

## उच्च प्राथमिक विद्यालयों के शिक्षकों की कार्य संतुष्टि पर संगठनात्मक वातावरण के प्रभाव का अध्ययन

शालू सिंह, शोध छात्रा, शिक्षा विभाग, स्वामी विवेकानन्द विश्वविद्यालय, सागर, मध्य प्रदेश  
डॉ. जी पी मिश्रा, एसोसिएट प्रोफेसर, शिक्षा विभाग, स्वामी विवेकानन्द विश्वविद्यालय, सागर, मध्य प्रदेश

### सारांश

शिक्षक की कार्य संतुष्टि का स्तर कल के शिक्षकों को आकार देने में पूरक योगदान देता है। हर पेशे के अपने कुछ पहलू होते हैं जो कार्य से संतुष्टि के लिए अनुकूल होते हैं और शिक्षक और विद्यार्थी अपवाद नहीं हैं। इसके अलावा, प्रत्येक संस्थान का अपना संगठनात्मक वातावरण होता है। इसी तरह, प्रत्येक माध्यमिक विद्यालय का अपना संगठनात्मक वातावरण होता है, जिस पर शिक्षक और विद्यार्थियों की कार्य की संतुष्टि निर्भर करती है। इस अध्ययन का मुख्य उद्देश्य उच्च प्राथमिक विद्यालयों के शिक्षकों की कार्य संतुष्टि पर संगठनात्मक वातावरण के प्रभाव का अध्ययन करना था। अध्ययन के निष्कर्ष से पता चलता है कि खुले और स्वायत्त वातावरण में कार्यरत शिक्षक एवं विद्यार्थियों के कार्य संतुष्टि के औसत अंकों के बीच कोई महत्वपूर्ण अंतर नहीं है। खुले वातावरण में कार्य करने वाले शिक्षक एवं विद्यार्थियों में नियंत्रित वातावरण में कार्यरत शिक्षकों की तुलना में कार्य संतुष्टि का उच्च स्तर पाया गया। पारिवारिक वातावरण में कार्य करने वाले शिक्षक एवं विद्यार्थियों की तुलना में खुले वातावरण में कार्य करने वाले शिक्षकों में कार्य संतुष्टि का स्तर उच्च पाया गया।

### परिचय

स्वतंत्रता के बाद की अवधि के दौरान भारत में शिक्षा की यात्रा निरंतर, प्रगतिशील, सकारात्मक और दिलचस्प रही है। 1947 में छोटी प्रणाली से, यह अब एक बड़े बरगद के पेड़ के रूप में विकसित हो गया है, जिसकी विभिन्न दिशाओं में लगातार विकासशील शाखाएँ हैं। अरोड़ा, जी.एल और पांडा, पी. (1998-99) के अनुसार, कुछ मॉटेसरी प्रशिक्षण संस्थान, कुछ सामान्य स्कूल, कुछ बुनियादी प्रशिक्षण कॉलेज और कुछ माध्यमिक प्रशिक्षण कॉलेज और शिक्षा के कुछ विश्वविद्यालय विभाग बाद में खोले गए। 1917 में सैडलर आयोग की रिपोर्ट 1947 में "शिक्षक शिक्षा" का गठन करने वाली थी, आज हमारे पास बड़ी संख्या में संस्थान और संगठन हैं जो "शिक्षक शिक्षा" की अखंड प्रणाली का गठन करते हैं।[1]

“शिक्षा” का सौभाग्य था कि स्वतंत्रता के बाद केंद्र सरकार का ध्यान इस ओर गया। 1948 विश्वविद्यालय शिक्षा आयोग, 1952 माध्यमिक शिक्षा आयोग, 1964 भारतीय शिक्षा आयोग, 80 के दशक में शिक्षकों पर राष्ट्रीय आयोग, शिक्षा पर राष्ट्रीय नीतियां 1968, 1986, 1992, इन नीतियों की समीक्षा और योजना आयोगों ने सभी को एक प्रदान किया है। शिक्षा को सममूल्य पर रखकर उसे बढ़ावा देना। 1961 में राष्ट्रीय शिक्षा परिषद (एनसीईआरटी) और 1973 में राष्ट्रीय शिक्षा परिषद (एनसीटीई) की स्थापना, एनसीईआरटी में अपने सचिवालय के साथ, अंततः भारत की संसद द्वारा एक राष्ट्रीय शिक्षा परिषद 1993 को वैधानिक दर्जा प्रदान करने में परिणत हुई। ये सब इस बात के प्रमाण हैं कि शिक्षा को कितना महत्व मिला है।

आज शिक्षा संस्थानों का विशाल मात्रात्मक विस्तार हो रहा है। इस क्षेत्र में अधिक से अधिक निजीकरण से जहां एक ओर जहां प्रशिक्षित शिक्षकों के लिए स्कूलों की मांग पूरी की जा सकती है, वहीं दूसरी ओर संस्थानों में गुणवत्ता का आकलन करने की आवश्यकता पैदा होती है। बी.एड स्तर पर जहां माध्यमिक विद्यालय के शिक्षकों को प्रशिक्षित किया जाता है, संगठनात्मक वातावरण को जानना प्रमुख हो जाता है। सबसे पहले यह ध्यान दिया जाना चाहिए कि संगठनात्मक वातावरण शिक्षक और विद्यार्थियों में वांछित परिवर्तन लाने में एक शक्तिशाली शक्ति है जो शिक्षा का अंतिम उद्देश्य है। प्रचलित संगठनात्मक वातावरण का प्रकार शिक्षक और विद्यार्थियों के ज्ञान, कौशल, दृष्टिकोण और अभिमूल्यन में परिवर्तन ला सकता है।

निस्संदेह कोई भी दार्शनिक यह टिप्पणी कर सकता है कि किसी भी शिक्षा का अंतिम उद्देश्य मनुष्य को अच्छे चरित्र वाला और ब्रह्मांड का उपयोगी नागरिक बनाना है। हम ऐसी शिक्षा, शिक्षा की गुणवत्ता, शिक्षकों की गुणवत्ता और शिक्षण अधिगम प्रक्रिया की गुणवत्ता के माध्यम से प्राप्त कर सकते हैं। अन्य बातें समान रहने पर, शिक्षा की गुणवत्ता बड़े पैमाने पर सीखने का लेन-देन शून्य में नहीं किया जा सकता है, लेकिन यह सकारात्मक रूप से निर्देशित कार्यवाही है, जिसके लिए शिक्षक-एवं विद्यार्थियों को कार्य के प्रति संतुष्टि के साथ प्रयास करना है और गुणवत्ता परिवर्तन प्रवण रखने की आवश्यकता है।

विद्यालयों में प्रचलित संगठनात्मक वातावरण के संबंध में शिक्षकों की कार्य की संतुष्टि के महत्व पर ध्यान केंद्रित करने का यह सही समय है। शैक्षिक भवन में निःसंदेह शिक्षा का मूल आधार शिक्षक हैं। उस पर किसी भी अन्य की तुलना में बहुत अधिक निर्भर करता है - भविष्य के शिक्षकों की प्रगति और समृद्धि। कोई भी प्रभावी ढंग से उनकी जगह नहीं ले सकता है या विद्यार्थियों को तरीके और डिग्री से प्रभावित नहीं कर सकता है ; यह संभव है, केवल उसके लिए ही करना। यह दृढ़ता से माना जाता है कि शिक्षक होना एक पवित्र आदेश का सदस्य होना है।

### कार्य संतुष्टि

यह संगठन के लक्ष्य को पूरा करने के एवज में किसी कार्य के पूरा होने के बाद प्राप्त होने वाली एक इष्टतम खुशी की अनुभूति है। नतीजतन, संगठन को लाभ होता है, और कार्यकर्ता को नकद या वस्तु के रूप में मुआवजा दिया जाता है। यह अवधारणा कार्य की खुशी और श्रम के लाभों के बीच प्रतिबद्धता पर जोर देती है।

कार्य से संतुष्टि मुद्दों की श्रेणी के व्यापक संदर्भ में भी देखी जा सकती है , जो किसी व्यक्ति के काम के अनुभव या उनके कामकाजी जीवन की गुणवत्ता को प्रभावित करती है। कार्य संतुष्टि को अन्य प्रमुख कारकों , सामान्य तंदुरुस्ती, और कार्य पर तनाव, कार्य पर नियंत्रण, गृहकार्य सामना और कार्य स्थिति के साथ इसके संबंधों के संदर्भ में समझा जा सकता है।

- कार्य से संतुष्टि के लिए काम ही बहुत महत्वपूर्ण है
- कार्य से संतुष्टि का मतलब है चमकते पहलुओं पर हावी होना है।
- कार्य संतुष्टि सकारात्मक भावना और कार्य से प्राप्त दृष्टिकोण का इष्टतम स्तर है,
- कार्य और कार्यस्थल से संबंधित भौतिक और पर्यावरणीय कारक, और कार्य से संतुष्टि कार्य के मूल्यांकन का परिणाम है।

## अध्ययन का उद्देश्य

- फतेहपुर जिला (उ. प्र.) में शिक्षक की कार्य संतुष्टि का अध्ययन करना।
- फतेहपुर जिला (उ. प्र.) में उच्च प्राथमिक विद्यालयों की संगठनात्मक वातावरण का अध्ययन करना।
- शिक्षक की कार्य की संतुष्टि पर उच्च प्राथमिक विद्यालयों के संगठनात्मक वातावरण के प्रभाव का अध्ययन करना।

## साहित्य की समीक्षा

खालिद, एल (2010) ने जिला फैसलाबाद, पाकिस्तान के सार्वजनिक और निजी कॉलेज शिक्षकों के बीच कार्य से संतुष्टि पर पीएचडी शोध किया। अध्ययन के प्रमुख निष्कर्ष (1) सार्वजनिक कॉलेज के शिक्षक छह घटकों (शैक्षिक योग्यता, कार्य की प्रकृति, वेतन, कार्य की सुरक्षा, पदोन्नति के अवसर और कार्य-जीवन संतुलन) से अधिक संतुष्ट हैं, जबकि निजी कॉलेज के शिक्षक संतुष्ट नहीं थे। (2) काम के घंटे, लाभ, पदोन्नति के अवसर, वेतन, कार्य की सुरक्षा, परिवार और कार्य जीवन संतुलन के लिए आर का मूल्य 0.904, 0.808, 0.813, 0.835, 0.909, 0.845 और 0.929 है, जो चरों और समग्र कार्य संतुष्टि के बीच अत्यधिक सकारात्मक संबंध दर्शाता है।

रोड्रिग्स, जी (2011) ने मैंगलोर शहर में पेशेवर कॉलेज पुस्तकालयों और सूचना केंद्रों में संगठनात्मक वातावरण के एक अध्ययन पर प्रकाशित लेख के लिए शोध किया। अध्ययन का निष्कर्ष यह है कि कर्मचारियों की उम्र, अनुभव और योग्यता के संबंध में कॉलेज के पुस्तकालयों में कोई महत्वपूर्ण अंतर नहीं है। पारस्परिक संबंधों और संगठनात्मक वातावरण के प्रदर्शन मूल्यांकन और मार्गदर्शन कारक के संबंध में कॉलेजों के तीन समूहों के बीच महत्वपूर्ण भिन्नता है।

कटोच, आर (2012) ने जम्मू (जम्मू और कश्मीर) में सरकारी कॉलेजों पर कॉलेज शिक्षकों के बीच कार्य से संतुष्टि पर पीएचडी के लिए शोध किया। सर्वेक्षण से पता चलता है कि 30.61% पुरुष और 69.39% महिलाएं थीं। यह आगे इंगित करता है कि 61.22% नमूना सहायक प्रोफेसर्स, 24.49% एसोसिएट प्रोफेसर्स का प्रतिनिधित्व करता है और शेष 14.26% अन्य श्रेणी के अंतर्गत आता है। यह पाया गया कि अधिकांश उत्तरदाताओं के परिवारों में 3 से 5 सदस्य हैं तथा अधिकांश परिवारों में 2 कमाने वाले सदस्य पाये जाते हैं। पुरुष शिक्षकों की तुलना में महिला शिक्षक अपने कार्य से अधिक संतुष्ट थीं। कॉलेज के शिक्षकों की संतुष्टि उनके पदनाम, परिवार के आकार और संख्या से जुड़ी नहीं है। परिवार में कमाने वाले सदस्यों की। यह पाया गया है कि 75% उत्तरदाताओं ने कहा कि उनके पास अच्छा वेतन, गरिमा, सामाजिक स्थिति और कार्य की सुरक्षा है और 70% का मानना है कि उनकी कार्य शैक्षणिक योग्यता के साथ मेल खाती है।

चामुंडेश्वरी, एस (2013) ने शिक्षा की विभिन्न प्रणालियों का पालन करने वाले विभिन्न स्कूलों में शिक्षकों की कार्य से संतुष्टि और प्रदर्शन की जांच की। परिणामों ने संकेत दिया कि मैट्रिक और राज्य बोर्ड के स्कूलों में उनके समकक्षों की तुलना में केंद्रीय बोर्ड के स्कूलों में शिक्षक अपनी कार्य से संतुष्टि और प्रदर्शन में काफी बेहतर थे। इसे इस वास्तविकता के लिए जिम्मेदार ठहराया जा सकता है कि केंद्रीय बोर्ड स्कूल के शिक्षक मैट्रिक और राष्ट्र बोर्ड के शिक्षकों की तुलना में बेहतर बुनियादी सुविधाओं और अनुकूल संचालन वातावरण का अनुभव करते हैं।

अन्नकिस एट अल (2014) ने पाया कि, प्रतिभा की पहचान, प्रतिभा विकास और प्रतिभा प्रबंधन संस्कृति प्रासंगिकता की अकादमिक धारणा शिक्षाविदों के लिए प्रतिभा प्रबंधन योग्यता के लिए सबसे महत्वपूर्ण योगदानकर्ता हैं। परिणामों से पता चला कि शिक्षकों के लिए प्रतिभा प्रबंधन योग्यता स्तर विशेष रूप से उच्च होते हैं जब प्रबंधन ने मानव संसाधन प्रणाली को एकीकृत किया है जो मूल्य की पहचान करता है, टीम और व्यक्तिगत प्रदर्शन को मापता है, करियर की जांच और विस्तार करता है, गंभीर औपचारिक प्रतिक्रिया देता है और उच्च प्रदर्शन को पुरस्कृत करने वाली संस्कृति है। परिणामों से यह भी पता चला कि भर्ती और चयन से परे प्रतिभा प्रबंधन पूर्ण जीवनचक्र को शामिल करने वाले अधिक व्यापक मॉडल का उपयोग करने और बहु-आइटम उपायों के साथ तकनीक का उपयोग करने से उच्च शिक्षा में प्रतिभा प्रबंधन के साहित्य को सत्यापित और विस्तारित करने वाली जानकारी के भीतर की बारीकियों का पता चला है।

फ़िदान और ओज़टर्क (2015) ने नवाचार के लिए शिक्षकों के रचनात्मकता स्तरों के उनके आंतरिक प्रेरणा स्तरों और स्कूलों के वातावरण के संबंध की खोज की। परिणामों से ज्ञात हुआ कि सरकारी विद्यालयों के अध्यापकों की तुलना में निजी विद्यालयों के अध्यापक स्वयं को आंतरिक रूप से अधिक प्रेरित और रचनात्मक बताते हैं। शिक्षक की रचनात्मकता से सकारात्मक रूप से संबंधित होने के लिए आंतरिक प्रेरणा की भविष्यवाणी की गई थी।

मिरो, एट अल (2016) ने उच्च शिक्षण संस्थानों में प्रतिभा प्रबंधन प्रथाओं की पहचान करने के लिए एक अध्ययन किया। अध्ययन से पता चला कि मानव संसाधन निश्चित रूप से एक अप्रत्याशित उपयोगी संसाधन है जिसमें काम के प्रति बहुरंगी प्रतिक्रियाएं और विशेषताएं हैं; यदि वे विशेषताएं वास्तव में निर्धारित, विकसित और ठीक से उपयोग की जाती हैं, तो निश्चित रूप से संस्थागत सामान्य उच्च-गुणवत्ता सेवाओं पर उनका अतिरिक्त मूल्य है।

खोरेवा, एट अल, (2017) ने प्रतिभा प्रबंधन अभ्यास प्रभावशीलता के माध्यम से प्रक्रिया की सैद्धांतिक और अनुभवजन्य समझ पर जोर दिया है, नेतृत्व क्षमता विकास के लिए उच्च क्षमता वाले कर्मचारियों के समर्पण को प्रभावित करता है। परिणामों में पाया गया कि अधिक उच्च-क्षमता वाले कर्मचारियों ने प्रतिभा प्रबंधन प्रथाओं को प्रभावी माना, जितना अधिक वे नेतृत्व क्षमता विकास के प्रति प्रतिबद्ध थे। निष्कर्षों से यह भी पता चला कि प्रतिभा प्रबंधन अभ्यास प्रभावशीलता और नेतृत्व क्षमता विकास के प्रति प्रतिबद्धता के बीच संबंध मनोवैज्ञानिक अनुबंध पूर्ति के माध्यम से संचालित होता है। अंत में, परिणामों में पाया गया कि पुरुष कर्मचारियों की तुलना में नेतृत्व क्षमता विकास के प्रति प्रतिबद्धता के उच्च स्तर का प्रदर्शन करके महिला कर्मचारियों में प्रतिभा प्रबंधन प्रथाओं की प्रभावशीलता के लिए एक मजबूत प्रतिक्रिया थी।

बाला, आर (2017) ने माध्यमिक विद्यालय के शिक्षकों की कार्य संतुष्टि का अध्ययन किया। परिणामों से पता चला कि लिंग के आधार पर शिक्षकों की कार्य संतुष्टि में अंतर नहीं किया जा सकता है। शहरी और ग्रामीण विद्यालयों में पढ़ाने वाले माध्यमिक विद्यालय के शिक्षकों की कार्य संतुष्टि में कोई महत्वपूर्ण अंतर नहीं है। 10 वर्ष से कम और 10 वर्ष से अधिक के शिक्षण अनुभव वाले माध्यमिक विद्यालय के शिक्षकों की कार्य संतुष्टि के बीच कोई महत्वपूर्ण अंतर नहीं पाया गया अर्थात् कार्य संतुष्टि उनके शिक्षण अनुभव से स्वतंत्र है।

सरीन, डी बी (2018) ने रणनीतिक मानव संसाधन प्रबंधन प्रथाओं और कार्य से संतुष्टि के बीच संबंधों की जांच की। परिणामों ने संकेत दिया कि रणनीतिक मानव संसाधन प्रबंधन प्रथाओं (भर्ती और चयन, प्रशिक्षण

और विकास, प्रदर्शन मूल्यांकन और मुआवजा और पुरस्कार) सीधे कार्य की संतुष्टि से जुड़े हुए हैं। प्रभावी मानव संसाधन प्रबंधन रणनीति कर्मचारियों के समग्र प्रदर्शन और आचरण को सीधे प्रभावित करने के लिए सभी व्यक्तिगत मानव संसाधन प्रबंधन उपायों को व्यवस्थित रूप से व्यवस्थित करती है जिससे संगठन की सफलता प्राप्त होती है।

कापा, आर, और गिम्बर्ट, बी (2018) ने कार्य से संतुष्टि पर स्कूल नियम प्रवर्तन और शिक्षक उत्पीड़न के प्रभावों का विश्लेषण किया। परिणामों ने संकेत दिया कि जिन शिक्षकों ने स्कूल के नियमों के उच्च प्रवर्तन को महसूस किया, उनमें कार्य की संतुष्टि अधिक थी। विशेष रूप से, स्कूल प्रशासकों द्वारा नियमों के निरंतर प्रवर्तन का नियमों के कॉलेजियम प्रवर्तन की तुलना में संतुष्टि पर काफी अधिक प्रभाव पड़ा। परिणामों ने यह भी संकेत दिया कि शिक्षक उत्पीड़न का कार्य संतुष्टि पर महत्वपूर्ण नकारात्मक प्रभाव पड़ता है। स्कूल के नियमों के लगातार प्रवर्तन से छात्रों के दुर्व्यवहार और शिक्षक के उत्पीड़न की घटनाओं में कमी आ सकती है, मदद करने से शिक्षक का तनाव और चिंता कम हो जाती है, जिससे कार्य में अधिक संतुष्टि मिलती है।

कत्सानटोनिस, इयोनिसा (2020), ने दो तरह से अध्ययन किया: (ए) स्कूल के माहौल और शिक्षकों की कार्य संतुष्टि के संबंध के बीच शिक्षकों की आत्म-क्षमता की मध्यस्थता की भूमिका की पुष्टि करने के लिए और (बी) शिक्षकों की प्रतिक्रियाओं की तुलना करके आत्म-प्रभावकारिता और कार्य संतुष्टि के सहयोग के किसी भी पार सांस्कृतिक प्रभाव को अलग करना। परिणाम, पिछले शोध के अनुसार, इंगित करते हैं कि आत्म-क्षमता स्कूल के माहौल और संस्कृतियों में व्यक्तियों के स्तर पर कार्य संतुष्टि के बीच संबंध का एक मध्यस्थ चर है। इसके अलावा, जीएलएम ने कार्य संतुष्टि और आत्म-क्षमता में शिक्षकों की प्रतिक्रियाओं के बीच सांख्यिकीय रूप से महत्वपूर्ण क्रॉस-सांस्कृतिक अंतर का खुलासा किया। इन निष्कर्षों का शिक्षकों की भलाई और लचीलापन पर प्रभाव पड़ता है।

डॉन, याह्या और मोहम्मद याकूब (2021) ने प्राथमिक विद्यालय के शिक्षकों की उनके शिक्षक संतुष्टि और संगठनात्मक वातावरण की समझ की जांच की हैं। इस अध्ययन का डिजाइन एक सर्वेक्षण (मात्रात्मक दृष्टिकोण) और एक अर्ध-संरचित साक्षात्कार (गुणात्मक दृष्टिकोण) से मिलकर मिश्रण-विधि था। इस अध्ययन में अलोर जंगगस, केदाह के 23 प्राथमिक विद्यालयों के 220 शिक्षकों के एक नमूने ने भाग लिया। दूसरी ओर, कुल 20 शिक्षकों का साक्षात्कार लिया गया ताकि उन कारकों की पहचान की जा सके जो काम पर शिक्षक की संतुष्टि और एक संगठनात्मक वातावरण की ओर ले जाएंगे। सामग्री विश्लेषण का उपयोग अर्ध-संरचना साक्षात्कार से उभरे विषयों की पहचान करने के लिए किया गया था। अर्ध-संरचना साक्षात्कार से उभरे विषय छात्र संबंध, निर्णय लेने, स्कूल के बुनियादी ढांचे, टीम वर्क और शैक्षिक रचनात्मकता हैं। भविष्य के शोध के सुझावों पर अधिक विस्तार से चर्चा की गई है।

एना कोपाडो (2022) ने नेशनल यूनिवर्सिटी ऑफ द अल्टिप्लानो, पुनो में संगठनात्मक माहौल और शिक्षकों की कार्य संतुष्टि के बीच संबंध का निर्धारण किया। कटौतीत्मक विधि प्राप्त की गई थी और अनुसंधान एक गैर-प्रायोगिक डिजाइन और एक एकल नमूना कटौती के एक लेनदेन या अनुप्रस्थ प्रकार के साथ एक सहसंबंध प्रकार का था, जिसका दृष्टिकोण मात्रात्मक है। यह निष्कर्ष निकाला गया है कि नेशनल यूनिवर्सिटी ऑफ द अल्टिप्लानो, पुनो के शिक्षकों में संगठनात्मक वातावरण जितना अधिक होगा, उतनी ही अधिक व्यक्तिगत कार्य संतुष्टि प्राप्त होगी।

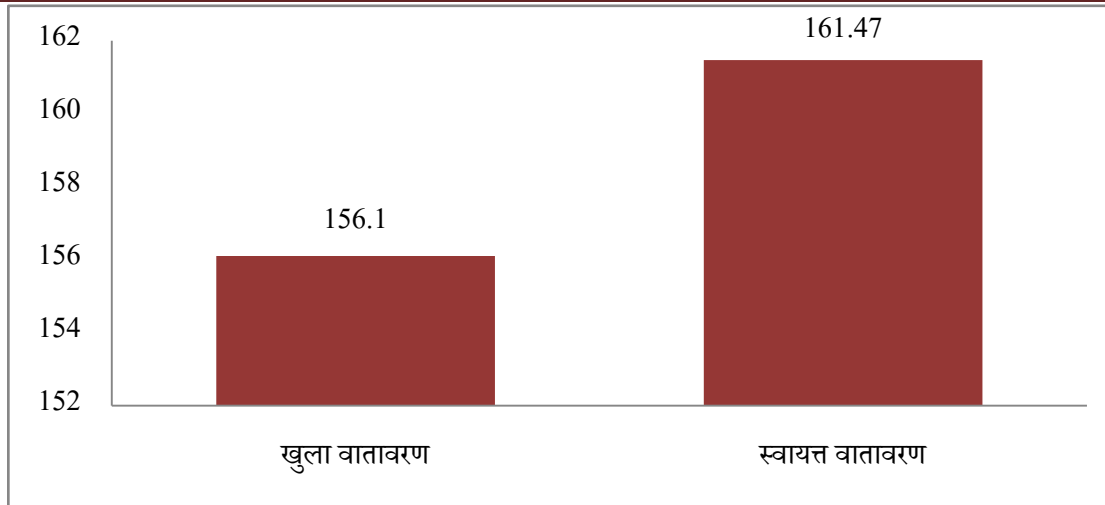
## शोध क्रियाविधि

इस अध्ययन में, फतेहपुर जिले के शिक्षकों को जनसँख्या प्रतिदर्श के रूप में शामिल किया गया है। उच्च प्राथमिक विद्यालयों के चयन के लिए सुविधाजनक नमूना तकनीक का उपयोग किया गया है। उच्च प्राथमिक विद्यालयों से चयनित उत्तरदाताओं की कुल संख्या 315 रखी गई है। इस अध्ययन में, चूंकि शोध की प्रकृति शिक्षकों की कार्य संतुष्टि की वर्तमान स्थिति को उजागर करने और उच्च प्राथमिक विद्यालयों के संगठनात्मक वातावरण की श्रेष्ठता का वर्णन करने से संबंधित है, इसलिए शोधकर्ता का चयन वर्णनात्मक सर्वेक्षण शोध विधि था। विभिन्न उच्च प्राथमिक विद्यालयों के प्रधानाचार्यों से फोन या पत्र के माध्यम से समंक संग्रह की अनुमति मांगी गई थी; उनके स्कूलों के शिक्षक-एवं विद्यार्थियों से मिलने के लिए अनुमति लेकर व्यक्तिगत रूप से या चयनित स्कूलों के संबंधित प्राचार्यों की मदद से समंक एकत्र किया गया था। समंक संग्रह की प्रक्रिया के बाद, शोधकर्ता द्वारा सभी शोध उपकरणों की जांच गई थी। पत्रक जो अपूर्ण पाए गए, जो अनुचित तरीके से भरे गए थे या प्रतिक्रियाओं का दोहराव था, उन्हें अस्वीकार कर दिया गया। डेटा संग्रह के आधार पर समंक विश्लेषण के लिए, माध्य, मानक विचलन, चतुर्थक विचलन, टी-परीक्षण, मानक त्रुटि, ग्राफ़ प्रस्तुतिकरण आदि उपकरण उपयोग किये गए थे।

## समंक विश्लेषण और व्याख्या

तालिका 1 खुले और स्वायत्त वातावरण में काम करने वाले शिक्षकों द्वारा कार्य संतुष्टि सूची पर प्राप्त अंकों का वर्गीकरण

आवृत्ति वितरण				
संगठनात्मक वातावरण				
वर्ग	खुला वातावरण		स्वायत्त वातावरण	
	आवृत्ति	%	आवृत्ति	%
65-84	1	1.25	1	1.25
85-104	0	0	0	0
105-124	3	3.75	1	1.25
125-144	8	10.00	2	2.74
145-164	40	50.00	38	52.30
165-184	28	35.00	31	42.46
Total	80	100	73	100
माध्य	156.10		161.47	
मानक विचलन	17.62		15.23	



**ग्राफ 1 खुले और स्वायत्त वातावरण में काम करने वाले शिक्षकों द्वारा प्राप्त औसत अंकों की तुलना**

तालिका 1 के अनुसार, यह स्पष्ट हो जाता है कि स्वायत्त वातावरण में काम करने वाले शिक्षकों द्वारा प्राप्त अंकों का माध्य, कार्य संतुष्टि सूची पर खुले वातावरण में काम करने वाले शिक्षकों द्वारा प्राप्त अंकों के औसत से अधिक है। इस प्रकार, यह स्पष्ट है कि स्वायत्त वातावरण में काम करने वाले शिक्षक और छात्र खुले वातावरण में काम करने वाले शिक्षकों की तुलना में अधिक कार्य से संतुष्ट थे। लेकिन औसत स्कोर के बीच अंतर के महत्व का पता लगाने के लिए 'टी' मान का पता लगाना महत्वपूर्ण है। तालिका 1 के अनुसार प्राप्त अंकों के माध्य के बारे में जानकारी ग्राफ 1 में दर्शाई गई है।

शोधकर्ता ने खुली वातावरण और स्वायत्त वातावरण में काम करने वाले शिक्षकों द्वारा कार्य संतुष्टि पर अंतर के महत्व का पता लगाने के लिए एक परिकल्पना तैयार की थी। इस परिकल्पना के परीक्षण के लिए, आवश्यक मान जैसे माध्य की मानक त्रुटि और टी-मान की गणना की गई जो तालिका 2 में उल्लिखित हैं।

**तालिका 2 खुले और स्वायत्त वातावरण में काम करने वाले शिक्षकों का माध्य, मानक विचलन और टी मान**

वातावरण	N	माध्य	एस.डी.	एस.डी <sup>2</sup>	एसई <sub>D</sub>	औसत अंतर	टी- मान	महत्वपूर्ण स्तर
खुला	80	156.10	17.62	310.46	2.76	5.31	1.92	NS
स्वायत्त	73	161.47	15.23	231.95				

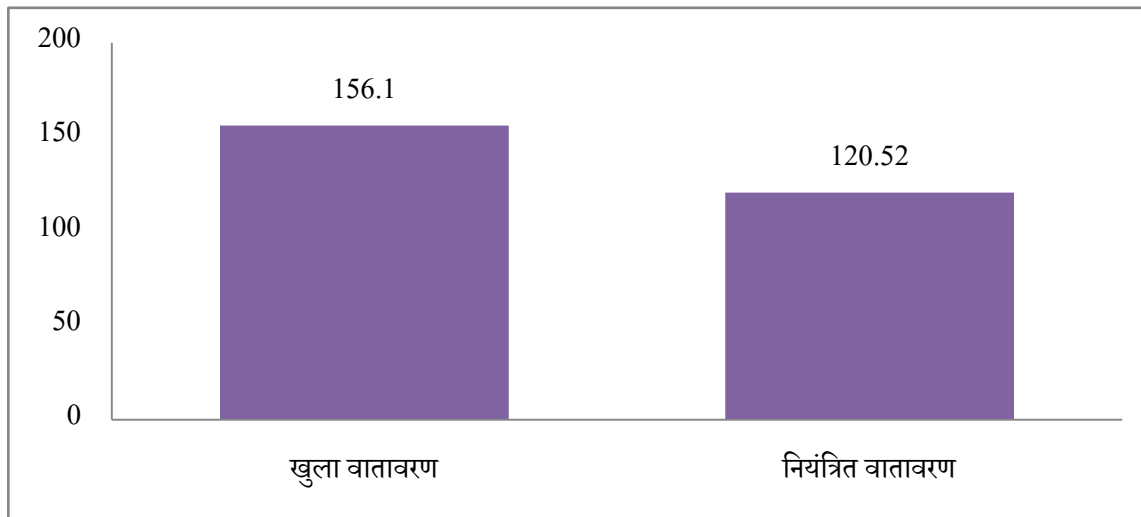
(NS = महत्वपूर्ण नहीं)

जैसा कि तालिका 2 में दिखाया गया है, संगठनात्मक वातावरण विवरण में शिक्षकों द्वारा प्राप्त अंकों का माध्य खुले वातावरण में शिक्षकों के लिए 156.10 और स्वायत्त वातावरण 161.47 है, खुले वातावरण में शिक्षकों द्वारा प्राप्त अंकों का मानक विचलन 17.62 और स्वायत्त वातावरण 15.23 है, औसत अंतर की मानक त्रुटि 2.76 है और टी मान 1.92 है। इसलिए, यह कहा जा सकता है कि परिकल्पित टी-मान 0.05 स्तर पर तालिका मान 1.96 से कम है। इसलिए, H<sub>0</sub>1: खुले वातावरण और स्वायत्त वातावरण में कार्यरत शिक्षकों पर कार्य संतुष्टि का कोई महत्वपूर्ण अंतर नहीं होगा, इसे स्वीकार किया जाता है। इस प्रकार, यह कहा जा सकता है कि खुला एवं स्वायत्त वातावरण में कार्यरत शिक्षकों के कार्य संतुष्टि के माध्य प्राप्तांकों में कोई सार्थक अन्तर नहीं है।

पूरे नमूने के शिक्षकों को खुली वातावरण और नियंत्रित वातावरण में काम करने वाले शिक्षकों के संबंधित समूहों में विभाजित किया गया था और कार्य संतुष्टि पर प्राप्त अंकों के आधार पर सूची आवृत्ति वितरण तैयार किया गया था जो तालिका 7.10 में दिखाया गया है।

**तालिका 3 खुली वातावरण और नियंत्रित वातावरण में कार्यरत शिक्षकों द्वारा कार्य संतुष्टि सूची पर प्राप्त अंकों का वर्गीकरण**

आवृत्ति वितरण				
संगठनात्मक वातावरण				
वर्ग	खुला वातावरण		नियंत्रित वातावरण	
	आवृत्ति	%	आवृत्ति	%
65-84	1	1.25	9	21.95
85-104	0	0	10	24.39
105-124	3	3.75	2	4.88
125-144	8	10.00	11	26.83
145-164	40	50.00	2	4.88
165-184	28	35.00	7	17.07
<b>कुल</b>	<b>80</b>	<b>100</b>	<b>41</b>	<b>100</b>
<b>माध्य</b>	156.10		120.52	
<b>मानक विचलन</b>	17.62		35.31	



**ग्राफ 2 खुले और नियंत्रित वातावरण में काम करने वाले शिक्षकों द्वारा प्राप्त औसत अंकों की तुलना**

तालिका 3 के अनुसार, यह स्पष्ट है कि खुली वातावरण में कार्य करने वाले शिक्षकों द्वारा प्राप्त अंकों का माध्य शिक्षक और नियंत्रित वातावरण में काम करने वाले छात्रों द्वारा कार्य संतुष्टि सूची पर प्राप्त अंकों के औसत से अधिक है। इस प्रकार, यह स्पष्ट है कि नियंत्रित वातावरण में कार्यरत शिक्षकों की तुलना में खुले वातावरण में



कार्य करने वाले शिक्षकों की कार्य संतुष्टि का स्तर उच्च पाया गया। लेकिन औसत स्कोर के बीच अंतर के महत्व का पता लगाने के लिए 'टी' मान का पता लगाना महत्वपूर्ण है। तालिका 3 के अनुसार प्राप्त अंकों के माध्य के बारे में जानकारी ग्राफ 2 में स्पष्ट की गई है।

शोधकर्ता ने खुली वातावरण और नियंत्रित वातावरण में काम करने वाले शिक्षकों द्वारा कार्य संतुष्टि पर अंतर के महत्व का पता लगाने के लिए एक परिकल्पना तैयार की थी। इस परिकल्पना के परीक्षण के लिए आवश्यक मान जैसे माध्य की मानक त्रुटि और टी मान की गणना की गई जो तालिका 4 में दी गई है

**तालिका 4 खुली वातावरण और नियंत्रित वातावरण में कार्यरत शिक्षकों का माध्य, मानक विचलन और टी-मान**

वातावरण	N	माध्य	एस.डी.	एस.डी <sup>2</sup>	एसई <sub>D</sub>	औसत अंतर	टी- मान	महत्वपूर्ण स्तर
खुला	80	156.10	17.62	306.65	4.81	35.58	7.39	0.01**
नियंत्रित	41	120.52	35.31	1239.30				

(\*\* = 0.01 स्तर पर महत्वपूर्ण)

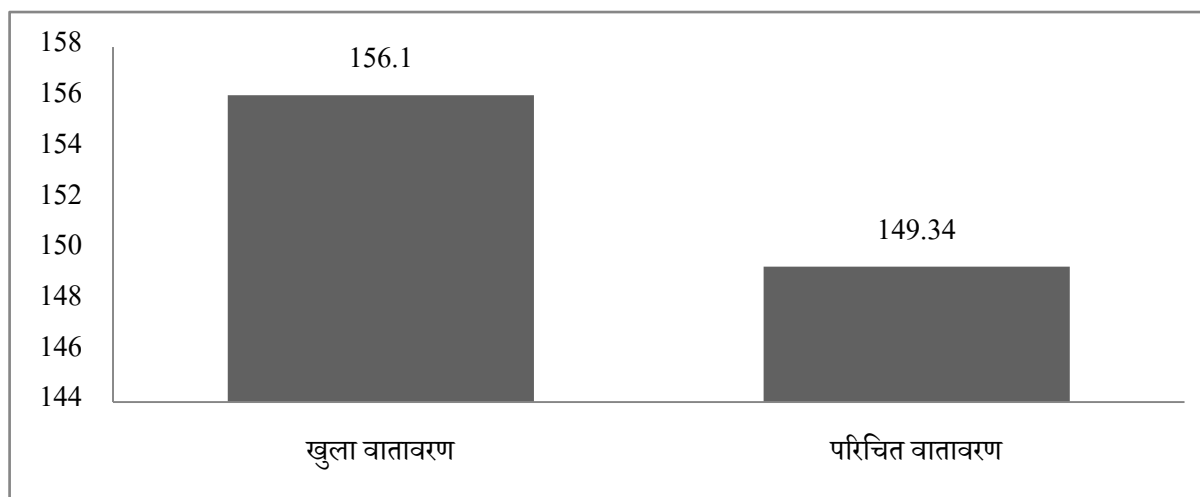
जैसा कि तालिका 4 में दिखाया गया है, संगठनात्मक वातावरण विवरण में शिक्षकों द्वारा प्राप्त अंकों का माध्य खुले वातावरण में शिक्षकों के लिए 156.10 और नियंत्रित वातावरण 120.51 है, शिक्षकों द्वारा प्राप्त अंकों का मानक विचलन खुले वातावरण में 17.62 और नियंत्रित 35.31 वातावरण है, माध्य अंतर की मानक त्रुटि 4.81 है और टी मान 7.39 है। इसलिए, यह कहा जा सकता है कि परिकल्पित टी-मान 0.01 स्तर पर तालिका मान 2.58 से अधिक है। इसलिए, Ho2: खुले वातावरण और नियंत्रित वातावरण में काम करने वाले शिक्षकों पर कार्य संतुष्टि का कोई महत्वपूर्ण अंतर स्वीकार नहीं किया जाता है। इस प्रकार यह कहा जा सकता है कि खुले एवं नियंत्रित वातावरण में कार्यरत शिक्षकों के कार्य संतुष्टि के माध्य प्राप्तियों में 0.01 स्तर पर सार्थक अन्तर है। इसलिए, खुले वातावरण में काम करने वाले शिक्षकों के माध्य अंकों की तुलना करने पर, नियंत्रित वातावरण में काम करने वाले शिक्षकों द्वारा प्राप्त किए गए औसत अंकों की तुलना में माध्य स्कोर अधिक होता है। इस प्रकार खुले वातावरण में कार्यरत शिक्षकों में नियंत्रित वातावरण में कार्यरत शिक्षकों एवं विद्यार्थियों की तुलना में कार्य संतुष्टि का स्तर उच्च पाया गया।

पूरे नमूने के शिक्षकों को खुली वातावरण और परिचित वातावरण में काम करने वाले शिक्षकों के संबंधित समूहों में विभाजित किया गया था और कार्य संतुष्टि सूची पर प्राप्त अंकों के आधार पर आवृत्ति वितरण तैयार किया गया था जो तालिका 5 में दिखाया गया है।

**तालिका 5 खुली वातावरण और परिचित वातावरण में कार्यरत शिक्षकों द्वारा प्राप्त अंकों का वर्गीकरण**

वर्ग	खुला वातावरण		परिचित वातावरण	
	आवृत्ति	%	आवृत्ति	%
65-84	1	1.25	1	2.00
85-104	0	0	2	4.00
105-124	3	3.75	2	4.00
125-144	8	10.00	13	26.00

145-164	40	50.00	18	36.00
165-184	28	35.00	14	28.00
<b>कुल</b>	<b>80</b>	<b>100</b>	<b>50</b>	<b>100</b>
<b>माध्य</b>	156.10		149.34	
<b>मानक विचलन</b>	17.62		21.25	



**ग्राफ 3 खुले और परिचित वातावरण में कार्यरत शिक्षकों द्वारा प्राप्त औसत अंकों की तुलना**

तालिका 5 के अनुसार, यह स्पष्ट है कि खुले वातावरण में काम करने वाले शिक्षकों द्वारा प्राप्त अंकों का माध्य कार्य संतुष्टि सूची पर परिचित वातावरण में काम करने वाले शिक्षकों द्वारा प्राप्त अंकों के औसत से अधिक है। इस प्रकार, यह स्पष्ट है कि परिचित वातावरण में कार्यरत शिक्षकों की तुलना में खुले वातावरण में कार्य करने वाले शिक्षकों में कार्य संतुष्टि अधिक पायी गयी। लेकिन माध्य स्कोर के बीच अंतर के महत्व का पता लगाने के लिए 'टी' मान का पता लगाना महत्वपूर्ण है। तालिका 5 के अनुसार प्राप्त अंकों के माध्य के बारे में जानकारी ग्राफ 5.9 में दर्शाई गई है।

शोधकर्ता ने खुली वातावरण और परिचित वातावरण में कार्यरत शिक्षकों द्वारा कार्य संतुष्टि पर अंतर के महत्व का पता लगाने के लिए एक परिकल्पना तैयार की थी। इस परिकल्पना के परीक्षण के लिए आवश्यक मान जैसे माध्य की मानक त्रुटि और टी-मान की गणना की गई जो तालिका 6 में दी गई है।

**तालिका 6 खुली वातावरण और परिचित वातावरण में कार्यरत शिक्षकों का माध्य, मानक विचलन और टी-मान**

वातावरण	N	माध्य	एस.डी.	एस.डी <sup>2</sup>	एसई <sub>D</sub>	औसत अंतर	टी-मान	महत्वपूर्ण स्तर
खुला	80	156.10	17.62	310.46	3.40	6.76	1.99	0.05*
परिचित	50	149.34	21.25	451.56				

(\* = 0.05 स्तर पर महत्वपूर्ण)

जैसा कि तालिका 6 में दिखाया गया है, संगठनात्मक वातावरण विवरण में शिक्षकों द्वारा प्राप्त अंकों का माध्य खुले वातावरण में शिक्षकों के लिए 156.10 और परिचित वातावरण 149.34 है, खुले वातावरण में शिक्षकों द्वारा प्राप्त अंकों का मानक विचलन 17.62 और परिचित वातावरण 21.25 है। माध्य अंतर की मानक त्रुटि 3.40 है और टी मान 1.99 है। इसलिए, यह कहा जा सकता है कि परिकल्पित टी-मान 0.05 स्तर पर तालिका मान 1.96 से अधिक है। इसलिए,  $H_0$ :खुले वातावरण और परिचित वातावरण में कार्यरत शिक्षकों पर कार्य संतुष्टि का कोई महत्वपूर्ण अंतर नहीं होगा, को अस्वीकार किया जाता है। इस प्रकार यह कहा जा सकता है किखुले एवं परिचित वातावरण में कार्यरत शिक्षकों के कार्य संतुष्टि के औसत अंक में 0.05 स्तर पर सार्थक अन्तर है।

इसलिए, औसत अंकों की तुलना करके, खुले वातावरण में काम करने वाले शिक्षकों का औसत स्कोर परिचित वातावरण में काम करने वाले शिक्षकों द्वारा प्राप्त अंकों के औसत से अधिक है। इस प्रकार खुले वातावरण में कार्यरत शिक्षकों में पारिवारिक वातावरण में कार्यरत शिक्षकों की तुलना में कार्य संतुष्टि का उच्च स्तर पाया गया।

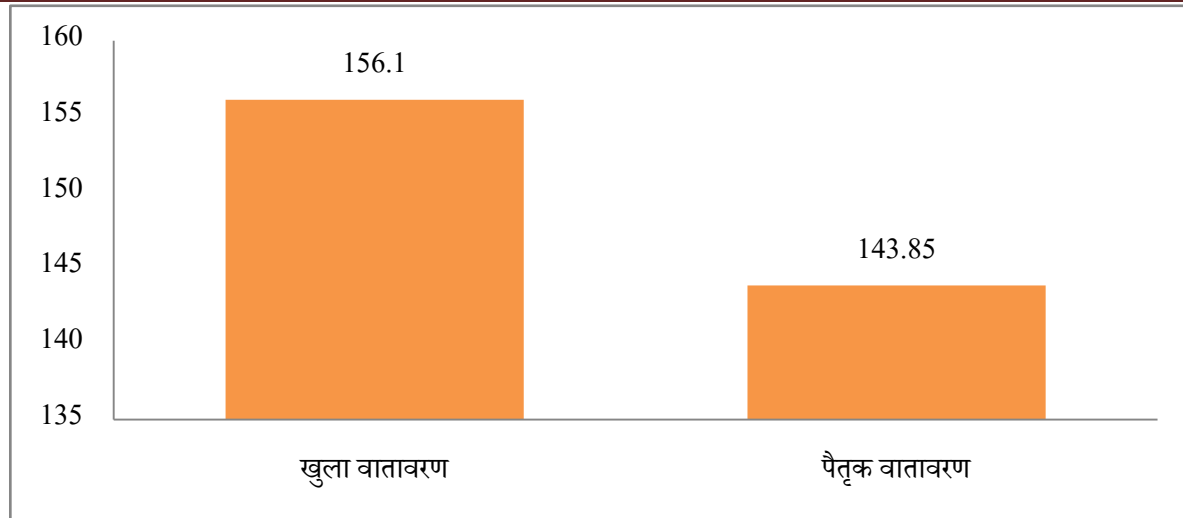
पूरे नमूने के शिक्षकों को खुली वातावरण और पैतृक वातावरण में काम करने वाले शिक्षकों के संबंधित समूहों में विभाजित किया गया था और कार्य संतुष्टि सूची पर प्राप्त अंकों के आधार पर आवृत्ति वितरण तैयार किया गया था जो तालिका 6 में दिखाया गया है।

#### तालिका 7 खुली वातावरण और पैतृक वातावरण में कार्यरत शिक्षकों द्वारा प्राप्त अंकों का वर्गीकरण

वर्ग	खुला वातावरण		पैतृक वातावरण	
	आवृत्ति	%	आवृत्ति	%
65-84	1	1.25	3	8.82
85-104	0	0	0	0
105-124	3	3.75	2	5.88
125-144	8	10.00	8	23.53
145-164	40	50.00	13	38.24
165-184	28	35.00	8	23.53
<b>कुल</b>	<b>72</b>	<b>100</b>	<b>34</b>	<b>100</b>
<b>माध्य</b>	156.10		143.85	
<b>मानक विचलन</b>	17.62		27.19	

तालिका 7 के अनुसार, यह स्पष्ट हो जाता है कि खुले वातावरण में काम करने वाले शिक्षकों द्वारा प्राप्त अंकों का माध्य कार्य संतुष्टि सूची पर पैतृक वातावरण में काम करने वाले शिक्षकों द्वारा प्राप्त अंकों के औसत से अधिक है।

इस प्रकार, यह स्पष्ट है कि खुले वातावरण में काम करने वाले शिक्षकों को पैतृक वातावरण में काम करने वाले शिक्षकों की तुलना में अधिक संतुष्टि मिली। लेकिन औसत स्कोर के बीच अंतर के महत्व का पता लगाने के लिए 'टी' मान का पता लगाना महत्वपूर्ण है। तालिका 7 के अनुसार प्राप्त अंकों के माध्य के बारे में जानकारी ग्राफ 4 में दी गई है।



**ग्राफ 4 खुले और पैतृक वातावरण में काम कर रहे शिक्षकों द्वारा प्राप्त औसत अंकों की तुलना**

शोधकर्ता ने खुली वातावरण और पैतृक वातावरण में कार्यरत शिक्षकों द्वारा कार्य संतुष्टि पर अंतर के महत्व का पता लगाने के लिए एक परिकल्पना तैयार की थी। इस परिकल्पना के परीक्षण के लिए आवश्यक मान जैसे माध्य की मानक त्रुटि और टी-मान की गणना की गई जो तालिका 8 में दी गई है।

**तालिका 8 खुली वातावरण और पैतृक वातावरण में कार्यरत शिक्षकों का माध्य, मानक विचलन और टी-मान**

वातावरण	N	माध्य	एस.डी.	एस.डी <sup>2</sup>	एसई <sub>D</sub>	औसत अंतर	टी- मान	महत्वपूर्ण स्तर
खुला	80	156.10	17.62	310.46	4.20	12.25	2.92	0.05*
पैतृक	34	143.85	27.19	739.30				

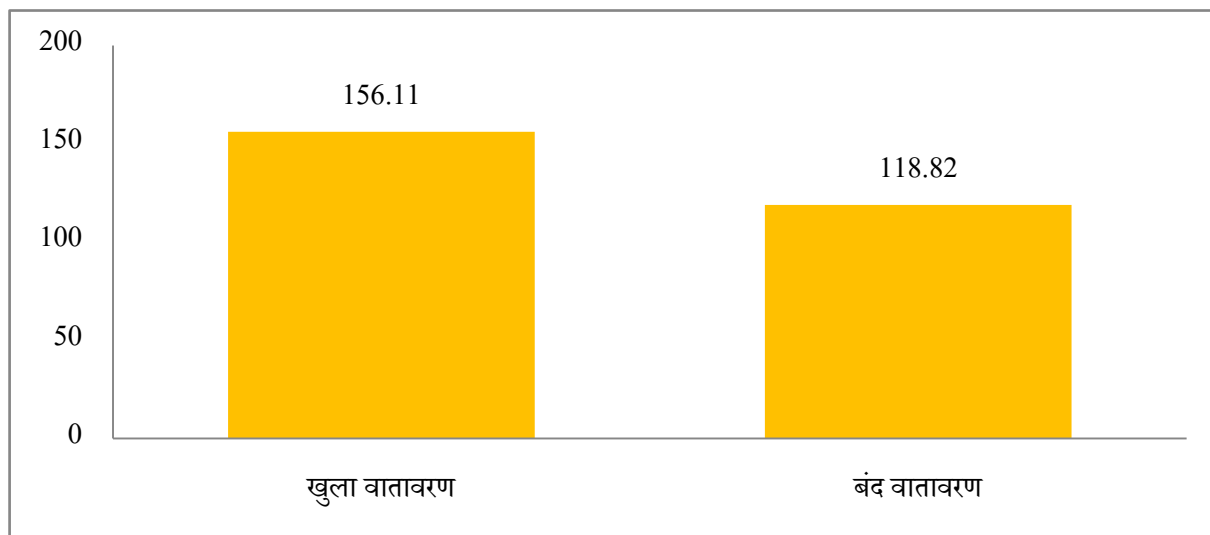
जैसा कि तालिका 9 में दिखाया गया है, संगठनात्मक वातावरण विवरण में शिक्षकों द्वारा प्राप्त अंकों का औसत ओपन क्लाइमेट में शिक्षकों के लिए 156.10 और पैतृक वातावरण 143.85 है, ओपन क्लाइमेट में शिक्षकों द्वारा प्राप्त अंकों का मानक विचलन 17.62 है और पैतृक वातावरण 27.19 है, माध्य अंतर की मानक त्रुटि 4.20 है और टी मान 2.92 है। इसलिए, यह कहा जा सकता है कि परिकल्पित टी मान 0.05 स्तर पर तालिका मान 1.96 से अधिक है। अतः एच4: खुले वातावरण में कार्य करने वाले शिक्षकों पर कार्य संतुष्टि में कोई सार्थक अंतर नहीं होगा तथा पैतृक वातावरण को स्वीकार नहीं किया जाता है। इस प्रकार यह कहा जा सकता है कि खुले एवं पैतृक वातावरण में कार्यरत शिक्षकों के कार्य संतुष्टि के माध्य प्राप्तांकों में 0.05 स्तर पर सार्थक अंतर है। इसलिए, औसत अंकों की तुलना करके, खुले वातावरण में काम करने वाले शिक्षकों का माध्य स्कोर पैतृक वातावरण में काम करने वाले शिक्षकों द्वारा प्राप्त अंकों के औसत से अधिक है। इस प्रकार खुले वातावरण में कार्य करने वाले शिक्षकों में पैतृक वातावरण में कार्यरत शिक्षकों की तुलना में कार्य संतुष्टि का उच्च स्तर पाया गया।

पूरे नमूने के शिक्षकों को खुली वातावरण और बंद वातावरण में कार्यरत शिक्षकों के संबंधित समूहों में विभाजित किया गया था और कार्य संतुष्टि सूची पर प्राप्त अंकों के आधार पर आवृत्ति वितरण तैयार किया गया था जो तालिका 10 में दिखाया गया है।

**तालिका 10 खुली वातावरण और बंद वातावरण में कार्यरत शिक्षकों द्वारा प्राप्त अंकों का वर्गीकरण**

वर्ग	खुला वातावरण		बंद वातावरण	
	आवृत्ति	%	आवृत्ति	%
65-84	1	1.25	10	26.47
85-104	0	0	7	17.65
105-124	3	3.75	2	5.88
125-144	8	10.00	8	20.59
145-164	40	50.00	3	11.76
165-184	28	35.00	7	17.65
<b>कुल</b>	<b>80</b>	<b>100</b>	<b>37</b>	<b>100</b>
<b>माध्य</b>	156.110		118.82	
<b>मानक विचलन</b>	17.62		37.75	

तालिका 10 के अनुसार, यह स्पष्ट हो जाता है कि खुले वातावरण में काम करने वाले शिक्षकों द्वारा प्राप्त अंकों का औसत, बंद वातावरण में काम करने वाले शिक्षकों द्वारा कार्य संतुष्टि सूची पर प्राप्त अंकों के औसत से अधिक है। इस प्रकार, यह स्पष्ट है कि बंद वातावरण में काम करने वाले शिक्षकों की तुलना में खुले वातावरण में काम करने वाले शिक्षकों की कार्य संतुष्टि अधिक थी। लेकिन माध्य स्कोर के बीच अंतर के महत्व का पता लगाने के लिए 'टी' मान का पता लगाना महत्वपूर्ण है। तालिका 10 के अनुसार प्राप्त अंकों के माध्य के बारे में जानकारी ग्राफ 5 में दर्शाई गई है।



**ग्राफ 5 खुले और बंद वातावरण में काम कर रहे शिक्षकों द्वारा प्राप्त औसत अंकों की तुलना**

शोधकर्ता ने खुली वातावरण और बंद वातावरण में कार्यरत शिक्षकों द्वारा कार्य संतुष्टि पर अंतर के महत्व का पता लगाने के लिए एक परिकल्पना तैयार की थी। इस परिकल्पना के परीक्षण के लिए आवश्यक मान जैसे माध्य की मानक त्रुटि और टी-मान की गणना की गई जो तालिका 11 में दी गई है।

**तालिका 11 खुली वातावरण और बंद वातावरण में कार्यरत शिक्षकों का माध्य, मानक विचलन और टी मान**

वातावरण	N	माध्य	एस.डी.	एस.डी <sup>2</sup>	एसई <sub>D</sub>	औसत अंतर	टी- मान	महत्वपूर्णस्तर
खुला	80	156.10	17.62	310.46	5.12	37.28	7.28	0.01**
बंद	37	118.82	37.75	1425.06				

(\*\* = 0.01 स्तर पर महत्वपूर्ण)

जैसा कि तालिका 11 में दिखाया गया है, संगठनात्मक वातावरण विवरण में शिक्षकों द्वारा प्राप्त अंकों का माध्य खुले वातावरण में शिक्षकों के लिए 156.90 और बंद वातावरण में 120.50 है, खुले वातावरण में शिक्षकों द्वारा प्राप्त अंकों का मानक विचलन 17.51 और बंद वातावरण 36.87 है, औसत अंतर की मानक त्रुटि 6.65 है और टी मान 5.47 है। इसलिए, यह कहा जा सकता है कि परिकल्पित टी-मान 0.01 स्तर पर तालिका मान 2.58 से अधिक है। अतः एच 5: खुले वातावरण में कार्य करने वाले शिक्षकों पर कार्य संतुष्टि में कोई सार्थक अंतर नहीं होगा तथा बंद वातावरण को स्वीकार नहीं किया जाता है। इसलिए, खुले वातावरण में काम करने वाले शिक्षकों के औसत स्कोर की तुलना बंद वातावरण में काम करने वाले शिक्षकों द्वारा प्राप्त अंकों के औसत से अधिक है। इस प्रकार खुले वातावरण में कार्यरत शिक्षकों में बंद वातावरण में कार्यरत शिक्षकों की तुलना में कार्य संतुष्टि का उच्च स्तर पाया गया

पूरे नमूने के शिक्षकों को स्वायत्त वातावरण और नियंत्रित वातावरण में कार्यरत शिक्षकों के संबंधित समूहों में विभाजित किया गया था और कार्य संतुष्टि सूची पर प्राप्त अंकों के आधार पर आवृत्ति वितरण तैयार किया गया था जो तालिका 5.18 में दिखाया गया है।

**निष्कर्ष**

इस अध्ययन में, कार्य संतुष्टि और संगठनात्मक वातावरण विशेषताओं की अवधारणाओं को विस्तार से स्पष्ट किया गया है। इस अध्ययन में, कार्य संतुष्टि के स्तर, संगठनात्मक वातावरण के प्रकार और शिक्षक के व्यक्तित्व प्रकार के निर्धारण के लिए अंकों की गणना की गई। माध्य, मानक विचलन, माध्य अंतर की मानक त्रुटि और टी-मान की गणना करके शून्य परिकल्पना का परीक्षण किया गया। अध्ययन के निष्कर्ष से पता चलता है कि खुले और स्वायत्त वातावरण में कार्यरत शिक्षक एवं विद्यार्थियों के कार्य संतुष्टि के औसत अंकों के बीच कोई महत्वपूर्ण अंतर नहीं है। खुले वातावरण में कार्य करने वाले शिक्षक एवं विद्यार्थियों में नियंत्रित वातावरण में कार्यरत शिक्षकों की तुलना में कार्य संतुष्टि का उच्च स्तर पाया गया। पारिवारिक वातावरण में कार्य करने वाले शिक्षक एवं विद्यार्थियों की तुलना में खुले वातावरण में कार्य करने वाले शिक्षकों में कार्य संतुष्टि का स्तर उच्च पाया गया। खुले वातावरण में कार्य करने वाले शिक्षकों में पैतृक वातावरण में कार्य करने वाले शिक्षकों की तुलना में कार्य संतुष्टि का उच्च स्तर पाया गया। खुले वातावरण में कार्य करने वाले शिक्षकों में बंद वातावरण में कार्यरत शिक्षकों की तुलना में कार्य संतुष्टि का उच्च स्तर पाया गया।

**सन्दर्भ ग्रन्थ सूची**

1. अरोड़ा, जी एंड पांडा, पी (1998-99), फिफ्टी इयर्स ऑफ़ टीचर एजुकेशन इन इण्डिया न्यू दिल्ली एनसीईआरटी पी पी 7-9.
2. खालिद, एल (2010) “जॉब सेटिस्फ़ेक्शन अमोंग पब्लिक एंड प्राइवेट कॉलेज फैसलाबाद)
3. रोड्रिग्स, जी (2011) “ए स्टडी ऑफ़ आर्गेनाइजेशन क्लाइमेट इन प्रोफेशनल कॉलेज लाइब्रेरीज एंड इन्फॉर्मेशन सेंटर इन मंगलौर सिटी” ( पब्लिश आर्टिकल, युनिवर्सिटी ऑफ मंगलौर)
4. कटोच, आर. (2012) “जॉब सेटिस्फ़ेक्शन अमोंग कॉलेज टीचर्स ए स्टडी ऑन गवर्मेंट कॉलेजेस इन जम्मू (जे & के)” (पीएचडी थीसिस यूनिवर्सिटी ऑफ जम्मू)
5. चामुंडेश्वरी, एस., (2013), जॉब सेटिस्फ़ेक्शन एंड परफॉर्मंस ऑफ स्कूल टीचर्स इंटरनेशनल जर्नल ऑफ़ एकेडमिक रिसर्च इन बिजनेस एंड सोशल साइंसेज, 3 (5), 420.
6. अन्नकिस एट अल (2014), एक्सप्लोरिंग फैक्टर्स डेट इनफ्यूंस टैलेंट मैनेजमेंट कंट्रेंसी ऑफ़ एकेडमिक इन मलेशियन जीएलसीएस एंड नॉन – गवर्मेंट यूनिवर्सिटीज जर्नल ऑफ़ इंटरनेशनल बिजनेस एंड इकोनॉमिक्स 2(4), 163–185.
7. फ़िदान और ओज़टर्क (2015), द रिलेशनशिप ऑफ़ द क्रिएटिविटी ऑफ़ पब्लिक एंड प्राइवेट स्कूल टीचर्स टू देयर इंट्रिंसिक मोटिवेशन एंड द स्कूल क्लाइमेट फॉर इनोवेशन प्रोसीडीय सोशल एंड बिहेवियरल साइंसेज 195,905–914.
8. मिरो, एट अल (2016), ए मेजरमेंट मॉडल ऑफ़ टैलेंट मैनेजमेंट प्रैक्टिसेज अमॉन्ग युनिवर्सिटी स्टाफ़ इन सेंट्रल, जर्नल ऑफ़ पॉजिटिव मैनेजमेंट, 7(3), 3–19.
9. खोरेवा ईट अल. (2017), टैलेंट मैनेजमेंट प्रेटिस इफेक्टिवनेस इन्वेस्टिगोटींग एम्प्लॉय पर्सपेक्टिव एम्प्लॉय रिलेशन, 39(1), 19–33.
10. बाला, आर. (2017). जॉब सेटिस्फ़ेक्शन: ऑफ़ सेकेंडरी स्कूल टीचर्स द इंटरनेशनल जर्नल ऑफ़ इंडियन साइकोलॉजी, 4(4), 122–126
11. सरिन, डी.बी. (2018) रिलेशनशिप बिटवीन स्ट्रेटेजिक ह्यूमन रिसोर्स मैनेजमेंट अदन जॉब सटिस्फ़ेक्शन: इंटरनेशनल जर्नल ऑफ़ करेंट रिसर्च इन लाइफ़ साइंसेज, 7(03), 1229-1233।
12. कापा, आर, एंड गिम्बर्ट, बी (2018) जॉब सटिस्फ़ेक्शन, स्कूल रूल एनफोर्समेंट, एंड टीचर विक्टिमिजेशन: स्कूल इफेक्टिवनेस एंड स्कूल इम्प्रूवमेंट', 29(1), 150-168।
13. कत्सानटोनिस, इयोनिसा (2020) इन्वेस्टिगेशन ऑफ़ द इम्पैक्ट ऑफ़ स्कूल क्लाइमेट एंड टीचर्स सेल्फ़ एफिशिएंसी ऑन जॉब सटिस्फ़ेक्शन: ए क्रॉस-कल्चरल एप्रोच। 10. 119-133। 10.3390/ejihpe10010011.
14. डॉन, याह्या एंड मोहम्मद याकूब, मोहम्मद फैज एंड वानहनाफी, वान एंड यूसुफ़, मैट एंड कासा, मुहम्मद एंड उमर-फौजी, मोहम्मद सोफियन एंड खुन-इंकीरी, हरीसोला (2021)। चैलेंजेज फॉर यूजिंग ओर्गनाइजेशनल क्लाइमेट टूल्स फॉर मासुरिंग टीचर जॉब सैटिस्फ़ेक्शन। इंटरनेशनल जर्नल ऑफ़ इवैल्यूएशन एंड रिसर्च इन एजुकेशन (IJERE)। 10. 465. 10.11591/ijere.v10i2.20703।
15. एना कोपाडो एट अल. (2022) "द ओर्गनाइजेशनल क्लाइमेट एंड जॉब सटिस्फ़ेक्शन इन टीचर्स ऑफ़ ए पब्लिक यूनिवर्सिटी", रेव इनोवा एडुका (2022) वॉल्यूम 4 नंबर 4 पीपी. 20-30