

शिक्षा महाविद्यालयों में शिक्षक-प्रशिक्षकों के बीच कार्य जीवन संतुलन एवं संगठनात्मक तनाव की भूमिका के संबंध का अध्ययन

सीमा श्रीवास्तव एवं डॉ० जी० पी० मिश्रा*

शोध छात्रा, शिक्षा शास्त्र विभाग स्वामी विवेकानन्द विश्वविद्यालय, सागर, मध्य प्रदेश, भारत

* शोध निर्देशक, शिक्षा शास्त्र विभाग स्वामी विवेकानन्द विश्वविद्यालय, सागर, मध्य प्रदेश, भारत

DOI: <https://doi.org/10.33545/26649845.2022.v4.i1.a.65>

सारांश

वर्तमान समय में शैक्षिक संस्थान प्रशासन अपने संकाय सदस्यों को कीमती संपत्ति के रूप में मानता है और हमेशा संकाय को बनाए रखने और विकसित करने के लिए काम करता है क्योंकि किसी भी संस्थान की सफलता उसके कर्मचारियों की गुणवत्ता पर निर्भर करती है, कर्तव्यनिष्ठ कर्मचारी संस्था के मूल्यों, सिद्धांतों, परंपराओं और विश्वासों का पालन करते हैं, और इस तरह संस्था के विकास में महत्वपूर्ण योगदान देते हैं। जो कर्मचारी कर्तव्यनिष्ठ होते हैं वे अधिक व्यस्त और अपने काम के प्रति समर्पित होते हैं। शिक्षकों की कर्तव्यनिष्ठा और ईमानदारी समाज में सहयोग और एकता की भावना को बढ़ावा देती है, जो अंततः राष्ट्र को विकास की ओर ले जाती है परन्तु जब नौकरी में दबाव कर्मचारियों की क्षमताओं से अधिक हो जाता है, तो वे अपने इष्टतम पर प्रदर्शन करने में सक्षम नहीं हो पाते हैं। ऐसी स्थिति में कर्मचारियों में मानसिक और शारीरिक तनाव बढ़ जाता है इससे अक्सर कार्यकर्ताओं में नाराजगी की भावना पैदा होती है और यह संगठनात्मक व्यवहार में तनाव की भूमिका को भी दर्शाता है। उक्त को ध्यान में रखते हुए शोधकर्त्री ने शिक्षा महाविद्यालयों में शिक्षक-प्रशिक्षकों के बीच कार्य जीवन संतुलन का स्तर : कार्य जुड़ाव और संगठनात्मक तनाव की भूमिका के संबंध का अध्ययन किया और पाया कि शिक्षा महाविद्यालयों में कार्यरत शिक्षक-प्रशिक्षकों के लिंग के आधार पर उनकी संगठनात्मक तनाव की भूमिका में कोई सार्थक अन्तर नहीं है। परन्तु पुरुष प्रशिक्षकों की अपेक्षा महिला प्रशिक्षकों में संगठनात्मक भूमिका तनाव अधिक पाया गया। जबकि सरकारी एवं गैर सरकारी महाविद्यालयों में कार्यरत प्राध्यापकों के संस्था के प्रकार के आधार पर उनकी संगठनात्मक तनाव की भूमिका में कोई सार्थक अन्तर नहीं है। परन्तु विभिन्न प्रकार के तनावों और संगठनात्मक वातावरण से निपटने में अपर्याप्तता के कारण उनका कार्य जीवन संतुलन प्रभावित होता है।

कूट शब्द: जीवन संतुलन, संगठनात्मक तनाव की भूमिका, लिंग

प्रस्तावना

राष्ट्रीय विकास में शिक्षक का अत्यन्त महत्वपूर्ण स्थान है। शिक्षक, शिक्षा संगठन का हृदय है। शिक्षण अधिगम प्रक्रिया की सफलता शिक्षकों की योग्यता पर निर्भर करती है। अच्छे प्रभावपूर्ण शिक्षकों के अभाव में सर्वोत्तम शिक्षा पद्धति का भी असफल होना अवश्यसम्भावी है। लेकिन अच्छे प्रभावपूर्ण शिक्षकों के द्वारा शिक्षा पद्धति के दोषों को भी अधिकांशतः दूर किया जा सकता है। एक शिक्षक का पेशा बहुत कठिन और चुनौतीपूर्ण होता है। यह एक थका देने वाला काम है। काम के घंटे लंबे होते हैं और विभिन्न प्रकार के तनाव से भरे होते हैं जैसे भीड़-भाड़ वाली कक्षाएँ, छात्रों का अभद्र व्यवहार और माता-पिता द्वारा आग्रह जो एक शिक्षक की भूमिका का विस्तार करता है (सिनामोन, रिच एंड वेस्टमैन, 2007)। ये सभी प्रकार के तनाव, कार्य-जीवन के संघर्षों को जन्म देते हैं। जिससे एक शिक्षक को अपनी विभिन्न भूमिकाओं के बीच टकराव का सामना करना पड़ता है। विद्यार्थियों का विभिन्नतापूर्ण व्यक्तित्व, अभिभवकों की अपेक्षाएँ, सामाजिक-राजनीतिक लक्ष्य व दबाव एक शिक्षक में कार्य तनाव पैदा करते हैं जो उसके कार्य जीवन की कठिनाइयों को बढ़ाते हैं। जिसके कारण प्रत्येक शिक्षक को अपनी आजीविका के दौरान अपने संस्थागत जीवन और पारिवारिक जीवन के मध्य संतुलनस्थापित करने में कठिनाई होती है। आधुनिक समय में शिक्षा व्यवस्था मुख्यतः व्यावसायिक रूप ले चुकी है। जिस कारण शिक्षक का कार्य और भी अधिक महत्वपूर्ण हो जाता है।

शिक्षक अपने व्यवहार और मानवीय मूल्यों के प्रति सदैव ही निष्ठावानरहे हैं। परन्तु वर्तमान में शिक्षकों को अनेकानेक कार्यों का निर्वहन करना पड़ता है। जिसके कारण वह तनाव मुक्त तरीके से अपने कार्यों का संपादन नहीं कर पाता है। शैक्षणिक कार्यों पर अधिकता के कारण वे परिवार को पर्याप्त समय नहीं दे पाते हैं। जिसका प्रभाव उनके पारिवारिक संबंधों पर स्पष्ट देख जा सकता है। है। आधुनिक समय में उच्च शिक्षण संस्थानों में शिक्षकों पर अपनी दक्षता का स्तर बढ़ाने का भारी दबाव है। जिससे उनमें तनाव, कुण्ठा, भगनाशा, कुसमायोजन जैसे लक्षण परिलक्षित हो रहे हैं। जो उनके कार्य जीवन संतुलन को प्रभावित कर रहे हैं।

कार्य-जीवन संतुलन से तात्पर्य किसी व्यक्ति के अपने कार्य जीवन और पारिवारिक जीवन के बीच प्रभावी ढंग से समायोजन है। कार्य जीवन संतुलन एक व्यक्ति की अपने काम और पारिवारिक दायित्वों के साथ-साथ अन्य गैर-शिक्षण जिम्मेदारियों और कार्यों को पूरा करने की क्षमता है। पिछले कुछ समय में कार्य जीवन संतुलन पर अधिक ध्यान दिया जा रहा है क्योंकि काम और गैर-काम के बीच संतुलन बिगड़ने के कारण नकारात्मक प्रभाव बहुत तेजी से बढ़ रहा है। उच्च तनाव वाली कार्यों की आवश्यकताएँ शिक्षकों या किसी अन्य कर्मचारी के शारीरिक और मनोवैज्ञानिक स्वास्थ्य को नुकसान पहुंचा रही हैं, जिसके परिणामस्वरूप कर्मचारियों की उत्पादकता और प्रतिधारण पर विपरीत प्रभाव पड़ता है। इसलिए कार्य जीवन संतुलन श्रमिकों और कर्मचारियों के लिए समान रूप से महत्वपूर्ण है। अतः लोगों को परिवार के साथ समय, सामुदायिक गतिविधियों में भागीदारी, स्वैच्छिक कार्य, व्यक्तिगत विकास, अवकाश और मनोरंजन आदि के लिए भी पर्याप्त समय रखना चाहिए।

वोयडानॉफ (2005)के शब्दों में "कार्य जीवन संतुलन कार्य और परिवार के संसाधनों का एक वैश्विक मूल्यांकन है जो काम और परिवार दोनों डोमेन में प्रभावी भागीदारी की मांग को पूरा करता है।" इस प्रकार हम कह सकते हैं कि कार्य-जीवन

संतुलन में कार्य और जीवन शब्द शामिल होते हैं; जो व्यक्ति द्वारा किए गए कार्य और उनके द्वारा अपने निजी जीवन में की जाने वाली प्रतिबद्धताओं के बीच संबंध को दर्शाता है।

कार्य जीवन संतुलन को आमतौर पर उस समय के रूप में परिभाषित किया जाता है। जब आप अपना समय काम करने में खर्च करते हैं बनाम उस समय की मात्रा जो आप प्रियजनों के साथ बिताते हैं या व्यक्तिगत हितों और शोक का पीछा करते हैं। जब काम आपके अधिकसमय या ध्यान की मांग करता है तो आपके पास अपनी अन्य जिम्मेदारियों या जुनून को संभालने के लिए कम समय रहता है। ऐसी स्थिति को संतुलित करना ही कार्य जीवन संतुलन कहलाता है।

प्रत्येक संगठन वफादार, समर्पित और शारीरिक रूप से ऊर्जावान कर्मचारी चाहता है। संगठन का मानना है कि कार्यरत कर्मचारियों को शारीरिक और मानसिक रूप से सक्रिय होने पर वे समय पर अपने अपने लक्ष्य को प्राप्त कर सकते हैं। अधिकांश कर्मचारी अपने काम में व्यस्त रहते हैं और लक्ष्यों को प्राप्त करने के लिए कड़ी मेहनत करते हैं। भूमिका तनाव किसी भी समय किसी व्यक्ति द्वारा निर्भाई जा रही भूमिकाओं के कारण संघर्ष और तनाव को संदर्भित करता है। संगठनात्मक भूमिका किसी व्यक्ति द्वारा संगठन में उसकी भूमिका के कारण अनुभव होने वाला तनाव है।

स्कूली छात्रों में पढ़ाई को लेकर तनाव होना लाजिमी है, लेकिन आजकल यहां छात्र नहीं बल्कि शिक्षक तनाव में हैं। शिक्षकों को भयमुक्त रखा जाना आवश्यक है। भय के कारण शिक्षक तनाव में आ जा रहे हैं। इसकी वजह से शिक्षक उच्च रक्तचाप, मधुमेह, किडनी रोग समेत अन्य गंभीर बीमारियों से ग्रसित हो रहे हैं। अतिरिक्त कार्य, शिक्षकों के जी का जंजाल बनता जा रहा है। नौकरी के तनाव को चुनौती के साथ भ्रमित नहीं होना चाहिए, क्योंकि यह कर्मचारी को नए कौशल सीखने और उसमें महारत हासिल करने के लिए प्रेरित करता है। चुनौती, उत्पादक कार्य का एक महत्वपूर्ण पहलू है, और कुछ तनाव ठीक है। जब तनाव तेजी से और बड़ी मात्रा में होता है, तो मानसिक और शारीरिक स्वास्थ्य पर नकारात्मक प्रभाव पड़ सकता है। शरीर धीरे-धीरे अपने आधारभूत स्तर से उच्च और उच्च स्तर पर समायोजित करके तनाव को स्वीकार करता है। कार्य से संबंधित अत्यधिक तनाव कोई छोटी या अलग समस्या नहीं है।

कार्य से संबंधित अत्यधिक तनाव कोई छोटी या अलग समस्या नहीं है। नौकरी के तनाव से निपटने के लिए कर्मचारियों की क्षमता किसी भूमिका में उनकी सफलता या असफलता को निर्धारित कर सकती है। आधुनिक नियोक्ताओं और नेतृत्वकर्ताओं को नौकरी के तनाव की अधिक समझ है और इसे कैसे रोका जाए तथा कर्मचारियों के लिए, कार्यस्थल में तनाव को प्रबंधित करने के तरीके खोजना अत्यन्त महत्वपूर्ण है।

अध्ययन की आवश्यकता एवं महत्व

अध्यापक शिक्षण प्रक्रियाका एक महत्वपूर्ण अंग है। अध्यापक के बिना शिक्षा की प्रक्रिया सफल रूप से संचालित नहीं हो सकती है। अध्यापक न केवल छात्रों को शिक्षा प्रदान करके अपने दायित्व से मुक्ति पा लेता है वरन् उसका उत्तरदायित्व इतना अधिक महत्वपूर्ण है कि प्रत्येक व्यक्ति उन्हें पूर्ण करने में समर्थ नहीं है। परन्तु पिछले कुछ दशकों से शिक्षक के उत्तरदायित्वों अथवा भूमिकाओं में काफी परिवर्तन देखने को मिले हैं। जिसके कारण उनमें कार्य जीवन असंतुलन की स्थिति को देखा गया है।

कार्य-जीवन संतुलन (Work Life Balance) हाल ही में काफी चर्चा में रहा है... और सही भी है! यह समझना महत्वपूर्ण है कि व्यस्त और खुश श्रमिकों को बनाने के लिए कार्य-जीवन संतुलन कितना महत्वपूर्ण है? एक स्वस्थ कार्य-जीवन संतुलन हर किसी को काम में उत्कृष्टता प्राप्त करने और कार्यालय के बाहर अपनी व्यक्तिगत भलाई का ख्याल रखने की अनुमति देता है। एक अध्यापक के जीवन में, परिवार और शिक्षण दो बहुत ही महत्वपूर्ण पहलू हैं। आजकल, शिक्षणकाय और जीवन के बीच प्रभावी ढंग से संतुलन बनाना हर शिक्षक के लिए एक चुनौती बन गई है।

सक्सेना और मांजरेकर (2020) के द्वारा मुंबई के चयनित क्षेत्रों में 150 विद्यालय शिक्षकों के बीच वृत्तिगत तनाव का एक अध्ययन किया गया। उन्होंने निष्कर्ष में पाया कि प्रत्येक शिक्षक में वृत्तिगत तनाव एक जैसा नहीं होता है और उनके तनाव के कारक (नौकरी की असुरक्षा, समय पर वेतन भुगतान न होना और पदोन्नति के अवसर की कमी आदि) विभिन्न हो सकते हैं। श्रीवास्तव, (2010) का मत है कि जब "इन समस्याओं का सामना या समाधान किया जाता है, तो परिणामी भूमिका तनाव कम हो जाता है या समाप्त हो जाता है। यह बदले में भूमिका निभाने वाले की बेहतर भलाई और व्यक्तिगत और संगठनात्मक स्तरों पर बेहतर प्रदर्शन और प्रभावशीलता को बढ़ावा देता है।" पारीक, (1993) के शोध के प्रमाणों में परिकल्पना की गई है कि भूमिका संघर्ष, भूमिका अस्पष्टता, भूमिका अधिभार, भूमिका एकाकीपन और कार्य अधिभार, न्यूनभार, भूमिका संघर्ष, पारस्परिक तनाव और पारिवारिक जीवन के कारण शिक्षकों की भूमिका तनाव एक सामान्य घटना है। जो स्कूल के शिक्षकों के बीच संगठनात्मक भूमिका तनाव पैदा करने के लिए जिम्मेदार कारक हैं।

संबंधित साहित्य के विश्लेषण से यह निष्कर्ष निकाला जा सकता है कि बेहतर संगठनात्मक संरचना, बेहतर समायोजन से भूमिका तनाव का प्रभाव कम होता है। जांचकर्ताओं ने महसूस किया कि शिक्षकों के लिए तनाव कोई अज्ञात घटना नहीं है। इसलिए जांचकर्ताओं ने लिंग और प्रबंधन के संबंध में माध्यमिक विद्यालय के शिक्षकों के बीच संगठनात्मक भूमिका तनाव पर एक अध्ययन करने का प्रयास किया। समस्या के अस्थायी समाधान के लिए कुछ प्रश्न उठते हैं: क्या माध्यमिक विद्यालय अथवा महाविद्यालय के शिक्षकों को संगठनात्मक भूमिका तनाव का सामना करना पड़ता है? क्या पुरुष और महिला शिक्षकों के संगठनात्मक भूमिका तनाव में कोई महत्वपूर्ण अंतर है? क्या स्कूल प्रबंधन संगठनात्मक भूमिका तनाव के लिए हस्तक्षेप करने वाला कारक है? ऐसे अनेक प्रश्नों का उत्तर जानने की जिज्ञासा ने शोधार्थिनी को इस शोध समस्या के चयन एवं उक्त प्रश्नों के उत्तर प्राप्त करने के लिए प्रेरित किया।

अध्ययन के उद्देश्य

1. इसलिए शोधार्थिनी द्वारा शोध समस्या के प्रकृति के आधार पर निम्नलिखित उद्देश्यों को निर्धारित किया गया है।
2. शिक्षक प्रशिक्षकों के कार्य जीवन संतुलन के स्तरों का अध्ययन करना।
3. शिक्षक प्रशिक्षकों के संगठनात्मक भूमिका तनाव के स्तरों का अध्ययन करना।
4. शिक्षक प्रशिक्षकों के कार्य जीवन संतुलन एवं संगठनात्मक तनाव की भूमिका के संबंध का अध्ययन करना।

अध्ययन की परिकल्पनाएं

शोधार्थिनी द्वारा उपरोक्त उद्देश्यों को ध्यान में रखते हुए निम्नलिखित परिकल्पनाएं तैयार की गयी।

H₀₁ – पुरुष और महिला शिक्षक प्रशिक्षकों के कार्य जीवन संतुलन के आयामों के मध्यकोई संबंध नहीं है।

H₀₂ – विवाहित और अविवाहित शिक्षक प्रशिक्षकों के कार्य जीवन संतुलन के आयामों के मध्यकोई संबंध नहीं है।

H₀₃ – उच्च और निम्न संगठनात्मक भूमिका तनाव को समझने वाले शिक्षक प्रशिक्षकों के कार्य जीवन संतुलन के आयामों के मध्यकोई संबंध नहीं है।

H₀₄ – उच्च और निम्न संगठनात्मक भूमिका तनाव को मानने वाले पुरुष शिक्षक प्रशिक्षकों के कार्य जीवन संतुलन के आयामों के मध्य कोई संबंध नहीं है।

H₀₅ – उच्च और निम्न संगठनात्मक भूमिका तनाव को मानने वाली महिला शिक्षक प्रशिक्षकों के कार्य जीवन संतुलन के आयामों के मध्य कोई संबंध नहीं है।

अनुसंधान विधि (Research method)

प्रस्तुत शोध में सर्वेक्षण अनुसंधान विधि की प्रविधि प्रतिदर्श सर्वेक्षण विधि का प्रयोग किया है।

शोध अध्ययन का न्यादर्श

प्रस्तुत शोध में बलरामपुर जिलेके 10महाविद्यालयों का चयन किया गया है। महाविद्यालयों का चयन करने के उपरान्त प्रत्येक महाविद्यालय में जाकर 40 शिक्षकों का चयन किया। इस प्रकार विभिन्न महाविद्यालयों से 400 शिक्षकों का चयन न्यादर्श के रूप में किया।

शोध अध्ययन में प्रयुक्त उपकरण

- कार्य जीवन संतुलन मापनी विश्वविद्यालय/महाविद्यालय के शिक्षकों के कार्य-जीवन संतुलन प्रोफाइल का आकलन करता है, जिसकी जांच पारीक और जोशी (1983) द्वारा विकसित एक उपकरण का उपयोग करके की गई थी। मापनी में कुल 36 कथन हैं जिनमें सकारात्मक और नकारात्मक वाक्यांश दोनों प्रकार के कथन शामिल हैं।
- संगठनात्मक भूमिका तनाव मापनी का विकास पारीक द्वारा सन् 1982 में किया गया था। मूल रूप से, कार्य जुड़ाव मापनी में कुल 50 पद हैं, जिसमें दस आयाम/विमा हैं।

सांख्यिकीय तकनीक

अध्ययन के उद्देश्यों और परिकल्पनाओं के अनुसार, समंक का विश्लेषण करने के लिए माध्य, मानक विचलन, टी-परीक्षण आदि विधियों का उपयोग किया गया।

परिकल्पना परीक्षण (Hypotheses Testing)

H₀₁ – पुरुष और महिला शिक्षक-प्रशिक्षकों के कार्य जीवन संतुलन के आयामों के मध्य कोई संबंध नहीं है।

परीक्षण

सारिणी 1: पुरुष और महिला शिक्षक-प्रशिक्षकों के बीच कार्य जीवन संतुलन के आयामों में अंतर का पता लगाने के लिए माध्य, मानक-विचलन, टी-मान और पी-मान का सारांश

लिंग	संख्या	माध्य	मानक विचलन	टी-मान	पी-मान
व्यक्तिगत जीवन	पुरुष	200	36.72	4.08	.64
	महिला	200	37.01	3.84	
पारिवारिक जीवन	पुरुष	200	20.46	2.92	2.81
	महिला	200	21.44	2.68	
सामाजिक जीवन	पुरुष	200	34.78	5.24	1.63
	महिला	200	35.7	5.26	
पेशेवर जीवन	पुरुष	200	35.52	4.33	1.02
	महिला	200	36.04	4.89	
भौतिक जीवन	पुरुष	200	34.57	5.25	1.73
	महिला	200	35.58	5.59	
वित्तीय प्रबंधन	पुरुष	200	19.77	3.85	2.89
	महिला	200	20.98	3.28	
कार्य जीवन	पुरुष	200	187.34	23.76	2.27
	महिला	200	192.47	24.67	

सारिणी-1 से स्पष्ट है कि व्यक्तिगत जीवन (टी = 4.21), पारिवारिक जीवन (टी = 4.52), सामाजिक जीवन (टी = 3.04), पेशेवर जीवन (टी = 2.99), और वित्तीय प्रबंधन (टी = 5.31) कार्य जीवन संतुलन और कार्य जीवन के आयामों के रूप में (टी=4.25) उच्च और निम्न संगठनात्मक भूमिका तनाव के संबंध में 0.01 स्तर के महत्व पर महत्वपूर्ण पाया गया।

पुरुष और महिला शिक्षक-प्रशिक्षकों के कार्य जीवन संतुलन के आयामों के मध्यकोई अन्तर नहीं है। अतः H₀₁-आंशिक रूप से स्वीकार की जाती है। जबकि पुरुष और महिला शिक्षक-प्रशिक्षकों के बीच कार्य-जीवन संतुलन के पहलुओं में कोई महत्वपूर्ण अंतर नहीं पाया गया। इस अध्ययन के निष्कर्ष पुरुष और महिला शिक्षक-प्रशिक्षकों के पारिवारिक जीवन, वित्तीय

प्रबंधन और कार्य जीवन में महत्वपूर्ण अंतर को इंगित करते हैं। इस अध्ययन के निष्कर्ष कुमारी (2012); कौर (2012) के निष्कर्षों के अनुरूप हैं लेकिन बुर्क (2002) के निष्कर्षों के विपरीत हैं। जबकि एलेक्जेंड्रा और हेनरी (2009), माया और अन्य (2021) व कुमार और देव (2011) के अध्ययन के परिणाम समानार्थी पाये गये।

H₀₂ – विवाहित और अविवाहित शिक्षक-प्रशिक्षकों के कार्य जीवन संतुलन के आयामों के मध्य कोई संबंध नहीं है।

परीक्षण

सारिणी 2: विवाहित और अविवाहित शिक्षक-प्रशिक्षकों के बीच कार्य जीवन संतुलन के आयामों में अंतर का पता लगाने के लिए माध्य, मानक विचलन, टी-मान और पी-मान के सारांश

वैवाहिक स्थिति		संख्या	माध्य	मानक विचलन	टी-मान	पी-मान
व्यक्तिगत जीवन	विवाहित	260	36.92	4.16	.29	.77
	अविवाहित	140	36.77	3.58		
पारिवारिक जीवन	विवाहित	260	20.84	2.9	.87	.38
	अविवाहित	140	21.16	2.68		
सामाजिक जीवन	विवाहित	260	35.19	5.15	.23	.82
	अविवाहित	140	35.33	5.48		
पेशेवर जीवन	विवाहित	260	35.77	4.76	.05	.96
	अविवाहित	140	35.79	4.35		
भौतिक जीवन	विवाहित	260	35.08	5.46	.05	.96
	अविवाहित	140	35.05	5.41		
वित्तीय प्रबंधन	विवाहित	260	20.48	3.58	.68	.49
	अविवाहित	140	20.18	3.67		
कार्य जीवन	विवाहित	260	189.80	24.20	.13	.90
	अविवाहित	140	190.10	24.63		

सारिणी-2 से स्पष्ट है कि व्यक्तिगत जीवन (टी = 0.29), पारिवारिक जीवन (टी = 0.87), सामाजिक जीवन (टी = 0.23), पेशेवर जीवन (टी = 0.05), भौतिक जीवन (टी = 0.05), वित्तीय प्रबंधन (टी = 0.68, पी = 0.49) और कार्य जीवन (टी = 0.13) सभी 0.05 स्तर के मान से कम हैं, अतः निष्कर्ष महत्वहीन हैं। इस प्रकार, परिकल्पना 2 को स्वीकार किया जाता है। विवाहित और अविवाहित शिक्षक-प्रशिक्षकों के बीच कार्य-जीवन संतुलन के पहलुओं में कोई महत्वपूर्ण अंतर नहीं होगा। परिकल्पना 2 के परिणाम सुझाव देते हैं कि कार्य जीवन संतुलन के मानदंड विवाहित और अविवाहित शिक्षक-प्रशिक्षकों के बीच नगण्य रूप से भिन्न होते हैं। उक्त परिकल्पना परीक्षण में यह निर्धारित किया गया है कि विवाहित और अविवाहित दोनों शिक्षक-प्रशिक्षकों में कार्य-जीवन संतुलन को बनाए रखने की समान प्रवृत्ति है। इस अध्ययन के निष्कर्ष चैन (2006) के अध्ययन के परिणाम के समानार्थी पाये गये।

H₀₃ – उच्च और निम्न संगठनात्मक भूमिका तनाव को समझने वाले शिक्षक-प्रशिक्षकों के कार्य जीवन संतुलन के आयामों के मध्य कोई संबंध नहीं है।

परीक्षण

सारिणी 3: उच्च और निम्न संगठनात्मक भूमिका तनाव को मानने वाले शिक्षक-प्रशिक्षकों के बीच कार्य जीवन के आयामों में अंतर का पता लगाने के लिए माध्य, मानक विचलन, टी-मान और पी-मान के सारांश

संगठनात्मक भूमिका तनाव		संख्या	माध्य	मानक विचलन	टी-मान	पी-मान
व्यक्तिगत जीवन	निम्न	132	37.82	3.38	4.21	.00**
	उच्च	136	35.32	5.15		
पारिवारिक जीवन	निम्न	132	21.80	2.05	4.52	.00**
	उच्च	136	19.92	3.27		
सामाजिक जीवन	निम्न	132	36.10	6.08	3.04	.00**
	उच्च	136	33.64	6.50		
पेशेवर जीवन	निम्न	132	36.42	5.15	2.99	.00**
	उच्च	136	34.44	5.70		
भौतिक जीवन	निम्न	132	35.20	5.10	1.39	.16
	उच्च	136	34.17	6.24		
वित्तीय प्रबंधन	निम्न	132	21.29	3.17	5.13	.00**
	उच्च	136	18.66	3.97		
कार्य जीवन	निम्न	132	194.16	21.78	4.25	.00**
	उच्च	136	181.67	29.34		

सारिणी-3 से स्पष्ट है कि व्यक्तिगत जीवन (टी = 4.21), पारिवारिक जीवन (टी = 4.52), सामाजिक जीवन (टी = 3.04), पेशेवर जीवन (टी = 2.99), और वित्तीय प्रबंधन (टी = 5.31) कार्य जीवन संतुलन और कार्य जीवन के आयामों के रूप में (टी=4.25) उच्च और निम्न संगठनात्मक भूमिका तनाव के संबंध में 0.01 स्तर के महत्व पर महत्वपूर्ण पाया गया। इसलिए, परिकल्पना 3 कि उच्च और निम्न संगठनात्मक भूमिका तनाव को मानने वाले शिक्षक-प्रशिक्षकों के बीच कार्य जीवन संतुलन के आयामों में कोई महत्वपूर्ण अंतर नहीं होगा, यहाँ अस्वीकृत कर दिया गया है और उच्च और निम्न संगठनात्मक भूमिका तनाव को मानने वाले शिक्षक-प्रशिक्षकों के बीच कार्य जीवन संतुलन के आयामों में महत्वपूर्ण अंतर होगा, स्वीकृत किया गया है। उच्च और निम्न संगठनात्मक भूमिका तनाव के कारण शिक्षक-प्रशिक्षकों के कार्य जीवन संतुलन के विभिन्न आयामों में महत्वपूर्ण अंतर यह हो सकता है कि उच्च संगठनात्मक भूमिका तनाव वाले शिक्षक-प्रशिक्षक शारीरिक, व्यवहारिक और मनोवैज्ञानिक तनाव, व्यक्तिगत अपर्याप्तता की भावना, भूमिका ठहराव, भूमिका क्षरण का अनुभव कर रहे थे। संगठनात्मक भूमिका तनाव पर कम शिक्षक-प्रशिक्षकों की तुलना में भूमिका अधिभार और भूमिका अलगव अधिक है। विभिन्न प्रकार के तनावों और संगठनात्मक वातावरण से निपटने में अपर्याप्तता के कारण उनका कार्य जीवन संतुलन प्रभावित होता है। इस अध्ययन के निष्कर्ष डक्सबरी और हिगिंस (2003), राय (2013), कौर (2013), और हरकोर्ट (2016) के निष्कर्षों के अनुरूप हैं।

H₀₄ – उच्च और निम्न संगठनात्मक भूमिका तनाव को मानने वाले पुरुष शिक्षक-प्रशिक्षकों के बीच कार्य जीवन संतुलन के आयामों के मध्य कोई संबंध नहीं है।

सारिणी 4: उच्च और निम्न संगठनात्मक भूमिका तनाव को समझने वाले पुरुष शिक्षक-प्रशिक्षकों के बीच कार्य जीवन के आयामों में अंतर का पता लगाने के लिए माध्य, मानक विचलन, टी-मान और पी-मान के सारांश

संगठनात्मक भूमिका तनाव		संख्या	माध्य	मानक विचलन	टी-मान	पी-मान
व्यक्तिगत जीवन	निम्न	63	37.71	3.20	2.82	.01**
	उच्च	36	35.37	5.25		
पारिवारिक जीवन	निम्न	63	21.62	1.98	3.99	.00**
	उच्च	36	19.27	3.39		
सामाजिक जीवन	निम्न	63	34.97	4.54	1.73	.08
	उच्च	36	33.19	6.55		
पेशेवर जीवन	निम्न	63	36.35	3.44	2.14	.03*
	उच्च	36	34.47	5.65		
भौतिक जीवन	निम्न	63	34.64	4.71	.99	.32
	उच्च	36	33.64	6.14		
वित्तीय प्रबंधन	निम्न	63	20.63	3.33	3.10	.00**
	उच्च	36	18.24	4.31		
कार्य जीवन	निम्न	63	191.44	20.08	2.94	.00**
	उच्च	36	179.69	29.18		

सारिणी 4 से स्पष्ट है कि व्यक्तिगत जीवन, पारिवारिक जीवन और वित्तीय प्रबंधन के लिए पी-मान 0.05 स्तर और 0.01 स्तर पर महत्वपूर्ण हैं। अर्थात्, उच्च और निम्न संगठनात्मक भूमिका तनाव वाले पुरुष शिक्षक-प्रशिक्षकों में कार्य जीवन संतुलन और कार्य जीवन (टी = 2.94) के आयामों के रूप में व्यक्तिगत जीवन (टी = 2.82, 0.01 स्तर पर महत्वपूर्ण), पारिवारिक जीवन (टी = 3.99, पी = 0.01) और वित्तीय प्रबंधन (टी = 3.10, पी = 0.002) में महत्वपूर्ण अंतर है।

अतः शून्य परिकल्पना-4 उच्च और निम्न संगठनात्मक भूमिका तनाव का अनुभव करने वाले पुरुष शिक्षक-प्रशिक्षकों के बीच कार्य-जीवन संतुलन के पहलुओं में कोई महत्वपूर्ण अंतर नहीं होगा। को अस्वीकृत कर दिया गया है। इस अध्ययन के परिणाम सिंह और सिंह (1992) और जवाहर और मुजम्मति (2012) के परिणामों के समान हैं।

H₀₅ – उच्च और निम्न संगठनात्मक भूमिका तनाव को मानने वाले महिला शिक्षक-प्रशिक्षकों के बीच कार्य जीवन संतुलन के आयामों के मध्य कोई संबंध नहीं है।

सारिणी 5: उच्च और निम्न संगठनात्मक भूमिका तनाव को महसूस करने वाली महिला शिक्षक प्रशिक्षिकाओं के बीच कार्य जीवन संतुलन के आयामों में अंतर का पता लगाने के लिए माध्य, मानक विचलन, टी-मान और पी-मान के सारांश

संगठनात्मक भूमिका तनाव		संख्या	माध्य	मानक विचलन	टी-मान	पी-मान
व्यक्तिगत जीवन	निम्न	69	37.92	3.56	3.12	.00**
	उच्च	65	35.27	5.07		
पारिवारिक जीवन	निम्न	69	21.98	2.12	2.32	.02*
	उच्च	65	20.65	3.04		
सामाजिक जीवन	निम्न	69	36.55	4.50	2.34	.02*
	उच्च	65	34.13	6.45		
पेशेवर जीवन	निम्न	69	36.49	4.75	2.10	.04*
	उच्च	65	34.41	5.79		
भौतिक जीवन	निम्न	69	35.72	5.43	.89	.37
	उच्च	65	34.75	6.34		

वित्तीय प्रबंधन	निम्न	69	21.9	2.95	4.11	.00**
	उच्च	65	19.12	3.56		
कार्य जीवन	निम्न	69	196.65	23.08	2.98	.00**
	उच्च	65	183.85	29.56		

सारिणी सं० 5 से स्पष्ट है व्यक्तिगत जीवन, पारिवारिक जीवन, सामाजिक जीवन, पेशेवर जीवन और वित्तीय प्रबंधन सभी के पी-मान हैं जो 0.05 या 0.01 स्तर पर महत्वपूर्ण हैं। अर्थात्, उच्च और निम्न संगठनात्मक भूमिका तनाव वाली महिला शिक्षक-प्रशिक्षिकाओं के बीच कार्य जीवन संतुलन और कार्य जीवन (टी = 2.98) के आयामों में महत्वपूर्ण अंतर है। उच्च और निम्न संगठनात्मक भूमिका तनाव का अनुभव करने वाली महिला शिक्षक-प्रशिक्षिकाओं के कार्य जीवन संतुलन के भौतिक जीवन आयाम में एक गैर-महत्वपूर्ण अंतर है।

अतः, शून्य परिकल्पना 5, उच्च और निम्न संगठनात्मक भूमिका तनाव का अनुभव करने वाली महिला शिक्षक-प्रशिक्षिकाओं के बीच कार्य-जीवन संतुलन के पहलुओं में कोई महत्वपूर्ण अंतर नहीं होगा, को अस्वीकृत किया गया। इस अध्ययन के परिणाम डक्सबरी (2002), मेहता (2009) और वेंकटराम एंड अबिरामी (2013) द्वारा समर्थित हैं।

अध्ययन के निष्कर्ष

1. पुरुष और महिला पारिवारिक जीवन, वित्तीय प्रबंधन और कार्य जीवन संतुलन क बीच काफी असमानताएं पायी गयी। यह उन विशिष्ट भूमिकाओं के कारण हो सकता है जो पुरुष और महिलाएं कुछ स्थितियों में निभाते हैं। अतः पुरुष और महिला शिक्षिका-प्रशिक्षिकाओं के बीच कार्य-जीवन संतुलन के आयामों के अंतर को आंशिक रूप से स्वीकार नहीं किया गया।
2. व्यक्तिगत जीवन, पारिवारिक जीवन, सामाजिक जीवन, व्यावसायिक जीवन, भौतिक जीवन, आर्थिक जीवन और कार्य जीवन के मापों में विवाहित और अविवाहित शिक्षक-प्रशिक्षकों में न्यूनतम अंतर है। ये नौकरी की मांगें हो सकती हैं अथवा व्यावहारिक रूप से वही संस्कृति व समाज, जिसमें वे रहते हैं। अतः विवाहित और अविवाहित शिक्षक-प्रशिक्षकों के बीच कार्य-जीवन संतुलन के पहलुओं में कोई महत्वपूर्ण अंतर नहीं पाया गया।
3. संगठनात्मक भूमिका के निम्न और उच्च स्तरों का शिक्षक-प्रशिक्षकों के पूरे नमूने के व्यक्तिगत जीवन, पारिवारिक जीवन, सामाजिक जीवन, पेशेवर जीवन, वित्तीय प्रबंधन और कार्य जीवन पर काफी प्रभाव पड़ता है। निष्कर्षों के अनुसार, संगठनात्मक भूमिका तनाव के निम्न स्तरों की तुलना में उच्च स्तर के संगठनात्मक भूमिका तनाव का इन संकेतकों पर अधिक प्रभाव पड़ा। हालांकि, निम्न और उच्च संगठनात्मक भूमिका तनाव का शारीरिक स्वास्थ्य पर बहुत कम प्रभाव पड़ता है। अतः उच्च और निम्न संगठनात्मक भूमिका तनाव को समझने वाले शिक्षक-प्रशिक्षकों के बीच कार्य-जीवन संतुलन के पहलुओं में कोई महत्वपूर्ण अंतर होगा।
4. निम्न और उच्च संगठनात्मक भूमिका तनाव के कारण व्यक्तिगत जीवन, पारिवारिक जीवन पेशेवर जीवन, वित्तीय प्रबंधन और कामकाजी जीवन में महत्वपूर्ण अंतर हैं। निम्न स्तर के संगठनात्मक भूमिका तनाव की तुलना में उच्च स्तर का संगठनात्मक भूमिका तनाव इन सभी उपायों को अधिक प्रभावित करता है। निम्न और उच्च संगठनात्मक भूमिका तनाव के कारण शिक्षक-प्रशिक्षकों के सामाजिक जीवन के साथ-साथ भौतिक जीवन में नगण्य अंतर हैं। अतः H₀₄ को अस्वीकृत किया गया है। इस प्रकार उच्च और निम्न संगठनात्मक भूमिका तनाव को समझने वाले पुरुष शिक्षक-प्रशिक्षकों के बीच कार्य-जीवन संतुलन के पहलुओं में कोई महत्वपूर्ण अंतर होगा।
5. उच्च और निम्न संगठनात्मक भूमिका तनाव के कारण, महिला शिक्षिका-प्रशिक्षिकाओं के व्यक्तिगत जीवन, पारिवारिक जीवन, सामाजिक जीवन, पेशेवर जीवन, वित्तीय प्रबंधन और कार्य जीवन में पर्याप्त असमानताएँ हैं। हालांकि, भौतिक जीवन में नगण्य परिवर्तन है। अतः H₀₅ को अस्वीकृत किया गया है। इस प्रकार निम्न और उच्च संगठनात्मक भूमिका तनाव का अनुभव करने वाली महिलाओं के बीच कार्य-जीवन संतुलन की विशेषताओं में कोई महत्वपूर्ण परिवर्तन होगा।

यदि शिक्षक-प्रशिक्षक अद्भुत कार्य करते हैं, तो यह मुखिया या प्रबंधन की नैतिक जिम्मेदारी है कि वे उसी व्यक्ति को मान्यता प्रदान करें। पारिवारिक जीवन में भी इसी तरह के स्वरूप का पालन करना चाहिए। महिला शिक्षक-प्रशिक्षिकाओं को काम और परिवार के बीच संतुलन बनाने के लिए कार्यस्थल में फ्लेक्सी-टाइम, अंशकालिक अवसरों और कार्य-परिवार एकीकरण तक अधिक पहुंच होनी चाहिए।

संदर्भ सूची

1. एलेक्जेंड्रा, टी० बी०-हेनरी, एल० सी० (2009); मेकिंग द लिंक बिटवीन वर्क-लाइफ बैलेंस प्रैक्टिसेज एंड आर्गेनाइजेशन परफॉर्मेंस, ह्यूमन रिसोर्स मैनेजमेंट रिव्यू 19, पेज: 9-22।
2. बुर्क, आर० जे० (2002); 'आर्गेनाइजेशन वैल्यूज, जॉब एक्सपीरियंस एंड सेटिस्फेक्शन अमोंग मैनेजरियल एंड प्रोफेशनल वूमन एंड मैन एडवांटेज मैन,' वूमन इन मैनेजमेंट रिव्यू, 17 (5), 5-6।
3. चेन, एफ.(2006); वर्क/फैमली कॉन्फ्लिक्ट ऑफ नॉलेज वर्कर एण्ड इट्स इंटरवेंशन स्ट्रेटजी, एन अनपब्लिश डिजरटेशन सबमिटेड टू चोंगकिंग युनवर्सिटी, चीन।
4. डक्सबरी, एल० (2002); डीलिंग विथ वर्क - लाइफ इश्यूज इन वर्कप्लेस स्टैंडिंग स्टील इस नॉट एन ऑप्शन द 2004 डॉन वुड लेक्चर इन इंडस्ट्रियल रिलेशन https://irc.queensu.ca/wp-content/uploads/articles/articles_dwls-2004-linda-duxbury-dealing-with-work-life-conflict-issues-in-the-workplace-standing-still-is-not-an-option.pdf
5. डक्सबरी व हिगिंग्स (2003); 'वर्क-लाइफ बैलेंस इन द न्यू मिलेनियम व्हेयर आर वी? व्हेयर डू वी नीड टू गो?' ओटावारा कनाडियन पॉलिसी रिसर्च नेटवर्क, (डिस्कशन पेपर -12)

6. हरकोर्ट (2016); "ए रिव्यू ऑफ वर्क लाइफ रिसर्च इन ऑस्ट्रेलिया एंड न्यूजीलैंड," एशिया पसिफिक जर्नल ऑफ ह्यूमन रिसोर्स, 46(3), 316-333।
7. जवाहर रानी एण्ड मुझुमठी (2012); "वर्क-लाइफ बैलेंस: द की ड्राइव ऑफ एम्प्लॉय इंगेजमेंट", असिन जर्नल ऑफ मैनेजमेंट रिसर्च, 2 (1), पेज: 474-483।
8. कुमार, डी0 देव, जे0 एम0 (2011); "स्ट्रेस एंड वर्क लाइफ ऑफ कॉलेज टीचर्स", जर्नल ऑफ द इन्डियन एकेडमी ऑफ अप्लाइड साइकोलॉजी, 37, पेज: 78-85।
9. कुमारी, एल0 (2012); "इंपैक्ट ऑफ लाइफ बैलेंस ऑन वूमेन एम्प्लॉय अबसेंटी एंड टर्नओवर : एन इमर्जिंग पैराडिगम इन इश्यूज ऑफ एच0 आर0 प्रैक्टिसेज", ईएक्ससीईएल इंटरनेशनल जर्नल ऑफ मल्टीडिसप्लाइनरी मैनेजमेंट स्टडीज, 2 (6), पेज: 132-141।
10. कौर, एस0 (2012); "बर्नआउट एंड वर्क इंगेजमेंट अमोंग कॉलेज टीचर्स पंजाब यूनिवर्सिटी" रिसर्च जर्नल (आर्ट), 19 (1 - 2), 97-112
11. कौर, जे0 (2013), "वर्क-लाइफ बैलेंस इट्स कोरलेशन विथ सेटिस्फेक्शन विथ लाइफ एंड पर्सनेलिटी डाइमेंशन अमोंगस्ट कॉलेज टीचर्स", इंटरनेशनल जर्नल ऑफ मार्केटिंग फाइनेंशियल सर्विसेज एंड मैनेजमेंट रिसर्च, 2 (8), पेज: 24-35।
12. माया, एस.एस., मार्टिस, एम., अशोक, एल., मोंटेइरो, ए.डी., और मैया, एस. (2021); "वर्क-लाइफ बैलेंस एंड जेंडर डिफरेंसेज: ए स्टडी ऑफ कॉलेज एंड यूनिवर्सिटी टीचर्स फ्रॉम कर्नाटक", शोध पत्र प्रकाशित; <https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/21582440211054479>
13. मेहता, पी0 एंड कौर, बी0 (2009). "राइजिंग एस्पिरेशंस, क्वालिटी ऑफ लाइफ एंड वर्क ऑर्गनाइजेशन", प्रोडक्टिविटी, 22(4), 86-88।
14. पारीक, यू एण्ड पुरोहित, एस. (1982); "रूल स्ट्री, एण्ड कोपिंग ए-फ्रेमवर्क, इन डी0एम0 पेस्टनजी एण्ड यू0 पारीक (एड्स) इन, स्टडीज इन ऑर्गनाइजेशन रूल स्ट्री एण्ड कोपिंग," जयपुर/नई दिल्ली, रावत पब्लिकेशन।
15. Pareek, U. (1993) Making Organizational Roles Effective. Tata McGraw Hill, New Delhi.
16. Saxena, S. and Manjrekar, P. (2020). Impact of Covid-19 on Postgraduate management Education in India's B-Schools. [Linkedin.com/pulse/impact-covid-19 postgraduate-management-education-indias-manjrekar](https://www.linkedin.com/pulse/impact-covid-19-postgraduate-management-education-indias-manjrekar).
17. शाउफेली डब्ल्यू0 बी0 एंड बक्कर, ए0बी0 (2004); "जॉब डिमांड्स, जॉब रिसोर्स, एंड देयर रिलेशनशिप विथ बर्नआउट एंड इंगेजमेंट": ए मल्टी-सैम्पले स्टडी, जर्नल ऑफ ऑर्गनाइजेशनल बिहेवियर, 25, 293-315.
18. सिनेमान, आर. जी., रिच, वार्ड. एवं वेस्टमैन, एम. (2007); टीचर्स ऑक्यूपेशन-स्पेसिफिक वर्क :फैमिली कॉम्प्लेक्सिटी द करियर डेवलपमेंट क्वार्टरली, 55(3), 249-261.
19. सिंह, जे0 एंड सिंह, ए0 (1992); "वर्क लाइफ बैलेंस :एन ओवरव्यू ऑफ इंडिया कम्पनीज", इंटरनेशनल जर्नल ऑफ रिसर्च इन कॉमर्स एंड मैनेजमेंट, 4 (1), पेज: 138-144।
20. राय, ए0 एंड विज, एच0 (2013); "मैनेजमेंट ऑफ वर्क लाइफ बैलेंस विथ स्पेशल रेफरेंसेस टू इट्स प्रोफेशनल इन मेट्रो सिटीज", इंटरनेशनल जर्नल ऑफ साइंस एंड रिसर्च, 3(2)।
21. वेंकटरमनन एंड अबिरामी (2013); "बैलेंसिंग प्रोफेशनल एंड पर्सनल लाइफरू वर्क लाइफ बैलेंस स्टडी एट इंडियन ऑयल कॉर्पोरेशन लिमिटेड," इंटरनेशनल जर्नल ऑफ बिजनेस एंड मैनेजमेंट टुमॉरो, 2 (2), 24-31।
22. वीयडानॉफ, पी0 (2005); टुवर्ड्स ए कन्सेप्टुअलिजेशन ऑफ पर्सिवेद वर्क फेमिली पेज 67, 822 -836