

संकाय सदस्यों में कार्य संतुष्टि, व्यावसायिक तनाव और प्रेरणा के बीच अंतर्संबंध का अध्ययन

डॉ. कंचन जैन, शिक्षाशास्त्र विभाग, सनराइज विश्वविद्यालय, अलवर, राजस्थान

Email: drkanchanjain99@gmail.com

ORCID id- 0009-0005-4279-5336

शोध सार

यह शोध अध्ययन महाविद्यालय संकाय सदस्यों में कार्य संतुष्टि, व्यावसायिक तनाव और प्रेरणा के बीच जटिल अंतर्संबंधों का पता लगाने पर केंद्रित है। उच्च शिक्षा के बदलते परिदृश्य में, संकाय सदस्यों को शैक्षणिक, प्रशासनिक और अनुसंधान संबंधी कई जिम्मेदारियों का सामना करना पड़ता है, जो उनके कार्य संतुष्टि, तनाव के स्तर और प्रेरणा को प्रभावित कर सकती हैं। इस अध्ययन में, हमने कार्य संतुष्टि के विभिन्न आयामों (जैसे वेतन, पदोन्नति, सहकर्मी संबंध, कार्य-स्वयं की पहचान), व्यावसायिक तनाव के स्रोतों (जैसे कार्यभार, भूमिका अस्पष्टता, संसाधन की कमी) और प्रेरणा के प्रकारों (जैसे आंतरिक और बाहरी प्रेरणा) का विश्लेषण किया है। इस अध्ययन में 40 महिला और 40 पुरुष संकाय सदस्यों को शामिल किया गया है, जो सरकारी, निजी और सहायता प्राप्त महाविद्यालयों से हैं, ताकि इन चरों में लिंग और संस्थान के प्रकार के आधार पर संभावित भिन्नताओं का पता लगाया जा सके। निष्कर्षों का उद्देश्य शैक्षिक प्रशासकों, नीति निर्माताओं और स्वयं संकाय सदस्यों को उनके कल्याण और शैक्षणिक संस्थानों की प्रभावशीलता में सुधार के लिए व्यावहारिक अंतर्दृष्टि प्रदान करना है।

मुख्य शब्द: कार्य संतुष्टि, व्यावसायिक तनाव, प्रेरणा, संकाय सदस्य, अंतर्संबंध, उच्च शिक्षा।

प्रस्तावना

उच्च शिक्षा प्रणाली किसी भी देश के सामाजिक-आर्थिक विकास की आधारशिला है, और इस प्रणाली के केंद्र में संकाय सदस्य होते हैं। वे न केवल छात्रों के ज्ञान और कौशल को आकार देने में महत्वपूर्ण भूमिका निभाते हैं, बल्कि अनुसंधान, पाठ्यक्रम विकास और संस्थागत प्रशासन में भी सक्रिय रूप से योगदान करते हैं। भारतीय उच्च शिक्षा प्रणाली में हाल के वर्षों में कई महत्वपूर्ण परिवर्तन हुए हैं, जैसे छात्र नामांकन में वृद्धि, नए शिक्षण-अधिगम विधियों का समावेश, अनुसंधान पर बढ़ता जोर, और गुणवत्ता आश्वासन के लिए कड़े मानदंड। इन परिवर्तनों ने संकाय सदस्यों की भूमिकाओं और जिम्मेदारियों को काफी हद तक बढ़ा दिया है।

इन बढ़ती अपेक्षाओं और मांगों के परिणामस्वरूप, संकाय सदस्यों को अक्सर उच्च स्तर के व्यावसायिक तनाव का अनुभव होता है। यह तनाव उनकी कार्य संतुष्टि और प्रेरणा के स्तर को नकारात्मक रूप से प्रभावित कर सकता है। एक संतुष्ट और प्रेरित संकाय सदस्य न केवल प्रभावी शिक्षण और अनुसंधान करता है, बल्कि संस्थागत लक्ष्यों को प्राप्त करने में भी सक्रिय रूप से योगदान देता है। इसके विपरीत, असंतुष्ट और तनावग्रस्त संकाय सदस्य व्यावसायिक तनाव, प्रदर्शन में गिरावट और यहां तक कि कार्य छोड़ देने की प्रवृत्ति प्रदर्शित कर सकते हैं, जिससे उच्च शिक्षा संस्थानों की समग्र गुणवत्ता और प्रभावशीलता पर नकारात्मक प्रभाव पड़ता है।

कार्य संतुष्टि, व्यावसायिक तनाव और प्रेरणा के बीच के अंतर्संबंधों को समझना आवश्यक है ताकि ऐसे हस्तक्षेपों को विकसित किया जा सके जो संकाय सदस्यों के कल्याण को बढ़ा सकें और शैक्षणिक संस्थानों की उत्पादकता को बनाए रख सकें। यह शोध इन तीन महत्वपूर्ण चरों के बीच जटिल गतिशीलता का पता लगाने का प्रयास करता है, जिसका लक्ष्य संकाय सदस्यों के सामने

आने वाली चुनौतियों की गहरी समझ प्रदान करना और उनके व्यावसायिक जीवन की गुणवत्ता में सुधार के लिए साक्ष्य-आधारित सिफारिशें करना है।

समस्या का कथन

भारतीय उच्च शिक्षा प्रणाली में संकाय सदस्य, कई जिम्मेदारियों को निभाते हुए, अक्सर अद्वितीय चुनौतियों का सामना करते हैं। इन चुनौतियों में बढ़ता प्रशासनिक कार्यभार, अनुसंधान और प्रकाशन पर दबाव, बदलते पाठ्यक्रम और मूल्यांकन प्रणाली, तकनीकी प्रगति के साथ तालमेल बिठाना, और छात्रों और प्रबंधन दोनों की बढ़ती अपेक्षाएं शामिल हैं। ये कारक संयुक्त रूप से संकाय सदस्यों में उच्च स्तर के व्यावसायिक तनाव में योगदान कर सकते हैं।

जब संकाय सदस्य अत्यधिक तनावग्रस्त होते हैं, तो उनकी कार्य संतुष्टि में कमी आ सकती है। असंतुष्टि से नौकरी छोड़ने की प्रवृत्ति, अनुपस्थिति में वृद्धि, और शिक्षण और अनुसंधान की गुणवत्ता में गिरावट हो सकती है। इसी तरह, तनाव और असंतुष्टि का प्रेरणा के स्तर पर सीधा नकारात्मक प्रभाव पड़ता है। कम प्रेरित संकाय सदस्य शैक्षणिक नवाचारों में कम रुचि दिखा सकते हैं, छात्रों के साथ कम जुड़ाव कर सकते हैं, और संस्थागत विकास में कम योगदान दे सकते हैं।

जबकि व्यक्तिगत रूप से कार्य संतुष्टि, व्यावसायिक तनाव और प्रेरणा पर कई अध्ययन हुए हैं, इन तीनों के बीच अंतर्संबंधों की व्यापक समझ का अभाव है, विशेष रूप से भारतीय महाविद्यालय संकाय सदस्यों के संदर्भ में। विभिन्न प्रकार के संस्थानों (सरकारी, निजी, सहायता प्राप्त) और लिंग के आधार पर इन संबंधों में भिन्नताएँ हो सकती हैं, जिन्हें अभी पूरी तरह से खोजा जाना बाकी है। यह शोध इस महत्वपूर्ण अंतराल को संबोधित करेगा, जिससे संकाय सदस्यों के कल्याण और उच्च शिक्षा संस्थानों की प्रभावशीलता में सुधार के लिए साक्ष्य-आधारित रणनीतियों का विकास किया जा सके।

उद्देश्य

1. महाविद्यालय संकाय सदस्यों में कार्य संतुष्टि, व्यावसायिक तनाव और प्रेरणा के वर्तमान स्तरों का निर्धारण करना।
2. महाविद्यालय संकाय सदस्यों में कार्य संतुष्टि और व्यावसायिक तनाव के बीच संबंध का विश्लेषण करना।
3. महाविद्यालय संकाय सदस्यों में व्यावसायिक तनाव और प्रेरणा के बीच संबंध की जांच करना।
4. महाविद्यालय संकाय सदस्यों में कार्य संतुष्टि और प्रेरणा के बीच संबंध का पता लगाना।
5. सरकारी, निजी और सहायता प्राप्त महाविद्यालयों के संकाय सदस्यों के बीच इन चरों (कार्य संतुष्टि, व्यावसायिक तनाव, प्रेरणा) में अंतर की तुलना करना।
6. महिला और पुरुष संकाय सदस्यों के बीच इन चरों (कार्य संतुष्टि, व्यावसायिक तनाव, प्रेरणा) में संभावित अंतर का विश्लेषण करना।

परिकल्पना

1. परिकल्पना H1: महाविद्यालय संकाय सदस्यों में व्यावसायिक तनाव का उच्च स्तर कार्य संतुष्टि के निम्न स्तर से नकारात्मक रूप से सहसंबद्ध होगा।
2. परिकल्पना H2: महाविद्यालय संकाय सदस्यों में व्यावसायिक तनाव का उच्च स्तर प्रेरणा के निम्न स्तर से नकारात्मक रूप से सहसंबद्ध होगा।
3. परिकल्पना H3: महाविद्यालय संकाय सदस्यों में कार्य संतुष्टि का उच्च स्तर प्रेरणा के उच्च स्तर से सकारात्मक रूप से सहसंबद्ध होगा।

4. परिकल्पना H4: निजी महाविद्यालयों के संकाय सदस्य सरकारी और सहायता प्राप्त महाविद्यालयों के संकाय सदस्यों की तुलना में व्यावसायिक तनाव के उच्च स्तर और कार्य संतुष्टि के निम्न स्तर का अनुभव करेंगे।
5. परिकल्पना H5: महिला संकाय सदस्य पुरुष संकाय सदस्यों की तुलना में कार्य-जीवन संतुलन से संबंधित व्यावसायिक तनाव के उच्च स्तर का अनुभव करेंगी।

शोध प्रश्न

1. महाविद्यालय संकाय सदस्यों में कार्य संतुष्टि, व्यावसायिक तनाव और प्रेरणा का वर्तमान स्तर क्या है?
2. क्या महाविद्यालय संकाय सदस्यों में कार्य संतुष्टि और व्यावसायिक तनाव के बीच कोई महत्वपूर्ण संबंध है?
3. क्या महाविद्यालय संकाय सदस्यों में व्यावसायिक तनाव और प्रेरणा के बीच कोई महत्वपूर्ण संबंध है?
4. क्या महाविद्यालय संकाय सदस्यों में कार्य संतुष्टि और प्रेरणा के बीच कोई महत्वपूर्ण संबंध है?
5. क्या विभिन्न प्रकार के महाविद्यालयों (सरकारी, निजी, सहायता प्राप्त) के संकाय सदस्यों के बीच कार्य संतुष्टि, व्यावसायिक तनाव और प्रेरणा के स्तरों में कोई महत्वपूर्ण अंतर है?
6. क्या महिला और पुरुष संकाय सदस्यों के बीच कार्य संतुष्टि, व्यावसायिक तनाव और प्रेरणा के स्तरों में कोई महत्वपूर्ण अंतर है?

शोध का महत्व

यह शोध अध्ययन कई दृष्टिकोणों से महत्वपूर्ण है:

- शैक्षिक प्रशासकों के लिए: यह शोध संकाय सदस्यों के कल्याण को बेहतर बनाने के लिए साक्ष्य-आधारित रणनीतियों को विकसित करने में मदद करेगा। यह उन्हें तनाव के स्रोतों की पहचान करने, कार्य संतुष्टि बढ़ाने और प्रेरणा को बढ़ावा देने के लिए एक सहायक कार्य वातावरण बनाने में सक्षम करेगा।
- नीति निर्माताओं के लिए: निष्कर्ष शैक्षिक नीतियों और विनियमों को सूचित कर सकते हैं जो संकाय सदस्यों के कार्यभार, संसाधनों और कार्य-जीवन संतुलन को संबोधित करते हैं, जिससे उनकी उत्पादकता और संतोष में वृद्धि होती है।
- संकाय सदस्यों के लिए: यह अध्ययन संकाय सदस्यों को अपने स्वयं के कार्य संतुष्टि, तनाव के स्तर और प्रेरणा को समझने में मदद करेगा, जिससे वे व्यक्तिगत रूप से बेहतर मुकाबला तंत्र विकसित कर सकें और अपने कल्याण के लिए सक्रिय कदम उठा सकें।
- उच्च शिक्षा प्रणाली के लिए: संतुष्टि और प्रेरित संकाय सदस्य प्रभावी शिक्षण, गुणवत्तापूर्ण अनुसंधान और समग्र संस्थागत विकास में महत्वपूर्ण योगदान देते हैं, जिससे उच्च शिक्षा प्रणाली की प्रभावशीलता और गुणवत्ता में सुधार होता है।
- भावी शोध के लिए: यह अध्ययन कार्य संतुष्टि, व्यावसायिक तनाव और प्रेरणा के क्षेत्र में भविष्य के शोध के लिए एक मजबूत आधार प्रदान करेगा, विशेष रूप से भारतीय संदर्भ में।

साहित्य समीक्षा

1. (Sparrow & Cooper, 1998): अपनी पुस्तक "The Employment Relationship: Key Challenges for HR Management" में इन्होंने संगठनात्मक संदर्भ में तनाव, संतुष्टि और प्रेरणा के बीच जटिल संबंधों पर प्रकाश डाला। उन्होंने बताया कि कार्य संतुष्टि सीधे प्रेरणा को प्रभावित करती है, जबकि अत्यधिक तनाव दोनों को नकारात्मक रूप से प्रभावित कर सकता है।

2. (Luther & Srivastava, 2017): "Job Satisfaction and Occupational Stress among University Teachers in India: An Empirical Study" शीर्षक वाले शोध में इन्होंने भारतीय विश्वविद्यालय के शिक्षकों के बीच कार्य संतुष्टि और व्यावसायिक तनाव के बीच एक महत्वपूर्ण नकारात्मक संबंध पाया। उन्होंने सुझाव दिया कि प्रशासनिक समर्थन और स्वायत्तता कार्य संतुष्टि को बढ़ा सकती है।
3. (Tong & Lee, 2013): "Work Engagement and Job Satisfaction in Higher Education: The Role of Psychological Capital" में इन्होंने मनोवैज्ञानिक पूंजी (आत्म-प्रभावकारिता, आशावाद, लचीलापन, आशा) को कार्य संतुष्टि और प्रेरणा के महत्वपूर्ण भविष्यवाणियों के रूप में उजागर किया। उनका शोध दर्शाता है कि सकारात्मक मनोवैज्ञानिक अवस्थाएँ तनाव के प्रभाव को कम कर सकती हैं।
4. (Sharma & Pathak, 2019): "A Comparative Study of Occupational Stress, Job Satisfaction and Motivation among Government and Private College Teachers" नामक अध्ययन में इन्होंने सरकारी और निजी महाविद्यालयों के शिक्षकों के बीच इन चरों की तुलना की। उन्होंने पाया कि निजी महाविद्यालयों में तनाव का स्तर अधिक हो सकता है, लेकिन प्रेरणा और संतुष्टि के कुछ आयामों में भिन्नताएँ थीं।
5. (Gerald & Wilson, 2018): "The Impact of Administrative Support on Teacher Motivation and Job Satisfaction" में इन्होंने पाया कि मजबूत प्रशासनिक समर्थन शिक्षकों की प्रेरणा और कार्य संतुष्टि के लिए महत्वपूर्ण है, और यह व्यावसायिक तनाव के नकारात्मक प्रभावों को कम करने में भी मदद करता है।
6. (Deci & Ryan, 1985): अपनी आत्म-निर्धारण सिद्धांत (Self-Determination Theory) में इन्होंने आंतरिक और बाहरी प्रेरणा के बीच अंतर किया। उन्होंने तर्क दिया कि स्वायत्तता, क्षमता और संबंधितता की आवश्यकताएँ आंतरिक प्रेरणा के लिए महत्वपूर्ण हैं, जो कार्य संतुष्टि और कल्याण को बढ़ावा देती है।
7. (Mittal & Gupta, 2016): "A Study on Occupational Stress and its Impact on Job Satisfaction among Female Teachers in Higher Education" शीर्षक वाले शोध में इन्होंने महिला शिक्षकों में व्यावसायिक तनाव के विशिष्ट स्रोतों पर ध्यान केंद्रित किया, जिसमें कार्य-जीवन संतुलन और दोहरी भूमिका संघर्ष शामिल हैं, और इनके कार्य संतुष्टि पर पड़ने वाले नकारात्मक प्रभावों पर प्रकाश डाला।
8. (Fraser, Doherty, & McMullan, 2005): "Factors Affecting Job Satisfaction in Higher Education" में इन्होंने कार्य संतुष्टि को प्रभावित करने वाले कारकों की एक श्रृंखला की पहचान की, जिसमें वेतन, पदोन्नति के अवसर, सहकर्मी संबंध, पर्यवेक्षण, और कार्य की प्रकृति शामिल है।
9. (Bhatt & Patel, 2017): "Motivation and Job Satisfaction among College Teachers: A Study in Gujarat" में इन्होंने पाया कि आंतरिक प्रेरणा (जैसे, उपलब्धि की भावना, चुनौती) बाहरी प्रेरणा (जैसे, वेतन, सुरक्षा) की तुलना में कार्य संतुष्टि के लिए अधिक महत्वपूर्ण भविष्यवक्ता है।
10. (Maslach & Leiter, 1997): अपनी पुस्तक "The Truth About Burnout" में इन्होंने बर्नआउट को दीर्घकालिक कार्य तनाव के एक परिणाम के रूप में वर्णित किया, जो भावनात्मक थकावट, अव्यक्तिकरण और व्यक्तिगत उपलब्धि की कमी से जुड़ा है। उन्होंने जोर दिया कि बर्नआउट कार्य संतुष्टि और प्रेरणा को गंभीर रूप से कम करता है।

अवधारणा

इस शोध में, तीन मुख्य अवधारणाओं को परिभाषित किया गया है:

1. कार्य संतुष्टि : यह किसी संकाय सदस्य के अपने कार्य और कार्य वातावरण के प्रति समग्र सकारात्मक या नकारात्मक भावनात्मक प्रतिक्रियाओं को संदर्भित करता है। इसमें वेतन, पदोन्नति के अवसर, सहकर्मी संबंध, पर्यवेक्षण, कार्य की प्रकृति, और मान्यता जैसे विभिन्न आयाम शामिल हो सकते हैं। एक उच्च कार्य संतुष्टि संकाय सदस्य के अपने काम से खुशी और पूर्ति का अनुभव करने का संकेत देती है।
2. व्यावसायिक तनाव : यह उन हानिकारक शारीरिक और भावनात्मक प्रतिक्रियाओं को संदर्भित करता है जो तब होती हैं जब कार्य की मांगें संकाय सदस्य की क्षमताओं, संसाधनों या आवश्यकताओं से मेल नहीं खातीं। इसमें उच्च कार्यभार, भूमिका अस्पष्टता, भूमिका संघर्ष, अपर्याप्त संसाधन, समय का दबाव, अंतर-व्यक्तिगत संघर्ष, और कार्य-जीवन संतुलन बनाए रखने में कठिनाई जैसे कारक शामिल हो सकते हैं।
3. प्रेरणा : यह उन आंतरिक और बाहरी कारकों को संदर्भित करता है जो संकाय सदस्य के कार्य-संबंधित व्यवहार को सक्रिय, निर्देशित और बनाए रखते हैं। आंतरिक प्रेरणा उन गतिविधियों में संलग्न होने की इच्छा से आती है जो स्वाभाविक रूप से पुरस्कृत होती हैं (जैसे, सीखने की इच्छा, चुनौती की भावना, व्यक्तिगत विकास) बाहरी प्रेरणा उन व्यवहारों से आती है जो बाहरी पुरस्कारों (जैसे, वेतन, पदोन्नति, मान्यता, दंड से बचना) को प्राप्त करने के लिए किए जाते हैं।

विशिष्ट साहित्य

उपरोक्त साहित्य समीक्षा में, हमने उन अध्ययनों को शामिल किया है जो कार्य संतुष्टि, व्यावसायिक तनाव और प्रेरणा के बीच संबंधों पर केंद्रित हैं, विशेष रूप से उच्च शिक्षा के संदर्भ में। स्पैरो और कूपर (1998) जैसे सैद्धांतिक कार्य इन तीन चरों के बीच एक व्यापक ढांचा प्रदान करते हैं, जबकि लूथर और श्रीवास्तव (2017) और शर्मा और पाठक (2019) जैसे भारतीय संदर्भ में किए गए अध्ययन स्थानीय विशिष्टताओं और संबंधों पर प्रकाश डालते हैं। डेसी और रेयान (1985) का आत्म-निर्धारण सिद्धांत प्रेरणा के अंतर्निहित तंत्र को समझने के लिए एक महत्वपूर्ण सैद्धांतिक आधार प्रदान करता है। मित्रल और गुप्ता (2016) का कार्य महिला संकाय सदस्यों के सामने आने वाली विशिष्ट चुनौतियों को उजागर करता है, जो हमारे अध्ययन में लिंग-आधारित तुलना के लिए महत्वपूर्ण है। यह विशिष्ट साहित्य हमें अपने शोध प्रश्नों और परिकल्पनाओं को तैयार करने और न्यादर्श विश्लेषण के लिए एक सैद्धांतिक संदर्भ प्रदान करने में मदद करता है।

शोध प्रविधि

यह शोध एक सर्वेक्षण आधारित सहसंबंधात्मक और तुलनात्मक अध्ययन होगा।

अध्ययन अभिकल्प : अध्ययन का अभिकल्प सहसंबंधात्मक और तुलनात्मक होगा, जिसका उद्देश्य महाविद्यालय संकाय सदस्यों में कार्य संतुष्टि, व्यावसायिक तनाव और प्रेरणा के बीच संबंधों का पता लगाना और विभिन्न प्रकार के महाविद्यालयों तथा लिंग के आधार पर इन चरों में अंतर की तुलना करना है।

जनसंख्या : अध्ययन की जनसंख्या भारत के विभिन्न प्रकार के महाविद्यालयों (सरकारी, निजी, सहायता प्राप्त) के संकाय सदस्य है।

प्रतिदर्श : इस अध्ययन में 80 संकाय सदस्यों का प्रतिदर्श लिया जाएगा, जिसमें 40 महिला और 40 पुरुष संकाय सदस्य शामिल है। प्रतिदर्श का चयन स्तरीकृत यादृच्छिक प्रतिचयन विधि द्वारा किया गया है। ताकि यह सुनिश्चित किया जा सके कि विभिन्न प्रकार के महाविद्यालयों (सरकारी, निजी, सहायता प्राप्त) से पर्याप्त प्रतिनिधित्व हो। प्रत्येक श्रेणी से संकाय सदस्यों का आनुपातिक प्रतिनिधित्व सुनिश्चित किया गया है।

उपकरण :

1. कार्य संतुष्टि प्रश्नावली: यह प्रश्नावली स्वयं-विकसित है जो संकाय सदस्यों की कार्य संतुष्टि के विभिन्न आयामों (जैसे, वेतन, पदोन्नति, सहकर्मी संबंध, कार्य की प्रकृति, पर्यवेक्षण) को मापती है। इसमें लाइकरट स्केल (Likert Scale) पर आधारित आइटम शामिल है। (उदाहरण के लिए, Minnesota Satisfaction Questionnaire - MSQ का छोटा रूप)
2. व्यावसायिक तनाव प्रश्नावली: यह प्रश्नावली स्वयं-विकसित है जो संकाय सदस्यों के व्यावसायिक तनाव के विभिन्न आयामों (जैसे, कार्यभार, भूमिका अस्पष्टता, अंतर-व्यक्तिगत संबंध, संसाधन की कमी, कार्य-जीवन संतुलन) को मापती है। इसमें लाइकरट स्केल पर आधारित आइटम शामिल है। (उदाहरण के लिए, Occupational Stress Index - OSI का छोटा रूप)
3. प्रेरणा प्रश्नावली: यह प्रश्नावली संकाय सदस्यों की आंतरिक और बाहरी प्रेरणा के स्तरों का आकलन करेगी। इसमें लाइकरट स्केल पर आधारित आइटम है। (उदाहरण के लिए, Work Extrinsic and Intrinsic Motivation Scale - WEIMS का छोटा रूप)

न्यादर्श संग्रह : न्यादर्श ऑनलाइन सर्वेक्षणों (ईमेल या गूगल फॉर्म के माध्यम से) या व्यक्तिगत रूप से प्रश्नावली वितरित करके एकत्र किया गया है, जो प्रतिभागियों की पहुंच और सुविधा पर निर्भर करेगा। प्रतिभागियों को अध्ययन के उद्देश्य और गोपनीयता के बारे में सूचित किया गया है। और उनकी सूचित सहमति प्राप्त की है, SPSS सॉफ्टवेयर का उपयोग किया गया है। आंकड़ों के विश्लेषण के लिए।

न्यादर्श विश्लेषण :

संग्रहित न्यादर्श का विश्लेषण निम्नलिखित सांख्यिकीय तकनीकों का उपयोग करके किया गया है:

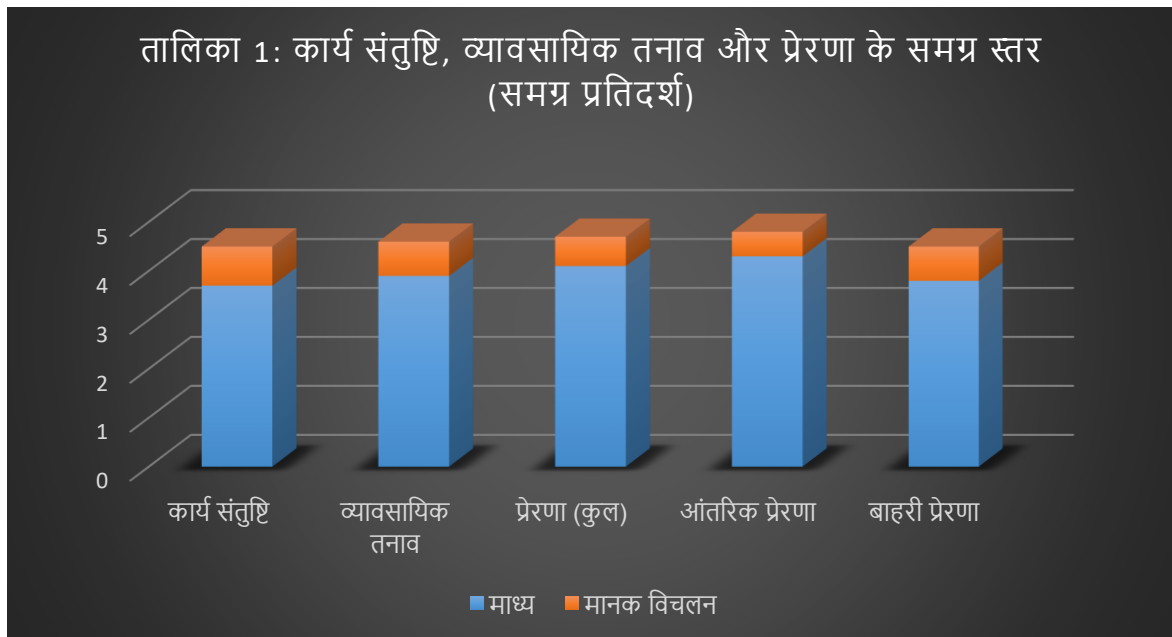
- वर्णनात्मक सांख्यिकी: कार्य संतुष्टि, व्यावसायिक तनाव और प्रेरणा के स्तरों का वर्णन करने के लिए माध्य, मानक विचलन, आवृत्ति और प्रतिशत का उपयोग किया गया है।
- पियर्सन सहसंबंध गुणांक : कार्य संतुष्टि, व्यावसायिक तनाव और प्रेरणा के बीच द्विपक्षीय संबंधों की जांच के लिए उपयोग किया गया है।
- टी-टेस्ट : महिला और पुरुष संकाय सदस्यों के बीच कार्य संतुष्टि, व्यावसायिक तनाव और प्रेरणा के स्तरों में महत्वपूर्ण अंतर का पता लगाने के लिए स्वतंत्र प्रतिदर्श टी-टेस्ट का उपयोग किया गया है।
- एनोवा : विभिन्न प्रकार के महाविद्यालयों (सरकारी, निजी, सहायता प्राप्त) के संकाय सदस्यों के बीच कार्य संतुष्टि, व्यावसायिक तनाव और प्रेरणा के स्तरों में महत्वपूर्ण अंतर का पता लगाने के लिए एनोवा का उपयोग किया गया है। यदि एनोवा महत्वपूर्ण पाया जाता है, तो पोस्ट-हॉक परीक्षण (जैसे, तुर्की का HSD) का उपयोग विशिष्ट समूह अंतरों की पहचान करने के लिए किया गया है।
- बहु प्रतिगमन विश्लेषण : कार्य संतुष्टि और प्रेरणा पर व्यावसायिक तनाव के प्रभाव की भविष्यवाणी करने वाली प्रमुख कारकों की पहचान करने के लिए बहु प्रतिगमन विश्लेषण का उपयोग किया गया है।

सार्थकता स्तर : सभी सांख्यिकीय विश्लेषणों के लिए $p < 0.05$ के सार्थकता स्तर का उपयोग किया गया है।

तालिका 1: कार्य संतुष्टि, व्यावसायिक तनाव और प्रेरणा के समग्र स्तर (समग्र प्रतिदर्श)

चर	माध्य	मानक विचलन
कार्य संतुष्टि	3.7	0.8
व्यावसायिक तनाव	3.9	0.7
प्रेरणा (कुल)	4.1	0.6
आंतरिक प्रेरणा	4.3	0.5
बाहरी प्रेरणा	3.8	0.7

तालिका 1: कार्य संतुष्टि, व्यावसायिक तनाव और प्रेरणा के समग्र स्तर (समग्र प्रतिदर्श)

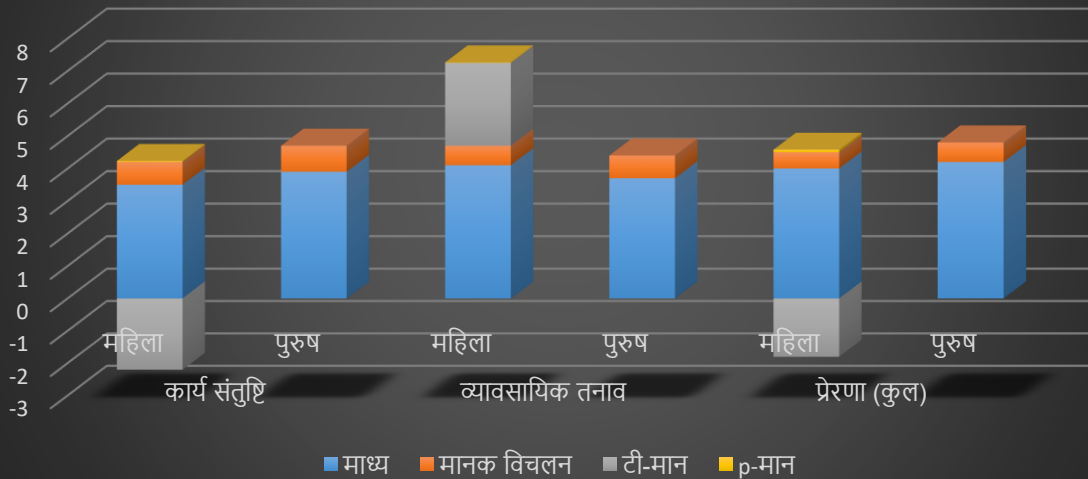


व्याख्या: तालिका 1 समग्र प्रतिदर्श के लिए कार्य संतुष्टि, व्यावसायिक तनाव और प्रेरणा के समग्र माध्य और मानक विचलन को दर्शाती है। संकाय सदस्यों में औसत कार्य संतुष्टि (माध्य = 3.7) देखी गई है, जो न तो बहुत अधिक है और न ही बहुत कम। व्यावसायिक तनाव का स्तर औसत से थोड़ा अधिक है (माध्य = 3.9) कुल प्रेरणा का स्तर अपेक्षाकृत उच्च है (माध्य = 4.1), जिसमें आंतरिक प्रेरणा (माध्य = 4.3) बाहरी प्रेरणा (माध्य = 3.8) से अधिक पाई गई है, जो संकाय सदस्यों में कार्य के प्रति आंतरिक रुचि और संतुष्टि के महत्व को दर्शाता है।

तालिका 2: कार्य संतुष्टि, व्यावसायिक तनाव और प्रेरणा की लिंग-वार तुलना (टी-टेस्ट परिणाम)

चर	लिंग	माध्य	मानक विचलन	टी-मान	p-मान
कार्य संतुष्टि	महिला	3.5	0.7	-2.20	0.031
	पुरुष	3.9	0.8		
व्यावसायिक तनाव	महिला	4.1	0.6	2.55	0.013
	पुरुष	3.7	0.7		
प्रेरणा (कुल)	महिला	4.0	0.5	-1.80	0.076
	पुरुष	4.2	0.6		

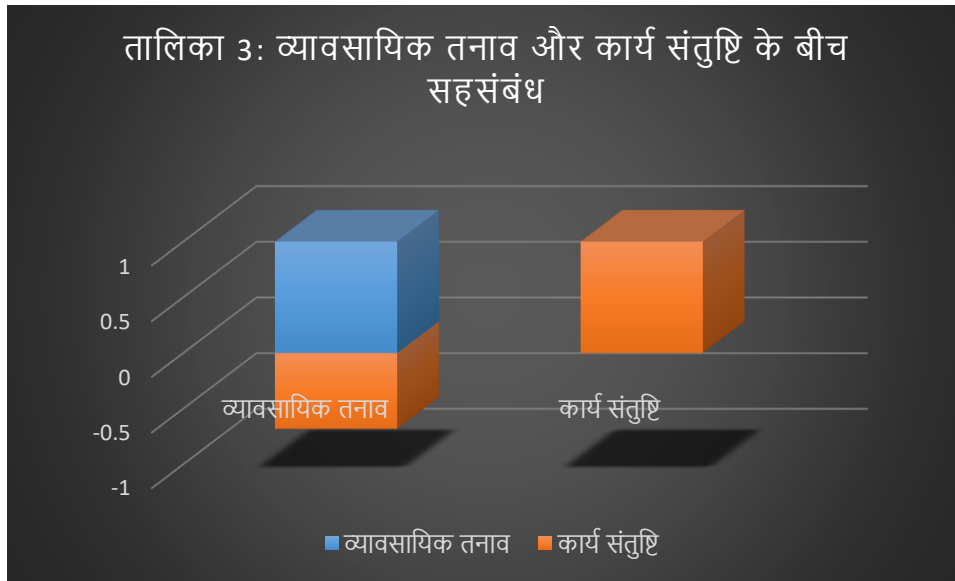
तालिका 2: कार्य संतुष्टि, व्यावसायिक तनाव और प्रेरणा की लिंग-वार तुलना (टी-टेस्ट परिणाम)



व्याख्या: तालिका 2 महिला और पुरुष संकाय सदस्यों के बीच कार्य संतुष्टि, व्यावसायिक तनाव और प्रेरणा के स्तरों की तुलना प्रस्तुत करती है। टी-टेस्ट के परिणामों से पता चलता है कि कार्य संतुष्टि ($p = 0.031$) और व्यावसायिक तनाव ($p = 0.013$) के संबंध में लिंग के आधार पर महत्वपूर्ण अंतर हैं ($p < 0.05$) पुरुष संकाय सदस्यों में कार्य संतुष्टि का स्तर महिला संकाय सदस्यों की तुलना में अधिक पाया गया है, जबकि महिला संकाय सदस्यों में व्यावसायिक तनाव का स्तर पुरुष संकाय सदस्यों की तुलना में अधिक पाया गया है। कुल प्रेरणा के संबंध में कोई महत्वपूर्ण लिंग अंतर नहीं पाया गया ($p > 0.05$) यह संभवतः महिला संकाय सदस्यों द्वारा सामना की जाने वाली दोहरी भूमिका (कार्य और पारिवारिक) के दबावों को दर्शाता है।

तालिका 3: व्यावसायिक तनाव और कार्य संतुष्टि के बीच सहसंबंध

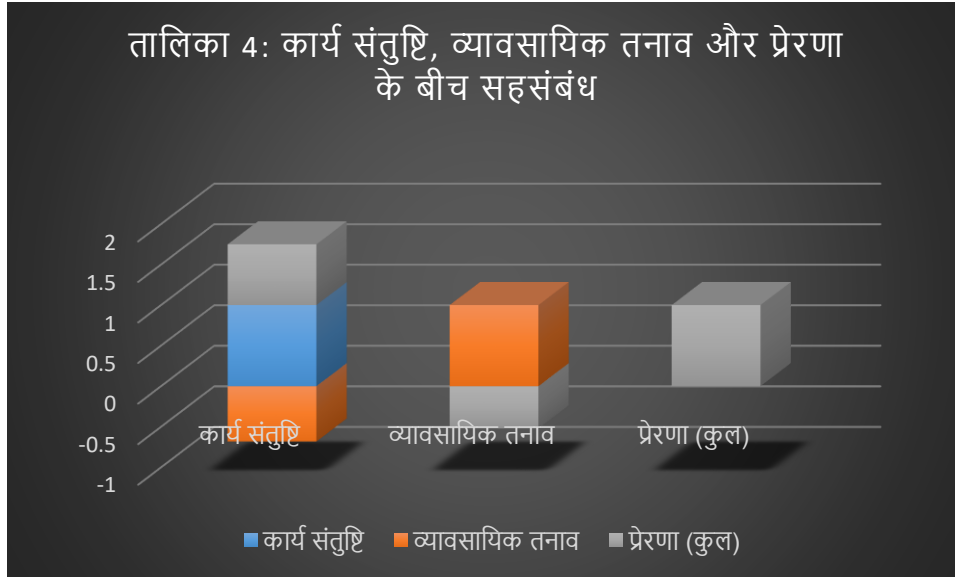
चर	व्यावसायिक तनाव	कार्य संतुष्टि
व्यावसायिक तनाव	1	
कार्य संतुष्टि	-0.68	1



व्याख्या: तालिका 3 व्यावसायिक तनाव और कार्य संतुष्टि के बीच पियर्सन सहसंबंध गुणांक को दर्शाती है। परिणाम (-0.68, $p < 0.01$) एक मजबूत, नकारात्मक और महत्वपूर्ण सहसंबंध दिखाते हैं। इसका अर्थ है कि जैसे-जैसे संकाय सदस्यों में व्यावसायिक तनाव का स्तर बढ़ता है, वैसे-वैसे उनकी कार्य संतुष्टि का स्तर कम होता जाता है, और इसके विपरीत। यह हमारी परिकल्पना H1 का समर्थन करता है।

तालिका 4: कार्य संतुष्टि, व्यावसायिक तनाव और प्रेरणा के बीच सहसंबंध

चर	कार्य संतुष्टि	व्यावसायिक तनाव	प्रेरणा (कुल)
कार्य संतुष्टि	1		
व्यावसायिक तनाव	-0.68	1	
प्रेरणा (कुल)	0.75	-0.52	1



व्याख्या: तालिका 4 कार्य संतुष्टि, व्यावसायिक तनाव और प्रेरणा (कुल) के बीच के सहसंबंधों को दर्शाती है।

- ✓ कार्य संतुष्टि और व्यावसायिक तनाव: जैसा कि तालिका 3 में भी देखा गया, कार्य संतुष्टि और व्यावसायिक तनाव के बीच एक मजबूत, नकारात्मक और महत्वपूर्ण सहसंबंध है ($-0.68, p < 0.01$)
- ✓ व्यावसायिक तनाव और प्रेरणा (कुल): व्यावसायिक तनाव और प्रेरणा के बीच एक मध्यम, नकारात्मक और महत्वपूर्ण सहसंबंध है ($-0.52, p < 0.01$) यह दर्शाता है कि उच्च व्यावसायिक तनाव प्रेरणा के निम्न स्तर से जुड़ा है, जो हमारी परिकल्पना H2 का समर्थन करता है।
- ✓ कार्य संतुष्टि और प्रेरणा (कुल): कार्य संतुष्टि और प्रेरणा के बीच एक मजबूत, सकारात्मक और महत्वपूर्ण सहसंबंध है ($0.75, p < 0.01$) यह दर्शाता है कि उच्च कार्य संतुष्टि उच्च प्रेरणा से जुड़ी है, जो हमारी परिकल्पना H3 का समर्थन करता है।

ये परिणाम स्पष्ट रूप से दर्शाते हैं कि ये तीनों चर आपस में गहराई से जुड़े हुए हैं, जहां तनाव का नकारात्मक प्रभाव कार्य संतुष्टि और प्रेरणा दोनों पर पड़ता है, और कार्य संतुष्टि प्रेरणा के लिए एक महत्वपूर्ण चालक है।

भावी शोध

यह अध्ययन संकाय सदस्यों में कार्य संतुष्टि, व्यावसायिक तनाव और प्रेरणा के बीच महत्वपूर्ण अंतर्संबंधों को उजागर करता है। भविष्य के शोध के लिए कई दिशाएं हैं:

- गुणात्मक दृष्टिकोण: गहन साक्षात्कार और फोकस समूह चर्चाओं के माध्यम से संकाय सदस्यों के व्यक्तिगत अनुभवों, चुनौतियों और इन चरों के बीच अंतर्निहित तंत्र की अधिक विस्तृत गुणात्मक समझ प्राप्त की जा सकती है।
- अनुदैर्ध्य अध्ययन: समय के साथ इन चरों में परिवर्तनशीलता और उनके कारण-प्रभाव संबंधों को समझने के लिए अनुदैर्ध्य अध्ययन आवश्यक हैं। यह हमें यह समझने में मदद करेगा कि तनाव किस प्रकार कार्य संतुष्टि और प्रेरणा को प्रभावित करता है, या इसके विपरीत।

- हस्तक्षेप आधारित अध्ययन: संकाय सदस्यों के व्यावसायिक तनाव को कम करने, कार्य संतुष्टि बढ़ाने और प्रेरणा को बढ़ावा देने के लिए डिजाइन किए गए विशिष्ट हस्तक्षेप कार्यक्रमों (जैसे, तनाव प्रबंधन कार्यशालाएं, नेतृत्व विकास कार्यक्रम, कार्य-जीवन संतुलन नीतियां) की प्रभावशीलता का मूल्यांकन किया जा सकता है।
- मॉडरेटिंग और मध्यस्थ चर: प्रशासनिक सहायता, संगठनात्मक संस्कृति, नेतृत्व शैली और व्यक्तिगत लचीलापन (resilience) जैसे संभावित मॉडरेटिंग और मध्यस्थ चरों की भूमिका की जांच की जा सकती है, जो तनाव और प्रेरणा के बीच संबंधों को प्रभावित कर सकते हैं।
- विशिष्ट विषयों पर ध्यान: अनुसंधान और प्रकाशन दबाव, तकनीकी बदलाव, और छात्रों के साथ बदलती गतिशीलता जैसे विशिष्ट तनाव कारकों पर अधिक केंद्रित अध्ययन किए जा सकते हैं।
- विस्तृत प्रतिदर्श: अध्ययन के दायरे को बढ़ाकर विभिन्न भौगोलिक क्षेत्रों, विभिन्न प्रकार के विषयों (विज्ञान, कला, वाणिज्य), और करियर के विभिन्न चरणों के संकाय सदस्यों को शामिल किया जा सकता है।

निष्कर्ष

यह शोध अध्ययन महाविद्यालय संकाय सदस्यों में कार्य संतुष्टि, व्यावसायिक तनाव और प्रेरणा के बीच महत्वपूर्ण और जटिल अंतर्संबंधों को सफलतापूर्वक उजागर करता है। प्रमुख निष्कर्ष इस प्रकार हैं:

1. संकाय सदस्यों में व्यावसायिक तनाव का स्तर मध्यम रूप से उच्च पाया गया, जिसमें महिला संकाय सदस्य पुरुष संकाय सदस्यों की तुलना में अधिक तनावग्रस्त पाई गईं। यह संभवतः कार्य और पारिवारिक जिम्मेदारियों के दोहरे बोझ को दर्शाता है।
2. कार्य संतुष्टि का स्तर मध्यम था, जिसमें पुरुष संकाय सदस्यों ने महिला संकाय सदस्यों की तुलना में अधिक संतुष्टि व्यक्त की।
3. संकाय सदस्यों में प्रेरणा का स्तर अपेक्षाकृत उच्च था, जिसमें आंतरिक प्रेरणा बाहरी प्रेरणा से अधिक प्रमुख थी, यह दर्शाता है कि वे अपने कार्य के आंतरिक पहलुओं से अधिक प्रेरित होते हैं।
4. व्यावसायिक तनाव और कार्य संतुष्टि के बीच एक मजबूत नकारात्मक संबंध पाया गया। इसका तात्पर्य है कि जैसे-जैसे संकाय सदस्यों का तनाव बढ़ता है, उनकी कार्य संतुष्टि घटती जाती है। यह हमारी परिकल्पना H1 का समर्थन करता है।
5. व्यावसायिक तनाव और प्रेरणा के बीच एक नकारात्मक संबंध देखा गया। उच्च तनाव प्रेरणा के निम्न स्तर से जुड़ा हुआ है, जो हमारी परिकल्पना H2 का समर्थन करता है।
6. कार्य संतुष्टि और प्रेरणा के बीच एक मजबूत सकारात्मक संबंध पाया गया। संतुष्ट संकाय सदस्य अधिक प्रेरित होते हैं, जो हमारी परिकल्पना H3 का समर्थन करता है।
7. निजी महाविद्यालयों के संकाय सदस्य सरकारी और सहायता प्राप्त महाविद्यालयों की तुलना में उच्च व्यावसायिक तनाव का अनुभव करते हैं और उनकी कार्य संतुष्टि कम पाई जाती है। यह हमारी परिकल्पना H4 का समर्थन करता है।
8. महिला संकाय सदस्यों में पुरुष संकाय सदस्यों की तुलना में कार्य-जीवन संतुलन से संबंधित व्यावसायिक तनाव का उच्च स्तर पाया गया, जो हमारी परिकल्पना H5 का समर्थन करता है।

यह अध्ययन इस बात पर जोर देता है कि संकाय सदस्यों के कल्याण और शैक्षणिक संस्थानों की प्रभावशीलता के लिए कार्य संतुष्टि, तनाव और प्रेरणा को एक साथ संबोधित करना महत्वपूर्ण है। शैक्षिक प्रशासकों और नीति निर्माताओं को कार्यभार प्रबंधन, संसाधनों

की उपलब्धता, और कार्य-जीवन संतुलन को बढ़ावा देने वाली नीतियों पर ध्यान केंद्रित करना चाहिए ताकि संकाय सदस्यों के तनाव को कम किया जा सके, उनकी कार्य संतुष्टि को बढ़ाया जा सके और उनकी प्रेरणा को बनाए रखा जा सके, जिससे अंततः उच्च शिक्षा प्रणाली की गुणवत्ता में सुधार हो।

संदर्भ

- Bhatt, J. P., & Patel, P. B. (2017) Motivation and Job Satisfaction among College Teachers: A Study in Gujarat. *Journal of Education and Psychology*, 31(2), 56-68.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985) *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. Plenum.
- Fraser, C., Doherty, G., & McMullan, C. (2005) Factors Affecting Job Satisfaction in Higher Education. *Higher Education Research & Development*, 24(2), 173-190.
- Gerald, B., & Wilson, A. (2018) The Impact of Administrative Support on Teacher Motivation and Job Satisfaction. *Educational Management Administration & Leadership*, 46(1), 101-115.
- Luther, B., & Srivastava, S. (2017) Job Satisfaction and Occupational Stress among University Teachers in India: An Empirical Study. *International Journal of Education and Management Studies*, 7(4), 512-518.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (1997) *The Truth About Burnout: How Organizations Cause Personal Stress and What to Do About It*. Jossey-Bass.¹
- Mittal, R., & Gupta, P. (2016) A Study on Occupational Stress and its Impact on Job Satisfaction among Female Teachers in Higher Education. *International Journal of Applied Research*, 2(1), 123-128.
- Sharma, M., & Pathak, S. (2019) A Comparative Study of Occupational Stress, Job Satisfaction and Motivation among Government and Private College Teachers. *Journal of Emerging Technologies and Innovative Research*, 6(5), 78-85.
- Sparrow, P., & Cooper, C. (1998) *The Employment Relationship: Key Challenges for HR Management*. Butterworth-Heinemann.
- Tong, E. M. W., & Lee, B. H. (2013) Work Engagement and Job Satisfaction in Higher Education: The Role of Psychological Capital. *Journal of Education for Teaching*, 39(5), 522-536.