

शिक्षा संस्थानों में शिक्षकों की नौकरी संतुष्टि और संगठनात्मक वातावरण 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 - 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। शिक्षक शिक्षा कार्यक्रम के उन स्तंभों में से एक हैं जो हमारे शिक्षकों को शिक्षित और प्रशिक्षित करने की जिम्मेदारी लेते हैं। अध्यापक और शिक्षा संस्थान का प्रदर्शन कुछ हद तक उनके संस्थान में प्रचलित संगठनात्मक वातावरण, काम करने की प्रेरणा और कुछ अन्य चर के साथ उनकी नौकरी की संतुष्टि से संबंधित है। वर्तमान अध्ययन मुख्य उद्देश्यों के साथ आयोजित किया गया था, माध्यमिक स्तर पर अध्यापक और शिक्षा संस्थान द्वारा कथित संगठनात्मक वातावरण की स्थिति जानने के लिए, काम करने के लिए उनकी प्रेरणा और लिंग के स्तर में भिन्नता, प्रबंधन के प्रकार या संस्थान के स्थान के संबंध में संतुष्टि और यह भी पता लगाने के लिए कि संबंध की प्रकृति प्रमुख चर के बीच मौजूद है। संगठनात्मक वातावरण सूची (व्बप), शिक्षक की नौकरी संतुष्टि स्केल (ज्त्रै) और शिक्षक शिक्षक के प्रेरणा से कार्य स्केल (ज्मडै) का उपयोग करके बिहार राज्य में बेतरतीब ढंग से 221 माध्यमिक स्तर के अध्यापक और शिक्षा संस्थान का चयन करके डेटा एकत्र किया गया था। नमूना में 57% पुरुष और 43% महिला शामिल थीय सरकार से 44.8% प्रबंधित और स्व-वित्तपोषित संस्थानों से 55.2% 45.2% शहरी और 54.8% ग्रामीण संस्थानों से। लंबे समय से विरासत में मिली, पुरानी और बोझिल शैक्षिक संरचनाओं, मूल्यों, विचारधाराओं और दृष्टिकोणों का अस्तित्व पाठ्यक्रम, शिक्षाशास्त्र और मूल्यांकन का हिस्सा था। राष्ट्रीय जीवन में सुधारों को लागू करने की सरकार की इच्छा हमेशा राजनीतिक दलों की इच्छा से प्रेरित होती है। आर्थिक प्रणाली के साथ-साथ शिक्षा प्रणाली में बदलाव या सुधार भारत जैसे बहुभाषी और बहु-सांस्कृतिक देश के लिए एक आसान काम नहीं है।

मुख्यशब्द - शिक्षा संस्थान, नौकरी की संतुष्टि, शिक्षक, शिक्षा कार्यक्रम, संगठनात्मक वातावरण

-----X-----

प्रस्तावना

शिक्षक शिक्षा पेशेवर का अर्थ है शिक्षकों की पेशेवर तैयारी। यह केवल शिक्षकों का प्रशिक्षण नहीं है, बल्कि यह उस प्रकार के ज्ञान, कौशल और क्षमता का अधिग्रहण है जो शिक्षक को अपने पेशेवर कर्तव्यों और जिम्मेदारियों को प्रभावी ढंग से और कुशलता से निर्वहन करने में मदद करता है। यह शिक्षकों के दृष्टिकोण, प्रेरणा स्तर और व्यक्तित्व को फिर से आकार देने के लिए प्रयास करता है। दुनिया भर में, शिक्षकों को अपने समाज और राष्ट्र की बेहतरी के लिए अपने शैक्षणिक और व्यावसायिक दुनिया में बदलाव लाने के लिए हमेशा चुनौतियों का सामना करना पड़ता है। इसके बाद शिक्षक शिक्षा कार्यक्रम को बदलते हुए और साथ ही शिक्षकों की पेशेवर दुनिया से सामना करना पड़ता है। भारत इस संबंध में अपवाद नहीं हो सकता। सबसे पहले,

हमारे शिक्षक शिक्षा कार्यक्रमों को क्रांतिकारी बदलावों से गुजरना होगा क्योंकि वे सभी भावी शिक्षकों के मानसिक श्रृंगार के लिए पूरी तरह से जिम्मेदार हैं। हमारे समाज या दुनिया में बड़े पैमाने पर होने वाले सामाजिक, शारीरिक, मनोवैज्ञानिक, आर्थिक, राजनीतिक, तकनीकी और आध्यात्मिक परिवर्तनों को ध्यान में रखते हुए शिक्षक शिक्षा प्रदान की जानी चाहिए। इसके साथ युग्मितय भौतिक सुविधाएं, वैज्ञानिक रूप से डिजाइन और बाल उन्मुख पाठ्यक्रम, नवीनतम उपकरण, नवीनतम शिक्षण-शिक्षण रणनीतियाँ, व्यापक और निरंतर मूल्यांकन प्रणाली, प्रभावी नेतृत्व और प्रबंधन हमें शिक्षा के क्षेत्र में वांछित परिणाम प्राप्त करने के लिए सुसज्जित करेंगे (फ्राई, केटरिज एंड मार्शल, 2014) का है। यह भी एक ज्ञात तथ्य है कि शिक्षा की गुणवत्ता में सुधार का संगठनात्मक वातावरण पर सीधा और सकारात्मक प्रभाव पड़ेगा। शिक्षक

केवल शिक्षक नहीं होते हैं, बल्कि उन पर शिक्षकों को व्यावसायिक शिक्षा प्रदान करने की जिम्मेदारी होती है। उन्हें न केवल शिक्षक शिक्षा पर आधारित ज्ञान में स्पष्टता की स्पष्ट समझ होनी चाहिए, बल्कि इसे अपने छात्रों तक उचित रूपों तक पहुंचाने की क्षमता भी होनी चाहिए।

नौकरी संतुष्टि

किसी भी शैक्षणिक संस्थान के लिए शिक्षक की नौकरी की संतुष्टि महत्वपूर्ण होती है, नौकरी की संतुष्टि किसी कर्मचारी की अपनी नौकरी के प्रति कथित भावनाओं को संदर्भित करती है। यह मनोवैज्ञानिक भावनाएं हैं और तर्कसंगत और भावनात्मक दोनों तत्व हैं। नौकरी की वैश्विक संतुष्टि वेतन, पदोन्नति, प्राथमिक और माध्यमिक जरूरतों के लिए उन्नति, जन्मजात काम करने की स्थिति, सक्षम और भय पर्यवेक्षण और डिग्री और भागीदारी और लक्ष्य निर्धारण और किसी भी संगठन में धुरी चर जैसे अवसरों की एक बड़ी सरणी से प्रभावित होती है। नौकरी से संतुष्टि। बड़ी संख्या में कारक इस संतुष्टि को निर्धारित करते हैं और यह स्थिति की समग्रता से प्रभावित होता है। शिक्षक राष्ट्र निर्माता के रूप में राष्ट्र के विकास में बहुत योगदान देता है (एपस्टीन, 2010, पृष्ठ 35)। इसलिए यह अनिवार्य है कि शिक्षक को संगठन में काम करने के लिए उच्चतम संतुष्टि होनी चाहिए।

शिक्षक शिक्षक प्रत्येक शिक्षक शिक्षण संस्थानों का दिल होता है और शैक्षिक लक्ष्य की सफलता काफी हद तक उसके अध्यापक और शिक्षा संस्थान की गुणवत्ता पर निर्भर करती है। प्रभावी शिक्षण के लिए संस्थानों के साथ संतुष्टि और सकारात्मक पहचान की आवश्यकता होती है। यदि किसी संस्था द्वारा दी जाने वाली सुविधाएँ अध्यापक और शिक्षा संस्थान की अपेक्षा पर निर्भर करती हैं और शिक्षक शिक्षक वहाँ प्रदर्शन करने के लिए स्वतंत्र हैं तो संतुष्टि स्तर स्वतः प्राप्त हो जाता है। लेकिन इसके कर्तव्यों को जबरदस्ती लागू किया जाता है और सुविधाएं या तो प्रदान नहीं की जाती हैं या निशान तक नहीं होती हैं तो संतुष्टि का स्तर हासिल नहीं होता है। अध्यापक और शिक्षा संस्थान की अनुमानित भावनाएं एक व्यक्ति की एक कार्य संतुष्टि है, यह तब मौजूद है जब काम के कथित लाभ परिस्थितियों में पर्याप्त होने के लिए कार्यकर्ता द्वारा समझे गए मार्जिन से कथित लागत से अधिक हो। यह कभी भी एक स्थिर स्थिति नहीं है और तात्कालिक कार्य वातावरण (आर्नेट, 2008) के भीतर और बाहर की शक्तियों से प्रभाव और संशोधन के अधीन है।

नौकरी की संतुष्टि की अवधारणा

नौकरी की संतुष्टि के बारे में कहा जा सकता है कि किसी व्यक्ति के पास काम करने में खुशी और आनंद की भावना होती है जिसे

वह नौकरी से संतुष्ट करता है। वह जो काम करता है, उसके बारे में वह क्या महसूस करता है, इसका फैसला करता है। यह उसके दिमाग के सेट से जुड़ा हुआ है। यह उनकी व्यक्तिगत चिंता है। यह सब नहीं है। इसे मौद्रिक पुरस्कारों या मजदूरी से भी जोड़ा जा सकता है। एक पूरे के रूप में, क्या उसके कार्य स्थल पर यह निर्धारित होता है कि वह उसे क्या प्रेरित करता है, उसे एक प्रकार का रोमांच देता है जो नौकरी में उसका सर्वश्रेष्ठ होना उसकी नौकरी की संतुष्टि का एक स्रोत है। जो उसे नौकरी से बाहर रखता है, वह उस नौकरी की संतुष्टि के खिलाफ काम करता है जो उसके पास हो सकती है। नौकरी की संतुष्टि उसे कार्य करने की प्रेरणा के रूप में पेश करती है। यह काम पर उनकी प्रभावशीलता को प्रभावित करता है। इस संदर्भ में, चोपड़ा (1986) के रूप में लिखते हैं रू ूवता व्यक्तिगत काम का एक मूल सिद्धांत लंबे समय से है कि एक संतुष्ट कर्मचारी, उच्च मनोबल के साथ अन्य कर्मचारियों के साथ बेहतर होने की संभावना है, प्रबंधन निर्देशों को अधिक स्वीकार किया जाएगा, अधिक संगठनात्मक लक्ष्यों को प्राप्त करने के लिए प्रतिबद्ध है और सामान्य रूप से अधिक उत्पादक होगा यह सीमित सहायक अनुसंधान के बावजूद बना रहता है

बीसवीं सदी के दूसरे दशक के बाद के भाग में नौकरी की संतुष्टि के अध्ययन का मूल है। इसे संभवतः पश्चिमी इलेक्ट्रिक कंपनी, शिकागो में 1920 (डेविस, 1977, 58) में एल्टन मेयो और उनके हार्वर्ड कोलाइग द्वारा किए गए प्रसिद्ध भ्रंपव ज्ीवउम अध्ययनों के साथ शुरू किया जा सकता है। नौकरी से संतुष्टि का अर्थ है व्यक्ति का अपनी नौकरी और पेशे के प्रति रवैया। यह नौकरी की अपेक्षा और नौकरी प्रदान करने वाले पुरस्कारों के बीच की बधाई की मात्रा को व्यक्त करता है। चूंकि नौकरी की संतुष्टि में पुरस्कारों की तुलना में अपेक्षाएं शामिल हैं, यह इक्विटी और मनोवैज्ञानिक अनुबंध से संबंधित है। नौकरी की संतुष्टि शब्द अक्सर अन्य प्रकार की शर्तों जैसे दृष्टिकोण और मनोबल के साथ भ्रमित होती है। इसी तरह, नौकरी की संतुष्टि नैतिक के समान नहीं है, हालांकि यह नैतिक में योगदान दे सकता है। नैतिक एक समूह भावना है और नौकरी से संतुष्टि एक व्यक्तिगत भावना है। इवतंस समूह द्वारा उत्पन्न होता है और यह समूह का एक प्रतिफल है। नौकरी की संतुष्टि वास्तव में एक जटिल, बोझिल और कई पक्षीय अवधारणा है। यह एक सामान्य दृष्टिकोण है जो तीन क्षेत्रों में कई विशिष्ट दृष्टिकोणों का परिणाम है, अर्थात् नौकरी के बाहर विशिष्ट कारक, व्यक्तिगत विशेषताएं और समूह संबंध। डेविस (1977) का मानना है कि "नौकरी से संतुष्टि पक्षपात या संयुक्त पक्षपात है जिसके साथ कर्मचारी अपने काम को देखते हैं। यह तब होता है जब नौकरी की विशेषताओं और कर्मचारियों की इच्छा के बीच एक फिट होता है। यह

नौकरी की अपेक्षाओं और नौकरी प्रदान करने वाले पुरस्कारों के बीच बधाई की राशि को व्यक्त करता है। उपरोक्त परिभाषाओं से यह निष्कर्ष निकाला जा सकता है कि धारणाओं और अपेक्षाओं के द्वारा, नौकरी संतोष को काफी हद तक नियंत्रित किया जाता है। पुरुष अपनी आवश्यकताओं को पूरा करने के लिए काम करते हैं और वे इन जरूरतों को पूरा करने के लिए अपने कार्य जीवन की आकांक्षा और अपेक्षा करते हैं। सही नौकरी की संतुष्टि के लिए व्यक्ति के जीवन की विभिन्न आवश्यकताओं और अपेक्षाओं या आकांक्षाओं को पूरा करने के तरीके के बोध के बीच एक से एक संबंध मौजूद होने चाहिए और ये आवश्यकताएं वास्तव में पूरी होती हैं (राव, 2003, पृष्ठ 30)।) का है। आकांक्षाओं और धारणाओं के बीच कोई विसंगति असंतोष के लिए खाते हैं। इस प्रकार, माना जाता है कि नौकरी की जिंदगी विभिन्न जरूरतों, नौकरी की संतुष्टि और असंतोष की डिग्री के लिए कितनी अच्छी तरह संतुष्ट करती है।

कार्य संतुष्टि की परिभाषा

स्मिथ (1955) ने सुझाव दिया कि नौकरी से संतुष्टि कर्मचारी का निर्णय है कि उसकी नौकरी पूरी तरह से उसकी विभिन्न जरूरतों को पूरा कर रही है।

ग्राहम (1982) नौकरी की संतुष्टि एक की नौकरी के प्रति कुल भावनाओं और दृष्टिकोण का माप है।

डेविस और लोफक्विस्ट (1984) ने संतुष्टि को एक व्यक्ति के लक्ष्य पर्यावरण के सकारात्मक सकारात्मक मूल्यांकन के रूप में परिभाषित किया। एक व्यक्ति की आवश्यकताओं का परिणाम लक्ष्य वातावरण द्वारा पूरा किया जा रहा है एक सुखद प्रेमपूर्ण स्थिति जिस हद तक उसकी आवश्यकताओं को पर्यावरण द्वारा पूरा किया जाता है, उसका व्यक्तिगत मूल्यांकन।

शुल (1997) ने नौकरी की संतुष्टि को अपने काम के प्रति लोगों के मनोवैज्ञानिक स्वभाव के रूप में परिभाषित किया - और इसमें कई दृष्टिकोणों या भावनाओं का संग्रह शामिल है।

वीस (2002) ने तर्क दिया है कि नौकरी से संतुष्टि एक दृष्टिकोण है, लेकिन इंगित करें कि शोधकर्ता को संज्ञानात्मक मूल्यांकन की वस्तुओं को स्पष्ट रूप से अलग करना चाहिए जो प्रभावित (भावना), विश्वास और व्यवहार हैं।

होगन और हॉलैंड (2003) कहते हैं कि नौकरी की संतुष्टि एक भावना है जो उन सभी के बीच कथित संबंध का एक कार्य है जो कोई अपनी नौकरी से चाहता है और वह सब जो पेशकश या प्रवेश के रूप में मानता है। यहां जोर उन सभी पर है जो कोई चाहता है, चाहे वह आत्म-परिभाषा के लिए महत्वपूर्ण हो या नहीं।

नौकरी संतुष्टि के कारक

सही आदमी को सही काम पर रखने के लिए, काउंसलरों को अपने विद्यार्थियों के साथ अनुमान लगाने योग्य नौकरी विकल्पों को पूरा करने में नौकरी की संतुष्टि के लिए जिम्मेदार कारकों के प्रति सचेत होना चाहिए। तुलना अध्ययन से पता चलता है कि महिलाओं की तुलना में पुरुषों का एक बड़ा प्रतिशत असंतुष्ट है। छोटी कंपनियों की तुलना में बड़ी कंपनियों में अधिक असंतोष है। अर्ध-कुशल श्रमिकों की तुलना में कुशल श्रमिक अधिक संतुष्ट हैं। प्रबंधकीय श्रमिकों की तुलना में पेशेवर का बड़ा प्रतिशत और वाणिज्यिक श्रमिकों की तुलना में प्रबंधकीय का बड़ा प्रतिशत संतुष्ट हैं। जिन श्रमिकों को स्कूल मार्गदर्शन प्राप्त हुआ था, वे उन लोगों की तुलना में अधिक नौकरी की संतुष्टि साझा करते थे, और वे, जिनकी नौकरी व्यावसायिक हित के पैटर्न से संबंधित होती है, वे उन लोगों की तुलना में अधिक संतुष्ट होते हैं। जिनकी नौकरियां उनकी रुचि के अलावा अन्य क्षेत्र में होती हैं। प्रत्येक व्यक्ति को ब्याज, कम से कम कुछ हद तक मौद्रिक रिटर्न में है। उसे खुद को और आमतौर पर परिवार को बनाए रखने के लिए पर्याप्त कमाई करनी चाहिए, भले ही वह निम्न जीवन स्तर को स्वीकार करने के लिए तैयार हो। बहुत से लोग किसी भी काम में संलग्न होने के लिए तैयार हैं जो वास्तव में निराशाजनक नहीं है। वे आंतरिक संतुष्टि की तलाश नहीं करते हैं। यदि कोई नौकरी सहन करने योग्य है, तो उनकी प्राथमिक चिंता वेतन या मजदूरी और उन सामान्य परिस्थितियों से होती है जिनके तहत वे काम करते हैं। काम की शर्तों के संबंध में, अधिकांश लोग संभवतः कई के लिए दूसरी तरफ एक विस्तृत श्रृंखला में समायोजित कर सकते हैं पर्यावरण महत्वपूर्ण है और इससे संतुष्टि या निराशा हो सकती है। वे संतोषजनक माहौल में काम करने के लिए कम रिटर्न स्वीकार करके समझौता करते हैं।

अलग-अलग शोधों के अनुसार, नौकरी से संतुष्टि पांच महत्वपूर्ण क्षेत्रों में दो या दो क्षेत्रों में कर्मचारी की भावना का एक योग है जो सीधे नौकरी से जुड़े कारकों को शामिल करता है लेकिन जो नौकरी की संतुष्टि पर असर डालते हैं। इन क्षेत्रों में उनके संबंधित पहलू निम्नानुसार हैं।

(i) आंतरिक कारक नौकरी के ठोस में शामिल हैं जैसे भ्रमण, काम करने की स्थिति, पोस्टिंग का स्थान आदि और नौकरी सार में पसंद, सहयोग, लोकतांत्रिक कामकाज आदि शामिल हैं।

(ii) बाह्य कारक मनो-सामाजिक जैसे खुफिया सामाजिक चक्र आदि - आर्थिक जैसे जीवन की गुणवत्ता, राष्ट्र की

अर्थव्यवस्था और राष्ट्रीय विकास जैसे राष्ट्र की अर्थव्यवस्था की गुणवत्ता।

अध्ययन ने नौकरी की संतुष्टि की प्रकृति पर जोर दिया है लेकिन यह पूरी तरह से व्यक्तिगत निर्णय का मामला नहीं है। नौकरी की संतुष्टि की डिग्री विभिन्न कारकों पर निर्भर करती है जिन्हें नौकरी में निहित व्यक्तिगत कारकों और प्रबंधन द्वारा नियंत्रित कारकों में वर्गीकृत किया जा सकता है। (i) व्यक्तिगत कारक, (ii) नौकरी में निहित कारक, (iii) कार्य के प्रकार (iv) कौशल की आवश्यकता (v) व्यावसायिक स्थिति, (vi) भूगोल, और (vii) संस्था का आकार।

नौकरी से संतुष्टि के स्रोत

एक शिक्षक, जो अपनी नौकरी से खुश है, समाज के उत्थान में महत्वपूर्ण भूमिका निभाता है। अच्छी तरह से समायोजित और संतुष्ट शिक्षक अपने छात्रों की भलाई में बहुत योगदान दे सकते हैं। एक शिक्षक जो असंतुष्ट है, जल्दी से चिढ़ हो सकता है और अजीब परिस्थितियों का निर्माण कर सकता है जो छात्रों के सीखने की प्रक्रिया पर नकारात्मक प्रभाव डाल सकता है और यह उनके शैक्षणिक विकास को प्रभावित करता है। नौकरी की संतुष्टि का अर्थ है काम की स्थिति में समग्र समायोजन। किम और लोडमैन (1994) ने सात लोगों को नौकरी से संतुष्ट करने की भविष्यवाणी की, अर्थात् छात्रों के साथ बातचीत, सहकर्मियों के साथ बातचीत, पेशेवर चुनौतियां और पेशेवर स्वायत्तता, काम करने की स्थिति, वेतन और उन्नति के अवसर। हालांकि, ऐसे अन्य कारक भी हैं जिन पर विचार करने की आवश्यकता है, उदाहरण के लिए, वर्ग आकार, शिक्षकों का कार्यभार, स्कूल के पाठ्यक्रम में बदलाव और श्रम नीतियां, जिन पर शिक्षकों का बहुत कम या कोई नियंत्रण नहीं है। श्रमिकों की धारणा और अपेक्षाओं से बहुत हद तक नौकरी की संतुष्टि को नियंत्रित किया जाता है। पुरुष अपनी आवश्यकताओं को पूरा करने के लिए काम करते हैं और वे अपनी जरूरतों को पूरा करने के लिए अपने जीवन की आकांक्षा या अपेक्षा करते हैं। सही नौकरी की संतुष्टि के लिए, इस धारणा के बीच एक से एक संबंध होना चाहिए कि नौकरी कितनी अच्छी तरह से विभिन्न आवश्यकताओं और अपेक्षाओं या अपेक्षाओं को पूरा करती है या नौकरी की विभिन्न जरूरतों और अपेक्षाओं या आकांक्षाओं को कितनी अच्छी तरह से पूरा करती है। जरूरतों को पूरा किया जाना चाहिए था। असंतोष के लिए आकांक्षा और धारणा के बीच कोई विसंगति है। इवांस (1998) में उल्लेख किया गया है कि शिक्षकों जैसे ंदक कम वेतन और निम्न स्थिति, बढ़ती वर्ग आकार और शिक्षा प्रणाली में परिवर्तन सभी ने इस पेशे के असंतोष के रूप में व्याख्या की गई कारणों के रूप में योगदान दिया है।

शिक्षक नौकरी संतुष्टि के आयाम

कई आयामों में, शोधकर्ता ने शिक्षक नौकरी संतुष्टि को मापने के लिए निम्नलिखित आयामों पर विचार किया।

(i) नौकरी की सुरक्षा और सामाजिक प्रतिष्ठा से संबंधित पेशेवर, युवा दिमागों को ढालने, दूसरों से सराहना पाने, छात्रों की समस्याओं तक पहुँचने के लिए।

(ii) शिक्षण अधिगम छात्रों की समस्याओं, नई स्थितियों, कक्षाओं के सफलतापूर्वक प्रबंधन, कक्षाओं में छात्रों की सक्रिय भागीदारी, और शिक्षण में नवीन तकनीक और कार्य की सुव्यवस्थित योजना को संदर्भित करता है।

(iii) नवाचार रचनात्मकता, शिक्षण में नवीन तकनीक, सांस्कृतिक गतिविधियों की भागीदारी, सह-पाठ्यचर्या और सामाजिक कल्याण गतिविधियों से संबंधित है।

(iv) अंतर-व्यक्तिगत संबंध सहकर्मियों, माता-पिता, छात्रों के साथ संबंधों को संदर्भित करते हैं,

गुप्ता और जैन (2003) ने बताया कि वेतन, सुरक्षा, भौतिक स्थिति, पदोन्नति, मान्यता आदि जैसे कई कारक नौकरी की संतुष्टि को प्रभावित करते हैं। कुमार और पटनायक (2004) ने बताया कि नौकरी से संतुष्टि और कार्य प्रेरणा अत्यधिक सहसंबद्ध हैं। जैन और प्रतिभा (2006) ने निष्कर्ष निकाला कि कथित गैर-अनुकूल वातावरण वाले कम प्रतिबद्ध कर्मचारियों की तुलना में संगठन में कथित अनुकूल वातावरण वाले अधिक प्रतिबद्ध कर्मचारी अपनी नौकरियों से अधिक संतुष्ट पाए गए।

संगठनात्मक वातावरण और नौकरी संतुष्टि के बीच संबंध

शिक्षकों की नौकरी की संतुष्टि किसी भी शैक्षणिक संस्थान के संगठनात्मक वातावरण के रूप में महत्वपूर्ण है। नौकरी की संतुष्टि एक कर्मचारी की अपनी नौकरी के प्रति कथित भावनाओं को संदर्भित करती है। एक वैश्विक पहलू होने के नाते नौकरी की संतुष्टि वेतन, पदोन्नति, प्राथमिक और माध्यमिक जरूरतों, उन्नति के अवसर, जन्मजात काम करने की स्थिति, सक्षम और निष्पक्ष पर्यवेक्षण, और कर्मचारियों की लक्ष्य निर्धारण और भागीदारी में डिग्री जैसे बड़े सरणी से प्रभावित होती है। किसी भी संगठन में सबसे धुरी चर में से एक काम संतुष्टि है। बड़ी संख्या में कारक इस संतुष्टि को निर्धारित करते हैं और स्थिति की समग्रता से प्रभावित होते हैं। स्थिति की इस समग्रता को एक संस्था की संगठनात्मक वातावरण भी कहा जा सकता है और यह एक अच्छे शैक्षणिक वातावरण के लिए आवश्यक है। राष्ट्र निर्माता के रूप में शिक्षक राष्ट्र के

विकास में बहुत योगदान देते हैं। इसलिए यह अनिवार्य है कि शिक्षकों को संगठन में काम करने के लिए सबसे अधिक संतुष्टि होनी चाहिए। साहू और साहू (2014) के अनुसार संघनात्मक वातावरण और नौकरी से संतुष्टि दोनों शिक्षक के जीवन में महत्वपूर्ण भूमिका निभाते हैं। यदि संगठनात्मक माहौल अच्छा है, तो लोकतांत्रिक और अनुकूल तभी व्यक्ति कुछ बेहतर करने के लिए प्रेरित होता है। बेहतर काम करने की स्थिति प्रदान करने से शिक्षक जिस संस्थान में काम कर रहे हैं, उसमें काम करने के लिए अधिक संतुष्टि होंगे। संगठनात्मक वातावरण और नौकरी की संतुष्टि एक ही सिक्के के दो पहलू हैं। उन्हें एक दूसरे पर निर्भर माना जा सकता है। शिक्षक की नौकरी की संतुष्टि स्कूल की गतिशीलता में एक अन्य महत्वपूर्ण कारक है और इसे आमतौर पर प्राथमिक निर्भर चर के रूप में माना जाता है, जिसमें किसी संगठन के मानव संसाधनों की प्रभावशीलता का मूल्यांकन किया जाता है। एक शिक्षक, जो अपनी नौकरी से खुश है, समाज के उत्थान में एक महत्वपूर्ण भूमिका निभाता है, जहां एक असंतुष्ट शिक्षक चिड़चिड़ा हो सकता है और तनाव पैदा कर सकता है जो छात्र की सीखने की प्रक्रिया को प्रभावित कर सकता है और परिणामस्वरूप उसकी शैक्षणिक वृद्धि हो सकती है। अच्छी तरह से समायोजित और संतुष्ट शिक्षक अपने विद्यार्थियों (रानी और रानी, 2014) की भलाई में बहुत योगदान दे सकते हैं। सिंह एंड कपूर (2011) ने नौकरी की संतुष्टि पर संगठनात्मक वातावरण के प्रभाव का अध्ययन किया। यह पाया गया कि संगठनात्मक वातावरण का काम संतुष्टि पर महत्वपूर्ण प्रभाव पड़ता है।

कार्य और नौकरी संतुष्टि के लिए प्रेरणा के बीच संबंध

नौकरी की संतुष्टि और काम करने की प्रेरणा की प्रासंगिकता दुनिया भर में किसी भी शैक्षणिक प्रणाली के दीर्घकालिक विकास के लिए बहुत महत्वपूर्ण है। प्रेरणा संगठन के शिक्षकों की दक्षता को बढ़ावा देने में बहुत योगदान देती है। प्रेरणा को कर्मचारियों के व्यवहार और गतिविधि को प्रभावित करने वाला एक महत्वपूर्ण कारक माना जाता है। एक आदमी की हर क्रिया के पीछे एक खास मकसद होता है। काम करने की प्रेरणा और नौकरी से संतुष्टि के बीच का संबंध बहुत महत्वपूर्ण है। नौकरी से संतुष्टि और काम करने की प्रेरणा एक-दूसरे से संबंधित हैं। नौकरी की संतुष्टि की बात नहीं की जा सकती जहां प्रेरणा की अनुपस्थिति है। शर्मा (2005) ने विशेष शिक्षकों की नौकरी की संतुष्टि पर कार्य प्रेरणा के प्रभाव का अध्ययन किया, शिक्षण तनाव को कम करने के प्रभाव के साथ सहवास किया। यह पाया गया कि कार्य प्रेरणा शिक्षकों की नौकरी की संतुष्टि को प्रभावित करती है। पोपोला (2007) ने खुलासा किया कि कथित प्रेरणा और नौकरी से संतुष्टि के बीच एक संबंध मौजूद है। लोगों को उत्तेजित करने का एक तरीका प्रभावी प्रेरणा को नियोजित करना है, जो श्रमिकों को

उनकी नौकरियों के लिए अधिक संतुष्टि और प्रतिबद्ध बनाता है। पैसा केवल प्रेरक नहीं है।

हादी और आदिल (2010) ने निष्कर्ष निकाला कि नौकरी की विशेषताएं जैसे कौशल विविधता, कार्य महत्व और कार्य पहचान कार्य प्रेरणा के सकारात्मक सहसंबंध थे। वैगनर और फ्रेंच (2010) ने संकेत दिया कि कार्य संतुष्टि के तीन पहलू पर्यवेक्षक का समर्थन, कार्य की प्रकृति और सह-कार्यकर्ता, संबंध शिक्षकों के पेशेवर विकास में आंतरिक रुचि के महत्वपूर्ण भविष्यवक्ता थे। डोम्ब्रोव्स्की, एट। अल। (2011) ने निष्कर्ष निकाला कि वेबपंस कार्य संतुष्टि और सामाजिक स्थिति के उद्देश्यों को कार्य प्रेरणा संरचना बवदबसनक में सबसे निचले स्थान पर कब्जा करना पाया गया। इन परिस्थितियों में, शिक्षकों को सामाजिक समर्थन, बाहरी और आंतरिक प्रेरणा और स्वायत्तता प्रदान की जा सकती है और इस प्रकार उनके मोहभंग और तनाव को कम करने और उन्हें नौकरी से संतुष्टि दिलाने में मदद मिलती है।

निष्कर्ष

भारत में सीखने और शिक्षा की एक लंबी परंपरा है, जिसका समाज में हमेशा महत्व रहा है। राष्ट्र के समुचित विकास के लिए, उचित शिक्षा की मध्यस्थता होनी चाहिए। हमारे समाज में प्राथमिक, माध्यमिक और उच्च शिक्षा के महत्व को मान्यता दी गई है। शिक्षक की भूमिका राष्ट्र के समुचित विकास के लिए बहुत महत्व रखती है। केवल अच्छा, कैरियर उन्मुख, प्रेरित और पूरी तरह से संतुष्ट शिक्षक अपने कार्य को ईमानदारी और सच्चाई से करने में सक्षम हो सकता है। अच्छे और प्रभावी शिक्षक बनाने के लिए, शिक्षक शिक्षक एक प्रमुख भूमिका निभाते हैं। शिक्षक शिक्षक वे होते हैं जो शिक्षकों को शिक्षित करते हैं। वह ध्वं वह भावी शिक्षकों के बीच शिक्षण कौशल की नई रणनीति विकसित करने के लिए जिम्मेदार है। केवल पूरी तरह से संतुष्ट और प्रेरित शिक्षक शिक्षक शिक्षक प्रशिक्षुओं को अच्छी और प्रभावी गुणवत्ता की शिक्षा प्रदान करता है। शिक्षक शिक्षाविदों के काम के लिए प्रभावी संगठनात्मक वातावरण, नौकरी की संतुष्टि और प्रेरणा प्रमुख और शायद गुणवत्ता शिक्षा का योगदान करने वाले महत्वपूर्ण कारक हैं। कई आयोग और समितियों ने शिक्षक शिक्षा के क्षेत्र के लिए निर्धारित किया और देश में शिक्षक शिक्षा की शैक्षणिक प्रक्रिया के कामकाज की जांच की। उन्होंने शिक्षा प्रणाली के समग्र सुधार के प्रति अध्यापक और शिक्षा संस्थान की गुणवत्ता, प्रतिबद्धता, काम करने की प्रेरणा और नौकरी की संतुष्टि के बारे में चिंता व्यक्त की है। स्व-वित्तपोषित शिक्षक शिक्षा संस्थानों की मशरूम वृद्धि शिक्षक प्रशिक्षण की गुणवत्ता को हल्का करने के लिए जिम्मेदार हो सकती है क्योंकि हार्स पुष्टि करता है। इसलिए, भारत में कई सरकारें, सरकारी

सहायता प्राप्त और स्व-वित्तपोषित शिक्षक शिक्षा संस्थान हैं जो अपनी गुणवत्ता को बनाए रखने में उनकी भूमिका के संदर्भ में सत्यापन के द्वार पर कदम रखते हैं। ऐसे संस्थानों की संगठनात्मक वातावरण की पहचान करना आवश्यक है, जहां शिक्षक शिक्षक तनावमुक्त महसूस करते हैं और काम करने की प्रेरणा के संबंध में आंतरिक प्रवृत्ति विकसित करते हैं और नौकरी से संतुष्ट रहते हैं। आजकल शिक्षक कई चुनौतियों का सामना करते हैं। शिक्षकों की ओर से शिकायत की भावना रही है कि उन्हें अपने पेशे और भूमिका की मांग के लिए समाज से दर्जा और सम्मान नहीं मिलता है। स्व-वित्तपोषित संस्थानों के अध्यापक और शिक्षा संस्थान की स्थिति वैसी ही नहीं है जैसी कि सरकार द्वारा प्रबंधित संस्थानों के अध्यापक और शिक्षा संस्थान की स्थिति और उनके वेतन के संबंध में है।

संदर्भ ग्रन्थ सूची

डेरोलिया, सी.आर., कुमारी, पी। और डेरोलिया, एस। (2010)। नौकरी के प्रदर्शन के निर्धारक के रूप में संगठित संगठनात्मक समर्थन, कार्य प्रेरणा, संगठनात्मक प्रतिबद्धता। जर्नल ऑफ इंडियन एकेडमी ऑफ एप्लाइड साइकोलॉजी, वॉल्यूम। 36 (1), पीपी 69-78।

डिडुन, के.एस. (2013)। नौकरी की संतुष्टि बी.एड. शिक्षक शिक्षकों, भारतीय जर्नल ऑफ एप्लाइड रिसर्च, वॉल्यूम। 3 (6), पीपी 146-147।

दिनम, एस। और स्कॉट, सी। (1996)। शिक्षक 2000 परियोजनारू शिक्षक संतुष्टि, प्रेरणा और स्वास्थ्य का अध्ययन। किंग्सवुडरू वेस्टर्न सिडनी विश्वविद्यालय, नेपियन - शिक्षा संकाय, ऑस्ट्रेलिया।

दीक्षित, पी। (2005)। प्राथमिक और माध्यमिक स्कूल के शिक्षकों के बीच नौकरी की संतुष्टि, शैक्षिक अनुसंधान का चैथा सर्वेक्षण। टवस। -प्प, नई दिल्लीरू एनसीईआरटी।

डोम्ब्रोव्स्की, वी।, गुसेवा, एस।, और मुर्सोव्स, वी। (2011)। काम करने के लिए प्रेरणा और लातविया में शिक्षकों के बीच पेशेवर बर्नआउट का सिंड्रोम। प्रोसेरुरलोसियल और व्यवहार विज्ञान, वॉल्यूम। 29, पीपी 98-106।

एकमैन, ई.डब्ल्यू। (2004)। भूमिका संघर्ष, भूमिका प्रतिबद्धता और महिला और पुरुष हाई स्कूल के प्रिंसिपलों के लिए नौकरी की संतुष्टि, शिक्षा संकाय अनुसंधान और प्रकाशन, वॉल्यूम में समानताएं और अंतर। 40 (3), पीपी 10- 22।

गे, एल.आर., मिल्स, जी.ई. और एयरसियन, पी। (2009)। शैक्षिक अनुसंधानरू विश्लेषण और अनुप्रयोग (नौवें संस्करण), कोलंबसरू मेरिल - पियर्सन के लिए योग्यता।

जॉर्ज, ई। एट अल। (2008)। नंबिया में शहरी माध्यमिक-विद्यालय के शिक्षकों के बीच नौकरी की संतुष्टि, शिक्षा की दक्षिण अफ्रीकी पत्रिका, ईएएसएन, वॉल्यूम। 28, पीपी 135-154।

गहलावत, एम। (2012)। विभिन्न प्रकार के स्कूलों में काम करने वाले माध्यमिक विद्यालय के शिक्षकों की नौकरी की संतुष्टि और कार्य प्रेरणा के संबंध में संगठनात्मक प्रतिबद्धता। अप्रकाशित पीएच.डी. शोध प्रबंध, महर्षि दयानंद विश्वविद्यालय, रोहतक।

जॉर्ज, के। (2009)। नौकरी की संतुष्टि पर संगठनात्मक वातावरण का प्रभाव - केरल के सार्वजनिक क्षेत्र के बैंक कर्मचारियों के बीच एक अध्ययन। अप्रकाशित पीएच.डी. थीसिस, महात्मा गांधी विश्वविद्यालय,

कोट्टायम, केरल। घनबरी, एस। और एस्कंदारी, ए। (2014)। संगठनात्मक वातावरण, नौकरी प्रेरणा और संगठनात्मक नागरिकता व्यवहार, प्रबंधन के परिप्रेक्ष्य के अंतर्राष्ट्रीय जर्नल, वॉल्यूम। 1 (3), पीपी 1-14।

घोडसी, ए। (2007)। तेहरान में माध्यमिक स्कूल के शिक्षकों, व्यावसायिक चिकित्सा और पर्यावरण स्वास्थ्य, वॉल्यूम के इंटरनेशनल जर्नल के बीच व्यावसायिक तनाव में स्कूल संगठनात्मक वातावरण की भूमिका। 21 (4), पीपी 319-329।

घोष, एम। (2013)। प्राथमिक विद्यालय में काम करने वाले शिक्षण की संतुष्टि, मानविकी के अंतर्राष्ट्रीय जर्नल और सामाजिक विज्ञान के आविष्कार, वॉल्यूम। 2 (7), पीपी 01-05।

घोष, टी। के। और पांडा, यू.के. (2014)। पश्चिम बंगाल में विभिन्न प्रकार के माध्यमिक शिक्षकों के प्रशिक्षण संस्थानों में शिक्षक शिक्षकों के बीच नौकरी की संतुष्टि का एक तुलनात्मक अध्ययन, इंडियन जर्नल ऑफ एप्लाइड रिसर्च, वॉल्यूम। 4 (6), पीपी। 163- 165।

गिरि, विजई एन। और कुमार, बी। पवन (2007)। नौकरी की संतुष्टि और नौकरी के प्रदर्शन पर संगठनात्मक वातावरण का

प्रभाव। नेशनल एकेडमी ऑफ साइकोलॉजी, वॉल्यूम। 52 (2), पीपी 131-133।

गोक, एस (2013)। कर्मचारियों की प्रेरणा पर संगठनात्मक वातावरण के प्रभाव पर एक अध्ययन, जर्नल ऑफ द अमेरिकन एकेडमी ऑफ चाइल्ड एंड अडोलेसेंट साइकेट्री, वॉल्यूम। 44 (6), पीपी। 557-564।

गौघम, एम। (2011)। विश्वविद्यालय के संकाय, उच्च शिक्षा की मात्रा के जर्नल, वॉल्यूम के बीच नौकरी की संतुष्टि। 82 (2), पीपी 61-67।

ग्रिफिन, डी.के. (२०१०)। बहामियन और जमैका शिक्षकों का एक सर्वेक्षण श्रवण प्रेरणा और नौकरी संतुष्टि का स्तर, आमंत्रण सिद्धांत और अभ्यास जर्नल, वॉल्यूम। 16, पीपी। 57-77।

ग्रिफिन, एम। ए।, नील, ए।, और नेले, एम। (2000)। प्रभावशीलता के लिए कार्य प्रदर्शन और प्रासंगिक प्रदर्शन का योगदानरू स्थितिगत बाधाओं की भूमिका की जांच, एप्लाइड मनोविज्ञानरू एक अंतर्राष्ट्रीय समीक्षा, वॉल्यूम। 49 (3), पीपी 516-532।

ग्रिफिथ, जे। (2004)। नौकरी की संतुष्टि, कर्मचारियों के कारोबार, और स्कूल के प्रदर्शन, शैक्षिक प्रशासन के जर्नल, वॉल्यूम के स्कूल स्टाफ के लिए प्रमुख परिवर्तनकारी नेतृत्व का संबंध। 42 (3), पीपी 134-145।

गुप्ता, पी। (2009)। स्कूल प्रिंसिपलों के बीच मूल्यों का अध्ययन, आधुनिकीकरण के प्रति उनका दृष्टिकोण और संगठनात्मक वातावरण के साथ इसका संबंध, पीएच.डी. थीसिस इन एजुकेशन, जामिया मिल्लिया इस्लामिया यूनिवर्सिटी, नई दिल्ली।

Corresponding Author

Pratibha Khare*

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