

International Journal of Social Science and Education Research



ISSN Print: 2664-9845
ISSN Online: 2664-9853
Impact Factor: RJIF 8.00
IJSSER 2023; 5(2): 84-88
www.socialsciencejournals.net
Received: 01-07-2023
Accepted: 04-08-2023

सीमा श्रीवास्तव

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

डॉ० जी० पी० मिश्रा

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

शिक्षा महाविद्यालयों में शिक्षक-प्रशिक्षकों के बीच कार्य जुड़ाव एवं कार्य जीवन संतुलन का स्तरके संबंध का अध्ययन

सीमा श्रीवास्तव एवं डॉ० जी० पी० मिश्रा

DOI: <https://doi.org/10.33545/26649845.2023.v5.i2b.66>

सारांश

राष्ट्रीय विकास में शिक्षक का अत्यन्त महत्वपूर्ण स्थान है। शिक्षक, शिक्षा संगठन का हृदय है। 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। आधुनिक समय में उच्च शिक्षण संस्थानों में शिक्षकों पर अपनी दक्षता का स्तर बढ़ाने का भारी दबाव है। जो उनके कार्य जीवन संतुलन को प्रभावित कर रहे हैं। कार्य जुड़ाव, संगठन के सदस्यों की अपनी कार्य भूमिकाओं के लिए स्वयं का उपयोग करना है। किसी भी काम में दृढ़ता से शामिल होकर समर्पण, महत्त्व, उत्साह, प्रेरणा, गर्व और चुनौती की भावना का अनुभव करना और अपने काम में पूरी तरह से एकाग्र होकर और खुशी से तल्लीन होना ही कार्य जुड़ाव है। जिससे समय जल्दी बीत जाता है और काम करने में आनन्द की अनुभूति होती है। 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 उनके काम के जुड़ाव/संलिप्तता में कमी के कारण अपने अधिकतम प्रदर्शन नहीं कर पाते हैं। उक्त को ध्यान में रखते हुए शोधकर्त्री ने शिक्षा महाविद्यालयों में शिक्षक-प्रशिक्षकों के बीच कार्य जीवन संतुलन एवं कार्य जुड़ाव का स्तर के संबंध का अध्ययन किया और पाया कि शिक्षा महाविद्यालयों में कार्यरत शिक्षक-प्रशिक्षकों के कार्य जीवन संतुलन के सभी उपाय निम्न और उच्च कार्य जुड़ाव से प्रभावित होते हैं। पुरुष शिक्षक-प्रशिक्षकों के कार्य जीवन संतुलन में अंतर निम्न और उच्च स्तर के कार्य जुड़ाव का रहता है। इस प्रकार कि कार्य जुड़ाव के उच्च और निम्न स्तर वाली महिला शिक्षिका-शिक्षिकाओं के बीच कार्य जीवन संतुलन के पहलुओं में महत्वपूर्ण अंतर है।

कूटशब्द : जीवन संतुलन, कार्य जुड़ाव, लिंग

प्रस्तावना

वर्तमान समाज व राष्ट्र परिवर्तन व विकास के एक नाजुक परन्तु अत्यन्त महत्वपूर्ण दौर से गुजर रहा है। ऐसी परिस्थिति में शिक्षक का उत्तरदायित्व और भी अधिक बढ़ जाता है। राष्ट्रीय विकास में शिक्षक का अत्यन्त महत्वपूर्ण स्थान है। शिक्षक ही देश में शिक्षा के नियोजित और समन्वित विकास का जिम्मेदार व वास्तविक इतिहास का निर्माता होता है। अब महत्वपूर्ण प्रश्न यह उठता है कि जो शिक्षक भारत के भाग्य का निर्माण कर रहे हैं वह मानसिक, सामाजिक, नैतिक एवं संवेगात्मक रूप से कितने स्वस्थ एवं स्वतंत्र हैं, यदि वे स्वतंत्रता पूर्वक अपने कार्य को संपादित करते हैं तो उन्हें अपने कार्य और पेशे के प्रति कार्य संतोष प्राप्त करता है, जिसके फलस्वरूप व शिक्षण के नैतिक दायित्वों का निर्वहन उत्तम तरीके से कर पाते 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। अर्थात् कामकाजी जीवन में परिवार के साथ आनंद लेने और परिवार के साथ कुछ बाहरी गतिविधियां करने के लिए उनको बहुत कम समय मिलता है। शिक्षक अपने व्यवहार और मानवीय मूल्यों के प्रति सदैव ही निष्ठावान रहे हैं। आधुनिक समय में उच्च शिक्षण संस्थानों में शिक्षकों पर अपनी दक्षता का स्तर बढ़ाने का भारी दबाव है। जिससे उनमें तनाव, कुण्डा, भगनाशा, कुसमायोजन जैसे लक्षण परिलक्षित हो रहे हैं। जो उनके कार्य जीवन संतुलन को प्रभावित कर रहे हैं।

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 आवश्यकताएं शिक्षकों या किसी अन्य कर्मचारी के शारीरिक और मनोवैज्ञानिक स्वास्थ्य को नुकसान पहुंचा रही हैं,

Corresponding Author:

डॉ० जी० पी० मिश्रा

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

जिसके परिणामस्वरूप शिक्षकों या कर्मचारियों की उत्पादकता और प्रतिधारण पर विपरीत प्रभाव पड़ता है। इसलिए कार्य जीवन संतुलन शिक्षकों और अन्यकर्मचारियों के लिए समान रूप से महत्वपूर्ण है।

कार्य-जीवन संतुलन से तात्पर्य किसी व्यक्ति के अपने कार्य जीवन और पारिवारिक जीवन में भी प्रभावी होने के प्रयास से है। यह काम और घर के बीच प्रभावी ढंग से समायोजन है। 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। अतः शिक्षकों या कर्मचारियों को परिवार के साथ समय, सामुदायिक गतिविधियों में भागीदारी, स्वैच्छिक कार्य, व्यक्तिगत विकास, अवकाश और मनोरंजन आदि के लिए भी पर्याप्त समय रखना चाहिए।

कार्य जुड़ाव को सकारात्मक व्यवहार या काम पर मन की सकारात्मक स्थिति के रूप में परिभाषित किया जा सकता है; जो सकारात्मक कार्य संबंधी परिणामों की ओर ले जाता है। जिससे उच्च स्तरीय कार्य में व्यस्त रहने वाले कर्मचारी ऊर्जावान और अपने काम के प्रति समर्पित होते हैं। कार्य जुड़ाव/सहभागिता की अवधारणा सकारात्मक मनोविज्ञान की परंपरा में सटीक बैठती है।

प्रत्येकसंगठन 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। यह अवस्था उनके कार्य जुड़ाव को दर्शाती है। कार्य संलिप्तता/जुड़ाव, वता म्दहंमउमदजद्ध श्रमिकों के कार्य अनुभव का अध्ययन कार्य से ली गई उत्तेजना और ऊर्जा के पहलू से करता है; और यह भी कि क्या वे उस समय और प्रयास से संतुष्ट हैं जो वे लगा रहे हैं। दूसरी बात यह है कि क्या काम महत्वपूर्ण है? और इसे आगे बढ़ाने के लिए प्रासंगिक है। यदि कार्य उनके दृष्टिकोण से प्रासंगिक और महत्वपूर्ण है तभी वे उस एकाग्रता के साथ आगे बढ़ सकेंगे जो कार्य में तल्लीन हैं। विभिन्न शोधकर्ताओं ने साबित किया है कि काम पर रखे गए कर्मचारियों में सकारात्मक दृष्टिकोण, उच्च गतिविधि स्तर होता है और वे लक्ष्य प्राप्त करने के लिए कड़ी मेहनत करते हैं, ऐसा इसलिए है क्योंकि वे ऊर्जावान, सक्षम और कुशल व्यक्ति हैं। ऐसे कर्मचारी समय पर काम खत्म करने और लक्ष्य हासिल करने के लिए एक मजबूत प्रतिबद्धता महसूस करते हैं। इस तरह की प्रतिबद्धता से कर्मचारियों की ऊर्जा का पता चलता है।

अध्ययन की आवश्यकता एवं महत्व

अध्यापक शिक्षणप्रक्रियाका 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, वता स्पमि ठंसंदबमद्ध 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। एक वयस्क के जीवन में, परिवार और काम दो बहुत ही महत्वपूर्ण पहलू हैं। आजकल, कार्य जुड़ाव और कार्यजीवन के बीच प्रभावी ढंग से संतुलन बनाना हर किसी के लिए एक चुनौती बन जाता है। कुछ दशक पहले, काम आवश्यकता और अस्तित्व का मामला था। यह देखा गया है कि कार्यबल की संरचना और कार्य की भूमिका पूरी तरह से बदल गई है या अभी भी परिवर्तन की प्रक्रिया में है। कार्य-जीवन संतुलन को इस तरह परिभाषित किया जा सकता है कि अलग-अलग लोग अलग-अलग काम कर सकते हैं और जीवन के अलग-अलग चरणों में अलग-अलग काम किए जा सकते हैं।

कार्य जुड़ाव/संलग्नताको सकारात्मक व्यवहार या काम पर मन की सकारात्मक स्थिति के रूप में परिभाषित किया जा सकता है; जो सकारात्मक कार्य संबंधी परिणामों की ओर ले जाता है। जिससे उच्च स्तरीय कार्य में व्यस्त रहने वाले कर्मचारी ऊर्जावान और अपने काम के प्रति समर्पित होते हैं। कार्य जुड़ाव/सहभागिता की अवधारणा सकारात्मक मनोविज्ञान की परंपरा में सटीक बैठती है। क्योंकि मनोविज्ञान का एक ऐसा क्षेत्र जो मानसिक बीमारी का निदान या उपचार करने की बजाय कार्य सहभागिता को बढ़ाने के तरीको पर ध्यान केन्द्रित करता है।

अध्ययन के उद्देश्य

इसलिए शोधार्थिनी द्वारा शोध समस्या के प्रकृति के आधार पर निम्नलिखित उद्देश्यों को निर्धारित किया गया है।

1. शिक्षक प्रशिक्षकों के कार्य जीवन संतुलन के स्तरों का अध्ययन करना।
2. शिक्षक प्रशिक्षकों के कार्य जुड़ाव/संलग्नता के स्तरों का अध्ययन करना।
3. शिक्षक प्रशिक्षकों के कार्य जीवन संतुलन एवं कार्य जुड़ाव/संलग्नताके संबंध का अध्ययन करना।

अध्ययन की परिकल्पनाएं

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

H01 – कार्य जुड़ाव के उच्च और निम्न स्तर को समझने वाले शिक्षक प्रशिक्षकों के मध्य के कार्य जीवन संतुलन के आयामों के मध्यकोई संबंध नहीं है।

H02 – कार्य जुड़ाव के उच्च और निम्न स्तर को समझने वाले पुरुष शिक्षक प्रशिक्षकों के मध्य कार्य जीवन संतुलन के आयामों के बीच कोई संबंध नहीं है।

H03 – कार्य जुड़ाव के उच्च और निम्न स्तर को समझने वाली महिला शिक्षिका प्रशिक्षिकाओं के मध्य कार्य जीवन संतुलन के आयामों के बीच 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 10 महाविद्यालयों 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 एण्ड पुरोहित (1982) 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।

- शाउफेली और बक्कर (2004) द्वारा कार्य जुड़ाव मापनी का विकास सन् 2002 में किया गया था। मूल रूप से, कार्य जुड़ाव मापनी में कुल 24 पद हैं।

सांख्यिकीय तकनीक

सारिणी 1: कार्य जुड़ाव के उच्च और निम्न स्तर को समझने वाले 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

कार्य जुड़ाव		संख्या	माध्य	मानक विचलन	टी-मान	पी-मान
व्यक्तिगत जीवन	निम्न	153	34.96	4.63	7.12	.00**
	उच्च	150	38.53	2.75		
पारिवारिक जीवन	निम्न	153	18.92	3.08	10.81	.00**
	उच्च	150	22.94	1.85		
सामाजिक जीवन	निम्न	153	32.74	5.65	8.27	.00**
	उच्च	150	38.01	4.47		
पेशेवर जीवन	निम्न	153	33.44	4.82	7.28	.00**
	उच्च	150	37.68	4.28		
भौतिक जीवन	निम्न	153	32.63	5.29	6.42	.00**
	उच्च	150	36.96	5.64		
वित्तीय प्रबन्धन	निम्न	153	18.72	3.82	6.72	.00**
	उच्च	150	21.92	3.24		
कार्य जीवन	निम्न	153	176.93	25.44	10.01	.00**
	उच्च	150	201.83	20.59		

सारिणी-1 से स्पष्ट है कि व्यक्तिगत जीवन (टी-मान = 7.12), पारिवारिक जीवन (टी-मान = 10.81), सामाजिक जीवन (टी-मान = 8.27), पेशेवर जीवन (टी-मान = 7.28), भौतिक जीवन (टी-मान = 6.42) और कार्य जीवन संतुलन के आयामों के रूप में वित्तीय प्रबंधन (टी-मान = 6.72) और कार्य जुड़ाव के उच्च और निम्न स्तरों के संबंध में कार्य जीवन (टी-मान = 10.01) में महत्वपूर्ण अंतर है।

इस प्रकार, इस अध्ययन में शून्य परिकल्पना 1, शिक्षक-प्रशिक्षकों के बीच कार्य-जीवन संतुलन के पहलुओं में कोई महत्वपूर्ण अंतर नहीं होगा, जो उच्च और निम्न स्तर की कार्य जुड़ाव को देखते हैं। को अस्वीकृत किया जाता है।

निम्न और उच्च कार्य जुड़ाव के कारण शिक्षक-प्रशिक्षकों के बीच कार्य जीवन संतुलन में महत्वपूर्ण अंतर यह हो सकता है कि शिक्षक प्रशिक्षक जो कार्य जुड़ाव में उच्च हैं वे ऊर्जा और

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 – कार्य जुड़ाव के उच्च और निम्न स्तर को समझने वाले शिक्षक-प्रशिक्षकों के मध्य के कार्य जीवन संतुलन के आयामों के मध्य कोई संबंध नहीं है।

मानसिक लचीलापन से भरे हुए हैं, शारीरिक और बौद्धिक बल पेशे में गर्व महसूस करते हैं, दृढ़ता से अपने कार्यों में शामिल होते हैं। पेशे, खुशी और स्वेच्छा से अपने काम में लीन हैं जो उन्हें कार्य जीवन संतुलन बनाए रखने में मदद करते हैं। शिक्षक-प्रशिक्षकों जो कार्य जुड़ाव में कम हैं, उनमें उपरोक्त विशेषताओं का अभाव है और इसलिए कार्य जीवन संतुलन की कमी है। इस अध्ययन के निष्कर्ष हेमैन (2009); विराइट (2009); गोरिंगर्सकिया, बकर, और शाउफेली (2010), अग्येमंग और बैचिसन (2013); के साथ-साथ जोसेफ (2015) के अनुरूप हैं।

H₀₂ – कार्य जुड़ाव के उच्च और निम्न स्तर को समझने वाले पुरुष शिक्षक-प्रशिक्षकों के मध्य के कार्य जीवन संतुलन के आयामों के मध्य कोई संबंध नहीं है।

सारिणी 2: कार्य जुड़ाव के उच्च और निम्न स्तर को समझने वाले पुरुष 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

कार्य जुड़ाव		संख्या	माध्य	मानक विचलन	टी-मान	पी-मान
व्यक्तिगत जीवन	निम्न	97	35.50	4.91	4.24	.00**
	उच्च	50	38.49	2.41		
पारिवारिक जीवन	निम्न	97	18.94	3.19	6.77	.00**
	उच्च	50	22.60	1.86		
सामाजिक जीवन	निम्न	97	33.69	5.79	3.22	.00**
	उच्च	50	36.98	4.65		
पेशेवर जीवन	निम्न	97	33.80	4.74	4.66	.00**
	उच्च	50	37.78	3.54		
भौतिक जीवन	निम्न	97	33.04	5.46	3.47	.00**
	उच्च	50	36.54	5.13		
वित्तीय प्रबन्धन	निम्न	97	18.63	4.18	3.75	.00**
	उच्च	50	21.59	3.45		
कार्य जीवन	निम्न	97	179.12	25.86	5.22	.00**
	उच्च	50	199.51	19.46		

सारिणी-2 से स्पष्ट है कि पुरुष शिक्षक-प्रशिक्षकों के व्यक्तिगत जीवन (टी-मान = 4.24), पारिवारिक जीवन (टी-मान=6.77), सामाजिक जीवन (टी-मान=3.22), व्यावसायिक जीवन (टी-मान=4.66), भौतिक जीवन (टी-मान =3.47), और वित्तीय प्रबंधन (टी-मान =3.75) कार्य जीवन संतुलन और कार्य जीवन के आयामों के रूप में (टी-मान = 5.22) पुरुष शिक्षक-प्रशिक्षकों में उच्च और निम्न स्तर के कार्य जुड़ाव के संबंध में महत्वपूर्ण अंतर है।

अतः शून्य परिकल्पना 2, पुरुष शिक्षक-प्रशिक्षकों के बीच कार्य-जीवन संतुलन के पहलुओं में कोई महत्वपूर्ण अंतर नहीं होगा, जो नौकरी के उच्च और निम्न स्तर को देखते हैं। को अस्वीकृत किया जाता है।

सारिणी 3: कार्य जुड़ाव के उच्च और निम्न स्तर को समझने वाली महिला शिक्षिका-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

कार्य जुड़ाव		संख्या	माध्य	मानक विचलन	टी-मान	पी-मान
व्यक्तिगत जीवन	निम्न	56	34.02	4.04	6.36	.00**
	उच्च	101	38.55	2.92		
पारिवारिक जीवन	निम्न	56	18.90	2.93	7.66	.00**
	उच्च	101	23.10	5.12		
सामाजिक जीवन	निम्न	56	31.10	5.12	8.69	.00**
	उच्च	101	38.51	4.33		
पेशेवर जीवन	निम्न	56	32.82	4.95	5.51	.00**
	उच्च	101	37.63	4.62		
भौतिक जीवन	निम्न	56	31.95	4.95	5.27	.00**
	उच्च	101	37.17	5.9		
वित्तीय प्रबंधन	निम्न	56	18.87	3.14	5.09	.00**
	उच्च	101	22.09	3.13		
कार्य जीवन	निम्न	56	173.15	24.43	8.53	.00**
	उच्च	101	202.97	21.11		

सारिणी-3 से स्पष्ट है कि महिला शिक्षिका प्रशिक्षिकाओं के व्यक्तिगत जीवन (टी-मान = 6.36), पारिवारिक जीवन (टी-मान = 7.66), सामाजिक जीवन (टी-मान = 8.69), पेशेवर जीवन (टी-मान = 5.51), भौतिक जीवन (टी-मान = 5.27), और वित्तीय प्रबंधन (टी-मान = 5.09) कार्य जुड़ाव और कार्य जीवन (टी-मान = 8.53) के आयामों के रूप में उच्च और निम्न के संबंध में महिला शिक्षिका प्रशिक्षिकाओं में कार्य जुड़ाव के स्तर के मान प्राप्त हुए हैं।

इसलिए, शून्य परिकल्पना 3, कार्य जुड़ाव के उच्च और निम्न स्तर को मानने वाली महिला शिक्षिका प्रशिक्षिकाओं के बीच कार्य जीवन संतुलन के आयामों में कोई महत्वपूर्ण अंतर नहीं होगा, को अस्वीकृत किया जाता है।

चूंकि महिला शिक्षिका-प्रशिक्षिकाएँ कार्य में व्यस्त रहती हैं और कार्य जीवन में संतुलन भी अधिक होता है क्योंकि शिक्षण पेशा उनके लिए जुनून और प्रतिबद्धता है। कई बार यह देखा जाता है कि वे अपने निर्धारित शिक्षण कार्य में दृढ़ता से शामिल होती हैं और महत्व की भावना का अनुभव करती हैं। एक चुनौती के रूप में शिक्षण और परिवार और काम के बीच संतुलन बनाए रखते हुए शिक्षण सीखने की प्रक्रिया में खुद को पूरी तरह से शामिल कर लिया। इस अध्ययन के निष्कर्ष ग्रीनहॉस एट अल (2003), पेरिन (2015) और जोसेफ (2015) के निष्कर्षों द्वारा समर्थित हैं।

अध्ययन के निष्कर्ष

शोधार्थिनी द्वारा अध्ययन के निम्नलिखित निष्कर्ष प्राप्त किये गये:

1. शिक्षक-प्रशिक्षकों के व्यक्तिगत जीवन, पारिवारिक जीवन, सामाजिक जीवन, व्यावसायिक जीवन, भौतिक जीवन, वित्तीय प्रबंधन और कार्य जीवन में कम और उच्च कार्य जुड़ाव के कारण महत्वपूर्ण अंतर मौजूद हैं। इस प्रकार कार्य जीवन

इस अध्ययन के निष्कर्षों के अनुसार, जो पुरुष शिक्षक-प्रशिक्षकों नौकरी में अधिक व्यस्त हैं, वे कार्य-जीवन संतुलन पर भी उच्च हैं। वे पुरुष जो काम में अत्यधिक व्यस्त हैं, उनके पास उच्च स्तर की शारीरिक और मानसिक जीवन शक्ति, विपरीत परिस्थितियों में भी दृढ़ता, उत्साह, काम पर पूरा ध्यान, और परिणामस्वरूप एक उच्च कार्य-जीवन संतुलन की प्रगति की संभावनाएँ हो सकती हैं। इस अध्ययन के निष्कर्ष, ममता एवं बलदेव (2010) और उगुव एवं अमेज्यू (2014) की तुलना में हैं।

H₀₃ – कार्य जुड़ाव के उच्च और निम्न स्तर को समझने वाली महिला शिक्षिका-प्रशिक्षिकाओं के मध्य के कार्य जीवन संतुलन के आयामों के मध्य कोई संबंध नहीं है।

संतुलन के सभी उपाय निम्न और उच्च कार्य जुड़ाव से प्रभावित होते हैं। अतः H₀₁ को अस्वीकृत किया गया है। इस प्रकार शिक्षक-प्रशिक्षकों के बीच कार्य-जीवन संतुलन की विशेषताओं में कोई महत्वपूर्ण अंतर होगा, जो कम और उच्च नौकरी की व्यस्तता को देखते हैं।

2. पुरुष शिक्षक-प्रशिक्षकों के व्यक्तिगत जीवन, पारिवारिक जीवन, सामाजिक जीवन, पेशेवर जीवन, भौतिक जीवन, वित्तीय प्रबंधन और कार्य जीवन में महत्वपूर्ण अंतर हैं जो निम्न और उच्च स्तर के कार्य जुड़ाव को देखते हैं। अतः H₀₂ – को अस्वीकृत किया गया है। इस प्रकार उच्च और निम्न स्तर के कार्य जुड़ाव को मानने वाले पुरुष शिक्षक-प्रशिक्षकों के बीच कार्य जीवन संतुलन के आयामों में कोई महत्वपूर्ण अंतर होगा।
3. महिला शिक्षिका-प्रशिक्षिकाओं के बीच महत्वपूर्ण भिन्नताएं मौजूद हैं जो अपने व्यक्तिगत जीवन, पारिवारिक जीवन, सामाजिक जीवन, पेशेवर जीवन, भौतिक जीवन, वित्तीय प्रबंधन और कार्य जीवन में निम्न और उच्च स्तर की नौकरी की भागीदारी की रिपोर्ट करती हैं। अतः H₀₃ को अस्वीकृत किया गया है। इस प्रकार कि कार्य जुड़ाव के उच्च और निम्न स्तर वाली महिला शिक्षिका-प्रशिक्षिकाओं के बीच कार्य जीवन संतुलन के पहलुओं में कोई महत्वपूर्ण अंतर होगा।

संदर्भ सूची

1. अग्येमंग, बी0 सी0 एण्ड बैचिसन, ओ0 एस0 (2013); "एम्प्लॉय वर्क इंगेजेंट एंड आर्गेनाइजेशन कमिटमेंट: ए कंपारेटिव स्टडी ऑफ पब्लिक एंड प्राइवेट सेक्टर

- ऑर्गनाइजेशन इन घना”, यूरोपीयन जर्नल ऑफ बिजनेस एंड इनोवेशन रिसर्च, 1(4), पेज: 20–33।
2. गोगिण्डिकया, एमजे, बक्कर, एबी० एंड शॉफेली, डब्ल्यू०बी० (2010); “बर्नआउट एंड इंगेजमेंट इन यूनिवर्सिटी ए क्रॉस-नेशनल स्टडी”, जर्नल ऑफ क्रॉसकल्चरल साइकोलॉजी, 33(5), पेज: 464–481।
 3. ग्रीनहाउस, जे० एच०-पॉवेल, जी० एन० (2003); “व्हेन वर्क एंड फ़ैमिली आर एलिस: ए थ्योरी ऑफ वर्क –फ़ैमिली इनरिचमेंट”, एकेडमी ऑफ मैनेजमेंट रिव्यू, 31(1), पेज: 72–92।
 4. हेमैन, जे० आर० (2009); “फ्लेक्सिबल वर्क अरेंजमेंट्स: एक्सप्लोरिंग द लिंकेज बिटवीन पर्सनेलिटी उसेबिलिटी ऑफ फ्लेक्सिबल वर्क शेड्यूल एंड वर्क-लाइफ बैलेंस”, कम्युनिटी, वर्क एंड फ़ैमिली, 12(3), पेज: 327–338।
 5. जोसेफ, एफ. एच. (2015); “मल्टीवेरियट डाटा एनालिसिस” मैकमिलन पब्लिशिंग कम्पनी, न्यूयॉर्क.
 6. ममता एंड बलदेव (2010); “ऑर्गनाइजेशनल बिहेनवयर, मोटिवेशन एण्ड इफ़ेक्टिवनेस”, इंडियन जर्नल ऑफ इंडस्ट्रियल रिलेशंस, 44(3)।
 7. पारीक, यू. एण्ड पुरोहित, एस. (1982); “रूल स्ट्री, एण्ड कोपिंग ए-फ़्रेमवर्क, इन डी०एम० पेस्टनजी एण्ड यू० पारीक (एड्स) इन, स्टडीज इन ओर्गनाइजेशन रूल स्ट्री एण्ड कोपिंग”, जयपुर/नई दिल्ली, रावत पब्लिकेशन।
 8. पेरिन, टी० (2015); “वर्किंग टुडे : अंडरस्टैंडिंग व्हाट ड्राइव्स एम्प्लोयी इंगेजमेंट, टैलेंट रिपोर्ट”, यूएस <https://www.google.com/search?q=Working+Today%3A+Understanding+What+Drives+Employee+Engagement%2C+Talent+Report%2C&oq=Working+Today%3A+Understanding+What+Drives+Employee+Engagement%2C+Talent+Report%2C&aqs=chrome..69i57.4989j0j4&sourceid=chrome&ie=UTF-8>
 9. शाउफेली डब्ल्यू० बी० एंड बक्कर, ए०बी० (2004); “जॉब डिमांड्स, जॉब रिसोर्स, एंड देयर रिलेशनशिप विथ बुनॉत एंड इंगेजमेंट: ए मल्टी-सैम्पले स्टडी”, जर्नल ऑफ ओर्गनाइजेशनल बिहेवियर, 25, पेज: 293–315।
 10. विराइट, जे० (2009); “रोले स्ट्रेसर्स, कोवर्कर, सपोर्ट एंड वर्क इंगेजमेंट: ए लॉगियूडिनल स्टडी पेपर।”
 11. उगवू, एफ० ओ० एण्ड अमेज, ओ० एल० (2014); “साइकोलॉजिकल ओनरशिप होप, रेजिलिएंस एंड एम्प्लॉय वर्क इंगेजमेंट अमोंग टीचर्स इन सिलेक्टेड मिशन स्कूल”, यूरोपीयन जर्नल ऑफ बिजनेस एंड मैनेजमेंट, 6 (10), पेज: 98–106।