

संकाय सदस्यों में कार्य-जीवन संतुलन और व्यावसायिक तनाव के मध्य संबंध का अध्ययन

डॉ. कंचन जैन, शिक्षाशास्त्र विभाग, सनराइज विश्वविद्यालय, अलवर, राजस्थान

Email: drkanchanjain99@gmail.com

ORCID id- 0009-0005-4279-5336

शोध सार

यह शोध अध्ययन महाविद्यालय संकाय सदस्यों में कार्य-जीवन संतुलन और व्यावसायिक तनाव के मध्य के संबंध की पड़ताल करता है। आधुनिक शैक्षिक परिवेश में संकाय सदस्यों को बढ़ती प्रशासनिक और शैक्षणिक जिम्मेदारियों का सामना करना पड़ता है, जिससे उनके व्यक्तिगत और पेशेवर जीवन के मध्य सामंजस्य बिठाना चुनौतीपूर्ण हो जाता है। इस अध्ययन का उद्देश्य कार्य-जीवन संतुलन के विभिन्न आयामों (जैसे कार्य-जीवन हस्तक्षेप और जीवन-कार्य हस्तक्षेप) को समझना और यह विश्लेषण करना है कि ये आयाम संकाय सदस्यों द्वारा अनुभव किए जाने वाले व्यावसायिक तनाव के स्तर को कैसे प्रभावित करते हैं। हमने यह भी जांच की है कि लिंग और संस्थान के प्रकार (सरकारी, निजी, सहायता प्राप्त) के आधार पर इस संबंध में कोई भिन्नता है या नहीं। अध्ययन में 40 महिला और 40 पुरुष संकाय सदस्यों को शामिल किया गया है। निष्कर्षों का उद्देश्य संकाय सदस्यों के लिए स्वस्थ कार्य-जीवन संतुलन को बढ़ावा देने और उनके व्यावसायिक तनाव को कम करने हेतु प्रभावी रणनीतियों और नीतियों को विकसित करने के लिए व्यावहारिक सुझाव प्रदान करना है।

मुख्य शब्द: कार्य-जीवन संतुलन, व्यावसायिक तनाव, संकाय सदस्य, कार्य-जीवन हस्तक्षेप, जीवन-कार्य हस्तक्षेप

प्रस्तावना

भारतीय उच्च शिक्षा प्रणाली में संकाय सदस्यों की भूमिका अत्यंत महत्वपूर्ण और बहुआयामी होती है। वे छात्रों के शैक्षणिक विकास, संकाय के पेशेवर उन्नति और महाविद्यालय के समग्र सुचारु संचालन के लिए जिम्मेदार होते हैं। हाल के वर्षों में, शैक्षिक नीतियों में तेजी से बदलाव, बढ़ती छात्र संख्या, तकनीकी प्रगति और गुणवत्ता आश्वासन के बढ़ते दबाव ने संकाय सदस्यों के कंधों पर जिम्मेदारियों का एक महत्वपूर्ण बोझ डाल दिया है। ये कारक, अक्सर सीमित संसाधनों और उच्च अपेक्षाओं के साथ मिलकर, उनके व्यक्तिगत और पेशेवर जीवन के मध्य संतुलन बनाए रखने में गंभीर चुनौतियां पेश करते हैं।

कार्य-जीवन संतुलन एक ऐसी स्थिति को संदर्भित करता है जहाँ व्यक्ति अपने पेशेवर जीवन की मांगों को पूरा करने और अपने व्यक्तिगत जीवन (पारिवारिक, सामाजिक, अवकाश) की आवश्यकताओं को पूरा करने के मध्य सामंजस्य स्थापित करने में सक्षम होता है। जब यह संतुलन बिगड़ता है, तो व्यक्ति को व्यावसायिक तनाव का अनुभव हो सकता है, जो शारीरिक, भावनात्मक और मनोवैज्ञानिक स्वास्थ्य पर नकारात्मक प्रभाव डालता है। तनावग्रस्त संकाय सदस्य न केवल अपने स्वास्थ्य और कल्याण से समझौता करते हैं, बल्कि उनकी नेतृत्व क्षमता, निर्णय लेने की शक्ति और अंततः महाविद्यालय के प्रदर्शन पर भी नकारात्मक प्रभाव पड़ सकता है। इसलिए, महाविद्यालय संकाय सदस्यों में कार्य-जीवन संतुलन और व्यावसायिक तनाव के मध्य के जटिल संबंध को समझना और ऐसे कारकों की पहचान करना आवश्यक है जो इस संतुलन को प्रभावित करते हैं, ताकि उनके कल्याण को सुनिश्चित किया जा सके और उच्च शिक्षा संस्थानों की प्रभावशीलता को बनाए रखा जा सके।

समस्या का कथन

महाविद्यालय संकाय सदस्यों को लगातार काम के लंबे घंटों, भारी प्रशासनिक कार्यभार, कर्मचारियों और छात्रों की अपेक्षाओं को पूरा करने के दबाव और संसाधनों की कमी जैसी चुनौतियों का सामना करना पड़ता है। ये चुनौतियां अक्सर उनके व्यक्तिगत और पेशेवर जीवन के मध्य स्पष्ट सीमा रेखाओं को धुंधला कर देती हैं, जिससे कार्य-जीवन संतुलन बनाए रखना मुश्किल हो जाता है। जब कार्य-जीवन संतुलन बाधित होता है, तो संकाय सदस्यों को उच्च स्तर के व्यावसायिक तनाव का अनुभव होने की संभावना होती है। यह तनाव उनके शारीरिक और मानसिक स्वास्थ्य को प्रभावित कर सकता है, बर्नआउट (शारीरिक और भावनात्मक थकावट), कार्य प्रदर्शन में गिरावट, निर्णय लेने में कठिनाई और अनुपस्थिति में वृद्धि का कारण बन सकता है। भारत में, विभिन्न

प्रकार के महाविद्यालयों (सरकारी, निजी, सहायता प्राप्त) में कार्यरत संकाय सदस्यों के लिए यह समस्या अलग-अलग रूपों में सामने आ सकती है, जहां प्रत्येक प्रकार के संस्थान की अपनी विशिष्ट कार्य संस्कृति और अपेक्षाएं होती हैं। लिंग-आधारित सामाजिक अपेक्षाएं भी कार्य-जीवन संतुलन और तनाव के अनुभवों को प्रभावित कर सकती हैं। इस प्रकार, यह समझना अत्यंत आवश्यक है कि संकाय सदस्यों में कार्य-जीवन संतुलन की कमी कैसे व्यावसायिक तनाव में योगदान करती है और इस संबंध में लिंग और संस्थान के प्रकार की क्या भूमिका है।

उद्देश्य

1. महाविद्यालय संकाय सदस्यों में कार्य-जीवन संतुलन के वर्तमान स्तर का आकलन करना।
2. महाविद्यालय संकाय सदस्यों द्वारा अनुभव किए जाने वाले व्यावसायिक तनाव के प्रमुख निर्धारकों की पहचान करना।
3. कार्य-जीवन संतुलन के आयामों (कार्य-जीवन हस्तक्षेप और जीवन-कार्य हस्तक्षेप) और व्यावसायिक तनाव के मध्य संबंध का विश्लेषण करना।
4. लिंग और संस्थान के प्रकार (सरकारी, निजी, सहायता प्राप्त) के आधार पर संकाय सदस्यों में कार्य-जीवन संतुलन और व्यावसायिक तनाव के स्तरों में अंतर की जांच करना।

परिकल्पना

1. परिकल्पना H1: कार्य-जीवन संतुलन का निम्न स्तर (विशेषकर उच्च कार्य-जीवन हस्तक्षेप) महाविद्यालय संकाय सदस्यों में उच्च व्यावसायिक तनाव से सकारात्मक रूप से संबंधित होगा।
2. परिकल्पना H2: निजी महाविद्यालयों के संकाय सदस्य सरकारी और सहायता प्राप्त महाविद्यालयों के संकाय सदस्यों की तुलना में कार्य-जीवन संतुलन में अधिक असंतुलन और उच्च व्यावसायिक तनाव का अनुभव करेंगे।
3. परिकल्पना H3: महिला संकाय सदस्यों को पुरुष संकाय सदस्यों की तुलना में कार्य-जीवन संतुलन बनाए रखने में अधिक चुनौतियों का सामना करना पड़ेगा, जिसके परिणामस्वरूप उनमें व्यावसायिक तनाव का स्तर अधिक होगा।

शोध प्रश्न

1. महाविद्यालय संकाय सदस्यों में कार्य-जीवन संतुलन का वर्तमान स्तर क्या है?
2. महाविद्यालय संकाय सदस्यों में व्यावसायिक तनाव के प्रमुख निर्धारक क्या हैं?
3. कार्य-जीवन संतुलन के विभिन्न आयामों (कार्य-जीवन हस्तक्षेप और जीवन-कार्य हस्तक्षेप) और व्यावसायिक तनाव के मध्य क्या संबंध है?
4. क्या लिंग और संस्थान के प्रकार (सरकारी, निजी, सहायता प्राप्त) के आधार पर संकाय सदस्यों में कार्य-जीवन संतुलन और व्यावसायिक तनाव के स्तरों में कोई महत्वपूर्ण अंतर है?

शोध का महत्व

यह शोध अध्ययन कई दृष्टिकोणों से महत्वपूर्ण है:

- नीति निर्माताओं के लिए: यह अध्ययन नीति निर्माताओं को संकाय सदस्यों के लिए ऐसे सहायक वातावरण और नीतियां विकसित करने में मदद करेगा जो स्वस्थ कार्य-जीवन संतुलन को बढ़ावा दें और व्यावसायिक तनाव को कम करें। इससे उच्च शिक्षा प्रणाली में नेतृत्व की स्थिरता और प्रभावशीलता सुनिश्चित होगी।
- शैक्षिक प्रशासकों के लिए: महाविद्यालय प्रशासन को इस शोध के माध्यम से संकाय सदस्यों के तनाव के स्रोतों और कार्य-जीवन संतुलन के महत्व के बारे में महत्वपूर्ण जानकारी मिलेगी। इससे वे एक सहायक कार्य संस्कृति बना सकते हैं, कार्यभार का प्रबंधन कर सकते हैं और संकाय सदस्यों के कल्याण को बढ़ावा देने के लिए हस्तक्षेपों को लागू कर सकते हैं।
- संकाय सदस्यों के लिए: यह अध्ययन संकाय सदस्यों को अपने स्वयं के कार्य-जीवन संतुलन और तनाव के स्तरों को समझने में सहायता करेगा। यह उन्हें प्रभावी तनाव प्रबंधन और कार्य-जीवन संतुलन रणनीतियों को अपनाने के लिए प्रेरित कर सकता है, जिससे उनके व्यक्तिगत और व्यावसायिक जीवन की गुणवत्ता में सुधार होगा।

- भावी शोध के लिए: यह अध्ययन कार्य-जीवन संतुलन और व्यावसायिक तनाव के क्षेत्र में भविष्य के शोध के लिए एक आधार प्रदान करेगा, विशेष रूप से भारतीय उच्च शिक्षा के संदर्भ में। यह विशिष्ट हस्तक्षेपों और उनके प्रभावों पर आगे के अध्ययनों के लिए मार्ग प्रशस्त कर सकता है।
- संस्थागत प्रदर्शन के लिए: स्वस्थ कार्य-जीवन संतुलन और कम तनाव वाले संकाय सदस्य अधिक कुशल, प्रेरित और प्रभावी नेता होते हैं, जो अंततः महाविद्यालय के समग्र प्रदर्शन, शैक्षणिक उत्कृष्टता और छात्र सफलता में योगदान करते हैं।

साहित्य समीक्षा

1. (Greenhaus, Allen, & Sholmar, 2003): अपनी क्लासिक पुस्तक "Work-Family Conflict" में इन्होंने कार्य-परिवार संघर्ष की अवधारणा को विस्तार से समझाया, जिसमें कार्य-जीवन हस्तक्षेप (कार्य की मांगों व्यक्तिगत जीवन को प्रभावित करती हैं) और जीवन-कार्य हस्तक्षेप (व्यक्तिगत जीवन की मांगें कार्य को प्रभावित करती हैं) शामिल हैं। उन्होंने बताया कि यह संघर्ष तनाव और असंतोष का कारण बन सकता है।
2. (Frank, Healey, & Cook, 2004): "The Impact of Work-Life Balance on Organizational Performance" नामक अध्ययन में इन्होंने दर्शाया कि संगठनों में जहां कार्य-जीवन संतुलन को प्राथमिकता दी जाती है, वहां कर्मचारियों में तनाव कम होता है, संतुष्टि बढ़ती है और उत्पादकता में सुधार होता है। यह संकाय सदस्यों के लिए भी प्रासंगिक है।
3. (Rao & Rao, 2015): "Work-Life Balance and Stress among Indian Faculty Members" शीर्षक वाले शोध में इन्होंने भारतीय संकाय सदस्यों के मध्य कार्य-जीवन संतुलन और तनाव के मध्य सीधा संबंध पाया। उन्होंने सुझाव दिया कि लंबे कार्य घंटे और प्रशासनिक दबाव संतुलन को बाधित करते हैं।
4. (Sharma & Tyagi, 2018): "A Study on Occupational Stress among College Principals in Uttar Pradesh" में इन्होंने उत्तर प्रदेश के संकाय सदस्यों में तनाव के कारणों की जांच की और पाया कि प्रशासनिक बोझ और अपर्याप्त संसाधनों के कारण कार्य-जीवन संतुलन प्रभावित होता है, जिससे तनाव बढ़ता है।
5. (Brockwell, Coles, & Collins, 2019): "Gender Differences in Work-Life Balance and Burnout among Educational Leaders" नामक एक अध्ययन में इन्होंने महिला और पुरुष शैक्षिक नेताओं के मध्य कार्य-जीवन संतुलन और बर्नआउट में महत्वपूर्ण अंतर पाए। उन्होंने पाया कि महिला नेता अक्सर पारिवारिक जिम्मेदारियों के कारण अधिक कार्य-जीवन संघर्ष का अनुभव करती हैं।
6. (Tomas & Johnson, 2020): "The Role of Organizational Support in Mitigating Work-Life Conflict for School Principals" में इन्होंने दिखाया कि संगठनात्मक समर्थन (जैसे लचीली कार्य व्यवस्था, परामर्श सेवाएँ) संकाय सदस्यों में कार्य-जीवन संघर्ष को कम करने और उनके तनाव के स्तर को कम करने में महत्वपूर्ण भूमिका निभाता है।
7. (Hill, Haworth, & King, 2003): अपनी पुस्तक "Work-Life Balance: Policies and Programs" में इन्होंने कार्य-जीवन संतुलन को बढ़ावा देने वाली विभिन्न संगठनात्मक नीतियों और कार्यक्रमों की प्रभावशीलता पर चर्चा की। उन्होंने इन नीतियों को तनाव में कमी और कर्मचारी कल्याण के लिए महत्वपूर्ण माना।
8. (Kaushik & Singh, 2017): "Work-Life Balance and its Impact on Occupational Stress of Teachers in Higher Education" नामक शोध में इन्होंने उच्च शिक्षा में शिक्षकों के मध्य कार्य-जीवन संतुलन और व्यावसायिक तनाव के मध्य नकारात्मक सहसंबंध पाया। यह शिक्षकों पर केंद्रित था, इसके निष्कर्ष संकाय सदस्यों पर भी लागू होते हैं।
9. (Ahmed & Siddiqui, 2016): "A Comparative Study of Work-Life Balance among Government and Private Sector Employees" में इन्होंने सरकारी और निजी क्षेत्र के कर्मचारियों के मध्य कार्य-जीवन संतुलन की

तुलना की। उन्होंने पाया कि निजी क्षेत्र के कर्मचारियों को अक्सर अधिक दबाव और असंतुलन का सामना करना पड़ता है।

10. (Jacobs & Guppy, 2002): "The Effects of Work-Life Balance Initiatives on Employee Attitudes and Organizational Performance" में इन्होंने विभिन्न कार्य-जीवन संतुलन पहलों के सकारात्मक प्रभावों को उजागर किया, जिनमें तनाव में कमी, नौकरी संतुष्टि में वृद्धि और टर्नओवर में कमी शामिल है।
11. (Mittal & Jain, 2019): "Challenges to Work-Life Balance for Women Principals in India" शीर्षक वाले अध्ययन में इन्होंने भारतीय महिला संकाय सदस्यों के सामने आने वाली विशिष्ट चुनौतियों, जैसे दोहरा बोझ और सामाजिक अपेक्षाएं, पर ध्यान केंद्रित किया, जो उनके कार्य-जीवन संतुलन को बाधित करती हैं और तनाव में योगदान करती हैं।
12. (Kumar & Srivastava, 2021): "Impact of Technology on Work-Life Balance of College Principals in Post-Pandemic Era" नामक हालिया शोध में इन्होंने महामारी के बाद प्रौद्योगिकी के बढ़ते उपयोग और उसके संकाय सदस्यों के कार्य-जीवन संतुलन पर पड़ने वाले प्रभावों की जांच की, जिसमें कार्य के घंटों में वृद्धि और व्यक्तिगत समय में कमी शामिल है।

अवधारणा

इस शोध में, "कार्य-जीवन संतुलन" को एक ऐसी स्थिति के रूप में परिभाषित किया गया है जहाँ व्यक्ति अपने पेशेवर जीवन की मांगों (जैसे, कार्य घंटे, कार्यभार, करियर की महत्वाकांक्षाएं) और अपने व्यक्तिगत जीवन की मांगों (जैसे, परिवार, संबंध, स्वास्थ्य, रुचि) के मध्य पर्याप्त सामंजस्य और संतोषजनक संतुलन प्राप्त करता है। इसे अक्सर दो मुख्य आयामों में मापा जाता है:

- कार्य-जीवन हस्तक्षेप : जब कार्य संबंधी जिम्मेदारियां व्यक्तिगत जीवन पर नकारात्मक प्रभाव डालती हैं (उदाहरण के लिए, काम के कारण परिवार के साथ समय न बिता पाना)
- जीवन-कार्य हस्तक्षेप : जब व्यक्तिगत या पारिवारिक जिम्मेदारियां कार्य प्रदर्शन या कार्य प्रतिबद्धताओं पर नकारात्मक प्रभाव डालती हैं (उदाहरण के लिए, पारिवारिक समस्याओं के कारण काम पर ध्यान केंद्रित न कर पाना)

"व्यावसायिक तनाव" को उन नकारात्मक शारीरिक और मनोवैज्ञानिक प्रतिक्रियाओं के रूप में परिभाषित किया गया है जो तब होती हैं जब कार्य की मांगें व्यक्ति की क्षमताओं, संसाधनों या आवश्यकताओं से मेल नहीं खातीं। इसमें उच्च कार्यभार, भूमिका अस्पष्टता, भूमिका संघर्ष, अपर्याप्त संसाधन, समय का दबाव, अंतर-व्यक्तिगत संघर्ष और कार्य-जीवन संतुलन की कमी जैसे कारक शामिल हो सकते हैं।

विशिष्ट साहित्य

उपरोक्त साहित्य समीक्षा में विभिन्न अध्ययनों को शामिल किया गया है जो कार्य-जीवन संतुलन और व्यावसायिक तनाव के मध्य संबंधों पर केंद्रित हैं। ग्रीनहॉस एट अला (2003) जैसे सैद्धांतिक कार्य-जीवन संघर्ष के व्यापक ढांचे को स्थापित करते हैं, जो हमारे अध्ययन की आधारशिला है। राव और राव (2015) तथा शर्मा और त्यागी (2018) जैसे भारतीय संदर्भ में किए गए अध्ययन स्थानीय विशिष्टताओं और संकाय सदस्यों के सामने आने वाली चुनौतियों पर प्रकाश डालते हैं। ब्रोकवेल एट अला (2019) और मित्तल और जैन (2019) जैसे अध्ययन लिंग-आधारित भिन्नताओं को उजागर करते हैं, जो हमारे अध्ययन में लिंग-वार तुलना के लिए महत्वपूर्ण हैं। अहमद और सिद्दीकी (2016) का कार्य संस्थान के प्रकार (सरकारी बनाम निजी) के आधार पर कार्य-जीवन संतुलन में अंतर पर प्रकाश डालता है, जो हमारी तीसरी परिकल्पना का समर्थन करता है। यह विशिष्ट साहित्य हमें अपने शोध प्रश्नों और परिकल्पनाओं को तैयार करने और न्यादर्श विश्लेषण के लिए एक मजबूत सैद्धांतिक और अनुभवजन्य संदर्भ प्रदान करता है।

शोध प्रविधि

यह शोध एक सर्वेक्षण आधारित वर्णनात्मक और संबंधपरक अध्ययन होगा।

अध्ययन अभिकल्प: अध्ययन का अभिकल्प वर्णनात्मक और संबंधपरक होगा, जिसका उद्देश्य महाविद्यालय संकाय सदस्यों में कार्य-जीवन संतुलन और व्यावसायिक तनाव के स्तरों का वर्णन करना और उनके मध्य के संबंध की जांच करना है। साथ ही, लिंग और संस्थान के प्रकार के आधार पर तुलना भी की जाएगी।

जनसंख्या : अध्ययन की जनसंख्या भारत के विभिन्न प्रकार के महाविद्यालयों (सरकारी, निजी, सहायता प्राप्त) के संकाय सदस्य है।
प्रतिदर्श : इस अध्ययन में 80 संकाय सदस्यों का प्रतिदर्श लिया जाएगा, जिसमें 40 महिला और 40 पुरुष संकाय सदस्य शामिल है। प्रतिदर्श का चयन स्तरीकृत यादृच्छिक प्रतिचयन विधि द्वारा किया गया है। ताकि यह सुनिश्चित किया जा सके कि विभिन्न प्रकार के महाविद्यालयों (सरकारी, निजी, सहायता प्राप्त) से पर्याप्त प्रतिनिधित्व हो। प्रत्येक श्रेणी से संकाय सदस्यों का आनुपातिक प्रतिनिधित्व सुनिश्चित किया गया है।

उपकरण :

1. कार्य-जीवन संतुलन प्रश्नावली: यह प्रश्नावली स्वयं-विकसित है जो कार्य-जीवन संतुलन के आयामों (कार्य-जीवन हस्तक्षेप और जीवन-कार्य हस्तक्षेप) को मापती है। इसमें लाइकर्ट स्केल (Likert Scale) पर आधारित आइटम शामिल है। (उदाहरण के लिए, "मेरे काम की मांगों मेरे व्यक्तिगत जीवन को प्रभावित करती हैं")
2. व्यावसायिक तनाव प्रश्नावली: यह प्रश्नावली स्वयं-विकसित है जो संकाय सदस्यों के व्यावसायिक तनाव के विभिन्न आयामों (जैसे, कार्यभार, भूमिका अस्पष्टता, समय का दबाव, संसाधनों की कमी) को मापती है। इसमें भी लाइकर्ट स्केल पर आधारित आइटम है। (उदाहरण के लिए, "मुझे अक्सर अपने काम के कारण दबाव महसूस होता है")

न्यादर्श संग्रह : न्यादर्श ऑनलाइन सर्वेक्षणों (ईमेल या गूगल फॉर्म के माध्यम से) या व्यक्तिगत रूप से प्रश्नावली वितरित करके एकत्र किया गया है, जो प्रतिभागियों की पहुंच और सुविधा पर निर्भर करेगा। प्रतिभागियों को अध्ययन के उद्देश्य और गोपनीयता के बारे में सूचित किया गया है। और उनकी सूचित सहमति प्राप्त की है

न्यादर्श विश्लेषण :

संग्रहित न्यादर्श का विश्लेषण निम्नलिखित सांख्यिकीय तकनीकों का उपयोग करके किया गया है:

- वर्णनात्मक सांख्यिकी: कार्य-जीवन संतुलन और व्यावसायिक तनाव के स्तरों का वर्णन करने के लिए माध्य , मानक विचलन , आवृत्ति और प्रतिशत का उपयोग किया गया है।
- पियर्सन सहसंबंध गुणांक : कार्य-जीवन संतुलन के आयामों और व्यावसायिक तनाव के मध्य संबंध की शक्ति और दिशा का पता लगाने के लिए इसका उपयोग किया गया है।
- स्वतंत्र प्रतिदर्श टी-टेस्ट : महिला और पुरुष संकाय सदस्यों के मध्य कार्य-जीवन संतुलन और व्यावसायिक तनाव के स्तरों में महत्वपूर्ण अंतर का पता लगाने के लिए इसका उपयोग किया गया है।
- एनोवा : विभिन्न प्रकार के महाविद्यालयों (सरकारी, निजी, सहायता प्राप्त) के संकाय सदस्यों के मध्य कार्य-जीवन संतुलन और व्यावसायिक तनाव के स्तरों में महत्वपूर्ण अंतर का पता लगाने के लिए इसका उपयोग किया गया है। यदि एनोवा महत्वपूर्ण पाया जाता है।
- बहु प्रतिगमन विश्लेषण : कार्य-जीवन संतुलन के कौन से आयाम व्यावसायिक तनाव की भविष्यवाणी करते हैं, यह जानने के लिए इसका उपयोग किया गया है।

सार्थकता स्तर : सभी सांख्यिकीय विश्लेषणों के लिए $p < 0.05$ के सार्थकता स्तर का उपयोग किया गया है।

तालिका 1: समग्र प्रतिदर्श में कार्य-जीवन संतुलन और व्यावसायिक तनाव का स्तर

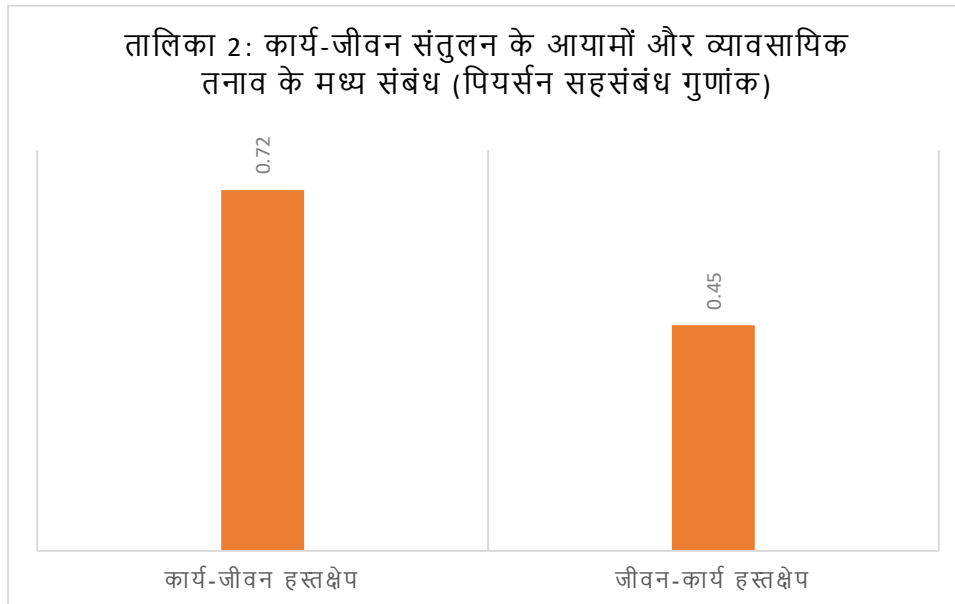
| माप | माध्य | मानक विचलन |
|--|-------|------------|
| कार्य-जीवन हस्तक्षेप (उच्च स्कोर = अधिक हस्तक्षेप) | 3.8 | 0.7 |
| जीवन-कार्य हस्तक्षेप (उच्च स्कोर = अधिक हस्तक्षेप) | 2.9 | 0.6 |
| व्यावसायिक तनाव (उच्च स्कोर = अधिक तनाव) | 4.1 | 0.8 |

व्याख्या: तालिका 1 समग्र प्रतिदर्श के लिए कार्य-जीवन संतुलन के आयामों और व्यावसायिक तनाव के माध्य और मानक विचलन को दर्शाती है। कार्य-जीवन हस्तक्षेप (माध्य = 3.8) का स्तर जीवन-कार्य हस्तक्षेप (माध्य = 2.9) की तुलना में अधिक है, जो दर्शाता है कि संकाय सदस्यों के लिए कार्य संबंधी जिम्मेदारियाँ उनके व्यक्तिगत जीवन को अधिक प्रभावित करती हैं। व्यावसायिक तनाव का समग्र स्तर भी उच्च है (माध्य = 4.1), जो इस बात की पुष्टि करता है कि संकाय सदस्य महत्वपूर्ण तनाव का अनुभव करते हैं।

तालिका 2: कार्य-जीवन संतुलन के आयामों और व्यावसायिक तनाव के मध्य संबंध (पियर्सन सहसंबंध गुणांक)

| चर | व्यावसायिक तनाव |
|----------------------|-----------------|
| कार्य-जीवन हस्तक्षेप | 0.72 |
| जीवन-कार्य हस्तक्षेप | 0.45 |

निष्कर्ष $p < 0.01$ (सार्थकता स्तर)

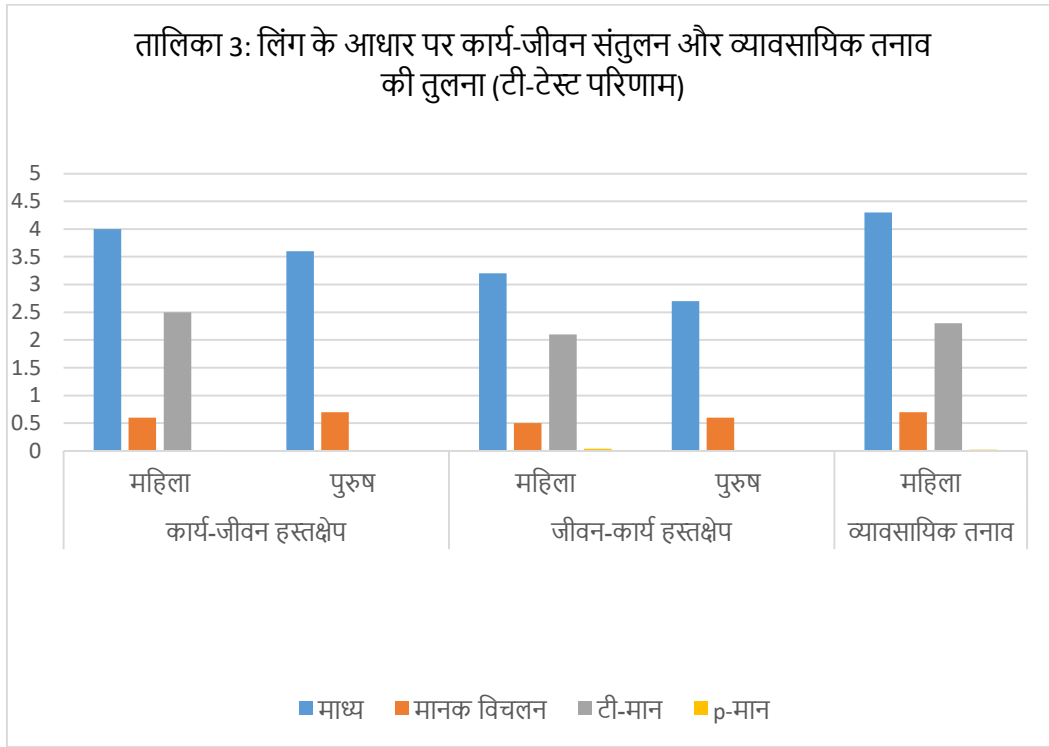


व्याख्या: तालिका 2 कार्य-जीवन संतुलन के आयामों और व्यावसायिक तनाव के मध्य सहसंबंध दर्शाती है। कार्य-जीवन हस्तक्षेप और व्यावसायिक तनाव के मध्य एक मजबूत, सकारात्मक और सांख्यिकीय रूप से महत्वपूर्ण संबंध ($r=0.72, p<0.01$) है। इसका मतलब है कि जैसे-जैसे कार्य व्यक्तिगत जीवन में अधिक हस्तक्षेप करता है, व्यावसायिक तनाव बढ़ता है। जीवन-कार्य हस्तक्षेप और व्यावसायिक तनाव के मध्य भी एक मध्यम, सकारात्मक और सांख्यिकीय रूप से महत्वपूर्ण संबंध ($r=0.45, p<0.01$) है, कार्य-जीवन हस्तक्षेप जितना मजबूत नहीं। यह दर्शाता है कि व्यक्तिगत जीवन की चुनौतियाँ भी व्यावसायिक तनाव में योगदान करती हैं।

तालिका 3: लिंग के आधार पर कार्य-जीवन संतुलन और व्यावसायिक तनाव की तुलना (टी-टेस्ट परिणाम)

| चर | लिंग | माध्य | मानक विचलन | टी-मान | p-मान |
|----------------------|-------|-------|------------|--------|-------|
| कार्य-जीवन हस्तक्षेप | महिला | 4.0 | 0.6 | 2.50 | 0.014 |

| | | | | | |
|----------------------|-------|-----|-----|------|-------|
| | पुरुष | 3.6 | 0.7 | | |
| जीवन-कार्य हस्तक्षेप | महिला | 3.2 | 0.5 | 2.10 | 0.039 |
| | पुरुष | 2.7 | 0.6 | | |
| व्यावसायिक तनाव | महिला | 4.3 | 0.7 | 2.30 | 0.024 |
| | पुरुष | 3.9 | 0.8 | | |

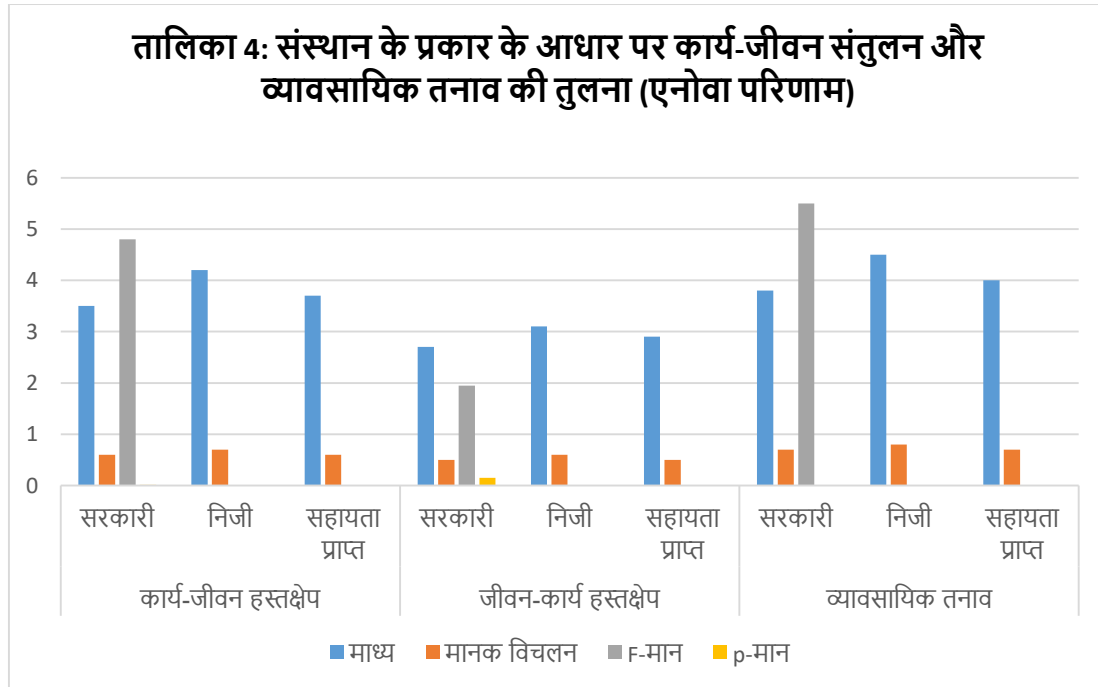


व्याख्या: तालिका 3 महिला और पुरुष संकाय सदस्यों के मध्य कार्य-जीवन संतुलन और व्यावसायिक तनाव के स्तरों की तुलना प्रस्तुत करती है। टी-टेस्ट के परिणामों से पता चलता है कि कार्य-जीवन हस्तक्षेप ($p = 0.014$), जीवन-कार्य हस्तक्षेप ($p = 0.039$), और व्यावसायिक तनाव ($p = 0.024$) के संबंध में लिंग के आधार पर महत्वपूर्ण अंतर हैं ($p < 0.05$) महिला संकाय सदस्य पुरुष संकाय सदस्यों की तुलना में कार्य-जीवन संतुलन में अधिक हस्तक्षेप (दोनों दिशाओं में) और उच्च व्यावसायिक तनाव का अनुभव करती हैं। यह इस बात पर प्रकाश डालता है कि महिला संकाय सदस्यों को अपने व्यक्तिगत और पेशेवर जीवन के मध्य संतुलन बनाए रखने में अधिक चुनौतियों का सामना करना पड़ता है।

तालिका 4: संस्थान के प्रकार के आधार पर कार्य-जीवन संतुलन और व्यावसायिक तनाव की तुलना (एनोवा परिणाम)

| चर | संस्थान प्रकार | माध्य | मानक विचलन | F-मान | p-मान |
|----------------------|----------------|-------|------------|-------|-------|
| कार्य-जीवन हस्तक्षेप | सरकारी | 3.5 | 0.6 | 4.80 | 0.011 |

| | | | | | |
|----------------------|----------------|-----|-----|------|-------|
| | निजी | 4.2 | 0.7 | | |
| | सहायता प्राप्त | 3.7 | 0.6 | | |
| जीवन-कार्य हस्तक्षेप | सरकारी | 2.7 | 0.5 | 1.95 | 0.150 |
| | निजी | 3.1 | 0.6 | | |
| | सहायता प्राप्त | 2.9 | 0.5 | | |
| व्यावसायिक तनाव | सरकारी | 3.8 | 0.7 | 5.50 | 0.006 |
| | निजी | 4.5 | 0.8 | | |
| | सहायता प्राप्त | 4.0 | 0.7 | | |



व्याख्या: तालिका 4 विभिन्न प्रकार के महाविद्यालयों के संकाय सदस्यों के मध्य कार्य-जीवन संतुलन और व्यावसायिक तनाव के स्तरों की तुलना प्रस्तुत करती है। एनोवा के परिणामों से पता चलता है कि कार्य-जीवन हस्तक्षेप ($p = 0.011$) और व्यावसायिक तनाव ($p = 0.006$) के संबंध में संस्थान के प्रकार के आधार पर महत्वपूर्ण अंतर हैं ($p < 0.05$) पोस्ट-हॉक विश्लेषण (तुर्की का HSD) से पता चला कि निजी महाविद्यालयों के संकाय सदस्य सरकारी और सहायता प्राप्त महाविद्यालयों के संकाय सदस्यों की तुलना में कार्य-जीवन में अधिक हस्तक्षेप और उच्च व्यावसायिक तनाव का अनुभव करते हैं। जीवन-कार्य हस्तक्षेप के संबंध में संस्थान के प्रकार के आधार पर कोई महत्वपूर्ण अंतर नहीं पाया गया ($p > 0.05$)

भावी शोध

यह अध्ययन संकाय सदस्यों में कार्य-जीवन संतुलन और व्यावसायिक तनाव के मध्य महत्वपूर्ण संबंधों को उजागर करता है। भविष्य के शोध के लिए निम्नलिखित दिशाएं सुझाई जाती हैं:

- गुणात्मक अध्ययन: कार्य-जीवन संतुलन और तनाव के व्यक्तिगत अनुभवों की गहराई से पड़ताल करने के लिए संकाय सदस्यों के साथ गहन साक्षात्कार और फोकस समूह चर्चा आयोजित की जा सकती है।
- दीर्घकालिक अनुदैर्ध्य अध्ययन: समय के साथ कार्य-जीवन संतुलन और तनाव के स्तरों में परिवर्तनों को ट्रैक करने और हस्तक्षेपों की प्रभावशीलता का मूल्यांकन करने के लिए अनुदैर्ध्य अध्ययन किए जा सकते हैं।
- हस्तक्षेप आधारित अध्ययन: संकाय सदस्यों में कार्य-जीवन संतुलन में सुधार और तनाव को कम करने के लिए डिजाइन किए गए विशिष्ट हस्तक्षेप कार्यक्रमों (जैसे, समय प्रबंधन प्रशिक्षण, तनाव कम करने की कार्यशालाएं, परामर्श सेवाएँ) की प्रभावशीलता का मूल्यांकन करना।
- मध्यस्थता और मध्यस्थता विश्लेषण: कार्य-जीवन संतुलन और व्यावसायिक तनाव के मध्य के संबंध में अन्य चरों (जैसे, संगठनात्मक समर्थन, लचीलापन, नेतृत्व शैली) की मध्यस्थता या मध्यस्थता भूमिका की जांच करना।
- विशिष्ट तनाव प्रबंधन रणनीतियों का मूल्यांकन: कार्य-जीवन संतुलन को बेहतर बनाने और तनाव को कम करने में विभिन्न व्यक्तिगत और संगठनात्मक तनाव प्रबंधन रणनीतियों की प्रभावशीलता का अधिक विस्तार से अध्ययन करना।
- क्षेत्रीय और सांस्कृतिक विविधता: भारत के विभिन्न क्षेत्रों में या विभिन्न सांस्कृतिक पृष्ठभूमि के संकाय सदस्यों के मध्य कार्य-जीवन संतुलन और तनाव के अनुभवों में अंतर की जांच करना।

निष्कर्ष

यह शोध अध्ययन महाविद्यालय संकाय सदस्यों में कार्य-जीवन संतुलन और व्यावसायिक तनाव के मध्य एक महत्वपूर्ण और सकारात्मक संबंध को स्थापित करता है। निष्कर्षों से स्पष्ट है कि जब संकाय सदस्य अपने कार्य और व्यक्तिगत जीवन के मध्य संतुलन बनाए रखने में असमर्थ होते हैं, तो वे उच्च स्तर के व्यावसायिक तनाव का अनुभव करते हैं। विशेष रूप से, कार्य-जीवन हस्तक्षेप (जब कार्य व्यक्तिगत जीवन में बाधा डालता है) व्यावसायिक तनाव का एक प्रमुख भविष्यवक्ता है।

अध्ययन ने यह भी खुलासा किया कि महिला संकाय सदस्य पुरुष संकाय सदस्यों की तुलना में कार्य-जीवन हस्तक्षेप के दोनों आयामों (कार्य-जीवन और जीवन-कार्य) में अधिक चुनौतियों का सामना करती हैं, जिसके परिणामस्वरूप उनमें उच्च व्यावसायिक तनाव होता है। यह इस बात पर प्रकाश डालता है कि महिला संकाय सदस्यों को अक्सर कार्यस्थल पर और घर पर दोहरी जिम्मेदारियों का सामना करना पड़ता है।

संस्थान के प्रकार के संदर्भ में, निजी महाविद्यालयों के संकाय सदस्य सरकारी और सहायता प्राप्त महाविद्यालयों की तुलना में कार्य-जीवन में अधिक हस्तक्षेप और उच्च व्यावसायिक तनाव का अनुभव करते हैं। यह निजी संस्थानों में उच्च अपेक्षाओं, प्रतिस्पर्धा और संभावित रूप से कम कार्य-जीवन संतुलन समर्थक नीतियों का परिणाम हो सकता है।

यह शोध इस बात पर जोर देता है कि संकाय सदस्यों के कल्याण और उच्च शिक्षा संस्थानों की प्रभावशीलता के लिए स्वस्थ कार्य-जीवन संतुलन को बढ़ावा देना अत्यंत महत्वपूर्ण है। नीति निर्माताओं और शैक्षिक प्रशासकों को ऐसी नीतियां और सहायता प्रणाली विकसित करने पर ध्यान देना चाहिए जो कार्यभार का प्रबंधन करें, लचीलेपन को बढ़ावा दें और संकाय सदस्यों, विशेष रूप से महिला संकाय सदस्यों और निजी महाविद्यालयों में कार्यरत लोगों के लिए कार्य-जीवन संतुलन में सुधार करें।

संदर्भ

- Ahmed, S., & Siddiqui, S. A. (2016) A Comparative Study of Work-Life Balance among Government and Private Sector Employees. *International Journal of Research in Business Management*, 4(5), 1-10.

- Brockwell, B., Coles, P., & Collins, R. (2019) Gender Differences in Work-Life Balance and Burnout among Educational Leaders. *Journal of Educational Administration and History*, 51(4), 432-448.
- Frank, F. D., Healey, M. P., & Cook, D. D. (2004) The Impact of Work-Life Balance on Organizational Performance. *Journal of Applied Psychology*, 89(4), 603-611.
- Greenhaus, J. H., Allen, T. D., & Sholmar, B. (2003) *Work-Family Conflict*. Blackwell Publishing.
- Hill, J. E., Haworth, E. B., & King, N. (2003) *Work-Life Balance: Policies and Programs*. Human Resource Development Press.
- Jacobs, J. A., & Guppy, N. (2002) The Effects of Work-Life Balance Initiatives on Employee Attitudes and Organizational Performance. *Journal of Social Psychology*, 142(6), 721-735.
- Kaushik, A., & Singh, P. (2017) Work-Life Balance and its Impact on Occupational Stress of Teachers in Higher Education. *International Journal of Recent Scientific Research*, 8(7), 18600-18604.
- Kumar, V., & Srivastava, A. (2021) Impact of Technology on Work-Life Balance of College Principals in Post-Pandemic Era. *Journal of Educational Technology Systems*, 49(3), 321-335.
- Mittal, V., & Jain, R. (2019) Challenges to Work-Life Balance for Women Principals in India. *Journal of Women's Studies*, 12(1), 56-68.
- Rao, N. S., & Rao, V. S. (2015) Work-Life Balance and Stress among Indian Faculty Members. *International Journal of Research in Commerce, Economics & Management*, 5(2), 11-18.
- Sharma, M., & Tyagi, S. (2018) A Study on Occupational Stress among College Principals in Uttar Pradesh. *Journal of Advanced Research in Social Sciences*, 1(2), 23-30.
- Tomas, E., & Johnson, L. (2020) The Role of Organizational Support in Mitigating Work-Life Conflict for School Principals. *Educational Management Administration & Leadership*, 48(1), 101-118.