ORIGINAL RESEARCH PAPER

Education

अध्यापकों की व्यवसायिक संतुश्टि का अध्ययन

KEY WORDS: वैदिक सभ्यता, सनातन, स्वदेषी, पुर्नजागरण, आर्शपाठ विधि

सरला देवी षोधकर्त्री, षिक्षा संकाय, जयपुर नेषनल यूनिवर्सिटी, जयपुर, राजस्थान।

व्यवसाय के प्रति संतुश्टि–

आधुनिक युग मैं नौकरी की संतुश्टि लोगों के सामने सबसे बड़ी चुनौति के रूप में उभर कर सामने आती है। निजीकरण के इस युग में तकनीकी सुधार के साथ–साथ नौकरी की असुरक्षा की भावना भी तेजी से बढ़ रही है। इसलिए यह प्रश्न उठता है कि क्या नौकरी में संतोश को भावना और सरकारी और निजी वरिश्ठ माध्यमिक विद्यालयों में अध्यापकों की अवस्था में कोई अन्तर है या नही।

अध्यापक के प्रति संतोश और तनाव ऐसी प्रक्रिया है जो शिक्षा प्रणाली और अध्यापकों के मध्य चलती है। षिक्षकों में व्यवसाय के प्रति नाकारात्मक और साकारात्मक भावनाएं उत्पन्न होती है। आज के युग में कार्य के प्रति सतुंश्टि समाप्त होती जा रही है। नौकरी में सतुंश्टि अध्यापक के दृश्टिकोण को दर्षाती है। यह अनेक कारकों से प्रभावित होती है। जिसमें निम्नलिखित गतिविधियां शामिल है:–

1. स्कूल प्रबंधन से संबंधित गतिविधि
2. व्यवसायिक और व्यक्तिगत उन्नति से संबंधित गतिविधियां
3. अतिरिक्त कक्षा–कक्ष गतिविधियां
4. पर्यवेक्षण से संबंधित गतिविधियां

इसी प्रकार यदि अध्यापकों के दैनिक कार्यों का अध्ययन किया जाए तो कुछ व्यक्तिगत कारक भी है जो व्यवसाय को प्रभावित करते है जैसे–

1. आयु
2. स्वास्थ्य
3. आकाक्षाएं
4. प्रेरणाएं
5. सामाजिक संबंध

अपने अध्यापन के आधार पर (हॉटक ने 1990) में नौकरी की संतुश्टि के निम्नलिखित छः मुख्य घटकों का सुझाव दिया है:–

1. जिस तरह से व्यक्ति अप्रिय स्थितियों पर प्रतिक्रिया करता है।
2. जिस सुविधा के साथ वह खुद को समायोजित करता है।
3. सामाजिक और आर्थिक समूहों में खुद की पहचान करते है।
4. कार्य कुषलता, हितों और कार्यक्रमों की तैयारी के संबंध में काम की प्रवृति व सुरक्षा, निश्ठा।

यह वास्तविक कारक है जो नौकरी की सतुंश्टि के लिए एक प्रमुख तरीके से योगदान देते है। वास्तव में नौकरी की सतुंश्टि उस व्यक्ति के भावात्मक समायोजन और भावात्मक रूप से अस्थिरता से संबंधित है न केवल सामाजिक और निजी जीवन में स्वंय को समायोजित करने में भी कठिनाई का सामना करना पड़ता है, बल्कि नौकरी के लिए भी है जिसमें वह असंतुश्ट हो रहे है। नौकरी की सतुंश्टि और तनाव विभिन्न कारकों जैसे कि पर्यवेक्षण, नीतियों और प्रशासन पर संगठन, वेतन और गुणवता आदि शारीरिक और मानसिक संतोस से प्रभावित हो सकती है। मानव स्वभाव में निहित संवेग व्यक्ति के मानसिक स्वास्थ्य को प्रभावित करते है जो कार्य, तथा स्थिति से उत्पन्न होते है। व्यक्ति के प्राकृति संवेग कार्य भार व परिस्थिति से अवष्य प्रभावित होते है। व्यक्ति प्रत्येक कार्य में अपने हित को ध्यान में रखता है जब उसके कार्य में तनाव उत्पन्न होता है तो कार्य के प्रति संतुश्टि नही रहती।

राश्ट्र में असंतोश एक व्यक्तिगत परिणाम है। यदि शिक्षक पूरी तरह से अपने पैषे में शामिल नही है या उन्हे अपने कर्तव्य के प्रति कोई जिम्मेदारी नही होती तो ऐसे अध्यापक अपने आपको धोखा तो देते ही है और पूरे समाज को और देष के भविश्य के लिए भी हानिकारक है। कुछ व्यवसायिक स्थिति के कारण शिक्षकों की बड़ी संख्या में नौकरी की संतुश्टि गायब हो रही है, जिससे तनाव, अरूचि उत्पन्न होता है; वे निम्नलिखित कारण है जो सरकारी व निजि दोनों क्षेत्रों में प्रभावित करते है:–

1. व्यवसाय या नौकरी में सुरक्षित होने का अभाव
2. काम का दबाव
3. आवास से कार्य स्थल की दूरी
4. कार्य को एक रूपता
5. अपर्याप्त व अनियमित वेतन
6. सामाजिक स्थिति का अभाव
7. राजनैतिक हस्तक्षेप
8. छात्रों में अनुषासनहीनता

नौकरी की सतुंश्टि का अध्ययन अपेक्षाकृत गंभीर घटना है, जिसे संभवतः पश्चिमी हिलेरी, कंपनी (2009–10) में माया द्वारा आयोजित प्रसिद्ध हौथॉर्न अध्ययन के साथ शुरू किया जा सकता है।

नौकरी और सतुंश्टि दो शब्द है जो कर्तव्यों और जिम्मेदारियों का समायोजन है, और सम्पूर्ण रूप से कर्मचारियों को व्यक्तिगत रूप से प्रभावित करता है।

संतोश भावनाओं और उतेजनाओं का एक समूह है अधिकांष व्यक्ति न केवल आजिविका के साधन अर्जित करने के लिए काम करते है अपितु नौकरी के काम के जरिए अपनी क्षमताओं को दिखाकर स्वंय को प्रदर्षित भी करते है।

कार्य संतुश्टि व्यक्ति को आन्नद और उपलब्धि की भावना देता है जिससे कार्य का स्तर बढ़ता है। व्यक्ति जब कार्य से तनाव मुक्त होता है तब वह प्रत्येक परिस्थिति को अपने अनुकूल बना लेता है और अपने कार्य का नेतृत्व कर सकता है। षिक्षकों के गुणों पर हमेषा ध्यान दिया जाना चाहिए क्योंकि एक राश्ट्र के युवाओं का विकास अतंतः षिक्षकों पर निर्भर करता है जो कड़ी केहनत, स्नेह व कर्तव्य से छात्रों व षिक्षण पर रूचि रखते है। (एन.पी. पिल्ले) ने यह भी राय दी है कि षिक्षकों के मूल्यों की मान्यता मुख्य रूप से सामाजिक, पुनर्निर्माण में श्रमिकों के रूप में सभ्यता के साथ एक पारम्परिक संस्कृतिक को सुसंगत करती है।

स्मिथ (1969) के अनुसार 'जॉब सैटीसफिकेषन' एक प्रभावी चरण है जो एक तरफ कार्यकर्ता की वर्तमान नौकरी का एक कार्य है और दूसरी और उसके अनुकूलन स्तर का फ्रेम है' नौकरी से संतुश्टि का अर्थ है आत्म, समाज और काम का समायोजन''।

बैलॉक (1952) के अनुसार 'नौकरी से संतुश्टि को एक ऐसे रवैये के रूप में परिभाशित किया जा सकता है जिसके परिणामस्वरूप किसी काम में किसी कर्मचारी द्वारा विष्टि पसन्द और नापसन्द अनुभव के सतुंलन और योग का परिणाम मिलता है''।

नौकरी अर्थात कार्य से संतुश्टि संबंधित कारक

नौकरी या कार्य से संतुश्टि के सन्दर्भ में कई बिन्दु है, कुछ व्यक्ति अपने कार्य से सतुंश्टि रखते है परन्तु कुछ नही होते जिनके निम्नलिखित कारक है:–

1. व्यक्तिगत कारक

1. आयु
2. आश्रितों की संख्या
3. कार्य का समय
4. षिक्षा या योग्यता
5. बुद्धि

2. व्यवसायिक कारक

1. कार्य का प्रकार
2. व्यवसायिक स्थिति
3. मान्यता
4. जिम्मेदारी
5. उपलब्धि

3. सामाजिक कारक –

1. पर्यावरण
2. पारस्परिक संबंध
3. स्वतंत्रता
4. व्यवसायिक समायोजन
5. निर्णय लेने की जिम्मेदारी

ये कुछ सामान्य कारक जो व्यक्तिगत रूप से कार्यकर्ता को प्रभावित करते है। तथा और खुश महसूस करने का नैतृत्व से सतुंश्ट क्योंकि शिक्षक अपने कार्य का विकास धीरे–धीरे करते है।

नौकरी तनावः

आज के वैज्ञानिक युग में प्रतिस्पर्धा का दौर है जो प्रत्येक कार्य में तनाव उत्पन्न करता है। प्रत्येक व्यवसाय में प्रबंध तथा संबंध प्रभावित रूप से कार्य करते है प्रत्येक क्षेत्र में तथा कार्य स्थल पर विचारों का टकराव तथा कार्यभार मिलकर तनाव उत्पन्न करते है।

षिक्षकों के सामने अनेक ऐसी परिस्थितियां उत्पन्न होती है जो विद्यालयों वातावरण को प्रभावित करती है। अध्यापक सम्पूर्ण षिक्षा प्रणाली को संचालित करने वाली कड़ी के रूप में कार्य करता है। जब परिस्थितियां अनुकूल नही होगी तो षिक्षा प्रणाली प्रभावित होगी। तनाव समाज, परिवार, राज्य आदि के माध्यम से उत्पन्न होता है।

कार्य संतुश्टिः

कार्य संतुश्टि का अभिप्राय किसी कर्मचारी द्वारा उसके कार्य के प्रति निर्मित सामान्य अभिवृत्ति से है। इसका अनुमान इस आधार पर लगा सकते है कि कोई कर्मचारी अपने परिवेष से पुरस्कार की जो प्रत्याशा रहता है और वस्तुतः जितना प्राप्त होता है दोनों में कितना अन्तर है? यह एक प्रकार की अभिप्रेरणा है जिसके फलस्वरूप कर्मचारी अपना कार्य सम्पादित करने में असीम आनन्द की अनुभूति प्राप्त करता है। यह कार्य संतुश्टि व्यैक्तिक स्तर पर अनुभुति किया जाता है और किसी भी रूप में इसकी सामूहिक व्याख्या नही की जा सकती है।

बुलक के अनुसार, 'कार्य संतुश्टि एक अभिवृत्ति है जो बहुत सी चाही और अनचाही अनुभवों के परिणाम है जिसमें व्यक्ति के अपने कार्य के प्रति जुड़ाव को परिलक्षित करता है।'

ब्राउन के अनुसार, 'कार्य संतुश्टि, व्यक्ति के अपने कार्य स्थिति के पक्षगत अनुभव या मनौवैज्ञानिक परिस्थिति है।'

गिलमर के अनुसार, 'कार्य संतुश्टि या असंतुश्टि विविध अभिवृतियों के परिणाम स्वरूप है जिसमें व्यक्ति संबंधित कारकों और जीवन में सामान्य अपने कार्य से रहता है।'

उपर्युक्त परिभाशाओं से स्पश्ट है कि जो कर्मचारी अपने कार्य से संतुश्ट है वे स्वस्थ मानसिक

संतुलन रखते है। स्वस्थ मानसिक संतुलन कर्मचारी को कार्य करने के लिए प्रेरित करता है, उसके मनोबल को बनाये रखता है तथा उसकी उत्पादन क्षमता में किसी प्रकार की कमी नहीं आने देता है। अनेक अध्ययनों के द्वारा यह सिद्ध हुआ है कि जो कर्मचारी अपने कार्य से असंतुश्ट होते है उनकी उत्पादन क्षमता कम हो जाती है। अतः कर्मचारी की कार्य असन्तोश को बचाये रखने के लिए आवश्यक है कि औसत स्तर के कर्मचारी को इस प्रकार का कार्य मिले कि वह केवल जीविकोपार्जन का साधन मात्र न हो बल्कि उसे अपने कार्य से उद्देष्य प्राप्त करने की प्रेरणा मिले और जीवन को सुखमय बनाने के सभी तत्व उसमें सम्मिलित हो।

अध्यापक कार्य संतुश्टि की संलकल्पनाः

आदि काल से विद्वानों का मत यही रहा है कि स्वस्थ शरीर में स्वस्थ मन का वास होता है और मानसिक प्रक्रियायें सुचारू रूप से कार्य करती है। कभी–कभी यह भी पाया जाता है कि दोनों (षरीर तथा मानसिक प्रक्रियायें) का तालमेल ठीक बना हुआ है, पर्याप्त संतुलन है फिर भी व्यक्ति अपने को ऐसी स्थिति में पाता है कि वह उतना नहीं प्राप्त कर पा रहा है जितना उसे मिलना चाहिए था। कभी–कभी वह यह भी सोचता है कि उसके जीवन में कही कोई कमी है। कभी–कभी उसे यह अनुभूति होती है कि अब वह और अधिक पाने के लिए संघर्श करने में असमर्थ है और अन्त में उसकी धारणा बन जाती है कि इतना सब करने की कोई आवश्यकता नहीं है, जो है वह पर्याप्त है।

इस प्रकार जब व्यक्ति की सोचनें और चिंतन करने की प्रकृति बन जाती है तो वह यथार्थ से दूर चला जाता है और धीरे–धीरे तनाव के जाल में स्वंय फस जाता है। उसे वह सब कुछ मिल जाने पर भी जो उसे उसकी क्षमताओं एवं योग्याताओं के अनुकूल मिलना चाहिए था दुःखी रहने लगता है। मन की यह स्थिति ही असन्तोश है।

कार्य संतुश्टि किसी कर्मचारी में अंतर्निहित उसकी बहुत सी मनोवृत्तियों का परिणाम होता है। इन मनोवृत्तियों का संबंध मात्र कार्य से होता है तथा इसका संबंध कई विषिश्ट तत्वों में भी रहता है, जैसे पारिश्रमिक, पर्यवेक्षक, रोजगार की निरंतरता कार्य अवस्थायें, प्रोन्नति के अवसर, कार्य का न्यायपूर्ण मूल्यांकन उसकी सामाजिक प्रतिश्ठा आदि किसी न किसी रूप में कार्य संतुश्टि पर अवष्य प्रभाव डालती है। कर्मचारी के सर्वांगीण विकास के लिए अधिक वेतन, अच्छा रहन–सहन, षिक्षा तथा चिकित्सा संबंधी सुविधायें, भविश्य की सुरक्षा आदि एक मात्र साधन नहीं है बल्कि उसका बौद्धिक विकास और संवेगात्मक अभिव्यक्ति के पर्याप्त अवसर सब महत्वपूर्ण कारक ही बौद्धिक विकास समझने की क्षमता प्रदान करता है। और संवेगात्मक अभिव्यक्ति जीवन संबंधी समस्याओं के ताल–मेल स्थापित करने में सहायक होती है।

इस प्रकार कहा जा सकता है कि कार्य संतुश्टि व्यक्ति की एक ऐसी सुखद और धनात्मक, सांवेगिक अनुभूति है जो स्वतः व्यक्ति के अपने ही कार्य अथवा कार्य अनुभवों के मूल्यांकन से कम हो। यह भाव व्यक्ति के उस प्रत्यक्षीकरण मात्र से ही पैदा होता है कि उसके कार्य कहाँ तक जरूरी मूल्यों को संतुश्ट करने का अवसर देते है।

अध्यापक कार्य संतुश्टि मापनी के आयाम–

मनोवैज्ञानिक परिप्रेक्ष्य में संतुश्टि एक ऐसी अनुभूति की अवस्था है जो व्यक्ति को पूर्ण निर्धारित उद्देश्यों को प्राप्त करने के लिए प्रेरित करती है। यह अनेक मनोवृत्तियों का योग है जिन्हें व्यक्ति अपने सम्पूर्ण जीवन में बनाये रखता है। इस प्रकार संतुश्टि वही है जहाँ उद्देश्य है। अध्यापक कार्य संतुश्टि आंकने के लिए निम्नलिखित आयामों को अध्यान में रखा गया है–

1. वेतन एवं अन्य उपलब्धियां
2. सहयोगी अध्यापक से संबंध
3. अध्यापक, प्राधानाचार्य संबंध
4. व्यावसाय
5. अध्यापक–विद्यार्थी संबंध
6. संस्था की व्यवस्था
7. कार्य की स्थिति
8. कार्य का भार
9. क्षमता का उपयोग
10. उपलब्धियाँ
11. क्रियायें
12. सामूहिक सहयोग की भावना
13. पर्यवेक्षण
14. परिवारिक जीवन
15. स्वतंन्त्रता
16. नीतियां एवं क्रियान्वयन
17. विकास की सम्भावनायें
18. पुस्तकालय नीतियां एवं उनका क्रियान्वयन
19. सुरक्षा
20. पहचान एवं परिस्थिति

सन्दर्भ ग्रन्थ सूची

1 अग्रवाल, एस.सी. व विषाल (2009), षिक्षकों की कार्य संतुश्टि व कार्य के प्रति समर्पण के संदर्भ में अध्ययन, एज्यूट्रेकस, नीलकमल पब्लिकेषन, अप्रैल 2009, वॉल्यूम 08, न. 6, पृ.सं. 32–35।

2 चौपड़ा, अरूणा (2015), जॉब सैटिसफेषन ऑफ टीचर एज्यूकेटर्स इन रिलेषन टू देयर टीचिंग इफेक्टिव–नेस एण्ड प्रोफेषनल कमिटमेंट, (http://hdl.handle.net/10603/94177), पीएच.डी. एज्युकेशन, कुरूक्षेत्र, यूनिवर्सिटी।

3 रानी, सुरेष (2015), ए स्टडी ऑफ वूमन टीचर्स एटीट्यूड टूवार्डस टीचिंग इन रिलेशन टू देयर जॉब सैटिसाफेक्शन लेवल ऑफ एसपाइरेशन एण्ड क्वालिटी ऑफ लाइफ, (ीजजचरूध्धीकसणींदकसमण्दमजध 10603ध89881), पीएच.डी. एज्यूकेषन, कुरूक्षेत्र यूनिवर्सिटी।

4 अग्रवाल जे.सी., एजुकेषनल रिसर्च एन इन्ट्रोडक्सन, आर्य बुक डिपो, नई दिल्ली

5 श्री अग्रवाल जे.सी. रीसेन्ट डवलपमेन्ट इन इण्डियन एजुकेषन