

MC 2.11 M



एम. कॉम

सत्र - II

**राष्ट्रीय शैक्षणिक धोरण २०२० नुसार
सुधारित अभ्यासक्रम**

**व्यावसायिक बुद्धिमत्ता
(PROFESSIONAL INTELLIGENCE)**

© UNIVERSITY OF MUMBAI

Dr. Ravindra D. Kulkarni

Vice Chancellor

University of Mumbai, Mumbai.

Prin. Dr. Ajay Bhamare

Pro Vice-Chancellor,

University of Mumbai.

Prof. Shivaji Sargar

Director

CDOE, University of Mumbai.

- Programe Co-ordinator** : **Ms. Rajashree Pandit (PhD)**
Assistant Professor (Economics),
Head Faculty of Commerce & Management,
CDOE, University of Mumbai, Mumbai.
- Course Co-ordinator** : **Ms. Siddhi Dedhia**
Asst. Prof. Management,
CDOE, University of Mumbai.
- Course Writers** : **Dr. Madhuri Pawar**
PDEAs SMV College,
Rudra Samarth Plaza,
Flat no. 103, Akurdi, Pune - 411035.
- : **Amit Ashok Gokhale**
Assistant Professor
P Jog College of Science and Commerce, Pune.
- : **Prof. Dr. Sulbha S. Raorane**
St. Francis Institue of Management and Research
Gate No.5, Sardar Vallabhbhai Patel Rd,
Mount Poincur, Borivali West, Mumbai- 400103.

April 2025, Print I, ISBN No. 978-93-6728-006-5

Published by

Director

Centre for Distance and Online Education, University of Mumbai, Vidyanagari,
Mumbai - 400 098.

DTP COMPOSED AND PRINTED BY

Mumbai University Press,
Vidyanagari, Santacruz (E), Mumbai - 400098.

अनुक्रमणिका

अनु. क्र.	घटकाचे नाव	पृष्ठ क्र.
१.	व्यावसायिक बुद्धिमत्ता समजून घेणे (Understanding Professional Intelligence)	०१
२.	व्यावसायिक बुद्धिमत्तेची तत्त्वे (Principles Of Professional Intelligence)	०८
३.	भावनिक बुद्धिमत्ता आणि अध्यात्मिक बुद्धिमत्ता (Emotional Intelligence And Spiritual Intelligence)	१९
४.	व्यावसायिक तणाव आणि कृत्रिम बुद्धिमत्ता (एआय) विश्वातील व्यक्तिगत परिणाम	३५

Syllabus

Programme Name : M.Com (Business Management)

Course Name : Professional Intelligence

TotalCredits : 04 TotalMarks:100

University assessment: 50 College assessment:50 Prerequisite:

Course Outcomes:

- CO1) To Provide the learners to comprehend new terms of Professional Intelligence and its Importance
- CO2) To give them knowledge about the effect on recruitment and organisational culture
- CO3) To develop learning and analytical skills of the learners to enable them to solve cases and they should prepare the solution for the challenges
- CO4) To acquaint the learners with recent developments and trends in the business corporate world related to Professional Intelligence

Module 1

Unit 1 Basics of Professional Intelligence:

- A. Definition of Intelligence, Meaning of Human Intelligence, Gardner's Theory of multiple intelligence, Types of intelligence, Concept and features of PI, Importance to firm and individual,
- B. Process of developing PI, Factors affecting PI, Qualities required for PI, Challenges of PI

Unit 2 Principles and Impact of PI:

- A. 21 Principles of PI, Impact of PI on: Recruitment, Organisational culture, Employees
- B. Reasons for PI, Risk in PI

Module 2

Unit 3 Emotional Intelligence and Spiritual Intelligence:

- A. Meaning of Emotional intelligence, Dimension of Emotional Intelligence- Self awareness, self-motivation, empathy, Social Skills, Mayer & Saloveys (1997) Cognitive model of EI, Golemans (1995) model of EI
- B. Spiritual intelligence, Methods to learn & develop spiritual Intelligence- Meditation, Detached Observation, Reflection, Connecting, Practice

Unit 4 Professional Stress & PI in AI world:

- A. Stress- Definition, Physical and Mental Health, Meaning of Professional Stress, Job design, work systems, World Health Organizations study on Job Stress, sources of job stress – Survival Stress, Internal Stress , Environmental Stress, Fatigue. Degrees of Stress - Acute Stress, Emotional distress, Chronic stress, Coping mechanism of Stress
- B. Accountability Ladder in Professional Intelligence, Distinction between Professional intelligence and artificial intelligence

References:

1. Danah zohar (1997) Rewiring the corporate Brain
2. Moral Minds: How Nature Designed our Universal sense of Right and Wrong by Harvard psychologist Marc Hauser (2006)
3. Cartwright S. Cooper- Managing workplace stress, sage publication 1997 Page 185
4. Emotional Intelligence- why it matters more than IQ by Daniel Goleman (Pg 305 to 310)
5. Brackett M.A Mayer, J.D & Warner R. M(2004) Emotional Indigence& relation to everyday behavior Personality & Individual Difference, 36 page, 387-1402 6. Paula Jago (2013) Professional Intelligence: The 21 Principles of How to Succeed at Work: CreateSpace Independent Pub

व्यावसायिक बुद्धिमत्ता समजून घेणे (UNDERSTANDING PROFESSIONAL INTELLIGENCE)

घटक रचना

१.० उद्देश

१.० उद्दिष्टे

व्यावसायिक बुद्धिमत्ता (Professional Intelligence - PI) म्हणजे काय? – त्याची संकल्पना समजावून सांगणे आणि वैयक्तिक तसेच संस्थात्मक यशामध्ये त्याची भूमिका स्पष्ट करणे.

बुद्धिमत्तेचे विविध प्रकार ओळखणे – विशेषतः हॉवर्ड गार्डनर यांच्या अनेक प्रकारच्या बुद्धिमत्तेच्या सिद्धांतावर (Multiple Intelligences Theory) चर्चा करणे आणि व्यावसायिक यशासाठी त्यांचे महत्त्व समजावून सांगणे.

PI च्या मुख्य वैशिष्ट्यांचा अभ्यास करणे – जसे की, लवचिकता, धोरणात्मक विचारसरणी, भावनिक स्थैर्य आणि नवनिर्मितीक्षम समस्या सोडवण्याची क्षमता, तसेच व्यावसायिक क्षेत्रात त्यांचे योगदान समजावून घेणे.

व्यावसायिक बुद्धिमत्तेचे महत्त्व – व्यक्ती आणि संस्थांसाठी नेतृत्व, टीमवर्क आणि करिअर वाढीच्या दृष्टीने त्याचे फायदे समजावून घेणे.

व्यावसायिक बुद्धिमत्ता म्हणजे काय?

आजच्या स्पर्धात्मक आणि गतिशील व्यावसायिक जगात, बुद्धिमत्ता ही व्यक्तीच्या आणि संस्थेच्या यशासाठी महत्त्वाची भूमिका बजावते. बुद्धिमत्ता ही केवळ शैक्षणिक ज्ञानापुरती मर्यादित नसून, ती विचार करण्याची क्षमता, नवीन संकल्पना समजून घेणे आणि वेगवेगळ्या परिस्थितींमध्ये योग्य निर्णय घेण्याची क्षमता यांच्याशी संबंधित आहे.

बुद्धिमत्तेचे प्रकार:

हॉवर्ड गार्डनर यांनी 1983 मध्ये "अनेक प्रकारच्या बुद्धिमत्तेचा सिद्धांत" मांडला, ज्यामध्ये आठ प्रमुख बुद्धिमत्ता प्रकार आहेत:

- **भाषिक बुद्धिमत्ता (Linguistic Intelligence)** – भाषा उत्तम प्रकारे वापरण्याची क्षमता (उदा. लेखक, कवी, वक्ते).

- **तार्किक-महाभौतिक बुद्धिमत्ता (Logical-Mathematical Intelligence)** – तर्कशक्ती, गणित आणि विश्लेषणात्मक विचार करण्याची क्षमता (उदा. वैज्ञानिक, अभियंते).
- **स्थानिक बुद्धिमत्ता (Spatial Intelligence)** – दृश्य आणि वस्तूंचे आकलन करण्याची क्षमता (उदा. आर्किटेक्ट, डिझायनर).
- **संगीत बुद्धिमत्ता (Musical Intelligence)** – संगीत, आवाज आणि लय यांची समज (उदा. संगीतकार, गायक).
- **शारीरिक-गतीशील बुद्धिमत्ता (Bodily-Kinesthetic Intelligence)** – शरीराचे समन्वयाने नियंत्रण ठेवण्याची क्षमता (उदा. खेळाडू, नर्तक, सर्जन).
- **आंतरवैयक्तिक बुद्धिमत्ता (Interpersonal Intelligence)** – इतर लोकांशी चांगले संबंध ठेवण्याची आणि संवाद साधण्याची क्षमता (उदा. शिक्षक, समुपदेशक).
- **आत्मपरिचयात्मक बुद्धिमत्ता (Intrapersonal Intelligence)** – स्वतःच्या भावनांची आणि विचारांची जाणीव असणे (उदा. तत्वज्ञ, मानसशास्त्रज्ञ).
- **नैसर्गिक बुद्धिमत्ता (Naturalist Intelligence)** – निसर्गातील घटक ओळखण्याची आणि समजून घेण्याची क्षमता (उदा. पर्यावरणशास्त्रज्ञ).

व्यावसायिक बुद्धिमत्तेची (PI) वैशिष्ट्ये:

व्यावसायिक बुद्धिमत्ता ही वरील सर्व प्रकारच्या बुद्धिमत्तेच्या संयोजनातून विकसित होणारी कौशल्यसंच (skill set) आहे. यामध्ये पुढील वैशिष्ट्यांचा समावेश होतो:

- **लवचिकता (Adaptability)** – वेगाने बदलणाऱ्या कामाच्या ठिकाणी त्वरित आणि परिणामकारकपणे प्रतिसाद देणे.
- **धोरणात्मक विचारसरणी (Strategic Thinking)** – समस्यांचे विश्लेषण करून योग्य रणनीती आखण्याची क्षमता.
- **भावनिक आणि सामाजिक स्थैर्य (Emotional & Social Agility)** – कार्यसंघामध्ये प्रभावीपणे संवाद साधण्याची आणि टीमवर्क सुधारण्याची क्षमता.
- **नवनिर्मितीक्षम समस्या सोडवण्याची क्षमता (Innovative Problem-Solving)** – सर्जनशील आणि तार्किक पद्धतीने समस्या सोडवण्याची कला.
- **संस्कृती आणि नैतिक संवेदनशीलता (Cultural & Ethical Sensitivity)** – विविध संस्कृती, मूल्ये आणि नैतिकता समजून घेण्याची क्षमता.

व्यावसायिक बुद्धिमत्तेचे महत्त्व:

व्यावसायिक बुद्धिमत्ता समजून घेणे
(Understanding Professional
Intelligence)

संस्थांसाठी:

- नवीन कल्पनांचा विकास आणि नवोपक्रम (Innovation) वाढतो.
- बाजारातील बदलांना सामोरे जाण्यासाठी संवेदनशीलता आणि लवचिकता वाढते.
- सक्षम नेतृत्वामुळे कर्मचारी आणि व्यवस्थापनाचा समन्वय चांगला राहतो.

व्यक्तींसाठी:

- **करिअर वाढीसाठी मदत** – चांगली व्यावसायिक बुद्धिमत्ता असलेली व्यक्ती उत्तम संधी मिळवते.
- **वैयक्तिक समाधान** – कामात अधिक आनंद आणि तणावमुक्ती मिळते.
- **संवाद आणि टीमवर्क सुधारतो** – इतरांशी प्रभावी संवाद साधून कार्यसंग्रामात यशस्वी होण्याची संधी मिळते.

व्यावसायिक बुद्धिमत्ता विकसित करण्यासाठी लागणाऱ्या पायऱ्या:

१. **स्वतःचे आत्ममूल्यांकन (Self-Assessment & Reflection)** – स्वतःच्या ताकदी आणि कमकुवत बाजू ओळखणे.
२. **सतत शिकणे (Continuous Learning)** – नवीन कौशल्ये शिकणे, नवीन तंत्रज्ञान आत्मसात करणे.
३. **भावनात्मक आणि सामाजिक बुद्धिमत्ता विकसित करणे (Emotional & Social Intelligence)** – योग्य प्रकारे भावनांचे व्यवस्थापन करणे आणि सहकाऱ्यांशी चांगले संबंध ठेवणे.
४. **सांस्कृतिक आणि नैतिक जाणीव वाढवणे (Cultural & Ethical Awareness)** – विविध संस्कृती आणि मूल्यांना समजून घेणे.
५. **सर्जनशील विचारसरणी विकसित करणे (Creative Thinking)** – नवकल्पना आणि सृजनशीलता वाढवणे.
६. **प्रतिक्रिया आणि अनुभव घेणे (Seeking Feedback & Experience)** – अनुभवी लोकांकडून मार्गदर्शन घेणे आणि अनुभवातून शिकणे.

व्यावसायिक बुद्धिमत्तेची आव्हाने:

- * तंत्रज्ञानाचा वेगवान विकास – नवीन कौशल्ये आत्मसात करण्याची गरज.
- * भावनात्मक तणाव आणि बर्नआउट – उच्च कार्यदाबामुळे होणारा तणाव.

- * सांस्कृतिक आणि नैतिक आव्हाने – जागतिक स्तरावर काम करताना वेगवेगळ्या संस्कृतींशी जुळवून घेणे.
- * संस्थात्मक विरोध आणि बदलाला विरोध – नवीन संकल्पना स्वीकारण्यास काही वेळा संस्थात्मक पातळीवर विरोध होतो.

निष्कर्ष:

व्यावसायिक बुद्धिमत्ता ही फक्त शैक्षणिक यशापुरती मर्यादित नसून, ती एकूणच करिअर आणि जीवनात यश मिळवण्यासाठी अत्यंत महत्त्वाची आहे. तिच्या विविध पैलूंमध्ये भावनिक बुद्धिमत्ता, सामाजिक कौशल्ये, सर्जनशीलता आणि नैतिक जबाबदारीचा समावेश होतो. वैयक्तिक आणि संस्थात्मक यशासाठी व्यावसायिक बुद्धिमत्तेचे सातत्याने अध्ययन आणि विकास करणे गरजेचे आहे.

प्रश्नोत्तर विभाग

रिकाम्या जागा भरा (Fill in the Blanks):

१. व्यावसायिक बुद्धिमत्ता (PI) म्हणजे _____ प्रकारच्या बुद्धिमत्तेचे मिश्रण आहे, जे व्यक्ती आणि संस्था यांना जुळवून घेण्यास, नवकल्पना करण्यास आणि नेतृत्व करण्यास मदत करते.

(उत्तर: अनेक)

२. बुद्धिमत्ता म्हणजे स्वतःच्या आणि इतरांच्या भावनांची ओळख पटवणे, समजून घेणे आणि व्यवस्थापन करणे.

(उत्तर: भावनिक)

३. हॉवर्ड गार्डनर यांनी _____ मध्ये "अनेक प्रकारच्या बुद्धिमत्तेचा सिद्धांत" प्रस्तावित केला.

(उत्तर: १९८३)

४. सामाजिक बुद्धिमत्ता (SI) म्हणजे सामाजिक परिस्थितींमध्ये प्रभावीपणे वावरण्याची आणि _____ निर्माण करण्याची क्षमता.

(उत्तर: संबंध)

५. व्यावसायिक बुद्धिमत्तेचे एक मुख्य वैशिष्ट्य म्हणजे _____, ज्यामुळे व्यक्ती आपल्या व्यावसायिक क्षेत्राशी संबंधित नवीन कौशल्ये सातत्याने शिकू शकते.

(उत्तर: सतत शिकणे)

योग्य की अयोग्य (True or False):

व्यावसायिक बुद्धिमत्ता समजून घेणे
(Understanding Professional
Intelligence)

१. व्यावसायिक बुद्धिमत्ता (PI) फक्त शैक्षणिक यशावर भर देते आणि व्यावसायिक क्षेत्रात फारसे उपयुक्त नाही.

(उत्तर: अयोग्य)

२. गार्डनर यांच्या "अनेक प्रकारच्या बुद्धिमत्तेच्या सिद्धांतात" शारीरिक-गतीशील बुद्धिमत्ता समाविष्ट आहे, जी शरीराच्या हालचालींवर नियंत्रण ठेवण्यास मदत करते.

(उत्तर: योग्य)

३. भावनिक आणि सामाजिक स्थैर्य हे PI चे एक महत्वाचे वैशिष्ट्य आहे, जे कार्यस्थळी चांगले संबंध राखण्यास मदत करते.

(उत्तर: योग्य)

४. सर्जनशील बुद्धिमत्ता (Creative Intelligence) तंत्रज्ञान आणि डिझाइनसारख्या क्षेत्रांमध्ये गरजेची नाही.

(उत्तर: अयोग्य)

५. संस्थांसाठी व्यावसायिक बुद्धिमत्ता (PI) नाविन्य, नेतृत्व आणि बाजारातील बदलांशी जुळवून घेण्याची क्षमता सुधारते.

(उत्तर: योग्य)

जोड्या लावा (Match the Following):

स्तंभ A	स्तंभ B
१. गार्डनर यांचा बुद्धिमत्तेचा सिद्धांत	अ) भावनिक स्थैर्य आणि संबंध व्यवस्थापन
२. भावनिक बुद्धिमत्ता (EI)	ब) समस्या सोडवण्याची आणि तर्कशक्ती वापरण्याची क्षमता
३. व्यावसायिक बुद्धिमत्ता (PI)	क) १९८३
४. तार्किक-महाभौतिक बुद्धिमत्ता	ड) व्यावसायिक यशासाठी बहुआयामी कौशल्य संच
५. हॉवर्ड गार्डनर	ई) भाषिक, स्थानिक, संगीत इत्यादी प्रकारच्या बुद्धिमत्तांचा अभ्यास

➤ उत्तर:

१ - ई

२ - अ

३ - उ

४ - ब

५ - क

संक्षिप्त उत्तरे द्या (Short Answer Questions):

१. बुद्धिमत्तेची व्याख्या काय आहे?

उत्तर: बुद्धिमत्ता म्हणजे ज्ञान मिळवण्याची, वापरण्याची आणि त्याचा अचूक उपयोग करण्याची क्षमता. ती केवळ शैक्षणिक गुणवत्तेपुरती मर्यादित नसून समस्यांचे निराकरण, तर्कशक्ती आणि नवीन परिस्थितींशी जुळवून घेण्याच्या क्षमतेशी संबंधित आहे.

२. गार्डनर यांच्या "अनेक प्रकारच्या बुद्धिमत्तेच्या सिद्धांतात" कोणते दोन प्रकार समाविष्ट आहेत?

उत्तर:

- **भाषिक बुद्धिमत्ता (Linguistic Intelligence)** – भाषा प्रभावीपणे वापरण्याची क्षमता.
- **तार्किक-महाभौतिक बुद्धिमत्ता (Logical-Mathematical Intelligence)** – गणितीय आणि तर्कशक्ती वापरण्याची क्षमता.

३. भावनिक बुद्धिमत्ता (EI) व्यावसायिक यशामध्ये कशी मदत करते?

उत्तर: EI

व्यक्तींना त्यांच्या भावनांचे व्यवस्थापन करण्यास आणि इतरांच्या भावनांची समजूत काढण्यास मदत करते, ज्यामुळे कार्यसंघ कार्यक्षमता सुधारते आणि चांगले निर्णय घेता येतात.

४. सामाजिक बुद्धिमत्ता (SI) व्यावसायिक क्षेत्रात का महत्त्वाची आहे?

उत्तर: SI प्रभावी नेटवर्किंग, गट कार्यक्षमता आणि व्यावसायिक नातेसंबंध सुधारण्यास मदत करते.

५. व्यावसायिक बुद्धिमत्ता (PI) करिअर वाढीसाठी कशी महत्त्वाची आहे?

उत्तर: PI व्यक्तींना लवचिकता, धोरणात्मक विचार, नेतृत्व कौशल्ये आणि नवीन तंत्रज्ञान आत्मसात करण्यास मदत करते, ज्यामुळे करिअरमध्ये पुढे जाण्यास मदत होते.

लांब उत्तरे द्या (Long Answer Questions):

व्यावसायिक बुद्धिमत्ता समजून घेणे
(Understanding Professional
Intelligence)

१. गार्डनर यांच्या "अनेक प्रकारच्या बुद्धिमत्तेच्या सिद्धांतात" उल्लेख केलेल्या विविध प्रकारांच्या बुद्धिमत्तेचे स्पष्टीकरण द्या आणि त्यांचा व्यावसायिक यशासाठी उपयोग कसा होतो?
२. व्यावसायिक बुद्धिमत्ता (PI) म्हणजे काय? तिची वैशिष्ट्ये कोणती आहेत आणि ती कार्यस्थळी नेतृत्व आणि जुळवून घेण्याची क्षमता कशी वाढवते?
३. संस्थांसाठी आणि व्यक्तींकरिता व्यावसायिक बुद्धिमत्ता (PI) का महत्त्वाची आहे? नाविन्य आणि नेतृत्वाच्या संदर्भात PI कशी उपयुक्त ठरते? उदाहरणांसहित विश्लेषण करा.

व्यावहारिक प्रश्न (Practical Questions):

१. तुमच्या कार्यसंघाच्या व्यावसायिक बुद्धिमत्तेचा (PI) विकास करण्यासाठी व्यवस्थापक म्हणून तुम्ही कोणती रणनीती अवलंबाल?
२. कर्मचाऱ्यांमध्ये भावनिक बुद्धिमत्ता (EI) आणि सामाजिक बुद्धिमत्ता (SI) विकसित करण्यासाठी तुम्ही कोणता प्रशिक्षण कार्यक्रम रचाल?
३. तुमच्या कंपनीमध्ये तंत्रज्ञानातील जलद बदलांशी जुळवून घेण्यासाठी व्यावसायिक बुद्धिमत्ता (PI) च्या तत्वांचा वापर करून तुम्ही कोणती रणनीती आखाल?

व्यावसायिक बुद्धिमत्तेची तत्त्वे (PRINCIPLES OF PROFESSIONAL INTELLIGENCE (PI))

घटक संरचना (Unit Structure)

- २.० सारांश
- २.१ व्यावसायिक बुद्धिमत्तेची तत्त्वे
- २.२ व्यावसायिक बुद्धिमत्तेचा प्रभाव
- २.३ संघटनात्मक संस्कृती वर प्रभाव
- २.४ कर्मचाऱ्यांवर परिणाम
- २.५ निष्कर्ष
- २.६ व्यावसायिक बुद्धिमत्ता मधील संभाव्य धोके
- २.७ सारांश (Conclusion)
- २.८ वस्तुनिष्ठ प्रश्न (MCQs)

२.० सारांश (ABSTRACT)

व्यावसायिक बुद्धिमत्ता ही एक बहुआयामी संकल्पना आहे जी व्यावसायिक आणि संस्थात्मक कामगिरी वाढविण्यासाठी भावनिक, सामाजिक, सांस्कृतिक आणि संज्ञानात्मक बुद्धिमत्तेला एकत्रित करते. खालील २१ तत्त्वे व्यावसायिक बुद्धिमत्तेच्या पायाची रूपरेखा दर्शवितात, ती व्यावसायिक संदर्भामध्ये कशी जोपासली जाते आणि लागू केली जाते हे स्पष्ट करते.

२.१ व्यावसायिक बुद्धिमत्तेची तत्त्वे (PRINCIPLES OF PROFESSIONAL INTELLIGENCE (PI))

१. **आत्मभान :** चांगले निर्णय घेण्यासाठी आणि सतत सुधारण्यासाठी तुमची ताकद, कमकुवतपणा, भावना आणि प्रेरणा समजून घ्या.
२. **भावनिक नियमन:** भावनिक नियमन म्हणजे व्यावसायिकता राखण्यासाठी विशेषतः तणावपूर्ण परिस्थितीत आपल्या भावना व्यवस्थापित करण्याची क्षमता होय.
३. **सहानुभूती:** व्यावसायिक क्षेत्रामध्ये असताना इतरांच्या भावना आणि गरजा समजून घेणे आणि त्यांना योग्य तो प्रतिसाद देणे.

४. **अनुकूलता:** उत्पादकता किंवा लक्ष न गमावता नवीन परिस्थिती, आव्हाने आणि वातावरणाशी जुळवून घेण्याची क्षमता असणे.
५. **सतत शिकणे:** उद्योगातील बदल, तांत्रिक प्रगती आणि विकसित होत असलेल्या व्यावसायिक मागण्यांसह राहण्यासाठी आजीवन शिक्षण घेत राहणे.
६. **गंभीर विचार:** वस्तुनिष्ठपणे माहितीचे विश्लेषण करण्याची आणि समस्यांचे सर्जनशील आणि प्रभावीपणे निराकरण करण्याची क्षमता बाळगणे.
७. **प्रभावी संप्रेषण:** कल्पना स्पष्टपणे व्यक्त करणे, सक्रियपणे इतरांचे ऐकणे आणि परस्परसंवादात पारदर्शकता सुनिश्चित करणे.
८. **सांस्कृतिक संवेदनशीलता:** सांस्कृतिक फरक ओळखणे आणि त्यांचा आदर करणे आणि विविध कामाच्या वातावरणात तुमचे वर्तन स्वीकारणे.
९. **नैतिक आचरण:** सर्व व्यावसायिक व्यवहारांमध्ये प्रामाणिकपणा आणि नैतिक वर्तन टिकवून ठेवणे तसेच विश्वास आणि विश्वासार्हता सुनिश्चित करणे.
१०. **नेतृत्व आणि प्रभाव:** संघांचे नेतृत्व करण्याची क्षमता, निर्णयांवर प्रभाव टाकणे आणि इतरांना संस्थात्मक उद्दिष्टे साध्य करण्यासाठी प्रेरित करणे.
११. **सहयोग:** इतरांसोबत प्रभावीपणे काम करण्याची क्षमता, सामान्य उद्दिष्टे साध्य करण्यासाठी विविध कौशल्यांचा वापर करता येणे.
१२. **समस्या निराकरण:** समस्या ओळखणे, मूळ कारणांचे विश्लेषण करणे आणि जटिल समस्यांसाठी नाविन्यपूर्ण उपाय विकसित करणे.
१३. **लवचिकता:** अडथळ्यांमधून परत येण्याची, लक्ष केंद्रित करण्याची आणि प्रतिकूल परिस्थितीत प्रेरित राहण्याची मानसिक अंगीकारणे.
१४. **दूरदर्शी विचार:** भविष्यातील प्रवाहांचा अंदाज घेण्याची क्षमता, दीर्घकालीन उद्दिष्टे ठरविता येणे आणि आपले कार्य व्यापक धोरणात्मक उद्दिष्टांसाठी संरेखित करणे.
१५. **वेळेचे व्यवस्थापन:** वेळेचे प्रभावीपणे व्यवस्थापन करणे, कामांना प्राधान्य देणे आणि उत्पादकता सुनिश्चित करणे.
१६. **सर्जनशीलता:** नवीन कल्पना अंमलात आणण्यासाठी आणि प्रगतीला चालना देण्यासाठी सर्जनशीलता आणि चौकटी बाह्य विचार करता येणे.
१७. **उत्तरदायित्व:** कृती व परिणामांची जबाबदारी घेणे आणि सतत सुधारण्यासाठी गतकाळातील चुकांमधून शिकणे.
१८. **व्यावसायिक संबंध:** सहयोग, संधी आणि वैयक्तिक वाढ करण्यासाठी मजबूत व्यावसायिक संबंध निर्माण करणे आणि टिकवणे.

१९. **मार्गदर्शन:** ज्ञानाची देवाणघेवाण करणे, इतरांना वाढीस चालना देण्यासाठी आणि शिक्षण संस्कृतीत योगदान देण्यासाठी मार्गदर्शन करणे.
२०. **संघ सशक्तीकरण:** जेथे कार्यसंघ सदस्यांना मूल्यवान वाटेल, समर्थन दिले जाईल आणि कल्पनांचे योगदान देण्यासाठी प्रोत्साहित केले जाईल असे वातावरण तयार करणे.
२१. **संज्ञानात्मक लवचिकता:** विविध संकल्पना आणि दृष्टीकोनांमध्ये बदल करण्याची क्षमता, विविध संदर्भांमध्ये लवचिक विचार आणि अनुकूलन क्षमतेसाठी अनुमती देता येणे.

२.२ व्यावसायिक बुद्धिमत्तेचा प्रभाव (IMPACT OF PROFESSIONAL INTELLIGENCE (PI))

उमेदवार भरतीवर परिणाम:

१. **समग्र उमेदवार मूल्यांकन:** व्यावसायिक बुद्धिमत्ता केवळ तांत्रिक कौशल्यांवर लक्ष केंद्रित करून भरती प्रक्रिया वाढवते. संस्था अधिकाधिक अशा उमेदवारांचा शोध घेतात जे आवश्यक पात्रतेव्यतिरिक्त भावनिक बुद्धिमत्ता, सांस्कृतिक संवेदनशीलता आणि अनुकूलता दर्शवतात.
२. **सुधारित प्रतिभा:** उच्च व्यावसायिक बुद्धिमत्ता असणाऱ्या व्यावसायिकांची नियुक्ती केल्याने संघटनात्मक मूल्ये आणि संस्कृती यांच्याशी अधिक चांगले संरेखन सुनिश्चित होते, त्यामुळे कमी उलाढाल आणि नोकरीतील उत्तम समाधान मिळते.
३. **पक्षपात मुक्त भरती:** व्यावसायिक बुद्धिमत्ता वरवरच्या गुणधर्मांऐवजी उमेदवारांचे त्यांच्या वैविध्यपूर्ण कौशल्यांचे आणि संभाव्यतेचे मूल्यांकन करून निःपक्षपाती भरती प्रक्रियांना प्रोत्साहन देते.
४. **दीर्घकालीन यशाचा अंदाज:** उच्च व्यावसायिक बुद्धिमत्ता असलेल्या व्यक्ती संस्थेची प्रगती करण्यात, नेतृत्वाची भूमिका घेण्यास आणि दीर्घकालीन यशामध्ये योगदान देण्यासाठी अधिक सुसज्ज असतात.
५. **वर्धित मुलाखत तंत्र:** व्यावसायिक बुद्धिमत्ता तत्वे वापरणाऱ्या संस्था भावनिक, सामाजिक आणि संज्ञानात्मक कौशल्यांचे मूल्यांकन करणाऱ्या वर्तनात्मक मुलाखत तंत्राचा अवलंब करण्याची अधिक शक्यता असते, त्यामुळे नियुक्तीची प्रक्रिया अधिक व्यापक होते.

२.३ संघटनात्मक संस्कृतीवर प्रभाव (Impact on Organizational Culture)

१. **सर्वसमावेशकता वाढवणे:** व्यावसायिक बुद्धिमत्ता ही सांस्कृतिक संवेदनशीलता आणि विविधतेचा आदर करण्यास प्रोत्साहन देते, ज्यामुळे कर्मचाऱ्यांना मोलाचे आणि आदराचे वाटणारे सर्वसमावेशक असे कामाचे वातावरण निर्माण होते.
२. **नैतिक कार्यस्थळ वर्तन:** नैतिक आचरणाचा पाया असल्यामुळे, व्यावसायिक बुद्धिमत्ता ही नैतिक संस्थात्मक संस्कृतीत योगदान देते जेणेकरून गैरवर्तन, फसवणूक किंवा अनैतिक वर्तनाच्या घटना कमी होतात.
३. **मुक्त संप्रेषण:** उच्च व्यावसायिक बुद्धिमत्ता ही कार्यसंघामध्ये पारदर्शकता आणि मुक्त संप्रेषणाला प्रोत्साहन देते त्यामुळे, कर्मचाऱ्यांचे म्हणणे ऐकून घेतले जाते आणि त्यांना ते मौलिक वाटेल.
४. **वाढते सहकार्य:** व्यावसायिक बुद्धिमत्ता ही वातावरण सहकार्य आणि सांघिक कार्यास प्रोत्साहन देते, कारण कर्मचारी हे अधिक सहानुभूती शीलता, समजूतदारपणा आणि इतरांच्या मतांचा आदर करतात.
५. **निरंतर शिक्षण परंपरा:** व्यावसायिक बुद्धिमत्ता विकसित करण्यावर लक्ष केंद्रित करणारी संस्था सतत शिकण्याच्या संस्कृतीला प्रोत्साहन देते, जिथे कर्मचाऱ्यांना नियमितपणे उच्च कौशल्य आणि नवनवीन कार्य करण्यास प्रोत्साहित केले जाते.
६. **सक्षमीकरण आणि विश्वास:** व्यावसायिक बुद्धिमत्तेवर जोर देणाऱ्या संस्था असे वातावरण तयार करतात की जिथे कर्मचाऱ्यांवर विश्वास ठेवला जातो, निर्णय घेण्यास त्यांना अधिकार दिले जातात आणि त्यांच्या कामाची मालकी घेण्यास त्यांना प्रोत्साहित केले जाते.

२.४ कर्मचाऱ्यांवर परिणाम (Impact on Employees)

१. **नोकरीतील वाढते समाधान:** जे कर्मचारी व्यावसायिक बुद्धिमत्ताचा सराव करतात ते तणावाचे व्यवस्थापन करण्याच्या, प्रभावीपणे सहयोग करण्याच्या आणि अर्थपूर्ण योगदान देण्याच्या क्षमतेमुळे उच्च स्तरावरील नोकरीतील समाधानाचा अनुभव घेतात.
२. **सुधारित नेतृत्व कौशल्ये:** उच्च व्यावसायिक बुद्धिमत्ता असलेले कर्मचारी नेतृत्वाच्या भूमिकेसाठी अधिक सुसज्ज असतात कारण ते सहानुभूती, धोरणात्मक दृष्टी आणि लवचिकता असलेल्या संघांचे नेतृत्व करू शकतात.
३. **भावनिक कल्याण:** व्यावसायिक बुद्धिमत्ता ही भावनिक नियमन आणि आत्मभान वाढवते त्यामुळे कर्मचाऱ्यांमध्ये चांगले मानसिक आरोग्य वाढीस लागते आणि त्यांचे कल्याण होते.

४. **अधिक अनुकूलता:** उच्च व्यावसायिक बुद्धिमत्ता असलेले कर्मचारी अधिक जुळवून घेणारे असतात. ते परिस्थितीने भारावून न जाता नवीन भूमिका, प्रकल्प किंवा तंत्रज्ञानामध्ये सहजपणे संक्रमण करतात.
५. **मजबूत परस्पर संबंध:** व्यावसायिक बुद्धिमत्ता ही सहानुभूती आणि प्रभावी संवादाला प्रोत्साहन देते, जे कामाच्या ठिकाणी संबंध मजबूत करते आणि सांघिक कार्य वाढीस चालना देते.
६. **भविष्यातील संधींची वाढ:** उच्च व्यावसायिक बुद्धिमत्ता असलेले कर्मचारी जटिल समस्या सोडवण्याच्या, प्रभावीपणे नेतृत्व करण्याच्या आणि बदलांशी जुळवून घेण्याच्या क्षमतेमुळे त्यांच्या भविष्यामध्ये प्रगती करण्याची शक्यता अधिक असते.
७. **संघर्ष निराकरण:** व्यावसायिक बुद्धिमत्ता ही कर्मचाऱ्यांना संघर्षाचे प्रभावीपणे आणि सामंजस्याने निराकरण करण्यासाठी, कामाच्या ठिकाणी तणाव कमी करण्यासाठी आणि एकूण उत्पादकता सुधारण्यासाठी कौशल्ये प्रदान करते.
८. **उत्पादकता वाढ:** उच्च व्यावसायिक बुद्धिमत्ता असलेले कर्मचारी अधिक कार्यक्षम आणि उत्पादक असतात, कारण ते कार्यांना प्राधान्य देऊ शकतात, वेळ व्यवस्थापित करू शकतात आणि त्यांचे लक्ष्य साध्य करण्यावर लक्ष केंद्रित करू शकतात.
९. **प्रतिकूल परिस्थितीत लवचिकता:** उच्च व्यावसायिक बुद्धिमत्ता ही कर्मचाऱ्यांना कामाच्या ठिकाणी नवनवीन आव्हाने, अडथळे अधिक लवचिकतेने हाताळण्यासाठी प्रेरणा देतात.

२.५ निष्कर्ष (Conclusion)

व्यावसायिक बुद्धिमत्ता हा उमेदवार भर्ती धोरण, संस्थात्मक संस्कृती आणि कर्मचारी विकासाला आकार देण्यासाठी एक आवश्यक घटक आहे. त्याची तत्त्वे व्यक्ती आणि संस्था आव्हानांना कसे सामोरे जातात, सहयोग करतात आणि यश कसे मिळवतात याचे मार्गदर्शन करतात. व्यावसायिक बुद्धिमत्ता विकसित करून, संस्था केवळ उत्पादनक्षम आणि नैतिक कामाचे वातावरणच नाही तर कर्मचाऱ्यांना व्यावसायिक आणि वैयक्तिकरित्या भरभराट होण्यासाठी आवश्यक असलेली साधने देखील प्रदान करतात.

ब. व्यावसायिक बुद्धिमत्तेची कारणे:

आजच्या वेगाने विकसित होणाऱ्या व्यावसायिक क्षेत्रामधील उपस्थित अनेकविध कारणांमुळे व्यावसायिक बुद्धिमत्ता आवश्यक आहे:

१. **जटिल कार्य वातावरणात कार्यरत राहणे:** आधुनिक कार्यस्थळे ही बहुआयामी आहेत, ज्यात व्यावसायिकांना अनेक जबाबदाऱ्या पेलणे आणि विकसित होणाऱ्या आव्हानांशी जुळवून घेणे आवश्यक आहे. व्यावसायिक बुद्धिमत्ता अशा वातावरणात उत्कृष्ट कामगिरी करण्यासाठी आवश्यक असलेल्या भावनिक, सामाजिक आणि संज्ञानात्मक कौशल्यांसह व्यक्तींना सुसज्ज करते.

२. **नेतृत्व क्षमता वाढवणे:** प्रभावी नेतृत्व म्हणजे केवळ कार्ये व्यवस्थापित करण्यापेक्षा बरेच काही आहे. त्यासाठी संघाला प्रेरणा आणि समर्थन देण्याची क्षमता देखील आवश्यक आहे. व्यावसायिक बुद्धिमत्ता नेत्याला संघातील सदस्यांसोबत सहानुभूती दाखवण्यास, योग्य निर्णय घेण्यास आणि एक सहयोगी वातावरण तयार करण्यास सक्षम करते, ज्यामुळे संघटनात्मक यश मिळते.
३. **नवकल्पना आणि सर्जनशीलता वाढवणे:** स्पर्धात्मक उद्योगांमध्ये, नावीन्य ही पुढे राहण्याची गुरुकिल्ली आहे. व्यावसायिक बुद्धिमत्ता ही गंभीर विचार आणि अनुकूलनक्षमतेला प्रोत्साहन देते, ज्यामुळे व्यावसायिकांना नवीन कल्पना स्वीकारता येतात आणि जटिल समस्यांवर नाविन्यपूर्ण उपाय विकसित करता येतात.
४. **मजबूत व्यावसायिक संबंध निर्माण करणे:** कोणत्याही क्षेत्रातील यश अनेकदा अर्थपूर्ण नातेसंबंध निर्माण करण्याच्या क्षमतेवर अवलंबून असते. व्यावसायिक बुद्धिमत्ता ही संप्रेषण कौशल्य आणि भावनिक बुद्धिमत्ता वाढवते, तसेच हे सुनिश्चित करते की व्यावसायिक सहकारी, ग्राहक आणि भागधारकांशी प्रभावीपणे संवाद साधू शकतात.
५. **नैतिक निर्णय घेण्यास प्रोत्साहन देणे:** जेथे नैतिक त्रुटी प्रतिष्ठेला हानी पोहोचवू शकतात आणि कायदेशीर परिणाम घडवू शकतात अशा युगात व्यावसायिक बुद्धिमत्ता खात्री करते की व्यावसायिकांनी उच्च दर्जाची सचोटी आणि पारदर्शकता राखली आहे. नैतिक आचरण केवळ वैयक्तिक विश्वासार्हता टिकवून ठेवत नाही तर संस्थेची विश्वासार्हता देखील मजबूत करते.
६. **संघर्ष निराकरण कौशल्ये सुधारणे:** कोणत्याही व्यावसायिक संबंधांमध्ये संघर्ष अपरिहार्य आहे. व्यावसायिक बुद्धिमत्ता ही संघर्षातील विविध दृष्टीकोन समजून घेऊन, भावनांचे व्यवस्थापन करून आणि परस्पर फायदेशीर उपाय शोधून विवादांचे रचनात्मकपणे व्यवस्थापन करण्यास मदत करते.
७. **वैयक्तिक आणि संस्थात्मक वाढ करणे:** व्यावसायिक बुद्धिमत्ता ही निरंतर शिक्षण आणि आत्म-सुधारणा घडवून आणते जी भविष्यातील प्रगतीसाठी आवश्यक आहे. व्यावसायिक बुद्धिमत्ता वर जोर देणाऱ्या संस्थांना कार्यरत, सक्रिय आणि दीर्घकालीन वाढ करण्यात सक्षम असलेल्या कार्यबलाचा फायदा होतो.
८. **नोकरीतील समाधान आणि टिकाव वाढवणे:** उच्च व्यावसायिक बुद्धिमत्ता असलेले कर्मचारी त्यांच्या कामात अर्थ आणि पूर्तता शोधण्याची अधिक शक्यता असते. ते तणावाचे व्यवस्थापन करू शकतात, मजबूत नातेसंबंध निर्माण करू शकतात आणि त्यांच्या संस्थांमध्ये प्रभावीपणे योगदान देऊ शकतात, ज्यामुळे नोकरीचे समाधान आणि नोकरी टिकवून ठेवण्याचे प्रमाण जास्त असते.

२.६ व्यावसायिक बुद्धिमत्तेमधील संभाव्य धोके (Risks in Professional Intelligence (PI))

व्यावसायिक बुद्धिमत्तेचे असंख्य फायदे असूनही त्याच्या अतिवापर किंवा गैरवापराशी संबंधित संभाव्य धोके आहेत:

१. **भावनिक थकवा:** एखाद्याच्या भावनांचे सतत व्यवस्थापन करणे आणि इतरांबद्दल सहानुभूती दाखवणे यामुळे भावनिक थकवा दूर होऊ शकतो, विशेषतः जे व्यावसायिक उच्च-दबाव वातावरणात जास्त वावरतात त्यांना भावनिकदृष्ट्या तणावाचा सामना करावा लागतो त्यामुळे त्यांची परिणामकारकता कमी होते.
२. **अनुकूलता:** अनुकूलता हा व्यावसायिक बुद्धिमत्ताचा मुख्य घटक असला तरी, जास्त लवचिकतेमुळे वैयक्तिक किंवा व्यावसायिक ओळख नष्ट होऊ शकते. व्यक्ती इतरांच्या अपेक्षांची पूर्तता करण्यासाठी स्वतःला सतत बदलत असल्याचे आढळू शकते, ज्यामुळे त्यांची मूल मूल्ये किंवा ध्येय कमी होऊ शकते.
३. **नैतिक संघर्ष:** उच्च व्यावसायिक बुद्धिमत्ता असलेल्या व्यावसायिकांना कधीकधी नैतिक संघर्षाचा सामना करावा लागतो. विशेषतः कठोर संघटनात्मक धोरणांचे पालन करण्याची गरज असलेल्या सहकाऱ्यांबद्दल सहानुभूती संतुलित करण्याचा प्रयत्न करताना तो वाढतो. अशा परिस्थितीत सावरणे कठीण असू शकते, .
४. **हाताळणीचे धोके:** उच्च व्यावसायिक बुद्धिमत्ता असलेल्या व्यक्तींना भावना, संप्रेषण आणि प्रभावाची सखोल समज असू शकते, ज्याचा गैरवापर हेराफेरी किंवा वैयक्तिक फायद्यासाठी केला जाऊ शकतो. व्यावसायिक बुद्धिमत्तेच्या या गैरवापरामुळे अनैतिक वर्तन होऊ शकते आणि दीर्घकालीन संबंध खराब होऊ शकतात.
५. **संघटनात्मक संस्कृतीसह चुकीचे संरेखन:** उच्च व्यावसायिक बुद्धिमत्ता नेहमीच संस्थेच्या विद्यमान संस्कृतीशी जुळेल असे नाही. उदाहरणार्थ, जर एखादी संस्था सहकार्यापेक्षा स्पर्धात्मकतेला महत्त्व देते, तर सहानुभूती आणि सांघिक कार्यावर भर देणारे कर्मचारी कमी मूल्यवान वाटू शकतात, ज्यामुळे असंतोष निर्माण होतो.
६. **सहानुभूती आणि अधिकार संतुलित करण्यात अडचण:** उच्च सहानुभूती असलेले नेते कठोर निर्णय लागू करण्यासाठी किंवा गंभीर अभिप्राय देण्यासाठी धजावत नाहीत. सहाय्यक असणे महत्वाचे असले तरी, अधिकार राखणे आणि उत्तरदायित्व सुनिश्चित करणे तितकेच आवश्यक आहे, जे उच्च व्यावसायिक बुद्धिमत्ता असलेल्या काही व्यक्तींसाठी आव्हानात्मक असू शकते.
७. **भावनिक बुद्धिमत्तेवर जास्त भर:** भावनिक बुद्धिमत्ता महत्वाची असली तरी, तांत्रिक कौशल्ये, विश्लेषणात्मक क्षमता किंवा इतर गंभीर क्षमतांच्या खर्चावर जास्त अवलंबून राहिल्याने काम खराब होऊ शकते. भावनिक आणि संज्ञानात्मक क्षमतांमधील असंतुलन समस्या सोडवणे आणि निर्णय घेण्यास अडथळा आणू शकते.

८. **इतरांकडून प्रतिकार:** विशिष्ट वातावरणात, उच्च व्यावसायिक बुद्धिमत्ता असलेल्या व्यक्तींना समान मूल्यांना प्राधान्य न देणाऱ्या सहकाऱ्यांकडून प्रतिकार किंवा संशयाचा सामना करावा लागू शकतो. यामुळे घर्षण होऊ शकते, विशेषतः जर इतर लोक व्यावसायिक बुद्धिमत्तेला कमकुवत समजत असतील किंवा वैयक्तिक कौशल्यांवर अनावश्यक लक्ष केंद्रित करतात.

२.७ सारांश (Conclusion)

व्यावसायिक बुद्धिमत्ता ही सुधारित नेतृत्व, नावीन्य आणि नोकरीतील समाधान यासह असंख्य फायदे प्रदान करते. परंतु ह्याचबरोबर त्यातील काही धोके ही हाताळणे गरजेचे आहे. भावनिक थकवा, नैतिक संघर्ष आणि अति-अनुकूलता व्यक्ती वा संस्थांसाठी आव्हाने निर्माण करू शकतात. भावनिक बुद्धिमत्ता, तांत्रिक कौशल्ये आणि संस्थात्मक अपेक्षा यांच्यात समतोल राखून व्यावसायिक बुद्धिमत्ताचीमधील धोके कमी करताना त्याच्या पूर्ण क्षमतेचा उपयोग करू शकतात.

२.८ वस्तुनिष्ठ प्रश्न (MCQs)

१. खालीलपैकी कोणते व्यावसायिक बुद्धिमत्ता चे तत्व नाही?

- अ) अनुकूलता
- ब) सतत शिकणे
- क) कामाच्या ठिकाणी स्वयंचलन
- ड) संज्ञानात्मक लवचिकता

उत्तर: क) कामाच्या ठिकाणी स्वयंचलन

२. भरतीवर व्यावसायिक बुद्धिमत्ता चा मुख्य प्रभाव कोणता आहे?

- अ) प्रशिक्षण कार्यक्रमांची कमी गरज
- ब) वर्तनात्मक मुलाखतींवर कमी अवलंबून राहणे
- क) संघटनात्मक संस्कृतीसह वर्धित संरेखन
- ड) फक्त तांत्रिक कौशल्यांवर भर

उत्तर: क) संघटनात्मक संस्कृतीसह वर्धित संरेखन

३. व्यावसायिक बुद्धिमत्ता संघटनात्मक संस्कृतीत कसे योगदान देते?

- अ) सर्वसमावेशकता आणि सहयोग वाढवून
- ब) सांघिक उद्दिष्टांपेक्षा वैयक्तिक लक्ष्यांना प्राधान्य देऊन

क) नैतिक मार्गदर्शक तत्वांची गरज दूर करून

ड) कर्मचारी सक्षमीकरणाची गरज कमी करून

उत्तर: अ) सर्वसमावेशकता आणि सहयोग वाढवून

४. व्यावसायिक बुद्धिमत्तामध्ये अनुकूलतेशी संबंधित संभाव्य धोका काय आहे?

अ) नवीन वातावरणाशी जुळवून घेण्यास असमर्थता

ब) वैयक्तिक किंवा व्यावसायिक ओळख गमावणे

क) संघटनात्मक संस्कृतीचा वाढलेला प्रतिकार

ड) तांत्रिक कौशल्यांवर जास्त अवलंबून राहणे

उत्तर: ब) वैयक्तिक किंवा व्यावसायिक ओळख गमावणे

५. व्यावसायिक बुद्धिमत्ताचे कोणते तत्व अपेक्षित प्रवाह आणि दीर्घकालीन उद्दिष्टे निश्चित करण्यावर लक्ष केंद्रित करते?

अ) दूरदर्शी विचार

ब) वेळेचे व्यवस्थापन

क) सामाजिक संबंध

ड) भावनिक नियमन

उत्तर: अ) दूरदर्शी विचार

६. व्यावसायिक बुद्धिमत्ता कर्मचाऱ्यांचे भावनिक कल्याण कसे वाढवते?

अ) मुक्त संवाद आणि पारदर्शकतेला प्रोत्साहन देऊन

ब) भावनिक नियमन आणि आत्म-जागरूकता यासाठी कौशल्ये प्रदान करून

क) जलद पदोन्नती आणि पगारवाढ सुनिश्चित करून

ड) कामाच्या ठिकाणावरील संघर्ष पूर्णपणे काढून टाकून

उत्तर: ब) भावनिक नियमन आणि आत्म-जागरूकता यासाठी कौशल्ये प्रदान करून

७. उच्च सहानुभूती असलेल्या नेत्यांना कोणता धोका असू शकतो?

अ) गंभीर अभिप्राय प्रदान करण्यात अडचण

ब) निर्णय घेण्याच्या क्षमतेचा अभाव

क) तांत्रिक प्रगतीचा प्रतिकार

ड) कठोर संघटनात्मक धोरणांवर जास्त अवलंबून राहणे

उत्तर: अ) गंभीर अभिप्राय प्रदान करण्यात अडचण

८. आधुनिक कामाच्या ठिकाणी व्यावसायिक बुद्धिमत्ता महत्वाचे असण्याचे कारण खालीलपैकी कोणते आहे?

- अ) यामुळे सांघिक कार्याची गरज नाहीशी होते.
- ब) ते जलद तांत्रिक अंमलबजावणी सुनिश्चित करते.
- क) हे व्यावसायिकांना जटिल कामाच्या वातावरणात वावरण्यास मदत करते.
- ड) ते तांत्रिक कौशल्याची जागा भावनिक कौशल्याने घेते.

उत्तर: क) हे व्यावसायिकांना जटिल कामाच्या वातावरणात वावरण्यास मदत करते.

९. व्यावसायिक बुद्धिमत्ता कामाच्या ठिकाणी संघर्षाचे निराकरण करण्यासाठी कसे योगदान देते?

- अ) विविध दृष्टीकोनांकडे दुर्लक्ष करून
- ब) आक्रमक समस्या सोडवण्यास प्रोत्साहन देऊन
- क) समजूतदारपणा आणि परस्पर फायदेशीर उपायांना प्रोत्साहन देऊन
- ड) संघर्ष पूर्णपणे रोखून

उत्तर: क) समजूतदारपणा आणि परस्पर फायदेशीर उपायांना प्रोत्साहन देऊन

१०. व्यावसायिक बुद्धिमत्तामध्ये भावनिक बुद्धिमत्तेवर जास्त अवलंबून राहण्याचा संभाव्य धोका काय आहे?

- अ) नैतिक वर्तनावर कमी लक्ष केंद्रित करणे
- ब) तांत्रिक आणि विश्लेषणात्मक कामगिरी कमी
- क) नवीन वातावरणात अनुकूलतेचा अभाव
- ड) नेतृत्वाच्या खर्चावर सांघिक कार्यावर जास्त भर

उत्तर: ब) तांत्रिक आणि विश्लेषणात्मक कामगिरी कमी

लघुत्तरी प्रश्न:

१. व्यावसायिक बुद्धिमत्ताचे प्रमुख घटक कोणते आहेत?
२. व्यावसायिक बुद्धिमत्ता कर्मचारी भरतीवर कसा परिणाम करते?

३. व्यावसायिक बुद्धिमत्तेमध्ये सांस्कृतिक संवेदनशीलता का महत्वाची आहे?
४. व्यावसायिक संस्थांमध्ये संघर्ष निराकरणात व्यावसायिक बुद्धिमत्ता कोणती भूमिका बजावते?
५. व्यावसायिक बुद्धिमत्ता कर्मचाऱ्यांमध्ये नोकरीतील समाधानासाठी कसे योगदान देते?

दीर्घोत्तरी प्रश्न:

१. व्यावसायिक बुद्धिमत्ता च्या २१ तत्वे आणि व्यावसायिक वाढीतील त्यांचे महत्त्व यावर चर्चा करा.
२. व्यावसायिक बुद्धिमत्ता चा संघटनात्मक संस्कृती आणि कर्मचाऱ्यांच्या वर्तनावर होणाऱ्या प्रभावाचे विश्लेषण करा.
३. व्यावसायिक बुद्धिमत्ता चे संभाव्य धोके कोणते? व्यावसायिक वातावरणात ते कसे कमी केले जाऊ शकतात हे स्पष्ट करा.

उपयोजित प्रश्न:

१. तुमची उत्पादकता आणि व्यावसायिकता टिकवून ठेवण्यासाठी तुम्ही उच्च-दबाव कामाच्या वातावरणात भावनिक नियमनाचे तत्त्व तुम्ही कसे लागू कराल?
२. कल्पना करा की तुम्ही विविध सांस्कृतिक पार्श्वभूमी असलेल्या संघाचे नेतृत्व करत आहात. सहयोग आणि सर्वसमावेशकता वाढवण्यासाठी तुम्ही व्यावसायिक बुद्धिमत्ताचा वापर कसा कराल?
३. तुम्हाला संघाच्या दोन सदस्यांमध्ये संघर्षाचा सामना करावा लागत असल्यास, ही समस्या प्रभावीपणे सोडवण्यासाठी व्यावसायिक बुद्धिमत्ताचा वापर कसा कराल?
४. जिथे तुम्हाला एखाद्या सहकाऱ्याला गंभीर अभिप्राय देणे आवश्यक आहे अशा परिस्थितीत तुमचा अभिप्राय रचनात्मक आणि चांगल्या प्रकारे प्राप्त झाला आहे याची खात्री करण्यासाठी तुम्ही व्यावसायिक बुद्धिमत्ता च्या तत्वांचा कसा वापर कराल?
५. तुमच्या संस्थेत महत्त्वपूर्ण बदल होत असताना, तुमच्या संघाला सहजतेने वावर करता यावा, यासाठी तुम्ही व्यावसायिक बुद्धिमत्ता च्या मुख्य तत्वांपैकी एक असलेल्या अनुकूलनक्षमतेचा कसा फायदा करून घेऊ शकता?

भावनिक बुद्धिमत्ता आणि अध्यात्मिक बुद्धिमत्ता (EMOTIONAL INTELLIGENCE AND SPIRITUAL INTELLIGENCE)

घटक संरचना

- ३.० उद्दिष्टे
- ३.१ भावनिक बुद्धिमत्तेचा परिचय
- ३.२ भावनिक बुद्धिमत्तेचे परिमाण
- ३.३ आत्म जागृती
- ३.४ स्वयंप्रेरणा
- ३.५ सहानुभूती
- ३.६ सामाजिक कौशल्ये
- ३.७ मेयर आणि सालोवे - १९९७ (Mayer & Saloveys) यांचे भावनात्मक बुद्धिमत्ता संज्ञानात्मक प्रतिमान
- ३.८ गोलमनचे (१९९५) भावनिक बुद्धिमत्तेचे प्रतिमान
- ३.९ अध्यात्मिक बुद्धिमत्ता आणि अध्यात्मिक बुद्धिमत्ता शिकण्याच्या आणि विकसित करण्याच्या पद्धती
- ३.१० स्वाध्याय

३.० उद्दिष्टे (OBJECTIVES)

प्रस्तुत या घटकाचा अभ्यास केल्यानंतर विद्यार्थी खालील बाबींमध्ये सक्षम होतील -

- भावनिक बुद्धिमत्तेचे महत्त्व समजून घेणे.
- स्वयंप्रेरणा, सहानुभूती, आत्म-जागृती या संकल्पनांचे विश्लेषण करणे.
- अध्यात्मिक बुद्धिमत्ता समजणे आणि ती विकसित करण्याच्या पद्धती समजणे.

३.१ भावनिक बुद्धिमत्तेचा परिचय (INTRODUCTION)

अर्थ: भावनिक बुद्धिमत्ता म्हणजे एखाद्या व्यक्तीच्या त्याच्या किंवा तिच्या भावनांचे व्यवस्थापन आणि नियंत्रण करण्याची क्षमता आणि इतरांच्या भावनांवर नियंत्रण ठेवण्याची क्षमता होय. दुसऱ्या शब्दांत, ते इतर लोकांच्या भावनांवर देखील प्रभाव टाकू शकतात.

भावनिक बुद्धिमत्ता ज्याला कधीकधी भावनिक भाग (EQ) म्हणून संबोधले जाते, ही आपल्या भावना ओळखण्याची, व्यवस्थापित करण्याची तसेच आपल्या सभोवतालच्या लोकांसाठी आदरयुक्त आणि उपयुक्त अशा प्रकारे व्यक्त करण्याची क्षमता आहे. या प्रक्रियेमध्ये तुमच्या सभोवतालच्या लोकांच्या भावना समजून घेण्याची आश्वासक आणि उत्साहवर्धक अभिप्रायासह प्रतिसाद देण्याची क्षमता देखील समाविष्ट आहे. तुमच्या आणि इतरांच्या भावना समजून घेतल्याने तुम्हाला वैयक्तिक अथवा व्यावसायिक बाबींमध्ये इतरांशी चांगले संबंध ठेवण्यास मदत होऊ शकते.

भावनिक बुद्धिमत्तेचे घटक: (Components of Emotional Intelligence) 🧠

- भावना हे तुमच्या वर्तनावर परिणाम करणाऱ्या गोष्टी जसे की विचार, भावना, शारीरिक संवेदना इ. चे मिश्रण आहे.
- भावनिक बुद्धिमत्ता हा कौशल्यांचा एक संच आहे जो तुम्हाला तुमची उद्दिष्टे साध्य करण्यासाठी त्या सर्व मन-शरीर माहितीचा वापर करण्यास मदत करतो.
- तणाव किंवा चिंता व्यवस्थापित करणे.
- आश्वासक संबंध ठेवणे.
- चांगले पालक बनणे.
- कामावर किंवा शाळेत चांगले प्रदर्शन करणे.

३.२ भावनिक बुद्धिमत्तेचे परिमाण (DIMENSIONS OF EMOTIONAL INTELLIGENCE)

भावनिक बुद्धिमत्ता म्हणजे स्वतःच्या आणि इतरांच्या भावना ओळखण्याची आणि व्यवस्थापित करण्याची क्षमता होय. प्रभावी नेतृत्व आणि परस्पर संबंधांमध्ये हा एक महत्वाचा पैलू आहे.

येथे पुढीलप्रमाणे पाच मुख्य वैशिष्ट्ये आहेत जी सहसा उच्च भावनिक बुद्धिमत्तेशी संबंधित असतात:



१. **आत्म-जागृती:** उच्च भावनिक बुद्धिमत्ता असलेल्या लोकांना त्यांच्या भावना, सामर्थ्य, कमकुवतपणा, गरजा आणि प्रेरणा यांची स्पष्ट आणि अचूक समज असते. त्यांच्या भावनांचा त्यांच्या विचारांवर आणि वागणुकीवर कसा परिणाम होतो हे ते ओळखू शकतात.
२. **स्व-नियमन:** भावना आणि आवेगांवर नियंत्रण ठेवण्याची आणि बदलत्या परिस्थितीशी जुळवून घेण्याची क्षमता हे उच्च भावनिक बुद्धिमत्तेचे आणखी एक लक्षण आहे. यात राग किंवा दुःख यासारख्या भावना हाताळणे आणि आवश्यकतेनुसार "नाही" म्हणण्याची क्षमता समाविष्ट आहे.
३. **सहानुभूती:** सहानुभूती म्हणजे इतरांच्या भावना समजून घेण्याची आणि सामायिक करण्याची क्षमता होय. याचा अर्थ फक्त इतरांच्या भावना ओळखण्यापेक्षा अधिक आहे; याचा अर्थ स्वतःला त्यांच्या जागी ठेवणे आणि सहानुभूतीपूर्ण आणि दयाळूपणे प्रतिसाद देणे.
४. **सामाजिक कौशल्ये:** उच्च भावनिक बुद्धिमत्ता असलेले लोक सहसा संबंध व्यवस्थापनात उत्कृष्ट असतात. यामध्ये स्पष्ट आणि प्रभावी संवाद, इतरांवर प्रभाव टाकण्याची क्षमता, सुसंबंध प्रस्थापित करणे आणि संघर्ष व्यवस्थापन यासारख्या कौशल्यांचा समावेश होतो.
५. **आंतरिक प्रेरणा:** उच्च भावनिक बुद्धिमत्ता असलेल्या लोकांमध्ये सहसा मजबूत आंतरिक प्रेरणा असते, याचा अर्थ ते बाह्य पुरस्कारांऐवजी अंतर्गत घटकांद्वारे प्रेरित असतात. यामध्ये वैयक्तिक आणि व्यावसायिक उद्दिष्टे पूर्ण करण्याची तीव्र इच्छा आणि नैतिकता आणि वैयक्तिक मूल्यांची वचनबद्धता समाविष्ट आहे.

३.३ आत्मजागृती (SELF AWARENESS)

ऑक्सफर्ड भाषेनुसार "स्वतःच्या स्वभावाचे, भावनांचे, हेतूंचे आणि इच्छांचे जाणीवपूर्वक ज्ञान" अशी आत्म जागृतीची व्याख्या केली जाते.

मानसशास्त्रज्ञ शेली दुव्ल आणि रोबर्ट विकलंड ह्यांनी पुढीलप्रमाणे व्याख्या केली आहे :

"आत्म जागृती म्हणजे स्वतःवर लक्ष केंद्रित करण्याची क्षमता आणि तुमच्या कृती, विचार किंवा भावना तुमच्या अंतर्गत मानकांशी कशा प्रकारे जुळतात किंवा कसे जुळत नाहीत. जर तुम्ही अत्यंत आत्म-जागरूक असाल, तर तुम्ही वस्तुनिष्ठपणे स्वतःचे मूल्यांकन करू शकता, तुमच्या भावना व्यवस्थापित करू शकता, आपले वर्तन आपल्या मूल्यांशी संरेखित करा आणि इतर तुम्हाला कसे समजतात ते योग्यरित्या समजून घ्या."

आत्मजागृतीचे फायदे (Benefits of Self Awareness):

आधी सांगितल्याप्रमाणे, आत्मजागृती मजबूत करण्याचे विविध फायदे आहेत. प्रत्येकाची वैशिष्ट्ये त्या व्यक्तीवर अवलंबून असतात.

आत्मजागृतीच्या सामान्य फायद्यांची काही उदाहरणे पुढीलप्रमाणे आहेत:

- हे आपल्याला परिणामांवर प्रभाव टाकण्याची शक्ती देते.
- हे आपल्याला योग्य निर्णयक्षम बनण्यास मदत करते, अधिक आत्मविश्वास देते - म्हणून, परिणामी, आपण स्पष्ट आणि चांगल्या हेतूने संवाद साधतो.
- हे आपल्याला अनेक दृष्टीकोनातून गोष्टी समजून घेण्यास अनुमती देते.
- हे आपल्याला आपल्या गृहितक आणि पूर्वाग्रहांपासून मुक्त करते.
- हे आपल्याला चांगले संबंध तयार करण्यात मदत करते.
- ते आपल्याला आपल्या भावनांचे नियमन करण्याची अधिक क्षमता प्रदान करते त्यामुळे तणाव कमी होतो.
- हे आपल्याला अधिक आनंदी करते.

आत्म जागृती चे प्रकार (Types of Self Awareness):

सार्वजनिक आत्म जागृती आणि खाजगी आत्म जागृती असे आत्म जागृतीचे दोन वेगळे प्रकार आहेत.

१. **सार्वजनिक आत्मजागृती:** आपण इतरांना कसे दिसू शकतो याची जाणीव असणे. या जाणीवेमुळे, आपण सामाजिक नियमांचे पालन करण्याची आणि सामाजिकदृष्ट्या स्वीकार्य असलेल्या मार्गाने वागण्याची अधिक शक्यता असते.

या प्रकारच्या जागृतीचे फायदे असले तरी, आत्मभान येण्याचा धोकाही आहे. ज्यांच्यामध्ये हा गुणधर्म विशेषतः उच्च आहे ते इतर त्यांच्याबद्दल काय विचार करतात याची काळजी करण्यात बराच वेळ घालवू शकतात.

२. **खाजगी आत्म-जागृती:** एखाद्याची अंतर्गत स्थिती लक्षात घेण्यास आणि त्यावर विचार करण्यास सक्षम असणे. ज्यांना खाजगी आत्म-जागृती असते ते आत्मनिरीक्षण करतात. कुतूहलाने त्यांच्या भावना आणि प्रतिक्रियांकडे पाहतात.

उदाहरणार्थ, तुम्ही एखाद्या महत्वाच्या बैठकीची तयारी करत असताना तुम्हाला स्वतःला तणाव जाणवू शकतो. शारीरिक संवेदना लक्षात घेणे आणि बैठकीबद्दलच्या तुमच्या चिंतेचे योग्यरित्या श्रेय देणे हे खाजगी आत्म-जागृतीचे उदाहरण असेल.

३.४ स्वयंप्रेरणा (SELF MOTIVATION)

अर्थ: स्वयंप्रेरणा ही तुम्हाला विविध कार्ये आणि कर्तव्ये कार्यक्षमतेने पूर्ण करण्यास प्रवृत्त करते. हे कार्य पूर्ण करण्याच्या आपल्या हेतूबद्दल जागरूकता निर्माण करण्यात मदत करते. जोपर्यंत तुम्ही एखादे कार्य यशस्वीरित्या पूर्ण करत नाही तोपर्यंत स्वयंप्रेरणा तुम्हाला सातत्याने व्यस्त राहण्यास प्रोत्साहित करते. एकदा तुम्ही एखादे कार्य पूर्ण केले किंवा एखादे ध्येय पूर्ण केले की तुम्हाला स्वतःबद्दल समाधान आणि अभिमान वाटू शकतो. हे आपल्याला भविष्यात अधिक कार्ये पूर्ण करण्यास सक्षम करते.

स्वयंप्रेरणेचे महत्त्व:

१. **स्पर्धात्मक जगात टिकून राहणे:** जग तुमच्यावर एकामागून एक समस्या टाकू शकते, परंतु जर तुम्ही स्वयंप्रेरित असाल तर तुम्ही कोणत्याही आव्हानावर मात करू शकता. स्पर्धेच्या विरोधात टिकून राहणे हे तुम्ही विकसित करू शकणारे सर्वात उपयुक्त कौशल्य आहे. हे केवळ तुम्हाला अडथळे सहन करण्याची शक्ती देत नाही तर तुम्हाला एक व्यक्ती म्हणून वाढण्यास मदत करते.
२. **वैयक्तिक उद्दिष्टे साध्य करणे:** तुमच्या वैयक्तिक आयुष्याच्या संदर्भात स्वयंप्रेरणाचा अर्थ समजून घेण्याचा प्रयत्न करा. उदाहरणार्थ, तुम्ही बाली देशामध्ये स्वयंसेवा करण्यास आणि कासवांच्या पुनर्वसनासाठी मदत करण्यास उत्सुक असाल. तुम्ही एकतर तुमचे संशोधन करू शकता आणि संबंधित वन्यजीव संस्थेपर्यंत पोहोचू शकता किंवा तुमची योजना का काम करत नाही हे पाहून तुम्ही गोंधळून जाऊ शकता.
- निधीची कमतरता, नवीन देशाला भेट देण्याची भीती किंवा तुमच्या सहजसुलभ झोतामधून बाहेर पडण्याची भीती यासारखी कारणे तुम्हाला नेहमी मागे ठेवतील. पहिली पायरी खात्री आणि दृढनिश्चयातून येते. तुम्हाला स्वतःवर विश्वास ठेवावा लागेल आणि तुम्हाला हे पटवून द्यावे लागेल की तुम्ही तुमच्या मनाप्रमाणे काहीही करू शकता.
३. **व्यावसायिक बाबींमध्ये चांगले काम करणे:** खरोखर चांगले काम करण्यासाठी, तुम्हाला तुमची ताकद आणि कमकुवतपणा माहित असणे आवश्यक आहे. स्वयंप्रेरणा तुम्हाला तुमच्या चुकांमधून शिकण्यासाठी भूतकाळातील अडथळे आणि अपयशांना हलवण्यास प्रवृत्त करते. कामात अडकल्यासारखे वाटणे सोपे आहे,

विशेषतः जेव्हा तुमची अंतिम मुदत येत असेल आणि तुम्ही आधीच्याय वेळापत्रकानुसार धावत असाल.

दीर्घकालीन उद्दिष्टे साध्य करण्यासाठी स्वयंप्रेरणा पद्धती

१. **सकारात्मक विश्वास प्रणालीचा स्वीकार:** सकारात्मक राहणे नेहमीच सोपे नसते, परंतु याचा अर्थ असाही नाही की तुम्ही प्रयत्न करू शकत नाही. सकारात्मक विश्वास प्रणालीचा अवलंब केल्याने तुम्हाला कठीण काळात मदत होऊ शकते. जर तुम्ही स्वतःला वर उचलण्याऐवजी स्वतःशीच बोलत राहिलात तर तुम्ही निराशेच्या गर्तेत पडाल. सकारात्मक सवयी लावण्याचा प्रयत्न करा आणि कोणत्याही नकारात्मकतेला रोखण्यासाठी सकारात्मक विचार स्वीकारा.
२. **ध्येय फलक:** वैयक्तिक प्रेरणेचा एक उत्तम स्रोत म्हणजे ध्येय फलक तयार करणे. तुम्ही प्रिंटेस्ट (Pinterest) वर भरपूर ध्येय फलक पाहिले असतील ज्यामध्ये वैयक्तिक उद्दिष्टे आणि ध्येये ह्यांचा समावेश असतो. स्वतःसाठी एक असाच ध्येय फलक तयार करा आणि तुम्हाला खरेदी करायच्या असलेल्या गोष्टी, तुमचे आवडते बॅंड किंवा कलाकार ज्यांना तुम्हाला भेटायचे आहे, तुमच्या स्वप्नातील प्रवासाचे ठिकाण आणि पुढील वर्षात तुम्हाला साध्य करायची असलेली एखादी गोष्ट जोडा. तुमच्या ध्येयांवर जाण्यासाठी ते एक सतत स्मरणपत्र म्हणून काम करेल.
३. **निसर्ग उपचार:** आता नेहमीपेक्षा अधिक आम्हाला आमच्या नैसर्गिक वातावरणाशी जोडण्याचे महत्त्व समजले आहे. जेव्हा ते खूप काळ निसर्गापासून दूर असतात तेव्हा बऱ्याच लोकांना सखोल, अवर्णनीय दुःख-किंवा ज्याला आपण उदासीनता म्हणतो त्याने ग्रासतात. अशा वेळी तुमच्या शेजारच्या उद्यानात जा आणि घराबाहेर आरामशीर चालण्याचा आनंद घ्या. हे तुम्हाला तुमचे विचार व्यवस्थित करण्यात आणि स्पष्टपणे विचार करण्यात मदत करेल.
४. **संगीत तुमचा आत्मा उंचाऊ शकते:** संगीत खरोखरच तुमचा आत्मा उंचावू शकते. तुमची एका तासात नोकरीची मुलाखत असेल आणि तुम्हाला नैराश्याचे झटके येत असतील किंवा तुम्हाला साथीच्या आजारामुळे तुमची पेरू देशाची सहल रद्द करावी लागली असेल, अशा अनेक परिस्थिती असतील जेव्हा तुम्हाला काय करावे हे कळणार नाही. अशा परिस्थितीत, आपले डोके शांत करण्यासाठी संगीत हा पर्याय असू शकतो.
५. **सर्वात महत्वाच्या कामावर आपले लक्ष केंद्रित करा:** स्वतःला प्रेरित करण्यासाठी तुमच्या कामांना प्राधान्य द्या. आयझेनहॉवर तत्त्व हे तुमच्या कार्य सूचीचे वर्गीकरण करण्याचा एक चांगला मार्ग आहे. अमेरिकेचे माजी अध्यक्ष ड्वाइट डी. आयझेनहॉवर यांनी 'तातडीचे', 'तातडीचे नाही', 'महत्वाचे' आणि 'महत्वाचे नाही' असे वर्गीकरण करण्यासाठी 'तातडीचे-महत्वाचे' परिमाण तयार केले. कार्यांना प्राधान्य देण्यासाठी आणि त्वरित लक्ष देणे आवश्यक असलेल्यांवर कार्य करण्यासाठी हे एक उपयुक्त साधन आहे.

३.५ सहानुभूती (EMPATHY)

अर्थ: इ.स. १९०९ मध्ये सर्वप्रथम एडवर्ड बी टीनेचर ह्या मानसशास्त्रज्ञाने जर्मन शब्द "einfühlung" चे भाषांतर करून सहानुभूती म्हणजे "भावना" हा शब्द आणला.

सहानुभूती म्हणजे इतर लोकांना काय वाटते हे भावनिकदृष्ट्या समजून घेण्याची, त्यांच्या दृष्टिकोनातून गोष्टी पाहण्याची आणि त्यांच्या जागी स्वतःची कल्पना करण्याची क्षमता आहे. मूलतः ते स्वतःला दुसऱ्याच्या स्थितीत ठेवत आहे आणि त्यांना काय वाटत आहे हे जाणवते.

सहानुभूतीचे प्रकार (Types of Empathy):

परिस्थितीनुसार सहानुभूती वेगवेगळ्या स्वरूपात येऊ शकते. आपण अनुभवू शकणाऱ्या सहानुभूतीचे काही भिन्न प्रकार आहेत:

१. **प्रभावी सहानुभूती:** प्रभावी सहानुभूतीमध्ये दुसऱ्या व्यक्तीच्या भावना आणि योग्य प्रतिसाद समजून घेण्याची क्षमता समाविष्ट असते. अशा भावनिक समजुतीमुळे एखाद्याला दुसऱ्या व्यक्तीच्या कल्याणाची काळजी वाटू शकते किंवा त्यामुळे वैयक्तिक दुःखाची भावना निर्माण होऊ शकते.
२. **शारीरिक सहानुभूती:** शारीरिक सहानुभूतीमध्ये इतर कोणी काय अनुभवत आहे याच्या प्रतिसादात शारीरिक प्रतिक्रिया असणे समाविष्ट आहे. लोक कधीकधी शारीरिकरित्या दुसऱ्या व्यक्तीला काय वाटत आहे याचा अनुभव घेतात. जेव्हा तुम्ही दुसऱ्याला लाज वाटताना पाहता, उदाहरणार्थ, तुमच्या गालांवर लाली येणे सुरू होऊ शकते किंवा पोट खराब होऊ शकते.
३. **संज्ञानात्मक सहानुभूती:** संज्ञानात्मक सहानुभूतीमध्ये दुसऱ्या व्यक्तीची मानसिक स्थिती आणि परिस्थितीला प्रतिसाद म्हणून ते काय विचार करत असतील हे समजून घेण्यास सक्षम असणे समाविष्ट आहे. हे मानसशास्त्रज्ञ ज्याला मनाचा सिद्धांत म्हणतात त्याशी संबंधित आहे किंवा इतर लोक काय विचार करत आहेत याचा विचार करा.

सहानुभूतीचे फायदे (Benefits of Empathy):

१. आपले वैयक्तिक जीवन, सामाजिक संवाद आणि एकूणच मानसिक आरोग्य सुधारण्यासाठी सहानुभूती महत्वाची आहे. सहानुभूतीचे फायदे समजून घेतल्याने आपल्याला ते जोपासण्यास आणि आपल्या दैनंदिन जीवनात अधिक जाणीवपूर्वक लागू करण्यास प्रोत्साहन मिळू शकते. काही प्रमुख फायदे खालीलप्रमाणे आहेत:
२. सुधारित परस्पर संबंध
३. सहानुभूती हा मजबूत आणि निरोगी नातेसंबंधांचा पाया आहे. हे परस्पर समज आणि विश्वास वाढवते, संवाद अधिक प्रभावी बनवते. आंतरवैयक्तिक संबंधांमधील सहानुभूती अनेकदा मजबूत बंध आणि चांगल्या प्रकारे संघर्ष निराकरण करते.

४. वर्धित स्वयं जागृती
५. सहानुभूती म्हणजे फक्त इतरांना समजून घेणे नव्हे; यामुळे अधिक स्वयं जागृती देखील होऊ शकते. इतरांबद्दल सहानुभूती दाखवून, आम्ही अनेकदा आमच्या भावना आणि प्रतिसादांवर विचार करतो, ज्यामुळे स्वतःला अधिक चांगल्या प्रकारे समजून घेता येते.
६. करुणा आणि दयाळूपणाचा प्रचार
७. सहानुभूती अनेकदा दयाळू कृतींना चालना देते. जेव्हा आपण इतरांच्या भावना समजू शकतो आणि अनुभवू शकतो, तेव्हा आपण दयाळूपणा दाखवू शकतो आणि समर्थन देऊ शकतो. हे अधिक काळजी घेणाऱ्या आणि सहाय्यक समाजाला प्रोत्साहन देते, सामूहिक मानसिक आरोग्यासाठी सकारात्मक योगदान देते.
८. मानसिक आरोग्य उपचारांमध्ये मदत करते
९. मानसिक आरोग्य उपचारांमध्ये सहानुभूती हे एक महत्वाचे साधन आहे. मानसिक आरोग्य व्यावसायिक त्यांच्या रुग्णांचे अनुभव अधिक चांगल्या प्रकारे समजून घेण्यासाठी सहानुभूती वापरतात, प्रभावी उपचार योजना तयार करण्यात मदत करतात. रुग्णांना समजले आणि प्रमाणित वाटले तर उपचार परिणाम सुधारू शकतात.
१०. तणाव आणि चिंता कमी करणे
११. सहानुभूतीचा सराव केल्याने वैयक्तिक तणाव आणि चिंता देखील कमी होऊ शकते. इतरांच्या अनुभवांवर आणि भावनांवर लक्ष केंद्रित केल्याने आपल्याला आपल्या समस्यांकडे पाहण्याचा दृष्टीकोन मिळतो, तणाव आणि चिंता कमी होते.

३.६ सामाजिक कौशल्ये (SOCIAL SKILLS)

अर्थ: (Meaning) सामाजिक कौशल्ये ही अशी साधने आहेत जी लोकांशी संवाद साधण्यास आणि इतरांशी प्रभावीपणे संबंध निर्माण करण्यास सक्षम करतात. या क्षमता जन्मजात नसून अर्जित असतात ज्या अनुभव आणि इतरांशी संवाद साधून विकसित होतात. शाब्दिक आणि गैर-मौखिक संप्रेषण, ऐकण्याची कौशल्ये, वाटाघाटी आणि विवादांचे निराकरण करण्याची क्षमता आणि सामाजिक संकेत जाणण्याची आणि समजून घेण्याची क्षमता यासह सामाजिक कौशल्यांमध्ये वर्तनांची विस्तृत श्रेणी समाविष्ट आहे.

सामाजिक कौशल्याची वैशिष्ट्ये (Characteristics of Social Skills):

सामाजिक कौशल्ये बहुआयामी आहेत आणि विविध वर्तन तसेच परस्पर संवादाद्वारे पाहिली जाऊ शकतात. वैयक्तिक आणि व्यावसायिक विकास अश्या दोन्ही क्षेत्रात यश मिळवण्यासाठी ही वैशिष्ट्ये समजून घेणे आवश्यक आहे. त्यांपैकी प्रमुख वैशिष्ट्ये पुढीलप्रमाणे आहेत.

१. **प्रभावी संवाद :** विचार आणि कल्पना स्पष्टपणे व्यक्त करणे आणि इतरांनी काय संवाद साधला हे समजून घेणे तसेच त्याचा अर्थ लावणे यांचा समावेश होतो. हे केवळ शाब्दिक देवाणघेवाण बद्दल नसून त्यात लिखित संप्रेषण देखील समाविष्ट आहे. आजच्या डिजिटल युगात हे विशेषतः महत्वाचे आहे, जेथे ईमेल आणि त्वरित संदेश प्रचलित आहेत.
२. **सहानुभूती:** मजबूत, अर्थपूर्ण नातेसंबंध निर्माण करण्यासाठी दुसऱ्या व्यक्तीच्या भावना समजून घेण्याची आणि सामायिक करण्याची क्षमता सर्वोपरि आहे. सहानुभूतीमध्ये लक्षपूर्वक ऐकणे, काळजी दाखवणे आणि आवश्यकतेनुसार समर्थन प्रदान करणे समाविष्ट आहे. हे व्यक्तींना सखोल पातळीवर जोडण्यास सक्षम करते.
३. **संघर्ष निराकरण:** मतभेद आणि संघर्ष हा मानवी संवादाचा एक भाग आहेत. तणाव न वाढवता अशा परिस्थितीचे सौहार्दपूर्णपणे निराकरण करण्याची क्षमता मजबूत सामाजिक कौशल्ये प्रदर्शित करते. त्यात तडजोड, वाटाघाटी आणि काहीवेळा आदरपूर्वक असहमत होण्यास सहमती देणे यांचा समावेश होतो.
४. **गैर मोखिक संवाद:** संवादाचा एक महत्वाचा भाग गैर-मौखिक आहे आणि त्यात देहबोली, चेहऱ्यावरील हावभाव आणि डोळ्यांचा संपर्क समाविष्ट आहे. हे संकेत अनेकदा केवळ शब्दांपेक्षा एखाद्या व्यक्तीच्या भावना किंवा हेतूबद्दल अधिक सांगतात. या संकेतांचे योग्य रीतीने वाचन आणि प्रतिसाद देणे हे एक आवश्यक सामाजिक कौशल्य आहे.
५. **अनुकूलता:** सामाजिक परिस्थिती मोठ्या प्रमाणात बदलू शकते आणि संदर्भानुसार एखाद्याचे वर्तन आणि दृष्टीकोन समायोजित करणे हे एक मौल्यवान सामाजिक कौशल्य आहे. यामध्ये विविध सांस्कृतिक नियम, सामाजिक बाबी आणि विविध गटांमध्ये प्रगती पथावर राहणे अपेक्षित आहे.
६. **इतरांसाठी आदर:** इतरांच्या भावना, कल्पना आणि विश्वासांबद्दल आदर आणि विचार करण्याची भावना सर्व सामाजिक परस्परसंवाद यासाठी मूलभूत आहे. हे वैशिष्ट्य म्हणजे विविधतेचे मूल्यमापन करणे आणि भिन्नतेची पर्वा न करता इतरांशी दयाळूपणे आणि सन्मानाने वागणे.

ही वैशिष्ट्ये समजून घेणे आणि विकसित करणे हे मजबूत सामाजिक कौशल्यांचे पालनपोषण करण्यासाठी मूलभूत आहे. शिवाय, ते "सामाजिक कौशल्ये" अंतर्गत समाविष्ट असलेल्या क्षमतेच्या रुंदीवर प्रकाश टाकतात. आमच्या वाढत्या डिजिटल जगात ही कौशल्ये महत्वाची आहेत, जिथे समोरासमोर संवाद कमी वारंवार होऊ शकतो. ते वैयक्तिक नातेसंबंध आणि व्यावसायिक यशाची सोय करतात, हे सिद्ध करतात की तंत्रज्ञान कसे विकसित होत असले तरीही, मानवी घटक—आपली एकमेकांशी संवाद साधण्याची क्षमता बदलत नाही.

सामाजिक कौशल्ये का महत्वाची आहेत? (Why Are Social Skills Important?):

समकालीन डिजिटल युगामध्ये, वास्तविक मानवी संबंधांच्या चलनाने त्याचे मूल्य लक्षणीयरीत्या वाढवले आहे. परस्परसंवादाचे हे पुनर्जागरण मजबूत सामाजिक कौशल्ये विकसित करण्याची गरज अधोरेखित करते. त्याच्या मुळात, सामाजिक कौशल्ये ही समाजाच्या यंत्रणेचे वंगण आहे, व्यक्तींमधील सहज संवाद, समज आणि सहकार्य सुलभ करते. सामाजिक कौशल्यांचे महत्त्व पुढीलप्रमाणे:

१. **करिअरची प्रगती:** व्यावसायिक वाढीमध्ये सामाजिक कौशल्ये महत्वाची भूमिका बजावतात. प्रभावी संप्रेषण, गटकार्य, समस्या सोडवणे आणि सुसंबंध प्रस्थापित करण्याची क्षमता या सर्व गोष्टी सामाजिक सक्षमतेमध्ये आहेत. हे ओळखून नियोक्ते सहसा या कौशल्यांच्या महत्त्वावर भर देतात कारण त्या नेतृत्व, सहयोग आणि नवकल्पना यासाठी महत्त्वपूर्ण आहेत.
२. **वैयक्तिक संबंध:** अर्थपूर्ण वैयक्तिक नातेसंबंधांचा आधार बहुधा प्रभावीपणे संवाद साधण्याची, सहानुभूती दाखवण्याची आणि भावनिक पातळीवर इतरांशी संपर्क साधण्याच्या क्षमतेमध्ये आढळतो. सामाजिक कौशल्ये व्यक्तींना फायद्याचे वैयक्तिक संबंध तयार करण्यास आणि राखण्यास सक्षम करतात, त्यांचे भावनिक कल्याण वाढवतात.
३. **मानसिक आरोग्य:** सु-विकसित सामाजिक कौशल्ये आणि मानसिक आरोग्य यांच्यात महत्त्वपूर्ण संबंध आहे. सामाजिकदृष्ट्या पारंगत व्यक्ती अनेकदा खालच्या पातळीवरील तणाव आणि आनंदाच्या उच्च पातळीचे प्रदर्शन करतात - मजबूत सामाजिक संबंधांमुळे निर्माण होणारे सहाय्यक संबंध जीवनातील ताणतणावांच्या विरोधात बाधा निर्माण करतात.
४. **अनुकूलता:** डिजिटल युगातील बदलाच्या वेगवान गतीने व्यक्तींना तांत्रिकदृष्ट्या आणि सामाजिकदृष्ट्या अत्यंत अनुकूल असण्याची आवश्यकता आहे. विविध सामाजिक परिस्थितींमध्ये मार्गक्रमण करण्याची, विविध दृष्टीकोन समजून घेण्याची आणि सांस्कृतिक विभागांमध्ये संवाद साधण्याची क्षमता जागतिकीकरण जगात अपरिहार्य आहे.

३.७ मेयर आणि सॅलोव्ही (१९९७) यांचे भावनिक बुद्धिमत्तेचे संज्ञानात्मक प्रतिमान (MAYER & SALOVEYS (1997) COGNITIVE MODEL OF EMOTIONAL INTELLIGENCE)

मेयर आणि सॅलोव्ही यांच्या मते, त्यांच्या प्रतीमानाच्या चार शाखा आहेत, "अधिक मूलभूत मानसिक प्रक्रियांपासून उच्च, अधिक मनोवैज्ञानिकदृष्ट्या एकात्मिक प्रक्रियांपर्यंत व्यवस्था केली आहे. उदाहरणार्थ, सर्वात खालच्या स्तरावरील शाखा ही भावना समजून घेण्याच्या आणि व्यक्त करण्याच्या (तुलनेने) सोप्या क्षमतेशी संबंधित आहेत. याउलट, सर्वोच्च स्तरावरील शाखा जागरूक, प्रतिबिंबित भावना नियमन (१९९७) च्या संबंधित आहे.

मेयर आणि सॅलोव्ही सांगतात की “विकासाच्या तुलनेने लवकर उदयास आलेल्या क्षमता दिलेल्या शाखेच्या डावीकडे असतात; नंतर विकसित होणाऱ्या क्षमता उजव्या बाजूला असतात.” ते असेही म्हणतात की, “उच्च भावनिक बुद्धिमत्तेचे लोक नियुक्त केलेल्या क्षमतांद्वारे अधिक वेगाने प्रगती करतील आणि त्यात अधिक प्रभुत्व मिळवतील.”

खालील आकृती भावनिक बुद्धिमत्तेचे संज्ञानात्मक प्रतिमान मधील विविध क्षेत्रे दर्शवते.



विशेषतः, भावनिक बुद्धिमत्तेचे संज्ञानात्मक प्रतिमान मध्ये पुढील क्षमतांचा समावेश आहे :

१. **भावना जाणणे:** आनंद, दुःख, राग आणि भीती यासारख्या अनौपचारिक भावना आणि चेहऱ्यावरील हावभाव मानवांमध्ये सार्वत्रिकपणे ओळखण्या योग्य होते. इतरांच्या चेहऱ्यावर किंवा आवाजातील भावना अचूकपणे जाणण्याची क्षमता भावनांच्या अधिक प्रगत आकलनासाठी एक महत्त्वपूर्ण प्रारंभिक बिंदू प्रदान करते.
२. **विचार सुलभ करण्यासाठी भावनांचा वापर करणे:** ही भावनांची एक क्षमता आहे जी संज्ञानात्मक प्रतिमानाला मार्गदर्शन करण्याची आणि विचारांना चालना देण्यासाठी आणि खरोखर महत्त्वाच्या गोष्टींचा थेट विचार करण्यास मदत करते. अनेक संशोधकांनी असे सुचवले आहे की विशिष्ट प्रकारच्या सर्जनशीलतेसाठी भावना महत्त्वाच्या असतात.
३. **भावना समजून घेणे:** भावना ह्या संभाव्य संदेशांचा स्वतःचा नमुना आणि त्या संदेशांशी संबंधित क्रिया व्यक्त करतात. हे त्या अर्थाबद्दल तर्क करण्याच्या क्षमतेसह जोडल्या आहेत.
४. **भावनांचे व्यवस्थापन:** शेवटी भावनांवर नियंत्रण ठेवता येते. ज्या मर्यादेपर्यंत त्या स्वतःच्या नियंत्रणाखाली आहेत, एखाद्या व्यक्तीला भावनात्मक संकेतांसाठी खुले राहावेसे वाटते जोपर्यंत ते खूप वेदनादायक नसतात आणि जे जबरदस्त आहेत त्यांना रोखू शकतात. दरम्यान, व्यक्तीच्या भावनिक आराम क्षेत्रामध्ये, स्वतःच्या आणि इतरांच्या भावनांचे नियमन आणि व्यवस्थापन करणे शक्य होते जेणेकरून

स्वतःच्या आणि इतरांच्या वैयक्तिक आणि सामाजिक उद्दिष्टांना चालना मिळेल. भावनिकदृष्ट्या हुशार शिक्षक विद्यार्थ्यांना चांगल्या पद्धतीने मार्गदर्शन करू शकतो.

भावनिक बुद्धिमत्तेचे संज्ञानात्मक प्रतिमानाच्या पहिल्या दोन शाखा धारणा आणि सुविधा ह्या "अनुभवात्मक भावनिक बुद्धिमत्ता" आहेत कारण ते भावनांशी सर्वात जवळचे संबंध ठेवतात. त्यामध्ये, प्रथम इतरांमधील भावना अचूकपणे जाणण्याची क्षमता आणि दुसरे म्हणजे आपण कसे विचार करतो ते वाढविण्यासाठी भावनांचा वापर करण्याची क्षमता यांचा समावेश होतो. तिसरी आणि चौथी शाखेनुसार असणारा "धोरणात्मक क्रम" महत्वाचा आहे कारण तो भावना, माहितीची गणना आणि नियोजनाशी संबंधित आहेत. तिसरी शाखा भावना समजून घेणे ज्यामध्ये भावना कशा बदलतात, तसेच लोक आणि त्यांचे वर्तन कालांतराने कसे बदलतात हे जाणून घेणे अंतर्भूत आहे. चौथी शाखा, भावनिक व्यवस्थापन आहे जी तर्कशास्त्र आणि भावना प्रभावीपणे कसे एकत्रित करावे यावर लक्ष केंद्रित करते. हे चार कौशल्य क्षेत्र एकमेकांशी संबंधित आहेत परंतु ते कार्यात्मकदृष्ट्या वेगळे आहेत.

३.८ गोलमनचे (१९९५) भावनिक बुद्धिमत्तेचे प्रतिमान GOLEMANS (1995) MODEL OF EMOTIONAL INTELLIGENCE

डॅनियल गोलमनचे भावनिक बुद्धिमत्तेचे प्रतिमान हे भावनिक बुद्धिमत्ता समजून घेण्यासाठी सर्वात व्यापकपणे ओळखला जाणारा एक संच आहे. हे प्रतिमान वैयक्तिक आणि व्यावसायिक यशामध्ये त्यांच्या भूमिकेवर जोर देऊन, व्यक्तिमत्त्व गुणधर्म आणि क्षमतांसह भावनिक कौशल्ये एकत्रित करते. हे मार्गदर्शक गोलमनच्या भावनिक बुद्धिमत्ता प्रतिमानाचे प्रमुख घटक शोधते. गोलमनचे प्रतिमान भावनिक बुद्धिमत्तेच्या कौशल्यांना व्यापक व्यक्तिमत्त्व गुण आणि क्षमतांसह एकत्रित करते जे नेतृत्व आणि कार्यस्थळाच्या यशामध्ये त्यांचे महत्त्व अधोरेखित करते.

गोलमनच्या प्रतिमानाचे पाच प्रमुख घटक पुढीलप्रमाणे -

१. आत्म-जागृती :

- **भावनिक आत्म-जागृती:** स्वतःच्या भावना आणि त्यांचे परिणाम ओळखणे आणि समजून घेणे.
- **अचूक स्वयं-मूल्यमापन:** एखाद्याची ताकद आणि कमकुवतपणा जाणून घेणे.
- **आत्मविश्वास:** स्वयं-मूल्यमापन आणि क्षमतांची तीव्र भावना असणे.

२. आत्म-नियमन:

- **आत्म-नियंत्रण:** व्यत्यय आणणाऱ्या भावना आणि आवेगांचे व्यवस्थापन.
- **विश्वासाहता:** प्रामाणिकपणा राखणे.
- **प्रामाणिकपणा:** वैयक्तिक कामगिरीची जबाबदारी घेणे.

- **अनुकूलता:** बदल हाताळण्यात लवचिकता.
- **नाविन्यपूर्णता:** नवीन कल्पना आणि दृष्टिकोनांसाठी खुले असणे.

३. प्रेरणा:

- **यश मिळविण्याची प्रेरणा :** उत्कृष्टतेचे मानक सुधारण्यासाठी किंवा पूर्ण करण्याचा प्रयत्न करणे.
- **वचनबद्धता:** गट किंवा संस्थेच्या ध्येयांशी संरेखित करणे.
- **पुढाकार:** संधीवर कार्य करण्याची तयारी.
- **आशावाद:** अडथळे असूनही ध्येयाचा पाठपुरावा करण्यात चिकाटी.

४. सहानुभूती:

- **इतरांना समजून घेणे:** इतरांच्या भावना आणि दृष्टीकोन जाणून घेणे आणि त्यांच्या चिंतांमध्ये सक्रिय रस घेणे.
- **इतरांचा विकास करणे:** इतरांच्या विकासाच्या गरजा ओळखणे आणि त्यांच्या क्षमता वाढवणे.
- **सेवा अभिमुखता:** अपेक्षा करणे, ओळखणे आणि ग्राहकांच्या गरजा पूर्ण करणे.
- **विविधतेचा लाभ घेणे:** विविध लोकांद्वारे संधी शोधणे.
- **राजकीय जागरूकता:** समूहाचे भावनिक प्रवाह आणि शक्ती संबंधांचे वाचन करणे.

५. सामाजिक कौशल्ये:

- **प्रभाव:** प्रभावी मन वळवण्याची युक्ती वापरणे.
- **संप्रेषण:** स्पष्ट आणि खात्रीशीर संदेश पाठवणे.
- **संघर्ष व्यवस्थापन:** वाटाघाटी आणि मतभेद सोडवणे.
- **नेतृत्व:** व्यक्ती आणि गटांना प्रेरणा देणे आणि मार्गदर्शन करणे.
- **बदलला चालना देणारा:** बदल सुरू करणे किंवा व्यवस्थापित करणे.
- **बंध उभारणी:** संबंधांचे पालनपोषण.
- **सहयोग आणि सहकार्य:** सामायिक उद्दिष्टांसाठी इतरांसह कार्य करणे.

- **संघ क्षमता:** सामूहिक उद्दिष्टांचा पाठपुरावा करण्यासाठी गट समन्वय निर्माण करणे.

गोलमनचे प्रतिमान कामाच्या ठिकाणी कसे लागू होते? (How does Goleman's model apply to the workplace?):

- **वर्धित नेतृत्व:** उच्च भावनिक बुद्धिमत्ता असलेले नेते त्यांच्या कार्यसंघांना प्रेरणा आणि प्रेरित करू शकतात, ज्यामुळे उच्च उत्पादकता आणि मनोबल वाढते.
- **सुधारित कार्यसंघ:** भावनिक बुद्धिमत्ता चांगले संवाद, संघर्ष निराकरण आणि कार्यसंघ सदस्यांमधील सहकार्य वाढवते.
- **प्रभावी व्यवस्थापन:** मजबूत भावनिक बुद्धिमत्ता असलेले व्यवस्थापक तणाव हाताळू शकतात, बदलांशी जुळवून घेऊ शकतात आणि माहितीपूर्ण निर्णय घेऊ शकतात.

वैयक्तिक संबंधांमध्ये उच्च भावनिक बुद्धिमत्तेचे फायदे काय आहेत? (What are the benefits of high emotional intelligence in personal relationships?):

- **उत्तम संप्रेषण:** भावनिक बुद्धिमत्ता व्यक्तींना त्यांच्या भावना स्पष्टपणे व्यक्त करण्यात आणि इतरांच्या भावना समजून घेण्यास मदत करते, परस्पर संवाद वाढवते.
- **मजबूत नातेसंबंध:** सहानुभूती आणि सामाजिक कौशल्ये मजबूत, निरोगी नातेसंबंध निर्माण आणि राखण्यात योगदान देतात.
- **संघर्षाचे निराकरण:** उच्च भावनिक बुद्धिमत्ता व्यक्तींना संघर्षाचे प्रभावीपणे व्यवस्थापन आणि निराकरण करण्यासाठी कौशल्याने सुसज्ज करते.

गोलमनच्या प्रतिमानावर समीक्षा – (Some criticisms of Goleman's Mixed Model of EI?):

- **मापन आव्हाने:** समीक्षकांचा असा युक्तिवाद आहे की भावनिक बुद्धिमत्ता मोजणे त्याच्या व्यक्तिनिष्ठ स्वरूपामुळे कठीण आहे.
- **व्यक्तिमत्त्व वैशिष्ट्यांसह आच्छादित होणे:** काहींचा असा विश्वास आहे की गोलमनचे प्रतिमान प्रस्थापित व्यक्तिमत्त्व गुणधर्म आणि क्षमतांसह लक्षणीयपणे आच्छादित करते.
- **भविष्यवाणीची वैधता:** संज्ञानात्मक बुद्धिमत्तेच्या तुलनेत यशाचा अंदाज म्हणून भावनिक बुद्धिमत्ताच्या वैधतेबद्दल प्रश्न उपस्थित केले गेले आहेत.

निष्कर्ष (CONCLUSION)

डॅनियल गोलमनचे भावनिक बुद्धिमत्तेचे प्रतिमान भावनिक कौशल्ये समजून घेण्यासाठी आणि विकसित करण्यासाठी एक व्यापक संच प्रदान करते. भावनिक बुद्धिमत्तेला व्यक्तिमत्त्व गुण आणि क्षमतांसह एकत्रित करून, हे प्रतिमान वैयक्तिक आणि व्यावसायिक यश मिळविण्यासाठी भावनिक बुद्धिमत्तेच्या महत्त्वावर जोर देते.

३.९ अध्यात्मिक बुद्धिमत्ता (SPIRITUAL INTELLIGENCE)

अर्थ (Meaning): अध्यात्मिक बुद्धिमत्ता ही संज्ञा काही तत्त्वज्ञानी, मानसशास्त्रज्ञ आणि विकासात्मक सिद्धांतकारांनी बुद्धिमत्ता भाग (IQ) आणि भावनिक बुद्धिमत्ता (EI) सह आध्यात्मिक समांतर दर्शवण्यासाठी वापरली आहे. हे तुमच्या विचार, कृती आणि वृत्तीतून जन्मजात आध्यात्मिक गुणांची अभिव्यक्ती आहे.

अध्यात्मिक बुद्धिमत्ता म्हणजे उच्च अर्थ, मूल्ये, कायमस्वरूपी उद्दिष्टे आणि स्वतःच्या अचेतन पैलूंमध्ये प्रवेश करण्याची आणि हे अर्थ, मूल्ये आणि उद्दिष्टे अधिक समृद्ध आणि अधिक सर्जनशील जीवन जगण्यासाठी अंतर्भूत करण्याची क्षमता होय.

अध्यात्मिक बुद्धिमत्ता शिकण्याच्या आणि विकसित करण्याच्या मुख्य पद्धती कोणत्या आहेत?

भ्रम आणि गैरसमज दूर करण्यासाठी काही पद्धती आहेत ज्यामुळे आपण कोण आहोत हे पाहणे आणि स्वतःशी प्रामाणिक असणे गरजेचे आहे. या पद्धतींचा जितका अधिक सराव केला जाईल तितक्या लवकर जाणीव होईल आणि आध्यात्मिक बुद्धीचा विकास तितका सखोल होईल.

- **ध्यान:** ध्यान म्हणजे आत्म-जागृती जोपासणे. ध्यान प्रक्रियेत तुम्ही स्वतःबद्दल शिकता. ध्यान तुम्हाला तुमचे विचार आणि भावनांवर नियंत्रण ठेवण्याची क्षमता पुनर्संचयित करण्यात मदत करेल, भ्रमातून सत्य ओळखण्याची तुमची क्षमता तीक्ष्ण करेल आणि त्याद्वारे अधिक बुद्धिमान निवडी करेल.
- **अलिप्त निरीक्षण:** प्रस्तुत क्रिया ही परस्परसंवादाची जगापासून दूर राहण्याची क्षमता आहे. स्वतःच्या कक्षे बाहेर आणि आपल्या चेतनेतील विचार आणि भावनांच्या जगापासून दूर जाण्यासाठी. हे दोन्ही जग टाळणे तसेच प्रत्यक्षात काय घडत आहे ते अधिक स्पष्टपणे पाहण्याचा आणि अधिक खोलवर समजून घेण्याचा एक मार्ग आहे. हा सराव मानसिक आणि भावनिक पातळीवर ऊर्जा 'वाया घालवू' नये यासाठी देखील आवश्यक आहे.
- **प्रतिबिंब:** यामध्ये इतरांसोबतच्या परस्परसंवादाच्या मागील अनुभवांचे पुनरावलोकन आणि पुनर्मूल्यांकन करण्यासाठी दररोज वेळ काढणे समाविष्ट आहे. हे स्वतःला/आत्म्याला विचार आणि भावनांच्या आतील जग आणि कृतीचे बाह्य जग

आणि त्या कृतींचे परिणाम यांच्यातील संबंधांबद्दल जागरूकता निर्माण करण्यास अनुमती देते.

- **सुसंबंध राखणे:** हा अध्यात्मिक शक्तीचा उच्च स्रोत आहे, त्या स्रोताशी जोडणे आणि स्वतःला सक्षम बनवणे शक्य आहे. हे तुमच्या अध्यात्मिक बुद्धिमत्तेची खोली आणि रुंदी वाढवणाऱ्या विकास प्रक्रियेला गती देते. ह्यासाठी आतील गोंधळ कमी करण्यासाठी आणि तुमच्या चेतनेवर लक्ष केंद्रित करण्यासाठी सर्वोच्च स्रोतापासून शोषलेली ऊर्जा आवश्यक आहे.
- **सराव करा:** नवीन शिक्षण, नवीन अंतर्दृष्टी, नवीन अनुभूती हे केवळ सिद्धांत आहेत आणि ते कृतीत आणल्याशिवाय नवीन वर्तनांना आकार देण्यास परवानगी देत नाही आणि नंतर अभिव्यक्तीच्या प्रक्रियेत परिपूर्ण झाल्याशिवाय तुमचे जीवन बदलण्याची शक्ती त्यांच्यात नसते. आध्यात्मिक बुद्धिमत्तेच्या विकासाची गती टिकवून ठेवण्यासाठी व्यावहारिक कृती आवश्यक आहे.
- **दृष्टीसराव:** अध्यात्मिक दृष्टी म्हणजे इतरांमध्ये फक्त सर्वोत्तम पाहणे, शिकणे आणि असे करून इतरांना स्वतःमध्ये सर्वोत्तम विकसित करण्यास सक्षम करणे. अध्यात्मिक दृष्टीकोनातून पाहणे म्हणजे तुम्ही 'इतर' कसे पाहता ते निर्माण करणे. तुम्ही तुमच्यामध्ये दुसरे कसे निर्माण कराल हे त्या क्षणी तुम्ही स्वतःला कसे पाहता या दोन्हीचे प्रतिबिंब आणि त्यानंतर तुम्ही त्यांना जी ऊर्जा द्याल त्याची गुणवत्ता असेल.

३.१० स्वाध्याय (EXERCISE QUESTIONS)

प्र. १) खालील प्रश्नांची उत्तरे द्या:

- अ) भावनिक बुद्धिमत्ता परिभाषित करा. त्याची परिमाणे सूचीबद्ध करा.
- ब) स्वयं प्रेरणा या वर सविस्तर टीप लिहा
- क) अध्यात्मिक बुद्धिमत्ता ही संकल्पना स्पष्ट करा. अध्यात्मिक बुद्धिमत्ता विकसित करण्याच्या पद्धती स्पष्ट करा.
- ड) भावनिक बुद्धिमत्तेचे प्रतिमान:
 - i) मेयर आणि सालोवेज भावनिक बुद्धिमत्तेचे संज्ञानात्मक प्रतिमान.
 - ii) भावनिक बुद्धिमत्तेचे गोलमन प्रतिमान.
- इ) सामाजिक कौशल्यांची वैशिष्ट्ये आणि महत्त्व थोडक्यात सांगा.

व्यावसायिक तणाव आणि कृत्रिम बुद्धिमत्ता (एआय) विश्वातील व्यक्तिगत परिणाम

घटक संरचना

- ४.१ तणाव – व्याख्या, शारीरिक आणि मानसिक आरोग्य
- ४.२ व्यावसायिक तणावाचा अर्थ
- ४.३ नोकरीची रचना
- ४.४ कार्य प्रणाली
- ४.५ जागतिक आरोग्य संघटनेचा नोकरीमधील तणावाचा अभ्यास
- ४.६ नोकरीमधील तणावाची कारणे – जिवंत राहण्यासाठीचा तणाव, अंतर्गत तणाव, पर्यावरणीय तणाव, थकवा
- ४.७ तणावाचे स्तर – तीव्र तणाव, भावनिक तणाव, दीर्घकालीन तणाव
- ४.८ तणावाशी सामना करण्याची यंत्रणा
- ४.९ व्यावसायिक बुद्धिमत्तेतील जबाबदारी शिडी (Accountability Ladder)
- ४.१० व्यावसायिक बुद्धिमत्ता आणि कृत्रिम बुद्धिमत्ता यामधील फरक

४.१ तणाव – व्याख्या, शारीरिक आणि मानसिक आरोग्य (STRESS – DEFINITION, PHYSICAL AND MENTAL HEALTH)

तणाव म्हणजे शरीराची कोणत्याही मागणी किंवा आव्हानाला दिलेली प्रतिक्रिया. जेव्हा व्यक्ती एखाद्या परिस्थितीला घाबरते किंवा अतिउत्साही होते तेव्हा हे मानसिक आणि शारीरिक दोन्ही पातळ्यांवर होणारे परिवर्तन आहे. तणाव मानसिक आणि शारीरिक दोन्ही प्रकारे प्रकट होतो आणि शरीराच्या विविध प्रणालींवर परिणाम करतो.

• शारीरिक आरोग्य:

दीर्घ काळ टिकणारा तणाव शारीरिक आरोग्यासाठी हानिकारक ठरू शकतो. तणावाच्या वेळी शरीर अॅड्रेनालाईन आणि कॉर्टिसोल यांसारखी संप्रेरके सोडते. ही संप्रेरके शरीराला लढा द्यायचा की माघार घायची यासाठी तयार करतात—हृदयाचे ठोके वाढवतात, रक्तदाब वाढवतात आणि प्रतिकारशक्तीवर परिणाम करतात. मात्र, सततचा तणाव असल्यास

प्रतिकारशक्ती कमकुवत होते, हृदयविकाराचा धोका वाढतो आणि मधुमेहासारख्या आजारांची तीव्रता वाढते.

• **मानसिक आरोग्य:**

मानसिकदृष्ट्या, तणावामुळे चिंता, नैराश्य आणि इतर मानसिक विकार निर्माण होऊ शकतात. सतत तणावाच्या स्थितीमुळे लक्ष केंद्रित करण्याची क्षमता आणि स्मरणशक्ती यावर परिणाम होतो. दीर्घकाळ तणाव टिकल्यास तो चिंता विकार, मनस्थिती बदल आणि थकवा यासारख्या समस्यांना जन्म देतो.

भारतात, विशेषतः माहिती तंत्रज्ञान, वित्तीय सेवा आणि आरोग्यसेवा क्षेत्रांमध्ये कार्यस्थळी तणाव वाढत असल्याचे दिसून येते. कामाचा वाढता ताण आणि दीर्घ वेळेपर्यंत काम करणे यामुळे उच्च रक्तदाब, चिंता आणि नैराश्याचे प्रमाण वाढले आहे. उदाहरणार्थ, बॅंगलूरुसारख्या शहरांतील सॉफ्टवेअर व्यावसायिक तणावाचा सामना करतात, कारण त्यांना कामाचे दीर्घ तास, कठोर वेळापत्रक आणि तांत्रिक कौशल्ये सतत सुधारण्याची गरज भासते.

४.२ व्यावसायिक तणावाचा अर्थ (MEANING OF PROFESSIONAL STRESS)

व्यावसायिक तणाव म्हणजे कामाच्या ठिकाणी व्यक्तींना येणारा तणाव. हे अतिरिक्त कामाचा भार, किचकट वेळबद्धता (deadline), नोकरीची असुरक्षितता, सहकाऱ्यांसोबतचे तणावपूर्ण संबंध किंवा कामगिरीचे योग्य मूल्यमापन न होणे यासारख्या विविध कारणांमुळे होऊ शकते. सामान्य तणावाच्या तुलनेत, व्यावसायिक तणाव हा मुख्यतः कामाशी संबंधित असतो.

व्यावसायिक तणावास कारणीभूत घटक (Factors Contributing to Professional Stress):

व्यावसायिक तणावाची अनेक कारणे असू शकतात, जी कर्मचारी आणि संस्थेच्या कामगिरीवर परिणाम करतात. योग्य उपाययोजना केल्यास कंपनीचा तणावाचे स्रोत ओळखून ते कमी करू शकतात. खाली व्यावसायिक तणावाला कारणीभूत ठरणार्या प्रमुख घटकांची माहिती दिली आहे.

१. कामाचा अतिभार (Work Overload):

कामाचा अतिभार म्हणजे कर्मचार्यांना मर्यादित वेळेत खूप जास्त काम देणे. हे उच्च कार्यप्रदर्शनाच्या अपेक्षा, कठीण वेळबद्धता (deadline) किंवा कर्मचार्यांच्या कमतरतेमुळे होऊ शकते.

परिणाम:

- **मानसिक आरोग्य:** सतत वेळेत काम पूर्ण करण्याच्या दडपणामुळे मानसिक थकवा, चिंता आणि नैराश्य वाढते.

- **शारीरिक आरोग्य:** जास्त कामामुळे डोकेदुखी, झोपेच्या समस्या आणि हृदयविकारासारख्या समस्या उद्भवतात.
- **कमी उत्पादकता:** कामाचा ताण वाढल्यास कर्मचाऱ्यांच्या कामगिरीत घट होते आणि ते सहज थकतात.

उदाहरण: आयटी क्षेत्रात, जसे की इंफोसिस आणि टीसीएस, येथे कर्मचारी दीर्घ काळ काम करतात आणि कठोर वेळबद्धता पाळतात, त्यामुळे जास्त तणाव निर्माण होतो.

२. भूमिकांची अस्पष्टता (Role Ambiguity)

भूमिकांची अस्पष्टता म्हणजे कर्मचाऱ्यांना त्यांच्या जबाबदाऱ्या आणि अपेक्षांबाबत स्पष्टता नसणे. हे व्यवस्थापनातील कविसंवादानामुळे किंवा सतत बदलणाऱ्या जबाबदाऱ्यांमुळे होऊ शकते.

परिणाम:

- **तणाव आणि चिंता:** कर्मचारी स्वतःच्या भूमिकेविषयी अनिश्चित असतात, त्यामुळे निर्णय घेण्यास अडचणी येतात.
- **नोकरीतील असमाधान:** भूमिका स्पष्ट नसल्याने कर्मचाऱ्यांमध्ये नाराजी निर्माण होते.
- **कामगिरीतील प्रभावीता कमी होते:** निश्चित अपेक्षा माहीत नसल्याने कर्मचारी चुका करतात आणि कार्यक्षमता घसरते.

उदाहरण: भारतीय स्टार्टअप कंपन्यांमध्ये भूमिकेतील अस्पष्टता आढळते, कारण तिथे जबाबदाऱ्या सतत बदलत राहतात.

३. नियंत्रणाचा अभाव (Lack of Control)

जेव्हा कर्मचाऱ्यांना त्यांच्या कामावर किंवा निर्णयांवर कोणतेही नियंत्रण ठेवता येत नाही, तेव्हा त्यांना असहाय्य वाटते आणि तणाव वाढतो.

परिणाम:

- **निराशा:** कर्मचाऱ्यांना स्वतःच्या कामाचा निर्णय घेता येत नसल्याने ते नाराज होतात.
- **वाढलेला तणाव:** कामावर कोणतेही नियंत्रण नसल्यास कर्मचारी असुरक्षितता अनुभवतात.
- **कमी प्रेरणा:** जबाबदारीची जाणीव नसल्याने कर्मचारी त्यांच्या कामाप्रती नीरुत्साही असतात.

उदाहरण: सरकारी बँका आणि कार्यालयांमध्ये कर्मचाऱ्यांना कठोर प्रशासकीय संरचना पाळाव्या लागतात, त्यामुळे निर्णयस्वातंत्र्य कमी होते आणि तणाव वाढतो.

४. कमकुवत व्यवस्थापन (Poor Management):

व्यवस्थापकांकडून मिळणारा कमी पाठिंबा आणि कमकुवत नेतृत्व हे कर्मचारी तणावाचा मुख्य स्रोत ठरतात.

परिणाम:

- **समर्थनाचा अभाव:** व्यवस्थापनाने पाठिंबा न दिल्यास कर्मचाऱ्यांना असुरक्षित वाटते.
- **नकारात्मक कार्यस्थळ:** अकार्यक्षम व्यवस्थापनामुळे कर्मचारी स्वतःला कमी मूल्यमापन केलेले समजतात.
- **पूर्ण थकव्याची (burnout) शक्यता वाढते:** व्यवस्थापनाकडून योग्य मार्गदर्शन न मिळाल्यास कर्मचारी थकून जातात आणि काम सोडण्याचा विचार करतात.

उदाहरण: कुटुंबीयांच्या मालकीच्या व्यवसायांमध्ये व्यावसायिक नेतृत्वाचा अभाव असल्याने कर्मचारी तणावग्रस्त असतात.

५. नोकरीची असुरक्षितता (Job Insecurity):

सतत नोकरी गमावण्याची भीती ही व्यावसायिक तणावाचे मोठे कारण आहे.

परिणाम:

- **चिंता:** सततच्या अस्थिरतेमुळे कर्मचारी मानसिकदृष्ट्या अस्वस्थ राहतात.
- **कमी उत्पादकता:** असुरक्षिततेमुळे कर्मचारी नोकरीमध्ये पूर्णपणे समर्पित राहू शकत नाहीत.
- **करिअर नियोजनातील अडचणी:** भविष्यातील स्थैर्य नसल्याने कर्मचाऱ्यांना करिअरची दिशा ठरविणे अवघड होते.

उदाहरण: भारतीय दूरसंचार क्षेत्रात, जसे की व्होडाफोन-आयडिया विलीनीकरणानंतर, अनेक कर्मचाऱ्यांना नोकरी जाण्याचा धोका निर्माण झाला, त्यामुळे त्यांच्यात तणाव वाढला.

व्यावसायिक तणाव हा एक गुंतागुंतीचा घटक आहे जो कार्यस्थळाी अनेक कारणांमुळे उद्भवू शकतो. कार्यभार जास्त असणे, भूमिकेतील अनिश्चितता, स्वायत्ततेचा अभाव, कमकुवत व्यवस्थापन आणि नोकरीची असुरक्षितता यासारख्या तणावाच्या कारणांची समज असणे संस्थांसाठी अत्यंत आवश्यक आहे, जेणेकरून ते आरोग्यदायी कार्यस्थळ निर्माण करू शकतील. या घटकांवर योग्य उपाययोजना केल्याने संस्थांना कर्मचाऱ्यांच्या आरोग्यावर

होणारा तणावाचा नकारात्मक प्रभाव कमी करता येतो, उत्पादकता वाढवता येते आणि सकारात्मक कार्यसंस्कृतीला चालना देता येते.

व्यावसायिक तणाव आणि कृत्रिम बुद्धिमत्ता
(एआय) विश्वातील व्यक्तिगत परिणाम

बँकिंग आणि आयटीसारख्या क्षेत्रांमध्ये कार्यरत असलेल्या व्यावसायिकांना उच्च उद्दिष्टे, प्रदीर्घ कामाचे तास आणि नोकरीच्या असुरक्षिततेमुळे मोठ्या प्रमाणात तणावाचा सामना करावा लागतो. विशेषतः खासगी बँका जसे की HDFC आणि ICICI मध्ये कार्यरत असलेल्या कर्मचाऱ्यांना उच्च लक्ष्ये आणि ग्राहकांच्या दबावाचा सामना करावा लागतो, ज्यामुळे त्यांचा व्यावसायिक तणाव वाढतो.

४.३ नोकरीची रचना (JOB DESIGN)

नोकरीची रचना म्हणजे संस्थेमध्ये कामगारांमध्ये कार्य, जबाबदाऱ्या आणि कर्तव्ये कशा प्रकारे नियोजित आणि वितरित केल्या जातात हे दर्शवते. चांगली नोकरीची रचना कर्मचाऱ्यांमध्ये कर्तृत्व, समाधान आणि प्रेरणा निर्माण करू शकते, तर चुकीच्या पद्धतीने केलेली नोकरीची रचना नोकरीमधील निराशा, तणाव आणि मानसिक थकवा याला कारणीभूत ठरू शकतात.

प्रभावी नोकरीच्या रचनेची महत्त्वाची तत्त्वे (Key Principles of Effective Job Design):

प्रभावी नोकरी रचनेचा उद्देश कर्मचारी प्रेरणा, समाधान आणि कार्यप्रदर्शन वाढविण्यासाठी त्या रचनाबद्ध करणे हा आहे. विविध घटकांचा विचार करून, संस्था अशा नोकऱ्यांच्या रचना करू शकतात ज्या व्यवसायाच्या गरजा पूर्ण करतात आणि कर्मचाऱ्यांच्या कल्याणात सकारात्मक योगदान देतात. प्रभावी नोकरी रचनेची महत्त्वाची तत्त्वे खालीलप्रमाणे:

१. कार्य वैविध्य (Task Variety):

कार्य वैविध्य म्हणजे नोकरीत विविध प्रकारची कामे समाविष्ट करणे, जेणेकरून एकसुरीपणा आणि कंटाळवाणेपणा टाळता येईल. विविधतेमुळे कर्मचारी मानसिक थकवा आणि असंतोषाचा अनुभव कमी घेतात. यामुळे कर्मचारी अधिक कौशल्ये विकसित करू शकतात आणि त्यांचा कामाचा दिवस अधिक उत्साहवर्धक होतो.

प्रभाव:

कंटाळवाणेपणा टाळतो: एकसुरी कामांमुळे कर्मचारी उदासीन होऊ शकतात, पण विविधतेमुळे काम अधिक गतिशील होते.

समर्पण वाढते: विविध कौशल्ये वापरण्यासाठी संधी मिळाल्यास कर्मचारी अधिक व्यस्त आणि प्रेरित राहतात.

उदाहरण:

हॉटेल व्यवस्थापन क्षेत्रात, व्यवस्थापकाला अतिथी सेवा, कार्यक्रम समन्वय, वित्त व्यवस्थापन आणि कर्मचारी प्रशिक्षण यांसारखी विविध कामे दिली जातात. यामुळे भूमिका अधिक आकर्षक आणि समाधानकारक होते.

भारतीय ऑटोमोबाईल उत्पादन क्षेत्रात (उदा. मारुती सुझुकी), कर्मचार्यांना असेंबली, गुणवत्ता नियंत्रण आणि वेष्टन यासारख्या विविध कार्यांमध्ये फिरवले जाते. यामुळे एकसुरीपणा कमी होतो आणि कर्मचारी अधिक समाधान अनुभवतात.

२. कार्य ओळख (Task Identity):

कार्य ओळख म्हणजे कर्मचार्यांना संपूर्ण कार्य पूर्ण करण्याची संधी मिळते, ज्यामुळे त्यांना त्यांच्या प्रयत्नांचे परिणाम दिसतात. कर्मचारी संपूर्ण प्रक्रियेमध्ये सामील असतील तर त्यांना अधिक समाधान मिळते आणि कर्तृत्वाची जाणीव होते.

प्रभाव:

जबाबदारी वाढते: कर्मचारी त्यांच्या कार्याबद्दल अधिक अभिमानी असतात आणि अधिक जबाबदारी घेतात.

प्रेरणा वाढते: संपूर्ण प्रक्रियेमध्ये सामील असल्यामुळे कर्मचारी उच्च गुणवत्ता राखण्यास अधिक इच्छुक राहतात.

उदाहरण:

सॉफ्टवेअर विकास कंपन्यांमध्ये, विकासक संपूर्ण प्रकल्प जीवनचक्रात सहभागी असतात जसे की, गरज संकलन, संरचना, कोडिंग, चाचणी आणि अंमलबजावणी इ.. यामुळे त्यांना मोठ्या प्रमाणात समाधान मिळते.

भारतीय आयटी कंपन्या जसे की इन्फोसिस, त्यांचे अभियंते ग्राहक प्रकल्पांमध्ये संपूर्ण सहभाग घेतात, ज्यामुळे त्यांना त्यांच्या कार्याचा थेट परिणाम दिसतो आणि कामाबद्दल समाधान मिळते.

३. कार्य महत्त्व (Task Significance)

कार्य महत्त्व म्हणजे एखाद्या नोकरीचा संस्था, समाज किंवा इतर व्यक्तींवर होणारा सकारात्मक परिणाम. कर्मचारी त्यांच्या कामाला अर्थपूर्ण मानतात तेव्हा ते अधिक प्रेरित आणि मूल्यवान वाटतात.

प्रभाव:

- **प्रेरणा वाढते:** कर्मचारी त्यांच्या कामांचा उद्देश समजून घेतल्यास अधिक प्रेरित होतात.

- **नोकरी समाधान वाढते:** समाजोपयोगी किंवा महत्वाचा प्रभाव असलेले काम कर्मचाऱ्यांना अधिक संतुष्ट करते.

उदाहरण:

आरोग्य सेवा क्षेत्रातील डॉक्टर्स आणि परिचारिका, त्यांचे कार्य थेट लोकांच्या आरोग्यावर प्रभाव टाकते, म्हणून त्यांना जास्त समाधान वाटते.

भारतातील टाटा कन्सल्टन्सी सर्व्हिसेस (TCS) CSR उपक्रमांतर्गत शाळा बांधणे आणि शुद्ध पाणी पुरवणे यासारखी कामे करतात. यामुळे त्यांचे कर्मचारी आपल्या कामामुळे समाजात सकारात्मक बदल घडवून आणत असल्याचे जाणवते.

४. स्वायत्तता (Autonomy):

स्वायत्तता म्हणजे कर्मचाऱ्यांना त्यांच्या कामाचे नियोजन आणि निर्णय घेण्याचे स्वातंत्र्य देणे. जेव्हा कर्मचाऱ्यांना त्यांच्या कार्याची जबाबदारी मिळते, तेव्हा ते अधिक सक्षम आणि प्रेरित वाटतात.

प्रभाव:

- **प्रेरणा वाढते:** कर्मचारी जेव्हा त्यांच्या कामावर नियंत्रण ठेऊ शकतात तेव्हा त्यांची काम करण्याची इच्छा वाढते.
- **नवोपक्रमाला चालना:** स्वायत्ततेमुळे कर्मचारी सर्जनशील आणि नाविन्यपूर्ण उपाय शोधण्यास प्रवृत्त होतात.

उदाहरण:

संशोधन आणि विकास विभागात, कर्मचाऱ्यांना नवीन उत्पादने डिझाइन करण्याची स्वायत्तता दिली जाते, ज्यामुळे नाविन्यपूर्ण कल्पनांना चालना मिळते.

Zomato आणि Swiggy सारख्या कंपन्यांमध्ये, उत्पादन विकास गटांना नवीन वैशिष्ट्ये संरेखित करण्यासाठी आणि चाचणी करण्यासाठी स्वायत्तता दिली जाते. यामुळे नाविन्यपूर्णता वाढते आणि कर्मचाऱ्यांना त्यांच्या कार्याचा अभिमान वाटतो.

५. अभिप्राय (Feedback):

अभिप्राय म्हणजे कर्मचाऱ्यांना त्यांच्या कामगिरीबद्दल नियमित आणि सुस्पष्ट माहिती देणे. हे त्यांना त्यांच्या कार्यप्रदर्शनाबद्दल समजायला मदत करते, सुधारणेची क्षेत्रे ओळखण्यास मदत करते ज्यामुळे कर्मचारी त्यांच्या उद्दिष्टांशी जुळवून घेतात.

प्रभाव:

- **कामगिरी सुधारते:** रचनात्मक अभिप्राय कर्मचाऱ्यांना त्यांच्या कौशल्यांमध्ये सुधारणा करण्यास मदत करतात.

- **विकास होतो:** योग्य अभिप्राय कर्मचाऱ्यांना त्यांचा विकास करण्यास प्रेरित करतो.
- **अनिश्चितता कमी होते:** नियमित अभिप्राय कर्मचाऱ्यांना त्यांच्या कार्यसंस्थेच्या उद्दिष्टांशी जुळवून घेण्यास मदत करतात.

उदाहरण:

किरकोळ विक्री कंपनीतील विक्री व्यवस्थापकाला, त्याच्या विक्रीची कामगिरी, ग्राहक समाधान गुणांकन आणि उत्पादन ज्ञानावर मासिक अभिप्राय दिला जातो. यामुळे तो विक्री धोरणे सुधारू शकतो.

भारतातील लार्सन अँड टुब्रो (L&T) सारख्या कंपन्यांमध्ये, कर्मचाऱ्यांना कार्यप्रदर्शन पुनरावलोकन आणि एक-एक बैठकांद्वारे नियमित अभिप्राय दिला जातो.

कार्य वैविध्य, कार्य ओळख, कार्य महत्त्व, स्वायत्तता आणि अभिप्राय यांसारखी तत्वे नोकरी रचनेमध्ये समाविष्ट करून संस्था कर्मचाऱ्यांचा सहभाग, प्रेरणा आणि कार्यक्षमता वाढवू शकतात. ही तत्वे अशी कार्यसंस्कृती निर्माण करण्यास मदत करतात जिथे कर्मचाऱ्यांना आपले मूल्य जाणवते, त्यांना आव्हाने देण्यात येतात आणि ते सक्षम वाटतात, ज्यामुळे नोकरीचे समाधान वाढते आणि तणाव कमी होतो. भारतातील अनेक संस्था या तत्वांचे महत्त्व ओळखत असून, परिणामी, त्यांना अधिक चांगली कर्मचारी टिकवून ठेवण्याची क्षमता, सुधारित कार्यप्रदर्शन आणि सकारात्मक संस्थात्मक संस्कृती अनुभवता येत आहे.

४.४ कार्य प्रणाली (WORK SYSTEMS)

कार्य प्रणाली म्हणजे कार्याच्या संरचित पद्धती, ज्यामध्ये कार्ये पार पाडण्यासाठी वापरलेली प्रक्रिया, कार्यपद्धती आणि साधने यांचा समावेश होतो. कार्य प्रणालींची रचना कर्मचारी तणाव पातळीवर मोठा प्रभाव टाकू शकते. अप्रभावी किंवा कठोर कार्य प्रणालीमुळे तणाव वाढू शकतो, तर लवचिक आणि कार्यक्षम प्रणाली उत्पादकता आणि कर्मचारी कल्याण सुधारू शकतात.

कार्य प्रणालींचे मुख्य घटक (Key Elements of Work Systems):

कार्य प्रणाली हा भौतिक, तांत्रिक आणि मानवी घटकांचा मिलाफ असतो, जो संस्थेमध्ये कार्य कसे केले जाते यावर प्रभाव टाकतो. या प्रणाली कार्यक्षमता, उत्पादकता आणि सकारात्मक कार्य वातावरण सुनिश्चित करण्यासाठी डिझाइन केल्या जातात.

१. कार्यस्थळाचे वातावरण (Workplace Environment):

कार्यस्थळाचे वातावरण म्हणजे कर्मचारी ज्या भौतिक आणि सामाजिक वातावरणात कार्य करतात आणि जे कार्यप्रदर्शन आणि कल्याणावर परिणाम घडवते.

• भौतिक वातावरण (Physical Environment):

हे कार्यस्थळाचे दृश्य स्वरूप असते जसे की प्रकाश व्यवस्था, तापमान, आवाज पातळी, एर्गोनॉमिक्स आणि स्वच्छता.

- **प्रकाश व्यवस्था (Lighting):** योग्य प्रकाशामुळे कर्मचारी कार्य अधिक प्रभावीपणे करू शकतात. कमी प्रकाश डोळ्यांवर ताण टाकू शकतो, तर चांगल्या प्रकाशाने ऊर्जा आणि लक्ष केंद्रित करण्यास मदत होते.
- **तापमान (Temperature):** तापमान-नियंत्रित कार्यक्षेत्र आरामदायी असते. जास्त उष्णता थकवा निर्माण करू शकते तर खूप थंड तापमान प्रेरणा कमी करू शकते.
- **आवाज पातळी (Noise Levels):** खूप जास्त आवाज व्यत्यय आणू शकतो. ज्या कार्यासाठी खोल विचार आवश्यक आहे तिथे शांत कार्यस्थळ आवश्यक आहे.

• सामाजिक वातावरण (Social Environment):

संस्थेतील कर्मचारी, व्यवस्थापन आणि सहकारी यांच्यातील परस्परसंवाद सामाजिक वातावरण घडवतात.

- **सकारात्मक नातेसंबंध:** हे एकात्मता, गटकार्य आणि सहकार्याची भावना निर्माण करून प्रेरणा आणि उत्पादकता वाढवतात.
- **नकारात्मक नातेसंबंध:** हे कार्यालयीन तणाव, मानसिक थकवा आणि कर्मचारी घटीचे प्रमाण वाढवू शकतात.

उदाहरणे:

TCS (टाटा कन्सल्टन्सी सर्व्हिसेस) मध्ये कार्यालयीन जागा एर्गोनॉमिक बैठक व्यवस्था, प्रकाश व्यवस्था आणि तापमान नियंत्रणासह संरेखित केल्या जातात. सकारात्मक सामाजिक वातावरण वाढवण्यासाठी संघ बांधणी उपक्रम आणि खुल्या संवादाला प्रोत्साहन दिले जाते.

Infosys (इन्फोसिस) मध्ये आधुनिक सुविधा, खुल्या जागा आणि सहयोगी कार्य वातावरण तयार करण्यासाठी मोठ्या प्रमाणात गुंतवणूक केली जाते.

२. तंत्रज्ञान (Technology):

आधुनिक कार्य प्रणालीमध्ये तंत्रज्ञान महत्त्वाची भूमिका बजावते. हे कार्य सुलभ करू शकते किंवा अकार्यक्षम अंमलबजावणीमुळे अडथळे निर्माण करू शकते.

- **कार्य सुलभ करणे (Easing Tasks):** योग्य तंत्रज्ञान पुनरावृत्ती होणारी कार्ये स्वयंचालित करू शकते, मानवी चुका कमी करू शकते आणि कार्यप्रवाह सुलभ करू शकते. उदा., वेळापत्रक आणि माहिती नोंदीसाठी संगणक प्रणाली वापरली जाते.

- **कार्य जटिल करणे (Complicating Tasks):** चुकीचे किंवा गुंतागुंतीचे तंत्रज्ञान अधिक तणाव आणि कामाचा अतिरिक्त भार निर्माण करू शकते. त्यामुळे तंत्रज्ञानाच्या प्रभावी वापरासाठी योग्य प्रशिक्षण आवश्यक असते.

उदाहरणे:

- **Reliance Industries (रिलायन्स इंडस्ट्रीज):** स्वयंचलित यंत्रणा आणि IoT सेन्सर वापरून यंत्रसामग्रीची देखरेख सुधारली जाते, त्यामुळे उत्पादन कार्यक्षमता वाढते.
- **HDFC Bank (एचडीएफसी बँक):** मोबाईल बँकिंग ॲप आणि AI-आधारित चॅटबॉटसारख्या तंत्रज्ञानाने कर्मचारी आणि ग्राहक दोघांनाही अधिक सोयीस्कर सेवा प्रदान केल्या जातात.

३. कार्यप्रवाह (Workflows):

कार्यप्रवाह म्हणजे विशिष्ट कार्य पूर्ण करण्यासाठी आवश्यक असलेल्या टप्प्यांची मालिका. कार्यक्षम कार्यप्रवाह वेळेची बचत करतो, चुका कमी करतो आणि कर्मचाऱ्यांचा अनुभव सुधारतो.

- **कार्य पूर्ण करण्याचे टप्पे (Steps in Task Completion):** स्पष्टपणे ठरलेले टप्पे कर्मचाऱ्यांना योग्य दिशानिर्देश देतात, ज्यामुळे गोंधळ आणि पुनरावृत्ती टाळली जाते.
- **सुलभ अंमलबजावणी (Ease of Execution):** प्रभावी कार्यप्रवाह वेळेचा आणि संसाधनांचा अपव्यय टाळतो. विभाग किंवा कर्मचारी यांच्यात स्पष्ट जबाबदाऱ्या आणि देखरेख (tracking) प्रणाली असणे आवश्यक आहे.

उदाहरणे:

- **Flipkart (फ्लिपकार्ट):** स्वयंचलित गोदाम आणि लॉजिस्टिक्स व्यवस्थापनाद्वारे मागणी प्रक्रिया गतीमान केली जाते.
- **Zomato (जोमॅटो):** मागणी स्वीकृतीपासून ती पूर्ण करेपर्यंत संपूर्ण प्रक्रिया एकत्रित प्रणालीद्वारे स्वयंचलित केली जाते, त्यामुळे अचूकता आणि कार्यक्षमता वाढते.

या उलट, उत्पादनासारख्या उद्योगांतील अकार्यक्षम कार्यप्रवाह विलंब आणि निकृष्ट गुणवत्तेस कारणीभूत ठरू शकतात. उदाहरणार्थ, कारखान्यांमध्ये असेंब्ली लाइन कामगार आणि गुणवत्ता नियंत्रण विभाग यांच्यातील विसंगत कार्यप्रवाहामुळे उत्पादने दोषयुक्त होऊ शकतात आणि उत्पादन प्रक्रिया विलंबित होऊ शकते.

प्रभावी कार्यप्रणालीमध्ये कार्यस्थळाचे वातावरण, तंत्रज्ञान आणि कार्यप्रवाह हे एकमेकांशी सुसंगत असतात आणि कर्मचाऱ्यांची कार्यक्षमता व कार्यअमर्यादितपणा ठरवण्यात महत्त्वाची

भूमिका बजावतात. सकारात्मक शारीरिक आणि सामाजिक वातावरण कर्मचारी कल्याण आणि समाधानासाठी भक्कम पाया तयार करते. तंत्रज्ञान योग्य पद्धतीने वापरल्यास प्रक्रिया सुलभ होते आणि उत्पादकता वाढते, तर सुयोग्यरित्या रचलेले कार्यप्रवाह कार्ये कमी त्रुटींसह कार्यक्षमतेने पूर्ण करण्यास मदत करतात.

व्यावसायिक तणाव आणि कृत्रिम बुद्धिमत्ता
(एआय) विश्वातील व्यक्तिगत परिणाम

भारतातील तंत्रज्ञान, किरकोळ व्यापार आणि उत्पादन यांसारख्या विविध क्षेत्रांतील कंपन्या या घटकांचे महत्त्व ओळखू लागल्या आहेत आणि कर्मचारी कल्याण व संस्थेच्या यशाला चालना देणाऱ्या कार्यप्रणाली विकसित करण्यासाठी प्रयत्नशील आहेत.

४.५ जागतिक आरोग्य संघटनेचा (WHO) नोकरीतील तणावावर अभ्यास (WORLD HEALTH ORGANIZATION'S STUDY ON JOB STRESS)

जागतिक आरोग्य संघटना (WHO) यांनी नोकरीतील तणावाचा जागतिक स्तरावर होणारा परिणाम अभ्यासला आहे. या अभ्यासानुसार, कार्यस्थळी होणारा तणाव हा मानसिक आणि शारीरिक आरोग्य समस्यांसाठी एक महत्वाचा कारणीभूत घटक आहे. WHO च्या अहवालानुसार, नोकरीतील तणावामुळे हृदयरोग, नैराश्य, चिंता तसेच कार्यस्थळी अपघात होण्याचा धोका वाढतो. या अभ्यासात नोकरीतील तणावाला एक जागतिक महामारी म्हणून ओळखले असून, याकडे नियोजित, आरोग्य तज्ञ आणि धोरणनिर्माते यांनी त्वरित लक्ष द्यावे, अशी शिफारस केली आहे.

१. नोकरीतील तणावाचा जागतिक प्रभाव (Global Impact of Job Stress):

जेव्हा कामाच्या गरजा व्यक्तीच्या क्षमता आणि सामर्थ्याच्या पलिकडे जातात तेव्हा नोकरीमध्ये तणाव निर्माण होतो. WHO च्या अभ्यासानुसार, नोकरीत तणाव निर्माण करणाऱ्या महत्वाच्या घटकांमध्ये अतिताण असलेले काम, भूमिकेबद्दल असमंजसपणा, व्यवस्थेचा अपुरा पाठिंबा आणि कार्य-जीवन समतोलाचा (work-life balance) अभाव यांचा समावेश होतो. यामुळे शारीरिक आणि मानसिक आरोग्यावर नकारात्मक परिणाम होऊ शकतो. नोकरीतील तणावामुळे उद्भवणाऱ्या काही सामान्य समस्या पुढीलप्रमाणे आहेत:

१. हृदयरोग (Cardiovascular Diseases):

नोकरीतील दीर्घकालीन तणावामुळे हृदयरोग, उच्च रक्तदाब आणि स्ट्रोकचा धोका वाढतो. दीर्घकाळ तणावाखाली राहिल्यास शरीरात तणाव-संबंधित संप्रेरकांचे (hormones) स्त्राव वाढतात, ज्यामुळे रक्तदाब वाढतो आणि रक्तवाहिन्यांमध्ये दाह (inflammation) निर्माण होतो.

२. मानसिक आरोग्य विकार (Mental Health Disorders):

नोकरीतील तणाव नैराश्य (depression), चिंता (anxiety) आणि मानसिक थकव्याशी (burnout) संबंधित आहे. सततच्या मानसिक तणावामुळे व्यक्ती मानसिकरित्या थकलेले, भावनिकरित्या अस्थिर आणि कार्यक्षमता गमावलेले वाटू शकतात.

३. कार्यस्थळी अपघात (Workplace Injuries):

तणावामुळे व्यक्तीची एकाग्रता आणि निर्णय क्षमता कमी होते ज्यामुळे चुकांची आणि अपघातांची शक्यता वाढते. हे विशेषतः उच्च-जोखीम असलेल्या व्यवसायांमध्ये जास्त दिसून येते, जिथे जलद निर्णय घेणे आणि बारकाईने लक्ष देणे आवश्यक असते.

२. भारतातील नोकरीतील तणाव: एक वाढती समस्या (Job Stress in India: A Growing Concern):

भारताच्या संदर्भात, WHO च्या निष्कर्षांनी धोक्याची घंटा वाजवली आहे, कारण भारताच्या शहरी कामगारांमध्ये तणाव-संबंधित विकार झपाट्याने वाढत आहेत. झपाट्याने होणारे शहरीकरण, कामाच्या ठिकाणी उच्च अपेक्षा, कामाचे दीर्घ तास आणि स्पर्धात्मक वातावरण यामुळे भारतीय कामगारांमध्ये तणाव वाढत आहे. विशेषतः माहिती तंत्रज्ञान (IT), बँकिंग आणि शिक्षण क्षेत्रांतील कर्मचारी याचा मोठ्या प्रमाणावर सामना करत आहेत.

माहिती तंत्रज्ञान (IT) क्षेत्रातील तणाव (IT Sector in India):

भारताचे IT क्षेत्र हे आर्थिकदृष्ट्या महत्वाचे असून मोठ्या प्रमाणात लोकांना रोजगार पुरवते. मात्र, या क्षेत्रातील कर्मचारी उच्च तणावाखाली काम करतात. कामाचे दीर्घ तास, कठीण वेळ बद्धता (deadlines) आणि कामगिरीचे दडपण यामुळे तणाव वाढतो. जागतिक ग्राहकांसाठी २४/७ सेवा देण्याच्या गरजेमुळे कर्मचारी रात्री किंवा वेगवेगळ्या पाळ्यांमध्ये काम करण्यास भाग पाडले जातात.

उदाहरण: इन्फोसिस आणि टाटा कन्सल्टन्सी सर्व्हिसेस (TCS) यांसारख्या कंपन्यांमध्ये कर्मचाऱ्यांमध्ये तणाव-संबंधित आरोग्य समस्या वाढल्या आहेत जसे की मानसिक थकवा, नैराश्य आणि चिंता. त्यामुळे कंपन्या कर्मचाऱ्यांसाठी तणाव व्यवस्थापन उपक्रम राबवण्यास सुरुवात करत आहेत.

३. बँकिंग क्षेत्रातील तणाव (Banking Sector in India):

भारतातील बँकिंग क्षेत्रात तणावाचे प्रमाण मोठ्या प्रमाणावर वाढले आहे. डिजिटल बँकिंगमुळे कर्मचारी मोठ्या संख्येने व्यवहार हाताळत आहेत, ग्राहकांच्या अपेक्षा पूर्ण करण्यासाठी सतत प्रयत्नशील आहेत आणि विक्री लक्ष्य गाठण्याच्या दडपणाखाली आहेत.

उदाहरण: बँक कर्मचारी विशेषतः तिमाही समाप्ती (quarter-end closing) किंवा सणासुदीच्या काळात जास्त वेळ काम करतात. आर्थिक लक्ष्य गाठण्याच्या सततच्या दडपणामुळे त्यांना उच्च रक्तदाब, डोकेदुखी आणि मानसिक तणावाचा सामना करावा लागतो.

४. शिक्षण क्षेत्रातील तणाव (Education Sector in India):

भारतातील शिक्षक आणि प्राध्यापक मोठ्या प्रमाणावर तणावग्रस्त आहेत. शैक्षणिक लक्ष्य पूर्ण करणे, नवीन अभ्यासक्रम राबवणे आणि विद्यार्थ्यांच्या अपेक्षा पूर्ण करणे यामुळे तणाव वाढतो.

उदाहरण: शहरी आणि ग्रामीण भागातील शिक्षक मोठ्या प्रमाणावर तणावाखाली काम करत असल्याची नोंद झाली आहे. जास्तीचे काम, व्यवस्थापनाचा अपुरा पाठिंबा आणि तंत्रज्ञानाशी जुळवून घेण्याची गरज यामुळे शिक्षकांना मानसिक आणि शारीरिक थकवा जाणवतो.

भारतातील नोकरीतील तणाव कमी करण्यासाठी WHO च्या शिफारसी (WHO's Recommendations for Addressing Job Stress in India):

भारतात विशेषतः शहरी भागात वाढत्या तणावाच्या पार्श्वभूमीवर, WHO ने काही उपाय सुचवले आहेत:

१. **कर्मचारी आरोग्य कार्यक्रम (Employee Wellness Programs):** कंपन्यांनी तणाव व्यवस्थापन कार्यशाळा, मानसिक आरोग्य समुपदेशन, योग आणि ध्यानधारणा यांसारख्या उपक्रमांवर भर द्यावा.
२. **लवचिक कामाचे तास (Flexible Work Arrangements):** कामाचे दीर्घ तास आणि कठीण वेळापत्रक यामुळे होणारा तणाव कमी करण्यासाठी कंपन्यांनी लवचिक वेळापद्धती, दूरस्थ (work from home) काम करण्याचे पर्याय उपलब्ध करून द्यावेत.
३. **कर्मचारी सहाय्यता कार्यक्रम (Employee Assistance Programs- EAPs):** गोपनीय समुपदेशन सेवा उपलब्ध करून दिल्यास कर्मचारी त्यांच्या वैयक्तिक आणि व्यावसायिक समस्यांचा सामना अधिक चांगल्या प्रकारे करू शकतील.
४. **सकारात्मक कार्यसंस्कृती निर्माण करणे (Creating a Supportive Organizational Culture):** व्यवस्थापनाने कर्मचाऱ्यांचे आरोग्य आणि कल्याण प्राधान्यक्रमावर ठेवले पाहिजे. संवादसंपन्न वातावरण, सकारात्मक प्रेरणा आणि व्यवस्थापनाचा पाठिंबा यामुळे तणाव कमी होऊ शकतो.
५. **व्यवस्थापकांसाठी प्रशिक्षण (Training for Managers):** व्यवस्थापकांनी त्यांच्या कर्मचाऱ्यांमध्ये तणावाची लक्षणे ओळखणे आणि तणाव कमी करण्यासाठी योग्य उपाययोजना करणे आवश्यक आहे.

नोकरीतील तणावावरील WHO अभ्यास जागतिक संकटाची जाणीव करून देतो, ज्याचे दूरगामी परिणाम कर्मचारी आणि संस्थांवर होतात. भारतात, विशेषतः IT, बँकिंग आणि शिक्षण यासारख्या क्षेत्रांमध्ये व्यावसायिकांमधील वाढता नोकरीतील तणाव तातडीने लक्ष देण्याची आवश्यकता दर्शवतो. तणाव कमी करण्याच्या रणनीती अंमलात आणून, मानसिक आरोग्यासाठी सहाय्य प्रदान करून आणि आरोग्यदायी कार्य वातावरण निर्माण करून, संस्था नोकरीतील तणावाचा परिणाम कमी करू शकतात आणि त्यांच्या कर्मचाऱ्यांचे कल्याण सुधारू शकतात. नोकरीतील तणावाचा सामना करणे केवळ व्यक्तींसाठीच फायदेशीर नाही तर संस्थेच्या यशावरही प्रभाव टाकते कारण निरोगी आणि समाधानी कार्यबल अधिक उत्पादक आणि कार्यात गुंतलेले असते.

४.६ नोकरीतील तणावाचे स्रोत (SOURCES OF JOB STRESS)

नोकरीतील तणाव हा एक जटिल घटक आहे जो विविध अंतर्गत आणि बाह्य कारणांमुळे उद्भवू शकतो. हा तणाव कोणत्याही उद्योगातील कर्मचाऱ्यांना प्रभावित करू शकतो आणि त्यांच्या मानसिक व शारीरिक आरोग्यावर परिणाम करू शकतो.

१. अस्तित्वाचा तणाव (Survival Stress):

जेव्हा कर्मचाऱ्यांना त्यांच्या नोकरीची शाश्वता धोक्यात असल्याचे वाटते तेव्हा अस्तित्वाचा तणाव उद्भवतो. हा तणाव मुख्यतः आर्थिक मंदी, कर्मचाऱ्यांच्या कपाती (downsizing) किंवा संस्थात्मक पुनर्रचनेमुळे निर्माण होतो, ज्यामुळे नोकरी गमावण्याची भीती निर्माण होते. आर्थिक संकटे किंवा बाजारातील वाढती स्पर्धा यामुळे कर्मचाऱ्यांना अनिश्चित भविष्यास सामोरे जावे लागते त्यामुळे चिंता आणि तणाव वाढतो.

उदाहरण:

दूरसंचार उद्योगात (telecom industry) जिथे Vodafone, Airtel आणि Reliance Jio यांसारख्या कंपन्यांमध्ये तीव्र स्पर्धा आहे, तिथे कर्मचाऱ्यांना अस्तित्वाचा तणाव जाणवतो. वारंवार होणाऱ्या विलीनीकरण (mergers), अधिग्रहण (acquisitions), आणि कर्मचारी कपातीमुळे (layoffs) कर्मचाऱ्यांना नोकरी गमावण्याची भीती असते. यासोबतच, तंत्रज्ञानातील वेगवान बदल आणि नवनवीन कौशल्ये शिकण्याची गरज यामुळे हा तणाव अधिक वाढतो. मोठ्या प्रमाणात बदल होत असलेल्या उद्योगांमध्ये काम करणाऱ्या कर्मचाऱ्यांमध्ये तणावाची पातळी जास्त असते कारण त्यांच्या उपजीविकेवर सतत संकट असते.

२. अंतर्गत तणाव (Internal Stress):

अंतर्गत तणाव हा व्यक्तीच्या आत निर्माण होतो. हा तणाव वैयक्तिक समस्या, नोकरीच्या मागण्या पूर्ण करण्यात अपयश किंवा आत्मविश्वासाचा अभाव, वेळेचे नियोजन न होणे अथवा स्वतःबद्दल खूप मोठ्या अपेक्षा ठेवणे यासारख्या कारणांमुळे उद्भवतो. अस्तित्वाच्या तणावाप्रमाणे हा बाह्य कारणांवर अवलंबून नसतो तर व्यक्तीच्या मानसिकतेवर आणि तणावाला प्रतिसाद देण्याच्या पद्धतीवर अवलंबून असतो.

उदाहरण:

माहिती तंत्रज्ञान (IT) उद्योगात, कर्मचाऱ्यांना नियोक्त्यांकडून तसेच स्वतःकडून मोठ्या अपेक्षा असतात. कठीण वेळबद्धता (deadlines), दीर्घ वेळेपर्यंत काम करणे आणि तंत्रज्ञानातील सातत्याने होणारे बदल यामुळे काही कर्मचाऱ्यांना कामाच्या ओझ्याखाली दबले गेल्यासारखे वाटते. त्यामुळे असमर्थता, निराशा आणि थकवा (burnout) जाणवू शकतो. उच्च स्पर्धात्मक वातावरणात कार्यक्षमतेचा तणाव आणि अपयशाची भीती हे अंतर्गत तणावाचे मोठे घटक असतात.

शिक्षण क्षेत्रातील शिक्षकांच्याही बाबतीत हेच लागू होते. शिक्षणाच्या उद्दिष्टांपर्यंत पोहोचण्याची जबाबदारी, विद्यार्थ्यांचे मूल्यमापन आणि वैयक्तिक जबाबदाऱ्या सांभाळणे या

सगळ्याचा तणाव जाणवतो. जर शिक्षकांना योग्य पाठिंबा मिळत नसेल किंवा त्यांच्या मेहनतीचे योग्य मूल्यमापन होत नसेल, तर त्यांनाही अंतर्गत तणाव जाणवू शकतो.

व्यावसायिक तणाव आणि कृत्रिम बुद्धिमत्ता
(एआय) विश्वातील व्यक्तिगत परिणाम

३. पर्यावरणीय तणाव (Environmental Stress):

पर्यावरणीय तणाव हा कामाच्या ठिकाणच्या भौतिक व सामाजिक परिस्थितींमुळे निर्माण होतो. अपुरी प्रकाशयोजना, मोठा आवाज, जागेची कमतरता आणि असह्य वातावरण ही या तणावाची प्रमुख कारणे असतात. अशा क्षेत्रांत काम करणारे कर्मचारी, जिथे तीव्र एकाग्रतेची गरज असते किंवा शारीरिक श्रम अधिक असतात, ते या तणावाला जास्त बळी पडतात.

उदाहरण:

बांधकाम उद्योग (construction industry) हा पर्यावरणीय तणावाचा मुख्य बळी आहे. बांधकाम क्षेत्रातील कामगारांना तीव्र हवामान, अपुरी सुरक्षितता आणि प्रदूषणासारख्या प्रतिकूल परिस्थितींना सामोरे जावे लागते. ते लहानशा जागेत, मोठ्या आवाजाच्या ठिकाणी, आणि तीव्र श्रमाच्या कामात गुंतलेले असतात. यामुळे शारीरिक आणि मानसिक थकवा वाढतो आणि त्यांच्या आरोग्यावर तसेच उत्पादकतेवर परिणाम होतो.

इतर उदाहरण म्हणजे कॉल सेंटरमधील कर्मचारी. त्यांना सतत ग्राहकांच्या फोनचा सामना करावा लागतो आणि मोठ्या आवाजाच्या वातावरणात काम करावे लागते. कॉल्सचा प्रचंड भार, कर्मचारी असमाधान आणि जागेचा अभाव यामुळे त्यांचा तणाव वाढतो. तसेच अस्वस्थ बसण्याची व्यवस्था (poor ergonomics), दीर्घ वेळ काम करावे लागणे यामुळेही तणावाची पातळी वाढते.

४. थकवा (Fatigue):

जेव्हा कर्मचारी दीर्घकालीन तणाव, प्रदीर्घ कामाचे तास किंवा शारीरिकदृष्ट्या कठीण कामांमुळे शारीरिक आणि मानसिकदृष्ट्या थकलेले असतात तेव्हा थकवा जाणवतो. अल्पकालीन तणाव तात्पुरता व्यवस्थापित करता येऊ शकतो, परंतु थकवा वारंवार उच्च मागणीच्या कालावधीनंतर पुरेशी विश्रांती न घेतल्यामुळे निर्माण होतो. यामुळे कार्यक्षमतेत मोठी घट, आरोग्याच्या समस्या आणि काही प्रकरणांमध्ये कार्यस्थळी अपघात होण्याची शक्यता वाढते.

उदाहरण:

आरोग्य सेवा क्षेत्रात, डॉक्टर, नर्स आणि इतर आरोग्यसेवा कर्मचारी अनेकदा उच्च-दबावाच्या परिस्थितीत विस्तारित पाळ्यांमध्ये काम करतात. विशेषतः मोठ्या शहरी रुग्णालयांमध्ये, आरोग्यसेवा सेवांची वाढती मागणी पूर्ण करताना वैद्यकीय कर्मचाऱ्यांना दीर्घ तास, रात्रपाळी आणि रुग्णसेवेच्या भावनिक ताणामुळे थकव्याचा सामना करावा लागतो. यामुळे त्यांना मानसिक आणि शारीरिक थकवा जाणवतो आणि काही वेळा ते पूर्ण थकव्याचे (burnout) शिकार होतात, ज्याचा परिणाम त्यांच्या शारीरिक आरोग्यावर, निर्णय घेण्याच्या क्षमतेवर होतो. उदाहरणार्थ, दिल्ली आणि मुंबईसारख्या शहरांमध्ये, जिथे

रुग्णालये गर्दीने भरलेली आणि कमी मनुष्यबळ असलेली आहेत, तिथे वैद्यकीय कर्मचाऱ्यांना अत्यधिक थकव्याचा सामना करावा लागतो.

इतर क्षेत्रांतील उदाहरण म्हणजे उत्पादन आणि वाहतूक उद्योगांमध्ये देखील शारीरिकदृष्ट्या मेहनती वातावरणात काम करणाऱ्या कर्मचारी—जसे की कारखान्यातील कामगार आणि ट्रकचालक—थकव्याचा अनुभव घेतात. कामाचे दीर्घ तास, सतत पुनरावृत्ती होणारे काम आणि कठोर शारीरिक श्रम यामुळे पुरेशी विश्रांती न मिळाल्यास मानसिक आणि शारीरिक थकवा येऊ शकतो. कारखाने आणि गोदामांमध्ये, कामगारांना कामाची अयोग्य परिस्थिती आणि उच्च उत्पादनाच्या सततच्या मागणीमुळे तणाव आणि थकव्याचा सामना करावा लागतो.

कामाचा तणाव हा एक बहुआयामी विषय आहे जो सर्वच क्षेत्रातील कर्मचाऱ्यांना प्रभावित करतो. तणावाची विविध कारणे—जसे की जीवननिर्वाह तणाव, अंतर्गत तणाव, पर्यावरणीय तणाव आणि थकवा—हे एकमेकांशी संबंधित असतात आणि अनेक वेळा एकाच वेळी होतात, ज्यामुळे व्यक्तीवर होणाऱ्या तणावाचे परिणाम वाढतात. तणावाची कारणे समजून घेणे हे संस्थांसाठी प्रभावी उपाययोजना विकसित करण्यासाठी महत्वाचे आहे, जेणेकरून एक आरोग्यदायी कार्यसंस्कृती प्रस्थापित करता येईल आणि कर्मचाऱ्यांचे कल्याण सुधारता येईल.

संस्थांसाठी, या तणावाच्या कारणांना सक्रियपणे हाताळणे महत्वाचे आहे. या उपायांमध्ये खालील गोष्टी समाविष्ट असू शकतात:

- जीवननिर्वाह तणाव कमी करण्यासाठी प्रभावी संवाद आणि करिअर विकासाच्या संधी उपलब्ध करून देणे,
- अंतर्गत तणाव हाताळण्यासाठी कर्मचाऱ्यांना वेळ व्यवस्थापन आणि आत्मविश्वास वाढविण्यास मदत करणारे प्रशिक्षण देणे,
- पर्यावरणीय तणाव कमी करण्यासाठी कार्यस्थळी भौतिक सुविधा सुधारणे,
- थकवा टाळण्यासाठी पुरेशा विश्रांतीच्या सुविधा आणि व्यवस्थापित करण्याजोगे कामाचे तास निश्चित करणे.

या उपाययोजना राबवून, कंपनी अधिक उत्पादक, आरोग्यदायी आणि प्रेरित कर्मचारी तयार करू शकतात, ज्यामुळे संपूर्ण संस्थेच्या यशात योगदान होऊ शकते.

४.७ तणावाचे प्रकार (DEGREES OF STRESS)

तणाव वेगवेगळ्या प्रकारांत दिसून येतो आणि प्रत्येक प्रकाराची वेगळी वैशिष्ट्ये आणि परिणाम असतात जे मानसिक आणि शारीरिक आरोग्यावर परिणाम करू शकतात. तणावाचे वेगवेगळे प्रकार—तीव्र तणाव, भावनिक तणाव, आणि दीर्घकालीन तणाव—समजून घेणे हे त्यांच्या प्रभावी व्यवस्थापनासाठी महत्वाचे आहे.

१. तीव्र तणाव (Acute Stress):

तीव्र तणाव म्हणजे विशिष्ट घटनेला किंवा परिस्थितीला त्वरित आणि अल्पकालीन प्रतिसाद देणे. हा एक नैसर्गिक प्रतिसाद असून, अचानक उद्भवलेल्या संकट, आव्हान किंवा बदलाला तोंड देण्यासाठी शरीर तयार करते. अल्पकालीन असला तरी, योग्य प्रकारे हाताळल्यास हा तणाव फायद्याचा ठरू शकतो कारण यामुळे सतर्कता, एकाग्रता आणि ऊर्जा पातळी वाढते.

तीव्र तणावाची वैशिष्ट्ये (Characteristics of Acute Stress):

- **कालावधी (Duration):** हा तात्पुरता असतो आणि काही मिनिटांपासून काही तासांपर्यंत टिकतो.
- **कारणे (Causes):** अचानक आलेली अंतिम मुदत (डेडलाइन), सादरीकरण, कामातील समस्या, किंवा व्यावसायिक संघर्ष.
- **शारीरिक लक्षणे (Physical Symptoms):** हृदय गती वाढणे, रक्तदाब वाढणे, स्नायूंमध्ये तणाव येणे.
- **मानसिक लक्षणे (Psychological Symptoms):** चिडचिड, चिंता, आणि एकाग्रतेचा अभाव.

तीव्र तणावाचा परिणाम (Impact of Acute Stress):

योग्य प्रकारे हाताळल्यास, तीव्र तणाव कार्यक्षमता सुधारू शकतो आणि व्यक्तीला वेगाने निर्णय घेण्यास प्रवृत्त करतो.

उदाहरणार्थ, एका व्यवस्थापकाला कठीण वेळबद्धता असल्यास, तीव्र तणाव त्याला कामावर लक्ष केंद्रित करण्यास आणि कार्य वेळेत पूर्ण करण्यास मदत करू शकतो. मात्र, जर हा तणाव सतत राहिला, तर तो दीर्घकालीन तणावात परिवर्तित होऊ शकतो.

उदाहरण: एखादा विक्री अधिकारी (Sales Executive) मोठ्या ग्राहकाच्या तातडीच्या विनंतीमुळे तणाव अनुभवू शकतो. अल्पावधीत, हा तणाव त्याला अधिक लक्ष केंद्रित करण्यास आणि कार्यक्षमतेने काम करण्यास प्रवृत्त करू शकतो. पण, जर अशी परिस्थिती वारंवार उद्भवत राहिली, तर हा तणाव अधिक तीव्र होऊ शकतो.

२. भावनिक तणाव (Emotional Distress):

भावनिक तणाव म्हणजे चिंता, निराशा, चिडचिड आणि दुःख यांची दीर्घकाळ टिकणारी भावना. हे मुख्यतः कामातील ताणतणाव, वैयक्तिक समस्या किंवा सामाजिक संबंधांमधील अडचणींमुळे होऊ शकते.

भावनिक तणावाची वैशिष्ट्ये (Characteristics of Emotional Distress):

- **कालावधी (Duration):** काही दिवस, आठवडे किंवा महिने.
- **कारणे (Causes):** दीर्घकाळ तणावग्रस्त कामकाज, सहकाऱ्यांसोबत संघर्ष, वरिष्ठांकडून पाठिंब्याचा अभाव.
- **शारीरिक लक्षणे (Physical Symptoms):** थकवा, डोकेदुखी, पचनासंबंधी समस्या.
- **मानसिक लक्षणे (Psychological Symptoms):** चिंता, निराशा, असहाय्यता, आणि नातेसंबंध तणावग्रस्त होणे.

भावनिक तणावाचा परिणाम (Impact of Emotional Distress):

भावनिक तणावामुळे मानसिक आरोग्यावर गंभीर परिणाम होतो. कामातील कार्यक्षमता कमी होऊ शकते, आणि निर्णयक्षमतेवर परिणाम होतो. दीर्घकाळ चालणारा भावनिक तणाव वेळीच हाताळला नाही, तर नैराश्य (डिप्रेसन) आणि चिंताजन्य विकार (Anxiety Disorders) निर्माण होऊ शकतात.

उदाहरण: बँकिंग क्षेत्रातील कर्मचारी, जे कामाचे दीर्घ तास, उच्च कामगिरीचे लक्ष्य आणि ग्राहकांच्या सततच्या मागण्यांना सामोरे जातात, ते भावनिक तणाव अनुभवू शकतात. जर याला वेळेत हाताळले नाही, तर हे नैराश्य आणि चिंतेमध्ये रूपांतरित होऊ शकते, आणि कार्यक्षमतेवर परिणाम करू शकते.

३. दीर्घकालीन तणाव (Chronic Stress):

दीर्घकालीन तणाव हा सर्वात गंभीर प्रकारचा तणाव आहे. हा तणाव अनेक महिने किंवा वर्षे टिकतो आणि सततच्या तणावामुळे शरीर व मनावर परिणाम होतो. दीर्घकाळ न सुटलेले तणाव हे मानसिक आणि शारीरिक आरोग्यासाठी अत्यंत घातक असतात.

दीर्घकालीन तणावाची वैशिष्ट्ये (Characteristics of Chronic Stress):

- **कालावधी (Duration):** अनेक महिने किंवा वर्षे.
- **कारणे (Causes):** नोकरीतील अस्थिरता, आर्थिक संकट, किंवा दीर्घकाळ न सुटलेले व्यक्तिगत प्रश्न.
- **शारीरिक लक्षणे (Physical Symptoms):** उच्च रक्तदाब, हृदयविकार, मधुमेह, आणि पचनाचे आजार.
- **मानसिक लक्षणे (Psychological Symptoms):** चिंता विकार, नैराश्य, थकवा, आणि आत्मविश्वास गमावणे.

दीर्घकालीन तणावाचा परिणाम (Impact of Chronic Stress):

व्यावसायिक तणाव आणि कृत्रिम बुद्धिमत्ता
(एआय) विश्वातील व्यक्तिगत परिणाम

दीर्घकालीन तणावामुळे उत्पादकता कमी होते, कर्मचारी समाधान आणि मनोबल घसरते आणि अनुपस्थिती व कर्मचारी बदलाची संख्या वाढते. वैयक्तिक पातळीवर, हे मानसिक आरोग्यावर गंभीर परिणाम करू शकते, ज्यामुळे चिंता विकार, घाबरून जाण्याचे झटके (Panic Attacks), आणि नैराश्य (Depression) होऊ शकते.

उदाहरण: वकील, बँकिंग आणि वैद्यकीय क्षेत्रातील व्यावसायिकांना दीर्घकालीन तणावाचा सामना करावा लागतो. उदाहरणार्थ, एक वकील अनेक उच्च-स्तरीय प्रकरणे हाताळत असल्यास, तो दीर्घ तणावाचा अनुभव घेऊ शकतो. तसेच, रुग्णालयात काम करणाऱ्या डॉक्टरांना मर्यादित संसाधने आणि मोठ्या प्रमाणात रुग्णांची जबाबदारी असते, ज्यामुळे त्यांना सततचा तणाव जाणवतो. अशा परिस्थितीत, तणाव दीर्घकाळ राहिल्यास हृदयविकार, जळजळ आणि इतर गंभीर आरोग्य समस्यांना आमंत्रण मिळू शकते.

भारतातील कॉल सेंटर कर्मचारी, विशेषतः बंगळुरू आणि मुंबईसारख्या शहरांमध्ये, दीर्घ तास, सतत ग्राहकांशी संवाद साधण्याची गरज आणि कार्यप्रदर्शन लक्ष्य यांसारख्या कारणांमुळे अनेकदा तीव्र तणावाचा सामना करतात. दीर्घकाळ उच्च तणावाच्या परिस्थितीला सामोरे गेल्याने झोपेच्या विकारांपासून हृदयविकारांपर्यंत शारीरिक आजार आणि चिंता व नैराश्यासारखे मानसिक परिणाम होऊ शकतात.

तणाव विविध स्वरूपात अस्तित्वात असतो – तात्पुरता आणि व्यवस्थापनीय असलेला तीव्र (acute) तणाव, तसेच दीर्घकालीन आणि गंभीर परिणाम करणारा दीर्घकालीन (chronic) तणाव. यामध्ये भावनिक (emotional) तणाव देखील येतो, जो या दोन टोकांच्या मधोमध असतो आणि तो व्यक्तीच्या मानसिक आरोग्यावर व कार्यक्षमतेवर मोठा परिणाम करू शकतो. तणाव कमी करण्याचा मुख्य मार्ग म्हणजे कोणत्या प्रकारचा तणाव अनुभवला जात आहे हे ओळखणे आणि योग्य वेळी त्यावर उपाय करणे.

कामगारांना तणाव प्रभावीपणे हाताळण्यासाठी साधने, संसाधने आणि आवश्यक पाठबळ प्रदान करून नियोक्त्यांनी तणावाच्या वेगवेगळ्या स्रोतांचा आणि प्रकारांचा विचार करणे आवश्यक आहे. तीव्र, भावनिक आणि दीर्घकालीन तणावाच्या विविध स्तरांचे आकलन करून, संस्था तणाव व्यवस्थापनासाठी चांगल्या रणनीती विकसित करू शकतात, कर्मचारी कल्याण सुधारू शकतात आणि एकूण उत्पादकतेत वाढ करू शकतात.

४.८ तणाव हाताळण्याच्या यंत्रणा (COPING MECHANISM OF STRESS)

तणाव हा जीवनाचा नैसर्गिक भाग आहे आणि व्यक्ती त्याचा सामना कसा करतात यावर त्यांचे मानसिक, भावनिक आणि शारीरिक आरोग्य मोठ्या प्रमाणावर अवलंबून असते. निरोगी तणाव व्यवस्थापन तंत्रे व्यक्तींना तणाव प्रभावीपणे हाताळण्यास मदत करतात, लवचिकता वाढवतात आणि दीर्घकालीन आरोग्य सुधारतात. मात्र, अवैध तणाव व्यवस्थापन पद्धती तणाव अधिक वाढवतात आणि हानिकारक परिणाम घडवू शकतात.

निरोगी तणाव व्यवस्थापन पद्धती (Healthy Coping Mechanisms):

निरोगी तणाव व्यवस्थापन म्हणजे तणाव कमी करण्यासाठी आणि त्याचा परिणाम सौम्य करण्यासाठी वापरण्यात येणाऱ्या सकारात्मक रणनीती. या तंत्रांचा अवलंब केल्याने व्यक्ती तणावाच्या परिस्थितीतही सकारात्मक दृष्टीकोन राखू शकतात.

१. व्यायाम (Exercise):

शारीरिक सक्रियता हा तणाव कमी करण्यासाठी सर्वात प्रभावी मार्गांपैकी एक आहे. व्यायामामुळे शरीरातून एंडोर्फिन नावाचे संप्रेरक स्रवतात, जे नैसर्गिकरित्या मनःस्थिती सुधारण्यास मदत करतात. नियमित व्यायाम तणाव संप्रेरक जसे की कॉर्टिसॉलचे प्रमाण कमी करतो, झोपेची गुणवत्ता सुधारतो, आत्मविश्वास वाढवतो आणि तणावापासून आरोग्यदायी व्यत्यय निर्माण करतो.

उदाहरण: भारतात अनेक व्यावसायिक आणि विद्यार्थी योगासन, झुंबा किंवा व्यायामशाळेत तणाव कमी करण्याचा प्रयत्न करतात. टाटा कन्सल्टन्सी सर्व्हिसेस (TCS) सारख्या कंपन्यांमध्ये कर्मचाऱ्यांसाठी व्यायामशाळा आणि संतुलन कार्यक्रम असतात जे त्यांचा कार्य-संबंधित तणाव कमी करण्यास मदत करतात.

परिणाम: शारीरिक सक्रियता मानसिक आणि शारीरिक आरोग्य सुधारते, चिंता कमी करते आणि कार्यक्षमता वाढवते.

२. ध्यान आणि जागरूकता (Mindfulness and Meditation):

जागरूकता म्हणजे कोणत्याही पूर्वग्रहाशिवाय वर्तमान क्षणात राहण्याची कला तर ध्यान ही खोल मानसिक एकाग्रतेची एक पद्धत आहे. योग आणि श्वसन व्यायामामुळे पॅरसिंपॅथेटिक नर्व्हस सिस्टम सक्रिय होते, ज्यामुळे विश्रांती मिळते. याच्या मदतीने व्यक्तींना भूतकाळातील किंवा भविष्यातील चिंता टाळून वर्तमानावर लक्ष केंद्रित करता येते.

उदाहरण: भारतातील शहरी भागांमध्ये 'आर्ट ऑफ लिव्हिंग' आणि 'ट्रान्सेडेंटल मेडिटेशन' सारखे कार्यक्रम कामाच्या तणावाशी सामना करण्यासाठी लोकप्रिय झाले आहेत.

परिणाम: या पद्धतींमुळे भावनिक संतुलन राखले जाते, एकाग्रता वाढते आणि तणावपूर्ण परिस्थितीतही संयम टिकून राहतो.

३. सामाजिक आधार (Social Support):

मित्र, कुटुंब आणि सहकाऱ्यांचा आधार मिळणे हा तणाव कमी करण्याचा सर्वात प्रभावी मार्ग आहे. आपल्या भावना व्यक्त करणे आणि विश्वासू लोकांकडून सल्ला घेणे भावनिक समाधान आणि नवीन दृष्टिकोन देऊ शकते.

उदाहरण: इन्फोसिस आणि विप्रो सारख्या कंपन्यांमध्ये कर्मचारी सहकाऱ्यांच्या मदतीने विशेषतः उपक्रमच्या वेळबद्धतेच्या वेळी (deadline) कामाच्या तणावाचा सामना करतात.

परिणाम: सामाजिक आधार तणाव कमी करण्यास मदत करतो, एकटेपणाची भावना दूर करतो आणि समस्यांचे व्यावहारिक उपाय मिळवून देतो.

व्यावसायिक तणाव आणि कृत्रिम बुद्धिमत्ता
(एआय) विश्वातील व्यक्तिगत परिणाम

४. वेळेचे व्यवस्थापन (Time Management):

प्रभावी वेळ व्यवस्थापनामध्ये कार्ये व्यवस्थित करणे, वास्तविक उद्दिष्टे निश्चित करणे आणि प्राधान्यक्रम ठरवणे यांचा समावेश होतो. यामुळे व्यक्तींना अधिक नियंत्रण जाणवते आणि तणाव कमी होतो. वेळेचे सुयोग्य नियोजन केल्यास आरामासाठी आणि विश्रांतीसाठी देखील वेळ राखून ठेवता येतो.

उदाहरण: भारतात बँकिंग, जाहिरात, सल्लागार सेवा (कन्सल्टिंग) यांसारख्या वेगवान उद्योगांमध्ये कार्यरत व्यावसायिक वेळेचे नियोजन करण्यासाठी कार्यसूची, दिनदर्शिका आणि प्राधान्यक्रम सूची वापरतात.

परिणाम: योग्य वेळ व्यवस्थापनामुळे उत्पादकता वाढते, चिंता कमी होते आणि कार्य-आयुष्य संतुलन सुधारते.

अवैध तणाव व्यवस्थापन पद्धती (Unhealthy Coping Mechanisms):

जरी काही तणाव व्यवस्थापन पद्धती तात्पुरता आराम देतात, तरी त्या दीर्घकाळ तणाव वाढवतात आणि मानसिक व शारीरिक आरोग्यावर नकारात्मक परिणाम करतात.

१. व्यसन (Substance Abuse):

अल्कोहोल, तंबाखू किंवा नशेचे घटक (ड्रग्स) सारख्या पदार्थांवर अवलंबून राहणे हा तणाव हाताळण्याचा एक हानिकारक मार्ग आहे. जरी या गोष्टी तात्पुरती मानसिक सुटका देऊ शकत असल्या तरी त्या आरोग्यास दीर्घकालीन हानी पोहोचवतात, संज्ञानात्मक क्षमता बिघडवतात आणि व्यसनाची सवय लागते.

उदाहरण: मुंबई आणि दिल्लीसारख्या शहरांमध्ये उच्च-तणावाच्या नोकऱ्यांमध्ये कार्यरत व्यावसायिक (जसे की मीडिया आणि विक्री क्षेत्रातील लोक) अल्कोहोल किंवा तंबाखूच्या मदतीने तणाव कमी करण्याचा प्रयत्न करतात. मात्र, हा केवळ तात्पुरता उपाय असतो आणि पुढे जाऊन शारीरिक आणि मानसिक आरोग्यावर गंभीर परिणाम होऊ शकतात.

परिणाम: व्यसनाने आरोग्याचे नुकसान होते आणि तणाव व्यवस्थापन अधिक कठीण होते, परिणामी नैराश्य आणि चिंता वाढू शकते.

२. अति खाणे (Overeating):

काही लोक तणावाचा सामना करण्यासाठी जास्त खाण्याची सवय लावतात, ज्याला "स्ट्रेस ईटिंग" म्हणतात. हे बहुतेकवेळा उच्च साखर, चरबी आणि कॅलरीयुक्त पदार्थांवर अवलंबून असते, ज्यामुळे लठ्ठपणा, मधुमेह आणि उच्च रक्तदाबासारख्या समस्या उद्भवू शकतात.

उदाहरण: भारतातील कॉल सेंटर्स किंवा IT कंपन्यांमध्ये दीर्घकाळ काम करणारे कर्मचारी तणावाच्या काळात जास्त खाण्याची सवय लावतात, त्यामुळे लठ्ठपणा आणि अन्य आरोग्यविषयक समस्यांचा धोका वाढतो.

परिणाम: अति खाण्यामुळे शारीरिक आरोग्य बिघडते, ऊर्जा कमी होते आणि मानसिक तणाव वाढतो. त्यामुळे तणाव व्यवस्थापनासाठी अधिक चांगल्या पद्धती अवलंबणे गरजेचे आहे.

व्यायाम, जागरूकता, सामाजिक सहकार्य आणि वेळेचे व्यवस्थापन यांसारख्या निरोगी तणाव व्यवस्थापन पद्धती व्यक्तींना तणाव हाताळण्यास आणि एकूणच कल्याण वाढवण्यास मदत करतात. मात्र, व्यसनाधीनता आणि अतिरेकी खाणे यांसारख्या अपायकारक तणाव व्यवस्थापन पद्धती तणाव अधिक वाढवतात आणि गंभीर शारीरिक व मानसिक आरोग्य समस्यांना कारणीभूत ठरू शकतात. त्यामुळे, निरोगी तणाव व्यवस्थापन तंत्रे ओळखणे आणि स्वीकारणे आवश्यक आहे, तसेच हानिकारक सवयींवरील अवलंबित्व कमी करणेही तितकेच महत्वाचे आहे. हे जीवनातील तणावांना अधिक लवचिक आणि निरोगी दृष्टिकोनातून सामोरे जाण्यास मदत करू शकते.

४.९ व्यावसायिक बुद्धिमत्तेतील जबाबदारी शिडी (ACCOUNTABILITY LADDER)

जबाबदारी शिडी ही एक संकल्पना आहे जी व्यक्ती आणि संस्था यांना समजून घेण्यास मदत करते की लोक सहसा जबाबदारीची आवश्यकता असलेल्या समस्यांना, आव्हानांना आणि परिस्थितींना कसे प्रतिसाद देतात. ही शिडी जबाबदारीच्या विविध स्तरांचे चित्रण करते जसे की, पूर्णपणे जबाबदारी टाळण्यापासून ते समस्या सोडवण्यात सक्रिय नेतृत्व आणि मालकी स्वीकारण्यापर्यंत.

१. बळी मानसिकता (Victim):

या स्तरावर, व्यक्ती त्यांच्या कृतींसाठी किंवा परिस्थितीसाठी जबाबदारी स्वीकारण्याचे टाळतात. त्याऐवजी, ते समस्यांसाठी किंवा आव्हानांसाठी इतरांना दोष देतात. बळी मानसिकतेच्या मुळाशी हे गृहितक असते की त्यांच्या अडचणींसाठी बाह्य घटक किंवा इतर लोक जबाबदार आहेत. यामुळे व्यक्ती स्वतःला असहाय्य समजतात, परिणामी त्यांचा वैयक्तिक विकास आणि समस्या सोडवण्याची क्षमता मर्यादित राहते.

उदाहरण: एका कॉर्पोरेट ऑफिसमध्ये, एखादा कर्मचारी वारंवार कामाची मुदत चुकल्याबद्दल व्यवस्थापक किंवा सहकाऱ्यांना दोष देतो. तो म्हणतो, "माझा अहवाल वेळेत पूर्ण होऊ शकला नाही कारण माझ्या टीमने आवश्यक माहिती दिली नाही."

परिणाम: बळी मानसिकता व्यक्तीला समस्यांचे निराकरण करण्याऐवजी इतरांना दोष देण्याच्या सवयीला प्रवृत्त करते. त्यामुळे वैयक्तिक वाढ खुंटते आणि निराशा वाढते.

२. प्रतिकार करणारा (Resistant):

या स्तरावर, व्यक्ती समस्येचे अस्तित्व मान्य करतात परंतु जबाबदारी स्वीकारण्यास पूर्णपणे तयार नसतात. समस्या आहे हे कबूल केले जाते पण त्यावर उपाय शोधण्याची तयारी कमी असते.

उदाहरण: एका उत्पादन कंपनीत, कर्मचारी असे म्हणू शकतो, "होय, उत्पादनात चूक झाली आहे, पण त्याचे कारण म्हणजे सूचना स्पष्ट नव्हत्या."

परिणाम: या वृत्तीमुळे समस्यांचे निराकरण लांबणीवर टाकले जाते आणि लोक समस्या स्वीकारतात पण त्यावर कार्य करत नाहीत.

३. पालन करणारा (Compliant):

पालन करणारे व्यक्ती परिस्थितीसाठी जबाबदारी स्वीकारतात, परंतु त्या समस्येच्या दुष्परिणामांसाठी पूर्ण मालकी घेत नाहीत. त्यांचा दृष्टिकोन प्रतिक्रियाशील (reactive) असतो, म्हणजे ते समस्या स्वीकारतात पण त्यावर उपाय शोधण्यासाठी पुढाकार घेत नाहीत.

उदाहरण: एका जाहिरात कंपनीत, कर्मचारी म्हणतो, "मी ग्राहकाच्या तक्रारी हाताळीन आणि यावेळी योग्य प्रक्रिया करेन."

परिणाम: हे लोक अल्पकालीन समस्या सोडवतात, पण त्यांच्या प्रतिक्रियेत दीर्घकालीन सुधारणा नसते. त्यामुळे नाविन्य आणि नवकल्पना यांची कमतरता राहते.

४. जबाबदार (Accountable):

या स्तरावरील व्यक्ती त्यांच्या कृतींसाठी आणि त्याच्या परिणामांसाठी संपूर्ण जबाबदारी घेतात. ते फक्त समस्या स्वीकारत नाहीत, तर त्या सोडवण्याचा पूर्ण प्रयत्न करतात आणि भविष्यात अशा समस्या टाळण्यासाठी उपाय शोधतात.

उदाहरण:

एका टेक स्टार्टअपमध्ये, संघ नेता प्रकल्पाच्या उशिराबद्दल जबाबदारी घेतो आणि म्हणतो, "माझी योजना अधिक चांगली असायला हवी होती आणि ग्राहकांशी अधिक प्रभावी संवाद साधायला हवा होता. मी आता सुधारित योजना तयार करतो, जेणेकरून आपणानव्या मुदतीमध्ये पूर्ण करू शकू."

परिणाम: या वृत्तीमुळे विश्वास, नेतृत्वगुण आणि जबाबदारीची संस्कृती निर्माण होते.

५. सर्जनशील निर्माता (Creator):

सर्जनशील निर्माता मानसिकता असलेले लोक केवळ जबाबदारीच घेत नाहीत तर समस्यांचे निराकरण करण्यासाठी सक्रिय प्रयत्न करतात. हे लोक नाविन्यपूर्ण, समस्याकेंद्रित आणि सकारात्मक बदल घडवून आणणारे असतात.

उदाहरण:

फ्लिपकार्ड किंवा ॲमेझॉन इंडिया यांसारख्या ई-कॉमर्स कंपनीत, व्यवस्थापक ग्राहकांच्या तक्रारी सोडवण्यापुरते मर्यादित राहत नाहीत. त्याऐवजी, ते नवीन उपक्रम सुरू करतात, ग्राहकांच्या अनुभवात सुधारणा करतात, आणि समस्यांचे मूळ कारण शोधून सेवा वितरणात दीर्घकालीन सुधारणा करतात.

परिणाम: ही वृत्ती संघाला नाविन्यपूर्ण विचार करायला आणि सतत सुधारणा करायला प्रवृत्त करते.

जबाबदारी शिडी विविध स्तरांवरील व्यक्ती त्यांच्या कृती आणि परिणामांसाठी कशी जबाबदारी घेतात हे दर्शवते. बळी मानसिकतेपासून सर्जनशील निर्मात्यापर्यंतचा प्रवास हा वैयक्तिक आणि व्यावसायिक प्रगतीसाठी महत्वाचा आहे. संस्थांनी अशा कार्यसंस्कृतीला चालना द्यावी जी कर्मचारी जबाबदारीच्या उच्च स्तरांवर जाण्यास प्रेरित करेल. परिणामी, एक सकारात्मक, नाविन्यपूर्ण आणि प्रगतिशील कार्य वातावरण निर्माण होईल.

४.१० व्यावसायिक बुद्धिमत्ता आणि कृत्रिम बुद्धिमत्ता यातील फरक (DISTINCTION BETWEEN PROFESSIONAL INTELLIGENCE AND ARTIFICIAL INTELLIGENCE)

वैशिष्ट्य	व्यावसायिक बुद्धिमत्ता (PI)	कृत्रिम बुद्धिमत्ता (AI)
स्वरूप	मानवी अनुभव, अंतर्ज्ञान आणि भावनिक बुद्धिमत्तेवर आधारित बुद्धिमत्ता.	अल्गोरिदम आणि विदा (data) प्रक्रियेवर आधारित यंत्रमानव-संचालित बुद्धिमत्ता.
भावनिक आणि सामाजिक घटक	सहानुभूती, भावनिक बुद्धिमत्ता आणि सामाजिक समज यांचा समावेश.	भावनिक बुद्धिमत्ता नाही आणि मानवी भावना समजून घेऊ शकत नाही.
सर्जनशीलता आणि निर्णयक्षमता	सर्जनशील समस्या सोडवणे आणि अनुभवावर आधारित निर्णय घेणे यामध्ये मजबूत.	विदा आकृतिबंधाच्या (data patterns) आधारे समस्या सोडवू शकते, परंतु मानवी सर्जनशीलता आणि व्यक्तिनिष्ठ निर्णयक्षमतेचा अभाव असतो.
निर्णय घेण्याची प्रक्रिया	नैतिक विचार, वैयक्तिक मूल्ये आणि व्यावसायिक ज्ञानावर आधारित निर्णय घेतले जातात.	तर्कशास्त्र (logic) आणि विदा आकृतिबंधावर आधारित निर्णय घेतले जातात, नैतिक परिणामांचा विचार करत नाही.
लवचिकता	बदलत्या परिस्थितींमध्ये आणि अनिश्चित परिस्थितींमध्ये सहज जुळवून घेण्यास सक्षम.	योग्य प्रशिक्षण विदाविना अत्यंत अनिश्चित किंवा अनिश्चित परिस्थितींशी जुळवून घेण्यात अडचण.

अभ्यास करण्याची पद्धत	अनुभव, चाचपणी आणि अंतर्ज्ञानाद्वारे शिकते.	मोठ्या विदा संचाच्या (data set) आणि अल्गोरिदमतसेच संरचित आणि विशिष्ट प्रणालीद्वारे शिकते.
व्याप्ती	विविध जटिल आणि अनिश्चित परिस्थितींसह विस्तृत कार्ये हाताळू शकते.	विशिष्ट, नीट आणि संरचित कार्यासाठी अधिक उपयुक्त, जे विदा आकृतिबंधामधून शिकले जाऊ शकतात.

निष्कर्षतः, शारीरिक आणि मानसिक ताण हा आधुनिक कामकाजाच्या जीवनाचा अविभाज्य भाग आहे, ज्यामध्ये व्यावसायिक ताण हा कर्मचाऱ्यांच्या कल्याणावर विशेष प्रभाव टाकतो.

तणावाची विविध कारणे – जसे की जगण्यासाठीचा तणाव, अंतर्गत तणाव, पर्यावरणीय तणाव आणि थकवा इ. समजून घेणे हे संघटना आणि व्यक्तींसाठी त्याच्या नकारात्मक परिणामांचे व्यवस्थापन आणि कमी करण्यासाठी आवश्यक आहे. जागतिक आरोग्य संघटनेच्या (WHO) अभ्यासानुसार, नोकरीतील तणावाचा प्रादुर्भाव संपूर्ण जगभर वाढत आहे, विशेषतः भारतातील शहरी कामगारांमध्ये जिथे IT, बँकिंग आणि शिक्षण क्षेत्रांत तणावाच्या वाढत्या समस्या दिसून येतात.

नोकरीचे स्वरूप आणि कार्यप्रणाली तणाव कमी करण्यास महत्वाची भूमिका बजावतात, कारण त्या कर्मचाऱ्यांना अर्थपूर्ण कामे, स्वायत्तता आणि पुरेसा आधार पुरवतात. तसेच, सामान्य तणाव ते सतत अतितीव्र तणाव अशा तणावाच्या विविध स्तरांना ओळखल्याने योग्य तणाव व्यवस्थापन उपाय करता येतात, जसे की व्यायाम, मनःपूर्वकता (mindfulness) आणि वेळेचे व्यवस्थापन, ज्यामुळे मानसिक आरोग्य टिकवता येते.

जबाबदारी शिडी (accountability ladder) ही दोषारोप करण्याच्या वृत्तीकडून सक्रिय जबाबदारी घेण्याकडे नेणारी संकल्पना आहे, जी व्यावसायिक बुद्धिमत्तेसाठी अत्यंत महत्वाची आहे. व्यावसायिक बुद्धिमत्ता आणि कृत्रिम बुद्धिमत्ता यामधील फरक अधोरेखित करतो की तणाव व्यवस्थापन आणि योग्य निर्णय घेण्यासाठी सहानुभूती, सर्जनशीलता आणि नैतिक निर्णयक्षमतेसारख्या मानवी गुणधर्मांना महत्त्व आहे, जेथे कृत्रिम बुद्धिमत्तेला मानवी बुद्धिमत्तेइतकी सूक्ष्म समज नसते.

शेवटी, व्यावसायिक तणावाचे व्यवस्थापन आणि जबाबदारी, सर्जनशीलता व भावनिक बुद्धिमत्ता वाढवणारे कार्य वातावरण निर्माण केल्यास वैयक्तिक आणि संस्थात्मक कार्यक्षमता सुधारता येते, जे एक निरोगी आणि उत्पादक कार्यस्थळ सुनिश्चित करते.

प्रश्न

- कार्यस्थळी व्यावसायिक तणावाचा शारीरिक आणि मानसिक आरोग्यावर होणारा परिणाम तुम्ही कसा समजावून सांगाल?

२. नोकरी रचना आणि कार्य प्रणाली यांचे तणाव कमी करण्याच्या दृष्टीने असलेले नाते स्पष्ट करा.
३. नोकरीतील तणावाची वेगवेगळे स्रोत कोणते आहेत आणि व्यावसायिक वातावरणात त्यांना कशा प्रकारे कमी करता येते?
४. Accountability Ladder व्यावसायिक वातावरणात व्यक्तींना त्यांच्या कृतींसाठी जबाबदारी स्वीकारण्यास कशी मदत करते?
५. निर्णय प्रक्रिया आणि तणाव व्यवस्थापनामध्ये व्यावसायिक बुद्धिमत्ता आणि कृत्रिम बुद्धिमत्ता यांच्या भूमिका कशा तुलना करता येतील?

१. व्यावसायिक तणावाचा कर्मचाऱ्यांवर मुख्य प्रभाव काय असतो?

- अ) नोकरी समाधान वाढते
- ब) उत्पादकता सुधारते
- क) मानसिक आणि शारीरिक आरोग्य समस्या
- ड) उत्तम काम-जीवन समतोल

२. खालीलपैकी कोणता घटक तणाव कमी करण्यासाठी नोकरी डिझाइनमध्ये महत्वाचा नाही?

- अ) कार्यातील विविधता
- ब) कार्याचे महत्त्व
- क) स्वायत्तता (स्वतंत्रता)
- ड) कामाचा अतिरिक्त भार

३. अंतर्गत तणाव सर्वोत्कृष्ट कोणत्या प्रकारे वर्णन केला जाऊ शकतो?

- अ) खराब भौतिक कार्य वातावरणामुळे होणारा तणाव
- ब) आर्थिक परिस्थिती सारख्या बाह्य घटकांमुळे होणारा तणाव
- क) वैयक्तिक समस्या किंवा कार्याच्या मागणीतून उत्पन्न होणारा तणाव
- ड) संस्थात्मक पुनर्रचनेमुळे होणारा तणाव

४. दीर्घकालीन (सतत चालणारा) तणावाचा एक उदाहरण कोणते?

- अ) अचानक आलेली मुदतपूर्ती (डेडलाइन) ज्यामुळे त्वरित दडपण येते
- ब) महिन्यां किंवा वर्षांपर्यंत वाढणाऱ्या दीर्घ कामाच्या तासांमुळे होणारा तणाव

- क) एका वेळच्या घटनेमुळे, जसे की सादरीकरणामुळे होणारा तणाव
- ड) कार्यस्थळी वैयक्तिक संघर्षामुळे होणारा तणाव

व्यावसायिक तणाव आणि कृत्रिम बुद्धिमत्ता
(एआय) विश्वातील व्यक्तिगत परिणाम

५. तणाव हाताळण्यासाठी कोणती आरोग्यदायी पद्धत आहे?

- अ) अमली पदार्थांचे सेवन
- ब) अति खाणे
- क) वेळेचे योग्य व्यवस्थापन
- ड) सामाजिक परस्परसंवाद टाळणे

६. व्यावसायिकाच्या ठिकाणी Accountability Ladder कोणत्या गोष्टीवर भर देते?

- अ) समस्यांसाठी इतरांना दोष देणे
- ब) पूर्ण जबाबदारी घेऊन समस्यांचे सक्रियपणे निराकरण करणे
- क) जबाबदारी नाकारून तणाव टाळणे
- ड) कोणतीही कृती न करता फक्त समस्यांची तक्रार करणे

७. व्यावसायिक बुद्धिमत्ता कृत्रिम बुद्धिमत्तेपेक्षा कशी वेगळी आहे?

- अ) व्यावसायिक बुद्धिमत्ता मशीनद्वारे चालवली जाते, तर कृत्रिम बुद्धिमत्ता मानवी असते.
- ब) व्यावसायिक बुद्धिमत्तेत सहानुभूती आणि सर्जनशीलता असते, तर कृत्रिम बुद्धिमत्तेत या गुणांचा अभाव असतो.
- क) व्यावसायिक बुद्धिमत्ता डेटा विश्लेषणावर आधारित असते, तर कृत्रिम बुद्धिमत्ता अंतर्ज्ञानावर आधारित असते.
- ड) व्यावसायिक बुद्धिमत्ता केवळ सर्जनशील व्यवसायांसाठी लागू होते, तर कृत्रिम बुद्धिमत्ता सर्व क्षेत्रांसाठी लागू होते.

उत्तर:

१. क) मानसिक आणि शारीरिक आरोग्य समस्या
२. ड) कामाचा अतिरिक्त भार
३. क) वैयक्तिक समस्या किंवा कार्याच्या मागणीतून उत्पन्न होणारा तणाव
४. ब) महिन्यां किंवा वर्षांपर्यंत वाढणाऱ्या दीर्घ कामाच्या तासांमुळे होणारा तणाव
५. क) वेळेचे योग्य व्यवस्थापन

६. ब) पूर्ण जबाबदारी घेऊन समस्यांचे सक्रियपणे निराकरण करणे
७. ब) व्यावसायिक बुद्धिमत्तेत सहानुभूती आणि सर्जनशीलता असते, -तर कृत्रिम बुद्धिमत्तेत या गुणांचा अभाव असतो

बरोबर आणि चूक:

१. नोकरीतील तणाव हा फक्त बाह्य घटकांमुळे, जसे की संस्थात्मक पुनर्रचना आणि आर्थिक परिस्थितीमुळे होतो.

चूक

२. तीव्र तणाव (Acute Stress) हा दीर्घकालीन तणावाचा प्रकार आहे, जो दीर्घकाळ टिकतो आणि आरोग्याच्या समस्या निर्माण करू शकतो.

चूक

३. कार्यस्थळी तणाव कमी करण्यासाठी कर्मचाऱ्यांना कार्यातील विविधता, स्वायत्तता आणि अर्थपूर्ण काम देणे उपयुक्त ठरू शकते.

बरोबर

४. थकवा (Fatigue) हा एक प्रकारचा तणाव आहे, जो प्रामुख्याने कायदा, बँकिंग आणि आरोग्यसेवा यांसारख्या उच्च-दाबाच्या व्यवसायांमध्ये अनुभवला जातो.

बरोबर

५. कृत्रिम बुद्धिमत्ता (AI) मानवाच्या भावनिक बुद्धिमत्तेची, सहानुभूतीची आणि सर्जनशीलतेची पूर्णपणे पुनरावृत्ती करू शकते.

चूक
