



संस्थाओं में कार्यरत महिलाओं की प्रभावी परामर्श और कार्यालय की राजनीति के बारे में 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

कार्यालय की राजनीति एक महत्वपूर्ण कारक है जो कामकाजी महिलाओं के बीच व्यावसायिक तनाव पैदा कर रहा है। सार्वजनिक और निजी क्षेत्र के संगठनों का समग्र औसत स्कोर लगभग समान है। आयु-वार जानकारी में आगे इस बात पर प्रकाश डाला गया है कि विभिन्न आयु समूहों में दोनों क्षेत्रों में काम करने वाली महिलाएं इस कथन से सहमत हैं। शिक्षा-वार जानकारी से पता चलता है कि शिक्षा के विभिन्न स्तरों वाले दोनों क्षेत्रों में काम करने वाली महिलाएं इस कथन से सहमत हैं। अनुभव-वार जानकारी से पता चलता है कि दोनों क्षेत्रों में काम करने वाली महिलाएं जिनके पास अनुभव के विभिन्न स्तर हैं, इस कथन से सहमत हैं। सार्वजनिक क्षेत्र के संगठनों में काम करने वाली महिलाएं इस कथन से अधिक सहमत हैं कि प्रभावी परामर्श की कमी उन कारकों में से एक है जो व्यावसायिक तनाव का कारण बनती हैं। आयु-वार जानकारी से पता चलता है कि विभिन्न आयु वर्ग में सार्वजनिक क्षेत्र के संगठनों में काम करने वाली महिलाएं निजी क्षेत्र के संगठनों में अपने समकक्षों की तुलना में इस कथन से अपेक्षाकृत अधिक सहमत हैं। शिक्षा-वार जानकारी से पता चलता है कि सार्वजनिक क्षेत्र के संगठनों में काम करने वाली महिलाएं निजी क्षेत्र के संगठनों में काम करने वाली महिलाओं की तुलना में इस कथन से अधिक सहमत हैं। अनुभव-वार जानकारी से पता चलता है कि विभिन्न स्तरों के अनुभव वाले सार्वजनिक क्षेत्र के संगठनों में काम करने वाली महिलाएं महिलाओं की तुलना में इस कथन से अपेक्षाकृत अधिक सहमत हैं निजी क्षेत्र के संगठनों में काम करना।

कुंजी शब्द : संस्था, कार्यरत महिला, प्रभावी परामर्श और कार्यालय की राजनीति, धारणा, तनाव

परिचय

उचित कामकाजी परिस्थितियों की कमी एक महत्वपूर्ण कारक है जो व्यावसायिक तनाव का कारण बन रहा है। निजी क्षेत्र के संगठनों की तुलना में सार्वजनिक क्षेत्र के संगठनों में समग्र औसत स्कोर थोड़ा अधिक पाया गया है। आयु-वार जानकारी से पता चलता है कि दोनों क्षेत्रों में काम करने वाली महिलाएं 45 वर्ष से अधिक आयु वर्ग में निजी क्षेत्र में काम करने वाली महिलाओं को छोड़कर इस कथन से सहमत हैं। शिक्षा-वार जानकारी से पता चलता है कि शिक्षा के विभिन्न

स्तरों वाले सार्वजनिक क्षेत्र के संगठनों में काम करने वाली महिलाएं निजी क्षेत्र के संगठनों में काम करने वाली महिलाओं की तुलना में इस कथन से अधिक सहमत हैं । अनुभव-वार जानकारी से पता चलता है कि दोनों क्षेत्रों में काम करने वाली महिलाएं जिनके पास 9 साल तक का अनुभव है, सार्वजनिक क्षेत्र के संगठनों में अपने समकक्षों की तुलना में इस राज्य से अधिक सहमत हैं।

चुनौतीपूर्ण नौकरी उन कारकों में से एक है जो दोनों क्षेत्रों में काम करने वाली महिलाओं के बीच व्यावसायिक तनाव पैदा कर रही है। निजी क्षेत्र के संगठनों की तुलना में सार्वजनिक क्षेत्र के संगठनों में समग्र औसत स्कोर अधिक पाया गया है। आयु-वार जानकारी से पता चलता है कि दोनों क्षेत्रों में काम करने वाली महिलाएं क्रमशः 25 वर्ष से अधिक आयु वर्ग में इस कथन से सहमत हैं। शिक्षा-वार जानकारी से पता चलता है कि दोनों क्षेत्रों में स्नातकोत्तर स्तर तक की कामकाजी महिलाओं को इस समस्या का सामना करना पड़ता है । अनुभव- बुद्धिमान जानकारी से आगे पता चलता है कि सार्वजनिक क्षेत्र के संगठनों में काम करने वाली महिलाएं जिनके पास विभिन्न स्तर का अनुभव है, निजी क्षेत्र के संगठनों में अपने समकक्षों की तुलना में इस कथन से अधिक सहमत हैं।

संगठनात्मक लक्ष्यों के साथ संघर्ष उन कारकों में से एक है जो व्यावसायिक तनाव पैदा कर रहा है । निजी क्षेत्र के संगठनों की तुलना में सार्वजनिक क्षेत्र के संगठनों में समग्र औसत स्कोर अधिक है। आयु-वार जानकारी से पता चलता है कि 35 वर्ष से अधिक आयु वर्ग में सार्वजनिक क्षेत्र के संगठनों में काम करने वाली महिलाएं निजी क्षेत्र के संगठनों में अपने समकक्षों की तुलना में इस कथन से अधिक सहमत हैं। शिक्षा-वार जानकारी से पता चलता है कि दोनों क्षेत्रों में काम करने वाली महिलाएं स्नातक स्तर तक की शिक्षा का सामना करती हैं। दूसरी ओर, सार्वजनिक क्षेत्र के संगठनों में काम करने वाली महिलाएं जो स्नातक स्तर की शिक्षा से परे हैं, निजी क्षेत्र के संगठनों में अपने समकक्षों की तुलना में इस कथन से अधिक सहमत हैं। अनुभव-वार जानकारी से पता चलता है कि सार्वजनिक क्षेत्र के संगठनों में काम करने वाली महिलाएं जिनके पास विभिन्न स्तर का अनुभव है, वे निजी क्षेत्र के संगठनों में अपने समकक्षों की तुलना में इस कथन से अधिक सहमत हैं।

निजी क्षेत्र में काम करने वाली महिलाएं इस कथन से अधिक सहमत हैं कि बाजार में प्रचलित आर्थिक परिवर्तन व्यावसायिक तनाव का कारण बनते हैं। आयु-वार जानकारी से पता चलता है कि विभिन्न आयु समूहों में निजी क्षेत्र के संगठनों में काम करने वाली महिलाएं निजी क्षेत्र के संगठनों में काम करने वाली महिलाओं की तुलना में इस कथन से अपेक्षाकृत अधिक सहमत हैं। शिक्षा-वार जानकारी से पता चलता है कि +2 और स्नातकोत्तर स्तर की शिक्षा रखने वाली दोनों क्षेत्रों में काम करने वाली महिलाओं को इस समस्या का सामना करना पड़ता है। अनुभव-वार जानकारी से पता चलता है कि दोनों क्षेत्रों में काम करने वाली महिलाएं जिनके पास अनुभव के विभिन्न स्तर हैं, इस कथन से सहमत हैं।

निजी क्षेत्र के संगठनों में काम करने वाली महिलाएं इस कथन से अधिक सहमत हैं कि बाजार में प्रचलित प्रतिस्पर्धा के स्तर में वृद्धि व्यावसायिक तनाव का कारण बनती है। उम्र-बुद्धिमान जानकारी से पता चलता है कि विभिन्न आयु समूहों में निजी क्षेत्र के संगठनों में काम करने वाली महिलाएं निजी क्षेत्र के संगठनों में काम करने वाली महिलाओं की तुलना में इस कथन से अपेक्षाकृत अधिक सहमत हैं। शिक्षा-वार जानकारी से पता चलता है कि निजी क्षेत्र के संगठनों में काम करने वाली महिलाएं जिनके पास शिक्षा के विभिन्न स्तर हैं, सार्वजनिक क्षेत्र के संगठनों में अपने समकक्षों की तुलना में इस समस्या का सामना करते हैं। अनुभव-वार जानकारी से पता चलता है कि निजी क्षेत्र के संगठनों में काम करने वाली महिलाएं जिनके पास तीन साल, 6-9 साल और 12 साल से अधिक का अनुभव है, वे सार्वजनिक क्षेत्र के संगठनों में काम करने वाली महिलाओं की तुलना में इस कथन से अपेक्षाकृत अधिक सहमत हैं।

दोनों क्षेत्रों में काम करने वाली महिलाएं इस बात से सहमत हैं कि तकनीकी परिवर्तन व्यावसायिक तनाव पैदा कर रहे हैं। आयु-वार जानकारी से पता चलता है कि दोनों क्षेत्रों में काम करने वाली महिलाएं क्रमशः 25-35 और 35-45 वर्ष के आयु समूहों में इस कथन से सहमत हैं। शिक्षा-वार जानकारी से पता चलता है कि स्नातक और शिक्षा के अन्य उच्च स्तरों से परे शिक्षा रखने वाली दोनों क्षेत्रों में काम करने वाली महिलाओं को इस समस्या का सामना करना पड़ता है। अनुभव-वार जानकारी से पता चलता है कि दोनों क्षेत्रों में काम करने वाली महिलाएं जिनके पास 12 साल तक का अनुभव है, इस कथन से सहमत हैं।

सार्वजनिक क्षेत्र के संगठनों में काम करने वाली महिलाएं इस कथन से अधिक सहमत हैं कि सहकर्मियों और बेहतर से समर्थन की कमी व्यावसायिक तनाव का कारण बनती है। आयु-वार जानकारी से पता चलता है कि विभिन्न आयु समूहों में निजी और सार्वजनिक क्षेत्रों में काम करने वाली महिलाएं इस कथन से सहमत हैं। शिक्षा-वार जानकारी से पता चलता है कि शिक्षा के विभिन्न स्तरों वाले दोनों क्षेत्रों में काम करने वाली महिलाओं को इस समस्या का सामना करना पड़ता है। अनुभव-वार जानकारी से पता चलता है कि दोनों क्षेत्रों में काम करने वाली महिलाएं जिनके पास अनुभव के विभिन्न स्तर हैं, इस कथन से सहमत हैं।

सार्वजनिक क्षेत्र के संगठनों में काम करने वाली महिलाएं इस कथन से अधिक सहमत हैं कि अस्पष्ट और अस्पष्ट निर्देश उन प्रमुख कारकों में से एक हैं जो व्यावसायिक तनाव का कारण बनते हैं। आयु-वार जानकारी से यह भी पता चलता है कि दोनों क्षेत्रों में काम करने वाली महिलाएं इस कथन से सहमत हैं। शिक्षा-वार जानकारी से पता चलता है कि स्नातक और शिक्षा के अन्य उच्च स्तर रखने वाली दोनों क्षेत्रों में काम करने वाली महिलाओं को इस समस्या का सामना करना पड़ता है। अनुभव-वाइ-ईजानकारी से पता चलता है कि दोनों क्षेत्रों में काम करने वाली महिलाएं जिनके पास अनुभव के विभिन्न स्तर हैं, इस कथन से सहमत हैं।

निर्णय लेने की स्वतंत्रता की कमी एक महत्वपूर्ण समस्या है जिसका सामना दोनों संगठनों में कामकाजी महिलाओं को करना पड़ता है। आयु-वार जानकारी से पता चलता है कि 25 वर्ष से अधिक आयु वर्ग में दोनों क्षेत्रों में काम करने वाली महिलाएं इस कथन से सहमत हैं। शिक्षा-वार जानकारी से पता चलता है कि स्नातक और शिक्षा के अन्य उच्च स्तर रखने वाली दोनों क्षेत्रों में काम करने वाली महिलाओं को इस समस्या का सामना करना पड़ता है। अनुभव-वार जानकारी से पता चलता है कि दोनों क्षेत्रों में काम करने वाली महिलाएं जिनके पास अनुभव के विभिन्न स्तर हैं, इस कथन से सहमत हैं।

निजी क्षेत्र के संगठनों में काम करने वाली महिलाएं इस कथन से अधिक सहमत हैं कि वे गुणवत्ता में महारत हासिल करने में असमर्थ हैं। आयु-वार जानकारी से पता चलता है कि विभिन्न आयु समूहों में निजी और सार्वजनिक क्षेत्र के संगठनों में काम करने वाली महिलाएं इस कथन से सहमत हैं। शिक्षा-वार जानकारी से पता चलता है कि शिक्षा के विभिन्न स्तरों वाले निजी क्षेत्र के संगठनों में काम करने वाली महिलाओं को सार्वजनिक क्षेत्र के संगठनों में अपने समकक्षों की तुलना में अपेक्षाकृत अधिक समस्या का सामना करना पड़ता है। अनुभव-वार जानकारी से पता चलता है कि निजी क्षेत्र के संगठनों में काम करने वाली महिलाएं सार्वजनिक क्षेत्र के संगठनों में काम करने वाली महिलाओं की तुलना में इस कथन से अपेक्षाकृत अधिक सहमत हैं।

निजी क्षेत्र के संगठनों में काम करने वाली महिलाएं इस कथन से अधिक सहमत हैं कि विभिन्न कार्यों को पूरा करने के लिए संसाधनों की कमी व्यवसाय और तनाव का कारण बनती है। आयु-वार जानकारी से पता चलता है कि विभिन्न आयु समूहों में निजी और सार्वजनिक क्षेत्र के संगठनों में काम करने वाली महिलाएं इस कथन से सहमत हैं। शिक्षा-वार जानकारी से पता चलता है कि शिक्षा के +2, स्नातक और स्नातकोत्तर स्तरों वाले दोनों क्षेत्रों में काम करने वाली महिलाओं को इस समस्या का सामना करना पड़ता है। अनुभव-वार जानकारी से पता चलता है कि दोनों क्षेत्रों में काम करने वाली महिलाएं जिनके पास अनुभव के विभिन्न स्तर हैं, इस कथन से सहमत हैं।

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 (तालिका 3.2) 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 (तालिका 3.3)। 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 (तालिका 3.4)। 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

तालिका 1: कामकाजी महिलाओं की आयु और कार्यालय की राजनीति 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	3.6053	1.19773	38	3.8519	1.02671	27
25-35	3.3989	1.11152	178	3.6265	0.97168	83
35-45	3.5303	0.93183	66	3.4946	0.91632	93
45 से ऊपर	3.7222	1.36363	18	3.9959	1.03722	97
कुल	3.4733	1.10151	300	3.4667	0.99944	300
	F-मान = 0.816 Df = 4			F-मान = 4.603 * Df = 4		

स्रोत: व्यक्तिगत सर्वेक्षण

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

तालिका 1 सार्वजनिक और निजी क्षेत्र के संगठनों में काम करने वाली महिलाओं की उम्र और कार्यालय की राजनीति के बारे में उनकी भावना पर प्रकाश डालती है। कार्यालय की राजनीति एक महत्वपूर्ण कारक है जो कामकाजी महिलाओं के बीच व्यावसायिक तनाव पैदा कर रहा है। सार्वजनिक और निजी क्षेत्र के संगठनों का समग्र औसत स्कोर समान पाया गया है। यह दर्शाता है कि सार्वजनिक और निजी क्षेत्र के संगठनों में कार्यालय की राजनीति प्रचलित है। आयु-वार जानकारी से पता चलता है कि 25 वर्ष तक के आयु वर्ग में सार्वजनिक क्षेत्र के संगठनों में काम करने वाली महिलाएं निजी क्षेत्र के संगठनों में काम करने वाली महिलाओं की तुलना में अपेक्षाकृत अधिक इस कथन से सहमत हैं। पूर्व मामले में औसत स्कोर 3.8519 है, जबकि बाद के मामले में यह 3.6053 है। इसी तरह, 25-35 वर्ष तक के आयु वर्ग में सार्वजनिक क्षेत्र के संगठनों में काम करने वाली महिलाएं महिलाओं की तुलना में अपेक्षाकृत अधिक इस कथन से सहमत हैं निजी क्षेत्र के संगठन में काम करना। दूसरी ओर, 35-45 वर्ष के आयु वर्ग में निजी क्षेत्र के संगठन में काम करने वाली महिलाएं इस कथन से अधिक सहमत हैं, सार्वजनिक संप्रदाय या संगठनों में काम करने वाली महिलाएं दूसरी ओर, 45 वर्ष से अधिक आयु वर्ग में सार्वजनिक क्षेत्र के संगठनों में काम करने वाली महिलाएं निजी क्षेत्र के संगठनों में काम करने वाली महिलाओं की तुलना में अपेक्षाकृत अधिक इस कथन से सहमत हैं। सार्वजनिक और निजी क्षेत्र के संगठनों में माहौल बनाने की आवश्यकता है ताकि कार्यालय की राजनीति कम हो सके और इन संगठनों में काम करने वाली महिलाएं बिना किसी राजनीति के काम करें। यह संगठनों की उनकी कार्यप्रणाली और समग्र दक्षता में सुधार करेगा। सार्वजनिक क्षेत्र के संगठनों में एफ-वैल्यू को महत्वपूर्ण रूप से महत्वपूर्ण पाया जाता है, जबकि निजी क्षेत्र के संगठनों में यह महत्वहीन है।

तालिका 2: कामकाजी महिलाओं की आयु और प्रभावी परामर्श की कमी 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	3.1053	1.26895	38	3.4615	1.01414	27
25-35	3.2191	1.09042	178	3.6627	1.03920	83
35-45	3.5152	0.80846	66	3.7312	0.75383	93
45 से ऊपर	3.5000	1.09813	18	3.7526	0.79098	97
कुल	3.2867	1.06534	300	3.6967	0.87891	300
	F-मान = 0.134 Df = 4			F-मान = 0.516 Df = 4		

स्रोत: व्यक्तिगत सर्वेक्षण

तालिका 2 कामकाजी महिलाओं की उम्र और प्रभावी परामर्श की कमी के बारे में उनकी भावना पर प्रकाश डालती है। निजी क्षेत्र के संगठनों की तुलना में सार्वजनिक क्षेत्र के संगठनों में समग्र स्कोर अधिक पाया जाता है। पूर्व मामले में औसत स्कोर 3.6967 है, जबकि बाद के मामले में यह 3.2867 है। आयु-वार जानकारी से आगे पता चलता है कि सार्वजनिक और निजी क्षेत्र के संगठनों में कामकाजी महिलाओं की उम्र में वृद्धि के साथ प्रभावी परामर्श की समस्या बढ़ जाती है। आयु-वार जानकारी से पता चलता है कि विभिन्न आयु वर्ग में सार्वजनिक क्षेत्र के संगठनों में काम करने वाली महिलाएं निजी क्षेत्र के संगठनों में अपने समकक्षों की तुलना में इस कथन से अपेक्षाकृत अधिक सहमत हैं। पूर्व मामले में साधन स्कोर 3.4615 से 3.7526 तक भिन्न होता है, जबकि यह किससे भिन्न होता है ?

बाद के मामले में 3.1053 से 3.5000 तक। इसका कारण सार्वजनिक क्षेत्र के संगठनों में प्रचलित पदानुक्रम की प्रकृति को जिम्मेदार ठहराया जा सकता है। दूसरी ओर, निजी क्षेत्र के संगठनों में निर्णय लेते समय कर्मचारियों के साथ प्रभावी परामर्श किया जाता है। सार्वजनिक क्षेत्र के संगठनों के लिए नीतियां बनाने की आवश्यकता है ताकि महत्वपूर्ण निर्णय लेते समय कर्मचारियों से परामर्श किया जाना चाहिए। सार्वजनिक और निजी क्षेत्र के संगठनों में एफ-वैल्यू सांख्यिकीय रूप से महत्वहीन पाया जाता है।

तालिका 3: कामकाजी महिलाओं की आयु और भूमिका में ठहराव 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	3.5263	0.92230	38	2.4074	1.36605	27
25-35	3.2472	0.97170	178	2.7711	1.45103	83
35-45	3.1515	0.99603	66	2.8280	1.00676	93
45 से ऊपर	2.7778	0.80845	18	2.8660	1.12388	97
कुल	3.2333	0.97058	300	2.7867	1.21356	300
	F-मान = 2.689 ** Df = 4			F-मान = 1.058 Df = 4		

स्रोत: व्यक्तिगत सर्वेक्षण

नोट: " 5 प्रतिशत के स्तर पर महत्वपूर्ण इंगित करता है

तालिका 3 सार्वजनिक और निजी क्षेत्र के संगठनों में काम करने वाली महिलाओं की उम्र और उनकी भूमिका में ठहराव की भावना पर प्रकाश डालती है। निजी क्षेत्र के संगठनों में औसत स्कोर (3.2333) सार्वजनिक क्षेत्र के संगठनों में औसत स्कोर (2.7867) से अपेक्षाकृत अधिक है। आयु-वार जानकारी आगे दर्शाती है कि सार्वजनिक और निजी क्षेत्र के संगठनों में काम करने वाली महिलाओं के औसत स्कोर में बड़ी भिन्नताएं मौजूद हैं। निजी क्षेत्र के संगठनों में औसत स्कोर 3.5263 से 2.7778 तक भिन्न होता है, जबकि सार्वजनिक क्षेत्र के संगठनों में यह 2.4074 से 2.8660 तक भिन्न होता है। आंकड़ों के आगे के विश्लेषण से पता चलता है कि सार्वजनिक क्षेत्र में 25 वर्ष तक की आयु वाली कामकाजी महिलाओं को इस समस्या का सामना करना पड़ता है, जबकि निजी क्षेत्र के संगठनों में समस्या का सामना 45 वर्ष से अधिक आयु वाली महिलाओं को सबसे कम करना पड़ता है। दूसरी ओर, निजी क्षेत्र के संगठनों में 25 वर्ष तक की आयु वर्ग की महिलाओं को समस्या का सबसे अधिक सामना करना पड़ता है और सार्वजनिक क्षेत्र के संगठनों में इस समस्या का सामना 25 वर्ष से अधिक कामकाजी महिलाओं को सबसे कम करना पड़ता है। एफ-वैल्यू को सार्वजनिक और निजी सेक टोर संगठनों में सांख्यिकीय रूप से महत्वहीन पाया जाता है।

निष्कर्ष

निजी क्षेत्र के संगठनों में काम करने वाली महिलाएं इस कथन से अधिक सहमत हैं कि उनकी भूमिका में ठहराव की भावना उन कारकों में से एक है जो व्यावसायिक तनाव का कारण बनती है। आयु-वार जानकारी आगे दर्शाती है कि सार्वजनिक और निजी क्षेत्र के संगठनों में औसत स्कोर के बीच बड़ी भिन्नताएं मौजूद हैं। शिक्षा-वार जानकारी से आगे पता चलता है

कि शिक्षा के स्नातक और स्नातकोत्तर स्तर वाले निजी क्षेत्र के संगठनों में काम करने वाली महिलाएं सार्वजनिक क्षेत्र के संगठनों में अपने समकक्षों की तुलना में इस कथन से अपेक्षाकृत अधिक सहमत हैं। अनुभव-वार जानकारी से पता चलता है कि निजी क्षेत्र के संगठनों में काम करने वाली महिलाएं जिनके पास 12 साल तक का अनुभव है, सहमत हैं सार्वजनिक क्षेत्र के संगठनों में काम करने वाली महिलाओं की तुलना में इस कथन के साथ अपेक्षाकृत अधिक है।

व्यक्तित्व लक्षणों में अंतर एक और कारक है जो कामकाजी महिलाओं के बीच व्यावसायिक तनाव का कारण बनता है। सार्वजनिक क्षेत्र के संगठनों की तुलना में निजी क्षेत्र के संगठनों में समग्र स्कोर अधिक पाया जाता है। आयु-वार जानकारी से पता चलता है कि निजी क्षेत्र में काम करने वाली महिलाएं सार्वजनिक क्षेत्र के संगठनों में काम करने वाली महिलाओं की तुलना में इस कथन से अधिक सहमत हैं। शिक्षा-वार जानकारी से आगे पता चलता है कि सार्वजनिक क्षेत्र के संगठनों में काम करने वाली महिलाएं जिनके पास शिक्षा के स्नातक और स्नातकोत्तर स्तर हैं, निजी क्षेत्र के संगठनों में अपने समकक्षों की तुलना में इस कथन से कम सहमत हैं। अनुभव-वार जानकारी से पता चलता है कि 12 साल तक का अनुभव रखने वाले निजी क्षेत्र के संगठनों में काम करने वाली महिलाएं सार्वजनिक क्षेत्र के संगठनों में काम करने वाली महिलाओं की तुलना में इस कथन से अपेक्षाकृत अधिक सहमत हैं।

निजी क्षेत्र में काम करने वाली महिलाएं इस बात से सहमत हैं कि कार्य-जीवन संघर्ष एक प्रमुख कारक है जो तनाव का कारण बनता है। आयु-वार जानकारी से पता चलता है कि विभिन्न आयु समूहों 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। शिक्षा-वार जानकारी से आगे पता चलता है कि सार्वजनिक क्षेत्र के संगठनों में काम करने वाली महिलाएं जो मैट्रिक स्तर से परे शिक्षा रखती हैं, वे निजी क्षेत्र के संगठनों में अपने समकक्षों की तुलना में इस कथन से कम सहमत हैं। 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 काम करने वाली महिलाओं की तुलना में इस कथन से अपेक्षाकृत अधिक सहमत हैं।

सन्दर्भ ग्रंथ सूची

- पाठक, डी। (2012)। "तनाव-संतुष्टि संबंध में कथित संगठनात्मक समर्थन की भूमिका : एक अनुभवजन्य अध्ययन। प्रबंधन अनुसंधान के जर्नल. खंड 3, नहीं। 1, पीपी.153-177.
- राम्या, पी. और मल्लिका, एन., (2014)। "कामकाजी महिलाओं के बीच व्यावसायिक तनाव पर योग प्रथाओं का प्रभाव"। इंडियन स्ट्रीम्स रिसर्च जर्नल, वॉल्यूम 3, नंबर 12, पीपी। 1-6।
- रौशनबाक, सी., क्रुम, एस।, हर्टेल जी, थिएल्गेन, एम।; (2013) "आयु और काम से संबंधित तनाव: एक समीक्षा और मेटा विश्लेषण" प्रबंधकीय मनोविज्ञान के जर्नल, वॉल्यूम। 28 (7/8) पीपी। 781-804

- रेडफर्न, डीसी, रीस, सीजे और रोलैंड्स केई (2008), "व्यावसायिक तनाव: आम सहमति या विचलन? प्रशिक्षण और विकास विशेषज्ञों के लिए एक चुनौती", औद्योगिक और वाणिज्यिक प्रशिक्षण, खंड 40 नंबर 6, पीपी 287–294।
- राउत, यू.आर., (1998), "महिला सामान्य चिकित्सकों और अभ्यास प्रबंधकों में व्यावसायिक तनाव", प्रबंधन समीक्षा में महिलाएं, खंड 14, संख्या 6, पीपी 220–229।
- सेइब्ट, आर., मैटज़, ए., हेगेवाल्ड, जे., और स्पिट्जर, एस., (2012) "स्वास्थ्य की स्थिति के संबंध में महिला अंशकालिक और पूर्णकालिक शिक्षकों की कामकाजी स्थितियां" इंट आर्क ऑकप एन्वायरन हेल्थ, वॉल्यूम 85, पीपी। 675–687।
- सदरलैंड, वीजे (1995), "तनाव और सामान्य चिकित्सकों के लिए नया अनुबंध", प्रबंधकीय मनोविज्ञान के जर्नल, वॉल्यूम 10 नंबर 3, पीपी.17–28।
- "आइसलैंडिक नर्सों के बीच व्यावसायिक तनाव, नौकरी की संतुष्टि और काम करने का माहौल: एक क्रॉस-सेक्शनल प्रश्नावली सर्वेक्षण", इंटरनेशनल जर्नल ऑफ नर्सिंग स्टडीज, वॉल्यूम 43, पीपी। 875–889।
- टेरी, डीजे, नीलसन, एम। और परचैटर, एल, (1993)। "मनोवैज्ञानिक कल्याण और नौकरी की संतुष्टि पर काम के तनाव के प्रभाव: सामाजिक समर्थन की तनाव बफरिंग भूमिका" ऑस्ट्रेलियाई जर्नल ऑफ साइकोलॉजी, वॉल्यूम। 45, नहीं। 3, पीपी। 168–75।
- वेंटोरेटोस, यू.आर., और कूपर, सी.(2005), "कार्य तनाव में लिंग और सामाजिक वर्ग की भूमिका", प्रबंधकीय मनोविज्ञान के जर्नल , वॉल्यूम। 20 नहीं। 1, पीपी। 14–23।
- ओन्डर, सी। , और बसीम, एन। (2008)। नर्सों के बर्नआउट प्रोफाइल का उपयोग करके व्यावसायिक बर्नआउट के विकास मॉडल की जांच। उन्नत नर्सिंग के जर्नल, वॉल्यूम 64, नंबर 5, 514–523।
- अजीब, आर.ई., और ब्राउन, डी। (1970), " युद्ध से घर: वियतनाम लौटने वालों में मनोवैज्ञानिक समस्या का एक अध्ययन", अमेरिकन जर्नल ऑफ साइकियाट्री, वॉल्यूम 127, नंबर 4, पी।