



INTERNATIONAL JOURNAL OF CREATIVE RESEARCH THOUGHTS (IJCRT)

An International Open Access, Peer-reviewed, Refereed Journal

शिक्षणशास्त्र महाविद्यालयातील अध्यापक-आचार्यांचा तणाव आणि त्रस्तता-

संस्थानिहाय बांधिलकीचा अभ्यास

Ms. Sangeeta Patkar
College of Education and Research
Mumbai -12

Abstract

प्रस्तुत संशोधनात अध्यापक-आचार्यांचा तणाव, त्रस्ततेवर परिणाम करणारे पूर्ववर्ती घटकांचा व त्यामुळे होणारा परिणाम (अनुवर्ती) या घटकाचा अभ्यास करण्यात आला आहे. प्रस्तुत अभ्यासात संशोधनाची उद्दिष्टे अध्यापनाच्या माध्यमानुसार, लिंगभेदानुसार, अध्यापन अनुभवानुसार, शिक्षणशास्त्र महाविद्यालयातील अध्यापक-आचार्यांचा तणाव, त्रस्तता व संस्थानिहाय बांधिलकी या चलांशी तुलना करणे होय. संशोधिकेने वर्णनात्मक संशोधन पध्दतीमधील खालील पध्दतींचा अवलंब केला आहे. प्रस्तुत संशोधनासाठी शिक्षणशास्त्र महाविद्यालयातील अध्यापक-आचार्यांकडून माहितीचे संकलन करण्यासाठी संशोधिकेने तणाव शोधिका, त्रस्तता शोधिका व संस्थानिहाय बांधिलकी मापनश्रेणी संशोधन साधनांचा वापर केला. संशोधनात समाविष्ट केलेल्या एकूण अध्यापक-आचार्यांची संख्या २२३ आहे. प्रस्तुत संशोधनासाठी 'टी' परिक्षिका (t test), प्रसरण विश्लेषण तंत्रांचा वापर केला आहे.

शिक्षणशास्त्र महाविद्यालयातील अध्यापक-आचार्यांचा तणाव आणि त्रस्तता-

संस्थानिहाय बांधिलकीचा अभ्यास

शिक्षणशास्त्र महाविद्यालयात अध्यापनाचे कार्य करणाऱ्या अध्यापक-आचार्यांच्या सर्वसाधारण अपेक्षा असतात. उदाहरणार्थ, शिक्षणशास्त्रातील योग्य पात्रतेची पदवी मिळविल्यानंतर खाजगी अनुदानित किंवा शासकीय महाविद्यालयात नोकरी, पुरेशा भौतिक सुविधांची उपलब्धता, नवोपक्रम राबविण्याची आकांक्षा, प्राचार्य आणि सहकारी यांचे सहकार्य इत्यादी अपेक्षा पूर्ण न झाल्याने निराशाजनक विचार त्यांच्या मनात येतात. याशिवाय अध्यापक-आचार्यांची आंतरवैयक्तिक घटक (उदाहरणार्थ, व्यक्तींची भिन्न प्रकारची जीवनशैली, इतरांची वर्तणूक, संप्रेषण इत्यादी) आणि स्वज्ञानात्मक घटक (उदाहरणार्थ, अक्षमता, संप्रेषणेची कमतरता, आत्मविश्वासाची उणीव इत्यादी) यामुळेही अध्यापक-आचार्यांमध्ये नैराश्य येऊन तणावाची निर्मिती होऊ शकते. तसेच शिक्षणप्रणालीमध्ये गुणात्मक दर्जा येण्यासाठी शासनाकडून येणारी नवीन परिपत्रके, बदलणारे नियम, धोरणे याचा मानसिक दबाव अध्यापक-आचार्यांवर असतो. सातत्याने गतिमान असलेल्या शिक्षणक्षेत्रात परिवर्तनासाठी सज्ज राहताना

अध्यापक-आचार्यांना सतत तणावाखाली रहावे लागते.

सद्यस्थितीत शिक्षणशास्त्रातील महाविद्यालयातील अध्यापक-आचार्यांना नोकरीची अशाश्वती, बी.एड्. प्रवेश प्रक्रियेतील विलंब, तीव्र स्पर्धा, विद्यापीठाच्या नियमांनुसार अंतर्गत व बाह्य कामांची पूर्तता करताना अध्यापक-आचार्यांची होणारी धावपळ, अध्यापक-आचार्य आणि विद्यार्थी-शिक्षक यांचे बदलेले गुणोत्तर यामुळे अतिरिक्त झालेले अध्यापक-आचार्य, महाविद्यालयाची गुणवत्ता टिकवून ठेवण्याच्या प्रयत्नात तीव्र तणाव निर्माण होत आहे.

प्रस्तुत संशोधनात अध्यापक-आचार्यांचा तणाव, त्रस्ततेवर परिणाम करणारे पूर्ववर्ती घटक अध्यापनाचे माध्यम, लिंग आणि अध्यापन अनुभव हे असून अनुवर्ती घटक- संस्थानिहाय बांधिलकी यांचा अभ्यास करण्यात आला आहे.

शिक्षणशास्त्र महाविद्यालयात कार्य करणाऱ्या अध्यापक-आचार्यांच्या कामाचे स्वरूप असे आहे की, त्यांचा संबंध विद्यार्थी-शिक्षक, सहकारी, प्राचार्य, व्यवस्थापक आणि इतर लोकांबरोबर सतत येत असतो. म्हणूनच अध्यापनाच्या व्यवसायात तणाव हा अविभाज्य घटक बनलेला आहे. अध्यापक-आचार्यांमध्ये ज्यावेळी तणाव अधिकतम होतो, तेव्हा तणावाची निरनिराळी लक्षणे दिसू लागतात. त्रस्तता जरी तणावाची अंतिम अवस्था असली तरी ती अतिशय दबक्या पावलांनी येते. त्यामुळे तणाव आणि त्रस्तता अध्यापक-आचार्यांच्या वैयक्तिक आणि व्यावसायिक आयुष्यावर दुष्परिणाम करतात.

संशोधनाची गरज

तणावमुक्त अध्यापक-आचार्य भावी विद्यार्थी-शिक्षकांमध्ये निरनिराळ्या अध्यापन पध्दती, नवोपक्रम राबविण्यासाठी उत्सुक राहतील. विद्यार्थी-शिक्षकांसमवेत आंतरक्रिया दृढ होण्यास मदत होईल. याचा सकारात्मक ठसा विद्यार्थी-शिक्षकांच्या जीवनावर होईल.

संशोधनाचे समस्या विधान: शिक्षणशास्त्र महाविद्यालयातील अध्यापक-आचार्यांचा तणाव आणि त्रस्तता- संस्थानिहाय बांधिलकीचा अभ्यास

तणावाचा अर्थ

जैन आणि वाडेकर (२००१)^१ यांच्या मते तणाव म्हणजे भावना, विचारप्रक्रिया आणि शारीरिक स्थिती या सर्वांच्या बाबतीत व्यक्तीला एक तंगपणाचा अनुभव येणे. 'तंगपणा' हा शब्द परिस्थितीमुळे निर्माण होणारा दबाव, व्यक्तीच्या सहनशीलतेच्या पलिकडे जाणे. व्यक्तीचे स्वास्थ्य ढळणे व वेदनांचा अनुभव घेणे असा अर्थ व्यक्त करणारा आहे. परिस्थितीच्या घटकांची आव्हानात्मक आणि व्यक्तीची तणाव सहन करण्याची किंवा परिस्थितीला जुळवून घेण्याची क्षमता यामध्ये विसंवाद निर्माण होतो तेव्हा जो अनुभव येतो त्यास तणाव म्हणावयाचे.

सदर संशोधनात संशोधिकेने भावी शिक्षक घडविणारे अध्यापक-आचार्यांच्या तणावाचा अभ्यास केला आहे. **त्रस्ततेची संकल्पना** : त्रस्तता एक प्रकारची मानसिक स्थिती आहे. ही एक अति तणाव आणि प्रलंबित तणावाची स्थिती होय. व्यक्तीला एक प्रकारची विचित्र तटस्थता, नैराश्य, चीडचीड, अकार्यक्षम असल्याची भावना देऊ पाहणारी स्थिती होय.

पेन (१९८२:४१)^२ च्या मतानुसार त्रस्तता म्हणजे तणावामुळे खचून जाणे. थोडक्यात कामावरील तणावाच्या पातळीचा उच्चतम परिणाम होय.

तसेच व्यक्तिगत वैफल्य आणि तणावाशी समायोजन करण्यासाठी योग्य अशा कौशल्यांचा अभाव होय.

संस्थानिहाय बांधिलकीची संकल्पना :कोणत्याही संस्थेतील कर्मचाऱ्यांची वर्तणूकीच्या अभ्यासात संस्थानिहाय बांधिलकीचा महत्वाचा वाटा आहे. संस्थानिहाय बांधिलकी, अभिवृत्ती आणि कार्याच्या ठिकाणी कर्मचाऱ्यांचे वर्तन यांच्या संबंधावर बरेच संशोधन झाले आहे. (Porter et al, 1974, 1976, Koch and Steers, 1978; Angle and Perry, 1981) (Bateman and Strasser (1984) यांनी संस्थानिहाय बांधिलकीचा अभ्यास करताना त्यांच्या कारणांच्या संबंधात संशोधन केले ती कारणे खालीलप्रमाणे आहेत:

- १) कर्मचाऱ्यांचे वर्तन आणि प्रभावी कार्यमान (Performance)
- २) नोकरीतील समाधान, भावनिक गुंतवणूक, अभिवृत्ती आणि बोधात्मक रचना
- ३) कर्मचाऱ्याचे नोकरीतील वैशिष्ट्ये आणि भूमिका उदाहरणार्थ, जबाबदारी
- ४) वैयक्तिक जबाबदारी उदाहरणार्थ, वय.

Meyer and Allen (1991)^३ यांनी संस्थानिहाय बांधिलकीचे तीन प्रकार सांगितलेले आहेत. ते खालीलप्रमाणे आहेत:

१) भावनिक बांधिलकी : भावात्मक बांधिलकी म्हणजे संस्थेविषयीचा जिद्दाळा, कर्मचाऱ्याला झालेली स्वतःची ओळख, त्याची संस्थेविषयीची भावनिक/मानसिक गुंतवणूक होय. कर्मचाऱ्याची संस्थेविषयी जेवढी जास्त भावनिक गुंतवणूक तेवढी ते त्याच संस्थेत सातत्याने काम करतात. कारण ते स्वतःच त्या संस्थेत काम करू इच्छितात.

२) सातत्यपूर्ण बांधिलकी : सातत्यपूर्ण बांधिलकी म्हणजे कर्मचारी त्याच संस्थेत सातत्याने काम करण्याची इच्छा असल्याने त्यांची भावनिक गुंतवणूक दुसऱ्या संस्थेत परावर्तित न होणे.

३) नियमनात्मक बांधिलकी : नियमनात्मक बांधिलकी म्हणजे संस्थेने केलेल्या उपकाराच्या भावनेने कर्मचारी त्याच संस्थेत काम करणे पसंत करतात व नोकरीत सातत्य ठेवतात. नियमनात्मक बांधिलकीची पातळी जेवढी अधिक तेवढी कर्मचाऱ्याची त्याच संस्थेत काम करण्याची इच्छा अधिक असते.

वरील संशोधकांनी केलेल्या संकल्पनांवरून Meyer and Allen (1997) यांनी संस्थानिहाय बांधिलकीतील साम्य आणि भेद यांचे वर्णन केले आहे. त्यांच्या मते व्यक्तिपरत्वे अभिवृत्तीचे प्रकार आणि त्यानुसार त्यांची संस्थेविषयीची बांधिलकी यांच्यात मानसिक दृष्टिकोनातून भिन्न प्रमाण दिसून येऊ शकतात. म्हणून Meyer आणि Allen यांनी संस्थानिहाय बांधिलकीच्या ३ मुख्य प्रकारावर भर दिला. (भावात्मक बांधिलकी, सातत्यपूर्ण बांधिलकी आणि नियमनात्मक बांधिलकी) उदाहरणार्थ काही कर्मचाऱ्यांना नोकरीची गरज आणि संस्थेने केलेल्या उपकाराची जाणीव असून सुद्धा संस्थेत काम करण्याची इच्छा नसेल, परंतु काही कर्मचाऱ्यांना नोकरीची गरज आणि उपकाराची जाणीव नसूनही त्याच संस्थेत काम करण्याची इच्छा असू शकते म्हणून प्रत्येक व्यक्तीची वरील ३ प्रकारची बांधिलकी मिळून त्याची संस्थेविषयीची मानसिक अवस्था प्रतिबिंबित होते.

प्रस्तुत संशोधनात संशोधिकेने Meyer आणि Allen यांच्या संस्थानिहाय बांधिलकीचा अभ्यास केलेला आहे. तसेच शिक्षणशास्त्र महाविद्यालयातील अध्यापक-आचार्यांची संस्थेप्रती असलेली बांधिलकीचा अभ्यास केलेला आहे. अध्यापक-आचार्यांची संस्थेप्रती जिद्दाळा, त्यांची सकारात्मक भावना, संस्थेमुळे अध्यापक-आचार्यांना झालेली स्वताची ओळख, त्यांची भावनिक गुंतवणूक यांचे मूल्यमापन करण्यासाठी भावनिक बांधिलकीचा उपयोग केला. अध्यापक-आचार्य कार्यरत असलेल्या संस्थेत सातत्याने काम करू इच्छितात याचे मूल्यमापन/मोजमाप करण्यासाठी सातत्यपूर्ण बांधिलकीचा उपयोग केला. नियमनात्मक बांधिलकीचा उपयोग अध्यापक-आचार्यांना संस्थेने केलेल्या उपकाराची जाणीव असून त्याच संस्थेत कार्यरत राहतात ह्याचे मोजमाप/मूल्यमापन करण्यासाठी केला.

संशोधनातील चले

पूर्ववर्ती घटक

- १) अध्यापनाचे माध्यम
- २) लिंग
- ३) अध्यापन अनुभव

केंद्रवर्ती चले

- १) तणाव
- २) त्रस्तता

अनुवर्ती घटक

- १) संस्थानिहाय बांधिलकी

कार्यात्मक व्याख्या

१) **तणाव** : जेव्हा अध्यापक - आचार्यांच्या महाविद्यालयासंबंधीच्या अपेक्षा, व्यावसायिक वृद्धी आणि त्यांच्यातील सामाजिक आंतरक्रिया संबंधित अपेक्षा, त्यांच्या समायोजन क्षमतेपेक्षा वाढतात, तेव्हा त्या घटनेस अध्यापक -आचार्यांनी दिलेला प्रतिसाद म्हणजे तणाव होय.

२) **त्रस्तता** : आंतरवैयक्तिक ताणकांमधून भावनिक थकण्याची अवस्था, अव्यक्तिकरण, व्यक्तिगत अपेक्षांची पूर्तता करण्याबाबत उदासीनता इत्यादी अशा भावनिक स्थितीत जेव्हा अध्यापक - आचार्य पोहोचतात त्या अवस्थेला त्रस्तता म्हणतात.

३) **संस्थानिहाय बांधिलकी** : अध्यापक-आचार्य ज्या शिक्षणशास्त्र महाविद्यालयात काम करतात त्या महाविद्यालयाप्रती असलेली त्यांची भावनिकता, सातत्यता आणि नियमांशी वचनबद्ध असणे म्हणजे संस्थानिहाय बांधिलकी होय.

संशोधनाची ध्येये

१. शिक्षणशास्त्र महाविद्यालयातील अध्यापक-आचार्यांचा तणाव आणि त्रस्तता यांच्या काही विशिष्ट पूर्ववर्ती घटकांशी सहसंबंधांचा अभ्यास करणे.

२. शिक्षणशास्त्र महाविद्यालयातील अध्यापक-आचार्यांचा तणाव आणि त्रस्तता यांचा संस्थानिहाय बांधिलकी या अनुवर्ती घटकाशी सहसंबंधांचा अभ्यास करणे.

संशोधनाची उद्दिष्टे

१) अध्यापनाच्या माध्यमानुसार, शिक्षणशास्त्र महाविद्यालयाच्या अध्यापक - आचार्यांनी खालील चलांशी तुलना करणे.

- १) तणाव

- २) त्रस्तता
- ३) संस्थानिहाय बांधिलकी
- २) लिंगभेदानुसार, शिक्षणशास्त्र महाविद्यालयातील अध्यापक-आचार्यांची खालील चलांशी तुलना करणे.
 - १) तणाव
 - २) त्रस्तता
 - ३) संस्थानिहाय बांधिलकी
- ३) अध्यापन अनुभवानुसार, शिक्षणशास्त्र महाविद्यालयातील अध्यापक आचार्यांची खालील चलांशी तुलना करणे.
 - १) तणाव
 - २) त्रस्तता
 - ३) संस्थानिहाय बांधिलकी

संशोधनाच्या शून्य परिकल्पना

- १) अध्यापनाच्या माध्यमानुसार, शिक्षणशास्त्र महाविद्यालयातील अध्यापक-आचार्यांची खालील चलांमध्ये लक्षणीय फरक नाही.
 - १) तणाव
 - २) त्रस्तता
 - ३) संस्थानिहाय बांधिलकी
- २) लिंगभेदानुसार, शिक्षणशास्त्र महाविद्यालयातील प्राध्यापक-आचार्यांची खालील चलांमध्ये लक्षणीय फरक नाही.
 - १) तणाव
 - २) त्रस्तता
 - ३) संस्थानिहाय बांधिलकी
- ३) अध्यापनाच्या अनुभवानुसार, शिक्षणशास्त्र महाविद्यालयातील अध्यापक- आचार्यांची खालील चलांमध्ये लक्षणीय फरक नाही.
 - १) तणाव
 - २) त्रस्तता
 - ३) संस्थानिहाय बांधिलकी

संशोधनाची व्याप्ती आणि मर्यादा: प्रस्तुत संशोधनात मुंबई विद्यापीठाशी संलग्न असलेल्या शिक्षणशास्त्र महाविद्यालयातील मराठी, हिंदी व इंग्रजी माध्यमातील अध्यापक-आचार्यांचा समावेश केलेला आहे. परंतु शिक्षणशास्त्र महाविद्यालयातील उर्दू आणि इतर माध्यमातील अध्यापक-आचार्यांचा समावेश केलेला नाही. तसेच सदर संशोधनात विद्यार्थी-शिक्षकांचा समावेश करण्यात आलेला नाही.

प्रस्तुत अभ्यासात शिक्षणशास्त्र महाविद्यालयात कार्य अध्यापक-आचार्यांचा तणाव आणि त्रस्ततेचा परिणाम त्यांचे संस्थानिहाय बांधिलकी या चलाचा परस्परांशी असलेला सहसंबंधाचा अभ्यास केलेला आहे. परंतु नियंत्रण बिंदूपथ, झुंजशैली, शालेय वातावरण इत्यादी चलांचा अभ्यास केलेला नाही. प्रस्तुत संशोधनात अनुदानित, विनाअनुदानित आणि शासकीय शिक्षणशास्त्र महाविद्यालयाचा समावेश केलेला असून प्राथमिक, माध्यमिक व उच्च माध्यमिक शिक्षक, कला, वाणिज्य, शास्त्र

शाखेतील अध्यापक-आचार्य तसेच डी.एड्. च्या अध्यापक-आचार्यांचा समावेश केलेला नाही. तसेच एम्. एड्च्या विद्यार्थ्यांचा समावेश करण्यात आलेला नाही. सदरच्या अभ्यासात अध्यापक-आचार्यांचा तणाव आणि त्रस्तता, संस्थानिहाय बांधिलकी या चलाचा विचार केलेला असून व्यक्तिमत्व, व्यावसायिक समाधान, अभिवृत्ती इत्यादी मानसशास्त्रीय चलांचा समावेश केलेला नाही.

संशोधनाचे महत्त्व: अध्यापक-आचार्यांच्या कौशल्याचा पुरेपुर उपयोग करून संस्थेला मजबूत करण्याचे कार्य प्राचार्य करतो. प्राचार्यांना आंतरवैयक्तिक भूमिका, माहितीविषयक भूमिका आणि निर्णयविषयक भूमिका कमी-अधिक प्रमाणात कराव्या लागतात. यामुळे प्रत्येक ठिकाणी संघर्ष करावा लागतो आणि वेगवेगळ्या व्यक्तिमत्व असलेल्या अध्यापक-आचार्यांशी संबंध येतो. यासाठी सुखकारक कार्यस्थिती निर्माण करणे. अध्यापक-आचार्यांच्या समस्या सोडविणे, अध्यापक-आचार्यांच्या कामाची पात्रता, कौशल्ये ओळखणे, सुप्त गुणांना वाव देणे इत्यादी बाबींकडे लक्ष द्यावे लागते. सदर संशोधनातून संस्थेला मजबूत करण्यासाठी सुखकारक कार्यस्थिती निर्माण करता येईल. तसेच अध्यापक-आचार्यांना येणाऱ्या समस्या, आपापसातील तणाव, नैराश्य कमी करण्यास मदत होईल.

प्रस्तुत संशोधनामुळे अध्यापक-आचार्यांची कार्यप्रेरणा, कार्यक्षमता वाढीस लागून अध्ययन-अध्यापन प्रक्रिया परिणामकारक होण्यास मदत होईल. शिक्षणशास्त्र महाविद्यालयातील प्राचार्यांना स्वतःमध्ये तसेच अध्यापक-आचार्यांमध्ये परिवर्तन घडवून आणता येईल.

वरील सर्व कारणांमुळे संस्थात्मक समायोजन शक्य होऊन महाविद्यालयाप्रती बांधिलकी निर्माण होईल. अध्यापक-आचार्यांचा तणाव आणि त्रस्तता यांच्या पातळीशी झुंज देण्यासाठी सदर संशोधनाचा उपयोग होईल.

उपसंहार

संबंधित साहित्याचे सिंहावलोकन केल्यावर असे दिसून आले की, तणाव आणि त्रस्ततेच्या संदर्भात निरनिराळ्या चलांच्या संबंधात अभ्यास केला गेला. उदाहरणार्थ, शारीरिक आणि मानसिक आरोग्य, बुद्धिमत्ता, स्वसामर्थ्य, नियंत्रण बिंदूपथ, निर्णय क्षमता, नैराश्य, व्यावसायिक बांधिलकी, झुंजशैली, संस्थानिहाय संस्कृती इत्यादी. (Alexander and others (2011); Abdulmir and others (2011); Rad and others (2010); Skalvik and Skalvik (2006)

भारतात आणि परदेशात त्रस्ततेच्या प्रारूपावर फारच कमी संशोधने झालेली आढळून आली. यामध्ये शिक्षण व्यवसायातील संप्रेषण आणि त्रस्तता (Starman-1992), संसाधने आणि शिक्षकांची मागणी (Christopher and McCarthy-2009) तर Fernet, Guay and others (2012) यांनी आत्मनिश्चय या प्रारूपावर आधारित शिक्षकांच्या त्रस्ततेत संप्रेषणेचे आंतरव्यक्ती-परिवर्तन याचे परीक्षण केले.

वरील सिंहावलोकनावरून असे आढळून येते की, संशोधनासाठी Case Study, वर्णनात्मक संशोधन पध्दती, सहसंबंध-कार्यकारण संशोधन-पध्दतीचा वापर करण्यात आला. त्याचबरोबर संशोधनाचे निष्कर्ष पाहण्यासाठी t-test, ANOVA, Pearson's co-efficient correlation, परागमन या सांख्यिकीय तंत्राचा वापर करण्यात आला.

शिक्षणक्षेत्रातील प्राथमिक, माध्यमिक व उच्च माध्यमिक, पदवीधर विद्यार्थी, सेवापूर्व शिक्षक, विद्यापीठीय प्राध्यापक यावर संशोधन केलेले आढळले. Kumar (2002); Singh and other (2014); Chan (2006), Davi and Vijaykumar (2016).

वरील संबंधित साहित्याच्या सिंहावलोकनावरून असेही आढळून आले की, भारतात तणाव आणि त्रस्तता यांच्याशी संबंधित संशोधने परदेशी संशोधनाच्या तुलनेत कमी झालेली आढळून आली. तसेच शिक्षणशास्त्र महाविद्यालयातील अध्यापक-आचार्य यांचे तणाव आणि त्रस्तता याची विविध चलांच्या सहसंबंधावर आधारित परीक्षण झालेले नाही. म्हणूनच आजच्या धकाधकीच्या जीवनात अध्यापक-आचार्यांची संस्थेची बांधिलकी यावर तणाव आणि त्रस्तता यांच्याशी असलेला सहसंबंध तपासणे संशोधिकेला महत्वाचे वाटते.

प्रस्तुत संशोधनासाठीची संशोधन पध्दती

संशोधिकेने प्रस्तुत संशोधनासाठी वर्णनात्मक संशोधन पध्दतीचा वापर केला आहे कारण प्रस्तुत संशोधन हे वर्तमानकाळाशी संबंधित असून संशोधिकेला शिक्षणशास्त्र महाविद्यालयातील अध्यापक-आचार्यांचा तणाव, त्रस्तता आणि संस्थानिहाय बांधिलकी यांच्या सहसंबंधांचा अभ्यास केला आहे. संशोधिकेने वर्णनात्मक संशोधन पध्दतीमधील खालील पध्दतींचा अवलंब केला आहे:

- १) कारणमीमांसा तुलनात्मक पध्दती
- २) सहसंबंधात्मक संशोधन पध्दती

संशोधनाचा न्यादर्श: प्रस्तुत संशोधनासाठी मुंबई विद्यापीठाशी संलग्न असलेली शिक्षणशास्त्र महाविद्यालयांची निवड करण्यात आली. पहिल्या स्तरात भौगोलिक स्थानानुसार मुंबई विभाग, ठाणे, पालघर, रायगड, रत्नागिरी आणि सिंधुदूर्ग जिल्ह्यातील मुंबई विद्यापीठाशी संलग्न असलेल्या शिक्षणशास्त्र महाविद्यालयाची सुगम याहच्छिक पध्दतीने निवड करण्यात आली. यामध्ये भौगोलिक स्थानांच्या स्तरानुसार महाविद्यालयांचा समावेश करण्यात आला. द्वितीय स्तरावर स्तरीय यादृच्छिक न्यादर्श तंत्राने हिंदी, मराठी आणि इंग्रजी माध्यमातील शिक्षणशास्त्र महाविद्यालयांचा समावेश करण्यात आला. यामध्ये महाविद्यालयाच्या अध्यापनाच्या माध्यमानुसार महाविद्यालयांचा समावेश करण्यात आला. तृतीय स्तरावर गुच्छ न्यादर्श तंत्राने मराठी, हिंदी आणि इंग्रजी माध्यमातील निवडलेल्या शिक्षणशास्त्र महाविद्यालयातील अध्यापक-आचार्यांचा समावेश केला आहे. संशोधनात समाविष्ट केलेल्या एकूण अध्यापक-आचार्यांची संख्या २२३ (८६.१०%) आहे.

संशोधनाची साधने

प्रस्तुत संशोधनासाठी शिक्षणशास्त्र महाविद्यालयातील अध्यापक-आचार्यांकडून माहितीचे संकलन करण्यासाठी संशोधिकेने खालील संशोधन साधनांचा वापर केला.

- १) वैयक्तिक माहिती पत्रक
- २) तणाव शोधिका (Schutz & Long, 1988)
- ३) त्रस्तता शोधिका (Maslach Burnout Inventory, 1981)
- ४) संस्थानिहाय बांधिलकी मापनश्रेणी (Allen, Meyer & Smith, 1993)

तणाव शोधिका (Schutz & Long, १९८८)- शिक्षणशास्त्र महाविद्यालयातील अध्यापक-आचार्यांचा तणाव तपासण्यासाठी ही शोधिका वापरण्यात आली. या शोधिकेत ३६ विधाने असून (५ बिंदू) लिकर्ट श्रेणातील आहेत. या शोधिकेमध्ये अध्यापक-आचार्यांच्या तणावाचे गुण जास्तीत जास्त १८० व कमीत कमी ३६ गुण मिळू शकतात. सदर शोधिकेची यथार्थता ०.७० पेक्षा जास्त आणि विश्वसनीयता ०.७० पेक्षा जास्त आहे. सदर साधनांमध्ये सकारात्मक आणि नकारात्मक विधाने आहेत.

त्रस्तता शोधिका (Maslach Burnout Inventory, १९८१)- या शोधिकेत एकूण २२ विधाने असून ७ बिंदू श्रेणीत आहे. सदर मापनश्रेणीत ३ पैलूंमध्ये (भावनिक थकवा, वैयक्तिकरित्या कमी प्रमाणात कार्यसिध्दीस नेणे आणि अव्यक्तीकरण) विभागणी केलेली आहे. यामध्ये भावनिक थकवा (९ विधाने) वैयक्तिकरित्या कमी प्रमाणात कार्यसिध्दीस नेणे (८ विधाने) आणि अव्यक्तीकरण (५ विधाने) यांची सकारात्मक आणि नकारात्मक विधाने आहेत. सदर साधनाची यथार्थता अनुक्रमे भावनिक थकवा ०.८०, वैयक्तिक कार्यसिध्दीस नेणे ०.७४ आणि अव्यक्तीकरण ०.६४ असून विश्वसनीयता ०.७६ ते ०.९० च्या दरम्यान आहे. सदर शोधिकेतील भावनिक थकवा या पैलूंमध्ये जास्तीत जास्त ५४ गुण, वैयक्तिक कमी प्रमाणात कार्य सिध्दीस नेणे या पैलूंमध्ये जास्तीत जास्त ४८ गुण तसेच अव्यक्तीकरण या पैलूंमध्ये जास्तीत जास्त ३० गुण अध्यापक-आचार्यांना प्राप्त होऊ शकतात. सदर साधनाचा वापर अध्यापक-आचार्यांची त्रस्तता तपासण्यासाठी करण्यात आला. अध्यापक-आचार्यांनी दिलेल्या प्रतिसादानुसार प्राप्तांक देण्यात आले आहेत. अध्यापक-आचार्यांचा प्राप्तांक जेवढा अधिक तेवढी त्रस्तता जास्त दिसून येते.

संस्थानिहाय बांधिलकी मापनश्रेणी - सदर मापिका Allen, Meyer and Smith (१९९३) यांनी तयार केलेली आहे. या मापिकेत एकूण २४ विधाने असून ५ बिंदू श्रेणीत आहे. सदर मापनश्रेणी ३ उपघटकांत (भावनिकता, सातत्यता आणि नियमनात्मक) विभागलेली आहे. यामध्ये भावनिकता (८ विधाने), सातत्यता (८ विधाने) आणि नियमनात्मक (८ विधाने) विधानांची सकारात्मक आणि नकारात्मक विधाने अशी विभागणी केलेली आहे. सदर मापिकेत अध्यापक-आचार्यांना जास्तीत जास्त १२० व कमीत कमी २४ गुण प्राप्त होऊ शकतात. सदर साधनाची विश्वसनीयता भावनिकता ०.८२, सातत्यता ०.७३ आणि नियमनात्मकता ०.७६ आहे.

माहितीचे पृथक्करण

प्रस्तुत संशोधनात माहितीच्या पृथक्करणासाठी खालील विश्लेषणाचा उपयोग केला आहे.

१) वर्णनात्मक विश्लेषण २) अनुमानात्मक विश्लेषण

प्रस्तुत संशोधनासाठी 'टी' परिक्षिका (t test), सहसंबंध गुणक- पिअरसनच्या परिघात परिगुणन पध्दती तंत्रांचा वापर केला आहे.

प्रस्तुत संशोधनात केंद्रीय प्रवृत्ती व विचलनशीलता संगणकाचा वापर करून काढण्यात आली आहे. त्यासाठी vassarstats वापर करण्यात आला आहे.

शिक्षणशास्त्र महाविद्यालयातील अध्यापक-आचार्यांच्या तणावाच्या प्राप्तांकाचे वर्णनात्मक विश्लेषण

एकूण नमुन्यातील अध्यापक-आचार्यांच्या तणावाच्या प्राप्तांकाचे मध्यमान १३३.१३०, मध्यगा १३३.०० आणि बहुलक १४०.०० आहे. म्हणजे चढत्या क्रमाने आहे. विषमता - ०.१७ असून वितरण ऋण विषमतेत आहे., शिखरदोष - ०.६६ असून ही किंमत ऋण आहे. यावरून वितरण चर्पटक शिखरी आहे असे म्हणता येईल.

प्राप्तांकाच्या मध्यमानाची स्तर मर्यादा: शिक्षणशास्त्र महाविद्यालयातील अध्यापक-आचार्यांच्या तणावाच्या प्राप्तांकाच्या मध्यमानाची प्रमाणित त्रुटी १.४६ असून ०.९५ स्तरावर मध्यमानाची मर्यादा १३०.२९ ते १३५.९७ या दरम्यान असणार.

प्राप्तांकाच्या प्रमाण विचलनाची स्तर मर्यादा : शिक्षणशास्त्र महाविद्यालयातील अध्यापक-आचार्यांच्या तणावाच्या प्राप्तांकांच्या प्रमाण विचलनाची प्रमाणित त्रुटी १.०३ असून ०.९५ स्तरावर प्रमाण विचलनाची मर्यादा १९.६६ ते २३.६८ आहे. म्हणजेच एकूण जनसंख्येचे प्रमाण विचलन ०.९५ स्तरावर १९.६६ ते २३.६८ या दरम्यान असणार.

शिक्षणशास्त्र महाविद्यालयातील अध्यापक - आचार्यांच्या त्रस्ततेच्या प्राप्तांकाचे वर्णनात्मक विश्लेषण : एकूण नमुन्यातील अध्यापक-आचार्यांच्या त्रस्ततेच्या प्राप्तांकाचे मध्यमान ५८.४३, मध्यगा ५८.०० आणि बहुलक ५३.०० आहे. म्हणजे उतरत्या क्रमाने आहे. विषमता ०.०४५ असून वितरण धन विषमतेत आहे. शिखरदोष ३.१२ असून ही किंमत धन आहे. यावरून वितरण उच्च शिखरी आहे असे म्हणता येईल.

प्राप्तांकाच्या मध्यमानाची स्तर मर्यादा : शिक्षणशास्त्र महाविद्यालयातील अध्यापक-आचार्यांच्या त्रस्ततेच्या प्राप्तांकाच्या मध्यमानाची प्रमाणित त्रुटी १.१४ असून ०.९५ स्तरावर मध्यमानाची मर्यादा ५७.२९ ते ५९.५७ या दरम्यान असणार.

प्राप्तांकाच्या प्रमाण विचलनाची स्तर मर्यादा : शिक्षणशास्त्र महाविद्यालयातील अध्यापक-आचार्यांच्या त्रस्ततेच्या प्रमाण विचलनाची प्रमाणित त्रुटी ०.८१ असून ०.९५ स्तरावर प्रमाण विचलनाची मर्यादा १६.१७ ते १७.७९ दरम्यान आहे. म्हणजेच एकूण जनसंख्येचे प्रमाण विचलन ०.९५ स्तरावर १६.१७ ते १७.७९ या दरम्यान असणार.

शिक्षणशास्त्र महाविद्यालयातील अध्यापक-आचार्यांच्या संस्थानिहाय बांधिलकीच्या प्राप्तांकाचे वर्णनात्मक विश्लेषण : एकूण नमुन्यातील अध्यापक-आचार्यांच्या संस्थानिहाय बांधिलकीच्या प्राप्तांकाचे मध्यमान ११५.१७, मध्यगा ११४.०० आणि बहुलक १११.०० आहे. म्हणजे उतरत्या क्रमाने आहे. विषमता -०.०६ असून वितरण ऋण विषमतेत आहे. शिखरदोष -०.५६ असून ही किंमत ऋण आहे. यावरून वितरण चर्पटक शिखरी आहे असे म्हणता येईल.

प्राप्तांकाच्या मध्यमानाची स्तर मर्यादा : शिक्षणशास्त्र महाविद्यालयातील अध्यापक-आचार्यांच्या संस्थानिहाय बांधिलकीच्या प्राप्तांकाच्या मध्यमानाची प्रमाणित त्रुटी १.२५ असून ०.९५ स्तरावर मध्यमानाची मर्यादा ११३.९२ ते ११६.४२ या दरम्यान असणार.

प्राप्तांकाच्या प्रमाण विचलनाची स्तर मर्यादा : शिक्षणशास्त्र महाविद्यालयातील अध्यापक-आचार्यांच्या संस्थानिहाय बांधिलकीच्या प्राप्तांकाच्या मध्यमानाची प्रमाणित त्रुटी ०.८९ असून ०.९५ स्तरावर मध्यमानाची मर्यादा १७.८३ ते १९.६१ या दरम्यान असणार.

परिकल्पना १-अध्यापनाच्या माध्यमानुसार, शिक्षणशास्त्र महाविद्यालयातील अध्यापक-आचार्यांची खालील चलांमध्ये लक्षणीय

फरक नाही.

- १) तणाव
- २) त्रस्तता
- ३) संस्थानिहाय बांधिलकी

या शून्य परिकल्पनेच्या परीक्षणासाठी t परीक्षिकेचा वापर करण्यात आला.

कोष्टक १.१ मध्ये अध्यापनाच्या माध्यमानुसार, तणाव, त्रस्तता, संस्थानिहाय बांधिलकी संबंधित सांख्यिकी दर्शविलेली आहे.

कोष्टक १.१

अध्यापनाच्या माध्यमानुसार, तणाव, त्रस्तता, संस्थानिहाय बांधिलकी संबंधित सांख्यिकी

	चले	गट	न्यादर्श	मध्यमान	't' गुणोत्तर	अर्थनिर्वचन
१	तणाव	हिंदी/ मराठी	८१	१३५.९५	१.४७	लक्षणीय नाही P=०.१४
		इंग्रजी	१४२	१३१.५२		
२	त्रस्तता	हिंदी/ मराठी	८१	५८.५८	०.१	लक्षणीय नाही P=०.९२
		इंग्रजी	१४२	५८.३५		
३	संस्थानिहाय बांधिलकी	हिंदी/ मराठी	८१	११८.६३	२.१	लक्षणीय आहे P=०.०३
		इंग्रजी	१४२	११३.२०		

निष्कर्ष : १) अध्यापनाच्या माध्यमानुसार, अध्यापक-आचार्यांच्या तणावाचे प्राप्त t गुणोत्तर १.४७ असून $P > ०.०५$ सार्थकता स्तरावर लक्षणीय नाही. म्हणून या शून्य परिकल्पनेचा स्वीकार करण्यात आला. याचा अर्थ, अध्यापनाच्या माध्यमानुसार, अध्यापक- आचार्यांच्या तणावात लक्षणीय फरक नाही.

२) अध्यापनाच्या माध्यमानुसार, अध्यापक-आचार्यांच्या त्रस्ततेचे प्राप्त t गुणोत्तर ०.१ असून $P > ०.०५$ सार्थकता स्तरावर लक्षणीय नाही. म्हणून या शून्य परिकल्पनेचा स्वीकार करण्यात आला. याचा अर्थ, अध्यापनाच्या माध्यमानुसार, अध्यापक-आचार्यांच्या त्रस्ततेत लक्षणीय फरक नाही.

३) अध्यापनाच्या माध्यमानुसार, अध्यापक-आचार्यांच्या संस्थानिहाय बांधिलकीचे प्राप्त t गुणोत्तर २.१ $P < ०.०५$ सार्थकता स्तरावर लक्षणीय आहे. म्हणून या शून्य परिकल्पनेचा त्याग करण्यात आला. याचा अर्थ, अध्यापनाच्या माध्यमानुसार, अध्यापक-आचार्यांच्या संस्थानिहाय बांधिलकीत लक्षणीय फरक आहे. मराठी/ हिंदी माध्यमातून अध्यापन करणाऱ्या अध्यापक-आचार्यांची संस्थानिहाय बांधिलकी अधिक दिसून आली.

चर्चा : शिक्षणशास्त्र महाविद्यालयात सर्वसाधारणपणे मराठी, हिंदी आणि इंग्रजी किंवा द्विभाषेतून प्रशिक्षण दिले जाते. त्याचप्रमाणे महाविद्यालयातील अध्यापक-आचार्यांचे एक किंवा अनेक भाषांवर प्रभुत्व असू शकेल. त्यामुळे ते सहकारी, विद्यार्थी-शिक्षक आणि इतरांशी प्रभावीपणे संप्रेषण करू शकत असतील. संस्थांमध्ये विविध प्रकारचे कोर्सेस (उदा. Speaking English, व्यक्तिमत्व विकास कौशल्य इत्यादी) तसेच कार्यशाळा, परिषद, Seminar, नवनवीन कौशल्य प्राप्त करण्याची संधी मिळत असल्याने देखील अध्यापक-आचार्यांच्या अध्यापनाचे माध्यम प्रभावी होत असेल. ज्या शिक्षणशास्त्रातील अध्यापक-आचार्यांना

अध्यायनाच्या - अध्यापनाच्या माध्यमांमुळे अडचण येत असेल किंवा संप्रेषण प्रभावीरीत्या होत नसेल. त्यासाठी अध्यापक-आचार्य स्वतःहून भाषा प्रयोगशाळेचा उपयोग करत असतील. अध्यापनासाठी घऊ चा उपयोग करून भाषा कौशल्य तसेच संप्रेषण परिणामकारक होण्यासाठी आपल्या मधील त्रुटी कमी करण्याचा प्रयत्न करून संप्रेषण करत असतील. त्याप्रमाणे नवनवीन पध्दतीचा अवलंब करून विद्यार्थी शिक्षक आणि अध्यापक-आचार्य यामधील आंतरक्रिया प्रभावीरीत्या करीत असतील. म्हणून ही संस्थेच्या लोकशाही संस्कृतीमुळे अध्यापक-आचार्यांच्या अध्यापनाच्या माध्यमानुसार फरक दिसून येत नसेल. तसेच महाविद्यालयामध्ये सर्व प्रकारचे कार्यक्रम उदा. भाषा दिवस, हिंदी दिन साजरे होत असतील. सकारात्मक कार्यसंस्कृतीमुळेही अध्यापक-आचार्यांमध्ये आत्मविश्वास, स्वआदर वाढलेला असू शकतो. त्यामुळे सदर संशोधनात अध्यापनाचे माध्यम मराठी/हिंदी आणि इंग्रजी यानुसार अध्यापक-आचार्यांच्या तणाव आणि त्रस्ततेत लक्षणीय फरक दिसून आला नाही.

अध्यापक-आचार्यदेखील बी.एडच्या अभ्यासक्रमातील विविध उपक्रम माध्यमाचा अडथळा न येऊ देता यशस्वीरित्या पार पाडत असतील. त्यामुळे विद्यार्थी शिक्षक आणि अध्यापक-आचार्य यांच्यातील सुसंवाद, संप्रेषण अधिक परिणामकारक होत असल्याने अध्यापक-आचार्यांची तणाव/त्रस्ततेची पातळी कमी होत असेल आणि संस्थेप्रती जिद्दाला निर्माण होत असेल. सदरच्या संशोधनातून असेही आढळून आले की, शासकीय शिक्षणशास्त्र महाविद्यालयातील अध्यापनाचे माध्यम हे मराठी आहे. तसेच शासकीय शिक्षणशास्त्र महाविद्यालयातील अध्यापक-आचार्यांची संस्थेप्रती बांधिलकी अनुदानित आणि विनाअनुदानित शिक्षणशास्त्र यांची अध्यापक-आचार्यांच्यापेक्षा अधिक आहे असे आढळून आले आहे.

शिक्षणशास्त्र महाविद्यालये चालविणारी व्यवस्थापक मंडळीही मराठी/हिंदी अधिक असल्याने अध्यापक-आचार्य स्वतःला अध्यापनात येणाऱ्या समस्या मनमोकळेपणाने चर्चा करून सोडवित असतील. समाधानी असतील. त्यामुळेही मराठी/हिंदी अध्यापनाचे माध्यम असलेल्या महाविद्यालयातील अध्यापक-आचार्यांना सहजपणे समायोजन केल्यानेही संस्थेप्रती जिद्दाला वाटत असेल. या उलट इंग्रजी माध्यमातून अध्यापनाचे कार्य करणाऱ्या अध्यापक-आचार्यांना अध्ययन-अध्यापन परिणामकारक करण्यासाठी अधिक कष्ट घ्यावे लागत असतील. कारण बी.एड मध्ये प्रवेश घेतलेले विद्यार्थ्यांची बहुतांशी मातृभाषा ही मराठी/हिंदी असल्याने विद्यार्थी शिक्षकांना आशय समजण्यास अवघड जातो. त्या त्या विषयाचे विद्यार्थी शिक्षकांना आकलन व्हावे यासाठी अध्यापक-आचार्यांना विशेष प्रयत्न करावे लागतात. त्याचबरोबर मराठी/हिंदी भाषिक व्यवस्थापन असले तरी नोकरी टिकविण्यासाठी, वैयक्तिक कारणांमुळेही इंग्रजी माध्यम महाविद्यालयांमध्ये कार्यरत असलेले अध्यापक-आचार्य समायोजन करण्याचा प्रयत्न करतात. त्यामुळे व्यावसायिकदृष्ट्या त्यांना संस्थेप्रती जिद्दाला कमी होत असेल. म्हणून मराठी/हिंदी अध्यापनाच्या माध्यमानुसार अध्यापक-आचार्यांच्या संस्थेप्रती बांधिलकी इंग्रजी अध्यापनाच्या माध्यमाच्या अध्यापक-आचार्यांच्या माध्यमानुसार संस्थेप्रती बांधिलकीमध्ये लक्षणीय फरक दिसून आला.

परिकल्पना २-लिंगभेदानुसार, शिक्षणशास्त्र महाविद्यालयातील अध्यापक-आचार्यांची खालील चलांमध्ये लक्षणीय फरक नाही.

- १) तणाव
- २) त्रस्तता
- ३) संस्थानिहाय बांधिलकी

या शून्य परिकल्पनेच्या परीक्षणासाठी 't' परीक्षिकेचा वापर केला.

कोष्टक २.१ मध्ये लिंगभेदानुसार, तणाव, त्रस्तता, संस्थानिहाय बांधिलकी संबंधित सांख्यिकी दर्शविलेली आहे.

कोष्टक २.१

लिंगभेदानुसार, तणाव, त्रस्तता, संस्थानिहाय बांधिलकी संबंधित सांख्यिकी

क्रमांक	चले	गट	न्यादर्श	मध्यमान	't' गुणोत्तर	अर्थ निर्वचन
१	तणाव	महिला	१५९	१३२.५८	०.६	लक्षणीय नाही P=०.५५
		पुरुष	६४	१३४.५		
२	त्रस्तता	महिला	१५९	५७.८७	०.७८	लक्षणीय नाही P=०.४४
		पुरुष	६४	५९.८३		
		पुरुष	६४	९१.८६		
३	संस्थानिहाय बांधिलकी	महिला	१५९	११५.०२	०.१९	लक्षणीय नाही P=०.८५
		पुरुष	६४	११५.५५		

निष्कर्ष : १) लिंगभेदानुसार, अध्यापक-आचार्यांच्या तणावाचे प्राप्त t गुणोत्तर ०.६ असून $P > ०.०५$ सार्थकता स्तरावर लक्षणीय नाही. म्हणून या शून्य परिकल्पनेचा स्वीकार करण्यात आला. याचा अर्थ, महिला व पुरुष अध्यापक-प्राचार्यांच्या तणावात लक्षणीय फरक नाही.

२) लिंगभेदानुसार, अध्यापक-आचार्यांच्या त्रस्ततेचे प्राप्त t गुणोत्तर ०.७८ असून $P > ०.०५$ सार्थकता स्तरावर लक्षणीय नाही. म्हणून या शून्य परिकल्पनेचा स्वीकार करण्यात आला. याचा अर्थ, महिला व पुरुष अध्यापक-प्राचार्यांच्या त्रस्ततेत लक्षणीय फरक नाही.

३) लिंगभेदानुसार, अध्यापक-आचार्यांचे संस्थानिहाय बांधिलकीचे प्राप्त t गुणोत्तर ०.१९ असून $P > ०.०५$ सार्थकता स्तरावर लक्षणीय नाही. म्हणून या शून्य परिकल्पनेचा स्वीकार करण्यात आला. याचा अर्थ, महिला व पुरुष अध्यापक-आचार्यांच्या संस्थानिहाय बांधिलकीत लक्षणीय फरक नाही.

शिक्षणशास्त्र महाविद्यालयातील सकारात्मक वातावरण, प्राचार्यांची लोकशाही नेतृत्व यामुळेही कदाचित महिला व पुरुष अध्यापक-आचार्यांच्या संस्थानिहाय बांधिलकीत फरक दिसून आला नाही. महिला व पुरुष अध्यापक-आचार्यांनी संस्थांची संस्कृती मूल्ये आत्मसात केली असल्याने त्यांची संस्थेप्रतिच्या बांधिलकीमध्ये फरक दिसून आला नाही. कदाचित सदर संशोधनात महिला व पुरुष अध्यापक-आचार्य अध्ययन-अध्यापनाच्या कार्यात निष्ठेने, स्फूर्तीने कार्य करीत असतील व त्यातून आनंद, समाधान मिळवित असतील म्हणूनच कदाचित महिला व पुरुष अध्यापक-आचार्यांच्या कार्यबद्धतेत फरक दिसून आला नाही. सदर संशोधनात महिला व पुरुष अध्यापक-आचार्यांचा तणाव, त्रस्तता, आणि संस्थानिहाय बांधिलकी यांच्या मध्यमानातील

फरक हा निव्वळ योगायोग मानावा लागेल.

परिकल्पना ३-अध्यापनाच्या अनुभवानुसार, शिक्षणशास्त्र महाविद्यालयातील अध्यापक- आचार्यांची खालील चलांमध्ये लक्षणीय फरक नाही.

- १) तणाव
- २) त्रस्तता
- ३) संस्थानिहाय बांधिलकी

या शून्य परिकल्पनेच्या परीक्षणासाठी प्रसरण विश्लेषणचा (ANOVA) वापर करण्यात आला.

कोष्टक ३.१ मध्ये अध्यापनाच्या अनुभवानुसार, तणाव, त्रस्तता, संस्थानिहाय बांधिलकी संबंधित सांख्यिकी दर्शविलेली आहे.

कोष्टक ३.१

अध्यापनाच्या अनुभवानुसार, तणाव, त्रस्तता,
संस्थानिहाय बांधिलकी संबंधित सांख्यिकी

क्र.	चले	गट	न्यादर्श	मध्यमान	F	P	अर्थ निर्वचन
१	तणाव	कमी अनुभव	५७	१३३.८२	०.११	०.९०	लक्षणीय नाही
		मध्यम अनुभव	११३	१३२.४४			
		अधिक अनुभव	५३	१३३.८५			
२	त्रस्तता	कमी अनुभव	५७	५८.६७	०.०१	०.९९	लक्षणीय नाही
		मध्यम अनुभव	११३	५८.३८			
		अधिक अनुभव	५३	५८.२८			
३	संस्थानिहाय बांधिलकी	कमी अनुभव	५७	११२.४९	२.७३	०.६७	लक्षणीय नाही
		मध्यम अनुभव	११३	११४.१५			
		अधिक अनुभव	५३	१२०.२३			

निष्कर्ष : १) अध्यापनाच्या अनुभवानुसार, अध्यापक-आचार्यांच्या तणावाचे प्राप्त 'F' गुणोत्तर ०.११ असून $P > ०.०५$ सार्थकता स्तरावर लक्षणीय नाही. म्हणून या शून्य परिकल्पनेचा स्वीकार करण्यात आला. याचा अर्थ, कमी, मध्यम आणि अधिक वर्षे अध्यापनाचा अनुभव असणाऱ्या अध्यापक- आचार्यांच्या तणावामध्ये लक्षणीय फरक नाही.

२) अध्यापनाच्या अनुभवानुसार, अध्यापक-आचार्यांच्या त्रस्ततेचे प्राप्त 'F' गुणोत्तर ०.०१ असून $P > ०.०५$ सार्थकता स्तरावर लक्षणीय नाही. म्हणून या शून्य परिकल्पनेचा स्वीकार करण्यात आला. याचा अर्थ, कमी, मध्यम आणि अधिक वर्षे अध्यापनाचा अनुभव असणाऱ्या अध्यापक- आचार्यांच्या त्रस्ततेमध्ये लक्षणीय फरक नाही.

३) अध्यापनाच्या अनुभवानुसार, अध्यापक-आचार्यांच्या संस्थानिहाय बांधिलकीचे प्राप्त 'F' गुणोत्तर २.७३ असून $P > ०.०५$ सार्थकता स्तरावर लक्षणीय नाही. म्हणून या शून्य परिकल्पनेचा स्वीकार करण्यात आला. याचा अर्थ, कमी, मध्यम आणि अधिक वर्षे अध्यापनाचा अनुभव असणाऱ्या अध्यापक-आचार्यांच्या संस्थानिहाय बांधिलकीमध्ये लक्षणीय फरक नाही.

चर्चा : अध्यापक-आचार्यांच्या शैक्षणिक अनुभवानुसार त्याचा तणाव, त्रस्तता आणि संस्थानिहाय बांधिलकी यामध्ये लक्षणीय फरक नाही. म्हणून या शून्य परिकल्पनेचा स्वीकार केला. सदर संशोधनात शिक्षणशास्त्र महाविद्यालयातील अध्यापक-आचार्यांचा कमी शैक्षणिक अनुभव असला तरी ते अधिक कार्यक्षम, उत्साही, नवनवीन शिकण्याची उमेद, कार्य सिध्दीस नेण्याची क्षमता आदींमुळे त्यांचे स्वसामर्थ्य उंचावलेले असू शकते. तसेच आत्मविश्वास, अंगी विविध क्षमता यांच्यामुळे तणावाचा लक्षणीय फरक दिसून आला नसेल. अनुभवी शिक्षकांमध्ये संस्थेप्रती अधिक बांधिलकी दिसून येते तर कमी अनुभव असलेल्या शिक्षकांमध्ये समायोजन साधण्याच्या प्रयत्नांच्या पातळीत वाढ दिसून येते (Bolay. R, and Ipek, C., 2010). सदर संशोधनातही कमी शैक्षणिक अनुभव असलेले अध्यापक-आचार्य देखील संस्थेत, सहकाऱ्यांसमवेत समायोजित झाले असतील. संस्थेत कार्यरत असताना येणाऱ्या समस्यांचे निराकरण करण्याची क्षमता अधिक असेल म्हणूनही त्या अध्यापक-आचार्यांच्या संस्थेप्रती संस्कृती आणि बांधिलकीमध्ये अधिक शैक्षणिक अनुभव असणाऱ्या अध्यापक-आचार्यांमध्ये लक्षणीय फरक आढळून आला नसेल. अधिक शैक्षणिक अनुभव असणाऱ्या अध्यापक-आचार्यांमध्ये कमी शैक्षणिक अनुभव असलेल्या अध्यापक-आचार्यांना समजावून घेण्याची वृत्ती, त्यांच्याकडून अद्यावत तंत्रज्ञानाचा उपयोग अध्ययन-अध्यापनात कसा वापर करावा याचे ज्ञान घेऊन त्यावर प्रभुत्व मिळविण्याची तयारी, आपल्या अनुभवाचा लाभ त्यांना दिल्यामुळे ही संस्थेत समायोजन करणे सहज शक्य झाले असेल म्हणूनही सदर संशोधनात अध्यापक-आचार्यांच्या शैक्षणिक अनुभवानुसार त्यांच्या स्वसामर्थ्यावर संस्थेप्रती बांधिलकी, संस्कृती आणि कार्यबद्धतेत लक्षणीय फरक दिसून आला नसेल.

संदर्भ

१. बर्वे, बी. एन्. 9ताण आणि आरोग्यविषयक मानसशास्त्र“ (प्रथमावृत्ती) नागपूर : विद्या प्रकाशन, जून २००६, पृष्ठ क्र. ४१
2. www.LOKSATTA.COM Sunday 6th November 2016
3. <http://thesis.lib.vt.edu/thesis/available/etd-04072003-22439/unrestricted/BarbaraBrown-4-22-63.pdf>
4. <https://www.scribd.com/document/326266754/John-W-Best-Research-Book-pd>
5. <https://asherala.com/index.php/ugc-research/999-hypotheses>
6. <https://www.scribd.com/document/134478121/Lundberg-1992-Hypothesis-creation>
७. मुळे व उमाळे, शैक्षणिक संशोधनाची मूलतत्वे (तृतीयावृत्ती), औरंगाबाद : विद्याबुक्स, १९९८
८. घोरमोडे, के. यु. आणि घोरमोडे, के. के. शैक्षणिक संशोधनाची मूलतत्वे (प्रथमावृत्ती) आकार ग्राफिक्स, नागपूर : विद्या प्रकाशन, २००८
९. कर्डिले, व्ही. व डॉ. महाले एस. (२००९). संशोधनात सांख्यिकी तंत्राचे उपयोजन, एम. एड. शिक्षणक्रम, य.च.म.मु.वि.नाशिक.
१०. पंडीत, बी. बी. आणि मोरे ल. (२००८). शिक्षणशास्त्र संशोधनात संख्याशास्त्रीय परीक्षिकांचा उपयोग, पिंपळपुरे अँड कं. पब्लिशर्स, (प्रथमावृत्ती) नागपूर
11. Kothari, C. (2004) Research in Methodology, New Delhi, New Age International Publishers.

12. Mangal, S. (2011), Advanced Educational Psychology, New Delhi : PHI Learning Private Limited.
13. Pandya, S. R. (2010), Educational Research, New Delhi, A.P.H. Publishing Corporation.
14. Pandya, S. R. (2012), Research Methodology, New Delhi: A.P.H. Publishing Corporation.

