

# शारीरिक शिक्षा के प्रति शिक्षकों के बीच तनाव का एक अध्ययन

Nilesh Devidasrao Doifode<sup>1</sup>, Dr. Minakshi Pathak<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Research Scholar, Dept. of Physical Education, Sri Satya Sai University of Technology and Medical Sciences, Sehore Bhopal-Indore Road, Madhya Pradesh, India.

<sup>2</sup>Research Guide, Dept. of Physical Education, Sri Satya Sai University of Technology and Medical Sciences, Sehore Bhopal-Indore Road, Madhya Pradesh, India.

---

## सारांश

वर्तमान अध्ययन का उद्देश्य काम कर रहे स्कूली शारीरिक शिक्षा शिक्षकों द्वारा अनुभव किए गए व्यावसायिक तनाव के स्तरों की जांच करना है। अध्ययन का उद्देश्य तनाव और मुकाबला के वैचारिक ढांचे को समझना, शिक्षक के आयामों के बीच संबंध का पता लगाना चिंता और तनाव और मुकाबला करना, लिंग, स्कूलों के प्रकार और अनुभव की मात्रा के अनुसार चिंता और तनाव के कारणों की पहचान करना। शारीरिक शिक्षा शिक्षकों, व्यावसायिक तनाव के स्तर के साथ-साथ शारीरिक शैक्षिक शिक्षकों के बीच मुकाबला करने की सीमा का आकलन करने के लिए, और व्यावसायिक तनाव और मुकाबला तंत्र पर चर के प्रभाव का अध्ययन करने के लिए। अध्ययन के लिए वैकल्पिक परिकल्पनाएँ तैयार की गईं। शारीरिक शिक्षा शिक्षक चिंता और तनाव के स्तरों के साथ भिन्न अनुभव करते हैं। तनाव से निपटने के लिए, शारीरिक शिक्षा शिक्षक विभिन्न मैथुन तंत्रों का उपयोग करते हैं। पुरुष और महिला शिक्षक अपनी व्यावसायिक चिंता और तनाव रणनीतियों में महत्वपूर्ण रूप से भिन्न होते हैं। व्यावसायिक तनाव और अपनाई गई रणनीतियों का मुकाबला करने के बीच एक महत्वपूर्ण संबंध है। जनसांख्यिकीय चर व्यावसायिक चिंता और तनाव को महत्वपूर्ण रूप से प्रभावित करते हैं। शोध के निष्कर्ष बताते हैं कि

शारीरिक शिक्षा शिक्षक आमतौर पर व्यावसायिक तनाव और कुल व्यावसायिक चिंता और तनाव के अधिकांश घटकों में मध्यम स्तर के व्यावसायिक तनाव से पीड़ित होते हैं। केवल भूमिका अस्पष्टता और लाभहीनता में, शारीरिक शिक्षा शिक्षकों में तनाव का स्तर काफी कम था।

**मुख्यशब्द:** चिंता, तनाव, शारीरिक शिक्षा शिक्षक, व्यावसायिक तनाव, पुरुष और महिला शिक्षक, व्यावसायिक चिंता

### **प्रस्तावना**

रोजमर्रा की ज़िंदगी में, मजदूर वर्ग के लोगों को कई परिस्थितियों का सामना करना पड़ता है, जहाँ उन्हें कई स्थितियों और परिस्थितियों का सामना करना पड़ता है, जिससे उन्हें बहुत तनाव होता है। आधुनिक समय में तनाव मानव जीवन का एक अनिवार्य हिस्सा बन गया है। यह सभी प्रकार के लोगों को प्रभावित करने वाली एक वैश्विक घटना बन रही है। व्यावसायिक तनाव का इष्टतम स्तर अधिकांश संगठनों के लिए जोखिम पैदा करता है। “विशेष रूप से शिक्षकों पर न केवल दिन-प्रतिदिन इतने विविध बच्चों के साथ व्यवहार करने का तनाव होता है; उन्हें इन बच्चों को समाज के उत्पादक सदस्यों में ढालने में मदद करने और शिक्षित करने का भी अधिकार है। नियमों, विनियमों, दिशानिर्देशों और प्रदर्शन अपेक्षाओं के साथ बहुत उच्च स्तर का तनाव उत्पन्न हो सकता है; नौकरी की मांग हो सकती है और शायद ही कोई राहत हो। अक्सर शिक्षकों को मैदान पर अगली कक्षा या सत्र के लिए तैयार होने के लिए रात भर या सप्ताहांत पर अपना काम घर ले जाना चाहिए, या शिक्षकों को खाली समय में बच्चों को दी गई परीक्षा में स्कोर करना होगा, जो केवल संभव है जब वह घर पहुंचता है। पारंपरिक ग्रीष्म अवकाश, जिसके लिए कई शिक्षक एक बार इंतजार कर रहे थे, पिछले कुछ वर्षों में कम होना शुरू हो गया है, साथ ही अधिकांश स्कूलों ने ब्लॉक शेड्यूल को अपनाना शुरू कर दिया है, जिसमें नौ सप्ताह से

अधिक की छुट्टी अवधि के साथ साल भर के स्कूल सत्र की आवश्यकता नहीं होती है ”(कौर, 2011)।

शारीरिक शिक्षाविदों के पास गतिशील चरित्र होने चाहिए, क्योंकि पूरे देश में दशकों से शारीरिक शिक्षा, इसके पाठ्यक्रम, अवधारणाओं और पाठ्यक्रमों की सामग्री में व्यापक परिवर्तन हुए हैं। शारीरिक शिक्षा अक्सर स्कूल से लेकर विश्वविद्यालयों तक के शिक्षा क्षेत्र में गतिविधि, निर्देश और खेल प्रतियोगिताएं इसके प्रमुख उद्देश्य के रूप में होती हैं। शायद यही कारण हो सकता है कि दशकों से शिक्षक शिक्षा कार्यक्रमों पर अधिक जोर दिया जाता है, क्योंकि यह शारीरिक शिक्षा शिक्षकों और प्रशिक्षकों जैसे पेशेवर नेताओं के एक सक्षम संवर्ग के निर्माण पर रहा है। शारीरिक शिक्षा के लिए व्यावसायिक दृष्टिकोण एक अपेक्षाकृत हाल की घटना है, जिसकी उत्पत्ति सभ्य स्कूलों और स्वयं मठों की शुरुआत में देखी जा सकती है, यह अहसास कि शारीरिक शिक्षा के बिना शिक्षाविद न्यूनतम प्रभावशीलता के साथ शिक्षा का है और होगा। बदलते परिदृश्य ने हाल के वर्षों में शारीरिक शिक्षा और शिक्षकों की प्रमुख भूमिका के दायरे को बढ़ाने में एक लंबा सफर तय किया है (किरियाकौ, 1987)। अब, नए लोगों के लिए शारीरिक शिक्षा की एक या दूसरी शाखा में विशेषज्ञता हासिल करने और शिक्षण/गैर-शिक्षण करियर की तैयारी करने के लिए पहले से कहीं अधिक अवसर और अवसर हैं। शारीरिक शिक्षा के शिक्षक जो सामान्य रूप से व्यायाम कर्मियों के रूप में उपयोग किए जाते थे, उन्हें कौशल-स्वामी द्वारा प्रतिस्थापित किया गया है, और यह विषय किसी भी अन्य क्षेत्र की तरह समृद्ध हो गया है।

### **तनाव की अवधारणा**

शब्द "स्ट्रेस" लैटिन शब्द "स्ट्रिंगरे" से लिया गया है, जिसका अर्थ है तंग खींचना। इस शब्द का प्रयोग कठिनाई, तनाव, प्रतिकूलता या पीड़ा के संदर्भ में किया जाता है। चिंता, हताशा और दबाव

जैसे तनाव के साथ विभिन्न शब्दों का पर्यायवाची रूप से उपयोग किया गया है। चिकित्सा के संदर्भ में तनाव को "एक शारीरिक या मनोवैज्ञानिक उत्तेजना के रूप में वर्णित किया गया है जो मानसिक तनाव या शारीरिक प्रतिक्रियाएं पैदा कर सकता है जिससे बीमारी हो सकती है।"

तनाव को किसी व्यक्ति के शारीरिक और शारीरिक प्रभावों के संदर्भ में परिभाषित किया जाता है। तनाव मानसिक, शारीरिक या भावनात्मक तनाव या तनाव है या यह एक स्थिति या कारक हो सकता है जो इसका कारण बन सकता है। तनाव शब्द को विद्वानों द्वारा अलग तरह से वर्णित किया गया है।

व्यावसायिक तनाव को हानिकारक शारीरिक और भावनात्मक प्रतिक्रियाओं के रूप में परिभाषित किया जा सकता है जो तब होती हैं जब नौकरी की आवश्यकताएं किसी कार्यकर्ता की क्षमताओं, संसाधनों या जरूरतों से मेल नहीं खाती हैं। व्यावसायिक तनाव से स्वास्थ्य खराब हो सकता है और चोट भी लग सकती है।

व्यावसायिक तनाव नकारात्मक भावनाओं का अनुभव है, जैसे कि चिंता या निराशा (लाथ, 2010), और इसे आगे शारीरिक और भावनात्मक प्रतिक्रिया के रूप में वर्णित किया जाता है जो तब होता है जब श्रमिक अपनी कार्य मांगों और इन मांगों को पूरा करने के लिए संसाधन की क्षमता के बीच असंतुलन का अनुभव करते हैं।

शिक्षकों के बीच तनाव व्यावसायिक तनाव एक ऐसा शब्द है जिसका उपयोग कार्यस्थल से संबंधित चल रहे तनाव को परिभाषित करने के लिए किया जाता है। इसे शारीरिक और भावनात्मक प्रतिक्रिया के रूप में परिभाषित किया जा सकता है जो तब होता है जब श्रमिक अपनी कार्य मांगों और इन मांगों को पूरा करने के लिए उनकी क्षमता और/या संसाधनों के बीच असंतुलन का अनुभव करते हैं या सरल शब्दों में, यह हानिकारक शारीरिक और भावनात्मक

प्रतिक्रिया है जो तब हो सकती है जब वहां कर्मचारी पर नौकरी की मांगों और उन मांगों को पूरा करने के लिए एक कर्मचारी के नियंत्रण की मात्रा के बीच एक संघर्ष है। व्यावसायिक तनाव दुनिया भर में एक बढ़ती हुई समस्या है, जिसके परिणामस्वरूप कर्मचारियों और संगठनों दोनों को काफी नुकसान होता है (कॉटन एंड हार्ट, 2003)। व्यावसायिक तनाव को उस स्थिति के रूप में परिभाषित किया गया है जहां व्यवसाय से संबंधित कारक कर्मचारियों के साथ इस तरह से बातचीत करते हैं जो उनकी शारीरिक स्थितियों को बाधित करता है जिससे वे सामान्य कामकाज से विचलित हो जाते हैं (जार्जिस, 2002)।

व्यावसायिक तनाव, विशेष रूप से, नौकरी में दबावों का सामना करने में असमर्थता है (रीस, 1997)। यह एक मानसिक और शारीरिक स्थिति है जो किसी व्यक्ति की उत्पादकता, प्रभावशीलता, व्यक्तिगत स्वास्थ्य और काम की गुणवत्ता को प्रभावित करती है (कॉमिश एंड स्विंडल, 1994)। जिन तरीकों से तनाव स्वयं प्रकट होता है, उन्हें आमतौर पर व्यवहारिक, शारीरिक या मनोवैज्ञानिक परिणामों के संदर्भ में संदर्भित किया जाता है।

शिक्षक तनाव एक विशिष्ट प्रकार का व्यावसायिक तनाव है, जहां एक शिक्षक एक शिक्षक के रूप में अपने काम के पहलुओं के परिणामस्वरूप तनाव, हताशा, क्रोध और अवसाद जैसी अप्रिय भावनाओं का अनुभव करता है (क्यारीकौ, 1987)। कुल मिलाकर, उच्च स्तर के तनाव को प्रकट करने वाले शिक्षक भी उच्च स्तर के मनोवैज्ञानिक संकट के लक्षण दिखाते हैं, जो आमतौर पर उच्च चिंता और कम मनोवैज्ञानिक कल्याण के साथ-साथ नौकरी की संतुष्टि में कमी, यानी मानसिक अस्वस्थता, शिक्षकों के बीच नौकरी में असंतोष (ट्रैवर्स एंड कूपर, 1996)। शिक्षक शिक्षा प्रणाली की जड़ हैं, जो युवा किशोरों को भविष्य की चुनौतियों का सामना करने के उद्देश्य और जिम्मेदारी के साथ अपने राष्ट्र का निर्माण करने के लिए तैयार करते हैं। वे भविष्य के

सामाजिक इंजीनियर और संरक्षक हैं और उनके भविष्य को ढालना और आकार देना एक शिक्षक की जिम्मेदारी है।

### **तनाव पर सैद्धांतिक/साहित्यिक विचार**

वैज्ञानिक होमोस्टैसिस शब्द का उपयोग उन शारीरिक सीमाओं का वर्णन करने के लिए करते हैं जिनमें शरीर कुशलतापूर्वक और आराम से कार्य करता है। किसी भी प्रकार का तनाव असंतुलन की स्थिति पैदा करके होमोस्टैसिस को परेशान करता है, जो संगठनों में श्रमिकों के प्रदर्शन को महत्वपूर्ण रूप से प्रभावित करता है। नौकरी के प्रदर्शन और उत्पादकता पर तनाव के संभावित परिणाम उल्लेखनीय हैं और इसका असर संगठनात्मक बजट पर पड़ता है। इस तथ्य की मान्यता में फिलपो (1984) ने बताया कि हाल के दिनों में मानव शरीर पर तनाव के प्रभाव पर काफी ध्यान दिया गया है। हालांकि तनाव कार्यात्मक और निष्क्रिय हो सकता है; लोगों के प्रदर्शन पर तनाव के परिणामी प्रभाव ने उनके लिए कुछ उपशामक हस्तक्षेप तनाव प्रबंधन रणनीतियों को अपनाए बिना अपने लक्ष्यों को बेहतर ढंग से प्राप्त करना अत्यावश्यक बना दिया है।

एक साइलेंट किलर के रूप में, तनाव सामान्य और एक आवश्यक बुराई है, लेकिन यदि तनाव तीव्र, निरंतर या दोहराया जाता है और यदि व्यक्ति सामना करने में असमर्थ है या समर्थन की कमी है, तो तनाव एक नकारात्मक घटना बन जाता है जिससे शारीरिक बीमारी और मनोवैज्ञानिक विकार हो सकते हैं। (डि मार्टिनो, 2003)। इस तर्क का समर्थन करते हुए, जॉर्ज और जोन्स (1996), ने कहा कि अत्यधिक उच्च स्तर का तनाव प्रबंधकों के प्रदर्शन को मंद कर सकता है और साथ ही अनुपस्थिति और कारोबार को जन्म दे सकता है। दूसरी ओर, मध्यम तनाव जिसे चिंता के रूप में संदर्भित किया जा सकता है, लोगों को जीवन समायोजन में सहायता करने

और खतरनाक स्थिति से बचने में मदद करने में भी उपयोगी हो सकता है। अत्यधिक तनाव कार्यस्थल की कार्यक्षमता के लिए हानिकारक है और इस तरह की समस्या के खिलाफ की गई कोई भी कार्रवाई एक मजबूत उद्यम के संगठनात्मक विकास का एक अभिन्न अंग है। डि मार्टिनो (2003) में उद्धृत कारसेक मॉडल के अनुसार तनाव तीन चरों द्वारा तीव्र होता है:

**i. मांगें (मनोवैज्ञानिक मांगें):**

कार्यभार, काम की गति, काम के घंटों की लंबाई, समय सारिणी, तंग समय सीमा, आदि सहित काम के माहौल द्वारा व्यक्ति पर दबाव;

**ii. नियंत्रण (निर्णय अक्षांश):**

स्वायत्तता, जिम्मेदारी, कौशल, प्रशिक्षण, अनुभव, आदि सहित काम की मांगों और दबावों का जवाब देने की व्यक्ति की क्षमता; और *iii. समर्थन (सामाजिक समर्थन):* सामाजिक वातावरण की विशेषताएं जिसमें संगठनात्मक संस्कृति, कार्य वातावरण, प्रबंधन शैली, सहकर्मियों से सहायता, भागीदारी, भागीदारी, टीम वर्क इत्यादि सहित कामकाजी गतिविधियां की जाती हैं। नियंत्रण और मांग के संयोजन से, चार स्थितियां पहचाना जा सकता है; वे नीचे निर्दिष्ट के रूप में हैं:

**i. निष्क्रिय कम नियंत्रण / कम मांग:**

यह एक ऐसी स्थिति है जहां कर्मचारी का नियंत्रण कम होता है लेकिन जहां मांग भी कम होती है। यह एकरसता और ऊब के रूप में तनाव की ओर ले जाता है;

**ii. उच्च तनाव कम नियंत्रण / उच्च मांग:**

यह एक ऐसी स्थिति है जहां कर्मचारी का थोड़ा नियंत्रण होता है लेकिन मांग अधिक होती है। इससे उच्च तनाव होता है।

**iii. कम तनाव उच्च नियंत्रण / कम मांग:**

यह आराम या कम तनाव की स्थितियों से संबंधित है जहां कर्मचारी का बहुत अधिक नियंत्रण होता है और मांग कम होती है। इससे बहुत कम तनाव होता है: और

**iv. सक्रिय उच्च नियंत्रण / उच्च मांग:**

यह एक ऐसी स्थिति है जहां कर्मचारी को उच्च मांगों का जवाब देना पड़ता है, लेकिन साथ ही वह उच्च नियंत्रण का प्रयोग कर सकता है। यह एक सक्रिय स्थिति की ओर ले जाता है जहां ज्यादातर लोगों को लगता है कि वे किसी तरह तनाव का प्रबंधन कर सकते हैं।

**शिक्षकों में तनाव**

जहाँ तक संभव हो शिक्षक चिंतित होते हैं, दैनिक समाचार पत्रों की रिपोर्ट और टीवी कार्यक्रमों के साथ जितनी बार संभव हो लड़ाई को मद में रखते हुए शिक्षक बढ़ते हैं। बहुत प्रमुख मीडिया के नकारात्मक केंद्र बिंदु के बावजूद, जो संयोग से शिक्षकों के अनुकूलन में सक्षम नहीं होने के रूप में सामान्य और निजी दोनों तरह के लोगों में जुड़ गया हो सकता है, इसमें निस्संदेह दबाव वाले शिक्षकों की अधिक उल्लेखनीय खुली स्वीकृति शामिल है। हाल ही में उजागर। इसने लंबे समय से एक राजनीतिक आयाम पर शिक्षकों को प्रभावित करने वाले घटकों में सकारात्मक बदलाव की शुरुआत की है, जो अभी अधिनियम और दृष्टिकोण में परिवर्तित होना शुरू हो रहा है जो संभवतः शिक्षक खिंचाव के कुछ हिस्सों को कम कर सकता है।



शिक्षक तनाव के नौकरशाही भागों के एक हिस्से की स्वीकृति के बावजूद, और इसे संबोधित करने के उपायों के बावजूद, शिक्षकों को एक ऐसे समाज में हर दिन एक परीक्षण और संभावित रूप से परेशान करने वाले रोजगार के साथ अनुकूलन करने की आवश्यकता होती है जो अक्सर एक अच्छी रोशनी में शिक्षित करने का चित्रण करता है। इस पुस्तक की योजना इस दृष्टिकोण का परीक्षण करने के लिए बनाई गई है कि निर्देश को इन नकारात्मक विवेक से पीड़ा दी जानी चाहिए। इसका उद्देश्य आपको सक्षम बनाना है, एक शिक्षक के रूप में अपनी स्वयं की जीत का अनुभव करना और आपके द्वारा संतुष्ट किए जाने वाले महत्वपूर्ण विशेषज्ञ कार्य को ध्यान में रखना, आपके साथ काम करने वाले विलक्षण युवाओं के लिए, समाज के प्रति आपके द्वारा की गई प्रतिबद्धता के लिए और आपके द्वारा किए गए असीमित प्रभाव के लिए। मानव जाति की भविष्य की उन्नति। अपने द्वारा की गई प्रतिबद्धता के संबंध में और सम्मान करते हुए, 'सबसे महान बुलाहट' से एक व्यक्ति के रूप में, आप इस बारे में अपनी धारणाओं को बदलना शुरू कर सकते हैं कि स्कूल के दौरान आप दूसरों के साथ कैसा व्यवहार करते हैं। शिक्षकों के लिए तनाव के कुछ स्रोत विशेष रूप से शिक्षित करने से जुड़े कार्य के साथ पहचाने नहीं जाते हैं और अकेले शिक्षक के नियंत्रण की क्षमता से बाहर हैं, उदाहरण के लिए पेशेवर स्थिरता, संपत्ति और प्रशिक्षण में राजनीतिक मुद्दे। इस तथ्य के बावजूद कि इन तनावों का शिक्षकों पर एक समन्वय प्रभाव पड़ता है, और शिक्षकों पर भार कम करने के लिए निश्चित रूप से एक सामाजिक आयाम पर अधिक परिवर्तनों की आवश्यकता होती है, इस पुस्तक का केंद्र बिंदु इस बात पर होगा कि एकवचन शिक्षक इन तनावों पर कैसे प्रतिक्रिया करते हैं, बजाय इसके कि कैसे परिवर्तन एक आधिकारिक या राजनीतिक आयाम पर होना चाहिए।

### **कार्य तनाव में योगदान करने वाले कारक**

काम से संबंधित तनाव, समय के साथ काम पर अत्यधिक दबाव में रहने के लिए लोगों की स्वाभाविक प्रतिक्रिया है। अमेरिकन इंस्टीट्यूट फॉर प्रिवेंटिव मेडिसिन (2001) के अनुसार, कई कारक काम के तनाव में योगदान करते हैं, जिनमें से कुछ कारक दूसरों की तुलना में अधिक महत्वपूर्ण हैं, लेकिन प्रत्येक प्रभावशाली हो सकता है। नीचे सूचीबद्ध उन कारकों का एक समूह है जो यह संकेत कर सकते हैं कि ये कारक कैसे और किस स्तर पर योगदान करते हैं।

### **नौकरी की प्रकृति**

- काम का अधिभार
- न्यून वेतन
- शारीरिक जोखिम
- असुविधाजनक घंटे
- अत्यधिक शारीरिक प्रयास
- खराब कामकाजी स्थितियां
- दोहराव, अमानवीय वातावरण
- अत्यंत कठिन या अत्यंत आसान कार्य।

### **कार्य संबंध**

- कर्मचारियों के बीच प्रतिस्पर्धा
- साथी कार्यकर्ताओं द्वारा स्वीकार नहीं किया गया
- दूसरों को असाइनमेंट देने में समस्या
- सहकर्मियों, पर्यवेक्षकों या कर्मचारियों के साथ खराब संबंध।

### **संगठनात्मक भूमिका**

- अस्पष्ट नौकरी विवरण
- परस्पर विरोधी नौकरी की मांग
- लोगों के लिए बहुत अधिक जिम्मेदारी
- चीजों के लिए बहुत अधिक जिम्मेदारी

### **कैरियर विकास**

- नौकरी की सुरक्षा का अभाव
- नौकरी के लिए अधिक योग्य
- नौकरी के लिए योग्य नहीं
- महत्वाकांक्षा बॉस द्वारा बाधित होती है
- उपलब्धियों के लिए अपर्याप्त क्रेडिट

संगठनात्मक संरचना और वातावरण

- फैसलों पर थोड़ा नियंत्रण
- कार्यालय राजनीति
- व्यवहार पर प्रतिबंध
- व्यक्तिगत अभिव्यक्ति को हतोत्साहित करना
- मूल्यांकन किया जा रहा है

#### **गैर-कार्य कारक**

- स्वास्थ्य
- पारिवारिक समस्याएं
- पैसों की परेशानी
- जीवन की अवस्थाएं
- जीवन की संतुष्टि।

#### **तनाव के कारण**

तनाव के प्रमुख स्रोत जो नौकरी बर्नआउट या स्वास्थ्य समस्याओं का कारण बनते हैं, वे ऊपर सूचीबद्ध हो सकते हैं, और ऐसा ही एक कारक व्यावसायिक तनाव है, जो किसी के गृह जीवन को भी प्रभावित कर सकता है। प्रमुख व्यावसायिक तनाव के सामान्य स्रोत नियंत्रण की कमी, बढ़ी हुई जिम्मेदारी, नौकरी से संतुष्टि और प्रदर्शन, कार्य भूमिकाओं के बारे में अनिश्चितता,

खराब संचार, समर्थन की कमी और काम करने की खराब स्थिति हैं। काम से संबंधित तनाव इस प्रकार हैं:

### **अधिभार**

यह इस हद तक है कि व्यक्तियों को लगता है कि उनके कार्यभार की मांग और संबंधित समय के दबाव तनाव का एक स्रोत हैं, जैसे कि अवास्तविक समय सीमा और अपेक्षाएं।

### **नियंत्रण**

दबाव का अनुभव नियंत्रण की धारणाओं से दृढ़ता से जुड़ा हुआ है। जिस तरह से काम का आयोजन और प्रदर्शन किया जाता है उसमें प्रभाव और परामर्श की कमी दबाव का एक संभावित स्रोत हो सकता है, जैसे नौकरी के पहलुओं पर नियंत्रण की कमी, निर्णय लेने में भागीदारी की कमी- कर्मचारियों के विचारों पर ध्यान नहीं देना/ नौकरी के बारे में सुझाव, प्रदर्शन लक्ष्यों पर प्रभाव की कमी और समय की कमी।

### **कार्य संबंध**

कई नौकरियां काम पर अन्य लोगों के साथ नियमित संपर्क की मांग करती हैं। सहकर्मियों और/या पर्यवेक्षकों के साथ खराब या समर्थन न करने वाले संबंध दबाव का एक संभावित स्रोत हो सकते हैं। इसके अलावा, दबाव तब हो सकता है जब व्यक्ति अलग-थलग या गलत व्यवहार महसूस करता है। खराब कार्य संबंध निम्न का परिणाम हो सकते हैं: आक्रामक प्रबंधन शैली, दूसरों से समर्थन की कमी, काम पर अलगाव, प्रतिकूल व्यवहार, उदा। बदमाशी और उत्पीड़न, समझ और नेतृत्व की कमी, प्रबंधक हमेशा गलती ढूंढता है, अन्य अपना वजन नहीं बढ़ाते हैं, अन्य व्यक्तिगत उपलब्धियों का श्रेय लेते हैं, और सहकर्मियों के साथ खराब संबंध।

## नौकरी की सुरक्षा

यह वह हद तक है जहां तक नौकरी की सुरक्षा की कमी और नौकरी में बदलाव दबाव का एक स्रोत है, उदाहरण के लिए, नौकरी की असुरक्षा, नौकरी के स्थायित्व की कमी, भविष्य में नौकरी में बदलाव और कौशल अतिरेक का डर।

## कार्य संतुलन

काम की मांगों में व्यक्तिगत और घरेलू जीवन को प्रभावित करने और प्रभावित करने की क्षमता है और इसलिए काम से बाहर के रिश्तों पर दबाव पड़ता है, उदाहरण के लिए:

• लंबे समय तक: व्यक्तिगत, साथी और पारिवारिक संबंधों की हानि के लिए घर पर अतिरिक्त घंटे काम करने की अपेक्षा करना या करना

अति-मांग और अनम्य कार्य अनुसूचियां

असामाजिक घंटे

अत्यधिक यात्रा समय

घर/निजी जीवन में दखल देने वाले कार्य।

संसाधन और संचार

किसी कार्य को प्रभावी ढंग से करने के लिए, व्यक्तियों को यह महसूस करने की आवश्यकता है कि उनके पास उपयुक्त प्रशिक्षण, उपकरण और संसाधन हैं। उन्हें यह भी महसूस करने की आवश्यकता है कि उन्हें पर्याप्त रूप से सूचित किया गया है और उन्हें महत्व दिया जाता है। तनाव का परिणाम निम्न की कमी से हो सकता है: संगठन में क्या हो रहा है, इसके बारे में

जानकारी, प्रदर्शन पर प्रतिक्रिया, काम करने के लिए पर्याप्त प्रशिक्षण, और काम करने के लिए उपकरण/संसाधन।

### **भुगतान और लाभ**

जीवन शैली की दृष्टि से नौकरी से जुड़े वित्तीय पुरस्कार महत्वपूर्ण हैं। उन्हें अक्सर संगठन के लिए किसी व्यक्ति के मूल्य और मूल्य का संकेत माना जाता है। हालांकि वित्तीय इनाम एक प्रमुख प्रेरक नहीं हो सकता है, अगर नौकरी के अन्य नकारात्मक पहलू हैं तो यह एक कारक बन सकता है।

### **नौकरी के अन्य पहलू**

ये तनाव के संभावित स्रोत हैं जो स्वयं नौकरी की मौलिक प्रकृति से संबंधित हैं। शारीरिक काम करने की स्थिति, कार्यों के प्रकार और नौकरी से प्राप्त संतुष्टि की मात्रा जैसे कारक।

अगले कुछ वर्षों में नौकरी बदलने की संभावना नहीं है

खराब शारीरिक काम करने की स्थिति

सुस्त और दोहराव वाला काम

### **नौकरी के आनंद की कमी**

शारीरिक हिंसा का डर

✿ कार्य प्रदर्शन की बारीकी से निगरानी की जाती है

बदलाव के लिए संगठन बदलता है

मुश्किल ग्राहकों/ग्राहकों के साथ व्यवहार करना

545 माल्टीज़ शिक्षकों द्वारा प्रदान किए गए प्रश्नावली के उत्तर के माध्यम से बोर्ग, राइडिंग और फाल्ज़ोन (1991) ने तनाव के चार मुख्य कारणों की पहचान की। वे छात्र दुर्व्यवहार, खराब काम करने की स्थिति, खराब स्टाफ संबंध और समय का दबाव थे।

### **निष्कर्ष**

रोज़मर्रा की ज़िंदगी में, मजदूर वर्ग के लोगों को कई परिस्थितियों का सामना करना पड़ता है, जहाँ उन्हें कई स्थितियों और परिस्थितियों का सामना करना पड़ता है, जिससे उन्हें बहुत तनाव होता है। आधुनिक समय में तनाव मानव जीवन का एक अनिवार्य हिस्सा बन गया है। आज के समय में तनाव जीवन का अनिवार्य हिस्सा बन गया है। यह अब एक वैश्विक समस्या है जो सभी प्रकार के व्यक्तियों को प्रभावित करती है। अधिकांश कंपनियों में, नौकरी के तनाव का इष्टतम स्तर एक चुनौती बन जाता है। "शिक्षक, विशेष रूप से, इतने सारे अलग-अलग बच्चों के साथ दिन-प्रतिदिन का व्यवहार नहीं करते हैं; उनके पास पढ़ाने की जिम्मेदारी है और उन्हें समाज के सक्रिय सदस्यों में बदलने में मदद करना है। सफलता के लिए विनियम, दिशानिर्देश और मांग बहुत महत्वपूर्ण हो सकती है। तनाव का उच्च स्तर; नौकरी की मांग और शायद ही आराम से हो सकती है। शिक्षक को अक्सर रात भर काम करने के लिए या सप्ताहांत पर अगली कक्षा या सत्र के लिए तैयार होने के लिए घर जाना चाहिए या शिक्षकों को खाली समय में परीक्षा उत्तीर्ण करनी चाहिए जो केवल संभव है जब वे घर पर होते हैं। पारंपरिक ग्रीष्म अवकाश जिसका एक बार कई शिक्षकों ने अनुमान लगाया था, हाल के वर्षों में सिकुड़ना शुरू हो गया है, अधिकांश स्कूलों ने ब्लॉक शेड्यूल का पालन करना शुरू कर दिया है जिसमें कम से कम नौ सप्ताह की छुट्टियों के साथ साल भर के स्कूल पाठ्यक्रम शामिल हैं। " शारीरिक शिक्षाविद



नवोन्मेषी होंगे क्योंकि शारीरिक शिक्षा, पाठ्यचर्या, सिद्धांत और पाठ्यक्रम पूरे देश में दशकों में काफी विकसित हुए हैं। स्कूलों से लेकर विश्वविद्यालयों तक फैले शिक्षा के क्षेत्र में शारीरिक शिक्षा का मुख्य लक्ष्य प्रशिक्षण, निर्देश और एथलेटिक प्रतियोगिताएं हैं। शायद यही कारण है कि शिक्षकों के कार्यक्रमों ने कई दशकों से जोर दिया है, क्योंकि वे शारीरिक शिक्षा में शिक्षकों और प्रशिक्षकों जैसे कुशल नेताओं का एक योग्य नेटवर्क बनाने के बारे में हैं। शारीरिक शिक्षा के लिए तकनीकी दृष्टिकोण काफी आधुनिक है, जिससे सभ्य स्कूलों और मठों की उत्पत्ति का पता लगाया जा सकता है, कि शारीरिक शिक्षा के बिना कम प्रभावकारिता वाले शिक्षाविदों को पढ़ाया जाना चाहिए। शारीरिक शिक्षा शिक्षकों के कार्यक्षेत्र और भूमिका का विस्तार करने के लिए हाल के वर्षों में बदलती स्थिति बहुत आगे बढ़ गई है। आज शुरुआती लोगों के लिए शारीरिक शिक्षा की एक या दूसरी शाखा में विशेषज्ञता और उनके प्रोफेसरशिप के साथ-साथ गैर-शिक्षण में करियर के लिए प्रशिक्षित होने की बहुत अधिक संभावना है। शारीरिक शिक्षा के शिक्षक, जो आमतौर पर एकजाम वर्कर थे, को मास्टर्स द्वारा बदल दिया गया और यह विषय किसी भी अन्य क्षेत्र की तरह समृद्ध हो गया।

### संदर्भ ग्रन्थ सूची

अब्दुल मजीद, आई. (1998)। व्यावसायिक तनाव और शिक्षकों की नौकरी से संतुष्टि: मानव संबंध प्रबंधन दृष्टिकोण के प्रभाव। इंटरनेशनल इस्लामिक यूनिवर्सिटी, मलेशिया।

अदेबियी, डी.आर. (2013)। एकिटी स्टेट यूनिवर्सिटी, एडो-एकिटी के अकादमिक कर्मचारियों के बीच व्यावसायिक तनाव। यूरोपीय वैज्ञानिक जर्नल, 9(4), 202-208।

एडर, आर। (1980)। मनोदैहिक और मनोविश्लेषणात्मक अनुसंधान। राष्ट्रपति का संबोधन। मनोदैहिक चिकित्सा, 42, 307-321।

अग्रवाल। जे.सी. (2006), आधुनिक भारतीय शिक्षा इतिहास और समस्याएं, शिप्रा प्रकाशन, नई दिल्ली। 2.

अख्तर, जेड (2011)। पूर्वी सिंहभूम के सरकार और निजी स्कूल के बीच समायोजन, चिंता और तनाव का अध्ययन। अप्रकाशित यूजीसी माइनर रिसर्च रिपोर्ट।

एंटोनियो, ए.-एस।, प्लॉम्पी, ए।, और नताल्ला, एम। (2013)। प्राथमिक और माध्यमिक शिक्षा के शिक्षकों में व्यावसायिक तनाव और पेशेवर बर्नआउट: रणनीतियों का मुकाबला करने की भूमिका। मनोविज्ञान, 4(3ए), 349-355।

आर्क जनरल मनश्चिकित्सा, 60, 837-844। देब, एस. (2001)। शैक्षणिक तनाव के नकारात्मक प्रभावों पर एक अध्ययन। सीखने और प्रेरणा पर अंतर्राष्ट्रीय संगोष्ठी, केदा दारुल अमन, मलेशिया में प्रस्तुत किया गया पेपर।

अर्कोफ़, ए. (1968)। समायोजन और मानसिक स्वास्थ्य। न्यू यॉर्क: मैकग्रा-हिल, पृ.6. बेल, एच.एम. (1958)। समायोजन सूची (वयस्क से) -मैनुअल ऑल्टो, कैलिफोर्निया कंसल्टिंग साइकोलॉजिस्ट प्रेस।

बिशाय, ए. (1996). शिक्षक प्रेरणा और नौकरी से संतुष्टि: अनुभव नमूना पद्धति को नियोजित करने वाला एक अध्ययन। स्नातक विज्ञान के जर्नल। 26(3), 147-154.

बिशप, एच. और डैगले, डी. (1991)। चयनित मध्य विद्यालयों के भीतर नेतृत्व व्यवहार या प्रधानाध्यापकों और संगठनात्मक वातावरण के बीच संबंध। निबंध सार अंतर्राष्ट्रीय 52/03।

ब्लिक्स, ए.जी., क्रूज़, आर.जे., मिशेल, बी. मैकबेथ और ब्लिक्स, जी.जी. (1994)। विश्वविद्यालय के शिक्षकों में व्यावसायिक तनाव। शैक्षिक अनुसंधान, 36(2), 157-169।

कैस्टेलो, ई.जे., मुस्टिलो, एस., एरकानली, ए., कीलर, जी., और एंगोल्ड, ए. (2003)। बचपन और किशोरों में मानसिक विकारों की व्यापकता और विकास।