

शिक्षण पेसामा सन्तुष्टि र शैक्षिक गुणस्तरको विश्लेषण : नेपालका सामुदायिक विद्यालय शिक्षकको अध्ययन

सुरेन्द्र घिमिरे, (पि.एच.डी.)

त्रि.वि., वीरेन्द्र बहुमुखी क्याम्पस, चितवन
ghimireshurendra@gmail.com

लेखसार

कार्यसन्तुष्टि, कार्यको गुणस्तर, र व्यक्तिको मनोवैज्ञानिक स्वस्थताका बिचमा सकारात्मक सम्बन्ध हुन्छ । विद्यालय तहको शिक्षाको गुणस्तर न्यून रहेको अवस्थामा शिक्षकहरूको पेसागत सन्तुष्टिको अवस्था पहिचान गर्ने उद्देश्यले यो अध्ययन गरिएको थियो । आवश्यकता परिपूर्ति भएपछि पेसागत सन्तुष्टि मिल्ने भएकाले यसलाई मास्कोको सोपान सिद्धान्त अनुसार तीन तहमा मापन गरिएको थियो । शिक्षकको पेसागत विकासको उच्चतम अवस्थासँग निजको पेसागत आत्मसन्तुष्टि र आत्मअनुभूति एकाकार हुन्छ भन्ने मान्यताका आधारमा स्व:मापन बनाएर चितवन जिल्लाका सामुदायिक विद्यालयका २०० जना शिक्षकको पेसागत सन्तुष्टिको मापन लाइकर्ट स्केलमा तयार पारिएका प्रश्नावलीमाफत गरियो । शिक्षण पेसाबाट भौतिक, शारीरिक, सामाजिक, मनोवैज्ञानिक र वैचारिक गरी तीन तहका सन्तुष्टिहरूलाई छुट्टाछुट्टै मापन गरी तुलना गर्दा शारीरिक सन्तुष्टि न्यून, सामाजिक सन्तुष्टि मध्यम र मनोवैज्ञानिक सन्तुष्टि उच्च रहेको पाइयो । सामुदायिक विद्यालयको विद्यार्थीको सिकाइ सक्षमता वा गुणस्तर न्यून रहेको अवस्थामा शिक्षकहरू आफ्नो पेसागत विचार र कार्यसम्पादनमा उच्च सन्तुष्टि रहेकाले असंगति देखाउँछ । यसबाट शिक्षकले पेसागत विकास र उत्तरदायित्व नै बुझेका छैनन् वा स्व:मापनमा मिथ्या तथ्यको प्रभाव परेको छ भन्ने देखिन्छ । यस अध्ययनमा शिक्षकको पेसागत सन्तुष्टिको मात्रालाई उनीहरूको यौनिकता, उमेर र शैक्षिक योग्यतासँग सम्बन्धित गरी अध्ययन गर्दा महिला शिक्षक पुरुषभन्दा बढी सन्तुष्ट रहेको पाइयो भने शिक्षकको उमेर बढ्दै जाँदा पेसागत सन्तुष्टिको मात्रा न्यून हुँदै गएको देखियो भने शिक्षकको पेसागत सन्तुष्टि ल्याउनमा शैक्षिक योग्यताको अर्थपूर्ण भूमिका देखिएन ।

शब्दकुञ्जी : पेसागत सन्तुष्टि, मनोवैज्ञानिक सन्तुष्टि, शारीरिक सन्तुष्टि, सामाजिक सन्तुष्टि

पृष्ठभूमि

वयस्क मानिसहरूले कामधाम, पेसा, व्यवसाय वा जागिरका माध्यमबाट एकआपसमा र सरकारसँग सम्बन्ध बनाउँछन् र देशलाई योगदान गर्छन् । कामको माध्यमबाट वा यसमा भएको सफलताबाट जीवनमा सन्तुष्टि लिन्छन् । कामले व्यक्तिलाई गुजारा चलाउने आय आर्जन दिन्छ, यौटा सानो जमातदेखि समाजमा पहिचान दिन्छ, र आफ्नो कामको स्वमूल्याङ्कन गरी मनमनै खुसी हुने वातावरण प्रदान गर्छ । यस्ता विभिन्न कामधाममध्येको एक शिक्षण कार्य पनि पेसा हो । सामुदायिक विद्यालयका शिक्षकहरू यसलाई स्थायी जागिरको रूपमा बुझ्छन् । पश्चिमा शिक्षाविद् इरिक होयलले उल्लेख गरेका कतिपय मापदण्डहरू- शैक्षिक योग्यता, निरन्तर पेसागत विकास, आचार संहिता (Hoyle, 1982 & 2008) नेपालमा भए तापनि पेसागत स्वायत्तताको अभ्यास तथा उत्तरदायित्व वहनको संस्कार नभएको हुँदा जागिर जस्तो पनि देखिएको छ ।

जुनसुकै समाजमा विभिन्न पेसा अँगालेका व्यक्तिहरू हुन्छन् । ती व्यक्तिले अपनाएका वा रोजेका पेसाको आधारमा समाजका अन्य व्यक्तिहरूले तिनीहरूलाई इज्जत दिन्छन् । यसरी दिइने इज्जत फरकफरक पेसाका व्यक्तिहरूलाई फरक पेसाको आमदानी, कामको प्रकृति, सेवाको स्वरूप फरकफरक हुन्छ । समाजका सदस्यहरूले औसतमा विचार गरेर आत्मगत रूपमा पेसाहरूलाई उर्ध्वतलीय सरल रेखामा राखी प्रत्येक पेसाको तुलनात्मक स्थान तोक्दछन् । पेसाकर्मीका लागि त्यो स्थान पेसागत प्रतिष्ठा बन्छ । समाजमा निश्चित औकात समूह हुन्छन् । शिक्षकहरू पनि एउटा औकात समूहका व्यक्ति हुन् । कुनै एक पेसा समूहका व्यक्तिलाई अन्य पेसा समूहका व्यक्तिहरूले दिने परिभाषा वा इज्जत वा पहिचानको आधार बन्दछ । शिक्षकलाई वकिल वा चिकित्सकले अनौपचारिक रूपमा आफूभन्दा माथि वा तलको स्थान दिएका हुन्छन् । व्यक्तिहरूको औसतको सामाजिक स्तर र मूल्यमान्यतामा प्रशस्त एकरूपता आएको हुन्छ (Hoyle, 2001) । पेसाहरू समाजको लागि फरक मूल्यका हुन्छन् । समाज वा त्यसका सदस्यले बढी मूल्यवान् हुने पेसाको व्यक्तिलाई बढी महत्त्व र समाजका लागि कम महत्त्वपूर्ण लाग्ने पेसालाई कम महत्त्व दिएका हुन्छन् । पेसागत प्रतिष्ठा विभिन्न पेसाहरू बिचको तुलनात्मक स्थानबाट बन्दछ र यसलाई सोपानमा राखेर पनि हेरिन्छ । शिक्षकले पनि आफूले आफैलाई र अरूले आफूलाई गरेको इज्जतको आधारमा आफ्नो प्रतिष्ठा, औकात र गौरव पहिचान महसुस गरेका हुन्छन् र मनमनै आफ्नो पेसाको तुलनात्मक स्थान निर्धारण (न्याडकिड) गरेका हुन्छन् ।

शिक्षण पेसामा सन्तुष्टि र शैक्षिक गुणस्तरको विश्लेषण : नेपालका सामुदायिक विद्यालय शिक्षकको अध्ययन

पेसा वा जागिर जे भए पनि शिक्षकहरू आफ्नो काममा सन्तुष्ट भए भने मात्र उनीहरूले राम्रो शिक्षण गर्छन् र शिक्षाको गुणस्तर बढ्छ भन्ने तथ्य स्थापित भइसकेको छ । साथै, शिक्षकको कार्यसम्पादन उनीहरूको पेसागत सन्तुष्टिसँग सम्बद्ध हुन्छ भन्ने मान्यता छ । परन्तु, यी दुई गुणहरू (constructs) बिचको सहसम्बन्धको मात्रा निकाल्न गरिएका विभिन्न अध्ययनहरूमा अधिकांशले गुणाङ्क न्यून र थोरैले मात्र मध्यम देखाएका छन् (Argyle, 1989) । शिक्षण सिकाइ कार्यका लागि शिक्षक महत्त्वपूर्ण तत्त्व भएकाले उनीहरूमा पेसागत सन्तुष्टि हुनु विद्यार्थीको सिकाइका लागि अनिवार्य सर्त जस्तै देखिन्छ । त्यसभन्दा पनि बढी, सन्तुष्टि र खुसी अवस्थामा रहेका शिक्षकको विद्यालयमा गर्ने व्यवहारले विद्यार्थीहरू भविष्यमा असल नागरिकका रूपमा विकास हुने कुरामा महत्त्वपूर्ण प्रभाव पारेको हुन्छ (Van Hal, Bruggeman, Aertsen & Bruggeman, 2017) ।

शिक्षकको पेसागत सन्तुष्टि गुणस्तरीय शिक्षाको आधार भएकाले सन्तुष्टिका स्रोतहरूको विश्लेषण र व्यवस्थापन अर्थपूर्ण हुन्छ । विद्यालय तहको शिक्षालाई नेपालको संविधानले मौलिक हकको रूपमा व्यवस्था गरेको, राज्यले विद्यालयहरू स्थापना गरी त्यहाँ स्थायी दरबन्दीको व्यवस्था गर्दै शिक्षकको व्यवस्थापन गरेको, स्थायी शिक्षकहरूको कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन गरेर त्यसका आधारमा बढुवा गर्ने अभ्यास गरिरहेको परिप्रेक्ष्यमा सामुदायिक विद्यालयका शिक्षकहरूको पेसागत सन्तुष्टिका स्रोतको पहिचान र विश्लेषण गर्दा खास गरी स्थायी शिक्षकहरू तलब, प्रोत्साहन भत्ता, यश, अपनत्व र बढुवा तथा आत्मसन्तुष्टि प्राप्तिका लागि काममा उत्प्रेरित हुने कुरा सहज दृष्टिगोचर हुन्छ । प्रत्येक पेसाकर्मीका लक्ष्य र आवश्यकता हुन्छन् । शिक्षक पनि आफ्ना कार्यसम्पादन तथा लक्ष्य प्राप्तमा तल्लीन हुन्छन् । त्यसैमा उनीहरू सन्तुष्टि लिन्छन् । मनावैज्ञानिकहरूले सन्तुष्टिलाई मनोसामाजिक भावबाट व्याख्या गर्ने गरेका छन् । त्यस्ता व्याख्यामध्ये शिक्षकका सन्दर्भमा अब्राहम मास्लोको आवश्यकताको सोपान सिद्धान्त (Maslow, 1943) उपयुक्त आधार हुन सक्छ । मास्लोले मान्छेका आवश्यकताहरू पाँच तहका हुन्छन्, ती आवश्यकता पूर्ति गर्न मान्छे उत्प्रेरित हुन्छन् र आवश्यकता पूर्ति भएपछि सन्तुष्टि हुन्छन् भनेका छन् । दैलेख जिल्लाका पाँचवटा सामुदायिक विद्यालयका दशजना शिक्षकसँग गुणात्मक अन्तरवार्ताका आधारमा गरिएको अध्ययनले असन्तुष्ट शिक्षकहरू घरको कामधन्दामा लागेर विद्यालयमा अनुपस्थित हुने र शिक्षण कार्यप्रति उदासीन हुने गरेको पाइयो (Shahi, 2020) । शिक्षकको सन्तुष्टि निजका कार्यसम्पादनमा प्रत्यक्ष देखिने भएकाले यहाँ त्यसलाई अध्ययनको विषयवस्तु बनाइयो । यस अध्ययनमा मुख्य गरी यी दुई प्रश्नहरू - (क) विद्यालयका शिक्षकहरू आफ्नो पेसामा भौतिक वा शारीरिक,

शिक्षण पेसामा सन्तुष्टि र शैक्षिक गुणस्तरको विश्लेषण : नेपालका सामुदायिक विद्यालय शिक्षकको अध्ययन

सामाजिक र मनोवैज्ञानिक मध्ये कुन पक्षमा सबैभन्दा सन्तुष्ट छन् ? र (ख) विद्यालयका शिक्षकहरूको पेसागत सन्तुष्टिमा यौनिकता, उमेर र शैक्षिक योग्यताको सम्बन्ध कस्तो रहेको हुन्छ ? के शिक्षकको पृष्ठभूमि अनुसार शिक्षकको कार्यसन्तुष्टि फरक हुन्छ ? को उत्तर खोज्ने जमर्को गरिएको थियो ।

चितवन जिल्लाका सामुदायिक विद्यालयका शिक्षकहरूसँग अध्ययनको औचित्यको सम्बन्धमा प्रत्यक्ष कुराकानी गरेर उनीहरू राजी भएपछि लाइकर्ट स्केलमा तयार गरिएका मतावलीहरू उनीहरूलाई दिएर प्रत्येक कथनमा उनीहरूको सन्तुष्टिको मात्रा स्वमापन गर्न लगाइयो । अब्राहम मास्लोको आवश्यकताको सोपान सिद्धान्तबाट प्रभावित भई गरिएको यस अध्ययनमा शिक्षकहरूको पेसागत सन्तुष्टि तुलनात्मक रूपमा हेर्दा शारीरिक सन्तुष्टि न्यून, सामाजिक सन्तुष्टि मध्यम र मनोवैज्ञानिक सन्तुष्टि उच्च रहेको पाइयो । साथै महिला शिक्षकहरू पुरुषहरूभन्दा बढी सन्तुष्ट रहेको पाइयो भने शिक्षकको उमेर बढ्दै जाँदा पेसागत सन्तुष्टिको मात्रा कम हुँदै गरेको देखियो । साथै शिक्षकको पेसागत सन्तुष्टिमा उनीहरूको शैक्षिक योग्यताको खासै सम्बन्ध नरहेको पाइयो । यस अनुसन्धानले उजागर गरेको तथ्यलाई स्थानीय निकायले सामुदायिक विद्यालयमा प्रभावकारी रूपमा प्रयोग गर्न सक्ने देखिन्छ ।

सैद्धान्तिक खाका

यस खण्डमा पेसागत सन्तुष्टिको अवधारणाको चर्चा गरिएको छ । त्यसपछि मास्लोको सिद्धान्तको उपयोग गरी सन्तुष्टि मापनको आधार बनाई व्याख्या गरिएको छ ।

पेसागत सन्तुष्टिको अवधारणा र शिक्षण पेसा

नेपाली बृहत् शब्दकोशका अनुसार सन्तुष्टिको पहिलो अर्थ सन्तुष्ट हुने काम, प्रसन्नता हुने भन्ने छ । अक्सफोर्ड डिक्शनरीको अनुसार सन्तुष्टि भनेको आवश्यकता महसुस गरिएको कुनै कुरा प्राप्त गर्दा मनमा आउने राम्रो अनुभूति हो । सन्तुष्टिलाई अवधारणीकरण गर्नका लागि असन्तुष्टि शब्दको प्रयोग गर्न सकिन्छ । असन्तुष्ट हुनु भनेको एक प्रकारको निराशाको अवस्था हो । कार्य असन्तुष्टि भएको व्यक्तिलाई जागिर नै छोड्नु कि जस्तो भावना जागृत हुन्छ (García-Bernal, Gargallo-Castel, Marzo-Navarro & Rivera-Torres, 2005) । सन्तुष्टिलाई उत्प्रेरणा चक्रको आधारमा पनि हेर्न सकिन्छ । मान्छेले आवश्यकता महसुस गरेको कुनै कुरा आफ्नो

शिक्षण पेसामा सन्तुष्टि र शैक्षिक गुणस्तरको विश्लेषण : नेपालका सामुदायिक विद्यालय शिक्षकको अध्ययन

मिहिनेतपछि हासिल गर्दा उसको मनमा जुन प्रकारको सकारात्मक अनुभूतिको भावना आउँछ त्यसलाई सन्तुष्टि भनिन्छ (Vu, 2022) ।

शिक्षण पेसा पनि आय आर्जन गर्ने एउटा माध्यम हो । शिक्षक भएर विद्यालयमा नियमित पढाउने वा ट्युसन र कोचिङ सेन्टरमा पनि पढाउने व्यक्तिले प्रशस्त कमाइ गरेका हुन्छन् । शिक्षणबाट आमदानीको मात्रा निश्चित हुन्छ, त्यसभन्दा सामाजिक मर्यादा पनि निर्धारण गरिएको हुन्छ । विभिन्न पेसाकर्मीलाई ऊर्ध्वतलीय रूपमा स्थानीकृत गर्दा त्यहाँ शिक्षकको पनि निश्चित स्थान हुन्छ, त्यो स्थान सर्वसाधारणले, अन्य पेसाकर्मीले र राज्यले दिने इज्जतको समष्टि योग हो । (Hargreaves, 2009) । पूर्वीय परम्परामा शिक्षकको स्थान यसभन्दा पनि माथि हुन्छ । वैदिक वा पौराणिक कालमा शिक्षकलाई आध्यात्मिक चेतनाको संवाहक मानिन्थ्यो र शिक्षकको स्थान समाजमा सबभन्दा उच्च हुन्थ्यो । शिक्षण कार्य गर्ने गुरुहरू भौतिक सुखसुविधाभन्दा पर, सामाजिक औकात र प्रतिष्ठाको खोजीभन्दा माथि सत्यको खोजीमा लाग्ने र शिष्यलाई सत्य खोज्न सिकाउने कार्यमा व्यस्त हुन्थे । उनीहरू आफूले सिक्ने र शिष्यलाई सिकाउने कुरामा नै आफ्नो जीवनको सार्थकता मान्थे । यसले शिक्षकको तीनवटा रूप वा संस्कारको प्रतिनिधित्व गर्दछ ।

शिक्षकले गर्ने कामका लागि बाहिरबाट सेवा खरिद गरी ल्याउन (आउटसोर्सिङ) मिल्दैन । कुनै पनि विद्यालयका लागि उपयुक्त हुने योग्य शिक्षा बजारमा सहजै उपलब्ध हुने चिज होइन । शिक्षक तयारी रूपमा कहिले पनि पाइन्न । कुनै पनि संस्थाले शिक्षक तयार गराउँछ । शिक्षक विकास भनेको विषयगत ज्ञान, शिक्षण ज्ञान, कला, क्षमताका साथै सहकार्य तथा सहयोग हो । साथै, विद्यालयको संस्कार, मूल्य, मान्यता, र कार्य गर्ने प्रवृत्ति पनि हो । शिक्षकलाई मानव पुँजीको रूपमा विकास गर्नुपर्दछ । मानव पुँजीको रूपमा विकास गर्नका लागि उनीहरूमा त्यस संस्थाभित्र मन दिएर काम गर्ने वातावरण सिर्जना गर्नुपर्छ । यसका लागि एउटा चक्र हुन्छ त्यसलाई उत्प्रेरणा चक्र भनिन्छ । उत्प्रेरणा चक्रमा पहिला शिक्षकले विभिन्न आवश्यकता महसुस गर्नुपर्दछ, ती आवश्यकतापूर्ति गर्नका लागि शिक्षा कामका लागि उत्प्रेरित हुन्छ । आफूले चाहेको आवश्यकता पूर्ति भएपछि शिक्षक सन्तुष्ट हुन्छ । सन्तुष्टि व्यक्तिको आत्मगत स्वीकारोक्ति हो । व्यक्तिले अभीसित प्राप्तिलाई सन्तुष्टिको रूपमा लिन्छ र त्यही सन्तुष्टिका आधारमा उसको संस्थाप्रतिको लगाव स्पष्ट हुन्छ ।

मास्लोको सिद्धान्त, पेसागत सन्तुष्टि र शिक्षाको गुणस्तर

अमेरिकी दार्शनिक मास्लोले मानवका आवश्यकतालाई पाँच तहको ऊर्ध्वतलीय रूपमा लिएका छन् । सबै भन्दा तलको तहमा जनावरीय आवश्यकता आहार र मैथुन, त्यसपछि भयरहित सुरक्षा, तेस्रोमा समूह वा समाजमा आफू पनि सदस्य हुने र प्रेम साटासाट गर्ने, चौथोमा आत्मसम्मान वा गौरवको अवस्था र पाँचौंमा आत्मानुभूति वा मानवीय गुणको प्रस्फुटन रहन्छ (Maslow, 1943) । यहाँ पहिलो तलब, दोस्रो जागिरको स्थायित्व, तेस्रो विद्यालयमा इज्जत वा अपनत्व, चौथो आत्मगौरव र पाँचौंमा पेसागत विज्ञताको अवस्था हो । मास्लोको यो पाँच तहलाई मिलाएर तीन प्रकारका व्यक्तित्वको वा व्याख्या गर्न सकिन्छ । भौतिक सुखसुविधाका लागि मात्र उत्प्रेरित भएको पैसामुखी मान्छे, अपनत्व, पहिचान र प्रतिष्ठाका लागि उत्प्रेरित सामाजिक मान्छे र काम वा प्रयोग मार्फत् आफ्नो विचारको संश्लेषण गर्न खोज्ने दार्शनिक सोचको मान्छे । पहिलो व्यक्ति आफ्नै (परिवारका) लागि मात्र बाँच्छ, दोस्रो स्तरको मान्छेले स्वःस्फूर्त खटेर वा स्वयंसेवक भएर समाजलाई योगदान दिन्छ र तेस्रो तहको मान्छे कामबाट विचार निर्माण गरेर समग्र समुदायलाई बदल्न चाहन्छ । यिनीहरू धन (भौतिक सुविधा) सामाजिक मानसम्मान र विचार वा चिन्तन कमाएर सन्तुष्ट हुन्छन् । शिक्षकहरूको मूल्य प्रणाली, उत्प्रेरणा र सन्तुष्टि बुझ्नका लागि यो सिद्धान्त सान्दर्भिक र उपयुक्त देखिन्छ ।

तल्लो तहका आवश्यकता पूरा भएपछि व्यक्ति क्रमशः माथिल्ला तहका आवश्यकताको महसुस गर्छ । यस मान्यतालाई केही अनुभवजन्य अध्ययनहरूले अस्वीकार गरेका छन् । मास्लोको अनुसार मानव आफ्ना तहगत आवश्यकता परिपूर्ति गर्न उत्प्रेरित भई काम गर्छ र परिपूर्तिको मात्राका आधारमा सन्तुष्टि प्राप्त गर्छ । शिक्षकले शिक्षण गरे बापत पाउने तलबले दैनिक गुजारा वा भौतिक (शारीरिक) आवश्यकता पूरा गरी सन्तुष्टि लिएको हुन्छ । त्यही तलबले पनि फरकफरक शिक्षकलाई फरक फरक मात्रामा सन्तुष्टि दिएको हुन सक्छ । त्यस्तै संस्थामा काम गर्दा संगठनभित्रको समाजमा र संगठनबाहिरको समाजमा व्यक्तिले पाउने पहिचान, इज्जत र त्यसबाट जन्मने आत्मसम्मानले उसको सामाजिक व्यक्तित्व निर्मित हुन्छ । शिक्षकहरू बिचको अन्तरक्रियात्मक सम्बन्धबाट प्रेम, सामूहिकता र अपनत्वको अनुभव हुन्छ, त्यसले गर्दा आत्मगौरवको सन्तुष्टि प्राप्त हुन्छ । शिक्षक विद्यालयमा भूमिका र इज्जत खोज्छ, समाजमा पनि ऊ स्तर खोज्छ र कर्तव्यनिष्ठ भएर पढाउन थाल्छ । यो भूमिका खोज्ने र सन्तुष्टि लिने कुरामा पनि शिक्षकका बिचमा विविधता हुन्छ । पेसागत उत्तरदायित्व, विद्यार्थी मैत्री सिकाइ,

शिक्षण पेसामा सन्तुष्टि र शैक्षिक गुणस्तरको विश्लेषण : नेपालका सामुदायिक विद्यालय शिक्षकको अध्ययन

कार्यमूलक अनुसन्धान र नवप्रर्वद्धन अरुले हेर्ने र गर्ने मूल्याङ्कनमा शिक्षकको योगदान र हैसियत निर्धारित हुन्छ । यसैबाट प्राप्त हुने समग्र आनन्द वा खुसीलाई शिक्षकको पेसागत सन्तुष्टि भनिन्छ । मास्लोको सिद्धान्तअनुसार शिक्षकको वृत्तिविकासलाई हेर्दा शिक्षक सुरुवाती चरणमा पेसालाई शारीरिक आवश्यकता परिपूर्तिको साधनको रूपमा लिन्छ, पेसाले गुजारा गर्न पुग्यो भने पेसामार्फत् इज्जत वा सामाजिक प्रतिष्ठा कमाउन खोज्छ, त्यसपछि पेसामा आफ्नो योगदान वा पहिचान बनाउनेतर्फ लाग्छ । पेसागत उत्तरदायित्व निर्वाह गर्दै गुणस्तरीय शिक्षा प्रवाहका लागि आफ्नो पेसागत विकासमा लम्कन्छ, ऊ आफूलाई उच्चतम तहसम्म विकास गर्दै अन्तर्निहित मानवीय क्षमतालाई वास्तविकतामा परिणत गर्छ र विज्ञ शिक्षक हुन्छ (Berliner, 2001) । आत्मपहिचानको स्तरमा पुगेको शिक्षक आफ्नो क्षेत्रमा केही नयाँ गरौं भन्ने चाहन्छ भने एक विज्ञ शिक्षक विद्यार्थीको सिक्ने उच्चतम तरिकाको खोजीमा तल्लीन हुन्छ । यसरी शिक्षकको पेसागत सन्तुष्टिको उच्चतम अवस्था र पेसागत विकासको उच्चतम चरण एकाकार हुन्छन् ।

विभिन्न अध्ययनले के देखाएका छन् भने कामदारको कार्यसन्तुष्टि र उनीहरूको कार्यसम्पादनको गुणस्तरको बिचमा सकारात्मक सम्बन्ध हुन्छ (Argyle, 1989; Anseel, Gardner & Sels, 2015). त्यसरी नै विद्यालय शिक्षकको कार्यसन्तुष्टि र कार्यसम्पादनको सम्बन्ध पनि सकारात्मक नै हुनुपर्छ । शिक्षकको कार्यसम्पादन भन्नु विद्यार्थीको सिकाइ हो, विकास हो तर त्यसलाई साधुँरो घेरामा परिभाषित गर्दा विद्यार्थीले बाह्यपरीक्षामा ल्याएको प्राप्ति हो । नेपालमा विगत एक दशकको नतिजा हेर्दा शिक्षाको गुणस्तर बढेको देखिँदैन (Acharya, 2022) तर शिक्षकको तलब, स्थायित्व र तालिम भने बढेकै छ । शैक्षिक गुणस्तरको मेरुदण्ड शिक्षक हो । तलब, सुविधा र तालिम लिएर पनि उनीहरू असन्तुष्ट छन् । (Vandeyar, 2017) । यस कुराले शिक्षकको कार्यसन्तुष्टिको अवस्था बुझ्न अभिप्रेरित गर्‍यो । उपर्युक्त तीन तहको सन्तुष्टिमध्ये पहिलो तहचाहिँ गुणस्तरीय शिक्षाको पूर्वसर्त नै हो, आफूले उचित आर्थिक लाभ लिएको छ भन्ने कुरामा सन्तुष्ट भएको शिक्षकले राम्रोसँग पढाउँछ । विद्यालयमा आफ्नो स्थान र मूल्य बनाउन चाहने शिक्षक खटेर काम गर्छ, विद्यालयको कोर टिममा पर्छ र निर्णयमा अपनत्व लिन्छ । शिक्षक विद्यालयको जिम्मेवार स्थानमा पुगेपछि उसका सामु शिक्षाको गुणस्तर बृद्धि गर्ने सर्त तथा उत्तरदायित्व आइलाग्छ । यस कार्यले गुणस्तर बढाउन सघाउँछ । शिक्षकले पाठ्यक्रमको यथाशक्य कार्यान्वयन गराएर गुणस्तर विकासमा योगदान पुऱ्याउँछ । शैक्षिक गुणस्तर विकासका लागि जिम्मेवारी र स्वायत्तता दुवै

शिक्षण पेसामा सन्तुष्टि र शैक्षिक गुणस्तरको विश्लेषण : नेपालका सामुदायिक विद्यालय शिक्षकको अध्ययन

पाएपछि शिक्षक शिक्षण र अनुसन्धान कार्यमा संलग्न हुन्छ । ऊ अब नयाँनयाँ विधि, तरिका, विचारको खोजी तथा नवप्रवर्तन गर्न उन्मुख हुन्छ । यस कार्यले वास्तविक रूपमा शिक्षामा गुणस्तर बढाउँछ (Nichols, 2011)।

शिक्षकजस्ता उच्च चेतनाका पेसाकर्मीलाई जिम्मेवारी र स्वायत्तता दिएर गुणस्तरीय शिक्षा वा प्रभावकारी कार्यसम्पादन प्राप्त गर्न सकिन्छ भन्ने कुरो म्याकग्रेगरले ल्याएको र 'वाइ-सिद्धान्त' सँग मेल खान्छ (McGregor, 1960) । यद्यपि निम्नचेतनाको श्रमिकहरूमा भने नियन्त्रण र अनुगमन मार्फत् कार्यसक्षमता बढाउन सकिन्छ भन्ने मान्यताको 'यक्स-सिद्धान्त' छ । कारखानाका कामदारहरूको पेसागत असन्तुष्टि वा कार्य संतुष्टि र उनीहरूका कार्यसम्पादनको बिचमा हुने सम्बन्ध हेर्नका लागि गरिएका धेरै अध्ययनहरूले मिश्रित खालको प्राप्ति निकालेका छन् । कुनै संस्थामा रहँदा कुनै व्यक्ति सन्तुष्ट हुन्छ भने उसले पक्कै पनि राम्रोसँग काम गरेको हुनुपर्छ भन्ने मान्यता राखिन्छ । साथै, संस्थाले उसलाई गरेको व्यवहारबाट वा संस्थामा उसले गरेको कामबाट सन्तुष्टि मिलेको प्रस्ट हुन्छ ।

पेसागत सन्तुष्टि मापनका अभ्यास

कुनै पनि पेसाकर्मी त्यो पेसामा कतिको सन्तुष्ट छ भन्ने कुराले धेरै कुराको सूचना दिन्छ- ऊ आफू त्यस पेसाप्रति कति सुखी, खुसी र मनोवैज्ञानिक रूपमा सन्तुष्ट छ, कुन उमेर, शिक्षा, लिङ्गका शिक्षकहरू बढी सन्तुष्ट हुन्छन्, उसको कार्यसम्पादनको अवस्था कस्तो छ ? निजको पेसाप्रतिको लगाब तथा भविष्यमा टिकिरहने सम्भावना कस्तो छ आदि (Batura, et al., 2016; Demirtas, 2010; Liu & Ramsey, 2008) । पेसाकर्मीको सन्तुष्टि मापन गर्ने दुई तरिका छन्- पहिलो, सहभागितामूलक अवलोकन र अन्तर्वार्ताबाट सूचना सङ्कलन गर्ने र दोस्रो हो अप्रत्यक्ष प्रश्नावलीमा निजलाई नै मात्रात्मक प्रतिक्रिया दिन लगाउने । यी दुईमध्ये सजिलो विधि पछिल्लो हो । शिक्षण पेसाका सन्तुष्ट वा असन्तुष्ट, सकारात्मक वा नकारात्मक हुने कारण वा स्रोतका विभिन्न क्षेत्रलाई समेटेर प्रश्न वा कथनहरूको भन्ने सूची बनाएर त्यसलाई स्वप्रतिक्रिया दिन लगाउने विधि सुरुवातदेखि नै प्रचलनमा रहेको छ । सकारात्मक वा नकारात्मक प्रतिक्रियालाई पनि त्यसको मात्रा खुल्ने गरी लिकर्ट स्केल (Joshi et al., 2015) सबैभन्दा कम सन्तुष्टि भए १ र सबैभन्दा बढी भए ५ अङ्कन गर्ने प्रचलन छ । यो पद्धति जटिल मनोवैज्ञानिक गुण प्रवृत्ति (attitude) मापन गर्नका लागि बनाइएको हो । (Albaum, 1997) यसबाट पनि सन्तुष्टि मापनमा गर्न सकिन्छ । (Pepe, Addimando

शिक्षण पेसामा सन्तुष्टि र शैक्षिक गुणस्तरको विश्लेषण : नेपालका सामुदायिक विद्यालय शिक्षकको अध्ययन

& Veronese, 2017) । विभिन्न अध्ययनमा प्रयोग गरिएका मापनको तुलनात्मक अध्ययनले सन्तुष्टि रेटिङ मापनमा राखिने कथनहरू आवश्यकता र परिस्थिति अनुसार फरक फरक हुन्छन् भन्ने देखाउँछ । यस कुराले अनुसन्धानकर्तालाई कथनहरू तयार पार्न र त्यसबाट मतावली तयार पार्न अभिप्रेरित गर्‍यो भने मास्लोको सिद्धान्तलाई अनुकूलन गरिएको उल्लिखित शारीरिक, सामाजिक र वैचारिक तीन तहका आवश्यकता पूर्तिले सैद्धान्तिक आधार दियो । यी तीनवटा क्षेत्रमा शिक्षकले अनुभूत गरेको सन्तुष्टिको मात्रा मापनका लागि प्रत्येक समूहमा १०/१० वटाका दरले जम्मा ३० वटा कथनहरू र ती कथनहरूलाई असन्तुष्ट (१) देखि अति सन्तुष्ट (५) सम्म ५ तहमा स्व:श्रेणीकरण गर्ने गरी एक मापन तयार पारियो । शिक्षकले व्यक्त गरेको सन्तुष्टिको मात्रा (प्राप्ताङ्क) लाई निजको पृष्ठभूमिसँग तुलना गरेर यस सन्दर्भमा नयाँ सत्य उजागर गर्नका लागि जानकारीको विवरण भनें स्थान पनि मापनमा राख्ने आधार पनि बनाइयो ।

अध्ययन विधि

कार्यसन्तुष्टि एक मनोवैज्ञानिक अवस्था हो, जुन व्यक्तिमा अन्तर्निहित हुन्छ । यसको अस्तित्व र मात्रा मापन गर्न सकिन्छ । यसको सिधा तरिको निज व्यक्तिले व्यक्त गरेका कुरा हुन् भने घुमाउरो तरिका पहिलो व्यक्तिको व्यवहार अवलोकन हो र दोस्रोचाहिँ कार्यसम्पादनबाट उत्पन्न सन्तुष्टि हो । (Ostroff, 1992) कार्यसन्तुष्टि मनोवैज्ञानिक गुण भएकाले प्रवृत्ति मापन गर्ने साधनद्वारा यसको पनि मापन गर्न सकिन्छ । साधन पनि परिस्थितिजन्य हुने र शिक्षकसँग अनुसन्धानको औचित्यको तथा साधनको सैद्धान्तिक आधारको पनि कुराकानी गरेर मात्र साधनको कार्यन्वयन गर्न सकिने र यी दुवैमा अनुसन्धानकर्ताको कार्यगत शैलीको पनि प्रभाव पर्ने भएकाले यस अध्ययनलाई उत्तर-स्व:स्थित महाढाँचाको मानिन्छ । अनुसन्धानकर्ता निर्धारित विद्यालयमा गई शिक्षकसँग कुराकानी भए तापनि यसको विधि भने प्रश्नावली सर्वेक्षण नै हो । यस अध्ययनमा नैतिक मुद्दा खासै नउठाई प्रत्येक शिक्षकसँग कुराकानी एक्लाएकलै गरेर गोप्यता र निजत्व कायम गरी गरिएको थियो भने प्रश्नावलीमा उत्तरदाताको नाम उल्लेख गरिएको थिएन । स्व:अभिव्यक्त तथ्याङ्क भएकाले 'मिथ्या असल' (Van, 2008) को जोखिम भनें रहिरहयो ।

शिक्षकहरूको पेसागत सन्तुष्टिसँग जोडिएका तीन ऊर्ध्वतलीय पक्षहरू- भौतिक वा शारीरिक आवश्यकता पूरा गराउने स्रोत र साधन, सामाजिक तथा संगठनात्मक सन्तुष्टि र आत्मसन्तुष्टि वा मनोवैज्ञानिकमा शिक्षक कस्तिको सन्तुष्टि रहेका छन् भन्ने तथ्य

शिक्षण पेसामा सन्तुष्टि र शैक्षिक गुणस्तरको विश्लेषण : नेपालका सामुदायिक विद्यालय शिक्षकको अध्ययन

मापन गर्ने ध्येयले एक मापन विकास गरियो जुन 'लिकर्ट स्केल' मा समान अन्तराल मापनी थियो (Creswell, 2012, p. 34)। यसमा सुरुका दश कथनहरू भौतिक वा शारीरिक आवश्यकता पूर्ति र सन्तुष्टिसँग पछिका दश कथनहरू सामाजिक आवश्यकता पूर्ति र सन्तुष्टिसँग र अन्तिमका दश कथनहरू मनोवैज्ञानिक आवश्यकता पूर्ति र सन्तुष्टिसँग सम्बन्धित थिए (अनुसूची-१)। यसरी बनाइएको मतावली चितवन जिल्लाका सामुदायिक विद्यालयका स्थायीसेवामा कार्यरत शिक्षकहरूलाई भर्न लगाइयो। सहज पहुँच ('Convenience Sampling', ibid, p. 145) वा राजीखुसीका (consent) शिक्षकलाई मात्र अध्ययनमा समावेश गरिएको थियो, जसमा २०० जनाको उत्तर फारम समावेश गरियो। यसरी सङ्कलन गरिएको तथ्यलाई माइक्रोसफ्ट एक्सलमा प्रविष्टि गराई त्यसलाई 'फ्रि अनलाइन' क्याल्कुलेटरमा तथ्याङ्कशास्त्रीय विश्लेषण गरिएको थियो। साथै मत सर्वेक्षण फारमले कस्तो पृष्ठभूमिको शिक्षकले कस्तो मत जाहेर गरेको छ भन्ने कुरा पनि समेटिएको थियो।

तथ्याङ्कको विश्लेषण र प्राप्ति

अध्ययन विधिमा उल्लेख गरेबमोजिम प्राप्त जानकारीलाई पहिलो चरणमा सम्पादन गरियो। प्रश्नावलीमा रहेका सबै कथनहरूमा सहमत जनाएमा पेसागत सन्तुष्टि सकारात्मक भएको देखाउँछ भने कथनहरू १, ३, ८, र १० मा सहमत हुँदा पेसागत सन्तुष्टि नकारात्मक रहेको देखाउने भएकाले यी पदहरूको प्राप्ताङ्कको विश्लेषण सोही अनुरूप गरिएको छ। शिक्षकसम्बन्धी जानकारीलाई नोमिनल, अर्डिनल र रेषियो स्केलमा मापन गरेपछि तथ्याङ्कलाई माइक्रोसफ्ट एक्सलमा इन्ट्री गरी त्यसको योग, स्तरीय भिन्नता निकालिएको छ। त्यसपछिको तथ्याङ्कशास्त्रीय विश्लेषण 'फ्रि अनलाइन' साधनमार्फत गरिएको छ।

अ. मास्लोको सोपान र शिक्षकको पेसागत सन्तुष्टि

मास्लोका पाँचवटा सोपान तहलाई अनुकूलन गरी बनाइएका शिक्षकका आवश्यकताका तथा सन्तुष्टिका तीन तहहरूलाई यहाँ छुट्टाछुट्टै विश्लेषण गरिएको छ।

(क) शिक्षकको भौतिक वा शारीरिक सन्तुष्टिको मात्रा

शिक्षकको पेसागत सन्तुष्टि मापन गर्ने कथनहरूको समूहमा तीन प्रकारका पदावली राखेर प्रश्नावली सेट बनाइएको थियो। यसमा पहिलो सेटले भौतिक वा शारीरिक सन्तुष्टिको मात्रा मापन गर्दथ्यो। भौतिक मापनमा दोहोरो परीक्षण गर्नका लागि प्रश्न नं

शिक्षण पेसामा सन्तुष्टि र शैक्षिक गुणस्तरको विश्लेषण : नेपालका सामुदायिक विद्यालय शिक्षकको अध्ययन

१, ३, ८, र १० नकारात्मक दिशामुखी थियो । यी कथनमा शिक्षकले जति धेरै अङ्क मार्फत प्रतिक्रिया दिन्छ ऊ उति नै असन्तुष्ट छ भन्ने हुन्छ । अतः ती चारवटा कथनका औसत अङ्क जति कम हुन्छ शिक्षकको पेसागत सन्तुष्टि त्यति नै बढी हुन्छ ।

तालिका १

शिक्षकको भौतिक वा शारीरिक सन्तुष्टिको मात्रा

क्र.सं.	कथनहरू	औसत सन्तुष्टिको मात्रा
१	शिक्षकको तलब स्केल पनि कम छ, अन्य कमाइ पनि छैन, आमदानी दयनीय छ ।	४.१४
२	मैले गरेको योगदानअनुसार यत्तिको कमाइ/तलब ठिकै हो ।	२.५३
३	शिक्षकको कमाइ न्यून भएकाले यो पेसा नै छोडेर अन्य पेसामा जाऊँ जस्तो पनि हुन्छ ।	२.९९
४	मैले यो जागिर छोडें भने यो भन्दा बढी आमदानी हुने जागिर पाउन गाह्रो छ ।	२.८७
५	घर पायकमा हो भने यत्तिको कमाइ नेपालको सन्दर्भमा ठिकै हो ।	३.३५
६	ट्युसन/ कोचिङ पढाएर पनि अतिरिक्त अमदानी गर्न सकिन्छ ।	३.२०
७	ट्युसन नपढाउने शिक्षकले बिहान बेलुकी अतिरिक्त अमदानीका अन्य काम गर्न सकिन्छ ।	३.४२
८	शिक्षकको कमाइले मिठो खान, राम्रो लगाउन, कहिलेकाहीं सपरिवार घुम्न, रमाउन पुग्दैन ।	४.०५
९	शिक्षण पेसामा लाग्नेले मिठो, राम्रो, खान र लाउन, घुमफिर आदि सुखसुविधा खोज्न पनि हुँदैन, पुऱ्याएर चलनुपर्छ ।	२.७०
१०	शिक्षकको कमाइले घरमा अभाव हुन्छ, त्यसकारण पारिवारिक कलह र अशान्ति जन्मिन्छ ।	२.८३

तालिका १ मा उल्लिखित कथन र त्यसमा शिक्षकहरूको औसत प्रतिक्रिया विश्लेषण गर्दा शिक्षकहरू- शिक्षकको तलब स्केल पनि कम भएको, अन्य कमाइ नभएको र आमदानीको अवस्था दयनीय रहेको कुरामा सबै भन्दा बढी सहमत छन् । त्यपछि उनीहरू शिक्षकको कमाइले मिठो खान, राम्रो लगाउन, कहिलेकाहीं सपरिवार घुम्न,

शिक्षण पेसामा सन्तुष्टि र शैक्षिक गुणस्तरको विश्लेषण : नेपालका सामुदायिक विद्यालय शिक्षकको अध्ययन

रमाउन पुग्दैन भन्ने कुरामा पनि सहमत देखिन्छन् । समग्रमा तलबबाट न्यूनतम भौतिक आवश्यकता परिपूर्ति गर्न नसकिने भएकाले शिक्षकको पेसाप्रति असन्तुष्टि रहेको देखिन्छ ।

(ख) शिक्षकको सामाजिक सन्तुष्टिको मात्रा

शिक्षकको सामाजिक सन्तुष्टिको मात्रालाई निम्नानुसार तालिका २ मा उल्लेख गरिएको छ ।

तालिका २
शिक्षकको सामाजिक सन्तुष्टिको मात्रा

क्र.सं.	कथनहरू	औसत सन्तुष्टिको मात्रा
११	शिक्षकको जागिरलाई समाजले इज्जतिलो मान्छ ।	३.७३
१२	शिक्षकको जागिरलाई राज्यले उचित सम्मान दिएको छ ।	२.२२
१३	शिक्षकलाई अभिभावक, जनप्रतिनिधि र अन्य सेवा (डाक्टर, निजामती, प्रहरी, बैंक) का व्यक्तिहरूले सम्मानको व्यवहार गर्छन् ।	२.२५
१४	मेरा परिवारका सदस्यहरू पनि म शिक्षक भएकोमा गर्व गर्छन् ।	३.५८
१५	मेरा लागि विद्यालय सहयोगी छ । मेरा हरप्रकारका समस्या समाधान गर्न ऊ सक्दो सहयोग गर्छ ।	३.२४
१६	वि.व्य.स. अभिभावक जस्तै छ । यहाँ सबैलाई समान (पक्षपात रहित) व्यवहार गरिन्छ ।	३.३९
१७	विद्यालयले मलाई सिक्न (पेसागत विकास गर्न) र सिकाउन (शैक्षिक सामग्री) सक्दो सहयोग गर्छ ।	३.८०
१८	सहकर्मी साथीहरूमा एकआपसमा सिक्ने र सिकाउने (अनुभव अदानप्रदान) संस्कार छ ।	४.११
१९	विद्यालयले मेरो योगदान (शिक्षण कार्यसम्पादन) को सही मूल्याङ्कन गर्छ र प्रोत्साहन पनि गर्छ ।	३.५२
२०	विद्यालयका महत्त्वपूर्ण निर्णयहरूमा मेरो पनि राय, सुझाव र सल्लाह लिइन्छ ।	३.१३

शिक्षण पेसामा सन्तुष्टि र शैक्षिक गुणस्तरको विश्लेषण : नेपालका सामुदायिक विद्यालय शिक्षकको अध्ययन

शिक्षण पेसाको पनि सामाजिक मर्यादा वा औकात निर्धारण भएको हुन्छ । विभिन्न पेसाकर्मीहरूले शिक्षण पेसासँग तुलना गरेर आफूभन्दा तल, माथि वा सँगै राखेर ऊर्ध्वतलीय सरल रेखामा स्थानीकृत गरेका हुन्छन् । सर्वसाधारणभन्दा पनि अन्य पेसाकर्मीले र राज्यले दिने इज्जतको निकै अर्थ हुन्छ । यस अध्ययनमा शिक्षकहरू राज्यले र अन्य पेसाकर्मीले लिनै इज्जतबाट सन्तुष्टि छैनन् । तालिका २ मा 'शिक्षकको जागिर वा पेसालाई राज्यले उचित सम्मान दिएको छ' र 'शिक्षकलाई अभिभावक, जनप्रतिनिधि, र अन्य सेवा (डाक्टर, निजामती, प्रहरी, बैंक) का व्यक्तिहरूले सम्मानको व्यवहार गर्छन्' दुई कथनमा शिक्षकको सन्तुष्टि न्यून देखिन्छ ।

(ग) शिक्षकको मनोवैज्ञानिक सन्तुष्टिको मात्रा

तालिका ३

शिक्षकको मनोवैज्ञानिक सन्तुष्टिको मात्रा

क्र.सं.	कथनहरू	औसत
२१	विद्यार्थीहरूलाई मैले राम्रोसँग सिकाउन पाएको छु/उनीहरूले पाठ्यक्रममा उल्लिखित सिकाइ सक्षमता हासिल गरेका छन् ।	४.०७
२२	मैले हरेक विद्यार्थीको सिकाइ लगत राखेको छु । त्यो कुरो प्रअ, सहकर्मी र तिनका अभिभावकसित सञ्चार गर्ने गरेको छु ।	४.०४
२३	विद्यार्थीको क्षमता र शैलीअनुसार मैले नयाँनयाँ शिक्षण विधि प्रयोग गरेर सिकाउने गरेको छु ।	४.१२
२४	मैले आफ्नो पेसागत विकास राम्रोसँग गरेको छु । खासगरी कार्यमूलक अनुसन्धानहरू गरी पाठ्यक्रम कार्यान्वयनमा राम्रो काम गरेको छु ।	४.०५
२५	समान तहमा निजामती, प्रहरी, बैंक वा अन्य सेवामा जाने अवसर राज्यले दिए पनि म यो पेसा छोड्दिनँ ।	३.२३
२६	सार्वजनिक स्थानमा शिक्षक हुँ भनेर परिचय दिँदा मलाई गर्वको महसुस हुन्छ ।	४.२२
२७	विद्यालय समयबाहेक पनि मैले विद्यार्थीलाई निःशुल्क सिकाउने र सिक्न उत्प्रेरित गर्ने गरेको छु ।	३.८२

शिक्षण पेसामा सन्तुष्टि र शैक्षिक गुणस्तरको विश्लेषण : नेपालका सामुदायिक विद्यालय शिक्षकको अध्ययन

२८	म त शिक्षक हुनैलाई जन्मेको जस्तो लाग्छ । विद्यार्थीलाई सिकाउन पाउँदा मलाई सबैभन्दा आनन्द लाग्छ ।	४.२५
२९	विद्यालयले योगदानको कदर नगर्नु वा बहुवा नहुनुले पनि म शिक्षकको रूपमा आफ्नो उत्तरदायित्व पूरा गर्नमा बिचलित हुन्छु, सधैं उत्कृष्ट शिक्षणमा तल्लीन हुन्छु ।	४.२५
३०	मेरो शिक्षणीय कलाका कारण वर्तमान र भूपू विद्यार्थीहरूले मलाई श्रद्धा गर्छन् ।	४.४२

तालिका ३ ले देखाए अनुसार शिक्षकहरू पेसागत विकासमा सन्तुष्ट रहेको देखिन्छ ।

शिक्षकको कार्यसन्तुष्टिका मात्राको तुलना

माथि शिक्षाका तीन मूल्यहरूको चर्चा भएको छ । तालिका ४ ले त्यही मूल्यहरूको तुलनात्मक प्रस्तुति गरेको छ ।

तालिका ४
शिक्षकको कार्यसन्तुष्टि मात्राको तुलना

	भौतिक सन्तुष्टि	सामाजिक सन्तुष्टि	मनोवैज्ञानिक सन्तुष्टि
पूर्णाङ्क	५०	५०	५०
औसत	२२.८३	३३.२७	४०.४७
स्तरीय विचलन	५.२५	७.२०	५.७२

सामाजिक सन्तुष्टिमा शिक्षकले आफ्नो विद्यालय र समाजमा आफ्नो प्रेम र अपनत्वमा कस्तो महसुस गरेको छ र त्यहाँ ऊ कतिको सन्तुष्ट छ भन्ने हो । फरकफरक विद्यालयमा रहेको वातावरणका कारण स्तरीय विचलन उच्च आएको हुन सक्छ । भौतिक सन्तुष्टि शिक्षकले खास गरी तलब र अन्य सुविधामा हेरिएको हुँदा यो सर्वव्यापी जस्तै भएकाले मात्रामा भन्दा पनि आत्मगत कुराले मात्र अन्तर पारेको देखिन्छ । अतः यी तीनमा सबैभन्दा कम स्तरीय भिन्नता छ ।

आ. शिक्षकको जनसाङ्ख्यिकी र पेसागत सन्तुष्टि

शिक्षकका विभिन्न गुण वा विशेषतासँग निजको पेसागत सन्तुष्टिको सम्बन्ध कस्तो रहन्छ सो जान्ने ध्येयले शिक्षकको यौनिकता, उमेर र शैक्षिक योग्यता तीनवटा जनसाङ्ख्यिकी गुणसँग पेसागत सन्तुष्टिको तुलना गरिएको छ । यहाँ चार प्रकारका चरहरू छन्- यौनिकता नोमिनल स्केलमा, शैक्षिक योग्यता अर्डिनल स्केलमा, पेसागत सन्तुष्टि अन्तराल स्केलमा र उमेर रेसियो स्केलमा मापन गरिएको छ । अन्तराल स्केलका मानलाई अन्य तीन प्रकारका स्केलका मानसँग तुलना गर्दा कुन तथ्याङ्कशास्त्रीय विधि उपयुक्त हुन्छ भन्ने सन्दर्भमा हचारी खामिसको (Harry, 2008) सुझावलाई आधार बनाइएको छ ।

- (क) यौनिकता- शिक्षण पेसामा महिला र पुरुषमध्ये को बढी सन्तुष्ट छ भनेर जानकारी लिनका लागि प्रत्येक महिला र पुरुष शिक्षकहरूको सन्तुष्टिको मात्रालाई तुलनात्मक रूपमा राखी मानहरूलाई “फ्रि अनलाइन टि-टेस्ट क्याल्कुलेटर” मा हालियो । त्यसको परिणाम अनुसार, टि-परीक्षण गरी निकालिएको मानमा महिला शिक्षकहरू पुरुषहरूभन्दा बढी सन्तुष्ट रहेको पाइयो, यस अध्ययनबाट गरिएको यो दाबी जम्मा ९५ प्रतिशतमात्र निश्चिन्त छ ।
- (ख) उमेर- शिक्षण पेसामा रहेका व्यक्तिहरूको उमेर बढ्दै जाँदा पेसागत सन्तुष्टिका मात्राको घटबढ पहिचान गर्ने ध्येयले शिक्षकको रेसियो स्केलमा मापन गरिएको उमेर र अन्तराल स्केलमा मापन गरिएको शिक्षकको सन्तुष्टिको मात्राबिच सहसम्बन्धको गुणाङ्क निकाल्नका लागि यी मानहरूलाई “फ्रि अनलाइन टि-टेस्ट क्याल्कुलेटर” मा हालियो । सहसम्बन्धको गुणाङ्क नकारात्मक तर न्यून (- ०.०१९१) देखियो । यसको अर्थ शिक्षण पेसामा रहेका व्यक्तिहरूको उमेर बढ्दै जाँदा पेसागत सन्तुष्टिको मात्रा नगन्य मात्रामा मात्र घट्छ भन्ने हुन्छ ।
- (ग) शैक्षिक योग्यता- शिक्षण पेसामा रहेका व्यक्तिहरूको शैक्षिक योग्यता फरक पर्दा पेसागत सन्तुष्टिका मात्राको घटबढ पहिचान गर्ने ध्येयले शिक्षकको उच्च शैक्षिक योग्यता र पेसागत तयारी तालिमलाई मध्यनजर गर्दै अर्डिनल स्केलमा मापन गरियो । यसअनुसार, एम एडलाई १, एडबाहेकका स्नातकोत्तरलाई २, स्नातकोत्तर र बिएडलाई ३, बिएडलाई ४, अन्य स्नातकलाई ५, सबै प्रमाणपत्र तहलाई ६, र एसएलसी मात्रलाई ७ मान दिइयो । यी मानात्मक अङ्कहरूले शैक्षिक योग्यता वा तालिम कम हुँदा पेसागत सन्तुष्टि कम हुन्छ भन्ने पूर्वानुमान गरेको देखिन्छ ।

शिक्षण पेसामा सन्तुष्टि र शैक्षिक गुणस्तरको विश्लेषण : नेपालका सामुदायिक विद्यालय शिक्षकको अध्ययन

“फ्रि अनलाइन टि-टेस्ट क्याल्कुलेटर” केन्डल टाऊ सहसम्बन्धको गुणाङ्क निकाल्दा नगन्य (०.०९९) आयो । शिक्षकको पेसागत शैक्षिक तालिम वा शैक्षिक योग्यतासँग पेसागत सन्तुष्टिको सम्बन्ध खासै देखिएन । यस अध्ययनबाट वा तथ्याङ्कबाट गरिएको यो दाबी जम्मा ९५ प्रतिशत मात्र निश्चिन्त छ ।

निष्कर्ष

कार्यसन्तुष्टि, कार्यको गुणस्तर वा कार्यसम्पादन, संगठनात्मक प्रतिबद्धताका बिचमा सकारात्मक सम्बन्ध हुन्छ भन्ने मान्यता रहेको छ । यही मान्यताका आधारित भएर गरिएको यस अध्ययनमा शिक्षकहरू आफूले पेसागत उत्तरदायित्व पूरा गर्न सकेकामा उच्च रूपमा सन्तुष्ट रहेका देखिन्छन् । यस नमुनाले देशभरिका समग्र शिक्षकलाई समेटेको छैन, तैपनि देसभरका शिक्षकहरूको कार्यसम्पादन न्यून रहेको अवस्थामा यी शिक्षकहरूले गुणस्तरीय शिक्षा दिन सकेकोमा सन्तुष्ट छु भन्नु सन्देहपूर्ण देखिन्छ । शैक्षिक गुणस्तर मापन केन्द्रले शिक्षकहरूको कार्यसम्पादन (विद्यार्थीको सिकाइ उपलब्धि) ५०% को वरिपरि रहेको प्रतिवेदन दिएको अवस्थामा शिक्षकहरूले आफूहरू पेसागत उत्तरदायित्व पूरा गर्न सकेकोमा ८०% सन्तुष्ट रहेको कुरा स्व:अभिव्यक्त गर्नाले या त शिक्षकहरूले पेसागत आत्मगौरव र आत्मानुभूतिलाई सही रूपमा बुझेका छैनन् या त बुझे पनि असल देखिनका लागि मिथ्या प्रतिक्रिया दिएका छन् भन्ने सन्देश दिन्छ । पेसागत उत्तरदायित्व, विकास र सन्तुष्टिसम्बन्धी शिक्षकहरूको बुझाइ नै गलत पो छ कि भन्ने सन्देश पैदा भएकाले अध्ययनको यो आधार जटिल र विवादास्पद देखिन्छ । साथै यस अध्ययनले तल्लो तहका आवश्यकता परिपूर्ति गरी सन्तुष्ट भएपछि मात्र माथिल्ला तहको आवश्यकता जन्मन्छ र त्यसमा सन्तुष्टि लिन व्यक्ति तल्लीन हुन्छ भन्ने मास्लोको सिद्धान्तलाई ठ्याक्कै उल्टो बाटो देखायो - (शारीरिक सन्तुष्टि (२२.८३) न्यून, सामाजिक सन्तुष्टि (३३.२७) मध्यम र मनोवैज्ञानिक सन्तुष्टि (४०.४७) उच्च) देखाएको पाइयो । यहाँ महिला शिक्षकहरू पुरुषहरूभन्दा बढी सन्तुष्ट रहेको पाइनु कमाइका अन्य विकल्पका हिसाबले शिक्षण पेसा महिलामय हुने सङ्केत हो । शिक्षकको उमेर बढ्दै जाँदा पेसागत सन्तुष्टिको मात्रा नबढ्नुको कारण पेसागत विकास, बढुवा र जिम्मेवारी थपको अभाव हुन सक्ने देखिन्छ । साथै नगन्य मात्रामा मात्र घटनाको कारण अन्य पेसामा जान सक्ने उमेर क्षमता आदि नहुनुको बाध्यता हुन सक्छ । शिक्षकको पेसागत सन्तुष्टिमा उनीहरूको शैक्षिक योग्यताको अर्थपूर्ण सम्बन्ध नरहेको पाइनु यस पेसामा पेसागत विकासको र पेसागत विकासमा शैक्षिक योग्यताको योगदान नदेखिनु हो । यस

शिक्षण पेसामा सन्तुष्टि र शैक्षिक गुणस्तरको विश्लेषण : नेपालका सामुदायिक विद्यालय शिक्षकको अध्ययन

अध्ययनले समग्रमा नेपालको गुणस्तर न्यूनताको आलोकमा शिक्षकको पेसागत विकासको उदासीनतालाई उजिल्याएको छ ।

सन्दर्भसूची

- Acharya Devi R. (2022). Exam-oriented teaching and weak learning condition. *Educational Memorials*, 2078. Kathmandu: Centre for Education and Human Resource Development.
- Albaum Gerald. (1997). The Likert scale revisited. *Market Research Society. Journal*, 39(2), 1-21.
- Argyle Michael (1989). Do happy workers work harder? The effect of job satisfaction on work performance. In Ruut Veenhoven (ed). *How harmful is happiness? Consequences of enjoying life or not*(Chap. 9). Rotterdam: Universitaire Pers Rotterdam.
- Batura Neha, Skordis-Worrall Jolene, Thapa Rita., Basnyat, Regina, & Morrison, Joanna. (2016). Is the Job Satisfaction Survey a good tool to measure job satisfaction amongst health workers in Nepal? Results of a validation analysis. *BMC health services research*, 16(1), 1-13.
- Berliner David. C. (2001). Learning about and learning from expert teachers. *International journal of educational research*, 35(5), 463-482.
- Creswell John. W. (2012). *Educational research*. Pearson Education Inc.
- Demirtas Zulfu (2010). Teachers' job satisfaction levels. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 9, 1069-1073.
- García-Bernal Javier, Gargallo-Castel Ana, Marzo-Navarro Mercedes & Rivera-Torres Pilar (2005). Job satisfaction: empirical evidence of gender differences. *Women in management review*.

- Guido Van Hal, Bruggeman Bram, Aertsen Pere, & Bruggeman, Hal. (2017). Happy teachers and happy school children: going hand in hand. *European Journal of Public Health*, 27(suppl_3).
- Hargreaves Linda (2009). The status and prestige of teachers and teaching. In L.J. Saha, A.G. Dworkin (eds.). *International handbook of research on teachers and teaching*, 217–229. Springer Science + Business Media LLC.
- Harry Khamis (2008). Measures of association how to choose? *Journal of Diagnostic Medical Sonography*, 24, (3). DOI: 10.1177/8756479308317006
- Hoyle Eric (1982). The professionalization of teachers: A paradox. *British Journal of Educational Studies*, 30 (2) 161-171. DOI: 10.1080/00071005.1982.9973622
- Hoyle Eric (2001). Teaching: prestige, status and esteem. *Educational Management & Administration*, 29(2)139-152. doi:10.1177/0263211X010292001
- Hoyle Eric (2008). Changing conceptions of teaching as a profession: personal reflections. In David Johnson & Rupert Maclean (eds.). *Teaching: professionalization, development and leadership*. Springer Science + Business Media B.V
- Joshi Ankur, KaleSaket, Chandel, Satish. & Pal, D. K. (2015). Likert scale: Explored and explained. *British journal of applied science & technology*, 7(4), 396.
- Leroy Hannes, Anseel Frederik, Gardner Willim L. & Sels Luc. (2015). Authentic leadership, authentic followership, basic need satisfaction, and work role performance: A cross-level study. *Journal of management*, 41(6), 1677-1697.

शिक्षण पेसामा सन्तुष्टि र शैक्षिक गुणस्तरको विश्लेषण : नेपालका सामुदायिक विद्यालय शिक्षकको अध्ययन

- Liu Xiaofeng & Jese Ramsey (2008). Teachers' job satisfaction: analyses of the teacher follow-up survey in the United States for 2000–2001. *Teaching and teacher Education*, 24(5), 1173-1184.
- Maslow Abraham. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50, 370-396.
- McGregor, Douglas. (1960). Theory X and theory Y. *Organization Theory*, 358 (374), 5.
- Nepal Academy (2075BS). Nepali Comprehensive Dictionary (10th edition). Kathmandu: Author.
- Nichols Joe D. (2011). Teacher as a servant leader. Lanham: Rowman & Littlefield Publishers, Inc.
- Ostroff Cheri (1992). The relationship between satisfaction, attitudes, and performance: An organizational level analysis. *Journal of applied psychology*, 77(6), 963.
- Pepe Alessandro, Loredana Addimando, and Guido Veronese (2017). Measuring teacher job satisfaction: Assessing invariance in the teacher job satisfaction scale (TJSS) across six countries. *Europe's journal of psychology*, 13(3), 396.
- Shahi Bhupendra B. (2020). Job Satisfaction and Performance of Community Secondary School Teachers in Nepal: An Exploration and Analysis. *Artech J. Art Social Sci.*, 2, 105-114.
- Van de Mortel T.F. (2008). Faking it: social desirability response bias in self-report research. *Australian Journal of Advanced Nursing*, 25(4), 40–48.
- Vandeyar Saloshna. (2017). The teacher as an agent of meaningful educational change. *Educational Sciences: Theory & Practice*, 17, 373–393. <http://dx.doi.org/10.12738/estp.2017.2.0314>

शिक्षण पेसामा सन्तुष्टि र शैक्षिक गुणस्तरको विश्लेषण : नेपालका सामुदायिक विद्यालय शिक्षकको अध्ययन

Vu TuongVan, Lucía Magis-Weinberg, Brenda RJ Jansen, et al. (2022). Motivation-achievement cycles in learning: A literature review and research agenda. *Educational Psychology Review* 34 (1) 39-71

शिक्षण पेसामा सन्तुष्टि र शैक्षिक गुणस्तरको विश्लेषण : नेपालका सामुदायिक विद्यालय शिक्षकको अध्ययन

अनुसूची १: शिक्षकको पेसागत सन्तुष्टि मापन प्रश्नावली						
यौनिकता उमेर:..... हालको तह श्रेणी:..... स्थायी सेवा वर्ष:..... अस्थायी सेवा वर्ष:..... शैक्षिक योग्यता: (शिक्षा, मानविकी, व्यवस्थापन वा अन्य खुलाएर)						
तलका कथनमा पूर्ण सहमत भए-५, सहमत भए-४, अनिर्णित/तटस्थ भए-३, असहमत भए-२, र पूर्ण असहमत भए-१ मा ठिक (✓) चिन्ह दिनुहोला । आफूलाई लागेको कुराको स्व:मापन गर्नुहोस् ।						
	आफ्नो आत्मगत मापनात्मक प्रतिक्रिया दिनुहोस्	१	२	३	४	५
१	शिक्षकको तलब स्केल पनि कम छ, अन्य कमाइ पनि छैन, अमदानी दयनीय छ ।					
२	मैले गरेको दुख/योगदान अनुसार यत्तिको कमाइ/तलब ठिकै हो ।					
३	शिक्षकको कमाइ न्यून भएकाले यो पेसा नै छोडेर अन्य पेसा/काममा जाऊँ जस्तो पनि हुन्छ ।					
	मैले यो जागिर छोडेर भने यो भन्दा बढी आमदानी हुने जागिर पाउन गाह्रै छ ।					
५	घर पायकमा हो भने यत्तिको कमाइ नेपालको सन्दर्भमा ठिकै हो ।					
६	ट्युसन पढाएर पनि अतिरिक्त अमदानी गर्न सकिन्छ ।					
७	ट्युसन नपढाउने शिक्षकले बिहान बेलुकी अतिरिक्त अमदानीका अन्य काम गर्न सकिन्छ ।					
८	शिक्षकको कमाइले मिठो खान, राम्रो लाउन, कहिलेकाहीं सपरिवार घुम्न रमाउन पनि पाइन्छ ।					
९	शिक्षकको कमाइले बच्चाहरूलाई गुणस्तरीय विद्यालय शिक्षा दिन पुग्दैन ।					
१०	शिक्षकको कमाइले घरमा अभाव हुन्छ, त्यसकारण पारिवारिक कलह र अशान्ति जन्मिन्छ ।					
११	मैले अरू पेसामा दरखास्तै हालिनँ, केवल शिक्षकमा मात्र मेरो रुचि थियो ।					
१२	शिक्षकको जागिर वा पेसालाई समाजले इज्जतिलो मान्छ ।					
१३	शिक्षकको पेसालाई राज्यले उचित सम्मान दिएको छ ।					
१४	समान तहमा निजामती, प्रहरी, बैंक वा अन्य सेवामा जाने अवसर राज्यले दिए पनि म यो पेसा छोड्दिनँ ।					
१५	शिक्षकलाई अभिभावक, जनप्रतिनिधि र अन्य सेवा (निजामती, प्रहरी, बैंक) काहरूले सम्मानको व्यवहार गर्छन् ।					
१६	मेरा लागि विद्यालय सहयोगी छ, मेरा हरप्रकारका समस्या समाधान गर्नमा सक्दो सहयोग गर्छ ।					
१७	वि.व्य.स. अभिभावक जस्तै छ, यहाँ सबैलाई समान (पक्षपातरहित) व्यवहार गरिन्छ ।					
१८	विद्यालयले मलाई सिक्न (पेसागत विकास गर्न) र सिकाउन (शैक्षिक सामग्री)					

शिक्षण पेसामा सन्तुष्टि र शैक्षिक गुणस्तरको विश्लेषण : नेपालका सामुदायिक विद्यालय शिक्षकको अध्ययन

	सबदो सहयोग गर्छु ।					
१९	सहकर्मी साथीहरूमा एकआपसमा सिक्ने र सिकाउने (अनुभव अदानप्रदान) संस्कार छ ।					
२०	विद्यालयले मेरो योगदानको (शिक्षण कार्यसम्पादनको) सही मूल्याङ्कन र प्रोत्साहन पनि गर्छु ।					
२१	विद्यार्थीहरूलाई मैले राम्रोसँग सिकाउन पाएको छु, पाठ्यक्रममा उल्लिखित सिकाइ सक्षमता हासिल गरेका छन् ।					
२२	मेरो शिक्षण कलाका कारण वर्तमान र भूपू विद्यार्थीहरूले मलाई श्रद्धा गर्छन् ।					
२३	मैले आफ्नो पेसागत विकास राम्रोसँग गरेको छु । खासगरी कार्यमूलक अनुसन्धानहरू गरी पाठ्यक्रम सुधार तथा कार्यान्वयनमा काम गरेको छु ।					
२४	विद्यार्थीको क्षमता र शैलीअनुसार मैले नयाँनयाँ शिक्षण विधि प्रयोग गरेर सिकाउने गरेको छु ।					
२५	मैले हरेक विद्यार्थीको सिकाइ लगत राखेको छु र त्यो कुरो प्रअ, सहकर्मी र तिनका अभिभावकसँग सञ्चार गर्ने गरेको छु ।					
२६	विद्यालय समयबाहेक पनि मैले विद्यार्थीलाई निःशुल्क सिकाउने र सिक्न उत्प्रेरित गर्ने गरेको छु ।					
२७	मेरो पेसागत विकासको स्तर जति छ, मेरो श्रेणी (प्रथम, द्वितीय, तृतीय) पनि त्यति नै कामय गरिएको छ ।					