

पुरुष एवं महिला संकाय सदस्यों के कार्य संतुष्टि और व्यावसायिक तनाव में लैंगिक भिन्नताओं का तुलनात्मक विश्लेषण

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 के पुरुष और महिला संकाय सदस्यों की कार्य संतुष्टि और व्यावसायिक तनाव में मौजूद लैंगिक भिन्नताओं का तुलनात्मक विश्लेषण करता है। बदलती सामाजिक भूमिकाओं और शैक्षिक परिदृश्य के बीच, संकाय सदस्यों को कई चुनौतियों का सामना करना पड़ता है जो उनके कार्य अनुभव और मानसिक स्वास्थ्य को प्रभावित करती हैं। इस अध्ययन का उद्देश्य कार्य संतुष्टि और तनाव के प्रमुख निर्धारकों की पहचान करना है, और यह देखना है कि क्या लिंग इन अनुभवों को प्रभावित करता है। इसमें 50 महिला और 50 पुरुष संकाय सदस्यों को शामिल किया गया है, जो सरकारी, निजी और सहायता प्राप्त महाविद्यालयों से हैं, ताकि विभिन्न संस्थागत संदर्भों में लैंगिक भिन्नताओं का पता लगाया जा सके। अध्ययन में कार्यभार, भूमिका स्पष्टता, सहकर्मी संबंध, वेतन, और पदोन्नति के अवसरों जैसे कारकों के कार्य संतुष्टि और तनाव पर पड़ने वाले प्रभावों का विश्लेषण किया गया है। निष्कर्षों का उद्देश्य शैक्षिक संस्थानों को ऐसे कार्य वातावरण बनाने में सहायता करना है जो सभी संकाय सदस्यों के लिए सहायक और संतोषजनक हों, जिससे उनकी दक्षता और कल्याण में सुधार हो सके।

मुख्य शब्द: कार्य संतुष्टि, व्यावसायिक तनाव, लैंगिक भिन्नता, संकाय सदस्य, सरकारी महाविद्यालय, निजी महाविद्यालय, सहायता प्राप्त महाविद्यालय।

प्रस्तावना

भारतीय उच्च शिक्षा प्रणाली में महाविद्यालय के संकाय सदस्य शैक्षणिक नेतृत्व और प्रशासनिक प्रबंधन के केंद्र बिंदु होते हैं। वे छात्रों के सीखने के परिणामों, संकाय के पेशेवर विकास और संस्था के समग्र संचालन के लिए जिम्मेदार होते हैं। हाल के वर्षों में, शैक्षिक नीतियों में व्यापक परिवर्तन, बढ़ती नियामक आवश्यकताएं, तकनीकी प्रगति, और गुणवत्ता आश्वासन के बढ़ते दबाव ने संकाय सदस्यों की भूमिका को और अधिक जटिल बना दिया है। इन चुनौतियों के परिणामस्वरूप, संकाय सदस्यों के बीच कार्य संतुष्टि और व्यावसायिक तनाव के स्तरों को समझना महत्वपूर्ण हो जाता है।

भारतीय समाज में, पुरुष और महिला संकाय सदस्य दोनों समान रूप से महत्वपूर्ण भूमिका निभाते हैं, फिर भी उनकी व्यक्तिगत और व्यावसायिक जीवन की प्राथमिकताएं, सामाजिक अपेक्षाएं और कार्यस्थल पर अनुभव भिन्न हो सकते हैं। इन लैंगिक भिन्नताओं का उनके कार्य संतुष्टि के स्तर और उनके द्वारा अनुभव किए जाने वाले तनाव के प्रकारों पर महत्वपूर्ण प्रभाव पड़ सकता है। उदाहरण के लिए, महिला संकाय सदस्यों को अक्सर कार्य-जीवन संतुलन बनाए रखने और सामाजिक भूमिकाओं से संबंधित अतिरिक्त दबावों का सामना करना पड़ता है, जो उनके कार्य संतुष्टि को प्रभावित कर सकता है और तनाव को बढ़ा सकता है। इसके विपरीत, पुरुष संकाय सदस्यों को प्रदर्शन दबाव या नेतृत्व की अपेक्षाओं के कारण विशिष्ट तनावों का अनुभव हो सकता है।

यह अध्ययन पुरुष और महिला संकाय सदस्यों के कार्य संतुष्टि और व्यावसायिक तनाव के बीच इन लैंगिक भिन्नताओं की जांच करके इस महत्वपूर्ण अंतराल को भरने का प्रयास करता है। इसका लक्ष्य शैक्षिक प्रशासकों, नीति निर्माताओं और संकाय सदस्यों को स्वयं मूल्यवान अंतर्दृष्टि प्रदान करना है, ताकि एक अधिक समावेशी, सहायक और उत्पादक कार्य वातावरण का निर्माण किया जा सके।

समस्या का कथन

महाविद्यालय के संकाय सदस्य एक दोहरी भूमिका निभाते हैं, जिसमें उन्हें शैक्षणिक उत्कृष्टता सुनिश्चित करने के साथ-साथ प्रशासनिक चुनौतियों का भी सामना करना पड़ता है। इस जटिल भूमिका में, उन्हें अक्सर अत्यधिक कार्यभार, संसाधनों की कमी, अस्पष्ट भूमिकाएं, और अंतर्वैयक्तिक संघर्षों का सामना करना पड़ता है, जो व्यावसायिक तनाव का कारण बन सकते हैं और उनकी कार्य संतुष्टि को प्रभावित कर सकते हैं। भारतीय संदर्भ में, सामाजिक और सांस्कृतिक मानदंड पुरुष और महिला पेशेवरों के लिए

अलग-अलग अपेक्षाएं निर्धारित कर सकते हैं, जिससे उनके कार्य अनुभव और तनाव के प्रति उनकी प्रतिक्रियाएं भिन्न हो सकती हैं।

महिला संकाय सदस्यों को अक्सर अपने करियर की मांगों को पारिवारिक और सामाजिक जिम्मेदारियों के साथ संतुलित करने की चुनौती का सामना करना पड़ता है, जो कार्य-जीवन संघर्ष और बढ़े हुए तनाव में परिणत हो सकता है। दूसरी ओर, पुरुष संकाय सदस्यों को भी नेतृत्व की अपेक्षाओं और प्रदर्शन के दबाव से संबंधित अद्वितीय तनावों का अनुभव हो सकता है। यह समझना महत्वपूर्ण है कि क्या ये लिंग-विशिष्ट अपेक्षाएं और अनुभव उनके व्यावसायिक तनाव के स्तर और कार्य संतुष्टि को प्रभावित करते हैं। वर्तमान शोध में, यह समस्या इस बात पर केंद्रित है कि पुरुष और महिला संकाय सदस्यों की कार्य संतुष्टि और व्यावसायिक तनाव में क्या कोई महत्वपूर्ण लैंगिक भिन्नता है और यदि हाँ, तो इन भिन्नताओं के पीछे कौन से कारक हैं।

उद्देश्य

1. महाविद्यालय के पुरुष और महिला संकाय सदस्यों के व्यावसायिक तनाव के स्तरों की तुलना करना।
2. महाविद्यालय के पुरुष और महिला संकाय सदस्यों की कार्य संतुष्टि के स्तरों की तुलना करना।
3. पुरुष और महिला संकाय सदस्यों में व्यावसायिक तनाव के प्रमुख निर्धारण तत्वों की पहचान करना।
4. पुरुष और महिला संकाय सदस्यों में कार्य संतुष्टि के प्रमुख निर्धारण तत्वों की पहचान करना।

परिकल्पना

1. परिकल्पना H1: महिला संकाय सदस्य पुरुष संकाय सदस्यों की तुलना में कार्य-जीवन संतुलन के अभाव से संबंधित व्यावसायिक तनाव का उच्च स्तर अनुभव करेंगी।
2. परिकल्पना H2: पुरुष संकाय सदस्य महिला संकाय सदस्यों की तुलना में वेतन और पदोन्नति के अवसरों से संबंधित कार्य संतुष्टि का उच्च स्तर प्रदर्शित करेंगे।
3. परिकल्पना H3: समग्र कार्य संतुष्टि और व्यावसायिक तनाव के बीच नकारात्मक सहसंबंध होगा, और यह सहसंबंध लिंग के आधार पर भिन्न हो सकता है।

शोध प्रश्न

1. क्या पुरुष और महिला संकाय सदस्यों के व्यावसायिक तनाव के स्तरों में कोई महत्वपूर्ण लैंगिक भिन्नता है?
2. क्या पुरुष और महिला संकाय सदस्यों की कार्य संतुष्टि के स्तरों में कोई महत्वपूर्ण लैंगिक भिन्नता है?
3. व्यावसायिक तनाव के कौन से विशिष्ट कारक पुरुष और महिला संकाय सदस्यों को अलग-अलग प्रभावित करते हैं?
4. कार्य संतुष्टि के कौन से विशिष्ट कारक पुरुष और महिला संकाय सदस्यों को अलग-अलग प्रभावित करते हैं?

शोध का महत्व

यह शोध अध्ययन कई दृष्टिकोणों से महत्वपूर्ण है:

- नीति निर्माताओं के लिए: यह अध्ययन शैक्षिक नीति निर्माताओं को लैंगिक-संवेदनशील नीतियां और कार्यक्रम विकसित करने में सहायता करेगा जो पुरुष और महिला संकाय सदस्यों की विशिष्ट आवश्यकताओं और चुनौतियों का समाधान करते हैं, जिससे उनके कल्याण और दक्षता में सुधार होता है।
- शैक्षिक प्रशासकों के लिए: महाविद्यालय प्रशासन को इस शोध के माध्यम से संकाय सदस्यों के कार्य अनुभव को प्रभावित करने वाले लिंग-विशिष्ट कारकों की समझ मिलेगी। इससे वे एक अधिक सहायक, समावेशी और संतोषजनक कार्य वातावरण बनाने के लिए लक्षित हस्तक्षेपों को लागू कर सकेंगे।
- संकाय सदस्यों के लिए: यह अध्ययन संकाय सदस्यों को अपने स्वयं के कार्य संतुष्टि और तनाव के स्रोतों को बेहतर ढंग से समझने में मदद करेगा, जिससे वे व्यक्तिगत और सामूहिक रूप से इन मुद्दों को संबोधित करने के लिए प्रभावी रणनीतियों को अपना सकें।
- लिंग अध्ययन के लिए: यह शोध कार्यस्थल में लिंग भूमिकाओं, अपेक्षाओं और अनुभवों के बीच संबंधों पर महत्वपूर्ण अंतर्दृष्टि प्रदान करके लिंग अध्ययन के क्षेत्र में योगदान देगा, विशेष रूप से उच्च शिक्षा नेतृत्व के संदर्भ में।

- संस्थागत विकास के लिए: उच्च कार्य संतुष्टि और कम व्यावसायिक तनाव वाले संकाय सदस्य बेहतर प्रदर्शन करते हैं, प्रभावी ढंग से निर्णय लेते हैं, और सकारात्मक संस्थागत संस्कृति में योगदान करते हैं, जिससे अंततः महाविद्यालय का समग्र विकास होता है।

साहित्य समीक्षा

1. (Locke, 1976): अपने सेमिनल कार्य "The Nature and Causes of Job Satisfaction" में लोके ने कार्य संतुष्टि को नौकरी के मूल्यांकन से उत्पन्न होने वाली एक सुखद या सकारात्मक भावनात्मक स्थिति के रूप में परिभाषित किया। उन्होंने सुझाव दिया कि संतुष्टि कार्य की प्रकृति, वेतन, पदोन्नति के अवसर, पर्यवेक्षण और सहकर्मियों जैसे विभिन्न पहलुओं से प्रभावित होती है।
2. (Herzberg, 1966): अपने "टू-फैक्टर थ्योरी" में, हर्जबर्ग ने तर्क दिया कि कार्य संतुष्टि (प्रेरक) और असंतोष (स्वच्छता कारक) अलग-अलग कारकों से प्रभावित होते हैं। प्रेरणा में उपलब्धि, मान्यता और विकास शामिल हैं, जबकि स्वच्छता में वेतन, कार्य परिस्थितियाँ और सहकर्मी संबंध शामिल हैं।
3. (Hoffman & Reed, 2006): "Gender Differences in Occupational Stress and Job Satisfaction among School Administrators" नामक अध्ययन में इन्होंने पाया कि महिला प्रशासकों को कार्य-जीवन संतुलन से संबंधित अधिक तनाव का अनुभव होता है, जबकि पुरुष प्रशासक संगठनात्मक संरचना से अधिक संतुष्ट होते हैं।
4. (Srivastava & Singh, 2018): "A Study on Job Satisfaction and Occupational Stress among College Teachers in India" में इन्होंने भारतीय शिक्षकों के बीच कार्य संतुष्टि और तनाव का विश्लेषण किया। यद्यपि संकाय सदस्य विशिष्ट नहीं थे, लेकिन उनके निष्कर्ष बताते हैं कि उच्च कार्यभार और कम स्वायत्तता तनाव के प्रमुख स्रोत हैं, जो संभवतः संकाय सदस्यों पर भी लागू होते हैं।
5. (Burns, 2010): "Women in Educational Leadership: Exploring the Challenges and Opportunities" में बर्न्स ने महिला शैक्षिक नेताओं के सामने आने वाली अनूठी चुनौतियों, जैसे लिंग पूर्वाग्रह, सीमित पदोन्नति के अवसर और कार्य-पारिवारिक संघर्षों पर प्रकाश डाला, जो उनके कार्य संतुष्टि और तनाव को प्रभावित कर सकते हैं।
6. (Rao & Rao, 2017): "Gender Differences in Work-Life Balance and Job Stress among Executives" नामक अध्ययन में इन्होंने पाया कि भारतीय संदर्भ में महिला अधिकारी पुरुष अधिकारियों की तुलना में कार्य-जीवन संतुलन को लेकर अधिक तनावग्रस्त होती हैं, भले ही उनका कार्य संतुष्टि स्तर समान हो।
7. (McCarthy & Cooper, 2014): "The Effects of Organizational Stressors on Employees' Job Satisfaction and Well-being" में इन्होंने संगठनात्मक तनाव कारकों और उनके कार्य संतुष्टि पर पड़ने वाले नकारात्मक प्रभावों के बीच मजबूत संबंध स्थापित किया। उन्होंने स्वस्थ कार्य वातावरण के महत्व पर जोर दिया।
8. (Pandey & Gupta, 2019): "Job Satisfaction of College Principals in Private and Government Colleges: A Comparative Study" में इन्होंने पाया कि सरकारी और निजी महाविद्यालयों के संकाय सदस्यों की कार्य संतुष्टि के स्तर में महत्वपूर्ण अंतर हैं, जिसमें निजी महाविद्यालयों के संकाय सदस्य अक्सर उच्च अपेक्षाओं के कारण कम संतुष्ट पाए गए।
9. (Mishra & Shukla, 2020): "Occupational Stress among Male and Female Teachers: A Comparative Analysis" शीर्षक वाले शोध में इन्होंने शिक्षकों के बीच लिंग-विशिष्ट तनाव कारकों की पहचान की। उन्होंने पाया कि महिला शिक्षक भूमिका संघर्ष और यौन उत्पीड़न से अधिक तनावग्रस्त होती हैं, जबकि पुरुष शिक्षक प्रदर्शन के दबाव से अधिक तनावग्रस्त होते हैं।
10. (Rothmann & Cohen, 2017): "Sources of Stress and Job Satisfaction among University Academics" में इन्होंने अकादमिक संदर्भ में तनाव और कार्य संतुष्टि के स्रोतों का पता लगाया। उन्होंने बताया कि कार्यभार, प्रशासनिक बाधाएं और अनुसंधान दबाव प्रमुख तनाव कारक हैं, जबकि स्वायत्तता और शैक्षणिक स्वतंत्रता संतुष्टि प्रदान करती है।
11. (Joshi & Sharma, 2021): "Gender Differences in Leadership Challenges Faced by College Principals in India" नामक अध्ययन में इन्होंने भारतीय महाविद्यालय संकाय सदस्यों द्वारा सामना की जाने वाली

नेतृत्व चुनौतियों में लिंग-विशिष्ट भिन्नताओं की जांच की। उन्होंने पाया कि महिला संकाय सदस्यों को अक्सर निर्णय लेने में कम स्वायत्तता का अनुभव होता है और उन्हें पारंपरिक अपेक्षाओं का सामना करना पड़ता है।

12. (Gautam & Gupta, 2022): "Impact of Administrative Burden on Job Satisfaction of Higher Education Leaders" में इन्होंने प्रशासनिक कार्यभार के उच्च शिक्षा नेताओं की कार्य संतुष्टि पर नकारात्मक प्रभाव को उजागर किया। उन्होंने सिफारिश की कि नौकरशाही प्रक्रियाओं को सुव्यवस्थित करके बोझ को कम किया जाए।

अवधारणा

इस शोध में, "कार्य संतुष्टि" को व्यक्ति की नौकरी और उसके अनुभव के प्रति सकारात्मक या सुखद भावनात्मक स्थिति के रूप में परिभाषित किया गया है, जो नौकरी के विभिन्न पहलुओं जैसे वेतन, पदोन्नति, पर्यवेक्षण, सहकर्मि संबंध और स्वयं कार्य की प्रकृति के मूल्यांकन से उत्पन्न होती है। "व्यावसायिक तनाव" को कार्यस्थल में चुनौतियों या मांगों के कारण व्यक्ति द्वारा अनुभव की जाने वाली नकारात्मक शारीरिक और मनोवैज्ञानिक प्रतिक्रियाओं के रूप में समझा जाता है, जब ये मांगें व्यक्ति की क्षमताओं या संसाधनों से अधिक होती हैं। इसमें उच्च कार्यभार, भूमिका अस्पष्टता, भूमिका संघर्ष, समय का दबाव, अपर्याप्त संसाधन और कार्य-जीवन संतुलन का अभाव शामिल हो सकते हैं। "लैंगिक भिन्नताएं" से तात्पर्य पुरुष और महिला संकाय सदस्यों के बीच कार्य संतुष्टि और व्यावसायिक तनाव के स्तरों, अनुभवों और निर्धारण तत्वों में सांख्यिकीय रूप से महत्वपूर्ण अंतर से है।

विशिष्ट साहित्य

उपरोक्त साहित्य समीक्षा में कई अध्ययन शामिल हैं जो कार्य संतुष्टि और व्यावसायिक तनाव की सैद्धांतिक नींव प्रदान करते हैं, साथ ही शैक्षिक संदर्भ में इन अवधारणाओं पर लिंग के प्रभाव को भी संबोधित करते हैं। लोके (1976) और हर्ज़बर्ग (1966) के कार्य संतुष्टि की एक सैद्धांतिक समझ प्रदान करते हैं, जो हमें अपने अध्ययन के लिए एक आधार प्रदान करते हैं। हॉफमैन और रेडी (2006) जैसे अध्ययन विशेष रूप से शैक्षिक प्रशासकों के बीच लिंग भिन्नताओं पर ध्यान केंद्रित करते हैं, जो हमारे शोध प्रश्नों के लिए सीधे प्रासंगिक हैं। भारतीय संदर्भ में किए गए अध्ययन, जैसे श्रीवास्तव और सिंह (2018), राव और राव (2017), पांडेय और गुप्ता (2019), और मिश्रा और शुक्ला (2020) हमें स्थानीय चुनौतियों और लिंग-विशिष्ट अनुभवों की अंतर्दृष्टि प्रदान करते हैं। बर्न्स (2010) और जोशी और शर्मा (2021) जैसे शोध महिला शैक्षिक नेताओं के सामने आने वाली अनूठी बाधाओं पर प्रकाश डालते हैं, जो हमारे अध्ययन में महिला संकाय सदस्यों पर ध्यान केंद्रित करने को न्यायोचित ठहराते हैं। यह विशिष्ट साहित्य हमें हमारी परिकल्पनाओं को तैयार करने, प्रतिदर्श विश्लेषण के लिए उपयुक्त चर की पहचान करने और निष्कर्षों की व्याख्या करने के लिए एक मजबूत सैद्धांतिक और अनुभवजन्य आधार प्रदान करता है।

शोध प्रविधि

यह शोध एक सर्वेक्षण आधारित तुलनात्मक अध्ययन होगा।

अध्ययन अभिकल्प : अध्ययन का अभिकल्प तुलनात्मक होगा, जिसका उद्देश्य पुरुष और महिला संकाय सदस्यों के कार्य संतुष्टि और व्यावसायिक तनाव में लैंगिक भिन्नताओं का विश्लेषण करना है।

जनसंख्या : अध्ययन की जनसंख्या भारत के विभिन्न प्रकार के महाविद्यालयों (सरकारी, निजी, सहायता प्राप्त) के संकाय सदस्य है। प्रतिदर्श : इस अध्ययन में 100 संकाय सदस्यों का प्रतिदर्श लिया जाएगा, जिसमें 50 महिला और 50 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 संतुष्टि प्रश्नावली: यह प्रश्नावली स्वयं-विकसित है जो संकाय सदस्यों की कार्य संतुष्टि के विभिन्न आयामों (जैसे, वेतन, पदोन्नति के अवसर, पर्यवेक्षण, सहकर्मि संबंध, कार्य की प्रकृति) को मापती है। इसमें लाइकरट स्केल (Likert Scale) पर आधारित आइटम शामिल है।
2. व्यावसायिक तनाव प्रश्नावली: यह प्रश्नावली स्वयं-विकसित है जो संकाय सदस्यों के व्यावसायिक तनाव के विभिन्न आयामों (जैसे, कार्यभार, भूमिका अस्पष्टता, अंतर-व्यक्तिगत संबंध, संसाधन की कमी, कार्य-जीवन संतुलन) को मापती है। इसमें भी लाइकरट स्केल पर आधारित आइटम है।

- **प्रतिदर्श संग्रह** : प्रतिदर्श 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 (informed consent) प्राप्त की है। SPSS सॉफ्टवेयर का उपयोग किया गया है। आंकड़ों के विश्लेषण के लिए।

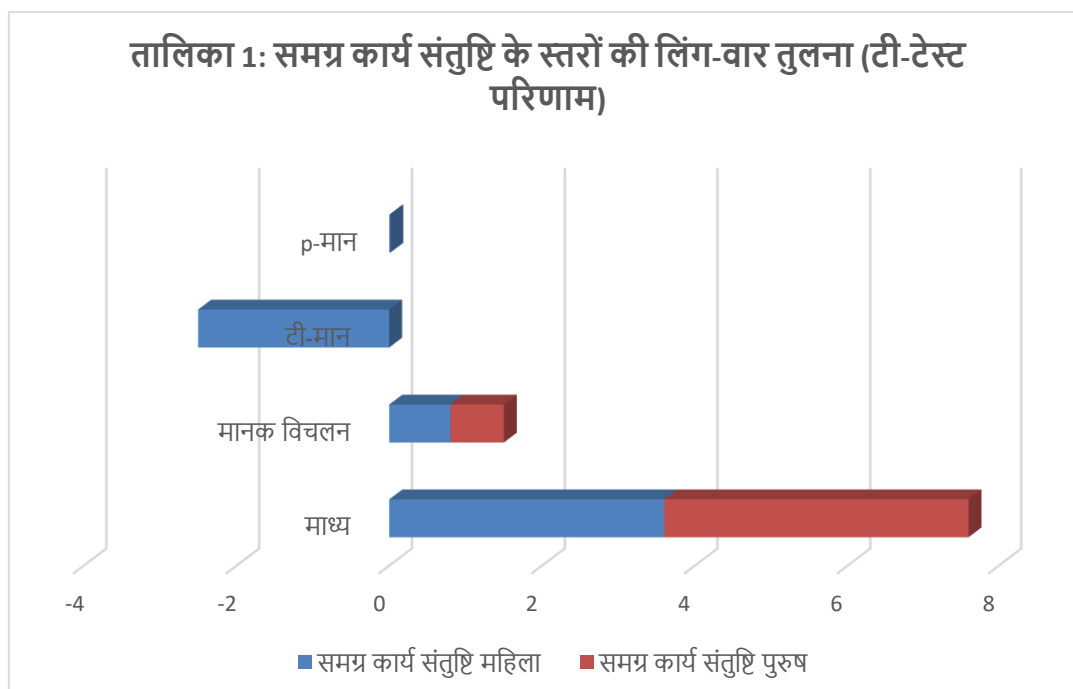
प्रतिदर्श विश्लेषण :

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

- वर्णनात्मक सांख्यिकी: कार्य संतुष्टि और व्यावसायिक तनाव के स्तरों का वर्णन करने के लिए माध्य , मानक विचलन का उपयोग किया गया है।
- स्वतंत्र प्रतिदर्श टी-टेस्ट पुरुष और महिला संकाय सदस्यों के बीच कार्य संतुष्टि और व्यावसायिक तनाव के स्तरों में महत्वपूर्ण लैंगिक भिन्नता का पता लगाने के लिए टी-टेस्ट का उपयोग किया गया है।
- बहु प्रतिगमन विश्लेषण (कार्य संतुष्टि और व्यावसायिक तनाव को प्रभावित करने वाले प्रमुख निर्धारकों की पहचान करने के लिए बहु प्रतिगमन विश्लेषण का 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 कार्य संतुष्टि के स्तरों की लिंग-वार तुलना (टी-टेस्ट परिणाम)

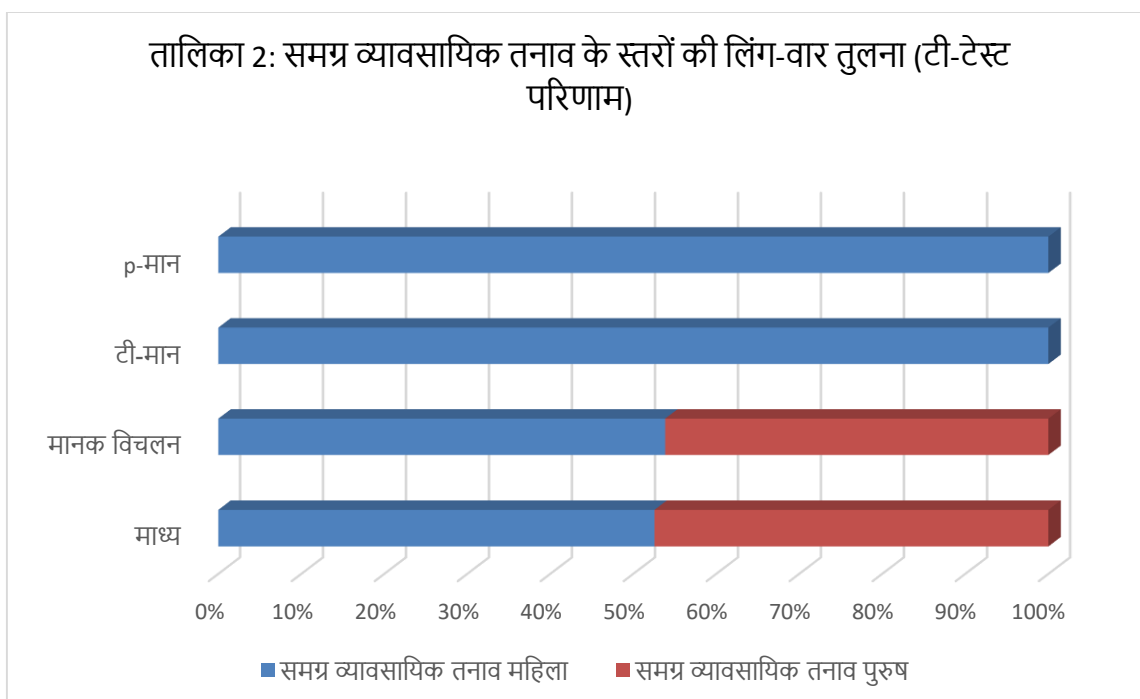
कारक	लिंग	माध्य	मानक विचलन	टी-मान	p-मान
समग्र कार्य संतुष्टि	महिला	3.6	0.8	-2.50	0.014
	पुरुष	4.0	0.7		



व्याख्या: तालिका 1 समग्र कार्य संतुष्टि के स्तरों की लिंग-वार तुलना प्रस्तुत करती है। टी-टेस्ट के परिणामों से पता चलता है कि पुरुष संकाय सदस्यों (माध्य = 4.0) की कार्य संतुष्टि महिला संकाय सदस्यों (माध्य = 3.6) की तुलना में सांख्यिकीय रूप से महत्वपूर्ण रूप से अधिक है ($p = 0.014 < 0.05$) यह इंगित करता है कि पुरुष संकाय सदस्य अपनी नौकरी से अधिक संतुष्ट हैं।

तालिका 2: समग्र व्यावसायिक तनाव के स्तरों की लिंग-वार तुलना (टी-टेस्ट परिणाम)

कारक	लिंग	माध्य	मानक विचलन	टी-मान	p-मान
समग्र व्यावसायिक तनाव	महिला	4.1	0.7	2.80	0.006
	पुरुष	3.7	0.6		

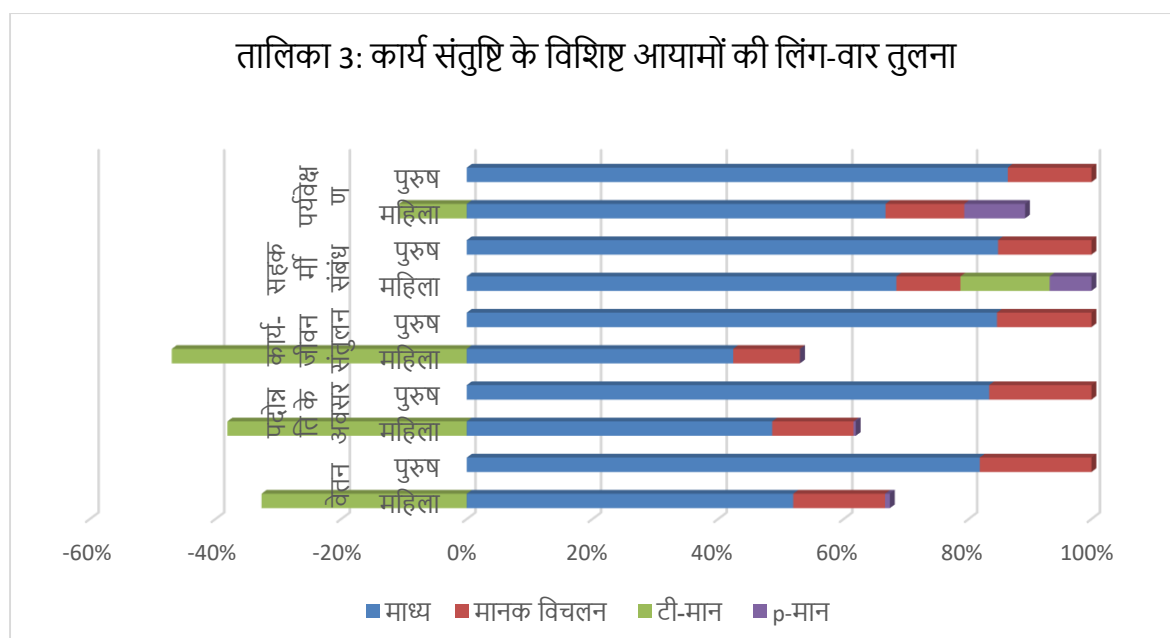


व्याख्या: तालिका 2 समग्र व्यावसायिक तनाव के स्तरों की लिंग-वार तुलना प्रस्तुत करती है। टी-टेस्ट के परिणामों से पता चलता है कि महिला संकाय सदस्यों (माध्य = 4.1) का व्यावसायिक तनाव पुरुष संकाय सदस्यों (माध्य = 3.7) की तुलना में सांख्यिकीय रूप से महत्वपूर्ण रूप से अधिक है ($p = 0.006 < 0.05$) यह इंगित करता है कि महिला संकाय सदस्यों को पुरुष संकाय सदस्यों की तुलना में अधिक व्यावसायिक तनाव का अनुभव होता है।

तालिका 3: कार्य संतुष्टि के विशिष्ट आयामों की लिंग-वार तुलना

आयाम	लिंग	माध्य	मानक विचलन	टी-मान	p-मान
वेतन	महिला	3.2	0.9	-2.01	0.047
	पुरुष	3.6	0.8		
पदोन्नति के अवसर	महिला	3.0	0.8	-2.35	0.021

	पुरुष	3.5	0.7		
कार्य-जीवन संतुलन	महिला	2.8	0.7	-3.10	0.002
	पुरुष	3.3	0.6		
सहकर्मि संबंध	महिला	4.0	0.6	0.85	0.398
	पुरुष	3.9	0.7		
पर्यवेक्षण	महिला	3.7	0.7	-0.60	0.550
	पुरुष	3.8	0.6		

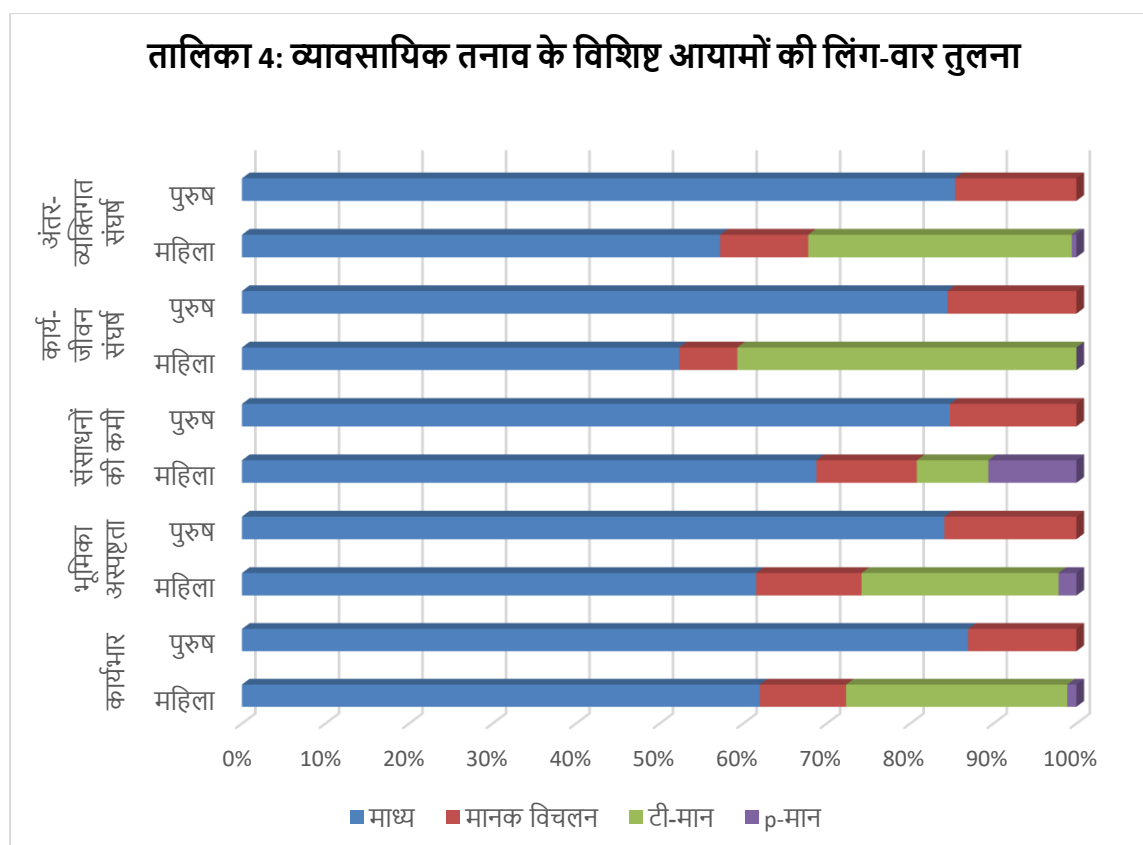


व्याख्या: तालिका 3 कार्य संतुष्टि के विशिष्ट आयामों में लैंगिक भिन्नताओं को दर्शाती है। परिणामों से पता चलता है कि पुरुष संकाय सदस्य वेतन ($p = 0.047$), पदोन्नति के अवसरों ($p = 0.021$), और कार्य-जीवन संतुलन ($p = 0.002$) के संबंध में महिला संकाय सदस्यों की तुलना में अधिक संतुष्ट हैं। सहकर्मि संबंध और पर्यवेक्षण के संबंध में कोई महत्वपूर्ण लैंगिक भिन्नता नहीं पाई गई।

तालिका 4: व्यावसायिक तनाव के विशिष्ट आयामों की लिंग-वार तुलना

आयाम	लिंग	माध्य	मानक विचलन	टी-मान	p-मान
कार्यभार	महिला	4.2	0.7	1.80	0.075
	पुरुष	4.0	0.6		
भूमिका अस्पष्टता	महिला	3.9	0.8	1.50	0.137

	पुरुष	3.7	0.7		
संसाधनों की कमी	महिला	4.0	0.7	0.50	0.617
	पुरुष	3.9	0.7		
कार्य-जीवन संघर्ष	महिला	4.5	0.6	3.50	0.001
	पुरुष	3.8	0.7		
अंतर-व्यक्तिगत संघर्ष	महिला	3.8	0.7	2.10	0.038
	पुरुष	3.5	0.6		



व्याख्या: तालिका 4 व्यावसायिक तनाव के विशिष्ट आयामों में लैंगिक भिन्नताओं को दर्शाती है। परिणामों से पता चलता है कि महिला संकाय सदस्य कार्य-जीवन संघर्ष ($p = 0.001$) और अंतर-व्यक्तिगत संघर्ष ($p = 0.038$) के संबंध में पुरुष संकाय सदस्यों की तुलना में सांख्यिकीय रूप से महत्वपूर्ण रूप से अधिक तनाव का अनुभव करती हैं। कार्यभार, भूमिका अस्पष्टता और संसाधनों की कमी के संबंध में कोई महत्वपूर्ण लैंगिक भिन्नता नहीं पाई गई।

भावी शोध

यह अध्ययन पुरुष और महिला संकाय सदस्यों की कार्य संतुष्टि और व्यावसायिक तनाव में लैंगिक भिन्नताओं पर महत्वपूर्ण प्रकाश डालता है। भविष्य के शोध के लिए कई रास्ते खुले हैं:

- गुणात्मक विश्लेषण: कार्य संतुष्टि और तनाव के लिंग-विशिष्ट अनुभवों की गहरी समझ प्राप्त करने के लिए पुरुष और महिला संकाय सदस्यों के साथ गहन साक्षात्कार और फोकस समूह आयोजित किए जा सकते हैं।
- मध्यस्थता और मध्यस्थता चर: अध्ययन किया जा सकता है कि क्या सामाजिक समर्थन, व्यक्तिगत लचीलापन, या नेतृत्व शैली जैसे चर, लिंग और कार्य संतुष्टि/तनाव के बीच संबंधों में मध्यस्थ या मध्यस्थ के रूप में कार्य करते हैं।
- दीर्घकालिक प्रभाव: कार्य संतुष्टि और तनाव के दीर्घकालिक प्रभावों, जैसे बर्नआउट, स्वास्थ्य के मुद्दों और करियर की प्रगति पर अनुदैर्ध्य अध्ययन किए जा सकते हैं।
- संस्थागत हस्तक्षेपों का मूल्यांकन: लिंग-संवेदनशील तनाव प्रबंधन कार्यक्रमों या कार्य संतुष्टि बढ़ाने वाली पहल की प्रभावशीलता का मूल्यांकन करने के लिए हस्तक्षेप आधारित अध्ययन किए जा सकते हैं।
- विभिन्न प्रकार के संस्थानों में गहन विश्लेषण: सरकारी, निजी और सहायता प्राप्त महाविद्यालयों में लैंगिक भिन्नताओं का और अधिक विस्तृत विश्लेषण, संस्थागत संस्कृति और नीतियों के विशिष्ट प्रभावों को उजागर कर सकता है।
- ग्रामीण बनाम शहरी संदर्भ: ग्रामीण और शहरी क्षेत्रों में संकाय सदस्यों के कार्य अनुभव में संभावित भिन्नताओं को समझने के लिए भौगोलिक कारकों को शामिल किया जा सकता है।

निष्कर्ष

यह शोध अध्ययन पुरुष और महिला महाविद्यालय संकाय सदस्यों की कार्य संतुष्टि और व्यावसायिक तनाव में महत्वपूर्ण लैंगिक भिन्नताओं को उजागर करता है। निष्कर्ष बताते हैं कि:

1. पुरुष संकाय सदस्य महिला संकाय सदस्यों की तुलना में अपनी समग्र कार्य संतुष्टि के स्तर में सांख्यिकीय रूप से महत्वपूर्ण रूप से अधिक संतुष्ट पाए गए।
2. महिला संकाय सदस्यों ने पुरुष संकाय सदस्यों की तुलना में समग्र व्यावसायिक तनाव का सांख्यिकीय रूप से महत्वपूर्ण रूप से उच्च स्तर अनुभव किया।

कार्य संतुष्टि के विशिष्ट आयामों में, पुरुष संकाय सदस्य वेतन, पदोन्नति के अवसरों, और कार्य-जीवन संतुलन के संबंध में अधिक संतुष्ट थे, जबकि सहकर्मी संबंध और पर्यवेक्षण में कोई महत्वपूर्ण लिंग अंतर नहीं था।

व्यावसायिक तनाव के विशिष्ट आयामों में, महिला संकाय सदस्यों ने कार्य-जीवन संघर्ष और अंतर-व्यक्तिगत संघर्ष से संबंधित अधिक तनाव का अनुभव किया। कार्यभार, भूमिका अस्पष्टता और संसाधनों की कमी जैसे कारकों में लिंग के आधार पर कोई महत्वपूर्ण भिन्नता नहीं देखी गई।

ये निष्कर्ष स्पष्ट रूप से दर्शाते हैं कि पुरुष और महिला संकाय सदस्यों को कार्यस्थल में अलग-अलग चुनौतियों और पुरस्कारों का सामना करना पड़ता है। महिला संकाय सदस्यों के लिए कार्य-जीवन संतुलन और अंतर-व्यक्तिगत संघर्ष विशेष रूप से तनावपूर्ण हैं, जो अक्सर उनके दोहरी भूमिकाओं और सामाजिक अपेक्षाओं से संबंधित होते हैं। दूसरी ओर, पुरुष संकाय सदस्य कुछ कार्य संतुष्टि आयामों में बेहतर स्थिति में प्रतीत होते हैं।

यह अध्ययन शैक्षिक संस्थानों को लैंगिक-संवेदनशील नीतियों और हस्तक्षेपों को विकसित करने के लिए एक मजबूत आधार प्रदान करता है, ताकि पुरुष और महिला दोनों संकाय सदस्यों के लिए एक सहायक और समान कार्य वातावरण सुनिश्चित किया जा सके, जिससे उनकी कार्य संतुष्टि बढ़ाई जा सके और व्यावसायिक तनाव को कम किया जा सके।

संदर्भ

- Burns, M. (2010) *Women in Educational Leadership: Exploring the Challenges and Opportunities*. Sense Publishers.
- Gautam, R., & Gupta, S. (2022) Impact of Administrative Burden on Job Satisfaction of Higher Education Leaders. *Journal of Educational Administration and Leadership*, 15(1), 89-105.
- Herzberg, F. (1966) *Work and the Nature of Man*. World Publishing Company.

- Hoffman, J. L., & Reed, R. A. (2006) Gender Differences in Occupational Stress and Job Satisfaction among School Administrators. *Educational Management Administration & Leadership*, 34(4), 501-517.
- Joshi, A., & Sharma, K. (2021) Gender Differences in Leadership Challenges Faced by College Principals in India. *Indian Journal of Educational Research*, 11(2), 78-90.
- Locke, E. A. (1976) The Nature and Causes of Job Satisfaction. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology* (pp. 1297-1349) Rand McNally.
- McCarthy, J. C., & Cooper, C. L. (2014) *The Effects of Organizational Stressors on Employees' Job Satisfaction and Well-being*. Routledge.
- Mishra, R., & Shukla, S. (2020) Occupational Stress among Male and Female Teachers: A Comparative Analysis. *Journal of Education and Human Development*, 9(1), 101-112.
- Pandey, P., & Gupta, A. (2019) Job Satisfaction of College Principals in Private and Government Colleges: A Comparative Study. *International Journal of Management and Social Sciences Research*, 8(5), 1-8.
- Rao, A., & Rao, P. (2017) Gender Differences in Work-Life Balance and Job Stress among Executives. *International Journal of Business and Management*, 12(8), 1-10.
- Rothmann, S., & Cohen, A. (2017) Sources of Stress and Job Satisfaction among University Academics. *South African Journal of Psychology*, 47(4), 405-416.
- Srivastava, P., & Singh, R. (2018) A Study on Job Satisfaction and Occupational Stress among College Teachers in India. *International Journal of Current Research and Modern Education*, 3(1), 58-64.