

विद्यालय के शिक्षकों में कार्य संतुष्टि का अध्ययन

डॉ. किरण माहेश्वरी^{1*}, मेघा सोनी²

¹ एसोसिएट प्रोफेसर, मनोविज्ञान विभाग, अपेक्स विश्वविद्यालय, जयपुर (राजस्थान)

² शोधार्थी, मनोविज्ञान विभाग, अपेक्स विश्वविद्यालय, जयपुर (राजस्थान)

सारांश - देश को आगे बढ़ाने के लिए महान नेताओं की जरूरत होती है सबसे अच्छे और शक्तिशाली नेता शिक्षण संस्थानों को वास्तव में अच्छी तरह से आकार देने और उसे बनाने में सक्षम है। शिक्षण संस्थान का कामकाज पूरी तरह से संस्थान में कार्यरत शिक्षकों की प्रतिबद्धता और समर्पण पर निर्भर करता है। प्रतिबद्धता उस कार्य संतुष्टि से सम्बन्धित है जो शिक्षक को कार्य में मिलती है। यह लेख उन प्रमुख कारकों का पता लगाने की कोशिश करेगा जो शैक्षणिक संस्थानों में काम करने वाले शिक्षकों की नौकरी से संतुष्टि को बढ़ावा देते हैं। विद्यालय में काम करने वाले शिक्षकों की नौकरी की संतुष्टि महत्वपूर्ण कारक है जो विद्यालय की प्रगति को बढ़ावा देगा। कई शोधकर्ताओं ने निष्कर्ष निकाला है कि नौकरी से संतुष्टि वह है जो शिक्षकों को कार्यस्थल में अच्छा काम करने के लिए प्रेरित करती है और विद्यालय को शिक्षा के क्षेत्र में आगे बढ़ाने और उनके प्रदर्शन के स्तर को बढ़ाती है। हालांकि यह सुनिश्चित करना कोई आसान काम नहीं है कि हर शिक्षक पेश किए गए अवसरों और भत्तों से खुश और संतुष्ट है। यह विभिन्न कारकों पर निर्भर करता है। कार्य संतुष्टि को वेतन, सुरक्षा, प्रिंसिपल, छात्रों, सहकर्मियों के बीच सम्बन्ध, कार्य वातावरण, काम करने की स्थिति, शिक्षण सरकारी नितियां, कैरियर के विकास की सम्भावना, आन्तरिक व बाह्य कारक, पुरस्कार और सम्मान कारकों के विकास के अवसर देकर प्राप्त किया जा सकता है और एक संतुष्ट शिक्षक देश के विकास में महत्वपूर्ण भूमिका निभाता है।

संकेताक्षर - कार्य संतुष्टि, विद्यालय, शिक्षक

-----X-----

प्रस्तावना

आधुनिक भारत का भविष्य उसकी शिक्षा की गुणवत्ता पर निर्भर करता है जो बदले में बौद्धिक रूप से सक्षम और प्रशिक्षित शिक्षकों पर निर्भर करता है। तेजी से बढ़ते शैक्षिक परिदृश्य में अत्यधिक कुशल और परिणामोन्मुखी शिक्षकों की आवश्यकता होती है। शिक्षा अब सुचना प्रदान करने के बारे में नहीं है यह वह प्रक्रिया है जिसके माध्यम से शिक्षक युवा पीढ़ी को ज्ञान, कौशल और दृष्टिकोण को आत्मसात करने के लिए तैयार करते हैं ताकि उन्हें सामाजिक आदर्शों को बढ़ावा देने और सामाजिक लक्ष्यों को प्राप्त करने की जिम्मेदारी लेने के लिए उपयुक्त बनाया जा सके। शिक्षक का प्रदर्शन सम्बन्धित मनो-सामाजिक संतुष्टि से बहुत प्रभावित होता है जो वह अपने काम से प्राप्त करता है। यदि कोई शिक्षक अपने कार्य से संतुष्टि नहीं है तो वह अपनी भूमिका ठीक से नहीं निभा सकता है। शिक्षक की अपने कार्य से संतुष्टि शिक्षक, उच्च शैक्षणिक और व्यावसायिक योग्यता के साथ निश्चित रूप से विषय ज्ञान की छात्रों की समझ के स्तर को बढ़ा सकता है। यह शिक्षक है जो सीखने की प्रक्रिया में सूत्रधार,

मार्गदर्शन और प्रेरक शक्ति के रूप में कार्य करता है। असंतुष्ट शिक्षक अच्छी शैक्षणिक योग्यता होने के बावजूद भी अपने सहायक के कार्य को पूरे मन से नहीं कर पाएगा। यह पाया गया है कि नौकरी से संतुष्टि एक महत्वपूर्ण चीज है जो शिक्षकों के प्रदर्शन को निर्धारित करने में मदद करेगी। कार्य संतुष्टि एक विशेष कार्य को करने के लिए प्रेरित करने और बनाए रखने का प्रयास है जो छात्रों को एक अच्छा शिक्षक बनने के लिए आवश्यक है।

बेलियास और कोस्टेलियोस के अनुसार, नौकरी की संतुष्टि को उन कर्मचारियों की धारणा के रूप में परिभाषित किया गया है जो सहकर्मियों के सम्बन्ध में काम के माहौल में काम कर रहे हैं।

शिक्षण की गुणवत्ता पूरी तरह से सक्रिय, खुश और प्रतिबन्धु शिक्षकों पर निर्भर करती है जो शिक्षक अपनी नौकरी से खुश होते हैं वे उस नौकरी के लिए अपना 400 प्रतिशत देते हैं और वे अधिक ध्यान और भक्ति के साथ पढ़ाते हैं। यह एक ज्ञात तथ्य

है कि एक खुश शिक्षक यह सुनिश्चित करने के लिए बहुत प्रयास करेगा कि प्रदान किया गया ज्ञान प्रत्येक छात्र के लिए समझने में आसान है। कार्य संतुष्टि का प्रभाव शिक्षकों के प्रदर्शन, छात्रों की उपलब्धियों, संगठन की प्रतिबद्धता और कार्य प्रेरणा पर पड़ता है।

अध्ययनों से पता चलता है कि उच्च प्रदर्शन करने वाले कर्मचारी केवल दो उच्च स्तरीय उपाधियों या बड़े हुए वेतन के परिणामस्वरूप अपनी नौकरी से संतुष्ट महसूस नहीं करते हैं। सहसम्बन्ध की यह कमी संगठनों के लिए एक महत्वपूर्ण चिन्ता का विषय है क्योंकि अध्ययनों से यह भी पता चलता है कि सकारात्मक मानव संसाधन प्रथाओं के कार्यान्वयन से संगठनों को वित्तीय लाभ होता है। कर्मचारियों की लागत काफी अधिक है और इन निवेश पर रिटर्न के लिए प्रासंगिक संतुष्टि पैदा करना सर्वापरि है। इन सभी पहलुओं को ध्यान में रखते हुए वर्तमान लेख विद्यालय के शिक्षकों में कार्य संतुष्टि के स्तर को निर्धारित करने और इसे प्रभावित करने वाले कारकों की पहचान करने पर केन्द्रित है।

इससे विद्यालय अपने कर्मचारियों के उचित व्यवहार पेटर्न और मतभेदों को समझ सके जो उनकी नौकरी की संतुष्टि के स्तर को प्रभावित करते हैं।

नौकरी की संतुष्टि से प्रभावित करने वाले कारक

शिक्षकों की नौकरी से संतुष्टि या असंतोष विभिन्न कारकों पर निर्भर करता है।

शिक्षकों की नौकरी से संतुष्टि या असंतोष उनके वेतन संरचना, पदोन्नति, लाभ, पर्यवेक्षक, सहकर्मियों, काम करने की स्थिति, सुरक्षा, सुरक्षा और संचार पर निर्भर करती है। इसके अलावा, यह उत्पादकता और काम पर भी निर्भर करता है। इन कारकों का वास्तव में किसी व्यक्ति की नौकरी की संतुष्टि पर बहुत प्रभाव पड़ेगा। कर्मचारी की नौकरी से संतुष्टि या असंतोष पूरी तरह से निम्न प्रमुख कारकों पर निर्भर करता है- इसमें शामिल है -

आन्तरिक कारक - ये वे कारक हैं जो नौकरी से सम्बन्धित हैं जैसे उपलब्धि, मान्यता आपको नौकरी, काम, जिम्मेदारियों, विकास और प्रगति में कुछ हासिल करने के लिए मिलती है। इस कारकों को प्रेरणा कारक कहा जाता है।

बाहरी कारक - यह काम करने की स्थिति, पर्यवेक्षण, वेतन, संस्थागत नीति, पारस्परिक सम्बन्ध, सुरक्षा आदि स्थिति जैसी संस्था से सम्बन्धित है। इन कारकों को सन्दर्भ कारक कहा जाता है।

पुरस्कार और सम्मान - शिक्षण संस्थानों द्वारा किया गया संतुलन शिक्षकों के प्रदर्शन और काम में प्रति शिक्षकों की प्रतिबद्धता पर आधारित है। पुरस्कार और सम्मान ऐसे प्रमुख कारक हैं जो नौकरी की संतुष्टि को प्रभावित करते हैं और शिक्षकों को पर्याप्त प्रेरणा देते हैं। कर्मचारियों को प्रेरित करने और संतुष्ट करने के लिए विभिन्न प्रकार और पुरस्कार दिए जाए।

पर्यवेक्षण के साथ संतुष्टि - नौकरी के संतुष्टि का एक महत्वपूर्ण प्रभाव पाया जाता है वह है पर्यवेक्षण। पर्यवेक्षण द्वारा सहकर्मियों का न्याय करने के लिए दिए जाते हैं। पर्यवेक्षकों की ताकत का स्कूल में काम के माहौल पर असर पड़ेगा। पर्यवेक्षक द्वारा दिए गए निर्णय पर भुगतान किया जाना चाहिए। पर्यवेक्षक का निर्णय केवल शिक्षकों को पुरस्कृत करने और दण्डित करने तक ही सीमित है।

निष्कर्ष

अध्ययन से पता चलता है कि आम लोगों में शिक्षा के महत्व के बारे में जागरूकता लाने में शिक्षण संस्थानों की महत्वपूर्ण भूमिका है। शिक्षा से साक्षरता दर में वृद्धि होगी। उच्च साक्षरता दर के बिना, हम विश्व स्तर पर अन्य देशों की प्रगति के साथ अपनी प्रगति की तुलना नहीं कर सकते। शिक्षण संस्थानों का रोजगार पर बहुत प्रभाव पड़ेगा। शिक्षण संस्थानों की वृद्धि के साथ रोजगार के कई नए अवसर पैदा हुए हैं। आजकल युवाओं को टिचिंग का पेशा, अपनाने के लिए और उन्हें इस पेशे को अपनाने के लिए प्रेरित करने और पेशे में बने रहने के लिए शिक्षकों की प्रतिबद्धता को बनाए रखने के लिए, उच्च स्तर की नौकरी से संतुष्ट होना महत्वपूर्ण है। यह शिक्षकों को इस पेशे के साथ बनाए रखने के लिए और कई महान नेताओं का उत्पादन करता है जो भविष्य के भारत के विकास में महत्वपूर्ण भूमिका निभाते हैं। नौकरी की संतुष्टि को प्रभावित करने वाले कारक वेतन और लाभ, नौकरी की सुरक्षा, प्रिंसिपल और छात्रों के साथ सम्बन्ध, काम करने की स्थिति और काम का बोझ कार्य वातावरण सहकर्मियों के बीच पारस्परिक सम्बन्ध, केरियर के विकास की सम्भावना, शिक्षण के पेशे के बारे में सरकारी नीतियां आदि है। कार्य संतुष्टि को उपर्युक्त कारकों के विकास के अवसर देकर प्राप्त किया जा सकता है। शिक्षकों को दक्षता और अनुभव, प्रेरक प्रधानाचार्य, अच्छे प्रशासन और नियन्त्रक के अनुसार पदोन्नति किया जाना चाहिए। उन्हें भी अधिकार दिया जाना चाहिए। और निर्णय लेने के लिए सशक्त होना चाहिए। शिक्षण पेशे को उचित सम्मान दिया जाना चाहिए। यह शिक्षकों को इस पेशे के साथ बनाए रखने के लिए और कई महान नेताओं का उत्पादन

करता है जो भविष्य के भारत के विकास में महत्वपूर्ण भूमिका निभाते हैं।

सन्दर्भ

1. सीगल एल. (4962), औद्योगिक मनोविज्ञान, होमवुड, इरविन।
2. शाह बीना (995), “शिक्षक की प्रभावशीलता के निर्धारक” रेहिलखंड विश्वविद्यालय बरेली।
3. भारती (2005) “माध्यमिक स्तर पर सरकारी और निजी स्कूल के शिक्षकों की नौकरी की संतुष्टि का तुलनात्मक अध्ययन” सी सी एस विश्वविद्यालय मेरठ।
4. सिंह, गुरमीत (2007), शिक्षक शिक्षकों के शिक्षण के प्रति उनके दृष्टिकोण के सम्बन्ध में नौकरी की संतुष्टि।
5. दिनेश चन्द कोचर (2008), उद्योग एवं संगठन मनोविज्ञान सिद्धान्त एवं समीक्षा।
6. गुप्ता सीबी (2009) मानव संसाधन प्रबंधन, नई दिल्ली: सुल्तान चन्द एंड संस। बेलियस डी और कौस्टेलियोस, ए 2044, संगठनात्मक संस्कृति और नौकरी से संतुष्टि, एक समीक्षा प्रबन्धन और विपणन की अन्तर्राष्ट्रीय समीक्षा 4 (2) पीपी 432-449.

Corresponding Author

डॉ. किरण माहेश्वरी*

एसोसिएट प्रोफेसर, मनोविज्ञान विभाग, अपेक्स विश्वविद्यालय, जयपुर (राजस्थान)