Inspira- Journal of Modern Management & Entrepreneurship (JMME)
ISSN : 2231–167X, Impact Factor: 7.866, Volume 15, No. 02, April-June 2025, pp. 144-150

कर्मचारी – उत्पादकता व गतिशीलता के संबंध में मानव संसाधन प्रबंधन की भूमिका का अध्ययन

साक्षी शर्मा*

सार

कर्मचारी व्यवसाय का अभिन्न अंग है। व्यवसाय की सफलता व असफलता कर्मचारी की कार्य क्षमता व कार्य कुशलता पर निर्भर करती है। एक कुशल कर्मचारी अपने सभी कार्य व्यवस्थित ढ़ंग से करता है। कर्मचारी की कार्य कुशलता ही उसकी उत्पादकता को बढ़ाती है। अतः यह कहने में कोई अतिशयोक्ति नहीं होगी कि कार्य कुशल कर्मचारी ही व्यवसाय के मुख्य उत्पादनकर्ता होते है। यह शोध पत्र कर्मचारी उत्पादकता व कर्मचारी गतिशीलता का विस्तृत वर्णन करता है। अध्ययन के दौरान पाया गया, कि कर्मचारी की उत्पादन क्षमता कार्य–वातावरण से अधिक प्रभावित होती है। अतः प्रबंधन का कर्त्तव्य है, कि वह समय – समय पर अपने कर्मचारियों की कार्य संतुश्टि का अध्ययन करते रहे।

शब्दकोशः *कर्मचारी–उत्पादकता, कर्मचारी–गतिशीलता, कार्य–वातावरण, प्रशिक्षण–व्यवस्था।*

प्रस्तावना

कर्मचारी मानव संसाधन प्रबंधन के लिए जीवन रक्त के समान है। किसी भी उद्योग की सफलता उसके कुशल कर्मचारियों से ही संभव है। कर्मचारियों की कार्य कुशलता को बढ़ाने में मानव संसाधन प्रबंधन का महत्वपूर्ण स्थान रहा है। प्रबंधन विभिन्न प्रकार की प्रबंधकीय प्रणाली, अभिप्रेरणा नीति व कार्य वातावरण आदि के माध्यम से कर्मचारियों को कार्य के प्रति प्रेरित करता है। कर्मचारी ऐसे उद्योग के साथ कार्य करते रहना चाहते हैं जहाँ उनकी सभी प्राथमिकताएं व आवश्यकताएं पूरी होती है। यह शोध पत्र उन्हीं आवश्यकताओं पर आधारित है; जो कर्मचारी की कार्य कुशलता को प्रत्यक्ष अथवा परोक्ष रूप से प्रभावित करती है। एक कुशल कर्मचारी केवल किसी उद्योग के लिए ही आवश्यक नहीं होते, बल्कि औद्योगिक प्रतिस्पर्धा का सामना करने में भी अपनी महत्वपूर्ण भूमिका निभाते है। कर्मचारियों की कार्य कुशलता कई कारकों पर निर्भर करती है। जिसके अंतर्गत कार्य वातावरण, कर्मचारी–प्रबंधन संबंध, एवं बेहतर प्रशिक्षण व विकास कार्यक्रम आदि को शामिल किया जाता है। इनमें से किसी भी कारक की अनुपस्थिति कर्मचारी की कार्य–कुशलता को प्रभावित करती है। कार्य–कुशलता कर्मचारियों के व्यक्तित्व विकास का भी सृजन करती है। अतः इन कारकों के अभाव में कर्मचारियों की कार्य कुशलता प्रभावित होती है। वर्तमान शोध पत्र इस तथ्य को उजागर करने में पूर्णतः समर्थ रहा है, कि कर्मचारियों की कार्य कुशलता मुख्य रूप से व्यवसाय के कार्य वातावरण पर आधारित होती है। यह शोध कार्य प्रश्नावली व व्यक्तिगत साक्षात्कार पर आधारित है। अध्ययन के दौरान पाया गया, कि कर्मचारी गतिशीलता व कर्मचारी उत्पादकता के मध्य संबंध है। कर्मचारी उन सभी कारकों से प्रभावित होते है जो प्रत्यक्ष या परोक्ष रूप से उत्पादकता से जुड़े हुए होते है।

* शोधार्थी (वाणिज्य), लोकमान्य तिलक विज्ञान एवं वाणिज्य महाविद्यालय, उज्जैन, मध्यप्रदेश।

शोध – समीक्षा

Maimuna Munammad Nda & Dr. Rashad Yazdani (2013). 'The Impact of employee training and development on employee productivity'. अपने कर्मचारियों को संस्था में बनाए रखने एवं संस्था की सफलता के लिए व्यवसाय को निरंतर चलने वाली प्रशिक्षण कार्यक्रम को अपनाना चाहिए। यह कर्मचारियों के भीतर नवाचार को बढ़ाता है। तथा उनके द्वारा किये गए कार्य की गुणवत्ता में वृद्धि करता है। साथ ही कर्मचारियों को व्यवसाय के लक्ष्यों को प्राप्त करने हेतु प्रेरित करता है। जिससे कर्मचारियों की उत्पादकता में वृद्धि होती है।

Rohan Singh & Madhumita Mohanty (2010). 'Impact of training practice on employee productivity; A cooperative study'. एक कुशल कर्मचारी ही सफल एवं प्रतिष्ठित व्यवसाय का भविष्य होते है। प्रशिक्षण कार्यक्रम केवल व्यवसाय के लक्ष्यों को पूरा करने के लिए आवश्यक नहीं होते, बल्कि यह कर्मचारियों को नवीन तकनीक व कार्य प्रक्रिया से भी अवगत कराते है। जो निश्चित रूप से व्यावसायिक उत्पादकता को बढ़ाने में सहायक होते है।

Komal Bhatti & Tahir Masood Qureshi (2007). 'Impact of employee Participation on job satisfaction, Employee commitment and employee Productivity'. कर्मचारी की कार्य कुशलता में वृद्धि हेतु प्रबंधन को प्रतियोगी वेतन व्यवस्था, कंपनी की नीतियाँ व कार्य वातावरण को महत्व देना चाहिए। इन सभी कारकों में वृद्धि करने के लिए यह आवश्यक है, कि कर्मचारी व प्रबंधन के मध्य बेहतर तालमेल को बढ़ाया जाए। जिससे प्रबंधन आसानी से अपने कर्मचारियों की आवश्यकताओं को पूरा कर सके एवं उनकी समस्याओं का समाधान कर सके।

शोध पत्र का उद्देश्य

- कर्मचारी उत्पादकता को प्रभावित करने वाले कारकों का अध्ययन करना।
- कार्य वातावरण एवं कर्मचारी गतिशीलता के मध्य संबंधों का अध्ययन करना।
- प्रशिक्षण एवं विकास व कर्मचारी गतिशीलता के मध्य संबंधों का अध्ययन करना।

शोध परिकल्पना

H_0 कर्मचारी उत्पादकता को प्रभावित करने वाले कारकों व कर्मचारी गतिशीलता के मध्य कोई संबंध नहीं है।

H_1 कर्मचारी उत्पादकता को प्रभावित करने वाले कारकों व कर्मचारी गतिशीलता के मध्य संबंध है।

H_0 कार्य वातावरण एवं कर्मचारी गतिशीलता के मध्य कोई संबंध नहीं है।

H_1 कार्य वातावरण एवं कर्मचारी गतिशीलता के मध्य संबंध है।

H_0 प्रशिक्षण एवं विकास व कर्मचारी गतिशीलता के मध्य कोई संबंध नहीं है।

H_1 प्रशिक्षण एवं विकास व कर्मचारी गतिशीलता के मध्य संबंध है।

शोध प्रविधि

शोध प्रविधि, शोध कार्य को एक निश्चित दिशा प्रदान करती है। यह शोध कार्य मध्यप्रदेश के रायसेन जिले में स्थित औद्योगिक क्षेत्र मण्डीदीप पर आधारित है। इसके अंतर्गत मण्डीदीप के टेक्सटाइल उद्योग, ग्रेफाइट उद्योग, फार्मा उद्योग, इलेक्ट्रीकल उपकरण उद्योग, फूड उद्योग व ट्रेक्टर उद्योग आदि का प्रतिनिधित्व करने वाले उद्योगों को शामिल किया गया है। शोध संबंधी आंकड़ों का संग्रह प्रश्नावली व साक्षात्कार विधि द्वारा किया गया है। यह शोध कार्य 245 स्थायी श्रमिकों पर आधारित है। शोध आंकड़ों का विश्लेशण च्लजीवदए बिंजळच्ज एवं डै म्गबमस द्वारा किया गया है।

शोध आंकड़ों का विश्लेषण

यह शोध कार्य पूर्णतः प्राथमिक समंकों (प्रश्नावली व साक्षात्कार) पर आधारित है। अतः सूचनादाता द्वारा दी गई जानकारी के आधार पर शोध परिकल्पनाओं का विश्लेशण किया गया है। जिसका विवरण निम्नानुसार है–

तालिका 1: कर्मचारियों की व्यक्तिगत जानकारी

क. (S.no.)	चर (Variable)	आधार (Basis)	आवृत्ति (Frequency) N = 245	प्रतिशत (Percentage)
1.	लिंग	पुरूष	172	70
		महिला	73	30
2.	आयु	20 वर्ष से कम	3	1
		20–25 वर्ष	58	24
		26–30 वर्ष	87	35
		30 वर्ष से अधिक	97	40
3.	शैक्षणिक योग्यता	हाई स्कूल से कम	35	14
		हाई स्कूल	48	19
		I.T.I. डिप्लोमा	49	20
		हायर सेकेण्डरी	54	22
		स्नातक	59	25
4.	तकनीकी कोर्स	हाँ	55	22
		नहीं	190	78

(स्त्रोत – शोध प्रश्नावली आधारित)

कर्मचारी उत्पादकता को प्रभावित करने वाले कारकों का अध्ययन करना।

एक सफल उद्योग के लिए कर्मचारी उत्पादकता को बनाये रखना व उसमें निरंतर वृद्धि करना अत्यंत आवश्यक है। अतः कर्मचारी उत्पादकता को प्रभावित करने वाले कारक निम्नलिखित है–

तालिका 2

क.	कारक	Mean	Standard Deviation	Variance
1.	अनुकूल कार्य – वातावरण का अभाव	1.9020	0.8908	0.7936
2.	उचित प्रशिक्षण एवं विकास कार्यक्रमों का अभाव	1.9265	0.8840	0.7814
3.	कार्य – जीवन संतुलन का अभाव	2.1428	0.8346	0.6967
4.	अभिप्रेरक तत्वों का अभाव	2.1918	1.0518	1.1064
5.	उन्नति के पर्याप्त अवसरों का अभाव	2.4448	1.1317	1.2807
6.	कर्मचारी सहभागिता का अभाव	2.2530	1.1457	1.3127
7.	कार्य का अत्यधिक भार	1.9795	0.7544	0.5692
8.	श्रेष्ठ संप्रेषण साधनों का अभाव	2.4448	1.151	1.3250

(स्त्रोत – शोध प्रश्नावली आधारित)

तालिका 3

कारक	Count	Mean	Std Dev	Min	25%	50%	75%	Max
अनुकूल कार्य – वातावरण का अभाव	245	1.9	0.89	1	1	2	2	4
उचित प्रशिक्षण एवं विकास कार्यक्रमों का अभाव	245	1.93	0.88	1	1	2	2	4

कार्य – जीवन संतुलन का अभाव	245	2.14	0.83	1	2	2	3	4
अभिप्रेरक तत्वों का अभाव	245	2.19	1.05	1	1	2	3	5
उन्नति के पर्याप्त अवसरों का अभाव	245	2.44	1.13	1	2	2	3	5
कर्मचारी सहभागिता का अभाव	245	2.25	1.15	1	1	2	3	5
कार्य का अत्यधिक भार	245	1.98	0.75	1	1	2	3	4
श्रेष्ठ संप्रेषण साधनों का अभाव	245	2.24	1.15	1	1	2	3	5
Cronbach Alpha = 0.985								

निष्कर्ष

उर्पयुक्त तालिका के अनुसार, कर्मचारी उत्पादकता को प्रभावित करने वाले कारकों का अधिकतम मान 4 व 5 है। जो उच्च स्तर को प्रदर्शित करता है। Cronbach Alpha का 0.985 का मान सभी कारकों के मध्य पूर्ण आंतरिक संबंध को दर्शाता है। अतः कहा जा सकता है कि H_1 कर्मचारी उत्पादकता को प्रभावित करने वाले कारकों व कर्मचारी गतिशीलता के मध्य संबंध है।

तालिका 4

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy		**0.92**
Bartlett Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	4065
	df	28
	Sig.	.000

H_0 कर्मचारी उत्पादकता को प्रभावित करने वाले कारकों व कर्मचारी गतिशीलता के मध्य कोई संबंध नहीं है।

H_1 कर्मचारी उत्पादकता को प्रभावित करने वाले कारकों व कर्मचारी गतिशीलता के मध्य संबंध है।

निष्कर्ष

तालिका क्रमांक 4 के अनुसार झडव का मान 0.92 है। तथा Bartlett's का मान .000 है। दोनों ही प्रयोग का मान स्वीकृत मान की सीमा में है। जो क्रमशः झडव का मान 0.6 से अधिक और Bartlett's का मान 0. 05 से कम है। KMO का मान 0.92 यह स्पष्ट करता है कि H_1 कर्मचारी उत्पादकता को प्रभावित करने वाले कारकों व श्रम गतिशीलता के मध्य पूर्ण संबंध है।

कार्य वातावरण एवं कर्मचारी गतिशीलता के मध्य संबंधों का अध्ययन करना।

कर्मचारी गतिशीलता मुख्य रूप से व्यवसाय के कार्य वातावरण से प्रभावित होती है। कार्य वातावरण कर्मचारी को शारीरिक व मानसिक दोनों ही रूप से प्रभावित करता है। इसका विवरण निम्नानुसार है –

तालिका 5

क्र.	कारक	Mean	Standard Deviation	Variance
1.	अनुकूल कार्य वातावरण	4.1020	0.8834	0.7805
2.	सुविधाजनक कार्य समय	4.2930	0.6299	0.3968
3.	साथी कर्मचारियों का उत्तम व्यवहार	4.2480	0.6889	0.4746
4.	पर्यवेक्षक व प्रबंधन का उत्तम व्यवहार	4.1340	0.6670	0.4448
5.	कार्य स्थल पर समान व्यवहार	3.9830	0.8915	0.7948
6.	कार्य सुरक्षा	4.3510	0.5719	0.3270
7.	शिकायत निराकरण कमेटी	4.4440	0.5298	0.2807
8.	समस्याओं का समाधान	3.9180	1.0719	1.1490

(स्त्रोत – शोध प्रश्नावली आधारित)

तालिका 6

कारक	Count	Mean	Std Dev	Min	25%	50%	75%	Max
अनुकूल कार्य वातावरण	245	4.1	0.88	2	4	4	5	5
सुविधाजनक कार्य समय	245	4.29	0.63	3	4	4	5	5
साथी कर्मचारियों का उत्तम व्यवहार	245	4.25	0.69	2	4	4	5	5
पर्यवेक्षक व प्रबंधन का उत्तम व्यवहार	245	4.13	0.67	2	4	4	5	5
कार्य स्थल पर समान व्यवहार	245	3.98	0.89	1	4	4	5	5
कार्य सुरक्षा	245	4.35	0.57	3	4	4	5	5
शिकायत निराकरण कमेटी	245	4.44	0.53	3	4	4	5	5
समस्याओं का समाधान	245	3.92	1.07	1	3	4	5	5
Cronbach Alpha = 0.972								

निष्कर्ष

Cronbach Alpha का 0.972 का मान सभी कारकों के मध्य पूर्ण आंतरिक संबंध को दर्शाता है। उर्पयुक्त तालिका के अनुसार कार्य वातावरण व कर्मचारी गतिशीलता के मध्य पूर्ण आंतरिक संबंध है। कार्य वातावरण के कारकों का अधिकतम मान 5 है। जो यह दर्शाता है कि कर्मचारी गतिशीलता पर कार्य वातावरण का प्रभाव पड़ता है। अतः कहा जा सकता है कि H_1 कर्मचारी उत्पादकता को प्रभावित करने वाले कारकों व कर्मचारी गतिशीलता के मध्य संबंध है।

तालिका 7

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy		**0.888**
Bartlett Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	4158.5
	df	28
	Sig.	.000

H_0 कार्य वातावरण एवं कर्मचारी गतिशीलता के मध्य कोई संबंध नहीं है।

H_1 कार्य वातावरण एवं कर्मचारी गतिशीलता के मध्य संबंध है।

निष्कर्ष

तालिका क्रमांक 4 के अनुसार KMO का मान 0.88 एवं ठंतजसमजजशे का मान .000 है। जो स्वीकृत मान की सीमा में है। KMO का मान 0.88 यह दर्शाता है कि H_1 कार्य वातावरण एवं कर्मचारी गतिशीलता के मध्य संबंध है।

प्रशिक्षण एवं विकास व कर्मचारी गतिशीलता के मध्य संबंधों का अध्ययन करना।

एक प्रशिक्षित कर्मचारी की कार्य कुशलता उच्च स्तर की होती है। प्रबंधन द्वारा बनाई गई प्रशिक्षण नीति व विकास कार्यक्रम कर्मचारी का सर्वांगीण विकास करते है। इसके अभाव में कर्मचारी गतिशीलता की ओर अग्रसर होता है। प्रशिक्षण एवं विकास को प्रभावित करने वाले कारकों का विश्लेशण निम्नानुसार है–

तालिका 8

क.	कारक	Mean	Standard Deviation	Variance
1.	प्रशिक्षण पर्याप्त समय पर होता है	3.6326	1.1785	1.389
2.	प्रशिक्षण कार्यक्रम की गुणवत्ता सर्वश्रेश्ठ है	3.9061	0.9162	0.8395
3.	प्रशिक्षण कार्यक्रम कार्य को सरल बनाते है	3.8244	0.9041	0.8174
4.	प्रशिक्षण कार्यक्रम व्यक्तित्व विकास में सहायक है	3.5306	1.206	1.455
5.	प्रशिक्षण कार्यक्रम करियर के नवीन अवसर प्रदान करते है	3.4938	1.21	1.4641

(स्त्रोत – शोध प्रश्नावली आधारित)

तालिका 9

कारक	Count	Mean	Std Dev	Min	25%	50%	75%	Max
प्रशिक्षण पर्याप्त समय पर होता है	245	3.63	1.18	1	3	4	4	5
प्रशिक्षण कार्यक्रम की गुणवत्ता सर्वश्रेश्ठ है	245	3.91	0.92	1	3	4	5	5
प्रशिक्षण कार्यक्रम कार्य को सरल बनाते है	245	3.82	0.9	1	3	4	4	5
प्रशिक्षण कार्यक्रम व्यक्तित्व विकास में सहायक है	245	3.53	1.21	1	3	4	4	5
प्रशिक्षण कार्यक्रम करियर के नवीन अवसर प्रदान करते है	245	3.49	1.21	1	3	4	4	5
Cronbach Alpha = 0.983								

निष्कर्ष

Cronbach Alpha का मान 0.983 है। जो सभी कारकों के मध्य पूर्ण आंतरिक संबंध को प्रदर्शित करता है। उर्पयुक्त तालिका के अनुसार कार्य वातावरण व कर्मचारी गतिशीलता के मध्य पूर्ण आंतरिक संबंध है। प्रशिक्षण व विकास कार्यक्रम को निर्धारित करने वाले कारकों का अधिकतम मान 5 है। जो यह दर्शाता है प्रशिक्षण व विकास कर्मचारी गतिशीलता को प्रभावित करते है। अतः कहा जा सकता है कि H_1 प्रशिक्षण एवं विकास व कर्मचारी गतिशीलता के मध्य संबंध है।

तालिका 10

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy		**0.9019**
Bartlett Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	3218.77
	df	10
	Sig.	.000

H_0 प्रशिक्षण एवं विकास व कर्मचारी गतिशीलता के मध्य कोई संबंध नहीं है।

H_1 प्रशिक्षण एवं विकास व कर्मचारी गतिशीलता के मध्य संबंध है।

निष्कर्ष

तालिका क्रमांक 10 के अनुसार KMO का मान 0.90 व Bartlett's का मान .000 है। दोनों ही प्रयोग का मान स्वीकृत मान की सीमा में है। ज्ञडव का मान 0.90 यह स्पश्ट करता है कि H_1 प्रशिक्षण एवं विकास व कर्मचारी गतिशीलता के मध्य पूर्ण संबंध है।

निष्कर्ष

कर्मचारी की उत्पादकता का प्रादुर्भाव उसकी कार्य कुशलता से होता है। कर्मचारी की कार्य कुशलता पूर्ण रूप से प्रशिक्षण व विकास कार्यक्रम से प्रभावित होती है। कर्मचारी ऐसे व्यवसाय का हिस्सा बने रहना चाहते है, जहाँ उन्हें पर्याप्त प्रशिक्षण व विकास कार्यक्रम मिलते रहे। जिससे वह कार्य संबंधी प्रशिक्षण के साथ – साथ अपने व्यक्तित्व का विकास भी कर सके। अध्ययन के दौरान पाया गया कि कर्मचारी गतिशीलता कार्य–वातावरण से प्रभावित होती है। अतः श्रेश्ठ कार्य दशाएं व खुशहाल कार्य वातावरण कर्मचारी को प्रतिधारित कर सकते है। अतः यह कहा जा सकता है, कि कर्मचारी उत्पादकता व कर्मचारी गतिशीलता के मध्य नकारात्मक संबंध है।

सुझाव

प्रशिक्षण व विकास कार्यक्रम पर होने वाला व्यय केवल कर्मचारी के विकास के लिए आवश्यक नहीं है, बल्कि यह कर्मचारियों को व्यवसाय के प्रति निश्ठावान बनाये रखता है। जो भविश्य में होने वाली गतिशीलता की

संभावना को कम कर देता है। (Yossi Hendriati et al.). अतः कर्मचारी गतिशीलता को कम करने के लिए प्रबंधन को निम्न बिन्दुओं पर अपना ध्यान केन्द्रित करना चाहिए–

- कर्मचारियों को पर्याप्त प्रशिक्षण एवं विकास कार्यक्रम प्रदान करना।
- व्यक्तित्व विकास संबंधी प्रशिक्षण एवं विकास कार्यक्रम का प्रबंधन करना
- सुव्यवस्थित व खुशहाल कार्य वातावरण प्रदान करना।
- कर्मचारी की आवश्यकताओं व महत्वकाक्षांओं को शोध प्रश्नावली या व्यक्तिगत साक्षात्कार द्वारा मॉनीटर करते रहना।

References

1. Hendriati Y., Sufa S. A., Telaumbanua E. & Uhai S. (2024). 'Analysis of the Impact of Organizational Culture, Employee Training, and Internal Communication on Employee Retention: A Case Study in Manufacturing Industry in Indonesia.' *International Journal of Business Law and Education.* 5(1).
2. Nda Munammad M. & Yazdani R. (2013). 'The Impact of employee training and development on employee productivity'. *Fard and global journal of commerce and management perspective (Global Institute for research and education).*2(6).91-93. www.gifr.org.
3. Singh R. & Mohanty M. (2010). 'Impact of Training Practices on Employee Productivity: A comparative study'.*Interscience management Review.* 3(1). 51-56. www.researchgate.net.
4. Bhatti K. K. & Qureshi T. M. (2007). 'Impact of Employee Participation on Job Satisfaction, Employee Commitment and Employee Productivity.' *International Review of Business Research Papers.* 3(2). 54-68

♦❒♦