

शिक्षक की नौकरी से संतुष्टि की समीक्षा

Gaurav Verma^{1*}, Dr. Ramavtar Singh²

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

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

सार - शिक्षक की नौकरी से संतुष्टि शिक्षा प्रणाली का एक अनिवार्य पहलू है क्योंकि यह शिक्षकों के कल्याण, प्रदर्शन और शिक्षा की समय गुणवत्ता को प्रभावित करता है। समीक्षा से पता चलता है कि शिक्षक की नौकरी से संतुष्टि कई कारकों से प्रभावित होती है। प्रशासकों, सहकर्मियों और समुदाय से समर्थन और मान्यता कार्य संतुष्टि के एक महत्वपूर्ण निर्धारक के रूप में उभरी। शिक्षक जो सराहना प्राप्त करते हैं और अपने काम में समर्थन महसूस करते हैं, वे उच्च स्तर की संतुष्टि अनुभव करते हैं। इसके विपरीत, समर्थन और मान्यता की कमी से असंतोष और जलन पैदा हो सकती है।

कीवर्ड - शिक्षक, नौकरी, संतुष्टि, अनुभव, असंतोष.

-----X-----

1. परिचय

शिक्षा वह प्रकाश है जो जीवन से अंधकार को दूर करती है और बच्चे के सर्वांगीण विकास पर ध्यान केंद्रित करती है। यह एक त्रि-ध्रुवीय प्रक्रिया है। इसमें छात्र, शिक्षक और सामाजिक परिवेश के बीच अंतःक्रिया शामिल है। ये तीन घटक बेहतर शिक्षा के लिए समान रूप से जिम्मेदार हैं।

शिक्षा को एक शक्तिशाली एजेंसी के रूप में माना जाता है, जो एक राष्ट्र के सामाजिक और सांस्कृतिक जीवन में वांछित परिवर्तन लाने में महत्वपूर्ण भूमिका निभाती है। शिक्षा के बारे में स्वामी विवेकानंद का विचार आज भी शिक्षा दर्शन में मील का पत्थर है, जब वे कहते हैं। "शिक्षा पुरुषों में पहले से ही पूर्णता की अभिव्यक्ति है"। यह सच है कि शिक्षा में हमारा अंतिम उद्देश्य छात्र से उस पूर्णता को बाहर लाना और उसे समाज की भलाई के लिए लगाना है।[1]

शिक्षा नागरिकों की सोच, समझ और दृष्टिकोण को व्यापक, व्यापक, वैज्ञानिक और उद्देश्यपूर्ण बनाने में मदद करती है। शिक्षा भी एकीकृत मानव बनाती है जो व्यक्ति या समाज से संबंधित किसी भी समस्या को हल करने में सक्षम है।

आज, शिक्षा को ज्ञान प्रदान करके सामाजिक-पुनर्गठन और लोगों के सशक्तिकरण का सबसे प्रभावी साधन माना जाता है और कौशल और सुशासन, महान प्रगति और सामंजस्यपूर्ण सामाजिक-आर्थिक जीवन के लिए एजेंडा निर्धारित करने में सक्षम एक सूचित नागरिक बनाना।[2]

शिक्षा ही दुनिया और मानव जाति का पुनर्निर्माण कर सकती है। शिक्षा के माध्यम से मानव जाति की नियति कक्षाओं में आकार लेती है। शिक्षा लोगों की समृद्धि, कल्याण और सुरक्षा के स्तर को निर्धारित करती है। शिक्षा ही विज्ञान और प्रौद्योगिकी को सही दिशा दे सकती है। संपूर्ण मानव जाति के जीवन स्तर को ऊपर उठाना शिक्षा का एजेंडा होना चाहिए।

शिक्षा को व्यक्ति और समाज दोनों की आवश्यकता के अनुसार अद्यतन किया जाना चाहिए, ताकि वह सही तरीके से अपने वास्तविक उद्देश्य को पूरा कर सके।

2. शिक्षक की भूमिका

"जब एक छात्र की असीमित क्षमता एक शिक्षक की मुक्ति कला से मिलती है, तो एक चमत्कार सामने आता है", एजुकेशन इंटरनेशनल के अध्यक्ष मैरी हैटवुड फ्यूट्रेल का बयान, पत्रों के लिए बहुत सही लगता है। यह सही है जब स्वामी विवेकानंद शिक्षकों की भूमिका की याद दिलाते हैं। उनके लिए "शिक्षा मनुष्य में पहले से ही पूर्णता की

अभिव्यक्ति है"। गुरु का एकमात्र कर्तव्य मार्ग को साफ करके बाधा को हटाना है।[3]

अपने बेटे के शिक्षक को लिखे अब्राहम लिंकन के पत्र को उद्धृत करना उचित है जो दर्शाता है कि शिक्षक माता-पिता किस भूमिका की अपेक्षा करते हैं: "उसे अपने विचारों में विश्वास करना सिखाएं। उसे सिखाओ कि वह चिल्लाती भीड़ के लिए अपने कान बंद कर ले और अगर वह सही समझे तो खड़े होकर लड़ना सिखाएं। उसे हमेशा मानव जाति में उदात्त विश्वास रखना सिखाएं। महर्षि अरबिंदो ने शिक्षा के तीन सिद्धांतों को प्रतिपादित किया है जो एक शिक्षक की भूमिका को बहुत अच्छी तरह से परिभाषित करते हैं।

"सच्ची शिक्षा का पहला सिद्धांत यह है कि कुछ भी सिखाया नहीं जा सकता। शिक्षक प्रशिक्षक या टास्क मास्टर नहीं है; वह एक सहायक और एक मार्गदर्शक है। उसका काम सुझाव देना है न कि थोपना... दूसरा सिद्धांत यह है कि मन को अपने विकास में परामर्श लेना पड़ता है। बच्चे को पीट-पीटकर माता-पिता या शिक्षक द्वारा वांछित आकार देने का विचार एक बर्बर और अज्ञानतापूर्ण अंधविश्वास है। उसे स्वयं ही अपनी प्रकृति के अनुसार फलना-फूलना चाहिए। शिक्षा का मुख्य उद्देश्य बढ़ने में मदद करना होना चाहिए

आत्मा को जो अपने आप में सबसे अच्छा है उसे बाहर निकालना और उसे एक महान उपयोग के लिए परिपूर्ण बनाना शिक्षा का तीसरा सिद्धांत निकट से दूर तक काम करना है, जो है उससे जो होना है। "..... एक मुक्त और प्राकृतिक विकास वास्तविक विकास की शर्त है ..."। महर्षि अरबिंदो ने जो कहा है, उसे देखते हुए यह स्पष्ट है कि शिक्षक की भूमिका को आज के परिदृश्य में समझा जाना चाहिए और उसके अनुसार शिक्षकों को सूचित किया जाना चाहिए।[4]

आधुनिक परिदृश्य में सामाजिक और आर्थिक परिवर्तनों के दबाव के कारण शिक्षक की भूमिका बदलती रही है। शिक्षक की अपेक्षित भूमिका ने नए आयाम ग्रहण किए हैं और समाज शिक्षा को राष्ट्र निर्माण की प्रक्रिया में एक प्रभावी साधन बनाने के कार्य में उसके नेतृत्व की अपेक्षा करता है।

एक शिक्षक को अपने आप में उस ऊर्जा को उत्पन्न करने और उसे रिपोर्ट करने वाले लड़कों और लड़कियों को शिक्षित करने के काम में इसे संभालने की आवश्यकता

होती है। एक शिक्षक को न केवल निर्देश देना होता है बल्कि छात्रों को प्रेरित भी करना होता है; उसे अपने छात्रों छात्रों के जीवन और चरित्र को प्रभावित करना है और उन्हें विचारों और मूल्यों से लैस करना है।[5]

शिक्षक की भूमिका को उसके छात्रों की अपेक्षाओं के माध्यम से भी समझा जा सकता है "जिस प्रकार गुणवत्ता वाले पंख वाले पक्षी सूर्य के उगने की इच्छा रखते हैं, उसी प्रकार ज्ञान के इच्छुक छात्र जैसे वेदों की मात्रा आदि सभी स्वस्थ इंद्रियों और तेज बुद्धि के साथ गुरु से यह कहते हुए प्रार्थना करें, 'हमारी आंखें जो अज्ञान में डूबी हुई हैं, उन्हें गुणवत्तापूर्ण ज्ञान देकर हमारे भीतर की आंखें खोल दें'।

अंत में हम कह सकते हैं कि आज शिक्षक को केवल एक या दो पहलुओं के बजाय बच्चे के समग्र विकास पर ध्यान देने की आवश्यकता है।

वह अपनी बौद्धिक और आध्यात्मिक प्रगति के मार्ग को प्रकाशित करने वाला दार्शनिक होना चाहिए। उसे अपनी नैतिक और सौन्दर्यात्मक उन्नति में अपना मार्गदर्शक होना चाहिए। वास्तव में वह अपने सभी विद्यार्थियों के लिए सब कुछ होना चाहिए एक चिकित्सक जो उनके शारीरिक स्वास्थ्य के बारे में चिंतित है, एक मानसिक स्वच्छतावादी जो उन्हें सावधानीपूर्वक मानसिक स्वास्थ्य की ओर ले जाता है, एक दार्शनिक सत्य की खोज में श्रमसाध्य रूप से उनका मार्गदर्शन करता है, एक नैतिकतावादी सहायता करता है और उन्हें अच्छाई प्राप्त करने के लिए प्रोत्साहित करता है। , और एक कलाकार सुंदरता खोजने में उनकी मदद करता है।[6]

3. नज़रिया

मानव व्यवहार को समझने के लिए दृष्टिकोण महत्वपूर्ण है। यह परिभाषित करने के लिए कि वास्तव में एक दृष्टिकोण क्या है, साहित्य में कई प्रयास किए गए हैं। आम तौर पर, इसे विश्वासों से जुड़ी एक जटिल मानसिक स्थिति के रूप में परिभाषित किया जाता है। दृष्टिकोण को एक प्रतिक्रिया के रूप में परिभाषित किया है जो किसी भी स्थिति, घटनाओं या वस्तुओं के लिए सकारात्मक या नकारात्मक हो सकता है।

मनोवृत्ति आमतौर पर वस्तुओं, विचारों और लोगों के प्रति किसी व्यक्ति या व्यक्तियों के समूह के विश्वासों, भावनाओं और क्रिया की प्रवृत्ति को संदर्भित करती है।

बहुत बार, व्यक्ति और वस्तु या विचार व्यक्तियों के मन में जुड़ जाते हैं और परिणामस्वरूप दृष्टिकोण बहुआयामी और जटिल हो जाते हैं। अभिवृत्ति को "तत्परता की एक मानसिक या तंत्रिका अवस्था के रूप में परिभाषित किया है, जो अनुभव के माध्यम से व्यक्तियों पर उन सभी वस्तुओं और स्थितियों के लिए एक निर्देशात्मक या गतिशील प्रभाव के रूप में संगठित है, जिनसे यह संबंधित है"।[7]

दृष्टिकोण व्यक्ति के व्यक्तित्व का एक महत्वपूर्ण हिस्सा बनता है। वे न केवल उसके कार्य के प्रति उसके स्वयं के व्यवहार को प्रभावित करते हैं बल्कि उसके संपर्क में आने वाले लोगों को भी प्रभावित करते हैं।

4. नौकरी से संतुष्टि का वैचारिक ढांचा

हॉथोर्न अध्ययन (1924-1933) कार्य संतुष्टि के अध्ययन की सबसे बड़ी प्रस्तावनाओं में से एक था। इन अध्ययनों का श्रेय मुख्य रूप से हार्वर्ड बिजनेस स्कूल के एल्टन मेयो को दिया जाता है, जिन्होंने श्रमिकों की उत्पादकता पर विभिन्न स्थितियों (सबसे उल्लेखनीय रोशनी) के प्रभावों का पता लगाने की कोशिश की। इन अध्ययनों ने अंततः दिखाया कि काम की परिस्थितियों में उपन्यास परिवर्तन अस्थायी रूप से उत्पादकता में वृद्धि करते हैं (हॉथोर्न प्रभाव कहा जाता है)। बाद में यह पाया गया कि यह वृद्धि नई परिस्थितियों के कारण नहीं बल्कि देखे जाने के ज्ञान के कारण हुई। इस खोज ने इस बात के पुख्ता सबूत दिए कि लोग वेतन के अलावा अन्य उद्देश्यों के लिए काम करते हैं जिसने शोधकर्ताओं के लिए नौकरी की संतुष्टि में अन्य कारकों की जांच करने का मार्ग प्रशस्त किया।

कार्य संतुष्टि के अध्ययन पर वैज्ञानिक प्रबंधन का भी महत्वपूर्ण प्रभाव पड़ा। सिपल्स ऑफ साइंटिफिक मैनेजमेंट ने तर्क दिया कि किसी दिए गए कार्य/कार्य को करने का एक ही सबसे अच्छा तरीका है। इस पुस्तक ने औद्योगिक उत्पादन दर्शन में बदलाव के लिए योगदान दिया, जिससे कुशल श्रम और टुकड़े-टुकड़े से असंबली लाइनों और प्रति घंटा मजदूरी के अधिक आधुनिक दृष्टिकोण की ओर बदलाव आया। उद्योगों द्वारा प्रबंधन के प्रारंभिक उपयोग से उत्पादकता में काफी वृद्धि हुई क्योंकि श्रमिकों को तेज गति से काम करने के लिए मजबूर किया गया। हालांकि, कार्यकर्ता थक गए और असंतुष्ट हो गए। इस प्रकार, नौकरी से संतुष्टि के संबंध उत्तर देने के लिए शोधकर्ताओं के पास नए प्रश्न हैं।

जरूरतों के पदानुक्रम और अन्य प्रेरक सिद्धांतों ने नौकरी से संतुष्टि सिद्धांत की नींव रखी है। यह सिद्धांत बताता है कि लोग जीवन में पाँच विशिष्ट आवश्यकताओं जैसे शारीरिक जरूरतों, सुरक्षा जरूरतों, सामाजिक जरूरतों, आत्म-सम्मान की जरूरतों और आत्म-वास्तविकता को पूरा करना चाहते हैं।[8]

इस मॉडल ने एक अच्छे आधार के रूप में काम किया जिससे शुरुआती शोधकर्ता नौकरी से संतुष्टि सिद्धांत विकसित कर सकते थे। नौकरी से संतुष्टि को उन मुद्दों की श्रेणी के व्यापक संदर्भ में भी देखा जा सकता है जो किसी व्यक्ति के काम के अनुभव या उनके कामकाजी जीवन की गुणवत्ता को प्रभावित करते हैं। नौकरी से संतुष्टि को अन्य प्रमुख कारकों जैसे कि सामान्य भलाई, काम पर तनाव, काम पर नियंत्रण, गृह-कार्य इंटरफेस और काम करने की स्थिति के साथ इसके संबंधों के संदर्भ में समझा जा सकता है।

1935 में होपॉक द्वारा अनुसंधान साहित्य में "कार्य संतुष्टि" शब्द को प्रकाश में लाया गया था। उन्होंने 1933 से पहले किए गए कार्य संतुष्टि पर कई अध्ययनों की समीक्षा की और पाया कि कार्य संतुष्टि मनोवैज्ञानिक, शारीरिक और पर्यावरणीय परिस्थितियों का एक संयोजन है जो एक व्यक्ति को प्रभावित करती है। कहने के लिए, "मैं अपनी नौकरी से संतुष्ट हूँ"। "नौकरी से संतुष्टि" शब्द का अर्थ किसी की नौकरी के मूल्यांकन से उत्पन्न एक सुखद या सकारात्मक भावनात्मक स्थिति से है ; किसी की नौकरी के लिए एक प्रभावी प्रतिक्रिया और किसी के प्रति दृष्टिकोण नौकरी । इस तरह के विवरण विभिन्न प्रकार के चरों को इंगित करते हैं जो व्यक्तियों की संतुष्टि को प्रभावित करते हैं लेकिन यह खिंचाव पर नौकरी की संतुष्टि की प्रकृति के बारे में अधिक स्पष्ट दृष्टिकोण नहीं देता है।[9]

5. नौकरी से संतुष्टि की परिभाषा

ब्लम (1956) के अनुसार, "नौकरी से संतुष्टि या असंतोष वह विभिन्न दृष्टिकोण है जो एक व्यक्ति अपने काम से संबंधित कारकों और सामान्य रूप से जीवन के प्रति रखता है।" नौकरी, उनके साथी कार्यकर्ता और काम के माहौल में अन्य मनोवैज्ञानिक वस्तुएं। "नौकरी से संतुष्टि या असंतोष विभिन्न दृष्टिकोणों का परिणाम है जो व्यक्ति अपनी नौकरी, संबंधित कारकों और सामान्य रूप से जीवन के प्रति रखता है"। कार्य संतुष्टि को "किसी के कार्य मूल्यों की उपलब्धि को प्राप्त करने या उसे

सुविधाजनक बनाने के रूप में किसी की नौकरी के मूल्यांकन से उत्पन्न सुखद भावनात्मक स्थिति" के रूप में परिभाषित किया है। नौकरी की संतुष्टि को "नौकरी की स्थिति के भेदभावपूर्ण पहलुओं के प्रति भावनाओं को प्रस्तुत करने" के रूप में परिभाषित किया और आगे बताया कि भेदभावपूर्ण पहलू काम, वेतन, प्रचार के अवसरों, पर्यवेक्षकों और सह-को संदर्भित करते हैं। कर्मी। "नौकरी की संतुष्टि एक सतत भावात्मक स्थिति है जो व्यक्ति में उसके संदर्भ के फ्रेम के संबंध में एक कार्य के रूप में उत्पन्न हुई है"। नौकरी से संतुष्टि के सिद्धांत:

कार्य संतुष्टि को समझने के लिए यह समझना आवश्यक है कि कार्य में लोगों को क्या प्रेरित करता है। संतुष्टि सिद्धांतों को सामग्री सिद्धांतों या प्रक्रिया सिद्धांतों में वर्गीकृत किया। सामग्री सिद्धांत विभिन्न कारकों पर आधारित होते हैं जो नौकरी की संतुष्टि को प्रभावित करते हैं। प्रक्रिया सिद्धांत, इसके विपरीत, ध्यान में रखते हैं[11]

प्रक्रिया जिसके द्वारा संगठन में कर्मचारियों की नौकरी की संतुष्टि के स्तर को अपेक्षाओं, जरूरतों, मूल्यों और अन्य जैसे चर प्रभावित करते हैं।

सामग्री सिद्धांतों के संदर्भ में, लोगों को संतुष्ट होने और नौकरी में सफल होने के लिए लक्ष्यों और प्रोत्साहनों के प्रकार पर जोर दिया जाता है। पहले वैज्ञानिक प्रबंधन का मानना था कि पैसा ही एकमात्र प्रोत्साहन पाया गया जो संगठन में काम करने की स्थिति, सुरक्षा और पर्यवेक्षण की एक अधिक लोकतांत्रिक शैली को प्रभावित करता है की जरूरतों पर ध्यान केंद्रित किया। नौकरी से संतुष्टि और प्रदर्शन के संबंध में कर्मचारी।[12]

• **मास्लो की आवश्यकता सिद्धांत का पदानुक्रम:**

मास्लो का मानना था कि जो लोग ऐसे वातावरण से बाहर आते हैं जो उनकी बुनियादी जरूरतों को पूरा नहीं करता है, वे जीवन में बाद में मनोवैज्ञानिक शिकायतों का अनुभव करते हैं। इस सिद्धांत के संगठनात्मक सेटिंग्स के आवेदन के आधार पर यह तर्क दिया जा सकता है कि जो लोग काम पर अपनी जरूरतों को पूरा नहीं करते हैं वे कुशलता से कार्य नहीं करेंगे। मास्लो का सिद्धांत दो मान्यताओं पर आधारित है यानी लोग हमेशा अधिक चाहते हैं [13]

स्तर -1 शारीरिक जरूरतें - ये जीवित रहने के लिए बुनियादी बारीकियाँ हैं जैसे; भोजन, वायु, आश्रय, वस्त्र,

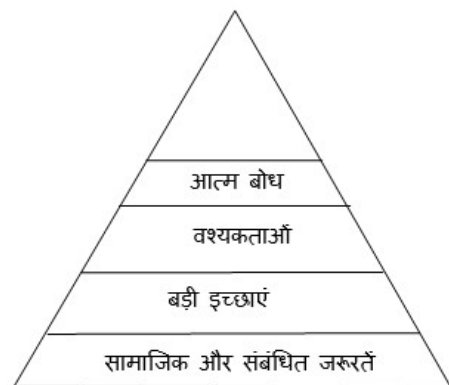
दवाएं और सेक्स। बुनियादी चीजों की खोज के लिए, संगठन वेतन के संदर्भ में नकद भुगतान करते हैं और कार्यस्थल पर अन्य शारीरिक जरूरतों जैसे भोजन कक्ष, नर्सिंग रूम, रेस्ट रूम, वातानुकूलित कार्यालय और निवास आदि की सुविधा प्रदान करके भी भुगतान करते हैं।

स्तर -2 सुरक्षा और सुरक्षा की जरूरतें - एक बार जब स्तर एक पूरा हो जाता है, तो मनुष्य अगले पदानुक्रम के लिए तरसता है, सुरक्षा जैसे सुरक्षा उपकरण जैसे जीवन को जोखिम में डालने वाले खतरों से सुरक्षा।

स्तर -3 सामाजिक या संबंधित आवश्यकताएं- सामाजिक स्वीकृति की आवश्यकता और साथियों जैसे आंतरिक चक्र द्वारा। इस अवस्था में मनुष्य अपने साथियों और समकक्षों से सम्मान पाने की लालसा रखता है, इसके लिए संगठन मिल-जुलकर और फील्ड ट्रिप आयोजित करके या साल के अंत तक कंपनी पार्टी का जवाब देता है।

लेवल-4 एस्टीम की जरूरतें- लोकप्रिय बनने और तारीफ पाने की जरूरतें ऐसी-प्यासी जरूरतों वाला इंसान सफल होने के लिए कुछ भी कुर्बानी देने को तैयार रहता है ताकि वह काम में योग्यता और जिम्मेदारी की छवि बना सके।

स्तर -5 स्व-वास्तविकता की आवश्यकताएँ- ये आवश्यकताओं का उच्चतम क्रम हैं। व्यक्ति इसे एक दूसरे से भिन्न दृष्टि से देखते हैं। जीवन काल के दौरान लक्ष्य और लक्ष्य की तरह। समाज में योगदान देने और अपने पीछे एक विरासत छोड़ने में उत्कृष्टता के उच्चतम स्तर को हासिल करना.



चित्र 1: पिरामिड की आवश्यकता के लिए मास्लो का पदानुक्रम

6. नौकरी से संतुष्टि को प्रभावित करने वाले कारक

नौकरी से संतुष्टि के व्यक्तिगत निर्धारक

कार्य संतुष्टि के कुछ महत्वपूर्ण व्यक्तिगत निर्धारक हैं, जो नीचे विस्तार से दिए गए हैं:

a. नौकरी से संतुष्टि और उम्र

अनुसंधान अस्पष्ट प्रतीत होता है और नौकरी की संतुष्टि पर प्रभाव डालने के लिए उम्र को लगातार पाया है। पहले किए गए शोध से संकेत मिलता है कि पुराने कर्मचारी उच्च स्तर का अनुभव करते हैं

नौकरी से संतुष्टि

इस अंतर के लिए काम पर बेहतर समायोजन, बेहतर स्थिति और काम पर अधिक पुरस्कार को जिम्मेदार ठहराया जा सकता है। युवा उत्तरदाताओं की तुलना में पुराने उत्तरदाताओं की नौकरी से संतुष्टि के उच्च स्तर की रिपोर्ट करने की संभावना अधिक थी। ये परिणाम स्कूल कर्मियों, स्वास्थ्य देखभाल और व्यावसायिक श्रमिकों से संबंधित कई अध्ययनों के अनुरूप हैं और संकेत देते हैं कि पुराने कर्मचारी युवा श्रमिकों की तुलना में अपनी नौकरी से अधिक संतुष्ट हैं। प्रबंधकों के नमूने में उम्र सकारात्मक रूप से नौकरी की संतुष्टि और मानसिक कल्याण से संबंधित थी। उम्र और कार्य अनुभव के साथ-साथ नौकरी से संतुष्टि बढ़ती है। [14]

b. नौकरी से संतुष्टि और लिंग

लिंग और कार्य संतुष्टि के बीच संबंध के संबंध में साहित्य असंगत है। कुछ अध्ययनों ने बताया कि महिलाओं में नौकरी से संतुष्टि अधिक है, जबकि अन्य अध्ययनों से पता चलता है कि पुरुष अधिक संतुष्ट हैं, जबकि अन्य अध्ययनों में लिंग के बीच कोई महत्वपूर्ण अंतर नहीं पाया गया है। पिछले एक दशक में महिलाओं की संतुष्टि में काफी गिरावट आई है, जबकि पुरुषों की नौकरी से संतुष्टि काफी हद तक स्थिर रही है। कायर एट अल के अनुसार। उद्धृत महिला कर्मचारी अधिकांश कार्य सेटिंग्स में अपने पुरुष समकक्षों की तुलना में उच्च स्तर की नौकरी से संतुष्टि प्रदर्शित करती हैं। कई अलग-अलग आबादी वाले कई अध्ययन इस तर्क का समर्थन करते हैं। [15]

7. निष्कर्ष

शिक्षक कार्य संतुष्टि एक बहुआयामी और जटिल मुद्दा है जो विभिन्न कारकों से प्रभावित होता है। जबकि कई शिक्षक अपने पेशे से बहुत अधिक तृप्ति और आनंद प्राप्त करते हैं, कई चुनौतियाँ और चिंताएँ उनकी समग्र नौकरी की संतुष्टि को प्रभावित कर सकती हैं।

एक महत्वपूर्ण कारक जो शिक्षक की नौकरी की संतुष्टि को प्रभावित करता है, वह उनके प्रशासकों, सहकर्मियों और व्यापक समुदाय से प्राप्त समर्थन और मान्यता का स्तर है। शिक्षक जो अपने काम में मूल्यवान, सराहना और समर्थन महसूस करते हैं, वे उच्च नौकरी से संतुष्टि का अनुभव की अधिक संभावना रखते हैं। इसके विपरीत, समर्थन या मान्यता की कमी से असंतोष और जलन पैदा हो सकती है।

संदर्भ

1. किरियाकों, सी। (2020)। शिक्षक तनाव: भविष्य के शोध के लिए दिशा। शैक्षिक समीक्षा, 53(1), 27-35।
2. हकानेन, जे.जे., बकर, ए.बी., और शॉफेली, डब्ल्यू.बी. (2016)। शिक्षकों के बीच बर्नआउट और काम की व्यस्तता। जर्नल ऑफ स्कूल साइकोलॉजी, 43(6), 495-513।
3. स्मिथ, टी.एम., और इंगरसोल, आर.एम. (2020)। प्रारंभिक शिक्षक टर्नओवर पर प्रेरण और परामर्श के प्रभाव क्या हैं? अमेरिकन एजुकेशनल रिसर्च जर्नल, 41(3), 681-714।
4. श्लीचर, ए।, और कान, डी। (2018)। फोकस में शिक्षण: स्कूल नेतृत्व से शिक्षक प्रेरणा और नौकरी से संतुष्टि कैसे प्रभावित होती है। ओईसीडी प्रकाशन।
5. हसीह, एचएच, और वांग, वाईवाई (2017)। स्कूल प्रशासनिक सहायता, शिक्षक की नौकरी से संतुष्टि और शिक्षक के कारोबार के इरादे के बीच संबंधों की खोज करना। शैक्षिक प्रबंधन का अंतर्राष्ट्रीय जर्नल, 29(7), 822-839।
6. फोककेन्स-बुइंस्मा, एम., केनरिनस, ई.टी., और वैन डेर वर्फ, एम.पी. (2019)। शिक्षक के काम करने की स्थिति और नौकरी से संतुष्टि: एक समीक्षा। Zeitschrift फर एरजीहंगस्विसेन्सचाफ्ट, 15(2), 329-355।
7. स्मिथ, टी.एम., और इंगरसोल, आर.एम. (2017)। प्रारंभिक शिक्षक टर्नओवर पर प्रेरण और परामर्श के

- प्रभाव क्या हैं? अमेरिकन एजुकेशनल रिसर्च जर्नल, 41(3), 681-714।
8. फरिंदे, ए. जे., अडेके, ओ. ए., और ओलाटोये, आर. ए. (2020)। शिक्षक काम करने की स्थिति और नौकरी से संतुष्टि: मनोवैज्ञानिक पूंजी की मध्यस्थ भूमिका। कोर्जेंट एजुकेशन, 7(1), 1792892।
 9. हैटी, जे। (2018)। शिक्षक फर्क करते हैं: शोध साक्ष्य क्या है? बिल्डिंग टीचर क्वालिटी पर ऑस्ट्रेलियन काउंसिल फॉर एजुकेशनल रिसर्च एनुअल कॉन्फ्रेंस की कार्यवाही।
 10. क्लासेन, आर.एम., और चिउ, एम.एम. (2018)। शिक्षकों की आत्म-प्रभावकारिता और नौकरी से संतुष्टि पर प्रभाव: शिक्षक लिंग, वर्षों का अनुभव और नौकरी का तनाव। जर्नल ऑफ एजुकेशनल साइकोलॉजी, 102(3), 741-756।
 11. स्मिथ, जे.ए., और जॉनसन, एम.बी. (2018)। शिक्षकों की कार्य संतुष्टि को प्रभावित करने वाले कारकों की व्यापक समीक्षा। शैक्षिक मनोविज्ञान समीक्षा, 43(2), 201-220।
 12. ब्राउन, एस.ई., और एंडरसन, एल.पी. (2019)। विद्यालय नेतृत्व और शिक्षक की कार्य संतुष्टि के बीच संबंधों की खोज: एक व्यवस्थित साहित्य समीक्षा। जर्नल ऑफ एजुकेशनल एडमिनिस्ट्रेशन, 56(4), 378-396।
 13. एच.के., और विलियम्स, जे.आर. (2020)। शिक्षक की कार्य संतुष्टि पर कार्यभार और कक्षा प्रबंधन का प्रभाव: एक मेटा-विश्लेषण। शिक्षण और शिक्षक शिक्षा, 76, 1-10.
 14. गार्सिया, आर.टी., और मार्टिनेज, ई.एल. (2021)। शिक्षक की नौकरी से संतुष्टि बढ़ाने में व्यावसायिक विकास की भूमिका की जांच: अनुभवजन्य अनुसंधान का एक संश्लेषण। शिक्षा में व्यावसायिक विकास, 47(3), 432-450।
 15. मिशेल, सी.डी., और थॉम्पसन, पी.जी. (2019)। डिजिटल युग में शिक्षक की नौकरी से संतुष्टि: चुनौतियाँ और अवसरों की समीक्षा। कंप्यूटर एवं शिक्षा, 156, 104789।

Corresponding Author

Gaurav Verma*

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