



## सरकारी और गैर सरकारी विश्वविद्यालय के शिक्षकों के संगठनात्मक तनाव का अध्ययन

अनामिका कुमारी

सार

शिक्षक शिक्षा प्रणाली में सबसे महत्वपूर्ण कार्य शिक्षण प्रणाली का होता है जिन्हें शिक्षक पूर्ण करते हैं शिक्षण की गुणवत्ता का सवाल है वह एक शिक्षक ही कायम रख सकत हैं लेकिन वर्तमान समय में उच्चतर शिक्षा की स्थिति बहुत अच्छी नहीं है यहां पर शिक्षकों को अत्यधिक कार्यों का दबाव झेलना पड़ता है शिक्षकों को शिक्षण कार्य के अलावा अन्य कार्यों को भी करना पड़ता है जिसका परिणाम शिक्षण क्षेत्र पर साफ दिखाई देता है शिक्षकों को कार्य का दबाव तनाव की स्थिति का सामना करना पड़ता है व्यावसायिक तनाव संगठन का संतोषजनक व्यवहार महिला और पुरुष दोनों शिक्षकों को समान रूप से सहना पड़ता है शिक्षक संगठनात्मक तनाव को देखते हुए अपने मुख्य कार्य शिक्षण पेशे को भलीभांति प्रस्तुत नहीं कर पाते हैं उन्हें बहुत सारी कठिनाइयों का सामना करना पड़ता है अत्यधिक बोझ तले दबे हुए होने के कारण महिला और पुरुष संगठनात्मक तनाव के कारण नौकरी में असंतुष्टि बढ़ जाती है।

मुख्य शब्द : नौकरी की संतुष्टि, संगठनात्मक तनाव, शिक्षण पेशा, उच्चतर शिक्षा, संस्थान, नौकरी की भागीदारी।

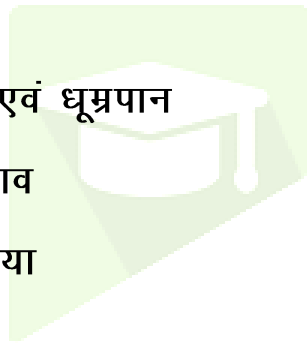
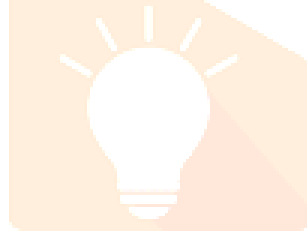
परिचय : संगठन की अवधारणा काफी जटिल होती है संगठन का अस्तित्व सभ्यता के प्रारंभ से ही रहा है लेकिन प्रारंभिक संगठन से आधुनिक संगठन कइ रूपों से भिन्न होता है यह भिन्नता आकार जटिलता स्वरूप आदि रूपों में देखी जा सकती है इन भिन्नताओं के संदर्भ में संगठन की अवधारणा को परिभाषित करना कठिन हो जाता है।

किसी संगठन को संकलित करने वाले तत्व तथा संगठनों को संगठन संरचना कहा जाता है संगठन की कार्यकुशलता इन्हीं संघट को की संरचनात्मक प्रतिरूप पर निर्भर करती है भी.एस.पी. राव (2000) ने "संगठन संरचना को परिभाषित करते हुए कहा है कि संगठन संरचना से संगठन के कार्य ढाँचा का बोध होता है इससे संगठन के अंगीभूत भागों में सम्बन्धों के स्थापित प्रतिरूप का बोध होता है।"

उपर्युक्त परिभाषा उस दशा का वर्णन करती है जब तनाव की उत्पत्ति होती है इस परिभाषा द्वारा यह स्पष्ट होता है तनाव व्यक्ति की समायोजनात्मक वृष्टि से विचार किए जाने पर एक ऐसी कमजोर दशा है जहां व्यक्ति के पास उपलब्ध संसाधन उसके समायोजनात्मक का आवश्यकताओं की पूर्ति हेतु अपर्याप्त सिद्ध होते हैं

जेफ्फरी में तनाव को द्वंद परिवर्तन थकान एवं दवा के प्रति होने वाली प्रतिक्रिया के रूप में परिभाषित किया है

- तनाव के लक्षण
- दीर्घकालीन चिंता
- अशांति व्यवस्था
- अनिद्रा
- अत्यधिक मद्यपान एवं धूम्रपान
- समायोजन का प्रभाव
- असहयोगात्मक रवैया
- सांविधिक स्थिरता



तनाव के परिणामस्वरूप उत्पन्न होने वाली को कुसमायोजित विकृतियों की दिशा में ही जाती है तनाव के फल स्वरूप अनेक प्रकार के तीव्र संवेगी जैसे क्रोध, भय, चिंता, ग्लानी एवं लज्जा की उत्पत्ति होती है इन संवेग के प्रभाव स्वरूप कुसमायोजन उत्पन्न होती है कभी-कभी तनाव के फलस्वरूप अप्रत्याशित रूप सफल प्रभावशाली समायोजनात्मक प्रतिक्रियाएं भी उत्पन्न होती हैं तनाव के कारण व्यक्ति को अनेक प्रकार की कीमत चुकानी पड़ती है व्यक्ति को होने वाली स्वास्थ्य क्षति के अतिरिक्त व्यक्ति के समान्य समायोजनात्मक प्रयासों की सफलता में भी बाधा उत्पन्न होती।

## संगठनात्मक संघर्ष तनाव का अर्थ

तनाव तथा संघर्ष में सूक्ष्म अंतर हाते हुए भी दोनों में इतनी अधिक समानता है कि हम यहां इनका प्रयोग समान्य अर्थ में करते हैं चैपलिन ने संगठनात्मक संघर्ष को नियम लिखित रूप में परिभाषित किया है।

“संगठन में एक और प्रबंधन तथा दूसरी और श्रमिक वर्ग होते हैं जिनके बीच एक निश्चित संबंध होता है। सीगेल 1969 में कहा है कि संगठन के लक्ष्य को प्राप्त करने के लिए इस सम्बन्ध का स्वस्थ संतोषजनक होना आवश्यक है किंतु व्यावहारिक रूप से यह संबंध कई कारणों से ना तो स्वस्थ रह पाता और ना ही संतोषजनक उनके अनुसार प्रबंध तथा श्रमिक वर्ग के बीच इस व्यवस्था संतोषजनक संबंध को संगठनात्मक चुनाव अथवा संगठनात्मक संघर्ष करते हैं।” उनके इस विचार सिक्के आलोक भैया इसकी परिभाषा देते हुए कहते सकते हैं कि संगठनात्मक चुनाव एवं संघर्ष का तात्पर्य प्रबंधन तथा श्रमिकों के बीच ऐसे संबंध से जहां सभी सदस्य शांति तथा बेचनी का अनुभव करते हैं जिसकी अभिव्यक्ति विरोध सहकारिता के अभाव भाव तथा उत्पादक के रूप में होता है।

संगठनात्मक तनाव या संघर्ष के कारण से संबंधित हुए अध्ययनों से पता चलता है कि एक आश्रित चर के रूप में संगठनात्मक तनाव तीन प्रकार के स्वतंत्र विचारों या कारकों का परिणाम होता है। पहले चर या कारक का संबंध प्रबंधन से होता है जिन्हें प्रबंधक कारक कहा जाता है। दूसरे चर का संबंध कर्मचारी से होता है जिन्हें कर्मचारी कारक कहा जाता है। तीसरे कारक का संबंध संगठन से ऐसे कारकों से होता है जो अप्रत्यक्ष रूप से संगठनात्मक तनाव का उत्पन्न करते हैं इन्हें प्रसंग कारक कहा जाता है इन तीनों तरह के कारकों को ध्यान में रखते हुए हम संगठनात्मक तनाव के कारणों का निम्न वर्गों में विभाजित करके अध्ययन करते हैं।

संगठनात्मक तनाव के कारण

अपर्याप्त मजदूरी

यह एक प्रेरणात्मक कारक है जिसका प्रत्यक्ष प्रभाव कर्मचारी प्रबंधन संबंध पर पड़ता है जब कर्मचारियों को उचित मजदूरी दी जाती है तब यह संबंध स्वस्थ रहता है और उनके बीच तनाव की स्थिति उत्पन्न नहीं होती लेकिन उन्हें अपने कार्य के

अनुकूल उचित पारिश्रमिक नहीं मिल रहा है तो यह संगठनात्मक तनाव की स्थिति का कारण बन जाता है

असंतोषजनक कार्य परिस्थितियां

कर्मचारी प्रबंधन संबंध के स्वरूप को निर्धारित करने में भौतिक वातावरण की भूमिका अत्यंत महत्वपूर्ण होती है कार्य परिस्थितियों के असंतोषजनक होने की स्थिति में कर्मचारी प्रबंधन स्वस्थ नहीं रह पाता है असंतोषजनक कार्य परिस्थितियां का तात्पर्य अनुपयुक्त संगठनात्मक परिवेश, अनुचित प्रकाश, व्यवस्था, पर्याप्त वायु, संचालन, व्यवस्था, शोरगुल, दोषपूर्ण मशीन, लंबी कार्य अवधि, विश्राम की कमी तथा नीरस कार्य आदि।

दोषपूर्ण मनोवैज्ञानिक वातावरण

संगठनात्मक तनाव का एक मुख्य कारण असंतोषजनक तथा दोषपूर्ण मनोवैज्ञानिक वातावरण मनोवैज्ञानिक वातावरण का अर्थ कर्मचारी तथा प्रबंधन के बीच पारस्परिक संबंध से है।

श्रमिक संघ द्वारा भड़काया जाना

समाज में संगठनात्मक का नाम अथवा संघर्ष का संघर्ष बड़ा तत्कालीन कारण कर्मचारी संघ की ओर से छोटी-छोटी बातों पर संगठन के कर्मचारियों को प्रबंधन के विरुद्ध भड़काया जाना है कर्मचारी या महसूस करने पर बाह्य हो जाते हैं कि उनकी मांगों की पूर्ति संघ के माध्यम से ही संभव है

मनोवैज्ञानिक आवश्यकताओं की असंतुष्टि

मानव व्यवहार को निर्धारित करने में जैविक आवश्यकताओं के साथ-साथ मनोवैज्ञानिक आवश्यकताओं का योगदान भी है कुछ परिस्थितियों में मनोवैज्ञानिक आवश्यकताओं की भूमिका अपेक्षाकृत अधिक महत्वपूर्ण हो जाती है। यह बात कर्मचारियों के प्रसंग में सत्य है कर्मचारी न केवल मजदूरी के लिए काम करते हैं बल्कि अपनी मनोवैज्ञानिक आवश्यकताओं की संतुष्टि के लिए भी वह कार्य करते हैं।

सामाजिक दबाव

संगठनात्मक चुनाव अथवा संघर्ष के कारण सामाजिक दबाव भी है सामाजिक दबाव के मुख्य तीन प्रकार हैं जिन्हें अंगीभूत दबाव, परिवेश दबाव तथा तात्त्विक दबाव कहते हैं।

## संदर्भ समूह में परिवर्तन

कर्मचारी ना केवल अपने कार्य समूह के सदस्य होते हैं बल्कि कई सदस्य समूह तथा संदर्भ समूह के भी सदस्य होते हैं

### प्रशासक का व्यक्तित्व गठन

अन्य परिस्थितियों के समान रहने पर भी कुछ ऐसी बातें रह जाती हैं जिनका प्रभाव कर्मचारी प्रबंधन संबंध पर पड़ जाता है ऐसा ही कारक है प्रशासक का व्यक्तित्व कुछ प्रशासकों का व्यक्तित्व प्रकार ऐसा होता है कि उनके कारण कर्मचारी प्रबंधन संबंध तनावपूर्ण बन जाता है।

### तकनीकी विकास :

संगठनात्मक तनाव अथवा संघर्ष की उत्पत्ति में तकनीकी विकास की भूमिका अत्यंत महत्वपूर्ण है विशेषता बड़े-बड़े संगठनों में आधुनिक मशीनों का आ जाने से कर्मचारियों में व्यवसाय-असुरक्षा बेरोजगारी का भय तथा छटनी का खतरा बढ़ जाने से प्रबंधन के प्रति उनकी निष्ठा घट जाती है।

### कर्मचारी का व्यक्तित्व गठन

संगठनात्मक संघर्ष को उत्पन्न करने के दोषी कर्मचारी भी होते हैं कार्य परिस्थितियों के अनुकूल होने आर प्रशासन तथा प्रबंधन के सही होने पर भी यदि कर्मचारी या कुछ कर्मचारियों के व्यक्तित्व में अवांछित शीलगुण हो तो संगठनात्मक तनाव बढ़ जाते हैं।

### संगठनात्मक तनाव या संघर्ष के प्रभाव

#### दैहिक प्रभाव

कार्य चुनाव का स्पष्ट प्रभाव दैनिक स्वास्थ्य पर पड़ता है जब कर्मचारी में कार्य तनाव का स्तर अधिक होता है तो इससे उसमें उच्च रक्तचाप, रक्त में कोलेस्ट्रॉल, हृदय रोग के साथ अन्य बीमारियां का सामना करना पड़ता है कार्य तनाव से कर्मचारियों की दीर्घायु भी प्रभावित होती है क्योंकि अधिक दिनों तक कार्य तनाव बने रहने पर कर्मचारी की आयु कम हो जाती है।

## मनोवैज्ञानिक प्रभाव

यदि कर्मचारियों में कार्य तनाव की मात्रा अधिक होती है तो इससे कर्मचारियों में क्रोध, चिंता, विषाद, घबराहट, चिड़चिड़ापन, नीरसता आदि विकसित हो जाती है इससे कर्मचारियों के सामने की स्थिति तथा मानसिक दशा में भी परिवर्तन हो जाते हैं लगातार कार्य तनाव से कर्मचारियों का आत्मसम्मान का स्तर गिरने लगता है और उनमें निर्णयन की अक्षमता उत्पन्न हो जाती है और कर्मचारियों में कुंठा की भावना उत्पन्न हो जाती है।

## व्यवहारात्मक प्रभाव

कार्य चुनाव के कुछ व्यवहारात्मक प्रभावी होते हैं जो दो प्रकार के हैं जिसमें अप्रत्यक्ष और अप्रत्यक्ष प्रभाव में व्यवहार में परिवर्तन दिखाई देने लगा जैसे भूख नहीं लगना, नींद नहीं आना धुमपान आदि जैसी बुरी आदतों के भी शिकार हो जाते हैं। तनाव बढ़ने से कुछ कर्मचारियों के व्यवहार में परिवर्तन आ जाता है वह किसी से मिलना पसंद नहीं करते घर में रहना पसंद करते हैं अपनी बातों को किसी दूसरे के समक्ष रखने में झिझक दिखाई पड़ती है तनाव के कारण उनमें व्यवहारिक परिवर्तन भी दिखाई पड़ने लगता है।

## संगठनात्मक तनाव के समाधान

संगठनात्मक तनाव का निरोधी उपायों का व्यवहार करके उनको संगठनात्मक तनाव होने के पहले ही रोका जा सकता है जिन कारणों से संगठनात्मक तनाव उत्पन्न होते हैं उन्हें नियंत्रित कर के संगठनात्मक तनाव को रोकने के लिए निम्न उपायों के द्वारा रोका जा सकता है

## संतोषजनक कार्य परिस्थितियाँ

यदि कार्य परिवेश समुचित रूप से परिचालित हा यानी सही प्रकाश व्यवस्था वायु ताप नियंत्रित है। शोरगुल की स्थिति ना हो आदि कर्मचारी संतुष्ट पूर्वक कार्य करते हैं लेकिन इसके विपरीत परिस्थितियां रहेंगी तो उनमें संगठनात्मक तनाव उत्पन्न होंगे।

## समुचित पारिश्रामिक

कर्मचारी वर्ग अपने वेतन से संतुष्ट हो तो प्रबंधन या संगठन के प्रति सामान्य रूप से कोई शिकायत नहीं रहेगी। लेकिन समुचित वेतन तथा उचित कार्य का पारिश्रामिक सही नहीं दी जाए तो ऐसी परिस्थितियों में कर्मचारियों को बीच तनाव की स्थिति उत्पन्न होगी।

## स्वस्थ मनोवैज्ञानिक वातावरण

कार्य परिस्थितियां कितनी भी आधुनिक वैज्ञानिक तथा सुविधाजनक क्यों ना हो वहां एक स्वस्थ मन वैज्ञानिक वातावरण का अभाव होता है कर्मचारी वर्ग भी संपूर्ण संतुष्टि कभी प्राप्त नहीं कर सकते हैं।

## मनोवैज्ञानिक आवश्यकताओं की संतुष्टि

यदि किसी कर्मचारी को वेतन से अपनी पारिवारिक आवश्यकताओं की पूर्ति कर लेता है लेकिन उन की मनोवैज्ञानिक आवश्यकताएं अधूरी रह जाती जैसे आत्मसम्मान की भावना, अहम की भावना, आकांक्षा का स्तर, अपनी पहचान बनाने की इच्छा, प्रशंसा, इच्छा, यदि प्रबंधक इन पर ध्यान ना दे तो संगठनात्मक तनाव कर्मचारियों के मन को छू लेगा और वह असंतुष्ट रहेंगे।

## द्वितीय आवश्यकताओं की पूर्ति

संगठनात्मक रूप धाम के लिए यह भी आवश्यक है कि प्रबंधन की ओर से कर्मचारी की द्वितीय आवश्यकताओं, बच्चों की शिक्षा, आवास की व्यवस्था, चिकित्सा, प्रबंधन, मनोरंजन की व्यवस्था का ध्यान रखा जाए प्रबंधक यदि इन बातों का ध्यान रखेंगे तो संगठनात्मक तनाव की संभावना कम हो जाएगी।

## निष्कर्ष

इस प्रकार हम देखते हैं कि संगठनात्मक तनाव अथवा संघर्ष के कई प्रतिकूल प्रभाव या परिणाम होते हैं जिसके कारण कर्मचारी प्रबंधन तथा संपूर्ण राष्ट्र को भारी हानि उठानी पड़ती है विश्वविद्यालयों शिक्षकों प्राइवेट या सरकारी संस्थान को भी इस बाध्य दबाव के कारण उन्हें संगठनात्मक तनाव का स्तर का कारण, प्रभाव तथा परिणाम देखने को मिलता है।

## संदर्भ ग्रंथ सूची

1. सिंह कुमार अरुण औद्योगिक एवं संगठनात्मक मनोविज्ञान भारती भवन
2. डॉक्टर सुलेमान मोहम्मद तथा डॉ कुमार दिनेश संगठनात्मक व्यवहार मोतीलाल बनारसीदास द्वितीय संस्करण 2011 आईएसबीएन 9788-1208-305-982 अजिल्द आईएसबीएन 97881-20830-769 सजिल्द
3. डॉक्टर अस्थाना विपिन, डॉक्टर वक्सी रेखा, अग्रवाल पब्लिकेशन द्वितीय संस्करण ISBN : 978-81-89994-45-7
4. राय अमरनाथ, अस्थाना मधु मोतीलाल बनारसीदास प्रथम संस्करण ISBN 978-81-208-208-34075-0, ISBN-978-81-20-3476-7
5. हेल्पिंग जी एटअल (1985) तनाव नियंत्रण लिंग और आयु के स्थान से संबंधित है प्रायोगिक पत्रिका शिक्षा वॉल्यूम 53

