

સંતોષ પ્રાપ્ત થશે. વ્યવસાય ઉપર આંતરિક અને બાહ્ય પરિબળો અસર કરતા હોય છે. આથી વ્યક્તિને આંતરિક અને બાહ્ય સંતોષ મળવો જોઈએ.

- વ્યાવસાયિક સંતોષ પર અસર કરતાં પરિબળો (Factors Affecting Job Satisfaction) :

“જેને સારી પત્ની અને મનગમતો વ્યવસાય મળે તેને ભગવાન પાસે કશું માગવાનું રહેતું નથી.”

વ્યવસાયમાં જો સંતોષ પ્રાપ્ત થાય તો જ વ્યક્તિ સફળ થયો ગણાય. વ્યવસાયમાંથી મળતો સંતોષ આંતરિક કે બાહ્ય હોઈ શકે.

- આંતરિક સંતોષ :

જો વ્યવસાય વ્યક્તિની જરૂરિયાતોને સંતોષતો હોય તો તેણે સંતોષને આંતરિક સંતોષ કહેવાય. જેમકે વ્યક્તિની અર્થપૂર્ણતા, સ્વમાન, વૈયક્તિક વિકાસ, સંબંધિતતા અને સ્વતૃપ્તિની જરૂરિયાતને વ્યવસાય કેટલે અંશે સંતોષી શકે છે તે આંતરિક સંતોષ દર્શાવે છે. કેટલાક કર્મચારીઓને તો પોતાની નોકરી એટલી રસદાયક અને અર્થપૂર્ણ લાગે છે કે તેઓ જરૂરિયાત કરતાં પણ લાંબા સમય સુધી અને સખત મહેનતથી તેમાં કાર્ય કરે છે. વોરેન બફેટ જેવા ધનવાન પોતાનું ધન સમાજને આપી પોતે સાદું જીવન ગાળે છે ! મધર ટેરેસા કે રવિશંકર મહારાજને સેવામાં મજા પડતી હતી ! નરેન્દ્ર મોદીને વડાપ્રધાન પદમાં સંતોષ છે.

- બાહ્ય સંતોષ :

બાહ્ય સંતોષમાં પૈસા, આડ-લાભો અને કાર્યની શરતોનો સમાવેશ થાય છે.

સાતમા પગારપંચની ભલામણોને લીધે ઘણાંને વધારે પગારને લીધે સંતોષ મળ્યો છે. રેલવેમાં 'બોનસ'નો કર્મચારીને આનંદ હોય છે. (2017)

સંશોધનોમાં જોવા મળ્યું છે કે કર્મચારીઓ બાહ્ય સંતોષ કરતાં આંતરિક સંતોષને વધુ મહત્ત્વ આપે છે. આંતરિક સંતોષ વ્યક્તિની ઉચ્ચ કક્ષાની મનોવૈજ્ઞાનિક જરૂરિયાતોની તૃપ્તિ સાથે સંબંધ ધરાવે છે. તેઓ આર્થિક વળતર કરતાં મનોવૈજ્ઞાનિક જરૂરિયાતોના સંતોષને વધુ અગત્યનું માને છે.

વ્યક્તિનું વર્તન, બોનસ, પ્રોવિડન્ડ ફંડ જેવા લાભ, કામના કલાકો, કામનું સ્થળ, કર્મચારી અને માલિકના સંબંધો, વેતન, કામની શરતો વગેરે પરિબળો વ્યવસાય સાથે સીધા જોડાયેલાં છે.

લેહનર અને કુબે વ્યાવસાયિક સંતોષ પર અસર કરતાં પરિબળો નીચે મુજબ દર્શાવ્યા છે :

- (A) વ્યવસાયમાં ડર અથવા ચિંતાની લાગણી
- (B) વ્યવસાય માટે વ્યક્તિનો અભિગમ
- (C) વ્યવસાયની શરતો

(A) વ્યવસાયમાં ડર અથવા ચિંતાની લાગણી :

વ્યક્તિ જ્યારે નવા વ્યવસાય કે નોકરીમાં જોડાય છે ત્યારે ત્યાંનું વાતાવરણ, કર્મચારીઓ, સુપરવાઈઝર, માલિક, ત્યાં જવા માટેની વ્યવસ્થા આ બધું નવું હોય છે. આથી આ બધાની સાથે તે સમાયોજન સાધી શકશે કે નહીં તેની ચિંતા તેનામાં જોવા મળે છે. આ ઉપરાંત બીજી અનેક ચિંતાઓ જોવા મળે છે. જે નીચે મુજબ છે :

1. નિષ્ફળ જવાની ચિંતા

2. બીજા સાથે સમાયોજન સાધવાની ચિંતા
3. નવું શીખાશે કે નહીં તેની ચિંતા
4. સ્થાન માટેની ચિંતા
5. નવી જવાબદારીની ચિંતા

1. નિષ્ફળ જવાની ચિંતા :

વ્યવસાયમાં દરેક કર્મચારીને પોતાનું કામ તે યોગ્ય રીતે કરી શકશે કે નહીં તેની ચિંતા હોય છે. તે કામમાં તે સફળ થશે કે નહીં તેની ચિંતામાં તેને આવડતું હોય અથવા કામ સારી રીતે કરવાની શક્તિ હોવા છતાં તે નિષ્ફળ જવાની ચિંતા ધરાવે છે. આ ચિંતા વાસ્તવિક હોય કે ન હોય તો પણ તેનાથી વ્યાવસાયિક સંતોષ ઘટી શકે છે.

2. બીજા સાથે સમાયોજન સાધવાની ચિંતા :

વ્યવસાયમાં નવા જોડાઈએ ત્યારે બીજા કર્મચારીઓ સાથે ફાવશે કે નહીં, કામ કરવામાં બીજા સહકર્મચારી સાથે આપશે કે નહીં તેની ચિંતા રહ્યા કરે છે. તે બીજા સાથે સમાયોજન સાધી શકશે કે નહીં તેની ચિંતા રહ્યા કરે છે. સ્ત્રીઓને તો સમાયોજનની ખાસ ચિંતા રહે છે. સુપરવાઈઝર, મેનેજર, કર્મચારીઓ સાથે તેનો સુમેળ કેવો રહેશે તેની પણ ચિંતા થયા કરે છે. આમ, કર્મચારીઓ એકબીજા સાથે કેટલા સુમેળ થઈને કામ કરે છે. તેના ઉપર વ્યાવસાયિક સંતોષનો આધાર છે.

3. નવું શીખાશે કે નહીં તેની ચિંતા :

58 વર્ષે કમ્પ્યુટર શીખવું પડે તો શું થાય ?

દરેક વ્યવસાયમાં નવી નવી શોધો થયા કરતી હોય છે. આથી સતત નવું શીખતા રહેવું પડે છે. વ્યવસાયમાં જરૂર પડતી દરેક કુશળતાઓ

(skills) ઝડપથી શીખવી પડે છે. આવા સમયે વ્યક્તિને એવું લાગે છે કે તે નવું શીખી શકશે કે નહીં અથવા નવું શીખવામાં નિષ્ફળ જશે તો નહીં આવા વિચારથી તે ભયભીત બને છે. વર્તમાન સમયમાં ટેકનોલોજીનો સતત વિકાસ થયો છે. આથી નવી નવી ટેકનોલોજીથી વાકેફ થવું પડે છે. ત્યારે ખૂબ જ ચિંતા ઊભી થાય છે.

દા.ત. શાળામાં શિક્ષકો માટે કમ્પ્યુટર શીખવું ફરજિયાત બની જતાં જૂના શિક્ષકોને ખૂબ જ તકલીફ પડી હતી. નિવૃત્ત થવાના સમયે આ શીખવું પડ્યું હતું. આવા સમયે તેમને કમ્પ્યુટર આવડશે કે નહીં તેની ચિંતા સતાવતી હતી. હાલ તો કમ્પ્યુટર ન આવડે તેને 'અભણ' ગણાવાય છે. આમ, પોતાના વ્યવસાયને સારી રીતે કરવા કરતાં અદ્યતન રીતે વ્યવસાય કરવો જરૂરી છે. તે માટે અદ્યતન જ્ઞાન સતત મેળવતા રહેવું પડે છે.

4. સ્થાન માટેની ચિંતા :

પોતાનું સ્થાન બીજા પડાવી લેશે તો ?

વર્તમાન સમયમાં દરેક વ્યવસાયમાં યુવાનોની ભરતી વધુ થાય છે. આથી પ્રૌઢ કર્મચારીઓને પોતાનું સ્થાન જતું રહેશે તેવી ચિંતા રહ્યા કરે છે. યુવાન કર્મચારી કામ કરવાની વધુ શક્તિ ધરાવે છે, નવું કાર્ય ઝડપથી શીખે છે, અને કુશળતાપૂર્વક કાર્ય કરે છે. આથી તેઓને વધુ પસંદ કરવામાં આવે છે. જેથી વૃદ્ધ વ્યક્તિઓને સ્થાન માટેની ચિંતા રહે છે. વર્તમાન સમયમાં તો દરેક જગ્યાએ યંત્રો આવવા લાગ્યા છે. એટલે કે માણસનું સ્થાન યંત્રોએ લઈ લીધું છે. આથી કર્મચારીઓને ભવિષ્યમાં પોતાનું સ્થાન ભ્રષ્ટ થવાની ચિંતા રહે છે.

5. નવી જવાબદારીની ચિંતા :

નવી જવાબદારી નવી ચિંતા લાવે છે. હવે તો સેલ્સમેનને કંપની 'ટાર્ગેટ' આપે છે. 'ટાર્ગેટ' પૂરું કરવું પડે.

કેટલીક વ્યક્તિઓ પોતાના વ્યવસાયમાં આવતી નવી જવાબદારીઓ વહન કરવા તૈયાર હોતા નથી. તેઓને નવી જવાબદારીની ચિંતા રહ્યા કરે છે. જો વ્યક્તિમાં બુદ્ધિ, ટેકનિકલ કુશળતા હશે તો જ તે નવી જવાબદારી વહન કરી શકશે. પરંતુ આજે કેટલાક લોકો યાંત્રિક બાબતમાં નવી જવાબદારીઓ વહન કરવાની નાખુશીના કારણે નિષ્ણાત હોવા છતાં પોતાની આવડતનો યોગ્ય ઉપયોગ કરવા સક્ષમ બનતાં નથી. આથી તેમને ચિંતા રહ્યા કરે છે.

આવી વિવિધ ચિંતાઓને દૂર કરવા માટે શૈક્ષણિક કાર્યક્રમો, કંપનીની મદદ લેવી જોઈએ. તેમની શક્તિનો કઈ રીતે યોગ્ય ઉપયોગ કરવો તે સમજાવવું જોઈએ.

(B) વ્યવસાય માટે વ્યક્તિનો અભિગમ :

શું વ્યવસાયમાં તમને મજા પડે છે કે કંટાળો આવે છે ?

દરેક વ્યક્તિનો વ્યવસાય પ્રત્યેનો પોતાનો અભિગમ અલગ હોય છે. તે જે અભિગમ સાથે વ્યવસાય અપનાવે તેની તેમાંથી મળતા સંતોષ પર અસર થાય છે. લેહનર અને કુબે આ અંગે નીચેની ત્રણ બાબતો દર્શાવે છે :

- (1) વાસ્તવિક મૂલ્યાંકન
- (2) શાંતિપૂર્વક મૂલ્યાંકન
- (3) સમાધાનકારક મૂલ્યાંકન

(1) વાસ્તવિક મૂલ્યાંકન :

અહીં વ્યક્તિ પોતાની શક્તિ, આવડત અને નબળાઈઓનું વાસ્તવિક તટસ્થ રહીને મૂલ્યાંકન કરે છે. કવિ કવિતામાં મસ્ત હોય તેને બેન્કમાં 'કેશીયર' તરીકે ફાવે નહીં. લોકો વ્યવસાયમાં શું અપેક્ષા રાખે છે તે ધ્યાનમાં લેવાય છે. આથી પોતાની આવડત, શક્તિ અને નબળાઈની વાસ્તવિક તપાસ કર્યા પછી જો તેના આધારે વ્યવસાય પસંદ થશે તો ભવિષ્યમાં હતાશ થવાશે નહીં.

(2) શાંતિપૂર્વક મૂલ્યાંકન :

પોતે જે વ્યવસાય કરે છે તેમાં ઝડપથી સફળતા મળી જાય એવું લોકો માનતા હોય છે. પરંતુ ખરેખર આવી ઉતાવળ કર્યા વગર શાંતિર્થ લાંબા સમય સુધી રાહ જોવી જોઈએ. કહેવાય છે 'દુઃખનું ઓસડ દહાડા.' જેથી અધિક પ્રયત્નો પછી મળતી સફળતા ખૂબ જ આનંદદાયક હોય છે. આથી દરેક કાર્યનું શાંતિપૂર્વક મૂલ્યાંકન કરવું જોઈએ.

(3) સમાધાનકારક મૂલ્યાંકન :

દરેક વ્યક્તિની બધી ઈચ્છાઓ સફળ થતી નથી. તે દરેક પ્રકારના કાર્યોમાં સફળ જ થશે તેવું કેટલીકવાર શક્ય હોતું નથી. આથી નિષ્ફળતા કે અસંતોષ મળે તો તેની સાથે સમાધાન કરતાં શીખવું જોઈએ. શરૂમાં પાંચ હજારની નોકરી મળે તો ચલાવી લેવું પડે. જો નોકરીમાં નિષ્ફળતા મળ્યા પછી વ્યક્તિ ધ્યેયને ફરી પ્રાપ્ત કરવાં ધીમે ધીમે પ્રયત્નો કરશે તો તે સફળતાપૂર્વક આગળ વધી શકશે.

(C) વ્યવસાયની શરતો :

વ્યવસાયની શરતો પણ વ્યાવસાયિક સંતોષ પર અસર કરે છે. લેહનર અને કુબે વ્યવસાય અંગે નીચેની કેટલીક શરતો દર્શાવી છે :

1. વ્યવસાય અંગે ચોક્કસ સ્પષ્ટતાઓ
2. પારસ્પરિક વ્યવહાર
3. કર્મચારી - સંચાલકનો સંબંધ
4. બઢતી અને શિક્ષા
5. કર્મચારીનું સંસ્થા માટેનું વલણ

1. વ્યવસાય અંગે ચોક્કસ સ્પષ્ટતાઓ :

દરેક કર્મચારીએ વ્યવસાયમાં શું કામ કરવાનું છે. આ કાર્ય વર્ણન છે. જેમકે પ્યૂન તરીકે તમારે મહેમાનોને પાણી આપવું પડશે. જરૂર પડે તો પ્રિન્સિપાલને ઘેર પણ કામ કરવા જવું પડે. બધા કર્મચારીઓને તેમાં શી જવાબદારીઓ છે આવી બાબતો અંગે ચોક્કસ સ્પષ્ટતાઓ હોવી જોઈએ. જેથી દરેક કર્મચારી પોતાનું કાર્ય યોગ્ય રીતે કરી શકે. પરસ્પરનું શોષણ અટકી શકે છે. કાર્યની સ્પષ્ટ વહેંચણી હોવાથી કાર્યનું પુનરાવર્તન અટકાવી શકાય છે, જેથી સમય અને શક્તિનો બચાવ થાય. આપણી લાયકાતને આધારે કાર્ય કરવાનું હોય તો જ વ્યક્તિને વ્યાવસાયિક સંતોષ મળે. તેનાથી વિપરીત કાર્ય હોય તો વ્યાવસાયિક સંતોષ ન મળે. આથી વ્યવસાય અંગે ચોક્કસ સ્પષ્ટતાઓ હોવી જરૂરી છે.

2. પારસ્પરિક વ્યવહાર :

કર્મચારી અને સંચાલકોનો પરસ્પર વ્યવહાર યોગ્ય હોવો જરૂરી છે. જો બંને વચ્ચે મૈત્રીયુક્ત વ્યવહાર નહીં હોય તો વ્યાવસાયિક સંતોષ પ્રાપ્ત નહીં થાય. આથી સંચાલકોએ કર્મચારીને જરૂરી માર્ગદર્શન મળી રહે તેવી વ્યવસ્થા કરવી જોઈએ. કર્મચારીને કોઈ સમસ્યા કે ફરિયાદ હોય તો તેનું નિરાકરણ લાવવું જોઈએ.

3. કર્મચારી - સંચાલકનો સંબંધ :

કર્મચારી-સંચાલકનો સંબંધ કેવો છે તેના આધારે વ્યાવસાયિક સંતોષ નક્કી થાય છે. કર્મચારી-સંચાલકો વચ્ચે મીઠા અને મૈત્રીયુક્ત સંબંધો હોવા જરૂરી છે. જેમ કે માંદગી વખતે 'બોસ' કર્મચારીની ખબર કાઢે. રૂપિયા-પૈસાની મદદ કરે. જોકે કેટલાક કર્મચારીઓ અને સંચાલકો વચ્ચેના સંબંધો મધ્યમ પ્રકારના હોય છે. જોકે સમયસંજોગ મુજબ સંબંધોમાં બદલાવ આવે છે. આમ છતાં સંચાલકો અને કર્મચારી વચ્ચેના સંબંધો સુમેળભર્યા હોવા જરૂરી છે.

4. બઢતી અને શિક્ષા :

જો વ્યવસાયમાં કોઈ કર્મચારી કુશળતાથી અને ખૂબ જ વ્યવસ્થિત રીતે પોતાનું કાર્ય કરતો હોય તો તેની કદર થવી જોઈએ. તેની બઢતીની જરૂર લાગે તો બઢતી આપવી જોઈએ, જેથી તેને કાર્ય સંતોષ પ્રાપ્ત થાય. તે વધુ સારી રીતે પોતાનું કાર્ય કરી શકે. બીજા કર્મચારીઓમાં તેની પ્રતિષ્ઠા અને માન પણ વધે છે. તેવી જ રીતે જો કોઈ કર્મચારી વ્યવસાયમાં અયોગ્ય વર્તણૂક કરે અથવા કામચોરી કરે તો તેને શિક્ષા પણ થવી જોઈએ. જેથી બીજાવાર આવું વર્તન ન થાય.

5. કર્મચારીનું સંસ્થા માટેનું વલણ :

કર્મચારી પોતાની સંસ્થા, મેનેજર, સહકર્મચારી વિશે શું વિચારે છે તે બાબત પણ વ્યાવસાયિક સંતોષને અસર કરે છે. કર્મચારી અને સંસ્થા વચ્ચેનું પ્રત્યાયન (સંબંધ) સારું હશે તો તેનાથી કાર્યમાં વધારો થશે. વ્યક્તિનું સંસ્થા અને સહકર્મચારી પ્રત્યેનું વલણ સ્વસ્થતાપૂર્વકનું અને હકારાત્મક હશે તો વધુ વ્યાવસાયિક સંતોષ પ્રાપ્ત થશે. પરંતુ જો વ્યક્તિનું

સંસ્થા અને સહકર્મચારી પ્રત્યેનું વલણ ઈર્ષાળુયુક્ત હશે તો તેનાથી વ્યાવસાયિક સંતોષ પર નુકસાનકારક અસર થશે.

● ઉપસંહાર :

આમ, વ્યાવસાયિક સંતોષ પર વિવિધ પરિબળો અસર કરે છે. વ્યાવસાયિક સંતોષ આંતરિક કે બાહ્ય હોઈ શકે છે. વ્યવસાયની શરતો, વ્યવસાય માટે વ્યક્તિનો અભિગમ, વ્યવસાયમાં કરની લાગણી જેવા પરિબળો વ્યાવસાયિક સંતોષ પર અસર કરે છે.

● ● ●

● એક-બે વાક્યમાં જવાબ આપો.

- (1) શાળા અભ્યાસ અને વ્યવસાય વચ્ચેનો એક તફાવત જણાવો.
- જ. શાળા અભ્યાસ દરમિયાન શાંતિ, સલામતી અને નિશ્ચિતતા હોય છે. જ્યારે વ્યવસાય જગતમાં શાંતિ, સલામતી અને નિશ્ચિતતા ભાગ્યે જ જોવા મળે છે. કારણ કે બદલાતા જતા વિશ્વ સામે ટકવા માટે સતત પ્રયત્નશીલ રહેવું પડે છે. સતત બદલાતા રહેવું પડે છે.
- (2) શાળા અભ્યાસ અને વ્યવસાયને કઈ દૃષ્ટિથી જોવામાં આવે છે ?
- જ. શાળા અભ્યાસને ઉપયોગિતાવાદની દૃષ્ટિએ અને વ્યવસાયને શુભનિષ્ઠાવાદની દૃષ્ટિએ જોવામાં આવે છે.
- (3) “પ્રથમ નોકરી અંગેની દ્વિધા” એવા શબ્દનો ઉપયોગ કોણે ક્યારે કર્યો હતો ?
- જ. “પ્રથમ નોકરી અંગેની દ્વિધા” એવા શબ્દનો ઉપયોગ સ્કાર્થન નામના મનોવૈજ્ઞાનિકે 1968માં કર્યો હતો.
- (4) કોના મતે વ્યવસાયની પસંદગીનું કાર્ય જીવનસાથીની પસંદગી જેટલું જ અઘરું કાર્ય છે ?
- જ. હેપનરના મતે વ્યવસાયની પસંદગીનું કાર્ય જીવનસાથીની પસંદગી જેટલું જ અઘરું કાર્ય છે.
- (5) હેપનરે આપેલી વ્યવસાયની વ્યાખ્યા જણાવો.
- જ. “જેમાં વ્યક્તિએ ઓછામાં ઓછું સમાયોજન કરવું પડે અને વધુમાં વધુ વ્યક્તિગત સંતોષ પ્રાપ્ત થાય તેને વ્યવસાય કહેવાય.”
- (6) ગિન્સબર્ગ અને અન્યના મતે વ્યવસાય પસંદગીના વિકાસના કયા ત્રણ તબક્કા છે ?
- જ. ગિન્સબર્ગ અને અન્યના મતે (1953) વ્યવસાય પસંદગીના વિકાસના ત્રણ તબક્કા નીચે મુજબ છે :

(A) તરંગી કલ્પનાનો તબક્કો

(B) કામચલાઉ તબક્કો

(C) વાસ્તવિક પસંદગીનો તબક્કો

(7) કયા વર્ષના બાળકોની પસંદગીઓને તરંગી કલ્પનાનો તબક્કો કહી શકાય?

જ. 6 થી 11 વર્ષના બાળકોની પસંદગીઓને તરંગી કલ્પનાનો તબક્કો કહી શકાય.

(8) કયા વર્ષના બાળકોની પસંદગીઓને કામચલાઉ તબક્કો કહી શકાય ?

જ. 11 થી 17 વર્ષના બાળકોની પસંદગીઓને કામચલાઉ તબક્કો કહી શકાય.

(9) વિદ્યાર્થી શેના આધારે કામચલાઉ કારકિર્દીની પસંદગી કરે છે ?

જ. વિદ્યાર્થી વાતાવરણની તકો, અભિરૂચિ, શક્તિઓ કે મૂલ્યો વિશે જે કાંઈ માહિતી હોય છે એના આધારે કામચલાઉ કારકિર્દીની પસંદગી કરે છે.

(10) વાસ્તવિક પસંદગીનો તબક્કો કઈ ઉંમરથી શરૂ થાય છે ?

જ. વાસ્તવિક પસંદગીનો તબક્કો 17 વર્ષની ઉંમરથી શરૂ થાય છે.

(11) લેહનર અને કુબે વાસ્તવિક પસંદગીના તબક્કાને કયા ત્રણ વિભાગમાં કે કઈ ત્રણ પ્રક્રિયામાં વહેંચી દીધો છે ?

જ. લેહનર અને કુબે વાસ્તવિક પસંદગીના તબક્કાને નીચેના ત્રણ વિભાગ કે પ્રક્રિયામાં વહેંચી દીધો છે :

1. શોધ

2. સીમિતતા

3. નિશ્ચિતતા

(12) લેહનર અને કુબે વ્યવસાયની પસંદગીને અસર કરતાં કયા કયા પરિબળો દર્શાવ્યા છે ?

જ. લેહનર અને કુબે વ્યવસાયની પસંદગીને અસર કરતાં પરિબળો નીચે મુજબ દર્શાવ્યા છે :

1. સામાજિક-આર્થિક પરિસ્થિતિ
2. રસ (અભિરુચિ)
3. અભિયોગ્યતાઓ
4. વ્યવસાય અને મજૂર-બજાર અંગેના પરિબળો
5. અન્ય પરિબળો

(13) અભિયોગ્યતા એટલે શું ?

જ. અભિયોગ્યતા એટલે વ્યક્તિમાં રહેલી ગર્ભિત કે મૂળભૂત શક્તિ.

(14) સ્ત્રી નોકરી કરે કે નહીં તેનો શેના ઉપર રહેલો છે ?

જ. સ્ત્રી નોકરી કરે કે નહીં તેનો આધાર કૌટુંબિક દરજ્જા અને કૌટુંબિક સંજોગો ઉપર રહેલો છે. જેમકે રૂઢિચુસ્ત મુસ્લિમ પત્નીની નોકરીને પસંદ કરે નહીં.

(15) વ્યવસાયમાં સ્ત્રી જોડાય ત્યારે કયા ત્રણ પ્રકારના પ્રશ્નો ઊભા થાય છે?

જ. વ્યવસાયમાં સ્ત્રી જોડાય ત્યારે નીચેના ત્રણ પ્રકારના પ્રશ્નો ઊભા થાય છે:

1. પુરુષ સાથે કાર્ય કરવાનો પ્રશ્ન
2. પ્રેરણાનો પ્રશ્ન
3. મનોવલણોનો પ્રશ્ન

(16) વ્યવસાયમાંથી મળતો સંતોષ કેવો હોઈ શકે ?

જ. વ્યવસાયમાંથી મળતો સંતોષ આંતરિક કે બાહ્ય હોઈ શકે.

(17) આંતરિક સંતોષ એટલે શું ?

જ. જો વ્યવસાય વ્યક્તિની જરૂરિયાતોને સંતોષતો હોય તો તે સંતોષને આંતરિક સંતોષ કહેવાય.

(18) બાહ્ય સંતોષમાં શેનો સમાવેશ થાય છે ?

જ. બાહ્ય સંતોષમાં પૈસા, આડલાભો અને કાર્યની શરતોનો સમાવેશ થાય છે.

(19) કયા પરિબળો વ્યવસાય સાથે સીધા જોડાયેલાં છે ?

જ. વ્યક્તિનું વર્તન, બોનસ, પ્રોવિડન્ટ ફંડ જેવા લાભ કામના કલાકો, કામનું સ્થળ, કર્મચારી અને માલિકના સંબંધો, વેતન, કામની શરતો વગેરે પરિબળો વ્યવસાય સાથે સીધા જોડાયેલાં છે.

(20) લેહનર અને કુબેના મતે વ્યાવસાયિક સંતોષ પર અસર કરતાં પરિબળો કયા કયા છે ?

જ. લેહનર અને કુબેના મતે વ્યાવસાયિક સંતોષ પર અસર કરતાં પરિબળો નીચે મુજબ છે :

1. વ્યવસાયમાં ડર અથવા ચિંતાની લાગણી
2. વ્યવસાય માટે વ્યક્તિનો અભિગમ
3. વ્યવસાયની શરતો

(21) વ્યવસાયમાં કઈ કઈ ચિંતાઓ જોવા મળે છે ?

જ. વ્યવસાયમાં નીચે મુજબની ચિંતાઓ જોવા મળે છે :

1. નિષ્ફળ જવાની ચિંતા
2. બીજા સાથે સમાયોજન સાધવાની ચિંતા
3. નવું શીખાશે કે નહીં તેની ચિંતા
4. સ્થાન માટેની ચિંતા
5. નવી જવાબદારીની ચિંતા

(22) લેહનર અને કુબે વ્યવસાય માટે વ્યક્તિના અભિગમમાં કઈ ત્રણ બાબતો દર્શાવે છે ?

જ. લેહનર અને કુબે વ્યવસાય માટે વ્યક્તિના અભિગમમાં નીચેની ત્રણ બાબતો દર્શાવે છે :

- (1) વાસ્તવિક મૂલ્યાંકન
- (2) શાંતિપૂર્વક મૂલ્યાંકન
- (3) સમાધાનકારક મૂલ્યાંકન

(23) લેહનર અને કુબે વ્યવસાય અંગે કઈ શરતો દર્શાવી છે ?

જ. લેહનર અને કુબે વ્યવસાય અંગે નીચેની શરતો દર્શાવી છે :

1. વ્યવસાય અંગે ચોક્કસ સ્પષ્ટતાઓ
2. પારસ્પરિક વ્યવહાર
3. કર્મચારી - સંચાલકનો સંબંધ
4. બઢતી અને શિક્ષા
5. કર્મચારીનું સંસ્થા માટેનું વલણ

• યોગ્ય વિકલ્પ પસંદ કરો.

(1) વ્યવસાયને ની દૃષ્ટિએ જોવામાં આવે છે.

- | | |
|------------------|----------------|
| (a) ઉપયોગિતાવાદ | (b) બંને |
| (c) શુભનિષ્ઠાવાદ | (d) એક પણ નહીં |

(2) અભ્યાસનેની દૃષ્ટિએ જોવામાં આવે છે.

- | | |
|------------------|----------------|
| (a) ઉપયોગિતાવાદ | (b) બંને |
| (c) શુભનિષ્ઠાવાદ | (d) એક પણ નહીં |

(3) “જો વ્યક્તિ પોતાની શક્તિઓ અને જરૂરિયાતોથી માહિતગાર ન હોય તેમજ વ્યવસાય કે નોકરીમાં બજાવવાની ફરજોથી અજાણ હોય તો તે બેવડી અસલામતી અનુભવે છે.” - આ બાબત કોણ જણાવે છે ?

- | | |
|--------------------|------------|
| (a) લેહનર અને કુબે | (b) કોલમેન |
| (c) હેપનર | (d) સ્કીનર |

(4) “પ્રથમ નોકરી અંગેની દ્વિધા” શબ્દનો ઉપયોગ ક્યારે થયો હતો ?

- | | |
|----------|----------|
| (a) 1868 | (b) 1965 |
| (c) 1865 | (d) 1968 |

- (5) "પ્રથમ નોકરી અંગેની દ્વિધા" શબ્દનો ઉપયોગ કોણે કર્યો હતો ?
- (a) સ્કાઈન (b) હેપનર
(c) સ્કીનર (d) લેહનર
- (6) વ્યવસાય જગતમાં ઉદ્ભવતી રોજિંદી સમસ્યાઓ ઉકેલવા માટેની જરૂર હોય છે.
- (a) પદવી (b) પૈસા
(c) સામાન્ય ડહાપણ (d) એક પણ નહીં
- (7) ના મતે વ્યવસાયની પસંદગીનું કાર્ય જીવનસાથીની પસંદગી જેટલું જ અગત્યનું કાર્ય છે.
- (a) લેહનર (b) સ્કાઈન
(c) કુબે (d) હેપનર
- (8) 6 થી 11 વર્ષના બાળકોની પસંદગીઓનેનો તબક્કો કહી શકાય.
- (a) તરંગી કલ્પના (b) વાસ્તવિક પસંદગી
(c) કામચલાઉ (d) એક પણ નહીં
- (9) વર્ષના બાળકોની પસંદગીઓને કામચલાઉ તબક્કો કહી શકાય.
- (a) 6 થી 11 (b) 11 થી 17
(c) 6 થી 15 (d) 11 થી 20
- (10) તબક્કો 17 વર્ષની ઉંમરથી શરૂ થાય છે.
- (a) તરંગી કલ્પના (b) કામગીરી
(c) કામચલાઉ (d) વાસ્તવિક પસંદગીનો
- (11) એટલે વ્યક્તિમાં રહેલી ગર્ભિત શક્તિ.
- (a) અભિરૂચિ (b) અભિજ્ઞાન
(c) અભિયોગ્યતા (d) એક પણ નહીં

- (12) ઉંમરના ગાળામાં નોકરી કરતી સ્ત્રીનું પ્રમાણ એની પ્રારંભિક ટોચે પહોંચે છે.
- (a) 20 થી 25 (b) 15 થી 20
(c) 40 થી 50 (d) 18 થી 20
- (13) ઉંમરના ગાળામાં નોકરી કરતી સ્ત્રીઓનું પ્રમાણ એની અંતિમ ટોચે પહોંચે છે.
- (a) 20 થી 25 (b) 60 થી 65
(c) 40 થી 50 (d) 30 થી 40
- (14) સલાહ આપે છે કે દરેક સ્ત્રીએ પોતાની જાતને વ્યવસાય માટે તૈયાર કરવી જોઈએ.
- (a) લેહનર અને કુબે (b) સોરેન્સન અને મામ
(c) સ્કાર્ઠન (d) હેપનર
- (15) જો વ્યવસાય વ્યક્તિની જરૂરિયાતને સંતોષતો હોય તો તેવા સંતોષને સંતોષ કહેવાય.
- (a) આંતરિક (b) બંને
(c) બાહ્ય (d) એક પણ નહીં
- (16) સંતોષમાં પૈસા, આડ લાભો અને કાર્યની શરતોનો સમાવેશ થાય છે.
- (a) આંતરિક (b) બંને
(c) બાહ્ય (d) એક પણ નહીં
- (17) સંતોષ વ્યક્તિની ઉચ્ચ કક્ષાની મનોવૈજ્ઞાનિક જરૂરિયાતોની તૃપ્તિ સાથે સંબંધ ધરાવે છે.
- (a) આંતરિક (b) બંને
(c) બાહ્ય (d) એક પણ નહીં.

● ખાલી જગ્યા પૂરો :

- (1) પ્રથમ નોકરીની દ્વિધા અંગે એ અભ્યાસ કર્યો.
(સ્કાઈન / બેરન અને બાયની)
- (2) વ્યવસાય પસંદગીના તબક્કા એ આપ્યા છે.
(રિન્સબર્ગ / ગિ-સબર્ગ)
- (3) વ્યક્તિ સંગીતકાર બને તેને કહેવાય. (અભિયોગ્યતા / બુદ્ધિ)
- (4) સ્ત્રીઓને સફળતાનો ભય હોય છે એવું માને છે.
(હોર્નર / જેન્સન)

● જોડકાં જોડો :

- | (અ) | (બ) |
|---|----------------------|
| (1) હોર્નર | (અ) લેહનર - કુબે |
| (2) ડાયનેમિક્સ ઓફ પર્સનલ એડજસ્ટમેન્ટ | (બ) સોરેન્સન અને મામ |
| (3) સ્ત્રીએ પોતાની જાતે વ્યવસાય માટે તૈયાર રહેવું | (ક) સફળતાનો ડર |

જવાબ:

- | | |
|---|----------------------|
| (1) હોર્નર | (અ) સફળતાનો ડર |
| (2) ડાયનેમિક્સ ઓફ પર્સનલ એડજસ્ટમેન્ટ | (બ) લેહનર - કુબે |
| (3) સ્ત્રીએ પોતાની જાતે વ્યવસાય માટે તૈયાર રહેવું | (ક) સોરેન્સન અને મામ |

