प्राथमिक स्तर के शिक्षकों की कार्य संतुष्टि और सामाजिक क्षमता पर एक अध्ययन

A Study on Job Satisfaction And Social Competence Of Primary Level Teachers

(IJGASR) International Journal For Global Academic & Scientific Research
ISSN Number: 2583-3081
Volume 1, Issue No. 3, 20–28
© The Author 2022
journals.icapsr.com/index.php/ijgasr
DOI: 10.55938/ijgasr.v1i3.19

IJGASR

Dr. S.K. Mahto

सार

शिक्षा दुनिया के किसी भी राष्ट्र के विकास की प्राथमिक रीढ है। यह एक शक्तिशाली उपकरण हैं जो हर समाज में प्रगति का आधार है। सभी को शिक्षा प्रदान करने के लिए, स्कूल और उसके शिक्षक राष्ट्र के निर्माण में महत्वपूर्ण भूमिका निभाते आ रहे हैं। इस संदर्भ में विद्यालय में संतुष्ट शिक्षक असंतुष्ट शिक्षकों के बजाय छात्रों को बेहतर शिक्षा दे सकते हैं। इसे अनुसंधान मानक के रूप में देखते हुए, यह लेख शिक्षकों की नौकरी से संतुष्टि के महत्व पर अध्ययन केंद्रित है, शिक्षकों के समग्र कार्य दृष्टिकोण और कार्य व्यवहार को समझना आवश्यक है। प्रस्तुत अध्ययन प्राथमिक विद्यालय के शिक्षकों की नौकरी से संतुष्टि के स्तर में सुधार करने में योगदान देगा। कार्य संतुष्टि को यह कहा जा सकता है, कि जिस कार्य में वह लगा हुआ है उस पर किसी व्यक्ति को जो आनंद मिलता है, उसे उसकी कार्य संतुष्टि के रूप में जाना जाता है। अध्ययन का उद्देश्य प्राथमिक विद्यालय में काम करने वाले शिक्षकों की नौकरी की प्रकृति, लिंग, स्थान, प्रबंधन और शैक्षिक योग्यता की भिन्नता के संबंध में नौकरी की संतुष्टि को उजागर करना है।

Abstract

Education is the primary backbone of the development of any nation in the world. It is a powerful tool which is the basis of progress in every society. To provide education to all, the school and its teachers have been playing a vital role in nation building. In this context, satisfied teachers in the school can give better education to the students than dissatisfied teachers. Considering this as a research benchmark, this article focuses on the importance of teachers' job satisfaction, it is necessary to understand teachers' overall work attitudes and work behavior. The present study will contribute to improve the job satisfaction level of primary school teachers. Job satisfaction can be said that the enjoyment a person gets from the work in which he is engaged is known as his job satisfaction. The objective of the study is to uncover the job satisfaction of teachers working in primary school with respect to the variation in job nature, gender, location, management and educational qualification.

कूँजी शब्द :– प्राथमिक स्तर, शिक्षक, कार्य संतुष्टि, शिक्षा तथा सामाजिक क्षमता।

Principal Thakur Durgpal Singh Memorial B.Ed. College, RRBM University, Alwar (Raj) India.

Corresponding Author:
Dr. S K Mahto Principal Thakur Durgpal Singh Memorial B.Ed. College, RRBM University, Alwar (Raj) India.
Email: dr.mahto63@gmail.com

© 2022 by Dr. S K Mahto Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/). This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License

Keywords:
Elementary Level, Teacher, Job Satisfaction, Education and Social Competence

परिचय :– स्वतंत्रता के बाद से स्कूली शिक्षा के क्षेत्र में काफी प्रगति हुई है, जो हाल के वर्षों में दो प्रमुख विकासों द्वारा आकार दिया गया है – प्रारंभिक शिक्षा के सार्वभौमिकरण को एक वैध मांग के रूप में राजनीतिक मान्यता और यूईई के प्रति राज्य की प्रतिबद्धता 86 वें रूप में भारतीय संविधान का संशोधन, 2002 जिसके कारण स्कूली शिक्षा के लिए राष्ट्रीय पाठ्यचर्या की रूपरेखा,
2005 और शिक्षा का अधिकार अधिनियम, 2009 बना। शिक्षा अधिकार अधिनियम ने राज्य के लिए 6–14 आयु वर्ग के लगभग 20 करोड़ बच्चों को कक्षा 8 तक मुफ्त और अनिवार्य शिक्षा प्रदान करना अनिवार्य कर दिया है। इस लक्ष्य को बढ़ावा देने के लिए सर्व शिक्षा अभियान जैसे कार्यक्रम शुरू किए गए हैं। इस उद्देश्य के लिए बडी मात्रा में वित्तीय और मानव संसाधन समर्पित किए जा रहे हैं। शिक्षक – छात्र अनुपात के लक्ष्य को पूरा करने के लिए, राज्य योजना के निदेशकों ने एक बडा शिक्षण बल जुटाने और सफलता के लिए आवश्यकताओं को पूरा करने के लिए बुनियादी प्रशिक्षण प्रमाणपत्र और विशेष बुनियादी प्रशिक्षण प्रमाणपत्र (एसबीटीसी) प्रशिक्षण कार्यक्रम शुरू किए।

कार्य संतुष्टि :– लोगों के जीवन में नौकरी की केंद्रीय भूमिका होती है। इस तथ्य के अलावा कि यह उनका बहुत समय लेता हैं, यह उनके जीवन का वित्तीय आधार भी प्रदान करता है। इस प्रकार, कर्मचारियों की नौकरी का संदर्भ आकर्षक होना चाहिए और उनकी संतुष्टि में योगदान देना चाहिए। यह माना जाता है कि काम पर संतुष्टि काम के विभिन्न पहलुओं जैसे दक्षता, उत्पादकता, अनुपस्थिति, टर्नओवन दर और छोड़ने का इरादा और अंत में कर्मचारियों की भलाई को प्रभावित कर सकती है। संतुष्टि शब्द आमतौर पर उस स्थिति का वर्णन करने के लिए इस्तेमाल किया जाने वाला शब्द है जिसे किसी व्यक्ति ने किसी विशेष घटना के बाद खुद को पाया है। यह आंतरिक भावनाओं की स्थिति का वर्णन करता है जो लोगों या वस्तु के साथ बातचीत के बाद होती है। इसे सीधे तौर पर संतुष्टि, खुशी, मुआवजा, तृप्ति, आनंद, उत्तेजना, आत्म–प्राप्ति जैसे अन्य भावपूर्ण शब्दों से भी प्रतिस्थापित किया गया है।

सामाजिक क्षमता की परिभाषा :– सामाजिक क्षमता को "विकासात्मक रूप से उपयुक्त सामाजिक व्यवहारों को लागू करने की क्षमता के रूप में परिभाषित किया गया है जो किसी को नुकसान पहुंचाए बिना किसी के पारस्परिक संबंधों को बढाता है" (स्नाइडर, 1993)।

सामाजिक क्षमता आधुनिक सभ्यता का एक महत्वपूर्ण घटक है और प्रगतिशील समाज के सदस्यों का अनिवार्य गुण हैं (शुक्ल और शुक्ल 1992)। समाज में किसी व्यक्ति की सफलता काफी हद तक इस बात पर निर्भर करती हैं कि उसने अपने आत्म – साक्षात्कार, विकास और विकास के लिए वांछनीय सामाजिक क्षमता की समृद्धि और शक्ति हासिल की है। यह विभिन्न सामाजिक – सांस्कृतिक सामंजस्य में सामाजिक संपर्क और संस्कृति के एकीकरण के माध्यम से प्राप्त किया जाता है।

सामाजिक क्षमता में घटक :–

सामाजिक कौशल :– सामाजिक क्षमता में प्रमुख घटकों में से एक सामाजिक कौशल है। गुलोट्टा एट अल (1990) ने सहमति व्यक्त की है कि विभिन्न पारस्परिक स्थापना में सामाजिक कौशल सामाजिक क्षमता के प्राथमिक संकेतक थे। ग्रेशम और इलियट (1987) ने सामाजिक कौशल को स्थितिजन्य विशिष्ट व्यवहारों के रूप में परिभाषित किया, जो सुदृढीकरण को हासिल करने या बनाए रखने या सजा को कम करने की संभावना को अधिकतम करता है।

स्वयं निगरानी :– सामाजिक क्षमता में अन्य प्रमुख घटक स्व – निगरानी है। जैसा कि वाइन एंड साइम (1981) ने कहा है कि स्व – निगरानी सामाजिक कौशल के संज्ञानात्मक तत्वों में से एक है। स्कोएनोंक एट अल (1999) ने आत्मनिरीक्षण को पारस्परिक बातचीत के दौरान किसी के अभिव्यंजक व्यवहार को विनियमित करने और समायोजित करने की समायोजन प्रक्रिया के रूप में भी संदर्भित किया। यह क्षमता प्रभावी सामाजिक और पारस्परिक कामकाज के लिए एक पूर्वापेक्षा थी। स्नाइडर और गैंगस्टैड

(1986) के अनुसार स्व – निगरानी में उच्च व्यक्ति खुद को इस तरह से व्यक्त करते हैं कि दूसरों पर एक वांछित प्रभाव पैदा करते हैं और बेहतर पारस्परिक लाभ के लिए स्थिति को फिर से परिभाषित करने के लिए जानबूझकर एक छाप तैयार कर सकते हैं।

संस्कृति :– सामाजिक क्षमता में संस्कृति को एक मुख्य घटक के रूप में भी शामिल किया गया है। डोज और मर्फी (1984) ने किशोरों की सामाजिक क्षमता के आकलन पर चर्चा करते हुए बताया कि सामाजिक क्षमता को व्यक्ति के व्यवहार से संबंधित होने के अलावा सामाजिक वातावरण के संदर्भ की आवश्यकता है।

भाषा :– व्यवहार के अलावा, भाषा एक अन्य कारक है जिसका उपयोग व्यक्तियों की सामाजिक क्षमता के स्तर का आकलन करने के लिए किया जा सकता है। यहां भाषा, न केवल उच्चारण को संदर्भित करती है, बल्कि शब्दों के उपयोग को भी संदर्भित करती है, जिस तरह से व्यक्ति संदेश के साथ – साथ स्वर और जोर से संदेश देता है। चूंकि भाषण सामाजिक पहचान (रॉबिन्सन, 1972) के लिए सूचना के स्त्रोतों में से एक था, सामाजिक रूप से सक्षम व्यक्ति वे हैं जो अपनी सामाजिक पहचान के अनुसार उचित समय पर सही शब्दों और सही स्वर का उपयोग करने में सक्षम हैं।

लिंग :– लिंग भी एक तरह की सामाजिक पहचान है। रथजेन और फोरेट (1980) ने पाया कि लडकियों को अक्सर बच्चों की सामाजिक क्षमता के शोध में लडकों की तुलना में अधिक सामाजिक रूप से सक्षम माना जाता है हालाँकि, वयस्कता में सामाजिक क्षमता के कई उपायों जैसे कि मुखरता या दूसरों को प्रभावित करने की क्षमता में, महिलाओं ने पुरूषों को पछाड दिया है।

शारीरिक आकर्षण :– कुछ साहित्य द्वारा शारीरिक आकर्षण को सामाजिक क्षमता में एक प्रमुख घटक माना जाता है। शॉनरॉक (1999) के अनुसार शारीरिक आकर्षण और प्रभाव प्रबंधन में क्षमता, यानि सामाजिक परिस्थितियों में आत्मनिरीक्षण, स्पष्ट रूप से एक उच्च सामाजिक क्षमता को निहित करता है। इसके अलावा, अधिकांश शोधकर्त्ता इस बात से सहमत होते हैं कि सामाजिक रूप से कुशल और शारीरिक रूप से आकर्षक होना सामाजिक क्षमता में अनिवार्य तत्व में से एक है जिससे व्यक्ति को साथियों द्वारा अच्छी तरह से पसंद किया जा सके।

समस्या सुलझाने की क्षमता :– एक व्यक्ति की समस्या समाधान क्षमता को भी सामाजिक क्षमता में एक प्रमुख घटक के रूप में शामिल किया जाता है। अच्छे समस्या – समाधानकर्ता गरीबों की तुलना में बेहतर समायोजित और सामाजिक रूप से अधिक सक्षम होते हैं। इस प्रकार, उनके असफल होने और गलतियाँ करने की संभावना कम रहती हैं, उनकी पारस्परिक आवश्यकताओं की पूर्ति के साथ और इस तरह कम निराशा का सामना करना पडा है।

पारिवारिक रिश्ते :– उपरोक्त जन्मजात स्वभाव के अलावा, पारिवारिक अनुभव किसी की सामाजिक क्षमता में एक प्रशंसनीय योगदानकर्ता होता है क्योंकि परिवार उनके कई सामाजिक व्यवहारों को विकसित करने वाले बच्चों के लिए एक मूल मंत्र होता है। सकारात्मक माता – पिता बच्चे का लगाव, साथ ही रचनात्मक माता – पिता का रवैया और बच्चों की सामाजिक क्षमता के लिए अभ्यास किसी भी सामाजिक क्षमता के विकास के लिए आवश्यक साबित हुए हैं।

साहित्य की समीक्षा :– मनीषा इंदानी (2011)[1] ने "शिक्षक प्रशिक्षण संस्थानों में शैक्षिक वातावरण" का सर्वेक्षण किया। इस शोध में जलगांव जिले के शिक्षक प्रशिक्षण संस्थानों के शैक्षिक वातावरण का अध्ययन किया गया है। अध्ययन के निष्कर्षों से पता चलता है कि अनुदानित और गैर – अनुदानित बी.टी.सी. का शैक्षिक संस्थानों का माहौल महत्वपूर्ण रूप से भिन्न नहीं है। यह भी पाया गया कि गैर – अनुदानित बी.टी.सी. कॉलेज अनुदानित बी.टी.सी. कॉलेज से बेहतर हैं।

डॉ. पद्मनाभन टी और रोसमिन थॉमस एन (2009)[2] ने "केरल में हायर सेकेंडरी स्कूल टीचर्स के संग.ठनात्मक माहौल का एक तुलनात्मक अध्ययन" शीर्षक से एक अध्ययन किया। उक्त सर्वेक्षण अध्ययन "उच्च माध्यमिक विद्यालय के संगठनात्मक वातावरण" तथा केरल के शिक्षक अपने लिंग, स्कूल के प्रकार, इलाके और नियुक्ति के तरीके का पता लगाने के उद्देश्य से किया गया था। अध्ययन से पता चला कि इस श्रेणी में आने वाले कुल स्कूलों में से एक तिहाई के साथ पैतृक प्रकार का संगठनात्मक वातावरण प्रमुख है। यह भी निष्कर्ष निकाला गया कि केरल में उच्च माध्यमिक विद्यालय के शिक्षकों का संगठनात्मक वातावरण उनके संबंधित लिंग और इलाके से प्रभावित नहीं है बल्कि यह शिक्षकों की नियुक्ति के तरीके और स्कूल के प्रकार से प्रभावित है।

अमृत जी. कुमार (2008)[3] ने "प्राथमिक विद्यालय के शिक्षकों की शिक्षण क्षमता पर संगठनात्मक जलवायु ध ारणा के प्रभाव" पर एक अध्ययन किया। अध्ययन के निष्कर्षों से पता चलता है कि संगठनात्मक जलवायु

धारणा के विभिन्न स्तरों वाले शिक्षकों के विभिन्न समूहों के बीच शिक्षण क्षमता के साधनों पर महत्व का परीक्षण अन्वेषक को यह निष्कर्ष निकालने में मदद करता है कि प्राथमिक विद्यालय की शिक्षण क्षमता को निर्धारित करने में संगठनात्मक धारणा में शिक्षकों की महत्वपूर्ण भूमिका है। सहसम्बन्धात्मक विश्लेषण के परिणाम दर्शाते हैं कि प्राथमिक विद्यालय के शिक्षकों के बीच शिक्षण क्षमता और संगठनात्मक जलवायु ध ारणा के बीच महत्वपूर्ण संबंध मौजूद हैं।

अन्नाराजा पी और जोसेफ एन. एम. (2007)[4] ने "अंतर – व्यक्तिगत संबंध और शिक्षक प्रशिक्षुओं के तनाव से निपटने की क्षमता" के बारे में अध्ययन किया। अध्ययन के निष्कर्ष इस प्रकार थे : पुरूष और महिला शिक्षक प्रशिक्षुओं में उनके अंतर – व्यक्तिगत संबंध और तनाव से निपटने की क्षमता में कोई महत्वपूण र्ा अंतर नही है। शिक्षक प्रशिक्षुओं के लिए धर्म और पारस्परिक संबंधों के बीच कोई महत्वपूर्ण संबंध नही है। शिक्षक प्रशिक्षुओं की धर्म और तनाव से निपटने की क्षमता के बीच कोई महत्वपूर्ण अंतर नहीं है। विभिन्न वैकल्पिक विषयों के शिक्षक प्रशिक्षुओं और उनके अंतर – व्यक्तिगत संबंधों में महत्वपूर्ण अंतर है, लेकिन विभिन्न वैकल्पिक विषयों के शिक्षक प्रशिक्षुओं और उनकी तनाव से निपटने की क्षमता के बीच कोई महत्वपूर्ण संबंध नहीं है।

योगेश कुमार सिंह, रूचिकानाथ (2005)[5] ने "कॉलेज के शिक्षकों के दृष्टिकोण और जलवायु" का अध्ययन किया। निष्कर्ष सहकारी दृष्टिकोण के माध्यम से मानसिक व्यायाम हैं, जिससे शिक्षकों को यह एहसास हुआ कि न केवल ईमानदार होना आवश्यक है, बल्कि एक बेहतर समाज के लिए दूसरों को ईमानदार बनाने का प्रयास करना चाहिए। दूसरी ओर चर्चा ने अधिकांश शिक्षकों को ईमानदारी (और भष्टाचार से नफरत) से प्यार करने के लिए प्रेरित किया, जो शिक्षण के पेशे के प्रति सकारात्मक दृष्टिकोण विकसित करने के लिए एक छिपा हुआ मूल्य है। चर्चा का सकारात्मक प्रभाव अंततः शिक्षकों के दिन – प्रतिदिन के व्यवहार और उनके कक्षा शिक्षण में परिलक्षित हुआ।

ग्लेन आई. अर्थमैन और लिंडा के. लेमास्टर्स (2009)[6] ने "कक्षा की स्थितियों के बारे में शिक्षक दृष्टिकोण ा" पर एक अध्ययन किया। इस शोध को इस तरह से तैयार किया गया था कि जब कक्षाओं का स्वतंत्र रूप से मूल्यांकन किया गया था, तब उनकी कक्षाओं की स्थिति के बारे में शिक्षकों के दृष्टिकोण के बीच संभावित संबंधों की जांच की गई थी। शोध से पता चला है कि अंसतोषजनक कक्षाओं में शिक्षक इस हद तक निराश और उपेक्षित महसूस करते हैं कि व कभी – कभी रिपोर्ट करते हैं कि वे शिक्षण पेशा छोडने के लिए तैयार हैं। संतोषजनक भवनों में शिक्षकों की प्रतिक्रियाओं के बीच का अंतर असंतोषजनक भवनों में शिक्षकों की प्रतिक्रियाओं से काफी भिन्न है।

टिम हन्नागन, एलन लॉटन, ज्योफ मैलोरी (2007)[7] ने "रिस्पॉन्डिंग टू चेंजः इंग्लैंड में आगे के शिक्षा कॉलेजों का प्रबंधन" के बारे में अध्ययन किया। इस अध्ययन का उद्देश्य आगे और उच्च शिक्षा अधिनियम (1992) और स्थानीय शिक्षा प्राधिकरण नियंत्रण से कॉलेजों को हटाने के बाद इंग्लैंड में आगे की शिक्षा (एफई) कॉलेजों के प्रबंधन में बदलाव की जांच करना है। अध्ययन में पाया गया कि कॉलेजों ने परिवर्तन की अनिवार्यता पर अलग – अलग प्रतिक्रिया व्यक्त की और एनपीएम के नुस्खे को किस हद तक लागू किया गया, यह कई कारकों पर निर्भर करता है जो एनपीएम के कई विन्यासों में शामिल नहीं थे।

एडमस, गेराल्ड आर, एट अल।, (2006)[8] ने "प्रथम वर्ष के विश्वविद्यालय के छात्रों में मनोसामाजिक संसाध ान" पर एक अध्ययन किया : पहचान प्रक्रियाओं और सामाजिक संबंधों की भूमिका"। परिणाम कथित परिवार और स्कूल के माहौल, पहचान निर्माण और मनोसामाजिक संसाधनों के साथ जुडाव के बीच जटिल संबंध को प्रदर्शित करते हैं।

गेडेन, गेस्क्वायर (2006)[9] ने "मनोसामाजिक शैक्षिक प्रभावशीलता मानदंड और प्राथमिक शिक्षा में शिक्षण के लिए उनके संबंध" पर एक अध्ययन किया। इस अध्ययन में, हम जांच करते हैं कि प्राथमिक विद्यालय के बच्चों में मनोसामाजिक छात्र के परिणाम किस हद तक कक्षाओं के बीच भिन्न होते हैं और क्या शिक्षण के तत्व इस भिन्नता की कुछ व्याख्या कर सकते हैं। शैक्षणिक उपलब्धि की तुलना में शिक्षण चर मनोसामाजिक समायोजन में अधिक भिन्नता की व्याख्या करते प्रतीत होते हैं। निष्कर्ष अनुसंधान के साथ – साथ शिक्षण के लिए मनोसामाजिक शैक्षिक प्रभावशीलता के महत्व पर जोर देते हैं।

मेलिंडा जे, एट अल, (2005)[10] ने शिक्षक सशक्तिकरण और प्रिंसिपल में पारस्परिक स्तर के विश्वास के बीच संबंधों की जांच करने के लिए "शिक्षक – प्राचार्य संबंध : सशक्तिकरण और पारस्परिक ट्रस्ट के बीच

संबंधों की खोज" के बारे में अध्ययन किया। जिन शिक्षकों ने महसूस किया कि वे अपने काम के माहौल में सशक्त थे, उनके प्रधानाचार्यों में पारस्परिक विश्वास का उच्च स्तर था। जिन शिक्षकों ने अपने काम को व्यक्तिगत रूप से सार्थक पाया, और जिन्होंने अपने काम के माहौल में महत्वपूर्ण स्वायत्तता और पर्याप्त प्रभाव की सूचना दी, उनके प्रधानाचार्यों में पारस्परिक विश्वास का उच्च स्तर था।

अध्ययन के उद्देश्य :– प्राथमिक स्तर के अध्यापकों की कार्य सन्तुष्टि तथा सामाजिक क्षमता का अध्ययन करना।

अनुसंधान क्रियाविधि :– वर्णनात्मक अध्ययन व्यक्तियों, समूहों, घटनाओं और अध्ययनों के संबंध में वर्तमान परिस्थितियों से संबंधित तथ्यों या साक्ष्यों को इकट्ठा करने का सुझाव देने के लिए प्रवृति, सर्वेक्षण और स्थिति जैसे अभिव्यक्तियों को संदर्भित करता है। एक वर्णनात्मक अध्ययन यह पता लगाने के लिए उन्मुख है कि क्या आवश्यक है। इस अध्ययन में अनुसंधान की सर्वेक्षण पद्धति का अनुशरण किया गया है।

सर्वेक्षण विधि एक महत्वपूर्ण विधि है जो सदी के मध्य से बहुत विकसित हुई है और कई उद्देश्यों के लिए मूल्यवान है। सर्वेक्षण का पता लगाने का आधार बन जाता है, कुछ मौजूदा मामलों के बारे में विस्तृत जानकारी प्रदान करता है, मुख्य विशेषताओं का वर्णन करता है, जो अध्ययन में खोजा गया है। वर्तमान अध्ययन प्राथमिक स्तर के शिक्षकों के मनोसामाजिक अध्ययन और छात्रों के प्रति शिक्षक के रवैये से संबंधित है। अन्वेषक ने सर्वेक्षण पद्धति को इसलिए अपनाया क्योंकि यह आवश्यक और प्रासंगिक डेटा एकत्र करने के लिए उपयुक्त पाई गई थी।

अनुसंधान अभिकल्प :– वर्तमान अध्ययन प्राथमिक विद्यालयों में कार्यरत शिक्षकों के बीच मना. `सामाजिक कारकों और व्यावसायिक प्रतिबद्धता के प्रभाव को मापता है। चूंकि सर्वेक्षण आंकडों के संग्रह के लिए सबसे व्यापक रूप से इस्तेमाल की जाने वाली तकनीक है, यह शोध मानक सर्वेक्षण पद्धति का उपयोग करके प्रश्नावली के आधार पर किया गया है।

अनुसंधान अभिकल्प प्रस्तुत अनुसंधान की योजना, संरचना तथा व्यूह रचना प्रदान करेगा और प्रकरण नियन्त्रण में सहायक होगा, जिससे अनुसंधान प्रश्नों के उत्तर परिशुद्ध रूप से प्राप्त हो सकेगा। इसके दो रूप में –

- **संरचनात्मक** – संरचनात्मक में शोध विधि, न्यादर्श तथा न्यादर्श तकनीक का अध्ययन किया जायेगा।
- **संक्रियात्मक** – संक्रियात्मक के तहत शोध उपकरण तथा प्रयुक्त सांख्यिकीय विधियाँ आती हैं।

न्यादर्शविधि :– सैंपल में जिला मऊ के बीटीसी कॉलेज के प्राथमिक विद्यालयों में कार्यरत शिक्षक शामिल थे। इसमें पुरूष और महिला दोनों शिक्षक शामिल हैं। अध्ययन में चुनिंदा मऊ जिलों के 500 शिक्षकों का चयन किया गया। इस अध्ययन में यादृच्छिक प्रतिचयन तकनीक का प्रयोग किया गया है।

प्रयुक्त उपकरण :– वर्तमान शोधकर्ता ने इस अध्ययन के लिए आवश्यक डेटा एकत्र करने के लिए व्यक्तिगत और स्कूल से संबंधित डेटा शीट के साथ चार उपकरणों का उपयोग किया गया है। व्यक्तिगत और स्कूल से संबंधित डेटा का उद्देश्य स्कूल के शिक्षकों के लिंग, शिक्षक ग्रेड, धर्म, स्कूल का प्रकार, प्रबंधन का प्रकार, समुदाय, शिक्षण अनुभव और मासिक आय एकत्र करना है। उपकरण का विवरण नीचे दिया गया है।

शोध उपकरण :– निम्नलिखित मानवीकृत शोध उपकरणों का प्रयोग आँकड़ों के संकलन हेतु किया गया है।

1- शिक्षक नौकरी – संतुष्टि प्रश्नकर्ता – पी कुमार और डी एन मुथा।

प्रमोद कुमार और डी. एन. मुथा के शिक्षक नौकरी संतुष्टि प्रश्नावली में 29 अत्यधिक "भेदभावपूर्ण" हां/नहीं प्रकार के आइटम शामिल है। इस प्रश्नावली के विषय शिक्षक की कार्य संतुष्टि के स्तर को जानने के लिए उपयुक्त प्रतीत होते हैं। इन मदों को शिक्षण में कार्य संतुष्टि के चार अलग – अलग पहलुओं में वर्गीकृत किया गया था, जो हैं – पेशे के प्रति दृष्टिकोण, काम करने की स्थिति, प्राधिकरण, संस्थान। प्रमोद

कुमार और डी. एन. मुथा की यह शिक्षक नौकरी संतुष्टि प्रश्नावली, उपयुक्त उच्च विश्वसनीयता और वैध ाता प्रतीत होती है। इसकी मद की सामग्री शिक्षकों के साथ शोध के उद्देश्य के लिए उपयुक्त लगती है।

सांख्यिकी विधियाँ :– इस अध्ययन में हम निम्नलिखित सांख्यिकीय उपकरणों का उपयोग कर रहे हैं :

- **औसत**
- **मानक विचलन**
- **टी – मान**

दत्तो का विश्लेषण :–

1- क्या आप अनुभव करते हैं कि अध्यापन एक आदर्श व्यवसाय है ?

अध्यापन एक आदर्श व्यवसाय है	**उत्तरदाता (प्रतिशत)**
हॉ	321 (64.2:)
अनिश्चित	154 (30.8:)
नहीं	25 (5:)
कुल	500 (100:)

उपरोक्त तालिका से यह पता चलता है कि 64.2 प्रतिशत अनुभव करते हैं कि अध्यापन एक आदर्श व्यवसाय है 30.8 प्रतिशत अनिश्चित है तथा 5 प्रतिशत उत्तरदाता अनुभव करते हैं कि अध्यापन एक आदर्श व्यवसाय नही है।

2- क्या आप अध्यापन जैसा व्यवसाय पाकर अपने आपको भाग्यशाली अनुभव करते हैं ?

भाग्यशाली अनुभव करते हैं	**उत्तरदाता (प्रतिशत)**
हॉ	345 (69:)
अनिश्चित	124 (24.8:)
नहीं	31 (6.2:)
कुल	500 (100:)

उपरोक्त तालिका से यह पता चलता है कि 69 प्रतिशत अध्यापन जैसा व्यवसाय पाकर अपेन आपको भाग्यशाली अनुभव करते हैं 24.8 प्रतिशत अनिश्चित है तथा 6.2 प्रतिशत उत्तरदाता अध्यापन जैसा व्यवसाय पाकर अपने आपको भाग्यशाली अनुभव नही करते हैं।

3- अगर आपको अवसर मिले तो आप इसी वेतन पर अन्य किसी व्यवसाय में जाना पसन्द करेंगे ?

इसी वेतन पर अन्य किसी व्यवसाय में जाना पसन्द करेंगे	**उत्तरदाता (प्रतिशत)**
हॉ	124 (24.8:)
अनिश्चित	32 (6.4:)
नहीं	344 (68.8:)
कुल	500 (100:)

उपरोक्त तालिका और ग्राफ से यह पता चलता है कि 24.8 प्रतिशत अवसर मिले तो इसी वेतन पर अन्य किसी व्यवसाय में जाना पसन्द करेंगे 6.4 प्रतिशत अनिश्चित है तथा 68.8 प्रतिशत उत्तरदाता अवसर मिले तो इसी वेतन पर अन्य किसी व्यवसाय में जाना पसन्द नहीं करेंगे। तालिका 1 : प्राथमिक स्तर पर विशिष्ट वी0टी0सी0 तथा सामान्य वी0टी0सी0 अध्यापकों के कार्य संतुष्टि के बीच सार्थक अन्तर नहीं है।

	एन	**औसत**	**मानक विचलन**	**ज . मान**	**स्तर का महत्व**
विशिष्ट वी0टी0सी0 अध्यापक	250	264.6	20.7	1ण17	0.05
सामान्य वी0टी0सी0 अध्यापक	250	258.9	26.2		महत्वपूर्ण नहीं है

Cf = 58 के लिए, 0.05 महत्व के स्तर पर तालिका **t** . मान 2.00 है और परिकलित **t -** मान 1.17 है। परिकलित **t -** मान 1.17 तालिका **t** . मान 2.00 से कम हैः इसलिए यह निष्कर्ष निकाला गया कि प्राथमिक स्तर पर विशिष्ट वी0टी0सी0 अध्यापकों के कार्य संतुष्टि के बीच सार्थक अन्तर नहीं है।

तालिका 2 : विशिष्ट बीटीसी प्रशिक्षित शिक्षक की व्यावसायिक संतुष्टि में कोई संभावित अंतर नहीं है।

	एन	**औसत**	**मानक विचलन**	**ज . मान**	**स्तर का महत्व**
विशिष्ट वी0टी0सी0 अध्यापक	250	212.5	15.05		0.05
विशिष्ट बीटीसी प्रशिक्षित शिक्षक	250	213.6	17.27	6ण90	महत्वपूर्ण नहीं है

उपरोक्त तालिका बीटीसी और विशेष बीटीसी पुरूष और महिला शिक्षकों के 14.87 प्रतिशत के आधार पर शिक्षकों के व्यावसायिक संतुष्टि प्रश्नकर्ताओं पर आधारित है। मानक विचलन 15.05 से 17.27 है। तो पेशेवर संतुष्टि औसत श्रेणी के अंतर्गत आती है।

निष्कर्ष :– प्रत्येक शिक्षक के लिए करियर और कार्यस्थल में संतुष्टि उनके विकास के लिए महत्वपूर्ण है। काम करने की स्थिति, छात्र संपर्क, छात्र प्फ शिक्षार्थी जिज्ञासा, अध्ययन के लिए उत्सुकता शिक्षण में शिक्षण की कुछ चिंताएँ हैं। नौकरी से संतुष्टि एक सुखद या सकारात्मक भावनात्मक स्थिति है जो किसी के नौकरी के अनुभव के मूल्यांकन के परिणामस्वरूप होती है। लेकिन लोगों की अपेक्षा सजातीय नहीं हो

सकती है। यह एक व्यक्ति से दूसरे व्यक्ति, स्थान से स्थान, नौकरी से नौकरी, संदर्भ से संदर्भ, संगठन से संगठन में भिन्न हो सकता है। इसलिए, नौकरी की संतुष्टि को सामान्यीकृत नहीं किया जा सकता है। हमें उन्हें उनकी नौकरी से संतुष्ट करने के लिए सबसे अच्छा कदम उठाना होगा। यह शिक्षकों को उत्साहित करेगा और राष्ट्र निर्माण के लिए उनका प्रयास पूरे जोरों पर होगा। अतिरिक्त काम के लिए मान्यता, शिक्षक के काम कई बार चुनौतीपूर्ण और दिलचस्प होते हैं लेकिन कुल मिलाकर जब प्रबंधन शिक्षकों को बेहतर तरीके से लेता है, तो बच्चों की बेहतर देखभाल की जाती है।

संदर्भ :—

1- मनीषा इंदानी (2011) शिक्षक कॉलेज के छात्र सऊदी अरब में कुछ चर के साथ शिक्षण और इसके संबंध के प्रति दृष्टिकोण रखते हैं, किंग सऊद विश्वविद्यालय के जर्नल, शैक्षिक विज्ञान और इस्लामी अध्ययन, खंड 15, संख्या एल।

2- डॉ. पद्मनाभन टी और रोसमिन थॉमस एन (2009) राजस्थान में शिक्षक शिक्षा का विकास स्वतंत्रता के बाद इसकी वर्तमान स्थिति और समस्याएं, पीएचडी शोध प्रबंध डीआर.बी.आर. अम्बेडकर विश्वविद्यालय, आगरा।

3- अमृत जी. कुमार (2008) पेरियाकुलम डीटी में पर्यावरण जागरूकता के प्रति बीएड प्रशिक्षुओं का दृष्टिकोण, एम.एड थीसिस एसआरकेवी कॉलेज ऑफ एजुकेशन, भारथिअर यूनिवर्सिटी, कोयंबटूर।

4- अन्नाराजा पी और जोसेफ एन.एम. (2007) कॉलेज के छात्रों में प्रवेश करके मनोसामाजिक वातावरण की भविष्यवाणी और धारणा, कॉलेज और विश्वविद्यालय के छात्र का जर्नल, वॉल्यूम 6, नंबर 2, पी, 24—30.

5- योगेश कुमार सिंह, रूचिकानाथ (2005) शिक्षक सीखने पर वैश्विक दृष्टिकोण अभ्यास में नीति और : सुधार, यूनेस्को, आईआईईपी, पार्स।

6- ग्लेन आई. अर्थमैन और लिंडा के. लेमास्टर्स (2009) शिक्षक शिक्षा कार्यक्रम की प्रभावशीलता, पीएचडी शिक्षा, अवध विश्वविद्यालय।

7- टिम हन्नागन, एलन लॉटन ज्योफ मैलोरी (2007) रिस्पांसिंग टू चेंज इंग्लैंड में आगे के शिक्षा : कॉलेजों का प्रबंधन, पब्लिक सेक्टर मैनेजर का इंटरनेशनल जर्नल, वॉल्यूम 20, अंक ट

8- एडमस, गेराल्ड आर, एट अल, (2006) संगठनात्मक स्वास्थ्य, एडुट्रैक्स, वॉल्यूम के संबंध में शिक्षकों की नौकरी से संतुष्टि 10, पीपी 42—45।

9- गेडेन, गेस्क्वायर (2006) अपने पेशे के प्रति छात्र शिक्षकों का रवैया, इंटरनेशनल जर्नल ऑफ सोशल सांइस एंड इंटरडिसिप्लिनरी रिसर्च, वॉल्यूम, 2, पीपी. 1—6.

10- मेलिंडा जे, एट अल, (2005) विभिन्न स्तरों पर शिक्षण व्यवसाय अध्यापन के प्रति शिक्षकों के दृष्टिकोण का अध्ययन, इंटरनेशनल मल्टीडिसिप्लिनरी ईलजर्न —, वॉल्यूम1, पीपी 24—30।

Reference: -

1. Manisha Indani (2011) Teachers college students attitudes towards teaching and its relation with some variables in Saudi Arabia, Journal of the King Saud University, Educational Sciences and Islamic Studies, Vol.15, No.l.
2. Dr. Punabhan T and Rosmin Thomas N (2009) Development of teacher education in Rajasthan, its present status and problems after independence, PhD dissertation DR.BR Ambedkar University, Agra.
3. Amrit Ji. Kumar (2008) Attitude of B.Ed Trainees towards Environmental Awareness in Periyakulam DT, M.Ed Thesis SRKV College of Education, Bharathiar University, Coimbatore.

4. Annaraja P and Joseph NM. (2007) Prediction and perception of psychosocial environment by entering college students, Journal of the College and University Student, Vol. 6, No. 2, p, 24-30.
5. Yogesh Kumar Singh, Ruchikanath (2005) Global Perspectives on Teacher Learning and Policy in Practice: Reforms, UNESCO, IIEP, Pars.
6. Glenn I. Earthman and Linda K. Lemasters (2009) Effectiveness of Teacher Education Programme, PhD Education, Avadh University.
7. Tim Hannagan, Alan Lawton Geoff Mallory (2007) Responding to Change in Further Education in England: Managing Colleges, International Journal of Public Sector Managers, Vol 20, Issue K
8. Adams, Gerald R., et al, (2006) Teachers' job satisfaction in relation to organizational health, Edutracks, Vol. 10, pp. 42–45.
9. Geden, Gesquire (2006) Attitudes of student teachers towards their profession, International Journal of Social Science and Interdisciplinary Research, Vol, 2, pp. 1-6.
10. Melinda J, et al, (2005) A Study of Teachers' Attitudes towards Teaching the Teaching Profession at Different Levels, International Multidisciplinary ElJourn -, Vol 1, pp 24-30.