

પ્રકરણ - ૧

વિષયપ્રવેશ

1.1	પ્રસ્તાવના	02
1.2	આવેગિક બુદ્ધિ	05
1.2.1	આવેગ એટલે શું ?	05
1.2.2	આવેગની વ્યાખ્યા	06
1.2.3	આવેગનું સ્વરૂપ	08
1.2.4	આવેગની વિશેષતાઓ	08
1.2.5	આવેગના ઘટકો	10
1.2.6	આવેગનો વિકાસ	13
1.2.7	આવેગિક બુદ્ધિનો અર્થ	15
1.2.8	આવેગિક બુદ્ધિનો ઇતિહાસ	16
1.2.9	આવેગિક બુદ્ધિના પ્રતિમાનો	18
1.2.10	આવેગિક બુદ્ધિની લાક્ષણિકતાઓ	29
1.2.11	કાર્યમાં આવેગિક બુદ્ધિ	30
1.3	ભૂમિકા સંઘર્ષ	32
1.3.1	ભૂમિકા સંઘર્ષનો અર્થ	33
1.3.2	ભૂમિકા સંઘર્ષના પરિમાણો	34
1.3.3	શિક્ષકનો ભૂમિકા સંઘર્ષ	39
1.3.4	સાંપ્રત સમયમાં શિક્ષકનું મહત્વ	40
1.3.5	શિક્ષક : ભૂમિકા અને કાર્યો	41
1.3.6	શિક્ષકના ભૂમિકા સંઘર્ષના પરિણામો	43
1.4	કાર્યસંતોષ	45
1.4.1	વ્યવસાય સંતોષ : અર્થ અને સંકલ્પના	46
1.4.2	વ્યવસાય સંતોષના સિદ્ધાંતો	47
1.4.3	વ્યવસાય સંતોષ પર અસર કરનારા પરિબળો	50
1.5	આવેગિક બુદ્ધિ, ભૂમિકા સંઘર્ષ અને કાર્યસંતોષ વચ્ચેનો સંબંધ	58
1.6	સંશોધન સમસ્યાનું કથન	59
1.7	સંશોધનના હેતુઓ	63
1.8	સંશોધનની ઉત્કલ્પનાઓ	65
1.9	સંશોધનના પરિવર્ત્યો	72
1.10	સંશોધનના અગત્યના પદોની ક્રિયાત્મક વ્યાખ્યાઓ	74
1.11	સંશોધનમાં સાધનોની સામાન્ય સમજૂતી	76
1.12	સંશોધનની આંકડાશાસ્ત્રીય પ્રયુક્તિઓ	77
1.13	સંશોધનનું પ્રકરણ આયોજન	78

પ્રકરણ - ૧ વિષયપ્રવેશ

1.1 પ્રસ્તાવના :

શિક્ષણ એ કોઈપણ સમાજની પ્રાથમિક જરૂરિયાત છે. યોગ્ય શિક્ષણના અભાવમાં વ્યક્તિ કે સમાજનો વિકાસ સંભવ નથી. શિક્ષણ એ સમાજ પરિવર્તન માટેનું અગત્યનું પરિબળ છે. શિક્ષણ દ્વારા સમાજમાં જાગૃતિ લાવી શકાય છે. પ્રાચીન સમયથી જ શિક્ષણને ખૂબ મહત્વ આપવામાં આવ્યું છે. સમાજની જરૂરિયાતો મુજબ તેમાં વારંવાર પરિવર્તન આવે છે. આજનો યુગ મહદઅંશે ઔપચારિક શિક્ષણનો યુગ છે. ઔપચારિક શિક્ષણનાં કુલ ચાર મુખ્ય અંગો છે. - વિદ્યાર્થી, શિક્ષક, સંચાલક મંડળ અને સરકાર, શિક્ષક એ શાળાકીય ક્ષેત્રે અતિ અગત્યનું અંગ છે. વિદ્યાર્થીઓ ઉપર શિક્ષકનો પ્રભાવ વિશેષ હોય છે. વિદ્યાર્થીઓ કે જે આવતીકાલના નાગરિકો છે, તેના સુદૃઢ, સુસંસ્કારી વ્યક્તિત્વના વિકાસનો મુખ્ય આધાર તેના શિક્ષકોના સ્વસ્થ વર્તન ઉપર રહેલો છે.

આજની વિશ્વવ્યાપી અશાંતિના મૂળમાં સાચા શિક્ષણનો અભાવ છે. વિદ્વાન સાહિત્યકાર અને ચિંતક મનુભાઈ પંચોલી. હંમેશા કહેતા કે, "માણસ એક જ એવું પ્રાણી છે જેને શિક્ષણ આપી શકાય. માનવ-સંસ્કૃતિના ઈતિહાસને સર્વનાશમાંથી ઊગારવા ડહાપણ આપવાનું વચન આપનાર શિક્ષણની સમાજને આજે જેટલી જરૂર છે. તેટલી ક્યારેય ન હતી. આ નિર્ણાયક ક્ષણે તમે શિક્ષક થવાનું પસંદ કર્યું છે તે બદલ અભિનંદન ?" અગાઉ ચાણક્ય આ રસ્તે ચાલ્યા હતા. એ મહાન શિક્ષક ચાણક્યે કહ્યું હતું : "શિક્ષક કભી સાધારણ નહીં હોતા. પ્રલય ઔર નિર્માણ ઊસકી ગોદ મેં ખેલતે હૈ." 'ગુરુ' શબ્દનો અર્થ જ 'અંધકાર દૂર કરનાર' એવો થાય છે. આ સુંદર કાર્ય 'સાચા' શિક્ષણ દ્વારા જ શક્ય બની શકે જે સંપૂર્ણ જવાબદારી શિક્ષકની છે.

શિક્ષક એટલે કોણ ?

શિસ્તનો આગ્રહી બને તે શિક્ષક,

અન્યાય સામે ખુમારીવંતા બને તે શિક્ષક,

કર્તવ્યનિષ્ઠા અને ક્ષમાશીલના દાખલા બેસાડે તે શિક્ષક,
 શાળારૂપી મંદિરનો પુજારી બને તે શિક્ષક,
 સરસ્વતી માતા અને શારદાનો ઉપાસક બને તે શિક્ષક,
 પરિવર્તનનો દૂત બને તે શિક્ષક,
 મા રૂપી મમતા અને પિતારૂપી જવાબદારી બને તે શિક્ષક,
 નિઃસ્વાર્થ બાળપ્રેમ પ્રાપ્ત કરે તે શિક્ષક,
 સંસ્કારોનું સિંચન કરે તે શિક્ષક,
 પર્યાવરણનું મહત્વ સમજાવે તે શિક્ષક,
 એકતા, અખંડિતતા, દેશપ્રેમના પાઠો શીખવે તે શિક્ષક,
 સૂર્યરૂપી તેજસ્વીતા અને ચંદ્રરૂપી શીતળતા બક્ષે તે શિક્ષક,
 વિદ્યાર્થીરૂપી બાળકમાં માનવતાના ગુણ સીંચે તે શિક્ષક,
 રાવણને 'રામ', દાનવને 'માનવ' બનાવે તે શિક્ષક.

આપણા તમામ શિક્ષકો જ્યારે જ્ઞાન અને કર્મની શિક્ષામાં શાળાથી લઈને વિશેષ સંસ્થાનો અને વિશ્વવિદ્યાલય સુધી જોડાયેલા છે તો પછી ભાવના અને લાગણી, સંવેદનશીલતાની શિક્ષા કોણ આપશે ? મનોવિજ્ઞાન કહે છે કે આજનો શિક્ષક જ્ઞાનનો પડકાર અને હુન્નરની ચિંતા સામે ઉભો છે. શિક્ષાએ દુનિયામાં જે વાતાવરણ ઉભું કર્યું છે. તેને જોવા લાગે છે કે શિક્ષાની પારંપારિક વ્યાખ્યા ઘસાઈ ગઈ છે.

હવે શિક્ષકની જરૂર છે ક્યાં ? જ્ઞાન મળી રહે છે. હુન્નરનો વ્યાપાર છે. જો આ બંનેનો વેપાર છે તો ભાવનાનું શું કામ ? આપણી સામે આતંકવાદ, સાંપ્રદાયિકતા, કટૂરતા, જાતિવાદ, વર્ગવાદ, નફરત અને સ્વાર્થ છે. આ દરેક માનવીય ભાવના અને સંવેદના સાથે સંકળાયેલા છે. શું આપણે આને શિક્ષાની નવી શક્યતાઓના રૂપમાં ન જોઈ શકીએ ? જો આપણે ભાવનાઓની યોગ્ય શિક્ષા આપી દઈએ, અને તેને વ્યક્ત કરવાની અને તેના પર સંયમ રાખવાની

પણ, તો મનુષ્યને યોગ્ય મનુષ્ય બનાવવાનો શ્રેય શિક્ષકને જ મળવાનો છે. આ સંપૂર્ણ આધાર શિક્ષકના સ્વસ્થ વર્તન ઉપર રહેલો છે.

જો શિક્ષક જ અસંતોષની લાગણીથી પીડાતો હશે. સંપૂર્ણ સ્વસ્થ ન હોય કે પોતાના આવેગોનું વ્યવસ્થાપન યોગ્ય રીતે ન કરી શકતો હોય તો તે પોતાના શૈક્ષણિક કાર્યમાં સમાયોજન સાધી શકશે નહીં, જો શિક્ષકમાં આવેગિક બુદ્ધિનું પ્રમાણ વધુ હશે તો તે પોતાની મુશ્કેલીઓ અને વિદ્યાર્થીઓની સમસ્યાઓ સાથે સમાયોજન સાધી શકશે. શિક્ષક વિદ્યાર્થીઓમાં શિક્ષણ દ્વારા વિધાયક સામાજિક વર્તન અને આવેગોની યોગ્ય અભિવ્યક્તિ રજૂ કરીને તેમના મોડેલવર્તન ઊભુ કરે છે. શિક્ષક માટે આવેગિક બુદ્ધિ એ સૌથી શક્તિશાળી બળ છે જે વિદ્યાર્થીઓને ક્રોધ નિયંત્રણ, સંઘર્ષસમાધાન અને પ્રોત્સાહિત કે ઉત્સાહ જેવા આવેગોની અભિવ્યક્તિ માટે પોતે મોડેલવર્તન બની રહે છે.

એક વ્યવસાય તરીકે અમુક દેશોમાં શિક્ષણને અન્ય કોઈપણ વ્યવસાય કરતા સૌથી વધુ તણાવપૂર્ણ વ્યવસાયની યાદીમાં મુકાય છે. શિક્ષકોમાં તણાવની પાછળ ઘણા પરિબળો છે. આ પરિબળોમાં વર્ગમાં વિતાવેલ સમય, વર્ગ માટે તૈયારી વિદ્યાર્થીઓને સલાહ આપવી, શિક્ષક પરિષદ માટે મુસાફરી મોટી સંખ્યામાં અને વિવિધ જરૂરિયાતોવાળા વિદ્યાર્થીઓ સાથે કામ લેવું સમર્થતાઓ અને અસમર્થતાઓ, કર્મચારીઓના આધારનો અભાવ આ બધા કારણો શિક્ષકોની ભૂમિકા સંઘર્ષ ઉભો કરનાર છે.

આજનો યુગ સ્પર્ધાત્મક યુગ છે. દરેક માનવી બીજા માનવી કરતાં કંઈક વધારે મેળવવાની આકાંક્ષા પાછળ દોડી રહ્યો છે. માનવીની જરૂરિયાતોનું પ્રમાણ વધતું જાય છે. માનવી પોતાની બધીજ આકાંક્ષાઓ કે વધતી જરૂરિયાતોને સંતોષી શકતો નથી, ભૌતિક વિજ્ઞાનનો નિયમ છે કે કોઈપણ વસ્તુ કે કારણ સાથે કર્તા હોય છે. કાર્યને કારણ અને પરિણામ સાથે પણ સંબંધ હોય છે. આ નિયમ મુજબ જ્યારે વ્યક્તિ પોતાની આકાંક્ષાઓ કે જરૂરિયાતો સંતોષી ન શકે ત્યારે વ્યક્તિમાં અસંતોષની લાગણી પેદા થાય છે. પરિણામે કાર્યસંતોષનું પ્રમાણ ઘટે છે. જો શિક્ષકોને પોતાના કાર્ય પ્રત્યે સંતોષ હોય તો તેની સીધી અસર તેના અધ્યાપન કાર્ય અને વર્તન વ્યવહારો પર પડે છે. તેથી શિક્ષકોની આવેગિક બુદ્ધિ, ભૂમિકા,

સંઘર્ષ અને કાર્યસંતોષ જાણી શિક્ષણમાં સંપૂર્ણ સુધારણા અભિયાનમાં ઉપયોગી થવાના વિચારે સંશોધકે પ્રસ્તુત સમસ્યા પર અભ્યાસ હાથ ધરવાનું નક્કી કર્યું.

1.2 આવેગિક બુદ્ધિ :

ગ્રીક ફિલોસોફર એરિસ્ટોટલે ઘણા વર્ષો પૂર્વે કહ્યું હતું કે માનવ જીવનમાં આવેગશીલતાનો પ્રશ્ન નથી આવેગ તથા તેની અભિવ્યક્તિની યોગ્યતાનો આવેગ અભિવ્યક્તિની અયોગ્યતા એ વ્યવહારિક માનવજીવનમાં ઘણી સમસ્યાઓ સર્જી છે. જો મોટાભાગના આંતરવૈયક્તિક સંઘર્ષોમાં ઉકેલ લાવવો હોય, સ્વાસ્થ્યપ્રદ માનવ સંબંધો કેળવવા હોય અને અસરકારક સામાજિક સંદેશાવહન વિકસાવવું હોય તો મનોવિજ્ઞાનની સૌથી આધુનિક સંકલ્પના 'આવેગિક બુદ્ધિ' ખૂબ જ ઉપયોગી છે.

આવેગિક બુદ્ધિની વિસ્તૃત ચર્ચા કરતા પહેલા આવેગ અંગેની સામાન્ય સમજ અને વ્યાખ્યા જાણવી જરૂરી છે. માટે અહીંયા આવેગની ચર્ચા કરેલ છે.

1.2.1 આવેગ એટલે શું ? What is Emotion ? :

માનવીના જીવનમાં આવેગ પણ મહત્વનો ભાગ ભજવે છે. ભાગ્યે જ કોઈ માનવી આવેગથી અળગો રહી શકશે. માનવીના જીવન વ્યવહારમાં આવેગ અનુભવોની મજબૂત પકડ રહેલી જોવા મળે છે. બુદ્ધિ કે તર્કની જેમ આવેગ અનુભવોનું સામર્થ્ય માનવીના જીવનને એક નવું પરિમાણ બક્ષે છે. F. L. Ruch જણાવે છે કે જો વ્યુત્પત્તિની રીતે જોઈએ તો 'આવેગ'નો અર્થ તિવ્ર લાગણી કે ઉશ્કેરાટ થાય છે. અને આવા ઉશ્કેરાટ સુખદ કે દુઃખદ પણ હોય છે. આમ વ્યક્તિના જીવનમાં 'આવેગ' મહત્વનું સ્થાન ધરાવે છે.

એક વસ્તુ સ્પષ્ટ છે કે વ્યક્તિને આવેગાત્મક બનાવે તેવી પરિસ્થિતી ક્યારેક તો ઉપસ્થિત થાય જ છે. આવેગના પ્રસંગોને કંઈ દફનાવી શકાતા નથી. છતાં એ પણ સાચું છે કે આવેગશીલતા પરિસ્થિતિ પર આવેગ નિયંત્રણ જ્ઞાન દ્વારા પ્રભુત્વ સ્થાપી શકાય છે. તેમજ આવેગોને જ અનુભવવા કે આવેગોની અસર સાવ મંદ પાડી દેવી એમ કોઈ કહેતું નથી એમ કરવું એ સાચું આવેગ-નિયંત્રણ પણ નથી. તેથી વ્યક્તિમાં જો 'યોગ્ય વ્યક્તિ સમક્ષ, યોગ્ય

પ્રમાણમાં, યોગ્ય સમયે, યોગ્ય કારણ માટે અને યોગ્ય રીતે ક્રોધ વ્યક્ત કરવાની ક્ષમતા હોવી જોઈએ' મનોવૈજ્ઞાનીક આ પ્રકારના સ્વ-નિયંત્રણને 'આવેગિક બુદ્ધિ' Emotional Intelligence તરીકે ઓળખાવે છે.

'આવેગ વગરનું જીવન હકીકતે વેગ વગરનું છે.'

- ફલોરાઈક રુક

આ વિધાન પરથી કહી શકાય કે મનુષ્યના જીવનમાં આવેગોનું ઘણું મહત્વ છે. આવેગ વગર વ્યક્તિની કલ્પના કરવી અશક્ય છે. આવેગો વ્યક્તિના જીવનને રસતરબોળ બનાવે છે. આવેગોનું અસ્તિત્વ ન હોય તો સમગ્ર માનવજીવન રસહીન બની જાત આવેગોના બે પ્રકારો છે. વિધાયક આવેગો અને નિષેધક આવેગો, સુખ, હર્ષ, આનંદ, પ્રેમ જેવા વિધાયક આવેગો છે. જે વ્યક્તિના વર્તનને સુયોગ્ય અને સમાયોજિત દિશામાં વાળે છે. જ્યારે ક્રોધ, ઈર્ષ્યા, ભય, શોક જેવા નિષેધક આવેગો વ્યક્તિના જીવનમાં પ્રતિકૂળતા સર્જે છે.

એક તરફ આવેગો આપણા જીવનને રસતરબોળ બનાવે છે. તો બીજી તરફ આ જ આવેગો જીવનમાં સંઘર્ષ અને કડવાશ પણ લાવે છે. જો તેમની અભિવ્યક્તિને કાળજીપૂર્વક સંવર્ધિત કરવામાં ન આવી હોય તો જીવનને તે નરક જેવું પણ બનાવી શકે છે. માનવજીવન પર આવેગોની અસર એટલી વ્યાપક છે કે આપણી જાણકારી વગર પણ તે આપણા પ્રત્યક્ષીકરણ, પૂર્વગ્રહો, વલણો, વિચારો, અભિરુચીઓ અને શિક્ષણને પ્રભાવિત કરી શકે છે.

સામાન્ય ભાષામાં કહીએ તો બુદ્ધિની આવેગો ઉપર દરેકનું નિયમન હોવું જોઈએ. તેના દ્વારા જ વ્યક્તિ યોગ્ય નિર્ણયો લઈ શકે છે અને પોતાના કાર્યને યોગ્ય દિશામાં લઈ જઈ શકે છે. તેમજ તેનાથી મનોભારનું પ્રમાણ પણ અમુક અંશે ઘટાડી શકાય છે. અને પોતાની Personalityને વિકસાવી શકે છે.

1.2.2 આવેગોની વ્યાખ્યા Definition of Emotion :

જુદા જુદા મનોવૈજ્ઞાનિકોએ જુદી જુદી રીતે આવેગની વ્યાખ્યા આપવાનાં પ્રયત્નો કરેલા છે. જે નીચે મુજબ છે.

1. 'આવેગ એક જટિલ લાગણીની અવસ્થા છે. જેમાં અમુક ખાસ પ્રકારની શારીરિક અને ગ્રંથીય ક્રિયાઓ થાય છે.'

- ઈંગ્લીશ અને ઈંગ્લીશ

2. 'આવેગ એક એવો આત્મલક્ષી ચેતન અનુભવ છે. જેની સાથે શારીરિક ઉત્તેજના અને લાક્ષણિક બાહ્ય અભિવ્યક્તિઓ જોડાયેલ હોય છે.'

- વાઈની વિટન 1998

3. 'આવેગથી તાત્પર્ય એક એવો આત્મલક્ષી' લાગણીની અવસ્થા સાથે હોય છે. જેમાં અમુક શારીરિક ઉત્તેજના પેદા થાય છે. અને પછી તેમાં અમુક ખાસ પ્રકારનું વર્તન થાય છે.

- બેરોન, બર્ન તથા કેન્ટોવિજ-1980

4. 'આવેગ વ્યક્તિમાં સમગ્ર રીતે અને તીવ્રતાથી ઉત્પન્ન થતો ખળભળાટ છે. જે મુળમાં મનોવૈજ્ઞાનિક છે અને તે વ્યક્તિના મન અને શરીર સહિત સમગ્ર ચેતાતંત્રને ખળભળાવી દે છે.'

5. 'Emotions are complex organization of the PhysiologIcal emotional experimental, cognitive and conscious.'

- Mayer et.al

6. 'Emotion is a complex way of behaving in which the Various Components are integrated about the internal reaction.'

- Horace English

ટૂંકમાં કોઈ જ્ઞાત કે અજ્ઞાત કારણોથી આપણી મનઃસ્થિતિમાં પરિવર્તન લાવતા અસ્થાયી ભાવોને આવેગ કહેવાય છે. મનોવૈજ્ઞાનિકોના મતે આવેગમાં શારીરિક ક્રિયાશીલતા, બોધાત્મક પ્રક્રિયાઓ, વાર્તાનિક પ્રતિક્રિયાઓ, ચહેરાના હાવભાવ, ચેષ્ટાઓ અને વ્યક્તિગત લાગણીઓનો સમાવેશ થાય છે. વ્યક્તિ પોતે પરિસ્થિતિને જેવી રીતે જુએ કે અનુભવે તેના સંદર્ભમાં તે આવેગો અનુભવે છે.

ટૂંકમાં એમ કહી શકાય કે આવેગ એક પ્રકારનો તીવ્ર અનુભવ છે. મનોવૈજ્ઞાનિક સ્થિતિ તેને જન્મ આપે છે. તે વ્યક્તિમાં મનોશારીરિક ફેરફાર કરે છે. તેની અભિવ્યક્તિથી બાહ્ય ક્રિયાઓ જોઈ શકાય છે.

1.2.3 આવેગનું સ્વરૂપ (Nature of Emotion) :

1. આવેગ એક જટિલ અવસ્થા છે. (Emotion is a complex state)
2. આવેગમાં શારીરિક પ્રતિક્રિયાઓ હોય છે. (Bodily reaction on emotion)
3. આવેગમાં અમુક અભિવ્યક્ત ક્રિયાઓ પણ થાય છે. (Emotion involves expressive movements)
4. આવેગમાં કોઈને કોઈ પ્રકારની આત્મલક્ષી લાગણીઓ જરૂર હોય છે. (Emotion necessarily involves some varieties of Subjective feeling)
5. આવેગો ક્ષણિક અને અસ્થાયી હોય છે.
6. આવેગ પરિવર્તનશીલ હોય છે.
7. આવેગ સાર્વત્રિક હોય છે.
8. આવેગ માનવીના વર્તનને પ્રભાવિત કરે છે.
9. આવેગનો સંબંધ કોઈને કોઈ મુળવૃત્તિ સાથે હોય છે.

1.2.4 આવેગની વિશેષતાઓ (Characteristics of Emotion) :

(1) શારીરિક પરિવર્તન (Bodily Change) :

આવેગોમાં શારીરિક પરિવર્તન થાય છે એટલે કે જ્યારે આપણે આવેગોથી પ્રભાવિત હોઈએ છીએ ત્યારે આપણી અંદર શારીરિક પરિવર્તનો આવે છે. જેમ કે હૃદયનાં ધબકારા, નાડીની ગતિ, લોહીનું દબાણ, પાચનક્રિયા, ગ્રંથિઓ વગેરેની પ્રતિક્રિયાઓમાં પરિવર્તન આવે છે.

(2) અંતર્મુખી (Introversion) :

આવેગ અંતર્મુખી હોય છે. આવેગો વ્યક્તિગત હોય છે અને એક માણસથી બીજા માણસ સુધી બદલાતા રહે છે. તે એક જ વ્યક્તિમાં જુદી જુદી ઘટનાઓમાં

પરિસ્થિતિઓ બદલાવાની સાથે બદલાતા રહે છે.

(3) **સ્થળાંતર (Displacement) :**

કેટલાક આવેગો સ્થળાંતરિત થઈ જાય છે. જો આપણે ક્રોધની અવસ્થામાં હોઈએ અને કોઈ આપણી ઈચ્છા વિરુદ્ધ કાર્ય કરવાનો આગ્રહ કરે તો આપણે ક્રોધ તે વ્યક્તિમાં સ્થળાંતરિત થઈ જાય છે.

(4) **વિશાળક્ષેત્ર (Wide Scope) :**

આવેગનું ક્ષેત્ર ઘણું મોટું હોય છે. તે બાળકોથી માંડીને વૃદ્ધો સુધી ફેલાયેલું છે. તે માનસિક વિકાસની અવસ્થાઓમાં ઉદભવે છે.

(5) **અચાનક ઉદભવ :**

આવેગ અચાનક ઉદભવે છે. પરંતુ ધીમે ધીમે ઘટે છે. એક આવેગ એક વખત ઉદભવીને નિરંતર ચાલે છે. અને પોતાની પાછળ આવેગિક અવસ્થા છોડી જાય છે આપણે કોઈ આવેગને તરત જ અનુભવીએ છીએ પરંતુ એ ધીમે ધીમે શાંત થાય છે.

(6) **પરિવર્તન (Convertible) :**

આવેગો પરિવર્તનશીલ છે. એક આવેગ પોતાનાથી જુદાં જ પ્રકારના આવેગને જન્મ આપી શકે છે. કોઈ વિષયમાં ઓછા ગુણ આવવાથી નિરાશાની સ્થિતિમાં પરિક્ષક ક્રોધનું કારણ બની શકે છે.

(7) **લાગણીઓ - આવેગોનું હૃદય (Feeling-Heart of Emotion) :**

લાગણી કોઈને કોઈ આવેગનું હૃદય હોય છે. આવેગની સાથે સુખદાયક અને દુઃખદ લાગણીઓ જોડાયેલી હોય છે. આ બંને મૂળભૂત લાગણીઓ ઘણા બધા આવેગોને જન્મ આપે છે.

(8) **પ્રેરણાઓ સાથે સંબંધ (Relation on Motivations) :**

આવેગ જીવન પ્રેરણાઓ અથવા પ્રવૃત્તિઓ સાથે જોડાયેલ હોય છે. જ્યારે કોઈ મૂળભૂત જરૂરિયાતને પડકારવામાં આવે છે અથવા આવા પ્રકારની જરૂરિયાતોનો સંતોષ થાય છે ત્યારે આવેગ ઉદભવે છે.

(9) **આવેગો જુદા જુદા ઉત્તેજકોને લીધે ઉદભવે છે :**

આવેગો જુદા-જુદા ઉત્તેજકોને કારણે ઉદભવે છે. જેમકે તીવ્ર અવાજ, અદ્ભુત પદાર્થ, ચહેરો, પ્રાણી વગેરે ભયનો આવેગ પેદા કરે છે.

(10) **આવેગિક પ્રતિક્રિયાઓ આંતરિક તથા બાહ્ય ઘટનાઓથી ઉત્પન્ન થાય છે. :**

વાદળાઓની ગર્જન તથા વીજળીના ચમકારા જેવી બાહ્ય ઘટનાઓ બાળકોના મનમાં ડર ઉત્પન્ન કરે છે. સાથે કેટલીક આંતરિક ઘટનાઓ પણ આવેગ ઉત્પન્ન કરે છે.

(11) **બુદ્ધિ, તર્ક તથા કલ્પનાઓ આવેગ સાથે નિષેધક સંબંધ હોય છે. :**

જ્યારે આપણે આવેગોને લીધે ઉત્તેજિત થઈએ છીએ ત્યારે આપણી બુદ્ધિ, વિચાર, તર્ક તથા કલ્પનાનું સ્તર નીચું થઈ જાય છે.

1.2.5 **આવેગોના ઘટકો (Factors of Emotions) :**

જુદા-જુદા મનોવૈજ્ઞાનિકો એ આવેગ પર અભ્યાસ કર્યા છે. તેમાં ઘણા મનોવૈજ્ઞાનિકો એક બાબતે સહમત થાય છે કે આવેગ મુખ્યત્વે ત્રણ અગત્યના ઘટકો કે પાસાંઓ છે જે નીચે મુજબ છે.

1. શારીરિક પાસું
2. જ્ઞાનાત્મક પાસું
3. વાર્તાનિક કે અભિવ્યક્તાત્મક પાસું

એટવોટર નામના મનોવૈજ્ઞાનિક આવેગની સમજૂતિ ચાર પાસાંઓ દ્વારા આપે છે.

1. શારીરિક ક્રિયાશીલતા (Psychological Activeness)
2. આત્મલક્ષી કે અંગત લાગણીઓ (Subjective or Individual Feeling)
3. જ્ઞાનાત્મક પ્રક્રિયાઓ (Cognitive Process)
4. વાર્તાનિક પ્રતિક્રિયાઓ (Behaviour Response)

માઈકલ આઈઝેન્ક નામના મનોવૈજ્ઞાનિક આવેગને પાંચ ઘટકો વડે સમજાવે છે. જે નીચે મુજબ છે.

1. જ્ઞાનાત્મક ઘટક અથવા વિચારણા (Cognitive factor or thinking)
2. શારીરિક તબક્કો (Physical Stage)
3. અનુભવાત્મક ઘટક (Empirical Factor)
4. અભિવ્યક્તાત્મક ઘટક (Expressive factor)
5. વાર્તાનિક ઘટક (Behavioural factor)

લેઝારસ અને ફ્રિડ્ઝ નામના મનોવૈજ્ઞાનિકે આવેગના સ્વરૂપને સ્પષ્ટ કરતા જણાવે છે કે તીવ્ર આવેગમાં નીચેના છ ઘટકો જોવા મળે છે.

1. આત્મલક્ષી અનુભવ
2. આંતરિક-શારીરિક પ્રતિક્રિયાઓ
3. આવેગોનું સંજ્ઞાન
4. ચહેરાની અભિવ્યક્તિઓ
5. આવેગ પ્રત્યેના પ્રત્યાઘાતો
6. વર્તનની વૃત્તિઓ

જુદા જુદા મનોવૈજ્ઞાનિકો એ જે ઘટકો બતાવ્યાં છે. તે એકબીજાથી સ્વતંત્ર આવેગ નથી. પણ કોઈ એક ચોક્કસ આવેગના સર્જન માટે તેઓ સાથે જોડાય છે. વધુમાં દરેક ઘટક અન્ય ઘટકોને પ્રભાવિત કરી શકે છે. આમ મોટાભાગના મનોવૈજ્ઞાનિકો આવેગના ત્રણ ઘટકો અંગે સહમત છે. આ ત્રણ ઘટકો નીચે મુજબ છે.

(1) આવેગનું સંજ્ઞાનાત્મક ઘટક (Cognitive Factor of Emotional) :

અંગ્રેજી શબ્દકોષમાં આવેગને લગતા 550 જેટલા શબ્દો જોવા મળે છે. તેમ છતાં વિચિત્રતા એ છે કે લોકો ઘણીવાર પોતાના આવેગોની અન્યને સમજૂતી આપવામાં મુશ્કેલી અનુભવે છે.

જીવનમાં બનતી ઘટનાઓ અંગેના લોકોના જ્ઞાનાત્મક મૂલ્યાંકનો તેમના દ્વારા અનુભવાતા આવેગના અગત્યના નિર્ણાયકો છે. કોઈ એક ચોક્કસ ઘટના જેવી કે જાહેરમાં ભાષણ આપવું તે કોઈ એક વ્યક્તિ માટે ભયજનક કે ગભરામણ ઉત્પન્ન કરનાર હોઈ શકે અને તેથી તે બાબત તેનામાં ચિંતા ઉત્પન્ન કરે છે. પરંતુ અન્ય વ્યક્તિઓ માટે તે એક સામાન્ય રોજિંદી ઘટના હોઈ શકે છે. ઉદાહરણને આધારે કહી શકાય કે આવેગના સભાન અનુભવોમાં મૂલ્યાંકન ઘટક જોડાયેલ હોય છે. વ્યક્તિ પરિસ્થિતિનું કેવું સંજ્ઞાન વિકસાવે છે તે પ્રમાણે તેનામાં આવેગ ઉદભવે છે.

આવેગના જ્ઞાનાત્મક ઘટકનો અભ્યાસ કરવા મનોવૈજ્ઞાનિકો અન્ય વ્યક્તિઓ કેવું અનુભવે છે ? તેના શાબ્દિક અહેવાલ પર આધાર રાખે છે. તેમના અહેવાલો એવું દર્શાવે છે કે આવેગો મૂળભૂત રીતે તિવ્ર આંતરિક લાગણીઓ છે. આવેગના વિવિધ સંજ્ઞાનાત્મક તત્ત્વોમાં અંગત અનુભવ અને લાગણીનું ઘટક સૌથી વધુ ઉપર ઉપસી આવે છે. લોકો પોતાના આવેગને સુખદ અને દુઃખદ એમ વર્ણવે છે. ઘણીવાર લોકો આવેગોની અનુભૂતિ કરે છે. જેમાં સુખ અને અસુખ એમ બંને પ્રકારની લાગણી અનુભવાય છે.

(2) આવેગનું શારીરિક ઘટક (Physical Factor of Emotion) :

આ ઘટકમાં આવેગ દરમિયાન સ્વયંસંચાલિત તંત્રની ક્રિયાશીલતાથી ઉદભવતા શારીરિક ફેરફારોનો સમાવેશ થાય છે. આવેગ સાથે સંકળાયેલ શારીરિક ઉત્તેજના મુખ્યત્વે સ્વયંસંચાલિત ચેતાતંત્રના કાર્યના માધ્યમથી ઉદભવે છે. સ્વયંસંચાલિત, ગ્રંથિઓ, સાદા સ્નાયુઓ અને લોહીની નલિકાઓની પ્રવૃત્તિને નિયંત્રિત કરે છે. આવેગ પ્રત્યેના 'સામનો કરો અથવા પલાયન થાવ' પ્રત્યાઘાત માટે સ્વયંસંચાલિત ચેતાતંત્ર જવાબદાર છે. જે એડ્રીનલ ગ્રંથિના સ્ત્રાવોમાં વધારો કરીને આ કાર્ય કરે છે. મનોભાર પ્રત્યેની અને અન્ય આવેગો પ્રત્યેની પ્રતિક્રિયામાં અંતઃસ્ત્રાવી ફેરફારોની મહત્વની ભૂમિકા છે.

આવેગ સમયે થતાં સ્વયંસંચાલિત પ્રત્યાઘાતો અંતે તો મગજ દ્વારા જ નિયંત્રિત થાય છે. હાયપોથેલેમસ, એમિગ્ડાલા, સીમાવર્તીતંત્રની આસપાસની અન્ય સંરચનાઓ આવેગોનો મૂળ આધાર છે તેમ ઘણાં સમયથી માનવામાં આવે છે.

તાજેતરનો પુરાવો એમ બતાવે છે કે એમિગડાલા આવેગની પ્રતિક્રિયાના સંયોજનમાં મુખ્ય ભૂમિકા ભજવે છે.

(3) વાર્તનિક ઘટક (Behavioural Factor) :

વાર્તનિક રીતે લોકો પોતાના આવેગોને લાક્ષણિક બાહ્ય અભિવ્યક્તિઓ દ્વારા પ્રગટ કરે છે. જેમ કે ભ્રમર ચઢાવવા, મુખનો મલકાટ, મુઠ્ઠીઓ વાળવી વગેરે ટૂંકમાં બિનશાબ્દિક વર્તન કે દેહભાષા દ્વારા આવેગો અભિવ્યક્ત થાય છે.

ચહેરાની અભિવ્યક્તિઓ ઘણાં આવેગો પ્રગટ કરે છે. વોલેસ ફિશેન અને પોલઈકમેન તેમના પ્રયોજ્યોને ફોટાઓમાં ચહેરાના આધારે વ્યક્તિ કેવા પ્રકારનો આવેગ અનુભવતો હશે ? તે ઓળખી બતાવવાનું કહ્યું, તેમને જાણવા મળ્યું કે પ્રયોજ્યો સામાન્યપણે છ મૂળભૂત આવેગોને ઓળખવામાં સફળ રહ્યા. જેમાં આનંદ, વિષાદ, ક્રોધ, ભય, આશ્ચર્ય અને કંટાળો કે ચીડનો સમાવેશ થાય છે કેટલાક સિદ્ધાંતવિદો એવું માને છે કે વ્યક્તિના ચહેરાની અભિવ્યક્તિઓની સ્નાયવિક પ્રતિપુષ્ટિ આવેગોના ચેતન અનુભવમાં મહત્વનો ફાળો આપે છે. તેઓના મતે ચહેરાના સ્નાયુઓ મગજને સંકેતો મોકલે છે, અને આ સંકેતો વ્યક્તિ દ્વારા અનુભવાતા આવેગને ઓળખવામાં મગજને મદદરૂપ થાય છે. દા.ત હસવું, સંકોચાયેલ ભ્રમરો વિવિધ આવેગોના આત્મલક્ષી અનુભવની રચનામાં મદદ કરે છે.

1.2.6 આવેગનો વિકાસ (Development of Emotion) :

પહેલા વૈજ્ઞાનિકો એવું માનતા હતા કે જન્મ સમયે બાળકમાં અમુક ખાસ આવેગ હાજર હોય છે. આ અંગે સૌ પ્રથમ અભ્યાસ વોટસને (1924) કર્યા. વોટસન તથા અન્ય વર્તનવાદીઓએ મળીને નવજાત શિશુની ક્રિયાઓનું કેટલાય દિવસો સુધી નિરીક્ષણ કર્યું અને પરિણામ મેળવ્યું કે એક નવજાત શિશુમાં ત્રણ પ્રકારના આવેગો ભય, ક્રોધ અને પ્રેમ સ્પષ્ટ રીતે જોવા મળ્યા. પરંતુ ત્યારબાદ અમુક મનોવૈજ્ઞાનિકો એ એમ બતાવ્યું કે વોટસનનો એ નિષ્કર્ષ કે જન્મથી શિશુમાં આવેગ ઉપસ્થિત રહે છે તે ઉચિત અને વૈજ્ઞાનિક નથી. શેરમેન અને શેરમેન બે-ત્રણ દિવસ સુધી નવજાત શિશુઓનો અભ્યાસ કર્યા. અને વોટસન દ્વારા બતાવવામાં આવેલ ઉદ્દીપકોની મદદથી તેનામાં આવેગ ઉત્પન્ન કરવાનો પ્રયત્ન

કર્તા પરંતુ તેમણે જોયું કે શિશુઓમાં કોઈપણ પ્રકારનો આવેગ હોતો નથી. આજે મનોવૈજ્ઞાનિકો આવેગના વિકાસમાં મૂળભૂત રીતે બે ઘટકોને વધુ મહત્વ આપે છે.

(1) **પરિપક્વતા (Maturation) :**

પરિપક્વતા આવેગને ખૂબ જ પ્રભાવિત કરે છે. સાર્ટન તથા તેના સાથીઓ મુજબ "સજીવમાં વિકાસ તથા વૃદ્ધિનું પુર્ણ થવું તે પરિપક્વતા છે." (Maturation is the completion of growth and development within the organism). પ્રાણીના અંગની વૃદ્ધિ અને વિકાસ જ્યારે પુરા થાય છે ત્યારે તેના અંગ પરિપક્વ થઈ ગયા છે. એમ કહી શકાય એવું જોવા મળ્યું છે કે જન્મ પછી પરિપક્વતાની ક્રિયા ઘણી ઝડપથી વધે છે અને જેમ જેમ પરિપક્વતા વધતી જાય છે તેમ તેમ શિશુઓમાં નવાં નવાં આવેગ પણ વિકસિત થતાં જાય છે. આધુનિક મનોવૈજ્ઞાનિકોની વચ્ચે એ બાબતની સંપુર્ણ સહમતિ છે કે જન્મ સમયે શિશુઓમાં માત્ર સામાન્ય ઉત્તેજના જોવા મળે છે. આ સંબંધમાં બ્રિજેજ (Bridges-1932) નામની મહિલા મનોવૈજ્ઞાનિક અભ્યાસ કર્યાં. જેમાં જન્મ થી બે વર્ષ સુધીના શિશુઓમાં આવેગો તપાસ્યા તેના મતે નવજાત શિશુમાં માત્ર સામાન્ય ઉત્તેજના જોવા મળે છે, આવેગ નહીં, ત્રણ મહિનાની ઉંમર બાદ સામાન્ય ઉત્તેજનાથી બે આવેગો વિકસિત થાય છે. હર્ષ અને વ્યથા, છ મહિના બાદ વધુ ત્રણ આવેગો વિકસિત થાય છે. ક્રોધ, ભય અને અરુચિ, એક વર્ષ બાદ અન્ય બે આવેગો ઉલ્લાસો અને અનુરાગ, 18 માસની ઉંમરે ઈર્ષા તથા અન્ય વ્યક્તિઓ કે બાળકો પ્રત્યેના પ્રેમ વિકસે છે. 24 મહિનાની અંદર શિશુઓમાં આનંદનો આવેગ પણ વિકસિત થાય છે. આ રીતે જન્મથી બે વર્ષમાં શિશુમાં પરિપક્વતા વધવાની સાથે લગભગ મુખ્ય આવેગોનો વિકાસ થઈ જાય છે. વિટ્ટેકર (Whittaker-1970)ના મતે "આવેગના ખાસ પ્રકારો અને ઘણાં બધા હાવભાવ જેના દ્વારા આ આવેગોને આપણે બતાવીએ છીએ. તે જીવનના પ્રારંભિક સમયમાં પરિપક્વતા દ્વારા વિકસિત થાય છે.

(2) **શિક્ષણ (Education) :**

બાળક જેમ જેમ મોટું થતું જાય તેમ તેમ તેને જુદાં-જુદાં પ્રકારના વર્તનોને શીખવાનો અવસર મળે છે. આથી તે નવા નવા આવેગોની અભિવ્યક્તિ કરવી.

તેના પર પર્યાપ્ત નિયંત્રણ કરવું તથા સાચો અર્થ સમજવો વગેરે પણ શીખે છે. મનોવૈજ્ઞાનિકોએ પોતાના પ્રયોગોને આધારે બતાવ્યું છે કે મોટા થવાથી વ્યક્તિમાં જે આવેગનો વિકાસ થાય છે. તેમાં શિક્ષણનો ફાળો વધુ તથા પરિપક્વતાનો ફાળો ઓછો હોય છે, વોટસને આલ્બર્ટ પર કરેલો પ્રયોગ જાણીતો છે. આ પ્રક્રિયાના મહત્વની જુદી જુદી સંસ્કૃતિઓમાં કરવામાં આવેલ અભ્યાસો પરથી ખબર પડે છે. જુદી જુદી સંસ્કૃતિના વ્યક્તિઓને આવેગની અભિવ્યક્તિ જુદી જુદી રીતે કરવાનું શીખવવામાં આવે છે.

ટૂંકમાં જીવનમાં પ્રારંભિક સમયમાં પરિપક્વતાનું મહત્વ વધુ હોય છે. પરંતુ અમુક વર્ષો બાદ આવેગના વિકાસમાં શિક્ષણનું મહત્વ વધી જાય છે.

1.2.7 આવેગિક બુદ્ધિનો અર્થ (The Meaning of Emotional Intelligence) :

ગ્રીક ફિલોસોફર એરિસ્ટોટલ સંબંધે સારી રીતે જાણવવા માટેનો એક નુસ્ખો લોકોને સૂચવ્યો હતો કે, "તમારામાં યોગ્ય વ્યક્તિ સમક્ષ, યોગ્ય પ્રમાણમાં, યોગ્ય સમયે, યોગ્ય કારણ માટે અને યોગ્ય રીતે ક્રોધ વ્યક્ત કરવાની ક્ષમતા હોવી જોઈએ." પિટર સેલોવે (Peter Salovey) અને જહોન માયર (John Mayar) નામના મનોવૈજ્ઞાનિકો આ પ્રકારના સ્વ-નિયંત્રણને 'આવેગિક બુદ્ધિ' Emotional intelligence તરીકે ઓળખાવે છે.

મનોવૈજ્ઞાનિકો માટે ઘણાં વર્ષોથી એક પડકારરૂપ પ્રશ્ન એ હતો કે કઈ બાબત આપણી જાતને અને આપણા સંતાનોને સામાજિક જીવનમાં સફળ બનાવી શકે ? બુદ્ધિક્ષા (IQ), વ્યક્તિત્વ કે પછી કોઈ અન્ય બાબત ? શિક્ષણશાસ્ત્રીઓને પણ સતાવતો આ એક અગત્યનો પ્રશ્ન હતો. કારણ કે સામાજિક જીવનમાં એવા ઘણાં લોકો હોય છે જે ઉંચો IQ અને ઉંચી શૈક્ષણિક લાયકાત ધરાવતા હોવા છતાં જીવનમાં અત્યંત નિષ્ફળ જાય છે. ઘણા વર્ષોના મનોમંથન બાદ મનોવૈજ્ઞાનિકોને ઉત્તર મળી ગયો કે આવેગોમાં બુદ્ધિને ભેળવીને જીવનમાં ઉચ્ચ કક્ષાની સફળતા પ્રાપ્ત કરી શકાય. આવેગ અને બુદ્ધિના આ સંયોજનને આવેગિક બુદ્ધિ કહે છે. ડેનિયલ ગોલમેન (Daniel Goleman) આવેગિક બુદ્ધિના ખ્યાલને સમગ્ર વિશ્વમાં લોકપ્રિય કર્યા અને અન્ય ઘણાં અભ્યાસીઓએ સંશોધનો દ્વારા આ બાબતને સમર્થન આપ્યું છે.

1.2.8 આવેગિક બુદ્ધિનો ઇતિહાસ (The History of Emotional Intelligence) :

મનોવિજ્ઞાનનાં વિકાસ દરમ્યાન મનોવૈજ્ઞાનિકોએ વિવિધ પ્રકારની બુદ્ધિઓ ઓળખી કાઢી છે. જેને ત્રણ મોટા વર્ગોમાં વહેંચી શકાય.

1. અમૂર્ત
2. મૂર્ત
3. સામાજિક બુદ્ધિ

આવેગિક બુદ્ધિના મુળ સામાજિક બુદ્ધિની વિભાવનામાં જોવા મળે છે. અન્ય વ્યક્તિઓને સમજવાની અને તેમની સાથે સંબંધ જોડવાની ક્ષમતા વર્ણવવા માટે થોર્નડાઈક (Thorndike) 1920 માં સામાજિક બુદ્ધિ (Social Intelligence) એવા શબ્દનો સૌપ્રથમ પ્રયોગ કર્યા, એડગર ડોલ (Edgar Doll) 1935માં બાળકોમાં સામાજિક, બૌદ્ધિક વર્તનને માપવા માટે સૌપ્રથમ એક કસોટી વિકસાવી તે બાબતને આ દિશાની એક ઉલ્લેખનીય ઘટના ગણી શકાય.

થોર્નડાઈક અને ડોલના કાર્યથી પ્રભાવિત થઈ વેક્સલર (Wechsler) 1943 'બૌદ્ધિક' અને બિન બૌદ્ધિક એવા શબ્દનો ઉપયોગ કર્યા અને જણાવ્યું કે જીવનમાં સફળતાની આગાહી માટે બિનબૌદ્ધિક ક્ષમતાઓ અત્યંત આવશ્યક છે. જ્યારે હોવાર્ડ ગાર્ડનર (Howard Gardner) 1983માં બહુવિધ બુદ્ધિઓ (Multiple Intelligences) અંગે પોતાનો ખ્યાલ રજૂ કર્યો. ત્યારે આ વિષયમાં સંશોધકોને ફરી રસ વધ્યો, ગાર્ડનરે 'આંતરવૈયક્તિક' અને અંતરવૈયક્તિક બુદ્ધિનાં જે વર્તમાન અર્થની ઘણી નજીક કહી શકાય.

આવેગિક બુદ્ધિ એવી સૌપ્રથમ શબ્દ પ્રયોગ વાયને અને પાયને (Wayne and Payne) અમેરીકાની યુનિવર્સિટીમાં રજૂ થયેલ doctoral thesis 'A Study of Emotion Developing, Emotional Intelligence (1985) તેમ કરવામાં આવ્યો હતો. આવેગિક બુદ્ધિની વિભાવના અંગે સંશોધનની શરૂઆત પીટર સેલોવે અને જહોન માયર નામના મનોવૈજ્ઞાનિકોએ 1980ના દશકામાં વર્ષો દરમ્યાન કરી હતી. આવેગિક બુદ્ધિ અંગેનો તેમનો એક લેખ 1990માં Imagination Cognition and Personality નામના જર્નલમાં પ્રકાશિત થયો. આવેગિક બુદ્ધિને સામાજિક બુદ્ધિનો એક પ્રકાર ગણાવ્યો.

જેમાં સ્વની તથા અન્યની લાગણીઓ અને આવેગો પર દેખરેખ રાખવાની તેમની વચ્ચે ભેદ પાડવાની અને માહિતીની ઉપયોગ કરવાની વ્યક્તિની ક્ષમતાઓનો સમાવેશ થાય છે.

સેલોવે અને માયરના આવેગિક બુદ્ધિ અંગેના કાર્યની જાણકારીએ ગોલમેને (Daniel Golemans)ને તેના જગવિખ્યાત પુસ્તક 'Emotional Intelligence Why It Can Matter More than IQ' લખવા માટે પ્રેર્યા. ઈ.સ.1995માં પ્રસિદ્ધ થયેલ આ પુસ્તકે ગોલમેન અને આવેગિક બુદ્ધિનો ખ્યાલ - આ બંનેને સમગ્ર વિશ્વમાં પ્રસિદ્ધિ અપાવી ગોલમેને સાબિત કરી બતાવ્યું કે માનવીના મનમાં આવેગિક બુદ્ધિને કેળવી શકાય છે. અને તેને દૃઢ પણ કરી શકાય છે. હાલમાં ઘણા અભ્યાસીઓ સંશોધન દ્વારા આવેગિક બુદ્ધિના ખ્યાલને સમજવાનો પ્રયાસ કરી રહ્યા છે. જેવા કે બાર-ઓન (1997), મેકક્રાય (2000), ફોરગર (2000) વગેરેના આવેગિક બુદ્ધિ અંગેના કાર્યોને ઉલ્લેખનીય ગણવામાં આવે છે.

અભ્યાસો દર્શાવે છે કે જીવનમાં અત્યંત સફળ વ્યક્તિઓ આવેગિક રીતે બુદ્ધિશાળી હોય છે. ઉંચા પ્રમાણમાં આવેગિક બુદ્ધિ, અસરકારક સ્વ-વ્યવસ્થાપન (Self Management) અને અસરકારક આંતરવૈયક્તિક સંબંધો તરફ દોરી જાય છે. આંતરવૈયક્તિક સંઘર્ષોના યોગ્ય ઉકેલો સ્વસ્થ સંબંધો અને અસરકારક સામાજિક સંદેશા વ્યવહાર આવેગિક બુદ્ધિની અગત્યની ભૂમિકા હોય છે. તો બીજી તરફ ઘણીવાર, અપર્યાપ્ત આવેગિક કૌશલ્યોની ઊંચી કિંમત ચુકવવી પડે છે. તેને કારણે ઉત્પન્ન થતી સમસ્યાનો વ્યાપ, ખિન્નતા, આક્રમકતા હિંસક ગુનાખોરી, લગ્નભંગાણ, બાળ ઉછેર જેવી સમસ્યાઓથી માંડીને નબળા શારીરિક સ્વાસ્થ્ય સુધીનો હોય શકે છે. આ બધી સમસ્યાઓ માટે અન્યની લાગણીઓ અને આવેગોનું ખોટું અર્થઘટન તથા વધુ આવેગશીલતા મોટાભાગે કારણરૂપ હોય છે. ઉંચી આવેગિક બુદ્ધિ ધરાવતા લોકોમાં સંતોષપ્રદ અને સફળ જીવન જીવવાની શક્યતા વધુ છે.

ઘણા વર્ષોના મનોમંથનના અંતે આવેગિક બુદ્ધિ અંગે સ્પષ્ટીકરણ કરતા Peter Salovey & John Mayer - 1990 જણાવે છે કે "પોતાની તથા અન્યની લાગણીઓ અને આવેગોની દેખરેખ રાખવાની તથા તેમની વચ્ચે ભેદ પાડી શકવાની અને આ માહિતીની પોતાનાં વિચાર અને કાર્યના માર્ગદર્શન માટે ઉપયોગ કરવાની ક્ષમતા"

આધુનિક સમયમાં આવેગિક બુદ્ધિ અંગેના ઘણા અભ્યાસો થઈ રહ્યા છે. Hayashi - 2005 જણાવે છે કે "આવેગિક બુદ્ધિની સફળ નેતૃત્વ સાથે સીધો સંબંધ છે." તો Wed-2001 આવેગિક બુદ્ધિ અને સ્વાસ્થ્યનાં સંબંધને સ્પષ્ટ કરતા કહે છે કે આવેગિક બુદ્ધિને હૃદયની બીમારીઓ સાથે સંબંધ છે. આવેગિક બુદ્ધિના સંદર્ભમાં Daniel Goleman-1995 જણાવે છે કે "Emotional Inteligence" નામના પોતાના વિખ્યાત ગ્રંથમાં હૃદયને "Emotional Brain"તરીકે જણાવે છે. પ્રવર્તમાન સંજોગોમાં BAR-ON (બારઓન) જેવા આધુનિક મનોવૈજ્ઞાનિકો આવેગિક બુદ્ધિના સંદર્ભમાં જુદી જ દિશાના સંશોધનો તરફ અંગુલીનિર્દેશ કરે છે. જેને ધ્યાનમાં રાખીને વર્તમાન સંજોગોમાં એ દિશામાં સંશોધનો હાથ ધરવામાં આવી રહ્યા છે.

1.2.9 આવેગિક બુદ્ધિના પ્રતિમાનો :

આવેગિક બુદ્ધિને વિવિધ દૃષ્ટિકોણથી સમજાવવાનાં પ્રયાસો થઈ રહ્યાં છે. તેથી તેના અંગે ઘણા પ્રતિમાનો જોવા મળે છે. વર્તમાન સમયમાં ત્રણ પ્રતિમાનોને અગત્યના માનવામાં આવે છે.

1. આવેગિક બુદ્ધિનું શક્તિ મોડેલ (Ability EI Model)
2. આવેગિક બુદ્ધિનું મીશ્રિત મોડેલ (Mixed Model of EI)
3. આવેગિક બુદ્ધિનું લક્ષણ આધારિત મોડેલ (The Trait EI Models)

1.2.9.1 આવેગિક બુદ્ધિનું શક્તિ મોડેલ :

પિટર સેલોવે અને જહોન માયરે 1990માં આવેગિક બુદ્ધિ વિષય પર બે શૈક્ષણિક પેપર રજૂ કર્યાં. ત્યારે તેમણે આવેગિક બુદ્ધિને સામાજિક બુદ્ધિનો એક ભાગ ગણાવ્યો હતો. ત્યાર પછી સેલોવે અને માયર આવેગિક બુદ્ધિની વ્યાખ્યા કરી તે આ પ્રમાણે છે. "The ability to perceive emotion, Integrate emotion to facilitate thought understand emotions and to regulate emotions to promote personal growth."

માયર અને સેલોવે એ 1977માં આવેગિક બુદ્ધિ અંગે નવા જ અભિગમ સાથે એક વિસ્તૃત મોડેલ રજૂ કર્યું તેને શક્તિ મોડેલ કહી શકાય. તેમના આગલા

મોડેલમાં લાગણીઓ અંગેના વિચારની ઉપેક્ષા કરવામાં આવી હતી. પરંતુ આ નવા મોડેલમાં જ્ઞાનાત્મક ક્ષમતા પર ભાર મુક્યો છે. માયર-સેલોવેનું આ નવું મોડેલ બુદ્ધિ આધારિત અને શક્તિ અભિમુખતા ધરાવતો અભિગમ દર્શાવે છે.

આ નવા મોડેલ અંતર્ગત માયર અને સેલોવેની આવેગિક બુદ્ધિની સમજૂતી આ પ્રમાણે છે. "આવેગિક બુદ્ધિમાં આવેગોનું ચોકસાઈપૂર્વક પ્રત્યક્ષીકરણ મૂલ્યાંકન અને અભિવ્યક્તિ કરવાની ક્ષમતા વિચારને મદદરૂપ થઈ શકે તે માટે આવેગોને આપવાની ક્ષમતા અથવા ઉત્પન્ન કરવાની ક્ષમતા / શક્તિ, આવેગ અને આવેગાત્મક તથા બૌદ્ધિક વિકાસને ઉત્તેજન આવે તે રીતે વિચારપૂર્વક આવેગોનું નિયમન કરવાની ક્ષમતાનો સમાવેશ થાય છે." આમ, સેલોવે અને માયર એ આવેગિક બુદ્ધિને આવેગ અને સંજ્ઞાન બંનેને સાંકળતા કૌશલ્યોના સમૂહ તરીકે ઓળખાવી છે.

તાજેતરમાં Mayer અને Cobb આવેગિક બુદ્ધિની વ્યાખ્યા આપતા જણાવે છે.

"The ability to process emotional information. Particular as it involves the perception, assimilation, understanding and management of emotion"

- Mayer & Cobb 2000

આ અભિગમ એ આવેગિક બુદ્ધિના ચાર પ્રકારની ક્ષમતાઓને આવરી લે છે જે નીચે મુજબ છે.

(1) **આવેગથી જ્ઞાત થવું :**

પોતાની તથા અન્યની લાગણીઓને ચોકસાઈપૂર્વક ચહેરાઓ, અવાજ અને ક્રિયાત્મક હાવભાવ દ્વારા ઓળખવાની શક્તિ તેમજ વાસ્તવિક તથા અવાસ્તવિક આવેગિક અભિવ્યક્તિઓ વચ્ચે ભેદ પારખી શકવાની શક્તિનો સમાવેશ થાય છે.

(2) **આવેગોનો ઉપયોગ :**

વિચાર અને સ્મૃતિમાં આવેગોનો ઉપયોગ કરવાની અને આવેગોને કાબુમાં રાખવાની તેમજ લાગણીઓ અંગે યોગ્ય નિર્ણય લેવાની ક્ષમતાઓનો સમાવેશ થાય

છે. વધુમાં બૌદ્ધિક અને સર્જનાત્મક કાર્યોમાં પણ આવેગોનો ઉપયોગ કરવો. જેમકે વિચારવું અને મુશ્કેલીમાં યોગ્ય ઉકેલ કાઢવાની ક્ષમતાનો સમાવેશ થાય છે.

(3) આવેગોને સમજવા :

આ ક્ષેત્રમાં જટિલ આવેગોને અને આવેગાત્મક સાંકળોને સમજવાની શક્તિ આવેગોના પરિણામોને અને વિવિધ આવેગો વચ્ચેનાં તફાવતોને ઓળખવાની ક્ષમતા અને એક તબક્કામાંથી અન્ય તબક્કામાં થતાં આવેગના ગમનને સમજવાની ક્ષમતાનો સમાવેશ થાય છે.

(4) આવેગોનું વ્યવસ્થાપન :

નિષેધક આવેગોમાં ફેરફાર કરવાની અને સુખદ આવેગોને વધારીને આવેગોનું વ્યવસ્થાપન કરવાની ક્ષમતાનો સમાવેશ થાય છે. તેમજ આવેગોને દબાવ્યા વગર અતિશયોક્તિ કર્યા વગર આવેગોનું વ્યવસ્થાપન કરવાની ક્ષમતાનો સમાવેશ થાય છે.

• **Measurement of the ability - model**

માયર, સેલોવે, કેરુસો આવેગિક બુદ્ધિ કસોટી (Mayer, salovey, Cervso, Emotion Intelligence test) MSCEIT તે એક કતૃત્વ આધારિત કસોટી છે. માયર-સેલોવે એ 1997માં રજૂ કરેલા પ્રતિમાનના ઘટકોનું તેમાં માપન મળે છે. MSCEIT પુખ્ત વ્યક્તિઓ માટે ઉપયોગમાં લેવાય છે. જ્યારે MSCEIT - YV-R (The Mayer, Salovey, Caruso Emotional Intelligence Test - Youth Version Research Edition) 12 થી 18 વર્ષની વય ધરાવતાં તરુણોની આવેગિક બુદ્ધિના માપન માટે વપરાય છે.

1.2.9.2 આવેગિક બુદ્ધિનું મીશ્રિત મોડેલ (Mixed Model of EI) :

(1) The Emotional Competencies (Goleman) Model

ગોલમેન આવેગિક બુદ્ધિની સમજૂતી આપતું પ્રતિમાન 1995માં રજૂ કર્યું હતું. તેમાં ગોલમેને આવેગિક બુદ્ધિની વ્યાખ્યા આ મુજબ આપી છે.

"આવેગિક બુદ્ધિમાં કેટલીક ક્ષમતાઓનો સમાવેશ થાય છે. જેવી કે સ્વને પ્રેરિત કરવાની અને હતાશાઓ અને મુશ્કેલીઓમાં પણ ટકી રહેવાની ક્ષમતા, આવેશ પર નિયંત્રણ રાખવાની અને સંતોષને મુલતવી કે વિલંબિત રાખવાની ક્ષમતા, પોતાની મનઃ સ્થિતિઓ (Moods) પર નિયંત્રણ રાખવાની અને મનોભારની નુકશાનકારક અસરોથી વિચારશક્તિને બચવાની ક્ષમતા તેમજ સમાનુભૂતિ અને આશા રાખવાની ક્ષમતા"

આમ, ગોલમેનની આવેગિક બુદ્ધિની વ્યાખ્યા પરથી કહી શકાય કે તેણે આવેગિક બુદ્ધિનું જે મોડેલ રજૂ કર્યું છે . તેમાં ઘણાં લક્ષણો ભેળવ્યાં છે.

Goleman's model outlines four main EI constructs

(1) **સ્વ-જાગૃતતા (Self Awareness) :**

આ ક્ષેત્રમાં પોતાની આવેગિક સ્થિતિ ઓળખવાની અને તેમને નામ આપવાની ક્ષમતા તથા આવેગો, વિચાર અને ક્રિયા વચ્ચેના સંબંધને સમજી શકવાની ક્ષમતાનો સમાવેશ થાય છે. પોતાની જાતને, પોતાની લાગણીઓને જોવા - સમજવા માટે આવેગિક સ્વ-જાગૃતતા, ચોક્કસ સ્વમૂલ્યાંકન અને સ્વ-વિશ્વાસ ત્રણેય ક્ષમતાઓ જરૂરી છે.

(2) **સ્વ-વ્યવસ્થાપન (Self-Management) :**

આ ક્ષેત્રમાં પોતાની આવેગિક સ્થિતિઓનું વ્યવસ્થાપન કરવાની, અયોગ્ય કે અનિચ્છનીય આવેગિક સ્થિતિઓને નિયંત્રિત કરવાની અથવા તેમને વધુ યોગ્ય આવેગિક સ્થિતિમાં ફેરવવાની ક્ષમતાઓનો સમાવેશ થાય છે.

(3) **સામાજિક જાગૃતિ (Social Awareness) :**

આવેગોને અનુભવવાની ક્ષમતા, સમજવાની ક્ષમતા, બીજાની લાગણીઓની સામે વર્તવાની ક્ષમતા, સામાજિક વર્તુળને સમજવાનો સમાવેશ થાય છે.

(4) **સંબંધોનું વ્યવસ્થાપન :**

આ ક્ષેત્રમાં આંતરવૈયક્તિક સંબંધોમાં પ્રવેશવાની અને સંતોષપ્રદ રીતે તેમને મેળવવાની ક્ષમતાનો સમાવેશ થાય છે.

1998માં ગોલમેન "Working with Emotional Intelligence" નામના પોતાના પુસ્તકમાં જણાવે છે "જીવનના તમામ ક્ષેત્રોમાં પ્રાપ્ત થતી સફળતામાં 80% જેટલો ફાળો Eg (Emotional quotient) અને 20% ફાળો Ig (Intelligent quotient)નો હોય છે. આ પુસ્તકમાં આવેગિક બુદ્ધિની વ્યાખ્યા અલગ રીતે કરી છે.

"આવેગિક બુદ્ધિ એટલે માહિતી, વિશ્વાસ, સર્જનાત્મકતા, પ્રભાવ અને માનવશક્તિના સ્ત્રોત તરીકે આવેગોને અનુભવવાની, સમજવાની મહત્વ આંકવાની અને આવેગોની શક્તિનો અસરકારક રીતે ઉપયોગ કરવાની શક્તિ."

આપણે સૌ માનીએ છીએ આપણી આસપાસના વાતાવરણનો માહોલ અને જેની જોડે આપણે આંતર પ્રક્રિયાઓ કરીએ છીએ એનો અભ્યાસ કરી આપણે આ જ્ઞાનમાં સતત વૃદ્ધિ કરતા રહીએ છીએ પણ દરેક માનવી અદ્વિતીય છે. બહાદુરશાહ 'ઝફર' મરહુમની ગઝલમાં જણાવે છે કે,

ગુલ જો હૈ યમન મેં હઝાર

દેખ 'ઝફર' હૈં કયા બહાર

સબ કે હૈ રંગ જુદા જુદા

સબ કી હૈ બું અલગ-અલગ

આમ અહીં ઝફર જણાવે છે કે આપણા સૌના રૂપ-રંગ અને ખુશબુ અલગ-અલગ છે. આ કારણે જ વ્યક્તિ-વ્યક્તિ વચ્ચે ભિન્નતા જોવા મળે છે. દરેકના શારીરિક અને માનસિક અને આવેગોમાં તફાવત હોવાથી જ આવી ભિન્નતા જોઈ શકાય છે.



ડેનિઅલ ગોલમેન ઉપર આધારિત મોડેલ

Emotional Intelligence

1. SELF AWARENESS - Emotional Self Awareness - Accurate Self Assessment - Self Confidence	2. SELF MANAGEMENT - Self Control - Credibility - Conscientiousness - Adoptability Initiative
3. SOCIAL AWARENESS - Empathy - Organizational Awareness - Service Orientation	4. SOCIAL SKILLS - Visionary leadership - Influence - Developing others - Communication - Chang Catalyst - Conflict Management - Building bonds - Collaboration & teamwork

ગોલમેન આવેગિક 'સામર્થ્ય' (Competence)ને આવેગિક બુદ્ધિ પર આધારિત 'શીખેલી' ક્ષમતા તરીકે સમજાવી છે કે વ્યક્તિને ઉત્કૃષ્ટ કર્તૃત્વ તરફ દોરી જાય છે તે જણાવે છે કે આવેગિક બુદ્ધિ. આ ક્ષેત્રની ચોકકસ ક્ષમતાઓ પર પ્રભુત્વ પ્રાપ્ત કરવાની સુષુપ્તશક્તિ ધરાવે છે. જ્યારે આવેગિક બુદ્ધિના બંધારણમાં સમાવિષ્ટ જે ચોકકસ કૌશલ્યો અને ક્ષમતાઓ પર પ્રભુત્વ મેળવી લીધું હોય તેને દર્શાવે છે.

ગોલમેન મુજબ આવેગિક બુદ્ધિ એ કોઈ એક જ ક્ષમતા નથી. પરંતુ તેમાં આવેશ, નિયંત્રણ, સાતત્યતા, સહાનુભૂતિ, અનુભવ, સારોમુડ, આશા જેવા વિવિધ લક્ષણોનો સમાવેશ થાય છે. એકંદરે ગોલમેન આવેગિક બુદ્ધિને સર્વાપરી અભિયોગ્યતા તરીકે ગણાવે છે જે અન્ય તમામ સામર્થ્યને ગાઢ રીતે પ્રભાવિત કરે છે. ગોલમેન મુજબ ટૂંકમાં IQ સિવાયની તમામ બાબતો એટલે આવેગિક બુદ્ધિ, ગોલમેન આવેગિક બુદ્ધિની સમજૂતીમાં આવા વિવિધ લક્ષણોનો સમાવેશને કારણે તેના પ્રતિમાનને મિશ્ર મોડેલ તરીકે ઓળખવામાં આવે છે.

આમ છતાં ઘણા મનોવૈજ્ઞાનિકો આ મોડેલની ટીકા કરતા કહે છે કે ગોલમેન સમાવેશ કરેલા ઘણાં લક્ષણોને ખરેખર આવેગિક બુદ્ધિનાં ઘટકો કહી શકાય કે કેમ તેવી ઘણા મનોવૈજ્ઞાનિકો દલીલ કરે છે.

Measurement of the Emotional Competencies (Goleman) Model

આવેગિક સામર્થ્ય સંશોધનિકા (ECI) બોયાટઝીશ, ગોલમેન અને મેકબરે 1999માં વિકસાવી હતી. જે ગોલમેન (1998) દર્શાવેલા ઘટકોનું જ માપન કરે છે. ECIની વિશ્વસનીયતા પ્રમાણમાં ઊંચી (0.55 થી 0.82) જોવા મળે છે અને Emotional and Social Competency Inventory (ESCI)જે 2007માં રચવામાં આવી હતી.

(B) બાર-ઓનનું આવેગિક સામાજિક બુદ્ધિ મોડેલ (The Bar-on Model of Emotional - Social Intelligence - ESI) :

બાર-ઓન આવેગિક બુદ્ધિનું સૌપ્રથમ મોડેલ 1997માં રજૂ કર્યું હતું અને ત્યારબાદ 2000માં પુનઃ તેની નવેસરથી રજૂઆત કરી તાજેતરમાં એટલે કે 2006માં તેણે ફરી કેટલાંક ફેરફાર સાથેનું અદ્યતન મોડેલ રજૂ કર્યું છે. આ મોડેલમાં તેણે આવેગિક બુદ્ધિના પોતાના મોડેલને માત્ર આવેગિક કે માત્ર સામાજિક કહેવાને

બદલે આવેગિક-સામાજિક બુદ્ધિ (ESI) મોડેલ તરીકે ઓળખાવ્યું, તેણે જણાવ્યું કે આવેગિક બુદ્ધિ કેટલીક અંતરવૈયક્તિક (Intrapersonal) અને આંતરવૈયક્તિક (Interpersonal) સામર્થ્યો, કૌશલ્યો અને સરળતાથી કરનારા પરિબળોથી રચાયેલ છે અને આ તમામનું સંયોજન અસરકારક માનવવર્તનને નિર્ધારિત કરે છે, આમ તેણે આવેગિક બુદ્ધિમાં એકબીજા સાથે સંકળાયેલ વિવિધ આવેગિક અને સામાજિક સામર્થ્યો (Competencies), કૌશલ્યો (Skills) અને બૌદ્ધિક વર્તનને આગળ વધવામાં સરળતા કરનાર પરિબળો એટલે કે ફેસિલિટેટર્સ (Facilitators.)નો સમાવેશ કર્યો છે.

ગોલમેનની જેમ બાર-ઓને પણ પોતાના મોડેલમાં આવેગિક બુદ્ધિમાં સામાજિક અને વ્યક્તિત્વ લક્ષણોનો સમાવેશ કર્યો છે. ગોલમેનની જેમ તેણે પણ એમ સ્વીકાર્યું છે કે આવેગિક બુદ્ધિમાં આગાહી ક્ષમતા છે અને તે શૈક્ષણિક સુખુપ્તશક્તિ અને જીવન સફળતાને ઈષ્ટતમ કક્ષા સુધી લઈ જવા માટે મદદરૂપ થઈ શકે.

ડાર્વિન (1872) જીવવા માટે અને અનુકૂલન માટે આવેગિક અભિવ્યક્તિ (Emotional expression) ને જે મહત્વ આપ્યું છે. તેની અસર બાર-ઓનના સતત વિકસી રહેલ પ્રતિમાન પર જોવા મળે છે. ડાર્વિનની જેમ બાર-ઓન પોતાના મોડેલમાં આવેગિક અભિવ્યક્તિના મહત્વ પર ભાર મૂક્યો છે. અને આવેગિક તથા સામાજિક રીતે બુદ્ધિશાળી વર્તનના ફાયદાને અસરકારક અનુકૂલનના સંદર્ભમાં જોયું છે. બાર-ઓનની વિચારસરણી પર થોર્નડાયક રજૂ કરેલ સામાજિક બુદ્ધિ અને માનવ કતૃત્વમાં તેના મહત્વ અંગેના વર્ણનની અસર પણ જોવા મળે છે.

બાર-ઓને 17 વર્ષ સુધી કરેલ કાર્યોના અંતે ESI મોડેલ વિકસાવ્યું છે. આ મોડેલમાં તેણે આવેગિક બુદ્ધિની વ્યાખ્યા આપતા જણાવ્યું છે કે, "આવેગિક - સામાજિક બુદ્ધિ આંતરસંબંધિત એવા આવેગિક અને સામાજિક સામર્થ્યો, કૌશલ્યો અને ફેસિલિટેટર્સોનું મિશ્રણ છે જે કેટલી અસરકારક રીતે આપણે સ્વને સમજીએ અને અભિવ્યક્તિ કરીએ છીએ, અન્યને સમજીએ અને તેની સાથે જોડાઈએ છીએ અને રોજિંદા પડકારોનો સામનો કરીએ છીએ તેને નક્કી કરે છે." (Bar-on, 2000)

બાર-ઓનના આ મોડેલમાં ઉલ્લેખ કરવામાં આવેલ આવેગિક અને સામાજિક સામર્થ્યો, કૌશલ્યો અને ફેસિલિટેટર્સમાં પાંચ મુળભૂત રચનાત્મક ઘટકોનો

સમાવેશ થાય છે અને દરેક મૂળભૂત ઘટકમાં વળી કેટલાંક પેટા ઘટકોનો પણ સમાવેશ કર્યો છે. આ પાંચ રચનાત્મક ઘટકો નીચે દર્શાવ્યા મુજબ છે.

1. આવેગો અને લાગણીઓને ઓળખવાની, સમજવાની અને અભિવ્યક્તિ કરવાની ક્ષમતા.
2. અન્ય લોકોની લાગણીઓને સમજવાની અને તેમની સાથે સંબંધ બાંધવાની ક્ષમતા.
3. આવેગોનું વ્યવસ્થાપન કરવાની અને નિયંત્રિત કરવાની ક્ષમતા.
4. વ્યક્તિગત અને આંતરવૈયક્તિક સ્વરૂપનાં પ્રશ્નો ઉકેલવાની પરિવર્તનનું વ્યવસ્થાપન કરવાની અને અનુકૂલન સાધવાની ક્ષમતા.
5. વિધાયક અસરો ઉત્પન્ન કરવાની અને સ્વ-પ્રેરિત થવાની ક્ષમતા.

આમ બાર-ઓનનું આ મોડેલ આંતરવૈયક્તિક અને આંતરવૈયક્તિક ક્ષમતાઓ પર આધારિત છે.

- આંતરવૈયક્તિક કક્ષાએ બુદ્ધિશાળી હોવું એટલે સ્વ ને ઓળખી, પોતાની શક્તિઓ અને મર્યાદાઓને સમજવી અને પોતાની લાગણીઓ અને વિચારોને નુકશાન ન કરે તેવી રીતે તેને વ્યક્ત કરવાની આવડત.
- આંતરવૈયક્તિક કક્ષાએ બુદ્ધિશાળી હોવું એટલે અન્યનાં આવેગો, લાગણીઓ અને વિચારોને જાણવા, સહકારયુક્ત, રચનાત્મક અને પરસ્પર સંતોષપ્રદ સંબંધો બાંધવા અને જાળવવા.

બાર-ઓને ઘણા વર્ષો સુધી સંશોધન કરી જટિલ અવયવ વિશ્લેષણ (Factor analysis) દ્વારા આગળ દર્શાવેલા મુખ્ય પાંચ ઘટકોનાં કુલ 15 પેટા ઘટકો કે અવયવો શોધી કાઢ્યા છે.

બાર-ઓનના આવેગિક - સામાજિક બુદ્ધિના મોડેલ (ESI) પ્રમાણે નીચેના ઘટકો મહત્વનાં ગણવામાં આવે છે.

Intrapersonal	Self-awareness self expression
Interpersonal	Social Awareness, Interaction
Stress management	Emotional Management & Control
Adaptability	Change Management
General Mood	Self-motivation

અંતે બાર-ઓનના દષ્ટિકોણને ધ્યાનમાં રાખતા કહી શકાય કે આવેગિક અને સામાજિક બુદ્ધિમતા એટલે તાત્કાલિક પરિસ્થિતિઓ સાથે વાસ્તવિક અને યોગ્ય કોપિંગ દ્વારા વ્યક્તિગત, સામાજિક અને વાતાવરણનાં ફેરફારનું અસરકારક રીતે વ્યવસ્થાપન કરવું, સમસ્યાઓ ઉકેલવી અને નિર્ણયો લેવા આમ કરવા માટે આપણે આવેગોનું એવી રીતે વ્યવસ્થાપન કરવું જરૂરી છે કે તે આપણી વિરુદ્ધ નહીં પરંતુ આપણા માટે કામ કરે અને તેની સાથે સાથે આપણે પુરતા પ્રમાણમાં આશાવાદી, વિધાયક અને સ્વ-પ્રેરિત હોવું જરૂરી છે.

○ Measurement of the ESI Model :

બાર-ઓને 1997માં (Bar-on Emotional Quotient Inventory) EQ-1 આવેગિક બુદ્ધિમાનાંક (EQ)ના માપન માટે આ સંશોધનિકા વિકસાવી છે. બાર-ઓને પોતાના મોડેલમાં આવેગિક બુદ્ધિના પાંચ મુખ્ય રચનાત્મક ઘટકો દર્શાવ્યાં છે તે અને તેના કુલ 15 પેટા તુલાઓ પર અલગ પ્રાપ્તાંક મળે છે. વધુમાં તેમાં 2 યથાર્થતા તુલાઓ પણ ઉમેરવામાં આવી છે.

1.2.9.3 આવેગિક બુદ્ધિનું લક્ષણ આધારિત મોડલ (The Trait EI Model) :

પેટ્રીડેસ અને કોલોગ્સે (2009)માં EIના મોડેલ આધારિત ક્ષમતા અને મોડેલ આધારિત લક્ષણો વચ્ચેના તફાવતને વૈચારિક સૂચનો આપેલા છે. EIનાં લક્ષણો એ વ્યક્તિત્વના નીચા સ્તરે સ્થપાયેલી સ્વ-ભાવના સંબંધિત આવેગોનું તારા મંડળ છે. બીજા શબ્દોમાં EIનાં લક્ષણોએ આવેગાત્મક ક્ષમતાઓને આધારે પોતાની જાતની આત્મ ઓળખ છે. EIની આ વ્યાખ્યા વર્તનાત્મક ગોઠવણી અને આત્મજ્ઞાનની ક્ષમતાને સાંકળે છે અને આત્મનોંધ દ્વારા માપવામાં આવે છે. જે ક્ષમતા પર આધારિત

મોડેલની વિરુદ્ધ છે; જે ખરી ક્ષમતાને લગતુ છે. જે વૈજ્ઞાનિક માપોનાં વિરોધ દ્વારા સાબિત થયેલુ છે. EIનાં લક્ષણોએ વ્યક્તિગત માળખા દ્વારા માપવા જોઈએ આ પ્રકારના માળખા માટેનું બીજું એક અવેજીરૂપ, લક્ષણ એ આવેગાત્મક સ્વ-કાર્ય સાધકતા છે.

આવેગિક બુદ્ધિના લક્ષણ આધારિત મોડેલ દ્વારા આવેગિક બુદ્ધિનાં માપન માટે ઘણી સંશોધનિકાઓ વિકસાવેલી છે. જેવી કે, Swinburne University Emotional Intelligence Test (SUEIT) અને Schutte Self Report Emotional Intelligence Test (SSEIT) જે Tett, fox and wang (2005)માં રચી. જે આવેગિક બુદ્ધિનું માપન આપે છે.

માયર-સેલોવે, ગોલમેન અને બારઓનના પ્રતિમાનોમાં બુદ્ધિની વ્યાખ્યાઓની રજુઆત પરથી તેમાં સમાવિષ્ટ થતી કેટલીક મુખ્ય ક્ષમતાઓ કે રચનાત્મક ઘટકો નીચે મુજબ દર્શાવી શકાય.

1. આવેગિક સ્વ-સભાનતા
2. પોતાના આવેગો પર નિયંત્રણ ધરાવવું અને યોગ્ય (વાસ્વલક્ષી વિકૃતિ વગરના અને અનુકૂલનાત્મક) આવેગો તથા વર્તનો દ્વારા જીવનની વિવિધ પરિસ્થિતિઓ પ્રત્યે પ્રતિક્રિયા આપવી જેમકે મનોભાર અને મુશ્કેલ પરિસ્થિતિઓમાં અસરકારક રીતે સામનો કરવો અને પોતાના આવેગો પર સારું નિયંત્રણ ધરાવવું.
3. સ્વને પ્રેરિત કરવી એટલે કે સતત ઉત્સાહી રહેવું.
4. અન્યનાં આવેગોને ઓળખવા તથા સમાનુભૂતિનો અનુભવ કરવો.
5. અસરકારક મનોદશા (Mood) વ્યવસ્થાપન.
6. ઊંચા પ્રમાણમાં સામાજિક કૌશલ્યો અને પ્રત્યાયન કૌશલ્યો હોવા, એટલે કે અન્ય સાથેના સંબંધોને યોગ્ય રીતે જાળવવા.
7. આવેગિક જ્ઞાન કે માહિતીનો ઉપયોગ કરવો.
8. વ્યવસાય, ઘર અને મનોરંજનાત્મક જીવન વચ્ચે સમતુલા જાળવવાની ક્ષમતા.

1.2.10 આવેગિક બુદ્ધિની લાક્ષણિકતાઓ (Characteristics of Emotional Intelligence) :

Dr. Reuven Baron આવેગિક બુદ્ધિની લાક્ષણિકતાઓ આપતા જણાવે છે કે ઉચ્ચ આવેગિક બુદ્ધિ ધરાવતી વ્યક્તિમાં નીચેની શક્તિઓ કે ક્ષમતાઓ રહેલી હોય છે.

1. પોતાની લાગણીઓને ઓળખવાની શક્તિ.
2. પોતાની સુષુપ્ત શક્તિઓને જાણવાની શક્તિ.
3. બીજાઓની લાગણીઓને સમજવાની અને યોગ્ય કદર કરવા માટે જાગૃત રહેવાની ક્ષમતા.
4. અરસપરસ સંતોષજનક સંબંધો સ્થાપવાની અને જાળવવાની શક્તિ.
5. પોતાની જાતને સારી રીતે સ્વીકારવાની અને માન આપવાની શક્તિ.
6. પોતાના સામાજિક જુથમાં પોતાની જાતને સહકારી, સહાયક અને રચનાત્મક સભ્ય તરીકે પ્રદર્શિત કરવાની શક્તિ.
7. જીવનની ઊંજળી બાજુ તરફ જોવાની શક્તિ અને સંકટનો સામનો કરતી વખતે પણ વિધાયક વલણ જાળવી રાખવાની શક્તિ.
8. પરિસ્થિતિમાં થતા પરિવર્તન અનુસાર પોતાનાં વિચારો, આવેગો અને વર્તણૂંકને સમાયોજન કરવાની શક્તિ.

પિટર સેલોવેએ ઉચ્ચ Eg ધરાવતાં લોકોની નીચેની પાંચ લાક્ષણિકતાઓ દર્શાવી છે.

1. તેઓ પોતાના આવેગોને જાણતા હોય છે.
2. તેઓ આવેગોને નિયંત્રિત કરી શકે છે.
3. તેઓ પોતાની જાતને પ્રેરિત કરવાની શક્તિ ધરાવે છે.
4. બીજાનાં આવેગોને પિછાણી શકે છે.
5. તેઓ સંબંધો જાળવી શકે છે.

ટૂંકમાં કહી શકાય કે આવેગિક બુદ્ધિ એટલે જીવનની સમસ્યાઓના ઉકેલમાં આવેગોનો ઉપયોગ કરવાની અને આપણી લાગણીઓનું વ્યવસ્થાપન કરીને વધુ અસરકારક સંબંધો સ્થાપવાની અને વધુ અસરકારક રીતે જીવન જીવવાની ક્ષમતા.

1.2.11 કાર્યમાં આવેગિક બુદ્ધિ :

માનવી એ લાગણીઓનું સંગ્રહ સ્થાન છે એ એના દિવસોનો 1/3 હિસ્સો એના કામ કરવાની જગ્યાએ એના વર્ક-પ્લેસ ઉપર ગુજારે છે. એ કામ ઉપર જાય ત્યારે લાગણીઓને ઘરના કબાટમાં બંધ કરીને જતો નથી. અને કામ ઉપરથી પાછો ફરે ત્યારે લાગણીઓને એના ટેબલના ખાનાઓ બંધ કરીને નથી આવતો માટે આજના આધુનિક યુગમાં કાર્યમાં આવેગિક બુદ્ધિને વધુ મહત્વની ગણવામાં આવે છે. કાર્યની પરિસ્થિતિમાં આવેગિક બુદ્ધિ કેવી રીતે ઉપયોગી થાય છે તેના અંગે ગોલમેન પોતાના પુસ્તક "Working with Emotional Intelligence"માં રજૂઆત કરી છે. તેણે ભારપૂર્વક દર્શાવ્યું છે કે જીવનના તમામ ક્ષેત્રોમાં પ્રાપ્ત થતી સફળતામાં 80% જેટલો ફાળો Eg (Emotional Intelligence Quotient) (આવેગિક બુદ્ધિ આંક)ના અને 20% ફાળો Ig (Intelligence Quotient)(બુદ્ધિ માનાંક)નો હોય છે. વિવિધ સંશોધનોએ પણ દર્શાવ્યું છે કે નેતૃત્વ, કારકિર્દી વિકાસ અને વ્યવસાય જીવનમાં આવેગિક બુદ્ધિની કેટલીક અગત્યની ભૂમિકા રહેલી છે. ઊંચા પ્રમાણમાં આવેગિક બુદ્ધિ અસરકારક સ્વ-મેનેજમેન્ટ અને સંબંધોના અસરકારક મેનેજમેન્ટ તરફ દોરી જાય છે. ગોલમેન સહિત ઘણાં અભ્યાસીઓએ આ બાબતે સમર્થન આપ્યું છે.

ગોલમેન જણાવે છે કે સંસ્થાનાં સ્થાપકો અને વિશેષ રીતે સંસ્થાના સંચાલકોમાં ઊંચા Egની આવશ્યકતા હોય છે. કારણ કે લોકો સમક્ષ તેઓ પોતાની સંસ્થાનું પ્રતિનિધિત્વ કરતા હોય છે. સંસ્થાની અંદર અને બહાર મોટી સંખ્યામાં લોકો સાથે આંતરક્રિયા કરતાં હોય છે અને કર્મચારીઓનાં જુથક્ષેત્રને ટકાવી રાખવામાં અગત્યની ભૂમિકા ભજવતા હોય છે. સમાનુભૂતિનો ભાવ નેતાઓ પોતાના કર્મચારીઓની જરૂરિયાતોને સમજવા માટે સમક્ષ હોય છે અને તેમને રચનાત્મક ફીડબેક પુરો પાડે છે.

આવેગિક બુદ્ધિમાં લૈંગિક તફાવતો પણ જોવા મળ્યાં છે. સ્ટેઈને 4500 પુરુષો અને 3200 સ્ત્રીઓમાં આવેગિક બુદ્ધિનું માપન કરતા જોવા મળ્યું કે સમાનુભૂતિ અને સામાજિક જવાબદારીનાં માપનોમાં પુરુષોની તુલનામાં સ્ત્રીઓએ ઊંચા પ્રાપ્તાંક મેળવ્યાં હતાં. પરંતુ મનોભાર સહ્યતા અને આત્મવિશ્વાસ જેવા લક્ષણોમાં પુરુષોએ ઊંચા પ્રાપ્તાંક મેળવ્યા હતાં અંતે તારણ આપતા સ્ટેઈન જણાવે છે કે સ્ત્રીઓ અને પુરુષો સમગ્રપણે આવેગિક બુદ્ધિમાં સમાન હોય છે. પરંતુ તેઓ જુદા જુદા ક્ષેત્રોમાં વધુ શક્તિશાળી હોય છે. જુદા જુદા વ્યવસાયોમાં જુદી જુદી આવેગિક ક્ષમતાઓની જરૂર પડે છે.

આવેગિક બુદ્ધિની ભાતિ સ્થિત હોતી નથી તેથી સ્ત્રીઓ અને પુરુષોમાં આવેગિક બુદ્ધિનાં જે ક્ષેત્રોમાં નબળા હોય તેનું તાલમી દ્વારા ઘડતર કરી શકાય જેમ કે સ્ત્રીઓ મનોવૈજ્ઞાનિકોનું માર્ગદર્શન મેળવી સ્વ-આગ્રહીપણાનું કૌશલ્ય વિકસાવી શકે તથા મેડીટેશન, યોગ વગેરે જેવી પ્રયુક્તિઓ દ્વારા મનોભાર વ્યવસ્થાપન કરતા શીખી શકે. પુરુષો પોતાના સહકર્મચારીઓ અને ગ્રાહકોને સાંભળવાની કળા શીખી શકે અને તેમના મુડને વાંચતા અને વિશ્વાસને જીતવાનું શીખી શકે.

ગોલમેન જણાવે છે કે Iq સમગ્ર જીવન દરમ્યાન પ્રમાણમાં સ્થિર રહે છે. જ્યારે મોટાભાગનાં આવેગિક કૌશલ્યોને જીવનપર્યંત શીખી શકાય છે.

લાગણીઓનું વ્યવસ્થાપન કરવું અને મનોભારનો સામનો કરવો, આવેગિક બુદ્ધિની આ બે બાબતો સફળતાની પ્રાપ્તિ માટે ખુબ જ જરૂરી છે તે જ રીતે સંશોધનો એ દર્શાવ્યું છે કે સમાનુભૂતિનો વ્યવસાયિક સફળતામાં મોટો ફાળો છે. રોસનપાલ અને તેનાં સાથીઓએ ઘણા વર્ષો પહેલા હારવાર્ડમાં કરેલા પોતાનાં સંશોધનો દ્વારા દર્શાવ્યું હતું કે જે લોકો અન્યના આવેગોને ઓળખવામાં સક્ષમ હતાં તેઓ પોતાના વ્યાવસાયિક અને સામાજિક જીવનમાં વધુ સફળ જોવા મળ્યા હતા.

આમ, ઊંચી માત્રામાં આવેગિક બુદ્ધિ ધરાવતાં લોકો વધુ સ્વસ્થ અને આંતરવૈયક્તિક સંબંધોમાં ખુબ સફળ રહે છે. તેમનો આત્મ-ગૌરવ પણ ખુબ ઊંચો જોવા મળે છે. આવેગિક રીતે બુદ્ધિશાળી વ્યક્તિ પોતાના આંતરિક અને બાહ્ય

સંઘર્ષોના યોગ્ય ઉકેલ મેળવી શકે છે અને મુશ્કેલ પરિસ્થિતિઓમાં પણ ધ્યેયો પરિપુર્ણ કરવામાં સફળ નિવરે છે. આ સંદર્ભમાં વોલ્ટર માઈકલનો "માર્શમેલો પ્રયોગ" ઉલ્લેખનીય છે. આમ, કાર્યમાં અને જીવનમાં સફળતા મેળવવા માટે આવેગિક બુદ્ધિ મહત્વની છે.

1.3 ભૂમિકા સંઘર્ષ (Role Conflict) :

ભૂમિકા સંઘર્ષ ત્યારે ઉદભવે છે કે જ્યારે કર્મચારી ઉપર અસંગત માંગો પેદા થાય છે અને જેને પુરી કરવી ખુબ મુશ્કેલ હોય. ભૂમિકા સંઘર્ષ બે બાબતો સાથે સંકળાયેલ છે.

1. આપણે ભૂમિકા સંઘર્ષ ત્યારે અનુભવીએ છીએ કે જ્યારે આપણે આપણી જાતને વિવિધ દિશામાં ખેંચાતી જાણીએ અને આપણે જે અવસ્થામાં હોય ત્યાંથી પ્રતિભાવો આપવાની કોશીષ કરીએ.
2. ભૂમિકા સંઘર્ષ કોઈક વખત ટૂંકાગાળાનો અથવા લાંબા સમયગાળાનો હોય શકે છે. અને અનુભવોની પરિસ્થિતિને પણ સંકળાયેલ હોય છે.

આંતરિક ભૂમિકા સંઘર્ષ ત્યારે ઉદભવે છે કે જ્યારે કાર્યક્ષેત્ર જીવનના એકલા ક્ષેત્રનું હોય જેમ કે નોકરી, ઉદાહરણ - તરીકે જ્યારે બે નિરીક્ષક કર્મચારીને કાર્ય કરવા માટે આપે અને બંને એક સમયે પુર્ણ થઈ શકે તેમ નથી ત્યારે આંતરિક ભૂમિકા સંઘર્ષ જીવનના ક્ષેત્રમાં પ્રવર્તે છે. દાખલા તરીકે આંતરિક ભૂમિકા સંઘર્ષ એવું હોય શકે કે જેમાં ઉદાહરણ - પોલીસ વડા પિતા અને પતિ હોય છે. જો તે જ્યાં રહેતા હોય ત્યાં વાવાઝોડું ત્રાટકે તો તે વ્યક્તિ નક્કી કરશે કે તેને ઘરે જવું જોઈએ કે જેથી તે પોતાના કુટુંબ સાથે રહીને એક સારા પતિ અને પિતાની ભૂમિકા અદા કરી શકે કે પછી એક "સારા" પોલીસ વડાની ફરજો પૂરી કરવી જોઈએ કારણ કે તેની આખા ગામને એક કાર્યદક્ષતાની જરૂર છે.

ભૂમિકાઓથી સંઘર્ષ ત્યારે થાય છે કે જ્યારે માણસ સફળતાને ઈચ્છે અને તે કાર્ય સફળતા એકબીજા કાર્યોથી વિસંગત હોય ત્યારે વ્યક્તિને સ્પર્ધા નિભાવવાનું દબાણ વ્યક્તિગત રીતે આવે છે. ભૂમિકા સંઘર્ષની અસરોને કેસ-નિરીક્ષણો અને રાષ્ટ્રીય સર્વ વગેરે દ્વારા વ્યક્તિગત વ્યક્તિત્વ લાક્ષણિકતાઓ અને આંતરવૈયક્તિક

સંબંધો સાથે જોડાયેલ છે, તેમ જાણવા મળેલ પોતાની રીતે વ્યક્તિત્વ લાક્ષણિક સંઘર્ષ ત્યારે ઉભો થઈ શકે છે જ્યાં પોતાનો દષ્ટિકોણ બીજાના દષ્ટિકોણ સાથે સંઘર્ષમાં હોય. (Truett 79) આંતર વ્યક્તિગત સંબંધને આધારે સંઘર્ષ આ રીતે ઉદભવી શકે છે. જેની વ્યાખ્યા આ મુજબ છે. "બે અથવા વધારે વ્યક્તિઓનો સમૂહ કે જે સમુદયી અંત સુધી હોય તે સંઘર્ષ પેદા કરી શકે છે."

ઉદાહરણ - વધારે આવક ધરાવતા દેશોમાં આધુનિક માણસોને તેના સ્થાન અને ભૂમિકા પ્રમાણે ઘણી બધી જવાબદારીઓ હોય છે. ઘણા બધા વ્યક્તિઓ કે જેઓ વાલી અને કર્મચારીની ભૂમિકા ભજવે છે. તેઓ જણાવે છે કે વાલીપણા અને ધરની બહાર કામ કરવામાં તેમનું શારીરિક અને આવેગાત્મક ઘર્ષણ થાય છે. સમાજશાસ્ત્રીઓ તેથી ભૂમિકા ઘર્ષણને - એક જ ભૂમિકાને બે કે તેથી વધારે સ્થિતિમાં સમાંતર હોય ત્યારે ભૂમિકા સંઘર્ષ ઊભો થાય છે. (Macionis 90).

મનોવિજ્ઞાનમાં ગતિશીલ જૂથની શાખા ભૂમિકા સંઘર્ષને જૂથની રચનામાં દર્શાવે છે. જુથના સભ્યો કદાચ તેવું અનુભવી શકે કે આ જુથમાં એક કરતા વધારે ભૂમિકા માટે તેઓ જવાબદાર છે અને આ ભૂમિકા એકબીજા સાથે ઘર્ષણ ઉભા કરી શકે એમ છે. જો બે અથવા તેથી વધારે ભૂમિકાઓની ઈચ્છાઓ અસંગત હોય ત્યારે ભૂમિકા સંઘર્ષ ઉદભવે છે. ઉદાહરણ તરીકે ફેક્ટરીના કર્મચારી પોતાનું જૂથનો જો નિરીક્ષક હશે તો તે પોતાના મિત્રો અને અન્ય કર્મચારી સાથેની તેની ભૂમિકા અલગ હશે પરંતુ દરેક કર્મચારીને સમાન ગણતી વખતે તે ભૂમિકામાં વિસંગતતા અનુભવે છે તેને તેની ફરજ પ્રમાણે દરેક કર્મચારી પર જાગૃત આંખે નજર રાખવાની હોય છે. ભૂમિકા સંઘર્ષની સ્પષ્ટ વ્યાખ્યા આ મુજબ છે.

1.3.1 ભૂમિકા સંઘર્ષનો અર્થ (What is role Conflict) :

જ્યારે કોઈ એક વ્યક્તિએ ન પહોંચી શકાય તેવી બે ભૂમિકા ભજવવાની હોય ત્યારે વ્યક્તિમાં મનોભાર ઉત્પન્ન થાય છે જેમ કે, વ્યવસાયમાં જોડાયેલ સ્ત્રીઓ પોતાના વ્યવસાયના કારણે બાળકો તથા પતિ કે અન્ય કૌટુંબિક પ્રત્યેની ભૂમિકા યોગ્ય રીતે ન ભજવી શકે તો મનોભાર ઉત્પન્ન થાય છે.

1.3.2 ભૂમિકા સંઘર્ષના પરિમાણો(ઘટકો) (Dimensions of Role Conflict) :

(1) વ્યવસાય - કુટુંબ ભૂમિકાઓ (Work - Family Conflict) :

સામાન્યપણે નોંધાતો સંઘર્ષ એટલે વ્યવસાય અને કુટુંબ વચ્ચેનો સંઘર્ષ, અભ્યાસના આધારે જોવા મળેલ તારણ આ પ્રમાણે છે કે વિકસીત દેશોમાં સંશોધનકર્તાઓએ પ્રજનન દરનો ઘટાડો નોંધ્યો છે. અમુક અભ્યાસ સૂચવે છે કે આ પતનનું કારણ સત્રીઓની ઉચ્ચ કારકિર્દી અને શિક્ષણગ્રહણને જવાબદાર માને છે. સંશોધન દ્વારા એ જાણી શકાય છે કે સત્રીઓને તેની કાર્યકારી જીંદગી અને કૌટુંબીક ફરજ વચ્ચે સંતુલન રાખવા માટે વધારે મુશ્કેલી પડે છે. જ્યારે અમુક વ્યક્તિઓ માને છે કે કાર્ય-કુટુંબ ભૂમિકા સંઘર્ષ માત્ર સત્રીઓને જ થાય છે ? તેના માટે 2008માં કરવામાં આવેલા સંશોધન આ મુજબ હતું કે - વ્યવસાય સંસ્થાઓ અને કુટુંબની ભૂમિકા સંઘર્ષ જેમાં દર્શાવાયું કે 49.1 પુરુષ કર્મચારી કે જેઓ કુટુંબ સાથે રહેતા હતા તેઓ કાર્ય-કુટુંબ ભૂમિકા સંઘર્ષ અનુભવે છે. અભ્યાસમાં એ પણ દર્શાવાયું હતું કે સત્રી કર્મચારી કે જે કુટુંબ સાથે રહેતા હતા તેઓ પણ ભૂમિકા સંઘર્ષ અનુભવે છે. જો વ્યવસાય સ્થળમાં સંતુલન એ વ્યક્તિને મોટું સમાયોજન બક્ષે છે કે જે તેની કારકિર્દી અને ઘર જીવન વચ્ચે સંતુલન બનાવવા માટે મનોભાર અનુભવતો હોય, કાર્ય અને કૌટુંબીક જીવનના સંબંધમાં સંતુલન કરી શકાયુ હોત અને તેના પર નિયંત્રણ હોત તો ભૂમિકા સંઘર્ષને વધુ સારી રીતે સમાયોજીત કરી શકાય. વ્યવસાયિક સ્પર્ધાક તરીકેની ભૂમિકા ભજવતા કર્મચારીને ઉત્તમ ફળ આપી શકાયુ હોત. આ અભ્યાસ જણાવ્યું કે માત્ર ઘર પર જ કામ કરવું તે ખાલી નિરાકરણ નથી પરંતુ કર્મચારી જો કાર્યમાં સંતુલન જાળવવા વહેલા જાય અને સમયસર કાર્યપૂર્ણ કરી આવે તો આ આયોજન સંઘર્ષ ઓછો ઉત્પન્ન કરે છે. આ પ્રકારનું જોડાણ-આયોજન વ્યક્તિને તેના ભૂમિકા સંઘર્ષ સાથે કાર્ય કરવાના લાયક બનાવે છે અને તેનો પ્રતિકાર કરવામાં પણ સક્ષમ બનાવે છે. આ અભ્યાસ ત્યારે મદદરૂપ થઈ શકે કે જ્યારે વ્યવસાયમાં આવી સંભવીત પરિસ્થિતીમાં કાર્યક્રમનું આયોજન બનાવવામાં આવે. - (Dell - Antonia 12)

વ્યવસાય - કુટુંબ ભૂમિકાને વધારે ઊંડાણથી સમજવા માટે કહી શકાય કે ભૂમિકા સંઘર્ષ જે વ્યક્તિ માટે ટૂંકાગાળાનો પણ હોય શકે અથવા તો તે જુદી જુદી

ભૂમિકાએ મનોભારયુક્ત હોય તો પણ સંઘર્ષ ઉદભવે છે. ઘણી બધી વ્યક્તિઓ પોતાની જુદી જુદી ભૂમિકાઓને સારી રીતે અદા કરે છે. જેમ કે આપણે પિતાને પ્રદાતા અને રક્ષક જ્યારે સ્ત્રીને ગૃહિણી ખાવાનું બનાવનાર અને સાફ-સફાઈ કરનાર તરીકે જોઈએ છીએ પરંતુ જો પુરુષ રસોડામાં પ્રવેશ કર્યા હોય અને રસોઈની તૈયારી કરી હોય તો આપણે એવું અનુભવીએ કે તે તેની ભૂમિકા યોગ્ય નથી કરી રહ્યો. અને તેની સમાન જ જો સ્ત્રીઓ ઘરનું અને બહાર બન્ને કાર્ય કરેલ હોય તો આ વલણ ઘણી સ્ત્રીઓમાં વધારે સંઘર્ષ પેદા કરે છે કે જ્યારે તે એક કર્મચારી અને માતા તરીકેની ભૂમિકા ભજવતી હોય.

છેલ્લા 40 વર્ષથી સ્ત્રીઓને મળતા અધિકારો વધ્યા છે અને સ્ત્રીઓ પુરુષોને મળતા અધિકારો ધરાવે છે. સ્ત્રીઓ વિવિધ ભૂમિકાઓમાં ભળી જાય છે. જ્યારે પુરુષ ભળી શકતો નથી અને કાર્યભારમાં સમાયોજન કરી શકતો નથી. આધુનિક દિવસોમાં સ્ત્રીઓ તેમની કારકિર્દીની ક્ષમતા પુરુષ જેટલી ઈચ્છે છે અને 1950ની સ્ત્રી કર્મચારી / પત્ની તરીકે અનુકરણીય બનવાની પ્રબળ ઈચ્છા ધરાવે છે. વાસ્તવમાં આ બે વચ્ચે સંતુલન કરવાનો સમય સ્ત્રીઓ માટે ઘણો મુશ્કેલ છે. ઘણી સ્ત્રીઓ અનુભવે છે કે તેણીએ દબાણપૂર્વક કારકિર્દી અને કુટુંબને પસંદ કરવું પડે છે. પછી જો સમાજ તેના આ વ્યવહાર બદલ તેનું વર્તન અમાન્ય ગણે તો પણ.

(2) **સામાજિક પરિબલો કે જ્યારે પુખ્ત વ્યક્તિ ઓછી આવક સાથે રહેતા હોય. (Social factors among low income adults living) :**

જ્યારે કોઈ વ્યક્તિ ઘણી બધી ભૂમિકાઓ ભજવતી હોય જેમ કે શિક્ષણની, ઘરના સંબંધોની અથવા નોકરીની જવાબદારી, માંગો અથવા ફરજો ત્યારે તેનું તેને સંચાલન કરવું ઘણું મુશ્કેલ છે. વધુમાં વ્યક્તિને ત્યારે આ ભૂમિકા કે ફરજોનું સંચાલન કરવું મુશ્કેલ બને છે. જ્યારે તેમની વ્યવસાયિક આવક ઓછી હોય અને તે ભૂમિકા સંઘર્ષ અનુભવે છે.

(3) **જાતિ અને ઘરવિહોણા વ્યક્તિઓ (Homeless Men and Gender) :**

ઘરથી દુર રહેતી વ્યક્તિઓની સ્થિતિ ખુબ જ મુશ્કેલ છે. જ્યારે તેમના બાળકો અને કુટુંબના અન્ય સભ્યોની જવાબદારી તેના પર હોય, પરંપરાગત રીતે

પુરુષને પ્રદાતા તરીકે માનવામાં આવે છે. પુરુષ ઘરથી દૂર રહીને પોતાના કુટુંબની આજીવિકા ચલાવતો હોય અને ઘણીવાર બેરોજગાર પણ હોય ત્યારે જરૂરિયાતો પૂરી કરવામાં સંઘર્ષ અનુભવે છે. જ્યારે ઘરથી દૂર રહેનાર માણસ પોતાના બાળકોની આત્મીયતાપૂર્વક કાળજી લેવી કે કુટુંબની આર્થિક જવાબદારી નિભાવવા તેને વ્યવસાય સ્થળ પર રહેવું પડે તે બન્ને ભૂમિકા માટે સંઘર્ષ પેદા કરે છે અને તેનાથી વ્યક્તિમાં ઉચ્ચ મનોભાર ઉત્પન્ન થાય છે.

(4) કેદની અંદર (In Prisons) :

જેલ મુખ્યત્વે પુરુષ કેદીઓની ભરેલી હોય છે. જેમાં મુખ્યત્વે મદદનીશોનું બંધારણ રહેલું છે જે પુરુષને ગુનેગાર અને હિંસક બનાવે છે. પ્રબળ મદદનીશોને અમેરિકાની સંસ્કૃતિમાં નિયંત્રણ, સ્વતંત્રતા, જાતીયતા, ગુસ્સાપણું સતા અને હિંસાની ક્ષમતા દ્વારા પ્રસ્તાવીત કરવામાં આવે છે. જ્યારે પુરુષ પોતાની જાતને કોઈ એક વિભાગમાં ઓછી જાણે છે. ત્યારે તે વિભાગને તે વધુ મજબૂત બનાવવાની કોશીષ કરે છે. જેમ કે જ્યારે તે ગરીબ બેકાર હોય ત્યારે તે ગુનાહીન માર્ગ દોરવાય છે અને તેના વ્યક્તિત્વમાં ગુનેગાર જેવા લક્ષણો પેદા કરે છે. અને પોતાના સામાન્ય વ્યક્તિત્વમાં સંઘર્ષ પેદા કરે છે. ગુનેગાર વ્યક્તિ કેદમાં પણ પોતાની મદદનીશી રાખવાની ઈચ્છા માણસની મુળભૂત જરૂરિયાતની ઈચ્છા વિરોધાભાસ ઉભો કરે છે. જે માણસ પોતાની જાત અને સામાજિક અપેક્ષાઓ વચ્ચે સંઘર્ષ પેદા કરે છે.

ભૂમિકા સંઘર્ષ માત્ર જેલના કેદીઓમાં જ જોવા મળતો નથી પણ વ્યક્તિગત રીતે પણ જોવા મળે છે. બે પ્રકારના કેદીઓ હોય છે. જેલના કેદીઓ અને સારવારના કેદીઓ, બન્નેની ફરજ જુદી જુદી છે. જેલના કેદીનું મુખ્ય કાર્ય સમુદાયને કેદીથી રક્ષણ આપવાનું, ઉચ્ચ અધિકારીના આદેશપાલન, કેદી અને અધિકારીઓ વચ્ચે અંતર રાખવાનું જ્યારે સારવારના કેદીનું લક્ષ્ય, સમુદાયનું રક્ષણ અને પુનર્વર્સનનું છે. આમ સ્થળ એક અને ભૂમિકા બે જેમ કે કેદી સાથે માનવતા ભર્યા સંબંધ અને એક વ્યવસ્થાપક અધિકારીની ભૂમિકા બન્ને વચ્ચે ભૂમિકા સંઘર્ષ પેદા થાય છે.

(5) **ભૂમિકાની અસ્પષ્ટતા અને અનિશ્ચિતતા (Role Clarity and Role Ambiguity):**

ભૂમિકા સંઘર્ષ ઘણીવાર ભૂમિકાની અનિશ્ચિતતાને લીધે થાય છે. જ્યારે સંસ્થામાં કર્મચારીની ભૂમિકાની સ્પષ્ટતાનો અભાવ હોય. તે નિરીક્ષકની અસ્પષ્ટ સૂચનાઓ અથવા નોકરીની ફરજના નબળા સંદેશા વ્યવહારને કારણે થાય છે. જેમકે પ્રતિસંવાદી વિચારો અને તે કાર્યને પૂર્ણ કરવાનું હોય આને કારણે જુથના સભ્યો કાર્ય પ્રત્યે અસ્પષ્ટતા અનુભવે છે. અને જુથમાં એકબીજા વચ્ચે સંઘર્ષ પેદા થાય છે.

આ સમસ્યાનું નિવારણ ભૂમિકાની સ્પષ્ટતા, કર્મચારીને તેના હોદ્દા અને કાર્ય પ્રમાણેની ભૂમિકા સ્પષ્ટ હોવી જોઈએ. તો સંઘર્ષમાં ઘટાડો જોવા મળે. આ કરવા માટે કર્મચારીઓને સ્પષ્ટ સંદેશાવ્યવહારની પોતાના કાર્ય પ્રોજેક્ટમાં જરૂર પડે છે. પરંતુ કર્મચારી પણ જુથમાં તેની જવાબદારીઓથી વાકેફ હોવી જોઈએ. જ્યારે કોઈ કાર્ય આયોજન કરવામાં આવે ત્યારે જુથના વ્યક્તિઓના પ્રતિભાવો, તેમને સ્પષ્ટતા માટે પ્રોત્સાહિત કરવા તેમજ તેમના પ્રશ્નોના જવાબ અને તેમની ભૂમિકાની સ્પષ્ટતા કરવી જોઈએ. જેથી તે પોતાની ભૂમિકાનું સારી રીતે સંચાલન કરી કાર્યમાં સફળ રહી અને ભૂમિકા સંઘર્ષ નિવારણ કરી શકે.

(6) **કાર્યસ્થળ (Work Place) :**

જુથમાં કાર્ય કરતી વખતે કોઈ કર્મચારીની ભૂમિકા અન્ય કર્મચારીની ભૂમિકાથી કે વ્યક્તિગત રીતે વિરોધમાં છે તો સંઘર્ષ ઉદભવે છે. ઉદાહરણ તરીકે ભૂમિકા લેનાર, ભૂમિકા આપનારના કામને સમજી ન શકે અને ગેર સંદેશાવ્યવહાર થાય છે. પરંતુ જો ભૂમિકા લેનાર એક કરતા વધારે ભૂમિકા ભજવતા હોય પરંતુ પોતાના કાર્યમાં ઉત્સાહીત હોય ત્યારે તે જરૂરિયાતો પુરી કરવામાં સંઘર્ષ અનુભવે છે. ભૂમિકા સંઘર્ષ અને ભૂમિકાની અનિશ્ચિતતા સાથે સંકળાયેલું છે. એવી પરિસ્થિતિ કે જ્યારે ભૂમિકાને વ્યાખ્યાયિત ન કરેલ હોય ત્યારે સંઘર્ષ પેદા થાય છે. જે કાર્યસ્થળના દેખાવને ઘટાડે છે અને કાર્યસંતોષ કે કાર્ય ઉત્પાદકમાં ઘટાડો જોવા મળે છે.

ભૂમિકા સંઘર્ષ ઘટાડવા માટે કાર્યસ્થળ પર અધિકારીઓએ દરેક કર્મચારીઓની ફરજો સારી રીતે જણાવી દેવી જોઈએ; જેથી ગેરસંદેશાવ્યવહાર અથવા મુંઝવણ દુર કરી શકાય, તેમજ દરેક કર્મચારીઓએ પ્રતિભાવો આપવા જોએ જેથી ખ્યાલ આવે કે ભૂમિકા અદા કરનાર સારુ કાર્ય કરે છે કે નહીં, જ્યારે કોઈ કર્મચારી એકથી વધારે ભૂમિકાઓ હોય ત્યારે તે ભૂમિકા સંઘર્ષ ન અનુભવે તેના પણ પગલા લેવા જોઈએ જો શક્ય હોય તો તેને સમય અને સ્થળ દ્વારા અલગ કરવા જોઈએ.

(7) **કાર્ય-દેખાવ (Work Performance) :**

ભૂમિકા સંઘર્ષની ઘણી બધી અલગ-અલગ અસરો છે જે તેની પોતાની જાંદગી અને તેના કૌટુંબિક જીવન પર થાય છે. તાઈવાનમાં કરેલ અભ્યાસ મુજબ કોઈપણ ભૂમિકા સંઘર્ષથી અસરગ્રસ્ત હોય તેનો કાર્ય-દેખાવ પણ પ્રેરણાની ઉણપને લીધે ઘટે છે. આના લીધે કાર્યની જરૂરિયાતો પુરી થતી નથી. આના કારણે આપેલ કાર્ય પુરૂ કરવાની ક્ષમતામાં ઘટાડો જોવા મળે છે. વધારે ભૂમિકાઓના કારણે નોકરીનો સંતોષ ઘટે છે. જ્યારે કામમાં ઘણા બિનપ્રેરણાદાયક પરિબળો ભૂમિકા સંઘર્ષને અસર કરે છે. તે સકારાત્મક પણ હોય છે. જેનાથી કામની રચનાત્મકતા વધે છે. એકથી વધારે ભૂમિકાને કારણે માહિતીનાસ્ત્રોતો અને વ્યક્તિઓના અલગ-અલગ વિચારો બહાર આવે છે.

કાર્ય સ્થળ પર ઘણીવાર ભૂમિકા સંઘર્ષ કર્મચારીઓમાં ઘર્ષણ પેદા કરે છે. જેમકે પગારવધારાની માગણી, નોકરી બદલવી વગેરે કર્મચારીમાં મનોભાર ઉત્પન્ન કરે છે. કર્મચારીને એવું લાગે છે કે તેની પદ્વી, સતા, પાવર જતો રહેશે તો તેના પ્રતિચારરૂપે તે કામ અટકાવવા, વસ્તુ ઉત્પાદન ઘટાડવું, ભૌતિક હોદ્દો અટકાવવો જેવા વ્યવહારો કરી સંઘર્ષ ઉત્પન્ન કરે છે.

(8) **આંતર વૈયક્તિક (Inter Personal) :**

આંતર વૈયક્તિક ભૂમિકા સંઘર્ષ ત્યારે થાય કે જ્યારે એક કરતા વધારે કેન્દ્રમાં ધ્યાન કેન્દ્રિત કરવામાં મુંઝવણ ઉભી થાય. ઉદાહરણ સામાજિક વ્યવસ્થામાં એક પતિ અને પિતા દેખરેખ રાખે છે, તેની પત્ની અને બાળકો તેની પાસે

એવી આશા રાખે કે તે મોટા ભાગનો સમય તેમની સાથે ગાળે જ્યારે તેનો વ્યવસાય ભૂમિકા સાથેના વ્યક્તિઓ એવું ઈચ્છે છે કે તે વધુ સમય કાર્ય સાથે જોડાય રહે. અને શૈક્ષણિક તેમજ, સામાજિક પ્રવૃત્તિઓ કરે, આમ, વ્યક્તિ ખરેખર નિરીક્ષક કર્મચારી અને પતિ કે પિતાની બંને ભૂમિકા અદા કરવામાં અને બંનેની ઈચ્છા પૂરી કરવામાં સંઘર્ષ અનુભવે છે.

(9) પરસ્પર વ્યક્તિગત (Intra - Personal) :

પરસ્પર ભૂમિકા સંઘર્ષ ત્યારે ઉદભવે કે જ્યારે કોઈ પોતાની જાતને વ્યક્તિગત રીતે એક ભૂમિકામાં જુએ અને તે ભૂમિકાથી બીજાને કોઈ બીજી આશા હોય, દાખલા તરીકે શાળાના નિરીક્ષક તેમના પ્રવક્તા અથવા નેતાને તેમના સહીત શિક્ષકોની પગાર વધારવાની અને કાર્યસ્થળની વાત કરે નિરીક્ષક એવું વિચારો શકે કે તેમના સહીત શાળાના માળખાના સભ્યોએ તેમના પ્રતિભાવો આપવા જોઈએ કારણ કે તે શાળા માળખાનો કારોબારી છે.

1.3.3 શિક્ષકનો ભૂમિકા સંઘર્ષ (Teacher's Role Conflict) :

પરિવર્તન એ કુદરતનો નિયમ છે. જેમ જરૂરિયાતો વધે છે તેમ મનુષ્ય અને પ્રકૃતિમાં પરિવર્તન આવે છે. 21મી શતાબ્દિ એટલે પડકારી, પરિવર્તનના ઘોઘ સંદેશા સાથે ઘસમસતી આગળ વધી રહી છે. સમાજની વધતી જતી અપેક્ષાઓને સંતોષવા અને સમાંતરે સ્વ-વિકાસ સાધવા અનુગામી પેઢીઓએ સુજજ થવું જ રહ્યું અને આ ભાગીરથ કાર્ય માટે સ્વભાવિક રીતે સમાજની મીટ શિક્ષણક્ષેત્રે મંડાયેલી છે. અને તેનું પ્રાથમિક એકમ એટલે શિક્ષક.

એક વ્યવસાય તરીકે અમુક દેશોમાં શિક્ષણને અન્ય કોઈપણ વ્યવસાય કરતા સૌથી વધુ તણાવપૂર્ણ વ્યવસાયની યાદીમાં મુકાય છે. શિક્ષકોના તણાવની પાછળ ઘણા પરિબળો છે.

- વર્ગમાં વિતાવેલ સમય
- વિદ્યાર્થીઓને સલાહ આપવી
- નિરક્ષરતા, વસ્તી-વિસ્ફોટ

- વ્યવસાય શિક્ષણની અપુરતી તકો.
- વિવિધ જરૂરિયાતોવાળા વિદ્યાર્થીઓ સાથે કામ લેવું.
- વિવિધ સામાજિક, આર્થિક પરિસ્થિતિમાંથી આવતા વિદ્યાર્થી સાથેની આંતરક્રિયા
- વહીવટી કાર્યની સોંપણી
- શિક્ષણમાં થતા સંશોધનો

ઉપર્યુક્ત બધા કારણો શિક્ષકોના ભૂમિકા સંઘર્ષ ઉભો કરનાર છે.

1.3.4 સાંપ્રત સમયમાં શિક્ષકનું મહત્વ :

શિક્ષણની પ્રક્રિયાનું જો સૌથી મહત્વનું કોઈ ઘટક હોય તો તે શિક્ષક છે. શિક્ષક શિક્ષણ પ્રક્રિયાની નાભિ કે હાર્દ સમાન છે. દરેક વિદ્યાર્થીઓનો સર્વાંગી વિકાસ થાય તે જોવાની જવાબદારી શિક્ષકની છે. યુવાનોને શિક્ષણ દ્વારા સુસજ્જ કરી સશક્ત રાષ્ટ્રને નિર્માણ કરનાર વ્યક્તિ એટલે શિક્ષક.

કબીર, હુમાયુ (1967)ના મતે, જો તમે શિક્ષકની અવગણના કરો છો તો તમે બાળકની અવગણના કરો છો અને જો તમે બાળકની અવગણના કરો છો તો તમે દેશના ભવિષ્યની અવગણના કરો છો, કારણ કે શિક્ષકે જ બાળકને માર્ગદર્શન, પ્રેરણા અને જ્ઞાનરૂપી પ્રકાશ પુરો પાડવાનો હોય છે. અધ્યાપન, અધ્યયન પ્રક્રિયામાં શિક્ષકનો પ્રભાવ સતત રહેતો હોવાથી કોઈપણ દેશ શિક્ષકની ભૂમિકાને અવગણી શકે નહીં.

સારા શિક્ષકની મદદ વિના શિક્ષણમાં પ્રાથમિક સ્તરે ગુણવત્તાની જાળવણી થઈ શકે નહીં. કોઈપણ સમાજ તેના શિક્ષકના સ્તરથી ઉપર જઈ શકતો નથી. જો શિક્ષકનું સ્તર નીચું હશે તો તે સમાજની પ્રગતિ ક્યારેય નહીં થાય એ સંદર્ભમાં જ કહેવાયું છે કે,

- સારો શિક્ષક સારી શાળા બનાવે છે.
- સારી શાળાઓમાં સારા વિદ્યાર્થીઓ તૈયાર થાય છે.
- સારા વિદ્યાર્થીઓથી સારો સમાજ બને છે.

- સારા સમાજ દ્વારા સારા રાષ્ટ્રનું નિર્માણ થાય છે.

માધ્યમિક શિક્ષણ પંચ (1952-53) પણ શિક્ષકનું મહત્વ સ્વીકારતા જણાવે છે કે, 'ચિંતનયુક્ત શૈક્ષણિક સુધારણામાં સૌથી અગત્યનું પરિબળ એ શિક્ષક છે. તેના વ્યક્તિગત ગુણો, શૈક્ષણિક લાયકાત, વ્યાવસાયિક તાલીમ અને શાળા તેમજ સમાજમાં તેને અપાતું સ્થાન છે. કોઈપણ શાળાની નામના અને તેનો સમાજજીવન પરનો પ્રભાવ એકધારી રીતે તે શાળામાં કામ કરતા શિક્ષકો ઉપર નિર્ભર છે.

1.3.5 શિક્ષક : ભૂમિકા અને કાર્યો :

પ્રાચીન કાળથી લઈને આજદિન પર્યંત શિક્ષકની ભૂમિકા અને કાર્યો નિર્ણાયક રહ્યાં છે. શિક્ષકને ભાવિ પેઢી માટે જ્ઞાન અને સંસ્કૃતિનો સંવાહક માનવામાં આવે છે. એથી પણ વધુ તેને રાષ્ટ્રનો નિર્માતા અને ભાગ્યવિધાતા ગણવામાં આવે છે. શિક્ષકની ભૂમિકા ફક્ત વ્યાખ્યાન આપવા કે અભ્યાસક્રમ પૂર્ણ કરવા પુરતી જ નથી. શિક્ષકની અસર તો શાશ્વત છે. શિક્ષકનો પ્રભાવ ક્યારેય ઓસરતો નથી.

સાંપ્રત યુગમાં શિક્ષકની ભૂમિકા પડકારજનક બની રહે છે. મિશ્રા (1993) કહે છે કે 'શિક્ષક પોતાના વર્ગખંડમાં મંચ પરનો અભિનેતા માત્ર નથી, તે તો પ્રાયોગિક કાર્યોનો મદદકર્તા, વિદ્યાર્થીના બહુ પરિમાણીય વિકાસનો મૂલ્યાંકનકાર, વિદ્યાર્થીઓના અધ્યયન અને સામાજિક પ્રવૃત્તિઓનો નિર્દેશક, વ્યક્તિગત દુઃખ અને સંઘર્ષની પળોમાં માર્ગદર્શક, વિદ્યાર્થીઓનો સ્વભાવિક અને નૈતિક નેતા, અધ્યયન વાતાવરણ અને શૈક્ષણિક સાધન-સામગ્રીનો ઉત્પાદક, સમર્થ વહીવટકાર અને પોતાના કાર્યની પારંગત વ્યક્તિ છે. તેનો વ્યવસાય એ ફક્ત પગાર મેળવવાનો વ્યવસાય નહીં, પરંતુ જગતની આદર્શમાં આદર્શ વ્યવસાય છે.

કોમનવેલ્થ રીપોર્ટ (1974) મુજબ, શિક્ષક તેના કાર્યને સક્રિયતાપૂર્વક કે નિષ્ક્રિયતાપૂર્વક નિભાવે છતા પણ શિક્ષણના વિકાસમાં તેની ભૂમિકા ચાવીરૂપ છે. શિક્ષણના નવા વિચારોનો વિરોધ કરીને અથવા શિક્ષણમાં સુધારાની વધતી જરૂરીયાતો સમક્ષ તટસ્થ રહીને શિક્ષક વિકાસને પ્રતિકૂળ અસર કરી શકે. વળી, અન્ય રીતે જોતા, તે જ્ઞાનના ઉદ્ગાતા તરીકે અથવા અન્યની વિવિધ યોજનાઓનો ગુઢાર્થ સ્પષ્ટ કરીને શિક્ષણના કાર્યમાં સક્રિયતાપૂર્વક ભાગ લઈ શકે.

સામાન્ય રીતે શિક્ષકના મુખ્ય ચાર કાર્યો હોય છે.

1. વર્ગ અધ્યાપન માટે શિક્ષકે પૂરી તૈયાર કરીને જ જવું.
2. વિદ્યાર્થીઓના અધ્યયનમાં માર્ગદર્શક કે સહાયક બનવું.
3. વિદ્યાર્થીઓની પ્રગતિ ચકાસવી.
4. વિદ્યાર્થીઓ માટે ઉદાહરણરૂપ બનવું.

પણ વર્તમાન સમયમાં શિક્ષકની ભૂમિકાને આ મુજબ સાંકળવામાં આવે છે.

A. શાળામાં ભૂમિકા

- અધ્યયન માટેની મધ્યસ્થી કે લવાદ
- વિદ્યાર્થીઓની વર્તણૂકનો નિયંત્રક અથવા શિસ્ત આગ્રહી
- માતા-પિતાનો વિકલ્પ
- વિદ્યાર્થીઓનો વિશ્વાસું
- વિદ્યાર્થીઓની સિદ્ધિનો ન્યાયધીશ.
- અભ્યાસક્રમનો સંચાલક
- અમલદાર
- વિદ્વાન અને સંશોધન નિષ્ણાંત
- શિક્ષકોના સંગઠનનો સભ્ય.

B. સમાજમાં ભૂમિકા

- જનતાનો સેવક
- મધ્યમવર્ગની નૈતિકતાનો વાહક
- જ્ઞાન અને કૌશલ્યના કેટલાક ક્ષેત્રમાં નિષ્ણાંત
- સામાજિક પરિવર્તનનો પ્રતિનિધિ

આમ, આધુનિક યુગના શિક્ષકને ફક્ત ઉપસ્થિત વિષયવસ્તુ અને માહિતી બાળક સુધી પહોંચાડવા સિવાય ઘણું બધું વધારે કાર્ય કરવાનું રહે છે. અને જો તે બધું જ કાર્ય સારી રીતે કરી શકે તો તે અસરકારક શિક્ષક બનવા તરફની દિશામાં પ્રયાણ કરે.

1.3.6 શિક્ષકના ભૂમિકા સંઘર્ષના પરિણામો (Dimensions of Teacher's Role Conflict) :

ભૂમિકા સંઘર્ષ શબ્દને વિવિધ સામાજિક - વૈજ્ઞાનિકો દ્વારા જુદી જુદી રીતે વ્યાખ્યાયિત કરવામાં આવ્યે છે. જેકોબસન એટ અલ (1951) અનુસાર ભૂમિકા સંઘર્ષ ત્યારે ઉદભવે છે જ્યારે "સામાજિક ભૂમિકા સંઘર્ષમાં તેના માપદંડના જૂથો વચ્ચે જ્યારે તફાવત હોય ત્યારે એવી પરિસ્થિતિમાં ભૂમિકા સંઘર્ષ ઉત્પન્ન થાય છે." સારબિન જણાવે છે કે (1954)" જ્યારે વ્યક્તિ એક સાથે બે અથવા વધુ સ્થિતિઓ ધરાવે અને જ્યારે વ્યક્તિની (તેની) ભૂમિકા, અપેક્ષાઓ બીજાની ભૂમિકા અપેક્ષાઓ સાથે અસંગત હોય ત્યારે ભૂમિકા સંઘર્ષ ઉત્પન્ન થાય છે." પરંતુ તે હંમેશા બીજાની અપેક્ષાઓ જ નથી હોતી જે ભૂમિકા માટે કારણભૂત બને જ્યારે પોતાની અપેક્ષાઓ પણ ભૂમિકા સંઘર્ષમાં પરિણમે છે. ખાસ કરીને જ્યારે તેઓ એમના (વ્યક્તિના) પ્રભાવ સાથે એકીકરણ ન હોય. એવા પણ ઉદાહરણો છે જ્યારે વ્યક્તિ અમુક ચોક્કસ ભૂમિકા અદા કરે જેને પોતે ઈચ્છનિય કે યોગ્ય ગણવો ન હોય. જેમ તેની ભૂમિકા પ્રદર્શન (દેખાવ) અને સ્વ-ભૂમિકાની અપેક્ષાઓ વચ્ચે તફાવત વધુ તેમ તેની ભૂમિકા સંઘર્ષની તીવ્રતા વધુ. પરંતુ સ્વ-અપેક્ષાઓ એ સામાજિક ધોરણો, મૂલ્યો અને મનોવલણનાં આંતરરાષ્ટ્રીયકરણનાં પરિણામો છે. ટૂંકમાં વ્યક્તિ જે હદ સુધી પોતાની વિવિધ ભૂમિકાઓ ભજવવામાં અસંગતી મહેસુસ કરતો હોય ત્યાં સુધી તે ભૂમિકા સંઘર્ષથી પીડાય છે.

અગાઉ જણાવ્યું તેમ શાળાના એક શિક્ષકે જુદી જુદી પરિસ્થિતિઓમાં વિવિધ અપેક્ષાઓને પૂરી કરવા માટે ઘણી બધી ભૂમિકાઓ ભજવવી પડે છે. જ્યાં સુધી તે કોઈ અન્ય પરિસ્થિતિ સામે એક પરિસ્થિતિમાં પોતાની ભૂમિકા અદા કરવામાં મુશ્કેલી અનુભવે છે ત્યાં સુધી તે ભૂમિકા સંઘર્ષ વહન કરે છે.

શિક્ષકના ભૂમિકા સંઘર્ષ અને વિદ્વાન શિક્ષકો સાથેની ચર્ચા પરના કેટલાક પ્રાપ્ય સાધનોના વિશ્લેષણના આધારે તેમની ભૂમિકા અને ભૂમિકા સંઘર્ષના સંદર્ભમાં ત્રણ જીવન પરિસ્થિતિઓ તરફ ધ્યાન દોરવામાં આવ્યું હતું.

1. કુટુંબ
2. શાળા
3. સમાજ

આમાની દરેક પરિસ્થિતિઓ એક શિક્ષક પાસેથી કેટલીક ચોક્કસ ભૂમિકાની અપેક્ષા કે માંગણીઓ હોય છે જે તેને કોઈ વખતે ભૂમિકા સંઘર્ષ પેદા કરવા અસંગત સમજતા હોય.

શિક્ષકોના ભૂમિકા સંઘર્ષ માટેની સંશોધનિકાની રચના માટે 50 શાળા શિક્ષકો પાસેથી મેળવેલા જવાબના આધારે ત્રણ પરિસ્થિતિઓ, પરિવાર, શાળા અને સમાજમાં શિક્ષકની ભૂમિકાઓને સંશોધનિકામાં કે સૂચિમાં ઉમેરવામાં આવી. કોઈ અન્ય પરિસ્થિતિમાં ભૂમિકા અપેક્ષાને કારણે કોઈ એક પરિસ્થિતિમાં ભૂમિકા અદા કરતાં પડતી મુશ્કેલીમાંથી ઉદભવતા ભૂમિકા સંઘર્ષને પ્રગટ કરવા માટે વસ્તુઓ બાંધવામાં આવી. આમ દરેક વસ્તુએ શિક્ષકની એક પરિસ્થિતિમાં ભૂમિકા અને કોઈ અન્ય સ્થિતિમાં તેની ભૂમિકા અપેક્ષાને કારણે તેમ અસક્ષમતા રજૂ કરી. જોડી બનાવી તેની સરખામણી કરવા માટે ટેકનિક (તકનીકનો) ઉપયોગ કરીને આ ત્રણ પરિસ્થિતિઓને નીચેના છ સંઘર્ષ વિસ્તારો હેઠળ મુકવામાં આવી.

(1) શાળા વિરુદ્ધ પરિવાર :

એટલે કે પરિવારમાં અમુક ચોક્કસ અપેક્ષિત ભૂમિકાને કારણે શાળા પરિસ્થિતિમાં ભૂમિકાઓ અદા કરવામાં શિક્ષકનો સંઘર્ષ.

(2) શાળા વિરુદ્ધ સમાજ :

એટલે કે સમાજમાં અમુક ચોક્કસ અપેક્ષિત ભૂમિકાને કારણે શાળામાં ભૂમિકાઓ અદા કરવામાં શિક્ષકનો સંઘર્ષ

(3) **પરિવાર વિરુદ્ધ શાળા :**

એટલે કે શાળામાં ચોક્કસ અપેક્ષિત ભૂમિકાને અદા કરવાને કારણે પરિવારમાં ભૂમિકા અદા કરવામાં શિક્ષકનો સંઘર્ષ

(4) **સમાજ વિરુદ્ધ શાળા :**

એટલે કે શાળામાં અમુક ચોક્કસ ભૂમિકા અદા કરવાને કારણે સમાજમાં પોતાની ભૂમિકાઓ અદા કરવામાં શિક્ષકનો સંઘર્ષ

(5) **પરિવાર વિરુદ્ધ શાળા :**

એટલે કે શાળામાં અમુક અપેક્ષિત ભૂમિકાઓને કારણે પરિવારમાં પોતાની ભૂમિકા અદા કરવા માટે શિક્ષકનો સંઘર્ષ

(6) **સમાજ વિરુદ્ધ પરિવાર**

એટલે કે પરિવારમાં અમુક અપેક્ષિત ભૂમિકાઓને કારણે સમાજમાં પોતાની ભૂમિકા અદા કરવા માટેનો શિક્ષકનો સંઘર્ષ

1.4 **કાર્યસંતોષ (Job Satisfaction) :**

વ્યવસાય એ માનવજીવનની દરેક પ્રવૃત્તિમાં કેન્દ્રસ્થાને રહેલું છે. વ્યવસાયમાં કાર્યસંતોષનું મહત્ત્વ મુખ્ય છે. વ્યવસાય કાર્ય દ્વારા માનવીના જીવનની પ્રાથમિક જરૂરિયાતો સંતોષાય છે. સંતોષ જ જે તે વ્યક્તિને તેના કાર્યને સારામાં સારી રીતે પૂર્ણ કરવા પ્રેરણા પૂરી પાડે છે. વ્યક્તિની જરૂરિયાતો જેટલી તીવ્રતાથી સંતોષાય તેટલાં પ્રમાણમાં કાર્ય પ્રત્યે તે વિધાયક સ્વરૂપની લાગણી અનુભવે છે. ઉચ્ચ સંતોષની જાળવણી અને સદાચાર લાંબા સમયથી શિક્ષણવિદો માટે મહત્ત્વના હેતુઓ રહ્યાં છે. વળી, વ્યવસાય કાર્યમાં વ્યક્તિને પોતાની અપેક્ષા પ્રમાણેનું વળતર મળતું નથી ત્યારે વ્યવસાય સંતોષનું પ્રમાણ ઓછું જોવા મળે છે, જે વ્યક્તિ તથા સમાજ બંને માટે નુકશાનકારક સાબિત થાય છે. વ્યવસાય સંતોષ માટે વ્યક્તિની જરૂરિયાતો અને વાતાવરણ પરસ્પર સંકળાયેલાં છે.

1.4.1 વ્યવસાય સંતોષ : અર્થ અને સંકલ્પના :

વ્યવસાય સંતોષને વ્યાખ્યાયિત કરવો મુશ્કેલ છે કારણ કે સંતોષની સંકલ્પના વધારે આત્મલક્ષી છે. વ્યવસાય સંતોષ ભાવો દ્વારા પ્રગટ થતો હોઈ તેને અલગ-અલગ રીતે વ્યાખ્યાયિત કરી શકાય.

વેબસ્ટર ડીક્ષનરી મુજબ, વ્યવસાય એટલે કામનો ભાગ, પોતાના વ્યવસાયના કામનો કોઈ એક ચોક્કસ ભાગ અથવા અર્થ પ્રાપ્તિ માટે કરાયેલું કરારનામું અથવા રોજગારનો એક ભાગ. 'સંતોષ' એટલે એવું કંઈપણ કે જે તૃપ્તિ આપે છે, આનંદ કે સુખ આપે છે.

ગુડ (1973)ની 'ડીક્ષનરી ઓફ એજ્યુકેશન' મુજબ, વ્યવસાય સંતોષ એટલે વ્યક્તિની તેના વ્યવસાય પ્રત્યેની ગુણવત્તા તથા સંતોષનું સ્તર કે જે તેના વ્યવસાયના વિવિધ રસ અને અભિગમોનું પરિણામ છે.

સંક્ષિપ્તમાં વ્યવસાય સંતોષ એટલે કોઈ વ્યક્તિને પોતાના વ્યવસાયમાંથી મળતી તૃપ્તિ, સુખ કે આનંદની અનુભૂતિ કે જે વ્યક્તિના વ્યવસાયનો એક ભાગ છે અથવા તો તેના બદલામાં તેને મહેનતાણું મળે છે. સંકલ્પના તરીકે 'વ્યવસાય સંતોષ'ને વિવિધ રીતે વ્યાખ્યાયિત કરવામાં આવેલ છે.

હોપોક (1935)ની વ્યવસાય સંતોષની વ્યાખ્યા મુજબ, વ્યવસાય સંતોષ એ મનોવૈજ્ઞાનિક શારીરિક અને પર્યાવરણની એવી પરિસ્થિતિ છે કે જેના પરિણામે વ્યક્તિ સાતત્યથી એવા શબ્દ કહેવા પ્રેરાય છે કે મને મારા કાર્યથી સંતોષ છે.

બ્રેફિલ્ડ અને રોથ (1951) જણાવે છે કે વ્યવસાય સંતોષ જુદાં જુદાં વ્યવસાય પ્રત્યે લોકો શું અનુભવે છે ? તે જણાવે છે.

બ્લૂમ (1956)ના શબ્દોમાં વ્યવસાય સંતોષ એ વ્યવસાયકર્તાના વ્યવસાય પ્રત્યેના વિવિધ મનોવલણો છે. આ મનોવલણો - વિશિષ્ટ વ્યવસાય ઘટકો, વ્યક્તિગત લાક્ષણિકતાઓ અને વ્યવસાય બહારના સમૂહ સંબંધો એમ ત્રણ વિભાગમાં વહેંચાયેલાં છે.

વૂમ (1964)ના મતે વ્યવસાય સંતોષ એ વ્યક્તિનું તેના કાર્ય પ્રત્યેનું હકારાત્મક અનુકૂલન છે કે જે કાર્યમાં તે વર્તમાન સમયમાં રોકાયેલાં હોય છે.

રોનન(1970) જણાવે છે કે સંતોષ એ એવો અભિવ્યક્ત મત છે કે જે કાર્ય, સંસ્થા અને કાર્યના વિષયવસ્તુ સાથે સંકળાયેલા ચલો સાથે સંબંધ ધરાવે છે. બ્રાઉન અને અન્યો (1972)ના મતે વ્યવસાય સંતોષ એ વ્યક્તિની પોતાની વ્યવસાય સ્થિતિ સાથેની સંમતિદર્શક લાગણી અથવા મનોવૈજ્ઞાનિક સ્થિતિ છે.

કાલબર્ગ(1977) તેની વ્યાખ્યામાં જણાવે છે કે વ્યવસાય સંતોષ વ્યક્તિની તેની કાર્યભૂમિકા પ્રત્યેની સમગ્ર ભાવાત્મક અભિમુખતા છે કે જે કાર્યમાં તે વર્તમાન સમયમાં રોકાયેલો હોય.

ફ્રાન્સિસ અને મિલબોર્ન (1980)ના મતે, વ્યવસાય સંતોષ એ કાર્યસ્થિતિના જુદાં જુદાં પાસાંઓમાંથી શું ધારણા કરી હતી અને શું મેળવ્યું તેની વ્યક્તિગત સમજનું પરિણામ છે. ધારણા પ્રમાણે જેટલું વધારે મેળવ્યું હોય તેટલો જ વધારે વ્યવસાય સંતોષ હોય.

રાઈસ અને અન્યો (1989)ના મતે, વ્યવસાય સંતોષ એ વર્તમાન વ્યવસાય અનુભવો (કે જે વ્યક્તિ પ્રાપ્ત કરે છે) અને સરખામણીના વ્યક્તિગત ધોરણો (કે જે કાર્યકર ઈચ્છે છે, પોતાનો અધિકાર માને છે) વચ્ચેના તફાવતોનું પરિણામ છે.

આમ, વ્યવસાય સંતોષ એ વ્યક્તિનો તેના કાર્ય પ્રત્યેનો સંતોષ છે. એ વ્યક્તિના તેના કાર્ય પ્રત્યેના શારીરિક, મનોવૈજ્ઞાનિક અને સામાજિક સંતોષનો સ્ત્રોત છે. તેથી જ વ્યવસાય સંતોષ એ વ્યક્તિ અને પર્યાવરણ વચ્ચેની ગતિશીલ આંતરક્રિયાને સાંકળે છે.

1.4.2 વ્યવસાય સંતોષના સિદ્ધાંતો :

વ્યવસાયમાં ઘણીવાર કર્મચારીને બે લક્ષ્યમાંથી એક લક્ષ્ય પસંદ કરવું પડે છે. વ્યવસાયમાંના વર્તમાન સ્થાને કર્મચારીને ઓછો પગાર હોય પણ સલામતી વધુ હોય, બીજી બાજુ જો તે પોતાની સંસ્થા અથવા કંપનીમાં જ બઢતી સ્વીકારે તો વધુ પગાર મળે તેમ હોય પરંતુ તે વ્યવસાયમાં વર્તમાન સ્થાન કરતાં વધુ જોખમો રહેલા હોય ત્યારે તેણે નક્કી કરવું પડતું હોય છે કે, વર્તમાન સ્થાને જ ચાલુ રહેવું કે બઢતી સ્વીકારવી. જે નીચેના સિદ્ધાંતોને આધારે સમજી શકાય છે.

1. જરૂરયાતોની શ્રેણી-ક્રમનો સિદ્ધાંત અને

2. આકર્ષકતાની અપેક્ષાનો સિદ્ધાંત

મેસ્લો (1943) એ જરૂરયાતોની શ્રેણીક્રમનો સિદ્ધાંત આપ્યો છે. (શાહ અને પંડ્યા, 2000 દ્વારા ઉદ્ધૃત)

1. શારીરિક જરૂરયાતો

2. સલામતીની જરૂરયાતો

3. પ્રેમની જરૂરયાતો

4. પ્રતિષ્ઠાની જરૂરયાતો

5. આત્મસાર્થકતાની જરૂરયાતો

મેસ્લોના સિદ્ધાંત મુજબ જે સમયે જે જરૂરયાતો સૌથી વધુ સર્વોપરી હોય તે પ્રમાણે વર્તન પ્રેરિત થાય છે. પરંતુ વિવિધ સ્પર્ધા કરતી જરૂરયાતોમાં આવી સર્વોપરિતા કઈ રીતે વિકસે છે તે આકર્ષકતાની અપેક્ષાનો સિદ્ધાંત સમજાવે છે.

- તુલનાત્મક પ્રક્રિયા સિદ્ધાંત : વ્યક્તિના મતે સંતોષનું ધોરણ શું છે અને આ સંતોષ વ્યક્તિને પોતાના વ્યવસાયમાંથી કેટલા પ્રમાણમાં મળે છે તે વિશેનું તેનું પ્રત્યક્ષીકરણ ... આ બંનેની તુલનામાંથી વ્યવસાય સંતોષ નીપજે છે. આમ, સંતોષનું પ્રમાણ એ સંતોષનું માપ અને વ્યવસાયમાંથી કેટલો સંતોષ મળે છે ? તેવી માન્યતા - આ બંને વચ્ચેના તફાવતના પ્રમાણ ઉપર આધાર રાખે છે. વૂમ (1964) આ સિદ્ધાંતને વ્યવસાય સંતોષની બાદબાકીનો સિદ્ધાંત (Subtractive Theory) કહે છે.

- વ્યવસાય સંતોષ વિશેનો બહુસ્વીકૃત મત એ છે કે વ્યક્તિના મતે સંતોષનું ધોરણ શું છે અને આ સંતોષની માત્રા તેને કેટલાં પ્રમાણમાં નોકરી વ્યવસાય કાર્યમાંથી મળે છે તે વિશેનું પ્રત્યક્ષીકરણ - આ બંનેની તુલનામાંથી વ્યવસાય સંતોષ કેટલો મળે છે તેવી માન્યતા તફાવતના પ્રમાણ પર આધાર રાખે છે.

- વ્યવસાય સંતોષનો અન્ય સિદ્ધાંત એ છે કે વ્યવસાયમાંથી શું શું મળે છે એના સંદર્ભમાં વ્યક્તિને વ્યવસાય સંતોષ ઉપજે છે. વ્યવસાયનું સ્વરૂપ, તેમાંથી મળતા ફાયદા, વેતન, બઢતીની તકો, અન્ય સગવડો, વ્યવસાય સ્થળનું વાતાવરણ વગેરે અનેક બાબતો વ્યવસાય સંતોષ સાથે સંકળાયેલી છે.
- અન્ય મત, વ્યવસાયમાં સામાજિક વાતાવરણના વ્યક્તિ ઉપર પડતા સામાજિક પ્રભાવ ઉપર ભાર મૂકે છે. જ્યારે કોઈ વ્યક્તિ નોકરી ઘંઘામાં જોડાય છે ત્યારે તેને તેમાંથી કેટલો સંતોષ-સુખ મળશે તેની કંઈ ખબર હોતી નથી. પરંતુ પછી તે તેની સાથેના અન્ય કર્મચારીઓને કામ કરતા જૂએ છે, તેઓને આ કામમાંથી કેટલો અસંતોષ ઉપજે છે તે જૂએ છે. આ હકીકત તેને પોતાને ઉપજતા વ્યવસાય સંતોષ-અસંતોષને અસર કરે છે. સામાજિક ઘટકો વ્યવસાય સંતોષને અસર કરે છે એ હકીકત છે.
- વ્યવસાય સંતોષ ઉપજવાનો પાયો આવેગશીલ લાગણીઓ છે અને આવેગોનો સંબંધ શારીરિક પ્રક્રિયાઓ અને મજજાતંત્ર સાથે છે. માણસ એકની એક નોકરીમાં લાંબો સમય રહે તેમ તેના સંતોષના સ્વરૂપ-માત્રામાં પરિવર્તન આવે છે. નોકરી નવી હોય ત્યારે માણસને તેના વિશે ઉત્સાહ, કુતૂહલ, રસ, ઉત્તેજના હોય એટલે સંતોષ ઉપજે પણ સમય જાય, માણસને માટે નોકરી જૂની, ચીલાચાલુ બને એટલે પછી કંટાળો-અરોચકતા ઉપજે, સંતોષ ઘટે. આમ થવાથી નવી નોકરીમાં આવેગાત્મક પ્રતિક્રિયાઓ ઉપજે અને તેના પરિણામો આંતરિક-શારીરિક પ્રતિક્રિયાઓને ઉત્તેજે છે. આ આવેગિક શારીરિક પ્રતિક્રિયાઓને નિયંત્રણમાં લાવવા અને સમતુલા સ્થાપન કરવા શરીરમાં વિરોધી પ્રતિક્રિયાઓ ઉપજે છે. આમ, આવેગ ઉત્પાદક અને આવેગ નિયંત્રક શારીરિક પ્રતિક્રિયાઓથી સંતોષ ઉપજે છે અને સમતુલા જળવાય છે. પરંતુ જેમ જેમ નોકરી, વ્યવસાય જૂનો થાય તેમ માણસમાં કામ વિશેના ઉત્સાહ, ઉમંગ, આવેગોની માત્રા ઘટે એટલે વિરોધી પ્રતિક્રિયાઓ ઉપજે. સમતુલા જાળવનારી પ્રતિક્રિયાઓ તો ચાલુ રહે છે એટલે વ્યવસાય વિશેનો આનંદ કે સંતોષ ઉપજતો નથી અને કંટાળો,

અરોચકતા ઉપજે છે. વ્યવસાય સંતોષના આ દરેક સિદ્ધાંત સંતોષના એકાદ પાસાં પર ભાર મૂકે છે. એ રીતે દરેક સિદ્ધાંત વ્યવસાય સંતોષ વિશેના અગત્યની સમજણમાં વધારો કરે છે.

1.4.3 વ્યવસાય સંતોષ પર અસર કરનારા પરિબળો :

વ્યવસાય સંતોષ એટલે 'વ્યક્તિને પોતાના વ્યવસાય પ્રત્યે અનુભવાતી સમગ્ર વિધાયક લાગણીનું પ્રમાણ'. બીજી રીતે કહીએ તો વ્યવસાય સંતોષ એટલે કર્મચારીની તેના વ્યવસાય પ્રત્યેની સમગ્ર રીતે વિધાયક લાગણી.

આપણે ઈચ્છેલી જરૂરિયાતો કેટલી હદ સુધી પૂરી પાડે છે તેનો આધાર કાર્યસંતોષ પર છે. આપણે ઈચ્છેલી જરૂરિયાતો અને આપણને મળતી સવલતો વચ્ચેના અંતર પરથી કાર્યસંતોષનું પ્રમાણ નક્કી થાય છે. હોપોક (1935) વ્યાવસાયિક સંતોષ માટે નીચેની વિગતોને અગત્યની ગણે છે.

- વ્યક્તિની શક્તિ, રસ, રુચિ, તાલીમ મુજબ કામની વહેંચણી
- વ્યક્તિનો સામાજિક - આર્થિક દરજ્જો
- વ્યવસાયમાં તાલીમ
- વફાદારી
- વ્યક્તિ માટે કંટાળાજનક પરિસ્થિતિ ઊભી ન થાય તેવો વ્યવહાર
- વ્યક્તિને પ્રાપ્ત સવલતો જે વ્યક્તિને અન્યની સાથે સુમેળ સાધવામાં મદદ

આ પરિબળોમાંથી જે પરિબળો કામ કરનાર વ્યક્તિમાં વધુ પ્રમાણમાં હોય તે વ્યક્તિ સંતોષી ગણાય. પરંતુ આ સમગ્ર પરિબળો પ્રાપ્ત કરનાર માનવી ભાગ્યે જ જોવા મળે છે. જેના લીધે કામ કરનાર વ્યક્તિમાં કાર્યસંતોષનું વત્તુ-ઓછું પ્રમાણ જોવા મળે છે.

વ્યવસાય સંતોષ પર અસર કરનારા વ્યક્તિગત - સામાજિક પરિવર્ત્યો અને સંસ્થાગત પરિવર્ત્યો આ મુજબ જણાવી શકાય :

○ વ્યક્તિગત-સામાજિક પરિવર્ત્યો અને વ્યવસાય સંતોષ :

ઉંમર, જાતિ, લગ્ન દરજ્જો, કુટુંબનું કદ, વિસ્તાર અને શૈક્ષણિક લાયકાત

○ સંસ્થાગત પરિવર્ત્યો અને વ્યવસાય સંતોષ :

પગાર, સંસ્થાનું કદ, નોકરીની લંબાઈ, નોકરીનો દરજ્જો, નોકરીમાં ફેરબદલી, સંસ્થા સંચાલન, તાલીમ, નોકરીનું સ્થળ, સંસ્થાગત પર્યાવરણ, ગેરહાજરીનું પ્રમાણ, ઉત્પાદકતા, જોમ.

ફ્રેન્ચ અને સાથીઓ (1946) દ્વારા સંકલિત કરાયેલી કાર્યકર્તા માટેના વ્યવસાય સંતોષ-અસંતોષની યાદી ત્રણ વિભાગમાં અત્રે પ્રસ્તુત છે.

(1) વ્યક્તિગત ઘટકો :

સામર્થ્ય-શક્તિ, સ્વાસ્થ્ય, ઉંમર, ઈચ્છાઓ અને અપેક્ષાઓ, વ્યક્તિના પ્રાકૃતિક વલણો, અભાન સંઘર્ષો.

(2) કાર્યમાંથી ઉદભવતા જીવન પ્રત્યેના ઘટકો :

ઘરની સ્થિતિ, પુનઃનિર્માણ સંબંધિત સમસ્યાઓ, મજૂર મંડળ પ્રવૃત્તિઓ, સામાજિક-રાજકીય-આર્થિક સ્થિતિ.

(3) રોજગાર સંબંધી પરિબળો :

નિર્વાહ વેતન, રોજગારની સ્થિરતા, બદલી, છુટા કરવાની અને ભરતીની પ્રક્રિયા, કાર્યબજવણીનો પ્રકાર, અધિક્ષણ, કાર્યની તાલીમી શરતો, શક્તિનો ઉપયોગ કરવાની તકો, વ્યવસાય માટેના સામાજિક સંબંધો, સ્વીકૃતિ અને કાર્યનું યોગ્ય મૂલ્યાંકન, આગળ વધવાની તકો, ભાગીદારી, વિચારોની મુક્ત વહેંચણીનું સ્વાતંત્ર્ય, ફરિયાદનું તુરંત નિરાકરણ, નોકરીદાતા તરફથી માન અને સમજશક્તિ.

આમ, વ્યવસાય સાથે સંકળાયેલાં જ નહીં પરંતુ વ્યવસાય બહારના ઘટકો પણ વ્યવસાય સંતોષને અસર કરે છે. વ્યવસાય સંતોષ કર્મચારીના આંતરબાહ્ય જીવનને અનેક રીતે પ્રભાવિત કરે છે. તેથી તે કર્મચારી માટે સૌથી અગત્યની બાબત બને છે. કર્મચારી પોતાના કાર્યમાં કેટલાં પ્રમાણમાં સંતોષનું વલણ ધરાવે છે તેના પરથી વ્યક્તિનું સ્વાસ્થ્ય તથા સમગ્ર આયોજન સમજી શકાય છે.

ગુપ્તા (1995)ના અભ્યાસમાં વ્યવસાય સંતોષ પર અસર કરનારા પરિબલોમાં આ ઘટકોનો સમાવેશ કરવામાં આવ્યો છે : વેતન અને અન્ય સવલતો, સાથી શિક્ષકો સાથેના સંબંધો, આચાર્ય સાથેના સંબંધો, વ્યવસાય સ્વયં, વિદ્યાર્થી સાથેના સંબંધો, સંસ્થાકીય પરિબલ, કાર્યની સ્થિતિઓ, કાર્યભાર, સામર્થ્યતાનો ઉપયોગ, સિદ્ધિઓ, પ્રવૃત્તિઓ, સામાજિક પાસું, અધિક્ષણ, કૌટુંબિક જીવન, સ્વતંત્રતા, નીતિઓ અને આચરણો, વૃદ્ધિ અને આચરણો, પુસ્તકાલય સુવિધાઓ, વ્યવસાય સુરક્ષા, સ્વીકૃતિ અને સમગ્ર વ્યવસાય સંતોષ.

પેસ્ટનજી (1982) સૂચવે છે કે વ્યવસાય સંતોષ એ કર્મચારીના ચાર મહત્વના કાર્યક્ષેત્ર પ્રત્યેની લાગણીઓ છે. જેમાંના પ્રથમ બે પ્રત્યક્ષ રીતે વ્યવસાય સાથે સંકળાયેલ છે. જ્યારે બાકીના બે વ્યવસાય સાથે પ્રત્યક્ષ રીતે ન સંકળાયેલાં હોવા છતાં તે વ્યવસાય સંતોષ પર અસર કરે છે એમ માનવામાં આવે છે. આ ચાર ક્ષેત્રોની તેમના ઘટકો સાથેની યાદી આ મુજબ છે :

(1) **વ્યવસાય ક્ષેત્ર :**

કાર્યની પ્રકૃતિ, કામના કલાકો, સાથીકાર્યકરો, વ્યવસાયમાં બઢતીની અને આગળ વધવાની તકો, નિયત સમય ઉપરાંતના કાર્ય માટેના નિયમો, કાર્યમાં રસ, ભૌતિક વાતાવરણ, યંત્રો અને સાધનો વગેરે.

(2) **સંચાલન :**

ઉપરીઓનો વ્યવહાર, ભાગીદારી, બદલો અને શિક્ષા, પ્રસંશા અને દોષો, રજા અંગેની નીતિ, પક્ષપાત વગેરે.

(3) **વ્યક્તિગત અનુકૂલન :**

લાગણીશીલતા, સ્વાસ્થ્ય, ઘર અને જીવનનિર્વાહની સ્થિતિઓ, નાણાકીય સ્થિતિ, કુટુંબના સભ્યો સાથેના સંબંધો વગેરે.

(4) **સામાજિક સંબંધો :**

પડોશી, મિત્રો, સાથીકાર્યકર્તાઓ, સમાજમાં લોકો તરફનો અભિગમ, સામાજિક પ્રવૃત્તિઓમાં ભાગીદારી, સામાજિકતા અને જ્ઞાતિગત નડતરો વગેરે.

જાસીમ, એહમદ (2007) વ્યવસાય સંતોષને અસર કરતા પરિબલો આ મુજબ જણાવે છે.

1. વેતન : રકમ અથવા યોગ્યતા અથવા સમાનતા, ચૂકવણીની પદ્ધતિ
2. બઢતી : વ્યવસાયમાં આગળ વધવાની તકો અને ન્યાયિકતા
3. શૈક્ષણિક લાયકાત
4. સ્વીકૃતિ : કાર્યપૂર્ણતા માટે વખાણ, કરેલા કાર્ય માટેનો યશ, વિવેચન
5. નિરીક્ષણ : નિરીક્ષણની પદ્ધતિ અને પ્રભાવ, માનવીય સંબંધો
6. સમૂહકાર્ય
7. વ્યવસાય વિષયવસ્તુ
8. વ્યાવસાયિક સ્તર
9. તજજ્ઞતા
10. ઉંમર
11. કુળ અને જાતીયતા
12. લાભો : જેવા કે પેન્શન, વાર્ષિક રજાઓ, વેકેશનના પગારની ચુકવણી
13. કાર્યસ્થિતિઓ : તેમની સામર્થ્યતા અને મદદ કરવાની ભાવના
14. સહકાર્યકરો : તેમની સામર્થ્યતા અને મદદ કરવાની ભાવના
15. સંચાલન નીતિ : કર્મચારી સાથેનો સંબંધ, માનવીય સંબંધો

દ્વિકારક પદ્ધતિ દ્વારા વ્યવસાય સંતોષના એક કારક તરીકે વ્યવસાય સાથે સંકળાયેલ વસ્તુ (આંતરિક) અને બીજા કારકને વ્યવસાય સંદર્ભ (બાહ્ય) તરીકે ઓળખવામાં આવે છે.

○ વ્યવસાય સાથે સંકળાયેલ આંતરિક પરિબલો :

(1) પડકારો અને રસ પ્રદત્તા :

જો વ્યવસાય મનપસંદ હોય અને તેમાં વ્યક્તિને વધારે પડકારોનો સામનો કરવાનો હોય તો, વ્યક્તિનો વ્યવસાય સંતોષ વધુ ઉચ્ચ હશે.

(2) કાર્યનું મૂલ્ય :

જો કાર્યકરોને એવું લાગે કે કામ ઘણું જ ઉપયોગી અને મૂલ્યવાન છે તો તેઓ પોતાના કાર્યથી વધારે સંતુષ્ટ બને છે.

(3) જવાબદારીની માત્રા અથવા નિર્ણય લેવામાં સહભાગીદારી :

સંશોધનો દ્વારા એ જાણવા મળ્યું છે કે નિર્ણયો લેવાની પ્રક્રિયામાં જેમને સહભાગીદાર બનાવવામાં આવે તેઓ અન્યની સરખામણીમાં વધુ વ્યવસાય સંતોષ અનુભવે છે.

(4) સુરક્ષા :

કાર્યકરોના પક્ષે એક માન્યતા એવી હોય છે કે તેઓ લાંબા સમય સુધી પોતાના વર્તમાન વ્યવસાયમાં ટકી રહે. ઉચ્ચ શિક્ષણ ધરાવતાં લોકોમાં નોકરીની સુરક્ષાનું મહત્ત્વ ઓછું હોય છે કારણ કે તેમને જો જરૂર પડે તો અન્યત્ર નોકરી મળી રહેશે તેવો વિશ્વાસ હોય છે. તેથી નોકરી ગુમાવવાનો વધુ ભય તેમને હોતો નથી.

○ વ્યવસાય સાથે સંકળાયેલ બાહ્ય પરિબલો :

(1) વેતન :

વ્યક્તિનો વ્યવસાય સંતોષ નક્કી કરવામાં વેતન મહત્ત્વનો ભાગ ભજવે છે. કારણ કે તે વ્યક્તિની ઘણી બધી જરૂરિયાતો પૂરી કરે છે. પૈસાથી અન્ન, વસ્ત્ર અને આશ્રય મેળવી શકાય છે વધુમાં વેતન એ સિદ્ધિનો સંકેત અને સ્વીકૃતિનો સ્ત્રોત નિશ્ચિત કરે છે. કર્મચારી પોતાના વેતનને સંસ્થાના વિકાસમાં પોતાના ફાળા બદલ સંચાલક તરફથી મળતા ઈનામ તરીકે જૂએ છે. વળી તે વ્યક્તિને આત્મસાર્થકતાની અનુભૂતિ કરાવે છે.

(2) **કાર્ય સમૂહ :**

અબ્રાહમ મેસ્લોની જરૂરિયાતોની શ્રેણીમાં સામાજિક જરૂરિયાતોને ત્રીજો ક્રમ અપાયો છે. વ્યક્તિગત રીતે કર્મચારી માટે મિત્રતાયુક્ત અને સહકારી સહકાર્યકરો હોવા એ વ્યવસાય સંતોષ માટેનો નમ્ર સ્રોત છે. કાર્યસમૂહ જે તે વ્યક્તિ માટે સામાજિક આધાર પ્રણાલી બની શકે છે. એવા ઘણા બધા કિસ્સા નોંધાયેલાં છે કે જેમાં વ્યક્તિએ ખરાબ સહકાર્યકરોને લઈને નોકરી છોડી દીધી હોય.

(3) **કાર્યપ્રકાર :**

વેતનની સાથે કાર્યપ્રકાર પણ વ્યક્તિનો વ્યવસાય સંતોષ નિશ્ચિત કરવામાં અગત્યની ભૂમિકા ભજવે છે. તે વ્યક્તિની જૈવીય, મનોવૈજ્ઞાનિક અને સામાજિક જરૂરિયાતો સંતોષવા માટેનો મુખ્ય સ્રોત છે. વ્યક્તિના સામાન્ય માનસિક સ્વાસ્થ્ય અને વ્યવસાય સંતોષ માટે વ્યક્તિની કાર્ય સાથેની અનુકૂળતા અનિવાર્ય છે.

(4) **નિરીક્ષણ :**

અધિકારીઓના પોતાના કર્મચારીઓ પ્રત્યેના સારા અભિગમથી કર્મચારીઓમાં સારી સમૂહ ભાવના ઉત્પન્ન થાય છે અને કાર્યકરોને પોતાના કાર્યથી વધુ સંતોષ પ્રાપ્ત થાય છે. લોકશાહી વલણ અને ભાગીદારીયુક્ત નેતાગીરી પદ્ધતિ કાર્યકરોના વ્યવસાય સંતોષમાં વધારો કરે છે.

(5) **બઢતી :**

વ્યવસાયમાં બઢતીની તકો વ્યક્તિને વ્યવસાય સંતોષ પૂરો પાડે છે, જે વ્યક્તિને સખત મહેનત અને પૂર્ણ ક્ષમતા સુધીનું કાર્ય કરવા પ્રેરણા પૂરી પાડે છે. ઉચ્ચ સ્તરના પદ પર બઢતી મળે ત્યારે પોતાના કાર્યને પૂર્ણ કરવા માટે વ્યક્તિને સામર્થ્યવૃદ્ધિની જરૂરિયાત રહે છે.

(6) **કાર્યસ્થિતિઓ :**

સંસ્થાકીય વાતાવરણ અને ભૌતિક સગવડતાઓ વ્યવસાય સંતોષને અસર કરે છે. સંતોષી કાર્યકરો ઉત્પાદક હોય છે. કામ પ્રત્યેની વધુ હકારાત્મક લાગણી કાર્યની ઉચ્ચ નિષ્પત્તિ અને ઉચ્ચ ગુણવત્તા તરફ લઈ જાય છે.

ઉપર્યુક્ત પરિબળો ઉપરાંત વ્યક્તિગત પરિબળો પણ વ્યક્તિના વ્યવસાય સંતોષને અસર કરે છે. જે આ મુજબ છે :

(1) **વ્યવસાયનું સ્તર :**

એક એવું સામાન્ય અવલોકન છે કે જે વ્યક્તિઓ પોતાના વ્યવસાયમાં નિમ્ન સામાજિક મોભો અને ઓછી પ્રતિષ્ઠા અનુભવતા હોય તેઓ પોતાના વ્યવસાયથી ઓછાં સંતુષ્ટ હોય છે.

(2) **શૈક્ષણિક લાયકાત :**

સામાન્ય રીતે એવું જોવા મળે છે કે જે લોકો ઓછું ભણેલા હોય તેઓ વધુ ભણેલા કરતાં વધારે વ્યવસાય સંતોષ અનુભવે છે.

(3) **વય :**

અભ્યાસો દર્શાવે છે કે વધુ વયના કર્મચારીઓ ઉચ્ચ વ્યવસાય સંતોષ ધરાવે છે, જ્યારે યુવાન વયના કર્મચારીઓ નિમ્ન વ્યવસાય સંતોષ ધરાવે છે, જ્યારે કેટલીક જગ્યાએ વિરોધાભાસી પરિણામો પણ જોવા મળ્યાં છે, જેમ કે કેટલાક સમૂહોમાં જેમ વય વધે તેમ વ્યવસાય સંતોષ પણ વધે છે જ્યારે બીજા કેટલાક સમૂહોમાં વય વધે તેમ વ્યવસાય સંતોષ ઘટે છે. વળી કેટલાક સમૂહોમાં બંને વચ્ચે કોઈ તફાવત જોવા મળતો નથી.

(4) **જાતિયતા**

સર્વેક્ષણોના તારણો પરથી જાણી શકાય છે કે પુરુષ કર્મચારીઓ કરતાં સ્ત્રી કર્મચારીઓને તેમના વ્યવસાયથી વધુ સંતોષ હોય છે. જેનું એક કારણ એ હોઈ શકે કે સ્ત્રીઓની મહત્વકાંક્ષા અને નાણાકીય જરૂરિયાતો પુરુષોની નાણાકીય જરૂરિયાતો કરતાં ઓછી હોય છે.

ગુણાત્મક અને સંખ્યાત્મક નિષ્પત્તિ, વ્યય નાબુદી, કિંમતમાં ઘટાડો, ક્રિયાઓમાં સુધારાઓ, ઉચ્ચ સામર્થ્યતા / કાર્યદક્ષતા તેમજ સંચાલક અને નોકરીયાત વચ્ચેના ભાવુક સંબંધો વ્યવસાય સંતોષના પરિમાણો છે. એ કાર્યકરનો વ્યવસાય સંતોષ જ છે. જો કાર્યકરને પોતાના વ્યવસાયથી સંતોષ હોય તો ગેરહાજરી,

ફરિયાદો, કાર્ય ઉથલપાલન, નિરાશા અને તેના જેવી જ અન્ય વ્યક્તિગત સમસ્યાઓનું પ્રમાણ ઘટાડી શકાય. તેનાથી વિરુદ્ધ નિમ્ન વ્યવસાય સંતોષ કે વ્યવસાય અસંતોષ બેપરવાઈ, બિનભાગીદારી, અસહકારિતા જેવા વલણો પેદા કરે છે કે જે ઉત્પાદનની નિમ્ન ગુણવત્તા અને અલ્પમાત્રા, વ્યયમાં વધારો, કિંમતમાં વધારો, કાર્યમાં વિઘ્ન, નિમ્ન કાર્યદક્ષણા તેમજ સંચાલકો નિરીક્ષકો અને સાથી કાર્યકર્તાઓ સાથેના કૃત્રિમ સંબંધો તરફ દોરી જાય છે.

આમ, આપણે કહી શકીએ કે જે રીતે શારીરિક સ્વાસ્થ્ય એ આપણા શરીરના અવયવો માટે જરૂરી છે તે જ રીતે સફળ સહકારયુક્ત પ્રણાલિકા માટે વ્યવસાય સંતોષ એ અગત્યનું પરિબળ છે. વ્યવસાય સંતોષ પર અસર કરતા પરિબળોને આકૃતિ મુજબ દર્શાવી શકાય.

વ્યવસાય સંતોષ પર અસર કરતા પરિબળો

વૈયક્તિકતા	વ્યવસાય સ્વયં	સંચાલકીય પરિબળો
- જાતિ	- કામનો પ્રકાર	- પગાર
- ઉંમર	- વ્યવસાય માટેની કુશળતા	- સાથી કર્મચારીઓ
- આશ્રિતોની સંખ્યા	- વ્યાવસાયિક દરજ્જો	- સલામતી
- વ્યવસાયમાં સમય	- વ્યવસાય સ્થળની ભૌગોલિકતા	- આગળ વધવાની તકો
- બુદ્ધિ	- કંપનીનું કદ	- જવાબદારી
- શિક્ષણ		- વ્યવસાયની પરિસ્થિતિ
- વ્યક્તિત્વ		- નિરીક્ષણ
		- લાભદાયક તત્ત્વ

1.5 આવેગિક બુદ્ધિ, ભૂમિકા સંઘર્ષ અને કાર્યસંતોષ વચ્ચેનો સંબંધ :

શિક્ષકને સમાજનો પ્રમુખ આધાર સ્તંભ ગણવામાં આવે છે. શિક્ષકો પાસેથી સમાજ વિશિષ્ટ પ્રકારની અપેક્ષા રાખે છે. ખાસ કરીને પ્રાથમિક શાળાના શિક્ષકોની જવાબદારી સવિશેષ છે. કારણ કે સમાજ અને રાષ્ટ્રના ભાવિ નાગરિકોનો પાયાનો વિકાસ પ્રાથમિક શાળામાં થાય છે. મનોવૈજ્ઞાનિક મતે બાળકના જીવનના શરૂઆતના વર્ષ તેના વિકાસ માટે ખુબ અગત્ય, પાયારૂપ છે. તેથી પ્રાથમિક શાળા શિક્ષકોની સવિશેષ જવાબદારી છે. મનોવિજ્ઞાનમાં દરેક ક્ષેત્રને લગતા અનેક સંશોધનો થયા છે ને થતા રહે છે. પ્રત્યેક સંશોધનનું કંઈકને કંઈક મહત્વ હોય છે. તેમનું મહત્વ ઉપયોગીતાના સંદર્ભમાં દર્શાવી શકાય છે. અંગ્રેજી કહેવત છે કે,

"The teacher is a marker of man"

- Sir John Adams

"વ્યક્તિને તૈયાર કરનાર શિક્ષક છે."

- સર જોન એડમ્સ

વિશાળ દષ્ટિએ વિચારીએ તો દેશના ભાવિ નાગરિકો ઘડનાર, તેમજ સમાજના ભાવિ સભ્યને કંડારનાર શિક્ષક પોતાની વિધાયક લાગણીઓ કે મનોદેશને સંતુલિત રાખી શકતો નહીં હોય કે આવેગોને અભિવ્યક્ત કે નિયંત્રણ રાખવામાં મુશ્કેલી અનુભવતો હશે તો તેની સીધી અસર વિદ્યાર્થીના કુમળા માનસ પર પડે છે. તેથી શિક્ષકોની આવેગિક બુદ્ધિનું પ્રમાણ યોગ્ય હોવું આવશ્યક છે. તેમજ જો પોતાના વ્યવસાયથી પુરેપુરો સંતુષ્ટ નહીં હોય તો તે કુમળા બાળકના માનસપટને કંઈ રીતે કંડારી શકશે ! આ માટે શિક્ષક વર્તમાન શિક્ષણ પ્રણાલીમાં પોતાની આવડતમાં પરિવર્તન કરતો હોવો જોઈએ, શિક્ષક આ રીતે કાર્ય કરશે તો જ તે પરિવર્તનશીલ કેળવણીના નવા પરિપ્રેક્ષ્યમાં નવા દષ્ટિબિંદુ લઈને અનુકૂળ થઈ પોતાના વ્યવસાયમાં સંતોષ પ્રાપ્ત કરી શકશે. શિક્ષક પોતાના કૌટુંબિક, શાળા તેમજ સમાજ સાથેની આંતરક્રિયા અને આસપાસના વાતાવરણમાં સમાયોજન સાધી શકે, જીવનમાં ઓછામાં ઓછો સંઘર્ષ વિના ઉચિત શિક્ષણ પદ્ધતિ દ્વારા વિદ્યાર્થીઓને ઉચ્ચ શૈક્ષણિક સિદ્ધિ પ્રાપ્ત કરવા માટે સમર્થ અને સક્ષમ બનાવી શકે છે.

શિક્ષક અને વ્યવસાય સંતોષ એ બે વચ્ચેનું અંતર સતત વધતુ જ રહ્યું છે. વિદ્યાર્થીએ શિક્ષકની આરશી છે. શિક્ષકની જેટલી અસર તેના શૈક્ષણિક ઉત્પાદન સમા વિદ્યાર્થીઓ ઉપર પડે છે તેટલી સીધી અસર બીજા કોઈપણ વ્યવસાયિકની તેના ઉત્પાદન ઉપર પડતી નથી. આથી ઉત્તમ માનવ તૈયાર કરવા ઉત્તમ શિક્ષકની જરૂરિયાત છે તેથી જ વ્યવસાય કોઈપણ પ્રકારનો હોય વ્યક્તિ જે કોઈપણ વ્યવસાય કરે છે. તેમાંથી વ્યક્તિને પોતાને સંતોષ થવો જરૂરી છે. આથી જ શિક્ષકને પણ તેના વ્યવસાયમાંથી સંતોષ થવો જોઈએ. ભવિષ્યનો સમાજ કેવો હશે તે જાણવું હોય તો તે સમાજના શિક્ષકને આધારે કહી શકાય અને માટે જ શિક્ષકને તેના વ્યવસાયથી વધારેમાં વધારે સંતોષ હોવો જોઈએ.

આનંદ શાહ અને દીપક શાહ (1976) અભ્યાસ મુજબ ગુજરાતમાં પ્રાથમિક અને માધ્યમિક શિક્ષકો ઠીક પ્રમાણમાં વ્યવસાય સંતોષ ધરાવે છે. **કાર્ન હાઉઝરે (1965)** કરેલા અભ્યાસમાં આવું જ પરિણામ જોવા મળ્યું.

Carmeli (2003) દ્વારા પણ Schutte et al (1998)ની કસોટીનો ઉપયોગ કરી કર્મચારીઓની આવેગિક બુદ્ધિ, કાર્યસંતોષ અને વ્યવસાય તથા કૌટુંબિક સંઘર્ષના સંબંધોને તપાસવાનો પ્રયાસ કરવામાં આવ્યો હતો. અભ્યાસના પરિણામો દર્શાવે છે કે આવેગિક બુદ્ધિ એક એવું પરિબલ છે જે વિધાયક મનોદશા અને લાગણીઓને ઉત્તેજે છે, પરિણામે વ્યક્તિ ઉચ્ચ કક્ષાનો કાર્યસંતોષ મેળવે છે. જેના દ્વારા વ્યક્તિને વિધાયક પરિસ્થિતિઓ જાળવી રાખવામાં મદદ મળે છે. વધુમાં તેઓ નોંધે છે કે, આવેગિક બુદ્ધિ કસોટી પરના પ્રાપ્તિઓ મેળવનાર કર્મચારી વ્યવસાયીક કાર્ય અને કૌટુંબિક ફરજો વચ્ચે સંતુલન જાળવી શકે છે. કારણ કે તેઓ આવા સંઘર્ષો ઉત્પન્ન થવાના કારણો કે ઉત્તેજકોને ઓળખી શકે છે. પરિણામે સંઘર્ષાત્મક સંબંધને સમજીને ઉકેલ પણ મેળવી શકે છે.

1.6 સંશોધન સમસ્યાનું કથન :

"શૈક્ષણિક સંસ્થામાં કાર્ય કરતા શિક્ષકોની આવેગિક બુદ્ધિ, ભૂમિકા સંઘર્ષ અને કાર્યસંતોષ અંગેનો અભ્યાસ"

માત્ર ભારતમાં જ નહીં પરંતુ વિશ્વમાં અન્ય સ્થળોએ પણ અનેક સદીઓ સુધી શિક્ષણ વ્યવસ્થા અનૌપચારિક તથા અવૈધિક રહી છે. જ્ઞાન-વિજ્ઞાનના ઝડપી

વિકાસ, સમાજની સંકુલતા, વ્યવસાયોના વિશિષ્ટીકરણ અને વૈવિધ્યના કારણે શિક્ષણ દિન-પ્રતિદિન ઔપચારિક તથા માળખાગત થતુ ગયું. આજનુ આ ઔપચારિક શિક્ષણ મુખ્યત્વે ચાર સ્તરોમાં વહેંચાયેલું છે. - પ્રાથમિક શિક્ષણ, માધ્યમિક શિક્ષણ, ઉચ્ચ માધ્યમિક શિક્ષણ અને મહાવિદ્યાલય શિક્ષણ.

શિક્ષણના દરેક સ્તરે, દરેક તબક્કામાં વિદ્યાર્થીઓમાં ચોક્કસ બૌદ્ધિક, નૈતિક તથા સામાજિક ગુણોનો વિકાસ થાય, તે અતિ આવશ્યક છે. વિદ્યાર્થીઓના સર્વાંગી વિકાસમાં શિક્ષક એક આગવી ભૂમિકા ભજવે છે. શિક્ષકોએ સમાજ માટે ઉત્તમ નાગરિકોનું ઘડતર કરવાનું અગત્યનું કાર્ય કરવાનું છે.

પ્રવર્તમાન સમયમાં બાળકનો સર્વાંગી વિકાસ કરવા માટે શિક્ષકે નિત્યનવીન બદલાતા શિક્ષણના પ્રવાહો, નવી-નવી શિક્ષણની પદ્ધતિઓ, નવા સાધનોનો ઉપયોગ કરવા માટેના કાર્ય-કૌશલ્યો, નવી પ્રવિધિઓ થઈને જ પોતાના શિક્ષણના કૌશલ્યો ને કે વિષયવસ્તુને વધુ અસરકારક બનાવી શકશે. પરંતુ તે માટે શિક્ષક, પોતે અને અન્ય વ્યક્તિઓની (વિદ્યાર્થી) લાગણીઓ સામે વર્તવાની ક્ષમતા, સ્ફૂર્તિલો, વિશાળ દષ્ટિબિંદુ ધરાવતો, પોતાની આવેગિક સ્થિતિ નિયંત્રિત કરવાની ક્ષમતા, વિદ્યાર્થીઓના આવેગોને ઓળખવા તથા સમાનુભૂતિનો અનુભવ કરવાની, તથા સ્વને પ્રેરિત કરી સતત ઉત્સાહિત રહી. તેની નીચે અભ્યાસ કરતા કુમળી વયના બાળકોને વધુ સારી રીતે શિક્ષણ આપી શકશે. શિક્ષકે જ્યારે એક શિલ્પી તરીકે બાળકોના જીવનને ઘાટ આપવાનો હોય ત્યારે શિક્ષક પોતે જ સ્વ-આવેગોનું વ્યવસ્થાપન, વ્યવસાયિક અભિગમ, વ્યક્તિગત કે આંતરવૈયક્તિક બાબતોનું સંચાલન કરી શકતો હશે તો જ તે પોતાના વિદ્યાર્થીઓને પ્રકૃતિલત ચિત્તે યોગ્ય શિક્ષણ આપી અને પોતે જે વ્યવસાયમાં છે, તે વ્યવસાય પ્રત્યે સંતોષ પ્રાપ્ત કરી પોતાના શિક્ષણ જગતમાં અનુકૂળ થઈ શકશે.

પ્રસ્તુત અભ્યાસ ખાસ એ હેતુને ધ્યાનમાં લઈને પસંદ કરવામાં આવ્યો છે કે શૈક્ષણિક મનોવિજ્ઞાનનું જ્ઞાન જો એક શિક્ષક તરીકે શિક્ષા અને જ્ઞાનના વિતરક તરીકે ન જાણતો હોય તો તે બાળકના 'આત્મા', 'મન', 'હૃદય', 'લાગણી' સુધી પહોંચી શકતો નથી તે માટે શિક્ષકે શૈક્ષણિક મનોવિજ્ઞાન, બાળ મનોવિજ્ઞાન,

કેળવણી અને શિક્ષણની વિસ્તરતી ક્ષિતીજો, વિકાસાત્મક મનોવિજ્ઞાનની શાખાનો અભ્યાસ કરવો જોઈએ.

બાળક જ્યારે શાળામાં આવે છે ત્યારે ઘણી અપેક્ષાઓ પણ સાથે લઈને આવે છે. તે અપેક્ષા શિક્ષકે પુરી કરવા માટે હંમેશા તત્પર રહેવું જોઈએ.

આજના સાંપ્રત સમયની માંગને જોતા નવી-નવી ટેકનોલોજીના વિકાસને કારણે તે નવી ટેકનોલોજીને કઈ રીતે ઉપયોગમાં લેવી તે બાબતનું જ્ઞાન મેળવવા માટે શિક્ષકનું મહત્વ જરૂરી બન્યું છે. એટલે આ ક્ષેત્રમાં જેનો સૌથી મોટો સિંહફાળો હોય તેવા શિક્ષકોના મહત્વને ઓછું ન આંકી શકાય, આગળ જણાવ્યા મુજબ શિક્ષણને ઔપચારિકતાની દૃષ્ટિએ વિવિધ ભાગોમાં વહેંચી શકાય, તેમાં પ્રાથમિક અને માધ્યમિક શિક્ષણનું મહત્વ સૌથી વધુ છે. કારણ કે આ તબક્કામાં જે બાળક, બૌદ્ધિક, આવેગિક, સર્જનાત્મક અને સામાજિક રીતે સક્ષમ બને તે જરૂરી છે. બાળકને જ્ઞાન આપનાર અને તેના જીવનને કંડારનાર શિક્ષકની ભૂમિકા સૌથી મહત્વની રહી છે. તેથી જ કહી શકાય કે એક શિલ્પી પોતાની શિલ્પકૃતિને ત્યારે જ સુંદર ઘાટ આપી શકે જ્યારે તે પોતાના આવેગોનું વ્યવસ્થાપન યોગ્ય રીતે કરી બાહ્ય પરિસ્થિતિઓ સાથે સમાયોજન સાધી માનસિક રીતે તૈયાર હોય. ત્યારે જ શિક્ષક પોતાના જીવંતમૂર્તિ સમાન વિદ્યાર્થીઓને પોતાના સુંદર અને અસરકારક વિષયવસ્તુને વિદ્યાર્થીના જીવનમાં ઉતારી શકે. પરંતુ જ્યારે શિક્ષક સ્વ-જાગૃતતા, સ્વ-વ્યવસ્થાપન, સામાજિક અને વ્યવસાયિક અભિગમ, સંબંધોનું વ્યવસ્થાપન એટલે કે ઉચ્ચ આવેગિક બુદ્ધિ ધરાવતો હોય, વ્યવસાયમાં સંતોષ સાધતો હોય અને શૈક્ષણિક કાર્ય કે સામાજિક, કૌટુંબિક જીવનમાં ભૂમિકા સંઘર્ષને દૂર કરી જીવનમાં સમાયોજનમાં મુશ્કેલી ન અનુભવતો હોય માટે જુદા જુદા પરિવર્ત્યોની કેવી અસર થાય છે. તે જાણવા ઉપર દર્શાવેલા અધ્યયનની સમસ્યા પસંદ કરવામાં આવી છે.

શિક્ષકોની આવેગિક બુદ્ધિ વિશે Collaco, Christine, Dong (2008), Mr. Shafia, J. Pathan (2009), Gowdhaman K. and M. Bala Murugan (2010) વગેરેના અભ્યાસો નોંધપાત્ર છે.

શિક્ષકોના ભૂમિકા સંઘર્ષ વિશેના અભ્યાસોમાં David W. Jamieson & Kenneth W. Thomas (2010), Bunga Triwahyuni (2009), N.Sasikumar & M. Panimalar Roja (2012) વગેરેના અભ્યાસો નોંધપાત્ર છે.

શિક્ષકોના વ્યવસાય સંતોષના અભ્યાસો. હોંગ લુ (2007) પી. એમ. લીડફોર્સ (2007), અર્નેસ્ટ ડબલ્યુ બ્રેવર (2008), જસ્ટીના એ. ફીશકર (2008) વગેરેના અભ્યાસો નોંધપાત્ર છે.

આ સંશોધનમાં નીચે મુજબ અધ્યયન કરવામાં સંશોધકે આ સમસ્યા પ્રત્યે પોતાનું ધ્યાન કેન્દ્રિત કર્યું છે.

1. સ્ત્રી ગ્રામ્ય વિસ્તારના પ્રાથમિક શાળાના શિક્ષકો
2. સ્ત્રી ગ્રામ્ય વિસ્તારના માધ્યમિક શાળાના શિક્ષકો
3. સ્ત્રી શહેરી વિસ્તારના પ્રાથમિક શાળાના શિક્ષકો
4. સ્ત્રી શહેરી વિસ્તારના માધ્યમિક શાળાના શિક્ષકો
5. પુરુષ ગ્રામ્ય વિસ્તારના પ્રાથમિક શાળાના શિક્ષકો
6. પુરુષ ગ્રામ્ય વિસ્તારના માધ્યમિક શાળાના શિક્ષકો
7. પુરુષ શહેરી વિસ્તારના પ્રાથમિક શાળાના શિક્ષકો
8. પુરુષ શહેરી વિસ્તારના માધ્યમિક શાળાના શિક્ષકો

પ્રાથમિક અને માધ્યમિક શાળાઓ જુદા-જુદા વિસ્તારોમાં આવેલી હોવાથી અનેક સમસ્યાઓ શાળાને લગતી, શિક્ષકોને લગતી રહેલી તેનો અંદાજ આ પ્રકારના અધ્યયન દ્વારા આવી શકે છે. આ સમસ્યાઓ મુખ્યત્વે નીચે પ્રમાણે છે.

1. શિક્ષકો વ્યવસાય સ્થળથી સંતોષ ન હોય તેવા પ્રશ્નો.
2. શિક્ષકોને સરકારી તરફથી પગારમાં ફિક્સેશનના પ્રશ્નો
3. શિક્ષકોને શૈક્ષણિક કાર્યની સાથે વહીવટી કાર્યોની સોંપણી.
4. શિક્ષકોને પોતાની વ્યવસાય સલામતી સંદર્ભ નવા શિક્ષકોની નિમણૂક 'ફાજલને રક્ષણ નહીં' તેવી સરકારની નીતિના પ્રશ્નો.

5. શિક્ષકોએ વિવિધ જરૂરિયાતવાળા વિદ્યાર્થીઓ સાથે કામ લેવું સમર્થતાઓ અને અસમર્થતાઓ.
6. શિક્ષકોને નવા પ્રવાહો, નવી પદ્ધતિઓ કે નવા કૌશલ્યોનું જ્ઞાન મેળવવામાં કઠિનતાના પ્રશ્નો.
7. સંચાલકો દ્વારા શિક્ષકોને થતી કનડગતના પ્રશ્નો.
8. શિક્ષકોને ભૌતિક સુવિધાનો અભાવ.
9. શિક્ષકોને વસ્તી ગણતરી, ચુંટણી કે અન્ય કામગીરીમાં ફરજિયાત સામેલથી થતા પ્રશ્નો.
10. શિક્ષકો એ વિવિધ સામાજિક, આર્થિક પરિસ્થિતિમાંથી આવતા વિદ્યાર્થીઓ સાથે સમાયોજન સાધવું.

શિક્ષકોના પ્રશ્નોને વિશાળ દષ્ટિબિંદુથી વિચારીએ તો તેના પ્રશ્નો ઘણા જટિલ છે. માટે જે આજના શિક્ષકો પોતાના વ્યવસાયમાં ભૂમિકા સંઘર્ષ અને કાર્યસંતોષ અનુભવે છે. આ સંદર્ભમાં શિક્ષકો કઈ રીતે પોતાના વ્યવસાયને યોગ્ય ન્યાય આપી સફળતાના ઉચ્ચ શિખરો સર કરી શકે તે માટે તેને સક્ષમ બનાવવા કઈ સમસ્યા તે અનુભવે છે. તેની જાણકારી મેળવવી જરૂરી છે.

પ્રસ્તુત સંશોધનમાં સંશોધકે શૈક્ષણિક સંસ્થામાં કાર્ય કરતા શિક્ષકોની આવેગિક બુદ્ધિ, ભૂમિકા સંઘર્ષ, કાર્યસંતોષ અંગેનો અભ્યાસ હાથ ધરેલ છે.

1.7 સંશોધનના હેતુઓ :

પ્રત્યેક સંશોધક પોતાના સંશોધનના હેતુઓ નક્કી કરે છે. જેથી સંશોધન યોગ્ય દિશામાં થાય, સંશોધનનાં હેતુઓ સંશોધન કઈ કઈ બાબતોનાં સંદર્ભમાં હાથ ધરવામાં આવેલ છે તે નક્કી કરે છે. વૈજ્ઞાનિક દષ્ટિકોણથી સમસ્યા પાછળ છુપાયેલ હકીકતની શોધ કરવી તે વૈજ્ઞાનિક સંશોધનનું કાર્ય છે. આ માટે સંશોધનના હેતુઓની રચના થાય છે. પ્રસ્તુત સંશોધન પણ કેટલાક અગત્યના હેતુઓ ધ્યાનમાં રાખીને કરવામાં આવેલ છે. જે હેતુઓ આ મુજબ છે.

1. શૈક્ષણિક સંસ્થામાં કાર્ય કરતા શિક્ષકોની આવેગિક બુદ્ધિનો અભ્યાસ કરવો.

2. શૈક્ષણિક સંસ્થામાં કાર્ય કરતાં શિક્ષકોના વ્યક્તિગત સામાજિક પરિવર્ત્યો જેવા કે જાતિ, રહેઠાણનો વિસ્તાર, શાળાનો પ્રકાર, સંસ્થાનો પ્રકાર, શૈક્ષણિક લાયકાત, કુટુંબનો પ્રકાર, શૈક્ષણિક અનુભવ, લગ્ન દરજજાની) આવેગિક બુદ્ધિ પર થતી અસર તપાસવી.
3. શૈક્ષણિક સંસ્થામાં કાર્ય કરતા શિક્ષકોના ભૂમિકા સંઘર્ષનો અભ્યાસ કરવો.
4. શૈક્ષણિક સંસ્થામાં કાર્ય કરતા શિક્ષકોના વ્યક્તિગત, સામાજિક પરિવર્ત્યો જેવા કે (જાતિ, રહેઠાણનો વિસ્તાર, શાળાનો પ્રકાર, સંસ્થાનો પ્રકાર, શૈક્ષણિક લાયકાત, કુટુંબનો પ્રકાર, શૈક્ષણિક અનુભવ, લગ્ન દરજજાની) ભૂમિકા સંઘર્ષ પર થતી અસર તપાસવી.
5. શૈક્ષણિક સંસ્થામાં કાર્ય કરતા શિક્ષકોના કાર્યસંતોષનો અભ્યાસ કરવો.
6. શૈક્ષણિક સંસ્થામાં કાર્ય કરતા શિક્ષકોના વ્યક્તિગત સામાજિક પરિવર્ત્યો જેવા કે (જાતિ, રહેઠાણનો વિસ્તાર, શાળાનો પ્રકાર, સંસ્થાનો પ્રકાર, શૈક્ષણિક લાયકાત, કુટુંબનો પ્રકાર, શૈક્ષણિક અનુભવ, લગ્ન દરજજાની) કાર્યસંતોષ પર થતી અસરો તપાસવી.
7. શૈક્ષણિક સંસ્થામાં કાર્ય કરતા શિક્ષકોની આવેગિક બુદ્ધિ, ભૂમિકાસંઘર્ષ અને કાર્યસંતોષ વચ્ચેનો સહસંબંધ તપાસવો.
8. શૈક્ષણિક સંસ્થામાં કાર્ય કરતા શિક્ષકોની આવેગિક બુદ્ધિ વધારવાના ઉપાયો સૂચવવા.
9. શૈક્ષણિક સંસ્થામાં કાર્ય કરતા શિક્ષકોના ભૂમિકા સંઘર્ષને દુર કરવાના ઉપાયો સૂચવવા.
10. શૈક્ષણિક સંસ્થામાં કાર્ય કરતા શિક્ષકોના વ્યવસાયસંતોષ વૃદ્ધિ કરવાના ઉપાયો સૂચવવા.

પ્રસ્તુત સંશોધનમાં સંશોધકનો હેતુ એ છે કે શૈક્ષણિક સંસ્થામાં કાર્ય કરતા શિક્ષકોની અનેક પ્રકારની સમસ્યાઓ છે. તેમજ તેમના વ્યવસાયમાં કઈ કઈ મુશ્કેલીઓ છે. તે ઉપર વિશેષ ધ્યાન કેન્દ્રિત કરી તેમના શૈક્ષણિક કાર્ય દરમ્યાન

તેમની માનસિક સ્થિતિ, આવેગિક બુદ્ધિ, ભૂમિકા સંઘર્ષ અને કાર્યસંતોષની કેટલીક અસર થાય છે તેની શક્ય તેટલી માહિતી મેળવીને તેનો અભ્યાસ કરવાનો મુખ્ય હેતુ સમાયેલો છે.

1.8 સંશોધનની ઉત્કલ્પનાઓ :

સંશોધનની શરૂઆત કરવા માટે વૈજ્ઞાનિકે કોઈ પ્રશ્ન રૂપે વિધાન રચવું છે. અને આવા પ્રશ્નને આધારે વૈજ્ઞાનિક સંશોધનનો પ્રારંભ થાય છે. બીજા શબ્દોમાં કહીએ તો સંશોધનનો હેતુ વૈજ્ઞાનિક પદ્ધતિઓ દ્વારા પ્રશ્નનો ઉત્તર મેળવવાનો છે. આવા વિધાનોને ઉત્કલ્પના અથવા પરિકલ્પના કહેવામાં આવે છે.

કોઈપણ સંશોધનકાર જીવનના ગમે તે પ્રશ્નને સમસ્યા તરીકે સ્વીકારતો નથી. સમસ્યા સામાન્ય રીતે જરૂરિયાતોમાંથી જન્મે છે. જરૂરિયાતો એ શોધખોળની જનની છે. એમ કહેવાય છે. અહીં સમસ્યા જન્મે કે ઉદભવે છે. આવી સમસ્યાનાં સંદર્ભમાં સમસ્યાનું પૃથ્થકરણ કરવાની જરૂર ઉભી થાય છે. સમસ્યા વિશાળ અને સંકુલ હોય તો તેને પેટા વિભાગોમાં વહેંચી સમસ્યાનું ક્ષેત્ર મર્યાદિત કરવું પડે છે.

ઉત્કલ્પના કોઈપણ સમસ્યાને વધુ સચોટ અને સ્પષ્ટ બનાવે છે. સમસ્યા ઉકેલની દિશાઓ આપે છે. સંશોધકને પ્રાપ્ત કરવાની માહિતી અને સમજ આપી તેનું યોગ્ય સંકલન કરે છે સમસ્યા સાથે કઈ માહિતી સંકળાયેલી છે ? તે ક્યાંથી કેવી રીતે પ્રાપ્ત થઈ શકે વગેરે પ્રશ્નોના ઉકેલ ઉત્કલ્પના આપે છે.

1.8.1 ઉત્કલ્પનાનો અર્થ :

1. "ઉત્કલ્પના એક એવું કામ ચલાઉ સામાન્યીકરણ છે જેની યથાર્થતા ચકાસવી હજુ બાકી છે." - વુન્ડ બર્ગ
2. "ઉત્કલ્પના એવું એક વિધાન છે કે જે ચોક્કસપણે સાચુ છે કે ખોટું તે આપણે જાણતા નથી, પરંતુ તેની સત્યતા નિર્ધારિત કરવા માટે તેની ચકાસણી કરવાની હોય છે." - બ્લેક
3. "ઉત્કલ્પના બે કે તેથી વધુ પરિવર્ત્યોની વચ્ચેના સંબંધનું અનુમાનાત્મક કથન છે." - કરલિંગર

1.8.2 ઉત્કલ્પનાનું મૂલ્યાંકન :

કોઈ એક ઉત્કલ્પના અન્ય ઉત્કલ્પના કરતા ચઢિયાતી છે તે શી રીતે નક્કી કરવું, રચેલી બે કે બે થી વધુ ઉત્કલ્પનાઓમાંથી વધુ પ્રમાણભુત અને વિશ્વસનીય ઉત્કલ્પના નક્કી કરવી એટલે ઉત્કલ્પનાનું મૂલ્યાંકન કરવું.

જે ઉત્કલ્પના સમસ્યાસાથે વધુ સંગીન હોય અને વધુ તાર્કિક હોય તેનો સ્વીકાર કરવો જોઈએ એટલું જ નહિ ઉત્કલ્પના એવી હોવી જોઈએ જેને કસોટીની એરણ પર ચકાસી શકાય.

1.8.3 ઉત્કલ્પનાના પ્રકારો :

○ શૂન્ય ઉત્કલ્પના/નિષેધક ઉત્કલ્પના :

આ પ્રકારની ઉત્કલ્પના તફાવત નથી એવો નિર્દેશ કરે છે. સામાન્ય રીતે આંકડાશાસ્ત્રીઓ આવી ઉત્કલ્પના વધુ પસંદ કરે છે.

○ વિકલ્પ ઉત્કલ્પના :

જ્યારે ઉત્કલ્પના ખોટી ઠરે તો તેવા સંજોગોમાં સ્વીકારાતી ઉત્કલ્પનાને વિકલ્પ ઉત્કલ્પના કહેવાય છે.

○ શાસ્ત્રીય ઉત્કલ્પના :

દા.ત. ઉચ્ચ અને નિમ્ન તર્ક શક્તિવાળા વિદ્યાર્થીઓની ગણિત વિષયની સિદ્ધિમાં કોઈ તફાવત નહી હોય.

○ વ્યવહારીક ઉત્કલ્પના :

દા.ત. ડૉ. સી. સી. પાઠક રચિત સમૂહ તર્કકસોટી પરના પ્રાપ્તાંકોના વિસ્તરણના ઉપલા ચતુર્થભાગ અને નીચલા ચતુર્થ ભાગના વિદ્યાર્થીઓ ગણિત વિષયની સિદ્ધિ પ્રાપ્તાંકોમાં તફાવત નહી હોય.

○ દિશાસૂચક અને બિનદિશા સૂચક ઉત્કલ્પનાઓ :

જ્યારે કોઈ ઉત્કલ્પના અમુક જુથ કરતા અન્ય કોઈ જુથ અમુક ચોક્કસ બાબતમાં ચઢીયાતુ છે એમ દર્શાવે તો તે ઉત્કલ્પના દિશાસૂચક ઉત્કલ્પના કહેવાય.

દા.ત. નવમાં ધોરણના વિદ્યાર્થી અને વિદ્યાર્થિનીઓની લેખિત અભિવ્યક્તિમાં વિદ્યાર્થીઓ કરતા વિદ્યાર્થિનીઓના વધુ પ્રાપ્તાંક હતા. આ જ ઉત્કલ્પના બિનદિશા સુચક ઉત્કલ્પનામાં નીચે પ્રમાણે ફેરવી શકાય.

દા.ત. વિદ્યાર્થીઓ અને વિદ્યાર્થિનીઓના લેખિત અભિવ્યક્તિના પ્રાપ્તાંકોમાં કોઈ તફાવત નહીં હોય.

1.8.4 ઉત્કલ્પનાનાં લક્ષણો :

ગુડ અને હટ્ટે આપ્યા છે.

1. ખ્યાલાત્મક સ્પષ્ટતા
2. અનુભવજન્ય સંદર્ભ
3. ચોક્કસાઈપૂર્ણ
4. ઉપલબ્ધ પ્રયુક્તિઓ સાથે સંબંધિત
5. પૂર્વ સ્થાપિત સિદ્ધાંત સાથે સંબંધિત

જે ઘટકોમાંથી ઉત્કલ્પનાઓ જન્મે છે કે ઉદભવે છે એ ઘટકોને ઉત્કલ્પનાના સ્ત્રોત તરીકે ઓળખી શકાય, બીજી રીતે ઉત્કલ્પનાના ઉદભવક તત્વોને તેના સ્ત્રોત કહેવાય.

ગુડ અને હટ્ટે આપેલા સ્ત્રોત

1. સામાન્ય સંસ્કૃતિ
2. વિજ્ઞાન
3. ઉપમા-જુદા જુદા વિજ્ઞાનોની ઘટનાઓ વચ્ચે સામ્ય જોવા મળે છે.
4. વિજ્ઞાન વ્યક્તિગત અનુભવો.

1.8.5 ઉત્કલ્પનાનાં કાર્યો અથવા ઉપયોગિતા :

1. સંશોધનને માર્ગદર્શન પુરુ પાડે છે.
2. સંશોધકને અનુભવજન્ય ચકાસણી તરફ દોરે છે.

3. સંશોધનનું ક્ષેત્ર નિર્ધારિત કરે છે.
5. સિદ્ધાંતની રચનામાં મદદરૂપ થાય છે.
6. પ્રસ્થાપિત સિદ્ધાંતની ચકાસણી કરે છે.
7. સિદ્ધાંત અને સંશોધન વચ્ચેની કડી બને છે.

1.8.6 ઉત્કલ્પનાની મર્યાદાઓ :

1. સંશોધનમાં બે પરિવર્ત્યો વચ્ચેનો સંબંધ અન્ય સંશોધનોમાં પણ જોવા મળશે કે નહી તેની કોઈ ખાતરી નથી.
2. જે ઉત્કલ્પનાઓ કેવળ સંશોધનના આધારે રચેલી હોય તેવી ઉત્કલ્પનાઓનો સિદ્ધાંત સાથે કોઈ સંબંધ ઉભો થતો નથી.

1.8.7 ઉત્કલ્પનાની મર્યાદાઓનું નિવારણ :

1. જે ઉત્કલ્પનાઓ અન્ય શોધોમાંથી ઉદભવે છે તે અમુક અંશે પ્રથમ મર્યાદામાંથી મુક્ત રહે છે.
2. જે ઉત્કલ્પનાઓ કેવળ અગાઉના સંશોધનની શોધ પર નહી પણ પ્રસ્તુત સિદ્ધાંત પર રચાયેલી હોય છે તેવી ઉત્કલ્પનાઓ બીજી મર્યાદાઓમાંથી મુક્ત રહે છે.

1.8.8 પ્રસ્તુત સંશોધનની ઉત્કલ્પનાઓ :

પ્રસ્તુત સંશોધનમાં નીચેની ઉત્કલ્પનાઓ રચવામાં આવી હતી.

- H_{0_1} શૈક્ષણિક સંસ્થામાં કાર્ય કરતા શિક્ષકોની જાતિના સંદર્ભમાં આવેગિક બુદ્ધિના પ્રાપ્તાંકો વચ્ચે સાર્થક તફાવત નથી.
- H_{0_2} શૈક્ષણિક સંસ્થામાં કાર્ય કરતા શિક્ષકોના રહેઠાણના વિસ્તારના સંદર્ભમાં આવેગિક બુદ્ધિના પ્રાપ્તાંકો વચ્ચે સાર્થક તફાવત નથી.
- H_{0_3} શૈક્ષણિક સંસ્થામાં કાર્ય કરતા શિક્ષકોની શાળાના પ્રકારના સંદર્ભમાં આવેગિક બુદ્ધિના પ્રાપ્તાંકો વચ્ચે સાર્થક તફાવત નથી.

- H0₄ શૈક્ષણિક સંસ્થામાં કાર્ય કરતા શિક્ષકોની જાતિ અને રહેઠાણના વિસ્તારની આંતરક્રિયાના સંદર્ભમાં આવેગિક બુદ્ધિના પ્રાપ્તાંકો વચ્ચે સાર્થક તફાવત નથી.
- H0₅ શૈક્ષણિક સંસ્થામાં કાર્ય કરતા શિક્ષકોના રહેઠાણના વિસ્તાર અને શાળાના પ્રકારની આંતરક્રિયાના સંદર્ભમાં આવેગિક બુદ્ધિના પ્રાપ્તાંકો વચ્ચે સાર્થક તફાવત નથી.
- H0₆ શૈક્ષણિક સંસ્થામાં કાર્ય કરતા શિક્ષકોની જાતિ અને શાળાના પ્રકારની આંતરક્રિયાના સંદર્ભમાં બુદ્ધિના પ્રાપ્તાંકો વચ્ચે સાર્થક તફાવત નથી.
- H0₇ શૈક્ષણિક સંસ્થામાં કાર્ય કરતા શિક્ષકોની જાતિ, રહેઠાણનો વિસ્તાર અને શાળાના પ્રકારની આંતરક્રિયાના સંદર્ભમાં આવેગિક બુદ્ધિના પ્રાપ્તાંકો વચ્ચે સાર્થક તફાવત નથી.
- H0₈ શૈક્ષણિક સંસ્થામાં કાર્ય કરતા શિક્ષકોની ઉંમરના સંદર્ભમાં આવેગિક બુદ્ધિના પ્રાપ્તાંકો વચ્ચે સાર્થક તફાવત નથી.
- H0₉ શૈક્ષણિક સંસ્થામાં કાર્ય કરતા શિક્ષકોની સંસ્થાના પ્રકારના સંદર્ભમાં આવેગિક બુદ્ધિના પ્રાપ્તાંકો વચ્ચે સાર્થક તફાવત નથી.
- H0₁₀ શૈક્ષણિક સંસ્થામાં કાર્ય કરતા શિક્ષકોની શૈક્ષણિક લાયકાતના સંદર્ભમાં આવેગિક બુદ્ધિના પ્રાપ્તાંકો વચ્ચે સાર્થક તફાવત નથી.
- H0₁₁ શૈક્ષણિક સંસ્થામાં કાર્ય કરતા શિક્ષકોના કુટુંબના પ્રકારના સંદર્ભમાં આવેગિક બુદ્ધિના પ્રાપ્તાંકો વચ્ચે સાર્થક તફાવત નથી.
- H0₁₂ શૈક્ષણિક સંસ્થામાં કાર્ય કરતા શિક્ષકોના વ્યવસાય અનુભવના સંદર્ભમાં આવેગિક બુદ્ધિના પ્રાપ્તાંકો વચ્ચે સાર્થક તફાવત નથી.
- H0₁₃ શૈક્ષણિક સંસ્થામાં કાર્ય કરતા શિક્ષકોના લગ્ન દરજ્જાના સંદર્ભમાં આવેગિક બુદ્ધિના પ્રાપ્તાંકો વચ્ચે સાર્થક તફાવત નથી.
- H0₁₄ શૈક્ષણિક સંસ્થામાં કાર્ય કરતા શિક્ષકોની જાતિના સંદર્ભમાં ભૂમિકા સંઘર્ષના પ્રાપ્તાંકો વચ્ચે સાર્થક તફાવત નથી.

- H0₃₇ શૈક્ષણિક સંસ્થામાં કાર્ય કરતા શિક્ષકોના કુટુંબના પ્રકારના સંદર્ભમાં કાર્યસંતોષના પ્રાપ્તાંકો વચ્ચે સાર્થક તફાવત નથી.
- H0₃₈ શૈક્ષણિક સંસ્થામાં કાર્ય કરતા શિક્ષકોના વ્યવસાયના અનુભવના સંદર્ભમાં કાર્યસંતોષના પ્રાપ્તાંકો વચ્ચે સાર્થક તફાવત નથી.
- H0₃₉ શૈક્ષણિક સંસ્થામાં કાર્ય કરતા શિક્ષકોના લગ્ન દરજ્જાના સંદર્ભમાં કાર્યસંતોષના પ્રાપ્તાંકો વચ્ચે સાર્થક તફાવત નથી.
- H0₄₀ શૈક્ષણિક સંસ્થામાં કાર્ય કરતા શિક્ષકોની આવેગિક બુદ્ધિ અને ભૂમિકા સંઘર્ષ વચ્ચે કોઈ સાર્થક સહસંબંધ નથી.
- H0₄₁ શૈક્ષણિક સંસ્થામાં કાર્ય કરતા શિક્ષકોના ભૂમિકા સંઘર્ષ અને કાર્યસંતોષ વચ્ચે કોઈ સાર્થક સહસંબંધ નથી.
- H0₄₂ શૈક્ષણિક સંસ્થામાં કાર્ય કરતા શિક્ષકોની આવેગિક બુદ્ધિ અને કાર્ય સંતોષ વચ્ચે કોઈ સાર્થક સહસંબંધ નથી.
- H0₄₃ શૈક્ષણિક સંસ્થામાં કાર્ય કરતા શિક્ષકોના કાર્યસંતોષના પ્રાપ્તાંકો સ્થિર હોય ત્યારે આવેગિક બુદ્ધિ અને ભૂમિકા સંઘર્ષના પ્રાપ્તાંકો વચ્ચે સાર્થક સહસંબંધ નથી.
- H0₄₄ શૈક્ષણિક સંસ્થામાં કાર્ય કરતા શિક્ષકોની આવેગિક બુદ્ધિના પ્રાપ્તાંકો સ્થિર હોય ત્યારે ભૂમિકા સંઘર્ષ અને કાર્ય સંતોષના પ્રાપ્તાંકો વચ્ચે સાર્થક સહસંબંધ નથી.
- H0₄₅ શૈક્ષણિક સંસ્થામાં કાર્ય કરતા શિક્ષકોના ભૂમિકા સંઘર્ષના પ્રાપ્તાંકો સ્થિર હોય ત્યારે આવેગિક બુદ્ધિ અને કાર્યસંતોષના પ્રાપ્તાંકો વચ્ચે સાર્થક સહસંબંધ નથી.

1.9 સંશોધનના પરિવર્તો :

સંશોધન સમસ્યામાં સમાયેલા વિવિધ પરિવર્તોને ઓળખવા અને તેમને વ્યાવસાયિક રીતે વ્યાખ્યાયિત કરવા એ અધ્યયનનું અગત્યનું સોપાન છે.

"શબ્દાર્થની દષ્ટિએ કહીએ તો એવી કોઈપણ બાબત કે પરિવર્તન પામી શકે તેને પરિવર્ત્ય કહેવાય."

પ્રસ્તુત સંશોધનમાં નીચે મુજબ પરિવર્ત્યો છે.

1.9.1 સ્વતંત્ર પરિવર્ત્યો :

સ્વતંત્ર પરિવર્ત્યો એટલે કે પ્રયોગના પરિણામ ઉપર અસર પહોંચાડી શકે તેવા સર્વ પરિવર્ત્યો કે જેમાં પ્રયોગકર્તા ફેરફાર કરી શકે તેમ હોય તે સર્વને સ્વતંત્ર પરિવર્ત્ય કહેવાય છે. સ્વતંત્ર પરિવર્ત્ય એ એવું ઘટક છે.. જેને સંશોધક નિરીક્ષણ હેઠળ ઘટના પરના તેના સંબંધ નક્કી કરવા માટે તેને પસંદ કરે છે તે લાગુ પડે છે. માપે છે. પ્રસ્તુત અધ્યયનમાં સ્વતંત્ર પરિવર્ત્ય નીચે મુજબ છે.

1. જાતિ
2. રહેઠાણ વિસ્તાર
3. શાળાના પ્રકાર
4. ઉંમર
5. સંસ્થાના પ્રકાર
6. શૈક્ષણિક લાયકાત
7. કુટુંબનો પ્રકાર
8. વ્યવસાય અનુભવ
9. લગ્ન દરજ્જો

1.9.2 આધારિત પરિવર્ત્યો :

"આધારિત પરિવર્ત્યો એટલે કે પ્રાયોગિક પરિવર્ત્યમાં ફેરફાર કરવાથી પરિણામ ઉપર જે અસર પડે, તેમા જે ફેરફાર થાય તેને આધારિત પરિવર્ત્ય કહેવામાં આવે છે."

આધારિત પરિવર્ત્ય એવો ઘટક છે કે સ્વતંત્ર પરિવર્ત્યની અસર તપાસવા માટે નિરીક્ષણ કરવામાં આવે છે. અહીં ત્રણ આધારિત પરિવર્ત્ય છે.

1. આવેગિક બુદ્ધિ (Emotional Intelligence)
2. ભૂમિકા સંઘર્ષ (Role Conflict)
3. કાર્યસંતોષ (Job Satisfaction)

1.9.3 નિયંત્રિત પરિવર્ત્ય :

સંશોધન દરમ્યાન સ્વતંત્ર પરિવર્ત્ય ઉપરાંત પરિણામ પર જેની અસર થવાની સંભાવના હોય તેને નિયંત્રિત કરવા પડે છે તેને નિયંત્રિત કરે છે. તેથી તે અસરહીન બને છે. તેથી તેની અસર તટસ્થ થાય છે. સંશોધક સંશોધન કરે છે. એ દરમ્યાન અન્ય પરિવર્ત્યોની અસર પરિણામ પર ન થાય તેની કાળજી રાખે છે. આવા અન્ય પરિવર્ત્યોને નિયંત્રિત પરિવર્ત્યો કહે છે. નિયંત્રિત પરિવર્ત્ય એ સ્વતંત્ર પરિવર્ત્યના જેવા જ પરિવર્ત્ય છે. કારણ કે તે પણ પરિણામ પર અસર કરી શકે છે.

પ્રસ્તુત સંશોધનમાં માત્ર પ્રાથમિક અને માધ્યમિક શાળાના શિક્ષકોને જ લેવામાં આવ્યા છે. એટલે કે શાળાના પ્રકારને નિયંત્રિત કરવામાં આવેલ છે.

1.10 સંશોધનના અગત્યના પદોની ક્રિયાત્મક વ્યાખ્યાઓ :

અભ્યાસમાં કે અધ્યયનમાં ઉપયોગમાં લીધેલ સામાન્ય શબ્દો અને પારિભાષિક શબ્દોની વ્યાખ્યા કરવામાં આવે છે. અહીં "Operational Definition" ક્રિયાત્મક વ્યાખ્યા આપવામાં આવી છે. આવા પદોની વ્યાખ્યા આપવાના સંશોધકનો મુખ્ય ઉદ્દેશ એ છે કે સુસંવાદિતા કેળવી શકે. આવા પદોની વ્યાખ્યા નીચે મુજબ છે.

(1) જાતિ :

શિક્ષકની જાતિ બાબતે પુરુષ શિક્ષક કે સ્ત્રી શિક્ષક એવો લૈંગિક ભેદ જાતિ દ્વારા સૂચવવામાં આવ્યો છે.

(2) રહેઠાણનો વિસ્તાર :

શિક્ષકો જે વિસ્તારમાં વસવાટ કરીને ફરજ બજાવતા હોય તે ગ્રામ્ય કે શહેરી વિસ્તાર

(3) **ઉંમર :**

શિક્ષકોની પ્રશ્નાવલિ ભરાવવા માટે મુલાકાત લીધી હોય ત્યારે તેની વર્તમાન શારીરિક વય.

(4) **સંસ્થાનો પ્રકાર :**

શિક્ષક જે સંસ્થામાં ફરજ બજાવતા હોય તે સંસ્થા બે રીતે ચાલતી હોય એક સરકારશ્રીના અનુદાનથી અને બીજી સ્વનિર્ભરતાના ધોરણોથી ચાલતી હોય તે પ્રકાર.

(5) **શૈક્ષણિક લાયકાત :**

શિક્ષકોએ પોતાના અભ્યાસ દરમ્યાન મેળવેલી શૈક્ષણિક લાયકાત કે પદ્વી.

(6) **કુટુંબનો પ્રકાર :**

શિક્ષક પોતે સંયુક્ત કુટુંબ કે વિભક્ત કુટુંબમાંથી આવે છે તે અથવા તેના કુટુંબનું કદ.

(7) **વ્યવસાય અનુભવ :**

શિક્ષક શાળામાં જોડાયા હોય તે પછી તેનો કાર્યકાળના સેવાકાલિન સમય તે વ્યવસાય અનુભવ કે અધ્યાપન અનુભવ.

(8) **લગ્ન દરજ્જો :**

શિક્ષક પોતે પરિણિત છે કે અપરિણિત છે તે જણાવવું તે

(9) **શૈક્ષણિક સંસ્થા :**

વિદ્યાર્થીનો સર્વાંગી વિકાસ કરવા માટે જે કેળવણી આપવામાં આવે તેમજ જેને સરકારશ્રી દ્વારા માન્યતા પ્રાપ્ત કરેલી હોય તેવું પવિત્ર સ્થળ.

(10) **શિક્ષકો :**

શિક્ષક એ બાળકમાં કે વિદ્યાર્થીઓના તન અને મનમાં પડેલા ઉત્તમ અંશોને બહાર લાવી વિકસાવનાર અને જેણે સરકારશ્રી દ્વારા નિયત થયેલી શૈક્ષણિક લાયકાત અને તાલીમ લીધેલી હોય છે તેની શૈક્ષણિક કાર્ય કરવા માટે સરકારશ્રી કે ખાનગી ટ્રસ્ટનો ઓર્ડર મેળવેલ વ્યક્તિ.

(11) **આવેગિક બુદ્ધિ :**

વ્યક્તિમાં યોગ્ય વ્યક્તિ સમક્ષ, યોગ્ય પ્રમાણમાં, યોગ્ય સમયે, યોગ્ય કારણ માટે અને યોગ્ય રીતે આવેગ વ્યક્ત કરવાની ક્ષમતા એટલે આવેગિક બુદ્ધિ.

(12) **ભૂમિકા સંઘર્ષ :**

જ્યારે કોઈ એક વ્યક્તિ એ ન પહોંચી શકાય તેવી બે ભૂમિકા ભજવવાની હોય ત્યારે વ્યક્તિમાં મનોભાર ઉત્પન્ન થાય. જેમ કે શૈક્ષણિક વ્યવસાયમાં જોડાયેલી સ્ત્રી પોતાના વ્યવસાયને કારણે બાળકો તથા પતિ કે અન્ય કૌટુંબિક પ્રત્યેની ભૂમિકા યોગ્ય રીતે ન ભજવી શકે તો મનોભાર ઉત્પન્ન થાય છે.

(13) **કાર્ય સંતોષ :**

વ્યવસાય સંતોષ એટલે વ્યક્તિને પોતાના વ્યવસાય કે કાર્યમાં થતો સંતોષ.

1.11 **સંશોધનમાં સાધનોની સામાન્ય સમજૂતી :**

પ્રસ્તુત સંશોધન માહિતી એકત્રીકરણ માટે નીચે જણાવેલ સાધનોનો ઉપયોગ કરવામાં આવેલ છે.

(1) **વ્યક્તિગત માહિતી પત્રક :**

સંશોધનના હેતુઓને ધ્યાનમાં રાખી તે શિક્ષકોની જાતિ, રહેઠાણનો વિસ્તાર, શાળાનો પ્રકાર, ઉંમર, સંસ્થાનો પ્રકાર, શૈક્ષણિક લાયકાત, કુટુંબનો પ્રકાર, વ્યવસાય અનુભવ, લગ્ન દરજ્જો વગેરે જેવા પરિબલો અંગે માહિતી એકત્રિત કરવામાં સમાવેશ કરવામાં આવેલ છે.

(2) **આવેગિક બુદ્ધિ માપન સંશોધનિકા :**

રચયિતા - ડૉ. સુભદ્રા મંગલ

વિધાન - 200

અર્થઘટન - મેન્યુઅલ પ્રમાણે

વિશ્વસનીયતા - 0.96

(3) **શિક્ષક ભૂમિકા સંઘર્ષ સંશોધનિકા :**

રચયિતા	-	ડૉ. પરિમલ પ્રસાદ
વિધાન	-	22
અર્થઘટન	-	મેન્યુઅલ પ્રમાણે
વિશ્વસનીયતા	-	0.68

(4) **કાર્યસંતોષ તુલા :**

રચયિતા	-	ડૉ. મીરા દિક્ષીત
વિધાન	-	52
અર્થઘટન	-	મેન્યુઅલ પ્રમાણે
વિશ્વસનીયતા	-	0.87

1.12 **સંશોધનની આંકડાશાસ્ત્રીય પ્રયુક્તિઓ :**

કોઈપણ બાબતને લગતી ગુણાત્મક માહિતી કરતા સંખ્યાત્મક વધુ અસરકારક અને ચટાકેદાર સાબિત થાય છે. તેથી ગુણાત્મક માહિતીનું સંખ્યાત્મક રૂપાંતર કરવાનું હોય તેવા સંશોધનમાં આંકડાશાસ્ત્રીય પ્રયુક્તિથી પરિમાર્જિત કરીને તારવેલા તારણો કેટલા પ્રમાણમાં વિશ્વસનીય છે તે નક્કી કરી શકાય છે.

પ્રસ્તુત સંશોધનમાં માહિતી વિશ્લેષણ માટે મુખ્યત્વે નીચે દર્શાવેલ આંકડાશાસ્ત્રીય પદ્ધતિનો ઉપયોગ કરવામાં આવ્યો છે.

1. ટકાવારી
2. વિચરણ પૃથક્કરણ (F)
3. L.S.D.
4. 't' કસોટી
5. સહસંબંધ - r

1.13 સંશોધનનું પ્રકરણ આયોજન :

પ્રકરણ-1 પ્રસ્તાવના :

આ પ્રકરણમાં પ્રસ્તાવના, સંશોધનમાં સમાવિષ્ટ પરિવર્ત્યોનું વિવેચન સંબંધિત સાહિત્ય, સંશોધનના હેતુઓ, ઉત્કલ્પનાઓ અને પ્રકરણ સંયોજન જેવી બાબતોનો સમાવેશ કરવામાં આવેલ છે.

પ્રકરણ-2 સંશોધન સાહિત્યની સમીક્ષા :

આ પ્રકરણમાં આવેગિક બુદ્ધિ, ભૂમિકા સંઘર્ષ અને કાર્યસંતોષના પૂર્વ થયેલા સંશોધનોની ઉલ્લેખ કરવામાં આવશે. તેમજ શિક્ષકો પર થયેલા વિભિન્ન સંશોધનોને સમાવિષ્ટ કરવામાં આવશે.

પ્રકરણ-3 સંશોધન પ્રક્રિયા :

આ પ્રકરણમાં સંશોધન પ્રક્રિયાનો સમાવેશ કરવામાં આવશે. જેમાં નિદર્શ, સાધનો, માહિતી એકત્રિકરણ પ્રક્રિયા, વિશ્લેષણ પદ્ધતિઓ જેવી બાબતો સમાવવામાં આવેલ છે.

પ્રકરણ-4 પરિણામ ચર્ચા અને અર્થઘટન :

આ પ્રકરણમાં પૂર્વભૂમિકા કરવામાં આવેલી માહિતી સમજી શકાય એ રીતે વિવિધ કોઠાઓના સ્વરૂપમાં ટકાવારીમાં રજૂ કરવામાં આવી છે. દરેક કોષ્ટકને અંતે માહિતીનું આંકડાશાસ્ત્રીય પૃથક્કરણ અને અર્થઘટન કરવામાં આવ્યું છે. સંશોધનના હેતુઓને ધ્યાનમાં રાખી શિક્ષકોની આવેગિક બુદ્ધિ, ભૂમિકા સંઘર્ષ અને કાર્યસંતોષ પર વ્યક્તિગત પરિવર્ત્યોની અસર જાણવા માટે 2 x 2 x 2 ફેક્ટોરિયલ ડિઝાઇન કોષ્ટક દ્વારા રજૂઆત, પરિણામ ચર્ચા તેમજ શિક્ષકો આવેગિક બુદ્ધિ, ભૂમિકા સંઘર્ષ અને કાર્યસંતોષનું પૃથક્કરણ અર્થઘટન અને પરિણામ ચર્ચા કરેલ છે.

પ્રકરણ-5 તારણો અને સૂચનો :

પ્રકરણ-5માં સંશોધન સારાંશ, તારણોમાં સામાન્ય માહિતી અંગેની ટકાવારીના તારણો, સહસંબંધના આધારે મળેલા તારણો, વિચરણ પૃથક્કરણના આધારે મળેલા તારણો 't' પૃથક્કરણના આધારે મળેલા તારણો અને સંશોધન માટે સૂચનો પણ રજૂ કરેલ છે.