

स्कूल के शिक्षकों की शिक्षण प्रभावशीलता पर नौकरी से संतुष्टि के प्रभाव का अध्ययन

Kanak^{1*}, Dr. Sarvesh Singh²

¹ Research Scholar, Shri Krishna University, Chhatarpur M.P.

² Professor, Shri Krishna University, Chhatarpur M.P.

सार - कार्य संतुष्टि, जैसा कि शब्द से ही पता चलता है, का अर्थ है किसी व्यक्ति की उसके कार्य या कार्य से संतुष्टि। हॉपॉक ने नौकरी से संतुष्टि को मनोवैज्ञानिक, शारीरिक और पर्यावरणीय परिस्थितियों के संयोजन के रूप में परिभाषित किया है जो एक व्यक्ति को सच में यह कहने का कारण बनता है कि मैं अपनी नौकरी से संतुष्ट हूँ। वर्तमान अध्ययन की जनसंख्या में छतरपुर जिले के माध्यमिक शिक्षा मंडल से संबद्ध विद्यालयों में पढ़ाने वाले शिक्षक शामिल थे। सभी परीक्षाओं पर प्राप्त अंकों के आधार पर, शोधकर्ता 600 शिक्षकों का कुल कार्य नमूना बनाने के लिए प्रत्येक 75 शिक्षकों वाले स्कूल शिक्षकों के आठ समूहों को बनाने के अत्यंत कठिन कार्य को पूरा करने में सक्षम। अंतिम नमूना उद्देश्यपूर्ण सुविधाजनक नमूना तकनीक प्राप्त किया। अंत में इन 600 शिक्षकों पर शिक्षक प्रभावशीलता के कच्चे अंक एकत्र करने के लिए शिक्षक प्रभावशीलता स्केल (टीईएस) प्रशासित किया। वर्तमान अध्ययन में कठोरता दो तरह से भिन्न है (ए) कठोर, और (बी) गैर कठोर। तालिका में दिए गए दृढ़ता भिन्नता के लिए एफ-अनुपात एम.01 स्तर पर सांख्यिकीय रूप से महत्वपूर्ण है यानी एफ (1, 592) = 11.620, पी <.01 यह दर्शाता है कि कठोरता भिन्नता का भी शिक्षण प्रभावशीलता पर महत्वपूर्ण अंतर प्रभाव पड़ता है।

खोजशब्द - कार्य संतुष्टि, शिक्षण प्रभावशीलता

-----X-----

परिचय

वर्तमान परिदृश्य में शिक्षक

सूचना प्रौद्योगिकी और आर्थिक वैश्वीकरण के इस नए युग में ज्ञान देश के विभिन्न स्तरों पर लगभग सभी प्रकार के आर्थिक, सामाजिक और राजनीतिक विकास की प्रेरक शक्ति बन गया है। इस संदर्भ में और नई सदी में चुनौतियों का सामना करने में, सामान्य रूप से शिक्षा और विशेष रूप से स्कूली शिक्षा सफल भविष्य की कुंजी है जो विभिन्न क्षेत्रों में तेजी से स्थानीय और वैश्विक विकास के लिए युवा पीढ़ी और नागरिकों के बीच आवश्यक ज्ञान शक्ति का निर्माण कर सकती है। क्षेत्रों। तकनीकी प्रगति और नवाचारों ने परिदृश्य को बदल दिया है। हमारे जीवन में सूचना प्रौद्योगिकी के तेजी से और व्यापक एकीकरण ने शिक्षा प्रणाली में उनकी संभावित भूमिका में वृद्धि को प्रेरित किया है, जिससे छात्रों को विषय सामग्री का ज्ञान प्राप्त करने के कई विकल्प उपलब्ध कराने के अलावा पूरी तरह से अपने

शिक्षकों पर निर्भर रहना पड़ता है। नतीजतन, स्कूलों और शिक्षकों को कई नए परिवर्तनों, अनिश्चितताओं और चुनौतियों का सामना करना पड़ता है जो उनके आंतरिक और बाहरी वातावरण से बढ़ती हैं और समाज से बढ़ती मांगों का सामना करती हैं। उनसे व्यक्तियों, स्थानीय समुदायों, समाजों और अंतर्राष्ट्रीय संबंधों में तेजी से विकास का समर्थन करने के लिए नए कार्यों की एक विस्तृत श्रृंखला का प्रदर्शन करने की उम्मीद की जाती है।

परंपरागत रूप से शिक्षकों को मुख्य रूप से छात्रों के ज्ञान प्रदाता के रूप में माना जाता है। लेकिन अब, शिक्षकों से छात्रों की सीखने की प्रक्रिया का समर्थन करने और छात्रों की कई बुद्धिमत्ता और आजीवन सीखने की क्षमताओं को विकसित करने में एक सूत्रधार के रूप में एक नई प्रमुख भूमिका ग्रहण करने की उम्मीद की जाती है। शिक्षण विधियों में तेजी से प्रगति के कारण, शिक्षकों को छात्रों को औपचारिक निर्देश देने के अलावा अतिरिक्त प्रयास करने की भी आवश्यकता है। इस संबंध में पेंग (2000),

इलियट और मॉरिस (2001) के विचार काफी स्वीकार्य हैं। उन्होंने इस बात पर बल दिया कि स्वयं शिक्षकों को भी आजीवन शिक्षार्थी होने की आवश्यकता है; सीखने के नए प्रतिमान के साथ अपने शिक्षण को स्पष्ट करने में सक्षम हो; विविध जातीयता के विभिन्न आयु समूहों और पूर्व ज्ञान और पृष्ठभूमि की एक विस्तृत श्रृंखला वाले छात्रों के एक नए ब्रांड के साथ व्यवहार करने में अनुकूल और लचीला होना; और नई तकनीकों से परिचित हों जो लगातार बढ़ती गति से तेजी से विकसित हो रही हैं। भट्टाचार्य, एस. और नियोगी, डी.जी. (2006) इसके अलावा, शिक्षकों से यह भी अपेक्षा की जाती है कि वे सहकर्मी शिक्षकों, छात्रों, अभिभावकों, अन्य विशेषज्ञों और समुदाय के साथ नेटवर्क और काम करें ताकि शिक्षण और सीखने का विस्तार एक कक्षा या एक स्कूल की सीमाओं से परे स्थानीय और अंतर्राष्ट्रीय नेताओं के पूरे नेटवर्क तक हो सके। वर्तमान परिदृश्य में, शिक्षकों का काम जटिल है, और ऐसे संदर्भों में स्थित है जो मांग (ज्ञान, कक्षा प्रबंधन और शिक्षण कौशल) और भावनात्मक और बौद्धिक रूप से चुनौतीपूर्ण दोनों हैं।

शिक्षण प्रभावशीलता

गुणवत्तापूर्ण शिक्षा के साथ आने के प्रयास में शिक्षण प्रभावशीलता शिक्षा के क्षेत्र में कई लोगों का ध्यान केंद्रित रही है। गुणवत्तापूर्ण शिक्षा अच्छे शिक्षण या शिक्षण प्रभावशीलता से संबंधित है। शिक्षण प्रभावशीलता शब्द इकाई के भीतर शिक्षण की प्रभावशीलता को दर्शाता है, जबकि शिक्षक प्रभावशीलता व्यक्तिगत शिक्षक के प्रदर्शन को संबोधित करती है। वर्तमान अध्ययन के लिए, शिक्षण प्रभावशीलता और शिक्षक प्रभावशीलता शब्दों का परस्पर उपयोग किया जाता है क्योंकि शिक्षकों के विचार और कार्य शून्य में नहीं होते हैं। शिक्षक प्रभावशीलता का अर्थ है पूर्णता या शिक्षक की ओर से दक्षता और उत्पादकता का इष्टतम स्तर। यह एक शिक्षक के जीवन काल में सीखने की ऊंचाई और परिपक्वता को दर्शाता है। वर्तमान में शिक्षकों को छात्र केंद्रित, उपलब्धि उन्मुख कक्षा वातावरण को बनाए रखने के अलावा अकादमिक सफलता के लिए उच्च और प्रासंगिक मानकों को बनाए रखना चाहिए। इसे पूरा करने के लिए, विषय वस्तु ज्ञान और प्रभावी शिक्षण की प्रकृति की समझ दोनों का संयोजन ही प्रभावशीलता के लिए एक ठोस आधार प्रदान कर सकता है। सईद, ए. और मुनीर, आर. (2012)। स्थानीय और राष्ट्रीय स्तर पर शिक्षा प्रणालियों में, शिक्षक प्रभावशीलता की पहचान करने की खोज, छात्र परिणामों पर प्राथमिक प्रभाव के रूप में बहुत तेज हो गई है क्योंकि शिक्षक, आखिरकार, शैक्षिक

प्रणाली और छात्र के बीच संपर्क बिंदु है; किसी भी शैक्षिक कार्यक्रम या नवाचार का छात्र पर प्रभाव छात्र के शिक्षक के माध्यम से संचालित होता है। इसलिए यह कहना काफी सटीक है कि किसी स्कूल की प्रभावशीलता सीधे तौर पर उसके शिक्षकों की प्रभावशीलता पर निर्भर करती है।

भावनात्मक परिपक्वता

व्यक्तिगत अनुभव के आयामों में से एक भावनात्मक या भावात्मक आयाम है। भावनाओं को व्यापक रूप से भावनात्मक भावनाओं, संज्ञानात्मक मूल्यांकन, शारीरिक प्रक्रियाओं, अभिव्यंजक व्यवहार और प्रेरक प्रवृत्तियों सहित अंतःक्रियात्मक प्रक्रियाओं की प्रणालियों के रूप में परिभाषित किया गया है। भावनाएँ व्यवहारों को नियंत्रित करती हैं। स्वस्थ भावनात्मक विकास का एक परिणाम "भावनात्मक परिपक्वता" बढ़ रहा है। भावनात्मक परिपक्वता में वास्तविकता के साथ रचनात्मक रूप से निपटने की क्षमता शामिल होती है। जॉर्ज, ई. एट अल। (2008)। ने कहा कि एक 'भावनात्मक रूप से परिपक्व' व्यक्ति वह है जिसका भावनात्मक जीवन नियंत्रण में है। दूसरी ओर भावनात्मक रूप से अपरिपक्व आमतौर पर मूड़ी होते हैं और भावनाओं के पहले चचेरे भाई भावनात्मक मूड को नियंत्रित करना नहीं सीखते हैं। किसी भी स्तर के परिपक्व भावनात्मक व्यवहार की अवधारणा वह है जो सामान्य भावनात्मक विकास के फल को दर्शाता है।

नौकरी से संतुष्टि

किसी भी शैक्षणिक प्रतिष्ठान की सफलता के लिए शिक्षकों की कार्य संतुष्टि महत्वपूर्ण है। कार्य संतुष्टि से तात्पर्य है कि एक व्यक्ति अपने कार्य के प्रति कैसा महसूस करता है। यह तर्कसंगतता और भावना का संयोजन है जो मनोवैज्ञानिक भावनाओं की अवधारणा को बनाता है। भट्टाचार्य, एस. और नियोगी, डी.जी. (2006) नौकरी की संतुष्टि कई कारकों से प्रभावित होती है, जिसमें वेतन, पदोन्नति, प्राथमिक और माध्यमिक आवश्यकताएं, आरामदायक काम करने की स्थिति, सक्षम और भयभीत प्रबंधन, और भागीदारी और लक्ष्य निर्धारण और धारणा की डिग्री शामिल है। नौकरी से संतुष्टि एक महत्वपूर्ण चर है किसी भी संगठन में, उसके आकार या उद्योग की परवाह किए बिना। बिस्वास, एस. (2010)। संतोष के इस स्तर को निर्धारित करने और बढ़ी तस्वीर से यह कैसे प्रभावित होता है, इसे निर्धारित करने में कई तत्व काम करते हैं। शिक्षकों को देश के विकास में अहम

भूमिका निभाने के लिए जरूरी है कि वे अपने काम से पूरी तरह संतुष्ट हों।

एक व्यक्ति नौकरी से संतुष्टि का अनुभव करता है जब उनके श्रम के फायदे उनके खर्चों से अधिक हो जाते हैं, जो कार्यकर्ता दी गई परिस्थितियों में उचित मानते हैं। तत्काल काम के माहौल के भीतर और बाहर भी ऐसे तत्व हैं जो इस मनोदशा को प्रभावित या संशोधित कर सकते हैं।

संक्षिप्त समीक्षा

रेम्या. एस (2021) संगठनात्मक व्यवहार की सबसे अच्छी तरह से अध्ययन की जाने वाली विशेषता काम पर कर्मचारी की खुशी है। यह कई व्यवसायों में एक सामान्य अभ्यास है, लेकिन शिक्षण संस्थानों में कार्य खुशी एक प्रमुख मुद्दा बन गया है। शिक्षक हमारे देश की रीढ़ हैं। जो शिक्षक अपने काम से खुश हैं वे शैक्षिक और राष्ट्रीय दोनों उद्देश्यों को पूरा करने में सक्षम होंगे। एक शिक्षक जो अपनी नौकरी से असंतुष्ट है, वह पूरे स्कूल के लिए नुकसानदेह है। वे अपने उत्तरदायित्वों का प्रभावी ढंग से निर्वाह नहीं कर पाते हैं। इस शोध का लक्ष्य नगरपालिका में उच्च विद्यालय के शिक्षकों के बीच कार्य संतुष्टि और संस्थागत प्रतिबद्धता की डिग्री निर्धारित करना था, चाहे वे नगरपालिका द्वारा नियोजित हों, नगरपालिका द्वारा सहायता प्राप्त हो या नहीं। गैर-संभाव्यता नमूनाकरण का उपयोग 60 उत्तरदाताओं (सरकारी, सहायता प्राप्त और गैर-सहायता प्राप्त विद्यालयों से 20) के नमूने लेने के लिए किया गया था।

याहया डॉन, मोहम्मद फैज मोहम्मद याकूब (2019) शिक्षण संसाधन, छात्रों के साथ बातचीत, संचार, सहयोग, निर्णय लेने और निर्देशात्मक नवाचार सभी एक स्कूल के संगठनात्मक वातावरण का हिस्सा हैं। शिक्षा मंत्रालय के अधिकारियों ने कहा कि कई स्कूलों में भविष्य की कार्यबल की मांगों को पूरा करने के लिए प्रभावी शिक्षण और सीखने के लिए आवश्यक अद्यतन सुविधाओं का अभाव है। केदाह, मलेशिया में शिक्षक अपने काम के माहौल के बारे में कैसा महसूस करते हैं, इसे समझने के लिए अभी भी बहुत काम किया जाना बाकी है। यह स्कूलों में अनसुलझी चिंताओं को हल करने में राज्य के शिक्षा विभाग की सहायता भी करेगा। - इस अध्ययन का उद्देश्य प्राथमिक विद्यालय के शिक्षकों की नौकरी से संतुष्टि और काम के माहौल की धारणाओं का पता लगाना है।

बासक (2015) माध्यमिक विद्यालय के शिक्षक शिक्षकों की कार्य संतुष्टि का एक सर्वेक्षण किया गया। माध्यमिक स्तर

के शिक्षक शिक्षा संस्थानों में शिक्षक शिक्षकों की कार्य संतुष्टि पर लिंग और प्रबंधन शैली का पर्याप्त प्रभाव दिखाया गया, जबकि जाति और स्थान का नहीं था।

बोस (2015) भारत के पश्चिम बंगाल में शिक्षकों की भावनात्मक बुद्धिमत्ता और पढ़ाने के उनके जुनून के संदर्भ में जांच की गई। शोध के अनुसार, स्कूल के शिक्षकों का शिक्षित करने का जुनून और भावनात्मक बुद्धिमत्ता लिंग विशिष्ट नहीं है। पढ़ाने के लिए शिक्षक का जुनून उसके पास मौजूद शिक्षण अनुभव की मात्रा से प्रभावित नहीं होता है। प्राथमिक और माध्यमिक विद्यालय के प्रशिक्षकों को शिक्षित करने के लिए समान प्रोत्साहन है। इस परिणाम से एक शिक्षक की भावनात्मक बुद्धि और शिक्षित करने की इच्छा के बीच संबंध स्पष्ट है। शिक्षकों की शिक्षित करने की इच्छा पर भावनात्मक बुद्धिमत्ता का प्रभाव पड़ता है।

मोहन और मोहना (2014) देश भर के स्कूलों में शिक्षकों की भावनात्मक बुद्धिमत्ता और कार्य प्रेरणा पर लिंग, स्कूलों के स्थान और स्कूलों के प्रकार पर ध्यान देने के साथ शोध किया गया था। शिक्षकों की भावनात्मक बुद्धिमत्ता और प्रेरणा के स्तर को सकारात्मक रूप से सहसंबद्ध दिखाया गया, जिसमें पुरुषों और महिलाओं, ग्रामीण और शहरी, सरकारी और निजी क्षेत्र के कर्मचारियों में कोई स्पष्ट अंतर नहीं था।

गुप्ता और गहलावत (2013) ने जनसांख्यिकीय विशेषताओं के संबंध में माध्यमिक विद्यालय के शिक्षकों की नौकरी से संतुष्टि और कार्य प्रेरणा का विश्लेषण किया। पुरुष और महिला शिक्षकों की नौकरी की प्रेरणा के बीच कोई महत्वपूर्ण अंतर नहीं पाया गया, निजी स्कूलों के प्रशिक्षक सरकारी स्कूलों की तुलना में अधिक प्रेरित थे, और कम अनुभवी शिक्षक अपने अधिक अनुभवी समकक्षों की तुलना में अधिक प्रेरित थे। माध्यमिक विद्यालय के शिक्षक की कार्य प्रेरणा और कार्य संतुष्टि को अनुकूल संबंध के रूप में दिखाया गया

अकुओको, द्विमाह और बाबा (2012) घाना में, शिक्षकों की प्रेरणा और तमाले में सार्वजनिक प्राथमिक विद्यालयों में प्रदान की जाने वाली शिक्षा की गुणवत्ता की जांच करने के लिए एक शोध किया गया था। इस अध्ययन के परिणामों के अनुसार, महानगरों में शहरी और अर्ध-शहरी प्रशिक्षकों के बीच शिक्षक प्रेरणा में कोई महत्वपूर्ण अंतर नहीं था। अधिकांश प्रशिक्षकों ने सूचीबद्ध किया क्योंकि वे जो कुछ करते थे उसके बारे में भावुक थे। हालांकि उनमें उत्साह की कमी थी। नेशनल काउंसिल फॉर टीचर क्वालिटी की एक रिपोर्ट के अनुसार, शिक्षकों के रहने और

काम करने की परिस्थितियों में सुधार किया जाना चाहिए, साथ ही साथ उनके करियर में बढ़ने की क्षमता भी।

सईद और मुनीर (2012) ने कराची में माध्यमिक विद्यालय के पुरुष और महिला शिक्षकों को काम करने की प्रेरणा पर एक शोध किया। निष्कर्षों के अनुसार, शिक्षकों की कार्य प्रेरणा लिंगों के बीच महत्वपूर्ण रूप से भिन्न होती है। दूसरी ओर पुरुष प्रशिक्षकों में अपने रोजगार के प्रति उत्साह कम पाया गया। हम आग्रह करते हैं कि प्रशासक एक गतिशील नेतृत्व शैली विकसित करें और निर्णय लेने में शिक्षक की भागीदारी को बढ़ावा दें।

गहलावत (2012) यह देखा गया कि स्कूल के प्रकार और लिंग का शिक्षकों की संगठनात्मक प्रतिबद्धता पर पर्याप्त मुख्य प्रभाव पड़ा, लेकिन स्कूल के प्रकार, कार्य संतुष्टि और लिंग के बीच की बातचीत का कोई प्रभाव नहीं पड़ा। शिक्षकों की संगठनात्मक प्रतिबद्धता को स्कूल के प्रकार, कार्य संतुष्टि, लिंग और स्कूल के प्रकार और लिंग की अंतःक्रियाओं से महत्वपूर्ण रूप से प्रभावित दिखाया गया था। शिक्षकों की संगठनात्मक प्रतिबद्धता को काम पर उनके प्रेरणा के स्तर और उनके पूर्व शिक्षण अनुभव से काफी प्रभावित दिखाया गया था, दोनों को अध्ययन में ध्यान में रखा गया था। शोध में प्रशिक्षकों की नौकरी की प्रेरणा और उनके संगठनात्मक प्रतिबद्धता पर शिक्षण अनुभव का पर्याप्त दोहरा प्रभाव भी पाया गया।

बिस्वास (2010) ने औद्योगिक और सेवा फर्मों के 357 अधिकारियों के एक अध्ययन में, शोधकर्ताओं ने मनोवैज्ञानिक वातावरण और नौकरी की खुशी के बीच संबंध पाया। शोध के निष्कर्षों के अनुसार, कार्यपालिका की नौकरी की संतुष्टि कार्य वातावरण के मनोवैज्ञानिक वातावरण के छह पहलुओं से महत्वपूर्ण रूप से प्रभावित होती है: सहायक प्रबंधन, भूमिका स्पष्टता, योगदान, अभिस्वीकृति, आत्म-अभिव्यक्ति और चुनौती।

जॉर्ज (2008) ने पाया कि सार्वजनिक क्षेत्र के बैंक कर्मचारी आम तौर पर काम के माहौल से नाखुश हैं। कार्यबल में पुरुष और महिलाएं अपने कार्य वातावरण के साथ संतोष की अलग-अलग डिग्री व्यक्त करते हैं। अधिकांश श्रमिकों का मानना है कि कार्यस्थल के वातावरण का उनके कार्य संतुष्टि के स्तर पर सीधा प्रभाव पड़ता है। अधिकांश श्रमिकों ने कहा कि उनके स्वास्थ्य और तंदुरुस्ती पर काम के माहौल का असर पड़ा है। असंतुष्ट कर्मचारियों में से अधिकांश अपने दम पर जाने के लिए तैयार हैं यदि स्थिति इसके लिए उपयुक्त है। एक बैंक कर्मचारी की समग्र खुशी

काम के माहौल के साथ उसके संतोष के स्तर से प्रभावित होती है

कार्य योजना और पद्धति

अध्ययन की जनसंख्या

वर्तमान अध्ययन की जनसंख्या में छतरपुर जिले के माध्यमिक शिक्षा मंडल से संबद्ध विद्यालयों में पढ़ाने वाले शिक्षक शामिल थे।

नमूना और डेटा संग्रह

शिक्षकों के उपरोक्त आठ समूहों को बनाने के लिए, शोधकर्ता शुरू में छतरपुर के स्कूलों में पढ़ाने वाले शिक्षकों के एक बड़े नमूने पर परीक्षण किया। उन्हें ईमानदार और स्पष्ट प्रतिक्रिया देने के लिए प्रेरित किया गया और यह सुनिश्चित किया गया कि डेटा का उपयोग केवल शोध उद्देश्यों के लिए किया जाएगा। प्रारंभ में तीन परीक्षण, भावनात्मक परिपक्वता स्केल (ईएमएस), सिंह साइकोलॉजिकल हार्डनेस स्केल (एसपीएचएस) और जॉब सैटिस्फैक्शन स्केल (जेएसएस) परीक्षणों के निर्देशों (लेखकों के मैनुअल में दिए गए) का सख्ती से पालन करते हुए स्वयं अन्वेषक द्वारा प्रशासित किया। प्रत्येक डेटा शीट की तुरंत जांच की जायगी। सभी परीक्षणों पर प्राप्त अंकों के आधार पर, शोधकर्ता 600 शिक्षकों का कुल कार्य नमूना बनाने के लिए प्रत्येक 75 शिक्षकों वाले स्कूल शिक्षकों के आठ समूहों को बनाने के अत्यंत कठिन कार्य को पूरा करने में सक्षम। अंतिम नमूना उद्देश्यपूर्ण सुविधाजनक नमूना तकनीक प्राप्त किया। अंत में इन 600 शिक्षकों पर शिक्षक प्रभावशीलता के कच्चे अंक एकत्र करने के लिए शिक्षक प्रभावशीलता स्केल (टीईएस) प्रशासित किया।

डेटा विश्लेषण

2×2×2 एनोवा के कच्चे अंकों और सारांश की प्रस्तुति

शिक्षक प्रभावशीलता पैमाने पर शिक्षकों के आठ समूहों द्वारा प्राप्त कच्चे अंक तालिका 1 में दिए गए हैं और मुख्य प्रभाव और अंतःक्रिया प्रभाव दिखाते हुए भिन्नता के तीन तरह के विश्लेषण का सारांश तालिका में प्रस्तुत किया गया है।

तालिका 1: 2: 2×2×2 एनोवा का सारांश

भिन्नता का स्रोत	वर्गों का योग (एसएस)	डी एफ	औसत वर्ग (एमएस)	एफ- अनुपात
भावनात्मक परिपक्वता (ईएम)	32134.802	1	32134.802	64.968**
कठोरता (एच)	5747.415	1	5747.415	11.620**
नौकरी से संतुष्टि (जेएस)	50215.202	1	50215.202	101.522**
ईएम × एच	1584.375	1	1584.375	3.203
ईएम × जेएस	219.615	1	219.615	0.444
एच × जेएस	214.802	1	214.802	0.434
ईएम × एच × जेएस	5884.402	1	5884.402	11.879**
त्रुटि	292816.453	592	494.622	
कुल	388817.065	599		

विद्यालय के शिक्षकों की शिक्षण प्रभावशीलता पर भावनात्मक परिपक्वता के प्रभाव का अध्ययन करना

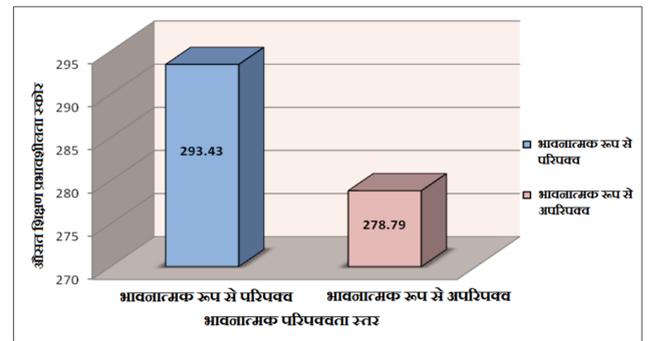
जैसा कि हम जानते हैं कि वर्तमान अध्ययन में भावनात्मक परिपक्वता में भिन्नता के दो स्तर हैं अर्थात (ए) भावनात्मक रूप से परिपक्व, और (बी) भावनात्मक रूप से अपरिपक्व। स्कूल के शिक्षकों की शिक्षण प्रभावशीलता पर भावनात्मक परिपक्वता के प्रभाव की जांच करने के लिए हम तालिका से भावनात्मक परिपक्वता के मुख्य प्रभाव पर विचार करते हैं। भावनात्मक परिपक्वता भिन्नता के लिए F अनुपात यानी $F(1, 592) = 64.968$ ($p < 0.01$) 0.01 स्तर पर महत्वपूर्ण है जो दर्शाता है कि भावनात्मक परिपक्वता और भावनात्मक अपरिपक्वता का स्कूल के शिक्षकों की शिक्षण प्रभावशीलता पर अंतर प्रभाव पड़ता है। इस अंतर प्रभाव को बेहतर ढंग से समझने के लिए, हम तालिका में प्रस्तुत भावनात्मक रूप से परिपक्व और भावनात्मक रूप से अपरिपक्व शिक्षकों के औसत मूल्यों के साधनों की तुलना करते हैं।

तालिका 2: भावनात्मक रूप से परिपक्व और भावनात्मक रूप से अपरिपक्व शिक्षकों के साधन और (एसडी) का मतलब।

समूह	कठोर		कठोर नहीं		साधन का मतलब
	नौकरी से संतुष्ट	नौकरी से असंतुष्ट	नौकरी से संतुष्ट	नौकरी से असंतुष्ट	
भावनात्मक रूप से परिपक्व	310.44	285.87	295.93	281.49	293.43
अपरिपक्व	(25.18)	(22.88)	(30.56)	(21.88)	(27.58)
भावनात्मक रूप से अपरिपक्व	285.08	275.45	289.60	265.05	278.79
अपरिपक्व	(13.42)	(25.71)	(14.47)	(18.34)	(20.80)

अन्य दो चरों अर्थात कठोरता और कार्य संतुष्टि की उपेक्षा करते हुए, हम तालिका 2 में पाते हैं कि भावनात्मक रूप से परिपक्व शिक्षक समूह के लिए साधन का माध्य 293.43 $[(310.44 + 285.87 + 295.93 + 281.49) / 4]$ SD = 27.58 के साथ और साधन का माध्य है शिक्षकों

के भावनात्मक रूप से अपरिपक्व समूह के लिए 278.79 $[(285.08 + 275.45 + 289.60 + 265.05) / 4]$ एसडी = 20.80 के साथ है। चूँकि शिक्षकों के भावनात्मक रूप से परिपक्व समूह के लिए साधनों का माध्य शिक्षकों के भावनात्मक रूप से अपरिपक्व समूह (293.43 > 278.79) के साधनों के माध्य से अधिक है, जैसा कि आकृति 4.1 में रेखांकन के रूप में देखा गया है; यह सुरक्षित रूप से निष्कर्ष निकाला जा सकता है कि भावनात्मक परिपक्वता में भिन्नता का स्कूल के शिक्षकों की शिक्षण प्रभावशीलता पर भिन्न प्रभाव पड़ता है। अधिक विशेष रूप से परिणाम यह स्पष्ट करते हैं कि भावनात्मक रूप से परिपक्व शिक्षक भावनात्मक रूप से अपरिपक्व शिक्षकों की तुलना में शिक्षण में अधिक प्रभावी होते हैं।



आकृति 1: भावनात्मक रूप से परिपक्व और भावनात्मक रूप से अपरिपक्व विद्यालय के शिक्षकों के औसत शिक्षण प्रभावशीलता स्कोर की तुलना।

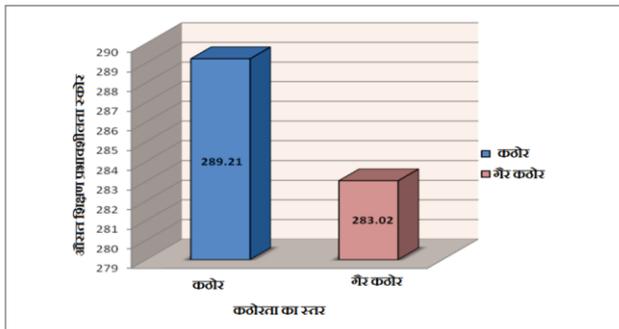
स्कूल के शिक्षकों की शिक्षण प्रभावशीलता पर कठोरता के प्रभाव का अध्ययन करना

वर्तमान अध्ययन में कठोरता दो तरह से भिन्न है (ए) कठोर, और (बी) गैर कठोर। तालिका में दिए गए दृढ़ता भिन्नता के लिए एफ-अनुपात एम.01 स्तर पर सांख्यिकीय रूप से महत्वपूर्ण है यानी एफ (1, 592) = 11.620, पी < .01 यह दर्शाता है कि कठोरता भिन्नता का भी शिक्षण प्रभावशीलता पर महत्वपूर्ण अंतर प्रभाव पड़ता है। स्कूल के शिक्षक। शिक्षण प्रभावशीलता पर कठोरता के विभेदक प्रभाव को स्पष्ट करने के लिए, कठोर और गैर कठोर शिक्षकों के औसत मूल्यों की तुलना तालिका में प्रस्तुत की गई है।

तालिका 3: कठोर और गैर कठोर शिक्षकों के साधनों और (एसडी) का माध्य।

समूह	भावनात्मक रूप से परिपक्व		भावनात्मक रूप से अपरिपक्व		माध्यम का मतलब
	नौकरी से संतुष्ट	नौकरी से असंतुष्ट	नौकरी से संतुष्ट	नौकरी से असंतुष्ट	
कठोर	310.44 (25.18)	285.87 (22.88)	285.08 (13.42)	275.45 (25.71)	289.21 (25.73)
कठोर नहीं	295.93 (30.56)	281.49 (21.88)	289.60 (14.47)	265.05 (18.34)	283.02 (24.87)

भावनात्मक परिपक्वता और कार्य संतुष्टि की उपेक्षा करते हुए तालिका 3 में पाया गया है कि मेहनती शिक्षकों के लिए माध्य का माध्य 289.21 $[(310.44 + 285.87 + 285.08 + 275.45)/4]$ एसडी = 25.73 के साथ है जो माध्य के माध्य से काफी अधिक है। गैर कठोर शिक्षकों के लिए यानी 283.02 $[(295.93 + 281.49 + 289.60 + 265.05) / 4]$ एसडी = 24.87 के साथ। इसलिए यह निष्कर्ष निकाला गया है कि कठोरता भिन्नता का स्कूल के शिक्षकों की शिक्षण प्रभावशीलता पर महत्वपूर्ण प्रभाव पड़ता है, यह सुझाव देता है कि शिक्षण प्रभावशीलता पैमाने पर कठोर शिक्षक गैर-कठोर शिक्षकों की तुलना में अधिक स्कोर करते हैं।



आकृति 2: कठोर और गैर -कठोर शिक्षकों के औसत शिक्षण प्रभावशीलता स्कोर की तुलना।

स्कूल के शिक्षकों की शिक्षण प्रभावशीलता पर नौकरी से संतुष्टि के प्रभाव का अध्ययन करना

तीसरा स्वतंत्र चर यानी नौकरी से संतुष्टि (ए) नौकरी से संतुष्ट, और (बी) नौकरी से असंतुष्ट के रूप में भिन्न है। कार्य संतुष्टि भिन्नता के लिए F अनुपात अर्थात $F(1, 592) = 101.522, (p < 0.01)$ जैसा कि तालिका में दिखाया गया है, 0.01 स्तर पर महत्वपूर्ण है। परिणाम से पता चलता है कि नौकरी से संतुष्ट और नौकरी से असंतुष्ट शिक्षक शिक्षण प्रभावशीलता की अपनी डिग्री में भिन्न होते हैं। यह निर्धारित करने के लिए कि कौन सा समूह बेहतर है, नौकरी से संतुष्ट और नौकरी से असंतुष्ट शिक्षकों के साधनों की तुलना तालिका में दर्शाई गई है।

तालिका 4: नौकरी से संतुष्ट और नौकरी से असंतुष्ट

शिक्षकों के साधनों और (एसडी) का माध्य

समूह	भावनात्मक रूप से परिपक्व		भावनात्मक रूप से अपरिपक्व		माध्यम का मतलब
	कठोर	गैर कठोर	कठोर	गैर कठोर	
नौकरी से संतुष्ट	310.4 (25.18)	295.93 (30.56)	285.08 (22.88)	289.60 (14.47)	295.26 (24.01)
नौकरी से असंतुष्ट	285.87 (13.42)	281.49 (21.88)	275.45 (25.71)	265.05 (18.34)	276.96 (23.58)

निष्कर्ष

स्कूली शिक्षा वह नींव प्रदान करती है जिस पर छात्र अपने शिक्षकों की मदद और उचित दिशा के साथ अपने उज्ज्वल कल का निर्माण करते हैं। वांछित सीखने के परिणामों को प्राप्त करने के लिए छात्रों को गुणवत्तापूर्ण शिक्षा प्रदान करने में शिक्षक प्रमुख स्थान रखते हैं। इसलिए एक स्कूल के शिक्षक को छात्रों की उपलब्धियों में सुधार के लिए अपने शिक्षण में प्रभावी होने की आवश्यकता है। वर्तमान शिक्षा छात्रों को केवल ज्ञान का प्रसार करने की अपेक्षा शिक्षकों से बहुत अधिक मांग करती है। उन्हें वर्तमान परिदृश्य में इतने सारे व्यक्तित्वों का भेष बदलना पड़ता है। उसे रोल मॉडल, फैसिलिटेटर, मूल्यांकनकर्ता, योजनाकार, संसाधन विकासकर्ता, संचारक, सहयोगी, शिक्षार्थी, नेता, सुधारक, अग्रणी और जोखिम लेने वाला भी होना चाहिए। इक्कीसवीं सदी के शिक्षकों की इन चुनौतीपूर्ण और भारी भूमिकाओं से उच्च स्तर का तनाव, भावनात्मक असंतुलन और नौकरी के साथ कुसमायोजन हो सकता है। इन स्थितियों के प्रति शिक्षक का व्यवहार महत्वपूर्ण है जो मनोवैज्ञानिक और व्यक्तिगत कारकों द्वारा नियंत्रित होता है। इसलिए अन्वेषक ने शिक्षण प्रभावशीलता के क्षेत्र में किए गए अध्ययनों की समीक्षा करने का विनम्र प्रयास किया। पूर्व शोध में अंतर ने उन मनोवैज्ञानिक और व्यक्तिगत कारकों को प्रकट करने के लिए अतिरिक्त मात्रात्मक शोध की आवश्यकता का संकेत दिया जो शिक्षण प्रभावशीलता के प्रभावी संकेतक हैं। इसके महत्व को स्वीकार करते हुए, स्कूल के शिक्षकों की शिक्षण प्रभावशीलता पर भावनात्मक परिपक्वता, कठोरता और नौकरी से संतुष्टि के प्रभाव का पता लगाने के लिए वर्तमान अध्ययन किया गया था।

संदर्भ

1. रेम्या। एस (2021) विज्ञान, इंजीनियरिंग और प्रौद्योगिकी खंड में "इरिजलक्डा नगर पालिका त्रिशूर केरल के विशेष संदर्भ में उच्च विद्यालय के शिक्षकों के बीच नौकरी से संतुष्टि और

- संस्थागत प्रतिबद्धता पर एक अध्ययन" पर। 8, अंक 8, अगस्त 2021 डीओआई: 10.17148/iarjset.2021.8858
2. याहया डॉन, मोहम्मद फैज मोहम्मद याकूब (2019) "शिक्षक की नौकरी की संतुष्टि को मापने के लिए संगठनात्मक जलवायु उपकरणों का उपयोग करने के लिए चुनौतियां" इंटरनेशनल जर्नल ऑफ इवैल्यूएशन एंड रिसर्च इन एजुकेशन (IJERE) वॉल्यूम। 10, नंबर 2, जून 2021, पीपी।
3. अगमनी मॉडल और बीरबल साहा (2018) ऑनलाइन उपलब्ध समीक्षा लेख www.ijssr.org ISSN: 2279-0543 इंटरनेशनल जर्नल ऑफ साइंटिफिक रिसर्च एंड रिव्यूज जॉब सैटिस्फैक्शन ऑफ स्कूल टीचर्स: ए क्रिटिकल रिव्यू साहा बीरबल एट अल, IJSRR 2018, 7(3), 332-346।
4. रंजू बाला (2017) "माध्यमिक विद्यालय के शिक्षकों की उनकी भावनात्मक बुद्धिमत्ता के संबंध में शिक्षक प्रभावशीलता" पर भारतीय मनोविज्ञान का अंतर्राष्ट्रीय जर्नल आईएसएसएन 2348-5396 (ई) | आईएसएसएन: 2349-3429 (पी) खंड 4, अंक 4, डीआईपी: 18.01.067/20170404 डीओआई: 10.25215/0404.067 <http://www.ijip.in> | जुलाई-सितंबर, 2017
5. वियोनो, बी.बी. (2016)। लिंग, आयु, शैक्षिक स्तर, कार्य अवधि, रैंक और स्कूल स्तर के आधार पर शिक्षकों के कार्य प्रेरणा की तुलना, शिक्षा और सामाजिक विज्ञान जर्नल, वॉल्यूम। 3, पीपी. 61-66.
6. बसाक, एस. (2015)। माध्यमिक स्तर के शिक्षक शिक्षा संस्थानों में शिक्षक शिक्षकों की नौकरी से संतुष्टि, अप्रकाशित एम.एड. निबंध, सिक्किम विश्वविद्यालय।
7. बोस, टी. (2015)। पश्चिम बंगाल में स्कूली शिक्षकों की शिक्षण के लिए प्रेरणा के संबंध में भावनात्मक बुद्धिमत्ता, अप्रकाशित एम.एड. निबंध, सिक्किम विश्वविद्यालय, सिक्किम
8. कौर, आर. और कौर, ए. (2015)। माध्यमिक स्तर पर शिक्षकों के बीच व्यावसायिक आकांक्षा के लिए संगठनात्मक जलवायु संबंध। एडू-रिसर्च, वॉल्यूम। 8, संख्या 8, पीपी। 56-62
9. लेडीऑंग, बी.एल. (2014)। संगठनात्मक जलवायु और शिक्षकों की कार्य प्रेरणा: प्राचीनबूरी में चयनित स्कूलों का केस स्टडी। थाईलैंड। स्कॉलर्ली जर्नल ऑफ एजुकेशन, वॉल्यूम। 3 (5), पीपी. 52-57.
10. मोहन। एस और मोहना। डी। (2014)। व्यावसायिक तनाव, भावनात्मक बुद्धिमत्ता, जीवन की गुणवत्ता और स्कूल के शिक्षकों की कार्य प्रेरणा। इंटरनेशनल जर्नल ऑफ टीचर एजुकेशनल रिसर्च (आईजेटीईआर)। वॉल्यूम। 3 (11), पीपी. 74-80.
11. अखिलेश, ए. (2013). सहायता प्राप्त और स्व-वित्तपोषित शिक्षक शिक्षा संस्थानों की संस्थागत जलवायु का एक तुलनात्मक अध्ययन, यूरोपीय शैक्षणिक अनुसंधान, वॉल्यूम। 3, पीपी.41-46.
12. भट्टाचार्य, एस. और मुखर्जी, एम. (2013)। संगठनात्मक जलवायु और कार्य प्रेरणा - निजी क्षेत्र के संगठन पर एक अध्ययन। इंडियन जर्नल ऑफ रिसर्च, वॉल्यूम। 2, अंक 1, पीपी 136-138।
13. गुप्ता, एम., और गहलावत, एम. (2013)। कुछ जनसांख्यिकीय चर के संबंध में माध्यमिक विद्यालय के शिक्षकों की नौकरी से संतुष्टि और कार्य प्रेरणा: एक तुलनात्मक अध्ययन। शैक्षिक कन्फैब, 2 (1), पीपी। 10-19।
14. अकूओको, के.ओ., दुमाह, पी. और बाबा, डब्ल्यू.एम. (2012)। टीचर मोटिवेशन एंड क्वालिटी एजुकेशन डिलीवरी: ए स्टडी ऑफ पब्लिक बेसिक स्कूल्स इन तामाले मेट्रोपोलिस इन घाना, इंटरनेशनल जर्नल ऑफ सोशल साइंस एंड इंटरडिसिप्लिनरी रिसर्च, वॉल्यूम। 1 (12), पीपी. 29-46.
15. गहलावत, एम. (2012)। विभिन्न प्रकार के विद्यालयों में कार्यरत माध्यमिक विद्यालय के शिक्षकों की कार्य संतुष्टि एवं कार्य प्रेरणा के संबंध में संगठनात्मक प्रतिबद्धता। अप्रकाशित पीएच.डी. निबंध, महर्षि दयानंद विश्वविद्यालय, रोहतक
16. सईद, ए. और मुनीर, आर. (2012)। कराची में पुरुष और महिला माध्यमिक विद्यालय के शिक्षकों की कार्य प्रेरणा। इंटरडिसिप्लिनरी जर्नल

- ऑफ कंटेम्पेरी रिसर्च इन बिज़नेस, वॉल्यूम। 4 (6), पीपी. 462-467
17. सईद, ए. और मुनीर, आर. (2012)। कराची में पुरुष और महिला माध्यमिक विद्यालय के शिक्षकों की कार्य प्रेरणा। इंटरडिसिप्लिनरी जर्नल ऑफ कंटेम्पेरी रिसर्च इन बिज़नेस, वॉल्यूम। 4, संख्या 6, पीपी। 462-467।
18. वंदना मेहरा, हरप्रीत कौर (2011) 'विभिन्न शैक्षणिक धाराओं के सरकारी और निजी माध्यमिक विद्यालय के शिक्षकों में नौकरी से संतुष्टि, जर्नल ऑफ कम्युनिटी गाइडेंस एंड रिसर्च, वॉल्यूम 28, नंबर 2, पीपी (257-268)
19. बिस्वास, एस. (2010)। मनोवैज्ञानिक जलवायु और कारोबार के इरादों और संगठनात्मक प्रभावशीलता पर इसके प्रभाव के बीच संबंध: भारतीय संगठनों में एक अध्ययन, आईआईएमबी प्रबंधन समीक्षा, वॉल्यूम। 22 (3), पीपी. 102-110.
20. जॉर्ज, ई. एट अल। (2008)। नाम्बिया में शहरी माध्यमिक विद्यालय के शिक्षकों के बीच नौकरी से संतुष्टि, दक्षिण अफ्रीकी शिक्षा पत्रिका, ईएसएन, वॉल्यूम। 28, पीपी. 135-154.
21. भट्टाचार्य, एस. और नियोगी, डी.जी. (2006)। लक्ष्य सेटिंग की प्रवृत्ति, कार्य प्रेरणा और कर्मचारियों द्वारा महसूस की गई संगठनात्मक जलवायु, जर्नल ऑफ द इंडियन एकेडमी ऑफ एप्लाइड साइकोलॉजी, वॉल्यूम। 32, नंबर 1, पीपी। 61-65।

Corresponding Author

Kanak*

Research Scholar, Shri Krishna University, Chhatarpur
M.P.