



वित्त पोषित एवं स्ववित्त पोषित शिक्षक-प्रशिक्षण महाविद्यालयों में कार्यरत शिक्षक-प्रशिक्षकों की कार्य संतुष्टि का अध्ययन

सत्येंद्र कुमार,

शोध छात्र, आई.ए.एस.ई., जीवाजी विश्वविद्यालय, ग्वालियर, मध्य प्रदेश

प्रोफेसर (डॉ.) विनोद सिंह भदौरिया,

हिन्दुपत इन्स्टीट्यूट ऑफ टीचर ट्रेनिंग, राघोगढ़, गुना, मध्य प्रदेश

सारांश

शिक्षकों की कार्य संतुष्टि शिक्षा की गुणवत्ता, शिक्षण प्रभावशीलता एवं विद्यार्थियों के व्यक्तित्व विकास को प्रभावित करती है। वर्तमान अध्ययन का मुख्य उद्देश्य वित्त पोषित एवं स्ववित्त पोषित शिक्षक-प्रशिक्षण महाविद्यालयों में कार्यरत शिक्षक-प्रशिक्षकों की कार्य संतुष्टि का अध्ययन करना था। वर्तमान शोध अध्ययन में डॉ. भीम राव अम्बेडकर विश्वविद्यालय, आगरा तथा छत्रपति शाहूजी महाराज विश्वविद्यालय, कानपुर से सम्बद्ध वित्त पोषित एवं स्ववित्त पोषित शिक्षक-प्रशिक्षण महाविद्यालयों में कार्यरत कुल 465 शिक्षक-प्रशिक्षकों का यादृच्छिक प्रतिदर्श पद्धति की लॉटरी विधि द्वारा प्रतिदर्श के रूप में चयन किया गया। कार्य संतुष्टि के मापन के लिए डॉ. मीरा दीक्षित (2013) द्वारा निर्मित एवं प्रमाणीकृत 'कार्य संतुष्टि मापनी' का प्रयोग किया गया। आंकड़ों का विश्लेषण करने पर अग्रलिखित परिणाम प्राप्त हुए- (i) वित्त पोषित शिक्षक-प्रशिक्षण महाविद्यालयों के शिक्षक-प्रशिक्षकों के आवास, लिंग एवं शिक्षण अनुभव के आधार पर कार्य संतुष्टि में कोई सार्थक अंतर नहीं है, (ii) स्ववित्त पोषित शिक्षक-प्रशिक्षण महाविद्यालयों में कार्यरत के शिक्षक-प्रशिक्षकों के आवास, लिंग एवं शिक्षण अनुभव के आधार पर कार्य संतुष्टि में कोई सार्थक अंतर नहीं है जबकि (iii) वित्त पोषित एवं स्ववित्त पोषित शिक्षक-प्रशिक्षण महाविद्यालयों में कार्यरत शिक्षक-प्रशिक्षकों की कार्य संतुष्टि में सार्थक अंतर है।

मुख्य शब्द : कार्य संतुष्टि, शिक्षक-प्रशिक्षण, वित्त पोषित एवं स्ववित्त पोषित



Aarhat Publication & Aarhat Journals is licensed Based on a work at <http://www.aarhat.com/amierj/>

प्रस्तावना

शिक्षक, शिक्षा और समाज के बीच पुल का कार्य करता है और शिक्षा की गुणवत्ता को बेहतर बनाने में उसकी कार्य संतुष्टि की अहम भूमिका होती है। कार्य संतुष्टि एक मनोवृत्ति है जो तीनों क्षेत्र में व्यवसाय, व्यक्तिगत एवं समूह सम्बन्धों के प्रति अनेक विशिष्ट मनोवृत्ति का परिणाम होती है। क्योंकि शिक्षकों की मनोवृत्ति में परिवर्तन करने की संभावना अधिक होती है। किसी भी शिक्षक की कार्यसंतुष्टि को परिवर्तित करना उतना सरल नहीं है, जितना कार्य के प्रति मनोवृत्ति को बदलना। कार्य संतुष्टि एवं मनोवृत्ति में अन्तर होते हुए भी दोनों के बीच गहरा सम्बन्ध होता है। क्योंकि शिक्षकों की मनोवृत्ति उसकी कार्य संतुष्टि का महत्वपूर्ण अंग है और इसकी भूमिका कार्यसंतुष्टि को बढ़ाने या घटाने से है।



शिक्षकों की मनोवृत्ति अपने कार्य के प्रति तथा उससे सम्बद्ध अंगों के प्रति अनुकूल रहती है। तब कार्य संतुष्टि बढ़ती है और मनोवृत्ति के प्रतिकूल रहने पर कार्य संतुष्टि घटती है। कार्य की संतुष्टि के अनुसार ही प्रत्येक व्यक्ति उस कार्य के प्रति अपना एक दृष्टिकोण बना लेता है जो सकारात्मक अथवा नकारात्मक हो सकता है और कार्य की परिणीति निश्चित रूप से सकारात्मक अथवा नकारात्मक रूप में इससे प्रभावित होती है। काफी लंबे समय से कार्य संतुष्टि पर शोध कार्य हो रहे हैं और वर्तमान में भी शोधकर्ता बदलती सामाजिक परिस्थितियों के अनुरूप विभिन्न पक्षों को शामिल करके शोध कर रहे हैं, क्योंकि शिक्षक की कार्य संतुष्टि शिक्षण प्रभावशीलता को प्रभावित करती है।

सम्बन्धित साहित्य का अध्ययन

बर्मन, प्रनब एवं भट्टाचार्य, दिव्येन्दु (2017) के “जॉब सैटिसफैक्शन ऑफ टीचर एज्यूकेटर्स इन डिफरेंट टाइप ऑफ बी.एड. कालेज इन वेस्ट बंगाल” शोध का उद्देश्य पश्चिम बंगाल के विभिन्न प्रकार के बी.एड. कालेजों के शिक्षक-प्रशिक्षकों की कार्य संतुष्टि का अध्ययन करना था। अध्ययन के निष्कर्षों से स्पष्ट होता है कि विभिन्न सरकारी अनुदानित और निजी या स्वपोषित बी.एड. कालेजों में कार्य करने वाले शिक्षक-प्रशिक्षण अपने कार्य से सन्तुष्ट थे तथा शिक्षक-प्रशिक्षण वेतन और पुरस्कार को छोड़कर कार्य संतुष्टि के अन्य सभी पक्षों पर सन्तुष्ट थे। महाविद्यालय की स्थिति और जीवन साथी के व्यवसाय शिक्षक-प्रशिक्षकों की कार्य संतुष्टि को सार्थक रूप से प्रभावित करते हैं जबकि लिंग, वैवाहिक स्थिति, शैक्षिक योग्यता, परिवार का प्रकार, शिक्षक का आवास क्षेत्र, महाविद्यालय प्रबन्धन का प्रकार, आयु, शिक्षण अनुभव, परिवार का आकार और मासिक आय को शिक्षक-प्रशिक्षकों की कार्य संतुष्टि पर कोई सार्थक प्रभाव नहीं पाया गया।

तोमर एवं कापरी (2019) ने “ए कम्पैरेटिव स्टडी ऑफ जॉब जॉब सैटिसफैक्शन ऑफ टीचर्स वर्किंग इन सेल्फ फाइनेंसेड टीचर एडुकेशन कॉलेजेज” विषय पर शोध अध्ययन किया और निष्कर्ष निकाला कि - (i) स्ववित्त पोषित शिक्षक-प्रशिक्षण महाविद्यालयों में कार्यरत अधिकांश शिक्षकों की कार्य संतुष्टि मोडरेट स्तर की पायी गयी (ii) शहरी क्षेत्रों में स्थित स्ववित्त पोषित शिक्षक-प्रशिक्षण महाविद्यालयों में कार्यरत अधिकांश शिक्षकों की कार्य संतुष्टि भी मोडरेट स्तर की पायी गयी (iii) ग्रामीण क्षेत्रों में स्थित स्ववित्त पोषित शिक्षक-प्रशिक्षण महाविद्यालयों में कार्यरत अधिकांश शिक्षकों की कार्य संतुष्टि भी मोडरेट स्तर की पायी गयी (iv) स्ववित्त पोषित शिक्षक-प्रशिक्षण महाविद्यालयों में कार्यरत अधिकांश महिला शिक्षकों की कार्य संतुष्टि भी मोडरेट स्तर की पायी गयी तथा (v) स्ववित्त पोषित शिक्षक-प्रशिक्षण महाविद्यालयों में कार्यरत अधिकांश पुरुष शिक्षकों की कार्य संतुष्टि भी मोडरेट स्तर की पायी गयी। हाल ही में ऐना टोरोपोवा, ईवा म्यबेर्ग एवं स्टीफन जॉनसन (2021) “टीचर जॉब सैटिसफैक्शन: द इम्पॉर्टेंस ऑफ स्कूल वर्किंग कंडिशनस एंड टीचर करैक्ट्रिस्टिक्स” अध्ययन में निष्कर्ष निकाला कि - 1) शिक्षकों की कार्य संतुष्टि और उनकी कार्य स्थितियों के मध्य सार्थक सम्बन्ध है 2) शिक्षक का कार्य भार, शिक्षक सहयोग, शिक्षकों का विद्यार्थियों के अनुशासन के प्रति नजरिया शिक्षक की कार्य संतुष्टि से बहुत घनिष्ठ रूप से जुड़े हुये थे 3) महिला शिक्षक, व्यावसायिक विकास से अधिक परिचित शिक्षकों एवं प्रभावशील



शिक्षकों की कार्य संतुष्टि उच्च स्तर की पायी गयी 4) पुरुष शिक्षकों में शिक्षक सहयोग कि मात्रा और कार्य संतुष्टि के मध्य सार्थक सम्बन्ध था तथा 5) निम्न स्वदक्षता वाले शिक्षकों की कार्य संतुष्टि के लिए विद्यार्थी अनुशासन बहुत महत्वपूर्ण पाया गया।

शोध उद्देश्य

प्रस्तुत शोध अध्ययन में अनुसन्धान की प्रकृति और चरों को ध्यान रखते हुए शोधकर्ता द्वारा निम्न शोध उद्देश्य निर्मित किये गए –

1. वित्त पोषित एवं स्ववित्त पोषित शिक्षक प्रशिक्षण-महाविद्यालयों के शिक्षक प्रशिक्षकों-की कार्य संतुष्टि का अध्ययन करना-
 - i. आवास के आधार पर(शहरी एवं ग्रामीण)
 - ii. लिंग के आधार पर(महिला एवं पुरुष)
 - iii. शिक्षण अनुभव के आधार पर) 10 वर्ष शिक्षण अनुभव एवं (वर्ष से अधिक शिक्षण अनुभव 10
2. वित्त पोषित एवं स्ववित्त पोषित शिक्षक प्रशिक्षण-महाविद्यालयों में कार्यरत शिक्षक प्रशिक्षकों की कार्य संतुष्टि-का अध्ययन करना।

शोध परिकल्पनाएं

1. वित्त पोषित शिक्षकप्रशिक्षण- महाविद्यालयों के शिक्षक प्रशिक्षकों-के आवास के आधार पर कार्य संतुष्टि में कोई सार्थक अंतर नहीं है।
2. वित्त पोषित शिक्षक प्रशिक्षण-महाविद्यालयों के शिक्षक प्रशिक्षकों-के लिंग के आधार पर कार्य संतुष्टि में कोई सार्थक अंतर नहीं है।
3. वित्त पोषित शिक्षक प्रशिक्षण-महाविद्यालयों के शिक्षक प्रशिक्षकों-के शिक्षण अनुभव के आधार पर कार्य संतुष्टि में कोई सार्थक अंतर नहीं है।
4. स्ववित्त पोषित शिक्षक प्रशिक्षण-महाविद्यालयों में कार्यरत के शिक्षक प्रशिक्षकों-के आवास के आधार पर कार्य संतुष्टि में कोई सार्थक अंतर नहीं है।
5. स्ववित्त पोषित शिक्षक प्रशिक्षण-महाविद्यालयों में कार्यरत शिक्षकप्रशिक्ष-कों के लिंग के आधार पर कार्य संतुष्टि में कोई सार्थक अंतर नहीं है।
6. स्ववित्त पोषित शिक्षकप्रशिक्षण- महाविद्यालयों में कार्यरत शिक्षक प्रशिक्षकों-के शिक्षण अनुभव के आधार पर कार्य संतुष्टि में कोई सार्थक अंतर नहीं है।
7. वित्त पोषित एवं स्ववित्त पोषित शिक्षक प्रशिक्षण-महाविद्यालयों में कार्यरत शिक्षक प्रशिक्षकों की कार्य संतुष्टि में-कोई सार्थक अंतर नहीं है।

शोध की योजना एवं प्रक्रिया

वर्तमान शोध अध्ययन की प्रकृति वर्णनात्मक है। इसलिए मात्रात्मक उपागम के आधार पर वर्णनात्मक अनुसंधान की सर्वेक्षण विधि



ही सबसे अधिक उपयुक्त प्रतीत हुई | इसलिए शोधकर्ता द्वारा आंकड़े एकत्र करने के लिए सर्वेक्षण विधि का प्रयोग किया गया |

शोध प्रतिदर्श एवं प्रतिदर्श चयन विधि

वर्तमान शोध अध्ययन में डॉ. भीम राव अम्बेडकर विश्वविद्यालय, आगरा तथा छत्रपति शाहूजी महाराज विश्वविद्यालय, कानपुर से सम्बद्ध वित्त पोषित एवं स्ववित्त पोषित शिक्षक-प्रशिक्षण महाविद्यालयों में कार्यरत कुल 465 शिक्षक प्राशिक्षकों का यादृच्छिक प्रतिदर्श पद्धति की लॉटरी विधि द्वारा प्रतिदर्श के रूप में चयन किया गया |

प्रयुक्त शोध उपकरण

शिक्षक-प्रशिक्षकों की कार्य संतुष्टि के मापन के लिए डॉ. मीरा दीक्षित (2013) द्वारा निर्मित एवं प्रमाणीकृत 'कार्य संतुष्टि मापनी' का प्रयोग किया गया |

आंकड़ों का विश्लेषण एवं व्याख्या

शून्य परिकल्पना -01 वित्त पोषित शिक्षक-प्रशिक्षण महाविद्यालयों के शिक्षक-प्रशिक्षकों के आवास के आधार पर कार्य संतुष्टि में कोई सार्थक अंतर नहीं है |

तालिका – 1 वित्त पोषित शिक्षक-प्रशिक्षण महाविद्यालयों में कार्यरत शिक्षक-प्रशिक्षकों के आवास के आधार पर कार्य संतुष्टि की तुलना

समूह	संख्या	मध्यमान	मानक विचलन	मानक मध्यमान त्रुटि	स्वतन्त्रता अंश	टी- मान (द्वि-पुच्छीय)	p-मान
शहरी	95	202.58	35.70	3.63	118	1.546	.125
ग्रामीण	25	215.44	41.79	8.36			p > 0.05 असार्थक

* सार्थकता स्तर = .05

तालिका – 1 से स्पष्ट है वित्त पोषित शिक्षक-प्रशिक्षण महाविद्यालयों के ग्रामीण शिक्षक-प्रशिक्षकों का मध्यमान (215.44) तथा मानक विचलन (41.78), शहरी शिक्षक-प्रशिक्षकों के मध्यमान (202.58) तथा मानक विचलन (35.70) से अधिक है | इससे निष्कर्ष निकलता है कि वित्त पोषित महाविद्यालयों के ग्रामीण क्षेत्रों के शिक्षक-प्रशिक्षकों की कार्य संतुष्टि का स्तर अधिक है | उपरोक्त दोनों समूहों के मध्यमानों की टी-परीक्षण (द्वि-पुच्छीय) द्वारा .05 सार्थकता स्तर पर तुलना करने पर स्वतन्त्रता अंश =118 पर टी-मान



=1.546 प्राप्त हुआ जोकि सार्थक नहीं है, क्योंकि p -मान 0.125 है जो 0.05 से अधिक है। अतः परिकल्पना वित्त पोषित शिक्षक-प्रशिक्षण महाविद्यालयों के शिक्षक-प्रशिक्षकों के आवास के आधार पर कार्य संतुष्टि में कोई सार्थक अंतर नहीं है, स्वीकृत होती है। शून्य परिकल्पना -02 वित्त पोषित शिक्षक-प्रशिक्षण महाविद्यालयों के शिक्षक-प्रशिक्षकों के लिंग के आधार पर कार्य संतुष्टि में कोई सार्थक अंतर नहीं है।

तालिका – 2 वित्त पोषित शिक्षक-प्रशिक्षण महाविद्यालयों में कार्यरत शिक्षक-प्रशिक्षकों के लिंग के आधार पर कार्य संतुष्टि की तुलना

समूह	संख्या	मध्यमान	मानक विचलन	मानक मध्यमान त्रुटि	स्वतन्त्रता अंश	टी- मान (द्वि-पुच्छीय)	p -मान
महिला	50	211.18	34.79	4.92	118	1.470	0.145 $p > 0.05$ असार्थक
पुरुष	70	199.47	33.99	6.21			

* सार्थकता स्तर = .05

तालिका – 2 से स्पष्ट है वित्त पोषित शिक्षक-प्रशिक्षण महाविद्यालयों के महिला शिक्षक-प्रशिक्षकों का मध्यमान (211.18) तथा मानक विचलन (34.79), पुरुष शिक्षक-प्रशिक्षकों के मध्यमान (199.47) तथा मानक विचलन (33.99) से अधिक है। इससे निष्कर्ष निकलता है कि वित्त पोषित शिक्षक-प्रशिक्षण महाविद्यालयों के महिला शिक्षक-प्रशिक्षकों कि कार्य संतुष्टि का स्तर अधिक है। उपरोक्त दोनों समूहों के मध्यमानों की टी-परीक्षण (द्वि-पुच्छीय) द्वारा 0.05 सार्थकता स्तर पर तुलना करने पर स्वतन्त्रता अंश =118 पर टी-मान =1.470 प्राप्त हुआ जोकि सार्थक नहीं है, क्योंकि p -मान 0.145 है जो 0.05 से अधिक है। अतः परिकल्पना वित्त पोषित शिक्षक-प्रशिक्षण महाविद्यालयों के शिक्षक-प्रशिक्षकों के लिंग के आधार पर कार्य संतुष्टि में कोई सार्थक अंतर नहीं है, स्वीकृत होती है। शून्य परिकल्पना – 03 वित्त पोषित शिक्षक-प्रशिक्षण महाविद्यालयों के शिक्षक-प्रशिक्षकों के शिक्षण अनुभव के आधार पर कार्य संतुष्टि में कोई सार्थक अंतर नहीं है

तालिका – 3 वित्त पोषित शिक्षक-प्रशिक्षण महाविद्यालयों में कार्यरत शिक्षक-प्रशिक्षकों के शिक्षण अनुभव के आधार पर कार्य संतुष्टि की तुलना

समूह	संख्या	मध्यमान	मानक विचलन	मानक मध्यमान त्रुटि	स्वतन्त्रता अंश	टी - मान (द्वि-पुच्छीय)	p-मान
10 वर्ष तक शिक्षण अनुभव	65	199.91	39.47	4.89	118	1.725	0.087
10 वर्ष से अधिक शिक्षण अनुभव	55	211.58	33.67	4.54			p > 0.05 असार्थक

* सार्थकता स्तर = .05

तालिका – 3 से स्पष्ट है वित्त पोषित शिक्षक-प्रशिक्षण महाविद्यालयों के दस वर्ष से अधिक शिक्षण अनुभव रखने वाले शिक्षक-प्रशिक्षकों का मध्यमान (211.58) तथा मानक विचलन (33.67), दस वर्ष तक का शिक्षण अनुभव रखने वाले शिक्षक-प्रशिक्षकों के मध्यमान (199.91) तथा मानक विचलन (39.47) से अधिक है। इससे निष्कर्ष निकलता है कि वित्त पोषित शिक्षक-प्रशिक्षण महाविद्यालयों के महिला शिक्षक-प्रशिक्षकों कि कार्य संतुष्टि का स्तर अधिक है। इसके पश्चात उपरोक्त दोनों समूहों के मध्यमानों की टी-परीक्षण (द्वि-पुच्छीय) द्वारा 0.05 सार्थकता स्तर पर तुलना करने पर स्वतन्त्रता अंश = 118 पर टी-मान = 1.725 प्राप्त हुआ जोकि सार्थक नहीं है क्योंकि p-मान 0.087 है जो 0.05 से अधिक है। अतः परिकल्पना वित्त पोषित शिक्षक-प्रशिक्षण महाविद्यालयों के शिक्षक-प्रशिक्षकों के शिक्षण अनुभव के आधार पर कार्य संतुष्टि में कोई सार्थक अंतर नहीं है, स्वीकृत होती है।

शून्य परिकल्पना – 04 स्ववित्त पोषित शिक्षक-प्रशिक्षण महाविद्यालयों में कार्यरत के शिक्षक-प्रशिक्षकों के आवास के आधार पर कार्य संतुष्टि में कोई सार्थक अंतर नहीं है।

तालिका – 4 स्ववित्त पोषित शिक्षक-प्रशिक्षण महाविद्यालयों में कार्यरत शिक्षक-प्रशिक्षकों के आवास के आधार पर कार्य संतुष्टि की तुलना

समूह	संख्या	मध्यमान	मानक विचलन	मानक मध्यमान त्रुटि	स्वतन्त्रता अंश	टी- मान (द्वि-पुच्छीय)	p-मान
शहरी	200	139.14	30.35	2.14	343	0.379	0.705
ग्रामीण	145	137.86	31.33	2.60			p > 0.05 असार्थक

* सार्थकता स्तर = .05



तालिका – 4 से स्पष्ट है शहरी क्षेत्र के स्ववित्त पोषित शिक्षक-प्रशिक्षण महाविद्यालयों में कार्यरत शिक्षक-प्रशिक्षकों का मध्यमान (139.14) तथा मानक विचलन (30.35), ग्रामीण क्षेत्र के स्ववित्त पोषित शिक्षक-प्रशिक्षण महाविद्यालयों में कार्यरत शिक्षक-प्रशिक्षकों के मध्यमान (137.86) तथा मानक विचलन (31.33) से थोड़ा सा अधिक है। इससे निष्कर्ष निकलता है कि स्ववित्त पोषित शिक्षक-प्रशिक्षण महाविद्यालयों में कार्यरत के शहरी क्षेत्रों के शिक्षक-प्रशिक्षकों की कार्य संतुष्टि का स्तर ग्रामीण क्षेत्र के महाविद्यालयों में कार्यरत शिक्षकों से थोड़ा सा अधिक है। लेकिन उपरोक्त दोनों समूहों के मध्यमानों की टी-परीक्षण (द्वि-पुच्छीय) द्वारा 0.05 सार्थकता स्तर पर तुलना करने पर स्वतन्त्रता अंश =343 पर टी-मान =0.379 प्राप्त हुआ जोकि सार्थक नहीं है क्योंकि p-मान 0.705 है जो 0.05 से अधिक है। अतः परिकल्पना स्ववित्त पोषित शिक्षक-प्रशिक्षण महाविद्यालयों में कार्यरत के शिक्षक-प्रशिक्षकों के आवास के आधार पर कार्य संतुष्टि में कोई सार्थक अंतर नहीं है, स्वीकृत होती है।

शून्य परिकल्पना - 05 स्ववित्त पोषित शिक्षक-प्रशिक्षण महाविद्यालयों में कार्यरत शिक्षक-प्रशिक्षकों के लिंग के आधार पर कार्य संतुष्टि में कोई सार्थक अंतर नहीं है।

तालिका – 5 स्ववित्त पोषित शिक्षक-प्रशिक्षण महाविद्यालयों में कार्यरत शिक्षक-प्रशिक्षकों के लिंग के आधार पर कार्य संतुष्टि की तुलना

समूह	संख्या	मध्यमान	मानक विचलन	मानक मध्यमान त्रुटि	स्वतन्त्रता अंश	टी- मान (द्वि-पुच्छीय)	p-मान
महिला	155	140.43	30.31	2.43	343	0.997	0.320 p > 0.05 असार्थक
पुरुष	190	137.11	31.06	2.25			

* सार्थकता स्तर = .05

तालिका – 5 के अनुसार स्ववित्त पोषित शिक्षक-प्रशिक्षण महाविद्यालयों में कार्यरत महिला शिक्षक-प्रशिक्षकों का मध्यमान (140.43) तथा मानक विचलन (30.31), पुरुष शिक्षक-प्रशिक्षकों के मध्यमान (137.11) तथा मानक विचलन (31.06) से अधिक है। इससे निष्कर्ष निकलता है कि स्ववित्त पोषित शिक्षक-प्रशिक्षण महाविद्यालयों में कार्यरत महिला शिक्षक-प्रशिक्षकों की कार्य संतुष्टि का स्तर स्ववित्त पोषित महाविद्यालयों में कार्यरत पुरुष शिक्षकों से थोड़ा सा अधिक है। उपरोक्त दोनों समूहों के मध्यमानों की टी-परीक्षण (द्वि-पुच्छीय) द्वारा 0.05 सार्थकता स्तर पर तुलना करने पर स्वतन्त्रता अंश =343 पर टी-मान =0.997 प्राप्त हुआ जोकि सार्थक नहीं है क्योंकि p-मान 0.320 है जो 0.05 से अधिक है। अतः परिकल्पना, स्ववित्त पोषित शिक्षक-प्रशिक्षण महाविद्यालयों में कार्यरत शिक्षक-प्रशिक्षकों के लिंग के आधार पर कार्य संतुष्टि में कोई सार्थक अंतर नहीं है, स्वीकृत होती है।



शून्य परिकल्पना - 06 स्ववित्त पोषित शिक्षक-प्रशिक्षण महाविद्यालयों में कार्यरत शिक्षक-प्रशिक्षकों के शिक्षण अनुभव के आधार पर कार्य संतुष्टि में कोई सार्थक अंतर नहीं है |

तालिका – 6 स्ववित्त पोषित शिक्षक-प्रशिक्षण महाविद्यालयों में कार्यरत शिक्षक-प्रशिक्षकों के शिक्षण अनुभव के आधार पर कार्य संतुष्टि की तुलना

समूह	संख्या	मध्यमान	मानक विचलन	मानक मध्यमान त्रुटि	स्वतन्त्रता अंश	टी- मान (द्वि-पुच्छीय)	p-मान
10 वर्ष तक शिक्षण अनुभव	155	142.11	30.12	2.42	343	1.924	0.055
10 वर्ष से अधिक शिक्षण अनुभव	190	135.74	31.00	2.25			p > 0.05 असार्थक

* सार्थकता स्तर = .05

तालिका – 6 से स्पष्ट है कि स्ववित्त पोषित शिक्षक-प्रशिक्षण महाविद्यालयों में कार्यरत दस वर्ष तक का शिक्षण अनुभव रखने वाले शिक्षक-प्रशिक्षकों का मध्यमान (142.11) तथा मानक विचलन (30.12), दस वर्ष से अधिक शिक्षण अनुभव रखने वाले शिक्षक-प्रशिक्षकों के मध्यमान (135.74) तथा मानक विचलन (31.00) से अधिक है | इससे निष्कर्ष निकलता है कि स्ववित्त पोषित शिक्षक-प्रशिक्षण महाविद्यालयों में कार्यरत दस वर्ष तक का शिक्षण अनुभव रखने वाले शिक्षक-प्रशिक्षकों की कार्य संतुष्टि का स्तर स्ववित्त पोषित महाविद्यालयों में कार्यरत दस वर्ष से अधिक शिक्षण अनुभव रखने वाले शिक्षकों से अधिक है | उपरोक्त दोनों समूहों के मध्यमानों की टी-परीक्षण (द्वि-पुच्छीय) द्वारा 0.05 सार्थकता स्तर पर तुलना करने पर स्वतन्त्रता अंश =343 पर टी-मान =1.924 प्राप्त हुआ जोकि सार्थक नहीं है क्योंकि p-मान 0.055 है जो 0.05 से अधिक है | अतः परिकल्पना, स्ववित्त पोषित शिक्षक-प्रशिक्षण महाविद्यालयों में कार्यरत शिक्षक-प्रशिक्षकों के शिक्षण अनुभव के आधार पर कार्य संतुष्टि में कोई सार्थक अंतर नहीं है, स्वीकृत होती है |

शून्य परिकल्पना - 07 वित्त पोषित एवं स्ववित्त पोषित शिक्षक-प्रशिक्षण महाविद्यालयों में कार्यरत शिक्षक-प्रशिक्षकों की कार्य संतुष्टि में कोई सार्थक अंतर नहीं है |



तालिका – 7 वित्त पोषित एवं स्ववित्त पोषित शिक्षक-प्रशिक्षण महाविद्यालयों में कार्यरत कुल शिक्षक-प्रशिक्षकों की कार्य संतुष्टि की तुलना

समूह	संख्या	मध्यमान	मानक विचलन	मानक मध्यमान त्रुटि	स्वतन्त्रता अंश	टी- मान (द्वि-पुच्छीय)	p-मान
वित्त पोषित महाविद्यालयों के शिक्षक-प्रशिक्षण	120	205.26	37.24	3.40	463	19.337	.001
स्ववित्त पोषित महाविद्यालयों के शिक्षक-प्रशिक्षण	345	138.60	30.73	1.65			p < 0.05 सार्थक

* सार्थकता स्तर = .05

तालिका – 7 के अनुसार वित्त पोषित शिक्षक-प्रशिक्षण महाविद्यालयों में कार्यरत शिक्षक-प्रशिक्षकों का मध्यमान (205.26) तथा मानक विचलन (37.236), स्ववित्त पोषित शिक्षक-प्रशिक्षण महाविद्यालयों में कार्यरत शिक्षक-प्रशिक्षकों के मध्यमान (138.60) तथा मानक विचलन (30.729) से बहुत अधिक है। इससे निष्कर्ष निकलता है कि वित्त पोषित शिक्षक-प्रशिक्षण महाविद्यालयों में कार्यरत शिक्षक-प्रशिक्षकों की कार्य संतुष्टि का स्तर स्ववित्त पोषित शिक्षक-प्रशिक्षण महाविद्यालयों में कार्यरत शिक्षक-प्रशिक्षकों से बहुत अधिक है। उपरोक्त दोनों समूहों के मध्यमानों की टी-परीक्षण (द्वि-पुच्छीय) द्वारा 0.05 सार्थकता स्तर पर तुलना करने पर स्वतन्त्रता अंश = 463 पर टी-मान = 19.337 प्राप्त हुआ जोकि सार्थक है क्योंकि p-मान .001 है जो 0.05 से कम है। अतः परिकल्पना वित्त पोषित एवं स्ववित्त पोषित शिक्षक-प्रशिक्षण महाविद्यालयों में कार्यरत शिक्षक-प्रशिक्षकों की कार्य संतुष्टि में कोई सार्थक अंतर नहीं है, अस्वीकृत होती है और वैकल्पिक परिकल्पना वित्त पोषित एवं स्ववित्त पोषित शिक्षक-प्रशिक्षण महाविद्यालयों में कार्यरत शिक्षक-प्रशिक्षकों की कार्य संतुष्टि में सार्थक अंतर है, स्वीकृत होती है।

परिणाम

1. वित्त पोषित शिक्षक प्रशिक्षण-महाविद्यालयों के शिक्षक प्रशिक्षकों-के आवास, लिंग एवं शिक्षण अनुभव के आधार पर कार्य संतुष्टि में कोई सार्थक अंतर नहीं है।
2. स्ववित्त पोषित शिक्षक प्रशिक्षण-महाविद्यालयों में कार्यरत के शिक्षक प्रशिक्षकों-के आवास, लिंग एवं शिक्षण अनुभव के आधार पर कार्य संतुष्टि में कोई सार्थक अंतर नहीं है।



3. वित्त पोषित एवं स्ववित्त पोषित शिक्षक प्रशिक्षण-महाविद्यालयों में कार्यरत शिक्षक प्रशिक्षकों-की कार्य संतुष्टि में सार्थक अंतर है।

निष्कर्ष

वर्तमान अध्ययन में शिक्षक-प्रशिक्षकों की कार्य संतुष्टि के परिणाम से स्पष्ट है कि नीति निर्माताओं एवं योजनाकारों को वित्त पोषित के साथ-साथ स्ववित्त पोषित शिक्षक-प्रशिक्षण महाविद्यालयों के शिक्षक-प्रशिक्षकों कि कार्य संतुष्टि को बढ़ाने के लिए उचित कदम उठाने होंगे। अध्ययन के समय पाया गया कि स्ववित्त पोषित शिक्षक-प्रशिक्षण महाविद्यालयों के शिक्षक-प्रशिक्षकों को समय से एवं मानक के अनुसार वेतन नहीं दिया जाता है। इसलिए वे अपने कार्य से उचित रूप से संतुष्ट नहीं दिखे। जिसका सीधा प्रभाव उनकी शिक्षण प्रभावशीलता पर पड़ता है।

सन्दर्भ

बर्मन, प्रनब एवं भट्टाचार्य, दिब्येन्दु (2015). टीचिंग इफैक्टिवनेस ऑफ टीचर एज्यूकेटर्स इन डिफरेंट टाइप ऑफ बी.एड. कालेज इन वेस्ट बंगाल, इन्डिया। *अमेरिकन जर्नल ऑफ एडुकेशनल रिसर्च*, 3(11), 1364-1377.

DOI:[10.12691/EDUCATION-3-11-5](https://doi.org/10.12691/EDUCATION-3-11-5)

ऐना टोरोपोवा, ईवा म्यबेर्ग एवं स्टीफन जॉनसन (2021). टीचर जॉब सैटिसफैकशन: द इम्पॉर्टेन्स ऑफ स्कूल वर्किंग कंडिशनस एंड टीचर करैक्ट्रिस्टिक्स। *एडुकेशनल रिव्यू (Educational Review)*, 73:1, 71-97, DOI: [10.1080/00131911.2019.1705247](https://doi.org/10.1080/00131911.2019.1705247)

तोमर एवं कापरी (2019). ए कम्पैरेटिव स्टडी ऑफ जॉब जॉब सैटिसफैकशन ऑफ टीचर्स वर्किंग इन सेल्फ फाइनेंसेड टीचर एडुकेशन कॉलेजेज। *IJARIE*, 5(1), 2019 246-255.

दीक्षित, मीरा (2013). कार्य संतुष्टि मापनी। आगरा: एनपीसी