



कार्य परिवेश में जटिलता एवं कार्य अस्पष्टता का सक्रिय व्यवहार पर प्रभाव

राजू कुमार

शोधार्थी, मनोविज्ञान विभाग

वीर कुंवर सिंह विश्वविद्यालय, आरा

डॉ मंजू सिंह

सह प्राध्यापक, मनोविज्ञान

वीर कुंवर सिंह विश्वविद्यालय, आरा

सारांशिका

सक्रिय व्यक्तित्व को संगठनात्मक प्रदर्शन से जोड़ने वाली ऐसी प्रक्रियाओं को समझने के लिए, यह अध्ययन एक मध्यस्थ के रूप में रचनात्मक आत्म-प्रभावकारिता की भूमिका की जांच करता है। विशेषता सिद्धांत से पता चलता है कि विशिष्ट व्यक्तिगत विशेषताएँ व्यक्तिगत और संगठनात्मक प्रदर्शन की यथास्थिति को बदल सकती हैं। इस सिद्धांत के आधार पर, हम सुझाव देते हैं कि रचनात्मक आत्म-प्रभावकारिता, रचनात्मक कार्यों को विकसित करने और प्रदर्शन करने की अपनी क्षमता में विश्वास, सक्रिय व्यक्तित्व को रचनात्मक प्रदर्शन से जोड़ने में महत्वपूर्ण भूमिका निभाता है। इस तरह के व्यक्तिगत लक्षण रचनात्मक कार्य के प्रति कर्मचारियों की स्व-पहल और आत्म-संबंधन को बढ़ाकर मूल्य वर्धित परिणाम प्राप्त करने के लिए नए विचारों के विकास की ओर ले जाते हैं, जिससे रचनात्मक कार्य पर सक्रिय व्यक्तित्व के प्रभाव में सकारात्मक सुधार होता है। प्रस्तुत शोध अध्ययन में 100 कर्मचारी भोजपुर जिले के अंतर्गत उत्तर मध्य रेलवे से संबंधित है जबकि 100 कर्मचारी बैंकिंग क्षेत्र से संबंधित है। सक्रिय व्यक्तित्व, मनोवैज्ञानिक सुरक्षा और नौकरी की अस्पष्टता के बीच सहसंबंध पाया जायेगा। इस प्रकार, इस परिकल्पना का समर्थन नहीं किया गया कि सक्रिय व्यक्तित्व और सक्रिय व्यवहार के बीच संबंध मजबूत हो जाएगा क्योंकि मनोवैज्ञानिक सुरक्षा और नौकरी की जटिलता बढ़ जाती है। सक्रिय व्यक्तित्व, मनोवैज्ञानिक सुरक्षा और नौकरी की जटिलता के बीच सहसंबंध पाया जायेगा।

सक्रिय व्यवहार को वर्तमान कॉर्पोरेट दुनिया में स्थायी व्यवहार विकास के लिए एक प्रमुख मील के पत्थर के रूप में देखा जाता है। व्यावसायिक विकास और स्थिरता में तेजी लाने के लिए, संगठनात्मक प्रबंधन को उच्च स्तर की संगठनात्मक दक्षता बनाए रखने के लिए नवीन विचारों और व्यावसायिक प्रक्रियाओं को उत्पन्न करने के लिए कर्मचारी व्यवहार के विकास पर दृढ़ता से ध्यान केंद्रित करना चाहिए। आज तक, विद्वानों ने संगठनात्मक व्यवहार के पूर्वजों और उन कारकों की पहचान करने पर महत्वपूर्ण ध्यान दिया है जो कर्मचारी रचनात्मकता में सुधार कर सकते हैं। हाल के साहित्य ने उदाहरण दिया है कि एक सक्रिय व्यक्तित्व का कर्मचारियों के रचनात्मक व्यवहार पर सकारात्मक प्रभाव पड़ता है। एक सक्रिय व्यक्तित्व की अवधारणा की व्यापक रूप से जांच की गई है, इसके लाभों पर ध्यान केंद्रित किया गया है जैसे कि कैरियर की सफलता, संगठनात्मक सफलता, नौकरी प्रदर्शन, और रचनात्मकता। विशेष रूप से, सक्रिय व्यवहार विभिन्न सकारात्मक कर्मचारी आदतों को विकसित करने में मदद करता है, जैसे कि आत्म-पहल और भविष्य-उन्मुख अभिनव

कार्य योजना, और समग्र रूप से कर्मचारियों को अपने पारंपरिक विचारों को रचनात्मक परीक्षणों में बदलने के लिए प्रेरित करता है।

हालांकि पूर्व अध्ययनों ने व्यक्तिगत स्तर के प्रदर्शन पर सक्रिय व्यक्तित्व के सकारात्मक प्रभाव का प्रदर्शन किया है, कोरियाई कार्यस्थल के संदर्भ में सीधे रचनात्मक प्रदर्शन के लिए एक सक्रिय व्यक्तित्व को जोड़ने वाले व्यापक अनुभवजन्य साक्ष्य की जांच करने का बहुत कम या कोई प्रयास नहीं किया गया है। इस प्रकार, इस शोध के संचालन का तर्क इस प्रकार है। सबसे पहले, यह अध्ययन कोरियाई कर्मचारियों पर आधारित रचनात्मक प्रदर्शन पर एक सक्रिय व्यक्तित्व के प्रभावों का एक महत्वपूर्ण अनुभवजन्य उपचार प्रदान करता है। कुछ पिछले साहित्य ने कर्मचारियों की रचनात्मक और नवीन गतिविधियों के लिए सक्रिय व्यक्तित्व की सकारात्मक भूमिका का संकेत दिया है। उदाहरण के लिए, पाया है कि सक्रिय व्यक्तित्व में नेता-अनुयायी सामंजस्य ने अनुयायियों की रचनात्मकता को सकारात्मक रूप से प्रोत्साहित किया है। उच्च प्रौद्योगिकी फर्मों के चीनी कर्मचारियों के संदर्भ में सक्रिय व्यक्तित्व के सकारात्मक प्रभाव की भी पुष्टि की है। इसी तरह, कोंग और ली ने सक्रिय व्यक्तित्व और कर्मचारियों के अभिनव व्यवहार के बीच एक सकारात्मक संबंध की पहचान की। इन पिछले अध्ययनों के विपरीत, यह अध्ययन कर्मचारी की व्यक्तिगत और मनोवैज्ञानिक विशेषता और व्यक्तिगत गतिविधि के प्रति दृष्टिकोण के बजाय प्रत्यक्ष रचनात्मक प्रदर्शन के लिए सक्रिय व्यक्तित्व की भूमिका की जांच करेगा, और कोरियाई कार्यस्थल के संदर्भ में पिछले अध्ययनों के निष्कर्षों का भी विस्तार करेगा।

दूसरा, वर्तमान अध्ययन सक्रिय व्यक्तित्व को कर्मचारियों के रचनात्मक प्रदर्शन और इस संबंध को अधिकतम करने वाली स्थितियों से जोड़ने वाले एक अंतर्निहित तंत्र को संबोधित करेगा। दूसरे शब्दों में, हम मानते हैं कि कर्मचारियों के रचनात्मक प्रदर्शन पर सक्रिय व्यक्तित्व के प्रभाव के अंतर्निहित तंत्र और स्थितियों की हमारी समझ को गहरा करने के लिए आगे की जांच की आवश्यकता है और कौन सी स्थितियां इस प्रभाव को मजबूत कर सकती हैं। पिछले शोध ने जटिल तंत्र के बारे में अनुसंधान की कमी पर प्रकाश डाला है जो सक्रिय व्यक्तित्व को कर्मचारियों के रचनात्मक परिणामों से जोड़ता है।

विशेष रूप से, सक्रिय व्यक्तित्व को संगठनात्मक प्रदर्शन से जोड़ने वाली ऐसी प्रक्रियाओं को समझने के लिए, यह अध्ययन एक मध्यस्थ के रूप में रचनात्मक आत्म-प्रभावकारिता की भूमिका की जांच करता है। विशेषता सिद्धांत से पता चलता है कि विशिष्ट व्यक्तिगत विशेषताएँ व्यक्तिगत और संगठनात्मक प्रदर्शन की यथास्थिति को बदल सकती हैं। इस सिद्धांत के आधार पर, हम सुझाव देते हैं कि रचनात्मक आत्म-प्रभावकारिता, रचनात्मक कार्यों को विकसित करने और प्रदर्शन करने की अपनी क्षमता में विश्वास, सक्रिय व्यक्तित्व को रचनात्मक प्रदर्शन से जोड़ने में महत्वपूर्ण भूमिका निभाता है। इस तरह के व्यक्तिगत लक्षण रचनात्मक कार्य के प्रति कर्मचारियों की स्व-पहल और आत्म-संबंधन को बढ़ाकर मूल्य वर्धित परिणाम

प्राप्त करने के लिए नए विचारों के विकास की ओर ले जाते हैं, जिससे रचनात्मक कार्य पर सक्रिय व्यक्तित्व के प्रभाव में सकारात्मक सुधार होता है। इस प्रकार, वर्तमान अध्ययन में, हम एक महत्वपूर्ण व्यक्तिगत विशेषता के रूप में सक्रिय व्यक्तित्व एवं आत्म-प्रभावकारिता की मध्यस्थ भूमिका की जांच करते हैं जो सक्रिय व्यक्तित्व को कर्मचारियों के रचनात्मक प्रदर्शन से जोड़ती है।

दूसरी ओर, हालांकि व्यक्तिगत विशेषता कारक रचनात्मकता के स्तर को बढ़ा सकते हैं, कुछ अध्ययनों में कहा गया है कि एक संगठन के भीतर एक जोखिम भरा पारस्परिक वातावरण रचनात्मक प्रदर्शन में बाधा डाल सकता है। सकारात्मक विफलताओं के प्रति टीम का दृष्टिकोण, पर्यवेक्षकों के साथ संदिग्ध पारस्परिक संबंधों से उत्पन्न मनोवैज्ञानिक तनाव, और सहयोगियों के बीच अनावश्यक संघर्ष सक्रिय कर्मचारियों के लिए अपनी रचनात्मक गतिविधियों को आगे बढ़ाने के लिए एक प्रतिकूल वातावरण बना सकते हैं। इस प्रकार, हम प्रस्ताव करते हैं कि मनोवैज्ञानिक सुरक्षा सक्रिय व्यक्तित्व और रचनात्मक प्रदर्शन के बीच संबंधों में एक सकारात्मक मध्यस्थ है। मनोवैज्ञानिक सुरक्षा आत्म-छवि, स्थिति या कैरियर से संबंधित नकारात्मक परिणामों के डर के बिना रचनात्मक लेकिन जोखिम भरे कार्यों को करने की कर्मचारियों की क्षमता से संबंधित है। एक "सुरक्षित और स्वस्थ" मनोवैज्ञानिक स्थिति असहज कार्यस्थल वातावरण, तनाव और बाधाओं को कम करके और समाप्त करके रचनात्मक गतिविधियों के लिए एक बेहतर कार्यस्थल वातावरण उत्पन्न कर सकती है, इस प्रकार रचनात्मक कार्यों को लागू करते समय रचनात्मक समाधानों के विकास की ओर ले जाती है। इसलिए, संगठनात्मक प्रबंधन को संगठनात्मक संस्कृति [25] के भीतर कर्मचारी मनोवैज्ञानिक सुरक्षा को एकीकृत करना चाहिए। हम उम्मीद करते हैं कि पारस्परिक विश्वास और साझा मूल्यों के आधार पर मनोवैज्ञानिक सुरक्षा को बढ़ावा देने से यह सुनिश्चित हो सकता है कि कर्मचारी अपने सक्रिय व्यक्तित्व का प्रदर्शन कर सकें और अपने संगठनों के भीतर रचनात्मकता बढ़ाने वाली गतिविधियों में भाग ले सकें।

हम यह भी प्रस्ताव करते हैं कि रचनात्मक आत्म-प्रभावकारिता के माध्यम से सक्रिय व्यक्तित्व और रचनात्मक प्रदर्शन के बीच अप्रत्यक्ष सकारात्मक संबंध कर्मचारियों की मनोवैज्ञानिक सुरक्षा उत्पन्न करने के लिए एक सहायक और सुरक्षित कार्यस्थल वातावरण बनाने पर अत्यधिक निर्भर हो सकता है। यह मनोवैज्ञानिक सुरक्षा की मध्यम मध्यस्थ भूमिका की पहचान करके सक्रिय व्यक्तित्व को कर्मचारियों के रचनात्मक प्रदर्शन से जोड़ने वाली एकीकृत तस्वीर की समझ प्रदान करेगा, जिसे पिछले अध्ययनों में ठीक से नहीं माना गया है।

इस पेपर की संरचना इस प्रकार है। अध्ययन के संचालन के लिए मुख्य शोध मुद्दों और तर्क के बाद, हम परिकल्पना-केंद्रित सैद्धांतिक पृष्ठभूमि पर चर्चा करते हैं। हम फिर सर्वेक्षण प्रक्रियाओं और माप विधियों को प्रस्तुत करते हैं। सांख्यिकीय

परिणामों को प्रस्तुत करने के बाद, अनुभवजन्य विश्लेषण के मुख्य निष्कर्षों पर चर्चा की जाती है। निष्कर्षों के आलोक में, महत्वपूर्ण सैद्धांतिक और व्यावहारिक निहितार्थ प्रस्तुत किए गए हैं।

कर्मचारी रचनात्मकता को दीर्घकालिक उत्तरजीविता के लिए संगठन के स्थायी प्रतिस्पर्धी लाभ प्राप्त करने के लिए एक प्रमुख स्रोत के रूप में माना गया है, विशेष रूप से हाइपर-प्रतिस्पर्धा, गतिशील और परिवर्तन-उन्मुख व्यावसायिक वातावरण के संदर्भ में। यह रचनात्मकता पारंपरिक कार्य व्यवहार की सीमाओं से परे है | पिछले अध्ययनों में पाया गया कि रचनात्मकता उत्पन्न करने की मजबूत इच्छा व्यक्तिगत व्यक्तिगत विशेषताओं जैसे आत्म-प्रभावकारिता, रचनात्मक सोच, और सक्रिय व्यक्तित्व के साथ-साथ नौकरी की आवश्यकताओं और नेतृत्व से बढ़ी। सक्रिय कर्मचारियों के पास रचनात्मक परिणाम उत्पन्न करने के लिए एक मजबूत पहल होती है। एक सक्रिय व्यक्तित्व में व्यक्तिगत लक्षण शामिल होते हैं, जैसे कि आत्म-पहल, परिवर्तन-उन्मुख और दूरदर्शी होना। इस तरह की कर्मचारी विशेषताओं ने नौकरी के पूरा होने के दौरान रचनात्मक सोच और कार्यों के विकास को प्रभावित किया है।

इस प्रकार, हम मानते हैं कि सक्रिय व्यक्तित्व वाले कर्मचारी कई तरीकों से अपने रचनात्मक प्रदर्शन को बढ़ा सकते हैं। सबसे पहले, एक सक्रिय व्यक्तित्व वाले कर्मचारी एक कार्य और संगठनात्मक स्तर पर परिवर्तनों को लागू करने के लिए नए विचारों को उत्पन्न करने के लिए अपने आत्म-पहल को विकसित करने पर ध्यान केंद्रित करते हैं। सक्रिय व्यक्तित्व वाले कर्मचारियों को परिवर्तन-उन्मुख संगठनात्मक कार्य संस्कृति, दूरदर्शी पहल और संगठनात्मक अखंडता को स्वीकार करने की संभावना है, जिनमें से सभी अंततः रचनात्मक प्रदर्शन के प्रमुख चालक हैं। इस प्रकार, पिछले शोध ने संकेत दिया है कि एक संगठन की सफलता काफी हद तक उसके सक्रिय कर्मचारियों के रचनात्मक प्रयासों पर निर्भर करती है। उदाहरण के लिए, सक्रिय व्यक्तित्व वाले कर्मचारी लगातार नए उत्पादों और सेवाओं को बनाने, वर्तमान उत्पाद और सेवा मूल्य को फिर से परिभाषित करने और नवीन तरीकों से नई कार्य प्रक्रियाओं को विकसित करने में सक्रिय भूमिका निभाते हैं, जो बदले में रचनात्मक प्रदर्शन को बढ़ाने के लिए प्रमुख स्रोतों को प्रेरित करते हैं। दूसरा, सक्रिय व्यक्तित्व वाले कर्मचारी अक्सर आत्म-विकास के लाभ प्राप्त करने के लिए सीखने-आधारित संगठनात्मक गतिविधियों में भाग लेते हैं। सक्रिय कर्मचारियों द्वारा प्रचारित यह सीखने की पहल, संगठन द्वारा दिए गए अपने कार्यों के लिए नए ज्ञान और इसके रचनात्मक अनुप्रयोग के अधिग्रहण को प्रोत्साहित करती है, जो अंततः रचनात्मक प्रदर्शन को बढ़ाती है। तीसरा, सक्रिय कर्मचारी न केवल अपने आत्म-विकास के लिए पहल करते हैं, बल्कि अपने अर्जित ज्ञान को अन्य सहकर्मियों के साथ सक्रिय रूप से साझा करने की भी संभावना रखते हैं। बदले में, सक्रिय कर्मचारियों द्वारा सुगम इस तरह के एक सहकारी कामकाजी माहौल व्यक्तिगत रूप से और सामूहिक रूप से रचनात्मक प्रदर्शन को बढ़ावा दे सकता है। हम मानते हैं कि सक्रिय कर्मचारी व्यक्तिगत और टीम

Commented [R1]:

स्तर पर सहकारी क्षमता को बढ़ाते हैं, जो पारस्परिक सूचना के आदान-प्रदान, विचार साझा करने और अपने संगठनात्मक सदस्यों के साथ विश्वास-आधारित संबंधों को बढ़ावा देकर रचनात्मक प्रदर्शन का एक प्रमुख स्रोत है।

नौकरी की अस्पष्टता। नौकरी में मौजूद अस्पष्टता का स्तर सक्रिय व्यवहार का पूर्ववर्ती हो सकता है। नौकरी की अस्पष्टता को काम के उद्देश्यों, भूमिकाओं और पुरस्कारों पर स्पष्टता और निश्चितता के अभाव के रूप में समझा जाता है। (Johns, 2006). अनिश्चितता के तहत काम करने वाले कर्मचारी अपनी नौकरी के विभिन्न पहलुओं में अस्पष्टता का अनुभव करते हैं जैसे कि नौकरी में उपयोग करने के तरीकों के आसपास की अस्पष्टता, प्रदर्शन मूल्यांकन के लिए उपयोग किए जाने वाले मानदंड और नौकरी के समय-निर्धारण भाग। (Breugh & Colihan, 1994). प्रदर्शन मानदंड अस्पष्टता कर्मचारियों के मूल्यांकन के लिए उपयोग किए जाने वाले प्रदर्शन मानकों में स्पष्टता की कमी से संबंधित है और यह इस बारे में अनिश्चितता की ओर ले जाता है कि पुरस्कृत होने के लिए क्या करने की आवश्यकता है। कार्य पद्धति की अस्पष्टता एक व्यक्ति की अपनी कार्य प्रक्रियाओं के बारे में स्पष्टता की कमी को दर्शाती है, जिससे उनके लिए यह तय करना मुश्किल हो जाता है कि किसी कार्य को कैसे पूरा किया जाए। अस्पष्टता का एक अन्य रूप समय-निर्धारण अस्पष्टता है, जो किसी व्यक्ति की अपनी कार्य गतिविधियों के अनुक्रम या समय-निर्धारण के बारे में स्पष्टता की कमी या किस काम को करने की आवश्यकता है, इसे प्राथमिकता देने के तरीके की विशेषता है। (Breugh & Colihan, 1994).

अस्पष्ट स्थितियों के परिणामस्वरूप कर्मचारियों को सक्रिय व्यवहार में शामिल करके स्पष्टता की तलाश करने के लिए पाया गया है (Griffin et al., 2007). उदाहरण के लिए, जब कर्मचारी प्रदर्शन के मूल्यांकन में अस्पष्टता का अनुभव करते हैं, तो वे अधिक प्रतिक्रिया मांगते हैं और प्रदर्शन संकेतकों के बारे में अधिक स्पष्टता प्राप्त करने के लिए अपने प्रबंधकों से प्रश्न पूछते हैं। मनोवैज्ञानिक सुरक्षा और प्रभावी व्यवहार 16 वर्तमान अध्ययन का उद्देश्य मनोवैज्ञानिक सुरक्षा के संदर्भ में सक्रिय व्यवहार को प्रभावित करने में नौकरी की अस्पष्टता की भूमिका को समझना है। यह उम्मीद की जाती है कि नौकरी की अस्पष्टता सक्रिय व्यक्तित्व और सक्रिय व्यवहार के बीच संबंधों को और मजबूत करती है क्योंकि कर्मचारियों के पास मनोवैज्ञानिक रूप से सुरक्षित कार्यस्थल वातावरण के भीतर अस्पष्ट स्थिति को सीखने और समझने का अधिक अवसर होता है।

नौकरी की जटिलता। नौकरी में शामिल जटिलता का स्तर भी सक्रिय व्यवहार का पूर्ववर्ती हो सकता है। नौकरी की जटिलता उन नौकरियों को संदर्भित करती है जिनमें नौकरी की सूचना प्रसंस्करण मांगों से निपटने के लिए जटिल कौशल की आवश्यकता होती है। (Hunter et al., 1990).

जटिल नौकरियों के लिए कर्मचारियों को अज्ञात या अनिश्चित विकल्पों की विशेषता वाले कार्य को करते समय कई निर्णय लेने की आवश्यकता होती है। इसमें कठिनाई के पहलू, नई समस्याओं की उच्च आवृत्ति और संरचना की कमी शामिल है, जिसके लिए कर्मचारियों को इस तरह की जटिलता से निपटने के लिए व्यक्तिगत पहल करने की आवश्यकता होती है (एडरर एट अल। एक जटिल नौकरी में अप्रत्याशित चुनौतियों की व्यापकता के कारण नौकरी की जटिलता सक्रिय व्यवहार के लिए एक पूर्ववर्ती हो सकती है जो सक्रियता को प्रोत्साहित करती है।

वर्तमान साहित्य ने पहचान की है कि नौकरी की जटिलता मांग-क्षमता फिट (चुंग-यान और बटलर, 2011) आंतरिक प्रेरणा (जू एंड लिम, 2009) और सक्रिय रचनात्मकता से संबंधित है। (Sung, Antefelt, & Choi, 2017). वर्तमान शोध का उद्देश्य मनोवैज्ञानिक सुरक्षा के संदर्भ में सक्रिय व्यक्तित्व और सक्रिय व्यवहार संबंधों को प्रभावित करने में नौकरी की जटिलता की भूमिका को समझना है। यह भविष्यवाणी की गई है कि मनोवैज्ञानिक सुरक्षा की उपस्थिति में सक्रिय व्यक्तित्व और सक्रिय व्यवहार के बीच संबंध नौकरी की जटिलता से और मजबूत होता है। मनोवैज्ञानिक सुरक्षा नौकरी की जटिलता के साथ परस्पर क्रिया करती है क्योंकि यह एक ऐसा वातावरण बनाने में मदद करती है जो नकारात्मक परिणामों के डर के बिना अप्रत्याशित चुनौतियों से निपटने में मदद करता है।

उद्देश्य :

1. सक्रिय व्यक्तित्व, मनोवैज्ञानिक सुरक्षा और नौकरी की अस्पष्टता के बीच सहसंबंध ज्ञात करना।
2. सक्रिय व्यक्तित्व, मनोवैज्ञानिक सुरक्षा और नौकरी की जटिलता के बीच बीच सहसंबंध ज्ञात करना।

परिकल्पना

1. सक्रिय व्यक्तित्व, मनोवैज्ञानिक सुरक्षा और नौकरी की अस्पष्टता के बीच सहसंबंध पाया जायेगा।
2. सक्रिय व्यक्तित्व, मनोवैज्ञानिक सुरक्षा और नौकरी की जटिलता के बीच बीच सहसंबंध पाया जायेगा।

शोध विधि (Research Methodology)

प्रतिदर्श (Sample)

प्रस्तुतशोध का उद्देश्य भोजपुर जिले के अंतर्गत आने वाले रेलवे के कर्मचारियों एवं बैंकिंग क्षेत्र के कर्मचारियों के मध्य सामाजिक व्यवहार, की भविष्यवाणी करने में मनोवैज्ञानिक सुरक्षा की भूमिका के अध्ययन के अंतर्गत 200 कर्मचारियों का चयन किया गया जिनके बीच मनोवैज्ञानिक सुरक्षा एवं सामाजिक व्यवहार का मापन किया जा सके। प्रस्तुत शोध अध्ययन में 100 कर्मचारी भोजपुर जिले के अंतर्गत उत्तर मध्य रेलवे से संबंधित है जबकि 100 कर्मचारी बैंकिंग क्षेत्र से संबंधित है।

मापनी विधियाँ

शोध में प्रयुक्त मापनियाँ (Measuring Tools)

व्यक्तित्व, नौकरी के कारकों और जनसांख्यिकीय गणनाको मापने के लिए अध्ययन में कई शोध तकनीकों का प्रयोग किया जायेगा। उपयोग किए जाने वाले शोध विधियों के अंतर्गत मनोवैज्ञानिक सुरक्षा हेतु निम्नलिखितसह मापनियों का उपयोग किया जायेगा जिसका वर्णन निम्न लिखित है।

• कार्य अस्पष्टता (Job Ambiguity)

अस्पष्टता को 9-आइटम जॉब अस्पष्टता स्केल का उपयोग करके मापा जायेगा जिसमें तीन आयाम सम्मिलित हैं : कार्य विधि अस्पष्टता, शेड्यूलिंग अस्पष्टता और प्रदर्शन मानदंड अस्पष्टता जिसे ब्रेघ एंड कोलिहान (1994) द्वारा विकसित किया गया था। उपयोग में लिया जायेगा "मैं निश्चित हूँ कि मुझे अपना काम कैसे पूरा करना है"। प्रतिक्रियाओं को 7-पॉइंट लिफ्ट स्केल पर 1 (दृढ़ता से असहमत) से लेकर 7 (दृढ़ता से सहमत) तक इंगित किया गया है। कार्य अस्पष्टता पैमाने ने क्रमशः तीन उप-वर्गों के लिए .81, .80, और .96 के क्रोनबैक के अल्फा के साथ अच्छी आंतरिक स्थिरता का प्रदर्शन किया है (ब्रेघ और कोलिहान, 1994)। अधिक कार्य अस्पष्टता का संकेत देने वाले उच्च स्कोर वाले मर्दों के माध्यम से एक समग्र स्कोर की गणना की गई है।

• कार्य जटिलता (Job Complexity)

कार्य डिजाइन प्रश्नावली (WDQ) के भीतर मॉर्गेंसन और हम्फ्री (2006) द्वारा विकसित 4-आइटम स्केल का उपयोग करके जटिलता को मापा जायेगा। यह इस बात का आकलन करता है कि नौकरी पर कौन सा कार्य जटिल और प्रदर्शन करने में कठिन है। प्रतिक्रियाएँ 5-बिंदु लिफ्ट पैमाने पर 1 (दृढ़ता से असहमत) से 5 (दृढ़ता से सहमत) तक की जाती हैं। इस माप की वस्तुओं में सम्मिलित हैं "कार्य के लिए आवश्यक है कि मैं एक समय में केवल एक कार्य या गतिविधि करूं" (रिवर्स स्कोर)। नौकरी की जटिलता के पैमाने ने पिछले शोध (मॉर्गेंसन एंड हम्फ्री, 2006) में .87 के क्रोनबैक के साथ उच्च आंतरिक स्थिरता का प्रदर्शन किया है।

• सक्रिय कार्य व्यवहार (Pro- Active Behaviour)

सहयोगी के सक्रिय व्यवहार का आकलन करने के लिए मूल रूप से विकसित 11-आइटम स्केल का उपयोग करके सक्रिय व्यवहार को मापा गया था (बेल्सचाक और हार्टोग, 2010)। इस उपाय को "सहयोगी" शब्द को प्रथम-व्यक्ति संदर्भ में बदलकर व्यक्तिगत सक्रिय व्यवहार को मापने के लिए अनुकूलित किया जाता है। इस उपाय के मर्दों में "मैं अपने संगठन के समाधान के लिए विचारों का सुझाव देता हूँ" सात-बिंदु पैमाने पर उत्तर दिया जायेगा 1 (पूरी तरह से असहमत) से 7 (पूरी तरह से सहमत) सम्मिलित हैं। सक्रिय कार्य व्यवहार के इस उपाय का व्यापक रूप से उपयोग किया जाता है और इसके तीन आयाम हैं (यानी, संगठनात्मक, पारस्परिक और व्यक्तिगत)। उप-वर्गों के लिए मौजूदा साहित्य से क्रॉनबैक का अल्फा क्रमशः .86, .83 और .89 पाया जाता है।

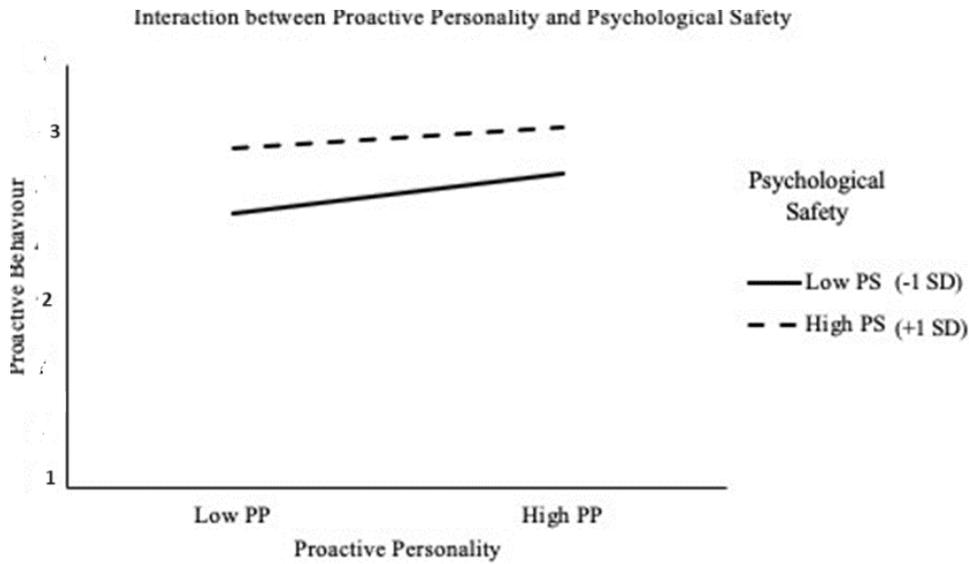
Measure Inter-Correlations (N = 312)

	नौकरी में अस्पष्टता	मनोवैज्ञानिक सुरक्षा
कार्य में जटिलता	.89*	
मनोवैज्ञानिक सुरक्षा	.39*	23.89*
नौकरी में अस्पष्टता	.32*	45**
		-0.33

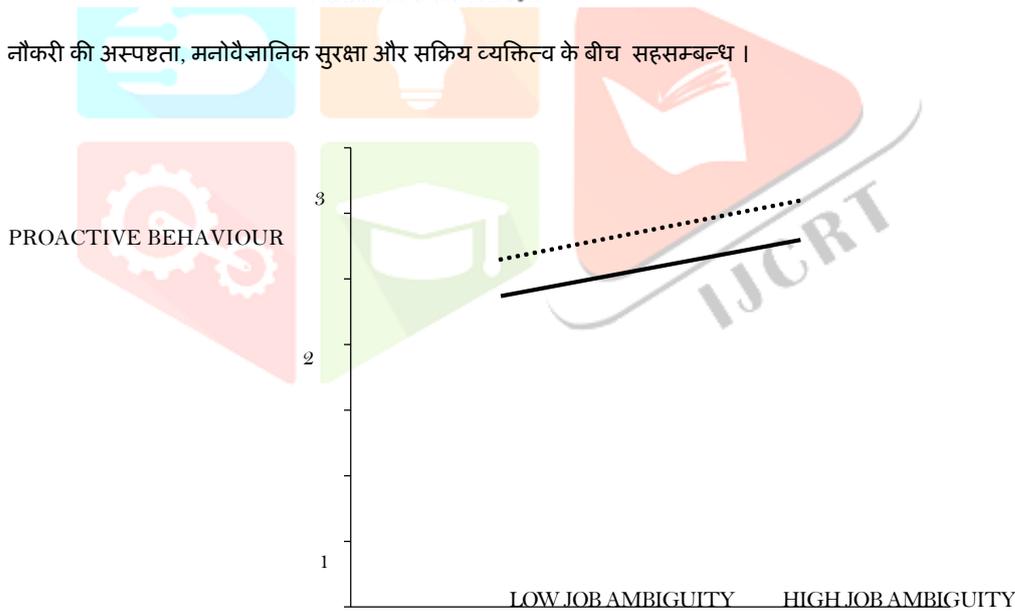
Note. क्रोनबैक अल्फा सहसम्बन्ध

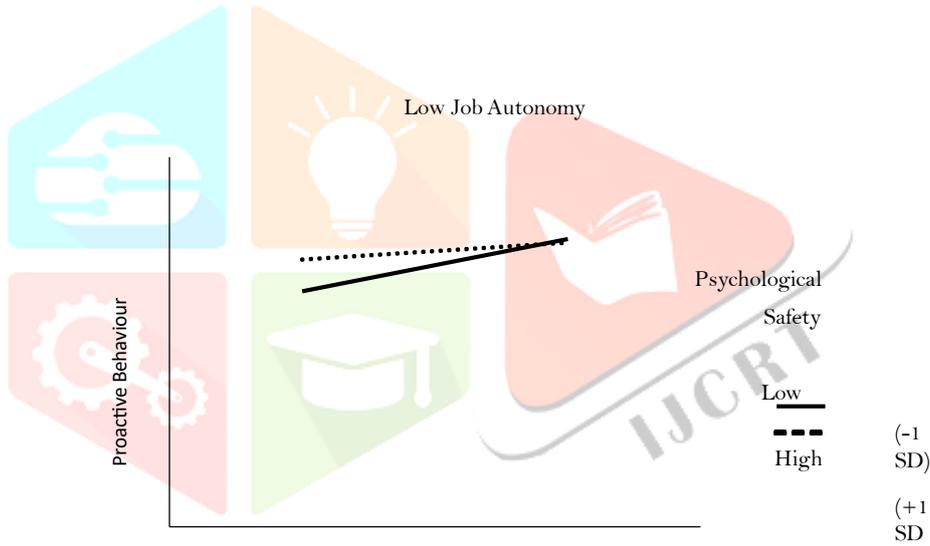
जब नौकरी की अस्पष्टता और मनोवैज्ञानिक सुरक्षा के बीच ऋणात्मक सह संबंध पाए गए हैं जो कि है, तालिका के अवलोकन से स्पष्ट मनोवैज्ञानिक सुरक्षा, सक्रिय व्यक्तित्व और नौकरी की अस्पष्टता के बीच ऋणात्मक सहसम्बन्ध को दर्शाता है। तालिका की अवलोकन से स्पष्ट हो रहा है की नौकरी में अस्पष्टता एवं मनोवैज्ञानिक सुरक्षा के बीच पाया जाने वाला सह संबंध -0.33 है जो की ऋणात्मक है जिससे कहा जा सकता है की मनोवैज्ञानिक रूप से सुरक्षा होने पर नौकरी में अस्पष्टता की कमी पाई जाती है। नौकरी में स्पष्ट परिस्थिति के होने से स्पष्ट हो रहा है कि जब व्यक्ति कार्य परिवेश में अपने आप को मानसिक रूप से सुरक्षित पता है तो वहां कार्य की प्रकृति में स्पष्ट का पाया जाना स्वाभाविक है। नौकरी में स्पष्ट यह दर्शाती है कि व्यक्ति की मानसिक और कार्य परिवेश की स्थिति सुरक्षात्मक रूप से मजबूत नहीं है अतः इन दोनों के बीच ऋणात्मक सा संबंध पाया जाना यथोचित प्रतीत हो रहा है। परिणाम की व्याख्या करने के लिए, मनोवैज्ञानिक सुरक्षा और नौकरी की अस्पष्टता के सशर्त प्रभाव प्राप्त किए गए थे। कार्य में जटिलता और नौकरी में अस्पष्टता दोनों ऋणात्मक है अतः इन दोनों के बीच पाया जाने वाला सा संबंध धनात्मक पाया गया है जो की $.89^{**}$ है अतः नकारात्मक रूप से इन दोनों के बीच सा संबंध पाया गया है जिससे यह स्पष्ट हो रहा है की नौकरी में अस्पष्टता और कार्य में जटिलता एक दूसरे से आपस में संबंधित है और शोध के परिणाम भी इसकी पुष्टि कर रहे हैं। उक्त स्थिति में हम यह कह सकते हैं की मनोवैज्ञानिक सुरक्षा, कार्य में जटिलता एवं नौकरी में अस्पष्टता तीन ऐसे कारक है जो आपस में एक दूसरे से संबंधित है क्योंकि मनोवैज्ञानिक सुरक्षा पर कार्य में जटिलता और नौकरी अस्पष्टता का नकारात्मक प्रभाव पड़ता है और प्रस्तुत शोध के परिणाम भी यह स्पष्ट रूप से दर्शा रहे हैं की मनोवैज्ञानिक सुरक्षा में कमी होने पर कार्य में जटिलता और नौकरी में अस्पष्टता का होना स्वाभाविक प्रक्रिया है

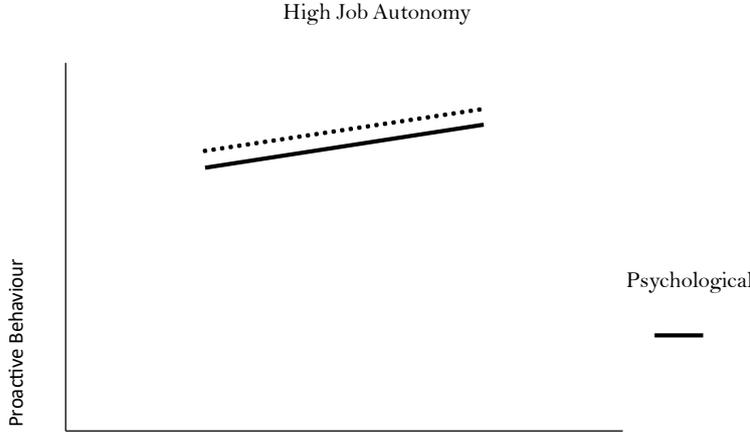
नौकरी की अस्पष्टता, मनोवैज्ञानिक सुरक्षा और सक्रिय व्यक्तित्व के बीच सहसम्बन्ध ।



नौकरी की अस्पष्टता, मनोवैज्ञानिक सुरक्षा और सक्रिय व्यक्तित्व के बीच सहसम्बन्ध ।







चित्र से पता चलता है कि सक्रिय व्यक्तित्व और सक्रिय व्यवहार के बीच संबंधों की ताकत तब सबसे मजबूत होती है जब मनोवैज्ञानिक सुरक्षा कम हो जाती है, और नौकरी की अस्पष्टता बढ़ जाती है। इस प्रकार, यह परिकल्पना कि सक्रिय व्यक्तित्व और सक्रिय व्यवहार के बीच संबंध मजबूत हो जाएगा क्योंकि मनोवैज्ञानिक सुरक्षा और नौकरी की अस्पष्टता में वृद्धि का समर्थन नहीं किया गया था।

नौकरी की जटिलता। दूसरे एमएचएमआर में, नौकरी की जटिलता, सक्रिय व्यक्तित्व और मनोवैज्ञानिक सुरक्षा बातचीत के बीच बातचीत का मूल्यांकन किया गया था | कार्य जटिलता सक्रिय व्यवहार का एक महत्वपूर्ण भविष्यवक्ता था, | हालांकि, सक्रिय व्यक्तित्व, मनोवैज्ञानिक सुरक्षा और नौकरी की जटिलता के बीच तीन-तरफा बातचीत महत्वपूर्ण नहीं थी, . सक्रिय व्यक्तित्व को बेटमैन और क्रैंट्स स्केल (1993) के संक्षिप्त संस्करण का उपयोग करके मापा गया था जो सक्रिय व्यक्तित्व का 10-आइटम माप है। प्रतिक्रियाओं को 1 (दृढ़ता से असहमत) से 7 तक के 7-बिंदु लिंकेट पैमाने पर इंगित किया जाता है। (strongly agree). इस उपाय के विषय में "मैं अवसरों की पहचान करने में उत्कृष्टता प्राप्त करता हूँ" शामिल है। इस पैमाने को छोटे संस्करण के लिए, 86 के क्रोनबैक अल्फा के साथ विश्वसनीय दिखाया गया है। (Seibert et. al, 1999). मनोवैज्ञानिक सुरक्षा पर स्थितिजन्य कार्य कारकों का प्रभाव मॉडरेशन हाइपोथिसिस 3. यह आकलन करने के लिए कि क्या स्थितिजन्य कार्य कारकों, सक्रिय व्यक्तित्व और मनोवैज्ञानिक सुरक्षा के बीच तीन-तरफा अंतःक्रिया है, तीन मॉडरेट मॉडरेशन विश्लेषण किए गए।

मनोवैज्ञानिक सुरक्षा और प्रभावी व्यवहार

इस प्रकार, इस परिकल्पना का समर्थन नहीं किया गया कि सक्रिय व्यक्तित्व और सक्रिय व्यवहार के बीच संबंध मजबूत हो जाएगा क्योंकि मनोवैज्ञानिक सुरक्षा और नौकरी की जटिलता बढ़ जाती है।

सन्दर्भ सूची (References)

- Bindl, U. K., & Parker, S. K. (2010). Proactive work behavior: Forward-thinking and changeoriented action in organizations. In S. Zedeck (Ed.), *APA handbook of industrial and organizational psychology, Vol 2: Selecting and developing members for the organization.* (pp. 567–598). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/12170-019>
- Bjørkelo, B., Einarsen, S., & Matthiesen, S. B. (2010). Predicting proactive behaviour at work: Exploring the role of personality as an antecedent of whistleblowing behaviour. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 83*(2), 371–394. <https://doi.org/10.1348/096317910X486385>
- Blickle, G., Witzki, A., & Schneider, P. B. (2009). Self-initiated mentoring and career success: A predictive field study. *Journal of Vocational Behavior, 74*(1), 94–101. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2008.10.008>
- Breaugh, J. A., & Colihan, J. P. (1994). Measuring facets of job ambiguity: Construct validity evidence. *Journal of Applied Psychology, 79*(2), 191–202. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.79.2.19>
- Chang, W.-J. A., Wang, Y.-S., & Huang, T.-C. (2013). Work Design-Related Antecedents of Turnover Intention: A Multilevel Approach. *Human Resource Management, 52*(1), 1–26. <https://doi.org/10.1002/hrm.21515>
- Chung-Yan, G. A., & Butler, A. M. (2011). Proactive personality in the context of job complexity. *Canadian Journal of Behavioural Science/Revue Canadienne Des Sciences Du Comportement, 43*(4), 279–286. <https://doi.org/10.1037/a0024501>
- Cohen, J. (2013). *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences* (2nd ed.). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203771587>
- Cohen, G., Blake, R. S., & Goodman, D. (2016). Does Turnover Intention Matter? Evaluating the Usefulness of Turnover Intention Rate as a Predictor of Actual Turnover Rate. *Review of Public Personnel Administration, 36*(3), 240–263. <https://doi.org/10.1177/0734371X1558185>
- Field, A. P. (2013). *Discovering statistics using IBM SPSS statistics: and sex and drugs and rock 'n' roll.* 4th ed. Los Angeles: Sage
- Griffin, M. A., Neal, A., & Parker, S. K. (2007). A New Model of Work Role Performance: Positive Behavior in Uncertain and Interdependent Contexts. *Academy of Management Journal, 50*(2), 327–347. <https://doi.org/10.5465/amj.2007.24634438>
- Hong, Y., Liao, H., Raub, S., & Han, J. H. (2016). What it takes to get proactive: An integrative multilevel model of the antecedents of personal initiative. *Journal of Applied Psychology, 101*(5), 687–701. <https://doi.org/10.1037/apl0000064>
- Jawahar, I. M., & Liu, Y. (2017). Why Are Proactive People More Satisfied With Their Job, Career, and Life? An Examination of the Role of Work Engagement. *Journal of Career Development, 44*(4), 344–358. <https://doi.org/10.1177/089484531665607>
- Maden-Eyiusta, C. (2016). Job resources, engagement, and proactivity: A moderated mediation model. *Journal of Managerial Psychology, 31*(8), 1234–1250. <https://doi.org/10.1108/JMP-04-2015-0159>
- Morrison, E. W., & Phelps, C. C. (1999). Taking charge at work: extrarole efforts to initiate workplace change. *Academy of Management Journal, 42*(4), 403–419. <https://doi.org/10.2307/257011>
- Murphy, G., Athanasou, J., & King, N. (2002). Job satisfaction and organizational citizenship behaviour: A study of Australian human-service professionals. *Journal of Managerial Psychology, 17*(4), 287–297. <https://doi.org/10.1108/02683940210428092>
- Parker, S. K. (1998). Enhancing role breadth self-efficacy: The roles of job enrichment and other organizational interventions. *Journal of Applied Psychology, 83*(6), 835–852. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.83.6.835>
- Parker, S. K., Bindl, U. K., & Strauss, K. (2010). Making Things Happen: A Model of Proactive Motivation. *Journal of Management, 36*(4), 827–856. <https://doi.org/10.1177/0149206310363732>

Parker, S. K., & Collins, C. G. (2010). Taking Stock: Integrating and Differentiating Multiple Proactive Behaviors. *Journal of Management*, 36(3), 633–662. <https://doi.org/10.1177/0149206308321554>

Parker, S. K., Williams, H. M., & Turner, N. (2006). Modeling the antecedents of proactive behavior at work. *Journal of Applied Psychology*, 91(3), 636–652. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.3.636>

Prabhu, V. (2018). Organizational Change and Proactive Personality: Effect on Job Performance and Job Satisfaction. *Journal of Applied Business and Economics*, 20(4). <https://doi.org/10.33423/jabe.v20i4.356>

Schneider, A., Wickert, C., & Marti, E. (2017). Reducing Complexity by Creating Complexity: A Systems Theory Perspective on How Organizations Respond to Their Environments: Reducing Complexity by Creating Complexity. *Journal of Management Studies*, 54(2), 182–208. <https://doi.org/10.1111/joms.12206>

