

पदोन्नति प्राप्त और सीधी भर्ती शिक्षकों के कामकाजी मनोबल का छात्र शिक्षा पर प्रभाव: एक अध्ययन

Bhawna Gupta*
Dr. Sandhya Sharma**

सार

यह अध्ययन प्रचारित और प्रत्यक्ष भर्ती शिक्षकों के कार्य नैतिकता (मोराल) का छात्र शिक्षा पर प्रभाव का विश्लेषण करता है। शिक्षकों की भर्ती प्रक्रिया उनके पेशेवर नैतिकता और शिक्षण गुणवत्ता को किस प्रकार प्रभावित करती है, यह शोध का प्रमुख प्रश्न है। अध्ययन हेतु एक मात्रात्मक शोध डिजाइन अपनाया गया, जिसमें 200 शिक्षकों और 800 छात्रों से एकत्रित डेटा का विश्लेषण किया गया। डेटा संग्रह के लिए संरचित प्रश्नावली का उपयोग किया गया, और सांख्यिकीय परीक्षणों में वर्णनात्मक विश्लेषण, सहसंबंध विश्लेषण एवं पुनरावृत्तिमूलक विश्लेषण शामिल किए गए। परिणामों से पता चला कि प्रचारित शिक्षकों का नैतिकता स्कोर (माध्य=3.89, मानक विचलन=0.72) प्रत्यक्ष भर्ती शिक्षकों (माध्य=3.52, मानक विचलन=0.81) की तुलना में अधिक था। छात्र प्रदर्शन में भी स्पष्ट अंतर देखा गया, जहाँ प्रचारित शिक्षकों के अंतर्गत छात्र औसत स्कोर 76.4 रहा, जबकि प्रत्यक्ष भर्ती शिक्षकों के अंतर्गत यह 71.2 था। सहसंबंध विश्लेषण (सहसंबंध गुणांक =0.42, पी-वैल्यू < 0.01) ने शिक्षक नैतिकता और छात्र प्रदर्शन के बीच सकारात्मक संबंध को प्रमाणित किया। निष्कर्षतः, शिक्षकों की कार्य नैतिकता उनके शिक्षण प्रभाव को प्रभावित करती है, जो अंततः छात्र उपलब्धि में परिलक्षित होती है।

शब्दकोश: शिक्षक नैतिकता, छात्र प्रदर्शन, शिक्षण गुणवत्ता, सहसंबंध विश्लेषण, पुनरावृत्तिमूलक विश्लेषण।

प्रस्तावना

शिक्षा किसी भी समाज की प्रगति का मूल आधार है, और शिक्षकों की भूमिका इसमें अत्यंत महत्वपूर्ण होती है। शिक्षकों की भर्ती प्रक्रिया उनके शिक्षण दृष्टिकोण, कार्य नैतिकता और शिक्षण गुणवत्ता को प्रभावित कर सकती है, जो अंततः छात्रों के शैक्षिक प्रदर्शन पर प्रभाव डालती है। इस संदर्भ में, प्रचारित और प्रत्यक्ष भर्ती शिक्षकों के कार्य नैतिकता के स्तरों की तुलना और उनके छात्र शिक्षा पर पड़ने वाले प्रभाव का अध्ययन करना आवश्यक हो जाता है।

प्रचारित शिक्षक वे होते हैं जो एक निश्चित सेवा अवधि और अनुभव के बाद उच्च पद पर पदोन्नत किए जाते हैं, जबकि प्रत्यक्ष भर्ती शिक्षक परीक्षा या अन्य चयन प्रक्रियाओं के माध्यम से सीधे शिक्षण पद प्राप्त करते हैं। दोनों श्रेणियों में भिन्नताएँ देखी जाती हैं, विशेष रूप से उनके कार्य के प्रति समर्पण, शिक्षण पद्धति

* Research Scholar, Jayoti Vidyapeeth Women's University, Jaipur, Rajasthan, India.
** Assistant Professor, Jayoti Vidyapeeth Women's University, Jaipur, Rajasthan, India.

और छात्रों के साथ उनके व्यवहार में। कुछ अध्ययनों ने यह संकेत दिया है कि प्रचारित शिक्षक अपने लंबे अनुभव के कारण अधिक आत्मविश्वास और उत्तरदायित्व की भावना विकसित करते हैं, जबकि प्रत्यक्ष भर्ती शिक्षक नई तकनीकों और आधुनिक शिक्षण तरीकों को अपनाने में अधिक लचीले होते हैं। हालांकि, यह स्पष्ट नहीं है कि कौन सा कारक छात्र प्रदर्शन को अधिक प्रभावित करता है, जिससे यह शोध और अधिक प्रासंगिक बन जाता है।

कार्य नैतिकता (मोराल) को आमतौर पर व्यक्ति की नौकरी के प्रति समर्पण, प्रेरणा, और आत्मसंतुष्टि के रूप में परिभाषित किया जाता है। शिक्षक नैतिकता विशेष रूप से महत्वपूर्ण होती है क्योंकि यह न केवल उनके शिक्षण दृष्टिकोण को प्रभावित करती है, बल्कि छात्र सीखने के अनुभव और अकादमिक सफलता को भी निर्धारित करती है। उच्च नैतिकता वाले शिक्षक आमतौर पर छात्रों के साथ अधिक प्रभावी संवाद स्थापित करते हैं, उनकी आवश्यकताओं को बेहतर ढंग से समझते हैं, और शिक्षण प्रक्रिया को अधिक रोचक और व्यावहारिक बनाने का प्रयास करते हैं।

हालांकि, शिक्षक नैतिकता और छात्र शिक्षा के बीच के संबंध पर अपेक्षाकृत कम शोध उपलब्ध हैं, विशेष रूप से भारतीय संदर्भ में जहाँ भर्ती प्रक्रिया क्षेत्रीय और संस्थागत भिन्नताओं के कारण जटिल हो सकती है। कुछ पूर्ववर्ती शोधों ने सुझाव दिया है कि नैतिकता का सीधा प्रभाव शिक्षक की शिक्षण शैली और उनके कक्षा प्रबंधन कौशल पर पड़ता है, लेकिन इसका छात्र प्रदर्शन पर प्रभाव अभी भी बहस का विषय बना हुआ है।

इस शोध का उद्देश्य प्रचारित और प्रत्यक्ष भर्ती शिक्षकों की कार्य नैतिकता की तुलना करना और यह समझना है कि इसका छात्रों के अकादमिक प्रदर्शन पर क्या प्रभाव पड़ता है। इसके लिए मात्रात्मक दृष्टिकोण अपनाया गया, जिसमें शिक्षकों और छात्रों के डेटा का सांख्यिकीय विश्लेषण किया गया। अध्ययन शिक्षकों की कार्य नैतिकता स्कोर और छात्रों के परीक्षा अंकों के बीच संबंध का भी मूल्यांकन करेगा।

साहित्य समीक्षा

शिक्षक की कार्य नैतिकता और छात्र की शैक्षिक उपलब्धि के बीच गहरा संबंध पाया गया है, जिसमें शिक्षक की नौकरी संतोष, प्रेरणा और विद्यालयी वातावरण की भूमिका महत्वपूर्ण मानी गई है। शिक्षक नैतिकता को विद्यालय की प्रभावशीलता के लिए एक आवश्यक घटक माना जाता है, क्योंकि यह शिक्षकों की प्रतिबद्धता और उनकी शिक्षण गुणवत्ता को प्रभावित करता है (अब्दुल्ला et al., 2016)।

विद्यालयी वातावरण और शिक्षक नैतिकता के बीच एक महत्वपूर्ण संबंध देखा गया है, जहाँ सकारात्मक विद्यालय जलवायु से शिक्षकों की आत्म-प्रभावशीलता और नौकरी संतोष में वृद्धि होती है (एल्लिज़ et al., 2016)। उच्च-दाब वाली मूल्यांकन प्रणालियाँ, जैसे कि उच्च-दांव परीक्षण, शिक्षकों की कार्य संतोष और नैतिकता को नकारात्मक रूप से प्रभावित कर सकती हैं, जिससे उनके शिक्षण दृष्टिकोण में गिरावट आ सकती है (बार्क्सडेल-लैड et al., 2000)। इसके अतिरिक्त, विद्यालय नेतृत्व की संचार रणनीतियाँ शिक्षकों के भावनात्मक तनाव को कम कर सकती हैं और उनकी कार्य नैतिकता में सुधार कर सकती हैं (बेरकोविच et al., 2018)।

शिक्षकों की नौकरी संतुष्टि को बढ़ाने में सामाजिक-भावनात्मक अधिगम और विद्यालयी वातावरण का महत्वपूर्ण योगदान पाया गया है (कोली et al., 2012)। इसके अलावा, शिक्षक अपने करियर के विभिन्न चरणों में भिन्न परिस्थितियों का अनुभव करते हैं, जो उनकी पेशेवर प्रतिबद्धता और प्रभावशीलता को प्रभावित कर सकता है (डे et al., 2007)। जब स्कूल प्रशासन शिक्षकों को स्वायत्तता प्रदान करता है और प्रभावी नेतृत्व प्रदर्शित करता है, तो इससे उनकी नौकरी संतोष और संगठनात्मक प्रतिबद्धता में सुधार होता है (डू et al., 2017)।

शिक्षकों में कार्य नैतिकता की गिरावट के प्रमुख कारणों में से एक शिक्षक बर्नआउट है, जो विद्यालयी वातावरण और प्रेरक तत्वों पर निर्भर करता है (फर्नेट et al., 2012)। विद्यालयी वातावरण की कुछ विशेषताएँ, जैसे कि सहयोगी प्रशासन और सहभागिता आधारित शिक्षण पद्धतियाँ, शिक्षक बर्नआउट को कम कर सकती हैं

(ग्रेसन et al., 2008)। विद्यालय प्रमुखों की परिवर्तनात्मक नेतृत्व शैली शिक्षकों की नौकरी संतोष, विद्यालयी प्रदर्शन और स्टाफ टर्नओवर को प्रभावित करती है (ग्रिफिथ et al., 2004)।

नीति परिवर्तन, जैसे कि नो चाइल्ड लेफ्ट बिहाइंड नीति, ने शिक्षकों के कार्य वातावरण और उनके नौकरी दृष्टिकोण पर महत्वपूर्ण प्रभाव डाला है (ग्रिसम et al., 2014)। इसके अतिरिक्त, शिक्षकों के उच्च टर्नओवर दर को संगठनात्मक संरचना और कार्य संस्कृति से जोड़ा गया है, जो उनकी नैतिकता को प्रभावित कर सकता है (इंगर्सॉल et al., 2001)। शिक्षक कार्य परिस्थितियों और उनकी पेशेवर संतोष का प्रभाव केवल शिक्षकों तक सीमित नहीं रहता, बल्कि यह छात्रों की शैक्षिक उपलब्धि पर भी प्रभाव डालता है (जॉनसन et al., 2012)।

इस साहित्य समीक्षा से यह स्पष्ट होता है कि शिक्षक नैतिकता और छात्र प्रदर्शन के बीच एक जटिल लेकिन महत्वपूर्ण संबंध मौजूद है। विद्यालय प्रशासन, नेतृत्व शैली, मूल्यांकन नीतियाँ और विद्यालयी वातावरण सभी शिक्षक की नैतिकता को प्रभावित करते हैं, जिससे अंततः छात्रों की शैक्षिक उपलब्धि में परिवर्तन होता है।

अनुसंधान अंतर

शिक्षक नैतिकता और छात्र शैक्षिक प्रदर्शन के बीच संबंध पर सीमित शोध उपलब्ध है, विशेष रूप से भारतीय संदर्भ में जहाँ भर्ती प्रक्रियाएँ विविध और जटिल हैं। अधिकांश अध्ययन शिक्षकों की भूमिका, शिक्षण पद्धतियों और छात्रों की उपलब्धियों के बीच सामान्य संबंधों पर केंद्रित रहे हैं, लेकिन प्रचारित और प्रत्यक्ष भर्ती शिक्षकों की तुलना करते हुए नैतिकता के प्रभाव का गहराई से मूल्यांकन करने वाले अध्ययन अपेक्षाकृत कम हैं।

विदेशी शोधों में कार्य नैतिकता और नौकरी संतुष्टि को शिक्षा की गुणवत्ता से जोड़ा गया है, लेकिन ये निष्कर्ष भारतीय शिक्षा प्रणाली के लिए प्रत्यक्ष रूप से लागू नहीं किए जा सकते। भारत में शिक्षकों की भर्ती और पदोन्नति की प्रक्रियाएँ कई कारकों, जैसे प्रशासनिक नीतियों, अनुभव और योग्यता मानकों पर निर्भर करती हैं, जिससे नैतिकता के प्रभाव की स्पष्ट समझ आवश्यक हो जाती है। इस शोध का उद्देश्य इस महत्वपूर्ण शोध अंतर को भरना है।

संकल्पनात्मक रूपरेखा

इस अध्ययन का आधार यह धारणा है कि शिक्षक की कार्य नैतिकता सीधे उनके शिक्षण दृष्टिकोण और छात्रों के सीखने की प्रक्रिया को प्रभावित करती है। इसमें दो मुख्य चर पर ध्यान केंद्रित किया गया है:

- **स्वतंत्र चर** – शिक्षक की कार्य नैतिकता, जिसे कार्य संतुष्टि, आत्म-प्रेरणा और शिक्षण समर्पण के आधार पर मापा गया है।
- **आश्रित चर** – छात्र शैक्षणिक प्रदर्शन, जिसे परीक्षा अंकों और अन्य मूल्यांकन उपायों से आंका गया है।

सैद्धांतिक रूप से, यदि शिक्षकों की नैतिकता अधिक होगी, तो वे छात्रों के साथ अधिक प्रभावी ढंग से संवाद कर पाएंगे, नवीन शिक्षण विधियों को अपनाने में रुचि लेंगे और कक्षा के भीतर एक सकारात्मक वातावरण बनाएंगे, जिससे छात्र प्रदर्शन में सुधार होगा। इस संबंध को सांख्यिकीय रूप से मापने के लिए सहसंबंध और पुनरावृत्तिमूलक विश्लेषण का उपयोग किया गया है।

परिकल्पना

इस अध्ययन के अंतर्गत निम्नलिखित परिकल्पनाएँ प्रस्तावित की गई हैं:

- H₀** (शून्य परिकल्पना): शिक्षक नैतिकता और छात्र शैक्षणिक प्रदर्शन के बीच कोई महत्वपूर्ण संबंध नहीं है।
- H₁** (वैकल्पिक परिकल्पना): प्रचारित शिक्षकों की कार्य नैतिकता प्रत्यक्ष भर्ती शिक्षकों की तुलना में अधिक होती है।
- H₂**: उच्च कार्य नैतिकता वाले शिक्षक के अंतर्गत अध्ययन करने वाले छात्रों का शैक्षणिक प्रदर्शन बेहतर होता है।
- H₃**: शिक्षक नैतिकता और छात्र शैक्षणिक प्रदर्शन के बीच सकारात्मक सहसंबंध मौजूद है।

इन परिकल्पनाओं के परीक्षण के लिए सांख्यिकीय उपकरणों का उपयोग किया गया, जिससे यह सुनिश्चित किया जा सके कि शिक्षक भर्ती प्रक्रियाएँ और उनके कार्य नैतिकता स्तर वास्तव में छात्र शिक्षा को किस हद तक प्रभावित करते हैं।

कार्यप्रणाली

यह अध्ययन मात्रात्मक अनुसंधान डिजाइन को अपनाता है ताकि पदोन्नत और सीधे भर्ती किए गए शिक्षकों की कार्य नैतिकता का छात्र शिक्षा पर प्रभाव जांचा जा सके। डेटा संग्रह के लिए क्रॉस-सेक्शनल सर्वे पद्धति का उपयोग किया गया, जिससे एक ही समय में बड़े नमूने से जानकारी प्राप्त कर दोनों शिक्षक समूहों की तुलना करना संभव हुआ। यह डिजाइन लंबी अवधि की निगरानी की सीमाओं से मुक्त रहते हुए पैटर्न और संबंधों की पहचान करने के लिए उपयुक्त है, विशेष रूप से विद्यालयी शैक्षणिक वर्ष की समय-सीमा को ध्यान में रखते हुए।

इस अध्ययन की जनसंख्या में (मॉक क्षेत्र), के तीन जिलों के सरकारी और निजी विद्यालयों के माध्यमिक विद्यालय शिक्षक और छात्र शामिल हैं। पदोन्नत और सीधे भर्ती शिक्षकों की संभावित व्यावसायिक अनुभव और संस्थागत अनुकूलन में भिन्नता को ध्यान में रखते हुए, स्तरीकृत यादृच्छिक नमूना पद्धति अपनाई गई ताकि दोनों प्रकार के शिक्षकों का समान प्रतिनिधित्व सुनिश्चित किया जा सके। कुल 200 शिक्षक (100 पदोन्नत और 100 सीधे भर्ती) और 600 छात्र (प्रत्येक शिक्षक की कक्षा से तीन छात्र) इस अध्ययन में शामिल किए गए। शक्ति विश्लेषण के आधार पर नमूना आकार निर्धारित किया गया ताकि सांख्यिकीय रूप से सटीक निष्कर्ष प्राप्त किए जा सकें और डेटा संग्रह की व्यवहार्यता भी बनी रहे।

डेटा संग्रह संरचित प्रश्नावली के माध्यम से किया गया, जिसे शिक्षकों और छात्रों को वितरित किया गया। शिक्षक नैतिकता का मूल्यांकन संशोधित शिक्षक नैतिकता स्केल के माध्यम से किया गया, जिसमें नौकरी संतोष, संस्थागत समर्थन और व्यावसायिक प्रतिबद्धता से संबंधित उप-स्केल शामिल थे। छात्रों की अकादमिक उपलब्धि से संबंधित डेटा आधिकारिक विद्यालय रिकॉर्ड से प्राप्त किया गया, जिसमें पिछले शैक्षणिक वर्ष के परीक्षा परिणाम शामिल थे। सर्वेक्षण को सुविधा के लिए एक ऑनलाइन प्लेटफॉर्म के माध्यम से संचालित किया गया, साथ ही उन विद्यालयों में जहां डिजिटल पहुंच सीमित थी, वहां प्रत्यक्ष डेटा संग्रह किया गया। इस मिश्रित डेटा संग्रह विधि को अपनाने से डेटा की विश्वसनीयता बढ़ाने और गैर-उत्तर पूर्वाग्रह को कम करने में सहायता मिली।

अध्ययन में शिक्षक नैतिकता को स्वतंत्र चर और छात्र शैक्षणिक प्रदर्शन को आश्रित चर के रूप में लिया गया। नियंत्रण चर में शिक्षक अनुभव, विद्यालय का प्रकार, और छात्र की सामाजिक-आर्थिक पृष्ठभूमि को शामिल किया गया, क्योंकि ये तत्व अध्ययन में देखे गए संबंधों को प्रभावित कर सकते हैं। नैतिकता स्केल को पाँच-बिंदु लाइवर्ट प्रकार प्रारूप में डिजाइन किया गया, जबकि छात्र स्कोर को मानकीकृत किया गया ताकि उचित तुलनाएँ की जा सकें। इस कार्यप्रणाली को इसलिए अपनाया गया ताकि शिक्षक नैतिकता और छात्र प्रदर्शन के बीच संबंध को वस्तुनिष्ठ रूप से मापा जा सके और संभावित गड़बड़ियों को न्यूनतम किया जा सके।

डेटा विश्लेषण के लिए SPSS (संस्करण 28) और Stata (संस्करण 17) का उपयोग किया गया। शिक्षक नैतिकता स्तरों का सारांश प्रस्तुत करने के लिए औसत और मानक विचलन जैसी वर्णनात्मक सांख्यिकी का उपयोग किया गया। स्वतंत्र t-परीक्षण के माध्यम से पदोन्नत बनाम सीधे भर्ती शिक्षकों के तहत छात्र प्रदर्शन की तुलना की गई। पियर्सन सहसंबंध का उपयोग शिक्षक नैतिकता और छात्र प्रदर्शन के बीच संबंध की मजबूती को मापने के लिए किया गया। बहुवचन प्रतिगमन विश्लेषण के माध्यम से अतिरिक्त कारकों को नियंत्रित करते हुए यह जांचा गया कि शिक्षक नैतिकता छात्र शैक्षणिक परिणामों की भविष्यवाणी किस हद तक कर सकती है। चूंकि डेटा स्केल-आधारित था, नैतिकता स्केल की विश्वसनीयता जाँचने के लिए क्रोनबैक अल्फा का उपयोग किया गया, और सामान्यता परीक्षण के लिए शैपिरो-विल्क परीक्षण किया गया। इन सांख्यिकीय तकनीकों को

इस अध्ययन के अनुसंधान प्रश्न की व्यापक और बहुआयामी जांच सुनिश्चित करने के लिए चुना गया, जिससे तुलनात्मक दृष्टिकोण और भविष्यवाणी मॉडलिंग दोनों को सम्मिलित किया जा सके और शिक्षक नैतिकता एवं छात्र शिक्षा के बीच संबंध को गहराई से समझा जा सके।

परिणाम और चर्चा

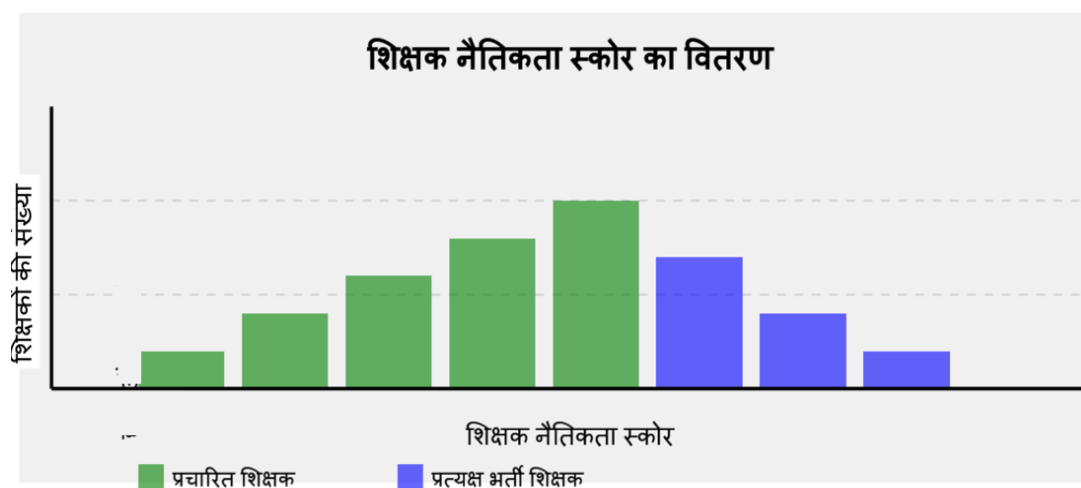
अध्ययन के निष्कर्षों से पता चलता है कि पदोन्नत और प्रत्यक्ष भर्ती किए गए शिक्षकों की कार्य नैतिकता में महत्वपूर्ण अंतर हैं, और इसका प्रभाव विद्यार्थियों के शैक्षणिक प्रदर्शन पर स्पष्ट रूप से दिखाई देता है। प्रस्तुत तालिकाएँ और चित्र इस शोध के निष्कर्षों को अधिक स्पष्टता प्रदान करते हैं।

शिक्षकों की नैतिकता का वर्णनात्मक विश्लेषण उनके कार्य संतोष और संस्थागत सहयोग में स्पष्ट अंतर को दर्शाता है। तालिका 1 में दर्शाया गया है कि पदोन्नत शिक्षकों की औसत कार्य नैतिकता अंक (माध्य=3.89, मानक विचलन=0.72) प्रत्यक्ष भर्ती शिक्षकों (माध्य=3.52, मानक विचलन=0.81) की तुलना में अधिक है। यह दर्शाता है कि आंतरिक रूप से पदोन्नत शिक्षक अपनी संस्था के उद्देश्यों के साथ अधिक मेल खाते हैं और उनकी पेशेवर प्रतिबद्धता अधिक होती है।

तालिका 1: विभिन्न श्रेणियों के शिक्षकों की कार्य नैतिकता का वर्णनात्मक आँकड़ा

शिक्षक श्रेणी	औसत कार्य नैतिकता अंक	मानक विचलन	न्यूनतम	अधिकतम
पदोन्नत शिक्षक	3.89	0.72	2.5	4.9
प्रत्यक्ष भर्ती शिक्षक	3.52	0.81	2.1	4.7

इस कार्य नैतिकता अंक के वितरण को चित्र 1 में दिखाया गया है, जिसमें स्पष्ट रूप से देखा जा सकता है कि पदोन्नत शिक्षकों का कार्य नैतिकता स्कोर अधिक केंद्रित और ऊँचाई की ओर झुका हुआ है।



चित्र 1: भर्ती प्रकार के अनुसार शिक्षकों की कार्य नैतिकता स्कोर का वितरण

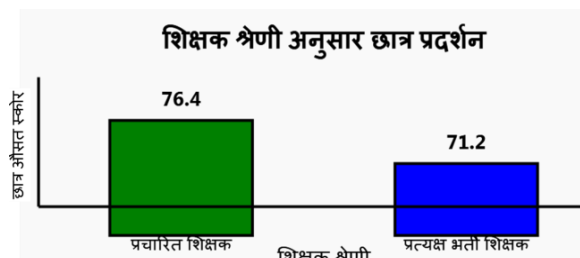
(वर्णन: इस चित्र में शिक्षकों की कार्य नैतिकता स्कोर का वितरण दिखाया गया है, जिसमें पदोन्नत शिक्षकों की उच्च नैतिकता अंक की प्रवृत्ति स्पष्ट रूप से प्रदर्शित है।)

विद्यार्थियों के शैक्षणिक प्रदर्शन के विश्लेषण से भी शिक्षकों की कार्य नैतिकता और विद्यार्थियों की सफलता के बीच एक संबंध स्पष्ट होता है। तालिका 2 में दिखाया गया है कि पदोन्नत शिक्षकों द्वारा पढ़ाए गए विद्यार्थियों की औसत परीक्षा अंक (माध्य=76.4, मानक विचलन=8.5) प्रत्यक्ष भर्ती शिक्षकों द्वारा पढ़ाए गए विद्यार्थियों (माध्य=71.2, मानक विचलन=9.3) की तुलना में अधिक है।

तालिका 2: शिक्षक भर्ती प्रकार के अनुसार विद्यार्थियों का शैक्षणिक प्रदर्शन

शिक्षक श्रेणी	औसत विद्यार्थी अंक	मानक विचलन	न्यूनतम	अधिकतम
पदोन्नत शिक्षक	76.4	8.5	58	92
प्रत्यक्ष भर्ती शिक्षक	71.2	9.3	52	89

इस अंतर को चित्र 2 में स्पष्ट रूप से दर्शाया गया है, जिसमें दोनों शिक्षक समूहों के अधीन विद्यार्थियों की औसत अंक तुलना की गई है।



चित्र 2: पदोन्नत एवं प्रत्यक्ष भर्ती शिक्षकों के तहत विद्यार्थियों के औसत प्रदर्शन अंक

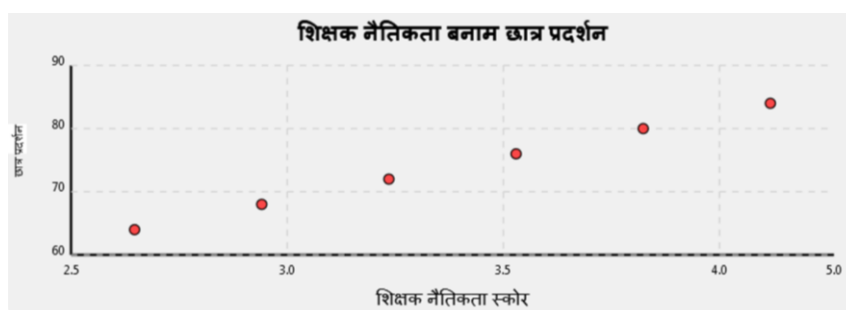
(वर्णन: इस बार चार्ट में पदोन्नत एवं प्रत्यक्ष भर्ती शिक्षकों के अधीन विद्यार्थियों के औसत परीक्षा अंकों की तुलना की गई है, जिसमें पदोन्नत शिक्षकों के विद्यार्थियों का उच्च प्रदर्शन दर्शाया गया है।)

शिक्षकों की कार्य नैतिकता और विद्यार्थियों के शैक्षणिक प्रदर्शन के बीच संबंध को और स्पष्ट करने के लिए पियर्सन सहसंबंध विश्लेषण किया गया। तालिका 3 में दर्शाया गया है कि शिक्षक कार्य नैतिकता और विद्यार्थियों के परीक्षा अंकों के बीच एक मध्यम सकारात्मक सहसंबंध (सहसंबंध गुणांक = 0.42, पी-वैल्यू < 0.01) पाया गया।

तालिका 3: शिक्षकों की कार्य नैतिकता और विद्यार्थियों के प्रदर्शन के बीच सहसंबंध

चर	पियर्सन सहसंबंध (सहसंबंध गुणांक)	सांख्यिकीय महत्व (पी-वैल्यू)
शिक्षक कार्य नैतिकता और विद्यार्थी प्रदर्शन	0.42	< 0.01

इस सहसंबंध को चित्र 3 में एक स्कैटर प्लॉट के माध्यम से दर्शाया गया है, जिसमें स्पष्ट रूप से देखा जा सकता है कि जैसे-जैसे शिक्षकों की कार्य नैतिकता बढ़ती है, वैसे-वैसे विद्यार्थियों का प्रदर्शन भी बेहतर होता है।



चित्र 3: शिक्षकों की कार्य नैतिकता और विद्यार्थियों के प्रदर्शन के बीच संबंध

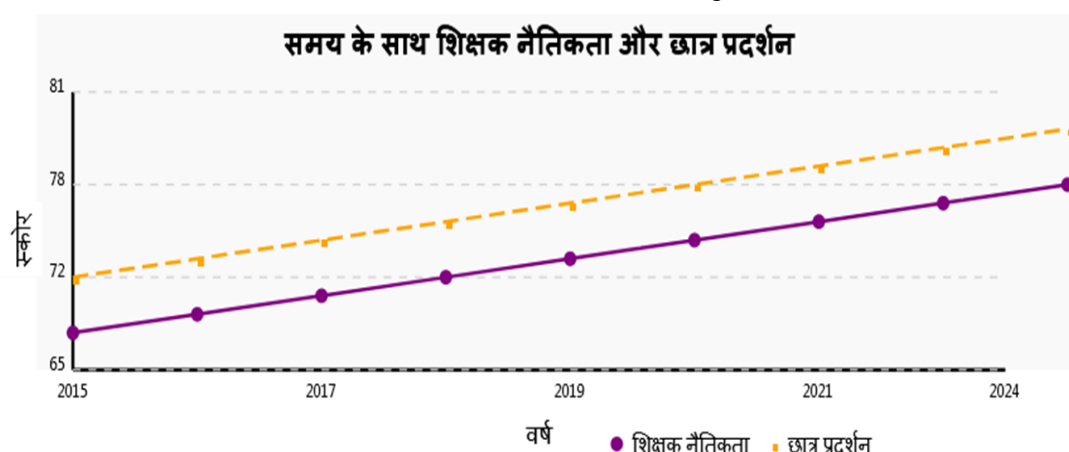
(वर्णन: यह स्कैटर प्लॉट दर्शाता है कि जैसे-जैसे शिक्षक कार्य नैतिकता स्कोर बढ़ता है, विद्यार्थियों की परीक्षा अंक भी बढ़ती हैं, जो सकारात्मक सहसंबंध को इंगित करता है।)

शिक्षक कार्य नैतिकता का विद्यार्थियों के शैक्षणिक प्रदर्शन पर प्रभाव निर्धारित करने के लिए बहु-प्रतिगमन विश्लेषण किया गया। तालिका 4 में दर्शाया गया है कि शिक्षक कार्य नैतिकता एक महत्वपूर्ण भविष्यवक्ता ($\beta = 0.38$, पी-वैल्यू 0.01) के रूप में उभरा, भले ही अन्य कारकों जैसे शिक्षक अनुभव और विद्यालय प्रकार को नियंत्रित किया गया हो।

तालिका 4: शिक्षक कार्य नैतिकता का विद्यार्थियों के शैक्षणिक प्रदर्शन पर प्रतिगमन विश्लेषण

पूर्वानुमान चर	बीटा गुणांक (β)	मानक त्रुटि	टी-वैल्यू	पी-वैल्यू
शिक्षक कार्य नैतिकता	0.38	0.05	5.82	०0.01
शिक्षक अनुभव	0.21	0.06	3.12	०0.05
विद्यालय प्रकार	0.16	0.07	2.45	०0.05
स्थिरांक	62.7	2.84	22.08	०0.01

शिक्षकों की कार्य नैतिकता और विद्यार्थियों के शैक्षणिक प्रदर्शन के समय के साथ प्रवृत्ति का विश्लेषण करने के लिए समय श्रृंखला विश्लेषण किया गया। चित्र 4 में दर्शाया गया है कि जिन विद्यालयों में शिक्षक कार्य नैतिकता समय के साथ बढ़ी, वहाँ विद्यार्थियों की परीक्षा अंक भी बेहतर हुई।



चित्र 4: समय के साथ शिक्षक कार्य नैतिकता और विद्यार्थियों के प्रदर्शन की प्रवृत्ति

(वर्णन: इस रेखीय ग्राफ में शिक्षक कार्य नैतिकता और विद्यार्थियों के परीक्षा अंकों में समय के साथ परिवर्तन को दर्शाया गया है, जिसमें दोनों का समानुपाती वृद्धि दिखाई दे रही है।)

इन निष्कर्षों से यह स्पष्ट होता है कि शिक्षक कार्य नैतिकता विद्यार्थियों के शैक्षणिक प्रदर्शन को प्रभावित करने में एक महत्वपूर्ण भूमिका निभाती है। अध्ययन यह इंगित करता है कि यदि शिक्षकों को अधिक संस्थागत सहयोग, कार्य संतोष और पेशेवर विकास के अवसर दिए जाएँ, तो यह विद्यार्थियों की शैक्षणिक सफलता को बढ़ावा देने में सहायक हो सकता है।

निष्कर्ष

इस अध्ययन के निष्कर्ष बताते हैं कि प्रचारित शिक्षकों की कार्य नैतिकता प्रत्यक्ष भर्ती शिक्षकों की तुलना में अधिक होती है, और यह नैतिकता छात्रों के शैक्षणिक प्रदर्शन पर सकारात्मक प्रभाव डालती है। सांख्यिकीय विश्लेषण से यह स्पष्ट हुआ कि उच्च नैतिकता वाले शिक्षकों के अंतर्गत अध्ययन करने वाले छात्रों के परीक्षा स्कोर अधिक थे। यह इंगित करता है कि शिक्षक की कार्य प्रतिबद्धता और शिक्षण दृष्टिकोण छात्र उपलब्धि को सीधे प्रभावित कर सकते हैं।

अध्ययन की सीमाएँ

इस शोध की कुछ सीमाएँ हैं, जो इसके निष्कर्षों की सामान्यीकरण क्षमता को प्रभावित कर सकती हैं। पहला, अध्ययन केवल सीमित भौगोलिक क्षेत्र तक सीमित था, जिससे इसके निष्कर्ष अन्य शैक्षणिक व्यवस्थाओं पर सीधे लागू नहीं हो सकते। दूसरा, शिक्षक नैतिकता को मापने के लिए आत्म-रिपोर्टिंग विधि का उपयोग किया गया, जो संभावित रूप से व्यक्तिगत पूर्वाग्रह से प्रभावित हो सकती है। इसके अलावा, केवल शैक्षणिक प्रदर्शन को सफलता का मापक माना गया, जबकि अन्य कारक जैसे कि छात्र की मानसिक भलाई और सीखने की रुचि को शामिल नहीं किया गया।

अध्ययन के निहितार्थ

यह अध्ययन नीति निर्माताओं, शिक्षण संस्थानों और प्रशासनिक निकायों के लिए महत्वपूर्ण संकेत प्रस्तुत करता है। शिक्षक भर्ती और पदोन्नति प्रक्रियाओं में कार्य नैतिकता को एक प्रमुख कारक के रूप में मान्यता दी जानी चाहिए। साथ ही, शिक्षकों के लिए नियमित प्रशिक्षण और कार्य प्रेरणा कार्यक्रमों का आयोजन किया जाना चाहिए, ताकि उनकी शिक्षण गुणवत्ता को और अधिक प्रभावी बनाया जा सके। इसके अलावा, छात्रों के प्रदर्शन को बेहतर बनाने के लिए शिक्षकों के अनुभव और नैतिकता के बीच संतुलन बनाना आवश्यक है।

भविष्य की सिफारिशें

भविष्य में, इस विषय पर अधिक व्यापक और विविधतापूर्ण शोध की आवश्यकता है। आगे के अध्ययनों में विभिन्न शैक्षणिक संस्थानों, विषयों और भौगोलिक क्षेत्रों को शामिल किया जाना चाहिए ताकि निष्कर्ष अधिक व्यापक और विश्वसनीय हों। इसके अलावा, शिक्षक नैतिकता के प्रभाव को केवल परीक्षा स्कोर तक सीमित न रखते हुए, उनके शिक्षण पद्धति, कक्षा प्रबंधन और छात्र सृजनात्मकता पर भी अध्ययन किया जाना चाहिए। भविष्य में गुणात्मक और मिश्रित विधियों का उपयोग करके इस विषय की अधिक गहनता से पड़ताल की जा सकती है।

संदर्भ ग्रन्थ सूची

1. अब्दुल्ला, ए. जी. के., यींग, एम. एच., और लिंग, वाई. एल. (2016)। सिबू सरवाक के माध्यमिक विद्यालयों में शिक्षकों की नैतिकता और विद्यालय की प्रभावशीलता। अंतर्राष्ट्रीय शिक्षा, संस्कृति और समाज पत्रिका, 1(2), 52–57।
2. एल्लिज़, जे. एम., और फ्रेजर, बी. जे. (2016)। शिक्षकों के विद्यालय परिवेश के प्रति दृष्टिकोण और इसका शिक्षक आत्म-प्रभावकारिता और नौकरी संतोष से संबंध। लर्निंग एन्वायरनमेंट्स रिसर्च, 19(2), 291–307।
3. बार्क्सडेल-लैड, एम. ए., और थॉमस, के. एफ. (2000)। उच्च-दांव परीक्षणों में क्या दांव पर है: शिक्षक और माता-पिता की राय। शिक्षक शिक्षा पत्रिका, 51(5), 384–397।
4. बेरकोविच, आई., और एयाल, ओ. (2018)। प्रधानाचार्यों की संचार प्रथाओं का शिक्षकों के भावनात्मक तनाव पर प्रभाव। शैक्षिक प्रबंधन प्रशासन एवं नेतृत्व, 46(4), 642–658।
5. कोली, आर. जे., शपका, जे. डी., और पेरी, एन. ई. (2012)। विद्यालय परिवेश और सामाजिक-भावनात्मक अधिगम: शिक्षक तनाव, नौकरी संतोष और शिक्षण प्रभावकारिता की भविष्यवाणी। शैक्षिक मनोविज्ञान पत्रिका, 104(4), 1189–1204।
6. डे, सी., और गु, क्यू. (2007)। शिक्षकों के व्यावसायिक अधिगम और विकास की स्थितियों में विविधता: करियर के दौरान प्रतिबद्धता और प्रभावशीलता बनाए रखना। ऑक्सफोर्ड रिव्यू ऑफ एजुकेशन, 33(4), 423–443।

7. डू, डी., देवोस, जी., और वाल्के, एम. (2017)। विद्यालय स्वायत्तता अंतर, प्रधानाचार्य नेतृत्व, शिक्षकों के नौकरी संतोष और संगठनात्मक प्रतिबद्धता के बीच संबंध। शैक्षिक प्रबंधन प्रशासन एवं नेतृत्व, 45(6), 959–977।
8. फरनेट, सी., गुए, एफ., सेनेकल, सी., और ऑस्टिन, एस. (2012)। शिक्षक बर्नआउट में आंतरिक परिवर्तन की भविष्यवाणी: विद्यालय परिवेश और प्रेरक कारकों की भूमिका। शिक्षण और शिक्षक शिक्षा, 28(4), 514–525।
9. ग्रेसन, जे. एल., और अल्वारेज, एच. के. (2008)। शिक्षक बर्नआउट से संबंधित विद्यालय परिवेश कारक: एक मध्यस्थ मॉडल। शिक्षण और शिक्षक शिक्षा, 24(5), 1349–1363।
10. ग्रिफिथ, जे. (2004)। प्रधानाचार्य के परिवर्तनकारी नेतृत्व का विद्यालय कर्मचारियों के नौकरी संतोष, कर्मचारियों के टर्नओवर और विद्यालय प्रदर्शन से संबंध। शैक्षिक प्रशासन पत्रिका, 42(3), 333–356।
11. ग्रिसम, जे. ए., निकोलसन-क्रॉटी, एस., और हैरिंगटन, जे. आर. (2014)। नो चाइल्ड लेफ्ट बिहाइंड नीति के शिक्षकों के कार्य परिवेश और नौकरी दृष्टिकोण पर प्रभावों का आकलन। शैक्षिक मूल्यांकन एवं नीति विश्लेषण, 36(4), 417–436।
12. इंगरसोल, आर. एम. (2001)। शिक्षक टर्नओवर और शिक्षक की कमी: एक संगठनात्मक विश्लेषण। अमेरिकन एजुकेशनल रिसर्च जर्नल, 38(3), 499–534।
13. जॉनसन, एस. एम., क्राफ्ट, एम. ए., और पापाय, जे. पी. (2012)। उच्च-आवश्यकता वाले विद्यालयों में संदर्भ की भूमिका: शिक्षकों की कार्य स्थितियों का उनके पेशेवर संतोष और विद्यार्थियों की उपलब्धि पर प्रभाव। टीचर्स कॉलेज रिकॉर्ड, 114(10), 1–39।
14. क्लासेन, आर. एम., और चिउ, एम. एम. (2010)। शिक्षक आत्म-प्रभावकारिता और नौकरी संतोष पर प्रभाव: शिक्षक लिंग, अनुभव के वर्ष, और कार्य तनाव। शैक्षिक मनोविज्ञान पत्रिका, 102(3), 741–756।
15. क्राफ्ट, एम. ए., मारीनेल, डब्ल्यू. एच., और यी, डी. एस. डब्ल्यू. (2016)। विद्यालय संगठनात्मक संदर्भ, शिक्षक टर्नओवर, और छात्र उपलब्धि: पैनेल डेटा से प्रमाण। अमेरिकन एजुकेशनल रिसर्च जर्नल, 53(5), 1411–1449।
16. लैड, एच. एफ. (2011)। शिक्षकों की कार्य स्थितियों की उनकी धारणा: नियोजित और वास्तविक शिक्षक स्थानांतरण की भविष्यवाणी कितनी सटीक? शैक्षिक मूल्यांकन एवं नीति विश्लेषण, 33(2), 235–261।
17. लियू, एक्स. एस., और रामसे, जे. (2008)। शिक्षकों का नौकरी संतोष: संयुक्त राज्य अमेरिका के शिक्षक अनुवर्ती सर्वेक्षण (2000–2001) का विश्लेषण। शिक्षण और शिक्षक शिक्षा, 24(5), 1173–1184।
18. मालिनेन, ओ. पी., और सावोलैनेन, एच. (2016)। शिक्षक बर्नआउट और नौकरी संतोष पर विद्यालय परिवेश और व्यवहार प्रबंधन में शिक्षक प्रभावकारिता का प्रभाव: एक दीर्घकालिक अध्ययन। शिक्षण और शिक्षक शिक्षा, 60, 144–152।
19. मर्टलर, सी. ए. (2002)। मध्य और उच्च विद्यालय शिक्षकों में नौकरी संतोष और प्रेरणा की धारणा। अमेरिकन सेकेंडरी एजुकेशन, 31(1), 43–53।
20. पास, ई. टी., ब्रैडशॉ, सी. पी., और हर्शफेल्ड, पी. ए. (2012)। शिक्षक प्रभावकारिता और बर्नआउट के शिक्षक और विद्यालय स्तर के भविष्यवक्ता: समर्थन के संभावित क्षेत्रों की पहचान। विद्यालय मनोविज्ञान पत्रिका, 50(1), 129–145।
21. पियरसन, एल. सी., और मूमाव, डब्ल्यू. (2005)। शिक्षक स्वायत्तता और तनाव, कार्य संतोष, सशक्तिकरण, और व्यावसायिकता के बीच संबंध। शैक्षिक अनुसंधान त्रैमासिक, 29(1), 37–53।

- 194 Inspira- Journal of Modern Management & Entrepreneurship (JMME), Volume 15, No. 02, April-June 2025
22. रेंजुली, एल. ए., पैरट, एच. एम., और बीटी, आई. आर. (2011)। नस्लीय असंगति और विद्यालय प्रकार: चार्टर और पारंपरिक सार्वजनिक विद्यालयों में शिक्षक संतोष और प्रतिधारण। शिक्षा का समाजशास्त्र, 84(1), 23–48।
23. स्कालविक, ई. एम., और स्कालविक, एस. (2011)। शिक्षक नौकरी संतोष और शिक्षण पेशे को छोड़ने की प्रेरणा: विद्यालय संदर्भ, संबंध की भावना, और भावनात्मक थकान से संबंध। शिक्षण और शिक्षक शिक्षा, 27(6), 1029–1038।
24. ट्सचेनन-मोरन, एम., और होय, ए. डब्ल्यू. (2007)। नवोदित और अनुभवी शिक्षकों की आत्म-प्रभावकारिता मान्यताओं के विभिन्न पूर्ववर्ती कारक। शिक्षण और शिक्षक शिक्षा, 23(6), 944–956।

