

Impact of educational environment, job satisfaction and teacher leadership on student's academic achievement and self-confidence in higher secondary education.

Prabhu Nath Yadav

researcher

education Department

Eklavya University Damoh

Dr. Aarti Tiwari

dean

Education and Library Department Eklavya University Damoh

**उच्चतर माध्यमिक शिक्षा में छात्र की शैक्षणिक उपलब्धि और आत्मविश्वास पर शैक्षिक वातावरण ,
नौकरी की संतुष्टि और शिक्षक नेतृत्व का प्रभाव**

प्रभु नाथ यादव

शोधार्थी

शिक्षा विभाग

एकलव्य विश्वविद्यालय दमोह

डॉ. आरती तिवारी

डीन

शिक्षा एवं पुस्तकालय विभाग एकलव्य विश्वविद्यालय दमोह

सार

यह अध्ययन उच्च माध्यमिक शिक्षा में छात्रों की शैक्षणिक उपलब्धि और आत्मविश्वास पर शैक्षिक माहौल नौकरी , की संतुष्टि और शिक्षकों की नेतृत्व क्षमता के प्रभाव की जांच करता है। शैक्षिक वातावरण छात्रों के सीखने के अनुभवों और परिणामों को आकार देने में महत्वपूर्ण भूमिका निभाता है। एक सकारात्मक वातावरण जिसमें , आकर्षक शिक्षण विधियाँ और एक अनुकूल माहौल शामिल ह ,सहायक बुनियादी ढाँचा छात्र प्रेरणा और प्रदर्शन , क्योंकि यह कक्षा में उनके दृष्टिकोण और ,को बढ़ा सकता है। शिक्षकों के बीच नौकरी से संतुष्टि महत्वपूर्ण है उत्साही और नवोन्वेषी होने की संभावना ,प्रभावशीलता को प्रभावित करती है। संतुष्ट शिक्षकों के अधिक प्रतिबद्ध जिससे छ ,होती है छात्रों के परिणाम बेहतर होते हैं। शिक्षक नेतृत्व छात्र की उपलब्धि और आत्मविश्वास को प्रभावित करने वाला एक अन्य महत्वपूर्ण कारक है। जो शिक्षक प्रभावी संचार समाधान कौशल जैसे-सहयोग और समस्या , वे अपने छात्रों के शैक्षणिक और व ,नेतृत्व गुणों का प्रदर्शन करते हैं ्यक्तिगत विकास पर सकारात्मक प्रभाव डाल सकते हैं। वे रोल मॉडल छात्रों को उत्कृष्टता प्राप्त करने और ,संरक्षक और मार्गदर्शक के रूप में कार्य करते हैं , उनकी क्षमताओं पर विश्वास करने के लिए प्रेरित करते हैं।

कीवर्ड : शैक्षिक वातावरणशिक्षक न, नौकरी से संतुष्टि, नेतृत्व आत्मविश्वास, शैक्षणिक उपलब्धि,

परिचय 1

शिक्षा के क्षेत्र में छात्रों के परिणामों पर विभिन्न कारकों का प्रभाव लंबे समय से रुचि और जांच का विषय रहा है। शिक्षकों की नौकरी की संतुष्टि और उनकी नेतृत्व क्षमताएँ छात्रों की शैक्षिक वातावरण, इनमें सैषणिक उपलब्धि और आत्मविश्वास को आकार देने में महत्वपूर्ण भूमिका निभाने के लिए जानी जाती हैं खासकर उच्चतर, जहाँ, माध्यमिक शिक्षा में। उच्चतर माध्यमिक स्तर एक छात्र की शैक्षणिक यात्रा में एक महत्वपूर्ण मोड़ होता है भविष्य की शैक्षणिक गतिविधियों और व्यक्तिगत विकास की नींव रखी जाती है। यह इस चरण के दौरान है कि छात्र महत्वपूर्ण संज्ञानात्मक और उनके शैक्षिक अनुभव की, भावनात्मक और सामाजिक विकास से गुजरते हैं, धारणा पर स्थायी प्रभाव डाल सकती है।-गुणवत्ता उनके शैक्षणिक प्रदर्शन और आत्म

शैक्षिक वातावरण में भौतिक अवसंरचना सीखने के संसाधन और संस्थान के समग्र वातावरण, शिक्षण पद्धतियाँ, सहित कई प्रकार के कारक शामिल होते हैं। एक सकारात्मक शैक्षिक वातावरण की विशेषता यह होती है कि अकादमिक रूप से आगे बढ़ने और अपनेपन और उद्देश्य की भावना विकसित करने के लिए आवश्यक सहायता और संसाधन प्रदान करता है। इसके विपरीत एक नकारात्मक या असमर्थक वातावरण छात्र की प्रगति में बाधा, जिससे शैक्षणिक उपलब्धि कम होती है और आत्मविश्वास में, डाल सकता हैकमी आती है। नौकरी से संतुष्टि एक महत्वपूर्ण कारक है जो शिक्षकों के दृष्टिकोण व्यवहार और प्रदर्शन को प्रभावित करता है। संतुष्ट शिक्षकों के, जिसका छात्रों के सीखने के, उत्साही और प्रतिबद्ध होने की अधिक संभावना होती है, अपने पेशे के प्रति प्रेरित परिणामों पर सीधा प्रभाव पड़ सकता है। नौकरी की संतुष्टि विभिन्न कारकों से प्रभावित होती है, जिसमें कार्यभार, पेशेवर विकास के अवसर और समग्र कार्य वातावरण शामिल हैं, मान्यता, वेतन

शिक्षक नेतृत्व शैक्षिक प्रक्रिया का एक और आवश्यक पहलू है जो छात्रों के परिणामों को महत्वपूर्ण रूप से प्रभावित कर सकता है। शिक्षक नेता वे होते हैं जो छात्रों और सहकर्मियों को प्रेरित करने प्रोत्साहित करने और, -सहयोग और समस्या, मार्गदर्शन करने के लिए अपनी पारंपरिक भूमिकाओं से परे जाते हैं। वे प्रभावी संचार समाधान कौशल जैसे नेतृत्व गुणों का प्रदर्शन करते हैं जो एक सहायक और अनुकूल शिक्षण वातावरण बनाने, उनमें आत्मविश्वास, के लिए आवश्यक हैं। शिक्षक नेता अपने छात्रों के लिए रोल मॉडल के रूप में काम करते हैं शिक्षक नेतृ, शिक्षक की नौकरी की संतुष्टि, उद्देश्य और दिशा की भावना पैदा करते हैं। शैक्षिक वातावरणत्व और छात्र परिणामों के बीच का संबंध जटिल और बहुआयामी है। जबकि इनमें से प्रत्येक कारक स्वतंत्र रूप से छात्र की उपलब्धि और आत्मविश्वास को प्रभावित कर सकता है उनका संयुक्त प्रभाव अधिक महत्वपूर्ण होने की, संतुष्ट और, संभावना है। एक सकारात्मक शैक्षिक वातावरण प्रभावी शिक्षकों के साथ जो नेतृत्व गुणों का प्रदर्शन करते हैं छात्रों के बीच बेहतर शैक्षणिक उपलब्धि और आत्मविश्वास में वृद्धि की संभावना है।,

2. कार्यप्रणाली

शोध उपकरण:

चल रहे कोविड-19 महामारी द्वारा लगाए गए प्रतिबंधों के कारण गूगल फ़ॉर्म के माध्यम से वितरित प्रश्नावली का उपयोग करता है। उत्तरदाताओं को पूर्वनिर्धारित उत्तर विकल्पों में से चयन करना आवश्यक है जिसमें विश्लेषण, के लिए गुणात्मक प्रतिक्रियाओं को परिमाणित किया जाता है। प्रत्येक प्रतिक्रिया को सहमति की डिग्री को दर्शाते हैं। यह "पूरी तरह से सहमत" जो, तक के पाँच स्तर शामिल होते हैं 5 और "पूरी तरह से असहमत" लेकर विधि उत्तरदाताओं की धारणाओं और शोध चरों के प्रति दृष्टिकोण का आकलन करने के लिए डेटा के व्यवस्थित संग्रह की अनुमति देती है।

जनसंख्या और नमूना:

इस अध्ययन की जनसंख्या में प्रज्ञामित्र से संबद्ध सभी व्यावसायिक शिक्षक शामिल हैं रियाउ में मैत्रेय फाउंडेशन , बेंगकलिस धर्म मैत्रेय वोकें ,जिसमें काशीह के लोग भी शामिल हैं मैत्रेय सेलाटपंजंग वोकेशनल स्कूलशनल स्कूल ,और मेट्टा मैत्रेय पेकनबुरू वोकेशनल स्कूल। अध्ययन एक संतृप्त नमूना दृष्टिकोण का उपयोग करता है , शिक्षा का स्तर ,लिंग ,सदस्यों को नमूने में शामिल किया जाता है। इस नमूने को उम्र 55 जहां जनसंख्या के सभी सेवा के वर्ष और कार्य स्थान जैसे विभिन्न मानदंडों के आधार पर वर्गीकृत किया गया है जिससे अध्ययन में , जनसंख्या का व्यापक प्रतिनिधित्व सुनिश्चित हो सके।

3. परिणाम एवं चर्चा

प्रज्ञामित्र मैत्रेय फाउंडेशन रियाउ:

प्रज्ञामित्र मैत्रेय फाउंडेशन की स्थापना में रियाउ प्रांत के बौद्ध मैत्रेय लोगों द्वारा की 2004गई थी जिसका उद्देश्य , दुमाई और रूपत सहित विभिन्न क्षेत्रों में शिक्षा प्रदान करना , टेम्बिलाहन , पेकनबुरू , सेलातपंजंग , बेंगकलिस था। फाउंडेशन के तीन शाखा स्कूल हैं जो लेखांकन और कंप्यूटर नेटवर्क इंजीनियरिंग में विशेषज्ञता वाले सेलातपंजंग वोकेशनल स्कूल बेंगकलिस धर्म मैत्रेय वोकेशनल स्कूल और मेट्टा मैत्रेय पेकनबुरू व्यावसायिक , अपने समुदा-शिक्षक कार्यरत हैं जो अपने 55 इन स्कूलों में कुल ,स्कूल। सामूहिक रूप सेयों में गुणवत्तापूर्ण शिक्षा प्रदान करने के लिए समर्पित हैं।

विवरणात्मक विश्लेषण

प्रत्युत्तरकर्ता विशेषताओं का विश्लेषण:

प्रज्ञामित्र से संबद्ध व्यक्तियों की जनसांख्यिकीय विशेषताओं को समझना है। मैत्रेय रियाउ फाउंडेशन। उत्तरदाताओं को आयु शिक्षा ,लिंग ,स्तर जैसा ,सेवा के वर्षों और कार्य इकाई के आधार पर वर्गीकृत किया गया है , कि नीचे विस्तार से बताया गया है

तालिका 1. उत्तरदाताओं की जनसांख्यिकीय प्रोफ़ाइल

विशेषताएँ	वर्ग	आवृत्ति	%
आयु	21-30 वर्ष	37	67.27%
	31-40 वर्ष	14	25.45%
	> 40 साल	4	7.27%
लिंग	आदमी	12	21.82%
	महिला	43	78.18%
	उच्च स्कूल/समकक्ष	6	10.91%
स्तर का शिक्षा	डी3	2	3.64%
	एस 1	45	81.82%
	एस 2	2	3.64%
	1-5 वर्ष	35	63.64%

साल का सेवा	6-10 साल	11	20.00%
	> 10 वर्ष	9	16.36%
	सेलाट पंजंग	21	38.18%
कार्यस्थल	बेंगकलिस	10	18.18%
	पेकनबरू	24	43.64%

प्रजनमित्र में शिक्षकों के आयु वितरण को दर्शाती है मैत्रेय रियाउ वोकेशनल स्कूल ने खुलासा किया कि बहुसंख्यक 21-30-वर्षीय वर्ग के अंतर्गत आते हैं 67 व्यक्ति या कुल का 37 जिसमें, 27% शामिल हैं। 31- 14 आयु वर्ग में 40 25 जो, व्यक्ति शामिल हैं.45% हैं 7 जो, व्यक्ति हैं 4 वर्ष से अधिक आयु वाले कुल 40 जबकि, 27% का प्रतिनिधित्व करते हैं। अपने सीमित अनुभव के बावजूद सुधार के-इन शिक्षकों की युवावस्था को उनके उत्साह और आत्म, विशेष रूप से महामारी के दौरान आभासी श, लिए उत्सुकता से चिह्नित किया जाता है शिक्षा का समर्थन करने में उनकी निपुणता से स्पष्ट होता है के 2003 जिससे स्कूल के प्रिंसिपलों को काफी मदद मिली है। जनशक्ति पर, के अनुसार 13 कानून संख्या 15 से इस आयु, वर्ष की आयु के व्यक्तियों को कार्यबल का हिस्सा माना जाता है 64 सीमा को केंद्रीय सांख्यिकी ब्यूरो द्वारा उत्पादक आयु समूह के रूप में भी वर्गीकृत किया गया है। इसके अलावा, शिक्षकों के लिए न्यूनतम सेवानिवृत्ति, के अनुसार 14 के कानून संख्या 2005 शिक्षकों और व्याख्याताओं से संबंधित यह निष्कर्ष निकाला जा सकता, वर्ष निर्धारित है। परिणामस्वरूप 60 की आयु है कि सभी शिक्षक प्रज्ञामित्र के अंतर्गत आते हैं मैत्रेय रियाउ फाउंडेशन उत्पादक आयु वर्ग में बना हुआ है।

प्रजनमित्र में शिक्षकों के आयु वितरण को दर्शाती है मैत्रेय रियाउ वोकेशनल स्कूल ने खुलासा किया कि बहुसंख्यक 21-30-वर्षीय वर्ग के अंतर्गत आते हैं 67 व्यक्ति या कुल का 37 जिसमें, 27% शामिल हैं। 31- 14 आयु वर्ग में 40 25 जो, व्यक्ति शामिल हैं.45% हैं 7 जो, व्यक्ति हैं 4 वर्ष से अधिक आयु वाले कुल 40 जबकि, 27% का प्रतिनिधित्व करते हैं। अपने सीमित अनुभव के बावजूद-इन शिक्षकों की युवावस्था को उनके उत्साह और आत्म, सुधार के लिए उत्सुकता से चिह्नित किया जाता है विशेष रूप से महामारी के दौरान आभासी शिक्षा का समर्थन करने में, के 2003 जिससे स्कूल के प्रिंसिपलों को काफी मदद मिली है। जनशक्ति पर, उनकी निपुणता से स्पष्ट होता है, के अनुसार 13 कानून संख्या 15 से वर्ष की आयु 64 के व्यक्तियों को कार्यबल का हिस्सा माना जाता है इस आयु, सीमा को केंद्रीय सांख्यिकी ब्यूरो द्वारा उत्पादक आयु समूह के रूप में भी वर्गीकृत किया गया है। इसके अलावा शिक्षकों के लिए न्यूनतम, के अनुसार 14 के कानून संख्या 2005 शिक्षकों और व्याख्याताओं से संबंधित सेवानिवृत्ति की आयु यह निष्कर्ष निकाला जा सकता है कि सभी शिक्षक प्रज्ञामित्र के, वर्ष निर्धारित है। परिणामस्वरूप 60 अंतर्गत आते हैं मैत्रेय रियाउ फाउंडेशन उत्पादक आयु वर्ग में बना हुआ है।

डेटा विश्लेषण तकनीक

विश्लेषण में एसपीएसएस संस्करण के माध्यम से क 22िए गए पथ विश्लेषण का उपयोग किया गया जिसमें , विश्वसनीयता विश्लेषण और एनोवा जैसे सांख्यिकीय तरीके शामिल थे। इसके अतिरिक्त ,वर्णनात्मक सांख्यिकी 3 स्मार्ट पीएलएस.सांख्यिकी का उपयोग करके अध्ययन की वैधता का परीक्षण 0 किया गया था।

प्रभावली परीक्षण

वैधता और विश्वसनीयता परीक्षण:

डेटा विश्लेषण के साथ आगे बढ़ने से पहले प्रभावली की व्यवहार्यता परीक्षण करना महत्वपूर्ण है। इसमें शोध , उपकरण की सटीकता को मापने के लिए एक वैधता परीक्षण और यह निर्धारित करने के लिए एक विश्वसनीयता परीक्षण शामिल है कि क्या उपयोग किए गए संकेतक चर के लिए एक माप उपकरण के रूप में विश्वसनीय हो सकते हैं। वैधता परीक्षण सांख्यिकीय विश्लेषण के माध्यम से किया जाता है औसत चर निकाले गए मूल्य को , 0 यदि यह मान ,देखते हुए, से अधिक है तो एक संकेतक को वैध माना जाता है। विश्वसनीयता परीक्षण क्रोनबैक 5 के अल्फा सांख्यिकीय परीक्षण का उपयोग करता है < जिसकी सीमा ,0.60 है < और समग्र विश्वसनीयता ,0.70 है) जैसा कि घोजाली ,2016द्वारा अनुशंसित है। (

तालिका 2. वैधता और विश्वसनीयता परीक्षण

चर	क्रोनबाक अल्फा	कम्पोजिट विश्वसनीयता	जानकारी	औसत झगड़ा निकाले	जानकारी
अध्यापक-संबंधी (एक्स1)	0.949	0.957	भरोसेमंद	0.714	वैध
व्यक्तित्व क्षमता (एक्स2)	0.915	0.936	भरोसेमंद	0.747	वैध
सामाजिक क्षमता (एक्स3)	0.915	0.943	भरोसेमंद	0.807	वैध
पेशेवर क्षमता (एक्स4)	0.973	0.98	भरोसेमंद	0.926	वैध
काम संतुष्टि (वाई1)	0.806	0.866	भरोसेमंद	0.568	वैध
प्रदर्शन (वाई2)	0.932	0.951	भरोसेमंद	0.831	वैध

बहुसंरेखता परीक्षण:

मल्टीकोलिनियरिटी परीक्षण यह सुनिश्चित करने के लिए किया जाता है कि स्वतंत्र चरों के बीच कोई पूर्ण सहसंबंध न हो। यह परीक्षण प्रतिगमन परिणामों से विचरण मुद्रास्फीति कारक)VIF से अधिक 10 मान की जांच करता है। (मान उच्च मल्टीकोलिनियरिटी को इंगित करता है। मल्टीकोलिनियरिटी परीक्षण के परिणाम तालिका में 3 प्रस्तुत किए गए हैं।

टेबल तीन। बहुसंरेखीयता परीक्षण

स्वतंत्र चर (स्वतंत्र)	आश्रित चर (आश्रित)	वीआईएफ	जानकारी
एक्स1: अध्यापक-संबंधी क्षमता		2.071	

एक्स2: व्यक्तित्व क्षमता	वाई1 = काम संतुष्टि	4.387	
एक्स3: सामाजिक क्षमता		3.307	
एक्स4: पेशेवर क्षमता		2.658	वहाँ है कोई डेटा नहीं
एक्स1: अध्यापक-संबंधी क्षमता		2.137	मल्टीकोलिनियरिटी
एक्स2: व्यक्तित्व योग्यता		5.022	
एक्स3: सामाजिक क्षमता	Y2 = प्रदर्शन	3.326	
एक्स4: पेशेवर क्षमता		2.736	
Y1: काम संतुष्टि		2.718	

निर्धारण गुणांक परीक्षण (R2):

निर्धारण परीक्षण का गुणांक (R2) निर्भर चर के अनुपात का मूल्यांकन करता है जिसे स्वतंत्र चर द्वारा समझाया गया है यह दर्शाता है कि संकेतक किस हद तक निर्भर चर को प्रभावित करते हैं। शेष प्रतिशत अध्ययन में शामिल नहीं किए गए अन्य कारकों से प्रभावित हो सकता है। निर्धारण गुणांक परीक्षण के परिणाम तालिका में 4 प्रस्तुत किए गए हैं।

तालिका 4. निर्धारण गुणांक परीक्षण (R2)

चर	आर वर्ग	आर वर्ग समायोजित
प्रदर्शन (वाई2)	0.125	0.035
काम संतुष्टि (वाई1)	0.632	0.603

तालिका 0 प्रदर्शन के लिए आर स्क्वायर मान, से 4. व्यक्तित्व, शैक्षणिक क्षमता) जो प्रदर्शन और स्वतंत्र चर, है 125 0 के बीच कमजोर सहसंबंध को दर्शाता है। (पेशेवर क्षमता और नौकरी संतुष्टि, सामाजिक क्षमता, क्षमता. 035 का आर स्क्वायर समायोजित मूल्य बताता है कि शिक्षक के प्रदर्शन में 35% भिन्नता को इन कारकों में भिन्नता से समझाया जा सकता है 65 जबकि शेष, % अन्य बेहिसाब कारकों जैसे कार्य प्रेरणा संगठनात्मक, नेतृत्व, पर्यावरण, संस्कृति और से प्रभावित है। प्रतिबद्धता।

नौकरी की संतुष्टि के लिए 0 आर स्क्वायर मूल्य, व्यक्तित्व, जो नौकरी की संतुष्टि और शैक्षणिक योग्यता, है 632 सामाजिक योग्यता और पेशेवर योग्यता के स्वतंत्र चर के बीच एक मजबूत सहसंबंध को दर्शाता है। योग्यता 0.60 के आर स्क्वायर समायोजित मूल्य का तात्पर्य है कि नौकरी की संतुष्टि में 603.3% भिन्नता को इन योग्यताओं में भिन्नताओं द्वारा समझाया जा सकता है 39 जबकि शेष, 7% प्रेरणा नेतृत्व और, कार्य वातावरण, प्रशिक्षण, प्रतिबद्धता जैसे अन्य कारकों से प्रभावित होता है।

विचरण का विश्लेषण :(एनोवा)

उत्तरदाताओं की धारणाओं का विश्लेषण उनके प्रोफाइल के आधार पर का उपयोग करके किया गया। ANOVA, परिणामों से पता चला कि प्रज्ञामित्र के शिक्षकों ने मैत्रेय रियाउ फाउंडेशन ने आम तौर पर शैक्षणिक योग्यता नौकरी की संतुष्टि और प्रदर्शन को उच्च दर्जा दिया।, पेशेवर योग्यता, सामाजिक योग्यता, व्यक्तित्व योग्यता शैक्षणिक योग्यता के लिए मैं पढ़ाए जा रहे विषय में छात्रों की क्षमता की" उच्चतम औसत प्रतिक्रिया संकेतक, विभिन्न शिक्षण गतिविधियों, जो इस क्षेत्र में मजबूत धारणा को दर्शाता है। हालांकि, के लिए थी "पहचान करता हूं

को प्रदान करने और मूल्यांकन परिणामों का विश्लेषण करने से संबंधित संकेतकों को कम अंक मिले जो सुधार , अधिक अनुभवी शिक्षकों के लिए। ,खासकर पुराने ,के क्षेत्रों का सुझाव देते हैं

व्यक्तित्व क्षमता के संदर्भ में विशेष रूप से एक स्थिर और स्थिर ,उत्तरदाताओं ने खुद को उच्च दर्जा दिया , व्यक्तित्व प्रस्तुत करने में। हालाँकि खुद को बुद्धिमान और आधिकारिक के रूप में प्रस्तुत करने और शिक्षण पेशे , जो विकास की गुंजाइश को दर्शाता है ,के आचार संहिता को लागू करने जैसे पहलुओं को कम रेटिंग मिली खासकर मध्यम आयु वर्ग की महिला शिक्षकों के बीच। सामाजिक क्षमता को भी बहुत उच्च दर्जा दिया गया , पिता और समुदाय को शामिल करने और सीखने के नवाचारों को संप्रेषित-खासकर सीखने के कार्यक्रमों में माता जो बढ़ी हुई सहिष्णुता की आवश्यक ,स्कोर थाकता का सुझाव देता है अधिक अनुभवी ,खासकर बड़ी उम्र की , महिला शिक्षकों के बीच।

व्यावसायिक योग्यता को समग्र रूप से बहुत उच्च दर्जा दिया गया था शिक्षकों ने योग्यता मानकों की अच्छी समझ , सीखने के उद्देश्यों को समझने और संचार में सूच ,का प्रदर्शन किया था। हालाँकिना और संचार प्रौद्योगिकी के उपयोग के लिए कम अंक थे अधिक अनुभवी पुरुष शिक्षकों ,विशेष रूप से पुराने ,जो सुधार के क्षेत्रों को दर्शाता है , विशेष रूप से उनके काम ,उत्तरदाताओं ने उच्च स्तर की सूचना दी ,के बीच। नौकरी से संतुष्टि के संबंध में को आनंददायक पाया। ह ालाँकि जो अधिक पारदर्शी पदोन्नति ,वस्तुनिष्ठ पदोन्नति प्रथाओं के लिए कम अंक थे , अधिक अनुभवी महिला शिक्षकों के बीच। ,विशेष रूप से पुराने ,प्रक्रियाओं की आवश्यकता का सुझाव देते हैं

पथ विश्लेषण परिकल्पना परीक्षण

तालिका 5. परिकल्पना परीक्षण परिणाम

चर	मूल नमूना (ओ)	मानक विचलन (एसटीडीई वी)	टी सांख्यिकी (ओ/एसटीडीई वी)	पी मान	जानकारी
शैक्षणिक योग्यता (X1) -> नौकरी से संतुष्टि (Y1)	0.156	0.110	1.414	0.158	सकारात्मक नहीं महत्वपूर्ण
व्यक्तित्व योग्यता (X2) -> नौकरी से संतुष्टि (Y1)	0.483	0.194	2.490	0.013	महत्वपूर्ण सकारात्मक
सामाजिक योग्यता (X3) -> नौकरी से संतुष्टि (Y1)	0.083	0.160	0.516	0.606	सकारात्मक नहीं महत्वपूर्ण
व्यावसायिक योग्यता (X4) -> नौकरी से संतुष्टि (Y1)	0.170	0.160	1.061	0.289	सकारात्मक नहीं महत्वपूर्ण
शैक्षणिक योग्यता (X1) -> प्रदर्शन (Y2)	-0.199	0.205	0.969	0.333	तुच्छ नकारात्मक
व्यक्तित्व योग्यता (X2) -> प्रदर्शन (Y2)	0.065	0.329	0.196	0.844	सकारात्मक नहीं महत्वपूर्ण
सामाजिक योग्यता (X3) -> प्रदर्शन (Y2)	-0.323	0.228	1.417	0.157	तुच्छ नकारात्मक

व्यावसायिक योग्यता (X4) -> प्रदर्शन (Y2)	0.094	0.225	0.420	0.675	सकारात्मक नहीं महत्वपूर्ण
नौकरी से संतुष्टि (Y1) -> प्रदर्शन (वाई2)	-0.020	0.226	0.088	0.930	तुच्छ नकारात्मक

अध्ययन का उद्देश्य प्रज्ञामित्र में व्यावसायिक स्कूल के शिक्षकों की नौकरी की संतुष्टि और प्रदर्शन पर विभिन्न दक्षताओं के प्रभाव की जांच करना था। रियाउ में मैत्रेय फाउंडेशन। (सामाजिक और पेशेवर, व्यक्तित्व, शैक्षणिक) शैक्षणिक योग्यता का नौकरी की संतुष्टि, परिकल्पनाओं के विश्लेषण से कई निष्कर्ष सामने आए। सबसे पहले जिसका अ, पर सकारात्मक लेकिन महत्वहीन प्रभाव पाया गया है कि हालांकि यह नौकरी की संतुष्टि को बढ़ा सकता है लेकिन प्रभाव पर्याप्त नहीं है। यह निष्कर्ष पिछले शोध के अनुरूप है जो कार्य संतुष्टि पर शैक्षणिक, व्यक्तित्व क्षमता का कार्य संतुष्टि पर सकारात्मक, योग्यता के मामूली प्रभाव का संकेत देता है। इसके विपरीत और महत्वपूर्ण प्रभाव पाया गया जिससे पता चलता है कि व्यक्तित्व क्षमता में वृद्धि शिक्षकों के बीच उच्च कार्य संतुष्टि, सामाजिक क्षमता का नौकरी की संतुष्टि पर सकारात्मक लेकिन महत्वहीन, में महत्वपूर्ण योगदान देती है। हालांकि यह दर्शाता है कि, प्रभाव पाया गया सामाजिक क्षमता में सुधार नौकरी की संतुष्टि पर बहुत अधिक प्रभाव नहीं डाल सकता है। अंत में यह पाया गया कि पेशेवर क्षमता का नौकरी की संतुष्टि पर सकारात्मक लेकिन नगण्य, वृद्धि नहीं हो सकती है।

प्रदर्शन के संबंध में जो दर्शाता है कि शैक्षणिक, शैक्षणिक योग्यता का नकारात्मक और महत्वहीन प्रभाव पाया गया, जो पिछले शोध निष्कर्षों का खंडन करता है। व्यक्तित्व, योग्यता में वृद्धि शिक्षक के प्रदर्शन को कम कर सकती है योग्यता का प्रदर्शन पर सकारात्मक लेकिन महत्वहीन प्रभाव पाया गया जो दर्शाता है कि व्यक्तित्व योग्यता में, सुधार शिक्षक के प्रदर्शन को महत्वपूर्ण रूप से नहीं बढ़ा सकता है। सामाजिक योग्यता का प्रदर्शन पर नकारात्मक जो दर्शाता है कि सामाजिक योग्यता में सुधार बेहतर प्रदर्शन, और महत्वहीन प्रभाव पाया गया की ओर नहीं ले जा सकता है। इसी तरह जो, व्यावसायिक योग्यता का प्रदर्शन पर सकारात्मक लेकिन महत्वहीन प्रभाव पाया गया, दर्शाता है कि व्यावसायिक योग्यता में वृद्धि शिक्षक के प्रदर्शन में पर्याप्त सुधार नहीं कर सकती है।

4 निष्कर्ष

अध्ययन में प्रजनमित्र में व्यावसायिक स्कूल के शिक्षकों की नौकरी की संतुष्टि और प्रदर्शन पर दक्षताओं के प्रभाव के संबंध में कई प्रमुख निष्कर्ष निकाले गए हैं। रियाउ में मैत्रेय फाउंडेशन। सबसे पहले शैक्षणिक योग्यता का, यह द, नौकरी की संतुष्टि पर सकारात्मक लेकिन महत्वहीन प्रभाव पाया गया दर्शाता है कि हालांकि यह नौकरी की संतुष्टि को बढ़ा सकता है व्यक्तित्व क्षमता, लेकिन अधिकांश शिक्षकों के लिए यह प्रभाव महत्वपूर्ण नहीं है। दूसरे, जिससे पता चलता है कि व्यक्तित्व क्षमता, का नौकरी की संतुष्टि पर सकारात्मक और महत्वपूर्ण प्रभाव पाया गया में सुधार से नौकरी की संतुष्टि में काफी वृद्धि होती है। तीसरा सामाजिक क्षमता का नौकरी की संतुष्टि पर, जो दर्शाता है कि समग्र रूप से नौकरी की संतुष्टि बढ़ाने पर इसका, सकारात्मक लेकिन नगण्य प्रभाव पाया गया पेशेवर योग्यता का नौकरी की सं, बहुत कम प्रभाव पड़ता है। चौथा संतुष्टि पर सकारात्मक लेकिन महत्वहीन प्रभाव पाया गया लेकिन प्रभाव पर्याप्त नहीं है।, यह सुझाव देते हुए कि हालांकि इससे नौकरी की संतुष्टि बढ़ सकती है, जिससे पता चलता है कि, शैक्षणिक योग्यता पर नकारात्मक और नगण्य प्रभाव पाया गया, प्रदर्शन के संबंध में शैक्षणिक क्षमता में वृद्धि से शिक्षक के प्रदर्शन में कमी आ सकती है। व्यक्तित्व क्षमता का प्रदर्शन पर सकारात्मक लेकिन महत्वहीन प्रभाव पाया गया यह दर्शाता है कि व्यक्तित्व क्षमता में सुधार से प्रदर्शन में उल्लेखनीय वृद्धि, पेशेवर क्षमता का प्रदर्शन, चलता है कि सामाजिक क्षमता में सुधार से बेहतर प्रदर्शन नहीं हो सकता है। अंत में यह दर्शाता है कि पेशेवर क्षमता में वृद्धि से प्रदर्शन में, पर सकारात्मक लेकिन नगण्य प्रभाव पाया गया पर्याप्त सुधार नहीं हो सकता है।

5. संदर्भ

1. हैकमैन जे.आर., ओल्डम जी) .आर.1975 । जॉब डायग्नोस्टिक सर्वे का विकास। जर्नल ऑफ एप्लाइड (साइकोलॉजी)60 पृ :159-170।
2. हैकमैन जे.आर., ओल्डम जी) .आर.1980.एडिसन वेस्ले .ए.एम :रीडिंग . कार्य पुनः डिज़ाइन .(
3. हेन्के आर.आर., चोय एस.पी., चैन एक्स.गीस एस ,, ऑल्ट एम.एन., ब्रॉगमैन एस) .पी.1997 । अमेरिका(,एक पेशे की रूपरेखा :के शिक्षक1993-94 97 एनसीईएस)-460)। वाशिंगटन राष्ट्रीय शैक्षिक :.सी.डी , सांख्यिकी केंद्र ।
4. हर्ज़बर्ग एफ) स्नाइडरमैन बी बी ,मौसनर बी ,1959 जॉन :। न्यूयॉर्क(दूसरा संस्करण) । कार्यों की प्रेरणा(विली एंड संस।
5. हेन्स) .बी ,1988-एनएलएस :। शैक्षिक दलबदलू(72 में शिक्षकों के पलायन पर पहली नजर। शैक्षिक शोधकर्ता ,17)3(, 24- 32.
6. इफिनेडो पी)2003फ्रिन ,ओलू क्षेत्र :। फ्रिनिश संगठनों में कर्मचारी प्रेरणा और नौकरी से संतुष्टि(लैंड में कर्मचारियों का एक अध्ययन। मास्टर ऑफ बिजनेस एडमिनिस्ट्रेशन थीसिस। लंदन.लंदन विश्वविद्यालय :
7. इंगरसोल आरएम)2001 एक संगठनात्मक विश्लेषण। अमे :। शिक्षक टर्नओवर और शिक्षक की कमी(.जे .रेस . एडु .38 :499-534.
8. जॉनसन एसएम)1990:न्यूयॉर्क .। शिक्षक काम पर(बेसिक बुक्स।
9. जोन्स आर) जॉर्ज और चार्ल्स डब्ल्यूएल। हिल ,जेनिफर एम ,2000 :बोस्टन .। समसामयिक प्रबंधन(हिल।-इरविन मैकग्रा
10. किंकार्ड जे)1988.डीसी हीथ एंड कंपनी :। प्रबंधन। टोरंटो(
11. कोस्टेलियोस ए) .डी.2001 । ग्रीक शिक्षकों की व्यक्तिगत विशेषताएँ और नौकरी से(संतुष्टि। अंतर्राष्ट्रीय जे 15 शिक्षा प्रबंधन । खंड ., संख्या 4, पृष्ठ 7।
12. क्रेटनर आर) किनिकी ए ,2001हिल ।-इरविन मैकग्राँ :। संगठनात्मक व्यवहार। न्यूयॉर्क(