

*A Peer Reviewed Refereed Journal*

विद्यालयी परिपेक्ष्य में कार्यरत शिक्षकों की कार्य सन्तुष्टि का अध्ययन

पंकज कुमार शर्मा

पी.एच.डी. शोधार्थी, शिक्षाशास्त्र

दक्षिण भारत हिंदी प्रचार सभा,

धारबाड

**सारांश** - कार्य संतुष्टि कर्मचारी के विभिन्न दृष्टिकोणों का परिणाम है जिन्हें वह अपने कार्य के प्रति, कार्य से सम्बन्धित कारकों के प्रति अपने सामान्य जीवन में अपनाता है। विद्यालय में शिक्षकों का कार्य उनकी कार्य संतुष्टि बहुत हद तक प्रभावित होता है। सामान्यतः जो शिक्षक अपने कार्य से संतुष्ट होते हैं वे अच्छी प्रकार से कार्य करते हैं तथा जो शिक्षक अपने कार्य से संतुष्ट नहीं होते हैं वे अच्छी प्रकार से कार्य नहीं कर पाते हैं। अतः विद्यालय व्यवस्थाओं को सुचारु रूप से चलाने के लिए शिक्षकों की कार्य संतुष्टि को बढ़ाने पर ध्यान दिया जाना चाहिए।

**शोध कुंजी** - विद्यालयी परिपेक्ष्य, कार्य सन्तुष्टि।

**परिचय** - कार्य सन्तुष्टि औद्योगिक मनोविज्ञान का एक प्रत्यय है। इसका प्रयोग १९३५ में होपॉक द्वारा किया गया। कार्य सन्तुष्टि का तात्पर्य व्यवसाय एवं कर्मचारी के मध्य ऐसा समन्वय है जिसमें व्यवसाय एवं कर्मचारी दोनों की उन्नति होती है। इसलिए किसी भी व्यवसाय एवं कर्मचारी के विकास के लिए कार्य संतुष्टि आवश्यक है।

**कार्य सन्तुष्टि-** प्रत्येक व्यक्ति की अपनी अलग-अलग योग्यतायें और क्षमतायें होती हैं। इसी प्रकार से प्रत्येक कार्य की अपनी आवश्यकतायें होती हैं। जब इन आवश्यकताओं और योग्यताओं के बीच में समन्वय नहीं रहता है तो तब न तो अच्छी तरह से कार्य ही हो पाता है और न ही कर्मचारी को कार्य करने में कोई संतोष मिलता है। और वह बेमन और उदासीनता के साथ किये गये कार्य करता है जिससे धन, समय, शक्ति की बेकार में ही हानि होती है। सामान्य रूप से तो व्यक्ति का स्वभाव ही असंतुष्ट रहने का है। वह कभी भी अपनी परिस्थितियों और उपलब्धियों से संतुष्ट नहीं होता है। असंतोष ही व्यक्ति की उन्नति और विकास को आधार प्रदान करता है। लेकिन हम जो कार्य करते हैं, हम जो व्यवसाय चुनते हैं या हम जिस कार्य को अपनी जीविका का साधन बनाते हैं उसमें हम एक निश्चित सीमा तक ही संतुष्ट रहते हैं। जो व्यक्ति अपने कार्य से जितना अधिक संतुष्ट होता है वह अपने कार्य को करने में उतना ही अधिक आनन्द लेता है। जिससे व्यक्ति में सकारात्मक ऊर्जा उत्पन्न होती है, उसे थकान कम होती है, वह किसी भी प्रकार की असुविधा की सम्भावना नहीं होती है, उसके कार्य की गुणवत्ता अधिकतम होती है और वह अपने व्यवसाय में लगातार उन्नति करता जाता है। दूसरी ओर जो व्यक्ति अपनी इच्छा या किसी मजबूरी के कारण अपनी योग्यता की अपेक्षा बहुत नीचा या बहुत ऊँचा कार्य कर लेता है, वह व्यक्ति हमेशा असंतुष्ट रहता है, तो उस व्यक्ति का कार्य भी निम्न स्तर का होता है, उसकी गुणवत्ता भी खराब होती है, उसमें असुविधा एवं परेशानियों के होने की अधिक सम्भावना रहती है जिससे उस व्यक्ति को उस कार्य में थकान, अरुचि अधिक होने के साथ साथ उसके समय, धन, शक्ति आदि की भी अधिक हानि होती है। इसलिए ऐसे में व्यक्तियों या कर्मचारियों को न तो पदोन्नति मिलती है और न ही किसी अन्य प्रकार का कोई लाभ मिल पाता है और यदि वह अपने व्यवसाय को छोड़कर अन्य कोई दूसरा नया व्यवसाय अपनाता है तो पूर्व व्यवसाय का अनुभव और उसमें बिताया हुआ समय तो बेकार होता ही है साथ ही अनिश्चितता का सामना करना पड़ता है।

ब्लम तथा नेलर के अनुसार-

“कार्य संतुष्टि कर्मचारी के विभिन्न दृष्टिकोणों का परिणाम है जिन्हें वह अपने कार्य के प्रति, कार्य से सम्बन्धित कारकों के प्रति और अपने सामान्य जीवन के प्रति अपनाता है।”

इस प्रकार कार्य संतोष का सम्बन्ध उन अच्छी बातों से है जिन्हें व्यक्ति अपने कार्य में उचित एवं लाभदायक समझता है और जीवन के प्रति सकारात्मक दृष्टिकोण से अपनाता है। कार्य संतुष्टि एक प्रकार का समन्वय है जो व्यक्ति या कर्मचारी द्वारा अपने कार्य से की गयी अपेक्षाओं, कार्य या व्यवसाय द्वारा कर्मचारी को लौटाई गयी आर्थिक-अनार्थिक सुविधाओं और कर्मचारी के जीवन मूल्यों के बीच पायी जाती है। यह समन्वय जितना अच्छा होगा कार्य संतुष्टि उतना ही अधिक होगी। इसके विपरीत यह समन्वय जितना खराब होगा कार्य संतुष्टि उतनी ही कम होगी। फिर भी यह देखा जाता है कि जो व्यक्ति या कर्मचारी मानसिक रूप से परिपक्व तथा संतुलित होते हैं, जो सम्पूर्ण रूप से विकसित होते हैं, जिन्हें सामाजिक, आर्थिक सुविधायें मिलती हैं और जिनकी कार्य परिस्थितियाँ उनके अनुकूल होती हैं, वे कर्मचारी या व्यक्ति संतुष्ट होते हैं।

**कार्य-संतुष्टि के कारक** - कार्य संतुष्टि को प्रभावित करने वाले प्रमुख कारक निम्नलिखित हैं-

१. कर्मचारी सम्बन्धी कारक
२. कार्य सम्बन्धी कारक
३. प्रबन्धक सम्बन्धी कारक

**१. कर्मचारी सम्बन्धी कारक** - कर्मचारी में ऐसे कारक या विशेषतायें भी पायी जाती हैं जो उसे संतुष्ट या असंतुष्ट बनाने में सहयोग करती हैं। इस प्रकार की कुछ प्रमुख विशेषतायें निम्नलिखित हैं-

- आयु- आयु के कारण कुछ कर्मचारी अधिक संतुष्ट और कुछ कम संतुष्ट होते हैं। सामान्यतः कम आयु के कर्मचारी अपेक्षाकृत अधिक असंतुष्ट होते हैं जबकि अधिक आयु के कर्मचारी अधिक संतुष्ट होते हैं।
- लिंग- महिला कर्मचारी तथा पुरुष कर्मचारियों के कार्य संतोष में पाया जाता है। पुरुष महिलाओं की अपेक्षा अपने कार्य से अधिक संतुष्ट रहते हैं।
- बुद्धि-जिन कर्मचारियों का बुद्धि स्तर अधिक होता है उनमें कार्यसंतुष्टि की मात्रा कम होती है जबकि कम बुद्धिमान व्यक्तियों में कार्य संतुष्टि की मात्रा अधिक होती है। अर्थात् बुद्धि और कार्यसंतुष्टि के बीच नकारात्मक सहसम्बन्ध पाया जाता है।
- महत्वाकांक्षा- कुछ व्यक्ति महत्वाकांक्षी होते हैं और वे हमेशा आगे बढ़ना, ऊपर उठना चाहते हैं। ऐसे व्यक्तियों या कर्मचारियों में कार्य संतुष्टि की मात्रा कम होती है। जबकि जिन व्यक्तियों में महत्वाकांक्षा की मात्रा कम होती है उनमें कार्य संतुष्टि की मात्रा अधिक होती है।
- शिक्षा-शिक्षा और कार्य संतुष्टि के बीच भी नकारात्मक सहसम्बन्ध पाया जाता है। जो कर्मचारी जितने अधिक शिक्षित होते हैं उन्हें हमेशा यह अहसास बना रहता है कि उनका व्यवसाय उनकी योग्यता और शिक्षा की तुलना में छोटा है, वे अधिक ऊँचे तथा बड़े व्यवसाय को प्राप्त कर सकते हैं। इसलिए ऐसे व्यक्ति अपने व्यवसाय से संतुष्ट नहीं रहते हैं। अतः उनमें कार्य संतुष्टि की मात्रा कम होती है।
- व्यक्तित्व- जो कर्मचारी सामान्य व्यक्तित्व के होते हैं और जिनका मानसिक स्वास्थ्य अच्छा होता है तथा जो अपनी योग्यताओं को ठीक प्रकार से समझते हैं, उनमें कार्य संतुष्टि की मात्रा अधिक होती है। जबकि जिन व्यक्तियों का व्यक्तित्व सामान्य नहीं होता है, या जिन व्यक्तियों का मानसिक स्वास्थ्य खराब होता है तथा अपनी योग्यताओं का सही मूल्यांकन नहीं कर पाते उनमें कार्य संतुष्टि की मात्रा कम होती है।

- समायोजन - समायोजन और कार्यसंतोष में धनात्मक सहसम्बन्ध पाया जाता है अर्थात् समायोजन का स्तर जैसे-जैसे सुधरता है वैसे वैसे कार्य संतुष्टि में भी उसके साथ-साथ सुधार होता जाता है।
- पारिवारिक सम्बन्ध- जिन व्यक्तियों के पारिवारिक सम्बन्ध अच्छे होते हैं उनकी कार्य संतुष्टि भी अच्छी होती है और जिनके पारिवारिक सम्बन्ध खराब होते हैं उनकी कार्य संतोष भी कम होती है।

२. कार्य सम्बन्धी कारक- जिन कारकों का सम्बन्ध कार्य के स्वरूप से होता है उन्हें कार्य सम्बन्धी कारक कहा जाता है। जो निम्नलिखित हैं-

- कार्य का स्वरूप- कुछ व्यक्तियों को सरल कार्य अच्छे लगते हैं, कुछ व्यक्तियों को जटिल कार्य अच्छे लगते हैं, अर्थात् हमेशा एक जैसा कार्य करना पड़ता है तो असंतोष होने लगता है। अतः कार्य परिवर्तनशील होना चाहिये तभी कर्मचारी संतुष्ट रह सकेगा है।
- भौगोलिक परिस्थितियाँ- सामान्य रूप से यदि कर्मचारी को असुविधाजनक परिस्थितियों में कार्य करना पड़ता है तो कर्मचारी में कार्य संतुष्टि की मात्रा कम हो जाती है। लेकिन यदि काम करने की परिस्थितियाँ अच्छी और अनुकूल होती हैं तो उसमें कार्य संतुष्टि की मात्रा अधिक होती है।
- कार्य प्रतिष्ठा- समाज की नजरों में कुछ काम अधिक प्रतिष्ठित होते हैं और कुछ कार्य कम प्रतिष्ठित होते हैं। सामान्य रूप से अधिक प्रतिष्ठित व्यवसायों को करते समय कर्मचारी की कार्य संतुष्टि अधिक होती है जबकि कम प्रतिष्ठित व्यवसाय को करते समय कार्य संतुष्टि की मात्रा भी कम होती है।
- वेतन- सामान्यतः जिन कर्मचारियों का वेतन अच्छा होता है और जो अपनी सभी आवश्यकतायें पूरी कर लेते हैं वे अपने कार्य से अधिक संतुष्ट रहते हैं जबकि जिन

व्यक्तियों को वेतन कम होता है तो उनकी आवश्यकतायें पूरी नहीं होती हैं जिससे ऐसे कर्मचारियों में कार्य संतुष्टि की मात्रा कम होती है।

- पदोन्नति- जिन व्यवसायों में एक निश्चित अंतराल या अनुभव के बाद स्वाभाविक रूप से स्वतः ही पदोन्नति मिल जाती है वहाँ कार्य करने वाले कर्मचारी अपने कार्य से संतुष्ट रहते हैं। जबकि जिन व्यवसायों में जड़ता पायी जाती है, कर्मचारी जिस पद पर नियुक्त होता है उसी पद से सेवानिवृत्त हो जाता है, उसमें कार्य संतोष की मात्रा बहुत कम होती है।
- सहकर्मचारियों का स्वभाव- किसी व्यवसाय में काम करने वाले व्यक्तियों में सामाजिक गुणों की मात्रा जितनी ही अधिक होती है उनमें कार्य संतुष्टि की मात्रा भी उतनी ही अधिक होती है। जबकि जिन व्यवसायों के व्यक्तियों में सामाजिक गुणों की मात्रा जितनी कम होती है उनमें कार्य संतुष्टि की मात्रा उतनी ही कम होती है।
- उत्तरदायित्व की भावना- जिन कर्मचारियों में उत्तरदायित्व की भावना अधिक होती है उनकी कार्य संतुष्टि भी अधिक होती है अर्थात् उत्तरदायित्व की भावना बढ़ने के साथ-साथ उनमें कार्य संतुष्टि की मात्रा भी बढ़ती जाती है।

**विद्यालय में शिक्षकों की कार्य संतुष्टि को प्रभावित करने वाले कारक -**

- शिक्षकों का आयु स्तर
- शिक्षकों का बुद्धि स्तर
- शिक्षकों का महिला या पुरुष होना
- शिक्षकों का महत्वाकांक्षा स्तर
- शिक्षकों का जीवन मूल्य स्तर
- शिक्षकों का सामाजिक स्तर
- शिक्षकों का मानसिक स्वास्थ्य स्तर

- शिक्षकों के पारिवारिक सम्बन्ध
- शिक्षकों का वेतन
- शिक्षकों की पदोन्नति का प्रारूप
- शिक्षकों पर कार्यभार
- शिक्षकों का शारीरिक स्वास्थ्य
- अन्य सहकर्मी शिक्षकों का व्यवहार
- विद्यालय का वातावरण
- विद्यालय में प्रतिष्ठा
- विद्यालय की भौगोलिक स्थिति

### विद्यालय में शिक्षकों की कार्य संतुष्टि को बढ़ाने की आवश्यकता -

- विद्यार्थियों के स्तर के अनुसार शिक्षा प्रदान करने के लिए
- सामाजिक आवश्यकताओं एवं आकांक्षाओं के के अनुरूप शिक्षा प्रदान करने के लिए
- शिक्षकों की क्षमताओं एवं योग्यताओं का अधिक से अधिक उपयोग करने के लिए
- अच्छे राष्ट्र के निर्माण के लिए
- अच्छे समाज के निर्माण के लिए
- शिक्षकों के विकास के लिए
- छात्रों के विकास के लिए
- विद्यालय में सौहार्दपूर्ण वातावरण स्थापित करने के लिए
- विद्यालय की व्यवस्थाओं को सुचारु रूप से चलाने के लिए

## विद्यालय में शिक्षकों की कार्य संतुष्टि को बढ़ाने के उपाय -

- शिक्षकों में जीवन मूल्यों का विकास करना
- शिक्षकों में सामाजिक समानता लाने के प्रयास करना
- शिक्षकों के मानसिक स्वास्थ्य स्तर को उठाना
- शिक्षकों के विकास के साथ साथ उनके परिवार के विकास पर भी ध्यान देना
- शिक्षकों के वेतन में यथा सम्भव प्रयास करना
- शिक्षकों की पदोन्नति के लिए निश्चित एवं आसान नियम बनाना
- शिक्षकों के अतिरिक्त कार्यभार को कम करना
- शिक्षकों का शारीरिक स्वास्थ्य पर ध्यान देना
- विद्यालय के वातावरण को समानता, प्रेम, सहानुभूतिपूर्ण एवं सौहार्दपूर्ण बनाना
- विद्यालय में लैंगिक भेद भाव को दूर करना
- शिक्षकों को उनके अनुकूल ही विद्यालय सेवाभार प्रदान करना

## सन्दर्भ सूची -

- 1 यादव, अनिल (२०१०), एम०फिल डेजर्टेशन, आईएएसई विश्वविद्यालय गाँधी विद्या मन्दिर, सरदारशहर।
- 2 तिवारी, प्रदीप कुमार एवं डा० सिंह सतीश कुमार (२०१७), इन्टरनैशनल जनरल ऑफ एडवांस रिसर्च एण्ड डबलपमेंट
- 3 श्रीनिवास, सन्दीप कुमार एवं डा० कुमार अरूण (२०१६), इन्डियन स्ट्रीमिंग्स रिसर्च जनरलस्
- 4 रानी, रेखा (२०१२), पी.एच.डी.थीसिस, एम.जे.पी.आर. विश्वविद्यालय, बरेली।
- 5 शर्मा, रवि कान्त (२००६), पी.एच.डी.थीसिस, एम.जे.पी.आर. विश्वविद्यालय, बरेली।