



उत्तर प्रदेश के उच्च शिक्षा संस्थानों में स्व-वित्तपोषण पाठ्यक्रमों में प्रशिक्षकों के सामाजिक आर्थिक और शैक्षिक प्रोफाइल का अध्ययन

अभिषेक राणा^{1*}, डॉ. विनीता त्यागी²

1. रिसर्च स्कॉलर, श्री कृष्णा यूनिवर्सिटी, छतरपुर, म.प्र., भारत
kyoqish221@gmail.com ,
2. प्रोफेसर, श्री कृष्णा यूनिवर्सिटी, छतरपुर, म.प्र., भारत

सारांश: वर्तमान अध्ययन लखनऊ में उच्च शिक्षा संस्थानों में स्व-वित्तपोषण पाठ्यक्रमों में शिक्षकों की कामकाजी स्थिति को दर्शाता है। शिक्षकों की कार्य परिस्थितियों को नियुक्ति की प्रकृति, कार्यभार, आय पैटर्न और अन्य लाभों के साथ-साथ उच्च शिक्षा संस्थानों में सहायता प्राप्त और गैर-सहायता प्राप्त सुविधाओं के संदर्भ में समझा जा सकता है। शिक्षकों की ओर से स्व-वित्तपोषण पाठ्यक्रमों में शामिल होने का निर्णय काफी हद तक शिक्षक की सामाजिक आर्थिक स्थितियों द्वारा नियंत्रित होता है। अधिकांश उत्तरदाता शिक्षण क्षेत्र में लखनऊ के मिश्रित आय वर्ग से संबंधित पाए गए।

मुख्य शब्द: उच्च शिक्षा संस्थान, स्व-वित्तपोषण, सामाजिक आर्थिक और शैक्षिक प्रोफाइल

----- X -----

परिचय

राष्ट्र के विकास के लिए शिक्षा अत्यंत आवश्यक है। यह युवाओं के सर्वांगीण विकास के उद्देश्य से निर्देश की प्रक्रिया है। यह एकमात्र धन है जिसे लूटा नहीं जा सकता। सीखने में नैतिक मूल्य और चरित्र का सुधार और मन की शक्ति बढ़ाने के तरीके शामिल हैं। शिक्षा लोगों को सामाजिक विकास में कारण और योगदान करने में सक्षम बनाती है। मानव को मानव संसाधन में स्थानांतरित करने की जिम्मेदारी शिक्षा की है। मानव संसाधन का विकास शिक्षा का प्रमुख कार्य है। आधुनिक समाज में शिक्षा एक बहुत ही महत्वपूर्ण क्षेत्र है। शिक्षा, व्यक्तिगत स्तर पर, समाजीकरण की प्रक्रिया में मदद करती है। समाज के स्तर पर, यह सुनिश्चित करता है कि पारंपरिक ज्ञान एक पीढ़ी से दूसरी पीढ़ी तक जाता है और वर्तमान पीढ़ी द्वारा नए और आधुनिक ज्ञान को आत्मसात किया जाता है।[1]

उच्च शिक्षा ज्ञान आधारित समाज के निर्माण का सशक्त माध्यम है। इसे किसी भी देश के विकास के लिए महत्वपूर्ण उपकरणों में से एक माना जाता है। प्राथमिक शिक्षा एक आधार बनाने के लिए आवश्यक है जबकि उच्च शिक्षा अत्याधुनिक प्रदान करने के लिए अत्यंत महत्वपूर्ण है। उच्च शिक्षा में स्नातक, स्नातकोत्तर या व्यावसायिक डिग्री प्रोग्राम के रूप में प्रदान किए जाने वाले शिक्षण, अनुसंधान और अनुप्रयुक्त कार्य और प्रशिक्षण शामिल हैं।[2]

उच्च शिक्षा का लक्ष्य देश के युवा लोगों को इस तरह से विकसित करना है कि उनका न केवल एक संतोषजनक व्यक्तिगत जीवन हो बल्कि वे उस समाज की प्रगति में भी एक योग्य योगदान दे सकें जिससे वे संबंधित हैं। उच्च शिक्षण संस्थान राष्ट्र की वृद्धि और विकास के लिए आवश्यक विभिन्न कार्यक्रमों के विकास और कार्यान्वयन के लिए आवश्यक प्रशिक्षित और शिक्षित जनशक्ति प्रदान करते हैं। इसलिए उच्च शिक्षा का विकास किसी देश, विशेष रूप से भारत जैसे विकासशील देश की वृद्धि और विकास के लिए अत्यंत महत्वपूर्ण है।[3]

पिछली शताब्दी में उच्च शिक्षा का विस्तार सार्वजनिक निवेश पर बहुत अधिक निर्भर था। पिछले कुछ वर्षों में यह वित्त पोषण के गैर-सार्वजनिक स्रोतों पर काफी हद तक निर्भर रहा है। कई देशों में अनुभव की जाने वाली एक सामान्य प्रवृत्ति उच्च शिक्षा प्राप्त करने के वित्तीय बोझ को सार्वजनिक से निजी स्रोतों में स्थानांतरित करना है। अधिकांश देशों में निजी क्षेत्र ने उच्च शिक्षा में अपनी भूमिका बढ़ा दी है।[4]

स्व-वित्तपोषित उच्च शिक्षा का विकास

स्व-वित्तपोषित शिक्षा की अवधारणा को प्रस्तुत करने में डॉ. टी. एम. पई अग्रणी थे। उन्होंने उच्च शिक्षा के अच्छी तरह से सुसज्जित और गुणवत्ता-संचालित संस्थानों की स्थापना की वकालत की, जो तकनीकी प्रशिक्षण प्रदान करते थे। भारत में एक स्व-वित्तपोषित संस्थान केंद्र सरकार या राज्य सरकारों से कोई वित्तीय सहायता प्राप्त नहीं करता है जहाँ वह स्थित है। इसे यूजीसी से कोई वित्तीय अनुदान भी नहीं मिलता है और न ही इसे यूजीसी से कोई लाभ मिलता है। ऐसा संस्थान उन छात्रों द्वारा भुगतान की गई फीस के माध्यम से खुद को वित्तपोषित करता है जो पाठ्यक्रमों के लिए नामांकन करते हैं और अन्य स्रोतों जैसे कॉर्पोरेट हाउस या दान से निजी वित्तपोषण प्राप्त कर सकते हैं। प्रवेश के लिए 'योग्यता' ही एकमात्र मानदंड है। तो ऐसे संस्थानों में 'अल्पसंख्यक-बहुसंख्यक' के विचारों की भी कोई प्रासंगिकता नहीं है। कई स्व-वित्तपोषित कॉलेज संवर्धन पाठ्यक्रम, अंशकालिक पाठ्यक्रम और अन्य मॉड्यूलर इनपुट प्रदान करते हैं; उद्योग संबंधों को व्यवस्थित करें; वैश्विक गतिशीलता की पेशकश और सुविधा; और ऐसे अन्य कार्य करें जो प्रतिस्पर्धात्मक रूप से अर्थपूर्ण और सफल शैक्षिक गतिविधियों के केन्द्रों को उत्पन्न करें।[5]

उच्च शिक्षा का वित्तपोषण

उच्च शिक्षा को आम तौर पर 'सार्वजनिक वस्तु' के रूप में मान्यता दी गई है। उच्च शिक्षा की सार्वजनिक अच्छाई इस बात की मांग करती है कि राज्य को उच्च शिक्षा के वित्तपोषण में अधिक सक्रिय भूमिका निभानी चाहिए। यह सोचा गया था कि उच्च शिक्षा एक मजबूत, आत्मनिर्भर और आधुनिक औद्योगिक अर्थव्यवस्था की नींव है। इसलिए सरकार को उच्च शिक्षा के वित्तपोषण में गहरी दिलचस्पी लेनी चाहिए। स्वतंत्रता के बाद भारत में उच्च शिक्षा को काफी हद तक सरकार द्वारा वित्तपोषित किया गया है। सकल घरेलू उत्पाद के प्रतिशत के रूप में शिक्षा पर सार्वजनिक व्यय 1951-52 के दौरान यानी पहली पंचवर्षीय योजना की शुरुआत में 0.64 प्रतिशत से बढ़कर 2012-13 के दौरान यानी 12वीं पंचवर्षीय योजना की शुरुआत में 4.29 प्रतिशत हो गया है 1965-66 में, शिक्षा पर सार्वजनिक व्यय सकल घरेलू उत्पाद का 1.69 प्रतिशत था, जो 1970-71 तक लगातार बढ़कर 2.11 प्रतिशत, 1980-81 में 2.98 प्रतिशत, 1990-91 में 3.84 प्रतिशत, 2000-01 में 4.28 प्रतिशत हो गया और इसमें गिरावट आई 2010-11 में 4.05 प्रतिशत। राष्ट्रीय शिक्षा नीति 1986 के माध्यम से सरकार ने सार्वजनिक व्यय को जल्द से जल्द सकल घरेलू उत्पाद के 6 प्रतिशत तक बढ़ाने की अपनी प्रतिबद्धता को दोहराया। [6]

भारत में उच्च शिक्षा का निजीकरण

शिक्षा, विशेष रूप से उच्च शिक्षा में निजी पहल भारत में कोई नई बात नहीं है, लेकिन 1990 के दशक से हुए सुधारों ने इस प्रवृत्ति को और बढ़ावा दिया है। जबकि अनिवार्य प्राथमिक शिक्षा का प्रावधान अत्यंत महत्वपूर्ण है, सरकार उच्च शिक्षा प्रदान करने की अपनी जिम्मेदारी से पल्ला नहीं झाड़ सकती। हालाँकि, सरकार के प्रोत्साहन ने कई निजी संस्थानों को कुकुरमुत्तों की तरह फलते-फूलते देखा है। सरकार संस्थानों को स्व-वित्तपोषण पाठ्यक्रम शुरू करने के लिए प्रोत्साहित कर रही है। यह सरकारी अनुदानों की वापसी, निजी स्रोतों से संसाधनों को जुटाने के लिए प्रोत्साहन प्रदान करने, जिसमें फीस शामिल है, और तथाकथित 'विपणन योग्य' पाठ्यक्रमों की शुरुआत की विशेषता है। इन विकासों के बावजूद, राज्य वित्त का एक महत्वपूर्ण स्रोत बना हुआ है। यह स्रोत हाल ही में भारत जैसे विकासशील देशों में बहुत अधिक लोकप्रियता प्राप्त कर रहा है। ट्यूशन फीस, दान, नींव से योगदान और सरकारी सहायता के माध्यम से वित्त उत्पन्न होता है।[7]

साहित्य की समीक्षा

भवानी (2016) उच्च शिक्षा भारत सहित किसी भी देश में आर्थिक विकास का एक इंजन है। यह ज्ञान-संचालित आर्थिक विकास रणनीतियों का समर्थन करता है। यह मानवता के सामने सामाजिक, आर्थिक, सांस्कृतिक, नैतिक और आध्यात्मिक मुद्दों पर गंभीर रूप से प्रतिबिंबित करने का अवसर प्रदान करता है। आजादी के बाद से भारतीय उच्च शिक्षा प्रणाली में व्यापक विस्तार हुआ है। शिक्षा किसी राष्ट्र के आर्थिक विकास में महत्वपूर्ण भूमिका निभाती है। शिक्षा और अन्य संबंधित गतिविधियों में निवेश अर्थव्यवस्था के विकास में योगदान देता है। उत्पादन के लिए आधुनिक तकनीक, कुशल व्यक्तियों, नवीन योग्यता, तकनीकी कौशल और पर्यवेक्षी प्रतिभाओं की आवश्यकता होती है।[8]

धनलक्ष्मी, डी. (2015) मानव पूंजी निर्माण के महत्व, भारत में उच्च शिक्षा के विकास और भारत में उच्च शिक्षा के वित्तपोषण में शामिल एजेंसियों के प्रदर्शन मूल्यांकन जैसे मुद्दों से संबंधित हैं। उन्होंने उच्च शिक्षा के वित्तपोषण में विश्वविद्यालय अनुदान आयोग (यूजीसी) के महत्व पर भी प्रकाश डाला। यह अध्ययन देश के दो महत्वपूर्ण और अग्रणी विश्वविद्यालयों अलीगढ़ मुस्लिम विश्वविद्यालय (एएमयू) और बनारस हिंदू विश्वविद्यालय (बीएचयू) में शिक्षा के वित्तपोषण पर केंद्रित है। यह अध्ययन द्वितीयक स्रोतों पर आधारित है। इन स्रोतों में वार्षिक बजट, आय और व्यय के वार्षिक विवरण और अध्ययन के तहत दो विश्वविद्यालयों की वार्षिक रिपोर्ट शामिल हैं।[9]

डायनर, ई. (2016) उन्होंने विश्वविद्यालयों के प्रबंधन, स्वायत्तता और जवाबदेही, विश्वविद्यालयों में अनुसंधान और उच्च शिक्षा के अंतर्राष्ट्रीयकरण सहित उच्च शिक्षा प्रणाली के कुछ महत्वपूर्ण पहलुओं की भी समीक्षा की। उन्होंने उच्च शिक्षा से संबंधित मुद्दों की एक ऐतिहासिक परिप्रेक्ष्य से जांच की, और अधिक वास्तविक रूप से इस संदर्भ में कि प्रणाली कार्य करती है। उनके स्वयं के प्रकाशित पत्रों के संग्रह में नीति निर्माताओं, संस्थागत नेताओं, शिक्षकों, सरकार और गैरसरकारी संगठनों के विचार के लिए-उपयोगी सुझाव, दिशानिर्देश और निर्देश शामिल हैं, जो राष्ट्रीय उच्च शिक्षा प्रणाली को सूचित नागरिकों के विकास और निर्माण की ओर उन्मुख करते हैं।[10]

दत्तवीलर, पी.सी. (2015) देश में ग्यारह विश्वविद्यालयों द्वारा आयोजित स्वर्ण जयंती संगोष्ठी में भारत में उच्च शिक्षा के महत्वपूर्ण मुद्दों पर चर्चा की गई। संगोष्ठी के विषयों को तीन खंडों में प्रस्तुत किया गया है: अर्थात्, उच्च शिक्षा का प्रबंधन; उच्च शिक्षा का पुनर्विन्यास, और उच्च शिक्षा में गुणवत्ता आश्वासन। पहले खंड में विश्व व्यापार संगठन (डब्ल्यूटीओ) और टैरिफ एंड ट्रेड (जीएटीटी) शासन पर सामान्य समझौते के तहत सार्वजनिक/निजी भागीदारी, शासन, पहुंच और इक्विटी के साथ-साथ निर्यात के लिए नीति नियोजन के मुद्दों पर चर्चा की गई। दूसरे खंड का फोकस उच्च शिक्षा के अर्थशास्त्र और स्वास्थ्य चेतना, शारीरिक फिटनेस, पेशेवर नैतिकता, मूल्यांकन प्रणाली और मूल्य शिक्षा जैसे मुद्दों पर था।[11]

रोथबार्ड, एन.पी. (2018) शिक्षा प्रणाली एक ओर राज्य द्वारा अति-विनियमन और उत्पादक तरीकों से निजी पूंजी जुटाने में असमर्थ विवेकाधीन निजीकरण के बीच निलंबित है। भारतीय उच्च शिक्षा की राजनीतिक अर्थव्यवस्था की जांच की। उन्होंने तर्क दिया कि निजीकरण राज्य, न्यायपालिका, या संपत्ति वाले वर्गों जैसे प्रमुख अभिनेताओं की वैचारिक प्रतिबद्धताओं को बदलने का परिणाम नहीं है। बल्कि, निजीकरण राज्य प्रणाली के टूटने और सार्वजनिक संस्थानों से देश के भीतर और साथ ही विदेशों में निजी क्षेत्र के संस्थानों से भारतीय अभिजात वर्ग के बाहर निकलने के परिणामस्वरूप हुआ है।[12]

कार्यप्रणाली

यह अध्ययन लखनऊ के उच्च शिक्षा संस्थानों में स्ववित्त-तपोषित पाठ्यक्रम पढ़ाने वाले शिक्षकों का एक खोजपूर्ण अध्ययन था।

अध्ययन क्षेत्र की रूपरेखा

वर्तमान अध्ययन स्ववित्तपोषण पाठ्यक्रमों में शिक्षकों की कामकाजी परिस्थितियों के शहरी आयाम से संबंधित है-, अनुभवजन्य कार्य एक ही शहर, लखनऊ, जो उत्तर प्रदेश की राजधानी है, के आसपास केंद्रित है।

लखनऊ में दो राज्य विश्वविद्यालय और डीम्ड विश्वविद्यालय, प्रौद्योगिकी संस्थान, मेडिकल कॉलेज के साथसाथ बड़ी संख्या में-प्राथमिक और माध्यमिक विद्यालयथा। लखनऊ में मानविकी, सामाजिक विज्ञान, ललित कला, प्रबंधन, इंजीनियरिंग, वाणिज्य, चिकित्सा, कानून आदि जैसे क्षेत्रों में उच्च शिक्षा प्रदान करने वाले अत्यधिक प्रसिद्ध कॉलेज थे।

अपार रोजगार के अवसरों और अपेक्षाकृत उच्च जीवन स्तर के कारण लखनऊ पूरे भारत के प्रवासियों को आकर्षित करता था। छोटे शहरों की तुलना में बड़े महानगरीय शहरों में शहरी सेटिंग्स में पुरुषों और महिलाओं दोनों के लिए काम के अवसर खुलते हैं।

परिणाम

उच्च शिक्षा संस्थानों में स्ववित्तपोषित पाठ्यक्रमों में कार्यरत शिक्षकों की सामाजिक-आर्थिक पृष्ठभूमि की चर्चा पिछले अध्याय में-

की गई थी। वर्तमान अध्याय स्व-वित्तपोषित पाठ्यक्रमों में शिक्षकों की कार्य स्थितियों से संबंधित है। इसमें नियुक्ति की प्रकृति, काम की शर्तें, उनका पारिश्रमिक, पेशेवर विकास को आगे बढ़ाने के अवसर, काम का बोझ आदि शामिल हैं।

चयन प्रक्रिया

चयन सही व्यक्ति को सही काम पर लगाने की प्रक्रिया है। यह लोगों के कौशल और योग्यता के साथ संगठनात्मक आवश्यकताओं के मिलान की एक प्रक्रिया है। आवश्यक नौकरी के लिए सर्वश्रेष्ठ उम्मीदवार का चयन करने से संगठन को कर्मचारियों का गुणवत्तापूर्ण प्रदर्शन मिलेगा।

तालिका 1: स्व वित्तपोषण पाठ्यक्रमों में शिक्षक के चयन के लिए-मानदंड

चयन प्रक्रिया के लिए मानदंड	आवृत्ति	प्रतिशत
प्रत्यक्ष इंटरव्यू	251	83.67
विज्ञापन के माध्यम से	49	16.33
कुल	300	100.00

स्व वित्तपोषण पाठ्यक्रमों में शिक्षकों के चयन के मानदंड की जानकारी तालिका- में दी गई है। अधिकांश यानी 83.67% शिक्षकों ने कहा कि स्व 16.33% वित्तपोषण पाठ्यक्रमों में उनका चयन वॉक-इन-इंटरव्यू के माध्यम से हुआ है। शिक्षक ऐसे थे जिन्होंने कहा कि उनकी चयन प्रक्रिया उचित विज्ञापन के माध्यम से की गई थी।

विज्ञापन

विशेष पद के लिए योग्य उम्मीदवार का चयन पद के विज्ञापन के माध्यम से किया जाता है। यह राष्ट्रीय के साथसाथ स्थानीय-समाचार पत्र में भी दिया जा सकता है।

तालिका 2: समाचार पत्र

अखबार	आवृत्ति	प्रतिशत
स्थानीय	06	12.24
राष्ट्रीय	43	87.76
कुल	49	100.00

तालिका 2 स्व-वित्तपोषित पाठ्यक्रमों में शिक्षकों की चयन प्रक्रिया के एक भाग के रूप में समाचार पत्र में दिए गए विज्ञापन के आंकड़ों का प्रतिनिधित्व करते हैं। यह देखा गया कि बहुमत यानी 43 शिक्षकों (87.76%) ने बताया कि उनके पद की चयन प्रक्रिया के लिए राष्ट्रीय समाचार पत्र में विज्ञापन दिया गया था, जबकि छह शिक्षकों ने कहा कि उनके पद का विज्ञापन स्थानीय समाचार पत्र में दिया गया था।

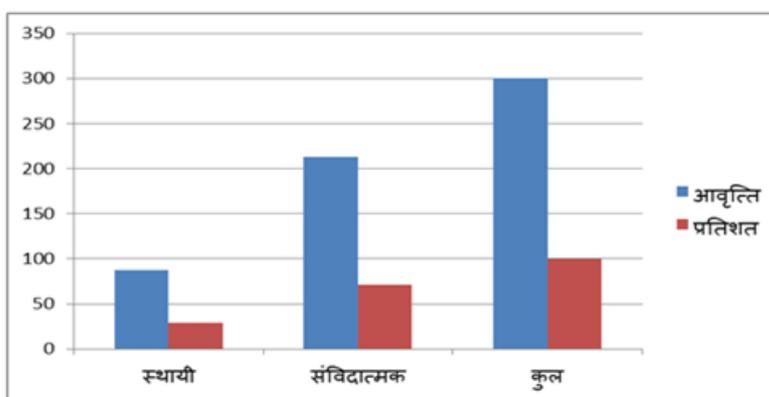
नियुक्ति पत्र

नियुक्ति पत्र आमतौर पर किसी संगठन द्वारा किसी ऐसे व्यक्ति को जारी किया जाने वाला एक आधिकारिक पत्र होता है, जिसे विज्ञापित नौकरी के लिए योग्य पाया जाता है और जिसके लिए आवेदन किया जाता है।

तालिका और चित्र स्व-वित्तपोषित पाठ्यक्रमों में कार्यरत स्थायी और संविदा शिक्षकों दोनों के लिए नियुक्ति पत्र की जानकारी दर्शाते हैं। 87 (29.00%) शिक्षक ऐसे थे जिन्हें उनके संस्थान से नियुक्ति पत्र प्राप्त हुआ था। यह जानना दिलचस्प है कि संविदा के आधार पर काम कर रहे अधिकांश शिक्षकों यानी 213 (71%) शिक्षकों को भी उनके संस्थानों के साथ किए गए अनुबंध के अनुसार नियुक्ति पत्र मिला है।

तालिका 3: नियुक्ति पत्र

नियुक्ति पत्र	आवृत्ति	प्रतिशत
स्थायी	87	29.00
संविदात्मक	213	71.00
कुल	300	100



आकृति 1: नियुक्ति पत्र

नियुक्ति का वर्ष

उत्तरदाताओं की नियुक्ति का वर्ष तालिका 4 दिया गया है।

तालिका 4: नियुक्ति वर्ष

वर्ष	आवृत्ति	प्रतिशत
1991-1995	01	0.33
1996-2000	02	0.67
2001-2005	36	12.00
2006-2010	144	48.00
2011-2015	117	39.00
कुल	300	100

स्व-वित्तपोषित पाठ्यक्रमों में नियुक्तियां 1990 के दशक की हैं। हालांकि 1991-2000 के दौरान स्व-वित्तपोषित पाठ्यक्रमों में केवल तीन शिक्षकों की नियुक्ति की गई थी। वर्ष 2001 के बाद से स्ववित्तपोषित पाठ्यक्रमों में शिक्षकों की संख्या बढ़ने लगी। 36 शिक्षक (12%) थे जिन्हें 2001-2005 के दौरान नियुक्त किया गया था। 2006-2010 के दौरान अधिकांश नियुक्तियां यानी 144 (48%) की गईं। इसके बाद 2011-2015 के दौरान 117 नियुक्तियां (39%) हुईं। इस प्रकार यह देखा गया कि अधिकांश नियुक्तियां 2006-2015 के दौरान की गई थीं।

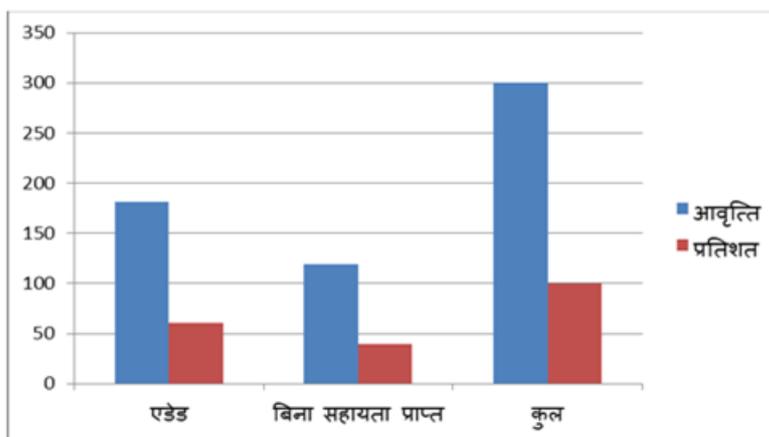
उच्च शिक्षा संस्थानों के प्रकार

यहां के उच्च शिक्षा संस्थानों को सहायता प्राप्त और गैर सहायता प्राप्त उच्च शिक्षा संस्थानों के रूप में वर्गीकृत किया गया है।

तालिका 5: संस्थानों के प्रकार

संस्थानों का प्रकार	आवृत्ति	प्रतिशत
---------------------	---------	---------

एडेड	181	60.33
बिना सहायता प्राप्त	119	39.67
कुल	300	100.00



आकृति 2: संस्थानों के प्रकार

तालिका 5 और चित्र 2 से यह देखा जा सकता है कि बहुसंख्यक यानी 181 (60.33%) शिक्षक सहायता प्राप्त उच्च शिक्षा संस्थानों में काम कर रहे थे। इसके बाद 119 (39.67%) शिक्षक थे जो गैर सहायता प्राप्त उच्च शिक्षा संस्थानों से संबंधित थे। इस प्रकार यह पाया गया कि अधिकांश उत्तरदाता सहायता प्राप्त उच्च शिक्षा संस्थानों द्वारा संचालित स्ववित्तपोषित पाठ्यक्रमों में कार्यरत थे।

विश्वविद्यालय संबद्धता

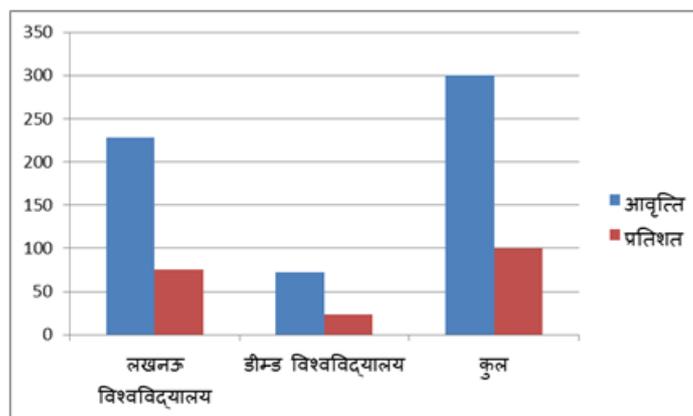
जिन संस्थानों में उत्तरदाता वर्तमान में काम कर रहे थे, उनकी विश्वविद्यालय संबद्धता का पता लगाया गया था।

तालिका 6: विश्वविद्यालय संबद्धता

विश्वविद्यालय संबद्धता	आवृत्ति	प्रतिशत
लखनऊ विश्वविद्यालय	228	76.00
डीम्ड विश्वविद्यालय	72	24.00

कुल	300	100.00
-----	-----	--------

तालिका 6 और चित्र 3 उन उच्च शिक्षा संस्थानों की विश्वविद्यालय संबद्धता को दर्शाता है जिनसे उत्तरदाता संबंधित थे। अधिकांश यानी 228 (76%) शिक्षक उच्च शिक्षा संस्थानों में कार्यरत पाए गए जो लखनऊ विश्वविद्यालय से संबद्ध थे। यह देखा गया कि उच्च शिक्षा संस्थानों से संबंधित 72 (24%) शिक्षक डीम्ड विश्वविद्यालय, लखनऊ से संबद्ध थे।



आकृति 3: विश्वविद्यालय मान्यता

निष्कर्ष

उच्च शिक्षा संस्थानों में सभी शिक्षकों के लिए स्व-वित्तपोषण पाठ्यक्रमों में शिक्षकों की कमाई का पैटर्न अलग था। स्व-वित्तपोषित पाठ्यक्रमों में शिक्षकों को एक निश्चित वेतनमान, समेकित वेतन और घड़ी-घंटे के आधार पर वेतन मिल रहा था। अवकाश वेतन भी कार्य संतुष्टि का एक महत्वपूर्ण मानदंड था, जो सभी शिक्षकों को नहीं दिया जाता था। उच्च शिक्षा संस्थानों द्वारा अपने शिक्षकों को छुट्टी, भत्ते और अन्य सामाजिक सुरक्षा उपायों जैसी विभिन्न सुविधाएं और लाभ प्रदान किए जाते थे। स्व-वित्तपोषण पाठ्यक्रमों में सभी शिक्षकों को मिलने वाले लाभों और सुविधाओं में विविधता थी।

संदर्भ

1. अहमद, एस। (2015)। क्या शिक्षण किसी के कल्याण में योगदान देता है: विश्वविद्यालय के शिक्षकों के बीच शिक्षण संतुष्टि और जीवन संतुष्टि के बीच संबंधों की एक परीक्षा? ट्रांसफॉर्मेटिव डायलॉग्स: टीचिंग एंड लर्निंग जर्नल, 4(3), 1-19।
2. एंड्रयूज एफ.एम. और विथे एस.बी. (2020)। भलाई के सामाजिक संकेतक: अमेरिकियों की जीवन गुणवत्ता की धारणा। न्यूयॉर्क: प्लेनम।
3. अर्जुनन, एम. और बालामुरुगन, एम. (2017)। जनजातीय क्षेत्र के विद्यालयों में कार्यरत शिक्षकों की व्यावसायिक प्रतिबद्धता का अध्ययन। इंटरनेशनल जर्नल ऑफ करंट रिसर्च एंड डेवलपमेंट, 2(1), 65-74।
4. बखशी, ए., कुमार, के., शर्मा, एस. और कुमारी। ए. (2018). जीवन संतुष्टि के भविष्यवक्ता के रूप में नौकरी से संतुष्टि: सरकार के व्याख्यानों पर एक अध्ययन। और जम्मू में निजी कॉलेज। प्राची जर्नल ऑफ साइको-कल्चरल डाइमेंशन्स, 24(2), 174-77.
5. अलटिनोक, वी। (2016)। शिक्षाविदों की नौकरी से संतुष्टि और जीवन भर की संतुष्टि के बीच संबंध। अफ्रीकी जर्नल ऑफ बिजनेस मैनेजमेंट, 5(7), 2563-2571।

6. बेलाई, एसए (2019)। फील्ड आर्टिक्यूलेशन, नियंत्रण के स्थान और आक्रामकता के बीच संबंधों की एक परीक्षा। टेनेसी राज्य विश्वविद्यालय के लिए ETD संग्रह, 5(3), 159-179।
7. बेनी, बी.एस. (2017)। कामकाजी महिलाओं की भूमिका संघर्ष का सामाजिक आर्थिक परिणाम। राय प्रबंधन जर्नल, 8(1), 43-56।
8. भवानी (2016)। कर्नाटक में चुनिंदा कॉलेजों में महिला शिक्षकों के बीच कार्य जीवन की गुणवत्ता पर भूमिका संघर्ष का प्रभाव (डॉक्टोरल थीसिस)। भारथिअर विश्वविद्यालय, कोयम्बटूर, 2(1), 42-63।
9. धनलक्ष्मी, डी. (2015). कार्य-पारिवारिक संघर्ष, कार्य-संतुष्टि, शिक्षकों में सामंजस्य की भावना और सामान्य स्वास्थ्य। इंडियन जर्नल ऑफ साइकोलॉजी एंड एजुकेशन, 5(1), 12-17।
10. डायनर, ई। (2016)। सब्जेक्टिव वेलबीइंग। साइकोलॉजिकल बुलेटिन, 95, 542-575।
11. दत्तवीलर, पी.सी. (2015)। आंतरिक नियंत्रण सूचकांक: नियंत्रण के स्थान का एक नया विकसित उपाय। शैक्षिक और मनोवैज्ञानिक मापन, 44(2), 209-211।
12. रोथबाई, एन.पी. (2018)। कार्य और परिवार को जोड़ने वाला तंत्र: कार्य और परिवार निर्माण के बीच संबंधों को स्पष्ट करना। एकेडमी ऑफ मैनेजमेंट रिव्यू, 25, 178-199।