

वृत्ति-विकास - II

शैक्षिक मनोविज्ञान एवं शिक्षा आधार विभाग
राष्ट्रीय शैक्षिक अनुसंधान एवं प्रशिक्षण परिषद्

मॉड्यूल के विषय में

यह मॉड्यूल, मॉड्यूल 4 का विस्तरिकरण है जो कार्य, वृत्ति, वृत्ति सिद्धांत आदि से संबंधित है। हम देख चुके हैं कि मॉड्यूल 4 का परम निदेशनात्मक उद्देश्य प्रशिक्षु परामर्शदाताओं को वृत्ति परामर्श कौशलों से सुसज्जित करना है। इसी संदर्भ में, मॉड्यूल 11 वृत्ति एवं संबंधित आयामों पर पूर्व-प्रविष्टि परिपक्वन प्रक्रिया (वृत्ति परिपक्वता) तथा उत्तर-प्रविष्टि समायोजन एवं स्थायीकरण प्रक्रिया (वृत्ति प्रतिमान) के रूप में एक विकासात्मक अवबोधन के साथ वृत्ति सिद्धान्तों को क्रियान्वित करने के लिए उन्हें प्रयोगात्मक कौशलों में तैयार करने के उद्देश्य पर आधारित है।

इस प्रकार के विकासात्मक परिप्रेक्ष्य में लड़कियों के विशिष्ट समूह पर ध्यान केन्द्रित करने में परामर्शदाताओं को समर्थ बनाने हेतु वृत्ति परामर्श कौशलों की भी आवश्यकता है। उनके शैक्षिक एवं वृत्ति विकास में शामिल मनोवैज्ञानिक-सामाजिक गतिशीलता को समझने की आवश्यकता है जिसे लिंग-रूढ़िवादिता के कारण सहना पड़ता है।

इस प्रकार मॉड्यूल - 11 किशोरियों एवं महिलाओं के कैरियर प्रविष्टि एवं समायोजन के संदर्भ में एक विकासात्मक परिप्रेक्ष्य के अन्तर्गत वृत्ति परामर्श के प्रायोगिक आयाम पर ध्यान केन्द्रित करता है।

हिंदी अनुवाद

राघवेन्द्र पति त्रिपाठी

अध्यापक परामर्शदाता

शिक्षा निदेशालय, दिल्ली

सदस्य (समीक्षा / संपादन कार्यशाला)

हेमलता तिवारी, प्रवक्ता, एस.सी.ई.आर.टी., देहरादून

राघवेन्द्र पति त्रिपाठी, अध्यापक परामर्शदाता, शिक्षा निदेशालय, दिल्ली

शैलजा गौड़, प्राथमिक शिक्षक, राजकीय प्राथमिक विद्यालय, धनपऊ, देहरादून

सदस्य-समन्वयक

प्रभात कुमार मिश्र, सहायक प्रोफेसर, शैक्षिक मनोविज्ञान एवं शिक्षा आधार विभाग, एन.सी.ई.आर.टी., नयी दिल्ली

विषय-सूची

मॉड्यूल - 11

अनुक्रमणिका

मॉड्यूल के विषय में

यूनिट 1: वृत्ति परिपक्वता

यूनिट 2: वृत्ति प्रतिमान

यूनिट 3: महिलाओं का वृत्ति विकास

- 1.0 परिचय
- 1.1 उद्देश्य
- 1.2 वृत्ति परिपक्वता का सम्प्रत्यय
- 1.3 वृत्ति परिपक्वता अबाध क्रम की विशेषताएँ
- 1.4 वृत्ति परिपक्वता के आयाम
- 1.5 वृत्ति परिपक्वता का आकलन
- 1.6 वृत्ति परिपक्वता को प्रभावित करने वाले कारक
- 1.7 वृत्ति परामर्श हेतु वृत्ति परिपक्वता की अर्थापत्ति
- 1.8 सारांश

आत्म – मूल्यांकन अभ्यास

आत्म – मूल्यांकन अभ्यासों के उत्तरबिंदु

आत्म – निरीक्षण अभ्यासों के उत्तरबिंदु

संदर्भ पुस्तकें

पठनीय पुस्तकें

परिचय

जब एक विद्यालय के एक ही कक्षा में पढ़ने वाले विद्यार्थियों का समूह शैक्षिक प्रदर्शन के विभिन्न स्तरों तथा वैयक्तिक एवं सामाजिक व्यवहार में परिपक्वता के विभिन्न स्तरों को प्रदर्शित करते हैं तब हम जल्दी से समझ लेते हैं कि लोग उस स्तर एवं दर से भिन्न होते हैं जिस स्तर पर वे अपनी अवस्था के अनुसार आवश्यक विकासात्मक कार्यों में परिपक्वता प्राप्त करते हैं। यह मामला वही होता है जब हम वृत्ति व्यवहारों के संबंध में चर्चा करते हैं। वृत्ति या व्यावसायिक व्यवहार में परिपक्वता व्यक्ति के व्यावसायिक जीवन – अवस्था पर निर्भर करते हुए सरल तथा साथ ही साथ जटिल कार्यों में प्रकट होती है। यह शुरूआती या बाद के मामलों में भावी वृत्ति उद्देश्यों, वृत्ति निर्णयों के प्रति उपयुक्त या अनुपयुक्त अभिवृत्तियों या वांछित उद्देश्यों की प्राप्ति के प्रति लिए गए उपयुक्त या अनुपयुक्त निर्णय, आदि में दिखाई देती है।

इस यूनिट में हम परामर्शदाताओं की गहन अभिरुचि के विषय के रूप में “वृत्ति परिपक्वता” या “व्यावसायिक परिपक्वता” पर ध्यान केन्द्रित करेंगे।

1.1 उद्देश्य

इस यूनिट के अध्ययन के पश्चात् आप निम्नलिखित पहलुओं को जानने में समर्थ होंगे –

- वृत्ति परिपक्वता का विस्तृत विवरण प्रस्तुत करना।
- वृत्ति परिपक्वता को प्रभावित करने वाले कारकों का वर्णन करना।
- वृत्ति परिपक्वता के आकलन हेतु एक उपयुक्त उपकरण की उपयोगिता की व्याख्या करना।
- विद्यार्थियों के लिए मार्गदर्शन गतिविधियों की योजना बनाने के लिए विविध कक्षाओं तथा आयु समूहों के विद्यार्थियों की वृत्ति परिपक्वता का आकलन करना।
- अपने समग्र वृत्ति परामर्श कौशलों पर अधिक से अधिक विश्वस्त होना।

1.2 वृत्ति परिपक्वता का सम्प्रत्यय

वृत्ति निर्णय/चयन एवं विकास को विकासात्मक दृष्टिकोण से सबसे बेहतर ढंग से समझा जा सकता है। इसका अभिप्राय है कि वृत्ति चयन एक समय की घटना के बजाय एक प्रक्रिया के रूप में अधिक युक्तिसंगत है। यह प्रक्रिया समय के साथ आपस में संबंधित चयनों की सम्पूर्ण श्रृंखला को सूचित करती है। (सुपर 1957)। बाद की अवस्था में लिया गया निर्णय पहले लिए गए निर्णयों से संबंधित होता है। उदाहरणार्थ – वकील/अधिवक्ता बनने के लिए निर्णय लेने में व्यक्ति को कुछ वर्षों तक कानून के अध्ययन में लगाने और उसके पश्चात् अनुभव प्राप्त करने के लिए एक वरिष्ठ अधिवक्ता के साथ प्रशिक्षु के रूप में कार्य करने से संबंधित निर्णयों को लेना पड़ता है।

यह कहना उपयुक्त है कि वृत्ति/कॅरियर संबंधी निर्णय लेना परिपक्व प्रक्रिया एवं कॅरियर परिपक्वता का एक हिस्सा है तथा इस परिपक्व प्रक्रिया में पहुँचे हुए बिंदु का सूचक है। कॅरियर/वृत्ति परिपक्वता “विकास के स्तर, अन्वेषण से पतन तक व्यावसायिक विकास के अबाध क्रम पर पहुँचे स्थान को प्रकट करती है” (सुपर 1957)।

व्यावसायिक अवस्था का सम्प्रत्यय जिस पर वृत्ति परिपक्वता आधारित है वह उसके मानसिक अवस्था के समान है तथा एक दी हुई अवस्था में अपेक्षित व्यावसायिक विकासात्मक कार्यों के प्रदर्शन की अधिकतम सीमा को सूचित करता है। यह बौद्धिक विकास, सांवेगिक विकास, सामाजिक विकास एवं नैतिक विकास, आदि के समानान्तर चलता है। व्यक्ति की कालक्रमिक अवस्था से इन आयामों के आधार पर परिपक्वता के औसत का प्रयोग करना प्रचलित है जिसे लब्धि में परिवर्तित किया जा सकता है जैसे IQ (बुद्धि लब्धि), EQ (सांवेगिक लब्धि), VMQ (व्यावसायिक परिपक्वता लब्धि)। सुपर और ओवरस्ट्रीट (1959) दो प्रकार की व्यावसायिक परिपक्वता के विषय में बताते हैं - VM I (व्यावसायिक परिपक्वता I) और VM II (व्यावसायिक परिपक्वता II)

व्यावसायिक परिपक्वता I – इस प्रकार की व्यावसायिक परिपक्वता व्यावसायिक जीवन अवस्था (सुपर, 1957) के द्वारा सूचित की जाती है जिसमें व्यक्ति को वास्तव में उसकी कालक्रमिक अवस्था के रूप में दिखाया जाता है। उदाहरणार्थ – 18 वर्ष की आयु का एक किशोर अन्वेषणात्मक अवस्था के अन्तर्गत आएगा। आत्म-ज्ञान तथा कैरियर सूचना के संदर्भ में उससे अन्वेषणात्मक व्यवहार में लिप्त रहने की अपेक्षा की जाएगी। वह इन विकासात्मक कार्यों का सामना करने में अपनी अभिरुचि तथा सहभागिता की अधिकतम सीमा में व्यावसायिक रूप से परिपक्व होगा।

व्यावसायिक परिपक्वता II – इसमें परिपक्वता सूचक उस ढंग पर निर्भर करता है जिसमें व्यक्ति के द्वारा किए जाने वाले विकासात्मक कार्यों की तुलना उसकी उम्र के अन्य लोगों के साथ की जाती है। उदाहरणार्थ—व्यावसायिक परिपक्वता I में उल्लिखित किशोर स्वयं का तथा कैरियर अन्वेषणात्मक कार्यों का सामना करने में अपनी उम्र के अन्य लोगों की तरह अधिक प्रभाविकता शायद नहीं दिखा सकता है और इस प्रकार संभवतः उसके द्वारा अपेक्षित परिपक्वता का प्रमाण नहीं दे सकता है जैसे “एक व्यक्ति के व्यवहार की परिपक्वता उसके व्यवहार और उसके व्यावसायिक जीवन अवस्था में सबसे बुजुर्ग के व्यवहार के बीच समानता के द्वारा सूचित होती है” (सुपर एवं ओवरस्ट्रीट, 1960)।

1.3 वृत्ति/कैरियर परिपक्वता अबाध क्रम की विशेषताएँ –

जैसा कि आपने अन्य यूनियों में देखा कि यदि वृत्ति विकास अन्वेषण से पतन तक के अबाध क्रम पर बढ़ता है और वृत्ति परिपक्वता इस अबाध क्रम पर एक बिंदु है तो प्रारम्भ से अन्त तक के अबाध क्रम पर इस प्रकार के परिवर्तनों की प्रकृति का वर्णन करना संभव है। सुपर और ओवरस्ट्रीट (1960) ने विकासात्मक मनोविज्ञान से कुछ सम्प्रत्ययों का प्रयोग किया और इस संदर्भ में तीन सिद्धान्त प्रस्तुत किए।

(i) विकास यादृच्छिक (यों ही), अभिन्न गतिविधि से उद्देश्य-निदेशित, विशिष्ट गतिविधि की तरफ बढ़ता है। इसका तात्पर्य है कि शुरूआत में किए गए कार्य अभिरुचि, समर्थता, विचार एवं कार्यों में स्पष्टता की कमी के कारण विशेषता नहीं प्रकट करते हैं और उद्देश्य बहुत स्पष्ट नहीं होता है।

उदाहरणार्थ – वृत्ति/कैरियर सूचना के आयामों पर जब कुछ नौकरियों का नाम लेने को कहा जाता है तब नौकरी के अभिप्राय तथा वह किस कैरियर में प्रवेश करना चाहता है इसकी व्यक्ति के मन में अस्पष्ट रूपरेखा हो सकती है। परिणामस्वरूप, कुछ नौकरियों के नामों के साथ विस्तृत व्यवसायों, उद्योगों या

कॅरियर जिससे नौकरी संबंधित है उसमें गड़बड़ हो सकती है। कॅरियर परिपक्वता के एक उन्नतशील स्तर पर व्यक्ति विभेद करने में समर्थ होगा, उदाहरणार्थ – इंजीनियरिंग के रूप में कॅरियर तथा एक नौसेना इंजीनियर की विशेष नौकरी के बीच जो कि अन्य प्रकार के इंजीनियरों से अलग है।

- (ii) विकास जानकारी में वृद्धि करने तथा वास्तविकता के प्रति अभिविन्यास की दिशा में होता है। इस प्रकार की जानकारी और अभिविन्यास वास्तविक कारकों जैसे आत्म-जागरूकता एवं ज्ञान के साथ ही साथ व्यक्ति के पास-पड़ोस, उपलब्ध कॅरियर तथा कुछ कॅरियर में प्रवेश हेतु आवश्यक वैयक्तिक एवं पारिवारिक संसाधनों से संबंधित है। उदाहरणार्थ – एक व्यक्ति कम्प्यूटर वैज्ञानिक बनने के लिए महत्वाकांक्षी हो सकता है परन्तु उसके पास इसके लिए शिक्षा तथा प्रशिक्षण सुविधाएँ नहीं होती हैं। इसी प्रकार से एक व्यक्ति के पास कम्प्यूटर साइंस कोर्स में प्रवेश लेने के लिए आवश्यक शैक्षिक योग्यता नहीं हो सकती है। परिपक्वता बढ़ने के साथ महत्वाकांक्षाएँ अधिक वास्तविक हो जाती हैं।
- (iii) विकास निर्भरता से स्वतंत्रता की तरफ बढ़ता है। युवा बच्चों में बौद्धिक परिपक्वता तथा अनुभव का अभाव होता है जो उन्हें बुजुर्ग, परिवार के अनुभवी सदस्यों एवं अन्य लोगों की सलाह पर निर्भर बनाता है जो उनके लिए निर्णय लेते हैं। परिपक्वता बढ़ने के साथ लोग निर्णय लेने में अधिक स्वतंत्रता की तरफ प्रवृत्त होते हैं तथा अधिक जटिल कार्यों का सामना करने के द्वारा समस्या समाधान में अपने कौशलों का विकास करते हैं।

आत्म – निरीक्षण अभ्यास – 1

कथनों को पूरा कीजिए –

1. व्यक्ति की भावी कॅरियर के प्रति चिन्ता ----- प्रदर्शित करती है।
2. मानव विकास ----- साथ - साथ आगे बढ़ता है।
3. वृत्ति परिपक्वता ----- पर एक बिंदु है।
4. व्यावसायिक अवस्था और परिपक्वता इस प्रकार के अन्य सम्प्रत्ययों जैसे ----- के समान है।
5. अप्रभेदी वृत्ति व्यवहार ----- प्रदर्शित करता है।

1.4 वृत्ति परिपक्वता के आयाम

आप देख चुके हैं कि मानव विकास विविध आयामों जैसे – बौद्धिक, सांवेगिक, सामाजिक, व्यावसायिक, आदि के साथ – साथ आगे बढ़ता है। आप आगे देखेंगे कि व्यावसायिक या वृत्ति आयाम अपने आप में एक बहु-आयामीय सम्प्रत्यय है। इसमें स्वयं के विकास के लिए आत्म-जागरूकता तथा आत्म-ज्ञान, कॅरियर सूचना, वरीयताओं, योग्यताओं तथा अभिरुचियों की स्पष्टता, आदि शामिल है। सुपर (1957) ने इससे शुरू करके प्रमुख आयामों को प्रस्तुत किया जिसमें आगे चलकर अपने स्वयं के कार्य तथा कॅरियर परिपक्वता के आकलन में कुछ परिवर्तन हुए। (इस यूनिट में बाद में वर्णन किया जाएगा) क्राइटिस (1973, 1978)।

सुपर के नवीनतम आयाम हैं—

व्यावसायिक चयन के प्रति अभिविन्यास -

इसमें (i) एक कैरियर निर्णय लेने की चिन्ता तथा (ii) कैरियर योजना की तरफ उपलब्ध संसाधनों के प्रयोग का प्रमाण है। उदाहरणार्थ - कोई व्यक्ति कॉमर्स के विद्यार्थियों के लिए उपलब्ध कैरियरों के विषय में जानकारी लेने के लिए कॉमर्स कोर्स को पढ़ने के लिए आवश्यक विभिन्न प्रकार की योग्यताओं के विषय में अपने से वरिष्ठ व्यक्तियों से परामर्श ले सकता है।

एक वरीयता के व्यवसाय के विषय में जानकारी प्राप्त करना एवं योजना बनाना -

इसमें (i) एक व्यक्ति के पास अपने वरीयता के व्यवसाय के विषय में कितनी अधिक विशिष्ट जानकारी है, (ii) उस वरीयता वाले व्यवसाय के लिए कितनी विशिष्ट योजना बनाई गई है, यह निहित है। उदाहरणार्थ - अपेक्षित शैक्षिक पाठ्यक्रमों में प्रवेश करते समय व्यक्ति को उसमें लगने वाले समय एवं संसाधनों को सुनिश्चित करना तथा (iii) क्या व्यक्ति की व्यवसाय के संबंध में कोई वरीयता है।

व्यावसायिक वरीयताओं का सामंजस्य -

यह एक व्यक्ति के व्यावसायिक वरीयताओं के एक निश्चित अवधि तक अनुकूल रहने की सीमा है। यह सामंजस्य गतिविधि के लिए चयनित क्षेत्र तथा व्यवसाय के स्तर से संबंधित है जो नीचे से उच्च शैक्षिक स्तर पर संक्रमण के दौरान होता है (उदाहरणार्थ - यूनिट 2 में चर्चा किया गया रो का क्षेत्र - स्तर वर्गीकरण)।

विशेषकों की स्पष्टता (क्रिस्टलीकरण) -

इसमें (i) अभिरुचियों एवं योग्यताओं की परिपक्वता, (ii) व्यावसायिक व्यवहार में गहन आत्म-निर्भरता प्रदर्शित करना, (iii) कैरियर निर्णय के संबंध में वैयक्तिक सम्पत्तियों एवं गुणों को ध्यान में रखते हुए कार्य के प्रति वास्तविक अभिवृत्ति तथा (iv) वह स्तर जिसमें व्यक्ति की अभिरुचियाँ तथा कार्य का महत्व एक सुसंगत ढंग के अनुकूल हो जाते हैं, आदि शामिल होता है।

व्यावसायिक वरीयताओं का ज्ञान -

यह व्यक्ति की वरीयताओं, योग्यताओं, अभिरुचियों तथा संसाधनों आदि के एक साथ चलने की सीमा है। क्राइटिस (1973, 1978) ने सुपर के कुछ आयामों जैसे - व्यावसायिक निर्णय/चयन के प्रति रुझान, सूचना एवं योजना बनाना तथा विशेषकों के क्रिस्टलीकरण को और आगे विस्तारित किया तथा उनमें से प्रत्येक के साथ संबंधित सामान्य एवं विशिष्ट कारकों को प्रस्तुत किया। क्राइटिस ने दो प्रमुख आयामों का प्रयोग किया - वृत्ति निर्णय विषय-वस्तु तथा वृत्ति निर्णय प्रक्रिया। प्रत्येक आयाम को आगे चलकर समूह कारकों में विभक्त किया गया। वृत्ति निर्णय विषय-वस्तु को वृत्ति निर्णय की सुसंगति तथा (ii) वृत्ति निर्णय यथार्थवाद के कारकों में बाँटा गया। वृत्ति निर्णय प्रक्रिया को (i) वृत्ति चयन (निर्णय) सामर्थ्यता तथा (ii) वृत्ति अभिवृत्तियों में बाँटा गया।

अब हम देखेंगे कि इन कारकों और आयामों का मतलब क्या है।

वृत्ति निर्णय विषय-वस्तु

वृत्ति निर्णय की सुसंगति

यह बिलकुल वैसा है जैसा कि सुपर के आयामों में है। यदि वृत्ति निर्णयों को दो या दो से अधिक अवसरों पर प्रकट किया जाता है और यदि वे उसी क्षेत्र में सुसंगत होते हैं या उसी स्तर से संबंधित होते हैं तब व्यक्ति वृत्ति निर्णय में कुछ सुसंगति/सामंजस्य दिखा रहा होता है।

वृत्ति निर्णय का यथार्थवाद

यथार्थवाद का अर्थ है कि यदि व्यक्ति की वरीयता एक निश्चित श्रेणी के क्षेत्र-स्तर वर्गीकरण के अन्तर्गत आती है तब उसकी वास्तविक योग्यताएँ, अभिरुचियाँ, संसाधन, आदि उसके वरीयता वाले कैरियर के अनुरूप होनी चाहिए। निर्णय का इस प्रकार का यथार्थवाद उम्र एवं स्तर के साथ बढ़ता है। सुपर की शब्दावली में, यह "व्यावसायिक वरीयताओं का ज्ञान" है।

वृत्ति निर्णय प्रक्रिया

पाँच प्रकार की सामर्थ्यता वृत्ति परिपक्वता की सूचक हैं। वे हैं -

- i. समस्या समाधान- वृत्ति संबंधी निर्णय लेने के विविध पहलुओं के बीच द्वन्द्वों के समाधान की योग्यता।
- ii. योजना- कैरियर लक्ष्यों की तरफ ले जाने वाले विविध सोपानों का प्रभावी संघटन।
- iii. व्यावसायिक सूचना- नौकरी के कर्तव्यों, व्यावसायिक प्रचलनों, आदि के विषय में जानकारी।
- iv. आत्म-मूल्य निरूपण - अपनी ताकत और संपत्तियों जैसे - व्यक्तिगत शैक्षिक योग्यताओं, अभिरुचियों तथा योग्यताओं, आदि के तथा अपनी कमजोरियों एवं कर्तव्यों के विषय में निर्णय लेने में समर्थ होना जो भविष्य में नौकरी में सफलता तथा संतुष्टि को प्रभावित करते हैं।
- v. लक्ष्य-निर्धारण - सर्वाधिक उपयुक्त या वास्तविक व्यवसाय का चयन करना।

वृत्ति/कैरियर अभिवृत्तियाँ -

यह कारक स्वभाव में गैर-बौद्धिक है। यह (i) वृत्ति निर्णय प्रक्रिया में सहभागिता, (ii) कार्य के प्रति रुझान, (iii) निर्णयात्मकता, (iv) निर्णय लेने में स्वतंत्रता तथा (v) प्रवृत्तियों से समझौता करने में प्रतिबिम्बित होता है।

क्राइटिस (1978) के द्वारा दिए गए उपर्युक्त संकेत उसके द्वारा वृत्ति परिपक्वता के श्रेणीबद्ध प्रतिमान में विशिष्ट कारकों के द्वारा अनुसरण किए गए समूह कारकों के साथ रखे गए हैं। सर्वाधिक परिचालन स्तर पर वृत्ति व्यवहारों का नियोजन है जो किशोरावस्था के समय परिपक्व होते हैं। इस प्रतिमान को तालिका 1.1 में दिया गया है -

तालिका 1.1 वृत्ति परिपक्वता का प्रतिमान (क्राइटिस, 1978 पर आधारित)

सामान्य कारक	वृत्ति विकास की अवस्था			
	वृत्ति चयन विषय-वस्तु		वृत्ति चयन प्रक्रिया	
समूह कारक	वृत्ति चयन की सुसंगति	वृत्ति चयन की यथार्थता	वृत्ति चयन सामर्थ्यता	वृत्ति चयन अभिवृत्तियाँ
परिवर्तनशील (विशिष्ट कारक)	<ul style="list-style-type: none"> क्षेत्र स्तर समय 	<ul style="list-style-type: none"> अभिरुचियाँ गतिविधियाँ व्यक्तित्व 	<ul style="list-style-type: none"> समस्या-समाधान योजना व्यावसायिक सूचना आत्म-मूल्य निरूपण लक्ष्य-निर्धारण 	<ul style="list-style-type: none"> सहभागिता अभिविन्यास निर्णयात्मकता स्वतंत्रता समझौता

क्रियाकलाप – 1

विद्यार्थियों से निम्नलिखित प्रश्नों के उत्तर एक पेपर पर लिखने के लिए कहिए –

- क्या आपने कभी सोचा है कि आप किस कैरियर में प्रवेश करना चाहते हैं ?
- यदि 'हाँ' तो यह कैरियर चुनने के लिए आप कैसे प्रेरित हुए ?
- यदि 'नहीं' तो इस पर अब थोड़ा विचार कीजिए और अपने उत्तर को कारण सहित लिखिए।

सभी विद्यार्थियों की प्रतिक्रियाओं को इकट्ठा कीजिए। विभिन्न कारणों की आवृत्ति के साथ-साथ विभिन्न उद्देश्यों एवं कारणों की एक सूची तैयार कीजिए और अपने सहयोगियों के साथ परिचर्चा कीजिए।

1.5 वृत्ति परिपक्वता का आकलन

आप सराहना करेंगे कि वृत्ति परिपक्वता जैसे सम्प्रत्यय के विषय में बात करना अधिक युक्तिसंगत होगा यदि परामर्श सेवाओं में इसकी अपनी प्रयोजनीयता हो। यदि आपको वृत्ति व्यवहार की परिपक्वता के सम्प्रत्यय एवं प्रक्रिया की जानकारी है तब यह आपको आपके सेवार्थी के लिए कैरियर परामर्श परिस्थितियों को सुसाध्य बनाने में आपकी सहायता करेगा। वृत्ति परिपक्वता के पृष्ठभूमि की जानकारी इन सम्प्रत्ययों को अधिक प्रभावी ढंग से प्रयोग करने में आपके प्रयासों में अधिक वस्तुनिष्ठता उपलब्ध कराने में सहायक होगी। वृत्ति विकास के अबाध क्रम के साथ-साथ वृत्ति परिपक्वता को मापने वाले उपकरणों के प्रयोग से आप आत्म-विश्वास प्राप्त कर सकते हैं कि एक दी हुई अवस्था में सेवार्थी कैरियर के विषय में कितना परिपक्व है और उसे किस मात्रा में मदद की आवश्यकता है। सुपर, थामसन एवं क्राइटिस ने विविध आयामों पर वृत्ति परिपक्वता को मापने के लिए विस्तृत उपकरणों का विकास किया है। इनमें से कुछ उपकरणों का यहाँ संक्षेप में वर्णन किया जा रहा है।

वृत्ति विकास तालिका (CDI) Career Development Inventory

सुपर के पहले उपकरण में तीन प्रमुख आयाम समाहित हैं : योजना अभिविन्यास, अन्वेषण के लिए संसाधन, सूचना एवं निर्णय लेना। बाद के विवरण में छः आयामों का प्रयोग किया गया तथा आठ परिमाण स्वीकृत किए गए:- वृत्ति योजना, वृत्ति अन्वेषण, निर्णय लेना, कार्य के संसार की जानकारी, वरीयता के व्यावसायिक समूह का ज्ञान, वृत्ति विकास अभिवृत्तियाँ, वृत्ति विकास ज्ञान एवं कौशल तथा वृत्ति अभिविन्यास योग।

क्राइटिस की वृत्ति परिपक्वता तालिका - (CMI) Crites' Career Maturity Inventory

यह उपकरण दो उप-परीक्षणों के लिए प्रयोग किया गया जिसमें अभिवृत्ति मापक तथा सामर्थ्य परीक्षण निहित थे। अभिवृत्ति मापक वृत्ति संबंधी निर्णय लेने के प्रति अभिवृत्तियों को मापने में उपयोगी है। सामर्थ्य परीक्षण वृत्ति संबंधी निर्णय लेने में व्यवसायों के विषय में ज्ञान के विस्तार के साथ ही साथ अन्य सामर्थ्यों को मापने के लिए होता है जैसा कि यह प्राप्तांकों के क्षेत्र से स्पष्ट है। गुप्ता (1989) ने भारतीय विद्यालय के विद्यार्थियों की वृत्ति परिपक्वता का आकलन करने हेतु इसे उपयोगी बनाने के लिए भाषा एवं विषय वस्तु में संशोधन के साथ CMI (वृत्ति परिपक्वता तालिका) को अपनाया। आप इन परीक्षणों के विषय में अधिक जानकारी प्राप्त करने के लिए इनकी नियमावली को पढ़ सकते हैं कि इनका प्रयोग किस प्रकार से करना है और किस प्रकार की सूचना प्राप्त करनी है।

1.6 वृत्ति परिपक्वता को प्रभावित करने वाले कारक

आप जानते हैं कि मानव व्यवहार व्यक्ति के पर्यावरण में विविध कारकों, घटनाओं तथा परिस्थितियों के द्वारा प्रभावित होता है। वृत्ति अभिविन्यास तथा योजना भी घर एवं विद्यालय में प्रारम्भिक वर्षों में शुरू हो जाती है। बच्चे के पर्यावरण में बहुत से प्रभाव होते हैं जैसे - सूचनाओं की जानकारी, कैरियर-भूमिका-प्रतिमान (रोल मॉडल), प्राप्त किया गया प्रोत्साहन, आदि जो उसके व्यवहार को प्रभावित करते हैं एवं दिशा प्रदान करते हैं। व्यक्ति परिपक्व निर्णय लेता है या प्रयोग एवं गलती से गुजरता है, यह सब बहुत कुछ इन अनुभवों पर निर्भर करता है। इन प्रभावित करने वाले कारकों में से कुछ को हम यहाँ प्रस्तुत कर रहे हैं।

1. संस्कृति

व्यक्ति का जिस संस्कृति में पालन-पोषण होता है वह उसके लिए गए निर्णयों को प्रभावित करती है। अनेकों सांस्कृतिक, पारिवारिक मूल्य के तरीके एक व्यक्ति को उसमें प्रचलित मूल्य व्यवस्था के अनुरूप कैरियर का चयन करने के लिए प्रेरित करते हैं। उच्च भौतिकवादी पारिवारिक वातावरण से आया हुआ बच्चा अपनी नौकरी में केवल धन को देखेगा। परन्तु एक ऐसे परिवार से आया हुआ बच्चा जो कुछ सामाजिक एवं नैतिक मूल्यों में विश्वास करते हैं, वह दूसरों की भलाई करने वाले कामों या सेवा करने वाले काम जैसे कि नर्सिंग या सामाजिक कार्य की तरफ देखेगा।

2. सामाजिक आर्थिक स्तर

सामान्य रूप में एक किशोर के परिवार के सामाजिक-आर्थिक स्तर का उसकी अभिवृत्तियों, मूल्यों, अवसरों तथा व्यावसायिक रुझानों के प्रतिक्रिया पर गहरा प्रभाव होता है। ये सब (variables) परिवर्ती उस सीमा तक

योगदान देते हैं जिसमें वृत्ति योजना अभिवृत्तियों तथा योग्यताओं का क्रिस्टलीकरण हो सकता है।

3. परिवार

माता-पिता की शिक्षा, पारिवारिक समन्वय, माता-पिता तथा बच्चे के बीच अन्योन्यक्रिया सभी व्यक्ति के वृत्ति परिपक्वता को प्रभावित करते हैं। अनुसंधानों से पता चलता है कि व्यावसायिक रूप से अपरिपक्व ज्यादातर बच्चे कम शिक्षित माता-पिता या आपसी समन्वय की कमी वाले माता-पिता के परिवारों से आते हैं।

4. विद्यालयी पर्यावरण

विद्यालय एक महत्वपूर्ण सामाजिक अभिकर्ता है। बच्चे विद्यालय-अवधि में विविध प्रकार के अनुभवों जैसे – औपचारिक, अनौपचारिक, पाठ्यक्रम, सह- पाठ्यक्रम, अतिरिक्त पाठ्यक्रम गतिविधियों के द्वारा परिपक्व होते हैं। वृत्ति वार्ता या प्रतिष्ठित व्यक्तियों को कैरियर संबंधी जानकारी के लिए विद्यालय में आमंत्रित करने से बच्चों के कैरियर परिपक्वता पर सकारात्मक प्रभाव हो सकता है।

5. मनोवैज्ञानिक कारक

इनमें व्यक्तित्व, लिंग, मानसिक योग्यता, अभिक्षमताएँ तथा प्रदर्शन जैसे कारक शामिल हैं। उदाहरणार्थ – अन्तर्मुखी व्यक्ति ऐसी नौकरी तलाश करेंगे जिसमें उन्हें अन्य लोगों के साथ बहुत अधिक सम्पर्क रखने की आवश्यकता नहीं होती है वहीं पर एक बहिर्मुखी व्यक्ति ऐसी नौकरी को वरीयता देगा जिसमें सामाजिक अन्योन्यक्रिया के अधिक अवसर होते हैं। सकारात्मक या निम्न स्तरीय स्वाभिमान का असर कैरियर निर्णयों में दिखाई देता है जिसमें क्रमशः चुनौतीपूर्ण या साधारण कार्य होते हैं।

इसी तरह से लड़कियाँ प्रायः परम्परागत नौकरियों को वरीयता देती हैं या उस प्रकार की नौकरी को जिसकी दिनचर्या निर्धारित होती है या उस तरह की नौकरी जो बहुत उच्च स्तरीय और चुनौतीपूर्ण नहीं होती है क्योंकि उन्हें घर का भी ध्यान रखना पड़ता है और वे कार्य एवं घर के उत्तरदायित्व के बीच सन्तुलन रखना चाहती हैं।

एक उच्च स्तरीय बौद्धिक परिपक्वता कैरियर निर्णय के परिणाम के रूप में दिखाई देती है। एक चयनित नौकरी के लिए आवश्यक कौशल तथा ज्ञान का स्तर विद्यार्थी के बौद्धिक तथा विशिष्ट योग्यताओं के स्तर के साथ आनुपातिक होता है। उदाहरणार्थ– यदि नौकरी में उच्च स्तरीय गणित के प्रदर्शन की आवश्यकता/मांग होती है तब विद्यार्थी में उच्च स्तरीय “संख्यात्मक अभिक्षमता” अवश्य होनी चाहिए। अन्त में, बेहतर शैक्षिक रिकार्ड वाले विद्यार्थी सामान्य तौर से अन्य विद्यार्थियों की तुलना में व्यावसायिक रूप से अधिक परिपक्व पाए जाते हैं और उच्च स्तरीय लक्ष्यों की स्पष्टता प्रदर्शित करते हैं।

1.7 वृत्ति परामर्श हेतु वृत्ति परिपक्वता की अर्थापत्ति

व्यावसायिक परामर्श का सामान्य महत्व वर्गाकार खूंटों को वर्गाकार छिद्रों में तथा गोल खूंटों को गोल छिद्रों में लगाना है, इसे दूसरे शब्दों में नौकरी के मापदण्ड के साथ व्यक्ति की योग्यता का मिलान करना कहा जाता है। यह उपागम विकासात्मक या परिपक्वता आयामों के प्रयोग को सीमित करता है। हम देख चुके हैं कि परामर्शदाता भी प्रासंगिक अनुभवों तथा ज्ञान को उपलब्ध करा करके विकासात्मक आयामों में वृत्ति परिपक्वता को सुसाध्य बनाते हैं।

वृत्ति परामर्श में प्रयोग किया गया जीवन अवस्था का सम्प्रत्यय कैरियर में परिपक्व प्रवेश के लिए अत्यन्त आवश्यक निर्णय-लेने, समस्या-समाधान, वृत्ति चयन प्रक्रिया में सहभागिता तथा अन्वेषणात्मक गतिविधियों के विकासात्मक कार्यों में आवश्यक परिपक्वता का विवरण लेता है।

इस प्रकार, परामर्शदाता तथा शिक्षक परामर्शदाता के लिए वृत्ति परिपक्वता का ज्ञान होना आवश्यक है ताकि वे विद्यार्थियों की कैरियर योजना तथा जीवन में सार्थक कैरियर लक्ष्यों को प्राप्त करना सुसाध्य बना सकें।

1.8 सारांश

यह यूनिट वृत्ति परिपक्वता के सम्प्रत्यय के सैद्धांतिक ज्ञान के साथ ही साथ प्रायोगिक पहलुओं को समझने में सहायता करती है। एक मुख्य उद्देश्य परामर्शदाताओं में जागरूकता उत्पन्न करना है ताकि वे वृत्ति चयन प्रक्रिया को विकासात्मक दृष्टिकोण से देख सकें। वृत्ति परिपक्वता अन्य आयामों जैसे – संज्ञानात्मक, सांवेगिक, सामाजिक, आदि की तरह मानव विकास के एक आयाम के रूप में देखी जा सकती है। वृत्ति परिपक्वता अबाध क्रम की विशेषताओं के साथ ही साथ VM I (व्यावसायिक परिपक्वता I) VM II (व्यावसायिक परिपक्वता II) को समझने के लिए दो मुख्य उपागमों की चर्चा की गई है।

सुपर और क्राइटिस के अभिविन्यास, सूचना, योजना, सुसंगति तथा विशेषकों का क्रिस्टलीकरण के वृत्ति परिपक्वता आयामों की चर्चा की गई है। वृत्ति परिपक्वता के आकलन के चयनित तरीकों का उल्लेख किया गया है। वृत्ति निर्णय प्रक्रिया पर परिपक्वता को प्रभावित करने वाले कारकों को प्रस्तुत किया गया है ताकि परामर्शदाता अपने कैरियर परामर्श में इस प्रकार की जानकारी का सर्वश्रेष्ठ रूप में प्रयोग कर सकें। कैरियर परामर्श हेतु वृत्ति परिपक्वता के सम्प्रत्यय की अर्थापत्ति की भी इस यूनिट में चर्चा की गई है।

आत्म – मूल्यांकन अभ्यास

1. "वृत्ति परिपक्वता" के सम्प्रत्यय की चर्चा कीजिए।
2. वृत्ति परिपक्वता के प्रमुख आयामों की चर्चा कीजिए।
3. वृत्ति परिपक्वता को प्रभावित करने वाले प्रमुख कारकों की चर्चा कीजिए।
4. वृत्ति परिपक्वता के विविध पहलुओं की जानकारी का प्रयोग एक परामर्शदाता किस ढंग से करेगा ?

आत्म – मूल्यांकन अभ्यासों के उत्तरबिंदु

1. परिपक्वन प्रक्रिया के एक भाग के रूप में वृत्ति परिपक्वता के बारे में जानकारी। व्यावसायिक परिपक्वता I तथा व्यावसायिक परिपक्वता II तथा अबाध क्रम की विशेषताओं को विस्तार से लिखना।
2. सुपर के पाँच आयामों को लिखना – व्यावसायिक चयन के प्रति अभिविन्यास, सूचना एवं योजना, व्यावसायिक वरीयताओं की सुसंगति, विशेषकों का क्रिस्टलीकरण, व्यावसायिक वरीयताओं का ज्ञान। क्राइटिस के द्वारा उन पर आगे किए गए कार्य के विषय में भी लिखिए।
3. विविध कारकों जैसे – संस्कृति, सामाजिक श्रेणी, परिवार, विद्यालयी पर्यावरण तथा मनोवैज्ञानिक कारकों की चर्चा कीजिए।

4. कैरियर परामर्श में विकासात्मक उपागम के प्रयोग में एक परामर्शदाता वृत्ति परिपक्वता पर एक व्यक्ति या एक समूह की स्थिति के आकलन के द्वारा परामर्श की शुरुआत करने की स्थिति में होता है।

आत्म – निरीक्षण अभ्यासों के उत्तरबिंदु

आत्म – निरीक्षण अभ्यास – 1

1. कैरियर परिपक्वता
2. एक अबाध क्रम/सतति
3. एक निश्चित अबाध क्रम/सतति
4. बौद्धिक परिपक्वता, सामाजिक परिपक्वता तथा सांवेगिक परिपक्वता, आदि
5. परिपक्वता की कमी

संदर्भ पुस्तकें

Crites J. O. 1973. Theory and Research Handbook for Career Maturity Inventory. Monterey, CTB/McGraw Hill, California.

Crites J. O. 1978. Career Maturity Inventory. Monterey, CTB/McGraw Hill, California.

Gupta, N., 1989. Career Maturity Inventory Manual. (Indian adaptation: CMI). National Psychological Corporation, Agra.

Super, D.E., & Overstreet, P. L., 1960. The Vocational Maturity of Ninth Grade Boys. New York Bureau of Publications, Columbia.

Super, D.E. 1957. The Psychology of Careers. Harper and Row, New York.

पठनीय पुस्तकें

Arulmani, G & Arulmani, S. N. 2004. Career Counselling: A Handbook. Tata McGraw Hill, Delhi.

Crites, J. O. 1961. A model for the measurement of vocational maturity. Journal of Counselling Psychology. 8, 255–259.

Crites. J. O. 1965. Measurement of vocational maturity in adolescence.

I. Attitude test of the vocational development inventory. Psychological Monographs, 79, 2, No. 595.

Mohan, V. 1999. Career maturity. Career Development in India. (Ed.) S. Mohan. Vikas Publishing House Pvt. Ltd., New Delhi.

Parsons, F. 1909. Choosing a Vocation. Houghton Mifflin, Boston.

Super, D.E. 1955. The dimensions and measurement of vocational maturity. Teachers' College Record, 57, 151–163.

Super, D. E. 1951. Vocational adjustment: Implementing a self-concept. Occupations, 30, 88–92

Super, D.E., Crites, J. O., Humel, R. C. Moser, H. P., Overstreet, P. L, & Warnath, C. F. 1957. Vocational Development: A Framework for Research, Teachers College, Bureau of Publication, New York.

Vernon, P.E., 1950. The Structure of Human Abilities. Methven, London.

2

वृत्ति प्रतिमान

- 2.0 परिचय
- 2.1 उद्देश्य
- 2.2 वृत्ति प्रतिमान: सम्प्रत्यय एवं समाजशास्त्रीय दृष्टिकोण
 - 2.2.1 सम्प्रत्यय
 - 2.2.2 समाजशास्त्रीय दृष्टिकोण
 - 2.2.3 नौकरी में स्थिरता एवं नौकरी में गतिशीलता
- 2.3 समाजशास्त्रीय जीवन अवस्थाएँ एवं कार्य-अवधि
- 2.4 व्यावसायिक जीवन अवस्थाएँ कार्य-अवधि के संदर्भ में
- 2.5 वृत्ति प्रतिमान कार्य-अवधि के संदर्भ में
- 2.6 पुरुषों एवं स्त्रियों के कार्य प्रतिमान
- 2.7 वृत्ति प्रतिमान को प्रभावित करने वाले कारक
- 2.8 सारांश
 - आत्म – मूल्यांकन अभ्यास
 - आत्म – मूल्यांकन अभ्यासों के उत्तरबिंदु
 - आत्म – निरीक्षण अभ्यासों के उत्तरबिंदु
 - संदर्भ पुस्तकें
 - पठनीय पुस्तकें

2.0 परिचय

पहले की यूनिटों में आप वृत्ति विकास के विविध पारिभाषिक शब्दों, सम्प्रत्ययों, सिद्धांतों तथा नियमों से परिचित हो चुके हैं। ये सिद्धांत एक कॅरियर का चयन करने, योजना बनाने तथा उस पर आगे बढ़ने की प्रक्रिया में व्यक्ति पर ध्यान केन्द्रित करते हैं। परन्तु जैसा कि आप जानते हैं कि एक बार लोग जब अपने कॅरियर में प्रवेश करते हैं तब उनमें नौकरी को बदलने की आदत होती है। नौकरी बदलने की इस प्रक्रिया में वे नौकरी में गतिशीलता के विविध प्रकार के प्रतिमानों को प्रदर्शित करते हैं। समाजशास्त्रीय तथा व्यावसायिक रूप में कहें तो वे "वृत्ति प्रतिमान" प्रदर्शित करते हैं।

लोगों द्वारा अपने कॅरियर में बार-बार नौकरी बदलने की इच्छा तथा इस प्रकार के बदलाव के परिणाम के रूप में किस प्रकार का परिवर्तन घटित होता है, इसकी जानकारी इस प्रकार की संभावनाओं से आपके सेवार्थियों को अवगत कराने में आपको समर्थ बनाएगी जिसे परामर्श की प्रक्रिया में ध्यान में रखा जा सकता है। यह किसी गंभीर परिवर्तन हेतु आपके सेवार्थियों को तैयार करने में सहायता कर सकती है यदि वे अपने कार्य के कॅरियर में शुरूआत के साथ ही साथ बाद में इस प्रकार के निर्णय लेते हैं। वृत्ति प्रतिमानों का ज्ञान भी परामर्शदाताओं को कॅरियर में प्रवेश तथा कॅरियर समायोजन के संबंध में विस्तृत परिप्रक्ष्य देता है।

यह यूनिट "वृत्ति प्रतिमान" तथा "कार्य-अवधि" से संबंधित महत्वपूर्ण सम्प्रत्ययों तथा विषय-वस्तु पर ध्यान केन्द्रित करती है जो प्रभावी ढंग से सुपर (1957) की "व्यावसायिक जीवन अवस्थाएँ" तथा मिलर एवं फार्म (1951) के "समाजशास्त्रीय जीवन अवस्थाओं" का प्रयोग करती है जैसे कि माड्यूल IV के यूनिट 3 में चर्चा की गई है। आप देखेंगे कि किस प्रकार से पुरुषों एवं स्त्रियों के वृत्ति प्रतिमान भिन्न होते हैं। आप अन्य कारकों का अध्ययन करेंगे जो लिंग के अलावा वैयक्तिक, व्यावसायिक तथा सामाजिक कारकों जैसे वृत्ति प्रतिमान को प्रभावित करते हैं 1

2.1 उद्देश्य

इस यूनिट के अध्ययन के पश्चात् आप निम्नलिखित पहलुओं को समझने में समर्थ होंगे -

- वृत्ति प्रतिमान के सम्प्रत्यय की व्याख्या करना।
- वृत्ति प्रतिमान के विविध पहलुओं पर चर्चा करना।
- स्त्रियों एवं पुरुषों के वृत्ति प्रतिमानों में प्रभेद करना।
- वृत्ति प्रतिमानों को प्रभावित करने वाले कारकों की व्याख्या करना।

2.2 वृत्ति प्रतिमान: सम्प्रत्यय एवं समाजशास्त्रीय दृष्टिकोण

"वृत्ति प्रतिमान" क्या हैं और वे किस प्रकार से बनाए जाते हैं? इसका उत्तर कॅरियर एवं कॅरियर प्रतिमान के अध्ययन में समाजशास्त्रीय उपागम में निहित है।

2.2.1 सम्प्रत्यय

“वृत्ति प्रतिमान” पारिभाषिक शब्द नौकरी में गतिशीलता के तरीके से संबंधित है जिसे व्यक्तियों का समूह उस समय दिखाते हैं जब वे नौकरी में या व्यावसायिक क्षेत्रों में या एक व्यवसाय के अन्तर्गत स्तरों में परिवर्तन करते हैं। ये अधिकतर उनके कैरियर अवधि के प्रारंभिक समय में तथा कभी-कभी कैरियर विकास के बाद की अवस्थाओं में होते हैं। यह अनुमान लगाया जाता है कि एक समान सामाजिक-आर्थिक स्तर से आने वाले श्रमिक एक समान तरीकों का प्रदर्शन करते हैं और इस प्रकार एक व्यक्ति का प्रतिमान उस सम्बन्धित समूह के संदर्भ में निश्चित किया जाता है। जैसे-जैसे आप समाजशास्त्रीय परिप्रेक्ष्य तथा नौकरी में गतिशीलता एवं स्थिरता के सम्प्रत्ययों को देखेंगे वैसे-वैसे संबंधित समूह के विषय में अधिक समझेंगे।

2.2.2 समाजशास्त्रीय दृष्टिकोण

वृत्ति प्रतिमान व्यक्ति के सामाजिक-आर्थिक कारकों के प्रभाव से विकसित होते हैं जैसे- माता-पिता की शिक्षा, व्यवसाय, आय, मूल्य, आदि। एक सफल कैरियर प्राप्त करने तथा जीवन में व्यवस्थित होने के लिए व्यक्ति के प्रयासों में उसकी इच्छा तथा महत्वाकांक्षा समान रूप से महत्वपूर्ण होती है। कार्य के संसार में कैरियर के अवसर तथा समय-समय पर सरकार की शैक्षिक, सामाजिक तथा नियोजन नीतियाँ नौकरी की गतिशीलता के निर्धारण में महत्वपूर्ण भूमिका अदा करती हैं। यह सामाजिक-आर्थिक पैमाने पर सामाजिक गतिशीलता को ऊपर की तरफ भी ले जा सकता है। प्रसिद्ध व्यावसायिक मनोवैज्ञानिक सुपर (1957) ने “वृत्ति प्रतिमान” को कार्य-जीवन में किए हुए नौकरी के सामाजिक-आर्थिक स्तर में परिवर्तनों के रूप में वर्णन किया है। इसमें सफलता या संतुष्टि पर ध्यान नहीं था बल्कि उसके स्तर तथा गतिशीलता पर था जैसा कि नौकरी में परिवर्तन के द्वारा दिखाया गया है।

वृत्ति प्रतिमानों के इस समाजशास्त्रीय प्रतिभास के अध्ययन में अभिरुचि बीसवीं सदी के प्रारम्भ से ही रही है। 1927 में, सोरोकिन ने सामाजिक गतिशीलता पर एक शोध-प्रबंध लिखा। इसने इस विषय पर विचार को आगे बढ़ाया। 1937 में डेविडसन तथा एंडरसन ने नौकरी की गतिशीलता के द्वारा सामाजिक गतिशीलता का अध्ययन करने के उद्देश्य से एक विस्तृत समय-अवधि के दायरे में व्यक्तियों के कार्य इतिहास की खोज की। इसके पश्चात् इसी क्रम में मिलर तथा फॉर्म (1951, 1964) ने वास्तविक शोध आंकड़ों के आधार पर वृत्ति प्रतिमानों का विस्तृत विवरण प्रस्तुत किया और उनके कार्य ने महत्वपूर्ण योगदान दिया। उस समय से पारिभाषिक शब्द “वृत्ति प्रतिमान” का अस्तित्व प्रकाश में आया है।

पारिभाषिक शब्द “वृत्ति” की परिभाषा बताने के लिए मनोवैज्ञानिक तथा समाशास्त्रीय पुस्तकों में बहुत कुछ कहा जा चुका है। इसमें से कुछ “वृत्ति प्रतिमान” की परिभाषा के बहुत नजदीक हैं। सामाजिक विज्ञानों के अंतर्राष्ट्रीय विश्वकोश के अनुसार “एक अनुसूची के अनुसार व्यवसायों तथा पदों के अंतः संबंधों की श्रृंखला में जीवन स्तर को ऊपर की तरफ ले जाने की प्रक्रिया में वृत्ति यदि जीवनपर्यन्त नहीं फिर भी दीर्घ अवधि की वचनबद्धता (समाविष्ट) है।” विश्वकोश आगे इसे प्रारूपिक ढंग से बताता है, “एक वृत्ति में एक व्यवस्थित व्यावसायिक अनुभव शामिल है जिसमें प्रत्येक व्यवसाय व्यक्ति की सफलता के लिए तकनीकी तथा सामाजिक तैयारी के रूप में समझा जाता है”। यह वर्णन “वृत्ति प्रतिमान” को पारिभाषित करने के बहुत करीब है। इस शब्दावली को समझने के लिए नौकरी में गतिशीलता तथा नौकरी में स्थिरता के दो सम्प्रत्ययों का प्रभावी ढंग से प्रयोग किया गया है।

2.2.3 नौकरी में स्थिरता एवं नौकरी में गतिशीलता

तब नौकरी में स्थिरता एवं नौकरी में गतिशीलता क्या हैं ? एक व्यावसायिक मनोवैज्ञानिक हालैन्ड (1973) ने व्यावसायिक चयन के अपने सिद्धांत को प्रस्तुत करते समय एक सूची का प्रयोग करते हुए परिचालन रूप में नौकरी में स्थिरता को परिभाषित किया जिसमें "समय के मात्रक के अनुसार नौकरी में परिवर्तनों की संख्या तथा इस प्रकार के परिवर्तनों का मनोवैज्ञानिक अन्तर" निहित है। इसका तात्पर्य है कि एक दिए हुए समय अवधि के अन्तर्गत जितनी कम संख्या में नौकरी की जाती है तथा एक दूसरी नौकरी की प्रकृति में नजदीकी रहती है उतनी अधिक नौकरी में स्थिरता होती है। व्यावसायिक या वृत्ति स्थिरता अर्थात् वह समय जब व्यक्ति नौकरी में ज्यादा परिवर्तन नहीं करता है, यह उस अवस्था में पहुँच जाने का परिचायक है जब व्यक्ति किन्हीं कारणों से वर्तमान नौकरी से संतुष्टि महसूस करता है जो उसके लिए महत्वपूर्ण है।

इन कारणों में आय का स्तर, स्थिरता की इच्छा, पारिवारिक उत्तरदायित्व, नौकरी में वरिष्ठता, आदि को शामिल किया जा सकता है।

नौकरी में गतिशीलता तथा नौकरी में स्थिरता वृत्ति प्रतिमान के दो प्रमुख घटक हैं। नौकरी में गतिशीलता का अध्ययन वृत्ति प्रतिमान के दो मुख्य पहलुओं पर सूचना उपलब्ध कराता है :-

- यह विभिन्न अवस्थाओं एवं स्तरों पर की गई नौकरी के तरीके उपलब्ध कराता है। इन तरीकों में नौकरी की अवधि का समय, विविध नौकरियों का क्रम तथा शुरूआती समय के साथ ही साथ अनुवर्ती अवधि के विविध नौकरियों के बीच संबंध तथा नौकरी छोड़ने का कारण निहित होता है।
- यह नौकरी की गतिशीलता के सामाजिक-मनोवैज्ञानिक घटक पर जानकारी उपलब्ध कराता है। यदि आपके पास कार्य का कुछ अनुभव है तब आप याद कर सकते हैं कि किस प्रकार से आपको संस्थानों, संघटनों तथा कार्य में शामिल सामाजिक संबंधों में बहुत प्रकार का समायोजन करना पड़ा था। कार्य परिस्थिति के संबंध में नौकरी में समायोजन आवश्यक है। इसमें कार्य किए जाने का तरीका, वरिष्ठों तथा सह - कर्मियों के साथ संबंध का तरीका, पुरस्कार का तरीका, उन्नति का रास्ता, आदि शामिल होता है।

यह संयुक्त राज्य अमेरीका में प्रमुख अनुसंधानकर्ताओं जैसे - डेविडसन तथा एन्डरसन (1937) और मिलर तथा फॉर्म (1951) एवं हाल ही में भारत में मोहन (1999) के द्वारा प्रतिष्ठापित किया गया है कि नौकरी में गतिशीलता का तरीका उच्च और निम्न सामाजिक-आर्थिक समूहों में भिन्न है। वे वास्तविक रूप में भी विशिष्ट व्यवसायों से संबंधित होते हैं। इस संदर्भ में मिलर और फार्म का अध्ययन " समाजशास्त्रीय साधन के रूप में व्यावसायिक प्रतिमान " में कुछ रोचक तथ्यों को प्रस्तुत किया गया है।

- i. (सुरक्षित) white collar और Blue collar (हस्तचालित) श्रमिकों के वृत्ति प्रतिमान भिन्न थे।
- ii. एक तरफ पिता की शिक्षा तथा व्यवसाय तथा दूसरी तरफ पुत्र की शिक्षा के बीच संबंध था।
- iii. समाजशास्त्रीय जीवन अवस्थाएँ तथा कार्य-अवधि (ये बाद में इस यूनिट में बताए गए हैं)

“सुरक्षित” (white collar) तथा “असुरक्षित” (हस्तचालित) कॅरियरों से संबंधित थे। इस अध्ययन ने (अ) सुरक्षा की भावना तथा व्यावसायिक गतिशीलता के बीच संबंध तथा (ब) प्रारूपिक वृत्ति प्रतिमानों तथा सामाजिक कारकों के बीच संबंध के विषय में भी जानकारी उपलब्ध कराई।

वृत्ति विकास पर हुए अतीत के शोधों में से अधिकतर युवा अंग्रेजों (white men) के समूहों पर किए गए, यद्यपि वृत्ति विशेषज्ञ महिलाओं तथा जातीय एवं गैर-इसाई अल्प संख्यकों के लिए वृत्ति प्रतिमान के विकास में इसकी प्रयोजनीयता पर प्रश्न उठाते हैं। वृत्ति विकास के परम्परागत प्रतिमान स्त्रियों के कॅरियर निर्णय, कॅरियर-प्रविष्टि हेतु तैयारी तथा उनके कार्य जीवन की जटिल वास्तविकताओं का विवरण नहीं देते हैं। स्त्रियों के लिए कॅरियर व्यवहारों का सिलसिला पुरुषों की तुलना में बहुत अधिक जटिल है क्योंकि महिलाएँ कार्य एवं पारिवारिक जीवन के एकात्म के क्रम में बार-बार शिक्षा तथा कॅरियर की तैयारी को रोकती हैं। उन्हें लिंग विभेदीकरण तथा लिंग संबंधी रूढ़िवादियों जैसी बाधाओं को भी पार करना आवश्यक होता है। इससे भी आगे बहुत से लोगों के लिए विशेषकर निम्न आय समूह वर्ग के लिए व्यावसायिक निर्णय प्रक्रिया तथा विकास का परम्परागत सम्प्रत्यय उतना उपयोगी नहीं है जब उनके आर्थिक जीविका के लिए एक नौकरी प्राप्त करना प्रमुख प्रयोजन है।

“वृत्ति” और “वृत्ति प्रतिमान” के सम्प्रत्यय को स्पष्ट तरीके से समझने के लिए जो काफी समान हैं परन्तु पर्यायवाची/समानार्थक नहीं हैं, नीचे दिए गए व्यक्ति अध्ययन को पढ़िए।

व्यक्ति अध्ययन

जॉय एक कम्प्यूटर इंजीनियर है। उसका कॅरियर कार्य के संसार के विषय में उसके आत्म-आकलन तथा अपनी जानकारी के प्रकाश में अत्यधिक कॅरियर योजना बनाने के पश्चात् प्रारूपिक ढंग से शुरू हुआ। एक बार जब उसने कम्प्यूटर इंजीनियर बनने का निर्णय लिया तब उसने औपचारिक तथा अनौपचारिक शिक्षा के द्वारा तकनीकी तथा पेशेवर सक्षमता प्राप्त करने का प्रयास किया। फिर उसने उपयुक्त नौकरी पाने की तरफ आगे प्रयास किया। इस प्रक्रिया में उसे प्रयोग/परीक्षण अवधि से गुजरना पड़ा तथा कुछ नौकरियों के लिए छटपटाया। अपनी महत्वाकांक्षा के आधार पर वैयक्तिक संतुष्टि, धन तथा भविष्य के परिप्रक्ष्य के संबंध में बेहतर प्राप्ति की आशा में उसने कई नौकरियों में प्रवेश किया और छोड़ा। अपने व्यावसायिक आत्म-सम्प्रत्यय के मेल के साथ नौकरी के लिए प्रयास करने की प्रक्रिया में अपने विषय में वास्तविकता के साथ परीक्षण हुआ। उसने नौकरी की परिस्थिति की आवश्यकताओं को पूरा करने के लिए अपने में परिवर्तन करने का भी प्रयास किया। हाल ही में वह एक नौकरी में व्यवस्थित हो गया है जिसे वह अपने लिए उपयुक्त समझता है।

अब प्रश्न उठता है : क्या वह इस नौकरी में स्थायी रहेगा ? और यदि ऐसा है तो इस स्थिरता की प्रकृति क्या होगी ?

इसका उत्तर पाने के क्रम में निम्नलिखित को समझिए -

जॉय के पास यथोचित रूप से ठीक आय है। वह विविध भूमिकाओं को प्रभावी ढंग से अदा करने की स्थिति में है। वह परिवार के लिए वेतन-भोगी के साथ ही साथ एक पुत्र, पिता, पति, सहयोगी तथा जिम्मेदार नागरिक आदि की जिम्मेदारी उठाने में योग्य है। वह ऐसी जीवनशैली का आनन्द ले रहा है जिसकी उसने कल्पना की थी। वह

अपने कैरियर का एक सकारात्मक भावी परिदृश्य देखता है जबकि वह अपने वर्तमान कार्य का आनन्द लेता है । इसे हम एक सफल कैरियर कहते हैं । दूसरी तरफ एक असफल कैरियर में इन उपलब्धियों में से अधिकांश में वंचित होना है । इस परिस्थिति में जॉय लगातार बेहतर नौकरी पाने के प्रयास में हमेशा अपने कैरियर में उत्तेजित तथा अस्थिर रहेगा । वह अपने तथा अपने आस-पास रहने वाले अन्य लोगों के प्रति अत्यधिक विक्षिप्तता के साथ अन्त में नौकरी में असफल व्यक्ति के रूप में रह सकता है ।

आपने एक 'कैरियर', एक 'सफल कैरियर' तथा एक 'असफल कैरियर' का उदाहरण देखा । दूसरी तरफ कैरियर प्रतिमान मापदण्ड के विभिन्न निर्धारण पर एक वर्णन होगा । जॉय के कैरियर प्रतिमान में निम्नलिखित पहलू निहित होंगे :- एक कम्प्यूटर इंजीनियर के कैरियर पथ पर चलने के पश्चात् उसके द्वारा की गई नौकरियाँ, प्रत्येक नौकरी के बीच का समय-अन्तराल, क्या नौकरियाँ स्थायी थीं या अस्थायी, स्वभाव में पूर्णकालिक थीं या अंशकालिक, वह समय जब जॉय ने नौकरी में स्थिरता दिखाई, अपने पेशे में स्थिर होने के लिए लिया गया कुल समय, आदि । गतिशीलता तथा स्थिरता के मानकों का प्रयोग करते हुए भी जॉय के अपने कैरियर पथ पर स्थायी होने की तुलना उसकी उम्र एवं सामाजिक-आर्थिक स्तर के अन्य लोगों के साथ की जा सकती है ।

आत्म – निरीक्षण अभ्यास -1

दिए हुए विकल्पों में से खाली स्थानों को भरिए –

- (i) वृत्ति प्रतिमान ----- का प्रकटीकरण है ।
- (ii) कैरियर में ----- दीर्घ अवधि की वचनबद्धता अन्तर्निहित होती है ।
- (iii) नौकरी में गतिशीलता विविध अवस्थाओं में की गई ----- के तरीकों को प्रस्तुत करती है ।
- (iv) नौकरी में स्थिरता ----- है ।

विकल्प–

- (i) व्यवसायों तथा पदों के अन्तः संबंधों की श्रृंखला में जीवन स्तर को ऊँचा उठाना ।
- (ii) वह समय जब व्यक्ति नौकरियों में परिवर्तन नहीं करता है ।
- (iii) नौकरी में गतिशीलता तथा नौकरी में स्थिरता ।
- (iv) विविध अवस्थाओं तथा स्तरों पर की गई नौकरियाँ

2.3 समाजशास्त्रीय जीवन अवस्थाएँ एवं कार्य-अवधि

इससे पहले हमने मिलर और फॉर्म (1951, 1964) के कार्य का उल्लेख किया । इस भाग में आप उनके कार्य के विषय में और अधिक पढ़ेंगे । उन्होंने समाजशास्त्रीय जीवन अवस्थाओं को परिभाषित किया जो पूर्णतया कार्य पर केन्द्रित हैं । ये जीवन अवस्थाएँ मुख्य रूप से स्थायी या अस्थायी नौकरियाँ करते हुए विविध चरणों के आधार पर बनाई गई हैं जो व्यक्ति के कैरियर यात्रा का एक हिस्सा हैं । इस प्रकार की पाँच अवस्थाएँ या कार्य

अवधि बनाई गई थीं : - "प्रारम्भिक", "मूल", "परीक्षण", "स्थिर" तथा "सेवानिवृत्ति" कार्य अवधि। जबकि इनमें से प्रत्येक अवस्थाओं का अपना महत्व है परन्तु इनमें से बीच की तीन अवस्थाएँ - मूल, परीक्षण, तथा स्थिर को सक्रिय कार्य-अवधि माना गया था। पहली कार्य-अवधि उपक्रमात्मक (प्रारम्भिक) शुरूआती वर्षों के विकास का प्रतीक होती है जब एक बच्चा लोगों के द्वारा की जाने वाली नौकरियों तथा कार्य के विषय में सीखता है। तीन सक्रिय कार्य-अवधि की यहाँ चर्चा की गई है। यहाँ यह ध्यान देना है कि विविध अवधियों के लिए दी गई उम्र की सीमा वर्तमान समय में कैरियर सूचना की प्रक्रिया के बदलते परिदृश्य में असामयिक प्रतीत हो सकती है। फिर भी, प्रचलन वही रहते हैं। एक देश से दूसरे देश तथा एक क्षेत्र से दूसरे क्षेत्र के आधार पर भी परिदृश्य में भिन्नता हो सकती है।

- **मूल कार्य-अवधि (14-16 वर्ष)**

करीब चौदह वर्ष की अवस्था से प्रारम्भ होकर यह अवधि "अस्थायी नौकरी की अवधि है जब कोई श्रमिक विद्यालय में रहने के दौरान अपनी पहली नौकरी की तलाश करता है और अपनी शिक्षा की समाप्ति तक इसे जारी रखता है।" इसलिए यह कार्य-अवधि विद्यार्थी जीवन के साथ-साथ चलती है और विशुद्ध रूप में अस्थायी होती है। इसमें किए गए किसी भी कार्य के साथ कोई दीर्घ अवधि उद्देश्य या योजना चेतन रूप से नहीं संबद्ध होती है और ये अधिकतर अल्प-कालिक होती हैं।

- **परीक्षण कार्य-अवधि (16-35 वर्ष)**

इसको "नौकरी के संक्रमण की अवधि, इसकी शुरूआत एक श्रमिक के द्वारा पूर्णकालिक नौकरी की तलाश से होती है और तब तक जारी रहती है जब तक कि वह एक कार्य-स्थिति सुरक्षित करने में सक्षम होता है जिसमें वह लगभग स्थायी रूप से रहता है" के रूप में परिभाषित किया गया है। आपके लिए यहाँ यह देखना आसान है कि इस अवधि में एक स्थायी नौकरी की खोज में सार्थक अन्वेषण किए जाते हैं जबकि इसमें कुछ नौकरियाँ स्वीकार और अस्वीकार की जाती हैं। अन्त में व्यक्ति एक ऐसी नौकरी प्राप्त करता है जो उसे संतुष्टि प्रदान करती है तथा भावी सफलता का परिदृश्य भी उपलब्ध कराती है।

- **स्थायी कार्य-अवधि (35-60 वर्ष)**

मिलर और फार्म (1951) ने इस अवधि को "नौकरी में स्थायी रहने की अवधि जो एक श्रमिक के द्वारा एक ऐसी कार्य स्थिति प्राप्त करने से प्रारम्भ होती है जिसमें वह लगभग (3 वर्ष या उससे अधिक) स्थायी रूप से रहता है तथा वह इसे सेवानिवृत्ति, मृत्यु या किसी अन्य परीक्षण अवधि में प्रवेश करने तक जारी रखता है" के रूप में परिभाषित किया है।

क्रियाकलाप - 1

करीब 35 वर्ष की उम्र के एक नियोजित/स्व-नियोजित व्यक्ति के पास जाइए तथा करीब 30 मिनट का एक संरचित साक्षात्कार आयोजित कीजिए। उसे समाजशास्त्रीय जीवन-अवस्था (कार्य-अवधि) पर रखिए और उसके व्यावसायिक व्यवहारों के विषय में संक्षेप में एक रिपोर्ट तैयार कीजिए। आप अपने रिपोर्ट में मिलर तथा फार्म के वर्गीकरण से किसी विभिन्नता की भी चर्चा कीजिए जो कि बाह्य-सांस्कृतिक विभिन्नता के कारण उत्पन्न हो सकती है।

2.4 व्यावसायिक जीवन-अवस्थाएँ एवं कार्य-अवधि की तुलना

इस भाग को पढ़ने के द्वारा आप सुपर के द्वारा दी गई व्यावसायिक जीवन-अवस्थाओं तथा मिलर और फार्म के समाजशास्त्रीय कार्य-अवधि में तुलना तथा भेद करने में समर्थ होंगे। आपने पहले देखा कि सुपर (यूनिट 3) के द्वारा दी गई व्यावसायिक जीवन-अवस्थाएँ और मिलर तथा फॉर्म (1951) के द्वारा दी गई समाजशास्त्रीय जीवन अवस्थाएँ या कार्य-अवधि जैसा कि 5.3 में दी गई हैं, वे विभिन्न आधारों पर व्यक्त की गई हैं। तथापि, पहली व्यावसायिक अवस्था अर्थात् उन्नति अवस्था तथा पहली समाजशास्त्रीय अवस्था (उपक्रमात्मक/प्रारम्भिक) जो कि उन्नति अवस्था भी है, वे प्रकृति में बहुत समान हैं। यहाँ पर बच्चा अपने विषय में जानकारी प्राप्त करना शुरू करता है तथा घर, पास-पड़ोस तथा विद्यालय में विविध प्रकार की कार्य गतिविधियों तथा परिस्थितियों से परिचित होकर के कार्य के संसार के प्रति अभिविन्यास विकसित करता है।

“प्रारम्भिक कार्य-अवधि” भी प्रकृति से अन्वेषणात्मक है लेकिन अवधि में कम है। यह सुपर की “अन्वेषणात्मक अवस्था” के प्रारम्भिक भाग के समानान्तर चलती है। यह पहले अंश-कालिक कार्य अनुभव से प्रारम्भ होती है और किशोर को कार्य के संसार का कुछ सार्थक पहलू उपलब्ध कराती है। इस अवस्था का दोनों के मामले में भावी कैरियर योजना हेतु अर्थात्पत्ति है। जबकि “प्रारम्भिक कार्य अवधि” 16 वर्ष की अवस्था में समाप्त होती है वहीं पर “अन्वेषणात्मक अवस्था” 25 वर्ष की अवस्था तक होती है।

“प्रारम्भिक कार्य-अवधि” कार्य के संसार में नियमित प्रवेश के साथ शुरू होती है और सुपर के लड़खड़ाहट की प्रकृति में स्पष्ट रूप से समाप्त होती है जो कि “अन्वेषणात्मक अवस्था” का भाग है। फिर भी, “परीक्षण कार्य अवधि” अधिक समय तक जो कि बढ़कर 35 वर्ष की उम्र तक रहती है। इस अवधि के दौरान व्यक्ति परीक्षण-स्थायी-परीक्षण प्रकार के व्यवहार के क्रम से गुजर सकता है। दूसरी तरफ “अन्वेषणात्मक अवस्था” “स्थापन अवस्था” के स्थायित्व के चरमबिंदु लगभग 25 वर्ष में समाप्त होती है।

“स्थिर कार्य-अवधि” सबसे स्थायी अवस्था है तथा सुपर की “स्थापन अवस्था” के बाद के भाग और “अनुरक्षण अवस्था” के अधिकांश भाग के साथ व्याप्त रहती है। लेकिन जबकि मिलर और फार्म केवल सुरक्षित नौकरी प्राप्त करने के संदर्भ में स्थिरता की चर्चा करते हैं वहीं पर सुपर व्यावसायिक व्यवहार के विविध स्वरूपों की विस्तार से चर्चा करते हैं कि व्यक्ति को अपनी नौकरी के क्षेत्र को कायम रखने के साथ ही साथ बढ़ाने के लिए भी सहारा लेना होता है।

अन्त में, दोनों प्रकार की जीवन अवस्थाएँ “सेवानिवृत्ति कार्य-अवधि” की चर्चा करती हैं जिसे सुपर “अवनति अवस्था” कहते हैं। दोनों शोधकर्ता सेवानिवृत्ति के पश्चात् व्यावसायिक व्यवहार पर विस्तार से चर्चा करते हैं।

2.5 वृत्ति प्रतिमान कार्य-अवधि की तुलना के संदर्भ में

इस संबंध को समझना बहुत सरल है। तालिका 2.1 में दिए गए वृत्ति प्रतिमानों को ध्यान से देखिए। आप पाएंगे कि वृत्ति प्रतिमान विभिन्न कार्य-अवधि के विविध संयोजनों का परिणाम है। आप यह भी देख चुके हैं कि तीन कार्य-अवधि (प्रारम्भिक, परीक्षण, स्थायी) में घटनाओं का क्रम तथा संपूर्ण कैरियर प्रक्रिया में व्यक्ति का प्रारूपिक व्यवहार निहित होता है। प्रारम्भिक, परीक्षण तथा स्थायी कार्य-अवधि को आगे बढ़ाने में सुरक्षा कारक महत्वपूर्ण होता है।

तालिका 2.1 : वृत्ति प्रतिमान एवं कार्य-अवधि की तुलना

वृत्ति प्रतिमान	कार्य अवधि
• स्थायी वृत्ति प्रतिमान	कोई प्रारम्भिक एवं परीक्षण कार्य अवधि नहीं होती। स्थायी कार्य अवधि के साथ क्रम शुरू एवं समाप्त होता है।
• परम्परागत वृत्ति प्रतिमान	इसमें प्रारम्भिक से प्रशिक्षण फिर स्थायी कार्य-अवधि का क्रम निहित होता है (प्रारम्भिक-परीक्षण-स्थायी)।
• अस्थिर वृत्ति प्रतिमान	इसमें परीक्षण-स्थायी-परीक्षण स्थायी, आदि का क्रम निहित होता है। यहाँ पर स्थिरता स्थायी नहीं होती है।
• बहुल परीक्षण वृत्ति प्रतिमान	इसमें परीक्षण-परीक्षण-परीक्षण क्रम है। स्थायी कार्य-अवधि पर कभी भी नहीं पहुँचा जाता है।

इन चार प्रकार के वृत्ति प्रतिमानों की प्रमुख विशेषताओं को अगले भाग में पुरुषों एवं स्त्रियों के तुलनात्मक परिदृश्य को प्रस्तुत करते समय दिया गया है।

2.6 पुरुषों एवं महिलाओं के कार्य प्रतिमान

इस भाग में आप विभिन्न वृत्ति प्रतिमानों की प्रकृति को देखेंगे तथा किस प्रकार से पुरुषों एवं स्त्रियों का कार्य प्रतिमान भिन्न होता है।

मिलर एवं फॉर्म (1951) के द्वारा वृत्ति प्रतिमानों का वर्गीकरण उनके पुरुषों के शोध प्रतिदर्श में प्रतिष्ठापित हुआ। वे पुरुषों के चार प्रकार के वृत्ति प्रतिमानों को विकसित करने में सफल हुए जैसा कि तालिका 2.1 में दिया गया है। पहले प्रकार में अर्थात् स्थायी वृत्ति प्रतिमान में व्यक्ति विद्यालय या कॉलेज से सीधा बिना लड़खड़ाहट के अनुकूल तरीके के कार्य में प्रवेश करता है। वे मुख्यतः प्रारम्भिक तथा परीक्षण कार्य-अवधि को छोड़ देते हैं। इस प्रकार का व्यावसायिक व्यवहार अधिकतर इंजीनियर, डॉक्टर्स तथा कुछ मैनेजर कर्मचारियों जैसे पेशेवरों में देखा जाता है। कभी-कभी कुशल कर्मचारी/श्रमिक भी इसी प्रतिमान को प्रदर्शित कर सकते हैं। दूसरे प्रकार अर्थात् परम्परागत वृत्ति प्रतिमान में सामान्य प्रचलन एक प्रारूपिक अनुक्रम प्रारम्भिक से परीक्षण और फिर स्थायी है। यह प्रतिमान प्रबन्धकीय, प्रशिक्षित/कुशल तथा लिपिकीय कर्मचारियों में बहुत प्रचलित है। तीसरे अर्थात् अस्थिर वृत्ति प्रतिमान में वे इस तरह के लोगों को रखते हैं जिन्होंने दीर्घ-अवधि के आधार पर एक स्थायी कार्य अवधि का कभी भी अनुभव नहीं किया है। वे परीक्षण तथा स्थायी कार्य-अवधि के बीच दोलायमान रहते हैं। यह व्यवहार कुशल और अर्ध-कुशल श्रमिकों जैसे कारीगरों तथा हस्तचालित श्रमिकों के प्रकार का था। अन्त में बहुल परीक्षण वृत्ति में स्थायित्व के किसी भी रिकार्ड के बिना बार-बार नियोजन को बदलना है। यह मुख्य रूप से अकुशल तथा साधारण श्रमिकों के विषय में सही है। एक प्रकार के कार्य से दूसरे प्रकार के कार्य में

जाना सामान्य तथा आसान है क्योंकि इसमें किसी कौशल की जरूरत नहीं पड़ती है। इस प्रकार के मामलों में कार्य इतिहास अधिक असंगत होता है।

पुरुषों के वृत्ति प्रतिमानों से परिचित होने के बाद आप आश्चर्य कर रहे होंगे कि क्या स्त्रियाँ भी इसी तरह का कार्य वृत्तान्त तथा वृत्ति प्रतिमानों को प्रदर्शित करती हैं। पहले के समाजशास्त्रियों ने इस पहलू पर कोई भी जानकारी उपलब्ध नहीं कराई। फिर भी, सुपर (1957) ने पुरुषों तथा स्त्रियों के करियर अभिविन्यास तथा प्रेरणा के बीच अन्तर पर बहुत जोर दिया। उन्होंने इन अन्तरों के लिए शारीरिक तथा सामाजिक कारकों जैसे कि बच्चों का पालन-पोषण तथा घर के दायित्व को औरतों की मुख्य भूमिका के साथ संबद्ध किया। समाज में औरतों की बदलती भूमिका पर भी बहुत जोर था। औरतें अब भुगतानदेय श्रमिक तथा गृहणी की दोहरी निभा रही हैं। वे अपनी आंतरिक प्रेरणा तथा इच्छा से बाहर की दुनिया का अन्वेषण एवं अनुभव करने तथा आर्थिक रूप से स्वतंत्र होने के लिए भी प्रेरित हैं। वे अब आत्म-ज्ञान की प्रवृत्ति से निर्देशित हो रही हैं। औरतों के वृत्ति प्रतिमान पर शोधकर्ताओं ने वचनबद्धता के सम्प्रत्यय के रूप में नम्र, मध्यम तथा उच्च का प्रयोग किया है (जाइटोस्की, 1969, वोफसन, 1976 तथा बेट्ज, 1984)। परम्परागत व्यवसायों जैसे एकाउन्टेंट तथा संगीतज्ञ में भी कुछ औरतों में उच्च स्तर की वचनबद्धता थी।

यदि आप चारों तरफ देखते हैं तो आप पाएंगे कि महिलाएँ आजकल स्थायी तथा स्थिर करियर में लगी हैं अर्थात् वे दो रास्तों वाले करियर को अपना रही हैं जिसका अर्थ है कि वे घर संभालने तथा नौकरी के करियर भूमिकाओं में एकान्तर (अदल-बदल) कर रही हैं। औरतों के वृत्ति प्रतिमान का सुपर का वर्गीकरण समाज में अवलोकन के आधार पर अच्छी तरह से सफल हुआ है। उन्होंने औरतों के लिए निम्नलिखित वृत्ति प्रतिमान प्रस्तुत किए:-

- **स्थायी रूप से घर संभालने का वृत्ति प्रतिमान** - यहाँ पर औरतें अपनी शिक्षा समाप्त करने के पश्चात् स्थायी रूप से घर संभालने वाले करियर में प्रवेश करती हैं, यदि समाज या माता-पिता उनसे इस प्रकार की अपेक्षा करते हैं। नौकरी के करियर के लिए उनकी कोई योजना नहीं होती है और न ही कोई कार्य वृत्तान्त होता है।
- **परम्परागत वृत्ति प्रतिमान** - इसमें पुरुषों के परम्परागत वृत्ति प्रतिमान से अलग औरतें अपनी शिक्षा समाप्त करने के पश्चात् अन्तरकालीन करियर में प्रवेश करती हैं और घर संभालने के लिए इस करियर को फिर छोड़ देती हैं। लिपिकीय कार्य, नर्सरी स्तर का शिक्षण कार्य तथा सामाजिक कार्य इसके कुछ उदाहरण हैं। कुछ समय के लिए कार्य करने की परम्परा होती है और फिर पूर्ण-कालिक आधार पर घर संभालने के कार्य में प्रवेश करती हैं।
- **स्थिर कार्य वृत्ति प्रतिमान** - यहाँ पर करियर महिला के जीवन-कार्य के रूप में है। यह विवाह या विवाह के बिना स्थिर करियर के लिए दीर्घ-अवधि योजना के साथ अपनाया जा सकता है। तथापि, प्रारम्भ में महिलाएँ इस तरह की दीर्घ अवधि के लक्ष्यों की योजना संभवतः नहीं बनाती हैं।
- **द्वैध वृत्ति प्रतिमान** - इस प्रकार के वृत्ति प्रतिमान में महिलाएँ घर संभालने तथा कार्य-करियर प्रतिमान को साथ-साथ अपनाती हैं। इसका उद्देश्य पारिवारिक आय में सहायता करना तथा कार्य की चुनौती का आनंद लेना भी होता है।

- **बाधित वृत्ति प्रतिमान** – इस वृत्ति प्रतिमान में कार्य करने वाली महिलाएँ कार्य तथा घर संभालने के बीच अदल-बदल करती हैं। पारिवारिक उत्तरदायित्वों के कारण कार्य बाधित हो जाता है परन्तु स्थायी आधार पर फिर से प्रारम्भ हो जाता है। कार्य से खाली होने की अवधि में औरतें अपनी शैक्षिक योग्यता को बढ़ा सकती हैं और कार्य को पुनः शुरू करते समय उच्च स्तर से प्रारम्भ कर सकती हैं।
- **बहुल-परीक्षण वृत्ति प्रतिमान** – अप्रशिक्षित तथा अकुशल महिला कर्मचारी इस प्रतिमान का प्रदर्शन करती हैं। पुरुषों के मामले में भी यह ऐसा ही है। गृहणी, परिचारिका, दिए गए कार्य को पूरा करना, आदि जैसे असम्बद्ध नौकरियों का क्रम जारी रहता है।

महिलाओं के वृत्ति प्रतिमान भिन्न होते हैं तथा परम्परागत रूप से परिवार की मांग के अनुसार प्रभावित होते हैं। परिवार तथा कैरियर में अंतः संबंध होते हैं। परम्परागत लिंग भूमिकाओं ने परिवार कैरियर संबंध को प्रभावित किया है। फिर भी, पारिवारिक संरचना तथा कार्य व्यवस्था में हाल ही में परिवर्तन दबाव उत्पन्न कर रहे हैं जिसमें इस संबंध को पुनः निर्धारित करने के लिए परिवारों की आवश्यकता है।

आत्म – मूल्यांकन अभ्यास -2

कथनों के सामने “सही” या “गलत” लिखिए –

1. वृत्ति प्रतिमान व्यावसायिक जीवन अवस्थाओं पर आधारित होते हैं।
2. व्यावसायिक जीवन अवस्थाएँ कार्य-अवधि के ही समान हैं।
3. महिलाओं और पुरुषों के परम्परागत वृत्ति प्रतिमान अलग-अलग हैं।
4. स्थिर वृत्ति प्रतिमान से तात्पर्य है कि इसमें कोई भी परीक्षण कार्य-अवधि नहीं है।

क्रियाकलाप – 2

महिलाओं और पुरुषों के वृत्ति प्रतिमान पर विचार कीजिए तथा आप अपने वृत्ति प्रतिमान का आकलन कीजिए। इस पर एक विवरण तैयार कीजिए तथा अपने किसी एक सहयोगी के साथ चर्चा कीजिए।

2.7 वृत्ति प्रतिमान को प्रभावित करने वाले कारक

अब तक आप विविध आयामों से परिचित हो चुके हैं जिस पर वृत्ति प्रतिमानों का अध्ययन तथा विश्लेषण किया जा सकता है। आप यह भी देख चुके हैं कि वृत्ति प्रतिमान और कार्य-अवधि विभिन्न नौकरियों तथा व्यवसायों के साथ संबंधित सुरक्षा कारकों से अत्यधिक प्रभावित होते हैं। फिर भी, सामाजिक-मनोवैज्ञानिक कारकों तथा वैयक्तिक कारकों की अत्यधिक प्रासंगिकता है जो वृत्ति प्रतिमान का निर्धारण करते हैं। इनमें से कुछ महत्वपूर्ण प्रभावों की यहाँ पर चर्चा की गई है।

• वृत्ति परिपक्वता

अब तक किए गए अपने अध्ययन के पाठ्यक्रम के संदर्भ में विभिन्न स्तरों पर आपने अपनी योजना के लिए जो निर्णय लिया है, उससे आप अच्छी तरह से परिचित हैं। ये निर्णय किस प्रकार से बनाए गए हैं? आपने पहले की

यूनियों में देखा है कि व्यक्ति के बड़े होने के समय के दौरान वह वृत्ति विकास की प्रक्रिया के द्वारा परिपक्व होता है। सुपर इसे वृत्ति परिपक्वता कहते हैं। इसमें कैरियर की जानकारी दी जाती है तथा कैरियर के संबंध में आत्म-अन्वेषण के प्रति प्रयास किए जाते हैं। वृत्ति परिपक्वता कार्य परिस्थिति की आवश्यकताओं के साथ वैयक्तिक विशेषताओं के बेहतर मिलान में दिखाई देती है। यदि वृत्ति परिपक्वता उपयुक्त रहती है तो अन्तिम कैरियर निर्णय अधिक यथार्थवादी होता है। इस प्रकार की परिस्थिति में, नौकरी में गतिशीलता के द्वारा दिखाया गया अनुवर्ती नौकरी व्यवहार का स्थायित्व की तरफ जाना अन्तर्निहित होता है। वृत्ति परिपक्वता की अनुपस्थिति में नौकरी में गतिशीलता अव्यवस्थित ढंग से रहती है तथा स्थिरता के बिना बहुल परीक्षणों की तरफ ले जाती है। सुपर इस प्रकार के लड़खड़ाहट तथा असंबद्ध नौकरी करने के लिए व्यावसायिक आत्म-सम्प्रत्यय के अनुपयुक्त विकास को जिम्मेदार मानते हैं। मिलर तथा फॉर्म ने भी लड़खड़ाहट को समाप्त करने में परिपक्वता के योगदान को स्वीकार किया है। उच्च स्तरीय वृत्ति परिपक्वता के मामले में वृत्ति प्रतिमान में कम से कम परीक्षण नौकरियों के साथ एक सुरक्षित तथा स्थायी कैरियर में प्रारम्भिक प्रवेश निहित है। एक स्थायी कैरियर वाला व्यक्ति सामाजिक सीढ़ी पर ऊपर की तरफ चढ़ता है।

- **वैयक्तिक-सामाजिक कारक**

वैयक्तिक-सामाजिक विश्वास, प्रवृत्तियाँ, कौशल तथा समायोजी युक्तियाँ व्यक्ति के वृत्ति प्रतिमान से इस रूप में संबंधित हैं कि वे नौकरी की परिस्थिति तथा एक व्यावसायिक पहचान स्थापित करने के लिए समायोजन करने में सहायता करती हैं। रोड्स तथा डोअरिंग (2003) ने व्यावसायिक लिंग-रूढ़ियों, पारिवारिक मूल्य एवं आस्था, वैयक्तिक प्रेरणा तथा उम्र को एक उपयुक्त नौकरी पाने के लिए व्यक्ति के प्रयासों की प्रारम्भिक अवस्था में लड़खड़ाहट या स्थिरता की तरफ ले जाने वाले कारकों के रूप में बताया। शून और पार्सन्स (2002) ने व्यवसाय में उन्नति के लिए सामाजिक-एतिहासिक संदर्भ के महत्व को प्रदर्शित किया। मोहन (1999) ने भी एक बार कैरियर में प्रविष्टि के बाद उच्च तथा निम्न स्तरीय समूह की तुलना में मध्यम स्तरीय सामाजिक-आर्थिक समूह में नौकरी में स्थिरता का उच्च स्तर पाया।

- **माता-पिता की शिक्षा, व्यवसाय, महत्वाकांक्षाएँ**

आपने संभवतः अवलोकन किया होगा कि शुरूआत में श्रमिक अपने माता-पिता के व्यावसायिक स्तर पर कार्य के संसार में प्रवेश करने की इच्छा करते हैं। यदि उनके माता-पिता ने उच्च स्तरीय शैक्षिक तथा व्यावसायिक स्तर का आनन्द लिया है तो वे एक सफल कैरियर के लिए तैयारी की तरफ अत्यधिक प्रयास करते हैं। कुशल तथा अर्धकुशल श्रमिकों के बच्चों में व्यावसायिक महत्वाकांक्षाएँ तथा संसाधन अपेक्षाकृत कम होते हैं। इस प्रकार ऊर्ध्वगामी व्यावसायिक तथा सामाजिक गतिशीलता प्रभावित होती है।

- **कैरियर में प्रवेश के बाद समायोजन**

क्या आप विचार कर सकते हैं कि किस प्रकार से वैयक्तिक-सामाजिक समायोजन के तरीके वृत्ति समायोजन का अनिवार्य हिस्सा बन सकते हैं? यह देखा गया है कि नौकरी में गतिशीलता के तरीकों का एक कार्य कैरियर के विशेष रूप से प्रारंभिक अवस्था में व्यक्ति की क्षमता तथा समायोजन के वैयक्तिक विधि के साथ नजदीकी संबंध है। कार्य परिस्थिति में कार्य-स्थल का शारीरिक तथा जलवायु संबंधी वहाँ की परिस्थितियाँ शारीरिक

कार्य का बोझ तथा दबाव, कार्य के करने की गति अर्थात् धीमा या तेज, सामाजिक वातावरण, उन्नति के लिए मनोवैज्ञानिक एवं आर्थिक पुरस्कार तथा तरीके, आदि निहित हैं। जब कार्य परिस्थिति में वैयक्तिक-सामाजिक आवश्यकताएँ पूरी होती हैं तब वे समायोजक व्यवहार की तरफ बढ़ते हैं तथा स्थापित हो जाते हैं। जब कुछ कारणों से कार्य परिस्थिति स्वीकृतयोग्य नहीं होती है तब यह असामान्य व्यवहार की तरफ ले जाती है।

- **वृत्ति प्रतिमानों में व्यावसायिक भिन्नता**

विभिन्न प्रकार की नौकरियाँ, व्यवसाय तथा कार्य उद्यम विभिन्न स्तर की सुरक्षा उपलब्ध कराते हैं। हम पहले देख चुके हैं कि वृत्ति प्रतिमान का निर्माण करने में सुरक्षा एक महत्वपूर्ण कारक है। पेशेवर कैरियर जैसे – शिक्षण, चिकित्सा, आदि पेशेवर तैयारी के शामिल होने के विस्तार के कारण कुशल तथा अर्ध-कुशल कार्य की तुलना में अधिक सुरक्षित पाए जाते हैं। इस प्रकार पेशेवर व्यवसायों में नौकरी में गतिशीलता कम है तथा निम्न स्तरीय व्यवसायों में गतिशीलता अधिक है। मोहन (1999) के अध्ययन ने मिलर तथा फार्म की इस खोज को सिद्ध किया।

- **समाज की औद्योगिक एवं व्यावसायिक संरचना**

हम एक ऐसे समाज में रह रहे हैं जिसमें विविध प्रकार के उद्यमों जैसे – तेल-उद्योग, खाद्य-उद्योग तथा वस्त्र-उद्योग, आदि के रूप में अत्यधिक औद्योगिक गतिविधियाँ हैं। हम प्रत्येक उद्योग के अन्तर्गत विभिन्न प्रकार के पेशे, व्यवसाय तथा नौकरी की गतिविधियों को पाते हैं। ये औद्योगिक तथा व्यावसायिक संरचनाएँ नौकरी की शुरुआत करने वालों तथा इस प्रक्रिया में स्थापित होने वालों के लिए नौकरी के अवसर उपलब्ध कराते हैं। हम यह भी पाते हैं कि ये संरचनाएँ श्रेणीबद्ध हैं। वे विशेषज्ञता के विभिन्न स्तरों जैसे सर्टीफिकेट पाठ्यक्रम, डिप्लोमा पाठ्यक्रम तथा डिग्री पाठ्यक्रमों पर नियोजन उपलब्ध कराते हैं। इस प्रकार श्रमिकों की समस्तर तथा शीर्ष गतिशीलता संबंधित नियोजन अवसरों की प्रकृति तथा कार्यक्षेत्र के द्वारा निर्धारित होती है। इन संरचनाओं को स्वरूप देने में सरकार की आर्थिक, शैक्षिक तथा नियोजन नीतियों का भी महत्व है। हैकहौजन (2002) के अनुसार वयस्क अवस्था के दौरान उपलब्ध हुए कैरियर परिवर्तन तथा सामाजिक गतिशीलता की सीमा में समाजों में भिन्नता होती है।

- **लिंग वृत्ति प्रतिमान के एक कारक के रूप में**

यदि आप इस यूनिट के भाग 2.6 पर जाते हैं तब आप इस कारक को समझने में बेहतर स्थिति में रहेंगे। आप देख चुके हैं कि पुरुषों तथा महिलाओं के वृत्ति प्रतिमान सामाजिक-मनोवैज्ञानिक कारणों की वजह से भिन्न होते हैं। क्यों और कैसे औरतें कैरियर का चुनाव करती हैं तथा उनके कैरियर की स्थिरता या गतिशीलता का निर्धारण उनके पारिवारिक एवं सामाजिक कर्तव्यों तथा मनोवैज्ञानिक आवश्यकताओं पर निर्भर होता है। आपने औरतों के कैरियर प्रतिमान की परिचर्चा में विविध कारकों की भूमिका को देखा।

क्रियाकलाप – 3

नौकरी में गतिशीलता तथा नौकरी में स्थिरता की तरफ ले जाने वाले विविध कारकों तथा कारणों के वर्णन के क्रम में एक व्यक्ति अध्ययन आयोजित करने के लिए प्रश्नों की एक तालिका तैयार कीजिए। आंकड़ों को एकत्रित

करने के लिए एक व्यक्ति पर इस तालिका का प्रयोग कीजिए। व्यक्ति के वृत्ति प्रतिमान को प्रभावित करने वाले कारकों को रेखांकित करने के लिए आंकड़ों का प्रयोग करते हुए एक संक्षिप्त रिपोर्ट तैयार कीजिए।

1.8 सारांश

इस यूनिट में हमने व्यावसायिक/कॅरियर मनोविज्ञान के एक महत्वपूर्ण पहलू पर चर्चा की जो यह बताता है कि लोग कैसे और क्यों नौकरी में परिवर्तन करते हैं। आपने इसमें शामिल मनो-सामाजिक कारकों को तथा पुरुषों एवं महिलाओं के वृत्ति प्रतिमानों में विविधता को देखा। "वृत्ति प्रतिमान" से संबंधित महत्वपूर्ण सम्प्रत्ययों जैसे "समाजशास्त्रीय जीवन अवस्थाएँ" तथा "कार्य-अवधि" की चर्चा की गई है। वृत्ति प्रतिमान की "नौकरी में स्थिरता और नौकरी में गतिशीलता" के परिणाम के रूप में चर्चा की गई है। इन सम्प्रत्ययों पर समाजशास्त्रियों के दृष्टिकोणों की चर्चा की गई है। एक परामर्शदाता के रूप में इन कारकों की जानकारी आपको विविध उद्यमों तथा नौकरियों में अलग-अलग समय एवं स्तर पर नौकरियों में प्रवेश करने की कुछ संभावनाओं की कल्पना करने में आपके भावी सेवार्थियों को एक परिदृश्य उपलब्ध कराने में सहायता करेगी।

आत्म - मूल्यांकन अभ्यास

1. व्यावसायिक जीवन अवस्थाओं तथा वृत्ति प्रतिमानों के बीच प्रमुख विभिन्नताओं को प्रकाशित कीजिए।
2. वृत्ति प्रतिमान में समाजशास्त्रीय कार्य-अवधि की भूमिका क्या है ?
3. वृत्ति प्रतिमान को प्रभावित करने वाले छः महत्वपूर्ण कारकों की चर्चा कीजिए।
4. पुरुषों तथा महिलाओं के वृत्ति प्रतिमान के बीच प्रमुख विभिन्नताएँ क्या हैं ?

आत्म - मूल्यांकन अभ्यासों के उत्तरबिंदु

1. विषय-वस्तु में निम्नलिखित पहलुओं को शामिल करना चाहिए -
 - वह आधार जिस पर सुपर की व्यावसायिक जीवन अवस्थाएँ - उन्नति, अन्वेषणात्मक, स्थापन, अनरक्षण तथा अवनति विकसित हुई हैं और किस प्रकार से इन अवस्थाओं के साथ संबंधित विकासात्मक कार्य व्यावसायिक आत्म-सम्प्रत्यय के व्यावसायिक कार्यों तथा क्रियान्वयन में प्रदर्शन प्रतिबिम्बित करते हैं।
 - वर्णन कीजिए कि कार्य जीवन के दौरान की गई नौकरियों के सामाजिक-आर्थिक स्तर में परिवर्तन होते हैं। जब हम वृत्ति प्रतिमान के विषय में बोलते हैं तब ध्यान नौकरी तथा नौकरी के परिवर्तनों के द्वारा प्रदर्शित किए गए स्तर तथा गति पर होता है।
2. उत्तर में निम्नलिखित बिंदु शामिल होने चाहिए—
 - पाँच कार्य-अवधि का वर्णन कीजिए :- (1) उपक्रमात्मक, (2) मूल, (3) निरीक्षण, (4) स्थायी, (5) सेवानिवृत्ति।
 - वृत्ति परिणाम विभिन्न कार्य-अवधि के विविध संयोजनों का परिणाम है।

3. निम्न कारकों पर ध्यान देना है—

- वृत्ति परिपक्वता – यह वैयक्तिक विशेषताओं की कार्य परिस्थिति की आवश्यकता के साथ बेहतर मिलान तथा कम से कम लड़खड़ाहट के रूप में होती है।
- वैयक्तिक सामाजिक कारक - ये नौकरी की परिस्थिति तथा नौकरी में स्थिरता की तरफ ले जाने वाले कार्य पहचान को स्थापित करने में सहायता करते हैं।
- माता-पिता की शिक्षा, व्यवसाय, महत्वाकांक्षाएँ – यदि माता-पिता ने उच्च स्तरीय शैक्षिक तथा व्यावसायिक स्तर का आनन्द लिया है तो बच्चे सफल कॅरियर हेतु तैयारी की तरफ अधिक प्रयास करेंगे और माता-पिता की अपेक्षाओं के विपरीत कार्य करेंगे।
- वृत्ति प्रतिमान में व्यावसायिक विभिन्नता : वृत्ति प्रतिमान का निर्माण करने में सुरक्षा एक महत्वपूर्ण कारक है। विभिन्न प्रकार की नौकरियाँ विभिन्न स्तरों की सुरक्षा उपलब्ध कराती हैं। पेशेवर व्यवसायों में बहुत कम नौकरी में गतिशीलता है तथा निम्न स्तरीय व्यवसायों में गतिशीलता अधिक है।
- समाज की औद्योगिक तथा व्यावसायिक संरचना – ये श्रेणीबद्ध हैं तथा नौकरी में ऊर्ध्वगामी गतिशीलता उपलब्ध कराते हैं। वे विशेषज्ञता के विविध स्तरों पर जैसे सर्टीफिकेट पाठ्यक्रम तथा डिप्लोमा पाठ्यक्रमों पर नियोजन उपलब्ध कराते हैं।
- लिंग वृत्ति प्रतिमान में एक कारक के रूप में :- पुरुष तथा महिलाओं में सामाजिक –मनोवैज्ञानिक तथा शारीरिक कारणों की वजह से भिन्नता होगी।

4. निम्नलिखित बिन्दुओं को शामिल कीजिए—

- पुरुषों तथा महिलाओं के लिए प्रस्तावित वृत्ति प्रतिमानों का एक तुलनात्मक चित्र (i) मिलर और फार्म के द्वारा की गई समाजशास्त्रीय कार्य-अवधि की भूमिका तथा प्रस्तावित वृत्ति प्रतिमान एवं (ii) समाज में महिलाओं की भूमिका तथा सुपर के द्वारा प्रस्तावित उनकी नौकरियों में परिवर्तन के कारणों तथा अनुवर्ती वृत्ति प्रतिमानों के संदर्भ में वर्णन कीजिए।

आत्म – निरीक्षण अभ्यासों के उत्तरबिंदु

आत्म – निरीक्षण अभ्यास -1

1. (iii), 2. (i), 3. (iv), 4. (ii)

आत्म – निरीक्षण अभ्यास - 2

1. गलत, 2. गलत, 3. सही 4. सही

संदर्भ पुस्तकें

Betz, E. 1984. A study of career patterns of women college graduates. *Journal of Vocational Behaviour*, 24, 60-77.

Davidson, P.E. and Anderson, M.D. 1937. Occupational mobility in an industrial urban setting. *The Indian Journal of Social Work*, 1 (2), 213-225.

Hackhausen, J. 2002. Introduction: Transition from school to work; Societal opportunities and individual agency. *Journal of Vocational Behaviour*, 60, 173-177.

Holland, J.L. 1973. *Making vocational choices*. Prentice-Hall, Englewood cliffs, New Jersey.

Miller, D.C. and Form, W.H. 1951, 1964. *Industrial Sociology*. Harper and Row, New York.

Mohan, S. 1999. Career development process in India: Some evidence. In S.

Mohan (Ed.), *Career Development in India*. Vikas Publishing House Pvt. Ltd., New Delhi.

Rhodes, S.R. and Doering, M. 1983. An integrated model of career change. *Academy of Management Review*, 8, 631-639.

Shoon, I. and Parsons, S. 2002. Teenage aspirations for future careers and occupational outcomes. *Journal of Vocational Behaviour*, 60, 262-263.

पठनीय पुस्तकें

Kulkarni, P. 1999. Career patterns. In S. Mohan (Ed.), *Career development in India*. Vikas Publishing House Pvt. Ltd., New Delhi.

Roe, A. 1956. *Psychology of Occupations*. John Wiley and Sons Inc., New York.

Super, D.E. 1957. *The Psychology of Careers*. Harper and Row, New York.

Super, D.E., Kowalski, R.S. and Gotkin, E.H. 1967. *Career Pattern Study : Floundering and Trial after High School*. Monograph IV, Teachers College, Columbia University, New York.

Wolfson, K.P. 1976. Career development patterns of college women. *Journal of Counselling Psychology*, 23 (2), 119-125.

Zytowski, D.G. 1969. Toward a theory of career development for women. *Personnel and Guidance Journal*, 47, 660-664.

महिलाओं का वृत्ति विकास

3.0 परिचय

3.1 उद्देश्य

3.2 शिक्षा एवं कार्य के क्षेत्र में महिलाओं की तत्कालीन स्थिति

3.3 वैयक्तिक - सामाजिक विकास: आवश्यकताएँ एवं समस्याएँ

3.4 शैक्षिक आवश्यकताएँ एवं समस्याएँ

3.5 वृत्ति विकास: आवश्यकताएँ एवं समस्याएँ

3.6 महिलाओं के वृत्ति विकास में कारक एवं प्रक्रियाएँ

3.7 महिलाओं के लिए वृत्ति विकास के सिद्धान्त

3.7.1 हैकेट और बेट्ज का आत्म-क्षमता का सिद्धान्त

3.7.2 गॉटफ्रेडसन का व्यावसायिक महत्त्वाकांक्षा का प्रतिमान

3.7.3 आवश्यकता पर आधारित आस्टिन का सामाजिक - मनोवैज्ञानिक प्रतिमान

3.8 महिलाओं के वृत्ति विकास के मामले

3.8.1 अंतःक्षेप योजनाएँ तथा कार्य-योजना

3.9 सारांश

आत्म-मूल्यांकन अभ्यास

आत्म-मूल्यांकन अभ्यासों के उत्तरबिंदु

आत्म-निरीक्षण अभ्यासों के उत्तरबिंदु

संदर्भ पुस्तकें

पठनीय पुस्तकें

3.0 परिचय

पहले की यूनिटों में वृत्ति विकास में लिंग से सम्बन्धित मामलों एवं मुद्दों पर बहुत कम ध्यान दिया गया था। क्या इसका तात्पर्य यह है कि वृत्ति विकास से सम्बन्धित विचार, सिद्धान्त तथा नियम लिंग- असमानता को नहीं पहचानते हैं? क्या वे पुरुषों एवं महिलाओं पर समान रूप से लागू होते हैं? महिलाओं के शैक्षिक तथा वृत्ति विकास के संदर्भ में शारीरिक वास्तविकताओं, लिंग-भूमिका की अपेक्षाओं तथा लिंग-नियमों की क्या प्रकृति है? विश्वव्यापी चिन्ता, अवलोकन तथा सर्वेक्षणों से पता चलता है कि हमारे समाज में लिंग – भूमिका की रूढ़िवादियों ने महिलाओं की शैक्षिक तथा वृत्ति आवश्यकताओं, महत्त्वाकांक्षाओं एवं उपलब्धियों की जानकारी तथा पूर्णता के रास्ते में अवरोध खड़े किए हैं।

इस यूनिट में आप इन सब मुद्दों पर ध्यान केन्द्रित करेंगे। आप महिलाओं के लिए उपलब्ध तत्कालीन अवसरों के विषय में अध्ययन करेंगे तथा किसी प्रकार से लड़कियों तथा युवा महिलाओं के कैरियर एवं जीवन लक्ष्यों को पोषित एवं निदेशित करने के लिए प्रभावी ढंग से भावी सम्भावनाओं को आगे बढ़ाएंगे। महिलाओं के वैयक्तिक- सामाजिक तथा शैक्षिक-व्यावसायिक विकास को समझने के लिए प्रमुख कारकों, प्रतिक्रियाओं तथा सिद्धांतों को पहचानने का प्रयास किया जाएगा। विशेषकर महिलाओं के लिए विभिन्न स्तरों पर कैरियर शिक्षा में परामर्श अर्थापत्ति तथा अंतःक्षेपों हेतु संभावनाओं पर विचार किया जाएगा।

3.1 उद्देश्य

इस यूनिट के अध्ययन के पश्चात् आप निम्न बिंदुओं को समझने में सक्षम होंगे –

- कार्य के संसार में महिलाओं की वर्तमान स्थिति का विवरण प्रस्तुत करना।
- महिलाओं के वृत्ति विकास के संदर्भ में लिंग से सम्बन्धित आवश्यकताओं एवं समस्याओं का वर्णन करना।
- महिलाओं के वृत्ति विकास की प्रक्रिया में शामिल विविध कारकों पर चर्चा करना।
- महिलाओं के वृत्ति विकास के सिद्धांतों की चर्चा एवं प्रयोग करना।
- महिलाओं के वृत्ति विकास के प्रसंग में विविध मामलों एवं मुद्दों की चर्चा करना।

3.2 शिक्षा एवं कार्य के क्षेत्र में महिलाओं की तत्कालीन स्थिति

महिलाओं के लिए वर्तमान समय में उपलब्ध शैक्षिक एवं नियोजन परिदृश्य के आधार पर हमें संक्षिप्त में वर्णन करना है। शिक्षा एवं कार्य सहभागिता के क्षेत्र में महिलाओं की स्थिति के विषय में कुछ जाने-पहचाने तथ्य निम्नलिखित हैं –

- पूरे विश्व की करीब आधी जनसंख्या महिलाओं की है।
- एक समूह के रूप में महिलाएँ अपने आप में व्यक्तिगत तथा समाज के लिए बहुमूल्य हैं।

- अधिकांश लोकतांत्रिक देशों में नागरिकों को जिनमें महिलाएँ भी शामिल हैं उन्हें न्याय के समक्ष समानता तथा सामाजिक समानता का संवैधानिक अधिकार दिया गया है।
- अधिकांश विकासशील देशों में अभी भी शिक्षा एवं नियोजन के क्षेत्रों में महिलाओं का अनुपात काफी कम है।
- आर्थिक एवं सामाजिक दोनों क्षेत्रों में महिलाएँ अनवरत् विभेदीकरण तथा शक्ति में कमी का शिकार हैं, जैसे – दैनिक भत्तों में समानता के मामले, सम्पत्ति का अधिकार, न्याय के समक्ष समानता, आदि
- लड़कों की तुलना में लड़कियों द्वारा विद्यालयी शिक्षा को बीच में छोड़ देने का प्रतिशत अधिक है। परिणामस्वरूप, लड़कों की तुलना में कम लड़कियाँ शिक्षा के उच्च स्तरों तक पहुँचती हैं।
- नियुक्ति के समय तथा भत्तों के मामले में नियोजन स्थिति लिंग विभेदीकरण प्रथाओं से प्रभावित होती है। इसके परिणामस्वरूप –
 - सामान्य रूप में महिलाएँ निम्न स्तरीय नौकरियों तथा अनियमित नौकरियों की तरफ ध्यान देती हैं।
 - कुशल, अर्धकुशल तथा पेशेवर प्रबन्धकीय पदों एवं नौकरियों में उनका अनुपात बहुत कम है। उदाहरणार्थ – संयुक्त राज्य अमेरिका में 2003 में केवल छः प्रतिशत महिलाएँ मैकेनिकल इंजीनियर थीं तथा केवल तीस प्रतिशत महिलाएँ डाक्टर के पेशे में थीं (संयुक्त राज्य जनगणना ब्यूरो, 2004)।
 - समान पदों पर वे पुरुषों की तुलना में अधिक समय तक कार्य करती हैं तथा कम वेतन पाती हैं।
 - कुछ लिंग-भूमिका सामाजीकरण परिणामों के कारण महिलाओं में पहल करने की क्षमता कम होती है तथा अपनी योग्यता एवं प्रतिभा का कम उपयोग करती हैं और उनमें उच्च स्तरीय नौकरियों में आगे जाने की सम्भावनाएँ कम होती हैं।
 - महिलाओं को भूमिका द्वन्द्वों का अधिक सामना करना होता है और उनके वृत्ति प्रतिमान भिन्न होते हैं। उनका वृत्ति प्रतिमान पुरुषों की तुलना में 'असतत्' होता है जबकि पुरुषों का 'सतत्' होता है।

आत्म – संतुष्टि तथा आर्थिक आत्मनिर्भरता के रास्ते की बाधाओं को दूर करने में अधिक पहल और दृढ़ इच्छाशक्ति का प्रदर्शन करने के लिए महिलाओं को संवेदनशील, सुयोग्य तथा सशक्त बनाने की आवश्यकता है।

जैसा कि एक महिला का जीवन कॅरियर मनोवैज्ञानिक, सामाजिक तथा आर्थिक संतुष्टि का एक साधन है इसलिए इन आवश्यकताओं को पूरा करने में महिलाओं की विशिष्ट एवं प्रमुख जरूरतों तथा उनके समक्ष उपस्थित समस्याओं पर विचार करना बहुत महत्वपूर्ण है। विद्यालयी परामर्शदाता महिलाओं की प्रगति के चारों तरफ फैले मुद्दों से अवगत होकर इस प्रकार के कार्यक्रमों का निर्माण करने में महत्वपूर्ण भूमिका निभा सकते हैं जो युवा वर्ग की लड़कियों को शिक्षा एवं कॅरियर तथा समाज में अपनी भूमिका के बारे में अपने विचारों को निर्धारित करने में प्रोत्साहित कर सके।

आगे अपनी लड़कियों के कार्य-क्षेत्र के बारे में माता-पिता के विचारों को लक्ष्य करके विद्यालयी कार्यक्रम का निर्माण लड़कियों की महत्वाकांक्षाओं को सहायता प्रदान कर सकता है।

इस पड़ाव पर, लड़कियों की कुछ आवश्यक जरूरतों तथा इन आवश्यकताओं को पूरा करने में उनके समक्ष उपस्थित समस्याओं पर ध्यान देना आपके लिए सहायक होगा।

3.3 वैयक्तिक – सामाजिक विकास: आवश्यकताएँ एवं समस्याएँ

वैयक्तिक विकास प्रत्येक मानव का आधारभूत अधिकार है। इसलिए प्रत्येक बच्चे और प्रत्येक लड़की का अधिकार है –

- शारीरिक विकास हेतु उपयुक्त पोषक तत्वों की उपलब्धता।
- सांवेगिक विकास हेतु उपयुक्त प्रेम एवं स्नेह की उपलब्धता।
- आत्म-सम्मानपूर्वक जीवन-स्तर तथा आत्म – योग्यता की भावना अनुभव करना।
- आत्म-ज्ञान तथा आत्म -निर्देशन प्राप्त करने के लिए अवसरों की उपलब्धता।
- अपने भावी जीवन के प्रति सुनियोजित अभिविन्यास के लिए आवश्यक अवसरों की उपलब्धता।
- अपने भावी जीवन के प्रति महत्त्वपूर्ण निर्णय लेने हेतु स्वतंत्रता प्राप्त करना।
- उन निर्णयों के क्रियान्वयन के प्रति कार्य के लिए आवश्यक सहयोग तथा अवसरों की तलाश करना और इस प्रकार अपनी योग्यता एवं अभिरुचि को मूर्त रूप प्रदान करना।
- समाज में अपने योगदान के लिए अभिशंसा प्राप्त करना।
- अपने न्यायिक अधिकारों के लिए वैयक्तिक-सामाजिक परामर्श तथा सूचना प्राप्त करना।

जैसा कि आप देख सकते हैं कि महिलाओं की वैयक्तिक-सामाजिक आवश्यकताओं की एक विस्तृत श्रृंखला को पूरा करना है। तथापि, वास्तविकता यह है कि एक युवा लड़की की स्थिति बहुत अच्छी नहीं है। प्रारम्भिक बाल्यावस्था के पालन-पोषण से प्रारम्भ होकर बहुत सी लड़कियों को प्रायः सुविधाओं का अभाव झेलना पड़ता है। जहाँ पर परिवार के सीमित आर्थिक संसाधनों का प्रश्न होता है वहाँ पर लड़कों को लड़कियों की तुलना में वरीयता दी जाती है। वैयक्तिक – सामाजिक विकास के अन्य मोर्चों पर भी सामाजीकरण के रूप में पक्षपात लड़कियों के आत्म – स्वाभिमान तथा आत्म-क्षमता की अभिवृत्तियों पर अंकुश लगाते हैं। उन्हें निर्णय लेने की प्रक्रिया में भागीदार बनने की अनुमति नहीं दी जाती है और इस प्रकार उनमें स्वतंत्रता की भावना नहीं उत्पन्न हो पाती है। घर के बाहर की जानकारी में उन्हें बहुत सीमित अवसर मिलता है और इस प्रकार वे अपने भविष्य के लिए दीर्घ – कालीन परिप्रेक्ष्य का विकास करने में असफल हो जाती हैं, यदि बाहरी संसार के सम्बन्ध में उनके आत्म-सम्प्रत्यय तथा आत्म- ज्ञान के विकास को सुसाध्य बनाया जाता तो यह उपलब्ध हो सकता था।

क्रियाकलाप -1

कम से कम किन्हीं तीन तरीकों का सुझाव दीजिए जिसमें लड़कियों की कुछ वैयक्तिक -सामाजिक आवश्यकताओं को समझा जा सकता है। इस विषय पर लड़कियों के एक समूह के साथ अन्योन्यक्रिया कीजिए और विशिष्ट आवश्यकताओं का विवरण देते हुए करीब 200 शब्दों की एक रिपोर्ट तैयार कीजिए।

3.4 शैक्षिक आवश्यकताएँ एवं समस्याएँ

आप अच्छी तरह से जानते हैं कि शिक्षा जीवन की गुणवत्ता को बढ़ाती है तथा वैयक्तिक-सामाजिक कुशल-क्षेम में वृद्धि करती है। एक सामान्योक्ति प्रायः कही जाती है कि 'महिलाओं को शिक्षित कीजिए और इस प्रकार सम्पूर्ण परिवार को शिक्षित कर सकते हैं'। यह कथन समाज में शिक्षा तथा साथ ही साथ एक समूह के रूप में महिलाओं के महत्त्व को बताता है। यह श्रम बाजार में उनकी प्रभावोत्पादकता, जीवन की गुणवत्ता तथा उत्तरदायित्वपूर्ण पदों पर उनकी नियोजनीयता को प्रोत्साहित करता है। शिक्षा विभिन्न क्षेत्रों में लड़कियों को अधिक जानकार, अधिक संस्कृति - संक्रमक तथा अधिक मुस्तैद और कार्य के उपयुक्त बनाती है। विविध पदों पर कार्य करने के लिए योग्यता हासिल करने हेतु उन्हें औपचारिक शिक्षा प्राप्त करने की आवश्यकता होती है। जबकि वर्तमान समय में बहुत कम संख्या में महिलाएँ नेतृत्व तथा प्रबन्धकीय पदों पर नियुक्त हैं इसलिए परम्परागत और गैर परम्परागत दोनों क्षेत्रों में इस प्रकार के पदों पर उनकी संख्या को बढ़ाने की आवश्यकता है। जो महिलाएँ बहुत महत्त्वाकांक्षी हैं तथा आवश्यक सहयोग प्राप्त किया है वे इस संदर्भ में पहले ही आगे जा चुकी हैं और वे व्यावसायिक सीढ़ी के उच्चतम पायदान पर पहुँच चुकी हैं चाहे यह उद्योग, राजनीति, वाणिज्य और इस प्रकार के अन्य क्षेत्र हों। इस प्रकार की महिलाओं के उदाहरण हैं : भारत की पूर्व प्रधानमंत्री इंदिरा गाँधी, वैज्ञानिक मैरी क्यूरी, लेखक जे. के. राउलिंग, अंतरिक्ष यात्री सुनीता विलियम्स, आदि।

जैसा कि उनकी संख्या बहुत कम है इसलिए महिलाओं की शिक्षा को सुलभ बनाने की आवश्यकता है और उन्हें अपनी क्षमता को स्थापित करने के लिए अवसरों को उपलब्ध कराना है।

लड़कियों के शिक्षा प्राप्त करने में कुछ समस्याएँ इस प्रकार हैं, जैसे- अभिभावकों द्वारा लिंग पक्षपात जो लड़कियों की शिक्षा में सहयोग नहीं करते हैं, विद्यालय स्तर पर अवसरों के प्रावधान में लड़कों की तुलना में समानता में कमी, शिक्षा के आने वाले वर्षों में विद्यालयी शिक्षा को बीच में छोड़ने की दर में अधिकता और सबसे ऊपर लड़कियों में अपने लिए उच्चतर शैक्षिक तथा कैरियर उद्देश्यों के निर्धारण और अपने अधिकारों को प्राप्त करने हेतु आवश्यक निश्चयात्मकता के लिए जागरूकता, जानकारी एवं आत्म-विश्वास की कमी।

आने वाले भागों में इस प्रकार के मुद्दों का सामना करने के लिए विशिष्ट मामलों की रचना की गई है तथा योजनाओं की चर्चा की गई है।

3.5 वृत्ति विकास: आवश्यकताएँ एवं समस्याएँ

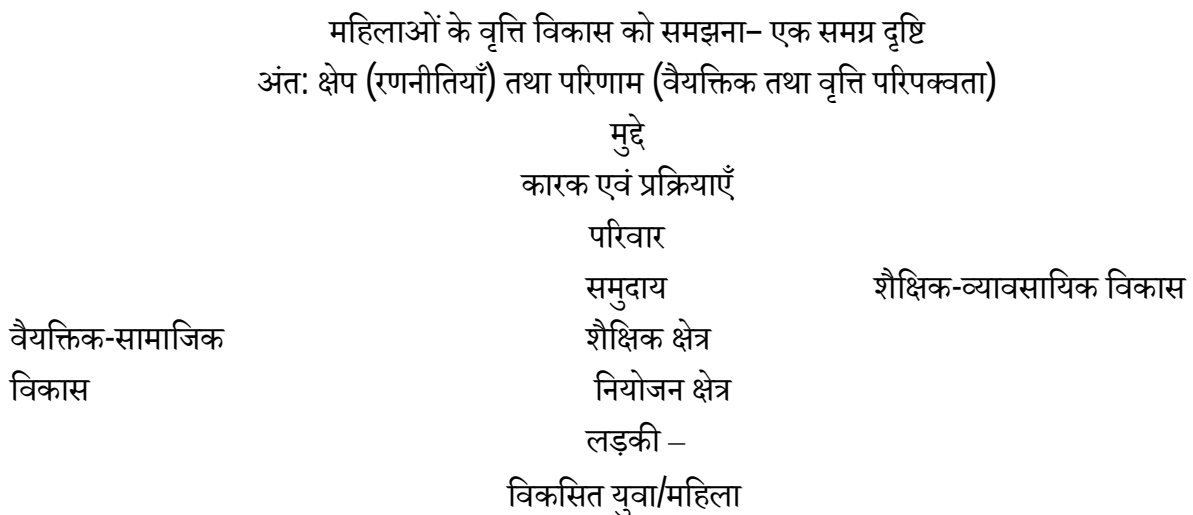
जबकि यह महत्त्वपूर्ण है कि महिलाओं को सभी स्तरों पर शिक्षा की सुविधा उपलब्ध होनी चाहिए, यह भी समान रूप से महत्त्वपूर्ण है कि उन्हें अपनी शिक्षा का लाभ लेने तथा नियोजन क्षेत्र में अपना स्थान प्राप्त करने के लिए प्रेरित, तैयार तथा प्रशिक्षित करना चाहिए। कार्य परिस्थिति उन्हें अपनी आत्म- अभिव्यक्ति, सामाजिक मान्यता, आर्थिक स्वायत्तता तथा अन्य विविध प्रकार की आत्म यथार्थवादीता आवश्यकताओं को पूरा करने का अवसर उपलब्ध कराती है। सुपर (1957) तथा रो (1956,1990) के सिद्धांत आवश्यकता की पूर्ति हेतु कार्य के महत्त्व पर बल देते हैं। इसे कहने की आवश्यकता नहीं है कि आधारभूत के साथ ही साथ उच्च - स्तरीय आवश्यकताएँ जाति, धर्म, लिंग, आदि का ध्यान दिए बिना विश्वव्यापी रूप में निहित हैं तथा इनका प्रणालन बहुत महत्त्वपूर्ण है।

महिलाओं के वृत्ति विकास के रास्ते में समस्याएँ व्यावसायिक लिंग रूढ़िवादिता, नारीवाद पर अत्यधिक दबाव तथा 'सफलता का डर' के परिणाम की वजह से कुछ महिलाओं में तथा अन्य में आत्म - क्षमता अभिवृत्तियों की कमी से उत्पन्न होती हैं। निश्चयात्मकता की कमी, कार्य-स्थल पर यौन शोषण, आदि भी महिलाओं के कैरियर आवश्यकताओं को पूरा करने में अवरोध के रूप में कार्य करते हैं। इन सम्प्रत्ययों के सिद्धांतों तथा मुद्दों पर इस भाग में चर्चा की गई है।

क्रियाकलाप - 2

1. युवा लड़कियों की कम से कम आठ महत्त्वपूर्ण आवश्यकताओं की सूची बनाइए।
2. उपर्युक्त सूची से किस प्रकार से कम से कम चार आवश्यकताएँ युवा महिलाओं की आवश्यकताओं में विकसित होती है।
3. इन आवश्यकताओं को पूरा करने में लड़कियों तथा महिलाओं को किस प्रकार की समस्याओं का सामना करना पड़ता है।
अपने उत्तरों की वैधता का निरीक्षण करने के लिए कम से कम अपने एक सहयोगी के साथ अपने उत्तरों का मिलान कीजिए।

चित्र 3.1



3.6 महिलाओं के वृत्ति विकास में कारक एवं प्रक्रियाएँ

कुछ वृत्ति मनोवैज्ञानिकों ने महिलाओं के वृत्ति विकास तथा कारकों एवं प्रक्रियाओं को समझने का प्रयास किया है जो महिलाओं में वृत्ति विकास को संस्थापित करते हैं।

हम महिलाओं के वृत्ति विकास के कुछ विशिष्ट लैंगिक पहलुओं तथा आयामों पर विचार करेंगे। संज्ञानात्मक परिवर्तनीय (योग्यताएँ, जानकारी) तथा प्रभावात्मक परिवर्तनीय (वरीयताएँ तथा अभिवृत्तियाँ) एक व्यक्ति के वृत्ति अभिविन्यास तथा अपेक्षाएँ, वृत्ति योजना तथा तैयारी और बाद में कैरियर प्रविष्टि में योगदान देते हैं। ये दोनों कारक सामाजिक कारकों के द्वारा बनाए जाते हैं। महत्वपूर्ण सामाजिक-मनोवैज्ञानिक कारक जो महिलाओं की वृत्ति विकास प्रक्रिया में अतःक्षेप करते हैं, वे इस प्रकार से हैं :

- **वैयक्तिक एवं कैरियर जागरूकता / अभिविन्यास**

कैरियर के प्रति सचेत परिवारों में बच्चे आत्म - अन्वेषणात्मक तथा वृत्ति-अन्वेषणात्मक गतिविधियों में लगभग साथ-साथ लगे रहते हैं। इस प्रकार की परिस्थितियों में लड़कियाँ यदि वे लिंग-तटस्थ पर्यावरण में हैं तो उनमें यथार्थवादी वैयक्तिक आत्म - सम्प्रत्यय, व्यावसायिक आत्म- सम्प्रत्यय तथा कैरियर की पहचान विकसित करने की प्रवृत्ति होती है। जब वे मुख्य धारा के कार्य कैरियर की कल्पना करती हैं तब वे जानती हैं कि उनके पास परम्परागत तथा गैर-परम्परागत, अल्पकालिक तथा दीर्घकालिक और विवाह या बिना विवाह का कैरियर चुनने का विकल्प है। यहाँ पर वैयक्तिक चयन कभी-कभी माता-पिता की इच्छाओं तथा विवेक पर आधारित हो सकता है, यदि लड़कियाँ अपने निर्णयों को कायम रखने का उपयुक्त निश्चय नहीं दिखा पाती हैं।

सामान्य रूप से विद्यालय स्तर पर प्राथमिक तथा माध्यमिक विद्यालयी शिक्षा के पाठ्यक्रम तथा सह- पाठ्यक्रम का उद्देश्य बच्चों को अपने पर्यावरण के विषय में जानकारी प्राप्त करने में सहायता करना है। उन्हें कार्य के सम्बन्ध में विविध प्रकार की कार्य परिस्थितियों तथा श्रमिकों से परिचित कराना है तथा अपनी पसंद-नापसंद, वरीयताओं, मूल्यों एवं योग्यताओं का अन्वेषण करने के लिए प्रोत्साहित करना है। सभी प्रकार के कार्यों के प्रति सकारात्मक तथा लिंग-तटस्थ अभिवृत्तियाँ लिंग-तटस्थ पर्यावरण में प्रोत्साहित होती हैं। ये लड़कियों के व्यावसायिक आत्म-सम्प्रत्यय को सशक्त बनाती हैं जो घर की परिस्थितियों में विकसित हो चुकी हैं। उत्पादक कार्य, हॉबी क्लबों, आदि में सहभागिता के द्वारा प्राप्त प्रत्यक्ष अनुभव सफल अनुभवों को उपलब्ध कराने में सहायक होता है। लड़कियों के लिए कैरियर विकल्पों की व्यापकता सफलता, वैयक्तिक संतुष्टि तथा प्रोत्साहन के रूप में फीडबैक से आती है। यह एक कार्यकारी महिला के रूप में एक परिपक्व वयस्क-पहचान हेतु एक परिदृश्य तैयार करता है। एरिक्सन (1964,1968) के अनुसार व्यावसायिक व्यवस्था में एक परिपक्व आत्म-विचार विकसित करना एक परिपक्व वयस्क-पहचान बनाने से कठिन है।

- **वृत्ति (कैरियर) अभिवृत्तियाँ**

सामान्य रूप से अभिवृत्तियाँ जीवनशैली को बनाने में एक महत्वपूर्ण भूमिका अदा करती हैं। कैरियर अभिवृत्तियाँ कैरियर व्यवहारों तथा एक प्रायोजित जीवन कैरियर के साथ सम्बन्धित हैं। उनमें कार्य करने या न करने की वरीयता, विशिष्ट नौकरी की वरीयता या मूल्य निहित हैं। उदाहरण के लिए एक व्यक्ति जो शानदार जीवनशैली

जीना चाहता है वह ऐसी नौकरी को वरीयता देगा जिसमें अधिक आय होती है तथा उच्च स्तरीय सामाजिक मान्यता एवं सुखपूर्वक जीवन उपलब्ध कराता है। एक अन्य व्यक्ति जो भविष्य की सुरक्षा पर ध्यान दे रहा है वह स्थायित्व, नियमितता यद्यपि मध्यम आय, कार्य के नियमित के समय, आदि के आश्वासन वाली नौकरी को महत्त्व दे सकता है। महिलाएँ बच्चों के पालन-पोषण तथा घर की देखभाल को कैरियर के विषय में विचार करते हुए अपनी योग्यता के हस्तक्षेप के रूप में देखकर प्रायः दबाव में रहती हैं। महिलाओं की कैरियर अभिवृत्तियाँ मुख्य रूप से इस प्रकार के मूल्यों जैसे- घर की देखभाल तथा कार्य का संयोजन, विशेषरूप से कार्य की सीमित अवधि, एक सुरक्षित कार्य पर्यावरण आदि से प्रभावित होती हैं। दूसरे शब्दों में, एक महिला की कार्य अभिवृत्ति तथा मूल्य घर एवं परिवार के प्रति उसकी वरीयताओं तथा वचनबद्धता की भावना का एक आवश्यक हिस्सा होगी जिसमें दूसरों के द्वारा भूमिका में सहभागिता को महत्त्व देना, परिवार की वित्तीय आवश्यकताएँ आदि शामिल हैं। तथापि, एक विस्तृत सीमा में ये आवश्यकताएँ और मूल्य परिवार में लिंग-भूमिका सामाजिककरण का परिणाम हैं। रो (1956, 1990) के अनुसार स्वीकृति या अस्वीकृति की माता - पिता की अभिवृत्ति वृत्ति अभिविन्यास तथा निदेशन के साथ ही साथ कैरियर चुनाव के स्तरों को भी निर्धारित करती हैं। मोहन (1992) के द्वारा किए गए अध्ययन में कार्यकारी महिलाओं के बेतरतीब (यादृच्छिक) नमूने में 72 प्रतिशत द्वारा कैरियर को आगे बढ़ाने की अभिवृत्ति देखी गई जिनमें से पिता का सहयोग सामाजिक-आर्थिक स्तर समूहों के उच्चतर एवं मध्यम स्तर पर देखा गया परन्तु निम्न सामाजिक आर्थिक समूह में नहीं देखा गया।

• महत्त्वाकांक्षा का स्तर

महत्त्वाकांक्षा का स्तर प्रत्यक्ष रूप से महिलाओं की वृत्ति योजना के साथ सम्बन्धित है। यह एक लड़की को कैरियर उद्देश्यों एवं मानकों को निर्धारित करने में सहायता करता है। परिवार का सामाजिक-आर्थिक स्तर, माता-पिता का प्रोत्साहन, वैयक्तिक आत्म-स्वाभिमान तथा आत्म-क्षमता विश्वास, सकारात्मक महिला रोल मॉडल्स, आदि कारक लड़कियों की महत्त्वाकांक्षा के स्तर में योगदान देते हैं और यह उसके द्वारा निर्धारित व्यावसायिक सोपान के स्तर में परिलक्षित होता है। फिट्जेराल्ड एंड बेट्ज (1983) तर्क प्रस्तुत करते हैं कि अपने प्रति सकारात्मक दृष्टिकोण के साथ महिलाएँ अपने बचपन की महत्त्वाकांक्षा तथा बाद के कैरियर निर्णयों के बीच सामंजस्य दिखाती हैं। इसी तरह के विचार हैकेट एवं बेट्ज (1981) तथा गॉटफ्रेडसन (1981) ने व्यक्त किए हैं जिनके विषय में आप इस यूनिट के अगले भाग में विस्तृत रूप में पढ़ेंगे। महत्त्वाकांक्षा का स्तर एक स्वायत्त परिवर्तनशीलता है जिसे अंतःक्षेपीय परिवर्तनशीलता पर कार्य करके अधिक यथार्थवादी बनाया जा सकता है जिसका वर्णन यहाँ किया गया है।

• चयन की दिशा

वृत्ति चयन पर एक विकासात्मक परिप्रेक्ष्य इस प्रकार के प्रश्नों के उत्तर देगा जैसे, "उन कैरियर विकल्पों तथा क्षेत्रों की प्रकृति क्या है जिन्हें लड़कियाँ सामान्य तौर से अपने कैरियर लक्ष्यों के रूप में समझती हैं?" तथा "किस प्रकार का वृत्ति अभिविन्यास तथा वृत्ति पहचान वे विकसित करती हैं?" लड़कियों एवं महिलाओं के समक्ष उपस्थित बहुत प्रकार की सीमितताओं के विषय में अब तक बहुत ध्यान किया जा चुका है। आप देख चुके हैं कि प्रायः लड़कियों, उनके माता-पिता तथा शिक्षकों के लिए विश्वास तथा नौकरी की अभिवृत्तियों में "लिंग-वैशिष्ट्य" तथा "लिंग-उपयुक्त" जैसे शब्द एक मुख्य स्थान ग्रहण करते हैं। निसंदेह, लड़कियाँ सर्वप्रथम

"हल्के" या "परम्परागत" विकल्पों को कैरियर निर्णय के रूप विचार करती हैं। यदि विद्यालय में लड़कियों तथा उनके अभिभावकों को गैर-परम्परागत क्षेत्रों तथा पदों के विषय में विचार करने हेतु मनाने के लिए उपयुक्त परामर्श प्रदान करने की सुविधा उपलब्ध नहीं है तो ऐसी स्थिति में लड़कियां अपनी योग्यता के अनुसार उपलब्धि हासिल करने से वंचित हो सकती हैं। उपयुक्त परामर्श प्राप्त करने से प्रौद्योगिकी के क्षेत्र में उच्च पद, रक्षा सेवाएँ, ऐरोनाटिकल (नाभिकीय) इंजीनियरिंग, आदि लड़कियों के लिए विकल्प में रूप में होगी। यदि हम रो (1956, 1990) के द्वारा प्रस्तुत बाल्यावस्था के प्रारम्भिक अनुभवों को देखते हैं तो हमें पता चलता है कि एक गर्मजोश तथा लिंग-तटस्थ तरीके से लड़कियों के पालन-पोषण में माता-पिता का मार्ग-निर्देशन उनके चयन को समावेशी, तटस्थ तथा यथार्थवादी तरीके से स्वरूप प्रदान करने में सहायता करेगा।

आत्म-निरीक्षण अभ्यास – 1

निम्नलिखित कथनों में सही या गलत बताइए-

1. लड़कियों में वैयक्तिक तथा कैरियर-जागरूकता सूचना तथा अवसरों का मामला है।
2. व्यावसायिक लिंग – रूढ़िवादियाँ अब नहीं हैं।
3. लड़कियाँ गैर-परम्परागत नौकरियों/व्यवसायों में सफल नहीं हो सकती हैं।
4. लड़कियाँ उच्च स्तरीय नौकरियों हेतु इच्छा करने में हिचकिचाहट का अनुभव करती हैं।
5. अपने लड़कियों के कैरियर निर्णयों को निदेशित करने में माता-पिता सही होते हैं।

आपके विचार हेतु महिलाओं के वृत्ति विकास पर अच्छी तरह से स्वीकृति कुछ सिद्धांतों तथा प्रतिमानों को यहाँ प्रस्तुत किया जा रहा है।

3.7 महिलाओं के लिए वृत्ति विकास के सिद्धान्त

ब्रुक्स (1984) निरीक्षण करते हैं कि वर्तमान में प्रचलित सिद्धान्त मुख्य रूप से पुरुषों के वृत्ति विकास की व्याख्या करने के लिए बनाए गए थे और जैसा कि महिलाओं का वृत्ति विकास पुरुषों के वृत्ति विकास की तुलना में भिन्न है इसलिए मॉड्यूल IV के यूनिट 2 और 3 में प्रस्तुत किए गए वर्तमान में प्रचलित सिद्धान्त अनुपयुक्त हैं। तब विशिष्ट लिंग-पक्षपात क्या है जिसे इस प्रकृति के प्रतिमान को प्रस्तुत करते समय ध्यान में रखने की आवश्यकता है? इन कुछ सिद्धान्तों में आप इसे देखेंगे।

3.7.1 हैकेट और बेट्ज का आत्म- क्षमता का सिद्धान्त

हैकेट और बेट्ज (1981) ने प्रस्ताव किया कि लिंग-भूमिका सामाजीकरण प्रथाएँ महिलाओं के द्वारा सूचना को प्राप्त करने में व्यवधान उत्पन्न करती हैं जिससे आत्म - क्षमता विश्वासों को अर्जित किया जाता है। वे मानते हैं कि पुरुषों की तुलना में महिलाओं में कैरियर से सम्बन्धित क्षमता निम्न स्तरीय तथा कम होती है और इस प्रकार से वे सीमित क्षेत्र वाले विकल्पों की तरफ विचार करती हैं तथा अपनी योग्यताओं का पूर्ण उपयोग नहीं करती हैं।

हैकेट और बेट्ज ने अपने प्रतिमान को बन्दुरा के सामाजिक-अधिगम सिद्धान्त (1977) पर आधारित किया (यूनिट- 3 में देखिए)। आत्म - क्षमता का सिद्धान्त व्यक्ति के अपने विश्वास से सम्बन्धित है कि एक दिया गया कार्य या व्यवहार सफलतापूर्वक सम्पन्न किया जा सकता है। " लोग उन गतिविधियों से बचते हैं जिनके विषय में उन्हें विश्वास होता है कि ये उनकी क्षमता से बाहर हैं और वे उन गतिविधियों को विश्वासपूर्वक लेते हैं और सम्पन्न करते हैं जिन्हें करने में वे अपने को समर्थ समझते हैं " बन्दुरा (1982)। उदाहरणार्थ – एक औरत जिसे अपने बढ़ई के काम के कौशल में निम्न स्तरीय विश्वास है, वह इस क्षेत्र में शायद प्रवेश के बारे में नहीं सोचेगी या शायद इस क्षेत्र के निम्न स्तरीय कार्य को जारी रखेगी।

(1) आत्म - क्षमता अपेक्षाओं तथा (2) परिणामों की अपेक्षाओं की प्रकृति की यहाँ चर्चा की गई है।

(1) आत्म - क्षमता अपेक्षाएँ तीन आयामों – स्तर, ताकत तथा सामान्यता पर भिन्न हैं।

(i) स्तर किए जाने वाले कार्य की कठिनाई का सूचक है। उदाहरणार्थ - एक कम्पनी के एकाउन्ट की देखरेख करने में एक व्यक्ति को एक निश्चित क्षेत्र में कॉलरा की घटनाओं का सामान्य निरीक्षण करने वाले की तुलना में पूर्ण रूप से सही होना पड़ता है।

(ii) ताकत से अभिप्राय अपने आत्मविश्वास के स्व-अनुमान से है। उदाहरणार्थ – अपनी ताकत के विषय में अपने स्वयं के परिप्रेक्ष्य के आधार पर व्यक्ति एक विशेष शारीरिक नौकरी के दबाव को सहन करने में अपनी योग्यता के बारे में निश्चित या अनिश्चित हो सकता है।

(iii) सामान्यता परिस्थितियों के क्षेत्र का प्रदर्शन करती है जिसमें व्यक्ति प्रभावी महसूस करता है। उदाहरणार्थ- व्यक्ति महसूस कर सकते हैं कि वे कम्प्यूटर प्रोग्रामिंग के लगभग सभी क्षेत्रों में प्रभावी ढंग से कार्य कर सकते हैं।

(2) परिणामों की अपेक्षाएँ एक व्यक्ति का अपने प्रदर्शन अर्थात् सफल या असफल होने के परिणाम के विषय में विश्वास है। उदाहरणार्थ – एक महिला विश्वास कर सकती है कि उसमें एक CEO (मुख्य कार्यकारी अधिकारी) की भूमिका के लिए कोशिश करने तथा अच्छा प्रदर्शन करने की योग्यता है परन्तु उस पद के लिए आवेदन करने में आत्म-विश्वास की कमी हो सकती है, यह विश्वास करते हुए कि कम्पनी शायद इस पद के लिए एक पुरुष उम्मीदवार को वरीयता दे।

बन्दुरा (1986) ने क्षमता विश्वास के विकास एवं सुधार हेतु स्रोतों तथा कारकों की पहचान की। ये हैं – (i) कार्य सम्पादन पर सूचना अर्थात् कार्य के गुणवत्ता पर फीडबैक, (ii) प्रत्यायुक्त अनुभव अर्थात् दूसरों के अनुभवों के द्वारा अधिगम, (iii) दूसरों से मौखिक अनुनय या प्रोत्साहन तथा (iv) शारीरिक या सांवेगिक कारक अर्थात् या तो संतुष्टि या सहमति की भावना अथवा कार्य/नौकरी की पूर्णता पर असंतुष्टि की भावना।

अब हमें इस सिद्धान्त की प्रमुख विशेषताओं तथा परामर्श अर्थात्पत्ति पर विचार करना चाहिए।

परामर्श हेतु मूल्यांकन तथा विशेषताएँ

- आत्म – क्षमता सिद्धान्त के लेखकों को आत्म – क्षमता विश्वासों तथा व्यावसायिक व्यवहार के बीच सम्बन्ध में अनुभूतिमूलक सहयोग प्राप्त हुआ है।

- इस सिद्धान्त में दिए गए स्रोतों तथा कारकों पर कार्य करके अपनी आत्म-क्षमता के सुसाध्यीकरण के द्वारा महिलाओं के विकल्पों की व्यापकता हेतु विचारयोग्य क्षमता है।

परामर्श अर्थापत्ति

- विविध प्रकार की संज्ञानात्मक योजनाओं जैसे अभिवक्ता/हिमायत तथा वाद-विवाद तकनीकों का प्रयोग एक यथार्थवादी ढंग से सेवार्थी को अपनी योग्यताओं एवं अभिरुचियों को देखने में सहायता देने के लिए किया जा सकता है।
- रोल मॉडल्स का प्रयोग लड़कियों में चिन्ता को कम करने तथा आत्म-स्वाभिमान का निर्माण करने में सहायता उपलब्ध कराने में किया जा सकता है। गैर-परम्परागत व्यवसायों से सम्बन्धित महिलाएँ उच्च अपेक्षाओं के लिए रोल-मॉडल का कार्य कर सकती हैं तथा महिलाओं को व्यापक दृष्टि प्रदान कर सकती हैं।¹

3.7.2 गॉटफ्रेडसन का व्यावसायिक महत्वाकांक्षा का प्रतिमान

गॉटफ्रेडसन का सिद्धान्त वर्णन करता है कि लिंग विभिन्नता के विषय में रूढ़िवादियाँ व्यावसायिक महत्वाकांक्षा, गतिविधियों के लिए चुने गए क्षेत्र के साथ ही साथ नौकरी या व्यवसाय के स्तर में विभिन्नता हेतु जिम्मेदार हैं। इस सिद्धान्त का उन्होंने प्रस्तावों के रूप में उल्लेख किया है जो इन पहलुओं पर प्रकाश डालता है। यहाँ पर वे सात प्रस्ताव हैं जिनका एक समान पहलुओं के सम्बन्ध में लिंग विभिन्नता के विषय में अभिप्राय है।

1. लोग अन्य कारकों जैसे गतिविधियों का क्षेत्र एवं स्तर में व्यवसाय के साथ-साथ लिंग प्रारूप के आयाम में अन्तर करते हैं।
2. लोग अपने आत्म - सम्प्रत्यय तथा अपने द्वारा किए जाने वाले प्रयास की इच्छा के अनुसार अपने लिए व्यवसायों की उपयुक्तता का आकलन करते हैं।
3. लिंग एक महत्त्वपूर्ण तत्व है जो सामाजिक श्रेणी, बुद्धि, अभिरुचि, मूल्य तथा योग्यताओं के साथ - साथ व्यावसायिक रूप से भी प्रासंगिक है।
4. आत्म-सम्प्रत्यय के ये व्यावसायिक रूप से प्रासंगिक तत्व लिंग आत्म-सम्प्रत्यय से भी सम्बन्धित हैं (वे सम्प्रत्यय जो करीब 6-8 वर्ष की अवस्था में विकसित होते हैं)।
5. वह व्यवसाय जो व्यक्ति के आत्म - सम्प्रत्यय के समानान्तर नहीं है उसे अस्वीकृत करने की प्रवृत्ति होती है।
6. नौकरी की उपलब्धता के विषय में महिलाओं का निर्णय जो कभी - कभी विभेदीकरण या पक्षपात की अवधारणा से प्रभावित होता है, वह उनकी व्यावसायिक वरीयताओं को प्रभावित करता है।
7. यदि (i) लिंग उपयुक्तता/ लिंग प्रारूप तथा (ii) अभिरुचियों के बीच समझौता करना है तब अभिरुचियों का बलिदान किया जाएगा तथा लिंग-प्रारूप को वरीयता मिलेगी।

सिद्धान्त का मूल्यांकन

- गॉटफ्रेडसन का सिद्धान्त अनुमानों को सम्भव बनाने के लिए महिलाओं के वृत्ति व्यवहार के विकासात्मक तथा निर्णय लेने के पहलुओं को एकीकृत करता है।
- यह मनोवैज्ञानिक तथा गैर-मनोवैज्ञानिक परिवर्तनशीलता जैसे आत्म-सम्प्रत्यय एवं सामाजिक रूढ़िवादियों तथा वृत्ति निर्णयों पर उनकी अन्योन्यक्रिया तथा प्रभाव को शामिल करता है।

परामर्श अर्थापत्ति

- सिद्धान्त के मतों का पालन करते हुए परामर्शदाता अपने सेवार्थी की व्यावसायिक वरीयताओं को स्पष्ट करने में उस सीमा में विचार करते हुए सहायता करेंगे, जिसमें लिंग – प्रारूप प्रासंगिक या महत्वपूर्ण है।
- क्षमता और अभिरुचियों पर परीक्षण तथा गैर परीक्षण सूचना का प्रयोग आत्म-सम्प्रत्यय को स्पष्ट करने में सहायक हो सकता है।
- व्यावसायिक कार्ड प्रारूप का प्रयोग व्यवसायों के प्रतिष्ठा स्तर तथा लिंग-प्रारूप को स्पष्ट करने में सहायता कर सकता है।
- परामर्शदाता बच्चों को अपने आत्म-सम्प्रत्यय को स्पष्ट करने में सहायता देने के लिए माता-पिता को प्रोत्साहित करने हेतु अभिवक्ता की भूमिका धारण कर सकते हैं।

3.7.3 आवश्यकता पर आधारित आस्टिन का सामाजिक – मनोवैज्ञानिक प्रतिमान

आस्टिन (1984) ने एक सिद्धान्त की रचना करने का प्रयास किया जो महिलाओं की कैरियर चयन प्रक्रिया तथा महिलाओं के कैरियर महत्वाकांक्षाओं में परिवर्तनों का सही प्रकार से वर्णन करेगा जो कि लगभग दो दशकों से घटित हो रही थीं।

उन्होंने मनोवैज्ञानिक तथा सामाजिक परिवर्तनशीलता पर आधारित चार संरचनाओं का प्रयोग किया। ये चार संरचनाएँ हैं – प्रेरणा, अपेक्षाएँ, लिंग-भूमिका सामाजीकरण तथा अवसरों की संरचना।

1. प्रेरणा : - व्यक्ति अपनी प्राथमिक आवश्यकताओं जैसे – उत्तरजीवन (शारीरिक/क्रियात्मक), खुशी (कार्य से मिलने वाली आंतरिक संतुष्टि) तथा योगदान (समाज के लिए उपयोगी होने की आवश्यकता) को पूरा करने में अपनी शक्ति लगाने के लिए प्रेरित होते हैं।
2. अपेक्षाएँ – ये कार्य के प्रकार के विषय में व्यक्ति का अवबोधन हैं जो (i) आवश्यकताओं को पूरा करती हैं, (ii) सुलभ हैं तथा (iii) व्यक्ति इन्हें करने में सक्षम हैं।
3. लिंग – भूमिका सामाजीकरण – लिंग – प्रारूप धारणाएँ तथा रूढ़िवादियाँ लड़कियों के लिए भेदीय लिंग – भूमिका अपेक्षाओं तथा प्रशिक्षण हेतु प्रचार करेंगी। लिंग-विभेदीकृत व्यवहार महिलाओं में पुरस्कृत किया जाता है जो उनकी अपेक्षाओं को प्रभावित करेगा।

4. अवसरों की संरचना - यदि महिलाएँ लिंग - भूमिका व्यवहार के संदर्भ में सामाजिक मान्यताओं एवं मूल्यों को अपनाती हैं तो उनमें अवसरों को अनदेखी करने की भी प्रवृत्ति होती है और वे मान्यताओं को अपनाकर रहना चाहती हैं।

आस्टिन के अनुसार विश्वासों में सामाजिक परिवर्तन एक महिला की अपेक्षाओं तथा अवसरों की संरचना को संशोधित करेगा क्योंकि गैर - परम्परागत कैरियर को सम्भावनाओं के रूप में अपनाने के द्वारा उनके विकल्पों का क्षेत्र व्यापक हो जाएगा।

सिद्धांत का मूल्यांकन

- यह सिद्धांत महिलाओं की आवश्यकताओं तथा मनोवृत्तियों को पहचानने की आवश्यकता पर बल देता है।
- यह सकारात्मक लिंग-भूमिका सामाजीकरण को मन में आत्मसात् करने की आवश्यकता पर ध्यान केन्द्रित करता है।

परामर्श अर्थापत्ति

- यह महिलाओं की अपेक्षाओं को पोषित करने के उद्देश्य पर आधारित उनके लिए परामर्श योजनाओं के निर्माण की आवश्यकता पर विधिवत् बल देता है।
- यह सिद्धांत लड़कियों को उनकी आंतरिक कार्य आवश्यकताओं तथा सामाजिक आवश्यकताओं के योगदान, पहचान एवं स्तर को पोषित करने के प्रति प्रेरित करने के लिए परामर्श योजनाओं के निर्माण हेतु आधार उपलब्ध कराता है।
- परामर्शदाता लड़कियों को उनके आत्म - प्रतिमान को स्पष्ट करने में तथा कार्यकारी कैरियर के द्वारा पूरी की जा सकने वाली प्रबल आवश्यकताओं को पहचानने में सहायता कर सकते हैं।

अब तक आप एक विस्तृत परिदृश्य में विविध आयामों को समाहित करते हुए महिलाओं के वृत्ति विकास को देख चुके हैं।

आत्म-निरीक्षण अभ्यास -2

महिलाओं के वृत्ति विकास के तीनों सिद्धांतों को उनके लेखकों तथा उनके प्रकाशित वर्ष के साथ बताइए। संक्षेप में इन तीनों सिद्धांतों की व्याख्या कीजिए। एक रूपरेखा का प्रयोग कीजिए जिसमें सिद्धान्त का स्वरूप, प्रत्येक सिद्धांत के मुख्य प्रस्ताव तथा उदाहरण के साथ आपकी परामर्श भूमिका हेतु अर्थापत्ति निहित हो।

यदि महिलाओं को कैरियर के विषय में तथा मुख्यधारा के कैरियर को अपनाने हेतु सोचने में समर्थ तथा सुसाध्य बनाना है तो आपको प्रमुख मामलों एवं मुद्दों को पहचानने की आवश्यकता है तथा इनका सामना करने के लिए रास्ता तलाश करने पर ध्यान केंद्रित करना है । अब तक अनवरत रूप से काफी संख्या में विभिन्न संदर्भों में प्रकरण तथा मुद्दे आ चुके हैं । अगले भाग में हम आप को इन महत्वपूर्ण मुद्दों से परिचित कराएंगे ।

इन मुद्दों का प्रभावी ढंग से सामना करके महिलाओं की मुख्यधारा के कैरियर में प्रविष्टि को सुसाध्य बनाने हेतु वांछित सामाजिक एवं मनोवैज्ञानिक परिवर्तनों को लाया जा सकता है ।

3.8 महिलाओं के वृत्ति विकास से सम्बन्धित मुद्दे

अब हम कुछ अधिक महत्वपूर्ण मुद्दों जैसे लिंग का प्रभाव, कार्य सहभागिता, रूढ़िवादियाँ , शिक्षा एवं पाठ्यक्रम, कार्य सुरक्षा मुद्दे तथा अन्य लोगों में प्रेरक कारकों को देखते हैं ।

• लिंग विभिन्नता की प्रकृति (वास्तविक तथा काल्पनिक)

जबकि जैविक तथा शारीरिक लिंग विभिन्नताएँ प्राकृतिक हैं और व्यक्तियों को प्रजनन करने के योग्य बनाती हैं, सामाजिक लिंग भूमिका का सम्प्रत्यय परिवार एवं समाज के प्रति वचनबद्धता की भावना को आगे बढ़ाती है । जब पुरुषों एवं महिलाओं के बीच वास्तविक विभिन्नताएँ प्रबलित होती हैं तथा महिलाओं के विरुद्ध भेदभाव करने में प्रयोग की जाती हैं तब वे महिलाओं के विकास के महत्वपूर्ण क्षेत्रों पर प्रभाव डालती हैं और उनके मनोवैज्ञानिक तथा सामाजिक उत्तरदायित्वों के बारे में लैंगिक मान्यताएँ प्रायः "पुरुष-सुलभ" तथा " स्त्री - सुलभ" विशेषकों के बारे में धारणाओं पर आधारित हैं । उदाहरणार्थ- आक्रामकता, निश्चयात्मकता और स्वतंत्रता पुरुषों की विशेषताएँ समझी जाती हैं तथा पालन- पोषण, संवेदनशीलता, सहनशीलता और सामाजिक कार्य महिलाओं का विशेषक समझा जाता है । इन विशेषकों को प्रायः लड़कियों की प्रारम्भिक बाल्यावस्था की शुरुआत में प्रबलित किया जाता है । तथापि कुछ इस प्रकार की विभिन्नताओं जैसे - शारीरिक दबाव के सामने खड़े रहने की योग्यता तथा अधिक समय तक कार्य करने की क्षमता या वजनदार पदार्थों को उठाने के लिए आवश्यक शारीरिक शक्ति की अनदेखी नहीं की जा सकती है । लेकिन यह भी सच है कि सभी पुरुषों में ये गुण नहीं पाए जाते हैं । एक समान लिंग में भी व्यक्तिगत विभिन्नताएँ होती हैं । यह संज्ञानात्मक (योग्यता, क्षमता) तथा मनोदशात्मक (अभिरुचि, मूल्य, आदि) दोनों गुणों के लिए सच है । इस प्रकार की विभिन्नताओं पर बल देना वास्तविकता की तुलना में काल्पनिक अधिक है । इस प्रकार, तथाकथित लिंग विभिन्नताएँ यदि व्यक्तिगत विभिन्नता के रूप में ली जाती हैं तब अधिक वांछनीय होंगी ।

इस प्रकार के विश्वास/आस्था कि महिलाओं के स्वास्थ्य के लिए नौकरी हानिकारक है, उन्हें घर पर रहने की आवश्यकता है, उन्हें लड़कों की तरह रहना तथा बाहर जाना नहीं चाहिए, आदि की वैधता पर प्रश्न करना एक विस्तृत सीमा में लिंग- भेदभाव/पक्षपात को कम करने में सहायता करेगा । जब अवसर दिया जाता है तब अधिक से अधिक महिलाएँ तथाकथित पुरुष प्रधान क्षेत्रों में प्रवेश करती हैं । इस प्रकार के मामले यदि थोड़े भी हैं तो भी ये लड़कियों तथा महिलाओं के लिए कठिन समझी जाने वाली नौकरियों को हासिल करने से सम्बन्धित वर्तमान समय में प्रचलित लिंग-मान्यताओं तथा

लिंग-रूढ़िवादियों को चुनौती देने की आवश्यकता हेतु सलाह प्रस्तुत करते हैं। किसी भी प्रकार के कार्य एवं गतिविधियों के द्वारा आत्म- अभिव्यक्ति, योग्यताओं के आत्म-अवबोधन को प्राप्त करने की आवश्यकता महिलाओं तथा पुरुषों दोनों के लिए उचित है।

- **परिवार एवं विवाह बनाम कार्य सहभागिता**

परम्परागत रूप से पुरुषों को परिवार के कमाने वाले सदस्य के रूप में माना गया है तथा महिलाओं को घर संभालने की भूमिका सौंपी गई है। क्या यह लिंग पर आधारित भूमिका का विभाजन बहुत समय से नहीं है? महिलाओं हेतु " पत्नीत्व ", " मातृत्व ", का महिमागान है। परिवार में पालन-पोषण की भूमिका महिलाओं के लिए बहुत अधिक बना दी गई है। ये सब (i) घर के बाहर उनके घूमने पर प्रतिबन्ध लगाते हैं, (ii) उनके मूल्यों एवं अभिवृत्तियों को प्रभावित करते हैं, (iii) कार्य का संसार जो कि प्रतियोगिता से भरा हुआ है उसमें एक सहभागी के रूप में उनके विश्वास को प्रभावित करते हैं, (iv) उनकी उपलब्धियों, प्रेरणा तथा महत्वाकांक्षाओं को प्रभावित करते हैं (v) यह " सफलता के डर" के रूप में सामने आता है, (vi) कार्य सहभागिता के अवबोधन को उनके नारीत्व के खतरे के रूप में दिखाते हैं, (vii) कार्य सहभागिता के अवबोधन को उनके परिवार के कल्याण के खतरे के रूप में दिखाते हैं, आदि। जब तक महिलाएँ एक अच्छी गृहिणी के रूप में अपेक्षाओं को पूरा करती रहेंगी तब तक वे किसी दुविधा तथा भूमिका द्वन्द्वों से परिचित नहीं हो पाएंगी।

फिर भी, महिलाओं की इन दुविधाओं के समाधान हेतु सहायता करने की आवश्यकता है तथा उन्हें स्वयं को एक नए परिप्रेक्ष्य में देखना है। वे अपने को एक सफल गृहिणी तथा एक कार्यकारी महिला की दोहरी भूमिका अदा करते हुए देख सकती हैं। सबसे प्रमुख बात महिलाओं को संतुलन कायम करने में समर्थ बनाने, आवश्यक निश्चयात्मकता का प्रदर्शन करने, परिवार का विश्वास जीतने तथा अपने कार्य में सहयोग लेने हेतु प्रशिक्षित करना है। उनके सपनों को पूरा करने के लिए परिवार को भी उनकी आवश्यकताओं तथा समस्याओं को समझना है। भूमिका - सहभागिता के सम्प्रत्यय को अपनाने की आवश्यकता है जिसमें पुरुष कुछ "घरेलू कार्य" की भूमिका को निभाएँ।

- **नियोजन /कार्य परिस्थिति में व्यावसायिक लिंग - रूढ़िवादियाँ तथा लिंग-वियोजन-**

जैसा कि हम देख चुके हैं कि व्यावसायिक लिंग- रूढ़िवादियाँ पुरुषों एवं महिलाओं के लिए विविध व्यवसायों की उपयुक्तता के सामान्य विचार हैं। इस प्रकार की अधिकांश रूढ़िवादियाँ बहुत सशक्त हैं तथा शताब्दियों से टिकी हुई हैं। ये रूढ़िवादियाँ विभिन्न प्रकार के व्यवसायों में कार्यरत् लोगों के प्रभाव क्षेत्र के अवलोकन पर आधारित हैं। खनन-इंजीनियर जैसे व्यवसाय या नौकरी पुरुषों के लिए तथा नर्सरी विद्यालय शिक्षण, आदि महिलाओं के लिए " अभिसामयिक " या " परम्परागत " बन गए हैं।

इस प्रकार, इस तथ्य के बावजूद कि विविध देशों में संविधान पुरुषों एवं महिलाओं के बीच प्रावधान बनाने में भेदभाव नहीं करते हैं परन्तु वास्तविक स्थितियों में और इससे भी अधिक प्राइवेट सेक्टर में लिंग-विभेदीकरण बहुत प्रचलित है। महिलाएँ सामाजिक बाधाओं के कारण पुरुषों से नियोजन तथा वेतन के मामले में पीछे होती हैं। औसत रूप में महिलाएँ अपने पुरुष सहकर्मियों की तुलना में अधिक

समय तक कार्य करती हैं परन्तु कम वेतन पाती हैं। जब कभी उन्हें अच्छे अवसर प्राप्त होते हैं तब उन्हें अपनी नौकरी को कायम रखने के लिए पुरुषों के समानान्तर सर्वोत्तम प्रदर्शन करना होता है।

पाठ्यक्रम प्रावधान एवं शिक्षक प्रथाएँ

लड़कियों की शिक्षा को सुनिश्चित करने के लिए शिक्षा में दो महत्वपूर्ण तत्व हैं (i) लड़कियों एवं लड़कों के विद्यालयों तथा उच्च शिक्षा के संस्थानों में पाठ्यक्रम एवं सह-पाठ्यक्रम अवसरों की समानता (ii) शिक्षकों तथा सामाजिक परिवर्तन के अन्य अभिकर्ताओं में लिंग - तटस्थ प्रवृत्तियाँ तथा प्रथाएँ।

शैक्षिक अवसरों की समानता महत्वपूर्ण है परन्तु यह वास्तविक परिस्थितियों में उपस्थित नहीं है। वित्तीय दबाव या सामाजिक लैंगिक-पक्षपात के कारण लड़कियों के संस्थानों में उपलब्ध किए जाने वाले विकल्पों पर इसका गंभीर असर पड़ता है। इस समस्या से बाहर निकलने का तरीका अधिक संख्या में सह-शिक्षा वाले विद्यालयों तथा कॉलेजों की स्थापना करना है।

लिंग - पक्षपात प्रवृत्ति पाठ्यपुस्तकों की सामग्री के प्रस्तुतीकरण तथा पाठ्यक्रम के सम्पादन में पाठ्य सामग्री की व्यवस्था में दिखाई देती है। पुस्तक के लेखकों तथा शिक्षकों के द्वारा प्रदान की जाने वाली सामुदायिक अभिवृत्तियाँ प्रायः उनके व्यक्तिगत मूल्य, अभिवृत्तियों तथा पक्षपातों से सम्बन्धित होते हैं जो लिंग-विभेदक हो सकते हैं। विद्यार्थियों को सह-पाठ्यक्रम गतिविधियों को देते समय लड़कियों को हल्के विकल्पों जैसे साहित्यिक कार्य तथा स्वागत समितियों में रखने के लिए चुनने की आदत होती है जबकि लड़के मंच-प्रबन्धन, वैज्ञानिक कार्यों, खरीदारी आदि कार्यों में रखे जाते हैं। कार्य के संसार में इस प्रकार के सीमित परिचय तथा व्यावहारिक अनुभव की कमी से लड़कियों में आवश्यक आत्म - क्षमता अभिवृत्तियों तथा आत्म-विश्वास के विकास में बाधाएँ उत्पन्न होती हैं।

• "सुरक्षित" कार्य परिस्थितियाँ महिलाओं के लिए पर्याप्त सुरक्षित नहीं

माता-पिता प्रायः अपनी लड़कियों को उनकी शारीरिक सुरक्षा के खतरे के डर, यौन उत्पीड़न की संभावना तथा असामान्य समय में यात्रा करने की समस्या, आदि से उन्हें पुरुष प्रधान क्षेत्रों में जाने की सलाह नहीं देते हैं। यौन-उत्पीड़न तथा छेड़खानी को रोकने के लिए बनाए गए कठिन कानून के बावजूद भी उनका विशेष अधिकार आंशिक रूप में आश्वासन देता है क्योंकि सुरक्षा के मामलों में कार्य करने के स्थान तथा देर रात्रि में यात्रा करना पूर्णतया सुरक्षित नहीं है। यह एक अलग मामला है कि सामाजिक कलंक के कारण यौन-उत्पीड़न के अधिकांश मामले प्रायः प्रकाश में नहीं आते हैं। फिर भी, यह एक गंभीर मामला बना रहता है।

• विद्यालयों का पर्यावरण लड़कियों तथा उनके माता-पिता के लिए प्रेरित करने वाला होना चाहिए

पूरे विश्व में आंकड़े प्रकट करते हैं कि प्राथमिक शिक्षा के दौरान या उसके पश्चात् लड़कियों द्वारा अपनी पढ़ाई बीच में छोड़ देने की दर बहुत अधिक है। ऐसा क्यों है कि विद्यालय लड़कियों को सुरक्षित रखने में असफल हो जाते हैं? क्या माता-पिता अपनी लड़कियों को विद्यालय में भेजने के लिए उचित रूप से प्रेरित नहीं हैं? विद्यालय और समुदाय उनके अनुकूल वातावरण बनाने के लिए क्या करते हैं? यह देखा

गया है कि सामान्य तौर पर ग्रामीण तथा उप-नगरीय विद्यालयों में लड़कियों के लिए शौचालय सुविधाएँ उपलब्ध नहीं हैं। कुछ विद्यालयों में महिला अध्यापिकाओं की अनुपस्थिति के कारण यौन-उत्पीड़न के डर से माता-पिता अपनी लड़कियों को वहाँ भेजने में डरते हैं। इसलिए, क्या लड़कियों तथा किशोरों की समस्याओं और माता-पिता के डर को दूर करने के लिए सही प्रकार से निर्देशित करने वाली कुशल महिला अध्यापिकाओं की व्यवस्था नहीं की जा सकती ताकि लड़कियों एवं माता-पिता को सुरक्षा हेतु आवश्यक संतुष्टि दी जा सके ?

• **अपने कानूनी अधिकारों के लिए महिलाओं में उपयुक्त जागरूकता उत्पन्न करने की आवश्यकता**

वैधानिक रूप से महिलाओं को उनके कल्याण एवं विकास के प्रति ध्यान आकृष्ट करने की आवश्यकता हेतु उन्हें विशेष समूह का स्तर बार-बार प्रदान किया जाता है। इसमें विशिष्ट कानूनी अधिकार तथा प्रावधान जैसे- समान पारिश्रमिक अधिनियम, अनैतिक अवैध व्यापार प्रतिबन्ध अधिनियम, "महिलाओं के उत्पीड़न पर" कानून शामिल हैं। महिलाओं के अशोभनीय चित्रण (प्रतिबन्ध) अधिनियम, विवाह कानून एवं अधिनियम तथा श्रम कानून और महिलाओं के लिए विशिष्ट तौर पर मातृत्व लाभ अधिनियम, आदि। प्रश्न उठता है कि क्या लड़कियों और महिलाओं को अपनी सुरक्षा करने के लिए पूर्वसक्रिय ढंग से इन उपकरणों का प्रयोग करने के लिए पर्याप्त ढंग से सुग्राही और जागरूक बनाया गया है या उनका उस समय प्रयोग करने के लिए जब शैक्षिक एवं कार्य स्थितियों में उनकी आवश्यकता होती है। महिलाओं का कानूनी अधिकार एक सुरक्षित एवं सहयोगात्मक पर्यावरण तथा मानव अधिकारों की समानता को उपलब्ध कराने में सुसाध्य बनाता है। " महिलाओं का संघर्ष प्राथमिक रूप से नारीत्व के लिए नहीं है बल्कि आर्थिक, सामाजिक, राजनीतिक, पारिवारिक भूमिका और जीवन के प्रत्येक पहलू में समानता हेतु मानवता के लिए है "। (चोपड़ा 1998)। यहाँ पर यह मुद्दा लड़कियों एवं महिलाओं को इन प्रावधानों के विषय में जानकारी देकर उनके भय का निराकरण करने से है।

3.8.1 अंतःक्षेप योजनाएँ तथा कार्य-योजना

वृत्ति विकास में लड़कियों एवं महिलाओं के स्तर एवं स्थिति को सुधारने के लिए निर्मित अंतःक्षेप योजनाओं को परिणाम एवं विकास की दिशा में प्रेरित होना चाहिए क्योंकि इन कार्यक्रमों एवं गतिविधियों के द्वारा उन्हें लाभ पहुँचाना परम उद्देश्य है चाहे यह प्रत्यक्ष रूप में हो या अप्रत्यक्ष रूप में हो।

चार प्रकार के लक्ष्यों पर स्पष्ट रूप से विचार करना चाहिए (चित्र 3.1 (अ) को देखिए, योजनाओं का निर्माण चित्र 3.1 (ब))

लक्ष्य-निर्धारण

- i. निर्धारित किए गए उद्देश्यों को प्राप्त करना।
- ii. निर्धारित किए गए समूहों से सम्बन्धित होना।
- iii. निर्धारित की गई योजनाओं तथा गतिविधियों को पूरा करना।
- iv. अभिविन्यास/प्रशिक्षण सामग्री की आवश्यकता।

1- उद्देश्यों को निर्धारित करना

महत्त्वपूर्ण निर्धारित उद्देश्य हैं - (i) अभिवृत्तियों को परिवर्तित करना, (ii) लड़कियों एवं महिलाओं का सशक्तीकरण, (iii) महिलाओं के लिए अवसरों की संरचना को व्यापक करना, (iv) शिक्षा एवं नियोजन में अवसरों की समानता उपलब्ध कराना।

2- निर्धारित समूह

विविध निर्धारित समूहों को समाहित करना है। ये हैं- (i) लड़कियाँ एवं लड़के, (ii) माता-पिता एवं समुदाय (iii) नियोक्ता, (iv) शिक्षावद्/शिक्षक।

3- योजनाओं को निर्धारित करना

वांछित परिणामों को सुनिश्चित करने हेतु निर्धारित उद्देश्यों को प्राप्त करने के लिए सकारात्मक कार्य योजनाओं को बनाना आवश्यक है। मुख्य योजनाएँ होंगी :- (i) लड़कियों, लड़कों, समुदाय, शिक्षाविदों एवं नियोक्ताओं के अभिवृत्ति में परिवर्तन हेतु जागरूकता कार्यक्रम, (ii) लड़कियों एवं महिलाओं के लिए प्रावधान सुनिश्चित करना, (iii) शिक्षकों, शिक्षाविदों, पाठ्यपुस्तक लेखकों के लिए प्रशिक्षण एवं अभिविन्यास, (iv) शैक्षिक नीति आयोजकों के लिए प्रशिक्षण एवं अभिविन्यास।

4- अभिविन्यास/ प्रशिक्षण सामग्री

यह, शायद प्राप्त करने में सबसे कठिन लक्ष्य है तथा इसके लिए संगठित प्रयास की आवश्यकता है।

चित्र : 3.1 (अ) महिलाओं के वृत्ति विकास हेतु परिणाम आधारित प्रतिमान-कार्य योजना - I

कार्य योजना - I (लक्ष्यों) का आलेखी प्रस्तुतीकरण

प्राप्त किए जाने वाले लक्ष्य

सम्बन्धित समूह

योजनाएँ/विधियाँ

अभिविन्यास तथा प्रशिक्षण सामग्री

गतिविधियाँ या सम्बन्धित अभिकर्ता / एजेन्सी, आदि

चित्र : 3.1 (ब) महिलाओं के वृत्ति विकास हेतु परिणाम आधारित प्रतिमान-कार्य योजना - II

कार्य योजना - II (योजनाएँ/अपेक्षित परिणाम) का आलेखी प्रस्तुतीकरण

व्यवहारात्मक (अभिवृत्तिक)	संज्ञानात्मक
<ul style="list-style-type: none"> • लिंग-तटस्थ अभिवृत्तियों को विकसित करना • वैयक्तिक – सामाजिक विकास को पोषित करना • वृत्ति –अभिवृत्ति / वृत्ति-परिवक्ता अभिवृत्ति को विकसित करना • अभिरुचि एवं मूल्यों को विकसित करना • वृत्ति मनोवृत्ति को बढ़ाना • सफलता के डर से बाहर निकलना • निश्चयात्मकता को आरोपित करना 	<ul style="list-style-type: none"> • आत्म- क्षमता विश्वास/आत्म-स्वाभिमान को विकसित करना • आत्म-ज्ञान/आत्म- निदेशन को बढ़ाना • समस्या -समाधान कौशलों /लक्ष्यों को विकसित करना • अवसरों की संरचना की व्यापकता के लिए कार्य के संसार के विषय में जानकारी बढ़ाना • "व्यावहारिक " अनुभवों की सुविधाओं के द्वारा कौशल-विकास के अवसरों को उपलब्ध कराना

अभिभावक, समुदाय और नियोक्ता		शैक्षिक कार्यक्रम एवं शिक्षावद्	
<p>अभिवृत्तियाँ</p> <ul style="list-style-type: none"> • सहयोगात्मक तथा लिंग-तटस्थ अभिवृत्तियों को अपनाना • महिलाओं की आवश्यकताओं / समस्याओं / योगदान को महत्व देना 	<p>प्रथाएँ</p> <ul style="list-style-type: none"> • लिंग-रूढ़िवादियों पर प्रश्न उठाना • पुरुषों एवं महिलाओं में भूमिका साझा करने /बहुल-कार्य के सम्प्रत्यय को लागू करना • अवसरों की संरचना में वृद्धि करना • महिलाओं की आवश्यकताओं तथा समस्याओं पर विशेष ध्यान देना 	<p>अभिवृत्तियाँ</p> <ul style="list-style-type: none"> • लिंग-तटस्थ नीति बनाना • अवसरों एवं प्रावधानों की समानता • पक्षपात-रहित पाठ्यपुस्तकें • महिलाओं के अध्ययन केन्द्रों – R एवं D की भूमिका • अभिवृत्ति के निर्माण एवं जागरूकता उत्पन्न करने में परामर्शदाताओं की भूमिका 	<p>शिक्षक/शिक्षक-प्रशिक्षार्थी</p> <ul style="list-style-type: none"> • समानता के लिए शिक्षा में प्रशिक्षण देना • लिंग-तटस्थ शिक्षा-शास्त्र में प्रशिक्षण देना

3.9 सारांश

कार्यक्षेत्र में पूर्ण रूप से भाग लेने हेतु महिलाओं के पास सीमित अवसर हैं। बहुत सारे कारणों की वजह से महिलाओं को कुछ विशेष व्यवसायों में प्रवेश के चयन, वृत्ति-संतुष्टि का आनन्द लेने तथा एक पारिवारिक सदस्य और कार्यकारी दोनों के रूप में सक्रिय होने में वास्तव में प्रतिबन्ध लगा दिया गया है। वर्तमान विश्वास अब परिवर्तित हो रहे हैं तथा महिलाओं के घर पर ही रहने और केवल घर के कार्यों की देखभाल करने के पुराने विचारों को बदल करके समाज में अपनी आत्म - संतुष्टि को पूरा करने हेतु उनके लिए उद्देश्यों को निर्धारित करने का प्रयास किया जा रहा है।

इस संदर्भ में आपने वैयक्तिक - सामाजिक, शैक्षिक तथा वृत्ति विकास के क्षेत्रों में महिलाओं की कुछ महत्वपूर्ण आवश्यकताओं और समस्याओं को देखा। महिलाओं के वृत्ति विकास पर अत्यधिक महत्व दिया गया है। इस यूनिट में कुछ महत्वपूर्ण कारकों तथा प्रक्रियाओं पर ध्यान केन्द्रित किया गया है जो महिलाओं के कैरियर निर्णयों में अवरोध उत्पन्न करते हैं। इस यूनिट में इन बाधाओं में से कुछ को हटाने के समाधान पर भी विचार किया गया है।

महिलाओं के वृत्ति विकास के तीन महत्वपूर्ण सिद्धान्तों क्रमशः- हैकेट और बेट्ज का आत्म-क्षमता सिद्धान्त, गॉटफ्रेडसन के व्यावसायिक अपेक्षा का प्रतिमान तथा आस्टिन के आवश्यकता पर आधारित सामाजिक-मनोविज्ञान प्रतिमान की चर्चा की गई है। प्रत्येक सिद्धान्त हेतु कुछ परामर्श अर्थापत्तियों को भी बताया गया है।

महिलाओं के वृत्ति विकास से सम्बन्धित मामलों एवं मुद्दों को इस यूनिट के बाद के भाग में उठाया गया है। कुछ विशिष्ट परिस्थितियों में महिलाओं के द्वारा सामना की जाने वाली समस्याओं की जानकारी इन मुद्दों को सुलझाने हेतु कार्यक्रमों को विकसित करने में सहायता करेगी। महिलाओं के कैरियर के विकास के लिए कानूनी अधिकारों, अतःक्षेप योजनाओं तथा कार्य योजना की भी चर्चा की गई है।

समकालीन समाज में महिलाओं का वृत्ति विकास परिचर्चा के लिए एक महत्वपूर्ण विषय बन गया है। वर्तमान समय में महिलाओं ने अपने दैनिक जीवन के विविध दबावों में सुधार हेतु अपना कदम आगे बढ़ाया है तथा अपने वैयक्तिक, सामाजिक, शैक्षिक एवं कैरियर के सभी पहलुओं के विकास में अत्यधिक सफलता अर्जित की है।

आत्म - मूल्यांकन अभ्यास

- 1- महिलाओं के वृत्ति विकास की एक पार्श्विका (profile) तैयार कीजिए।
- 2- एक संक्षिप्त निबंध में महिलाओं के वृत्ति विकास के क्षेत्र के पाँच प्रमुख मुद्दों की चर्चा कीजिए।
- 3- महिलाओं की वृत्ति-परिपक्वता के विषय में तीन व्यावहारिक योजनाओं की विस्तृत व्याख्या कीजिए।

आत्म – मूल्यांकन अभ्यासों के उत्तरबिन्दु

1. लड़कियों के चतुर्दिक विकास को शामिल करते हुए व्यापक उपागम पर जोर देना। किसी अंतःक्षेपीय कारकों एवं प्रक्रियाओं को भी शामिल करना। उनके शारीरिक विकास, स्वास्थ्य एवं कल्याण, परिवार एवं समुदाय के सहायक पर्यावरण में मनोवैज्ञानिक एवं संवेगात्मक विकास तथा शिक्षा एवं कार्य परिस्थितियों में लिंग- भूमिका रूढ़िवादियों का सामना करना, आदि को शामिल करके कैरियर विकास के बारे में विस्तार से लिखना है।
2. महिलाओं के स्तर, आवश्यकताओं, समस्याओं, शिक्षा एवं कार्यस्थल पर विभेदीकरण, महिलाओं पर आरोपित भूमिका द्वन्द्वों तथा लिंग- रूढ़िवादियों की पहचान से सम्बंधित मुद्दों के विषय में लिखना है।
3. संवेदीकरण और अभिवृत्तीय परिवर्तन कार्यक्रमों में विभिन्न समूहों को लक्ष्य बनाना, अवरोधों के निवारण के लिए विशिष्ट मुद्दों की पहचान करना तथा उनका सामना करने के लिए उपाय की तलाश करना, लिंग-रूढ़ियों पर प्रश्न उठाना एवं परिवर्तित करना, लड़कियों एवं महिलाओं के लिए अवसरों की संरचना को बढ़ाना, लड़कियों में आत्म-क्षमता अभिवृत्ति को बढ़ाना तथा कैरियर मनोवृत्ति, आदि को बढ़ाना।

आत्म-निरीक्षण अभ्यासों के उत्तरबिन्दु

आत्म –निरीक्षण अभ्यास -1

- 1- सही, 2- गलत, 3-गलत, 4-सही, 5-गलत

आत्म –निरीक्षण अभ्यास -2

- नीचे दिए गए तीनों सिद्धांतों की विस्तृत व्याख्या कीजिए। एक रूपरेखा बनाइए जिसमें सिद्धांत का परिचय, प्रत्येक सिद्धांत के मुख्य प्रस्ताव तथा उदाहरण के साथ अपनी परामर्श भूमिका के लिए अर्थापत्ति निहित हो।
- हैकेट और बेट्ज का आत्म-क्षमता सिद्धान्त (1981)
- गॉटफ्रेडसन का व्यावसायिक अपेक्षाओं का प्रतिमान (1983)
- आस्टिन का आवश्यकता पर आधारित सामाजिक-मनोवैज्ञानिक प्रतिमान (1984)

निम्नलिखित की व्याख्या कीजिए

- सामाजिक-अधिगम सिद्धान्त तथा आत्म-क्षमता विश्वास के विकास में हैकेट तथा बेट्ज का महत्व।
- व्यावसायिक अपेक्षाओं की कमी के प्रति निदेशित करती हुई लिंग-विभिन्नताएँ।
- चार संरचनाएँ-प्रेरणा, अपेक्षाएँ, लिंग-भूमिका सामाजीकरण तथा अवसरों की संरचना।

संदर्भ पुस्तकें

Astin, H. S. 1984. The meaning of work in women's lives: A socio-psychological model of career choice and work behaviour. *Counseling Psychologist*, 12(4), 117–126.

Bandura, A. 1982. Self-efficacy theory in human agency. *American Psychologist*, 37, 122–147.

Bandura, A. 1977. Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioural change. *Psychological Review*, 84, 191–215.

Bandura, A. 1986. *Social Foundations of thought and action: A Socio-cognitive theory*. Prentice-Hall, Englewood Cliffs, New Jersey.

Brooks, L. 1984. *Counselling special groups*, In D. Brown, L. Brooks & Associates, *Career Choice and Development*. Jossey-Bass, San Francisco.

Chopra, C. 1998. Legal rights and the adolescent girl. In S. Mohan (Ed.), *Building Personal and Career Consciousness in Girls*. Vikas Publication House Pvt. Ltd., New Delhi.

Fitzgerald, L. F. and Crites, O. J. 1980. Toward a career psychology of women. What do we know? What do we need to know? *Journal of Counseling Psychology*, 27, 44–62.

Gottfredson, L. S. 1981. Circumscription and compromise: A developmental theory of occupational aspirations. *Journal of Counseling Psychology, Monograph*, 28, 545–579.

Hackett, G. and Betz, N. 1981. A self-efficacy approach to the career development of women. *Journal of Vocational Behaviour*, 18, 326–339.

Mohan S. (ed.) 1999. *Career Development in India*. Vikas Publishing House Pvt. Ltd., New Delhi.

Shukla, A. 1999. Career development in women. In S. Mohan (Ed.), *Career Development in India*. Vikas Publishing House Pvt. Ltd., New Delhi.

पठनीय पुस्तकें

Betz, N. E. and Fitzgerald, L. F. 1987. *The Career Psychology of Women*. Academic Press, Orlando, FL.

Mohan, S. (ed.) 1998. Building Personal and Career Consciousness in Girls. Vikas Publishing House Pvt. Ltd., New Delhi.

