

# उच्चतर माध्यमिक विद्यालयों में शिक्षकों की नौकरी से संतुष्टि

हेमलता शर्मा<sup>1\*</sup>, डॉ. (श्रीमती) किरण सिडाना<sup>2</sup>

<sup>1</sup> शोधार्थी, श्याम यूनिवर्सिटी लालसोट, दौसा, राजस्थान, भारत

E-Mail: hemlatasharma0591@gmail.com

<sup>2</sup> शोध निर्देशिका, शिक्षा, श्याम विश्वविद्यालय, लालसोट, दौसा, राजस्थान, भारत

सार - यह शोधपत्र मुख्य रूप से भरतपुर राजस्थान के प्रेम भारती विद्यापीठ उच्चतर माध्यमिक विद्यालय में कार्य वातावरण और शिक्षक की नौकरी की संतुष्टि पर इसके प्रभावों पर केंद्रित है। कार्य मूल्यों और नौकरी की संतुष्टि पर व्यक्तिगत विशेषताओं और स्कूल की विशेषताओं के प्रभाव की भी जांच की गई। शोधकर्ता ने पाया कि अच्छे कार्य वातावरण को समझते समय ध्यान देने योग्य सबसे महत्वपूर्ण कारक प्रेरक कारक, सामाजिक-आर्थिक कारक, स्वास्थ्य कारक, नौकरी और व्यक्तिगत सुरक्षा हैं। कर्मचारी तब अधिक देने की प्रवृत्ति रखते हैं जब वे अपनी नौकरी से पूरी तरह संतुष्ट होते हैं। अपने शोध में मैंने कार्य वातावरण और नौकरी की संतुष्टि से जुड़े विभिन्न कारकों और शक्तियों को समझाने और सहसंबंधित करने के लिए विभिन्न सिद्धांतों और मॉडलों का उपयोग किया है।

कीवर्ड: नौकरी, संतुष्टि, शिक्षा, बेसिक, माध्यमिक, विद्यालय, शिक्षक।

-----X-----

## परिचय

शिक्षा को विकास के एक संकेतक के रूप में व्यापक रूप से मान्यता प्राप्त है। शिक्षा का एक मूल उद्देश्य प्रशिक्षित मानव संसाधन तैयार करना है, जो किसी दिए गए देश की विकास बाधाओं को दूर कर सकता है। इसे प्राप्त करने के लिए, शिक्षा क्षेत्र में एक संतुष्ट कार्यबल होना चाहिए। जिन कर्मचारियों में नौकरी की संतुष्टि का उच्च स्तर होता है, वे अपना समय, ऊर्जा और प्रयास काम करने के लिए समर्पित करते हैं, जिसके परिणामस्वरूप उच्च उत्पादकता होती है। जैसा कि कौस्टेलियो (2001) कहते हैं, नौकरी की संतुष्टि कई शोधकर्ताओं के लिए श्रमिकों में कार्य दृष्टिकोण का अध्ययन करने के लिए सबसे दिलचस्प क्षेत्र है। संतुष्ट कर्मचारियों द्वारा दिखाए गए बेहतर प्रदर्शन के कारण, उनकी संतुष्टि को बढ़ाकर वांछित लक्ष्यों को प्राप्त करना सभी संगठनों की सर्वोच्च प्राथमिकता है। तदनुसार, आर्मस्ट्रांग (2006) का उल्लेख है कि नौकरी की संतुष्टि,

लोगों के अपने काम के प्रति दृष्टिकोण और भावनाओं के रूप में है। आर्मस्ट्रांग के लिए, काम और काम के माहौल के बारे में सकारात्मक या अनुकूल दृष्टिकोण नौकरी की संतुष्टि को इंगित करते हैं, और इसके विपरीत, काम के प्रति नकारात्मक या प्रतिकूल दृष्टिकोण नौकरी से असंतुष्टि को इंगित करते हैं। शिक्षक नौकरी की खुशी आज के शैक्षिक वातावरण में सर्वोपरि है।

माध्यमिक विद्यालय के प्रशिक्षकों की युवा लोगों के दिमाग और भाग्य को विकसित करने में महत्वपूर्ण भूमिका है। उनकी नौकरी की खुशी न केवल उनकी भलाई को प्रभावित करती है, बल्कि शिक्षा की गुणवत्ता, छात्र परिणाम और शैक्षणिक संस्थानों की समग्र प्रभावकारिता को भी प्रभावित करती है। माध्यमिक विद्यालय के शिक्षकों के बीच नौकरी की संतुष्टि एक जटिल संरचना है जो कार्यभार, प्रशासनिक सहायता, कक्षा का माहौल, वेतन, पेशेवर विकास के अवसर, पारस्परिक संबंध और शिक्षण

पेशे के लिए कथित सामाजिक सम्मान जैसे विभिन्न कारकों से प्रभावित होती है। कार्य संतुष्टि को प्रभावित करने वाले कारकों को समझना शैक्षिक नीति निर्माताओं, प्रशासकों और हितधारकों के लिए शिक्षक प्रतिधारण, प्रदर्शन और छात्र उपलब्धि में सुधार करने के तरीकों को विकसित करने के लिए महत्वपूर्ण है। प्रभावी शिक्षण प्राप्त करने के लिए सभी शैक्षणिक संस्थानों को शिक्षकों की नौकरी की संतुष्टि में योगदान देने वाले कारकों को जानना चाहिए और शिक्षकों के लिए संतुष्टि के साथ काम करने के लिए एक स्वस्थ वातावरण बनाने के लिए आवश्यक सभी आवश्यक उपाय करने पर ध्यान केंद्रित करना चाहिए। माध्यमिक विद्यालय के शिक्षकों की कार्य संतुष्टि शैक्षिक प्रणाली की प्रभावशीलता और शिक्षकों की समग्र भलाई के लिए एक महत्वपूर्ण पहलू है। शिक्षक ज्ञान प्रदान करके और अगली पीढ़ी का पोषण करके भविष्य का मार्गदर्शन करने में एक मौलिक भूमिका निभाते हैं। संतुष्ट शिक्षक अपनी नौकरी की भूमिकाओं में अधिक प्रेरित, व्यस्त और प्रभावी होते हैं, जिससे छात्रों के बेहतर परिणाम और सकारात्मक शिक्षण वातावरण बनता है।

### साहित्य की समीक्षा

**अदील, अहमद. (2024).** यह अध्ययन मुजफ्फराबाद क्षेत्र में माध्यमिक विद्यालय के शिक्षकों के बीच नौकरी की संतुष्टि के स्तर की जांच करता है, जो उनके कल्याण और शिक्षा की गुणवत्ता को प्रभावित करने वाले कारकों पर ध्यान केंद्रित करता है। शोध एक मात्रात्मक विधि का उपयोग करता है, शिक्षकों के प्रतिनिधि नमूने को संरचित प्रश्नावली प्रदान करता है। यह कार्य वातावरण, मुआवजा और पेशेवर विकास के अवसरों सहित नौकरी की संतुष्टि के विभिन्न पहलुओं का आकलन करता है। नौकरी की संतुष्टि के सूक्ष्म पहलुओं, जैसे व्यक्तिगत अनुभव, सामना की गई चुनौतियाँ और मुकाबला करने के तंत्र का पता लगाने के लिए सांख्यिकीय विश्लेषण किए जाते हैं। निष्कर्षों का उद्देश्य मुजफ्फराबाद में शिक्षक की नौकरी की संतुष्टि पर मौजूदा ज्ञान में योगदान करना है, जिससे शैक्षिक नीति निर्माताओं, प्रशासकों और स्कूल के नेताओं को काम करने की स्थिति और नौकरी की संतुष्टि में सुधार करने के लिए लक्षित हस्तक्षेप विकसित करने में सक्षम बनाया जा सके। शोध का उद्देश्य क्षेत्र में शिक्षा की गुणवत्ता और शिक्षकों के कल्याण को बढ़ाने के लिए साक्ष्य-आधारित रणनीतियों को सूचित करना भी है।

**अरुमुगासामी, जी. एवं आर सैम रेन्, डॉ. (2013)** कन्याकुमारी जिले में उच्चतर माध्यमिक विद्यालय के शिक्षकों की नौकरी की संतुष्टि पर एक अध्ययन शीर्षक वाले अध्ययन का उद्देश्य कन्याकुमारी जिले में शिक्षकों की नौकरी की संतुष्टि की जांच करना था। नागरकोइल, कुझीथुरई और थुकले शैक्षणिक जिलों के 375 शिक्षकों से प्रश्नावली के माध्यम से डेटा एकत्र किया गया था। अध्ययन में माध्य, मानक विचलन, सहसंबंध गुणांक, एनोवा कारक विश्लेषण और प्रतिगमन विश्लेषण जैसी सांख्यिकीय तकनीकों का उपयोग किया गया। यह शोध जून 2009 से मई 2010 तक किया गया था। अध्ययन में पाया गया कि कन्याकुमारी जिले में सहायता प्राप्त स्कूल के शिक्षकों की नौकरी की संतुष्टि विभिन्न पहलुओं में बेहतर थी। स्व-वित्तपोषित शिक्षकों को सरकारी सहायता प्राप्त शिक्षकों की तुलना में अधिक समस्याओं का सामना करना पड़ा। शोधकर्ता ने इन मुद्दों को संबोधित करने के लिए कई सुझाव दिए। यदि सरकारी अधिकारी और उच्चतर माध्यमिक विद्यालय प्रबंधन दृढ़ इच्छाशक्ति के साथ इन सुझावों को लागू करते हैं, तो शिक्षकों के बीच नौकरी की संतुष्टि में एक महत्वपूर्ण सकारात्मक बदलाव होगा। निष्कर्ष कन्याकुमारी जिले में शिक्षकों की समग्र नौकरी की संतुष्टि को बेहतर बनाने में मदद कर सकते हैं।

**गुओबा, एंड्रियस और जिगाइटिएने, बिरुटे और केपालिएने, इंगा. (2022)** संगठनात्मक विकास और कर्मचारी कल्याण के लिए नौकरी से संतुष्टि महत्वपूर्ण है। शिक्षा प्रणाली में, शिक्षकों का टर्नओवर और प्रतिधारण महत्वपूर्ण चुनौतियाँ हैं। शिक्षकों की नौकरी की संतुष्टि पर शोध कर्मचारियों के टर्नओवर और प्रतिधारण के लिए महत्वपूर्ण है, क्योंकि यह छात्रों के सीखने के परिणामों को प्रभावित करता है। इस अध्ययन का उद्देश्य शिक्षकों की नौकरी की संतुष्टि की अवधारणा को सैद्धांतिक रूप से प्रमाणित करना और इसे प्रभावित करने वाले कारकों की पहचान करना है। शिक्षकों की नौकरी की संतुष्टि का आकलन करने के लिए एक मात्रात्मक शोध पद्धति और प्रश्नावली सर्वेक्षण का उपयोग किया गया था। पॉल ई। स्पेक्टर द्वारा नौकरी की संतुष्टि सर्वेक्षण का उपयोग शिक्षकों की नौकरी की संतुष्टि का आकलन करने के लिए किया गया था।

परिणामों से पता चला कि शिक्षकों की नौकरी की संतुष्टि उनके काम की प्रकृति और संचार से सबसे अधिक प्रभावित होती है, जबकि वे अपने वेतन और पदोन्नति के अवसरों से सबसे कम संतुष्ट होते हैं।

**बोटा, ओआना. (2013).**मानव-विशिष्ट गतिविधियों के क्षेत्र में, खेल, सीखना और सृजन के अलावा यह काम है। किसी व्यक्ति के जीवन का एक महत्वपूर्ण हिस्सा काम के लिए समर्पित होता है और नौकरी की संतुष्टि रोजगार का एक महत्वपूर्ण संकेतक है। इस शोधपत्र का उद्देश्य जांचे गए शिक्षकों की नौकरी की संतुष्टि के स्तर को उजागर करना है और इसके बाद मुख्य चर, जैसे कि विशेषता, आयु और लिंग का विश्लेषण करना है। परिणाम आश्चर्यजनक रूप से दिखाते हैं - यदि हम रोमानियाई शिक्षा प्रणाली की स्थितियों और स्थिति पर विचार करते हैं, तो ब्रिटिश माध्यमिक विद्यालय के शिक्षकों और अन्य व्यवसायों की तुलना में नौकरी की संतुष्टि का उच्च स्तर है।

**मंडल, अगमनी और साहा, बीरबल। (2017)** अध्ययन का उद्देश्य व्यक्तित्व और भावनात्मक बुद्धिमत्ता के नौकरी की संतुष्टि पर प्रभाव की जांच करना है। पश्चिम बंगाल माध्यमिक शिक्षा बोर्ड (WBBSE) के तहत काम करने वाले पूरे माध्यमिक विद्यालय के शिक्षकों को जनसंख्या माना जाता है। सर्वेक्षण के नमूने में 888 माध्यमिक विद्यालय के शिक्षक शामिल थे। नौकरी की संतुष्टि का पैमाना (JSS), भावनात्मक बुद्धिमत्ता सूची (EII), दोनों को जांचकर्ताओं द्वारा विकसित और मानकीकृत किया गया और सांस्कृतिक रूप से अनुकूलित बिग फाइव इन्वेंटरी (BFI) का उपयोग नमूनों से संग्रह करने के लिए किया गया। परिणाम से पता चला कि उच्च भावनात्मक बुद्धिमान शिक्षक औसत और निम्न स्तर के भावनात्मक बुद्धिमान शिक्षक की तुलना में उच्च स्तर की संतुष्टि रखते हैं। यह भी देखा गया है कि कर्तव्यनिष्ठ और सहमत शिक्षक अपने शिक्षण कार्य से अत्यधिक संतुष्ट हैं जबकि विकसित शिक्षक अपने शिक्षण कार्य से संतुष्ट नहीं हैं।

## अवधारणा

"नेतृत्व" शब्द पिछले दशक से उच्च शिक्षा संस्थानों में रुचि का विषय बन गया है। नेतृत्व विकास की अवधारणा प्रौद्योगिकी, वैश्वीकरण, कार्य प्रथाओं और जनसांख्यिकी में परिवर्तन के कारण उत्पन्न हुई। विभिन्न शोधों से पता चला है कि नेतृत्व संगठन के कामकाज को कैसे प्रभावित करता है और नेतृत्व की विभिन्न शैलियाँ संगठनों में संगठनात्मक संस्कृति, कर्मचारियों की दक्षता, प्रदर्शन, प्रतिधारण, प्रेरणा और नौकरी की संतुष्टि को कैसे प्रभावित करती हैं। एक नेता वह व्यक्ति होता है जो चुनाव करता है, सुसज्जित करता है, प्रशिक्षण की व्यवस्था करता है और विभिन्न प्रतिभाओं, कौशलों और क्षमताओं के साथ एक से अधिक सहायक हैं और संगठन के लक्ष्यों और उद्देश्यों पर ध्यान केंद्रित करते हैं जो संगठन के लक्ष्यों और उद्देश्यों को प्राप्त करने के लिए सामूहिक प्रयास में उत्सुकता, भावनात्मक और शारीरिक रूप से मजबूत खर्च करने के लिए प्रशंसकों को तैयार करते हैं (डोमफेह एट अल) ., 2016; विंस्टन एंड पैटरसन, 2006)।

नेतृत्व को सामाजिक प्रभावशीलता पद्धति के रूप में वर्णित किया गया है जिसमें नेता संगठन के शौक और इच्छाओं को प्राप्त करने के प्रयास में अनुयायियों की स्वैच्छिक भागीदारी का पता लगाता है, उसका अनुसरण करता है और उसे उत्तेजित करता है (एल्बाज़ और हैडौड, 2017; केस्केस, 2014)। दूसरों को प्रभावित करने की प्रक्रिया को नेतृत्व कहा जाता है। एक नेता उस दृष्टिकोण के बारे में बात करता है जो आत्म-प्रेम को काम के प्रति प्रतिबद्धता में बदल देता है। लोगों के एक समूह का मार्गदर्शन किया जाता है, और संगठनात्मक लक्ष्यों को प्राप्त करने के लिए नेतृत्व द्वारा पारदर्शी विचार प्रदान किए जाते हैं। नेतृत्व के आत्मविश्वास और नवीनता से लोग प्रोत्साहित और प्रेरित होते हैं। व्यक्तिगत मूल्यों का मार्गदर्शन एवं समाज का नेतृत्व करना नेतृत्व का दायित्व है। नेतृत्व से जनचेतना भी प्राप्त होती है। यदि हम नेतृत्व पुस्तकों का विश्लेषण करें, तो हमें पता चलेगा कि

शैक्षणिक और व्यावहारिक विकास को पूरा करने में सक्रिय नेतृत्व एक महत्वपूर्ण विशेषता है।

संगठनों को प्रभावी ढंग से कार्य करने के लिए मजबूत नेतृत्व की आवश्यकता होती है (रॉबिन्स और जज, 2009), क्योंकि कर्मचारी का व्यवहार प्रभावी नेतृत्व का निष्कर्ष है। बेनिस और नैनस (2003) और हुसैन और दा कोस्टा (2008) के उद्धरणों में कहा गया है कि किसी भी संगठन (सरकारी एजेंसियों, संस्थानों या छोटे व्यवसाय) की भागीदारी से मुक्त होकर, मानव संसाधन का उपयोग नेतृत्व में एक सार्थक तत्व के रूप में किया जाता है। नेतृत्व की आवश्यकता सभी समूहों और पार्टियों को होती है (जोन्स एट अल., 2000); इस प्रकार, हॉवेल और कॉस्टली (2006) के अनुसार यह एक रोमांचक सामाजिक घटना है जो राष्ट्रीयता, भूगोल और संस्कृति से मुक्त सभी प्रकार के लोगों में घटित होती है। यद्यपि नेतृत्व के संबंध में कोई ठोस परिभाषा नहीं है, यह आम तौर पर एक स्पष्ट और समझी जाने वाली घटना है जिसमें नेता और अनुयायी के बीच एक सामान्य मैत्रीपूर्ण संबंध पाया जाता है (फिलिप्स एंड गली, 2012; लिवी एट अल., 2008; बिनफोर एट अल., 2003) . रॉबिन्स और जज (2009) ने परिभाषित किया कि एक नेता नेताओं के एक समूह को एक दृष्टिकोण या लक्ष्यों को प्राप्त करने की दिशा में आगे बढ़ने के लिए प्रेरित करता है।

### नेतृत्व शैलियों की अवधारणा और प्रकार, और कार्य कुशलता और मानसिक संतुष्टि की अवधारणा

विविध नेतृत्व शैलियाँ स्कूलों की जीत और विकास में अमूल्य भूमिका दर्शाती हैं। बदलते समय के साथ तालमेल बिठाने के लिए शैक्षिक आंदोलनों के नवीनीकरण की आवश्यकता है। इसका लक्ष्य शिक्षा को एक सतत विकास एजेंडा 2030 (एसडी) में एकीकृत करना है, जिसकी अध्यक्षता संयुक्त राष्ट्र संगठन (यूएनओ) ने इक्कीसवीं सदी में स्थिरता के आधार पर समाज और भविष्य के संबंध में शिक्षा में प्रगति की रूपरेखा दी है। एक स्कूल के भीतर एक अद्भुत संस्कृति का विकास करना काफी हद तक स्कूल के नेतृत्व पर निर्भर करता है। इसके अलावा विद्यार्थी की पढ़ाई और प्रदर्शन पर भी सकारात्मक प्रभाव देखा जा सकता है।

जैसा कि संकेत दिया गया है ओकिलवा और बार्नेट (2017) 21वीं सदी में, स्कूलों के दृष्टिकोण, मिशन और लक्ष्यों की फिर से कल्पना करने के लिए स्कूल नेतृत्व आवश्यक है (नायडू और पीटरसन, 2015). नेतृत्व शैलियाँ स्कूलों की सफलता और प्रगति में महत्वपूर्ण योगदान देती हैं। बदलते समय के साथ तालमेल बिठाने के लिए शैक्षिक आंदोलनों के नवीनीकरण की आवश्यकता है (उकार और डाल्जिक, 2021). हालाँकि, तीन नेतृत्व शैलियाँ स्कूल सेटिंग्स में प्रमुख हैं जैसे कि रणनीतिक, सांस्कृतिक और निर्देशात्मक नेतृत्व (मर्फी एट अल., 2006).

इसके अलावा, रणनीतिक नेतृत्व में निरंतर स्कूल सुधार के प्रयासों को निर्देशित करना शामिल है (डेविस, 2003). जबकि सांस्कृतिक रूप से उत्तरदायी नेतृत्व जातीय और सांस्कृतिक रूप से विविध छात्रों और परिवारों के लिए समावेशी शैक्षिक वातावरण को बढ़ावा देता है। संस्कृति भी साझा मान्यताओं, विचारधाराओं, मूल्यों, धारणाओं, अपेक्षाओं, दृष्टिकोण और सीखने पर केंद्रित मानदंडों पर आधारित है (मधलांगोबे और गॉर्डन, 2012). अधिकांश समय, अनुदेशात्मक नेतृत्व स्कूल प्रशासकों से जुड़ा होता है, जो अपने स्कूलों में नामांकित प्रत्येक छात्र की शैक्षणिक सफलता और पर्यवेक्षित पाठ्यक्रम, वित्त और समय सारिणी के लिए जिम्मेदार होते हैं (साउथवर्थ, 2002).

सामान्य तौर पर, नेतृत्व विभिन्न महत्वपूर्ण छात्र परिणामों पर अद्वितीय प्रबंधन के अतिरिक्त सूक्ष्म प्रभावों की जांच करने के ढांचे के भीतर है (सन एट अल., 2017). शैक्षिक नेता समस्या समाधानकर्ता और सुविधाप्रदाता होते हैं, और उत्कृष्ट शिक्षण सुविधाओं के माध्यम से बेहतर शिक्षा प्रदान की जानी चाहिए। शिक्षण और सीखने को औपचारिक बनाने वाले स्कूलों में, समाज के युवाओं को शिक्षित करने के लिए शिक्षक की भूमिका महत्वपूर्ण है (विलियम्स-बॉयड, 2002).

इसके अलावा, शिक्षण इकाई अभ्यास और मूल्यांकन के कुशल अनुप्रयोग के लिए अत्यधिक आवश्यकताएं लगाती है। यह यह आकलन करने के लिए प्रोटोकॉल और सिस्टम बनाता है कि सभी छात्रों की शिक्षा के लिए अनुकूल माहौल में तैयारी कितने अच्छे परिणाम देती है। नेताओं को स्कूलों में सहयोगी संरचनाएं विकसित करनी चाहिए ताकि यह सुनिश्चित किया जा सके कि छात्रों को विशिष्ट रूप से आकर्षक शैक्षिक अनुभव प्राप्त हों (हॉलिंगर, 2010).

पाकिस्तान में, एक स्कूल की नेतृत्व भूमिका पर समझौता नहीं किया जा सकता है और इसे अक्सर इसके विकास के संदर्भ में संदर्भित किया जाता है क्योंकि शिक्षा क्षेत्र राष्ट्रीय शिक्षा लक्ष्यों (एनईजी) की उपलब्धि को सुविधाजनक बनाने के लिए जवाबदेह निवासियों और मानव शक्ति का निर्माण करता है। अली और ताहिर, (2009). राज्य के शैक्षिक उद्देश्यों को प्राप्त करना (बैंक, 2002). पाकिस्तान में कई निजी स्कूल सहस्राब्दी विकास लक्ष्यों (एमडीजी) को प्राप्त करने में योगदान देते हैं। एक मौलिक अधिकार, शिक्षा एक राष्ट्रीय एजेंडा बन गया है, जिसे सतत विकास लक्ष्यों (एसडीजी) में शामिल किया गया है, जिसमें सहस्राब्दी विकास लक्ष्य और "सभी के लिए शिक्षा" पहल शामिल है। (डींडसा, 2016). स्कूल, कॉलेज और विश्वविद्यालय सभी राष्ट्रीय लक्ष्य का हिस्सा हैं। माध्यमिक क्षेत्र शिक्षा का सबसे महत्वपूर्ण और मौलिक उप-क्षेत्र है। एक गद्दे की चट्टान शिक्षा के पूरे पिरामिड का समर्थन करती है। पाकिस्तान और अन्य विकासशील देशों में किए गए शोध के अनुसार, माध्यमिक और तृतीयक प्रशिक्षण की तुलना में प्रमुख प्रशिक्षण में रिटर्न की सामाजिक और निजी लागत सबसे अधिक है।

### **उच्चतर माध्यमिक विद्यालयों में शिक्षकों की नौकरी से संतुष्टि**

उच्चतर माध्यमिक विद्यालयों में शिक्षकों की भूमिका अत्यंत महत्वपूर्ण होती है, क्योंकि वे छात्रों के शैक्षिक और व्यक्तिगत विकास में महत्वपूर्ण योगदान देते हैं। शिक्षक केवल ज्ञान का संचार नहीं करते, बल्कि वे विद्यार्थियों के चरित्र निर्माण और उनके भविष्य को दिशा देने में भी अहम भूमिका निभाते हैं। इस संदर्भ में, शिक्षकों की नौकरी से संतुष्टि का प्रश्न विशेष रूप से महत्वपूर्ण हो जाता है। जब शिक्षक अपने काम से संतुष्ट होते हैं, तो वे न केवल अधिक प्रेरित और प्रभावी होते हैं, बल्कि उनके द्वारा दी जाने वाली शिक्षा की गुणवत्ता भी उच्च होती है।

नौकरी से संतुष्टि का अर्थ है कि व्यक्ति अपनी कार्य स्थितियों, जिम्मेदारियों, वेतन, कार्य वातावरण, और अन्य संबंधित कारकों से कितना संतुष्ट है। यह संतुष्टि कई तत्वों पर निर्भर करती है, जैसे वेतन और भत्ते, कार्य का वातावरण, प्रशासनिक समर्थन, कार्य का बोझ, व्यावसायिक विकास के अवसर, और छात्रों के साथ संबंध। अगर इन

सभी कारकों में संतुलन बना रहे, तो शिक्षक न केवल खुश रहते हैं, बल्कि वे अपनी शिक्षण विधियों में भी अधिक कुशल होते हैं, जिससे समग्र शैक्षिक वातावरण में सुधार होता है।

इस अध्ययन का उद्देश्य उच्चतर माध्यमिक विद्यालयों में शिक्षकों की नौकरी से संतुष्टि के विभिन्न पहलुओं का विश्लेषण करना है। अध्ययन इस बात का भी मूल्यांकन करेगा कि कौन से कारक शिक्षकों की संतुष्टि को सबसे अधिक प्रभावित करते हैं, और कौन से सुधारात्मक उपाय उनकी संतुष्टि को बढ़ा सकते हैं। इस संदर्भ में, यह शोध न केवल शैक्षिक क्षेत्र में योगदान देगा, बल्कि नीति निर्माताओं और विद्यालय प्रबंधकों के लिए भी महत्वपूर्ण सिफारिशें प्रदान करेगा, जिससे शिक्षकों की नौकरी से संतुष्टि में सुधार हो सके और वे अपने कार्य को और अधिक प्रभावी तरीके से अंजाम दे सकें।

### **निष्कर्ष**

नौकरी से संतुष्टि किसी कार्य को करने के बाद व्यक्ति की अंतिम अनुभूति है। जिस सीमा तक किसी व्यक्ति की नौकरी उसकी प्रमुख आवश्यकताओं को पूरा करती है और उसकी अपेक्षाओं और मूल्यों के अनुरूप है, नौकरी संतोषजनक होगी। आवश्यकता पूरी होने पर यह भावना सकारात्मक या नकारात्मक होगी। यह अध्ययन भरतपुर, राजस्थान के शिक्षकों के बीच नौकरी की संतुष्टि को प्रभावित करने वाले कारकों पर प्रकाश डालता है। शिक्षकों की नौकरी की संतुष्टि जनसांख्यिकीय कारकों, उन्हें प्राप्त पारिश्रमिक, उनके कार्य वातावरण और उनकी कार्य स्थितियों को प्रभावित कर सकती है। अधिकांश उत्तरदाता उच्च शैक्षणिक योग्यता और अच्छे शिक्षण अनुभव वाले विवाहित हैं, सभी उत्तरदाता दूसरे स्कूल में स्थानांतरित नहीं होना चाहेंगे। कम संतुष्ट कर्मचारियों के अधिक संतुष्ट कर्मचारियों की तुलना में अपनी नौकरी छोड़ने की संभावना अधिक होती है। आमतौर पर यह माना जाता है कि संतुष्ट कर्मचारी अधिक उत्पादक होते हैं। कुल मिलाकर निष्कर्ष यह है कि, सभी उत्तरदाता दूसरे स्कूल में स्थानांतरित नहीं होना चाहेंगे, इसका मतलब है कि शिक्षक अपने पारिश्रमिक, कार्य स्थिति और प्रेम भारती विद्यापीठ उच्चतर माध्यमिक विद्यालय भरतपुर में कार्य वातावरण से काफी संतुष्ट हैं।

संदर्भ

1. अदील, अहमद और खान, और जिया, अस्मा और खुशीद, राबिया और जवाद जरीन, सैयद और मुजफ्फराबाद, कश्मीर। (2024)। मुजफ्फराबाद में माध्यमिक विद्यालय के शिक्षकों के बीच नौकरी की संतुष्टि के स्तर का एक अध्ययन। 3. 650.
2. अरुमुगासामी, जी. और आर. सैम रेणु, डॉ. (2013)। कन्याकुमारी जिले में उच्चतर माध्यमिक विद्यालय के शिक्षकों की नौकरी से संतुष्टि। इंडियन जर्नल ऑफ एप्लाइड रिसर्च। 3. 187-189। 10.15373/2249555X/FEB2013/65।
3. गुओबा, एंड्रियस और ज़िगैतिएन, बिरुटे और केपालिएने, इंगा. (2022). शिक्षकों की नौकरी की संतुष्टि को प्रभावित करने वाले कारक. जर्नल ऑफ ह्यूमैनिटीज़ एंड सोशल साइंसेज स्टडीज़. 4. 234-241. 10.32996/jhsss.2022.4.4.30.
4. क्रॉसमैन, अल्फ और हैरिस, पेनेलोप। (2006)। माध्यमिक विद्यालय के शिक्षकों की नौकरी से संतुष्टि। शैक्षिक प्रबंधन प्रशासन और नेतृत्व। 34. 29-46. 10.1177/1741143206059538।
5. मॉडल, अगमनी और साहा, बीरबल। (2017)। व्यक्तित्व और भावनात्मक बुद्धिमत्ता के संबंध में माध्यमिक विद्यालय के शिक्षकों की नौकरी की संतुष्टि। अमेरिकन जर्नल ऑफ एजुकेशनल रिसर्च। 5. 1097-1101। 10.12691/शिक्षा-5-10-11।
6. बोटा, ओना. (2013). शिक्षकों की नौकरी से संतुष्टि. प्रोसीडिया - सामाजिक और व्यवहार विज्ञान. 83. 634-638. 10.1016/j.sbspro.2013.06.120.
7. ओज़कन, एम. (2022)। माध्यमिक विद्यालय के शिक्षकों की नौकरी से संतुष्टि: एक मिश्रित विधि अनुसंधान अध्ययन। इंटरनेशनल जर्नल ऑफ एजुकेशनल लीडरशिप एंड मैनेजमेंट। 10 (2), 195-221, doi: 10.17583/ijelm.9174
8. डॉ. मृणाली चौहान (2022), गांधीनगर जिले के माध्यमिक विद्यालय के शिक्षकों की नौकरी की संतुष्टि का एक अध्ययन, बहुभाषी सभी विषयों में अनुसंधान की अंतर्राष्ट्रीय पत्रिका, खंड 10, अंक 4, अप्रैल 2022, आईएसएसएन: 2321-2853।
9. डॉ. आर. मुथैयान (2022), उच्चतर माध्यमिक विद्यालय के शिक्षकों की नौकरी की संतुष्टि का एक अध्ययन, प्रौद्योगिकी और विज्ञान का अंतर्राष्ट्रीय शोध जर्नल, खंड: 04/अंक: 06/जून-2022, ई-आईएसएसएन: 2582-5208।
10. एम. सुजीता, डॉ. वी. गिरिजा (2023), लिंग और अनुभव की अवधि के संबंध में उच्चतर माध्यमिक विद्यालय के शिक्षकों की नौकरी की संतुष्टि, इंटरनेशनल जर्नल ऑफ नॉवेल रिसर्च एंड डेवलपमेंट, © 2023 IJNRD | खंड 8, अंक 8 अगस्त 2023 | ISSN: 2456-4184 | IJNRD.ORG

Corresponding Author

हेमलता शर्मा\*

शोधार्थी, श्याम यूनिवर्सिटी लालसोट, दौसा, राजस्थान, भारत

E-Mail: hemlatasharma0591@gmail.com