

प्रारंभिक विद्यालय के शिक्षकों में व्यवसायिक संतुष्टि को प्रभावित करने वाले कारकों का विश्लेषणात्मक अध्ययन

कृष्णा सहारण

रिसर्च स्कॉलर, टांटिया विश्वविद्यालय, श्रीगंगानगर (राज.)

डॉ. वन्दना दुआ

एसोसियेट प्रोफेसर, शिक्षा विभाग, टांटिया विश्वविद्यालय, श्रीगंगानगर (राज.)

(Received:27January2023/Revised:15Feburary2023/Accepted:20Feburary2023/Published:28Feburary2023)

1.1

अध्यापक का दायित्व अत्यन्त महत्वपूर्ण माना जाता है। अध्यापक में अपने पठन-पाठन की वृत्ति के प्रति धनात्मक अभिवृत्ति एवं सन्तुष्टि का भाव उनके विभिन्न परिस्थितियों में समायोजन की योग्यता प्रदान करता है। शिक्षक में आदर्श व्यक्तित्व, उत्तम चरित्र, नैतिकता, ईमानदारी उनका कक्षागत व्यवहार उनकी शैक्षिक योग्यता एवं सामाजिक आर्थिक तथा पारिवारिक प्रस्थिति आदि कारक उनके शैक्षिक दायित्वों के निर्वाह में सहायक होते हैं। अतः शिक्षक में ये गुण विशेष रूप से अपेक्षित होते हैं ताकि वह समाज का पथ प्रदर्शन कर सके। वर्तमान शिक्षा प्रणाली में शिक्षक की भूमिका और उनकी उपयोगिता के कारण उन्हें विभिन्न प्रकार से प्रोत्साहित करके उन्हें प्रभावी शिक्षण हेतु तैयार किया जा रहा है। वर्तमान शिक्षा में बढ़ रही अनेक समस्याएं जैसे- अनुशासन, शैक्षिक स्तर पर ह्रास एवं शैक्षिक गुणवत्ता में कमी आदि कारणों से अनेक दुर्व्यवस्थाएं उत्पन्न हो गयी हैं। आज का युग यन्त्रीकरण की ओर बढ़ रहा है। जिससे मानवीय भावनाएं, संवेदनाएं, इच्छाएं और आकांक्षाएं भी भौतिकतावादी हो गयी हैं। आर्थिक पक्षों की प्रबलता से प्रत्येक व्यवसाय को धन के तराजू से तौल जा रहा है ऐसी स्थिति में पढ़ाने-लिखाने जैसे पवित्र सामाजिक काम में व्यवसाय का समावेश हो गया है अतः मनोवैज्ञानिकों में एक नयी चुनौती शिक्षकों को अपने व्यवसाय में सन्तुष्ट रखने की आ गयी है। क्योंकि अभिवृत्ति का सम्बन्ध इच्छाशक्ति से होता है और यह स्थायी प्रकृति की मानसिक वृत्ति होती है। यह अभिवृत्ति कई कारकों पर निर्भर करती है जिसमें उसकी व्यावसायिक सन्तुष्टि भी एक प्रमुख कारक है।

ewy 'k'n % प्राथमिक शिक्षक, व्यवसायिक समायोजन, शैक्षिक दायित्व, सन्तुष्टि, अभिवृत्ति।

1.2

वर्तमान में प्राथमिक स्तर पर उच्च योग्यता वाले शिक्षक कार्य कर रहे हैं, किन्तु प्राथमिक विद्यालयों की स्थिति संतोषप्रद नहीं है। वर्तमान में सरकार द्वारा अध्यापकों को उच्च वेतनमान के साथ-साथ विभिन्न सुविधाएँ प्रदान की जा रही हैं, किन्तु प्रायः प्राथमिक स्तर पर कार्यरत अध्यापक अपने काम से असन्तुष्ट हैं। वे काम में कम अन्य कार्यों में ज्यादा लिप्त पाये जाते हैं। प्राथमिक स्कूलों के अध्यापकों से तो पढ़ाई-लिखायी की जगह शासन-प्रशासन द्वारा अन्य विभागीय कार्य जैसे- जनगणना, परिवार सर्वे, पिछड़ी जाति सर्वे, चुनाव, मतगणना, मतदाता सूची बनाना, मतदाता सूची पुनरीक्षण करना आदि राष्ट्रीय कार्य लिये जाने लगे हैं।

शिक्षक समाज का सर्वाधिक महत्वपूर्ण कड़ी है क्योंकि उसी पर समाज को सही दिशा में ले जाने की जिम्मेदारी होती है। अध्यापक अपने प्रभावी अध्यापन द्वारा प्रत्येक छात्र की समस्याओं का समाधान करता है तथा उनकी शिक्षा में रुचि को बढ़ाता है। कोई भी अध्यापक ऐसा तभी कर सकता है जब वह पठन-पाठन में रुचि एवं सही मनोभाव रखता हो, उसको इस कार्य को करने में आनन्द, लगाव तथा सन्तोष प्राप्त होता हो। शिक्षक छात्र को विभिन्न शैक्षिक परिस्थितियों के साथ समायोजन करने की योग्यता का विकास करता है, उसे अभाव तथा प्रभाव दोनों स्थितियों में जीने की कला सिखाता है किन्तु वह ऐसा तभी कर सकता है जब वह स्वयं अपने पारिवारिक, सामाजिक, विद्यालयीय तथा आर्थिक के साथ समन्वय स्थापित कर सके। इसके लिए उसका अपने व्यवसाय के प्रति सन्तुष्टि भाव एवं शिक्षण वृत्ति का सकारात्मक होना अनिवार्य माना जाता है। विशेषतः प्रारंभिक स्कूल के अध्यापकों से यह अपेक्षा होता है। क्योंकि शिक्षा का यह स्तर आधारभूत एवं गुणों के विकास की दृष्टि से सर्वाधिक महत्वपूर्ण माना जाता है। इसलिए प्रारंभिक स्कूलों के अध्यापकों में अपने कार्य के प्रति सन्तुष्टि का अध्ययन शोधार्थी द्वारा किया गया है।

0; ol kf; d l r f"V

किसी व्यवसाय के प्रति सन्तुष्टि का अर्थ है कर्मचारी के कार्यक्षेत्र के समस्त क्षेत्रों से कार्य में ली जाने वाली रुचि से है। इसके द्वारा व्यक्ति अपने कार्य में संलग्नता बनाये रखता है तथा बिना किसी रूकावट के वह अपने कार्य को पूरे मनोयोग के साथ पूरा करता है। किसी उद्योग या प्रबन्ध से जुड़े नियोजकों को अपने कर्मचारियों के कृत्य सन्तोष से लाभ प्राप्त होता है। व्यावसायिक सन्तुष्टि किसी कर्मचारी द्वारा प्राप्त की जाने वाली अनेक अभिरूचियों का परिणाम है जो उसके कार्यक्षेत्र से सम्बन्धित होती है। सामान्यतः जब कोई व्यक्ति अपने द्वारा चाही गयी नौकरी को प्राप्त करता है तो वह उसे प्रसन्नता के साथ रुचिपूर्वक सम्पादित करता है क्योंकि बचपन से ही वह इसके बारे में चिन्तन एवं कल्पनाएँ करता है और इसी उत्सुकता में वह इसके विभिन्न पक्षों पर व्यापकता से जान लेता है। जब उसे अपने चाहे गये व्यवसाय में कार्य करने का अवसर प्राप्त होता है तो वह इसे खुशीपूर्वक स्वीकार करता है जिससे उसकी सन्तुष्टि सम्बन्धित कार्यक्षेत्र में बढ़ जाती है।

व्यावसायिक सन्तुष्टि अनेक बालों, तत्वों एवं परिस्थितियों पर निर्भर करता है। इसके निर्धारक किसी एक कारक का चयन करना अत्यधिक कठिन है। क्योंकि यह एक वैयक्तिक प्रक्रिया है। व्यावसायिक सन्तुष्टि एक ही व्यक्ति के लिए एक ही व्यवसाय में अलग-अलग परिस्थितियों में बदलती रहती है। व्यावसायिक सन्तुष्टि का स्वरूप स्थानिक, सापेक्षिक एवं परिवर्तनशील होता है। व्यावसायिक सन्तुष्टि का सम्प्रत्यय सर्वप्रथम प्रबन्धन के क्षेत्र में प्रयोग हुआ। शिक्षा को एक निवेश मानने के बाद यह सम्प्रत्यय शिक्षा के क्षेत्र में भी प्रयोग किए जाने लगा। व्यावसायिक सन्तुष्टि के सम्प्रत्यय को इसकी परिभाषाओं से स्पष्ट किया जा सकता है—

शिक्षा शब्दकोष के अनुसार— “व्यावसायिक सन्तुष्टि वह स्थिति अथवा हुनर है जो एक व्यक्ति की कार्य के प्रति विभिन्न अभिवृत्तियों एवं रुचियों का परिणाम है।”

सविन्स के अनुसार— “व्यावसायिक सन्तुष्टि एक सुखद मानसिक अनुभूति है जो व्यक्ति को अपने कार्यक्षेत्र में समग रूप से सन्तुष्टि का सूचक है। कभी-कभी सन्तुष्टि से आशय व्यक्ति की अपने कार्य क्षेत्र के किसी आयाम से कितने भावात्मक लगाव के साथ जुड़ा है।”

विभिन्न शिक्षाशास्त्रियों एवं मनोवैज्ञानिकों की उक्त परिभाषाओं से स्पष्ट है कि यह किसी कर्मचारी के अपने काम के प्रति एक दृष्टिकोण है जो उसकी पसन्द या रुचियों का योग अथवा उनके मध्य सन्तुलन स्थापित करता है। सन्तुष्टि व्यक्ति में एक प्रेरक का कार्य करती है जिससे उसका सम्बन्धित कार्य में लगाव बढ़ता है। व्यावसायी सन्तुष्टि का स्वरूप वैयक्तिक है। व्यावसायिक सन्तुष्टि एक अभिप्रेरणा है जिसके प्रभाव से व्यक्ति किसी कार्य सम्पादन में अत्यन्त सुखद अनुभूतिकरता है। व्यावसायिक सन्तुष्टि कार्यकर्ता के वैयक्तिक, सामाजिक एवं कार्यक्षेत्र सम्बन्धी स्थितियों का समन्वित स्वरूप है। व्यावसायिक सन्तुष्टि को उन अभिवृत्तियों का परिणाम मानते हैं जिससे लोग अपने काम के लिए सही भाव रखते हैं। व्यक्ति अपने जीवन को आनन्ददायक बनाने के लिए विभिन्न योजनाएँ बनाता है जिसकी पूर्ति वह अपने काम के द्वारा करता है यदि उन कार्यों में बाधा की कमी और सफलता अधिक मिलती है तो वह उनके द्वारा अधिक सन्तुष्टि प्रदर्शित करता है।

शिक्षक शैक्षिक प्रक्रिया की धुरी और समाज तथा राष्ट्र का निर्माता है। शिक्षक का कार्य एवं वृत्ति अत्यन्त पवित्र और महान है। यह किसी देश व समाज की प्रगति का सूचक होती है, के प्रचार-प्रसार एवं सही दिशा में ले जाने की जिम्मेदारी अध्यापक की होती है। अध्यापक इस गुरुतर जिम्मेदारी का निर्वाहन पूरी निष्ठा एवं ईमानदारी से करता है। इस दायित्व निर्वाह में उसे विभिन्न पारिवारिक, सामाजिक एवं व्यावसायिक परिस्थितियों के साथ तालमेल बनाना पड़ता है। शिक्षक के निःस्वार्थ भाव से अपने व्यवसाय के प्रति किए गये कार्य अत्यन्त प्रेरणादायी तथा मानवता के लिए कल्याणकारी माने जाते हैं। शिक्षक अपनी कर्मठता, सत्य निष्ठा तथा स्वार्थ रहित भाव से बालक की उन्नति एवं समाज के पथ प्रदर्शन में महत्वपूर्ण योगदान देता है। शिक्षक अपनी लगन, ईमानदारी एवं कार्य के प्रति समर्पण भाव से अपने छात्रों को सुयोग्य नागरिक, राष्ट्रभक्त, कर्तव्यपरायण एवं जीवन पर निरन्तर अग्रसर रहने वाला साधक बनाता है। शिक्षक अपने छात्रों के सर्वांगीण विकास हेतु सतत प्रयत्नशील रहता है। इसके लिए वह अपने व्यक्तिगत हितों का भी त्याग कर देता है। किन्तु जब उसे अपने भय एवं समर्पणा के अनुरूप परिणाम प्राप्त नहीं होता तो वह इसके विषय में चिन्तित रहने लगता है जिससे उसकी कार्य क्षमता और सन्तुष्टि दोनों प्रभावित होने लगती है।

शिक्षक को अपने व्यवसाय में सन्तुष्टि के लिए विभिन्न आवश्यकताओं जैसे-सम्मानजनक वेतन, अच्छा शैक्षिक एवं सामाजिक परिवेश, भविष्य की सुरक्षा, चिकित्सकीय सुविधा आदि के साथ उसकी सामाजिक प्रतिष्ठा आदि पर समुचित ध्यान दिए जाने की आवश्यकता है। इसके अतिरिक्त उसे अपनी बौद्धिक क्षमता की अभिव्यक्ति के पर्याप्त

अवसर मिलना चाहिए। अध्यापक की अपने काम के प्रति सन्तुष्टि उसकी सुखद एवं घनात्मक सांवेगिक अनुभूति है जो उसके स्वयं के कार्यों के परिणाम से अनुभूति की जाती है।

0; kol kf; d | Urq"V dks i Hkkfor djus okys dkjd%

किसी भी कार्य की सफलता तभी सुनिश्चित होती है जब इसके कर्मचारी कार्य से सन्तुष्ट एवं इसके प्रति सकारात्मक अभिवृत्ति रखते हैं। शिक्षक का व्यवसाय अत्यन्त सम्मान और गरिमामय होता है और जिन शिक्षकों की लोकप्रियता एवं समाज में स्थान उच्च होता है उसका प्रमुख कारण उनका इस व्यवसाय के प्रति सन्तुष्टिभाव को ही माना जाता है। व्यावसायिक सन्तुष्टि एक वैयक्तिक मानसिक अनुभूति है जिसके विभिन्न आयाम और जटिलताएं होती हैं इन पर विभिन्न कारकों का प्रभाव पड़ता है जिनमें कुछ कारक प्रधान तथा कुछ गौण होते हैं। इसको प्रभावित करने वाले कारकों को मुख्यतः उभागों में विभाजित किया जा सकता है—

(क) वैयक्तिक कारक।

(ख) कार्यक्षेत्र सम्बन्धी कारक।

(ग) नियोजकों से सम्बन्धित कारक।

¼d½ o\$ fDr d dkjd

व्यावसायिक सन्तुष्टि के वैयक्तिक कारक व्यक्ति अन्दर ही उपस्थित होते हैं और इन कारकों की विभिन्न कार्यों के प्रति सक्रियता इनकी सन्तुष्टि के स्तर का निर्धारण करते हैं। वैयक्तिक कारकों में निम्नलिखित तत्व आते हैं—

¼i½ fyx& लिंग व्यावसायिक सन्तुष्टि का प्रमुख निर्धारक है। अनेक अध्ययनों से यह प्रमाणित हुआ कि जिन अध्यापकों की पठन-पाठन में रुचि होती है उनकी सन्तुष्टि अधिक होती है। इसमें पुरुषों की तुलना में महिलाओं की संवेदनशीलता, उनकी मानसिक स्थिति, उनकी आवश्यकताओं की न्यूनता तथा छात्रों के प्रति उनका लगाव आदि उनके सन्तुष्टि के स्तर को बढ़ाते हैं।

¼ii½ vk; & आयु व्यावसायिक सन्तुष्टि का प्रमुख निर्धारक है, जब किसी व्यक्ति को सही आयु वर्ग में अपनी रुचि, योग्यता और क्षमता के अनुसार व्यवसाय प्राप्त हो जाता है तो वह इसके प्रति अधिक सन्तुष्टि रहता है। पूर्ववर्ती विभिन्न अध्ययनों में इसके पक्ष तथा विपरीत दोनों परिणाम प्राप्त हुए हैं। किन्तु आयु व्यावसायिक सन्तुष्टि को बढ़ाता है क्योंकि इस समय कार्य करने के प्रति उत्साह एवं अलग जोश रहता है।

¼iii½ Cf) & बुद्धि व्यावसायिक सन्तुष्टि को बढ़ाने वाला प्रमुख तत्व है क्योंकि बुद्धि विभिन्न परिस्थितियों और चुनौतियों से निपटने की क्षमता प्रदान करती है। बुद्धि के आधार व्यक्ति विभिन्न परिस्थितियों के साथ समायोजन स्थापित करता है। यद्यपि कुछ अध्ययनों में इसके विपरीत परिणाम प्राप्त हुए हैं।

¼iv½ vkdk{kk Lrj& आकांक्षा स्तर व्यक्ति की व्यावसायिक सन्तुष्टि को प्रभावित करता है। आकांक्षा का स्तर यदि शारीरिक, मानसिक और शैक्षिक योग्यता के अनुरूप होता है, तो उसके अनुसार व्यवसाय प्राप्त होने पर सन्तुष्टि अधिक मिलती है। जब व्यक्ति के व्यवसाय और उसके आकांक्षा स्तर में समरूपता नहीं होती तो कार्य सन्तोष प्रभावित होता है।

¼v½ f' k{kk& शिक्षा और व्यवसाय के मध्य एक समन्वय होना चाहिए। प्रत्येक व्यवसाय के लिए शैक्षिक योग्यताएँ निर्धारित होती हैं जब इसके अनुरूप व्यवसाय प्राप्त होता है तो सन्तुष्टि मिलती और अधिक योग्यता के अनुरूप व्यवसाय न मिलने पर व्यक्ति में सन्तुष्टि प्रभावित होती है। विभिन्न अध्ययनों के आधार पर ज्ञात हुआ कि अधिक शैक्षिक योग्यता व्यावसायिक असन्तुष्टि को बढ़ाती है।

¼vi½ 0; fDrRo& व्यक्तित्व व्यक्ति के अन्तर्निहित गुणों का समन्वित रूप है। व्यक्तित्व व्यावसायिक सन्तुष्टि का एक प्रधान कारण है। व्यक्तित्व व्यक्ति के व्यवहार में सन्तुलन स्थापित करता है जिनका व्यक्तित्व मनस्तापीय प्रकार का होता है के प्रायः अपने कार्य से असन्तुष्ट रहते हैं। एक अध्ययन के अनुसार सर्वाधिक मनस्तापीय 25 कर्मचारियों में 16 से अधिक अपने व्यवसाय से असन्तुष्ट तथा स्थिर और अच्छे व्यक्तित्व गुणों वाले 25 कर्मचारियों में केवल 3 ही अपने व्यवसाय से असन्तुष्ट पाये गये। इस प्रकार जिन कर्मचारियों में व्यक्तित्व सम्बन्धी दोष उत्पन्न हो जाते हैं वे अपने वातावरण, अपने कार्य एवं स्वयं के प्रति असन्तुष्ट दिखायी पड़ते हैं। इस प्रकार व्यक्तित्व परिस्थितियों के साथ समायोजन स्थापित करने तथा व्यावसायिक सन्तुष्टि के लिए एक प्रभावी कारक है।

¼vii½ | ek; kstu& समायोजन व्यक्ति की वह क्षमता है जो उसको विभिन्न परिस्थितियों में तालमेल स्थापित करने में सहायक है। वर्तमान में व्यावसायिक सन्तुष्टि को व्यावसायिक चुनौतियों के साथ तालमेल बनाने की कला माना जाता है। प्रत्येक कर्मचारी अपने व्यवसाय, सहयोगियों तथा वातावरण के साथ समायोजित होने पर ही खुश

रह सकता है जो कर्मचारी अपने व्यवसाय, सहयोगियों, वातावरण तथा नियोजकों के साथ समायोजन स्थापित करने में जितना अधिक सक्षम होते हैं वे अपने काम में उतना ज्यादा सन्तुष्ट रहते हैं। इसलिए समायोजन को व्यावसायिक सन्तुष्टि की धुरी कहा जाता है।

वर्तमान में एकांकी परिवारों की बढ़ती संख्या के कारण कर्मचारियों के पारिवारिक उत्तरदायित्वों में वृद्धि हुई है। यह बढ़ता उत्तरदायित्व कर्मचारियों की कार्य संलग्नता और कार्य में अवधान को कम कर रहा है। आज परिवार की जरूरतें भी तेजी से बढ़ी है इन भौतिक जरूरतों की वृद्धि से कर्मचारियों पर दबाव को बढ़ा रहा है। धीरे-धीरे व्यक्ति मानसिक तनाव में आ जाता है और उसकी कार्य सन्तुष्टि भी प्रभावित होने लगती है।

किसी प्रणी को सुखमय जीवन के लिए अपेक्षित जरूरतों को आवश्यकता कहा जाता है। ये आवश्यकताएँ 2 प्रकार की होती हैं— भौतिक आवश्यकताएँ जैसे— भोजन, पानी, नींद, हवा, आराम आदि। दूसरी आवश्यकता मनोवैज्ञानिक है जिसमें स्वस्थ मन एवं चेतनाएँ आती हैं। इन भौतिक एवं मनोवैज्ञानिक आवश्यकताओं की पूर्ति जिन व्यक्तियों के द्वारा होती है वे अधिक सन्तुष्टि प्रदान करते हैं। इस प्रकार व्यावसायिक सन्तुष्टि और आवश्यकताएँ एक दूसरे से घनिष्ठ रूप में सम्बन्धित होती हैं।

प्रत्येक कर्मचारी को अपने कार्यक्षेत्र में कुछ चुनौतियों, अपेक्षाओं, दायित्वों आदि का निर्वाह करना पड़ता है। इसके बदले उसे वैयक्तिक आवश्यकताओं की पूर्ति की अपेक्षा भी होती है। कार्य क्षेत्र से सम्बन्धित व्यावसायिक सन्तुष्टि के प्रमुख कारक निम्नलिखित हैं—

(i) कार्य क्षेत्र का स्वरूप भी व्यावसायिक सन्तुष्टि को प्रमाणित करता है। प्रायः बड़े व्यवसाय में लगे कर्मचारियों की अपेक्षा छोटे व्यवसाय में सुविधाएँ एवं कार्य करने के अवसर अधिक प्राप्त होते हैं। कर्मचारियों में पदोन्नति की आशा रहती है तथा वे अपने विचार और सुझाव आदान-प्रदान कर सकते हैं। कर्मचारियों में आपसी सम्बन्ध अत्यन्त घनिष्ठ रहता है उनमें सामाजिकता का पूर्ण अवसर मिलता है जिससे कर्मचारी अपने नियोक्ता को तथा नियोक्ता अपने कर्मचारी के कार्यव्यवहार से भलीभाँति परिचित हो जाता है। इससे वह अपने कर्मचारियों के काम को प्रशंसा और प्रोत्साहन कर सकता है किन्तु बड़े व्यवसायों में ऐसा सम्भव नहीं होता जिससे कभी-कभी कर्मचारियों में अरुचि एवं व्यावसायिक असन्तुष्टि पैदा हो जाती है।

(ii) भौगोलिक स्थितियों मानसिक दशाओं को प्रभावित करती है जिसका प्रभाव व्यावसायिक सन्तुष्टि पर पड़ता है। विभिन्न अध्ययनों से ज्ञात हुआ है कि बड़े औद्योगिक शहरों में रहने वाले लोगों की अपेक्षा छोटे औद्योगिक शहरों में रहने वाले लोग अधिक सन्तुष्ट होते हैं। अधिक जनसंख्या भी मानसिक असन्तुलन को बढ़ाती है क्योंकि इससे अपेक्षित सुविधाएँ नहीं मिल पाती हैं। महानगरों की अपेक्षा छोटे शहरों में भाग-दौड़, प्रतिस्पर्धा, झूठी शान, भौतिक दिखावा आदि कम रहता है जिसका प्रभाव मानसिक सन्तुष्टि पर पड़ता है। बड़े शहरों में प्रेरणा के स्थान पर ईर्ष्या अधिक रहती है जबकि छोटे शहरों में एक मनोवैज्ञानिक लगाव होता है जिससे उनमें व्यावसायिक सन्तुष्टि बढ़ती है।

(iii) कोई भी कर्मचारी उस कार्य को अधिक पसन्द करता है जिसका प्रतिष्ठा मूल्य अधिक होता है बहुत से कार्य ऐसे होते हैं जिसमें वेतन अधिक है भविष्य की गारंटी, सुरक्षा एवं काम की अवधि भी कम है लेकिन उसकी सामाजिक प्रतिष्ठा कम होने के कारण लोग ऐसे व्यवसाय का चयन कर लेते हैं जिसमें वेतन कम तथा श्रम अधिक करना पड़ता है किन्तु इसकी सामाजिक प्रतिष्ठा अधिक है। शिक्षक व्यवसाय का चयन लोग सामाजिक प्रतिष्ठा और सम्मान के कारण ही करते हैं। सामाजिक प्रतिष्ठा हेतु सामाजिक संरचना भी उत्तरदायी होती है। समाज जिस व्यवसाय की प्रतिष्ठा प्रदान करता है उसे ही प्रत्येक व्यक्ति अपनाना चाहता है।

(iv) व्यावसायिक सन्तुष्टि में नियोजकों एवं प्रबन्धकों की महत्वपूर्ण भूमिका होती है। नियोक्ता कर्मचारियों के प्रोत्साहन एवं प्रेरणा के स्रोत होते हैं। नियोजकों से सम्बन्धित कारक निम्नलिखित हैं—

(i) वर्तमान व्यावसायिक दौर में वेतनमान सन्तुष्टि का प्रमुख कारक है जिन व्यवसायों में वेतन न्यून एवं विसंगतिपूर्ण होते हैं वह कर्मचारियों में भारी असन्तोष होता है। यदि समय-समय पर कर्मचारियों के वेतन में वृद्धि एवं पुनरीक्षण होता रहता है तो उनमें कार्य सन्तोष बना रहता है। जब किसी कर्मचारी को उसके कार्य के

अनुसार वेतन नहीं मिलता तो उसमें दुश्चिन्ता उत्पन्न हो जाती है। कर्मचारी को नियमित वेतन वृद्धि के साथ अन्य सुविधाएँ जैसे— चिकित्सा, पारिवारिक पेंशन, आवासीय सुविधा, बच्चों के लिए शिक्षा की सुविधा और भविष्य की गारंटी आदि की सुविधा होने पर उनकी व्यावसायिक सन्तुष्टि बढ़ जाती है।

(ii) **inklufr ds vol j&** पदोन्नति के अवसर कर्मचारी में व्यावसायिक नैतिकता और व्यावसायिक सन्तुष्टि को बढ़ाता है पदोन्नति से कर्मचारी का वेतन और भविष्य दोनों प्रभावित होते हैं और उसकी सन्तुष्टि के आधार होते हैं। विभिन्न अध्ययनों से ज्ञात होता है कि कम उम्र के कर्मचारी तथा बौद्धिक व्यावसायों से जुड़े कर्मचारी अधिक उम्र वाले या शारीरिक व्यवसायों में लगे कर्मचारी की अपेक्षा पदोन्नति के लिए अधिक उत्सुक होते हैं। प्रत्येक कर्मचारी पदोन्नति को कार्य सन्तोष का कारण मानता है यदि उसको समुचित अवसर नहीं मिलता है तो उसमें दुश्चिन्ता उत्पन्न हो जाती है जो उसकी व्यावसायिक सन्तुष्टि को न्यून करती है। अतः यदि किसी कर्मचारी को सेवानुभव, काम करने की क्षमता तथा उसके विभिन्न योगदानों के अनुसार पदोन्नति प्रदान की जाती है तो उसकी व्यावसायिक सन्तुष्टि भी बढ़ जाती है।

(iii) **l gdfel; ka dk LoHkko&** सहकर्मियों का स्वभाव व्यावसायिक सन्तुष्टि को बढ़ाता है। सहकर्मियों के प्रेम और सद्भाव से कार्य करने पर सन्तुष्टि भाव बढ़ता है और यदि किसी विभाग में कार्य करने वाले लोग अपने पेशे में कम लगाव रखते हैं और हर समय वेतन, पदोन्नति या अपने नियोक्ताओं को लेकर अन्तर्कलह और वैमनश्यता में ही लगे रहते हैं और कभी-कभी लोग शोषण, व्यावसायिक असमानता या कार्य में भेदभाव को लेकर कर्मचारियों को गुमराह करते रहते हैं। जिसका प्रभाव कर्मचारी में असन्तुष्टि के रूप में दिखायी पड़ता है।

(iv) **mRrjnkf; Ro dh Hkkouk&** उत्तरदायित्व की भावना और व्यावसायिक सन्तुष्टि में घनिष्ठ सम्बन्ध होता है। दायित्व की भावना कार्यानुभव, आयु वेतनमान, कार्य का प्रकार, कार्य में सहभागिता तथा अभिरूचि आदि के साथ जुड़ी होती है अनक अध्ययनों से यह ज्ञात होता है कि यदि कर्मचारी को उत्तरदायित्व अधिक दिया जाता है तो वह अपने कार्य से अधिक सन्तुष्ट रहता है और यदि उत्तरदायित्व कम या न्यून होता है तो कर्मचारी में कार्य के प्रति असन्तोष बढ़ता है। क्योंकि उत्तरदायित्व कार्य करने की प्रवृत्ति को बढ़ाता है यह एक प्रेरक के रूप में कार्य करता है जिससे कर्मचारी की व्यावसायिक सन्तुष्टि को स्थायित्व प्राप्त होता है।

उक्त कारकों के अतिरिक्त कई अन्य छोटे-छोटे कारण हैं जो व्यावसायिक सन्तुष्टि को प्रभावित करते हैं ये कारक निम्नलिखित हैं—

1. कर्मचारियों को अनावश्यक रूप से डॉटना-फटकारना या साथी सहयोगियों के समक्ष बात-बात में अपमानित करना व्यावसायिक सन्तुष्टि को घटाता है।
2. प्रतिदिन कार्य के लिए कर्मचारियों को समयावधि निर्धारण में उनकी सुविधाओं एवं दैनिक क्रियाकलापों के लिए समय का ध्यान दिया जाना चाहिए इसके सही निर्धारण से कर्मचारियों की सन्तुष्टि बढ़ती है।
3. कर्मचारियों को विभिन्न त्यौहारों, सार्वजनिक अवसरों तथा समुचित कारण होने पर सरलता से अवकाश की सुविधा प्राप्त होनी चाहिए। ऐसा नहीं होने पर उनमें कुण्ठा और असन्तुष्टि पैदा होती है।
4. कर्मचारियों की विभिन्न समस्याओं को सेवा प्रदाता या नियोक्ता द्वारा ध्यानपूर्वक सुना जाना चाहिए तथा प्रभावी निदान किया जाना चाहिए अन्यथा उनमें पारिवारिक, सामाजिक या वैयक्तिक समस्या को लेकर दुश्चिन्ता बनी रहती है जिसका प्रभाव उनकी व्यावसायिक असन्तुष्टि पर पड़ता है।
5. भविष्य की सुरक्षा कर्मचारी के लिए महत्वपूर्ण विषय होता है यदि उसके मन में इसको लेकर दुश्चिन्ता रहती है तो वह सदैव इसी को सोचता रहता है अतः नियोक्ता प्रबन्धकों को इसकी सुरक्षा निर्धारित करने से कर्मचारी रूचिपूर्वक सन्तुष्टि भाव से कार्य कर सकता है।
6. कर्मचारियों की योग्यता, क्षमता या विशिष्ट कौशलों की पहचान कर उनके पद एवं वेतनमान में वृद्धि कर देने से उसकी कार्य करने की इच्छा बढ़ जाती है और उनकी व्यावसायिक सन्तुष्टि का स्तर भी बढ़ता रहता है।
7. रचनात्मक और उपयोगी सुझावों को यदि अपनाया जाता है तो कर्मचारी अधिक जिम्मेदारी के साथ उस कार्य करता है किन्तु यदि उसके विचारों की अवहेलना होती है तो अपने नकारात्मक दृष्टिकोण का विकास होने लगता है।
8. किसी कर्मचारी के अच्छे कार्यों की प्रशंसा सबके बीच और गलतियों को अकेले में प्रेमपूर्वक सुधारने के लिए कहना चाहिए इससे कर्मचारी की आस्था और उसका मनोबल बढ़ता है।
9. मनोबल की भावना कर्मचारी की सन्तुष्टि की भावना को स्थायी रूप प्रदान करता है। मनोबल व्यक्ति के कार्यवृत्ति को सक्रिय बनाये रखती जिससे उसमें व्यावसायिक सन्तुष्टि की मात्रा बढ़ती है अतः कर्मचारी के मनोबल को सदैव बढ़ाना चाहिए।

fu"d"kl , oa | pko

शोधार्थी के विवेच्य विषय— “प्राथमिक स्तर के शिक्षकों की व्यावसायिक संतुष्टि का विश्लेषणात्मक अध्ययन” के अन्तर्गत प्राप्त परिणाम प्राथमिक स्तर की शिक्षकों की वास्तविक स्थिति को ज्ञात करने, उनके अभिवृत्ति में सुधार लाने, उनकी समायोजन क्षमता को बढ़ाने तथा व्यावसायिक संतुष्टि व इसमें प्रभाव डालने वाले कारकों को ज्ञात कर उनके प्रभावी निराकरण हो सकता है। शिक्षण सम्बन्धी, कार्य सम्बन्धी एवं प्रबन्धन सम्बन्धी समस्याओं के निदान और शिक्षकों की कार्य कुशलता बढ़ाने हेतु अत्यन्त उपयोगी है। प्राथमिक शिक्षा के विकास के सम्बन्ध में उनके मनोभावों का विकास करने तथा छात्रों में अपने शिक्षकों के प्रति समर्पण एवं सहयोग की भावना का विकास करने हेतु उन्हें अभिप्रेरित करने के लिए अत्यन्त उपयोगी है। शिक्षकों के व्यावसायिक संतुष्टि में उनके कार्य क्षेत्र, सामाजिक एवं आर्थिक परिस्थितियाँ, प्रशासनिक स्तर पर प्राप्त सहयोग एवं उनकी संतुष्टि के मार्ग में आने वाली विभिन्न बाधाओं को ज्ञात करके इसके निदान हेतु उन्हें इसके प्रति सचेत कर सकते हैं।

I nHkz I ph

1. अग्रवाल, आई०पी०. (1988, रिसर्च इन इमर्जिंग फील्ड्स ऑफ एजुकेशन:कान्सेप्ट्स, ट्रेन्ड्स एण्ड प्रासपेक्ट्स. नई दिल्ली: स्टर्लिंग पब्लिशर्स।
2. ओड, एल.के. (1978), शिक्षा के नूतन आयाम, जयपुर : राजस्थान हिन्दी ग्रन्थ अकादमी।
3. कोठारी, सी.आर.. (1997), क्वान्टीटेटिव टेक्निक्स, नई दिल्ली : विकास पब्लिसिंग हाउस, प्रा०लि०।
4. पाण्डेय, रामशकल व मिश्र करुणा शंकर (1990), भारतीय शिक्षा की ज्वलन्त समस्याएँ. इलाहाबाद: वोहरा पब्लिशर्स एण्ड डिस्ट्रीब्यूटर्स।
5. हीरेमठ, ए. सतीश (2012): माध्यमिक विद्यालय के अध्यापकों की शिक्षण प्रभावशीलता एवं उनकी शिक्षण व्यवसाय के प्रति अभिवृत्ति का अध्ययन, अप्रकाशित शोध प्रबंध, शिक्षाशास्त्र, अलगप्पा विश्वविद्यालय, करायकुडी तमिलनाडु।
6. संवित कुमार, एवं पाधी, चन्द्रशेखर (2009) : अध्यापकों की वैयक्तिक समस्याएँ और सांवेगिक समायोजन; कारण और उपचार का अध्ययन, एजुकेशनल हेराल्ड शाह गोवर्धन लाल काबरा टी.टी. कालेज, जोधपुर अक्टूबर-दिसम्बर 2009, पृ.सं. 12-19
7. राकेश तिवारी (2003) : आजमगढ़ जनपद के शिक्षकों के लिंग, अधिवास एवं विद्यालय प्रबन्धन का उनकी व्यावसायिक संतुष्टि पर प्रभाव का अध्ययन पी-एच०डी० शिक्षाशास्त्र, पूर्वांचल विश्वविद्यालय, जौनपुर.
8. राकेश कुमार आजाद (2012): उच्चतर माध्यमिक विद्यालयों के शिक्षक-शिक्षिकाओं की व्यावसायिक संतुष्टि का तुलनात्मक अध्ययन, एम०एड० लघु शोध प्रबंध, राजा हरपाल सिंह पी०जी० कालेज, सिगरामऊ, जौनपुर.
9. आनन्द कुमार यादव (2015) : वित्तपोषित एवं स्ववित्तपोषित कालेजों के शिक्षकों की व्यावसायिक दक्षता पर उनके सामाजिक-आर्थिक स्तर, व्यावसायिक संतुष्टि एवं संवेगात्मक बुद्धि के प्रभाव का अध्ययन, पी-एच०डी० शिक्षाशास्त्र, उ०प्र० राजर्षि टण्डन मुक्ति विश्वविद्यालय, इलाहाबाद।