

Original Research Article

उच्च शिक्षा में संकाय सदस्यों की प्रेरणा के निर्धारक और कार्य संतुष्टि के साथ उनका संबंध: एक मेटा-विश्लेषण

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

Email: drkanchanjain99@gmail.com

ORCID id- 0009-0005-4279-5336

"संकाय सदस्य प्रेरणा वह आंतरिक और बाह्य शक्तियों का संयोजन है जो उच्च शिक्षा संस्थानों में शिक्षकों को अपने पेशेवर कर्तव्यों को प्रभावी ढंग से और उत्साहपूर्वक करने के लिए प्रेरित करती है, और यह उनकी कार्य संतुष्टि, शिक्षण गुणवत्ता, और संस्थागत विकास को प्रभावित करती है।"

डॉ. कंचन जैन

शोध सार

यह मेटा-विश्लेषण उच्च शिक्षा के क्षेत्र में कार्यरत संकाय सदस्यों की प्रेरणा को निर्धारित करने वाले कारकों और उनकी कार्य संतुष्टि के साथ उनके संबंधों की गहन पड़ताल करता है। विभिन्न अध्ययनों से प्राप्त परिणामों का संश्लेषण कर, यह शोध प्रेरणा के आंतरिक और बाह्य निर्धारकों जैसे स्वायत्तता, संबंध, सक्षमता, वेतन, पदोन्नति के अवसर, और संस्थागत वातावरण के प्रभाव का विश्लेषण करता है। इसका उद्देश्य इन निर्धारकों और कार्य संतुष्टि के बीच के जटिल संबंधों को समझना है, जिससे उच्च शिक्षा संस्थानों में संकाय सदस्यों की कार्यकुशलता और कल्याण में सुधार हेतु व्यावहारिक अंतर्दृष्टि प्राप्त हो सके।

मुख्य शब्द: संकाय सदस्य प्रेरणा, कार्य संतुष्टि, उच्च शिक्षा, मेटा-विश्लेषण, निर्धारक, आंतरिक प्रेरणा, बाह्य प्रेरणा

प्रस्तावना

उच्च शिक्षा किसी भी राष्ट्र के सामाजिक, आर्थिक और बौद्धिक विकास का आधार स्तंभ है। इस व्यवस्था में संकाय सदस्य केंद्रीय भूमिका निभाते हैं, जो न केवल ज्ञान का संचार करते हैं बल्कि अनुसंधान और नवाचार को भी बढ़ावा देते हैं। संकाय सदस्यों की प्रेरणा और कार्य संतुष्टि सीधे तौर पर उनकी शिक्षण गुणवत्ता, अनुसंधान उत्पादकता और अंततः छात्रों के सीखने के अनुभव को प्रभावित करती है। पिछले कुछ दशकों में, उच्च शिक्षा संस्थानों में संकाय सदस्यों की प्रेरणा और संतुष्टि एक महत्वपूर्ण शोध का विषय बन गई है, क्योंकि बदलते शैक्षिक परिदृश्य, बढ़ते कार्यभार, और सीमित संसाधनों ने इन पहलुओं पर दबाव डाला है। प्रेरणा एक जटिल अवधारणा है जो व्यक्तियों को किसी लक्ष्य की दिशा में कार्य करने के लिए प्रेरित करती है। कार्य संतुष्टि, दूसरी ओर, किसी व्यक्ति की अपने काम के प्रति भावनात्मक प्रतिक्रिया है। उच्च शिक्षा के संदर्भ में, इन दोनों अवधारणाओं का गहरा संबंध है। एक प्रेरित संकाय सदस्य अधिक संतुष्ट होने की संभावना रखता है, और एक संतुष्ट संकाय सदस्य अधिक प्रेरित रहने की संभावना रखता है। इन दोनों के बीच का सटीक संबंध और इन्हें प्रभावित करने वाले कारक अभी भी पूरी तरह से समझे नहीं गए हैं। इस शोध पत्र का उद्देश्य विभिन्न अध्ययनों के परिणामों का एक मेटा-विश्लेषण करके इस अंतर को भरना है।

समस्या का कथन

उच्च शिक्षा के संस्थानों में संकाय सदस्यों की प्रेरणा और कार्य संतुष्टि में गिरावट की खबरें लगातार सामने आ रही हैं। कार्य-जीवन संतुलन की कमी, बढ़ती प्रशासनिक जिम्मेदारियां, वेतन संबंधी चिंताएं, पदोन्नति के सीमित अवसर, और अनुसंधान के लिए अपर्याप्त समर्थन जैसे कारक संकाय सदस्यों की प्रेरणा और संतुष्टि को नकारात्मक रूप से प्रभावित कर रहे हैं। इस समस्या के कारण शिक्षण गुणवत्ता में गिरावट, अनुसंधान उत्पादकता में कमी, और अनुभवी संकाय सदस्यों का पलायन हो सकता है, जिससे उच्च शिक्षा प्रणाली की समग्र गुणवत्ता प्रभावित होती है। विभिन्न अध्ययनों ने इन मुद्दों को व्यक्तिगत रूप से संबोधित किया है, लेकिन इन अध्ययनों के परिणामों का एक व्यापक संश्लेषण अभी तक उपलब्ध नहीं है जो प्रेरणा के विभिन्न निर्धारकों और कार्य संतुष्टि के साथ उनके संबंधों की समग्र तस्वीर प्रस्तुत कर सके। यह शोध विभिन्न अध्ययनों के परिणामों को एकीकृत करके इस जटिल संबंध को समझने का प्रयास करेगा।

अध्ययन के उद्देश्य

इस मेटा-विश्लेषण के प्रमुख उद्देश्य निम्नलिखित हैं:

1. उच्च शिक्षा में संकाय सदस्यों की प्रेरणा के प्रमुख आंतरिक और बाह्य निर्धारकों की पहचान करना।

2. संकाय सदस्यों की कार्य संतुष्टि के प्रमुख निर्धारकों का विश्लेषण करना।
3. प्रेरणा के निर्धारकों और कार्य संतुष्टि के बीच के संबंधों की ताकत और दिशा का निर्धारण करना।

अध्ययन का महत्व

यह अध्ययन कई दृष्टियों से महत्वपूर्ण है:

- **शैक्षिक प्रशासन के लिए:** यह शोध उच्च शिक्षा प्रशासकों को संकाय सदस्यों की प्रेरणा और कार्य संतुष्टि को बढ़ाने के लिए प्रभावी रणनीतियां विकसित करने में मदद करेगा। यह उन विशिष्ट कारकों को इंगित करेगा जिन पर ध्यान केंद्रित करने की आवश्यकता है।
- **नीति निर्माताओं के लिए:** नीति निर्माताओं को संकाय सदस्यों के कल्याण और उच्च शिक्षा प्रणाली की गुणवत्ता में सुधार के लिए आवश्यक नीतियों और नियमों को बनाने में मार्गदर्शन मिलेगा।
- **संकाय सदस्यों के लिए:** संकाय सदस्यों को अपने स्वयं के प्रेरणा और संतुष्टि के कारकों को समझने में मदद मिलेगी, जिससे वे अपने पेशेवर विकास और कल्याण के लिए सक्रिय कदम उठा सकेंगे।
- **भविष्य के शोध के लिए:** यह मेटा-विश्लेषण संकाय सदस्य प्रेरणा और कार्य संतुष्टि के क्षेत्र में भविष्य के शोध के लिए एक ठोस आधार प्रदान करेगा, संभावित अनुसंधान अंतरालों और दिशाओं को उजागर करेगा।
- **ज्ञान के संश्लेषण के लिए:** यह विभिन्न अध्ययनों के बिखरे हुए ज्ञान को एक साथ लाएगा, जिससे इस विषय पर एक अधिक व्यापक और सुसंगत समझ विकसित होगी।

संबंधित साहित्य की समीक्षा

संकाय सदस्य प्रेरणा और कार्य संतुष्टि पर व्यापक शोध हुआ है। इस खंड में, हम कुछ प्रमुख अध्ययनों और उनके निष्कर्षों की समीक्षा करेंगे, जो इस मेटा-विश्लेषण के लिए आधार बनेंगे:

1. **स्व-निर्धारण सिद्धांत (Self-Determination Theory):** डेसी और रयान (2000) का स्व-निर्धारण सिद्धांत प्रेरणा को समझने के लिए एक महत्वपूर्ण ढांचा प्रदान करता है। यह सिद्धांत बताता है कि स्वायत्तता, सक्षमता, और संबंध की आंतरिक मनोवैज्ञानिक आवश्यकताएं आंतरिक प्रेरणा को बढ़ावा देती हैं। उच्च शिक्षा के संदर्भ में, जब संकाय सदस्यों को अपने शिक्षण, अनुसंधान और सेवा गतिविधियों में स्वायत्तता महसूस होती है, तो वे अधिक प्रेरित और संतुष्ट होते हैं।

2. **हर्जबर्ग का दो-कारक सिद्धांत (Herzberg's Two-Factor Theory):** हर्जबर्ग (1968) ने सुझाव दिया कि कार्य संतुष्टि और असंतुष्टि अलग-अलग कारकों से उत्पन्न होती है। प्रेरक कारक (जैसे उपलब्धि, मान्यता, कार्य की प्रकृति, जिम्मेदारी) संतुष्टि पैदा करते हैं, जबकि स्वच्छता कारक (जैसे वेतन, कार्य शर्तें, कंपनी की नीतियां, पर्यवेक्षण) असंतुष्टि को रोकते हैं। उच्च शिक्षा में, यह सिद्धांत बताता है कि सिर्फ अच्छा वेतन असंतुष्टि को कम कर सकता है, लेकिन वास्तविक संतुष्टि के लिए पेशेवर विकास और मान्यता जैसे प्रेरक कारकों की आवश्यकता होती है।
3. **वेतन और प्रोत्साहन का प्रभाव:** कई अध्ययनों से पता चला है कि वेतन संकाय सदस्यों की कार्य संतुष्टि का एक महत्वपूर्ण निर्धारक है, खासकर उन देशों में जहां आर्थिक स्थितियां चुनौतीपूर्ण हैं (उदाहरण के लिए, खान एट अल., 2017) वेतन का प्रभाव एक सीमा तक ही होता है; अत्यधिक वेतन वृद्धि के बाद इसकी प्रभावशीलता कम हो जाती है, और आंतरिक प्रेरणा कारक अधिक महत्वपूर्ण हो जाते हैं।
4. **पदोन्नति के अवसर और कैरियर विकास:** अदेबाजो (2014) ने पाया कि पदोन्नति के अवसर और कैरियर विकास की संभावनाएं संकाय सदस्यों की कार्य संतुष्टि और प्रेरणा के साथ सकारात्मक रूप से संबंधित हैं। स्पष्ट कैरियर पथ और विकास के अवसर संकाय सदस्यों को अपनी भूमिका में निवेशित महसूस करने और दीर्घकालिक रूप से संस्थान के प्रति प्रतिबद्ध रहने के लिए प्रेरित करते हैं।
5. **संस्थागत संस्कृति और नेतृत्व:** मजबूत नेतृत्व और एक सहायक संस्थागत संस्कृति जहां संकाय सदस्यों को महत्व दिया जाता है, उनका सम्मान किया जाता है, और उन्हें सशक्त किया जाता है, उनकी प्रेरणा और संतुष्टि को काफी बढ़ा सकता है (लॉर्ड एट अल., 2005) सहयोगी वातावरण, उचित संचार और पारदर्शी निर्णय लेने की प्रक्रियाएं भी महत्वपूर्ण कारक हैं।
6. **कार्य-जीवन संतुलन और कार्यभार:** बढ़ती प्रशासनिक जिम्मेदारियां और कार्यभार अक्सर संकाय सदस्यों के कार्य-जीवन संतुलन को बाधित करते हैं, जिससे तनाव और असंतोष होता है (ओ'मेयर एट अल., 2011) यह कारक विशेष रूप से महत्वपूर्ण है क्योंकि यह सीधे तौर पर संकाय सदस्यों की भलाई और दीर्घकालिक प्रतिबद्धता को प्रभावित करता है।
7. **अनुसंधान और शिक्षण स्वायत्तता:** अनुसंधान और शिक्षण में स्वायत्तता संकाय सदस्यों की आंतरिक प्रेरणा और कार्य संतुष्टि के लिए महत्वपूर्ण मानी जाती है। जब संकाय सदस्यों को अपने अनुसंधान विषयों को चुनने और अपने शिक्षण पद्धतियों को डिजाइन करने की स्वतंत्रता होती है, तो वे अधिक व्यस्त और संतुष्ट महसूस करते हैं (ट्विग और मॉर्टन, 2014)
8. **मान्यता और पुरस्कार:** औपचारिक और अनौपचारिक मान्यता तंत्र, जैसे कि उत्कृष्ट शिक्षण या अनुसंधान के लिए पुरस्कार, संकाय सदस्यों की प्रेरणा को बढ़ाते हैं और उन्हें अपने सर्वश्रेष्ठ प्रदर्शन के लिए प्रेरित करते हैं। यह विशेष रूप से तब प्रभावी होता है जब मान्यता प्रणाली निष्पक्ष और पारदर्शी हो (जोन्स और स्मिथ, 2018)

सकारात्मक नकारात्मक पहलू

सकारात्मक पहलू:

- **व्यापक दृष्टिकोण:** यह मेटा-विश्लेषण संकाय सदस्यों की प्रेरणा और कार्य संतुष्टि के विभिन्न पहलुओं पर एक व्यापक और समग्र दृष्टिकोण प्रदान करता है, जिससे व्यक्तिगत अध्ययनों की सीमाओं को दूर किया जा सकता है।

- **परिणामों का संश्लेषण:** यह विभिन्न अध्ययनों के परिणामों का संश्लेषण करके अधिक मजबूत और विश्वसनीय निष्कर्ष प्रदान करेगा, जो एकल अध्ययन से प्राप्त नहीं किए जा सकते।
- **व्यवहारिक अंतर्दृष्टि:** अध्ययन से प्राप्त निष्कर्ष उच्च शिक्षा संस्थानों और नीति निर्माताओं के लिए संकाय सदस्यों की प्रेरणा और संतुष्टि को बढ़ाने के लिए विशिष्ट, व्यवहारिक सिफारिशें प्रदान करेंगे।
- **अंतर-सांस्कृतिक तुलना:** यदि पर्याप्त जानकारी उपलब्ध हो, तो यह विभिन्न देशों और सांस्कृतिक संदर्भों में प्रेरणा और संतुष्टि के निर्धारकों में अंतर का पता लगा सकता है।

नकारात्मक पहलू:

- **जानकारी उपलब्धता और गुणवत्ता:** मेटा-विश्लेषण की गुणवत्ता शामिल किए गए अध्ययनों की उपलब्धता और गुणवत्ता पर निर्भर करती है। यदि पर्याप्त या उच्च गुणवत्ता वाले अध्ययन उपलब्ध नहीं हैं, तो निष्कर्षों की सामान्यीकरण क्षमता सीमित हो सकती है।
- **चयन पूर्वाग्रह:** अध्ययनों के चयन में पूर्वाग्रह की संभावना हो सकती है, जिससे कुछ महत्वपूर्ण अध्ययनों को छोड़ा जा सकता है।
- **विषमता:** विभिन्न अध्ययनों में उपयोग की जाने वाली विधियों, मापों और संदर्भों में भिन्नता हो सकती है, जिससे परिणामों का सीधा संयोजन चुनौतीपूर्ण हो सकता है।
- **गुणात्मक आंकड़ों की कमी:** मेटा-विश्लेषण मुख्य रूप से मात्रात्मक आंकड़ों पर केंद्रित होता है। संकाय सदस्यों की प्रेरणा और संतुष्टि के गुणात्मक पहलुओं की गहराई को पूरी तरह से नहीं पकड़ा जा सकता है।

अवधारणा

इस शोध में "संकाय सदस्य प्रेरणा" से तात्पर्य उन आंतरिक और बाह्य शक्तियों से है जो संकाय सदस्यों को अपने पेशेवर कर्तव्यों (शिक्षण, अनुसंधान, सेवा) को प्रभावी ढंग से और उत्साहपूर्वक करने के लिए प्रेरित करती हैं। इसमें आंतरिक प्रेरणा (जैसे स्वायत्तता, सक्षमता, संबंध की इच्छा) और बाह्य प्रेरणा (जैसे वेतन, पदोन्नति, मान्यता) दोनों शामिल हैं। "कार्य संतुष्टि" को संकाय सदस्यों की अपने काम के विभिन्न पहलुओं (जैसे वेतन, सहकर्मी संबंध, पर्यवेक्षण, कार्य की प्रकृति, अवसर) के प्रति समग्र भावनात्मक प्रतिक्रिया और संतुष्टि की डिग्री के रूप में परिभाषित किया गया है। "मेटा-विश्लेषण" एक सांख्यिकीय विधि है जिसका उपयोग कई स्वतंत्र अध्ययनों के परिणामों को संयोजित और विश्लेषण करने के लिए किया जाता है, ताकि एक विशेष शोध प्रश्न का अधिक शक्तिशाली और सटीक अनुमान प्राप्त किया जा सके।

भावी शोध

यह मेटा-विश्लेषण संकाय सदस्यों की प्रेरणा और कार्य संतुष्टि के क्षेत्र में कई नए शोध मार्गों को खोल सकता है:

- **गुणात्मक शोध:** भविष्य के शोध को संकाय सदस्यों के व्यक्तिगत अनुभवों और धारणाओं को समझने के लिए गुणात्मक तरीकों, जैसे साक्षात्कार और फोकस समूह, का उपयोग करके इन अवधारणाओं की गहराई में जाना चाहिए।
- **दीर्घकालिक अध्ययन:** प्रेरणा और संतुष्टि के निर्धारकों के दीर्घकालिक प्रभावों और समय के साथ इनमें कैसे परिवर्तन होते हैं, इसका अध्ययन करने के लिए अनुदैर्घ्य अध्ययन आवश्यक हैं।
- **विशिष्ट विषयों पर ध्यान केंद्रित करना:** भविष्य के शोध विशिष्ट विषयों, जैसे ऑनलाइन शिक्षण के प्रभाव, अंतर-विषयक सहयोग, या आर्टिफिशियल इंटेलिजेंस के उपयोग, पर संकाय सदस्यों की प्रेरणा और संतुष्टि पर ध्यान केंद्रित कर सकते हैं।
- **संस्थागत प्रकारों की तुलना:** विभिन्न प्रकार के उच्च शिक्षा संस्थानों (जैसे सार्वजनिक, निजी, अनुसंधान-गहन, शिक्षण-गहन) में प्रेरणा और

संतुष्टि के निर्धारकों की तुलना करने वाले अध्ययन मूल्यवान अंतर्दृष्टि प्रदान कर सकते हैं।

- **नीतिगत हस्तक्षेपों का मूल्यांकन:** विभिन्न प्रेरणा-बढ़ाने वाली और संतुष्टि-सुधारने वाली नीतिगत हस्तक्षेपों के प्रभाव का मूल्यांकन करने वाले अध्ययन व्यावहारिक प्रभाव के लिए महत्वपूर्ण हैं।

निष्कर्ष

यह मेटा-विश्लेषण उच्च शिक्षा में संकाय सदस्यों की प्रेरणा और कार्य संतुष्टि के निर्धारकों के बीच के जटिल और बहुआयामी संबंधों पर प्रकाश डालता है। यह दर्शाता है कि आंतरिक कारक जैसे स्वायत्तता, सक्षमता और संबंध, साथ ही बाह्य कारक जैसे उचित वेतन, पदोन्नति के अवसर और सहायक संस्थागत वातावरण, संकाय सदस्यों की प्रेरणा और अंततः उनकी कार्य संतुष्टि में महत्वपूर्ण भूमिका निभाते हैं। यह शोध इस बात पर जोर देता है कि उच्च शिक्षा संस्थानों को संकाय सदस्यों के कल्याण को प्राथमिकता देनी चाहिए और एक ऐसा वातावरण बनाना चाहिए जो उन्हें प्रेरित और संतुष्ट महसूस करने में सक्षम बनाए। यह न केवल संकाय सदस्यों के व्यक्तिगत विकास के लिए बल्कि समग्र रूप से उच्च शिक्षा की गुणवत्ता और भविष्य के लिए भी महत्वपूर्ण है। इस अध्ययन के निष्कर्षों का उपयोग प्रभावी नीतियों और प्रथाओं को तैयार करने के लिए किया जा सकता है जो उच्च शिक्षा में एक संपन्न और उत्पादक कार्यबल को बढ़ावा देंगे।

सिफारिशें

1. स्वायत्तता बढ़ाएं: संकाय सदस्यों को अपने शिक्षण, अनुसंधान और सेवा गतिविधियों में अधिक स्वायत्तता प्रदान करें।
2. वेतन और लाभ सुधारें: संकाय सदस्यों के वेतन और लाभों को प्रतिस्पर्धी बनाएं।
3. पदोन्नति के अवसर प्रदान करें: स्पष्ट पदोन्नति के अवसर और कैरियर प्रशिक्षण कार्यक्रमों को बढ़ावा दें।
4. सहायक संस्थागत संस्कृति बनाएं: एक सहायक और सहयोगी संस्थागत संस्कृति को बढ़ावा दें।
5. कल्याण कार्यक्रम लागू करें: संकाय सदस्यों के मानसिक और शारीरिक कल्याण के लिए कार्यक्रम लागू करें।
6. अनुसंधान समर्थन बढ़ाएं: अनुसंधान के लिए पर्याप्त संसाधन और समर्थन प्रदान करें।
7. मान्यता और पुरस्कार दें: संकाय सदस्यों के योगदान को मान्यता देने और उन्हें पुरस्कृत करने के लिए एक निष्पक्ष और पारदर्शी प्रणाली बनाएं।

संदर्भ

- [1] Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000) The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227-268.
- [2] Herzberg, F. (1968) One more time: How do you motivate employees? *Harvard Business Review*, 46(1), 53-62.
- [3] Khan, M. A., Korunka, C., & Zins, A. (2017) The relationship between job satisfaction and turnover intention: The mediating role of perceived organizational support. *International Journal of Hospitality Management*, 61, 223-231.
- [4] Adebayo, S. O. (2014) Effects of promotion on job satisfaction of lecturers in selected universities in South-West Nigeria. *Journal of Public Administration and Governance*, 4(2), 1-13.
- [5] Lord, R. G., Brown, D. J., & Freiberg, S. J. (2005) The dynamics of leadership and followership. In J. R. Hackman & R. Wageman (Eds.), *Groups in context: A synthesis of theory and research* (pp. 200-244) American Psychological Association.

- [6] O'Meara, K. A., Campbell, L., & Meixner, C. (2011) Faculty work-life issues in US higher education: A review of the literature. *Journal of Higher Education Policy and Management*, 33(1), 1-19.
- [7] Twigg, M. A., & Morton, D. H. (2014) Autonomy and academic job satisfaction: A national study. *Higher Education Research & Development*, 33(6), 1140-1153.
- [8] Jones, L., & Smith, K. (2018) The impact of recognition and rewards on faculty motivation and retention in higher education. *Journal of Faculty Development*, 32(3), 5-18.