



तनाव प्रबंधन रणनीतियों पर नौकरी की भूमिका का प्रभाव रू शारीरिक शिक्षा प्रशिक्षकों और गैर-पीई पेशेवरों का एक अध्ययन

मनीष पांचाल, ग्लोकल यूनिवर्सिटी, सहारनपुर (उत्तर प्रदेश)

डॉ. धर्मवीर, ग्लोकल यूनिवर्सिटी, सहारनपुर (उत्तर प्रदेश)

अमूर्त

इस अध्ययन का उद्देश्य प्रबंधन प्रशिक्षकों के कार्य प्रदर्शन पर नौकरी के तनाव के प्रभाव की जांच करना था। इन कार्यस्थल तनाव कारकों और नौकरी के प्रदर्शन के बीच संबंधों की खोज करना भी एक विशिष्ट उद्देश्य था। अध्ययन के लिए 200 प्रबंधन शिक्षा प्रशिक्षकों से आवश्यक जानकारी एकत्र करने के लिए सुविधा नमूनाकरण का उपयोग किया गया था। वर्णनात्मक आंकड़ों के अनुसार, प्रबंधन शिक्षा प्रशिक्षकों ने काम के तनाव के मध्यम स्तर, नौकरी की सुरक्षा के तनाव के उच्च स्तर और शिफ्ट के काम के तनाव के मध्यम स्तर की सूचना दी। सहसंबंध के विश्लेषण से पता चला कि नौकरी की सुरक्षा और शिफ्ट कार्य तनाव को नौकरी के प्रदर्शन के साथ सकारात्मक रूप से सहसंबद्ध किया गया था, जबकि काम का तनाव कमजोर और नगण्य रूप से नकारात्मक रूप से सहसंबद्ध था। ये निष्कर्ष नौकरी के तनाव कारकों, विशेष रूप से नौकरी सुरक्षा तनाव और शिफ्ट कार्य तनाव को संबोधित करने के महत्व पर जोर देते हैं। प्रबंधन प्रशिक्षकों के कार्य निष्पादन में सुधार लाना। भविष्य के शोध इस आबादी में व्यावसायिक तनाव को बेहतर ढंग से समझने और प्रबंधित करने के लिए अतिरिक्त कारकों और हस्तक्षेपों की जांच कर सकते हैं।

मुख्य शब्द : नौकरी की भूमिका का प्रभाव, तनाव प्रबंधन रणनीतियाँ, शारीरिक शिक्षा प्रशिक्षक, प्रदर्शन प्रबंधन।

परिचय

आधुनिक दुनिया में, कई व्यवसायों में से किसी एक में काम करने वालों की निरंतर मांग है। हालाँकि कई व्यवसायों में अपने स्वयं के अनूठे तनाव होते हैं, शिक्षकों को अनूठे दबावों का सामना करना पड़ता है जिनका सामना किसी अन्य क्षेत्र में नहीं किया जा सकता है। योजनाबद्ध पाठ्यक्रम की पेशकश, जो छात्र प्रेरित नहीं हैं या जिनमें व्यवहार संबंधी समस्याएं हैं, काम की अधिक मात्रा और कम समय सीमा, ये सभी शिक्षकों के तनाव में योगदान करते हैं। अन्य तनावों में शामिल हैं नियमित रूप से मूल्यांकन किया जाना, काम करने के लिए तंग जगह होना और कठिन सहकर्मियों से निपटना और पदोन्नत होने के लिए निरंतर संघर्ष करना। छात्र-शिक्षक संबंध प्रभावित होते हैं, साथ ही शिक्षा की गुणवत्ता और शिक्षकों की अपनी जिम्मेदारियों को निभाने की क्षमता प्रभावित होती है। इससे छात्रों का स्कूल से भागना, बार-बार अनुपस्थित रहना और कार्यस्थल पर असंतोष भी हो सकता है। श्रमिकों के तनाव के परिणामस्वरूप राष्ट्रीय अर्थव्यवस्था को आश्चर्यजनक नुकसान हो सकता है।

शिक्षक अक्सर शिकायत करते हैं कि उनके पास करने के लिए बहुत कुछ है, फिर भी उनके पास इतना कम समय है कि वे अपने सर्वोत्तम प्रयासों के बावजूद भी ऐसा करने में असमर्थ हैं, जिसके कारण वे काम को टाल देते हैं और पहले से ही उनके तनाव के उच्च स्तर में वृद्धि होती है। अध्ययन के अनुसार, प्रशिक्षकों को जिन मनोवैज्ञानिक दबावों का सामना करना पड़ता है, उनमें समय से संबंधित तनाव सबसे आम और प्रचलित है। व्यक्तियों, समूहों और संगठनों सभी में एक बात समान है समय उनकी सबसे महत्वपूर्ण संपत्ति है। इस सीमित संसाधन का उपयोग किसी के दैनिक जीवन के हर पहलू में किया जाना चाहिए। सही समय प्रबंधन से हर कोई अपना कार्य एक निर्धारित कार्यक्रम के अनुसार पूरा करने में सक्षम होगा। समय प्रबंधन रणनीति पर निर्णय लेते समय प्रत्येक व्यक्ति के कार्य शेड्यूल को ध्यान में रखा जाना चाहिए। कक्षा में व्यवस्था बनाए रखने के लिए शिक्षकों के लिए समय प्रबंधन में निपुण होना महत्वपूर्ण है। एक वैश्विक समस्या के रूप में, शिक्षक की नौकरी का तनाव विभिन्न देशों में कई अध्ययनों का विषय रहा है। परिणामस्वरूप, शिक्षक की नौकरी के तनाव के मूल कारणों पर ध्यान न देने से शिक्षकों के प्रदर्शन पर नकारात्मक प्रभाव पड़ सकता है और इसके परिणामस्वरूप स्कूलों, संगठनों और समाज को बड़े पैमाने पर दीर्घकालिक नुकसान हो सकता है।

साहित्य की समीक्षा

रिचर्ड्स, के.ए.आर. (2018) ने सुझाव दिया कि गैर-शिक्षण के चक्र और पारंपरिक पद्धतियों के प्रभुत्व के कारण शारीरिक शिक्षा पेशे में प्रगति धीमी हो गई है। समाजीकरण कारक पेशे की यथास्थिति को बनाए रखने और बनाए रखने के लिए काम करते हैं, जो मुख्य रूप से टीम खेल सामग्री में निहित है। शिक्षक शिक्षा कार्यक्रमों को पूर्व-सेवा शिक्षकों को उनकी प्रारंभिक विश्वास संरचनाओं पर सवाल उठाने के लिए राजी करने के साथ-साथ उन्हें स्कूलों की सामाजिक-राजनीतिक वास्तविकताओं के लिए तैयार करने



की चुनौती दी जाती है। हालाँकि, इन लक्ष्यों को पूरा करने के लिए कोई औपचारिक तंत्र नहीं है, क्योंकि वर्तमान मान्यता मानकों में समाजीकरण पर जोर शामिल नहीं है। परिणामस्वरूप, इस लेख का उद्देश्य समाजीकरण से संबंधित प्रासंगिक शोध की समीक्षा करके आगे की चर्चा को प्रोत्साहित करना, इन चुनौतियों पर काबू पाने के लिए साक्ष्य-आधारित प्रथाओं का वर्णन करना और सोसायटी ऑफ हेल्थ एंड फिजिकल एजुकेटर्स अमेरिका (2017) के मानकों को जोड़ने का प्रस्ताव करना है। समाजीकरण के मुद्दों पर विशेष रूप से ध्यान केंद्रित करने के लिए प्रारंभिक शारीरिक शिक्षा शिक्षक शिक्षा।

यू. एम. सी. (2009) ने संगठनात्मक परिवर्तन के बारे में कर्मचारियों की धारणा का पता लगाया और कैसे उन धारणाओं को विश्वास और तनाव प्रबंधन रणनीतियों द्वारा आकार दिया जाता है। परिवर्तन के दौर से गुजर रहे चार ताइवानी सरकारी विभागों के कर्मचारियों से चार सौ पांच विश्लेषण योग्य सर्वेक्षण प्राप्त हुए। ये सर्वेक्षण राष्ट्रीय रक्षा मंत्रालय, नौकरश्रावण प्रशासन, राष्ट्रीय पुलिस एजेंसी और राष्ट्रीय अग्निशमन एजेंसी के भीतर आयोजित किए गए थे। परिणामों से पता चला कि संगठनात्मक परिवर्तन का कर्मचारियों के विश्वास और कार्य भागीदारी पर महत्वपूर्ण नकारात्मक प्रभाव पड़ा। हालाँकि, तनाव प्रबंधन रणनीतियाँ और संगठनात्मक परिवर्तन की समझ कर्मचारियों की संगठनात्मक पहचान और नौकरी में भागीदारी को सकारात्मक रूप से प्रभावित कर सकती हैं। परिणामस्वरूप, यह सुझाव दिया जाता है कि तनाव से राहत के लिए रणनीतियाँ प्रदान करने और कर्मचारियों की संगठनात्मक पहचान और नौकरी की भागीदारी में सुधार करने के लिए परिवर्तन के दौर से गुजर रहे संगठन के भीतर तनाव प्रबंधन कार्यशालाएँ स्थापित की जानी चाहिए।

वॉन हारेन-मैक, बी. (2020) ने शारीरिक शिक्षा शिक्षकों में तनाव के स्रोतों, दीर्घकालिक तनाव के परिणामों और तनाव के मध्यस्थों की पहचान की और भविष्य के अनुसंधान और शिक्षक शिक्षा के लिए निहितार्थ तैयार किए। प्रारंभिक खोज में 2483 प्रकाशनों की पहचान की गई, जिनमें 47 प्रकाशन शामिल थे जो समावेशन मानदंडों को पूरा करते थे। शारीरिक शिक्षा शिक्षकों में तनाव के सबसे महत्वपूर्ण स्रोत पाठ्यक्रम, अपर्याप्त सुविधाएं/उपकरण, पीई की निम्न स्थिति और छात्रों की अनुशासन समस्याएं थीं। क्रोनिक तनाव के परिणामों के संबंध में, अधिकांश अध्ययनों में बर्नआउट का आकलन किया गया और सामान्य तौर पर बर्नआउट के निम्न से मध्यम स्तर की सूचना दी गई। हालाँकि, जिन अध्ययनों में प्रतिशत की सूचना दी गई, उनमें 20-25% शारीरिक शिक्षा शिक्षकों ने उच्च स्तर के बर्नआउट का संकेत दिया। शारीरिक शिक्षा शिक्षकों में तनाव के स्रोतों और दीर्घकालिक तनाव के परिणामों के बीच संबंध के संबंध में, भविष्य के अध्ययनों में (ए) संपूर्ण तनाव प्रक्रिया को ध्यान में रखना चाहिए (बी) तनाव के लिए अधिक पर्याप्त उपायों का उपयोग करना चाहिए और (सी) तनाव के संभावित मध्यस्थों को संबोधित करना चाहिए। व्यावहारिक निहितार्थों के संदर्भ में, पीई शिक्षकों को पर्याप्त पूर्व और सेवाकालीन प्रशिक्षण प्राप्त करना चाहिए जिसका उद्देश्य पीई शिक्षकों में तनाव के मुख्य स्रोतों के बारे में जागरूक होना और पर्याप्त मुकाबला रणनीतियों का निर्माण करना है। इसके अलावा, पीई शिक्षक शिक्षा को ध्वनि विकारों जैसे तनाव के स्वास्थ्य परिणामों को रोकने के लिए हस्तक्षेप पर विचार करना चाहिए।

जरेई, एस., और अरशद होसेनी, ए. (2019) ने नौकरी के तनाव और नौकरी की आत्म-प्रभावकारिता पर माइंडफुलनेस-आधारित थेरेपी की प्रभावशीलता की जांच की। सांख्यिकीय जनसंख्या में फवउ शारीरिक शिक्षा विभाग में तैराकी, वॉलीबॉल और बास्केटबॉल के सभी शारीरिक शिक्षा प्रशिक्षक शामिल थे। नियंत्रण समूह के साथ इस प्रीटेस्ट-पोस्टटेस्ट प्रयोगात्मक अनुसंधान में, 30 प्रशिक्षकों को सुविधा नमूनाकरण विधि के माध्यम से चुना गया और यादृच्छिक रूप से नियंत्रण समूह और नियंत्रण समूह में विभाजित किया गया। प्रायोगिक समूह को माइंडफुलनेस-आधारित थेरेपी कार्यक्रम के आठ सत्रों से गुजरना पड़ा और नियंत्रण समूह को कोई हस्तक्षेप नहीं मिला। नौकरी तनाव प्रश्नावली और आत्म-प्रभावकारिता प्रश्नावली का उपयोग करके डेटा एकत्र किया गया था। एकत्रित आंकड़ों का सहप्रसरण विश्लेषण का उपयोग करके विश्लेषण किया गया। परिणामों ने नौकरी के तनाव और नौकरी की आत्म-प्रभावकारिता (हस्तक्षेप के बाद प्रयोगात्मक और नियंत्रण समूहों के बीच) में एक महत्वपूर्ण अंतर दिखाया। इसलिए, माइंडफुलनेस-आधारित थेरेपी तकनीकों का उपयोग नौकरी के तनाव को कम करने और शारीरिक शिक्षा प्रशिक्षकों के बीच नौकरी की आत्म-प्रभावकारिता बढ़ाने में प्रभावी है।

रुटकोव्स्का, के. (2015) ने विश्लेषण किया कि स्कूल समुदाय शारीरिक शिक्षा शिक्षकों की कार्य संतुष्टि को कैसे मानता है। शोध में 148 शिक्षक और 171 छात्र शामिल थे जिन्हें यादृच्छिक-उद्देश्यीय नमूने के माध्यम से तीन समूहों में विभाजित किया गया था। समूह इस प्रकार थे शारीरिक शिक्षा शिक्षक (द=2), अन्य विषयों के शिक्षक (द=22) और छात्र (द=22)। इन उत्तरदाताओं से प्राप्त परिणाम (द=66) को आगे के विश्लेषण के अधीन किया गया। अध्ययन में संतुष्टि का एक संशोधित पोलिश संस्करण।



यान, टी., टीओ, ई.डब्ल्यू. (2021) ने निर्धारित किया कि विश्वविद्यालय स्तर पर एक शिक्षक की योग्यता पेशेवर प्रतिबद्धता और नौकरी से संतुष्टि से कैसे संबंधित है। इस व्यवस्थित समीक्षा का उद्देश्य शारीरिक शिक्षा शिक्षकों की योग्यता और कार्य संतुष्टि का निर्धारण करना है। शारीरिक शिक्षा कार्यक्रमों का एक मुख्य उद्देश्य विद्यार्थी की विभिन्न गतिविधियों, विशेषकर शारीरिक गतिविधियों और उनमें भागीदारी को बढ़ाना है। जो छात्र शारीरिक गतिविधियों में भाग लेते हैं वे विभिन्न प्रकार की भावनाओं को महसूस करते हैं, और ये उनके मानसिक और शारीरिक स्वास्थ्य को बढ़ा सकते हैं। अध्ययन छात्रों को प्रभावी ढंग से प्रभावित करने और पढ़ाने में शिक्षकों की संतुष्टि से संबंधित है। नौकरी से संतुष्टि का तात्पर्य शिक्षकों की भावनाओं और उनके काम के प्रति सकारात्मक दृष्टिकोण से है। नौकरी से संतुष्टि के पांच घटक हैं वेतन, पदोन्नति, पर्यवेक्षण, सहकर्मी और स्वयं कार्य। कार्य संतुष्टि को इन पांच घटकों में विभाजित किया गया है। एक शिक्षक के रूप में कार्य करना एक शिक्षक या शिक्षक की कार्यस्थल पर सफलता के सबसे महत्वपूर्ण घटकों में से एक है, और स्कूल की उपलब्धि के लिए प्रमुख मानदंडों में से एक है। गूगल स्कॉलर, पबमेड, एम्बेस, बिंग एकेडमिक और कोक्रेन सहित इलेक्ट्रॉनिक पुस्तकालयों की खोज की गई।

WIKIPEDIA

The Free Encyclopedia

अनुसंधान क्रियाविधि

लक्षित जनसंख्या में हरियाणा राज्य, सिरसा में निजी और सार्वजनिक परिसर प्रशासन शिक्षक शामिल थे। उत्तरदाताओं की सुविधा के आधार पर एक डिजाइन का उपयोग करके उत्तरदाताओं की जानकारी एकत्र की जाती है। नमूना आकार एक अज्ञात आबादी में 200 प्रबंधन प्रशिक्षकों के आधार पर मिलीभगत का उपयोग करके निर्धारित किया गया था। कार्यस्थल के तनावों (कार्य तनाव, रोजगार सुरक्षा तनाव, शिफ्ट कार्य तनाव) और नौकरी के प्रदर्शन पर जानकारी एकत्र करना। मॉडल की विशेषताओं को वर्णनात्मक आंकड़ों, जैसे साधन, मानक विचलन, आवृत्तियों और प्रतिशत का उपयोग करके संक्षेपित किया गया था। प्रबंधन शिक्षकों के कार्य प्रदर्शन और प्रासंगिक जनसांख्यिकीय चर पर कार्य तनावों की पूर्वानुमानित शक्ति का आकलन करने के लिए प्रतिगमन विश्लेषण आयोजित किया गया था। प्रतिभागियों को अध्ययन के उद्देश्य, उनकी स्वैच्छिक भागीदारी, उनके डेटा की गोपनीयता और किसी भी समय वापस लेने के उनके अधिकार के बारे में स्पष्ट और संक्षिप्त जानकारी दी गई।

➤ पैमाने

यह अध्ययन शिक्षक की नौकरी के तनाव और प्रदर्शन पर विजयन के शोध से संशोधित और अनुकूलित प्रश्नावली का उपयोग करता है। प्रश्नावली का प्रत्येक अनुभाग एक अलग चर से मेल खाता है: कार्य तनाव, कार्य प्रदर्शन, मुकाबला तंत्र और संगठनात्मक कारक। प्रतिभागी 1 (दृढ़ता से असहमत) से लेकर 5 (दृढ़ता से सहमत) तक के लिकर्ट पैमाने पर प्रत्येक अनुभाग के चार कथनों का मूल्यांकन करेंगे। शोध लक्ष्यों की स्पष्टता और प्रासंगिकता सुनिश्चित करने के लिए प्रश्नावली का निर्माण सावधानीपूर्वक किया गया था। लागू होने से पहले, प्रश्नावली की विश्वसनीयता और वैधता निर्धारित करने के लिए पायलट परीक्षण किया गया। यह उपकरण डेटा जमा करने और नौकरी के प्रदर्शन पर कार्यस्थल तनाव के प्रभाव का विश्लेषण करने के लिए एक मूल्यवान संसाधन होगा।

➤ नमूने का आकार

अध्ययन प्रतिभागियों की जनसांख्यिकीय प्रोफाइल से पता चलता है कि तालिका 1 में महिला प्रतिभागियों की तुलना में पुरुष प्रतिभागियों की संख्या थोड़ी अधिक थी। अधिकांश प्रतिभागी 51 वर्ष से अधिक उम्र के थे, जो वरिष्ठ नागरिकों के एक महत्वपूर्ण अनुपात को दर्शाता है। नौकरी के प्रदर्शन पर कार्यस्थल तनाव के प्रभाव का विश्लेषण करने के लिए प्रतिभागियों की जनसांख्यिकीय विशेषताओं को समझना महत्वपूर्ण है।

डेटा विश्लेषण

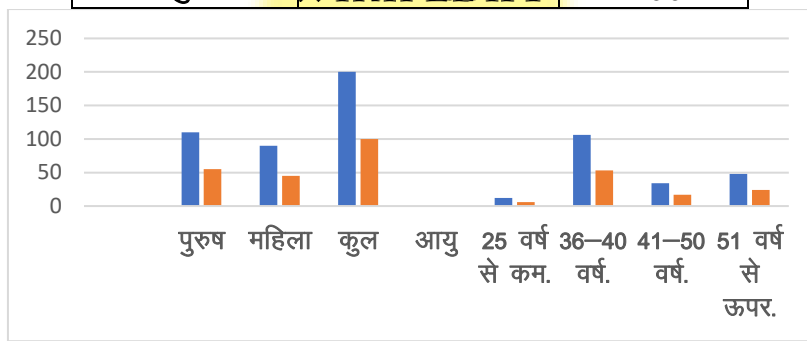
❖ जनसांख्यिकीय प्रोफाइल

यह अध्ययन इस बात की व्यापक समझ प्रदान करना चाहता है कि विभिन्न जनसांख्यिकीय कारक अनुसंधान परिणामों को कैसे प्रभावित कर सकते हैं और जनसांख्यिकीय डेटा के व्यापक विश्लेषण के माध्यम से समग्र निष्कर्षों में योगदान कर सकते हैं। निम्नलिखित परिणाम अध्ययन में कुल जनसांख्यिकीय भागीदारी को दर्शाता है:



तालिका 1: प्रतिवादी प्रोफाइल

आयाम	आवृत्ति	प्रतिशत
लिंग		
पुरुष	110	55
महिला	90	45
कुल	200	100
आयु		
25 वर्ष से कम.	12	6
36-40 वर्ष.	106	53
41-50 वर्ष.	34	17
51 वर्ष से ऊपर.	48	24
कुल	200	100



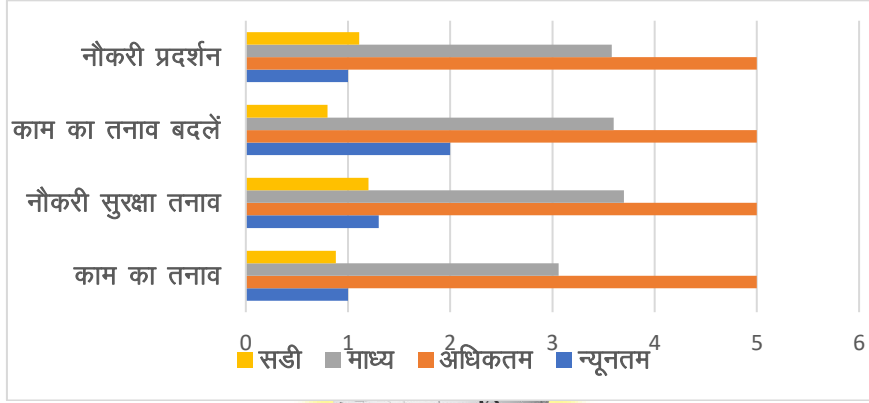
आकृति 1: प्रतिवादी प्रोफाइल

तालिका 1 आयु और लिंग के आधार पर प्रतिभागियों का विवरण प्रदान करती है। लिंग के संबंध में, कुल 200 उत्तरदाताओं में से 110 (55%) पुरुष थे, जबकि शेष 90 (45%) महिलाएं थीं। इससे पता चलता है कि अध्ययन में पुरुष प्रतिभागियों का अनुपात थोड़ा अधिक है। आयु वितरण के संबंध में, उत्तरदाताओं को विभिन्न आयु श्रेणियों में वर्गीकृत किया गया था। 12 प्रतिभागी (6%) 25 वर्ष से कम उम्र के थे, जो इस आयु समूह का नगण्य अनुपात दर्शाता है। 106 उत्तरदाता (52%) 36 से 40 वर्ष की आयु सीमा के भीतर आते हैं, जबकि 34 उत्तरदाता (17%) 41 से 50 वर्ष की आयु सीमा के भीतर आते हैं। अध्ययन में अधिकांश प्रतिभागी, 48 (24%), 51 वर्ष से अधिक उम्र के थे, जो वरिष्ठ नागरिकों के एक बड़े अनुपात का प्रतिनिधित्व करते थे। उत्तरदाताओं के कार्य प्रदर्शन पर कार्यस्थल तनाव के प्रभाव का प्रभावी ढंग से विश्लेषण करने के लिए, उनकी जनसांख्यिकीय विशेषताओं को समझना आवश्यक है।

❖ **वर्णनात्मक आँकड़े**

तालिका 2: वर्णनात्मक सांख्यिकी

	न	न्यूनतम	अधिकतम	माध्य	सडी
काम का तनाव	200	1.0	5.0	3.06	0.88
नौकरी सुरक्षा तनाव	200	1.3	5.0	3.70	1.2
काम का तनाव बदलें	200	2.0	5.0	3.60	0.80
नौकरी प्रदर्शन	200	1.0	5.0	3.58	1.11



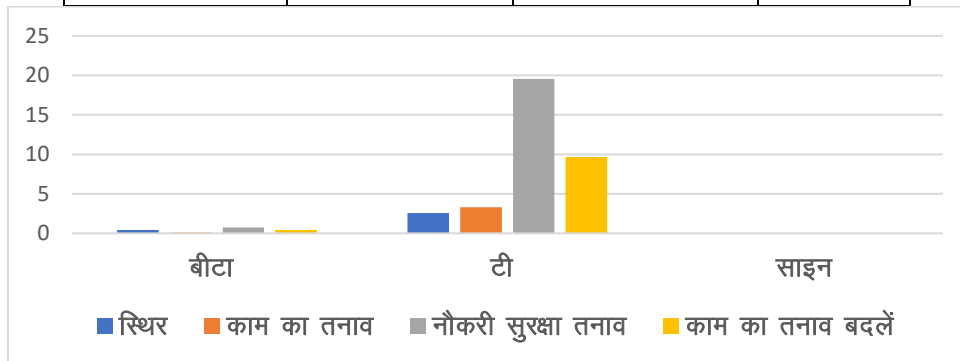
आकृति 2 : वर्णनात्मक सांख्यिकी

तालिका 2 अध्ययन के चर की मौलिक प्रवृत्तियों (माध्य) और परिवर्तनशीलता (मानक विचलन) में अंतर्दृष्टि प्रदान करती है। कार्य तनाव का औसत स्कोर 3.70 है जो प्रबंधन शिक्षक मध्यम तनाव की रिपोर्ट करते हैं। नौकरी सुरक्षा संबंधी चिंताओं के लिए 3.70 का उच्च माध्य नौकरी सुरक्षा से संबंधित अपेक्षाकृत उच्च मामले को दर्शाता है। इसके अतिरिक्त, शिफ्ट वर्क स्ट्रेस का औसत औसत 3.60 है। प्रबंधन प्रशिक्षकों के बीच नौकरी के प्रदर्शन का औसत स्कोर 3.58 है, जो मध्यम स्तर के प्रदर्शन का संकेत देता है। सभी चर के मानक विचलन माध्य के आसपास स्कोर के फैलाव को दर्शाते हैं, बड़े मान अधिक महत्वपूर्ण प्रतिक्रिया परिवर्तनशीलता का संकेत देते हैं। ये वर्णनात्मक आँकड़े डेटा का एक सिंहावलोकन प्रदान करते हैं, जो विभिन्न क्षेत्रों में प्रबंधन प्रशिक्षकों द्वारा अनुभव किए गए तनाव के स्तर और उनके संबंधित कार्य प्रदर्शन में प्रारंभिक अंतर्दृष्टि प्रदान करते हैं।

❖ प्रतिगमन परिणाम

तालिका 3: प्रतिगमन परिणाम

कारकों	बीटा	टी	साइन
स्थिर	0.435	2.560	0.011
काम का तनाव	0.115	3.290	0.001
नौकरी सुरक्षा तनाव	0.732	19.55	0.000
काम का तनाव बदलें	0.440	9.675	0.000
आर = 0	915 आर वर्ग = 0	840 एफ मान = 384	0.001



आकृति 3: प्रतिगमन परिणाम

तालिका 3 प्रबंधन शिक्षकों के बीच स्वतंत्र चर (कार्य तनाव, नौकरी सुरक्षा तनाव और शिफ्ट कार्य तनाव) और आश्रित चर (नौकरी प्रदर्शन) के बीच संबंधों को दिखाती है। प्रतिगमन समीकरण में निरंतर शब्द से पता चलता है कि जब अन्य सभी स्वतंत्र चर स्थिर रखे जाते हैं, तो नियमित समय नौकरी के प्रदर्शन को नकारात्मक रूप से प्रभावित करता है। कार्य तनाव बीटा सुझाव देता है कि कार्य तनाव में वृद्धि कार्य प्रदर्शन में गिरावट से संबंधित है। नकारात्मक टी-वैल्यू इंगित करता है कि संबंध 0.01 स्तर पर



सांख्यिकीय रूप से महत्वपूर्ण है और कार्य तनाव नौकरी के प्रदर्शन को काफी हद तक और प्रतिकूल रूप से प्रभावित करता है। नौकरी सुरक्षा तनाव के लिए बीटा मान इंगित करता है कि उंचा तनाव स्तर बेहतर नौकरी प्रदर्शन से जुड़ा हुआ है। सकारात्मक टी-वैल्यू इंगित करता है कि यह संबंध सांख्यिकीय रूप से महत्वपूर्ण है, यह दर्शाता है कि नौकरी सुरक्षा तनाव नौकरी के प्रदर्शन को महत्वपूर्ण रूप से प्रभावित करता है।

परिणामस्वरूप, शिफ्ट में काम का तनाव बेहतर नौकरी प्रदर्शन से जुड़ा हुआ है। सकारात्मक टी-वैल्यू इंगित करता है कि यह संबंध सांख्यिकीय रूप से महत्वपूर्ण है, यह सुझाव देता है कि शिफ्ट वर्क तनाव नौकरी के प्रदर्शन को काफी हद तक प्रभावित करता है। नौकरी के प्रदर्शन में लगभग 84.0: भिन्नता को मॉडल में शामिल स्वतंत्र चर (कार्य तनाव, नौकरी सुरक्षा तनाव और शिफ्ट कार्य तनाव) द्वारा समझाया जा सकता है, जैसा कि 0.840 के आर-वर्ग मान से संकेत मिलता है। 384.75 का एफ-मूल्य 0.01 स्तर पर सांख्यिकीय रूप से अत्यधिक महत्वपूर्ण है, जिसका अर्थ है कि प्रतिगमन मॉडल समग्र रूप से डेटा को अच्छी तरह से फिट बैठता है।

निष्कर्ष

निष्कर्ष में, इस अध्ययन का उद्देश्य कार्य तनाव, नौकरी सुरक्षा तनाव और शिफ्ट कार्य तनाव के संदर्भ में प्रबंधन प्रशिक्षकों द्वारा अनुभव किए गए नौकरी तनाव की डिग्री का आकलन करना था, साथ ही इन नौकरी तनाव तत्वों और प्रबंधन शिक्षकों की नौकरी के बीच संबंधों को देखना था। प्रदर्शन। निष्कर्षों से पता चलता है कि प्रबंधन शिक्षकों का औसत तनाव स्कोर 3.08 था, जो दर्शाता है कि वे काम से संबंधित तनाव के मध्यम स्तर का अनुभव करते हैं। नौकरी सुरक्षा तनाव के लिए औसत स्कोर 3.78 था, जो तुलनात्मक रूप से अधिक है, यह दर्शाता है कि नौकरी सुरक्षा के बारे में चिंताएं प्रबंधन प्रोफेसर्सों द्वारा अनुभव किए जाने वाले समग्र नौकरी तनाव में महत्वपूर्ण भूमिका निभाती हैं। शिफ्ट में काम के तनाव का औसत स्कोर 3.68 था, जो दर्शाता है कि अनियमित कामकाजी घंटों ने उनके तनाव के स्तर को मामूली रूप से प्रभावित किया। दूसरे, अध्ययन में नौकरी से संबंधित तनावों और शिक्षकों के प्रदर्शन के बीच महत्वपूर्ण संबंधों का पता चला। नौकरी सुरक्षा तनाव और नौकरी प्रदर्शन के बीच एक मजबूत सकारात्मक सहसंबंध देखा गया, जो दर्शाता है कि उच्च तनाव स्तर बेहतर नौकरी प्रदर्शन से जुड़े थे.

संदर्भ

- अब्बासनेजाद, ई., फरहानी, ए., और नखाई, ए. (2013)। शारीरिक शिक्षा और गैर शारीरिक शिक्षा के शिक्षकों में भावनात्मक बुद्धिमत्ता और नौकरी के तनाव के बीच संबंध। पर्यावरण जीव विज्ञान में प्रगति, 1386–1395।
- एकलान, सी.जे.वी., और ओसोर्नो, आर.आई.एम. (2021)। सीखने का माहौल और शारीरिक शिक्षा शिक्षक का रवैया उनकी कथित भलाई के निर्धारक के रूप में। यूरोपियन जर्नल ऑफ फिजिकल एजुकेशन एंड स्पोर्ट साइंस, 9(2)।
- ग्रिमिंगर-सीडेनस्टिकर, ई., और सेयडा, एम. (2021, सितंबर)। शारीरिक शिक्षा पूर्व-सेवा शिक्षकों में समावेशी शिक्षण के प्रति दृष्टिकोण और आत्म-प्रभावकारिता बढ़ानारु शारीरिक शिक्षा शिक्षक शिक्षा में एक अर्ध-प्रयोगात्मक अध्ययन के परिणाम। फ्रंटियर्स इन एजुकेशन (खंड 7, पृष्ठ 909255)। सीमांत.
- इसिखान, वी., कोमेज, टी., और डेनिस, एम. जेड. (2004)। कौशल प्रयोगियों के साथ काम करने वाले स्वास्थ्य देखभाल पेशेवरों में नौकरी का तनाव और मुकाबला करने की रणनीतियाँ। यूरोपियन जर्नल ऑफ ऑन्कोलॉजी नर्सिंग, 8(3), 234–244।
- क्लासेन, आर.एम., और चिउ, एम.एम. (2010)। शिक्षकों की आत्म-प्रभावकारिता और नौकरी की संतुष्टि पर प्रभावरु शिक्षक का लिंग, अनुभव के वर्ष और नौकरी का तनाव। जर्नल ऑफ एजुकेशनल साइकोलॉजी, 102(3), 741।
- ली, वाई.एच. (2019)। हाई-स्कूल शारीरिक शिक्षा शिक्षण में भावनात्मक श्रम, शिक्षक बर्नआउट, और टर्नओवर इरादा। यूरोपीय शारीरिक शिक्षा समीक्षा, 25(1), 236–253।
- माकेला, के., हिरवेनसालो, एम., और व्हिप, पी. आर. (2014)। मुझे रहना चाहिए या मुझे जाना चाहिए? शारीरिक शिक्षा शिक्षकों के कैरियर के इरादे। व्यायाम और खेल के लिए त्रैमासिक अनुसंधान, 85(2), 234–244।



- प्रोचनो, टी., ओग्लेस्बी, एल., पैटरसन, एम.एस., और उमस्टैटड मेयर, एम.आर. (2021)। फिटनेस प्रशिक्षकों के बीच कथित बर्नआउट और मुकाबला रणनीतियाँ एक मिश्रित तरीकों का दृष्टिकोण। खेल और आराम का प्रबंधन, 27(5), 484–498।
- रिचर्ड्स, के.ए.आर., हाउसनर, एल.डी., और टेम्पलिन, टी.जे. (2018)। शारीरिक शिक्षा शिक्षक शिक्षा के मानक-आधारित सुधार के माध्यम से शारीरिक शिक्षा शिक्षक समाजीकरण को संबोधित करना। क्वेस्ट, 70(3), 334–353.
- रिचर्ड्स, के.ए.आर., टेम्पलिन, टी.जे., और गौडरॉल्ट, के.एल. (2013)। स्कूली जीवन की वास्तविकताओं को समझनारू शारीरिक शिक्षा शिक्षकों की तैयारी के लिए सिफारिशें। क्वेस्ट, 65(4), 442–457.
- रुतकोव्स्का, के., और जेलेच, एम. (2015)। विद्यालय समुदाय द्वारा देखी गई शारीरिक शिक्षा शिक्षक की कार्य संतुष्टि। भौतिक संस्कृति और खेल अध्ययन और अनुसंधान, 68(1), 34–42.
- वॉन हारेन-मैक, बी., शेफर, ए., पेल्स, एफ., और क्लेनर्न, जे. (2020)। शारीरिक शिक्षा शिक्षकों में तनावरू तनाव के स्रोतों, परिणामों और मध्यस्थों को एक व्यवस्थित समीक्षा। व्यायाम और खेल के लिए अनुसंधान त्रैमासिक, 91(2), 279–297।
- यान, टी., टेओ, ई.डब्ल्यू., लिम, बी.एच., और लिन, बी. (2021)। विश्वविद्यालय स्तर पर शारीरिक शिक्षा शिक्षकों के बीच सकारात्मक मानव मनोविज्ञान द्वारा योग्यता और कार्य संतुष्टि का मूल्यांकनरू एक व्यवस्थित समीक्षा। फ्रंटियर्स इन साइकोलॉजी, 13, 1084961।
- यू. एम. सी. (2009)। संगठनात्मक परिवर्तन के बारे में कर्मचारियों की धारणारू तनाव प्रबंधन रणनीतियों के मध्यस्थ प्रभाव। लोक कार्मिक प्रबंधन, 38(1), 17–32.
- जरेई, एस., और अरशद होसेनी, ए. (2019)। शारीरिक शिक्षा प्रशिक्षकों की नौकरी के तनाव और नौकरी की आत्म-प्रभावकारिता पर माइंडफुलनेस-आधारित थेरेपी की प्रभावशीलता। खेल मनोविज्ञान अध्ययन (अर्थात, म्यूटालेट्रावांशेनसिवरजेशी), 7(26), 45–60।

