

Study of the concept and nature of stress management

तनाव प्रबंधन की अवधारणा और प्रकृति का अध्ययन

Pardeep Singh¹, Dr. Sudeep Kumar Jha²

¹Research Scholar Sunrise University, Alwar

²Assistance professor, Sunrise University, Alwar

सारांश

तनाव को एक ऐसी स्थिति के रूप में परिभाषित किया जा सकता है जिसका हम अनुभव करते हैं जब कथित मांगों और सामना करने की कथित क्षमता के बीच एक बेमेल होता है। हम मांगों को कैसे देखते हैं और हम कैसे सोचते हैं कि हम उन मांगों का सामना कैसे कर सकते हैं, के बीच संतुलन है जो यह निर्धारित करता है कि हम कोई तनाव, व्यथित या तनावग्रस्त महसूस नहीं करते हैं। तनाव व्यक्तिगत परिस्थितियों का भी परिणाम हो सकता है। कार्य-संबंधी तनाव चार श्रेणियों में से एक में आते हैं-कार्य, शारीरिक, भूमिका और पारस्परिक मांग। कार्य की मांग कार्य के साथ ही जुड़ी हुई है। कुछ व्यवसाय स्वाभाविक रूप से दूसरों की तुलना में अधिक तनावपूर्ण होते हैं। तेजी से निर्णय लेना, पूरी जानकारी से कम वाले निर्णय, अपेक्षाकृत गंभीर परिणाम वाले निर्णय कुछ ऐसी चीजें हैं जो नौकरियों को तनावपूर्ण बना सकती हैं। सर्जन, एयरलाइन पायलट और स्टॉक ब्रोकर की नौकरियां सामान्य चिकित्सक, हवाई जहाज के सामान लोडर और कार्यालय रिसेप्शनिस्ट की नौकरियों की तुलना में अपेक्षाकृत अधिक तनावपूर्ण होती हैं। यद्यपि एक सामान्य चिकित्सक महत्वपूर्ण निर्णय लेता है, उसके पास एक सुविचारित निदान करने और कई अलग-अलग उपचारों का पूरी तरह से पता लगाने के लिए समय होने की संभावना है। हालांकि, सर्जरी के दौरान, सर्जन को यह महसूस करते हुए जल्दी से निर्णय लेना चाहिए कि गलत व्यक्ति रोगी के जीवन को खतरे में डाल सकता है।

मुख्यशब्द:- तनाव प्रबंधन, अवधारणा और प्रकृति, व्यक्तिगत परिस्थिति, कार्य-संबंधी तनाव

प्रस्तावना

हालांकि अक्सर लोग हमारी उम्र के बारे में "तनाव की उम्र" के रूप में बात करते हैं, यह किसी भी तरह से एक आधुनिक घटना नहीं है। स्वेड ड्रावेंजर कहते हैं, "तनाव की प्रतिक्रिया स्वयं मनुष्य की तुलना में बहुत पुरानी है"।⁶ हम प्राचीन योग प्रथाओं के बारे में जानते हैं जो तनाव को कम करने में मदद करती हैं। तनाव जीवन का हिस्सा है और तनाव सहायक और विनाशकारी दोनों हो सकता है। तनाव तेजी से और कुशलता से आगे बढ़ने का मौका देता है। यह एक अस्तित्व और विकासवादी ड्राइव है। हालाँकि, बढ़ी हुई तीव्रता, संख्या, आवृत्ति, पैटर्न, शरीर पर रखी गई विभिन्न प्रकार की माँगें तनाव प्रतिक्रिया को इस तरह से सक्रिय करती हैं जो अंततः स्वास्थ्य के लिए हानिकारक हो सकती हैं और यह इक्कीसवीं सदी की समस्या है। तनाव शब्द लैटिन शब्द "स्ट्रिंगरे" से लिया गया था और इसका उपयोग चार अलग-अलग तरीकों से किया जाता है।

- 1) जीव पर कार्य करने वाला एक उद्दीपन या बाह्य बल
- 2) शारीरिक कार्यों में प्रतिक्रिया या परिवर्तन।
- 3) एक बाहरी बल और इसके विरोध में प्रतिरोध के बीच की बातचीत।
- 4) एक व्यापक घटना जिसमें इन तीनों को शामिल किया गया है।

तनाव को एक ऐसी स्थिति के रूप में परिभाषित किया जा सकता है जिसका हम अनुभव करते हैं जब कथित मांगों और सामना करने की कथित क्षमता के बीच एक बेमेल होता है। हम मांगों को कैसे देखते हैं और हम कैसे सोचते हैं कि हम उन मांगों का सामना कैसे कर सकते हैं, के बीच संतुलन है जो यह निर्धारित करता है कि हम कोई तनाव, व्यथित या तनावग्रस्त महसूस नहीं करते हैं।

कर्टिस डब्ल्यू. कुक, फिलिप एल. हुनसेकर और रॉबर्ट ई कॉफी ने तनाव को इस प्रकार समझाया है:

"अंतिम परीक्षा देना, एक गंभीर दुर्घटना होना, औपचारिक भाषण देना, एक महत्वपूर्ण रिश्ते को समाप्त करना, और एक समय सीमा चूकना सभी तनावपूर्ण हो सकते हैं। लेकिन एक ही घटना के जवाब में अलग-अलग लोगों की अलग-अलग भावनाएं और प्रतिक्रियाएं होती हैं, कुछ नकारात्मक और कुछ सकारात्मक। तनाव किसी भी मांग के लिए शरीर की मनोवैज्ञानिक, भावनात्मक और शारीरिक प्रतिक्रियाओं को संदर्भित करता है जिसे किसी व्यक्ति की भलाई के लिए खतरा माना जाता है। ये प्राकृतिक परिवर्तन हैं जो

किसी व्यक्ति को उन तनावों से निपटने के लिए तैयार करते हैं, जो पर्यावरणीय परिस्थितियों के लिए खतरा हैं, या तो उनका सामना करके (लड़ाई) या उनसे (उड़ान) से बचकर।

अरुण जवेरी और मयूरी जवेरी ने दो आरेखों की सहायता से तनाव की व्याख्या की है, आइए अब हम मुख्य अवधारणाओं पर चर्चा करें

(ए) तनाव अपने आप में जरूरी नहीं है

जब यह संभावित लाभ प्रदान करता है तो इसका सकारात्मक मूल्य भी होता है। तनाव में व्यक्ति रचनात्मक और प्रभावी ढंग से कार्य कर सकता है और तेजी से उत्कृष्टता प्राप्त कर सकता है।

(बी) तनाव बाधाओं और मांगों से जुड़ा है

पूर्व आपको वह करने से रोकता है जो आप चाहते हैं। उत्तरार्द्ध वांछित कुछ के नुकसान को संदर्भित करता है। इसलिए जब आप काम पर अपनी वार्षिक प्रदर्शन समीक्षा से गुजरते हैं, तो आप तनाव महसूस करते हैं क्योंकि आप अवसर, बाधाओं और मांगों के अनुरूप होते हैं। एक अच्छे प्रदर्शन की समीक्षा से पदोन्नति, अधिक जिम्मेदारियां और उच्च वेतन हो सकता है। लेकिन एक खराब समीक्षा पदोन्नति पाने से रोक सकती है।

(सी) संभावित तनाव को वास्तविक तनाव बनने के लिए दो स्थितियां आवश्यक हैं

परिणाम को लेकर अनिश्चितता होनी चाहिए, और परिणाम महत्वपूर्ण होना चाहिए। परिस्थितियों के बावजूद, यह केवल तभी होता है जब इस बारे में संदेह या अनिश्चितता हो कि क्या अवसर को जल्द कर लिया जाएगा, बाधा को हटा दिया जाएगा, या नुकसान से बचा जा सकता है कि तनाव है। अर्थात्, तनाव उन व्यक्तियों के लिए सबसे अधिक है जो यह समझते हैं कि वे इस बारे में अनिश्चित हैं कि वे जीतेंगे या हारेंगे और सबसे कम उन व्यक्तियों के लिए जो यह सोचते हैं कि जीत या हार निश्चित है। लेकिन महत्व भी महत्वपूर्ण है। यदि जीत या हार एक महत्वहीन परिणाम है, तो कोई तनाव नहीं है। यदि पदोन्नति अर्जित करना किसी व्यक्ति के लिए कोई महत्व नहीं रखता है, तो उसके पास प्रदर्शन समीक्षा से गुजरने पर तनाव महसूस करने का कोई कारण नहीं होगा।

तनाव के स्रोत

किसी व्यक्ति के जीवन में संभावित तनावों को तीन श्रेणियों में विभाजित किया जा सकता है:

- i) पर्यावरणीय तनाव, जिसमें तकनीकी, सामाजिक, राजनीतिक और आर्थिक परिवर्तन शामिल हैं।
- ii) संगठनात्मक तनाव, संगठनात्मक विशेषताओं और शर्तों, नौकरी की मांग और भूमिका विशेषताओं को शामिल करता है।
- iii) व्यक्तिगत तनाव, जिसमें व्यक्तिगत विशेषताएं, ताकत और कमजोरियां, व्यक्तिगत स्थिति और घटनाएं और मुकाबला करने की दक्षता शामिल हैं।

व्यक्ति अलगाव में मौजूद नहीं हैं, लेकिन एक पर्यावरण का हिस्सा हैं, जिनमें से दो सबसे महत्वपूर्ण हैं संगठनात्मक और गैर-संगठनात्मक वातावरण। यदि इन दोनों वातावरणों में एक ही समय में किसी व्यक्ति के भीतर तनाव के साथ-साथ कई तनाव भी होते हैं, तो तनाव के स्तर में वृद्धि होने की संभावना है। तनाव के स्तर भी तीन प्रकार के तनावों के बीच बातचीत की डिग्री के अनुसार अलग-अलग होंगे।

तनाव की प्रकृति

(i) पर्यावरणीय तनाव पर्यावरणीय तनावों में शामिल हैं

(ए) आर्थिक परिवर्तन

आर्थिक परिवर्तनों में मुद्रास्फीति या ब्याज दरों में उतार-चढ़ाव शामिल है, जो व्यक्तियों की क्रय शक्ति को कम कर सकता है और इन परिस्थितियों में लोगों को आर्थिक रूप से आगे की योजना बनाना मुश्किल लगता है। यह लोगों के जीवन में अनिश्चितता पैदा कर सकता है और इसके परिणामस्वरूप तनाव हो सकता है। इसी तरह, निवेश के घटते स्तर से बेरोजगारी का स्तर बढ़ सकता है जो तनाव का एक और कारण है।

(बी) राजनीतिक परिवर्तन

किसी देश में राजनीतिक परिवर्तन भी व्यक्तियों के लिए तनाव का कारण बन सकते हैं, खासकर यदि लोग इस बारे में बहुत स्पष्ट नहीं हैं कि नई राजनीतिक स्थिति से क्या उम्मीद की जाए। कभी-कभी राजनीतिक परिवर्तन इतने नाटकीय हो सकते हैं कि अनिश्चितता का स्तर कुछ समूहों के लिए भारी मात्रा में तनाव पैदा कर सकता है।

ग) सामाजिक परिवर्तन

सामाजिक परिवर्तन भी तनाव का कारण बनते हैं। उदाहरण के लिए, यह उम्मीद की गई थी कि "हांगकांग हैंडओवर" के माध्यम से हांगकांग में लंबे समय से स्थापित "अमेरिकी मूल्य" संस्कृति, खेल और शैली के संदर्भ में "एशियाई मूल्यों" में बदल जाएंगे, जिसके परिणामस्वरूप अनिश्चितताएं पैदा हुईं और बहुत कुछ पैदा हुआ। सौंपने से पहले तनाव।

(डी) तकनीकी परिवर्तन

तकनीकी परिवर्तन न केवल संगठनात्मक जीवन का हिस्सा हैं बल्कि दैनिक जीवन का एक अनिवार्य हिस्सा हैं, और वे एक और पर्यावरणीय तनाव बन गए हैं। बैंकिंग, संचार और खरीदारी में प्रणालियां तेजी से बदलती प्रौद्योगिकी पर अत्यधिक निर्भर हो गई हैं और प्रौद्योगिकी की व्यक्ति की स्वीकृति पर निर्भर करती हैं; इस तरह के परिवर्तन द्वारा प्रदान की जाने वाली सुविधाएं तनाव पैदा कर सकती हैं।

(ii) संगठनात्मक तनाव

संगठनात्मक विशेषताओं और प्रक्रियाओं में संगठनों के बीच नाटकीय रूप से भिन्नता हो सकती है और यदि सही तरीके से डिज़ाइन नहीं किया गया है, तो तनाव पैदा कर सकता है। संगठनात्मक नीतियों, संरचना और प्रक्रियाओं के संदर्भ में विशेषताओं का विश्लेषण किया जा सकता है। हाल के अध्ययनों ने काम पर तनाव की समीक्षा पर संगठनात्मक नीतियों के प्रभावों पर ध्यान केंद्रित किया है। एक अत्यधिक केंद्रीकृत संगठन में जीवन, जहां नियंत्रण संगठन के शीर्ष स्तर पर केंद्रित होता है, संचालन स्तर पर लोगों का अपने कार्य व्यवहार और गतिविधियों पर बहुत कम नियंत्रण होता है और इस प्रकार यह तनाव का स्रोत बन जाता है।

(ए) नौकरी की मांग और भूमिका की विशेषताएं

एक साथ लिया गया, नौकरी की मांग और भूमिका की विशेषताएं एक संगठनात्मक वातावरण में तनाव का एक और सेट बनाती हैं। नौकरी की मांगों में दोहराव वाला काम, समय का दबाव और समय सीमा, कम कौशल की आवश्यकताएं, लोगों के लिए जिम्मेदारी और अल्परोजगार शामिल हैं।

भूमिका विशेषताएँ अधिक जटिल हैं और इसमें शामिल हैं:

- i. भूमिका धारणा: भूमिका धारणा एक व्यक्ति के दृष्टिकोण का प्रतिनिधित्व करती है कि उसे किसी स्थिति में कैसे कार्य करना चाहिए।
- ii. भूमिका अपेक्षाएँ: भूमिका अपेक्षाएँ परिभाषित की जाती हैं कि दूसरों का मानना है कि किसी दिए गए स्थिति में कैसे कार्य करना चाहिए। धारणा और अपेक्षा के बीच बेमेल तनाव की ओर ले जाता है।
- iii. भूमिका संघर्ष: जब कोई व्यक्ति भिन्न भूमिका अपेक्षाओं का सामना करता है, तो परिणाम भूमिका संघर्ष होता है। यह तब होता है जब कोई व्यक्ति पाता है कि एक भूमिका की आवश्यकता का अनुपालन दूसरे के साथ अनुपालन को कठिन बना सकता है। इससे तनाव विकसित होता है।

तनाव कारक के रूप में संगठनात्मक विशेषताएं

- i. भूमिका अधिभार का अनुभव तब होता है जब किसी व्यक्ति या कर्मचारी से समय की अनुमति से अधिक करने की अपेक्षा की जाती है।
- ii. भूमिका अस्पष्टता। यह तब बनाया जाता है जब भूमिका अपेक्षाओं को स्पष्ट रूप से नहीं समझा जाता है और कर्मचारी सुनिश्चित नहीं है कि उसे क्या करना है।

संगठनात्मक विशेषताओं के पहलू	परिणामी तनाव की स्थिति
1. असमान प्रदर्शन या अनुचित मूल्यांकन। असमानताओं का भुगतान करें। आदर्शवादी	व्यक्तिगत लक्ष्यों या उद्देश्यों के बारे में अनुचितता या स्पष्टता की कमी की
2. संगठनात्मक संरचना। विकास और उन्नति के लिए निर्णय लेने के अधिकार का केंद्रीकरण पर्याप्त अवसर नहीं है। संगठनात्मक आकार में वृद्धि और भागीदारी की कमी।	आत्म-दक्षता की कम भावना.
3. संगठनात्मक प्रक्रिया। खराब संचार और जानकारी की कमी प्रदर्शन पर खराब प्रतिक्रिया अस्पष्ट या परस्पर विरोधी	अस्पष्टता और भावनाएँ कि सबसे बुरा होने वाला है

सामान्य अनुकूलन प्रणाली

हमें ध्यान रखना चाहिए कि तनाव सब बुरा नहीं है। तनाव के अभाव में हम सुस्ती और ठहराव का अनुभव कर सकते हैं। दूसरी ओर, तनाव का एक इष्टतम स्तर, प्रेरणा और उत्साह का परिणाम हो सकता है। हालांकि, बहुत अधिक तनाव के नकारात्मक परिणाम हो सकते हैं। यह समझना भी महत्वपूर्ण है कि तनाव "अच्छे" के साथ-साथ "बुरी" चीजों के कारण भी हो सकता है। अत्यधिक दबाव, हमारे समय पर अनुचित मांग और बुरी खबर सभी तनाव का कारण बन सकते हैं। लेकिन एक बोनस प्राप्त करना और फिर यह तय करना कि उस पैसे का क्या करना है, भी तनावपूर्ण हो सकता है। तो, भी, पदोन्नति प्राप्त कर सकते हैं, मान्यता प्राप्त कर सकते हैं, और इसी तरह की "अच्छी" चीजें प्राप्त कर सकते हैं। तनाव के बारे में सोचने की एक महत्वपूर्ण पंक्ति टाइप ए और टाइप बी व्यक्तित्वों पर केंद्रित है। टाइप ए व्यक्ति बेहद प्रतिस्पर्धी हैं, काम के प्रति बहुत समर्पित हैं, और समय की तात्कालिकता की एक मजबूत भावना रखते हैं। वे आक्रामक, अधीर और बहुत काम-उन्मुख होने की संभावना रखते हैं। उनके पास बहुत अधिक ड्राइव है और जितनी जल्दी हो सके उतनी जल्दी पूरा करना चाहते हैं। टाइप बी व्यक्ति कम प्रतिस्पर्धी होते हैं, काम के प्रति कम समर्पित होते हैं, और समय की तात्कालिकता की कमजोर समझ रखते हैं। ऐसे व्यक्तियों को अन्य लोगों के साथ संघर्ष का अनुभव होने की संभावना कम होती है और जीवन के लिए संतुलित, आराम से दृष्टिकोण रखने की अधिक संभावना होती है। वे बिना किसी तात्कालिकता के निरंतर गति से काम करने में सक्षम हैं। टाइप बी लोग जरूरी नहीं कि टाइप ए लोगों की तुलना में कम या ज्यादा सफल हों, लेकिन उनमें तनाव का अनुभव होने की संभावना कम होती है।

तनाव के कारण

हमें यह ध्यान रखना चाहिए कि तनाव व्यक्तिगत परिस्थितियों का भी परिणाम हो सकता है। कार्य-संबंधी तनाव चार श्रेणियों में से एक में आते हैं-कार्य, शारीरिक, भूमिका और पारस्परिक मांग। कार्य की मांग कार्य के साथ ही जुड़ी हुई है। कुछ व्यवसाय स्वाभाविक रूप से दूसरों की तुलना में अधिक तनावपूर्ण होते हैं। तेजी से निर्णय लेना, पूरी जानकारी से कम वाले निर्णय, अपेक्षाकृत गंभीर परिणाम वाले निर्णय कुछ ऐसी चीजें हैं जो नौकरियों को तनावपूर्ण बना सकती हैं। सर्जन, एयरलाइन पायलट और स्टॉक ब्रोकर की नौकरियां सामान्य चिकित्सक, हवाई जहाज के सामान लोडर और कार्यालय रिसेप्शनिस्ट की नौकरियों की तुलना में अपेक्षाकृत अधिक तनावपूर्ण होती हैं। यद्यपि एक सामान्य चिकित्सक महत्वपूर्ण निर्णय लेता है, उसके पास एक सुविचारित निदान करने और कई अलग-अलग उपचारों का पूरी तरह से पता लगाने के लिए

समय होने की संभावना है। हालांकि, सर्जरी के दौरान, सर्जन को यह महसूस करते हुए जल्दी से निर्णय लेना चाहिए कि गलत व्यक्ति रोगी के जीवन को खतरे में डाल सकता है।

शारीरिक मांगों नौकरी की स्थापना से जुड़े तनाव हैं। अत्यधिक गर्म या ठंडे तापमान में, या यहां तक कि अनुचित रूप से गर्म या ठंडे कार्यालय में बाहर काम करने से तनाव हो सकता है। एक खराब डिज़ाइन किया गया कार्यालय, जो गोपनीयता या सामाजिक संपर्क को कठिन बनाता है, तनाव का परिणाम हो सकता है, इससे भी अधिक गंभीर स्वास्थ्य के लिए वास्तविक खतरे हैं। उदाहरणों में कोयला खनन, कुक्कुट प्रसंस्करण, और जहरीले अपशिष्ट प्रबंधन जैसी नौकरियां शामिल हैं। भूमिका की मांग भी तनाव का कारण बन सकती है। भूमिका एक समूह या संगठन में किसी पद से जुड़े अपेक्षित व्यवहारों का एक समूह है। तनाव या तो भूमिका अस्पष्टता या भूमिका संघर्ष का परिणाम हो सकता है जिसे लोग समूहों में अनुभव कर सकते हैं। उदाहरण के लिए, एक कर्मचारी जो अपने बॉस से लंबे समय तक काम करने के लिए दबाव महसूस कर रहा है, जबकि उसके परिवार द्वारा घर पर अधिक समय के लिए कहा जा रहा है, लगभग निश्चित रूप से तनाव का अनुभव करेगा। इसी तरह, संगठन के खराब अभिविन्यास और प्रशिक्षण प्रथाओं के कारण भूमिका अस्पष्टता का अनुभव करने वाला एक नया कर्मचारी भी तनाव से ग्रस्त होगा।

पारस्परिक मांगों रिश्तों से जुड़े तनाव हैं जो संगठनों में लोगों का सामना करते हैं। उदाहरण के लिए, उत्पादन के प्रतिबंध के संबंध में समूह के दबाव से तनाव हो सकता है। नेतृत्व शैली भी तनाव का कारण बन सकती है। एक कर्मचारी जो निर्णय लेने में भाग लेने की तीव्र आवश्यकता महसूस करता है, यदि उसका बॉस भागीदारी की अनुमति देने से इनकार करता है, तो वह तनाव महसूस कर सकता है। और परस्पर विरोधी व्यक्तित्व वाले व्यक्ति तनाव का अनुभव कर सकते हैं यदि उन्हें एक साथ मिलकर काम करने की आवश्यकता हो। नियंत्रण के आंतरिक फोकस वाला व्यक्ति किसी ऐसे व्यक्ति के साथ काम करते समय निराश हो सकता है जो प्रतीक्षा करना पसंद करता है और बस चीजों को होने देता है।

तनाव का परिणाम

तनाव के परिणाम सकारात्मक या नकारात्मक हो सकते हैं। नकारात्मक परिणाम व्यवहारिक, मनोवैज्ञानिक या चिकित्सा हो सकते हैं। व्यवहारिक रूप से तनाव धूम्रपान, शराब, अधिक भोजन और नशीली दवाओं के दुरुपयोग जैसे हानिकारक या हानिकारक कार्यों को जन्म दे सकता है। अन्य तनाव

प्रेरित व्यवहार दुर्घटना की प्रवृत्ति, स्वयं या दूसरों के प्रति हिंसा, और भूख विकार हैं। तनाव के मनोवैज्ञानिक परिणाम व्यक्ति के मानसिक स्वास्थ्य और कल्याण में हस्तक्षेप करते हैं। इन परिणामों में नींद की गड़बड़ी, अवसाद, पारिवारिक समस्याएं और यौन रोग शामिल हैं। तनाव का एक अन्य परिणाम थकावट की भावना है जो तब विकसित हो सकती है जब कोई व्यक्ति लंबे समय तक बहुत अधिक तनाव का अनुभव करता है। बर्नआउट के परिणामस्वरूप लगातार थकान, निराशा और लाचारी होती है। बढ़ी हुई कठोरता इस प्रकार है, जैसा कि आत्मविश्वास और मनोवैज्ञानिक वापसी का नुकसान होता है। व्यक्ति काम पर जाने से डरता है, अक्सर अधिक घंटे लगाता है, लेकिन पहले की तुलना में कम निपुण होता है, और मानसिक और शारीरिक थकावट का प्रदर्शन करता है। बर्नआउट के हानिकारक प्रभावों के कारण, कुछ फर्म इससे बचने में मदद करने के लिए कदम उठा रही हैं। उदाहरण के लिए, ब्रिटिश एयरवेज अपने सभी कर्मचारियों को बर्नआउट के लक्षणों को पहचानने और इससे बचने के लिए रणनीति विकसित करने में मदद करने के लिए डिज़ाइन किया गया प्रशिक्षण प्रदान करता है।

तनाव के लिए उपचारात्मक उपाय

तनाव एक ऐसी स्थिति है, जिसमें शरीर को भावनात्मक या शारीरिक खतरों का जवाब देने में कठिनाई का सामना करना पड़ता है, चाहे वह वास्तविक हो या काल्पनिक। तनाव में दिमाग की एक खतरनाक स्थिति, एंड्रेनालाईन उत्पादन, अल्पकालिक प्रतिरोध और थकावट शामिल है। विकार बाहरी कारकों, जैसे भौतिक वातावरण, चुनौतियों और कठिनाइयों के साथ-साथ आंतरिक कारकों के कारण हो सकता है, जिसमें पोषण की स्थिति, स्वास्थ्य समस्याएं और भावनात्मक समस्याएं शामिल हैं।

निष्कर्ष

आज मनुष्य अधिक तनाव और तनाव के अधीन है। तकनीकी और आर्थिक उन्नति ने एक गति और जीवन शैली बनाई है जिसके साथ व्यक्ति गति नहीं रख सकता है। मनुष्य उस राक्षस का शिकार हो गया है जिसे उसने अपने लिए (प्रगति का राक्षस) बनाया है। मानसिक तनाव और तनाव - वह दंड है जो वह और अधिक 'सभ्य' होने के लिए चुकाता है। तनाव शरीर के विभिन्न हिस्सों को प्रभावित करता है और विभिन्न बीमारियों को जन्म दे सकता है। मनोदैहिक रोग जैसे मधुमेह उच्च रक्तचाप, कोरोनरी धमनी रोग, कैंसर, माइग्रेन, अल्सर, पाचन विकार त्वचा रोग आदि शरीर और मन में तनाव से उत्पन्न होते हैं। यदि आप अपने आप को तनाव से मुक्त करना जानते हैं, तो आप जीवन में अपनी समस्याओं का समाधान करना जानते हैं। प्राचीन चिकित्सा विज्ञान ने तीन हास्य का वर्णन किया है जो स्वास्थ्य और बीमारी के दौरान

सभी शारीरिक कार्यों को नियंत्रित करते हैं। उन्होंने स्वस्थ मनोदैहिक व्यक्तित्व को बनाए रखने के लिए इंद्रियों, मन और आत्मा की भलाई को बहुत महत्व दिया है। सभी मानसिक गतिविधियों के केंद्र हमारे मस्तिष्क में स्थित हैं। योग तनाव की बीमारियों के विकास को रोकने में बहुत मदद कर सकते हैं और सभी अंगों और ऊतकों की कार्यात्मक दक्षता में सुधार करके उनके सूक्ष्म परिसंचरण में सुधार करके एक लंबा खुशहाल और स्वस्थ जीवन जी सकते हैं। अध्ययन के लिए तीन शारीरिक रोगों का चयन किया गया था जैसे ब्रॉन्कियल अस्थमा, मधुमेह मेलिटस और उच्च रक्तचाप। ये रोग तनाव से संबंधित हैं और आज हमारे देश में व्यापक रूप से प्रचलित हैं।

संदर्भ ग्रन्थ सूची

1. चौल, और, कोहेन, एल। (2017)। योग प्रसंस्करण और योग औषधियों के उपचार में प्रयोग करते हैं। क्रॉसकरंट्स, 60 (2), एक सौ चौवालीस।
2. नागरत्ना और आर., पद्मलता, एट अल; (2018) दुर्बलता में सीमाओं के साथ योग का प्रभाव: यादृच्छिक नियंत्रण का परीक्षण किया जाता है। बीजेओजी, एक सौ पंद्रह,
3. चेसलर एट अल; (2018) जीवन के सही रास्तों पर अपील करने के प्रभाव, घटना विज्ञान को ध्यान में रखता है। जे प्रत्यक्ष। Organiz, econtent control Pty Ltd.
4. चुनथरपत, एस. और हाटकिकिट, एट अल; (2018) गर्भावस्था के दौरान योग: मातृत्व आराम, कलात्मक दुर्व्यवहार और जन्म के दिखावे में सफलता। उचित व्यायाम का स्थायी उपचार; पीपी.-14, खंड-110-142
5. क्लार्क, (2017), "कार्यस्थल के भीतर भय: कारणों, परिणामों और व्यवस्थाओं का सामान्य मूल्यांकन", अगस्त 2014।
6. क्लाउड, जे।, और ज़मोर, जी। (2017)। कानूनी कार्रवाई के काम में एक गहरा अनुभव। खुले रिश्ते की समीक्षा, 63 (तीन): 355-362।
7. दामोदरन, सूर्यवंशी और मराठे एट अल; (2017) वृद्ध और वृद्ध वयस्कों के स्वास्थ्य प्रोफाइल को बदलने में योग प्रथाओं के प्रदर्शन को स्वीकार करते हैं। भारत के चिकित्सकों का संबंध इतिहास, 50 (5), 633-640।

8. डार्क शेड, और गेरबर्ग, et.al; (2015) सुदर्शन क्रियायोग वेट: पार्ट II: प्रोजेक्ट्स एंड लॉजिक कंट्रोलस। जर्नल ऑफ चांस एंड रिलेटेड ड्रग्स, इलेवन, 711-717.
9. गेरबर्ग (2019) योग श्वास, ध्यान और जीवन शैली सर्वोत्तम हैं। 1172, छप्पन।
10. डार्क शेड, (2015) सुदर्शन क्रिया योग एक गाइड के साथ विभिन्न रोगों के उपचार के अंदर सांस लेता है; वॉल्यूम। 2, पृ. 32-चार
11. दासगुप्ता एसएन (2014), योग दर्शन एमएलबीडी। वाराणसी, 1974।
12. जॉंग, ए। (2019) संक्रामकता: पॉलीपिल का उपयोग, जीवन शैली में बदलाव, या पहुंच के प्रबंधन के लिए संयुक्त दृष्टिकोण। एसीएसएम ब्यूटी एंड वेल्नेस डायरी, 13 (6), 38-40।
13. डेमिचेलिस, ई। (2014) नींव को यो जी ए द्वारा अलग रखा गया था। एनवाई: निरंतर। ईगन, एम। (2007, जनवरी 30) कैनाइन अभिषेक जोखिम में बच्चों की एक टॉम फेलिन ध्वनि है। बोस्टन लाभ, पी। चार।
14. कर्मकर, और आनंद, पी.एस. और अन्य; (2017) अनफिल्टर्ड रिलीज में योग: फ्लुओक्सेटीन के पास एक परीक्षण। मेडिकल पत्रिका, चार, 1726- 1732।
15. ठिकाव, वी., और आनंद। एस एट अल; (2017) महिला सेक्स सीमा पर योग। मेडिकल जर्नल ऑफ ड्रग्स, 7, 964- 970।