



शिक्षक की कार्य संतुष्टि को प्रभावित करने वाले कारक: एक अध्ययन

राजेंद्र कुमार सहनी

बी.एड, (एम. ए.) एजुकेशन

शोधार्थी, साई नाथ विश्वविद्यालय, राँची.

भूमिका

दृष्टिकोण व्यक्ति की एक विशिष्ट प्रकार की प्रवृत्ति या धारणाओं को सूचित करती है। यह व्यक्ति की शिक्षा के लिए महत्वपूर्ण है क्योंकि यह उनके दृष्टिकोण को दर्शाता है। यदि किसी के पास किसी वस्तु के प्रति सकारात्मक दृष्टिकोण है, तो वह इसे प्राप्त करने के लिए प्रयास करेगा। इस प्रकार, यह किसी भी क्षेत्र में व्यक्ति की सफलता या असफलता की निर्धारण में महत्वपूर्ण भूमिका निभाता है। शिक्षा पेशेवर क्षेत्र का चयन भी व्यक्ति के उस पेशेवर के प्रति धारणाओं पर निर्भर करता है। एक शिक्षक जो अपने काम के प्रति सकारात्मक दृष्टिकोण रखता है, उससे अच्छे परिणाम प्राप्त करेगा। वहीं, यदि उसका दृष्टिकोण नकारात्मक है, तो उसको अपने काम में संतोष नहीं मिलेगा। छात्रों को पूर्ण लाभ नहीं मिलेगा।

शिक्षण को प्रभावित करने वाले कारक

१. विषय का कम ज्ञान
२. शिक्षक का स्वास्थ्य
३. ज्ञान-संचार प्रक्रिया
४. मानसिक स्तर
५. तैयारी
६. तत्क्षण बौद्धिक क्षमता
७. असंतुलित छात्र शिक्षक औसत
८. आधारभूत संरचना
९. शिक्षण सहायक उपकरण

मुख्य शब्द: कार्य संतुष्टि, शिक्षकों का दृष्टिकोण, शैक्षिक योग्यता

शिक्षण पेशे के प्रति शिक्षक का दृष्टिकोण-

शिक्षा पेशेवर के प्रति शिक्षक का दृष्टिकोण अच्छा होना चाहिए ताकि कार्य को ठीक से कर सके। एक नए शिक्षक के परियोजना ने नए शिक्षकों से उनके शिक्षा के प्रति दृष्टिकोण की जानकारी हासिल करने के लिए एक रिपोर्ट बनाई है, और इसे चार विभिन्न चरणों में विभाजित किया गया है।

अपने शिक्षण चरणों में, उन्होंने शिक्षक की भूमिका और स्थिति को विवरणीकृत करने के लिए उपयोग किया। नए शिक्षक एक बदलाव लाने के लिए और अपने लक्ष्यों को कैसे पूरा करने का कुछ आदर्शवादी दृष्टिकोण के साथ प्रवेश करते हैं।

शिक्षण के दूसरे चरण में, सर्वाधिक शिक्षण चरण, उन्हें बहुत कुछ सीखना होता है (इस चरण के दौरान, अधिकांश नए शिक्षक पानी के ऊपर सिर रखने के लिए संघर्ष कर रहे होते हैं)। वे शिक्षण की दिन-प्रतिदिन की रूटीन में बहुत फोकस और अधिक कर रहे होते हैं। हालांकि वे थके हुए होते हैं और काम की मात्रा से हैरान होते हैं, पहले शिक्षक सामान्यतः एक भारी मात्रा में ऊर्जा, समर्पण बनाए रखता है, सर्वाधिक सुरक्षा के दौरान।

विरक्ति का तीसरा चरण, विरक्ति का चरण, उन्हें यह महसूस होता है कि चीजें शायद वे जैसा चाहते हैं वैसे नहीं हो रही हैं और इस असंतुष्टता के दौरान उत्सर्जन होता है। उन्हें स्कूल पैरेंट कॉन्फ्रेंस, और उनका पहला प्रशासक द्वारा समीक्षण का सामना करना पड़ता है। वे स्व-संदेह व्यक्त करते हैं, कम आत्म-मूल्यमान रहते हैं और प्रश्न करते हैं। नए शिक्षक के रूप में इस समय के अवितानण चरण की ओर उनका पेशेवर समर्पण संभावना सबसे कठिन चुनौती हो सकती है।

फिर उत्तेजन चरण में, चौथे चरण में, शिक्षक के शिक्षण के प्रति उनकी दृष्टिकोण में सुधार होता है। यह उनके पास एक समय होता है जब उन्हें उनके पास जमा होने वाले सामग्रियों को भेजने और नए बनाने के लिए होता है।

इस सिस्टम की बेहतर समझ, शिक्षण की वास्तविकताओं की स्वीकृति और एक संदेहस्पद भावना नए शिक्षकों को पुनर्जीवन देने में मदद करती है। अपने पहले आधे साल के अनुभव के माध्यम से, शुरुआती शिक्षक दूसरे आधे साल में जो कई समस्याओं का सामना कर सकते हैं, उन्हें रोकने, कम करने और प्रबंधित करने के लिए नए सामर्थ्य और कौशल प्राप्त होते हैं।

शिक्षकों की शिक्षा के प्रति विभिन्न दृष्टिकोण हो सकते हैं। बेशक दृष्टिकोण किसी विशेष शिक्षक की ओर से, इसमें विद्यालय, सहयोगी, बच्चे, मूल्य सिद्धांत, जीवन की दृष्टि इत्यादि जैसे कई कारकों पर निर्भर करते हैं। दृष्टिकोण हमेशा अनुभूतियों, व्याख्याओं, और क्रियाओं के साथ जुड़ा होता है। शिक्षा से संबंधित होने वाली एक प्रवृत्ति पाठकों में एक दृष्टिकोणित परिवर्तन को उत्पन्न कर सकती है, जो शिक्षक के पुपिल्स, पेशेवर, कक्षा की गतिविधियों और प्रशासन के प्रति सकारात्मक या नकारात्मक दृष्टिकोण से जुड़ा होता है।

आधुनिक अवधारणा में इसकी प्रत्याशित आचारी परिणामों को जोर दिया जाता है। क्योंकि दृष्टिकोण एक मानसिक प्रक्रिया है, जिसमें विश्वास, अवधारणाएँ, प्रेरणाएँ, मूल्य, राय, आदतें, और गुण समाहित होते हैं- इसका छात्र पर अद्भुत प्रभाव होता है। शिक्षक जिनका सकारात्मक दृष्टिकोण है, वे सफलतापूर्वक बच्चों के बीच सकारात्मक दृष्टिकोण विकसित कर सकते हैं, क्योंकि शिक्षा प्रभावी शिक्षण पर निर्भर करती है और शिक्षक की प्रभावकारिता को पेशेवर के प्रति सकारात्मक दृष्टिकोण के माध्यम से गति प्राप्त हो सकती है।

शिक्षा आयोग (1966) ने भी इस बारे में कहा है, “शिक्षण संस्थानों में शिक्षण और मूल्यांकन के तरीके बहुत अहम हैं और छात्र शिक्षक की दृष्टिकोण को उनके साथ जो तरीके अपनाए जाते हैं, उनके द्वारा उन्हें पूर्ववर्त शिक्षित किया जाता है, और उन्हें यह सिखाया जाता है कि वे स्कूलों में कैसे तरीके अपनाएँ।

शिक्षकों का दृष्टिकोण बड़े हिस्से में उनकी व्यक्तिगत विशेषताओं और व्यवहार पर निर्भर करता है, जो दोनों ही प्रमुख रूप से जुड़े हुए लगते हैं। शिक्षा पेशेवरता उन कुछ प्रमुख व्यवहारों की आवश्यकता है जो शिक्षक की बुद्धिमत्ता, उत्कृष्टता की इच्छा, विस्तृत पेशेवर और शिक्षा को एक जीवन समर्पण के रूप में दिखाते हैं। यह एक पेशेवर है, जो व्यक्तिगत लाभ के ऊपर सेवा को उच्च मानता है। शिक्षा मानव पालन, संबंध, गर्मी और प्रेम को शामिल करती है, और शिक्षक की भूमिका के बारे में उनकी विश्वास नीचे दिए गए छात्रों के व्यक्तित्व को विकसित करने में एक महत्वपूर्ण भूमिका निभाती है।

शिक्षकों का दृष्टिकोण का भी लिंग द्वारा प्रभावित होने का निर्धारण किया गया है। शिक्षा लोगों के बीच में एक कठिन कार्य के रूप में देखी जाती है। इस परिप्रेक्ष्य में कई कारण दिए जा सकते हैं। यह कहा जा सकता है कि शिक्षक शिक्षा देना शुरू करते समय कई कठिनाइयों का सामना करते हैं।

वे अपने आत्मा, अकेले और समाज में अकेला महसूस करने लगते हैं। इससे शिक्षा पेशेवर के प्रति नकारात्मक दृष्टिकोण हो सकता है। शिक्षकों के दृष्टिकोण शिक्षा पेशेवर में महत्वपूर्ण भूमिका निभाते हैं। एक शिक्षक का नकारात्मक

दृष्टिकोण अध्यापन पर नकारात्मक प्रभाव डाल सकता है। स्मिथ (1993) ने शिक्षक के दृष्टिकोण और शिक्षण के बीच के संबंध को संक्षेपित किया है:

शिक्षा पेशेवर को खासकर निजी संस्थानों में नौकरी की असुरक्षा, प्रतिभा के सीमित संभावनाओं और समर्थन के कमी के कारण यह काफी नुकसान कर चुका है क्योंकि यह शोध नहीं कर सकता है कि किसी भी शिक्षा प्रणाली की सफलता शिक्षकों की गुणवत्ता पर निर्भर करती है (पाकिस्तान सरकार, 1970)।

इन सामान्य शिक्षा दृष्टिकोणों पर असंतोष की अभिव्यक्तियों का आम रूप से कोई वैज्ञानिक साक्षात्कार पर आधारित नहीं है। इसलिए, एक प्रयास किया गया कि माध्यमिक विद्यालय के शिक्षकों के प्रति शिक्षा पेशेवर के प्रति उनके दृष्टिकोण का मूल्यांकन किया जाए।

शिक्षक, जो कक्षा के संगठक और नियंत्रक का कार्य करता है, विशेष रूप से राष्ट्र के भविष्य के लिए जिम्मेदार है। वह देश के भविष्य नागरिकों को बना रहा है। जैसे ही वह बच्चों को आकार देता है, वैसा ही रूप बनता है। इस दृष्टिकोण से, शिक्षक के साथ कई जिम्मेदारियां हैं। रिचर्डसन (1991) ने यह कहा कि शिक्षा एक राष्ट्र निर्माण गतिविधि है। शिक्षा की गुणवत्ता शिक्षकों की क्षमताओं और प्रभावकारिता पर निर्भर करती है। यदि शिक्षकों को अच्छी तरह से प्रशिक्षित, प्रेरित और उनके पेशेवर समर्पण के साथ हो, तो शिक्षा में सुधार होगा। यह अध्ययन शिक्षा पेशेवर के प्रति उत्साही दृष्टिकोण को विकसित करने की दिशा में प्रकाश डालने का प्रयास कर सकता है।

शिक्षक की कार्य संतुष्टि को प्रभावित करने वाले कारक-

सफल शैक्षिक प्रणाली का प्रमुख आधार उच्च-गुणवत्ता वाले शिक्षकों की उपस्थिति है। शिक्षकों और छात्रों के बीच नियमित बातचीत शैक्षिक प्रक्रिया का केंद्र है और इसलिए, उच्च गुणवत्ता वाले शिक्षकों को आकर्षित और रखा जाना शिक्षा के लिए प्राथमिक आवश्यकता है। उच्च गुणवत्ता विकसित करने के लिए, शिक्षण गुणवत्ता से संबंधित कारकों की समझ अत्यावश्यक है।

इनमें से एक कारक नौकरी संतोष है, जिसे संगठनात्मक अनुसंधानकर्ताओं द्वारा व्यापक रूप से अध्ययन किया गया है और इसे संगठनिक प्रतिबद्धता के साथ संबंधित किया गया है जैसा कि इसे संगठनिक प्रदर्शन के साथ भी जोड़ा गया है (ओस्ट्रोफ, 1992)। शिक्षण के रूप में करियर के संतोष का एक महत्वपूर्ण नीति मुद्दा है क्योंकि यह शिक्षक प्रभावकारिता से जुड़ा है जो अंततः छात्रों की उपलब्धि पर प्रभाव डालता है (एश्टन और वेब, 1986)।

- **आंतरिक कारक-** अध्यापक का आंतरिक संतोष वाणिज्यिक गतिविधियों से आ सकता है। छात्रों के साथ दैनिक बातचीत शिक्षक को यह अनुभव करने में मदद करती है कि क्या छात्र उनके शिक्षण के परिणामस्वरूप कुछ सीख रहे हैं या नहीं। छात्र की विशेषताओं और शिक्षक द्वारा कक्षा वातावरण पर नियंत्रण की धारणा भी शिक्षक की संतोष को प्रभावित करने वाले आंतरिक कारक होते हैं (ली इत .एल., 1991)। विभिन्न अध्ययनों में पाया गया है कि आंतरिक कारकों का शिक्षण में रिटेंशन और संतोष के साथ संबंध है, साथ ही अन्य पेशेवरों में भी।

आंतरिक कारक व्यक्तियों को शिक्षण पेशेवर में प्रवेश के लिए प्रेरित करने में एक भूमिका निभा सकते हैं, क्योंकि अधिकांश शिक्षक शिक्षण का आनंद लेने के कारण पेशेवर में प्रवेश करते हैं। बहुत कम शिक्षक वेतन, लाभ, या प्रतिष्ठा जैसे बाहरी पुरस्कारों के कारण पेशेवर में प्रवेश करते हैं। (भारतीय शिक्षा आयोग, 1964-66)। हालाँकि, हालात आंतरिक बलों को

शिक्षक बनने के लिए प्रोत्साहित कर सकते हैं, बाहरी परिस्थितियाँ उनकी संतोषजनकता पर प्रभाव डाल सकती हैं और उनकी पेशेवर में रहने की इच्छा पर प्रभाव डाल सकती हैं।

- **बाह्य कारक**– शिक्षकों की संतोष के साथ कई बाहरी कारक जुड़े हुए हैं, जैसे वेतन, प्रशासकों से प्राप्त सहारा, स्कूल की सुरक्षा और स्कूल संसाधनों की उपलब्धता, इत्यादि) बॉबिट इत एल., 1994.; चोय इत एल., 1993)। इनमें शामिल हैं:
 - ⇒ **वेतन**– वेतन श्रम शक्ति, नियुक्ति, सेवा या सामान के लिए भुगतान का परिवर्तनीय शब्द है) फंक 1963)। सामान्य रूप से यह माना जाता है कि किसी भी संगठन के प्रतिपादन प्रणाली का अधिकारियों की नौकरी संतोष के स्तर पर प्रभाव डालता है।
 - ⇒ **पदोन्नति/उन्नति**– पदोन्नतियाँ भी किसी के करियर और जीवन के एक महत्वपूर्ण पहलू हैं, जो काम के अन्य पहलुओं पर प्रभाव डालती हैं। यह किसी बड़े कार्यालय या व्यापारिक संगठन में नौकरी की सुविधाओं में वृद्धि, जैसे एक बड़े कार्यालय या खर्च की अनुमति, सहकर्मियों पर अधिकार में वृद्धि ले सकती है।
 - ⇒ **सहकर्मियों**– इंसान सामाजिक प्राणी हैं और इसलिए, वह हमेशा उन सामाजिक आवश्यकताओं को पूरा करने का प्रयास करता है जहाँ भी वह जाता है। किसी कर्मचारी के जीवन का बड़ा हिस्सा उसके कार्यस्थल में बिताया जाता है, सो अच्छे संबंध सहकर्मियों के साथ कार्यस्थल संतोष की कुंजी के रूप में उद्धृत किया गया है। यदि कार्यस्थलीय वातावरण उचित नहीं पाया जाता है, तो व्यक्ति अपनी नौकरी में रुचि खो देता है और उसे सच्चे मित्रों को पाने के लिए दूसरी जगह जाने की इच्छा होती है।
 - ⇒ **पर्यवेक्षण**– पर्यवेक्षण एक और महत्वपूर्ण कारक है जो कर्मचारियों के नौकरी संतोष के स्तर को प्रभावित करता है। वे जो अपने पर्यवेक्षकों से अपने जिम्मेदारियों को निष्पादित करने में न्याय का अनुभव करते हैं, वे संगठनों के प्रति अधिक समर्थन के संभावना है। यह सामान्यतः नौकरी संतोष, संगठनात्मक नागरिकता व्यवहार, और नौकरी के प्रदर्शन को बढ़ाता है और वापसी के व्यवहार को कम करता है।
 - ⇒ **संचार**– संगठन के सफल प्रदर्शन के लिए प्रभावी संचार अत्यंत आवश्यक है। गलत संचार या असंचार कर्मचारियों के बीच निराशा और असंतोष का कारण बन सकता है और किसी भी संगठन की प्रभावकारिता को व्यवधानित कर सकता है।
 - ⇒ **निर्णय लेने की प्रक्रिया में भागीदारी**– निर्णय निर्माण प्रक्रिया में भागीदारी : अनुसंधान इसे संगठनों की निर्णय निर्माण प्रक्रिया में कर्मचारियों की भागीदारी के साथ नौकरी संतोष का वृद्धि लगता है।
 - ⇒ **स्वायत्तता** – कार्य स्वायत्तता वहाँ तक है जिसमें कर्मचारियों को यह महसूस होता है कि वे अपने निर्णय ले सकते हैं और काम में क्या हो रहा है पर प्रभाव डाल सकते हैं। नौकरी स्वायत्तता का डिग्री संपूर्ण नौकरी संतोष से उत्साहित है। नौकरी में खुश होने वाले कर्मचारी अच्छा प्रदर्शन करने की संभावना होती है और इस परिणामस्वरूप उन्हें अधिक स्वायत्तता वाले नौकरियों में बढ़ावा मिल सकता है।
 - ⇒ **फ्रिज लाभ** –फ्रिज लाभ भुगतान का महत्वपूर्ण हिस्सा होते हैं और इसमें सीधे वेतन या वेतन के अतिरिक्त कई विभिन्न लाभों का संग्रह शामिल होता है जो एक नियोक्ता द्वारा कर्मचारियों को प्रदान किया जाता है। सामान्यतः यह माना जाता है कि यदि फ्रिज लाभों को ठीक से प्रबंधित किया जाए तो यह नौकरी संतोष में वृद्धि में सहायक हो सकते हैं।

- ⇒ **आपेक्षिक पुरस्कार** – आज के संगठन कर्मचारियों के उत्कृष्टता को बढ़ाने के लिए आपेक्षिक पुरस्कार प्रणाली का उपयोग बढ़ा रहे हैं। इसलिए कि प्रदर्शन-आधारित पुरस्कार प्रणाली के तहत, कर्मचारियों का प्रदर्शन संतोष से सकारात्मक रूप से संबंधित होता है क्योंकि अच्छा प्रदर्शन बढ़े हुए बोनस के बढ़ने में लाभ के रूप में परिणामित होता है और इससे बेहतर प्रदर्शन को पुनः स्थायी किया जाता है।
- ⇒ **काम की प्रकृति** – कार्य स्वयं, प्रेरणात्मक कारक के रूप में, कार्यकर्ताओं द्वारा किये जाने वाले काम या कार्य की प्रकृति को संदर्भित करता है। हर्जबर्ग इत .एल) .1959) ने पाया कि कार्यकर्ताओं द्वारा किए जाने वाले वास्तविक कार्य सामान्यतः नियमित या विविध, रोचक या अरोचक, चुनौतीपूर्ण या उबाऊ, सरल या कठिन, रचनात्मक या सुस्तीकरण के होते हैं। काम की स्वयं की प्रभाव प्रेरितता पर प्रभाव या प्रतिकूल हो सकता है। कार्यकर्ता जो रोचक, चुनौतीपूर्ण, विविध या रचनात्मक रूप से देखते हैं, उनके नौकरी संतोष और प्रेरणा को स्थापित करते हैं और स्वीकार्य स्तर से ऊपर प्रदर्शन करने के लिए प्रेरित करते हैं जबकि अन्यथा यह संतोष और प्रेरणा उत्पन्न नहीं करते। यह यहाँ काम कितने मायने हैं कि नौकरी व्यक्ति को रोचक कार्य प्रदान करती है, जो उसकी प्रतिभा का उपयोग विभिन्न तरीकों से करती है, सीखने के अवसर प्रदान करती है, और जिम्मेदारी स्वीकार करने का मौका प्रदान करती है, साथ ही यह एक पहचानी गई संपूर्णता है।
- ⇒ **कार्य वातावरण** – वह कार्य वातावरण जिसमें लोग काम करते हैं, उनके नौकरी संतोष के स्तर पर बहुत बड़ा प्रभाव डालता है। यदि पर्यावरण की चालू शर्तें उचित, साफ और आकर्षक हैं, तो कर्मचारी अपने कार्य को सहजता से निष्पादित करते हैं। अयोग्य कार्यशाला शर्तें बार-बार कर्मचारी को परेशान करती हैं और उसे तनाव में डालने की प्रवृत्ति होती है और उसका नौकरी संतोष कम हो जाता है। कार्यशाला की स्थिति कर्मचारियों को बहुत ज्यादा परेशान नहीं करती है, जब तक वे अत्यधिक भयानक न हों। लेकिन यह महत्वपूर्ण है क्योंकि इसका सीधा प्रभाव नौकरी संतोष पर पड़ता है। उल्टे, यदि काम की स्थिति को महत्व दिया जाता है, तो उत्पादकता और लक्ष्यों की पूर्ति में सुधार होता है।
- **व्यक्तिगत कारक** – आयु, लिंग, वैवाहिक स्थिति, शिक्षा स्तर आदि जैसे जनसांख्यिकीय कारकों को नौकरी संतोष के साथ संबंध देखा गया है। इन डेमोग्राफिक कारकों के विभिन्न संयोजनों का नौकरी संतोष पर अलग-अलग प्रभाव होता है। कुछ इन कारकों को नीचे दिया गया है –
- ⇒ **लिंग** – सामान्यतः यह देखा गया है कि महिलाएँ अपने पुरुष संवादी भागियों की तुलना में शिक्षण नौकरी के संदर्भ में अधिक संतुष्ट होती हैं। इसका कारण यह हो सकता है कि महिलाएँ अपनी नौकरियों से कम उम्मीदें रखती हैं क्योंकि सांस्कृतिक परिवेश के कारण महिलाओं के काम में भागीदारी को बाधित किया गया और उन्हें घरेलू कार्य को अपनी मुख्य जिम्मेदारी माना गया है। लिंग/नौकरी विरोधाभास या खुश महिला कार्यकर्ता का विरोधाभास यह कहता है कि महिलाएँ अर्थात् पुरुषों की तुलना में अधिक नौकरी संतोष की रिपोर्ट करती हैं, यद्यपि कमाई, भर्ती/निर्माण, पदोन्नति और करियर की संभावनाओं के मामले में काम की बाजार में स्पष्ट अधिकार होता है। यह भी हो सकता है कि महिलाएँ व्यक्तिगत लक्ष्य हासिल करने के लिए काम करती हैं बल्कि आर्थिक कारणों के लिए नहीं। वे अपने परिवार के आत्मनिर्भरता संबंधी दबाव के तहत नहीं हैं और घरेलू खर्च भरने में सहायता करने में खुश हैं।
- ⇒ **आयु** – स्मिथ) 1955) ने टिप्पणी की कि सामान्यतः आयु के साथ नौकरी संतोष में वृद्धि होती है। इस सकारात्मक संबंध के पीछे का कारण यह है कि लोग करियर सीढ़ी पर आगे बढ़ने के बाद उन्हें महसूस होता है कि उन्होंने कुछ हासिल किया है। इसके अलावा, बुढ़ापे के कर्मचारी बेहतर कार्य स्थितियों का आनंद लेते हैं और अपनी प्रतिभा या आवश्यकताओं के

अनुसार नौकरियों का चयन करने में बेहतर स्थिति में होते हैं। अन्य कारकों को निर्दिष्ट रखते हुए आयु और नौकरी संतोष के बीच संबंध पर अध्ययन फिंडिंग्स का अध्ययन करते हुए, दोनों परिस्थितियों के बीच एक सकारात्मक संबंध का समर्थन करते हुए लगते हैं।

- ⇒ **वैवाहिक स्थिति**– हालांकि वैवाहिक स्थिति नौकरी संतोष को प्रभावित करने वाला एक महत्वपूर्ण कारक लगती है, लेकिन इस परिस्थिति पर कोई निष्कर्ष निकालने के लिए पर्याप्त अध्ययन नहीं हैं। इस पहलू पर कुछ अध्ययन स्थिर रूप से इस संकेत देते हैं कि विवाहित कर्मचारियों को उनके अविवाहित संवादी भागियों की तुलना में उनकी नौकरी से अधिक संतोष मिलता है। कारण यह हो सकता है कि विवाह से बढ़ी हुई जिम्मेदारियाँ होती हैं जो एक स्थिर नौकरी को अधिक मूल्यवान और महत्वपूर्ण बना सकती हैं।
- ⇒ **शैक्षिक योग्यता**– शैक्षिक योग्यता और नौकरी संतोष के बीच माना गया है कि एक सकारात्मक संबंध होता है। इसका कारण, उन कर्मचारियों के साथ होता है जिनकी शैक्षिक स्तर उनसे कम है, उनसे अधिक विकास के अवसर मिलते हैं। उन्हें अपने करियर को बढ़ाने और अपनी महत्वाकांक्षाओं और इच्छाओं के अनुसार नौकरियों में प्रवेश करने के लिए अधिक और बेहतर अवसर मिलते हैं। अगर उच्च योग्यता का उपयोग नौकरी में नहीं होता और यह अनार्थक हो जाता है, तो कम नौकरी संतोष हो सकता है।
- ⇒ **कार्यकाल**– कार्यकाल और नौकरी संतोष का भी सामान्यतः सकारात्मक संबंध माना जाता है। एक संगठन में लंबे समय तक काम करने के बाद, कर्मचारी संगठनिक संस्कृति और व्यवहार को स्वीकार और समानुभूति करता है। अन्य शब्दों में, वह उस स्थान का आदान-प्रदान करता है और उस संगठन में काम करने के लिए सहज महसूस करता है। अथवा दूसरे शब्दों में, यह बराबर सच है कि संतुष्ट कर्मचारी केवल उस संगठन में काम जारी रखेगा और उसका कार्यकाल उसकी नौकरी के संतोष का प्रतिबिम्बित होता है। हर्जबर्ग (1959) ने पाया कि कर्मचारी का कार्यकाल नौकरी संतोष के साथ एक यू-आकारि संबंध था। पहले वर्ष में कार्य के आदिकालिक अपेक्षाएँ पूरी नहीं होने के कारण संतोष घट गया और कई सालों तक कम रहा। अनुभव और परिपक्वता में बढ़ावा होते ही, एक कर्मचारी अपनी महत्वाकांक्षाओं और कार्य की अपेक्षाओं को एक अधिक यथार्थ स्तर पर समायोजित करता है और इसके परिणामस्वरूप उसका संतोष स्तर बढ़ जाता है।

निष्कर्ष

शिक्षण एक गतिशील प्रक्रिया है जो शिक्षक और छात्रों के स्वभाव के बीच घटित होती है। शिक्षण प्रक्रिया के दौरान, शिक्षक छात्रों के साथ एक आपसी संबंध और ध्वनिक कामयाब संबंध स्थापित करता है और इस मार्गदर्शन के तहत विभिन्न प्रकार की सीखने प्रभावित हो सकती हैं। Ryan (1960), ने शिक्षक व्यवहार को शिक्षकों के लिए आवश्यक सभी गतिविधियों या कार्यों के रूप में परिभाषित किया, विशेष रूप से उन गतिविधियों को जो अन्यो की सीखने के लिए मार्गदर्शन या दिशानिर्देश के संबंध में हैं। शिक्षक व्यवहार देखने और मापने योग्य होता है, जिसका विश्लेषण शिक्षक क्या करता है और वह कैसे व्यवहार करता है, उसके बारे में आंकलन प्रदान करता है।

इस अध्ययन में शिक्षकों के सामान्य व्यवहार को ध्यान में रखा गया है। इसमें शिक्षक के संवाद करने का तरीका, उनकी आदतें, शैली, सहकर्मियों, छात्रों, संस्थान के प्रमुख, परिवार के सदस्यों, मानसिक स्वास्थ्य आदि को सामाजिक-सांस्कृतिक और मनोवैज्ञानिक कारकों में देखा गया है।

संदर्भ ग्रंथ सूची

1. ऑलपोर्ट, जी.डब्ल्यू. (1935) : एटीट्यूड इन ए हैंड बुक ऑफ सोशल साइकोलॉजी, (एड. मर्चिसन सी.) क्लार्क यूनिवर्सिटी प्रेस
2. ऑस्ट्रोम, डी.आर., बाल्डविन, टी. और मैसी, जी.जे. (1988) : एकल कार्यकर्ता, दृष्टिकोण, व्यवहार और कल्याण का एक अनुभवजन्य अन्वेषण, कनाडाई जर्नल ऑफ एडमिनिस्ट्रेटिव साइंस, 22-29
3. चक्रवर्ती, ए. (2015) : भावनात्मक बुद्धिमत्ता और व्यक्तित्व के संबंध में शिक्षण पेशे के प्रति भावी शिक्षकों का दृष्टिकोण, पीएच.डी. निबंध, कल्याणी विश्वविद्यालय
4. चान, डी.डब्ल्यू. (2006) : हांगकांग में चीनी माध्यमिक विद्यालय के शिक्षकों के बीच भावनात्मक बुद्धिमत्ता और बर्नआउट के घटक, शिक्षण और शिक्षक शिक्षा, 22 (8), 1042-1054
5. पश्चिम बंगाल माध्यमिक शिक्षा बोर्ड, मान्यता प्राप्त बंगाली माध्यम की सूची, कलकत्ता, पश्चिम बंगाल
6. पांडा, बी.बी. (2001) : असम और उड़ीसा के कॉलेज शिक्षकों का शिक्षण पेशे के प्रति दृष्टिकोण और नौकरी की संतुष्टि: एक तुलनात्मक अध्ययन, भारतीय शैक्षिक समीक्षा, 37(1), 73-88.
7. ब्लम, एम.एल. और नाइलर, जे.सी. (1968) : औद्योगिक मनोविज्ञान-इसकी सैद्धांतिक और सामाजिक नींव, वेदरहिल, टोक्यो
8. भण्डारी और पाटिल (2009) : महिला शिक्षकों के बीच नौकरी संतोष पर एक अध्ययन, एशियन जर्नल ऑफ मैनेजमेंट रिसर्च, 29-46
9. लाउ, डब्ल्यू.के. (2012) : कर्मचारियों की नौकरी की संतुष्टि पर व्यक्तित्व लक्षण और लक्ष्य प्रतिबद्धता का प्रभाव, व्यवसाय और अर्थशास्त्र जर्नल, 1-12