

शिक्षक प्रशिक्षकों के बीच कार्य जीवन संतुलन के स्तर का विश्लेषणात्मक अध्ययन

सीमा श्रीवास्तव, शोध छात्रा, शिक्षा विभाग, स्वामी विवेकानन्द विश्वविद्यालय, सागर, मध्य प्रदेश
डॉ. जी पी मिश्रा, एसोसिएट प्रोफेसर, शिक्षा विभाग, स्वामी विवेकानन्द विश्वविद्यालय, सागर, मध्य
प्रदेश

सारांश

उत्साही लोग शिक्षण पेशे को अपनाते हैं क्योंकि छात्रों के बीच उच्च स्तर की शिक्षा को बढ़ावा देने के लिए कई क्षेत्र बदलते हैं। पेशे के तनाव के कारण शिक्षकों में थकान के लक्षण दिखाई दे रहे हैं जो उनके उत्पादन को प्रभावित कर रहे हैं। एक शिक्षक की पुरानी तस्वीर अब डिमांड में नहीं है। यह शिक्षकों की भूमिका में काम और कठिनाइयों के कई आयाम हैं। वर्तमान समय में शिक्षक न केवल एक शिक्षाविद् है, बल्कि वह एक सलाहकार, परामर्शदाता और सीखने में सुविधा प्रदान करने वाला भी है। छात्रों की आवश्यकताओं के अनुसार संस्थानों को बनाने और उसकी छवि बनाने और छात्रों और अभिभावकों की जरूरतों को पूरा करने में शिक्षक एक महत्वपूर्ण कारक है। यदि शिक्षक निरंतर दबाव में रहता है तो शिक्षक का पूरा दबाव शैक्षिक प्रणाली को असंतुलित कर सकता है। बढ़ने के अवसरों की कमी, अधिक काम का अनुबंध, काम करने की स्थिति, सामग्री और संसाधनों की कमी और आराम सभी एक तनावग्रस्त और अनुत्पादक शिक्षक की ओर ले जा रहे हैं। इस अध्ययन का उद्देश्य शिक्षा महाविद्यालयों के शिक्षक प्रशिक्षकों के बीच कार्य जीवन संतुलन के स्तरों की पहचान करना है। इस अध्ययन से निष्कर्ष निकाला गया कि केवल कुछ ही शिक्षक प्रशिक्षकों के पास कार्य-जीवन का अच्छा संतुलन है। नतीजतन, संस्थानों के लिए समाज और पूरे राष्ट्र को लाभ पहुंचाने के लिए इस असंतुलन को स्वीकार करना तेजी से महत्वपूर्ण होता जा रहा है।

परिचय

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 भीड़भाड़ वाली कक्षाएँ, छात्रों का अभद्र व्यवहार और माता-पिता द्वारा आग्रह जो एक शिक्षक की भूमिका का विस्तार करता है। (सिनेमान, रिच, वेस्टमैन, एम. 2007)

ये सभी प्रकार के तनाव, कार्य-जीवन के संघर्षों को जन्म देते हैं। एक शिक्षक को अपनी विभिन्न भूमिकाओं के बीच टकराव का सामना करना पड़ता है। एक शिक्षक बहुत तनाव में काम करता है और कई चरों को कवर करता है जो उसके कार्य जीवन की कठिनाइयों को बढ़ाता है।

प्रत्येक शिक्षक को अपने आजीविका के दौरान में किसी बिंदु पर अपने संस्थागत जीवन और पारिवारिक जीवन को संतुलित करने में कठिनाई होती है, भले ही उनकी पारिवारिक स्थिति कुछ भी हो। शैक्षणिक कार्यों पर

अधिक ध्यान दिए जाने के कारण अधिकांश समय परिवार को कष्ट होता रहता है। कामकाजी जीवन में परिवार के साथ आनंद लेने और परिवार के साथ कुछ बाहरी गतिविधियां करने के लिए बहुत कम समय मिलता है। शैक्षणिक जीवन की कुछ विशेष विशेषताएं जैसे लचीला समय कार्यक्रम कार्य जीवन में स्वस्थ संतुलन प्राप्त करने के लिए पर्याप्त ऊर्जा की मांग करता है। शिक्षक अपने व्यवहार और मानवीय मूल्यों के प्रति अपनी निष्ठा से अवगत है। उच्च शिक्षण संस्थानों में शिक्षकों पर अपनी दक्षता का स्तर बढ़ाने का भारी दबाव है। दबाव प्रबंधन, राज्य और केंद्र सरकारों का है। अर्थशास्त्र सहित विभिन्न कारकों के कारण काम का प्रकार बदल गया है। कार्य जीवन संतुलन का अर्थ क्रमशः दोनों क्षेत्रों में समान मात्रा में समय लगाना नहीं 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 आवश्यकताएं 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।

कार्य जीवन संतुलन

कार्य-अवकाश द्वैतवाद शुरू में 180 1 के दशक के मध्य में पेश किया गया था। कार्य और व्यक्तिगत जीवन के बीच एक व्यक्ति के संतुलन को चिह्नित करने के लिए यूनाइटेड किंगडम में 1970 के दशक के अंत में वाक्यांश "कार्य-जीवन संतुलन" गढ़ा गया था।

भले ही इसे कई वर्षों तक शायद ही कभी इस्तेमाल किया गया हो , "कार्य-जीवन संतुलन" शब्द संयुक्त राज्य अमेरिका में 1986 में गढ़ा गया था। कार्य जीवन संतुलन दो अवधारणाओं से बना कार्य (व्यवसाय और आकांक्षा) और जीवन (पारिवारिक जीवन , खाली समय, आनंद और स्वास्थ्य)। इसमें घर और परिवार से ऊपर काम को प्राथमिकता देना, लंबे समय तक काम करना और कड़ी मेहनत करना शामिल है।

कार्य-जीवन संतुलन इस विचार पर स्थापित किया गया है कि भुगतान किए गए काम और व्यक्तिगत जीवन को किसी के जीवन में परस्पर विरोधी लक्ष्यों के बजाय पूरक के रूप में देखा जाना चाहिए। हालांकि , अपेक्षाओं और कार्यों के साथ-साथ संगठनात्मक प्रतिबद्धताओं को पूरा करने के लिए, प्रत्येक व्यक्तिगत कर्मचारी को आत्म-विकास, परिवार के प्रति समर्पण और सामाजिक जीवन के लिए प्रतिबद्ध होना चाहिए। कार्य जीवन संतुलन जीवन के इन तीन आयामों, अर्थात् कॉर्पोरेट जीवन, सामाजिक जीवन और श्रमिकों के व्यक्तिगत जीवन में एक व्यक्ति के संतुलन कार्य को संदर्भित करता है।

कार्य जीवन असंतुलन तब होता है जब काम की मांग जीवन की मांगों के अनुरूप नहीं होती है। कार्य पारिवारिक संघर्ष समय आधारित, तनाव आधारित और व्यवहार आधारित हो सकता है। समय आधारित संघर्ष तब उत्पन्न होता है जब कार्य भूमिका के लिए समर्पित समय की मात्रा जीवन से संबंधित जिम्मेदारियों को निभाने में हस्तक्षेप करती है या इसके विपरीत। तनाव आधारित संघर्ष तब होता है जब एक भूमिका से तनाव दूसरी भूमिका में प्रदर्शन करना कठिन बना देता है। व्यवहार आधारित संघर्ष तब होता है जब एक भूमिका में व्यवहार उस व्यवहार के अनुकूल नहीं होता है जो अन्य भूमिका के लिए आवश्यक होता है।

कई अध्ययनों ने अत्यधिक काम के बोझ के बीच प्रभावी संतुलन हासिल करने और व्यक्तिगत जीवन की गतिविधियों से संबंधित प्रतिबद्धताओं, लक्ष्यों और जिम्मेदारियों को पूरा करने के लिए ऊर्जा होने की बड़ी विफलता का संकेत दिया। किसी भी तरफ असंतुलन का परिणाम खराब प्रदर्शन, जीवन की खराब गुणवत्ता और थकान होता है। कुछ शोधकर्ताओं ने पाया है कि काम और परिवार की प्राथमिकताओं को संतुलित करने की कोशिश में दुनिया भर के कई परिवार तनावग्रस्त हैं। जीवन के उद्देश्य को खोजने में व्यक्तिगत विकास एक महत्वपूर्ण कारक है जो कभी-कभी रोजमर्रा की जिंदगी की जिम्मेदारियों से अस्पष्ट हो सकता है। आज कई कर्मचारियों के लिए - पुरुष और महिला दोनों का जीवन बहुत सारे परिवार और अन्य व्यक्तिगत जिम्मेदारियों और हितों के साथ व्यस्त होता जा रहा है। इसलिए, कर्मचारियों को बनाए रखने के प्रयास में, संगठनों के लिए इस संतुलन को पहचानना महत्वपूर्ण है।

कार्य जीवन संतुलन सुनिश्चित करने के कई फायदे हैं जो कुछ शोधकर्ताओं द्वारा दिए गए विचारों के संदर्भ में व्यक्त किए गए हैं।

टेलर (2001) के अनुसार काम और जीवन के बीच एक अच्छा संतुलन निश्चित रूप से पूरे समाज को लाभ देता है। यदि कोई संगठन अपने कर्मचारियों के कार्य जीवन संतुलन को सुनिश्चित कर रहा है, तो संगठन या संस्था कॉर्पोरेट से सामाजिक दायित्वों का निर्वहन कर रही होगी। वास्तव में, जब कर्मचारी अपने घर वापस पहुँचता है, तो वह अपने परिवार के सदस्यों के साथ समय बिता सकता है जो परिवार की गतिशीलता को मजबूत करने में मदद करेगा। बायरन (2005) ने खुलासा किया कि काम और जीवन के बीच अच्छा और सही संतुलन रखने वाले लोग आध्यात्मिकता के साथ-साथ अपने परिवार के सदस्यों, दोस्तों, व्यक्तिगत स्वास्थ्य और सहकर्मियों को पर्याप्त प्राथमिकता देते हैं। यह सब कर्मचारियों को अच्छा शारीरिक और मानसिक स्वास्थ्य बनाए रखने में मदद करता है और किसी भी धार्मिक प्रतिबद्धताओं या कर्तव्यों का निर्वहन करने के लिए पर्याप्त समय देने में भी मदद करता है।

फगनानी और लेटेबलियर (2004) ने यह भी बताया कि क्या कर्मचारियों का कार्य जीवन संतुलन अच्छा है। तो यह उन्हें अपने परिवारों की कुशलता से देखभाल करने में मदद करेगा। ऐसे में सभी कर्मचारी भी संस्था/संस्था के प्रति आस्थावान और भक्त बन जाते हैं। कर्मचारी अपने परिवार के सदस्यों के साथ पर्याप्त समय बिता सकते हैं जो उन्हें अपने पारिवारिक मूल्यों और संबंधों का निर्वहन करने में मदद करेगा।

ब्लूम, क्रिस्चमस और वैन (2009) ने बताया कि यदि कर्मचारियों के काम और जीवन के बीच सकारात्मक संतुलन है, तो वे अपने काम पर बेहतर और प्रभावी ढंग से अपना प्रयास कर सकते हैं जिससे उन्हें उच्च वेतन प्राप्त होगा।

अध्ययन के उद्देश्य

1. शिक्षक प्रशिक्षकों के बीच कार्य जीवन संतुलन के स्तरों का अध्ययन करना।
2. शिक्षक प्रशिक्षकों के बीच कार्य संलग्नता के स्तरों का अध्ययन करना।
3. शिक्षक प्रशिक्षकों के बीच संगठनात्मक भूमिका तनाव के स्तरों का अध्ययन करना।

साहित्य की समीक्षा

मलिक, सलीम और अहमद (2010) द्वारा कार्य-जीवन संतुलन की अवधारणा, टर्नओवर के इरादे और पाकिस्तान में शिक्षकों के बर्नआउट स्तर के साथ नौकरी की संतुष्टि के संबंध का अध्ययन किया गया है। रिश्ते को साबित करने के लिए अनुभवजन्य साक्ष्य प्रदान करना अध्ययन का उद्देश्य था। अध्ययन ने निष्कर्ष निकाला कि कार्य-जीवन संतुलन जितना अधिक होगा, शिक्षकों की कार्य संतुष्टि उतनी ही अधिक होगी।

शंकर और भटनागर (2010) ने कार्य जीवन संतुलन के साहित्य को व्यापक रूप से देखा, और काम और परिवार से परे संकीर्ण फोकस को व्यापक बनाने के महत्व पर प्रकाश डाला। मॉडल कार्य-जीवन संतुलन के निर्माण और कर्मचारी-जुड़ाव, भावनात्मक असंगति और टर्नओवर के इरादे पर केंद्रित है और व्यक्ति, कार्य और परिवार के दृष्टिकोण से कार्य-परिवार संघर्ष के पूर्ववृत्त की समीक्षा करता है। निष्कर्षों ने व्यक्तिगत चर जैसे तनाव-प्रभावों, पारिवारिक चर जैसे परिवार-मांगों और कार्य प्रदर्शन पर पति-पत्नी की बातचीत के प्रभावों का खुलासा किया।

पुगलेंधी एट अल. (2011) ने कार्य जीवन की गुणवत्ता के एक अध्ययन में: कॉलेज के शिक्षकों की धारणा ने कार्य जीवन की गुणवत्ता और शिक्षण वातावरण में जीवन की गुणवत्ता के बीच प्रमुख संबंध दिखाया। अध्ययन में पाया गया कि कॉलेज के शिक्षकों की गुणवत्ता उनके कार्य स्तर में कम है, और कहा कि कार्य-जीवन की गुणवत्ता काम के माहौल में अनुकूल स्थिति की एक आवश्यक अवधारणा है।

कुमारी (2012) ने पाया कि प्रत्येक कार्य जीवन संतुलन कारक अपने आप में नौकरी से संतुष्टि का एक प्रमुख भविष्यवक्ता है, और कार्य-जीवन संतुलन के विभिन्न कारकों के संदर्भ में नौकरी से संतुष्टि के साथ पुरुष और महिला उत्तरदाताओं के बीच पर्याप्त अंतर था। अध्ययन के परिणाम का मानव संसाधन प्रबंधकों के लिए विशेष रूप से बैंकों के कर्मचारियों की प्रतिबद्धता में सुधार और उत्पादकता के साथ-साथ डिजाइनिंग भर्ती और कर्मचारियों को बनाए रखने के लिए व्यावहारिक महत्व है।

कोहलापुर पेटारे (2013) द्वारा शिक्षण पेशे में कार्यरत महिलाओं के कार्य-जीवन संतुलन की जांच की गई। यह शोध कार्य-जीवन संतुलन की जांच के लिए चयनित चरों को कार्य और परिवार से संबंधित कारकों के रूप में वर्गीकृत करता है। इस शोधकर्ता ने महिला शिक्षकों के संबंध में काम और जीवन-असंतुलन के कारणों का विश्लेषण करने का प्रयास किया। अध्ययन में कोल्हापुर के विभिन्न कॉलेजों और संस्थानों के कुल 50 शिक्षकों की प्रतिक्रियाओं को शामिल किया गया था। सांख्यिकीय विश्लेषण से पता चला है कि कार्य-जीवन संतुलन के असंतुलन का मुख्य कारण भारी काम और विस्तारित कामकाजी घंटे हैं, इसके बाद प्राथमिकताओं की अक्षमता और समय का प्रबंधन होता है। फ्लेक्सी-समय, काम के घंटों में कमी, और कार्यस्थल पर अन्य सुविधाएं कार्य-जीवन संतुलन प्राप्त करने को जन्म देती हैं।

मफिनी और ड्लोडलो (2014) द्वारा काम से संबंधित कारकों, कर्मचारी संतुष्टि और संगठनात्मक प्रतिबद्धता के बीच संबंध की जांच की गई थी। इसने सार्वजनिक स्वास्थ्य पेशेवरों से अंतर्दृष्टि दिखाई। अध्ययन के प्रमुख निष्कर्ष नौकरी की सुरक्षा और व्यक्ति पर्यावरण फिटनेस थे, दोनों सकारात्मक रूप से सहसंबद्ध थे और कर्मचारी संतुष्टि की भविष्यवाणी की थी। कार्य-परिवार संतुलन और कर्मचारी संतुष्टि के बीच संबंध कमजोर था और कोई पर्याप्त भविष्य कहनेवाला तर्कसंगतता नहीं दिखा। कर्मचारी खुशी को संगठनात्मक प्रतिबद्धता से जुड़ा हुआ दिखाया गया था।

मूर्ति और शास्त्री (2015) ने निजी क्षेत्र में कार्यरत कर्मचारियों के कार्य-जीवन संतुलन पर एक अध्ययन किया और जांच की। ऐसे मुद्दे जैसे कि क्या उन्हें बच्चों के लिए अधिक समय की आवश्यकता है, बच्चों पर काम

की हताशा दिखाना, वैवाहिक मुद्दे, जीवनसाथी को समय न दे पाना, भूमिका संघर्ष / भूमिका अपराधबोध, और यह संदेह करना कि वे घर पर जो भूमिकाएँ निभाते हैं, उसमें वे कितने अच्छे हैं, जैसे एक माँ या बहू के रूप में।

संतोष और जैन (2016) द्वारा मुंबई में कामकाजी पिताओं के कार्य जीवन संतुलन पर आने और काम के घंटों के प्रभाव के शोध अध्ययन ने प्रदर्शित किया कि लंबे समय तक काम करने के घंटे और लंबे समय तक काम करने के घंटों का मेट्रो शहरों में कामकाजी पिताओं के कार्य जीवन संतुलन पर महत्वपूर्ण प्रभाव पड़ा। भारत के महानगरों में कामकाजी पुरुषों के जीवन और उत्पादकता में सुधार के लिए इस मुद्दे पर और अधिक शोध और विश्लेषण की आवश्यकता है।

सी. मुथुलक्ष्मी (2018) ने तूतीकोरिन जिला कला और विज्ञान महाविद्यालयों में शिक्षण पेशेवरों के बीच शोध किया। इस अध्ययन का उद्देश्य उन कठिन समस्याओं की जांच करना है जो उत्तरदाताओं को अपने व्यक्तिगत और कामकाजी जीवन को संतुलित करने में सामना करना पड़ता है। शोध मूल आँकड़ों पर निर्भर करता है। 200 उत्तरदाताओं के प्रतिदर्श का चयन करने के लिए यादृच्छिक प्रतिचयन विधि का प्रयोग किया गया। इस शोध ने उत्तरदाताओं के कार्य-जीवन संतुलन को प्रभावित करने वाले कई पहलुओं की जांच की। यह अध्ययन उत्तरदाताओं की सामाजिक आर्थिक प्रोफाइल, उनके करियर की उनकी धारणा, कार्य-जीवन संतुलन, उनके कार्य-जीवन संतुलन और असंतुलन को प्रभावित करने वाले चर, और कार्य-जीवन संतुलन और असंतुलन के परिणामों को समझने के लिए है। उत्तरदाताओं के जीवन संतुष्टि पर कार्य-जीवन संतुलन के प्रभाव के साथ-साथ उनके व्यक्तिगत, सामाजिक, पारिवारिक, पर्यावरण और मनोवैज्ञानिक परिप्रेक्ष्य पर कार्य-जीवन संतुलन के प्रभाव का आकलन किया गया है।

कालियांदा बोपन्ना कुशी (2019) ने मैंगलोर कॉलेज में महिला शिक्षकों के बीच कार्य-जीवन संतुलन के स्तर को निर्धारित करने का प्रयास किया। अध्ययन उन पहलुओं पर भी प्रकाश डालता है जो कार्य-जीवन संतुलन को बढ़ाने में मदद कर सकते हैं।

अर्जिता जैन (2020) का शोध ज्यादातर महिला शिक्षाविदों (सहायक प्रोफेसर, एसोसिएट प्रोफेसर और प्रोफेसर) से एकत्रित प्राथमिक समंक पर आधारित है। एचईआई में कार्यरत संकाय सदस्यों को कुल 100 प्रश्नावलियां वितरित की गईं। अध्ययन के लक्ष्य को पूरा करने के लिए, विवाहित महिला शिक्षाविदों के बीच कार्य-जीवन संतुलन की डिग्री का विश्लेषण करने के लिए एक वर्णनात्मक शोध किया गया और उनके कार्य-जीवन संतुलन को बढ़ाने के लिए क्या कदम उठाए जाने चाहिए।

शालिनी सत्य प्रसाद (2020) द्वारा यह अध्ययन कॉलेज प्रोफेसरों के बीच व्यावसायिक तनाव पर कार्य-जीवन संतुलन के प्रभाव की जांच करने का प्रयास करता है। बेंगलुरु के विभिन्न संस्थानों से 180 प्रशिक्षकों, 90 पुरुष और 90 महिलाओं के एक नमूने को उदय पारीक और जोशी द्वारा स्थापित वर्क लाइफ बैलेंस स्केल दिया गया ताकि वर्क लाइफ बैलेंस इंडेक्स की गणना की जा सके, जो वर्क लाइफ बैलेंस स्कोर पर आधारित है। 180 प्रशिक्षकों को दो समूहों में विभाजित किया गया था, वे खराब कार्य-जीवन संतुलन सूचकांक (N=93) और अच्छे कार्य-जीवन संतुलन सूचकांक (N=87) वाले थे। व्यावसायिक तनाव के अपने स्तर और व्यावसायिक तनाव पर कार्य-जीवन संतुलन के प्रभाव को निर्धारित करने के लिए दोनों समूहों को फिर से व्यावसायिक तनाव सूचकांक मूल्यांकन दिया गया था। एक दिशात्मक परिकल्पना विकसित की गई थी, और परिणामी समंक को स्वतंत्र नमूने 'टी' परीक्षणों का उपयोग करके सांख्यिकीय रूप से जांचा गया था। व्यावसायिक तनाव सूचकांक पर

अर्जित 'टी' स्कोर से पता चला कि दो समूहों के बीच एक महत्वपूर्ण अंतर है: औसत स्कोर के आधार पर, हम यह निष्कर्ष निकाल सकते हैं कि उच्च कार्य-जीवन संतुलन वाले शिक्षकों में कम काम वाले प्रशिक्षकों की तुलना में कुछ अधिक तनाव था।

माया और अन्य (2021) ने उच्च शिक्षा के शिक्षकों के बीच कार्य-जीवन संतुलन (डब्ल्यूएलबी) में लिंग अंतर का पता लगाया। आज के उच्च शिक्षा क्षेत्र में शिक्षण जिम्मेदारियों की मांग तेजी से बढ़ रही है। शिक्षण-अधिगम गतिविधियों की गुणवत्ता पर ध्यान देने के अलावा, आज के शिक्षकों का पेशेवर और सामाजिक विकास में उनकी सक्रिय भागीदारी के लिए मूल्यांकन किया जाता है। शैक्षणिक क्षेत्र में महिलाओं के कंधों पर पुरुषों की समान जिम्मेदारियां होती हैं, लेकिन भारत में महिलाएं पुरुषों के विपरीत गैर-कार्य सेटिंग में कई भूमिकाएं निभाती हैं। संस्थागत नैतिक समिति की मंजूरी प्राप्त की गई थी। कर्नाटक में सार्वजनिक विश्वविद्यालयों में कार्यकाल के आधार पर कार्यरत 127 पुरुष और 136 महिला संकायों से डब्ल्यूएलबी प्रश्नावली का उपयोग करके समंक एकत्र किया गया था। एकाधिक प्रतिगमन विश्लेषण ने ऊपरी आयु वर्ग, पुरुष लिंग और विज्ञान अनुशासन के संकायों के साथ बेहतर डब्ल्यूएलबी के सहयोग का संकेत दिया। WLB के मुद्दों को हल करने के लिए संगठनात्मक स्तर पर रणनीतियाँ और व्यक्तिगत स्तर पर पहल आवश्यक हैं।

ऐश्वर्या वी कुमार एट अला (2022) ने तनाव और तनाव के मामले में स्वावलंबी कॉलेज शिक्षकों के कार्य-जीवन संतुलन की जांच की। निष्कर्षों के उच्च शिक्षा क्षेत्र के लिए दूरगामी प्रभाव हैं। इस अध्ययन ने त्रिवेन्द्रम के स्व-वित्त पोषित प्रोफेसर्स की कार्य-जीवन संतुलन कठिनाइयों पर प्रकाश डालने का प्रयास किया। अध्ययन समंक एकत्र करने के लिए प्रश्नावली का उपयोग किया गया था, जिसका सांख्यिकीय रूप से विश्लेषण किया गया था। यह पता चला कि स्व-वित्तपोषित कॉलेज व्याख्याताओं के पास कुछ हद तक औसत कार्य-जीवन संतुलन है।

शोध क्रियाविधि

उत्तर प्रदेश के बलरामपुर जिले के 400 शिक्षक प्रशिक्षकों के बीच कार्य जुड़ाव और संगठनात्मक भूमिका तनाव के संबंध में शिक्षक प्रशिक्षकों के बीच कार्य जीवन संतुलन की जांच के लिए इस अध्ययन में वर्णनात्मक सर्वेक्षण तकनीक का उपयोग किया गया है। अध्ययन के उद्देश्यों और परिकल्पनाओं के अनुसार, समंक का विश्लेषण करने के लिए निम्नलिखित सांख्यिकीय तकनीकों का उपयोग किया गया था। समंक के विश्लेषण के लिए, वर्णनात्मक सांख्यिकी यानी केंद्रीय प्रवृत्ति के उपाय जैसे माध्य, मानक विचलन चरों की प्रकृति और वितरण का उपयोग किया गया है।

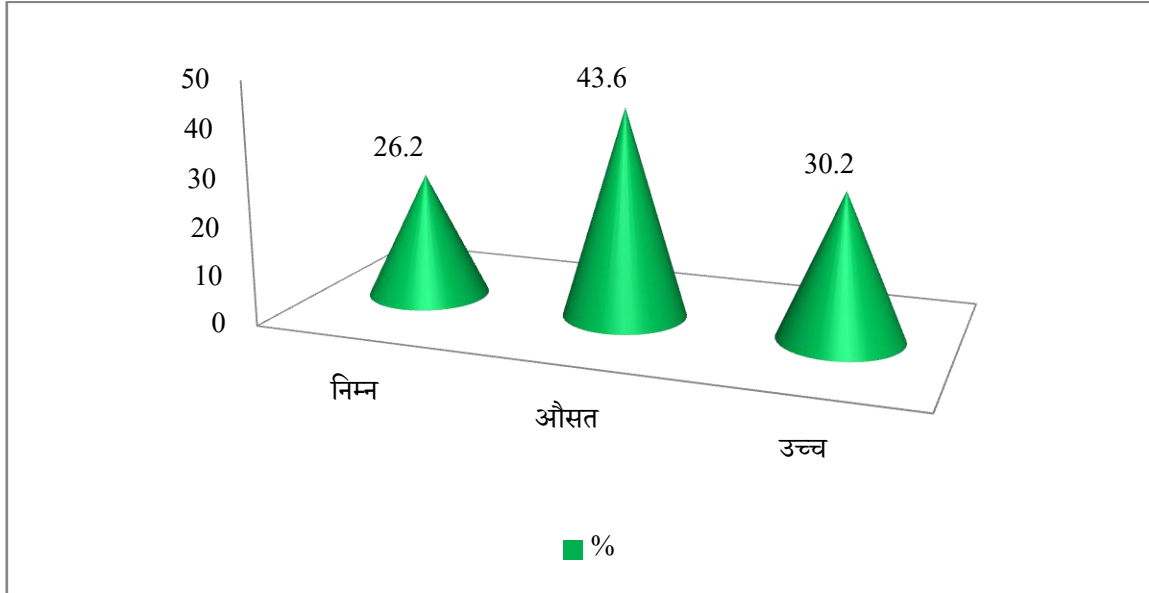
शिक्षक प्रशिक्षकों के बीच कार्य जीवन संतुलन का स्तर

तालिका 1 के परिणामों से पता चलता है कि कार्य जीवन संतुलन का माध्य मान 189.91 है और मानक विचलन 24.33 है। अधिकतम संभव स्कोर 223 है। इन मूल्यों के आधार पर शिक्षक प्रशिक्षकों के बीच कार्य जीवन संतुलन के स्तरों की गणना की जाती है। परिणाम तालिका 1 में दिए गए हैं।

तालिका 1 शिक्षक प्रशिक्षकों के बीच कार्य जीवन संतुलन का स्तर

कार्य जीवन संतुलन	N	%	माध्य	मानक विचलन
निम्न	105	26.2		

औसत	174	43.6	189.91	24.33
उच्च	121	30.2		
कुल	400	100.0		



चित्र 1 निम्न, औसत और उच्च स्तर के कार्य-जीवन संतुलन वाले शिक्षक प्रशिक्षकों का प्रतिशत

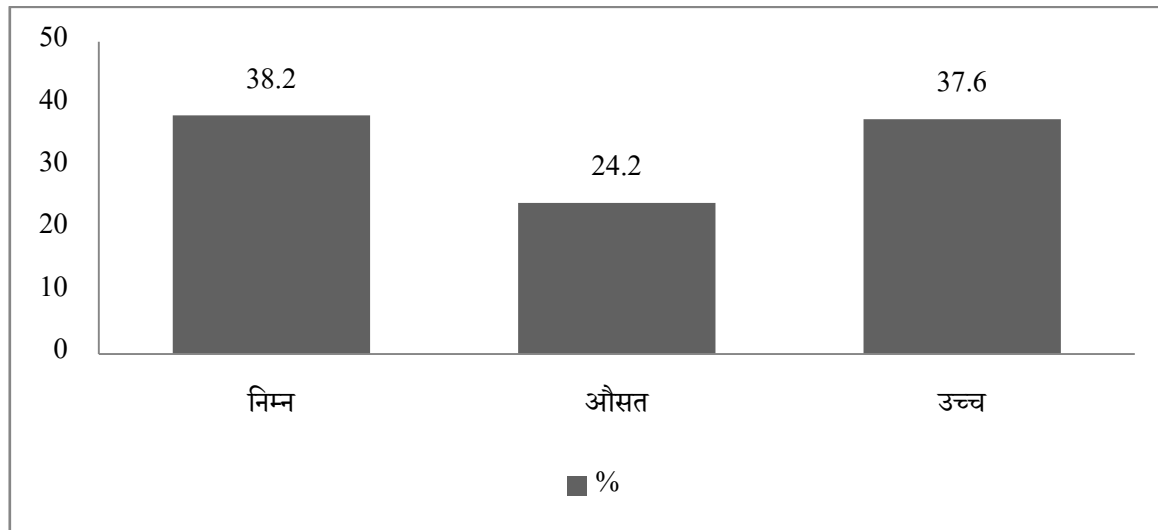
तालिका 1 दर्शाती है कि 400 शिक्षक-प्रशिक्षकों में से 121 शिक्षक-प्रशिक्षकों का कार्य-जीवन संतुलन उच्च स्तर का है। यह इंगित करता है कि 30.2% शिक्षक प्रशिक्षकों के पास कार्य जीवन संतुलन का उच्च स्तर है। औसत और निम्न कार्य जीवन संतुलन वाले शिक्षक प्रशिक्षकों का प्रतिशत क्रमशः 43.6% और 26.2% है। परिणाम को चित्र 1 में दंड आरेख की सहायता से भी दिखाया गया है। इस अध्ययन के परिणाम यादव और दाभाडे (2014) द्वारा समर्थित हैं।

शिक्षक प्रशिक्षकों के बीच कार्य जुड़ाव के स्तर

कार्य जुड़ाव पैमाने पर 400 शिक्षक प्रशिक्षकों के कुल अंकों के आधार पर, माध्य मान 61.27 पाया गया, जिसमें मानक विचलन 8.06 था, उन मूल्यों के साथ कार्य जुड़ाव पैमाने पर कम, औसत और उच्च शिक्षक प्रशिक्षकों की संख्या की गणना की गई। परिणाम तालिका 2 में दिखाए गए हैं।

तालिका 2 शिक्षक प्रशिक्षकों के बीच कार्य जुड़ाव के स्तर

कार्य जुड़ाव	N	%	माध्य	मानक विचलन
निम्न	153	38.2	61.27	8.06
औसत	97	24.2		
उच्च	150	37.6		
कुल	400	100.0		



चित्र 2 निम्न, औसत और उच्च स्तर के कार्य जुड़ाव वाले शिक्षक प्रशिक्षकों का प्रतिशत

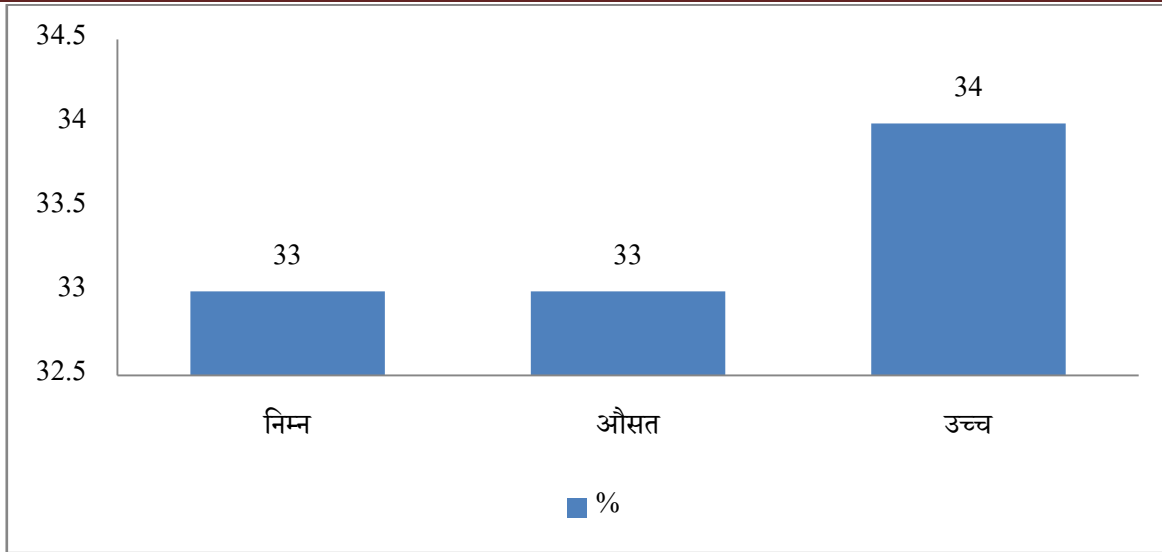
तालिका 2 के परिणामों से यह अनुमान लगाया गया है कि 37.6% शिक्षक प्रशिक्षकों उच्च हैं, 24.2% शिक्षक प्रशिक्षकों औसत हैं और 38.2% शिक्षक प्रशिक्षकों कार्य जुड़ाव पैमाने पर निम्न हैं। परिणाम चित्र 5.2 में दंड आरेख की सहायता से दर्शाए गए हैं। इस अध्ययन के निष्कर्ष चा एट अल (2000) और लापियर्स (2008) के निष्कर्षों के अनुरूप हैं।

शिक्षक प्रशिक्षकों के बीच संगठनात्मक भूमिका तनाव का स्तर

संगठनात्मक भूमिका तनाव पैमाने पर 400 शिक्षक प्रशिक्षकों के कुल अंकों के आधार पर, माध्य मान 150.02 मानक विचलन 13.08 के साथ पाया गया था, उन मानों के साथ संगठनात्मक भूमिका तनाव पैमाने पर निम्न, औसत और उच्च शिक्षक प्रशिक्षकों की संख्या की गणना की गई थी। परिणाम तालिका 3 में दिखाए गए हैं।

तालिका 3 शिक्षक प्रशिक्षकों के बीच संगठनात्मक भूमिका तनाव के स्तर

संगठनात्मक भूमिका तनाव	N	%	माध्य	मानक विचलन
निम्न	132	33.0	150.02	13.08
औसत	132	33.0		
उच्च	136	34.0		
कुल	400	100		



चित्र 3 शिक्षक प्रशिक्षकों का प्रतिशत निम्न, औसत और उच्च स्तर का संगठनात्मक भूमिका तनाव

तालिका 3 के परिणामों के अनुसार, यह पाया गया है कि 33.0% शिक्षक प्रशिक्षकों का संगठनात्मक भूमिका तनाव पैमाने पर निम्न हैं, 33% शिक्षक प्रशिक्षकों का संगठनात्मक भूमिका तनाव पैमाने पर औसत हैं और 34% शिक्षक प्रशिक्षकों का संगठनात्मक भूमिका तनाव पैमाने पर उच्च हैं। इन परिणामों को चित्र 5.3 में डंड आरेख की सहायता से भी दिखाया गया है। अध्ययन के परिणाम मोलिक एट अल (2010) द्वारा भी समर्थित हैं।

निष्कर्ष

अध्ययन के निष्कर्ष के अनुसार केवल कुछ शिक्षक प्रशिक्षकों के पास कार्य-जीवन का अच्छा संतुलन है। नतीजतन, संस्थानों के लिए समाज और पूरे राष्ट्र को लाभ पहुंचाने के लिए इस असंतुलन को स्वीकार करना तेजी से महत्वपूर्ण होता जा रहा है। देश के भावी शिक्षक तैयार कर रहे शिक्षक प्रशिक्षकों यदि कार्य और जीवन के बीच संतुलन बना सकते हैं तो वे न केवल उत्कृष्ट व्यक्तिगत, शारीरिक और मानसिक स्वास्थ्य बनाए रखने में सक्षम होंगे, बल्कि ज्ञान और शिक्षार्थियों के प्रति व्यावसायिक समर्पण भी होगा। ऐसा करने के लिए, संस्था को काम करने की अच्छी स्थितियाँ, एक सुखद और संघर्ष-मुक्त कार्य वातावरण, साथ ही एक शिक्षाप्रद, सहायक और संतुष्टिदायक कार्य वातावरण प्रदान करना चाहिए जिसमें प्रत्येक व्यक्ति के व्यक्तित्व को महत्व दिया जाता है। कुछ ही प्रशिक्षक काम में बहुत व्यस्त हैं। इसके लिए संस्थान की ओर से उचित योजना और समय प्रबंधन की आवश्यकता है। पर्याप्त आईसीटी उपलब्धता न केवल अधिक सुलभ और लचीली कार्य सांस्कृतिक सेटिंग प्रदान करने के लिए आवश्यक है, बल्कि शिक्षक प्रशिक्षकों के कार्य-जीवन संतुलन में सुधार और सहायता के लिए भी आवश्यक है। इस अध्ययन के निष्कर्षों के अनुसार, केवल 33% शिक्षक प्रशिक्षक ही सांगठनिक भूमिका के तनाव को कम महसूस करते हैं। यह आवश्यक है कि संस्थान शिक्षक प्रशिक्षकों द्वारा अनुभव किए जाने वाले औसत और उच्च संगठनात्मक भूमिका तनाव के कारणों की पहचान करने के साथ-साथ भूमिका से संबंधित पहलुओं की पहचान करने के लिए उपाय करें जो उनके तनाव स्तर को हटाने या कम करने में सहायता करते हैं। संस्थानों को स्पष्ट नीतियां विकसित करने और ऐसी नीतियों के लिए अपेक्षाओं को संप्रेषित करने के लिए

जिम्मेदार होना चाहिए। संस्था को कर्मचारियों के बीच स्वस्थ और सामंजस्यपूर्ण संबंध, साथ ही एक सुरक्षित और स्वस्थ कार्य वातावरण प्रदान करना चाहिए।

सन्दर्भ

1. सिनेमान, रिच, वेस्टमैन, एम. (2007), टीचर्स ऑक्यूपेशन – स्पेसिफिक वर्क – फैमिली कॉन्फ्लिक्ट. द करियर डेवलपमेंट क्वार्टरली, 55(3), 249–261.
2. टेलर, आर. (2001), द फ्यूचर ऑफ वर्क लाइफ बैलेंस , इकोनॉमिक एंड सोशल रीसर्च काउंसिल आर्किडन इन मराफी , एच (2013), परसेप्शन ऑफ वर्क लाइफ बैलेंस एन इन्वेस्टिगेशन ऑफ एज्युकेशन सेक्टर ऑफ ईस्ट एंड वेस्ट एशियन जर्नल ऑफ बिजनेस मैनेजमेंट, 5(1), 174–180.
3. बायरन, यू (2005), वर्क लाइफ बैलेंस, बिजनेस इन्फॉर्मेशन रिव्यू, सेज जर्नल्स 2t, 53–59.
4. फगनानी, जे. & लेटेबियर, एम. टी. (2004), वर्क एंड फैमिली लाइफ बैलेंस द इंपैक्ट ऑफ द 35 आवर लॉस इन फ्रांस, वर्क एम्प्लॉय सोसाइटी. सोसाइटी . 18, 551–572.
5. ब्लूम, एन., क्रेल्चम, टी. & वन, आर. जे. (2009), वर्क लाइफ बैलेंस , मैनेजमेंट पैराक्टिसेज एंड प्रोडक्टिविटी, इंटरनेशनल डिफरेंसेज इन द बिजनेस प्रैक्टिस एंड प्रोडक्टिविटी ऑफ फर्म्स।
6. मलिक, एम.आई., सलीम, एफ. एंड अहमद, एम. (2010) "वर्क लाइफ बैलेंस एंड जॉब सैटिस्फैक्शन एमंग डॉक्टर्स इन पाकिस्तान", साउथ एशियन जर्नल ऑफ मैनेजमेंट, 17(2), 112 - 123।
7. शंकर, टी.एंड भटनागर, जे. (2010), वर्क लाइफ -बैलेंस एम्प्लोयी इंगेजमेंट , इमोशनल कंसोनन्स /डिसोनान्स एंड टर्नओवर इंटेंशन , इंडियन जर्नल ऑफ इंडस्ट्रियल रिलेशन्स , 46 (1).
8. पुगलेंधी एट अल. (2011), "वर्क लाइफ बैलेंस :दा इंपैक्ट ऑफ फेमली फ्रेंडली पॉलिसीज ऑन एम्प्लाइज 'जॉब सैटिस्फैटिन एंड टर्नओवर इंटेंशन ", होना कॉग बैटिस्ट यूनिवर्सिटी, 93.
9. कुमारी, एल. (2012), इंपैक्ट ऑफ – लाइफ बैलेंस ऑन वूमेन एम्प्लॉय अब्सेंटी एंड टर्नओवर – एन इमर्जिंग पैराडिगम इन इश्यूज ऑफ एच. आर. प्रैक्टिसेज, ईएक्ससीईएल इंटरनेशनल जर्नल ऑफ मल्टीडिसप्लाइनरी मैनेजमेंट स्टडीज, 2 (6), 132–141.
10. कोहलापुर, पी. (2013), टाइम्स आर चेंजिंग जेंडर एंड जेनरेशन एट वर्क एंड एट होम न्यू यॉर्क फैमिलीज एंड वर्क इंस्टिट्यूट, 1(8), 18–20.
11. मफ्रिनि, सी. एंड ड्लोड्लो, एन. (2014), दा लिंकगे बिटवीन वर्क -रिलेटेड फैक्टर्स , एम्प्लोयी सैटिस्फैक्शन एंड ऑर्गनिज्मिन्ट ऑनल कमिटमेंट :इनसाइट्स फ्रॉम पब्लिक हेल्थ प्रोफेशनल , एस ए जर्नल ऑफ ह्यूमन रिसोर्स मैनेजमेंट , 12 (1), 1-12 .
12. मूर्ति, एम एंड शास्त्री, एस. (2015), 'इंपैक्ट ऑफ इंटरपर्सनल रिलेशन्स एंड पर्सिवेद स्ट्रेस ऑन वर्क - लाइफ बैलेंस :ए क्वालिटेटिव स्टडी 'रेवेव ऑफ एच आर एम , 3 . 93-104 .
13. संतोष एंड जैन (2016) स्टडी ऑफ़ द इफ़ेक्ट ऑफ़ कम्प्यूटिंग एंड वर्किंग हावर्स ऑन वर्किंग लाइफ बैलेंस ऑफ़ वर्किंग फादर्स इन मुंबई 'वॉल्यूम -5, अंक -3, मार्च - 2016, आईएसएसएन नंबर 2277 - 8160।

14. सी. मुथुलक्ष्मी (2018) "ए स्टडी ऑन वर्क लाइफ बैलेंस इमॉग द टीचिंग प्रोफेशनल्स ऑफ आर्ट्स एंड कॉलेजेस इन तूतीकोरिन डिस्ट्रिक्ट" आई एस एस एन : 2395-1664 (ऑनलाइन) लक्टेट जर्नल ऑन मैनेजमेंट स्टडीज, फरवरी 2018, वॉल्यूम: 04, इशू: 01 Doi : 10.21917/आई जे एम एस.2018.00891
15. कालियांदा बोपन्ना कुशी (2019) "ए स्टडी ऑन वर्क लाइफ बैलेंस ऑफ वूमन टीचर्स इन ए मैंगलोर इंजीनियरिंग कॉलेज" मार्च 2019 डी आई ओ:10.9734/ ए जे ए एस /2019/v4i130109 ऑथर्स।
16. अर्जिता जैन (2020) "एन एक्सप्लोरेटरी स्टडी ऑन द वर्क लाइफ बैलेंस एमॉग वूमन अकादमीशंस इन हायर एजुकेशन विथ स्पेशल रिफरेन्स टू नवी" एनसीआरडी बिजनेस रिव्यू: ई-जर्नल, वॉल्यूम 5, इशू 1 (जनवरी-दिसंबर 2020) आईएसएसएन: 2455-0264 .
17. शालिनी सत्य प्रसाद (2020) "द रोल ऑफ वर्क लाइफ बैलेंस ऑन ऑक्यूपेशनल स्ट्रेस एमॉग कॉलेज टीचर्स" द इंटरनेशनल जर्नल ऑफ इंडियन साइकोलॉजी ISSN 2348-5396 (ई) आईएसएसएन: 2349-3429 (पी) खंड 8, अंक 1, डीआईपी: 18.01.071/20200801
18. माया और अन्य (2021) वर्क-लाइफ बैलेंस एंड जेंडर डिफरेंसेज: ए स्टडी ऑफ कॉलेज एंड यूनिवर्सिटी टीचर्स फ्रॉम कर्नाटका सेज ओपन, 11(4).
19. ऐश्वर्या वी कुमार एट अला (2022) "वर्क लाइफ स्ट्रेस एंड लाइफ क्वालिटी ऑफ मैरिड वूमन एमॉग सेल्फ फाइनेंसिंग कॉलेज टीचर्स इन केरला" 11 अगस्त, 2021 ; एक्सेप्टेड नवंबर 27, 2021 आई एस एस एन : 1735-188X डी आई ओ : 10.14704/वेब /V19I1/वेब 19037 वेबोलॉजी, वॉल्यूम 19, नंबर 1, जनवरी, 2022
20. मलिक, एम.आई., सलीम, एफ. एंड अहमद, एम. (2010) "वर्क लाइफ बैलेंस एंड जॉब सैटिस्फैक्शन एमॉग डॉक्टर्स इन पाकिस्तान", साउथ एशियन जर्नल ऑफ मैनेजमेंट, 17(2),112 - 123।