

सरकारी और निजी माध्यमिक विद्यालयों के शिक्षकों के कार्य संतुष्टि का एक अध्ययन

Mrs. Subi Singh
Assistant Professor
Regional College of Education, Gaya, Bihar

सार

शिक्षक समाज के स्तंभ हैं जो राष्ट्र के भावी नागरिकों को शिक्षित और सक्षम बनाते हैं। उनके कार्य की प्रकृति जटिल और चुनौतीपूर्ण होती है, जिसमें शिक्षण, मूल्यांकन, पाठ्यक्रम विकास, और विद्यार्थियों के मार्गदर्शन जैसे अनेक कार्य शामिल होते हैं। शिक्षकों की कार्य संतुष्टि उनकी प्रेरणा, उत्पादकता, और समग्र स्वास्थ्य एवं कल्याण को प्रभावित करती है। शिक्षक समाज के स्तंभ होते हैं जो भावी पीढ़ी को शिक्षित और सशक्त बनाने का महत्वपूर्ण कार्य करते हैं। उनकी कार्य संतुष्टि न केवल उनके व्यक्तिगत जीवन को प्रभावित करती है, बल्कि छात्रों की शिक्षा की गुणवत्ता और समग्र रूप से शिक्षा प्रणाली को भी प्रभावित करती है। शिक्षक समाज के स्तंभ होते हैं, जो भावी पीढ़ी को शिक्षित और सशक्त बनाने में महत्वपूर्ण भूमिका निभाते हैं। शिक्षकों की कार्य संतुष्टि न केवल उनके व्यक्तिगत जीवन को प्रभावित करती है, बल्कि छात्रों की शिक्षा की गुणवत्ता और समग्र विद्यालय वातावरण को भी प्रभावित करती है। यह अध्ययन सरकारी और निजी माध्यमिक विद्यालयों में कार्यरत शिक्षकों की कार्य संतुष्टि का तुलनात्मक विश्लेषण करने का प्रयास करता है। सरकारी विद्यालयों में शिक्षकों की भूमिका अत्यंत महत्वपूर्ण होती है। वे देश के भविष्य, यानी बच्चों को शिक्षा प्रदान करते हैं और उनमें राष्ट्रप्रेम, चरित्र निर्माण, और जीवन में सफलता प्राप्त करने के लिए आवश्यक ज्ञान और कौशल विकसित करने में महत्वपूर्ण भूमिका निभाते हैं।

मुख्य शब्द

सरकारी, निजी, माध्यमिक, विद्यालय शिक्षक

भूमिका

लेकिन, अक्सर देखा जाता है कि सरकारी विद्यालयों के शिक्षकों का वेतन अपेक्षाकृत कम होता है, जिसके कारण उन्हें कई वित्तीय चुनौतियों का सामना करना पड़ता है। यह कम वेतन उनकी कार्य संतुष्टि को भी प्रभावित करता है। अध्ययनों से पता चला है कि शिक्षकों के वेतन में वृद्धि और उनकी कार्य संतुष्टि के बीच एक सकारात्मक संबंध होता है। जब शिक्षकों को उचित वेतन मिलता है, तो वे अपनी नौकरी को अधिक मूल्यवान समझते हैं और उनके काम के प्रति प्रेरणा बढ़ती है। (अलख्येली, 2018)

वेतन वृद्धि के सकारात्मक प्रभाव:

अधिक प्रेरणा और समर्पण: जब शिक्षकों को अच्छा वेतन मिलता है, तो वे अपने काम में अधिक प्रेरित और समर्पित होते हैं। वे छात्रों को बेहतर शिक्षा प्रदान करने के लिए अधिक प्रयास करते हैं और अपनी कक्षाओं में नवीन शिक्षण विधियों का उपयोग करने के लिए प्रोत्साहित होते हैं।

तनाव में कमी: कम वेतन अक्सर शिक्षकों में तनाव का कारण बनता है। वेतन वृद्धि से उनकी वित्तीय स्थिति में सुधार होता है, जिससे तनाव कम होता है और वे अपने काम पर अधिक ध्यान केंद्रित कर पाते हैं।

अधिक कुशलता: जब शिक्षक आर्थिक रूप से सुरक्षित होते हैं, तो वे अपने पेशेवर विकास पर अधिक ध्यान दे सकते हैं। वे नई शिक्षण तकनीकों को सीखने और अपनी योग्यता को बढ़ाने के लिए अधिक अवसरों का लाभ उठा सकते हैं, जिससे वे अधिक कुशल शिक्षक बन जाते हैं।

कर्मचारियों का प्रतिधारण: अच्छे वेतन से शिक्षकों को आकर्षित और बनाए रखने में मदद मिलती है। जब शिक्षकों को लगता है कि उन्हें उनके काम का उचित मूल्य मिल रहा है, तो वे अपनी नौकरी छोड़ने की संभावना कम रखते हैं। (इविज्क, 2018)

यह स्पष्ट है कि सरकारी विद्यालयों के शिक्षकों के वेतन में वृद्धि उनकी कार्य संतुष्टि पर सकारात्मक प्रभाव डाल सकती है। इससे शिक्षा की गुणवत्ता में सुधार होगा और देश के भविष्य के लिए बेहतर परिणाम प्राप्त होंगे।

सरकारी विद्यालयों के शिक्षकों के वेतन में वृद्धि से उनकी कार्य संतुष्टि पर सकारात्मक प्रभाव पड़ने की संभावना है। हालांकि, इस नीति को लागू करते समय सरकार को वित्तीय बोझ, असमानता और मुद्रास्फीति जैसे संभावित नकारात्मक प्रभावों पर भी विचार करना चाहिए। शिक्षकों की कार्य संतुष्टि में सुधार लाने के लिए वेतन वृद्धि के अलावा भी कई अन्य उपाय किए जा सकते हैं, जैसे कि बेहतर कार्य वातावरण प्रदान करना, प्रशिक्षण और विकास के अवसर प्रदान करना, और शिक्षकों को उनके काम के लिए सम्मान और मान्यता देना। (तमीम, 2022)

यह ध्यान रखना महत्वपूर्ण है कि ऊपर दिए गए विचार केवल सामान्य दिशानिर्देश हैं। विभिन्न शिक्षकों पर वेतन वृद्धि का प्रभाव भिन्न हो सकता है। यह प्रभाव उनकी व्यक्तिगत परिस्थितियों, वेतन वृद्धि की मात्रा और सरकार द्वारा किए गए अन्य नीतिगत परिवर्तनों पर निर्भर करेगा।

आज के शिक्षकों को कई मोर्चों पर लड़ाई लड़नी पड़ती है। बढ़ते हुए पाठ्यक्रम, कम समय, और बढ़ती हुई प्रशासनिक जिम्मेदारियों के बोझ तले दबे शिक्षक अक्सर थके हुए, निराश और असंतुष्ट महसूस करते हैं।

कार्यभार में वृद्धि के नकारात्मक प्रभाव:

तनाव और थकान: अत्यधिक काम के कारण शिक्षकों में तनाव और थकान का स्तर बढ़ जाता है, जिससे उनका शारीरिक और मानसिक स्वास्थ्य प्रभावित होता है।

कार्य-जीवन संतुलन में असंतुलन: शिक्षकों के पास अक्सर अपने परिवार और दोस्तों के साथ समय बिताने के लिए पर्याप्त समय नहीं होता है, जिससे उनके व्यक्तिगत जीवन पर नकारात्मक प्रभाव पड़ता है।

जलन और नैतिकता में गिरावट: जब शिक्षक महसूस करते हैं कि उनसे उनकी क्षमता से अधिक की अपेक्षा की जा रही है, तो वे निराश और नाराज हो सकते हैं। इससे उनकी नैतिकता कम हो सकती है और वे अपने काम में कम रुचि ले सकते हैं। (फेनविक, 2020)

छात्रों पर प्रभाव: असंतुष्ट शिक्षक छात्रों को प्रेरित करने और प्रभावी ढंग से पढ़ाने में कम सक्षम होते हैं। इससे छात्रों के प्रदर्शन और सीखने की गुणवत्ता पर नकारात्मक प्रभाव पड़ सकता है।

कार्य संतुष्टि में सुधार के लिए उपाय:

कार्यभार का प्रबंधन: सरकारों और स्कूल प्रशासन को शिक्षकों के कार्यभार को कम करने के लिए कदम उठाने चाहिए। इसमें गैर-शिक्षण कार्यों को कम करना, सहायक कर्मचारियों को नियुक्त करना और शिक्षकों को पाठ्यक्रम योजना और तैयारी में सहायता प्रदान करना शामिल हो सकता है।

अधिक वेतन और बेहतर सुविधाएं: शिक्षकों को उनके काम के लिए उचित मुआवजा दिया जाना चाहिए। इसमें बेहतर वेतन, स्वास्थ्य बीमा और सेवानिवृत्ति योजनाएं शामिल हैं।

पेशेवर विकास के अवसर: शिक्षकों को अपनी शिक्षण योग्यता और कौशल को विकसित करने के लिए अवसर प्रदान किए जाने चाहिए। इसमें कार्यशालाओं, सम्मेलनों और ऑनलाइन पाठ्यक्रमों में भाग लेने का अवसर शामिल हो सकता है। (कैनसोय, 2018)

सकारात्मक कार्य वातावरण: स्कूलों को शिक्षकों के लिए सकारात्मक और सहायक कार्य वातावरण बनाना चाहिए। इसमें सहयोगी नेतृत्व, सहकर्मियों के बीच सम्मान और छात्रों और अभिभावकों से सकारात्मक प्रतिक्रिया शामिल है।

शिक्षकों की कार्य संतुष्टि विद्यार्थियों की शिक्षा की गुणवत्ता के लिए महत्वपूर्ण है। सरकारों, स्कूल प्रशासन और शिक्षक संघों को मिलकर काम करना चाहिए ताकि शिक्षकों के लिए कार्यभार को कम किया जा सके और उनकी कार्य संतुष्टि में सुधार किया जा सके।

यह ध्यान रखना महत्वपूर्ण है कि कार्यभार में वृद्धि कार्य असंतुष्टि का एकमात्र कारण नहीं है। अन्य कारक जैसे कि कम वेतन, खराब प्रबंधन और कक्षा में अनुशासन की समस्याएं भी शिक्षकों की कार्य संतुष्टि को प्रभावित कर सकती हैं। इन सभी कारकों को संबोधित करना शिक्षकों के लिए अधिक सकारात्मक और उत्पादक कार्य वातावरण बनाने के लिए आवश्यक है।

शिक्षकों की कार्य संतुष्टि विद्यालयों की सफलता और छात्रों की शिक्षा में महत्वपूर्ण भूमिका निभाती है। जब शिक्षक अपने काम से संतुष्ट होते हैं, तो वे अधिक प्रेरित, उत्पादक और छात्रों के प्रति समर्पित होते हैं। (मार्टिन, 2017)

विद्यालयों में पदोन्नति, शिक्षकों की कार्य संतुष्टि को प्रभावित करने वाले महत्वपूर्ण कारकों में से एक है। पदोन्नति से शिक्षकों को कई लाभ मिल सकते हैं, जिनमें शामिल हैं:

वेतन वृद्धि: पदोन्नति के साथ आमतौर पर वेतन वृद्धि होती है, जिससे शिक्षकों की आर्थिक स्थिति बेहतर होती है और वे अपने जीवन स्तर को ऊँचा उठा सकते हैं।

बढ़ी हुई जिम्मेदारी: पदोन्नति से शिक्षकों को अधिक जिम्मेदारी मिलती है, जिससे उन्हें अपने काम में अधिक चुनौती और संतुष्टि मिल सकती है।

मान्यता और सम्मान: पदोन्नति शिक्षकों के लिए एक मान्यता है कि वे अपने काम में उत्कृष्ट प्रदर्शन कर रहे हैं। यह उन्हें अपने विद्यालय और समुदाय में अधिक सम्मान दिलाता है।

व्यक्तिगत और पेशेवर विकास के अवसर: पदोन्नति शिक्षकों को नए कौशल सीखने और अपने ज्ञान का विस्तार करने के अवसर प्रदान करती है। इससे उन्हें अपने करियर में आगे बढ़ने और अपनी पूरी क्षमता तक पहुंचने में मदद मिल सकती है। (क्रेस्वेल, 2018)

अध्ययनों से पता चला है कि पदोन्नति से शिक्षकों की कार्य संतुष्टि में सकारात्मक वृद्धि हो सकती है।

एक अध्ययन में पाया गया कि जिन शिक्षकों को पदोन्नति मिली थी, वे उन शिक्षकों की तुलना में अधिक संतुष्ट थे जिन्हें पदोन्नति नहीं मिली थी। एक अन्य अध्ययन में पाया गया कि पदोन्नति से शिक्षकों की प्रेरणा और प्रतिबद्धता में वृद्धि हुई। हालांकि, यह ध्यान रखना महत्वपूर्ण है कि पदोन्नति हमेशा शिक्षकों की कार्य संतुष्टि में वृद्धि नहीं करती है।

कुछ मामलों में, पदोन्नति से नकारात्मक परिणाम भी हो सकते हैं, जैसे:

बढ़ी हुई जिम्मेदारी से तनाव: यदि शिक्षकों को पदोन्नति के बाद मिलने वाली जिम्मेदारियों को संभालने के लिए पर्याप्त समर्थन नहीं मिलता है, तो इससे उनमें तनाव और चिंता पैदा हो सकती है।

कार्य-जीवन संतुलन में असंतुलन: पदोन्नति के बाद शिक्षकों को अधिक काम करना पड़ सकता है, जिससे उनके कार्य-जीवन संतुलन में असंतुलन पैदा हो सकता है।

सहकर्मियों के साथ ईर्ष्या: यदि शिक्षकों को लगता है कि पदोन्नति अनुचित तरीके से दी गई है, तो इससे उनके सहकर्मियों के साथ उनके संबंधों में तनाव पैदा हो सकता है।

विद्यालयों में पदोन्नति शिक्षकों की कार्य संतुष्टि को सकारात्मक या नकारात्मक रूप से प्रभावित कर सकती है। यह महत्वपूर्ण है कि विद्यालयों में पदोन्नति की नीतियां इस तरह से बनाई जाएं कि वे शिक्षकों को प्रेरित करें और उन्हें अपने काम में संतुष्टि प्रदान करें। इसके अलावा, विद्यालयों को यह सुनिश्चित करना चाहिए कि पदोन्नति प्राप्त करने वाले शिक्षकों को आवश्यक समर्थन और प्रशिक्षण प्रदान किया जाए ताकि वे अपनी नई जिम्मेदारियों को सफलतापूर्वक निभा सकें।

शिक्षक किसी भी राष्ट्र के स्तंभ होते हैं। वे युवा पीढ़ी को शिक्षित करते हैं और उन्हें देश का भविष्य बनाने के लिए तैयार करते हैं। एक शिक्षक का जीवन चुनौतीपूर्ण होता है, जिसमें उन्हें अनेक जिम्मेदारियों का निर्वहन करना होता है। शिक्षकों की कार्य संतुष्टि विद्यालयों में शिक्षा की गुणवत्ता को सीधे प्रभावित करती है। यदि शिक्षक अपने काम से खुश और संतुष्ट हैं, तो वे छात्रों को बेहतर ढंग से पढ़ा सकते हैं और उन्हें प्रेरित कर सकते हैं। (डलक्रानी, 2018)

बेहतर कार्य वातावरण

शिक्षकों की कार्य संतुष्टि को बढ़ाने में महत्वपूर्ण भूमिका निभाता है। इसका अर्थ है एक ऐसा वातावरण जो सहायक, सम्मानजनक और प्रेरक हो।

बेहतर कार्य वातावरण के कुछ घटक:

सकारात्मक नेतृत्व: विद्यालय का प्रधानाचार्य शिक्षकों के लिए प्रेरणा का स्रोत होना चाहिए। उन्हें शिक्षकों का समर्थन करना चाहिए, उनकी राय सुननी चाहिए और उन्हें निर्णय लेने की प्रक्रिया में शामिल करना चाहिए।

सहयोगी संस्कृति: शिक्षकों को एक दूसरे का समर्थन करना चाहिए और मिलकर काम करना चाहिए। विद्यालय में ऐसी संस्कृति होनी चाहिए जो सहयोग और टीम भावना को बढ़ावा दे।

पर्याप्त संसाधन: शिक्षकों को अपने काम को प्रभावी ढंग से करने के लिए आवश्यक संसाधनों, जैसे कि किताबें, कम्प्यूटर और अन्य उपकरणों, तक पहुंच होनी चाहिए।

पेशेवर विकास के अवसर: शिक्षकों को अपनी शिक्षा और कौशल को विकसित करने के लिए अवसर मिलने चाहिए।

मान्यता और पुरस्कार: शिक्षकों के कड़ी मेहनत और समर्पण को मान्यता दी जानी चाहिए और उन्हें पुरस्कृत किया जाना चाहिए।

कार्य-जीवन संतुलन: शिक्षकों को अपने काम और व्यक्तिगत जीवन के बीच संतुलन बनाए रखने में सक्षम होना चाहिए।

बेहतर कार्य वातावरण के लाभ:

बढ़ी हुई कार्य संतुष्टि: जब शिक्षक अपने काम से खुश और संतुष्ट होते हैं, तो वे अधिक उत्पादक होते हैं और छात्रों को बेहतर शिक्षा प्रदान करते हैं।

कर्मचारियों का कम टर्नओवर: यदि शिक्षक अपने कार्य वातावरण से खुश हैं, तो वे विद्यालय में अधिक समय तक बने रहने की संभावना रखते हैं। इससे विद्यालय में स्थिरता और निरंतरता आती है।

बेहतर छात्र परिणाम: अध्ययनों से पता चला है कि शिक्षकों की कार्य संतुष्टि का छात्रों के शैक्षणिक प्रदर्शन पर सकारात्मक प्रभाव पड़ता है।

शिक्षकों के लिए बेहतर कार्य वातावरण बनाना विद्यालयों और समाज के लिए एक महत्वपूर्ण निवेश है। यह शिक्षकों की कार्य संतुष्टि, कर्मचारियों के प्रतिधारण और छात्रों के परिणामों को बेहतर बनाने में मदद करता है। यह ध्यान रखना महत्वपूर्ण है कि बेहतर कार्य वातावरण रातोंरात नहीं बनता है। इसे बनाने के लिए विद्यालय प्रशासन, शिक्षकों और समुदाय के बीच निरंतर प्रयासों की आवश्यकता होती है। शिक्षकों की कार्य संतुष्टि विद्यालयों के सफल संचालन और छात्रों की शिक्षा में महत्वपूर्ण भूमिका निभाती है। यह विभिन्न कारकों से प्रभावित होती है, जिनमें से अभिभावकों का सहयोग एक महत्वपूर्ण कारक है।

सकारात्मक प्रभाव:

समर्थन और प्रोत्साहन: जब अभिभावक शिक्षकों के कार्यों का समर्थन करते हैं और उनकी सराहना करते हैं, तो शिक्षकों को प्रेरणा मिलती है और वे अपने काम के प्रति अधिक समर्पित महसूस करते हैं।

बेहतर संवाद: अभिभावकों के साथ खुला और नियमित संवाद शिक्षकों को छात्रों की प्रगति और उनके घर-स्कूल जीवन के बारे में बेहतर समझने में मदद करता है।

साझेदारी: जब अभिभावक और शिक्षक मिलकर छात्रों की शिक्षा में भागीदारी करते हैं, तो यह एक सकारात्मक और सहयोगी वातावरण बनाता है जो शिक्षकों को अधिक संतुष्ट महसूस कराता है।

सकारात्मक व्यवहार: जब अभिभावक स्कूल के नियमों और अपेक्षाओं का समर्थन करते हैं, तो यह छात्रों के अनुशासन में सुधार करता है और कक्षा प्रबंधन को आसान बनाता है, जिससे शिक्षकों का काम कम तनावपूर्ण होता है।

सामुदायिक भावना: अभिभावकों की सक्रिय भागीदारी विद्यालयों में एक मजबूत समुदाय की भावना पैदा करती है, जो शिक्षकों को एकजुट और समर्थित महसूस कराता है।

नकारात्मक प्रभाव:

अवास्तविक अपेक्षाएं: कुछ अभिभावक शिक्षकों से अवास्तविक अपेक्षाएं रख सकते हैं, जैसे कि अत्यधिक उच्च ग्रेड या छात्रों को अतिरिक्त समय देना, जिससे शिक्षकों में तनाव और निराशा पैदा हो सकती है।

आलोचना और हस्तक्षेप: यदि अभिभावक शिक्षकों के कार्यों की लगातार आलोचना करते हैं या उनके काम में हस्तक्षेप करते हैं, तो यह शिक्षकों को हतोत्साहित कर सकता है और उनके आत्मविश्वास को कम कर सकता है।

कम संचार: यदि अभिभावक शिक्षकों के साथ नियमित रूप से संवाद नहीं करते हैं, तो यह गलतफहमी और गलतियों को जन्म दे सकता है, जिससे शिक्षकों में निराशा पैदा हो सकती है।

अभिभावकों का सहयोग शिक्षकों की कार्य संतुष्टि पर महत्वपूर्ण प्रभाव डाल सकता है। सकारात्मक सहयोग एक सहायक और प्रेरक वातावरण बनाता है जो शिक्षकों को बेहतर प्रदर्शन करने और छात्रों को सफल बनाने में मदद करता है।

शिक्षकों और अभिभावकों के बीच प्रभावी सहयोग को बढ़ावा देने के लिए कुछ सुझाव:

नियमित संचार: शिक्षकों और अभिभावकों को छात्रों की प्रगति, स्कूल की गतिविधियों और किसी भी चिंता पर चर्चा करने के लिए नियमित रूप से मिलना चाहिए।

पारदर्शिता: शिक्षकों को अपनी अपेक्षाओं, मूल्यांकन प्रणाली और पाठ्यक्रम के बारे में अभिभावकों को स्पष्ट रूप से जानकारी देनी चाहिए।

सहयोगी गतिविधियां: अभिभावकों को स्कूल की गतिविधियों, जैसे कि स्वयंसेवा, कार्यक्रमों और अभिभावक-शिक्षक बैठकों में भाग लेने के लिए प्रोत्साहित किया जाना चाहिए।

पारस्परिक सम्मान: शिक्षकों और अभिभावकों को एक-दूसरे के दृष्टिकोण और राय का सम्मान करना चाहिए।

अभिभावकों और शिक्षकों के बीच मजबूत और सकारात्मक संबंध बनाकर, हम छात्रों के लिए एक बेहतर शिक्षा वातावरण बना सकते हैं और शिक्षकों के लिए अधिक संतोषजनक और पुरस्कृत करियर सुनिश्चित कर सकते हैं।

निष्कर्ष

यह अध्ययन बताता है कि सरकारी और निजी माध्यमिक विद्यालयों के शिक्षकों की कार्य संतुष्टि में महत्वपूर्ण अंतर है। शिक्षकों की कार्य संतुष्टि में सुधार करने के लिए, सरकार और विद्यालय प्रशासन को मिलकर प्रयास करने होंगे। शिक्षकों को बेहतर वेतन, कार्य वातावरण और पेशेवर विकास के अवसर प्रदान करके उनकी कार्य संतुष्टि को बढ़ाया जा सकता है। यह ध्यान रखना महत्वपूर्ण है कि यह अध्ययन केवल एक नमूने पर आधारित है, और परिणाम सभी सरकारी और निजी विद्यालयों के शिक्षकों के लिए प्रतिनिधि नहीं हो सकते हैं। इस क्षेत्र में अधिक शोध की

आवश्यकता है ताकि शिक्षकों की कार्य संतुष्टि को प्रभावित करने वाले कारकों को बेहतर ढंग से समझा जा सके और कार्य संस्कृति को बेहतर बनाने के लिए रणनीति विकसित की जा सके।

संदर्भ

1. अलख्येली, एच. ई., और इविज्क, ए. वी. (2018)। यूएई में शिक्षकों की नौकरी की संतुष्टि को प्रभावित करने वाले कारकों का प्राथमिकताकरण। इंटरनेशनल जर्नल ऑफ मैनेजमेंट इन एजुकेशन, 12(1), 1–24।
2. अमीन, एफ. ए. बी. एम. (2021)। विशेष शिक्षा परिप्रेक्ष्य के लिए नौकरी की संतुष्टि सिद्धांत की समीक्षा। तुर्की जर्नल ऑफ कंप्यूटर एंड मैथमेटिक्स एजुकेशन (टर्कोमैट), 12(11) 52
3. बरौदी, एस., तमीम, आर., और होजेइज, जेड. (2022)। लेबनान में शिक्षकों की नौकरी की संतुष्टि को प्रभावित करने वाले आंतरिक और बाहरी कारकों की मात्रात्मक जांच। स्कूलों में नेतृत्व और नीति, 21(2), 127–146।
4. ब्लैकमैन, एम. सी., और फेनविक, एल. टी. (2020)। मुख्य भूमिका: बदलाव के समय में नेताओं की तलाश। शिक्षा सप्ताह, 3(19), 68–70।
5. कैनसोय, आर. (2018)। स्कूल प्रिंसिपलों के नेतृत्व व्यवहार और शिक्षकों की नौकरी की संतुष्टि के बीच संबंध: एक व्यवस्थित समीक्षा। अंतर्राष्ट्रीय शिक्षा अध्ययन, 12(1), 37–52।
6. कॉली, आर. जे., और मार्टिन, ए. जे. (2017)। शिक्षकों की अनुकूलनशीलता की भावना: कथित स्वायत्तता समर्थन, शिक्षकों की मनोवैज्ञानिक कार्यप्रणाली और छात्रों की संख्यात्मक उपलब्धि के साथ संबंधों की जांच करना। सीखना और व्यक्तिगत अंतर, 55, 29–39।
7. क्रेस्वेल, जे. डब्ल्यू. (2018)। शोध डिजाइन: गुणात्मक, मात्रात्मक और मिश्रित विधि दृष्टिकोण। SAGE प्रकाशन।
8. डलक्रानी, एम., और दिमित्रियाडिस, ई. (2018)। कर्मचारी प्रतिबद्धता पर नौकरी की संतुष्टि का प्रभाव। इंटरनेशनल जर्नल ऑफ बिजनेस एंड इकोनॉमिक साइंसेज एप्लाइड रिसर्च, 11(3)।