

## उच्च प्राथमिक विद्यालयों के शिक्षकों की कार्य संतुष्टि पर व्यक्तित्व विशेषताओं का अध्ययन: फतेहपुर जिला (उ० प्र०) के विशेष सन्दर्भ में

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

फतेहपुर जिले के शिक्षकों ने विभिन्न प्रकार के संस्थानों जैसे सरकारी, सहायता प्राप्त और स्व-वित्तपोषित संस्थानों में काम कर रहे हैं। प्रबंधन, प्राचार्य, सहकर्मियों और छात्रों के साथ संबंध में प्रत्येक संस्थान अपने संगठनात्मक वातावरण में भिन्न होता है। एक कारक के रूप में कार्य की संतुष्टि शिक्षकों के व्यक्तित्व लक्षणों से प्रभावित है। इस अध्ययन का मुख्य उद्देश्य उच्च प्राथमिक विद्यालयों के शिक्षकों की कार्य संतुष्टि पर व्यक्तित्व विशेषताओं का अध्ययन फतेहपुर जिला (उ० प्र०) के विशेष सन्दर्भ में करना था। अध्ययन के निष्कर्ष से पता चलता है कि प्रभावी व्यक्तित्व वाले शिक्षकों में सामान्य व्यक्तित्व वाले शिक्षकों की तुलना में कार्य संतुष्टि का उच्च स्तर पाया गया। कमजोर व्यक्तित्व वाले शिक्षकों की तुलना में प्रभावी व्यक्तित्व वाले शिक्षकों में कार्य संतुष्टि का स्तर उच्च पाया गया। कमजोर व्यक्तित्व वाले शिक्षकों की तुलना में सामान्य व्यक्तित्व वाले शिक्षकों में कार्य संतुष्टि का स्तर उच्च पाया गया।

### परिचय

'व्यक्तित्व' शब्द प्रदर्शन करते समय ग्रीक अभिनेताओं द्वारा पहने जाने वाले मुखौटे को संदर्भित करता है। हालाँकि, यह 'व्यक्तित्व' शब्द की परिभाषा नहीं है जैसा कि आज प्रयोग किया जाता है। आधुनिक समय में, व्यक्तित्व एक गतिशील पूर्णता है जो हमेशा पर्यावरण के संपर्क के परिणामस्वरूप विकसित होती है। व्यक्तित्व को व्यक्ति के आचरण, व्यवहार, कार्यों, गतियों और बाहरी वातावरण में व्यक्ति के समायोजन से संबंधित अन्य सभी चीजों से परिभाषित किया जाता है। यह किसी का व्यक्तित्व है जो एक व्यक्ति को दूसरे से अलग करता है।

अस्थाना, बी. (2013) द्वारा उद्धृत, "व्यक्तित्व व्यक्ति के भीतर उन मनोदैहिक प्रक्रियाओं की गतिशील व्यवस्था है जो उसके पर्यावरण के लिए उसके विशेष अनुकूलन को परिभाषित करता है।" व्यक्तित्व आंतरिक और बाहरी दोनों कारकों का संगठन है। यह एक व्यक्ति की सभी शारीरिक विशेषताओं, प्रतिभाओं, योग्यताओं, क्षमताओं, स्वभाव, मानसिकता और व्यवहार पैटर्न को समाहित करता है, जिसके परिणामस्वरूप उसके आसपास के वातावरण में दूसरों के साथ समायोजन और बातचीत करने की उसकी अनूठी शैली होती है। यह गुणों का संग्रह नहीं है, बल्कि लक्षणों की व्यवस्था है।

अस्थाना, बी. (2013) में उद्धृत स्कोन कहते हैं, "व्यक्तित्व को संरचित प्रणाली के रूप में परिभाषित किया जा सकता है, काम करने की संपूर्णता या आदतों की एकता, स्वभाव और दृष्टिकोण जो एक समूह के एक सदस्य को उसी समूह के दूसरे सदस्य से अलग करते हैं।" कुछ सामाजिक मनोवैज्ञानिकों का तर्क है कि व्यक्तित्व पूरी तरह से

सामाजिक जागरूकता का कार्य है - कि किसी के व्यक्तित्व के बारे में उन विशिष्ट लोगों के अलावा चर्चा करना व्यर्थ है जो उसके साथ बातचीत करते हैं, उसे प्रतिरूपित करते हैं, और उसे प्रकट करने में विशेषता नामों का उपयोग करते हैं। एक विशेषता एक बुनियादी व्यवहार संबंधी खाका है - एक दृष्टिकोण या पूर्वानुमेय तरीके से व्यवहार करने की प्रवृत्ति।

अस्थाना में उद्धृत, (2013) वर्णन करता है, एक विशेषता एक आदत से अधिक सामान्य है, (2) व्यवहार में अधिक शक्तिशाली और निर्धारक है, (3) इसे व्यक्तित्व के संदर्भ में या संदर्भ में देखा जा सकता है बड़े पैमाने पर इसकी आबादी में विभाजन, और (4) पूर्ण वास्तविकता से अस्तित्वहीन साबित नहीं किया जा सकता है कि कुछ अधिनियम इसके साथ असंगत हैं।

शिक्षक शैक्षिक प्रक्रिया में सबसे अधिक विचारशील व्यक्ति होता है। उनका व्यक्तित्व प्रभावशाली और प्रभावशाली होना चाहिए, क्योंकि इसका छात्रों पर सीधा प्रभाव पड़ता है।

मरे (1990) "व्यक्तित्व शिक्षक के व्यवहार को विभिन्न तरीकों से प्रभावित करता है, जिसमें छात्रों के साथ बातचीत, अपनाई गई विधियाँ और चुने गए सीखने के अनुभव शामिल हैं।"

मॉरिसन और मैकइंटायर (1972) "प्रत्येक व्यक्ति के विशिष्ट व्यक्तित्व लक्षण होते हैं जो दोनों को प्रभावित करते हैं कि वह दूसरों के प्रति कैसा व्यवहार करता है और दूसरे उसके प्रति कैसी प्रतिक्रिया देते हैं।" एक शिक्षक जो आक्रामक अधिनायकवादी लक्षण प्रदर्शित करता है, उदाहरण के लिए, विद्यार्थियों के साथ अपने संबंधों और अपनी शिक्षा में नियोजित रणनीतियों में उन्हें दोहराने की संभावना है।

विभिन्न व्यवसायों में विभिन्न प्रकार के लक्ष्यों के लिए व्यक्तित्व पहचान का उपयोग किया गया है, जिसमें कार्यकर्ता की योग्यता की भविष्यवाणी करना, कुछ कार्यों को भरना, सुखद ध्वनि कनेक्शन स्थापित करना, टीम के प्रदर्शन का निर्धारण करना और भविष्य के व्यवहार की भविष्यवाणी करना शामिल है। किसी भी पेशेवर के लिए अपने पेशे में सफल होने के लिए अपने स्वयं के व्यक्तित्व लक्षणों को समझना महत्वपूर्ण है।

जंग (1971) के अनुसार, लोग यथार्थवादी प्रकारों में एक-दूसरे से भिन्न होते हैं जिनमें विपरीत के जोड़े शामिल होते हैं। पहली जोड़ी दर्शाती है कि व्यक्ति ऊर्जा कैसे प्राप्त करते हैं। कुछ लोगों को दूसरों के साथ उलझने से हड़बड़ी होती है और वे माप की बाहरी दुनिया से जुड़े होते हैं। अन्य लोग अपने भीतर के बारे में अधिक आत्मविश्लेषी हैं और अपने स्वयं के निर्णय और राय से रोमांचित हैं।

शिक्षा के लिए राष्ट्रीय पाठ्यचर्या की रूपरेखा एक शिक्षा पाठ्यक्रम की रूपरेखा है। शिक्षकों के प्रोफाइल और भूमिकाओं की कल्पना मुख्य रूप से दर्शन और सिद्धांतों के संदर्भ में की जानी चाहिए जो स्कूली शिक्षा के विभिन्न पहलुओं - शैक्षिक लक्ष्यों, पाठ्यक्रम, विधियों और सामग्री, और सामाजिक-सांस्कृतिक संदर्भ जिसमें स्कूल संचालित होता है - साथ ही भूमिका शैक्षिक उद्देश्यों को व्यावहारिक क्रिया में बदलने में शिक्षक की भूमिका। परिणामस्वरूप, एक शिक्षक शिक्षक से एक विशिष्ट प्रकार के व्यक्ति होने की अपेक्षा की जाती है, जैसे कि नीचे वर्णित और NCF में निर्दिष्ट: कोई व्यक्ति जो:

- बच्चों को प्यार करता है और उनकी देखभाल करता है, उन्हें सामाजिक, सांस्कृतिक और राजनीतिक स्थितियों में समझता है, और सभी बच्चों का समान रूप से सम्मान करता है;

- ज्ञान को 'दिए हुए' के रूप में नहीं देखता है , जो पाठ्यक्रम में स्थापित है और बिना जांच के स्वीकार किया गया है; विद्यार्थियों को निष्क्रिय प्राप्तकर्ता के बजाय ज्ञान के सक्रिय निर्माता के रूप में देखता है;
- सीखने को एक आनंददायक और संवादात्मक गतिविधि बनाकर रट्टा सीखने को हतोत्साहित करता है ; शिक्षार्थी-केंद्रित, क्रिया-आधारित, सहभागी सीखने के अनुभवों जैसे खेल , परियोजनाओं, चर्चा, बातचीत, अवलोकन और यात्राओं की व्यवस्था करता है ; और उत्पादक श्रम के साथ अकादमिक शिक्षा को एकीकृत करता है।
- पाठ्यचर्या और पाठ्य पुस्तकों की आलोचनात्मक जांच करता है ; स्थानीय जरूरतों को पूरा करने के लिए सामग्री को प्रासंगिक बनाता है; तथा
- लोकतंत्र, समानता, न्याय, स्वतंत्रता, बंधुत्व, धर्मनिरपेक्षता, और सामाजिक पुनर्निर्माण के लिए उत्साह जैसे शांति मूल्यों को बढ़ावा देता है;

इस प्रकार, शिक्षक (जिसका काम ऐसे शिक्षक की तैयारी में योगदान देना है) को अंतर्निहित शैक्षिक दर्शन को साझा करना चाहिए और ऐसे शिक्षकों को विकसित करने के लिए आवश्यक समझ और पेशेवर दक्षताओं का अधिकारी होना चाहिए। इसके लिए शिक्षक के पेशेवर विकास में समान बदलाव की आवश्यकता होगी, जिससे वे:

व्यापक सामाजिक-राजनीतिक संदर्भ में संभावित शिक्षकों को शामिल करें जिसमें शिक्षा और शिक्षार्थी स्थित हैं; उन्हें सिद्धांतों के माध्यम से बच्चों के बारे में पढ़ाने के बजाय वास्तविक संदर्भों में बच्चों के साथ संलग्न करें ; और बच्चों के सामाजिक आर्थिक और सांस्कृतिक संदर्भों का निरंतर संदर्भ रखते हुए उनके विकासात्मक पहलुओं पर ध्यान केंद्रित करें।

शिक्षक शिक्षा पाठ्यक्रम और संवाद में बच्चों के बारे में प्रशिक्षुओं की अपनी धारणाओं और ज्ञान और सीखने की प्रक्रियाओं के बारे में विश्वासों को शामिल करना; शिक्षकों को उनके स्वयं के सामाजिक पदों - लिंग, जाति, वर्ग, गरीबी, भाषाई और क्षेत्रीय भिन्नता, समुदाय, इक्विटी और न्याय को प्रतिबिंबित करने में सहायता करना।

सिद्धांत के साथ-साथ क्षेत्र के अनुभवों में संलग्न होकर प्रशिक्षुओं को ज्ञान को एक ऐसी चीज के रूप में देखने में मदद करता है जो सीखने के दौरान सीखने के दौरान सक्रिय रूप से निर्मित होती है, न कि किसी ऐसी चीज के रूप में जो शिक्षार्थी के लिए बाहरी है; अकादमिक ज्ञान और व्यावसायिक शिक्षा को एक सार्थक समग्रता में संयोजित करें।

शिक्षक-निर्देशित गतिविधियों के साथ प्रशिक्षण कार्यक्रम पर अत्यधिक बोझ डाले बिना प्रशिक्षुओं को चिंतन और व्यक्तिगत अध्ययन के लिए समय दें ; छात्र शिक्षकों को पाठ्यचर्या , पाठ्यक्रम और ग्रंथों का आलोचनात्मक मूल्यांकन करने की अनुमति दें।

ज्ञान को पाठ्यपुस्तकों में सन्निहित बाहरी वास्तविकता के बजाय चिंतनशील सीखने की निरंतर विकसित होने वाली प्रक्रिया के रूप में देखें ; ज्ञान के प्राप्तकर्ता के रूप में बच्चे की धारणा को बदलना और ज्ञान के निर्माण की क्षमता को प्रोत्साहित करना ; सीखने को व्यक्तिगत अनुभवों में अर्थ की खोज के रूप में देखें ; और ज्ञान सृजन को चिंतनशील सीखने की निरंतर विकसित होने वाली प्रक्रिया के रूप में देखें। दूसरे शब्दों में , स्कूल में शैक्षिक लक्ष्यों , प्रथाओं और प्रक्रियाओं के बारे में शिक्षकों की राय शिक्षक शिक्षकों की जिम्मेदारियों के केंद्र में है।

### अध्ययन का उद्देश्य

- फतेहपुर जिला (उ. प्र.) में शिक्षक की कार्य संतुष्टि का अध्ययन करना ।
- फतेहपुर जिला (उ. प्र.) में शिक्षकों की व्यक्तित्व विशेषताओं का अध्ययन करना ।
- शिक्षक की कार्य संतुष्टि पर उनके व्यक्तित्व विशेषताओं के प्रभाव का अध्ययन करना।

### अध्ययन के चर

#### आश्रित चर

- कार्य संतुष्टि

#### स्वतंत्र चर

#### व्यक्तित्व विशेषता

- प्रभावी विशेषता
- सामान्य विशेषता
- नाजुक विशेषता

### साहित्य की समीक्षा

खोरेवा और अन्य (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।

स्काल्विक, ई एम, और स्काल्विक, एस (2017) ने स्कूल लक्ष्य संरचना, कार्यभार, आत्म-प्रभावकारिता, भावनात्मक खिंचाव, कार्य से संतुष्टि, और शिक्षण पेशे को छोड़ने की प्रेरणा के बारे में शिक्षकों की धारणा के बीच संबंधों का विश्लेषण किया। शिक्षण पेशे को छोड़ने के लिए प्रेरणा के दो प्रमुख मार्ग, एक शिक्षक की आत्म-प्रभावकारिता और कार्य से संतुष्टि के माध्यम से सीखने के लक्ष्य की संरचना की धारणा से, शिक्षण पेशे को छोड़ने के लिए कम प्रेरणा के लिए अग्रणी, और दूसरा काम के बोझ और भावनात्मक खिंचाव के माध्यम से प्रदर्शन लक्ष्य संरचना की धारणा से, शिक्षण पेशे को छोड़ने के लिए उच्च प्रेरणा के लिए अग्रणी।

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।

बशीर, एल (2017) ने पेशेवर प्रतिबद्धता के संबंध में शिक्षकों की कार्य संतुष्टि का पता लगाया। परिणाम ने इंगित किया कि पुरुष और महिला माध्यमिक विद्यालय के शिक्षकों के बीच उनकी कार्य की संतुष्टि में महत्वपूर्ण अंतर मौजूद है और पुरुष और महिला माध्यमिक विद्यालय के शिक्षकों के बीच उनकी व्यावसायिक प्रतिबद्धता में कोई महत्वपूर्ण अंतर नहीं है। आगे के परिणाम ने दिखाया कि कार्य संतुष्टि और पेशेवर प्रतिबद्धता के बीच सकारात्मक महत्वपूर्ण संबंध मौजूद है।

चेन, एस, और दार्ई क्यू (2018) ने प्रतिभाशाली शिक्षक प्रबंधन पर ध्यान देने के साथ चीनी मध्य विद्यालयों में अध्ययन किया जहां उन शिक्षकों को ध्यान में रखा जाता है जिनकी प्रतिभा को प्रबंधित करने की आवश्यकता है। परिणाम बताते हैं कि स्कूलों को प्रतिभा प्रबंधन के बारे में कोई जानकारी नहीं है, भले ही उन्होंने शिक्षकों के साथ जो किया वह प्रतिभा प्रबंधन के कुछ पहलुओं को दर्शाता है, या दूसरे शब्दों में, उन्हें इस बात की जानकारी नहीं है कि उन्होंने जो किया वह वास्तव में प्रतिभा प्रबंधन का हिस्सा है। यह अनुभवजन्य खोज दर्शाती है कि प्रतिभा प्रबंधन कैसे पाया जाता है, विकसित और लेबल किया जाता है। यह निष्कर्ष निकाला गया है कि प्रतिभा प्रबंधन अभ्यास से आता है जिसके बिना यह मौजूद नहीं होगा और विकसित नहीं होगा।

क्रिसी और अन्य (2018) ने नेपल्स प्रांत के माध्यमिक विद्यालय के शिक्षकों के बीच कार्य से संतुष्टि की जांच की। कार्य संतुष्टि सकारात्मक रूप से कार्य प्रदर्शन से संबंधित है, और यह बहुत उम्मीद की जाती है कि उच्च स्तर की कार्य संतुष्टि वाले शिक्षकों वाले स्कूल उच्च स्तर की शिक्षा प्रदान करते हैं और अधिक सफल छात्र बनते हैं। अध्ययन ने व्यक्तिगत विशेषताओं, कारकों और शिक्षक की कार्य से संतुष्टि के बीच संबंधों की जांच की। विशेष रूप से, यह तीन व्यक्तिगत लक्षणों पर ध्यान केंद्रित करता है जो आम तौर पर साहित्य, लिंग, आयु और अनुभव के वर्षों में कार्य से संतुष्टि से संबंधित होते हैं।

इस्लाम, आर (2018) ने उन कारकों का अध्ययन किया जो कार्य की संतुष्टि में शिक्षा क्षेत्र के शैक्षणिक कर्मचारियों को प्रभावित कर सकते हैं। परिणामों ने निष्कर्ष निकाला कि कार्य संतुष्टि को प्रभावित करने वाले कारक पदोन्नति, वेतन, निष्पक्षता और काम करने की स्थिति हैं।

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।

कत्सानटोनिस्, इयोनिस् (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।

हेनी विदानिंगसिह, रहमत दारमावन, रमदान पेलाणा (2021), का उद्देश्य यह देखना है कि शारीरिक शिक्षा शिक्षक का प्रदर्शन (वाई) संगठनात्मक वातावरण (एक्स1) और शिक्षण प्रेरणा (एक्स2) से कितना प्रभावित है। एसपीएसएस सॉफ्टवेयर के साथ पथ विश्लेषण तकनीकों का उपयोग करके डेटा का विश्लेषण किया गया। परिणामों ने 4 प्रभाव दिखाए, वे हैं एक प्रतिगमन समीकरण  $\hat{Y} = 11.85 + 0.79X_1$  के साथ शिक्षक के प्रदर्शन पर स्कूल संगठन के माहौल का 79% प्रत्यक्ष प्रभाव। प्रतिगमन समीकरण  $= -11.70 + 0.99X_2$  के साथ शिक्षक के प्रदर्शन पर शिक्षण प्रेरणा का 99% प्रत्यक्ष प्रभाव। स्कूल संगठनों की वातावरण प्रतिगमन समीकरण  $= 41.77 + 0.60X_1 + 0.763X_2$  के साथ शिक्षण प्रेरणा पर 60% तक सीधा प्रभाव डालती है। शिक्षण प्रेरणा के माध्यम से शारीरिक शिक्षा शिक्षकों के प्रदर्शन पर स्कूल संगठन के माहौल का अप्रत्यक्ष प्रभाव 34.6% था। शारीरिक शिक्षा शिक्षकों के प्रदर्शन पर शिक्षण प्रेरणा का अप्रत्यक्ष प्रभाव 38.9% था। निष्कर्ष यह है कि संगठनात्मक वातावरण और शिक्षण प्रेरणा चर का शारीरिक शिक्षा शिक्षकों के प्रदर्शन में सुधार पर सकारात्मक प्रभाव पड़ता है और साथ ही इन दोनों चर का शारीरिक शिक्षा शिक्षकों के प्रदर्शन पर भी सकारात्मक प्रभाव पड़ता है।

परवेज इकबाल चौ. प्रो. डॉ. खालिद राशिद (2021), माध्यमिक विद्यालय के शिक्षकों के विभिन्न जनसांख्यिकीय कारकों के संबंध में शिक्षक की क्षमता पर संगठनात्मक वातावरण के प्रभाव का आकलन करते हैं। SPSS (V-21) के माध्यम से डेटा विश्लेषण के अनुसार, संगठनात्मक वातावरण और शिक्षकों की क्षमता के बीच पियर्सन सहसंबंध के निष्कर्षों से पता चला है कि संगठनात्मक वातावरण स्वतंत्र चर होने के कारण निर्भर चर यानी शिक्षक की क्षमता को सकारात्मक रूप से प्रभावित करता है। यह निष्कर्ष निकाला गया कि संगठनात्मक वातावरण

सकारात्मक और महत्वपूर्ण रूप से शिक्षकों की क्षमता के साथ सहसंबद्ध था। यह इंगित करता है कि संगठनात्मक वातावरण स्कोर में सुधार करके, शिक्षक की क्षमता में सुधार किया जा सकता है। स्वतंत्र नमूनों के माध्यम से संगठनात्मक वातावरण पर पुरुष और महिला शिक्षकों की तुलना टी-टेस्ट आयोजित की गई थी। पुरुष और महिला शिक्षक के नेतृत्व चरण में एक बड़ा अंतर है।

खुन-इंकीरी (2021), स्कूल के संगठनात्मक माहौल और कार्य संतुष्टि की उनकी धारणा पर शिक्षकों से सकारात्मक और नकारात्मक प्रतिक्रिया की पहचान करें। इसकी जांच के लिए एक मिश्रण-विधि दृष्टिकोण का उपयोग किया गया था; एक सर्वेक्षण पद्धति (220 शिक्षक) और एक अर्ध-संरचित साक्षात्कार (20 शिक्षक) का उपयोग किया गया था। शिक्षक की कार्य संतुष्टि को मापने के लिए शिक्षक कार्य संतुष्टि प्रश्नावली का प्रयोग किया गया। मात्रात्मक अध्ययन में पाया गया कि संगठनात्मक (वातावरण छात्र संबंध, सहयोग, निर्णय लेने, शैक्षिक नवाचार और स्कूल संसाधनों) और कार्य संतुष्टि के सभी आयामों के बीच एक महत्वपूर्ण संबंध था। ये आयाम उनकी कार्य संतुष्टि को प्रभावित करने वाले संगठनात्मक वातावरण विषयों से सकारात्मक और नकारात्मक प्रतिक्रिया पर साक्षात्कार सामग्री विश्लेषण में भी सामने आए। आगे के अध्ययन के लिए सिफारिशें भी सुझाई गई हैं।

एना कोपाडो (2022) ने नेशनल यूनिवर्सिटी ऑफ द अल्टिप्लानो, पुनो में संगठनात्मक माहौल और शिक्षकों की कार्य संतुष्टि के बीच संबंध का निर्धारण किया। कठौतीत्मक विधि प्राप्त की गई थी और अनुसंधान एक गैर-प्रायोगिक डिजाइन और एक एकल नमूना कठौती 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।

सटोरे, चेरी एल (2020) ने अल्बे संभाग के चयनित माध्यमिक विद्यालयों में संगठनात्मक वातावरण के प्रकारों और प्रदर्शन के शिक्षकों के स्तर और कार्य संतुष्टि संगठनात्मक वातावरण और शिक्षकों के प्रदर्शन के स्तर और संगठनात्मक माहौल और शिक्षकों के कार्य संतुष्टि के बीच मौजूद संबंधों की जांच की। वर्णनात्मक सर्वेक्षण का उपयोग किया गया था और प्रश्नावली का उपयोग करके 100 शिक्षक उत्तरदाताओं से डेटा एकत्र किया गया था और प्रतिशत, टी-टेस्ट और पियर्सन आर सहसंबंध विश्लेषण का उपयोग करके विश्लेषण किया गया था। निष्कर्षों से पता चला कि अल्बे डिवीजन में माध्यमिक विद्यालयों में मौजूद संगठनात्मक जलवायु का प्रकार एक खुला विद्यालय वातावरण है। शिक्षक अपने काम के माहौल से बेहद संतुष्ट हैं। शिक्षक अपने संगठनात्मक वातावरण से अत्यधिक संतुष्ट हैं। शिक्षकों के प्रदर्शन का स्तर बहुत संतोषजनक है। शिक्षकों के प्रदर्शन के स्तर और कार्य संतुष्टि के स्तर के संगठनात्मक वातावरण और शिक्षकों के प्रदर्शन के स्तर और संगठनात्मक जलवायु और शिक्षकों के कार्य संतुष्टि के स्तर के बीच कोई महत्वपूर्ण संबंध नहीं है।

वोजिशएक ओट्रेब्सकी (2022) का उद्देश्य यह सत्यापित करना था कि शैक्षिक संस्थान का प्रकार (एक मुख्यधारा या विशेष विद्यालय) संगठनात्मक वातावरण के शिक्षकों के व्यक्तिपरक मूल्यांकन, उनकी कार्य संतुष्टि और काम से संबंधित भावनाओं के बीच संबंध को नियंत्रित करता है। अध्ययन में पोलैंड में स्कूली शिक्षा के सभी स्तरों का प्रतिनिधित्व करने वाले 214 शिक्षकों को शामिल किया गया, यानी प्राथमिक, मध्य और उच्च विद्यालयों में विशेष शैक्षिक आवश्यकताओं वाले विद्यार्थियों ने भाग लिया। परिणाम स्पष्ट रूप से सुझाव देते हैं कि संगठनात्मक वातावरण

के बारे में शिक्षकों की धारणा उनकी कार्य संतुष्टि और काम से संबंधित भावनाओं का एक मजबूत भविष्यवक्ता है। एक सकारात्मक जलवायु उच्च संतुष्टि और अच्छी भावनाओं (उत्साह और आराम) से जुड़ी होती है, जबकि एक नकारात्मक जलवायु कम संतुष्टि और बुरी भावनाओं (चिंता और अवसाद) के साथ होती है। संगठनात्मक प्रकार की संस्था (मुख्यधारा या विशेष विद्यालय) संगठनात्मक जलवायु के उपरोक्त अनुमानित विशेषता को महत्वपूर्ण रूप से प्रभावित नहीं करती है।

### 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 शिक्षकों की व्यक्तित्व विशेषता 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

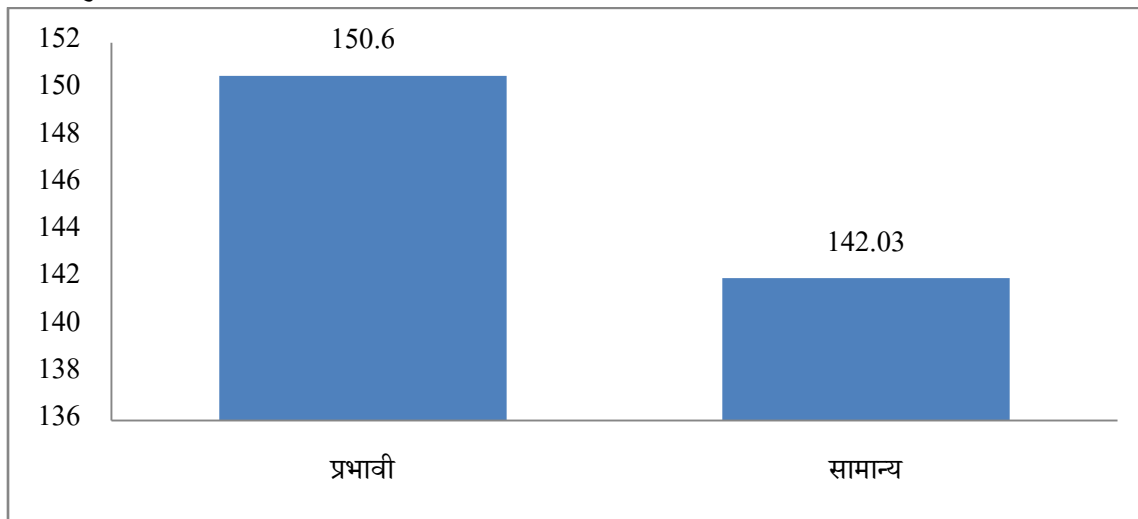
कुल नमूने के शिक्षकों को प्रभावी और सामान्य व्यक्तित्व वाले शिक्षकों के संबंधित समूहों में विभाजित किया गया था और कार्य संतुष्टि पर प्राप्त अंकों के आधार पर सूची आवृत्ति वितरण तैयार किया गया था जो तालिका 1 में दिखाया गया है।



**तालिका 1 प्रभावी और सामान्य व्यक्तित्व वाले शिक्षकों द्वारा प्राप्त अंकों का वर्गीकरण**

| वर्ग              | प्रभावी      |            | सामान्य       |            |
|-------------------|--------------|------------|---------------|------------|
|                   | आवृत्ति      | %          | आवृत्ति       | %          |
| 65-84             | 11           | 7.41       | 10            | 7.63       |
| 85-104            | 3            | 2.22       | 16            | 11.86      |
| 105-124           | 3            | 2.22       | 6             | 4.24       |
| 125-144           | 18           | 11.85      | 20            | 15.25      |
| 145-164           | 66           | 44.44      | 39            | 30.51      |
| 165-184           | 48           | 31.85      | 39            | 30.51      |
| <b>कुल</b>        | <b>149</b>   | <b>100</b> | <b>130</b>    | <b>100</b> |
| <b>माध्य</b>      | <b>150.6</b> |            | <b>142.03</b> |            |
| <b>मानक विचलन</b> | <b>27.28</b> |            | <b>32.31</b>  |            |

तालिका 1 के अनुसार, यह स्पष्ट हो जाता है कि प्रभावी व्यक्तित्व वाले शिक्षकों द्वारा प्राप्त अंकों का औसत कार्य संतुष्टि सूची पर सामान्य व्यक्तित्व वाले शिक्षकों द्वारा प्राप्त अंकों के औसत से अधिक है। इस प्रकार, यह स्पष्ट है कि प्रभावी व्यक्तित्व वाले शिक्षकों में सामान्य व्यक्तित्व वाले शिक्षकों की तुलना में उच्च कार्य संतुष्टि पायी गयी। लेकिन माध्य अंकों के बीच अंतर के महत्व का पता लगाने के लिए टी मान का पता लगाना महत्वपूर्ण है। तालिका 5.38 के अनुसार प्राप्त अंकों के माध्य के बारे में जानकारी ग्राफ 1 में दर्शाई गई है।



**ग्राफ 1 प्रभावी और सामान्य व्यक्तित्व वाले शिक्षकों द्वारा कार्य संतुष्टि सूची पर औसत अंकों की तुलना**

प्रभावी एवं सामान्य व्यक्तित्व वाले शिक्षकों द्वारा कार्य संतुष्टि पर अन्तर के महत्व का पता लगाने के लिए शोधकर्ता ने 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 दी गई है।

**तालिका 2 प्रभावी और सामान्य व्यक्तित्व वाले शिक्षकोंका औसत, मानक विचलन और टी मूल्य**

| व्यक्तित्व | N   | माध्य  | एस.डी | एस.डी <sup>2</sup> | एसई <sub>D</sub> | औसत अंतर | टी मान | महत्वपूर्ण स्तर |
|------------|-----|--------|-------|--------------------|------------------|----------|--------|-----------------|
| प्रभावी    | 149 | 150.6  | 27.28 | 744.20             | 3.57             | 8.57     | 2.40   | 0.05*           |
| सामान्य    | 130 | 142.03 | 32.31 | 1043.94            |                  |          |        |                 |

(\* = 0.01 स्तर पर महत्वपूर्ण)

जैसा कि तालिका 2 में दिखाया गया है, प्रभावी व्यक्तित्व वाले शिक्षकोंद्वारा प्राप्त अंकों का औसत 150.6 और सामान्य व्यक्तित्व 142.03 है, प्रभावी व्यक्तित्व वाले शिक्षकोंद्वारा प्राप्त अंकों का मानक विचलन 27.28 है और सामान्य व्यक्तित्व 32.31 है, माध्य अंतर की मानक त्रुटि 3.57 है और टी मान 2.40 है। इसलिए, यह कहा जा सकता है कि परिकल्पित टी मान 0.05 स्तर पर तालिका मान 1.96 से अधिक है। इसलिए, एच 16: प्रभावी और सामान्य व्यक्तित्व वाले शिक्षकोंपर कार्य संतुष्टि के औसत अंकों के बीच कोई महत्वपूर्ण अंतर नहीं होगा, इसे स्वीकार नहीं किया जाता है। इस प्रकार यह कहा जा सकता है कि 0.05 स्तर पर प्रभावी एवं सामान्य व्यक्तित्व वाले शिक्षकोंके कार्य संतुष्टि के माध्य प्राप्तियों में सार्थक अन्तर है। इसलिए, औसत अंकों की तुलना करके प्रभावी व्यक्तित्व वाले शिक्षकोंका औसत अंक सामान्य व्यक्तित्व वाले शिक्षकोंद्वारा प्राप्त अंकों के औसत से अधिक है। इस प्रकार प्रभावी व्यक्तित्व वाले शिक्षकोंमें सामान्य व्यक्तित्व वाले शिक्षकोंकी तुलना में कार्य संतुष्टि का उच्च स्तर पाया गया।

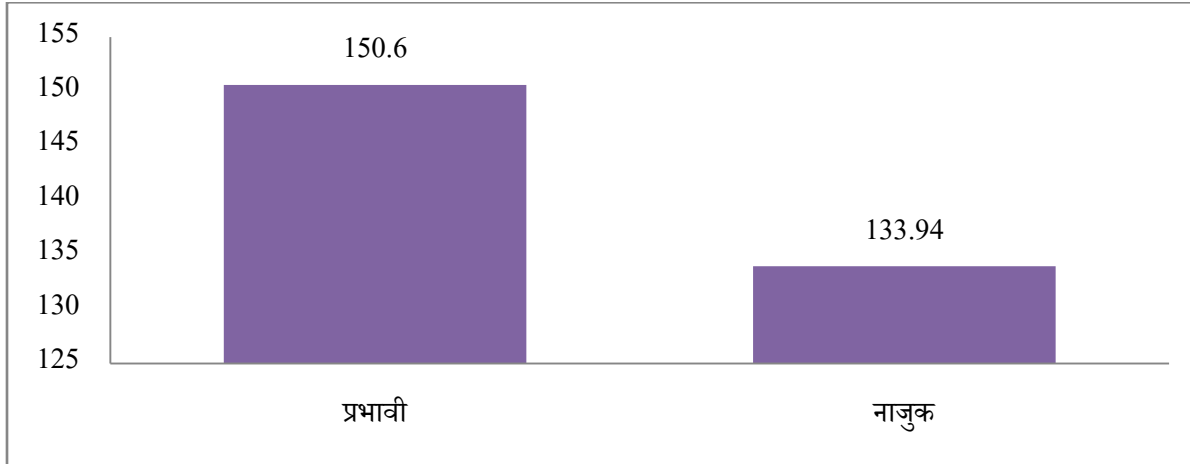
कुल नमूने के शिक्षकोंको प्रभावी और नाजुक व्यक्तित्व वाले शिक्षकोंके संबंधित समूहों में विभाजित किया गया था और कार्य संतुष्टि सूची पर प्राप्त अंकों के आधार पर आवृत्ति वितरण तैयार किया गया था जो तालिका 3 में दिखाया गया है।

**तालिका 3 प्रभावी और नाजुक व्यक्तित्व वाले शिक्षकोंद्वारा प्राप्त अंकों का वर्गीकरण**

| वर्ग              | प्रभावी      |            | नाजुक         |            |
|-------------------|--------------|------------|---------------|------------|
|                   | आवृत्ति      | %          | आवृत्ति       | %          |
| 65-84             | 11           | 7.41       | 5             | 12.5       |
| 85-104            | 3            | 2.22       | 0             | 0          |
| 105-124           | 3            | 2.22       | 6             | 15.63      |
| 125-144           | 18           | 11.85      | 11            | 31.25      |
| 145-164           | 66           | 44.44      | 8             | 25         |
| 165-184           | 48           | 31.85      | 6             | 15.63      |
| <b>कुल</b>        | <b>149</b>   | <b>100</b> | <b>36</b>     | <b>100</b> |
| <b>माध्य</b>      | <b>150.6</b> |            | <b>133.94</b> |            |
| <b>मानक विचलन</b> | <b>27.28</b> |            | <b>30.79</b>  |            |

तालिका 3 के अनुसार, यह स्पष्ट हो जाता है कि प्रभावी व्यक्तित्व वाले शिक्षकोंद्वारा प्राप्त अंकों का औसत कार्य संतुष्टि सूची पर नाजुक व्यक्तित्व वाले शिक्षकोंद्वारा प्राप्त अंकों के औसत से अधिक है। इस प्रकार, यह स्पष्ट है

कि प्रभावी व्यक्तित्व वाले शिक्षकोंमें नाजुक व्यक्तित्व वाले शिक्षकोंकी तुलना में उच्च कार्य संतुष्टि पाई गई। लेकिन माध्य अंकों 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 दर्शाई गई है।



**ग्राफ 2 प्रभावी और नाजुक व्यक्तित्व वाले शिक्षकोंद्वारा कार्य संतुष्टि सूची पर औसत अंकों की तुलना**

प्रभावी एवं नाजुक व्यक्तित्व वाले शिक्षकोंद्वारा कार्य संतुष्टि पर अन्तर के महत्व का पता लगाने के लिए शोधकर्ता ने 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 प्रभावी और नाजुक व्यक्तित्व वाले शिक्षकोंका औसत, मानक विचलन और टी मूल्य**

| व्यक्तित्व | N   | माध्य  | एस.डी | एस.डी <sup>2</sup> | एसई <sub>D</sub> | औसत अंतर | टी मान | महत्वपूर्णस्तर |
|------------|-----|--------|-------|--------------------|------------------|----------|--------|----------------|
| प्रभावी    | 149 | 150.6  | 27.28 | 744.20             | 4.27             | 16.66    | 3.90   | 0.01           |
| नाजुक      | 36  | 133.94 | 30.79 | 948.02             |                  |          |        |                |

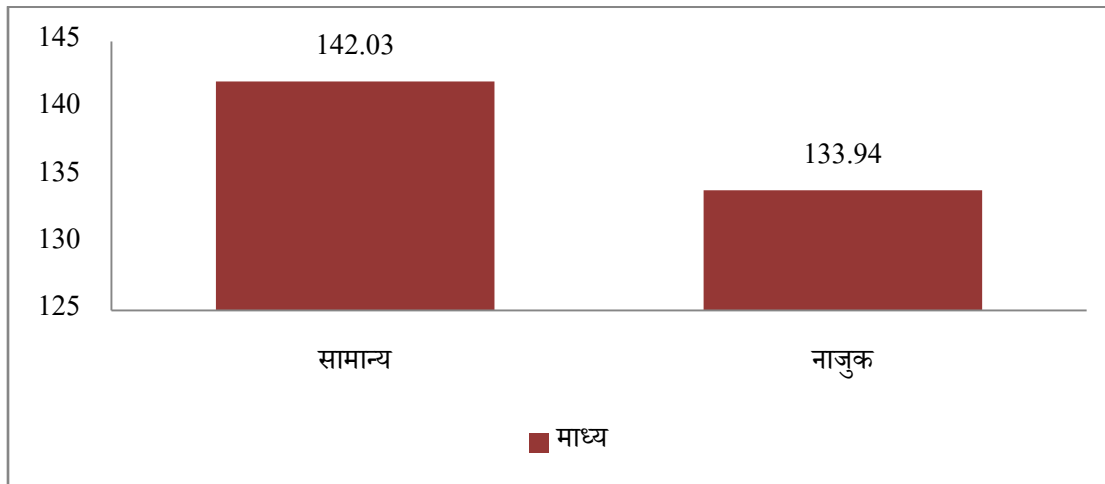
(\*\* = 0.01 स्तर पर महत्वपूर्ण)

जैसा कि तालिका 4 में दिखाया गया है, प्रभावी व्यक्तित्व वाले शिक्षकोंद्वारा प्राप्त अंकों का औसत 150.6 है और नाजुक व्यक्तित्व 133.94 है, प्रभावी व्यक्तित्व वाले शिक्षकोंद्वारा प्राप्त अंकों का मानक विचलन 27.28 है और नाजुक व्यक्तित्व वाले 30.79 हैं, माध्य अंतर की मानक त्रुटि 4.27 और टी मान 3.90 है। इसलिए, यह कहा जा सकता है कि परिकल्पित टी मान 0.01 स्तर पर तालिका मान 2.58 से अधिक है। इसलिए, एच 17: प्रभावी और नाजुक व्यक्तित्व वाले शिक्षकोंपर कार्य संतुष्टि के औसत अंकों के बीच कोई महत्वपूर्ण अंतर नहीं होगा, इसे स्वीकार नहीं किया जाता है। इस प्रकार यह कहा जा सकता है कि 0.01 स्तर पर प्रभावी एवं नाजुक व्यक्तित्व वाले शिक्षकोंके कार्य संतुष्टि के माध्य प्राप्तियों में सार्थक अंतर है। इसलिए, औसत अंकों की तुलना करके, प्रभावी व्यक्तित्व वाले शिक्षकोंका औसत अंक नाजुक व्यक्तित्व वाले शिक्षकोंद्वारा प्राप्त अंकों के औसत से अधिक है। इस प्रकार, प्रभावी व्यक्तित्व वाले शिक्षकोंमें नाजुक व्यक्तित्व वाले शिक्षकोंकी तुलना में कार्य संतुष्टि का उच्च स्तर पाया गया।

कुल नमूने के शिक्षकोंको सामान्य और नाजुक व्यक्तित्व वाले शिक्षकोंके 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 सामान्य और नाजुक व्यक्तित्व वाले शिक्षकोंद्वारा प्राप्त अंकों का वर्गीकरण**

| वर्ग              | सामान्य       |            | नाजुक         |            |
|-------------------|---------------|------------|---------------|------------|
|                   | आवृत्ति       | %          | आवृत्ति       | %          |
| 65-84             | 10            | 7.63       | 5             | 12.5       |
| 85-104            | 16            | 11.86      | 0             | 0          |
| 105-124           | 6             | 4.24       | 6             | 15.63      |
| 125-144           | 20            | 15.25      | 11            | 31.25      |
| 145-164           | 39            | 30.51      | 8             | 25         |
| 165-184           | 39            | 30.51      | 6             | 15.63      |
| <b>कुल</b>        | <b>130</b>    | <b>100</b> | <b>36</b>     | <b>100</b> |
| <b>माध्य</b>      | <b>142.03</b> |            | <b>133.94</b> |            |
| <b>मानक विचलन</b> | <b>32.31</b>  |            | <b>30.79</b>  |            |



**ग्राफ 3 सामान्य और नाजुक व्यक्तित्व वाले शिक्षकोंद्वारा कार्य संतुष्टि सूची पर औसत अंकों की तुलना**

सामान्य और नाजुक व्यक्तित्व वाले शिक्षकोंद्वारा कार्य संतुष्टि पर अंतर के महत्व का पता लगाने के लिए शोधकर्ता ने 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 सामान्य और नाजुक व्यक्तित्व वाले शिक्षकोंका माध्य, मानक विचलन और टी मान**

| व्यक्तित्व | N   | माध्य  | एस.डी | एस.डी <sup>2</sup> | एसई <sub>D</sub> | औसत अंतर | टी मान | महत्वपूर्ण स्तर |
|------------|-----|--------|-------|--------------------|------------------|----------|--------|-----------------|
| सामान्य    | 130 | 142.03 | 32.31 | 1043.94            | 3.91             | 8.09     | 2.07   | 0.05*           |
| नाजुक      | 36  | 133.94 | 30.79 | 948.02             |                  |          |        |                 |

(\* = 0.05 स्तर पर महत्वपूर्ण)

जैसा कि तालिका 6 में दिखाया गया है, सामान्य व्यक्तित्व वाले शिक्षकोंद्वारा प्राप्त अंकों का औसत 142.03 है और नाजुक व्यक्तित्व वाले शिक्षकोंद्वारा प्राप्त अंकों का मानक विचलन 32.31 है और नाजुक व्यक्तित्व वाले शिक्षकोंद्वारा प्राप्त अंकों का औसत 133.94 है, सामान्य व्यक्तित्व वाले शिक्षकोंद्वारा प्राप्त अंकों का मानक विचलन 30.79 है, औसत अंतर की मानक त्रुटि 8.09 और टी मान 2.07 है। इसलिए, यह कहा जा सकता है कि परिकल्पित टी-मूल्य 0.05 स्तर पर तालिका मूल्य 1.96 से अधिक है। इसलिए, एच 18: सामान्य और नाजुक व्यक्तित्व वाले शिक्षकोंपर कार्य संतुष्टि के औसत अंकों के बीच कोई महत्वपूर्ण अंतर नहीं होगा, इसे स्वीकार नहीं किया जाता है। इस प्रकार यह कहा जा सकता है कि 0.05 के स्तर पर सामान्य एवं नाजुक व्यक्तित्व वाले शिक्षकोंके कार्य संतुष्टि के माध्य प्राप्तांकों में महत्वपूर्ण अंतर है। इसलिए, औसत अंकों की तुलना करके, सामान्य व्यक्तित्व वाले शिक्षकोंका औसत अंक नाजुक व्यक्तित्व वाले शिक्षकोंद्वारा प्राप्त अंकों के औसत से अधिक है। इस प्रकार, नाजुक व्यक्तित्व वाले शिक्षकोंकी तुलना में सामान्य व्यक्तित्व वाले शिक्षकोंमें कार्य संतुष्टि का स्तर उच्च पाया गया।

**निष्कर्ष**

इस अध्ययन का मुख्य उद्देश्य उच्च प्राथमिक विद्यालयों के शिक्षकों की कार्य संतुष्टि पर व्यक्तित्व विशेषताओं का अध्ययन फतेहपुर जिला (30 प्र०) के विशेष सन्दर्भ में करना था। इस अध्ययन में, कार्य संतुष्टि और व्यक्तित्व विशेषताओं की अवधारणाओं को विस्तार से स्पष्ट किया गया है। इस अध्ययन में, कार्य संतुष्टि के स्तर 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। शोध उपकरणों के मानदंड स्थापित करने के लिए, डेटा संग्रह के लिए उपयोग किए जाने वाले सभी तीन उपकरणों के लिए प्रतिशतक रैंक और टी-स्कोर की गणना की गई। अध्ययन के निष्कर्ष से पता चलता है कि प्रभावी व्यक्तित्व वाले शिक्षकोंमें सामान्य व्यक्तित्व वाले शिक्षकोंकी तुलना में कार्य संतुष्टि का उच्च स्तर पाया गया। कमजोर व्यक्तित्व वाले शिक्षकोंकी तुलना में प्रभावी व्यक्तित्व वाले शिक्षकोंमें कार्य संतुष्टि का स्तर उच्च पाया गया। कमजोर व्यक्तित्व वाले शिक्षकोंकी तुलना में सामान्य व्यक्तित्व वाले शिक्षकोंमें कार्य संतुष्टि का स्तर उच्च पाया गया।

**संदर्भ सूची**

1. प्रिंस, एम इनडिकेटेड इन अस्थाना , बी )2013), मेजरमेंट एंड इवैल्यूएशन इन साइकोलॉजी , एंड एजुकेशन आगरा अग्रवाल पब्लिकेशन :, पी329.

2. मॉरिसन, ए. और मैकइंटायर, डी. (1972), द सोशल साइकोलॉजी ऑफ टीचिंग, पेंगुइन: हार्मड्सवर्थ, पीपी 53-69.
3. जंग, सी. (1971): साइकोलॉजिकल टाइप्स, न्यू जर्सी: यूनिवर्सिटी प्रेस, पीपी 328-330.
4. खोरेवा ईट अल. (2017), टैलेंट मैनेजमेंट प्रेटिस इफेक्टिवनेस इन्वेस्टिगेटिंग एम्प्लॉय पर्सपेक्टिव एम्प्लॉय रिलेशन, 39(1), 19–33.
5. स्कालविल, ई. एम., & स्कालविक, एस. (2017), जॉब डिमांड्स एंड जॉब रिसोर्सेज एस प्रेडिक्टर्स ऑफ टीचर मोटिवेशन एंड वेल – बीइंग: सोशल साइकोलॉजी ऑफ एजुकेशन, 21 (5), 1251–1275.
6. बाला, आर. (2017). जॉब सैटिस्फैक्शन: ऑफ सेकेंडरी स्कूल टीचर्स द इंटरनेशनल जर्नल ऑफ इंडियन साइकोलॉजी, 4(4), 122–126
7. बशीर, एल. (2017). जॉब सैटिस्फैक्शन टीचर्स इन रिलेशन टू प्रोफेशनल कमिटमेंट, द इंटरनेशनल जर्नल ऑफ इंडियन साइकोलॉजी आईएसएसएन: 2348–5396 वॉल्यूम 4, डीओआई:10.25215/0404.007.
8. चैन, एस, और दाई, क्यू। (2018)। नो थ्योरी, एक्सपीरियंस: टैलेंट मैनेजमेंट इन द चाइनीज एजुकेशनल सेक्टर, 2018. , पृ.84, यूआरएन: urn:nbn:se:lnu:diva-74641.
9. क्रिसी एट अल. (2018) " जॉब सैटिस्फैक्शन अमंग सेकण्डरी-स्कूल हेड्स ए जेंडर बेस्ड -कम्पेरेटिव स्टडी " एजुकेशन साइंस. 2018, 8, 28; doi:10.3390/educsci8010028 [www.mdpi.com/journal/education](http://www.mdpi.com/journal/education)
10. इस्लाम, आर (2018) जॉब सैटिस्फैक्शन ऑफ एकेडेमिक स्टाफ: एन एम्पिरिकल रिसर्च स्टडी ऑन सम सिलेक्टेड प्राइवेट एजुकेशनल इंस्टिट्यूट एट ढाका सिटी बांग्लादेश। इंटरनेशनल जर्नल ऑफ मैनेजमेंट एंड बिजनेस रिसर्च।
11. सरीन, डी.बी. (2018) रिलेशनशिप बिटवीन स्ट्रेटेजिक ह्यूमन रिसोर्स मैनेजमेंट अदन जॉब सैटिस्फैक्शन: इंटरनेशनल जर्नल ऑफ करंट रिसर्च इन लाइफ साइंसेज, 7(03), 1229-1233।
12. कत्सानटोनिस, इयोनिसा (2020) इन्वेस्टिगेशन ऑफ द इम्पैक्ट ऑफ स्कूल क्लाइमेट एंड टीचर्स सेल्फ एफिशिएंसी ऑन जॉब सैटिस्फैक्शन: ए क्रॉस-कल्चरल एप्रोच। 10. 119-133। 10.3390/ejihpe10010011.
13. डॉन, याह्या एंड मोहम्मद याकूब, मोहम्मद फैज एंड वानहनाफी, वान एंड यूसुफ, मैट एंड कासा, मुहम्मद एंड उमर-फौजी, मोहम्मद सोफियन एंड खुन-इंकीरी, हरीसोला। (2021)। चैलेंजेज फॉर यूजिंग ओर्गनइजेशनल क्लाइमेट टूल्स फॉर मासुरिंग टीचर जॉब सैटिस्फैक्शन। इंटरनेशनल जर्नल ऑफ इवैल्यूएशन एंड रिसर्च इन एजुकेशन (IJERE)। 10. 465. 10.11591/ijere.v10i2.20703।
14. हेनी विद्यानिंगसिह, रहमत दरमावन, रमजान पेलाणा (2021), "इंफ्लुएंस ऑफ ओर्गनइजेशनल क्लाइमेट एंड टीचिंग मोटिवेशन ऑन द परफॉरमेंस ऑफ फिजिकल एजुकेशन टीचर्स", जर्नल ऑफ फिजिकल एजुकेशन एंड स्पोर्ट® (जेपीईएस), वॉल्यूम 21 (सप्ला इशू 4), आर्ट 323 पीपी 2408 - 2412, अगस्त 2021.



15. परवेज इकबाल चौ. प्रो डॉ खालिद राशिद (2021), "इफेक्ट ऑफ ओर्गनइजेशनल क्लाइमेट ऑन सेकेंडरी स्कूल टीचर्स कम्पेटेन्स: ए जेंडर, लोकल, क्वालिफिकेशन एंड एक्सपीरियंस बेस स्टडी", पाकिस्तान सोशल साइंस रिव्यू अप्रैल-जून 2021, वॉल्यूम 5, नंबर 2 [446-461].
16. खुन-इंकीरी, एच., याकूब, एम. एफ. एम., वानहनाफी, डब्ल्यू., युसोफ, एम. आर., एंड उमर-फौजी, एम.एस. (2021) वर्किंग ऑन परसेप्शन ऑफ प्राइमरी स्कूल टीचर ऑन ओर्गनइजेशनल क्लाइमेट एंड दियर जॉब सटिस्फैक्शन। इंटरनेशनल जर्नल ऑफ इंस्ट्रक्शन, 14(3), 567-582।  
<https://doi.org/10.29333/iji.2021.14333a>
17. एना कोपाडो एट अल. (2022) "द ओर्गनइजेशनल क्लाइमेट एंड जॉब सटिस्फैक्शन इन टीचर्स ऑफ ए पब्लिक यूनिवर्सिटी", रेव इनोवा एडुका (2022) वॉल्यूम 4 नंबर 4 पीपी. 20-30.
18. सटोरे, चेरी एल. (2020) द इफेक्ट ऑफ ओर्गनइजेशनल क्लाइमेट ऑन द टीचर्स परफॉरमेंस एंड जॉब सटिस्फैक्शन इन सिलेक्टेड सेकेंडरी स्कूल्स इन द डिवीजन ऑफ अलबे, पी। 381-394, जर्नल पुइसेंट, 3 (2022), आईएसएसएन: 2719-0153.
19. वोजिशएक ओत्रेब्सकी (2022) द कोरिलेशन बिटवीन ओर्गनइजेशनल क्लाइमेट (स्कूल) एंड टीचर जॉब सटिस्फैक्शन- द टाइप ऑफ एजुकेशनल इंस्टीटूशन मॉडरेटिंग रोल, इंट जे एनवायरन रेस पब्लिक हेल्थ। 2022 जून; 19(11): 6520