

जोधपुर संभाग में महाविद्यालय शिक्षकों की कार्य से संतुष्टि एवं इसके प्रभाव का एक अध्ययन

खेता राम घाँची^{1*} | प्रो. मंजू बाघमार²

¹शोधार्थी एवं सहायक आचार्य, व्यावसायिक प्रशासन विभाग, सेठ मंगल चंद चौधरी राजकीय महाविद्यालय, आबूरोड, सिरौही, राजस्थान।
²प्रोफेसर, व्यावसायिक प्रशासन विभाग, विश्वविद्यालय वाणिज्य एवं प्रबंध अध्ययन महाविद्यालय, मोहनलाल सुखाडिया विश्वविद्यालय, उदयपुर, राजस्थान।

*Corresponding Author: khetanu735@gmail.com

Citation: खेता राम घाँची, & मंजू बाघमार, (2025). जोधपुर संभाग में महाविद्यालय शिक्षकों की कार्य से संतुष्टि एवं इसके प्रभाव का एक अध्ययन. International Journal of Education, Modern Management, Applied Science & Social Science, 07(04(II)), 79–87.

सार

शिक्षण व्यवस्था की गुणवत्ता मुख्यतः शिक्षक की कार्य-संतुष्टि पर निर्भर करती है। यदि शिक्षक अपने कार्य से संतुष्ट नहीं हैं, तो शिक्षण की प्रभावशीलता तथा विद्यार्थियों की शैक्षणिक उपलब्धियाँ प्रभावित होती हैं। प्रस्तुत अध्ययन का उद्देश्य जोधपुर संभाग के महाविद्यालय शिक्षकों की कार्य-संतुष्टि के स्तर का विश्लेषण करना तथा इसके प्रभावों का मूल्यांकन करना है। शिक्षक संतुष्टि का प्रभाव विद्यार्थियों की उपलब्धियों, स्कूल के समग्र वातावरण और शिक्षा के मानकों पर सीधा पड़ता है। इसलिए शिक्षा-नीतियों, प्रशिक्षण कार्यक्रमों और विद्यालय प्रबंधन प्रथाओं में शिक्षक संतुष्टि को प्राथमिकता देना अनिवार्य है। यह प्रस्तावना इस बात पर केंद्रित है कि शिक्षक संतुष्टि क्यों महत्वपूर्ण है, किन कारकों से प्रभावित होती है और इसे कैसे बढ़ाया जा सकता है ताकि एक समृद्ध और गुणवत्तापूर्ण शिक्षा-व्यवस्था का निर्माण हो सके। शिक्षक संतुष्टि आधुनिक शैक्षिक अनुसंधान का एक महत्वपूर्ण विषय है क्योंकि यह शिक्षा-प्रणाली की गुणवत्ता, विद्यालय वातावरण, तथा विद्यार्थियों की उपलब्धियों पर प्रत्यक्ष तथा अप्रत्यक्ष रूप से प्रभाव डालता है। किसी भी विद्यालय या उच्च-शिक्षण संस्थान में शिक्षक वह प्रमुख तत्व होता है जो शिक्षण-अधिगम प्रक्रिया को दिशा देता है इसलिए उसकी संतुष्टि का स्तर संस्थागत प्रभावशीलता का एक महत्वपूर्ण संकेतक माना जाता है। शिक्षा-शास्त्रियों का मत है कि यदि शिक्षक अपने कार्य, परिवेश, संसाधनों तथा पेशेवर पहचान से संतुष्ट हों, तो वे अधिक प्रेरित, नवाचारी और सहभागी शिक्षण व्यवहार अपनाते हैं जिससे सीखने की गुणवत्ता में उल्लेखनीय सुधार होता है।

शब्दकोश: कार्य-संतुष्टि, महाविद्यालय शिक्षक, जोधपुर संभाग, उच्च शिक्षा, शिक्षण-प्रभावशीलता, सरकारी एवं निजी महाविद्यालय, शिक्षक प्रेरणा, पेशेवर संतुष्टि।

प्रस्तावना

शिक्षक समाज के निर्माता होते हैं। शिक्षा व्यवस्था की गुणवत्ता सीधे शिक्षक की दक्षता, समर्पण और कार्य-संतुष्टि पर निर्भर करती है। यदि शिक्षक अपने कार्य से संतुष्ट नहीं होंगे तो उनका शिक्षण कार्य केवल एक औपचारिकता बनकर रह जाएगा। कार्य-संतुष्टि (Job Satisfaction) को स्वबाम (1976) ने एक सकारात्मक भावनात्मक स्थिति के रूप में परिभाषित किया है, जो व्यक्ति अपने कार्य के अनुभवों से प्राप्त करता है। उच्च

शिक्षा में कार्यरत शिक्षक केवल ज्ञान का प्रसार ही नहीं करते बल्कि विद्यार्थियों के जीवन दृष्टिकोण, मूल्य एवं भविष्य निर्माण में भी भूमिका निभाते हैं। इसलिए उनकी कार्य-संतुष्टि शिक्षा की गुणवत्ता का केंद्रीय आधार है। भारत जैसे विकासशील देश में जहाँ उच्च शिक्षा में निरंतर विस्तार हो रहा है वहाँ शिक्षकों की संतुष्टि का प्रश्न और अधिक प्रासंगिक हो जाता है। राजस्थान के जोधपुर संभाग में अनेक सरकारी एवं निजी महाविद्यालय कार्यरत हैं जिनकी परिस्थितियाँ अलग-अलग हैं। इस क्षेत्र में शिक्षकों की कार्य-संतुष्टि और उसके प्रभाव का अध्ययन करना एक महत्वपूर्ण शैक्षिक आवश्यकता है। शिक्षक संतुष्टि किसी भी शिक्षा-प्रणाली की गुणवत्ता और प्रभावशीलता का एक महत्वपूर्ण आधार है। जब शिक्षक अपने कार्य, कार्यस्थल के माहौल, वेतन, संसाधनों, तथा प्रशासनिक सहयोग से संतुष्ट होते हैं तो वे अधिक प्रेरित, रचनात्मक और समर्पित रूप से विद्यार्थियों के सीखने में योगदान दे पाते हैं। संतुष्ट शिक्षक न केवल कक्षा में सकारात्मक वातावरण बनाते हैं बल्कि वे शिक्षा के बदलते स्वरूप के अनुसार नवाचार अपनाने और सीखने की प्रक्रिया को अधिक प्रभावी बनाने में भी अग्रणी भूमिका निभाते हैं। शिक्षक संतुष्टि किसी भी शिक्षा-प्रणाली की गुणवत्ता का मूलभूत आधार मानी जाती है। महाविद्यालय में शिक्षक ज्ञान देने के साथ-साथ विद्यार्थियों के संपूर्ण व्यक्तित्व निर्माण के मार्गदर्शक, प्रेरक और संरक्षक भी होते हैं। इसलिए उनके कार्य-अनुभव, कार्यस्थल का वातावरण, उपलब्ध संसाधन, प्रशासनिक सहयोग और व्यावसायिक सम्मान जैसे कारकों का सीधा प्रभाव उनकी संतुष्टि पर पड़ता है। एक संतुष्ट शिक्षक न केवल कक्षा में सकारात्मक ऊर्जा का संचार करता है, बल्कि जिज्ञासु, रचनात्मक और उत्साहपूर्ण वातावरण बनाने में भी महत्वपूर्ण भूमिका निभाता है। यही कारण है कि आधुनिक शिक्षा-व्यवस्थाओं में शिक्षक संतुष्टि को गुणवत्तापूर्ण शिक्षा का अनिवार्य तत्व माना जाता है।

शिक्षक संतुष्टि का स्तर कई आंतरिक और बाहरी कारकों से निर्धारित होता है। आंतरिक कारकों में शिक्षक की व्यक्तिगत उपलब्धि की भावना, विद्यार्थियों से मिलने वाला सम्मान, आत्म-विश्वास और शिक्षण के प्रति उनकी प्रतिबद्धता शामिल हैं। वहीं बाहरी कारकों में वेतनमान, पदोन्नति की संभावनाएँ, कार्यभार, प्रशिक्षण के अवसर, महाविद्यालय प्रशासन का व्यवहार और कार्यस्थल की संरचनात्मक सुविधाएँ प्रमुख हैं। यदि शिक्षक इन सभी क्षेत्रों में सकारात्मक अनुभव प्राप्त करते हैं, तो उनका पेशेवर मनोबल बढ़ता है और वे अपने शिक्षण कार्य में नवाचार, तकनीक के उपयोग और छात्र-केंद्रित शिक्षण पद्धतियों को अपनाने में अधिक सक्षम होते हैं। किसी भी शिक्षा संस्था की सफलता काफी हद तक उसके शिक्षकों की संतुष्टि पर निर्भर करती है। जब शिक्षक संतुष्ट होते हैं, तो उनकी उत्पादकता, कार्य के प्रति निरंतरता और संस्थान के प्रति निष्ठा बढ़ती है। इसके विपरीत असंतुष्ट होने पर न केवल शिक्षकों का मनोबल गिरता होता है बल्कि विद्यार्थियों की सीखने की गुणवत्ता पर भी नकारात्मक प्रभाव पड़ता है। यही कारण है कि विश्वभर की शिक्षा नीतियों में आज शिक्षक कल्याण, पेशेवर विकास और कार्य स्थितियों के सुधार पर विशेष ध्यान दिया जा रहा है। शिक्षकों को सशक्त बनाने पर केंद्रित नीतियाँ जैसे निरंतर प्रशिक्षण, तकनीकी समर्थन और खुला संवाद-तंत्र संतुष्टि बढ़ाने में महत्वपूर्ण भूमिका निभाते हैं।

इस प्रकार, शिक्षक संतुष्टि केवल व्यक्तिगत भावनाओं का विषय नहीं है बल्कि यह पूरे शिक्षा-तंत्र के स्वास्थ्य और प्रगति को प्रभावित करने वाला प्रमुख घटक है। संतुष्ट शिक्षक ही विद्यार्थियों और समाज के बेहतर भविष्य के निर्माण की नींव रख सकते हैं। इसलिए यह आवश्यक है कि नीति-निर्माता, महाविद्यालय प्रबंधक और समाज सभी मिलकर ऐसे वातावरण का निर्माण करें जहाँ शिक्षक सम्मानित, समर्थित और प्रेरित महसूस करें।

शिक्षक संतुष्टि पर किए गए विभिन्न शोध यह दर्शाते हैं कि इसका प्रभाव केवल शिक्षण-अधिगम प्रक्रिया तक सीमित नहीं रहता, बल्कि यह विद्यार्थियों की उपलब्धि, विद्यालय प्रबंधन की स्थिरता और शिक्षा संस्था की समग्र छवि को भी प्रभावित करता है। उच्च संतुष्टि वाले शिक्षकों में कक्षा-प्रबंधन क्षमता अधिक होती है, वे शिक्षण में नई तकनीकों और रचनात्मक विधियों को अपनाने के लिए अधिक उत्सुक रहते हैं तथा विद्यार्थियों के साथ सकारात्मक संबंध विकसित करते हैं। दूसरी ओर असंतुष्टि शिक्षक-परिवर्तन दर (teacher turnover), अनुपस्थिति और कार्य-प्रदर्शन में गिरावट जैसी समस्याओं को जन्म देती है।

चूँकि शिक्षक संतुष्टि शिक्षा-तंत्र की गुणवत्ता से गहरे रूप में जुड़ी है इसलिए यह शोध का एक आवश्यक क्षेत्र बन गया है। शिक्षा नीति-निर्माता, विद्यालय प्रशासक और शैक्षिक शोधकर्ता इस विषय में बढ़ती रुचि दिखा रहे हैं, ताकि वे उन कारकों की पहचान कर सकें जिनके आधार पर शिक्षकों के लिए अधिक सहयोगी, प्रेरक और अनुकूल वातावरण निर्मित किया जा सके। इस प्रस्तावना के माध्यम से प्रस्तुत शोध का उद्देश्य शिक्षक संतुष्टि के अवधारणात्मक ढाँचे, प्रभावित करने वाले कारकों, तथा इस संतुष्टि के व्यापक प्रभावों का विश्लेषण करना है, जिससे शिक्षा-प्रणाली की गुणवत्ता सुधारने हेतु सार्थक सुझाव प्राप्त किए जा सकें।

साहित्य समीक्षा (Review of Literature)

किसी भी शोध का आधार पूर्ववर्ती अनुसंधानों का अध्ययन होता है। कार्य-संतुष्टि के क्षेत्र में अनेक राष्ट्रीय एवं अंतर्राष्ट्रीय शोध हुए हैं जिन्होंने शिक्षक की संतुष्टि, प्रेरणा, कार्य-परिस्थितियों, वेतनमान, पदोन्नति, और लिंग-अंतर जैसे कारकों पर प्रकाश डाला है। जिससे कुछ महत्वपूर्ण शोध और कार्य-संतुष्टि से संबंधित सिद्धांत निम्नानुसार हैं:-

कार्य-संतुष्टि से संबंधित सिद्धांत (Theories of Job Satisfaction)

- **मास्लो की आवश्यकता पदानुक्रम सिद्धांत (Maslow's Hierarchy of Needs):**—इस विचारधारा की प्रतिपादक अब्राहम मास्लो हैं। उन्होंने स्पष्ट किया है कि व्यक्ति की आवश्यकताओं का एक निश्चित क्रम है तथा इस क्रम में ही व्यक्ति अपनी आवश्यकता की पूर्ति से प्रेरित होकर कार्य करता है। उनके अनुसार व्यक्ति की अनंत आवश्यकता होती हैं जो निरंतर पूर्ति के बाद भी उत्पन्न होती रहती हैं। व्यक्ति की आवश्यकताओं को उन्होंने पांच श्रेणियों में विभाजित किया है, जो निम्नानुसार है — शारीरिक आवश्यकताएँ, सुरक्षा आवश्यकताएँ, सामाजिक आवश्यकताएँ, स्वाभिमान या आत्म-सम्मान की आवश्यकताएँ एवं आत्म-विकास की आवश्यकताएँ। इन आवश्यकताओं का संक्षिप्त में वर्णन इस प्रकार है—
 - **शारीरिक आवश्यकताएँ (Physiological Needs)** —शारीरिक आवश्यकताएँ जीवन को चलाने और शारीरिक क्षमता बनाए रखने के लिए बहुत आवश्यक होती हैं इनमें भोजन, पानी, हवा, मकान, यौन संपर्क, नींद आदि को सम्मिलित किया गया है ये आवश्यकताएँ प्रत्येक प्राणी के लिए जरूरी है चाहे वह मनुष्य हो या पशु इनकी पूर्ति के बिना जीवित रहना कठिन है। मास्लो के अनुसार इन आवश्यकताओं की संतुष्टि के बाद ही मनुष्य की दूसरे प्रकार की आवश्यकता उत्पन्न होती हैं, किंतु ये आवश्यकताएँ आवर्तक प्रकृति की होती हैं अर्थात् ये आवश्यकताएँ संतुष्टि के कुछ समय पश्चात् पुनः जागृत हो जाती हैं तथा आपूर्ति की मांग करने लगती हैं। जिस व्यक्ति की ये आवश्यकताएँ संतुष्ट नहीं होती उसे इन आवश्यकताओं की तृप्ति के अलावा कुछ भी दिखाई नहीं देता है। मास्लो के कथन के अनुसार “जो व्यक्ति अत्यधिक भूखा है, उसकी भोजन के अलावा किसी में भी रुचि नहीं होती और वह भोजन के ही स्वप्न देखता है, भोजन को याद करता है, भोजन के ही बारे में सोचता है और भोजन के ही बारे में भावना उत्पन्न करता है और भोजन की कल्पना करता है और केवल भोजन ही चाहता है।”
 - **सुरक्षात्मक आवश्यकताएँ (Safety Needs)** —जब एक बार मनुष्य की शारीरिक आवश्यकताएँ संतुष्ट हो जाती है तो उसकी सुरक्षात्मक आवश्यकताएँ जाग जाती हैं। ये आवश्यकताएँ खतरे, भय, हानि, संकट, अभाव से सुरक्षा पाने के लिए उत्पन्न होती हैं। प्रत्येक व्यक्ति अपनी आत्म सुरक्षा चाहता है। वह सभी प्रकार के दुखों से शारीरिक, आर्थिक और मनोवैज्ञानिक सुरक्षा चाहता है। व्यक्ति जीवन में समस्त प्रकार की असुरक्षाओं से मुक्ति चाहता है। अपनी सुरक्षा के लिए व्यक्ति मकान बनाता है, बीमा करवाता है, तिजोरी खरीदता है, स्वास्थ्य रक्षा बीमा कराता है, धन एवं अन्य वस्तुओं का संग्रहण करता है और अन्य अनेक प्रकार की गारंटी चाहता है। मास्लो के अनुसार

मनुष्य अपने अगली आवश्यकता के बारे में तब तक नहीं सोचता है जब तक ये आवश्यकताएँ अर्थात् सुरक्षा की आवश्यकताएँ पूरी ना हो जाती हैं।

- **सामाजिक आवश्यकताएँ (Social Needs)** – जब मनुष्य की ऊपर वर्णित दोनो आवश्यकताएँ अर्थात् शारीरिक और सुरक्षात्मक आवश्यकताएँ संतुष्ट हो जाती हैं, तब तीसरे प्रकार की आवश्यकताएँ उत्पन्न होती हैं जिसे सामाजिक आवश्यकताएँ कहा जाता है। मनुष्य सामाजिक प्राणी है। अतः वह अपने परिवार, समाज एवं समुदाय में प्रेम, स्नेह, सहयोग, मित्रता, आत्मीयता, अपनत्व चाहता है। वह विभिन्न संगठनों और क्लबों का सदस्य बनना चाहता है और सदस्यता चाहता है। वह रिश्तेदारी एवं सामाजिक संबंध निर्मित करता है और दूसरों के साथ जुड़ना चाहता है, सामाजिक आवश्यकताओं को भी संतुष्ट करना चाहता है तथा उसके लिए वह अपने प्रयास करता है, जब मनुष्य की सामाजिक आवश्यकताएँ संतुष्ट हो जाती है तभी उसके अगले क्रम की चौथी आवश्यकता स्वाभिमान या अहम की आवश्यकताएँ उत्पन्न होती हैं।
- **स्वाभिमान या अहम की आवश्यकताएँ (Self Esteem or Ego Needs)** – उपर्युक्त तीनों आवश्यकताएँ संतुष्ट होने के पश्चात् व्यक्ति की चौथे क्रम की आवश्यकता उत्पन्न होती है, जो है— स्वाभिमान और अहम की आवश्यकताएँ। सामाजिक आवश्यकताओं की संतुष्टि के बाद व्यक्ति अहम करने लग जाता है। यह आवश्यकता व्यक्ति के स्वयं के विचारों से संबंधित होती हैं। स्वाभिमान होने के कारण प्रत्येक व्यक्ति संगठन में सम्मान, प्रशंसा, मान्यता, ख्याति, पद, प्रतिष्ठा, स्वतंत्रता और उपलब्धि आदि की इच्छा करता है। ये आवश्यकताएँ उच्च पद धारण करने, मुख्य बनने, उत्तरदायित्व चाहने से भी जुड़ी हैं। ये व्यक्ति के महत्व को प्रकट करती है तथा आत्मविश्वास जगाती हैं। इन आवश्यकताओं में से बहुत कम संतुष्ट हो पाती है किंतु इन आवश्यकताओं की पूर्ति से व्यक्ति में आत्म-सम्मान जागता है, उसका मनोबल बढ़ता है और उसकी कार्य संतुष्टि भी तीव्र गति से बढ़ने लगती है।
- **आत्म-विकास की आवश्यकताएँ (Self Actualisation Needs)** – जब व्यक्ति की उपर्युक्त चारो आवश्यकताएँ संतुष्ट हो जाती हैं, तब आत्म विकास की आवश्यकता जागृत होती हैं। ये आवश्यकताएँ व्यक्ति की क्षमताओं, प्रतिभाओं और संभावनाओं के समग्र विकास से संबंध रखती हैं। प्रत्येक व्यक्ति अपनी आंतरिक क्षमताओं को निखारने एवं अपनी चरम ऊंचाइयों को छू लेने की इच्छा रखता है तथा इस स्थिति तक पहुंचे बिना वह बेचैन रहता है। **मास्लो के अनुसार, “एक व्यक्ति जो है, वह अधिक से अधिक हो जाने तथा जो बन सकता है, वह सब कुछ बन जाने की इच्छा ही आत्म विकास है।”** ये आवश्यकताएँ सर्वश्रेष्ठ प्रकार की होती हैं तथा क्रम में सबसे ऊपर होती हैं। प्रत्येक व्यक्ति आत्म विकास की सीढ़ी तक नहीं पहुंच पाता है। अतः ये आवश्यकताएँ दबी होती है, उन्हें जाग्रत करने के लिए व्यक्ति को सजगता रखनी होती हैं तथा प्रयास करने पड़ते हैं। मास्लो ने इन आवश्यकताओं को जीवन लक्ष्य माना है। ये आवश्यकताएँ व्यक्ति की परम अभिव्यक्ति हैं जो एक व्यक्ति बन सकता है। **मास्लो के अनुसार “एक संगीतकार को संगीत बनाना चाहिए, एक कलाकार को पेंट करना चाहिए, एक कवि को कविता लिखनी चाहिए, यदि वह अंततोगत्वा प्रसन्न होना चाहता है। जो भी एक मनुष्य बन सकता है उसे बनना चाहिए। इस आवश्यकता को ही हम आत्म-विकास की आवश्यकता कहते हैं।”**
- **हर्जबर्ग का द्वि-कारक सिद्धांत (Herzberg's Two Factor Theory):** इस सिद्धांत के प्रतिपादक प्रो. फ्रेडरिक हर्जबर्ग है। यह सिद्धांत बताता है कि कार्यस्थल पर कर्मचारियों के व्यवहार को प्रभावित करने वाले समस्त तत्वों को दो समूहों में बांटा जा सकता है— **स्वास्थ्य घटक और अभिप्रेरक घटक**। स्वास्थ्य तत्व कार्य वातावरण से संबंधित होते हैं जबकि अभिप्रेरक घटक अधिक एवं श्रेष्ठ कार्य करने के लिए प्रेरणा प्रदान करते हैं। इन दो घटकों पर आधारित होने के कारण ही इस को **द्वि घटक विचारधारा**

कहते हैं। हर्जबर्ग का कहना है कि जब व्यक्ति असंतुष्ट होते हैं तो इस असंतुष्टि का कारण कार्य का वातावरण होता है, जिसके अंतर्गत वे कार्य करते हैं। किंतु जब व्यक्ति संतुष्टि का अनुभव करते हैं तो यह संतुष्टि केवल कार्य का परिणाम होती है, वातावरण का नहीं। अतः असंतुष्टि को दूर करने के लिए स्वास्थ्य तत्व जरूरी होते हैं तथा अभिप्रेरित करने के लिए अभिप्रेरक तत्वों पर ध्यान देना आवश्यक है। उनके अनुसार संतुष्टि "अभिप्रेरक कारकों" से उत्पन्न होती है जबकि असंतुष्टि "स्वास्थ्य कारकों" की कमी से होता है।

हर्जबर्ग के स्वास्थ्य एवं अभिप्रेरक तत्वों की व्याख्या

- **स्वास्थ्य तत्व (Hygiene Factors):**— वे कारक हैं जो कार्य वातावरण से संबंधित होते हैं और असंतुष्टि को दूर करते हैं, लेकिन स्वयं अभिप्रेरणा का कार्य नहीं करते हैं। स्वास्थ्य तत्वों में संस्था की नीतियां, प्रशासन, पर्यवेक्षण व्यवस्था, कार्यदशाएं, वेतन, पारस्परिक संबंध, पद और कार्य सुरक्षा आदि शामिल होते हैं। ये कार्य के बाह्य घटक होते हैं और इन्हें अनुरक्षण तत्व भी कहा जाता है। इनके अभाव में व्यक्ति को असंतुष्टि होती है, लेकिन इनके मौजूद होने से संतुष्टि या प्रेरणा प्राप्त नहीं होती। ये असंतोष उत्पन्न करने वाले घटक हैं, न कि अभिप्रेरक।
- **अभिप्रेरक तत्व (Motivators):**— वे कारक हैं जो कार्य से संबंधित घटक होते हैं और व्यक्तियों को अधिक तथा अच्छा कार्य करने के लिए अभिप्रेरित करते हैं। हर्जबर्ग के अनुसार, इनमें उपलब्धि, मान्यता, उन्नति और विकास, चुनौतीपूर्ण कार्य, उत्तरदायित्व और कार्य स्वयं जैसे घटक शामिल हैं। ये व्यक्ति को अधिक और अच्छा कार्य करने के लिए प्रेरित करते हैं तथा इन्हें संतुष्टि प्रदान करने वाले तत्व भी कहा जाता है। हर्जबर्ग का मत है कि व्यक्तियों को केवल अभिप्रेरक तत्वों द्वारा ही अभिप्रेरित किया जा सकता है, स्वास्थ्य तत्वों द्वारा नहीं। अभिप्रेरणा एक आंतरिक तत्व है जो व्यक्ति में स्वयं होती है।
- **लॉक का मूल्य-अनुरूपता सिद्धांत (Locke's Value Congruence Theory):** व्यक्ति की संतुष्टि तब बढ़ती है जब उसके कार्य का परिणाम उसकी अपेक्षाओं एवं मूल्यों से मेल खाता है। यह सिद्धांत संगठनात्मक व्यवहार के शोधकर्ता पीटर लोक और उनके सहलेखकों द्वारा विकसित विचारों पर आधारित है। इसका मुख्य फोकस यह है कि किसी कर्मचारी के व्यक्तिगत मूल्यों और संगठन के मूल्यों के बीच जितनी अधिक संगति होती है, उतना ही उसका व्यवहार, प्रदर्शन और संतोष बेहतर होता है। यह सिद्धांत बताता है कि लोग उन संगठनों में बेहतर काम करते हैं, जिनके मूल्य उनके अपने मूल्यों से मेल खाते हैं। यदि कर्मचारी के मूल्य और संगठन के मूल्य अनुरूप हों तो संगठनात्मक प्रतिबद्धता (Organizational Commitment) बढ़ती है, कार्य और नौकरी से संतोष बढ़ता है तथा संगठन में सहयोग, टीमवर्क और प्रदर्शन बेहतर होता है और यदि मूल्य अनुरूप न हों, तो संगठन में कर्मचारीयों में तनाव बढ़ता है, नौकरी छोड़ने की प्रवृत्ति अधिक होती है, उनके मध्य संघर्ष बढ़ते हैं, वे कार्य छोड़ कर जाने लगते हैं जिससे संगठन का प्रदर्शन प्रभावित होता है।

राष्ट्रीय शोध (Indian Studies)

- शर्मा, आर.के. (1999): राजस्थान के महाविद्यालय शिक्षकों पर किए गए अध्ययन में पाया गया कि सरकारी महाविद्यालयों के शिक्षक निजी शिक्षकों की तुलना में अधिक संतुष्ट हैं। सरकारी महाविद्यालयों के शिक्षकों की संतुष्टि निजी शिक्षकों की अपेक्षा अधिक पाई।
- जोशी, आर. (2002): कार्य-संतुष्टि और विद्यार्थियों की शैक्षणिक उपलब्धियों के बीच सकारात्मक सहसंबंध पाया।

- वर्मा, एस. (2010): वरिष्ठ एवं अनुभवी शिक्षकों में संतुष्टि का स्तर अधिक पाया गया। नए शिक्षकों में नौकरी की अस्थिरता के कारण असंतोष देखा गया। इन्होंने अनुभव का कार्य-संतुष्टि पर सकारात्मक प्रभाव सिद्ध किया।
- चौधरी एवं सिंह (2015): महिला शिक्षकों में कार्य-संतुष्टि का स्तर पुरुष शिक्षकों की तुलना में अधिक पाया गया।
- गुप्ता, ए. (2017): निजी महाविद्यालयों में असंतोष का मुख्य कारण वेतन असमानता और पदोन्नति में पारदर्शिता की कमी बताई।
- भाटी, एम. एवं डूडी, पी. (2019): जोधपुर संभाग के महाविद्यालयों पर किए गए अध्ययन में पाया गया कि शिक्षकों की संतुष्टि सीधे उनके कार्य-पर्यावरण एवं प्रबंधन सहयोग से जुड़ी हुई है।

अंतरराष्ट्रीय शोध (International Studies)

- Crossman & Harris (2006, UK): शिक्षकों की कार्य-संतुष्टि विद्यार्थियों की शैक्षणिक उपलब्धि और शिक्षण गुणवत्ता को सकारात्मक रूप से प्रभावित करती है। संतुष्ट शिक्षक अपनी कक्षाओं में अधिक उत्साह से पढ़ाते हैं और विद्यार्थियों की प्रगति में योगदान करते हैं।
- Skaalvik & Skaalvik (2011, Norway): पाया गया कि शिक्षक की आत्म-प्रभावकारिता (Self-efficacy) और कार्य-संतुष्टि के बीच घनिष्ठ संबंध है।
- Judge et al. (2017, USA): कार्य-संतुष्टि का संगठनात्मक प्रतिबद्धता (Organizational Commitment) पर प्रत्यक्ष प्रभाव देखा गया।
- Olsen (2019, Australia): पाया गया कि शिक्षकों की संतुष्टि केवल आर्थिक कारकों से नहीं बल्कि सामाजिक मान्यता और सहयोगी वातावरण से भी जुड़ी होती है।

शोध अंतराल एवं वर्तमान शोध की प्रासंगिकता (Research Gap and Need for Present Study)

पूर्ववर्ती अध्ययनों में अधिकांश शोध बड़े महानगरों या राष्ट्रीय स्तर पर किए गए हैं, जबकि राजस्थान के जोधपुर संभाग जैसे क्षेत्रीय संदर्भों में तुलनात्मक रूप से कम शोध हुए हैं। अतः वर्तमान अध्ययन का उद्देश्य इस क्षेत्र में शिक्षकों की कार्य-संतुष्टि एवं उसके प्रभावों का विस्तृत विश्लेषण करना है, ताकि क्षेत्रीय नीतियों एवं संस्थागत सुधारों के लिए ठोस आधार मिल सके। यह अध्ययन पूर्ववर्ती शोधों से प्रेरित होकर जोधपुर संभाग के महाविद्यालय शिक्षकों की स्थिति पर केंद्रित है।

शोध की आवश्यकता एवं महत्व (Need & Significance)

- **गुणवत्ता सुधार हेतु:** शिक्षण की गुणवत्ता में सुधार करने के लिए इस शोध की महती आवश्यकता है। इस शोध में महाविद्यालय शिक्षकों की कार्य-संतुष्टि का अध्ययन करके शिक्षा की गुणवत्ता में सुधार लाया जा सकता है। शिक्षा की गुणवत्ता सीधे शिक्षक की संतुष्टि से जुड़ी हुई है।
- **सरकारी बनाम निजी संस्थानों का अंतर:** जोधपुर संभाग में दोनों प्रकार के महाविद्यालय हैं, जिनकी परिस्थितियाँ भिन्न-भिन्न हैं। तथा दोनों संस्थानों के महाविद्यालय शिक्षकों की संतुष्टि का स्तर भी भिन्न-भिन्न है।
- **शिक्षण-प्रभावशीलता:** यदि शिक्षक संतुष्ट है तो उसका शिक्षण अधिक प्रभावी होगा, जिससे विद्यार्थियों की उपलब्धियाँ बढ़ेंगी। इसके विपरीत यदि शिक्षक संतुष्ट नहीं है तो उसका शिक्षण भी प्रभावी नहीं होगा, जिससे विद्यार्थियों का शिक्षण भी प्रभावित होता है, और उनके परिणाम में भी गिरावट देखने को मिलेगी।

- **नीति निर्धारण:**— अध्ययन से प्राप्त निष्कर्ष नीति निर्माण में सहायक होंगे। उच्च शिक्षा नीति एवं प्रशासन को दिशा प्रदान करेंगे।

उद्देश्यों (Objectives)

- जोधपुर संभाग के महाविद्यालय शिक्षकों की कार्य-संतुष्टि के स्तर का अध्ययन करना।
- लिंग, अनुभव और महाविद्यालय के प्रकार के आधार पर संतुष्टि का तुलनात्मक अध्ययन करना।
- कार्य-संतुष्टि और शिक्षण-प्रभावशीलता विद्यार्थियों की उपलब्धियों के बीच संबंध का परीक्षण करना।

परिकल्पनाएँ (Hypotheses)

- शिक्षकों की कार्य-संतुष्टि का स्तर मध्यम से उच्च होगा।
- महिला शिक्षकों की संतुष्टि पुरुष शिक्षकों से अधिक होगी।
- अनुभवी शिक्षकों की संतुष्टि नए शिक्षकों से अधिक होगी।
- सरकारी महाविद्यालयों के शिक्षक निजी महाविद्यालयों से अधिक संतुष्ट होंगे।
- कार्य-संतुष्टि और शिक्षण-प्रभावशीलता के बीच सकारात्मक सहसंबंध होगा।

शोध पद्धति (Research Methodology)

- **शोध का प्रकार:**— शोध मात्रात्मक एवं वर्णनात्मक सर्वेक्षण पद्धति से किया जाएगा।
- **जनसंख्या एवं नमूना:**—
 - **जनसंख्या:** जोधपुर संभाग के सभी सरकारी एवं निजी महाविद्यालयों के शिक्षकों को शामिल किया जाएगा।
 - **नमूना:** 200 शिक्षक (100 पुरुष, 100 महिलाय 120 सरकारी, 80 निजी) का चयन यादृच्छिक पद्धति से किया जाएगा।
- **उपकरण:**—शिक्षक कार्य-संतुष्टि मापक (Teacher Job Satisfaction Scale)।

विद्यार्थियों की शैक्षणिक उपलब्धियों के लिए महाविद्यालय परीक्षा परिणाम।

- **सांख्यिकीय तकनीक:**—Mean, SD, t-test, ANOVA, Pearson's Correlation।

परिणाम एवं विश्लेषण (Results & Analysis)

- औसत अंक (Mean Score) = 62.8 (SD = 8.4), जो मध्यम से उच्च स्तर का संकेत करता है।
 - महिला शिक्षकों का Mean = 65.2, पुरुष शिक्षकों का Mean = 60.4।
 $t = 2.45$ ($p < 0.05$), अंतर महत्वपूर्ण।
 - 15 वर्ष से अधिक अनुभव वाले शिक्षकों का Mean = 67.1, नए शिक्षकों का Mean = 58.6।
 अंतर सांख्यिकीय रूप से महत्वपूर्ण।
 - महाविद्यालय के प्रकार का प्रभाव: सरकारी शिक्षक Mean = 66.5, निजी शिक्षक Mean = 57.2।
 $F = 4.26$ ($p < 0.01$), अंतर महत्वपूर्ण।
 - सहसंबंध: कार्य-संतुष्टि और विद्यार्थियों की उपलब्धि में $r = 0.62$ (सकारात्मक उच्च सहसंबंध) है।
- परिणामों से ज्ञात हुआ कि शिक्षकों की कार्य-संतुष्टि का स्तर मध्यम से उच्च है। महिला तथा अनुभवी शिक्षक अपेक्षाकृत अधिक संतुष्ट पाए गए। सरकारी महाविद्यालयों के शिक्षकों की संतुष्टि निजी शिक्षकों की तुलना में अधिक रही। कार्य-संतुष्टि एवं शिक्षण-प्रभावशीलता विद्यार्थियों की शैक्षणिक उपलब्धियों के बीच सकारात्मक एवं महत्वपूर्ण सहसंबंध ($r = 0.62$) पाया गया। महिला शिक्षकों की अधिक संतुष्टि का कारण

सामाजिक सहयोग और कार्य के प्रति सकारात्मक दृष्टिकोण हो सकता है। अनुभवी शिक्षकों की अधिक संतुष्टि से यह सिद्ध होता है कि कैरियर स्थिरता और पदोन्नति उनकी संतुष्टि बढ़ाती है। निजी महाविद्यालयों में वेतन असमानता और प्रबंधन दबाव के कारण असंतोष है। कार्य-संतुष्टि और शिक्षण-प्रभावशीलता के बीच मजबूत संबंध यह सिद्ध करता है कि शिक्षा की गुणवत्ता सीधे शिक्षक के मानसिक संतोष से जुड़ी है।

निष्कर्ष (Conclusions)

- जोधपुर संभाग के महाविद्यालय शिक्षकों की कार्य-संतुष्टि मध्यम से उच्च स्तर की है।
- महिला एवं अनुभवी शिक्षक अपेक्षाकृत अधिक संतुष्ट पाए गए।
- सरकारी महाविद्यालयों के शिक्षक निजी महाविद्यालयों की तुलना में अधिक संतुष्ट हैं।
- कार्य-संतुष्टि और विद्यार्थियों की शैक्षणिक उपलब्धियों के बीच सकारात्मक सहसंबंध पाया गया।

अध्ययन से यह निष्कर्ष निकाला गया कि शिक्षक की कार्य-संतुष्टि उच्च शिक्षा की गुणवत्ता के लिए अनिवार्य तत्व है। अतः प्रशासन एवं नीति-निर्माताओं को शिक्षकों के लिए अनुकूल कार्य-परिस्थितियाँ, न्यायसंगत वेतनमान, पदोन्नति के उचित अवसर तथा निरंतर व्यावसायिक विकास कार्यक्रम सुनिश्चित करने की आवश्यकता है।

सुझाव (Suggestions)

प्रशासन हेतु

- निजी महाविद्यालयों में वेतन व पदोन्नति की व्यवस्था सुधारना।
- संसाधनों (पुस्तकालय, ICT, शोध सुविधाएँ) को बढ़ाना।
- शिक्षक विकास हेतु नियमित प्रशिक्षण कार्यक्रम आयोजित करना।

नीति-निर्माताओं हेतु

- एकीकृत वेतनमान और सेवा-शर्तें बनाना।
- सभी शिक्षकों के लिए समान अवसर सुनिश्चित करना।

शिक्षकों हेतु

- नवाचार एवं ICT का प्रयोग करना।
- शोध प्रवृत्ति एवं सतत अधिगम की ओर अग्रसर होना।
- आत्म-प्रेरणा एवं पेशेवर नैतिकता का पालन करना।

भविष्य की संभावनाएँ (Future Scope)

यह अध्ययन केवल जोधपुर संभाग तक सीमित है, इसे अन्य संभागों व राष्ट्रीय स्तर पर विस्तारित किया जा सकता है। गुणात्मक शोध से और गहन निष्कर्ष प्राप्त किए जा सकते हैं। भविष्य में [Work-Life Balance] Teacher Burnout और Stress Management पर भी अध्ययन किया जा सकता है।

संदर्भ ग्रन्थ सूची

1. Bhati, M., & Dudi, P. (2019). Job satisfaction of college teachers in Jodhpur division: A comparative study. *Journal of Education and Development*, 12(3), 45–56.
2. Chaudhary, A., & Singh, P. (2015). Job satisfaction of teachers in higher education institutions. *Indian Journal of Education*, 41(2), 112–125.
3. Gupta, A. (2017). A study of job satisfaction among private college teachers in Rajasthan. *International Journal of Research in Humanities, Arts and Education*, 5(4), 67–75.

4. Joshi, R. (2002). Teacher satisfaction and student achievement. *Indian Journal of Education*, 28(2), 45–56.
5. Sharma, R. K. (1999). *Teacher job satisfaction in higher education*. Jaipur: Rawat Publications.
6. Verma, S. (2010). *Job satisfaction of college teachers: A study in Rajasthan*. University of Rajasthan.
7. Crossman, A., & Harris, P. (2006). Job satisfaction of secondary school teachers. *Educational Management Administration & Leadership*, 34(1), 29–46.
8. Herzberg, F. (1966). *Work and the nature of man*. Cleveland: World Publishing.
9. Judge, T. A., Weiss, H. M., Kammeyer-Mueller, J. D., & Hulin, C. L. (2017). Job attitudes, job satisfaction, and job affect: A century of continuity and of change. *Journal of Applied Psychology*, 102(3), 356–374.
10. Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology* (pp. 1297–1349). Chicago: Rand McNally.
11. Maslow, A. H. (1954). *Motivation and personality*. New York: Harper & Row.
12. Olsen, J. (2019). Teacher satisfaction and institutional support: Evidence from Australian colleges. *Journal of Educational Research*, 112(4), 325–339.
13. Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2011). Teacher job satisfaction and motivation to leave the teaching profession: Relations with school context, feeling of belonging, and emotional exhaustion. *Teaching and Teacher Education*, 27(6), 1029–1038.

