



## International Journal of Advance Studies and Growth Evaluation

# कामकाजी महिलाओं में उत्पन्न चिंता एवं तनाव का उनके कार्य संतुष्टि पर पड़ने वाले प्रभाव का एक अध्ययन: पटना शहरी क्षेत्र के सन्दर्भ में

\*<sup>1</sup> सुष्मिता भारती एवं <sup>2</sup>डॉ. भवप्रीता कुमारी

<sup>\*1</sup> शोध छात्रा, मनोविज्ञान विभाग, वीरकुंवर सिंह विश्वविद्यालय, आरा, बिहार, भारत।

<sup>2</sup>असिस्टेंट प्रोफेसर, मनोविज्ञान विभाग, एस0 बी0 कॉलेज, आरा, वीरकुंवर सिंह विश्वविद्यालय, आरा, बिहार, भारत।

### Article Info.

E-ISSN: 2583-6528

Impact Factor (SJIF): 6.876

Peer Reviewed Journal

Available online:

[www.alladvancejournal.com](http://www.alladvancejournal.com)

Received: 30/Oct/2025

Accepted: 03/Nov/2025

### Abstract

प्रस्तुत अध्ययन का उद्देश्य कामकाजी महिलाओं के चिंता एवं तनाव का उनके कार्य संतुष्टि पर पड़ने वाले प्रभाव को ज्ञात करना था। इस अध्ययन के लिए पटना शहरी क्षेत्र के 400 कामकाजी महिलाओं को विभिन्न सरकारी एवं प्राइवेट संस्थानों यथा यथा स्कूल, कॉलेज, अस्पताल, कारखानों एवं घरों से यादृच्छिक विधि से किया गया। इसमें से 200 कामकाजी महिलाएँ सरकारी संस्थानों एवं 200 कामकाजी महिलाएँ प्राइवेट संस्थानों से चुनी गयीं, जिनकी उम्र 18 से 45 वर्ष की थी। चिंता कार्य संतुष्टि को धनात्मक रूप से प्रभावित कर रही है। अर्थात् चिंता में वृद्धि अथवा कमी होने पर कार्य संतुष्टि में वृद्धि या कमी होती है। इसे हम इस प्रकार से कह सकते हैं कि एक निश्चित स्तर की धनात्मक चिंता या कार्य-संबंधी विचार कार्य को बेहतर बनाने और संतोष बढ़ाने में प्रेरक का काम करता है। कार्य संतुष्टि के निम्न स्तर अक्सर अधिक दबाव और चिंता का कारण बनते हैं, जबकि उच्च संतुष्टि वाले लोग कार्य से अधिक जुड़े रहते हैं और अधिक सकारात्मक दृष्टिकोण रखते हैं। जबकि तनाव कार्य संतुष्टि को ऋणात्मक रूप से प्रभावित करते हैं। अर्थात् जैसे-जैसे तनाव में वृद्धि होती जाती है, कार्य संतुष्टि में कमी होती जाती है। यहाँ यह भी स्पष्ट है कि तनाव का प्रभाव चिंता की तुलना में बहुत कम है।

### \*Corresponding Author

सुष्मिता भारती

शोध छात्रा, मनोविज्ञान विभाग, वीरकुंवर सिंह विश्वविद्यालय, आरा, बिहार, भारत।

**Keywords:** कामकाजी महिलाएँ, चिंता, तनाव, कार्य संतुष्टि, सरकारी, प्राइवेट, संस्थान, सकारात्मक व नकारात्मक प्रभाव आदि।

### Introduction

कामकाजी महिलाओं को अपने जीवन में दोहरी भूमिका का निर्वहन करना पड़ता है: एक तो उन्हें घर की जिम्मेदारियों को निभाना पड़ता है जैसे बच्चों की देखभाल, पति एवं घर के सदस्यों की सेवा आदि एवं दूसरी तरफ उन्हें कार्यालय अथवा दफ्तर के कार्यों को भी पूरा करना पड़ता है। इस प्रकार दोहरी भूमिका को निभाती हुई महिलाओं में अपने कार्य की पूर्णता को लेकर चिंता एवं तनाव उत्पन्न होना स्वाभाविक बात है। इस चिंता एवं तनाव का प्रभाव उनके कार्य-संतुष्टि पर भी पड़ता है। चिंता से न केवल उनके दैनिक जीवन के क्रियाकलाप प्रभावित होते हैं, वरन् उनकी निष्पादन, बुद्धिमत्ता, सर्जनात्मकता इत्यादि भी नकारात्मक रूप से प्रभावित होता है। यह कहा जा सकता है कि अत्यधिक चिंताग्रस्त होने के कारण कामकाजी महिलाओं का व्यक्तित्व बुरी तरह से प्रभावित हो जाता है जिससे वह किसी भी कार्य को ठीक ढंग से करने में सक्षम नहीं हो पाती हैं। यहाँ तक कि चिंता एवं तनाव के कारण अपने कार्यस्थल पर अपने काम को भी संतोषजनक ढंग से नहीं कर पाती हैं। कर्मक्षेत्र में उत्पन्न चिंता एवं तनाव के कारण उनकी कार्य संतुष्टि भी प्रभावित होती है जिसके

कारण वह अपने पारिवारिक दायित्वों का ठीक ढंग से निर्वहन नहीं कर पाती हैं। उन्हें जितना समय अपने पति, बच्चों एवं परिवार के अन्य सदस्यों को देना चाहिए, उन्हें नहीं दे पाती हैं। यहाँ तक कि स्वयं का भी ठीक ढंग से ख्याल नहीं रख पाती हैं। जिसके परिणाम स्वरूप उनके परिवार में बिखराव की स्थिति बनने लगती है। जिसकी परिणति तलाक के रूप में सामने आती है तथा उनके परिवार में पल रहे बच्चों का भविष्य खतरे में आ जाता है। अतः यह आवश्यक है कि उनके कार्य से उत्पन्न चिंता एवं तनाव का उनके कार्य संतुष्टि पर पड़ने वाले प्रभावों का विश्लेषण करके एक सर्वमान्य परिणाम निकाला जाना चाहिए तथा उसके नकारात्मकता को कम करने का उन्हें सुझाव दिया जाना चाहिए ताकि वे कार्य के प्रति हतोत्साहित न हों तथा परिवार एवं देश के आर्थिक वृद्धि में अपना योगदान देते रहें एवं उनका परिवार भी बिखराव से बच जाय। अतः एक स्वस्थ समाज के लिए कामकाजी महिलाओं के कार्य संतुष्टि सम्बन्धी दिक्कतों को समझना आवश्यक है ताकि इनके हित में प्रभावी योजनाएं बनायी जा सकें। कार्य संतुष्टि से तात्पर्य व्यवसाय से सम्बन्धित कई विशिष्ट कारकों से हैं जिनमें सम्मान पारिश्रमिक, पर्यवेक्षण, कार्य-परिस्थिति,

पदोन्नति के अवसर, नियोक्ता के व्यवहार कर्मचारी की आयु, धातुस्वभाव, आकांक्षा का स्तर आदि मुख्य हैं। ब्लूम तथा नेलर (1984)<sup>[1]</sup> के शब्दों में “कार्य संतुष्टि किसी कर्मचारी द्वारा कार्य, अन्य सम्बन्धित कारक तथा सामान्य जिन्दगी के प्रति विभिन्न मनोवृत्तियों का परिणाम होता है।” आर्नोल्ड तथा फेल्डमैन (1986)<sup>[2]</sup> के अनुसार, “व्यक्तियों द्वारा अपने कार्यों के प्रति समग्र धनात्मक भाव की मात्रा को कार्य संतुष्टि कहा जाता है।” लॉक (1970) के अनुसार, “कार्य संतुष्टि से तात्पर्य अपने कार्य या कार्य-अनुभूतियों के मूल्यांकन से उत्पन्न सुखमय या धनात्मक सांवेगिक अवस्था से होता है।” हुबलिन तथा स्मिथ (1964)<sup>[3]</sup> के अध्ययन से भी इस बात की पुष्टि होती है कि पुरुषों की अपेक्षा स्त्रियों में कार्य संतुष्टि अधिक पायी जाती है। इसका कारण यह है कि स्त्रियों का आकांक्षा स्तर पुरुषों के आकांक्षा स्तर से निम्न होता है। इसके अलावा पुरुषों की अपेक्षा स्त्रियों पर आर्थिक बोझ तथा अन्य पारिवारिक और सामाजिक दायित्वों का बोझ कम रहता है। मोर्स (1953)<sup>[4]</sup> ने अपने अध्ययन में देखा कि लगभग 55 प्रतिशत पुरुष कर्मचारी अपने कार्य से असंतुष्ट थे जबकि उसी कार्य परिस्थिति में 35 प्रतिशत महिला कर्मचारियों में असंतुष्टि पायी गयी। बोरन (1982) तथा रोड्स (1983) के अध्ययनों से यह पता चलता है कि सामान्यतः कर्मचारियों की उम्र में वृद्धि होने से उनकी कार्य संतुष्टि में वृद्धि होती है। उम्र तथा कार्य संतुष्टि में धनात्मक सहसम्बन्ध पाया गया। इन लोगों के अध्ययन से यह स्पष्ट हुआ कि एक कम उम्र का कार्यकर्ता जब पहली बार कार्य प्रारंभ करता है तो वह अपने कार्य से बहुत कम संतुष्ट रहता है। परन्तु समय बीतने के बाद अनुभव एवं कौशल होने से उनके कार्य से संतुष्टि धीरे-धीरे वृद्धि होने लगती है। गलेन एवं वीवर (1982) ने अपने अध्ययन में पाया कि शिक्षा तथा कार्य संतुष्टि में ऋणात्मक सहसम्बन्ध है। इसका मतलब यह हुआ कि अधिक शिक्षित कार्यकर्ताओं में कार्य संतुष्टि कम होती है तथा कम शिक्षित कार्यकर्ताओं में कार्य संतुष्टि अधिक होती है। किंग, मर्रे तथा एटकिन्सन (1982, 1973)<sup>[5]</sup> ने प्रबन्धकों के अध्ययन पाया संगठनात्मक पदानुक्रम के स्तर में वृद्धि होने से संतुष्टि अधिक होती पायी गई। स्टेडमैन (1945) के अध्ययनों से पता चलता है कि बड़े शहरों के उद्योगों के कर्मचारी छोटे शहरों के कर्मचारियों की अपेक्षा अपने कार्य से अधिक असंतुष्ट रहते हैं। ब्लूम (1952) ने अपने अध्ययन में पाया कि अधिक शिक्षित कर्मचारियों को अधिक वेतन मिलने से उनमें कार्य संतुष्टि अधिक होती है। वैट तथा लैंगडन (1937) ने अपने अध्ययनों के आधार पर प्रमाणित किया कि कार्य संतुष्टि का यह कारक पुरुषों की अपेक्षा स्त्रियों में अधिक सक्रिय रहता है। ब्राउन एम सी गिल (2000) ने पाया कि यदि कामकाजी महिला है तो उस स्थिति में वैवाहिक सामंजस्य का लेखा-जोखा अधिकतर पारिवारिक असंतोष एवं खिन्नता को ही प्रकट करता है। टेलर ने (2003) में अपने अध्ययन में पाया कि कार्यस्थलीय तनाव और पारिवारिक तनाव से महिलाओं के संपूर्ण व्यक्तित्व पर ऋणात्मक प्रभाव पड़ता है। कार्यस्थल पर उत्पन्न हुए तनाव से महिलाओं का पारिवारिक जीवन प्रभावित होता है और पारिवारिक जीवन में उत्पन्न हुए तनाव से महिलाओं का कार्यस्थल प्रभावित होता है। यही तनाव उसके स्वास्थ्य को प्रभावित करता है।

## शोध का उद्देश्य

1. कामकाजी महिलाओं में उत्पन्न चिंता एवं तनाव का उनके कार्य संतुष्टि पर पड़ने वाले प्रभाव को ज्ञात करना।
2. कामकाजी महिलाओं में उत्पन्न चिंता एवं तनाव का उनके कार्य संतुष्टि के साथ सहसम्बन्ध को ज्ञात करना।

## शोध परिकल्पना

1. कामकाजी महिलाओं में उत्पन्न चिंता एवं तनाव का उनके कार्य संतुष्टि पर कोई प्रभाव नहीं पड़ेगा।

2. कामकाजी महिलाओं में उत्पन्न चिंता एवं तनाव का उनके कार्य संतुष्टि के साथ नकारात्मक सहसम्बन्ध होगा।

## शोध विधि

### प्रतिदर्श चयन

इस अध्ययन में कुल 400 कामकाजी महिलाओं का चयन पटना शहरी क्षेत्र के विभिन्न सरकारी एवं प्राइवेट संस्थानों यथा स्कूल, कॉलेज, अस्पताल, कारखानों एवं घरों से यादृच्छिक विधि से किया गया। इसमें से 200 कामकाजी महिलाएँ सरकारी संस्थानों एवं 200 कामकाजी महिलाएँ प्राइवेट संस्थानों से चुनी गयीं, जिनकी उम्र 18 से 45 वर्ष की थी। इस अध्ययन को पटना के शहरी क्षेत्र में ही किया गया।

### परीक्षण सामग्री

इस अध्ययन में कुल दो (2) परीक्षण सामग्रियों का उपयोग किया गया, जो निम्न हैं:-

(अ) जॉब सैटिस्फैक्शन स्केल : बी0 एल0 दूबे, पीएच0 डी0

(ब) व्यक्तिगत आँकड़ा संग्रहण प्रपत्र : स्वनिर्मित

### आँकड़ा संग्रहण

आँकड़ा संग्रहण का कार्य एक शांत कक्ष में कराया गया। इस क्रम में कामकाजी महिलाओं से सर्वप्रथम ‘व्यक्तिगत आँकड़ा संग्रहण प्रपत्र’ भरवाया गया। जिसके आधार पर उन्हें सरकारी, प्राइवेट या घरों में काम करनेवाली महिलाओं में बाँटा गया। तत्पश्चात उनसे जॉब सैटिस्फैक्शन स्केल पर आँकड़ा संग्रहित किया गया।

**प्रदत्त विश्लेषण:-** विभिन्न मापनियों पर प्राप्त आँकड़ों को सर्वप्रथम एम0 एस0 एक्सेल (MS Excel) पर सारणीयन किया गया। तत्पश्चात एस0 पी0 एस0 एस0 (SPSS) की सहायता से प्रतिगमन विश्लेषण से परिणाम ज्ञात किये गये।

### परिणाम एवं व्याख्या

**परिणाम:** चिंता एवं तनाव का कार्य संतुष्टि पर प्रभाव के लिए प्रतिगमन विश्लेषण

#### सारणी 1: मॉडल सारांश

मॉडल सारांश			
मल्टीपल R	R स्कायर	समायोजित R स्कायर	अनुमान की मानक त्रुटि
0.17	0.03	0.02	13.44
अनाश्रित चर (सतत): चिंता एवं तनाव			

#### सारणी 2: एनोवा सारणी

एनोवा					
मॉडल	वर्गों का योग	स्वतंत्रता के अंश	औसत वर्ग	F	P
प्रतिगमन	2176.43	2	1088.21	6.03	0.00
अवशेष	71686.13	397	180.57		
कुल	73862.56	399			
अनाश्रित चर (सतत): चिंता एवं तनाव					
आश्रित चर: (कार्य संतुष्टि)					

#### सारणी 3: गुणांक सारणी

गुणांक					
	अमानकीकृत गुणांक		मानकीकृत गुणांक	t	Sig.
		मानक त्रुटि	बीटा मूल्य		
सतत मूल्य	63.68	7.12		8.95	0.00
चिंता	0.15	0.04	0.22	3.46	0.00
तनाव	-0.12	0.06	-0.12	-1.92	0.06
आश्रित चर: (कार्य संतुष्टि)					

उपरोक्त सारणी कामकाजी महिलाओं के चिंता एवं तनाव का उनके कार्य संतुष्टि पर प्रभाव को दर्शाता है। सारणी 1 से पता चलता है कि यहाँ मल्टीपल R का मान 0.17 है जो बताता है कि यहाँ चिंता एवं तनाव का कार्य संतुष्टि के साथ बहुत कमजोर सम्बन्ध है। R स्क्वायर का मान 0.03 बताता है कि यहाँ चिंता एवं तनाव का 3 प्रतिशत प्रभाव उनके कार्य संतुष्टि पर पड़ रहा है। सारणी 2 एनोवा सारणी से पता चलता है कि यहाँ  $p=0.00$  है, जहाँ  $p<.001$  इससे पता चलता है कि चिंता एवं तनाव का कार्य संतुष्टि पर सार्थक प्रभाव पड़ रहा है। सारणी 3 से दर्शाता है कि यहाँ चिंता का  $\beta$  मूल्य 0.22 है जबकि तनाव का  $\beta$  मूल्य -0.12 है। इससे पता चलता है कि चिंता, कार्य संतुष्टि को 22 प्रतिशत प्रभावित कर रहा है जबकि तनाव व्यक्तित्व को 12 प्रतिशत प्रभावित कर रहा है, लेकिन नकारात्मक रूप से। अर्थात् तनाव में वृद्धि होने पर कार्य संतुष्टि में कमी आती है। चिंता का सतत मूल्य 0.15 है, जो कि धनात्मक है। जबकि तनाव का सतत मूल्य -0.12 है, जो कि ऋणात्मक है। इससे पता चलता है कि चिंता कार्य संतुष्टि को धनात्मक रूप से प्रभावित कर रही है। अर्थात् चिंता में वृद्धि अथवा कमी होने पर कार्य संतुष्टि में वृद्धि या कमी होती है। इसे हम इस प्रकार से कह सकते हैं कि एक निश्चित स्तर की धनात्मक चिंता या कार्य-संबंधी विचार, कार्य को बेहतर बनाने और संतोष बढ़ाने में प्रेरक का काम करता है। कार्य संतुष्टि के निम्न स्तर अक्सर अधिक दबाव और चिंता का कारण बनते हैं, जबकि उच्च संतुष्टि वाले लोग कार्य से अधिक जुड़े रहते हैं और अधिक सकारात्मक दृष्टिकोण रखते हैं। जबकि तनाव कार्य संतुष्टि को ऋणात्मक रूप से प्रभावित करते हैं। अर्थात् जैसे-जैसे तनाव में वृद्धि होती जाती है, कार्य संतुष्टि में कमी होती जाती है। यहाँ यह भी स्पष्ट है कि तनाव का प्रभाव चिंता की तुलना में बहुत कम है।

### निष्कर्ष:

उपरोक्त परिणाम के आधार पर कहा जा सकता है कि चिंता कार्य संतुष्टि को धनात्मक रूप से प्रभावित कर रही है। अर्थात् चिंता में वृद्धि अथवा कमी होने पर कार्य संतुष्टि में वृद्धि या कमी होती है। इसे हम इस प्रकार से कह सकते हैं कि एक निश्चित स्तर की धनात्मक चिंता या कार्य-संबंधी विचार कार्य को बेहतर बनाने और संतोष बढ़ाने में प्रेरक का काम करता है। कार्य संतुष्टि के निम्न स्तर अक्सर अधिक दबाव और चिंता का कारण बनते हैं, जबकि उच्च संतुष्टि वाले लोग कार्य से अधिक जुड़े रहते हैं और अधिक सकारात्मक दृष्टिकोण रखते हैं। जबकि तनाव कार्य संतुष्टि को ऋणात्मक रूप से प्रभावित करते हैं। अर्थात् जैसे-जैसे तनाव में वृद्धि होती जाती है, कार्य संतुष्टि में कमी होती जाती है। यहाँ यह भी स्पष्ट है कि तनाव का प्रभाव चिंता की तुलना में बहुत कम है।

### सन्दर्भ सूची:

1. ब्लम, एम0एल0 एंड नेलर, एल0सी0 (1984), “जॉब सैटिस्फैक्शन, इन्डस्ट्रीयल साइकोलॉजी”, हार्पर एण्ड रो, न्यूयार्क।
2. अनोल्ड, एच0जे0 एण्ड फेल्डमैन डी0सी0 (1986), “इम्पीरिकल स्टडी ऑन द इफेक्ट ऑफ़ लीडर्स वब्रल कम्यूनिकेशन स्टाईल ऑन इम्प्लाइज जॉब सैटिस्फैक्शन “जर्नल ऑफ़ ह्यूमन रिसोर्स एण्ड सस्टेनबिलिटी स्टडीज, वाल्यूम 3, नं0 4, दिसम्बर 28, 2015
3. चार्ल्स एल0 हुबलिन एण्ड पैट्रीसिया केन स्मिथ (1964), “ए लाइनियर मॉडल ऑफ़ जॉब सैटिस्फैक्शन”, जर्नल ऑफ़ अप्लाइड साइकोलॉजी, वाल्यूम 49, नं0 3, 209-2016, जून 1965
4. मोर्स, एन0 सी0 (1953), ‘सैटिस्फैक्शन इन व्हाइट कॉलर जॉब “, पेज 235, सर्वे रिसर्च सेन्टर, सेन्ट्रल इन्स्टीच्यूट फॉर सोशल रिसर्च, मिसिंगन यूनिवर्सिटी।
5. किंग एम, मुरे एम0 ए0, एटकिंसन टी0 (1982), “बैकग्राउण्ड, पर्सलालिटी, जॉब कैटेरेस्टिक्स एण्ड जॉब सैटिस्फैक्शन विथ वर्क इन नेशनल सैम्पल”, ह्यूमन रिलेशन, 35, 119-133