

## પ્રકરણ - ૨

### સંશોધન સાહિત્યની સમીક્ષા

2.1	પ્રસ્તાવના	80
2.2	પૂર્વ સંશોધનના મહત્વ સંદર્ભનું વિવેચન	82
2.2.1	પૂર્વ સંશોધનનો પડકાર	82
2.2.2	પૂર્વ સંશોધનમાં કાર્ય કરતી પ્રક્રિયાને વધુ સ્પષ્ટતા	82
2.2.3	પૂર્વ સંશોધનનું પુનરાવર્તન કરી સમર્થન મેળવવું	83
2.2.4	એક ક્ષેત્રમાં જે પરિવર્ત્યો સંબંધો જોવા મળ્યા હોય તે સંબંધોની તપાસ કરતું સંશોધન	83
2.2.5	અનઅપેક્ષિત પરિણામોના કારણો જાણવા માટે થયેલા સંશોધનો	83
2.2.6	એક સમસ્યામાં વિકાસ પામેલી સંશોધનની પ્રયુક્તિ બીજી જુદી સમસ્યામાં ઉપયોગમાં લઈ શકાય	84
2.3	આવેગિક બુદ્ધિ અંગે થયેલા સંશોધનોની સમીક્ષા	85
2.4	ભૂમિકા સંઘર્ષ અંગે થયેલા સંશોધનોની સમીક્ષા	97
2.5	કાર્યસંતોષ અંગે થયેલા સંશોધનોની સમીક્ષા	109

## પ્રકરણ - ૨ સંશોધન સાહિત્યની સમીક્ષા

### 2.1 પ્રસ્તાવના :

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

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

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

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

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

ભ્રમણાને ભાંગે છે. વળી, સાહિત્યની તપાસ નવા સંશોધકને સંશોધનની વિધિઓ પ્રક્રિયાઓ અને પાસાઓ અંગે પ્રત્યક્ષ શિક્ષણ આપે છે. સંશોધનશાસ્ત્રની કેવળ બૌદ્ધિક માહિતી સંશોધન ઉપાડવા માટે પૂરતી માર્ગદર્શક બનતી નથી. સંશોધકે ક્યા પગલા ભરવાના હોય છે કેવી રીતે કેટલા તબક્કે લેવા પડે છે ઘણી બધી સંભવ્ય ક્ષતિઓ અને ભૂલોથી સાવધ રહેવું પડે છે. તે બધાની ઉદાહરણ સહિત સમજ અને પ્રતિતી તેને પૂર્વ થયેલાં સંશોધનોની સમીક્ષામાંથી સાંપડે છે.

પૂર્વ થયેલા સંશોધનની તપાસ સંબંધ પરિબળો અસંખ્ય પરિવર્ત્યો અને સંશોધનના વિશિષ્ટ તારણો પુષ્કળ માહિતી પૂરી પાડે છે. ઘણી વાર સંશોધનની વ્યાખ્યા એવી કરવામાં આવે છે કે "FILL IN THE GAPS IN PREVIOUS KNOWLEDGE" એટલે એ દ્રષ્ટિએ પણ સંશોધકે ક્યા પરિવર્ત્યો વિષે કામ કરવું જરૂરી છે તેની જાણ પૂર્વ તપાસ તેને આપી શકે છે. ઘણીવાર આ સંબંધ સાહિત્યની સમીક્ષા સંશોધકને ક્યા પરિવર્ત્યો અંગે કેટલું ગહન અધ્યયન જરૂરી છે. તેની માહિતી વ્યક્તિને વધુ ગહન અને અદ્યતન, સઘન, અભ્યાસ માટેની પ્રેરણા પૂરી પાડે છે.

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

સંશોધનકર્તા જ્યારે તેના સંશોધન વિષયનાં સંદર્ભ સાહિત્યનું અધ્યયન કરે છે ત્યારે તેને તે વિષયમાં થયેલા સંશોધન વિષે માહિતી મળે છે. આ રીતે સંદર્ભ સાહિત્યનું વાંચન કરવાથી પોતાને સંશોધન કઈ દિશામાં કરવું તેનો ખ્યાલ આવે છે.

જે વિષય અંગે અગાઉ કંઈક ખેડાણ થયું હોય તેમાંથી જ નવું નવું જ્ઞાન પ્રાપ્ત કરી શકાય કોઈપણ સંશોધન શૂન્યમાંથી શરૂ થતું નથી. પરંતુ ભૂતકાળમાં થયેલા સંશોધનોમાંથી જ ઉદ્ભવે છે. પૂર્વમાં થયેલા સંશોધનમાંથી જ ઉદ્ભવે છે. પૂર્વના સંશોધનનું વાંચન, મનન અને ચિંતન એટલા માટે જરૂરી છે કે પ્રસ્તુત

સંશોધનની વિભાવનાઓ અંગે અન્ય વિદ્વાનોએ આપેલા ખ્યાલની સ્પષ્ટતા થાય તેથી સંશોધકને પણ આ વિશેનો ખ્યાલ શુદ્ધ થઈને દ્રઢ બને તેથી તે વધારે ચોકસાઈથી સંશોધન કરી શકે.

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

## 2.2 પૂર્વ સંશોધનના મહત્વ સંદર્ભનું વિવેચન :

### 2.2.1 પૂર્વ સંશોધનનો પડકાર :

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

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

પૂર્વના સંશોધનની સમીક્ષા કરવાથી પરિણામોને પડકાર ફેંકવા કરતા જે પ્રક્રિયાથી પરિણામો મેળવવામાં આવ્યા હોય તે સ્પષ્ટ હોતી નથી તે પ્રક્રિયાની

વધુ સમજૂતી આવશ્યક હોય છે. સંશોધનના પરિણામો પર વિવિધ ઘટકો એકબીજા સાથે સંકળાયેલા હોય છે. તેથી ક્યો ઘટક પરિણામ માટે જવાબદાર છે તે નક્કી થતું નથી. આ પ્રકારની અસ્પષ્ટતા હોય છે. ત્યારે નવું સંશોધન કરીને પરિણામો પ્રાપ્ત કરવાથી ક્યો ઘટક પરિણામ જવાબદાર છે તે શોધી શકાય છે.

### 2.2.3 પૂર્વ સંશોધનનું પુનરાવર્તન કરી સમર્થન મેળવવું :

કોઈપણ સંશોધનનું પુનરાવર્તન થવું જોઈએ સામાજિક સંશોધનમાં પૂર્વગામી સંશોધનનું જે પુનરાવર્તન કરવામાં આવે છે, તે એના એ જ સ્વરૂપમાં હોતું નથી પરંતુ થોડા ઘણા સુધારા સાથે પુનરાવર્તન કરવામાં આવે છે. પૂર્વના સંશોધનની પદ્ધતિ અને નિદર્શનનું કદ સમાન અથવા ફેરફાર કરી સામાજિક દ્રષ્ટિએ જે સમસ્યા વધારે મહત્વની ગણાય છે તેનું પુનરાવર્તન કરી ફરીથી સંશોધન કરી શકાય છે. અને ત્યારે તે પૂર્વનું સંશોધન સાહિત્ય પછીના સંશોધનમાં ઉપયોગી બને છે.

### 2.2.4 એક ક્ષેત્રમાં જે પરિવર્ત્યો સંબંધો જોવા મળ્યા હોય તે સંબંધોની તપાસ કરતું સંશોધન :

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

### 2.2.5 અનઅપેક્ષિત પરિણામોના કારણો જાણવા માટે થયેલા સંશોધનો

કોઈપણ ઉત્કલ્પના કે સમસ્યા માટે જ પરિણામોની ધારણા કરેલી હોય તેમાં નિષ્ફળતા મળે છે. તેના પરિણામને લીધે નવા સંશોધનને પ્રેરણા મળે છે.

હાર્લો અને તેના સાથીદારોએ પ્રેમ વંચિતતાથી વાનર બાળ પર શી અસર થાય છે તે જાણવા માટે પ્રાયોગિક સંશોધન કર્યું હતું. પ્રસ્તુત સંશોધનની ધારણા એવી હતી કે વાનર બાળને માતાના પ્રેમથી વંચિત રાખવામાં આવે તો તેઓ સૌમ્યમનોવિકૃતિનો ભોગ બનશે. બચ્ચાઓને બાલ્યકાળમાં પ્રેમવિહોણી કૃત્રિમ માતા સાથે ઉછરેવામાં આવ્યા હતા. છતાં પણ હાર્લોની ધારણા પ્રમાણે તેઓ સૌમ્યમનોવિકૃતિનો ભોગ બન્યા ન હતા. આ પરિણામ હાર્લોની અપેક્ષા કરતા તદ્દન જુદું હતું. બીજા સંશોધનમાં વાનર બાળકોને જન્મથી જ અન્ય વાનરોના સંપર્કથી વિમુખ રાખવામાં આવ્યા હતા. આ સંશોધનની ધારણા એવી હતી કે તેઓમાં વિકૃત વર્તન વિકાસ પામશે પરંતુ આ બચ્ચાઓ જ્યારે પુખ્ત બન્યા ત્યારે તેઓમાં સૌમ્યમનોવિકૃતિના લક્ષણો જોવા મળ્યા હતા. આમ સંશોધનમાં આ બંને દ્રષ્ટાંતોમાં સંશોધનની અપેક્ષા કરતા પરિણામ તદ્દન જુદું આવ્યું હતું. આ નિષ્ફળતા નવા સંશોધનની પ્રેરણા પુરી પાડે છે. અને આ અંગે ઘણા નવા સંશોધનો પણ થયા છે.

#### 2.2.6 એક સમસ્યામાં વિકાસ પામેલી સંશોધનની પ્રયુક્તિ બીજી જુદી સમસ્યામાં ઉપયોગમાં લઈ શકાય :

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

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

આ ઉપરાંત સંશોધન સંદર્ભ સાહિત્યનું અધ્યયન કરે છે ત્યારે તેને જે તે વિષય પર કેટલું ખેડાણ થયેલું છે ? કયા સામાજિક કાર્યો પર અભ્યાસ કરવાની જરૂર છે એ અંગે સ્પષ્ટ દિશા મળી આવે છે. જેથી કરીને બિનજરૂરી મહેનત કરવાથી જે નિષ્ફળતા મળે તેની અગાઉથી જ જાણ થઈ જાય છે. માટે જેની

વ્યવહારમાં વધારે જરૂર છે. તે પર વધારે ધ્યાન રાખી તે સમસ્યાને નક્કી કરી આગળ વધી શકાય છે અને સફળતા મેળવી શકાય છે.

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

## 2.3 આવેગિક બુદ્ધિ અંગે થયેલા સંશોધનોની સમીક્ષા

### 2.3.1 શિક્ષકોની આવેગિકબુદ્ધિ અને વ્યવસાયિક થાકના સ્તરો વચ્ચેના સંબંધ વિશ્લેષણ

- Ilhan Adilogullari, Ender Senel (2014)

નિદર્શ : ઉચ્ચ માધ્યમિક શાળાના 563 શિક્ષકોને યદ્યથ નિદર્શન પદ્ધતિથી પસંદ કરવામાં આવ્યા હતા.

સાધનો : 1. આવેગિક બુદ્ધિ સંશોધનિકા

2. Maslach Burnout Inventory - MBI

### આંકડાશાસ્ત્રીય પૃથક્કરણ :

અહીં માહિતીનું વિશ્લેષણ t-test, ANOVA અને કાર્લપિર્યસન સહસંબંધ પ્રયુક્તિનો ઉપયોગ કરવામાં આવ્યો હતો.

### તારણો :

1. શિક્ષકોના વ્યવસાય અનુભવ અને આવેગિક બુદ્ધિ વચ્ચે તફાવત જોવા મળ્યો હતો.
2. શિક્ષકોની આવેગિક બુદ્ધિ અને વ્યવસાયિક થાકના સ્તરો વચ્ચે નકારાત્મક સંબંધ જોવા મળ્યો હતો.

3. શિક્ષકોની આવેગિક બુદ્ધિના સ્તરની જાતિના આધારે તફાવત જોવા મળ્યો હતો જેમાં પુરુષ શિક્ષકો કરતા સ્ત્રી શિક્ષકોની આવેગિક બુદ્ધિ વધુ જોવા મળી હતી.
  4. શિક્ષકોની ઉંમરના આધારે આવેગિક બુદ્ધિના સ્તરમાં તફાવત જોવા મળ્યો હતો.
- 2.3.2 પ્રાથમિક શાળાના શિક્ષકોની આવેગિક બુદ્ધિ, સર્જનાત્મકતા અને શિક્ષક અસરકારકતાનો અભ્યાસ.

Ignatius Topno 2014 (Manonmaniam Sundaranar University)

**નિદર્શ :** પ્રાથમિક શાળાના 708 સ્ત્રી અને પુરુષ શિક્ષકોને યદ્યથા નિદર્શન પદ્ધતિથી પસંદ કરવામાં આવ્યા હતા.

- સાધનો :**
1. આવેગિક બુદ્ધિ સંશોધનિકા (EI)
  2. શિક્ષક અસરકારકતા તુલા (TES)
  3. Battery of Diverget Production Abilities (DPA)

**આંકડાશાસ્ત્રીય પૃથક્કરણ :**

1. 't' test
2. ANOVA (Analysis of Variance)
3. Chi-Square Test
4. પીયર્સન પ્રોડક્ટ મોમેન્ટ સહસંબંધ ગુણાંક-r

**તારણો :**

1. શિક્ષકોની આવેગિક બુદ્ધિ (સ્વજાગૃતિ, સ્વ-સંચાલન, સામાજિક જાગૃતિ, સંબંધ સંચાલન)ની સ્ત્રી અને પુરુષ શિક્ષકો વચ્ચે નોંધપાત્ર તફાવત જોવા મળ્યો હતો.
2. શિક્ષકોની સર્જનાત્મકતાના પરિમાણોની અસર પુરુષ શિક્ષકો કરતા સ્ત્રી શિક્ષકોમાં વધુ જોવા મળી હતી.



3. શિક્ષકોની શિક્ષણ અસરકરકતાના પરિમાણો (વર્ગ-વ્યવસ્થાપન, તૈયારી અને આયોજન, વિષય જ્ઞાન બાબત, શિક્ષક લાક્ષણિકતા, આંતરવૈયક્તિક સંબંધો)ની સ્ત્રી શિક્ષકો કરતા પુરુષ શિક્ષકો વધુ જોવા મળી હતી.

### 2.3.3 મસ્કટ (Muscat)ની ખાનગી શૈક્ષણિક સંસ્થાઓના શિક્ષકોની આવેગિક બુદ્ધિ અંગેનો અભ્યાસ

Mr. Arvind Hans, Dr. Soofi Asra Mubeen (2013)

**નિદર્શ :** મસ્કટ, ઓમાનના સલ્તનની ખાનગી શૈક્ષણિક સંસ્થાના મેનેજમેન્ટ અને એન્જિનિયરિંગમાં શિક્ષણ આપતા 100 શિક્ષકોની યદ્યથ પદ્ધતિ દ્વારા પસંદગી કરવામાં આવી હતી.

**સાધનો :** 1. આવેગિક બુદ્ધિ સંશોધનિકા - Dhar.U.Pethe દ્વારા રચિત (2005)

#### આંકડાશાસ્ત્રીય પૃથક્કરણ :

1. t-test
2. વર્ણનાત્મક આંકડાશાસ્ત્ર (Descriptive Statistics)

#### તારણો :

1. આવેગિક બુદ્ધિના ઘટકોને આધારે શિક્ષકોની આવેગિક બુદ્ધિ ઉચ્ચ જોવા મળી હતી જે પરિણામ નીચે પ્રમાણે છે.
2. સ્વ-જાગૃતિ - ખાનગી શૈક્ષણિક શાળાના શિક્ષકોમાં સ્વજાગૃતિનો સ્કોર 4.13 જોવા મળ્યો હતો.
3. સહાનુભૂતિ - શિક્ષકોને સહાનુભૂતિ માટે 3.94 સ્કોર પ્રાપ્ત થયા હતા તેઓ પોતાની અને વિદ્યાર્થીઓની સમસ્યાઓને ઓળખવા માટે સમર્થ હતા.
4. સ્વ-પ્રેરણા - શિક્ષકોને આ ઘટક દ્વારા 4.11 સ્કોર પ્રાપ્ત થયો હતો. શિક્ષકો ખુબ જ પ્રોત્સાહિત અને સંસ્થામાં તેમની ફરજોથી વાકેફ જોવા મળ્યા હતા.

5. પરોપકારી વર્તન - આ ઘટક માટે 4.07 સ્કોર પ્રાપ્ત થયો હતો. શિક્ષકો વિદ્યાર્થીઓના કલ્યાણ માટે ખુબ જ ચિંતિત જોવા મળ્યા હતા.

2.3.4 માધ્યમિક અને ઉચ્ચતર માધ્યમિક શાળાના શિક્ષકોની આવેગિક બુદ્ધિ અંગેનો અભ્યાસ.

Dr. Sudarshan Mishra, Jakir Hussain Laskar (2013)

**નિદર્શ :** આસામ પ્રદેશના Hailakandi જિલ્લાની 10 માધ્યમિક અને ઉચ્ચતર માધ્યમિક શાળાના 120 (60 સ્ત્રીઓ અને 60 પુરુષો) શિક્ષકોની યદ્યચ્છ પદ્ધતિને આધારે પસંદગી કરવામાં આવી.

**સાધનો :**

1. મંગલની (2007) આવેગિક બુદ્ધિ સંશોધનિકા.

**આંકડાશાસ્ત્રીય પૃથક્કરણ :**

1. મધ્યક (Mean)
2. પ્રમાણવિચલન (S.D.)
3. t-test

**તારણો :**

1. અનુભવી શિક્ષકો કરતા બિન અનુભવી શિક્ષકોની આવેગિક બુદ્ધિ વધુ જોવા મળી હતી.
2. માધ્યમિક શાળાના પુરુષ શિક્ષકો કરતા સ્ત્રી શિક્ષકોની આવેગિક બુદ્ધિ વધુ જોવા મળી હતી.
3. ઉચ્ચતર માધ્યમિક શાળાના પુરુષ શિક્ષકો કરતા સ્ત્રી શિક્ષકોની આવેગિક બુદ્ધિ વધુ જોવા મળી.
4. ગ્રેજ્યુએશન કરતા પોસ્ટ ગ્રેજ્યુએશન શિક્ષકોની આવેગિક બુદ્ધિ વધુ હતી.

### 2.3.5 શિક્ષકોના વ્યવસાય મનોભારના સંદર્ભમાં આવેગિક બુદ્ધિનો અભ્યાસ.

Anuradha Mehta, Singhania University Rajasthan (2013)

**નિદર્શ :** માધ્યમિક (ખાનગી-સરકારી) શાળાના 200 શિક્ષકોને યદ્યચ્છ નિદર્શ પદ્ધતિ દ્વારા પસંદ કરવામાં આવ્યા હતા.

- સાધનો :**
1. આવેગિક બુદ્ધિ તુલા (EIS)
  2. વ્યવસાય મનોભાર તુલા (OSS)
  3. શિક્ષક અસરકારકતા તુલા (TES)

**આંકડાશાસ્ત્રીય પૃથક્કરણ :**

1. t-test
2. ANOVA
3. સહસંબંધ

**તારણો :**

1. શિક્ષકોની નોકરી પરફોર્મન્સ અને આવેગિક બુદ્ધિ વચ્ચે હકારાત્મક સંબંધ જોવા મળ્યો હતો.
2. શિક્ષકો અસરકારકતા (નાગરિકત્વ વર્તન, વ્યક્તિગત ક્ષમતા, સામાજિક ક્ષમતા, ઉચ્ચ EI) વધુ જોવા મળેલ હતો.
3. શિક્ષકોની આવેગિક બુદ્ધિ અને જ્ઞાનાત્મક બુદ્ધિની અસર વ્યવસાય મનોભાર પર જોવા મળે છે.

### 2.3.6 માધ્યમિક શાળાના શિક્ષકોની આવેગિક બુદ્ધિ અને વ્યક્તિગત સ્ટ્રેસ વચ્ચેનો સહસંબંધાત્મક અભ્યાસ.

P. Sudhamayi, Dept. of Psychology, S. V. University, Trupti (2013)

**નિદર્શ :** રાયલસીમા જિલ્લામાં આંધ્રપ્રદેશના (ચિતર, કડપ્પાના, કરનુર અને અનંતપુર)ની વિવિધ માધ્યમિક શાળાના 720 શિક્ષકોને યદ્યચ્છ પદ્ધતિ દ્વારા પસંદ કરવામાં આવ્યા હતા.

- સાધનો :**
1. આવેગિક બુદ્ધિ સંશોધનિકા
  2. વ્યક્તિગત મનોભાર તુલા
  3. વ્યવસાયિક મનોભાર તુલા

**આંકડાશાસ્ત્રીય પ્રયુક્તિ :**

1. 'r' Correlation.

**તારણો :**

1. શિક્ષકોની ઉચ્ચ આવેગિક બુદ્ધિની અસર તેની વ્યક્તિગત મનોભાર ઘટે છે. જે નોંધપાત્ર નકારાત્મક અસર જોવા મળી હતી.
2. શિક્ષકોની આવેગિક બુદ્ધિ અને વ્યક્તિગત મનોભાર પર વ્યવસાયિક મનોભારના ઘટકોની અસર જોવા મળી હતી.

ઉચ્ચ આવેગિક બુદ્ધિ ધરાવતા શિક્ષકોના વ્યક્તિગત મનોભારને અસરકર્તા વ્યવસાયિક મનોભારના ઘટકો (માનસિક તાણ, આંતરવૈયક્તિક તાણ, વ્યવસાયિક તાણ, શારીરિક તાણ)માં ઘટાડો જોવા મળ્યો હતો.

**2.3.7 મધ્યપ્રદેશની ઉચ્ચ માધ્યમિક શાળાના શિક્ષકોની આવેગિક બુદ્ધિનો અભ્યાસ.**

Dr. Maharana Nisha, Dr. Rathod Meena, Madsaur M. P. (2013)

**નિદર્શ :** મધ્યપ્રદેશના Mandsur જિલ્લાની ઉચ્ચતર માધ્યમિક શાળાના 100 શિક્ષકોને યદ્યચ્છ નિદર્શ પદ્ધતિને આધારે પસંદ કરવામાં આવ્યા.

- સાધનો :**
1. આવેગિક બુદ્ધિ સંશોધનિકા. - Hyde and S. Pethe (2001)

**આંકડાશાસ્ત્રીય પૃથક્કરણ :** t-test

**તારણો :**

1. ઉચ્ચ માધ્યમિક શાળાના શિક્ષકોની આવેગિક બુદ્ધિ સમાનકક્ષાની જોવા મળી હતી.

2. ઓછો અનુભવ ધરાવતા શિક્ષકો કરતા વધુ અનુભવ ધરાવતા શિક્ષકોની આવેગિક બુદ્ધિ વધુ જોવા મળી હતી.
3. સરકારી અને બિનસરકારી શાળાના શિક્ષકોની આવેગિક બુદ્ધિમાં તફાવત જોવા મળ્યો ન હતો.

### 2.3.8 The Role of Emotional Intelligence on Job Satisfaction among school teachers.

Syed Sofian Syed Salim, Rohan Nasir, University of Kebangsaan,  
Malaysia - 2012

**નિદર્શ :** મલેરિયાની 60 શાળાઓના 1200 શિક્ષકોને યદ્યથ નિદર્શન પદ્ધતિ વડે પસંદ કરવામાં આવ્યા હતા.

- સાધનો :**
1. આવેગિક બુદ્ધિ સંશોધનિકા
  2. કાર્યસંતોષ તુલા
  3. આવેગિક ક્ષમતા સંશોધનિકા (ECI)

**આંકડાશાસ્ત્રીય પૃથક્કરણ :**

1. t-test
2. two-way ANOVA
3. Persona Correlation

**તારણો :**

1. શિક્ષકોની આવેગિક બુદ્ધિ અને કાર્યસંતોષ વચ્ચે હકારાત્મક સહસંબંધ જોવા મળ્યો હતો.
2. શિક્ષકોની જાતિની અસર આવેગિક બુદ્ધિ અને કાર્યસંતોષ વચ્ચે નોંધપાત્ર હકારાત્મક સંબંધ જોવા મળ્યો હતો.

3. આવેગિક બુદ્ધિના ચાર ઘટકો (સ્વ-આવેગ, સ્વ-વ્યવસ્થાપન, સામાજિક જાગૃતિ, સામાજિક કૌશલ્યની) અસર, શિક્ષકોના કાર્યસંતોષ પર વિધાયક જોવા મળી હતી.

### 2.3.9 શારીરિક શિક્ષણ (Physical Education) આપતા શિક્ષકોની આવેગિક બુદ્ધિ અને કાર્યસંતોષ વચ્ચેના સંબંધનો અભ્યાસ

Seyyed Hossein Mousavi, Zabiholah Tarasi

**નિદર્શ :** PE શિક્ષકો 215 યદ્યચ્છનિદર્શન પદ્ધતિનો ઉપયોગ કરી પસંદ કરવામાં આવ્યા. જેમાં 98 પુરુષ શિક્ષકો 117 સ્ત્રી શિક્ષકો લેવામાં આવ્યા હતા.

**સાધનો :**

1. આવેગિક બુદ્ધિ સંશોધનિકા
2. કાર્યસંતોષ પ્રશ્નાવલિ

**આંકડાશાસ્ત્રીય પૃથક્કરણ :**

1. ANOVA 'F' test
2. Correlation 'r'

**તારણો :**

1. PE શિક્ષકોની આવેગિક બુદ્ધિની અસર કાર્યસંતોષ પર વિધાયક જોવા મળી હતી.
2. શિક્ષકોની આવેગિક બુદ્ધિ અને કાર્યસંતોષના ઘટકો તેમજ સામાજિક કૌશલ્યના ઘટકો (સંવેદના, પ્રેરણા) નોંધપાત્ર તફાવત જોવા મળ્યો હતો.
3. શિક્ષકોના વ્યવસાય અનુભવની આવેગિક બુદ્ધિ અને કાર્યસંતોષ પર અસર જોવા મળી હતી.

**2.3.10 પ્રોફેસરોના કાર્યમનોભાર, કાર્ય પરફોર્મન્સ અને આવેગિક બુદ્ધિ વચ્ચેના સંબંધનો અભ્યાસ.**

Muhammad Ashraf, Indus University, Karachi, Pakistan

**નિદર્શ :** પાકિસ્તાનની પેશાવર શહેરની બે યુનિવર્સિટીમાંથી પ્રોફેસરોની પસંદગી (એસોસીયેટ પ્રોફેસર, આસિસ્ટન્ટ પ્રોફેસર, લેકચરર, જાતિને આધારે સ્ત્રી અને પુરુષ) આ ચાર વિભાગના કુલ 392 પ્રોફેસરોને નિદર્શ તરીકે લેવામાં આવ્યા.

**સાધન :** આવેગિક બુદ્ધિ સંશોધનિકા (Golemea & Rhee 2000)  
કાર્યમનોભાર તુલા (Gmelch & Wilke 1986)  
કાર્ય પરફોર્મન્સ તુલા (Williams & Anderson 1991)

**આંકડાશાસ્ત્રીય પૃથક્કરણ :**

પ્રમાણભુત વિચલન, ટકાવારી, ANOVA  
રીગ્રેશનલ એનાલીસીસ

**તારણો :**

1. પ્રોફેસરોમાં જાતિને આધારે આવેગિક બુદ્ધિમાં નોંધપાત્ર તફાવત જોવા મળેલ હતો.
2. પ્રોફેસરોના કાર્યસ્થળ સંબંધિત સમસ્યાઓ, કાર્યભાર, કાર્ય સંદિગ્ધતા, ભૂમિકા સંઘર્ષ જે કાર્ય મનોભાર અને કાર્ય પરફોર્મન્સ પર તેની અસર જોવા મળી હતી.
3. કાર્યમનોભાર, કાર્ય પરફોર્મન્સ અને આવેગિક બુદ્ધિ વચ્ચે પારસ્પરિક સહસંબંધ જોવા મળ્યો હતો.

**2.3.11 આવેગિક બુદ્ધિની ઉંમર, કાર્ય અનુભવ અને શૈક્ષણિક કામગીરી પર અસરનો અભ્યાસ**

Mary J. Jackson, University of South Florida St. Petersburg

**નિદર્શ :** પૂર્વસ્નાતક બિઝનેસ વિદ્યાર્થીઓ 193 ને નિદર્શ તરીકે પસંદ કરવામાં આવ્યા.

**સાધન :** લક્ષણ આધારિત આવેગિક બુદ્ધિ સંશોધનિકા (Petrides & Furnham 2006) રચિત. (TETG)

**આંકડાશાસ્ત્રીય પૃથક્કરણ :**

ANOVA 'F' Test

**તારણો :**

1. વિદ્યાર્થીઓની આવેગિક બુદ્ધિના સ્કોર પુર્ણ સમય કાર્ય કરતા 161.3 જોવા મળેલ હતો જે કાર્ય અનુભવ ઊંચો સરેરાશ નોંધપાત્ર અસર ધરાવે છે.
2. વિદ્યાર્થીની આવેગિક બુદ્ધિ (સુખાકારી, સ્વનિયંત્રણ, લાગણી, સામાજિક ક્ષમતા) પાસાં સાથે કાર્યઅનુભવ અને શૈક્ષણિક કામગીરીની અસર જોવા મળી હતી.
3. આવેગિક બુદ્ધિ પર વ્યક્તિગતસ્તર પરિવર્ત્યો, કાર્યઅનુભવની અસર જોવા મળી હતી.

2.3.12 તિરૂપુર ટેક્સટાઈલ ઈન્ડસ્ટ્રીઝના મેનેજરો આવેગિક બુદ્ધિ અને મધ્યમસ્તર વચ્ચેનો અભ્યાસ.

M. Dhilsathbegam, Department of Management, Coimbatore, 2014

**નિદર્શ :** તિરૂપુરની ટેક્સટાઈલ ઈન્ડસ્ટ્રીઝના 200 મેનેજરોને અનુકૂળતા નમુના પદ્ધતિ દ્વારા પસંદ કરવામાં આવ્યા હતા.

**સાધન :** આવેગિક બુદ્ધિ સંશોધનિકા

**આંકડાશાસ્ત્રીય પૃથક્કરણ :**

't' Test, ANOVA



**તારણો :**

1. સ્ત્રી અને પુરુષ મેનેજરોમાં કાર્યશક્તિ રચના વચ્ચે તફાવત જોવા મળ્યો હતો.
2. સ્ત્રી મેનેજરોમાં સ્વ-જાગૃતિ પુરુષ મેનેજર કરતા વધારે જોવા મળી હતી.
3. ઓછા અનુભવ ધરાવતા મેનેજરો કરતા વધુ અનુભવ ધરાવતા મેનેજરોમાં આવેગિક બુદ્ધિ પ્રમાણ વધુ જોવા મળ્યું હતું.
4. પુરુષ કરતા સ્ત્રી મેનેજરોમાં આવેગિક બુદ્ધિ સ્કોર વધુ જોવા મળ્યો હતો.

**2.3.13 શારીરિક શિક્ષણ શિક્ષકોના પ્રેક્ટીકલ કોર્સમાં આવેગિક બુદ્ધિ અને સ્વ-અસરકારકતા અંગેનો અભ્યાસ.**

Zahra Abdolorahabi, Islamic Azad University, Iran

**નિદર્શ :** શારીરિક શિક્ષણ શિક્ષકોમાં 124 પુરુષ અને 76 સ્ત્રી કુલ 200 શિક્ષકને નિદર્શ તરીકે લેવામાં આવ્યા. જેમાં સામાન્ય સ્નાતક 45, મેનેજમેન્ટ 24, શરીર વિજ્ઞાન 52, પેથોલોજી 29 અને બાયોમિકેનિક્સ 26 શિક્ષકો પસંદ કરવામાં આવ્યા.

**સાધન :**

1. બાર-ઓન આવેગિક બુદ્ધિ સંશોધનિકા
2. શારીરિક શિક્ષણ શિક્ષક સ્વ-અસરકારકતા પ્રશ્નાવલી

**તારણો :**

1. શિક્ષકોની આવેગિક બુદ્ધિના ઘટકોમાં સૌથી ઉંચા સ્કોર સહાનુભૂતિ અને જવાબદારી માટે અને સૌથી નીચા સ્કોર તણાવ સહનશીલતા અને આવેગ નિયંત્રણ માટે મળ્યા હતા.
2. શિક્ષકોની આવેગિક સ્વજાગૃતિ (0.386) + સમસ્યા ઉકેલ માટે (0.384) = શિક્ષણમાં સ્વ-અસરકારકતા.

3. આવેગિક બુદ્ધિ અને સ્વ-અસરકારકતા વચ્ચે નોંધપાત્ર સહસંબંધ જોવા મળ્યો હતો.

2.3.14 મલેશિયન પબ્લિક યુનિવર્સિટીના સંચાલકો અને ઈસ્લામીક કાર્ય નીતિશાસ્ત્રના વહીવટકર્તાઓની આવેગિક બુદ્ધિ અને મધ્યમ-સ્તર નેતૃત્વનો અભ્યાસ.

Abdul Shukor Bin Shamsudin, University of Utara,  
Malaysia, 2012

**નિદર્શ :** ઈસ્લામીક કાર્યનિષ્ઠ વહીવટકર્તાઓ અને મલેશિયન જાહેર યુનિવર્સિટીના સંચાલકો 500 યદ્યચ્છ નિદર્શન પદ્ધતિથી લેવામાં આવ્યા.

**સાધન :** આવેગિક બુદ્ધિ પ્રશ્નાવલી  
નેતૃત્વ પ્રશ્નાવલી

**આંકડાશાસ્ત્રીય પૃથક્કરણ :**

ANOVA, સહસંબંધ

**તારણો :**

1. આવેગિક બુદ્ધિ (સ્વ-જાગૃતિ અને અન્ય-જાગૃતિ) વ્યવસ્થાપન નોંધપાત્ર રીતે નેતૃત્વ સિદ્ધાંતો સાથે સંબંધિત જોવા મળ્યા હતા.
2. જ્યારે ઈસ્લામીક કાર્ય નિતિશાસ્ત્ર પર નેતૃત્વ સિદ્ધાંત 46.4% થી 28.6% પર આવેગિક બુદ્ધિની અસર જોવા મળી હતી.

2.3.15 સીંધી એમ.પી.ના કર્મચારીઓની આવેગિક બુદ્ધિ અને જીવન સંતુલન વચ્ચેના સંબંધનો અભ્યાસ

Laxmi Narayan Sharma, Principal SIT College, Sindhi (MP) 2014

**નિદર્શ :** સીંધી એમ. પી.ના આજુબાજુ વિસ્તારની શૈક્ષણિક સંસ્થાના 60 કર્મચારીઓને નિદર્શ તરીકે લેવામાં આવ્યા.

- સાધન :**
1. આવેગિક બુદ્ધિ સંશોધનિકા
  2. જીવન સંતુલન તુલા

**આંકડાશાસ્ત્રીય પૃથક્કરણ :**

't' Test

ANOVA 'F' test

**તારણો :**

1. કર્મચારીની ઉચ્ચ આવેગિક બુદ્ધિ પર સર્વિસ ક્વોલિફિકેશન, વ્યક્તિલક્ષી અભિરુચિ, પડકાર કૃતજ્ઞતા, સર્જનાત્મકતા, જુથ યોગ્યતા વગેરેની નોંધપાત્ર અસર જોવા મળી હતી.
2. કર્મચારીની આવેગિક બુદ્ધિ અને જીવનસંતુલન વચ્ચે સહસંબંધ જોવા મળ્યો હતો.
3. કર્મચારી શિક્ષણ શિખવાની પ્રક્રિયા, પ્રોજેક્ટ પરીક્ષા સંચાલન, સામાજિક જવાબદારી, પરિવારના સભ્યોની ફરજો, કામના કલાકો વચ્ચે સંતુલન જોવા મળ્યું હતું.

**2.4 ભૂમિકા સંઘર્ષ અંગે થયેલા સંશોધનની સમીક્ષા :**

**2.4.1 માધ્યમિક શાળાના શિક્ષકોની આવેગિક બુદ્ધિ અને ભૂમિકા સંઘર્ષ વચ્ચેના સંબંધનો અભ્યાસ**

Dr. Seema Sareen, Sarita Kumari, Chandigarh 2011

**નિદર્શ :** ચંડીગઢ સરકારી શાળાઓમાં કાર્ય કરતા 100 શિક્ષકોને ક્વોટા નમુના પદ્ધતિથી પસંદ કરવામાં આવ્યા જેમાં 50 સ્ત્રી 50 પુરુષોનો સમાવેશ કરવામાં આવ્યો.

- સાધનો :**
1. શિક્ષક ભૂમિકા સંઘર્ષ સંશોધનિકા-પરિમલપ્રસાદ (1991)
  2. શિક્ષક આવેગિક બુદ્ધિ સંશોધનિકા

- ડો. સુભદ્રા મંગલ (2008)

### આંકડાશાસ્ત્રીય પૃથક્કરણ :

1. t - test
2. Product Moment Correlation

### તારણો :

1. શિક્ષકોની આવેગિક બુદ્ધિના પ્રાપ્તાંકોમાં જાતિગત તફાવત જોવા મળ્યો હતો.
2. શિક્ષકોની આવેગિક બુદ્ધિ અને ભૂમિકા સંઘર્ષ વચ્ચે વિધાયક સહસંબંધ જોવા મળ્યો હતો.
3. સ્ત્રી શિક્ષકો મધ્યક (18.68) જ્યારે પુરુષ શિક્ષકો મધ્યક (14.30) આવેગિક બુદ્ધિ માટે જોવા મળ્યો હતો. એટલે સ્ત્રી શિક્ષકોની આવેગિક બુદ્ધિ વધુ જોવા મળે છે. જ્યારે ભૂમિકા સંઘર્ષનું પ્રમાણ નિમ્ન જોવા મળ્યું હતું.

### 2.4.2 આદિજાતિના માધ્યમિક શાળાના શિક્ષકોનો ભૂમિકા સંઘર્ષ અને કાર્યપ્રેરણા વચ્ચેના સંબંધનો અભ્યાસ.

Dr. Prakash Chandra Jean, Lovely Professional University,  
Punjab, 2011

**નિદર્શ :** ઓરિસ્સાના Kalahandi જિલ્લાની 20 સરકારી માધ્યમિક શાળાના 100 પુરુષ અને 100 સ્ત્રી આદિજાતીના શિક્ષકોને યદ્યથ નિદર્શન પદ્ધતિથી પસંદ કરવામાં આવ્યા.

**સાધનો :**

1. શિક્ષક ભૂમિકા સંઘર્ષ સંશોધનિકા (ડો. પરિમલ પ્રસાદ)
2. કાર્યપ્રેરણા સંશોધનિકા (કે. જી. અગ્રવાલ)

### આંકડાશાસ્ત્રીય પૃથક્કરણ :

- 't' test
- સહસંબંધ 'r'

**તારણો :**

1. આદિવાસી માધ્યમિક શાળાના પુરુષ અને સ્ત્રી શિક્ષકોના ભૂમિકા સંઘર્ષમાં નોંધપાત્ર સાર્થક તફાવત જોવા મળેલ છે.
2. માધ્યમિક શાળાના આદિવાસી પુરુષ અને સ્ત્રી શિક્ષકોમાં કાર્યપ્રેરણામાં t મૂલ્ય 0.29 જોવા મળેલ છે એટલે કે નોંધપાત્ર તફાવત જોવા મળે છે.
3. માધ્યમિક શાળાના આદિવાસી શિક્ષકોમાં ભૂમિકા સંઘર્ષ અને કાર્યપ્રેરણા વચ્ચે 0.10 આ બન્ને સ્તરે નોંધપાત્ર સહસંબંધ જોવા મળેલ છે.

**2.4.3 શિક્ષકોના ભૂમિકા તણાવ અને ટર્નઓવર વચ્ચેનું પરિક્ષણ :**

Sukkyung Hankuk University, Korea - 2012

**નિદર્શ :** કેલિફોર્નિયા દક્ષિણ કિનારાના પ્રદેશની ઉચ્ચ માધ્યમિક શાળાના 178 શિક્ષકોને નિદર્શ તરીકે લેવામાં આવ્યા હતા.

**સાધનો :**

1. ભૂમિકા તણાવ
2. ટર્નઓવર, કાર્યસંતોષ તુલા

**આંકડાશાસ્ત્રીય પ્રયુક્તિ :**

ANOVA

સહસંબંધ

**તારણો :**

1. શિક્ષકો ભૂમિકા તનાવ અને કાર્ય પ્રતિબદ્ધતા પર ભૂમિકા સંઘર્ષ અને ભૂમિકા સંદિગ્ધતાની અસર જોવા મળી હતી.
2. શિક્ષકોના કાર્યસંતોષ અને ભૂમિકા તણાવ વચ્ચે સહસંબંધ જોવા મળ્યો હતો.

3. શિક્ષકોના કાર્ય પ્રતિબદ્ધતાના સ્તરો પર ભૂમિકા તણાવની નોંધપાત્ર સાર્થક તફાવત જોવા મળ્યો હતો.

#### 2.4.4 શિક્ષકોના વ્યક્તિત્વ, ભૂમિકા સંઘર્ષ અને સ્વ-ખ્યાલ અંગેનો અભ્યાસ.

Herbert J. Walbeng

**નિદર્શ :** શિકાગોના ઈલિનોઈસ સ્ટેટના 77 શિક્ષકોને યદ્યચ્છ નિદર્શન પદ્ધતિથી પસંદ કરવામાં આવ્યા.

- સાધનો :**
1. ભૂમિકા સંઘર્ષ સંશોધનિકા
  2. સ્વ-ખ્યાલ પ્રશ્નાવલિ

#### આંકડાશાસ્ત્રીય પૃથક્કરણ :

't' Test

ANOVA

#### તારણો :

1. શિક્ષકોના વ્યવસાયિક ભૂમિકા પર તેના વ્યક્તિત્વ અને સ્વ-ખ્યાલની અસર જોવા મળી હતી.
2. શિક્ષકોના વ્યક્તિત્વ અને સ્વ-ખ્યાલની ભૂમિકા સંઘર્ષના પ્રમાણમાં ઘટાડો જોવા મળ્યો હતો.
3. શિક્ષકોની જાતિ, લગ્નદરજજો, વ્યવસાયિક અનુભવ, પર ભૂમિકા સંઘર્ષની અસર જોવા મળી હતી.

#### 2.4.5 મલય શૈક્ષણિક સ્ટાફના ભૂમિકા સંદિગ્ધતા, ભૂમિકા સંઘર્ષ અને જોબ સ્ટ્રેસના મધ્યસ્થી તરીકે જોબ અસુરક્ષાનો અભ્યાસ.

Triantoro Safaria, Malaysia, 2011

**નિદર્શ :** મલય શૈક્ષણિક સ્ટાફ (Malay Academic Staff)

- સાધનો :**
1. ભૂમિકા સંદિગ્ધતા સંશોધનિકા

2. ભૂમિકા સંઘર્ષ સંશોધનિકા

3. જોબ સ્ટ્રેસ

**આંકડાશાસ્ત્રીય પૃથક્કરણ :**

આવૃત્તિ વિતરણ, મધ્યક અને સહસંબંધનો ઉપયોગ કરવામાં આવ્યો હતો.

**તારણો :**

1. કર્મચારીઓના ભૂમિકા સંદિગ્ધતા અને ભૂમિકા સંઘર્ષ એ નોકરી મનોભાર અને નોકરી અસુરક્ષાને અસર કરે છે.
2. નોકરીમાં અસુરક્ષા ને ભૂમિકા સંદિગ્ધતાની બિન નોંધપાત્ર અસર જોવા મળે છે.
3. કર્મચારીઓની ભૂમિકા સંદિગ્ધતા અને ભૂમિકા સંઘર્ષની પરોક્ષ અસર જોવા મળી હતી.
4. કર્મચારીની ભૂમિકા સંદિગ્ધતા, ભૂમિકા સંઘર્ષની નોકરી તણાવ સાથે સીધો સંબંધ ધરાવે છે.

**2.4.6 માધ્યમિક શાળાના શિક્ષકો / કોચિંગ ક્લાસના શિક્ષકોનો અભ્યાસ**

Andre A. Austell, Southern Illinois University, 2010

**નિદર્શ :** માધ્યમિક શાળાના 283 પૂર્ણ સમયમાં નોકરી કરતા શિક્ષકો અને ઈલિનોઈસ હાઈસ્કૂલ કોચિંગ એસોસિયેશનના શિક્ષકોનો સમાવેશ કરવામાં આવ્યો.

**સાધનો :** ભૂમિકા સંઘર્ષ સંશોધનિકા (Ryan 2008) દ્વારા રચિત.

**આંકડાશાસ્ત્રીય પૃથક્કરણ :**

દ્વિચર અને મલ્ટિવેરિયેટ સહસંબંધ

MANOVA

**તારણો :**

1. શિક્ષકોના કાર્યસંતોષ અને ભૂમિકા સંઘર્ષ વચ્ચે આંતરિક સુસંગતતા ઉચ્ચતમ સ્તર જોવા મળી આવ્યું હતું.
2. શાળાના કદની શિક્ષકોના કાર્યસંતોષ અને ભૂમિકા સંઘર્ષ પર અસર જોવા મળી હતી.
3. કોચિંગ પસંદગી, શિક્ષણ પસંદગી, નોકરી સંતોષ Oneway MANOVA દ્વારા ગણતરી કરતા તારણ તારવતા શાળાના કદની અસર જોવા મળી હતી.

**2.4.7 નાઈજીરિયન પબ્લિક યુનિવર્સિટીઓના વર્કિંગ વુમનના કૌટુંબિક કાર્ય અને ભૂમિકા સંઘર્ષ અંગેનો અભ્યાસ**

Christiana, O. Ogbogu, Osun State, Nigeria, 2013

**નિદર્શ :** નાઈજીરિયાની પબ્લિક યુનિવર્સિટીઓમાંથી દક્ષિણ નાઈજીરિયાની ત્રણ યુનિવર્સિટીમાંથી 250 વર્કિંગ વુમનને યદ્યપ્ત નિદર્શન પદ્ધતિથી નિદર્શ લેવામાં આવ્યો.

**સાધનો :** કાર્ય-કૌટુંબિક ભૂમિકાસંઘર્ષ સ્વરચિત પ્રશ્નાવલીનો ઉપયોગ કરવામાં આવ્યો હતો.

**આંકડાશાસ્ત્રીય પૃથક્કરણ :**

ટકાવારી

'ટી' ટેસ્ટ

**તારણો :**

1. વર્કિંગ વુમનને લાંબા કામના કલાક, નોકરી સમયપત્રક, અપુરતી કામ સુવિધાઓ, કુટુંબ અને અન્ય સ્થાનિક પરિબલો તેના વર્ક કુટુંબ સંઘર્ષ સ્ત્રીઓના અનુભવો પર નકારાત્મક અસર જોવા મળી હતી.



2. કાર્ય કરતી સ્ત્રીઓના ભૂમિકા સંઘર્ષને તેની ઉંમર, શૈક્ષણિક લાયકાત, બાળકોની સંખ્યા અને બાળકોની ઉંમરની અસર જોવા મળી હતી.

2.4.8 મેનેજરોના ભૂમિકા સંઘર્ષ અને ભૂમિકા સંદિગ્ધતા કાર્ય મનોભારના પરિબલો અસર કરે છે : પાકિસ્તાનમાં મેન્યુફેક્ચરિંગ સેક્ટર એક કેસ અભ્યાસ.

Nanik Ram, Dr. Immamuddin Khoso, University of Sindh  
Pakistan, 2011

**નિદર્શ :** પાકિસ્તાનની મેન્યુફેક્ચરિંગ સેક્ટરમાંથી 100 મેનેજરોને રેન્ડમ ટેકનીકની મદદથી પસંદ કરવામાં આવ્યા હતા.

**સાધનો :**

1. ભૂમિકા સંઘર્ષ સંશોધનિકા (et.al. Rizzo) દ્વારા રચિત - 1977
2. ભૂમિકા સંદિગ્ધતા (Sachular, Aldag)

**આંકડાશાસ્ત્રીય પૃથક્કરણ :**

One-way ANOVA

**તારણો :**

1. મેનેજરોમાં ભૂમિકા સંઘર્ષ ઊંચો હતો તેમનો જુથ તણાવ સરેરાશ નોંધપાત્ર તફાવત જોવા મળ્યો હતો.
2. મેનેજરો ભૂમિકા સંદિગ્ધતાની અસર તેના કાર્ય મનોભાર પર જોવા મળી હતી.
3. મેનેજરોમાં ભૂમિકા સંઘર્ષ અને ભૂમિકા સંદિગ્ધતાને નકારાત્મક મનોભારના ઘટકો અસર કરતા જોવા મળ્યા હતા તેમના કાર્યસંતોષ સાથે પણ સંબંધિત જોવા મળ્યા.

2.4.9 શૈક્ષણિક સંસ્થામાં કર્મચારીનાં શિક્ષણ પરફોર્મન્સ પર સંબંધસંઘર્ષ, કાર્યસંઘર્ષ અને ભૂમિકા સંઘર્ષ વચ્ચેના સંબંધનો અભ્યાસ

Kaleem Ahmed, Lahore Leads University, Lahore - Pakistan, 2014

**નિદર્શ :** લાહોર અને ફસલબાદની જુદી જુદી શૈક્ષણિક સંસ્થામાં સેવા આપતા 158 કર્મચારીઓને યદ્યથ નિદર્શ પદ્ધતિથી પસંદ કરવામાં આવ્યા હતા.

**સાધનો :** સંબંધ સંઘર્ષ તુલા (Relationship Conflict)  
કાર્ય સંઘર્ષ (Task Conflict)  
ભૂમિકા સંઘર્ષ (Role Conflict) સ્વચિત તુલા છે.

**આંકડાશાસ્ત્રીય પૃથક્કરણ :**

- સહસંબંધ અને રીગ્રેસન પરિક્ષણ
- એનોવા

**તારણો :**

1. કર્મચારીઓની કામગીરીને કાર્યસંઘર્ષ, ભૂમિકાસંઘર્ષની નોંધપાત્ર અસર જોવા મળી હતી.
2. સંબંધ સંઘર્ષ, કાર્યસંઘર્ષ અને ભૂમિકાસંઘર્ષ વચ્ચે ઉચ્ચ સહસંબંધ જોવા મળ્યો હતો.
3. કર્મચારીઓના શિક્ષણ પરફોર્મન્સ પર સંબંધ સંઘર્ષ અને ભૂમિકા સંઘર્ષ પર નકારાત્મક સહસંબંધ (રીગ્રેશન ગુણાંક 0.48) જોવા મળ્યો હતો.

2.4.10 પરણિત વર્કિંગ વુમનના ભૂમિકા સંઘર્ષ અને કોપિંગ બિહેવિયરનો અભ્યાસ

Aminah Ahmad, Women's Studies Unit, Malaysia

**નિદર્શ :** પ્રસ્તુત સશોધન માટે 165 વ્યવસાય કરતી સ્ત્રીઓને પસંદ કરવામાં આવી હતી જેમાં M.A.(59.3%), પીએચડી અને એમ.ડી. (24.7%), સ્નાતક ડિગ્રી (16%)નો સમાવેશ થાય છે.

**સાધનો :**

1. આંતર ભૂમિકા સંઘર્ષ સ્કેલ (Pleck et.al 1980)
2. ભૂમિકા-કોપિંગ સંશોધનિકા (Hall and Hall 1979)
3. વર્ક-ફેમેલી કોપિંગ સ્કેલ

**આંકડાશાસ્ત્રીય પ્રયુક્તિ :**

મધ્યક

પ્રમાણ વિચલન

**તારણો :**

1. વ્યવસાય કરતી સ્ત્રીઓના કાર્ય અને કુટુંબ ભૂમિકાઓની અપેક્ષાઓની અસર તેના કાર્ય પર જોવા મળી હતી.
2. વ્યવસાય અને કુટુંબના સંઘર્ષ વ્યવસ્થા કરવામાં સ્ત્રીઓ પોતાના વલણ અને ભૂમિકા અપેક્ષાઓ ધારણાઓ બદલીને પ્રતિક્રિયાશીલ ભૂમિકા વર્તન, વ્યક્તિગત ભૂમિકા દ્વારા તેના ઉકેલોની અસર જોવા મળી હતી.
3. વ્યવસાય કરતી સ્ત્રીઓના અભિપ્રાયને આધારે પ્રશ્નોનું મધ્યક અને પ્રમાણ વિચલન દ્વારા ચકાસણી કરતા દરેક પ્રશ્નોના સ્કોર અલગ અલગ આવેલ હતા. (દા.ત. મારા વર્ક આયોજન ઘણીવાર મારા કુટુંબ જીવન સાથે વિરોધાભાસ ઉભો કરે છે ? (Mean-24, S.D.1.05) જોવા મળેલ.

**2.4.11 સ્ત્રીઓની સામાજિક ભૂમિકા અને ભૂમિકા સંઘર્ષ વચ્ચેનો આંતરવ્યવસાયિક અસરનો અભ્યાસ.**

Sunita Malhotra, Sapna Sachdeva, M.D. University, 2005

**નિદર્શ :** હરિયાણાના નજીકના જિલ્લાઓમાં વ્યવસાય કરતી 270 સ્ત્રીઓ જેમાં (હોસ્પિટલ, કોલેજ, ડોક્ટર્સ, વ્યાખ્યાતાઓ નર્સ)ને યદ્યચ્છ નિદર્શ પદ્ધતિથી પસંદ કરવામાં આવ્યા.

**સાધનો :** ભૂમિકા સંઘર્ષ તુલા (Pandey 1999)

**આંકડાશાસ્ત્રીય પૃથક્કરણ :**

Two-way ANOVA

**તારણો :**

1. નર્સ કરતા વ્યાખ્યાતાઓના વ્યવસાય સાથે જોડાયેલ સ્ત્રીઓમાં સામાજિક ભૂમિકા અને ભૂમિકા સંઘર્ષ મહત્તમ પ્રમાણમાં જોવા મળ્યો હતો.
2. ડોક્ટર તરીકેનો કાર્ય સાથે જોડાયેલ સ્ત્રીઓમાં ભૂમિકા સંઘર્ષનું પ્રમાણ ઉચ્ચ જોવા મળેલ હતું.
3. કાર્ય કરતી સ્ત્રીઓ જે પરણિત, અપરણિત અને જેમના બાળકો હતા તેવી સ્ત્રીઓ આંતર વ્યવસાયિક સ્તરમાં ભૂમિકા સંઘર્ષની અસર જોવા મળી હતી.

2.4.12 નાના અને મધ્યમ કદની ઈન્ડસ્ટ્રીઝના કર્મચારીઓના કાર્યમનોભાર પર ભૂમિકા સંદિગ્ધતા, ભૂમિકા સંઘર્ષ અને ભૂમિકા ઓવરલોડની અસરનો અભ્યાસ

P. Vanishree, Andhra Pradesh - 2013

**નિદર્શ :** હૈદરાબાદની 10 નાના અને મધ્યમ કદની ઈન્ડસ્ટ્રીઝના 200 કર્મચારીઓને યદ્યચ્છ નિદર્શન પદ્ધતિથી પસંદ કરવામાં આવ્યા.

**સાધન :**

1. ભૂમિકા સંઘર્ષ સંશોધનિકા
2. જોબ સ્ટ્રેસ પ્રશ્નાવલિ
3. ભૂમિકા સંદિગ્ધતા સંશોધનિકા

### આંકડાશાસ્ત્રીય પૃથક્કરણ :

એનોવા

કાર્લ પિર્યસન સહસંબંધ

### તારણો :

1. કર્મચારીઓના કાર્યમનોભાર પર ભૂમિકા સંઘર્ષ અને ભૂમિકા સંદિગ્ધતાની નોંધપાત્ર અસર જોવા મળી હતી.
2. કર્મચારીના ભૂમિકા ઓવરલોડ માટે સમય દબાણ, કાર્યદબાણ, બિનજરૂરી કાર્યો, કાર્યમાં મુશ્કેલી, સુપરવાઈઝરોનું અવિવેકી વર્તન તેના કાર્ય મનોભારને અસરકર્તા જોવા મળ્યું હતું.

2.4.13 મેનેજરો કાર્યસ્થળની મહત્વપૂર્ણ ઘટનાઓના સ્ત્રોતો પર કામ અને કુટુંબ ભૂમિકા વચ્ચેના સંઘર્ષનો અભ્યાસ.

John Leaptrott, Georgia Southern University

**નિદર્શ :** આ અભ્યાસમાં દક્ષિણપૂર્વીય યુનાઈટેડ સ્ટેટ્સમાં એક કેડિટ યુનિયન એકિઝક્યુટિવ તાલીમ કાર્યક્રમમાં 143 મેનેજરોને પસંદ કરવામાં આવ્યા.

- સાધનો :**
1. કાર્ય અને કુટુંબ સંઘર્ષ સ્કેલ (Boles & McMurrian 1996) રચિત
  2. મેનેજમેન્ટ પ્રશ્નાવલી (Peterson & Schwart-2002)

### આંકડાશાસ્ત્રીય પૃથક્કરણ :

સહસંબંધ (Cronbach Alphas)

એનોવા

### તારણો :

1. મેનેજરોના કાર્યસ્થળની મહત્વપૂર્ણ ઘટનાઓ પર વ્યક્તિગતસ્ત્રોત, કાર્ય-કુટુંબ સંઘર્ષ અને કુટુંબ-કાર્ય સંઘર્ષ નોંધપાત્ર અસર જોવા મળી હતી.

2. મેનેજરોના કાર્યસ્થળના કાર્યસમય દબાણની અસર કુટુંબ અને કામ-પરિવાર અને કુટુંબ-કાર્ય સંઘર્ષ પર જોવા મળી હતી.

#### 2.4.14 મલેશિયાની ખાનગી શૈક્ષણિક સંસ્થાના શિક્ષકોનો કાર્ય-કૌટુંબિક સંઘર્ષ અને સામાજિક આધાર સાથેના સંબંધનો અભ્યાસ

Chai - Yong Lee, Kian - Sam Hong, Faculty of Cognitive Science and Human Development University, Malaysia

**નિદર્શ :** મલેશિયાના Kuching, Sarawakની આઠ ખાનગી શૈક્ષણિક સંસ્થાના 196 શિક્ષકોને નિદર્શ તરીકે લેવામાં આવ્યા.

- સાધનો :**
1. Carlson et al's (2000) રચિત, કાર્ય-કૌટુંબિક સંઘર્ષ (WFC), FIW, WIFનો સમાવેશ કરવામાં આવ્યો.
  2. સામાજિક આધાર પ્રશ્નાવલી

#### આંકડાશાસ્ત્રીય પૃથક્કરણ :

1. 'ટી' ટેસ્ટ, એનોવા
2. કાર્લપીયર્સન સહસંબંધ

#### તારણો :

1. 26 થી 30 વયજૂથના શિક્ષકોમાં કાર્ય-કૌટુંબિક સંઘર્ષ વધુ જોવા મળ્યો હતો.
2. 26 વર્ષથી નીચેની વય ધરાવતા શિક્ષકોમાં કૌટુંબિક આધાર કાર્ય સંઘર્ષ પ્રમાણ પર તેમની નવી પારિવારિક જવાબદારી, મર્યાદિત કાર્ય અનુભવ, તેનામાં વધુ સંઘર્ષ પેદા કરે છે.
3. સ્ત્રી શિક્ષકો કાર્ય-કૌટુંબિક સંઘર્ષ માટે જવાબદાર પરિબળો તરીકે (વાલીપણાની જવાબદારી, કાર્યસ્થળની વ્યસ્તતા, સક્રિય કારકિર્દી વ્યસ્તતા) તેમને કુટુંબ પ્રવૃત્તિમાં ઓછા સંકળાયેલા જોવા મળેલ હતા.

**2.4.15 લાગોસ સ્ટેટની ઈન્ટરકોન્ટિનેન્ટલ બેંક પીએલસી મહિલાઓના ભૂમિકા સંઘર્ષનો અભ્યાસ.**

Odhunaike Bolawale, Abayomi, Lagos State University, 2012

**નિદર્શ :** લાગોસ સ્ટેટની ઈન્ટરકોન્ટિનેન્ટલ બેંક PLC 108 મહિલાઓને બહુવિધ નિદર્શ દ્વારા પસંદ કરવામાં આવી.

**સાધન :** ભૂમિકા સંઘર્ષ સંશોધનિકા (સ્વરચિત સ્કેલ)નો ઉપયોગ કરવામાં આવ્યો.

**આંકડાશાસ્ત્રીય પ્રયુક્તિ :**

ANOVA 'F'

કાર્લપિયર્સન સહસંબંધ 'r'

**તારણો :**

1. મહિલાઓમાં જેઓની ઉંમર 20 - 29 વર્ષ વચ્ચેની હતી તેઓ સામાન્ય નોકરી સાથે જોડાયેલ હતી તેમની ભૂમિકા સંઘર્ષ પ્રમાણ વધુ જોવા મળ્યું હતું.
2. મહિલાઓ કે જે પરિવારની આર્થિક સ્થિતિ સુધારવા માટે ઔપચારિક રોજગાર સાથે જોડાયેલ હતી તેઓ કૌટુંબિક જવાબદારી નિભાવવાની સાથે દ્વિભૂમિકાઓ ભજવતી હતી.

**2.5 કાર્યસંતોષ અંગે થયેલા સંશોધનની સમીક્ષા :**

**2.5.1 ઓમાનની સલ્તન (Muscat) દ્વિભાષી શાળાઓના આચાર્યોનો કાર્યમનોભાર અને કાર્યસંતોષ અંગેનો અભ્યાસ.**

Dr. Arvind Hans, Dr. Soofi Asra Mubeen, Muscat, Sultanate,

Oman, 2014

**નિદર્શ :** મસક્ટની દ્વિભાષી શાળાઓમાંથી 40 આચાર્યોને સાદા ચદર્ય નિદર્શન પદ્ધતિથી નિદર્શ તરીકે લેવામાં આવ્યા.

- સાધન :** 1. કાર્યસંતોષ સંશોધનિકા  
2. કાર્યમનોભાર સંશોધનિકા

### **આંકડાશાસ્ત્રીય પ્રયુક્તિ**

વર્ણનાત્મક આંકડા ઉપયોગ કરી વિશ્લેષણ કરવામાં આવ્યું હતું.

### **તારણો :**

1. આચાર્યોના કાર્યસંતોષના સ્કોર 23.8 જોવા મળ્યો જે તેના ઉંચા કાર્યસંતોષને અસર કરે છે. તેના કારણોમાં, નોકરીના કલાકોની અંદર કામમાં તણાવના સામના સાથે તેઓ સંતુષ્ટ હતા. શાળાસ્તરે યોગ્ય પગાર સ્કેલ, લાંબા કાર્યકાળ અને પૂરી સુવિધા.
2. આચાર્યોના કાર્યમનોભારનો સ્કોર 5.13ની વચ્ચે જોવા મળ્યો. કામ અને જવાબદારીનું ભારણ, વહીવટીસ્ટાફ અને શિક્ષકો સાથે તણાવયુક્ત વ્યવહાર, અપુરતો ફુરસદનો સમય, ચુસ્તસમય કાર્યના કલાકો વગેરે પરિબળો અસર કરતા હતા.

### **2.5.2 વિયેતનામ નેશનલ યુનિવર્સિટીના પુરુષ અને સ્ત્રી શિક્ષકોના કાર્યસંતોષનો અભ્યાસ**

Xuong-Kiet Vuong, Minh-Guang Duong, Vietnam-2013

**નિદર્શ :** આ અભ્યાસ માટે હનોઈની વિયેતનામ નેશનલ યુનિવર્સિટીની પાંચ સંલગ્ન કોલેજના 200 શૈક્ષણિક સભ્યોને યદ્યચ્છ નિદર્શન પદ્ધતિથી પસંદ કરવામાં આવ્યા.

**સાધનો :** કાર્યસંતોષ પ્રશ્નાવલીમાં 21 પ્રશ્નોનો સમાવેશ કરી સ્વરચિત તૈયાર કરવામાં આવી હતી.

### **આંકડાશાસ્ત્રીય પૃથક્કરણ :**

'ટી' કસોટી

'SPSS' કમ્પ્યુટર પ્રોગ્રામ દ્વારા આંકડાકીય માહિતી પ્રાપ્ત કરવામાં આવી હતી.



## તારણો :

1. વિયેતનામ યુનિવર્સિટીના પુરુષ શિક્ષકો તેમના સમકક્ષો કરતા વધુ કાર્યસંતોષ અનુભવતા હતા. કારણ કે, શિક્ષણ સેવાની તાલીમ, શિક્ષણ સેવામાં સંશોધન તાલીમ, સ્વયંકાર્ય સ્વતંત્રતા, સાથીદારોનું શૈક્ષણિક આદાનપ્રદાન, સામાજિક સંબંધો, શિક્ષણ સપોર્ટ સાધનો, કાર્ય વિમો, શિક્ષક પ્રમોશન, વિકાસ હેતુ શિક્ષણ વગેરે.
2. શિક્ષકોના 21 પ્રશ્નોમાં સ્કોર સ્ત્રી અને પુરુષ શિક્ષકોને જે પ્રાપ્ત થયો હતો તેમાં (કારકિર્દી પ્રમોશન - 1.10, કામ-વીમા - 0.79, વહીવટી કાર્યક્ષમતા - 1.07 અને જાતિ સમાનતા માટે S.D.=0.79) પ્રાપ્ત થયો હતો.
3. શિક્ષકોના કાર્યસંતોષ માટે યુનિવર્સિટી સંચાલન અને નીતિ ઘડવૈયાઓ ઉચ્ચશિક્ષણ સંસ્થાઓમાં, વધુ સમય, બજેટ અને ટેકનોલોજીની સુવિધા વધારી હતી.

## 2.5.3 સેલ્ફ ફાયનાન્સ શૈક્ષણિક સંસ્થાઓના શિક્ષકોના કાર્યસંતોષ અંગેનો અભ્યાસ

Dr. Y. G. Singh, K. M. A. Husain Colleg of Education, Akola-2012

**નિદર્શ :** સેલ્ફ ફાયનાન્સ સંસ્થાના પ્રાથમિક શાળાના 60 અને માધ્યમિક શાળાના 60 કુલ 120 શિક્ષકોને કલસ્ટર સેમ્પલિંગ ટેકનિકથી પસંદ કરવામાં આવ્યા હતા.

**સાધનો :** કાર્યસંતોષ તુલા (કુમાર અને મુથા રચિત)

**આંકડાશાસ્ત્રીય પૃથક્કરણ :**

't' test, ANOVA

## તારણો :

1. શિક્ષકોની જાતિ, વિસ્તારની દૃષ્ટિએ પ્રાથમિક શાળાના શિક્ષકો કરતા માધ્યમિક શાળાના શિક્ષકોનો કાર્યસંતોષ વધુ જોવા મળ્યો હતો.

2. સ્ત્રી શિક્ષકો કરતા પુરુષ શિક્ષકોનો કાર્યસંતોષ વધુ જોવા મળ્યો હતો.
3. 40 વર્ષથી ઓછી ઉંમરના શિક્ષકો કરતા, 40 વર્ષથી વધુ ઉંમરના શિક્ષકોનો કાર્યસંતોષ ઓછો જોવા મળ્યો હતો.
4. ગ્રામ્યવિસ્તારના શિક્ષકો કરતા શહેરી વિસ્તારના શિક્ષકોમાં કાર્યસંતોષ પ્રમાણ ઓછું જોવા મળ્યું હતું.

#### 2.5.4 પબ્લિક એજ્યુકેશનલ ઈન્સ્ટિટ્યુશન્સના શિક્ષકોનો કાર્યસંતોષ અને પ્રેરણા અંગેનો અભ્યાસ

Muhammad Jamal Shah, Huma Zafar, Army Public College of  
Managment Sciences Rawalpindi, Pakistan-2012

**નિદર્શ :** રાવલપિંડી વિસ્તારમાં જાહેર શૈક્ષણિક સંસ્થામાં કાર્ય કરતા 379 કર્મચારીઓને નિદર્શ તરીકે લેવામાં આવ્યા.

**સાધનો :**

1. કાર્યસંતોષતુલા (Miller & Medalia, 1955)
2. આંતરિક પ્રેરણા (કેમેરોન & પિયર્સ 1994)

**આંકડાશાસ્ત્રીય પૃથક્કરણ :**

વર્ણનાત્મક આંકડા

પીયર્સન પ્રોડક્ટ મુમેન્ટ ટેસ્ટ

મલ્ટીપલ રીગ્રેશન પદ્ધતિ

**તારણો :**

1. કર્મચારીઓના કાર્યસંતોષ, આંતરિક પ્રેરણા, પુરસ્કાર અને સ્વીકૃતી નિરીક્ષણ વગેરે પરિણામ કાર્યની દૃષ્ટિએ સંસ્થાકીય નીતિઓની તરફેણમાં જોવા મળ્યા હતા.
2. કર્મચારીઓની જાતિ, વય, શૈક્ષણિક લાયકાત, શિક્ષક, વિભાગના વડા, વાઈસ આચાર્યશ્રી, લગ્ન દરજ્જો, માસિક આવક,

વ્યવસાયિક અનુભવ વગેરેની અસર કાર્યસંતોષ પર જોવા મળી હતી.

3. કર્મચારીઓની આંતરિક પ્રેરણા અને કાર્યસંતોષ વચ્ચે ઉચ્ચ સહસંબંધ પ્રાપ્ત થયો હતો.

### 2.5.5 યુનિવર્સિટીઓમાં બિન પીએચ.ડી. અધ્યાપકોના કાર્યસંતોષ અંગેનો અભ્યાસ

Riaz Ahmed Mangi, Shah Abdul Latif University, Khairpur-2011

**નિદર્શ :** સિંઘ યુનિવર્સિટીના બિન પીએચ.ડી. 125 અધ્યાપકોને નિદર્શ તરીકે પસંદ કરવામાં આવ્યા હતાં. પ્રેરણા (પ્રગતિ, સ્વીકૃતિ), હાઈજિન (આંતરવૈયક્તિક, પોલિસી, કમ્પેનસેશન)ની કાર્યસંતોષ પર પડતી અસર જાણવામાં આવી હતી.

**સાધનો :** કાર્યસંતોષ તુલા (Castillo & Cano 2004) દ્વારા રચિત

**આંકડાશાસ્ત્રીય પૃથક્કરણ :**

કાર્લપિર્યસન  $r$  પ્રયુક્તિ (સહસંબંધ)

**તારણો :**

1. અધ્યાપકો નોકરી પ્રમોશન, નોકરી ઉન્નતિ અને વ્યવસાયિક વિકાસ સાથે તેમના આંતરવ્યક્તિકત પરિબળોનો સંબંધ નોંધપાત્ર જોવા મળ્યો હતો.
2. અધ્યાપકો જાતિ, ઉંમર, શૈક્ષણિક લાયકાત, અનુભવ, લગ્ન દરજ્જાની અસર, કાર્યસંતોષ પર જોવા મળી હતી.
3. અધ્યાપકો વ્યવસાયિક પાંચ પરિબળો (પ્રેરણા અને હાઈજિન, પોલિસી, યોગ્ય ચુકવણી, બેનિફીટ વળતર વગેરેનો સંબંધ કાર્યસંતોષ સાથે જોવા મળ્યો હતો.

2.5.6 તમેલની ઉચ્ચ માધ્યમિક શાળાના શિક્ષકોની પ્રેરણા અને કાર્યસંતોષ અંગેનો અભ્યાસ.

Seniwoliba A. J., University for Development Studies,  
Tamale, Ghana, 2013

**નિદર્શ :** તમેલની ઉચ્ચ માધ્યમિક શાળાના 178 શિક્ષકોમાંથી 143 પુરુષો અને 35 સ્ત્રીઓને નિદર્શ તરીકે લેવામાં આવ્યા હતા.

**સાધન :** 1. કાર્યસંતોષ તુલા  
2. પ્રેરણા સંશોધનિકા

**આંકડાશાસ્ત્રીય પૃથક્કરણ :**

- વિચરણ પૃથક્કરણ (ANOVA)
- સહસંબંધ

**તારણો :**

1. શિક્ષકોના પગાર, કામની શરતો, અન્ય રાહત, મેડિકલ ખર્ચ, એલાઉન્સ, સુરક્ષા, માન્યતા, સિદ્ધિ અને વૃદ્ધિ, વિદ્યાર્થીઓની ગેરશિસ્ત, શાળાની નીતિ, દરજ્જો વગેરે પરિબળો શિક્ષકની પ્રેરણાને અસરકર્તા જોવા મળ્યા હતા.
2. શિક્ષકોને સમાન સરખામણીમાં તેમના પગાર સાથે અસંતોષ જોવા મળ્યો હતો.
3. આંતરિક પ્રેરણા અને કાર્યસંતોષ વચ્ચે સહસંબંધ જોવા મળ્યો હતો.

2.5.7 શિક્ષકોના શિક્ષણ તરફી વલણના સંબંધે શિક્ષકોનો વ્યવસાય સંતોષ.

ગુરમિત સિંહ - 1999

**નિદર્શ :** પંજાબ યુનિવર્સિટી ચંદિગઢ, ગુરુનાનકદેવ યુનિવર્સિટી, અમૃતસર અને પતિયાલાની પંજાબ યુનિવર્સિટીની સાથે જોડાયેલી 20

કોલેજોના 100 પુરુષ અને 150 સ્ત્રી શિક્ષકોને નિદર્શ તરીકે લેવામાં આવ્યા.

- સાધનો :**
1. વ્યવસાય સંતોષ તુલા - અમરસિંહ અને ટી.આર.શર્મા (1999)
  2. પુનઃસંસ્કરણ શિક્ષણ વલણ તુલા - એસ. પી. અહલુવાલિયા.

**આંકડાશાસ્ત્રીય પૃથક્કરણ :**

t - test

ANOVA (વિચરણ પૃથક્કરણ)

**તારણો :**

1. શિક્ષકોનો પોતાના વ્યવસાય પ્રત્યેની સંતોષ હકારાત્મક હતો, પરંતુ તેમના શિખવા પ્રત્યેના વલણમાં તફાવત જોવા મળ્યો હતો.
2. પુરુષ અને સ્ત્રી શિક્ષકોની વ્યવસાય સંતોષ વચ્ચે તફાવત જોવા મળ્યો ન હતો. પરંતુ શીખવાના વલણમાં તફાવત જોવા મળેલ હતો.

**2.5.8 સ્વનિર્ભર અને જાહેર સ્કૂલોમાં વ્યવસાય સંતોષ અને પ્રેરણા ઉપર શિક્ષકોની અપેક્ષાઓની અસરનો અભ્યાસ કરવો.**

ટરગટ કેરેકોસ, ઈબ્રાહિમ કોકાબાસ, રશિયા - 2006

**નિદર્શ :** આ અભ્યાસ માટે ગાજિનહેપ અને કહારામનમારસ શહેરમાં સ્વનિર્ભર અને જાહેર શાળાના કુલ 296 શિક્ષકોને યદ્યથ નિદર્શન પદ્ધતિના આધારે નિદર્શ તરીકે પસંદ કરવામાં આવ્યા.

**સાધનો :** 1. કાર્યસંતોષ તુલા

**આંકડાશાસ્ત્રીય પૃથક્કરણ :**

't' Test

ANOVA

Correlation 'r'

**તારણો :**

1. ખાનગી શાળાઓમાં શાળાના આચાર્યનું વર્તન શિક્ષકોના વ્યવસાય સંતોષ અને પ્રેરણા પર હકારાત્મક અસર જોવા મળે છે.
2. જાહેર સ્કૂલોની તુલનામાં ખાનગી શાળાના શિક્ષકો વ્યવસાય સ્થળ નું પર્યાવરણ અને સ્કૂલોની પ્રતિષ્ઠા વિશે હકારાત્મક રીતે વિચારતા હતા.
3. બધા જ શિક્ષકોના જણાવ્યા પ્રમાણે તેઓ તેમના લક્ષ્યો સહેલાઈથી પ્રાપ્ત કરી શકતા અને તેમના વ્યવસાયના સંબંધે તેઓ આત્મવિશ્વાસથી ભવિષ્ય તરફ દ્રષ્ટિ કરી શકતા અને તેમનું કામ તેમને કાર્ય કરવાની એક તક આપતું.

**2.5.9 વ્યવસાય સંતોષ કર્મચારીના સ્વાસ્થ્ય પર અસર કરે છે.**

**જસ્ટિના એ. ફિસ્કર, આલ્ફોન્સો પોઝા (2008)**

**લંડન સ્કૂલ ઓ ઈકોનોમિક્સ, સ્વિડન**

**નિદર્શ :** યદ્યથ નિદર્શન પદ્ધતિ દ્વારા 450 કર્મચારીઓને પસંદ કરવામાં આવ્યા.

**સાધનો :** 1. વ્યવસાય સંતોષતુલા

**આંકડાશાસ્ત્રીય પૃથક્કરણ :**

1. ANOVA
2. r સહસંબંધ

**તારણો :**

1. આ અભ્યાસનું તારણ એ નીકળે છે કે જે કર્મચારીઓને તેના વર્તમાન વ્યાવસાયિક સંતોષનો રેશિયો ઉંચો હતો.
2. તેઓના માનસિક અને શારીરિક સ્વાસ્થ્યનું પ્રમાણ પણ ઊંચું જણાયું હતું એટલે કે વ્યવસાય સંતોષ એ કર્મચારીના સ્વાસ્થ્ય

પર અસર કરતું મહત્વનું પરિબલ છે. તેવું જર્મન સામાજિક - આર્થિક પેનલ દ્વારા સાબિત થયેલ છે.

2.5.10 હેમચંદ્રાચાર્ય ઉતર ગુજરાત યુનિવર્સિટી અને એસ.એન.ડી.ટી. યુનિવર્સિટી સંલગ્ન સ્વનિર્ભર શિક્ષક-પ્રશિક્ષણ કોલેજોના અધ્યાપકોના કાર્યસંતોષનો તુલાનાત્મક અભ્યાસ.

યાદવ, લાલચંદ્રરાવ, 2008

**નિદર્શ :** હેમચંદ્રાચાર્ય ઉતર ગુજરાત યુનિવર્સિટીની 43 બી.એડ્. કોલેજ અને એસ.એન.ડી.ટી. યુનિવર્સિટીની 64 બી.એડ્. કોલેજના અધ્યાપકોને સહેતુક પદ્ધતિથી નિદર્શ તરીકે પસંદ કરવામાં આવ્યા.

**સાધનો :** 1. કાર્યસંતોષ માપન પ્રશ્નાવલી અમરસિંઘ અને શર્મા, ટી.આર. દ્વારા રચિત.

**આંકડાશાસ્ત્રીય પૃથક્કરણ :**

1. t-test

**તારણો :**

1. બી.એડ્. કોલેજના વિજ્ઞાન અને વાણિજ્ય વિદ્યાશાખાના અધ્યાપકોના કાર્યસંતોષ માપદંડના પ્રાપ્તાંકોની સરાસરી વચ્ચે સાર્થક તફાવત નથી, વિજ્ઞાન અને વાણિજ્ય વિદ્યાશાખાના અધ્યાપકોના કાર્યસંતોષમાં સમાનતા જોવા મળે છે.
2. શહેરી વિસ્તારોમાં આવેલ કોલેજો કરતા ગ્રામીણ વિસ્તારમાં આવેલ કોલેજના અધ્યાપકોની કાર્યસંતોષ ઉચ્ચ કક્ષાની જોવા મળે છે.

2.5.11 સૌરાષ્ટ્ર કચ્છના વિદ્યાસહાયક શિક્ષકોનાં સિદ્ધિ પ્રેરણા, અનુકૂલન અને વ્યવસાય સંતોષનો અભ્યાસ.

આસોંદરિયા ડી.ડી.(2008)

**નિદર્શ :** સૌરાષ્ટ્ર અને કચ્છના જુદા જુદા જિલ્લાઓમાંથી 705 વિદ્યાસહાયક શિક્ષકોને યદ્યથ નિદર્શ પદ્ધતિ દ્વારા પસંદ કરવામાં આવ્યા.

**સાધનો :**

1. વ્યવસાય સંતોષ પ્રશ્નાવલિ
2. પ્રમાણિત અનુકૂલન કસોટી
3. સિદ્ધિપ્રેરણા કસોટી

**આંકડાશાસ્ત્રીય પૃથક્કરણ :**

1. ટી-કસોટી
2. પ્રોડક્ટ મોમેન્ટ મેથડ - કાર્લપિયર્સન

**તારણો :**

1. જાતીયતાની વિદ્યાસહાયક શિક્ષકોની સિદ્ધિ પ્રેરણા પર અસર થતી નથી.
2. વિદ્યાસહાયક પુરુષ શિક્ષકો કરતાં વિદ્યાસહાયક સ્ત્રી શિક્ષકોની અનુકૂળતા વધારે ઉંચી જોવા મળે છે.
3. વિદ્યાસહાયક શિક્ષકોના વ્યવસાય સંતોષ પર તેમની જાતીયતા, વિસ્તાર, જ્ઞાતિ, શૈક્ષણિક લાયકાત, ઉંમર, શિક્ષણપ્રવાહની અસર જોવા મળતી નથી.
4. સંયુક્ત કુટુંબમાં રહેતા વિદ્યાસહાયક શિક્ષકોનો વ્યવસાય સંતોષ વિભક્ત કુટુંબમાં રહેતા વિદ્યાસહાયક શિક્ષકો કરતાં ઉંચો છે.

2.5.12 સાઉદી અરેબિયાના જેહાદ શહેરમાં માધ્યમિક શાળાના મુખ્ય શિક્ષકોના વ્યવસાય સંતોષનો ગુણનાત્મક અભ્યાસ.

અહેમદ એમ. અલઝિયદી, 2007

**નિદર્શ :** માધ્યમિક શાળાના 25 મુખ્ય શિક્ષકોનો પાંચ જૂથોમાં નિદર્શ તરીકે યદ્યથ નિદર્શ પદ્ધતિ દ્વારા પસંદ કરવામાં આવ્યા.



**સાધનો :** 1. મિનેસોટા વ્યવસાય સંતોષતુલા (MSQ)

2. જોબ ડિસ્ક્રીપ્ટીવ ઈન્ડેક્સ (JDI)

**આંકડાશાસ્ત્રીય પૃથક્કરણ :**

ANOVA

**તારણો :** આ અભ્યાસનું તારણ એ દર્શાવે છે કે સાઉદી શિક્ષણ મંત્રાલય માટે એ હકિકત મંજૂર કરવાની તાત્કાલીક જરૂર છે કે માધ્યમિક શિક્ષણની ગુણવત્તા વિશાળ રીતે મુખ્ય શિક્ષકોના વ્યવસાય સંતોષને સંબંધિત છે.

**2.5.13 ગુજરાત રાજ્યની નવોદય વિદ્યાલયના શિક્ષકોના વ્યવસાય સંતોષનો અભ્યાસ.**

મેટાલિયા બી.એમ., 2006

**નિદર્શ :** ગુજરાત રાજ્યની 18 નવોદય વિદ્યાલયોમાં અધ્યાપન કાર્ય કરતા બધાજ શિક્ષકોમાંથી બખોડી (સુરત), હરીપર (સુરેન્દ્રનગર), રૂપનગર(ભરૂચ), વાડી (વડોદરા) એમ ચાર વિદ્યાલયના 58 શિક્ષકોને નિદર્શ તરીકે લેવામાં આવ્યા.

**સાધનો :** 1. વ્યવસાય સંતોષ ક્રમ માપદંડ

2. મુક્ત જવાબી પ્રશ્નાવલ્લી

**આંકડાશાસ્ત્રીય પૃથક્કરણ :**

1. t-test

2. ANOVA

**તારણો :**

1. 15.51% શિક્ષકોમાં ઉચ્ચ, 56.90% શિક્ષકોમાં મધ્યમ અને 27.59% શિક્ષકોમાં મધ્યમ વ્યવસાય સંતોષ જોવા મળ્યો હતો.

2. સ્ત્રી અને પુરુષ શિક્ષકોના વ્યવસાય સંતોષના પ્રાપ્તાંકો વચ્ચે સાર્થક તફાવત જોવા મળ્યો ન હતો.
  3. ઉંમર, વ્યવસાયિક લાયકાત, વ્યવસાયિક અનુભવ, શિક્ષણના પ્રાપ્તાંકો વચ્ચે સાર્થક તફાવત જોવા મળ્યો ન હતો.
  4. વ્યવસાય સુરક્ષાને શિક્ષકોએ સૌથી વધુ અગત્યની ગણી છે.
- 2.5.14 કુટુંબમાં ઉદભવતા તણાવને લઈને કૌટુંબિક સંતોષ અને વ્યવસાય સંતોષમાં સંસ્થાની મિત્રતાભર્યા વ્યવારનો અભ્યાસ.

પાઉલા બ્રોગ, થોમસ જે. કાલિવાય, ગ્રિફીથ યુનિવર્સિટી,  
ઓસ્ટ્રેલિયા, 2005

**નિદર્શ :** આ અભ્યાસ માટે કુલ 398 સ્ત્રી પુરુષ કર્મચારીઓને નિદર્શ તરીકે પસંદ કરવામાં આવ્યા હતા.

**સાધનો :** સ્વ-વૃત્તાંત પ્રશ્નાવલી

**આંકડાશાસ્ત્રીય પૃથક્કરણ :**

ANOVA

**તારણો :** સંસ્થાની ફેમિલી ફેન્ડલી જોગવાઈને કારણે અપાતી સુવિધાઓ જેવી કે અનુકૂળ કાર્ય, સમય, કાર્યની વહેંચણી વગેરેને કારણે સ્ત્રીઓ અને પુરુષોમાં તેમના વ્યવસાયને લઈને જે કૌટુંબિક સંઘર્ષ હતો તે દૂર કરી શકાય છે.

2.5.15 કેલિફોર્નિયા પબ્લિક સ્કૂલ, જિલ્લાઓ તેમજ શિક્ષણની પરગણાની ઓફિસો અને તેમના વિભાગોની સામૂહાયિક કોલેજોમાં સિવિલ સર્વિસ પદ્ધતિમાં વિશિષ્ટ અધિકારીઓના ડાયરેક્ટરોનાં વ્યવસાય સંતોષનો અભ્યાસ.

ડોનાલ્ડ આર. મેકેન, બર્ન યુનિવર્સિટી, 2001

**નિદર્શ :** કેલેફોર્નિયાની સ્કૂલો જે આશરે 60% જેટલા કર્મચારીઓને નિદર્શ તરીકે લેવામાં આવ્યા. 91 ડાયરેક્ટરોને લેવામાં આવ્યા.

- સાધનો :**
1. ડેમોગ્રાફિક સર્વેફોર્મ (DSF)
  2. મિનેસોટા વ્યવસાય સંતોષતુલા (MSR)

**આંકડાશાસ્ત્રીય પૃથક્કરણ :**

t-test

**તારણો :** આ અભ્યાસમાં સ્કૂલ કોમ્યુનિટીના કારકિર્દી માટે વ્યવસાય સંતોષને ફાળો આપે છે કે જે દેખીતી રીતે જ ખાસ પ્રકારે તપાસ થઈ નથી. અથવા તો શાળા સંચાલકો અને સામાન્ય રીતે પ્રજાકિય વિભાગનાં ધંધાદારીઓને વ્યવસાય સંતોષ સંશોધનમાં મોટાપાયે નકારવામાં આવ્યા છે.

**2.5.16 જાતીયતા, વૈવાહિક દરજ્જો અને શૈક્ષણિક લાયકાતના સંદર્ભમાં પ્રાથમિક શાળાઓના શિક્ષકોનો કાર્યસંતોષ.**

વ્યાસ એમ. વી. 2001

**નિદર્શ :** જૂનાગઢ અને પોરબંદર જિલ્લાની પ્રાથમિક શાળાઓના 5998 શિક્ષકોમાંથી 50.02% નિદર્શ લીધેલ હતો.

**સાધનો :** કાર્યસંતોષ સંશોધનિકા (સ્વરચિત)

**આંકડાશાસ્ત્રીય પૃથક્કરણ :**

1. સરાસરી, મધ્યસ્થ
2. પ્રમાણિત વિચલન, પાદસ્થ વિચલન
3. આંશિક સહસંબંધાંક

**તારણો :**

1. જૂનાગઢ અને પોરબંદર જિલ્લાની પ્રાથમિક શાળાઓના શિક્ષકોના કાર્યસંતોષમાં અર્થસૂચક તફાવત જોવા મળ્યો.
2. કાર્યસંતોષ પર જાતીયતાની અસર જોવા ન મળી.

3. વિભિન્ન જિલ્લાઓના સમાન જાતિના એટલે કે પુરુષ - પુરુષ અને સ્ત્રી-સ્ત્રી શિક્ષકોનાં કાર્યસંતોષ પર અસર જોવા મળી.

2.5.17 મોરબી શહેરના ઘડિયાળ ઉદ્યોગના કારખાનાઓમાં કામ કરતા કર્મચારીઓનું સંસ્થાકીય વ્યવસાય સામેલગીરી અને વ્યવસાય સંતોષનો એક અભ્યાસ.

કાથડ, 1995

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

**સાધનો :**

1. વ્યવસાય સામેલગીરી તુલા
2. વ્યવસાયિક સંતોષતુલા
3. વ્યક્તિગત માહિતી પત્રક

**આંકડાશાસ્ત્રીય પૃથક્કરણ :**

1. 'ટી' કસોટી
2. સહસંબંધ

**તારણો :**

1. કર્મચારીઓ સંસ્થાકીય સ્વાસ્થ્ય અને વ્યવસાય સામેલગીરી વચ્ચે સાર્થક વિધાયક સહસંબંધ જોવા મળ્યો હતો.
2. કર્મચારીઓના સંસ્થાકીય સ્વાસ્થ્ય ઉપર તેમની ઉંમર અને શૈક્ષણિક લાયકાતની સંયુક્ત સાર્થક અસર જોવા મળે છે.
3. કર્મચારીઓના સંસ્થાકીય સ્વાસ્થ્ય ઉપર તેની જાતિ અને ઉંમર સંયુક્ત અસર સાર્થક જોવા મળી છે.

4. 3 વર્ષ સુધીનો અને 3 વર્ષથી વધુ અનુભવ ધરાવતા કર્મચારીઓના સંસ્થાકીય સ્વાસ્થ્યના પ્રાપ્તાંકોના મધ્યકો વચ્ચે સાર્થક તફાવત જોવા મળ્યો છે.

**2.5.18 કોલેજ પ્રાધ્યાપકોના સામાજિક-આર્થિક દરજ્જો, મનોભાર અને વ્યવસાયિક સંતોષનો એક અભ્યાસ.**

**સુરેલિયા, 1994**

**નિદર્શ :** રાજકોટ અને જામનગરની કોલેજોની વિવિધ વિદ્યાશાખાઓના કુલ 220 પ્રાધ્યાપકોનો નમૂનામાં સમાવેશ કરવામાં આવ્યો હતો. જેમાં 115 સ્ત્રી પ્રાધ્યાપકો અને 105 પુરુષ પ્રાધ્યાપકોનો સમાવેશ થયો હતો.

- સાધનો :**
1. સામાજિક-આર્થિક દરજ્જા માપદંડ
  2. કોલેજ પ્રાધ્યાપકો મનોભાર તુલા
  3. વ્યવસાયિક સંતોષતુલા

**આંકડાશાસ્ત્રીય પૃથક્કરણ :**

ANOVA

Correlation-r

**તારણો :**

1. મનોભારના પ્રમાણ ઉપર જાતિની અસર જોવા મળી હતી.
2. મનોભારના પ્રમાણ ઉપર આવક અને વયની સંયુક્ત અસર જોવા મળે છે.
3. મનોભારના પ્રમાણ ઉપર જાતિ અને વયની સંયુક્ત અસર જોવામળે છે.
4. મનોભાર અને વ્યવસાયિક સંતોષ વચ્ચે સાર્થક સહસંબંધ જોવા મળ્યો નથી.

2.5.19 માનસિક સ્વાસ્થ્ય, વ્યવસાયિક સંતોષ અને સંગઠન પ્રતિબદ્ધતાના સંદર્ભમાં એક અભ્યાસ.

પટનાયક, શર્મા 1993

**નિદર્શ :** ઓરિસ્સા રાજ્યની એક ઔદ્યોગિક સંસ્થાના કુલ 240 કર્મચારીઓને યદ્યથ્ચ રીતે પસંદ કરી અભ્યાસ કરવામાં આવ્યો. આ નમૂનામાં સંસ્થાના જુદા જુદા વિભાગોમાંથી 120 અને સર્વિસ વિભાગમાંથી 120 કર્મચારીઓ પસંદ કર્યા હતા.

**સાધનો :**

1. વ્યવસાયિક સંતોષતુલા
2. કાર્ય દબાણ તુલા
3. માનસિક સ્વાસ્થ્ય તુલા
4. સંગઠન પ્રતિબદ્ધતા તુલા

**આંકડાશાસ્ત્રીય પૃથક્કરણ :**

વિચરણ પૃથક્કરણ

'ટી' કસોટી

**તારણો :**

1. સુપરવાઈઝરોમાં અન્ય કર્મચારીઓની તુલનામાં અસહાય લાગણી, માનસિક સ્વાસ્થ્ય સમસ્યાઓ, કાર્યદબાણનું ઉંચુ પ્રમાણ અને નીચી સંગઠન પ્રતિબદ્ધતા જોવા મળી.
2. ઉત્પાદન વિભાગના સુપરવાઈઝરો અસહાયતાની લાગણી, માનસિક સ્વાસ્થ્ય સમસ્યાઓ સૌથી વધુ પ્રમાણમાં ધરાવતા હતા. તેમજ વ્યવસાય સંતોષનું નીચુ પ્રમાણ ધરાવતા હતા.
3. સર્વિસ એકમના કર્મચારીઓ સંગઠન પ્રતિબદ્ધતામાં સૌથી આગળ હતા. જ્યારે અસહાયતાની લાગણી અને માનસિક સ્વાસ્થ્ય સમસ્યાઓ ઓછી જોવા મળી હતી.

4. વ્યાવસાયિક સંતોષની આગાહી કરવા માટે અસહાયકતાની લાગણી અને માનસિક સ્વાસ્થ્ય સાર્થક પરિવર્ત્યો તરીકે જોવા મળ્યા હતા.

2.5.20 કોલેજ પ્રાધ્યાપકોના વ્યવસાય સંતોષ ઉપર આવેગિક સ્થિરતાનો અભ્યાસ.

પારેવાલ અને શર્મા, 1985

**નિદર્શ :** આગ્રા જિલ્લાની કોલેજમાંથી 200 પ્રાધ્યાપકોની સ્તરીકૃત યદ્યથ નિદર્શ પદ્ધતિ દ્વારા પસંદગી કરવામાં આવી હતી. તેમાં 100 સંતોષ અનુભવતા અને 100 અસંતોષ અનુભવતા શિક્ષકોનો સમાવેશ થયો હતો.

- સાધનો :**
1. કુમારો અને મુઘાની કાર્યસંતોષ પ્રશ્નાવલિ
  2. કેટલની 16 પી.એફ. તુલા

**આંકડાશાસ્ત્રીય પૃથક્કરણ :**

સહસંબંધ

મેનવીટની 'U' ટેસ્ટ

**તારણો :**

1. કાર્યસંતોષ ધરાવતા શિક્ષકોએ વધારે આવેગિક સ્થિરતા બતાવી.
2. કાર્યસંતોષની કક્ષાને આવેગિક સ્થિરતા સાથે વિધાયક અને સાર્થક સંબંધ જોવા મળ્યો હતો.

2.5.21 તજ્જાવ ભુમિકા, નિયંત્રણસ્થાન અને શૈક્ષણિક વાતાવરણમાં ભાગીદારીના કાર્ય તરીકે સિદ્ધિ જરૂરિયાત, વ્યવસાય સંતોષ અને વ્યવસાય સામેલગીરી : કોલેજ અને માધ્યમિક શાળાના શિક્ષકોનો અભ્યાસ.

મિસ્ત્રી ટી. સી. (1985)

**નિદર્શ :** અમદાવાદની શાળાઓ અને કોલેજોમાંથી 202 શિક્ષકોને પસંદ કરવામાં આવ્યા હતા.

- સાધનો :**
1. નોકરીદાતાનો સંતોષ, અસંતોષ સંશોધનિકા
  2. સામાજિક સંબંધ સંશોધનિકા
  3. સંસ્થાનું પ્રેરણાત્મક પૃથક્કરણ પ્રશ્નાવલી (MAO)

**આંકડાશાસ્ત્રીય પૃથક્કરણ :**

બહુગણિત પ્રતિગમન પૃથક્કરણનો ઉપયોગ કરવામાં આવ્યો હતો.

**તારણો :**

1. નિયંત્રણ સ્થાન અને વ્યવસાય સંતોષના વિવિધ પરિમાણો વચ્ચે સાર્થક સંબંધ જોવા ન મળ્યો.
2. સમગ્ર વ્યવસાય સંતોષ અને વ્યવસાય સંતોષ પાસાંઓ ઉપર નિયંત્રિત વાતાવરણ નિષેધાત્મક સહસંબંધ ધરાવે છે.
3. વ્યવસાય સંતોષના બધા જ પરિમાણો સાથે સ્વ-ભૂમિકા અંતર સાર્થક પણ નકારાત્મક સહસંબંધ ધરાવતું જોવા મળ્યું.
4. સામાજિક સંબંધ સિવાયના વ્યવસાય સંતોષના તમામ પરિમાણો સાથે આંતરિક - ભૂમિકા અંતર, ભૂમિકા - સ્થિરતા, ભૂમિકા અસ્પષ્ટતા, વધુ કાર્યભાર ભૂમિકા, અપર્યાપ્ત ભૂમિકા અને તણાવ-ભૂમિકાની સમગ્ર સૂચિઓ નિષેધાત્મક જોવા મળી.

2.5.22 બેંગ્લોર શહેરની માધ્યમિક શાળાઓના શિક્ષકોના વ્યવસાય સંતોષ અને વ્યવસાય સામેલગીરી પર શાળા અને શિક્ષક ચલોનો પ્રભાવ.

કુલસુમ, યુ. 1985

**નિદર્શ :** માધ્યમિક શાળાઓના 586 શિક્ષકોને સપ્રમાણ સ્તરીકૃત યદ્યથ નમૂના પદ્ધતિનો ઉપયોગ કરી પસંદ કરાયા હતા.

- સાધનો :**
1. વ્યવસાય સંતોષ સંશોધનિકા
  2. વ્યવસાય સામેલગીરી તુલા
  3. નેતૃત્વ વર્તણૂંક વર્ણન પ્રશ્નાવલી (IBQD)



4. વ્યવસાય દેખાવ તુલા
5. શિક્ષક અસરકારકતા તુલા

**આંકડાશાસ્ત્રી પૃથક્કરણ :**

'ટી' ટેસ્ટ

વિચરણ પૃથક્કરણ

સહસંબંધ

**તારણો :**

1. શિક્ષકોનું વેતન, તેમનો વ્યવસાય દેખાવ, તેમના અધ્યાપન તરફના વલણો, તેમની અસરકારકતા, આચાર્યોની શરૂઆતની ગોઠવણી, આચાર્યોની વૈચારિક બાબતો અને શિક્ષકોની વ્યવસાય સામેલગીરી તેમના વ્યવસાય સંતોષના પ્રાપ્તાંકો સાથે ઘનાત્મક અને સાર્થક રીતે જોડાયેલા છે.
2. પુરુષ શિક્ષકોની સરખામણીમાં સ્ત્રી શિક્ષકોમાં અને હંગામી શિક્ષકોની સરખામણીમાં કાયમી શિક્ષકોમાં ઉચ્ચસ્તરનો વ્યવસાય સંતોષ જોવા મળ્યો.
3. જાતીયતા અને વૈવાહિક દરજજાની આંતરક્રિયાની અસર, જાતિયતા અને વ્યવસાય પ્રકારની આંતરક્રિયાની અસર, શિક્ષકોની સંખ્યા અને શાળાના વર્ષ, વિદ્યાર્થીઓની સંખ્યા અને શાળાના વર્ષનો વ્યવસાયસંતોષના પ્રાપ્તાંકો સાથેનો સંબંધ સાર્થક જોવા મળ્યો.

**2.5.23 શિક્ષકોના વલણો અને તેનો વ્યવસાય સંતોષ સાથેનો સંબંધ અને વાતાવરણનો અભ્યાસ.**

**શર્મા અને ભટ્ટ, 1984**

**નિદર્શ :** પ્રસ્તુત અભ્યાસમાં જુદી જુદી 10 શાળાઓમાંથી 100 પુરુષ અને સ્ત્રી શિક્ષકો શહેરી અને ગ્રામ્ય વિસ્તારમાંથી પસંદ કરવામાં આવ્યા હતા.

- સાધનો :**
1. વલણ માપદંડ તુલા
  2. વ્યવસાય સંતોષ તુલા
  3. સંસ્થાકીય વાતાવરણ સૂચક તુલા

**આંકડાશાસ્ત્રીય પૃથક્કરણ :**

't' કસોટી દ્વારા વિશ્લેષણ કરવામાં આવ્યું.

**તારણો :**

1. વિદ્યાશાખાની અસર વ્યવસાય સંતોષ પર થતી નથી.
2. સ્ત્રી શિક્ષકો અને પુરુષ શિક્ષકોના વ્યવસાય સંતોષમાં તફાવત જોવા મળ્યો છે.
3. જુદી જુદી સંસ્થાકીય આબોહવા ધરાવતી શાળાના શિક્ષકોના વ્યવસાયિક સંતોષમાં અર્થસૂચક તફાવત જોવા મળ્યો છે.

**2.5.24 પરિણીત અને અપરિણીત શિક્ષિકાઓના અનુકૂલન અને વ્યવસાય સંતોષનો અભ્યાસ**

નાયક કે. ડી. (1982-88)

**નિદર્શ :** જબલપુર જિલ્લાની પ્રાથમિક, માધ્યમિક અને ઉચ્ચતર માધ્યમિક શાળાઓમાંથી 735 શિક્ષકોનો સમાવેશ કરવામાં આવ્યો હતો.

- સાધનો :**
1. વ્યવસાય સંતોષ પ્રશ્નાવલી
  2. કોલેજ વિદ્યાર્થીઓ માટેની અનુકૂલન સંશોધનિકા
  3. અધ્યાપન અભિયોગ્યતા કસોટી

**આંકડાશાસ્ત્રીય પૃથક્કરણ :**

1. આવૃત્તિ વિતરણ
2. ટી-ટેસ્ટ
3. સહસંબંધાક

**તારણો :**

1. શહેરી અને ગ્રામ્ય વિસ્તારમાં કાર્યરત પરિણીત અને અપરિણીત શિક્ષિકાઓના વ્યવસાય સંતોષ વચ્ચે સાર્થક તફાવત ન હતો.
2. ગ્રામ્ય અને શહેરી વિસ્તારમાં કાર્યરત ભિન્ન જ્ઞાતિના પરિણીત અને અપરિણીત શિક્ષિકાઓની અધ્યાપન અભિયોગ્યતા વચ્ચે સાર્થક તફાવત ન હતો.
3. શિક્ષકોના અનુકૂલનને વ્યવસાયસંતોષ સાર્થક રીતે અસર કરતો નથી.
4. શિક્ષિકાઓના વ્યવસાય સંતોષ સાથે અધ્યાપન અભિયોગ્યતા સાર્થક રીતે ધનાત્મક સંબંધ ધરાવતી જોવા મળી.

**2.5.25 શિક્ષકની અસરકારકતાનો સંસ્થાકીય વાતાવરણ, વ્યવસાયિક સંતોષ અને કેટલાક અન્ય પરિવર્ત્યોના સંદર્ભમાં એક અભ્યાસ.**

પટેલ, 1983

**નિદર્શ :** વડોદરા જિલ્લાની ઉચ્ચતર માધ્યમિક શાળાઓના 362 પુરુષ શિક્ષકો અને 155 સ્ત્રી શિક્ષિકાઓ આમ કુલ 517 શિક્ષકોને સ્તરીકૃત યદ્યચ્છ નમૂના પદ્ધતિ દ્વારા પસંદ કરવામાં આવી હતી.

- સાધનો :**
1. સંસ્થાકીય વાતાવરણ તુલા
  2. વ્યવસાય સંતોષતુલા
  3. શિક્ષકોની અસરકારકતા તુલા

**આંકડાશાસ્ત્રીય પૃથક્કરણ :**

વિચરણ પૃથક્કરણ

**તારણો :**

1. મુક્ત વાતાવરણ ધરાવતી શાળાઓમાં સંસ્થાકીય સ્વાસ્થ્યની બાબતમાં વિવિધ સ્ત્રોતોની ઉપયોગીતા, સંઘશક્તિ અને જૂથ જોમનું પ્રમાણ વધુ ઉંચુ જોવા મળ્યુ હતું.

2. મુક્ત વાતાવરણવાળી શાળાઓમાં વિકાસ અને પરિવર્તનશીલતાના વ્યવસાયિક સંતોષના પાસાઓનું પ્રમાણ ઘણું ઉંચું જોવા મળ્યું હતું.
3. ઉંચું સંસ્થાકીય સ્વાસ્થ્ય ધરાવતી શાળાઓમાં શિક્ષકોનું નીચું સંસ્થાકીય સ્વાસ્થ્ય ધરાવતી શાળાઓના શિક્ષકો કરતા વધુ અસરકારકતા જોવા મળી હતી.