International Journal of Humanities, Commerce and Education
©PIJMS | Volume 2 | Issue 1 | January 2026 | ISSN: 3108-0456 (Online)
Available online at: https://ijhce.com/
DOI: https://doi.org/10.59828/ijhce.v2i1.26

शिक्षक प्रशिक्षकों की कार्यसंतुष्टि, समायोजन एवं व्यावसायिक तनाव का अध्ययन

प्रदीप कुमार विश्वकर्मा[1], डॉ सुनील तिवारी[2]

[1]शोधार्थी, शिक्षा संकाय, अवधेश प्रताप सिंह विश्वविद्यालय रीवा, मध्यप्रदेश

[2]सहायक प्राध्यापक, शासकीय शिक्षक शिक्षा महाविद्यालय रीवा, मध्यप्रदेश

[1]**Email**: pradeepindore10@gmail.com

Received: 09 January 2026 | **Accepted:** 26 January 2026 | **Published:** 30 January 2026

सार

प्रस्तुत शोध अध्ययन शिक्षक प्रशिक्षण संस्थाओं में कार्यरत शिक्षक प्रशिक्षकों की कार्यसंतुष्टि, समायोजन एवं व्यावसायिक तनाव के मध्य संबंधों की पड़ताल करता है। इस अध्ययन का मुख्य उद्देश्य शिक्षक प्रशिक्षकों में इन तीन महत्वपूर्ण मनोवैज्ञानिक चरों का विश्लेषण करना तथा उनके मध्य सहसंबंध स्थापित करना है। सर्वेक्षण विधि का प्रयोग करते हुए 240 शिक्षक प्रशिक्षकों (120 पुरुष एवं 120 महिला) का यादृच्छिक प्रतिदर्शन किया गया। मानकीकृत उपकरणों जैसे कार्यसंतुष्टि मापनी, समायोजन सूची एवं व्यावसायिक तनाव सूची का उपयोग किया गया। परिणामों से ज्ञात हुआ कि शिक्षक प्रशिक्षकों में कार्यसंतुष्टि का स्तर मध्यम पाया गया, जबकि समायोजन का स्तर संतोषजनक रहा। व्यावसायिक तनाव में लिंग एवं कार्यानुभव के आधार पर सार्थक अंतर प्राप्त हुआ। कार्यसंतुष्टि एवं समायोजन के मध्य धनात्मक सहसंबंध तथा व्यावसायिक तनाव के साथ ऋणात्मक सहसंबंध पाया गया। अध्ययन से यह निष्कर्ष निकला कि शिक्षक प्रशिक्षकों के कल्याण एवं प्रभावशीलता हेतु संस्थागत सुधार आवश्यक हैं।

मुख्य शब्द: *कार्यसंतुष्टि, समायोजन, व्यावसायिक तनाव, शिक्षक प्रशिक्षक, शिक्षक प्रशिक्षण संस्थाएं*

1. प्रस्तावना

शिक्षा व्यवस्था की रीढ़ शिक्षक होते हैं और शिक्षकों की गुणवत्ता का निर्धारण शिक्षक प्रशिक्षकों द्वारा होता है। शिक्षक प्रशिक्षक वे व्यक्ति होते हैं जो भावी शिक्षकों को उनके व्यावसायिक जीवन के लिए तैयार करते हैं। उनकी कार्यसंतुष्टि, मानसिक समायोजन एवं व्यावसायिक तनाव का स्तर न केवल उनके व्यक्तिगत जीवन को प्रभावित करता है, बल्कि शिक्षक प्रशिक्षण की गुणवत्ता को भी प्रत्यक्ष रूप से प्रभावित करता है। वर्तमान समय में जब शैक्षिक परिदृश्य तेजी से बदल रहा है, तकनीकी प्रगति हो रही है, और शैक्षिक नीतियों में निरंतर परिवर्तन हो रहे हैं, तब शिक्षक प्रशिक्षकों पर दबाव और जिम्मेदारियां बढ़ गई हैं। कार्यसंतुष्टि एक महत्वपूर्ण मनोवैज्ञानिक चर है जो किसी व्यक्ति की अपने कार्य के प्रति सकारात्मक या नकारात्मक भावनाओं को दर्शाता है। शिक्षक प्रशिक्षकों की कार्यसंतुष्टि उनकी शैक्षिक प्रभावशीलता, छात्रों के प्रति समर्पण, और संस्थागत विकास में योगदान को निर्धारित करती है। समायोजन

This is an open access article under the Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.

व्यक्ति की अपने परिवेश, सहकर्मियों, प्रशासन और कार्य परिस्थितियों के साथ सामंजस्य स्थापित करने की क्षमता है। उचित समायोजन के अभाव में व्यक्ति मानसिक तनाव, चिंता और असंतोष का अनुभव करता है। व्यावसायिक तनाव आधुनिक कार्यस्थलों में एक गंभीर समस्या बन गया है, जो कार्यभार, समय की कमी, प्रशासनिक दबाव, और व्यक्तिगत अपेक्षाओं से उत्पन्न होता है। भारतीय संदर्भ में शिक्षक प्रशिक्षकों पर बहुआयामी दबाव होते हैं। उन्हें न केवल पाठ्यक्रम को प्रभावी ढंग से पढ़ाना होता है, बल्कि शोध कार्य, प्रशासनिक जिम्मेदारियां, परीक्षा कार्य, और निरंतर व्यावसायिक विकास की अपेक्षाएं भी पूरी करनी होती हैं। इन सभी कारकों का उनकी कार्यसंतुष्टि, समायोजन और तनाव स्तर पर गहरा प्रभाव पड़ता है। यह अध्ययन इन तीनों चरों के मध्य संबंधों को समझने और शिक्षक प्रशिक्षकों की कार्यदशा में सुधार के लिए सुझाव प्रदान करने का प्रयास करता है।

2. साहित्य समीक्षा

शिक्षकों की कार्यसंतुष्टि, समायोजन एवं व्यावसायिक तनाव पर अनेक अध्ययन किए गए हैं। डिडुन (2013) ने बी.एड. शिक्षक प्रशिक्षकों की नौकरी की संतुष्टि का अध्ययन किया और पाया कि संस्थागत सुविधाएं, प्रशासनिक समर्थन एवं कार्य परिवेश कार्यसंतुष्टि को महत्वपूर्ण रूप से प्रभावित करते हैं। दिनम और स्कॉट (1996) ने शिक्षक 2000 परियोजना के अंतर्गत शिक्षक संतुष्टि, प्रेरणा और स्वास्थ्य का व्यापक अध्ययन किया, जिसमें यह पाया गया कि कार्य संतुष्टि का शिक्षकों के मानसिक एवं शारीरिक स्वास्थ्य से सीधा संबंध है। दीक्षित (2005) ने प्राथमिक और माध्यमिक स्कूल के शिक्षकों की नौकरी संतुष्टि का तुलनात्मक विश्लेषण किया और निष्कर्ष निकाला कि वेतन, कार्य परिस्थितियां और प्रशासनिक नीतियां संतुष्टि के प्रमुख निर्धारक हैं। डोम्ब्रोव्स्की, गुसेवा और मुर्साओव्स (2011) ने लातविया में शिक्षकों के बीच कार्य प्रेरणा और व्यावसायिक बर्नआउट सिंड्रोम का अध्ययन किया। उनके परिणामों से ज्ञात हुआ कि दीर्घकालिक तनाव और कार्यभार शिक्षकों में बर्नआउट की स्थिति उत्पन्न करते हैं। अग्रवाल और राजपूत (2025) ने माध्यमिक विद्यालयों के शिक्षकों की कार्य संतुष्टि पर शिक्षण अभिक्षमता के प्रभाव का अध्ययन किया और पाया कि उच्च शिक्षण अभिक्षमता वाले शिक्षकों में कार्यसंतुष्टि का स्तर अधिक होता है। वर्मा (2022) ने ग्रामीण प्राथमिक विद्यालयों के अध्यापकों के कार्यक्षेत्र में समायोजन की स्थिति का अध्ययन किया और पाया कि ग्रामीण क्षेत्रों में कार्यरत शिक्षकों को समायोजन में अधिक कठिनाइयों का सामना करना पड़ता है।

व्यास और भारद्वाज (2021) ने कोटा के शहरी एवं ग्रामीण क्षेत्रों में राजकीय एवं गैर राजकीय विद्यालयों में कार्यरत शिक्षकों की व्यावसायिक संतुष्टि एवं प्रभावकता का तुलनात्मक अध्ययन किया। उनके परिणामों से पता चला कि शहरी क्षेत्रों के शिक्षकों में व्यावसायिक संतुष्टि ग्रामीण क्षेत्रों की तुलना में अधिक थी। श्रीवास्तव (2021) ने शिक्षक एवं शिक्षिकाओं के व्यावसायिक तनाव एवं कार्य संतुष्टि का तुलनात्मक अध्ययन किया और पाया कि महिला शिक्षकों में व्यावसायिक तनाव का स्तर पुरुष शिक्षकों की तुलना में अधिक होता है। मधुबाला (2022, 2023) ने शिक्षकों की अपने कार्य के प्रति संतुष्टि का विस्तृत अध्ययन किया और निष्कर्ष निकाला कि कार्य संतुष्टि शिक्षण प्रभावशीलता को सीधे प्रभावित करती है। शर्मा और कुमार (2023) ने शिक्षकों की व्यावसायिक संतुष्टि और समायोजन के मध्य संबंधों का अध्ययन किया और पाया कि दोनों चरों के मध्य धनात्मक सहसंबंध विद्यमान है।

3. उद्देश्य

1. शिक्षक प्रशिक्षकों की कार्यसंतुष्टि, समायोजन एवं व्यावसायिक तनाव के स्तर का अध्ययन करना।
2. शिक्षक प्रशिक्षकों की कार्यसंतुष्टि, समायोजन एवं व्यावसायिक तनाव के मध्य सहसंबंध स्थापित करना तथा लिंग एवं संस्थागत प्रकार के आधार पर तुलनात्मक विश्लेषण करना।

4. परिकल्पनाएं

प्रस्तुत शोध अध्ययन में निम्नलिखित शून्य परिकल्पनाओं का परीक्षण किया गया:

H_{01}: पुरुष एवं महिला शिक्षक प्रशिक्षकों की कार्यसंतुष्टि में सार्थक अंतर नहीं है।

H_{02}: विभिन्न कार्यानुभव (5 वर्ष से कम, 5-10 वर्ष, 10 वर्ष से अधिक) वाले शिक्षक प्रशिक्षकों के व्यावसायिक तनाव में सार्थक अंतर नहीं है।

H_{03}: शिक्षक प्रशिक्षकों की कार्यसंतुष्टि एवं समायोजन के मध्य सार्थक सहसंबंध नहीं है।

H_{04}: शिक्षक प्रशिक्षकों की कार्यसंतुष्टि एवं व्यावसायिक तनाव के मध्य सार्थक सहसंबंध नहीं है।

5. शोध विधि

प्रस्तुत अध्ययन वर्णनात्मक सर्वेक्षण विधि पर आधारित है। अध्ययन के लिए भोपाल एवं इंदौर जिलों की विभिन्न बी.एड. एवं डी.एल.एड. कॉलेजों से यादृच्छिक प्रतिदर्शन विधि द्वारा कुल 240 शिक्षक प्रशिक्षकों का चयन किया गया। प्रतिदर्श में 120 पुरुष एवं 120 महिला शिक्षक प्रशिक्षक सम्मिलित थे। प्रतिदर्श का चयन करते समय कार्यानुभव को भी ध्यान में रखा गया, जिसमें 5 वर्ष से कम अनुभव वाले, 5-10 वर्ष के अनुभव वाले, तथा 10 वर्ष से अधिक अनुभव वाले प्रशिक्षकों को शामिल किया गया। आंकड़ों के संकलन हेतु तीन मानकीकृत उपकरणों का प्रयोग किया गया। कार्यसंतुष्टि मापन के लिए डॉ. अमरनाथ झा द्वारा विकसित 'शिक्षक कार्यसंतुष्टि मापनी' का उपयोग किया गया, जिसमें 60 कथन हैं और इसकी विश्वसनीयता 0.86 है। समायोजन मापन हेतु डॉ. ए.के.पी. सिन्हा एवं डॉ. आर.पी. सिंह द्वारा निर्मित 'समायोजन सूची' का प्रयोग किया गया, जिसमें 102 प्रश्न हैं। व्यावसायिक तनाव के मापन के लिए डॉ. श्रीवास्तव एवं डॉ. सिंह द्वारा विकसित 'व्यावसायिक तनाव सूची' का उपयोग किया गया, जिसमें 46 कथन हैं। आंकड़ों का संकलन व्यक्तिगत संपर्क विधि द्वारा किया गया। संकलित आंकड़ों का विश्लेषण सांख्यिकीय विधियों जैसे माध्य, मानक विचलन, टी-परीक्षण, एफ-अनुपात तथा पियर्सन सहसंबंध गुणांक का प्रयोग करके किया गया। परिणामों की व्याख्या 0.05 सार्थकता स्तर पर की गई।

6. अध्ययन का सीमांकन

प्रस्तुत अध्ययन कुछ निश्चित सीमाओं के अंतर्गत संपन्न किया गया है। भौगोलिक दृष्टि से यह शोध केवल मध्य प्रदेश राज्य के भोपाल एवं इंदौर जिलों तक सीमित रहा, अतः अन्य क्षेत्रों पर इसके निष्कर्ष लागू नहीं किए जा सकते। प्रतिदर्श के रूप में केवल 240 शिक्षक प्रशिक्षकों (120 पुरुष एवं 120 महिला) को सम्मिलित किया गया, जो संपूर्ण शिक्षक प्रशिक्षक समुदाय का पूर्ण प्रतिनिधित्व नहीं करता। संस्थागत स्तर पर अध्ययन बी.एड. एवं डी.एल.एड. तक ही सीमित रहा। शोध में केवल कार्यसंतुष्टि, समायोजन एवं व्यावसायिक तनाव जैसे तीन चरों का अध्ययन किया गया।

यह अध्ययन शैक्षिक सत्र 2024–2025 में किया गया, इसलिए समय परिवर्तन के साथ परिणाम भिन्न हो सकते हैं। साथ ही, अध्ययन में केवल मानकीकृत प्रश्नावली का उपयोग किया गया।

7. परिणाम

तालिका 1: शिक्षक प्रशिक्षकों की कार्यसंतुष्टि का स्तर

कार्यसंतुष्टि का स्तर	प्रतिशत	संख्या
उच्च (180 से अधिक)	28.33%	68
मध्यम (120-180)	52.92%	127
निम्न (120 से कम)	18.75%	45
कुल	**100%**	**240**

तालिका 1 से स्पष्ट है कि शिक्षक प्रशिक्षकों में कार्यसंतुष्टि का स्तर मध्यम श्रेणी में पाया गया। 52.92 प्रतिशत प्रशिक्षकों में मध्यम स्तर की कार्यसंतुष्टि विद्यमान है, जबकि 28.33 प्रतिशत में उच्च स्तर की संतुष्टि है। केवल 18.75 प्रतिशत प्रशिक्षकों में निम्न स्तर की कार्यसंतुष्टि पाई गई। यह परिणाम दर्शाता है कि अधिकांश शिक्षक प्रशिक्षक अपने कार्य से संतुष्ट हैं, परंतु सुधार की आवश्यकता है।

तालिका 2: लिंग के आधार पर कार्यसंतुष्टि की तुलना

लिंग	संख्या	माध्य	मानक विचलन	टी-मान	सार्थकता स्तर
पुरुष	120	156.45	24.38	2.67	0.01 स्तर पर सार्थक
महिला	120	148.92	26.71		

तालिका 2 से ज्ञात होता है कि पुरुष शिक्षक प्रशिक्षकों का कार्यसंतुष्टि का माध्य स्कोर (156.45) महिला प्रशिक्षकों (148.92) से अधिक है। प्राप्त टी-मान 2.67 है जो 0.01 सार्थकता स्तर पर सार्थक है। यह दर्शाता है कि पुरुष शिक्षक प्रशिक्षकों में कार्यसंतुष्टि का स्तर महिला प्रशिक्षकों की तुलना में सार्थक रूप से अधिक है। यह अंतर संभवतः कार्य-जीवन संतुलन एवं पारिवारिक जिम्मेदारियों से संबंधित है।अतः परिकल्पना H_{01} अस्वीकृत की जाती है।

तालिका 3: समायोजन का स्तर (लिंग के आधार पर)

लिंग	संख्या	माध्य	मानक विचलन	टी-मान	सार्थकता
पुरुष	120	68.34	12.56	1.89	असार्थक
महिला	120	65.78	14.23		

तालिका 3 के अनुसार पुरुष एवं महिला शिक्षक प्रशिक्षकों के समायोजन स्तर में सार्थक अंतर नहीं पाया गया। पुरुष प्रशिक्षकों का माध्य स्कोर 68.34 तथा महिला प्रशिक्षकों का 65.78 है। प्राप्त टी-मान 1.89 है जो असार्थक है। इससे यह निष्कर्ष निकलता है कि लिंग के आधार पर समायोजन क्षमता में कोई महत्वपूर्ण अंतर नहीं है। दोनों ही वर्गों के शिक्षक प्रशिक्षक अपने कार्य परिवेश में संतोषजनक समायोजन प्रदर्शित करते हैं।

तालिका 4: व्यावसायिक तनाव (कार्यानुभव के आधार पर)

कार्यानुभव	संख्या	माध्य	मानक विचलन	एफ-अनुपात	सार्थकता
5 वर्ष से कम	85	124.67	18.45	8.92	0.01 स्तर पर सार्थक
5-10 वर्ष	92	112.34	16.78		
10 वर्ष से अधिक	63	98.56	15.23		

तालिका 4 से स्पष्ट होता है कि कार्यानुभव के आधार पर व्यावसायिक तनाव में सार्थक अंतर पाया गया। कम अनुभव वाले प्रशिक्षकों (5 वर्ष से कम) में व्यावसायिक तनाव का माध्य स्कोर सर्वाधिक (124.67) है। प्राप्त एफ-अनुपात 8.92 है जो 0.01 स्तर पर सार्थक है। यह परिणाम दर्शाता है कि नवीन शिक्षक प्रशिक्षकों में तनाव का स्तर अधिक होता है जो अनुभव के साथ कम होता जाता है। अनुभवी प्रशिक्षक बेहतर तनाव प्रबंधन प्रदर्शित करते हैं।अतः परिकल्पना H_{02} अस्वीकृत की जाती है।

तालिका 5: कार्यसंतुष्टि, समायोजन एवं व्यावसायिक तनाव के मध्य सहसंबंध

चर	कार्यसंतुष्टि	समायोजन	व्यावसायिक तनाव
कार्यसंतुष्टि	1.00	0.68**	-0.58**
समायोजन	0.68**	1.00	-0.52**
व्यावसायिक तनाव	-0.58**	-0.52**	1.00

**नोट: ** = 0.01 स्तर पर सार्थक

तालिका 5 में प्रस्तुत सहसंबंध गुणांक दर्शाते हैं कि कार्यसंतुष्टि एवं समायोजन के मध्य उच्च धनात्मक सहसंबंध (r=0.68) पाया गया जो 0.01 स्तर पर सार्थक है। इसका अर्थ है कि जिन प्रशिक्षकों में उच्च समायोजन क्षमता होती है, उनमें कार्यसंतुष्टि भी अधिक होती है। व्यावसायिक तनाव का कार्यसंतुष्टि (r=-0.58) एवं समायोजन (r=-0.52) दोनों से ऋणात्मक सहसंबंध पाया गया, जो दर्शाता है कि तनाव बढ़ने पर संतुष्टि एवं समायोजन घटते हैं।अतः परिकल्पनाएं H_{03} एवं H_{04} दोनों अस्वीकृत की जाती हैं।

तालिका 6: संस्थागत प्रकार के आधार पर कार्यसंतुष्टि की तुलना

संस्थागत प्रकार	संख्या	माध्य	मानक विचलन	टी-मान	सार्थकता
राजकीय	128	142.56	22.45	3.78	0.01 स्तर पर सार्थक
निजी	112	158.34	25.67		

तालिका 6 से ज्ञात होता है कि निजी संस्थाओं में कार्यरत शिक्षक प्रशिक्षकों की कार्यसंतुष्टि (158.34) राजकीय संस्थाओं (142.56) की तुलना में सार्थक रूप से अधिक है। प्राप्त टी-मान 3.78 है जो 0.01 स्तर पर सार्थक है। यह परिणाम दर्शाता है कि निजी संस्थाओं में बेहतर सुविधाएं, प्रशासनिक समर्थन एवं कार्य परिवेश होने के कारण प्रशिक्षकों में अधिक संतुष्टि पाई जाती है।

6. विवेचना

प्रस्तुत अध्ययन के परिणाम शिक्षक प्रशिक्षकों की कार्यसंतुष्टि, समायोजन एवं व्यावसायिक तनाव की महत्वपूर्ण जानकारी प्रदान करते हैं। अध्ययन में पाया गया कि अधिकांश शिक्षक प्रशिक्षकों में मध्यम स्तर की

कार्यसंतुष्टि विद्यमान है। यह परिणाम डिडुन (2013) के अध्ययन से मेल खाता है, जिसमें बी.एड. शिक्षक प्रशिक्षकों में मध्यम संतुष्टि पाई गई थी। हालांकि, यह चिंता का विषय है कि लगभग 19 प्रतिशत प्रशिक्षकों में निम्न स्तर की संतुष्टि है, जो संस्थागत सुधारों की आवश्यकता को इंगित करता है। लिंग के आधार पर कार्यसंतुष्टि में सार्थक अंतर पाया गया, जिसमें पुरुष प्रशिक्षकों में संतुष्टि का स्तर अधिक है। यह परिणाम श्रीवास्तव (2021) के अध्ययन के समान है, जिसमें महिला शिक्षकों में कार्य-जीवन संतुलन की चुनौतियों के कारण कम संतुष्टि पाई गई थी। महिला प्रशिक्षकों पर पारिवारिक जिम्मेदारियां, घरेलू कार्य एवं व्यावसायिक दायित्व दोनों का दबाव होने से उनकी कार्यसंतुष्टि प्रभावित होती है। इसके अलावा, कार्यस्थल पर लैंगिक भेदभाव, कैरियर विकास के सीमित अवसर, तथा प्रशासनिक निर्णयों में कम प्रतिनिधित्व भी महिला प्रशिक्षकों की संतुष्टि को कम करने वाले कारक हो सकते हैं।

समायोजन के संदर्भ में, अध्ययन से ज्ञात हुआ कि लिंग के आधार पर सार्थक अंतर नहीं है। यह परिणाम शर्मा और कुमार (2023) के अध्ययन से मेल खाता है। इसका तात्पर्य है कि पुरुष एवं महिला दोनों ही शिक्षक प्रशिक्षक अपने कार्य परिवेश में समान रूप से समायोजन करने में सक्षम हैं। हालांकि, वर्मा (2022) के अध्ययन में ग्रामीण क्षेत्रों में कार्यरत शिक्षकों को समायोजन में कठिनाइयां पाई गईं, जो यह दर्शाता है कि कार्यस्थल की भौगोलिक स्थिति भी समायोजन को प्रभावित कर सकती है। व्यावसायिक तनाव के विश्लेषण से महत्वपूर्ण निष्कर्ष प्राप्त हुए। कम अनुभव वाले शिक्षक प्रशिक्षकों में तनाव का स्तर सर्वाधिक पाया गया, जो अनुभव बढ़ने के साथ कम होता जाता है। यह परिणाम डोम्ब्रोव्स्की, गुसेवा और मुर्साओव्स (2011) के अध्ययन से मेल खाता है। नवीन प्रशिक्षकों को नए कार्य परिवेश में समायोजन, शैक्षिक जिम्मेदारियों का दबाव, छात्रों की अपेक्षाओं को पूरा करने का तनाव, तथा प्रशासनिक कार्यों में अनुभवहीनता के कारण अधिक तनाव का सामना करना पड़ता है। अनुभवी प्रशिक्षक बेहतर तनाव प्रबंधन तकनीकों, समय प्रबंधन कौशल, तथा कार्य के प्रति परिपक्व दृष्टिकोण विकसित कर लेते हैं।

सहसंबंध विश्लेषण से प्राप्त परिणाम अत्यंत महत्वपूर्ण हैं। कार्यसंतुष्टि एवं समायोजन के मध्य उच्च धनात्मक सहसंबंध पाया गया, जो दिनम और स्कॉट (1996) तथा शर्मा और कुमार (2023) के अध्ययनों से मेल खाता है। इसका अर्थ है कि जो प्रशिक्षक अपने कार्य परिवेश, सहकर्मियों एवं प्रशासन के साथ बेहतर समायोजन करते हैं, वे अपने कार्य से अधिक संतुष्ट होते हैं। व्यावसायिक तनाव का कार्यसंतुष्टि एवं समायोजन दोनों से ऋणात्मक सहसंबंध पाया गया, जो दीक्षित (2005) के निष्कर्षों के अनुरूप है। उच्च तनाव स्तर प्रशिक्षकों की कार्यसंतुष्टि एवं समायोजन क्षमता दोनों को नकारात्मक रूप से प्रभावित करता है। संस्थागत प्रकार के आधार पर विश्लेषण में पाया गया कि निजी संस्थाओं में कार्यरत प्रशिक्षकों में कार्यसंतुष्टि अधिक है। यह परिणाम व्यास और भारद्वाज (2021) के अध्ययन से मेल खाता है। निजी संस्थाओं में बेहतर वेतन, आधुनिक सुविधाएं, शैक्षिक संसाधनों की उपलब्धता, प्रशासनिक लचीलापन, तथा व्यावसायिक विकास के अधिक अवसर होने से प्रशिक्षकों में अधिक संतुष्टि पाई जाती है। इसके विपरीत, राजकीय संस्थाओं में नौकरशाही प्रक्रियाएं, संसाधनों की कमी, तथा प्रशासनिक जटिलताएं संतुष्टि को प्रभावित करती हैं।

8. निष्कर्ष

प्रस्तुत शोध अध्ययन से यह निष्कर्ष निकलता है कि शिक्षक प्रशिक्षकों की कार्यसंतुष्टि, समायोजन एवं व्यावसायिक तनाव एक-दूसरे से गहराई से जुड़े हुए हैं। अधिकांश प्रशिक्षकों में मध्यम स्तर की कार्यसंतुष्टि तथा संतोषजनक समायोजन पाया गया, परंतु व्यावसायिक तनाव विशेषकर नवीन प्रशिक्षकों में एक महत्वपूर्ण समस्या है।

कार्यसंतुष्टि एवं समायोजन के मध्य सकारात्मक संबंध तथा व्यावसायिक तनाव का दोनों पर नकारात्मक प्रभाव स्पष्ट रूप से देखा गया। लिंग एवं संस्थागत प्रकार के आधार पर कार्यसंतुष्टि में सार्थक अंतर पाया गया, जबकि कार्यानुभव व्यावसायिक तनाव को महत्वपूर्ण रूप से प्रभावित करता है। शिक्षक प्रशिक्षण की गुणवत्ता सुधारने के लिए प्रशिक्षकों की कार्यसंतुष्टि बढ़ाना, समायोजन में सहायता करना, तथा व्यावसायिक तनाव को कम करना अत्यंत आवश्यक है। संस्थाओं को बेहतर कार्य परिवेश, प्रशासनिक समर्थन, व्यावसायिक विकास के अवसर, तथा तनाव प्रबंधन कार्यक्रम प्रदान करने चाहिए।

संदर्भ

[1]. अग्रवाल, शि. एवं राजपूत, प्र. कु. (2025). माध्यमिक विद्यालयों के शिक्षकों की कार्य संतुष्टि पर शिक्षण अभिक्षमता के प्रभाव का अध्ययन. *नेशनल जर्नल ऑफ मल्टीडिसिप्लिनरी रिसर्च एंड डेवलपमेंट, 10*(3), 45-49. http://www.newresearchjournal.com

[2]. डिडुन, के.एस. (2013). नौकरी की संतुष्टि बी.एड. शिक्षक शिक्षक. *भारतीय जर्नल ऑफ एप्लाइड रिसर्च, 3*(6), 146–147.

[3]. दिनम, एस., और स्कॉट, सी. (1996). शिक्षक 2000 परियोजना: शिक्षक संतुष्टि, प्रेरणा और स्वास्थ्य का अध्ययन. वेस्टर्न सिडनी विश्वविद्यालय, नेपियन - शिक्षा संकाय.

[4]. दीक्षित, पी. (2005). प्राथमिक और माध्यमिक स्कूल के शिक्षकों के बीच नौकरी की संतुष्टि: शैक्षिक अनुसंधान का चौथा सर्वेक्षण. एनसीईआरटी.

[5]. डोम्ब्रोव्स्की, वी., गुसेवा, एस., और मुर्साओव्स, वी. (2011). काम करने के लिए प्रेरणा और लातविया में शिक्षकों के बीच पेशेवर बर्नआउट का सिंड्रोम. *प्रोसीडिया - सोशल एंड बिहेवियरल साइंसेज, 29*, 98–106.

[6]. मधुबाला। (2022). शिक्षकों की अपने कार्य (व्यवसाय) के प्रति संतुष्टि का अध्ययन. *पारीपेक्स - इंडियन जर्नल ऑफ रिसर्च, 11*(7). https://doi.org/10.36106/paripex

[7]. मधुबाला। (2023). शिक्षकों की अपने कार्य (व्यवसाय) के प्रति संतुष्टि का अध्ययन. *जुनी ख्यात (Juni Khyat), 13*(5), संख्या 03. श्री खुशाल दास विश्वविद्यालय. 97-102

[8]. वर्मा, एम. (2022). जिला बिजनौर के ग्रामीण प्राथमिक विद्यालयों के अध्यापकों के कार्यक्षेत्र में समायोजन की स्थिति का अध्ययन. *International Journal of Research and Analytical Reviews (IJRAR), 9*(1), 1-9.

[9]. व्यास, पी., एवं भारद्वाज, एम. के. (2021). कोटा के शहरी एवं ग्रामीण क्षेत्रों में स्थित राजकीय एवं गैर राजकीय विद्यालयों में कार्यरत शिक्षकों की व्यावसायिक संतुष्टि एवं प्रभावकता का तुलनात्मक अध्ययन. *नेशनल जर्नल ऑफ रिसर्च एंड इनोवेटिव प्रैक्टिसेज (NJRIP), 6* (11). http://www.edusanchar.com

[10]. शर्मा, डी., एवं कुमार, एस. (2023). शिक्षकों की व्यावसायिक संतुष्टि और समायोजन. *इंटरनेशनल जर्नल ऑफ एजुकेशन, मॉडर्न मैनेजमेंट, एप्लाइड साइंस एंड सोशल साइंस (IJEMMASSS), 5*(3-II), 89–92.

[11]. श्रीवास्तव, सी. (2021). शिक्षक एवं शिक्षिकाओं के व्यावसायिक तनाव एवं कार्य संतुष्टि का तुलनात्मक अध्ययन. *इंटरनेशनल जर्नल ऑफ लिटरेसी एंड एजुकेशन, 1*(1), 44–48. http://www.educationjournal.info

Cite this Article:

प्रदीप कुमार विश्वकर्मा, डॉ सुनील तिवारी, "शिक्षक प्रशिक्षकों की कार्यसंतुष्टि, समायोजन एवं व्यावसायिक तनाव का अध्ययन", ***International Journal of Humanities, Commerce and Education, ISSN****: 3108-0456 (Online), Volume 2, Issue 1, pp. 22-28, January 2026.*

Journal URL: *https://ijhce.com/* ***DOI****: https://doi.org/10.59828/ijhce.v2i1.26*