



कर्मचारियों की मानसिक स्थिति और भावनात्मक स्थिरता को सुधारने के उपायों की पहचान करना

¹Jitendra Jaiswal and ²Dr. Sarbesh Kumar

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

DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.20154927>

Corresponding Author: Jitendra Jaiswal

सारांश

इस शोध में सकारात्मक मनोविज्ञान, मनोवैज्ञानिक पूंजी, आत्म-प्रभावकारिता और संगठनात्मक संस्कृति जैसे कारकों की भूमिका पर भी प्रकाश डाला गया है, जो कर्मचारी के मानसिक स्वास्थ्य, कार्य में संलग्नता और नवाचार की प्रवृत्ति को मजबूत करते हैं। कोविड-19 महामारी के संदर्भ में मानसिक स्वास्थ्य पर उत्पन्न चुनौतियों का भी विश्लेषण किया गया है, जिसमें कार्य-जीवन संतुलन की आवश्यकता और कार्यस्थल पर मनोवैज्ञानिक सुरक्षा के महत्व को रेखांकित किया गया है। समग्र रूप से, यह शोध इस निष्कर्ष पर पहुंचता है कि कर्मचारियों के प्रदर्शन और कल्याण को बनाए रखने और बढ़ाने के लिए संगठनों को मानसिक स्वास्थ्य, सकारात्मक कार्य वातावरण, प्रभावी संघर्ष प्रबंधन रणनीतियों और प्रेरणादायक संगठनात्मक संस्कृति पर विशेष ध्यान देना चाहिए। अध्ययन संगठनों के लिए व्यावहारिक सुझाव और हस्तक्षेप रणनीतियाँ प्रदान करता है, जिससे वे अपने कर्मचारियों की उत्पादकता, मानसिक संतुलन और समग्र कार्य संतुष्टि को बढ़ा सकते हैं।

मूल शब्द: कर्मचारिय, मानसिक स्थिति, भावनात्मक स्थिरता, सकारात्मक मनोविज्ञान, मनोवैज्ञानिक पूंजी, आत्म-प्रभावकारिता।

1. प्रस्तावना

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 मुआवजा 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।

हाल के अध्ययनों ने कर्मचारी मानसिक स्वास्थ्य और विभिन्न संगठनात्मक परिणामों के बीच संबंध को दर्शाया है, जिसमें कर्मचारी भावनात्मक अभिव्यक्ति, नौकरी की संतुष्टि, दैनिक कार्य व्यवहार, नौकरी का प्रदर्शन और फर्म का प्रदर्शन शामिल है। इनमें से, कर्मचारी मानसिक स्वास्थ्य और नौकरी के प्रदर्शन के बीच संबंध एक महत्वपूर्ण शोध विषय रहा है और इस पर अधिक से अधिक ध्यान दिया गया है। विद्वानों ने सुझाव दिया कि अच्छे मानसिक स्वास्थ्य वाले कर्मचारी सकारात्मक कार्य स्थिति दिखाएंगे और अधिक उत्पादक के साथ काम के कार्यों में खुद को समर्पित

करेंगे, जबकि खराब मानसिक स्वास्थ्य से काम में निष्क्रियता और पारस्परिक संबंधों में गिरावट हो सकती है, जो बदले में कर्मचारियों के कार्य प्रदर्शन को नकारात्मक रूप से प्रभावित करती है।

हालांकि मानसिक स्वास्थ्य और नौकरी के प्रदर्शन के बीच के संबंध को अच्छी तरह से प्रलेखित किया गया है, फिर भी पिछले शोध में कुछ अपर्याप्तताएँ हैं। परिणामस्वरूप, कर्मचारी मानसिक स्वास्थ्य नौकरी के प्रदर्शन को कैसे आकार देता है, इस बारे में हमारा मौजूदा ज्ञान खंडित और सीमित रहा है। सबसे पहले, कर्मचारी मानसिक स्वास्थ्य नौकरी के प्रदर्शन को कैसे प्रभावित करता है इसका मार्ग अभी भी अस्पष्ट है। मनोवैज्ञानिक विशेषता-व्यवहार-परिणाम ढांचा इंगित करता है कि हालांकि एक मजबूत व्यक्तिगत विशेषता किसी परिणाम के लिए महत्वपूर्ण है, यह स्वचालित रूप से उस परिणाम को उत्पन्न नहीं करती है; इसके बजाय, यह उचित व्यवहार के माध्यम से परिणाम को प्रभावित करती है। दूसरा, इस तरह के अध्ययन मुख्य रूप से पश्चिमी आर्थिक संदर्भों में किए गए हैं, जबकि चीन जैसी पूर्वी संस्कृतियों में परीक्षाएँ कम हैं, जो इस क्षेत्र की वैश्विक प्रासंगिकता में बाधा डालती हैं। अध्ययनों से पता चला है कि संस्कृति, जैसे व्यक्तिवाद

और सामूहिकता, व्यक्तियों के मानसिक स्वास्थ्य को प्रभावित करेगी।

2. साहित्य की समीक्षा

फ़ोर्टुनिसा, आनंदा. (2022) ^[1], शोध पद्धति मुख्य निष्कर्षों के आधार पर चयनित और जांचे गए 50 लेखों की समीक्षा करके है। इस शोध से पता चलता है कि मानसिक स्वास्थ्य और कृतज्ञता को कई तरह से समझा जाता है। मानसिक स्वास्थ्य को मुख्य रूप से मानसिक स्वास्थ्य अनुभव और प्रतिक्रियाओं के रूप में परिभाषित किया जाता है, और कार्यस्थल सीखना मुख्य रूप से सहभागी प्रथाओं के माध्यम से सीखने को संदर्भित करता है। इसके अलावा, यह अध्ययन कार्यस्थल में मानसिक स्वास्थ्य और सीखने के बीच के संबंध का वर्णन करता है। अधिकांश अध्ययन कार्यस्थल में सीखने का समर्थन करने और/या बाधा डालने में मानसिक स्वास्थ्य की सक्रिय भूमिका पर ध्यान केंद्रित करते हैं। कुछ शोध बताते हैं कि कार्यस्थल में मानसिक स्वास्थ्य कृतज्ञता से नकारात्मक रूप से प्रभावित होता है। इस शोध से यह भी पता चलता है कि मानसिक स्वास्थ्य काम पर कर्मचारियों की भावनाओं को प्रभावित करता है। यह अध्ययन बताता है कि कंपनियाँ विभिन्न मानव संसाधन प्रबंधन रणनीतियों के माध्यम से अपने कर्मचारियों के मानसिक स्वास्थ्य को बनाए रख सकती हैं, और आगे के शोध के लिए, इस क्षेत्र में रुझानों और अंतरालों का वर्णन करने की सिफारिश की जाती है। लू, जिफ़ेग एट अल। (2022) ^[2]। कार्यस्थल में कर्मचारियों के मानसिक स्वास्थ्य और नौकरी के प्रदर्शन के बीच संबंध एक प्रमुख चिंता का विषय रहा है। हालांकि, मौजूदा अध्ययन विकसित अर्थव्यवस्थाओं के संदर्भ और प्रदर्शन पर कर्मचारियों के मानसिक स्वास्थ्य के प्रभाव के अस्पष्ट मार्ग पर ध्यान केंद्रित करने के कारण अधूरे परिणामों से ग्रस्त हैं। इसमें, 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 के आधार पर, हम पाते हैं कि कर्मचारियों के मानसिक स्वास्थ्य का नौकरी के प्रदर्शन पर सकारात्मक प्रभाव पड़ता है, और इस तरह के संबंध को अभिनव व्यवहार और कार्य संलग्नता द्वारा मध्यस्थ किया जाता है। निष्कर्ष न केवल एक उभरती अर्थव्यवस्था सेटिंग में मानसिक स्वास्थ्य पर अनुशासन के ज्ञान को समृद्ध करते हैं बल्कि मानसिक स्वास्थ्य, अभिनव व्यवहार और कार्य संलग्नता के निहितार्थ को नौकरी के प्रदर्शन तक भी बढ़ाते हैं।

झांग, बिकियान एट अल। (2022) ^[3] भावनाओं और नौकरी के प्रदर्शन के बीच संबंधों पर शोध सर्वव्यापी है, फिर भी कुछ विद्वानों ने विभिन्न भावनाओं के संयुक्त प्रभावों की जांच की है। व्यापक-और-निर्माण सिद्धांत और संसाधनों के संरक्षण (सीओआर) सिद्धांत पर आधारित, हम प्रस्ताव करते हैं कि कर्मचारियों की दैनिक भावना में उतार-चढ़ाव (सकारात्मक भावनाएं बनाम नकारात्मक भावनाएं) उनके सेवा प्रदर्शन को विपरीत दिशाओं में प्रभावित करेंगे। इसके अलावा, हम प्रस्ताव करते हैं कि इन प्रभावों को कर्मचारियों की मनोवैज्ञानिक [यानी, नियामक भावनात्मक आत्म-प्रभावकारिता (आरईएसई)] और शारीरिक (यानी, नींद की गुणवत्ता) विशेषताओं द्वारा नियंत्रित किया जाएगा। अनुभव नमूनाकरण विधि (ईएसएम) के आधार पर, 18 लगातार दिनों में 35 बैंक शाखाओं के 187 फ्रंटलाइन कर्मचारियों से प्राप्त डेटा (एन=810) हमारी परिकल्पना का समर्थन करता है।

रिस्पेन्स, सोनजा एट अल. (2016) ^[4]. यह अध्ययन जांचता है कि

काम पर दैनिक संघर्ष की घटनाएं लोगों की सक्रिय (क्रोध, अवमानना) और निष्क्रिय (उदासी, अपराधबोध) नकारात्मक भावनाओं और इन- और अतिरिक्त-भूमिका प्रदर्शन को कैसे प्रभावित करती हैं। हम संघर्ष अलगाव की अवधारणा को पेश करते हैं और जांचते हैं कि क्या यह मुकाबला करने की रणनीति किसी व्यक्ति द्वारा संघर्ष के अनुभव के कारण महसूस की जाने वाली नकारात्मक भावनाओं की डिग्री को कम करती है। नीदरलैंड में विभिन्न व्यवसायों के बासठ व्यक्तियों ने लगातार पाँच कार्यदिवसों के दौरान प्रभावली और दैनिक सर्वेक्षण उपाय प्रदान किए। बहुस्तरीय विश्लेषणों से पता चला कि काम पर दैनिक संबंध और प्रक्रिया संघर्ष के अनुभव दैनिक नकारात्मक भावनाओं से सकारात्मक रूप से संबंधित थे। इसके अलावा, परिणामों ने निष्क्रिय नकारात्मक भावनाओं के विलंबित प्रभाव को प्रदर्शित किया: अपराधबोध और उदासी की भावनाओं ने अगले दिन कम इन-रोल और अतिरिक्त-भूमिका प्रदर्शन की भविष्यवाणी की। हमने यह भी पाया कि संघर्ष अलगाव ने दैनिक संघर्ष और नकारात्मक भावनाओं के बीच संबंधों को नियंत्रित किया। हम संगठनात्मक अभ्यास के लिए अपने निष्कर्षों के निहितार्थों पर चर्चा करते हैं और भविष्य के शोध के लिए संभावित तरीके सुझाते हैं। © 2016 इंटरनेशनल एसोसिएशन फॉर कॉम्प्लेक्ट मैनेजमेंट और विले पीरियोडिकल्स, इंक।

इरावन, मुहम्मद. (2024) ^[5], निष्कर्ष संघर्षों के प्रबंधन में ईआई स्कोर और स्व-रिपोर्ट की गई प्रभावशीलता के बीच एक महत्वपूर्ण सकारात्मक सहसंबंध को प्रकट करते हैं, जिसमें ईआई के उच्च स्तर पारस्परिक विवादों को नेविगेट करने में अधिक आत्मविश्वास और कौशल से जुड़े होते हैं। प्रतिगमन विश्लेषण संघर्ष समाधान प्रभावशीलता के प्रमुख भविष्यवाणियों के रूप में आत्म-जागरूकता और सहानुभूति की पहचान करता है, जो रचनात्मक संघर्ष प्रबंधन रणनीतियों को बढ़ावा देने में इन भावनात्मक दक्षताओं के महत्व को उजागर करता है। इसके अलावा, जिन प्रतिभागियों ने ईआई प्रशिक्षण कार्यक्रमों से गुजरा है, वे संघर्षों के प्रबंधन में उच्च कथित प्रभावशीलता की रिपोर्ट करते हैं, जो कर्मचारियों की भावनात्मक बुद्धिमत्ता के विकास में निवेश के संभावित लाभों को रेखांकित करता है। अध्ययन ईआई और संघर्ष समाधान के बीच संबंधों का समर्थन करने वाले अनुभवजन्य साक्ष्य प्रदान करके मौजूदा साहित्य में योगदान देता है, जिसमें सिद्धांत, अभ्यास और भविष्य के शोध दिशाओं के लिए निहितार्थ हैं।

3. अनुसंधान कार्यप्रणाली

3.1 अनुसंधान डिजाइन

यह अध्ययन सकारात्मक मनोवैज्ञानिक पूंजी और भावनात्मक बुद्धिमत्ता के कर्मचारियों की भलाई और प्रदर्शन पर पड़ने वाले प्रभाव की जांच करने के लिए तैयार किया गया था। इस उद्देश्य को पूरा करने के लिए नियोजित शोध पद्धति का वर्णन यहां अध्ययन किए गए नमूने, उपयोग किए गए माप उपकरणों, प्रक्रिया और डेटा के सांख्यिकीय विश्लेषण के संदर्भ में किया गया है।

3.2 नमूना

इस अध्ययन के लिए कर्मचारियों का एक प्रतिनिधि नमूना चुना गया है। नमूना विभिन्न उद्योगों और कार्यस्थलों से लिया गया है, ताकि विभिन्न प्रकार के मानसिक और भावनात्मक मुद्दों का अध्ययन किया जा सके। सुविधा नमूनाकरण विधि का उपयोग करके लगभग 100-150 कर्मचारियों का चयन किया गया।

3.3 सांख्यिकीय विश्लेषण

वर्णनात्मक सांख्यिकी का उपयोग एकत्रित डेटा का विश्लेषण करने, माध्य, माधिका और विचरण का मूल्यांकन करने के लिए किया जाता है। इसके अलावा, ANOVA और t-परीक्षण जैसे सांख्यिकीय परीक्षणों का उपयोग करके विभिन्न कारणों की तुलना की जाती है। डेटा का विश्लेषण SPSS सॉफ्टवेयर या एक्सेल का उपयोग करके किया जाता है।

4. परिणाम और विश्लेषण

तालिका 1 कर्मचारियों के बीच कार्यस्थल संघर्षों के कारणों के एक-नमूना आँकड़े दिखाती है। परीक्षण 3 के परीक्षण मान के साथ

किया जाता है और परिणाम दिखाते हैं कि \bar{x} मान चर के लिए 2 से 3 तक होता है। परिवर्तन का प्रतिरोध ($X=3.04$, $t=.765$, $p=.444$), अनुचित व्यवहार ($X= 3.03$, $t=.550$, $p=.118$), अस्पष्ट नौकरी की भूमिकाएँ ($X= 3.01$, $t=.150$, $p=.881$), खराब नेतृत्व ($X= 2.96$, $t=-.787$, $p=.431$), पारदर्शिता की कमी ($X=3.09$, $t=1.774$, $p=.077$)। इन चरों का कर्मचारियों के कार्यस्थल संघर्षों के कारणों में कोई महत्वपूर्ण अंतर नहीं है। उपरोक्त चरों के लिए p मान 0.05 से अधिक हैं और इसलिए, उपर्युक्त चरों के लिए शून्य परिकल्पना स्वीकार की जाती है। इसलिए, परिवर्तन के प्रति प्रतिरोध, अनुचित व्यवहार, अस्पष्ट नौकरी की भूमिकाएँ, खराब नेतृत्व और पारदर्शिता की कमी जैसे चरों के लिए कर्मचारियों के बीच कार्यस्थल संघर्ष के कारणों में कोई महत्वपूर्ण अंतर नहीं है।

तालिका 1: एक-नमूना सांख्यिकी

एक-नमूना सांख्यिकी							
कार्यस्थल संघर्ष	एन	एक्स	एसडी.डी	एसडी.ईएम	टी	डीएफ	सिग.
परिवर्तन का विरोध	120	3.04	1.188	.049	.765	120	.444
संवादहीनता	120	3.16	1.131	.047	3.323	120	.001*
अवसरों की कमी	120	3.19	1.166	.048	3.863	120	.000*
अनुचित व्यवहार	120	3.03	1.202	.050	.550	120	.118
व्यक्तित्व की टकराहट	120	3.15	1.117	.046	3.292	120	.001*
अनसुलझी समस्या	120	3.11	1.114	.046	2.336	120	.020*
भारी कार्यभार	120	3.24	1.201	.050	4.748	120	.000*
अस्पष्ट नौकरी भूमिकाएँ	120	3.01	1.105	.046	.150	120	.881
उत्पीड़न	120	2.69	1.247	.052	-5.928	120	.000*
कार्य के घंटे	120	3.13	1.227	.051	2.524	120	.012*
खराब नेतृत्व	120	2.96	1.207	.050	-.787	120	.431
काम का तनाव	120	3.20	1.212	.050	4.057	120	.000*
वर्जित विषय	120	2.78	1.242	.051	-4.359	120	.000*
पारदर्शिता की कमी	120	3.09	1.211	.050	1.774	120	.077
अनुचित जोड़ी	120	3.14	1.190	.049	2.846	120	.005*

स्रोत: कंप्यूटेड डेटा इन्फरेंस

संचार अंतराल ($X= 3.16$, $t=3.323$, $p=.001$), समान अवसरों की कमी ($X= 3.19$, $t=3.863$, $p=.000$), व्यक्तित्व संघर्ष ($X= 3.15$, $t=3.292$, $p=.001$), अनसुलझी कार्यस्थल के मुद्दे ($X= 3.11$, $t=2.336$, $p=.020$), भारी कार्यभार ($X= 3.24$, $t=4.748$, $p=.000$), उत्पीड़न और धमकाना ($X= 2.69$, $t=-5.928$, $p=.000$), अप्रत्याशित कार्य घंटे ($X= 3.13$, $t=2.524$, $p=.012$), कार्य तनाव ($X= 3.20$, $t=4.057$, $p=.000$), वर्जित विषय ($X= 2.78$, $t=-4.359$, $p=.000$), अनुचित प्रशिक्षण ($X= 3.14$, $t=2.846$, $p=.005$)। इन चरों के p मान 0.05 से नीचे हैं और इसलिए, H_0 को 5% महत्व के स्तर पर खारिज कर दिया जाता है। इसलिए, संचार अंतराल, समान अवसरों की कमी, व्यक्तित्व संघर्ष, अनसुलझी कार्यस्थल के मुद्दे, भारी कार्यभार, उत्पीड़न और बदमाशी, अप्रत्याशित कार्य घंटे, कार्य तनाव, वर्जित विषय, अनुचित प्रशिक्षण जैसे चरों के लिए कर्मचारियों के बीच कार्यस्थल संघर्षों के कारणों में महत्वपूर्ण अंतर साबित होता है।

तालिका 2 कार्यस्थल संघर्ष के स्तरों का एक-नमूना टी-परीक्षण दिखाती है। परीक्षण 3 के परीक्षण मान के साथ किया जाता है और परिणाम दिखाते हैं कि \bar{x} मान चरों के लिए 2 से 3 तक होता है। अंतर-समूह संघर्ष ($X= 2.99$, $t=-.253$, $p=.800$), अंतर-समूह संघर्ष ($X= 3.07$, $t=1.352$, $p=.177$), अंतर-संगठनात्मक संघर्ष ($X= 3.02$, $t=.415$, $p=.678$)। इन चरों का कार्यस्थल संघर्षों के

स्तरों में कोई महत्वपूर्ण अंतर नहीं है। उपरोक्त चरों के लिए महत्वपूर्ण मान 0.05 से अधिक हैं और इसलिए, उपर्युक्त चरों के लिए शून्य परिकल्पना स्वीकार की जाती है।

तालिका 2: एक-नमूना सांख्यिकी

एक-नमूना सांख्यिकी							
संघर्ष के स्तर	एन	एक्स	एसडी.डी	एसडी.ईएम	टी	डीएफ	सिग.
अंतर्व्यक्तिगत बुद्धि	120	2.75	1.229	.051	-5.010	120	.000*
पारस्परिक	120	2.91	1.092	.045	-1.967	120	.050*
इंटरग्रुप	120	2.99	1.143	.047	-.253	120	.800
अंतरसमूह	120	3.07	1.191	.049	1.352	120	.177
अंतर-संगठनात्मक	120	3.02	1.195	.049	.415	120	.678

स्रोत: कंप्यूटेड डेटा इन्फरेंस

पारस्परिक संघर्ष ($X= 2.75$, $t=-5.010$, $p=.000$), अंतर्व्यक्तिगत संघर्ष ($X= 2.91$, $t=-1.967$, $p=.050$)। इन चरों के सार्थक मान 0.05 से नीचे हैं और इसलिए, H_0 को 5% महत्व के स्तर पर खारिज कर दिया जाता है। इसलिए, पारस्परिक संघर्ष और

अंतरवैयक्तिक संघर्ष जैसे चरों के बीच कार्यस्थल संघर्षों के स्तरों में सार्थक अंतर साबित होता है।

तालिका 3 कार्यस्थल संघर्षों के प्रभावों के एक-नमूना टी-परीक्षणों को प्रदर्शित करती है। यह परीक्षण 3 के परीक्षण मान के साथ किया जाता है और परिणाम दर्शाते हैं कि \bar{x} मान परीक्षण मान से अधिक है। कार्यस्थल संघर्ष के सकारात्मक प्रभाव ($X=34.04$,

$t=78.150$, $p=.000$), कार्यस्थल संघर्ष के नकारात्मक प्रभाव ($X=31.47$, $t=71.002$, $p=.000$)। दोनों चरों के सार्थक मान 0.000 हैं जो 0.05 से कम है और इसलिए, H_0 को 5% महत्व के स्तर पर खारिज कर दिया जाता है। इसलिए, कार्यस्थल संघर्ष के प्रभावों में सार्थक अंतर साबित होता है।

तालिका 3: एक-नमूना सांख्यिकी

एक-नमूना सांख्यिकी							
संघर्ष के प्रभाव	एन	एक्स	एसडी. डी	एसडी. ई एम	टी	डीएफ	सिग.
सकारात्मक प्रभाव	120	34.04	9.616	.397	78.150	120	.000*
नकारात्मक प्रभाव	120	31.47	9.708	.401	71.002	120	.000*

स्रोत: कंप्यूटेड डेटा इन्फरेंस

तालिका 4: एक-नमूना सांख्यिकी

एक-नमूना सांख्यिकी							
भावनाओं का प्रभाव	एन	एक्स	एसडी. डी	एसडी. ई एम	टी	डीएफ	सिग.
सकारात्मक प्रभाव	120	33.64	9.308	.384	79.692	120	.000*
नकारात्मक प्रभाव	120	31.55	9.386	.388	73.638	120	.000*

स्रोत: कंप्यूटेड डेटा इन्फरेंस

तालिका 4 कार्यस्थल में भावनाओं के प्रभावों के एक-नमूना टी-परीक्षणों को प्रदर्शित करती है। यह परीक्षण 3 के परीक्षण मान के साथ किया जाता है और परिणाम दर्शाते हैं कि \bar{x} मान परीक्षण मान से अधिक है। कार्यस्थल में भावनाओं के सकारात्मक प्रभाव ($X=33.64$, $t=79.692$, $p=.000$), कार्यस्थल में भावनाओं के

नकारात्मक प्रभाव ($X=31.55$, $t=73.638$, $p=.000$)। कार्यस्थल की भावनाओं के सकारात्मक प्रभावों और नकारात्मक प्रभावों दोनों के महत्वपूर्ण मान 0.000 हैं जो 0.05 से कम है और इसलिए, H_0 को 5% स्तर पर खारिज कर दिया जाता है। इसलिए, कार्यस्थल में भावनाओं के प्रभावों में महत्वपूर्ण अंतर सत्यापित है।

तालिका 5: एक-नमूना सांख्यिकी

एक-नमूना सांख्यिकी							
ईआई का प्रभाव	एन	एक्स	एसडी. डी	एसडी. ई एम	टी	डीएफ	सिग.
संघर्ष में कमी	120	3.25	1.274	.053	4.703	120	.000*
उच्च प्रदर्शन	120	3.33	1.087	.045	7.370	120	.000*
उच्च प्रेरणा	120	3.42	1.113	.046	9.166	120	.000*
नौकरी का तनाव कम	120	3.40	1.082	.045	8.899	120	.000*
उच्च उत्पादकता	120	3.48	1.103	.046	10.483	120	.000*
नौकरी से संतुष्टि	120	3.46	1.039	.043	10.695	120	.000*
उच्च मनोबल	120	3.46	1.103	.046	10.113	120	.000*
रचनात्मकता बढ़ती है	120	3.43	1.143	.047	9.111	120	.000*
रिश्ते बढ़ाएँ	120	3.40	1.126	.046	8.698	120	.000*
नेतृत्व गुण	120	3.44	1.162	.048	9.169	120	.000*

स्रोत: कंप्यूटेड डेटा इन्फरेंस

तालिका 5 कार्यस्थल में भावनात्मक बुद्धिमत्ता के प्रभावों के एक-नमूना टी-परीक्षणों को प्रदर्शित करती है। परीक्षण 3 के परीक्षण मान के साथ किया जाता है और परिणाम दर्शाते हैं कि \bar{x} मान परीक्षण मान से अधिक है। संघर्षों में कमी ($X=3.25$, $t=4.703$, $p=.000$), कार्य निष्पादन में वृद्धि ($X=3.33$, $t=7.370$, $p=.000$), कार्य करने की उच्च प्रेरणा ($X=3.42$, $t=9.166$, $p=.000$), कम नौकरी तनाव ($X=3.40$, $t=8.899$, $p=.000$), उच्च उत्पादकता ($X=3.48$, $t=10.483$, $p=.000$), नौकरी से संतुष्टि ($X=3.46$, $t=10.695$, $p=.000$), उच्च मनोबल ($X=3.46$, $t=10.113$, $p=.000$), रचनात्मकता में वृद्धि ($X=3.43$, $t=9.111$, $p=.000$), पारस्परिक संबंध विकसित करना ($X=3.40$, $t=8.698$, $p=.000$), नेतृत्व गुणों में वृद्धि ($X=3.44$, $t=9.169$, $p=.000$)। कार्यस्थल में भावनात्मक बुद्धिमत्ता के प्रभावों में चर के p मान 0.05 से कम हैं,

यानी 0.000 और इसलिए, H_0 को 5% महत्व स्तर पर खारिज कर दिया जाता है। इसलिए, कार्यस्थल में भावनात्मक बुद्धिमत्ता के प्रभावों में महत्वपूर्ण अंतर साबित होता है।

तालिका 6: एक-नमूना सांख्यिकी

एक-नमूना सांख्यिकी							
ईआई का प्रभाव	एन	एक्स	एसडी. डी	एसडी. ई एम	टी	डीएफ	सिग.
कार्यस्थल संघर्ष	120	53.59	10.728	.443	114.164	120	.000*
भावनात्मक बुद्धिमत्ता	120	117.50	21.898	.905	126.460	120	.000*
कार्य प्रदर्शन	120	64.26	11.458	.474	129.319	120	.000*

स्रोत: कंप्यूटेड डेटा इन्फरेंस

तालिका 6 कार्यस्थल संघर्ष, भावनात्मक बुद्धिमत्ता (ईआई) और कार्य प्रदर्शन के एक-नमूना टी-परीक्षणों को प्रदर्शित करती है। परीक्षण 3 के परीक्षण मान के साथ किया जाता है और परिणाम प्रदर्शित करते हैं कि x मान परीक्षण मान से अधिक है। कार्यस्थल संघर्ष ($X=53.59$, $t=114.164$, $p=.000$), भावनात्मक बुद्धिमत्ता ($X=117.5$, $t=126.46$, $p=.000$), कार्य प्रदर्शन ($X=64.26$, $t=129.319$, $p=.000$). अध्ययन चर के सार्थक मान 0.000 हैं जो 0.05 से नीचे है और इसलिए, H_0 को 5% महत्व स्तर पर खारिज कर दिया जाता है। इसलिए, कार्यस्थल संघर्ष, भावनात्मक बुद्धिमत्ता और कार्य प्रदर्शन के बीच एक महत्वपूर्ण अंतर है।

5. निष्कर्ष

उद्यमिता अनुसंधान में मनोवैज्ञानिक पूंजी की एक उज्वल संभावना है। सृजन प्रक्रिया और अवसरों की पहचान या उद्यमी और व्यावसायिक प्रदर्शन के नेतृत्व को बढ़ावा देने वाले कारक के रूप में सकारात्मक संगठनात्मक व्यवहार की जांच की जा सकती है।

यह समझना भी उचित है कि मनोवैज्ञानिक पूंजी और भावनात्मक बुद्धिमत्ता का कर्मचारी कल्याण और प्रदर्शन के साथ संबंध कुछ मामलों में गैर-रैखिक हो सकता है या नहीं, इसकी जांच करने के लिए और अधिक शोध की आवश्यकता है। पर्यवेक्षण प्रथाओं, सकारात्मक संगठन की स्थिति और इन चरों पर कथित संगठनात्मक समर्थन के प्रभाव का अध्ययन करने के लिए आगे अनुसंधान बढ़ाया जा सकता है।

6. संदर्भ

1. फ़ोर्टुनिआ आ. कार्यस्थल में कर्मचारी मानसिक स्वास्थ्य के प्रभाव: एक साहित्य समीक्षा. *Journal of International Conference Proceedings*. 2022।
2. लू ज़, हैजिंग यू, शान ब. कर्मचारी मानसिक स्वास्थ्य और नौकरी के प्रदर्शन के बीच संबंध: अभिनव व्यवहार और कार्य संलग्नता की मध्यस्थता भूमिका. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 2022।
3. झांग ब, झाओ ल, लियू श, बू य, रेन य. सेवा प्रदर्शन पर कर्मचारी भावना में उतार-चढ़ाव का प्रभाव: एक अनुभव नमूना डेटा विश्लेषण. *Frontiers in Psychology*. 2022।
4. रिस्पेन्स स, डेमेरौटी इ. कार्यस्थल पर संघर्ष, नकारात्मक भावनाएं और प्रदर्शन: एक डायरी अध्ययन. *Negotiation and Conflict Management Research*. 2016।
5. इरावन म. कार्यस्थल संघर्ष समाधान में भावनात्मक बुद्धिमत्ता की भूमिका की खोज: एक मिश्रित-विधि अध्ययन. *Acta Psychologica*. 2024।
6. ज़ैनल न, उमर दीन न, राधाकृष्णन म. कर्मचारी के मनोवैज्ञानिक कल्याण पर कार्य-परिवार संघर्ष का प्रभाव: भावनात्मक बुद्धिमत्ता की भूमिका. 2022;2(3)।
7. राजन श, बनर्जी अ, जैकब स. प्रदर्शन पर दृष्टिकोण, व्यवहार और भावनात्मक बुद्धिमत्ता का प्रभाव. 2024।
8. डेमिरबाग ओ, फ़िन्डिकली म, योज़गट उ. नौकरी की संतुष्टि पर कार्य संघर्ष का प्रभाव: व्यक्तित्व लक्षणों को नियंत्रित करते हुए सकारात्मक भावनाओं का मध्यस्थता प्रभाव. *Journal of Organizational Culture, Communications and Conflict*. 2016।
9. बाबाटुंडे फ, हारुना स, ओमोटायो अ. संगठनों में संघर्ष प्रबंधन और नेतृत्व प्रभावशीलता में भावनात्मक बुद्धिमत्ता.

- International Journal of Research. 2023।
10. टैंग ग, बकर र, उमर स. सकारात्मक मनोविज्ञान और कर्मचारी अनुकूली प्रदर्शन: व्यवस्थित साहित्य समीक्षा. *Frontiers in Psychology*. 2024।
11. सैवियो उ. विभिन्न आयु समूहों के कर्मचारियों की भावनात्मक बुद्धिमत्ता और संघर्ष प्रबंधन के तरीके. *Studies in Media and Communication*. 2022।
12. मोख्तार न, कृष्णन र. भावनात्मक बुद्धिमत्ता और कर्मचारी के प्रदर्शन के बीच संबंध के लिए एक प्रस्तावित रूपरेखा: नौकरी की मांग की मध्यस्थता की भूमिका. *Information Management and Business Review*. 2023।

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.