

प्रकरण 3 रे

शिक्षकांचे व्यवसाय समाधान व परिणामकारकता

3.1 अध्यापन एक व्यवसाय -

प्रत्येक व्यवसायाला सकारात्मक व नकारात्मक अशा दोन्ही बाजू असतात. व्यक्ती आपण करीत असलेल्या कामाकडे कोणत्या दृष्टीकोनातून बघते हे त्या व्यक्तीची अभिरुची, अपेक्षा, मूल्ये आणि दृष्टिकोन यावर आवलंबुन असते. फायदे, तोटे प्रत्येक व्यवसायात अनुभवायला मिळतात.

अध्यापन व्यवसायाची सकारात्मक बाजू पुढील मुद्द्यांवरून स्पष्ट होते.

- वाढत्या वयातील मुलांचे ज्ञान, क्षमता, कौशल्ये, पक्वता, आणि संवेदनक्षमता विकसित करण्यासाठी मदत करण्यात अध्यापकाची महत्त्वाची आणि आव्हानात्मक भूमिका असते. अध्यापक भावी नागरीक तयार करीत असतात.
- मानवी वर्तनाचे जवळून निरीक्षण करून समजून घेण्याची संधी अध्यापकांना सतत मिळत असते.
- काही अध्यापक स्वतःचे छंद जोपासत असतातना विद्यार्थ्यांमध्ये सुद्धा अभिरुची निर्माण करू शकतात.
- अध्यापन व्यवसायात तसे स्वातंत्र्य आहे. प्रत्येक अध्यापक आपल्या वर्गात स्वतःचा बॉसच असतो.
- अध्यापन कार्याच्या ठिकाणची परिस्थिती गमतीदार, मनोरंजक, व आव्हानात्मक असते.
- सहकारी अध्यापक बुद्धीवादी असतात, प्रेरक असतात.

अध्यापन व्यवसायाची नकारात्मक बाजू पुढील मुद्द्यावरून स्पष्ट होते .

- तेच तेच काम करावे लागत असल्यामुळे मरगळ येते कागद काम खुप करावे लागते. उत्तरपत्रिका तपासणे, अर्ज, नोंदी इत्यादी.
- मुलांच्या समस्या काही वेळा अध्यापकांच्या समस्या बनतात. त्यामुळ भावनिक ताण-तणाव, बेचैनी, अस्वस्थता निर्माण होते.
- काही विद्यार्थी उद्धट, खोडकर, बंडखोर असल्यामुळे वैफल्य येते.
- प्रयत्न करुनही विद्यार्थी नापास होतात किंवा प्रतिसादच देत नाहीत अशावेळी अध्यापकांमध्ये नैराश्य येते. विद्यार्थी किंवा सहकारी अध्यापक यांच्या वर्तनामुळे मन व्यथित होते व कायम असंतोष निर्माण होतो.
- काही वेळा इतरांकडुन प्रोत्साहन मिळाले नाही तरी अवहेलना केली जाते. त्यामुळे दमन होते.
- मरगळलेल्या सहका-यांबरोबर किंवा संवेदनहीन विद्यार्थ्यांबरोबर काम करणा-या अध्यापकाला एके दिवशी तशीच मरगळ येते.
- अध्यापकांच्या मूलभूत गरजांची सुद्धा पूर्ती झालेली नाही.
- दुसरीकडे कुठेही काम मिळाले नाही म्हणुन या व्यवसायात नाईलाजाने घुसले काही अध्यापक असतील. महान नाटककार जार्ज बर्नाड शॉ यांच्याच शब्दात सांगायचे तर हाच एक असा व्यवसाय आहे की, त्यात मलई व मळी या दोहोना स्थान आहे.

3.2 व्यावसायिकता अर्थ व महत्व :-

व्यवसाय, स्वतःचा धंदा, नोकरी या शब्दांचे अर्थ जवळजवळ सारखेच आहेत असे वाटते, पण तसे नाही. स्वतःचा धंदा हा चरितार्थसाठी केलेली कृती असते. नोकरीत नियमित वेतन मिळते. नोकरीसाठी विशिष्ट पात्रता

लागते. परंतु व्यवसायाचा अर्थ या दोन्हीपेक्षा निराळा आहे. व्यवसायाचा अर्थ स्पष्ट करणा-या काही परिभाषा पुढे दिल्या आहेत.

व्यवसाय म्हणजे काय ?

व्यवसायाच्या परिभाषा या बहुतेक वैदयक व्यवसाय किंवा वकीली व्यवसायावरूनच बेतलेल्या आहेत.

”The possession of a body of systematic knowledge, a commitment to the client, the existence of an occupational association which grants the right to practice and exclusive extra based on recognized credentials.”

सखोल व शास्त्रशुध्द ज्ञानभंडार, ग्राहकाशी बांधिलकी, व्यावसायिक संघटनेचे अस्तित्व असणे जीच्यामुळे व्यवसाय करायचा हक्क प्राप्त होतो आणि मान्यताप्राप्त पात्रातेवरूनच व्यवसायात प्रवेश करता येतो असे वर्णन मूर;(१९७०)यांनी केले आहे.

The distinctive feature of a profession is that it has been given the right to control its own work.

व्यावसायिकाला स्वतःच्या कामावर नियंत्रण ठेवण्याचा अधिकार व्यावसायिक होण्यामुळे प्राप्त होतो हे व्यवसायाचे खास वैशिष्ट्य आहे. असे वर्णन फ्रेडसन यांच्या द प्रोफेशन ऑफ मेडिसीन या ग्रंथात सापडते.

शिवणेकर ल.मा. यांच्या अध्यापक भूमिका व कार्ये या ग्रंथात व्यवसायाची पुढील परिभाषा केली आहे. “विशिष्ट अभ्यास व प्रशिक्षणावर आधारित निश्चित शुल्क आकारून किंवा नियमित वेतन घेवून आपल्या कौशल्यपूर्ण सेवा किंवा गरजूला सल्ला देण्याच्या उद्देशाने केलेले काम म्हणजे व्यवसाय अशी सर्वसाधारण परिभाषा करता येईल ”¹

1 शिवणेकर ल.मा. ”अध्यापक भूमिका व कार्ये ” नुतन प्रकाशन पुणे पृ.क्र. १५३

एकाच प्रकारची नोकरी किंवा चरितार्थासाठी काम करणा-या लोकांचा विशिष्ट गट म्हणजे व्यावसायिक. व्यावसायिक हे समाजाला महत्वाच्या सेवा देत असतात. उदा. डॉक्टर, अभियंता, शिक्षक इत्यादी.

व्यवसाय ही एक सामाजिक संकल्पना आहे. अत्यंत संमिश्र व गुंतागुंतीची असल्यामुळे व्यवसायाचे भौतिक शास्त्राप्रमाणे सरळ व निश्चित शब्दात वर्णन करता येत नाही. परंतु व्यवसायाची वैशिष्ट्ये मात्र सांगता येतात. कोणत्याही व्यवसायाला सामाजिक परिमाण लाभलेले असते व्यवसायाचे आस्तित्व हे त्या व्यवसायीकाच्या दृष्टीकोनावर व त्यास मिळालेल्या समाज मान्यतेवर अवलंबून असते.

व्यवसायिकांची स्वतः बदलची धारणा काय आहे आणि समाजातील इतर लोक त्यांच्याकडे कोणत्या दृष्टिकोनातून पाहतात यावरून व्यावसायिकतेची संकल्पना अधिक स्पष्ट होऊ शकते. या आणि पुढे दिलेल्या इतर वैशिष्ट्यांवरून व्यावसायिक व व्यवसाय या संकल्पना स्पष्ट होतील.

व्यावसायिकांची वैशिष्ट्ये :-

- विशेष ज्ञान (सैद्धांतिक) भांडार हा व्यावसायिकांच्या कार्याचा आधार आहे.
- प्रदीर्घ मुदतीची औपचारिक प्रशिक्षणाची प्रक्रिया
- व्यावसायिक सदस्यत्व प्रमाणित करण्याची कार्यपद्धती / यंत्रणा पात्रतेसाठी निकष-बौद्धिक, व्यावसायिक व आचाराची निश्चित प्रमाणके असतात. आचार संहितेचे प्रत्येक सदस्याने पालन केले पाहिजे.
- प्रदीर्घ सेवेची व्यावसायिक बांधिलकी.
- व्यावसायिक सहका-यांशी सहकार्य भावना, चर्चा करणे, सल्ला मसलत करणे यातूनच व्यक्ती व व्यावसायिकांची स्वायत्तता टिकविणे.

व्यावसायिकतेचे भिन्न स्तर असू शकतात. फ्रेडसन ;1970 कामाचे नियंत्रण व नियमन कोणत्या पद्धतीने होते त्या दृष्टिकोनातून व्यवसायाकडे पाहिले पाहिजे असे म्हणतात. जॉन्सन (1972) यांनी विविध व्यवसायांच्या संरचनेचा अभ्यास केला. संरचनेवरून व्यवसायाचे तीन प्रकार सांगितलेले आहेत.

- सांघिक व्यवसाय : व्यावसायिक संदस्यांच्याच हातात सत्ता / अधिकार असतात. कार्यपद्धती, शुल्क, सदस्यत्वाचे निकष सेवार्थी हे सर्व निश्चित केले जाते.
- आश्रयदायी व्यवसाय : करारानी बांधलेले असतात. उदा. लेखा, हिशोब तपासनीस, शिल्पकार इत्यादी.
- मध्यस्थी व्यवसाय : सेवा देणारा व सेवा घेणारा या दोघांच्या मध्ये कोणीतरी मध्यस्थ असतो. उदा. दलाल.

अध्यापन व्यवसायाचा आश्रयदायी व्यवसाय या सदरात विचार करणे अधिक योग्य होईल. कारण अध्यापक व शासन व्यवस्थापन यांच्यात करार झालेला असतो. निश्चित वेतन, निवृत्ती वेतन, यांच्या मोबदल्यात समाजात सेवा (शिक्षण) पुरविल्या जातात. सध्या अध्यापकांचा संपूर्ण पगार शासनातर्फे दिला जातो. शासनाचे नियम पाळावे लागतात. खाजगी व्यवस्थापने ही शासन व शासनाचे आश्रित अध्यापक यांच्यात दलालाची भूमिका बजावतात. काय शिकवायचे ? का शिकवायचे? केव्हा शिकवायचे ? कुठे शिकवाये ? कुणाला शिकवायचे हे सगळं शासनातर्फे निश्चित केलेले आहे. याबद्दल किती मोबदला मिळेल हे सुद्धा ठरलेले आहे. कसे शिकवायचे ? एवढेच काय ते अध्यापकाला काहीसे स्वातंत्र्य आहे.

स्वातंत्र्योत्तर काळातील अध्यापन व्यवसाय -

स्वातंत्र्य पूर्व काळात अध्यापनाचे कार्य विशिष्ट वर्गातीलच लोक करीत असत. स्वातंत्र्यप्राप्ती हे प्रमुख उद्दिष्ट त्यांच्या समोर होते. गुरुबद्दलची प्राचीन परंपरा अस्तित्वात होत्या. अध्यापकांना पैशाच्या रूपात काही मिळत होते असे नाही परंतु इतर स्वरूपात प्राप्ती होत होती. विशेष म्हणजे समाजात मान होता. अध्यापक सर्वच बाबतीत स्वतंत्र होते. देशाला स्वातंत्र्य मिळाले, ब्रिटिश निघून गेले. भारताने 19 व्या शतकातील शिक्षणपद्धती उसणवारीने घेतली. अजूनही तीच चालू आहे. युरोपात झालेल्या औद्योगिक क्रांतीचा परिणाम म्हणून ब्रिटिशांनी ही शिक्षणपद्धती विकसित केली होती. स्वातंत्र्योत्तर काळात भारत एक निधर्मी राष्ट्र म्हणून उभे राहिले. त्यामुळे समाजातील सर्व थरातून अध्यापकांचे पीक फोफावले. शिक्षणाचा प्रसार झाला. शाळा निघाल्या, वाढती मागणी त्यामुळे शैक्षणिक पात्राता धारण न करताही लोक अध्यापन क्षेत्रात आले.

शिक्षण ही एक नागरी सेवा म्हणून मान्यता मिळाली. त्यामुळे अध्यापक आता पूर्वीसारखे स्वतंत्र राहिले नाहीत. शासनाने निर्धारित केलेल्या नियमांनुसार व सेवाशर्तीनुसार त्याला काम करावे लागते. कामाचा अध्यापकाला मोबदला दिला जातो. हळूहळू शिक्षणाला व्यापारी दृष्टिकोन आला.

समता, स्वातंत्र्य, बहुभाव आणि न्याय या मानवी मूल्यांची जोपासना करण्याचे कार्य अध्यापकांवर सोपविण्यात आले. अध्यापक हे कार्य त्यांच्या दैनंदिन अध्यापनाचे वेळी करू शकतात. आपल्या आचरणातून ते विद्यार्थ्यांमध्ये उतरवू शकतात. असा ठाम विश्वास आहे.

अध्यापक परिवर्तनातील महत्वाचा घटक -

प्रगत विज्ञान व तंत्रज्ञानाने सर्वच क्षेत्रात मोठी क्रांती घडवून आणली. त्यामुळे समाजाच्या गरजा बदलल्या, समाज बदलला. त्यांच्या अपेक्षांमध्ये बदल

झाले. समाज अत्यंत झपाट्याने बदलत चालला. या गतिशील समाजाच्या प्रगतीत अध्यापक मोठीच मदत करू शकतात. भविष्याचा वेध घेऊन त्या परिवर्तनाला सामोरा जाणारा विद्यार्थी तयार करण्याचे अत्यंत अवघड कार्य अध्यापकांवर मोठ्या विश्वासाने सोपविण्यात आलेले आहे. अध्यापक हे अत्यंत प्रभावी संप्रेरक ठरवण्यात आले.

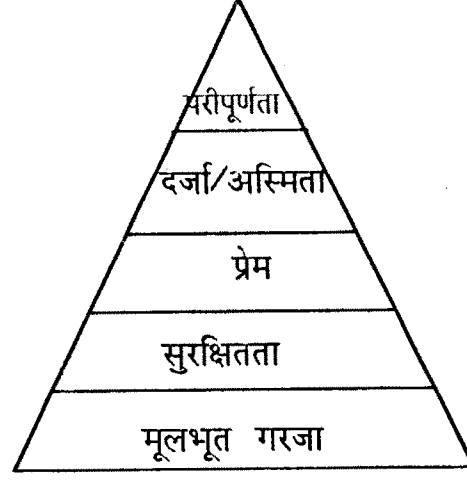
अध्यापकाने काय शिकावे यापेक्षा शिकायला कसे शिकावे हे विद्यार्थ्यांना शिकविले पाहिजे. त्यामुळे अध्यापकाला नवनवे ज्ञान संपादन करावे लागेल. नवीन अध्यापन कौशल्ये आत्मसात करावी लागतील व व्यावसायिक म्हणून आचारसंहितेचे पालन करावे लागेल. व्यावसायिक बांधिलकीचा विसर पडता कामा नये.

3.4 व्यवसाय व समाधान

पार्श्वभूमी -

मानव संसाधनांचा प्रभावी उपयोग करून घ्यायचा असेल तर माणसं कशी वागतात व ती तशी का वागतात याचा नीट अभ्यास केला पाहिजे, समजून घेतले पाहिले. मनुष्य प्राण्यांचे वर्तन अत्यंत गुंतागुंतीचे असते. व्यक्तीच्या वर्तनामागील हेतूचा थांगपत्ता लागणे तसे कठीणच. परंतु काही मानसशास्त्राज्ञांनी या संदर्भात सिद्धांत मांडलेले आहेत. त्यावरून प्रेरणा कुठून मिळते आणि व्यक्तीला समाधान कशामुळे मिळते याची पुसटशी का होईना कल्पना येते. व्यक्ती सतत प्रेरित अवस्थेत असतात व त्यांना कधीही समाधान मिळत नाही. जे मिळाले असे वाटते ते क्षणिक असते या आधारावर मास्लो यांनी आपला सिद्धांत मांडला. शारीरिक गरजा, सुरक्षिततेच्या गरजा, प्रेम विषयक गरजा, अस्मिता विषयक गरजा, परिपूर्णतेची गरज अशी गरजांची श्रेणीबद्दल रचना मांडली. “शारीरिक किंवा भौतिक गरजा पूर्ण झाल्याशिवाय ज्ञानपिपासा किंवा

पूर्णत्वाची गरज भागत नाही. स्थितप्रज्ञता येत नाही. मनुष्य हा अपूर्ण व सतत बदलणा-या गरजांमुळेच प्रेरित होतो असे मास्लोचे मत आहे.”² या सिद्धांताचा उपयोग अध्यापकांना प्रेरित करण्यासाठी चांगला होऊ शकतो.



आकृती : गरजांचे श्रेणीबद्ध वर्गीकरण

अध्यापकांना निवारा हवा, चांगले वेतन हवे, नोकरीत सुरक्षितता हवी, त्यांची अस्मिता जागृत झाली पाहिजे. आत्मगौरवानंतरच त्यांच्यातील सुप्तशक्तीचा पूर्ण विकास करून ते पूर्णत्वाला पोहचू शकतील. अध्यापक ख-या अर्थाने गुरु होतील.

हर्जबर्ग यांनी मास्लोच्या सिद्धांतावर संशोधन केले आणि स्वतःचा आरोग्य सिद्धांत मांडला. प्रेरणे विषयक आरोग्य सिद्धांताप्रमाणे व्यक्ती प्रेरके व आरोग्य घटक यांच्यामुळे प्रभावीत होते. त्यामुळे समाधान किंवा असमाधान आढळते. संपादन मान्यता, काम, जबाबदारी आणि प्रगती हे घटक व्यक्तीला समाधान देतात असे हर्जबर्ग यांना दिसून आले. या घटकांना संतोषदायक किंवा प्रेरक असे म्हटले आहे. संस्थेचे धोरण व प्रशासन, पर्यवेक्षण, वेतन, परस्पर संबंध, कामाच्या जागेतील वातावरण हे घटक असमाधानास कारणीभूत असतात

2 P.K..Ghosh "Industrial Psychology" Himalaya Publishing House,Bombay Page No. 279

या घटकांना आरोग्य किंवा निगा घटक असे नाव दिले आहे. या घटकांची योग्य राखली नाही व योग्य काळजी घेतली नाही तर या गोष्टी सेवकांमध्ये असमाधान निर्माण करण्यास कारणीभूत ठरतात.

व्यवसाय समाधान :-

अर्थ - व्यवसाय समाधानाचा नेमका अर्थ समजण्यासाठी त्याच्या वेगवेगळ्या व्याख्या पाहणे गरजेचे आहे. G.Terry Page यांच्या International Dictionary of Education मध्ये व्यवसाय समाधानाचा पुढील अर्थ दिलेला आहे— "Job satisfaction : Extent to which a person is pleased or satisfied by the content and environment of his / her work or is displeased or frustrated by inadequate working conditions and tedious job content. The process of improving job satisfaction is job enrichment." ³

प्रस्तुत संशोधनासाठी उपयोगात आणलेल्या प्रश्नावली च्या संदर्भात डॉ. प्रमोदकुमार यांनी व्यवसायसमाधानाचा पुढील अर्थ दिला आहे.- "व्यवसायसमाधान म्हणजे शिक्षकांचे त्यांच्या शिक्षक या व्यवसाया संबंधीचे वेगवेगळे दृष्टिकोन, वेतन, सेवाशाश्वती, बढतीच्या संधी, संस्थेच्या योजना ,ध्येय धोरणे ,काम व कामाचे स्वरूप ,संस्थेच्या कामकाजामध्ये सल्लामसलत, वरिष्ठांकडून मिळणारी वागणूक इत्यादी संबंधीत असतील." ⁴

व्यवसाय समाधान, मनोधैर्य व प्रेरणा हे शब्द एकाच अर्थाने काही वेळा वापरले जातात. हे परस्परसंश्लिष्ट संबंधित आहेत हे खरंय. व्यक्ती आपल्या

3 G.Terry Page and J.B.Thomas ," International Dictionary of Education Kogan Page Lmt. ,120 Pentonvile Road ,London 1979 page 192.

4 डॉ. प्रमोदकुमार ," शिक्षकांच्या व्यवसाय समाधानासंबंधीचे मॅन्यूअल सरदार वल्लभभाई पटेल विद्यापीठ,गुजरात पृ. क्र. १

पेशाकडे कोणत्या दृष्टिकोनातून पाहते किंवा पेशाबद्दल त्या व्यक्तीला काय वाटते यावरून व्यवसाय समाधानाचे वर्णन करता येईल. सोप्या शब्दात सांगायचे तर मी आनंदी आहे असे एखादा स्वतःचे वर्णन करील सुखी कामगार हा अधिक उत्पादन देणारा असतो असे म्हणतात. विशेषतः गैरहजेरी व समाधान यांच्यात व्यस्त प्रमाण आढळते. पण हेही तितकेसे बरे नाही. स्वतः मालक, स्वतः कामगार आणि पूर्ण स्वातंत्र्य असेल तरच हे शक्य असते. व्यक्तिगत दृष्टिकोनाचा व्यवसाय समाधानाशी निकटचा संबंध आहे. सुखी कामगार हा उत्पादक नसेलही कदाचित परंतु समाधानी कामगार नकारात्मक भानगडी निर्माण करणार नाही. तसेच शिस्त विषयक किंवा उद्योग विषयक समस्या तरी निदान निर्माण करणार नाही.

व्यक्तीच्या अपेक्षांची हर्जबर्ग यांनी दोन वर्गात विभागणी केली यालाच दीवघटक सिध्दांत म्हणतात. यांनी वर्ग - 1 मधील गरजा पूर्ण झाल्यास उच्च दर्जाचे समाधान मिळते. याउलट वर्ग-2 मधील गरजा पूर्ण झाल्या नाहीत तर निश्चितपणे असमाधान मिळते.

वर्ग - 1 समाधानास अनुकूल घटक

- यश आव्हाने
- कामातील विविधता आव्हाने
- व्यक्तीगत विकासाची संधी
- व्यावसायिक विकासाची संधी
- स्वातंत्र्य व पुढाकाराची संधी
- क्षमता वापराची संधी
- मान्यता

- अधिक जबाबदारीची संधी
- अधिकार प्राप्ती
- संस्थेचा नावलौकिक
- निर्णय घेण्याची संधी

वर्ग - 2 असमाधानास कारणीभूत घटक

- वरिष्ठ, सहकारी व कनिष्ठांशी संबंध
- विद्यार्थी व पालकांशी संबंध
- संस्थेची धोरणे, प्रशासन व पर्यवेक्षण
- सेवाशर्ती, सेवाशाश्वती, न्याय दाद
- सुविधा, वेतन श्रेणी, इतर लाभ
- खाजगी आयुष्य

व्यक्तीला वर्ग - 1 मधील गरजा जाणवतीलच असे निश्चित सांगता येत नाही. एखाद्या व्यक्तीला वर्ग - 1 मधील गरजांची जाणीव झाली परंतु त्यांची पूर्ती झाली नाही तर मात्र वर्ग - 2 मधील गरजांचा जन्म होऊन हळूहळू असंतोष व असमाधान वाढीस लागते. म्हणून वर्ग - 1 मधील गरजा अध्यापकांमध्ये व कर्मचा-यांमध्ये जाणीवपूर्वक निर्माण करणे अधिक श्रेयस्कर होय परंतु आपल्या देशातील वस्तुस्थिती बाबतीत पाहणीत असे आढळून आले की "कर्मचा-यांच्या समाधान व असमाधानास कारणीभूत घटक 1.वेतन 2.काम व कामाचे स्वरूप 3. संस्थेची ध्येयधोरणे, योजना 4. बढतीच्या संधी 5. सेवाशर्ती व सेवाशाश्वती 6. व्यक्तीगत जीवन"⁵

5. Asha Hinger , " Leadership Style & Job Satisfaction" Himalaya Publishing House Delhi. Page 102.

3.5 व्यवसाय समाधानावर परिणाम करणारे घटक -

व्यक्तीच्या समाधानास व असमाधानास कारणीभूत अनेक घटक आहेत. त्या पैकी महत्वाच्या वाटणा-या घटकांची माहिती पुढील प्रमाणे आहे. :-

1. लिंग -

व्यवसाय समाधानाबाबत केलेल्या पाहणीत असे दिसून आले की, पुरुष कर्मचा-यांपेक्षा स्त्री कर्मचारी या अधिक समाधानी वृत्तीच्या असतात याचे कारण हेच की, स्त्री कर्मचा-यांच्या गरजा या पुरुष कर्मचा-यांच्या गरजांपेक्षा कमी असतात. स्त्री कर्मचारी या त्यांना दिल्या जाणा-या वेतनात व कामाच्या स्वरूपा बाबत समाधानी असतात. या उलट पुरुषांच्या गरजा, महत्वाकांक्षा या मोठ्या असल्यामुळे दिल्या जाणा-या वेतनांत ते असमाधानी असतात. पुरुष कर्मचा-यांना चांगला पगार, सेवा शाश्वती, बढतीच्या संधी या गोष्टी समाधानास हव्या असतात.⁶

2. कर्मचा-यांवर अवलंबित कुटुंबामधील व्यक्तीची संख्या -

कर्मचा-यांवर अवलंबित कुटुंबातील व्यक्तीच्या संख्येवर ही कर्मचा-यांचे समाधान किंवा असमाधान अवलंबून असते. ज्या कर्मचा-यांवर जास्त संख्येने अवलंबित व्यक्ती असतील तो कर्मचारी, कमी व्यक्ती अवलंबित असलेल्या कर्मचा-यांपेक्षा जास्त असमाधानी असतो. यामुळे कंपनी या व्यवसाय समाधान निर्मातीच्या हेतूने कुटुंब नियोजनाच्या कार्यक्रमासाठी कर्मचा-यांना प्रवृत्त करतात.

3. वय -

व्यवसाय समाधान हे वयावर अवलंबून असतेच असे नाही. पस्तीशीपेक्षा कमी वय असलेला कर्मचारी हा अधिक वय असलेल्या कर्मचा-यांपेक्षा जास्त उत्पादन करतो. पण कार्यालयातील स्थिती या उलट असु

6. Edwin B. Flippo, "Principles of personnel Management" International

student edition Mc Grahill Page No. 102

शकते कारण वयस्कर कर्मचारी चांगले काम करतो त्याप्रमाणे कमी वयस्क करू शकणार नाही.

4. बुद्धीमत्ता -

परदेशातील पाहणीत असे आढळून आले की, बुद्धीवादी कर्मचारी हे कामा बाबतीत उदासिन असतात. तसेच कामाची प्रवृत्ती व बुद्धीमत्ता यांचा काहीही संबंध नाही. एकंदरीत व्यवसाय समाधान व बुद्धीमत्ता यांचा संबंध कर्मचा-यांचा व्यवसाया बाबतचा दृष्टिकोनावर अवलंबून आहे.

5. शिक्षण -

आपल्या देशात अशी प्रवृत्ती दिसून येते की, कर्मचारी जेवढा सुशिक्षित तेवढा तो कामाबाबत असमाधानी. या उलट कमी शिक्षित कर्मचारी हा अधिक समाधानी असतो. अर्थातच ही प्रवृत्ती जास्त करून अशा संस्थेतून दिसून येते कि कर्मचा-यांना वेतन हे त्यांच्या शैक्षणिक पात्राचे विचार न करता दिले जाते.

6 व्यक्तीमत्व (बुद्धीमत्ता वगळलेले) :-

या बाबतील केलेल्या अभ्यासकिय पाहणीत असे दिसून आले कि, व्यक्तीमत्व हे व्यवसाय समाधानास अथवा असमाधानास कारणीभूत आहे, चिंतातुर व चिडखोर व्यक्तीमत्वाचा गुण असमाधान निर्माण करतो जे कर्मचा-यांमध्ये चिडखोरपणा वाढला तर असमाधानाची निर्माती होते.

7 काम व कामाचे स्वरूप -

काम व कामाच्या स्वरूपाचा व्यवसाय समाधानावर होणा-या परिणामाचा अभ्यास केला असता असे दिसून येते की, दिलेल्या कामात विविधता असेल तर कर्मचारी अधिक समाधानी बनतात. परंतू हा दृष्टिकोन सर्वांनाच लागू होत नाही.

8 पदाचा दर्जा -

कोणाकडे कोणते पद आहे हे ही महत्वाचे आहे. पदावरून माणसाचा दर्जा समजतो. बहुतेक देशामध्ये मुत्सद्दी, परराष्ट्रात काम करणा-या माणसाच्या पदाला अधिक महत्व दिले जाते तर झाडूवाले, भंगी इत्यादीच्या पदांना कमी लेखले जाते. आपल्या देशात सरकारी नोकरीत प्रथमश्रेणीच्या नोकरीस अधिक महत्व दिले जाते. या बाबतीत अमेरिकेतील भारतीय विद्यार्थ्यांनी आपल्या देशातील परिस्थितीत पदावरून श्रेणी क्रमांक दिलेला आहे. तो खालील प्रमाणे -

कोष्टक क्र. 3.1 पद व श्रेणी दाखवणारा तक्ता

अ.क्र.	पद	श्रेणी
1.	मुत्सद्दी, परराष्ट्रीय सेवेकरी	1
2.	प्रांतीय गव्हर्नर	2
3.	उच्च न्यायालयीन न्यायाधिश	3
4.	कॅबिनेट मंत्री	4
5.	डॉक्टर	5
6.	पार्लमेंट सदस्य	6
7.	आर्मी कॅप्टन	7
8.	शास्त्रज्ञ	8
9.	प्रोफेसर	9
10.	वकील	10
11.	आर्कटेक्चर	11
12.	लेखक	12
13.	अकौंटंट	13
14.	दूरदर्शन निवेदक	14

15.	पाद्री	15
16.	वार्ताहर	16
17.	सैनिक	17
18.	इलेक्ट्रिशियन	18
19.	पोलीस	19
20.	शाळा शिक्षक	20
21.	कारकुन / टंकलेखक	21
22.	द्रकडायव्हर	22
23.	नाईट वॉचमन	23
24.	रस्ता झाडूवाले	24
25.	भंगी	25

9 भौगोलिक परिस्थिती -

भौगोलिक परिस्थितीनुसार ही कर्मचा-यांमध्ये काही प्रमाणात समाधान अथवा असमाधान असू शकते. परंतु भौगोलिक परिस्थिती हेच एकमेव कारण समाधान अथवा असमाधान बाबत असू शकत नाही. याला राजकीय, सामाजिक, आर्थिक कारणही जबाबदार असू शकतात.

10 संस्थेचा आकार -

संस्थेचा आकारावर म्हणजे काम करीत असलेली संस्था किती मोठी किंवा लहान आहे याचा अभ्यास पाश्चात्य देशाप्रमाणे आपल्याकडे फारसा झाला नाही तरी जो काही अभ्यास झाला आहे त्यावरून असे आढळून आलेले आहे की, समाधान अथवा असमाधानाची निर्मिती मोठ्या आकारमानामुळेच होते असे नव्हे तर त्याच्या जोडीला व्यवस्थापकीय प्रचलित कार्यक्षमता आणि अन्य कारणेही असू शकतात. पण छोट्या संस्थेतील मर्यादित कर्मचारी संख्येमुळे

कर्मचा-यांचे परस्परांशी असलेले संबंध वाढतात व या संबधातुन व सहकार्यातुन आशावादी वातावरणाची निर्मिती होते पण मोठया संस्थेमध्ये कामाच्या योग्य विभागणी मुळे चांगले परिणाम दिसुन येतात.

11 वेतन -

आपल्या देशामध्ये व्यवसाय समाधान अथवा असमाधानाबाबत कर्मचा-यांना दिल्या जाणा-या वेतनास अधिक महत्व दिलेले आहे. अर्थातच चांगला पगार हेच समाधान अथवा असमाधानतेचे कारण असू शकत नाही तर काही वेळेला कर्मचा-यांवरील पर्यवक्षण, सेवाशाश्वती कारणीभूत ठरू शकतात. ^{मर्यापे} स्वयम्प्री समाधान निर्मितीस कर्मचा-यांच्या मुलभूत गरजा भागणे इतपत योग्य पगार देणे आवश्यक व महत्वाचे आहे.

12 सेवाशाश्वती -

आपल्या देशात वेतनाच्या खालोखाल सेवाशाश्वतीला अधिक महत्व दिले जाते. अर्थातच नोकरी मिळवणे हे प्रथम महत्वाचे मानले जाते. त्यानंतर त्या नोकरीतील शाश्वतीला प्राधान्य दिले जाते. परदेशामध्ये वृध्दापकाळातील शाश्वतीला जास्त महत्व दिले जाते. आपल्याकडे सेवानिवृत्ती नंतरच्या काळात मुलांवर अवलंबुन राहण्याची प्रवृत्ती असते. परंतु सद्यस्थितीत आपल्याकडे ही वृध्दापकाळातील शाश्वतीला महत्व येत आहे.

13 बढतीची संधी -

प्रत्येक कर्मचा-यांची इच्छा असते की, त्याला बढती मिळावी. बढती कर्मचा-यांची लायकी बघुन बढती दिली पाहिजे. हे तत्व जर पाळले नाही तर व्यवस्थापनात व कर्मचा-यांमध्ये विसंवाद सुरु होतो त्यामुळे असमाधानाची निर्मिती होते.

14 परस्पर संबंध -

पगार, बढती, शाश्वती या खालोखाल सह कर्मचा-यांचे परस्परांशी असलेले संबंध तेवढेच महत्वाचे आहेत. कर्मचा-यांचे एकमेकांशी सहकार्य व संबंध चांगले असतील तर ती बाब समाधानाला पूरक ठरते व कार्यक्षमता ही वाढते. तसेच कर्मचा-यांमधील अयोग्य संबंधामुळे असमाधानाची निर्मिती होते व परिणामतः उत्पादनावर त्याचा अनिष्ट परिणाम होतो.

15 परिसर -

कर्मचारी ज्या ठिकाणी काम करतो तेथे स्वच्छता आहे का? हवा पुरेशी आहे का? आरोग्यदायक वातावरण असेलतर समाधानाची निर्मिती होते. या बाबतील तरुण कर्मचा-यांपेक्षा वयस्कर कर्मचा-यांमध्ये अधिक दक्षता असल्याचे दिसून आलेले आहे.

16 पर्यवेक्षण -

आपल्या देशातील कर्मचा-यांना सहानुभूतीपूर्वक वागणूक देणारा पर्यवेक्षक पाहिजे असतो. जो पर्यवेक्षक कर्मचा-यांच्या समस्यांकडे लक्ष देवून त्या तात्काळ सोडवतो, तसेच कर्मचा-यांच्या सौम्य चूका क्षम्य मानतो व कामात ढवळाढवळ करित नाही असा पर्यवेक्षक समाधानाची निर्मिती करतो.

17 इतर सुविधा -

कर्मचा-यांना संस्थेकडून घर मिळणे, कर्मचा-यांच्या हिताच्या योजनांची माहिती त्यांना आगोदर करून देणे, कामाच्या बाबतीत वेळोवेळी मार्गदर्शन मिळणे, चांगल्या कामाबद्दल त्याचा गौरव होणे, त्याच्या गरजा, महागाई यानुसार पगारात वेळोवेळी वाढ होणे. या गोष्टी कर्मचा-यांना समाधान मिळवून देतात.

कर्मचा-यांच्या समाधान / असमाधाना बाबतच्या ब-याच गोष्टी योग्य व्यवस्थापनाने सोडवता येतात. उदा. वेतन,सेवाशाश्वती,काम व कामाचे स्वरूप,

बढतीची संधी, संस्थेची ध्येयधोरणे, योजना, वरिष्ठांची प्रेमपूर्वक वागणूक, कर्मचा-यांची योग्य निवड, बदल्या, गौरव, पर्यवक्षण. परंतु या व्यतिरिक्त काही बाबी अशा असतात की, त्या शासन किंवा व्यवस्थापनाकडून सोडवणे शक्य नाही. उदा. कर्मचा-यांच्या व्यक्तिगत समस्या, त्यांच्या मनाचा कल, व्यक्तिगत जीवन.

अध्यापन हा एक व्यवसाय आहे. व्यवसायामध्ये काम करणारी व्यक्ती समाधानी असणे गरजेचे असते. कारण व्यवसाय समाधानाचा परिणाम उत्पादनावर, शिक्षकांच्या बाबतीत त्यांच्या परिणामकारकतेवर होतो. त्यासाठी संशोधकने सदर संशोधनामध्ये परिणामकारकतेचाही समावेश केलेला आहे.

3.6 शिक्षकाची परिणामकारकता -

अर्थ - शिक्षकाची परिणामकारकता असा शब्दप्रयोग आपण जेव्हा करतो तेव्हा त्याची गुणवैशिष्ट्ये, अध्यापनक्षमता आणि अध्ययन - अध्यापन प्रक्रियेनंतर दिसणारे फलित या तिन्ही गोष्टिंचा अप्रत्यक्षपणे उल्लेख करीत असतो. डॉ. सुरेश करंदीकरांच्या शै. मानसशास्त्रा मध्ये शिक्षकांच्या परिणामकारकतेची पुढील व्याख्या दिली आहे, " शिक्षकाचे अध्यापन प्रभावी होण्यासाठी विविध गुणवैशिष्ट्यांचे आणि क्षमतांचे एक रसायन तयार होऊन अध्ययनार्थ्यांचे अध्ययन उत्तम होण्यासाठी याचा उपयोग केला जातो. या रसायनात गुण असतील, पध्दती असतील, नवीन तंत्रे असतील, क्षमता असतील, या सा-या गोष्टी एकरूप होऊन जेव्हा प्रकट होतात तेव्हा ते अध्यापन ' प्रभावी ' ठरते. ती शिक्षकांची परिणामकारकता होय." ⁷

शिक्षकाची परिणामकारकता मोजण्याचे आजपर्यंत अनेक प्रयत्न झाले

7 सुरेश करंदीकर "शैक्षणिक मानसशास्त्र" फडके प्रकाशन, कोल्हापूर पृ.क्र. २९०

आहेत. शिक्षकांची परिणामकारकता प्रामुख्याने त्यांच्या अध्ययनार्थ्यांच्या यशापयशावरून मोजली जाते. परंतु ही मोजपट्टी तितकीशी योग्य ठरत नाही. ही परिणामकारकता मोजण्यासाठी संशोधनाची आवश्यकता आहे. अध्यापन ही मुळात अत्यंत गुंतागुंतीची प्रक्रिया आहे. त्यामुळेही परिणामकारकता मोजणे अधिक कठिण आहे. शिक्षकाचे वर्गातील वर्तन पाहून त्यावरून परिणामकारकता मोजावी असा एक नवा प्रवाह आहे.

शिक्षकांच्या गुणवैशिष्ट्यात ज्ञान, विषय सोपा करून मांडण्याची पध्दती, आत्मविश्वास, कर्तव्यनिष्ठ, आवाज, जबाबदारीची जाणीव, भाषेवरील प्रभुत्व आदींचा समावेश होतो. याशिवाय प्रभावी व्यक्तिमत्व, आचार विचार, अध्ययनार्थ्यांविषयी आपुलकी, जिद्दाळा, प्रेम, निःपक्षपातीपणा, लोकशाहीनिष्ठ दृष्टि, नेतृत्व, उत्तम वातावरण निर्माण करण्याची क्षमता, भावनिक स्थैर्य, इत्यादी गुणांची नोंद घेवून परिणामकारकता ठरविण्यासाठी त्याचा उपयोग करून घेता येईल.

अध्यापन चांगले होण्याच्या दृष्टिने काही क्षमता विकसीत करून त्यांचा उपयोग अध्यापनात शिक्षकांनी करावयास हवा.

1. अध्ययन - अध्यापनातून नेमक्या कोणत्या गोष्टी साध्य करावयाच्या आहेत त्या उद्दिष्टांची सूत्रारूपाने मांडणी शिक्षकास करता आली पाहिजे. ती उद्दिष्टे अध्ययनार्थ्यांच्या वर्तन स्वरूपात मांडण्याची क्षमता शिक्षकाजवळ असली पाहिजे.
2. अध्ययन - अध्यापन प्रक्रियेत अध्ययनार्थ्यांना सहभागी करून घेण्याची क्षमता शिक्षकाने संपादित करावयास हवी.
3. विषय शिकवीत असताना योग्य अनुभूती कोणत्या, कोणते दाखले आणि उदाहरणे द्यायची याची योजना करण्याची क्षमता महत्त्वाची ठरते.

4. अध्ययनार्थ्याना विचार करावयास प्रवृत्त करणारे चांगले प्रश्न वर्गात शिक्षकाला उपस्थित करता आले पाहिजेत. त्या प्रश्नांच्या आधारे अध्ययनार्थी स्वतःहून विचार करू लागेल.
 5. अध्ययनार्थ्यांचे म्हणणे शांतपणे ऐकून घेऊन आवश्यक तेवढी माहिती आधुनिक पध्दतीने देण्याची क्षमता शिक्षकाजवळ असणे आवश्यक आहे.
 6. आपण केलेल्या अध्यापनाचे मूल्यमापन त्रायस्थपणे करून त्यात सुधारणा घडवून आणणे शिक्षकाला आवश्यक असते. त्यातून त्यांच्या स्वतःच्या वर्तनात खूप बदल होतात.
 7. अध्ययनार्थ्यांच्या अंगी असणा-या गुणांचा शोध घेण्याची तसेच ते गुण कशा प्रकारे विकसित करावयाचे त्यासंबंधीची क्षमता निर्माण होणे जरूरीचे आहे.
 8. अध्ययनार्थी आणि त्यांचे पालक यांच्याशी जिव्हाळ्याचे संबंध निर्माण करण्याची क्षमता आवश्यक ठरते.
 9. आपल्या अध्ययनार्थ्यांचे सूक्ष्म निरीक्षण करण्याची क्षमता महत्वाची आहे.
 10. कृतिद्वारा विविध विषय हाताळता येणे आवश्यक ठरते.
- अशा प्रकारे विविध क्षमतांचा, पध्दतीचा, गुणवैशिष्ट्यांचा प्रभाव अध्ययनार्थ्यांवर होत असतो.

3.7 समारोप -

शिक्षक आपल्या व्यवसायामध्ये समाधानी असेल तर तो पध्दतशीरपणे वर्ग हाताळू शकतो, विविध उपकरणांचा उपयोग करून तो वर्गातील आंतरक्रिया योग्य प्रकारे घडवून आणू शकतो. अध्ययनार्थ्यांत तो मिळून-मिसळून वागू शकतो. शाळेतील विविध कार्यात रस घेतो व शेवटी परिणामकारक शिक्षक म्हणून गणला जाऊ शकतो. त्याची ही परिणामकारकता शेवटी तो अध्ययनार्थी कसा घडवितो यावर अवलंबून आहे. स्वतःच्या उजळ प्रतिमेतून अध्ययनार्थ्यांच्या जीवनात तो

क्रांतीकारक बदल घडवुन आणू शकतो. शिक्षकाला स्वतःच्या सामर्थ्याची जाणिव झाली पाहिजे. ही जाणीव झाली की,त्याच्या कार्यातुन नक्कीच उद्याच्या भारताचे भवितव्य त्यांच्या वर्गात घडेल, आणि साकार होईल.

.....