आनुवंशिक सम्पदा से हो जाती तो भी मैं इस कार्य के कारण रहता ।
- (२)- मुझे यह विश्वास है कि किसी व्यक्ति को संसार में अपना-अपना स्थान बनाने के लिये कार्य करना आवश्यक है ।
- (३)- मैं अपने कार्य के समय जिन बातों की उपेक्षा कर देता हूँ वे बातें उनसे अधिक महत्वपूर्ण हैं जिन्हें मैं कार्य के माध्यम से पूरा करता हूँ ।
- (४)- मैं अपने जीवन में तब तक सुखी नहीं रह सकता जब तक कि मैं अपने कार्य के ढंग से सम्पादित न कर सकूँ ।
- (५)-

(त्र)- निम्नलिखित वाक्यों को पढ़कर सही पर निशान लाइये ---

- (१)- यदि मेरे पास पैसा होता तो मैं काम सम्बन्धी अन्य योग्यता प्राप्त करने का प्रयत्न करता -
हाँ।नहीं।तटस्थ
- (२)- यदि लोगों की भावनाओं को ठेस पहुँचती है तो काम करने के तरीकों को नहीं बदलना चाहिये ।
- (३)- श्रमिकों का ध्यान इस बात पर केन्द्रित रहना चाहिये कि काम अवश्य पूरा हो ।
- (४)- क्रिया वही सबसे अच्छी होती है जिसका ठोस परिणाम निकले-
हाँ।नहीं।तटस्थ
- (५)- काम का आनन्द उसके करने में है न कि उसके परिणाम में --
हाँ।नहीं।तटस्थ
- (६)- लोगों को खुश करने के बजाय काम पूरा करना अधिक महत्वपूर्ण है ।
हाँ।नहीं।तटस्थ
- (७)- जीवन में सर्वाधिक आनन्द की अनुभूति इस बात में है कि कोई कार्य पूरा हो -
हाँ।नहीं।तटस्थ
- (८)- कठोर परिश्रम करने से जीवन का आनन्द समाप्त हो जाता है -
हाँ।नहीं।तटस्थ
- (९)- सार्वजनिक छुट्टियों में वृद्धि की जानी चाहिये -
हाँ।नहीं।तटस्थ



(अ)- आप किस प्रकार की समाज व्यवस्था देश में चाहते हैं ?

- (१)- उदारवादी प्रजातांत्रिक (२)- नियंत्रित जनतंत्र (३) समाजवाद
(४)- अधिनायकवाद (५)- अन्य

(ब)- आप उक्त व्यवस्था किस प्रकार लाना चाहते हैं ?

- (१)- केवल क्रान्ति द्वारा (२)- संवैधानिक प्रयासों द्वारा
(३)- हृदय परिवर्तन द्वारा (४)- अन्य

(स)- देश की समाज व्यवस्था में आप क्या करना चाहते हैं ?

- (१)- केवल जीविकोपार्जन प्राप्त करना (२)- समाज को परिवर्तित करना
(३)- सरकार को नियंत्रण में लेना (४)- अन्य

(द)- नीचे कल्याणकारी सेवाओं का उल्लेख किया गया है जो नियोक्ताओं द्वारा श्रमिकों को प्रदान किया जाता है ; कृपया आप बतावें कि आपको सुविधाएं तथा कल्याणकारी सेवाएं मिलती हैं और आप किन सेवाओं से लाभ उठाते हैं और कौन सी सेवाएं आपको यहां उपलब्ध नहीं है परन्तु आप चाहते हैं कि वे उपलब्ध हों ?

सेवा का नाम

उपलब्ध	उपलब्ध	उपलब्ध	उपलब्ध	उपलब्ध नहीं
।	।	।	।	।
।	।	।	।	।
।	।	।	।	।

१-शिक्षा- प्रांठ शिक्षा

बाल शिक्षा

आर्थिक सहायता

पुस्तक सहायता

२-प्रशिक्षण- सेवा काल में

श्रमिक शिक्षा योजना

३-चिकित्सा- निःशुल्क चिकित्सा

श्रमिक

परिवार के सदस्यों

के उपचार के लिये अग्रिम

शारीरिक प्रशिक्षण

आकस्मिक/नियंत्रित

४- विवाह सहायता- कृण

सहायता

५- धार्मिक क्रिया-कलाप सहायता-

कृण
विशेष सहायता

६- व्याज रहित कृण

७- आवासीय योजना- निःशुल्क आवास

आवास मत्त

मकान हेतु कृण

मकान हेतु वार्षिक सहायता

८- क्या आप वर्तमान कल्याणात्मक सुविधाओं से सन्तुष्ट हैं ?--

सन्तुष्ट। असन्तुष्ट। तटस्थ

९- क्या आप रेडियो सुनते हैं ?

हां। नहीं

यदि हां तो क्या सुनते हैं ?

मजदूर मण्डल। समाचार। फिल्मी गीत। दौनों। अन्य

-सहयोग के लिये धन्यवाद-

-0-0-0-

103543
Acc. No.
Acc. by.
Date. 7-7-05
Class by.
Est. Being by.
Enter by.
The.