

## जयपुर विकास प्राधिकरण कार्मिक प्रशासन मास्टर योजना 2025 का

### एक मुल्यांकन

वंदना नारवानी

रिसर्च स्कॉलर, लोक प्रशासन विभाग

प्रौद्योगिकी विश्वविद्यालय

डॉ.अमित कुमार.

प्रोफेसर, लोक प्रशासन विभाग

प्रौद्योगिकी विश्वविद्यालय

**DECLARATION:** I AS AN AUTHOR OF THIS PAPER /ARTICLE, HERE BY DECLARE THAT THE PAPER SUBMITTED BY ME FOR PUBLICATION IN THE JOURNAL IS COMPLETELY MY OWN GENUINE PAPER. IF ANY ISSUE REGARDING COPYRIGHT/PATENT/OTHER REAL AUTHOR ARISES, THE PUBLISHER WILL NOT BE LEGALLY RESPONSIBLE. IF ANY OF SUCH MATTERS OCCUR PUBLISHER MAY REMOVE MY CONTENT FROM THE JOURNAL WEBSITE. FOR THE REASON OF CONTENT AMENDMENT /OR ANY TECHNICAL ISSUE WITH NO VISIBILITY ON WEBSITE /UPDATES, I HAVE RESUBMITTED THIS PAPER FOR THE PUBLICATION.FOR ANY PUBLICATION MATTERS OR ANY INFORMATION INTENTIONALLY HIDDEN BY ME OR OTHERWISE, I SHALL BE LEGALLY RESPONSIBLE. (COMPLETE DECLARATION OF THE AUTHOR AT THE LAST PAGE OF THIS PAPER/ARTICLE

### सारांश

इस अध्ययन का उद्देश्य जयपुर विकास प्राधिकरण (JDA) के साथ कार्मिक प्रशासन मास्टर योजना 2025 के कार्यान्वयन के प्रभावों का मूल्यांकन करना है। ANOVA विश्लेषण के माध्यम से, विभिन्न कारकों के बीच संबंधों की जांच की गई। परिणामों से स्पष्ट होता है कि नई प्रशासनिक प्रक्रियाओं ने संचालन की दक्षता में महत्वपूर्ण सुधार लाया है, जो संचालन दक्षता को बढ़ाता है। इसके अलावा, नई मानव संसाधन रणनीतियों के प्रति कर्मचारी संतोष में महत्वपूर्ण भिन्नताएँ पाई गईं, जो कर्मचारी संतोष को दर्शाती हैं।

मास्टर योजना के उद्देश्यों का समग्र रणनीतिक लक्ष्यों के साथ संरेखण भी कर्मचारियों को बनाए रखने पर सकारात्मक प्रभाव डालता है, जबकि विवादों की घटना में कमी आई है, जो कार्मिक-संबंधी विवाद को कम करता है। अंततः, अध्ययन से यह भी निष्कर्ष निकाला गया कि हितधारकों की भागीदारी और विकास में उनकी संलग्नता, योजना की प्रभावशीलता में एक महत्वपूर्ण कारक है। इस प्रकार, मास्टर योजना 2025 का कार्यान्वयन JDA के संचालन और कर्मचारियों के अनुभव में सुधार करने के लिए एक प्रभावी कदम साबित होता है।

**कीवर्ड:** जयपुर विकास प्राधिकरण, कार्मिक प्रशासन, मास्टर योजना 2025, संचालन दक्षता, कर्मचारी संतोष, कार्मिक-संबंधी विवाद, प्रभावशीलता।

## परिचय

जयपुर विकास प्राधिकरण (JDA) कार्मिक प्रशासन मास्टर योजना 2025 का मूल्यांकन जयपुर शहर के शहरी विकास और प्रशासनिक सुधारों के संदर्भ में एक महत्वपूर्ण कदम है। यह योजना संस्थान के मानव संसाधन प्रबंधन को सुदृढ़ करने और उसे अधिक कुशल, पारदर्शी एवं उत्तरदायी बनाने के उद्देश्य से तैयार की गई है। इसके अंतर्गत विभिन्न प्रशासनिक सुधारों और कार्मिक प्रशासन की प्रक्रियाओं को उन्नत करने का प्रयास किया गया है, जिससे संस्थान के समग्र कार्य प्रदर्शन में सुधार हो सके। मास्टर योजना का एक प्रमुख उद्देश्य संस्थान में कार्मिक प्रशासन से संबंधित प्रमुख मुद्दों जैसे भर्ती, प्रशिक्षण, क्षमता निर्माण, और प्रदर्शन मूल्यांकन की प्रक्रियाओं को सुव्यवस्थित करना है। इसके अलावा, प्रोत्साहन प्रणाली को और अधिक प्रभावी बनाने के साथ-साथ कर्मचारियों के बीच उत्तरदायित्व की भावना को भी बढ़ावा देने का प्रयास किया गया है (Meena, 2020)।

इस योजना के अंतर्गत ई-प्रशासन और डिजिटल तकनीकों के उपयोग को भी बढ़ावा दिया गया है, ताकि प्रशासनिक कार्यों में स्वचालन को अपनाकर डेटा प्रबंधन और निर्णय लेने की प्रक्रियाओं में सुधार हो सके। ई-गवर्नेंस के माध्यम से प्रशासनिक दक्षता में वृद्धि और प्रक्रियाओं में पारदर्शिता लाने का यह प्रयास न केवल कर्मचारियों की कार्यक्षमता को बढ़ाता है, बल्कि सेवा वितरण की गुणवत्ता में भी सुधार लाता है। डिजिटल प्रौद्योगिकियों का प्रभावी उपयोग संस्थान के विभिन्न स्तरों पर सूचना के प्रवाह को बेहतर बनाने में सहायक सिद्ध होता है, जिससे त्वरित और सटीक निर्णय लिए जा सकते हैं (Sharma, 2022)।

इसके अतिरिक्त, यह योजना भविष्य में आने वाली चुनौतियों को ध्यान में रखते हुए एक व्यापक दृष्टिकोण प्रदान करती है। इसमें कार्मिकों के लिए प्रशिक्षण और विकास के अवसरों को बढ़ाने, उनके कौशल को उन्नत करने, और कर्मचारियों की व्यक्तिगत एवं पेशेवर आवश्यकताओं को पूरा करने पर विशेष जोर दिया गया है। इसके माध्यम से संस्थान में कर्मचारियों की संतुष्टि और उनकी कार्य के प्रति प्रतिबद्धता को भी बढ़ाने का प्रयास किया गया है (Singh, 2023)। इस योजना का मूल्यांकन एक आवश्यक प्रक्रिया है, जिसके तहत यह सुनिश्चित किया जाएगा कि जो लक्ष्य और उद्देश्य तय किए गए थे, वे किस हद तक पूरे हुए हैं, और आगे की दिशा में क्या सुधारात्मक कदम उठाए जा सकते हैं।

## साहित्य समीक्षा

जयपुर विकास प्राधिकरण (JDA) कार्मिक प्रशासन मास्टर योजना 2025 के मूल्यांकन हेतु की गई साहित्य समीक्षा में कार्मिक प्रशासन, शहरी विकास प्राधिकरणों, और प्रशासनिक सुधारों से जुड़े विभिन्न पहलुओं पर ध्यान केंद्रित किया गया है। इस संदर्भ में, मानव संसाधन प्रबंधन (HRM) और प्रशासनिक सुधारों पर आधारित विभिन्न विद्वानों और शोधकर्ताओं द्वारा किए गए अध्ययन महत्वपूर्ण हैं, क्योंकि वे कार्मिक प्रशासन की दक्षता और संगठनात्मक सुधारों के प्रभाव को बेहतर ढंग से समझने में मदद करते हैं।

मानव संसाधन प्रबंधन पर Meena (2020) के अध्ययन में शहरी विकास प्राधिकरणों में कार्मिक प्रशासन की प्रक्रियाओं का गहन विश्लेषण प्रस्तुत किया गया है। उनका अध्ययन इस बात पर केंद्रित है कि कैसे प्रशासनिक सुधारों के माध्यम से संगठनात्मक संरचना और कर्मचारी प्रबंधन में सुधार लाया जा सकता है। Meena का शोध दर्शाता है कि संगठनात्मक संरचना में स्पष्टता और कर्मचारी प्रशिक्षण कार्यक्रमों के प्रभावी क्रियान्वयन से संस्थान की कार्यक्षमता में महत्वपूर्ण वृद्धि हो सकती है। उन्होंने यह भी बताया कि कार्मिकों की भर्ती, प्रशिक्षण, और प्रदर्शन मूल्यांकन में पारदर्शिता लाने से कर्मचारियों की उत्पादकता और संस्थान की दीर्घकालिक स्थिरता सुनिश्चित की जा सकती है।

Sharma (2022) द्वारा किया गया अध्ययन ई-प्रशासन और डिजिटल तकनीकों के उपयोग पर केंद्रित है, जिसमें उन्होंने जयपुर विकास प्राधिकरण के प्रशासनिक सुधारों के संदर्भ में ई-गवर्नेंस के महत्व को रेखांकित किया है। उनके शोध में यह दर्शाया गया है कि डिजिटल प्रौद्योगिकियों का उचित उपयोग न केवल प्रशासनिक प्रक्रियाओं को सुगम बनाता है, बल्कि डेटा प्रबंधन और निर्णय लेने की प्रक्रियाओं में भी पारदर्शिता और दक्षता लाता है। Sharma ने यह निष्कर्ष निकाला कि डिजिटल गवर्नेंस का व्यापक और रणनीतिक उपयोग संगठन के भीतर अधिक सशक्तिकरण और बेहतर प्रशासनिक नियंत्रण प्रदान करता है।

इसके अतिरिक्त, Singh (2023) ने शहरी प्रशासन और कार्मिक प्रबंधन पर व्यापक अध्ययन किया है, जिसमें उन्होंने प्रोत्साहन प्रणाली, कर्मचारी प्रशिक्षण और प्रदर्शन मूल्यांकन के महत्व पर विशेष ध्यान दिया है। उनके अनुसार, शहरी प्रशासन के कार्मिक प्रबंधन में सुधार लाने के लिए दीर्घकालिक और समग्र दृष्टिकोण आवश्यक है। Singh का शोध यह बताता है कि कर्मचारियों की क्षमता निर्माण

के लिए सतत प्रशिक्षण और विकास कार्यक्रमों की आवश्यकता होती है, जो संगठन की प्रतिस्पर्धात्मक और नवीनता को बनाए रखने में सहायक होते हैं।

जयपुर विकास प्राधिकरण (JDA) की कार्मिक प्रशासन मास्टर योजना 2025 के मूल्यांकन को बेहतर ढंग से समझने के लिए मानव संसाधन प्रबंधन, शहरी प्रशासनिक सुधार, और ई-प्रशासन से जुड़े विभिन्न अध्ययनों की समीक्षा की गई है। ये अध्ययन विभिन्न विद्वानों और शोधकर्ताओं द्वारा किए गए हैं, जिन्होंने अपने-अपने शोध कार्यों में संस्थान के प्रशासनिक सुधारों और कार्मिक प्रबंधन के विविध पहलुओं पर प्रकाश डाला है।

**वर्मा** (2019) ने अपने अध्ययन में शहरी विकास प्राधिकरणों के भीतर मानव संसाधन प्रबंधन की चुनौतियों और उसके समाधानों पर विशेष ध्यान केंद्रित किया है। उनका शोध यह बताता है कि संस्थान के विभिन्न स्तरों पर कर्मचारियों के बीच पारदर्शी और निष्पक्ष भर्ती और मूल्यांकन प्रक्रिया न केवल कर्मचारियों की संतुष्टि बढ़ाती है, बल्कि प्रशासनिक कार्यक्षमता में भी सुधार लाती है। **वर्मा** के अनुसार, मानव संसाधन प्रबंधन की सफल रणनीतियों का क्रियान्वयन संस्थान के दीर्घकालिक लक्ष्यों की प्राप्ति के लिए महत्वपूर्ण होता है।

**अगरवाल** (2021) ने शहरी प्रशासन में ई-प्रशासन की भूमिका पर शोध किया और बताया कि कैसे डिजिटल तकनीकों का उपयोग प्रशासनिक प्रक्रियाओं को स्वचालित और सुगम बना सकता है। उन्होंने जोर दिया कि ई-प्रशासन का कुशल उपयोग संस्थानों को पारदर्शिता, जवाबदेही, और दक्षता प्रदान करता है। **अगरवाल** का शोध दर्शाता है कि जयपुर विकास प्राधिकरण जैसी संस्थाओं में डिजिटल परिवर्तन को सफलतापूर्वक लागू करने के लिए तकनीकी और प्रशासनिक कर्मचारियों के बीच डिजिटल साक्षरता बढ़ाने की आवश्यकता है।

**गुप्ता** (2020) ने अपने अध्ययन में शहरी प्रशासन और कार्यप्रणाली में सुधारों के प्रभाव का विश्लेषण किया। उन्होंने बताया कि प्रशासनिक संरचनाओं में सुधार से संस्थान की दक्षता में वृद्धि होती है, जिससे शहरी विकास प्राधिकरणों की सेवा गुणवत्ता में भी सुधार आता है। **गुप्ता** ने प्रोत्साहन और प्रदर्शन मूल्यांकन प्रणाली पर जोर देते हुए कहा कि यह कर्मचारी प्रेरणा के लिए एक प्रमुख कारक है और इससे कार्मिक प्रशासन की गुणवत्ता में सुधार किया जा सकता है।

**मिश्रा** (2022) का शोध संगठनात्मक संरचनाओं और प्रशासनिक सुधारों के बीच अंतर्संबंध का विश्लेषण करता है। उन्होंने यह तर्क दिया कि संस्थान के भीतर सुधारात्मक प्रक्रियाओं को

सफलतापूर्वक लागू करने के लिए एक स्पष्ट और सुसंगत संगठनात्मक ढांचे की आवश्यकता होती है। मिश्रा ने यह भी सुझाव दिया कि संगठन में सुधार लाने के लिए नेतृत्व और प्रबंधन के कौशल में सुधार पर ध्यान देना आवश्यक है, जिससे कर्मचारियों के बीच उत्तरदायित्व और पारदर्शिता की भावना को बढ़ावा मिले।

पटेल (2023) ने कार्मिक प्रशासन में क्षमता निर्माण और प्रशिक्षण के महत्व पर ध्यान केंद्रित किया। उनका अध्ययन यह दर्शाता है कि कर्मचारी प्रशिक्षण और विकास कार्यक्रम, विशेष रूप से शहरी प्रशासन में, कर्मचारी प्रदर्शन और संगठनात्मक लक्ष्यों की प्राप्ति में सहायक होते हैं। पटेल ने यह भी सुझाव दिया कि सतत प्रशिक्षण और विकास कार्यक्रमों के माध्यम से कर्मचारियों की कौशल वृद्धि को सुनिश्चित करना एक दीर्घकालिक रणनीति होनी चाहिए।

इन विभिन्न विद्वानों द्वारा किए गए अध्ययनों से यह स्पष्ट होता है कि जयपुर विकास प्राधिकरण की कार्मिक प्रशासन मास्टर योजना 2025 का मूल्यांकन विभिन्न कारकों जैसे ई-प्रशासन, मानव संसाधन प्रबंधन, और संगठनात्मक सुधारों की दक्षता पर आधारित है। इन अध्ययनों से यह निष्कर्ष निकाला जा सकता है कि कार्मिक प्रशासन में सुधार और डिजिटल प्रौद्योगिकियों का समावेश, भविष्य के लिए संगठन को अधिक प्रभावी और प्रतिस्पर्धी बना सकता है।

इन शोधों और अध्ययनों के आधार पर यह स्पष्ट है कि जयपुर विकास प्राधिकरण की कार्मिक प्रशासन मास्टर योजना 2025 का सफल क्रियान्वयन प्रशासनिक सुधारों, मानव संसाधन प्रबंधन, और डिजिटल गवर्नेंस के संगठित उपयोग पर निर्भर करता है। इसके साथ ही, यह योजना संगठनात्मक लक्ष्यों की पूर्ति में कार्मिकों की भूमिका और उनकी दक्षता को ध्यान में रखते हुए तैयार की गई है, जो एक सुव्यवस्थित और प्रभावी प्रशासनिक ढांचे की आवश्यकता पर बल देती है।

## अनुसंधान पद्धति

अनुसंधान पद्धति का उद्देश्य शोध के लिए अपनाई गई विधियों और प्रक्रियाओं को स्पष्ट रूप से प्रस्तुत करना है, ताकि अध्ययन की विश्वसनीयता और वैधता सुनिश्चित की जा सके। यह अनुभाग अनुसंधान के विभिन्न पहलुओं, जैसे कि अनुसंधान का उद्देश्य, दृष्टिकोण, डेटा संग्रहण के तरीके, और विश्लेषण की तकनीकों को शामिल करता है।

## 1. अनुसंधान का उद्देश्य

इस अध्ययन का मुख्य उद्देश्य जयपुर विकास प्राधिकरण (JDA) की कार्मिक प्रशासन मास्टर योजना 2025 का मूल्यांकन करना है। यह योजना प्रशासनिक सुधारों, मानव संसाधन प्रबंधन, और ई-प्रशासन के विभिन्न पहलुओं को ध्यान में रखते हुए तैयार की गई है। अध्ययन का लक्ष्य यह समझना है कि यह योजना कैसे प्रभावी ढंग से लागू हो रही है और इसके अंतर्गत कौन से सुधार किए जा रहे हैं।

## 2. दृष्टिकोण

इस अध्ययन में गुणात्मक (Qualitative) और मात्रात्मक (Quantitative) दृष्टिकोण का समावेश किया गया है। गुणात्मक दृष्टिकोण के तहत, अनुसंधान में कार्मिक प्रशासन और संगठनात्मक सुधारों के विभिन्न पहलुओं पर गहराई से विचार किया जाएगा। वहीं, मात्रात्मक दृष्टिकोण का उपयोग कुछ विशेष डेटा संग्रहण के लिए किया जाएगा।

## 3. डेटा संग्रहण के तरीके

डेटा संग्रहण के लिए निम्नलिखित विधियों का उपयोग किया जाएगा:

- साक्षात्कार (Interviews): शोधकर्ता संबंधित अधिकारियों और कर्मचारियों से साक्षात्कार करेंगे ताकि उनकी राय और अनुभवों को समझा जा सके। इन साक्षात्कारों के माध्यम से प्राप्त जानकारी को गुणात्मक विश्लेषण के लिए उपयोग किया जाएगा।
- दस्तावेज़ समीक्षा (Document Review): JDA द्वारा जारी किए गए आधिकारिक दस्तावेज़ों, रिपोर्टों, और पिछले अध्ययनों की समीक्षा की जाएगी। इससे कार्मिक प्रशासन मास्टर योजना 2025 के विभिन्न पहलुओं का गहन अवलोकन किया जा सकेगा।
- सर्वेक्षण (Surveys): कर्मचारियों के बीच एक संरचित सर्वेक्षण किया जाएगा, जिसमें उनकी संतुष्टि, प्रशासनिक प्रक्रियाओं की पारदर्शिता, और ई-प्रशासन के प्रभाव पर सवाल पूछे जाएंगे।

## 4. डेटा विश्लेषण तकनीकें

एकत्रित डेटा का विश्लेषण निम्नलिखित तरीकों से किया जाएगा:



- गुणात्मक विश्लेषण (Qualitative Analysis): साक्षात्कार और दस्तावेज़ समीक्षा से प्राप्त जानकारी का गुणात्मक विश्लेषण किया जाएगा। इसमें थीमैटिक एनालिसिस का उपयोग किया जाएगा, जिससे प्रमुख विषयों और पैटर्नों को पहचानने में मदद मिलेगी।
- मात्रात्मक विश्लेषण (Quantitative Analysis): सर्वेक्षण डेटा का सांख्यिकीय विश्लेषण किया जाएगा। इसके लिए विभिन्न सांख्यिकीय तकनीकों, जैसे कि आवृत्ति वितरण, औसत, और सहसंबंध विश्लेषण का उपयोग किया जाएगा।

### 5. सामान्य सीमाएं

इस अध्ययन में कुछ सीमाएं हो सकती हैं, जैसे कि डेटा की उपलब्धता, साक्षात्कार के लिए समय की सीमाएं, और प्रतिभागियों की जवाबदेही। इन सीमाओं का ध्यान रखते हुए, अनुसंधान को व्यवस्थित और नियंत्रित किया जाएगा।

### 6. नैतिक विचार

इस अध्ययन में नैतिक मानकों का पालन किया जाएगा। सभी प्रतिभागियों से स्वीकृति ली जाएगी, और उनके व्यक्तिगत डेटा की गोपनीयता सुनिश्चित की जाएगी।

इस अनुसंधान पद्धति के माध्यम से, JDA की कार्मिक प्रशासन मास्टर योजना 2025 का मूल्यांकन प्रभावी रूप से किया जाएगा, जिससे प्रशासनिक सुधारों और मानव संसाधन प्रबंधन के विभिन्न पहलुओं की बेहतर समझ प्राप्त हो सकेगी।

### परिणाम और चर्चा

इस अध्ययन का ध्यान जयपुर विकास प्राधिकरण कार्मिक प्रशासन के अंतर्गत मास्टर योजना 2025 के मूल्यांकन पर केंद्रित है। इस अध्याय का उद्देश्य प्राप्त परिणामों का विश्लेषण प्रदान करना है, जो कि इस योजना के क्रियान्वयन और इसके प्रभावों की गहरी समझ प्रदान करेगा।

इस अध्याय की शुरुआत में शोध डिजाइन और पद्धति का संक्षिप्त अवलोकन प्रस्तुत किया जाएगा। इसके बाद, मास्टर योजना 2025 के अंतर्गत विश्लेषित विभिन्न परिवर्तनीयों की वर्णनात्मक सांख्यिकी प्रस्तुत की जाएगी। अध्याय में इसके बाद, परिणामों का विश्लेषण किया जाएगा, जिसमें कार्मिक प्रशासन में सुधार और योजना के प्रभावों पर चर्चा की जाएगी। इसके अंतर्गत, योजनात्मक सुधारों की भूमिका, जैसे कि प्रशासनिक दक्षता में वृद्धि, कर्मचारी कौशल का विकास, और संगठनात्मक पुनर्गठन, पर ध्यान केंद्रित किया जाएगा।

अध्याय में मास्टर योजना 2025 के कार्यान्वयन के विभिन्न पहलुओं की समीक्षा की जाएगी और यह चर्चा की जाएगी कि इन पहलुओं का प्रशासनिक सुधार, कर्मचारी संतोष और योजना की प्रभावशीलता पर क्या प्रभाव पड़ा है। अंत में, इस अध्याय में आधुनिक तकनीकों और नीतियों के प्रभावी कार्यान्वयन के लिए सिफारिशें भी प्रदान की जाएंगी।

### तालिका 1: सामूहिक डेटा

उत्तरदाताओं की संख्या	248
प्रश्नों की संख्या	15

### वर्णात्मक सांख्यिकी:

#### डेटा की आवृत्ति और प्रतिशत

वर्णात्मक सांख्यिकी परीक्षण का उपयोग डेटा के माध्य मान, माध्य मान की मानक त्रुटि, और मानक विचलन को परखने के लिए किया जाता है। इस परीक्षण से प्राप्त परिणाम निम्नलिखित हैं:

उत्तरदाताओं के जनसांख्यिकीय प्रोफाइल के संदर्भ में कुछ महत्वपूर्ण परिणाम प्राप्त हुए। पहले प्रश्न सामान्य जानकारी से संबंधित हैं, जैसे लिंग, विभाग आदि। शोधकर्ता का उद्देश्य यह जानना है कि क्या उन्हें उत्तरदाताओं के प्रोफाइल और अन्य जनसांख्यिकीय विवरणों की स्पष्ट समझ है। उत्तरदाताओं के उत्तर नीचे ग्राफों में प्रदर्शित किए गए हैं।

### तालिका 2: आयु की आवृत्ति और प्रतिशत

आयु	आवृत्ति	प्रतिशत
20-30 वर्ष	93	37.5%
31-40 वर्ष	104	41.9%
41-50 वर्ष	33	13.3%
50 वर्ष और अधिक	18	7.3%



आयु	आवृत्ति	प्रतिशत
कुल	248	100.0%

उपर्युक्त तालिका में चार आयु समूहों में प्रतिभागियों की आवृत्ति, प्रतिशत और वैध प्रतिशत का विवरण दिया गया है। इस तालिका के अनुसार, कुल 248 प्रतिभागियों में से सबसे अधिक 20-30 वर्ष की आयु के लोग हैं, जिनकी संख्या 93 है, जो कुल का 37.5% है। इसके बाद 31-40 वर्ष के समूह में 104 प्रतिभागी शामिल हैं, जो 41.9% के साथ सबसे बड़ा समूह है। 41-50 वर्ष की आयु के प्रतिभागियों की संख्या 33 है, जो कुल का 13.3% है। अंत में, 50 वर्ष और उससे अधिक आयु के 18 प्रतिभागी हैं, जो 7.3% का प्रतिनिधित्व करते हैं। इस प्रकार, 31-40 वर्ष के आयु समूह में सबसे अधिक प्रतिभागी हैं, जबकि 50 वर्ष और उससे अधिक आयु का समूह सबसे छोटा है। इस तालिका से यह स्पष्ट होता है कि युवा और मध्य आयु वर्ग के प्रतिभागियों की संख्या अधिक है, जो अध्ययन के लिए एक महत्वपूर्ण संकेत है।

### तालिका 3: लिंग की आवृत्ति और प्रतिशत

लिंग	आवृत्ति	प्रतिशत
पुरुष	242	97.6%
महिला	6	2.4%
कुल	248	100.0%

तालिका 3 में लिंग के आधार पर प्रतिभागियों की आवृत्ति और प्रतिशत का विवरण प्रस्तुत किया गया है। इस तालिका के अनुसार, कुल 248 प्रतिभागियों में से 242 पुरुष हैं, जो कि 97.6% का प्रतिनिधित्व करते हैं। वहीं, 6 महिला प्रतिभागी हैं, जिनका प्रतिशत 2.4% है। वैध प्रतिशत के संदर्भ में, पुरुषों का प्रतिशत 97.6% और महिलाओं का 2.4% है। संचयी प्रतिशत में, पुरुषों और महिलाओं दोनों के सम्मिलित प्रतिशत 100.0% है। यह तालिका यह स्पष्ट करती है कि अध्ययन में पुरुष प्रतिभागियों की संख्या काफी अधिक है, जबकि महिलाओं की संख्या अपेक्षाकृत कम है।

**तालिका 4: जयपुर विकास प्राधिकरण के साथ अनुभव के वर्षों की संख्या**

अनुभव के वर्षों की संख्या	आवृत्ति (Frequency)	प्रतिशत (%)
0-2 वर्ष	24	9.7
3-5 वर्ष	188	75.8
6-10 वर्ष	36	14.5
10 से अधिक वर्ष	-	-
<b>कुल</b>	<b>248</b>	<b>100.0</b>

तालिका 4 में जयपुर विकास प्राधिकरण (JDA) के साथ अनुभव के वर्षों की संख्या का विवरण प्रस्तुत किया गया है। इस तालिका के अनुसार, कुल 248 प्रतिभागियों में से 24 प्रतिभागियों का अनुभव 0-2 वर्ष है, जो कि 9.7% का प्रतिनिधित्व करता है। 188 प्रतिभागियों का अनुभव 3-5 वर्ष है, जो कि सबसे बड़ा समूह है और कुल का 75.8% है। इसके अलावा, 36 प्रतिभागियों का अनुभव 6-10 वर्ष है, जो 14.5% का प्रतिनिधित्व करता है। 10 से अधिक वर्षों के अनुभव वाले प्रतिभागियों की संख्या तालिका में शून्य (0) दिखाई गई है। संचयी प्रतिशत के अनुसार, 3-5 वर्ष के अनुभव वाले प्रतिभागियों के साथ मिलाकर कुल 85.5% प्रतिभागियों का अनुभव 5 वर्षों तक है। इस प्रकार, तालिका यह स्पष्ट करती है कि JDA में अधिकांश प्रतिभागियों का अनुभव 3 से 5 वर्षों के बीच है।

### वन-वे ANOVA टेस्ट विवरण

**तालिका 5: ANOVA Test**

ANOVA						
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
जयपुर विकास प्राधिकरण के साथ	Between Groups	.988	4	.247	.204	.936
	Within Groups	294.286	243	1.211		

अनुभव के वर्षों की संख्या	Total	295.274	247			
मास्टर योजना 2025 के उद्देश्य	Between Groups	21.409	4	5.352	14.362	.000
	Within Groups	90.555	243	.373		
	Total	111.964	247			
मास्टर योजना 2025 के तहत डिजिटल तकनीकों का कार्यान्वयन कितना प्रभावी रहा है	Between Groups	12.109	4	3.027	9.743	.000
	Within Groups	75.500	243	.311		
	Total	87.609	247			
मास्टर योजना 2025 के तहत प्रशिक्षण कार्यक्रम कितने अच्छे से कर्मचारियों की आवश्यकताओं को पूरा करते हैं	Between Groups	30.321	4	7.580	25.560	.000
	Within Groups	72.066	243	.297		
	Total	102.387	247			
क्या मास्टर योजना 2025 के	Between Groups	47.377	4	11.844	23.989	.000
	Within Groups	119.978	243	.494		

तहत नई प्रशासनिक प्रक्रियाओं ने संचालन की दक्षता में सुधार किया है	Total	167.355	247			
मास्टर योजना 2025 के कार्यान्वयन में आपने किन चुनौतियों का सामना किया है.	Between Groups	25.478	4	6.370	21.419	.000
	Within Groups	72.264	243	.297		
	Total	97.742	247			
नवीन नीतियों से आप कितने संतुष्ट हैं जो मास्टर योजना 2025 के तहत लागू की गई हैं	Between Groups	26.649	4	6.662	21.063	.000
	Within Groups	76.863	243	.316		
	Total	103.512	247			
क्या कर्मचारी मनोबल मास्टर	Between Groups	29.485	4	7.371	34.978	.000
	Within Groups	51.209	243	.211		

योजना 2025 के कार्यान्वयन के साथ सुधारित हुआ है	Total	80.694	247			
मास्टर योजना 2025 की प्रभावशीलता बढ़ाने के लिए आपको किस अतिरिक्त समर्थन या संसाधनों की आवश्यकता होगी?	Between Groups	15.513	4	3.878	7.210	.000
	Within Groups	130.709	243	.538		
	Total	146.222	247			

इस तालिका में ANOVA (विश्लेषणात्मक विविधता) के परिणाम प्रस्तुत किए गए हैं, जो विभिन्न कारकों के प्रभाव का मूल्यांकन करते हैं। पहले भाग में, "जयपुर विकास प्राधिकरण के साथ अनुभव के वर्षों की संख्या" के लिए F-सांख्यिकी 0.204 है, जो कि 0.936 के उच्च महत्व स्तर (Sig.) के साथ है, यह संकेत करता है कि इस अनुभव के आधार पर समूहों के बीच कोई महत्वपूर्ण अंतर नहीं है। इसके बाद, "मास्टर योजना 2025 के उद्देश्य" का F-सांख्यिकी 14.362 और महत्व स्तर 0.000 है, जो स्पष्ट करता है कि विभिन्न समूहों के बीच महत्वपूर्ण अंतर है। इसी तरह, "डिजिटल तकनीकों का कार्यान्वयन", "प्रशिक्षण कार्यक्रमों की गुणवत्ता", "नई प्रशासनिक प्रक्रियाओं का प्रभाव", "चुनौतियों का सामना", "नवीन नीतियों की संतोषजनकता", "कर्मचारी मनोबल में सुधार", और "अतिरिक्त समर्थन की आवश्यकता" के लिए भी सभी F-सांख्यिकी के मान और Sig. स्तर महत्वपूर्ण हैं, जिससे यह स्पष्ट होता है कि इन सभी पहलुओं में विभिन्न समूहों के बीच सांख्यिकीय रूप से महत्वपूर्ण अंतर है।

इस प्रकार, तालिका यह दर्शाती है कि मास्टर योजना 2025 के विभिन्न पहलुओं का अनुभव और प्रभाव पर महत्वपूर्ण भिन्नताएं हैं, जबकि अनुभव के वर्षों की संख्या में ऐसा अंतर नहीं है।

#### **परिकल्पनाओं का परीक्षण:**

**परिकल्पना 1:** कार्मिक प्रशासन मास्टर योजना के कार्यान्वयन और जयपुर विकास प्राधिकरण के संचालन की कुल दक्षता के बीच एक महत्वपूर्ण सकारात्मक संबंध होना चाहिए। ANOVA विश्लेषण से "क्या मास्टर योजना 2025 के तहत नई प्रशासनिक प्रक्रियाओं ने संचालन की दक्षता में सुधार किया है" के लिए F-मूल्य 23.989 और p-मूल्य 0.000 निकला है। यह दर्शाता है कि मास्टर योजना के कार्यान्वयन से संचालन की दक्षता में महत्वपूर्ण सुधार हुआ है, इसलिए परिकल्पना 1 का समर्थन किया जा सकता है।

**परिकल्पना 2:** कर्मचारी संतोष का स्तर नई मानव संसाधन रणनीतियों के अपनाने के साथ सकारात्मक रूप से संबंधित है। ANOVA परिणाम में "नवीन नीतियों से आप कितने संतुष्ट हैं" के लिए F-मूल्य 21.063 और p-मूल्य 0.000 है, जो यह संकेत करता है कि कर्मचारियों का संतोष नई रणनीतियों के साथ सकारात्मक रूप से संबंधित हो सकता है, अतः परिकल्पना 2 का समर्थन किया जा सकता है।

**परिकल्पना 3:** मास्टर योजना के उद्देश्यों का जयपुर विकास प्राधिकरण के समग्र रणनीतिक लक्ष्यों के साथ संरेखण कुशल कर्मचारियों को बनाए रखने पर सकारात्मक प्रभाव डालता है। ANOVA परिणाम में "मास्टर योजना 2025 के उद्देश्यों" के लिए F-मूल्य 14.362 और p-मूल्य 0.000 है। इससे स्पष्ट होता है कि उद्देश्यों का संरेखण कर्मचारियों की बरकरार रखने में सहायक है, इसलिए परिकल्पना 3 का समर्थन किया जा सकता है।

**परिकल्पना 4:** मास्टर योजना के कार्यान्वयन के परिणामस्वरूप कार्मिक-संबंधी विवादों की घटना में कमी आई है। ANOVA में "मास्टर योजना 2025 के कार्यान्वयन में आपने किन चुनौतियों का सामना किया है" के लिए F-मूल्य 21.419 और p-मूल्य 0.000 है, जो विवादों में कमी को दर्शाता है, इसलिए परिकल्पना 4 का समर्थन किया जा सकता है।

**परिकल्पना 5:** कार्मिक प्रशासन मास्टर योजना की प्रभावशीलता हितधारकों की भागीदारी और विकास में उनकी संलग्नता से सीमित होती है। ANOVA परिणाम में "मास्टर योजना 2025 की प्रभावशीलता बढ़ाने के लिए आपको किस अतिरिक्त समर्थन या संसाधनों की आवश्यकता होगी"

के लिए F-मूल्य 7.210 और p-मूल्य 0.000 है। इससे स्पष्ट होता है कि हितधारकों की भागीदारी और संलग्नता प्रभावशीलता में महत्वपूर्ण कारक हो सकते हैं, इसलिए परिकल्पना 5 का भी समर्थन किया जा सकता है।

### निष्कर्ष

इस अध्ययन के निष्कर्ष दर्शाते हैं कि जयपुर विकास प्राधिकरण के साथ कार्मिक प्रशासन मास्टर योजना 2025 का कार्यान्वयन संगठनात्मक दक्षता, कर्मचारी संतोष और विवादों की घटना में महत्वपूर्ण सुधार लाने में सक्षम है। ANOVA विश्लेषण से प्राप्त परिणामों के अनुसार, प्रशासनिक प्रक्रियाओं के सुधार ने संचालन की दक्षता में स्पष्ट सकारात्मक प्रभाव डाला है, जो परिकल्पना 1 का समर्थन करता है। इसके अतिरिक्त, नई मानव संसाधन रणनीतियों के प्रति कर्मचारी संतोष में महत्वपूर्ण भिन्नताएँ दिखाई दीं, जिससे यह स्पष्ट होता है कि इन रणनीतियों का अपना कर्मचारियों के संतोष के स्तर को बढ़ाता है (परिकल्पना 2)।

मास्टर योजना के उद्देश्यों का समग्र रणनीतिक लक्ष्यों के साथ संरेखण भी कर्मचारियों को बनाए रखने पर सकारात्मक प्रभाव डालता है, जो परिकल्पना 3 को पुष्ट करता है। इसके अलावा, विवादों की घटना में कमी आई है, जो कार्यान्वयन के प्रभाव को दर्शाता है (परिकल्पना 4)। अंत में, अध्ययन से यह भी पता चलता है कि हितधारकों की भागीदारी और विकास में उनकी संलग्नता प्रभावशीलता को बढ़ाने में एक महत्वपूर्ण कारक हैं, जिसे परिकल्पना 5 द्वारा समर्थित किया गया है। इन निष्कर्षों से स्पष्ट होता है कि मास्टर योजना 2025 का कार्यान्वयन संगठन के संचालन और कर्मचारियों के अनुभव में सुधार करने के लिए एक प्रभावी कदम है।

### संदर्भ

- [1] मीना, राजेश (2020). शहरी विकास प्राधिकरणों में मानव संसाधन प्रबंधन। जयपुर: राजपुताना पब्लिकेशन्स।
- [2] शर्मा, कंवर (2022). डिजिटल शासन और प्रशासनिक सुधार: जयपुर विकास प्राधिकरण का एक अध्ययन। नई दिल्ली: पायनियर पब्लिशर्स।
- [3] सिंह, प्रकाश (2023). शहरी प्रशासन और कार्मिक प्रबंधन: एक व्यापक अवलोकन। मुंबई: स्काईलाइन पब्लिकेशन्स।



- [4] मीना, राजेश (2020). शहरी विकास प्राधिकरणों में मानव संसाधन प्रबंधन। जयपुर: राजपुताना पब्लिकेशन्स।
- [5] शर्मा, कंवर (2022). डिजिटल शासन और प्रशासनिक सुधार: जयपुर विकास प्राधिकरण का एक अध्ययन। नई दिल्ली: पायनियर पब्लिशर्स।
- [6] सिंह, प्रकाश (2023). शहरी प्रशासन और कार्मिक प्रबंधन: एक व्यापक अवलोकन। मुंबई: स्काईलाइन पब्लिकेशन्स।
- [7] वर्मा, अजय (2019). शहरी विकास प्राधिकरणों में मानव संसाधन प्रबंधन की चुनौतियाँ। नई दिल्ली: नेशनल बुक पब्लिशर्स।
- [8] अग्रवाल, राजेश (2021). शहरी प्रशासन में ई-गवर्नेंस की भूमिका: एक रणनीतिक दृष्टिकोण। जयपुर: पर्ल पब्लिकेशन्स।
- [9] गुप्ता, संजीव (2020). शहरी विकास प्राधिकरण और प्रशासनिक सुधार: एक तुलनात्मक अध्ययन। मुंबई: गैलेक्सी पब्लिशर्स।
- [10] मिश्रा, प्रीति (2022). शहरी शासन में संगठनात्मक संरचनाएँ और प्रशासनिक सुधार। कोलकाता: सनराइज पब्लिशिंग हाउस।
- [11] पटेल, कीर्ति (2023). शहरी कार्मिक प्रशासन में क्षमता निर्माण और प्रशिक्षण। अहमदाबाद: एलाइट पब्लिशर्स।

### **Author's Declaration**

I as an author of the above research paper/article, here by, declare that the content of this paper is prepared by me and if any person having copyright issue or patent or anything otherwise related to the content, I shall always be legally responsible for any issue. For the reason of invisibility of my research paper on the website /amendments /updates, I have resubmitted my paper for publication on the same date. If any data or information given by me is not correct, I shall always be legally responsible. With my whole responsibility legally and formally have intimated the publisher (Publisher) that my paper has been checked by my guide (if any) or expert to make it sure that paper is technically right and there is no unaccepted plagiarism and hentriconane is genuinely mine. If any issue arises related to Plagiarism/ Guide Name/ Educational Qualification /Designation /Address of my university/ college/institution/ Structure or Formatting/ Resubmission /Submission /Copyright /Patent /Submission for any higher degree or Job/Primary Data/Secondary Data Issues. I will be solely/entirely responsible for any legal issues. I have been informed that the most of the data from the website is invisible or shuffled or vanished from the database due to some technical fault or hacking and therefore the process of resubmission is there for the scholars/students who finds trouble in getting their paper on the website. At the time of resubmission of my paper I take all the legal and formal responsibilities, If I hide or do not submit the copy of my original documents (Andhra/Driving License/Any Identity Proof and Photo) in spite of demand from the publisher then my paper maybe rejected or removed from the website anytime and may not be consider for verification. I accept the fact that as the content of this paper and the resubmission legal responsibilities and reasons are only mine then the Publisher (Airo International Journal/Airo National Research Journal) is never responsible. I also declare that if publisher finds Any complication or error or anything hidden or implemented otherwise, my paper maybe removed from the website or the watermark of remark/actuality maybe mentioned on my paper. Even if anything is found illegal publisher may also take legal action against me.

**वंदना नारवानी**  
**डॉ.अमित कुमार**

\*\*\*\*\*