

## संस्थाओं में कार्यरत महिलाओं की क्षमता कौशल और लंबे समय तक काम करने के लिए उनकी धारणा का अध्ययन

Shabnam Banu, Research Scholar, Dept of Education, Sikkim Professional University

Dr. Sangita Gupta, Professor, Dept of Education, Sikkim Professional University

### सार

लंबे समय तक काम करने का दबाव एक महत्वपूर्ण समस्या है जो सार्वजनिक और निजी क्षेत्र के संगठनों में काम करने वाली महिलाओं के बीच व्यावसायिक तनाव पैदा कर रही है। सार्वजनिक क्षेत्र की तुलना में निजी क्षेत्र के संगठनों में समग्र औसत स्कोर अधिक पाया गया संगठनों। आयु-वार जानकारी से पता चलता है कि दोनों क्षेत्रों में काम करने वाली महिलाएं इस कथन से सहमत हैं। लेकिन निजी क्षेत्र के संगठनों में काम करने वाली महिलाओं के मामले में औसत स्कोर अधिक है। शिक्षा-वार जानकारी से आगे पता चलता है कि शिक्षा के विभिन्न स्तरों वाले निजी क्षेत्र में काम करने वाली महिलाएं सार्वजनिक क्षेत्र में अपने समकक्षों की तुलना में इस कथन से अपेक्षाकृत अधिक सहमत हैं संगठनों। अनुभव-वार जानकारी से पता चलता है कि 9-12 साल का अनुभव रखने वाली कामकाजी महिलाओं को छोड़कर दोनों क्षेत्रों में काम करने वाली महिलाएं सार्वजनिक क्षेत्र के संगठनों में अपने समकक्षों की तुलना में इस कथन से अधिक सहमत हैं। कार्यस्थल पर अलगाव एक प्रमुख कारक है जो दोनों क्षेत्रों में कामकाजी महिलाओं के बीच व्यावसायिक तनाव पैदा कर रहा है। सार्वजनिक क्षेत्र के संगठनों की तुलना में निजी क्षेत्र के संगठनों में समग्र औसत स्कोर अधिक है। आयु-वार जानकारी से पता चलता है कि दोनों क्षेत्रों में काम करने वाली महिलाएं इस कथन से सहमत हैं। शिक्षा-वार जानकारी से पता चलता है कि दोनों क्षेत्रों में काम करने वाली महिलाएं +2, शिक्षा के स्नातक स्तर रखती हैं, इस समस्या का सामना करती हैं। अनुभववार जानकारी से पता चलता है कि दोनों क्षेत्रों में काम करने वाली महिलाएं इस कथन से सहमत हैं।

**कुंजी शब्द :** संस्था, कार्यरत महिला, क्षमता, कौशल, और लंबे समय तक काम, धारणा, तनाव

### परिचय

तनाव आज के तेज जीवन का एक अनिवार्य हिस्सा है। वैश्वीकरण, उदारीकरण और अर्थव्यवस्था के निजीकरण के इस युग में, संगठनों के बीच प्रतिस्पर्धा बढ़ गई है। प्रबंधक शीर्ष पर पहुंचने के लिए एक दूसरे से बेहतर प्रदर्शन करने का प्रयास करते हैं। काम के दबाव, तंग कार्यक्रम, बैठकें, सहायक सहयोगी, महत्वपूर्ण बॉस, अक्षम अधीनस्थों ने अधिकारियों के

जीवन को काफी दयनीय बना दिया है। व्यक्तियों और संगठनों को इन समस्याओं के कारण आर्थिक और मानवीय लागत का भुगतान करना पड़ता है। काम और पारिवारिक भूमिकाओं को संतुलित करना कई समाजों के लिए एक महत्वपूर्ण समस्या और पारिवारिक मुद्दा बन गया है। काम और परिवार लोगों के जीवन में दो सबसे महत्वपूर्ण पहलू हैं और प्रारंभिक धारणा के विपरीत किवाई जीवन के अलग-अलग हिस्से हैं, ये डोमेन निकटता से संबंधित हैं।

तनाव की अवधारणा प्राकृतिक विज्ञान से उधार ली गई थी। सत्रहवीं शताब्दी में तनाव का उपयोग लोकप्रिय रूप से कठिनाई, तनाव प्रतिकूलता (या) पीड़ा के लिए किया गया था। इसका उपयोग अठारहवीं और उन्नीसवीं शताब्दी में किसी वस्तु या व्यक्ति (हिकल, 1973) को समृद्धि के साथ बल दबाव, तनाव या मजबूत प्रयास को निरूपित करने के लिए किया गया था।

व्यावसायिक तनाव को हानिकारक शारीरिक और भावनात्मक प्रतिक्रिया के रूप में परिभाषित किया गया है जो तब होता है जब नौकरी की आवश्यकताएं श्रमिकों की क्षमताओं, संसाधनों या जरूरतों से मेल नहीं खाती हैं (एएल-हुसमी, 2008)।

भारतीय महिलाओं ने पारंपरिक रूप से घर बनाने पर जोर दिया है और परिवार प्रणाली के ढांचे के भीतर काम किया है। बड़ी संख्या में महिलाएं कार्यबल में शामिल हैं, लेकिन उन्हें परिवार के साथ-साथ पेशेवर भूमिका को भी संतुलित करना होगा। यही कारण है कि महिलाओं के कैरियर मनोविज्ञान का अधिक गहराई से अध्ययन करना महत्वपूर्ण है।

कामकाजी माताओं को काम छोड़ने और अपने परिवार को बढ़ाने में अपना समय बिताने की अधिक संभावना होती है क्योंकि उन्हें व्यावसायिक तनाव के कारण कठिन स्थिति का सामना करना पड़ता है। पितृत्व के साथ पारिवारिक दायित्व बढ़ जाते हैं और यह वृद्धि पुरुषों की तुलना में महिलाओं के लिए अधिक होती है। हालांकि वित्तीय समस्याएं यहां एक वास्तविक बाधा पैदा कर सकती हैं और कई माताओं को परिवार के बजट में मदद करने और बनाए रखने के लिए खुद को काम पर वापस जाना पड़ता है। कई शोधों से पता चला है कि पुरुष समकक्षों की तुलना में, महिलाएं उच्च स्तर के तनाव की रिपोर्ट करती हैं।

तनाव प्रतिकूल या मांग वाली परिस्थितियों के परिणामस्वरूप मानसिक या भावनात्मक तनाव या तनाव की स्थिति है। तनाव दो चीजों के कारण होता है। मुख्य रूप से यह इस बात पर निर्भर करता है कि क्या आपको लगता है कि आपके आसपास की स्थिति योग्य या चिंता है। और फिर यह बताता है कि हमारा शरीर हमारी विचार प्रक्रियाओं पर कैसे प्रतिक्रिया करता है। अप्रत्याशित घटनाओं के लिए इस सहज तनाव प्रतिक्रिया को 'लड़ाई' या 'उड़ान' के रूप में जाना जाता है। सकारात्मक तनाव अगले मुठभेड़ के लिए व्यक्ति को मजबूत करता है, जबकि नकारात्मक तनाव शारीरिक और मनोवैज्ञानिक कारकों पर प्रतिकूल प्रभाव डालता है ।

तनाव को पर्यावरणीय मांगों या दबावों के लिए एक जीव की कुल प्रतिक्रिया के रूप में परिभाषित किया गया है। जब 1950 के दशक में पहली बार तनाव का अध्ययन किया गया था, तो इस शब्द का उपयोग इन दबावों के कारण और अनुभवी प्रभाव दोनों को निरूपित करने के लिए किया गया था। मनुष्यों में तनाव व्यक्तियों और उनके पर्यावरण के बीच बातचीत से उत्पन्न होता है, जिसे उनकी अनुकूली क्षमताओं को तनाव या उससे अधिक माना जाता है और उनकी भलाई के लिए खतरा होता है। धारणा के तत्व ने संकेत दिया कि व्यक्तित्व में मानव तनाव प्रतिक्रियाओं के साथ-साथ शारीरिक शक्ति या सामान्य स्वास्थ्य में अंतर।

कार्यस्थल पर श्रमिकों की पदानुक्रमित स्थिति से तनाव भी प्रभावित होता है। यह तनाव की धारणा और इससे निपटने की क्षमता को प्रभावित करता है। यह माना जाता है कि सहकर्मियों के बीच उच्च स्तर के पारस्परिक संबंध वाली नौकरी कम तनावपूर्ण होती है, जिसमें समान या अलग-अलग पदानुक्रमित स्तर पर सहकर्मियों के साथ तनाव और संघर्ष शामिल होता है।

## तनाव की अवधारणा :

तनाव शब्द लैटिन शब्द 'स्ट्रिगर्स' से लिया गया है जिसका अर्थ है "तंग खींचना"। तनाव को अतिरिक्त सामान्य मांगों, बाधाओं या अवसरों का सामना करने वाले व्यक्तियों द्वारा अनुभव किए गए तनाव की स्थिति के रूप में समझा जा सकता है। तनाव एक दबाव की स्थिति है और कठिनाई है। यह एक आंतरिक घटना और एक मानसिक दृष्टिकोण है। तनाव जीवन का एक मसाला है और तनाव की अनुपस्थिति जीवन को नीरस, नीरस और आत्माहीन बनाती है। आमतौर पर तनाव को स्वास्थ्य और प्रदर्शन पर हानिकारक प्रभाव माना जाता है। लेकिन प्रभावी कामकाज और चरम प्रदर्शन के लिए कम से कम तनाव आवश्यक है। यह तनाव के लिए व्यक्ति की प्रतिक्रिया है जो सभी अंतर बनाती है। किसी चीज को तनाव महसूस किया जाता है या नहीं, यह व्यक्तिगत दृष्टिकोण पर निर्भर करता है। इस प्रकार हम कह सकते हैं कि तनाव एक मानसिक, भावनात्मक या शारीरिक प्रतिक्रिया है जो पर्यावरणीय दबाव और इसी तरह की उत्तेजनाओं के लिए किसी व्यक्ति की प्रतिक्रिया से उत्पन्न होती है। यह उस दबाव को संदर्भित करता है जो लोग जीवन में महसूस करते हैं। व्यावसायिक तनाव को पुरानी नौकरी से संबंधित तनाव की प्रतिक्रिया के रूप में परिभाषित किया गया है, जो शारीरिक और भावनात्मक थकावट (ऑडर और बासिम, 2008) और तनाव से संबंधित विकारों की विशेषता है।

## साहित्य की समीक्षा

रौशनबैक मज.स, (2013) ने उम्र और काम से संबंधित तनाव की जांच की। डेटा का विश्लेषण करने के लिए उम्र और काम से संबंधित तनाव के संकेतकों के मेटा-विश्लेषण का उपयोग किया गया था। यह पाया गया कि उम्र और जलन

के बीच का संबंध महिलाओं की तुलना में पुरुषों के लिए अधिक मजबूत है। उम्र और जलन के बीच महत्वपूर्ण सकारात्मक संबंध है। यथार्थवादी नौकरियों में संज्ञानात्मक जलन और भावनात्मक जलन देखी गई जो अन्य श्रमिकों के लिए उच्च तनाव का संकेत देती है। यह सुझाव दिया जाता है कि पुराने श्रमिकों के स्वास्थ्य को बनाए रखा जाना चाहिए ताकि उनके सामने आने वाली चुनौतियों को कम किया जा सके।

**राम्या, पी। और मल्लिका, एन। (2014)** ने कामकाजी महिलाओं के बीच व्यावसायिक तनाव पर योग प्रथाओं के प्रभाव की पहचान की। अध्ययन के लिए कुड्डालोर जिले में 51 कामकाजी महिलाओं का नमूना लिया गया था। उत्तरदाताओं के लिए प्राणायाम, ध्यान और श्वास व्यायाम सिखाने के लिए योग अभ्यास आयोजित किए गए थे। अध्ययन के लिए पॉल ई स्पेक्टर द्वारा विकसित प्रश्नावली का उपयोग किया गया था। योग के प्रभाव को प्रतिशत विश्लेषण विधियों द्वारा मापा गया था। यह पाया गया कि उत्तरदाताओं को योग अभ्यास करने से बहुत कम तनाव हो रहा है। यह भी पाया गया कि व्यावसायिक तनाव और नौकरी की संतुष्टि के बीच कोई संबंध नहीं है। यह सुझाव दिया जाता है कि तनाव को कम करने के लिए सेमिनार और प्रस्तुतियों का संचालन, ओपन डोर पॉलिसी, फीडबैक सिस्टम और ओसीकपेशनल तनाव की आवधिक समीक्षा को अपनाया जाना चाहिए।

**रसेल (2014)** ने उच्च जोखिम वाले व्यवसायों में तनाव और बर्नआउट के बीच संबंधों का विश्लेषण किया। अध्ययन के लिए नमूने में दक्षिणी और दक्षिण पश्चिम अमेरिकी क्षेत्र के कई पुलिस विभाग शामिल थे। पुलिस अधिकारियों के बीच तनाव के स्तर का आकलन करने के लिए पहले से मान्य 6 0-आइटम उपाय का उपयोग किया गया था। मासलाच बर्नआउट इन्वेंट्री उपाय बर्नआउट का आकलन करने के लिए इस्तेमाल किया गया था। परिकल्पना का परीक्षण करने के लिए पदानुक्रमित एकाधिक प्रतिगमन विश्लेषण का उपयोग किया गया था। यह पाया गया कि पुलिस तनाव परिवर्तनकारी नेतृत्व और बर्नआउट के साथ सकारात्मक रूप से सहसंबद्ध है। यह सुझाव दिया जाता है कि अन्य व्यावसायिक क्षेत्रों को भी कवर किया जाना चाहिए।

**लोकके और मैडसेन (2014)** ने सार्वजनिक क्षेत्र के प्रबंधकों और काम के तनाव की जांच की। अध्ययन का उद्देश्य सार्वजनिक क्षेत्र के प्रबंधकों के बीच कथित कार्य संबंधी तनाव के निर्धारकों की पहचान करना है। अध्ययन के लिए डेनिश के सार्वजनिक और प्राथमिक क्षेत्रों में कार्यरत 1500 प्रबंधकों का एक नमूना लिया गया था। डेटा का विश्लेषण करने के लिए बाइनरी लॉजिस्टिक रिग्रेशन मॉडल का उपयोग किया गया था। यह पाया गया कि मनोवैज्ञानिक कारक, कार्य जीवन कारक, लिंग और संगठनात्मक स्थिति तनाव को प्रभावित करती है। सार्वजनिक क्षेत्र के प्रबंधकों का मानना है कि उन्हें अपने दैनिक कार्यों में विभिन्न हितों को संतुलित करना होगा, वे अत्यधिक कार्यभार महसूस करते हैं और इसलिए उनके तनाव का स्तर अधिक होता है। यह सुझाव दिया जाता है कि कार्यभार को कम किया जाना चाहिए और नौकरी की स्थिति पर उनके प्रभाव को बढ़ाने का उपयोग उनके तनाव के स्तर को कम करने के लिए किया जा सकता है।

**सासी मजंस, (2015)** ने ट्यूनीशियाई ब्लू कॉलर श्रमिकों के बीच निराशा आक्रामकता मॉडल की जांच की । अध्ययन के लिए ट्यूनीशियाई विनिर्माण कंपनी के 477 ब्लू कॉलर श्रमिकों का नमूना लिया गया था। डेटा का विश्लेषण करने के लिए पुष्टिकारक कारक विश्लेषण का उपयोग किया गया था। यह पाया गया कि कथित तनाव काम के तनाव और भावनात्मक थकावट के बीच एक सकारात्मक संबंध की मध्यस्थता करता है। कार्य तनावों में मात्रात्मककार्यभार, भूमिका अस्पष्टता और पारस्परिक संघर्ष शामिल हैं। अध्ययन में देखा गया कि भावनात्मक थकावट कथित तनाव और पारस्परिक और संगठनात्मक आक्रामकता के बीच एक सकारात्मक संबंध की मध्यस्थता करती है। इसका मतलब है कि व्यक्तियों को आक्रामक कृत्यों को शामिल करके अपनी नकारात्मक भावनात्मक स्थिति को सुधारने के लिए प्रेरित किया जाता है।

**गखर मजंस, (2015)** ने राष्ट्रीय राजधानी क्षेत्र में व्यावसायिक तनाव के बारे में कामकाजी महिलाओं की धारणा में अंतर की जांच की। 120 कामकाजी महिलाओं का सैंपल लिया गया है। कामकाजी महिलाओं की उम्र के आधार पर आंकड़ों का वर्गीकरण किया गया है। कामकाजी महिलाओं की उम्र और कामकाजी महिलाओं द्वारा सामना किए जाने वाले विभिन्न व्यावसायिक संबंधित तनावों के बीच अंतर की पहचान करने के लिए विचरण (एनोवा) का एक तरह से विश्लेषण (एनोवा) का उपयोग किया गया है। डेटा हाई लाइट का विश्लेषण कि इन दो चर के बीच महत्वपूर्ण अंतर मौजूद है। 25 साल से कम उम्र की कामकाजी महिलाओं को लगता है कि उनके पास करियर के कम अवसर, स्वतंत्रता की कमी, अपने सहयोगियों से कम समर्थन और बुनियादी ढांचे और अन्य सुविधाओं की कमी है। 35-45 वर्ष के आयु वर्ग के बीच कामकाजी महिलाएं ऐसा लगता है कि उनके पास करियर के अवसर की कमी है, स्वतंत्रता की कमी है और बुनियादी ढांचे और अन्य सुविधाओं की कमी है। यह पाया गया कि 55 वर्ष से अधिक उम्र की कामकाजी महिलाओं को अन्य आयु समूहों की तुलना में व्यावसायिक तनाव की समस्या का अधिक सामना करना पड़ता है। व्यावसायिक तनाव के निम्नलिखित कारकों पर विभिन्न आयु समूहों की महिलाओं की राय में अंतर है जैसे परिवार को समय देने में असमर्थता, स्वतंत्रता की कमी, बुनियादी ढांचे और अन्य सुविधाओं की कमी और सहकर्मियों से समर्थन की कमी। कामकाजी महिलाओं को प्रशिक्षण प्रदान किया जाना चाहिए ताकि वे अपने कर्तव्यों को अधिक प्रभावी ढंग से और कुशलता से करने में सक्षम हो सकें।

## अनुसंधान पद्धति

वर्तमान अध्ययन उन कारकों का भी पता लगाने का प्रयास करता है जो कामकाजी महिलाओं के बीच व्यावसायिक तनाव पैदा कर रहे हैं। अध्ययन कामकाजी महिलाओं के बीच व्यावसायिक तनाव के परिणामों की भी जांच करेगा। इसके अलावा अध्ययन विभिन्न मुकाबला तकनीकों की जांच करेगा जिनका उपयोग कामकाजी महिलाओं के बीच तनाव को कम करने के लिए व्यक्तियों और संगठनों द्वारा किया जाना चाहिए। शोध में कार्यस्थल पर कामकाजी महिलाओं द्वारा अपनाए जाने वाले व्यवहार पैटर्न का भी विश्लेषण किया जाएगा, जब वे तनाव में होती हैं।

## डेटा संग्रह उपकरण:

विचाराधीन अध्ययन के विभिन्न उद्देश्यों को पूरा करने के लिए प्रश्नावली के माध्यम से आवश्यक आंकड़े एकत्र किए गए हैं। इसमें कामकाजी महिलाओं की प्रोफाइल और अध्ययन के उद्देश्यों से संबंधित चार प्रमुख खंड शामिल हैं। कामकाजी महिलाओं की प्रोफाइल में आयु शिक्षा और अनुभव शामिल हैं। प्रश्नावली के भाग-बी में लिकट टाइप पांच पॉइंट स्केल पर व्यावसायिक तनाव के कारणों से संबंधित छब्बीस वें कथन शामिल हैं, जो दृढ़ता से सहमत होने से लेकर दृढ़ता से असहमत हैं।

प्रश्नावली के भाग-सी में लिकट टाइप पांच बिंदु पैमाने पर व्यावसायिक तनाव के परिणामों पर पच्चीस कथन शामिल हैं, जो दृढ़ता से सहमत होने से लेकर दृढ़ता से असहमत तक हैं लेखक का अल्फा 0.915 है।

प्रश्नावली के भाग-डी में कामकाजी महिलाओं द्वारा लिकट टाइप पांच बिंदु पैमाने पर तनाव को कम करने के लिए उपयोग की जाने वाली मैथुन तकनीकों पर पच्चीस कथन शामिल हैं जो दृढ़ता से सहमत होने से लेकर दृढ़ता से असहमत हैं। इसका अल्फा 0.932 है।

प्रश्नावली के भाग-ई में व्यवहार पैटर्न पर पंद्रह कथन शामिल हैं, जिन्हें काम करने वाली महिलाओं द्वारा लिकट टाइप पांच बिंदु पैमाने पर प्रदर्शित किया जाता है, जो दृढ़ता से सहमत होने से लेकर दृढ़ता से असहमत तक होता है इसका अल्फा 0.802 है।

## डेटा संग्रह विधि:

यह अध्ययन राष्ट्रीय राजधानी क्षेत्र के सार्वजनिक और निजी क्षेत्रों में कार्यरत कामकाजी महिलाओं से एकत्र किए गए प्राथमिक आंकड़ों पर आधारित है। प्रारंभ में राष्ट्रीय राजधानी क्षेत्र के सार्वजनिक और निजी क्षेत्रों में काम करने वाली महिलाओं को प्रश्नावली की सहायता से पायलट सर्वेक्षण किया गया था ताकि राष्ट्रीय राजधानी क्षेत्र के सार्वजनिक और निजी क्षेत्रों में कार्यरत कामकाजी महिलाओं से प्रतिक्रिया प्राप्त करने में समस्याओं का पता लगाया जा सके। प्रश्नावली को संशोधित किया गया और अंत में उत्तरदाताओं को प्रशासित किया गया।

## उत्तरदाताओं की ईएमोग्राफिक विशेषताएं:

नमूने की व्यक्तिगत प्रोफाइल में सार्वजनिक और निजी क्षेत्र के संगठनों में कामकाजी महिलाओं की आयु, शिक्षा और अनुभव शामिल थे। विश्लेषण के लिए सार्वजनिक और निजी क्षेत्र के संगठनों से 300-300 कामकाजी महिलाओं का नमूना लिया गया है। इस प्रकार, राष्ट्रीय राजधानी क्षेत्र से 600 कामकाजी महिलाओं का नमूना लिया गया है। स्तरीकृत यादृच्छिक नमूना पद्धति की मदद से नमूना तैयार किया गया है।

## डेटा का विश्लेषण तथा व्याख्या

**आयु-वार विश्लेषण:**

तालिका 1 कामकाजी महिलाओं की उम्र और काम के अधिभार के बारे में उनकी भावना पर प्रकाश डालती है। निजी क्षेत्र के संगठनों में काम करने वाली महिलाएं सार्वजनिक क्षेत्र के संगठनों में काम करने की तुलना में अपेक्षाकृत अधिक इस कथन से सहमत हैं। पहले मामले में औसत स्कोर 3.9100 है, जबकि बाद के मामले में यह 3.1100 है। आयु-वार अध्ययन से यह भी पता चलता है कि 45 वर्ष से अधिक आयु वर्ग में निजी क्षेत्र के संगठनों में काम करने वाली महिलाएं सार्वजनिक क्षेत्र के संगठनों में अपने समकक्षों की तुलना में इस कथन से अधिक सहमत हैं। पूर्व मामले में औसत स्कोर 3.5556 है, जबकि लैटटेर मामले में यह 2.8247 है। इसी तरह, 25 वर्ष तक के आयु वर्ग में निजी क्षेत्र के संगठनों में काम करने वाली महिलाएं इस कथन से अपेक्षाकृत अधिक सहमत हैं।

सार्वजनिक क्षेत्र के संगठन। पूर्व मामले में औसत स्कोर 4.3221 है, जबकि बाद के मामले में यह 3.7778 है। दूसरी ओर, दोनों क्षेत्रों में काम करने वाली महिलाएं क्रमशः 25-35 और 35-45 आयु वर्ग में सार्वजनिक क्षेत्र के संगठनों में काम करने वाली महिलाओं की तुलना में इस कथन से अधिक सहमत हैं। सार्वजनिक क्षेत्र के संगठन में औसत स्कोर लगभग समान है, जबकि यह निजी क्षेत्र के संगठनों में 3.8933 से 3.8030 तक भिन्न होता है। तनाव को कम करने के लिए कामकाजी महिलाओं के बीच काम के अधिभार को कम करने की आवश्यकता है। एफ-वैल्यू दोनों मामलों में सांख्यिकीय रूप से महत्वपूर्ण पाया गया है।

**तालिका 1: कामकाजी महिलाओं की आयु और काम के अधिभार के बारे में उनकी धारणा**

उम्र (वर्षों में)	निजी क्षेत्र के संगठन			सार्वजनिक क्षेत्र के संगठन		
	औसत	एस.डी.	N	औसत	एस.डी.	N
25 तक	4.3421	0.66866	38	3.7778	0.89156	27
25-35	3.8933	0.77010	178	3.1687	1.09120	83
35-45	3.8030	0.99568	66	3.1613	0.72667	93
45 से ऊपर	3.5556	0.92178	18	2.8247	0.73613	97
कुल	3.9100	0.83919	300	3.1100	0.89474	300

	F-मान = 5.003 * Df = 4	F-मान = 9.223 * Df = 4
--	------------------------	------------------------

स्रोत: व्यक्तिगत सर्वेक्षण

- नोट: 1 प्रतिशत के स्तर पर महत्वपूर्ण इंगित करता है

तालिका 2: कामकाजी महिलाओं की आयु और क्षमताओं और कौशल के बीच खराब फिट के बारे में उनकी धारणा

उम्र (वर्षों में)	निजी क्षेत्र के संगठन			सार्वजनिक क्षेत्र के संगठन		
	औसत	एस.डी.	N	औसत	एस.डी.	N
25 तक	3.5789	1.19981	38	3.5926	1.15223	27
25-35	3.0730	0.99731	178	3.1325	0.90757	83
35-45	3.0758	1.09980	66	3.1398	0.81549	93
45 से ऊपर	3.1667	1.15045	18	2.9175	0.95383	97
कुल	3.1433	1.06453	300	3.1067	0.93356	300
	F-मान = 2.509 ** Df = 4			F-मान = 3.939 * Df = 4		

स्रोत: व्यक्तिगत सर्वेक्षण

- नोट: 1 प्रतिशत के स्तर पर महत्वपूर्ण इंगित करता है
- 5 प्रतिशत के स्तर पर महत्वपूर्ण इंगित करता है

तालिका 2 कामकाजी महिलाओं की उम्र और क्षमताओं और कौशल के बीच खराब फिट के बारे में उनकी भावना पर प्रकाश डालती है। क्षमताओं और कौशल के बीच खराब फिट सार्वजनिक और निजी क्षेत्र के संगठनों में काम करने वाली महिलाओं के बीच व्यावसायिक तनाव के प्रमुख कारणों में से एक है। सार्वजनिक क्षेत्र के संगठनों की तुलना में निजी क्षेत्र के संगठनों में समग्र औसत स्कोर थोड़ा सा पाया जाता है। पूर्व मामले में स्कोर 3.1433 है, जबकि बाद के मामले में यह 3.1067 है। इससे पता चलता है कि दोनों क्षेत्रों में काम करने वाली महिलाओं को क्षमताओं और कौशल के बीच खराब फिट की समस्या का सामना करना पड़ता है। आयु-वार जानकारी से पता चलता है कि यह समस्या सार्वजनिक क्षेत्र के संगठनों में अपने समकक्षों की तुलना में एबव से 45 वर्ष के आयु वर्ग में निजी क्षेत्र के संगठनों में काम करने वाली



महिलाओं में अधिक महसूस की जाती है। पहले मामले में औसत स्कोर 3.1667 है, जबकि बाद के मामले में यह 2.9175 है। दूसरी ओर, 25 वर्ष तक के आयु वर्ग में दोनों क्षेत्रों में काम करने वाली महिलाओं को इस समस्या का सामना करना पड़ता है। निजी क्षेत्र के संगठनों की तुलना में सार्वजनिक क्षेत्र के संगठनों में औसत स्कोर थोड़ा अधिक पाया गया है। सार्वजनिक क्षेत्र के संगठनों में क्रमशः 25–35 और 35–45 वर्ष के आयु वर्ग में काम करने वाली महिलाएं निजी क्षेत्र के संगठनों में अपने समकक्षों की तुलना में अपेक्षाकृत अधिक इस बात से सहमत हैं। पूर्व मामले में दोनों आयु समूहों (3.0730 और 3.0758) में औसत स्कोर लगभग समान पाया गया है, जबकि बाद के मामले में औसत स्कोर क्रमशः दोनों समूहों (3.0730 और 3.0758) में समान है। कामकाजी महिलाओं के कर्तव्यों और जिम्मेदारियों को अधिक प्रभावी ढंग से परिभाषित करने की आवश्यकता है ताकि संगठनों में उनकी उपस्थिति कम न हो सके। यह कामकाजी महिलाओं को दोनों क्षेत्रों में तनाव कम करने में मदद करेगा। एफ-वैल्यू दोनों मामलों में सांख्यिकीय रूप से महत्वपूर्ण पाया गया है।

**तालिका 3: कामकाजी महिलाओं की आयु और लंबे समय तक काम करने के लिए उनकी धारणा**

उम्र (वर्षों में)	निजी क्षेत्र के संगठन			सार्वजनिक क्षेत्र के संगठन		
	औसत	एस.डी.	N	औसत	एस.डी.	N
25 तक	3.5789	1.00355	38	3.1852	1.17791	27
25-35	3.4494	0.92683	178	3.1687	1.22792	83
35-45	3.3333	1.30482	66	3.2258	0.96838	93
45 से ऊपर	3.4444	1.24722	18	3.1031	0.91838	97
कुल	3.4400	1.04725	300	3.1667	1.04684	300
	F-मान = 0.454 Df = 4			F-मान = 0.219 Df = 4		

स्रोत: व्यक्तिगत सर्वेक्षण

तालिका 3 कामकाजी महिलाओं की उम्र और लंबे समय तक काम करने के दबाव के बारे में उनकी भावना पर प्रकाश डालती है। लंबे समय तक काम करने का दबाव एक महत्वपूर्ण समस्या है जो व्यावसायिक तनाव का कारण बन रही है। समग्र औसत स्कोर से पता चलता है कि निजी क्षेत्र के संगठनों में काम करने वाली महिलाओं को सार्वजनिक क्षेत्र के संगठनों में (3.1667) की तुलना में इस समस्या क्षेत्र का अपेक्षाकृत अधिक (3.4400) सामना करना पड़ता है। आयु-वार जानकारी से पता चलता है कि 25 वर्ष तक के आयु वर्ग में निजी क्षेत्र में काम करने वाली महिलाएं सार्वजनिक क्षेत्र के संगठनों में अपने समकक्षों की तुलना में इस कथन से अपेक्षाकृत अधिक सहमत हैं। पूर्व मामले में औसत स्कोर 3.5789 है,

जबकि बाद के मामले में यह 3.1852 है। इसी तरह, 45 वर्ष से अधिक आयु वर्ग में निजी क्षेत्र के संगठनों में काम करने वाली महिलाएं सार्वजनिक क्षेत्र के संगठनों में काम करने वाली महिलाओं की तुलना में इस कथन से अधिक सहमत हैं। पूर्व मामले में औसत स्कोर 3.4444 है, जबकि बाद के मामले में यह 3.1031 है। निजी क्षेत्र में क्रमशः 25–35 और 35–45 वर्ष के आयु वर्ग में काम करने वाली महिलाएं सार्वजनिक क्षेत्र के संगठनों में अपने समकक्षों की तुलना में इस कथन से अपेक्षाकृत अधिक सहमत हैं। पूर्व मामले में औसत स्कोर 3.4494 से 3.3333 तक भिन्न होता है, जबकि यह 3.1687 से 3.2258 तक भिन्न होता है। आंकड़ों के विश्लेषण से आगे पता चलता है कि सार्वजनिक क्षेत्र के संगठनों की तुलना में निजी क्षेत्र या संगठन क्षेत्र के संगठनों में काम करने वाली महिलाओं में औसत स्कोर अधिक पाया गया है। तनाव को कम करने के लिए दोनों क्षेत्रों में काम के घंटों की संख्या को कम करने की आवश्यकता है। एफ-वैल्यू दोनों मामलों में सांख्यिकीय रूप से महत्वहीन पाया गया है।

## निष्कर्ष

काम से संबंधित तनाव ने वैश्विक स्तर पर शोधकर्ताओं का ध्यान आकर्षित किया है। काम से संबंधित तनाव तब होता है जब काम की मांग कर्मचारियों के ज्ञान, कौशल और क्षमता से मेल नहीं खाती है। तनाव विशेष रूप से मजबूत होता है जब काम की मांग को नियंत्रित करने के लिए किसी व्यक्ति की क्षमता खतरे में होती है। यह शरीर की प्राकृतिक क्षमता के सामान्यीकृत, पैटर्न, अचेतन, लामबंदी को संदर्भित करता है। व्यावसायिक तनाव संगठन के लिए एक मूक मुद्दा बनता जा रहा है और अकादमिक साहित्य में बढ़ता ध्यान आकर्षित कर रहा है। कार्यस्थल हमारे दैनिक जीवन के महत्वपूर्ण हिस्सों में से एक है जो बहुत तनाव का कारण बनता है। यह कर्मचारियों, नियोक्ताओं, समाज और सरकार के लिए एक गंभीर समस्या है। हालांकि संगठन अपने कर्मचारियों को काम और व्यक्तिगत जीवन के बीच एक स्वस्थ संतुलन बनाने में मदद करने के तरीके ढूंढ रहे हैं। 'सकारात्मक' और 'तनाव' शब्द अक्सर एक साथ नहीं जा सकते हैं। लेकिन एथलीटों के तनाव की चुनौती का सामना करने और असंभव को प्राप्त करने के असंख्य उदाहरण हैं। आज वैज्ञानिक दुनिया के सबसे अकल्पनीय रहस्यों को प्रकाश में लाने के लिए खुद पर जोर दे रहे हैं। एक चित्रकार सबसे अच्छी पेंटिंग बनाने के लिए तनाव लेता है। एक संगीतकार खुद को सबसे शानदार धुनों को लाने के लिए जोर देता है। उसी तरह एक लेखक अपने लेखन के टुकड़े को सबसे आकर्षक बनाने के लिए खुद को धक्का देता है।

तनाव की स्थिति हमारी आंतरिक क्षमता को बढ़ाती है और रचनात्मक रूप से सहायक हो सकती है। मध्यम खुराक में तनाव हमारे जीवन में आवश्यक है। तनाव प्रतिक्रियाएं बाहरी और आंतरिक खतरों के खिलाफ हमारे शरीर की सबसे अच्छी रक्षा प्रणालियों में से एक हैं। यह परिवर्तन के लिए मानसिक और शारीरिक प्रतिक्रियाओं की एक क्रमादेशित श्रृंखला है, इन बाधाओं के बिना हम खतरे में पड़ने पर उचित प्रतिक्रिया देने में असमर्थ होंगे। चलाते समय तनाव प्रदर्शन को बढ़ाता है क्योंकि यह एड्रेरलिन को जारी करने, काम की समय सीमा को पूरा करने और अपने लक्ष्यों को पूरा करने के लिए प्रेरित

करता है। यह एक भौतिक मात्रा है जो आंतरिक बलों को व्यक्त करती है जो एक निरंतर सामग्री के पड़ोसी कण एक दूसरे पर डालते हैं। तनाव किसी को पर्यावरण के प्रति सचेत और जागरूक करने के लिए उपयोगी है। यह एक व्यक्ति को कड़ी मेहनत करने और उच्च लक्ष्यों को प्राप्त करने की अनुमति देता है।

दोनों क्षेत्रों में काम करने वाली महिलाएं इस कथन से सहमत हैं कि काम का अधिभार प्रमुख कारक है जो कामकाजी महिलाओं के बीच व्यावसायिक तनाव का कारण बनता है। आयु-वार जानकारी से पता चलता है कि विभिन्न आयु समूहों में निजी क्षेत्र के संगठनों में काम करने वाली महिलाएं सार्वजनिक क्षेत्र के संगठनों में अपने समकक्षों की तुलना में इस कथन से अधिक सहमत हैं। शिक्षा-वार जानकारी से पता चलता है कि +2 और शिक्षा के अन्य उच्च स्तर वाले दोनों क्षेत्रों में काम करने वाली महिलाओं को इस समस्या का सामना करना पड़ता है। अनुभव-वार जानकारी से पता चलता है कि निजी क्षेत्र के संगठनों में काम करने वाली महिलाएं जिनके पास विभिन्न स्तर का अनुभव है, सार्वजनिक क्षेत्र के संगठनों में अपने समकक्षों की तुलना में इस कथन से अधिक सहमत हैं।

क्षमताओं और स्की एलएल के बीच खराब फिट सार्वजनिक और निजी क्षेत्र के संगठनों में काम करने वाली महिलाओं के बीच व्यावसायिक तनाव का एक प्रमुख कारण है। सार्वजनिक क्षेत्र के संगठनों की तुलना में निजी क्षेत्र के संगठनों में समग्र औसत स्कोर थोड़ा अधिक पाया जाता है। आयु-वार सूचना से पता चलता है कि यह समस्या 45 वर्ष से अधिक आयु वर्ग में निजी क्षेत्र के संगठनों में काम करने वाली महिलाओं में सार्वजनिक क्षेत्र के संगठनों में उनके समकक्षों की तुलना में अधिक महसूस की जाती है। शिक्षा-वार जानकारी से पता चलता है कि स्नातकोत्तर स्तर तक की शिक्षा रखने वाले निजी क्षेत्र के संगठनों में काम करने वाली महिलाओं को सार्वजनिक क्षेत्र में काम करने वाली महिलाओं की तुलना में इसका अधिक सामना करना पड़ता है संगठनों। अनुभव-वार जानकारी से पता चलता है कि उच्च स्तर के अनुभव वाले निजी क्षेत्र के संगठनों में काम करने वाली महिलाएं सार्वजनिक क्षेत्र के संगठनों में अपने समकक्षों की तुलना में इस कथन से अधिक सहमत हैं।

## सन्दर्भ ग्रंथ सूची

- बर्क, आर.जे. (1997), "क्या परिवार करियर के लिए हानिकारक हैं?", प्रबंधन समीक्षा में महिलाएं, वॉल्यूम। 12 नहीं। 8, पीपी। 320-324।
- बर्क, आर.जे., मैथिसेन, एस.बी., इनारसेन, एस., फिस्केनबावन, एल. और सॉइलंड, वी. (2008), "नॉर्वेजियन तेल रिग श्रमिकों के लिंग अंतर कार्य अनुभव और संतुष्टि", प्रबंधन में लिंग: एक अंतर्राष्ट्रीय जर्नल, वॉल्यूम 23 नंबर 2, पीपी। 137-147।

- कैर, जे, केली, बी, कीटन, आर और अलब्रेक्ट, सी (2011), "कार्यस्थल में तनाव के साथ पकड़ बनाना ", मानव संसाधन प्रबंधन आंतरिक डाइजेस्ट, वॉल्यूम 19 नंबर 4, पीपी 32–38 ।
- फोर्सेला, एल., बोनफिग्लिओली, आर., कटिली, पी। – ' सिसिलियानो, ई., डोनाटो, एडी, निकओला, एमडी, एंटोनुची, ए., गियामपाओलो, एल.डी., बोस्कोलो, पी., वियोलेंटे, एफ.एस. (2012), " ऊपरी अंग के साथ एक उच्च फैशन कपड़ों के कारखाने में व्यावसायिक तनाव का विश्लेषण। बायोमेकेनिकल ओवरलोड", इंट आर्क ऑकप एन्वायरन हेल्थ, वॉल्यूम 85, पीपी। 527–535 ।
- गखर, डी.वी., कुमार ए., और यादव, एम. (2015), मित्तल, एस, खत्री, पी और जैन, एस, माइंड मैनेजमेंट फॉर मैनेजमेंट, ब्लूमसबेरी नई दिल्ली, भारत द्वारा संपादित पुस्तक में "कामकाजी महिलाओं के बीच व्यावसायिक तनाव : एक अनुभवजन्य विश्लेषण" गैबल, जे.सी., बावा, सी। एम और वोहलर्स, एम (2010), "कामकाजी माताओं को तनाव राहत गुणों वाले भोजन के प्रति ग्रहणशीलता", ब्रिटिश फूड जर्नल, वॉल्यूम 112 नंबर 3, पीपी 217– 233 ।
- गिबन्स, आरएम, गिबन्स, सी। (2007), "शेफ पेशे में व्यावसायिक तनाव", समकालीन आतिथ्य प्रबंधन के अंतर्राष्ट्रीय जर्नल, वॉल्यूम 19 नंबर 1, पीपी 32–42
- ग्मेल्व, डब्ल्यू.एच. और बर्न्स, जे.एस. (1994), "अकादमिक विभाग के अध्यक्षों के लिए तनाव के स्रोत", जर्नल ऑफ एजुकेशनल एडमिनिस्ट्रेशन, वॉल्यूम। 32 नहीं। 1, पीपी। 79–94 ।
- गिल्लेस्टन, के और पामर, एस (2005), "कार्यस्थल तनाव में लिंग की भूमिका: एक महत्वपूर्ण साहित्य समीक्षा" स्वास्थ्य शिक्षा जर्नल, वॉल्यूम। 64, नहीं। 3, पीपी। 271–288 ।
- खोडाबाक्षी, एम (2012)। "बैंक में कामकाजी महिलाओं के लिए व्यावसायिक तनाव की भविष्यवाणी करना उनकी संगठनात्मक प्रतिबद्धता और व्यक्तित्व प्रकार के आकलन के साथ "। प्रोसेडिया, सामाजिक और व्यवहार विज्ञान, खंड 84, पीपी। 1859–1863 ।
- किर्केडली, बी., ब्राउन, जे। कूपर, सीएल, (1998), "पुलिस अधीक्षकों के बीच व्यावसायिक तनाव की जनसांख्यिकी ", प्रबंधकीय मनोविज्ञान के जर्नल , वॉल्यूम 13 नंबर 13।1/2, पीपी 90–101 ।
- मोरश, एम., क्वाक। (2006), "पुलिस तनाव के भविष्यवाणियों में लिंग और आयु अंतर", पुलिस रणनीतियों और प्रबंधन के एक अंतर्राष्ट्रीय जर्नल, वॉल्यूम 29 नंबर 3, पीपी 541–563 ।
- माल्किन्सन, आर., कुशनीर, टी। (1997), "फेमल ई ब्लू-कॉलर श्रमिकों में तनाव प्रबंधन और बर्नआउट की रोकथाम: सैद्धांतिक और व्यावहारिक निहितार्थ", इंटरनेशनल जर्नल ऑफ स्ट्रेस मैनेजमेंट, वॉल्यूम। 4, नहीं। 3, पीपी 183–195 ।