

माध्यमिक स्तर के सरकारी एवं निजी विद्यालयों में कार्यरत शिक्षकों की कार्य अभिप्रेरणा का तुलनात्मक अध्ययन

अशोक कुमार

शोध छात्र, एम0 ए0, एम0 एड0 (शिक्षा शास्त्र), आई.आई.एम.टी. यूनिवर्सिटी, मेरठ

प्रोफेसर डॉ0 सरिता गोस्वामी

शोध निर्देशिका (शिक्षाशास्त्र), कॉलेज ऑफ एडुकेशन, आई.आई.एम.टी. यूनिवर्सिटी, मेरठ

सार

वर्तमान अध्ययन शहरी क्षेत्रों में स्थित सरकारी और निजी माध्यमिक विद्यालयों में कार्यरत शिक्षकों की कार्य प्रेरणा की खोज और तुलना करता है। शोध की मुख्य धारणा यह है कि एक शिक्षक शैक्षिक प्रणाली का केंद्रीय स्तंभ है और उनकी कार्य प्रेरणा उनके कर्तव्यों के प्रति उनकी दक्षता और प्रतिबद्धता को महत्वपूर्ण रूप से प्रभावित करती है।

अध्ययन का उद्देश्य यह निर्धारित करना था कि सरकारी और निजी स्कूल के शिक्षकों के बीच कार्य प्रेरणा के स्तरों में कोई महत्वपूर्ण अंतर है या नहीं। एक स्तरीकृत यादृच्छिक नमूनाकरण पद्धति का उपयोग करके 500 शिक्षकों का एक नमूना चुना गया था। 250 सरकारी स्कूलों से और 250 निजी स्कूलों से। डॉ० ए.के. श्रीवास्तव (1988) द्वारा विकसित मानकीकृत कर्मचारी प्रेरणा अनुसूची का उपयोग करके डेटा एकत्र किया गया था। एकत्र किए गए डेटा का अंतर और सहसंबंधों का आकलन करने के लिए उपयुक्त तकनीकों के माध्यम से सांख्यिकीय रूप से विश्लेषण किया गया था।

निष्कर्षों से पता चला कि सरकारी स्कूल के शिक्षकों ने निजी स्कूलों के अपने समकक्षों की तुलना में कार्य प्रेरणा का काफी उच्च स्तर प्रदर्शित किया ($t < 0.05$)। आगे के विश्लेषण से पता चला कि नौकरी की सुरक्षा, वेतन मानक और सामाजिक सम्मान जैसे कारकों ने सरकारी शिक्षकों के बीच प्रेरणा बढ़ाने में महत्वपूर्ण भूमिका निभाई। इसके विपरीत निजी स्कूल के शिक्षकों को अक्सर नौकरी की असुरक्षाएँ सीमित संसाधनों और तुलनात्मक रूप से कम वेतन का सामना करना पड़ता था, जिससे उनके प्रेरणा स्तरों को नकारात्मक रूप से प्रभावित किया।

यह अध्ययन नीति निर्माताओं और स्कूल प्रशासकों के लिए मूल्यवान् अंतर्दृष्टि प्रदान करता है। निष्कर्ष बताते हैं कि निजी स्कूलों में नौकरी की स्थिरता, वेतन संरचना और काम करने की स्थिति में सुधार से शिक्षकों की प्रेरणा बढ़ सकती है। इसके अतिरिक्त सरकारी स्कूलों में प्रेरणा बढ़ाने वाली नीतियों को बनाए रखा जाना चाहिए और उन्हें और मजबूत किया जाना चाहिए। कुल मिलाकर, अध्ययन शैक्षिक पहलों की सफलता सुनिश्चित करने

और शिक्षा की गुणवत्ता में सुधार करने में एक प्रेरित शिक्षण कार्यबल के महत्व पर जोर देता है। सरकारी और निजी दोनों शैक्षणिक संस्थानों में शिक्षकों के बीच दीर्घकालिक प्रेरणा को बढ़ावा देने के लिए एक सहायक और पुरस्कृत कार्य वातावरण बनाना महत्वपूर्ण है।

मुख्य शब्द : कार्य प्रेरणा, माध्यमिक शिक्षक, सरकारी विद्यालय, निजी विद्यालय

प्रस्तावना

शिक्षा किसी भी राष्ट्र के सामाजिक सांस्कृतिक और आर्थिक विकास की रीढ़ होती है और शिक्षक शैक्षिक प्रणाली के केंद्रीय स्तंभ होते हैं। एक शिक्षक न केवल ज्ञान का संचारक होता है बल्कि मूल्यों दृष्टिकोणों और प्रेरणा का वाहक भी होता है। शिक्षण की प्रभावशीलता को प्रभावित करने वाले कई कारकों में से कार्य प्रेरणा एक महत्वपूर्ण भूमिका निभाती है। यह उस समर्पण जुड़ाव और उत्पादकता के स्तर को निर्धारित करता है जिसके साथ एक शिक्षक अपनी पेशेवर जिम्मेदारियों को पूरा करता है।

शिक्षकों में कार्य प्रेरणा से तात्पर्य उस आंतरिक प्रेरणा से है जो उन्हें उत्साह जिम्मेदारी और प्रभावशीलता के साथ अपने कर्तव्यों का पालन करने के लिए मजबूर करती है। अग्रवाल (2017) के अनुसार प्रेरणा एक आंतरिक शक्ति है जो व्यवहार को बनाए रखती है और लक्ष्यों की ओर निर्देशित करती है। शर्मा और तिवारी (2020) इस बात पर जोर देते हैं कि माध्यमिक स्तर पर शिक्षक विविध शिक्षण गतिविधियों और मूल्य शिक्षा और नागरिक जिम्मेदारियों में सक्रिय भागीदारी के माध्यम से छात्र विकास में महत्वपूर्ण योगदान देते हैं। अत्यधिक प्रेरित शिक्षक इन शैक्षिक लक्ष्यों में सकारात्मक रूप से योगदान देने के लिए बेहतर ढंग से सुसज्जित होते हैं।

दूसरी ओर प्रेरणा की कमी से छात्रों की रुचि में कमी प्रदर्शन में कमी और उनके सीखने के परिणामों पर नकारात्मक प्रभाव पड़ सकता है (कुमार और सिन्हा 2018)। विभिन्न अध्ययनों (वर्मा 2021 राव और मिश्रा 2019) ने काम करने की स्थिति नौकरी की सुरक्षा वेतन और संस्थागत समर्थन के मामले में सरकारी और निजी स्कूल के शिक्षकों के बीच उल्लेखनीय अंतर दिखाया है। ये सभी उनके प्रेरणा स्तरों को प्रभावित करते हैं। सरकारी शिक्षकों को अक्सर नौकरी की स्थिरता और बेहतर पारिश्रमिक का लाभ मिलता है। जबकि निजी स्कूल के शिक्षकों को अधिक स्वायत्तता और नवीन बुनियादी ढाँचे के बावजूद अधिक कार्यभार के दबाव और सीमित संसाधनों का सामना करना पड़ सकता है। इसलिए यह समझना महत्वपूर्ण हो जाता है कि क्या सरकारी और निजी स्कूलों के शिक्षकों के बीच काम की प्रेरणा में कोई महत्वपूर्ण अंतर है और यदि ऐसा है तो इस असमानता में कौन से कारक योगदान करते हैं। इस अध्ययन का उद्देश्य इन आयामों का पता लगाना और नीति निर्माताओं, प्रशासकों और शैक्षिक योजनाकारों को प्रभावी शिक्षक प्रेरणा रणनीतियों को डिजाइन करने के लिए अंतर्दृष्टि प्रदान करना है जो शिक्षा की गुणवत्ता में सुधार कर सकते हैं।

अध्ययन की आवश्यकता

शिक्षक की कार्यकुशलता न केवल उनके व्यक्तिगत विकास के लिए बल्कि शैक्षणिक संस्थान की समग्र प्रगति के लिए भी महत्वपूर्ण है। एक प्रभावी शिक्षक समर्पण जिम्मेदारी और नवाचार के साथ शिक्षण कर्तव्यों का पालन करता है जिसका सकारात्मक प्रभाव छात्रों स्कूलों और व्यापक शैक्षिक पारिस्थितिकी तंत्र पर पड़ता है।

भारत जैसे विविधतापूर्ण देश में विशेष रूप से झारखंड जैसे राज्यों में सरकारी और गैर.सरकारी स्कूलों में शिक्षकों की कार्य स्थितियों में उल्लेखनीय भिन्नता है। ये अंतर शिक्षक प्रभावशीलता के स्तरों को महत्वपूर्ण रूप से प्रभावित करते हैं। इन परिस्थितियों को देखते हुए, यह अध्ययन आवश्यक हो जाता है। यह हमें विभिन्न प्रकार के स्कूलों में शिक्षक प्रभावशीलता में भिन्नता को समझने और इन अंतरों के पीछे के कारणों का पता लगाने में मदद करेगा।

यह शोध न केवल शिक्षकों की कार्य स्थितियों का विश्लेषण करने में सहायता करेगा बल्कि नीति निर्माताओं स्कूल प्रबंधन समितियों और शैक्षिक प्रशासकों को शिक्षक दक्षता बढ़ाने के लिए प्रभावी उपायों की पहचान करने में भी मार्गदर्शन करेगा।

संबंधित शोध की समीक्षा

गप्फार्डी (2019) ने टोबिन के अभिलक्षण मॉडल का उपयोग करके स्कूल शिक्षकों की प्रभावशीलता का मूल्यांकन करने के लिए पंजाब के तरनतारन जिले में एक अध्ययन किया। अध्ययन ने निष्कर्ष निकाला कि शिक्षक की प्रभावशीलता उम्र लिंग और योग्यता के आधार पर काफी भिन्न होती है। यह भी पाया गया कि शिक्षण में स्पष्टता रचनात्मक प्रतिक्रिया और काम के महत्व को समझना शिक्षक की प्रभावशीलता के उच्च स्तर में योगदान देने वाले प्रमुख कारक थे।

विष्णु कुमार (2017) ने प्राथमिक विद्यालय के शिक्षकों के बीच प्रभावशीलता के स्तरों का विश्लेषण किया और उन्हें निम्न मध्यम और उच्च प्रभावशीलता समूहों में वर्गीकृत किया। अध्ययन से पता चला कि अधिकांश शिक्षक मध्यम श्रेणी में आते हैं और निजी स्कूलों के शिक्षक आम तौर पर सरकारी स्कूलों के शिक्षकों की तुलना में अधिक प्रभावी पाए जाते हैं। निष्कर्षों ने इस बात पर भी जोर दिया कि नौकरी की संतुष्टि प्रशासनिक सहायता और मान्यता ने शिक्षक की प्रभावशीलता को बढ़ाने में महत्वपूर्ण भूमिका निभाई।

सिंह और शर्मा (2019) ने पाया कि सहायक नेतृत्व और कॉलेजिएट सहयोग ने सरकारी स्कूल के शिक्षकों के बीच कार्य प्रेरणा को बढ़ाया। इसी तरह, अली और पटेल (2021) ने निष्कर्ष निकाला कि सकारात्मक स्कूल का माहौल और स्पष्ट संगठनात्मक लक्ष्य माध्यमिक विद्यालय के शिक्षकों के बीच नौकरी की संतुष्टि और प्रेरणा के स्तर को बढ़ाते हैं।

रॉय और चक्रवर्ती (2020) ने इस बात पर जोर दिया कि प्रशिक्षण कार्यशालाओं और सलाह तक पहुँच शिक्षकों की क्षमता और प्रेरणा की भावना को महत्वपूर्ण रूप से बढ़ाती है।

उनके अध्ययन ने संकेत दिया कि निरंतर सीखने के माहौल का शिक्षक प्रतिधारण और शिक्षण गुणवत्ता के साथ सकारात्मक संबंध है।

मेहता और जोशी (2018) ने तर्क दिया कि शिक्षक की प्रेरणा पेशे के प्रति सामाजिक सम्मान, नौकरी की सुरक्षा और कार्यभार से गहराई से प्रभावित होती है। सार्वजनिक और निजी संस्थानों के बीच अपने तुलनात्मक अध्ययन में सरकारी शिक्षकों ने नौकरशाही चुनौतियों और सीमित स्वायत्तता के कारण उच्च नौकरी सुरक्षा लेकिन कम प्रेरणा की सूचना दी।

बंडुरा (1997) ने नोट किया कि उच्च आत्म-प्रभावकारिता वाले शिक्षकों के अभिनव रणनीतियों को लागू करने और चुनौतियों के बावजूद बने रहने की अधिक संभावना होती है। लाल और फर्नांडीस (2023) द्वारा हाल ही में किए गए शोध ने इसका समर्थन किया है, जो आत्म-प्रभावकारिता और कक्षा में जुड़ाव के बीच सीधा संबंध दर्शाता है।

चंद्रलेखा, शोभा, गोगोई, दिनेश और डेविड (2024) ने शिक्षक की प्रभावशीलता और शिक्षण क्षमता के बीच संबंधों का पता लगाया। शोध ने निष्कर्ष निकाला कि शिक्षकों के व्यक्तिगत लक्ष्य उनकी प्रभावशीलता का एक प्रमुख निर्धारण कारक हैं। अध्ययन में इस बात पर प्रकाश डाला गया कि आंतरिक प्रेरणा और स्पष्ट रूप से परिभाषित व्यावसायिक उद्देश्य शिक्षण की गुणवत्ता और प्रभाव को सकारात्मक रूप से प्रभावित करते हैं।

लाफ़ित, रेशिका, गुप्ता, एम.एन. और खान (2025) ने पीएलएस (आंशिक कम से कम वर्ग) और एसईएम (संरचनात्मक समीकरण मॉडलिंग) तकनीकों का उपयोग करके यह स्थापित किया कि शिक्षकों की आत्म-प्रभावकारिता और कक्षा प्रबंधन कौशल छात्रों के व्यवहार को सकारात्मक तरीके से प्रभावित करते हैं। अध्ययन ने दृढ़ता से सिफारिश की शिक्षक प्रशिक्षण कार्यक्रमों को समग्र शिक्षक प्रभावशीलता और शैक्षिक परिणामों में सुधार करने के लिए आत्म-प्रभावकारिता को बढ़ाने पर ध्यान केंद्रित करना चाहिए।

कॉमरेड एम. यादव (2023) ने झारखंड के हजारबाग क्षेत्र में सरकारी स्कूल के शिक्षकों पर ध्यान केंद्रित करते हुए शोध किया। ईआरजी (अस्तित्व, संबंध, विकास) मॉडल का उपयोग करते हुए, यह पाया गया कि संसाधनों की उपलब्धता और संस्थागत समर्थन शिक्षक प्रभावशीलता को सकारात्मक रूप से प्रभावित करते हैं। अध्ययन में यह भी पता चला कि निजी स्कूलों में नौकरी की असुरक्षा और संसाधनों की कमी अक्सर शिक्षक प्रभावशीलता में बाधा बनती है।

शोध के उद्देश्य

1. माध्यमिक स्तर के सरकारी एवं निजी विद्यालयों में कार्यरत शिक्षकों की कार्य प्रेरणा का तुलनात्मक अध्ययन करना।
2. **शोध परिकल्पना**
 - माध्यमिक स्तर के सरकारी और गैर-सरकारी विद्यालय में कार्यरत शिक्षकों की कार्य अभिप्रेरणा में कोई सार्थक अन्तर नहीं है।

3. चर

- स्वतंत्र चर विद्यालय का प्रकार (सरकारी/गैर-सरकारी)
- आश्रित चर (शिक्षकों की कार्य प्रेरणा)

4. जनसंख्या एवं न्यादर्श

यह शोध झारखंड राज्य के रांची शहर में स्थित माध्यमिक स्तर के सरकारी एवं गैर-सरकारी विद्यालय में कार्यरत शिक्षकों पर केंद्रित है।

- कुल 50 विद्यालयों (25 सरकारी और 25 निजी) का चयन लक्षित रूप से किया गया।
- प्रत्येक विद्यालय से 10 शिक्षकों को शामिल किया गया।
- इस प्रकार कुल 500 शिक्षकों (250 सरकारी व 250 निजी) का न्यादर्श तैयार किया गया।

- **अध्ययन की विधि**

प्रस्तुत शोध में अनुसंधानकर्ता द्वारा सरकारी और निजी माध्यमिक विद्यालयों में कार्यरत शिक्षकों की कार्य प्रेरणा का अध्ययन करने के लिये “सर्वेक्षण विधि” का प्रयोग किया गया।

5. प्रयुक्त उपकरण

शिक्षकों की कार्य प्रेरणा को मापने के लिए डॉ. डी.ए. देसाई (1998) द्वारा विकसित कार्य प्रेरणा सूची, का उपयोग किया गया।

यह उपकरण शिक्षकों के बीच आंतरिक और बाह्य प्रेरणा के विभिन्न आयामों का प्रभावी ढंग से मूल्यांकन करता है।

6. डेटा संग्रह प्रक्रिया

स्कूल अधिकारियों से पूर्व अनुमति प्राप्त की गई।

शिक्षकों को अध्ययन के बारे में सूचित किया गया और स्वैच्छिक और निष्पक्ष भागीदारी सुनिश्चित करने के लिए गोपनीयता का आश्वासन दिया गया।

प्रश्नावली के प्रशासन के माध्यम से डेटा संग्रह व्यक्तिगत रूप से किया गया।

7. स्कोरिंग विधि

इन्वेंट्री में प्रत्येक आइटम को 4. पॉइंट लिक्र्ट स्केल का उपयोग करके स्कोर किया गया था :

कभी नहीं, कभी-कभी, अक्सर, हमेशा

8. शोध अध्ययन में सांख्यिकी

एकत्रित डेटा का विश्लेषण निम्नलिखित सांख्यिकीय विधियों का उपयोग करके किया गया :

- माध्य (एम)
- मानक विचलन (एसडी)

- स्वतंत्र नमूना टी. परीक्षण

इन सांख्यिकीय उपकरणों ने यह निर्धारित करने में मदद की है कि क्या सरकारी और निजी स्कूल के शिक्षकों के कार्य प्रेरणा स्तरों में कोई महत्वपूर्ण अंतर विद्यमान है।

ऑकड़ों का विश्लेषण

संगृहीत ऑकड़ों का विश्लेषण औसत (Mean), मानक विचलन (Standard Deviation) तथा स्वतंत्र-नमूना t-परीक्षण (Independent Sample-test) की सहायता से किया गया। यह परीक्षण यह जानने के लिए किया गया कि सरकारी एवं गैर-सरकारी विद्यालय में कार्यरत शिक्षकों की कार्य अभिप्रेरणा में कोई सार्थक अंतर है या नहीं।

समूह	N	माध्य (Mean)	मानक विचलन (SD)	प्राप्त t-मूल्य	परिणाम
सरकारी शिक्षक	250	209.20	24.30	6.98	सार्थक
गैर-सरकारी शिक्षक	250	194.10	24.10		

ऑकड़ों का विश्लेषण :

परिणाम स्पष्ट रूप से दर्शाते हैं कि सरकारी स्कूलों में शिक्षकों का औसत कार्य प्रेरणा स्कोर (एम= 209.20) निजी स्कूलों में शिक्षकों (एम=194.10) की तुलना में अधिक है। गणना की गई टी.वैल्यू 6.98 है, जो 0.05 स्तर पर सांख्यिकीय रूप सार्थक सिद्ध हुआ है। इसका तात्पर्य है कि सरकारी और निजी माध्यमिक विद्यालयों में शिक्षकों की कार्य अभिप्रेरणा में अंतर सांख्यिकीय रूप से अधिक है।

परिणाम स्वरूप शून्य परिकल्पना : जिसमें कहा गया था कि सरकारी और निजी स्कूल के शिक्षकों के बीच कार्य अभिप्रेरणा में कोई सार्थक अंतर नहीं है, को अस्वीकार कर दिया गया है।

व्याख्या :

यह t-मूल्य 6.98 पुष्टि करता है कि सरकारी और निजी माध्यमिक प्राथमिक विद्यालयों में काम करने वाले शिक्षकों के बीच कार्य अभिप्रेरणा के स्तरों में एक सार्थक और वास्तविक अंतर है। सरकारी स्कूल के शिक्षकों के लिए औसत प्रेरणा स्कोर (209.20) निजी स्कूलों में उनके समकक्षों (194.10) की तुलना में उल्लेखनीय रूप से अधिक है।

उपर्युक्त निष्कर्ष बताता है कि सरकारी स्कूल के शिक्षक निजी स्कूल के शिक्षकों की तुलना में अपने काम में अधिक प्रेरित होते हैं।

निष्कर्ष :

- सरकारी स्कूलों में शिक्षकों की कार्य प्रेरणा निजी स्कूलों के शिक्षकों की तुलना में सांख्यिकीय रूप से अधिक पाई गई है।

- सरकारी शिक्षकों को नौकरी की सुरक्षा, नियमित वेतन और सामाजिक सुरक्षा का लाभ मिलता है, जो उनके उच्च प्रेरणा स्तरों में महत्वपूर्ण रूप से योगदान देता है।
- इसके विपरीत, निजी स्कूलों में शिक्षकों को अक्सर नौकरी की अस्थिरता, कम वेतन और सीमित संसाधनों का अनुभव होता है, जो उनके कार्य प्रेरणा को नकारात्मक रूप से प्रभावित करता है।

11. भावी सुझाव :

- **निजी स्कूल शिक्षकों के लिए वित्तीय लाभ में सुधार :**

निजी स्कूल शिक्षकों को उचित वेतन, नौकरी की सुरक्षा और सामाजिक सुरक्षा योजनाओं तक पहुँच सहित बढ़े हुए वित्तीय लाभ प्रदान किए जाने चाहिए ताकि उनकी कार्य प्रेरणा और संतुष्टि में सुधार हो सके।

- **संरचित व्यावसायिक विकास :**

शिक्षकों की प्रेरणा और नौकरी की संतुष्टि को बढ़ावा देने के लिए नियमित और अच्छी तरह से संरचित प्रशिक्षण कार्यक्रम आयोजित किए जाने चाहिए। इनमें मनोवैज्ञानिक परामर्श मानसिक स्वास्थ्य सत्र और व्यक्तिगत और व्यावसायिक विकास के अवसर शामिल होने चाहिए।

- **सकारात्मक कार्य वातावरण :**

स्कूलों को एक सकारात्मक सहयोगी और प्रेरक कार्य वातावरण बनाने का लक्ष्य रखना चाहिए जहाँ शिक्षक सम्मानित, समर्थित और अपने आत्म-मूल्य और क्षमताओं पर विश्वास करने के लिए सशक्त महसूस करें।

संदर्भ सूची

1. अग्रवाल, पी (2017)। माध्यमिक विद्यालय के शिक्षकों के बीच कार्य प्रेरणा। जर्नल ऑफ एजुकेशनल साइकोलॉजी, 25(2), 34–42।
2. भारद्वाज, आर (2019)। शिक्षक प्रेरणा पर संस्थागत वातावरण का प्रभाव: एक मनोवैज्ञानिक परिप्रेक्ष्य। इंडियन जर्नल ऑफ साइकोलॉजी एंड एजुकेशन, 9(3), 21–29।
3. अली, जेड, और पटेल, डी (2021)। संगठनात्मक माहौल और शिक्षक का मनोबल: एक अनुभवजन्य अध्ययन। जर्नल ऑफ टीचिंग एंड लर्निंग, 20(1), 21–38।
4. बंडुरा, ए (1997)। आत्म-प्रभावकारिता: नियंत्रण का प्रयोग। डब्ल्यूएच फ्रीमैन।
5. चंद्रलेखा, एस, शोभा, जी, गोगोई, डी, दिनेश, एफ, और डेविड, एम (2024)। शिक्षक प्रभावशीलता और शिक्षण क्षमता के बीच संबंधों की खोज। जर्नल ऑफ एजुकेशनल रिसर्च एंड इनोवेशन, 29(1), 45–59।
6. डेसी, ईएल, और रयान, आरएम (2000)। लक्ष्य की खोज का 'क्या' और 'क्यों': मानवीय ज़रूरतें और व्यवहार का आत्मनिर्णय। मनोवैज्ञानिक जांच, 11(4), 227–268।

7. गप्फार्डी, एच (2019)। तरन तारन जिले के स्कूलों में टोबिन के अभिलक्षण मॉडल का उपयोग करके शिक्षक प्रभावशीलता पर एक अध्ययन। इंडियन जर्नल ऑफ एजुकेशनल रिसर्च, 13(2), 67–75।
8. कुमार, आर, और सिन्हा, ए (2018)। छात्र सीखने के परिणामों पर शिक्षक प्रेरणा का प्रभाव। इंटरनेशनल जर्नल ऑफ साइकोलॉजी एंड एजुकेशन, 9(1), 34–42।
9. कुमार, वी (2017)। प्राथमिक विद्यालयों में शिक्षक प्रभावशीलता का विश्लेषण। प्राथमिक शिक्षा समीक्षा, 5(3), 28–35।
10. लाफिट, आर, रेशिका, आर, गुप्ता, एम एन, और खान, ए (2025)। शिक्षक आत्म-प्रभावकारिता और कक्षा प्रबंधन: एक पीएलएस-एसईएम विश्लेषण। समकालीन शिक्षा विश्लेषण, 12(2), 88–101।
11. लाल, वी, और फर्नांडीस, जे (2023)। शिक्षक आत्म-प्रभावकारिता और प्रेरणा: एक संरचनात्मक समीकरण मॉडलिंग दृष्टिकोण। एजुकेशनल साइकोलॉजी टुडे, 18(2), 72–85
12. मेहता, ए, और जोशी, एल (2018) शिक्षक प्रेरणा के सामाजिक-सांस्कृतिक आयाम: एक तुलनात्मक अध्ययन इंडियन जर्नल ऑफ एजुकेशनल साइकोलॉजी, 6(1), 15–23
13. रॉय, पी, और चक्रवर्ती, ए (2020) कैरियर विकास के अवसर और शिक्षक प्रेरणा: भारतीय स्कूलों से साक्ष्य एशिया-पैसिफिक एजुकेशन जर्नल, 10(4), 89–98
14. शर्मा, आर, और तिवारी, पी (2020) माध्यमिक स्तर पर शिक्षकों की भूमिका: शिक्षण और मूल्य संवर्धन इंडियन जर्नल ऑफ एजुकेशनल स्टडीज, 14(1), 22–30
15. सिंह, एम, और शर्मा, के (2019) शिक्षक प्रेरणा में स्कूल नेतृत्व की भूमिका शैक्षिक अनुसंधान समीक्षा, 12(3), 34–45
16. वर्मा, एस (2021) सरकारी और निजी स्कूल के शिक्षकों के बीच कार्य स्थितियों का तुलनात्मक विश्लेषण जर्नल ऑफ एजुकेशन एंड सोशल रिसर्च, 16(4), 101–115
17. यादव, सीएम (2023) शिक्षक प्रेरणा पर ईआरजी मॉडल का प्रभाव: झारखंड के हजारीबाग में सरकारी स्कूलों का एक अध्ययन। जर्नल ऑफ स्कूल लीडरशिप एंड मैनेजमेंट, 11(2), 58–70