इकाई 10 व्यवसाय की प्रकृति

संरचना

10.1 प्रस्तावना

10.2 उद्देश्य

10.3 व्यवसाय के प्रति अभिप्रेरणा

10.3.1 मनोवैज्ञानिक आवश्यकताएँ

10.3.2 सामाजिक आवश्यकताएँ

10.3.3 आर्थिक आवश्यकताएँ

10.4 व्यवसाय जीवन-शैली को प्रभावित करता है

10.4.1 व्यवसाय एवं स्थिति

10.4.2 कार्यचर्या एवं व्यवसाय

10.4.3 मित्र एवं कार्यचर्या

10.4.4 कार्य/व्यवसाय दृष्टिकोणों व मूल्यों को प्रभावित करता है

10.5 सामाजिक वातावरण

10.6 सारांश

10.7 अभ्यास कार्य

10.1 प्रस्तावना

यदि आपसे कोई पूछे कि आप काम क्यों करते हैं तो संभवतः आपका उत्तर होगा - जीविका कमाने के लिए। हालाँकि आपका यह उत्तर सही है, लेकिन काम करने का एकमात्र उद्देश्य यही नहीं है। यदि यह सत्य होता तो वित्तीय संसाधनों एवं धन से संपन्न व्यक्ति कभी भी कार्य न करते। ऐसे अनेक लोग हैं जो अपनी उच्च वेतन वाली नौकरी से खुश हैं, फिर भी वे व्यवसाय बदलते रहते हैं। इसके ठीक विपरीत ऐसे भी अनेक लोग हैं जो अवसर होने के बावजूद अपने कम वेतन वाले व्यवसाय से संतुष्ट हैं। सब लोग केवल जीविका के लिए कार्य नहीं करते। लोगों के लिए कार्य का अर्थ केवल आर्थिक लाभ नहीं, बल्कि इससे बढ़कर कहीं ज्यादा है। क्या सबके लिए इसका अर्थ एक जैसा होता है?

जीवनवृत्ति के विकास की प्रक्रिया को समझने से पहले इन प्रश्नों का उत्तर जान लेना जरूरी है। यह केवल तभी संभव है जब हम पहले कार्य को सही और पूर्ण रूप में समझ लें ताकि फिर हम लोगों को जीवनवृत्ति के सही चयन एवं नियोजन तथा उस क्षेत्र में आगे बढ़ने के लिए लोगों का सफलतापूर्वक मार्गदर्शन कर सकें। उदाहरण के लिए, नीचे दिए गए मोहन के उदाहरण को लीजिए :

मोहन एक बहुत ही अध्ययनशील लड़का था। विज्ञान-छात्र के रूप में वह हमेशा डाक्टर बनकर जीविका कमाना चाहता था। वह डाक्टर बनने में तो सफल हो गया लेकिन सरकारी नौकरी में होने के कारण अधिक धन नहीं कमा सका। वह अपना एक निजी क्लीनिक स्थापित नहीं कर सका। इस सच्चाई के बावजूद कि मोहन अपने लक्ष्य को प्राप्त करने में सफल हो गया, वह संतुष्ट नहीं है। तो फिर हम उसको उसकी जीवनवृत्ति के विषय में क्या उपबोधन दे सकते हैं?

अब दूसरा उदाहरण देखिए :

रीता देखने में बड़ी सुन्दर लड़की है। वह एक टी.वी. कलाकार बनना चाहती थी। उसने छात्र-छात्राओं को शैक्षिक तैयारी करानी शुरू कर दी और अन्ततः अपना अनुशिक्षण केन्द्र स्थापित कर

लिया। इस प्रसंग में भी आप देखेंगे कि रीता की मूल मनोकामना को मूर्त रूप प्रदान नहीं किया जा सका। हालाँकि वह काफी पैसा कमा रही है, लेकिन फिर भी वह खुश नहीं है।

हम इन दो व्यक्तियों को क्या उपबोधन दें? इनके मामलों में किस प्रकार का अंतःक्षेप किया जा सकता है? क्या हमें मोहन को यह कहना चाहिए कि वह कोशिश करके अधिक धन कमाए? या फिर हम रीता को टी.वी. कलाकार बनने के लिए कहें? शायद यह आवश्यक है, फिर भी पहले हम यह समझ लें कि कार्य क्या है और लोग कार्य क्यों करते हैं, यानी कार्य करने के कारण क्या हैं?

कार्य की प्रकृति को समझने के लिए हमें न केवल काम से मिलने वाले आर्थिक लाभ को देखना चाहिए बल्कि संपूर्ण कार्य स्थिति को भी समझना चाहिए। कार्य की प्रकृति को उसके आस-पास के भौतिक एवं सामाजिक वातावरण व की जाने वाली गतिविधि के संदर्भ में भी समझना चाहिए। कार्य की ये विशेषताएँ अलग-अलग लोगों को अलग-अलग ढंग से प्रभावित करती हैं। इस संदर्भ में प्रशासक वर्ग के व्यक्तिओं की यात्रा का प्रबंध करने वाले संगठन में लगे राहुल व जनक के अनुभवों को देखिए। राहुल संगठन से बेहद खुश है क्योंकि उसको संगठन से अच्छा वेतन मिलता है, भले, उसे काम भी काफी करना पड़ता है। समय-असमय यानी किसी भी समय लोगों का स्वागत करने के लिए बुलाए जाने पर उसे बुरा नहीं लगता। इसके विपरीत जनक को कार्य-समय के बाद या पहले बुलाया जाना खलता है। भले ही, उसे कम वेतन मिले–इसकी उसे कोई शिकायत नहीं, लेकिन कार्यसमय के बाद वह घर पर निर्विघ्न रहना चाहता है। इसी संगठन में एक और महिला है जो कार्यालय की अपेक्षा बाहर के कार्य करना अधिक पसंद करती है, उसे समय की चिंता नहीं सताती। अब देखिए, इन तीनों व्यक्तियों के लिए इनका कार्य अलग-अलग रूप में संतुष्टि प्रदान करता है। ऐसा क्यों है? संतुष्टि के रूप अलग-अलग होने के कारण क्या हैं?

वास्तव में, इन लोगों की आवश्यकताएँ अलग-अलग हैं। लोगों की आवश्यकताएँ उस कार्य से परिपूर्ण होती हैं जो उनको संतुष्ट व प्रेरित रख सकें। यदि आवश्यकताएँ पूरी न हों तो लोग खिन्न हो जाते हैं।

10.2 उद्देश्य

इस इकाई को पढ़ने के बाद आप इस योग्य हो जाएंगे कि :

- उन अभिप्रेरकों का वर्णन कर सकेंगे जिनके लिए लोग कार्य करते हैं;
- नौकरी द्वारा लोगों के मूल्यों एवं अभिवृत्तियों को प्रभावित करने वाले तरीकों को इंगित कर सकेंगें; तथा
- कार्य लोगों की जीवन शैली को जिस तरह से प्रभावित करते हैं उस तरीके को इंगित कर सकेंगे।

10.3 व्यवसाय के प्रति अभिप्रेरणा

आइए, पहले यह देखते हैं कि वे कौन सी आवश्कताएँ हैं जो लोगों के लिए व्यवसाय का अर्थ अलग-अलग बना देती हैं। व्यवसाय द्वारा लोगों की आर्थिक, सामाजिक व मनोवैज्ञानिक आवश्यकताएँ पूरी होती हैं। मनोवैज्ञानिक व सामाजिक आवश्यकताएँ, भले ही स्पष्ट न हों पर, प्रबल लक्ष्य वाली हो सकती हैं। व्यवसाय द्वारा जिन मनोवैज्ञानिक, सामाजिक व आर्थिक आवश्यकतओं की पूर्ति होती है, उनका वर्णन नीचे किया गया है :

10.3.1 मनोवैज्ञानिक आवश्यकताएँ

काम द्वारा जिन मनोवैज्ञानिक आवश्यकताओं की पूर्ति की जा सकती है, उनमें आत्मसम्मान, आत्मतादात्मय, आत्म अभिव्यक्ति, कौशल एवं दक्षता की भावना, प्रतिबद्धता तथा व्यक्तिगत गरिमा आदि महत्वपूर्ण हैं। भले ही ये आवश्यकताएँ पारस्परिक तौर पर अनन्य एवं सर्वांगीण न हो, फिर भी वे लोगों द्वारा किए जाने वाले कार्य के मनोवैज्ञानिक उद्देश्यों को महत्व प्रदान करती हैं।

आत्मसम्मान : लोग कार्य से मिलने वाले आत्मसम्मान के कारण ही काम करते हैं। कार्य करने में समर्थ होना एवं समाज के लिए उपयोगी सदस्य बनना लोगों को संतुष्टि प्रदान करता है।

कार्य अलग-अलग लोगों को अलग-अलग ढंग से प्रभावित करता है। यह लोगों की स्वयं की धारणा पर निर्भर करता है। कार्य के प्रति लोगों का दृष्टिकोण उनकी स्वयं की एवं उनके प्रति दूसरों की अपेक्षाओं को प्रभावित करता है। उदाहरण के लिए, राजन बचपन से ही इंजीनियर बनना चाहता था। उसके माँ-बाप ने भी विद्यालय स्तर पर उसे विज्ञान लेने के लिए प्रेरित किया। राजन इंजीनियरिंग कालेज में प्रवेश के लिए प्रवेश परीक्षा में बैठा, पर सफल नहीं हो सका। बहरहाल, राजन को वकालत के पाठ्यक्रम में प्रवेश मिल गया और वह वकील बन गया। वकील बनकर वह स्वयं को गौरवान्वित महसूस कर रहा है या नहीं, यह इस बात पर निर्भर करता है कि इंजीनियर बनने के प्रति उसकी इच्छा कितनी प्रबल थी।

आत्मसम्मान का एक और आयाम कार्य द्वारा प्रदान किया गया अवसर होता है। सुसंगठित, सही संरचना से परिपूर्ण व यांत्रिक कार्य में आत्मसम्मान के लिए कम अवसर मिलते है क्योंकि ऐसे कार्यों में मानवीय प्रयासों की कम आवश्यकता होती है। ऐसे कार्यों से लोगों के आत्मसम्मान में वृद्धि नहीं होती। जहाँ व्यक्तिगत प्रयास, संगठन एवं नियोजन जैसी योग्यताओं की आवश्यकता होती है, ऐसे कार्य लोगों को आत्मसम्मान वृद्धि के अधिक अवसर उपलब्ध करवाते हैं।

पहचान : आधुनिक समाज में जहाँ मनुष्य को उसके कार्यों से जाना जाता है, कार्य लोगों को पहचान प्रदान करता है। व्यक्ति का अस्तित्व, उसकी जीवन-शैली व उसका कार्य-परिवेश उसके कार्य से प्रभावित होते हैं। चिकित्सा संबंधी कार्य में लगा व्यक्ति मनोरंजन और आतिथ्य-सत्कार के कामों में लगे व्यक्तियों की अपेक्षा अधिक गम्भीर माना जाता है। कलाकारों की अपेक्षा अध्यापकों को अधिक परिपक्व व गम्भीर समझा जाता है। इन लोगों के गुण उनके कार्यों द्वारा दर्शाये जाते हैं।

बोध प्रश्न

टिप्पणी : क) नीचे दिए गए स्थान में अपने उत्तर लिखिए।

ख) इस खंड के अंत में दिए गए उत्तरों से अपने उत्तर मिलाइए।

1. कार्य की प्रकृति का अभिप्राय कार्य के निम्नलिखित पहलुओं से है :

....

....

....

....

2. निम्नलिखित कथनों में से सही/गलत पर (√) निशान लगाइए:

   i) एक ही प्रकार का काम अलग-अलग लोगों को अलग-अलग प्रकार से प्रोत्साहन प्रदान करता है। (सही/गलत)

   ii) यदि उच्च वेतन मिलता हो तो लोग ऐसी नौकरी से खुश रहते हैं। (सही/गलत)

3. निम्नलिखित प्रश्नों के संक्षिप्त उत्तर दीजिए :

   i) विभिन्न व्यक्तियों के लिए कार्य का अर्थ अलग-अलग क्यों होता है?

   ....

   ....

   ....

   ii) कार्य द्वारा संतुष्ट की जाने वाली मनोवैज्ञानिक आवश्यकताएँ कौन-कौन सी हैं?

   ....

   ....

   ....

   iii) लोगों के कार्य को आत्म-सम्मान की भावना कैसे प्रभावित करती है?

   ....

   ....

   ....

   iv) क्या एक व्यवसाय में कार्यरत लोगों की विशेषताएँ एक जैसी होती हैं?

   ....

   ....

   ....

कौशलों एवं दक्षता की स्वाभिव्यक्ति : कार्य लोगों की विभिन्न योग्यताओं, रुचियों, कौशलों एवं यहाँ तक कि मूल्यों एवं योग्यताओं को व्यक्त करने के लिए अवसर प्रदान करता है। यदि कार्य लोगों की दक्षता एवं कौशलों के अनुरूप हो तो लोग उस कार्य से प्रसन्न एवं संतुष्ट रहते हैं। यदि कार्य लोगों के लंबे अनुभव व प्रशिक्षण के अनुप्रयोग के लिए अवसर प्रदान कर सके तो लोग उस कार्य से बहुत प्रसन्न रहते हैं किंतु यदि कार्य लोगों के कौशलों एवं उनकी दक्षता के उपयोग के अवसर उपलब्ध न करवा सके तो इससे उस कार्य में लोगों की भागीदारी में दिक्कतें आती हैं। अप्रयुक्त योग्यताएँ एवं कौशल लोगों को बेचैन कर देते हैं और उन्हें कहीं और अपने कौशलों एवं योग्यताओं के अनुरूप कार्य की ओर अग्रसर करते हैं। इसलिए इस बात की प्रबल संभावना बन जाती है कि लोग उस जगह या कार्य के विषय में सोचने लगें, जहाँ अपने विशिष्ट कौशलों या दक्षता का सदुपयोग या उनकी अभिव्यक्ति के अवसर उपलब्ध हो सके। ऐसी स्थिति में संभव है कि व्यक्ति की सारी ऊर्जा उसके कार्य की ओर केंद्रित न हो। संभवतः इसीलिए ऐसे लोग अधिक अभिप्रेरित होते हैं जो अपने कौशलों एवं योग्यताओं का सदुपयोग अपने कार्य में करते हैं।

किसी कार्य विशेष में रुचि भी उस कार्य की संतुष्टि को प्रभावित करती है। अनुसंधानों ने यह स्पष्ट कर दिया है कि कार्य विशेष में रुचि व्यवसाय के चयन से अटूट रूप में जुड़ी हुई है। आवश्यकताएँ मूल्य और अभिप्रेरणा रुचि के विकास में मूल्य और प्रेरणा सहायक होते हैं। अन्ततः रुचि का परिणाम व्यावसायिक चयन होता है।

अनेक लोग ऐसे होते हैं जिनके लिए किसी विशिष्ट कार्य की अपेक्षा विभिन्न प्रकार के कार्य अधिक महत्वपूर्ण होते हैं। लंबे समय तक एक ही काम करते रहना उनमें नीरसता पैदा कर देता हैं। ऐसी आवश्यकता उन व्यवसायों में अधिक होती है जहाँ की गतिविधियाँ सुसंगठित हों। ऐसे व्यवसायों में किसी योग्यता या रुचि की आवश्यकता नहीं होती। अतः उन व्यवसायों में

आत्माभिव्यक्ति के अवसर नहीं दिए जाते। ऐसे व्यवसायों को उनके स्थान, स्थिति या कार्यक्रम को थोड़ा सा बदलकर ही अधिक रुचिकर बनाया जा सकता है।

कुछ लोग ऐसे भी होते है जो अपने विशिष्ट कौशलों के कारण उन कार्यों में रुचि लेते हैं जिनमें विशिष्ट कौशलों की आवश्यकता होती है। ऐसे मामलों में कार्य की विषय-वस्तु इन लोगों के लिए अति महत्वपूर्ण बन जाती है। उदाहरण के लिए, मान लो एक व्यक्ति जो सिविल इंजीनियर बनना चाहता था, और बाँध नियोजन संबंधी कार्य करना चाहता था, सड़क निर्माण संबंधी विभाग में नियुक्त हुआ तो यह स्थिति उस सिविल इंजीनियर के लिए अधिक प्रेरक नहीं हो सकती हैं। अतः हम कह सकते हैं कि ऐसे लोग भी हैं जो अपनी विस्तृत रुचि में से भी किसी एक विशिष्ट कार्य को ही करना पसंद करते हैं।

प्रतिबद्धता एवं स्व योग्यता गुण : कार्य का एक दूसरा आयाम जो व्यक्ति को अभिप्रेरित करता है, वह है अपने रुचि के व्यवसाय या मिशन के बारे में उसकी प्रतिबद्धता। निजी मिशन को पूरा करने या उद्देश्यों की प्राप्ति की भावना अत्यधिक प्रेरणादायक एवं उत्साहवर्द्धक होती है। यह भावना व्यक्तिगत जीवन को मिशन प्रदान करती है। जो व्यक्ति अपने कार्य के प्रति जितना अधिक प्रतिबद्ध होता है, उसे उतनी ही अधिक प्रेरणा मिलती है, बशर्ते कि उसे यह महसूस हो कि उसका मिशन पूरा हो रहा है। व्यक्ति की स्वयोग्यता भी उसकी प्रतिबद्धता, मूल्यों एवं प्राथमिकताओं की पूर्ति की भावना पर निर्भर करती है।

कार्य से संतोष-प्राप्ति के निर्धारण में मूल्य एवं अभिरुचियाँ प्रमुख भूमिका अदा करती हैं। लोगों का विशिष्ट दृष्टिकोण व उनकी अभिरुचि उनके कार्यों, उनकी रुचियों, यहाँ तक कि उनके मनलायक व्यक्तियों की श्रेणी पर प्रभाव डालते हैं। ये अभिरुचियाँ, दृष्टिकोण और मूल्य किसी के कार्य की सफलता के दर्जे के अनुसार संतुष्टि या असंतुष्टि को भी निर्धारित करती हैं। शैक्षणिक मूल्यों वाला एक व्यक्ति, अधिगम के लक्ष्य की ओर चलने में समर्थ हो तो वह पदोन्नति की अधिक परवाह नहीं करता। लेकिन एक दूसरा व्यक्ति जो सत्ता-प्राप्ति के मूल्यों से ओत-प्रोत है, अधिक शैक्षणिक सफलता से भी संतुष्ट नहीं हो पाता।

डाक्टर या शल्य-चिकित्सक जैसे कार्य के लिए सफलता न मिलने पर कार्य-मूल्य उस व्यक्ति को बेहद हताश कर देते हैं, जबकि दूसरा व्यक्ति इसलिए असंतुष्ट हो सकता है कि वह अपने मनपसंद क्षेत्र में विशेषज्ञ नहीं बन सका। ऐसा भी कोई व्यक्ति हो सकता है जो चिकित्सा संबंधी शिक्षा प्राप्त कर लेने के बाद भी अपना मनपसंद कार्य न मिल पाने के कारण असंतुष्ट रहा हो।

ऐसे भी व्यक्ति हो सकते हैं जो स्वयं तो निष्पक्षता के मूल्य को पसंद करते हैं पर वे इसलिए अप्रसन्न रहते हैं क्योंकि, जिस प्रबंध–व्यवस्था के वे अंग हैं उसके कुछ प्रबंधकों की अपने कर्मचारियों के प्रति निष्पक्षता नहीं होती। अतः किसी भी व्यक्ति के कार्य के प्रति उसकी संतुष्टि या असंतुष्टि को उसके मूल्य एवं अभिरुचियाँ प्रत्यक्ष या अप्रत्यक्ष रूप से प्रभावित करते हैं।

10.3.2 सामाजिक आवश्यकताएँ

मनोवैज्ञानिक आवश्यकताओं के साथ-साथ सभी लोगों को अपनत्व व दूसरों द्वारा 'मान्य' होने की आवश्यकता होती है। मानव की प्रकृति मूलतः सामाजिक है। अतः वे चाहते हैं कि दूसरे लोग उनकी प्रशंसा करें, उनके महत्व को समझें और उनकी आवश्यकताओं को महसूस करें। जब कभी भी दो या दो से अधिक व्यक्ति इकट्ठे होते हैं तो हर व्यक्ति की सामाजिक आवश्यकताएँ कार्यरत होने लगती हैं।

कार्य स्थिति किसी व्यक्ति को एक सामाजिक समूह व सामाजिक परिवेश (माहौल) प्रदान करती है। तब वह कर्मचारी स्वतः ही समाज का अंग बन जाता है। अपनी सामाजिक आवश्यकताओं की पूर्ति के लिए व्यक्ति समाज में मैत्रीपूर्ण संबंध बनाना चाहता है और अपनेपन की भावना को महसूस करता है। नौकरी मिलने पर व्यक्ति खुद के बारे में क्या सोचता है? संभवतः वह किए जाने वाले कार्य के बारे में सोचेगा, लेकिन साथ में वह उन लोगों के बारे में भी सोचेगा जिनके साथ उसे कार्य करना पड़ेगा। कर्मचारियों के लिए महानगरों में मिलनसारिता की कमी के चलते

सामाजिक स्थिति बदतर हो जाती है। अनेक बार थोड़े समय के लिए आपस में मिलकर काम करने के बावजूद लोग एक दूसरे को नहीं जानते। उदाहरण के तौर पर, रेलगाड़ी में एक साथ यात्रा करने वाले व्यक्ति, एक साथ सिनेमा देखने वाले व्यक्ति या फुटबाल मैच देखने वाले व्यक्ति एक दूसरे को नहीं जानते। इसलिए यदि कार्य अनुकूल एवं संतोषजनक वातावरण प्रदान करने में सक्षम हो, तो व्यक्ति उस कार्य में भाग लेते रहने के लिए प्रेरित होता है। अनुकूल एवं संतोषजनक वातावरण का अर्थ ऐसे वातावरण से है जहाँ व्यक्ति स्वतंत्रता, सामाजिक स्थिति व दूसरों द्वारा निष्पक्ष व्यवहार से संतुष्ट हो सके।

स्वतंत्रता : जब भी कोई व्यक्ति किसी समूह में शामिल होता है, तो वह देखता है कि शायद ही कभी सबके संबंध एक समान हों। अक्सर व्यक्ति किसी न किसी अधिकारी के अधीन नियुक्त होता है। हालाँकि ऐसे व्यक्ति भी होते हैं जो दूसरों पर अधिकार जमाना चाहते हैं, जबकि दूसरे ऐसे लोग भी हैं जो दूसरों से निर्देश लेने में संतुष्ट रहते हैं। हर व्यक्ति अपनी-अपनी अभिरुचि की सीमा में रहकर स्वतंत्रता चाहता है। यदि नौकरी उसको अपने कर्तव्य स्वतंत्रतापूर्ण ढ़ंग से निष्पन्न न करने दे, तो वह व्यक्ति स्वयं को बेचैन महसूस करने लगता है।

व्यवसाय के चयन के समय भी काम में स्वतंत्रता का दर्जा व्यवसाय में प्रवेश को निश्चित करता है। स्वतंत्रता प्रेमी एक व्यक्ति गैरसरकारी विद्यालय में अध्यापक बनना पसंद नहीं करेगा, क्योंकि वहाँ हर अध्यापक कैसे पढ़ाता है, इस पर सख्त निगरानी रहती है। लेकिन पेशेवर लोगों के लिए स्वतंत्रता बहुत आवश्यक है। अनेक प्रबंधक खर्च व समय-सारणी के विषय में स्वतंत्रता चाहते हैं, जबकि स्वतंत्रता के बदले में अध्यापक ऐसी अभिलाषा नहीं करता।

इस प्रकार,कार्य में स्वतंत्रता एवं उत्तरदायित्व साथ-साथ होते हैं लेकिन अलग-अलग व्यवसायों में स्वतंत्रता अलग-अलग तरह की होती है। एक जैसे व्यवसाय में भी अलग-अलग कामों में अलग-अलग स्तर की स्वतंत्रता होती है। उच्च स्तर की स्वतंत्रता मिलने पर उत्पाद की गुणवत्ता व मात्रा तथा समय की पाबंदी के मामले में कर्मचारी से अत्यधिक उत्तरदायित्व की अपेक्षा की जाती है।

आकस्मिक/कल्याणकारी गतिविधियों हेतु प्रावधान : किसी भी सामाजिक स्थिति में व्यक्ति अपनी तुलना दूसरों से करता है व उसकी अपनी अपेक्षाएँ व नौकरीदाता के व्यवहार के विषय में अपने व्यक्तिगत विचार होते है। कर्मचारी अपने सेवाकाल, योग्यताओं एवं योग्यता के बदले में निष्पक्ष व्यवहार की अपेक्षा करते हैं। निष्पक्ष व्यवहार का अर्थ उनके कौशल व अनुभव के अनुरूप वेतन तथा सुरक्षा संबंधी आवश्यकताओं की पूर्ति से है। बीमार पड़ने पर या कार्य करने में असमर्थ होने पर कर्मचारी अपेक्षा करता है कि उसके साथ सहानुभूतिपूर्ण व्यवहार किया जाए

ताकि उसका अस्तित्व बना रहे। यदि संस्था/नियोक्ता का व्यवहार व्यक्ति के आकलन के अनुरूप न हो तो वह व्यक्ति अपनी नौकरी से संतुष्ट नहीं रहता।

इसलिए संतोषजनक व्यवहार का अर्थ, गुणों एवं योग्यताओं के संदर्भ में दूसरों की तुलना में वेतनमान व जरूरत पड़ने पर मदद करने से है।

व्यक्ति का स्तर: कार्य व्यक्ति को सामाजिक स्तर प्रदान करता है। नौकरी द्वारा प्रदत्त स्तर विभिन्न व्यवसायों में अलग-अलग होता है। यह स्तर प्रबंधन संबंधी व्यवसायों में काफी ऊँचा हो सकता है; जबकि अर्धकुशल व अकुशल व्यवसाय कर्मचारी को निम्न दर्जे का स्तर प्रदान करते है। हालाँकि नौकरी से प्राप्त संतुष्टि एवं स्तर इस बात पर निर्भर करता है कि उनके जटिल वातावरण में उनकी आवश्यकताओं का ढाँचा किस प्रकार का है।

किसी अकुशल मजदूर वर्ग की पृष्ठभूमि वाले एक व्यक्ति का उदाहरण लीजिए! उसने कुछ शिक्षा ग्रहण की और गाड़ी चलाना सीख लिया। बाद में, उसे एक छोटी सी कंपनी में ड्राइवर की नौकरी मिल गयी। हो सकता है, वह व्यक्ति अपनी नौकरी में किसी कंपनी के ऐसे अध्यक्ष से अधिक आनन्द महसूस करे जिसकी शिक्षित वर्ग की पृष्ठभूमि रही हो और होगा जिसे किसी बड़ी कंपनी का अध्यक्ष बनने के लिए कई वर्षो तक गहन अध्ययन करना पड़ा हो।

स्तर के अनेक आयाम होते हैं। संभव है कि कोई व्यक्ति अन्य संस्थाओं की तुलना में अपनी संस्था में वर्दी, अधिकार, कमरा आदि सभी सुविधाओं संपन्न होने पर प्रसन्न तो हो, लेकिन अपनी ही संस्था के दूसरे व्यक्तियों की तुलना में अपने स्तर से प्रसन्न न हो। इसकी विपरीत स्थिति भी संभव है। उदाहरण के तौर पर, विमान-परिचारिका को विदेश घूमने, लोगों से मिलने व अच्छे वेतन प्राप्त करने का अवसर मिलता है, लेकिन हो सकता है वह अपने स्तर से संतुष्ट न हो यानी समकक्ष योग्यता रखने वाले दूसरे कर्मचारियों की तुलना में वह खुश न हो।

व्यक्ति का स्तर उसके परिवार, उसके परिवेश व उससे मिलने-जुलने वाले लोगों के स्तर द्वारा भी आंका जाता है। एक तरह से यह स्तर उस व्यक्ति पर कुछ सीमाएँ भी लगाता है। उच्च स्तर प्राप्त व्यक्ति को दूसरों से मेलजोल बढ़ाने के लिए समय कम मिलता है। उच्च पद वाले लोगों को निम्न पद के लोगों की तुलना में प्रोटोकल संबंधी नियमों का अधिक ध्यान रखना पड़ता है। उच्च पद के व्यक्ति को अपनी सीमाओं में रहना सीखना पड़ता है अन्यथा, उस व्यक्ति के लिए पद के साथ जुड़ी हुई सामाजिक स्थिति की प्रेरक विशेषताएँ कम हो जाती हैं। नियम संबंधी स्थिर मानकों का पालन न करने से कई समस्याएँ उत्पन्न हो सकती हैं।

बोध प्रश्न

टिप्पणी : क) नीचे दिए गए स्थान में अपने उत्तर लिखिए।

ख) इस खंड के अंत में दिए गए उत्तरों से अपने उत्तर मिलाइए।

4. निम्नलिखित प्रश्नों का उत्तर 2-3 पंक्तियों में लिखिए :

i) सामाजिक आवश्यकताएँ क्या हैं?

....

....

....

ii) कर्मचारियों की सामाजिक आवश्यकताएँ कार्य द्वारा क्यों पूरी की जानी चाहिए?

....

....

....

iii) कार्य में कुछ अधिक स्वतंत्रता लाने के लिए कर्मचारी क्या कर सकता है?

....

....

....

iv) कार्य में स्वतंत्रता न मिलने का परिणाम क्या होता है?

....

....

....

....

v) नौकरी व्यक्ति के लिए कौन-कौन से कल्याणकारी कार्य कर सकती है?

....

....

....

....

vi) नौकरी की वे कौन सी विशेषताएं हैं जो कर्मचारी को स्तर प्रदान करती हैं?

....

....

....

....

vii) क्या स्तर प्राप्ति के लिए सभी व्यक्तियों की आवश्यकताएँ एक जैसी होती हैं?

....

....

....

....

10.3.3 आर्थिक आवश्यकताएँ

कार्य करने का सबसे स्पष्ट कारण आर्थिक आवश्यकताओं का होना है। इनकी पूर्ति के लिए व्यक्ति कमाता है। आजीविका का महत्व किसी से छुपा हुआ नहीं हैं। भोजन, सुरक्षा एवं संरक्षा (रोटी, कपड़ा और मकान) जैसी मूलभूत आवश्यकताओं की पूर्ति हो जाने के बाद ही उपर्युक्त सामाजिक व मनोवैज्ञानिक आवश्यकताओं पर ध्यान दिया जाता है। आर्थिक आवश्यकताएँ मौलिक एवं अस्तित्व से संबंधित आवश्यकताएँ हैं। कभी-कभी वर्तमान वेतन, भत्ते एवं अन्य लाभ नौकरी के चयन में अन्य तथ्यों की पूर्णतया अवहेलना कर देते हैं।

बहरहाल, ऐसे अनेक दूसरे आर्थिक उद्देश्य भी हैं जो वर्तमान आय के स्तर से कम महत्वपूर्ण नहीं हैं। अतः इन उद्देश्यों को ध्यान में रखा जाना भी आवश्यक है। ये उद्देश्य भविष्य में नौकरी व आय की सुरक्षा से जुड़े हुए हैं। व्यक्ति की संतुष्टि पर उसके भविष्य का प्रभाव पड़ता है और परिणामस्वरूप उसकी संतुष्टि नौकरी की सुरक्षा पर निर्भर करती है।

वर्तमान आय : कर्मचारी की क्रय-क्षमता के संदर्भ में वर्तमान आय संतोषजनक है। बहरआल, आवश्यकता का स्तर और सुखद जीवन की धारणा व्यक्ति की सामाजिक स्थिति पर निर्भर करती है। उदाहरण के लिए, किसी शहर में एक नया-नया बैंक प्रबंधक आरामदायक घर व कामचलाऊ सुख-सुविधाओं से संतुष्ट हो जाएगा। लेकिन किसी स्थानीय जमींदार का लड़का बैंक की नौकरी मिलने पर भी अपने उस स्तर को बनाए रखना चाहेगा जिसका वह अभ्यस्त हो चुका है।

इस प्रकार, आय की वर्तमान मात्रा से व्यक्ति की संतुष्टि उस व्यक्ति की आकांक्षाओं के साथ-साथ उसकी तथा अपने जैसी ही शिक्षा, आय व अनुभव वाले दूसरे लोगों की आय की तुलना द्वारा प्रभावित होती है। ऐसा माना जाता है कि किसी व्यक्ति के स्तर को उसके सहकर्मियों के स्तर के समकक्ष लाने में आय मुख्य भूमिका निभाती है। जब किसी कर्मचारी की आय दूसरे सहकर्मियों के समान होती है तो वह संतुष्ट रहता है। लेकिन यदि कर्मचारी यह अनुभव करता हो कि उसके साथ निष्पक्ष व्यवहार नही हो रहा है तथा उसके समान अनुभव व योग्यता रखने

वाले कर्मचारियों को अधिक वेतन मिल रहा है या उनकी आय अधिक है तो ऐसी स्थिति में वह निराश एवं असंतुष्ट हो जाता है।

नौकरी की सुरक्षाः कर्मचारी केवल संतोषजनक आय एवं अनुभव व शिक्षा के क्षेत्र में अपने समकक्ष व्यक्तियों के समान सामाजिक स्तर प्रदान करने वाली नौकरी से ही संतुष्ट नहीं होते। उन्हें अपने सुखद भविष्य की चिंता भी बनी रहती है। कर्मचारी निश्चित रूप से भविष्य में भी अच्छी आय को सुनिश्चित करना चाहेंगे।

चूँकि व्यक्ति भविष्य में भी अपनी आय के वर्तमान स्तर को बनाए रखना चाहते हैं, अतः यदि उन्हें ऐसा लगे कि भविष्य में पुनर्नियुक्ति के अवसर उपलब्ध नहीं हैं तो ऐसे लोग उनकी वर्तमान नौकरी में ही रहना चाहेंगे। यह बात विशेष रूप से कुशल, अर्ध-कुशल व अकुशल कर्मियों के विषय में सत्य है। भले ही पेशेवर लोग बेहतर वेतन एवं भत्तों के कारण नौकरी बदलते रहते हों, लेकिन नौकरी की सुरक्षा उनके लिए भी अत्यंत महत्वपूर्ण होती है।

भिन्न-भिन्न नौकरियों में जन-शक्ति की आवश्यकता एवं आपूर्ति भिन्न-भिन्न होती है। जिन नौकरियों में मानव-शक्ति की आवश्यकता अधिक होती है और आपूर्ति कम, वहाँ कर्मचारी अपनी नौकरी को ज्यादा सुरक्षित समझते हैं और आसानी से नौकरी बदल सकते हैं। किंतु यदि भावी नौकरी सुरक्षित न लगे तो, फिर लोग बेहतर वेतन व भत्ते उपलब्ध होने के बावजूद नौकरी नहीं बदलते।

अलग-अलग व्यवसायों में रोजगार की अवधि अलग-अलग होती है। कुछ रोज़गार सामयिक होते हैं। इसलिए रोज़गार की सुरक्षा की समस्या चिरस्थायी समस्या होती है। प्लम्बर, बिजली-मिस्त्री आदि रोज़गार के आय स्तर के बावजूद कर्मियों के लिए संतोष जनक होते हैं और अच्छी आमदनी भी देते हैं क्योंकि इनमें रोज़गार की सुरक्षा संबंधी कठिनाई नहीं होती।

जोखिम भरे एवं अल्पकालिक अवधि वाले व्यवसाय/रोज़गार लोगों को भावी आमदनी के बारे में असुरक्षित छोड़ देते हैं। इसका कारण केवल भविष्य में आमदनी ही नहीं होती बल्कि कर्मचारी सेवानिवृत्ति के बाद की आय के विषय में भी सोचता है। जिन लोगों की आमदनी का स्रोत केवल वेतन होता है, वे उन नौकरियों को पसंद करते है जिनमें सेवानिवृत्ति के बाद पेंशन मिलने का प्रावधान हो। सेवानिवृत्त लोग भी ऐसी नौकरियाँ करना पसंद करते हैं जिनमें कम शारीरिक परिश्रम व कम उत्तरदायित्व की आवश्यकता हो। इसका एक कारण तो नौकरी में बने रहना और दूसरा आमदनी होते रहना है। उच्च आमदनी तथा अधिक उत्तरदायित्व व शारीरिक परिश्रम वाली नौकरियाँ वृद्धावस्था में संभव नहीं हैं। अतः लोग नौकरी में बने रहने और जीविका कमाते रहने के लिए कम वेतन भी स्वीकार कर लेते हैं। यह बात अलग है कि पेशेवर लोगों में से अनेक वृद्धावस्था में भी उच्च वेतन वाली नौकरियाँ प्राप्त कर लेते हैं। इस प्रकार भविष्य में और सेवानिवृत्ति के बाद भी नौकरी की सुरक्षा एक महत्वपूर्ण आर्थिक आवश्यकता बनी रहती है।

बोध प्रश्न

टिप्पणी : क) नीचे दिए गए स्थान में अपने उत्तर लिखिए।

ख) इस खंड के अंत में दिए गए उत्तरों से अपने उत्तर मिलाइए।

5. निम्नलिखित प्रश्नों के संक्षिप्त उत्तर दीजिए :

   i) वह कौन सी आधारभूत आवश्यकता है जिसकी पूर्ति के लिए लोग काम करते हैं?

   ....

   ....

   ....

ii) वेतन के अतिरिक्त किन आर्थिक प्रयोजनों की पूर्ति के लिए लोग कार्य करते हैं?

....

....

....

iii) कुछ लोग अपनी आमदनी से संतुष्ट क्यों नही होते?

....

....

....

iv) व्यक्ति को कार्य से मिलने वाली संतुष्टि को प्रभावित करने वाले कारक बताइए।

....

....

v) कुछ लोग नौकरी की सुरक्षा के प्रति चिंतित क्यों नही होते?

....

....

....

vi) सेवानिवृत्ति के बाद लोगों के लिए किस प्रकार के कार्य ठीक रहते हैं?

....

....

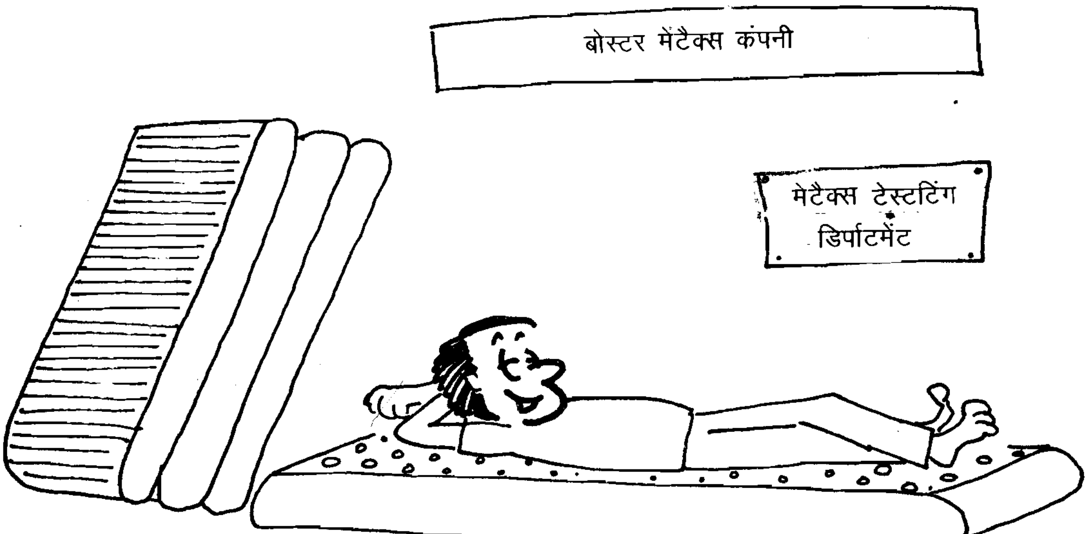
....

10.4 व्यवसाय जीवन-शैली को प्रभावित करता है

व्यवसाय व्यक्ति की जीवन-शैली निर्धारित करता है। व्यक्ति जिस प्रकार का कार्य करता है, उससे कार्य में लगने वाला समय भी प्रभावित होता है। व्यक्ति अपने कार्य/व्यवसाय/नौकरी पर कुल कितना समया लगाता है यह इस बात पर निर्भर करता है कि उसके कार्य की प्रकृति क्या है। अलग-अलग नौकरियों के लिए समय की अलग-अलग मात्रा होती है। उच्च स्तर के कार्य कार्यालय समय के दौरान पूरे नहीं हो पाते। वास्तव में व्यक्ति अधिकतर समय तक कार्य में लगा रहता है मानो उसका सामाजिक व व्यक्तिगत जीवन नौकरी के प्रति ही अभिमुख हो। इन लोगों की तुलना में निम्न स्तर वाले कर्मचारी कार्य संबंधी गतिविधियों एवं तत्संबंधी उत्तरदायित्व से अधिक प्रभावित नहीं होते। कार्य की भिन्नता भी उस पर लगने वाले समय का निर्धारण करती है। कार्यालय के कार्य की अपेक्षा व्यापार में लोगों को अधिक समय लगाना पड़ता है। व्यवसाय द्वारा न केवल समय बल्कि व्यक्ति का सामाजिक स्तर भी प्रभावित होता है। हालाँकि सामाजिक स्तर बहुत ही जटिल अवधारणा है और अनेक कारक इसे प्रभावित करते हैं, लेकिन, आज के समाज में सामाजिक स्थिति पर व्यवसाय का असर सर्वाधिक होता है।

परम्परागत समाज में प्रचलित वर्णव्यवस्थापरक सामाजिक संरचना के तौर पर व्यक्तियों की पहचान होती थी, जैसे : ब्राह्मण, क्षत्रिय आदि। आधुनिक समाज में आर्थिक वर्गीकरण अधिक प्रभावकारी बन गया हैं। इस नए वर्गीकरण ने वंश और परिवार संबंधी श्रेणियों वाले सामाजिक

स्तर की तुलना में नए आर्थिक वर्ग स्थापित दिए हैं। आर्थिक स्तर व्यवसाय की विशेषताओं पर अधिक निर्भर करता है। शिक्षा का स्तर, प्रशिक्षण एवं आय जैसी व्यावसायिक विशेषताएँ वर्ग के आर्थिक स्तर में प्रमुख भूमिका निभाती हैं। ये विशेषताएँ आगे चलकर नौकरी या व्यवसाय के स्तर तथा आय का निर्धारण करती हैं जो और आगे चलकर रहने के स्थान, व्यक्ति की अभिरुचियों एवं उसके समाज की भी पहचान कराने लगती हैं।



इस प्रकार आधुनिक समाज में व्यक्ति का स्तर उसके व्यवसाय से जुड़ा हुआ है। आजकल स्तर संबंधी विशेषताएँ परम्परागत विशेषताओं से कहीं अधिक जटिल हैं।

10.4.1 व्यवसाय एवं स्थिति

अलग-अलग व्यवसायों में स्थिति अलग-अलग होती है। प्रतिष्ठा, आय, वांछित कौशल या प्रशिक्षण, शैक्षणिक स्तर, रुचियों एवं योग्यताओं के अनुसार नौकरियों को पद-क्रम के अनुसार बांटा जा सकता है। इसी प्रकार का एक वर्गीकरण व्यवसायों को निम्नलिखित श्रेणियों में वर्गीकृत करता है : पेशेवर, मालिकाना एवं प्रबंधकीय, लिपिकीय एवं बिक्री संबंधी, कुशल एवं पर्यवेक्षकीय, अर्धकुशल व अकुशल।

इन विभिन्न स्तरों में अतंर स्पष्ट है। इस पद-क्रम में जो व्यक्ति जितनी ऊँची श्रेणी में आता है, उसकी आय, प्रतिष्ठा व जिम्मेदारी उतनी ही अधिक होती है। लेकिन एक स्तर के अंदर व्यवसायों की विभिन्न किस्मों का यह साधारणतम प्रस्तुतीकरण है। सभी व्यवसाय एक ही स्तर के नहीं होते। व्यवसाय कौशलपूर्ण एवं कौशलविहीन नौकरियों की तरह व्यक्ति को एक जैसा स्तर व आय प्रदान नहीं करते। भले ही, आयकर परामर्शदाता व कालेज का प्रोफेसर दोनों ही पेशेवर हैं, लेकिन पहले व्यक्ति की तुलना में दूसरे व्यक्ति की आय बहुत कम होती है। उनका सामाजिक स्तर या प्रतिष्ठा भी उसके सांस्कृतिक परिवेश पर निर्भर करती है। उदाहरण के लिए, भारत में जहाँ ग्रामीण या कस्बाई क्षेत्रों में कॉलेज प्रोफेसर बहुत प्रतिष्ठित व्यक्ति माना जाता है, वहीं शहरों में आयकर परामर्शदाता को अधिक प्रतिष्ठा प्राप्त होती है।

इसके अलावा, यह भी आवश्यक नहीं कि किसी व्यवसाय से होने वाली आय और उससे मिलने वाली प्रतिष्ठा-दोनों का स्तर मेल खाए ही। इसलिए व्यक्ति के लिए धन एवं प्रतिष्ठा या प्रभुत्व/सत्ता एवं प्रतिष्ठा दोनों के बीच चुनाव करना बड़ा कठिन हो जाता है।

व्यवसाय न केवल सामाजिक प्रतिष्ठा प्रदान करता है अपितु प्रतिष्ठा बढ़ाता भी है। व्यावसायिक गतिशीलता का स्रोत शैक्षिक गतिशीलता है।

10.4.2 कार्यचर्या एवं व्यवसाय

व्यवसाय व्यक्ति के खाली समय को भी प्रभावित करता है। साधारण कर्मचारी वर्ग प्रायः अपने काम को कार्यालय समय के दौरान ही पूरा कर लेता है, जबकि पेशेवर लोग (जैसे : प्रोफेसर, अधिवक्ता, कर-परामर्शदाता आदि) निर्धारित कार्यालय समय के बाद भी काम करते रहते हैं। इस तरह, उन्हें या तो अपने तकनीकी कौशलों में सुधार के लिए अतिरिक्त कार्य करना पड़ता हैं या फिर वे अपने व्यावसायिक विकास हेतु लंबे समय तक कार्य करते रहते हैं। चूँकि नियमित कार्य पर व्यय किया गया उनका समय अनियमित रहता है या लंबा खिंच जाता है। अतः आराम, परिवार या शौक पूरे करने के लिए आवश्यक उनका समय स्वतः ही सीमित हो जाता है।

10.4.3 मित्र एवं कार्यचर्या

व्यवसाय न केवल समय निर्धारित करता है बल्कि उन लोगों का निर्धारण भी करता है जिनके साथ बैठकर खाली समय बिताया जा सके। ऐसे कई व्यवसाय हैं जिनमें लगे लोगों का कार्य-क्षेत्र बहुत ही सीमित होता है, जैसेः मर्चेन्ट नेवी में कार्यरत लोग या खदानों में काम करने वाले लोग या खदानों के आस-पास बनाई गई विशेष बस्तियों में रहने वाले लोग आदि। ये विशेष बस्तियां स्टील प्लांट या कोयले की खदान के आस-पास होती हैं। यहाँ तक कि सैनिकों को भी अपने साथी सैनिकों के छोटे-छोटे वर्गों के बीच ही समय बिताना पड़ता है। इसी प्रकार अध्यापकों की मित्रता भी प्रायः अध्यापकों के साथ ही होनी स्वाभाविक है।

बोध प्रश्न

टिप्पणी : क) नीचे दिए गए स्थान में अपने उत्तर लिखिए।

ख) इस खंड के अंत में दिए गए उत्तरों से अपने उत्तर मिलाइए।

6. निम्नलिखित प्रश्नों के संक्षिप्त उत्तर दीजिए :

i) कार्य किन-किन तरीकों से लोगों की जीवन-शैली को प्रभावित करता है?

....

....

....

....

ii) नौकरी की विशेषताएँ पद/स्तर के साथ कैसे बदलती हैं?

....

....

....

....

iii) क्या अच्छा पद/स्तर प्रदान करने वाली नौकरी अच्छी आमदनी व अच्छी सत्ता भी प्रदान करती है?

....

....

....

iv) पेशेवर व्यक्तियों एवं दूसरे कर्मचारियों की कार्य-संरचना में क्या अंतर है?

....

....

....

....

v) क्या कार्य सामाजिक संबंधों को भी प्रभावित करता है? एक उदाहरण दीजिए।

....

....

....

....

10.4.4 कार्य/व्यवसाय दृष्टिकोणों व मूल्यों को प्रभावित करता है

कार्य गतिविधि, स्थिति, समय-चर्या, खाली समय, यहाँ तक कि संगी-साथियों के अनुसार प्रत्येक व्यवसाय में अंतर होता है। अलग-अलग लोगों को अलग-अलग गतिविधियाँ व कार्यचर्या पसंद होती है। पद व आय का भी अलग-अलग तरह से मूल्यांकन किया जा सकता है। अतः लोग आमतौर पर अपने मूल्यों एवं दृष्टिकोणों के अनुरूप व्यवसाय चुनना पसंद करते हैं। लेकिन सभी लोग अपनी-अपनी पसंद के ही व्यवसाय को प्राप्त करने में सफल नहीं हो पाते। यही कारण है कि प्रत्येक व्यवसाय में अलग-अलग पसंद वाले, अलग-अलग रुचियों व अभिरुचियों वाले लोग पाए जाते हैं।

जब कोई व्यक्ति किसी नौकरी या पेशे का हिस्सा बन जाता है तो वहाँ का वातावरण उसकी पसंद-नापसंद, अभिरुचियों, दृष्टिकोण व मूल्यों को प्रभावित करने लगता है। नौकरी/पेशे का भौतिक, मनोवैज्ञानिक व सामाजिक परिवेश, लोगों के दृष्टिकोण व मूल्यों को काफी हद तक प्रभावित करता है। जो लोग वहाँ के परिवेश से प्रभावित नहीं हो पाते, वे या तो उस नौकरी/पेशे को छोड़ देते हैं या फिर तुलनात्मक रूप से उस पेशे के साथ या उसमें कार्य करने वाले अन्य लोगों के साथ उनका समायोजन ठीक तरह से नहीं हो पाता। पेशे या नौकरी द्वारा कार्यकर्ता के मूल्यों एवं दृष्टिकोण में लाया गया परिवर्तन न केवल उस व्यक्ति के व्यवहार को प्रभावित करता है बल्कि उसके व्यक्तित्व के समस्त गुणों पर भी परिवर्तन का प्रभाव पड़ता है।

शांत और साफ-सुथरी जगह पर काम करने वाले लोगों के मूल्य व दृष्टिकोण अव्यवस्थित, शोरगुल वाले व गंदे स्थानों पर काम करने वाले लोगों के मूल्यों एवं दृष्टिकोण से अलग होते हैं। कार्यभेद के अनुसार लोगों का बोलने का तरीका, उनकी पसंद-नापसंद व अभिरुचियाँ बदल जाती हैं। आगे बताए गए व्यवसायों में लगे व्यक्तियों की तुलना करके खुद ही देखिए: भवन निर्माण का कार्य व बैंक मैनेजर का कार्य या कृषि क्षेत्र व कालेज के प्रिंसिपल का काम। कार्य-वातावरण एवं कार्य-संरचना – दोनों ही लोगों के व्यवहार में बदलाव ला देते हैं। यदि आरम्भ में कार्यक्षेत्र का वातावरण व कार्य-संरचना एक जैसी हो तब भी लम्बे अंतराल के बाद वे एक-दूसरे से ठीक विपरीत हो जाते हैं। कार्य-संरचना के अनुरूप बदले दृष्टिकोण का प्रभाव दूसरे स्थानों पर भी झलकने लगता है। साफ-सुथरे और सुसंगठित स्थान पर कार्य करने वाला व्यक्ति घर से बाहर के काम न करके घर के साफ-सुथरे परिवेश में ही रहना पसंद करेगा जबकि खेत या खदान में, काम करने वाला व्यक्ति इस प्रकार के परिवेश में स्वयं को आरामदायक महसूस नहीं करता। वास्तव में घर से बाहर प्राकृतिक, अव्यवस्थित कार्य-स्थल पर जितना अधिक समय बिताया जाएगा, आरामदायक साफ-सुथरे माहौल में रहने में उतनी ही परेशानी महसूस होगी।

अतः प्राकृतिक परिवेश में काम करने के अभ्यस्त लोगों को ऐसा साफ-सुथरा व सुसंगठित परिसर बहुत कृत्रिम लगने लगता है।

भौतिक वातावरण न केवल परिवेश के प्रति दृष्टिकोण में ही बदलाव लाता है बल्कि पहनावे, तौर-तरीकों व भोजन आदि को भी प्रभावित करता है।

10.5 सामाजिक वातावरण

भौतिक वातावरण से निर्मित प्रभाव में कार्य की सामाजिक स्थिति से वृद्धि होती है। सामाजिक स्थिति इस बात का भी निर्धारण करती है कि व्यक्ति को किस प्रकार के लोगों से संपर्क करना चाहिए। एक जैसे व्यवसाय, रुचि व शौक रखने वाले कुछ व्यक्ति अपने संपर्क में आने वाले अन्य लोगों को भी बदल सकते हैं।

वेश-भूषा, भाषा

व्यवसाय न केवल रुचियों एवं शौक को प्रभावित करता है बल्कि वेश-भूषा, भाषा व व्यवहार पर भी प्रभाव ड़ालता है। लोग अनजाने में, अकस्मात् व बिना चूक किए अपने व्यवसाय के लोगों द्वारा प्रयुक्त की जाने वाली भाषा सीख लेते हैं। न केवल भाषा बल्कि वेश-भूषा व अन्य तौर-तरीके भी व्यवसाय द्वारा प्रभावित होते हैं। मजदूर वर्ग के लोगों एवं सफेदपोश लोगों की भाषा अलग-अलग होती है। कार्यालय के बाहर काम करने वाले पेशेवर लोगों की वेश-भूषा कार्यालय में काम करने वालों की वेश-भूषा से भिन्न होती है। औपचारिक व अनौपचारिक वेश-भूषा का निर्धारण भी काफी सीमा तक नौकरी पर निर्भर है। कंपनी के अधिकारी या कॉलेज के प्रोफेसर सामाजिक समारोह में भी भड़कीले कपड़े नही पहनते।

बोध प्रश्न

टिप्पणी : क) नीचे दिए गए स्थान में अपने उत्तर लिखिए।

ख) इस खंड के अंत में दिए गए उत्तरों से अपने उत्तर मिलाइए।

7. निम्नलिखित प्रश्नों के उत्तर 2-3 पंक्तियों में दीजिए:

i) व्यक्ति के व्यक्तित्व के किन पक्षों को कार्य प्रभावित करता है?

....

....

ii) व्यक्तिगत विशेषताओं (गुणों) को कार्य कैसे बदलता है?

....

....

....

iii) क्या सामाजिक स्थितियों के आधार पर भी नौकरियाँ अलग-अलग होती हैं? एक कर्मचारी पर इनका क्या प्रभाव पड़ता है?

....

....

10.6 सारांश

इस इकाई में आपको कार्य की प्रकृति व लोगों को प्रभावित करने वाले कार्य के विभिन्न पक्षों से परिचित कराया गया है। इसमें आपने यह भी पढ़ा कि लोग अपनी मनोवैज्ञानिक, सामाजिक व आर्थिक आवश्यकताओं को पूरा करने के लिए कार्य करते हैं।

- कार्य द्वारा संतुष्ट (पूरी) की जाने वाली मनोवैज्ञानिक आवश्यकताओं में आत्मसम्मान, पहचान प्रदान करने वाली विशेषताएँ तथा दक्षता व कौशलों की आत्माभिव्यक्ति शामिल हैं।
- कार्य सामाजिक संबंध विकसित करने में मदद करता है और संकट (आपातकाल) के समय कर्मचारी के कल्याण को सुनिश्चित भी करता है।
- कार्य आजीविका का साधन होने के साथ-साथ सामाजिक - आर्थिक स्तर प्रदान करता है।
- कार्य लोगों की जीवन शैली, उनके दृष्टिकोण व मूल्यों को प्रभावित करता है।

10.7 अभ्यास कार्य

1. नियमित आय होने के बावजूद लोग कार्य क्यों करते हैं?
2. "लोग कार्य-परिस्थितियाँ एवं आर्थिक लाभ की परवाह किए बिना कार्य करते रहते हैं" इस कथन की पुष्टि उदाहरण एवं तर्क सहित कीजिए।
3. किसी पेशेवर व गैर-पेशेवर कर्मचारी के व्यक्ति-वृत्तों की तुलना कीजिए।
4. किसी पेशेवर कर्मचारी के व्यक्तिवृत्त का अध्ययन कीजिए और उससे संबंधित निम्नलिखित पक्षों के विषय में सच्चाई का पता लगाइए:

   (क) उसके जीवन का इतिहास

   (ख) कार्य के दौरान व खाली समय में उसकी दिनचर्या (कार्यचर्या)

   (ग) वेतन के अलावा अन्य आर्थिक प्राप्तियाँ

   (घ) उसके सामाजिक संबंध