

उच्च माध्यमिक विद्यालय के शिक्षकों में संगठनात्मक प्रतिबद्धता का उनके जनसांख्यिकीय चरों के आधार पर अध्ययन

भरत यादव

शोधार्थी, शिक्षा विभाग गुरु घासीदास विश्वविद्यालय, बिलासपुर, छत्तीसगढ़

डॉ. ज्योति वर्मा

सहायक आचार्य, शिक्षा विभाग, गुरु घासीदास विश्वविद्यालय, बिलासपुर, छत्तीसगढ़

सारांश

शिक्षा किसी भी सामाजिक ढांचे का सार होती है, जिसमें शिक्षकों को उस सार का वास्तुकार माना जाता है। शिक्षक न केवल छात्रों के बौद्धिक कौशल, चरित्र और दक्षताओं को विकसित करते हैं, बल्कि वे राष्ट्र निर्माण की प्रत्यक्ष और अप्रत्यक्ष प्रक्रियाओं में भी महत्वपूर्ण भूमिका निभाते हैं। और उच्चतर माध्यमिक शिक्षण संस्थानों में प्रशिक्षक समाज के भीतर एक महत्वपूर्ण स्थान ग्रहण करते हैं, क्योंकि यह मोड़ छात्रों की एडवांस पढ़ाई की तैयारी और उनके आने वाले व्यावसायिक पथ के लिए महत्वपूर्ण होता है। अतः प्रस्तुत अध्ययन में उच्च माध्यमिक विद्यालय के शिक्षकों में संगठनात्मक प्रतिबद्धता का उनके जनसांख्यिकीय चरों के आधार पर अध्ययन किया गया है। अध्ययन हेतु वर्णात्मक सर्वेक्षण विधि का प्रयोग किया गया है जिसमें स्तरीकृत यादृच्छिक न्यादर्श चयन विधि का प्रयोग करके 778 शिक्षकों को अध्ययन हेतु चयनित किया गया था। स्वनिर्मित संगठनात्मक प्रतिबद्धता मापनी का प्रयोग करके शिक्षकों के संगठनात्मक प्रतिबद्धता का मापन किया गया। प्रदत्त विश्लेषण हेतु टी- t- test, ANOVA एवं post-hoc test का प्रयोग किया गया था। अध्ययन के परिणाम यह बतलाते हैं कि उच्च माध्यमिक विद्यालय में शिक्षकों की संगठनात्मक प्रतिबद्धता पर उनके आयु समूह, शिक्षण विषय, एवं शिक्षण अनुभव के आधार कोई सार्थक अंतर नहीं पाया गया है किन्तु उनके लिंग, विद्यालय प्रबंधन, विद्यालय का स्थान, वैवाहिक स्थिति, एवं वेतन संरचना के आधार पर सार्थक अंतर प्राप्त हुआ है।

प्रस्तावना :

शिक्षा किसी भी राष्ट्र की प्रगति का आधार है और शिक्षक उस आधार स्तंभ का सबसे प्रमुख घटक होता है। कोठारी आयोग (1964-66) के अनुसार शिक्षकों को 'राष्ट्र-निर्माता' कहा है, क्योंकि वे विद्यालय में समाज के भविष्य का निर्माण करते हैं। अतः

शिक्षक समाज की रीढ़ होते हैं। वे केवल ज्ञान नहीं देते, बल्कि विद्यार्थियों के व्यक्तित्व, सोच, नैतिकता और सामाजिक जिम्मेदारी का भी निर्माण करते हैं। माध्यमिक शिक्षा आयोग (1952-53) ने भी कहा था कि “शैक्षिक पुनर्निर्माण में सबसे महत्वपूर्ण तत्व शिक्षक ही हैं,” क्योंकि शिक्षक ही वह माध्यम है जो ज्ञान को व्यवहार, मूल्य और संस्कार से जोड़ता है। आज जब शिक्षा प्रणाली ज्ञान के निर्माण, तकनीकी नवाचार और भावनात्मक सहभागिता पर आधारित हो चुकी है, तब शिक्षक की भूमिका और भी जटिल और उत्तरदायित्वपूर्ण हो गई है। वर्तमान युग में शिक्षा का उद्देश्य केवल ज्ञानार्जन नहीं बल्कि व्यक्तित्व विकास, रचनात्मकता और नैतिक मूल्यबोध का निर्माण करना भी है। अतः वर्तमान समय में शिक्षकों के सतत व्यावसायिक विकास की अत्यंत आवश्यक है। शिक्षक की भूमिका अब केवल ज्ञान प्रदाता की न होकर सुविधाकारक और मार्गदर्शक के रूप में परिवर्तित हो चुकी है। गुणवत्तापूर्ण शिक्षा के लिए शिक्षक का व्यावसायिक रूप से दक्ष होना आवश्यक है। इस दक्षता में केवल विषय-ज्ञान नहीं, बल्कि शिक्षण कौशल, सामाजिक संवेदनशीलता और संगठनात्मक प्रतिबद्धता या सम्मिलित निष्ठा भी सम्मिलित हैं (अग्रवाल, 2014)।

संगठनात्मक प्रतिबद्धता, मानव संसाधन प्रबंधन और संगठनात्मक व्यवहार में एक महत्वपूर्ण अवधारणा है, जो व्यक्ति और उसके संगठन के मनोवैज्ञानिक संबंध को दर्शाती है। इसमें व्यक्ति का भावनात्मक जुड़ाव, संगठन के साथ जुड़ाव और उसके उद्देश्यों में योगदान देने की उसकी तत्परता शामिल हैं (मौडे, पोर्टर और स्टीयर्स, 1982)। संगठनात्मक प्रतिबद्धता से तात्पर्य शिक्षक की अपनी संस्था के प्रति पहचान, भागीदारी और भावनात्मक लगाव के स्तर से है, जो शिक्षक के दीर्घकालिक कामकाज और प्रदर्शन को सुनिश्चित करता है। नेतृत्व की भूमिका, संगठनात्मक न्याय, और शिक्षक-विद्यालय संबंध भी इस प्रतिबद्धता में महत्वपूर्ण भूमिका निभाते हैं। संगठनात्मक प्रतिबद्धता दर्शाती है कि कर्मचारी किस हद तक संगठन के साथ अपने व्यक्तिगत उद्देश्यों और विश्वासों को जोड़ते हैं, और उसकी सफलता के प्रति समर्पण और निष्ठा को प्रदर्शित करते हैं (मायर एंड एलन, 1991)।

शैक्षणिक संस्थानों में, यह अवधारणा और भी महत्वपूर्ण हो जाती है, क्योंकि शिक्षक केवल नौकरी करने वाले कर्मचारी नहीं होते हैं, बल्कि वे शिक्षण, अनुसंधान, मार्गदर्शन और शैक्षिक उत्कृष्टता के मूल आधार के रूप में कार्य करते हैं (मेयर एंड एलन, 1997)। शिक्षकों द्वारा प्रदर्शित संगठनात्मक प्रतिबद्धता की डिग्री को उनके शैक्षणिक आचरण, दी गई शिक्षा की क्षमता, छात्रों के साथ उनके पारस्परिक संबंधों, माता-पिता के प्रति उनके व्यवहार और संस्था के विकास में उनके सक्रिय जुड़ाव को महत्वपूर्ण रूप से प्रभावित करती है। अनुभवजन्य अध्ययनों से संकेत मिलता है कि अपने शैक्षणिक संस्थान के प्रति उच्च स्तर की प्रतिबद्धता का प्रदर्शन करने वाले शिक्षक अपने छात्रों की शैक्षणिक उपलब्धियों को बढ़ाने में अधिक कुशल होते हैं (सोमेक एंड बोगलर, 2002)। अपनी संस्था के प्रति प्रतिबद्धता द्वारा एक शिक्षक को अपने कार्य क्षेत्र में आवश्यक कौशल और ज्ञान का संयोजन करके अपने शिक्षकीय कार्य में उत्कृष्टता ला सकते हैं।

संगठनात्मक प्रतिबद्धता को प्रभावित करने वाले कारक

1. **व्यक्तिगत और जनसांख्यिकीय कारक** : आयु, लिंग, शिक्षा, कार्यकाल और व्यक्तिगत गुणों सहित व्यक्तिगत और जनसांख्यिकीय कारक कार्यस्थल पर प्रतिबद्धता को बहुत प्रभावित करते हैं। परीक्षणों से पता चलता है कि वृद्ध कर्मचारी और विस्तारित कार्यकाल वाले कर्मचारी आम तौर पर उच्च स्तर की प्रतिबद्धता दिखाते हैं, जिसकी वजह बढ़ी हुई रोजगार स्थिरता और संगठनात्मक मूल्यों के साथ संरेखण है (मैथ्यू और जाजैक, 1990)। इसके अलावा, जो लोग मजबूत आंतरिक प्रेरणा, उच्च कर्तव्यनिष्ठा और भावनात्मक स्थिरता दिखाते हैं, वे अपने संगठन के प्रति अपनी प्रतिबद्धता बनाए रखने के लिए अधिक इच्छुक होते हैं (कोहेन, 2007) व्यक्तिगत मूल्य, सांस्कृतिक अभिविन्यास और पारिवारिक दायित्व लोगों के नियोक्ता के प्रति जुड़ाव और समर्पण को प्रभावित कर सकते हैं।

2. **नौकरी से संबंधित कारक**: नौकरी से संबंधित कारक में कार्य विविधता, स्वायत्तता, कौशल अनुप्रयोग और प्रतिक्रिया शामिल हैं, जो काफी हद तक कर्मचारियों की प्रतिबद्धता को प्रभावित करती हैं (हैकमैन और ओल्डहम, 2008) वृद्धि हुई भावनात्मक प्रतिबद्धता सार्थक, कठिन नौकरियों से जुड़ी होती है जो व्यक्तिगत विकास और सफलता के अवसर प्रदान करती हैं (मेयर एट. आल. , 2002)। जब कर्मचारी अपने काम को सार्थक और अपने व्यक्तिगत लक्ष्यों से मिलता-जुलता महसूस करते हैं, तो वे अधिक भावनात्मक रूप से संस्थान के प्रति समर्पित होते हैं। साथ ही, कार्य से संतुष्ट व्यक्ति संगठन में बने रहने और कुशलतापूर्वक कार्य करने के लिए अधिक इच्छुक होते हैं, जो संगठन के प्रति उनकी प्रतिबद्धता का एक महत्वपूर्ण संकेत है (रिकेटा, 2002)

3. **नेतृत्व और पर्यवेक्षी समर्थन**: संगठनात्मक प्रतिबद्धता को प्रभावित करने वाले दो महत्वपूर्ण कारक हैं: नेतृत्व व्यवहार और नेता-सदस्य संवाद। सहायक, परिवर्तनकारी और सहभागी नेता कर्मचारियों का विश्वास, सम्मान और भावनात्मक प्रतिबद्धता बढ़ाते हैं (एवोलियो, झू, कोह और भाटिया, 2004) भावनात्मक प्रतिबद्धता बढ़ती है जब पर्यवेक्षक पारदर्शी संचार करते हैं, कर्मचारियों का योगदान स्वीकार करते हैं, निर्णय लेने में अधीनस्थों को शामिल करते हैं, और मनोवैज्ञानिक सुरक्षा की भावना विकसित करते हैं (एसीन्बेर्गेर एट. आल., 2002) सत्तावादी या असमर्थकारी नेतृत्व, इसके विपरीत, संगठन से बाहर निकलने की इच्छा पैदा कर सकता है।

4. **संगठनात्मक संस्कृति और कार्य वातावरण**: एक सकारात्मक जो पारदर्शिता, समानता, सहयोग और कर्मचारी कल्याण को प्राथमिकता देती है, कर्मचारियों की प्रतिबद्धता को बढ़ाती है (लोक और क्रॉफर्ड, 2004) जब कर्मचारी को लगता है कि संगठन नैतिक और जन-केंद्रित है, तो वे प्रतिबद्धता और निष्ठा से प्रतिक्रिया देने के लिए अधिक इच्छुक होते हैं। भावनात्मक और मानक प्रतिबद्धता दोनों को बढ़ावा देता है एक सहायक कार्यस्थल जो पेशेवर विकास, रोजगार सुरक्षा और कार्य-जीवन संतुलन प्रदान

करता है (मेयर और हर्सकोविच, 2001)। संगठनात्मक न्याय, जो वितरणात्मक और प्रक्रियात्मक दोनों पक्षों को शामिल करता है, कर्मचारियों की प्रतिबद्धता को बहुत प्रभावित करता है (खःळूईट्ट एट. आल., 2001)।

5. **कार्य-जीवन संतुलन और नौकरी का तनाव:** आजकल लोगों ने कार्य-जीवन संतुलन को संगठन प्रतिबद्धता को प्रभावित करने वाले कारक के रूप में तेजी से स्वीकार कर लिया है। कर्मचारी जो अधिक कार्यभार, तनाव या भूमिका संघर्ष से पीड़ित हैं, अधिक भावनात्मक थकान से पीड़ित होते हैं, जिससे उनकी भावनात्मक संलग्नता कम हो जाती है (एलन, 2001)। इसके विपरीत, तनाव प्रबंधन, सहायक प्रबंधन और लचीली कार्य व्यवस्था कर्मचारियों की सुरक्षा और संगठनात्मक प्रतिबद्धता को बढ़ाते हैं।

6. **संगठनात्मक संचार और भागीदारी प्रबंधन :** कर्मचारियों के बीच पारदर्शिता, भरोसा और समझ बढ़ावा देता है। जब कर्मचारियों को संगठनात्मक उद्देश्यों, परिवर्तनों और अपेक्षाओं के बारे में पर्याप्त जानकारी मिलती है, तो वे संगठनात्मक परिणामों के प्रति अधिक समानता और जवाबदेही महसूस करते हैं (पेटिट, गोरिस और वॉट, 1997)। इसी तरह, निर्णय लेने की प्रक्रियाओं में भागीदारी कर्मचारियों को अधिक आत्मनिर्भर और समर्पित बनाती है।

अध्ययन का उद्देश्य-

उच्च माध्यमिक विद्यालय के शिक्षकों की संगठनात्मक प्रतिबद्धता के कुल प्राप्तांक एवं उनके विभिन्न आयाम (संगठन के लिए चिंता, संगठन दायित्व की भावना, संगठन के लिए अतिरिक्त प्रयास की इच्छा, संगठनात्मक मूल्यों की स्वीकृति, एवं संगठन में सदस्यता बनाये रखने की इच्छा) का निम्नलिखित जनसांख्यिकीय चरों के आधार पर अध्ययन करना –

1. लिंग
2. विद्यालय प्रबंधन के प्रकार
3. विद्यालय का स्थान
4. वैवाहिक स्थिति
5. आयु
6. शिक्षण विषय
7. वेतन संरचना एवं
8. शिक्षकों की शिक्षण अनुभव के संदर्भ में अध्ययन करना।

शोध विधि

प्रस्तुत अध्ययन के उद्देश्य की जांच के लिए वर्णनात्मक शोध पद्धति का प्रयोग किया गया था। वर्णनात्मक अनुसंधान का उद्देश्य किसी जनसंख्या, स्थिति या घटना का सटीक और व्यवस्थित रूप से वर्णन है। यह क्या, कहाँ, कब और कैसे सवालों का जवाब दे सकता है, लेकिन क्यों नहीं का उत्तर नहीं बताता है। एकत्रित प्रदत्त का विश्लेषण आई.बी.एम एस.पी.एस.एस. सॉफ्टवेयर की मदद से किया गया था।

जनसंख्या एवं न्यादर्श:

प्रस्तुत शोध अध्ययन में जनसंख्या से तात्पर्य छत्तीसगढ़ राज्य के बिलासपुर जिले में स्थित छत्तीसगढ़ बोर्ड के सभी उच्च माध्यमिक विद्यालय के शिक्षण कार्य कर रहे शिक्षकों से है। अध्ययन हेतु बिलासपुर जिले को लिया गया था अतः बिलासपुर जिले में कुल चार ब्लॉक क्रमशः तखतपुर, मस्तुरी, बिल्हा एवं कोटा ब्लॉक के कुल 325 जिसमें 132 शासकीय एवं 193 अशासकीय विद्यालय में शिक्षण कार्य कर रहे शिक्षक एवं उनके छात्र जनसंख्या का प्रतिनिधित्व कर रहे हैं। अध्ययन की प्रकृति के अनुरूप प्रतिनिधि न्यादर्श के चयन हेतु समय और सुविधा को ध्यान में रखकर स्तरीकृत यादृच्छिक न्यादर्शन विधि का अनुसरण किया गया था। शोधकर्ता द्वारा प्रदत्त संकलन के लिये बिलासपुर जिले अंतर्गत सभी छत्तीसगढ़ बोर्ड के उच्च माध्यमिक विद्यालय की सूची तैयार की गयी इसके पश्चात् लाटरी विधि का प्रयोग करके 55 शासकीय एवं 24 अशासकीय विद्यालयों का चयन किया गया। इस प्रकार अध्ययन हेतु कुल 79 उच्च माध्यमिक विद्यालयों लिया गया। विद्यालयों के चयन के पश्चात् प्रत्येक विद्यालय से केवल विज्ञान, वाणिज्य एवं कला विषय को पढ़ाने वाले शिक्षकों को प्रदत्त संकलन के लिये चुना गया था। इस प्रकार इन कुल 778 शिक्षक इस अध्ययन के न्यादर्श के रूप में लिये गये थे जिनमें 379 पुरुष एवं 399 महिला शिक्षक एवं 3112 विद्यार्थी हमारे न्यादर्श का प्रतिनिधित्व कर रहे थे।

उद्देश्य का विश्लेषण एवं अर्थापन:

परिकल्पना H₀₁ : उच्च माध्यमिक विद्यालय के महिला एवं पुरुष शिक्षकों की संगठनात्मक प्रतिबद्धता के कुल प्राप्तांक एवं विभिन्न आयाम (संगठन के लिए चिंता, संगठन दायित्व की भावना, संगठन के लिए अतिरिक्त प्रयास की इच्छा, संगठनात्मक मूल्यों की स्वीकृति, एवं संगठन में सदस्यता बनाये रखने की इच्छा) का औसत प्राप्तांकों के मध्य कोई सार्थक अंतर नहीं है।

सारणी 1 उच्च माध्यमिक विद्यालय के महिला एवं पुरुष शिक्षकों की संगठनात्मक प्रतिबद्धता के कुल प्राप्तांक एवं विभिन्न आयामों के औसत प्राप्तांकों के मध्य तुलनात्मक अध्ययन।

संगठनात्मक प्रतिबद्धता के आयाम	लिंग के प्रकार	संख्या (n)	माध्य	मानक विचलन	स्वतंत्रांश (df)	टी का मान	परिणाम
संगठन के लिए चिंता	महिला शिक्षक	399	26.28	3.83	776	2.099*	सार्थक अंतर है।
	पुरुष शिक्षक	379	25.66	4.31			
संगठन के दायित्व की भावना	महिला शिक्षक	399	11.01	2.85	776	2.707*	सार्थक अंतर है।
	पुरुष शिक्षक	379	10.47	2.70			
संगठन के लिए अतिरिक्त प्रयास की इच्छा	महिला शिक्षक	399	16.42	2.69	776	2.875*	सार्थक अंतर है।
	पुरुष शिक्षक	379	15.84	2.88			
संगठनात्मक मूल्यों की स्वीकृति	महिला शिक्षक	399	12.72	1.98	776	2.043*	सार्थक अंतर है।
	पुरुष शिक्षक	379	12.43	1.96			
संगठन में सदस्यता बनाये रखने की इच्छा	महिला शिक्षक	399	6.36	2.21	776	1.591	सार्थक अंतर नहीं है।
	पुरुष शिक्षक	379	6.11	2.21			
संगठनात्मक प्रतिबद्धता के कुल प्राप्तांक	महिला शिक्षक	399	139.22	16.24	776	3.577*	सार्थक अंतर है।
	पुरुष शिक्षक	379	134.93	17.18			

नोट : t का सारणीगत मान df 776, .05* & .01** सार्थकता स्तर पर क्रमशः 1.98 & 2.57 है।

उपर्युक्त सारिणी क्रमांक 1 में उच्च माध्यमिक विद्यालय के महिला एवं पुरुष शिक्षकों की संगठनात्मक प्रतिबद्धता के कुल प्राप्तांक एवं विभिन्न आयाम के औसत के मध्य तुलनात्मक अध्ययन किया गया है। उपरोक्त सारणी से ज्ञात होता है कि उच्च माध्यमिक विद्यालय के महिला एवं पुरुष शिक्षकों की संगठनात्मक प्रतिबद्धता के कुल प्राप्तांक एवं इसके आयाम संगठन के लिए चिंता, संगठन के दायित्व की भावना, संगठन के लिए अतिरिक्त प्रयास की इच्छा एवं संगठनात्मक मूल्यों की स्वीकृति हेतु हेतु गणना के पश्चात् प्राप्त टी मान $t(776) =$ क्रमशः 3.577, 2.099, 2.707 एवं 2.043 है जोकि उपरोक्त df 776 पर 0.05 सार्थकता स्तर पर टी के तालिका द्वारा प्राप्त मान 1.98 से ज्यादा है अतः हमारी शून्य परिकल्पना अस्वीकृति होती है एवं हमारी वैकल्पिक परिकल्पना स्वीकृत होती है। अर्थात् इस आधार पर हम यह कह सकते हैं कि उच्च माध्यमिक विद्यालय के महिला एवं पुरुष शिक्षकों की संगठनात्मक प्रतिबद्धता के कुल प्राप्तांक एवं इसके आयाम संगठन के लिए चिंता, संगठन के दायित्व की भावना, संगठन के लिए अतिरिक्त प्रयास की इच्छा एवं संगठनात्मक मूल्यों की स्वीकृति हेतु के मध्य सार्थक अंतर है।

इसके विपरीत संगठनात्मक प्रतिबद्धता के आयाम संगठन में सदस्यता बनाये रखने की इच्छा, हेतु गणना के पश्चात् प्राप्त टी मान df 776 पर 0.05 सार्थकता स्तर पर टी के तालिका द्वारा प्राप्त मान 1.98 से कम है अतः हमारी शून्य परिकल्पना स्वीकृति होती है अर्थात् इस आधार पर हम यह कह सकते हैं कि उच्च माध्यमिक विद्यालय के महिला एवं पुरुष शिक्षकों की संगठनात्मक प्रतिबद्धता के आयाम संगठन में सदस्यता बनाये रखने की इच्छा के मध्य कोई सार्थक अंतर नहीं है।

परिकल्पना H_{02} : उच्च माध्यमिक विद्यालय के शासकीय एवं अशासकीय शिक्षकों की संगठनात्मक प्रतिबद्धता के कुल प्राप्तांक एवं विभिन्न आयाम (संगठन के लिए चिंता, संगठन दायित्व की भावना, संगठन के लिए अतिरिक्त प्रयास की इच्छा, संगठनात्मक मूल्यों की स्वीकृति, एवं संगठन में सदस्यता बनाये रखने की इच्छा) के औसत प्राप्तांकों के मध्य कोई सार्थक अंतर नहीं है।

सारिणी 2 उच्च माध्यमिक विद्यालय के शासकीय एवं अशासकीय शिक्षकों की संगठनात्मक प्रतिबद्धता के कुल प्राप्तांक एवं विभिन्न आयामों के औसत प्राप्तांकों के मध्य तुलनात्मक अध्ययन।

संगठनात्मक प्रतिबद्धता के आयाम	विद्यालय प्रबंधन के प्रकार	संख्या (n)	माध्य	मानक विचलन	स्वतंत्रांश (df)	टी का मान	परिणाम
संगठन के लिए चिंता	शासकीय	593	25.83	4.184	776	1.772	सार्थक अंतर नहीं है।
	अशासकीय	185	26.44	3.714			
संगठन के दायित्व की भावना	शासकीय	593	10.59	2.798	776	2.857**	सार्थक अंतर है।
	अशासकीय	185	11.26	2.728			
संगठन के लिए अतिरिक्त प्रयास की इच्छा	शासकीय	593	15.96	2.864	776	3.111**	सार्थक अंतर है।
	अशासकीय	185	16.69	2.502			
संगठनात्मक मूल्यों की स्वीकृति	शासकीय	593	12.56	1.926	776	.618	सार्थक अंतर नहीं है।
	अशासकीय	185	12.66	2.134			
संगठन में सदस्यता बनाये रखने की इच्छा	शासकीय	593	6.23	2.230	776	.170	सार्थक अंतर नहीं है।
	अशासकीय	185	6.26	2.181			
संगठनात्मक प्रतिबद्धता के कुल प्राप्तांक	शासकीय	593	136.12	17.314	776	3.015**	सार्थक अंतर है।
	अशासकीय	185	140.37	14.770			

नोट : t का सारणीगत मान df 776, .05* & .01** सार्थकता स्तर पर क्रमशः 1.98 & 2.57 है।

उपर्युक्त सारणी 2 उच्च माध्यमिक विद्यालय के शासकीय एवं अशासकीय शिक्षकों की संगठनात्मक प्रतिबद्धता के कुल प्राप्तांक एवं विभिन्न आयाम के औसत के मध्य तुलनात्मक अध्ययन किया गया है। उपरोक्त सारणी से ज्ञात होता है कि उच्च माध्यमिक विद्यालय के शासकीय एवं अशासकीय शिक्षकों की संगठनात्मक प्रतिबद्धता के कुल प्राप्तांक एवं इसके आयाम संगठन के दायित्व की भावना एवं संगठन के लिए अतिरिक्त प्रयास की इच्छा हेतु गणना के पश्चात् प्राप्त टी मान $t(776) =$ क्रमशः 3.015, 2.857 एवं 3.111 है जोकि उपरोक्त df 776 पर 0.05 सार्थकता स्तर पर टी के तालिका द्वारा प्राप्त मान 1.98 से ज्यादा है अतः हमारी शून्य परिकल्पना अस्वीकृति होती है एवं हमारी वैकल्पिक परिकल्पना स्वीकृत होती है। अर्थात् इस आधार पर हम यह कह सकते हैं कि उच्च माध्यमिक विद्यालय के शासकीय एवं अशासकीय शिक्षकों की संगठनात्मक प्रतिबद्धता के कुल प्राप्तांक एवं इसके आयाम संगठन के दायित्व की भावना एवं संगठन के लिए अतिरिक्त प्रयास की इच्छा के प्राप्तांकों के मध्य सार्थक अंतर है। इसके विपरीत उच्च माध्यमिक विद्यालय के शासकीय एवं अशासकीय शिक्षकों की संगठनात्मक प्रतिबद्धता के आयाम संगठन के लिए चिंता, संगठनात्मक मूल्यों की स्वीकृति, संगठन में सदस्यता बनाये रखने की इच्छा हेतु गणना के पश्चात् प्राप्त टी मान $t(776) =$ क्रमशः 1.772, .618, एवं .170 है जोकि उपरोक्त df 776 पर 0.05 सार्थकता स्तर पर टी के तालिका द्वारा प्राप्त मान 1.98 से कम है अतः हमारी शून्य परिकल्पना स्वीकृति होती है अर्थात् इस आधार पर हम यह कह सकते हैं कि उच्च माध्यमिक विद्यालय के शासकीय एवं अशासकीय शिक्षकों की संगठनात्मक प्रतिबद्धता के आयाम संगठन के लिए चिंता, संगठनात्मक मूल्यों की स्वीकृति, संगठन में सदस्यता बनाये रखने की इच्छा के मध्य कोई सार्थक अंतर नहीं है।

परिकल्पना H_{03} : उच्च माध्यमिक विद्यालय के शहरी एवं ग्रामीण शिक्षकों की संगठनात्मक प्रतिबद्धता के कुल प्राप्तांक एवं इसके विभिन्न आयाम (संगठन के लिए चिंता, संगठन दायित्व की भावना, संगठन के लिए अतिरिक्त प्रयास की इच्छा, संगठनात्मक मूल्यों की स्वीकृति, एवं संगठन में सदस्यता बनाये रखने की इच्छा) के औसत प्राप्तांकों के मध्य कोई सार्थक अंतर नहीं है।

सारणी 3 उच्च माध्यमिक विद्यालय के शहरी एवं ग्रामीण शिक्षकों की संगठनात्मक प्रतिबद्धता के कुल प्राप्तांक एवं विभिन्न आयामों के औसत प्राप्तांकों के मध्य तुलनात्मक अध्ययन।

संगठनात्मक प्रतिबद्धता के आयाम	विद्यालय का निवास स्थान	संख्या (n)	माध्य	मानक विचलन	स्वतंत्रांश (df)	टी का मान	परिणाम
संगठन के लिए चिंता	शहरी	394	25.32	4.116	776	4.642**	सार्थक अंतर है।
	ग्रामीण	384	26.66	3.940			
संगठन के दायित्व की भावना	शहरी	394	10.71	2.804	776	.391	सार्थक अंतर नहीं है।
	ग्रामीण	384	10.79	2.787			

संगठन के लिए अतिरिक्त प्रयास की इच्छा	शहरी	394	16.29	2.556	776	1.573	सार्थक अंतर नहीं है।
	ग्रामीण	384	15.98	3.022			
संगठनात्मक मूल्यों की स्वीकृति	शहरी	394	12.24	2.176	776	4.893 **	सार्थक अंतर है।
	ग्रामीण	384	12.93	1.682			
संगठन में सदस्यता बनाये रखने की इच्छा	शहरी	394	5.88	2.112	776	4.541 **	सार्थक अंतर है।
	ग्रामीण	384	6.60	2.267			
संगठनात्मक प्रतिबद्धता के कुल प्राप्तांक	शहरी	394	135.0 1	16.651	776	3.581 **	सार्थक अंतर है।
	ग्रामीण	384	139.3 0	16.762			

नोट : t का सारणीगत मान df 776, .05* & .01** सार्थकता स्तर पर क्रमशः 1.98 & 2.57 है।

उपर्युक्त सारणी 3 उच्च माध्यमिक विद्यालय के शहरी एवं ग्रामीण शिक्षकों की संगठनात्मक प्रतिबद्धता के विभिन्न आयाम एवं समग्र प्राप्तांक के औसत के मध्य तुलनात्मक अध्ययन किया गया है। उपरोक्त सारणी से ज्ञात होता है कि उच्च माध्यमिक विद्यालय के शहरी एवं ग्रामीण शिक्षकों की संगठनात्मक प्रतिबद्धता के कुल प्राप्तांक एवं इसके आयाम संगठन के लिए चिंता, संगठनात्मक मूल्यों की स्वीकृति एवं संगठन में सदस्यता बनाये रखने की इच्छा हेतु गणना के पश्चात् प्राप्त टी मान $t(776) =$ क्रमशः 3.581, .642, 4.893 एवं 4.541 है जोकि उपरोक्त df 776 पर 0.05 सार्थकता स्तर पर टी के तालिका द्वारा प्राप्त मान 1.98 से ज्यादा है अतः हमारी शून्य परिकल्पना अस्वीकृति होती है एवं हमारी वैकल्पिक परिकल्पना स्वीकृत होती है। अर्थात् इस आधार पर हम यह कह सकते हैं कि उच्च माध्यमिक विद्यालय के शहरी एवं ग्रामीण शिक्षकों की संगठनात्मक प्रतिबद्धता के कुल प्राप्तांक एवं इसके आयाम संगठन के लिए चिंता, संगठनात्मक मूल्यों की स्वीकृति एवं संगठन में सदस्यता बनाये रखने की इच्छा के मध्य सार्थक अंतर है।

उपरोक्त सारणी से ज्ञात होता है कि उच्च माध्यमिक विद्यालय के शहरी एवं ग्रामीण शिक्षकों की संगठनात्मक प्रतिबद्धता के विभिन्न आयाम संगठन के दायित्व की भावना एवं संगठन के लिए अतिरिक्त प्रयास की इच्छा हेतु गणना के पश्चात् प्राप्त टी मान $t(776) =$ क्रमशः .391, एवं 1.573 है जोकि उपरोक्त df 776 पर 0.05 सार्थकता स्तर पर टी के तालिका द्वारा प्राप्त मान 1.98 से कम है अतः हमारी शून्य परिकल्पना स्वीकृति होती है। अर्थात् इस आधार पर हम यह कह सकते हैं कि उच्च माध्यमिक विद्यालय के शहरी एवं ग्रामीण शिक्षकों की संगठनात्मक प्रतिबद्धता के विभिन्न आयाम संगठन के दायित्व की भावना एवं संगठन के लिए अतिरिक्त प्रयास की इच्छा के मध्य कोई सार्थक अंतर नहीं है।

परिकल्पना H₀₄ : उच्च माध्यमिक विद्यालय के विवाहित एवं अविवाहित शिक्षकों की संगठनात्मक प्रतिबद्धता के कुल प्राप्तांक एवं इसके विभिन्न आयाम (संगठन के लिए चिंता, संगठन दायित्व की भावना, संगठन के लिए अतिरिक्त प्रयास की इच्छा, संगठनात्मक मूल्यों की स्वीकृति, एवं संगठन में सदस्यता बनाये रखने की इच्छा) के औसत प्राप्तांकों के मध्य कोई सार्थक अंतर नहीं है।

सारणी 4. उच्च माध्यमिक विद्यालय के विवाहित एवं अविवाहित शिक्षकों की संगठनात्मक प्रतिबद्धता के कुल प्राप्तांक एवं विभिन्न आयामों के औसत प्राप्तांकों के मध्य तुलनात्मक अध्ययन।

संगठनात्मक प्रतिबद्धता के आयाम	शिक्षक का वैवाहिक स्थिति	संख्या (n)	माध्य	मानक विचलन	स्वतंत्रता श (df)	टी का मान	परिणाम
संगठन के लिए चिंता	विवाहित	700	25.81	4.148	776	3.552**	सार्थक अंतर है।
	अविवाहित	78	27.53	3.057			
संगठन के दायित्व की भावना	विवाहित	700	10.76	2.825	776	.275	सार्थक अंतर नहीं है।
	अविवाहित	78	10.67	2.516			
संगठन के लिए अतिरिक्त प्रयास की इच्छा	विवाहित	700	16.17	2.813	776	.965	सार्थक अंतर नहीं है।
	अविवाहित	78	15.85	2.658			
संगठनात्मक मूल्यों की स्वीकृति	विवाहित	700	12.54	2.022	776	1.856	सार्थक अंतर नहीं है।
	अविवाहित	78	12.97	1.459			
संगठन में सदस्यता बनाये रखने की इच्छा	विवाहित	700	6.14	2.212	776	3.671**	सार्थक अंतर है।
	अविवाहित	78	7.10	2.080			
संगठनात्मक प्रतिबद्धता के कुल प्राप्तांक	विवाहित	700	136.68	17.240	776	2.219*	सार्थक अंतर है।
	अविवाहित	78	141.13	11.957			

नोट : *t* का सारणीगत मान *df* 776, .05* & .01** सार्थकता स्तर पर क्रमशः 1.98 & 2.57 है।

उपर्युक्त सारणी 4 उच्च माध्यमिक विद्यालय के विवाहित एवं अविवाहित शिक्षकों की संगठनात्मक प्रतिबद्धता के कुल प्राप्तांक एवं विभिन्न आयाम के औसत के मध्य तुलनात्मक अध्ययन किया गया है। उपरोक्त सारणी से ज्ञात होता है कि उच्च माध्यमिक विद्यालय के विवाहित एवं अविवाहित शिक्षकों की संगठनात्मक प्रतिबद्धता के कुल प्राप्तांक एवं इसके आयाम संगठन के लिए

चिंता एवं संगठन में सदस्यता बनाये रखने की इच्छा हेतु गणना के पश्चात् प्राप्त टी मान $t(776) =$ क्रमशः 2.219, 3.552 एवं 3.671 है जोकि उपरोक्त df 776 पर 0.05 सार्थकता स्तर पर टी के तालिका द्वारा प्राप्त मान 1.98 से ज्यादा है अतः हमारी शून्य परिकल्पना अस्वीकृति होती है एवं हमारी वैकल्पिक परिकल्पना स्वीकृत होती है। अर्थात् इस आधार पर हम यह कह सकते हैं कि उच्च माध्यमिक विद्यालय के विवाहित एवं अविवाहित शिक्षकों की संगठनात्मक प्रतिबद्धता के कुल प्राप्तांक एवं इसके आयाम संगठन के लिए चिंता एवं संगठन में सदस्यता बनाये रखने की इच्छा के प्राप्तांकों के मध्य सार्थक अंतर है।

इसके विपरीत संगठनात्मक प्रतिबद्धता के आयाम संगठन के दायित्व की भावना, संगठन के लिए अतिरिक्त प्रयास की इच्छा, संगठनात्मक मूल्यों की स्वीकृति हेतु गणना के पश्चात् प्राप्त टी मान $t(776) =$ क्रमशः .275, .965 एवं 1.856 है जोकि उपरोक्त df 776 पर 0.05 सार्थकता स्तर पर टी के तालिका द्वारा प्राप्त मान 1.98 से कम है अतः हमारी शून्य परिकल्पना स्वीकृति होती है अर्थात् इस आधार पर हम यह कह सकते हैं कि उच्च माध्यमिक विद्यालय के विवाहित एवं अविवाहित शिक्षकों की संगठनात्मक प्रतिबद्धता के विभिन्न आयाम संगठन के दायित्व की भावना, संगठन के लिए अतिरिक्त प्रयास की इच्छा, संगठनात्मक मूल्यों की स्वीकृति के मध्य कोई सार्थक अंतर नहीं है।

परिकल्पना H_0 : उच्च माध्यमिक विद्यालय के शिक्षकों की संगठनात्मक प्रतिबद्धता के कुल प्राप्तांक एवं इसके विभिन्न आयाम (संगठन के लिए चिंता, संगठन दायित्व की भावना, संगठन के लिए अतिरिक्त प्रयास की इच्छा, संगठनात्मक मूल्यों की स्वीकृति, एवं संगठन में सदस्यता बनाये रखने की इच्छा) के औसत प्राप्तांकों पर उनके आयु समूह (<30, 31 से 40, 41 से 50 एवं >50 आयु) के आधार पर कोई सार्थक अंतर नहीं है।

सारणी 5 उच्च माध्यमिक विद्यालय के शिक्षकों की संगठनात्मक प्रतिबद्धता के कुल प्राप्तांक एवं विभिन्न आयामों के औसत प्राप्तांकों पर उनके आयु समूह के आधार पर तुलनात्मक अध्ययन।

ANOVA						
संगठनात्मक प्रतिबद्धता के आयाम		वर्गों का योग (Sum of Squares)	स्वतंत्रांश (df)	Mean Square	F	p-value.
संगठन के लिए चिंता	Between Groups	96.116	3	32.039	1.928	.123
	Within Groups	12859.555	774	16.614		
	Total	12955.671	777			
संगठन के दायित्व की भावना	Between Groups	56.790	3	18.930	2.438	.063
	Within Groups	6009.334	774	7.764		
	Total	6066.125	777			
संगठन के लिए अतिरिक्त प्रयास की	Between Groups	19.809	3	6.603	.843	.471
	Within Groups	6063.749	774	7.834		

इच्छा	Total	6083.558	777				
संगठनात्मक मूल्यों की स्वीकृति	Between Groups	11.386	3	3.795	.971	.406	सार्थक अंतर नहीं है।
	Within Groups	3024.013	774	3.907			
	Total	3035.398	777				
संगठन में सदस्यता बनाये रखने की इच्छा	Between Groups	13.594	3	4.531	.921	.430	सार्थक अंतर नहीं है।
	Within Groups	3806.361	774	4.918			
	Total	3819.955	777				
संगठनात्मक प्रतिबद्धता के कुल प्राप्तांक	Between Groups	130.397	3	43.466	.153	.928	सार्थक अंतर नहीं है।
	Within Groups	220016.005	774	284.258			
	Total	220146.402	777				

* सार्थक अंतर (Significance level) = 0.05

उपर्युक्त सारिणी 5 में उच्च माध्यमिक विद्यालय के शिक्षकों की संगठनात्मक प्रतिबद्धता के कुल प्राप्तांक एवं विभिन्न आयाम पर उनके आयु समूह (<30, 31 से 40, 41 से 50 एवं >50 आयु) के आधार पर तुलनात्मक अध्ययन को प्रदर्शित किया गया है। प्रदत्तों का विश्लेषण SPSS द्वारा किया गया है एवं प्राप्त आंकड़ों के विश्लेषण से ज्ञात होता है कि आयु समूह के आधार पर उच्च माध्यमिक विद्यालय के शिक्षकों की संगठनात्मक प्रतिबद्धता के विभिन्न आयाम संगठन के लिए चिंता, संगठन के दायित्व की भावना, संगठन के लिए अतिरिक्त प्रयास की इच्छा, संगठनात्मक मूल्यों की स्वीकृति, संगठन में सदस्यता बनाये रखने की इच्छा, एवं संगठनात्मक प्रतिबद्धता के कुल प्राप्तांकों के लिए गणना द्वारा प्राप्त (f) का मान क्रमशः 1.928, 2.438, .843, .971, .921 एवं .153 है एवं p (अल्फा) का मान df 3, 774 पर क्रमशः .123, .063, .471, .406, .430 एवं .928 है जोकि .05 सार्थकता स्तर अल्फा वैल्यू 0.05 से अधिक है अतः शून्य परिकल्पना स्वीकृत होती है। अतः हम कह सकते हैं कि उच्च माध्यमिक विद्यालय के शिक्षकों की संगठनात्मक प्रतिबद्धता के विभिन्न आयाम संगठन के लिए चिंता, संगठन के दायित्व की भावना, संगठन के लिए अतिरिक्त प्रयास की इच्छा, संगठनात्मक मूल्यों की स्वीकृति, संगठन में सदस्यता बनाये रखने की इच्छा, एवं संगठनात्मक प्रतिबद्धता के कुल प्राप्तांकों पर शिक्षकों के आयु समूह (<30, 31 से 40, 41 से 50 एवं >50 आयु) के आधार पर कोई सार्थक अंतर नहीं है।

परिकल्पना H₀: उच्च माध्यमिक विद्यालय के शिक्षकों की संगठनात्मक प्रतिबद्धता के कुल प्राप्तांक एवं इसके विभिन्न आयाम (संगठन के लिए चिंता, संगठन दायित्व की भावना, संगठन के लिए अतिरिक्त प्रयास की इच्छा, संगठनात्मक मूल्यों की स्वीकृति, एवं संगठन में सदस्यता बनाये रखने की इच्छा) का औसत प्राप्तांकों पर उनके शिक्षण विषय (विज्ञान, वाणिज्य, एवं कला वर्ग) के आधार पर कोई सार्थक अंतर नहीं है।

सारिणी 6 उच्च माध्यमिक विद्यालय के शिक्षकों की संगठनात्मक प्रतिबद्धता के कुल प्राप्तांक एवं विभिन्न आयामों के औसत प्राप्तांकों पर उनके शिक्षण विषय के आधार पर तुलनात्मक अध्ययन।

ANOVA							
संगठनात्मक प्रतिबद्धता के आयाम		Sum of Squares	df	Mean Square	F	p-value	परिणाम
संगठन के लिए चिंता	Between Groups	53.586	2	26.793	1.609	.201	सार्थक अंतर नहीं है।
	Within Groups	12902.085	775	16.648			
	Total	12955.671	777				
संगठन के दायित्व की भावना	Between Groups	53.378	2	26.689	3.440	.033	सार्थक अंतर है।
	Within Groups	6012.747	775	7.758			
	Total	6066.125	777				
संगठन के लिए अतिरिक्त प्रयास की इच्छा	Between Groups	51.301	2	25.651	3.295	.038	सार्थक अंतर है।
	Within Groups	6032.257	775	7.784			
	Total	6083.558	777				
संगठनात्मक मूल्यों की स्वीकृति	Between Groups	.431	2	.215	.055	.946	सार्थक अंतर नहीं है।
	Within Groups	3034.968	775	3.916			
	Total	3035.398	777				
संगठन में सदस्यता बनाये रखने की इच्छा	Between Groups	1.950	2	.975	.198	.820	सार्थक अंतर नहीं है।
	Within Groups	3818.005	775	4.926			
	Total	3819.955	777				
समग्र संगठनात्मक प्रतिबद्धता के प्राप्तांक	Between Groups	1565.327	2	782.664	2.775	.063	सार्थक अंतर नहीं है।
	Within Groups	218581.075	775	282.040			
	Total	220146.402	777				

*सार्थक अंतर (Significance level) = 0.05

उपर्युक्त सारिणी 6 में उच्च माध्यमिक विद्यालय के शिक्षकों की संगठनात्मक प्रतिबद्धता के कुल प्राप्तांक एवं विभिन्न आयाम पर उनके शिक्षण विषय (विज्ञान, वाणिज्य, एवं कला वर्ग) के आधार पर तुलनात्मक अध्ययन को प्रदर्शित किया गया है। प्रदत्तों का विश्लेषण SPSS द्वारा किया गया है एवं प्राप्त आंकड़ों के विश्लेषण से ज्ञात होता है कि शिक्षण विषय के आधार पर उच्च माध्यमिक विद्यालय के शिक्षकों की संगठनात्मक प्रतिबद्धता के विभिन्न आयाम संगठन के दायित्व की भावना एवं संगठन के लिए अतिरिक्त प्रयास की इच्छा के लिए गणना द्वारा प्राप्त (F) का मान क्रमशः 3.440, एवं 3.295 है एवं p (अल्फा का मान) df 2, 775 पर क्रमशः .033 एवं .038 है जोकि .05 सार्थकता स्तर अल्फा वैल्यू (p) 0.05 से कम है अतः शून्य परिकल्पना

अस्वीकृत होती है। अतः हम कह सकते हैं कि उच्च माध्यमिक विद्यालय के शिक्षकों की संगठनात्मक प्रतिबद्धता के विभिन्न आयाम संगठन के दायित्व की भावना एवं संगठन के लिए अतिरिक्त प्रयास की इच्छा के लिए उच्च माध्यमिक विद्यालय के शिक्षकों में शिक्षण विषय (विज्ञान, वाणिज्य, एवं कला) के आधार पर सार्थक अंतर पाया गया है।

इसी प्रकार उच्च माध्यमिक विद्यालय के शिक्षकों की संगठनात्मक प्रतिबद्धता के विभिन्न आयाम संगठन के लिए चिंता, संगठनात्मक मूल्यों की स्वीकृति, संगठन में सदस्यता बनाये रखने की इच्छा, एवं संगठनात्मक प्रतिबद्धता के कुल प्राप्तांक के लिए गणना द्वारा प्राप्त (f) का मान क्रमशः 1.609, .055, .198 एवं 2.775 है एवं p (अल्फा) का मान df 2, 775 पर क्रमशः .201, .946, .820 एवं .063 है जोकि .05 सार्थकता स्तर अल्फा वैल्यू 0.05 से अधिक है अतः शून्य परिकल्पना स्वीकृत होती है। अतः हम कह सकते हैं कि उच्च माध्यमिक विद्यालय के शिक्षकों की संगठनात्मक प्रतिबद्धता के विभिन्न आयाम संगठन के लिए चिंता, संगठनात्मक मूल्यों की स्वीकृति, संगठन में सदस्यता बनाये रखने की इच्छा, एवं संगठनात्मक प्रतिबद्धता के कुल प्राप्तांक पर शिक्षकों के शिक्षण विषय (विज्ञान, वाणिज्य, एवं कला) के आधार पर कोई सार्थक अंतर नहीं है।

सारणी 7 Tukey's HSD post-hoc test table शिक्षकों की संगठनात्मक प्रतिबद्धता के आयाम संगठन के दायित्व की भावना एवं संगठन के लिए अतिरिक्त प्रयास की इच्छा पर शिक्षण विषय के आधार पर तुलनात्मक अध्ययन।

आयाम	तुलनात्मक समूह	Mean Difference	Standard Error	p-value	95% Confidence Interval [Lower bound, Upper bound]	Sign.
संगठन के दायित्व की भावना	विज्ञान × वाणिज्य	.57732	.29778	.0129	[-.1219, 1.2766]	NO
	विज्ञान × कला	.19992	.21721	.628	[-.7100, .3101]	NO
	वाणिज्य × कला	.77724*	.29633	.024	[.0814, 1.4731]	YES
संगठन के लिए अतिरिक्त प्रयास की इच्छा	विज्ञान × वाणिज्य	.76460	.29826	.028	[.0642, 1.4650]	YES
	विज्ञान × कला	.01793	.21756	.689	[-.3318, .6899]	NO
	वाणिज्य × कला	.58557	.29681	.120	[-.12826, 1.114]	NO

उपरोक्त सारणी 7 Tukey's HSD post-hoc test table शिक्षकों की संगठनात्मक प्रतिबद्धता के आयाम संगठन के दायित्व की भावना एवं संगठन के लिए अतिरिक्त प्रयास की इच्छा पर शिक्षण विषय के आधार पर तुलनात्मक अध्ययन प्रस्तुत किया गया है। प्राप्त परिणाम से यह ज्ञात होता है कि संगठनात्मक प्रतिबद्धता के आयाम संगठन के दायित्व की भावना के केवल एक समूह वाणिज्य × कला के पोस्ट-हॉक परीक्षण से प्राप्त p वैल्यू .024 जोकि 0.05 से कम है ($p < 0.05$), अतः केवल

वाणिज्य एवं कला समूह के शिक्षक संगठनात्मक प्रतिबद्धता के आयाम संगठन के दायित्व की भावना के मध्य सार्थक अंतर है। इसी प्रकार संगठनात्मक प्रतिबद्धता के आयाम संगठन के लिए अतिरिक्त प्रयास की इच्छा के लिए केवल विज्ञान × वाणिज्य समूह के शिक्षकों का के पोस्ट-हॉक परीक्षण से प्राप्त p वैल्यू .028 जोकि 0.05 से कम है ($p < 0.05$), अतः केवल विज्ञान एवं वाणिज्य समूह के शिक्षक संगठन के लिए अतिरिक्त प्रयास की इच्छा आयाम पर सार्थक अंतर रख रहे थे। बाकि अन्य समूहों एवं संगठनात्मक प्रतिबद्धता के कुल प्राप्तांक के किसी भी समूह के मध्य कोई सार्थक अंतर नहीं है।

परिकल्पना H_{08} : उच्च माध्यमिक विद्यालय के शिक्षकों की संगठनात्मक प्रतिबद्धता के कुल प्राप्तांक एवं विभिन्न आयाम (संगठन के लिए चिंता, संगठन दायित्व की भावना, संगठन के लिए अतिरिक्त प्रयास की इच्छा, संगठनात्मक मूल्यों की स्वीकृति, एवं संगठन में सदस्यता बनाये रखने की इच्छा) का औसत प्राप्तांकों पर उनके वेतन संरचना (< 25000 , 25001 से 40000, 40001 से 55000, एवं > 55000) के आधार पर कोई सार्थक अंतर नहीं है।

सारणी 8 उच्च माध्यमिक विद्यालय के शिक्षकों की संगठनात्मक प्रतिबद्धता के कुल प्राप्तांक एवं विभिन्न आयामों के औसत प्राप्तांकों पर उनके वेतन संरचना के आधार पर तुलनात्मक अध्ययन।

ANOVA							
संगठनात्मक प्रतिबद्धता के आयाम		Sum of Squares	df	Mean Square	F	p-value	परिणाम
संगठन के लिए चिंता	Between Groups	147.682	3	49.227	2.975	.031	सार्थक अंतर है।
	Within Groups	12807.989	774	16.548			
	Total	12955.671	777				
संगठन के दायित्व की भावना	Between Groups	173.392	3	57.797	7.592	.000	सार्थक अंतर है।
	Within Groups	5892.733	774	7.613			
	Total	6066.125	777				
संगठन के लिए अतिरिक्त प्रयास की इच्छा	Between Groups	65.475	3	21.825	2.807	.039	सार्थक अंतर है।
	Within Groups	6018.082	774	7.775			
	Total	6083.558	777				
संगठनात्मक मूल्यों की स्वीकृति	Between Groups	13.734	3	4.578	1.173	.319	सार्थक अंतर नहीं है।
	Within Groups	3021.664	774	3.904			
	Total	3035.398	777				
संगठन में सदस्यता बनाये रखने की	Between Groups	33.128	3	11.043	2.257	.080	सार्थक अंतर नहीं है।
	Within Groups						

इच्छा	Within Groups	3786.827	774	4.893			
	Total	3819.955	777				
कुल संगठनात्मक प्रतिबद्धता के प्राप्तांक	Between Groups	4301.539	3	1433.846	5.142	.002	सार्थक अंतर है।
	Within Groups	215844.86 3	774	278.869			
	Total	220146.40 2	777				

*सार्थक अंतर (Significance level) = 0.05

उपर्युक्त सारिणी 8 में उच्च माध्यमिक विद्यालय के शिक्षकों की संगठनात्मक प्रतिबद्धता के कुल प्राप्तांक एवं विभिन्न आयाम पर उनके वेतन संरचना (< 25000, 25001 से 40000, 40001 से 55000, एवं >55000) के आधार पर तुलनात्मक अध्ययन को प्रदर्शित किया गया है। प्राप्त आंकड़ों के विश्लेषण से ज्ञात होता है कि वेतन संरचना के आधार पर उच्च माध्यमिक विद्यालय के शिक्षकों की संगठनात्मक प्रतिबद्धता के विभिन्न आयाम संगठन के लिए चिंता, संगठन के दायित्व की भावना, संगठन के लिए अतिरिक्त प्रयास की इच्छा एवं संगठनात्मक प्रतिबद्धता के कुल प्राप्तांक के लिए गणना द्वारा प्राप्त (f) का मान क्रमशः 2.975, 7.592, 2.807, एवं 5.142 है एवं p (अल्फा का मान) df 3, 774 पर क्रमशः .031, .000, .039, एवं .002 है जोकि .05 सार्थकता स्तर अल्फा वैल्यू (p) 0.05 से कम है अतः शून्य परिकल्पना अस्वीकृत होती है। अतः हम कह सकते हैं कि उच्च माध्यमिक विद्यालय के शिक्षकों की संगठनात्मक प्रतिबद्धता के विभिन्न आयाम संगठन के लिए चिंता, संगठन के दायित्व की भावना, संगठन के लिए अतिरिक्त प्रयास की इच्छा एवं समग्र संगठनात्मक प्रतिबद्धता के प्राप्तांक के लिए उच्च माध्यमिक विद्यालय के शिक्षकों की संगठनात्मक प्रतिबद्धता का वेतन संरचना (< 25000, 25001 से 40000, 40001 से 55000, एवं >55000) के आधार पर सार्थक अंतर पाया गया है।

इसी प्रकार उच्च माध्यमिक विद्यालय के शिक्षकों की संगठनात्मक प्रतिबद्धता के विभिन्न आयाम संगठनात्मक मूल्यों की स्वीकृति एवं संगठन में सदस्यता बनाये रखने की इच्छा के लिए गणना द्वारा प्राप्त (f) का मान क्रमशः 1.173 एवं 2.257 है एवं p (अल्फा) का मान df 3, 774 पर क्रमशः .319 एवं .080 है जोकि .05 सार्थकता स्तर अल्फा वैल्यू 0.05 से आधिक है अतः शून्य परिकल्पना स्वीकृत होती है। अतः हम कह सकते हैं कि उच्च माध्यमिक विद्यालय के शिक्षकों की संगठनात्मक प्रतिबद्धता के विभिन्न आयाम संगठनात्मक मूल्यों की स्वीकृति एवं संगठन में सदस्यता बनाये रखने की इच्छा लिए उच्च माध्यमिक विद्यालय के शिक्षकों की वेतन संरचना (< 25000, 25001 से 40000, 40001 से 55000, एवं >55000) के आधार पर कोई सार्थक अंतर नहीं है।

सारिणी 9 Tukey's HSD post-hoc test table शिक्षकों की संगठनात्मक प्रतिबद्धता के कुल प्राप्तांकों एवं विभिन्न आयामों का वेतन संरचना के आधार पर तुलनात्मक अध्ययन

आयाम	तुलनात्मक समूह	Mean Difference	Standard Error	p-value	95% Confidence Interval [lower bound, Upper bound]	Sign.
संगठन के लिए चिंता	<25000 × 25000 से 40000	.84211	.52067	.369	[-.4984, 2.1826]	NO
	<25000 × 40001 से 55000	1.13348*	.38398	.017	[.1449, 2.1221]	YES
	<25000 × >55000	1.04211	.53203	.205	[-.3277, 2.4119]	NO
	25000 से 40000 × 40001 से 55000	.29138	.44811	.915	[-.8623, 1.4451]	NO
	25000 से 40000 × >55000	.20000	.58002	.986	[-1.2933, 1.6933]	NO
	40001 से 55000 × >55000	.09138	.46126	.997	[-1.2789, 1.0962]	NO
संगठन के दायित्व की भावना	<25000 × 25000 से 40000	1.66899*	.35317	.000	[-.25783, -.7597]	Yes
	<25000 × 40001 से 55000	.60235	.26045	.096	[-.0682, 1.2729]	NO
	<25000 × >55000	1.04211	.53203	.205	[-.24119, .3277]	NO
	25000 से 40000 × 40001 से 55000	1.06664*	.30395	.003	[-.18492, -.2841]	Yes
	25000 से 40000 × >55000	1.21899*	.39342	.011	[-.22319, -.2061]	Yes
	40001 से 55000 × >55000	.15235	.31287	.962	[-1.3791, .4791]	NO
संगठन के	<25000 × 25000 से	1.00052*	.35691	.027	[.0816, 1.9194]	Yes

लिए अतिरिक्त प्रयास की इच्छा	40000					
	<25000 × 40001 से 55000	.42277	.26321	.376	[-.2549, 1.1004]	NO
	<25000 × >55000	.64211	.36469	.239	[-1.5810, .2968]	NO
	25000 से 40000 × 40001 से 55000	.57775	.30717	.237	[-1.3686, .2131]	NO
	25000 से 40000 × >55000	.42277	.26321	.376	[-.2549, 1.1004]	NO
	40001 से 55000 × >55000	.21934	.31618	.900	[-.5947, 1.0334]	NO
कुल संगठनात्मक प्रतिबद्धता के प्राप्तांक	<25000 × 25000 से 40000	4.24123*	1.13059	.001	[1.3304, 7.1521]	Yes
	<25000 × 40001 से 55000	2.38342*	.833377	.023	[-.2368, 4.5301]	Yes
	<25000 × >55000	2.91842	1.15525	.057	[-.0559, 5.8927]	NO
	25000 से 40000 × 40001 से 55000	1.85781	.97303	.225	[-4.3630, .6474]	NO
	25000 से 40000 × >55000	1.32281	1.25945	.720	[-4.5654, 1.9198]	NO
	40001 से 55000 × >55000	.53500	1.00158	.951	[-2.0437, 3.1137]	NO

नोट : दो समूह से मध्य सांख्यिकीय रूप से सार्थक अंतर के लिए $p < 0.05$ होना चाहिये।

उपरोक्त सारिणी 9 Tukey's HSD post-hoc test table शिक्षकों की संगठनात्मक प्रतिबद्धता के कुल प्राप्तांकों एवं विभिन्न आयामों का वेतन संरचना के आधार पर तुलनात्मक अध्ययन प्रदर्शित किया गया है प्राप्त परिणाम से ज्ञात होता है कि संगठन के लिए चिंता के केवल <25000 × 40001 से 55000 समूह के लिए पोस्ट-हॉक परीक्षण से प्राप्त p वैल्यू .017 जोकि 0.05 से कम है ($p > 0.05$), अतः केवल इसी समूह के मध्य सार्थक अंतर पाया गया है। इसी प्रकार संगठन के दायित्व की भावना के तीन समूह <25000 × 25000 से 40000, 25000 से 40000 × 40001 से 55000 एवं 25000 से 40000 × >55000 के लिए पोस्ट-हॉक परीक्षण से प्राप्त p वैल्यू 0.05 से कम है ($p < 0.05$), है अतः ये तीन समूह के मध्य भी सार्थक अंतर है। इसी क्रम में

संगठन के लिए अतिरिक्त प्रयास की इच्छा आयाम के केवल एक समूह $<25000 \times 25000$ से 40000 में पोस्ट-हॉक परीक्षण से प्राप्त p वैल्यू 0.05 से कम है ($p > 0.05$), है अतः $<25000 \times 25000$ से 40000 सैलरी समूह के शिक्षकों के मध्य भी सार्थक अंतर है। इसी प्रकार कुल संगठनात्मक प्रतिबद्धता के प्राप्तांक के दो समूह $<25000 \times 25000$ से 40000, $<25000 \times 40001$ से 55000 के मध्य सार्थक अंतर पाया गया है। बाकि अन्य समूहों के मध्य कोई सार्थक अंतर नहीं है।

परिकल्पना H_{08} : उच्च माध्यमिक विद्यालय के शिक्षकों की संगठनात्मक प्रतिबद्धता के कुल प्राप्तांक एवं विभिन्न आयाम (संगठन के लिए चिंता, संगठन दायित्व की भावना, संगठन के लिए अतिरिक्त प्रयास की इच्छा, संगठनात्मक मूल्यों की स्वीकृति, एवं संगठन में सदस्यता बनाये रखने की इच्छा) का औसत प्राप्तांकों पर उनके शिक्षण अनुभव (<5 वर्ष, 6 से 10 वर्ष एवं >10 वर्ष) के आधार पर कोई सार्थक अंतर नहीं है।

सारणी 10 उच्च माध्यमिक विद्यालय के शिक्षकों की संगठनात्मक प्रतिबद्धता के कुल प्राप्तांक एवं विभिन्न आयामों के औसत प्राप्तांकों पर उनके शिक्षण अनुभव के आधार पर तुलनात्मक अध्ययन।

ANOVA						
संगठनात्मक प्रतिबद्धता के आयाम		Sum of Squares	df	Mean Square	F	p-value
संगठन के लिए चिंता	Between Groups	34.108	2	17.054	1.023	.360
	Within Groups	12921.563	775	16.673		
	Total	12955.671	777			
संगठन के दायित्व की भावना	Between Groups	5.562	2	2.781	.356	.701
	Within Groups	6060.562	775	7.820		
	Total	6066.125	777			
संगठन के लिए अतिरिक्त प्रयास की इच्छा	Between Groups	6.842	2	3.421	.436	.647
	Within Groups	6076.716	775	7.841		
	Total	6083.558	777			
संगठनात्मक मूल्यों की स्वीकृति	Between Groups	17.223	2	8.611	2.211	.110
	Within Groups	3018.176	775	3.894		
	Total	3035.398	777			
संगठन में सदस्यता बनाये रखने की इच्छा	Between Groups	2.592	2	1.296	.263	.769
	Within Groups	3817.363	775	4.926		
	Total	3819.955	777			
संगठनात्मक प्रतिबद्धता के कुल प्राप्तांक	Between Groups	587.102	2	293.551	1.036	.355
	Within Groups	219559.301	775	283.302		
	Total	220146.402	777			

*सार्थक अंतर (Significance level) = 0.05

उपर्युक्त सारणी 10 में उच्च माध्यमिक विद्यालय के शिक्षकों की संगठनात्मक प्रतिबद्धता के कुल प्राप्तांक एवं विभिन्न आयाम पर उनके शिक्षण अनुभव (<5 वर्ष, 6 से 10 वर्ष एवं >10 वर्ष) के आधार पर तुलनात्मक अध्ययन को प्रदर्शित किया गया है। प्रदत्तो का विश्लेषण SPSS द्वारा किया गया है एवं प्राप्त आंकड़ों के विश्लेषण से ज्ञात होता है शिक्षण अनुभव के आधार पर उच्च माध्यमिक विद्यालय के शिक्षकों की संगठनात्मक प्रतिबद्धता के विभिन्न आयाम संगठन के लिए चिंता, संगठन के दायित्व की भावना, संगठन के लिए अतिरिक्त प्रयास की इच्छा, संगठनात्मक मूल्यों की स्वीकृति, संगठन में सदस्यता बनाये रखने की इच्छा, एवं संगठनात्मक प्रतिबद्धता के कुल प्राप्तांकों के लिए गणना द्वारा प्राप्त (F) का मान क्रमशः 1.023, .356, .436, 2.211, .263 एवं 1.036 है एवं p (अल्फा) का मान df 2, 775 पर क्रमशः .360, .701, .647, .110, .769 एवं .355 है जोकि .05 सार्थकता स्तर अल्फा वैल्यू 0.05 से अधिक है अतः शून्य परिकल्पना स्वीकृत होती है। अतः हम कह सकते हैं कि उच्च माध्यमिक विद्यालय के शिक्षकों की संगठनात्मक प्रतिबद्धता के विभिन्न आयाम संगठन के लिए चिंता, संगठन के दायित्व की भावना, संगठन के लिए अतिरिक्त प्रयास की इच्छा, संगठनात्मक मूल्यों की स्वीकृति, संगठन में सदस्यता बनाये रखने की इच्छा, एवं संगठनात्मक प्रतिबद्धता के कुल प्राप्तांकों पर शिक्षकों के शिक्षण अनुभव के आधार पर कोई सार्थक अंतर नहीं है।

अध्ययन के परिणाम एवं उनका विश्लेषण -

अध्ययन के परिणाम बताते हैं कि उच्च माध्यमिक विद्यालय के शिक्षकों की संगठनात्मक प्रतिबद्धता में लिंग, विद्यालय प्रबंधन, स्थान, वैवाहिक स्थिति, अध्यापन विषय एवं वेतन संरचना के आधार पर सार्थक अंतर पाया गया, जबकि आयु एवं शिक्षण अनुभव के आधार पर कोई सार्थक अंतर नहीं पाया गया। महिला शिक्षक संगठन के प्रति पुरुष शिक्षकों की अपेक्षा अधिक प्रतिबद्ध पाई गई। अशासकीय शिक्षक संगठन के प्रति अधिक दायित्व की भावना और अतिरिक्त प्रयास की इच्छा प्रदर्शित करते हैं। ग्रामीण क्षेत्र के शिक्षकों में संगठन के प्रति चिंता, संगठनात्मक मूल्यों की स्वीकृति तथा संगठन की सदस्यता बनाये रखने की प्रवृत्ति अधिक पाई गई। विवाहित एवं अविवाहित शिक्षकों में संगठन के प्रति चिंता एवं सदस्यता बनाये रखने की इच्छा के संदर्भ में अविवाहित शिक्षक अधिक प्रतिबद्ध पाए गए। अध्यापन विषय के अनुसार विज्ञान एवं वाणिज्य वर्ग के शिक्षकों में संगठन के प्रति दायित्व की भावना एवं अतिरिक्त प्रयास की इच्छा में सार्थक अंतर पाया गया। वेतन संरचना के अनुसार उच्च वेतन वर्ग के शिक्षकों में संगठनात्मक प्रतिबद्धता अधिक पाई गई। समग्र रूप से यह कहा जा सकता है कि शिक्षकों की संगठनात्मक प्रतिबद्धता उनके व्यक्तिगत, व्यावसायिक एवं सामाजिक परिवर्तनीय कारकों से प्रभावित होती है। इसी प्रकार के परिणामों को गोक्कर (2018), टिनडोवेन एवं सहकर्मी (2020), गुप्ता एवं गहलावत (2013), सौम्या एवं नंदिनी सान्याल (2020) अध्ययनों में भी पाया गया है। इन सभी अध्ययनों में यह पाया गया कि शिक्षकों की संगठनात्मक प्रतिबद्धता विभिन्न व्यक्तिगत, व्यावसायिक और संस्थागत कारकों से प्रभावित होती है। गोक्कर (2018) के अध्ययन में महिला शिक्षकों में पुरुषों की तुलना में अधिक निष्ठा और संगठनात्मक समर्पण पाया गया, जबकि अशासकीय विद्यालयों के शिक्षकों में संगठन के प्रति अधिक दायित्व-बोध और अतिरिक्त

प्रयास की प्रवृत्ति देखी गई। इसी प्रकार टिनडोवेन एवं सहकर्मी (2020) ने प्रतिपादित किया कि संगठनात्मक प्रतिबद्धता और व्यावसायिक संतुष्टि के मध्य सकारात्मक संबंध होता है तथा आर्थिक सुरक्षा, वेतन संरचना और कार्य परिस्थितियाँ शिक्षकों की संगठनात्मक निष्ठा को सुदृढ़ करती हैं। गुप्ता एवं गहलावत (2013) के अध्ययन से भी वर्तमान निष्कर्षों को ठोस समर्थन प्राप्त होता है, जिसमें यह पाया गया कि विद्यालय का प्रकार (सरकारी/निजी) तथा नौकरी से संतोष संगठनात्मक प्रतिबद्धता को सार्थक रूप से प्रभावित करते हैं, और महिला एवं निजी विद्यालयों के शिक्षक अपने संगठन के प्रति अधिक प्रतिबद्ध पाए गए थे - जो वर्तमान अध्ययन के “अशासकीय शिक्षकों की अधिक प्रतिबद्धता” और “लिंग आधारित अंतर” वाले निष्कर्षों से पूर्णतः मेल खाता है। इसी प्रकार सौम्या एवं नंदिनी सान्याल (2020) के अध्ययन में यह स्पष्ट किया गया कि संस्थान की कार्य संस्कृति, संगठनात्मक स्वास्थ्य और व्यक्तिगत विकास की पहल शिक्षकों की व्यावसायिक प्रतिबद्धता को प्रभावित करती है, जो वर्तमान अध्ययन के उस निष्कर्ष का समर्थन करती है कि संगठनात्मक स्वास्थ्य, वेतन संरचना और कार्य परिस्थितियाँ शिक्षकों की निष्ठा और दायित्व-बोध को प्रोत्साहित करती हैं। अतः वर्तमान अध्ययन के निष्कर्षों को इन चारों शोधों से ठोस अनुभवजन्य समर्थन प्राप्त होता है, जो सामूहिक रूप से यह सिद्ध करते हैं कि शिक्षकों की संगठनात्मक प्रतिबद्धता उनके लिंग, विद्यालय प्रबंधन के प्रकार, कार्य संतोष, वेतन संरचना, संगठनात्मक प्रतिबद्धता और व्यक्तिगत विकास जैसी परिस्थितियों से गहराई से प्रभावित होती है।

संदर्भ (References)

- परुआ & मनोरंज. (2021). ऑर्गेनाइजेशनल क्लाइमेट जॉब सेटिस्फेक्शन एंड टीचिंग कॉम्पेटेंसीय ऑफ सेकेंडरी स्कूल टीचर्स (अदमास यूनिवर्सिटी). शोध गंगा ओपन एक्सेस. <http://hdl.handle.net/10603/397932>.
- इकबाल,आई. & राशिद,खा.(2021). इफेक्ट आफ ऑर्गेनाइजेशनल क्लाइमेट ऑन सेकेंडरी स्कूल टीचर्स कॉम्पेटेंसी ए जेंडर लोकल क्वालीफिकेशन एंड एक्सपीरियंस बेस.पाकिस्तान सोशल साइंसेज रिव्यू. आई. यस. यस.यन. : (5), 2664-0422.
- त्यागी,दि. (2021). साइकोलॉजिकल कैपिटल एंड ऑर्गेनाइजेशनल क्लाइमेट अमंग आई टी सेक्टर एम्प्लाइज: ए कोरिलेशन स्टडी.आई ओ यस आर जर्नल ऑफ़ ह्युमनिटिएस एंड सोशल साइंस.26 (9), 25-33.
- सीरी,ए.सुपर्था, ग.सुकात्मद्जा पी.जी.रह्युदा,ग.ए . (2020). डज टीचर कॉम्पेटेंसी एंड कमिटमेंट इमप्रोवे टीचर्स प्रोफेशनलिज्म.कोर्गेट बिजनेस & मैनेजमेंट ,(7), 1781993. <https://doi.org/10.1080/23311975.2020.1781993>
- अली,बी. (2019).ए स्टडी ऑफ टीचर बर्नआउट एंड टीचर प्रोफेशनल कमिटमेंट इन रिलेशन टू देयर स्कूल ऑर्गेनाइजेशनल क्लाइमेट(जयपुर नेशनल यूनिवर्सिटी).शोध गंगा ओपन एक्सेस.<http://hdl.handle.net/10603/262255>
- खान,यस. (2019).ए स्टडी आफ रिलेशनशिप अमंग यूनिवर्सिटी क्लाइमेट टीचर ऑर्गेनाइजेशनल कमिटमेंट एंड जॉब सेटिस्फेक्शन (इंटीग्रल यूनिवर्सिटी). शोध गंगा ओपन एक्सेस.<http://hdl.handle.net/10603/272498>

- करी, ल.(2019). ए स्टडी ऑन द प्रोफेशनल कॉम्पेटेंसीय ऑफ टीचर्स इन सेकेंडरी स्कूल ऑफ विशाखापट्टनम डिस्ट्रिक्ट (आंध्र यूनिवर्सिटी). शोध गंगा ओपन एक्सेस.<http://hdl.handle.net/10603/377690>
- म्वेसिगा, ए., & ओकेंडो, ओ.इ.(2018). लेबल्स ऑफ टीचर्स कमिटमेंट टू द टीचिंग प्रोफेशन इन सेकेंडरी स्कूल इन कगेरा रीजन, तंजानिया. रिसर्च ऑन ह्युमनिटीज एंड सोशल साइंसेज , आई. यस. यस. यन. : (8), 2224-5766.
- सुममोल. (2018). ए स्टडी आन टीचिंग कॉम्पेटेंसी एंड प्रोफेशनल कमिटमेंट ऑफ गेस्ट टीचर्स इन हायर सेकेंडरी स्कूल. आई. जे. यस. आर., आई. यस. यस. यन. : (8), 2319-7064
- यस, कृष्णा प्रिया. (2017). टीचिंग कम्पेटेंसी ऑफ प्राइमरी स्कूल टीचर्स इन रिलेशन टू देयर प्रोफेशनल कमिटमेंट एंड इंटेलिजेंस (तमिल नाडू टीचर्स एजुकेशन यूनिवर्सिटी). शोध गंगा ओपन एक्सेस.<http://hdl.handle.net/10603/341407>
- बहिनार्थ, डी. जे. (2017). ए कंपैरेटिव स्टडी आफ द रिलेशनशिप बिटवीन ऑर्गेनाइजेशनल कमिटमेंट एंड स्ट्रेस अमोंग प्राइमरी एंड सेकेंडरी स्कूल टीचर्स (स्वामी रामानंद तीर्थ मराठवाडा यूनिवर्सिटी). शोध गंगा ओपन एक्सेस.<http://hdl.handle.net/10603/266033>
- हुस्से, ल.(2017). प्रोफेस गुरु टीचर प्रोफेशन. योग्यकर्ता : पुस्तक बौर प्रेस.
- अग्रवाल, प्री. (2016) ए स्टडी आफ टीचर इफेक्टिवनेस इन रिलेशन टू टीचर्स रोल कमिटमेंट एंड टीचिंग कॉम्पेटेंसीय (छत्रपति साहूजी महाराज यूनिवर्सिटी). शोध गंगा ओपन एक्सेस.<http://hdl.handle.net/10603/223227>
- बेरी. नि. & बेरी. अ. (2016). प्रोफेशनल कमिटमेंट ऑफ टीचर एजुकेशन इन रिलेशन टू वर्क मोटिवेशन. इंटरनेशनल जर्नल ऑफ रिसर्च इन ह्युमन इतिएस, आई. यस. यस. यन. (पी) : (4), 2347-4564.
- कौर, जी. (2015). स्टडी आफ प्रोफेशनल कॉम्पेटेंसी इन रिलेशन टू एटीट्यूड टुवर्ड्स टीचिंग कोपनिंग स्ट्रेटजी एंड ऑर्गेनाइजेशनल क्लाइमेट ऑफ स्कूल टीचर्स (पंजाब यूनिवर्सिटी). शोध गंगा ओपन एक्सेस.<http://hdl.handle.net/10603/177116>
- पूनम. (2015). टीचर फ्रीजिंग अमंग सेकेंडरी स्कूल टीचर्स इन रिलेशन टू देयर पर्सनली एंड ऑर्गेनाइजेशनल क्लाइमेट (महर्षि दयानंद यूनिवर्सिटी). शोध गंगा ओपन एक्सेस.<http://hdl.handle.net/10603/207405>
- चोपरा, ए. (2015). जॉब सेटिस्फेक्शन ऑफ टीचर एड्केटर्स इन रिलेशन टू देयर टीचिंग इफेक्टिवनेस एंड प्रोफेशनल कमिटमेंट (कुरुक्षेत्र यूनिवर्सिटी). शोध गंगा ओपन एक्सेस.<http://hdl.handle.net/10603/94177>
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. Human Resource Management Review, 1(1), 61–89.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). Commitment in the workplace: Theory, research, and application. Sage.

- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., & Boulian, P. V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59(5), 603–609.
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14(2), 224–247.
- Somech, A., & Bogler, R. (2002). Antecedents and consequences of teacher organizational and professional commitment. *Educational Administration Quarterly*, 38(4), 555–577.
- Lok, P., & Crawford, J. (2004). The effect of organizational culture and leadership style on job satisfaction and organizational commitment. *Journal of Management Development*, 23(4), 321–338.
- Sharma, R. (2015). Teachers' organizational commitment and job satisfaction in schools of India. *Indian Journal of Education*, 91(3), 45–56.
- Kaur, J., & Sidhu, G. (2011). Job satisfaction and organizational commitment among school teachers in India. *Journal of Educational Studies*, 9(2), 101–110.
- National Education Policy (NEP). (2020). Ministry of Education, Government of India.
- [https://en.wikipedia.org/w/index.php?title=Competence_\(human_resources\)&oldid=1119186536](https://en.wikipedia.org/w/index.php?title=Competence_(human_resources)&oldid=1119186536).
- <https://meaninginhindi.net/dictionary/english-hindi/professionalism/>
- <file:///C:/Users/bhara/Downloads/ArtikelBapa.pdf>
- <https://youtu.be/rXZU3q36dqE>
- <https://psycnet.apa.org/record/2013-28073-002>
- <https://www.ijsr.net/archive/v7i2/ART20179865.pdf>