

शिक्षक प्रशिक्षकों में कार्य जीवन संतुलन के आयामों के संबंधों का एक 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

शिक्षक प्राचीन काल में समाज में एक बहुत ही उच्च सम्मानित और सम्मानजनक स्थान रखता था। शिक्षक को बलिदान का चित्रण करना पड़ा, जीवन की सुख-सुविधाओं का त्याग करना पड़ा और शिक्षण के अपने कर्तव्यों के प्रदर्शन में समर्पण दिखाना पड़ा जिसने उन्हें राजाओं के दरबार में आदरणीय बना दिया। वर्तमान समय में समाज दिन-ब-दिन जटिल होता जा रहा है और मान बदल रहे हैं। समाज के अन्य वर्गों के साथ शिक्षक को भी चुनौती का सामना करना पड़ता है। आज के शिक्षक प्रशिक्षक लगातार तनाव में हैं और शिक्षा के क्षेत्र में प्रतिस्पर्धा के कारण काम में अधिक समय लगाने के लिए काफी मजबूर हैं। आत्म-विकास की आवश्यकता, परिवार के साथ आत्मीयता, समाज के साथ अंतःक्रिया और संगठन के प्रति कर्तव्यों को पूरा करने की आवश्यकताएं शिक्षक के लिए आवश्यक हैं। इस अध्ययन का उद्देश्य शिक्षा महाविद्यालयों के शिक्षक प्रशिक्षकों के बीच कार्य जीवन संतुलन के स्तरों की पहचान करना और कार्य जीवन संतुलन और कार्य जुड़ाव संगठनात्मक भूमिका तनाव के बीच संबंधों का पता लगाना है। अध्ययन के निष्कर्ष के अनुसार पुरुष और महिला पारिवारिक जीवन, वित्तीय प्रबंधन और कार्य जीवन संतुलन के मापन के बीच काफी असमानताएं हैं। यह उन विशिष्ट भूमिकाओं के कारण हो सकता है जो पुरुष और महिलाएं कुछ स्थितियों में निभाते हैं। व्यक्तिगत जीवन, पारिवारिक जीवन, सामाजिक जीवन, व्यावसायिक जीवन, भौतिक जीवन, आर्थिक जीवन और कार्य जीवन के मापों में विवाहित और अविवाहित शिक्षक-शिक्षकों में न्यूनतम अंतर है। ये नौकरी की मांगें हो सकती हैं और व्यावहारिक रूप से वही संस्कृति जिसमें वे समाज में रहते हैं।

परिचय

हर संगठन वफादार, समर्पित और शारीरिक रूप से ऊर्जावान कर्मचारी चाहता है। संगठन का मानना है कि कार्यरत कर्मचारियों को पहल करनी चाहिए, स्थितियों का तुरंत जवाब देना चाहिए और अभिनव होना चाहिए और शारीरिक और मानसिक रूप से सक्रिय होना चाहिए। लगे अधिकांश कर्मचारी अपने काम में व्यस्त रहते हैं और लक्ष्यों को प्राप्त करने के लिए कड़ी मेहनत करते हैं।

कार्य जुड़ाव की परिभाषा के अनुसार यह मन की एक अवस्था है जो कार्य में ऊर्जा, समर्पण को दर्शाती है। इसे तीन घटकों में विभाजित किया जा सकता है अर्थात् उत्साह, समर्पण और अवशोषण। वर्क एंगेजमेंट 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, यह ताकत का पहलू है। 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 है।

कार्यों को दो तरह से परिभाषित किया जा सकता है। (1) दो विपरीत ध्रुवों के रूप में जलना और उसके साथ एक अंश विद्यमान है। (2) "कार्य जुड़ाव बर्नआउट का सकारात्मक प्रतिरूप है।"

कार्य जुड़ाव एक स्थिर प्रक्रिया है। कार्य और संगठन की विशिष्ट विशेषताएं कार्य जुड़ाव की इस प्रक्रिया को संकेत करती हैं। जुड़ाव के समय की अवधि में भिन्न हो सकती है। यह मासिक आधार या साप्ताहिक, दैनिक या प्रति घंटा के आधार पर हो सकता है। जुड़ाव की अवधि तय नहीं है। 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। प्रतिक्रिया उनके अपने चैनल में हैं। ये बेकार नहीं बैठते हैं और भविष्य के महत्वपूर्ण कार्यों के लिए ये अपनी ऊर्जा नहीं बचाते हैं। वे दिन-प्रतिदिन चुनौती स्वीकार करते हैं। उन्हें लगता है कि उनकी ऊर्जा काम के लिए है। वे हाथ में काम पर ध्यान देते हैं। वे अपने काम की योजना बनाते हैं, चुनौती के विवरण में जाते हैं और फिर लक्ष्य प्राप्त करने के लिए अपना पूरा प्रयास करते हैं। ये कर्मचारी बाहरी विकर्षणों से परेशान नहीं होते हैं। ये कर्मचारी एक प्रभाव का प्रयोग करते हैं और अपने काम और निजी जीवन को नियंत्रित करते हैं। चुनौतीपूर्ण नौकरियों के लिए कार्य जुड़ाव की आवश्यकता होती है। यह कार्य, कार्य संस्कृति, नए विचारों के निर्माण और दूसरों के साथ जुड़ने में समस्याओं का वर्णन करता है। सेट-अप में कार्य जुड़ाव फलती-फूलती है जो संस्थागत और व्यक्तिगत स्तरों के बीच मजबूत संबंध का संकेत देती है। संगठन पेशेवर कौशल और मूल्यों को एक महत्वपूर्ण संपत्ति मानता है। कार्य जुड़ाव का कर्मचारियों के प्रदर्शन पर लंबे समय तक प्रभाव पड़ता है। काम पर फोकस उन्हें अपनी जिम्मेदारियों को अधिकतम करने में सक्षम बनाता है। उनके पास काम पर ध्यान केंद्रित करने की क्षमता और प्रोत्साहन है।

इतना ही नहीं यह अतिरिक्त भूमिका प्रदर्शन भी कार्य सहभागिता द्वारा समर्थित है। कई कार्यस्थलों और उनके जटिल कार्य के कारण विभिन्न नियोक्ताओं की अपेक्षाओं को निर्दिष्ट करना संभव नहीं है। नियोक्ता चाहते हैं कि उनके कर्मचारी अतिरिक्त प्रयास करें और पहल करें। स्मार्ट नियोक्ता काम पर नई समस्याओं को हल करने के लिए नए ज्ञान और तरीके विकसित करते हैं। इस तरह की पहल से कर्मचारी अपने पेशे, संगठन और समुदाय में खुद को एक नेता के रूप में स्थापित करता है। ऐसे कर्मचारी अपने जॉब प्रोफाइल के दायरे में नहीं रहते हैं, लेकिन वे पेशे के नए बदलते क्रमों के लिए गतिशील रूप से अनुकूल होते हैं।

फ्रेडरिकसन (2001) ने कार्य जुड़ाव का अद्भुत दृष्टिकोण प्रस्तुत किया है। विचार ज्ञान को व्यापक बनाना है। काम में व्यस्त रहने से ज्ञान, सकारात्मक भावनाओं, रचनात्मकता और विचार की परिपक्वता का विकास होता है।

यह सिद्धांत कार्य सहभागिता के विचारों को अतिरिक्त समर्थन देता है। यह कहने में एक कदम और आगे जाता है कि कर्मचारी का काम के प्रति सकारात्मक लगाव संगठन और उसकी गतिविधियों के साथ उनका लगाव बढ़ाता है। सकारात्मक भावनाएं अच्छे और प्रेरित करती हैं सकारात्मक भावनाएँ। इस तरह की प्रेरक प्रक्रिया संज्ञानात्मक प्रक्रिया को बदलने की संभावनाओं को जन्म देती है जिसे आमतौर पर संकट के दौरान नजरअंदाज कर

दिया जाता है। सकारात्मक भावनाएं काम के माहौल को विकसित करने और संगठन को लाभ पहुंचाने के लिए कर्मचारियों के प्रदर्शन कौशल में सुधार के प्रयासों के बीच बंधन की मजबूती के लिए नई संभावनाएं पैदा करती हैं। यह अनुमान लगाया जा सकता है कि कार्य जुड़ाव संतोषजनक होने के साथ-साथ कुशल भी है।

कार्य सहभागिता का अनुभव एक व्यक्ति से दूसरे व्यक्ति में भिन्न होता है। अनुभव कार्य से ही आता है। जब स्रोतों, अनुभव और जुड़ाव के परिणामों पर समग्र रूप से विचार किया जाता है तो वे व्यक्ति के सामाजिक उद्देश्यों के साथ-साथ संगठन की प्रेरक प्रणाली को प्रतिबिंबित करते हैं। कार्य जुड़ाव का न होना व्यक्ति, संस्था या कार्य समूह पर नकारात्मक रूप से प्रतिबिंबित नहीं होता है। कार्य जुड़ाव झूलती है और दिन-प्रतिदिन की घटनाओं की प्रतिक्रिया को प्रभावित करती है, यह कार्य जीवन के लिए नियोजित और सशक्त दृष्टिकोण का प्रभाव है।

अध्ययन के उद्देश्य

शिक्षक-प्रशिक्षकों के बीच कार्य जीवन संतुलन और कार्य संलग्नता के आयामों के बीच संबंध का पता लगाना।

परिकल्पना

एच 1: पुरुष और महिला शिक्षक प्रशिक्षकों के बीच कार्य जीवन संतुलन के आयामों के बीच संबंध का पता लगाना।

एच 2: विवाहित और अविवाहित शिक्षक प्रशिक्षकों के बीच कार्य जीवन संतुलन के आयामों के बीच संबंध का पता लगाना।

एच 3: उच्च और निम्न संगठनात्मक भूमिका तनाव को समझने वाले शिक्षक प्रशिक्षकों के बीच कार्य जीवन संतुलन के आयामों के बीच संबंध का पता लगाना।

साहित्य की समीक्षा

पेरिन (2015) ने जांच की कि कार्य-जुड़ाव क्या है जब कोई कंपनी कर्मचारियों से लेकर ग्राहकों तक सही व्यवहार करने के लिए अपने ढांचे के भीतर अपने कार्यक्रमों और प्रथाओं को संरेखित करती है। कंपनी की स्थिति ने खुद लोगों के निवेश पर उचित वापसी का एहसास किया। इसके विपरीत, जब कोई संगठन व्यवहार और निवेश के बीच कोई स्पष्ट या अंतर्निहित लिंक के बिना रणनीतिक और परिचालन निर्वात में अपने लोगों के कार्यक्रमों का निर्माण करता है, तो इससे निवेश, लाभप्रदता और ग्राहक प्रतिधारण पर प्रतिफल में गिरावट आएगी। यह रिपोर्ट संगठनों के लिए ऐसे कारकों पर ध्यान केंद्रित करने की आवश्यकता को दर्शाती है जो प्रतिस्पर्धी वेतन के रूप में इस तरह के जुड़ाव को प्रभावित करते हैं।

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।

जोसेफ (2015) ने नौकरी की संतुष्टि, प्रबंधन में प्रसिद्ध निर्माण, और कार्य जुड़ाव के बीच अंतर पाया, यह तर्क देते हुए कि कर्मचारी संतुष्टि कर्मचारी जुड़ाव के समान नहीं है। चूंकि प्रबंधक सर्वश्रेष्ठ और प्रतिभाशाली बनाए रखने में मदद के लिए कर्मचारी संतुष्टि पर भरोसा नहीं कर सकते, इसलिए कर्मचारी जुड़ाव एक महत्वपूर्ण अवधारणा बन जाता है। अन्य शोधकर्ता नौकरी से संतुष्टि को जुड़ाव के एक हिस्से के रूप में लेते हैं, लेकिन यह केवल एक सतही, लेन-देन संबंध को प्रतिबिंबित कर सकता है जो केवल संगठन के अंतिम दौर के भत्तों और बोनस के रूप में अच्छा है। जुड़ाव जुनून और प्रतिबद्धता के बारे में है, खुद को निवेश करने की इच्छा और नियोक्ता को सफल होने में मदद करने के लिए अपने विवेकाधीन प्रयास का विस्तार करना।

गोयल और अग्रवाल (2015) ने बैंकिंग उद्योग में कर्मचारियों के पेशेवर और व्यक्तिगत जीवन के प्रबंधन से संबंधित मुद्दों का पता लगाने का प्रयास किया है। इस पत्र का प्रमुख उद्देश्य बैंकिंग उद्योग में कार्य जीवन संतुलन में विशिष्ट मुद्दों और चुनौतियों की पहचान करना और कार्य जीवन संतुलन में सुधार के उपायों का सुझाव देना है। बैंकिंग उद्योग भारत में एक उभरता हुआ उद्योग है, निजी क्षेत्र और विदेशी बैंकों के प्रवेश ने बैंकिंग उद्योग में कई आवश्यक परिवर्तन लाए हैं। बैंकिंग उद्योग में कार्य-जीवन असंतुलन का खतरा ध्यान देने योग्य है। बैंकों में कर्मचारी अपने ग्राहकों की विभिन्न जरूरतों को पूरा करने के लिए दर्दनाक प्रयास करते हैं। कार्य की समय सीमा संकुचित होती जा रही है और व्यक्ति की नौकरियां लोड हो रही हैं और गुणवत्ता आउटपुट के साथ जुड़ रही हैं। काम के दबाव के कारण पेशेवर और पारिवारिक जीवन के बीच संतुलन बनाए रखना कठिन हो जाता है। बैंकिंग क्षेत्र का उत्पादन मानव संसाधनों की गुणवत्ता पर निर्भर है।

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।

भंडारी, ए., और कक्कड़, जे. (2016) ने काम पर महिलाओं द्वारा अनुभव की जाने वाली कार्य-जीवन संतुलन चुनौतियों का पता लगाने के लिए लिंग के नजरिए से भारतीय सेवा उद्योग में कार्य-जीवन संतुलन पर एक शोध किया। लैंगिक असमानताओं पर कई अध्ययन सुलभ हैं। बहरहाल, ऐसे कुछ अध्ययन हैं जो पुरुषों के संबंध में कार्य-जीवन संतुलन पर चर्चा करते हैं।

ई ऐनी बाडॉएल एट अला (2016) ने निष्कर्ष निकाला कि यह मुद्दा 2004 और 2007 के बीच ऑस्ट्रेलिया और न्यूजीलैंड में किए गए शोध की समीक्षा के साथ है। हमारी समीक्षा उन प्रमुख विषयों और शोध विधियों की पहचान करती है जो इस शोध पर हावी हैं और इस क्षेत्र में भविष्य के शोध, नीति और प्रबंधन के निहितार्थों पर चर्चा करते हैं। जैसे-जैसे कई संगठन और कर्मचारी काम और जीवन की अन्य मांगों के बीच तनाव को बेहतर ढंग से प्रबंधित करने के तरीकों की तलाश करते हैं, कार्य-पारिवारिक संघर्ष और कार्य-जीवन के मुद्दों के क्षेत्र में शोध का एक बढ़ता

हुआ निकाय रहा है। कार्य-जीवन के मुद्दों को संबोधित करने वाले शोध और अभ्यास में हालिया उछाल के बावजूद, ऑस्ट्रेलिया और न्यूजीलैंड कार्य-जीवन शोध के मामले में कहां खड़े हैं, इसकी पहचान करने के लिए कोई व्यापक समीक्षा नहीं की गई है।

श्राइडर (2016) ने बैंक कर्मियों पर एक अध्ययन किया और पाया कि एक बड़े वाणिज्यिक बैंक के बैंक-शाखा के कर्मचारियों और ग्राहकों ने प्रबंधन की सेवा उन्मुखीकरण और कर्मचारियों की अपनी सेवा उन्मुखता के बारे में कर्मचारियों के विचारों का जवाब दिया। सेवा-उन्मुख विसंगति, भूमिका-तनाव और कर्मचारी परिणामों के बीच अध्ययन में एक कारण संबंध दिखाया गया था। इसके अलावा, यह पता चला कि अनुकूल स्टाफ परिणाम उपभोक्ताओं की सेवा की गुणवत्ता की धारणाओं से अत्यधिक जुड़े हुए थे।

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 प्रोफ़ाइल, 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।

डी शोभा (2019) का शोध कार्य-जीवन संतुलन और भावनात्मक बुद्धिमत्ता के बीच की कड़ी पर प्रकाश डाल सकता है। शिक्षण कर्मचारियों में दक्षता पैदा करने के लिए, कार्य आवंटन, समय और पाठ्येतर गतिविधियों के बीच एक संतुलन बनाया जाना चाहिए। छोटे नमूने के आकार के बावजूद, अध्ययन में कार्य-जीवन संतुलन और भावनात्मक बुद्धिमत्ता के बीच पर्याप्त संबंध पाया गया। निष्कर्षों को अधिक सामान्य बनाने के लिए, एक बड़े नमूना आकार के साथ जांच की आवश्यकता होती है।

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 प्रोफेसरों 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

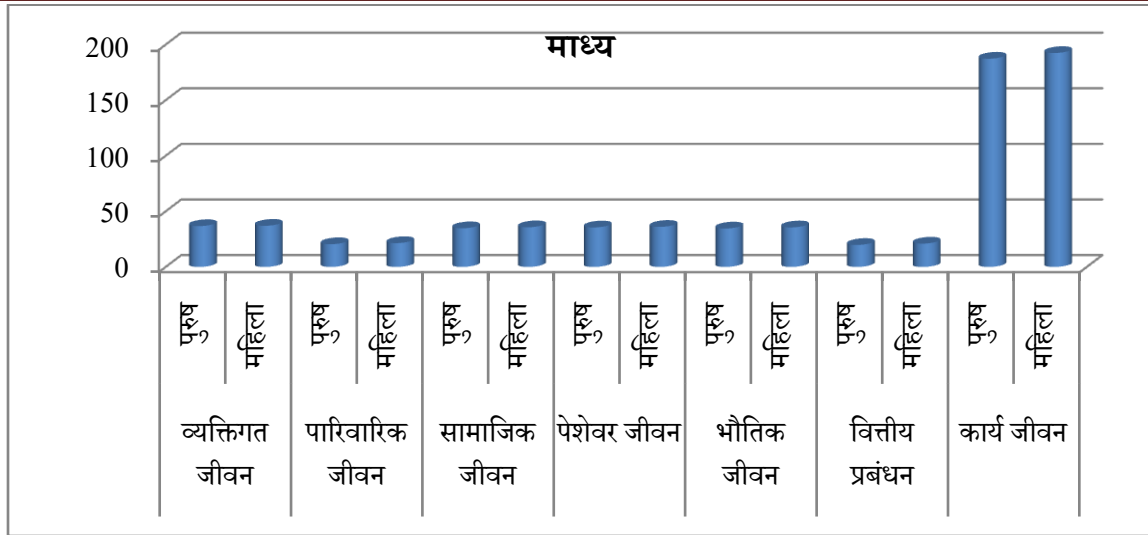
उत्तर प्रदेश के बलरामपुर जिले के 400 शिक्षक प्रशिक्षकों के बीच कार्य जुड़ाव और संगठनात्मक भूमिका तनाव के संबंध में शिक्षक प्रशिक्षकों के बीच कार्य जीवन संतुलन की जांच के लिए इस अध्ययन में वर्णनात्मक सर्वेक्षण तकनीक का उपयोग किया गया है। अध्ययन के उद्देश्यों और परिकल्पनाओं के अनुसार, समंक का विश्लेषण 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 टी मान और पी- मान चरों की प्रकृति और वितरण का उपयोग किया गया है।

पुरुष और महिला शिक्षक प्रशिक्षकों के बीच कार्य जीवन संतुलन के आयाम

दो माध्यों के मध्य अन्तर की सार्थकता ज्ञात करने के लिए टी परीक्षण का प्रयोग किया गया। आम तौर पर अधिकांश सांख्यिकीविदों द्वारा दो कॉन्फिडेंस इंटरवल को मानक के रूप में स्वीकार किया जाता है। यानी 0.5 स्तर (जहां हम 95% समय सही खड़े होते हैं) और 0.01 स्तर (जहां हम 99% समय सही खड़े होते हैं)। इस अध्ययन में कार्य जीवन संतुलन आश्रित चर है। संगठनात्मक भूमिका तनाव का स्वतंत्र चर दो स्तरों पर भिन्न था अर्थात उच्च और निम्न। इसी प्रकार, कार्य जुड़ाव का चर दो स्तरों पर भिन्न था अर्थात उच्च और निम्न।

तालिका 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

लिंग	N	माध्य	मानक विचलन	t	P	
व्यक्तिगत जीवन	पुरुष	200	36.72	4.08	.64	.53
	महिला	200	37.01	3.84		
पारिवारिक जीवन	पुरुष	200	20.46	2.92	2.81	.01**
	महिला	200	21.44	2.68		
सामाजिक जीवन	पुरुष	200	34.78	5.24	1.63	.11
	महिला	200	35.7	5.26		
पेशेवर जीवन	पुरुष	200	35.52	4.33	1.02	.31
	महिला	200	36.04	4.89		
भौतिक जीवन	पुरुष	200	34.57	5.25	1.73	.08
	महिला	200	35.58	5.59		
वित्तीय प्रबंधन	पुरुष	200	19.77	3.85	2.89	.00**
	महिला	200	20.98	3.28		
कार्य जीवन	पुरुष	200	187.34	23.76	2.27	.02*
	महिला	200	192.47	24.67		

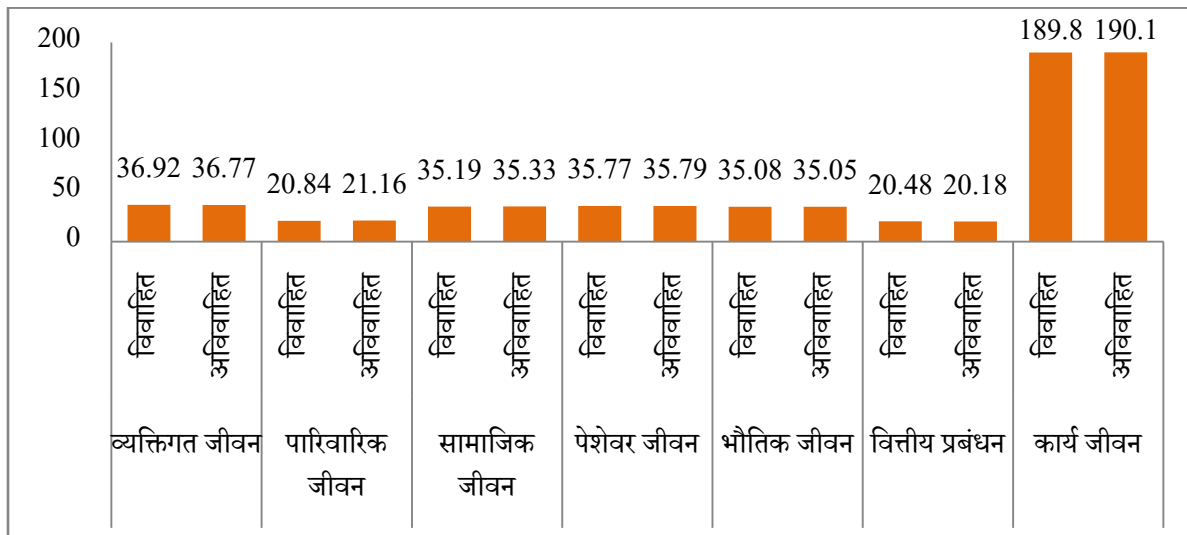


चित्र 1 पुरुष और महिला शिक्षक प्रशिक्षकों के बीच कार्य जीवन संतुलन का माध्य स्कोर

तालिका 1 स्वतंत्र नमूना टी परीक्षण के परिणामों का प्रतिनिधित्व करती है, जिसे व्यक्तिगत जीवन, पारिवारिक जीवन, सामाजिक जीवन, पेशेवर जीवन, भौतिक जीवन और वित्तीय प्रबंधन जैसे कार्य जीवन संतुलन के आयामों में अंतर का परीक्षण करने के लिए लागू किया जाता है। व्यक्तिगत जीवन, सामाजिक जीवन, पेशेवर जीवन और भौतिक जीवन के लिए पी मान 0.05 के महत्व के स्तर पर सारणीबद्ध मानों से कम निकलता है। कुछ मान 0.05 स्तर पर महत्वपूर्ण हैं, जबकि अन्य 0.01 स्तर पर महत्वपूर्ण हैं, जैसे आयामों के लिए टी-मान पारिवारिक जीवन (टी = 2.81 0.01 स्तर पर), वित्तीय प्रबंधन (टी = 2.89 0.01 स्तर पर), और कार्य जीवन (टी = 2.27 0.05 स्तर पर)। नतीजतन, परिकल्पना 1 आंशिक रूप से स्वीकार की जाती है: पुरुष और महिला शिक्षक प्रशिक्षकों के बीच कार्य-जीवन संतुलन के पहलुओं में कोई महत्वपूर्ण अंतर नहीं होगा। इस अध्ययन के निष्कर्ष पुरुष और महिला शिक्षक प्रशिक्षकों के पारिवारिक जीवन, वित्तीय प्रबंधन और कार्य जीवन में महत्वपूर्ण अंतर को इंगित करते हैं। यह स्वाभाविक है कि महिलाओं की पारिवारिक जिम्मेदारियां पुरुषों से भिन्न होती हैं, इसी तरह वित्तीय लेनदेन आम तौर पर पुरुषों द्वारा किए जाते हैं और पुरुष और महिला शिक्षिका प्रशिक्षिकाओं के काम में अंतर होता है, चाहे उनका लिंग कुछ भी हो, उनका व्यक्तिगत, सामाजिक, पेशेवर जीवन लगभग समान होता है। समाज के मानदंडों और पारदर्शिता के कारण लेकिन वे अपने भौतिक जीवन में भिन्न हो सकते हैं। इस अध्ययन के निष्कर्ष कौर (2012) के निष्कर्षों के अनुरूप हैं लेकिन बुर्के (2002) के निष्कर्षों के विपरीत हैं।

विवाहित और अविवाहित शिक्षक प्रशिक्षकों के बीच कार्य जीवन संतुलन के आयाम तालिका 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

वैवाहिक स्थिति		N	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		



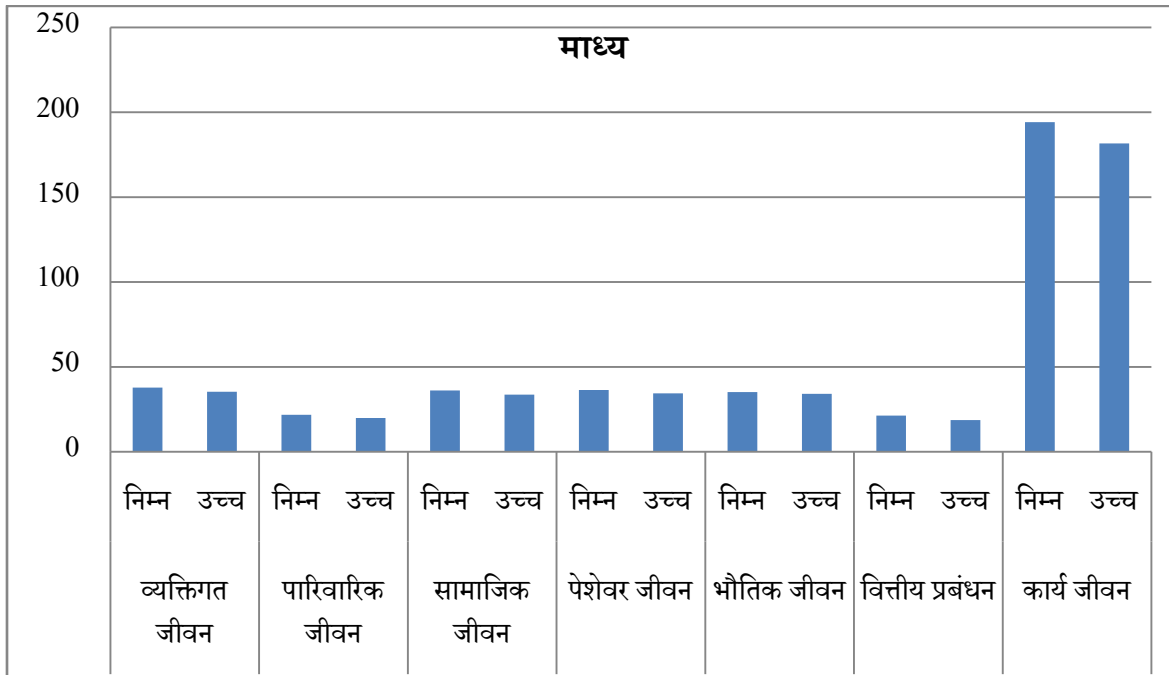
चित्र 2 विवाहित और अविवाहित शिक्षक प्रशिक्षकों के बीच कार्य जीवन संतुलन के आयामों में औसत अंक

तालिका 2 स्वतंत्र नमूना टी परीक्षण के परिणामों का प्रतिनिधित्व करती है, जो विवाहित और अविवाहित शिक्षक प्रशिक्षकों के व्यक्तिगत जीवन, पारिवारिक जीवन, सामाजिक जीवन, पेशेवर जीवन, शारीरिक जीवन और वित्तीय प्रबंधन जैसे कार्य जीवन संतुलन के आयामों में अंतर का परीक्षण करने के लिए लागू होती है। चूंकि व्यक्तिगत जीवन (टी = 0.30), 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) के लिए पी-मान), और कार्य जीवन (टी = 0.13) सभी 0.05 से कम हैं, निष्कर्ष महत्वहीन हैं। नतीजतन, 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। चित्र 5.5 इन माध्य मानों को भी दर्शाता है। 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। यह निर्धारित किया गया है कि विवाहित और अविवाहित दोनों शिक्षक प्रशिक्षकों में कार्य-जीवन संतुलन को बनाए रखने की समान प्रवृत्ति है। विवाहित और अविवाहित शिक्षक प्रशिक्षकों के बीच आयामों में मामूली भिन्नता से पता चला कि अविवाहित शिक्षक प्रशिक्षकों के पास कम पारिवारिक प्रतिबद्धताओं के कारण बेहतर कार्य-जीवन संतुलन था। वे विवाहित शिक्षक प्रशिक्षकों की तुलना में कार्य, व्यक्तिगत, पारिवारिक जीवन और सामाजिक मिलन-सम्मेलन को आसानी से प्रबंधित कर सकते हैं।

उच्च और निम्न संगठनात्मक भूमिका तनाव को समझने वाले शिक्षक प्रशिक्षकों के बीच कार्य जीवन संतुलन

तालिका 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

संगठनात्मक भूमिका तनाव	N	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		



चित्र 5.6 उच्च और निम्न संगठनात्मक भूमिका तनाव को समझने वाले शिक्षक प्रशिक्षकों के बीच कार्य जीवन संतुलन के आयामों में माध्य अंक

तालिका 3 स्वतंत्र नमूना टी परीक्षण के परिणामों का प्रतिनिधित्व करती है, जो संगठनात्मक भूमिका तनाव के संबंध में व्यक्तिगत जीवन, पारिवारिक जीवन, सामाजिक जीवन, पेशेवर जीवन, भौतिक जीवन और वित्तीय प्रबंधन के कार्य जीवन संतुलन के आयामों में अंतर का परीक्षण करने के लिए लागू होती है। 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 खारिज कर दिया गया है। परिणाम चित्र 3 में भी दिखाए गए हैं। 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 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 अलगाव 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) और हरकोर्ट (2016) के निष्कर्षों के अनुरूप हैं।

निष्कर्ष

पुरुष और महिला पारिवारिक जीवन, वित्तीय प्रबंधन और कार्य जीवन संतुलन के कार्य जीवन मापन के बीच काफी असमानताएं हैं। यह उन विशिष्ट भूमिकाओं के कारण हो सकता है जो पुरुष और महिलाएं कुछ स्थितियों में निभाते हैं। व्यक्तिगत जीवन, पारिवारिक जीवन, सामाजिक जीवन, व्यावसायिक जीवन, भौतिक जीवन, आर्थिक जीवन और कार्य जीवन के मापों में विवाहित और अविवाहित शिक्षक-शिक्षकों में न्यूनतम अंतर है। ये नौकरी की मांगें हो सकती हैं और व्यावहारिक रूप से वही संस्कृति जिसमें वे समाज में रहते हैं। 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।

सन्दर्भ

1. फ्रेडरिकसन, बी) .एल.2001) द रोल ऑफ़ पॉजिटिव इमोशन इन पॉजिटिव साइकोलॉजी -एंड- द ब्रॉडेन : बिल्ड थ्योरी ऑफ़ पॉजिटिव अमेरिकी साइकोलॉजी, 56(3), 218-226।
<https://doi.org/10.1037/0003-066X.56.3.218>.
2. पेरिन (2015) वर्किंग टुडे :अंडरस्टैंडिंग व्हाट ड्राइव्स एम्प्लोयी इंगेजमेंट ,टैलेंट रिपोर्ट ,यू एस.
3. मूर्ति ,एम एंड शास्त्री "इम्पैक्ट ऑफ़ इंटरपर्सनल रिलेशन्स एंड पर्सिस्टेंट स्ट्रेस ऑन वर्क -लाइफ बैलेंस :ए क्वालिटेटिव स्टडी 'रेवेव ऑफ़ एच आर एम ,3 . 93-104.
4. जोसेफ, एफ. एच. (2015), मल्टीवेरियट डाटा एनालिसिस मैकमिलन पब्लिशिंग कम्पनी , न्यू यॉर्क।
5. गोयल और अग्रवाल (2015) "इश्यूज एंड चैलेंजेज ऑफ़ वर्क लाइफ बैलेंस इन बैंकिंग इंडस्ट्री ऑफ़ इंडिया", पैसिफिक बिजनेस रिव्यू इंटरनेशनल, वॉल्यूम: 8, अंक: 5, नवंबर 2015।
6. 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।
7. भंडारी, ए., एंड कक्कड़, जे. (2016) ए स्टडी ऑन वर्क लाइफ बैलेंस इन द इंडियन सर्विस सेक्टर फ्रॉम ए जेंडर पर्सपेक्टिव द आई यू पी जर्नल ऑफ़ ओर्गनाइजेशनल बिहेवियर, वॉल्यूम। एक्स भी, नंबर 1, जनवरी 2016, पीपी। 19-36.
8. ई ऐनी बाडोएल एट अला (2016)। ए रिव्यू ऑफ़ वर्क लाइफ रिसर्च इन ऑस्ट्रेलिया एंड न्यूजीलैंड। एशिया पैसिफिक जर्नल ऑफ़ ह्यूमन रिसोर्सिज, 46(3), 316-333।
9. श्राइडर (2016),व्हाट डज़ लाइफ बैलेंस मेन एनीवे ?जर्नल ऑफ़ क्वालिटी एंड पार्टिसिपेशन ,27,12-13 .
10. सी. मुथुलक्ष्मी (2018) "ए स्टडी ऑन वर्क लाइफ बैलेंस इमोंग द टीचिंग प्रोफेशनल्स ऑफ़ आर्ट्स एंड कॉलेजेस इन तूतीकोरिन डिस्ट्रिक्ट" आई एस एस एन : 2395-1664 (ऑनलाइन) लकटैट जर्नल ऑन मैनेजमेंट स्टडीज, फरवरी 2018, वॉल्यूम: 04, इशू: 01 Doi : 10.21917/आई जे एम एस.2018.0089।

11. 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
12. डी. शोभा (2019) "ए वर्क लाइफ बैलेंस ऑफ एंप्लॉयीज एंड इट्स इफेक्ट ऑन इमोशनल इंटेलिजेंस" वॉल्यूम 9 अंक 2(1), फरवरी 2019, आईएसएसएन: 2249-0558 इम्पैक्ट फैक्टर: 7.119।
13. अर्जिता जैन (2020) "एन एक्सप्लोरेटरी स्टडी ऑन द वर्क लाइफ बैलेंस एमोंग 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 .
14. शालिनी सत्य प्रसाद (2020) "द रोल ऑफ वर्क लाइफ बैलेंस ऑन ऑक्यूपेशनल स्ट्रेस एमोंग 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.
15. माया और अन्य (2021) वर्क-लाइफ बैलेंस एंड जेंडर डिफरेंसेज: ए स्टडी ऑफ कॉलेज एंड यूनिवर्सिटी टीचर्स फ्रॉम कर्नाटका सेज ओपन, 11(4).
16. ऐश्वर्या वी कुमार एट अल (2022) "वर्क लाइफ स्ट्रेस एंड लाइफ क्वालिटी ऑफ मैरिड वूमन एमोंग 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.
17. कौर, एस. (2012), बर्नआउट एंड वर्क इंगेजमेंट अमोंग कॉलेज टीचर्स पंजाब यूनिवर्सिटी रीसर्च जर्नल (आर्ट), 19 (1 & 2), 97–112.
18. बुर्के, आर. जे. (2002), आर्गेनाइजेशन वैल्यूज, जॉब एक्सपीरियंस एंड सेटिस्फेक्शन अमोंग मैनेजरियल एंड प्रोफेशनल वूमन एंड मैन एडवांटेज मैन? वूमन इन मैनेजमेंट रिव्यू, 17 (5), 5–6.
19. डक्सबरी एंड हिगिंग्स (2003), वर्क – लाइफ बैलेंस इन द न्यू मिलेनियम व्हेयर आर वी? व्हेयर डू वी नीड टू गो? ओटावा: कनाडियन पॉलिसी रीसर्च नेटवर्क, (डिस्कशन पेपर no. W 12)
20. राय, ए. एंड विज, एच. (2013). "मैनेजमेंट ऑफ वर्क लाइफ बैलेंस विथ स्पेशल रेफरेन्सेस टू इट्स प्रोफेशनल इन मेट्रो सिटीज", इंटरनेशनल जर्नल ऑफ साइंस एंड रिसर्च, 3(2)।
21. हरकोर्ट (2016) ए रिव्यू ऑफ वर्क लाइफ रिसर्च इन ऑस्ट्रेलिया एंड न्यूजीलैंड। एशिया पसिफिक जर्नल ऑफ ह्यूमन रिसोर्सेज, 46(3), 316-333।