

संगठनात्मक वातावरण पर शिक्षण प्रभावशीलता के प्रभाव का अध्ययन

Pratibha Khare^{1*}, Dr. Rajesh Tripathi²

¹ Research Scholar, Shri Krishna University, Chhatarpur M.P.

² Assistant Professor, Shri Krishna University, Chhatarpur M.P.

सार - एक अच्छा शिक्षक एक मोमबत्ती की तरह होता है, यह दूसरों की राह को रोशन करने के लिए खुद को जलाता रहता है। भारत एक उज्ज्वल और समृद्ध भविष्य की ओर अग्रसर है। इस पहलू में शिक्षा सबसे महत्वपूर्ण भूमिका निभाती है। एमिल दुर्खीम ने पहले लिखा था कि शिक्षा वह संस्था है जिसके माध्यम से सामाजिक सदस्यों द्वारा मूल्यों को प्रसारित और अंतर्राष्ट्रीय किया जाता है। सांस्कृतिक विरासत को बनाए रखने में, अच्छे नागरिक बनाने में राष्ट्र निर्माण में, शिक्षा प्रणाली में शिक्षक का महत्व अविश्वसनीय है। शिक्षकों की गुणवत्ता काफी हद तक उनकी व्यक्तिगत अंतर्दृष्टि और उनकी पेशेवर तैयारी की गुणवत्ता पर निर्भर करती है। भारतीय शिक्षा आयोग (1964-66) ने रिपोर्ट के शुरुआती वाक्य में सही टिप्पणी की है कि भारतीय की नियति अब उसके क्लास रूम में आकार ले रही है। बयान में कहा गया है कि कोई भी व्यक्ति अपने शिक्षकों के स्तर से ऊपर नहीं उठाया जा सकता है। एक सर्वकालिक सत्य है। शिक्षकों की व्यावसायिक तैयारी में ज्ञान, कौशल, क्षमता और मूल्यों का अधिग्रहण शामिल है जो एक शिक्षक को प्रभावी ढंग से और कुशलता से अपने कर्तव्यों और जिम्मेदारियों को निभाने में मदद करता है।

मुख्यशब्द - शिक्षक, शिक्षा संस्थान, संगठनात्मक वातावरण, उज्ज्वल और समृद्ध भविष्य, भारत, ज्ञान, कौशल, क्षमता

-----X-----

प्रस्तावना

वैश्विक दुनिया की नई वास्तविकताओं, सीमित संसाधनों के साथ हमारा राष्ट्र हमेशा शैक्षिक प्रणाली से जुड़े बुनियादी मुद्दों को संबोधित करता है, जैसे सभी बच्चों को शिक्षा के प्रावधान, संसाधन और अवसरानात्मक सुविधाएं, सभी चरणों में राष्ट्रीय पाठ्यक्रम को अच्छी तरह से संतुलित करना, अपव्यय की रोकथाम, प्रतिधारण शैक्षिक प्रक्रिया में बच्चे, और सभी स्तरों से ऊपर के लिए गुणवत्ता शिक्षा। वैश्वीकरण की प्रक्रिया, समानता, सामाजिक न्याय और समतावादी समाज के वादे, लेकिन वास्तव में इस प्रक्रिया ने ऐसे बदलाव लाए जिससे असमानताएं, संकट, तनाव और टकराव पैदा हुए। हालांकि, वैज्ञानिक और तकनीकी विकास, शिक्षा के प्रति प्रतिबद्धता, उपनिवेश के युग का अंत और अवसर की समानता के लिए वैश्विक विस्तार ने हर देश में सामाजिक, सांस्कृतिक और आर्थिक बदलाव लाए हैं। इसके बावजूद, लोगों का जीवन शांति से या तनाव से बाहर नहीं है। डेलर्स कमीशन (1996) रिपोर्ट में कहा गया है, शीर्षक प्लर्निंगरू द ट्रेजर इन, शिक्षा के आकार

में सात तनाव वैश्विक और स्थानीय के बीच तनाव सार्वभौमिक और व्यक्तिगत, परंपरा और आधुनिकताय लंबी अवधि और छोटी अवधि की स्थितिय प्रतियोगिताओं और अवसरों की समानताय आध्यात्मिक और भौतिक गतिविधियों के सतत तनाव के उद्भव को आत्मसात करने के लिए ज्ञान और क्षमताओं का विस्तार करना। राष्ट्रों के सामने आने वाले संकटों के प्रमुख क्षेत्र प्रगति की विचारधारा का संकट, दीर्घकालिक संकट और अल्पकालिक विचारों का संकट और नैतिकता का संकट हैं। इन तनावों और संकटों की एक भयावहता शिक्षा प्रणाली में उभर रही है जिसे संबोधित किया जाना है।

इन तनावों और संकटों का जवाब कौन देगा? निश्चित रूप से इसका उत्तर शिक्षा प्रणाली है। बदलते समय की जरूरतों के प्रति शिक्षा को उत्तरदायी बनाने के लिए प्रयास जोरों पर हैं। यह केवल शिक्षकों की शिक्षा के माध्यम से किया जा सकता है। शिक्षकों पर जिम्मेदारी का बड़ा हिस्सा है। लेकिन शिक्षार्थियों और समाज की उभरती अपेक्षाओं को पूरा करने

में शिक्षकों की शिक्षा हमेशा पीछे रहती है। शिक्षक शिक्षा प्रणालियों को परिवर्तन और परिवर्तन के स्वच्छ संकेतों का जवाब देना चाहिए (क्लेन, 2015, पृष्ठ 16)। भारत में कुछ क्षेत्रों में शिक्षा के मानक विकसित देशों की तुलना में निशान तक नहीं थे। स्वतंत्रता-पूर्व की अवधि और पिछली निर्भरता अवधि (पिछली शताब्दी के अंत तक) शिक्षा की गुणवत्ता के मामले में इस तथ्य के बावजूद बहुत अलग नहीं थी कि स्थिति में सुधार के लिए सरकार की पहल पूरे जोरों पर थी। शिक्षा के क्षेत्र में गुणवत्ता में सुधार के लिए इसे हमेशा सार्थक कार्यक्रम के लिए प्रयास किया गया था और गुणवत्ता शिक्षा के घटकों को सरकार और राष्ट्र द्वारा पहले ही पहचान लिया गया था। पुराने दिनों से, शिक्षक तैयारी की प्रणाली भारत में कई पहलुओं पर संतोषजनक नहीं थी, हालांकि शिक्षक शिक्षा के मानक को उन्नत करने और भारत में शिक्षक प्रशिक्षण अंतर्ज्ञान में हिस्सेदारी धारकों की गुणवत्ता बढ़ाने के प्रयास किए गए हैं। माध्यमिक शिक्षा आयोग (1964-66) और शिक्षक शिक्षा में नीति परिप्रेक्ष्य ने कहा कि समृद्धि, कल्याण, लोगों की सुरक्षा और शिक्षा के गुणात्मक सुधार के लिए, शिक्षकों की पेशेवर तैयारी के लिए एक ध्वनि कार्यक्रम आवश्यक है।

भारत में शिक्षक शिक्षा

भारत में शिक्षा की प्रणाली का एक लंबा इतिहास है और प्राचीन भारत में वापस चला जाता है, जबकि शिक्षकों का औपचारिक प्रशिक्षण हालिया मूल का है। 19 वीं शताब्दी में प्रशिक्षण संस्थानों की शुरुआत हुईय ज्यादातर निजी संगठनों द्वारा स्थापित। बाद में यह हुआ कि सरकार ने प्राथमिक स्कूलों के शिक्षकों के प्रशिक्षण के लिए कुछ सामान्य स्कूलों की स्थापना की। स्वतंत्रता के बाद से, शिक्षक शिक्षा का विकास अभूतपूर्व रहा है। 80 के दशक के उत्तरार्ध में शिक्षक शिक्षा के सुदृढीकरण की केंद्र प्रायोजित योजना की शुरुआत का पूरे देश में शिक्षक शिक्षा पर महत्वपूर्ण प्रभाव पड़ा है। इंस्टीट्यूट ऑफ एडवांस्ड स्टडी इन एजुकेशन (प्ऍम) और डिस्ट्रिक्ट इंस्टीट्यूट ऑफ एजुकेशन एंड ट्रेनिंग (क्प्मज) की स्थापना के साथ, शिक्षकों की पूर्व-सेवा और इन-सर्विस शिक्षा को एकीकृत किया गया है (मियाँ, 2004)। शिक्षक शिक्षा का विकास एक सफलता की कहानी है। डी-डे से, कई संस्थानों ने जीवंत रूप से काम किया और स्कूलों के लिए अच्छे शिक्षकों का उत्पादन किया। बड़ी संख्या में समर्पित अध्यापक और शिक्षा संस्थान ने सभी स्तरों और प्रकारों के स्कूलों के लिए समान रूप से समर्पित, सक्षम और कुशल शिक्षकों का उत्पादन करने के लिए ईमानदारी, दृढ़ता और प्रतिबद्धता के साथ दृढ़ता से काम किया। यह सरकारों, विश्वविद्यालयों और स्कूलों से मूल्यवान समर्थन पाने में भाग्यशाली रहा है। शिक्षक शिक्षा की मात्रात्मक वृद्धि

अभूतपूर्व है, बढ़ती जरूरतों और मांगों को अच्छी तरह से पूरा करती है। गुणात्मक परिवर्तन धीरे-धीरे, अगोचर लेकिन निरंतर (चैरसिया, 2000) विकसित हुए हैं।

1819 में कलकत्ता स्कूल सोसाइटी द्वारा प्राथमिक शिक्षक प्रशिक्षण के साथ शुरुआत, 1856 में मद्रास में पहला सरकारी प्रशिक्षण कॉलेज, 1882 में पूरे देश में 2 प्रशिक्षण कॉलेज और 106 सामान्य स्कूल थे और 6 प्रशिक्षण कॉलेज, 50 माध्यमिक और 54 प्राथमिक स्कूल थे। 1907. 1917-19 में सैंडलर आयोग की सिफारिशों के साथ, जब टीचिंग जॉब के लिए सर्टिफिकेट इन ट्रेनिंग को अनिवार्य किया गया, तो कई विश्वविद्यालयों ने शिक्षा विभाग शुरू किए। पहला नर्सरी शिक्षक प्रशिक्षण संस्थान 1936 में मद्रास में शुरू किया गया था। 128 वर्षों के इन प्रयासों के साथ, 1947 में, हमारे पास एक मॉटेसरी प्रशिक्षण संस्थान, 612 सामान्य स्कूल, कुछ बुनियादी प्रशिक्षण कॉलेज और 25 माध्यमिक प्रशिक्षण कॉलेज और लगभग 10 विभाग थे। शिक्षा। यह सब 1947 में शिक्षक शिक्षा का गठन (मियाँ, 2004) है। तब से केवल 50 वर्षों में आज हमारे पास बड़ी संख्या में संगठन और संस्थान हैं, जो एक अखंड शिक्षक शिक्षा (एनसीटीई की वार्षिक रिपोर्ट, 2004-05) का गठन करते हैं।

देश ने हमेशा शिक्षक शिक्षा को महत्व दिया है। भारत की संसद ने वैधानिक निकाय, राष्ट्रीय अध्यापक शिक्षा परिषद (छब्ज्म) को 1995 में बनाया है, जो विभिन्न स्तरों पर शिक्षकों को तैयार करने वाले कार्यक्रमों और संस्थानों के अधिकार नियंत्रण के साथ इसे सशक्त बनाता है। भारत में प्रोग्राम ऑफ एक्शन (पीओए, 1986) के अनुसार प्राथमिक स्तर पर शिक्षक शिक्षा के लिए 1200 से अधिक संस्थान थे और भारत में माध्यमिक स्तर के लिए 360 से अधिक संस्थान थे। प्रारंभिक शिक्षा के लिए लगभग 1300 शिक्षक शिक्षा संस्थान हैं और राष्ट्रीय शिक्षा परिषद (छब्ज्म 1998) के अनुसार माध्यमिक और उच्च माध्यमिक विद्यालयों के लिए शिक्षकों को तैयार करने वाले शिक्षा व विश्वविद्यालय विभागों के 700 से अधिक कॉलेज हैं। मान्यता प्राप्त माध्यमिक शिक्षक शिक्षण संस्थानों की छब्ज्म (2007) सूची के अनुसार, भारत में 3429 माध्यमिक शिक्षक प्रशिक्षण संस्थान हैं, 2014 में छब्ज्म में मान्यता प्राप्त संस्थानों की सूची के अनुसार संस्थानों की संख्या 12052 हो गई। यह देखना आश्चर्यजनक है कि 1998 से 2007 (19 वर्ष) तक माध्यमिक शिक्षक प्रशिक्षण संस्थानों की दर लगभग 400 थी और 2007 से 2015 (8 वर्ष) तक माध्यमिक शिक्षक प्रशिक्षण संस्थानों की दर में वृद्धि की तुलना में अधिक वृद्धि हुई थी भारत में 350 (एनसीटीई की वार्षिक रिपोर्ट, 2014-

15)। यह देश में माध्यमिक शिक्षक शिक्षा संस्थानों के मात्रात्मक विस्तार को दर्शाता है। लेकिन शिक्षक शिक्षा संस्थानों के गुणात्मक विकास के बारे में कहना काफी मुश्किल है जो शिक्षक को शिक्षक शिक्षा और अध्यापक और शिक्षा संस्थान पर अध्ययन करने के लिए आकर्षित करता है और साथ ही दृष्टिकोण, व्यावसायिक तनाव के मामले में शिक्षक शिक्षा की गुणवत्ता पर काम करता है।

शिक्षा प्रणाली में कार्यरत शिक्षकों की व्यावसायिक प्रतिबद्धता

पिछले 10 वर्षों के दौरान शिक्षक शिक्षा के परिदृश्य में कई सरकारों और स्व-वित्तपोषित रन संस्थानों के साथ शहरी और ग्रामीण दोनों क्षेत्रों में महत्वपूर्ण विकास हुआ है। इनमें से यह शोधकर्ता द्वारा देखा गया कि कुछ शिक्षक शिक्षा संस्थान हैं जो अच्छे वेतन पैकेज प्रदान कर रहे हैं जबकि कुछ एक खेदजनक स्थिति प्रदर्शित कर रहे हैं। इसी तरह, कुछ संस्थानों में काम करने का माहौल खुशनुमा होता है जबकि दूसरों के काम करने का माहौल खराब होता है। इसलिए यह विभिन्न तनावों में काम करने वाले अध्यापक और शिक्षा संस्थान की व्यावसायिक तनाव और व्यावसायिक प्रतिबद्धता के संबंध में शिक्षण पेशे के प्रति दृष्टिकोण का अध्ययन करने के लिए चिंताओं में से एक है। शिक्षक शिक्षा ने अनुशासन और लघु या लंबी शिक्षा अवधि और कोर और विशेष पाठ्यक्रम के साथ एक पेशा दोनों विकसित किया है। संगठन बुनियादी सुविधाओं, इमारतों, परिसरों, प्रयोगशालाओं, पुस्तकालयों आदि की अलग-अलग गुणवत्ता से सुसज्जित हैं, कुछ बहुत समृद्ध हैं, कुछ सहन करने योग्य हैं और कुछ सिर्फ काम करने योग्य हैं। लेनदेन का तरीका विविध है। मुख्य धारा आमने-सामने शिक्षण संगठन है, लेकिन हमारे पास पत्राचार पाठ्यक्रम का प्रसार है, जिसे अब दूरस्थ शिक्षा (डीई) में पदोन्नत किया गया है। इग्नू जैसे मुक्त विश्वविद्यालय माध्यमिक और प्रारंभिक दोनों स्तरों पर दूरस्थ शिक्षा मोड के माध्यम से पाठ्यक्रम प्रदान करते हैं (मियाँ, 2004)। शिक्षक शिक्षा आज न केवल सामान्य स्कूली शिक्षा के लिए शिक्षकों की तैयारी को शामिल करती है, बल्कि सभी प्राथमिक विषयों में प्राथमिक, प्राथमिक, माध्यमिक और विशेष बच्चों के लिए और कला, संगीत और शारीरिक शिक्षा के लिए भी। भारतीय शिक्षक शिक्षा की विदेशों में अच्छी छवि है। इसके कई छात्रों ने कई विकसित और विकासशील देशों में उत्कृष्ट प्रतिष्ठा अर्जित की है जहां उन्होंने अपने स्कूलों में बहुमूल्य योगदान दिया है।

संगठनात्मक जलवायु

शब्द 'संगठनात्मक जलवायु' का उपयोग तकनीकी या बोलचाल की भाषा में किया जा सकता है। एक तकनीकी शब्द के रूप में, इसे पर्यावरण में रहने और काम करने वाले लोगों की सामूहिक धारणा के आधार पर काम के माहौल के औसत दर्जे के गुणों के एक सेट के रूप में परिभाषित किया गया है और उनकी प्रेरणा और व्यवहार को प्रभावित करने के लिए प्रदर्शन किया है। एक रोजमर्रा के शब्द के रूप में, यह उस तरीके का वर्णन करता है जो किसी संगठन में काम करने के लिए लगता है। लोग संगठन के समग्र स्टोन्स या प्लेस वातावरण का वर्णन करने के लिए एक प्लेसवायु के रूप में प्लेसवायु का उपयोग करते हैं। बस कहा गया है, जलवायु लोगों की पर्यावरण की धारणा है जिसमें वे काम करते हैं (फैरेड, 2000)। संगठनात्मक जलवायु शब्द के दो शब्द हैं। संगठन और जलवायु। ऑक्सफोर्ड डिक्शनरी ऑफ़ (1982) के अनुसार, यह शब्द प्रचलित स्थिति को दर्शाता है। जलवायु शब्द का अर्थ उन विशेषताओं से है जो एक संगठन को अन्य संगठनों से अलग करते हैं और संगठन में कर्मचारियों के व्यवहार को प्रभावित करते हैं। जलवायु शब्द को वातावरण, पर्यावरण, संस्कृति या भावना को स्थापित करने का पर्याय माना जाता है। यह उन तरीकों का परिणामी संचित प्रभाव है, जिसमें संस्था के प्रमुख अध्यापक और शिक्षा संस्थान के साथ बातचीत करते हैं और शिक्षक शिक्षक एक-दूसरे के साथ और संस्था के प्रमुख के साथ बातचीत करते हैं। यह इंटरैक्शन प्रशिक्षण संस्थानों के एक संगठनात्मक फ्रेम वर्क के भीतर होता है।

इस प्रकार, संगठनात्मक जलवायु सामाजिक संबंधों के एक जटिल नेटवर्क और विभिन्न व्यक्तियों के बीच नियमित रूप से बातचीत के साथ-साथ एक ऐसी स्थिति बनाने वाले समूहों को संदर्भित करता है जिसमें प्रशिक्षण संस्थानों में सभी लोगों का व्यवहार अन्योन्याश्रित हो जाता है। यह उन तरीकों के परिणामी संचित प्रभाव है, जिसमें शिक्षक शिक्षक और शिक्षक शिक्षक स्वयं और प्रमुख के साथ बातचीत करते हैं। बातचीत प्रशिक्षण संस्थानों के समाजशास्त्रीय ढांचे के भीतर होती है। इस प्रकार, एक कार्य समूह और इसकी संपूर्ण सामाजिक प्रणाली के संगठनात्मक जलवायु शो। जब श्रमिकों को एक उपयुक्त जलवायु मिलती है, तो वे कड़ी मेहनत करते हैं, क्योंकि यह उन्हें व्यक्तिगत मूल्य (खान, 1995) की भावना देता है। स्कूल या संस्थागत संगठनात्मक जलवायु की अवधारणा पर पहली बार एंड्रयू हैल्पिन ने 1954 में ओहियो स्टेट यूनिवर्सिटी के परिसर में आयोजित एक बैठक में चर्चा की थी। फ्रेंकलिन (1975) के

अनुसार संगठनात्मक जलवायु का उपयोग पहली बार 1955 में कॉर्नेल द्वारा किया गया था।

संगठनात्मक जलवायु के घटक

शिक्षक शिक्षा संगठनात्मक जलवायु निम्नलिखित घटकों का गठन करती है

(i) शिक्षक शिक्षा संस्थान संसाधन

कोई भी शिक्षक शिक्षा संस्थान शून्य में कार्य नहीं कर सकता है। यह केवल तभी कार्य कर सकता है जब छब्जम् के अनुसार पर्याप्त भौतिक उपकरण हों। शिक्षक शिक्षा संस्थानों के संसाधनों के रूप में माना जाने वाला भौतिक उपकरण शिक्षक शिक्षा संस्थानों के लिए शरीर के रूप में आत्मा, कारखाने के लिए मशीनरी, कृषि उत्पादन के लिए भूमि और श्रमिक को उपकरण है

एनसीटीई (2014) आवश्यक भूमि के प्रावधान, शिक्षक शिक्षा संस्थानों के निर्माण के प्रावधान, भवन की लागत को न्यूनतम स्तर तक कम करने और उपयुक्त मशीनरी को तैयार करने पर जोर देता है जो कार्यक्रम को तेजी और आर्थिक रूप से लागू कर सकता है। नई रिपोर्ट को ध्यान में रखते हुए, अलवर देश एक शिक्षक शिक्षा संस्थानों पर जोर देता है जिसमें निम्नलिखित संसाधन होने चाहिए

- संस्थानों के पास 2500 वर्ग मीटर होंगे। अनन्य अच्छी तरह से 100 छात्रों के लिए सीमांकित भूमि।
- एक डायस, एक कक्षा, और अन्य के साथ 200 की बैठने की क्षमता वाले वर्गों और बहुउद्देशीय हॉल के सुचारु संचालन के लिए पर्याप्त आवास का प्रावधान है।
- पर्याप्त आवास, प्रयोगशाला और पुस्तकालय और छात्रावास की सुविधा हो।
- सभी संस्थानों के संबंध में पुरुषों और महिलाओं के लिए अलग से छात्रों और कर्मचारियों के लिए पर्याप्त सैनिटरी सुविधाएं हों।
- पेयजल की पर्याप्त व्यवस्था हो।
- संस्थानों के लिए खेल के मैदान की सुविधा है

(ii) अध्यापक और शिक्षा संस्थान के बीच अंतर-व्यक्तिगत संबंध

वरिष्ठों, अधीनस्थों और सहकर्मी समूहों के बीच किसी भी संगठन में अंतर-व्यक्तिगत संबंध मानव लेनदेन में आंतरिक संचार प्रणाली के बहुत महत्वपूर्ण भागों का गठन करते हैं। एक

संगठन के प्रमुख और कर्मचारियों के बीच औपचारिक अंतर-व्यक्तिगत संबंध विभिन्न संगठनात्मक कार्यों के प्रभावी समन्वय और निष्पादन के लिए भी महत्वपूर्ण है। अंतर-व्यक्तिगत संचार समझ की श्रृंखला है जो एक संगठन को ऊपर से नीचे, नीचे से ऊपर और दूसरी तरफ से एकीकृत करता है और संगठन को अपने संगठनात्मक लक्ष्यों को प्राप्त करने में सक्षम बनाता है। संगठन में व्यक्तियों और लोगों के समूह की अन्योन्याश्रयता के कारण अंतर-व्यक्तिगत संबंध आवश्यक हैं। प्रत्येक मानव संगठन में पीटर ड्रकर (1985) के अनुसार, सहयोग की बहुत अधिक आवश्यकता है, समन्वय और मानवीय संबंधों जैसे कि अच्छे मानवीय संबंधों और अच्छे शिष्टाचार को लिया जाता है। रेंसिस लिंकर्ट (1967) भी इस बात पर जोर देते हैं कि एक अच्छे संगठन में, मानवीय संबंध ऊपर की ओर, नीचे की ओर और साइड तरीके से होते हैं, आपसी समझ और सम्मान पर आधारित होते हैं। लोग एक-दूसरे के साथ दोस्ताना हैं, लेकिन व्यक्तिगत संबंध संगठनात्मक व्यवहार के पैटर्न और संगठनात्मक वातावरण से बहुत प्रभावित होते हैं। अंतर-व्यक्तिगत संबंध अच्छे संचार, धारणा, शरीर की भाषा, अनुनय, मौखिक और गैर-मौखिक संचार के विभिन्न व्यक्तियों के अंतर-व्यक्तिगत व्यवहार पर निर्भर करता है। इन सबसे ऊपर, शिक्षक शिक्षा के सर्वोच्च कारक हैं क्योंकि वे संस्थान के लिए महत्वपूर्ण हैं। शिक्षक शिक्षा आदतों, स्वाद, शिष्टाचार और छात्र शिक्षकों के चरित्रों को आकार देने और ढालने में महत्वपूर्ण भूमिका निभाते हैं। संस्थानों में पारस्परिक सहभागिता बहुआयामी है। इसमें अध्यापक और शिक्षा संस्थान और प्रिंसिपल, अध्यापक और शिक्षा संस्थान और छात्रों के बीच अंतरंगता, अध्यापक और शिक्षा संस्थान और छात्रों के लिए प्रिंसिपल की चिंता आदि शामिल हैं।

हैल्प्पिन (1966) ने टिप्पणी की कि संगठनात्मक जलवायु में संचार प्रणाली शामिल है जिसमें निर्देश और संस्थागत कर्मियों के बीच प्रतिक्रिया शामिल है। संगठनात्मक जलवायु का हिस्सा बनने के लिए स्थानीय स्थितियां, शारीरिक सेटिंग्स और प्रबंधनीय क्षमताएं महत्वपूर्ण हैं।

(iii) प्राचार्य की प्रशासनिक शैली

प्रधानाचार्य एक समूह नेता होता है जो जानता है कि लोगों को कैसे शामिल किया जाए, परिस्थितियों को कैसे व्यवस्थित किया जाए और प्रक्रियाओं को शुरू किया जाए जो प्रत्येक प्रतिभागी पर सर्वश्रेष्ठ लाएगा। एक समूह के नेता के रूप में प्रिंसिपल भी समूह बातचीत को निर्देशित और उत्तेजित करने के लिए है और कॉलेज प्रशासन में, प्रिंसिपल एक

अद्वितीय स्थान रखता है। वह निर्देशात्मक संबंधों के एक वेब का रणनीतिक केंद्र है। शिक्षक-शिक्षक, शिक्षक-छात्र और शिक्षक-अभिभावक। उसके पास शिक्षा का एक ध्वनि दर्शन, ध्वनि शैक्षिक प्रशासनिक और लेखा ज्ञान होना चाहिए जिसमें ध्वनि समायोजन, गहरी अंतर्ज्ञान, तार्किक तर्क और संगठित करने की क्षमता के साथ बेहतर मानसिक क्षमता होती है। समाज चाहता है कि उपरोक्त गुणों के साथ एक प्रमुख एक अच्छा नेता होना चाहिए जो उसके दायरे में काम करने वालों को प्रेरित करने में सक्षम हो। स्टीयरिंग स्थिति में होने के नाते, उन्हें सभी पहलुओं में खुद को दूसरों का प्रमुख साबित करना होगा।

(iv) छात्रों की ग्रहणशीलता

सभी छात्रों के ऊपर संगठन की रीढ़ हैं। छात्रों की उपलब्धि संगठन की उपलब्धि है। दूसरी ओर, छात्र की शिक्षक की उपलब्धि उनकी ग्रहणशीलता क्षमता पर निर्भर करती है। तो जो संगठन अच्छे छात्रों को स्वीकार करते हैं उन्हें अच्छे परिणाम मिलते हैं। शिक्षक शिक्षक शिक्षण की प्रक्रिया को सीखने में महत्वपूर्ण भूमिका निभाते हैं और लक्ष्य को प्राप्त करने के लिए शैक्षिक और शिक्षण कौशल के साथ छात्र को समृद्ध बनाते हैं। उपरोक्त सभी घटकों सहित संस्था की संगठनात्मक जलवायु छात्रों की ग्रहणशीलता पर प्रभाव डालती है

निष्कर्ष

अध्यापक और शिक्षा संस्थान के अनुसार संगठनात्मक जलवायु, काम करने की प्रेरणा और अध्यापक और शिक्षा संस्थान की संतुष्टि के साथ कुछ श्रेणीबद्ध चर (लिंग, संस्था का स्थान और संस्थानों के प्रबंधन का प्रकार) के संबंध में भी और प्रमुख चर के बीच संबंध का पता लगाने के लिए। निष्कर्षों के अनुसार, यह निष्कर्ष निकाला गया है कि सरकार द्वारा प्रबंधित संस्थानों के मामले में, अध्यापक और शिक्षा संस्थान की अपने संस्थानों की संगठनात्मक जलवायु से संबंधित धारणा को बढ़ाने के लिए कुछ उपाय किए जाने चाहिए और इस उद्देश्य के लिए संगठनात्मक जलवायु की धारणा के आयाम हो सकते हैं। विचार के लिए सहायक हो। काम करने की प्रेरणा लिंग को छोड़कर स्पष्ट वैरिएबल के सभी स्तरों के बराबर है। पुरुष अध्यापक और शिक्षा संस्थान को काम के प्रति अपनी जिम्मेदारी को गंभीरता से संबोधित करने की आवश्यकता है ताकि काम करने के लिए प्रेरणा के स्तर में उनकी कमी महिला अध्यापक और शिक्षा संस्थान के साथ बराबर हो जाए। अध्यापक और शिक्षा संस्थान को सभी कोनों से समर्थन देकर

उनके काम के लिए अधिक प्रेरित करने की पर्याप्त गुंजाइश है ताकि वे शिक्षक शिक्षा की गुणवत्ता में वृद्धि के लिए अपना सर्वश्रेष्ठ दे सकें। ग्रामीण शिक्षक शिक्षण संस्थानों के शिक्षक शिक्षक शहरी संस्थानों के अध्यापक और शिक्षा संस्थान की तुलना में कम नौकरी की संतुष्टि से पीड़ित हैं। यह बताता है कि ग्रामीण शिक्षण संस्थान किसी तरह अपने अध्यापक और शिक्षा संस्थान के लिए प्रदान की गई व्यवस्था में पिछड़ रहे हैं, जिससे शिक्षक शिक्षक नौकरी से कम संतुष्ट हैं। नौकरी की संतुष्टि की कमी की यह समस्या बिहार राज्य की शिक्षक शिक्षा प्रणाली को गंभीर रूप से प्रभावित कर सकती है क्योंकि शिक्षक शिक्षक शिक्षा कार्यक्रम के स्तंभों में से एक हैं। वे राज्य में शिक्षक शिक्षा की गुणवत्ता सुनिश्चित करेंगे। यदि ग्रामीण शिक्षक शिक्षक गंभीरता से नौकरी की संतुष्टि में कमी करते हैं, तो भविष्य में स्कूल के शिक्षकों को शिक्षित करने में उनका प्रदर्शन प्रभावित हो सकता है। ग्रामीण शिक्षण संस्थानों में भावी स्कूल शिक्षकों की संख्या में बड़े पैमाने पर वृद्धि हो रही है। इसलिए भावी स्कूल शिक्षकों के बीच एक बड़ा अंतर होगा जो ग्रामीण क्षेत्र और शहरी क्षेत्र में प्रशिक्षित होंगे।

संदर्भ ग्रन्थ सूची

अबू-साद, आई और हेंड्रिक्स, वी.एल. (1995)। संगठनात्मक जलवायु और शिक्षक ैंज एक बहु-सांस्कृतिक मील के पत्थर में नौकरी की संतुष्टि, बेडौइन अरब स्कूलों का मामला इजराइल, शैक्षिक विकास के अंतर्राष्ट्रीय जर्नल, वॉल्यूम। 15 (2), पीपी 141-153।

अदेबोला, ओ.जे. (2008)। कानो राज्य, अनुक्रमित अप्रीकी पत्रिकाओं, वॉल्यूम में माध्यमिक स्कूल प्रशासकों की नौकरी की संतुष्टि का अध्ययन। 2 (2), पीपी 94-107।

एडेनिक, ए। (2011)। कर्मचारी की नौकरी की भविष्यवाणी के रूप में संगठनात्मक जलवायु संतुष्टि कॉन्वेंट यूनिवर्सिटी, बिजनेस इंटेलिजेंस जर्नल, वॉल्यूम से साक्ष्य। 4 (1), पीपी 151-165।

अदेनजी, एट अल। (2011)। दक्षिण पश्चिम नाइजीरिया में कुछ चयनित निजी विश्वविद्यालयों में शैक्षणिक कर्मचारियों के बीच संगठनात्मक जलवायु और नौकरी की संतुष्टि। अप्रकाशित पीएच.डी. दक्षिण पश्चिम नाइजीरिया में थीसिस प्राइवेट यूनिवर्सिटीज।

अदेयमी, टी.ओ. (2008)। संगठनात्मक जलवायु और शिक्षकों ैंजम ओडो राज्य, नाइजीरिया में प्राथमिक

स्कूलों में नौकरी का प्रदर्शनरू एक विश्लेषणात्मक सर्वेक्षण। सूचना प्रौद्योगिकी के एशियाई जर्नल, वॉल्यूम। 7 (4), पीपी 138-145।

अहलावत, पी। और ठाकुर, के.पी. (2007)। शिक्षक की नौकरी की संतुष्टि दृश्य-ए-सांगठनिक माहौलरू पश्चिमी हरियाणा में निजी पेशेवर कॉलेजों के लिए विशेष संदर्भ के साथ एक अनुभवजन्य अध्ययन, एम.एम. यूनिवर्सिटी जर्नल ऑफ मैनेजमेंट प्रैक्टिसेज, वॉल्यूम। 1, पीपी। 21-28।

अहलूवालिया, आई। के। और अहलूवालिया, टी.पी. (1990)। स्कूलों में संगठनात्मक जलवायु का तुलनात्मक अध्ययन। मनोविज्ञान और शिक्षा और शिक्षा के भारतीय जर्नल, वॉल्यूम। 2, नंबर 2, पीपी। 35-39।

अखिलेश, ए। (2013)। अनुदानित और स्वनिर्धारित शिक्षक शिक्षा संस्थानों की संस्थागत जलवायु का एक तुलनात्मक अध्ययन, यूरोपीय अकादमिक अनुसंधान, वॉल्यूम। मैं, पीपी। 41-46।

अखिलेश, के.बी. एंड मैथ्यू, एम। (1991)। कार्य प्रेरणा, नौकरी और काम की भागीदारी के संबंध में बैंक नौकरियों का अध्ययन, इंडियन जर्नल ऑफ इंडस्ट्रियल रिलेशंस, वॉल्यूम। 26 (3), पीपी। 244-261।

अकुओको, के ओ, ड्वुमाह, पी। और बाबा, डब्ल्यू.एम. (2012)। शिक्षक प्रेरणा और गुणवत्ता शिक्षा वितरणरू घाना में टैमले मेट्रोपोलिस में पब्लिक बेसिक स्कूलों का एक अध्ययन, इंटरनेशनल जर्नल ऑफ सोशल साइंस एंड इंटरडिसिप्लिनरी रिसर्च, वॉल्यूम। 1 (12), पीपी 29-46।

एलियास, एम। और सूरदी, जेड (2008)। संकल्पना मानचित्रणरू साहित्यिक समीक्षा बनाने के लिए एक उपकरण, से 18.01.2016 को लिया गया।

अली, आई। और अली, जे। एच। (2005)। नौकरी की संतुष्टि पर प्रौद्योगिकी, संरचना और संगठनात्मक जलवायु की बातचीत के प्रभाव, सनवे अकादमिक जर्नल, वॉल्यूम। 2, पीपी 23-32।

अली, एम। एट अल। (2011)। माध्यमिक विद्यालय के शिक्षकों, शिक्षा और अभ्यास के जर्नल, वॉल्यूम की नौकरी की संतुष्टि का अध्ययन। 2 (1), पीपी। 32।

अल-सलामेह, ई। एम। जे। (2012)। शिक्षक प्रेरणारू जॉर्डन में प्राथमिक चरण के शिक्षकों की कार्य प्रेरणा का अध्ययन।

एप्लाइड मनोविज्ञान के अमेरिकन जर्नल। टवस। 3 (3), पीपी। 57-61।

अल्जैदी, ए.एम. (2008)। माध्यमिक विद्यालय के मुख्य शिक्षक ैनकप सऊदी अरब में नौकरी से संतुष्टिरू मिश्रित तरीकों के परिणाम, ।टम्ब्सू, टवस। 5, पीपी 161- 185।

अमरनाथ, एम। (1980)। सरकार के संगठनात्मक जलवायु का तुलनात्मक अध्ययन और जलंदर जिले में निजी तौर पर प्रबंधित उच्चतर माध्यमिक विद्यालय, अप्रकाशित डॉक्टरल शोध प्रबंध, पैन विश्वविद्यालय में एम.बी. ठनबी (सं।), शिक्षा में अनुसंधान का तीसरा सर्वेक्षण, छब्बत्ज्।

आइडिन, ए। और सरियर, वाई। (2013)। स्कूल प्रिंसिपलों का प्रभाव शिक्षकों पर नेतृत्व शैली वद संगठनात्मक प्रतिबद्धता और नौकरी संतुष्टि, शैक्षिक विज्ञानरू सिद्धांत और व्यवहार, वॉल्यूम। 13 (2), पीपी 806-811।

बाबू, ए। और कुमारी, एम। (2013)। शिक्षक प्रभावशीलता, यूरोपीय शैक्षणिक अनुसंधान, वॉल्यूम के एक भविष्यवक्ता के रूप में संगठनात्मक जलवायु। प् (5), पीपी। 553-566

बाबू, वी.आर. और रेड्डी, ए.वी. (1996)। स्कूलों के प्रकार और शिक्षकों के लिंग के संबंध में स्कूलों की संगठनात्मक जलवायु, शिक्षा में परिप्रेक्ष्य, वॉल्यूम। 12 (3), पीपी। 159-168।

बाबतंडे। एम.एम., जेम्स। ओ.ओ., इफीनि, एन.ओ. और ओलानरेवाजू, एम.के. (२०१४)। दक्षिण पश्चिमी नाइजीरिया में माध्यमिक शिक्षक की उत्पादकता और शिक्षा और सामाजिक विज्ञान, वॉल्यूम की बहुभाषी शैक्षणिक पत्रिका के रूप में कार्य प्रेरणा और भावनात्मक खुफिया। 2 (1), पीपी 221-230।

Corresponding Author

Pratibha Khare*

Research Scholar, Shri Krishna University, Chhatarpur M.P.