



INTERNATIONAL JOURNAL OF TRENDS IN EMERGING RESEARCH AND DEVELOPMENT

INTERNATIONAL JOURNAL OF TRENDS IN EMERGING RESEARCH AND DEVELOPMENT

Volume 3; Issue 4; 2025; Page No. 355-360

Received: 15-04-2025
Accepted: 27-05-2025
Published: 13-07-2025

कर्मचारी के प्रदर्शन पर भावनात्मक बुद्धिमत्ता का प्रभाव

¹Ashish Kumar Dixit and ²Dr. Kavita Mishra

¹Research Scholar, Mahakaushal University, Jabalpur, Madhya Pradesh, India

²Professor, Mahakaushal University, Jabalpur, Madhya Pradesh, India

DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.20110861>

Corresponding Author: Ashish Kumar Dixit

सारांश

भावनाएँ शुद्ध मानवीय मनोवैज्ञानिक घटनाएँ हैं। एक कर्मचारी अपने व्यवहार से कार्यस्थल पर बहुत ज्यादा प्रभावित होता है। एक कर्मचारी की भावनाओं और कुल स्वभाव का उसकी नौकरी के प्रदर्शन, निर्णय लेने के कौशल, टीम भावना, नेतृत्व और टर्नओवर पर महत्वपूर्ण प्रभाव पड़ता है। कर्मचारी कैसा महसूस करते हैं और वे अपनी भावनाओं को कैसे व्यक्त करते हैं यह उनके प्रदर्शन को प्रभावित करता है। भावनाएँ सीधे तौर पर निर्णय लेने, रचनात्मकता और आपसी संबंधों को प्रभावित करती हैं। यह शोध अध्ययन कर्मचारियों के नौकरी के प्रदर्शन पर भावनाओं के प्रभावों का विश्लेषण करता है और कार्यस्थल पर किसी व्यक्ति के गुस्से, रुचि और विश्वास और नौकरी के प्रदर्शन के बीच संबंध की जांच करता है। परिणामों से पता चला कि कार्यस्थल पर भावनाओं को केवल कर्मचारियों की भलाई और नौकरी की संतुष्टि के संबंध में महत्वपूर्ण माना गया। गुस्सा अक्सर सहकर्मियों के प्रति आक्रामकता की ओर ले जाता है जबकि उदासी नौकरी से असंतोष की ओर ले जाती है। गुस्सा, रुचि, विश्वास जैसी भावना तात्कालिक नहीं होती, और न ही यह मूड की तरह लंबे समय तक रहती है; बल्कि भावना मन और शरीर में तालमेल वाले बदलावों का एक संक्षिप्त प्रकरण है जो सीधे तौर पर कर्मचारी के प्रदर्शन को प्रभावित करता है।

मूलशब्द: भावनाएं, मानवीय व्यवहार, नौकरी का प्रदर्शन

प्रस्तावना

"मनोवैज्ञानिक चर" वाक्यांश द्वारा विभिन्न प्रकार के लक्षणों को शामिल किया जाता है, जो उनकी विविधता को उजागर करता है। इनमें संज्ञानात्मक क्षमता, ज्ञान और कौशल; व्यक्तित्व झुकाव; लागू सामाजिक कौशल; रुचियां और प्राथमिकताएं; इत्यादि शामिल हैं। जब ज्ञान प्रबंधन युग ने शास्त्रीय प्रबंधन युग की जगह ली, तब प्रतिस्पर्धा में वृद्धि हुई, जिसके दौरान कार्मिक उद्यमों और समाज की सबसे मूल्यवान संपत्ति थे। योग्य श्रमिकों की कमी है, जो व्यवसायों को काम करने की स्थिति में सुधार करने के लिए प्रेरित कर रही है।

अधिक प्रतिभाशाली कार्यबल को आकर्षित करने के लिए, कई कंपनियाँ कर्मचारियों की मानसिक और शारीरिक भलाई पर ध्यान केंद्रित कर रही हैं। कर्मचारियों की भावनात्मक और मानसिक स्थिति उनकी उत्पादकता पर प्रभाव डाल सकती है, यही कारण है कि कार्य वातावरण को बेहतर बनाने के तरीकों के बारे में सोचना

महत्वपूर्ण है। व्यवसायों को नए विचारों के प्रति ग्रहणशील होना चाहिए ताकि वे व्यवसाय में बने रहें और प्रतिस्पर्धा में आगे रहें (पृष्ठ 270)। उनके शोध से पता चला कि कंपनी की रचनात्मक संस्कृति और कर्मचारियों की भावनात्मक बुद्धिमत्ता उत्पादकता को प्रभावित करती है।

पहले से ही मौजूद शोध के अनुसार, शिक्षाविदों और व्यवसाय के नेताओं दोनों में काम के प्रति जुनून के विषय में बढ़ती रुचि दिखाई दे रही है। इस उत्साह का व्यक्ति और समाज दोनों पर कई सकारात्मक प्रभाव पड़ता है, जिसमें काम पर रचनात्मकता में सुधार, कार्यों को पूरा करने में दक्षता और वित्तीय परिणाम और नागरिक जुड़ाव शामिल हैं। परिस्थितियों को बेहतर बनाने के लिए, किसी कर्मचारी की भावनाओं, विचारों, आचरण और समय शारीरिक स्थिति को देखकर उसे समझना महत्वपूर्ण है।

कर्मचारियों की उत्पादकता सिर्फ उनके शारीरिक स्वास्थ्य पर ध्यान केंद्रित करके नहीं बढ़ाई जा सकती। इसलिए, कर्मचारियों

के मानसिक और शारीरिक स्वास्थ्य पर विचार करना महत्वपूर्ण है। संगठनात्मक प्रभावशीलता, रचनात्मकता और प्रतिस्पर्धात्मकता कर्मचारी जुड़ाव से बहुत प्रभावित होती है। इस संबंध में, कर्मचारी जुड़ाव और मनोवैज्ञानिक कल्याण के बीच प्रत्यक्ष या अप्रत्यक्ष संबंध पर ध्यान देना उचित है। फ्राइडमैन के शोध के अनुसार, विनम्र संपर्क से मनोवैज्ञानिक सुरक्षा प्रभावित होती है। तदनुसार, कर्मचारियों के प्रदर्शन को बढ़ाने के लिए जुड़ाव की आवश्यकता होती है।

प्रदर्शन का मनोवैज्ञानिक कल्याण से संबंध है, जो किसी व्यक्ति के काम के प्रति अनुकूल दृष्टिकोण और उसमें भागीदारी से प्रभावित होता है। इसके अतिरिक्त, उन्होंने पाया कि जो कर्मचारी काम पर मनोवैज्ञानिक कल्याण के उच्च स्तर की रिपोर्ट करते हैं, वे लंबे समय तक जीवित रहते हैं, अधिक खुश रहते हैं, और उनका समग्र स्वास्थ्य बेहतर होता है। साक्ष्य मनोवैज्ञानिक कल्याण और प्रदर्शन के बीच एक लाभकारी संबंध का सुझाव देते हैं। उन्होंने यह भी प्रदर्शित किया कि "सर्वेक्षण और व्यावसायिक इकाई स्तर के परिणामों पर स्कोर, जिसमें ग्राहक संतुष्टि, उत्पादकता, लाभप्रदता, कर्मचारी टर्नओवर और बीमारी/अनुपस्थिति स्तर शामिल हैं" (पृष्ठ 228)। आशावाद, लचीला नेस, और बाधाओं से निपटने की क्षमता की एक मजबूत भावना कुछ मनोवैज्ञानिक कल्याण के आधार हैं जिनका उन्होंने उल्लेख किया, साथ ही इस तथ्य के साथ कि मनोवैज्ञानिक कल्याण के उच्च स्तर वाले कर्मचारी दूसरों की तुलना में अलग तरह से कार्य करते हैं।

जैसा कि पहले बताया गया है, कर्मचारियों का मानसिक स्वास्थ्य उनके भौतिक परिवेश से प्रभावित होता है। यह निर्धारित किया गया कि पर्यावरणीय बुनियादी बातों की मैक्रो-एर्गोनोमिक एकता के कारण प्रदर्शन पर प्रत्यक्ष और अप्रत्यक्ष प्रभाव के साथ-साथ श्रमिकों के मनोवैज्ञानिक लक्षणों पर महत्वपूर्ण नकारात्मक प्रभाव भी थे। भौतिक सेटिंग को डिज़ाइन करते समय परिवेश प्रकाश, तापमान, आर्द्रता और शोर जैसे कारकों पर विचार किया गया। पर्यावरणीय कारक कर्मचारियों के मनोवैज्ञानिक लक्षणों को कैसे प्रभावित करते हैं, इसका अध्ययन करने के अलावा, उन्होंने इस बात पर भी ध्यान केंद्रित किया कि वे लक्षण श्रमिकों की उत्पादकता को कैसे प्रभावित करते हैं, जो बदले में संगठनों के दीर्घकालिक प्रदर्शन और प्रतिस्पर्धा करने की उनकी क्षमता को कम करता है। दिलचस्प बात यह है कि उन्होंने पाया कि बिजली और शोर सीधे तौर पर श्रमिकों के प्रदर्शन को प्रभावित नहीं करते हैं, लेकिन वे मनोवैज्ञानिक लक्षणों को प्रभावित करते हैं, जो बदले में प्रदर्शन को प्रभावित करते हैं।

इस क्षेत्र के शिक्षाविदों और पेशेवरों दोनों को कर्मचारियों के मानसिक स्वास्थ्य की स्थिति में लंबे समय से दिलचस्पी रही है। कर्मचारियों के बीच मानसिक स्वास्थ्य के मुद्दों का बढ़ता प्रचलन बर्नआउट, खराब उत्पादकता, कार्य-परिवार संघर्ष, कर्मचारी मुआवज़ा दावों और अनुपस्थिति सहित मुद्दों के उच्च खर्च का एक योगदान कारक है। COVID-19 महामारी ने वायरस के प्रसार के आसपास अनिश्चितता और भय और कई व्यवसायों द्वारा सामना की जाने वाली बाढ़ की अस्तित्व की समस्या के कारण श्रमिकों के बीच मानसिक स्वास्थ्य के मुद्दों में वृद्धि में योगदान दिया है। उदाहरण के लिए, ज़ियोन एट अल ने पाया कि, COVID-19 महामारी के दौरान, चीन, स्पेन और इटली सहित पाँच देशों में व्यक्तियों में चिंता, अवसाद, PTSD और अन्य मानसिक स्वास्थ्य मुद्दों की दर बढ़ गई थी। इसी अध्ययन से यह भी पता चला कि, छुट्टी पर गए कर्मचारियों की तुलना में, रेस्तरां कर्मचारियों में प्रकोप के बाद से मनोवैज्ञानिक संकट और मादक द्रव्यों के सेवन

का स्तर अधिक था। इस मोड़ पर परिणामों पर श्रमिकों के मनोवैज्ञानिक कल्याण के प्रभाव की जांच करना महत्वपूर्ण है। मानसिक स्वास्थ्य को काम पर उत्पादकता से जोड़ने वाले सबूतों की प्रचुरता के बावजूद, हमारी समझ में अभी भी अंतराल हैं। इसलिए, मानसिक स्वास्थ्य कार्य प्रदर्शन को कैसे प्रभावित करता है, इस बारे में हमारी समझ अभी भी काफी सीमित और बिखरी हुई है। सबसे पहले, यह अभी भी समझ में नहीं आया है कि मानसिक स्वास्थ्य कार्य प्रदर्शन को वास्तव में कैसे प्रभावित करता है। मनोवैज्ञानिक विशेषता-व्यवहार-परिणाम प्रतिमान के अनुसार, एक मजबूत व्यक्तिगत विशेषता जरूरी नहीं कि एक निश्चित परिणाम की ओर ले जाए। इसके बजाय, यह उपयुक्त कार्यों के माध्यम से परिणामों को प्रभावित करता है। दूसरा, इस क्षेत्र का विश्वव्यापी महत्व चीन जैसी पूर्वी संस्कृतियों में अनुसंधान की कमी के कारण बाधित है, क्योंकि इनमें से अधिकांश अध्ययन पश्चिमी आर्थिक स्थितियों में किए गए हैं। शोध के अनुसार, व्यक्तिवाद और सामूहिकता जैसे मूल्यों सहित संस्कृति लोगों के मनोवैज्ञानिक कल्याण को प्रभावित करती है। परिणामस्वरूप, सांस्कृतिक कारक उत्पादकता पर मानसिक स्वास्थ्य के प्रभाव को कम कर सकते हैं।

साहित्य समीक्षा

लियू, किजुन। (2024) ^[1]। कर्मचारियों का मनोवैज्ञानिक स्वास्थ्य इस बात को प्रभावित करता है कि वे काम पर कितनी अच्छी तरह काम करते हैं। कर्मचारी मनोविज्ञान और प्रदर्शन के बीच संबंध की जांच करने वाले एक पेपर का विषय। शोध से पता चलता है कि कर्मचारियों के मानसिक स्वास्थ्य और काम पर उनके प्रदर्शन के बीच एक मजबूत संबंध है। सबसे पहले, मानसिक स्वास्थ्य संबंधी समस्याएं, जैसे कि चिंता और अवसाद, कर्मचारियों में खराब एकाग्रता और मूड स्विंग का कारण बन सकती हैं, जो नौकरी के प्रदर्शन को कम कर सकती हैं। दूसरे, सकारात्मक मनोवैज्ञानिक स्थितियाँ, जैसे कि नौकरी से संतुष्टि और भावनात्मक स्थिरता, कर्मचारियों की रचनात्मकता और नवाचार क्षमताओं से सकारात्मक रूप से संबंधित हैं। इसका मतलब है कि सकारात्मक मनोवैज्ञानिक स्थिति वाले कर्मचारियों के अपनी क्षमता का एहसास करने और अपने प्रदर्शन के स्तर को बेहतर बनाने की अधिक संभावना होती है। इसके अतिरिक्त, कर्मचारी और संगठन के बीच संबंध भी मनोविज्ञान और प्रदर्शन के बीच संबंध पर प्रभाव डालते हैं। एक अच्छा संगठनात्मक माहौल, सहायक नेतृत्व और एक उचित पुरस्कार प्रणाली कर्मचारियों के मानसिक स्वास्थ्य और बदले में उनके प्रदर्शन को बेहतर बनाने में मदद कर सकती है। इसलिए, चूँकि इसका कर्मचारी प्रदर्शन को बढ़ाने पर बड़ा प्रभाव पड़ता है, इसलिए यह जरूरी है कि नियोजक अपने कर्मचारियों के मानसिक स्वास्थ्य पर ध्यान दें और एक स्वागत योग्य और आरामदायक कार्य वातावरण प्रदान करें।

चेन, बियाओ एट अल. (2022) ^[2]। कोविड-19 महामारी के प्रकोप ने - एक सामान्य आपातकालीन घटना के रूप में - कर्मचारियों की मनोवैज्ञानिक स्थिति को महत्वपूर्ण रूप से प्रभावित किया है और इस प्रकार उनके प्रदर्शन को नकारात्मक रूप से प्रभावित किया है। इसलिए, कर्मचारी प्रदर्शन पर कार्य तनाव के प्रभाव को कम करने के तंत्र और समाधानों पर ध्यान केंद्रित करने के साथ-साथ, हम कार्य तनाव, मानसिक स्वास्थ्य और कर्मचारी प्रदर्शन के बीच संबंधों की भी जांच करते हैं। इसके अलावा, हमने कार्य तनाव और मानसिक स्वास्थ्य के बीच संबंधों में सेवक नेतृत्व की मध्यस्थ भूमिका का विश्लेषण किया, लेकिन परिणाम महत्वपूर्ण नहीं थे।

परिणाम प्रमुख आपात स्थितियों के संदर्भ में कर्मचारियों के प्रदर्शन को बेहतर बनाने के लिए उद्यमों के लिए व्यावहारिक मार्गदर्शन प्रदान करने में योगदान करते हैं।

लू, जिफ़ेंग एट अल. (2022) [31]. कर्मचारी मानसिक स्वास्थ्य और नौकरी के प्रदर्शन के बीच संबंध कार्यस्थल में प्रमुख चिंताओं में से एक रहा है। हालाँकि, मौजूदा अध्ययनों में विकसित अर्थव्यवस्थाओं के संदर्भों और प्रदर्शन पर कर्मचारी मानसिक स्वास्थ्य के प्रभाव के अस्पष्ट मार्ग पर ध्यान केंद्रित करने के कारण अधूरे परिणाम सामने आए हैं। इस शोधपत्र में, हम नौकरी के प्रदर्शन को प्रभावित करने वाले कर्मचारी मानसिक स्वास्थ्य के तंत्र की जांच करते हैं। हम इन परिकल्पनाओं का परीक्षण करने के लिए चीनी फर्मों के डेटा का उपयोग करते हैं। चीन की 239 फर्मों के नमूने पर आधारित, हम पाते हैं कि कर्मचारी मानसिक स्वास्थ्य नौकरी के प्रदर्शन को सकारात्मक रूप से प्रभावित करता है, और इस तरह के संबंध को अभिनव व्यवहार और कार्य संलग्नता द्वारा मध्यस्थ किया जाता है। निष्कर्ष न केवल उभरती अर्थव्यवस्था सेटिंग में मानसिक स्वास्थ्य पर अनुशासन के ज्ञान को समृद्ध करते हैं बल्कि मानसिक स्वास्थ्य, अभिनव व्यवहार और कार्य संलग्नता के निहितार्थों को नौकरी के प्रदर्शन तक भी बढ़ाते हैं।

वांग, लियिंग एट अल. (2024) [41]. तेजी से वैश्विक आर्थिक उन्नति की पृष्ठभूमि में, कॉर्पोरेट प्रतिस्पर्धा में वृद्धि ने कर्मचारियों के मानसिक स्वास्थ्य को संगठनात्मक प्रदर्शन और कर्मचारी कल्याण दोनों को प्रभावित करने वाला एक महत्वपूर्ण कारक बना दिया है। संरचित मानसिक स्वास्थ्य सहायता सेवाओं के रूप में कर्मचारी सहायता कार्यक्रम (ईएपी) ने कॉर्पोरेट संस्थाओं और शिक्षाविदों से समान रूप से अधिक ध्यान आकर्षित किया है। ईएपी का उद्देश्य न केवल कर्मचारियों के मनोवैज्ञानिक मुद्दों को संबोधित करना है, बल्कि उनकी कार्य कुशलता और समग्र संतुष्टि को बढ़ाने का भी प्रयास करना है। मनोवैज्ञानिक परामर्श, तनाव प्रबंधन और अन्य व्यापक सेवाओं की पेशकश करके, ईएपी प्रभावी रूप से कार्यस्थल के तनाव को कम करते हैं, मानसिक कल्याण को बढ़ावा देते हैं, और परिणामस्वरूप कॉर्पोरेट उत्पादकता और प्रतिस्पर्धात्मकता को बढ़ाते हैं। शोध मानसिक स्वास्थ्य और कार्य कुशलता के बीच एक महत्वपूर्ण सकारात्मक सहसंबंध को रेखांकित करता है। एक स्वस्थ मनोवैज्ञानिक स्थिति बनाए रखना कर्मचारियों के बीच निरंतर उच्च प्रदर्शन की सुविधा प्रदान करता है, मनोवैज्ञानिक मुद्दों से उत्पन्न अनुपस्थिति और टर्नओवर को कम करता है। जैसे-जैसे व्यवसाय कर्मचारी मानसिक स्वास्थ्य को प्राथमिकता देते हैं, ईएपी को वैश्विक रूप से अपनाया अधिक व्यापक होता जा रहा है। हालाँकि, उद्यमों को कार्यान्वयन में विभिन्न चुनौतियों का सामना करना पड़ता है, जैसे कि कर्मचारी की गोपनीयता की सुरक्षा, कम भागीदारी दर और संसाधन की कमी। इस प्रकार, कर्मचारियों के मानसिक स्वास्थ्य और कार्य कुशलता पर ईएपी के प्रभाव का पता लगाना, कार्यान्वयन के दौरान सामने आई चुनौतियों का विश्लेषण करना और संगत रणनीति तैयार करना, उद्यमों में प्रबंधन प्रथाओं को अनुकूलित करने और परिचालन दक्षता बढ़ाने के लिए महत्वपूर्ण है।

कपूर, रेणुका एट अल. (2024) [51]. भावनात्मक कल्याण समग्र कल्याण का एक महत्वपूर्ण हिस्सा है। भावनात्मक कल्याण में व्यक्ति की समग्र सकारात्मक भावनाएँ और जीवन के प्रति उनका सामान्य दृष्टिकोण शामिल होता है। अपने कर्मचारियों के भावनात्मक कल्याण में निवेश करके, फर्म कर्मचारियों से बेहतर प्रदर्शन, उत्पादकता और प्रतिबद्धता जैसे महत्वपूर्ण व्यावसायिक लाभ प्राप्त कर सकती हैं, जिससे कर्मचारियों की नौकरी छूटने की

दर कम होती है। अध्ययन का उद्देश्य भावनात्मक कल्याण को प्रभावित करने वाले कारकों और सेवा क्षेत्र के पेशेवरों के कार्य प्रदर्शन पर उनके प्रभाव की अनुभवजन्य जांच करना है। विभिन्न उद्योगों में सेवा क्षेत्र के पेशेवरों से प्रतिक्रियाएँ एकत्र करने के लिए एक सर्वेक्षण पद्धति का उपयोग किया गया था। एकत्र किए गए डेटा, जिसमें 318 प्रतिक्रियाएँ शामिल थीं, का विश्लेषण आंशिक कम से कम वर्ग संरचनात्मक समीकरण मॉडलिंग दृष्टिकोण का उपयोग करके किया गया। अध्ययन के निष्कर्ष व्यक्तित्व लक्षण, माइंडफुलनेस और लचीलेपन को भावनात्मक कल्याण को प्रभावित करने वाले कारकों के रूप में स्थापित करते हैं और नौकरी के प्रदर्शन पर सकारात्मक प्रभाव देखा जाता है। यह अध्ययन संगठनों को यह समझने में मदद करता है कि पेशेवरों के भावनात्मक कल्याण को बढ़ाना उनके कार्य प्रदर्शन के लिए महत्वपूर्ण मापदंडों में से एक है। भविष्य के शोधकर्ता भावनात्मक कल्याण को प्रभावित करने वाले अन्य कारकों और नौकरी के प्रदर्शन पर उनके प्रभाव का पता लगाने का प्रयास कर सकते हैं।

भावनात्मक बुद्धिमत्ता और संगठनात्मक प्रदर्शन के बीच संबंध

भावनात्मक बुद्धिमत्ता (ईआई) को हाल के दिनों में एक लोकप्रिय और अत्यधिक जांच की गई शोध घटना माना जाता है, जिसका व्यक्तिगत और संगठनात्मक प्रदर्शन पर बहुत प्रभाव पड़ता है। विभिन्न क्षेत्रों में इसके महत्व और प्रासंगिकता पर वैज्ञानिक रूप से शोध किया जा रहा है और इस पर जोर दिया जा रहा है। महत्वाकांक्षी प्रबंधक हमेशा संगठन में सफलता सुनिश्चित करने के लिए उच्च-स्तरीय ईआई पर अधिक जोर देते हैं। उच्च ईआई वाले कर्मचारी अपने समय का अधिक कुशल तरीके से प्रबंधन करने में सक्षम होते हैं, जिससे उनकी उत्पादकता अधिकतम होती है। इसके अलावा, पारस्परिक क्षमता, नौकरी का प्रदर्शन, प्रभावी नेतृत्व, प्रेरणा और रचनात्मकता, निर्णय लेने और सामाजिक क्षमता उच्च-स्तरीय ईआई के परिणाम हैं।

भावनात्मक रूप से बुद्धिमान व्यक्ति आशावादी होते हैं और हमेशा स्वाभाविक रूप से किसी लक्ष्य की ओर काम करते रहते हैं, चाहे वह व्यक्तिगत हो, पेशेवर हो या दोनों। इन व्यक्तियों में विकास की मानसिकता होती है और वे चाहे जितनी भी बाधाओं का सामना करें, दृढ़ रहते हैं। इस अध्ययन का उद्देश्य बांग्लादेश के उच्च शिक्षण संस्थानों में विश्वविद्यालय के शिक्षकों के बीच भावनात्मक रूप से बुद्धिमान होने की घटना का पता लगाना है। बांग्लादेश में विश्वविद्यालयों को मुख्य रूप से तीन अलग-अलग प्रकारों में वर्गीकृत किया जाता है: सार्वजनिक, निजी और अंतर्राष्ट्रीय। बांग्लादेशी विश्वविद्यालय विश्वविद्यालय अनुदान आयोग से संबद्ध हैं, जो पीपुल्स रिपब्लिक ऑफ बांग्लादेश की सरकार के राष्ट्रपति आदेश (1973 के पीओ नंबर 10) के अनुसार बनाया गया एक आयोग है। बांग्लादेश में विश्वविद्यालय बांग्लादेश में पारंपरिक उच्च शिक्षा संस्थान (HEI) के लगभग 170 शैक्षणिक निकायों का प्रतिनिधित्व करते हैं।

प्रबंधन और वित्तीय संरचना के आधार पर, बांग्लादेश में 53 सार्वजनिक विश्वविद्यालय, 107 निजी विश्वविद्यालय, दो अंतर्राष्ट्रीय विश्वविद्यालय, दो विशेष विश्वविद्यालय और दो निजी विश्वविद्यालय हैं जो पूरी तरह से महिला छात्रों के लिए समर्पित हैं। विभिन्न विचारधाराओं के शोधकर्ताओं ने ईआई के योगदान की खोज की है। ईआई संभावित परिणामों की व्याख्या करता है, जो मानसिक और शारीरिक स्वास्थ्य, कल्याण और सामाजिक समर्थन हो सकते

हैं। बांग्लादेशी सार्वजनिक और निजी विश्वविद्यालयों के संदर्भ में इस विशेष क्षेत्र में शोध की गुंजाइश है।

इसके अलावा, विश्वविद्यालय के संकायों की उत्पादकता और प्रतिबद्धता ऐसे शैक्षणिक संस्थानों की अंतिम सफलता के लिए महत्वपूर्ण है। उच्च स्तर की ईआई वाले शिक्षक रचनात्मक उद्देश्यों और लक्ष्यों वाले अन्य लोगों के साथ सावधानीपूर्वक संवाद करते हैं और स्थिति पर प्रतिक्रिया करने के बजाय अपनी भावनाओं को अधिक सावधानी से नियंत्रित करते हैं। छात्रों को उच्च स्तर की शिक्षा प्रदान करने के लिए, उन गतिविधियों को विकसित करने की आवश्यकता की पहचान करना महत्वपूर्ण है जो शिक्षकों की ईआई में सुधार करती हैं और उन्हें उच्च ईआई की आवश्यकता वाले मुद्दों से निपटने के कौशल से लैस करती हैं।

कर्मचारी के कार्य निष्पादन पर भावनाओं का प्रभाव

कर्मचारियों का कार्य निष्पादन कई तरीकों से प्रभावित होता है, उदाहरण के लिए आय, टर्नओवर, प्रदर्शन पुरस्कार, नौकरी में उपस्थिति और व्यक्तिपरक प्रदर्शन। कार्यस्थल शिक्षा कार्यक्रमों का प्रभाव कर्मचारियों के कार्य निष्पादन को भी प्रभावित कर सकता है। कार्यस्थल पर, कर्मचारियों के लिए किसी प्रकार की तकनीकी शिक्षा हमेशा आवश्यक होती है, यह उनके प्रदर्शन को बढ़ाने में उनकी सहायता करती है। विनिर्माण व्यवसाय में, कार्यस्थल शिक्षा का आय पर बहुत अधिक प्रभाव पड़ता है और सेवा कंपनी पर नगण्य प्रभाव पड़ता है। अपर्याप्त कार्यस्थल शिक्षा से टर्नओवर में वृद्धि होगी। अधिक टर्नओवर फर्म के प्रदर्शन में गिरावट का कारण बनता है।

जांच करता है कि प्रबंधकीय व्यवहार और नौकरी का प्रदर्शन आपस में निकटता से जुड़े हुए चर हैं। विभिन्न संस्कृतियों और देशों में प्रबंधकीय प्रथाओं के व्यवहार का नौकरी के प्रदर्शन पर अलग-अलग परिणाम होता है। उनके परिणामों से पता चला कि अमेरिका में प्रबंधकीय कार्य करने वाले अमेरिकी प्रबंधक, हांगकांग में प्रबंधकीय कार्य करने वाले अमेरिकी प्रबंधकों के समान ही हैं। यह दिखाया गया है कि प्रबंधक का नौकरी का प्रदर्शन विविध संस्कृति और विभिन्न सामाजिक मूल्यों और कार्य वातावरण से प्रभावित नहीं होता है। नौकरी के प्रदर्शन के मूल्यांकन, नौकरी के प्रदर्शन के गुणों और उन्नति की संभावनाओं पर लिंग की महत्वपूर्ण भूमिका होती है। दिखाया कि लिंग अंतर के मुद्दे हमेशा संगठनों के लिए एक समस्या होते हैं क्योंकि महिलाओं को पुरुषों की तुलना में उतना मेहनती नहीं माना जाता है, खासकर कठिन कामकाजी माहौल में।

ऐसे मुद्दे महिलाओं को उनके करियर में उन्नति के लिए कम अवसर प्रदान करते हैं, जो निश्चित रूप से उनके प्रदर्शन को प्रभावित करते हैं और पदोन्नति की संभावना भी कम होती है। आज के कर्मचारियों के लिए विविधतापूर्ण कार्यबल के साथ काम करना एक बड़ी समस्या है। नस्लों, संस्कृतियों, भाषा या किसी अलग धर्म से संबंधित मुद्दों को संगठनों द्वारा अनदेखा नहीं किया जा सकता है। इनमें से, विभिन्न जातियों से संबंधित कर्मचारी हमेशा संभावित समस्याओं का सामना कर रहे हैं, जो उनके सर्वश्रेष्ठ कार्य प्रदर्शन को प्रदान करते हैं, यह दर्शाता है कि विभिन्न संगठनों के अश्वेत और श्वेत प्रबंधकों के लिए कैरियर के परिणाम अलग-अलग हैं।

ऐसा माना जाता है कि अश्वेत प्रबंधक श्वेत प्रबंधकों की तुलना में कम स्वीकार्य हैं। वे खुद को अपने पर्यवेक्षकों से कम रेटिंग वाला मानते हैं। उनकी पदोन्नति भी प्रभावित होती है। उन्हें कम करियर संतुष्टि मिलती है। ऐसा माना जाता है कि नस्ल नौकरी के प्रदर्शन

पर प्रत्यक्ष और अप्रत्यक्ष रूप से प्रभावित होती है। नौकरी पर सीखने, अनुभव और व्यक्तिगत विशेषताओं का नौकरी के प्रदर्शन पर असर पड़ता है। निष्कर्ष बताते हैं कि नौकरी के प्रदर्शन पर सीखने का गहरा असर पड़ता है। अगर कर्मचारियों को सीखने के कार्यक्रम दिए जाते हैं, तो उनका नौकरी का प्रदर्शन बेहतर होगा। यह जांच की गई है कि टर्नओवर नौकरी के प्रदर्शन को नकारात्मक रूप से प्रभावित करता है, यह दर्शाता है कि जब कर्मचारी अपनी नौकरी से संतुष्ट नहीं होते हैं, तो वे अपनी नौकरी को कहीं और बदलने के बारे में सोचते हैं, जो अंततः उनके नौकरी के प्रदर्शन को प्रभावित करता है।

कार्यस्थल के वातावरण का मनोवैज्ञानिक प्रभाव

कार्यस्थल का वातावरण एक ऐसा शब्द है जिसका उपयोग उन तत्वों का वर्णन करने के लिए किया जाता है जो उस सेटिंग का निर्माण करते हैं जिसमें कोई कर्मचारी काम करता है। यह एक व्यापक अवधारणा है जिसमें भौतिक सेटिंग शामिल है, नौकरी की विशेषताएँ, संगठनात्मक विशेषताएँ, तथा कार्य-घर संबंध जैसे अतिरिक्त-संगठनात्मक पहलू। कार्य वातावरण के मनोवैज्ञानिक प्रभाव का मूल्यांकन करते समय, किसी व्यक्ति के प्रभाव, अनुभूति और व्यवहार पर पड़ने वाले प्रभाव पर विचार किया जाना चाहिए। इस मनोवैज्ञानिक प्रभाव को कार्य वातावरण के संभावित भौतिक परिणामों की तुलना में मापना अधिक कठिन हो सकता है, जैसे कि पीठ दर्द या चोट।

कार्यस्थल के वातावरण के प्रभाव का पता लगाने के लिए दो कारकों पर विचार करना चाहिए। सबसे पहले, यह प्रभाव उस व्याख्या से प्रभावित होता है जो एक कर्मचारी अपने आस-पास के बारे में करता है। दूसरे, यह एक अलग कारक के बजाय कई स्थितियों के संयोजन का परिणाम हो सकता है। स्वास्थ्य सेवा में कर्मचारियों की संतुष्टि और कल्याण में योगदान देने वाले कई क्षेत्रों की पहचान की गई है। इनमें व्यक्तिगत कारक जैसे बर्नआउट, व्यक्तित्व और परिवार / कार्य संघर्ष के साथ-साथ कार्य-संबंधित कारक जैसे कार्यभार, शिफ्ट का प्रकार और लंबाई और तनाव शामिल हैं।

क्रिटिकल केयर कार्यस्थल का वातावरण कई घटकों से प्रभावित होता है। इनमें स्टाफिंग स्तर, भौतिक संरचना, सेवा समर्थन और संसाधनों की उपस्थिति शामिल है। यदि इन कारकों को अनुकूलित नहीं किया जाता है, तो इससे व्यक्ति के लिए संज्ञानात्मक असंगति और तनाव, अलगाव की भावना, स्टाफ सदस्यों को उनके आराम क्षेत्र से बाहर काम करने के लिए मजबूर होना और असुरक्षित महसूस करना (रोगी और स्टाफ सुरक्षा दोनों के संदर्भ में) हो सकता है।

स्वास्थ्य सेवा सेटिंग के भीतर काम करने के माहौल के भौतिक लेआउट के प्रभाव को देखने वाले शोध का एक महत्वपूर्ण निकाय है, जिसमें एकल कमरों में रोगियों की देखभाल के परिणामों पर विशेष ध्यान दिया गया है। ये अध्ययन अक्सर एक सामान्य वार्ड सेटिंग में और आम तौर पर रोगी के दृष्टिकोण से केंद्रित होते हैं - रोगी के अनुभव और रोगी सुरक्षा।

अकेलारोगी कक्ष अस्पताल में होने वाले संक्रमण को कम करने और रोगी की देखभाल में सुधार करने के लिए इसे स्वीकार किया जाता है। रोगी को मिलने वाले लाभों में बढ़ी हुई गोपनीयता, रहने की अवधि में कमी, बेहतर पारिवारिक संपर्क और कम तनाव (शोरगुल वाले वार्ड के माहौल से दूर रहने के परिणामस्वरूप) शामिल हैं। सिंगल रूम से जुड़ी कुछ नकारात्मक बातें हैं जो आम तौर पर स्टाफ सदस्यों को प्रभावित करती हैं, खास तौर पर गंभीर

देखभाल में जहाँ स्टाफ़ को लंबे समय तक मरीज़ों के कमरे में अलग-थलग रखा जाता है। इनमें सहकर्मियों के साथ अनौपचारिक बातचीत की कमी, मरीज़ों की दृश्यता में कमी (अगर एक से ज़्यादा मरीज़ों की देखभाल करनी हो), टीमवर्क में कमी, प्राथमिकता तय करने में मुश्किलें और नर्सों के लिए पैदल चलने की बढ़ी हुई दूरी शामिल हैं।

कर्मचारियों पर भावनात्मक बुद्धिमत्ता का प्रभाव

भावनात्मक बुद्धिमत्ता (ईआई) का निर्माण संगठनात्मक अध्ययन में सबसे अधिक बार शोध किए जाने वाले विषयों में से एक है। ईआई को विभिन्न ईर्ष्यापूर्ण संगठनात्मक परिणामों, जैसे कि नौकरी का प्रदर्शन, नौकरी की संतुष्टि, संगठनात्मक नागरिकता व्यवहार और संगठनात्मक प्रतिबद्धता का एक महत्वपूर्ण भविष्यवक्ता पाया गया है। भावनात्मक बुद्धिमत्ता में भावनाओं को प्रबंधित करना शामिल है ताकि वे उचित रूप से व्यक्त हों, इसलिए लोगों को रचनात्मक और पारदर्शी वातावरण में सामान्य लक्ष्यों की ओर एक साथ काम करने में सक्षम बनाता है। जब कार्यकारी भावनाओं को महत्व देता है, तो कर्मचारी भी ऐसा ही करेंगे। इस प्रकार, यदि प्रबंधक आशावादी, आत्मविश्वासी, रचनात्मक, लचीला, सहनशील, सम्मानजनक और दयालु महसूस करता है, तो कर्मचारी संभवतः इन भावनाओं को प्रतिबिंबित करेंगे।

संगठनात्मक प्रतिबद्धता (OC) को संगठनात्मक प्रभावशीलता का एक महत्वपूर्ण निर्धारक माना जाता है। अध्ययनों से यह पता चला है कि संगठनात्मक प्रतिबद्धता में विभिन्न प्रकार के संगठनात्मक परिणामों की भविष्यवाणी करने की क्षमता है, जैसे कि नौकरी के प्रदर्शन में वृद्धि, टर्नओवर और वापसी के संज्ञान में कमी, अनुपस्थिति में कमी और संगठनात्मक नागरिकता व्यवहार में वृद्धि। इसके अलावा, प्रतिबद्ध कर्मचारी जो संगठनात्मक लक्ष्यों की खोज में अपना समय और ऊर्जा योगदान करने के लिए अत्यधिक प्रेरित होते हैं, उन्हें संगठन के लिए उपलब्ध प्राथमिक संपत्ति के रूप में तेजी से स्वीकार किया जाता है।

पिछले दशक के दौरान, प्रबंधन शोधकर्ताओं ने दावा किया है कि भावनात्मक बुद्धिमत्ता का प्रदर्शन और उत्पादकता पर प्रभाव पड़ता है। उच्च भावनात्मक बुद्धिमत्ता प्रबंधन के सभी पहलुओं को भी प्रभावित करती है आज; नए निष्कर्षों से पता चलता है कि नौकरी के कार्यों में भावनात्मक बुद्धिमत्ता पर अधिक ध्यान दिया जाता है मानव प्रदर्शन को एक विशिष्ट मानक के आधार पर लक्ष्य प्राप्त करने के लिए निर्धारित कार्यों के परिणाम के रूप में परिभाषित किया जाता है। इसमें सभी गैर-अवलोकनीय मानसिक प्रसंस्करण (जैसे, समस्या समाधान, निर्णय लेना, कार्यक्रम नियोजन, तर्क) की क्रियाएं या व्यवहार शामिल हो सकते हैं। भावना एक शक्तिशाली मनोवैज्ञानिक क्रिया है जो व्यवहार और प्रदर्शन को महत्वपूर्ण तरीके से प्रभावित कर सकती है।

भावनात्मक बुद्धिमत्ता की कौन सी योग्यताएँ OC और कर्मचारी प्रदर्शन में योगदान देती हैं? चूँकि कई संगठन प्रदर्शन में सुधार की तलाश में हैं और वे अधिकतम दक्षता के साथ आर्थिक गतिविधियों को अंजाम देना चाहते हैं, इसलिए उन्हें पहले चरण में अपने कर्मचारियों के प्रदर्शन को बढ़ाना चाहिए। प्रदर्शन ज्ञान, कौशल, क्षमताओं और प्रेरणाओं का एक कार्य है। बदलते व्यवहार और प्रेरणाओं के साथ आज के संगठन में भावनात्मक बुद्धिमत्ता एक महत्वपूर्ण क्षमता है।

निष्कर्ष

मानव संसाधन को किसी भी संगठन की सबसे महत्वपूर्ण संपत्ति माना जाता है। कर्मचारी का मानसिक स्वास्थ्य संगठनात्मक उत्पादकता में महत्वपूर्ण भूमिका निभाता है। कर्मचारी वे आधारशिला हैं जो किसी संगठन के विकास में योगदान करते हैं। यह तेजी से स्पष्ट हो रहा है कि श्रमिकों का मानसिक स्वास्थ्य उनके सामान्य स्वास्थ्य का एक महत्वपूर्ण घटक है, और यह कि खराब मनोवैज्ञानिक स्वास्थ्य और कार्यस्थल पर तनाव के कारक नकारात्मक परिणामों में योगदान कर सकते हैं (डब्ल्यूएचओ, 2005)। कई सामाजिक और संगठनात्मक कारक और साथ ही कर्मचारी के व्यक्तिगत कारक काफी हद तक मानसिक स्वास्थ्य की भविष्यवाणी करते हैं या इसमें योगदान करते हैं। लेकिन वर्तमान अध्ययन में हमने मुख्य रूप से दो सेवा क्षेत्रों - आतिथ्य क्षेत्र और नर्सिंग क्षेत्र के कर्मचारियों के मानसिक स्वास्थ्य में कर्मचारी के व्यक्तिगत कारकों जैसे काम पर भावना, व्यक्तिगत प्रभावशीलता और कर्मचारी जुड़ाव की भूमिका को उजागर करने की कोशिश की है।

भावनाओं को लंबे समय से सफल रिश्तों को सुरक्षित करने में प्रभावी संचार में एक शक्तिशाली घटक के रूप में माना जाता है (हैटफील्ड, कैसिओपो और रैपसन, 1994)। न केवल वे जहाँ भी लोग शामिल होते हैं, वहाँ एक महत्वपूर्ण भूमिका निभाते हैं, बल्कि उन्हें एक संगठनात्मक सेटिंग में भी बढ़ाया जा सकता है। (फिशरमैन और अश्कनासी 2000)। भावनात्मक संसर्ग और भावनात्मक श्रम दो सबसे महत्वपूर्ण कर्मचारी व्यवहार हैं जो कार्य सेटिंग में उच्च प्रासंगिकता दिखाते हैं। भावनात्मक संसर्ग: "सामाजिक अंतःक्रियाओं में दूसरों के भावनात्मक प्रदर्शनों और अनुभवों की नकल करने और महसूस करने की प्रवृत्ति उन अंतःक्रियाओं में शामिल व्यक्तियों के प्रभाव या मौजूदा मनोदशा से प्रभावित होने की अधिक संभावना है" (हैटफील्ड, एट अल., 1994)।

भावनात्मक श्रम: इसे "पारस्परिक लेन-देन के दौरान संगठनात्मक रूप से वांछित भावनाओं को व्यक्त करने के लिए आवश्यक प्रयास, योजना और नियंत्रण" के रूप में वर्णित किया गया है। (होशचाइल्ड, 1979)। व्यक्तिगत प्रभावशीलता: पारीक (2001) ने व्यक्तिगत प्रभावशीलता को इस प्रकार परिभाषित किया है, "किसी दिए गए परिस्थिति की मांग को संबोधित करने के लिए प्रेरणा जुटाकर और संज्ञानात्मक क्षमता को सक्रिय करके खुद के लिए सर्वश्रेष्ठ होना।" इसके तीन आयाम हैं- आत्म-प्रकटीकरण, प्रतिक्रिया के लिए खुलापन और बोधगम्यता।

संदर्भ

1. लियू किजुन. कर्मचारी मनोविज्ञान और कार्य प्रदर्शन के बीच संबंध पर शोध. बिजनेस, इकोनॉमिक्स और मैनेजमेंट में हाइलाइट्स. 2024;37:241-245. 10.54097/mgnbq760.
2. चैन, बियाओ और वांग, लू और ली, बियाओ और लियू, वेक्सिंग। कार्य तनाव, मानसिक स्वास्थ्य और कर्मचारी प्रदर्शन। फ्रंटियर्स इन साइकोलॉजी। 2022, 13. 10.3389/fpsyg.2022.1006580।
3. लू ज़िफ़ेंग, हैजिंग यू, शान बियाओन। कर्मचारी मानसिक स्वास्थ्य और नौकरी के प्रदर्शन के बीच संबंध: अभिनव व्यवहार और कार्य संलग्नता की मध्यस्थता भूमिका। पर्यावरण अनुसंधान और सार्वजनिक स्वास्थ्य के अंतर्राष्ट्रीय जर्नल। 2022;19:6599. 10.3390/ijerph19116599।

4. वांग, लियिंग और शीबानी, शाहनाज़। ईएपी परिप्रेक्ष्य के तहत उद्यम कर्मचारियों के मनोवैज्ञानिक स्वास्थ्य और कार्य दक्षता की खोज। इंटरनेशनल जर्नल ऑफ सोशल साइंसेज एंड पब्लिक एडमिनिस्ट्रेशन। 2024;3:326-332। 10.62051/ijsspa.v3n3.41।
5. कपूर, रेणुका और कामरा, विशाल और खुराना, पूनम। नौकरी के प्रदर्शन पर भावनात्मक कल्याण का प्रभाव: सेवा क्षेत्र के पेशेवरों पर आधारित एक अध्ययन। इंटरनेशनल जर्नल ऑफ एक्सपेरीमेंटल रिसर्च एंड रिव्यू। 2024;44:173-184. 10.52756/ijerr.2024.v44spl.015।
6. कुंदी, यासिर मंसूर और अबोरमदान, मोहम्मद और एल्हामालावी, ईसा और शाहिद, सुभान। कर्मचारी मनोवैज्ञानिक कल्याण और नौकरी का प्रदर्शन: मध्यस्थता और मॉडरेटिंग तंत्र की खोज। इंटरनेशनल जर्नल ऑफ ऑर्गनाइजेशनल एनालिसिस। प्रिंट से पहले।, 2020.
7. ओयेलामी, ब्लेसिंग और ओनायेमी, टोलुलोप ओ और एग्बो, जॉय। कर्मचारी प्रेरणा और उत्पादकता को प्रभावित करने वाले मनोवैज्ञानिक कारक: चयनित साहित्य की समीक्षा। जर्नल ऑफ बायोलॉजी एग्रीकल्चर एंड हेल्थकेयर। 2025;15:33-42. 10.7176/JBAH/15-1-04।
8. फ़ोर्टुनिसा, आनंदा. कार्यस्थल में कर्मचारी मानसिक स्वास्थ्य के प्रभाव: एक साहित्य समीक्षा. जर्नल ऑफ इंटरनेशनल कॉन्फ्रेंस प्रोसीडिंग्स. 2022, 5. 10.32535/jicp.v5i3.1734.
9. रामार्थती, फराह और उई, मुआफी। नौकरी की संतुष्टि द्वारा मध्यस्थता वाले कर्मचारी प्रदर्शन पर भावनात्मक बुद्धिमत्ता और मानसिक स्वास्थ्य का प्रभाव। तेलाह बिज़नेस। 2023;24:26. 10.35917/tb.v24i1.357।
10. चांग, रोंग. नौकरी के प्रदर्शन पर कर्मचारियों के स्वास्थ्य और कल्याण का प्रभाव. जर्नल ऑफ एजुकेशन, ह्यूमैनिटीज एंड सोशल साइंसेज. 2024;29:372-378. 10.54097/9ft7db35.

Creative Commons (CC) License

This article is an open access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0) license. This license permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original author and source are credited.