Online at: https://researchtrendsjournal.com
Indexed Journal

ISSN No: 2584-282X
Peer Reviewed Journal

INTERNATIONAL JOURNAL OF TRENDS IN EMERGING RESEARCH AND DEVELOPMENT

Volume 3; Issue 4; 2025; Page No. 328-332

Received: 02-04-2025
Accepted: 13-06-2025
Published: 25-07-2025

सरकारी संस्थाओं में कार्यरत कर्मचारियों की कार्यक्षमता का मनोवैज्ञानिक अध्ययन

[1]Jitendra Jaiswal and [2]Dr. Sarbesh Kumar

[1]Research Scholar, Mahakaushal University, Jabalpur, Madhya Pradesh, India
[2]Professor, Mahakaushal University, Jabalpur, Madhya Pradesh, India

DOI: https://doi.org/10.5281/zenodo.20107447

Corresponding Author: Jitendra Jaiswal

सारांश

इस शोध प्रबंध का सार कार्यस्थल पर कर्मचारियों की कार्यक्षमता, मानसिक स्थिति, भावनाओं और संघर्षों के मनोवैज्ञानिक अध्ययन पर आधारित है। इसमें विशेष रूप से सरकारी संस्थाओं में कार्यरत कर्मचारियों पर ध्यान केंद्रित किया गया है। अध्ययन का मुख्य उद्देश्य कार्य संघर्ष, नौकरी से जुड़े तनाव और मानसिक स्वास्थ्य जैसे कारकों का कर्मचारी प्रदर्शन एवं कल्याण पर प्रभाव का विश्लेषण करना है। शोध में यह रेखांकित किया गया है कि कार्यस्थल पर होने वाले संघर्ष, यदि सही तरीके से प्रबंधित न हों, तो वे कर्मचारी की उत्पादकता, प्रेरणा और संगठन के उद्देश्यों के प्रति प्रतिबद्धता को नकारात्मक रूप से प्रभावित करते हैं। इसके साथ ही, संबंधपरक और भावनात्मक संघर्ष कार्य संबंधों को कमजोर करते हैं जबकि कार्य एवं लक्ष्य आधारित संघर्ष नवाचार और समस्या-समाधान की क्षमता को बढ़ा सकते हैं। अध्ययन में यह भी स्पष्ट किया गया है कि नौकरी से जुड़ा तनाव न केवल प्रदर्शन पर सीधा असर डालता है बल्कि यह मानसिक स्वास्थ्य को भी प्रभावित करता है, जो आगे चलकर प्रदर्शन में गिरावट का कारण बन सकता है।

मूलशब्द: सरकारी संस्थाओं, कर्मचारियों, कार्यक्षमता, नसिक स्थिति, भावनाओं, संघर्षो, मनोवैज्ञानिक

प्रस्तावना

कार्यस्थल के निरंतर विकसित होते परिदृश्य में, आधुनिक संगठनात्मक वातावरण में कार्य संघर्ष एक अपरिहार्य और महत्वपूर्ण तत्व के रूप में उभरा है। इस तरह के संघर्ष कार्यस्थल पर तनाव पैदा करते हैं और कर्मचारियों की भलाई और उत्पादकता को महत्वपूर्ण रूप से प्रभावित करते हैं। खराब तरीके से प्रबंधित संघर्ष नौकरी के तनाव को ट्रिगर कर सकता है, जिससे संगठनों के भीतर व्यक्तिगत और सामूहिक प्रदर्शन दोनों पर हानिकारक प्रभाव पड़ता है। यह समझना कि कार्य संघर्ष नौकरी के तनाव के साथ कैसे जुड़ता है और कर्मचारी के प्रदर्शन को कैसे प्रभावित करता है, एक स्वस्थ और उत्पादक कार्य वातावरण को विकसित करने के लिए महत्वपूर्ण है। यह अध्ययन एक प्रौद्योगिकी सूचना कंपनी के भीतर एक विशिष्ट संदर्भ पर केंद्रित है, जो परियोजना टीमों के बीच संघर्षों के प्रबंधन में पर्याप्त चुनौतियों का सामना कर रही है। पेशेवर असहमति या अस्पष्ट भूमिकाओं से उत्पन्न संघर्षों ने कर्मचारियों के तनाव के स्तर को बढ़ा दिया है। यह घटना कंपनी के डेटा से स्पष्ट है जो अनुपस्थिति में वृद्धि और कार्य की गुणवत्ता में गिरावट दिखाती है।

इन संघर्षों के कारण होने वाला व्यवधान कर्मचारी प्रेरणा और कंपनी के उद्देश्यों के प्रति प्रतिबद्धता को प्रभावित करके संगठन की समग्र प्रभावशीलता को खतरे में डालता है। प्राथमिक मुद्दा नौकरी से असंतुष्टि और अनसुलझे संघर्षों से तनाव के कारण बढ़ती टर्नओवर दरें हैं। यह उत्पादकता पर प्रतिकूल प्रभावों को कम करने के लिए अधिक प्रभावी संघर्ष प्रबंधन रणनीतियों की तत्काल आवश्यकता को रेखांकित करता है। सैद्धांतिक रूप से, मौजूदा मॉडल कार्य संघर्ष, नौकरी के तनाव और कर्मचारी प्रदर्शन के बीच की गतिशीलता को व्यापक रूप से समझाने में विफल रहते हैं।

अधिकांश मॉडल एकल आयाम तक ही सीमित रहते हैं, तथा उनमें समग्र परिप्रेक्ष्य का अभाव होता है जिसे विभिन्न औद्योगिक संदर्भों में लागू किया जा सके। इस प्रकार, यह शोध महत्वपूर्ण हो जाता है क्योंकि इसका उद्देश्य संघर्ष के कारणों की पहचान करने

तथा कार्य संघर्ष चुनौतियों के बीच कर्मचारी कल्याण और प्रदर्शन को बढ़ाने के लिए प्रभावी हस्तक्षेपों को डिजाइन करने में संगठनों की सहायता के लिए अधिक व्यापक रूपरेखा विकसित करना है। कर्मचारियों का मानसिक स्वास्थ्य लंबे समय से शोधकर्ताओं और चिकित्सकों के लिए चिंता का विषय रहा है। इस रुचि का एक कारण यह है कि कार्यस्थलों में कर्मचारियों का मानसिक स्वास्थ्य तेजी से प्रमुख होता जा रहा है, जिसके कारण अनुपस्थिति, बर्नआउट, कर्मचारी मुआवज़ा दावे, कार्य-परिवार संघर्ष और कम उत्पादकता सहित महत्वपूर्ण लागतें होती हैं। विशेष रूप से, COVID-19 के प्रकोप के साथ, वायरस के प्रकोप से जुड़ी अनिश्चितताएं और भय, साथ ही उद्यमों के अस्तित्व के संकट के कारण कर्मचारियों के मानसिक विकारों में वृद्धि हुई है।

साहित्य की समीक्षा

मैरीनी, एम. एट अल. (2024) [1]. यह अध्ययन डेनपसार होटल मकासर में कार्य संघर्ष, नौकरी के तनाव और कर्मचारी के प्रदर्शन के बीच संबंधों की जांच करता है। शोध परिकल्पना यह मानती है कि कार्य संघर्ष कर्मचारी के प्रदर्शन को सकारात्मक और महत्वपूर्ण रूप से प्रभावित करता है, जबकि नौकरी का तनाव सकारात्मक लेकिन गैर-महत्वपूर्ण प्रभाव दिखाता है। डेनपसार होटल मकासर के 40 उत्तरदाताओं को शामिल करते हुए एक मात्रात्मक, क्रॉस-सेक्शनल डिज़ाइन का उपयोग किया गया था। कार्य संघर्ष, नौकरी के तनाव और प्रदर्शन की धारणाओं का आकलन करने वाले प्रश्नावली के माध्यम से डेटा एकत्र किया गया था। विश्लेषण ने इन संबंधों का पता लगाने के लिए टी-परीक्षणों का उपयोग किया। मुख्य निष्कर्ष बताते हैं कि कार्य संघर्ष कर्मचारी के प्रदर्शन को सकारात्मक और महत्वपूर्ण रूप से प्रभावित करता है, यह दर्शाता है कि प्रभावी संघर्ष प्रबंधन प्रदर्शन को बढ़ा सकता है। इसके विपरीत, नौकरी के तनाव ने प्रदर्शन के साथ एक सकारात्मक लेकिन गैर-महत्वपूर्ण सहसंबंध प्रदर्शित किया, यह सुझाव देते हुए कि तनाव, मौजूद होने पर, प्रदर्शन को काफी हद तक बाधित नहीं करता है और कभी-कभी प्रेरक के रूप में कार्य कर सकता है।

ओरियारेवो, जी. एट अल. (2018) [2]. शोध का तर्क है कि कर्मचारियों की भावनात्मक स्थिरता संगठन के कर्मचारियों को बेहतर प्रदर्शन हासिल करने में सक्षम बनाएगी। इस अध्ययन ने भावनात्मक स्थिरता और कर्मचारियों के प्रदर्शन के बीच संबंधों की जांच की और पुष्टि की, समय-समय पर संगठन की अपेक्षित आवश्यकताओं को पूरा करने के लिए कर्मचारियों की क्षमता की गारंटी के लिए वर्गीकरण के रूप में आत्म-जागरूकता पर ध्यान केंद्रित किया और स्व-प्रबंधन और कर्मचारियों की प्रतिबद्धता के बीच मौजूद संबंध स्थापित किया। शोध ने द्वितीयक डेटा पर निर्भरता के साथ एक गुणात्मक पद्धति को शामिल किया; अध्ययन ने चर्चा, निष्कर्ष और सिफारिशों को प्रभावित करने वाली आशंकाओं/विषयों के पाठ्य विश्लेषण के लिए रूपरेखा के रूप में आत्म-प्रभावकारिता सिद्धांत (एक विशेष व्यवहार पैटर्न को निष्पादित करने की क्षमता) का भी उपयोग किया। इस अध्ययन के निष्कर्षों से पता चला कि कर्मचारियों का प्रदर्शन भावनात्मक स्थिरता का एक उत्पाद है। प्रस्तुत सिफारिशें खामियों और चुनौतियों को दूर करने में सक्षम हैं।

कपूर, रेणुका एट अल. (2024) [3]. 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, फ़र्म 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।

चेन, बियाओ एट अल. (2022) [4]। 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।

अडेयेमी, जोसेफ. (2022) [5]. हाल ही में कुछ पर्यवेक्षकों ने देखा कि लगभग सभी तरह के संगठनों में कर्मचारी उत्पादकता दिन-प्रतिदिन कम होती जा रही है, खासकर शिक्षा के क्षेत्र में। शोधकर्ता ने कई ऐसे कारक पाए जो कर्मचारियों की उत्पादकता को प्रभावित करते हैं। कर्मचारियों की उत्पादकता में योगदान देने वाले प्रमुख कारकों में से एक कार्यस्थल संघर्ष है। इसलिए, इस अध्ययन का मुख्य लक्ष्य कार्यस्थल संघर्षों और कर्मचारी उत्पादकता और भावनात्मक स्थिरता पर इसके प्रभाव की जांच करना था। इस शोध ने शिक्षा संकाय के सदस्यों के बीच कार्यस्थल संघर्षों और कर्मचारी उत्पादकता के बीच कार्यस्थल राजनीति की मध्यस्थ भूमिका की भी जांच की, जो अडेकुनले अजासिन विश्वविद्यालय, अकुंगबा-अकोको, ओन्डो राज्य, नाइजीरिया में है। संरचित प्रश्नावली का उपयोग करके संबंधित आबादी से डेटा एकत्र करने के लिए स्तरीकृत नमूनाकरण तकनीक का उपयोग किया गया था। अध्ययन के लक्ष्यों को प्राप्त करने के लिए SPSS का उपयोग करके विभिन्न सांख्यिकीय तकनीकों का उपयोग किया गया था। डेटा की विश्वसनीयता की जांच करने के लिए विश्वसनीयता परीक्षण का उपयोग किया गया था। इसके अलावा, कार्यस्थल संघर्षों और कर्मचारी उत्पादकता के बीच संबंधों की जांच करने के लिए टी-टेस्ट विश्लेषण का उपयोग किया गया था। इस परीक्षण के निष्कर्ष से पता चला कि कार्यस्थल संघर्षों और कर्मचारी उत्पादकता के बीच संबंध नकारात्मक है। मैक्रो प्रोसेस

टूल का इस्तेमाल यह जांचने के लिए किया गया कि क्या कार्यस्थल की राजनीति कार्यस्थल के संघर्षों और कर्मचारी उत्पादकता के बीच संबंधों में मध्यस्थता करती है। इस परीक्षण के निष्कर्षों से पता चला कि कार्यस्थल के संघर्ष कर्मचारी की भावनात्मक स्थिरता और कर्मचारी उत्पादकता का महत्वपूर्ण रूप से पूर्वानुमान लगाते हैं।

कर्मचारी प्रदर्शन की अवधारणा

प्रदर्शन किसी कर्मचारी की कार्य से संबंधित लक्ष्यों और अपेक्षाओं को कुछ पूर्व निर्धारित कार्य मानकों के अनुसार पूरा करने की क्षमता है। पहचान की गई कि दो प्रासंगिक प्रदर्शन हैं: बदलती अवधारणा व्यवहार के रूप में प्रदर्शन जिसका मुख्य उद्देश्य यह देखना है कि संगठन की वर्तमान गतिविधियाँ बिना किसी रुकावट के सुचारू रूप से चलती रहें, सक्रिय व्यवहार का उद्देश्य कार्य प्रक्रियाओं और संगठनात्मक प्रक्रियाओं को संशोधित करना और सुधारना है। श्रमिकों के सक्रिय व्यवहार में व्यक्तिगत पहल और सक्रिय रवैया शामिल है।

एक विद्वान का तर्क है कि प्रदर्शन की रेटिंग के मामले में कई आयाम हैं, क्योंकि विभिन्न घटकों के पास अलग-अलग प्रदर्शन मानदंड और डेटा तक पहुंच है। विभिन्न विद्वानों ने अलग-अलग कारक विकसित किए हैं जिन्हें कर्मचारी के प्रदर्शन को निर्धारित करने के लिए माना जाता है और इस तरह संगठन के प्रदर्शन के विभिन्न पहलुओं को प्रभावित करते हैं; जिसमें कर्मचारी टर्नओवर, कर्मचारी प्रभावशीलता, दिए गए कार्य की कर्मचारी उपलब्धि, विभागीय लक्ष्यों की कर्मचारी उपलब्धि, कर्मचारी समयबद्धता, कर्मचारी प्रतिबद्धता, कर्मचारी समय सीमा को पूरा करना, कर्मचारी उत्पादकता शामिल हैं। पहले, कई अध्ययनों ने पुष्टि की है कि मानव संसाधन अभ्यास संगठनात्मक प्रदर्शन के विभिन्न पहलुओं को प्रभावित करते हैं, जिसमें टर्नओवर, उत्पादकता और कॉर्पोरेट प्रदर्शन शामिल हैं।

प्रदर्शन किसी व्यक्ति की किसी निश्चित अवधि में की गई गतिविधियों के परिणामों को संदर्भित करता है। प्रदर्शन कार्यस्थल में किसी व्यक्ति की सफलता का मानदंड है जिसका मूल्यांकन आमतौर पर व्यक्तिगत आउटपुट दर (उदाहरण बिक्री या उत्पादन) या संगठन की अपेक्षाओं की तुलना में सफलता दर के रूप में किया जाता है। प्रदर्शन को किसी कार्य को निष्पादित करने या उपलब्धि या उपलब्धि के रूप में देखा जाता है। मानव प्रदर्शन को किसी विशिष्ट मानक के आधार पर पूर्व निर्धारित लक्ष्यों को प्राप्त करने के लिए निर्धारित कार्यों के परिणाम के रूप में देखा जाता है। इसमें सभी गैर-अवलोकनीय मानसिक प्रसंस्करण, उदाहरण समस्या समाधान निर्णय लेना, समयबद्धता और तर्क की क्रियाएं या व्यवहार शामिल हो सकते हैं। प्रदर्शन एक व्यक्ति का व्यवहार और परिणाम है।

मनोवैज्ञानिक प्रदर्शन

मनोवैज्ञानिक प्रदर्शन सिद्धांत मानव प्रेरणा, विकास, कल्याण, आत्म-सम्मान, आत्म-प्रभावकारिता, प्रभावशीलता, कठोरता और मानसिक दृढ़ता पर आधारित है। इसे संगठनात्मक सदस्यों के अपने कार्य वातावरण में व्यक्तिगत कार्य प्रदर्शन के प्रति मनोवैज्ञानिक मनोदशा के रूप में परिभाषित किया जा सकता है। मनोवैज्ञानिक प्रदर्शन सिद्धांत कार्य वातावरण में किसी व्यक्ति की सामाजिक स्थितियों को संबोधित करता है। यह लोगों के जीवन लक्ष्यों या आकांक्षाओं की भी जांच करता है, जो प्रदर्शन और मनोवैज्ञानिक स्वास्थ्य के लिए आंतरिक बनाम बाहरी जीवन लक्ष्यों के विभिन्न संबंधों को दर्शाता है। उपलब्ध साहित्य से पता चला है कि प्रदर्शन रेटिंग पर अनुभूति, पसंद, मनोदशा और व्यक्तित्व के प्रभाव सभी शोधकर्ताओं के लिए बहुत चिंता का विषय रहे हैं।

कर्मचारियों का मनोवैज्ञानिक प्रदर्शन

शास्त्रीय प्रबंधन काल से ज्ञान प्रबंधन काल में परिवर्तन के कारण, कर्मचारी संगठनों और समाजों के लिए भी सबसे महत्वपूर्ण संपत्ति बन गए, और इसने प्रतिस्पर्धा को बढ़ा दिया। कुशल कर्मचारियों की कमी के कारण, संगठन बेहतर कार्य परिस्थितियाँ बनाने के लिए प्रेरित होते हैं। विशेष रूप से, संगठन अधिक संभावित कुशल कर्मचारियों को आकर्षित करने में सक्षम होने के लिए शारीरिक और मनोवैज्ञानिक स्थितियों में सुधार करने की कोशिश कर रहे हैं। परिस्थितियों में सुधार पर विचार करने का कारण यह है कि मानसिक और भावनात्मक कारक कर्मचारियों के प्रदर्शन को प्रभावित कर सकते हैं। जैसा कि जोर दिया गया है "चूंकि कंपनियां अपना अस्तित्व बनाए रख सकती हैं, और अन्य कंपनियों के साथ प्रतिस्पर्धी हो सकती हैं, इसलिए उन्हें नवाचार के लिए खुला होना चाहिए"। उनके अध्ययन से पता चला कि भावनात्मक बुद्धिमत्ता और अभिनव कॉर्पोरेट संस्कृति का कर्मचारी प्रदर्शन पर प्रभाव पड़ता है। किसी भी व्यक्ति के लिए रचनात्मक होना कठिन होगा।

सकारात्मक मनोविज्ञान

सकारात्मक मनोविज्ञान वह शाखा है जो पहले के शोध और सिद्धांत से उपयोगी सबक सीखने के बाद अस्तित्व में आई है। सकारात्मक मनोविज्ञान मनोविज्ञान की एक वर्तमान शाखा है जो मनोवैज्ञानिक बीमारी के उपचार के बजाय साधारण, सफल उन्नति पर जोर देती है। यह क्षेत्र पारंपरिक मनोविज्ञान को बदलने के बजाय इसे मजबूत करने का वादा करता है क्योंकि पीएस मूल रूप से व्यक्ति में "अच्छा" क्या है, सकारात्मक गुणों पर ध्यान केंद्रित करता है और उन्हें मजबूत करता है। मार्टिन सेलिगमैन को सकारात्मक मनोविज्ञान का जनक माना जाता है, हालाँकि यह शब्द गढ़ा गया है और उन्होंने व्यक्तियों की खुशी, समृद्धि, कल्याण और इन लक्षणों पर ध्यान केंद्रित करके व्यक्ति की मानसिक स्थिति को कैसे बेहतर बनाया जा सकता है, इस पर ध्यान केंद्रित किया।

सेलिगमैन ने पिछले शोधकर्ताओं, दार्शनिकों और वैज्ञानिकों के विचारों और विचारों को सफलतापूर्वक समाहित किया और उन्हें चेतना से जोड़ा। सकारात्मक मनोविज्ञान के व्यावहारिक महत्व की अवधारणा 90 के दशक के उत्तरार्ध में अपने समकालीन रूप में उत्पन्न हुई है। यह तब हुआ जब अमेरिकन साइकोलॉजिकल एसोसिएशन के अध्यक्ष के रूप में मार्टिन सेलिगमैन ने मनोविज्ञान के क्षेत्र में शक्ति-आधारित दृष्टिकोण को शामिल करने की आवश्यकता पर बल दिया। गहन सर्वेक्षणों का उपयोग करते हुए, सेलिगमैन ने पाया कि सबसे अधिक संतुष्ट, ऊर्जावान व्यक्ति वे व्यक्ति थे जिन्होंने मानवता, संयम और दृढ़ता जैसे "हस्ताक्षर गुणों" के अपने असाधारण मिश्रण को पाया और उसका दोहन किया। खुशी का यह दृष्टिकोण कन्फ्यूशियस, मेन्सियस और अरस्तू की नैतिकता नैतिकता को प्रेरणा के वर्तमान मनोवैज्ञानिक सिद्धांत के साथ जोड़ता है। सेलिगमैन ने कहा कि व्यक्तियों की संतुष्टि के तीन माप हैं: सुखद जीवन, अच्छा जीवन और सार्थक जीवन।

कर्मचारी कल्याण में मनोवैज्ञानिक कारकों की भूमिका

कर्मचारी का कार्य निष्पादन संगठनात्मक प्रशासन द्वारा सामना की जाने वाली प्रमुख चुनौतियों में से एक है। यह कर्मचारियों पर

अधिक दक्षता के साथ कार्य करने और उच्च कार्य निष्पादन प्राप्त करने का भारी दबाव बनाता है। किसी भी संगठन में, कर्मचारी संगठन को लाभ पहुंचाते हैं और प्रतिस्पर्धी लाभ प्राप्त करने का एक स्रोत होते हैं। सीधे शब्दों में कहें तो, यह कर्मचारी का प्रदर्शन उत्पादकता और व्यवहार्यता है जो किसी संगठन की दक्षता और व्यवहार्यता निर्धारित करती है। इस प्रकार, कर्मचारी का प्रदर्शन किसी संगठन की उत्पादकता और विकास में महत्वपूर्ण भूमिका निभाता है। इसके अलावा, कर्मचारी प्रदर्शन का मुद्दा संगठनात्मक प्रदर्शन के बारे में समझ विकसित करने का एक महत्वपूर्ण कारक है।

हालाँकि, संगठनात्मक प्रदर्शन कई कारकों द्वारा निर्धारित किया जाता है, लेकिन इसकी दक्षता और प्रभावशीलता को केवल कर्मचारी प्रदर्शन के माध्यम से मापा जा सकता है। इसके अलावा, कर्मचारी कल्याण मानसिक और शारीरिक स्वास्थ्य को संदर्भित करता है। इसका मतलब चिकित्सा स्थितियों वाले कर्मचारियों को बर्खास्त करना नहीं है, बल्कि इन कर्मचारियों के स्वास्थ्य को अनुकूलित करने का प्रयास करना है। कर्मचारी कल्याण के लिए व्यक्तियों के स्वास्थ्य, खुशी और उनकी नौकरी की संतुष्टि का ध्यान रखना आवश्यक है। आजकल, कर्मचारियों का कार्यस्थल कल्याण व्यावसायिक वातावरण में एक व्यापक मुद्दा बनता जा रहा है।

कर्मचारी कल्याण का मतलब आम तौर पर काम से जुड़ी सुरक्षा के मामले में कर्मचारियों के स्वास्थ्य में सुधार करना है। सफल संगठनात्मक परिवर्तन लाने के लिए, कर्मचारियों के मनोवैज्ञानिक संक्रमण का प्रभावी प्रबंधन महत्वपूर्ण है। इसके अलावा, संगठनात्मक परिवर्तन के साथ सफलतापूर्वक समायोजन करने से सीखने और विकास के अवसर मिलते हैं और कर्मचारियों में अपेक्षित भविष्य के बदलाव के लिए उत्साह पैदा होता है। इसके विपरीत, संगठनात्मक परिवर्तन के साथ समायोजन करने में असमर्थता अनिश्चितता, चिंता, अलगाव की भावना, खतरा, हताशा और कार्य-कार्य, स्थिति, नौकरी की सुरक्षा और सहकर्मी संबंधों से संबंधित मुद्दों को विकसित करती है।

इस प्रकार, संगठनात्मक परिवर्तन कई नकारात्मक व्यवहार, शारीरिक परिणाम लाता है और कार्यस्थल पर तनाव पैदा करता है। संगठनात्मक परिवर्तन के प्रति कर्मचारियों की मनोवैज्ञानिक प्रतिक्रियाओं के प्रति संगठन की रुचि की कमी से कार्यक्रम विफल हो सकता है या संगठनात्मक उत्पादकता, औद्योगिक विवाद, टर्नओवर और अनुपस्थिति में वृद्धि हो सकती है। आत्म-प्रभावकारिता व्यक्ति के विचार पैटर्न और भावनात्मक प्रतिक्रियाओं को प्रभावित करती है। आत्म-प्रभावकारिता को किसी निश्चित कार्य को पूरा करने के लिए व्यक्ति के आत्म-विश्वास के रूप में वर्णित किया गया है।

इसलिए, हम कह सकते हैं कि उच्च दृढ़ता के साथ आत्म-प्रभावकारिता उत्पादकता और प्रदर्शन में वृद्धि का परिणाम देगी। इस प्रकार, दावा किया गया कि शिक्षा और मनोविज्ञान जैसे अन्य निर्माणों की तुलना में व्यवहारिक परिणामों की भविष्यवाणी करने के लिए आत्म-प्रभावकारिता एक अपेक्षाकृत अच्छा उपाय है। इसके अलावा, मनोवैज्ञानिक पूंजी पर पुस्तक का समर्थन डेनिस रूसो ने किया है, जो कहते हैं कि पुस्तक बताती है कि इस क्षेत्र में सकारात्मक मनोविज्ञान आंदोलन और विकास कैसे श्रमिकों, प्रबंधकों और कंपनियों को लाभ प्रदान कर सकते हैं।

कर्मचारियों की उत्पादकता पर मनोवैज्ञानिक सुरक्षा की प्रभावशीलता

इस तेज़ गति वाले गतिशील और अति प्रतिस्पर्धी बाज़ारों में किसी भी संगठन की सफलता में नवाचार और सीखने के ज़रिए निरंतर सुधार बहुत महत्वपूर्ण हैं क्योंकि संगठन के स्तर पर सहयोग, प्रयोग और बोलने के लिए बहुत जगह है। इसलिए कर्मचारियों से काम पर अधिक सक्रिय रूप से भाग लेने की अपेक्षा की जाती है, जिसके कारण संगठनात्मक विशेषज्ञों ने उन तत्वों को पहचानने की कोशिश की है जो कर्मचारियों को पारस्परिक जोखिम लेने और अपनी ऊर्जा को अपने काम में लगाने के लिए प्रोत्साहित करते हैं।

मनोवैज्ञानिक सुरक्षा, या यह विश्वास कि पारस्परिक जोखिम उठाना कार्यस्थल पर सुरक्षित है, को एक मौलिक संज्ञानात्मक स्थिति के रूप में पहचाना गया है जो सीखने, संगठनात्मक परिवर्तन और कर्मचारी जुड़ाव की प्रक्रिया का समर्थन करती है। मनोवैज्ञानिक सुरक्षा यह विश्वास है कि आप अपने दृष्टिकोण, पूछताछ, तनाव या गलतियों को व्यक्त करने के लिए किसी भी तरह की परेशानी या शर्मिंदगी का सामना नहीं करेंगे। काम पर सहकर्मियों के बीच यह एक आम धारणा है कि उन्हें सुझाव देने, जोखिम लेने या आलोचना का अनुरोध करने के लिए शर्मिंदा, बर्खास्त या दंडित नहीं किया जाएगा। कर्मचारी अपने काम में प्रभावी ढंग से भाग लेने के लिए अधिक इच्छुक होते हैं, जो दक्षता में मदद करता है, जब उन्हें लगता है कि उनके चिंतन और प्रतिबद्धताओं को समझा जाता है और वे खड़े होने या गलतियाँ करने पर निराश नहीं होंगे।

कार्यस्थल संस्कृति में अब कंपनी की उत्पादकता को अत्यधिक महत्व दिया जाता है। अपनी व्यापक परिभाषा में, उत्पादकता उस प्रक्रिया को संदर्भित करती है जिसके माध्यम से श्रम, पूंजी, साथ ही समय जैसे इनपुट को आउटपुट में परिवर्तित किया जाता है। आज के विकसित होते कार्यस्थल में, संगठन कर्मचारी भावनाओं को समझने के लिए संघर्ष करते हैं। उनके अध्ययन के अनुसार, कई लेखकों ने कर्मचारी उत्पादकता की अवधारणा को समझाया है। हालाँकि कर्मचारी उत्पादकता पर कई शोध हुए हैं उत्पादकता के मामले में, केवल उन्हीं पर विचार किया गया जो यह दर्शाते थे कि विभिन्न कारक किस प्रकार कर्मचारी उत्पादकता को प्रभावित करते हैं। आजकल, संगठन कर्मचारी उत्पादकता बढ़ाने के लिए रणनीतियाँ खोजने में अधिक से अधिक प्रयास कर रहे हैं।

कर्मचारी मानसिक स्वास्थ्य

विश्व स्वास्थ्य संगठन मानसिक स्वास्थ्य को "एक ऐसी स्थिति के रूप में परिभाषित करता है जिसमें व्यक्ति अपनी क्षमताओं को पहचानता है, जीवन के सामान्य तनावों का सामना कर सकता है, उत्पादक और फलदायी ढंग से काम कर सकता है, और अपने समुदाय में योगदान करने में सक्षम होता है"। पिछले कुछ वर्षों में, शोधकर्ताओं ने कई तरह की परिचालन परिभाषाएँ विकसित की हैं। उदाहरण के लिए, सुझाव दें कि मानसिक स्वास्थ्य किसी व्यक्ति के भावात्मक अनुभवों और व्यवहार को संदर्भित करता है। मानसिक स्वास्थ्य को सोच, मनोदशा और भावना से संबंधित न्यूरोफिज़ियोलॉजिकल और संज्ञानात्मक स्थितियों और नकारात्मक और सकारात्मक मानसिक स्वास्थ्य स्थितियों सहित व्यवहार के एक निरंतरता के रूप में परिभाषित करें।

मानसिक स्वास्थ्य एक सकारात्मक अभिव्यक्ति है, जो चिंता, सामाजिक शिथिलता और स्थिति की उपस्थिति की अनुपस्थिति है। इन परिभाषाओं के आधार पर, विद्वानों ने मानसिक स्वास्थ्य का अधिक सटीक वर्णन करने के लिए कई तरह के माप उपकरणों का विकास किया है, जिसमें सकारात्मक और नकारात्मक दोनों शब्द शामिल हैं। हालाँकि विद्वानों के बीच परिभाषाएँ और माप अलग-अलग हैं, लेकिन यह व्यापक रूप से स्वीकार किया जाता है कि सकारात्मक भावात्मक अवस्थाओं को अक्सर 'अच्छा' मानसिक स्वास्थ्य के रूप में वर्णित किया जाता है, जबकि अवसाद और चिंता जैसी भावनात्मक पीड़ा की स्थिति को अक्सर 'खराब' मानसिक स्वास्थ्य के रूप में संदर्भित किया जाता है।

डब्ल्यूएचओ की 2014 की रिपोर्ट के अनुसार, मानसिक स्वास्थ्य को "एक ऐसी खुशहाली की स्थिति के रूप में परिभाषित किया गया है जिसमें हर व्यक्ति अपनी क्षमता के अनुसार पूरी तरह से विकसित हो सकता है, जीवन के सामान्य तनावों का प्रभावी ढंग से सामना कर सकता है, और अपने समुदाय और पूरी दुनिया में सकारात्मक योगदान दे सकता है।" जीवन में खुशी और संतुष्टि मनोवैज्ञानिक स्वास्थ्य के केंद्र में हैं, जो हाल ही में समाजशास्त्रियों, अर्थशास्त्रियों और विधायकों के लिए एक प्रमुख शोध और नीति प्राथमिकता रही है। मानसिक स्वास्थ्य और काम पर उत्पादकता के बीच संबंधों पर एक और शोध में पाया गया कि अधिक PWB उच्च नौकरी प्रदर्शन, बढ़ी हुई क्षमता और बेहतर उत्पादकता से जुड़ा है। काम पर प्रदर्शन सबसे अधिक व्यक्ति के व्यक्तिपरक PWB से संबंधित है।

हालांकि कुछ शोधों ने मनोवैज्ञानिक स्वास्थ्य और काम पर उत्पादकता के बीच संबंध दिखाया है, लेकिन इस शोध ने अभी तक यह स्पष्ट नहीं किया है कि मानसिक स्वास्थ्य की विभिन्न स्थितियों के बीच वास्तव में कितना अंतर है। श्रमिकों के शारीरिक, मानसिक और सामाजिक स्वास्थ्य पर व्यावसायिक दबावों का नकारात्मक प्रभाव पड़ता है, और इसका कार्यस्थल पर और साथ ही उनके बाकी जीवन पर भी असर पड़ता है। उच्च तनाव के संपर्क में आने और मानसिक बीमारी के फिर से उभरने की संभावना के बीच एक संबंध है, जिसके किसी व्यक्ति के व्यक्तिगत और पेशेवर जीवन पर दूरगामी परिणाम हो सकते हैं।

निष्कर्ष

यह निष्कर्ष निकाला जा सकता है कि किसी कर्मचारी की सकारात्मक मनोवैज्ञानिक पूंजी और भावनात्मक बुद्धिमत्ता किसी व्यक्ति के कल्याण और प्रदर्शन के लिए सबसे प्रभावी और शक्तिशाली चर के रूप में उभरी है, जीवन बीमा क्षेत्र को अपने कर्मचारियों के बीच प्रदर्शन और कल्याण को बढ़ाने के लिए इन चर पर ध्यान केंद्रित करना चाहिए। सकारात्मक मनोवैज्ञानिक पूंजी प्रतिस्पर्धी लाभ प्राप्त करने और बनाए रखने में बौद्धिक पूंजी से परे कर्मचारी की मनोवैज्ञानिक स्थिति है, और भावनात्मक बुद्धिमत्ता को भावनात्मक ज्ञान, धारणा और विनियमन के साथ-साथ सामान्य बुद्धिमत्ता को बढ़ावा देने के लिए कहा जाता है, इसलिए इन चर को व्यक्तिगत चयन के माध्यम से टैप किया जाना चाहिए; और इन्हें आंशिक रूप से प्रशिक्षित किया जाना चाहिए ताकि कर्मचारी कल्याण और प्रदर्शन में सुधार हो सके।

संदर्भ

1. एम मैरीनी, अगुस गजाली. नौकरी के तनाव और कर्मचारी के प्रदर्शन पर कार्य संघर्ष का प्रभाव. मानव संसाधन प्रबंधन का स्वर्णिम अनुपात, 2024.
2. ओरियारेवो जी, ओफोब्रुकु सिल्वेस्टर, अगबेज़ी के, टोर जेड. कर्मचारियों के प्रदर्शन पर भावनात्मक स्थिरता का प्रभाव: एक समीक्षा। साउथ एशियन जर्नल ऑफ सोशल स्टडीज एंड इकोनॉमिक्स।, 2018.
3. रेणुका कपूर, विशाल कामरा, पूनम खुराना. नौकरी के प्रदर्शन पर भावनात्मक कल्याण का प्रभाव: सेवा क्षेत्र के पेशेवरों पर आधारित एक अध्ययन। इंटरनेशनल जर्नल ऑफ एक्सपेरीमेंटल रिसर्च एंड रिव्यू।, 2024.
4. चेन बियाओ, वांग लू, बियाओ ली, वेक्सिंग लियू. कार्य तनाव, मानसिक स्वास्थ्य और कर्मचारी प्रदर्शन। फ्रंटियर्स इन साइकोलॉजी।, 2022.
5. जोसेफ एडेमी. कार्यस्थल संघर्ष कर्मचारी की उत्पादकता और भावनात्मक स्थिरता पर प्रभाव डालता है. इंटरनेशनल जर्नल ऑफ मैनेजमेंट एंड बिजनेस एप्लाइड, 2022.
6. आनंदा फ़ोर्टुनिसा. कार्यस्थल में कर्मचारी मानसिक स्वास्थ्य के प्रभाव: एक साहित्य समीक्षा. जर्नल ऑफ़ इंटरनेशनल कॉन्फ्रेंस प्रोसीडिंग्स, 2022.
7. ज़िफ़ेंग लू, हैजिंग यू, बियाओन शान. 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.
8. बिकियान झांग, लेई झाओ, शियाओयान लियू, यिनवेई बू, यिंगवेई रेन, सेवा प्रदर्शन पर कर्मचारी भावना में उतार-चढ़ाव का प्रभाव: एक अनुभव नमूना डेटा विश्लेषण। फ्रंटियर्स इन साइकोलॉजी।, 2022.
9. रिस्पेन्स सोनजा, इवेंजेलिया डेमेरौटी. कार्यस्थल पर संघर्ष, नकारात्मक भावनाएं और प्रदर्शन: एक डायरी अध्ययन। बातचीत और संघर्ष प्रबंधन अनुसंधान।, 2016.
10. इरावन मुहम्मद. कार्यस्थल संघर्ष समाधान में भावनात्मक बुद्धिमत्ता की भूमिका की खोज: एक मिश्रित-विधि अध्ययन. एक्टा साइकोलोजिया, 2024.

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.