

2015

***Aarhat Multidisciplinary
International Education
Research Journal (AMIERJ)***

***(Bi-Monthly)
Peer-Reviewed Journal
Impact factor: 0.948***

VOL - IV Issues: I

***Chief-Editor:
Ubale Amol Baban***

30/11/2014



माध्यमिक शालेय शिक्षकांची संघटनात्मक बांधिलकी आणि संघटनात्मक

संस्कृतीयातील सहसंबंधाचा अभ्यास

डॉ. हेमलता चारी

मगर संदीप गणपत

सहाय्यक प्राध्यापक, दुरस्थ शिक्षण विभाग,
विभाग मुंबई विद्यापीठ

पीएच. डी. विद्यार्थी, शिक्षणशास्त्र
मुंबई विद्यापीठ

प्रस्तावना:

संस्था किंवा शाळा म्हंटली की या संघटनेमध्ये विविध लोक कार्यरत असतात. हे लोक वेगवेगळ्या जाती, धर्माचे, भाषांचे, वेगवेगळ्या स्तराचे प्रतिनिधित्व करत असतात. या प्रत्येकाचे आचार विचार, कल्पना, भावना, प्रतिक्रिया व मते याही वेगवेगळ्या असतात. अशा प्रत्येकाची वागण्याची, बोलण्याची, विचार करण्याची पध्दतीही वेगवेगळ्या असतात. संस्थेच्या कामाचे स्वरूप, कर्मचाऱ्यांचा दृष्टिकोन, आंतरवैयक्तिक संबंध यातून संघटनेची संस्कृती दृष्टीक्षेपास पडते. संघटनात्मक संस्कृती ही मानववंशशास्त्र व समाजशास्त्राशी निगडित असल्याने त्याचा प्रभाव शालेय कामकाजावर होत असतो. त्याच बरोबर शिक्षकांच्या व्यक्तिगत कामाच्या स्वरूपाची परिणामकारकता देखील ठरविते. म्हणून संघटनात्मक संस्कृती ही संकल्पना प्रत्येक क्षेत्राशी निगडित असून तिचा प्रत्येक ठिकाणी विचार केला गेला पाहिजे.

संघटनात्मक संस्कृतीची संकल्पना :

डिल आणि केनेडी (१९८२) यानुसार संघटनात्मक संस्कृती म्हणजे आपण आपले कार्य करण्याचा मार्ग होय.

कॅम्बेल, डयुन्नेट, लॉवर आणि वेक (१९७०) नुसार संघटनात्मक संस्कृती म्हणजे कर्मचाऱ्यांना सहा मुलभूत गुणवैशिष्ट्यांचे आकलन कसे होते यांच्याशी संबंधित असते. ते पुढीलप्रमाणे: वैयक्तिकता, स्वायत्तता, संरचना, बक्षिस, विचार आणि संघर्ष.

ओचि(१९८१) यांच्यामते संस्थेची प्रतिके, समारंभ आणि कर्मचाऱ्यांची मूलभूत मूल्ये व विश्वास हे संप्रेषणासाठी असलेली मान्यतेचा एक संच ठरवतो.

स्चेन (१९८५) यानूसार एखादया बाहय स्विकृती आणि अंतर्गत एकात्मतेच्या समस्यांच्या अध्ययनाच्या संदर्भात संघटित केलेल्या मूलभूत गृहितकांचा संच होय.

संघटनात्मक बांधिलकीची संकल्पना :

शेल्डनच्या मते (१९७१) संघटनात्मक बांधिलकी हा एक दृष्टिकोन किंवा संघटनेची एक प्रवृत्ती आहे की जी संघटनेच्या प्रती व्यक्तीची ओळख जोडतो.

मोरो (१९८३) संघटनात्मक बांधिलकी संघटनेत सतत सहभाग सुरू ठेवण्याची एक वृत्ती आहे.

व्यक्तींनी त्यांची ध्येये, मूल्ये, आवड यांसाठी पूर्ण समर्पित केलेले दिसून येते.

एखादया व्यक्तीबद्दल, कल्पनेबद्दल अथवा तत्त्वाबद्दल सकारात्मक दृष्टिकोन म्हणजे बांधिलकी होय.

बांधिलकी म्हणजे एकनिष्ठपणा, निष्ठा, एखाद्या कल्पनेबाबत, विचाराबाबत अथवा व्यवस्थेबाबत व्यक्तीच्या प्रत्यक्ष कृतीतून दिसून येणारा दृढविश्वास म्हणजे बांधिलकी. बांधिलकी किंवा निष्ठा असलेली व्यक्ती आपली तत्वे, व्यक्ती आणि नियोजित कार्यासाठी आपले सर्वस्व अर्पण करण्यास तयार असते.

संबंधित साहित्याचे सिंहावलोकन :

भारतातील संशोधने:—

काशिनाथ (२०००)यांनी विद्यार्थ्यांच्या समायोजना संबंधात संघटनात्मक वातावरणाचा अभ्यास केला.इंदु गर्ग (२००१) यांनी उच्च शिक्षण संस्थामधील कार्य संस्कृती आणि शैक्षणिक व्यवस्थापन यांचा अभ्यास केला.मिश्रा आणि श्रीवास्तव (२००१) यांनी संघटनात्मक बांधिलकी आणि व्यवसाय समाधानावर कामाच्या ताणाचा होणाऱ्या परिणामांच्या सहसंबंधाचा अभ्यास केला.नटराजन आणि धंडपानी (२००१) यांनी शाळेतील शिक्षकांचा संघटनात्मक वातावरण व व्यवसाय समाधानाबाबत अभ्यास केला.अबलेर (२००२) यांनी शाळेचा शैक्षणिक दर्जा आणि शिक्षकांचा अनुभव यांचा शिक्षकांची संघटनात्मक बांधिलकी आणि शिक्षक सिध्दतेतील सहसंबंधाच्या शक्यते संदर्भात अभ्यास केला.वसिष्ठ आणि मिश्रा (२००८) यांनी संघटनात्मक बांधिलकीचा सामाजिक आधार आणि व्यावसायिक ताणाबाबत असलेल्या योगदानाचे मूल्यांकन केले.जैन आणि प्रतिभा

(२००६) यांनी विभिन्न संघटनेतील कर्मचाऱ्यांच्या व्यवसाय समाधानावर संघटनात्मक बांधिलकी आणि संघटनात्मक वातावरण यांच्या प्रभावाचा अभ्यास केला. **शर्मा (२००८)** यांनी शिक्षकांच्या वैयक्तिक आणि शैक्षणिक चलांसंदर्भात जसे वय, लिंग, शाखा, शैक्षणिक पात्रता यांचा शिक्षकांच्या संघटनात्मक बांधिलकीशी तुलनात्मक अभ्यास केला.

परदेशातील संशोधने :

एलिझर आणि क्लोव्हास्की (२००१) यांनी संघटनात्मक बांधिलकी आणि व्यवसाय समाधानावर कामाच्या ताणाचा होणाऱ्या परिणामाच्या सहसंबंधाचा अभ्यास केला. **इशानिर इलिन (२००३)** यांनी “संघटनात्मक बांधिलकी आणि संघटनात्मक नागरिकत्व वर्तन या संदर्भात सल्लागार व मदतनीस यांच्यातील रेखांशात्मक अभ्यास” केला. **रोनित बोग्लेश (२००४)** यांनी “संघटनात्मक बांधिलकी, व्यावसायिक बांधिलकी आणि संघटनात्मक नागरिकत्व वर्तन यावर शिक्षकांच्या अधिकाराचा प्रभाव अभ्यासणे” या विषयावर संशोधन केले. **नागुणी, सॅम्युअल, स्लीजरर्स, पेटर (२००६)** यांनी “प्राथमिक शाळांमधील शिक्षकांचे व्यावसायिक समाधान, संघटनात्मक बांधिलकी आणि संघटनात्मक नागरिकत्व वर्तनावर परिवर्तनशील आणि व्यावहारिक नेतृत्वाचा होणारा परिणाम” **कॅरॉग, पॅरीसा (२००७)** यांनी शिक्षणाच्या गृहित संक्रमणाबाबत आणि कौशल्य व संघटनात्मक बांधिलकीच्या संक्रमणातील संबंधाबाबत अभ्यास केला. **जोलिडेह एफ. आणि यशोधरा के. (२००८)**, यांनी भारत व इराण मधील माध्यमिक शाळांतील संघटनात्मक बांधिलकीचा अभ्यास केला. **इपेक (२०१०)** यांनी संघटनात्मक संस्कृती आणि संघटनात्मक बांधिलकी यांचे वर्णन करण्यासाठी ४९ तुर्की शाळांचा अभ्यास केला. **कोहेन आणि लिउ (२०११)** यांनी वैयक्तिक मूल्ये, संघटनात्मक बांधिलकी, संघटनात्मक नागरिकत्व वर्तन आणि कार्यमान यांच्या सहसंबंधाचा अभ्यास केला.

संशोधन अभ्यासाची गरज :

संबंधित साहित्याच्या सिंहावलोकनातून सूचित होते की संघटनात्मक संस्कृतीशी संबंधित अभ्यासात व्यवस्थापकीय मूल्य, उद्बोधन व प्रगती यातील सहसंबंध, शिक्षकाची भूमिका, कामाची काठीण्य सीमा, व्यवस्थापकाचे अधिकार व जबाबदारी, रोजगार समाधान, पारितोषिक पध्दत, भूमिका स्पष्टता, व्यावसायिक बांधिलकी आणि समावेशन तसेच कार्य संस्कृती आणि उच्च शिक्षण संस्थातील व्यवस्थापन यावर संशोधने झालेली आहेत. तथापि, संघटनात्मक संस्कृतीशी संबंधित शिक्षकांची संघटनात्मक

बांधिलकी याबाबत फार थोडी संशोधने दिसून आली. म्हणून संशोधक सदर संशोधन करित आहे.

संशोधन समस्या विधान :

माध्यमिक शालेय शिक्षकांची संघटनात्मक बांधिलकी आणि संघटनात्मक संस्कृती यातील सहसंबंधाचा अभ्यास

संशोधनाची चले :

संबंधित संशोधनासाठी खालील चलांचा समावेश केला.

१. संघटनात्मक संस्कृती (व्दहंदप्रंजपवदंस बसजनतम)
२. संघटनात्मक बांधिलकी (व्दहंदप्रंजपवदंस ब्वउउपजउमदज)

कार्यकारी व्याख्या :

संशोधनाच्या उपयोगात आणलेल्या संकल्पनांच्या कार्यकारी व्याख्या खालीलप्रमाणे.

१. संघटनात्मक संस्कृती

संघटनात्मक संस्कृती म्हणजे शिक्षकांची व्यवसायाभिमुखता, कामातील सहभाग व नाविण्यता, इतरांचा स्वीकार, कर्मचाऱ्यांना मिळणारा बाह्य पाठिंबा आणि सुविधा, कर्मचाऱ्यांची उत्पादकता व निष्पत्ती, ध्येयानुरूप कृती, कार्यक्षमता, स्थिरता आणि कर्मचाऱ्यांवरील नियंत्रण यांचा एकत्रीत समुच्चय होय.

२. संघटनात्मक बांधिलकी

संघटनात्मक बांधिलकी म्हणजे माध्यमिक शाळेतील शिक्षकांची संस्थेप्रती असलेली भावनिक एकरूपता, कर्मचाऱ्यांची कर्तव्ये, सदस्यत्व गमवण्याच्या जाणिवेसंदर्भात असलेले आकलन होय.

संशोधनाची उद्दिष्टे :

प्रस्तुत संशोधन अभ्यासाची निश्चित उद्दिष्टे खालील प्रमाणे आहेत.

१. माध्यमिक शालेय शिक्षकांच्या संघटनात्मक संस्कृतीची खालील गटांमध्ये तुलना करणे.
 - १) पुरुष शिक्षक आणि स्त्री शिक्षिका
 - २) अनुदानित शाळेतील शिक्षक आणि विना अनुदानित शाळेतील शिक्षक

- ३) ग्रामीण शाळेतील शिक्षक आणि शहरी भागातील शिक्षक
 - ४) कायमस्वरूपी नियुक्त शिक्षक आणि तात्पुरते नियुक्त शिक्षक
२. माध्यमिक शालेय शिक्षकांच्या संघटनात्मक बांधिलकीची खालील गटांमध्ये तुलना करणे.
- १) पुरुष शिक्षक आणि स्त्री शिक्षिका
 - २) अनुदानित शाळेतील शिक्षक आणि विना अनुदानित शाळेतील शिक्षक
 - ३) ग्रामीण शाळेतील शिक्षक आणि शहरी भागातील शिक्षक
 - ४) कायमस्वरूपी नियुक्त शिक्षक आणि तात्पुरते नियुक्त शिक्षक
३. माध्यमिक शालेय शिक्षकांच्या संघटनात्मक संस्कृतीचा त्यांच्या संघटनात्मक बांधिलकीशी सहसंबंधाची खालील गटांमध्ये तुलना करणे.
- १) पुरुष शिक्षक
 - २) स्त्री शिक्षिका
 - ३) अनुदानित शाळेतील शिक्षक
 - ४) विना अनुदानित शाळेतील शिक्षक
 - ५) ग्रामीण शाळेतील शिक्षक
 - ६) शहरी भागातील शिक्षक
 - ७) कायमस्वरूपी नियुक्त शिक्षक
 - ८) तात्पुरते नियुक्त शिक्षक
 - ९) एकूण शिक्षक

संशोधनाच्या परिकल्पना :

संशोधनाच्या शून्य परिकल्पना खालील प्रमाणे आहेत.

१. माध्यमिक शालेय शिक्षकांच्या संघटनात्मक संस्कृतीत खालील गटांमध्ये लक्षणीय फरक नाही.
 - १) पुरुष शिक्षक आणि स्त्री शिक्षिका
 - २) अनुदानित शाळेतील शिक्षक आणि विना अनुदानित शाळेतील शिक्षक
 - ३) ग्रामीण शाळेतील शिक्षक आणि शहरी शाळेतील शिक्षक
 - ४) कायमस्वरूपी नियुक्त शिक्षक आणि तात्पुरते नियुक्त शिक्षक
२. माध्यमिक शालेय शिक्षकांच्या संघटनात्मक बांधिलकी खालील गटांमध्ये लक्षणीय फरक नाही.
- १) पुरुष शिक्षक आणि स्त्री शिक्षिका

- २) अनुदानित शाळेतील शिक्षक आणि विना अनुदानित शाळेतील शिक्षक
- ३) ग्रामीण शाळेतील शिक्षक आणि शहरी शाळेतील शिक्षक
- ४) कायमस्वरूपी नियुक्त शिक्षक आणि तात्पुरते नियुक्त शिक्षक

३. माध्यमिक शालेय शिक्षकांच्या संघटनात्मक संस्कृती आणि संघटनात्मक बांधिलकी यात खालील गटामध्ये लक्षणीय सहसंबंध नाही.

- १) पुरुष शिक्षक
- २) स्त्री शिक्षिका
- ३) अनुदानित शाळेतील शिक्षक
- ४) विना अनुदानित शाळेतील शिक्षक
- ५) ग्रामीण शाळेतील शिक्षक
- ६) शहरी भागातील शिक्षक
- ७) कायमस्वरूपी नियुक्त शिक्षक
- ८) तात्पुरते नियुक्त शिक्षक
- ९) एकुण शिक्षक

संशोधन अभ्यासाची व्याप्ती आणि मर्यादा :

प्रस्तुत संशोधन फक्त माध्यमिक शाळेतील शिक्षकांचा समावेश केला आहे. प्राथमिक शाळा, कनिष्ठ महाविद्यालय आणि वरीष्ठ महाविद्यालयातील शिक्षकांचा समावेश असणार नाही. सदर संशोधनात ठाणे जिल्हयातील शाळेत कार्यरत असणाऱ्या शिक्षकांचा समावेश केला. त्यात मुंबई आणि महाराष्ट्रातील अन्य कोणत्याही भागाचा समावेश केला नाही. ठाणे जिल्हयातील निवडक मराठी माध्यमाच्या माध्यमिक शाळा आहेत. केंद्रीय परीक्षा मंडळाचा किंवा आंतरराष्ट्रीय शालेय परीक्षा मंडळाशी संबंधित नसलेल्या शाळा आहेत. तसेच संशोधनात मराठी माध्यमांच्या शाळेतील शिकविणारे शिक्षक आहेत त्यामध्ये हिंदी, उर्दू, गुजराथी आणि अन्य भाषिक माध्यमांचा संबंध नाही.

संशोधनाची कार्यपध्दती :

प्रस्तुत संशोधनात वर्णनात्मक संशोधनातील सहसंबंध आणि कारणमीमांसा तुलनात्मक पध्दतीचा वापर करण्यात आला.

संशोधनातील विविध चलांशी पुरुष शिक्षक आणि स्त्री शिक्षिका, अनुदानित शाळेतील शिक्षक आणि विना अनुदानित शाळेतील शिक्षक, ग्रामीण शाळेतील शिक्षक आणि शहरी शाळेतील शिक्षक तसेच कायमस्वरूपी नियुक्त शिक्षक आणि तात्पुरते नियुक्त शिक्षकांची तुलना केली, म्हणून कारणमीमांसा तुलनात्मक पध्दतीचा वापर करण्यात आला.

संशोधन अभ्यासात माध्यमिक शालेय शिक्षकांच्या संघटनात्मक संस्कृतीचा आणि शिक्षकांची संघटनात्मक बांधिलकी यांच्यातील सहसंबंध अभ्यासला असून त्याकरिता सहसंबंधात्मक अभ्यास पध्दतीचा वापर करण्यात आला.

संशोधनाचे न्यादर्श :

प्रस्तुत संशोधनात ठाणे जिल्हयातील मराठी माध्यमाच्या माध्यमिक शाळेतील जवळपास ३६० शिक्षकांचा समावेश करण्यात आला.

नमुना निवडीसाठी त्रीस्तरीय नमुना तंत्राचा वापर करण्यात आला, पहिल्या स्तरात ठाणे जिल्हयातील न्यादर्श नमुना निवड तंत्रातील लॉटरी पध्दतीने आठ तालुकें निवडले गेले. दुसऱ्या स्तरात या प्रत्येक तालुक्यातील अनुदानित व्यवस्थापन प्रकारातील खाजगी अनुदानित व खाजगी विना अनुदानित शाळांची निवड करण्यात आली आणि तिसऱ्या स्तरात संशोधन संबंधित शाळेतील शिक्षकांचा न्यादर्श नमूना म्हणून निवडण्यात आला.

संशोधनाची साधने :

प्रस्तुत संशोधनात खालील साधनांचा वापर करण्यात आला.

- १) रॉल्फ मास्लव्होस्की (२००१) यांची शालेय संस्कृती मापन श्रेणी
- २) अॅलन आणि मेयर (१९९३) यांची संघटनात्मक बांधिलकी मापन श्रेणी.

माहिती विश्लेषणाची तंत्रे :

प्रस्तुत संशोधनातील माहितीचे विश्लेषण करण्यासाठी खालील सांख्यिकी तंत्राचा वापर केला आहे.

- | | |
|----------------------------------|-------------------------|
| अ) केंद्रीय प्रवृत्तीची परिमाणे. | ब) विचलनशीलतेची परिमाणे |
| क) 'टी' परिक्षिका | ड) ओमेगा गुणक |
| इ) सहसंबंध गुणक | फ) झेड परिक्षिका |

संशोधनाचे महत्व :

सदर संशोधन अभ्यासाच्या निष्कर्षातून असे अपेक्षित आहे की, संघटनात्मक संस्कृती कशा प्रकारची आहे या संबंधीची माहिती शिक्षक, मुख्याध्यापक व संस्थाचालकांना माहिती होईल.

संशोधनातून संघटनात्मक संस्कृतीमध्ये संस्थेच्या गुणवत्तापूर्ण विकासासाठी कोणत्या घटकांकडे लक्ष द्यायचे, शाळेतील कर्मचाऱ्यांना कशी वागणूक दिली पाहिजे, त्यांच्याशी कशा प्रकारचे आंतरवैयक्तिक संबंध ठेवले पाहिजे याची माहिती प्राप्त होईल.

संशोधन अभ्यासानंतर शिक्षकांची संघटनात्मक बांधिलकी कशा प्रकारची आहे याची माहिती मिळेल व त्यामध्ये सकारात्मक सुधारणा करण्यासाठी शिक्षक प्रयत्न करतील.

संशोधनाचे निष्कर्ष :

प्रस्तुत संशोधनाचे निष्कर्ष पुढीलप्रमाणे आहेत,

१. माध्यमिक शालेय शिक्षकांच्या संघटनात्मक संस्कृतीत खालील गटामध्ये लक्षणीय फरक नाही.
- १) पुरुष शिक्षक आणि स्त्री शिक्षिका
- २) अनुदानित शाळेतील शिक्षक आणि विना अनुदानित शाळेतील शिक्षक
- ३) ग्रामीण शाळेतील शिक्षक आणि शहरी शाळेतील शिक्षक
- ४) कायमस्वरूपी नियुक्त शिक्षक आणि तात्पुरते नियुक्त शिक्षक

या शून्य परिकल्पनेच्या परीक्षणासाठी 'टी' परिक्षिकेचा उपयोग केला आहे.

सारणी १

माध्यमिक शालेय शिक्षकांची संघटनात्मक संस्कृती

संघटनात्मक संस्कृती	पुरुष	स्त्री	अनुदानित	विना अनुदानित	ग्रामीण	शहरी	कायम स्वरूपी	तात्पुरते
नमुना	२१६	१४४	२८२	७८	१८७	१७३	२६७	९३
मध्यमान	२३६. ३०	२३९२८	२३६.५५	२३७.२५	२३८. ७७	२३५. ७७	२३७. ७४	२३६. ३५
प्रमाण विचलन	२१. ८४	२७.५०	२६.६९	१८.३७	२३. ११	३७. २४	७. ४२६	७. ३०७

स्वा. मात्रा	३५८	३५८	३५८	३५८
सार्थकता स्तर	१.९७	१.९७	१.९७	१.९७
	२.५९	२.५९	२.५९	२.५९
'टी' मूल्य	१.०७	०.२५	१.१७	०.२५
सार्थकता स्तर	लक्षणीय नाही	लक्षणीय नाही	लक्षणीय नाही	लक्षणीय नाही

अर्थनिर्वचन:

या शून्य परिकल्पनेच्या परीक्षणासाठी 'टी' परीक्षिका तंत्राचा वापर करण्यात आला. संघटनात्मक संस्कृती या चलासंदर्भात माध्यमिक शालेय शिक्षकांच्या पुरुष शिक्षक व स्त्री शिक्षिका, अनुदानित शाळेतील व विनाअनुदानित शाळेतील शिक्षक, ग्रामीण शाळेतील शिक्षक व शहरी शाळेतील शिक्षक, कायमस्वरूपी नियुक्त शिक्षक व तात्पुरते नियुक्त शिक्षक गटांच्या तुलनेतील प्राप्त 'टी' मूल्ये अनुक्रमे १.०७, ०.२५, १.१७ आणि ०.२५ अशी आहेत. पुरुष शिक्षक व स्त्री शिक्षिका, अनुदानित शाळेतील व विनाअनुदानित शाळेतील शिक्षक, ग्रामीण शाळेतील शिक्षक व शहरी शाळेतील शिक्षक, कायमस्वरूपी नियुक्त शिक्षक व तात्पुरते नियुक्त शिक्षक या गटांचे प्राप्त 'टी' मूल्ये हे ०.०५ स्तरावर लक्षणीय नाही.

निष्कर्ष:

माध्यमिक शालेय शिक्षकांच्या संघटनात्मक संस्कृतीत पुरुष शिक्षक व स्त्री शिक्षिका, अनुदानित शाळेतील व विनाअनुदानित शाळेतील शिक्षक, ग्रामीण शाळेतील शिक्षक व शहरी शाळेतील शिक्षक, कायमस्वरूपी नियुक्त शिक्षक व तात्पुरते नियुक्त शिक्षक या गटांमध्ये लक्षणीय फरक नाही. ही शून्य परिकल्पना स्वीकार्य आहे.

२. माध्यमिक शालेय शिक्षकांच्या संघटनात्मक बांधिलकीची खालील गटांमध्ये तुलना करणे.

१) पुरुष शिक्षक आणि स्त्री शिक्षिका

२) अनुदानित शाळेतील शिक्षक आणि विना अनुदानित शाळेतील शिक्षक

- ३) ग्रामीण शाळेतील शिक्षक आणि शहरी भागातील शिक्षक
४) कायमस्वरूपी नियुक्त शिक्षक आणि तात्पुरते नियुक्त शिक्षक

या शून्य परिकल्पनेच्या परीक्षणासाठी 'टी' परिक्षिकेचा उपयोग केला आहे.

सारणी २

संघटनात्मक बांधिलकी	पुरुष	स्त्री	अनुदानित	विना अनुदानित	ग्रामीण	शहरी	कायम स्वरूपी	तात्पुरते
न्मुना	२१६	१४४	२८२	७८	१८७	१७३	२६७	९३
मध्यमान	१४१. ७२	१४६. ६९	१४४.२५	१४३.५	१३९. ८८	१४६. ५८	१४४. ४७	१३९. ७०
प्रमाण विचलन	२०. ९५	२९. ५७	२७.४३	२५.६३	२९. ४७	२०. ५४	२८. ०८	२८.१८
स्वा. मात्रा	३५८		३५८		३५८		३५८	
स्तर	०. ०५	१.९७	१.९७		१.९७		१.९७	
	०. ०१	२.५९	२.५९		२.५९		२.५९	
'टी' मूल्य	१.७२	०.२१		२.४४		१.२९		
सार्थकता स्तर	लक्षणीय नाही		लक्षणीय नाही		०.०५		लक्षणीय नाही	

माध्यमिक शालेय शिक्षकांची संघटनात्मक बांधिलकी

अर्थनिर्वचन:

या शून्य परिकल्पनेच्या परीक्षणासाठी 'टी' परीक्षिका तंत्राचा वापर करण्यात आला. संघटनात्मक बांधिलकी या चलासंदर्भात माध्यमिक शालेय शिक्षकांच्या पुरुष शिक्षक व स्त्री शिक्षिका, अनुदानित शाळेतील व विनाअनुदानित शाळेतील शिक्षक, ग्रामीण शाळेतील शिक्षक व शहरी शाळेतील शिक्षक, कायमस्वरूपी नियुक्त शिक्षक व तात्पुरते नियुक्त शिक्षक गटांच्या तुलनेतील प्राप्त 'टी' मूल्ये अनुक्रमे १.७२, ०.२१, २.४४, आणि १.२९ अशी आहेत. ग्रामीण शाळेतील शिक्षक व शहरी शाळेतील शिक्षक या गटांचे प्राप्त 'टी' मूल्ये हे ०.०५ या स्तरावर लक्षणीय आहे.

निष्कर्ष:

माध्यमिक शालेय शिक्षकांच्या संघटनात्मक बांधिलकीत पुरुष शिक्षक व स्त्री शिक्षिका, अनुदानित शाळेतील शिक्षक व विना अनुदानित शाळेतील शिक्षक, कायमस्वरूपी नियुक्त शिक्षक आणि तात्पुरते नियुक्त शिक्षक या गटांमध्ये लक्षणीय फरक नाही. ही शून्य परिकल्पना स्वीकार्य आहे.

माध्यमिक शालेय शिक्षकांच्या संघटनात्मक बांधिलकीत ग्रामीण शाळेतील शिक्षक व शहरी शाळेतील शिक्षक या गटांमध्ये लक्षणीय फरक आहे. ही शून्य परिकल्पना स्वीकार्य नाही. म्हणजे शिक्षकांच्या संघटनात्मक बांधिलकी संदर्भात ग्रामीण शाळेतील शिक्षक व शहरी शाळेतील शिक्षक या गटांची तुलना करता ग्रामीण गटाचे मध्यमान प्राप्तांक उच्च आहेत. शहरी शाळेतील शिक्षकांची संघटनात्मक बांधिलकी ही ग्रामीण शाळेतील शिक्षकांच्या तुलनेने जास्त आहे.

३. माध्यमिक शालेय शिक्षकांच्या संघटनात्मक संस्कृतीचा त्यांच्या संघटनात्मक बांधिलकीशी सहसंबंधाचा खालील गटांमध्ये तुलना करणे.

- | | |
|-------------------------------|---------------------------------|
| १) पुरुष शिक्षक | २) स्त्री शिक्षिका |
| ३) अनुदानित शाळेतील शिक्षक | ४) विना अनुदानित शाळेतील शिक्षक |
| ५) ग्रामीण शाळेतील शिक्षक | ६) शहरी भागातील शिक्षक |
| ७) कायमस्वरूपी नियुक्त शिक्षक | ८) तात्पुरते नियुक्त शिक्षक |
| ९) एकूण शिक्षक | |

या शून्य परिकल्पनेच्या परीक्षणासाठी पिअरसन परिघात परिगुणन पद्धतीचा उपयोग केला आहे.

सारणी ३

माध्यमिक शाळेतील संघटनात्मक संस्कृती आणि

संघटनात्मक बांधिलकी यामधील सहसंबंध

संघटनात्मक संस्कृती आणि संघटनात्मक बांधिलकी	पुरुष	स्त्री	अनु दानित	विना अनुदानि नत	ग्रामीण	शहरी	कायम स्वरूप ी	तात्पूर ते	एकुण	
नमुना	२१६	१४४	२८२	७८	१८७	१७३	२६७	९३	३६०	
स्वाधीनतामा त्रा	२१४	१४२	२८०	७६	१८५	१७१	२६५	९१	३५८	
सारण ी	०. ०५	०. १३४	०. १६४	०. ११८	०. २२०	०. १४४	०. १५०	०. १२२	०. २०४	०. १०४
	०. ०१	०. १७६	०. २१४	०. १५५	०. २८७	०. १८९	०. १९७	०. १६०	०. २६६	०. १३६
मूल्य										
प्राप्त शतश	०. ०३	०.२०	०.१६	०.२९	०.१७	०.१९	०.१३	०.२५	०.१३	
सार्थकता स्तर	लक्षण ीय नाही	०.०५	०.०१	०.०१	०.०५	०.०१	०.०५	०.०५	०.०१	

माध्यमिक शालेय पुरुष शिक्षक, स्त्री शिक्षिका, अनुदानित शाळेतील शिक्षक, विना अनुदानित शिक्षक, ग्रामीण शाळेतील शिक्षक, शहरी शाळेतील शिक्षक, कायम स्वरूपी नियुक्त शिक्षक, तात्पुरते नियुक्त शिक्षक आणि एकुण शिक्षकांची संघटनात्मक संस्कृती आणि संघटनात्मक बांधिलकी यामधील सहसंबंध अभ्यासताना प्राप्त 'त' मूल्ये अनुक्रमे ०.०३, ०.२०, ०.१६, ०.२९, ०.१७, ०.१९, ०.१३, ०.२५, आणि ०.१३ अशी आहेत. स्त्री शिक्षिका, ग्रामीण शाळेतील शिक्षक, कायम स्वरूपी नियुक्त शिक्षक आणि तात्पुरते नियुक्त शिक्षकांच्या प्राप्त 'त' ची किंमत सारणी 'त' च्या किंमतीपेक्षा जास्त आहे. म्हणून या शून्य परिकल्पनेचा ०.०५ स्तरावर त्याग करण्यात आला. तसेच अनुदानित शाळेतील शिक्षक, विना अनुदानित शिक्षक, शहरी शाळेतील शिक्षक आणि एकुण शिक्षकांची प्राप्त 'त' ची किंमत सारणी 'त' च्या किंमतीपेक्षा जास्त आहे. म्हणून या शून्य परिकल्पनेचा ०.०१ स्तरावर त्याग करण्यात आला.

निष्कर्ष

हा सहसंबंध ०.०१ स्तरावर लक्षणीय असून तो धन स्वरूपाचा आहे. म्हणजे ज्या शिक्षकांची संघटनात्मक संस्कृती चांगली असेल त्या शिक्षकांची संघटनात्मक बांधिलकी उच्च असेल.

माध्यमिक शालेय शिक्षकांमधील स्त्री शिक्षिका, अनुदानित शाळेतील शिक्षक, विना अनुदानित शिक्षक, ग्रामीण शाळेतील शिक्षक, शहरी शाळेतील शिक्षक, कायम स्वरूपी नियुक्त शिक्षक, तात्पुरते नियुक्त शिक्षक आणि एकुण शिक्षकांची संघटनात्मक संस्कृती आणि संघटनात्मक बांधिलकी यामधील सहसंबंध धन स्वरूपाचा असून तो उपेक्षणीय आहे.

संदर्भ ग्रंथ यादी

पुस्तके

कदम, चा. प. (१९८९). शैक्षणिक संख्याशास्त्र, पुणे : नूतन प्रकाशन.

तावडे स्ने. व शिंदे प्र. (२००५) माध्यमिक व उच्च माध्यमिक शिक्षण :

व्यवस्थापन, समस्या व उपाय (प्रथमावृत्ती) पुणे : डायमंड प्रकाशन.

जाधव के. रा. (२००८) शैक्षणिक व्यवस्थापन (प्रथमावृत्ती) मुंबई : शेट

प्रकाशन

भिंताडे, वि. रा (१९९९). शैक्षणिक संशोधन पध्दती (द्वितीयावृत्ती). पुणे :

नूतन प्रकाशन.

मुळे, रा.व. उमाठे, वि.(१९९८). शैक्षणिक संशोधनाची मूलतत्वे (तृतीयावृत्ती).
औरंगाबाद : विद्या बुक्स.

पंडित ब. बि. (१९८९). शिक्षणातील संशोधन अभिकल्प (प्रथमावृत्ती). पुणे :

नूतन प्रकाशन.

पाटील वा. भा (१९९९). संशोधन पध्दती, नागपूर : मंगेश प्रकाशन.

पारखी मे., बोद्रे अ. (२००६) संघटनात्मक वर्तन, नागपूर : मंगेश प्रकाशन.

मस्के टी. ए. (१९८८). शैक्षणिक संख्याशास्त्र (प्रथमावृत्ती). पुणे : प्रज्ञा प्रकाशन.

सुनाशे अरविंद (२००७). शैक्षणिक व व्यवसायिक मार्गदर्शन आणि समुपदेशन
(प्रथमावृत्ती). पुणे : नित्य नूतन प्रकाशन.

Best, J. and Kahn, J. W. (2003) - Research in Education (7th Ed.). New Delhi :Prentice- Hall of India Pvt. Ltd.

Bruce, J. and Weil, M. (2003).Models of Teaching (5thEd.). New Delhi : Prentice - Hall of India Pvt. Ltd.

Buch, M. B. (1991) - Fourth Survey of Research in Education. Vol. 1. New Delhi : NCERT.

Buch, M. B. (1992) - Fifth Survey of Research in Education. Vol. 2.Baroda : M. S.University.

Fink, A. (1998). Conducting Research Literature Review . New Delhi : SAGE Publication India Pvt. Ltd.

Garrett, H. E. (1985) - Statistics in Psychology and Education (11th Ed.).Vakil, Feffer and Simsons Ltd.

Copyrights @ डॉ. हेमलता चारी ,मगर संदीप गणपत..This is an open access peer reviewed article distributed under the creative common attribution license which permits unrestricted use, distribution and reproduction in any medium, provide the original work is cited.