



International Journal of Literacy and Education

E-ISSN: 2789-1615
P-ISSN: 2789-1607
Impact Factor: 5.69
IJLE 2022; 2(2): 40-43
www.educationjournal.info
Received: 07-05-2022
Accepted: 11-06-2022

सीमा श्रीवास्तव

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

सरकारी एवं गैर सरकारी महाविद्यालयों में कार्यरत प्राध्यापकों की संगठनात्मक तनाव की भूमिका का तुलनात्मक अध्ययन

सीमा श्रीवास्तव

सारांश

वर्तमान समय में शैक्षिक संस्थान प्रशासन अपने संकाय सदस्यों को कीमती संपत्ति के रूप में मानता है और हमेशा संकाय को बनाए रखने और विकसित करने के लिए काम करता है क्योंकि किसी भी संस्थान की सफलता उसके कर्मचारियों की गुणवत्ता पर निर्भर करती है, कर्तव्यनिष्ठ कर्मचारी संस्था के मूल्यों, सिद्धांतों, परंपराओं और विश्वासों का पालन करते हैं, और इस तरह संस्था के विकास में महत्वपूर्ण योगदान देते हैं। जो कर्मचारी कर्तव्यनिष्ठ होते हैं वे अधिक व्यस्त और अपने काम के प्रति समर्पित होते हैं। शिक्षकों की कर्तव्यनिष्ठा और ईमानदारी समाज में सहयोग और एकता की भावना को बढ़ावा देती है, जो अंततः राष्ट्र को विकास की ओर ले जाती है परन्तु जब नौकरी में दबाव कर्मचारियों की क्षमताओं से अधिक हो जाता है, तो वे अपने इष्टतम पर प्रदर्शन करने में सक्षम नहीं हो पाते हैं। ऐसी स्थिति में कर्मचारियों में मानसिक और शारीरिक तनाव बढ़ जाता है इससे अक्सर कार्यकर्ताओं में नाराजगी की भावना पैदा होती है और यह संगठनात्मक व्यवहार में तनाव की भूमिका को भी दर्शाता है। उक्त को ध्यान में रखते हुए शोधकर्त्री ने सरकारी एवं गैर सरकारी महाविद्यालयों में कार्यरत प्राध्यापकों के लिंग, संस्थान व पद के आधार पर उनकी संगठनात्मक तनाव की भूमिका का तुलनात्मक अध्ययन किया और पाया कि सरकारी एवं गैर सरकारी महाविद्यालयों में कार्यरत प्राध्यापकों के लिंग के आधार पर उनकी संगठनात्मक तनाव की भूमिका में कोई सार्थक अन्तर नहीं है। परन्तु पुरुष प्राध्यापकों की अपेक्षा महिला प्राध्यापकों में संगठनात्मक भूमिका तनाव अधिक पाया गया। जबकि सरकारी एवं गैर सरकारी महाविद्यालयों में कार्यरत प्राध्यापकों के संस्था के प्रकार के आधार पर उनकी संगठनात्मक तनाव की भूमिका में कोई सार्थक अन्तर नहीं है। सरकारी महाविद्यालयों में कार्यरत प्राध्यापकों की अपेक्षा एवं गैर सरकारी महाविद्यालयों में कार्यरत प्राध्यापकों में संगठनात्मक भूमिका तनाव अधिक पाया गया परन्तु सरकारी एवं गैर सरकारी महाविद्यालयों में कार्यरत प्राध्यापकों के पद के आधार पर उनकी संगठनात्मक तनाव की भूमिका में कोई सार्थक अन्तर नहीं है। परन्तु सरकारी एवं गैर सरकारी महाविद्यालयों में कार्यरत अन्य की अपेक्षा सहायक प्राध्यापकों में संगठनात्मक भूमिका तनाव अधिक पाया गया है।

कूट शब्द: संगठनात्मक तनाव की भूमिका, लिंग, पद, संस्था प्रकार

प्रस्तावना

आधुनिक दुनिया गांव के अनुपात में सिमट कर रह गई है। हम पृथ्वी के दूसरी ओर होने वाली घटनाओं के प्रभाव को महसूस कर सकते हैं। नतीजतन, शैक्षिक संस्थान प्रशासकों के लिए चुनौती वर्तमान लोगों और भौतिक संसाधनों को व्यवस्थित और प्रबंधित करना है। चुनौती संस्था में नौकरी के जीवन और गृह जीवन के बीच बढ़ता अंतर्विरोध है। शैक्षिक संस्थान प्रशासन अपने संकाय सदस्यों को कीमती संपत्ति के रूप में मानता है और हमेशा संकाय को बनाए रखने और विकसित करने के लिए काम कर रहा है क्योंकि किसी भी संस्थान की सफलता उसके कर्मचारियों की गुणवत्ता पर निर्भर करती है, चाहे वह शिक्षण संस्थान या गैर-शिक्षण संस्थान हो। कर्तव्यनिष्ठ कर्मचारी संस्था के मूल्यों, सिद्धांतों, परंपराओं और विश्वासों का पालन करते हैं, और इस तरह संस्था के विकास में महत्वपूर्ण योगदान देते हैं। जो कर्मचारी कर्तव्यनिष्ठ होते हैं वे अधिक व्यस्त और अपने काम के प्रति समर्पित होते हैं। शिक्षकों की कर्तव्यनिष्ठा और ईमानदारी समाज में सहयोग और एकता की भावना को बढ़ावा देती है, जो अंततः राष्ट्र को विकास की ओर ले जाती है।

एक शिक्षक का कार्य अत्यंत कठोर एवं आत्मसंयम और मांग वाला होता है। यह एक मांगलिक कार्य है। काम के घंटे लंबे होते हैं और कई रूपों के तनाव से भरे होते हैं, जैसे कि भीड़भाड़ वाली कक्षाएँ, अनुचित छात्र व्यवहार और माता-पिता की माँग, जो एक शिक्षक (दालचीनी, धनी, और वेस्टमैन, 2007) की जिम्मेदारियों का विस्तार करता है। कार्य-जीवन की समस्याएँ विभिन्न प्रकार के तनावों के कारण होती हैं। एक शिक्षक के कई कर्तव्य अक्सर टकराते हैं। एक शिक्षक बहुत दबाव में काम करता है और उसे बहुत सारे कारकों से निपटना पड़ता है, जो उसकी नौकरी की चुनौतियों को बढ़ाता है। प्रत्येक शिक्षक, पारिवारिक परिस्थितियों की परवाह किए बिना, अपने कैरियर के दौरान किसी समय अपने संस्थागत जीवन और अपने निजी जीवन के बीच संतुलन हासिल करने में

Corresponding Author:

सीमा श्रीवास्तव

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

मुश्किल पाता है। ज्यादातर समय, परिवार के सदस्यों को अकादमिक कार्यों पर अत्यधिक ध्यान देने के परिणामस्वरूप नुकसान उठाना पड़ता है। कामकाजी जीवन में परिवार के साथ फुरसत और परिवार के साथ बाहरी गतिविधियों में भाग लेने के लिए बहुत कम समय बचता है। शैक्षिक जीवन के कुछ पहलुओं, जैसे कि एक लचीली समय सारिणी, को स्वस्थ कार्य-जीवन में संतुलन बनाने के लिए महत्वपूर्ण मात्रा में ऊर्जा की आवश्यकता होती है। शिक्षक अपने कार्यों और मानवीय आदर्शों के प्रति अपनी प्रतिबद्धता के प्रति सचेत रहता है। उच्च शिक्षा संस्थानों में अपने कौशल में सुधार के लिए शिक्षकों पर बहुत दबाव होता है। प्रबंधन, राज्य और संघीय सरकारों का दबाव निरंतर बना रहता है। जिसका प्रभाव उसके व्यक्तित्व पर स्पष्ट प्रदर्शित होता है। संगठनात्मक भूमिका तनाव व्यक्ति द्वारा संगठन में उनकी भूमिका/ नौकरी के कारण अनुभव किया जाने वाला तनाव है। संगठनात्मक व्यवहार में तनाव की भूमिका से तात्पर्य उस तरीके से है जिससे तनाव किसी संगठन के भीतर व्यक्तियों के व्यवहार को प्रभावित कर सकता है। संगठनों में तनाव को कार्य तनाव के रूप में वर्णित किया गया है और यह कई तरीकों से प्रकट हो सकता है, जिनमें से सभी समग्र संगठनात्मक व्यवहार पर प्रभाव डाल सकते हैं। यह स्वीकार करते हुए कि काम का तनाव न केवल काम के तनावों के कारण होता है, बल्कि बाहर के तनावों को भी शामिल किया जाता है, जो व्यक्ति को काम के माहौल में ले जा सकता है, संगठनात्मक व्यवहार में तनाव की भूमिका को समझने के साथ-साथ संभावित उपायों को समझने में एक लंबा रास्ता तय करता है। जब नौकरी से दबाव कर्मचारियों की क्षमताओं से अधिक हो जाता है, तो वे अपने इष्टतम पर प्रदर्शन करने में सक्षम नहीं हो सकते हैं। संगठनों में व्यक्तियों का विश्लेषण किया जाना चाहिए और कर्तव्यों को दिया जाना चाहिए जो उनकी मानव पूंजी से संबंधित हैं। यदि कर्मचारियों को ऐसी नौकरियां दी जाती हैं, जो उन्हें क्रियान्वित करने में सक्षम होती हैं, तो वे कुशल मानसिक और शारीरिक तनाव से दबाव में पड़ सकते हैं, जो संगठन के भीतर उनके सामाजिक संबंधों में परिलक्षित होगा। कभी-कभी प्रबंधन कुछ एर्गोनोमिक प्रथाओं का पालन करने में प्रबंधन की विफलता के परिणामस्वरूप हो सकता है, जो कर्मचारियों के तनाव को कम करेगा। इससे अक्सर कार्यकर्ताओं में नाराजगी की भावना पैदा होती है और यह संगठनात्मक व्यवहार में तनाव की भूमिका को भी दर्शाता है।

अध्ययन की आवश्यकता एवं महत्व

संगठनात्मक व्यवहार की लोकप्रियता 1950 ई. के बाद से तीव्र गति से बढ़ी है, विकसित राष्ट्रों में यह विषय प्रबन्धकों के अध्ययन तथा विश्लेषण का केन्द्र रहा है। संगठनात्मक व्यवहार संस्था में मानवीय तथा भौतिक साधनों के बेहतर उपयोग को सम्भव बनाता है। यह व्यक्ति एवं संगठन में सुधार लाता है तथा टीम भावना का विकास करता है जिससे संगठनात्मक लक्ष्यों को प्राप्त करना आसान हो जाता है। इसके द्वारा मानवीय लक्ष्यों की पूर्ति सम्भव होती है जिससे उनके मनोबल में वृद्धि होती है तथा बेहतर श्रम-प्रबन्ध सम्बन्धों का निर्माण होता है। संगठनात्मक व्यवहार में व्यक्ति, समूह तथा संरचना का बाह्य वातावरण के साथ अध्ययन किया जाता है। इसके द्वारा यह ज्ञात होता है कि बाह्य वातावरण के साथ संगठन का तालमेल कैसे किया जा सकता है। ऐसे विश्लेषण एवं अध्ययन से संगठनात्मक प्रभावशीलता में सुधार लाया जा सकता है।

मानवीय व्यवहार के विभिन्न स्तरों का विश्लेषण करने का यह प्रमुख उपकरण है। यह व्यक्तिगत, अन्तः वैयक्तिक, समूह तथा अन्तर-समूह स्तर पर प्रबन्धकों के लिए व्यक्तियों के व्यवहार को समझने में सहायक होता है। संगठनात्मक व्यवहार के द्वारा प्रबन्धक संगठन में कार्यरत कर्मचारी को समग्र मानव के रूप में बेहतर रूप में समझते हुए अन्तः वैयक्तिक व्यवहारों की जटिलता को समझ सकता है तथा मनुष्यों के व्यवहार में वांछित परिवर्तन

या सुधार ला सकता है। इससे व्यक्ति की कार्य करने की मनःस्थिति, रुझान, कार्य-सन्तुष्टि, प्रतिक्रिया, तत्परता, कार्य-निष्ठा, कार्य के प्रति दृष्टिकोण आदि को समझा जा सकता है। इसके ज्ञान से मानवीय सम्बन्धों में सुधार लाया जा सकता है। इसके द्वारा समूह गति, मानवीय व्यवहार को नियन्त्रित एवं निर्देशित करना, मानव संसाधन प्रबन्ध को नियोजित करना, संगठनों को परिवर्तन के अनुकूल बनाना, व्यक्ति कौशल के विकास की जांच करना तथा संस्था की सफलता एवं युवा पीढ़ी को प्रबन्धकीय जीवनवृत्ति में प्रवेश के नये-नये अवसर प्राप्त होते हैं। संगठनात्मक व्यवहार का अध्ययन कर लेने के फलस्वरूप वे प्रबन्ध क्षेत्र में अधिक सफल हो सकते हैं। इसलिए संगठनात्मक भूमिका तनाव के अध्ययन की आवश्यकता होती है।

साहित्य का पुनरावलोकन

डक्सबरी एट अल (2002)

काम से संबंधित तनाव की जांच की जिसमें भारी काम का बोझ, निर्णय लेने में भागीदारी की कमी, स्वास्थ्य और सुरक्षा के खतरों, नौकरी की असुरक्षा और तंग समय सीमा शामिल हैं। कर्मचारी (कार्य जीवन संघर्ष के उच्च स्तर के साथ) दिल की कुछ समस्याओं, पीठ दर्द और मानसिक स्वास्थ्य समस्याओं से पीड़ित होने की तीन गुना अधिक संभावना है। उन्होंने यह भी संकेत दिया कि श्रमिकों के खराब स्वास्थ्य, बच्चों और उनके पति या पत्नी के साथ संबंधों पर नकारात्मक प्रभावों का अनुभव करने की अधिक संभावना है, संगठन के लिए कम प्रतिबद्ध, नौकरी से कम संतुष्ट, और काम के बाहर संबंधों की खराब गुणवत्ता का अनुभव होता है।

मूर्ति और शास्त्री (2015), ने निजी क्षेत्र में काम करने वाले कर्मचारियों के कार्य-जीवन संतुलन पर गुणात्मक अध्ययन का अध्ययन किया। पाया कि अध्ययन के मुद्दे जैसे: क्या बच्चों के लिए और समय चाहिए बच्चों पर काम की निराशा दिखाना। वैवाहिक मुद्देय जीवनसाथी को समय न दे पाना। भूमिका संघर्ष/भूमिका अपराधबोध और इस बात को लेकर संशय में हैं कि वे घर पर जो भूमिकाएँ निभाते हैं, उसमें वे कितने अच्छे हैं। जैसे एक माँ के रूप में या एक बहू के रूप में।

अध्ययन के उद्देश्य : अध्ययन के निम्नलिखित उद्देश्य हैं।

1. सरकारी एवं गैर सरकारी महाविद्यालयों में कार्यरत प्राध्यापकों के लिंग के आधार पर उनकी संगठनात्मक तनाव की भूमिका का तुलनात्मक अध्ययन करना।
2. सरकारी एवं गैर सरकारी महाविद्यालयों में कार्यरत प्राध्यापकों के संस्था के प्रकार के आधार पर उनकी संगठनात्मक तनाव की भूमिका का तुलनात्मक अध्ययन करना।
3. सरकारी एवं गैर सरकारी महाविद्यालयों में कार्यरत प्राध्यापकों के पद के आधार पर उनकी संगठनात्मक तनाव की भूमिका का तुलनात्मक अध्ययन करना।

अध्ययन की परिकल्पना: अध्ययन की निम्नलिखित परिकल्पना हैं।

1. सरकारी एवं गैर सरकारी महाविद्यालयों में कार्यरत प्राध्यापकों के लिंग के आधार पर उनकी संगठनात्मक तनाव की भूमिका में कोई सार्थक अन्तर नहीं है।
2. सरकारी एवं गैर सरकारी महाविद्यालयों में कार्यरत प्राध्यापकों के संस्था के प्रकार के आधार पर उनकी संगठनात्मक तनाव की भूमिका में कोई सार्थक अन्तर नहीं है।
3. सरकारी एवं गैर सरकारी महाविद्यालयों में कार्यरत प्राध्यापकों के पद के आधार पर उनकी संगठनात्मक तनाव की भूमिका में कोई सार्थक अन्तर नहीं है।

शोध विधि

प्रस्तुत शोध अध्ययन में वर्णनात्मक शोध के अन्तर्गत सर्वेक्षण विधि का प्रयोग किया गया है।

अध्ययन का न्यादर्श एवं न्यादर्श विधि

अध्ययन में पूर्वांचल विश्वविद्यालय, जौनपुर से संबद्ध शिक्षा महाविद्यालयों के 70 प्राध्यापकों को यादृच्छिक प्रतिदर्शन विधि का उपयोग करके 35 पुरुष एवं 35 महिला प्राध्यापकों को न्यादर्श के रूप में चुना गया।

अध्ययन के लिए प्रयुक्त उपकरण

अध्ययन में शोध उपकरण के रूप में शोधार्थिनी द्वारा स्व-निर्मित संगठनात्मक तनाव की भूमिका अनुसूची का प्रयोग किया। शोध परीक्षण का विश्वसनीयता गुणांक अर्ध विच्छेदन विधि द्वारा 0.67 प्राप्त किया गया। अनुसूची में कुल 45 कथन थे जिनके लिए 5 पाइंट रेटिंग स्केल प्रयोग किया गया।

सारणी 1: सरकारी एवं गैर सरकारी महाविद्यालयों में कार्यरत प्राध्यापकों के लिंग के आधार पर उनकी संगठनात्मक तनाव की भूमिका के मध्यमान, मानक विचलन तथा टी-परीक्षण का सारांश

क्र०	समूह	संख्या	मध्यमान	मानक विचलन	मध्यमानों के मध्य अन्तर	मनक त्रुटि	मुक्तांश	टी-परीक्षण मान	परिणाम
01	पुरुष प्राध्यापक	35	133.54	26.96	3.80	5.80	68	0.655	H ₀₁ स्वीकृत
02	महिला प्राध्यापक	35	137.34	21.23					

सार्थकता स्तर – 0.05 पर टी-परीक्षण के सारणी मान– 1.99

उपरोक्त सारणी सं० 01 से स्पष्ट है कि दोनों समूहों के मध्यमान क्रमशः 133.54 व 137.34, मानक विचलन क्रमशः 26.96 व 21.23 तथा टी-परीक्षण का परिगणित मान 0.655 प्राप्त हुआ जो मुक्तांश 68 तथा सार्थकता स्तर 0.05 पर दिये गये टी-परीक्षण के सारणी मान 1.99 से कम है अतः शोध की शून्य परिकल्पना स्वीकार होती है और शोध परिकल्पना अस्वीकार होती है।

इस प्रकार हम कह सकते हैं कि सरकारी एवं गैर सरकारी महाविद्यालयों में कार्यरत प्राध्यापकों के लिंग के आधार पर उनकी संगठनात्मक तनाव की भूमिका में कोई सार्थक अन्तर नहीं है। परन्तु सरकारी एवं गैर सरकारी महाविद्यालयों में कार्यरत प्राध्यापकों के लिंग के आधार पर उनकी संगठनात्मक तनाव की

सांख्यिकीय तकनीक

अध्ययन के उद्देश्यों और परिकल्पनाओं के अनुसार, डेटा का विश्लेषण करने के लिए मध्यमान, मानक विचलन, मानक त्रुटि एवं टी-परीक्षण सांख्यिकीय विधियों का उपयोग किया गया।

परिकल्पना परीक्षण

H₀₁- सरकारी एवं गैर सरकारी महाविद्यालयों में कार्यरत प्राध्यापकों के लिंग के आधार पर उनकी संगठनात्मक तनाव की भूमिका में कोई सार्थक अन्तर नहीं है।

परीक्षण- सरकारी एवं गैर सरकारी महाविद्यालयों में कार्यरत प्राध्यापकों के लिंग के आधार पर उनकी संगठनात्मक तनाव की भूमिका के मध्यमान, मानक विचलन तथा टी-परीक्षण का सारांश

भूमिका के मध्यमानों का अन्तर 03.80 है। अतः पुरुष प्राध्यापकों की अपेक्षा महिला प्राध्यापकों में संगठनात्मक भूमिका तनाव अधिक पाया गया है।

H₀₂- सरकारी एवं गैर सरकारी महाविद्यालयों में कार्यरत प्राध्यापकों के संस्था के प्रकार के आधार पर उनकी संगठनात्मक तनाव की भूमिका में कोई सार्थक अन्तर नहीं है।

परीक्षण- सरकारी एवं गैर सरकारी महाविद्यालयों में कार्यरत प्राध्यापकों के संस्था के प्रकार के आधार पर उनकी संगठनात्मक तनाव की भूमिका के मध्यमान, मानक विचलन तथा टी-परीक्षण का सारांश

सारणी 2: सरकारी एवं गैर सरकारी महाविद्यालयों में कार्यरत प्राध्यापकों के संस्था के प्रकार के आधार पर उनकी संगठनात्मक तनाव की भूमिका के मध्यमान, मानक विचलन तथा टी-परीक्षण का सारांश

क्र०	समूह	संख्या	मध्यमान	मानक विचलन	मध्यमानों के मध्य अन्तर	मनक त्रुटि	मुक्तांश	टी-परीक्षण मान	परिणाम
01	सरकारी संस्थान	32	129.87	22.61	10.26	3.99	68	1.79	H ₀₂ स्वीकृत
02	गैर सरकारी संस्थान	38	140.13	24.73					

सार्थकता स्तर – 0.05 पर टी-परीक्षण के सारणी मान– 1.99

उपरोक्त सारणी सं० 2 से स्पष्ट है कि दोनों समूहों के मध्यमान क्रमशः 129.87 व 140.13, मानक विचलन क्रमशः 22.61 व 24.73 तथा टी-परीक्षण का परिगणित मान 1.797 प्राप्त हुआ जो मुक्तांश 68 तथा सार्थकता स्तर 0.05 पर दिये गये टी-परीक्षण के सारणी मान 1.99 से कम है अतः शोध की शून्य परिकल्पना स्वीकार होती है और शोध परिकल्पना अस्वीकार होती है।

इस प्रकार हम कह सकते हैं कि सरकारी एवं गैर सरकारी महाविद्यालयों में कार्यरत प्राध्यापकों के संस्था के प्रकार के आधार पर उनकी संगठनात्मक तनाव की भूमिका में कोई सार्थक अन्तर नहीं है। परन्तु सरकारी एवं गैर सरकारी महाविद्यालयों में कार्यरत प्राध्यापकों के संस्था के प्रकार के आधार पर उनकी संगठनात्मक

तनाव की भूमिका के मध्यमानों का अन्तर 10.26 है। अतः सरकारी महाविद्यालयों में कार्यरत प्राध्यापकों की अपेक्षा एवं गैर सरकारी महाविद्यालयों में कार्यरत प्राध्यापकों में संगठनात्मक भूमिका तनाव अधिक पाया गया है।

H₀₃- सरकारी एवं गैर सरकारी महाविद्यालयों में कार्यरत प्राध्यापकों के पद के आधार पर उनकी संगठनात्मक तनाव की भूमिका में कोई सार्थक अन्तर नहीं है।

परीक्षण- सरकारी एवं गैर सरकारी महाविद्यालयों में कार्यरत प्राध्यापकों के पद के आधार पर उनकी संगठनात्मक तनाव की भूमिका के मध्यमान, मानक विचलन तथा टी-परीक्षण का सारांश

सारणी 3: सरकारी एवं गैर सरकारी महाविद्यालयों में कार्यरत प्राध्यापकों के पद के आधार पर उनकी संगठनात्मक तनाव की भूमिका के मध्यमान, मानक विचलन तथा टी-परीक्षण का सारांश

क्र०	समूह	संख्या	मध्यमान	मानक विचलन	मध्यमानों के मध्य अन्तर	मानक त्रुटि	मुक्तांश	टी-परीक्षण मान	परिणाम
01	सहा0 प्राध्यापक	49	137.20	23.51	5.87	3.36	68	.930	H03 स्वीकृत
02	अन्य	21	131.33	25.76					

सार्थकता स्तर – 0.05 पर टी-परीक्षण के सारणी मान– 1.99

उपरोक्त सारणी सं० 3 से स्पष्ट है कि दोनों समूहों के मध्यमान क्रमशः 137.20 व 131.33, मानक विचलन क्रमशः 23.20 व 25.76 तथा टी-परीक्षण का परिगणित मान 0.930 प्राप्त हुआ जो मुक्तांश 68 तथा सार्थकता स्तर 0.05 पर दिये गये टी-परीक्षण के सारणी मान 1.99 से कम है अतः शोध की शून्य परिकल्पना स्वीकार होती है और शोध परिकल्पना अस्वीकार होती है।

इस प्रकार हम कह सकते हैं कि सरकारी एवं गैर सरकारी महाविद्यालयों में कार्यरत प्राध्यापकों के पद के आधार पर उनकी संगठनात्मक तनाव की भूमिका में कोई सार्थक अन्तर नहीं है। परन्तु सरकारी एवं गैर सरकारी महाविद्यालयों में कार्यरत प्राध्यापकों के पद के आधार पर उनकी संगठनात्मक तनाव की भूमिका के मध्यमानों का अन्तर 05.87 है। अतः सरकारी एवं गैर सरकारी महाविद्यालयों में कार्यरत अन्य की अपेक्षा सहायक प्राध्यापकों में संगठनात्मक भूमिका तनाव अधिक पाया गया है।

शोध अध्ययन के निष्कर्ष— शोध अध्ययन के निम्नलिखित निष्कर्ष प्राप्त हुए।

1. सरकारी एवं गैर सरकारी महाविद्यालयों में कार्यरत प्राध्यापकों के लिंग के आधार पर उनकी संगठनात्मक तनाव की भूमिका में कोई सार्थक अन्तर नहीं है। परन्तु पुरुष प्राध्यापकों की अपेक्षा महिला प्राध्यापकों में संगठनात्मक भूमिका तनाव अधिक पाया गया है।
2. सरकारी एवं गैर सरकारी महाविद्यालयों में कार्यरत प्राध्यापकों के संस्था के प्रकार के आधार पर उनकी संगठनात्मक तनाव की भूमिका में कोई सार्थक अन्तर नहीं है। सरकारी महाविद्यालयों में कार्यरत प्राध्यापकों की अपेक्षा एवं गैर सरकारी महाविद्यालयों में कार्यरत प्राध्यापकों में संगठनात्मक भूमिका तनाव अधिक पाया गया है।
3. सरकारी एवं गैर सरकारी महाविद्यालयों में कार्यरत प्राध्यापकों के पद के आधार पर उनकी संगठनात्मक तनाव की भूमिका में कोई सार्थक अन्तर नहीं है। परन्तु सरकारी एवं गैर सरकारी महाविद्यालयों में कार्यरत अन्य की अपेक्षा सहायक प्राध्यापकों में संगठनात्मक भूमिका तनाव अधिक पाया गया है।

शोध की शैक्षिक उपादेयता

प्रस्तुत शोध अध्ययन के परिणाम प्रत्यक्ष एवं अप्रत्यक्ष रूप से शिक्षकों लिये उपयोगी सिद्ध होगा। क्योंकि संगठनात्मक व्यवहार और व्यक्तियों में तनाव के बीच की कड़ी को समझने की यह शोध एक कुंजी की भूमिका का निर्वहन करेगा। इसके द्वारा सामान्य कार्यस्थल में कुछ हद तक तनाव से बचा जा सकेगा। यह कार्य पर मामूली तनाव के बदलते स्वरूप एवं वास्तविकता के मध्य एक व्यक्ति को बेहतर प्रदर्शन करने में मदद कर सकेगा। इस तरह, तनाव और संगठनात्मक व्यवहार के बीच एक कड़ी में तनाव को रोकने एवं एक कर्मचारी को बहुत अधिक विनम्र बनाने में मदद करेगा और कर्मचारियों को अधिक सतर्क होने के लिए प्रोत्साहित करेगा। यह कर्मचारी की प्रभावशीलता और उत्पादकता को बढ़ाने में मदद करेगा तथा उनमें संगठनात्मक भूमिका तनाव कम कर आनन्दमय जीवन जीने के लिए प्रोत्साहित करेगा।

संदर्भ सूची

1. सिंह, एच०के० (2008): अनुसंधान विधियाँ, भार्गव बुक डिपो,

- आगरा; कचहरी घाट।
2. गुप्ता, एस०पी० (2008): आधुनिक मापन एवं मूल्यांकन, इलाहाबाद; शारदा पुस्तक भवन।
3. बेस्ट जे०डब्ल्यू (2005): रिसर्च इन एजूकेशन, नई दिल्ली; पियरसन प्रिंटिंग हाल।
4. बुच०एम०बी०, (XXXX): थर्ड सर्वे ऑफ रिसर्च इन एजूकेशन नई दिल्ली, एन०सी०ई०आर०टी०।
5. पारीक, यू. एण्ड पुरोहित, एस. (1982): रूल स्ट्री, एण्ड कोपिंग ए-फ्रेमवर्क, इन डी.एम. पेस्टनजी एण्ड यू. पारीक (एड्स) इन, स्टडीज इन ऑर्गनाइजेशन रूल स्ट्री एण्ड कोपिंग, जयपुर, नई दिल्ली; रावत पब्लिकेशन।
6. अहमद, एस०रूल स्ट्री, क्वालिटी ऑफ वर्क लाइफ एण्ड अलिनेशन इन पेस्टनजी एण्ड यू पारीक (इडीएस), स्टडीज इन ऑर्गनाइजेशन रूल स्ट्री एण्ड कोपिंग, जयपुरनई दिल्ली; रावत पब्लिकेशन; 1991:2(1)134.
7. प्रधान एण्ड मिश्रा (2001): "ए स्टडी ऑन ऑर्गनाइजेशन कमिटमेंट इन ए पब्लिक सेक्टर अंडरटेकिंग," सोसल साइंस इंटरनेशनल; 11, 44– 50।
8. डक्सबरी, एल० (2002): डीलिंग विथ-लाइफ इश्यूज इन द वर्कसॉप: स्टैंडिंग स्टील इज नॉट एन ऑप्शन, द 2004 डॉन वुड लेक्चर इन इंडस्ट्रियल रिलेशन।
9. मूर्ति, एम. एण्ड शास्त्री, एस० (2015): "इम्पैक्ट ऑफ अन्तरप्रसनल एण्ड परसीड स्ट्री ऑन वर्क लाइफ- बैलेंस: ए क्वालिटी स्टडी", रिव्यू ऑफ एचआरएम; 3, 93–104।
10. डेमैरौटी, एट अल (2001): "द डिमांड्स रिसोर्स मॉडल ऑफ बर्नआउट" जर्नल ऑफ अप्लाइड साइकोलॉजी। 86(3), 499–512।
11. पारीक, यू० एण्ड पुरोहित, एस० (1997): "रूल स्ट्री एण्ड कोपिंग- ए फ्रेमवर्क इन डी.एम. पेस्टनजी यू पारीक (एड्स) स्टडीज इन ऑर्गनाइजेशन रूल स्ट्री एण्ड कोपिंग", जयपुर, नई दिल्ली; रावत पब्लिकेशन।
12. https://hi.wikipedia.org/wiki/%E0%A4%B8%E0%A4%82%E0%A4%97%E0%A4%A0%E0%A4%A8%E0%A4%BE%E0%A4%A4%E0%A5%8D%E0%A4%AE%0%A4%95_%E0%A4%B5%E0%A5%8D%E0%A4%AF%E0%A4%B5%E0%A4%B9%E0%A4%BE%E0%A4%B0
13. <https://shodhganga.inflibnet.ac.in/bitstream/10603/40699/2/chapter-1%20-%20introduction.pdf>
14. <https://egyankosh.ac.in/bitstream/123456789/83447/1/Unit-15.pdf>
15. <https://www.businessmanagementideas.com/hi/stress-management/stress-management/21296>
16. <https://indiatyping.com/index.php/font-converter/unicode-to-krutidev-font-converter>
17. <https://www.workday.com/content/dam/web/en-us/documents/datasheets/organization-management-in-workday-datasheet-en-us.pdf>*