

## संगठनात्मक वातावरण और कार्य प्रेरणा का सहसंबंधात्मक अभ्यास

दीपा मिलिंद बलखंडे

सहयोगी प्राध्यापक, मनोविज्ञान विभाग, श्रीमती बिंझाणी महिला महाविद्यालय, नागपूर, महाराष्ट्र, भारत

### सारांश

संगठन में संगठनात्मक जलवायु और कार्य प्रेरणा को एक महत्वपूर्ण घटक माना जाता है जो की किसी संगठन और कर्मचारियों के प्रगति के लिए आवश्यक है। कर्मचारी यह संगठनात्मक जलवायु कॉर्पोरेट सफलता की कुंजी है जो कार्यो और व्यवहारों को निर्धारित करती है। इसमें दृष्टिकोण, मूल्यों और प्रथाओं का एक समूह शामिल है जो किसी विशेष संगठन के सदस्यों की विशेषता है। कार्य अभिप्रेरणा संबंधित व्यवहार का एक समूह है जो इसके रूप, दिशा, तीव्रता और अवधि को निर्धारित करता है। वर्तमान संशोधन का उद्देश्य यह संगठनात्मक जलवायु और कार्य प्रेरणा का अध्ययन की जाँच करने के लिए है, जिसमें कर्मचारियों को एक समूह के रूप में माना जाता है। तदनुसार, इसकी जाँच के लिए निजी क्षेत्र के संगठनों के ६० कर्मचारियों के एक समूह को नमूने के रूप में चुना गया था। जिसके लिए संगठनात्मक जलवायु प्रश्नावली और कार्य प्रेरणा प्रश्नावली इस जांच में उपकरण के रूप में इस्तेमाल किया गया। निष्कर्ष बताते हैं कि कथित संगठनात्मक जलवायु और कार्य प्रेरणा के बीच एक सकारात्मक और धनात्मक संबंध है। अर्थात किसी भी संगठन का संगठनात्मक जलवायु अगर कर्मचारियों के लिए अनुकूल है तो कर्मचारीयों में कार्य प्रेरणा का विकास होता है। जिसका परिणाम संगठन पर पड़ता है।

**मुख्य शब्द:** कार्य प्रेरणा, संगठनात्मक वातावरण, संगठनात्मक जलवायु, लघु उद्योग।

### प्रस्तावना

कार्य प्रेरणा: कार्य प्रेरणा यह कार्य परिस्थिति की ऐसी मानसिक स्थिति जो कार्य करने के लिए प्रेरित करती है। किसी भी कार्य क्षेत्र में कार्य प्रेरणा का महत्वपूर्ण स्थान है। किसी कार्य के लिए किसी कर्मचारी का चुनाव किया जाये तो यह आवश्यक नहीं है की वह योग्य रीती से कार्य करेगा इसके लिए कर्मचारी को निरंतर कार्य प्रेरित करना आवश्यक है।

इस क्षेत्र में अनेक संशोधन होते रहते है जिसके द्वारा कर्मचारी स्वयं के कार्य परिस्थिति से संतुष्ट है या नहीं, इस विषय पर अनेक संशोधन हुए है। अगर वह कर्मचारी संतुष्ट है तो इसका लाभ संगठन को होता है।

हर्जबर्ग प्रेरणा सिद्धांत के अनुसार नौकरी की संतुष्टि एक आंतरिक प्रेरक की उपस्थिति से होती है, जबकि कार्य असंतोष बाहरी कारकों की अनुपस्थिति के कारण होता है। बाहरी कारक में निम्नलिखित शामिल हैं: मुआवजा, कार्यस्थल की स्थिति, नौकरी सुरक्षा, स्थिति, कंपनी प्रक्रिया, पर्यवेक्षण गुणवत्ता और सहकर्मियों, वरिष्ठों और अधीनस्थों के बीच पारस्परिक संबंधों की गुणवत्ता कर्मचारी संतुष्टि के लिए सहसंबंध में इन शर्तों की उपस्थिति प्रेरणा को बढ़ाती है, और उनकी अनुपस्थिति कर्मचारी असंतोष पैदा करेगी क्योंकि कर्मचारियों को "असंतोष" के स्तर को बनाए रखने की आवश्यकता होती है इसलिए बाहरी परिस्थितियों को असंतोष के रूप में जाना जाता है।

कर्मचारी के कार्य वर्तन के पीछे अनेक कारण होते है जैसे – वेतन, सुरक्षितता, बढ़ती, सामाजिक दर्जा, परस्पर संबंध इत्यादी। आंतरिक कारकों में उपलब्धि, मान्यता, जिम्मेदारी, विकास, नौकरी और विकास की संभावना शामिल हैं। इन कारकों की अनुपस्थिति तुरंत तीव्र असंतोष का कारण नहीं बनती है। हालांकि, उनकी उपस्थिति मजबूत प्रेरणा को बढ़ावा देगी जो ठोस कार्य प्रदर्शन के लिए अग्रणी होगी। इसलिए इन बाहरी कारकों को संतुष्टि या प्रेरक के रूप में जाना जाता है।

रॉबिस (2006) के अनुसार, प्रेरणा लक्ष्य तक पहुंचने के प्रयास में व्यक्तियों की तीव्रता, दिशा और दृढ़ता को निर्धारित करती है।

हसीबुआन (2001) के अनुसार, प्रेरणा एक प्रेरणा शक्ति है जो काम करने के लिए, सह-संचालन के लिए और संतुष्टि प्राप्त करने के लिए अपनी सभी शक्ति का उपयोग करके प्रभावी ढंग से काम करने के लिए एक व्यक्ति का जुनून पैदा करती है।

कर्मचारी की आवश्यकता और प्रेरणा इनमे हमेशा भिन्नता होती है। यह कार्य प्रेरणा का स्वरूप ध्यान में रखना और उसके अनुसार कार्य करना यह प्रत्येक संगठन का कार्य है। प्रेरणा एक आदमी के होने में एक महत्वपूर्ण तत्व है, और एक आदमी द्वारा पीछा किए गए प्रयास या कार्यों की सफलता को प्रकट करने के लिए कार्य करता है। प्रेरणा यह संगठनात्मक सफलता में प्रत्यक्ष कारक के रूप में अधीनस्थों के व्यवहार पर ज्ञान और ध्यान दिया जाना चाहिए।

कार्य प्रेरणा कर्मचारी को सक्रिय करने की एक प्रक्रिया है, जो एक विशिष्ट पद्धति के माध्यम से कार्य लक्ष्य की प्राप्ति कर सकते है। कार्य प्रेरणा एक स्थिति है जो किसी व्यक्ति के कार्य-व्यवहार को आरंभ करने के लिए, और इसका रूप, दिशा, तीव्रता और अवधि निर्धारित करने के लिए, किसी व्यक्ति को ऊर्जावान शक्तियां जो भीतर और साथ ही दोनों ओर उत्पन्न करती हैं।

संगठनात्मक वातावरण:- समान उद्देशो की पूर्ति के लिए निरंतर प्रयत्न करनेवाले दो अथवा दो से अधिक व्यक्तियों को एकत्रित आकर बना हुआ सामाजिक समुदाय याने संगठन है।

कार्य करते समय मनुष्य के जीवन पर संगठन का प्रभाव पड़ता है। संगठन के उद्देश किस प्रकार से पूर्ण होते है इस पर हमारा रहन सहन, स्वास्थ्य, सुरक्षितता, शैक्षणिक योग्यता इत्यादी बाते अवलंबित होती है। संगठन के मानवी जीवन में महत्त्व और अनिवार्यता ध्यान में लेकर वर्तनवादी मनोवैज्ञानिक और सामाजिक संशोधको ने संगठन का अभ्यास किया।

विज्ञान और व्यक्ति अथवा आधुनिक तंत्रज्ञान और मानवता या संगठन की आत्मा होती है। इसलिए संगठन का स्वरूप समझ लेना और उसका मानवी समस्याओं को दूर करने के लिए उपयोग करना यह आधिक महत्वपूर्ण है।

संगठनात्मक वातावरण को हमेशा व्यवहार, दृष्टिकोण और भावनाओं के रूप में परिभाषित किया जाता है जो संगठन में जीवन की विशेषता रखते हैं। संगठनात्मक वातावरण मानदंडों, मूल्यों, अपेक्षाओं, नीतियों, कार्य प्रेरणा, प्रतिबद्धता और अंततः व्यक्तिगत और कार्य इकाई के प्रदर्शन को प्रभावित करने वाली प्रक्रियाओं से युक्त होती है। सकारात्मक जलवायु प्रोत्साहित करती है, जबकि नकारात्मक जलवायु विवेकाधीन प्रयास को रोकती है।

संगठनात्मक जलवायु काम के माहौल की गुणवत्ता को संदर्भित करता है। यदि लोगों को लगता है कि संगठन के भीतर उनका महत्व और सम्मान है, तो उन्हें व्यावसायिक परिणामों की उपलब्धियों में सकारात्मक योगदान देने की अधिक संभावना है। एक स्वास्थ्य संगठनात्मक माहौल बनाने के लिए उन कारकों पर ध्यान देना चाहिए जो कर्मचारी की धारणाओं को प्रभावित करते हैं, जिसमें नेतृत्व की गुणवत्ता, निर्णय लेने का तरीका और क्या कर्मचारियों के प्रयासों को मान्यता दी जाती है। वास्तव में जलवायु को एक संगठन की विशेषताओं की धारणा के रूप में सोचा जा सकता है। एक संगठन के लिए जलवायु कुछ हद तक एक व्यक्ति के लिए व्यक्तित्व की तरह है। जिस प्रकार प्रत्येक व्यक्ति का एक व्यक्तित्व होता है, जो प्रत्येक व्यक्ति को विशिष्ट बनाता है, प्रत्येक संगठन में एक संगठनात्मक जलवायु होती है जो स्पष्ट रूप से अन्य संगठन से उसके व्यक्तित्व को अलग करती है। हर संगठन अलग है और इसकी संरचनात्मक विशेषताओं से परे एक अनूठी भावना और चरित्र है। इस प्रकार हर संगठन अपने सदस्यों के साथ संसाधनों, संचार पैटर्न, इनाम और दंड, नेतृत्व और निर्णय लेने की शैली, आदि के आवंटन पर अपनी नीतियों के माध्यम से एक अलग तरीके से व्यवहार करता है। संगठनात्मक नीति और इन सभी के संबंध में दृढ़ विश्वास और अन्य संबंधित एक समूह गतिविधियाँ अपने सदस्यों की भावनाओं, दृष्टिकोण और व्यवहार को प्रभावित करती हैं और अद्वितीय संगठनात्मक जलवायु का निर्माण करती हैं। संगठनात्मक जलवायु किसी संगठन के कर्मचारियों की धारणा और दृष्टिकोण का अध्ययन करता है। सर्वेक्षण उन दृष्टिकोणों और चिंताओं को संबोधित करता है जो संगठन को अभी भी सकारात्मक परिवर्तनों में कर्मचारियों के साथ काम करने में मदद करते हैं। संगठनात्मक जलवायु सर्वेक्षण उत्पादकता बढ़ाते हैं। जलवायु सर्वेक्षण कर्मचारियों को वांछित संक्रमणों को यथासंभव सुगम बनाने में सहायता करने के लिए आवाज देता है। यह गुणवत्ता में सुधार के आधार के रूप में भी कार्य करता है।

### संगठनात्मक वातावरण और कार्य प्रेरणा में संबंध

अनेक संशोधन पर से यह दिखाई देता है कि जिस संगठन का वातावरण अनुकूल होगा वो कर्मचारी अधिक खुश रहेंगे और अपना कार्य अच्छे तरह से कर सकते हैं। किसी भी संगठन का वातावरण कैसा है इस पर कर्मचारी का कार्य या कार्यनिष्पादन अवलंबित होता है अगर वातावरण अच्छा रहा तो मन प्रफुल्लित रहता है, काम करने की इच्छा होती है चुनौतियों को स्वीकार करना, उसका सामना करना और अधिक से अधिक कार्य करना इत्यादी। संगठन के अनुकूल वातावरण के कारण कर्मचारीयों की अनुपस्थिति की प्रवृत्ति कम दिखाई देती है, काम छोड़ने की प्रवृत्ति कम होती है और उसी संस्था में काम करना चाहिए ऐसा

उन्हें लगता है और संगठन के लिए अच्छा कार्य करने लगता है। संगठन के तरक्की के लिए प्रयत्नशील रहता है। इस प्रकार संगठन का वातावरण और कार्य प्रेरणा में घनिष्ठ संबंध है।

यदि प्रबंधन कर्मचारियों को प्रेरित या संतुष्ट कर सकता है, तो कर्मचारी काम करने के लिए प्रेरित और प्रतिबद्ध होंगे, जो बेहतर संगठनात्मक उत्पादकता और स्थिरता को प्रभावी ढंग से बनाने में मददगार साबित होगा।

उपकल्पना (Hypothesis) :- संगठनात्मक वातावरण और कार्य प्रेरणा इनमें धनात्मक सहसंबंध दिखाई देता है।

परिवर्त्य:- Variables

1. स्वतंत्र परिवर्त्य:- संगठन का वातावरण या जलवायु
2. अवलंबी परिवर्त्य:- कार्य प्रेरणा
3. नियंत्रित परिवर्त्य:-
  - i. सामाजिक आर्थिक दर्जा
  - ii. आयु समूह ३० से ४०
  - iii. ३० पुरुष व ३० स्त्री कुल कर्मचारियों की संख्या ६०,
  - iv. लघु उद्योगों में काम करने वाले कामगार या श्रमिक

### साहित्य (Tools)

१. कार्य प्रेरणा प्रश्नावली :- यह परिक्षण श्री. ए.जी अग्रवाल ने तयार किया है। इसमें कुल २५ कथन दिए गए हैं। इस परिक्षण में गुणांकन सूचि उपलब्ध है। इस परिक्षण की विश्वनीयता और वैधता समाधानकारक है। परिक्षण सुलझा ने के लिए समय की मर्यादा नहीं है। इस परिक्षण में कुल छे घटकों का वर्णन किया है।

१. अवलंबितता
२. संगठनात्मक अभिमुखता
३. कार्य समूह सम्बन्ध
४. मनोवैज्ञानिक कार्य प्रोत्साहन
५. नैतिक प्रोत्साहन
६. कार्य परिस्थिति

२. संगठनात्मक वातावरण परिक्षण:- यह परिक्षण श्री.उपेंद्र धार और श्री.संजोत पेटे इन्होंने तयार किया है। इस परिक्षण में कुल चार घटकों का वर्णन किया है।

- i. परिणाम, पुरस्कार, आंतरव्यक्तिगत सम्बन्ध
- ii. संगठनात्मक प्रक्रिया
- iii. भूमिका के प्रति स्पष्टता और जानकारी को बाटना
- iv. परोपकारी वर्तन

इस परिक्षण गुणांकन सूचि उपलब्ध है। इस परिक्षण की विश्वनीयता और वैधता समाधानकारक है। इस परिक्षण में उत्तरों को सात प्रकार से दिए जाते हैं। इसमें कुल २२ कथन दिए गए हैं। परिक्षण सुलझा ने के लिए समय की मर्यादा नहीं है।

सांख्यिकीय विश्लेषण:- संगठनात्मक वातावरण और कार्य प्रेरणा इनमें किस प्रकार का संबंध है यह देखा गया। क्रमभेद पद्धति (Product moment correlation method) का उपयोग करके सहसंबंध की गणना की।

Variable	Sample	Co-relation
Organizational Climate Scale	N=60 Male=30, Female=30	r=0.89
Work Motivation Scale		

### विवेचन (Discussion)

इस संशोधन में संगठनात्मक वातावरण और कार्य प्रेरणा का सहसंबंधात्मक अभ्यास किया गया है। नमूने का चयन यादृशिक पद्धति से किया गया है इसमें नागपुर में स्थित लघु उद्योगों में काम करने वाले कुल ६० कामगारों का चुनाव

किया गया है। उन्हें कार्य प्रेरणा प्रश्नावली और संगठनात्मक वातावरण परिक्षण दिया गया। संगठनात्मक वातावरण और कार्य प्रेरणा का सहसंबंधात्मक अभ्यास करने के लिए क्रमभेद पद्धति से सहसंबंध की गणना की गई। तब दोनों में ०.८९ सहसंबंध प्राप्त हुआ। यह सहसंबंध यह दर्शाता है कि संगठनात्मक वातावरण और

कार्य प्रेरणा में धनात्मक उच्चस्तरीय सहसंबंध है अर्थात किसी भी संगठन का वातावरण यह अनुकूल है तो कर्मचारियों में कार्य प्रेरणा का विकास होता है।

### निष्कर्ष (Conclusion)

संघटनात्मक वातावरण और कार्य प्रेरणा में धनात्मक उच्चस्तरीय सहसंबंध दिखाई देता है अर्थात संघटनात्मक वातावरण अगर अनुकूल और अच्छा है तो कर्मचारियों में कार्य प्रेरणा दिखाई देती है।

कर्मचारियों की प्रेरणा को संगठनात्मक संरचना, उचित संचार चैनल, अच्छा वेतन पैकेज, पदोन्नति, इनाम प्रणाली आदि को प्रभावित करता है। निष्कर्षों को ध्यान में रखते हुए अध्ययन, कर्मचारियों के लिए पर्याप्त उपाय किए जा सकते हैं मौजूदा हालत को बेहतर बनाने के लिए और संगठनात्मक माहौल को बेहतर बनाने के लिए। इसलिए इस संबंध में भी उपाय किए जाने चाहिए, कर्मचारी को उनके संबंधित कार्य में प्रेरित करने के लिए स्वास्थ्य कार्य वातावरण तयार किया जाना चाहिए।

### References

1. "भाग्यलक्ष्मी पी.सी., \*\* एलिजाबेथ डैनियल \* भाग्यलक्ष्मी पी.सी. असिस्टेंट प्रोफेसर, मैनेजमेंट स्टडीज, एसएनजीजीई, कडायिरुप्पु, कोलेनेचेरी। \*\* एलिजाबेथ डैनियल, एमबीए के छात्र, एसएनजीसी, कडायिरुप्पु, कोलेनेचेरी; Motivational Analysis of Organisation Climate at Plant Lipids; IOSR जर्नल ऑफ बिजनेस एंड मैनेजमेंट (IOSR-JBM) e-ISSN: 2278-487X, p-ISSN: 2319-7668 PP 77-85 www.iosrjournals.org
2. मुहम्मद हसीब; जब्बार अली; मुहम्मद शहरयार; शम्मास बट; Relationship, Motivation and Organizational Climate: A Case of Sustainability; इंटरनेशनल जर्नल ऑफ एकेडमिक रिसर्च इन बिजनेस एंड सोशल साइंसेज; 2016, Vol. 6, No. 7 ISSN: 2222-6990 DOI: 10.6007/IJARBSS/v6-i7/2232 URL: <http://dx.doi.org/10.6007/IJARBSS/v6-i7/2232>
3. नेनाह सुनारसिंह ; हेल्मैटिन, अर्थशास्त्र के संकाय, "Influence of Organizational Climate, Motivation, and Job Satisfaction on Employee Performance"; Review of Integrative Business and Economics Research, 6 अनुपूरक; अंक-1
4. डॉ.स्वाहा भट्टाचार्य; डॉ मोनिमाला मुखर्जी; Organizational Climate and work Motivation – A Study on Private Sector Organization; 2 अंक: 1 जनवरी 2013 ISSN - 2250-1991.
5. वर्क मोटिवेशन स्केल का मैनुअल
6. ऑर्गनाइजेशन क्लाइमेट स्केल का मैनुअल