

# झारखंड के रांची जिले में माध्यमिक विद्यालयों में शिक्षक संतुष्टि के संबंध में वर्तमान स्थिति

<sup>1</sup>राजेन्द्र कुमार साहनी, <sup>2</sup>डॉ आशा गुप्ता

<sup>1</sup>शोधार्थी, <sup>2</sup>पर्यवेक्षक सह प्राध्यापक  
साई नाथ विश्वविद्यालय  
राँची, झारखंड.

## अमूर्त

आज के तेजी से बदलते समाज में कई मांग, डेडलाइन्स, और रुकावटें हैं, और तनाव जीवन का एक सामान्य हिस्सा बन चुका है। जब किसी के सामने कठिन परिस्थितियों का सामना करने की चुनौती होती है, तो थोड़ा-थोड़ा तनाव महसूस करना सामान्य होता है, लेकिन जब लोग परिवर्तनशीलता नहीं कर पा रहे होते, या अपने आस-पास की मांगों का संभाल नहीं पा रहे होते हैं, तो यह एक मुख्य बाधा बन जाता है। इस अनुसंधान का उद्देश्य यह जानना है कि उच्च माध्यमिक विद्यालय के शिक्षकों में तनाव कितना सामान्य है, काम करने वाले और काम न करने वाले शिक्षकों के तनाव स्तरों की तुलना करने का, और यह देखने की कि किस प्रकार परिवारीय कारकों का तनाव दोनों समूहों के लिए प्रभावित होता है। इस अध्ययन के लिए बीस शिक्षकों को चुना गया इनमें से दस महिलाएं घर के बाहर काम करती थीं जबकि दस नहीं। डेटा एकत्र करने के लिए संजय वोहरा का परिवार वातावरण स्केल और अबिदीन की 18-वस्तुनिष्ठ पेरेंटिंग स्ट्रेस स्केल का उपयोग किया गया (1997)। डेटा विश्लेषण के लिए विवरणात्मक सांख्यिकी, टी-टेस्ट, और पीयर्सन संबंध संख्या का उपयोग किया गया। अध्ययन के अनुसार, काम करने वाली माताएं अपने काम न करने वाली सहकर्मियों की तुलना में अधिक तनाव का अनुभव करती हैं। लेकिन परिवार संबंधों के मामले में, काम करने वाली महिलाएं और काम न करने वाली महिलाएं के बीच किस प्रकार काम करती हैं या कितनी अच्छी तरह काम करती हैं, इसमें कोई सामान्यता नहीं थी। ये फिंडिंग्स परिवार वातावरण और पेरेंटिंग स्ट्रेस के बीच के जटिल गुणधर्मों के बारे में अधिक अध्ययन की आवश्यकता को और भी महत्वपूर्ण बनाते हैं, साथ ही काम करने वाली माताओं द्वारा अनुभव किए गए पेरेंटिंग स्ट्रेस की पहचान और उपचार की महत्वाकांक्षा को भी दर्शाते हैं।

कीवर्ड: नौकरी से संतुष्टि, माध्यमिक विद्यालय के शिक्षक.



Published in IJIRMPs (E-ISSN: 2349-7300), Volume 11, Issue 1, Jan - Feb 2023

License: [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)



## प्रस्तावना

“नौकरी” और “संतोष” शब्दों का संयोजन नौकरी संतोष है। नौकरी एक ऐसी व्यावसायिक गतिविधि है जो कोई व्यक्ति प्रतिपूर्ति के लिए करता है। एक व्यक्ति का अपने काम, उससे संबंधित गतिविधियों, और आसपासी वातावरण के प्रति उनकी दृष्टि उसके नौकरी संतोष में प्रतिबिंबित होती है। यह काम में भावनात्मक और मानसिक अनुभवों का मिश्रण है। किसी काम करने वाले व्यक्ति के लिए आंतरिक नियंत्रण या संतोष के रूप में उनका संतोष कहा जाता है। यह प्जो कोई अपेक्षा करता है और प्जो कोई प्राप्त करता है के बीच का संबंध दिखाता है, जो एक व्यक्ति के जीवन में काम के महत्व को प्रकट करता है और यह तथ्य दर्शाता है कि कोई भी गतिविधि सफलतापूर्वक पूरी नहीं की जा सकती जब तक व्यक्ति उससे पर्याप्त संतोष प्राप्त नहीं करता।

कमाई करना काम करने का सबसे महत्वपूर्ण कारणों में से एक है, क्योंकि अपेक्षाएं और आवश्यकताएं केवल धन से ही पूरी की जा सकती हैं। एक अच्छी वेतन जो किसी को अपने आप का सहारा देने की अनुमति देता है, वहां नौकरी से खुशी की ओर ले जा सकता है। हालाँकि, यदि किसी के वेतन से उनके खर्चों को ढंग से नहीं चुकाया जा सकता है, तो वह अपने वेतन से संतुष्ट नहीं हो सकता। अनेक शोधों के नतीजे यह बताते हैं कि एक व्यक्ति के काम संतुष्टि के स्तर को प्रभावित करने वाले मुख्य तत्वों में से एक उनकी मानदंडी है। कभी-कभी पाया जाता है कि जबकि वेतन अच्छा होता

है, तो काम के अन्य पहलुओं में असंतोष होता है। इन मामलों में, कर्मचारी केवल अच्छी आय के लिए कंपनियों में काम करने के लिए तैयार होते हैं, जो शिक्षकों के लिए अनुचित हैं

## 1. साहित्य की समीक्षा

**ओआना आलिना बोटा, (2012)** अनुसंधान एक चरित्र मूल्यांकन के साथ शुरू हुआ और एक विशिष्ट पेशेवर क्षेत्र, शिक्षा, में काम संतोष की डिग्री को निर्धारित करने का प्रयास करता है, जो हमेशा विभिन्न परिवर्तनों का सामना कर रहा है। इसको परिभाषित करने के अलावा, शिक्षा व्यवसाय को नौकरी और इसके परिणाम के लिए सबसे अधिक जिम्मेदारी की सबसे बड़ी डिग्री की आवश्यकता है – व्यक्ति जो अपने मुख्य कौशलों के विचार में है, एक समरस व्यक्तित्व जो स्वतंत्र और स्वतंत्र है, और एक समाज में जो बदल रहा है में एकता करने और अनुकूल होने की क्षमता। कल की आशितों की उम्मीद करने वाली मानव गुणों के निर्माण और पूर्णता का निरीक्षण, अनुशासन, सुधार, और लगातार मूल्यांकन करने की क्षमता शिक्षा व्यावसाय की एक आवश्यकता है, पेशेवर क्षमताओं के अलावा। इस अनुसंधान के माध्यम से, हमने सामान्य रूप से काम संतोष के कारणों और उस पेशेवर समूह के अनुभव की गहराई तक ज्ञान प्राप्त किया। आज के शिक्षा के परिस्थितियों के अनुसार, ऐसा एक निदानात्मक आवश्यक है जो प्रणाली की सामान्य दोषों को पहचानने और ध्यान देने के लिए है। स्थिरता को बनाए रखने के लिए, जो पुनः कार्रवाई को प्रोत्साहित करता है, यह भी समाधान करने के लिए उतना ही महत्वपूर्ण है, जितना कि खुशी और पेशेवर पूर्ति के मामले में संबंधित महत्वपूर्ण चिंताओं को ध्यान में लाना।

**प्रभा रंसी जयवर्धना एट. एल. (2021)** इस अनुसंधान ने उन तत्वों पर ध्यान दिया जो शिक्षकों के काम संतोष को प्रभावित करते हैं। डेटा विश्लेषण के बाद अध्ययन के लक्ष्यों पर निम्नलिखित परिणाम प्राप्त हुए। अध्ययन के लक्ष्यों के अनुसार, आंतरिक और बाह्य विशेषताओं और काम संतोष के बीच एक संबंध होता है। डेटा का विवरणात्मक विश्लेषण से नमूने के रचना और वितरण के महत्वपूर्ण विवरण प्रकट होते हैं। नमूने की आयु, सेवा, वैवाहिक स्थिति, अनुभव, और प्रमाणपत्रों के बारे में महत्वपूर्ण जानकारी प्रकट होती है, जिससे अनुसंधानकर्ताओं को अध्ययन से निष्कर्ष निकालना आसान हो जाता है।

**डॉ। के. निगम एट एल (2018)** मानते हैं कि संगठनों को शिक्षकों की काम संतोष को बढ़ाने में मदद करना अत्यंत महत्वपूर्ण है। शिक्षकों के काम संतोष को बढ़ाने के लिए हर संभव प्रयास करना महत्वपूर्ण है। इस अनुसंधान से निष्कर्ष निकालने के बाद कि कार्यस्थल स्वतंत्रता वह गुण है जो लोग सबसे ज्यादा खोजते हैं, संगठनों को शिक्षा सेटिंग में स्व-चालित टीमों को विकसित करना चाहिए। नौकरी संतोष को कई तरीकों से बढ़ाया जा सकता है, जैसे स्व-विकास के अवसर, अल्पकालिक पाठ्यक्रम, सेमिनार और कार्यशालाओं के माध्यम से, साथ ही उत्कृष्ट प्रदर्शन के लिए महान प्रशंसा और पुरस्कार के माध्यम से।

**मेहता (2012)** ने शिक्षकों के बीच नौकरी संतोष पर अध्ययन किया ताकि जाना जा सके कि संगठन के प्रकार और लिंग के द्वारा शिक्षकों के नौकरी संतोष की परस्पर समझ को कितना प्रभावित किया जाता है। नौकरी संतोष के अनुभव को पुरुषों बनाम महिलाओं की तुलना करने के लिए विवरणात्मक विश्लेषण किया गया और टी-टेस्ट का उपयोग किया गया। परिणाम दिखाते हैं कि सरकारी और निजी स्कूल के शिक्षकों के नौकरी संतोष के स्तर में काफी अंतर होगा।

**जोशी (1998)** ने पाया कि सार्वजनिक क्षेत्र के कर्मचारियों के साथ-साथ निजी क्षेत्र के कर्मचारियों ने भी काफी नौकरी संतोष दिखाया। सार्वजनिक और निजी क्षेत्र के कर्मचारियों के बीच नौकरी संतोष पर औसत अंतर 0.01 स्तर पर (टी=6.47) है, जबकि सार्वजनिक क्षेत्र के कर्मचारियों ने अधिक नौकरी संतोष प्रदर्शित किया है, तो निजी क्षेत्र के कर्मचारियों ने अपेक्षित रूप से कम नौकरी संतोष प्रदर्शित किया है।

## 2. अध्ययन का उद्देश्य:

वर्तमान अध्ययन निम्नलिखित उद्देश्यों के साथ किया गया है—

- रांची के माध्यमिक विद्यालय के शिक्षकों के बीच कार्य संतुष्टि का अध्ययन करना।
- माध्यमिक विद्यालय के शिक्षकों के बीच श्रेणीवार कार्य संतुष्टि का पता लगाना।
- रांची के माध्यमिक विद्यालय के शिक्षकों के बीच योग्यता के आधार पर कार्य संतुष्टि का अध्ययन करना।
- रांची के माध्यमिक विद्यालय के शिक्षकों के बीच रहने के क्षेत्र के आधार पर नौकरी की संतुष्टि का अध्ययन करना।

## 3. अध्ययन की परिकल्पना

अनुसंधान में निम्नलिखित हाइपोथेसिस प्रस्तुत की गई हैं:

**परिकल्पना 1** – उच्च और मध्यम संतुष्ट शिक्षकों के नौकरी संतोष के बीच कोई महत्वपूर्ण संबंध नहीं है।

**परिकल्पना 2** – नमूना शिक्षकों के बीच नौकरी संतोष पर लिंग में कोई महत्वपूर्ण अंतर नहीं है।

**परिकल्पना 3** – शिक्षकों के शैक्षणिक योग्यता के संबंध में नौकरी संतोष में कोई महत्वपूर्ण अंतर नहीं है।

**परिकल्पना 4** – शिक्षकों के विषय के संबंध में नौकरी संतोष में कोई महत्वपूर्ण अंतर नहीं है।

**परिकल्पना 5** – बसरे के संबंध में शिक्षकों के नौकरी संतोष में कोई महत्वपूर्ण अंतर नहीं है।

#### 4. अनुसंधान क्रियाविधि

शोधकर्ता ने उद्देश्य को प्राप्त करने के लिए एक मिश्रित तकनीक का पालन किया, जिसमें सांख्यिकीय और गुणात्मक डेटा का उपयोग किया गया।

##### आबादी:

अध्ययन की आबादी में झारखंड के रांची जिले के निजी और सार्वजनिक माध्यमिक विद्यालयों के शिक्षक शामिल थे।

##### नमूना:

अध्ययन को रांची क्षेत्र के विभिन्न माध्यमिक विद्यालयों में से कई महिला शिक्षकों का एक बुनियादी यादृच्छिक नमूना का चयन किया गया।

##### साधन:

डेटा को संगठित तकनीक का उपयोग करके एक स्व-संरचित पैमाना जिम्मेदारी किया गया, जो कि मीरा दीक्षित के कुछ दावों पर आधारित था। इसमें कुल 67 आइटम शामिल थे, जिसमें चार आयाम शामिल थे: (क) काम के संतुष्टि, (ख) वेतन और सुरक्षा के संतुष्टि, (ग) संगठनों के संतुष्टि, और (घ) प्राधिकरणों के संतुष्टि।

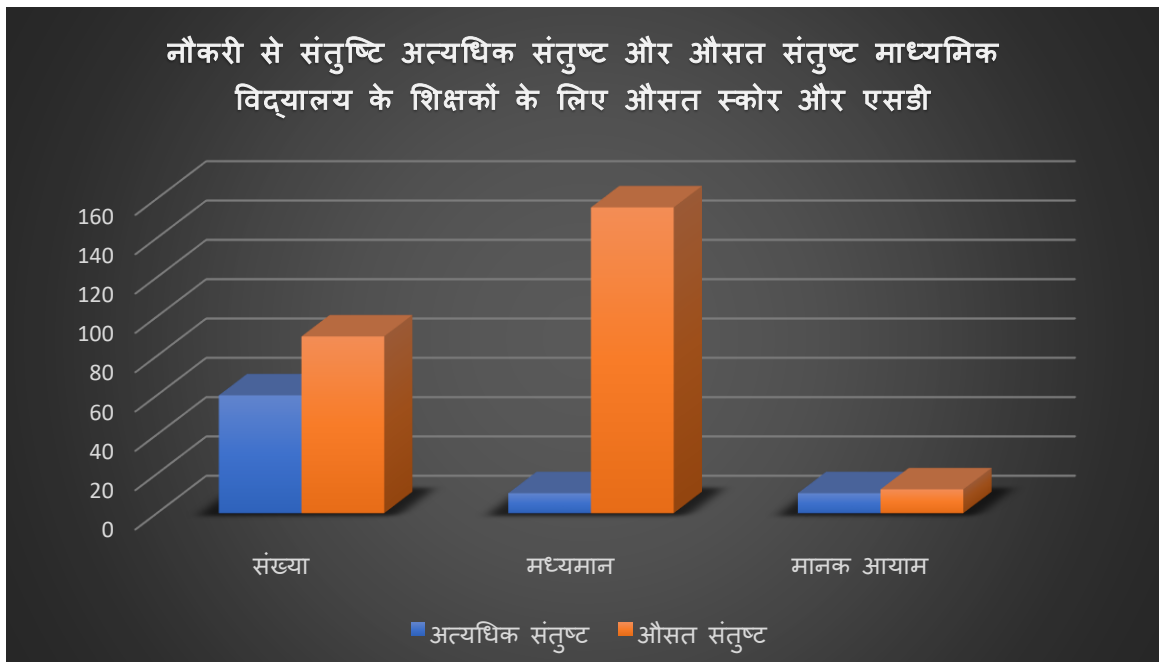
##### तकनीक:

इस अध्ययन में, केवल मानक विचलन और औसत थे जो डेटा विश्लेषण के लिए उपयुक्त उपकरण थे। डेटा विश्लेषण में टी-परीक्षा का भी उपयोग किया गया था।

#### 5. डेटा विश्लेषण और व्याख्या

तालिका: 1 अत्यधिक संतुष्ट और औसत संतुष्ट माध्यमिक विद्यालय के शिक्षकों के लिए कार्य संतुष्टि औसत स्कोर और एसडी

समूह	संख्या	माध्यमान	मानक आयाम	एस.ई.	टी-मात्रा	टिप्पणी
उच्चा संतुष्टि	60	10.21	10.21	2.21	15.01	.05 स्तर पर महत्वपूर्ण
औसतन संतुष्टि	90	155.6	12.21			



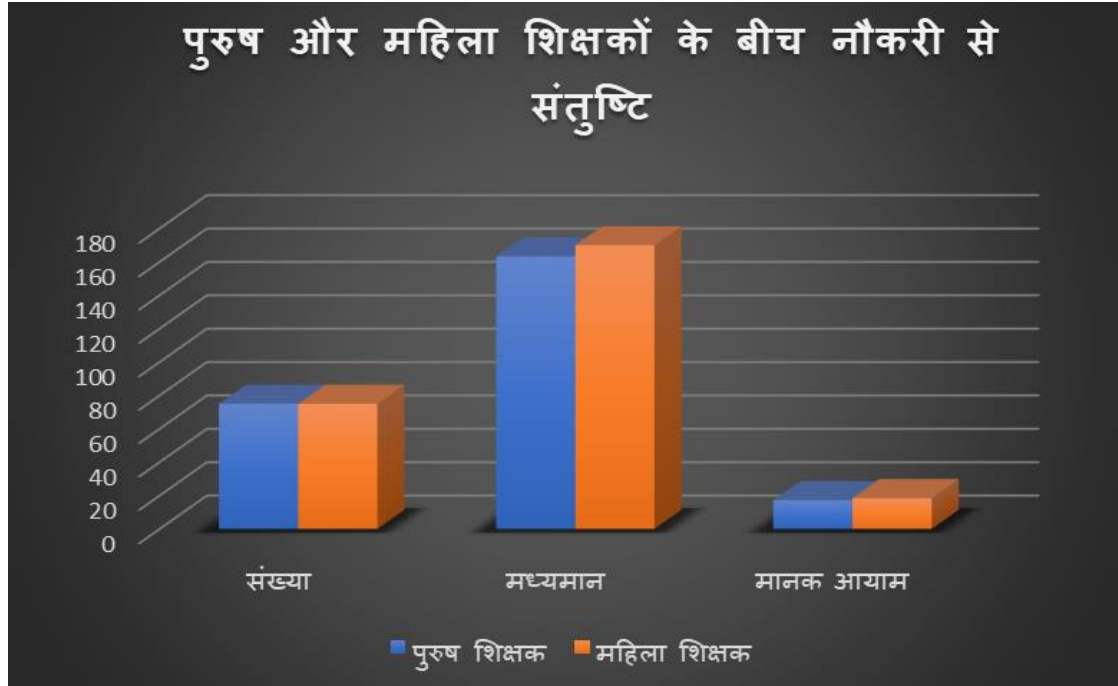
आकृति: 1 नौकरी से संतुष्टि अत्यधिक संतुष्ट और औसत संतुष्ट माध्यमिक विद्यालय के शिक्षकों के लिए औसत स्कोर और एसडी

ऊपर के तालिका के अनुसार, गणितीय ज-मान 15.01 था, जो 05 स्तर के महत्वाकांक्षा पर 1.98 के अनुकूल टी-मान से अधिक है। ध्यान दें कि हैपोथेसिस (HO1) 'उच्च और मध्यम संतुष्ट शिक्षकों के नौकरी संतोष के बीच कोई महत्वपूर्ण

संबंध नहीं है' को अस्वीकार किया गया है क्योंकि अनुमानित टी-मान (15.01) 05 स्तर पर महत्वपूर्ण है। इससे स्पष्ट हो जाता है कि झारखंड के रांची जिले के माध्यमिक विद्यालयों के उच्च संतुष्ट और मध्यम संतुष्ट शिक्षकों का नौकरी संतोष साक्षरता में महत्वपूर्ण रूप से भिन्न है।

तालिका: 2 पुरुष और महिला शिक्षकों के बीच नौकरी से संतुष्टि

समूह	संख्या	माध्यमान	मानक आयाम	एस.ई.	टी-मात्रा	टिप्पणी
पुरुष शिक्षक	75	163.3	17.24	2.29	2.89	.05 स्तर पर महत्वपूर्ण
महिला शिक्षक	75	170.01	18.46			

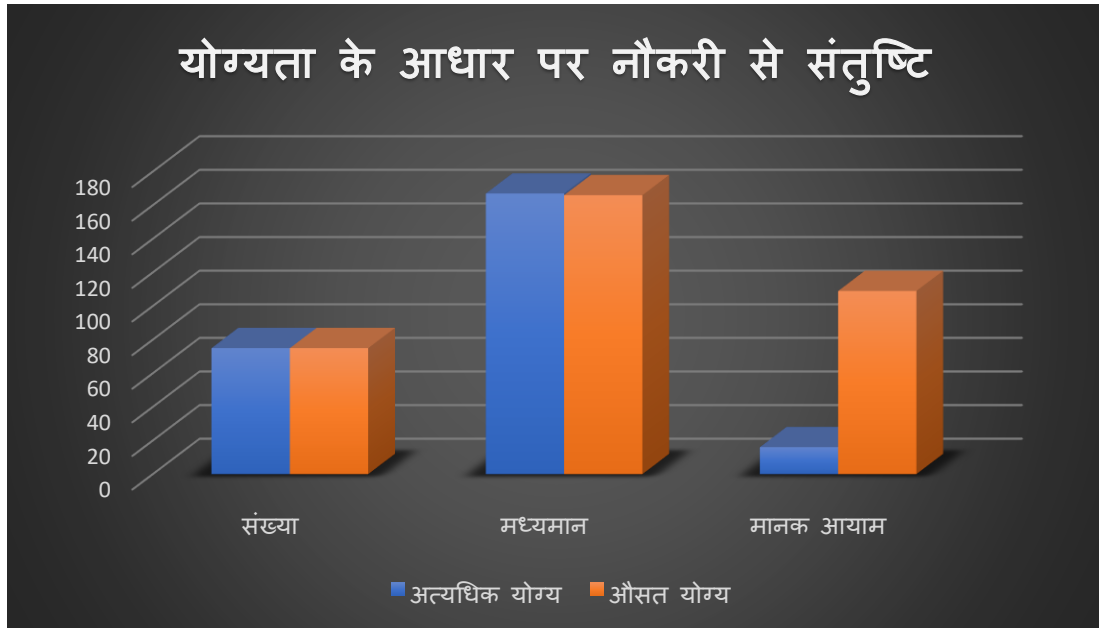


आकृति 2 पुरुष और महिला शिक्षकों के बीच नौकरी से संतुष्टि

ऊपर के तालिका में देखा जा सकता है कि, गणितीय ज-मान 2.89 आया, जो 05 स्तर के विश्वास के स्तर पर 1.98 के मानदंड शज्ज मान को पार कर गया। जिसे ध्यान में रखते हुए कि 2.89 का गणितीय टी-मान 05 स्तर पर महत्वपूर्ण है (H02), इस अध्यापकों के नौकरी संतोष पर कोई पारंपरिक लिंग अंतर नहीं है का हैपोथेसिस सही है। "बाह्यतः कोई भेदभाव नहीं है।" इस विश्लेषण से स्पष्ट होता है कि झारखंड के रांची जिले के पुरुष और महिला माध्यमिक विद्यालय के शिक्षकों के बीच नौकरी संतोष के स्तर में विशेष अंतर हैं।

तालिका: 3 योग्यता के आधार पर नौकरी से संतुष्टि

समूह	संख्या	माध्यमान	मानक आयाम	एस.ई.	टी-मात्रा	टिप्पणी
अत्यधिक योग्य	75	167	16.09	2.89	0.45	.05 स्तर पर महत्वपूर्ण
औसतन योग्य	75	166.01	109.01			

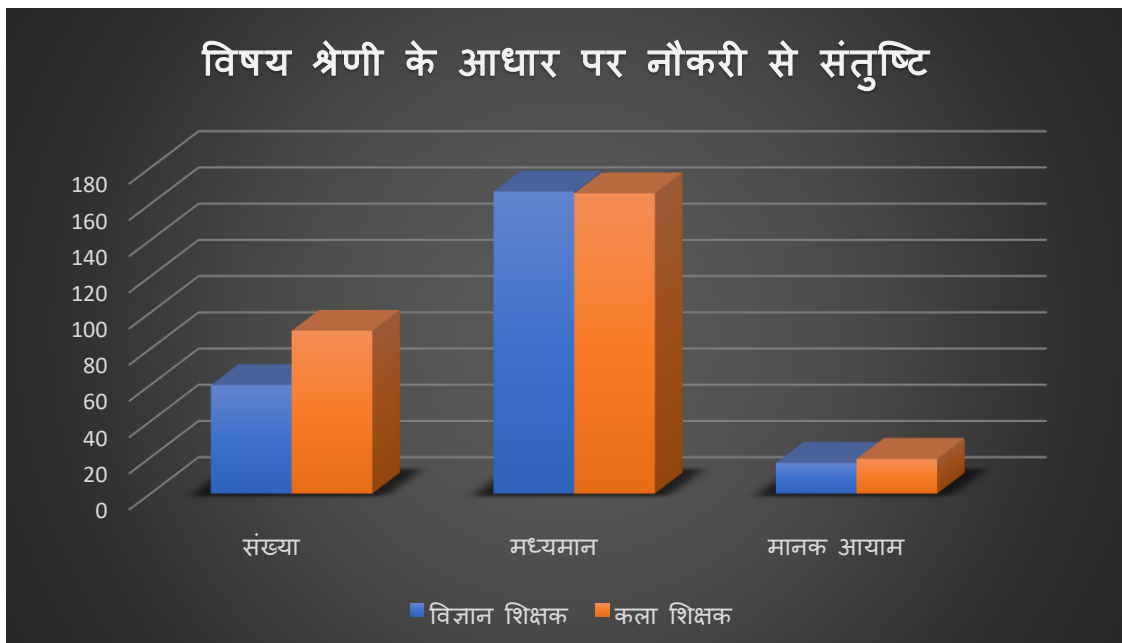


आकृति: 3 योग्यता के आधार पर नौकरी से संतुष्टि

टेबल के अनुसार, 148 डीएफ के लिए अनुमानित टी-मान 0.45 था, जो .05 स्तर के महत्व के स्तर पर 1.98 के मानदंड 'टी' मान से कम है। अध्यापकों के शैक्षिक योग्यता के संबंध में नौकरी संतोष में कोई महत्वपूर्ण अंतर नहीं है" (HO3) को स्वीकार किया जाता है क्योंकि अनुमानित टी-मान (0.45) 05 स्तर के महत्व के स्तर पर महत्वपूर्ण नहीं है। यह व्याख्या सुझाव देती है कि झारखंड के रांची क्षेत्र में, उच्च योग्यता वाले माध्यमिक विद्यालय के शिक्षकों के नौकरी संतोष में उसे मान्यता दी जाती है जो औसत योग्यता वाले हैं।

तलिका: 4 विषय श्रेणी के आधार पर नौकरी से संतुष्टि

समूह	संख्या	माध्यमान	मानक आयाम	एस.ई.	टी-मात्रा	टिप्पणी
विज्ञान शिक्षक	60	166.9	17.01	2.9	0.75	05 स्तर पर महत्वपूर्ण
कला शिक्षक	90	165.9	19.24			

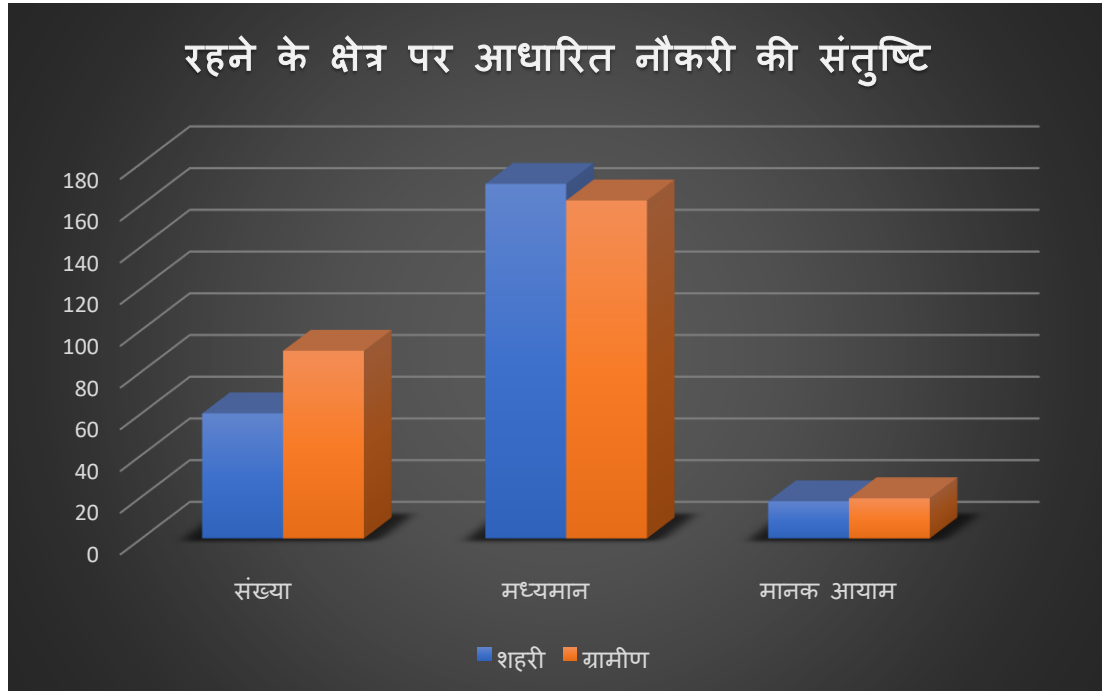


आकृति: 4 विषय श्रेणी के आधार पर नौकरी से संतुष्टि

ऊपर के तालिका से देखा जा सकता है कि 148 डिग्री निरुश्चितता के .05 स्तर पर, गणित 'टी' मान 0.75 था, जो 1.98 के मानदंड 'टी' मान से कम है। "विषय के संबंध में शिक्षकों के नौकरी संतोष में कोई महत्वपूर्ण अंतर नहीं है" (HO) है क्योंकि प्राप्त टी-मान (0.75) .05 स्तर पर महत्वपूर्ण नहीं है। इस दृष्टिकोण से स्पष्ट होता है कि विज्ञान और कला विषय के शिक्षकों के बीच कोई प्रमुख भिन्नता नहीं है।

तालिका: 5 रहने के क्षेत्र के आधार पर नौकरी से संतुष्टि

समूह	संख्या	माध्यमान	मानक आयाम	एस.ई.	टी-मात्रा	टिप्पणी
शहरी	60	170.02	17.85	3.08	2.63	05 स्तर पर महत्वपूर्ण
ग्रामीण	90	162.08	19.31			



आकृति: 5 रहने के क्षेत्र पर आधारित नौकरी से संतुष्टि

ऊपर के तालिका के अनुसार, 148 डिग्री के लिए गणित मान 2.63 था, जो .05 स्तर के विश्वास के स्तर पर 1.98 के मानदंड 'टी' मान से अधिक है। "शिक्षकों के नौकरी संतोष और बसेरे के बीच कोई महत्वपूर्ण अंतर नहीं है" (HOS) को उनके उपयुक्त जश मान 2.63 ने समर्थित किया है, जो .05 स्तर पर महत्वपूर्ण नहीं है। यह प्रस्तावित है कि शहरी रांची और ग्रामीण विद्यालय के शिक्षक एक दूसरे के बहुत समान हैं।

#### अध्ययन के निष्कर्ष

अध्ययन के निर्देशन का विश्लेषण करने से निम्नलिखित प्राप्त हुआ है –

- पुरुष और महिला शिक्षकों के बीच नौकरी संतोष में कोई महत्वपूर्ण अंतर नहीं है।
- विज्ञान और कला विषय के शिक्षकों के लिए नौकरी संतोष के संदर्भ में लगभग समान चिंताएं हैं।
- पश्चिम मेदिनीपुर के ग्रामीण और शहरी क्षेत्र के शिक्षकों के नौकरी संतोष का अनुभव लगभग समान है।

#### 6. निष्कर्ष

जैसे ही किसी कॉर्पोरेशन की प्रदर्शन क्षमता अधिकांश उसके कर्मचारियों की गुणवत्ता पर निर्भर करती है, वैसे ही किसी शैक्षणिक संस्थान की प्रभावशीलता और स्तर के निर्देश किसी भी उसके शिक्षकों की क्षमता पर निर्धारित होती है। क्योंकि शिक्षक छात्रों के आचरण, रुचियों, और व्यक्तित्व पर सबसे बड़ा प्रभाव डालते हैं। शिक्षक छात्र को एक पशु से मनुष्य में बदल देता है। इसलिए, शिक्षक के कौशल अत्यधिक महत्वपूर्ण होते हैं। फिर भी, एक शिक्षक अपने बच्चों को पूरी तरह से समर्पित नहीं कर सकते जब तक वे अपने काम से संतुष्ट नहीं होते। नौकरी संतोष किसी भी कार्य या करियर का सबसे महत्वपूर्ण पहलू होता है, विशेष रूप से शिक्षकों के लिए, क्योंकि शिक्षा दुनिया का सबसे प्रेरणादायक पेशेवर है। इसलिए, नौकरी संतोष का शिक्षकों की प्रभावशीलता पर बड़ा प्रभाव होता है। अनुसंधानकर्ता के अनुसार, अध्ययन का

विभिन्न शैक्षणिक समूहों, सरकारी निर्णायकों, और अन्य संगठनों पर बहुत बड़ा प्रभाव होने की उम्मीद की जा रही है जो शिक्षकों और छात्रों की मदद करते हैं।

### संदर्भ:

1. अली .एम. ए (2011)य माध्यमिक विद्यालय के शिक्षकों की कार्य संतुष्टि का अध्ययनय जर्नल ऑफ एजुकेशन एंड प्रैक्टिस, आईएसएसएन 2222-1735 (पेपर) आईएसएसएन 2222-288एक्स (ऑनलाइन) खंड 2, संख्या 1, 2011य
2. अगमनि मंडल, बीरबल साहा (2016)। पश्चिम बंगाल में माध्यमिक विद्यालय के शिक्षकों की नौकरी से संतुष्टिरू एक महत्वपूर्ण विश्लेषण। इंडियन जर्नल ऑफ एप्लाइड रिसर्च. 6(4).
3. अल-मशान, ओ. (2003)। सरकारी क्षेत्र में कर्मचारियों की नौकरी से संतुष्टि, निराशावाद और मनोदैहिक लक्षणों के बीच संबंध। मनोवैज्ञानिक रिपोर्ट, 93, 17-25.
4. बोटा.ओ.(2012) षजॉब सैटिस्फैक्शन ऑफ टीचर्स प्रोसीडिया – सामाजिक और व्यवहार विज्ञान खंड 83, 4 जुलाई 2013, पृष्ठ 634-638।
5. डार्लिंग एट अल (2005)। ष्या शिक्षक की तैयारी मायने रखती है? शिक्षक प्रमाणन, अमेरिका के लिए शिक्षण और शिक्षक प्रभावशीलता के बारे में साक्ष्य। पेपर अप्रैल 2005 एईआरए में प्रस्तुत किया गया और 2 मार्च को पुनः प्राप्त किया गया।
6. चैन वेइकी (2007)। माध्यमिक विद्यालय शिक्षक की नौकरी से संतुष्टि की संरचना और परिश्रम और कार्य उत्साह के साथ इसका संबंध। चीनी शिक्षा एवं समाज, 40(5), पीपीरू 86-96।
7. एलेरी, एन.ओ.ई. (2013)। नाइजीरियाई में एनसीई-पुरस्कार देने वाले संस्थानों में विशेष शिक्षा के तत्वों में शिक्षण प्रभावशीलतारू – शिक्षक योग्यता और अनुभव का प्रभाव। आईओएसआर जर्नल ऑफ रिसर्च एंड मेथड इन एजुकेशन (आईओएसआर-जेआरएमई), खंड 2, अंक 2, 07-16।
8. इब्राहिम, एम. (2012)। दो शिक्षण प्रभावशीलता पैमानों का एक साइकोमेट्रिक मूल्यांकन। सतत विकास जर्नल, वॉल्यूम। 5, क्रमांक 7, 91-103.
9. मार्जानो, आर. (2007). शिक्षण की कला और विज्ञानरू प्रभावी निर्देश के लिए एक व्यापक रूपरेखा। अलेक्जेंड्रियारू एएससीडी।
10. श्रीनिवासन एस., अंबेडकर वी., (2015)। उच्चतर माध्यमिक विद्यालय के शिक्षकों के बीच शिक्षण पेशे के प्रति कार्य संतुष्टि। इंटरनेशनल जर्नल ऑफ एप्लाइड रिसर्च, 1(3), पीपीरू 66-68।
11. सुमनसेना, एम.एल.एच., नवास्थिन, एफ.एम. और जयवर्धने, पी.आर., 2020। पुट्टलम शिक्षा क्षेत्र, श्रीलंका के विशेष संदर्भ में, सबसे कठिन स्कूलों में काम करने वाले शिक्षकों की नौकरी की संतुष्टि। श्रीलंका जर्नल ऑफ सोशल साइंसेज, 43(1), पीपी.39-52।
12. सेम्पेन, एम.एस., रीगर, एच.एस., और रूड्ट, जी. (2002)। संगठनात्मक संस्कृति के संबंध में नौकरी से संतुष्टि। साउथ अफ्रीकन जर्नल ऑफ इंडस्ट्रियल साइकोलॉजी, 28(2):23-30।