शिक्षक-प्रशिक्षकों की कार्य संतुष्टि एवं संगठनात्मक वातावरण के संदर्भ में अध्ययन

मुकेश कुमार*
मुनेश कुमार**

शिक्षा मानव के सर्वांगीण विकास, न्यायपूर्ण समाज के विकास एवं राष्ट्रीय विकास को प्रोत्साहित करने वाली आधारभूत आवश्यकता है। शिक्षक-प्रशिक्षकों की कार्य संतुष्टि को प्रभावित करने वाले अनेक कारक हैं, जैसे— वेतन, कार्य सुरक्षा, शिक्षण प्रशिक्षण संस्थानों की अवस्थिति, कार्य संस्कृति एवं संगठनात्मक वातावरण आदि। संगठनात्मक वातावरण में भौतिक एवं मानवीय, दोनों पक्ष समाहित होते हैं जो कार्य संतुष्टि को प्रत्यक्षतः प्रभावित करते हैं। अतः शिक्षक-प्रशिक्षकों की कार्य संतुष्टि एवं संगठनात्मक वातावरण एक महत्वपूर्ण विषय है जिसका अध्ययन आवश्यक है। प्रस्तुत शोध पत्र के लिए सर्वेक्षण विधि के अंतर्गत सहसंबंध विधि का प्रयोग किया गया है। छत्रपति शाहू जी महाराज विश्वविद्यालय, कानपुर से संबद्ध कानपुर मण्डल में अवस्थित शिक्षण प्रशिक्षण संस्थानों में कार्यरत शिक्षक-प्रशिक्षकों को जनसंख्या के रूप में लिया गया है। प्रस्तुत अध्ययन के लिए 310 शिक्षक-प्रशिक्षकों का चयन साधारण यादृच्छिक स्तरीकृत न्यादर्श विधि द्वारा किया गया है। शिक्षक-प्रशिक्षकों की कार्य संतुष्टि के मापन के लिए नसरीन और अनीस द्वारा निर्मित शिक्षक-प्रशिक्षकों की कार्य संतुष्टि प्रश्नावली, (2014) एवं संगठनात्मक वातावरण को मापने के लिए सन्जोत पेथे, सुषमा चौधरी एवं उपीन्द्रधर द्वारा निर्मित संगठनात्मक वातावरण मापनी (2002) का प्रयोग किया गया है। शिक्षक-प्रशिक्षकों की कार्य संतुष्टि एवं संगठनात्मक वातावरण के मध्य सहसंबंध का अध्ययन करने के लिए पियरसन सहसंबंध गुणांक विधि का प्रयोग किया गया है। शोध परिणामों के अवलोकन से स्पष्ट होता है कि शिक्षक-प्रशिक्षकों की कार्य संतुष्टि एवं संगठनात्मक वातावरण के मध्य निम्न धनात्मक सहसंबंध है।

शिक्षा, व्यक्ति एवं समाज को मानवीय संस्कृति से जोड़ने वाली व्यवस्था है। यह राष्ट्रीय निर्माण में महत्वपूर्ण भूमिका निभाती है जिससे यह व्यक्ति एवं राष्ट्र के सर्वांगीण विकास में सहायक होती है (इस्माइल, 2012)। मानव द्वारा कृत कार्यों में शिक्षण या शिक्षक-प्रशिक्षण को एक श्रेष्ठ एवं मानवीय विकास का कार्य माना गया है (कुमार एवं कुमार, 2018)। इस संदर्भ में थामस एफ. ग्रीन का मत है कि शिक्षण, शिक्षक का वह कार्य है, जिसे बच्चों के विकास हेतु किया जाता है (अग्रवाल, 2014)। अध्यापक शिक्षा एवं स्कूली शिक्षा दोनों अंतर्संबंधित हैं, क्योंकि प्रशिक्षित शिक्षकों की आपूर्ति अध्यापक शिक्षा संस्थानों द्वारा होती है और स्कूलों के लिए भावी शिक्षकों के विकास में

**वरिष्ठ शोध अध्येता*, शिक्षाशास्त्र विभाग, छत्रपति शाहू जी महाराज विश्वविद्यालय, कानपुर 208024
***सह आचार्य एवं विभागाध्यक्ष*, शिक्षाशास्त्र विभाग, छत्रपति शाहू जी महाराज विश्वविद्यालय, कानपुर 208024

© NCERT not to be republished

शिक्षक-प्रशिक्षक महती भूमिका निभाते हैं (एन.सी.एफ.टी.ई., 2009)। कार्य संतुष्टि को पेशेवर संतुष्टि के नाम से भी जाना जाता है। पेशेवर संतुष्टि का आशय किसी पेशे में कार्यरत पेशेवरों को अपने कृत कार्यों से संतुष्टि प्राप्त होने से है। कार्य संतुष्टि, नियोक्ता एवं पेशेवरों के मध्य आपसी विश्वास, धारणा तथा अनौपचारिक दायित्वों का प्रतिनिधित्व (पोर्टर एवं स्टीयर्स, 2010) करती है। विद्यार्थी-शिक्षकों में कार्य क्षमता एवं पेशेवर विकास के लिए एक शैक्षणिक वर्ष में 200 कार्य दिवसों की बात कही गई। इसके साथ ही 16 सप्ताह के स्थानबद्ध प्रशिक्षण को अनिवार्य बनाने पर बल दिया गया (एन.सी.टी.ई. अधिनियम, 2014)। कार्य संतुष्टि एक संश्लिष्ट तथा बहुआयामी प्रकृति का संदर्भ है जिसे लेकर सभी विद्वानों में एक मत नहीं है। शिक्षक-प्रशिक्षकों को अपने पेशे के किन-किन पक्षों से संतोष प्राप्त होता है; यह एक मनोवैज्ञानिक विषय है। एक शिक्षक-प्रशिक्षक के लिए शिक्षण-प्रशिक्षण की अच्छी से अच्छी दशाएँ, सामाजिक सम्मान, प्रतिष्ठा, अच्छा वेतन एवं मनोवांछित स्थान पर नियुक्ति आदि होने के बावजूद भी उसे वह संतोष प्राप्त नहीं होता, जो किसी समान योग्यता रखने वाले किसी दूसरे शिक्षक को कम सुविधाएँ एवं कम वेतन में भी प्राप्त हो जाता है। इससे स्पष्ट होता है कि कार्य संतुष्टि एक आंतरिक भाव है न कि बाह्य। कार्य संतुष्टि एक भावात्मक विषय है जिसका संबंध मनुष्य के हृदय से होता है। कार्य संतुष्टि का दूसरा आधार भौतिकता है। कार्य संतुष्टि को प्रभावित करने वाले कारकों को जानना आवश्यक है। इस संदर्भ में इस्माइल, 2012 का मत है कि नियोक्ताओं को यह जानना अति आवश्यक होता है कि किन-किन कारकों द्वारा पेशेवरों की कार्य संतुष्टि प्रभावित होती है।

लेविन एवं अन्य (1939) ने बच्चों के स्कूलों के अध्ययन में संगठनात्मक वातावरण शब्द एवं वातावरण के सम्प्रत्यय का प्रयोग किया। लिटविन एवं स्ट्रिंगर (1966) ने सर्वप्रथम वातावरण के सम्प्रत्यय का व्यापक संक्रियात्मक अध्ययन किया। श्नाइडर एवं हॉल (1972) ने संगठन को नैतिक पर्यावरण के वर्णन के रूप में संगठनात्मक वातावरण को परिभाषित किया। व्यक्तियों के पास मूल्य होते हैं जो संगठन की अनुभूति को प्रभावित करते हैं (जेम्स एवं अन्य, 1990)। संगठन की यह अनुभूति संगठनात्मक वातावरण की संकल्पना को जन्म देती है। वातावरण एक ऐसी अवधारणा है जो संगठन के लक्ष्यों की ओर संकेत करती है और यह लक्ष्य प्राप्ति के लिए उपयुक्त साधन भी है (श्नाइडर एवं अन्य, 1990)। वातावरण के भौतिक अभिन्यास में संगठन के सदस्य एक-दूसरे के साथ; संगठन के बाहर के सदस्यों के साथ एवं व्यक्तियों की भावनाओं के साथ पारस्परिक क्रिया करते हैं (सियन एवं सियन, 2018)। संगठनों की जटिलताओं को समझने के लिए संगठनात्मक वातावरण एक उपयोगी उपकरण है (बनर्जी, 2017)। एन.सी.एफ.टी.ई., 2009 ने इस बात पर बल दिया कि प्रशिक्षण सामग्री एवं कक्षा आधारित उपागम शिक्षक-प्रशिक्षकों की आवश्यकताएँ हैं, जिससे विद्यार्थी-शिक्षक-प्रशिक्षकों में कौशल एवं पेशेवर मूल्यों का विकास होता है। (एन.सी.टी.ई. अधिनियम, 2014) शिक्षण संस्थानों के संगठनात्मक वातावरण को प्रभावी बनाने के लिए कठोर एवं मृदु उपागम, दृश्य, श्रव्य एवं दृश्य-श्रव्य विषय-वस्तु आदि के

© NCERT not to be republished

उपयोग पर बल देने की बात कही है। इस प्रकार स्पष्ट होता है कि किसी संगठन या संघ के पेशेवरों द्वारा अपने लक्ष्यों की प्राप्ति में संगठनात्मक वातावरण की महत्वपूर्ण भूमिका होती है।

शिक्षक-प्रशिक्षक प्रभावी शिक्षण-प्रशिक्षण और अधिगम प्रक्रिया का संचालन ही नहीं करते बल्कि विद्यार्थी-शिक्षक के समुन्नयन हेतु प्रभावी एवं गुणात्मक प्रयास भी करते हैं। शिक्षा के क्षेत्र में हुए शोधों से स्पष्ट होता है कि शिक्षक-प्रशिक्षकों में शिक्षण-प्रशिक्षण या शैक्षणिक कार्यों के लिए आवश्यक गुण, क्षमताएँ आदि विद्यमान होने पर भी वे अपने कर्तव्यों का उचित ढंग से निष्पादन नहीं कर पा रहे हैं (दुक्ता, 2002; सिंह, 2004)। इसके लिए शिक्षक-प्रशिक्षकों की कार्य संतुष्टि, शिक्षण दशाएँ, सामाजिक सम्मान, सामाजिक प्रतिष्ठा, वेतन, नियुक्ति स्थान, पेशेवर प्रतिबद्धता एवं संगठनात्मक वातावरण जैसे कारक उत्तरदायी हो सकते हैं (बलवारिया, 2013)। शैक्षिक परिदृश्य में शिक्षक-प्रशिक्षकों की कार्य संतुष्टि एक महत्वपूर्ण विषय है। ग्रामीण क्षेत्रों के विद्यालय, नगरीय क्षेत्रों के विद्यालयों की अपेक्षा अधिक मुक्त वातावरण वाले हैं तथा विद्यालयों का स्वस्थ एवं मुक्त वातावरण; शिक्षकों की कार्य संतुष्टि को प्रभावित करने वाले प्रमुख कारक हैं (मिश्रा, 2005)। शिक्षक-प्रशिक्षकों की कार्य संतुष्टि पर अन्य कारकों के साथ-साथ संगठनात्मक वातावरण का भी प्रभाव पड़ता है (कुमार एवं कुमार, 2018)। अतः शिक्षक-प्रशिक्षकों की कार्य संतुष्टि एवं शिक्षक-प्रशिक्षण संस्थानों का संगठनात्मक वातावरण का अध्ययन, एक महत्वपूर्ण विषय है।

समस्या कथन

"शिक्षक-प्रशिक्षकों की कार्य संतुष्टि एवं संगठनात्मक वातावरण के संदर्भ में अध्ययन।"

अध्ययन में प्रयुक्त पदों की संक्रियात्मक परिभाषा

शिक्षक-प्रशिक्षक— इस अध्ययन में शिक्षक-प्रशिक्षकों से तात्पर्य छत्रपति शाहू जी महाराज, विश्वविद्यालय, कानपुर से संबद्ध कानपुर मंडल में स्थित बी.एड. महाविद्यालयों में कार्यरत शिक्षक-प्रशिक्षकों से है।

कार्य संतुष्टि— इस अध्ययन में कार्य संतुष्टि से तात्पर्य शिक्षण की गुणवत्ता, नवाचारी शिक्षण, शिक्षण के लिए उत्तरदायित्व, सहकारी शिक्षण व्यवहार, शिक्षण अभिवृत्ति, समूह संबंध, कार्य स्वीकृति, कक्षा व्यवहार, सामाजिक व्यवहार एवं अवलोकनात्मक कौशल है।

संगठनात्मक वातावरण— इस अध्ययन में संगठनात्मक वातावरण का तात्पर्य परिणाम, पुरस्कार और पारस्परिक संबंध; संगठनात्मक प्रक्रियाएँ; भूमिकाओं की स्पष्टता और सूचनाओं को साझा करना; परोपकारी व्यवहार है।

अध्ययन के उद्देश्य

इस अध्ययन के उद्देश्य निम्नलिखित थे—

1. शिक्षक-प्रशिक्षकों की कार्य संतुष्टि एवं संगठनात्मक वातावरण का अध्ययन करना।
2. शिक्षक-प्रशिक्षकों की कार्य संतुष्टि एवं संगठनात्मक वातावरण के मध्य सहसंबंध का अध्ययन करना।

शोध परिकल्पनाएँ

इस अध्ययन के उद्देश्यों के आधार पर निम्नलिखित मुख्य शून्य परिकल्पनाएँ थीं—

© NCERT not to be republished

1. शिक्षक-प्रशिक्षकों की कार्य संतुष्टि के फलांकों का वितरण प्रसामान्य से सार्थक रूप से भिन्न नहीं है।
2. शिक्षक-प्रशिक्षकों के संगठनात्मक वातावरण के फलांकों का वितरण प्रसामान्य से सार्थक रूप से भिन्न नहीं है।
3. शिक्षक-प्रशिक्षकों की कार्य संतुष्टि एवं संगठनात्मक वातावरण के मध्य सार्थक सहसंबंध नहीं है।

शोध संबंधी साहित्य की संक्षिप्त समीक्षा

इस अध्ययन से संबंधित साहित्य की समीक्षा का विवरण इस प्रकार है—

गेताहुन एवं अन्य (2019) ने अपने अध्ययन में पाया कि प्राथमिक स्कूलों के शिक्षकों की आयु, अनुभव, संगठनात्मक वातावरण एवं कार्य संतुष्टि के मध्य ऋणात्मक सार्थक सहसंबंध नहीं है। जालावाडिया (2019) ने अपने अध्ययन में पाया कि पेशेवरों के संघ एवं कार्य संतुष्टि के मध्य ऋणात्मक सार्थक सहसंबंध है। अहमद एवं अन्य (2018) ने अपने अध्ययन में पाया कि प्रबंधन संस्थान के पेशेवरों की कार्य संतुष्टि एवं संगठनात्मक वातावरण के मध्य सार्थक सहसंबंध है। सिंह (2015) ने अपने अध्ययन में पाया कि कुरूक्षेत्र विश्वविद्यालय में कार्यरत गैर-शैक्षणिक पेशेवरों की कार्य संतुष्टि एवं संगठनात्मक वातावरण के मध्य ऋणात्मक सार्थक सहसंबंध नहीं है। रानी (2012) ने अपने अध्ययन में पाया कि स्ववित्तपोषित शिक्षण संस्थानों के पुरुष शिक्षकों की तुलना में महिला शिक्षकों में कार्य संतुष्टि की मात्रा अधिक है और सहायता प्राप्त शिक्षण संस्थानों के स्ववित्तपोषित विभाग के पुरुष तथा महिला शिक्षकों में कार्य संतुष्टि का स्तर समान है। गोयल (2013) ने अपने अध्ययन में पाया कि आवासीय स्कूलों का वातावरण, गैर-आवासीय स्कूलों के वातावरण से अच्छा है। सिंह (2004) ने अपने अध्ययन में पाया कि माध्यमिक विद्यालयों के प्रधानाचार्यों के नेतृत्व व्यवहार के विभिन्न आयामों तथा संगठनात्मक वातावरण के विभिन्न आयामों के मध्य सार्थक सहसंबंध नहीं है। कुमारन (2003) ने अपने अध्ययन में पाया कि निजी विद्यालयों का संगठनात्मक वातावरण एवं शैक्षिक निष्पादन, राजकीय विद्यालयों एवं संबद्ध निजी विद्यालयों से अधिक अच्छा था। नटराजन (2001) ने अपने अध्ययन में पाया कि कार्यानुभव, विषय शिक्षक, कार्य संतुष्टि एवं शिक्षक किस प्रकार के प्रबंधतंत्र में कार्य कर रहे हैं? इन परिस्थितियों के मध्य सार्थक सहसंबंध नहीं है एवं मुक्त वातावरण में कार्य करने वाले शिक्षकों की कार्य संतुष्टि का स्तर अत्यंत उच्च है।

शोध विधि

इस अध्ययन में शोध की वर्णनात्मक विधि का प्रयोग किया गया था।

जनसंख्या

इस अध्ययन के लिए छत्रपति शाहू जी महाराज, विश्वविद्यालय, कानपुर से संबद्ध कानपुर मण्डल में स्थित बी.एड. महाविद्यालयों के शिक्षक-प्रशिक्षकों को जनसंख्या के रूप में लिया गया था।

न्यादर्श एवं न्यादर्श विधि

इस अध्ययन के लिए शोधार्थी द्वारा छत्रपति शाहू जी महाराज, विश्वविद्यालय, कानपुर से संबद्ध कानपुर मण्डल में स्थित कुल 172 बी.एड. महाविद्यालयों में से साधारण यादृच्छिक न्यादर्श विधि का प्रयोग

© NCERT not to be republished

करके 90 बी.एड. महाविद्यालयों का चुनाव किया गया है। तदुपरांत चयनित 90 बी.एड. महाविद्यालयों से साधारण यादृच्छिक न्यादर्श विधि द्वारा 310 शिक्षक-प्रशिक्षकों का न्यादर्श के रूप में चयन किया गया था।

उपकरण

इस अध्ययन में कार्य संतुष्टि को मापने के लिए नसरीन और ए. अनीस (2014) द्वारा निर्मित शिक्षक-प्रशिक्षकों की कार्य संतुष्टि प्रश्नावली एवं संगठनात्मक वातावरण को मापने के लिए सन्जोत पेथे, सुषमा चौधरी एवं उपीन्द्र धर (2002) द्वारा निर्मित संगठनात्मक वातावरण मापनी का प्रयोग किया गया था।

समंको का विश्लेषण

इस अध्ययन में समंकों के विश्लषेण के लिए आरेखीय प्रस्तुतीकरण (स्तम्भाकृति एवं बॉक्स प्लॉट), मध्यमान, प्रमाप विचलन, कार्ल पियरसन आघूर्ण सहसंबंध गुणांक आदि सांख्यिकी विधियों का प्रयोग किया गया। इस अध्ययन में सांख्यिकी गणना के लिए SPSS 20 वर्जन का प्रयोग किया गया था।

उद्देश्य 1— शिक्षक-प्रशिक्षकों की कार्य संतुष्टि एवं संगठनात्मक वातावरण का अध्ययन करना।

शून्य परिकल्पना (H_{01})— शिक्षक-प्रशिक्षकों की कार्य संतुष्टि के फलांकों का वितरण प्रसामान्य से सार्थक रूप से भिन्न नहीं है।

शून्य परिकल्पना (H_{02})— शिक्षक-प्रशिक्षकों के संगठनात्मक वातावरण के फलांकों का वितरण प्रसामान्य से सार्थक रूप से भिन्न नहीं है।

तालिका 1— शिक्षक-प्रशिक्षकों की कार्य संतुष्टि एवं संगठनात्मक वातावरण के फलांकों की विवरणात्मक सांख्यिकी का विवरण

शिक्षक प्रशिक्षक	कार्य संतुष्टि	संगठनात्मक वातावरण
माध्य	175.71	103.95
प्रमाप विचलन	13.238	14.616
विषमता	–0.117	–0.049
विषमता की प्रमाणिक	0.138	0.138
कुकुदता	–0.341	–0.042
कुकुदता की प्रमाणिक	0.276	0.276
संख्या	310	310

तालिका 1 के अवलोकन से ज्ञात होता है कि शिक्षक-प्रशिक्षकों की कार्य संतुष्टि के फलांकों की विषमता एवं कुकुदता के निरपेक्ष मान क्रमशः 0.117–0.341 हैं, उनकी मानक त्रुटि के 1.96 गुना अर्थात् ($0.138 \times 1.96 = 0.270$; $0.276 \times 1.96 = 0.540$) से कम है। इसी प्रकार शिक्षक-प्रशिक्षकों के संगठनात्मक वातावरण के फलांकों की विषमता एवं कुकुदता के निरपेक्ष मान क्रमश –0.049 –0.042 हैं, उनकी मानक त्रुटि के 1.96 गुना अर्थात ($0.138 \times 1.96 = 0.270$; $0.276 \times 1.96 = 0.540$) से कम है। इससे स्पष्ट होता है कि शिक्षक-प्रशिक्षकों की कार्य संतुष्टि एवं संगठनात्मक वातावरण के फलांकों का वितरण प्रसामान्य है।

फील्ड (2016) के अनुसार, यदि फलांकों की विषमता एवं कुकुदता के निरपेक्ष मान उनकी मानक त्रुटि के 1.96 गुना से कम हैं तो फलांकों का वितरण प्रसामान्य माना जाता है। अतः शिक्षक-प्रशिक्षकों की कार्य संतुष्टि एवं संगठनात्मक वातावरण के फलांकों का वितरण प्रसामान्य है।

© NCERT not to be republished

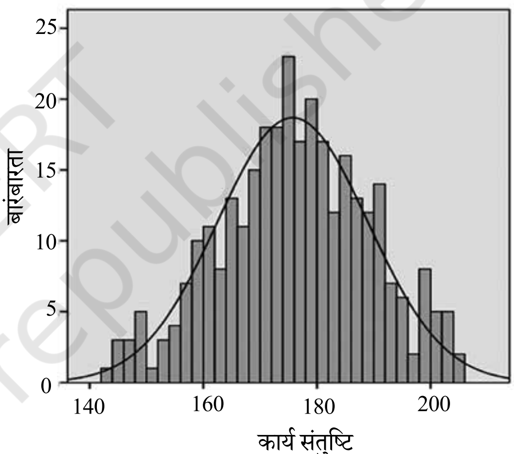
तालिका 2— शिक्षक-प्रशिक्षकों की कार्य संतुष्टि एवं संगठनात्मक वातावरण के फलांकों की प्रसामान्यता वितरण का सांख्यिकी परीक्षण

शिक्षक-प्रशिक्षक	कोल्मोगोरोव-स्मिरनोव सांख्यिकी (K-S)		
	D	***df***	***सार्थकता (p)***
कार्य संतुष्टि	.035	310	.200
संगठनात्मक वातावरण	.048	310	.076

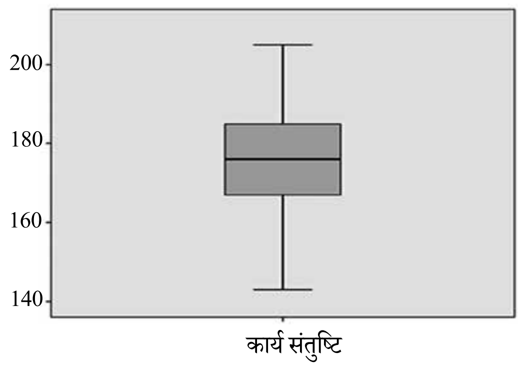
तालिका 2 के अवलोकन से ज्ञात होता है कि शिक्षक-प्रशिक्षकों की कार्य संतुष्टि के फलांकों के वितरण की कोल्मोगोरोव-स्मिरनोव सांख्यिकी परीक्षण का मान, df (310) = .035, $p > .200$ है, जो सार्थकता के .05 स्तर पर सार्थक नहीं है। अतः शून्य परिकल्पना (H_{01}), शिक्षक-प्रशिक्षकों की कार्य संतुष्टि के फलांकों का वितरण सार्थक रूप से प्रसामान्य से भिन्न नहीं है, निरस्त नहीं की जाती। इसके परिणामस्वरूप कहा जा सकता है कि शिक्षक-प्रशिक्षकों की कार्य संतुष्टि के फलांकों के वितरण की प्रसामान्यता की अवधारणा संतुष्ट नहीं होती है। इससे स्पष्ट होता है कि शिक्षक-प्रशिक्षकों की कार्य संतुष्टि के फलांकों का वितरण प्रसामान्य है।

इसी प्रकार तालिका 2 के अवलोकन से यह भी ज्ञात होता है कि शिक्षक-प्रशिक्षकों के संगठनात्मक वातावरण के फलांकों के वितरण की कोल्मोगोरोव-स्मिरनोव सांख्यिकी परीक्षण का मान, df(310) = 0.048, $p > .076$ है, जो सार्थकता के .05 स्तर पर सार्थक नहीं है। अतः शून्य परिकल्पना (H_{02}) "शिक्षक-प्रशिक्षकों के संगठनात्मक वातावरण के फलांकों का वितरण सार्थक रूप से प्रसामान्य से भिन्न नहीं है, निरस्त नहीं की जाती। इसके परिणामस्वरूप कहा जा सकता है कि शिक्षक-प्रशिक्षकों के संगठनात्मक वातावरण के फलांकों के वितरण की प्रसामान्यता की अवधारणा संतुष्ट नहीं होती है। इससे स्पष्ट होता है कि शिक्षक-प्रशिक्षकों के संगठनात्मक वातावरण के फलांकों का वितरण प्रसामान्य है।

आरेख 1— शिक्षक-प्रशिक्षकों की कार्य संतुष्टि एवं संगठनात्मक वातावरण के फलांकों की स्तम्भाकृति एवं बॉक्स प्लॉट

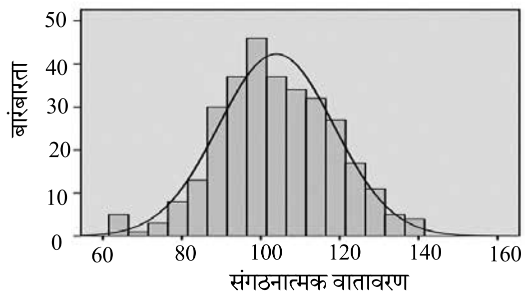


माध्य = 103.95
मानक विचलन = 14.616
संख्या= 310

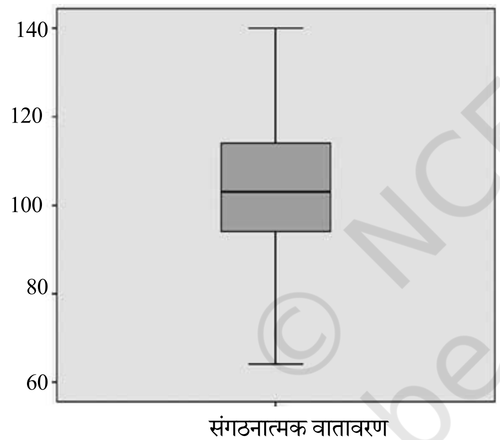


© NCERT not to be republished

हिस्टोग्राम



माध्य = 103.95
मानक विचलन = 14.616
संख्या= 310



आरेख 1 पर बनी स्तम्भाकृति के अवलोकन से ज्ञात होता है कि शिक्षक-प्रशिक्षकों की कार्य संतुष्टि एवं संगठनात्मक वातावरण के फलांकों का वितरण प्रसामान्य है, क्योंकि फलांकों के वितरण का अधिकांश घनत्व मध्य में अधिक एवं छोरों पर कम है। इससे स्पष्ट होता है कि शिक्षक-प्रशिक्षकों की कार्य संतुष्टि एवं संगठनात्मक वातावरण के फलांकों का वितरण प्रसामान्य है। निष्कर्षतः कहा जा सकता है कि शिक्षक-प्रशिक्षकों की कार्य संतुष्टि एवं संगठनात्मक वातावरण के फलांकों का वितरण प्रसामान्य संभाव्यता वक्र की अवधारणा का पालन कर रहे हैं।

शिक्षक-प्रशिक्षकों की कार्य संतुष्टि एवं संगठनात्मक वातावरण के फलांकों के वितरण की प्रसामान्यता की पुष्टि, बॉक्स प्लॉट से भी हो रही है, क्योंकि इनके बॉक्स प्लॉट में आउटलेयर की उपस्थिति नहीं है।

आरेख 2 से स्पष्ट होता है कि शिक्षक-प्रशिक्षकों की कार्य संतुष्टि एवं संगठनात्मक वातावरण के फलांकों में रेखीय सहसंबंध है, क्योंकि आरेख में दर्शाए गए आकृति बिंदु (फलांक) सरल रेखा के दोनों ओर लगभग समान रूप से वितरित हैं। इसके साथ ही साथ फलांक चारों ओर एक वृत्त के रूप में दिखाई दे रहे हैं। इससे शिक्षक-प्रशिक्षकों की कार्य संतुष्टि एवं संगठनात्मक वातावरण के फलांकों के मध्य रेखीय सहसंबंध एवं समप्रसरणता की अवधारणा संतुष्ट होती है।

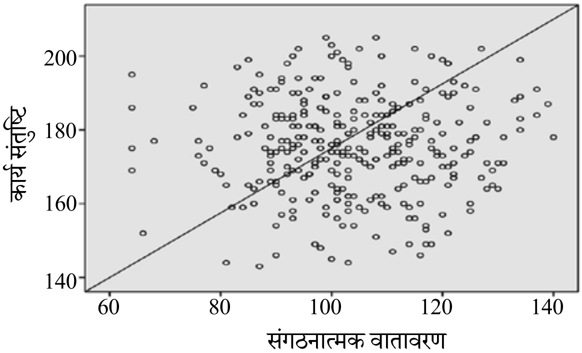
रेखीय सहसंबंध एवं समप्रसरणता के लिए आवश्यक है कि दोनों चरों के फलांक एक सरल रेखा के चारों ओर समान रूप से वितरित हों। इसके साथ ही वे आयताकार अथवा वर्गाकार आकृति में दिखाई दें (फील्ड, 2016)।

उद्देश्य 2— शिक्षक-प्रशिक्षकों की कार्य संतुष्टि एवं संगठनात्मक वातावरण के मध्य सहसंबंध का अध्ययन करना।

शून्य परिकल्पना (H_{03})— शिक्षक-प्रशिक्षकों की कार्य संतुष्टि एवं संगठनात्मक वातावरण के मध्य सार्थक सहसंबंध नहीं है।

© NCERT not to be republished

आरेख 2— शिक्षक-प्रशिक्षकों की कार्य संतुष्टि एवं संगठनात्मक वातावरण के फलांकों में रेखीय सहसंबंध की अवधारणा का परीक्षण



तालिका 3 के अवलोकन से स्पष्ट होता है कि शिक्षक-प्रशिक्षकों की कार्य संतुष्टि एवं संगठनात्मक वातावरण के मध्य सहसंबंध का मान, r (310) = .03, p < .637, r2 = .0009 है, जो सार्थकता के .05 स्तर पर सार्थक नहीं है। इसलिए शून्य परिकल्पना (H_{03}) शिक्षक-प्रशिक्षकों की कार्य संतुष्टि एवं संगठनात्मक वातावरण के मध्य सार्थक सहसंबंध नहीं है, निरस्त नहीं की जाती है। शिक्षक-प्रशिक्षकों की कार्य संतुष्टि एवं संगठनात्मक वातावरण के मध्य निम्न धनात्मक सहसंबंध है। शिक्षक-प्रशिक्षकों की कार्य संतुष्टि एवं संगठनात्मक वातावरण के मध्य सहसंबंध गुणांक के प्रभाव आकार का मान .0009 है जो कि नगण्य है। इससे स्पष्ट होता है कि शिक्षक-प्रशिक्षकों की कार्य संतुष्टि को संगठनात्मक वातावरण सकारात्मक रूप से कम प्रभावित करता है। प्रस्तुत परिणाम के लिए शिक्षक-प्रशिक्षकों के शैक्षणिक कार्यों को शैक्षिक प्रबंधकों एवं प्रशासकों द्वारा पर्याप्त सराहा न जाना, शिक्षक-प्रशिक्षकों में सौहार्दपूर्ण अंतर्संबंधों का अभाव, कार्य करने में संतोष न मिलना, नवाचारों को प्रोत्साहन न मिलना, शिक्षक प्रशिक्षण संस्थानों में भूमिकाओं का स्पष्ट न होना जैसे कारण हो सकते हैं।

इस अध्ययन के परिणाम, सिंह (2009); ओगल (2014); सिंह (2015); घोष एवं गुहा (2016); गेताहुन एवं अन्य (2019) के परिणामों के अनुरूप हैं जिन्होंने संगठनात्मक वातावरण एवं उसकी विमाओं, कार्य संतुष्टि एवं कार्यकारी वातावरण और संगठनात्मक वातावरण तथा अभिप्रेरणात्मक कार्यों के मध्य सार्थक सहसंबंध नहीं पाया।

तालिका 3— शिक्षक-प्रशिक्षकों की कार्य संतुष्टि एवं संगठनात्मक वातावरण के मध्य सहसंबंध गुणांक की गणना

शिक्षक-प्रशिक्षक	df	r	विवरण (Description)	सार्थकता (p)	प्रभाव आकार (r2)
कार्य संतुष्टि	310	.03	निम्न धनात्मक	.637	.0009
संगठनात्मक वातावरण					

© NCERT not to be republished

तालिका 4— शिक्षक-प्रशिक्षकों की कार्य संतुष्टि की विमाओं का संगठनात्मक वातावरण के साथ सहसंबंध गुणांक की गणना

कार्य संतुष्टि की विमाएँ	संगठनात्मक वातावरण	
	r	*p*
शिक्षण की गुणवत्ता	.036	.522
नवाचारी शिक्षण	–.053	.348
शिक्षण के लिए उत्तरदायित्व	.045	.434
सहकारी शिक्षण व्यवहार	.060	.289
शिक्षण अभिवृत्ति	.063	.272
समूह संबंध	–.005	.937
कार्य स्वीकृति	.002	.908
कक्षा व्यवहार	.081	.153
सामाजिक व्यवहार	.014	.807
अवलोकनात्मक कौशल	–.091	.111

तालिका 4 में शिक्षक-प्रशिक्षकों की कार्य संतुष्टि की 10 विमाओं एवं संगठनात्मक वातावरण के मध्य सहसंबंध गुणांक को प्रदर्शित किया गया है, जिसका विवरण अग्रलिखित है—

1. शिक्षक-प्रशिक्षकों की शिक्षण गुणवत्ता एवं संगठनात्मक वातावरण के मध्य सहसंबंध का मान, r (310) = .036, p < .522 है, अत्यंत निम्न धनात्मक सहसंबंध दर्शाता है, जो सार्थकता के .05 स्तर पर सार्थक नहीं है। इसका आशय है कि शिक्षक-प्रशिक्षकों की शिक्षण गुणवत्ता को संगठनात्मक वातावरण कम प्रभावित करता है। इससे निष्कर्ष निकलता है कि शैक्षिक संस्थानों में शिक्षक-प्रशिक्षकों द्वारा शैक्षिक कार्यों में एक-दूसरे का कम सहयोग किया जाता है।
2. शिक्षक-प्रशिक्षकों के नवाचारी शिक्षण एवं संगठनात्मक वातावरण के मध्य सहसंबंध का मान, r (310) = –.053, p < .348 है, अत्यंत निम्न ऋणात्मक सहसंबंध दर्शाता है जो कि सार्थकता के .05 स्तर पर सार्थक नहीं है। नवाचारी शिक्षण को संगठनात्मक वातावरण विपरीत दिशा में प्रभावित करता है। निष्कर्षतः शैक्षणिक संस्थानों में नवाचारों को प्रोत्साहित नहीं किया जाता है।
3. शिक्षक-प्रशिक्षकों का शिक्षण के लिए उत्तरदायित्व एवं संगठनात्मक वातावरण के मध्य सहसंबंध का मान, r (310) = .045, p < .434 है, अत्यंत निम्न ऋणात्मक सहसंबंध दर्शाता है, जो सार्थकता के .05 स्तर पर सार्थक नहीं है। शिक्षण के लिए उत्तरदायित्व में संगठनात्मक वातावरण कमी लाता है। इससे निष्कर्ष निकलता है कि शैक्षिक संस्थानों में शैक्षणिक कार्यों के प्रति कर्तव्यनिष्ठा का अभाव है।
4. शिक्षक-प्रशिक्षकों के सहकारी शिक्षण व्यवहार एवं संगठनात्मक वातावरण के मध्य सहसंबंध का मान, r (310) = .060, p < .289 है, अत्यंत निम्न धनात्मक सहसंबंध दर्शाता है, जो सार्थकता के .05 स्तर पर सार्थक नहीं है। शिक्षक-प्रशिक्षकों के सहकारी शिक्षण व्यवहार में संगठनात्मक वातावरण प्रभावशाली भूमिका नहीं निभाता है। इससे निष्कर्ष निकलता है कि शैक्षणिक संस्थानों में शिक्षक-प्रशिक्षक एक-दूसरे के शैक्षणिक कार्यों में कम सहयोग करते हैं।
5. शिक्षक-प्रशिक्षकों की शिक्षण अभिवृत्ति एवं संगठनात्मक वातावरण के मध्य सहसंबंध का मान, r (310) = .063, p < .272 है, अत्यंत निम्न धनात्मक सहसंबंध दर्शाता है जो सार्थकता के .05 स्तर पर सार्थक नहीं है। शिक्षक-प्रशिक्षकों की शिक्षण अभिवृत्ति में

© NCERT not to be republished

संगठनात्मक वातावरण प्रभावशाली भूमिका नहीं निभाता है। निष्कर्षतः शिक्षक-प्रशिक्षक की शिक्षण अभिवृत्ति संगठनात्मक वातावरण एवं उनकी कार्य संस्कृति द्वारा कम प्रभावित होती है।

6. शिक्षक-प्रशिक्षकों के समूह संबंध एवं संगठनात्मक वातावरण के मध्य सहसंबंध का मान, $r\ (310) = -.005,\ p < .937$ है, अत्यंत निम्न ऋणात्मक सहसंबंध दर्शाता है, जो सार्थकता के .05 स्तर पर सार्थक नहीं है। शिक्षक-प्रशिक्षकों के समूह संबंधों में संगठनात्मक वातावरण कमी लाता है। इससे निष्कर्ष निकलता है कि शैक्षिक संस्थानों में समूह विकास के साथ-साथ वैयक्तिक विकास को कम प्रोत्साहित किया जाता है।
7. शिक्षक-प्रशिक्षकों की कार्य स्वीकृति एवं संगठनात्मक वातावरण के मध्य सहसंबंध का मान, $r\ (310) = .002,\ p < .908$ है, अत्यंत निम्न धनात्मक सहसंबंध दर्शाता है, जो सार्थकता के .05 स्तर पर सार्थक नहीं है। शिक्षक-प्रशिक्षकों की कार्य स्वीकृति में संगठनात्मक वातावरण प्रभावशाली भूमिका नहीं निभाता है। इससे निष्कर्ष निकलता है कि शैक्षिक कार्यों को सीमित आनंददायी वातावरण में संपादित किया जाता है।
8. शिक्षक-प्रशिक्षकों के कक्षा व्यवहार एवं संगठनात्मक वातावरण के मध्य सहसंबंध का मान, $r\ (310) = .081,\ p < .153$ है, अत्यंत निम्न धनात्मक सहसंबंध दर्शाता है, जो सार्थकता के .05 स्तर पर सार्थक नहीं है। शिक्षक-प्रशिक्षकों के कक्षा व्यवहार में संगठनात्मक वातावरण प्रभावशाली भूमिका नहीं निभाता है। इससे निष्कर्ष निकलता है कि शिक्षक-प्रशिक्षकों एवं विद्यार्थी-शिक्षकों के मध्य अंत: संबंध, मार्गदर्शन एवं परामर्श कार्यक्रमों का अभाव है।
9. शिक्षक-प्रशिक्षकों के सामाजिक व्यवहार एवं संगठनात्मक वातावरण के मध्य सहसंबंध का मान, $r\ (310) = .014,\ p < .807$ है, अत्यंत निम्न धनात्मक सहसंबंध दर्शाता है, जो सार्थकता के .05 स्तर पर सार्थक नहीं है। शिक्षक-प्रशिक्षकों के सामाजिक व्यवहार में संगठनात्मक वातावरण प्रभावशाली भूमिका नहीं निभाता। इससे निष्कर्ष निकलता है कि शिक्षक-प्रशिक्षकों के आपस में सीमित सामाजिक संबंध हैं।
10. शिक्षक-प्रशिक्षकों के अवलोकनात्मक कौशल एवं संगठनात्मक वातावरण के मध्य सहसंबंध का मान, $r\ (310) = -.091,\ p < .111$ है, अत्यंत निम्न ऋणात्मक सहसंबंध दर्शाता है, जो सार्थकता के .05 स्तर पर सार्थक नहीं है। शिक्षक-प्रशिक्षकों के अवलोकनात्मक कौशल में संगठनात्मक वातावरण कमी लाता है। इससे निष्कर्ष निकलता है कि शिक्षक-प्रशिक्षकों द्वारा विद्यार्थी-शिक्षकों के मूल्यांकन में अवलोकनात्मक कौशल का उचित प्रयोग नहीं किया जाता है।

तालिका 5 में शिक्षक-प्रशिक्षकों की कार्य संतुष्टि की 10 विमाओं का संगठनात्मक वातावरण की चारों विमाओं के साथ सहसंबंध गुणांक को निम्नवत प्रदर्शित किया गया है—

1. शिक्षक-प्रशिक्षकों की शिक्षण की गुणवत्ता एवं परिणाम, पुरस्कार और पारस्परिक संबंध; संगठनात्मक प्रक्रियाएँ; भूमिकाओं की स्पष्टता और सूचनाओं को साझा करना एवं परोपकारी व्यवहार के मध्य सहसंबंध के मान, r (310)

© NCERT not to be republished

तालिका 5— शिक्षक-प्रशिक्षकों की कार्य संतुष्टि की विमाओं का संगठनात्मक वातावरण की विमाओं के साथ सहसंबंध गुणांक की गणना

क्र. सं.	कार्य संतुष्टि की विमाएँ	संगठनात्मक वातावरण की विमाएँ							
		परिणाम, पुरस्कार और पारस्परिक संबंध		*संगठनात्मक प्रक्रियाएँ*		*भूमिकाओं की स्पष्टता और सूचनाओं को साझा करना*		*परोपकारी व्यवहार*	
		r	*p*	*r*	*p*	*r*	*p*	*r*	*p*
1.	शिक्षण की गुणवत्ता	.093	.102	–.011	.853	.042	.458	–.108	.057
2.	नवाचारी शिक्षण	–.027	.631	–.076	.183	.020	.728	–.114*	.045
3.	शिक्षण के लिए उत्तरदायित्व	.019	.738	.024	.680	.131*	.021	–.082	.150
4.	सहकारी शिक्षण व्यवहार	.070	.216	.057	.320	.060	.290	–.117*	.040
5.	शिक्षण अभिवृत्ति	.058	.311	.043	.449	.107	.060	–.100	.080
6.	समूह संबंध	.060	.296	.007	.902	.054	.341	.046	.416
7.	कार्य स्वीकृति	.044	.436	–.048	.398	.070	.222	–.131*	.021
8.	कक्षा व्यवहार	.096	.093	.078	.169	.068	.232	–.137*	.016
9.	सामाजिक व्यवहार	.037	.511	.004	.948	.037	.514	–.134*	.018
10.	अवलोकनात्मक कौशल	–.111	.052	-.079	.165	–.009	.877	–.029	.610

*सार्थकता स्तर .05

$= .093, p < .102; r(310) = -.011, p < .853; r(310) = .042, p < .458; r(310) = -.108, p < .057$ है, जो सार्थकता के .05 स्तर पर सार्थक नहीं है। शिक्षक-प्रशिक्षकों की शिक्षण गुणवत्ता में परिणाम, पुरस्कार और पारस्परिक संबंध; संगठनात्मक प्रक्रियाएँ; भूमिकाओं की स्पष्टता और सूचनाओं को साझा करना एवं परोपकारी व्यवहार प्रभावी भूमिका नहीं निभाते हैं। इससे निष्कर्ष निकलता है कि शिक्षक-प्रशिक्षक कक्षा शिक्षण से पूर्व समुचित पाठ्ययोजना का निर्माण, नवीन शिक्षण विधियों का चयन एवं उनके रचनात्मक कार्यों को कम प्रोत्साहन देते हैं।

2. शिक्षक-प्रशिक्षकों के नवाचारी शिक्षण एवं परिणाम, पुरस्कार और पारस्परिक संबंध; संगठनात्मक प्रक्रियाएँ; भूमिकाओं की स्पष्टता और सूचनाओं को साझा करना के मध्य सहसंबंध के मान, $r(310) = -.027, p < .631$; $r(310) = -.076, p < .183$; $r(310) = .020, p < .728$ हैं, जो सार्थकता के .05 स्तर पर सार्थक नहीं है; किंतु परोपकारी व्यवहार के साथ $r(310) = -.114, p < .045$ ऋणात्मक सार्थक सहसंबंध है जो सार्थकता के .05 स्तर पर सार्थक है। परोपकारी व्यवहार, शिक्षकों के संगठनात्मक वातावरण को शैक्षिक कार्यों के अनुकूल बनाने में सहायता

© NCERT not to be republished

नहीं करता है। इससे निष्कर्ष निकलता है कि शिक्षक-प्रशिक्षकों द्वारा शैक्षणिक कार्यों में किए गए नवाचारों को प्रोत्साहन नहीं मिलता है।

3. शिक्षक-प्रशिक्षकों का शिक्षण के लिए उत्तरदायित्व एवं परिणाम, पुरस्कार और पारस्परिक संबंध; संगठनात्मक प्रक्रियाएँ एवं परोपकारी व्यवहार के मध्य सहसंबंध के मान, $r (310) = .019, p < .738$; $r (310) = .024, p < .680$; $r (310) = –.082, p < .150$ है, जो सार्थकता के .05 स्तर पर सार्थक नहीं है; किंतु भूमिकाओं की स्पष्टता और सूचनाओं को साझा करना के साथ $r (310) = .131, p < .021$ धनात्मक सार्थक सहसंबंध है, जो सार्थकता के .05 स्तर पर सार्थक है। शिक्षण के लिए उत्तरदायित्व की भूमिकाओं की स्पष्टता और सूचनाओं को साझा करना सकारात्मक रूप से प्रभावित करते हैं। इससे निष्कर्ष निकलता है कि शैक्षिक संस्थानों में शिक्षक-प्रशिक्षकों द्वारा शैक्षणिक उत्तरदायित्वों का अभाव एवं नवीन विचारों को कम प्रोत्साहित किया जाता है।
4. शिक्षक-प्रशिक्षकों का सहकारी शिक्षण व्यवहार एवं परिणाम, पुरस्कार और पारस्परिक संबंध; संगठनात्मक प्रक्रियाएँ; भूमिकाओं की स्पष्टता और सूचनाओं को साझा करना के मध्य सहसंबंध के मान, $r (310) = .070, p < .216$; $r (310) = .057, p < .320$; $r (310) = .060, p < .290$ है, जो सार्थकता के .05 स्तर पर सार्थक नहीं है; किंतु परोपकारी व्यवहार के साथ $r (310) = –.117, p < .040$ ऋणात्मक सार्थक सहसंबंध है जो सार्थकता के .05 स्तर पर सार्थक है। सहकारी शिक्षण व्यवहार में परोपकारी व्यवहार कमी लाता है। इससे निष्कर्ष निकलता है कि शैक्षिक संस्थानों में शिक्षक-प्रशिक्षक शैक्षणिक कार्यों में एक-दूसरे की सहायता नहीं करते हैं, जिससे सहकारी शिक्षण व्यवहार को प्रोत्साहन नहीं मिलता है।
5. शिक्षक-प्रशिक्षकों की शिक्षण अभिवृत्ति एवं क्रमशः परिणाम, पुरस्कार और पारस्परिक संबंध; संगठनात्मक प्रक्रियाएँ; भूमिकाओं की स्पष्टता और सूचनाओं को साझा करना एवं परोपकारी व्यवहार के मध्य सहसंबंध के मान, $r (310) = .058, p < .311$; $r (310) = .043, p < .449$; $r (310) = .107, p < .060$; $r (310) = –.100, p < .080$ है, जो सार्थकता के .05 स्तर पर सार्थक नहीं है। शिक्षक-प्रशिक्षकों की शिक्षण अभिवृत्ति में परिणाम, पुरस्कार और पारस्परिक संबंध; संगठनात्मक प्रक्रियाएँ; भूमिकाओं की स्पष्टता और सूचनाओं को साझा करना एवं परोपकारी व्यवहार प्रभावशाली भूमिका नहीं निभाते हैं। शैक्षणिक संस्थानों में परिणाम, पुरस्कार एवं प्रभावशाली पारस्परिक संबंध का अभाव दृष्टिगोचर होता है।
6. शिक्षक-प्रशिक्षकों के समूह संबंध एवं क्रमशः परिणाम, पुरस्कार और पारस्परिक संबंध; संगठनात्मक प्रक्रियाएँ; भूमिकाओं की स्पष्टता और सूचनाओं को साझा करना एवं परोपकारी व्यवहार के मध्य सहसंबंध के मान, $r (310) = .060, p < .296$; $r (310) = .007, p < .902$; $r (310) = .054, p < .341$; $r (310) = .046, p < .416$ है, जो सार्थकता के .05 स्तर पर सार्थक नहीं है। शिक्षक-प्रशिक्षकों के समूह

© NCERT not to be republished

संबंधों में परिणाम, पुरस्कार और पारस्परिक संबंध; संगठनात्मक प्रक्रियाएँ; भूमिकाओं की स्पष्टता और सूचनाओं को साझा करना एवं परोपकारी व्यवहार प्रभावशाली भूमिका नहीं निभाते हैं। इससे निष्कर्ष निकलता है कि शिक्षक-प्रशिक्षकों की भूमिकाओं का उचित परिभाषीकरण नहीं किया गया है।

7. शिक्षक-प्रशिक्षकों की कार्य स्वीकृति एवं क्रमशः परिणाम, पुरस्कार और पारस्परिक संबंध; संगठनात्मक प्रक्रियाएँ एवं भूमिकाओं की स्पष्टता और सूचनाओं को साझा करना के मध्य सहसंबंध के मान, $r (310) = .044, p < .436$; $r (310) = –.048, p < .398$; $r (310) = .070, p < .222$ है, जो सार्थकता के .05 स्तर पर सार्थक नहीं है; किंतु परोपकारी व्यवहार के साथ $r (310) = –.131, p < .021$ ऋणात्मक सार्थक सहसंबंध है, जो सार्थकता के .05 स्तर पर सार्थक है। कार्य स्वीकृति में परोपकारी व्यवहार कमी लाता है। इससे निष्कर्ष निकलता है कि शिक्षक-प्रशिक्षक शैक्षिक संस्थानों में कमज़ोर अंत:संबंधों के कारण कार्यों की स्वीकृति प्राप्त नहीं होती है।

8. शिक्षक-प्रशिक्षकों के कक्षा व्यवहार एवं क्रमशः परिणाम, पुरस्कार और पारस्परिक संबंध; संगठनात्मक प्रक्रियाएँ एवं भूमिकाओं की स्पष्टता और सूचनाओं को साझा करना के मध्य सहसंबंध के मान, $r (310) = .096, p < .093$; $r (310) = .078, p < .169$; $r (310) = .068, p < .232$ है, अत्यन्त निम्न ऋणात्मक सहसंबंध है, जो सार्थकता के .05 स्तर पर सार्थक नहीं है; किंतु परोपकारी व्यवहार के साथ $r (310) = –.137, p < .016$ ऋणात्मक सार्थक सहसंबंध है, जो सार्थकता के .05 स्तर पर सार्थक है। कक्षा व्यवहार में परोपकारी व्यवहार कमी लाता है। कक्षागत व्यवहार कमज़ोर होने के कारण परिणाम, पुरस्कार और पारस्परिक संबंध; संगठनात्मक प्रक्रियाएँ एवं भूमिकाओं की स्पष्टता और सूचनाओं को साझा करना की गतिविधियाँ सकारात्मक दिशा में नहीं चल पाती हैं।

9. शिक्षक-प्रशिक्षकों के सामाजिक व्यवहार एवं क्रमशः परिणाम, पुरस्कार और पारस्परिक संबंध; संगठनात्मक प्रक्रियाएँ एवं भूमिकाओं की स्पष्टता और सूचनाओं को साझा करना के मध्य सहसंबंध के मान, $r (310) = .037, p < .511$; $r (310) = .004, p < .948$; $r (310) = .037, p < .514$ है, अत्यंत निम्न धनात्मक सहसंबंध है, जो सार्थकता के .05 स्तर पर सार्थक नहीं है; किंतु परोपकारी व्यवहार के साथ $r (310) = –.134, p < .018$ ऋणात्मक सार्थक सहसंबंध है, जो सार्थकता के .05 स्तर पर सार्थक है। सामाजिक व्यवहार में परोपकारी व्यवहार कमी लाता है। इससे निष्कर्ष निकलता है कि शिक्षक-प्रशिक्षक शैक्षिक संस्थानों में सामाजिक व्यवहार हेतु सकारात्मक प्रतिपुष्टि का अभाव होता है।

10. शिक्षक-प्रशिक्षकों के अवलोकनात्मक कौशल एवं क्रमशः परिणाम, पुरस्कार और पारस्परिक संबंध; संगठनात्मक प्रक्रियाएँ; भूमिकाओं की स्पष्टता और सूचनाओं को साझा करना एवं परोपकारी व्यवहार के मध्य सहसंबंध के मान, $r (310) = –.111, p < .052$; $r (310) = –.079, p < .165$; $r (310) = –.009, p < .871$; $r (310) = –.029, p < .610$ है, जो सार्थकता के

© NCERT not to be republished

.05 स्तर पर सार्थक नहीं है। शिक्षक-प्रशिक्षकों के अवलोकनात्मक कौशल में परिणाम, पुरस्कार और पारस्परिक संबंध; संगठनात्मक प्रक्रियाएँ; भूमिकाओं की स्पष्टता और सूचनाओं को साझा करना एवं परोपकारी व्यवहार कमी लाते हैं। शिक्षक-प्रशिक्षकों के अवलोकनात्मक कौशल को प्रोत्साहित नहीं किया जाता है।

शैक्षिक निहितार्थ

इस अध्ययन के परिणाम शिक्षक-प्रशिक्षकों की कार्य संतुष्टि एवं संगठनात्मक वातावरण से संबंधित हैं। जिनके आधार पर वर्तमान शिक्षण-प्रशिक्षण व्यवस्था को निम्न प्रकार से प्रभावशाली बनाया जा सकता है—

- **नीति-नियंताओं के लिए**— इस अध्ययन के परिणामों के द्वारा नीति-नियंताओं को शैक्षणिक संस्थाओं के लिए ऐसी नीतियाँ बनाने में मदद मिलेगी, जिनके द्वारा अनुसंधान एवं नवाचारों को प्रोत्साहित किया जा सकेगा। समाज एवं राष्ट्र की आवश्यकताओं की पूर्ति करने वाले पाठ्यक्रम का विकास किया जा सकेगा, गुणवत्तायुक्त शिक्षक-प्रशिक्षकों का चयन किया जा सकेगा तथा शिक्षण संस्थानों को संसाधन युक्त बनाया जा सकेगा। इस प्रकार शिक्षक-प्रशिक्षकों की कार्य संतुष्टि एवं संगठनात्मक वातावरण को प्रभावशाली बनाया जा सकता है।
- **शैक्षिक प्रशासकों के लिए**— इस अध्ययन के परिणामों के आधार पर शैक्षिक-प्रशासक, शिक्षक-प्रशिक्षकों की कार्य संतुष्टि को प्रभावी बनाने के लिए चिकित्सीय अवकाश, कार्यशाला एवं संगोष्ठियों के लिए कर्तव्यनिष्ठ अवकाश, शिक्षण संस्थानों के लिए उपयुक्त मानवीय व भौतिक संस्थानों की पूर्ति एवं अनुकूल कार्य संस्कृति के विकास पर विशेष ध्यान देंगे, जिससे अनुकूलित संगठनात्मक वातावरण का विकास संभव हो सकेगा।
- **शैक्षिक प्रबंधकों के लिए**— इस अध्ययन के परिणाम शैक्षिक प्रबंधकों को इस बात के लिए प्रोत्साहित करेंगे कि वे शिक्षक-प्रशिक्षकों की कार्य संतुष्टि को सकारात्मक प्रभावित करने वाले कारकों, जैसे— वेतन, सुरक्षा एवं अन्य शैक्षणिक सुविधाओं पर विशेष ध्यान देंगे। इसके साथ ही वे शिक्षण संस्थानों के संगठनात्मक वातावरण को अनुकूलित बनाने के लिए संसाधनों को उपलब्ध कराएँगे।
- **शिक्षक-प्रशिक्षकों के लिए**— इस अध्ययन के परिणामों में शिक्षक-प्रशिक्षकों की कार्य संतुष्टि एवं संगठनात्मक वातावरण के मध्य अत्यंत निम्न धनात्मक सहसंबंध पाया गया है। अतः इस परिणाम के आधार पर शिक्षक-प्रशिक्षक अपने शैक्षणिक कार्यों को प्रभावशाली बनाकर, कार्य संतुष्टि बढ़ाकर शैक्षणिक संस्थानों की कार्य संस्कृति एवं संगठनात्मक वातावरण को अनुकूलित बनाने का प्रयास करेंगे।
- **शोधार्थियों के लिए**— इस अध्ययन के परिणाम शोधार्थियों को इस क्षेत्र में शोध कार्य करने के लिए प्रेरित करेंगे जिससे वे परिवर्तित जनसंख्या एवं न्यादर्शों पर अनुसंधान करने के लिए प्रोत्साहित होंगे।

© NCERT not to be republished

संदर्भ

अग्रवाल, जे. सी. 2014. *शैक्षिक तकनीकी*. शिप्रा पब्लिकेशन, नयी दिल्ली.

अहमद, के. ज़ेड. बी., एस. एम. जसीमुद्दीन और के. एल. की. 2018. *ऑर्गेनाइज़ेशनल क्लाईमेट एंड जॉब सेटिसफ़ेक्शन— डू इम्पलोयीस पर्सनाल्टीज़ मैटर*. 2 मार्च, 2020 को 10.1108/MD-10-2016-0713 से प्राप्त किया गया है.

अरगीरिस, सी. 1958. क्रियेटिंग इफ़ेक्टिंग रिसर्च रिलेशनशिप इन ऑर्गेनाइज़ेशन. *ह्यूमन ऑर्गेनाइज़ेशन— स्प्रिंग*. 17(1), पृ. 30–40. 2 मार्च, 2020 को 10.17730/humo.17.1.d117tg5u37353 18h से प्राप्त किया गया है.

इस्माइल, एन. 2012. *ऑर्गेनाइज़ेशनल कमिटमेंट एंड जॉब सेटिसफ़ेक्शन अमंग स्टाफ़ ऑफ़ हायर लर्निंग एजुकेशन इंस्टीट्यूशन इन केलटियन*. मास्टर डिज़रटेशन, मास्टर ऑफ़ ह्यूमन रिसॉर्स मैनेजमेंट यूनिवर्सिटी, उत्तर मलेशिया. 2 मार्च, 2020 को http://etd.uum.edu. my/3003/1/Norizan_Ismail .pdf से प्राप्त किया गया है.

ओगल, जे. ओ. 2014. *रिलेशनशिप बिटवीन टीचर्स जॉब सेटिसफ़ेक्शन, इम्पलॉयमेंट फ़ेक्टर्स एंड अकेडमिक परफ़ॉरमेंस इन हाई एंड लो परफ़ॉरमिंग पब्लिक सेकंडरी स्कूल्स इन होमा-बे कन्ट्री केन्या*. डॉक्टोरल थीसिस, कबारक यूनिवर्सिटी, केन्या. 2 मार्च, 2020 को 10.1.130.140:8080 से प्राप्त किया गया है.

कुमार, ए. 2013. *उच्चतर माध्यमिक विद्यालयों में संगठनात्मक वातावरण का प्रधानाध्यापकों के प्रबंधन कौशलों के संदर्भ में अध्ययन*. अप्रकाशित शोध प्रबंध, शिक्षाशास्त्र. लखनऊ विश्वविद्यालय, लखनऊ.

कुमार, एम. और एम. कुमार. 2018. शिक्षक प्रशिक्षण संस्थानों का संगठनात्मक वातावरण— एक अध्ययन. *शिक्षा शोध मंथन*. 4(1), पृष्ठ संख्या 212–218.

कुमारन, डी. 2003. ऑर्गेनाइज़ेशन क्लाईमेट एंड अकेडमिक परफ़ॉरमेंस (एब्सट्रैक्ट). *इंडियन एजुकेशनल एब्सट्रैक्ट*. 5(1–2).

गेताहुन, टी., टेफेरा, बी. एफ. और ए. एच. बरीचेव. 2016. टीचर्स जॉब सेटिसफेक्शन एंड इट्स रिलेशन विद् ऑर्गेनाइज़ेशनल कमिटमेंट इन इथोपियन प्राइमरी स्कूल्स— फोक्स ऑन प्राइमरी स्कूल्स ऑफ़ बोगा टाउन्स. *इथोपियन साइंटफ़िक जर्नल*. 12(13), पृष्ठ संख्या 380–401. 2 मार्च, 2020 को 10.19044/esj से प्राप्त किया गया है.

गोयल, आर. 2013. *इम्पेक्ट ऑफ़ ऑर्गेनाइजेशनल क्लाईमेट एंड इंसट्रक्शनल मैनेजमेंट बिहेवियर ऑन टीचिंग इफ़ैक्टिवनेस ऑफ़ टीचर्स वर्किंग इन डिफ़रेन्ट टाईप्स ऑफ़ स्कूल*. डॉक्टोरल थीसिस इन एजुकेशन, एम.डी.यू. रोहतक, हरियाणा. 2 मार्च, 2020 को http://hdl.handle.net/10603/44854 से प्राप्त किया गया है.

जालावाडिया, टी. एल. 2019. ए स्टडी ऑफ़ सेटिसफ़ेक्शन, ऑर्गेनाइजेशनल कमिटमेंट एंड यूनियन इन्वॉल्वमेंट. *द इंटरनेशनल जर्नल ऑफ़ इंडियन साइकोलॉजी*. 7(2). 2 मार्च, 2020 को 10.25215/ 0702.119 से प्राप्त किया गया है.

दुक्ता, एम. ए. 2002. द रिलेशनशिप बिटबीन जॉब सेटिसफ़ेक्शन एंड द ऑर्गेनाइज़ेशनल क्लाईमेट फ़ॉर वूमेन हायर एजुकेशन एडमीनिसट्रेटर एट फाइव इंस्टीट्यूशन. *डिज़रटेशन एब्सट्रैक्ट इंटरनेशनल*. 63(2), पृष्ठ संख्या 436.

नटराजन, आर. 2001. स्कूल ऑर्गेनाइजेशनल क्लाईमेट एंड जॉब सेटिसफ़ेक्शन ऑफ़ टीचर्स. *जर्नल ऑफ़ इंडियन एजुकेशन*. 38(2). 2 मार्च, 2020 को http://www.ncert.nic.in/publication/journalspdf files/JIE_AUG2012.pdf से प्राप्त किया गया है.

नेशनल काउंसिल फ़ॉर टीचर एजुकेशन. 2009. *नेशनल करीकुलम फ्रेमवर्क फ़ॉर टीचर एजुकेशन— टूवर्डर्स रिपेरिंग प्रोफ़ेशनल एंड ह्यूमन टीचर* (डाक्यूमेण्ट 2009/10). 2 मार्च, 2020 को https://ncte.gov.in/Website/PDF/NCFTE_2009.pdf से प्राप्त किया गया है.

पोर्टर, डब्ल्यू. पी. और स्टीर्स, एम. आर. स्टीयर्स. 2010. ऑर्गेनाइज़ेशनल वर्क एंड पर्सनल फ़ैक्टर्स इन इम्पलोयीस टर्नओवर एंड अब्सेनटीज्म. *साइकोलॉजी बुलेटिन*. 80(2), पृष्ठ संख्या 151–174. 2 मार्च, 2020 को https:// psycnet.apa.org/buy/1974-04029-001 से प्राप्त किया गया है.

© NCERT not to be republished

फील्ड, ए. 2016. *डिस्कवरिंग स्टैटिस्टिक्स*. 2 मार्च, 2020 को http://discoveringstatistics.com से प्राप्त किया गया है.

फ्लैशमैन, ई. ए. 1953. लीडरशिप क्लाईमेट, ह्यूमन रिलेशंस ट्रेनिंग एंड सुपरवाइज़री बिहेवियर. *पर्सनल साइकोलॉजी*. 6(2), पृष्ठ संख्या 205–222. 2 मार्च, 2020 को 10.1111/j.1744-6570.1953.tb01040.x से प्राप्त किया गया है.

बनर्जी, पी. 2017. *टीम बिल्डिंग, ऑर्गेनाइज़ेशनल कल्चर एंड क्लाईमेट इन यूनिवर्सिटीज़*. वीएल मीडिया सॉल्यूशंस, नयी दिल्ली.

बलवारिया, आर. आर. 2013. ए स्टडी ऑफ़ जॉब सेटिसफ़ेक्शन ऑफ़ टीचर्स एसोसिएटिड विद प्रोफ़ेशनल वैरियेबल. *इंटरनेशनल एजुकेशनल ई-जर्नल*. 2(2), पृष्ठ संख्या 77–96. 2 मार्च, 2020 को https:// www.oiirj.org/ejournal/oct-nov-dec2013/edu/12.pdf से प्राप्त किया गया है.

मिश्रा, एम. 2005. ए स्टडी ऑफ़ ऑर्गेनाइज़ेशनल क्लाईमेट ऑफ़ डिफ़रेंट टाईप्स ऑफ़ सेकंडरी स्कूल्स एंड इट्स रिलेशनशिप विद् लीडरशिप बिहेवियर ऑफ़ प्रिंसिपल्स एंड टीचर्स जॉब सेटिसफ़ेक्शन (एब्सट्रैक्ट). *इंडियन एजुकेशनल एब्सट्रैक्ट*. 5(1–2).

रानी, आर. 2012. *मुरादाबाद मण्डल के गैर तकनीकी स्ववित्तपोषित उच्च शिक्षण संस्थानों के शिक्षकों में कार्य-संतोष, चिंताग्रस्तता, प्रतिबल एवं समायोजन का अध्ययन*. शोध प्रबंध शिक्षाशास्त्र, महात्मा ज्योतिबा फुले रूहेलखण्ड विश्वविद्यालय, बरेली. 2 मार्च, 2020 को http://mjpru.ac.in/Thessis/ RecoredNo.Rekha-Education 43 से प्राप्त किया गया है.

राष्ट्रीय अध्यापक शिक्षा परिषद्. 2014. भारत का राजपत्र— असाधारण (प्रकाशन सं. 346, भाग 2). 2 मार्च, 2020 को https://ncte.gov.in/Website/PDF/regulation/regulation 2014/hindi/Notifi cation.pdf से प्राप्त किया गया है.

लिटविन, जी. एच. और आर. ए. स्ट्रिंगर. 1968. *मोटीवेशन एंड ऑर्गेनाइज़ेशन क्लाईमेट*. बोस्टन— डिवीजन ऑफ़ रिसर्च, ग्रेजुएट स्कूल ऑफ़ बिज़नेस, एडमिनिसट्रेशन, हॉवर्ड यूनिवर्सिटी.

लेविन, के., आर. लिपिट और आर. के. व्हाइट. 1939. पैटर्नस ऑफ़ अग्रेसिव बिहेवियर इन एक्सपेरीमेंट क्रेडिट, सोशियल क्लाइमेट. *जर्नल ऑफ़ सोशल साइकोलॉजी*. 10, पृष्ठ संख्या 271–299. 2 मार्च, 2020 को https://tu-dresden.de/mn/psychologie/ipep/lehrlern/ressourcen/dateien/lehre/lehramt/lehr veranstaltungen/Lehrer_Schueler_Interaktion_SS_201 1/Lewin_1939_original.pdf?lang= en से प्राप्त किया गया है.

श्नाइडर, बी. और डी. टी. हॉल. 1972. टूवर्ड स्पेसिफ़ाइंग द कॉन्सेप्ट ऑफ़ वर्क क्लाईमेट— ए स्टडी ऑफ़ रोमन कैथोलिक डायोसियन ब्रीस्ट. *जर्नल ऑफ़ एप्लाइड साइकोलॉजी*. 56(6), पृष्ठ संख्या 447–475.

सिंह, आर. 2004. *माध्यमिक विद्यालयों के संगठनात्मक वातावरण के संदर्भ में शिक्षकों के कार्य-दबाब एवं स्वस्थ मनःस्थिति का अध्ययन*. अप्रकाशित एम. एड. लघु शोध प्रबन्ध. लखनऊ विश्वविद्यालय, लखनऊ.

सिंह, एच. 2015. ए स्टडी ऑफ़ जॉब परफ़ॉरमेंस इन रिलेशन टू पर्सनल एट्रीब्यूट्स एटीट्यूट एंड पर्सीव्ड ऑर्गेनाइज़ेशनल क्लाईमेट स्टीड ऑफ़ स्टेट यूनिवर्सिटीज़ ऑफ़ हरियाणा. डॉक्टोरल थीसिस इन मेनेजमेंट, यूनिवर्सिटी स्कूल ऑफ़ मेनेजमेंट, कुरूक्षेत्र यूनिवर्सिटी, कुरूक्षेत्र. 2 मार्च, 2020 को http://hdl.handle.net/10603/75404 से प्राप्त किया गया है.

सियन, ई. एच. और पी. सियन. 1972. *ऑर्गेनाइज़ेशनल कल्चर एंड लीडरशिप* (पाँचवाँ संस्करण). विली इंडिया प्रा. लि., नयी दिल्ली.

© NCERT not to be republished