BAOU
Education for All

DR. BABASAHEB AMBEDKAR OPEN UNIVERSITY

માસ્ટર ઓફ કોમર્સ

સેમેસ્ટર-૧

આત્મસંચાલન અને કારકિર્દી

MC01SSN101

સ્વાધ્યાયનું અજવાળું

ભારતના સંવિધાનના સર્જક, ભારતરત્ન ડૉ. બાબાસાહેબ આંબેડકરની પાવન સ્મૃતિમાં ગરવી ગુજરાતમાં, ગુજરાત સરકારશ્રીએ ઈ.સ. 1994માં યુનિવર્સિટી ગ્રાન્ટ્સ કમિશન અને ડિસ્ટન્સ એજ્યુકેશન કાઉન્સિલની માન્યતા મેળવી અમદાવાદમાં ગુજરાતના એકમાત્ર મુક્ત વિશ્વવિદ્યાલય ડૉ. બાબાસાહેબ આંબેડકર ઓપન યુનિવર્સિટીની સ્થાપના કરી છે.

ડૉ. બાબાસાહેબ આંબેડકરની 125મી જન્મજયંતીના અવસરે જ ગુજરાત સરકાર દ્વારા યુનિવર્સિટી માટે અદ્યતન સગવડતા સાથે, શાંત જગ્યા મેળવી, જ્યોતિર્મય પરિસરનું નિર્માણ કરી આપ્યું. BAOUના સત્તામંડળે પણ યુનિવર્સિટીના આગવા ભવિષ્ય માટે ખૂબ સહયોગ આપ્યો, આપતા રહે છે.

શિક્ષણ એટલે માનવમાં થતું મૂડીરોકાણ, શિક્ષણ લોકસમાજની ગુણવત્તા સુધારવામાં અધિક ફાળો આપી શકે છે. અહીં મને સ્વામી વિવેકાનંદનું શિક્ષણ વિષયક દર્શન યાદ આવે છે:

'જેનાથી ચારિત્ર્યનું ઘડતર થાય, જેનાથી માનસિક ક્ષમતાનું નિર્માણ થાય, જેનાથી બૌદ્ધિક વિકાસ સાધી શકાય અને જેના થકી વ્યક્તિ પગભર બની શકે તેને શિક્ષણ કહેવાય'

ડૉ. બાબાસાહેબ આંબેડકર ઓપન યુનિવર્સિટી શિક્ષણમાં આવા ઉમદા વિચારને વરેલી છે. તેથી વિદ્યાર્થીઓને ગુણવત્તાયુક્ત, વ્યવસાયલક્ષી, જીવનલક્ષી શિક્ષણની સગવડ ઘરે બેઠાં મળી રહે એવા પ્રયત્નો મક્કમ બની કરે છે. બહોળા સમાજના લોકોને ઉચ્ચશિક્ષણ પ્રાપ્ત થાય, છેવાડાના માણસોને ઉત્તમ કેળવણી એમનાં રોજિંદાં કામો કરતાં પ્રાપ્ત થતી રહે. વ્યાવસાયિક લોકોને આગળ ભણતરની ઉત્તમ તક સાંપડે અને જીવનમાં પોતાની ક્ષમતાઓ, કૌશલ્યોને પ્રગટ કરી સારી કારકિર્દી ઘડે, સ્વાવલંબી બની ઉત્તમ જીવન જીવતાં સમાજ અને રાષ્ટ્રનિર્માણમાં પોતાનું યોગદાન આપે, એ માટે પ્રયાસરત છે.

'સ્વાધ્યાય: પરમં તપ:' સૂત્રને ઓપન યુનિવર્સિટી કેન્દ્રમાં રાખીને અહીં પ્રવેશ કરતા છાત્રોને સ્વઅધ્યયન માટે સરળતાથી સમજાય એવો ગુણવત્તાલક્ષી શૈક્ષણિક અભ્યાસક્રમ ઉપલબ્ધ કરાવી આપે છે. દરેક વિષયની પાયાની સમજણ મળે તેની કાળજી રાખવામાં આવે છે. વિદ્યાર્થીઓને રસ પડે અને રુચિ કેળવાય તેવાં પાઠ્યપુસ્તકો નિષ્ણાત અધ્યાપકો દ્વારા તૈયાર કરવામાં આવે છે. દૂરવર્તી શિક્ષણ પ્રાપ્ત કરવા ખેવના રાખતા કોઈ પણ ઉંમરના છાત્રોને માટે અભ્યાસસામગ્રી તૈયાર કરવા માટે શિક્ષણવિદો સાથે પરામર્શ કરવામાં આવે છે. એ પછી જ માળખું રચી, અભ્યાસસામગ્રી તૈયાર કરી પુસ્તક સ્વરૂપે છાત્રોનાં કરકમળોમાં આપે છે. જેનો ઉપયોગ કરીને વિદ્યાર્થીઓ સંતોષપ્રદ અનુભવ કરી શકે છે.

યુનિવર્સિટીના તજજ્ઞ અધ્યાપકો ખૂબ કાળજીથી આ અભ્યાસસામગ્રીનું લેખન કરે છે. વિષયનિષ્ણાત પ્રોફેસરો દ્વારા એમનું પરામર્શન થયા પછી જ પરિણામલક્ષી અભ્યાસસામગ્રી યુનિવર્સિટીના વિદ્યાર્થીઓને પહોંચે છે. ડૉ. બાબાસાહેબ આંબેડકર ઓપન યુનિવર્સિટી જ્ઞાનનું કેન્દ્રબિંદુ બની રહી છે. વિદ્યાર્થીઓને 'સ્વાધ્યાય ટેલિવિઝન', 'સ્વાધ્યાય રેડિયો' જેવા દૂરવર્તી ઉપાદાનો થકી પણ એમના ઘરમાં શિક્ષણ પહોંચાડવાનો પુરુષાર્થ થઇ રહ્યો છે. ઉમદા હેતુ, શ્રેષ્ઠ ધ્યેયને આંબવા પરિશ્રમરત યુનિવર્સિટીના જ્ઞાનની પરબ સમા અધ્યાપકો તેમજ કર્મઠ કર્મચારીગણને અભિનંદન અને અમારી યુનિવર્સિટીના વિદ્યાર્થીઓ સફળ થવા ખૂબ મહેનત કરી, જીવન સફળ કરવાની સાથે જીવન સાર્થક કરે એવી પરમેશ્વરને પ્રાથના કરું છું.

પ્રો. (ડૉ.) અમીબહેન ઉપાધ્યાય

કુલપતિશ્રી,

ડૉ. બાબાસાહેબ આંબેડકર ઓપન યુનિવર્સિટી,

જ્યોતિર્મય પરિસર,સરખેજ-ગાંધીનગર હાઈવે, છારોડી, અમદાવાદ

લેખન :	શ્રી મનીષા ગોસાઈ	આસિસ્ટન્ટ પ્રોફેસર, ગવર્મેન્ટ એન્જિનિયરીંગ કોલેજ, ભુજ
	ડૉ. જૈની શાહ	આસિસ્ટન્ટ પ્રોફેસર, ડૉ. બાબાસાહેબ આંબેડકર ઓપન યુનિવર્સિટી, અમદાવાદ.
	ડૉ. માધવ આસ્તિક	આસિસ્ટન્ટ પ્રોફેસર, ધરમસિંહ દેસાઈ યુનિવર્સીટી.
પરામર્શક(વિષય) :	પ્રો. (ડૉ.) મનોજ શાહ	પ્રોફેસર & નિયામક, સ્કૂલ ઓફ કોમર્સ એન્ડ મૅનેજમૅન્ટ, ડૉ. બાબાસાહેબ આંબેડકર ઓપન યુનિવર્સિટી, અમદાવાદ.
	પ્રો. પરેશ જોષી	પ્રોફેસર, અંગ્રેજી ભવન, વીર નર્મદ સાઉથ ગુજરાત યુનિવર્સીટી.
	પ્રો. મૌલિક વ્યાસ	આસિસ્ટન્ટ પ્રોફેસર, ગવર્મેન્ટ એન્જિનિયરીંગ કોલેજ, ભુજ.
પરામર્શક(ભાષા) :	ઘનશ્યામ કે ગઢવી	નિવૃત આચાર્ય, સાર્વજનિક કોલેજ, મહેસાણા.
	ધીરજ સી. ગોહિલ	આસિસ્ટન્ટ પ્રોફેસર, સરકારી વિનયન અને વાણિજય કોલેજ, કઠલાલ.
સંપાદન :	પ્રો. (ડૉ.) મનોજ શાહ	પ્રોફેસર & નિયામક, સ્કૂલ ઓફ કોમર્સ એન્ડ મૅનેજમૅન્ટ, ડૉ. બાબાસાહેબ આંબેડકર ઓપન યુનિવર્સિટી, અમદાવાદ.

પ્રકાશક :	ડૉ. ભાવિન ત્રિવેદી	કાર્યકારી કુલસચિવ, ડૉ. બાબાસાહેબ આંબેડકર ઓપન યુનિવર્સિટી, અમદાવાદ.
આવૃત્તિ :	સુધારેલ પુનઃ આવૃત્તિ (2026)	

ISBN : 978-81-953732-6-0

સર્વાધિકાર સુરક્ષિત

આ પાઠ્યપુસ્તક ડૉ. બાબાસાહેબ આંબેડકર ઓપન યુનિવર્સિટીના ઉપક્રમે વિદ્યાર્થીલક્ષી સ્વઅધ્યન હેતુથી; દૂરવર્તી શિક્ષણના ઉદ્દેશને કેન્દ્રમાં રાખી તૈયાર કરવામાં આવેલ છે. જેના સર્વાધિકાર સુરક્ષિત છે. આ અભ્યાસ-સામગ્રીનો કોઈપણ સ્વરૂપમાં ધંધાધારી ઉપયોગ કરતાં પહેલાં ડૉ. બાબાસાહેબ આંબેડકર ઓપન યુનિવર્સિટીની લેખિત પરવાનગી લેવાની રહેશે.

BAOU
Education
for All

ડૉ. બાબાસાહેબ આંબેડકર ઓપન યુનિવર્સિટી

(ગુજરાત સરકાર દ્વારા સ્થાપિત)

પ્રથમ સેમેસ્ટર એમ. કોમ.

MC01SSN101

બ્લોક - 1

આત્મસંચાલન અને કારકિર્દી

એકમ-1	વ્યક્તિત્વના આધારસ્તંભ આયામો	3-11
એકમ-2	વ્યક્તિત્વ ઓળખાણ અને મૂલ્યાંકન	12-24
એકમ-3	વ્યક્તિત્વ મૂલ્યાંકન	25-36
એકમ-4	વ્યક્તિગત ધ્યેય અને તેનું વિધાન	37-46
એકમ-5	વ્યક્તિગત ધ્યેયને સફળ બનાવતા પરિબળ	47-58

એકમ : 1 વ્યક્તિત્વના આધારસ્તંભ આયામો

: રૂપરેખા :

1.1 ઉદેશ્યઃ

1.2 પ્રસ્તાવના

1.3 વ્યાખ્યા

1.4 આધારસ્તંભ આયામો

1.1 ઉદેશ્યઃ

- આ પ્રકરણનો ઉદેશ્ય વ્યક્તિત્વના અલગ-અલગ આધારસ્તંભો કયા છે અને આ આયામો કેવી રીતે એક સુગ્રથિત વ્યક્તીવનો વિકાસ કરવામાં મદદરૂપ છે તે વિષેની વિસ્તારપૂર્વક ચર્ચા કરવાનો તેમજ સમજણ આપવાનો છે.

- આ પ્રકરણના અભ્યાસ પછી તમને સુગ્રથિત વ્યક્તિત્વના આયામો કયા છે તેમજ સુગ્રથિત વ્યક્તિત્વને વિકસાવવા માટે વ્યક્તિએ કયા આધારસ્તંભોનો સભાનતાપૂર્વક વિકાસ અને વિસ્તાર કરવો જોઈએ તેની સમજ પ્રાપ્ત થશે.

1.2 પ્રસ્તાવના :

આજની ખુબજ ઝડપથી આગળ વધી રહેલી આ વૈશ્વિક સંસ્કૃતિમાં વ્યક્તિત્વ વિકાસના મૂળભૂત આયામો કયા? આ પ્રશ્ન દરેક વ્યક્તિના જીવનને સ્પર્શતો પ્રશ્ન છે. દરેક વ્યક્તિ પોતાના જીવનમાં ખુબજ ઝડપથી સફળતાના શિખર પર પહોંચવા માંગે છે. પરંતુ આ સફળતાના શિખર પર પહોંચ્યા પછી તે સફળતાને ટકાવી રાખવા તેમજ તે સફળતાને પચાવી જાણવાની આવડત પણ એટલીજ જરૂરી છે જેટલીકે સફળતા મેળવવી. સાદી રીતે, સફળ થવું અને સફળ રહેવું એ બન્ને કંઇક આગવી છાપ ધરાવે છે. વ્યક્તિત્વના આધારસ્તંભોને સમજવા માટે સૌપ્રથમ લોકોમાં પ્રવર્તતી સફળતા વિષેની સમજણ અને અસમજણને સમજવી જરૂરી છે. માનવ જીવનમાં વ્યક્તિત્વ વિકાસ માટે દુનિયાભરની વાતોનો સમાવેશ થઈ શકે છે. માનવ વ્યક્તિત્વ એક્દેશીય એટલેકે માત્ર એકજ આયમી નથી બલકે તેના અનેક પાસાઓ છે. જેમકે વ્યક્તિત્વ વિકાસ, આત્મવિશ્વાસ, ઈચ્છાશક્તિ, મનોવિકાસ તાલીમ, સમય-આયોજન વગેરે જેને સુક્ષ્મ કૌશલ્ય કે સોફ્ટ સ્કિલ્સ પણ કહેવાય છે તેને વ્યક્તિવ વિકાસના આધારસ્તંભો ગણી શકાય. તદ્ઉપરાંત, કોઈ વ્યક્તિના વ્યક્તિત્વની મહત્તા તેના પોતાના અંગત, જ્ઞાનાત્મક, વ્યાવસાયિક તેમજ અન્ય વ્યક્તિ(ઓ) સાથેના સામાજિક વ્યવહારથી પરિસ્કૃત થાય છે. માનવ વ્યક્તિત્વ આમ બહુઆયામી છે અને સામાન્ય રીતે વ્યક્તિ પોતાના જીવનમાં અમુક ચોક્કસ આયામોમાં પ્રવીણતા દાખવે છે.

વ્યક્તિત્વ વિકાસ ફક્ત વ્યક્તિલક્ષી નહિ પરંતુ સમાજલક્ષી હોવો જોઈએ. સર્વાંગ વ્યક્તિત્વ વિકાસ પ્રાપ્ત કરવા માટે બહુમુખી પ્રતિભાની સાથેસાથે માનવીય ગુણો પણ વિકસાવવા જોઈએ. વ્યક્તિથી સમાજ બને છે. સમાજથી દેશ બને છે. અને દેશથી દુનિયા બને છે. અને આ દેશ કેવો અને દુનિયા કેવી બનાવવી તે આપણા હાથની વાત છે. એક સારા દેશ અને દુનિયાની રચના માટે દરેક વ્યક્તિએ તેના જીવનના અમુક પાસાઓ વિશે ગહન ચિંતન અને મનન કરવાની જરૂર છે. ફક્ત વ્યાવસાયિક કે જ્ઞાનાત્મક કુશળતા માનવીય ગુણો વિના વ્યક્તિને સમાજમાં સ્વીકૃતિ અપાવતી નથી. આ માનવીય ગુણો વ્યવસાયિક પરિપ્રેક્ષમાં આ પ્રમાણે કહી શકાયઃ સંનિષ્ઠતા (sincerity),પ્રામાણિકતા (honesty or transparency), મનોઉદારતા (broadmindedness or inclusivism), સમયે કાર્ય પૂરું કરવાની પ્રતિબદ્ધતા (effective chronemic habits), પ્રત્યાયન કૌશલ્ય (communication

skills), વ્યાવસાયિક મૂલ્યનિષ્ઠા (professional ethics), અને પરિવર્તન સ્વીકાર અને અનુકુલન (ability to cope with and adapt to change), નવું જ્ઞાન કે કસબ હાંસલ કરવું (acquisition of new knowledge or skill), સૌહાર્દ અને માર્દવયુક્ત વર્તન (behaviour qualified with emotional quotient).આવા વ્યાવસાયિક રીતે ઉપયોગી ગુણોના સંવર્ધન માટે વ્યક્તિએ પોતાના જીવનદર્શન અને રીતભાતમાં ખાસ પ્રકારની મનોદશા રચવી પડે છે જે સમયે-સમયે તે વ્યક્તિને આંતરમાર્ગદર્શન કે આંતરપ્રોત્સાહન પૂરું પાડે. પોતાની જીવનમાં આવો મૂલતઃ અભિગમ એટલે આત્મનિરીક્ષણ, વ્યક્તિત્વ-આકારણ, સ્વ-મૂલ્યાંકન, જાત-વિકાસ અને સ્વ-સંવાદ જેને વ્યક્તિત્વ વિકાસના આધારસ્તંભો લેખી શકાય.

1.3 વ્યક્તિત્વની વ્યાખ્યા :

રોજીંદા જીવનમાં વ્યક્તિત્વનો અર્થ માત્ર શારીરિક દેખાવ અથવા પ્રભાવ અથવાતો સ્વભાવને ધ્યાનમાં રાખીને કરવામાં આવે છે. આકર્ષક દેખાવને કારણે અન્યને આંજી નાખતા લોકો આકર્ષક વ્યક્તિત્વ વાળા ગણાય છે.સૌંદર્યપ્રસાધાનોની જાહેરખબરો માણસોને એવું માનવા પ્રેરે છે કે સારો દેખાવ એટલે સારું વ્યક્તિત્વ. વ્યક્તિત્વના પ્રભાવને ધ્યાનમાં રાખીને વ્યક્તિત્વને પ્રભાવશાળી કે બીનપ્રભાવશાળી ગણવામાં આવે છે. આમ, રોજીંદા વ્યવહારમાં વ્યક્તિવ શબ્દ વિવિધ અર્થોમાં વપરાતો જોવામળે છે.

ગુજરાતી ભાષામાં ‘વ્યક્તિત્વ’ શબ્દ માટે અંગ્રેજી શબ્દ ‘Personality` વપરાય છે. અંગ્રેજી ભાષાનો આ શબ્દ ‘Personality` મૂળ ગ્રીક શબ્દ Persona પરથી ઉતરી આવેલ છે. આ ગ્રીક શબ્દ Persona નો અર્થ ‘મહોરું’ એટલે કે ચેહેરા પર પહેરવાનું માસ્ક એવો થાય છે. જુના સમયમાં નાટકમાં કામ કરતા નાટ્યકારો પોતાની ઓળખ છુપાવા માટે ચહેરા પર માસ્ક પેહેરતા. તેમજ આ માસ્કને લીધે દર્શકો માટે નાટકના હીરો અને વિલેનને ઓળખવા સરળ થઈ જતા હતા. આમ, આ પરથી વ્યક્તિત્વ એટલે વ્યક્તિનો બાહ્ય દેખાવ એવો અર્થ પ્રચલિત થયો.

સામાન્ય રીતે વ્યક્તિની બીજી વ્યક્તિ પર જે છાપ પડે તેના સામાજિક મૂલ્યને વ્યક્તિત્વ કહી શકાય. આમ, વ્યક્તિત્વ એટલે આપણી ‘બૌધિક શક્તિઓ, વર્તનશૈલી, અભિયોગ્યતાઓ, વિચારો, ટેવો, આવેગો વગેરે જેવા પાસાઓના સંગઠન સ્વરૂપે ઉપજેલુ સુગ્રથિત સ્વરૂપ.’ જેમકે, જે વ્યક્તિ પોતાના વાણી-વર્તન, દેખાવ, તેમજ પહેરવેશ થકી બીજા વ્યક્તિને પ્રભાવિત કરે તેને પ્રભાવશાળી વ્યક્તિત્વ કહેવામાં આવે છે.

આજના પ્રગતિશીલ સમાજમાં પ્રભાવશાળી વ્યક્તિત્વની ખુબ જરૂર પડે છે. કેમકે, આવું વ્યક્તિત્વ માનવીને પોતાની આગવી રીતે વાતાવરણ સાથે અનુકુલન સાધવાની ક્ષમતા આપે છે. વ્યક્તિત્વ વિકાસ તેમજ પ્રભાવશાળી વ્યક્તિત્વના આધારસ્તંભો નીચે મુજબ કહી શકાય.

- આત્મનિરીક્ષણ (Introspection)
- વ્યક્તિત્વ-આકારણી (Personality-Assessment)
- વ્યક્તિત્વજાત-મૂલ્યાંકન (આત્મ-મૂલ્યાંકન) (Self-Evaluation)
- જાત-વિકાસ (સ્વ-વિકાસ) (Personal Development)
- જાત-વાતચીત (સ્વ-પૂછપરછ) (Self-Inquiry)

વ્યક્તિત્વ વિકાસના આ આધારસ્તંભોની વિસ્તૃત ચર્ચા નીચે મુજબ છે.

આધારસ્તંભ આયામો.

2.1 આત્મનિરીક્ષણ (Introspection) :

સામાન્ય શબ્દોમાં આત્મનિરીક્ષણ એટલે પોતાની જાતની ઓળખ અને નિષ્પક્ષ અવલોકન એવું કહી શકાય. પોતાની જાતને જે સારી રીતે ઓળખી શકે, જાણી શકે તે સુગ્રથિત વ્યક્તિત્વ તરફ

સફળતાપૂર્વક અગ્રેસર થઇ શકે છે. પોતાની શક્તિઓ, મર્યાદાઓ, પોતાની રૂચી-અરુચિ, રસ, અભિમુખતા વગેરે તત્વો સારી રીતે જાણી અને સમજી શકે છે, તેનું વ્યક્તિત્વ સુગ્રથિત બની શકે છે અને રહી શકે છે. આત્મનિરીક્ષણની ઉન્નત કક્ષા અધ્યાત્મિક સાક્ષીભાવમાં પણ પરિણમી શકે છે.

આત્મનિરીક્ષણ કરવાની ટેવ પડવાથી વ્યક્તિ પોતેજ પોતાની ખામીઓ શોધીને પોતાનામાં રહેલા દોષોને દુર કરવા સક્ષમ બને છે. આત્મનિરીક્ષણ કરનારે પોતાની જાતનું નિરીક્ષણ કરીને બેસી રેહવાનું નથી; પરંતુ, જીવનની સાર્થકતા અને સફળતા માટે પ્રયત્નો કરવાના છે. ત્યારેજ આત્મનિરીક્ષણ સંપૂર્ણ, સફળ અને સાર્થક બને છે.

આત્મનિરીક્ષણ દ્વારા વ્યક્તિ પોતાના જીવનનું સમુચિત અવલોકન અને મૂલ્યાંકન કરે છે. આ મૂલ્યાંકનના પરિણામ સ્વરૂપ વ્યક્તિ મિથ્યા ભાવો કે વિચારો ત્યાગીને નમ્ર બને છે. પોતાની શક્તિનો પરિચય થતા વ્યક્તિમાં આત્મવિશ્વાસ નો સંચાર થાય છે. આ આત્મવિશ્વાસ વ્યક્તિને આત્મનિર્ભરતા અને જીવનધ્યેયની સ્પષ્ટતા તરફ લઈ જાય છે.

આત્મનિરીક્ષણ દ્વારા વ્યક્તિગત ક્ષમતાઓ જેવીકે સ્વ-જાગૃતિ, સ્વ-નિયંત્રણ, અને પ્રેરણા જેવી ક્ષમતાઓનો વિકાસ થાય છે. સ્વ-જાગૃતિમાં આવેગિક જાગૃતિ, સ્વ-માપનની જાગૃતિ જેવા પાસાઓનો વિકાસ થાય છે. સ્વ-નિયંત્રણમાં અનુકુલન ક્ષમતા, વિશ્વસનીયતા અને નુતનતા જેવા પાસાઓનો વિકાસ નિહિત છે. પ્રેરણાના ક્ષેત્રમાં પ્રતિબદ્ધતા, આશાવાદ અને કાર્ય પ્રારંભ કરવાની અભિલાષાનો વિકાસ થાય છે.

2.1.1 વ્યવહારિક સૂચનો

અહી કેટલાક મુદ્દાઓ છે જેને ધ્યાનમાં રાખી તમે આત્મનિરીક્ષણ પર કાર્ય કરી શકો છોઃ

1. પોતાની જાત સાથે વાત કરવાની રીત બદલો; પ્રોત્સાહનનો ઉપયોગ કરો, નહી કે ઉણપો શોધો.
2. પોતાના કાર્યો માટેની જવાબદારીઓ સ્વીકારો; ભૂલોને સુધારો
3. ખાતરી કરો કે પોતાના ધોરણો અવાસ્તવિક રીતે ઘણા ઊંચા કે ઘણા નીચા ન રહે
4. પોતાની નબળાઈઓ માટે જાતની અવગણના આત્મપરાજય છે
5. પોતાની ઉણપ કે અધુરાશની આપૂર્તિ કરવા લક્ષ્યાંકો નક્કી કરો
6. જાત પર વિશ્વાસ રાખો; હાર ના માનશો

2.1.2 સ્વ-ચકાસણી

નીચે જણાવેલ પ્રશ્નો તમને પોતાના હકારાત્મક વ્યક્તિત્વના ગુણો શોધવામાં સહાયક થાય તેવા આશયથી પ્રસ્તુત કરેલ છે. આપેલા પ્રન્શ્નોનો "હા" અથવા "ના" માં જવાબ આપશો અને સ્વ-ચકાસણી કરશો.

1. શું તમે આપેલા વચનો નિભાવો છો?
2. જો કંઈ અસુવિધાજનક હોય તો તમે અન્યને સહાય કરવાની અનિચ્છા દર્શાવો છો?
3. શું તમને હસવું મુશ્કેલ લાગે છે?
4. શું અન્યની પ્રશંસા કરવામાં અથવા તેવી રજૂઆત સમયે તકલીફ કે ગ્લાનિ અનુભવો છો?
5. શું તમે તમારી જાત વિશે ઘણી વાતો અથવા આત્મષ્લાઘા કરો છો?

2.2 વ્યક્તિત્વ-આકારણી (સ્વ-જાત આકારણી) (Personality-Assessment) :

વ્યક્તિત્વ-આકારણી એટલે કે સ્વ-જાત આકારણીને આપણે અંગ્રેજી ભાષામાં Personality-assessment તરીકે જાણીએ છીએ. વ્યક્તિત્વ-આકારણી વ્યક્તિમાં સામાજિક ક્ષમતાઓ જેવી કે સામાજિક સભાનતા તેમજ સંબંધોનું વ્યવસ્થાપન જેવી ક્ષમતાઓનો વિકાસ કરવામાં મદદરૂપ થાય

છે. સામાજિક સભાનતા (Social Awareness) માં વ્યાવસાયિક અભિમુખતા, પરાનુભુતી અને સંસ્થાકીય સભાનતા જેવી ક્ષમતાઓનો સમાવેશ થાય છે. જ્યારે સંબંધોના વ્યવસ્થાપન (Relationship Management) ના ક્ષેત્રમાં પ્રત્યાયન, સંઘર્ષ, નેતૃત્વ, અન્યનો વિકાસ, જૂથ-કાર્ય, સહકાર, પ્રભાવ, વગેરેનો સમાવેશ થાય છે.

સ્વ-જાત આકારણી એ પોતાની ઓળખ માટે મહત્વપૂર્ણ પાસાંઓનું મૂલ્યાંકન કરવા માટે પોતાની જાતને જોવાની, સમજવાની અને મુલવવાની પ્રક્રિયા છે. Sedikides (1993) સૂચવે છે કે સ્વ-મૂલ્યાંકનનો હેતુ લોકોને તેમના ચોક્કસ સ્વ-ખ્યાલને બદલે તેમના અનિશ્ચિત સ્વ-ખ્યાલની પુષ્ટિ કરવા માટે માહિતી મેળવવા માટે પ્રેરિત કરશે અને સાથેસાથે લોકો પોતાના આત્મજ્ઞાનની નિશ્ચિતતા વધારવા માટે સ્વ-મૂલ્યાંકનનો ઉપયોગ કરે છે. સ્વ-મૂલ્યાંકન એ તમારી જાતને ચકાસવાની ક્ષમતા છે કે તમે કેટલી પ્રગતિ કરી છે. આ એક એવું કૌશલ્ય છે જે વ્યક્તિઓને તેમના પોતાના કાર્ય અથવા ક્ષમતાઓ પર નજર રાખવામાં મદદ કરે છે, તેમની નબળાઈઓ અને શક્તિઓ શું છે તે જાણવામાં મદદ કરે છે અને સંબંધિત ઉકેલોનું સ્વ-નિદાન કરે છે.

સ્વ-મૂલ્યાંકનનો હેતુ વ્યક્તિને તેની ક્ષમતાઓની હદ જાણવામાં અને કાર્યક્ષમતા સુધારવામાં મદદ કરવાનો છે. તેમાં મારી શક્તિઓ શું છે; અવરોધો શું છે વગેરે જેવા પ્રશ્નોનો સમાવેશ થાય છે. વ્યક્તિત્વ-આકારણી કર્મચારીઓના મૂલ્યાંકનનો ઔપચારિક ભાગ હોવા ઉપરાંત, તે દરેક વ્યાવસાયિકના વ્યક્તિગત વિકાસ માટે આવશ્યક છે. સ્વ-મૂલ્યાંકનના કેટલાક સામાન્ય લાભો છેઃ

- સ્વ-મૂલ્યાંકન તમને તમારી ક્ષમતાઓ વિશે ખાતરી અને આત્મવિશ્વાસ આપે છે. તે કામ સંબંધિત ભય અને અનિશ્ચિતતાને દૂર કરે છે અથવા ઘટાડે છે.
- તે કર્મચારીને પોતાનું મૂલ્યાંકન કરવા, ઝડપથી સુધારા કરવા અને તેની ક્ષમતાઓમાં વૃદ્ધિ કરવા સક્ષમ બનાવે છે. બીજા શબ્દોમાં કહીએ તો તે ક્ષમતા નિર્માણને (capacity building) વધારે છે.
- તે લોકોને તેમના માટે અનુકૂળ હોય તેવા વ્યવસાયો અથવા શૈક્ષણિક કાર્યક્રમોની પસંદગી કરવામાં મદદ કરે છે. ઉદાહરણ તરીકે, જો તમને ખબર પડે કે તમે મૈત્રીપૂર્ણ અથવા સામાજિક વ્યક્તિ છો, તો તમે કહી શકો છો કે માર્કેટિંગમાં કારકિર્દી તમારા માટે શ્રેયકર વિકલ્પ છે.
- સ્વ-મૂલ્યાંકન તાલીમ માટે દિશા પૂરી પાડે છે. વ્યક્તિગત શક્તિઓ અને મર્યાદાઓ કઈ છે તે જાણ્યા બાદ જે-તે કારકિર્દીની જરૂરિયાતોને સંલગ્ન યોગ્ય તાલીમ સહેલાયથી પસંદ કરી શકાય.

2.2.1 વ્યવહારિક સૂચનો

1. પ્રશ્નો પૂછોઃ વ્યક્તિત્વ-મૂલ્યાંકનનું એક મહત્વનું પાસું યોગ્ય પ્રશ્નો પૂછવાની આવડત છે. ચોક્કસ અને પ્રસ્તુત પ્રશ્નો પૂછવાની ક્ષમતા વિકસાવો. તમારી જાતને પ્રશ્નો પૂછો કે તમને શું, કેવી રીતે અને શા માટે કંઈક કરવામાં અડચણ છે અથવા તમે કઈ રીતે અને શા માટે સફળ થયા છો.
2. સ્પષ્ટ, સચોટ અને તાર્કિક ઉદ્દેશોની યાદી બનાવોઃ તમારી જાતનું પ્રામાણિક અને હેતુલક્ષી મૂલ્યાંકન કરવા સક્ષમ હોવું એ સમગ્ર પ્રક્રિયાનું સૌથી જરૂરી પાસું છે. તમારા કાર્યના સૌથી મહત્ત્વના પાસાઓ અથવા ધ્યેયો માટે લક્ષ્યાંકો લખો અને દરેક માટેની તમારી કામગીરીનું મૂલ્યાંકન કરો. વાસ્તવિક કામગીરી અથવા પરિણામોને તમે વર્ષની શરૂઆતમાં નક્કી કરેલા લક્ષ્ય સાથે સરખાવો.
3. વ્યક્તિગત ગ્રેડિંગ સિસ્ટમ વિકસાવો. તમારા માટે ગ્રેડિંગ સિસ્ટમ બનાવો - ઔપચારિક મૂલ્યાંકન માટે ગ્રેડિંગ સિસ્ટમનો ઉપયોગ કરે છે.
4. તમારી ઉપલબ્ધી નક્કી કરવા માટે હેતુલક્ષી સાધનોનો ઉપયોગ કરો.

2.2.2 સ્વ-ચકાસણી

શું તમારું વ્યક્તિત્વ હકારાત્મક છે? છેલ્લા કેટલાક મહિનાઓમાં તમારા જીવનના અનુભવોની સમીક્ષા કરો, અને નીચે આપેલા પ્રશ્નોનો જવાબ આપેલા વિકલ્પોમાંથી પસંદ કરીને આપો.

1. ભાગ્યે જ   2. ક્યારેક   3. ઘણી વાર   4.વારંવાર   5. સામાન્ય રીતે

1. ______ મને કામ પર જવું ગમતું નથી

2. ______અન્ય લોકો સાથે વાતચીતમાં હું તણાવ અનુભવું છું

3. ______ મારી વાતની રજૂઆત મને અસરકારક જણાતી નથી

4. ______હું જલ્દી કંટાળી જાવ છું

5. ______હું મારું કામ સારી રીતે કરી શકતો નથી

6. ______હું બીજાઓ સાથે સંઘર્ષમાં સપડાઈ જાવ છું

7. ______મને લાગે છે કે મારા મિત્રો મને નિષ્ફળ માને છે

8. ______હું મહેનત તો કરું છું પરંતુ સિદ્ધ ઓછું થાય છે

9. ______હું જાણતા કે અજાણતા પોતાની સરખામણી બીજા લોકો સાથે કરું છું

10. ______મને બીજા લોકોની અંગત બાબતો જાણવામાં સમય પસાર કરવો ગમે છે

11. _____ બીજા લોકો મારા વિષે શું વિચારે છે તેનાથી મને ફરક પડે છે

12. ______મારી સમસ્યા/નિષ્ફળતા માટે બીજા લોકો જવાબદાર છે

13. ______ કોઈ નવા કામને શરુ કરવાના પ્રથમ પ્રયત્નો આદરવા મને ગમે છે

14. ______ હું અજાણ્યા સ્થળ કે લોકો વચ્ચે જઈ કામ કરી શકું છું

15. ______ કામમાં થયેલ મારી ભૂલને હું સ્વીકારૂ છું અને તેને દુરસ્ત કરવાની બાહેંધરી આપું છું

16. ______ કરેલ સારા કામ બદલ પ્રતિભાવ કે પુરષ્કાર ન મળતા હું ખિન્ન થાવ છું

17. ______ જો મારા કાર્ય પર કોઈ દેખરેખ ના હોય અથવા તેનું ત્રાહિતપક્ષ દ્વારા મૂલ્યાંકન ના હોય તો હું મારા કાર્યની ગુણવત્તા માટે ચિંતા કરતો નથી

2.3 સ્વ-મૂલ્યાંકન (Self-Evaluation) :

આજના પ્રૌદ્યોગિક યુગમાં હરેક વ્યક્તિ પોતાના કાર્યક્ષેત્રમાં અગ્રેસર થવા ગતિશીલ રહે છે. વ્યક્તિ પોતાને મળેલી સફળતાને ટકાવી રાખવા માટે સતત દોડતો રહે છે. આ દોડાદોડી માં વ્યક્તિ એ ભૂલી જાય છે કે સફળતા મેળવવા માટે અને મેળવેલી સફળતાને ટકાવી રાખવા માટે સૌથી અગત્યનું પરિબળ આત્મ-મૂલ્યાંકન છે. આત્મ-મૂલ્યાંકન વ્યક્તિને તેના વ્યક્તિત્વના સબળા અને નબળા બન્ને પસોથી અવગત કરાવે છે. વ્યક્તિજાત-મૂલ્યાંકન આપણા પારિવારિક તેમજ કારકિર્દીના સંબંધોને જાળવવામાં તેમજ તેની સફળતા અને નિષ્ફળતાને નક્કી કરવામાં મહત્વનો ભાગ ભજવે છે.

2.3.1 આત્મ-મૂલ્યાંકન શું છે?

આત્મ-મૂલ્યાંકન કે જેને સ્વ-કાર્યક્ષમતા સમીક્ષા તરીકે પણ ઓળખવામાં આવે છે, તે વ્યક્તિની પોતાની શક્તિઓ અને નબળાઈઓનું આકલન છે.

આત્મા-મૂલ્યાંકન વ્યક્તિના વર્તણુંકનું એક મહત્વપૂર્ણ સમાયોજક છે. વ્યક્તિનું જાત-મૂલ્યાંકન તેના બીજા લોકો સાથેના સંબંધો, તેની વૈચારિક શક્તિઓ, તેની પોતાના પ્રત્યેની અપેક્ષાઓ તેમજ સફળતા અને નિષ્ફળતા પ્રત્યેના તેના વલણને નક્કી કરે છે. આત્મ-મૂલ્યાંકન ના ઘણા ફાયદાઓ છે, જેમ કે,

1. આત્મ-મૂલ્યાંકન વ્યક્તિને પોતાની ઉપલબ્ધિ(ઓ) વિષે વિચારવાની તક આપે છે.
2. આત્મ-મૂલ્યાંકન વ્યક્તિને પોતાના વ્યક્તિત્વની સકારાત્મક તેમ જ નકારાત્મક બાબતોથી માહિતગાર કરે છે.
3. આત્મ-મૂલ્યાંકન વ્યક્તિને પોતાના કાર્યની જવાબદારીઓ વિષે સભાન કરે છે તેમ જ જવાબદારી સ્વીકારવા પ્રેરે છે.
4. આત્મ-મૂલ્યાંકન કઠણ પરિસ્થિતિનો સામનો કરતા તેમજ તેનો ઉકેલ શોધવામાં મદદ કરે છે.

આમ, સચોટ અને તટસ્થ સ્વ-મૂલ્યાંકન વ્યક્તિના જીવનમાં મહત્વની ગરજ સારે છે. નિષ્પક્ષ અને સચોટ સ્વ-મૂલ્યાંકન આપણા પારિવારિક સંબંધોને સુદ્રઢ તો કરે જ છે સાથેસાથે વ્યાવસાયિક સફળતાનો માર્ગ પણ નિશ્ચિત કરે છે.

2.3.2 વ્યવહારિક સૂચનોઃ

1. આત્મ-મૂલ્યાંકન કરતી વખતે તમારા ઉદ્દેશ્યો વિષે સ્પષ્ટ અને ચોક્કસ રહો
2. આત્મ-મૂલ્યાંકન કરતી વખતે તમે મેળવેલ સફળતા તેમજ નિષ્ફળતા તથા તેના તટસ્થ કારણો વિષે આત્મમંથન કરો
3. અસ્પષ્ટ અને નકારાત્મક વિચારો ટાળો
4. પરિસ્થિતિ, કાર્ય, ક્રિયા અને પરિણામ પર ધ્યાન આપો

2.3.3 સ્વ-ચકાસણીઃ

આપેલા પ્રશ્નોને સમજો અને તેના ઉતર વિચારો. તમારા ઉતર તમને આત્મ-મૂલ્યાંકન કરવામાં મદદરૂપ થશે.

1. હું કોઈપણ અભ્યાસ શા માટે કરું છું? શું તે માટે મારી પોતાની કોઈ સમજ મેં કેળવી છે?
2. શું મારા દ્વારા થતો કોઈપણ અભ્યાસ મારી પોતાની ઈચ્છા અને સમજણથી છે?
3. શું હું મેં પસંદ કરેલા કાર્યમાં પોતાના સો ટકા પ્રયત્નો આપું છું?
4. શું મારે મારા અભ્યાસ/કાર્યની પદ્ધતિ બદલવાની/સુધારવાની જરૂર છે?
5. શું હું મારા સમયનો પૂર્ણ ઉપયોગ કરી શકું છું?
6. શું હું મારા સમયનો કેટલોક ભાગ પોતાના માટે જરૂરી કૌશલ્ય/જ્ઞાનના સંપાદન માટે કરું છું?
7. શું હું કંઈ નવું જાણવા માટે તત્પરતા દાખવું છું?
8. શું હું કંઈ નવું શીખવા માટે યત્ન કરું છું? જો હા, તો શું તેવા યત્નને જાળવી શકું છું?
9. શું મારી નબળાઈઓને જાણ્યા બાદ તેને સુધારવા કોઈ પ્રયત્ન કરું છુ?
10. શું મારું ચિંતન સમસ્યા જાણ્યા બાદ તેના ઉપાય પરત્વે સક્રિય છે?

2.4 જાત-વિકાસ (Personal Development) :

વ્યક્તિત્વ વિકાસ એ વર્તણૂકો અને વલણોના સામૂહિક લક્ષણોનો વિકાસ છે, જે વ્યક્તિને વિશિષ્ટ બનાવે છે. સ્વભાવ, ચારિત્ર્ય અને પર્યાવરણના સતત આદાનપ્રદાનને કારણે વ્યક્તિત્વનો વિકાસ થાય છે. વ્યક્તિત્વ વિકાસ એ વિચારો, લાગણીઓ અને વર્તણૂકોની પ્રમાણમાં સ્થિર છાપ છે, જે વ્યક્તિઓને એકબીજાથી અલગ પાડે છે. આજના જમાનામાં વ્યક્તિત્વ વિકાસ એકંદરે કૌશલ્ય વિકસાવવા માટેનું એક મહત્વપૂર્ણ સાધન બની ગયું છે, જે વ્યક્તિને તેના વ્યાવસાયિક અને વ્યક્તિગત કૌશલ્યો વિકસાવવામાં મદદ કરે છે. એક મહાન વ્યક્તિત્વમાં સામાજિક વ્યવહારો, સજાવટ, વાણી અને આંતર-વ્યક્તિગત કૌશલ્યોનો સમાવેશ થાય છે. સુગ્રથિત વ્યક્તિત્વ વ્યવસ્થાતંત્રીય, વ્યવસાયિક અને સામાજિક સંબંધોમાં સફળતા મેળવવામાં મદદરૂપ થાય છે.

વ્યક્તિત્વ વિકાસને વ્યક્તિના વ્યક્તિત્વને વિકસાવવા અને વધારવાની પ્રક્રિયા તરીકે વ્યાખ્યાયિત કરવામાં આવે છે. વ્યક્તિત્વ વિકાસ વ્યક્તિને આત્મવિશ્વાસ અને આત્મસન્માન મેળવવામાં મદદ કરે છે. જો તમે તમારા અંગત અને વ્યાવસાયિક જીવનમાં સફળ થવા માંગો છો, તો તમારે તમારી જાતની સ્પષ્ટ અને વાસ્તવિક છબીથી શરૂઆત કરવી જોઈએ. એક વાર તમને તમારા વ્યક્તિત્વના વિકાસ માટે કયા પરિબળો પર ધ્યાન આપવાનું છે તે સમજાય જાય એટલે તમે વ્યક્તિત્વના વિકાસ માટેની યોજના બનાવીને તેના પર કામ કરવાનું ચાલુ કરી શકો છો. અહી, સ્વ-વિકાસ માટે ધ્યાનમાં રાખવા જેવા મુદ્દાઓ જોઈએઃ

1. તમારી જાતનું વાસ્તવિક દર્શન વિકસાવો. તમે તમારી કારકિર્દી અને જીવનમાં સફળતા માટે તૈયારી કરો છો ત્યારે તમે જે વ્યક્તિત્વ વિકસાવવા ઇચ્છો છો અને પ્રાપ્ત કરવા માંગો છો તેની સ્પષ્ટ ચિત્ર તમારા મનમાં આલેખો.

2. તમે જે વ્યક્તિત્વનું કલ્પન કરો છો તેનું વિશ્લેષણ કરો અને તેના માટે ચોક્કસ ધ્યેયોને કેન્દ્રમાં લાવો.

3. આ ધ્યેયોને તમે કેવી રીતે વિકાસવાશો તે વિશે વિચારો અને તેના માટે કાર્ય યોજના (action plan) ઘડો.

યાદ રાખો, વ્યક્તિત્વ વિકાસ તમને જીવનમાં હકારાત્મક અભિગમ વિકસાવવામાં મદદ કરે છે. વ્યક્તિઓ માટે આસપાસના લોકો સાથે સારું કામ કરવું જરૂરી છે. બીજાઓ સાથે વિનમ્ર રહેવાથી તમને અન્ય લોકોમાં લોકપ્રિય બનશો એટલું જ નહીં, પરંતુ તમને સન્માન અને ગૌરવ પણ મળશે. તમે આસપાસના લોકો સાથે અભદ્ર વર્તન કરીને સન્માનની માગણી ન કરી શકો. વ્યક્તિત્વ વિકાસ માત્ર તમારા બાહ્ય જ નહી પરંતુ આંતરિક સ્વને વિકસાવવામાં મહત્વપૂર્ણ ભૂમિકા ભજવે છે. મનુષ્ય એક સામાજિક પ્રાણી છે. વ્યક્તિને આસપાસના લોકોની જરૂર પડે છે.વ્યક્તિ પાસે તે ચુંબકીય શક્તિ હોવી જરૂરી છે જે લોકોને તેની તરફ આકર્ષે છે.તમારી પાસે તમારો એ કરિશ્મા હોવો જરૂરી છે. વ્યક્તિત્વ વિકાસ તમને સમાજ તેમજ આસપાસના લોકો પાસેથી માન્યતા અને સ્વીકૃતિ મેળવવામાં મદદ કરે છે.

2.4.1 વ્યાવહારિક સૂચનોઃ

1. હકારાત્મક વિચારો કેળવો અને તમારા ચેહેરા પર આત્મવિશ્વાસથી ચળકતું સ્મિત રાખો.

2. બીજાઓમાં દોષ ન શોધો. લડાઈ અને ઝઘડાથી કોઈ ઉકેલ નથી.બીજાઓ સાથે વિનમ્ર રહો. તમે જે બોલો છો તેનાથી ખૂબ જ સાવચેત રહો. અભદ્ર વ્યવહાર અને ગુસ્સાવાળા સ્વભાવને ટાળો.

3. આત્મવિશ્વાસ એ હકારાત્મક વ્યક્તિત્વની ચાવી છે. તમે જયાં જાવ ત્યાં આત્મવિશ્વાસ અને હકારાત્મક ઉત્સાહ પ્રદર્શિત કરો.

2.4.2 સ્વ-ચકાસણીઃ

નીચે આપેલા પ્રશ્નો ના જવાબ આપો.

1. શું તમારો બાહ્ય દેખાવ, આંગિક ચેષ્ટા અને વર્તણુક એવી છબીને પ્રતિબિંબિત કરે છે જે તમને તમારા લક્ષ્યાંકો સુધી પહોંચવામાં મદદ કરશે?
2. તમારા વ્યાવસાયિક જીવનમાં આગળ વધવા માટે શું તમારે તકનીકી કુશળતા કેળવવાની અને સુધારવાની જરૂર છે?
3. શું તમે બીજા લોકો સાથે સરળતાથી કામ કરી શકો છો?
4. શું તમારે તમારી આંતર-વ્યક્તિગત સંવાદ (intra-personal dialogue) વ્યવહારમાં સુધારો કરવાની જરૂર છે?
5. શું તમે તકનીકી અને સામાજિક ભાષા કૌશલ્ય સુદ્રઢ કરવા સભાન પ્રયત્નો કરો છો?

2.5 જાત-વાતચીત (સ્વ-પૂછપરછ) (Self-Inquiry):

આજના સ્પર્ધાત્મક સમયે વ્યક્તિ પોતાની જાત સાથે ફળદાયી સંવાદ કરવાનું વિસરી ગયેલ છે અથવા તો તેના મહત્વને ઓછુ આંકે છે. પોતાની જાત સાથેનો હકારાત્મક સંવાદ મનોવૈજ્ઞાનિક દ્રષ્ટીએ પણ મહત્વનો છે આપણા અજ્ઞાત મનને હકારાત્મક સૂચનો વડે ધીમેધીમે ઘડે છે. આથી વિપરીત, વ્યક્તિ બીજાને શું ગમશે અને બીજા તેની પાસેથી શું અપેક્ષા રાખે છે તેમજ બીજા તેના વિષે શું વિચારશે તે વિષે વિચારવામાં એટલો સમય વેડફી નાખે છે કે તે પોતાની સાથે અને પોતાના માટે સમય ફાળવવાનું સાવ જ ભૂલી ગયો છે. દરેક વ્યક્તિએ સમજવાની જરૂર છે કે જ્યાં સુધી તે પોતાની કાળજી અને પોતાનું મૂલ્યાંકન કરીને પોતાના વ્યક્તિત્વને સમજવાનો પ્રયત્ન નહિ કરે ત્યાં સુધી તે પોતાના સામાજિક કે વ્યાવસાયિક જીવનમાં ઈચ્છિત પરિણામ નહિ મેળવી શકે.

સ્વ-પૂછપરછ બાહ્ય પદાર્થો, ઘટનાઓ અને અનુભવો અને પોતાના મનના વલણો તરફ લક્ષ કેન્દ્રિત કરવાની અને અનુભવોની સમીક્ષા કરવાની પ્રક્રિયા છે. તેની ગતિ બાહ્ય પદાર્થો, પ્રસંગો, ઘટનાઓથી ક્રમશઃ દૂર થઇ આંતરિક અનુભૂતિ પર ધ્યાન કેન્દ્રિત કરવાની છે. ઉઠતા વિચાર અને ભાવ પ્રત્યે જાગૃત થઈ તે બાબતે શરીરમાં અનુભૂત સુક્ષ્મ-સ્થૂળ હરકતોને સાક્ષી ભાવે નીરખવાની આ ક્રિયા છે. જેને ભારતીય દર્શન પરંપરામાં અંતઃકરણ તરીકે ઓળખવામાં આવે છે—એટલે કે મન, બુદ્ધિ, ચિત્ત, અહંકાર (સ્વ-બોધ), તેના પર આન્દોલિત થતા વિચાર અને ભાવના તરંગો પ્રત્યે જાગૃતિ કેળવવાની આ વાત છે. છેવટે આ આંતરિક ધ્યાન તમારા અંતિમ સાચા સ્વભાવના અનુભવ તરફ દોરી જઈ શકે છે અને આપણા પોતાના અનુભવની બહાર પણ એવા પરિમાણ તરફ દોરી જઈ શકે છે જે કોઈ નીજી અનુભવ કે ભાવનાથી રિક્ત હોય.

2.5.1 વ્યાવહારિક સૂચનોઃ

1. એવી જગ્યા શોધો જ્યાં તમે ઓછામાં ઓછી દસ મિનિટ સુધી એકલા અને શાંત રહી શકો.
2. ઉઠતા વિચારો પર ધ્યાન આપો. તમારે ફક્ત તમારા વિચારો વિશે જાગૃત થવાનું છે.
3. વિચારોનું વિશ્લેષણ ન કરો. વિચારો ગમતા છે કે અણગમતા તેવું ચયન ના કરશો. ફક્ત તેના આવાગમનને સાક્ષી ભાવે નીરખો.
4. શબ્દોના પ્રયોગ વિના તમારી ભાવદષ્ટિથી પોતાના અંતઃકરણને પ્રસ્તુત થવા દો અને તમારા પ્રશ્નો અને તેઓના ઉકેલને અંતઃકરણની પરિધિમાં જોવાનો પ્રયત્ન કરો.

2.5.2 સ્વ-ચકાસણીઃ

નીચેના પ્રશ્નો વાંચો અને સમજીને તેના જવાબ આપો.

1. તમારા માટે સૌથી મહત્ત્વની બાબત/વસ્તુ શું છે?
2. તમારા જીવનનો હેતુ/ઉદેશ્ય શું છે?
3. તમારા જીવનના કાર્યકારી સિદ્ધાંતો શું છે?
4. શું તમારું વર્તમાન જીવન તેમને પૂરું કરે છે?
5. શું તમારા નિર્ણય પર તમને મન અને બુદ્ધિનો દ્વંદ (conflict) અનુભવાય છે?
6. શું કોઈ બાબતનું ચિંતન તમને શારીરિક કે માનસિક થાક આપે છે?
6. શું તમને અંતઃસ્ફુરણ (intuition) અનુભવાય છે?

સમાપનઃ

દરેક વ્યક્તિનાં જીવનમાં તેના અંગત, પારિવારિક અને વ્યાવસાયિક સંબંધો મહત્વ રાખતા હોય છે. દરેક વ્યક્તિએ આ પાસાઓમાં સહજતા અને સફળતા મેળવવા માટે એક સુગ્રથિત વ્યક્તિત્વનું ગઠન કરવું આવશ્યક છે. એક સુગ્રથિત વ્યક્તિત્વ સફળતાના સોપાનો સર કરવામાં મદદરૂપ થાય છે.

4.1 સૈધાંતિક પ્રશ્નોઃ

1 વ્યક્તિત્વ વિકાસ એટલે શું?વિસ્તૃત રીતે સમજાવો.

2સુગ્રથિત વ્યક્તિત્વ કેવું હોવું જોઈએ તે વિષે વિસ્તારપૂર્વક સમજ આપો.

4.2 ટૂંક નોંધઃ

4.2.1 આત્મ-નિરીક્ષણ એટલે શું? સમજાવો.

4.2.2 સ્વ-પૂછપરછ એટલે શું? સમજાવો.

MCQ for Ch 1

વ્યક્તિત્વના આધારસ્તંભ આયામો

1. સ્વની ઓળખ અને નિષ્પક્ષ અવલોકન ....રૂપે કહેવાય છે.

a) આત્મસંશોધન b) આત્મચિંતન

c) આત્મનિરીક્ષણ d) વિચારવીથિકા

2. આત્મનિરીક્ષણ કરવાનું મુખ્ય ઉદ્દેશ નીચેના માંથી ક્યું છે?

a) અંતર્મખી વ્યક્તિત્વ ધરાવતા વ્યક્તિ પોતાની સ્વ-ચકાસણી અર્થે આત્મનિરિક્ષણ કરે છે

b) પોતાની મર્યાદા અને ઉણપો શોધી તે વિષે સકારાત્મક રીતે સક્રીય થવું

c) પોતાની નીજી ગુણ-દોષ વિષે જાગૃત બની અન્ય લોકો સાથે સ્પર્ધાત્મક અનુબંધ કેળવવો

d) હતાશા અને તણાવથી દુર રહેવા

3. પ્રત્યાયન, સંઘર્ષ, નેતૃત્વ, અન્યનો વિકાસ, જૂથ-કાર્ય સહકાર પ્રભાવ વગેરેનો સમાવેશ શામાં ગણવમાં આવે છે?

a) સબંધ વ્યવસ્થાપન (Relationship Management)

b) સામાજિક સભાનતા (Social Awareness)

c) કાર્ય મુલ્યો (Work ethics)

d) શ્રમ વિભાજન (Division of labour)

4. સ્વ-મૂલ્યાંકનનો પ્રાથમિક વ્યવસાયિક હેતુ ....છે.

a) નીજી સ્વભાવનો આકલનનો

b) સંસ્થાકીય કાર્ય ઉત્પાદક્તા સુદ્દઢ કરવા માટે

c) નીજી વિચારશૈલીનું પરિશોધન કરવા

d) વ્યક્તિગત ક્ષમતા નિર્માણનો

5. નીચેનામાંથી ક્યો આત્મ- મૂલ્યાંકનનું ખરું પ્રયોજન નથી ?

a) સ્વ-કાર્યક્ષમતા સમીક્ષા

b) સ્પર્ધાત્મક પરિસ્થિતિઓમાં ટકી રહેવા

c) નિયત ધ્યેયલક્ષી વિકાસ સાધવા

d) પોતાના વ્યક્તત્વ કલ્પન અને વિશ્લેષણ કરવા

એકમ : 2 વ્યક્તિત્વ ઓળખાણ અને મૂલ્યાંકન

: રૂપરેખા :

– ઉદ્દેશો
– પ્રસ્તાવના
– લાયકાત ને અસર કરતાં પરિબળો
– સારા વ્યક્તિનાં લક્ષણો
– ઉપસંહાર
– પારિભાષિક શબ્દો
– સંદર્ભ સૂચિ
– સ્વાધ્યાય

જવાબો

ઉદ્દેશોઃ

કારકિર્દી અને આત્મસંચાલન એ વ્યક્તિનાં વ્યાવસાયિક જીવનમાં વ્યવસાયનાં ચયનથી લઈને ચયન કરાયેલાં વ્યવસાયમાં સફળતા મેળવવા સુધી અસર કરતાં સર્વ-વ્યાપી પરિબળો છે. આજના સ્પર્ધાત્મક યુગમાં રોજગારની તક મળે તેમાં પ્રભાવક રીતે પ્રદર્શન કરવાં માટે રોજગારલક્ષી કુશળતા, રોજગારલક્ષી લાયકાતને અસર કરતાં પરિબળો અને વ્યક્તિત્વનાં લક્ષણોનો ખૂબ મહત્વનો ફાળો હોય છે. આ એકમમાં આપણે જાણીશું કે વ્યક્તિત્વનું ઓળખાણ કારકિર્દીનાં ઉપલક્ષમાં અને સ્વ-મૂલ્યાંકન કઈ રીતે કરી શકાય તે જોઈશું. આ એકમ દ્વારા જાણીશું, કારકિર્દીનાં ઉપલક્ષ્યમાં વ્યક્તિત્વની ઓળખાણ અને સ્વ-મૂલ્યાંકન કઈ રીતે કરી શકાય.અને સારા વ્યક્તિનાં લક્ષણો.

આ એકમનાં અભ્યાસથી તમને એમ્પ્લોયરની જરૂરિયાત મુજબની કુશળતા કેળવવામાં તથા જીવનમાં જરૂરી એવા વ્યક્તિત્વ વિકાસનાં મહત્વનાં ગુણોનો પરિચય મળશે અને જીવનમાં વ્યાવસાયિક અને અંગત એમ બંને રીતે ઉપયોગી થશે.

પ્રસ્તાવનાઃ

કારકિર્દી શબ્દ એ આમ તો પરિચિત અને જાણીતો છે, તેનો અર્થ “ફક્ત એક નોકરી” નાં રહેતા બહુલક્ષી અર્થો જેવાં કે વ્યક્તિનાં વ્યવસાયોનો ક્રમ અને ઈતિહાસ, વ્યાવસાયિક પ્રગતિ, અને તેના ફળસ્વરૂપ વ્યક્તિગત પ્રગતિનો સમાવેશ કરે છે. કારકિર્દી એ શિક્ષણ, કાર્ય અને જીવનના અન્ય પાસાઓ દ્વારા વ્યક્તિની રૂપક “યાત્રા” છે. કારકિર્દીને સંસ્થાકીય વર્તન સંશોધકો દ્વારા “વ્યક્તિના કાર્ય સંબંધિત અને અન્ય સંબંધિત અનુભવો, સંસ્થાઓની અંદર અને બહાર, તે વ્યક્તિના જીવનકાળ પર એક અનન્ય છાપ બનાવે છે” (સુલીવાન શેરી) તરીકે વ્યાખ્યાયિત કરવામાં આવી છે. કારકિર્દીને નિર્ધારિત કરવાની ઘણી રીતો છે અને આ શબ્દનો ઉપયોગ વિવિધ રીતે થાય છે. કારકિર્દી વ્યવસ્થાપન અથવા કારકિર્દી વિકાસ, વ્યક્તિ દ્વારા કારકિર્દીના સક્રિય અને હેતુપૂર્ણ સંચાલનનું વર્ણન કરે છે. કારકિર્દીનાં ઘડતર માટે “લાયકાત” એ વ્યક્તિના ગુણોનો ઉલ્લેખ કરે છે જે વ્યક્તિને રોજગાર મેળવવા અને જાળવવા માટે સક્ષમ બનાવે છે.

રોજગારલક્ષી લાયકાતઃ

રોજગારક્ષમતા અથવા રોજગારલક્ષી લાયકાત એ કારકિર્દી ઘડવા માટેનું પ્રથમ પગથિયું છે. તેના ત્રણ પાસાં છે, જેમ કેઃ

1. પ્રારંભિક રોજગાર મેળવવાની ક્ષમતા આથી, શિક્ષણ પ્રણાલીમાં સમાવિષ્ઠ કરવામાં આવતી કારકિર્દી સલાહ અને કાર્યકારી વિશ્વ વિશેની સમજ અને તેને લગતી 'વ્યક્તિત્વની કુશળતા' છે.
2. રોજગાર મેળવ્યા બાદ તે નવાં રોજગારની જરૂરિયાતોને પહોંચી વળવા અને રોજગાર જાળવવા માટે તે સંસ્થાની ભૂમિકાઓ મુજબની ક્ષમતા;
3. જો જરૂરી હોય તો નવો રોજગાર મેળવવાની ક્ષમતા, સક્ષમ બનીને બજારમાં સ્વતંત્ર રીતે તકો સાધીને લાયકાતમુજબનો રોજગાર મેળવવાની કુશળતા.

તેથી, રોજગારલક્ષી ક્ષમતા એ વ્યક્તિની નવી, સમાન, અથવા વધુ સારી રોજગાર મેળવવાની શક્યતાઓ પ્રત્યેની વ્યક્તિની સંકલ્પનાનો સંદર્ભ આપે છે. કોન્ફેરેન્સ બૉર્ડ ઓફ કેનેડાએ એમ્પ્લોયબિલીટી સ્કિલ્સ 2000 પ્રકાશિત કર્યું, જેમાં રોજગારની વ્યાખ્યા "કાર્ય કૌશલ્યમાં તમારે દાખલ થવા, રહેવાની અને પ્રગતિની આવશ્યકતા" તરીકે કરવામાં આવી છે. સોંડર્સ અને ઝુઝેલ (2010) એ સંશોધનમાં તારણ કાઢ્યું છે કે નિયોક્તા / એમ્પ્લોયર્સ ઉમેદવારનાં વિષય જ્ઞાન અને વાટાઘાટ કરવાની ક્ષમતા કરતાં વધારે તેમનાં આધારીતતા અને ઉત્સાહ જેવા વ્યક્તિગત ગુણોની કદર કરે છે.

રોજગારની કુશળતા એ મુખ્ય કુશળતા છે અને લગભગ દરેક નોકરીમાં આવશ્યક ગણાતાં લક્ષણો છે. તે એવી 'સોફ્ટ સ્કીલ્સ' છે જે તમને અન્ય લોકો સાથે સારી રીતે કાર્ય કરવાની આવડત આપે છે, સમસ્યાઓ હલ કરવાનું જ્ઞાન લાગુ કરે છે અને કાર્યના કોઈપણ વાતાવરણમાં વ્યક્તિને બંધ બેસતો બનાવવાની ક્ષમતા અર્પે છે. આ એવી સ્કીલ્સ / કુશળતા છે જેમાં વ્યાવસાયિક કુશળતા પણ શામેલ છે,જે તમને કાર્યસ્થળમાં સફળ થવા માટે સક્ષમ કરે છે. જેમ કે:

- સમસ્યા ઉકેલવાની ક્ષમતા (Problem-solving)
- મૌખિક વાતચીત (Oral communication)
- લેખિત સંદેશાવ્યવહાર (Written communication)
- અનુકૂલનક્ષમતા (Adaptability)
- સહયોગ (Collaboration)
- સંસાધન વ્યવસ્થાપન (Resource management)
- સંસ્થાકીય કુશળતા (Organizational skills)
- ટેકનોલોજીનો ઉપયોગ (Technology use)
- માહિતીનો ઉપયોગ (Information use)
- વ્યક્તિત્વનાં લક્ષણો (Personality traits)

આ તમામ લક્ષણો વ્યક્તિના રોજગાર અને કારકિર્દીનાં પરિપેક્ષમાં જ્ઞાન, કૌશલ્ય, અને ક્ષમતા દર્શાવે છે. સ્નાતક નિયોક્તાઓ દ્વારા માંગવામાં આવતી કુશળતામાં ટીમ વર્ક, સંદેશાવ્યવહાર, આયોજન, સમસ્યા હલ કરવાની આવડત શામેલ છે. કેટલીક કુશળતા એકબીજાથી ઓવરલેપ થાય છે. ઉદાહરણ તરીકે, નેતૃત્વ અંતર્ગત નિર્ણય લેવાની, મૌખિક સંદેશાવ્યવહાર, આયોજન, અને સહયોગ સહિત અનેક અન્ય કુશળતાનો પણ સમાવેશ થાય છે. વ્યક્તિગત લક્ષણો કે જે એકંદર રોજગાર માટે યોગદાન આપે છે તેમાં પ્રતિબદ્ધતા, અનુકૂલનક્ષમતા, પ્રામાણિકતા, વિશ્વસનીયતા, કટોકટીની પરિસ્થિતિમાં કામ કરવાની ક્ષમતા, પ્રેરણા અને સંસ્થા સાથે સાંસ્કૃતિક અનુકૂલન જેવી યોગ્યતા શામેલ છે.

સ્વ-સંચાલનઃ

અહી જણાવેલ તમામ રોજગારલક્ષી ક્ષમતાઓ અથવા સોફ્ટ સ્કીલ્સમાં વ્યક્તિગત બાબત એટ્લે કે ''સ્વ-મેનેજમેન્ટ'' / ''સ્વ-સંચાલન''/ ''સ્વ-વ્યવસ્થાપન'' ખૂબ મહત્વનું પાસું છે. તેમાં નીચેની બાબતોનો સમાવેશ થાય છેઃ

- વ્યક્તિગત દ્રષ્ટિ અને લક્ષ્યો ધરાવવાં
- તમારા પોતાના પ્રભાવનું મૂલ્યાંકન કરવા અને તેનું નિરીક્ષણ કરવામાં સમર્થતા
- તમારા પોતાના વિચારો અને દ્રષ્ટિમાં જ્ઞાન અને વિશ્વાસ હોવો
- તમારા પોતાના વિચારો અને દ્રષ્ટિ વ્યક્ત કરવાની ક્ષમતા
- જવાબદારી લેવી
- નૈતિકતા થી કામ કરવું
- સ્થિતિસ્થાપકતા દર્શાવવી

વ્યાખ્યા મુજબ ''સ્વ-મેનેજમેન્ટ'' એટ્લે સ્વ નું સંચાલન અથવા પોતાનાં દ્વારા સંચાલન અને પોતાની વર્તણૂક અને સુખાકારી માટે જવાબદારી લેવી. સ્વ-વ્યવસ્થાપન કુશળતા વ્યક્તિને પોતાની ઉત્પાદકતાને મહત્તમ બનાવવા, કાર્યસ્થળની કામગીરીમાં સુધારો કરવા અને વ્યાવસાયિક લક્ષ્યોને અસરકારક રીતે પ્રાપ્ત કરવાની મંજૂરી આપે છે. તમારી સ્વ-વ્યવસ્થાપન કુશળતા સુધારવાથી તમે તમારી કારકિર્દી અને રોજગાર આગળ વધારવાનાં માર્ગને વધુ સારી રીતે સંચાલિત કરી શકો છો. સ્વ-વ્યવસ્થાપન કુશળતા એ ક્ષમતાઓ છે જે લોકોને તેમના વિચારો, લાગણીઓ અને ક્રિયાઓને નિયંત્રિત કરવાની મંજૂરી આપે છે. જો તમારી પાસે સ્વ-મેનેજમેન્ટની મજબૂત કુશળતા છે, તો તમે સ્વતંત્ર રીતે લક્ષ્યો સેટ કરી શકશો અને તે પ્રાપ્ત કરવા માટે પહેલ કરી શકશો. હેતુપૂર્ણ સ્વ-વ્યવસ્થાપન તમને તમારી કારકિર્દીના માર્ગને નિર્દેશિત કરવામાં અને તમને તમારા લક્ષ્યોની નજીક પહોંચવાની તકોની ખાતરી કરવામાં સહાય કરી શકે છે.

વ્યક્તિત્વ વિકાસઃ

સ્વ-મેનેજમેન્ટનાં મૂળમાં વ્યક્તિત્વ રહેલું છે. વ્યક્તિત્વનો વિકાસ એ વિચારો, લાગણીઓ અને વર્તણૂકની પદ્ધતિ છે જે વ્યક્તિઓને એકબીજાથી અલગ પાડે છે. વ્યક્તિત્વ મનોવિજ્ઞાનનો પ્રબળ દ્રષ્ટિકોણ સૂચવે છે કે પ્રારંભિક વ્યક્તિત્વ ઉભરી આવે છે અને તે આજીવન વિકસિત રહે છે. માનવામાં આવે છે કે પુખ્ત વ્યક્તિત્વનાં લક્ષણો શિશુ સ્વભાવમાં આધાર રાખે છે, એટલે કે સંભવિત સભાન સ્વ-રજૂઆતની ભાષા વિકસિત થાય તે પહેલાં સ્વભાવ અને વર્તનમાં વ્યક્તિગત તફાવતો જીવનની શરૂઆતમાં દેખાય છે. બાળપણના સ્વભાવના પરિમાણો પરના વ્યક્તિત્વ નાં પરિબળ સૂચવે છે કે વ્યક્તિત્વ નાં લક્ષણોના સ્તરમાં વ્યક્તિગત તફાવતો (ન્યુરોટિઝમ, અનુભવ માટે નિખાલસતા, સંમતિશીલતા અને વિવેકબુદ્ધિ) યુવાન વય થી હાજર છે.

કહેવાય છે કે વ્યક્તિત્વ વિકાસ એ વર્તણૂકો અને વલણની સંગઠિત પદ્ધતિનો વિકાસ છે જે વ્યક્તિને વિશિષ્ટ બનાવે છે. વ્યક્તિત્વ નો વિકાસ સ્વભાવ, પાત્ર અને પર્યાવરણની ચાલુ ક્રિયા - પ્રતિક્રિયા દ્વારા થાય છે. વ્યક્તિત્વ તે છે જે વ્યક્તિને અનન્ય વ્યક્તિ બનાવે છે, અને તે વ્યક્તિ નાં જન્મ થી જ ઓળખી શકાય છે. વ્યક્તિત્વમાં ઘણાં ઘટકો હોય છેઃ સ્વભાવ, પર્યાવરણ અને ચરિત્રઃ

1. સ્વભાવ એ આનુવંશિક રીતે નક્કી કરેલા લક્ષણોનો સમૂહ છે જે વ્યક્તિ નો વિશ્વ તરફનો અભિગમ અને તે વિશ્વ વિશે કેવી રીતે શીખે છે તે નિર્ધારિત કરે છે. એવા કોઈ જનીન નથી કે જે વ્યક્તિત્વના લક્ષણોનો ઉલ્લેખ કરે છે, પરંતુ કેટલાક જનીનો ચેતાતંત્રના વિકાસને નિયંત્રિત કરે છે, જે બદલામાં વર્તનને નિયંત્રિત કરે છે.

2. પર્યાવરણ એ વ્યક્તિત્વનો બીજો ઘટક છે જે વ્યક્તિ નાં ચોક્કસ વાતાવરણથી સંબંધિત અનુકૂલનશીલ પેટર્નમાંથી આવે છે. મોટાભાગના મનોવૈજ્ઞાનિકો સંમત થાય છે કે સ્વભાવ અને પર્યાવરણ - આ બે પરિબળો વ્યક્તિના વ્યક્તિત્વના વિકાસને સૌથી વધુ અસર કરે છે. સ્વભાવ, આનુવંશિક પરિબળો પર તેની પરાધીનતા સાથે, કેટલીકવાર "પ્રકૃતિ" તરીકે ઓળખાય છે, જ્યારે પર્યાવરણીય પરિબળોને "પોષણ" કહેવામાં આવે છે.

3. વ્યક્તિત્વનો ત્રીજો ઘટક એ ચરિત્ર છે - અનુભવમાંથી શીખી ભાવનાત્મક, જ્ઞાન પ્રક્રિયાત્મક અને વર્તણૂકીય દાખલાઓનો સમૂહ નક્કી કરે છે કે વ્યક્તિ કેવી રીતે વિચારે છે, અનુભવે છે અને વર્તન કરે છે. એક વ્યક્તિનું ચરિત્ર જીવનભર વિકસિત રહે છે, જો કે તે જન્મજાત લક્ષણો અને પ્રારંભિક અનુભવો પર આધારિત છે. ચરિત્ર એ વ્યક્તિના નૈતિક વિકાસ પર પણ આધારિત છે.

વ્યક્તિત્વ વિકાસ અને સ્વ-સંચાલન અહી કારકિર્દી અને રોજગાર સાથે જોડાયેલા છે, જેમાં વ્યક્તિની લાયકાત એક મહત્વનું પાસું છે. લાયકાત એ એક ક્ષમતા, લાક્ષણિકતા અથવા અનુભવ છે કે જે તમને કોઈ ખાસ કામ અથવા પ્રવૃત્તિ માટે યોગ્ય બનાવે છે. અહી લાયકાતને આપણે કારકિર્દી અને રોજગારનાં પરિપેક્ષમાં જોઈશું. લાયકાતનાં પણ સર્વગ્રાહી પાસાં અને પરિબળો છે, જેના થી વ્યક્તિ પોતાનાં વ્યક્તિત્વની ઓળખાણ તેમજ મૂલ્યાંકન કરી શકે. તો, લાયકાત ને અસર કરતાં એવા અગત્યનાં પરિબળો સમજીએઃ

લાયકાતને અસર કરતાં પરિબળોઃ

લાયકાતને અસર કરતાં મુખ્ય પરિબળો, કારકિર્દીનાં ઉપલક્ષમાં નીચે મુજબ છે.

1. સ્વમાન્યતા અને સ્વખ્યાલઃ

કોઈની સ્વ-માન્યતા (જેને સ્વ-ખ્યાલ, સ્વ-ઓળખ, સ્વ-પરિપ્રેક્ષ્ય અથવા સ્વ-રચના) પણ કહેવામાં આવે છે તે પોતાના વિશેની માન્યતાઓનો સંગ્રહ છે. સામાન્ય રીતે, "હું કોણ છું?" નો જવાબ પોતાના આત્મ-ખ્યાલથી મળે છે. કોઈનો સ્વ-ખ્યાલ, સ્વ-યોજનાઓ અને તેના પોતાના ભૂતકાળ, વર્તમાન અને ભાવિનાં સંયોજનથી બનેલો હોય છે.

સ્વ-ખ્યાલ એ સ્વ-જાગરૂકતાથી અલગ પડે છે, આત્મ-ખ્યાલ એ આત્મગૌરવથી ભિન્ન છેઃ આત્મ-ખ્યાલ એ કોઈના આત્મવિલોપનનો વર્ણનાત્મક ઘટક છે (દા.ત. "હું એક ઝડપી દોડનાર છું"), જ્યારે આત્મસન્માન એ વ્યક્તિનો પોતાના પ્રત્યેનો મૂલ્યાંકનશીલ અને હકારાત્મક અભિપ્રાય હોય છે (દા.ત. "મને ઝડપી દોડવીર હોવાનો ખુબજ આનંદ છે").

વ્યક્તિ તેના ભૂતકાળ અથવા ભાવિ વિશે જે ધારણા ધરાવે છે તે તેની વર્તમાનની સમજ સાથે સંબંધિત છે. ટેમ્પોરલ સ્વ-મૂલ્યાંકન થિયરી દલીલ કરે છે કે લોકો પોતાને નકારાત્મક સ્વથી દૂર કરીને તેમના સકારાત્મક તરફ વધુ ધ્યાન આપીને સકારાત્મક સ્વ-મૂલ્યાંકન જાળવી શકે છે. (દા.ત. "હું ભૂતકાળમાં જે હતો તેના કરતા હું વધુ સારો છું") અને ભાવિ સ્વયંને વધુ સકારાત્મક રીતે જોવું (દા.ત. "હું જે વર્તમાનમાં છું તેના કરતાં પણ કરતા વધુ સારો થઈશ").

તેના સંશોધનમાં, સુપર (1953) કહે છે કે સ્વ-ખ્યાલ એ વ્યક્તિની કારકિર્દીની પસંદગી અને સંતોષના સ્તરને અસર કરશે. વ્યક્તિની કારકિર્દીની પસંદગી, જે વ્યક્તિની સ્વ-ખ્યાલ સાથે સુમેળપૂર્ણ રીતે અનુરૂપ હોય છે તે મહત્તમ કારકિર્દીનો સંતોષ પ્રદાન કરશે. કારકિર્દી વિકાસ પ્રક્રિયા વ્યક્તિના વિકાસ સાથે શરૂ થાય છે; બાળપણમાં થાય છે, જ્યારે વિવિધ કારકિર્દીનાંસ્વ-કાલ્પનિક વિચારો ખીલે છે. કારકિર્દી પ્રત્યેની જાગૃક્તા એ વિકાસનો પ્રથમ તબક્કો છે, જે વ્યક્તિને કારકિર્દીની સભાનપણે રચના કરવા પ્રેરે છે. કારકિર્દી જાગૃતિનો અને કારકિર્દી ચયનનો તબક્કો સ્વયં-ખ્યાલ સાથે નોંધપાત્ર રીતે જોડાયેલો છે.

વધુમાં, અન્ય લોકો સાથે સરખામણી કરવાથી આપણે આપણી ઓળખની ભાવના મેળવીએ છીએ, આપણે કોના જેવા છીએ, અથવા કોનાથી આપણે જુદા છીએ. તેથી નોકરી બદલવાથી પણ

આપણો સ્વ-ખ્યાલ બદલાઈ શકે છે. વ્યક્તિ પોતાના કાર્ય દ્વારા એક ઓળખ મેળવે છે, આપની કારકિર્દી દ્વારા આપણે સારી ભૌતિક સ્થિતિ, બૌદ્ધિક ઉત્તેજના, સામાજિક સક્ષમતા અને સંપત્તિ મેળવી શકીએ છે.

તેથી, કારકિર્દી-ઓળખ એ અર્થોની એક રચના છે જેમાં વ્યક્તિ તેની પોતાની પ્રેરણા, રુચિઓ અને યોગ્ય કારકિર્દીની ભૂમિકાઓ સાથેની કુશળતાને જોડે છે. વ્યક્તિની સ્વ-માન્યતા તેની કારકિર્દીની પસંદગીથી લઈને તેને ટકાવી રાખવા તથા તેમાં પ્રગતિ કરવાંમાં મોટો ભાગ ભજવે છે.

2. આત્મસન્માનઃ

પોતાના વ્યક્તિત્વની કિંમત અથવા ક્ષમતાઓમાં વિશ્વાસ છે, આત્મસમ્માન. તેને આપણે, આત્મગૌરવ, અને આત્મનિષ્ઠા પણ કહી શકીએ છે. આત્મગૌરવ એ પોતાના મૂલ્યનું વ્યક્તિનું વ્યક્તિલક્ષી મૂલ્યાંકન છે. આત્મ-સન્માન, તે આત્મનું/સ્વનું સકારાત્મક મૂલ્યાંકન છે, કે જેમાં વ્યક્તિ પોતાનાં સ્વમાનનું હકારાત્મક મૂલ્યાંકન કરે છે.

આત્મસન્માન વધારવા માટે વ્યક્તિએ પોતાની નકારાત્મક માન્યતાઓને ઓળખીને તેને પડકાર આપવો, તમારા વિશેનાં સકારાત્મક પાસાંઓ ને ઓળખો, સકારાત્મક સંબંધો બનાવો અને નકારાત્મક લોકોથી દૂર રહો, ધ્યેય માટે વધુ અડગ બનો, પડકારોનો સ્વીકાર કરો, આ તમામ કાર્યોથી વ્યક્તિનું પોતાના પ્રત્યેનું આત્મસન્માન વધે છે. જો તમે તમારી જાતમાં માનતા નથી, તો પછી કોઈ પણ તમારી ક્ષમતાઓમાં કેવી રીતે વિશ્વાસ કરશે? સ્વયંની શક્તિશાળી સમજ તમને કાર્યસ્થળમાં સરળતાથી અને કુદરતી રીતે આગળ વધવાની તક આપશે. સકારાત્મક માનસિક વલણ અને ઉચ્ચ આત્મગૌરવ રાખવાથી કારકીર્દિની સફળતાની શક્યતા બમણી થઈ શકે છે. જે વ્યક્તિઓ સ્વ-મૂલ્યાંકનમાં સકારાત્મક છે, કે જે વ્યક્તિનો આત્મસન્માનનો ખ્યાલ ઉચ્ચ છે તેઓએ તેમની કારકીર્દિમાં સફળતાનો આનંદ મેળવ્યો, સતત ઉચ્ચ લક્ષ્યો પ્રાપ્ત કર્યા, અને સ્વ-મૂલ્યાંકનને ઓછું આંકનારા લોકો કરતા વધુ ઝડપથી આગળ વધ્યા. તેથી વ્યક્તિનું સ્વસન્માન તે લાંબા ગાળાની કારકિર્દીની પ્રગતિ અને એકંદર વ્યક્તિના જીવનને મજબૂત રીતે પ્રભાવિત કરી શકે છે.

3. આત્મવિશ્વાસઃ

આત્મવિશ્વાસ એ તમારી કુશળતા અને ક્ષમતાઓ વિશેનું વલણ છે. તેનો અર્થ એ કે તમે તમારી સ્થિતિ સ્વીકારો, વિશ્વાસ રાખો અને તમારા જીવનમાં નિયંત્રણની ભાવના રાખો. વ્યક્તિમાં આત્મવિશ્વાસની હાજરી સૂચવે છે કે તમે તમારી શક્તિ અને નબળાઇને સારી રીતે જાણો છો, અને તમારા વિશે સકારાત્મક દૃષ્ટિકોણ રાખો છો.

ઉચ્ચ આત્મવિશ્વાસ રાખવાથી તમારા વ્યવસાયિક જીવનને તમારી પહેલી નોકરીથી લઈને તમારી છેલ્લી નોકરી સુધી લાભ થઈ શકે છે, તમારી કારકિર્દી બનાવી શકે છે. આત્મવિશ્વાસનું પ્રદર્શન તમને કાર્યસ્થળમાં હકારાત્મક છાપ બનાવવામાં મદદ કરી શકે છે, પછી ભલે તે તમારા ઇન્ટરવ્યુઅર, સુપરવાઇઝર, સહકાર્યકરો અથવા અન્ય વ્યક્તિઓ સાથે હોય કે જેની સાથે તમે વ્યવસાયિક સેટિંગ્સમાં સંપર્ક કરો છો. આત્મવિશ્વાસ તમને ઇન્ટરવ્યૂમાં તમારા શ્રેષ્ઠ પ્રદર્શન માટે તૈયાર કરે છે. જ્યારે તમે તમારી કુશળતા અને વ્યક્તિત્વમાં આત્મવિશ્વાસ સાથે કોઈ ઇન્ટરવ્યૂનો સંપર્ક કરો છો, ત્યારે તમે તમારી જાતને અન્ય ઉમેદવારો સાથે સરખામણી કરવા પર ઓછું ધ્યાન કેન્દ્રિત કરો છો અને પ્રશ્નોના અસરકારક રીતે જવાબ આપવા અને તમારી ક્ષમતાઓનો પરિચય પહોંચાડવા પર વધુ ભાર આપો છો. આત્મવિશ્વાસ સાથે, તમે કાર્ય પૂર્ણ કરવા અને કાર્યસ્થળમાં લક્ષ્યો પ્રાપ્ત કરવાની તમારી ક્ષમતાને વધુ સારી રીતે પ્રદર્શિત કરી શકો છો. આત્મવિશ્વાસ ઇન્ટરવ્યૂ ઉપરાંત કારકિર્દી અને જીવનમાં પણ સારી રીતે લાભ પહોંચાડી શકે છે. તમારો આત્મવિશ્વાસ વધારવાથી, તમે શાંત અને કેન્દ્રિત-ચિત્તે સમસ્યાઓનો સામનો કરી શકો છો જે તમને શક્ય ઉકેલો દ્વારા સ્પષ્ટ રીતે વિચારવાની મંજૂરી આપે છે. કાર્યસ્થળમાં આત્મવિશ્વાસ તમને સુપરવાઇઝર્સ અને સહકર્મીઓ સાથે વધુ અસરકારક રીતે વાતચીત કરવામાં પણ મદદ કરે છે.

જો તમે નોકરીની તકો માટે અન્ય ઉમેદવારોની વિરુદ્ધ હરીફાઈ કરી રહ્યાં હો, ત્યારે તમારી જાતની અન્ય લોકો સાથે તુલના ટાળવા માટે, તમે કાર્યસ્થળ પર જે ગુણો અને અનુભવો લાવો છો, તેના પર જ ધ્યાન કેન્દ્રિત કરવું મહત્વપૂર્ણ છે. તમારો જે કાર્યફાળો છે, તે યાદ અપાવવા માટે તમારા બધા સકારાત્મક ગુણો, અનન્ય અનુભવો અને સહાયક કુશળતાની સૂચિ ધ્યાનમાં લો. તમારું વ્યક્તિત્વ અને સ્વ-મૂલ્યાંકન તમને તમારા ચોક્કસ અનુભવો અને દ્રષ્ટિકોણના ફાયદાઓ જોવા માટે મદદ કરી શકે છે. ઉપરાંત, તમે તમારી કારકિર્દી અને વર્તમાન અથવા ભાવિ ભૂમિકામાં તમે જે લક્ષ્યો પ્રાપ્ત કરવા માંગો છો તે ઓળખો. તમે ઇન્ટરવ્યૂની તૈયારી કરો છો, નવી નોકરી શરૂ કરો અથવા તમારા દૈનિક કાર્યોને પૂર્ણ કરો, તે લક્ષ્યોનો ઉપયોગ તમે જે કરવા માંગો છો તે યાદ અપાવવા માટે કરો. તમે પહેલેથી જ પ્રાપ્ત કરેલા લક્ષ્યો અને તમે નજીક પહોંચેલા લક્ષ્યોને ઓળખીને તમે આત્મવિશ્વાસ વધારી શકો છો. ભવિષ્યનાં લક્ષ્યો માટે, તમારા લક્ષ્યની નજીક જવા માટે તમે પહેલાથી કયા પગલાં લીધાં છે તેની સૂચિ ધ્યાનમાં લો. આ સૂચિ તમને પહેલેથી જ પૂર્ણ કરેલી સખત મહેનત અને તમે પહેલાથી કેટલા આગળ વધીને લક્ષયની નજીક આવ્યાં છો તે જોવામાં મદદ કરી શકે છે. વિશિષ્ટ લક્ષ્યો રાખીને, તમે તમારા માટે પ્રેરણાનું એક શક્તિશાળી સ્રોત બનાવશો. જેમ જેમ તમે આ વિશિષ્ટ લક્ષ્યો પ્રાપ્ત કરો છો, ત્યારે તમને સંકેત મળશે કે તમારો આત્મવિશ્વાસ સુધરે છે.

4. ભાવનાત્મક બુદ્ધિઃ

ભાવનાત્મક બુદ્ધિ (Emotional Quotient) એ વ્યક્તિની પોતાની અને અન્ય લોકોની લાગણીઓને ઓળખવાનો અને અલગ અલગ લાગણીઓ વચ્ચેનો તફાવત જાણીને તે મુજબ કાર્ય કરવાની ક્ષમતા છે. વ્યક્તિત્વ ઓળખાણ અને મૂલ્યાંકનનો એક અગત્યનો ભાગ છે ભાવનાત્મક બુદ્ધિ.

નોકરીમાં કામગીરીની ક્ષમતાઓ અને કુશળતા ઉપરાંતલોકોને નોકરી પર રાખતી વખતે, એમ્પ્લોયરો ઉચ્ચEQની શોધ કરે છે. ઇન્ટરવ્યુ આ પ્રમાણે બનાવવામાં આવે છે કે તેઓ EQ ને માપી શકે છે અને આગાહી કરી શકે છે કે ઉમેદવાર નોકરીની ભૂમિકા માટે કેટલો યોગ્ય રહેશે. તે સાબિત થયું છે કે ઉચ્ચEQ વાળા લોકો સહકાર્યકરોની સાથે સરળતાથી ભળી રહ્યા છે અને નોકરીના તાણનો સામનો કરવા માટે સક્ષમ છે. ઉચ્ચEQ નો અર્થ એ છે કે તમે તમારી લાગણી અને મૂડથી વાકેફ છો અને આશાવાદી અભિગમ સાથે પડકારો અને તકરારનો સામનો કરવા માટે તમારી લાગણીઓને સંભાળી શકો છો. ભાવનાત્મક બુદ્ધિના પાંચ બિલ્ડિંગ બ્લોક્સનો અહીં ઉલ્લેખ છેઃ

1. સ્વ-જાગૃતિઃ તમે કોણ છો તે જાણવું અને તમારી તાકાત, નબળાઇ અને ભાવનાઓની સમજ હોવી જોઈએ.
2. આંતરિક પ્રેરણાઃ અપેક્ષાઓ કરતાં વધુ આગળ વધીને કાર્યને સમર્પિત થવા માટે પ્રોત્સાહિત થવું.
3. સ્વયં-નિયમનઃ આવેગને નિયંત્રણમાં રાખવા અને સંચાલિત કરવાની ક્ષમતા, જે તમારી નબળાઇઓને ચૂકવણી કરી શકે છે.
4. સહાનુભૂતિઃ અન્યની લાગણીઓને સમજવું અને વસ્તુઓ જોવાના તેમના પરિપ્રેક્ષ્યને ધ્યાનમાં લેવું.
5. સામાજિક કૌશલ્યઃ ઇચ્છિત દિશામાં અન્યને પ્રેરણા અને પ્રેરિત કરવાની ક્ષમતા, નેટવર્ક્સ બનાવવા અને સંબંધોને સંચાલિત કરવાની ક્ષમતા.

ભાવનાત્મક બુદ્ધિ એ એક નિર્ણાયક પરિબળ છે જે સરેરાશ પ્રદર્શનોથી ઉચ્ચ વ્યક્તિત્વોને ભિન્ન કરે છે, કારણ કે તે તમને તમારી ઉર્જાને એક દિશામાં કેન્દ્રિત કરવાની મંજૂરી આપે છે જેમાં અવિશ્વસનીય પરિણામો પ્રાપ્ત થાય છે. કાર્યસ્થળની અન્ય કુશળતાની તુલનામાં ભાવનાત્મક બુદ્ધિ એ વ્યક્તિના કારકિર્દીનાં પ્રદર્શનનો સૌથી મજબૂત સંકેત કરનાર છે.

5. આત્મચલ (driver) અને પ્રતિક્રિયા (response):

એક કદ બધામાં બંધ બેસતું નથી. તે મુજબ દરેક વ્યક્તિનાં આત્મચલ અને પ્રતિક્રિયાઓ અલગ હોય છે, એક વ્યક્તિ માટે જે કાર્ય કરે છે તે બીજા માટે કામ કરતું નથી. આ સામાન્ય શાણપણ છે. વ્યક્તિનો "કારકિર્દી ખ્યાલ" એ તમારા કર્મચારીઓને વધુ સારી રીતે સમજવાનો એક માર્ગ છે. દરેકની પાસે કારકિર્દીની સફળતાની કલ્પના છે જે બાળપણથી જ અથવા તેના વ્યાવસાયિક જીવનની શરૂઆતમાં જ તેના માનસિકતામાં નિયત થયેલી હતી. પ્રત્યેક વ્યક્તિની કારકિર્દીની કલ્પના તેના માતાપિતા અને કુટુંબ, રાષ્ટ્રીય સંસ્કૃતિ, કંપની સંસ્કૃતિ, માર્ગદર્શક અથવા તો જન્મ ક્રમ જેવી વસ્તુઓમાંથી ઉદ્દભવે છે. નોકરીનાં ઇન્ટરવ્યુ વખતે સંચાલકો સરળતાથી આ પ્રશ્નો પૂછી શકે છે, "તમે આ કંપનીમાં કેવી રીતે સફળ થશો?", "કયા પ્રકારનાં કાર્યથી તમે ગર્વ અનુભવો છો?", "તાજેતરમાં કામ પર તમને સૌથી વધુ સંતોષ કેમ મળ્યો છે?" કોઈ કર્મચારી/ઉમેદવાર/વ્યક્તિ નો જવાબ, જે તેના આત્મચલ અને પ્રતિક્રિયા આધારિત છે, તે તેની કારકિર્દીની વિભાવના વિશે ઘણું છતું કરી શકે છે, તેના અંતર્ગત હેતુઓ પણ જણાવી શકે છે.

હવે આપણે જોઈશું સારા વ્યક્તિનાં લક્ષણો, કારકિર્દી અને સામાજિક જીવનનાં ઉપલક્ષમાં.

સારા વ્યક્તિનાં લક્ષણોઃ

આજની કારકિર્દીની આવશ્યકતાઓ ખૂબ વિકસિત છે આજના સ્પર્ધાત્મક કારકિર્દીના લેન્ડસ્કેપમાં, એમ્પ્લોયરો એવી વ્યક્તિઓની શોધમાં છે કે જેઓ સર્વ-વ્યાપી રીતે સક્ષમ હોય અને ટેબલ પર નવા વિચારો લાવી શકે અને પહેલ કરી શકે, નવા પ્રોજેક્ટ્સ શરૂ કરી શકે, નવા ઉકેલો લાવી શકે અને વ્યવસાય માટે નવી તકો ઉભી કરી શકે. કારકિર્દીનાં ઉપલક્ષમાં સારા વ્યક્તિનાં લક્ષણો વ્યાપક છે, અમુક અગત્યનાં ગુણો નીચે મુજબ છે.

1. સહનશીલતાઃ

સહનશીલતા એ એક વિશેષ ગુણવત્તા છે. તેનો અર્થ એ કે જે લોકો આપણાથી જુદા છે તેમની સાથે રહેવું. તે શાંતિપૂર્ણ સહ-અસ્તિત્વ અને લોકો વચ્ચે સૌહાર્દપૂર્ણ અને મૈત્રીપૂર્ણ સંબંધો બનાવવા માટેનું એક મહત્વપૂર્ણ લક્ષણ છે.

સહનશીલ બનવા માટે ધીરજ રાખવી, સમજવું અને કંઇક જુદું સ્વીકારવું જરૂરી છે. સહનશીલતા એ કોઈ પ્રથા અથવા અભિપ્રાય પ્રત્યેની ધીરજ છે જેનો તમે અસ્વીકાર કરો છો. વ્યવસાયમાં પણ સહનશીલતા આવકાર્ય છે; નવા વિચારો, કાર્ય પદ્ધતિઓ ને કાળજીપૂર્વક સાંભળવું અને વ્યક્તિને માન આપવું, ખાસ કરીને ત્યારે, જ્યારે તમે અસંમત હોવ. જ્યારે કોઈ બીજા ભૂલ કરે છે ત્યારે પણ સહનશીલ વ્યક્તિ વારંવાર ક્ષમા કરે છે. સહનશીલ વ્યક્તિ સામાન્ય રીતે અંતિમપરિણામ પર વધુ ધ્યાન કેન્દ્રિત કરે છે. સહનશીલ લોકો તેમના સાથીઓ દ્વારા કામ કરવા માટે સરળ તરીકે વર્ગીકૃત કરવામાં આવે છે, ખાસ કરીને તેમના એકંદર વ્યક્તિત્વના પ્રકારને આધારે, સહનશીલ લોકો સાથે કેવી રીતે સહયોગ અને સંચાલન કરવું, તે જાણવું તમને તમારા વ્યાવસાયિક સંબંધોમાંથી સૌથી વધુ લાભ લેવામાં સહાય કરી શકે છે. માટે સાચી દિશા વાળી સહનશીલ વ્યક્તિ કોઈ પણ વ્યવસાયમાં ફાયદારૂપ ગણાય છે.

આત્યંતિક સ્થિતિમાં, સહનશીલ મેનેજરો અમુક મુદ્દાઓને ધ્યાનમાં લેવામાં ખૂબ લાંબો સમય લેશે અને અમુક તકલીફોનાં ઉપચારોમાં પણ વિલંબ થશે, તેથી ક્યારેક અસ્વીકાર્ય અને ખોટી રીતો પ્રત્યે સહનશીલતા દાખવવી પણ લાંબે ગાળે મોટી સમસ્યાઓ તરફ દોરી જાય છે.

2. વિચારધારાઃ

આશાવાદ એ માનસિક વલણ છે જે માન્યતા અથવા આશાને પ્રતિબિંબિત કરે છે કે અમુક ચોક્કસ પ્રયત્નો, અથવા સામાન્ય રીતે પરિણામ, સકારાત્મક, અનુકૂળ અને ઇચ્છનીય રહેશે.

આશાવાદી લોકોનું ભવિષ્ય વિશે સકારાત્મક દ્રષ્ટિકોણ હોવાથી, તેઓ તેમના લક્ષ્યોને પ્રાપ્ત

કરવા માટે સખત મહેનત કરવા વલણ ધરાવે છે, જેથી તેઓ જે કલ્પના કરી રહ્યા છે તે તેજસ્વી ભાવિની અનુભૂતિ કરી શકે. આને કારણે, આશાવાદ સફળતાને ઉત્પન્ન કરે છે; તે એક સ્વ-પરિપૂર્ણતા ભવિષ્યવાણી તરીકે કાર્ય કરે છે, પરંતુ સારી રીતે. આશાવાદ કેળવીને, તમે તમારા માટે અને તમારા આસપાસના લોકો માટે સફળતા વધારી શકો છો. અને જો તમે તેને યોગ્ય કુશળતા અને શિક્ષણથી ઉપયોગ કરો છો, તો તમારા માટે તકો અનહદ છે. આવી વિચારધારા વાળા વ્યક્તિઓ પરિસ્થિતીથી હાર નથી માનતા અને વ્યવસાયમાં આવતાં પડકારો ઝીલીને તેમાથી બહાર નીકળીને સારી રીતે આગળ સફળતા મેળવે છે.

3. કામગીરી અને મેહનતનું પરિબળ:

સંસ્થામાં કામગીરી નોકરીની આવશ્યકતાઓ, હેતુઓ અને સંસ્થાના મિશન અને મહત્વપૂર્ણ વર્તણૂકો પ્રત્યેના વ્યક્તિઓના વલણ પર આધારિત છે. પરિશ્રમ અને મેહનત એટ્લે સતત, નિયમિતપણે, અથવા ટેવપૂર્વક કાર્યમાં વ્યસ્ત રેહવું.

કેટલાક લોકો માટે, કારકીર્દિમાં સફળતાનો અર્થ નોકરીની ઉન્નતિ અને કુશળતાની શ્રેષ્ઠતા છે, જ્યારે કેટલાક લોકો માને છે કે કારકિર્દીમાં સફળતા એ માત્ર વધુ આવક મેળવવા માટે બરાબર છે. જ્યારે ઉમેદવારોમાં વૃદ્ધિની માનસિકતા હોય છે, ત્યારે તેઓ હંમેશાં કંઇક નવું શીખવા માટે તૈયાર હોય છે અને વધુ સારા બનવાનો પ્રયાસ કરવા માંગે છે. તેઓ નવી કુશળતા શીખવામાં, તેમની કારકિર્દીમાં આગળ વધવા તથા વ્યક્તિગત અને વ્યવસાયિક રીતે વૃદ્ધિ માટે રુચિ ધરાવે છે. વૃદ્ધિની માનસિકતાવાળા લોકો માને છે કે તેઓ સખત મહેનત અને અભિપ્રાય - સ્વીકાર દ્વારા પોતાનો વિકાસ કરી શકે છે. કર્મચારીઓ જ્યારે તેમની કારકિર્દી અને વિકાસમાં રોકાણ કરે છે ત્યારે તેઓ વધુ સફળ થાય છે. જ્યારે તેઓ તેમની નોકરીમાં આગળ વધવા માંગે છે, ત્યારે તેઓ વધારાની ક્રિયાઓ અને પડકારો લેવાની સંભાવના વધારે છે જે તેમને તેમની સ્થિતિમાં મજબૂત બનાવશે અને ઉચ્ચ ભૂમિકા તરફ આગળ વધવા માટે વધુ લાયક બનાવશે. સતત મેહનત, સમર્પણ, પ્રતિબદ્ધતા વાળી કામગીરી કરનાર વ્યક્તિ પોતાના વ્યવસાય અને કારકિર્દીમાં હંમેશા સફળ થાય છે.

4. વાતચીત:

વાતચીત એ એક સ્થાન, વ્યક્તિ અથવા જૂથમાંથી બીજી જગ્યાએ માહિતી સ્થાનાંતરિત કરવાનું કાર્ય છે. દરેક સંદેશાવ્યવહારમાં ઓછામાં ઓછું એક પ્રેષક, સંદેશ અને પ્રાપ્તકર્તા શામેલ હોય છે. આમાં તમારી ભાવનાઓ, સાંસ્કૃતિક પરિસ્થિતિ, વાતચીત કરવા માટે વપરાયેલ માધ્યમનું સ્થાન શામેલ છે.

માહિતીને ઝડપથી અને સચોટ રીતે પહોંચાડવા અને સમજવા માટે સારી મૌખિક અને લેખિત સંદેશાવ્યવહારની કુશળતા આવશ્યક છે. અસરકારક રીતે વાતચીત કરવામાં સક્ષમ બનવું એ જીવનનું મહત્વપૂર્ણ કૌશલ્ય છે અને તેને અવગણવું જોઈએ નહી. સારી રીતે વાતચીત કરવી એટ્લે સમજવું અને સમજાવવું છે. ઉપરી અધિકારીઓ, સહકર્મીઓ અને સ્ટાફ સાથે અસરકારક રીતે વાતચીત કરવાની ક્ષમતા જરૂરી છે, પછી ભલે તમે કોઈપણ વ્યવસાયમાં કામ કરો છો. ડિજિટલ યુગના ઉમેદવારોને, વ્યક્તિ, તેમજ ફોન, ઇ-મેઇલ અને સોશિયલ મીડિયા દ્વારા સંદેશાઓને અસરકારક રીતે કેવી રીતે પહોંચાડવા અને પ્રાપ્ત કરવા તે જાણવું આવશ્યક છે. સારા શ્રોતા બનવું પણ એક સારા સંદેશક બનવાની શ્રેષ્ઠ રીતોમાંની એક છે. અમૌખીક માહિતી વ્યવહારથી પણ વાતચીત થઈ શકે છે, તમારી બોડી લેંગ્વેજ, આંખનો સંપર્ક, હાથની હરકતો અને અવાજ; તમે જે સંદેશ આપવા માટે પ્રયાસ કરી રહ્યાં છો તે સંદેશને રંગ આપે છે. વાતચીતમાં સફળતા અને કુશળતા મેળવવા જરૂરી એવા પાસાં છે, સ્પષ્ટતા અને નિશ્ચય, આત્મવિશ્વાસ, સહાનુભૂતિ, પૂર્વગ્રહરહિતપણું, વી.

5. વિશ્વસનીયતા:

વિશ્વસનીયતા અથવા વિશ્વાસપાત્રતા એ આપેલ જવાબદારી અથવા સોંપણી અંગે આપણી અપેક્ષાઓ પૂરી કરવાની ક્ષમતા છે. વિશ્વસનીય વ્યક્તિ એવી વ્યક્તિ છે કે જેના પર તમે વિશ્વાસ કરી

શકો કે તમે સારું વર્તન કરી શકો છો, સખત મહેનત કરો છો અથવા જેની અપેક્ષા તમારી પાસેથી છે તે તમે સારી રીતે કરો છો.

વિશ્વાસપાત્ર હોવાનો અર્થ પ્રામાણિક હોવું - જ્યારે તમે પ્રામાણિકતા માટે પ્રતિષ્ઠા બનાવો છો, ત્યારે તમે અખંડિતતા અને વિશ્વસનીયતા પણ બનાવી રહ્યા છો. જ્યારે યોગ્ય હોય ત્યારે સહકાર્યકરોની પ્રશંસા કરો, કોઇની નિંદા અથવા ટીકા ટાળો, તમારી વાણી અને કાર્યમાં તમારી પ્રતિબદ્ધતા રાખો, જો તમે કહો છો કે તમે કંઈક કરવા જઇ રહ્યા છો, તો તે કરો, પ્રમાણીક બનો, જ્યારે પરિણામ તમારા પક્ષમાં નાં આવે, તો પણ સાચું કહો, પારદર્શક બનો, ભૂલ માટે માફી માંગો, માહિતી શેર કરો, અન્ય પર વિશ્વાસ કરો, તમારા કર્મચારીઓના વિકાસમાં રોકાણ કરો, સુસંગત રહો, બિન-મૌખિક સંદેશાવ્યવહાર પર ધ્યાન આપો, વી., ત્યારે તમે તમારી વિશ્વાસનીયતા પ્રસ્થાપિત કરી શકો છો. પરંતુ વિશ્વાસ ફરજિયાતપણે કરી શકાતો નથી, તે કમાવો પડે છે. નેતૃત્વ ગુરુ વોરેન બેનિસ તેમનાં પુસ્તક “On Becoming a Leader” માં જણાવે છે કે, જો તમે ચાર ગુણો સતત કામે લગાડો તો કોઈપણ ક્ષેત્રમાં, વિશ્વાસનીય બની શકો અને વિશ્વાસનીયતા કમાઈ શકો; તે ચાર ગુણો, સ્થિરતા, સમજૂતી, ભરોસાપાત્રતા અને અખંડિતતા છે.

6. નેતૃત્વઃ

નેતૃત્વની વ્યાખ્યા એટ્લે લોકોના જૂથ અથવા સંગઠનની આગેવાની કરવાની ક્રિયા. સાચું નેતૃત્વ એ બાહ્ય વિશ્વની સત્તા અને માન્યતા કરતા ઘણું વધારે છે. તેના બદલે, નેતૃત્વ એ લોકોના વિકાસ માટે અને બીજાઓને તેમની સંપૂર્ણ સંભાવના સુધી પહોંચવામાં મદદ કરવા વિશે છે. નેતૃત્વ એ સામાજિક પ્રભાવની પ્રક્રિયા છે, જે ધ્યેયની પ્રાપ્તિ તરફ, બીજાના પ્રયત્નોને મહત્તમ બનાવે છે. સ્પષ્ટતા, નિર્ણાયકતા, હિંમત, જુસ્સો, નમ્રતા; આ કુશળ નેતૃત્વનાં ગુણો છે.

ભલે તમે વિદ્યાર્થી છો અથવા કાર્યકારી દુનિયામાં પ્રવેશ કરો છો, એવી પરિસ્થિતિઓ હશે જ કે તમારે નેતા તરીકે પગલું ભરવું પડશે. તમારી કારકિર્દીની બહાર પણ, જીવનની કેટલીક ક્ષણો એવી હોય છે કે જ્યાં તમે તમારી આજુબાજુના લોકોને ઉત્થાન આપવા માટે તમારી નેતૃત્વ કુશળતા પર આધારીત હોવ. સારો નેતા એ એવી વ્યક્તિ છે જે એ કાર્ય શરૂ કરે છે જે સંસ્થાને પૂર્ણ કરવાની જરૂર હોય છે. જ્યારે નવા પડકારોનો સામનો કરતી વખતે ટીમના કેટલાક સભ્યો શંકાઓ વ્યક્ત કરી શકે છે, ત્યારે એક સારા નેતા તેમને આત્મવિશ્વાસ પૂરો પાડવા માટે શ્રેષ્ઠ પ્રયાસો કરશે. એક સારો નેતા કર્મચારીઓને વર્તન કરવાની યોગ્ય રીત બતાવશે અને તેઓ જે કાર્ય કરી રહ્યા છે તેના માટે ઉત્સાહ ઉત્તેજીત કરશે. જો નેતાઓ નમ્ર અને જવાબદાર હોય, તો કર્મચારીઓ પણ આ રીતે વર્તવું શીખશે. ચોક્કસપણે એવા લોકો છે જે નેતૃત્વનાં ગુણોથી જન્મથી જ સજ્જ છે જે તેમને મહાન નેતા બનવામાં મદદ કરે છે, જોકે, એ નોંધવું મહત્વપૂર્ણ છે કે સમય જતાં ઘણી નેતૃત્વ કુશળતા વિકસાવી શકાય છે. સફળ થવા માટે તમારે ફક્ત યોગ્ય તાલીમ અને સમર્પણની જરૂર છે.

7. મિશન (ધ્યેય):

મિશન અથવા ધ્યેય એટ્લે વ્યક્તિની મહત્વાકાંક્ષા અથવા પ્રયત્નોનો હેતુ અથવા ઈચ્છિત પરિણામ મેળવવાની દિશા. ધ્યેય એ ભવિષ્ય અથવા ઈચ્છિત પરિણામની કલ્પના છે જે કોઈ વ્યક્તિ કલ્પના કરે છે, યોજના બનાવે છે અને તે પ્રાપ્ત કરવા માટે પ્રતિબદ્ધ છે. ધ્યેય પ્રાપ્ત કરવા વ્યક્તિઓ સમયસીમા નક્કી કરીને મર્યાદિત સમયમાં લક્ષ્યો સુધી પહોંચવાનો પ્રયાસ કરે છે. ધ્યેય આશરે એક હેતુ અથવા લક્ષ્ય સાથે સમાન હોય છે, જે અપેક્ષિત પરિણામ અને પ્રતિક્રિયાને માર્ગદર્શન આપે છે.

યાદ રાખો કે વ્યવસાયમાં તમને માત્ર ‘વ્યસ્ત રહેવા’ માટે ચૂકવણી કરવામાં આવતી નથી. દિવસના અંતે, તમારા એમ્પ્લોયર માટે મહત્વનું છે કે તમે ટૂંકા ગાળાના અને લાંબા ગાળાના બંને, કંપનીના લક્ષ્યો અને મિશનને પૂર્ણ કરવામાં કેવી રીતે યોગદાન આપી રહ્યાં છો. તેથી, ધ્યાનમાં રાખો કે તમને સ્પષ્ટ રીતે નિર્ધારિત લક્ષ્યો પર પહોંચાડવા માટે ચૂકવણી કરવામાં આવી રહી છે જે કંપનીના પ્રભાવ અને એકંદર મિશન અને દ્રષ્ટિને નોંધપાત્ર અસર કરે છે. આ લક્ષ્ય-લક્ષી માનસિકતા તમને કારકીર્દિની

સફળતા પ્રાપ્ત કરવામાં મદદ કરશે. ઇચ્છિત લક્ષ્યો પ્રાપ્ત કરવા, સ્વ-અસરકારકતા અને પ્રામાણિકતામાં પરિવર્તન અને આખરે વ્યક્તિલક્ષી સુખાકારીમાં પરિવર્તનની વચ્ચેની કડીને જોતા ઘણા સંશોધન થયા છે. ધ્યેયની અસરકારકતા એ નિર્દેશ કરે છે કે વ્યક્તિ પોતાનું લક્ષ્ય પ્રાપ્ત કરવામાં કેટલી સંભવિત છે. લક્ષ્યની અખંડિતતા એ સૂચવે છે કે સ્વયંનાં મૂળ પાસાઓ સાથે કોઈનાં લક્ષ્યો કેટલા સુસંગત છે. લક્ષ્યની અસરકારકતા પર ધ્યાન કેન્દ્રિત કરવું તે સુખાકારી સાથે સંકળાયેલું છે.મોટાભાગના સંશોધન બતાવે છે કે વ્યક્તિગત અર્થ ધરાવતા લક્ષ્યોને પ્રાપ્ત કરવાથી વ્યક્તિની પોતાની વ્યક્તિલક્ષી સુખાકારીની લાગણી વધે છે.

8. સમયનું આયોજનઃ

ટાઈમ મેનેજમેન્ટ એટ્લે સમયને અસરકારક અથવા ઉત્પાદક રીતે વાપરવાની ક્ષમતા.

સમય વ્યવસ્થાપન એ ચોક્કસ પ્રવૃત્તિઓ પર વિતાવેલા સમયના સભાન નિયંત્રણની યોજના કરવાની પ્રક્રિયા છે, ખાસ કરીને અસરકારકતા, કાર્યક્ષમતા અને ઉત્પાદકતા વધારવા માટે. તે કામ, સામાજિક જીવન, કુટુંબ, શોખ, વ્યક્તિગત હિતો અને સમયની સદ્ધરતા સાથેના પ્રતિબદ્ધતાઓને લગતી વિવિધ માંગણીઓનો સમાવેશ કરે છે. સમયનો અસરકારક રીતે ઉપયોગ કરવો તે વ્યક્તિને તેમના પોતાના સમય પર અને પ્રવૃત્તિઓ પર ખર્ચ / વ્યવસ્થાપન પર ''પસંદગી'' આપે છે. સમય વ્યવસ્થાપન એટ્લે, વિશિષ્ટ કાર્યો, પ્રોજેક્ટ્સ અને નિયત તારીખનું પાલન, લક્ષ્યોને પરિપૂર્ણ કરતી વખતે સમય મેનેજ કરવા માટે ઉપયોગમાં લેવામાં આવતી કુશળતા, જે સાધનો અને તકનીકોની સહાયથી સહાયભૂત થઈ શકે છે. શરૂઆતમાં, ટાઇમ મેનેજમેંટ ફક્ત વ્યવસાય અથવા કામની પ્રવૃત્તિઓનો ઉલ્લેખ માત્ર હતો,પરંતુ આખરે આ શબ્દ વ્યક્તિગત પ્રવૃત્તિઓનો સમાવેશ કરવા માટે વિસ્તૃત થયો. ટાઇમ મેનેજમેન્ટ સિસ્ટમ એ પ્રક્રિયાઓ, સાધનો, તકનીકો અને પદ્ધતિઓનું ડિઝાઇન કરેલું સંયોજન છે. કોઈ પણ પ્રોજેક્ટનાં વિકાસમાં સમય વ્યવસ્થાપન એ સામાન્ય રીતે આવશ્યક છે કારણ કે તે પ્રોજેક્ટ પૂર્ણ થવાનો સમય અને અવકાશ નક્કી કરે છે.

સમય આયોજનની સારી કુશળતાનો તમારી નોકરી પર, કામગીરી પર વિવિધ રીતોથી હકારાત્મક પ્રભાવ પડે છે. નિર્ણય લેવાની ક્ષમતામાં સુધારો લાવે છે, જો તમારી પાસે ઘણા બધા કાર્યો ખૂબ નાની સમય અવધિમાં જોડાયેલા હોય તો સમય આયોજનથી જ તમે ?????? કાર્યો નિયત સમયમાં ગુણવત્તા સાથે પૂર્ણ કરી શકશો.

9. વ્યવસાય કુશળતાઃ

વ્યવસાય કુશળતા એ એવી કુશળતા છે જે લોકોને ગ્રાહક અને સંસ્થાકીય વર્તણૂકને સમજવામાં અને કંપનીની સફળતાને પ્રોત્સાહન આપવા માટે માહિતીનો ઉપયોગ કરવામાં મદદ કરે છે. વ્યવસાય કુશળતા ઘણીવાર સોફ્ટ સ્કિલ માનવામાં આવે છે અને તેમાં ટીમ મેનેજમેન્ટ, નેતૃત્વ અને સંદેશાવ્યવહાર કુશળતા, વિશ્લેષણાત્મક કુશળતા, વાતચીત અને વાટાઘાટ કુશળતાનો સમાવેશ થાય છે. નાણાકીય વ્યવસ્થાપન, એટ્લે કે અસરકારક રીતે તમારી નાણાકીય વ્યવસ્થા કરવામાં સમર્થ હોવું તે મહત્વપૂર્ણ છે. માર્કેટિંગ, વેચાણ અને ગ્રાહક સેવા, પ્રોજેક્ટ મેનેજમેન્ટ અને આયોજન, પ્રતિનિધિ મંડળ અને સમયનું સંચાલન, સમસ્યા ઉકેલવાની આવડત, નેટવર્કિંગ જેવી કુશળતાઓ પણ જરૂરી છે.

પ્રક્રિયાત્મક કુશળતા, તકનીકી કુશળતા, આંતરવ્યક્તિત્વ કુશળતા નો સમાવેશ કરતી જટિલ પ્રવૃત્તિઓ અથવા નોકરીના કાર્યોને સરળતાથી અને અનુકૂલનશીલ રૂપે ચલાવવા માટે ઈરાદાપૂર્વકની, વ્યવસ્થિત અને સતત પ્રયત્નો દ્વારા પ્રાપ્ત કરેલી એક ક્ષમતા એટ્લે સફળ વેપાર કરવાની આવડત કહી શકાય.

ઉપસંહારઃ

આ એકમમાં આપણે જાણ્યાં રોજગારલક્ષી લાયકાતનાં પરિબળો, સ્વ-સંચાલનનાં પરિબળો, વ્યક્તિત્વ વિકાસનાં પરિબળો, અને સારા વ્યક્તિનાં લક્ષણો. સ્વ-સંચાલન એ ખૂબ જ મહત્વપૂર્ણ

વસ્તુ છે જે તમને જીવનભર મદદ કરશે. તે કારકિર્દીમાં, લક્ષ્યોને પ્રાપ્ત કરવામાં, સમયનું સંચાલન કરવામાં અને જીવનને વ્યવસ્થિત કરવામાં મદદ કરે છે. જ્યારે તમે તમારી જાત પર કામ કરો છો, તમે જે કરવા માંગો છો, તેની પ્રેરણા વિકસાવો, પરિસ્થિતીઓ સમજો, ત્યારે તમે શક્તિશાળી અને મજબૂત બનશો. અસરકારક સ્વ-વ્યવસ્થાપન તમને તાણ ટાળવામાં મદદ કરશે, તમને કોઈપણ રસપ્રદ પ્રવૃત્તિઓમાં સામેલ થવા માટે વધુ તકો આપશે, અને તમને સફળ બનાવશે.

પારિભાષિક શબ્દોઃ

1. વ્યક્તિત્વઃ લાક્ષણિકતાઓ અથવા ગુણોનું સંયોજન જે વ્યક્તિના વિશિષ્ટ પાત્રની રચના કરે છે.

2. મૂલ્યાંકનઃ કોઈ વસ્તુની રકમ, સંખ્યા અથવા મૂલ્ય વિશે ચુકાદો આપવો, આકારણી; અહી વ્યક્તિત્વનું

મૂલ્યાંકન.

3. ન્યુરોટિઝમઃ જ્ઞાનતંતુનાં સ્વરૂપ

4. કોગ્નિટિવઃ જ્ઞાન પ્રક્રિયાત્મક, સભાન બૌદ્ધિક પ્રવૃત્તિ (જેમ કે વિચાર, તર્ક અથવા યાદ રાખવું)

5. જનીનઃ (અનૌપચારિક ઉપયોગમાં) આનુવંશિકતાનું એકમ જે માતાપિતા પાસેથી સંતાનમાં સ્થાનાંતરિત થાય છે અને સંતાનની કેટલીક લાક્ષણિકતાઓ નક્કી કરવા માટે રાખવામાં આવે છે.

6. વિવેક બુદ્ધિઃ અંતર આત્મા, સમજદારી, સૂક્ષ્મ દ્રષ્ટીવાળું વ્યક્તિ

સ્વાધ્યાયઃ

નીચેનાં સવાલોનાં જવાબ આપોઃ

1. રોજગારની વ્યાખ્યા જણાવો.
2. રોજગારલક્ષી લાયકાતનાં ત્રણ પાસાં જણાવો.
3. સ્વ-સંચાલનમાં કઈ-કઈ બાબતોનો સમાવેશ થાય છે?
4. વ્યક્તિત્વનાં ત્રણ ઘટકો સમજાવો.
5. ભાવનાત્મક બુદ્ધિનાં પાંચ બિલ્ડીગ બ્લોક્સ સમજાવો.
6. લાયકાતને અસર કરતાં પરિબળોને વિસ્તારમાં સમજાવો.
7. સારા વ્યક્તિનાં લક્ષણોને વિસ્તારમાં સમજાવો.

બહુવિકલ્પિય પ્રશ્નોનાં ઉત્તર આપોઃ

1. કયા બોર્ડે એમ્પ્લોયબિલીટી સ્કિલ્સ 2000 પ્રકાશિત કર્યું?

   a) કોન્ફેરેન્સ બૉર્ડ ઓફ અમેરિકા b) કોન્ફેરેન્સ બૉર્ડ ઓફ ઈન્ડિયા

   c) કોન્ફેરેન્સ બૉર્ડ ઓફ કેનેડા d) કોન્ફેરેન્સ બૉર્ડ ઓફ રશિયા

2. ________એટ્લે સ્વ નું સંચાલન અથવા પોતાનાં દ્વારા સંચાલન અને પોતાની વર્તણૂક અને સુખાકારી માટે જવાબદારી લેવી.

   a) સ્વ-મેનેજમેન્ટ b) સ્વ-વ્યક્તિત્વ

   c) નેતૃત્વ d) સહનશક્તિ

3. વ્યક્તિની કારકિર્દીની પસંદગી અને સંતોષના સ્તરને કયું પરિબળ અસર કરશે?

   a) સ્વ-મૂલ્યાંકન b) સ્વ-વ્યવસ્થાપન

   c) સ્વ-ખ્યાલ

4. _________એટ્લે તમારી સ્થિતિ સ્વીકારો, વિશ્વાસ રાખો અને તમારા જીવનમાં નિયંત્રણની ભાવના રાખો.

a) અંતર-આત્મા b) સ્વ-સંચાલન

c) સ્વ-ખ્યાલ d) આત્મ-વિશ્વાસ

5. શાંતિપૂર્ણ સહ-અસ્તિત્વ અને લોકો વચ્ચે સૌહાર્દપૂર્ણ અને મૈત્રીપૂર્ણ સંબંધો બનાવવા માટેનું એક મહત્વપૂર્ણ લક્ષણ કયું છે?

a) સહનશીલતા b) સ્વ-માન્યતા

c) વિશ્વાસનીયતા d) સ્વ-સંચાલન

6. _________લોકોનું ભવિષ્ય વિશે સકારાત્મક દ્રષ્ટિકોણ હોવાથી, તેઓ તેમના લક્ષ્યોને પ્રાપ્ત કરવા માટે સખત મહેનત કરવા વલણ ધરાવે છે.

a) આગેવાન b) આશાવાદી

c) મેનેજરો d) ઉમેદવારો

7. _________વ્યવહારથી પણ વાતચીત થઈ શકે છે, જેમાં બોડી લેંગ્વેજ, આંખનો સંપર્ક, હાથની હરકતો નો સમાવેશ થાય છે.

a) વાતચીત b) ઈ-મેઈલ

c) અમૌખીક માહિતી d) ટેલિફોનિક સંપર્ક

8. _________એ આપેલ જવાબદારી અથવા સોંપણી અંગે આપણી અપેક્ષાઓ પૂરી કરવાની ક્ષમતા છે.

a) વિશ્વસનીયતા b) સ્વ-જાગૃતિ

c) ધ્યેય d) પ્રતિક્રિયા

9. _________એ લોકોના વિકાસ માટે અને બીજાઓને તેમની સંપૂર્ણ સંભાવના સુધી પહોંચવામાં મદદ કરવા વિશે છે.

a) કારકિર્દી b) એમ્પ્લોયર

c) નેતૃત્વ d) વ્યક્તિત્વ

10. _________ભવિષ્ય અથવા ઇચ્છિત પરિણામની કલ્પના છે જે કોઈ વ્યક્તિ કલ્પના કરે છે, યોજના બનાવે છે અને તે પ્રાપ્ત કરવા માટે પ્રતિબદ્ધ છે.

a) ધ્યેય b) નેતૃત્વ

c) કારકિર્દી d) વ્યક્તિત્વ

11. સમયને અસરકારક અથવા ઉત્પાદક રીતે વાપરવાની ક્ષમતા એટ્લે?

a) સ્વ-સંસ્થાપન b) કુશળતા

c) ટાઈમ મેનેજમેન્ટ d) વ્યવસાય

12. _________એવી કુશળતા છે જે લોકોને ગ્રાહક અને સંસ્થાકીય વર્તણૂકને સમજવામાં અને કંપનીની સફળતાને પ્રોત્સાહન આપવા માટે માહિતીનો ઉપયોગ કરવામાં મદદ કરે છે.

a) વ્યવસાય કુશળતા b) ભાવનાત્મક બુદ્ધિ

c) વાતચીત કુશળતા d) ટિમ મેનેજમેંટ

બહુવિકલ્પિય પ્રશ્નોનાં જવાબોઃ

1. c) કોન્ફેરેન્સ બૉર્ડ ઓફ કેનેડા
2. a) સ્વ-મેનેજમેન્ટ
3. c) સ્વ-ખ્યાલ
4. d) આત્મા-વિશ્વાસ
5. a) સહનશીલતા
6. b) આશાવાદી
7. c) અમૌખિક વ્યવહાર
8. a) વિશ્વાસનીયતા
9. c) નેતૃત્વ
10. a) ધ્યેય
11. c) ટાઈમ મેનેજન્ટ
12. a) વ્યવસાય કુશળતા

એકમ : 3 વ્યક્તિત્વ મૂલ્યાંકન

: રૂપરેખા :

ઉદ્દેશય

1. પ્રસ્તાવના

1.1 વ્યક્તિત્વ મૂલ્યાંકન

1.2 વ્યક્તિત્વ મૂલ્યાંકન માટેના માપદડો

1.2.1 સ્વાભિમાનત્વ

1.2.2 શૈશવના અનુભવોનું ચિંતન

1.2.3 વ્યક્તિત્વ પ્રકાર

1.2.4 કાર્યસ્થળના તણાવ

1.2.5 લક્ષ્યોની આકારણી

1.2.6 શરીર અને મસ્તિષ્કની તંદુરસ્તી

1.2.7વિચારશૈલીનું મૂલ્યાંકન

1.3 સ્વ-ચકાસણી

2. નકારાત્મક પરિબળો

2.1 નિષ્ફળતા :શિખવાની પ્રક્રિયાનું એક ચરણ

2.2 સફળ થવા માટે અથાક પરિશ્રમ

2.3 શ્રેષ્ઠ પરિણામ

2.4 કાર્ય પ્રતિભાવની સ્વીકૃતિ

2.5 વર્તમાન કેન્દ્રિતા

2.6 સ્વયં મૈત્રી

2.7 હકારાત્મક અને નકારાત્મક વલણો વચ્ચેનો તફાવત

2.8 સ્વ-ચકાસણી

3. વ્યવસ્થાતંત્રીય પરિબળો

3.1 વ્યવસ્થાતંત્રીય તણાવની વ્યાખ્યા અને હકીકતો

3.2 વ્યવસ્થાતંત્રીય તણાવને નિવારવાના ઉપાયો

3.2.1 સબળુ વળતર

3.2.2 કર્મતારીની મહેનતને બિરદાવવી

3.2.3 કાર્યનો અતિબોજ ટાળવો

3.2.4 જોબ સિક્યોરિટીની ચિંતા

3.2.5 કામના સ્થળે અસુરક્ષાની ભાવના

3.3 સ્વ-ચકાસણી

4. સમાપન

5. સ્વાધ્યાય

5.1 સૈધ્ધાંતિક પ્રશ્નો

5.1.1 એક વાક્યમાં જવાબ આપો

MCQ

ઉદ્દેશ્ય

- આ પ્રકરણમાં વ્યક્તિના તેના વ્યક્તિત્વનું મૂલ્યાંકન કેવી રીતે કરવું, શા માટે આપણા વ્યક્તિત્વનું મૂલ્યાંકન મહત્વનું છે તેની સમજ, નકારાત્મક વિચારોની જીવન પર થતી અસર અને તેના પરિબળો તેમજ વ્યવસ્થાતંત્રીય પરિબળોનો સમાવેશ કરવામાં આવેલ છે.
- આ પ્રકરણના અભ્યાસ પછી વ્યક્તિના જીવનમાં નકારાત્મક પરિબળો કયા અને તે પરિબળોને કેવી રીતે દુર કરવા તેમજ સામાજીક અને વ્યવસ્થાતંત્રીય જીવનમાં સકારાત્મક વિચારસરણીની મહત્તા સમજી શકાશે.

1 પ્રસ્તાવના

શા માટે વ્યક્તિત્વના મૂલ્યાંકનની આવશ્યકતા છે? વ્યક્તિત્વનું મૂલ્યાંકન કોણે કરવું જોઈએ?—આ પ્રશ્નો કોઈને થવા સ્વાભાવિક અને જરૂરી છે. કોઈપણ વ્યક્તિ સમાજમાં પોતાના સ્થાન, મહત્ત્વ અને યોગદાન વિશે જયારે જાગરુત બને ત્યારે એક કે બીજી રીતે પોતાના વ્યક્તિત્વનું મૂલ્યાંકન કરવું જરૂરી બની રહે છે. અલબત, હાલના સમયમાં સફળતાના એકમાત્ર માપદંડ રૂપે સતત થતી નવી તકનીકી શોધ અને આર્થિક વિકાસને જોવાનું વલણ એક મહત્વની બાબતને ઉપેક્ષે છે અને તે છે માનવીનો બાહ્ય જગત સાથેનો વ્યવહાર અને બાહ્ય જગતનો માનવીના વૈચારિક અને ભાવ જગત પર પ્રભાવ. વ્યક્તિના સામાજિક અને ભૌતિક યોગક્ષેમ માટેના સઘળા ક્રિયાકલાપ સાથે તેનું વ્યક્તિત્વ અવિનાભાવથી જોડાયેલું છે. આ બાબતની ચર્ચાના મૂળમાં પણ વ્યક્તિત્વનું ચિંતન પ્રસ્તુત છે.

વ્યક્તિનું પોતાપણું કે નિજતા તેના સ્વભાવ, સંસ્કાર, અભ્યાસ, આકાંક્ષા, પ્રયત્નો, સંગ, સામાજિક કે આર્થિક પૃષ્ઠભૂમિ તથા અન્ય મનોવૈજ્ઞાનિક વલણોથી ઘડાય છે. આવા વિવિધ પરિબળોની અસરની સમજ વિના જાતના વ્યક્તિત્વ વિષે સુલેખ ખયાલ બંધાતો નથી. જેમકે, કોઈ વ્યક્તિ અમુક આચરણ કે મતને કઈ સમજ કે લાગણીથી પ્રેરાઈને અનુસરે છે. તેને શુદ્ધ નિષ્પક્ષ તર્કથી મૂલવી શકતી નથી. પરિણામે, અન્ય વ્યક્તિનું અનુકરણ, અન્યના પ્રભાવમાં રહેવું, વારંવાર અને અપ્રાસંગિક સરખામણી કરવી, આત્મસંશય રહેવો, અસુરક્ષાની લાગણી અનુભવવી, પ્રતિષ્ઠા કે પ્રખ્યાતિની કસોટીએ જીવન મૂલવવું, જીવન-સાર્થક ઉદ્દેશ ન મળવો, નિષ્ફળતા જીરવી ન શકવી, સ્વ-પીડનમાં રાચવું, વગેરે જવાં અનેક પ્રશ્નો ઉદ્ભવે છે.

સ્વ-મૂલ્યાંકનની પ્રક્રિયા અને તેનો જીવનશૈલીમાં સમાવેશ વ્યક્તિને જીવન પરત્વે સકારાત્મક બનાવે છે અને પોતાની શક્તિ કે મર્યાદાનું યથોચિત આકલન કરાવે છે જે અન્ય લોકો સાથેના બિનજરૂરી સ્પર્ધા-ભાવને દૂર કરે છે.

1.1 વ્યક્તિત્વ મૂલ્યાંકન

વ્યક્તિત્વ મૂલ્યાંકન વ્યક્તિના પોતાના જાગૃત વિચારો અને લાગણીઓની કસોટી છે. વ્યક્તિત્વ મૂલ્યાંકન માનવ આત્મનિરીક્ષણ અને સ્વ-શોધ સાથે જેટલું સંકળાયેલું છે.તેટલુંજ તે બાહ્ય નિરીક્ષણ સાથે પણ જોડાયેલું છે. સ્વ-આકારણી વ્યક્તિઓને તેમના પોતાના કાર્ય અથવા ક્ષમતાઓનું નિરીક્ષણ કરવામાં મદદ કરે છે, તેમની નબળાઈઓ અને શક્તિઓ શું છે તે શોધવા અને સંબંધિત નિરાકરણોનું સ્વ-મૂલ્યન કરવામાં મદદ કરે છે. સ્વ-મૂલ્યાંકન આપણા જીવનના બે મહત્ત્વપૂર્ણ ક્ષેત્રો વિશે માહિતી પૂરી પાડે છેઃ 1) વ્યક્તિત્વ અને 2) કાર્ય મૂલ્યો તેથી વ્યક્તિત્વ મૂલ્યાંકનના માપદંડોને સમજવા ખૂબજ જરુરી છે.

1.2 વ્યક્તિત્વ મૂલ્યાંકન માટેના માપદંડો

1.2.1.સ્વાભિમાનત્વ

સ્વાભિમાન એ વ્યક્તિના પોતાના મૂલ્યનું સ્વલક્ષી મૂલ્યાંકન છે. સ્વાભિમાનમાં પોતાની જાત વિશેની માન્યતાઓનો સમાવેશ થાય છે તેમજ વિજય, નિરાશા, ગૌરવ અને શરમ જેવી ભાવનાત્મક અવસ્થાઓનો સમાવેશ થાય છે. સ્વાભિમાન એ તમારી પ્રતિભા અને એક મનુષ્ય તરીકે તમારા મૂલ્યની પ્રશંસા છે. તેમજ તમારી શ્રેષ્ઠ કુશળતા અને ક્ષમતાઓ ને જાણવાની પ્રક્રિયા છે. જે લોકો આત્મસન્માન ધરાવે છે તેઓ પોતાની જાતને સુધારવા માટે કામ કરે છે. તમારા કાર્યોની જવાબદારી સ્વીકારવી એ સ્વાભિમાનનું બીજું મુખ્ય પાસું છે. પરિસ્થિતિમાંથી શીખવાનો પ્રયત્ન કરો અને આગામી વખતે વધુ સારું કરવાનો પ્રયાસ કરો. અનુભવને વાસ્તવિકતા તરીકે સ્વીકારો અને તેનો સામનો કરો.

1.2.2 શૈશવના અનુભવોનું ચિંતન

વ્યક્તિના વ્યક્તિત્વલક્ષી અને કાર્યલક્ષી મૂલ્યોમાં વ્યક્તિના બાળપણના પ્રારંભિક વાતાવરણમાં ઉદ્ભવેલી રોજિંદી પરિસ્થિતિઓ, સમસ્યાઓ અને ચિંતાઓ મહત્ત્વનો ભાગ ભજવે છે. બાળપણના અનુભવો વ્યક્તિને શ્રેષ્ઠ પરિણામો હાંસલ કરવા માટે જરૂરી કૌશલ્યો, જ્ઞાન અને અભિગમોમાં સતત સુધારો કરવાની તક આપે છે. નાની વયે થયેલી ઘટનાઓ કે વર્તણૂકનો ઇનકાર કરવાને બદલે તેનો સ્વીકાર કરો, તે હકીકતનો સામનો કરીને તમારા આત્મસન્માનને જાળવી રાખો. આ અનુભવો વિશેનું ચિંતન વ્યક્તિને સમજવામાં મદદ કરે છે કે તેના વ્યક્તિત્વને તેના બાળપણના અનુભવોએ કેટલા ઊંડાણથી પ્રભાવિત કર્યું છે.

1.2.3 વ્યક્તિત્વ પ્રકાર

વ્યક્તિત્વના અલગ અલગ પ્રકારો વિશેનું નિરીક્ષણ વ્યક્તિને પોતાની લાગણીઓ અને અનુભવો તેમજ અન્ય લોકોની લાગણીઓ, અનુભવો અને પસંદગીઓ કેવી રીતે અથવા શા માટે આ અલગ હોઈ શકે છે તે સમજવામાં મદદ કરે છે. વ્યક્તિત્વના પ્રકારોની સમજ આપણે કેવી રીતે આપણા જીવનને દોરીએ છીએ, અન્યને પ્રભાવિત કરીએ છીએ, વાતચીત કરીએ છીએ, સહયોગ કરીએ છીએ, વ્યવસાયમાં વાટાઘાટો અને તણાવને સંભાળીએ છીએ તેની સમજ કેળવવા માટે ઉપયોગી છે. કોઈ વ્યક્તિ સંપૂર્ણતઃ અંતર્મુખી કે બહિર્મુખી; એકાંગી કે સામાજિક; મિતભાષી કે વાચાળ; સ્વલક્ષી કે પરલક્ષી નથી હોતું. ખરી રીતે તો પરિસ્થિતિ, પ્રસંગ, સમય, લોકસંગ, સમજણ, અનુભવ વગેરેના સંદર્ભે વ્યક્તિની વર્તણૂક અલગઅલગ રીતે ચરિતાર્થ થાય છે. વ્યક્તિ પોતાની વર્તણૂકનો અભ્યાસ કરી પોતાના કાર્યસ્થળ, વ્યવસાય, મહત્ત્વકાંક્ષા, શ્રેય માટે જરૂરી વર્તણૂકવ્યવહાર વિકસાવી શકે છે.

1.2.4 કાર્યસ્થળના તણાવ

વ્યક્તિત્વ પ્રકારની સમજ દરેક વ્યક્તિને તેના કાર્યસ્થળ પરના તાણવની ઓળખ કરવામાં મદદરૂપ થાય છે. દરેક વ્યક્તિનો તેના કાર્યસ્થળ પરના તણાવનો અનુભવ અલગ હોય છે. જેમકે કોઈ કર્મચારીને કામના વધારે બોજનો તણાવ હોઈ શકે તો અન્ય કર્મચારીને ઓછા વેતન અથવા તો કામના સ્થળ પર અનુભવાતી અસુરક્ષાનો તણાવ હોઈ શકે છે. કાર્યસ્થળ પર અનુભવાતો તણાવ વ્યક્તિના શારીરિક, ભાવનાત્મક અને વર્તનને લગતી સમસ્યાઓનું કારણ બની શકે છે. જે તમારા આરોગ્ય, સુખાકારી, માનસિક જાગરૂકતા અને વ્યક્તિગત અને વ્યાવસાયિક સંબંધોને અસર કરી શકે છે. જે અંતે આંતરવ્યક્તિત્વના સંઘર્ષનું કારણ પણ બની શકે છે. તેથી કાર્યસ્થળ પરના તણાવને ઓળખીને તેને દૂર કરવાનો પ્રયત્ન કરો.

1.2.5 લક્ષ્યોની આકારણી

સ્વ-મૂલ્યાંકનના ઘણા બધા પરિબળોમાનું એક મહત્ત્વનું પરિબળ વ્યક્તિએ પોતાના જીવનમાં નક્કી કરેલા લક્ષ્યો અને ધ્યેયોનું મૂલ્યાંકન કરવું તેમજ તેની આકારણી કરવું છે. તમારે તમારી જાતની સ્પષ્ટ, વાસ્તવિક છબીથી શરૂઆત કરવી જોઈએ. એક વખત તમને શું સિદ્ધ કરવાની જરૂર છે તેનો સારો ખ્યાલ આવી જાય પછી, તમે તમારી સફળતાની ઓળખ વિકસાવતી વખતે જરૂરી સ્વ-સુધારણા માટે યોજનાઓ બનાવવાનું શરૂ કરવા તૈયાર થાઓ છો. તમે તમારી જિંદગી સાથે શું કરવા માંગો છો તે નક્કી કરવામાં તમારૂ વ્યક્તિત્વ, માન્યતાઓ, સ્વપ્નો, મહત્વકાંક્ષાઓ અને કલ્પનાઓ પણ ભાગ ભજવે છે. તમારી સફળતાની ઓળખનો આધાર તમે તમારા ધ્યેય સુધી પહોંચવા માટે કેટલા કટિબદ્ધ છો તેના પર રહે છે.

1.2.6 શરીર અને મસ્તિસ્કની તંદુરસ્તી

શારીરિક અને માનસિક તંદુરસ્તી વ્યક્તિને વધુ ખુશ રાખે છે અને જીવનનો આનંદ માણવામાં મદદ કરે છે. એક લેટીન ઉક્તિ આ મુજબની છે, ‘Healthy mind resides in healthy body` જેનો અર્થ છે, ‘ તંદુરસ્ત મન તંદુરસ્ત શરીરમાં વસે છે’. તેનું કારણ એ છે કે સારી શારીરિક તંદુરસ્તીમાં વ્યક્તિગત વિકાસના મુખ્ય લાભો છે. શરીરના અન્ય અંગ ઉપાંગોના વ્યાયામની જેમ મસ્તિસ્કની પણ સ્થૂળ અને સુક્ષ્મ ઉપકરણો દ્વારા કાળજી લેવી જરુરી છે, જેને આધુનિક વિજ્ઞાનમાં ન્યુરોસાયન્સ કે ન્યુરલ વેલબીઈંગ તરીકે પણ ઓળખવામાં આવે છે. વૈજ્ઞાનિકોએ માનવ મસ્તિસ્કની કાળજીના ઉપકરણોમાં નીચે મુજબની જીવનશૈલીને ખુબ જરૂરી ગણાવી છેઃ

નિયમિત દિનચર્યાઃ એક ચોક્કસ સમયબદ્ધ દિનચર્યા શરીરની સમયસારણીને ગોઠવે છે જેને Circadian cycle અથવા Biological clock કહે છે. આવી નિયમિત દિનચર્યાથી સમસ્ત શરીરની ચેતાતંત્રીય વ્યવસ્થા યોગ્ય રીતે જળવાયેલી રહે છે.

બાયોલોજીકલ ક્લોકઃ ‘રાત્રે વહેલા સૂવું અને સવારે વહેલા ઉઠવું’—આ એક સામાન્ય લોક્વ્યવહારનું પ્રચલિત કહેણ છે જે એટલુંજ વૈજ્ઞાનિક રીતે પ્રસ્તુત પણ છે. રાત્રે વહેલા સુવાથી અંતઃ(હોર્મોન્સ) જેવાકે Melatonin નું નીયમન થાય છે અને cortisol, adrenaline જેવા સ્ટ્રેસ હોર્મોન્સનું દમન થાય છે. આ પ્રક્રિયા દરમિયાન શરીરની આંતરિક શુદ્ધિ (Detoxification) થાય છે. સંપૂર્ણ નિદ્રા દરમિયાન શરીરની Parasympathetic Nervous System (PNS) મસ્તિસ્ક દ્વારા સક્રિય કરાય છે જે વ્યક્તિના લાંબા અને નીરોગી જીવન માટે લાભદાયક છે. શરીરની બાયોલોજીકલ ક્લોકની નિયમીતતા એટલેકે ચોક્કસ સમયે નિયમિતરૂપે જરૂરી આહાર કરવો, શારીરિક વ્યાયામ તથા આરામ કરવો અને પુરતી રાત્રિ-નિંદ્રા લેવી જે શારીરિક અને માનસિક થાક, કંટાળો, નીરસતા કે ઉદાસીનતા, આળસ, ચયાપચયની (metabolism) ક્રિયાની શિથિલતા, સ્ફૂર્તિનો અભાવ વગેરેને દૂર કરે છે.

નવું શીખવુંઃ દરેક નવી ક્રિયા, રમત, ભાષા, વિષય, કસરત, નૃત્ય વગેરે શીખવું એ મસ્તિસ્કની ત્વરિત ક્રિયાશીલતા માટે જરૂરી છે. આથી સ્મૃતિદોષ સંબંધી ન્યુરોલોજીકલ રોગ થવાની સંભાવના નહિવત રહે છે.

યોગ અને પ્રાણાયામઃ યોગ અને પ્રાણાયામના બહોળા લાભો વૈજ્ઞાનિક રીતે અનેક વાર સાબિત થઇ ચુક્યા છે. ખાસ કરીને સ્ટ્રેસ હોર્મોન્સનું યોગ્ય સંતુલન, સમસ્ત નાડીતંત્રની કાળજી, અને ન્યુરોલોજીકલ અસાધ્ય રોગો જેવાં કે ડિમેન્શિયા, અલ્ઝાઇમર, સ્કીત્ઝોફ્રેનિયા, સ્ક્લેરોસીસ, અન્ય ઓટોઇમ્યુન ડિસીઝ વગેરેને થતાં અટકાવવા માટે યોગ અને પ્રાણાયામ ઉપયોગી સાબિત થાય છે.

1.2.7 વિચારશૈલીનું મૂલ્યાંકન

સુદ્રઢ શારીરિક અને માનસિક ક્ષમતા વ્યક્તિમાં વિશ્લેષણાત્મક અને વ્યૂહાત્મક વિચારશૈલીનો વિકાસ કરે છે. વ્યક્તિની વિચારશૈલી તેનું વ્યક્તિત્વ હકારાત્મક અને રચનાત્મક છે કે નકારાત્મક છે

તે નક્કી કરે છે. વ્યકિત માને છે કે તેના વિચારો ક્રમ કે વ્યવસ્થા વિના અચાનક તેના મનમાં ઉદ્ભવે છે, પરંતુ હકીકતમાં આપણા વિચારો આપણા વ્યક્તિત્વને પ્રતિબિંબિત કરતા હોય છે. આપણા વિચારો આપણી મૂળ માન્યતાઓને મળતા આવે છે. તેથી વિચારશૈલીનું સચોટ મૂલ્યાંકન વ્યક્તિના વ્યક્તિત્વની આકારણી કરવા માટેનું સચોટ સાધન છે.

સંશોધકોના જણાવ્યા અનુસાર, પોતાની જાતને વધુ સારી રીતે જાણવાથી વ્યક્તિમાં જે સ્વ-સ્વીકૃતિની ભાવના પરિણમે છે, તે તેના જીવનના દરેક ક્ષેત્ર માં મદદરૂપ થાય છે. વ્યક્તિત્વ મૂલ્યાંકન તમને વધુ સારા મેનેજર, કર્મચારી, સહકર્મચારી, માતાપિતા, જીવનસાથી અને મિત્ર બનાવશે. સચોટ વ્યક્તિત્વ મુલ્યાંકન માટે દરેક વ્યક્તિએ પોતાના વ્યક્તિત્વના નકારાત્મક પરિબળો અને વ્યવસ્થાતંત્રીય પરિબળોને સમજવા ખૂબજ જરૂરી છે.

1.3 સ્વ-ચકાસણી

1. ભાગ્યે જ 2.ના 3.ઘણી વાર 4.હા5. સામાન્ય રીતે

નીચેના પ્રશ્નોના ઉતર નીચે આપેલા વિકલ્પોમાંથી આપો અને જુઓ કે તમારું વ્યક્તિત્વ કેવું છે.

1. શુ તમે તમારાથી થયેલી ભૂલ ને સરળતાથી સ્વીકારી શકો છો?
2. શું તમે તમારા નક્કી કરેલાં ધ્યેયને મેળવવા માટે મહેનત કરો છો?
3. શું કોઈ તમારા કાર્યમાં ભૂલ શોધે તો તમને ગુસ્સો આવે છે?
4. શું તમે તમને મળેલી નિષ્ફળતામાંથી પણ કઈક શીખો છે?
5. શું તમારા કામની કચાશ માટે અન્યને જવાબદાર ઠેરવો છો?
6. શું તમે પોતાની આર્થીક/સામાજિક વિકટતા માટે લોકો સમક્ષ શરમની લાગણી અનુભવો છો?
7. બીજા વ્યક્તિની સફળતા કે ખુશહાલી બદલ તમને અજંપો કે રંજ અનુભવાય છે?
8. શું તમે તમારી જાત માટે સમય ફાળવો છો?
9. વૈશ્વિક પરિપ્રેક્ષમાં શું તમને તમારી સ્થાનિક/સ્વદેશી જ્ઞાન પરંપરાઓ જેવીકે ભાષા, કળા, સંગીત, નૃત્ય, વિજ્ઞાન, શિલ્પશાસ્ત્ર, હુન્નર વગેરે પર ગૌરવ અનુભવાય છે?
10. શું તમને તમારી સાંસ્કૃતિક અસ્મિતા અને પ્રાચીન જ્ઞાન વિદ્યાઓની ઓળખ છે?

2 નકારાત્મક પરિબળો

દરેક વ્યક્તિએ પોતાના વ્યક્તિત્વના નકારાત્મક પરિબળોને સમજવા ખૂબજ જરૂરી છે કેમકે અજાણતાજ આ નકારાત્મક પરિબળોને આપણે આપણું વ્યક્તિત્વ માની લેવાની ભૂલ કરી દેતા હોઈએ છીએ. આ નકારાત્મક પરિબળો સમય જતા આપણા વ્યક્તિત્વ પર એટલા હાવી થઈ જાય છે કે આપણે આપણી શક્તિઓ અને સકારાત્મક પરિબળોને ભૂલી જઈએ છીએ.

મુશ્કેલ પરિસ્થિતિમાં હકારાત્મક રહેવું મુશ્કેલ હોઈ શકે છે, પરંતુ તમે જે દષ્ટિકોણ પસંદ કરો છો તે તમારા જીવનના દરેક પાસાને અસર કરી શકે છે. પોઝિટિવ અને નેગેટિવ લોકોના વલણો, વિચારો અને સંજોગોને પહોંચી વળવાની રીતો ઘણી જુદી હોય છે.

હકારાત્મક અસર હકારાત્મક લાગણીઓ અને અભિવ્યક્તિનો સમન્વય છે, જેમાં આનંદ, ગૌરવ, ઉત્સાહ, અને ઊર્જાનો સમાવેશ થાય છે. નકારાત્મક અસર નકારાત્મક લાગણીઓ અને અભિવ્યક્તિ છે, જેમાં ઉદાસી, ધિક્કાર, આળસ, ભય, હીનભાવ અને દુઃખનો સમાવેશ થાય છે. હકારાત્મક અને નકારાત્મક પરિબળો આપણા રોજિંદા અનુભવ અને આપણા જીવનમાં મોટી ભૂમિકા ભજવે છે એટલું જ નહીં; આ પરિબળો આપણા અભિપ્રાયો, વિચારો, કાર્યક્ષમતા, ક્ષમતાઓ અને આપણી મગજની પ્રવૃત્તિને પણ પ્રભાવિત કરી શકે છે.

નકારાત્મક ઊર્જાને તમારા જીવનથી દૂર રાખવા માટે, તમારા વ્યક્તિત્વ મૂલ્યાંકન વખતે નકારાત્મક પરિબળોના સામાન્ય લક્ષણોને ઓળખો અને તેને હકારાત્મક વ્યક્તિત્વના લક્ષણોથી દૂર કરવા પ્રયત્નશીલ બનો.

2.1 નિષ્ફળતાઃ શીખવાની પ્રક્રિયાનું એક ચરણ

દરેક વ્યક્તિએ તેને મળેલી નિષ્ફળતામાંથી કઈંક શીખવાની તેમજ પોતાની ક્ષમતાને સુધારવાની તક તરીકે જોવાની ક્ષમતા વિકસાવવી જોઈએ. હકારાત્મક લોકો સમજે છે કે નિષ્ફળતા માત્ર એક ઘટના છે અને તેના વ્યક્તિત્વની ઓળખાણ તેનાથી નથી. તેઓ મળેલી નિષ્ફળતાથી નાસીપાસ થયા વિના તેને સફળતામાં ફેરવવા માટે વધારે મહેનતથી કામ કરવા માટે પોતાને તૈયાર કરે છે. જ્યારે નકારાત્મક લોકો નિષ્ફળતાને કારણે ભાવનાત્મક રીતે વિકલાંગતા અનુભવે છે, કારણ કે તેઓ પોતાના વ્યક્તિત્વને આ એક નિષ્ફળતાથી વ્યાખ્યાયિત કરવાની મંજૂરી આપે છે. તેઓ એ સમજવામાં નિષ્ફળ જાય છે કે નિષ્ફળતા પણ જીવનમાં કઈંક નવું શીખવાની પ્રક્રિયાનો એક ભાગ છે.

2.2 સફળ થવા માટે અથાક પરિશ્રમ

પોઝિટિવ લોકોને પડકારજનક સ્થિતિનો સામનો સર્જનાત્મક રીતે કરવો ગમે છે. તેઓ સમજે છે કે સંઘર્ષ વિના કોઈ વિકાસ નથી. હકારાત્મક લોકો મુશ્કેલીઓને અપનાવે છે અને તેમને દૂર કરવાના માર્ગો શોધે છે. નેગેટિવ લોકોને સરળ રસ્તો ગમે છે. અવરોધો નિષ્ફળતાની શક્યતા વધારે છે, તેથી તેઓ પ્લેગની જેમ તેમને ટાળવાનો પ્રયાસ કરે છે. નેગેટિવ લોકો માટે પડકારજનક કાર્ય તેમની સર્જનાત્મકતાનો અંત છે. આમ, કાર્યને ટાળવું કે તેનાથી દૂર જવું એ કાર્યને સિદ્ધ કરતુ નથી. આવી પલાયન વૃત્તિ કાર્યના આરંભ પહેલાજ સ્વીકારેલી હાર ગણવી ઘટે. સતત અને ચોક્કસ પ્રયત્નો ધીરજ, સુજબુજ અને સફળતાની ચાહ માંગે છે. માટે અહી ફક્ત આકસ્મિક કે એકલદોકલ પ્રયત્નની વાત નથી પરંતુ સતત, ચોક્કસ અને સમજણભર્યા પ્રયત્નો પર ભાર મુકાયો છે.

2.3 શ્રેષ્ઠ પરિણામ

પોઝિટિવ લોકો પરિસ્થિતિની પ્રતિકૂળતાઓને ધ્યાનમાં લીધા વિના પોતાના સારામાંસારા પ્રયત્ન પર ધ્યાન કેન્દ્રિત કરે છે. તેઓ સમજે છે કે એવી ઘણી બાબતો અને સ્થિતિઓ જીવનમાં આવે છે જેને તેઓ કાબૂમાં રાખી શકતા નથી. પરંતુ પરિસ્થિતને સુધારવા માટે અથવા તો બદલવા માટે જે મહેનત કરવી જરૂરી છે તે તેમના હાથમાં છે. ગમે તેમ હોય, હકારાત્મક વ્યક્તિ પોતાનું શ્રેષ્ઠ આપવાનો પ્રયત્ન કરે છે—પછી ભલે તે વધારે ન હોય. નેગેટિવ લોકો ઇચ્છે છે કે વસ્તુઓ તેમના માટે સરળ બને. જો તેમણે સખત મહેનત કરવી પડે, તો તેઓ સ્વીકારી લે છે કે તેઓ કાર્ય કરવામાં કુશળ નથી અને હાર માને છે.

2.4 કાર્ય પ્રતિભાવની સ્વીકૃતિ

પોઝિટિવ લોકો પ્રતિભાવને અપનાવે છે. કારણ કે તેઓ હંમેશાં બહેતર થવા ઇચ્છુક હોય છે; તેઓ એવું કંઈ પણ શીખવા તૈયાર હોય છે જે તેમની કુશળતામાં ઉમેરો કરે. જ્યારે નકારાત્મક લોકોને તેમના કાર્યમાં ફેરફાર કે સુધારો કરવાનું કહેવામાં આવે અથવા તદ્દન ફરીથી કરવાનું કહેવામાં આવે તો તેઓ નારાજગી અથવા બોજ અનુભવે છે. તેમને મન સૂચિત પ્રતિભાવ એક નવી તક નથી જણાતી પરંતુ જાણે તે તેમની અક્ષમતાની ફરિયાદ હોય તેવું વર્તાય છે.

2.5 વર્તમાન કેન્દ્રિતા

પોઝિટિવ લોકો એવી બાબતો પર ધ્યાન કેન્દ્રિત કરે છે જે તેઓ નિયંત્રિત કરી શકે છે. તેઓ સમજે છે કે તેમની ખુશી તેમના પોતાના હાથમાં છે તેમના આંતરમનની શાંતિ અને સંતોષ પર આધાર રાખે છે; નહિકે બીજા લોકો, વસ્તુઓ કે બાહ્યપરિસ્થિતિ પર. હકારાત્મક લોકો ભૂતકાળની વિગત વાસ્તવિકતાનો બોધ રાખે છે અને ઈતિહાસને યથાયોગ્ય સમજવાનો પ્રયાસ કરે છે; ભવિષ્યને આંકે છે; આવનાર પરિસ્થિતિઓ અને જરૂરિયાતોને પ્રમાણી યોજના ઘડે છે, અને ભૂત અને ભવિષ્યની

સાક્ષીએ જે કંઈ પણ મેળવવાનું છે તેના પર અમલ વર્તમાનમાં કરે છે. હરેક વર્તમાન ક્ષણ કાર્ય સિદ્ધિની અસીમ શક્યતાઓ ધરાવે છે. માટે હકારાત્મક વ્યક્તિ ભૂત અને ભવિષ્યનું જરૂરી આકલન કરે છે પણ તેમાં સ્વચ્છંદ રાચતો નથી અને ફક્ત વર્તમાન ક્ષણમાં ક્રિયાશીલ થાય છે. મનોવૈજ્ઞાનિક દષ્ટિએ પણ વર્તમાનમાં કેન્દ્રિત વ્યક્તિ અન્ય માનસિક પીડાઓથી મુક્ત રહે છે.

2.6 સ્વયં મૈત્રી

સ્વયં સાથે મૈત્રી જરૂરી છે, નહી કે આત્મરતિ. એક પ્રાચીન સંસ્કૃત સુભાસિત અહી પ્રાસંગિક છેઃ नाभिषेको न संस्कारः सिंहस्य क्रियते वने । विक्रमार्जितसत्वस्य स्वयमेव मृगेन्द्रता ॥ અર્થાત, વનના રાજા રૂપે સિંહનો અભિષેક કે સંસ્કાર કોઈ કરતું નથી, છતાં નિજ પરાક્રમથી સિંહ રાજા રૂપે સ્વયંસિદ્ધ છે. હકારાત્મક વ્યક્તિ પોતાના સામર્થ્ય, શક્તિ, આવડતને પારખે છે. સ્વ સાથે મૈત્રી એક રીતે આત્મશ્રદ્ધાનું પરિણામ છે; જેમાં શંકા, અશ્રદ્ધા, લઘુતાભાવ, બીજાનો દ્વેષ, અસૂયા, વગેરે જેવા હીનભાવને સ્થાન નથી. આવી વ્યક્તિ પોતાના શારીરિક સ્વાસ્થ્ય, અભ્યાસ, તાલીમ જેવા આત્મવિકાસના વિવિધ આયામો બાબતે સક્રિય રહે છે. આત્મશ્રદ્ધાની આવી લાક્ષણિકતાથી અન્ય લોકો સાથે થતી અકારણ પ્રતિસ્પર્ધામાં સમય અને ઊર્જા વેડફાતા નથી અને પરિણામે વ્યક્તિ પોતાના કાર્યમાં નિર્વિઘ્ન ચિત્ત પરોવી શકે છે. પોતાના વિકાસ માટે અભિમુખ થવું, પ્રયત્નો આદરવા, પોતાની આવડત અને કુશળતા પર યથોચિત આધાર રાખવો, અન્ય લોકોને લઘુતા ભાવથી ન જોવા ન ખુદ હીનભાવ અનુભવવો—આ સમગ્ર ભાવબંધ સ્વયં સાથેની મૈત્રીને ચરિતાર્થ કરે છે.

2.7 હકારાત્મક અને નકારાત્મક વલણો વચ્ચેનો તફાવત

હકારાત્મક વ્યક્તિત્વ	નકારાત્મક વ્યક્તિત્વ
વ્યક્તિ વિવિધ પરિસ્થિતિઓ, ઘટનાઓ વગેરેમાં કોઈ ન કોઈ સકારાત્મક પાસાઓને ઓળખવા પ્રયત્ન કરે છે.	વ્યક્તિ સારાને અવગણે છે અને લોકો, પરિસ્થિતિઓ, ઘટનાઓ વગેરેમાં ખરાબ બાબતો શોધવા પર ધ્યાન આપે છે.
ભૂતકાળમાંથી બોધપાઠ શીખી ને ઉજ્જ્વળ ભવિષ્ય માટે કાર્યરત રહે છે.	ભૂતકાળમાં વિષે વિચારવામાં સમય વેડફે છે અને ભવિષ્ય વિષે સતત ચિંતિત રહે છે.
વ્યક્તિ બીજાના ગુણો પર ધ્યાન આપે છે. તેમજ અન્ય વ્યક્તિની સફળતામાં ખુશ થાય છે.	વ્યક્તિ બીજા લોકોની ખામીઓ પર ધ્યાન આપે છે. તેમજ બીજાની સફળતા તેમને નિરાશા આપે છે.
તેઆ હંમેશા જીવનમાં મળતી મુશ્કેલીને એક તક તરીકે જુએ છે.	તેઓ દરેક મુશ્કેલ પરિસ્થિતિથી દૂર ભાગે છે.
દરેક કાર્યના સારા પરિણામો હાંસલ કરવા માટે તેઓ સખત મહેનત કરી જાણે છે. તેમજ તેમનો અભિગમ આશાવાદી હોય છે.	વ્યક્તિનો અભિગમ કાર્યને માત્ર પૂરું કરવા પુરતો હોય છે. તેમને કાર્યની ગુણવતા સાથે સંબંધ હોતો નથી.
તે સરળતાથી અને સમયસર લાંબા ગાળાના લક્ષ્યાંકો હાંસલ કરી શકે છે.	તે કેટલાક પ્રારંભિક લક્ષ્યાંકો હાંસલ કરી શકે છે પરંતુ લાંબા ગાળાના લક્ષ્યાંકો તેમને થકવે છે.
તેઓ સમસ્યાઓના સમાધાનની પ્રક્રિયા પર ધ્યાન કેન્દ્રિત કરે છે.	તેઓ સમસ્યાઓ શોધવાની પ્રક્રિયા પર ધ્યાન કેન્દ્રિત કરે છે.
પોતાની ફરજો અને જવાબદારીઓ પ્રત્યે સભાન હોય છે.	પોતાની સત્તા પર ગર્વ કરે છે પરંતુ પોતાની જવાબદારીઓ પ્રત્યે બેદરકારી સેવે છે.
તેઓ પોતાની ભૂલને સરળતાથી સ્વીકારીને તેને સુધારવા પ્રયત્ન કરે છે.	તેઓ માને છે કે તેઓ જીવનમાં ક્યારેય પણ ભૂલ કરીજ ના શકે.
પોતાની ભૂલ અથવા તો નિષ્ફળતા માટે અન્ય વ્યક્તિ કે પરિસ્થિતિને જવાબદાર ગણતા નથી.	તેઓ પોતાની ભૂલ તેમજ નિષ્ફળતા માટે અન્ય વ્યક્તિ કે પરિસ્થિતિને જવાબદાર ઠેરવે છે.

2.8 સ્વ-ચકાસણી

નીચેના પ્રશ્નોના ઉતર આપો અને તમારૂ વ્યક્તિત્વ ચકાસો.

1. શું તમે બદલતી પરિસ્થિતિને સરળતાથી સ્વીકારીને તેની સાથે અનુકુલન સાધી શકો છો?
2. તમારા કાર્યને મળતા પ્રતિસાદને તમે કેવી રીતે સ્વીકારો છો?
3. તમારા મિત્રની સફળતા જોઇને તમને આનંદ થાય છે કે ઈર્ષા અનુભવો છે?
4. તમારા માટે કાર્યને ગમેતે ભોગે પૂર્ણ કરવું મહત્વ રાખે છે કે કાર્યની ગુણવત્તા?
5. શું તમે નિષ્ફળતાને તમારી સફળતા માટેના એક ચરણ રૂપે જુઓ છે?
6. તમારી ભૂલને તમે સ્વીકારીને તેને સુધારવા માટે પ્રયત્ન કરો છો?

3. વ્યવાસ્થાતંત્રીય પરિબળો

વ્યવાસ્થાતંત્રીય પરિબળો સામાન્ય રીતે કાર્ય, કાર્યસ્થળનું વાતાવરણ અને સંગઠનાત્મક આબોહવાના આક્રમક અને હાનિકારક પાસાંઓને ભાવનાત્મક, વર્તણૂકીય અને શારીરિક પ્રતિભાવ તરીકે વ્યાખ્યાયિત કરવામાં આવે છે. વ્યક્તિ પોતાના અસ્તિત્વને ટકાવી રાખવા માટે તેમજ પોતે મેળવેલ સફળતાને ટકાવી રાખવા માટે સતત પ્રયત્નશીલ રહે છે. તેના વ્યક્તિત્વના વિકાસ અને વિશ્લેષણમાં તેમજ મૂલ્યાંકનમાં વ્યવાસ્થાતંત્રીય પરિબળો અસર કરતા હોય છે. વ્યક્તિ પોતાના કામના સ્થળે નવા સોપાનો સર કરવા માટે સતત દોડે છે જે તેનામાં તણાવની સ્થિતિ ઉભી કરે છે.

વ્યવાસ્થાતંત્રીય પરિબળો અથવા તાણ વ્યક્તિના વ્યક્તિત્વમાં રહેલા હકારાત્મક અને નકારાત્મક પરિણામો સાથે સંકળાયેલા છે. વ્યક્તિની સ્થિતિસ્થાપકતા તેના તાણ પ્રત્યેના માનસિક પ્રતિસાદ અને પરિણામો પર અસર કરે છે. વ્યવાસ્થાતંત્રીય પરિબળો જેવાકે વધુ કાર્યભાર, અસંગત કાર્યભાર, કાર્ય ફરજમાં વારંવાર પરિવર્તન, યોગ્ય વ્યાવસાયિક બઢોતરી ન મળવી, અને ભાગીદારીનું સ્તર જેવા પરિબળો જ્યારે પ્રતિકુળ વ્યક્તિગત અને પારિવારિક પરિબળો સાથે ભળે છે ત્યારે વ્યક્તિમાં માનસિક અને શારીરિક અસ્વસ્થતાનો જન્મ થાય છે. તેનાથી કામની ઉત્પાદકતા, ટીમનું મનોબળ અને કર્મચારીઓના સ્વાસ્થ્ય પર નકારાત્મક અસર પડી શકે છે. તણાવના કારણોમાં ભારે વર્કલોડ અને ચુસ્ત સમયમર્યાદાથી માંડીને શાબ્દિક દુરુપયોગ, સહકર્મીઓ સાથે અણબનાવ અને નાણાકીય સંઘર્ષોનો વગેરેનો સમાવેશ થાય છે.

3.1 વ્યવાસ્થાતંત્રીય તણાવની વ્યાખ્યા અને હકીકતો

વ્યવાસ્થાતંત્રીય તણાવ એ વધુ પડતી માંગણીઓ અને કથિત જોખમોની કુદરતી પ્રતિક્રિયા છે. વ્યાવસાયિક દ્દષ્ટિકોણથી, તે કર્મચારીઓની અપેક્ષા, જરૂરિયાતો અને ક્ષમતાઓ વચ્ચેનું અંતર છે; ખાસ કરીને કાર્યસ્થળની જરૂરિયાતો અને સામાજિક તેમજ અંગત જરૂરિયાતો વચ્ચેનું અંતર છે. અમેરિકન ઈન્સ્ટિટ્યૂટ ઓફ સ્ટ્રેસના જણાવ્યા અનુસાર લગભગ 80 ટકા લોકો નોકરી પર તણાવ અનુભવે છે. લગભગ 25 ટકા લોકો કહે છે કે તેમની નોકરી તેમના જીવનમાં પ્રાથમિક તણાવ છે, જે તેમને અનિદ્રા, માનસિક તણાવ, ગુસ્સો, કામમાં મન ના લાગવું જેવાં પરિબળો તરફ દોરી જાય છે.

કર્મચારી જો હકારાત્મક તણાવ અનુભવે તો તે કાર્યક્ષમતાને ઉત્તેજન આપે છે અને તેનાથી કામગીરીમાં સુધારો થાય છે. પરંતુ અમુક પ્રમાણથી તણાવ વધે તો તે કર્મચારી અને સંસ્થા બંને માટે નુકસાનકારક સાબિત થાય છે. તણાવનું પ્રમાણ વધુ હોય તો કર્મચારીનો થાક અને કંટાળો વધે છે, અકસ્માતોનું પ્રમાણ વધે છે, ઉત્પાદકતામાં ઘટાડો થાય છે, ઉત્પાદન ઘટે છે, વસ્તુની ગુણવત્તા ઘટે છે. આથી કહી શકાય કે હળવો તણાવ વ્યક્તિને વધું કાર્ય કરવા પ્રેરે છે. જ્યારે વધું પડતો તણાવ ઈચ્છનીય નથી.

તણાવ પેદા થવાના અનેક કારણો છે.તેમા કાર્યની ભૌતિક પરિસ્થિતિ એ એક મહત્વનું કારણ

છે. કામગીરીની ભૌતિક પરિસ્થિતિ એટલે હવાઉજાસની સગવડ, પૂરતી પ્રકાશવ્યવસ્થા, ઘોંઘાટ નિયંત્રણની વ્યવસ્થા તેમજ હરવા-ફરવા માટેની પૂરતી જગ્યા. કામગીરીની અયોગ્ય પરિસ્થિતિને કારણે કર્મચારી પોતાનું સંપૂર્ણ ધ્યાન કાર્ય પર કેન્દ્રિત કરી શકતો નથી. ઘણી વાર ઘોંઘાટ અને અપૂરતી પ્રકાશ વ્યવસ્થા માનસિક તણાવ પેદા કરે છે.આ રીતે કામગીરીની અયોગ્ય પરિસ્થિતિ તણાવ પેદા કરે છે.

આધુનિક સમયમાં ભાગ્યે જ કોઇ એવી વ્યક્તિ હશે કે જેને તણાવનો અનુભવ ન થયો હોય. પછી તે નોકરીની પરિસ્થિતિ, સામાજિક પ્રશ્નો, આર્થિક મુશ્કેલી, ગંભીર રોગ કે બિમારી, રાજકીય પરિસ્થિતિ, કે કુદરતી આપત્તિને કારણે હોય. તણાવને કારણે શારીરિક અને માનસિક અસ્વસ્થતા, ચિંતા, હતાશા, ગેરહાજરી, ઉચ્ચ રક્તચાપ, ઉશ્કેરાટ, ગુસ્સો, આત્મહત્યા કે હૃદયરોગનો હુમલો થઇ શકે છે. આથી સંચાલકોએ જોવું જોઇએ કર્મચારીઓ અને અધિકારીઓ તણાવથી મુક્ત રહે. તેથી આધુનિક સમયમાં તણાવનો અભ્યાસ જરૂરી બન્યો છે. વ્યવસ્થાતંત્રીય પરિબળોને કારણે પેદા થતો તણાવ ઘટાડવા માટે સંસ્થાને કેટલાંક પગલાં લેવા પડે છે. તેથી કર્મચારીના તણાવમાં ઘટાડો થાય છે. આવા કેટલાક વ્યવસ્થાતંત્રીય પરિબળો નીચે મુજબ છે.

3.2 વ્યવસ્થાતંત્રીય તણાવને નિવારવાના ઉપાયો

3.2.1 સબળુ વળતર

કર્મચારીને આપવામાં આવતું વળતર તેની કાર્યક્ષમતા અને કૌશલ્યને આધારે આપવું જોઈએ. સબળું વળતર કર્મચારીને કામ પ્રત્યેની ધગશ જાળવી રાખવામાં તેમજ તેને સંસ્થા સાથે જોડાઈ રહેવામાં મદદ કરે છે. જયારે નબળું વળતર કર્મચારીને વારેવારે નોકરી બદલવા માટેની નકારાત્મક પ્રેરણા તરફ લઇ જાય છે.

3.2.2 કર્મચારીની મહેનતને બિરદાવવી

કર્મચારીઓ વ્યવસ્થાતંત્રીય માળખાની સૌથી મોટી સંપત્તિ હોય છે તેથી દરેક સંસ્થાએ તેના કર્મચારીની મહેનત અને આવડતને બોનસ, ડિસ્કાઉન્ટ, વેકેશનનો સમય અને અન્ય પ્રોત્સાહનો દ્વારા સન્માનવી જોઈએ. સંસ્થા દ્વારા કરવામાં આવતા આવા પ્રયત્નો તેમને નવી પ્રતિભાશાળી વ્યક્તિને તેમના માટે કામ કરવા આકર્ષિત કરવામાં અને તેમના કર્મચારીઓને જાળવી રાખવામાં, ટીમનું મનોબળ સુધારવામાં અને કાર્યસ્થળના તણાવને ઘટાડવામાં મદદ કરશે. ઉપરાંત, તમારો સ્ટાફ વધુ પ્રેરિત લાગશે અને વધુ સારા પરિણામો પ્રાપ્ત કરશે.

3.2.3 કાર્યનો અતિ બોજ ટાળવો

કર્મચારી પરનું અવાસ્તવિક કામનું ભારણ માનસિક અને શારીરિક તાણનું કારણ બને છે, જે કર્મચારીને નબળા પ્રદર્શન તરફ દોરી જઈ છે, જેના લીધે કાર્યની ઉત્પાદકતા ઓછી થાય છે. તમારા કર્મચારીઓ પર કામનું વધુ ભારણ આપવાનું ટાળો, કારણ કે તે તેમની કામ કરવાની પ્રેરણાને અસર કરે છે જે તેને નોકરી છોડી દેવા તરફ દોરી શકે છે. ક્યારે શું કરવાની જરૂર છે તે માટે વાસ્તવિક મર્યાદા નિયત કરો. ટીમના સભ્યોમાં સમાનરૂપે કાર્યો સોંપો અને તેમના પર પડતા તેના પ્રભાવનું નિરીક્ષણ કરો.

3.2.4 જોબ સિક્યુરિટીની ચિંતા

નોકરીની જગ્યામાં તણાવનું એક મુખ્ય કારણ નોકરીની અસલામતી હોય છે. જે કર્મચારીઓ તેમની નોકરીની ચિંતા કરે છે તેઓ શ્રેષ્ઠ કામગીરી કરી શકતા નથી. તમારા સ્ટાફ સાથે આ વિશે ચર્ચા કરો. તેમને જણાવો કે તમે તેમને કઇ પરિસ્થિતિઓમાં બરતરફ કરશો, જેમ કે ગુંડાગીરી, ગેરવર્તણૂક, અપ્રામાણિકતા અથવા અતિશય ગેરહાજરીના કિસ્સામાં. તેમને ખાતરી આપો કે જ્યાં સુધી તેઓ તેમનું કાર્ય યોગ્ય રીતે કરશે અને નિયમોનું પાલન કરશે ત્યાં સુધી તેઓને ચિંતા કરવાની કંઈ જરૂર નથી. જો કોઈ કારણોસર તમારે કર્મચારીઓને છૂટા કરવાની જરૂર હોય, તો સમય પહેલાં તેમને

તેના વિશે જણાવો જેથી તેઓ તે મુજબ તેમના બજેટની યોજના કરી શકે.

3.2.5 કામના સ્થળે અસુરક્ષાની ભાવના

આ મુદ્દો વંશીય ભેદભાવ અને જાતીય સતામણી કરતા ચાર ગણો વધુ સામાન્ય છે. કાર્યસ્થળ પરની અસુરક્ષાની લાગણી કર્મચારીના આત્મવિશ્વાસ અને આત્મગૌરવને અસર કરે છે, માનસિક તાણનું કારણ બને છે. સંસ્થાની જવાબદારી છે કે તે તેના કર્મચારીને કાર્યસ્થળ પર સુરક્ષા આપે. કર્મચારીની સુરક્ષાને લગતા મુદ્દાઓ સંસ્થાની છબી અને આવકને અસર કરે છે. ઉપરાંત, તે કર્મચારીઓની સુખાકારી અને કાર્ય પ્રદર્શન પર વિનાશક અસર ધરાવે છે. તમારા કર્મચારીઓને આ મુદ્દાને તમારા ધ્યાનમાં લાવવા પ્રેરણા આપો અને તેમની ફરિયાદોની ગંભીરતાને સમજી યોગ્ય નિવારણ લાવો. યોગ્ય શિસ્તવિષયક નીતિ લાગુ કરો.

3.3. સ્વ-ચકાસણી

3.3.1 વ્યવસ્થાતંત્રીય પરિબળો એટલે શું? આ પરિબળોને સમજવા શા માટે જરૂરી છે?

3.3.2 કાર્યસ્થળની અયોગ્ય પરિસ્થિતિ તણાવ પેદા કરે છે. – સમજાવો.

4. સમાપન

ઉપરોક્ત મુદ્દાઓની ચર્ચા પરથી દરેક વ્યક્તિએ એ સમજવાની જરૂર છે કે ઝડપથી વિકસી રહેલા સમાજમાં પોતાના વ્યક્તિત્વની એક ઓળખ બનાવવા માટે વ્યક્તિએ પોતાના વ્યક્તિત્વને સમજવું એ પ્રથમ ચરણ છે. વ્યક્તિને પોતાના વ્યક્તિત્વમાં રહેલા નકારાત્મક પરિબળો ને સમજીને તેને કેવી રીતે સકારાત્મકતામાં બદલી નાખવા તે વિષે આત્મમંથન કરવાની તાતી જરૂર છે કેમકે તે દરેક વ્યક્તિને તેના કાર્યસ્થળે સારું કાર્ય કરવામાં તેમજ સફળતા મેળવવામાં મદદરૂપ થાય છે. તેની સાથેસાથે વ્યક્તિએ તેના કામના સ્થળના વ્યવસ્થાતંત્રીય પરિબળોને પણ સમજવા જોઈએ જેથી તે એક કર્મચારી તરીકે પણ ઉમદા પ્રદર્શન કરી શકે.

5. સ્વાધ્યાય

5.1 સૈધ્ધાંતિક પ્રશ્નો

5.1.1 એક વાક્યમાં જવાબ આપો.

1. વ્યક્તિત્વ મૂલ્યાંકન એટલે શું ?
2. વ્યક્તિગત મૂલ્યાંકનના નકારાત્મક પરિબળો જણાવો.
3. કાર્ય તણાવની વ્યાખ્યા આપો.
4. સમજાવો લક્ષ્યોની ચકાસણી.
5. વ્યવસ્થાતંત્રીય તણાવને નિવારવાના ઉપાયો કયા છે?

5.1.1 સાચું વ્યક્તિત્વ મૂલ્યાંકન સફળતા માટે ખૂબ જ જરૂરી છે. – સમજાવો.

સફળતા મેળવવા માટે દરેક વ્યક્તિને પોતાના વ્યક્તિત્વના સકારાત્મક અને નકારાત્મક એમ બન્ને પાસાંઓની જાણ હોવી જરૂરી છે. આજના સ્પર્ધાત્મક યુગમાં જો વ્યક્તિ પોતાના વ્યક્તિત્વને સારી રીતે મુલવી શકે તો તે જીવનના દરેક પાસમાં સારું પ્રદર્શન કરી શકે છે. સામાજિક કે વ્યવસ્થાકીય સંગઠનમાં ટકી રહેવા માટે તેમજ પોતે મેળવેલ પ્રતિષ્ઠાને ટકાવી રાખવા માટે વ્યક્તિમાં એ આવડત અને સમજદારી ખુબ જ જરૂરી છે કે તે પોતાની શક્તિઓને સમજે અને તેમનો સકારાત્મક રીતે ઉપયોગ કરી જાણે.

સાચું અને તટસ્થ મૂલ્યાંકન વ્યક્તિને તેના વ્યક્તિત્વની નકારાત્મક બાબતો તેમજ તેની ખામીઓને કેવી રીતે સકારાત્મકતામાં ફેરવવી તેની સમજણ આપે છે. સાચા વ્યક્તિત્વ મૂલ્યાંકનથી વ્યક્તિ પોતાની ખામીઓને દૂર કરવા માટે સક્ષમ બને છે. તેમજ તેનામાં આધુનિક યુગમાં ટકી

રહેવાની આવડત વિકસે છે.

આમ, વ્યક્તિત્વ મૂલ્યાંકન વ્યક્તિને તેની ખરી ઓળખાણ કરાવે છે. સાચું વ્યક્તિત્વ મૂલ્યાંકન સફળતા માટે ખુબ જ જરૂરી છે.

5.1.2 વ્યક્તિત્વ મૂલ્યાંકનના નકારાત્મક પરિબળો વિષે ચર્ચા કરો.

વ્યક્તિત્વ મૂલ્યાંકન માટે નકારાત્મક પરિબળો પણ એટલો જ મહત્વનો ભાગ ભજવે છે જેટલો કે સકારાત્મક પરિબળો ભજવે છે. નકારાત્મક પરિબળોની ચર્ચા કરવી એટલા માટે જરૂરી છે કેમકે જયારે પણ વ્યક્તિના વ્યક્તિત્વ વિષે વાત કરવામાં આવે છે ત્યારે મોટા ભાગે લોકો તેના સકારાત્મક પરિબળો પર સાહજિક રીતે ધ્યાન આપતા હોય છે. દરેક વ્યક્તિએ જે સમજવાની જરૂર છે તે એ છે કે જ્યાં સુધી તે પોતે પોતાના વ્યક્તિત્વના નકારાત્મક પરિબળોને સમજીને તેનું મૂલ્યાંકન નહિ કરે ત્યાં સુધી તેનું વ્યક્તિત્વ મૂલ્યાંકન અધૂરું કે ખામીવાળું રહેશે.

નકારાત્મક પરિબળો એ છે કે જેને આપણે આપણી નબળાઈ બનવા દઈએ છીએ. જેમકે આપણી ભૂલને ના સ્વીકારવી, બીજા લોકોને આપણી ભૂલ માટે જવાબદાર ગણવા, કરેલી ભૂલ માટે માફી ના માંગવી, કાર્યમાં વિના કારણ વિલંબ કરવાની વૃત્તિ, કાર્યને ટાળવું, અનીતિપૂર્વક લાભ લેવાની વૃત્તિ, અન્યની મુશ્કેલીનો ફાયદો ઉઠાવવો, વગેરે. આવા નકારાત્મક પરિબળોને વ્યક્તિત્વ મૂલ્યાંકન દ્વારા અલગ તારવીને દુર કરવા જોઈએ.

તેથી, જયારે વ્યક્તિત્વના સારા પાસાઓની ચર્ચા થાય ત્યારે સાથેસાથે દરેક વ્યક્તિએ પોતાના નકારાત્મક પરિબળો વિષે પણ આત્મ-નિરીક્ષણ કરીને તેણે દૂર કરવા પ્રયત્નો કરવા જોઈએ.

5.2. ટૂંકનોંધ

5.2.1.વ્યવાસ્થાતંત્રીય પરિબળો

વ્યવાસ્થાતંત્રીય પરિબળો સંશોધકો દ્વારા જણાવવામાં આવેલ ચાર પ્રકારના તણાવોમાનો એક પ્રકાર છે. રોજીંદા જીવનમાં અથવા તો સામાન્ય સમજ મુજબ વ્યવાસ્થાતંત્રીય પરિબળો એટલે કાર્ય, કાર્યસ્થળનું વાતાવરણ અને સંગઠનાત્મક આબોહવાના આક્રમક અને હાનિકારક પાસાઓને ભાવનાત્મક, વર્તણૂકીય અને શારીરિક પ્રતિભાવ રૂપે ઓળખવા. વ્યક્તિ પોતાના અસ્તિત્વને ટકાવી રાખવા માટે તેમજ પોતે મેળવેલ સફળતાને ટકાવી રાખવા માટે સતત પ્રયત્નશીલ રહે છે. તેના વ્યક્તિત્વના વિકાસ અને મૂલ્યાંકનમાં આ પરિબળો અસર કરતા હોય છે. વ્યક્તિ પોતાના કામના સ્થળે નવા સોપાનો સર કરવા માટે સતત દોડે છે; પ્રતિકુળતાઓનો સામનો કરી મહેનત કરે છે, જે તેનામાં તણાવની સ્થિતિ ઊભી કરે છે.

સામાન્ય સંજ્ઞામાં તણાવ એટલે જીવનમાં અનુભવતા વિવિધ પ્રકારના અસુખકારી પ્રસંગો પ્રત્યે ઉદ્ભવતા વ્યક્તિના મનોવલણો. આ રીતે વ્યક્તિને જીવનમાં અનુભવાતા ભારને તણાવ કહે છે. તણાવ એવી સ્થિતિ છે જે લોકો અને તેમના કાર્યોની આંતરક્રિયામાંથી ઉદ્ભવે છે અને તેની લાક્ષણિકતા એ છે કે લોકોમાં તેના દ્વારા એવાં પરિવર્તનો આવે છે કે જે તેમને સામાન્ય કામગીરીમાંથી ચલિત, વિમુખ અથવા નિષ્ક્રિય કરે છે.

તણાવ એટલે બાહ્ય પરિસ્થિતિના જવાબમાં કરવી પડતી અનુકૂળતા, જેને લીધે સંગઠનમાં ભાગ લેનારાઓ માટે શારીરિક, મનોવૈજ્ઞાનિક અથવા વર્તણૂકલક્ષી વિચલનો ઉદભવે છે.

સામાન્ય રીતે તણાવને નકારાત્મક, બિનઉપકારક અથવાતો હાનિકારક ગણવામાં આવે છે.

5.1.1 એક વાક્ય માં જવાબ આપો.

1. વ્યક્તિગત મૂલ્યાંકન એટલે શું?
2. વ્યક્તિગત મૂલ્યાંકન એટલે શુ?
3. વ્યક્તિગત મૂલ્યાંકન નકારાત્મક પરિબળો જણાવો.

4. કારય તણાવની વ્યાખ્યા આપો.

5. સમજાવો : લક્ષ્યોની આકારણી

6. વ્યવસ્થાતંત્રીય તણાવને નિવારવાના ઉપાયો કયા છે?

5.1.2 MCQ :

1. સામાન્ય રીતે કાર્ય તણાવને ——————-ગણાવામાં આવે છે.

   (a) ઉપકારક (b) બિનઉપકારક

   (c) આવશ્યક (d) વૈકલ્પિક

2. નીચેનું કયું વ્યવસ્ગથાતંત્રીય પરિબળ છે ?

   (a) કાર્યસ્થળનુ વાતાવરણ (b) કર્મચારીનો અભિગમ

   (c) શૈક્ષણિક લાયકાત (d) રોજગાર પ્રગતિની સંભાવના

3. મનોવૈજ્ઞાનિક દ્રષ્ટિએ કયું વ્યક્તિત્વ માનસિક પીડાઓથી ગ્રસ્ત થતું નથી ?

   (a)મહત્ત્વાકાંક્ષી (b) બહિર્મુખ વ્યક્તિત્વ

   (c) ગુરુત્વગ્રંથી યુક્ત વ્યક્તિત્વ (d) વર્તમાન ક્નિદ્રત

4. પોતાની સાંસ્કૃતિક અસ્મિતા અને જ્ઞાન પરંપરાની ઓળખ વ્યક્તિત્વના કયા ભાવનાગત પાસાને સંવર્ધે છે?

   (a) ઐતિહાસિક (b) સ્વાભિમાન

   (c) પુરાવર્તી ચિંતન (d) દાર્શનિક ચિંતન

5. સ્વ-મૂલ્યાંકન માટે આપણા વ્યક્તિત્વની સમજ ઉપરાંત શેની આવશ્યકતા છે?

   (a) આશાવાદીપણું (b) સનિષ્ઠતા

   (c) કાર્ય મૂલ્યો (d) તર્કશક્તિ

પ્રારંભિક શબ્દો :

કાર્ય મૂલ્યો : Work Ethic

કાર્ય બોજ: Work Burnout

સ્વ-મૂલ્યાંકન: Self Evaluation

વ્યવસ્થાતંત્રીય પરિબળો: Organizational Factors

કાર્ય પ્રતિભાવFeedback

લક્ષ્ય આકારણી : Goal Assessment

એકમ : 4 વ્યક્તિગત ધ્યેય અને તેનું વિધાન

: રૂપરેખા :

4.1 પ્રસ્તાવના

4.2 અર્થ અને વ્યાખ્યા

4.2.1 વ્યાવસાયિક ધ્યેય

4.2.2 વ્યક્તિગત ધ્યેય

4.3 વ્યક્તિગત ધ્યેયનું મહત્ત્વ

4.4 ધ્યેયનું વર્ગીકરણ

4.5 ધ્યેય નક્કી કરવાની રીત

4.6 Smart Goal એટલે શું ?

4.7 વ્યક્તિગત ધ્યેય પ્રાપ્તિના અવરોધ અને ઉપાય

● સ્વાધ્યાય

4.1 પ્રસ્તાવના :

આપણા વ્યક્તિગત અને વ્યાવસાયિક જીવનના દરેક તબક્કામાં ધ્યેય ખૂબ જ મહત્ત્વનું પાસું છે. ધ્યેય આપણા જીવનના દરેક તબક્કાને દિશા આપવાનું કામ કરે છે. ધ્યેય નક્કી કર્યા વગર લીધેલાં દરેક પગલાં બિનજરૂરી સાબિત થાય છે. કેમકે, દિશાવિહીન પ્રયત્નો એ માત્ર પ્રયત્નો જ રહે છે અને કોઈ પણ નક્કર પરિણામમાં પરિણમતા નથી. માટે વ્યક્તિગત વિકાસ કે વ્યાવસાયિક વિકાસ ધ્યેય નક્કી કર્યા વગર અશક્ય છે.

4.2 અર્થ અને વ્યાખ્યા

Latham & Locke ધ્યેયની વ્યાખ્યા નીચે મુજબ આપે છે.

''કોઈ ક્રિયાના ઉદ્દેશ્યને અને લક્ષ્યને સામાન્ય રીતે નિશ્ચિત સમય મર્યાદામાં, નિપુણતાના ચોક્કસ ધોરણને પ્રાપ્ત કરવા એટલે ધ્યેય.''

કોઈ પણ નક્કી કરેલ કાર્ય એના નિયત સમયમાં નક્કી કરેલા ધારા ધોરણ મુજબ ચોકસાઈ પૂર્વક કરવામાં આવે તો તેને ધ્યેય પ્રાપ્તિ કરી કહેવાય છે. આમ ધ્યેય નક્કી કરેલું હોય તો ધારી સફળતા મેળવવાનો માર્ગ ખુલ્લો થઈ જાય છે. ધ્યેયની અગત્યતા વ્યક્તિગત અને વ્યવાસાયિક જીવન ઉપરાંત શૈક્ષણિક તબક્કામાં પણ વિશેષ છે.

4.2.1 વ્યાવસાયિક ધ્યેય

સામાન્ય રીતે વ્યાવસાયિક ધ્યેય એ વ્યવસાય અને નોકરી દરમ્યાન નક્કી કરવા પડતા ધ્યેય છે જેમકે એક વર્ષમાં પ્રમોશન મેળવવું, છ મહિનામાં અમુક ચોક્કસ નફો કરવો, વ્યવસાયની નવી શાખા ખોલવી વગેરે. આજના આ સ્પર્ધાના સમયમાં દરેક વ્યવસાય કે નોકરીમાં સતત આગળ વધવું અને નવી-નવી તકનીકોથી વાકેફ થઈ વ્યવસાય કે નોકરીમાં સફળતા મેળવવી આસાન નથી ત્યારે વ્યાવસાયિક ધ્યેય નક્કી કરેલું હોય તો તેને પ્રાપ્ત કરવાના ચોક્કસ પગલાંઓને અનુસરી શકાય અને સફળતા મેળવી શકાય.

4.2.2 વ્યક્તિગત ધ્યેય

વ્યક્તિગત ધ્યેય એટલે વ્યક્તિએ પોતના વ્યક્તિગત વિકાસ માટે નક્કી કરેલ ધ્યેય. મુખ્યત્વે વ્યક્તિગત વિકાસ કરવા માટે વ્યક્તિગત ધ્યેય અગત્યનું છે. વ્યક્તિગત ધ્યેય અંગત જીવનને અને તેના લક્ષ્યોને સિદ્ધ કરવા માટે પણ રાખવામાં આવે છે. જેમ વ્યાવસાયિક ધ્યેય વ્યવસાયની પ્રગતિઓ તરફ લઈ જાય છે તેમ વ્યક્તિગત ધ્યેય વ્યક્તિના વ્યક્તિત્ત્વ વિકાસ તરફ લઇ જાય છે. ઘણા વ્યાવસાયિક ધ્યેયમાં પણ વ્યક્તિગત ધ્યેય સામેલ હોય છે. દરેક જાણીતા વ્યક્તિની યાદી તપાસીએ તો ખબર પડે કે દરેકના પોતાના અંગત જીવનના અમુક ધ્યેય નક્કી કરેલા હતા. તેઓએ એ ધ્યેય પ્રાપ્ત કરી એક ઉન્નત જીવનની પ્રાપ્તિ કરી છે. વ્યક્તિગત ધ્યેય સમગ્ર જીવનને એક નોખી ભાતથી જીવતાં શીખવાડે છે. વ્યક્તિ પોતાના વર્તન, વાણી અને વ્યવહારની દિશા નક્કી કરી શકે છે. વ્યક્તિગત ધ્યેય માત્ર અંગત જીવનને જ નહિ પણ એ વ્યક્તિ સાથે જોડાયેલ દરેકને એક શિસ્તબદ્ધ અને સંપૂર્ણ રીતે જીવન જીવતાં શીખવાડે છે.

4.3 વ્યક્તિગત ધ્યેયનું મહત્વ

લેથમના જણાવ્યા મુજબ ધ્યેય એ વ્યક્તિગત પ્રોત્સાહન અને કાર્ય પ્રત્યેની કટિબદ્ધતા વધારે છે. તેમજ સતત આપણને સફળતા તરફ સ્પષ્ટ દિશાસૂચન કરે છે જેથી ભવિષ્યનું આયોજન ચોકસાઈપૂર્વક કરી શકાય. ધ્યેય આત્મવિશ્વાસ વધારવામાં મહત્વનો ફાળો આપે છે. ધ્યેય નક્કી કરનાર હંમેશા તેના લક્ષ્યને ઉદ્દેશીને કામ કરે છે માટે તે હકારાત્મક પણ બને છે. ધ્યેય હંમેશા સ્વ-નિયંત્રણ અને આયોજન જેવા ગુણોથી વ્યક્તિત્ત્વ વિકાસમાં મહત્વનો ફાળો આપે છે.

- વ્યક્તિગત ધ્યેય સફળતા મેળવવા માટેનો નકશો તૈયાર કરી આપે છે.
- વ્યક્તિગત ધ્યેય ચોક્કસ લક્ષ પર આપણું ધ્યાન કેન્દ્રિત રાખે છે.
- વ્યક્તિગત ધ્યેય પ્રગતિ તરફ દોરી જાય છે.
- વ્યક્તિગત ધ્યેય સતત પ્રોત્સાહિત કરે છે.
- વ્યક્તિગત ધ્યેય ચોક્કસ નિશ્ચયને મજબુત કરે છે.
- વ્યક્તિગત ધ્યેય બિનજરૂરી વિલંબને અટકાવે છે.
- વ્યક્તિગત ધ્યેય સતત લક્ષ તરફ જાગૃત રાખે છે.
- વ્યક્તિગત ધ્યેય પ્રગતિ તરફ દોરી જતાં દરેક સારાં-નરસાં પગથિયાંને માપી અને તેના અનુસરણ વિશે માર્ગદર્શન પૂરું પાડે છે.
- વ્યક્તિગત ધ્યેય કાર્યની પ્રાધાન્યતા સમજાવી તેનો વ્યવસ્થિત ક્રમ નક્કી કરવામાં મદદરૂપ થાય છે.
- વ્યક્તિગત ધ્યેય હકારાત્મકતા અને આત્મવિશ્વાસ વધારે છે.

4.4 ધ્યેયનું વર્ગીકરણ

ધ્યેયનાં ઘણાં બધાં પ્રકારો અલગ અલગ દ્રષ્ટિકોણથી આપણને જોવા-જાણવા મળે છે. પણ વિસ્તૃત રીતે જોતા બધા પ્રકારના ધ્યેયનું નીચે મુજબ વર્ગીકરણ કરી શકાય.

4.4.1 સમય આધારિત ધ્યેય :

અમુક ધ્યેય ચોક્કસ કાર્ય પૂરું કરવા કે કોઈ સિદ્ધિ હાંસલ કરવા માટે નિશ્ચિત સમય-મર્યાદામાં મેળવવાના હોય છે. અહીં મુખ્યત્વે બે પ્રકાર આ પ્રમાણે છે. 1) ટૂંકાગાળાના ધ્યેય, 2) લાંબાગાળાના ધ્યેય.

ટૂંકાગાળાના ધ્યેયને ટૂંકી સમયમર્યાદા જેવી કે એક-બે દિવસથી લઈને અઠવાડિયા સુધી કે મહિનાની ટૂંકી મુદતમાં પૂરા કરવાના હોય છે. જ્યારે લાંબાગાળાના ધ્યેયને બે-ત્રણ અઠવાડિયાથી લઈને એક વર્ષ કે તેથી વધુ સમયની મુદતમાં પૂરા કરવાના હોય છે. ઘણાં લાંબાગાળાના ધ્યેયને પામવા માટે અમુક ટૂંકી મુદતના ધ્યેય નક્કી કરવામાં આવે છે અને ઘણા બધા ટૂંકી મુદતના ધ્યેયનો સરવાળો લાંબાગાળાના ધ્યેય સુધી પહોંચાડે છે.

દા.ત. કોઈ વ્યક્તિને એક વર્ષમાં પચાસ પુસ્તક વાંચવા છે એ તેનું વ્યક્તિગત ધ્યેય હોય તો અંદાજિત એક મહિનામાં તેને ચાર પુસ્તક વાંચવા પડે અને અઠવાડિયામાં એક. આમ અઠવાડિયામાં એક પુસ્તક વાંચવું એ ટૂંકાગાળાનું ધ્યેય છે પરંતુ તેની ગતિ લાંબાગાળાના ધ્યેયને પ્રાપ્ત કરવા માટેની છે.

4.4.2 હેતુ કેન્દ્રિત ધ્યેય :

કોઈ ચોક્કસ હેતુ કે સિદ્ધિ હાંસલ કરવા માટેના ધ્યેય જેમાં સમયમર્યાદાને સંપૂર્ણ નકારવામાં નથી આવતી પરંતુ આ પ્રકારના ધ્યેયનો મુખ્ય ઉદ્દેશ્ય નક્કી કરેલા હેતુ પાર પાડવાનો હોય છે. માટે સમયમર્યાદા કરતાં વધારે મહત્વ નક્કી કરેલા લક્ષ્યને પામવાનો છે. જેમકે કોઈ વ્યક્તિ નવલકથા લખવા માંગે છે તો તેની પ્રાથમિકતા એ નવલકથા પૂરી કરવાની હોય છે જેમાં તેને સમયપાલન બહુ ચુસ્ત રીતે કરવાની જરૂર નથી પડતી. હેતુ જ મહત્વનો છે અને એ હેતુને પૂરો કરવા માટે જેટલો પણ સમય લેવામાં આવે તે યોગ્ય છે. આ પ્રકારના ધ્યેયમાં સમયમર્યાદાનું મહત્વ ઓછું છે એમ કહી શકાય પરંતુ સંપૂર્ણ નકારી ન શકાય.

4.4.3 વિષય કેન્દ્રિત ધ્યેય :

કોઈ ચોક્કસ વિષય કે ક્ષેત્રમાં નિપુણતા મેળવવા માટે કે જે-તે વિષય કે ક્ષેત્રમાં સિદ્ધિ હાંસલ કરવા માટેનું ધ્યેય એટલે વિષય કેન્દ્રિત ધ્યેય. મોટા ભાગે કારકિર્દી, અર્થોપાર્જન કે કોઈ પણ બીજા અંગત જીવનના ધ્યેય એ આ પ્રકારના ધ્યેય છે. કોઈ આર્થિક ધ્યેય જેવાં કે અમુક રકમની બચત અથવા તો વ્યક્તિગત ધ્યેય જેવાં કે પોતાનું કોલેસ્ટ્રોલ લેવલ ઘટાડવું વગેરે વિષય આધારિત ધ્યેય છે.

નોંધ : એવું જરૂરી નથી કે એક ધ્યેયને કોઈ ચોક્કસ વર્ગીકરણમાં મૂકી શકાય, એક જ ધ્યેય વિષય કેન્દ્રિત અને હેતુ કેન્દ્રિત પણ હોઈ શકે. તેઓ એકબીજાના પૂરક પણ સાબિત થાય છે. આપણી સમજ માટે આ વર્ગીકરણ કરવામાં આવ્યું છે જેથી કરીને ધ્યેય અને તેનો ઉદ્દેશ્ય આપણે સમજી શકીએ અને ધ્યેય નક્કી કરવાની ચોક્કસ રીતને જાણી શકીએ પછી અનુસરી શકીએ.

4.5 ધ્યેય નક્કી કરવાની રીત

ધ્યેય નક્કી કરવું અને તે ધ્યેયને પામવા માટે નીચે પ્રમાણેની રીત અપનાવી શકાય.

4.5.1 હેતુ અને ધ્યેયનું જોડાણ :

સૌ પ્રથમ આપણે કોઈ પણ કાર્ય અંગેનો હેતુ જાણવો જોઈએ. ત્યારબાદ એ હેતુ અનુસાર એક ધ્યેય નક્કી કરવું જોઈએ. ઘણા ધ્યેય માત્ર આપણે આપણી ઈચ્છાઓને બનાવી દેતા હોઈએ છીએ. કોઈ પણ ઈચ્છાને કોઈ પણ હેતુ વગર જો આપણે પ્રાપ્ત કરવાનું ધ્યેય રાખીએ તો તેમાં ગુણવત્તા રહેતી નથી. અને માટે તે ધ્યેય પ્રાપ્ત કરવા માટે કોઈ પ્રોત્સાહન પણ મળતું નથી. પરંતુ જો હેતુ ખબર હશે તો કોઈ પણ ધ્યેય માટે ચોક્કસ આયોજન પણ સરળ બનશે. માટે ચોક્કસ હેતુ સાથે ચોક્કસ ધ્યેયનું જોડાણ એ ધ્યેય નક્કી કરવાનું પ્રથમ પગથિયું છે.

4.5.2 લેખિત આયોજન :

હેતુ નક્કી થાય તો ધ્યેયને પ્રાપ્ત કરવા માટે ચોક્કસ આયોજન ખૂબ જ અગત્યનું છે. સારું આયોજન વ્યક્તિને કોઈ પણ કામ નિર્ધારિત સમયમર્યાદામાં પૂરું કરવા માટે મદદરૂપ થાય છે. આયોજન વગરનું કાર્ય સઢ વગરના વહાણ જેવું બની જાય છે અને તે કઈ તરફ જશે એ નક્કી થતું નથી.પરંતુ જો આયોજન કરેલ હોય તો સમય અને તેની સાથે પૂરા કરવા ધારેલાં દરેક હેતુઓ સમયમર્યાદામાં પૂર્ણ કરી શકાય. લેખિત આયોજન હંમેશા સામે રાખવું જોઈએ અને એ પ્રમાણે જ ધ્યેયને હાંસલ કરવા માટે દરેક પગલાં લેવાં જોઈએ. આમ, આગોતરા આયોજનપૂર્વક કરેલ કાર્ય જલદી ધ્યેય પ્રાપ્તિ સુધી દોરી જાય છે. લેખિત આયોજન એક માળખું પૂરું પાડે છે જેનાથી વ્યક્તિ સતત એ સમયપત્રક મુજબ પોતાના કાર્યો કરી શકે અને અવિરત પોતાના ધ્યેય પ્રત્યે સભાન રહે.

4.5.3 જવાબદારી :

હેતુપૂર્વકનું આગોતરું આયોજન ધ્યેય તરફ તો જ દોરી જાય જો તે જવાબદારીપૂર્વક અનુસરવામાં આવે. ફક્ત આયોજનથી ધ્યેય સિદ્ધ નથી થતું. પરંતુ લેખિત આયોજનને ચોકસાઈપૂર્વક અને શિસ્તબદ્ધ રીતે અનુસરવું પડે છે. આયોજનને અનુસરવા માટે કાં તો વ્યક્તિગત જવાબદારી પૂર્વક વર્તન કરવું પડે અથવા તો જે સતત જવાબદારીનું ભાન કરાવે તેવા વ્યક્તિની મદદ લઈ શકાય. સતત પોતાની જવાબદારી પ્રત્યે જાગૃત રહેનારા લોકો ધ્યેય પ્રાપ્તિ જલદી પ્રાપ્ત કરે છે કેમકે તેઓ એક-એક પગથિયું સતત અને સંભાળપૂર્વક પોતાના ધ્યેયની દિશામાં લઈ સચોટ રીતે પ્રગતિ કરતા હોય છે.

4.5.4 શિસ્તબદ્ધ પાલન :

ધ્યેયને પામવા શિસ્તબદ્ધ અને ચોકસાઈ પૂર્વકનું પાલન જરૂરી છે. ધ્યેય મેળવવાના લેખિત આયોજન પ્રત્યે સભાન રહી તેનું પાલન કરવું ખૂબ જરૂરી છે, નહિ તો લેખિત આયોજન માત્ર માળખું જ બનીને રહી જશે. સમયબદ્ધ અને શિસ્તબદ્ધ પાલન હંમેશા સકારાત્મકતા સાથે કરવું જોઈએ અને લેખિત આયોજનનું પાલન કરતી વખતે ક્યાંય પણ ક્ષતિ જણાય તો તરત તેને સુધારી એ પ્રમાણેના પગલાં લેવાં જોઈએ. જેથી આપણી આપણા લક્ષ્ય તરફની પ્રગતિ ઝડપી અને સરળ બને. લેખિત આયોજન પૂર્વનિયોજિત હોય છતાં ઘણી વાર જ્યારે તે અમલમાં મૂકવામાં આવે તો વિપરિત પરિસ્થિતિ પણ જોવા મળે છે. માટે મુખ્ય હેતુને ધ્યાનમાં રાખીને ઘણીવાર પરિસ્થિતિ પ્રમાણે અનુકરણ કરવું અને જરૂર લાગે ત્યાં લેખિત આયોજનમાં ફેરફાર કરવા પણ ખૂબ જ જરૂરી હોય છે.

4.6 Smart Goal એટલે શું ?

પોલ જે. મેયરે તેના પુસ્તક "Attitude is Everything : If You Want to Succeed Above and Beyond" ૨૦૦૩માં સ્માર્ટ ધ્યેયને (Smat Goal) વિશે નીચે મુજબ માહિતી આપી છે. જે ધ્યેય નક્કી કરવામાં અને તેને પ્રાપ્ત કરવામાં મહત્વની ભૂમિકા ભજવે છે.

4.6.1 S - SPECIFIC (ચોકસાઈ)

ધ્યેય નક્કી કરવામાં ચોકસાઈ ખૂબ જ જરૂરી છે. ચોકસાઈ પૂર્વક નક્કી કરેલ ધ્યેય હંમેશા આગળનો માર્ગ સરળ બનાવે છે કેમ કે તેમાં કોઈ પણ પ્રકારની દ્વિધા રહેતી નથી. નીચેના પ્રશ્નોના ઉત્તર આપણને ચોકસાઈ મેળવવામાં મદદરૂપ થાય છે.

1) કોણ

- કોણ ધ્યેય નક્કી કરે છે ?
- કોણ આ ધ્યેય પ્રાપ્ત કરવા ઇચ્છે છે ?

- આ ધ્યેય પ્રાપ્ત કરવા અન્ય કોણ મદદરૂપ થઈ શકે ?

2) શું ?

- ખરેખર શું મેળવવું છે ?
- શું ધ્યેય છે ?

3) ક્યારે

- ક્યારે ધ્યેય પ્રાપ્ત કરવું છે ?
- ક્યારે શરૂઆત કરી શકાય અને ક્યારે પૂર્ણ કરી શકાય ?

4) ક્યાં ?

- ક્યાંથી ધ્યેય પ્રાપ્ત થઈ શકે ?
- કોઈ ચોક્કસ સ્થળની જરૂર છે ?

5) કયું

- કયું ધ્યેય ?
- કયું પરિબળ છે જે આ ધ્યેય માટે પ્રેરે છે ?
- કયાં હેતુઓ સિદ્ધ કરવાથી ધ્યેય પ્રાપ્તિ થઈ શકે ?

6) કેમ ?

- આ ધ્યેય મારે કેમ પ્રાપ્ત કરવું છે ?
- કેમ મેં આ જ ધ્યેય નક્કી કર્યું અને બીજું કોઈ નહીં ?

4.6.2 M - MEASURABLE (માપી શકાય તેવા)

જે ધ્યેય નક્કી કર્યું છે તેને નક્કર સ્વરૂપ આપવા માટે તેને માપી શકાય તેવા રૂપમાં રાખવું ખૂબ જરૂરી છે. જે ધ્યેય કોઈ અમૂર્તરૂપે નક્કી કરવામાં આવ્યાં હોય તેનું માપન ખૂબ અઘરૂં છે. ધ્યેય તરફની પ્રગતિના ચોક્કસ માપદંડો હોવા ખૂબ જરૂરી છે. જો કોઈ પણ માપદંડ વગર ધ્યેય નક્કી થાય તો તેમાં દિશા ભટકી જવાનો ભય રહે છે. કોઈ ધ્યેય હાંસલ કર્યા પહેલાં જ આપણે નક્કી કરવું જોઈએ કે આ ધ્યેય માપી શકાય એવું છે અને તે તરફની પ્રગતિના કોઈ ચોક્કસ માપદંડો છે ? જો હોય તો તેનો ઉપયોગ કરી અને ધ્યેયને વધારે મૂર્ત સ્વરૂપ આપી શકાય.

4.6.3 A - ACHIEVABLE (પ્રાપ્ય)

જે પણ ધ્યેય નક્કી કર્યું એ પામી શકાય એવું છે કે નહિ ? એ તરફ પ્રગતિ માટેના દરેક પગલાં શક્ય છે કે નહિ ? આ સવાલો આપણા ધ્યેયને પ્રાપ્ય છે કે નહિ અને જો નથી તો તેને પ્રાપ્ય બનાવા માટે બીજી કઈ રીતો છે તેનાથી વાકેફ કરે છે. પામી શકાય એવા ધ્યેય એટલે એવું નહિ કે જે અશક્ય છે એ પ્રયત્ન ના કરવો, પરંતુ તેની પ્રાપ્યતા જો પહેલેથી જ જોવામાં આવે તો ભવિષ્યના આયોજન વિશે સચોટ માહિતી પ્રાપ્ત થઈ શકે.

4.6.4 R - RELEVANT (સુસંગત)

જે ધ્યેય આપણે નક્કી કર્યું છે તે સુસંગત છે કે નહિ ? ધ્યેય અને તેને પામવાની જરૂરિયાત વિશે જાણી શકીએ તો તેની વર્તમાન સુસંગતતા વિશે સરળતાથી જાણી શકાય. સુસંગત ધ્યેય હંમેશા ધ્યેયની પ્રાથમિકતા અને તેના મહત્વથી વાકેફ કરે છે.

4.6.5 T - TIME BOUND (સમય મર્યાદિત)

કોઈ પણ ધ્યેયની સમય મર્યાદા નક્કી કરવી અને તે સમય મર્યાદાનું ચુસ્ત પાલન કરવું ખૂબ જરૂરી હોય છે. મોટામાં મોટું ધ્યેય જો તેની ચોક્કસ સમય મર્યાદામાં પૂરું ન કરવામાં આવે તો તેનું કોઈ મહત્વ નથી રહેતું. નિશ્ચિત સમયમાં પ્રાપ્ત કરેલા ધ્યેય જ સફળતા કહેવાય છે. વિષય કેન્દ્રિત કે હેતુ કેન્દ્રિત ધ્યેયમાં પણ અનિશ્ચિત સમય મર્યાદા નથી હોતી.

4.7 વ્યક્તિગત ધ્યેય પ્રાપ્તિના અવરોધ અને ઉપાય

ધ્યેય નક્કી કરવું અને ધ્યેય પ્રાપ્ત કરવું આ બે પડાવ વચ્ચે ઘણા અવરોધો છે જે ધ્યેય પ્રાપ્તિના માર્ગમાં મુશ્કેલી ઊભી કરી શકે અને આમ ચોક્કસ નક્કી કરેલા ધ્યેયથી આપણે ભટકી જઈએ છીએ અથવા તો ઇચ્છિત પરિણામ નથી મળતું. અવરોધો અને ઉપાયો વિશેની જાણકારી ધ્યેય પ્રાપ્તિને અવરોધ રહિત અને પ્રાપ્ય બનાવવામાં મદદરૂપ થાય છે.

4.7.1 અવરોધો

ધ્યેય પ્રાપ્તિના અવરોધો નીચે મુજબ છે.

- ⇨ **વિલંબ :** કોઈ પણ કામમાં વિલંબ કરવો એ ધ્યેય પ્રાપ્તિનો પહેલો અવરોધ છે. આળસ અથવા તો બીજા કોઈ પણ કારણોસર આપણે કામને ‘કાલે કરીશું’ અથવા તો ‘પછી કરીશું’ આવું વિચારીને છોડી દેતા હોઈએ છીએ. ધ્યેય પ્રાપ્તિમાં એક એક પગથિયાંને અનુસરવું ખૂબ જરૂરી છે અને સમયસર અનુસરણ કરીએ તો નાના-નાના કાર્યો આપણને મોટા ધ્યેય સુધી લઈ જાય. એક કામમાં કરેલો વિલંબ તેની સાથે જોડાયેલા પાછળના દરેક કામ પર અસર કરે છે માટે કોઈ પણ કામ વિલંબિત થાય એ ટાળવું જરૂરી છે.

- ⇨ **ખરા સમયની રાહ :** ઘણાં કામ કરવા માટે કે ધ્યેય પ્રાપ્તિની શરૂઆત માટે આપણે કોઈ સાચા સમયની રાહ જોતા હોઈએ અથવા તો એક કામ પૂર્ણ થાય પછી શરૂઆત કરવાનું વિચારતા હોઈએ. આવું કરવાથી માત્ર કામમાં વિલંબ જ આવે છે અને વિલંબ હંમેશા આપણી ધ્યેય તરફની પ્રગતિને અવરોધે છે.

- ⇨ **સંભવિત સમસ્યાની ઉપેક્ષા :** લાંબા કે ટૂંકાગાળાની ધ્યેય પ્રાપ્તિ ક્યારેય સરળ હશે એમ માનીને ચાલવું જોઈએ નહિ. ખરાબ સમય અને વિપરિત પરિણામો મળે તો નક્કી કરેલા ધ્યેયને છોડી દેવું એ વિકલ્પ કે સમાધાન નથી. સામાન્ય રીતે એક બે વાર મળતી નિષ્ફળતાથી નિરાશ થઈ લોકો ધ્યેય બદલી નાંખે છે અથવા તો ખરાબ સમયની કે પરિણામની ઉપેક્ષા કરી ધ્યેય પ્રાપ્તિ કરવાનું પ્રોત્સાહન ઓછું કરે છે.

- ⇨ **ભૂલને નિષ્ફળતા ગણવી :** નિષ્ફળતા એ પરિણામ છે જ્યારે ભૂલ એ પ્રક્રિયાનો એક ભાગ છે. ભૂલ થવી એ સ્વાભાવિક છે. ‘માણસ માત્ર ભૂલને પાત્ર’ આ કહેવત આપણાથી અજાણી નથી. ભૂલ કરવી એ નિષ્ફળતા નથી પરંતુ સફળતા તરફનું એક નવું સોપાન છે જે કંઈક નવું શીખવાડે છે. ભૂલને નિષ્ફળતા ગણીને આપણે શીખવાનું બંધ કરીએ છીએ અને ઉતાવળે પોતાની જાતને નિષ્ફળ માની ધ્યેય પ્રાપ્તિની મક્કમતા ગુમાવી દઈએ છીએ.

- ⇨ **ધ્યેયને પ્રાથમિકતા ના આપવી :** એક સાથે ઘણાં બધાં કામ આપણે આપણા રોજિંદા જીવનમાં કરીએ છીએ અને માટે ઘણીવાર ધ્યેયને પ્રાથમિકતા આપવાને બદલે આપણે બીજા કોઈ કામમાં વ્યસ્ત રહીએ છીએ અથવા તો ધ્યેયને ઓછું મહત્વ આપીએ છીએ. અમુક સંજોગોમાં જ્યારે આપણે એક કરતાં વધારે ધ્યેય રાખીને

ચાલતા હોઈએ ત્યારે કયા ધ્યેયને કેટલું મહત્વ આપવું અને કયા ધ્યેયને પ્રાથમિકતા આપવી એ દ્વિધામાં કાર્યમાં વિલંબ થાય છે.

⇨ **ભવિષ્યની મુશ્કેલીને નજર અંદાજ કરવી :** આયોજન બનાવતી વખતે માત્ર આયોજન જ કરીએ છીએ. પરંતુ ભવિષ્યમાં ધ્યેય પ્રાપ્તિ માટે આવનારી મુશ્કેલીઓને અવગણીએ છીએ. સમસ્યાઓને અવગણવી સમસ્યાને નકારવી. સમસ્યાને નકારવાથી એ સમસ્યાથી આપણે અજાણ રહીએ અને ધ્યેય પ્રાપ્તિના માર્ગમાં એ જ અવરોધરૂપ સાબિત થાય ત્યારે આપણી પાસે તેનો કોઈ ઉપાય નથી રહેતો. કોઈ પણ આવનારી સમસ્યાને ઓછી આંકવી કે નકારવી એ પણ ધ્યેય પ્રાપ્તિમાં અવરોધરૂપ થાય છે.

⇨ **પરિણામ જાણ્યા પહેલા જ ધ્યેય છોડી દેવું :** લાંબાગાળાના ધ્યેયમાં મોટાભાગે નક્કર પરિણામ મળતાં વાર લાગે છે. તેથી લોકો પરિણામ મળતાં પહેલાં જ ઉતાવળા નિર્ણયો લઈ ધ્યેય બદલી નાંખે છે અથવા ધ્યેય પ્રાપ્તિ જ માંડી વાળે છે. ધ્યેય પ્રાપ્તિ માટે પૂરતા આયોજન પૂર્વકનું કાર્ય હોય તો તેની અસર અને પરિણામની રાહ જોવી અનિવાર્ય છે.

⇨ **અવાસ્તવિક ધ્યેય :** વાસ્તવિક જીવનમાં શક્ય હોય તેવું ધ્યેય રાખવું ખૂબ અનિવાર્ય છે. 'નિશાન ચૂક માફ, નહિ માફ નીચું નિશાન' આ કહેવત આપણે જાણીએ છીએ. પરંતુ તેનો અર્થ એવો જરા પણ નથી કે આપણે માત્ર કાલ્પનિક ધ્યેય રાખીએ અને કોઈ કલ્પનામાં રાચીએ. આપણી ઇચ્છા અને સપનાને માત્ર ધ્યેય સમજી લેવું યોગ્ય નથી. સ્વપ્ન કે ઇચ્છાને ફળીભૂત કરવા માટે કોઈ વાસ્તવિક યોજના હોય અને તે શક્ય હોય એ પણ જરૂરી છે. 'અડગ મનના મુસાફરને હિમાલય પણ નડતો નથી.' આ કહેવત સાંભળીએ ત્યારે લાગે કે આપણે કંઈ પણ કરી શકીએ છીએ, મન મક્કમ હોવું જોઈએ. પરંતુ માત્ર મક્કમ મનથી કંઈ સિદ્ધ થઈ જતું નથી. લેખિત આયોજનમાં તેની વાસ્તવિકતા ચકાસવી જોઈએ અને તે મુજબનું આયોજન કરવું જોઈએ.

4.7.2 ઉપાયો

ધ્યેય પ્રાપ્તિના અવરોધો જાણ્યા પછી તેના ઉપાયો જાણવાથી આપણે નક્કી કરેલા ધ્યેયને નક્કર પરિણામમાં બદલી શકીએ છીએ. ધ્યેય નક્કી કરવામાં આવતા અવરોધોના ઉપાયો નીચે મુજબ છે.

☞ **સમયની ચોકસાઈ :** ધ્યેય નક્કી થયા બાદ ક્યારે કાર્ય શરૂ કરવું અને ક્યારે ના કરવું એ સમયની રાહ જોવા કરતા, નક્કી કરેલા સમય મુજબ કરવું જોઈએ. નિશ્ચિત સમયનું નિશ્ચતપણે પાલન કરવું જોઈએ અને તેમાં થોડી પણ છૂટછાટ ન લેવી જોઈએ. ભૂલમાં પણ કોઈ કામ સમય મર્યાદામાં પૂરું નથી થતું તો તેની તકેદારી રાખી તે કામને અલગ-અલગ અને ખાસ સમય આપી, સમયની સાથે તાલ મેળવવો જોઈએ તો ધ્યેય પ્રાપ્તિમાં કે તેની શરૂઆતમાં વિલંબ રહે નહિ.

☞ **તાર્કિકતા :** કોઈ પણ ધ્યેયને લાગણી કે ભાવ કરતાં તાર્કિક રીતે નક્કી કરી તેનું આયોજન કરવામાં આવે તો ધ્યેય ચોક્કસ અને નક્કર રીતે પ્રાપ્ત થાય જ. આપણને ઘણી વાર કામ કરવાનું મન ના થવું કે કોઈ કામ પ્રત્યેની આળસ આપણી જે-તે કાર્ય પ્રત્યેની લાગણી કે ભાવને લીધે થતું હોય છે. પરંતુ જો કોઈ પણ ધ્યેયને તાર્કિક રીતે તેની પાછળ આયોજનબદ્ધ વિચાર મૂકીને અનુસરવામાં આવે તો ખરા સમયની રાહ જોવાને બદલે આપણે જે સમય મળ્યો છે તેને જ સાચો સમય સમજી જે-તે કાર્યને ચોક્કસ મુદ્દતમાં પૂરું કરી શકીએ.

- **સંભવિત સમસ્યા પ્રત્યે સતર્ક :** આવનારી સમસ્યા ભલે હજી આવી નથી પણ ભવિષ્યમાં તે આપણી ધ્યેય પ્રાપ્તિમાં અડચણરૂપ થઈ શકે છે. તે બાબતે સતર્ક રહીએ તો તે કે તેવી સમસ્યા નહિ આવે એવું નથી. પરંતુ આપણે તે કે તેવી સમસ્યાને પહોંચી વળવા માટે પૂર્વતૈયારી કરી લીધી હશે. જે આપણા સમયનો બગાડ કરીને આપણા ધ્યેયને અવરોધશે નહીં. સમસ્યાની આગોતરી જાણ હોવાથી આપણા આત્મવિશ્વાસમાં પણ વધારો થાય છે કારણકે આપણે જાણતા હોઈએ કે જે-તે સમસ્યા આવવાની જ છે તો એનો ડર દૂર થાય છે અને ઉપરથી આપણે આ સમસ્યાનો ઉકેલ પહેલેથી જ વિચારી રાખ્યો હોય તો કોઈ પણ મુશ્કેલી આપણી ધ્યેય પ્રાપ્તિમાં અવરોધ ઊભો નહિ કરે.

- **ભૂલોમાંથી શીખવું :** ભૂલોને નિષ્ફળતા સમજવા કરતાં તેમાંથી શીખવું અને એક નવી પ્રેરણા સાથે, નવી ઉર્જા સાથે આગળ વધવાથી ધ્યેય પ્રાપ્તિ કોઈ રોકી શકતું નથી. ભૂલોને લીધે નિરાશામાં ન ધકેલાઈ જતાં આપણે ભૂલોનો તાર્કિક વિકલ્પ શોધી તેનો ઉકેલ કાઢી ચોક્કસ દિશામાં પ્રયત્નો આદરીએ તો અવરોધને દૂર કરી શકાય છે.

- **પ્રાથમિકતા :** લેખિત આયોજન વખતે જ કયા કાર્યને ક્યારે પ્રાધાન્ય આપવું તે નક્કી કરવાથી પ્રાથમિકતા આપોઆપ આવે છે. જો એક જ ધ્યેય હોય તો તે સંલગ્ન કામોની પ્રાથમિકતા અને જો એક થી વધારે ધ્યેય પર કામ કરતા હોઈએ તો કયા ધ્યેયને અગ્રતા આપવી તેની યથોચિત સ્પષ્ટતા આપણી પાસે લેખિતમાં હોવી જોઈએ જેથી કોઈ ગમતા કામ પ્રત્યે આપણે આકર્ષાઈ મુખ્ય કામ કે ધ્યેયને બાજુ પર મૂકવાની ભૂલ ના કરીએ. ધ્યેયનું લેખિત આયોજન આપણને સ્પષ્ટ અને સભાન રાખે છે. તેથી તે સતત આપણને આપણી નજર સમક્ષ રહે તેવી જગ્યાએ રાખવું જોઈએ. જેથી સમયપત્રકનું ચોક્કસપણે પાલન થાય.

- **મુશ્કેલીનો અંદાજ કાઢવો :** આવનાર મુશ્કેલી નાની છે કે મોટી અને તે કેવી રીતે ઉકેલાશે તેનો ચોક્કસ જવાબ તો જ મળે જો આપણે જે-તે સંભવિત સમસ્યાનો ચોક્કસ અંદાજ લગાવી તે પ્રમાણે નિરાકરણ વિશે વિચારીએ. તો જ આપણે કોઈ પણ સમસ્યાને નજર અંદાજ નહિ કરીએ. દરેક આવનાર અડચણનું આપણી પાસે ચોક્કસ પૂર્વનિયોજિત સમાધાન હશે. જે ધ્યેય પ્રાપ્તિની આપણી સફરને સરળ બનાવશે.

- **ધીરજ રાખવી :** 'ધીરજનાં ફળ મીઠાં' આ કહેવત એકદમ સાર્થક થાય છે. કેમ કે કોઈ પણ ધ્યેય ઉતાવળે પાર પાડવા જતાં તેમાં અનેક અવરોધો આવે અને આપણે એ ધ્યેયને પરિણામમાં પરિવર્તિત થતાં પહેલાં જ આપણી અધીરાઈને કારણે છોડી દઈએ છીએ. આમ ન કરતાં ધીરજ રાખી આપણે કરેલાં પ્રયત્નો પર વિશ્વાસ રાખીએ અને ધીરજપૂર્વક પરિણામની રાહ જોઈએ તો અપેક્ષિત પરિણામ ચોક્કસ મળે છે. અધીરાઈ અધૂરપ તરફ દોરી જાય છે માટે આત્મવિશ્વાસ સાથે ધીરજ પૂર્વક કાર્ય કરવું અને ધ્યેય પ્રાપ્તિની અપેક્ષા રાખવી.

- **વાસ્તવિક ધ્યેય :** વાસ્તવિક ધ્યેય એ માત્ર શેખચલ્લીના વિચારો જેવું છે. દિવાસ્વપ્ન અને ધ્યેય વચ્ચે ફરક સમજીને આપણે વાસ્તવિકતા તરફ ધ્યાન આપવું જોઈએ. શું ખરેખર આ શક્ય છે ? અને જો શક્ય છે તો કેવી રીતે ? ધ્યેય પ્રાપ્ત કરવા માટે આયોજન કરીએ ત્યારે જ જાણી શકાય છે કે ધ્યેય અને સંબંધિત પ્રયત્નો વાસ્તવ અને તર્કના એરણે શક્ય છે કે નહિ. જો વાસ્તવ પર લક્ષ ઠેરવીએ તો એક ચોક્કસ દિશા આપણને મળે છે, જે ધ્યેય પ્રાપ્તિનો માર્ગ સરળ અને પ્રાપ્ય બનાવે છે.

ઉપસંહાર :

ટૂંકમાં વ્યક્તિગત ધ્યેયનું અંગત અને વ્યાવસાયિક જીવનમાં ખૂબ મહત્વ છે. ઉપર્યુક્ત ધ્યેય નક્કી કરવાની રીત જાણવાથી આપણે આપણાં કાર્યક્ષેત્ર તેમજ અંગત જીવનમાં પણ ધ્યેય નક્કી કરી ધારી સફળતા મેળવી શકીએ છીએ. વ્યક્તિગત ધ્યેય નક્કી કરવાના ફાયદા, અવરોધો અને ઉપાયો આપણને એક વ્યવસ્થિત સમજ આપે છે કે આપણે ધ્યેય નક્કી કરતી વખતે અને તેને પ્રાપ્ત કરતી વખતે કઈ-કઈ બાબતોને ધ્યાનમાં રાખવી જેથી એ સરળ અને ગતિશીલ બને. ધ્યેય નક્કી કરવું દરેકના જીવનમાં એક અતિમહત્વનું પાસું સાબિત થઈ શકે છે. કેમ કે જે પ્રોત્સાહન ધ્યેય નક્કી કર્યા બાદ મળે છે તે પ્રોત્સાહન આપણને સફળતા તરફ મક્કમતાથી લઈ જાય છે. આજના હરિફાઈના યુગમાં જ્યારે કોઈ પણ વ્યવસાયમાં ટકી રહેવું પણ અઘરૂં છે ત્યારે વ્યક્તિગત રીતે નિર્ધારિત ધ્યેય ઉન્નતિ સુધી પહોંચવામાં અતિ મહત્વના સાબિત થાય છે.

સ્વાધ્યાય

વૈકલ્પિક પ્રશ્નો

(1) વ્યક્તિત્વ વિકાસ માટે કયા પ્રકારનું ધ્યેય અગત્યનું છે ?

(અ) વ્યાવસાયિક ધ્યેય (બ) ટૂંકાગાળાનું ધ્યેય

(ક) વ્યક્તિગત ધ્યેય (ડ) ઉપરમાંથી એક પણ નહિ

(2) નીચેનામાંથી કયા ધ્યેયમાં સમયમર્યાદાનું બિલકુલ મહત્વ નથી ?

(અ) હેતુ કેન્દ્રિત (બ) વિષય કેન્દ્રિત

(ક) એક પણ નહિ

(3) ટૂંકાગાળાના અને લાંબાગાળાના ધ્યેય એ નીચેમાંથી કયા ધ્યેયના પ્રકાર છે ?

(અ) સમય આધારિત (બ) હેતુ કેન્દ્રિત

(ક) વિષય કેન્દ્રિત

(4) ધ્યેય નક્કી કરવા માટે સૌપ્રથમ તેની સુસંગતા નીચેનામાંથી કયા મુદ્દા સાથે જરૂરી છે ?

(અ) સમય (બ) હેતુ

(ક) વિષય (ડ) ઉપરમાંથી એક પણ નહિ

(5) નીચેનામાંથી કયુ ધ્યેયને અવરોધતું પરિબળ નથી ?

(અ) ટૂંકાગાળાના ધ્યેય (બ) વિલંબ

(ક) અવાસ્તવિક ધ્યેય (ડ) ઉપરમાંથી એક પણ નહિ

વૈકલ્પિક પ્રશ્નોના જવાબ

(1) ક (2) ક (3) અ (4) બ (5) અ

વ્યાખ્યા આપો.

1) 'ધ્યેય' લેથમ એન્ડ લોકની વ્યાખ્યા

2) ચોકસાઈ (SPECIFIC)

3) વિષય કેન્દ્રિત ધ્યેય

4) ધ્યેયની તાર્કિકતા

5) સુસંગતતા (RELEVANCE)

ટૂંકમાં જવાબ આપો.

1) ધ્યેયનું લેખિત આયોજન કેમ જરૂરી છે ?
2) ભૂલને નિષ્ફળતા ગણવાથી ધ્યેય પ્રાપ્તિમાં કેવી અડચણ ઊભી થાય છે ?
3) ધ્યેયમાં 'પ્રાથમિકતા' એટલે શું ?
4) ધ્યેય પ્રાપ્ય (ACHIEVABLE) છે કે નહિ એ ચકાસવું કેમ જરૂરી છે ?
5) સમય આધારિત ધ્યેયના પ્રકારો જણાવો.

તફાવત દર્શાવો

1) વ્યાવસાયિક ધ્યેય અને વ્યક્તિગત ધ્યેય
2) સમય આધારિત ધ્યેય અને હેતુ કેન્દ્રિત ધ્યેય
3) ટૂંકાગાળાના ધ્યેય અને લાંબાગાળાના ધ્યેય

ટૂંકનોંધ લખો

1) વ્યક્તિગત ધ્યેયનું મહત્વ
2) ધ્યેય નક્કી કરવાની રીત
3) Smart Goal (સ્માર્ટ ગોલ)

નીચેના પ્રશ્નોના વિસ્તારપૂર્વક જવાબ આપો.

1) ધ્યેયનું વર્ગીકરણ સદૃષ્ટાંત સમજાવો.
2) ધ્યેયની વ્યાખ્યા, પ્રકારો અને વ્યક્તિગત ધ્યેયનું મહત્વ સમજાવો.
3) ધ્યેય પ્રાપ્તિના અવરોધો સદૃષ્ટાંત સમજાવો.
4) ધ્યેય પ્રાપ્તિમાં થતા અવરોધોના ઉપાયો સદૃષ્ટાંત સમજાવો.

એકમ : 5 વ્યક્તિગત ધ્યેયને સફળ બનાવતા પરિબળ

: રૂપરેખા :

- ઉદ્દેશ્ય

1 પ્રસ્તાવના

2 વ્યક્તિગત ધ્યેયને સફળ બનાવતા પરિબળો

2.1 વ્યાવસાયિક વ્યક્તિગત સફળતાના પરિબળો

2.1.1 વ્યાવસાયિક સંબંધો (Professional Relationship)

2.1.2 સમય-વ્યવસ્થાપન કૌશલ્ય (Time Management)

2.1.3 ભાવાત્મક કુનેહ (Emotional Intelligence)

2.1.4 સફળતાની વ્યાખ્યા (Your Own Success)

2.1.5 નવા પડકારો (New Challenges)

2.1.6 નિષ્ક્રિય વર્તન (Passivism)

2.1.7 સ્વ-ચકાસણી

2.2 વ્યક્તિગત સફળતાના પરિબળો

2.2.1. જીવનને માણવું

2.2.2 સ્વ-સંભાળ

2.2.3 સક્રિય અને હકારાત્મક જીવન

2.2.4 ધૈર્યની મહત્તા

2.2.5 વાસ્તવિકતાનો સ્વીકાર

2.2.6 મર્યાદિત માન્યતાઓનો ત્યાગ

2.2.7 સ્વ-આકારણી

3 સમાપન

4 સ્વાધ્યાય

4.1 સૈદ્ધાંતિક પ્રશ્નો

4.2 MCQ

ઉદ્દેશ્ય

- આ પ્રકરણનો ઉદ્દેશ્ય વ્યક્તિને પોતના જીવનમાં નક્કી કરેલા ધ્યેયને પરિપૂર્ણ કરવા માટે મદદરૂપ પરિબળોથી માહિતગાર કરવાનો તેમજ વ્યવસાયિક, સામાજિક અને વ્યક્તિગત જીવનમાં સફળ થવા માટે વ્યક્તિગત ધ્યેય કેવી રીતે મદદરૂપ થાય છે તે વિષે માહિતી આપવાનો છે.
- આ પ્રકરણના અભ્યાસ બાદ વિદ્યાર્થીમિત્રો પોતાના જીવનમાં નક્કી કરેલ ધ્યેયને પરિપૂર્ણ કરવા માટે કયા પરિબળો પર ધ્યાન આપવું જોઈએ તે વિષે સજગ થશે.

1 પ્રસ્તાવના

વ્યક્તિગત ધ્યેય વ્યવસાયિક, સામાજિક અને વ્યક્તિગત જીવનમાં શું ભાગ ભજવે છે? વ્યક્તિગત ધ્યેય કેવી રીતે નિયત કરવા જોઈએ?વ્યક્તિગત ધ્યેયને સફળ બનાવતા પરિબળો કયા છે?આ એવા

પ્રશ્નો છે જે દરેક વ્યક્તિ પોતાના જીવનકાળ દરમિયાન અનુભવે છે. દરેક વ્યક્તિ પોતાના વ્યક્તિગત અને વ્યાવસાયિક જીવનમાં સફળ થવા માટે અમુક ધ્યેય નક્કી કરતી હોય છે. ક્યારેક સાચા દિશાસૂચનને લીધે વ્યક્તિ નક્કી કરેલા ધ્યેયને સફળતાપૂર્વક હાંસલ કરી લે છે. તો ક્યારેક અપૂરતા દિશાસૂચનને લીધે વ્યક્તિ પોતાના નક્કી કરેલા ધ્યેયને મેળવવામાં નિષ્ફળ જાય છે. દરેક વ્યક્તિએ પોતાના જીવનમાં નક્કી કરેલા ધ્યેયને સફળતાપૂર્વક સિદ્ધ કરવા અથાગ પરિશ્રમ કરવો પડે છે.

વ્યાવસાયિક, સામાજિક અને વ્યક્તિગત જીવનમાં સફળતા મેળવવા માટે તેમજ પોતાના કાર્યો સફળતાપૂર્વક પાર પાડવા દરેક વ્યક્તિએ અમુક ચોક્કસ ધ્યેય નક્કી કરવા જરૂરી છે, જેથી જીવનમાં સફળતા મેળવી શકાય અને મેળવેલી સફળતાને સરળતાથી ટકાવી શકાય. વ્યક્તિગત જીવનમાં સફળ થવા માટે તેમજ સામાજિક અને વ્યાવસાયિક જીવન વચ્ચે સુમેળ બનાવી રાખવા માટે વ્યક્તિએ પોતાના વ્યક્તિગત ધ્યેયને સફળ બનાવતા પરિબળો પર લક્ષ આપવું જોઈએ.

2 વ્યક્તિગત ધ્યેયને સફળ બનાવતા પરિબળો

વ્યક્તિગત વિકાસના લક્ષ્યાંકો તમારા પરિણામો અને જીવનના એકંદર અનુભવને સુધારવાના પ્રયાસમાં નિહિત છે. વ્યક્તિગત ધ્યેય કૌશલ્ય પ્રાપ્તિ, ચારિત્ર્ય નિર્માણના અનુભવો, અન્ય લોકો સાથે વાતચીત અને વ્યવહાર, તમારી પ્રતિભા અને તમારી ક્ષમતાઓ વિશેની તમારી સમજમાં સુધારો કરવા અથવા તમે તમારા ભવિષ્ય માટેની શક્યતાઓની કલ્પના કેવી કરો છો તે સાથે સંબંધિત કોઈ પણ સીમાચિહ્ન હોઈ શકે છે. વ્યક્તિગત વિકાસના ધ્યેયો રાખવાનો હેતુ સતત તમારા માટે વધુ સારું સામાજિક અને વ્યવસ્થાતંત્રીય જીવન ઊભું કરવાનો છે.

આ ધ્યેયો તમને નક્કર અને અમૂર્ત એમ બંને રીતે અસર કરે છે. કેટલાક વ્યક્તિગત વિકાસ લક્ષ્યાંકો અન્ય લોકો સાથે ધીરજ રાખવાની આપણી ક્ષમતા સુધારવા સાથે સંબંધિત હોઈ શકે છે, તો કેટલાક વ્યક્તિગત વિકાસ લક્ષ્યાંકો આપણા શિક્ષણ અને કારકિર્દીને આગળ વધારવા સાથે સંબંધિત હોઈ શકે છે.

કેટલાક વ્યક્તિગત વિકાસ લક્ષ્યાંકો સ્પષ્ટપણે "વ્યક્તિગત" અથવા "વ્યાવસાયિક" શ્રેણીમાં આવી શકે છે, જોકે ઘણા લોકો આ બંને શ્રેણીને એક શ્રેણી તરીકે જુએ છે. તેનું કારણ છે કે છેવટે તમે એક વ્યક્તિ તરીકે કોણ છો તે જ રહો છો પછી ભલે તમે તમારા કાર્યના સ્થળ પર હો કે તમારા નીજી સ્થાન પર હો. તમારી કુશળતાઓ જેવીકે તમારી જાતને પ્રેરિત કરવાની તમારી ક્ષમતા અને બીજાઓ પ્રત્યે સહાનુભૂતિ અનુભવવાની તમારી ક્ષમતા તમારા જીવનના તમામ ક્ષેત્રોને સુધારવામાં મદદ કરશે.

વ્યક્તિગત ધ્યેયોને વ્યાખ્યાયિત કરવામાં ધ્યાનમાં રાખવાની બાબત એ છે કે વ્યક્તિગત ધ્યેયને સફળ બનાવતા પરિબળો બે શ્રેણીમાં કાર્યરત હોય છેઃ 1) વ્યાવસાયિક વ્યક્તિગત સફળતા અને 2) સામાજિક/વ્યક્તિગત સફળતા. આપણે આપણા જીવનને સુધારવા માટે આ બન્ને આયામો પર કામ કરી શકીએ તેવા ચોક્કસ ધ્યેયો વિશે વાત કરીએ.

2.1 વ્યાવસાયિક વ્યક્તિગત સફળતાના પરિબળો

2.1.1 વ્યાવસાયિક સંબંધો (Professional Relationship)

તમે તમારા કાર્યસ્થળ પર ઘણો સમય વિતાવો છો, તેથી કામના સ્થળ પરના સાથીઓ સાથે સારા સંબંધો બાંધવા જરૂરી છે. છેવટે, ટીમનું સંકલન પરિપક્વ કાર્યકારી સંબંધો પર આધાર રાખે છે, કારણ કે સામાન્ય રીતે જો સંબંધોમાં વ્યક્તિગત તત્વ હોય તો લોકો સાથે મળીને વધુ સારી રીતે કામ કરી શકાય છે.

હકારાત્મક વ્યાવસાયિક સંબંધો તમારી અંતિમ સફળતાનો પાયો બની શકે છે. તમારી સંસ્થામાં દરેક વ્યક્તિની ભૂમિકા તમારી કામગીરીને પ્રત્યક્ષ અથવા પરોક્ષ રીતે અસર કરે છે, તેથી આ કાર્યકારી સંબંધોને જાળવી રાખવાનું કાર્ય ખુબજ મહત્વપૂર્ણ છે, જેથી તમે અન્યો સાથે તાલમેલ બેસાડીને કામ

કરી શકો. તમારા વ્યાવસાયિક સંબંધો જાળવી રાખવા તેમજ સુધારવા માટે, જ્યારે પણ તમે કરી શકો ત્યારે ટીમના અન્ય સભ્યોને મદદ કરો અને તમારા સાથીઓ સાથે ખુલ્લા અને પ્રામાણિક વાર્તાલાપમાં જોડાઓ.

આમ કરવાથી તમારા પર લોકોનો વિશ્વાસ સુદ્રઢ થશે અને કામના સ્થળે લોકો સાથેના તમારા સંબંધો તાણમુક્ત રહેશે, જે તમારા વ્યાવસાયિક જીવનને વધુ આનંદદાયક બનાવશે. તમારા ક્ષેત્રમાં એવા લોકો સાથે હકારાત્મક સંબંધો વિકસાવવા પણ મહમહત્ત્વપૂર્ણ છે જેઓ જુદીજુદી સંસ્થાઓ સાથે સંકળાયેલાં છે.

વ્યવહારિક સૂચનો

- તમારા વ્યાવસાયિક સંબંધોને મજબૂત કરવા અને સુધારવા માટે તમારા કાર્યસ્થળની સારી આદતો—જેમકે સમય પર જવું, સમય પર કાર્ય પૂર્ણ કરવું, અન્ય સહકર્મીઓની નિજતા જાળવવી, સ્વચ્છતા જાળવવી, અન્યને ઉપયોગી થવું, નિખાલસ થવું, વગેરે, અપનાવો. તેનાથી તમારા સાથીઓ સાથે સારા સંબંધો વિકસાવવામાં મદદ મળશે તેમજ તમારા કાર્ય-સંતોષનું સ્તર પણ વધશે.
- તમારા કાર્યસ્થળે જોવા મળતી સાંસ્કૃતિક અને વૈચારિક વિવિધતાને સમજો અને તેનો આદર કરો.
- તમારી નિર્ણય લેવાની પ્રક્રિયાઓ અને કામ કરવાની રીત વિશે વિવિધ વ્યક્તિઓના દૃષ્ટિકોણને જાણવા પ્રયત્ન કરો અને સ્વીકારો કે તમે દરેક પાસેથી કંઈક શીખી શકો છો.
- સાથી કર્મચારી નવા વિચાર સાથે તમને મળે તો તેને ધ્યાનપૂર્વક સાંભળો અને સારા સુઝાવોને સ્વીકારો, આમ કરવાથી તેમની સાથે સારા સંબંધો બાંધવાની શક્યતા વધારે રહેશે.

2.1.2 સમય-વ્યવસ્થાપન કૌશલ્ય (Time Management)

સમગ્ર વ્યાવસાયિક કારકિર્દી દરમિયાન દરેક વ્યક્તિએ સમયમર્યાદા અને સ્પર્ધાત્મક કાર્યોનો સામનો કરવો પડે છે. આવા ચોક્કસ સમયમર્યાદામાં કરવાના થતા કાર્યો આપણું સતત ધ્યાન માંગે છે. જેમજેમ વ્યક્તિનો કાર્યભાર વધતો જાય તેમતેમ તેને આ કાર્યો સિદ્ધ કરવા અશક્ય લાગવા માંડે છે. આવા કિસ્સાઓમાં, તમારા સમયનું સંચાલન કરવાની તમારી ક્ષમતાની ચકાસણી થાય છે. અસરકારક સમય-વ્યવસ્થાપન કૌશલ્ય ધરાવવાથી તમારી ઉત્પાદકતા, કાર્યદક્ષતા અને કાર્યક્ષમતા વધારવામાં મદદ મળે છે. તેમજ સમય-વ્યવસ્થાપનનું કૌશલ્ય વ્યક્તિનો બોજ ઘટાડવામાં મદદરૂપ પુરવાર થાય છે અને વ્યક્તિને પોતાના અન્ય પ્રયાસોને તથા કાર્યોને ફાળવવા માટે પુરતો સમય મળે છે.

તમે તમારો સમય કેવી રીતે વિતાવો છો તે સુનિશ્ચિત કરો અને જો તમને એવું લાગતું હોય કે ટાઇમ મેનેજમેન્ટ તમારા માટે એક સમસ્યા છે તો તમારી કાર્યસુચિમાંની દરેક વસ્તુ માટે ચોક્કસ સમય નક્કી કરો અને આ સમય દરમિયાન વિક્ષેપો પર ધ્યાન આપવાનું ટાળો તેમજ તેને દુર કરવા પ્રયત્ન કરો. કાર્ય કરવાની કાર્યદક્ષતા હોવા છતાં જો તમારામાં ટાઇમ મેનેજમેન્ટનું કૌશલ્ય નહિ હોય તો કાર્યદક્ષતાની પણ કોઈ કિંમત રહેશે નહિ. જેમકે તમારી પાસે બજારમાં મળતી ઉચ્ચ ગુણવત્તાની છરી અને સૌથી નવીન ઓવન હોઈ શકે છે, પરંતુ જો તમને રસોઈ બનાવતાં આવડતું ન હોય, તો તે સાધનો તમને આપોઆપ માસ્ટર શેફ નહી બનાવે શકે. દરેક વ્યક્તિએ સમય-વ્યવસ્થાપનના સરળ સંચાલન માટે અમુક બાબતો પ્રત્યે ધ્યાન આપવું જોઈએ. જેમકે,

1. સમય મર્યાદિત સંસાધન હોવાથી કાર્ય સિદ્ધ કરવામાં કેટલો સમય લાગે છે તેની વાસ્તવિક રીતે ગોઠવણ કરવી.
2. દૈનિક કાર્યો, સમયપત્રક અને ધ્યેયોને સંવેદનશીલ રીતે ગોઠવવાની સમજણ કેળવવી.
3. ચાલુ ધોરણે તમારા સમયના ઉપયોગ પર નજર રાખવા સક્ષમ હોવું અને જરૂરિયાત મુજબ બદલાતી પ્રાથમિકતાઓનું અનુકૂલન સાધવું.

વ્યવહારિક સૂચનો

- તમે જે કાર્ય કરવા માંગો છો તેને પૂર્ણ કરવામાં કેટલો સમય લાગશે તેનો એક્શન-પ્લાન બનાવો
- તમે જે કાર્ય કરી રહ્યા છો અને જે કાર્યને પૂર્ણ કરવા ઈચ્છો છો તેનું વિશ્લેષણ કરો
- દરેક અઠવાડિયાને અંતે તમારી જાતને સમય આપો અને તમે તમારો સમય કેવી રીતે વિતાવો છો તેના વિષે

વિચારો

- તમારા દૈનિક કાર્યક્રમની શરૂઆતમાં તમારા સૌથી મહત્વના અને અગત્યના કાર્યો મૂકો
- દરેક કાર્યને પૂર્ણ કરવાની કાર્ય-યોજના સાથે તેના અલગ સ્વરૂપો (બેકઅપ પ્લાન) પણ વિચારી રાખો.

2.1.3 ભાવાત્મક કુનેહ (Emotional Intelligence)

લોકો મૂળભૂત રીતે એવું માનતા હતા કે વ્યક્તિનો બુદ્ધિમતા આંક (IQ - Intelligence Quotient) તેમની સફળતાનો સીધો સંકેત છે. જોકે, દાયકાઓના સંશોધનમાં જાણવા મળ્યું કે જે લોકો ઉચ્ચો ભાવાત્મક આંક (EQ—Emotional Quotient) ધરાવે છે તે લોકો જીવનમાં વધારે સરળતાથી સફળતા મેળવતા હોય છે. જ્યારે ઈમોશનલ ઈન્ટેલિજન્સ (EQ) પહેલી વાર લોકોના રડાર પર ત્રાટક્યું ત્યારે તે એક ચોંકાવનારા પ્રશ્નનો જવાબ હતોઃ મિડ-રેન્જ આઈક્યુ ધરાવતા લોકો લગભગ ત્રણ ચતુર્થાંશથી વધુ આઈક્યુ ધરાવતાં લોકોને કેવી રીતે આઉટપરફોર્મ કરે છે?

આનો અર્થ એ થયો કે તમારા ઈક્યુની તમારી વ્યાવસાયિક સફળતા પર મોટી અસર પડે છે. જ્યારે તમારી પાસે ઊંચું ઈક્યુ હોય, ત્યારે તમે તમારી પોતાની લાગણીઓ અને બીજાની લાગણીઓને વધુ સારી રીતે સમજી શકો છો. ભાવાત્મકતા તમને લોકો સાથે સંબંધ બાંધવામાં મદદ કરે છે તેમજ તમારી સંચાર કુશળતામાં સુધારો કરે છે. ભાવાત્મકતા તમને અન્ય લોકોની લાગણીઓ, વર્તણૂકો અને હેતુઓને સમજવા માટે જરૂરી સામાજિક ક્ષમતા પણ આપે છે, જેથી તમે તમારી અંગત વાતચીતને યોગ્ય અને સફળતાપૂર્વક સંચાલિત કરી શકો.

ઉચ્ચ EQ ધરાવતા લોકો વિશે એક રસપ્રદ બાબત એ છે કે તેમની પાસે વિશાળ ભાવનાત્મક શબ્દભંડોળ હોય છે. દરેક વ્યક્તિ લાગણીઓનો અનુભવ કરે છે, પરંતુ બહુ ઓછા લોકો તેમને સચોટ રીતે ઓળખી કે અભિવ્યક્ત કરી શકે છે. આ બાબતની ઉણપ સમસ્યા બની જાય છે, કારણ કે અજ્ઞાત લાગણીઓનું સરળતાથી ખોટું અર્થઘટન કરવામાં આવે છે, જે અતાર્કિક નિર્ણયો અને બિનઅસરકારક કાર્યો તરફ દોરી જાય છે.

જોકે, જેમની પાસે ઉચ્ચ ઈક્યુ છે તેઓ અન્ય વ્યક્તિની લાગણીઓને સમજી શકે છે અને આમ કરવા માટે તેમની પાસે "લાગણીના શબ્દો"નો વિશાળ શબ્દભંડોળ હોય છે. ઉચ્ચ ઈક્યુ ધરાવતી વ્યક્તિ હતાશ, દુઃખી વ્યક્તિને ઓળખી શકે છે તેમજ તેમની લાગણીઓને વધુ સ્પષ્ટ પણે વ્યાખ્યાયિત કરી શકે છે. ઉચ્ચ ભાવાત્મકતા ધરાવતી વ્યક્તિ પાસે અન્ય વ્યક્તિની લાગણીઓનું કારણ શું છે અને આ સંવેદનાઓને કેવી રીતે સંબોધિત કરી શકાય તે વિષે વધારે સમજ ધરાવતી હોવાથી તેમના કાર્યસ્થળે અન્ય કર્મચારીઓને ભાવનાત્મક રીતે વધુ મદદ કરી શકે છે.

વ્યવહારિક સૂચનો

- ઉચ્ચ ઈક્યુ વિકસાવવા માટે સ્વ-જાગૃતિ કેળવો અને આત્મમંથન કરો
- બીજા લોકો તમને કેવી રીતે સમજે છે અને જરૂરિયાત મુજબ સામાજિક પરિસ્થિતિઓને અનુકૂળ બનવા તેમજ તેની સાથે અનુકૂલન સાધતા શીખો
- તમારી આત્મજાગૃતિ વિકસાવવા માટે જર્નલ લખવાની આદત કેળવો

- પ્રસ્તુત ક્ષણમાં જીવવાની ટેવ પાડો અને તમારી જાત અને તમારી આસપાસના વાતાવરણ વિષે જાગૃતિ કેળવો

2.1.4 સફળતાની વ્યાખ્યા (Your Own Success)

તમારે અન્ય લોકોની સફળતાની વ્યાખ્યાનું પાલન કરવું આવશ્યક નથી. તમે તમારા માટે સફળ અને ખુશ રહેવાનો અર્થ શું છે તે વ્યાખ્યાયિત કરી શકો છો, જે તમને તેને હાંસલ કરવા માટે તમારે શું કરવાની જરૂર છે તે સ્પષ્ટ કરવામાં મદદ કરશે.

પોતાના વ્યક્તિત્વને અન્ય સાથે ન સરખાવતા, પોતાના મુલ્યો અને હેતુને ઉજાગર કરવા માટે અથાગ પરિશ્રમ કરવાની આદત કેળવો. આમ કરવાથી તમે સમજી શકશો કે જો તમે સફળતા શું છે તે વિશે બીજાના ખયાલનું અનુકરણ કરશો તો તમે તેવું તમારા માટે હાંસલ નહી કરી શકો. હરેક વ્યક્તિની ચેતના, જીવનદર્શન, કૌશલ્ય, પડકાર, પરિસ્થિતિ, મનોસ્થિતિ, સફળતાની ઈચ્છા, વગેરે જુદીજુદી કક્ષાએ હોય છે. ખુદના અનુભવ જગત ઉપરાંતની હરેક વ્યક્તિ, વસ્તુ, વિચાર, અને ઘટના બાહ્ય જગત છે અને તે સર્વે તેમની સમગ્રતામાં તમારી સફળતાને પ્રત્યક્ષ રૂપે અસર કરતી નથી; પરંતુ તમે જ નક્કી કરી શકો છો કે તમે અત્યાર સુધી તમારા લક્ષ્યાંકો હાંસલ કર્યા છે કે નહી. સફળ થવાની એક પણ વ્યાખ્યા સાર્વત્રિક નથી.તમારી પોતાની સફળતાને વ્યાખ્યાયિત કરવા માટે, તમારે એવા લક્ષણોનું નિરીક્ષણ કરવું પડશે અને તેને ઓળખવાની જરૂર છે જે તમને દુનિયાના બીજા બધામાંથી અનન્ય બનાવે છે.

વ્યવહારિક સૂચનો

- તમારું કયું કૌશલ્ય તમને અન્ય લોકોથી અલગ બનાવે છે? આ વિશે વિચારો અને આ કૌશલ્યને કેળવવા માટે

પરિશ્રમ કરો

- તમારી મર્યાદિત માન્યતાઓને દૂર કરો અને નવા આયામોને સર કરવા માટે જોખમો લેતા શીખો અને

પુરસ્કારો મેળવવા માટે તમારી જાતને સજ્જ કરો

- સ્વ-શ્રેષ્ઠતા માટે સતત કાર્યરત રહેવા પ્રયત્નકરો
- સ્વ-શ્રેષ્ઠતા માટે સ્વ-સંભાળનો અભ્યાસ કરો, તમારા સ્વ પ્રત્યેનો તમારો પ્રેમ વધારો અને તમાર વ્યક્તિત્વને

ખુલ્લા મને સ્વીકારો

2.1.5 નવા પડકારો (New Challenges)

વ્યાવસાયિક જીવનમાં મળતા નવા પડકારોને સ્વીકારવાથી તમારી નોકરી કે વ્યવસાય રસપ્રદ અને સંતોષકારક રહી શકે છે. આ વ્યક્તિગત વિકાસ ધ્યેય તમારી મહત્ત્વાકાંક્ષા દર્શાવે છે. કાર્યસ્થળ પર ઉદભવતા નવા પડકારો માટે જો તમે વારંવાર નવા વિચારો રજૂ કરતા હો અથવા કોઈ પણ પ્રકારનું અનુસરણ સુનિશ્ચિત કરવા માટે પુરતી કાળજી દાખવતા હો તો તે તમારી સંસ્થા માટે ખાસ મદદરૂપ બની શકે છે.

વ્યવસ્થાતંત્રીય જીવનમાં સફળતા માટે તમને સોંપવામાં આવતા કાર્યને પૂરી પ્રમાણિકતાથી અને કાળજીપૂર્વક પૂર્ણ કરવા માટે પ્રયત્ન કરવાથી તમને તમારી શક્તિઓ અને તમારા રહેલા કૌશલ્યો વિષે પણ ખ્યાલ આવશે. કાર્યસ્થળ પર “Making things happen” ના અભિગમથી કાર્ય કરવા માટે નવી પરિસ્થિતિના પડકારોને સવીકારો અને તેના પર કાર્ય કરો. તમારા માટે નવા પડકારો શોધવાથી તમને તમારી નેતૃત્વ-ક્ષમતા રજુ કરવામાં પણ મદદ મળશે અને તમારી સંસ્થામાં વધુ પ્રગતિ તરફ દોરી જશે. આમ કરવાથી ભવિષ્યમાં રોજગારીની પ્રગતિ થઈ શકે છે, જે ચોક્કસપણે નવા પડકારો પ્રદાન કરશે.

વ્યવહારિક સૂચનો

- નવા પડકારો શોધવા માટે તમારા ઉપરી સાથે તમારી વર્તમાન જવાબદારીઓ વિશે વાત કરવાની પહેલ કરો
- કાર્યસ્થળ પરના અન્ય પ્રોજેક્ટ્સ વિશે પૂછો અને જેમજેમ જરૂરિયાત ઉભી થાય તેમતેમ તેને લગતા મુદ્દાઓ

પર નવો દૃષ્ટિકોણ આપવાનો પ્રયાસ કરો

- તમારા ઉપરીને પ્રભાવિત કરવાનો સતત પ્રયાસ કરવાને બદલે તમારી જાત પર ધ્યાન કેન્દ્રિત કરીને નવા

પડકારો શોધો

- કાર્યસ્થળ પર તમને સોપવામાં આવતું કાર્ય તમે તમારા માટે કરી રહ્યા છો તેવી કરો, જેથી તમને તે કાર્ય

કરવામાં કંટાળો અથવા તો આળસ આવશે નહિ

- તમારું કાર્ય તમને પ્રતિબિંબિત કરે છે માટે તમારી જાતને સતત નવા કાર્યો કરવા માટે પડકારતા રહો

2.1.6 નિષ્ક્રિય વર્તન (Passivism)

વ્યક્તિના વર્તન અને કાર્ય કરવાની રીતમાં નિષ્ક્રિયતા ત્યારે જોવા મળે છે જયારે કાર્યસ્થળ પર વ્યક્તિએ અન્ય લોકોની ખોટી પસંદગીઓ અથવા જરૂરિયાતોને બિનજરૂરી મહત્ત્વ આપવું પડે છે. ઘણા કિસ્સાઓમાં વ્યક્તિ સંઘર્ષથી બચવા માટે કાર્યમાં નિષ્ક્રિયતા દાખવે છે. કેટલીક વખત સંબંધો બાંધવા માટે આ જરૂરી હોય છે, પરંતુ જો તમે સતત નિષ્ક્રિય હોવ તો તે સમસ્યા બની શકે છે, જે તમારી સફળતામાં અવરોધ રૂપ બની શકે છે. દરેક વ્યક્તિએ સફળ કારકિર્દી માટે પોતાની જાત માટે ઊભા થવું તેમજ કાર્યની પરિપૂર્ણતા માટે તાર્કિક રજૂઆત કરતા શીખવું આવશ્યક છે.

ટૂંકા ગાળા માટે નિષ્ક્રિય રહેવાથી તમને સારું લાગી શકે છે, કારણ કે તમને બીજા લોકોની મંજૂરી મળી રહી છે, પરંતુ લાંબા ગાળે તે નુકસાનકારક છે, કારણ કે આમ કરવાથી સંબંધોને જાળવી રાખવા માટે તમારે મોટું બલિદાન આપવાની જરૂર પડશે. આવી પરિસ્થિતમાં ઘણી વાર તમે એવો પ્રસ્તાવ સ્વીકારી શકો છો જે અન્ય લોકોના ધોરણો મુજબ અસ્વીકાર્ય હશે, જે તમારી કામગીરી અને તમારી સંસ્થા પર પણ નકારાત્મક અસર કરી શકે છે.

વ્યવહારિક સૂચનો

- તમારી કારકિર્દી પ્રત્યે સક્રિય અભિગમ કેળવવા પ્રયત્ન કરો. તેના માટે તમારા મિત્રો અને પરિવારના સભ્યોની સલાહ અને સૂચનોને આવકારો
- તમારી કારકિર્દીનું લક્ષ્ય નિવેદન લખીને શરૂ કરો. આ તમને વ્યાવસાયિક જીવન અને તેને કેવી રીતે હાંસલ કરવું તેનું સુરેખ દર્શન આપશે
- લોકો સાથે સીધી વાતચીત કરીને નિષ્ક્રિય રહેવાનું ટાળી શકો છો (શરમાળ ન બનો!) અને જ્યારે તમે વસ્તુઓ વિશે કેવી લાગણી અનુભવો છો તેની વાત કરો છો ત્યારે તમે પ્રમાણિક હો છો
- લોકો સાથે સ્પષ્ટ અને સીધા બનીને તમે આક્રમક બન્યા વિના ચોક્કસ પણે મક્કમ રહી શકો છો

2.1.7 સ્વ-ચકાસણી

નીચેના પ્રશ્નો વાંચો અને દરેક પ્રશ્નને 'સંમતિ' અને 'અસંમતિ' ના 1 થી 10ના સ્કેલ પર સ્કોર કરો.

1. મારી કારકિર્દીનું ધ્યેય હાંસલ કરવા માટે મારા જીવનમાં પરિવર્તન લાવવાનો મારો ઇરાદો છે.
2. મારી કારકિર્દીના ધ્યેયને હાંસલ કરવા માટેની મારી પ્રેરણા ઊંચી છે, મને એ વાતમાં કોઈ શંકા નથી કે હું સફળ થઈશ.
3. મારી કારકિર્દીના ધ્યેયને હાંસલ કરવાના માર્ગમાં મને અવરોધો દેખાતા નથી.
4. મારા નિશ્ચિત કરેલા ધ્યેયનું મુખ્ય કારણ એ છે કે હું જેને પ્રેમ કરું છું/આદર કરું છું તેને ખુશ કરવા ઇચ્છુ છું.
5. મારા દ્વારા નક્કી કરાયેલ ધ્યેયનું મુખ્ય કારણ એ છે કે તે એક મોટા ધ્યેયની દિશામાં એક પગલું છે.
6. હું મારા જીવનમાં કંટાળો અનુભવું છું તેથી મારા જીવનમાં પરિવર્તન લાવવા માટે મેં કારકિર્દીનું આ લક્ષ્ય નક્કી કર્યું છે.
7. મારી જિંદગીમાં ઘણી સ્પર્ધાત્મક પ્રાથમિકતાઓ છે, જેમાં કારકિર્દીના અનેક ધ્યેયોનો સમાવેશ થાય છે.
8. મેં ટૂંકા ગાળાના અને લાંબા ગાળાના ધ્યેયોને સુનિશ્ચિત કરેલાં છે.

2.2 વ્યક્તિગત સફળતાના પરિબળો

2.2.1. જીવનને માણવું

ઘણા લોકો જીવનની નાનીનાની બાબતોમાં એટલા ખોવાઈજાય છે કે તેમના જીવનના મોટા ચિત્ર તરફ ધ્યાન આપવામાં નિષ્ફળ જાય છે. આપણામાંના મોટા ભાગના સ???ભાગી છે કે તંદુરસ્ત અને એવા કુટુંબોમાં જન્મ્યા છે જે આપણને આપણી મૂળભૂત જરૂરિયાતો પૂરી પાડી શકે છે. જોકે, ઘણા લોકો હજુ પણ ક્ષુલ્લક બાબતોમાં ફસાઈ જાય છે અને તેઓ કેટલા સદભાગી છે તે સંપૂર્ણતઃ ભૂલી જાય છે. તમે જાણો છો એવી વ્યક્તિ વિશે વિચારો કે જે મોટો પગાર કમાય છે, પરંતુ તેમ છતાં નાનીનાની અસુવિધાઓથી વ્યગ્ર થઈ જાય છે. જીવનને ઓછું ગંભીરતાથી લેવાથી તમે વધુ ખુશ રહેશો, તણાવ ઓછો કરશો અને અન્ય લોકો માટે વધુ આનંદદાયક વ્યક્તિ બની શકશો.

જો તમે જીવનની ક્ષુલ્લક બાબતોમાંથી પસાર થઈ શકો છો, તો તમને જીવનમાંથી વધુ આનંદ મળશે. અણધારી અગવડતા પર હસો, જ્યારે તમે ભૂલ કરો છો ત્યારે તમારી જાત પર હસો કારણ કે તેનાથી તમારા શરીર પર જે તણાવ વધી રહ્યો છે તે ઘટી જશે. તમારી જાતને તમારા જીવનમાં રમૂજ ઉમેરીને, સંવેદનશીલ લાગણી સાથે આરામદાયક રહેવાનું શીખીને અને જીવનનો આનંદ માણવામાં વધુ સમય પસાર કરીને તમારી જાતને તમારા તેજસ્વી અને હળવા સંસ્કરણ સાથે ગોઠવો.

વ્યવહારિક સૂચનો

- કૃતજ્ઞતાનો અભ્યાસ કરવો એ સારું જીવન જીવવાની શરૂઆત કરવા માટેનું શ્રેષ્ઠ પગથિયું છે
- જીવનની સારી વસ્તુઓ પર ધ્યાન કેન્દ્રિત કરવા પ્રયત્ન કરો જે તમને મુશ્કેલ સ્થિતિમાં હકારાત્મક વલણ જાળવવામાં પણ મદદ કરશે
- કોઈ પણ તણાવ, ચિંતા કે ક્રોધને છોડવાનો પ્રયાસ કરો જેથી તમે વધુ હળવી માનસિક સ્થિતિમાં જીવી શકો
- તમારા જીવનના તણાવનું ધ્યાન રાખો અને તેનાથી ઉપર ઉઠવા માટે તમારાથી બનતા તમામ પ્રયત્નો કરો. યાદ રાખો, જીવનમાં એવી ઘણી બાબતો છે જેના પર આપણું કોઈ નિયંત્રણ નથી

2.2.2 સ્વ-સંભાળ

દરેક વ્યક્તિએ તેના વ્યક્તિગત ધ્યેયની સફળતા માટે ''પહેલું સુખ તે જાતે નર્યા'' ના સુવીચારને પોતાના જીવનમાં ઉતારવાની જરૂર છે. ઘણી વાર, લોકો પોતાની મૂળભૂત જરૂરિયાતોનું ધ્યાન રાખવામાં નિષ્ફળ જાય છે; કાં તો તેઓ વધારે પડતા વ્યસ્ત હોય છે અથવા તેઓ તેને પ્રાથમિકતા

આપતા નથી. જો તમે પહેલા તમારી જાતનું ધ્યાન નહિ રાખો તો તમે તમારા પરિવારજનો અથવાતો મિત્રો માટે પણ મદદરૂપ નહિ બની શકો.

યોગ્ય સ્વ-સંભાળમાં કેવી રીતે જોડાવું અને તેને તમારા રોજિંદા જીવનમાં પ્રાથમિકતા કેવી રીતે આપવી તે શીખવાથી તમારા જીવન અને તમે જેની સાથે વાતચીત કરો છો તેમના જીવનમાં ઘણો સુધારો થશે. જ્યાં સુધી વ્યક્તિ પોતાની કાળજી નહિ રાખે ત્યાં સુધી તે પોતાના જીવનમાં બીજી કોઈ પણ વસ્તુની સંભાળ નહિ રાખી શકે.

વ્યવહારિક સૂચનો

- યાદ રાખો કે આપણા અંગત જીવનની પસંદગીઓ આપણા વ્યાવસાયિક અને સામાજિક જીવનને પણ લાગુ પડે છે, આથી આપણા આંતરમનને તંદુરસ્ત રાખવું ખુબજ જરૂરી છે
- તમે જે-તે સર્જનાત્મક શોખનો આનંદ માણતા શીખો
- જ્યારે તમે કંઈક હકારાત્મક કરો ત્યારે તમારી જાતને વળતર આપો
- તમારા જીવનમાં બનતા સારા પ્રસંગોની તમારી અંગત ડાયરીમાં નોંધ કરો
- તમારા સ્વાસ્થ્યની સંભાળ રાખવાની આદત વિકસાવો. યાદ રાખો સ્વસ્થ શરીર સ્વસ્થ મનની નિશાની છે.

2.2.3 સક્રિય અને હકારાત્મક જીવન

"જીવનમાં બધું જ ખરાબ થઇ રહ્યું છે"—આવા નકારાત્મક વિચારો જીવન પર મોટી અસર પાડી શકે છે. આપણા જીવનમાં ઉભી થતી મુશ્કેલ પરીસ્થીતિઓ થોડી અસુવિધાજનક હોઈ શકે છે પરંતુ આવી પરિસ્થિતિઓનો ઉકેલ હકારાત્મક અભિગમ દ્વારા મેળવી શકાય છે. આ બધું તમે સક્રિય છો કે પ્રતિક્રિયાશીલ છો તેના પર અવલંબે છે. જો તમે હંમેશા સમસ્યાઓ પર પ્રતિક્રિયા આપવામાં વ્યસ્ત રહેશો, તો તે સંબંધિત પડકારોને વિસ્તૃત કરશે અને તમારા જીવનમાં વધારાનો તણાવ ઉમેરશે.

બીજી બાજુ, જો તમે તમારા જીવનમાં સર્જનાત્મક કર્યો કરવામાં સક્રિય હશો તો આ હકારાત્મક અને ક્રિયાત્મક વિચારો તણાવને ઓછો કરશે અને તમને વધુ સ્થિરતા આપશે. જીવનમાં હકારાત્મક વિચારો વ્યક્તિને વિષમ પડકારોનો સામનો કરવા માટે સજ્જ કરે છે. જો તમે જીવનમાં સક્રિય અને હકારાત્મક વિચારો અને ઉત્સાહી લોકો સાથે રહેશો તો તમને હંમેશાં એવું લાગશે કે આસપાસના સંજોગો પર તમારું નિયંત્રણ છે.

વ્યવહારિક સૂચનો

- તમારું ધ્યાન સમસ્યાનું સકારાત્મક સમાધાન કરવા પર કેન્દ્રિત કરો
- તમારી જાતને એવા લોકોથી ઘેરાયેલી રાખો કે જેઓ સફળતાની શક્યતા વધારવા માટે પ્રેરિત કરતા હોય
- આસપાસના લોકો પાસેથી સારી વસ્તુઓ શીખવાનો પ્રયત્ન કરો

2.2.4 ધૈર્યની મહત્તા

જીવનમાં આવતી વિષમ પરિસ્થિતિના સરળ ઉકેલ માટે દરેક વ્યક્તિએ પોતાના વ્યક્તિત્વમાં ધીરજના ગુણને વિકસાવવો જરૂરી છે. નિરાશાના સમયે ધીરજ જાળવી રાખવી લાભદાયી છે, કારણ કે તે તમને માનસિક શાંતિ જાળવી રાખવામાં મદદ કરશે, જે તમને હતાશાની અસર વિના અસરકારક રીતે સમસ્યા ઉકેલવામાં મદદ કરશે. પ્રતિકૂળપરિસ્થિતિમાં ધીરજ રાખવી મુશ્કેલ હોઈ શકે છે, ખાસ કરીને જો તમે જલ્દી વ્યગ્ર થતા હો. પરંતુ, આ એવી બાબત છે જેને અભ્યાસથી કેળવી શકાય છે.

ધૈર્યનો ગુણ વ્યક્તિને એવા નિર્ણયો લેવામાં મદદ કરે છે જે લાંબા ગાળે તેના માટે લાભકારી બને. ધીરજ રાખવાથી વ્યક્તિ પોતાના તાત્કાલિક સંતોષ તેમજ માત્ર પોતાની જરૂરિયાતોને અનુકૂળ એવા ઉતાવળા નિર્યણ લેતા પહેલા વિચારશે. તમે ધીરજ કેળવવાનો અભ્યાસ કરી રહ્યા છો તે સુનિશ્ચિત

કરવાનો એક ઉપાય એ છે કે કોઈ પણ નિર્ણય લેતા પહેલા ગંભીરતાથી વિચારો કે તે નિર્ણય તમારા, તમારા પરિવારજનો તેમજ સંબંધિત લોકો માટે પણ સાનુકુળ છે કે નહિ. આમ કરવાથી તમારે એક જ કાર્ય વારેવારે કરવા માટે સમય ફાળવવાની જરૂર નહિ રહે. તેમજ આ સમયનો તમે તમારા અન્ય કામમાં ઉપયોગ કરી શકશો.

વ્યવહારિક સૂચનો

- ધૈર્યનો ગુણ વિકસાવવા માટે તમારા સ્વાસ્થ્યની તંદુરસ્તી પર ધ્યાન આપો
- આત્મમંથનની આદત કેળવો, જે તમને તમારા મન પર નિયંત્રણ રાખવામાં મદદ કરશે
- જ્યારે કોઈ વસ્તુ અથવા વ્યક્તિની રાહ જુઓ છો ત્યારે તમારા શ્વાસ પર ધ્યાન કેન્દ્રિત કરવાનો પ્રયત્નકરો
- ક્રોધ અને હતાશાની લાગણીઓ સામે લડવાનું શીખી શકો છો

2.2.5 વાસ્તવિકતાનો સ્વીકાર

તમને એવું લાગે છે કે તમે તમારી જાતને જાણો છો, પરંતુ શું તમે તમારી જાતને અને તમારા જીવનને સ્વીકારી લીધા છે? શું તમે જે અપેક્ષા રાખી હતી તેના કરતાં ''ઓછા'' માટે તમે સ્થાયી થયા છો? વાસ્તવિકતા સાથે જોડાવામાં નિષ્ફળ જવાથી તમે તમારી નોકરી અથવા વ્યવસાય, તમારા સંબંધો અથવા જીવંત પરિસ્થિતિઓમાં અટવાઈ શકો છો, જે યોગ્ય નથી. પ્રગતિશીલ જીવન માટે સતત કાર્યશીલ રહેવું સંપૂર્ણપણે સ્વીકાર્ય છે, પરંતુ તેના માટે તમે તમારા વાસ્તવિક વ્યક્તિગત ધ્યેયને જો ના જીવી શકતા હો તો તે યોગ્ય નથી.

તમારી વાસ્તવિકતા સ્વીકારવી એ તમારા ભવિષ્ય માટે શ્રેષ્ઠ વસ્તુઓમાંની એક છે. જો તમારી વર્તમાન પરિસ્થિતિ દુર્બળ હોય, તોપણ હકારાત્મક ફેરફારો કરવાનું પ્રથમ પગલું આ પરિસ્થિતિનો સ્વીકાર કરીને તેને બદલવાનું તેમજ તેને સુધારવાનું છે. માટે વાસ્તવિકતાનો સ્વીકાર કરીને તેનો સામનો કરવા માટે જરૂરી પગલા લેવા કટિબદ્ધ બનો, નહી તો તે વિષે ચિંતા અને દુઃખ રહેશે.

ખરાબ કે અવાંછિત પરિબળો સાથે કામ પાર પાડવા માટે વધુ મહેનત કરવી પડે છે, પરંતુ સારી વસ્તુઓ સુધી પહોંચવા માટે આપણે સારા કર્યો કરવા પડે છે. તમારી વાસ્તવિકતાને સ્વીકારવા માટે, તમારે તમારી ભૂલોની જવાબદારી લેવી પડશે અને આજે તમે જ્યાં છો ત્યાં પહોંચવા માટે તમે જે ભૂમિકા ભજવી છે તેનો સ્વીકાર કરતા શીખો પછી તે સારું હોય કે ખરાબ.

વ્યવહારિક સૂચનો

- આત્મમંથન કરો અને વિચારો કે સફળતાને પ્રોત્સાહન આપવા માટે તમે ભૂતકાળમાં શું કર્યું છે? નિષ્ફળતાને કેવી રીતે દૂર કરી છે?
- ભૂતકાળની ભૂલો માટે તમારા વર્તમાનને ના વેડફો, ફક્ત તેમાંથી બોધપાઠ લઈને જીવનમાં આગળ વધો
- તમારી હકારાત્મક લાક્ષણિકતાઓ પર ધ્યાન કેન્દ્રિત કરો અને તેમાંથી કઈક નવું શીખવા, સમજવા પ્રયત્નશીલ બનો

2.2.6 મર્યાદિત માન્યતાઓનો ત્યાગ

મર્યાદિત માન્યતાઓને જાળવી રાખવાથી તમારી પ્રગતિમાં વિલંબ થશે, કારણ કે તમે તમારા અનુકૂળ વાતાવરણ (કમ્ફર્ટ ઝોન)માં અટવાઈ જશો, નવી વસ્તુઓ અજમાવવા અથવા કોઈ પણ જોખમ લેવા તૈયાર નહિ થાઓ. તમને નિષ્ફળતાનો ડર હોઈ શકે છે અથવા તમને ડર લાગે છે કે તમારા ધ્યેયો તરફ કામ કરવાની પ્રક્રિયામાં તમને નુકસાન થશે, પરંતુ યાદ રાખો કે આવા વિચારો તમારી સફળતાના માર્ગનો અંત લાવી શકતા નથી.

તમે નાણાંથી માંડીને સંબંધોથી માંડીને તમારી પોતાની ક્ષમતાઓ સુધીની વિવિધ બાબતો વિશેની તમારી સંકુચિત માન્યતાઓમાંથી બહાર નીકળવા પ્રયત્નકરો. આનો ઉપાય એ છે કે જે

માન્યતાઓ તમને અટકાવી રહી છે, વ્યક્તિગત ધ્યેયની સફળતા માટેના માર્ગથી તમને દૂર કરી રહી છે, તેને હકારાત્મક વિચારો સાથે બદલી નાખવામાં આવે, જે તમારા સફળતાના માર્ગને પુરસ્કારે છે.

વ્યવહારિક સૂચનો

- તમારી મર્યાદિત માન્યતાઓને પાર કરવા માટે પુષ્કળ આત્મચિંતન કરો અને તમારા પોતાના વિચારોને પડકારવાની જરૂર પડે તો તેને પડકારતા શીખો
- તમારી મર્યાદિત માન્યતાઓને સશક્ત વિચારોથી પરાસ્ત કરવા યત્ન કરો
- તમારી જાતને પ્રશ્ન કરો કે શુ તમે સાચા છે? તમારી માન્યતા સાચી છે? તેના માટે શું તમારી પાસે કોઈ પુરાવા છે કે પછી તમે કોઈ ધારણા કરી રહ્યા છો?
- જડ માન્યતાઓથી વિપરીત બોક્સની બહાર સંભવિત નવા ઉપાયો શોધવા માટે પ્રયત્નકરો.

2.2.7 સ્વ-આકારણી

નીચેના પ્રશ્નો વાંચો અને દરેક પ્રશ્નને 'સંમતિ' અને 'અસંમતિ' ના 1 થી 10ના સ્કેલ પર સ્કોર કરો.

1. હું મારા વ્યક્તિગત ધ્યેયના લક્ષ્યાંકોને હાંસલ કરવાની મારી ક્ષમતા વિષે નિશ્ચિત છું.
2. હું મારા જીવનમાં સફળતા હાંસલ કરવા માટે નિયમિત પણે ધ્યેયો અને ઉદ્દેશો નક્કી કરું છું.
3. હું ધ્યેયો નક્કી કરવા અને મારી જરૂરિયાતો પૂરી થાય તે સુનિશ્ચિત કરવા વિશે હકારાત્મક રીતે વિચારું છું.
4. હું સમયમર્યાદામાં કામ કરાવવાની ચિંતા કરું છું,જે તણાવ અને ચિંતા પેદા કરે છે.
5. જયારે કોઈ અણધારી ઘટના મારા ધ્યેયને જોખમમાં મૂકે છે, ત્યારે હું અલગ ધ્યેય નક્કી કરું છું અને નવી દિશામાં આગળ વધી જાઉ છું.
6. હું એક નવા ધ્યેયની શરૂઆત કરતાં પહેલાં મારી ભવિષ્યની સફળતાનું એક સ્પષ્ટ અને શક્તિશાળી ચિત્ર ઊભું કરું છું.
7. હું માનું છું કે જો હું સખત મહેનત કરીશ અને મારી ક્ષમતાઓ અને પ્રતિભાઓનો અમલ કરીશ તો હું સફળ થઈશ.

3. સમાપન

જીવનમાં નિશ્ચિત કરેલા વ્યક્તિગત અથવા તો વ્યાવસાયિક વ્યક્તિગત ધ્યેયને સફળતાપૂર્વક પાર કરવા માટે જીવનની ગુણવત્તાને ઓળખવી આવશ્યક છે. તમારી ચોક્કસ વ્યક્તિગત વિકાસની જરૂરિયાતો વિશે નિખાલસ અને પ્રામાણિક રહો. વ્યક્તિગત તેમજ વ્યાવસાયિક ધ્યેય આપણી મનોવૈજ્ઞાનિક, ભાવનાત્મક અને વ્યાવસાયિક સફળતાઓને પ્રતિબિંબિત કરે છે. વ્યક્તિગત સિદ્ધિ એક એવી વિશેષતા છે જે વ્યક્તિને ગૌરવની લાગણી પૂરી પાડે છે.એક આમૂલ સિદ્ધિ વ્યવસ્થાતંત્રીય રીતે, સામાજિક અને આધ્યાત્મિક રીતે લાભદાયક છે.

4 સ્વાધ્યાય

4.1 સૈસૌદ્ધાંતિક પ્રશ્નોસૌદ્ધાંતિક

4.1.1 "વ્યક્તિગત સફળતાના ધ્યેય વ્યક્તિના જીવનમાં મહત્વનો ભાગ ભજવે છે." - સમજાવો

સામાન્ય રીતે વ્યક્તિ પોતાના વ્યાવસાયિક, સામાજિક અને વ્યક્તિગત જીવનમાં સફળતા મેળવવા માટે તેમજ પોતાના કાર્યો સફળતાપૂર્વક પાર પાડવા માટે અમુક ચોક્કસ ધ્યેય નક્કી કરે છે. આ ધ્યેય વ્યક્તિને તેના જીવનમાં સફળતા મેળવવામાં તેમજ મેળવેલી સફળતાને ટકાવી રાખવામાં મદદરૂપ થાય છે. વ્યક્તિગત જીવનમાં સફળ થવા માટે તેમજ સામાજિક અને વ્યાવસાયિક જીવન વચ્ચે સુમેળ બનાવી રાખવા માટે વ્યક્તિ પોતાના વ્યક્તિગત ધ્યેયને સફળ બનાવતા પરિબળો જેવાકે

કાર્યસ્થળ પરના સંબંધો, કામ કરવાની રીતભાત, તેમજ વ્યક્તિગત અને પારિવારિક સંબંધો વચ્ચે તાલમેલ રાખવાનો પ્રયત્નકરે છે.

દરેક વ્યક્તિ પોતાના વ્યક્તિગત અને વ્યાવસાયિક જીવનમાં સફળ થવા માટે અમુક ધ્યેય નક્કી કરતી હોય છે. ક્યારેક સાચી દિશા અને પ્રયત્નોને લીધે વ્યક્તિ નક્કી કરેલા ધ્યેયને સફળતાપૂર્વક હાંસલ કરી લે છે, તો ક્યારેક અપૂરતા માર્ગદર્શન અથવા સ્વ-પ્રયત્નને લીધે વ્યક્તિ પોતાના નક્કી કરેલા ધ્યેયને મેળવવામાં નિષ્ફળ જાય છે. દરેક વ્યક્તિએ પોતાના જીવનમાં નક્કી કરેલા ધ્યેયને સફળતાપૂર્વક પાર પાડવા માટે પરિશ્રમ અનિવાર્ય છે.

વ્યક્તિગત વિકાસના લક્ષ્યાંકો એવા છે જે તમારા પરિણામો અને જીવનના એકંદર અનુભવને સુધારવાના પ્રયાસમાં કરવામાં આવે છે. વ્યક્તિગત ધ્યેય એ કૌશલ્ય પ્રાપ્તિ, ચારિત્ર્ય નિર્માણના અનુભવો, અન્ય લોકો સાથેનો વ્યવહાર, પોતાની ક્ષમતાઓ વિશેની સમજમાં સુધારો કરવા અથવા પોતાના ભવિષ્ય માટેની શક્યતાઓની કલ્પના સાથે સંબંધિત કોઈ પણ સીમાચિહ્ન હોઈ શકે છે. વ્યક્તિગત વિકાસના ધ્યેયો રાખવાનો હેતુ સતત પોતાના માટે વધુ સારું સામાજિક અને વ્યવસ્થાતંત્રીય જીવન ઊભું કરવાનો છે.

આ ધ્યેયો વ્યક્તિ નક્કર અને અમૂર્ત એમ બંને રીતે અસર કરે છે. કેટલાક વ્યક્તિગત વિકાસ લક્ષ્યાંકો અન્ય લોકો સાથે ધીરજ રાખવાની આપણી ક્ષમતા સુધારવા સાથે સંબંધિત હોઈ શકે છે, તો કેટલાક વ્યક્તિગત વિકાસ લક્ષ્યાંકો આપણા શિક્ષણ અને કારકિર્દીને આગળ વધારવા સાથે સંબંધિત હોઈ શકે છે. જીવનમાં સફળતા મેળવવા માટે દરેક વ્યક્તિએ પોતાના વ્યક્તિગત અને વ્યાવસાયિક જીવનના ધ્યેયોને મેળવવા માટે સતત પ્રયત્નો કરવા જોઈએ.

4.1.2 વ્યાવસાયિક વ્યક્તિગત જીવનની સફળતા વિષે વિસ્તૃત રીતે સમજાવો.

વ્યક્તિ પોતાના જીવન દરમિયાન સફળતા મેળવવા માટે તેમજ સમાજમાં પોતાની ઓળખ ઉભી કરવા માટે સતત પ્રયત્નકરે છે. વ્યક્તિ પોતાના જીવનના બે અગત્યના પાસામાં સફળતા મેળવવા માટે પ્રયત્ન કરે છે. એક તો તેના અંગત જીવનમાં અને બીજું તેના વ્યવસાયિક જીવનમાં. વ્યાવસાયિક જીવનની સફળતા અનેક પરિબળો પર આધાર રાખે છે, જેમકે વ્યાવસાયિક સંબંધો, સમય-વ્યવસ્થાપન, નવા પડકારોને સ્વીકારવાની આવડત વગેરે.

કાર્યસ્થળે અથવા તો બહાર વ્યક્તિ જે કંઈ વ્યવસાય, સમાજ અને પોતા માટે હિતકારી કરે છે અને જે સંતોષ અને આનંદ આપે તેવું હોય તેને વ્યાવસાયિક સફળતા રૂપે વ્યાખ્યાયિત કરી શકાય.

વ્યાવસાયિક જીવનની સફળતાનું સૌથી મોટું સોપાન વ્યક્તિ તેના કાર્યના સ્થળ પર કેવી રીતે કાર્ય કરે છે તેમજ તેના સાથીઓ સાથે તેના સંબંધો કેવા છે તે છે. સફળતાની વ્યાખ્યા જુદા જુદા લોકો દ્વારા જુદી જુદી રીતે રજુ કરાય છે, પરંતુ એક માહિતગાર અને સમર્પિત કર્મચારી/વ્યવસાયી, નેતૃત્વગુણ સંપન્ન અને પ્રામાણિક વ્યક્તિ તમને કોઈ પણ કારકિર્દીમાં સફળ વ્યાવસાયિક બનાવવામાં મોટો ભાગ ભજવી શકે છે.

4.2 એક વાકયમાં જવાબ આપો.

4.2.1 વ્યાવસાયિક સફળતા એટલે શું ?

4.2.2 વ્યક્તિગત સફળતાના પરિબળો કયાં છે ?

4.2.3 વ્યક્તિગત ધ્યેયને સફળ બનાવતાના પરિબળો કયાં છે ?

4.2.4 વ્યાવસાયિક સફળતાના પરિબળો કયાં છે ?

4.2.5 સફળતાના વ્યાખ્યાતા પરિબળો કયાં છે ?

4.3 MCQ

4.2.1...........વ્યક્તિગત સફળતાનો મહત્વનો પાયો છે.

a) આત્મશ્લાધા b) સ્વ-સભાંળ c) સ્વ કેન્દ્રિતતા d) મર્યાદિત માન્યતા

4.3.2. વ્યવસાયિક જીવનમાં સફળતા મેળવવાનો એક અભિગમ નવા પડકરો સ્વીકાર છે.

a) ખરું

b) ખોટું

4.3. 3.હકારાત્મક વ્યાવસાયિક સંબંધો તમારી અંતિમ સફળતાનો પાયો બની શકે છે.

a) ખરું

b) ખોટું

4.3. 4.મર્યાદિત માન્યતાઓનો ત્યાગ સફળતાને પડકારો છે.

a) ખરું

b) ખોટું

4.3. 5. .... સાંસકૃતિક અને વૈચારિક વિવિધતા સમજવામાં મદદ કરે છે.

a) વ્યાવસાયિકતા b) પરિચિતતા c) તર્ક સંગતતા d) ભાવનાત્મક્તા

લેખન : ડૉ. બિન્ની વાઘેલા આસિસ્ટન્ટ પ્રોફેસર,
ડૉ. બાબાસાહેબ આંબેડકર ઓપન યુનિવર્સિટી, અમદાવાદ.
ગ્રીષ્મા ભાવસાર આસિસ્ટન્ટ પ્રોફેસર,
ગુજરાત યુનિવર્સીટી
ડૉ. નિકિતા ગદાણી આસિસ્ટન્ટ પ્રોફેસર,
ડૉ. બાબાસાહેબ આંબેડકર ઓપન યુનિવર્સિટી, અમદાવાદ.
ડૉ. કિશન જોશી આસિસ્ટન્ટ પ્રોફેસર,
ડૉ. બાબાસાહેબ આંબેડકર ઓપન યુનિવર્સિટી, અમદાવાદ.
ડૉ. માધવ આસ્તિક આસિસ્ટન્ટ પ્રોફેસર,
ધરમસિંહ દેસાઈ યુનિવર્સીટી.

પરામર્શક(વિષય) : પ્રો. (ડૉ.) મનોજ શાહ પ્રોફેસર & નિયામક, સ્કૂલ ઓફ કોમર્સ એન્ડ મૅનેજમૅન્ટ,
ડૉ. બાબાસાહેબ આંબેડકર ઓપન યુનિવર્સિટી, અમદાવાદ.
પ્રો. પરેશ જોષી પ્રોફેસર, અંગ્રેજી ભવન
વીર નર્મદ સાઉથ ગુજરાત યુનિવર્સીટી
પ્રો. મૌલિક વ્યાસ આસિસ્ટન્ટ પ્રોફેસર,
ગવર્મેન્ટ એન્જિનિયરીંગ કોલેજ, ભુજ

પરામર્શક(ભાષા) : ઘનશ્યામ કે ગઢવી નિવૃત આચાર્ય,
સાર્વજનિક કોલેજ, મહેસાણા.
ધીરજ સી. ગોહિલ આસિસ્ટન્ટ પ્રોફેસર,
સરકારી વિનયન અને વાણિજય કોલેજ, કઠલાલ.

સંપાદન : પ્રો. (ડૉ.) મનોજ શાહ પ્રોફેસર & નિયામક, સ્કૂલ ઓફ કોમર્સ એન્ડ મૅનેજમૅન્ટ,
ડૉ. બાબાસાહેબ આંબેડકર ઓપન યુનિવર્સિટી, અમદાવાદ.

પ્રકાશક : ડૉ. ભાવિન ત્રિવેદી કાર્યકારી કુલસચિવ,
ડૉ. બાબાસાહેબ આંબેડકર ઓપન યુનિવર્સિટી, અમદાવાદ.

આવૃત્તિ : સુધારેલ પુનઃ આવૃત્તિ (2026)

ISBN : 978-81-953732-7-7

<u>સર્વાધિકાર સુરક્ષિત</u>

આ પાઠ્યપુસ્તક ડૉ. બાબાસાહેબ આંબેડકર ઓપન યુનિવર્સિટીના ઉપક્રમે વિદ્યાર્થીલક્ષી સ્વઅધ્યન હેતુથી; દૂરવર્તી શિક્ષણના ઉદ્દેશને કેન્દ્રમાં રાખી તૈયાર કરવામાં આવેલ છે. જેના સર્વાધિકાર સુરક્ષિત છે. આ અભ્યાસ-સામગ્રીનો કોઈપણ સ્વરૂપમાં ધંધાધારી ઉપયોગ કરતાં પહેલાં ડૉ. બાબાસાહેબ આંબેડકર ઓપન યુનિવર્સિટીની લેખિત પરવાનગી લેવાની રહેશે.

BAOU Education for All

ડૉ. બાબાસાહેબ આંબેડકર ઓપન યુનિવર્સિટી

(ગુજરાત સરકાર દ્વારા સ્થાપિત)

પ્રથમ સેમેસ્ટર એમ. કોમ.

MC01SSN101

બ્લોક - 2

આત્મસંચાલન અને કારકિર્દી

એકમ-6	મગજ અને શરીરનો સંબંધ	1-12
એકમ-7	બુદ્ધિપ્રતિભા અને કાર્યક્ષમતા અનુસાર નોકરી મેળ	13-18
એકમ-8	વ્યક્તિત્વ વિકાસ	19-25
એકમ-9	કારકિર્દી વિકાસ અને મૂલ્યાંકન	26-33
એકમ-10	EQ AND IQ	34-51

એકમ : 6 મગજ અને શરીરનો સંબંધ

: રૂપરેખા :

1.0 પ્રસ્તાવના

1.1 મગજ

1.2 મન

1.3 શરીરના પ્રકારો

1.4 શરીર અને મગજનો સંબંધ

1.5 સકારાત્મક અને નકારાત્મક લાગણીઓનો શારીરિક પ્રભાવ

1.6 મન- શરીરની એકતા

1.7 મહત્ત્વ

1.8 સમાપન

1.0 પ્રસ્તાવના :-

મન, લાગણીઓ અને શરીર, આ બધા અંદરોઅંદર ગાઢપણે સંકળાયેલાં છે અને સાથે મળીને કામ કરે છે. જો તમે એ તમામને અલગઅલગ સમજવા પ્રયત્ન કરો, તો તમને એ બધાને જુદા તારવવા સહેલાં થઈ પડશે. તમે એકાગ્રચિત થાઓ તે, નવી માહિતી સંપાદન કરો તે, જૂની તેમજ નવી માહિતી યાદ રાખો તે તેમજ તર્કબધ્ધ રીતે વિચારવાનું સામર્થ્ય કેળવો તે, આ તમામ તમારી માનસિક ક્ષમતાઓ ગણાય. તમારે અભ્યાસ માટે, કામ કરવા માટે, તમારા જીવનમાં સર્જનાત્મકતા તેમજ ક્રિયાશીલતા લાવવા માટે તેમજ પ્રતિદિન વિવેકપૂર્ણ નિર્ણયો લેવા માટે તમારી માનસિક ક્ષમતાની જરૂર છે. ઉદાહરણ તરીકે, તમારે કામ પર ચાલતા જવું કે ગાડી લઈને જવું, એમાંથી એકની પસંદગી કરવાની હોય અને તમને શરદી થઈ હોય, સખત વરસાદ હોય એ હકીકતને ધ્યાનમાં લેતાં ગાડી લઈને જવાનો નિર્ણય યોગ્ય ગણાય. હાલની આ પરિસ્થિતિને ધ્યાનમાં લેતાં આ નિર્ણય વિવેકપૂર્ણ ગણાય.

1.1 મગજ :-

માનવ મગજ એ માનવ ચેતાતંત્ર માટેનો આદેશ કેન્દ્ર છે. તે શરીરના સંવેદનાત્મક અવયવોમાંથી સંકેતો મેળવે છે અને સ્નાયુઓને માહિતી આપે. માનવ મગજમાં અન્ય સસ્તન મગજની સમાન મૂળભૂત રચના છે પરંતુ તે અન્ય મગજ કરતાં શરીરના કદના સંબંધમાં મોટું છે.

1.2 મન :-

મન એ તમારો વિવેક તેમજ તર્કપૂર્ણ અંશ છે કે, જે તમને અતિ ભાવનાશીલ પસંદગી કરતા અટકાવવા, વિસરાઈ ગયેલી માહિતીને પરત મેળવી, તેનો સંચય કરવા તેમજ ગણતરી કરવા મદદરૂપ થાય છે. એ લાગણીઓનું પ્રતિરોપ છે. પરીક્ષા વખતનો ભય એ મન અને લાગણીઓ વચ્ચેની ક્રિયા-પ્રતિક્રિયાનું સારું ઉદાહરણ છે.

તમે જે પણ વાંચી ગયા હશો તેને તમારી માનસિક ક્ષમતાએ જાળવી રાખવાનું કામ કર્યું. "તમારે શું લખવાનું છે તે તમે જાણો છો," પણ જયારે તમે પરીક્ષા ખંડમાં દાખલ થાઓ છો ત્યારે તમે નાપાસ થવાની કલ્પના કરીને તેમજ અન્ય મુશ્કેલીઓના ભયથી, લાગણીશીલ થઈ જાઓ છો અને એકાએક તમે સંચય કરેલી માહિતી એટલે કે, પરીક્ષાની તૈયારી તમને હવે અપ્રાપ્ય લાગે છે. એટલે કે તમે ભૂલી જાઓ છો. તમારી લાગણીઓએ તમારી સંચય કરી રાખેલી માહિતીનો માર્ગ અવરોધ્યો

છે. આવા સમયે તમને ઘણી બધી બાબતો પર એકચિત્ત થવું અઘરું લાગે છે. તમને તમારી યાદશક્તિ દગો આપે છે. તમારા મનમાં ઘણાં બધાં વિચારો ચાલતાંક હોય છે. પરંતુ તમે કોઈ એક સ્પષ્ટ નિર્ણય પર આવી શકતાં નથી. આ દિવસોમાં તમે અનિર્ણાયક સ્થિતિમાં હોવ છો. જે તમારા સ્વભાવથી વિપરીત હોય છે, જે કામ તમે ઘણી ઝડપથી પતાવી શકો તેમ હોય, છતાં પણ તે કામ પૂરા કરતાં તમને ઘણો સમય લાગે છે, તમે પહેલાંનાં કોઈ કામ પૂરાં કર્યા વગર જ ઘણાં અન્ય કામ હાથ ધરો છો. જો તમે એવું કરો છો, તો તમારામાં માનસિક તણાવની નિશાની છે. તમે જેટલી સારી રીતે તણાવ ઉકેલશો. તેટલી તમારી માનસિક ક્ષમતા પર ઓછી અસર થશે. જો તણાવને લીધે તમારી માનસિક ક્ષમતા પર અસર થવી શરૂ થઈ ચૂકી હોય, તો નીચેની કવાયતો તમને તણાવનું નિયમન કરવા અને તમારી જાતનું સંતુલન જાળવવામાં મદદરૂપ થશે.

અતિશય વિચારવાનું બંધ કરો :-

જયારે કામ અને દબાવ વધવા લાગે ત્યારે કયારેક મન વધારે પડતા વિચારે ચઢી જાય છે, અને તમને વિચાર આવે છે કે, "જો મારા મગજમાં સ્વિચ હોય કે જે હું ચાલુ-બંધ કરી શકું, તો મારા મગજમાં ફરતાં બધાં વિચારોને તો બંધ કરી દીધા હોત"આમ કરવું સહેલું નથી. અતિવિચારની સમસ્યા દરમિયાન તમારી જાતને મદદ કરવા ઘણી તરકીબો છે.

દિવસ દરમિયાન તમે તમારી જાતને વારંવાર કહેતાં રહો કે "મારી કોઈ અપેક્ષાઓ નથી અને હું જે પણ, જયારે પણ થશે ત્યારે તે સંભાળી લઈશ." જયારે તમે તમારી સમક્ષના તણાવયુકત દિવસ વિષે વિચારો છો, ત્યારે તમારા વિચારો લગભગ આ રીતે ચાલતાં હોય છે. "હે ભગવાન, મારે કેટલું બધું કરવાનું બાકી છે." મારે X અને Y અને Z કરવાનું છે, ત્યારબાદ વળી પાછું A અને B ની સમસ્યા ઉકેલવાની તો બાકી જ રહે છે. મને ખબર નથી પડતી કે આ બધુ હું કેવી રીતે કરીશ. મને જમવાનો પણ સમય નહિ મળે.

મૂળભૂત રીતે દિવસ તો હજુ શરૂ નથી થયો પણ અત્યારથી તમે મૂંઝાઈ ગયાં. શું થવાનું છે? એ વિચારે તમારૂ મગજ દોડવા લાગે છે અને તમે પૂર્વધારણા કરી લો છો કે, આગળ તમારૂ કામ પૂરું થયા પછી તમે કેટલાં બધા તણાવમાં હશો અને થાકી ગયાં હશો. આ ગાંડપણના વિચારો તમારી ઊર્જાને ક્ષીર્ણકરે છે અને પરિણામે તમારો વ્યસ્ત દિવસ તમારી સ્વાભાવિક ઊર્જા કરતાં અર્ધા ભાગની ઊર્જાથી શરૂ થાય છે. પછી, દિવસના અંતે તમે જયારે માનસિક રીતે ભાંગી પડો છો, ત્યારે તમે બધી રીતે જે વિચારતા હતાં, તે સાચા હતા એમ માનવા લાગો છો. આમ, તમારો દિવસ અતિશય ખરાબ પસાર થાય છે અને તમને શારીરિક શક્તિ હણાઈ ચૂકી છે તેવો અનુભવ થાય છે.

કોઈ વ્યસ્ત દિવસની શરૂઆતમાં મહત્તમ ઊર્જા મેળવવા, વિચારો "મારી કોઈ અપેક્ષા નથી " એ મંત્ર કે સૂત્ર અનુસરો પછી તમને લાગશે કે "કોઈ અપેક્ષાઓ નથી " એ વિચારે તમારું શરીર કેટલું હળવું બની જાય છે. આ હળવાશ જ તમને જણાવશે કે તમે તમારી જાતને કેટલી કિંમતી ઊર્જાનો બગાડ કરવામાંથી બચાવી લીધી છે. પરિણામે તમે માનસિક અને ભાવાત્મક શાંતિનો અનુભવ કરશો.

આત્મ સંમોહન :-

માનસિક તણાવમાંથી રાહત મેળવવા તમે આ આત્મસંમોહનનો ઉપયોગ કરી શકો. નીચેની કવાયત કરો. આંખો બંધ રાખીને, તે કરવી વધુ સહેલી બનશે.

➢ ખુરશીમાં આરામથી બેસો અને તમારી આંખો બંધ રાખો.

➢ 99 થી 70 સુધી ઊલટી ગણતરી ગણો. તમારી શ્વસનક્રિયા સાથે તાલમેલ રાખી ધીમેથી ગણતરી કરો.

➢ તમે એક સુંદર સીડીનાં પગથિયાં ઉતરી રહ્યાં છો, એવી કલ્પના કરતાં કરતાં 69 થી 30 સુધી ઊલટી ગણતરી કરો. શ્વાસ લેતાં લેતાં તમે સમયસર નીચે ઉતરી જાઓ છો, તેવો અનુભવ કરો.

તમારી સમક્ષ એ ભવ્ય સીડી લંબાતી જ જતી હોય એવી કલ્પના કરો. કલ્પના કરો કે એ પગથિયાં ઉપર ગાલીચા પાથરેલાં છે, કે જેથી તમારી પ્રગતિ શક્ય એટલી અનાયાસ બને.

➢ તમે એક ગાલીચો બિછાવેલી રૂમ કે જેમાંથી બહારનાં કુદરતી દૃશ્ય દેખાઈ રહ્યાં છે. એવી વિશાળ લિફ્ટમાં વધુ નીચે ઉતરી રહ્યાં છો એવી કલ્પના કરતાં કરતાં ૨1 થી 0 સુધી ગણતરી કરો તમારા શ્વાસની સાથે તાલ મેળવતાં, એક ધારો ઘટાડો થઈ રહ્યો છે, એવું અનુભવો.

➢ જેવા તમે 0 પર પહોંચો છો, લિફ્ટનાં બારણાં ખૂલી જાય છે. અને તમે રૂચિકર ફર્નિચર ધરાવતાં રૂમમાં પ્રવેશો છો. તેમાં બધી જ તમારી પસંદગીની ચીજવસ્તુઓ છે અને એ સંપૂર્ણ ખાનગી છે. તમારા રૂમમાં તમે એક આરામદાયક ખુરશી લો તેમાં બેસી જાઓ.

➢ તમે સંપૂર્ણ આરામ અને તાજગીનો અહેસાસ ન કરો ત્યાં સુધી તમારી કલ્પનામાં જ રહો, ત્યારબાદ તમારી આંખો ફરીથી ખોલો.

સ્ક્રીન કવાયત :-

જયારે તમારા મન પર લાગણીઓ હાવી થઈ જાય ત્યારે સ્પષ્ટપણે વિચારવું લગભગ અશક્ય થઈ જાય છે. એ પછી મૂર્ખામી ભર્યાનિર્ણયો લેવાનું જે તમારા હિતમાં નથી એવી બાબતોને સ્વીકારી લેવાનું ખૂબજ સરળ થઈ જાય છે. આ સ્ક્રીન કવાયત તમને કેવી રીતે પરત આવવું અને વર્તમાન પરિસ્થિતિમાંથી, તમારી જાતને ભાવાત્મક રીતે અલગ કેવી રીતે કરવી એ દર્શાવે છે, કે જેથી શું ચાલી રહ્યું છે તેનો તમને સ્પષ્ટ ખ્યાલ આવે.

બહારથી ત્રીજી વ્યક્તિના મતને ધ્યાનમાં લો અને બીજી વ્યક્તિને તમારી સ્થિતિમાં રાખીને કલ્પના કરશો તો તમારા તણાવની સમસ્યા માટે એક નવું યથાર્થ દર્શન થશે, જેથી તમે તમારે શું કરવાની જરૂરિયાત છે, એ બાબતે શાંતિથી મૂલ્યાંકન કરી શકશો.

➢ આંખો બંધ કરીને તમને, અત્યારે જ પરિસ્થિતિથી તણાવ થઈ રહ્યો છે તેને વિશે વિચારો.

➢ જાણે કે તમે કોઈ ફિલ્મ જોતાં હોય એ રીતે તમારા માનસપટલ પર આ પરિસ્થિતિને કાલ્પનિક રીતે અંકિત કરો, તેમાં તમને જે થવાનું છે એનો ડર છે તે બાબતો નહીં, પરંતુ જે થઈ ચૂક્યું છે માત્ર, તે બાબતોનો સમાવેશ કરો.

➢ તમારા જ લિંકની ફિલ્મમાં દર્શાવેલ વ્યક્તિ, તમે પોતે જ છો એમ માની લો.

➢ તમે બહારના દર્શક (નિરીક્ષક) બનીને જ, ફિલ્મ નિહાળો. ફિલ્મમાં જે ચાલી રહ્યું છે તેનો તમને કેવો અહેસાસ થાય છે ? તમારી જાતને ફિલ્મમાંની જે વ્યક્તિને સ્થાને મૂકી છે તેને તમે શી સલાહ આપશો ?

➢ ફરી તમારી આંખો ખોલી દો અને જે સલાહો આપી એ પ્રમાણે વર્તવાનું શરૂ કરી દો.

સફળતાની પૂર્વધારણા :-

જયારે આપણું જીવન અતિશય પ્રક્ષુબ્ધ બની જાય ત્યારે, આપણે માનસિક મૂંઝવણમાં મુકાઈ જઈએ છીએ. કશુંય સરળ અને હકારાત્મક લાગતું નથી. નકારાત્મકતા ઘર કરી બેસે છે અને સાંપ્રત સમસ્યાઓમાંથી કોઈ રસ્તો નીકળતો દેખાતો નથી. આપણે સફળતાની પૂર્વધારણાની તરકીબથી હકારાત્મકતાનોસ્ત્રોત શરૂ કરી શકીએ છીએ.

➢ ખુરશીમાં આરામથી બેસો અને તમારી આંખો બંધ કરી દો.

➢ તમે જે કાંઈ મેળવ્યું છે એ કેવું લાગે છે તેનો અનુભવ તમારી સમગ્ર બુદ્ધિ ગ્રાહ્યતાથી કરો અને તેનાથી પરિણમતી રાહત અને આનંદની લાગણીને જાણો.

➢ મનમાં સતત હકારાત્મક લાગણીનો ભાવ રાખો અને એ લાગણી / ભાવને તમે જયાં પણ હોઈએ ત્યારે હરદમ તમારા મનમાં સ્થિર કરો.

➢ ફરી એકવાર તમારી આંખો ખોલો. ખાતરી કરી લો કે તમે કરેલી ધારણાઓમાં આ

પરિસ્થિતિઓનો હલ કેવી રીતે નીકળશે. એ બાબતે તમે ગૂંચવાઈ તો નથી ગયા ને ? તમે અગર દૃઢ નિશ્ચયી હશો તો પરિસ્થિતિ આપમેળે તેનો હલ શોધી લેશે. જો તમે હકારાત્મક પરિણામ અંગે એકચિત્ત કે કૃતનિશ્ચયી હશો તો તમે વધુ સ્પષ્ટપણે વિચારી શકશો અને વધુ સારા નિર્ણયો લઈ શકશો, જે તમને અંતે અપેક્ષિત પરિણામો તરફ દોરી જશે.

જો ઘણાં જુદાં જુદાં હકારાત્મક પરિણામોની શકયતા લાગતી હોય તો, તમે આજે તેમાંના માત્ર એક પર જ ધ્યાન કેન્દ્રિત કરો અને બીજા વિશે, બીજા દિવસે વિચારજો. આ કોઈ એવી કવાયત નથી કે જેનાથી ભવિષ્યની સાચી આગાહી થઈ શકે, પણ મનમાંથી નકારાત્મક વિચારોને જાકારો આપવાનો અને હકારાત્મક સ્થિતિ પર ધ્યાન કેન્દ્રિત કરવાનો એક ઉપક્રમ છે.

1.3 શરીરના પ્રકારો :-

1. એક્ટોમોર્ફ શારીરિક પ્રકાર :-

આ શરીરના પ્રકારનો માનવીમાં અમુક લક્ષણો જોવા મળે છે. જેમ કે લાંબી અને પાતળી નાજુક ફ્રેમ, ઝડપીચયાપચય, સ્નાયુઓ અને ચરબી બનાવવી મુશ્કેલ લાગે છે. એકટોમોર્ફ બોડી ટાઈપવાળા લોકો એન્ડોમોર્ફ્મ અને મેસોમોર્ફ્સ કરતાં વધુ કાર્બ્સ ખાવાથી છૂટકારો મેળવવામાં સક્ષમ છે. જો કે આનો અર્થ એ નથી કે તમે જે ઈચ્છો તે ખાઈ શકો છો અને તે તમારા શરીરને અસર કરતું નથી.

2. એન્ડોમોર્ફ શારીરિક પ્રકાર :-

આ શરીરના પ્રકારના માનવીમાં અમુક લક્ષણો જોવા મળે છે. જેમ કે; વિશાળ શરીર, વધુ સ્નાયુઓ, ધીમો ચયાપચય.

3. મેસોમોર્ફ શારીરિક પ્રકાર :-

આ પ્રકારનું શરીર દુર્બળ અને સ્નાયુ બદ્ધ હોઈ શકે છે. એકટોમોર્ફ અને એન્ડોમોર્ફની વચ્ચે મેસોમોર્ફ બોડી ટાઈપ છે. મેસોમોર્ફશને સ્નાયુઓ બનાવવાનું અને અનુક્રમે એકટોમોર્ફ્સ અને એન્ડોમર્ફ્સ કરતાં ચરબી ગુમાવવાનું સરળ લાગે છે.

1.4 શરીર અને મગજનો સંબંધ :-

મન અને શરીરનું જોડાણ, બંને શારીરિક અને રાસાયણિક સ્તરે થાય છે. મગજ એ હાર્ડવેર છે. જે તમને માનસિક સ્થિતિઓનો અનુભવ કરવાની મંજૂરી આપે છે. જેને "મન" નામનું લેબલ આપવામાં આવે છે 'મન'ની આ કલ્પનામાં, વિચારો, માન્યતાઓ, વલણ અને લાગણીઓ સાથે માનસિક સ્થિતિનો સમાવેશ થાય છે. જુદીજુદી માનસિક સ્થિતિઓ જૈવિક કાર્યને હકારાત્મક અથવા નકારાત્મક અસર કરી શકે છે. અંતરસ્ત્રાવી અને રોગપ્રતિકારક શક્તિ સામાન્ય રાસાયણિક ભાષાને જોડતી હોવાથી આવું થાય છે, જે હોર્મોન્સ અને ન્યુરોટ્રાન્સમિટર જોવા સંદેશાવાહકો દ્વારા, મન અને શરીરની વચ્ચે સતત વાતચીત કરવાની મંજૂરી આપે છે.

ઉદાહરણ તરીકે, ન્યુરોલોજીકલ માર્ગો મગજના તે ભાગોને જોડે છે, જે કરોડરજજુ સ્નાયુઓ, રક્તવાહિની તંત્ર અને પાચક ? માર્ગ દ્વારા લાગણીઓ પર પ્રક્રિયા કરે છે. આ જીવનની મોટી ઘટનાઓ, તાણ અથવા ભાવનાઓને શારીરિક લક્ષણો પ્રેરિત કરવાની મંજૂરી આપે છે. જયારે તમે ગભરાટ અનુભવો છો અથવા પેટમાં પતંગિયા અનુભવતા હો ત્યારે અથવા જયારે તમે તીવ્ર તાણમાં હોય ત્યારે તમારી છાતીમાંથી જોરથી શું ? ધૂમ મચાવતાં હોય તેવું લાગે છે ત્યારે તમે મન-શરીરના આ પાસાંનો અનુભવ કર્યો હશે. આ આંતરચેકકરતી સિસ્ટમ, મન-શરીરના જોડાણને સ્થાપિત કરવામાં મદદ કરે છે ? જે આરોગ્યની જાળવણી અથવા રોગના વિકાસને પ્રભાવિત કરે છે. ઉદાહરણ તરીકે, અસ્વસ્થતા જેવી લાગણીઓ, વધતાં તણાવ હોર્મોન્સને ઉત્તેજિત કરી શકે છે. જે રોગપ્રતિકારક શક્તિને દબાવવા અને ચેપ અથવા કેન્સરના વિકાસ માટે મંથન નક્કી કરી શકે છે.

કંપનની અસર :-

વિચારો અને લાગણીઓ પણ કંપન કરે છે. જે તમારી બાયોમેડિકલ, એલ્યુલર અને શારીરિક સ્થિતિને અસર કરે છે. શારીરિક સ્તરે, શરીર જૈવકોષ અને પાણીથી બનેલું છે. જે સતત ગતિશીલ સ્થિતિમાં હોય છે. કોષમાં કંપન કરતી પરમાણુઓની ગતિ અથવા આ વર્તનનો પ્રકાર તરંગ ઊર્જાનું એક સ્વરૂપ બનાવે છે. જે તેમની રચના અને કાર્યને પ્રભાવિત કરે છે.

વિચારો, શબ્દો અને લાગણીઓ, પાણી અને કોષોની સ્ફટિક રચનાને બદલી શકે છે. જે તેમના કાર્યને બદલી શકે છે. સકારાત્મક, માયાળુ અને પ્રેરણાદાયક વિચારો અને લાગણીઓ, તમારા કોષો સાથે સુમેળમાં ધ્રુજારી કરે છે. કારણ કે તેઓ સમાન રૂપે વર્તન વહેંચે છે. જે તેમને શ્રેષ્ઠ રીતે કાર્ય કરવા દે છે. એક અધ્યયનમાં જાણવા મળ્યું છે કે કંઈક પ્રકારનાં કંપન અથવા ઊર્જા દાખલાઓ કે, જે અમુક શબ્દો અને ઈરાદા દ્વારા કરવામાં આવે છે, તે ડીએનએ બંધારણમાં શારીરિક પરિવર્તન લાવવા માટે સક્ષમ છે. જે અસર કરે છે કે આનુવંશિક કોડ, વિવિધ પ્રોટીન બનાવવા માટે કેવી રીતે અનુવાદ કરવામાં આવે છે. જે બિલ્ડિંગ બ્લોકસ બની જાય છે. તમારા શરીરને આ સમજાવી શકે છે કે, સમર્થન અને સંમોહન ચિકિત્સા જેવી તકનીકીઓ માનવ શરીર પર શા માટે આટલી તીવ્ર અસર કરી શકે છે. મોટે ભાગે, તમારા વિચારોને શબ્દો તરીકે પણ વ્યકત કરવામાં આવે છે. જે આ ઊર્જાસભર સ્પંદનોને વહન કરે છે અને પછી પુનરાવર્તિત ટેવ અને વર્તણૂક તરીકે ક્રિયામાં મૂકાય છે. જે આરોગ્યને વધુ અસર કરે છે.

શારીરિક લાગણી અનુભવ છે.

ક્રોધ, ભય, અપરાધ, ઉદાસી, દ્વેષ, ઈર્ષ્યા, હતાશા અને તાણ જેવી લાગણીઓ શરીરમાં પ્રગટ થઈ શકે છે અને અસંતુલન અને રોગમાં ફાળો આપી શકે છે. ઉદાહરણ તરીકે, તમને ભયથી! અસ્વસ્થતામાં ફાળો આપી શકે છે. અથવા તાણથી માથાનો દુઃખાવો કેવી રીતે થઈ શકે છે. તે રીતે તમે પહેલાથી પરિચિત છો.

જયારે તમે ઉદાસી, આનંદ અથવા ક્રોધ જેવી ભાવનાત્મક સ્થિતિનો અનુભવ કરો છો ત્યારે, તમારા શરીરના જુદાં જુદાં વિસ્તારોમાં શારીરિક સંવેદનાઓ થાય છે. વિજ્ઞાનીઓએ લાગણીઓના નકશા બનાવ્યાં છે. શરીરના તે ક્ષેત્રો બતાવ્યાં છે કે, જે સક્રિય થાય છે. જયારે અભ્યાસના સહભાગીઓ જુદી જુદી લાગણીઓ અનુભવે છે.

આ જોડાણ મલ્ટિડેરેશનલ છે. ભાવનાત્મક અનુભવો તમારી વર્તણૂકની રીત અને તમારા શરીરમાં શરીરવિજનને અસર કરે છે. બીજી દિશામાં આ ભાવનાઓથી ચાલતાં શારીરિક ફેરફારો પ્રત્યેની, તમારી દૃષ્ટિ પણ તમારી, સભાનપણે અનુભવાયેલી લાગણીઓને પ્રભાવિત કરે છે.

અટવાયેલી અથવા દબાયેલી ભાવનાઓ ખાસ કરીને શારીરિક સ્વાસ્થ્ય માટે હાનિકારક હોય છે. જે લોકો તેમની લાગણીઓને દબાવતાં હોય છે, તેવાં લોકો મુક્તપણે ભાવ વ્યક્ત કરતાં લોકોની તુલનામાં તાણ, હોર્મોન કોર્ટીસોલના સામાન્ય સંતુલનમાં વિક્ષેપો થવાની સંભાવના, વધારે હોય છે. સમય જતાં, લાંબા સમયથી અનુભવાતી માનસિક તાણ કેન્સર અને રક્તવાહિની રોગના વિકાસ અને પ્રગતિમાં ફાળો આપીને, આંતરસ્ત્રાવીય અને ઈમ્યુનોલોજિક સ્તરે શરીરને કામગીરીની રીતને બદલી શકે છે. ઉદાહરણ તરીકે, અધ્યયનો દર્શાવે છે, કે નર્વસ સિસ્ટમ એકંદર તાણના પ્રતિભાવને નિયંત્રિત કરે છે. તે રીતે અસંતુલન રાખવાની, જેમ કે કોર્ટિસોલ અને એડેનાલિન જેવાં તણાવ હોર્મોન્સનું ખૂબ ઊંચું અથવા ખૂબ નીચું સ્તર ઉત્પન્ન કરવું, મેટાસ્ટેટિક સ્તન કેન્સરવાળા દર્દીઓમાં વહેલાં મૃત્યુની આગાહી કરી શકે છે.

તમે જે માનો છો તે, રોગ તરફ દોરી શકે છે.

આ મન-શરીરના જોડાણને લીધે તમે જે રીતે વિચારો છો અને અનુભવો છો એ બધા રોગના વિકાસમાં ફાળો આપી શકે છે. જો તમે પીડાદાયક લાગણીઓનું અન્વેષણ અને વ્યવહાર ન કરો, તો તે ચિંતા, હતાશા અને ગુસ્સાની અંતર્ગત સમજ બનાવી શકે છે. જે શરીરને સ્વસ્થ કરવાની કુદરતી ક્ષમતાને શારીરિક રીતે વિક્ષેપિત કરી શકે છે.

લાંબી પીડા સાથે વ્યવહાર કરતી વખતે, તમે માન્યતા અને શારીરિક સંવેદનાની ક્રિયા પ્રતિક્રિયાનો અનુભવ કરી શકો છો તે, એક સામાન્ય રીત છે પીડા એ અનુભવે છે તે શારીરિક સંવેદનાઓ, તમને અનુભવેલી લાગણીઓ અને પીડાનો અર્થ તમારા માટે છે.

ભાવનાત્મક વેદના, શારીરિક પીડા અને અન્ય સંવેદનાઓ તેમના ન્યુરલ માર્ગોમાં સમાનતા શેર કરે છે. ઉદાહરણ તરીકે, ગુસ્સો અથવા અસલામતીની લાગણી હૃદયના નિયમિત ધબકારા અને શ્વાસના શાંત પ્રવાહને વિક્ષેપિત કરી શકે છે. આ સહાનુભૂતિશીલ નર્વસ પ્રણાલીને, તે જ રીતે સક્રિય કરે છે, જે જયારે તમે કોઈ ખતરાનો સામનો કરી રહ્યા હોવ ત્યારે થાય છે. અસ્વસ્થતા અને પીડાની વધુ સમજણ બતાવે છે. તમે આ પ્રકારના શરીર વિજનને સામાજિક સપોર્ટના અભાવ ધરાવતાં લોકોમાં રમતાં જોઈ શકો છો. જેમને સુસંગત અને સહાયક સંબંધો ધરાવતાં લોકો કરતાં રક્તવાહિની અને અન્ય સ્વાસ્થ્ય સમસ્યાઓ થવાની સંભાવના છે.

મન અને શરીરની વચ્ચે શક્તિશાળી કડીનું બીજું ઉદાહરણ છે કે ડિપ્રેસનના લક્ષણોમાં ઘટાડો થવાથી, કેન્સરથી અસ્તિત્વના દરમાં સુધારો થઈ શકે છે. મનોવૈજ્ઞાનિકો, લાગણીઓ સાથે વ્યવહાર કરવા અને માન્યતાઓને બદલવા માટે મહત્ત્વપૂર્ણ છે.જે હતાશાના લક્ષણો તેમજ બળતરા ઘટાડવામાં મદદ કરી શકે છે. આ સૂચવે છે કે ભાવનાત્મક અને સામાજિક સકારાત્મક અસર શરીરના સ્વાસ્થ્યને અસર કરે છે.

ડ્રિલિંગ માઈન્ડ, બોડી અને આત્મા :-

રોગને મટાડવા અને અટકાવવા માટે શારીરિક આધ્યપીત અને ભાવનાત્મક અભિગમોનું સંયોજન જરૂરી છે. આત્મા શરીરના વિવિધ અભિગમો છે. જે તમને તમારી લાગણીઓ પર પ્રક્રિયા કરવામાં અને શાંતિ અને જીવનશૈલી પરિવર્તન, તાણ સંચાલન પ્રોગ્રામની સાથે શીખવેલાં લોકોની જેમ, આંતરિક શાંતિ અને શારીરિક સુખાકારી વિકસાવવામાં મદદ કરી શકે છે. ઝેરી લાગણીઓના નિર્માણને ટાળવા માટે, તમારે હાજર અને જાગૃત રહેવાની જરૂર છે. ધ્યાન આપવું એ લાગણીઓને ઉદ્ભવતી, તેને ઓળખવાની પ્રક્રિયા કરવાની અને તમે કેવી પ્રતિક્રિયા આપશો તે, પસંદ કરવાની મંજૂરી આપે છે. અસરકારક રીતે વ્યકત અનુભૂતિ અને તમારી ભાવનાઓને બહાર કાઢવાનો એક માર્ગ એ છે, કે તે વિશે વાત કરવી. આ એક વિશ્વાસપાત્ર મિત્ર અથવા ચિકિત્સક સાથે વાત કરીને, અથવા કાગળ પર જર્નલિંગ પ્રેકિટસ દ્વારા મોટેથી કરી શકાય છે. નિયમિત ધ્યાન પ્રથા, એ શરીરને ભાવનાત્મક પ્રતિક્રિયાઓને મોડયુલેટ કરવામાં મદદ કરવા માટેનો એક અસરકારક રસ્તો છે. તે સાથે ન્યુરો કેમિકલ પેટર્ન કે જે અન્યથા હાનિકારક તાણ હોર્મોન્સથી શરીરને છલકાવી શકે છે.

શરીર, મન અને વર્તન વચ્ચેની ક્રિયા પ્રતિક્રિયા પર ધ્યાન કેન્દ્રિત કરતી, અન્ય તકનીકોમાં નીચેની બાબતો સામેલ છે.

- યોગ
- પ્રાણાયામ
- તાઈચી
- માર્ગદર્શિત કલ્પના
- હિપ્નોથેરાપી
- બાયોફિડ બેંક

લાગણીઓનું સંચાલન કરવા અને તેના ન્યૂરાફિઝિયોલોજીકલ પ્રભાવોને ઘટાડવા, શક્તિશાળી બનાવવા, શરીરની જીવવિજન પ્રક્રિયાઓ, જેમ કે હાર્ટ રેટ અને શ્વાસ લેવાની રીતની જાગૃતિ વધારવા માટેના મૂલ્યવાન સાધનો હોઈ શકે છે.

આ મન શરીર અભિગમોનો ઉપયોગ કરવાથી તમે તમારા મનોભાવાત્મક સ્વાસ્થ્ય પર ફરીથી નિયંત્રણ મેળવી શકો છો. તમારા શરીરની અંદર એવું વાતાવરણ બનાવવામાં મદદ કરી શકો છો, જે

રોગને બદલે આરોગ્યને ટેકો આપે છે.

1.5 સકારાત્મક અને નકારાત્મક લાગણીઓનો શારીરિક પ્રભાવ :-

આપણે અનુભવેલી દરેક ભાવનાઓને શરીરમાં અલગ સ્થાન હોય છે. ચાલો, આ મુખ્ય લાગણીઓ અને તેમના શારીરિક જવાબોની ચર્ચા કરીએ.

1) **સુખ**- સુખ એ એક ભાવના છે. જે પ્રવૃત્તિથી આખા શરીરને ભરે છે. આ શારીરિક તત્પરતાની ભાવનાને સૂચવી શકે છે. જે સુખી રાજય સાથે આવે છે. શરીર અને મનની વચ્ચે સંવાદ વધારે છે. જયારે આપણે ખુશ હોઈએ ત્યારે, આપણે સામાન્ય રીતે સલામતી અનુભવીએ છીએ. તેથી આ સ્થિતિમાં, આપણે આપણી આજુબાજુની ખુશીથી સમૃધ્ધ વિશ્વના ભાગરૂપે, પોતાને અનુભવવા માટે પોતાનું તમામ ધ્યાન સમર્પિત કરી શકીએ છીએ.

2) **પ્રેમ**- આ એક અન્ય સ્થાયી ભાવના છે. જે શરીરને સક્રિયકરણથી ભરે છે. પ્રેમનું ભાવનાત્મક ધ્યાન એ વ્યક્તિલક્ષી સ્વયંમાં સ્નેહની અને લાગણીઓની તીવ્રતા, બંને છે. આમ માથા અને છાતીની આસપાસ સક્રિયકરણ તીવ્ર હોય છે, પરંતુ નીચલા હાથ પગમાં નોંધવું વધુ મુશ્કેલ છે.

3) **ગર્વ –** આ લાગણી ખૂબ તીવ્ર ઉત્તેજના સાથે માથા અને છાતીના વિસ્તારોમાં પૂર લાવે છે. સક્રિયકરણની આ પદ્ધતિ, સ્વયં પર ધ્યાન કેન્દ્રિત કરવાને અનુરૂપ છે. સંસાધનો અને જાગરૂકતા અંદર અને હાથપગથી દૂર ખેંચીને આશ્ચર્ય સમાન પેટર્ન ને અનુસરે છે. સક્રિયકરણની તાકાત ઘણી ઓછી સ્પષ્ટ થાય છે. કારણ કે સંસાધનો શરીરના જોખમનો સામનો કરવા માટે અંદરની તરફ દોરે છે. કારણ કે આશ્ચર્ય હકારાત્મક, નકારાત્મક અથવા તટસ્થ હોઈ શકે છે. શરીર તેનો અનુભવ એ રીતે કરે છે. જે ઈવેન્ટ વિશેની અનિશ્ચિતતાને પ્રતિબિંબિત કરે છે.

4) **ગુસ્સો** - ખાસ કરીને માથા, છાતી અને હાથમાં ખૂબજ તીવ્ર સક્રિયકરણ સાથેની નકારાત્મક લાગણી તરીકે, ગુસ્સો એકલો રહે છે. ક્રોધિત શરીર, શરીરના ભાગો પર ધ્યાન કેન્દ્રિત કરીને સંઘર્ષ માટે, પોતાને તૈયાર કરે છે. જયારે આપણે ગુસ્સો અનુભવતા હોઈએ તેવા સમયની તસવીર કરીએ છીએ ત્યારે, ઘણાં લોકો કંઈકને ફટકારવાની, અતિશય ઈચ્છાનું વર્ણન કરે છે. આ ઈમેજ સ્કેન સાથે સંરેખિત થાય છે. જયાં સંવેદના આપણા હાથમાં આવે છે.

5) **ભય –** ડર સક્રિયકરણની સમાન, પરંતુ ઘણી વધુ અલ્પોકિતની રીત ધરાવે છે. કારણ કે શરીર અથવા લડત અથવા તો ઉડાનની તૈયારી કરે છે. પરંતુ તે સંપૂર્ણ સંઘર્ષની શોધમાં નથી. વિકસિત રૂપે, ડરનો તાત્કાલિક વિચાર કરવો જરૂરી છે. શું હું આ શિકારીથી ભાગવાનું નકકી કરીશ અથવા મૃત્યુ સામે લડું છું ? આધુનિક શરતોમાં શું મને લાગે છે કે આપણે માથામાં સનસનાટી ભર્યા સંઘર્ષ સાથે ભય અનુભવીએ છીએ.

6) **અણગમો.** અણગમો, શરીરના સંસાધનોને વધુ મજબૂત રીતે શરીરના મૂળમાં ખેંચે છે. આ ભાવનાને લીધે, શરીર પોતાના દ્વારા ઈન્જેકટ કરેલાં, કોઈપણ હાનિકારક પદાર્થોને બહાર કાઢવાની તૈયારી કરે છે. તેથી પાચક માર્ગની સક્રિયકરણ પર ધ્યાન કેન્દ્રિત થાય છે. જયારે આપણે અન્ય માણસો પ્રત્યે અણગમો અનુભવીએ છીએ, ત્યારે આપણે બળતરા પ્રત્યેની કુદરતી રક્ષણાત્મક સંવેદનાની એકાગ્રતા અનુભવીએ છીએ.

7) **શરમ અને તિરસ્કાર.**

શરમ અને તિરસ્કાર, સક્રિયકરણની સમાન રીત ધરાવે છે. તિરસ્કાર છાતીમાં ઓછા સક્રિયકરણને ઉત્તેજિત કરે છે. આમ હોઈ શકે, કારણ કે તિરસ્કારનું ધ્યાન, સ્વ અને અન્યના ચુકાદાની બહાર છે. બીજી તરફ, શરમજનક, વ્યક્તિગત નિષ્ફળતાની ભાવના પર ધ્યાન કેન્દ્રિત કરે છે અને આના કારણ માટે જજમેન્ટ કરે છે. હાથપગમાં પ્રવૃત્તિની ઉદાસીનતા ખૂબજ શરમજનક છે. કદાચ આ એટલા માટે છે. કારણ કે શરીર ફાઈટ અથવા ફલાઈટના પ્રતિસાદમાં સંસાધનો પાછું ખેંચે છે.

8) **ચિંતા –** ચિંતા એ લાંબા ગાળાના, નીચા સ્તરના તણાવનું એક સ્વરૂપ છે. તે છાતીને તીવ્ર રીતે

સક્રિય કરે છે. અને ગભરાટના હુમલા દ્વારા અનુભવાયેલાં વિનાશ અથવા ભયની ભાવના તરફ દોરી શકે છે. ગભરાટના હુમલાનો અનુભવ કરનારા લોકો, વારંવાર છાતીમાં કડકડતાં દુઃખાવો અને ક્ષયની, ભયજનક ભયની બહાર વિચારવાની અક્ષમતાની જાણ કરે છે. આ લાગણીઓ હૃદય અને ફેફસાંના તાણને અનુરૂપ હોઈ શકે છે. કારણ કે તેઓ વિસ્તૃત ભયની સ્થિતિમાં, શરીરમાં ઑકિસજન પહોંચાડવા માટે સંઘર્ષ કરે છે.

9) હતાશા :-

આમાં નકારાત્મક લાગણીઓનો સૌથી નોંધપાત્ર નકશો છે. તે શરીરના કોઈપણ ભાગમાં કોઈ સક્રિયકરણને ઉત્તેજિત કરે છે અને હાથપગમાં સક્રિયકરણ ઘટાડે છે. હતાશાની સ્થિતિમાં, સક્રિય સ્વ અને બાહ્ય વિશ્વ સાથે જોડાવું મુશ્કેલ છે. ઉદાસી માથા અને છાતીમાં લાગણીને દબાવતી નથી અને ઘણીવાર એજન્સી અથવા પ્રવૃત્તિની સામાન્ય અભાવમાં ફાળો આપે છે.

1.6 મન- શરીરની એકતા :-

શરીરમાં લાગણીઓ શારીરિક સંવેદના તરીકે પ્રગટ થાય છે. તે અનુસરે છે કે, શારીરિક સંવેદનાઓને અનુરૂપ લાગણીઓ ઉત્પન્ન કરી શકે છે. લાગણીઓ આપણી માનસિકતા જ નહીં, પણ આપણી શારીરિક સ્થિતિને પણ સમાયોજિત કરે છે. અ રીતે તેઓ અમને જોખમો સામે ઝડપથી પ્રતિક્રિયા આપવા માટે તૈયાર કરે છે. પણ તકો માટે ભાવનાત્મક સંવેદનાઓને ઉત્તેજીત કરી શકે છે ઉદાહરણ તરીકે, સંભવ છે કે ઠંડા દિવસે તમારા ખભાની આસપાસ લપેટાયેલાં ધાબળાની હૂંફ, ગરમીની શારીરિક સંવેદનાથી ખુશી અને સલામતીની ભાવનાત્મક લાગણીમાં અનુવાદ કરે છે. આપણા મન અને આપણા શરીર વચ્ચેનું જોડાણ કંઈક એવું છે, જે આપણે સહજતાથી અનુભવીએ છીએ. પરંતુ અમે દરેક ક્ષણે તમારી શારીરિક સંવેદનાઓ પ્રત્યે કેટલું ધ્યાન આપીએ છીએ.

1.7 મહત્ત્વ :-

આપણું મગજ એકલું ઊડતું નથી. જયારે આપણે વિશ્વ સાથે વાતચીત કરી રહ્યા છીએ, ત્યારે નવી લાગણીઓ, શોધે છે ત્યારે આપણી ભાવનાઓ પણ અમલમાં આવે છે.

મગજ એ શરીરનું કેન્દ્રિય પ્રોસેસિંગ એકમ છે અને મગજના વિષય વસ્તુ તમારા વિચારો, લાગણીઓ, વલણ, માન્યતાઓ, યાદો અને કલ્પનાને જ્ઞાનતંતુના કોષોના ફાયરિંગ અને રાસાયણિક પ્રકાશનના જટિલ દાખલાઓમાં અનુવાદિત કરવામાં મુખ્ય ભૂમિકા નિભાવે છે.

મગજ અને મન વચ્ચેનો સંબંધ જટિલ છે. માનવ મગજ, ત્રણ પાઉન્ડ કેન્તાલોપ કદનું અંગ, મગજના કોષો વચ્ચેનાં સંભવિત જોડાણોની સંખ્યામાં મોટો વધારો કરે છે.

1.8 સમાપન :-

શરીર અને મગજ એકબીજાં સાથે સંલગ્ન છે જયારે વ્યક્તિની માનસિક પરિસ્થિતિ સારી ના હોય કે સંતુલિત ના હોય, વ્યક્તિ ગુસ્સામાં હોય, દુઃખી હોય, ચિંતામાં હોય, ગંભીર પરિસ્થિતિમાં હોય ત્યારે તે સુનિશ્ચિત નિર્ણય કરી શકતો નથી. તેની ખરાબ અસર તેના શરીર ઉપર પડે છે. આ રીતે શરીર અને મગજ એકબીજાં સાથે જોડાયેલાં છે.

MCQ

(1) નીચેનામાંથી કઈ કવાયત તણાવનું નિયમન કરવા અને તમારી જાતનું સંતુલન જાળવવા મદદરૂપ થતી નથી.

(A) અતિશય વિચરવાનું બંધ કરો (B) આત્મસંમોહન

(C) સફળતાની પૂર્વધારણા (D) સતત વિચારણા.

જવાબ :- (D) સતત વિચારણા

(2) નીચેનામાંથી કઈ સકારાત્મક અને નકારાત્મક લાગણીઓનો શારીરિક પ્રભાવ પડે છે ?

(A) સુખ (B) પ્રેમ

(C) ગર્વ (D) ઉપરની બધી

જવાબ :- (D) ઉપરની બધી

(3) ————, લાગણીઓ અને શરીર એકબીજાં સાથે ગાઢપણે સંકળાયેલા છે.

(A) મગજ (B) મન

(C) બુદ્ધિ (D) સફળતા

જવાબ :- (B) મન

(4) સ્નાયુઓ શાની માહિતી આપે છે ?

(A) ઈનપુટ (B) આઉટપુટ

(C) કટપુટ (D) શોર્ટપુટ

જવાબ :- (B) આઉટપુટ

(5) પરીક્ષા વખતનો ભય, મન અને લાગણીઓ વચ્ચેનો સંબંધ શેનું ઉદાહરણ છે ?

(A) નિયમિત પ્રતિક્રિયા (B) પ્રતિક્રિયા

(C) ક્રિયાશીલ પ્રતિક્રિયા (D) ક્રિયા પ્રતિક્રિયા

જવાબ :- (D) ક્રિયા પ્રતિક્રિયા

(6) શરીરમાં લાગણીઓ શારીરિક ———— તરીકે પ્રગટ થાય છે.

(A) સંવેદના (B) વેદના

(C) પરિવેદના (D) અતિવેદના

જવાબ :- (A) સંવેદના

(7) અણગમો શરીરના સંશોધનોને વધુ ———— રીતે શરીરના મૂળમાં ખેંચે છે.

(A) ક્ષણિક (B) મજબૂત

(C) ગતિશીલ (D) નબળી

જવાબ :- (B) મજબૂત

(8) ———— અને ———— સક્રિયકરણની સમાન રીત ધરાવે છે.

(A) તિરસ્કાર, અતિરસ્કાર (B) શરમ, અતિરસ્કાર

(C) શરમ, લાગણી (D) શરમ, તિરસ્કાર

જવાબ :- (D) શરમ, તિરસ્કાર

(9) રોગને મટાડવા અને અટકાવવા માટે શારીરિક, આધ્યાત્મિક અને ———— અભિગમોનું સંયોજન જરૂરી છે.

(A) ચિંતનાત્મક (B) ભાવનાત્મક

(C) હકારાત્મક (D) નકારાત્મક

જવાબ :- (B) ભાવનાત્મક

(10) માનસિક તણાવમાંથી રાહત મેળવવા માટે તમે ———— નો ઉપયોગ કરી શકો.

(A) આત્મસંશોધન (B) આત્મસંરક્ષણ

(C) આત્મસંમોહન (D) આત્મપ્રેરણા

જવાબ :- (C) આત્મસંમોહન

ટૂંકા પ્રશ્નો

1. તણાવનું નિયમન અને તમારી જાતનું સંતુલન જાળવવામાં મદદરૂપ થતી કવાયતો કઈ કઈ છે ?
2. શરીરના પ્રકારો કેટલાં છે અને કયા કયા છે ?
3. શરીર અને મગજના સંબંધની એકબીજાં પર થતી અસર કઈ કઈ છે ?
4. કઈ કઈ સકારાત્મક અને નકારાત્મક લાગણીઓ છે, જેનો પ્રભાવ શરીર પર પડે છે ?

ટૂંક નોંધ

1. મન- શરીરની એકતા
2. શરીરના પ્રકારો.
3. મગજ અને શરીરના સંબંધનું મહત્ત્વ.

સવિસ્તાર જવાબ આપો.

1. મન
2. સકારાત્મક અને નકારાત્મક લાગણીઓનો શારીરિક પ્રભાવ (ગમે તે છ લાગણીઓ)

એકમ : 7 બુદ્ધિપ્રતિભા અને કાર્યક્ષમતા અનુસાર નોકરી મેળ

: રૂપરેખા :

7.1 પ્રસ્તાવના

7.2 બુદ્ધિ, પ્રતિભા અને કાર્યક્ષમતા અનુસાર નોકરી

7.3 નોકરી મેળવવા માટે ધ્યાનમાં રાખવાના વિવિધ પાસાઓ

7.4 બુદ્ધિઅને તેની ઊંડાણપૂર્વક સમજ

7.5 બુદ્ધિ વધારવા માટેના મહત્વના પાસાં

- સ્વાધ્યાય

પ્રસ્તાવના:-

જો તમને તમારી તાકાત, બુદ્ધિ, પ્રતિભા અને કાર્યક્ષમતા ઉપર ભરોસો હશે તો તમે દુનિયા જીતી જશો,તમને લોકો નોકરી માટે સામેથી શોધતા આવશે, બસજરૂર છે માત્ર સતત મહેનત કરી પ્રયત્નશીલ રહી નેસામાન્ય કરતા કઈકનવુંજ કરી બતાવવાની.બુદ્ધિશાળી માણસ પોતાની આવડત, મહેનત અને હોશિયારીથી જે ચાહે તે હાંસિલ કરી શકે છેતેમજદુનિયાની કોઈપણ તાકાત તેવા વ્યક્તિને પાછળ પાડી શકતી નથી.આજના પ્રગતિશીલ સમાજમાં એક ધારણા છે કે બધા એક જેવાજ બુદ્ધિમાન નથી હોતાતેમજબધાની એક જેવીજ સર્જનક્ષમતા પણ નથી હોતી, પરંતુ આપણા વૈજ્ઞાનિકો એ સાબિત કરવાની કોશિશ કરી છે કેસર્જનક્ષમતાનીશક્તિઓ દરેક માણસમાંહોય છે ભલે તેનો વિકાસસમયાભાવના કારણે અથવા કોઈ બીજા પરિબળોના કારણોસર એક જેવો ના થયો હોય.દરેક માણસ પોતાની બુદ્ધિ મુજબ કઈકનવીન કરી જીવનમાં આગળ આવીજ શકે છેબસ જરૂર છે તો હિમંતથી આગળ આવીસમાજમાં પોતાને સાબિત કરી બતાવાનીકે, હું સક્ષમછું અને હંમેશા સિદ્ધિ હાંસલ કરીનેજ રહીશ.

7.2 બુદ્ધિ, પ્રતિભા અને કાર્યક્ષમતા અનુસાર નોકરી :-

આજના સમયમાં નોકરી મેળવવી તે એટલું મુશ્કેલ કામ નથી. જો તમારામાં બુદ્ધિ, કાર્યક્ષમતાતેમજ પ્રતિભા હોય તો કોઈ પણ ક્ષેત્રમાં ગમે તે રીતે તમે નોકરી આસાનીથી મેળવી શકો છોતેમજ કોઈપણ નવા ક્ષેત્રમાં પણ ઝંપલાવી આગળ આવી શકો છો,તો વાત આવી તમારી બુદ્ધિ તેમજ કાર્યક્ષમતા વધારવાની.કાર્યક્ષમતા તથા બુદ્ધિ વધારવા માટે ઘણા પરિબળો મહત્વનો ભાગ ભજવે છે.જેમાં માણસના જન્મથી લઈને આજ-દિન સુધીનો તેનો અનુભવનો પણ સમાવેશ થાય છે.માણસ પોતાનાજ અનુભવથી ઘણુંબધું હાંસિલ કરી શકે છે, તેમજ અનુભવથી પણ માણસની બુદ્ધિ તેમજ કાર્યક્ષમતા વધેછે. કયા સંજોગોમાં શું કરવું, કઈ પરિસ્થિતિમાં કેવી રીતે વર્તવું તે બધુજ અનુભવ શીખવી શકે છે.

નોકરી મેળવવા માટે દરેક વ્યક્તિ પૂરતો સંઘર્ષ કરતી જ હોય છે. તોવાત કરીએ નોકરી સાથે જોડાયેલા તમામ પાસાંઓને.એક સારી નોકરીની ઈચ્છા દરેક વ્યક્તિને હોય જ છે. એમાંય ભારતમાં મોટા ભાગના લોકોને સરકારી નોકરી અર્થાત સરકારી નોકરીની ઈચ્છા રહેતી હોય છે. કેમ કે આ ફીલ્ડમાં નોકરી સિક્યુરીટીની સાથો સાથ અન્ય કેટલીયે સુવિધાઓ અને ઘણા બધા લાભ જેમ કે વાર્ષિક રજાઓ, માંદગીની રજાઓ, મેડિકલ ફેસિલિટી, વિવિધ તહેવારોની રજાઓ તેમજ નિવૃત્તિ પછી પેન્શન વગેરેનો લાભ પણ મળે છે.

આંકડાકીય રીતે જોઆઈટી પ્રોફેશનની વાત કરીએ તોભારતમાંજ ફોરેનની સરખામણીમાં ઘણા નોકરી, ધંધાતેમજ રોજગાર અવેલેબલ છે.2020નાં વર્ષની વાત કરીએ, તોસિલીકોન વેલીને

પાછળ છોડી દેવા માટેભારતમાંબેંગલોરઆઈટી પ્રોફેશનલ્સ ને નોકરી આપવામાં પ્રથમ ક્રમાંકે આવ્યું છે. બીજા ક્રમેગુરુગ્રામ આવે છે, જેનેછેલ્લાં કેટલાંક વર્ષોમાં ઘણી નામના ઊભી કરી છે.તે પછી બોલીવુડ શહેર મુંબઇ આવે છે, જેને ભારતની વાણિજ્યિક રાજધાની તરીકે પણ ઓળખવામાં આવે છે અને દરિયા કિનારાનું શહેર હોવાને કારણે, તેમાં લોજિસ્ટિક્સ, આઇટી, આરોગ્યસંભાળ વગેરેમાં વિવિધ પ્રકારની નોકરીઓ માટેનીઘણી તક પણ ઉપલબ્ધછે.

છેલ્લી પણ ઓછામાં ઓછી નહીં, દિલ્હી, રાષ્ટ્રીય પાટનગર. નોકરી માટે શોધી શકે તેવા શ્રેષ્ઠ સ્થાનોમાંનું એક છે. ભારત માટે આ એક અત્યંત મહત્ત્વનું આર્થિક કેન્દ્ર પણ છે, જેમાં અહીં કામ કરતા 1.5 લાખ વ્યાવસાયિકો બિહાર, ઉત્તર પ્રદેશ જેવાં રાજ્યોના છે. પરંતુ આ કહેવાતા “નોકરી બજારો” અત્યંત ગીચ બની ગયા છે અને ભાવિ રોજગાર માટેની તક અસ્પષ્ટ લાગે છે.પરંતુ જો તમારામાં બુદ્ધિ, મહેનત તથા આવડત હોય તો કોઈ પણ કામ મુશ્કેલ નથી.જ્યારે મક્કમ મનોબળ હોય અને કોઈ ધ્યેય સુધી પહોંચવાની જીદ હોય તો ધ્યેય જરૂર પ્રાપ્ત થાય છે.તેવી જ રીતે જો તમારામાં બુદ્ધિ તેમજ જ્ઞાનહશે તો કોઈ પણ ક્ષેત્રમાં નોકરી મેળવવી તે આસાન થઇ શકે છે.આજ વાતને એક ઉદાહરણ દ્વારા સમજીએ જે એક સત્ય હકીકત પરથી સમજાવવામાં આવ્યું છે

ઉદાહરણ :- દુનિયામાં ટેલેન્ટેડ લોકોની કમી નથી પણ જીદ આગળ ભલભલી સફળતા અવશ્ય મળે જ છે તેવું જ કાંઈક વડોદરાના વિદ્યાર્થીએ સાબિત કરી બતાવ્યું છે. નાનપણમાં 11 વર્ષની ઉંમરે વીજ કરંટ લાગતા પોતાના બંને હાથ અને પગ ગુમાવી દેનાર વિદ્યાર્થીએ ધોરણ 10ના પરિણામમાં 98.53 પીઆર (પર્સેન્ટાઈલ) મેળવી સહુ કોઈને અચંબિત કરી દીધા છે, અને પ્રેરણા આપનાર એક ઉદાહરણ રૂપે તે ઝળહળી ઉઠ્યો છે.નબળા પરિણામથી ઘણા લોકોને નિરાશ થતાં જોયા હશે પરંતુ તકલીફો વેઠીને પણ સફળતા સુધી પહોંચનારાઓ પણ આ દુનિયામાં છે. જે લોકો પાસેથી નિરાશ થનારાઓએ પ્રેરણા લેવી જોઈએ તેવું કહેવું અયોગ્ય નથી. વડોદરાનો આ વિદ્યાર્થી પણ એક પ્રેરણા લેવા જેવી વ્યક્તિ બની ગઈ છે. વડોદરાના બરાનપુરામાં આવેલા વિજયનગરમાં રહેતો શિવમ સોલંકી જન્મથી જ સ્વસ્થ હતો પરંતુ જ્યારે તે 11 વર્ષનો હતો ત્યારે પતંગ પકડવા જતાં તેને વીજ કરંટ લાગ્યો હતો. પતંગની ઘેલછામાં પોતાનું સર્વસ્વ ગુમાવી દીધું હતું. તેણે આ અકસ્માતમાં પોતાના બંને હાથ-પગ ગુમાવ્યાં હતા. અચાનક જાણે તેની જીદગીમાં એક શૉટ બ્રેક લાગી ગઈ હતી. તેના પિતા નોકરી કરી જીવન ગુજારો કરે છે. તેની માતાએ પણ તેની સારસંભાળ લેવામાં તમામ પ્રયત્નો કર્યા છે. પરંતુ માતાપિતાએ દિકરાને ક્યારેય નાસીપાસ ન થવા દીધો તેને હંમેશા હિંમત આપી અને માતા-પિતા હોવાનું એક ઉત્તમ ઉદાહરણ બન્યા. સામે શિવમે પણ માતાપિતાએ બતાવેલા રસ્તા પર મક્કમ મનોબળ સાથે આગળ વધવાનું ચાલુ રાખ્યું. શિવમને હાથ ન હોવાથી લખવામાં તકલીફ પડતી હતી પરંતુ તેમણે તેનો રસ્તો એવી રીતે કાઢ્યો કે શિવમને હાથમાં મોજા પહેરાવી તેમાં પેન ફસાવીને લખવાની પ્રેક્ટીસ કરાવવાની શરૂઆત કરી અને શિવમ ધીરે ધીરે મહેનત કરતાં કરતાં સારી રીતે લખતો થઈ ગયો. શિવમે પોતાની મહેનત અને મક્કમ મનોબળથી આખરે 98.53 પર્સેન્ટાઈલ મેળવ્યા અને માતા-પિતા તથા પોતાની મહેનતને એક આગવો આકાર આપ્યો અને બતાવી દીધું દુનિયાને કે તે જે ઈચ્છે તે કરી શકે છે. આજે તેના માતાપિતાનું નામ તેના વિસ્તારમાં એક અલગ જ આકાર લઈ ઉજળું થઈ ગયું છે. શિવમને જ્યારે અકસ્માત નડ્યો ત્યારે તેનો પરિવાર ખૂબ જ દુઃખી થયો હતો પરંતુ આજે તેને મળેલ સફળતાથી તેનો પરિવાર તે દુઃખ કરતાં પણ આજે બમણો ખુશ છે તેવું નજરે જોઈ શકાય છે.

આમ, આ દ્રષ્ટાંતથી કહી શકાય છે કેજીવનમાં ગમે તે થાય પણ જો મનમાં નક્કી કરી લીધું હોય કે મારે આ કામ કરવુજ છે તો તે કામ તમેજરૂરથી તમારી કાર્યક્ષમતા મુજબ પૂર્ણકરી શકો છો.પછી તે કામ નોકરી કે રોજગાર તેમજ ધંધો મેળવવાનું હોય કે કોઈ બીજું. હાથ ઉપર લીધેલું કામ કે મનમાં કરેલ નોકરી મેળવવાનો સંકલ્પ પૂર્ણ થાયજ છે. જો નોકરી મેળવવા માટે કોઈ સાધનો ઓછા પડે તો સાધનો ની જગ્યાએ હું છું જ, મારા થી આ નોકરી મેળવીજશકાશે તેવો દ્રઢ મનોબળ વાળો માણસ ક્યારેય પાછો પડતો નથી.

યાદ રાખજો કે દરિયામાં જેટલા પાણીના બિંદુઓ છે, એટલા કરોડો રૂપિયાના ધંધા રોજગાર પૃથ્વી પર છે.બસ જરૂર છે તો તમારી બુદ્ધિ, હોશિયારી તથાકાર્યક્ષમતા મુજબ નોકરી મેળવી તે દરિયો તરી જવાની.તમારામાં બધું જ કરવાની શક્તિ છે પરંતુ આત્મવિશ્વાસ તેમજ મજબુત મનોબળ ની જરૂર છે. જ્યારે પણ લાગે કે હું આ કામ નહિ કરી શકું તો 10 મિનિટ આંખો બંધ કરી મનમાં રટણ કરો કે હું આ કામ કરીજશકીશ, આ નોકરી મેળવીજ લઈશ, હું કેપેબલ છું જેનાથી તમારો આત્મવિશ્વાષ વધશે અને પોઝિટિવિટી આવશે.અને આ જ પોઝિટિવિટીથી દરેક નાનાથી લઈને મોટા કામ પૂર્ણ થઇ શકે છે.

7.3 નોકરી મેળવવા માટે ધ્યાનમાં રાખવાના વિવિધ પાસાઓ :-

· પોતાની ક્ષમતા, પ્રતિભા અને પસંદગીને જાણોતથા તે પ્રમાણે નીકોશિષ અને મહેનત રંગ લાવેજ છે અને સફળતા મળે જછે.ધ્યાન રાખજો કોઈપણ કામમાં આપણે ત્યારે જ સફળ નીવડીએ છીએ જ્યારે આપણું પ્લાનીંગ, કોશિષ અને રણનીતિ યોગ્ય દિશામાં હોય.

· આપણને જાત ઉપર આત્મવિશ્વાસ અને કામ પ્રત્યે દિલચસ્પી હોવી જોઈએ.જે સફળતાની પહેલી શરતછે. તમારે જે ક્ષેત્રમાં આગળ વધવું હોય એ માટે તમારામાં દિલચસ્પી હોવી જોઈએ.કામિયાબી મેળવવા માટે ઈચ્છાશક્તિની સાથોસાથ સખત પરિશ્રમ, કાર્ય કુશળતા, બુદ્ધિમત્તા, તાકાત વગેરેહશે તો નોકરી મેળવવામાં સફળતા જરૂર મળે છે.

· પ્રેરણા અને આત્મવિશ્વાસ પણ જરૂરી : જ્યારે પણ સમય મળે ત્યારે સદ્પુરુષોની મોટિવેશનલ ભાષણ સાંભળવાની ટેવ પણ બુદ્ધિ તેમજપ્રતિભા વધારી શકે છે. જે ધંધો રોજગાર તથા નોકરી મેળવવામાં મદદરૂપ બને છે.

· સ્ટડી પ્લાન :બનાવો.કાર્ય સફળતા મેળવવા માટે પ્રતિભાશાળી માણસ હમેંશા પોતાના કાર્યનો પુરેપુરો અભ્યાસકરે છે. કયું કાર્ય કેટલા સમયમાં પતાવવું અને તે કાર્ય કરવા અંગે યોગ્ય સમયનું પ્લાનિંગ કરે છે, અને પ્લાનિંગ તથા આયોજન મુજબ કાર્ય કરવાથી સફળતા હાથવેંત માં મળે છે.જીવનમાં હમેંશા પ્લાનિંગ પ્રમાણે કામ કરશો તો પાછળથી પછતાવાનો વારો ક્યારેય નહિ આવે.

· યોગ્ય સમયની પસંદગી કરો :સમયનું મહત્વ ખુબજ મોટું છે. નિર્ધારિત સમયે કરવામાં આવેલ કામ જ સારું અને સફળ પરિણામ આપે છે. અપાવે છે. કોઈ પણ કામ સમય કરતા પહેલા અથવા સમય વીતી ગયા પછી કરવામાં આવે તો તેનું મહત્વ રહેતું નથી. સમય પાલનના પાબંધ માણસો હમેંશા સફળતા મેળવે છે.

· લક્ષ્ય નિર્ધારિત કરો : જિંદગીમાં સફળતા મેળવવા માટે દરેક માણસે પોતાનું લક્ષ્ય નક્કી કરેલ હોવું જોઈએ.લક્ષ્ય નક્કી ના કરેલ લોકો જિંદગીમાં અહીં તહીં ભટકી પડે છે અને કોઈ કાર્યમાં સફળતા મેળવી શકતા નથીતેમજ ઘણા બધા કામ અધુરાજ છોડી દેવા પડે છે.જયારે લક્ષ્ય નિર્ધારિત કરેલ માણસ ખંત પૂર્વક તે કાર્યનો અભ્યાસ કરી સમયસર મહેનત કરે તો સફળતા મેળવી શકે છે.

· પોતાના ટેલેન્ટ, સામર્થ્ય, અને બેઝિક નોલેજ પર ધ્યાન આપો :ઘણી વખત ઘણા લોકો ઘણું ઊંડું નોલેજ ધરાવતા હોય છે છત્તા નોકરી મેળવતા સમયે સાવનાના માં નાનો તેમજ સહેલા માં સહેલો બેઝિક નોલેજ ના સવાલ નો જવાબ નથી આપી શકતાઆથી તમારા સામાન્ય જ્ઞાન અર્થાત બેઝિક નોલેજ પર પણ ધ્યાન આપો.

· સ્ટડી પ્લાન બનાવો :કાર્ય સફળતા મેળવવા માટે પ્રતિભાશાળી માણસ હમેંશા પોતાના કાર્યનો પુરેપુરો અભ્યાસકરે છે. કયું કાર્ય કેટલા સમયમાં પતાવવું અને તે કાર્ય કરવા અંગે યોગ્ય સમયનું પ્લાનિંગ કરે છે, અને પ્લાનિંગ તથા આયોજન મુજબ કાર્ય કરવાથી સફળતા હાથવેંત માં મળે છે.

· નોકરી સાઈટ દ્વારા અપડેટ રહેવું : જેમાં આપને સરકારીનોકરી તથા બીજી ઘણી તમારા ફિલ્ડની નોકરી વિશેની માહિતી મળતી રહે.

· વિવિધ પાસાંઓમાંથી ક્ષેત્ર પસંદગી: ધ્યાનમાં રાખીને ક્ષેત્ર પસંદગી કરવાનો ફાયદો એ મળે છે કે આપણી કોશિષ અને મહેનત રંગ લાવે છે અને સફળતા મળે છે.

· સ્વયંનું મૂલ્યાંકન અને ભવિષ્યને ધ્યાનમાં રાખીને કયા ફિલ્ડમાં તમે 100% ફાળવી શકો છો એ જ પસંદ કરો.

7.4 બુદ્ધિઅને તેની ઊંડાણપૂર્વક સમજ :

સામાન્ય રીતેબુદ્ધિનેમાહિતીસમજવાની અથવા અનુમાન કરવાની ક્ષમતા તરીકે વર્ણવી શકાય છે. આ સંદર્ભમાં 'મગજ' નો અર્થ શું છે તે નિર્ધારિત કરીએ. મગજ એટલે બુદ્ધિ. તેનો અર્થ એ છે કે કોઈ ખાસ ક્ષેત્રમાં સ્માર્ટ અથવા સારી રીતે શિક્ષિત થવું, જેમ કે વ્યવસાય અથવા રમતગમત, પણ સામાન્ય રીતે, એક સ્પર્ધક તરીકે હોશિયાર રહેવું.અનુભવોથી સાબિત થયું છે કે કુદરતે દરેક મનુષ્યને સમાન બુદ્ધિ તેમજ વિચાર શક્તિ આપેલ છે પરંતુ બધા મનુષયો તેનો સંપૂર્ણપણે ઉપયોગ કરવાનું ચૂકી જાય છે.બુદ્ધિ શક્તિ એ એક ચપ્પુ અથવા તલવારની ધાર જેવા છે જેમ તેને ઘસો તેમ ધારદાર થાયછે. કહેવત છે કે બુદ્ધિ વાપરો તેમ વધે. માટે મનુષ્ય જેટલો બુદ્ધિનો ઉપયોગ કરશેતેટલો જ તેનો આત્મવિશ્વાસ વધશે અને તે મનુષ્યને પોતાની પ્રતિભાના આધારે નોકરી તથા ધંધો, રોજગાર મેળવવામાં મદદરૂપ બને છે.

આજે નોકરીમેળવવા માટે ડિગ્રી જરૂરી છે. ડિગ્રી હોય તો બેરોજગાર રહી જવાની શક્યતા ઓછી થઇ જાયછે. માત્ર ડિગ્રી જ નોકરી માટે પૂરતી નથી, ડિગ્રી સાથે રચનાત્મકતા, જિજ્ઞાસા, સંવેદના, બુદ્ધિ અને કાર્યકુશળતા જેવા ગુણો ધરાવનાર વ્યક્તિ બીજા બધા કરતા ઘણો આગળ નીકળી જાય છે તથા વધુ પ્રગતિ કરી શકે છે તેમજ સારી નોકરી મેળવી શકે છે.

· બુદ્ધિ અંગે વિવિધ પાસાઓની ઊંડી સમજ :

માનવ બુદ્ધિ એ મનુષ્યની બૌદ્ધિક શક્તિ છે, જેને ઉચ્ચસ્તરની પ્રેરણા અને આત્મજાગૃતિ દ્વારા ચિહ્નિત કરવામાં આવે છે. બુદ્ધિ મનુષ્યને વસ્તુઓના વર્ણનોને યાદ રાખવા અને ભવિષ્યના વર્તણૂકમાં તે વર્ણનોનો ઉપયોગ કરવામાં સક્ષમ બનાવે છે. તે મનુષ્યને શીખવાની, વિભાવનાઓ બનાવવા, સમજવા અને કારણ, દાખલાઓને ઓળખવાની ક્ષમતા, નવીનકરણ, યોજના, સમસ્યાઓ હલ કરવા અને સંદેશા વ્યવહાર માટે ભાષાને રોજગારી આપવાની ક્ષમતા સહિતની ક્ષમતાઓ આપે છે. બુદ્ધિ મનુષ્યને અનુભવ અને વિચાર કરવા સક્ષમ બનાવે તથા નોકરી મેળવવાની પણ ક્ષમતા આપે છે.

જેની પાસે કશું જ ન હોય એ પણપોતાની સૂઝ-બુજ, બુદ્ધિ, હોશિયારી, આવડત, મહેનત થી જીવનમાં ઘણું મેળવી શકે છેઅને જેની પાસે ઘણુબધું હોવા છતાંય તેકશુંજ પામી નથી શકતો. જે ક્ષેત્રમાં તમે જવા કે જોડાવા માગો છો, એ ક્ષેત્ર માટે તમારા જ્ઞાન, સામર્થ્ય અને કુશળતાનો વિકાસ કરવાની તમારી તૈયારીરાખવી પડશે. દિવસે-દિવસે નોકરી, વ્યવસાય અથવા ધંધાનું ક્ષેત્ર અતિશય સ્પર્ધાનું ક્ષેત્ર બનતું જાય છે. તેથીબોદો કે ઓછી સજ્જતાવાળોઅથવા નબળા માણસને કોઈ સ્વીકારશે નહીં. તેથી તમે જે કોઈ ક્ષેત્રનો કારકિદી માટે વિચાર કરો, તેમાં શ્રેષ્ઠ બનવાની કોશિશ તમારીજ બુદ્ધિના ઉપયોગથી કરતા રહો, કામિયાબી જરૂર મળશે.આ દુનિયામાં દરેક વસ્તુ શક્ય છે.કોઈ વસ્તુ સામેથી તમારી પાસે આવતી નથી પરંતુતેના માટે હાથ પગ હલાવવાની જરૂર હોય છે, તેજ રીતે નોકરી કે રોજગારી મેળવવામાં પણ પોતાની બુદ્ધિ ઉપયોગ સફળતાના માર્ગ તરફ લઇ જાય છે.

· બુદ્ધિ વધારવા માટેના મહત્વના પાસાં :

1. હંમેશાસક્રિય રહો.
2. તમારી આસપાસનું સદંતર નિરીક્ષણ કરતા રહો:-પરીક્ષણ ક્ષમતા ભવિષ્યમાં નોકરી મેળવવામાં ઘણો મહત્વનો ભાગ ભજવે છે.હમેંશા આંખ, કાન ખુલ્લા રાખો અને જે સાંભળો, દેખો તેના વિશે ચિંતન કરો જેથીતમને નવા વિચારો મળશે જેનો તમે નોકરી, ધંધો મેળવવા ઉપયોગ કરી શકો છો.
3. હંમેશા નવા લોકો સાથે વાર્તાલાપ કરવાનો સ્વભાવ કેળવો : વિવિધ લોકોના પરિચયમાં આવવાથી ઘણું અવનવું શીખવા મળશે. અને આ નવું શીખેલુંજ ભવિષ્યમાં નોકરી તેમજ ધંધો કરી પૈસા મેળવવા માટે ઉપયોગી બને છે.

4. વાંચન:આજના સમયમાં લોકોનુ વાંચન ખૂબજ ઓછું થઇ ગયેલ છેપરંતુ માણસે જ્યારે પણ સમય મળે ત્યારે સફળ ઉદ્યોગપતિઓ, મહાન પુરુષોના જીવન ચરિત્રના પુસ્તકોવાંચવા જોઈએ. જેથી તેઓની સફળતાનું રાઝ જાણવા મળે છે. તેમજ તેઓના જીવનમાં પડેલ મુશ્કેલીઓ તથા તેનું સમાધાન કરીતેઓ સફળ વ્યક્તિ તરીકે કેવી રીતે ઉભરી આવ્યા તે જાણવામળે છે. તેમજ તેનું ચિંતન અને મનન કરવાથી તમને તમારા જીવનમાં નોકરી ધંધામાં સફળતા અંગે શું સુધારા-વધારા કરવા તે જાણી શકાયછે. ઉદાહરણ તરીકેધીરુભાઈ અંબાણી, રતન ટાટા, કરસનભાઇ પટેલકે જેઓ સામાન્ય કુટુંબમાંથી આવ્યાં હોવાંછતાં પોતાની બુધ્ધિ, પ્રતિભા અને કાર્યક્ષમતા અનુસાર સફળ ઉદ્યોગપતિબન્યા.

5. વૈજ્ઞાનિક સંશોધનાત્મક વાંચન : લગતા પુસ્તકના વાંચનથી નવી શોધ-ખોળ વિષે જાણી શકાય છે અને તેનો ઉપયોગ કરી માણસને સામાન્ય જીવનમાંઉપયોગી સાધન સામગ્રી બનાવી અર્થોપાજન (પૈસા કમાવવા) કરી શકાય છે. વિજ્ઞાન, ટેકનોલોજી અને ગેઝેટ્સજેટલા આજે ઉપલબ્ધ છેએ આજની પહેલાં ક્યારેય ઉપલબ્ધ નહતાં. આવીજ અવ-નવી શોધખોળ કરવાની પ્રેરણાને કારણે તમને નોકરી તથા વ્યવસાય મળી શકે છેઅને આ રીતે વૈજ્ઞાનિક પુસ્તકોના વાંચનથી પૈસા પણ ઉભા કરી શકાય છે.

6. શિક્ષણ: દેશના માનવસંસાધન જેટલા શિક્ષિત અને બુદ્ધિજીવી હશે તે પ્રમાણે દેશ પ્રગતિ કરી શકશે. શિક્ષિત અને બુદ્ધિજીવી બનવા માટે શિક્ષણ ખૂબ જ મહત્વનો ભાગ ભજવે છે. શિક્ષણ દ્વારા બાળકમાં રહેલી સુષુપ્ત શક્તિને બહાર લાવી બાળકનો વિકાસ કરી શકાય છે. આજ જ્ઞાન ભવિષ્યમાં નોકરી મેળવવામાં ઉપયોગી બને છે.

7. સમયનો સદઉપયોગ:દરેક વ્યક્તિના જીવનમાં સમય મહત્વનો ભાગ ભજવે છે. યોગ્ય સમયે યોગ્ય નિર્ણય લેવામાં આવે તો મનુષ્યને સફળતા મળે છે.મોટા ભાગના યુવાનો પોતાની જીંદગીનો અગત્યનો અભ્યાસકાળનો સમય આનંદ-પ્રમોદ તેમજ ફાલતુ કામોમાં ગુજારી નાખે છેજેની અસર તેમની કારકિર્દી ઉપર પડે છે અને તેઓ અભ્યાસમાં પાછળ રહી જાય છે. પરંતુ જે યુવાનો અભ્યાસ કાળ દરમ્યાન સમયનો સદઉપયોગ કરી ખંત તેમજ ઊંડાણ પૂર્વક અભ્યાસ કરે છે તેઓની બુદ્ધિ, પ્રતિભાનો આપો આપ વિકાસ થાય છેઅને તેમને નોકરી ધંધો મેળવવા માટે ક્યાંય તકલીફ નડતી નથી, આવા પ્રતિભાશીલ યુવાનોને નોકરીદાતા સામેથી જ શોધતાં આવે છે.

કહેવત છે કે બુદ્ધિ કોઈના બાપ નથી, બુદ્ધિ પર કોઈ નો ઈજારો નથી, કુદરતે બધાને બુદ્ધિ આપેલ છે,પરંતુ જે તેનો વધુમાં વધુ ઉપયોગ કરે તેની બુદ્ધિ આપોઆપ વધે છેઅને બુદ્ધિશાળી માણસની પ્રતિભા પણ આપોઆપ વધે છે. તેમજ મનમાં ધારેલ કાર્ય તેઓ આપોઆપ પાર પડી શકે છે.સામાન્ય નોકરી તો કોઈ વિસાતમાં નથી,બુદ્ધિશાળી માણસ સારા પગાર તથા ઉચ્ચ હોદ્દા વાળી નોકરી આસાનીથી મેળવી શકે છે.બુદ્ધિ તેમજ પ્રતિભા ના આધારેજ શ્રી નરેન્દ્રભાઈ મોદીકહે છે કે જે એક ચા ની કીટલી ચલાવતા હતા તેમાંથી મુખ્યમંત્રી બન્યા અને મુખ્યમંત્રીથી વડાપ્રધાન બનેલ છે. જેને આજે આખી દુનિયા સલામ કરે છે. માટેજ કહેવાય છે કે બુદ્ધિશીલ, પ્રતિભાશાળી વ્યક્તિ જીવનમાં ક્યાંય પાછી પડતી નથી. તેમજ બુદ્ધિશાળી માણસ આ જિંદગીરૂપી મહાસાગર પોતાની આજ બુદ્ધિ, આવડત તેમજ પ્રતિભાશાળી વ્યક્તિત્વ રૂપી નાવથીઆસાનીથી તરી જાય છે.

સ્વાધ્યાય

નીચેના પ્રશ્નોના સવિસ્તાર ઉત્તર લખો :-

1. નોકરી મેળવવા માટે વિવિધ ધ્યાનમાં રાખવાના પાસાંઓ નોસવિસ્તાર વર્ણન કરો.
2. બુદ્ધિ વધારવા માટેના મહત્વના પાસાની ચર્ચા કરો.
3. નોકરી મેળવવા માટે બુધ્ધિ, પ્રતિભાકેવી રીતે ઉપયોગી બને છે તેની ઊંડાણપૂર્વક ચર્ચા કરો.

નીચેના પ્રશ્નોના ઉત્તર ટૂંકમાં લખો :-

1. સમયનો સદઉપયોગબુદ્ધિ વધારવા માટે કેવી રીતે ઉપયોગી બને છે?
2. આજના સમયમાં નોકરીમેળવવા માટે માત્ર ડિગ્રી જરૂરી છે? ટૂંકમાંસમજાવો.

નીચેના દરેક પ્રશ્નની નીચે આપેલા વિકલ્પો માં□ી સાચો વિકલ્પ પસંદ કરી ઉત્તર આપો :-

1. ____________ નેમાહિતીસમજવાની અથવા અનુમાન કરવાની ક્ષમતા તરીકે વર્ણવી શકાય છે

   a. હાથચાલાકી b. બુદ્ધિ

   c. શાંતિ d. એક પણ નહિ

   Ans:-b

2. દેશનામાનવસંસાધનજેટલાશિક્ષિતઅનિબુદ્ધિજીવીહશે તેપ્રમાણેદેશ____________ કરીશકશે.

   a. પ્રગતિ b. અધોગતિ

   c. વિનાશ d. એક પણ નહિ

   Ans :- A

3. _____________ મનોબળવાળો માણસ નોકરી મેળવવામાંક્યારેય પાછો પડતો નથી.

   a. નિર્બળ b. દુર્ગમ

   c. શાંત d. મક્કમ

   Ans :-d

4. બુદ્ધિ વધારવામાટે નીચે માંથી કયું પાસું મહત્વનું નથી?

   a.વાંચન b.સોશિયલ મીડિયા

   c. શિક્ષણ d.સમયનો સદઉપયોગ

   Ans :-b

5. ભારતની વાણિજ્યિક રાજધાની તરીકે _______ ને ઓળખવામાં આવે છે

   a. દિલ્હી b. કલકત્તા

   c. મુંબઈ d. હૈદરાબાદ

   Ans :-c

એકમ : 8 વ્યક્તિત્વ વિકાસ

: રૂપરેખા :

પ્રસ્તાવના

અર્થ

ઉદ્ભવ

મહત્વ

ક્ષેત્રો

- **સનાત્મક**
- **સામાજિક**
- **Gross motor skills**
- **Fine motor skills**
- **વ્યક્તિત્વવિકાસ કરવાનીરીતો**
- **પ્રગતિ તપાસો**

પ્રસ્તાવના :

વ્યક્તિત્વવિકાસ એવર્તણૂકઅનેવલણની સંગઠિત પધ્ધતિનોવિકાસ છે.જે વ્યક્તિત્વને વિશિષ્ટ બનાવે છે. વ્યક્તિત્વવિકાસ એ સ્વભાવ અનેપર્યાવરણની ચાલુ પ્રતિક્રિયાદ્વારાથાય છે.

વ્યક્તિત્વ વ્યક્તિને અનન્ય વ્યક્તિ બનાવે છે. વ્યક્તિત્વથી માણસ પોતાના સમુદાયમાં એક અલગ ઓળખાણ બનાવી શકે છે. કોઈપણ વ્યક્તિનુ વ્યક્તિત્વએતેની ઓળખ છે. સારું વ્યક્તિત્વએ એક સારા સમાજની નિશાની અને ઓળખ છે. વ્યક્તિત્વને અનુસરીને કોઈ પણ માણસ સામેના માણસના સારા ગુણો અનુસરીને પોતાના જીવન માં ઉતારી શકે છે. સારું વ્યક્તિત્વ એ ફક્ત એક બેવ્યક્તિઓ સુધી સીમિતના રહેતાં, એક સમુદાયની ઓળખ પણ બનીશકે છે.

ઉદ્ભવ : -

વ્યક્તિત્વ જે વ્યક્તિને અલગ બનાવે છે, તે તેના જન્મ પછી જ ઓળખી શકાય છે. વ્યક્તિત્વના ઘણાં ઘટકો હોય છે જેમકે સ્વભાવ, પર્યાવરણ અને પાત્ર.સ્વભાવએ આનુવંશિક રીતે નક્કી કરેલાં લક્ષણોનો સમૂહ છે. જે કોઈ બાળકને કે મનુષ્યને વિશ્વતરફ નો અભિગમ કેવી રીતે કેળવવો તેનિ ર્ધારિત કરે છે. વ્યક્તિત્વના લક્ષણો નાનપણથી ઓળખી શકાય કે કેળવીશકાતાં નથી પરંતુ તે ધીરે-ધીરે વિકસિત થાય છે અને ત્રીજું ઘટક છે પાત્ર, જે મનુષ્ય અનુભવમાંથી શીખી ભાવનાત્મક, નિર્ણયાત્મક વર્તણૂક નક્કી કરે છે. કોઈ પણ મનુષ્યનુંવ્યક્તિત્વ જીવનભર વિકસિતરહે છે. તેજન્મ સમયના લક્ષણોઅને પ્રારંભિક અનુભવો અને નૈતિકવિકાસ પર આધારિત છે.

1996માં મનોચિકિત્સક એરિક એરિક્સને બાળકો, કિશોરો, નીચલા, ઉચ્ચ અને મધ્યમ વર્ગીય કિશોરો સાથે મનોરોગ ચિકિત્સાના તેમના વ્યાપક અનુભવના આધારે વ્યક્તિત્વ કેવી રીતે વિકસિત થાય છે, તેવિશે સરસ વર્ણન આપ્યું છે. તેમના અનુમતેવ્યક્તિત્વની સામાજીકરણની પ્રક્રિયા માં આઠ તબક્કા ઓનો સમાવેશ ઉપયોગી થાય છે.

જીવનના પ્રથમ બેવર્ષ દરમિયાન શિશુ, પ્રથમ તબક્કામાથી પસાર થાય છે. સારા અને પ્રેમ ભર્યા વાતાવરણમાં શિશુમાંવિશ્વાસ, સલામતી અને મૂળભૂત આશાવાદ વિકસે છે. અનેજો ખરાબ

રીતે થાય તો શિશુ અ સુરક્ષિત બને છે અને મૂળ વિશ્વાસને બદલે અવિશ્વાસ શીખે છે.

બીજા તબક્કાની શરૂઆત, પ્રારંભિક બાળપણ દરમિયાન થાય છે. લગભગ 18 મહિનાથી 3-4 વર્ષનીવય સુધીનીવયવચ્ચે બાળક,તેના માતા-પિતા સાથે વ્યવહાર કરતાં શીખે છે.સ્વભાવને આધારે આ તબક્કામાં પ્રારંભિક ભાગમાં બાળકના ક્રોધ, તોફાન,અને જીદ સામેલ હોય છે.

ત્રીજા તબક્કામાં "રમતનીવય" દરમિયાન થાય છે. વિકાસશીલ બાળક શીખવાની પહેલ દ્વારા પસાર થાય છે. બાળક કલ્પનાનો ઉપયોગ કરવાનું શીખે છે. કાલ્પનિકતા દ્વારા કુશળતાને વિસ્તૃત કરવા, અન્ય ને સહકાર આપવા અને કોઈ પણ વસ્તુને અનુસરવા માટે,જો તે અસફળ થાય તો ભયભીત થઈ જાય છે. તે બીજા જૂથમાં જોડાઈ શકતો નથી અને દ્રોહની લાગણીઓ બાંધી બેસે છે. બાળક પુખ્તવયના લોકો પર વધુ પડતોઆધાર રાખે છે.

ચોથો તબક્કાનો વિકાસ, શાળાની ઉંમરે થાય છે. આ સમય ગાળા દરમિયાન બાળક વધુ નિપુણતા શીખે છે. આત બક્કામાં બાળકની આત્મ શિસ્ત વિકસે છે. જેબાળકતેના પ્રારંભિક તબક્કાઓ માંથી થાય છે તેવા તબક્કામાં ઝડપથી મેહનતું બનવાનું શીખે છે.

પાંચમા તબક્કામાં, શીખવાની ઓળખ વિકસે છે. આ સમય દરમિયાન પરિપક્વતા વિકસિત થાય છે. આ તબક્કામાં આત્મવિશ્વાસ પ્રાપ્તથાય છે અને નકારાત્મકતા અપનાવવા ને બદલે વિવિધ રચનાત્મક ભૂમિકાઓ સાથે પ્રયોગ કરે છે. આ તબક્કામાં કિશોરવસ્થામાં આવેલાં બાળકો નેતૃત્વશોધે છે અનેધીમે-ધીમે જીવવા માટેના આદર્શોના સમૂહો વિકસાવે છે.

વ્યક્તિત્વના વિકાસમાં સંસ્કૃતિ પણ અગત્યનો ભાગ ભજવે છે. વિશિષ્ટ વ્યક્તિત્વના પ્રકારો માટે સાંસ્કૃતિક જૂથોનીતુલના કરતાં સંશોધન કારોને કેટલાંક મહત્વપૂર્ણ તફાવતો મળ્યાં છે. ઉદાહરણ તરીકેઉત્તરીય યુરોપીયઅને યુનાઈટેડ સ્ટેટ્સમાં વ્યક્તિત્વવાદી સંસ્કૃતિ ઑ વ્યક્તિગત જરૂરિયાતો અને સિધ્ધિઓ પર વધુ ભાર મૂકે છે. તેનાથી વિપરીત એશિયન, આફ્રિકન, મધ્ય અમેરિકન અને દક્ષિણ અમેરિકન દેશો સમુદાય કે દ્રિસંસ્કૃતિની લાક્ષણિક્તા ધરાવે છે. જે કુટુંબ અથવા રાષ્ટ્રજેવાં મોટા જૂથ સાથે સંકળાવવા પર ધ્યાન કેન્દ્રિત કરે છે. આં સંસ્કૃતિઓમાં હકાર ને સ્પર્ધાત્મક કરતાં વધુ મહત્વનુ મૂલ્ય માનવામાં આવે છે, જે વ્યક્તિના વિકાસને આવશ્યક પણે અસર કરે છે.

મહત્વ :-

વ્યક્તિત્વ, વ્યક્તિના જીવનમાં ખૂબ મહત્વનો ભાગ ભજવે છે. દરેક વ્યક્તિ આકર્ષક વ્યક્તિથી પ્રભાવિત હોય છે. એક સફળ વ્યક્તિત્વ વિના આજની સ્પર્ધાત્મક દુનિયામાં સફળતા મેળવવી મુશ્કેલ છે. ઈન્ટરવ્યૂનીવાત લઈએતોઇન્ટરવ્યૂલેનારતજજ્ઞોને તમારી વ્યક્તિગત તેમજ વ્યાવસાયિક કુશળતા થી પ્રભાવિત કર્યાવિના નોકરી મેળવવી મુશ્કેલ છે અને જો તમે વ્યવસાય કરતાં હોતો તમારે તમારા ગ્રાહકોને પ્રભાવિત કરવાનીઅનેતેમણે તમારામાંવિશ્વાસ કરવાની જરૂર છે. તેથી વ્યક્તિત્વ વિકાસનું મહત્વ ખૂબ જ વધી રહ્યું છે.

થોડાંવર્ષો પહેલાંવ્યક્તિત્વવિકાસની કલ્પના સામાન્ય નહોતીઅને માતા-પિતા પણ ભાગ્યે જ તેમના બાળકોનેવ્યક્તિત્વવિકાસનું મહત્વ સમજાવતાં. હકીકતમાંવ્યક્તિત્વ ખાલી સારા કપડાંઅને સારા દેખાવ પૂરતું મર્યાદિત નથી, પરંતુશારીરિક દેખાવ અનેકાર્ય સંબધિતકુશળતા ઉપરપણ ભાર મૂકવામાંઆવ્યો છે. સ્પર્ધાઅનેઆર્થિક ક્રાંતિનાયુગમાં પ્રગતિ માટેઆવડતઅને મેહનતની સાથેએક સારાવ્યક્તિત્વની પણ જરૂર છે.

આત્મવિશ્વાસ :-

મહાન વ્યક્તિ તમારાઆત્મવિશ્વાસનેપ્રોત્સાહન આપે છે. જો તમે આત્મવિશ્વાસથી ભરપૂરહશોતો તમે કોઈ પણ પરિસ્થિતિને સારી રીતે અનુરૂપ થઈ શકશો.ખરાબ પરિસ્થિતિ માંથી પણ સારીરીતે બહાર આવી શકશો. આત્મવિશ્વાસથી તમે કોઈ પણ જગ્યાએ અને વિકટ પરિસ્થિતિમાં પણ શ્રેષ્ઠ પ્રદર્શન કરીશકશો. તમારુંવ્યક્તિત્વતમારા આત્મવિશ્વસને વેગ આપે છે અને તમને સરળતાથી પ્રગતિતરફ દોરી જાય છે. તમે તમારી ચિંતા અને ડરને કાબૂમાં રાખવા માટે સક્ષમ બનો

છો. આ ઉપરાંત તમારો આત્મવિશ્વાસ, તમને મુશ્કેલી વગર કોઈપણ સાથે વાતચીત કરવા માટે સક્ષમ બનાવે છે.

કમ્યુનિકેશન સ્કીલ :-

વ્યક્તિના વિકાસ માટે સારી વાતચીતની કળામાં કુશળતા પર પણ ભાર મૂકવામાં આવ્યો છે. અંગત અને વ્યાવહારિક જીવન માટે સારૂપ્રત્યાયનકેસંવાદકૌશલ્ય વ્યક્તિત્વના વિકાસનો એક ભાગ છે.

સકારાત્મક વલણ :-

જીવનમાં પ્રગતિ માટે સકારાત્મક વલણ ખૂબ જ મહત્વનું છે. સકારાત્મક વલણવાળી વ્યક્તિ હંમેશાં તેજસ્વી બાજુ તરફ જુએ છે અને હંમેશાંવિકાસના માર્ગ પર રહે છે. નકારાત્મક વલણ વાળી વ્યક્તિને દરેક પરિસ્થિતિમાં સમસ્યા લાગે છે. સકારાત્મક વલણવાળી વ્યક્તિ હમેંશા આખી પરિસ્થિતીનું વિશ્લેષણ કરી યોગ્ય ઉપાય શોધવાનો પ્રયાસ કરે છે. નિરાશાજનક સ્થિતિમાં પણ સકારાત્મક વલણ કેળવવું એ એક સારા વ્યક્તિત્વ વિકાસનું પાસું છે.

વ્યક્તિત્વમાં સુધારો :-

દિવસેને દિવસે વધતી જતી સ્પર્ધાઓ અનેઉચ્ચશિક્ષણમાં સારા પરિણામો મેળવવા માટે સખત મહેનત કરવી પડે છે. ખાલી મહેનતથી જીતી શકાતું નથી.તેની સાથે-સાથેસારા વ્યક્તિત્વની પણ પ્રબળ જરૂર છે.વ્યક્તિત્વ વિકાસ સફળતા માટે નિર્ણાયક ઘટકછે.વ્યક્તિત્વ વિકાસ તેમને પ્રભાવશાળી વ્યક્તિત્વ વિકાસાવવામાં સહાય કરે છે અને બાકીનાથી અલગ બનાવે છે. વ્યક્તિત્વ વિકાસ,વ્યક્તિની વાતચીત કરવાની કુશળતામાં સુધારો કરવામાં પણ મહત્વપૂર્ણ ભૂમિકા ભજવે છે.

સ્વસ્થ શરીર :-

સ્વસ્થ શરીર પણ વ્યક્તિત્વનો મહત્વપૂર્ણ ભાગ છે. સારા વ્યક્તિત્વ અને સ્વસ્થ જીવન માટે સારું શારીરિક આરોગ્ય જાળવવું ખૂબ જ મહત્વપૂર્ણ છે.રોગગ્રસ્ત શરીર સાથે સારું આકર્ષકવ્યક્તિત્વ કેળવવું ખૂબ જ મુશ્કેલ છે. નિયમિતપણે કામ કરવુંઅને સ્વસ્થ શરીર જાળવવું, એ ખૂબ જ મહત્વપૂર્ણ છે.નિયમત પણે કસરત કરવાથી,સ્વસ્થ શરીર મેળવી શકાય છે.

સારો પહેરવેશ :-

સારા વ્યક્તિત્વની સાથે સારો પહેરવેશ પણ એટલો જ ભાગ ભજવે છે. સારા પોશાકવાળી વ્યકિત દરેક જગ્યાએ પ્રશંસાને પાત્ર બને છે એવું નથી, કે ફક્ત ખર્ચાળ કપડાં જ શ્રેષ્ઠ હોય છે, પણ તમારાં શરીરને અનુરૂપ યોગ્ય પહેરવેશ પણ એટલો જમહત્વપૂર્ણ છે.કોઈપણ ક્ષેત્રના સફળ લોકોનું નિરીક્ષણ કરીએ તો એ નિષ્કર્ષ આવશે કે લગભગ દરેક ક્ષેત્રના મોટાભાગના સફળ લોકો તેમના વ્યક્તિત્વની સાથે તેમના પહેરવેશને પણ પ્રાધાન્ય આપે છે. સારા પોશાકની સાથે એ પણ મહત્વનું છે કે તમારે બીજાંના પોશાકનીનકલના કરવી જોઈએ, પરંતુ તમારા શરીરના રૂપ-રંગ અનુરૂપ કાપડની પસંદગી કરવી જોઈએ.

બોલવાની શૈલી :-

આકર્ષક રીતે વાતચીત કરવાની કળા એ પણ વ્યક્તિ વિકાસનું એક પાસું છે. મોટા ભાગના સફળ વ્યક્તિઓ બોલવાની એક અનોખી શૈલી જાળવી રાખે છે. તમે જે ભાષા બોલી શકો છો તેના પર પ્રભુત્વ કેળવો અને જરૂર લાગે તો તમે તાલીમ પણ મેળવી શકો છો.તેના પર પ્રભુત્વ કેળવો અને જરૂર લાગે તો તમે તાલીમ પણ મેળવી શકો છો. બોલવાની શક્તિ અને કળા, એ કોઈ પણ સારા વ્યક્તિનું આવશ્યક લક્ષણ છે.

વ્યક્તિત્વ વિકાસના ક્ષેત્રો :

જ્ઞાનાત્મક :-

જ્ઞાનાત્મક વિકાસ એ વ્યક્તિત્વના વિકાસનું અહમ પાસું છે. કોઈપણ વ્યક્તિના વિકાસમાં જ્ઞાનાત્મક વિકાસ એ મહત્વનો ભાગ ભજવે છે. જ્ઞાનાત્મક વિકાસ એ મનુષ્યની કાર્યકારી સ્ફૂર્તિ, ધ્યાન, રોજિંદા અનુભવો અનેમાહિતીને સંચાલિત કરવા અને તેનો જવાબ આપવા માટેની ક્ષમતાનો સમાવેશ કરે છે. જ્ઞાનાત્મક વિકાસના ઘણાંપરિબળો છે. જેમ કે તર્ક અને વિતર્ક, યાદશક્તિ, ધ્યાન, નિયંત્રણ, સુગમતા, અનુકૂલન કરવાની શક્તિ, મૂલ્યાંકન અને કુશળતા વિશ્લેષણ, જટિલ વિચારસરણી અનેઉચ્ચતર વિચારસરણી.

બાળકોમાં જ્ઞાનાત્મક વિકાસ વિકસાવવા માટે નીચેની બાબતોનું ધ્યાન રાખવું આવશ્યક છે.

તમારા બાળકની પ્રવૃતિઓમાં રુચિ વ્યક્ત કરો અને તમે જે માનો છો તે પરિપૂર્ણ કરવાનો પ્રયાસ કરી રહ્યાં છો, તેના પર અવલોકન કરવાનો પ્રયાસ કરો.

- નવી વસ્તુ રજૂ કરીને તેમની જીજ્ઞાસાવૃતિ વધારો.
- એવી વસ્તુ સામગ્રી આપો જે રસપ્રદ હોય, તે પડકારરૂપ નહિ હોય તો પણ ચાલશે.
- બાળકોને તેમની સિધ્ધિઓ બતાવીને સાથે અનુભવેલાં આનંદને વહેંચો.
- બાળકોને યાદશક્તિ વિકસાવવા માટે 'મેમરી ગેમ' રમો
- તેમને નાના-નાના પ્રોબ્લેમ સોલ્વ કરવા માટે આપો

ભાવાત્મક :-

ભાવાત્મક અને ભાવાત્મકતા એ વ્યક્તિત્વ વિકાસનું મહત્વનુ પરિબળ છે. ભાવના મનુષ્યએ અનુભવેલાં અનુભવો જેવાં કે સુખ, ક્રોધ, એકલતા, અફસોસ, શરમ, અપરાધ, પ્રેમ, વગેરે દરેક વ્યક્તિની કોઈ એક પરિસ્થિતિ વિષેની વિશિષ્ટ દ્રષ્ટિ હોય છે. અને દરેકવ્યક્તિ તેને અલગરૂપેઅનુભવે છે અને આજ કારણ છે કે કેટલાંક લોકોને અન્ય કરતાં વધુ ભાવુકમાનવામાં આવે છે.

આપણે એક ગૂથેલાં સમાજમાં જીવીએ છીએ. જ્યાં આપનું વર્તન અને ક્રિયા આપના ભૂતકાળના અનુભવો દ્વારા નક્કી કરવામાં આવે છે. ક્રોધ, પ્રેમ, દર, ગુસ્સો, જેવાં ભાવો એટલા પ્રબળ હોય છે કે ક્યારેક એ મનુષ્ય પર દબાવ કરે છે અને ભાવાવેગમાં વ્યક્તિ કરવાનું કરીબેસે છે, જે કરવાનું છે એનાવિશેક્યારેય પણ વિચારતાં નથી.

એક સારું વ્યક્તિત્વ કેળવવા માટે, મનુષ્યને પોતાની લાગણીઓઉપર ચોક્કસ નિયંત્રણ રાખવું અનિવાર્ય છે. કોઈપણ ભાવાત્મક પરિસ્થિતિમાં મનુષ્યએ સમજી-વિચારીને કામ કરવું જોઈએ. આ માટે આપણે આપણી લાગણીઓને અને આપણા જીવનમાં, તેની ભૂમિકાને સમજવાની જરૂર છે.સારું વ્યક્તિત્વ કેળવવા માટે આંતરિક ભાવ જગત અને મનોવલણો સમજવા અનિવાર્ય છે. આત્મહત્યા કરનાર લોકોને તેમનાઆવેગો પર કોઈ નિયંત્રણ નથી હોતું. તેમને એવો ખ્યાલ નથી આવતો કે તેઓ તેમની હતાશા અને આવેશો વડે દોરવાયેલાં છે. ભાવનાઓને નિયંત્રણમાં લાવવા માટેયોગ અને ધ્યાનનો સહારો ખૂબ જ આવશ્યક છે અને સારા વ્યક્તિત્વનો વિકાસ કરી શકાય છે.

GROSS MOTOR SKILLS: - શારીરિક કુશળતા

Gross Motor Skills (સ્થૂળ શારીરિક કુશળતા) એ સારા વ્યક્તિ વિકાસનો એક ભાગ છે. શારીરિક કુશળતા કે જેમાં મોટા ભાગના સ્નાયુઓ રોજિંદા કાર્યરત હોય છે. જેમ કે ચાલવું, દોડવું, ચઢાણ ચડવું, કૂદવું વગેરે. બાળકોને દરરોજના કાર્યો કરવા સક્ષમ કરવા માટે શારીરિક કુશળતા ખૂબ જમહત્વપૂર્ણ છે. શારીરિક કુશળતાનો પ્રભાવ રોજિંદા જીવનમાં પણ પડે છે. શારીરિક કુશળતાથી શરીર અને મન પ્રસન્ન રહે છે. અને તેના લીધે વ્યક્તિનો વિકાસ થાય છે. Gross Motor Skills એ પ્રારંભિક બાળપણના વિકાસનો એક મહત્વપૂર્ણ ભાગ પણ છે.બાળકોને બહારની રમતરમવા માટે પ્રોત્સાહિત કરવાં જોઈએ. આનાથી તેમનો આત્મવિશ્વાસ વધે છે.

FINE MOTOR SKILLS: -

Fine Motor Skills માં નાના સ્નાયુઓનો ઉપયોગ સામેલ છે. જે હાથ, આંગળીઓ અને અંગૂઠાને નિયંત્રણ કરે છે. તે બાળકને લેખન, ચિત્રકામ જેવાં કાર્યોમાં મદદ કરે છે.

સ્વ-સંભાળ અને દરરોજના કાર્યો પૂર્ણ કરવાની ક્ષમતા બાળકના આત્મસન્માન અને આત્મવિશ્વાસને વધારવામાં મદદ કરે છે.કેટલાંક બાળકો Fine Motor Skills નો ઉપયોગ અને તેમાં પ્રભુતા મેળવવા માટે સંઘર્ષ કરતાં હોય છે. જયારે તેઓ પોતાના કાર્યો પૂર્ણ કરી શકતાં નથી, ત્યારે તેઓ હતાશા અનુભવે છે અને નિરાશ થઈ જાય છે. ઉદાહરણ તરીકે ઘણાં બાળકોને કાતર પકડવામાં અને દોરેલ લાઈન સાથેકાપવામાં મુશ્કેલી પડતી હોય છે. આનાથી તેઓ હતાશ થઈ જાય છે. Fine Motor Skills એ બાળકના સર્વાંગી વિકાસ માટે ખૂબ જ આવશ્યક છે.

વ્યક્તિત્વ વિકાસ કરવાની રીતો :-

વ્યક્તિત્વ વિકાસ એ મનુષ્યના સર્વાંગી વિકાસમાં મહત્વનો ફાળો અને યોગદાન આપે છે. વ્યકિત તેના દેખાવ, વર્તન, લક્ષણ, શિક્ષણ, મૂલ્યો દ્વારા નક્કી કરવામાં આવે છે અને તેના આધારે નિર્ણય લેવામાં આવે છે. વ્યક્તિત્વનાવિકાસ માટે મનુષ્યએ ઘણાં પરિબળો ઉપર કામ કરવાની જરૂર છે, અહી વ્યક્તિત્વના વિકાસ માટેના કેટલાંક મુદ્દાઓ આપેલ છે.

➢ **સામાજિક કુશળતા :-**

માણસ એક સામાજિક પ્રાણી છે. દરેક વ્યકિત એ કોઈ જૂથ સાથે સંકળાયેલો છે. શરમાળ અને અંતર્મુખી વ્યક્તિઓ બીજાંની સાથે હળી-મળી શકતાં નથી. સારા વ્યકિત્વના વિકાસ માટે બહુર્મુખી થવું આવશ્યક છે. વર્તમાન સમયમાં શું ચાલી રહયું છે તેનાથીહંમેશાં માહિતગાર રહેવું આવશ્યક છે. લોકો સાથે ચર્ચા અને સંવાદમાં ભાગ લેવાથી આત્મવિશ્વાસમાં વધારો થાય છે.

➢ **નેતૃત્વ ની લાયકાત વિકસાવો :-**

એક સારા નેતા, સારા વ્યકિત્વ ધરાવતાં હોવાનું માનવામાં આવે છે. નેતૃત્વ કુશળતાનો અર્થ એ નથી કે તમે તમારા ગૌણ અધિકારીઓને કેટલી સારી રીતે ઓર્ડર આપો છો, પણ એનો અર્થ એ છે કે કોઈ ચોક્કસ કાર્યને પરિપૂર્ણ કરવા માટેતમે તમારા ગૌણ અધિકારીઓને કેટલો સાથ-સહકાર આપો છો.નેતૃત્વ કળાને વિકસાવવાથી મનુષ્યમાં એક જવાબદારી પૂરી કરવાનો ગુણ પણ વિકાસ પામે છે. જેનાથી તે ભવિષ્યમાં મોટી જવાબદારી લેવાથી ગભરાતો નથી અને તેને સોંપવામાં આવેલકાર્યો તે પૂર્ણ કરે છે.

➢ **આશાવાદી બનો :-**

દરેક વસ્તુ અને વ્યકિત પ્રત્યે સકારાત્મક અભિગમ રાખો કોઇપણ વ્યકિતને નિરાશાવાદી વ્યક્તિઓ ગમતાં નથી.જયારે કોઈ નિરાશાનો સામનો કરવો પડે ત્યારે તે ધારણા છોડી દો કે તમે કોઈ કાર્ય કરવામાં અસમર્થ છો.પણ, એ પરિસ્થિતિને હકારાત્મકમાં ફેરવીદો. નિરાશાવાદી વ્યકિત જીવનમાં હંમેશા દુ:ખી રહે છે અને તેની સામે આશાવાદી મનુષ્ય કપરી પરિસ્થિતિમાં પણ માર્ગ શોધી કાઢે છે અને પોતાની સાથે આજુ-બાજુનું વાતાવરણ પણ પ્રસન્નરાખે છે.

➢ **એક સારા શીખનાર બનો:-**

સારા વ્યક્તિત્વ વિકાસ માટે હંમેશા નવું શીખવાનો ઉત્સાહ પણ ખૂબ જરૂરી છે.

હંમેશાં નવું શીખવાનો ઉત્સાહ વ્યક્તિને એક નવા અભિગમ તરફ દોરી જાય છે.હંમેશાં તમારી ભૂલોઉપરથી શીખો અને તેનું પુનરાવર્તન ન થાય તેની કાળજીરાખો. હંમેશાં નવું શીખવાના ઉત્સાહથી તમે બીજાં લોકોને પણ પ્રભાવિત કરી શકશો. અને તેમને પણ કશુંક નવું શીખવા માટે પ્રોત્સાહિત કરી શકશો.

કોઈ ની સાથે સરખામણી ના કરો

એક સારા વ્યક્તિત્વના, વિકાસ માટે આ એક ખૂબજ અગત્યનું છે કે ક્યારેય કોઈની સાથે તમારી સરખામણી ના કરો તમારી પાસે રહેલી શક્તિઓ અને જ્ઞાન એ અદ્ભુત છે. જે કોઈની સાથે સરખામણીને યોગ્ય નથી, તેવો અભિગમ કેળવો.

ઉત્સાહી રહોઃ-

કોઈપણ વિકટ પરિસ્થિતિમાં વ્યક્તિએ પોતાનો ઉત્સાહ ક્યારેય ના છોડવો જોઈએ. વ્યક્તિએ હંમેશાં ઉત્સાહી રહેવું જોઈએ. જેનાથી તે વિકટ પરિસ્થિતિ સામે લડી શકે, અને તેમાંથી બહાર પણ નીકળી શકે

ઉપરોક્ત આપેલ તમામ પરિબળો સિવાય ઘણાં પરિબળો છે. જે મનુષ્ય પોતાના જીવનમાં ઉતારી શકે છે અને એક સાચું વ્યક્તિત્વ કેળવી શકે છે.

પ્રગતિ ચકાસોઃ

1. વ્યક્તિત્વ વિકાસ શું છે ?
2. વ્યક્તિત્વ વિકાસનું શું મહત્વ છે ?
3. Gross Motor Skillsનુંવ્યક્તિત્વ વિકાસમાં શું મહત્વ છે?
4. Fine Motor Skills નું વ્યક્તિત્વ વિકાસમાં શું મહત્વ છે?
5. આશાવાદી બનવાથી વ્યક્તિત્વ વિકાસમાં ક્યો બદલાવ આવેછે?

- ટૂંકનોંધ લખો :

-વ્યક્તિત્વ વિકાસના ક્ષેત્રો

-વ્યક્તિત્વ વિકાસની રીતો

MCQ

1. એરિક એરિસને______વર્ગના વ્યક્તિત્વના ઉદ્દભવ વિશે વર્ણન કર્યું છે?
2. ________ની વયે બાળક માતા-પિતા સાથે વ્યવહાર કરતાં શીખે છે.
3. વ્યક્તિત્વ વિકાસનો ત્રીજો તબક્કો __________દરમિયાન થાય છે.
4. _______ વ્યક્તિત્વ વિકાસનું ક્ષેત્ર છે.
5. ભાવાત્મક વ્યક્તિત્વ વિકાસનું ક્ષેત્ર એ વ્યક્તિની_________સાથે જોડાયેલું છે.
6. __________એ શરીરની કુશળતા માટે ખૂબ જ આવશ્યક છે.
7. ________એ બાળકના સર્વાંગી વિકાસ માટે ખૂબ જ આવશ્યક છે.
8. ________એ વ્યક્તિને એક સારો નેતા બનાવે છે.
9. ______થી વ્યક્તિ નકારાત્મક પરિસ્થિતિનો સામનો કરી શકે છે.
10. ______વ્યક્તિને સારી પરિસ્થિતિમાં પણ નકારાત્મક દેખાય છે.

જવાબો :-

1. 1996
2. 18 મહિનાથી 3, 4 વર્ષ
3. રમતની વય
4. સનાત્મક
5. ભાવનાઓ

6. GrossMotorSkills
7. FineMotorSkills
8. નેતૃત્વની લાયકાત
9. પોઝિટિવિટી
10. નેગેટિવ

ReferenceBooks

1. પર્સનાલિટી ડેવલોપમેન્ટ – પ્રકાશસિંહ રાણા
2. પર્સનાલિટી ડેવલોપમેન્ટ કઈ રીતે – રાજુ અંધારિયા

એકમ : 9 કારકિર્દી વિકાસ અને મૂલ્યાંકન

: રૂપરેખા :

1.0 ઉદ્દેશો

1.1. પરિચય

1.2. ઐતિહાસિક અવલોકન

1.3. બહુમાર્ગીકારકિર્દી(Protean Career) ની લાક્ષણિકતાઓ

1.4. શબ્દ કારકિર્દી

1.5. કારકિર્દીની વ્યાખ્યા

1.6. કારકિર્દીનું આયોજન

1.7. કારકિર્દી વિકાસ પ્રક્રિયા

1.8. કારકિર્દી વિકાસનું વર્ણન

1.9. કારકિર્દી વિકાસ પર થિયરીઝ કે સિધ્ધાંતો

1.10. ઉપસંહાર

1.11. સંદર્ભ સૂચિ

1.12. જવાબો

1.0 ઉદ્દેશોઃ

આપ્રકરણમાં આપણે કારકિર્દી વિશેનાં ખ્યાલો વિશે વિગતે ચર્ચા કરીશું. આ ઉપરાંત આપણે કારકિર્દીનાં ઐતિહાસિક અવલોકન, પરંપરાગત અને બહુમાર્ગીકારકિર્દી(Protean Career) વચ્ચેનો તફાવત, કારકિર્દીની વ્યાખ્યાઓ, કારકિર્દીનું આયોજન, કારકિર્દી વિકાસ પ્રક્રિયા અને કારકિર્દી વિકાસ પર થિયરીઝ કે સિધ્ધાંતો વિશેનો વિગતે ખ્યાલ મેળવીશું.

1.1. પરિચયઃ

આજે, દરેક વ્યક્તિએ તેની કારકીર્દીની જવાબદારી લેવી જ જોઇએ. સંસ્થાઓ હવે કર્મચારીઓની કારકિર્દીની જરૂરિયાતોને સંગઠનની આવશ્યકતાઓ સાથે સુમેળ ખાય તેના પર ધ્યાન કેન્દ્રિત કરે છે. સંગઠનનો વિકાસ એ કર્મચારીને આત્મનિર્ભરતા વધારવા પર અને કર્મચારીઓને તેમને વધુ ને વધુ અનુભવ પ્રદાન કરી તેમની માર્કેટિબિલીટી જાળવી રાખવામાં પર આધારિત છે. આજે ઘણી સંસ્થાઓ હજી પણ તેમના કર્મચારીઓમાં રોકાણ કરે છે, પણ ઘણી સંસ્થાઓ પોતાના કર્મચારીઓને કારકિર્દી સુરક્ષા પ્રદાન કરી શકતાંનથી અને વિવિધ વર્કફોર્સમાં દરેકની જરૂરિયાતો પૂરી કરી શકતાં નથી. આવા તબક્કે આ પોતાની કારકિર્દી વિકાસની જવાબદારી સ્વયંનીજ બની જાય છે અને તેના માટે આ યુનિટમાં આપણે કારકિર્દી વિકાસ વિશે અને તેના મૂલ્યાંકન વિશે ચર્ચા કરીશું.

1.2. ઐતિહાસિક અવલોકનઃ

કારકિર્દી વિચારવાદએ જેતે પ્રવર્તમાન સામાજિક અને આર્થિક વાતાવરણસંબંધિતહોય છે. કારકિર્દી વિચારવાદનોઇતિહાસ સામાજિક અને આર્થિક વાસ્તવિકતાઓ દ્વારા સંચલિત છે. કારકિર્દીની પસંદગી અને વિકાસના સિધ્ધાંતોનું લક્ષ્ય એ છે કે લોકોની વ્યક્તિત્વ અને તેમના વ્યવસાયો વચ્ચે સંલગ્નતાની આગાહી આપવી અને તેને સમજાવવાનો પ્રયત્ન કરવો. કાર્યએ લોકોના સ્વ-ખ્યાલો

માટે હમેશાં કેન્દ્ર રહેલ હોય છે અને તેથીજ કારકિર્દીની સફળતા વ્યક્તિઓ તેમજ સંસ્થાઓ માટે મહત્વપૂર્ણ છે.

કારકિર્દીનો પરંપરાગત ખ્યાલ ઔદ્યોગિક યુગ (European Industrialization of the 19th C.)ની સાથે જોડાયેલ છે. આ યુગ દરમિયાન, મોટાભાગની વ્યક્તિઓ મોટી સંસ્થાઓ દ્વારા રોજગારી મેળવતાં, જેમનો પ્રાથમિક સ્થૂળમૂર્ત ઉત્પાદનનો હતો. આ સંગઠનોએ લોકોના જીવનવ્યાપનમાટેમાળખાગત વ્યવસ્થાઓ રચી છે. આવી સંસ્થાઓએ લોકોને કારકિર્દીમાં પ્રગતિની તકો પૂરી પાડી. આ ઔદ્યોગિક યુગ દરમિયાન, કાર્ય રોજગારમાં કેન્દ્રિત હતું, શિક્ષણ શિક્ષણમાં કેન્દ્રિત હતું, અને શિક્ષણ રોજગાર પહેલાંનું સોપાન હતું. નોકરીદાતા-કર્મચારીના સંબંધને નોકરીની સલામતીના સંગઠનના ગર્ભિત વચન માટે કાર્યકરની નિષ્ઠાના આદાનપ્રદાન દ્વારા વર્ગીકૃત કરવામાં આવ્યું હતું.

આજના કાર્ય વાતાવરણમાં નોંધપાત્ર ફેરફારનું મૂળ કારણ તકનિકી પ્રગતિઓ અને નાણાકીય મંદીના કારણે નોકરીની સ્થિરતામાં ઘટાડો જેવાં પરિબળો જવાબદાર છે જેના કારણે કોઈ એક સંસ્થા સાથે જોડાઈને લાંબાગાળા સુધી કામ કરી કારકિર્દી બનાવવાના અભિગમમાં પણ ફેરફાર આવેલ છે. અને તેથીજ રુસો અને બ્રિસ્કોએ મુખ્ય મૂલ્ય તરીકે વ્યક્તિની સ્વતંત્રતા અને વૃધ્ધીપર ભાર મૂક્યો.

21 મી સદીની કારકિર્દી ચલાયમાન અથવા બહુમાર્ગી(Protean Career)છે. બહુમાર્ગીકારકિર્દીનો ખ્યાલ હોલ (1976, 2002) દ્વારા રજૂ કરવામાં આવ્યો હતો. પ્રોટીઅન શબ્દ Proteusના રૂપકમાંથી બન્યોછે, કે જે ગ્રીક પૌરાણિક કથાઓમાં એક સમુદ્ર દેવ છે, જેની ભવિષ્ય ભાખવાની,કરી શકવાની શક્તિ છે. તે પોતાનું જ્ઞાન અન્ય લોકોથી છુપાવવા માટે સ્વરૂપાંતરનો તકનિકનો ઉપયોગ કરતાં.પ્રોટીઅનશબ્દએ લચકતા, અનુકૂલનશીલ અને પરિવર્તનશીલ હોવાનો પર્યાય છે.

પ્રોટીઅન કારકિર્દીએ વ્યક્તિ દ્વારા સંચાલિત કરવવામાં આવે છે, સંસ્થા દ્વારા નહિ. અને તે વ્યક્તિ દ્વારા બદલતાં વ્યક્તિઓ અને પરિસ્થિત ને અનુરૂપ સમયાંતરે પુનઃ શોધિત કરવામાં આવે છે, આવા પ્રકારની કારકિર્દી વ્યક્તિગત લક્ષ્યો પર આધારિત છે. આ એક એવી કારકિર્દી છે જેમાં :

1. વ્યક્તિના પોતાના જ મૂલ્યો તેના વિકાસ તેને માર્ગદર્શન પૂરું પડે છે અને સફળતાના માપદંડો નક્કી કરી છે.

2. વ્યક્તિગત કારકિર્દી વ્યવસ્થાપનમાં જરૂરી ક્ષમતાઓ વિકસાવી કામગીરી અને શીખવાની માંગમાં અનુકૂલનશીલતા વિકસાવે છે.

સ્વ-મૂલ્યાંકન. 1 –

1. કારકિર્દી વિશેનાં ઈતિહાસ પર ટૂંકનોંધ લખો.

....

....

....

....

....

....

1.3.બહુમાર્ગી(Protean)કારકિર્દીની લાક્ષણિકતાઓઃ

1. માનસિક સફળતા પર સંપૂર્ણ ધ્યાન કેન્દ્રિત કરે છે
2. આજીવન ઓળખનુંપરિવર્તન અને સતત શીખતાંરહેવાની પ્રક્રિયા
3. નોકરીની સલામતીને બદલે રોજગારક્ષમતાના ધ્યેય પર વધારે ભાર
4. વિકાસના સ્ત્રોતો એ કાર્ય પડકારો અને વ્યાવસાયિક સંબંધો છે, નહી કે માત્ર તાલીમ કે

પ્રશિક્ષણનાકાર્યક્રમો

5. નવો કારકિર્દી કરાર, એ સંસ્થા સાથેનો કરાર નથી; તેના કરતાં, તે એકના સ્વ અને એકના કાર્ય સાથેનો કરાર છે.

6. અધિકૌશલ્યો (Meta skills)(નવું શિખવાની કળાશિખવી) પર ધ્યાન કેન્દ્રિત કરો જેમકે સ્વ-વિષેનું જ્ઞાન અને અનુકૂલનક્ષમતા કેવી રીતે વિકસિત કરવું

અનુકૂલનક્ષમતા અને સ્વ-ઓળખ શિક્ષણએ અન્ય લોકો સાથેની ક્રિયા-પ્રતિક્રિયા દ્વારા શ્રેષ્ઠ રીતે પરિપૂર્ણ થાય છે. આવા ફેરફારોનું બીજું પરિણામ વધુ ને વધુ કારકિર્દીની તકો પૂરી પડે છે અને બધીજ પરંપરાગત સીમાઓ તોડી નાખે છે. ડીફિલિપ્પી અને આર્થર એ (1994) વધુ પ્રસરી કે ફેલાઈ શકે તેવું (સંગઠનાત્મક) ‘બાઉન્ડ્રીલેસ’ કારકિર્દીનો ખ્યાલ વિકસાવ્યો.આસીમારહિતકારકિર્દી વલણ એ સંસ્થાકીય ગતિશીલતાની પસંદગીનો વિકલ્પ આપેછે. સંગઠનાત્મક ગતિશીલતાની પસંદગીનો અર્થ વિવિધ વ્યવસાયો, નોકરીઓ અને સંસ્થાઓ વચ્ચે ફેરબદલી કરવા તરફ ધ્યાન દોરે છે. નિઃસીમ માનસિકતાવાળી વ્યક્તિ ઘણી સંસ્થાઓમાં લોકો સાથે પ્રોજેક્ટ્સમાં કામ કરવાની મઝા માણીશકે છે અને બીજી બહારની સંસ્થાઓ સાથે કામ કરી મેળવેલ નવા અનુભવો અને પરિસ્થિતિઓમાં વ્યસ્ત રહી ઉત્સાહની લાગણી અનુભવે છે.

પરંપરાગત અને બહુમાર્ગી કારકિર્દીની ચાવીરૂપ લાક્ષણિક્તાઓઃ

	પરંપરાગત કારકિર્દી	**બહુમાર્ગીકારકિર્દી**
ગતિશીલતા / સુરક્ષા	ઓછી ગતિશીલતા અને ઉચ્ચ નોકરીની સુરક્ષા	ઉચ્ચ ગતિશીલતા અને ઓછી નોકરીની સુરક્ષા
વ્યાવસાયિક ભૂમિકા	માત્ર એક વ્યાવસાયિક ભૂમિકા	વિવિધ વ્યાવસાયિક ભૂમિકાઓ
આવકના સ્રોત	નિયોજક પગાર કે અન્ય ભથ્થાઓ માત્ર એક આવકનું સ્રોત	નિયોજકો અને અન્ય ગ્રાહકો કરાર અથવા ભથ્થાઓ વિવિધ આવક્ના સ્રોતો
કારકિર્દી પ્રેરણા અને સફળતાના પગલાં	બહુશ્રેણિકપદો કે પગાર	વ્યક્તિલક્ષી, મનોવૈજ્ઞાનિક પ્રેરણા અને વિકાસના પગલાં
કારકિર્દી વિકાસ માટેની જવાબદારી	કારકિર્દીના વિકાસ માટે સંસ્થાકીય જવાબદારી	કારકિર્દીના વિકાસ માટે પોતાની જવાબદારી

સ્વ-મૂલ્યાંકન. 2 –

1. બહુમાર્ગી કારકિર્દી(Protean Career)ની લાક્ષણિકતાઓની વિગેતે ચર્ચો.

....

....

....

....

2. પરંપરાગત અને બહુમાર્ગી કારકિર્દી વચ્ચે તફાવત આલેખો.

....

....

....

....

1.4. શબ્દ કારકિર્દીઃ

'કારકિર્દી' (Career) શબ્દની વ્યુત્પત્તિ આશરે 16ની સદીના ફ્રેન્ચ શબ્દ "Carrière" માંથી આવે છે કે જેનો અર્થ "માર્ગ કે રેસકોર્સ" એવો થતો. ફ્રેન્ચમાં આ શબ્દ લૅટિન ભાષાનાં શબ્દ "(via)cararia" કે "carrus" માંથી આવેલ. જેનો અર્થ 'ચક્રિયવાહનો માટેનો માર્ગ ' એવો થતો.

1.5. કારકિર્દીની વ્યાખ્યાઃ

કારકિર્દીને એટલે વ્યક્તિની "શિક્ષણ અને કાર્યમાં આજીવન પ્રગતિ" જ્યાં શિક્ષણ ઓપચારિક અથવા અનૌપચારિક હોઈ શકે છે, કાર્યમાં તમામ ચૂકવણી કરેલ અને અવેતન કાર્યમાં વ્યક્તિની ભૂમિકાઓ સામેલ હોઈ શકે છે, અને પ્રગતિ એ કોઈપણ પ્રકારની ફેર બદલી હોઈ શકે છે જે વિકાસની ભાવના જાળવી રાખે છે. આ વ્યાખ્યામાં કારકિર્દી વ્યક્તિના જીવન, શીખવાની અને કાર્યના ઘણા પાસાંઓનો સમાવેશ કરે છે. કારકિર્દી વ્યક્તિના જીવનના કાર્યકારી પાસાઓ સાથે સંબંધિત છે. ત્રીજી રીત જેમાં કારકિર્દી શબ્દનો ઉપયોગ વ્યવસાય અથવા વ્યવસાયને વર્ણવવા માટે થાય છે જેમાં સામાન્ય રીતે વિશેષ તાલીમ અથવા ઓપચારિક શિક્ષણ સામેલ હોય છે.

1.6. કારકિર્દીનું આયોજનઃ

કારકિર્દી આયોજન એ ભવિષ્યનાં ધ્યેયોને હાંસલ કરવા માટે વિચારો અને સમયનું વ્યવસ્થિત આયોજન છે. આમ, ઘણાં લોકો માટેઆ નાના પગલાંઓ તેમના મોટા વિચારોને, વાસ્તવિક બનાવવા તરફની યોજના હોય છે.

કારકિર્દીના આયોજનમાં સામાન્ય રીતે 4 ચાવીરૂપ પગલાં હોય છેઃ

1. સ્વ જાગૃતિઃ

- આનો અર્થ એ છે કે તમારે જીવન / નોકરીમાંથી શું જોઈએ છે તે વિશે વિચારવું
- તમને ખરેખર શું ગમે છે અને તમને શું ખુશ કરે છે તે વિશે વિચારો
- તમારેશું આપવાનું છે તે સમજવું કે બીજાં બધાંથી તમને શું અલગ બનાવે છે કે તમારી કાર્ય કુશળતામાં કોઈ કચાશછે કે કેમ તેનો અભ્યાસ કરવો

2. વિકલ્પોનું અન્વેષણ કરવું આ મુદ્દામાં ધ્યાનમાં લેવાના પ્રશ્નોમાં નીચે મુજબ છેઃ

a. તમારા માટે કયા વિકલ્પો ઉપલબ્ધ છે?

b. શું તમારા પ્રોગ્રામની કુદરતી પ્રગતિ છે અથવા તે વિવિધ ક્ષેત્રોમાં વિસ્તરણ માટે વિકલ્પો આપે છે?

c. શું તમે જુદાંજુદાં ક્ષેત્રો અજમાવવા, નવા સંપર્કો બનાવવા અથવા તમારા વિશે વધુ શોધવા માટે કાર્ય અનુભવને ધ્યાનમાં લીધો છે?

d. વિશેષતા મેળવવા માટે તમારે આગળના અભ્યાસ પર ધ્યાન આપવાની જરૂર છે?

e. કયા ક્ષેત્રમાં કયા પ્રકારનાં નિયોકતા ભરતી કરે છે?

f. અન્ય સ્નાતકો શું કરે છે?

3. નિર્ણય લેવો અને આયોજન

આ મુદ્દામાં ધ્યાનમાં લેવાના પ્રશ્નો નીચે મુજબ છેઃ

a. તમે તમારા લક્ષ્યને કેવી રીતે પ્રાપ્ત કરવા જઈ રહ્યાં છા ? (જો તમે તે નક્કી કર્યું છે કે તે શું છે ?)

b. અમલીકરણનીસમયસીમા અથવા ભૂમિકાઓ / સ્થાનોની માંગને કારણે તમારે આગળની યોજના કરવાની જરૂર છે?

c. તમારા અભ્યાસ અને વિધવિધ પ્રતિબદ્ધતાઓનો તમારા કારકિર્દીના આયોજન સાથે કેવી રીતે તાલમેલ ગોઠવશો?

d. તમે આ કારકિર્દીના આયોજનને તમારા અભ્યાસ અને તમારી સાથેના કોઈપણ પ્રતિબધ્ધતાઓ સાથે તમારા અનુસૂચિ કેવી રીતે ફિટ કરશો?

e. શું તમારે કોઈ ખાસ ક્ષેત્રમાં ઉદ્યમ કરવા અથવા સંપર્કો બનાવવા માટે વધુ પ્રયકરવાની જરૂર છે?

4. નિર્ણાયક પગલાં લેવાં :

આમાં યોજનાઓને કાર્યમાં લાવવા અને યુનિવર્સિટીમાંથી કાર્યક્ષેત્રમાં આગળ વધવાની પ્રક્રિયાને સંચાલિત કરવામાં સક્ષમ હોવાનો સમાવેશ થાય છે,

શું તમે વિવેચક મૂલ્યાંકન કર્યું છે કે તમે એમ્પ્લોયરના દૃષ્ટિકોણથી કેવી રીતે જુઓ છો? આ મુદ્દાને ધ્યાને લેવાથી તમે પોતાની ઉપયોગીતા સાબિત કરી શકો છો.

સ્વ-મૂલ્યાંકન. 3 –

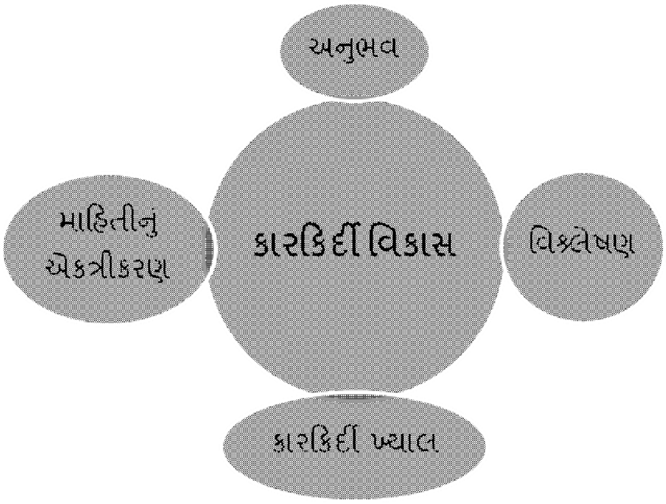
1. કારકિર્દી શબ્દ અને તેની વ્યાખ્યાઓની ચર્ચા કરો.

2. કારકિર્દી આયોજન વિશે વિગતે ચર્ચા કરો.

1.7. કારકિર્દી વિકાસ પ્રક્રિયાઃ

કારકિર્દી વિકાસ પ્રક્રિયા કર્મચારીઓને અને તેમના મેનેજમેન્ટને સંદર્ભ દસ્તાવેજ પ્રદાન કરે છે, જે સતત કારકિર્દી અને વ્યાવસાયિક વિકાસ માટે સામાન્ય "માર્ગદર્શન" પ્રદાન કરે છે. તે વ્યવહારિક અને તકનીકી ક્ષમતાઓની સમજ પ્રદાન કરે છે જે તેમના વ્યવસાયોમાં કાર્યોને અસરકારક રીતે કરવા અને કારકિર્દીના આયોજન માટે ઉપયોગમાં લેવા માટે જરૂરી છે. તે શિક્ષણ અને અન્ય વિકાસની તકો પર સંદર્ભ દસ્તાવેજ રજૂ કરે છે જેનો ઉપયોગ કર્મચારી વિકાસ યોજનાઓની તૈયારીમાં થઈ શકે છે.

1.8. કારકિર્દી વિકાસનું વર્ણનઃ



1. અનુભવઃ

અનુભવ મેળવવો એટલે કોઈ ક્લાસ અથવા સંસ્થામાં જોડાવાથી લઈ કેમ્પસ, અથવા બહાર ક્લબ અથવા સંસ્થામાં જોડાવા સુધી બધાનો સમાવેશ થઈશકેછે. અનુભવએ કોઈપણને તેની પસંદ અને નાપસંદ વચ્ચે તફાવત કરવાની તક આપશે. વધુમાં આ પોતાની શક્તિ અને નબળાઈઓ ક્યાં છે તે શોધવામાં મદદ કરશે.

2. વિશ્લેષણઃ

તમારાં અનુભવોને વધુ સારી રીતે સમજવા વિશ્લેષણએ એક સરસ રીત છે. આમ, વ્યક્તિ વિશ્લેષણ પધ્ધતિ વડે કારકિર્દી સલાહકાર સાથે વાત કરીને પોતાના વિચારોને ગોઠવવામાં અને કારકિર્દીના લક્ષ્યો બનાવવામાં મદદ કરી શકે છે.

3. કારકિર્દી ખ્યાલઃ

કારકિર્દી ખ્યાલએ જે તે વ્યક્તિને ગ્રેજ્યુએશન પછી આગળ વધવા માર્ગદર્શન પૂરું પાડે છે. દાખલા તરીકે; "મારી છેલ્લી બે ઇન્ટર્નીશિપ્સનું વિશ્લેષણ કર્યા પછી, મને લાગે છે કે હું ખરેખર ચામડીનારોગનો નિષ્ણાત બનવા માંગુ છું."

4. માહિતીનું એકત્રીકરણઃ

તેનો અર્થ એ છે કે ઓનલાઈન સ્રોતોનો ઉપયોગ કરી વ્યાવસાયિક સંશોધન કરવું અને ભૂતપૂર્વ વિદ્યાર્થી સાથે મુલાકાતયોજીતેમની સાથે તેમના કારકિર્દીનાં અનુભવો, તેમજ અન્ય કયા પુસ્તકો વાંચવા, તે વિશે વાત કરવી.

1.9. કારકિર્દી વિકાસ પર થિયરીઝ કે વિચારમતોઃ

કારકિર્દીની સારી પસંદગીના પરિણામો હકારાત્મક સ્વ-ખ્યાલ પૂરો પાડે છે અને જ??રી તેમજ અગત્યનાં કામ કરવાની તકો પૂરી પડે છે. આ યાદીમાં મહત્વનાં વિચારમતોનીચે મુજબના છે.

1. હૉલેન્ડનાં (Holland) સિધ્ધાંતોઃ

જહૉન હૉલેન્ડની કારકિર્દી ચોઇસનું વલણ એ છે કે કારકિર્દીની પસંદગી કરવામાં, લોકો તેવી નોકરીને પસંદ કરે છે. જ્યાં તેઓ તેમના જ જેવાં લોકોની આસપાસ હોઈ શકે. તેના મત મુજબ વર્તન વ્યક્તિત્વ અને પર્યાવરણ વચ્ચેની ક્રિયાપ્રતિક્રિયા દ્વારા નક્કી થતું હોય છે. હૉલેન્ડનો મત એ ખ્યાલ પર આધારિતછે કે મોટાભાગના લોકો વ્યક્તિત્વનાછ પ્રકારોમાંથી એકમાં બંધ બેસે છે

a. વાસ્તવિક કે વ્યવહારુ (Realistic)

b. તપાસકર્તા – વિશ્લેષણાત્મક, ð&બૌધ્ધિક (Investigative)

c. કલાત્મક – સર્જનાત્મક (Creative)

d. સામાજિક - સહકારી, સહાયક (Social)

e. સ્પર્ધાત્મક – નેતૃત્વ (Enterprising)

f. પરંપરાગત – આયોજન (Conventional)

2. શાઈનનો(Schein's) Career Anchorવિચારમતઃ

વ્યક્તિગત મૂલ્યો નક્કી કરે છે કે વ્યક્તિઓ માટે શું મહત્વનું છે.

a. તકનિકી-કાર્યકારી લાયકાત

b. સંચાલકીય યોગ્યતા

c. સુરક્ષા-સ્થિરતા

d. સર્જનાત્મકતા

3. યંગ અને માયર્સ-બ્રિગ્સ (Jung and the Myers-Briggs) પ્રારૂપસંરચનાઓ(Typologies) :

ચાર વ્યક્તિત્વ પરિમાણોઃ

a. બહિર્મુખ કે અન્તર્મુખ

b. સંવેદનાત્મક કે અંતઃપ્રજ્ઞાની

c. વિચારશીલ કે અનુભવલક્ષી

d. નિષ્કર્ષવાદી કે પૂર્ણ-સભાન

સ્વ-મૂલ્યાંકન. 4 –

1. કારકિર્દી વિકાસની વિગતે ચર્ચા કરો.

....

....

....

2. કારકિર્દી વિકાસનાં સિધ્ધાંતો પર ટૂંક નોંધ લખો.

....

....

....

....

1.10. ઉપસંહારઃ

આ પ્રકરણમાં આપણે કારકિર્દી વિશેનાં ખ્યાલો વિશે વિગતે ચર્ચા કરી. આ ઉપરાંત આપણે કારકિર્દીનાં ઐતિહાસિક અવલોકન, પરંપરાગત અને બહુમાર્ગીકારકિર્દી(Protean Career)વચ્ચેનો તફાવત, કારકિર્દીની વ્યાખ્યાઓ, કારકિર્દીનું આયોજન, કારકિર્દી વિકાસ પ્રક્રિયા અને કારકિર્દી વિકાસ પર થિયરીઝ કે વિચારમત વિશેનો વિગતે ખ્યાલ મેળવ્યો.

1.11. સંદર્ભ સૂચિઃ

Brown, S. D., & Lent, R. W. (Eds.). (2004). Career development and counseling: Putting theory and research to work. John Wiley & Sons.

Greenhaus, J. H., & Callanan, G. A. (Eds.).(2006). Encyclopedia of career development.Sage Publications.

Onkar, R. M. (2011). Personality Development and Career Management: A Pragmatic Perspective. S Chand.

સ્વ-મૂલ્યાંકન. 5 –

નીચે આપેલ નિવેદનો ખરાં છે કે ખોટાં એ જણાવો. ખોટાં નિવેદનોને સુધારી ફરીથી લખો.

1. કારકિર્દી વિકાસની જવાબદારી માત્રને માત્ર વ્યક્તિનીજ હોય છે.

....

2. કારકિર્દીએ પ્રવર્તમાન સામાજિક અને આર્થિક વાતાવરણને અનુરૂપ સંકડાયેલ હોય છે.

....

3. ઔદ્યોગિક યુગ દરમિયાન, કાર્ય રોજગારમાં કેન્દ્રિત હતું, શિક્ષણ શિક્ષણમાં કેન્દ્રિત હતું, અને શિક્ષણ રોજગાર પહેલાંનું સોપાન હતું.

....

4. બહુમાર્ગીકારકિર્દી(Protean Career)નો ખ્યાલ હૉલેન્ડ દ્વારા રજૂ કરવામાં આવ્યો હતો.

....

5. પ્રોટીઅનશબ્દ એ લચકતા, અનુકૂલનશીલ અને પરિવર્તનશીલ હોવાનો પર્યાય છે.

....

6. ''આજીવન ઓળખની પરિવર્તન અને સતત શીખતાં રહેવાની પ્રક્રિયા'' એ પ્રોટીઅન કારકિર્દીની લાક્ષણિકતા છે.

....

7. ''ઉચ્ચ ગતિશીલતા અને ઓછી નોકરીની સુરક્ષા'' એ પરંપરાગત કારકિર્દીની ચાવીરૂપ લાક્ષણિક્તા છે.

....

8. 'કારકિર્દી' શબ્દની વ્યુત્પત્તિ આશરે 16ની સદીના ફ્રેન્ચ શબ્દ 'carrus' માંથી થયેલ છે.

....

9. હૉલેન્ડ પોતાના કારકિર્દી વિકાસ પરનાં સિધ્ધાંતમાં કુલ 4 પ્રકારના વ્યક્તિત્વની ચર્ચા કરે છે.

....

10. ''સ્વ જાગૃતિ'' વિશેનો ખ્યાલએ કારકિર્દીના આયોજનનું અગત્યનું સોપાન છે.

11. ....

1.12. જવાબોઃ

---

1. ખોટું
2. ખરૂ
3. ખરૂ
4. ખોટું
5. ખરૂ
6. ખરું
7. ખોટું
8. ખોટું
9. ખોટું
10. ખરૂ

એકમ : 10 EQ અને IQ

: રૂપરેખા :

10.1. ભાવનાત્મક બુદ્ધિ આંક અથવા ભાવનાત્મક આંક એટલે શું?

10.2. ભાવનાત્મક બુદ્ધિનું મહત્વ

10.3. ભાવનાત્મક બુદ્ધિની અસકારકતા છે.

10.4. ભાવનાત્મક બુદ્ધિ કેવી રીતે વિકસિત કરવી?

10.5. લાગણીઓને નિયંત્રિત કરવાની અસરકારક રીત

10.6. ભાવનાત્મક બુદ્ધિના ઉપયોગના ફાયદા અને મર્યાદાઓ

10.7. બૌદ્ધિક આંક (IQ)

10.8. મલ્ટીપલ ઈન્ટેલિજન્સની થિયરી : (બહુવિધ બુદ્ધિ)

10.9. બુદ્ધિઆંક પરીક્ષણનું મહત્ત્વ

10.10. બુદ્ધિઆંક પરીક્ષણના ફાયદા અને મર્યાદાઓ

10.11. ઈક્યુ અને આઈ ક્યુની તુલના

- સ્વાધ્યાય

10.1. ભાવનાત્મક બુદ્ધિ આંક અથવા ભાવનાત્મક આંક એટલે શું?

ભાવનાત્મક બુદ્ધિ (EMOTIONAL INTELLIGENCE) અથવા ભાવનાત્મક આંક (EMOTIONAL QUOTIENT) એટલે ભાવનાઓનો કે લાગણીઓનો સકારાત્મક ઉપયોગ કરવાની કે તેને કાબુમાં રાખવાની વ્યક્તિની ક્ષમતા. કોઈ વ્યક્તિની ભાવનાત્મક બુદ્ધિનું સ્તર, ઘણી વાર પ્રમાણિત પરીક્ષણમાં સ્કોર (આંક) દ્વારા દર્શાવવામાં આવે તો તે આંકને ભાવનાત્મક આંક કહેવાય છે.

પીટર સાલોવે અને જહોન મેયર દ્વારા ભાવનાત્મક બુદ્ધિને આ મુજબ વ્યાખ્યાયિત કરવામાં આવી છે, "કોઈની પોતાની અને અન્ય લોકોની લાગણીઓ પર નજર રાખવાની ક્ષમતા, વિવિધ ભાવનાઓ વચ્ચે ભેદ પારખવાની ક્ષમતા અને તેમને યોગ્ય રીતે ઓળખવાની ક્ષમતા, અને વિચારસરણી અને વર્તનને માર્ગદર્શન આપવા માટે ભાવનાત્મક માહિતીનો ઉપયોગ કરવાની ક્ષમતા." આ વ્યાખ્યાને પછીથી વિસ્તાર કરી ચાર સૂચિત ક્ષમતાઓમાં સુધારી દેવામાં આવી :

(1) અનુભવોને સમજવા

(2) ભાવનાઓનો ઉપયોગ કરવા

(3) લાગણીઓને સમજવા

(4) સંવેદનાઓને સંચાલિત કરવા

આ ક્ષમતાઓ અલગ હોવા છતાં સંબંધિત છે. ભાવનાત્મક બુદ્ધિ આંતર વ્યક્તિત્વની ગતિશીલતાના વિચાર અને સમજને વધારવા માટે બુદ્ધિ, સહાનુભૂતિ અને લાગણીઓ સાથે જોડાવાની ક્ષમતાઓને પણ પ્રતિબિંબિત કરે છે.

ભાવનાત્મક બુદ્ધિ સામાન્ય રીતે ચાર લક્ષણો દ્વારા વ્યાખ્યાયિત કરવામાં આવે છેઃ

(1) **સ્વ-વ્યવસ્થાપન** - આવેગજન્ય લાગણીઓ અને વર્તનને નિયંત્રિત કરવા, સ્વસ્થ રીતે લાગણીઓને સંચાલિત કરવા, પહેલ કરવી, પ્રતિબદ્ધતાઓનું પાલન કરવું અને બદલાતા સંજોગોમાં અનુકૂલિત થવામાં સક્ષમ હોવું.

(2) **સ્વ-જાગૃતિ** - ભાવનાઓ વિચારો અને વર્તનને કેવી અસર કરે છે તેની સમજ હોવી. શક્તિ અને નબળાઇઓની જાણ હોવી, અને આત્મવિશ્વાસ હોવો.

(3) **સામાજિક જાગૃતિ** - સમાજ પ્રત્યે સહાનુભૂતિ હોવી. અન્ય લોકોની લાગણીઓ, જરૂરિયાતો અને ચિંતાઓને સમજી શકવાની ક્ષમતા હોવી, ભાવનાત્મક સંકેતોને પસંદ કરી શકવાની ક્ષમતા હોવી, સામાજિક રીતે આરામદાયક અને સ્વાસ્થ અનુભવ કરવો અને જૂથ અથવા સંગઠનમાં શક્તિ ગતિશીલતાને ઓળખી શકવાની ક્ષમતા હોવી.

(4) **સંબંધોનું વ્યવસ્થાપન** - સારા સંબંધોને કેવી રીતે વિકસાવવા અને જાળવવા, સ્પષ્ટ રીતે વાતચીત કરવી, અન્યને પ્રેરણા આપવી અને પ્રભાવિત કરવા, જૂથમાં સારી રીતે કાર્ય કરવું અને સંઘર્ષનું સંચાલન કરવું વગેરે વિષે સક્ષમ હોવું.

10.2. ભાવનાત્મક બુદ્ધિનું મહત્વ

અનુભવ અને કુશળતા હોવી જેટલું મહત્ત્વનું છે. એટલું જ મહત્વ ભાવનાત્મક બુદ્ધિનું છે.

(1) ભાવનાત્મક બુદ્ધિ સારી અને અસરકારક રીતે અન્ય લોકો સાથે સંબંધ બનાવવામાં મદદ કરે છે.

(2) વ્યક્તિગત અહંકારને બાજુ પર રાખી ભૂલોમાંથી શીખવા માટે પ્રેરણા આપે છે જે કોઈ પણ સંસ્થામાં કામ કરતા કર્મચારી માટે ખુબ અગત્યનું છે.

(3) લાગણીઓ પર નિયંત્રણ રાખવા અને વિચારશીલ ચર્ચા કરવા માટે પણ સક્ષમ કરે છે.

(4) સક્રિય શ્રવણ દ્વારા ટોચની ભૂમિકામાં રહેલા કર્મચારીને.

(5) કોઈની પણ ટીકાને સકારાત્મક રૂપે લેવા માટે દ્રઢતા પ્રદાન કરે છે.

(6) દબાવમાં હોય ત્યારે પણ શાંત અને સ્વસ્થ મન રાખવામાં મદદરૂપ થાય છે.

(7) જો ભાવનાત્મક બુદ્ધિ ક્ષમતા સારી હોય તો બઢતી મેળવીને ઉચ્ચ હોદ્દા પર પહોંચવું અને ટકી રહેવું સરળ બને છે.

(8) બૌદ્ધિક આંક (EQ) કરતા ભાવનાત્મક આંક (EI) વધુ મહત્વનો છે, કારણકે વ્યક્તિ પાસે સારી કારીગરી છે પરંતુ તે તેની ટીમના સામાજિક અને ભાવનાત્મક મુદ્દાઓને ઓળખવામાં અસમર્થ છે તો તે નકારાત્મક વાતાવરણ ઉભું કરે છે જે જૂથ અથવા સંગઠન માટે સારું નથી.

10.3. ભાવનાત્મક બુદ્ધિ નીચે મુજબ અસકારક છે.

(1) શાળા અથવા કાર્યક્ષેત્રમાં તમારું પ્રદર્શન. ઉચ્ચ ભાવનાત્મક બુદ્ધિ તમને કાર્યસ્થળની સામાજિક જટિલતાઓને સંચાલિત કરવામાં, બીજાને માર્ગદર્શન આપવા અને પ્રોત્સાહિત કરવામાં અને તમારી કારકિર્દીમાં શ્રેષ્ઠતા લાવવામાં મદદ કરી શકે છે. હકીકતમાં, જ્યારે મહત્વપૂર્ણ નોકરીના ઉમેદવારોને ધ્યાનમાં રાખવાની વાત આવે છે, ત્યારે ઘણી કંપનીઓ હવે ભાવનાત્મક બુદ્ધિને તકનીકી (ટેકનોલોજિકલ) ક્ષમતા

જેટલું જ મહત્ત્વ આપે છે અને નિમણૂંક આપતા પહેલા ઈક્યુ (EQ) પરિક્ષણ ચોક્કસ કરે છે.

(2) તમારું શારીરિક સ્વાસ્થ્ય. જો તમે તમારી લાગણીઓને સંચાલિત કરવામાં અસમર્થ છો તો તમે કદાચ તમારા માનસિક તણાવને નિયંત્રિત કરી શકતા નથી. આ બાબત ગંભીર આરોગ્ય સમસ્યાઓ તરફ દોરી શકે છે. અનિયંત્રિત તણાવ રક્તચાપ વધારે છે, રોગ પ્રતિકારક શક્તિને દબાવશે, હાર્ટ એટેક અને સ્ટ્રોકનું જોખમ વધારે છે, વંધ્યત્વ લાવવામાં ફાળો આપે છે અને વૃદ્ધત્વ-પ્રક્રિયાને વેગ આપે છે. ભાવનાત્મક બુદ્ધિ સુધારવા માટેનું પ્રથમ પગલું એ છે કે તણાવનું નિયમન કેવી રીતે કરવું તે શીખવું.

(3) તમારું માનસિક સ્વાસ્થ્ય. અનિયંત્રિત લાગણીઓ અને તણાવ તમારા માનસિક સ્વાસ્થ્યને પણ અસર કરી શકે છે, જેનાથી તમે ચિંતા અને હતાશામાં સરી પડો. જો તમે ભાવનાત્મક પાસાં સમજવામાં અસમર્થ છો, તો તમે મજબૂત સંબંધો બનાવવા માટે પણ અસમર્થ છો. જે તમને એકલતાની લાગણી તરફ દોરી શકે છે અને માનસિક સ્વાસ્થ્ય સંબંધી સમસ્યાઓ વધુ તીવ્ર બનાવી શકે છે.

(4) તમારા સંબંધો. તમારી લાગણીઓને સમજવા અને તેના પર કેવી રીતે નિયંત્રણ રાખવું તે તમે કેવી રીતે અનુભવો છો તે સમજાવવા અને અન્ય લોકો કેવું અનુભવે છે તે સમજવામાં તમે વધુ સક્ષમ બનો છો. ભાવનાત્મક બુદ્ધિ તમને કામ પર અને તમારા વ્યક્તિગત જીવનમાં વધુ અસરકારક રીતે વાતચીત કરવા અને મજબૂત સંબંધો બનાવવા ખૂબ જ મદદરૂપ સાબિત થાય છે.

(5) તમારી સામાજિક બુદ્ધિ. તમારી લાગણીઓ સાથે સુસંગત રહેવું એ એક સામાજિક હેતુ છે, જે તમને અન્ય લોકો અને આજુબાજુની દુનિયા સાથે જોડે છે. સામાજિક બુદ્ધિ તમને શત્રુથી મિત્રને ઓળખવા, તમારામાં અન્ય વ્યક્તિની રુચિ માપવા, તણાવ ઘટાડવાની, સામાજિક સંપર્ક દ્વારા તમારા ચેતાતંત્રને સંતુલિત કરવા અને પ્રેમભર્યા અને ખુશ થવા માટે સક્ષમ બનાવે છે.

10. 4. ભાવનાત્મક બુદ્ધિ કેવી રીતે વિકસિત કરવી?

ભાવનાત્મક બુદ્ધિ એ કંઈક જન્મજાત નથી, તમારી ભાવનાઓને સુચારુ અને સુનિયોજિત કરવાની રીતો છે. અહી તેને વિકસિત કરવાની રીતો વિશે જોઈએ.

(1) તમારી લાગણીઓનું અને ભાવનાઓનું અવલોકન કરો :

જ્યારે આપણે આગળ શું કરવું અને શું વધુ સારી રીતે કરી શકાય છે તેની ચિંતા કરવામાં ખૂબ વ્યસ્ત હોઈએ ત્યારે આપણે સરળતાથી આપણી ભાવનાઓનો સંપર્ક ગુમાવીએ છીએ. આપણી ભાવનાઓની ખરેખર સારી કાળજી લેવાને બદલે, આપણે મોટા ભાગે તેમને અવગણવાનું પસંદ કરીએ છીએ. આપણે એ ધ્યાન રાખવું જોઈએ કે આપણી ભાવનાઓને અને ભાવનાત્મક આવેગોને દબાવવાથી પરિસ્થિતિ વધુ જટિલ થાય છે. આપણે જેટલું લાગણીઓનું દમન કરીશું તેટલી જ લાગણીઓનું અસંતુલન થશે.

જ્યારે આપણી પાસે કોઈ બાબતે ભાવનાત્મક પ્રતિક્રિયા હોય છે, ત્યારે આપણી કેટલીક વણ ઉકેલાયેલી સમસ્યાઓ સામે હોય છે તેને કારણે આમ થાય છે. તેથી બીજી વખત જ્યારે નકારાત્મક લાગણીઓ અનુભવાય ત્યારે શાંત થઈ. શા માટે તમે આ અનુભવી રહ્યા છો તે વિશે વિચાર કરવો જોઈએ. શાંતિથી ઊંડા શ્વાસ લો અને

જે કંઈ તમે અનુભવો છો તે ચિત્તગ્લાનિના સંભવિત કારણો વિષે અને ઉપાયો વિષે લખો. લેખિતમાં કરેલી આ પૂર્વ તૈયારી તમને ભાવદશા સમજવામાં અને જે તે વિપરીત પરિસ્થિતિમાં સંયમ રાખવામાં મદદરૂપ થશે.

(2) પ્રતિક્રિયા નહીં, પ્રતિભાવ આપવા પ્રયત્ન કરો :

પ્રતિક્રિયા એ એક અજાગ્રત પ્રક્રિયા છે. આપણે અજાગ્રત અવસ્થામાં કરેલું વર્તન આપણી લાગણીઓને વ્યક્ત કરે છે અથવા જાહેર કરે છે. પ્રતિભાવ એક સભાન પ્રક્રિયા છે જેમાં તમારી લાગણીઓ પર ધ્યાન આપવું અને કેવી રીતે વર્તવું તે વિષયક નિર્ણય સામેલ છે.

જ્યારે તમે તમારા ભાવોદ્વેગ વિશે વધુ સજાગ થાઓ છો ત્યારે તમે અગાઉથી વર્તવાની રીત વિશે વિચારી શકો છો.

ઉદાહરણ તરીકે, જો તમને જાણ હોય કે જ્યારે તમે કામ પર ખૂબ જ તણાવ અનુભવતા હો ત્યારે તમે સરળતાથી ગુસ્સે થાવ છો અને સાથીદારોને ગુસ્સો આપો છો, તો તેની નોંધ લેશો અને જ્યારે તમે એક જ ઉદ્વેગનો અનુભવ કરી રહ્યાં હોવ ત્યારે પહેલા તમે શું કરી શકો તે વિશે વિચારો. કદાચ તમે તમારા સાથીઓને કહેવાનો પ્રયાસ કરી શકો છો કે તમને થોડી શાંતપળોની જરૂર છે કારણકે તમે આ ક્ષણે તણાવ અનુભવી રહ્યાં છો, જેથી પોતાને શાંત થવા થોડો સમય મળી શકે.

(3) હંમેશા નમ્ર રહો :

જ્યારે તમે હંમેશાં એવું માનો છો કે તમે અન્ય લોકો કરતાં સારા છો, ત્યારે તમે તમારા પોતાના દોષો જોશો નહી, તમારી અપેક્ષાને પૂર્ણ ન કરતી હોય તેવી બાબતો વિશે વ્યગ્ર થવાની સંભાવના વધી જશે.

એક જ વસ્તુને જુદા-જુદા દ્રષ્ટિકોણથી જોવાનો પ્રયાસ કરો. કોઈને અથવા કંઈક ન્યાય કરવાને બદલે, પોતાને બીજાની પરિસ્થિતિમાં મૂકીને જુઓ અને તેમની જેમ વિચારવાનો અથવા અનુભવ કરવાનો પ્રયાસ કરો જે તે પરિસ્થિતિમાં તમે ક્યાં પ્રકારનું વર્તન કરો છો ? તે પણ જુઓ.

આ રીતે, તમે અન્ય લોકોના વિચાર અને લાગણીને વધુ સમજી શકશો. કોઈ વિપરીત પરિસ્થિતિઓમાં પણ કેવી રીતે વ્યવહાર કરવો તે વિશે કંઈક નવું શીખી શકશો.

ભાવનાત્મક બુદ્ધિ શીખી શકાય છે. તે એક આજીવન પ્રક્રિયા છે. કંઈ પણ શીખવામાં ક્યારેય મોડું થતું નથી; તે સતત નિરીક્ષણ અને પ્રયત્નો માગી લે છે. તેથી તમે કોઈ પણ ઉંમરે ભાવનાત્મક બુદ્ધિ વિકસાવી શકો અને તમારા બાકીના જીવનને વધુ સારૂ અને ખુશ બનાવી શકો છો.

10.5. લાગણીઓને નિયંત્રિત કરવાની અસરકારક રીત

તમારી લાગણીઓને અસરકારક રીતે પ્રયોજવા માટે અહીં 4 સરળ પગલાં છે.

1. પ્રથમ પગલું જાગરૂકતા છે :

આત્યંતિક ભાવાવેશથી થતા આચરણ પરત્વે વ્યક્તિ પૂરતી સજાગ હોતી નથી અને તેવા વર્તનનું તત્ક્ષણ નિયમન પણ મુશ્કેલ બને છે. તમારી લાગણીઓ પ્રત્યે સભાન થાઓ અને તે સભાનતા કેળવી રાખો. કેટલીક વાર આપણે અનુભવીએ છીએ તે ઓળખવું મુશ્કેલ બને છે પરંતુ તેને ઓળખી અને તેને નામ આપવામાં આવે તો તે વધારે સ્પષ્ટ થાય છે અને આમ લાગણીઓને સુનિયોજિત કરી શકાય છે.

2. **તમારી ભાવદશાનું કારણ શોધો :**

એકવાર તમે કેવી લાગણી અનુભવી રહ્યા છો તે જાણ્યા બાદ તમે તેને શાથી કે શા માટે અનુભવી રહ્યા છો તે શોધવા પ્રયત્ન કરો. કોઈ અગમ્ય ઊર્મિ, આવેશ, ભાવતરંગની અનુભૂતિનું કારણ શું હોઈ શકે ? અલબત્ત, ત્યાં અગણિત કારણો હોઈ શકે છે. ''શું ખોટું છે? મને આ રીતે અનુભવવાનું કારણ શું છે? '' તમારું મન હંમેશા જવાબની શોધમાં રહેશે.

મોટેભાગે, પરિસ્થિતિ વિશે તમે જે રીતે વિચારી રહ્યાં છો તેજ તમને અનુભવ પણ થાય છે. આપણે નકારાત્મક લાગણીઓ અનુભવીએ તેનું બીજું એક મોટું કારણ એ છે કે તે ક્ષણે આપણે મૂલ્યો ભૂલી ગયા છીએ અથવા તેનો આદર કરતા નથી. 'શાથી કે શા માટે ?' ઉત્તર મળતા એક ચોક્કસ દિશા સૂચન મળી શકે અને આપણે તે લાગણીઓને અસરકારક રીતે નિયોજિત કરી શકીએ.

3. **આત્મચિંતન - ''સમાધાન શું છે?''**

એકવાર તમે 'કેમ' નો જવાબ શોધી લો તો નિયંત્રણ મેળવવા માટે તમે શું કરી શકો છો તેનો ચોક્કસ જવાબ મળે. કેટલીક વાર, તમારે પરિસ્થિતિ વિશે વિચારવાની રીતને બદલવાની જરૂર પડી શકે છે. જો તમે અનુભવો કે તમારા વિચારો જ તમને લાગણીઓ તરફ દોરી જાય છે; તેથી જો તમને ખરાબ લાગે છે તો તમારી પાસે સંભવત નકારાત્મક વિચાર છે જે તમને નકારાત્મક લાગણીઓ તરફ દોરે છે. જો તમે પરિસ્થિતિને જોવાની અન્ય સંભવિત રીતો વિશે વિચારવાનું શરૂ કરો છો તો તમને તરત જ સારું લાગે છે. ત્યારે તમે જે સારી રીતો છે અને હકારાત્મક લાગણીઓ અને વિચારો છે તેના પર ધ્યાન કેન્દ્રિત કરી શકો.

કેટલીકવાર, કોઈ ચોક્કસ સમયે તમે શા માટે ચોક્કસ રીત અનુભવો છો તે ખાલી સમજીને, તમારી લાગણીઓ ઓછી થવા લાગે છે કારણકે સમજપૂર્વકના વિચારથી અને લાગણીથી તમારો પ્રતિભાવ શાંત અને સુયોગ્ય રીતે આપી શકાય છે.

4. **તમે કેવા પ્રતિભાવ આપવા માંગો છો તે પસંદ કરો :**

આ થોડો કઠિન મુદ્દો છે. આપણે લાગણીઓને કેવી રીતે પ્રતિભાવ આપી અને સંચાલિત કરીએ છીએ તે એક ટેવ છે. શું તમે એવા લોકોની નોંધ લીધી નથી કે જેઓ કંઇ પણ નજીવી બાબતે તણાવમાં મુકાઈ જાય છે? તમે લગભગ તેમના માટે દિલગીર થશો. તેઓ એ વિપરીત પરિસ્થિતિમાં પોતાની જાતને મૂકી અને વિચારવાના કોઈ જ પ્રયત્નો નથી કરતાં. તેથી તે હંમેશા એક સરખો જ પ્રતિભાવ આપે છે અને હતાશ કે નિરાશ થઈને બેસી જાય છે. તેમની ભાવનાઓ તેમના પર હાવી થઇ ગઈ છે અને તેથી તેઓ નજીવી બાબતોમાં પણ તણાવ અનુભવે છે.

તમારી લાગણીઓને સાંભળવાનું, તેમને ઓળખવા, સમજવા અને પછી તેમને પસંદ કરવાનું શીખવાનું એ અઠવાડિયામાં બે વાર પ્રયત્નો કરવાથી આવડી જાય એવું નથી. તે સતત પ્રયત્નો અને શિસ્ત દ્વારા શીખી શકાય છે. તથા કુશળતા પ્રાપ્ત કરી શકાય છે.

10.6. ભાવનાત્મક બુદ્ધિના ઉપયોગના ફાયદા અને મર્યાદાઓ

ભાવનાત્મક બુદ્ધિ અને તેનું મહત્વ સમજ્યા બાદ આપણે તેના ફાયદા અને નુકશાન અથવા મર્યાદા વિષે જાણીએ તો આપણને ભાવનાત્મક બુદ્ધિનો ક્યાં, ક્યારે અને કેટલો ઉપયોગ કરવો તેની સચોટ માહિતી મળી શકે.

10.6.1. ફાયદાઓ :

1. **કોઈ પણ શીખી શકે છે :**

ભાવનાત્મક બુદ્ધિ આનુવંશિક લક્ષણ અથવા કુદરતી પ્રતિભા નથી. તે એક કુશળતા છે જે કોઈ પણ શીખી શકે છે. અલબત્ત કેટલાક લોકો હશે જેઓ અન્ય લોકો કરતાં આ કુશળતા શીખવામાં સ્વાભાવિક રીતે વધુ સારા છે. પરંતુ કોઈ પણ આ ક્ષેત્રમાં સારી રીતે કુશળતા વિકસિત કરવાની સંભાવના ધરાવે છે. જ્યાં સુધી તમે પ્રયત્ન કરી અને અમલમાં મૂકવા સતત પ્રયત્ન કરશો ત્યાં સુધી તમે સફળતા મેળવી શકશો.

2. **તે નકારાત્મક વલણ ઘટાડવામાં મદદ કરી શકે છે :**

જ્યારે આપણે આપણી ભાવનાઓને સમજીએ છીએ અને અન્યની ભાવનાઓને પણ ઓળખી શકીએ છીએ, ત્યારે આપણને આપણી આસપાસ બનતી ઘટનાઓ અને બીજા ઘણા અનુભવો થઈ શકે છે. જયારે આપણે પોતાની ભાવનાઓને નિયંત્રણમાં રાખીએ તો એ બીજાની ભાવનાઓને પણ સમજતા શીખવાડે છે અને કોઈને નુકશાન પહોંચાડે એવું વર્તન આપણે કરતા અટકીએ છીએ. કારણકે આપણે આંતરિક રીતે તે નુકસાન અનુભવીશું. અંતિમ પરિણામ સામાન્ય રીતે માયાળુ, વધુ કાળજી લેતા વાતાવરણ છે કારણ કે કરુણાએ એક અગ્રતા બની રહે છે.

3. **વ્યક્તિની સામાજિક અસરકારકતામાં સુધારો કરે છે :**

આજુબાજુના દરેકની ભાવનાઓને સમજીને, વ્યક્તિ તેમની ભાવનાત્મક બુદ્ધિની કુશળતાનો ઉપયોગ કરીને, અન્ય લોકો સાથે **મૂળ રીતે સારા સંબંધો શોધી શકે છે.** આ તેમના આંતર વૈયક્તિક સંબંધોને સુધારવામાં અને લોકોને સામાજિક પરિસ્થિતિઓમાં તેમની નજીક લાવવામાં મદદ કરે છે કારણકે ભાવનાત્મક બુદ્ધિ વ્યક્તિની આસપાસના લોકોના દ્રષ્ટિકોણનું સ્તર પણ વધારે છે.

4. **તે વ્યક્તિગત રીતે વિનાશક વર્તનમાં વ્યસ્ત રહેવાની સંભાવનાને ઘટાડે છે :**

જે લોકોએ સમય જતાં તેમની ભાવનાત્મક બુદ્ધિ કુશળતામાં વૃદ્ધિ કરી છે તેઓની સ્વ-વિનાશક વર્તણૂકોમાં શામેલ થવાની શક્યતા ઓછી છે. સામાન્ય રીતે ધૂમ્રપાન, માદક દ્રવ્યો અને પીણાંનું સેવન, ગેરકાયદેસર ડ્રગનો ઉપયોગ લોકો હતાશા અને નિરાશામાં કરવા લાગે છે અને સ્વ-વિનાશ નોતરે છે. ભાવનાત્મક બુદ્ધિ ધરાવનાર વ્યક્તિઓ આ પ્રકારના વ્યસનોથી દૂર હોય છે.

5. **ત્વરિત નિર્ણયો લેવાની કુશળતા આપે છે :**

તાર્કિક નિર્ણયો કરતાં ભાવનાત્મક નિર્ણયો લેવાનું ખૂબ સરળ છે. તર્ક દરેક વખતે મૂલ્યાંકન, અંદાજ અને બીજા માપદંડોથી કાર્ય કરે છે. ભાવનાત્મક નિર્ણયો ઝડપથી થાય છે કારણકે ફક્ત પરિસ્થિતિની ભાવનાઓની તપાસ કરવામાં આવે છે. લાગણી એ માહિતીના સૌથી નિર્ણાયક ભાગોમાંની એક છે. જે આપણી પાસે દરરોજ હોય છે, તેથી તર્કથી વધુ ભાવનામાં ખરેખર વધુ તપાસ કરી શકાય છે અને તેથી જ નિર્ણયો ઝડપી થાય છે.

6. **તેનો ઉપયોગ કોઈ પણ વાતાવરણ, પરિસ્થિતિ અને સંજોગોમાં થઈ શકે છે :**

જો તમારી પાસે પ્રતિ મિનિટ 140 શબ્દો ટાઈપ કરવાની કુશળતા છે, તો શું તમે તે કુશળતા ને સુથારીમાં અનુવાદિત કરી શકશો? કે પછી એના દ્વારા લાંબા વાહનો ચલાવી શકશો? ભાવનાત્મક બુદ્ધિ એ એક કૌશલ્ય છે જે ઉદ્યોગો, શોખ અને સંજોગોથી પણ ઉપર છે. કારણકે તે હંમેશાં દરેક પરિસ્થિતિમાં સુસંગત છે. આ

ક્ષેત્રમાં તેમની કુશળતાનો ઉપયોગ કરનારી વ્યક્તિ કોઈ પણ સંજોગોમાં અથવા પરિસ્થિતિમાં કોઈ પણ સાથે સંબંધ પ્રસ્થાપિત કરી શકે છે.

10.6.2. મર્યાદાઓ :

1. તેનો ઉપયોગ સ્વાર્થ સાધવા માટે થઈ શકે છે.

લાગણીઓ આપણા અસ્તિત્વનો એક મુખ્ય ભાગ છે. આપણે દરેક દિવસની દરેક ક્ષણમાં ભાવનાઓ અનુભવીએ છીએ. જ્યારે તે લાગણીઓને કુશળતા તરીકે સમજવામાં આવે છે, તો પછી કોઈને તમે જે કરવા માંગો છો તે કરવા માટે તેની ચાલાકી કરવાની તે બીજી રીત બની જાય છે. ભાવનાત્મક બુદ્ધિ શારીરિક ગુંડાગીરીને દૂર કરી શકે છે. પરંતુ જો ઉદ્દેશ્ય સારા ન હોય તો પછી જુદી જુદી પ્રકારની બદમાશી અને ચાલાકી આવી શકે છે. કોઈ અંગત સ્વાર્થ માટે ભાવનાઓનો દુરુપયોગ કરવામાં આવે તો કાર્યનો ચોક્કસ ઉદ્દેશ્ય ભુલાઈ જાય છે.

2. તે અન્યને તેમની નિર્ણાયક અને વિવેચનાત્મક વિચારશીલ કુશળતાનો ઉપયોગ કરતાં અટકાવે છે.

જ્યારે કોઈ જાણે છે કે કેવી રીતે " પોતાની ભાવનાઓને દર્શાવવી" ત્યારે તે ભાવનાત્મક સંપર્ક અન્ય લોકોને તે સંપર્ક દ્વારા સંબંધિત કરવામાં મદદ કરી શકે. જેમકે તે ભાવનાઓને વ્યૂહરચનાત્મક રીતે કોઈ પ્રસ્તુતિ, ભાષણ અથવા અન્ય જાહેરક્ષેત્રમાં મૂકવામાં આવે તો તે વ્યક્ત કરેલી લાગણીઓ સાંભળી અને અનુભૂતિ કરે છે અને ભાવનાત્મક થવા લાગે છે. **જેમ જેમ અનિયંત્રિત લાગણીઓ વધે છે તેમ તેમ તાર્કિક વિચારની માત્રામાં ઘટાડો થાય છે અને આ સંજોગો નિર્ણાયક અને વિવેચનાત્મક વિચારસરણી થતી અટકાવે છે.**

3. તેનો ઉપયોગ વ્યક્તિગત લાભ માટે થઈ શકે છે.

ભાવનાત્મક બુદ્ધિનો ઉપયોગ અન્યને વ્યક્તિગત લાભ માટે ચાલાકી માટે પણ કરી શકાય છે. આ શરમજનક પરિસ્થિતિઓના નિર્માણ દ્વારા અથવા સંપૂર્ણ ભાવનાત્મક જુઠ્ઠાણા દ્વારા થઈ શકે છે. ઉચ્ચ ભાવનાત્મક બુદ્ધિ કુશળતાચોક્કસપણે ઘણું સારું બનાવી શકે છે, પરંતુ જો ઇચ્છાઓ સ્વ-સેવા આપે છે, તો તે ઘણું અંધકાર પણ પેદા કરી શકે છે.

4. તે વ્યક્તિને વધુ ખુલ્લા મનના સંમત બનાવે છે.

માનવ અસ્તિત્વના અવકાશમાં સામાજિક પરિબળો ખૂબ મહત્વપૂર્ણ છે. સામાજિક સંપર્કમાં આવ્યા વગર કે ભાવનાત્મક બન્યા વગર લગભગ કોઈ જીવન શક્ય નથી. જેમની પાસે ઉચ્ચ ભાવનાત્મક બુદ્ધિ છે, તેઓ વધુ ખુલ્લા અને પરિસ્થિતિમાં નૈતિક રીતે પ્રશ્નાર્થ હોય તેવા સંજોગોમાં પણ સહમત થાય છે, કેમકે ત્યાં સામાજિક સંપર્કની શક્યતા છે. સામાજિક સંપર્ક અને તેની સાથે જોડાયેલી લાગણીથી જ્યારે કોઈ નિર્ણય લેવામાં આવે તો તેમાં પૂર્વગ્રહ હોવાની સંભાવના વધે છે

5. આ કુશળતા વિકસવામાં સમય લે છે.

દરેક જણ ભાવનાત્મક બુદ્ધિ કુશળતા વિકસાવી શકે છે, આ તે સમય રોકાણ છે જે એકદમ વ્યાપક અને વ્યક્તિગત હોઈ શકે છે. લોકો તેમના ડર અને આદતો અથવા અન્ય વ્યક્તિગત નકારાત્મક લાગણીઓ જોવા માંગતા ન હોય તો ભાવનાત્મક બુદ્ધિના વિકાસની શક્યતા નહિવત છે. જો કોઈ પોતાની અંદરની તરફ જોવાની તૈયારીમાં નથી, તો પછી બહારની લાગણીઓને અનુકૂળ થવાની તક તેને મળતી નથી.

6. ભાવનાત્મક બુદ્ધિએ એક આવડત છે જેને દરેક ગંભીરતાથી લેતા નથી.

માહિતી એ આજે પ્રાથમિક ચલણ છે અને સમાજ ઘણી વાર ભાવનાઓને શબ્દોથી અલગ કરે છે. છેવટે, ફેસબુક પોસ્ટ અથવા ટ્વિટર પરની ટ્વિટને એકદમ ખોટા સંદર્ભથી સમજવામાં આવે છે કારણ કે તેનું અર્થઘટન ફક્ત પ્રાથમિક માહિતીથી કરવામાં આવે છે ભાવનાત્મક બુદ્ધિથી નહિ. કોઈના સ્ટેટસ અપડેટ્સનું ખોટું અર્થઘટન કરવું એ આ હકીકતનો સ્પષ્ટ પુરાવો છે.

ભાવનાત્મક બુદ્ધિના ગુણદોષ બતાવે છે કે તે વિકસાવવી ફાયદાકારક છે. તે એમ પણ બતાવે છે કે કેટલીક સંભવિત જોખમી પરિસ્થિતિઓ હોઈ શકે છે જેમાં લોકો તેમની ભાવનાત્મક બુદ્ધિનો ઉપયોગ ફક્ત તે રીતે કરે છે કે જે ફક્ત પોતાને લાભ કરે. આપણી આસપાસના લોકોની મૂળ ભાવનાઓને સમજીને સારા નિર્ણયો લઈ શકીએ. તેથી જ્યાં સુધી નકારાત્મકતાને યોગ્ય રીતે સંતુલિત કરી શકાય ત્યાં સુધી ભાવનાત્મક બુદ્ધિ હંમેશા મહત્વપૂર્ણ રહેશે.

10.7. બૌદ્ધિક આંક (IQ)

10.7.1. બુદ્ધિ એટલે શું?

વૈજ્ઞાનિક રીતે, બુદ્ધિ શબ્દને આપણે શૈક્ષણિક અથવા જ્ઞાન પ્રક્રિયાત્મક બુદ્ધિ કહી શકીએ છીએ તેનો ઉલ્લેખ કરે છે. ઇન્ટેલિજન્સ પરના તેમના પુસ્તકમાં પ્રોફેસર્સ રેસીગ એન્ડ ડેરેંથ (2007) 'બુદ્ધિ શું છે?' સવાલનો જવાબ આ વ્યાખ્યા દ્વારા આપે છે "જ્ઞાન મેળવવા માટે જરૂરી સંપૂર્ણ જ્ઞાન પ્રક્રિયાત્મક અથવા બૌદ્ધિક ક્ષમતાઓની ઓળખ અને ઉપયોગ કોઈ લક્ષ્ય પ્રાપ્તિ અથવા સમસ્યા નિવારણ માટે કરવો."

બુદ્ધિ આંક તપાસવા માટેનો સૌ પ્રથમ પ્રયોગ મનોવિજ્ઞાનના ક્ષેત્રમાં થયો.

બિનેટ અને સિમોન દ્વારા રચાયેલ ધોરણો એ પ્રથમ બુદ્ધિશાળી પરીક્ષણો હતા જે 20મી સદીની શરૂઆતમાં વ્યાપકપણે સ્વીકૃત થયા હતા. આલ્ફા અને બીટા સૈન્ય પરીક્ષણો, જેનો ઉપયોગ પ્રથમ વિશ્વયુદ્ધમાં લશ્કરી કર્મચારીઓની આકારણી માટે કરવામાં આવ્યો હતો, તે ખૂબ જ લોકપ્રિય બન્યું હતું.

તાજેતરનાં વર્ષોમાં વેચલરના પરીક્ષણો (માપદંડો/ધોરણો) એ બુદ્ધિને માપવા માટે મનોવિજ્ઞાન ક્ષેત્રમાં સૌથી વધુ પ્રમાણમાં ઉપયોગમાં લેવાતા ઉપકરણો છે. આ પરીક્ષણોના સંશોધક વેચલરે 1930ના દાયકામાં તેનું પ્રથમ સ્કેલ પ્રકાશિત કર્યું હતું. તેણે તેની કસોટી કરવા માટે બિનેટ આલ્ફા અને બીટા પરીક્ષણોમાંથી સામગ્રીનો ઉપયોગ કર્યો. તેની પરીક્ષણની એક વિશેષતા એ હતી કે આઇક્યુની ગણતરી કરતી વખતે આ પરીક્ષણમાં વય ધ્યાનમાં લેવામાં આવતી. બીજા શબ્દોમાં કહીએ તો આઇક્યુની ગણતરીમાં એક વય-સુધારણા થાય છે. આ સુવિધાને કારણે **આઇક્યુ આયુષ્ય પર સતત રહે છે.**

10.7.2. બુદ્ધિ-આંક એટલે શું?

આઇક્યુ (બુદ્ધિ-આંક) એ ઇન્ટેલિજન્સ ક્વોન્ટિએન્ટનું એક ટૂંકુંનામ છે. આઇ.ક્યુ.એ તમારી બૌદ્ધિક માહિતીનું માપ છે તે સંખ્યામાં વ્યક્ત થાય છે.

વ્યક્તિની બુદ્ધિની પરીક્ષા આપીને વ્યક્તિની બુદ્ધિની ગણતરી કરી શકાય છે. સરેરાશ બુદ્ધિ આંક 100 છે. જો તમે 100 કરતાં વધારેનો સ્કોર હાંસલ કરો છો તો તમે સરેરાશ વ્યક્તિ કરતા હોંશિયાર છો અને ઓછા સ્કોરનો અર્થ છે કે તમે (કંઈક અંશે) ઓછા હોશિયાર છો. એક બુદ્ધિ આંક તમને કહે છે કે ચોક્કસ બૌદ્ધિક પરીક્ષણ પર મારા વય-જૂથની તુલનામાં તમારો સ્કોર શું છે.

10.8. મલ્ટિપલ ઈન્ટેલિજન્સનો થિયરી : (બહુવિધ બુદ્ધિ)

આ સિદ્ધાંત સૂચવે છે કે બુદ્ધિના પરંપરાગત માનસિક મંતવ્યો ખૂબ મર્યાદિત છે. ગાર્ડનરે 1983માં તેમના પુસ્તક ''ફ્રેમ્સ ઓફ માઈન્ડઃ થિયરી ઓફ મલ્ટીપલ ઈન્ટેલિજન્સ''માં પ્રથમ તેમના સિદ્ધાંતની રૂપરેખા આપી હલ્ટ જ્યાં તેમણે સૂચવ્યું હતું કે બધા લોકો વિવિધ પ્રકારના હોય છે. ગાર્ડનરે એવી રજૂઆત કરી હતી કે આઠ પ્રકારની બુદ્ધિ છે, તેમાં ''અસ્તિત્વવાદી બુદ્ધિ'' તરીકે ઓળખાતી નવમા પ્રકારની બુદ્ધિને સંભવિતતામાં ઉમેરવાનું સૂચન કર્યું હતું.

જ્યારે કોઈ વ્યક્તિ વિશેષ ક્ષેત્રમાં ખાસ કરીને મ્યુઝિકલ ઈન્ટેલિજન્સમાં મજબૂત હોઈ શકે છે, તો તે સંભવત ઘણી ક્ષમતાઓ ધરાવે છે. ઉદાહરણ તરીકે કોઈ વ્યક્તિ મૌખિક સંગીત વાદ્યો અને પ્રાકૃતિક બુદ્ધિમાં મજબૂત હોઈ શકે છે.

(1) વિઝ્યુઅલ-સ્પૈશલ ઈન્ટેલિજન્સ (Visual Spatial Intelligence) :

શક્તિ : દ્રશ્ય અને સ્થળલક્ષી ચુકાદો

જે લોકો દ્રશ્ય - સ્થળલક્ષી બુદ્ધિમાં મજબૂત હોય છે તે વસ્તુઓની કલ્પના કરવામાં સારાં હોય છે. આ વ્યક્તિઓની હંમેશાં દિશાઓ તેમજ નકશા, ચાર્ટ્સ, વિડિઓઝ અને ચિત્રો સાથે સારી સમજ શક્તિ પર પકડ હોય છે.

લાક્ષણિકતાઓ :

દ્રશ્ય-સ્થળલક્ષી બુદ્ધિની લાક્ષણિકતાઓ નીચે મુજબ છે.

- વાંચન અને લેખનનો આનંદ માણે છે
- ઝડપથી કોયડા ઉકેલી શકે છે
- ચિત્રો, આલેખ અને ચાર્ટનું અર્થઘટન કરવામાં સારાં હોય છે.
- ડ્રોઈંગ, પેઈન્ટિંગ અને વિઝ્યુઅલ આર્ટ્સનો આનંદ માણે છે
- દાખલાઓ સરળતાથી સમજી જાય છે

સંભવિત કારકિર્દી પસંદગીઓ :

જો તમે દ્રશ્ય-સ્થળલક્ષી બુદ્ધિમાં મજબૂત છો તો તમારા માટે કારકિર્દીની સારી પસંદગીઓ નીચે મુજબ છેઃ

- આર્કિટેક્ટ
- કલાકાર
- ઈજનેર

(2) ભાષાકીય-મૌખિક બુદ્ધિ

શક્તિ : શબ્દો, ભાષા અને લેખન

જે લોકો ભાષાકીય-મૌખિક બુદ્ધિમાં મજબૂત હોય છે તે લેખન અને બોલી બંનેમાં શબ્દોનો સારી રીતે ઉપયોગ કરી જાણે છે. આ વ્યક્તિઓ સામાન્ય રીતે વાર્તાઓ લખવામાં, માહિતીને યાદ રાખવામાં અને વાંચનમાં સારાં હોય છે.

લાક્ષણિકતાઓ :

ભાષાકીય-મૌખિક બુદ્ધિની લાક્ષણિકતાઓ નીચે મુજબ છેઃ

- લેખિત અને બોલાતી માહિતીને યાદ કરવામાં સારી હોય છે.

- વાંચન અને લેખનનો આનંદ માણે છે,
- ચર્ચા કરવા અથવા સમજાવનારા ભાષણો આપવામાં સારી આવડત હોય છે.
- વસ્તુઓ સારી રીતે સમજાવવામાં સમર્થ હોય છે.
- વાર્તા કહેતી વખતે ઘણી વાર રમૂજનો ઉપયોગ કરવામાં માહેર હોય છે.

સંભવિત કારકિર્દી પસંદગીઓ :

જો તમે ભાષાકીય-મૌખિક બુદ્ધિમાં મજબૂત છો તો તમારા માટે કારકિર્દીની સારી પસંદગીઓ નીચે મુજબ છેઃ

- લેખક / પત્રકાર
- વકીલ
- શિક્ષક

(3) તાર્કિક-ગાણિતિક બુદ્ધિ

શક્તિ : સમસ્યાઓ અને ગાણિતિક કામગીરીનું વિશ્લેષણ તાર્કિક – ગાણિતિક બુદ્ધિમાં મજબૂત લોકો તર્ક, પેટર્નને માન્યતા આપવા અને સમસ્યાઓનું તાર્કિક વિશ્લેષણ કરવા માટે સારા છે. આ વ્યક્તિઓ સંખ્યાઓ, સંબંધો અને દાખલાઓ વિશે વિભાવનાત્મક રીતે વિચાર કરે છે.

લાક્ષણિકતાઓ :

લોજિકલ-ગાણિતિક બુદ્ધિની લાક્ષણિકતાઓ નીચે મુજબ છેઃ

- સમસ્યા હલ કરવાની ઉત્તમ કુશળતા હોય છે.
- અમૂર્ત વિચારોમાં આનંદ લેવાવાળા હોય છે.
- વૈજ્ઞાનિક પ્રયોગો કરવાનું પસંદ કરતાં હોય છે.
- જટિલ ગણતરીઓ હલ કરવામાં સારી ફાવટ ધરાવે છે.

સંભવિત કારકિર્દી પસંદગીઓ :

જો તમે લોજિકલ-ગાણિતિક બુદ્ધિમાં મજબૂત છો તો તમારા માટે કારકિર્દીની સારી પસંદગીઓ નીચે મુજબ છેઃ

- વૈજ્ઞાનિક
- ગણિતશાસ્ત્રી
- કમ્પ્યુટર પ્રોગ્રામર
- ઈજનેર
- એકાઉન્ટન્ટ

(4) શારીરિક-કિનેસ્થેટિક ઈન્ટેલિજન્સ

શક્તિ : શારીરિક ગતિ, વિન્યાસ નિયંત્રણ

જેમની પાસે શારીરિક-કિનેસ્થેટિક કૌશલ્ય હોય છે તેઓ શરીરની હિલચાલ, ક્રિયાઓ કરવા અને શારીરિક નિયંત્રણમાં દક્ષ હોવાનું કહેવામાં આવે છે. જે લોકો આ ક્ષેત્રમાં મજબૂત છે તેમની પાસે હાથ-આંખનું શ્રેષ્ઠ સંકલન અને કુશળતા હોય છે.

લાક્ષણિકતાઓ :

શારીરિક-ગતિશીલ કૌશલ્યની લાક્ષણિકતાઓ નીચે મુજબ છે:

- નૃત્ય અને રમતોમાં ઉત્તમ હોય છે.
- હાથથી વસ્તુઓ બનાવવામાં આનંદ લેનારા હોય છે.
- ઉત્તમ શારીરિક સંકલન કરનાર હોય છે.
- **સાંભળવાની અથવા જોવાની જગ્યાએ કરવાથી યાદ રાખવાનું વલણ ધરાવે છે**

સંભવિત કારકિર્દી પસંદગીઓ :

જો તમે શારીરિક-ગતિશીલ કૌશલ્યમાં પ્રવીણ છો તો તમારા માટે કારકિર્દીની સારી પસંદગીઓ નીચે મુજબ છે :

- નૃત્યાંગના
- બિલ્ડર
- શિલ્પકાર
- અભિનેતા

(5) મ્યુઝિકલ ઈન્ટેલિજન્સ :

શક્તિ : તાલ અને સંગીત

જે લોકોની પાસે મ્યુઝિકલ ઈન્ટેલિજન્સ સુદ્રઢ છે તેઓ આકાર, લય અને ધ્વનિ વિશે વિચારવામાં સારા છે. સંગીત માટે તેમને માન હોય છે. સ્વર અને રજૂઆતની સમજ ઘણી વાર ખૂબ સારી હોય છે.

લાક્ષણિકતાઓ :

સંગીતની બુદ્ધિની લાક્ષણિકતાઓ નીચે મુજબ છે:

- ગીત ગાવાનું અને સંગીતનાં સાધનો વગાડવાની મજા આવે છે
- સંગીતનાં દાખલાઓ અને સ્વરને સરળતાથી ઓળખી જાય છે
- ગીતો અને ધૂનને યાદ કરવામાં સારું માનસ હોય છે.
- મ્યુઝિકલ સ્ટ્રક્ચર, લય અને નોંધોની સમૃદ્ધ સમજ હોય છે.

સંભવિત કારકિર્દી પસંદગીઓ :

જો તમે મ્યુઝિકલ ઈન્ટેલિજન્સમાં મજબૂત છો તો તમારા માટે કારકિર્દીની સારી પસંદગી નીચે મુજબ છે:

- સંગીતકાર
- રચયિતા
- ગાયક
- સંગીત શિક્ષક

(6) વ્યક્તિલક્ષી વ્યવહાર કુશળતા (Inter-personal Intelligence) :

શક્તિ : સમજવું અને અન્ય લોકો સાથે સંબંધિત હોવું

જેની પાસે વ્યક્તિલક્ષી વ્યવહાર કુશળતા છે તે અન્ય લોકો સમક્ષ સમજણ પૂર્વક વિચાર અને ભાવને અભિવ્યક્ત કરી શકે છે. આ વ્યક્તિઓ આસપાસના લોકોની લાગણીઓ, પ્રેરણા, ઇચ્છાઓ અને આશયનું મૂલ્યાંકન કરી શકે છે.

લાક્ષણિકતાઓ :

આંતરવ્યક્તિત્ત્વની સમજની લાક્ષણિકતાઓ નીચે મુજબ છે:

- મૌખિક વાતચીતમાં કુશાગ્ર હોય છે.
- અસામાન્ય સંદેશાવ્યવહારમાં કુશળ હોય છે.
- વિવિધ દ્રષ્ટિકોણથી પરિસ્થિતિઓને મૂલવવા કાબેલ હોય છે.
- અન્ય લોકો સાથે સકારાત્મક સંબંધ સ્થાપવામાં કાબેલ હોય છે.
- જૂથોમાં સંઘર્ષનું સમાધાન લાવવામાં માહેર હોય છે.

સંભવિત કારકિર્દી પસંદગીઓ :

જો તમે પારસ્પરિક વ્યવહાર બુદ્ધિમાં મજબૂત છો તો તમારા માટે કારકિર્દીની સારી પસંદગીઓ નીચે મુજબ છે:

- મનોવિજ્ઞાની
- તત્ત્વચિંતક
- સલાહકાર
- વેચાણકર્તા
- રાજકારણી

(7) આંતર વૈયક્તિક કુનેહ (Intra-personal Intelligence) :

શક્તિઓ : આત્મનિરીક્ષણ અને આત્મ-પ્રતિબિંબ

જે વ્યક્તિઓ ઇન્ટ્રાપર્સનલ ઇન્ટેલિજન્સમાં મજબૂત હોય છે તેઓ તેમની પોતાની ભાવનાત્મક સ્થિતિઓ, લાગણીઓ અને પ્રેરણાથી સારી રીતે વાકેફ હોય છે. તેઓ સ્વયં પ્રતિબિંબ અને વિશ્લેષણનો આનંદ માણે છે, જેમાં દિવાસ્વપ્ન, અન્ય લોકો સાથેના સંબંધોની શોધ અને તેમની વ્યક્તિગત શક્તિઓનું મૂલ્યાંકન કરવું વગેરેનો સમાવેશ થાય છે.

લાક્ષણિકતાઓ :

આંતર વૈયક્તિક કુનેહ (ઇન્ટ્રાપર્સનલ ઇન્ટેલિજન્સ)ની લાક્ષણિકતાઓ નીચે મુજબ છે:

- પોતાની શક્તિ અને નબળાઇઓનું વિશ્લેષણ કરવા સમર્થ હોય છે.
- સિદ્ધાંતો અને વિચારોનું વિશ્લેષણ કરવામાં આનંદ મેળવે છે.
- ઉત્તમ આત્મ જાગૃતિવાળા હોય છે.
- સ્પષ્ટ રીતે તેની પોતાની પ્રેરણા અને લાગણીઓનો આધાર સમજે છે.

સંભવિત કારકિર્દી પસંદગીઓ :

જો તમે આંતર વૈયક્તિક કુનેહ ધરાવો છો તો તમારા માટે કારકિર્દીની સારી પસંદગી નીચે મુજબ છે:

- તત્વજ્ઞાની
- લેખક
- વિચારક
- વૈજ્ઞાનિક

(8) પ્રકૃતિ વિષયક બોધ :

શક્તિઓ : પ્રકૃતિ સાથેના સંબંધો અને તાલમેલ શોધવા

ગાર્ડનરની થિયરીમાં નેચરલ લિસ્ટ એ સૌથી તાજેતરનો ઉમેરો છે અને **તેની મૂળ સાત બુદ્ધિગમ્ય કરતાં વધુ પ્રતિકાર મળ્યા છે.** ગાર્ડનરના જણાવ્યા મુજબ આ પ્રકારની બુદ્ધિવાળા વ્યક્તિઓ પ્રકૃતિની સાથે વધુ સુસંગત હોય છે અને ઘણી વાર પોષણ, વાતાવરણની શોધખોળ અને અન્ય જાતિઓ વિશે શીખવામાં રસ લે છે. આ વ્યક્તિઓ તેમના વાતાવરણમાં થતા સૂક્ષ્મ ફેરફારો વિશે પણ ખૂબ જાગૃત હોવાનું કહેવાય છે.

લાક્ષણિકતાઓ :

પ્રકૃતિ વિષયક બોધની લાક્ષણિકતાઓ નીચે મુજબ છેઃ

- વનસ્પતિશાસ્ત્ર, જીવવિજ્ઞાન અને પ્રાણીશાસ્ત્ર જેવા વિષયોમાં રુચિ લેવી.
- માહિતીને સરળતાથી વર્ગીકૃત કરી સૂચિબદ્ધ કરવામાં કુશળ.
- કેમ્પિંગ, બાગકામ, હાઈકિંગ અને બહારના અન્વેષણનો આનંદ માણવો.
- પ્રકૃતિ સાથે નિસ્બત ના ધરાવતી બાબતો શીખવામાં ઉદાસીનતા હોવી.

સંભવિત કારકિર્દી પસંદગીઓ :

જો તમે પ્રાકૃતિક બુદ્ધિમાં મજબૂત છો તો તમારા માટે કારકિર્દીની સારી પસંદગીઓ નીચે મુજબ છેઃ

- જીવવિજ્ઞાની
- સંરક્ષણવાદી
- માળી
- ખેડૂત

10.9. બુદ્ધિઆંક પરીક્ષણનું મહત્ત્વ

બુદ્ધિઆંક પરિક્ષણનું લક્ષ્ય બુદ્ધિને માપવાનું છે, વિવિધ સંબંધિત કુશળતા અને લક્ષણો પર ધ્યાન કેન્દ્રિત કરવું, જેમકે મૌખિક કુશળતા, ગાણિતિક સમજ, દ્રશ્ય કુશળતા, અલ્પકાલીન સ્મૃતિ, વિશ્લેષણાત્મક વિચાર અને સ્થાનિક અવસ્થા. આઇ.ક્યુ.ટેસ્ટ લેવાથી તમામ ઉંમરના લોકોને ઘણી તકો અને લાભ મળે છે. અહીં 10 કારણો આપેલાં છે તેના દ્વારા તમારે તમારા આઇક્યુનું નિયમિત પરીક્ષણ કરવું જોઈએઃ

1. આઇ.ક્યુ. ટેસ્ટ સ્કોર એ તમારા મગજનું આધાર ચિહ્ન છે :

આઈ.ક્યુ. ટેસ્ટ તમે સામાન્ય માનવીય ક્ષમતાઓ પર આધારિત સમજૂતી સાથે કેવી રીતે વિચારો છો તેની તુલના કરે છે. બુદ્ધિ આંકનો સ્કોર તમને મર્યાદિત કરતો નથી, પરંતુ તે તમને અન્ય લોકોની તુલનામાં સમસ્યાઓનું સમાધાન કેવી રીતે કરવું

તેનો ખ્યાલ આપે છે. આ ટેસ્ટ તમને ટીકાત્મક કુશળતાના તમારા આધાર સ્તરની કલ્પના આપી શકે છે.

2. તમારી જ્ઞાનાત્મક શક્તિ અને નબળાઈઓ શોધો :

મોટાભાગનાં પરીક્ષણોમાં પરીક્ષણ લેનારા એક યા બીજા ક્ષેત્રમાં શ્રેષ્ઠ કામગીરી બજાવી શકે અને કયા વિભાગોમાં સૌથી વધુ સમસ્યાઓ ઉભી થઈ છે તેનો ખયાલ પૂરો પાડે છે. ઉદાહરણ તરીકે તમે કુશળતાના સમૂહ પર ઉચ્ચ સ્કોર્સ અને બીજા પ્રશ્ન પ્રકાર પરની ચાસ્કોર્સ શોધી શકો છો. તમારી શક્તિ અને નબળાઈઓ જાણવાથી તમને સૌથી વધુ મહત્ત્વના ક્ષેત્રો પર સુધારણાના પ્રયત્નો પર ધ્યાન કેન્દ્રિત કરવામાં મદદ મળશે. ઉદાહરણ તરીકે બી.એમ.આઈ. સર્ટિફાઇડ આઇ.ક્યુ. ટેસ્ટ, એક પ્રદર્શન અહેવાલ પ્રદાન કરે છે જે જ્ઞાનાત્મક કાર્યોની પાંચ અલગ પેટા કેટેગરીમાં તમારા એકંદર આઇક્યુના સ્કોરને તોડે છેઃ દ્રષ્ટિવિષયક સમજ (visual perception), ગૂઢ તર્ક, આકાર કે ભાતની વિશિષ્ટ સમજ, સ્થળલક્ષી અભિગમ અને વિશ્લેષણાત્મક વિચારસરણી.

3. કારકિર્દી અને શિક્ષણ પસંદગીઓ બનાવો :

આવા પરીક્ષણોનો મૂળ ઉપયોગ બાળકોમાં શૈક્ષણિક યોગ્યતા નક્કી કરવાનો હતો જે આજે પણ લાગુ પડે છે. શિક્ષકો અને માતાપિતા વારંવાર પરિણામનો ઉપયોગ બાળકના શિક્ષણ સુધી કેવી રીતે પહોંચવું તે નક્કી કરવા માટે કરે છે. સંશોધનમાં બતાવ્યું છે કે પરીક્ષણ પરિણામો એ વ્યવસાયોને ઓળખવામાં મદદ કરી શકે છે. જેમાં વ્યક્તિ ખીલે અથવા સંઘર્ષ કરે. જો બીજું કંઇ નહીં તો શાળા અથવા કાર્ય સ્થળ પર તમારા પ્રદર્શનને શ્રેષ્ઠ બનાવવા માટે તમારા બુદ્ધિ આંકનું પરીક્ષણ કરો.

4. તમારી વિચાર પ્રક્રિયા કેટલી સારી રીતે જાણો છે ?

આપણામાંના મોટાભાગના આપણી વિચાર પ્રક્રિયાઓ વિશે જાણવા વધુ સમય આપતા નથી. આપણે જીવનના અગત્યના નિર્ણયો લેવા અને મહત્વના કાર્યોને પૂર્ણ કરવા વિચાર પ્રક્રિયાને વિશેષ મહત્ત્વ આપતા નથી. ખરેખર આઈ.ક્યુ. પરીક્ષણ આપીને તમે તમારી વિચારસરણી અને સમસ્યા હલ કરવાની પ્રક્રિયાના દાખલાઓ અને વલણોને ઓળખી શકો છો. આ તમને મહત્વપૂર્ણ ફેરફારો કરવા અને દરેક સમસ્યાની વિવિધ જરૂરિયાતો સાથે તમારી વિચાર પ્રક્રિયાને અનુકૂળ બનાવવા દેશે.

5. તમારા મગજ પર દેખરેખ રાખોઃ સમય જતાં પરિવર્તન પર ધ્યાન રાખો.

જેમ-જેમ આપણી વય વધે છે, આપણું મસ્તિષ્ક કાળક્રમે અસર ગ્રસ્ત થાય છે. ધીમે ધીમે મગજ માહિતીને ઓછી કાર્યક્ષમ રીતે અનુસરે છે. આ પરીક્ષણો લેવાથી તમે મૂલ્યાંકન કરવા સક્ષમ બની શકો છો કે શું તમે સમય જતાં અનિયમિત ફેરફારો અનુભવી રહ્યા છો. જો તમે તમારા આઇ.ક્યુ.નું નિયમિત પરીક્ષણ કરો તો તમારી ન્યુરોલોજીકલ અથવા વિકાસલક્ષી સમસ્યાઓ વહેલી તકે પારખવાની સંભાવના છે અને તરત જ તેમના ઉપાયો શોધી શકો છો.

6. વિવિધ પરીક્ષણો વિવિધ ક્ષમતાઓને માપે છે :

પરીક્ષણો માનવક્ષમતાના વિવિધ પાસાંઓને જુદી-જુદી રીતે માપે છે. આ વિવિધ પ્રકારનાં પરીક્ષણો તમે જુદા-જુદા વિસ્તારોમાં કેવી રીતે કાર્યરત છો તેનું વધારે સ્પષ્ટ ચિત્ર પૂરું પાડી શકે છે. પરંપરાગત આઇ.ક્યુ. પરીક્ષણ ઉપરાંત કેટલાક પરીક્ષણો સ્થળલક્ષી તર્ક, સંગીતની પ્રતિભા અથવા ભાવનાત્મકબુદ્ધિ જેવા ક્ષેત્રોને માપે છે અને તેના વિષે પૂરતી સમજ આપે છે.

7. વિચારવાની નવી રીતો શોધો :

કેટલીક વાર, લોકો એવી વિચારસરણીની અવગણના કરે છે જેનો તેમને કોઈ અનુભવ નથી. ઉદાહરણ તરીકે કોઈ વ્યક્તિ તર્ક-વિતર્ક કે દાખલાની ઓળખ જેવી સમસ્યાઓના સંપર્કમાં ન હોય તેને આ વિશિષ્ટ કુશળતાની જરૂર હોય તો તે સમસ્યાનું નિરાકરણ કેવી રીતે આગળ કરવું તે અંગે કોઈ વિચાર કરતા નથી અથવા વિચાર કરવા અક્ષમ છે. જો કે લોકો નવી કુશળતા શીખી શકે છે અને તેમના જીવનના કેટલાક ક્ષેત્રોમાં તેનો અમલ કરી શકે છે.

8. બાળકના વિકાસને માપો :

વૈજ્ઞાનિકોના મત મુજબ બાળકો તબક્કાવાર વિકાસ પામે છે. આ વિકાસલક્ષી તબક્કા મોટા ભાગના લોકો માટે સામાન્ય છે. બાળકની જ્ઞાનાત્મકશક્તિ અને નબળાઈઓ જોવી અને બુધ્ધિનું પરીક્ષણ કરીને શિક્ષકો, માતાપિતા અને સલાહકારોને કોઈ પણ વિકાસલક્ષી ગેરરીતિઓ પ્રત્યે ચેતવણી આપી શકે છે અને તે મુજબ તેમના શૈક્ષણિક માર્ગોની યોજના કરી શકે છે.

9. શીખવાની અક્ષમતાઓને ઓળખો :

કેટલાક કિસ્સાઓમાં વિદ્યાર્થીઓને વાસ્તવિક શિક્ષણની ક્ષમતા હોતી નથી જે તેમને મહત્તમ સંભાવના પ્રાપ્ત કરવાથી અટકાવે છે. શીખવાની આવી અક્ષમતાથી થતી હતાશા આપણાથી અજાણ નથી. પરંતુ આ અક્ષમતા એકવાર ઓળખી કાઢ્યા પછી તેમાંની ઘણી શરતો ઉકેલી શકાય છે. જો તમે આઈ.ક્યુ. પરીક્ષણ લો છો તો તમે આ પ્રકારના મુદ્દાની પુષ્ટિ કરી શકો છો અથવા નકારી શકો છો.

10. તે મનોરંજક છે !

વિચિત્ર લાગે પરંતુ મોટા ભાગના લોકો ખરેખર આ પરીક્ષણોને મનોરંજક માને છે. એક વાર તમે આઈ.ક્યુ. પરીક્ષણોને તમારા પરિણામ માટેના ઉચ્ચ દબાણની ઘટનાઓ તરીકે જોવાનું બંધ કરો તો તમને રસપ્રદ લાગશે. જુદાજુદા પ્રશ્નોના પ્રકારનો સંપર્ક કેવી રીતે કરવો તે જાણીને મોટા ભાગના લોકો આઈ.ક્યુ. પરીક્ષણ લેવા સાથે સંકળાયેલા તણાવને પણ દૂર કરે છે.

10.10. બુદ્ધિઆંક પરીક્ષણના ફાયદા અને મર્યાદાઓ

10.10.1. ફાયદાઓ :

(1) કામગીરી અને શિક્ષણના માર્ગમાં ભાવિ વ્યક્તિગત કામગીરીની આગાહી કરી શકે છે, પ્રભાવ અને શિક્ષણના સંદર્ભમાં મુદ્દાઓનું નિરાકરણ કરવામાં વધુ અનુકૂળ અભિગમની ઓળખ આપે છે.

(2) બુદ્ધિઆંક પરીક્ષણો જ્યાં કોઈને સુધારવાની અથવા પ્રેક્ટિસ કરવાની જરૂર છે તે અંગેની સમજ આપી શકે છે. જો કોઈ પરીક્ષણ સૂચવે છે કે કોઈની પાસે મૌખિક અને તર્કની કુશળતા છે પરંતુ તે પરીક્ષણના તાર્કિક અને આંકડાકીય ભાગો સાથે સંઘર્ષ કરે છે તો તેમની સમજને વધુ સારી કરવાનો માર્ગ હોઈ શકે છે. અને આખરે તે ક્ષેત્રોમાં તેમનું પ્રદર્શન સુધારવામાં મદદ કરે છે.

(3) આખા સમૂહ પરના પરીક્ષણ દ્વારા મૂલ્યવાન અંકો પ્રદાન કરી શકે છે. વૈજ્ઞાનિકોને મગજ કેવી રીતે કાર્ય કરે છે, કેવી રીતે પ્રક્રિયા કરે છે અને નિર્ણયો લે છે તે જ પ્રમાણે તેમજ માનવ જ્ઞાનાત્મક કાર્યમાં થતી રુકાવટો અને તેના ઉપાયો વિશેની જાણકારી મેળવી શકે છે.

(4) બુદ્ધિઆંક પરીક્ષણ સરેરાશ ક્ષમતાઓ કરતાં વધારાની ક્ષમતાની ઓળખ કરવામાં મદદ કરી શકે છે.

(5) તે ઉપરાંત કંટાળાજનક અભ્યાસક્રમને બદલી અને નવો અભ્યાસક્રમ વિકસાવવામાં મદદ કરે છે. આ સાથે તે શાળાઓને ભણતર માટેની અનન્ય પદ્ધતિઓના વિકાસને વેગ આપીને શીખવાની અક્ષમતાવાળા વિદ્યાર્થીઓને મદદ કરવાની નવી રીતો ઓળખવામાં પણ મદદ કરી શકે છે.

10.10.2. મર્યાદાઓ :

(1) કેટલાક સંજોગોમાં પરીક્ષણો પક્ષપાતી થઈ શકે છે. જો અંગ્રેજી કોઈની પ્રથમ ભાષા ન હોય અને તેઓ આઈ.ક્યુ. પરીક્ષણ અંગ્રેજી ભાષામાં પ્રારંભ કરે તો તેઓને લાગે છે કે તેઓ તેમની અપેક્ષિત આંકની તુલનામાં ઘણાં ઓછા સ્કોર કરે છે. આવી પરિસ્થિતિઓ કોઈની કામગીરીને નબળી સાબિત કરવાની ભૂલ કરી શકે છે. આમ પરીક્ષણમાં જો યોગ્ય માપદંડોનો વ્યક્તિના દરેક પાસાને અનુરૂપ હોય તો જ યોગ્ય બુદ્ધિ આંક મળે છે નહી તો તેમાં પક્ષપાત થઇ શકે છે અને પરિણામ વિપરીત મળી શકે છે.

(2) લેબલિંગ (નામાંકિત કરવું) ક્યારેક નુકસાનકારક સાબિત થઈ શકે છે. કોઈને નાની ઉંમરે કહેવું કે તેઓ "હોંશિયાર" છે અથવા "સરેરાશથી નીચું" છે તે તેમના આત્મગૌરવને નુકસાન પહોંચાડી શકે છે. દાખલા તરીકે કોઈ પોતાને હોશિયાર માનવા લાગે તો તેઓ ભણતરનું મૂલ્ય જોઈ શકશે નહી કારણકે તેઓ વસ્તુઓની સરળતાની અપેક્ષા રાખે છે, જ્યારે કોઈ પોતાને "સરેરાશથી નીચે" માને છે તો તેઓ ભણવાનું મૂલ્ય જોઈ શકશે નહીં કારણકે તેઓ વિચારે છે કે તેઓ ક્યારેય સફળ નહી થાય. બંને કિસ્સાઓમાં લોકોને પ્રમાણિત કરવા એ નુકસાનકારક હોઈ શકે છે. આમ, પૂર્વગ્રહ આધારિત પરીક્ષણ યોગ્ય માપદંડ નથી અને તે બુદ્ધિ આંકના પરીક્ષણની મર્યાદા છે.

(3) અગાઉ નોંધ્યું છે તેમ બુદ્ધિઆંક પરીક્ષણો માત્ર અમુક પ્રકારની જ જ્ઞાનાત્મક ક્ષમતાઓને માપે છે તેથી તેઓ બુદ્ધિના દરેક આયામોને / પાસાંઓને સર કરવા માટે સક્ષમ નથી. માનવીય અભિવ્યક્તિ વૈવિધ્યસભર અને વ્યાપક છે અને તેથી બુદ્ધિનો વ્યાપ અમાપ છે માટે એક પરીક્ષણ બધા લોકોને સમાનરૂપે વર્ણવી શકતું નથી. કોઈ એક વ્યક્તિ જીવનમાં કેવી રીતે પ્રદર્શન કરશે તેના માટે એક આંક ક્યારેય સંપૂર્ણ સૂચક હોતો નથી. દ્રઢતા, સખ્તાઈ અને શિક્ષણ એ સફળતાના મુખ્ય ઘટકો છે. ઉચ્ચ આઈ.ક્યુ. રાખવાથી નવું શીખવાનું સરળ થઈ શકે છે પરંતુ તે જીવનમાં આવનારી દરેક સમસ્યાનું નિરાકરણ લાવવા સક્ષમ છે એમ કહેવું ભૂલ ભરેલું છે.

10.11. ઈ.ક્યુ. અને આઈ.ક્યુ.ની તુલના

સ્વાધ્યાય

પ્રશ્ન 1. વૈકલ્પિક પ્રશ્નો.

(1) બુદ્ધિ આંક તપાસવાનો સૌપ્રથમ પ્રયોગ ક્યાં ક્ષેત્રમાં થયો?

(અ) વિજ્ઞાન (બ) મનોવિજ્ઞાન (ક) સામાજિક વિજ્ઞાન

(2) મલ્ટિપલ ઈન્ટેલિજન્સની (બહુવિધ બુદ્ધિ) થિયરી કોણે આપી?

(અ) વૂડકોક (બ) વેચલર (ક) ગાર્ડનર

(3) નીચેનામાંથી કઈ કારકિર્દી માટે તાર્કિક ગાણિતિક બુદ્ધિની જરૂર ઓછી છે?

(અ) વૈજ્ઞાનિક (બ) લેખક-કવિ (ક) ઈજનેર

(4) સ્વ-વ્યવસ્થાપન અને સ્વ-જાગૃતિ નીચેનમાંથી કઈ બુદ્ધિના લક્ષણો છે?

(અ) ભાવનાત્મક (બ) તાર્કિક (ક) સાંગીતિક

(5) ભાવનાત્મક બુદ્ધિ વિકસાવવા માટે નીચેમાંથી કયું ખોટું છે?

(અ) લાગણીઓનું અવલોકન કરો

(બ) હંમેશા નમ્ર રહો

(ક) ત્વરિત પ્રતિક્રિયા આપો

પ્રશ્ન. 2. વ્યાખ્યા આપો.

(1) ભાવનાત્મક બુદ્ધિ

(2) બૌદ્ધિક આંક

(3) પ્રકૃતિવિષયક બોધ

(4) સામાજિક જાગૃતિ

(5) ભાષાકીય-મૌખિક બુદ્ધિ

પ્રશ્ન. 3. ટૂંકમાં જવાબ આપો.

(1) પીટર સોલેવની ભાવનાત્મક બુદ્ધિની વ્યાખ્યા આપો.

(2) શારીરિક અને માનસિક સ્વાસ્થ્ય જાળવવા ભાવનાત્મક બુદ્ધિ કેમ જરૂરી છે?

(3) પ્રતિક્રિયા કરતા સમજી વિચારીને પ્રતિભાવ આપવાથી શું ફેર પડે?

(4) જ્ઞાનાત્મક નબળાઈઓ જણાવવી કેમ જરૂરી છે?

(5) બુદ્ધિ આંકનું પરીક્ષણ મનોરંજક કઈ રીતે થઇ શકે?

(6) બુદ્ધિ આંકના ઉદ્‌ભવ વિષે જણાવો.

પ્રશ્ન.4. તફાવત દર્શાવો.

(1) શારીરિક-કિનેસ્થેટિક ઇન્ટેલિજન્સ અને મ્યુઝિકલ ઇન્ટેલિજન્સ

(2) તાર્કિક-ગાણિતિક બુદ્ધિ અને ભાષાકીય-મૌખિક બુદ્ધિ

(3) સ્વ-જાગૃતિ અને સામાજિક જાગૃતિ

પ્રશ્ન.5. ટૂંકનોંધ લખો.

(1) ઈ.ક્યુ. અને આઈ.ક્યુ.ની તુલના

(2) ભાવનાત્મક બુદ્ધિનું મહત્વ

(3) ભાવનાત્મક બુદ્ધિને વિકસિત કરવાની રીત

(4) બુદ્ધિ આંક પરીક્ષણના ફાયદા

(5) બુદ્ધિ આંક પરીક્ષણની મર્યાદાઓ

(6) લાગણીઓને સુનિયોજિત કરવાની અસરકારક રીત

પ્રશ્ન. 6. નીચેના પ્રશ્નોના વિસ્તાર પૂર્વક જવાબ આપો.

(1) બુદ્ધિ આંકને વ્યાખ્યાયિત કરી તેનું મહત્વ સદૃષ્ટાંત સમજાવો.

(2) મલ્ટીપલ ઈન્ટેલિજન્સના મત (બહુવિધ બુદ્ધિ) વિશે વિસ્તૃત નોંધ લખો.

(3) ભાવનાત્મક બુદ્ધિનું મહત્વ અને અસરકારકતા સમજાવો.

(4) ભાવનાત્મક બુદ્ધિને વ્યાખ્યાયિત કરી તેના ફાયદા અને મર્યાદા વિષે વિસ્તૃત નોંધ લખો.

નિદર્શન

લેખન

ડૉ. ધવલ પંડ્યા	આસિસ્ટન્ટ પ્રોફેસર- મેનેજમેન્ટ, ડૉ. બાબાસાહેબ આંબેડકર ઓપન યુનિવર્સિટી, અમદાવાદ.
ડૉ. ખુશ્બુ જાદવ	આસિસ્ટન્ટ પ્રોફેસર- મેનેજમેન્ટ, ડૉ. બાબાસાહેબ આંબેડકર ઓપન યુનિવર્સિટી, અમદાવાદ.
ડૉ. અંકિત જોશી	આસિસ્ટન્ટ પ્રોફેસર- કોમર્સ, ડૉ. બાબાસાહેબ આંબેડકર ઓપન યુનિવર્સિટી, અમદાવાદ.
હાર્દી ભટ્ટ	આસિસ્ટન્ટ પ્રોફેસર- મેનેજમેન્ટ, ડૉ. બાબાસાહેબ આંબેડકર ઓપન યુનિવર્સિટી, અમદાવાદ.

પરામર્શક(વિષય)

ડૉ. જસ્મિન પડિયા	એસોસિયેટ પ્રોફેસર, જી.એલ.એસ., યુનિવર્સિટી, અમદાવાદ.

પરામર્શક(ભાષા)

પ્રિ. ઘનશ્યામભાઈ ગઢવી	નિવૃત્ત આચાર્ય, શ્રીમતી ચૌધરી સાર્વજનિક કોલેજ, મહેસાણા.

સંયોજક

પ્રો. (ડૉ.) મનોજ શાહ	પ્રોફેસર એન્ડ નિયામક, સ્કૂલ ઓફ કોમર્સ એન્ડ મેનેજમેન્ટ, ડૉ. બાબાસાહેબ આંબેડકર ઓપન યુનિવર્સિટી, અમદાવાદ.

પ્રકાશક

ડૉ. ભાવિન ત્રિવેદી	કાર્યકારી કુલસચિવ, ડૉ. બાબાસાહેબ આંબેડકર ઓપન યુનિવર્સિટી, અમદાવાદ.

આવૃત્તિ

2026

ISBN NO: **978-93-5598-605-4**

978-93-5598-605-4

<u>સર્વાધિકાર સુરક્ષિત</u>

આ પાઠ્યપુસ્તક ડૉ. બાબાસાહેબ આંબેડકર ઓપન યુનિવર્સિટીના ઉપક્રમે વિદ્યાર્થીલક્ષી સ્વઅધ્યન હેતુથી; દૂરવર્તી શિક્ષણના ઉદ્દેશને કેન્દ્રમાં રાખી તૈયાર કરવામાં આવેલ છે. જેના સર્વાધિકાર સુરક્ષિત છે. આ અભ્યાસ-સામગ્રીનો કોઈ પણ સ્વરૂપમાં ઉપયોગ કરતાં પહેલાં ડૉ. બાબાસાહેબ આંબેડકર ઓપન યુનિવર્સિટીની લેખિત પરવાનગી લેવાની રહેશે.

ડૉ. બાબાસાહેબ આંબેડકર ઓપન યુનિવર્સિટી
(ગુજરાત સરકાર દ્વારા સ્થાપિત)

માસ્ટર ઓફ કોમર્સ
સેમેસ્ટર-૧
આત્મસંચાલન અને કારકિર્દી
MC01SSN101

વિભાગ 3

આત્મસંચાલન અને કારકિર્દી

એકમ : 11	પર્સનલ બ્રાન્ડિંગ અને સ્વ-જાગૃતિ	1-14
એકમ : 12	નોકરી શોધવાની વ્યૂહરચનાઓ અને ઈન્ટરવ્યૂ કૌશલ્યો	15-28
એકમ : 13	સતત શિક્ષણ અને કૌશલ્ય વિકાસ	29-44
એકમ : 14	આંતરવ્યક્તિત્વ કૌશલ્ય અને ટીમવર્ક	45-55

એકમ 11 પર્સનલ બ્રાન્ડિંગ (Personal Branding) અને સ્વ-જાગૃતિ (Self-Awareness)

-: રૂપરેખા :-

11.0 ઉદ્દેશો

11.1 પ્રસ્તાવના

11.2 પર્સનલ બ્રાન્ડિંગ અને સ્વ-જાગૃતિનો અર્થ, ખ્યાલ અને વ્યાખ્યા

11.3 વ્યાવસાયિક ઓનલાઇન હાજરી બનાવવી (E.g., LinkedIn)

11.4 વ્યાવસાયિક નેટવર્કિંગનું મહત્ત્વ

11.5 મજબૂત વ્યાવસાયિક નેટવર્ક બનાવવા અને જાળવવા માટેની વ્યૂહરચનાઓ

11.6 સ્વ-મૂલ્યાંકન માટેની તકનીકો (E.g., SWOT વિશ્લેષણ અને વ્યક્તિત્વ પરીક્ષણો)

11.7 વ્યક્તિગત શક્તિઓ અને નબળાઈઓને ઓળખવી

11.8 મુખ્ય મૂલ્યો અને તેના પર અસર કરતાં પરિબળો

11.9 વ્યક્તિગત માન્યતાઓ, પ્રેરણા અને વર્તન પરની અસર

11.10 પર્સનલ બ્રાન્ડિંગ અને સ્વ-જાગૃતિ વચ્ચેનો સંબંધ

11.11 ઉપસંહાર

11.12 સ્વાધ્યાય

11.0 ઉદ્દેશો

અભ્યાસના હેતુઓ : આ એકમ પૂર્ણ કર્યા પછી વિદ્યાર્થી

- Personal Branding નો અર્થ સમજી શકશે.
- LinkedIn Profile તૈયાર કરી શકશે.
- SWOT Analysis દ્વારા સ્વ-મૂલ્યાંકન કરી શકશે.

11.1 પ્રસ્તાવના

આધુનિક યુગમાં સ્પર્ધા ખૂબ જ વધી ગઈ છે. તેથી દરેક વ્યક્તિ પોતાને અનોખી રીતે રજૂ કરે છે, જેથી તે બીજા કરતાં અલગ ઓળખ બનાવી શકે. આ અંતર્ગત વ્યક્તિગત બ્રાન્ડિંગ (Personal Branding) અને સ્વ-જાગૃતિ (Self-Awareness) અત્યંત મહત્ત્વપૂર્ણ બની ગઈ છે.

વ્યક્તિગત બ્રાન્ડિંગ (Personal Branding) એટલે વ્યક્તિ પોતાની ક્ષમતા, કુશળતા, અનુભવ અને મૂલ્યોને એવી રીતે રજૂ કરે કે લોકો તેને એક વિશ્વસનીય અને વિશેષ વ્યક્તિ તરીકે ઓળખે. આજના ડિજિટલ યુગમાં, માત્ર કામ કરવું પૂરતું નથી, પરંતુ પોતાને યોગ્ય રીતે રજૂ કરવું પણ એટલું જ જરૂરી છે.

બીજી તરફ, સ્વ-જાગૃતિ (Self-Awareness) એટલે પોતાની અંદરની સમજ કે આપણે

કોણ છીએ, આપણી શક્તિઓ શું છે, આપણી નબળાઈઓ શું છે, અને આપણે શું હાંસલ કરવા માંગીએ છીએ તેની સ્પષ્ટ સમજ. સ્વ-જાગૃતિ વગર કોઈપણ વ્યક્તિ સફળ વ્યક્તિગત બ્રાન્ડિંગ (Personal Branding) બનાવી શકતો નથી, એટલે વ્યક્તિગત બ્રાન્ડિંગ (Personal Branding) માટે સ્વ-જાગૃતિ (Self-Awareness) હોવી અત્યંત જરૂરી છે.

11.2 પર્સનલ બ્રાન્ડિંગ અને સ્વ-જાગૃતિનો અર્થ, ખ્યાલ અને વ્યાખ્યા

11.2.1 પર્સનલ બ્રાન્ડિંગ (Personal Branding) નો અર્થઃ પર્સનલ બ્રાન્ડિંગ એટલે વ્યક્તિ પોતાની કુશળતા, જ્ઞાન, અનુભવ અને મૂલ્યો કેવી રીતે સમાજમાં તેની એક વિશિષ્ટ અને સકારાત્મક ઓળખ ઊભી થાય. તે વ્યક્તિની ઓળખ અને પ્રતિષ્ઠા બનાવવાની પ્રક્રિયા છે.

પર્સનલ બ્રાન્ડિંગ (Personal Branding) નો ખ્યાલઃ

પર્સનલ બ્રાન્ડિંગનો ખ્યાલ એ છે કે દરેક વ્યક્તિ એક બ્રાન્ડ કે છબિ છે. જેમ કંપનીઓ પોતાની બ્રાન્ડ બનાવે છે, તેમ વ્યક્તિઓ પણ પોતાની અલગ ઓળખ બનાવી શકે છે.

પર્સનલ બ્રાન્ડિંગના ખ્યાલ અંતર્ગત પોતાની અનોખી ઓળખ (Unique Identity), સતત પ્રસ્તુતિ (Consistency), વિશ્વસનીયતા (Credibility), વ્યાવસાયિકતા (Professionalism) આધારિત છે.

પર્સનલ બ્રાન્ડિંગમાં વ્યક્તિ પોતાની શક્તિઓને ઉજાગર કરે છે અને પોતાના મૂલ્યોને લોકો સુધી પહોંચાડે છે.

પર્સનલ બ્રાન્ડિંગ (Personal Branding) એ એક પ્રક્રિયા છે જ્યાં વ્યક્તિ પોતાની એક અનોખી ઈમેજ બનાવે છે. આ ઈમેજ તેના વર્તન, બોલચાલ, દેખાવ, અને કાર્યક્ષમતા દ્વારા લોકો સુધી પહોંચે છે.

જેમ કંપનીઓ પોતાની બ્રાન્ડ બનાવે છે, તેમ વ્યક્તિઓ પણ પોતાની બ્રાન્ડ બનાવી શકે છે. એક સારા પર્સનલ બ્રાન્ડિંગ ધરાવતો વ્યક્તિ વિશ્વાસપાત્ર, કુશળ અને પ્રોફેશનલ ગણાય છે.

પર્સનલ બ્રાન્ડિંગ (Personal Branding) ની વ્યાખ્યાઃ

પર્સનલ બ્રાન્ડિંગ એ એવી પ્રક્રિયા છે જ્યાં વ્યક્તિ પોતાની કુશળતા, અનુભવ અને મૂલ્યોને પ્રદર્શિત કરીને સમાજમાં પોતાની અનોખી અને વિશ્વસનીય ઓળખ સ્થાપિત કરે છે. તેને વધુ સરળ રીતે લખી શકાય જેમ કે,

"આજના સમયમાં માત્ર સારા હોવું પૂરતું નથી; લોકો સુધી પોતાની સારી ઓળખ પહોંચાડવી પણ એટલી જ જરૂરી છે. આ પ્રક્રિયાને Personal Branding કહેવામાં આવે છે."

પર્સનલ બ્રાન્ડિંગના મુખ્ય તત્વો નીચે મુજબ છેઃ

1. સ્પષ્ટ લક્ષ્ય (Clear Goal): વ્યક્તિએ શું બનવું છે અને શું હાંસલ કરવું છે તેની સ્પષ્ટતા હોવી જોઈએ.
2. અનોખી ઓળખ (Unique Identity): દરેક વ્યક્તિ પાસે કંઈક ખાસ હોય છે. આ ખાસિયતને ઓળખીને તેને આગળ લાવવી જોઈએ.
3. સાત્યતા (Consistency): પોતાના વર્તન અને પ્રસ્તુતિમાં નિરંતરતા રાખવી જોઈએ.

4. વિશ્વસનીયતા (Credibility): વિશ્વાસ જાળવવો પર્સનલ બ્રાન્ડિંગનો સૌથી મહત્ત્વપૂર્ણ ભાગ છે.

11.2.2 સ્વ-જાગૃતિ (Self-Awareness) નો અર્થ:

સ્વ-જાગૃતિ એટલે પોતાની જાતને ઓળખવાની અને સમજવાની ક્ષમતા તેમાં વ્યક્તિ પોતાની ભાવનાઓ, વિચારો, શક્તિઓ અને નબળાઈઓ વિશે જાગૃત બને છે.

સ્વ-જાગૃતિ (Self-Awareness) નો ખ્યાલ:

સ્વ-જાગૃતિનો ખ્યાલ એ છે કે વ્યક્તિ પોતાને અંદરથી સમજવા શીખે. તે પોતાની અંદરની શક્તિઓ અને મર્યાદાઓને ઓળખે છે અને તે અનુસાર જીવનમાં યોગ્ય નિર્ણય લે છે.

સ્વ-જાગૃતિના મુખ્ય તત્વો નીચે મુજબ છે:

- આત્મ-વિશ્લેષણ
- ભાવનાઓની સમજ
- વર્તનની ઓળખ
- મૂલ્યો અને માન્યતાઓની સમજ

સ્વ-જાગૃતિ (Self-Awareness)ની વ્યાખ્યા:

સ્વ-જાગૃતિ એ વ્યક્તિની એવી ક્ષમતા છે જેના દ્વારા તે પોતાની ભાવનાઓ, વિચારો, શક્તિઓ, નબળાઈઓ અને મૂલ્યોને ઓળખે અને સમજે. સ્વ-જાગૃતિ વ્યક્તિને પોતાના વિકાસ માટે યોગ્ય દિશા આપે છે.

11.3 વ્યાવસાયિક ઓનલાઈન હાજરી બનાવવી:

આજના સમયમાં ઓનલાઈન પ્રેઝન્સ ખૂબ જ મહત્ત્વપૂર્ણ બની ગયું છે. ખાસ કરીને LinkedIn જેવી પ્લેટફોર્મ વ્યક્તિને પ્રોફેશનલ રીતે રજૂ કરવામાં મદદ કરે છે.

એક સારી ઓનલાઈન પ્રોફાઈલ બનાવતી વખતે ધ્યાનમાં રાખવાના મુદ્દા અંતર્ગત એક સારું પ્રોફેશનલ ફોટો સાથે સાથે સ્પષ્ટ અને આકર્ષક હેડલાઈન અને પોતાની કુશળતા અને અનુભવનો ઉલ્લેખ અને ખાસ દરરોજ કે નિયમિત રીતે અપડેટ અને પોસ્ટ જોવી અને મૂકવી.

LinkedIn એક એવું પ્લેટફોર્મ છે જ્યા નિયમિત રીતે સક્રિય રહેવાથી વ્યક્તિને નવા તકો આવે છે, જેમ કે નોકરી, ઈન્ટર્નશિપ, અને નેટવર્કિંગ.

LinkedIn એક વ્યાવસાયિક સોશિયલ નેટવર્કિંગ પ્લેટફોર્મ છે, જ્યાં લોકો પોતાની કારકિર્દી, કુશળતા અને અનુભવને રજૂ કરી શકે છે. તેનો ઉપયોગ ખાસ કરીને નોકરી શોધવા, નેટવર્કિંગ અને વ્યાવસાયિક વિકાસ માટે થાય છે.

LinkedIn એ એક ઓનલાઈન પ્લેટફોર્મ છે જ્યાં વ્યક્તિ પોતાનું પ્રોફેશનલ પ્રોફાઈલ બનાવીને અન્ય વ્યાવસાયિક લોકો સાથે જોડાઈ શકે છે.

LinkedInનો પ્રચાર એ છે કે દુનિયાભરના પ્રોફેશનલ લોકોને એક જ પ્લેટફોર્મ પર લાવીને તેઓને એકબીજા સાથે જોડવામાં આવે. LinkedIn આજના ડિજિટલ યુગમાં ભૂમિકા મહત્ત્વપૂર્ણ સાધન છે. તે વ્યક્તિને પોતાની કારકિર્દી બનાવવા, વ્યાવસાયિક નેટવર્ક વધારવા અને નવી તકો મેળવવામાં મદદ કરે છે.

તેમાં વ્યક્તિ પોતાનો રિઝ્યુમ (Resume) રજૂ કરી શકે છે, નોકરી માટે અરજી કરી શકે છે, કંપનીઓ અને નિષ્ણાતો સાથે જોડાઈ શકે છે અને પોતાના વિચારો અને જ્ઞાન શેર કરી શકે છે.

LinkedIn જેવા પ્લેટફોર્મ LinkedIn જેવા પ્લેટફોર્મના નામ Indeed, Glassdoor, Naukri.com, Monster, Internshala, Upwork અને Fiverr. આ બધા પ્લેટફોર્મ્સ વ્યાવસાયિક નેટવર્કિંગ, નોકરી શોધ અને પર્સનલ બ્રાન્ડિંગ માટે ઉપયોગી છે.

LinkedIn ની મુખ્ય લક્ષણોઃ

1. પ્રોફાઇલ બનાવવીઃ વ્યક્તિ પોતાની માહિતી, શિક્ષણ અને અનુભવ દર્શાવે છે
2. કનેક્શન બનાવવુંઃ મિત્રો, સહકર્મીઓ અને નિષ્ણાતો સાથે જોડાવું
3. જોબ સર્ચઃ નોકરી શોધવી અને અરજી કરવી
4. પોસ્ટ અને આર્ટિકલઃ વિચાર અને જ્ઞાન શેર કરવું
5. સ્કિલ્સ અને એન્ડોર્સમેન્ટઃ પોતાની કુશળતા દર્શાવવી

LinkedIn Profile બનાવવાના પગલાં :

1. Professional ફોટો અપલોડ કરો.
2. યોગ્ય Headline લખો.
3. શિક્ષણની વિગતો ઉમેરો.
4. Skills ઉમેરો.
5. ઓછામાં ઓછા 20 Connections બનાવો.

11.4 વ્યાવસાયિક નેટવર્કિંગનું મહત્ત્વઃ

નેટવર્કિંગ એટલે લોકો સાથે સંબંધો બનાવવું અને જાળવવું. આ સંબંધો વ્યક્તિના કારકિર્દી વિકાસ માટે ભૂમિકા ઉપયોગી સાબિત થાય છે.

નેટવર્કિંગના મુખ્ય લાભોઃ

1. નવી તકો પ્રાપ્ત થાય

નેટવર્કિંગનો સૌથી મોટો લાભ એ છે કે તે વ્યક્તિને નવી તકો સુધી પહોંચાડે છે. ઘણી વખત નોકરીઓ જાહેર કરવામાં આવતી નથી, પરંતુ ઓળખાણ દ્વારા મળે છે. નેટવર્ક દ્વારા વ્યક્તિને નોકરી, ઈન્ટર્નશિપ, બિઝનેસ અથવા પ્રોજેક્ટ્સ માટે સીધી તક મળી શકે છે. આથી, મજબૂત નેટવર્ક ધરાવતા લોકો વધુ ઝડપી પ્રગતિ કરે છે.

2. જ્ઞાન અને અનુભવ શેર થાય

નેટવર્કિંગ દ્વારા વ્યક્તિ વિવિધ ક્ષેત્રના લોકો સાથે જોડાય છે, જે પોતાના અનુભવ અને જ્ઞાન શેર કરે છે. આથી વ્યક્તિને નવા વિચારો, ટેકનોલોજી અને ટ્રેન્ડ્સ વિશે જાણ થાય છે. અન્ય લોકોની ભૂલોમાંથી શીખીને વ્યક્તિ પોતાનો સમય અને પ્રયાસ બચાવી શકે છે.

3. માર્ગદર્શન મળે

નેટવર્કિંગ દ્વારા અનુભવી લોકોને (Mentors) સાથે સંપર્ક થાય છે. આ લોકો વ્યક્તિને યોગ્ય દિશામાં માર્ગદર્શન આપે છે, જે તેના કરિયર માટે ખૂબ જ મહત્ત્વપૂર્ણ છે. માર્ગદર્શનથી વ્યક્તિને યોગ્ય નિર્ણય લેવામાં સહાય મળે છે અને ભવિષ્ય માટે સ્પષ્ટતા મળે છે.

4. આત્મવિશ્વાસ વધે

વિવિધ લોકો સાથે વાતચીત અને સંપર્કમાં રહેતાં વ્યક્તિનો આત્મવિશ્વાસ વધે છે. નેટવર્કિંગ વ્યક્તિને પોતાની વાત રજૂ કરવાની અને લોકો સામે પ્રેઝન્ટ કરવાની ક્ષમતા વિકસાવે છે. જ્યારે વ્યક્તિને સકારાત્મક પ્રતિસાદ મળે છે, ત્યારે તે વધુ પ્રેરિત થાય છે.

5. કેરિયર વિકાસમાં મદદરૂપ

નેટવર્કિંગ વ્યક્તિને તેની કેરિયરમાં આગળ વધારવામાં મદદ કરે છે. પ્રમોશન, નવી નોકરી, અથવા નવા ક્ષેત્રમાં પ્રવેશ માટે નેટવર્ક ખૂબ જ મહત્ત્વપૂર્ણ છે. ઘણા નોકરીદાતા (Employers) વિશ્વાસપાત્ર લોકો દ્વારા મળેલા ઉમેદવારોને વધારે પ્રાથમિકતા આપે છે.

6. વ્યાવસાયિક ઓળખ બને

નેટવર્કિંગ દ્વારા વ્યક્તિ પોતાનું એક પ્રોફેશનલ ઇમેજ બનાવે છે. લોકો તેને તેની કુશળતા અને વર્તન માટે ઓળખવા લાગે છે. આ ઓળખ તેના પર્સનલ બ્રાન્ડિંગ માટે ખૂબ મહત્ત્વપૂર્ણ છે.

7. નવી કુશળતા શીખવાની તક

નેટવર્કિંગથી વ્યક્તિને નવી સ્કિલ્સ શીખવાની તક મળે છે. વિવિધ ક્ષેત્રના લોકો સાથે જોડાઈને વ્યક્તિ પોતાની ક્ષમતાઓમાં વધારો કરી શકે છે. આથી તે વધુ સ્પર્ધાત્મક બને છે.

8. સહકાર અને ભાગીદારી વધે

નેટવર્કિંગ દ્વારા વ્યક્તિને ટીમમાં કામ કરવાની તક મળે છે. સાથે મળીને કામ કરવાથી નવા વિચારો અને નવીનતા (Innovation) વિકસે છે. આથી મોટા પ્રોજેક્ટ્સ સફળતાપૂર્વક પૂર્ણ થઈ શકે છે.

9. સમસ્યાઓના ઉકેલમાં મદદ

જ્યારે વ્યક્તિ મુકેલીમાં હોય ત્યારે તેનો નેટવર્ક મદદરૂપ બને છે. અનુભવી લોકોના માર્ગદર્શનથી સમસ્યાનો ઝડપી અને યોગ્ય ઉકેલ મળે છે. આથી સમય અને પ્રયાસ બંને બચી શકે છે.

10. વ્યાપારિક તકો વધે

નેટવર્કિંગ બિઝનેસ માટે ખૂબ જ મહત્ત્વપૂર્ણ છે. તે નવા ગ્રાહકો (Clients), પાર્ટનર્સ અને માર્કેટ મેળવવામાં મદદ કરે છે. આથી બિઝનેસનો વિકાસ થાય છે અને નફો વધે છે.

11. પ્રેરણા અને ઉત્સાહ મળે

સફળ અને સકારાત્મક લોકો સાથે જોડાવાથી વ્યક્તિ પ્રેરિત થાય છે. તેમના અનુભવ અને સિદ્ધિઓ જોડીને વ્યક્તિ પોતાનું લક્ષ્ય પ્રાપ્ત કરવા વધુ ઉત્સાહિત બને છે.

12. સમય અને માહિતી બચાવે

નેટવર્કિંગ દ્વારા વ્યક્તિને જરૂરી માહિતી ઝડપી મળી શકે છે. સાથે સંપર્કથી યોગ્ય માર્ગદર્શન મળવાથી સમય બચી શકે છે. આથી કામ વધુ અસરકારક રીતે પૂર્ણ થાય છે.

13. વિશ્વાસ અને સંબંધ મજબૂત બને

નેટવર્કિંગ લાંબા ગાળાના સંબંધો બનાવે છે. આ સંબંધો વિશ્વાસ પર આધારિત હોય છે, જે ભવિષ્યમાં ખૂબ ઉપયોગી બને છે.

14. વ્યક્તિત્વ વિકાસ થાય

નેટવર્કિંગ વ્યક્તિના વ્યક્તિત્વ વિકાસમાં મહત્ત્વપૂર્ણ ભૂમિકા ભજવે છે. તેની કોમ્યુનિકેશન સ્કિલ, લીડરશિપ અને પ્રેઝન્ટેશન સ્કિલ સુધરે છે. આથી વ્યક્તિ વધુ પ્રોફેશનલ અને આત્મવિશ્વાસસભર બને છે.

11.5 મજબૂત વ્યાવસાયિક નેટવર્ક બનાવવા અને જાળવવા માટેની વ્યૂહરચનાઓ:

મજબૂત નેટવર્ક બનાવવા માટે કેટલીક અસરકારક રીતો અંતર્ગત સેમિનાર અને વર્કશોપમાં ભાગ, સોશિયલ મીડિયા પર સક્રિય રહેવું, લોકો સાથે નિયમિત સંપર્ક રાખવો, સહકાર આપવો અને મદદ કરવી, સકારાત્મક છબિ જાળવવી.

11.6 સ્વ-મૂલ્યાંકન માટેની તકનીકો:

1. SWOT વિશ્લેષણ: SWOT એ ખૂબ જ અસરકારક ટૂલ છે જે વ્યક્તિને પોતાની સ્થિતિ સમજવામાં મદદ કરે છે. આ વિશ્લેષણ વ્યક્તિને પોતાની કારકિર્દી માટે યોગ્ય દિશા પસંદ કરવામાં મદદ કરે છે. SWOT વિશ્લેષણ એ એક મહત્ત્વપૂર્ણ સ્વ-મૂલ્યાંકન તકનીક છે, જેના દ્વારા વ્યક્તિ પોતાની આંતરિક અને બાહ્ય પરિસ્થિતિઓને સમજી શકે છે. તેમાં ચાર મુખ્ય તત્વો આવે છે:

   - Strengths (શક્તિઓ)
   - Weaknesses (નબળાઈઓ)
   - Opportunities (તકો)
   - Threats (જોખમો)

1. Strengths (શક્તિઓ)

શક્તિઓ એટલે વ્યક્તિની અંદરની સકારાત્મક ગુણો અને ક્ષમતાઓ, જે તેને અન્ય કરતાં મજબૂત બનાવે છે. શક્તિઓ વ્યક્તિની સફળતાનો આધાર છે. તે વ્યક્તિની એવી વિશેષતાઓ છે જે તેને આગળ વધવામાં મદદ કરે છે. ઉદાહરણ તરીકે સારી કોમ્યુનિકેશન સ્કિલ, નેતૃત્વ ક્ષમતા (Leadership), ટેકનિકલ જ્ઞાન, મહેનત અને શિસ્ત અને સમય વ્યવસ્થાપન જેથી આત્મવિશ્વાસ વધે છે, સ્પર્ધામાં આગળ રહેવામાં મદદ મળે છે અને લક્ષ્ય પ્રાપ્ત કરવામાં સરળતા રહે છે

2. Weaknesses (નબળાઈઓ)

નબળાઈઓ એટલે વ્યક્તિની અંદરની એવી મર્યાદાઓ કે બાબીઓ, જે તેના વિકાસમાં અવરોધ બને છે. નબળાઈઓને ઓળખવી ખૂબ જ જરૂરી છે, કારણ કે તે સુધારાની દિશા બતાવે છે.

ઉદાહરણ તરીકે આત્મવિશ્વાસની કમી, ટાળદૂક વૃત્તિ (Procrastination), સમયનું યોગ્ય આયોજન ન હોવું, સંચાર કુશળતાનો અભાવ અને તણાવ સંભાળવાની ક્ષમતા ઓછી. નબળાઈઓ જાણવાથી સુધારો કરવાની તક મળે સાથે સાથે પોતાની બાબીઓ દૂર કરી શકાય અને તેથી વ્યક્તિ વધુ મજબૂત બની શકે છે

3. Opportunities (તકો)

તકો એટલે બાહ્ય પરિસ્થિતિઓમાં રહેલી એવી તક, જે વ્યક્તિને વિકાસ અને સકળતા તરફ લઈ જાય છે. તકોનો યોગ્ય ઉપયોગ વ્યક્તિને આગળ વધારવામાં ખૂબ મદદરૂપ બને છે.

ઉદાહરણ તરીકે નવી નોકરીની તક, તાલીમ અને વર્કશોપ, નવી ટેકનોલોજી, સ્કોલરશિપ અથવા ઈન્ટર્નશિપ અને બિઝનેસ વિસ્તરણ આ બધા પ્રકારની તકો છે. તકોના મહત્ત્વ ખૂબજ છે જેમ કે એનાથી કારકિર્દી વિકાસ થાય, નવી ક્ષમતા શીખવાની તક મળે અને સફળતા મેળવવાની સંભાવના વધે છે.

4. Threats (જોખમો)

જોખમો એટલે બાહ્ય પરિસ્થિતિઓમાં રહેલા એવા પદ્ધતિ કે જોખમો, જે વ્યક્તિના વિકાસમાં અવરોધ ઊભો કરે છે. જોખમોને ઓળખવાથી વ્યક્તિ પહેલાંથી તૈયારી કરી શકે છે અને નુકસાન ઘટાડે છે. ઉદાહરણ તરીકે સ્પર્ધા વધવા સાથે આર્થિક સમસ્યાઓ અને ટેકનોલોજીનો ઝડપી બદલાવ, નોકરીમાં અનિશ્ચિતતા અને આરોગ્ય સંબંધિત સમસ્યાઓમાં મુખ્ય જોખમો છે. જોખમોને ઓળખવાનું મહત્ત્વ અંતર્ગત જોખમથી બચવાની તક મળે સાથે સાથે યોગ્ય આયોજન કરી શકાય અને નુકસાન ઓછું થાય છે.

2. વ્યક્તિત્વ પરીક્ષણો: વ્યક્તિત્વ પરીક્ષણો વ્યક્તિના સ્વભાવ અને વર્તનને સમજવામાં મદદ કરે છે. આ પરીક્ષણો વ્યક્તિને પોતાની શક્તિઓ અને નબળાઈઓ વિશે વધુ સ્પષ્ટતા આપે છે. વ્યક્તિત્વ પરીક્ષણોની મુખ્ય તકનીકો છે.

- MBTI (Myers-Briggs Type Indicator)
- Big Five Personality Test

A. MBTI (Myers-Briggs Type Indicator): MBTI એ વ્યક્તિના સ્વભાવ, વિચારશૈલી અને વર્તનને સમજવા માટે ઉપયોગમાં લેવા માટે એક પ્રસિદ્ધ પર્સનાલિટી ટેસ્ટ છે. તે Isabel Briggs Myers અને Katharine Coko Briggs દ્વારા વિકસાવવામાં આવ્યું હતું. MBTI વ્યક્તિને સમજવાનું એક સાધન છે. અંતિમ સત્ય નથી. કારકિર્દીનો નિર્ણય માત્ર આ ટેસ્ટના આધારે લેવો યોગ્ય નથી." આથી વૈજ્ઞાનિક દૃષ્ટિકોણ વિકસશે.

MBTI ના 4 મુખ્ય પરિમાણો હોય છે જે

1. Introversion (I) vs Extroversion (E): જેમાં Introvert (I) એટલે શાંત, એકાંતમાં રહેવું ગમે, અંદરથી ઉર્જા મળવે અને Extrovert (E) એટલે લોકો સાથે રહેવું ગમે, વાતચીતમાં સક્રિય, બહારથી ઊર્જા મેળવે છે.
2. Sensing (S) vs Intuition (N): જેમાં Sensing (S) એટલે વાસ્તવિકતા, તથ્યો અને અનુભવ પર આધાર રાખે અને Intuition (N) એટલે કલ્પના, ભવિષ્ય અને સંભાવનાઓ પર ધ્યાન આપે છે.

3. Thinking (T) vs Feeling (F): જેમાં Thinking (T) એટલે તાર્કિકતા અને તથ્યો પર આધારિત નિર્ણય અને Feeling (F) એટલે ભાવનાઓ અને સંબંધો પર આધારિત નિર્ણય રાખે છે.

4. Judging (J) vs Perceiving (P): જેમાં Judging (J) એટલે આયોજનબદ્ધ, નિયમિત અને નિયંત્રણમાં રહેવું ગમે અને Perceiving (P) એટલે લવચીક, સ્વતંત્ર અને પરિસ્થિતિ મુજબ કામ કરે છે.

MBTI ના કુલ 16 પ્રકારો થાય જે 4 પ્રકારના મુખ્ય પરિબળોના સમૂહથી બને છે જેમ કે ઉદાહરણ તરીકે ISTJ, ESTP, INFJ, ENFP વગેરે અને દરેક પ્રકાર વ્યક્તિના અનોખા સ્વભાવ અને કાર્યશૈલી દર્શાવે છે.

MBTI ના લાભો તરીકે સ્વ-જાગૃતિમાં વધારો કરે સાથે સાથે કારકિર્દી પસંદગીમાં મદદરૂપ સંબંધો સુધારે અને ટીમ વર્ક સમજવામાં મદદ કરે.

B. Big Five Personality Test (OCEAN Model): Big Five એ એક વૈજ્ઞાનિક રીતે સ્વીકારેલું મોડલ છે જે વ્યક્તિના સ્વભાવને 5 મુખ્ય ગુણધર્મો દ્વારા માપે છે. જેમાં 5 મુખ્ય પરિમાણો અને પરિબળોમાં

1. Openness (ભૂલ્લાપણું): જેમાં નવી વસ્તુઓ શીખવાની ઇચ્છા સાથે સાથે સર્જનાત્મકતા અને કલ્પનાશક્તિ હોય છે.
2. Conscientiousness (જવાબદારી): જેમાં સમયપાલન, આયોજન અને શિસ્ત તથા લક્ષ્યપ્રાપ્તિ માટે પ્રતિબદ્ધતામાં વધારો કરે છે.
3. Extraversion (બહિર્મુખતા): જેમાં સામાજિકતા અને ઉત્સાહ સાથે સાથે લોકો સાથે જોડાવાની ક્ષમતા હોય છે.
4. Agreeableness (સહકાર): જેમાં દયાળુપણું, સહાનુભૂતિ, સહયોગ અને વિશ્વાસ હોય છે.
5. Neuroticism (ભાવનાત્મક અસ્થિરતા): તણાવ, ચિંતા અને ભાવનાત્મક પ્રતિક્રિયાઓ ઓછું હોય તો વ્યક્તિ વધુ સ્થિર ગણાય છે.

Big Five ના લાભો:

- વધુ વૈજ્ઞાનિક અને ચોક્કસ માપન
- વ્યક્તિના સ્વભાવને સ્કેલ પર માપે છે
- કારકિર્દી અને વ્યક્તિગત વિકાસ માટે ઉપયોગી
- માનસશાસ્ત્રમાં વ્યાપક ઉપયોગ

11.7 વ્યક્તિગત શક્તિઓ અને નબળાઈઓ ઓળખવી:

વ્યક્તિગત વિકાસ અને સફળતા માટે પોતાની શક્તિઓ અને નબળાઈઓને ઓળખવું અત્યંત આવશ્યક છે. કોઈ પણ વ્યક્તિ સંપૂર્ણ નથી, પરંતુ જે વ્યક્તિ પોતાની ક્ષમતાઓને સમજે તેનો યોગ્ય ઉપયોગ કરે છે અને પોતાની ખામીઓમાં સુધારો કરે છે, તે જીવનમાં વધુ સફળ બને છે. આ પ્રક્રિયા સ્વ-જાગૃતિ (Self-Awareness)નો મહત્ત્વપૂર્ણ ભાગ છે અને તે વ્યક્તિને યોગ્ય દિશામાં આગળ વધવામાં માર્ગદર્શન આપે છે. શક્તિઓ અને નબળાઈઓ

ઓળખવાની પદ્ધતિઓમાં SWOT Analysis, મિત્રો, શિક્ષકો, સહકર્મીઓ પાસેથી પ્રત્યુત્તર Self-Reflection (આત્મ-વિચાર) અને Personality Tests વગેરે આવે છે.

શક્તિઓ અને નબળાઈઓ ઓળખવાની જરૂરિયાત

- વ્યક્તિને પોતાની સારી ક્ષમતાઓની સમજ મળે છે.
- યોગ્ય કારકિર્દી પસંદ કરવામાં સહાય મળે છે.
- આત્મવિશ્વાસમાં વધારો થાય છે.
- નબળાઈઓમાં સુધારો શક્ય બને છે.
- નિર્ણય લેવામાં સ્પષ્ટતા મળે છે.

(A) સામાન્ય શક્તિઓ (Strengths): શક્તિઓ એ વ્યક્તિની અંદરના એવા ગુણો છે જે તેને આગળ વધવામાં મદદ કરે છે. આ ગુણો વ્યક્તિને સ્પર્ધામાં આગળ રાખે છે અને તેની એક અલગ ઓળખ બનાવે છે. એક સામાન્ય વ્યક્તિની શક્તિઓ નીચેના પ્રકારની હોઈ શકે છે.

1. કમ્યુનિકેશન સ્કિલ (Communication Skill): કમ્યુનિકેશન માત્ર બોલવાની કળા નથી, પરંતુ તે એક સંપૂર્ણ પ્રક્રિયા છે જ્યાં વિચારોને સ્પષ્ટ રીતે વ્યક્ત કરવાં, અન્યને સમજવા અને યોગ્ય પ્રતિસાદ આપવો સામેલ છે.

   કમ્યુનિકેશન સ્કિલના પ્રકારો અંતર્ગત વર્બલ (બોલીને), નોન-વર્બલ (હાવભાવ, બોડી લેંગ્વેજ) અને લખાણ (Writen Communication) હોય છે. વાસ્તવિક જીવનમાં ઉપયોગ તરીકે ઇન્ટરવ્યૂ, પ્રેઝન્ટેશન તથા ગ્રાહકો સાથે વાતચીતમાં થાય છે. ગુણ વિકાસ માટે હાડા પગલાં તરીકે જાહેર ભાષણ (Public Speaking) પ્રેક્ટિસ, ગ્રુપ ડિસ્કશનમાં ભાગ લેવો અને પ્રતિસાદ (પ્રત્યુત્તર) લેવો હોઈ શકે.

2. લીડરશિપ (Leadership): લીડરશિપ એટલે માત્ર નેતૃત્વ નહીં, પરંતુ અન્ય લોકોને પ્રેરિત કરવી, માર્ગદર્શન આપવું અને એક ટીમને લક્ષ્ય સુધી પહોંચાડવી.

   લીડરના ગુણો તરીકે જવાબદારી લેવાની ક્ષમતા, નિર્ણય લેવાની ક્ષમતા અને પ્રેરણા આપવાની ક્ષમતા હોય છે. વાસ્તવિક ઉદાહરણ તરીકે લઈએ તો ટીમ પ્રોજેક્ટમાં લીડર તરીકે કામ કરવું, ઇવેન્ટ મેનેજમેન્ટ જેવા કામ હોય છે. ગુણ વિકાસ માટે પગલાં અંતર્ગત ટીમ પ્રવૃત્તિમાં ભાગ લેવો સાથે સાથે જવાબદારી સ્વીકારવી અને સમસ્યાઓનો હેડલ લાવવાનો અભ્યાસ કરવો.

3. ટેક્નિકલ સ્કિલ (Technical Skill): આજના ડિજિટલ યુગમાં ટેક્નિકલ સ્કિલ ખૂબ જ મહત્ત્વપૂર્ણ છે. તે વ્યક્તિને પ્રોફેશનલ રીતે મજબૂત બનાવે છે. ઉદાહરણ તરીકે કમ્પ્યુટર પ્રોગ્રામિંગ, ડિજિટલ માર્કેટિંગ અને ડેટા એનાલિસિસ જેવી નવી સ્કિલ ગુણ વિકાસ માટે ઓનલાઈન કોર્સ (Coursera, udemy), પ્રેક્ટિકલ પ્રોજેક્ટ અને ઈન્ટર્નશિપ વગેરે.

(B) સામાન્ય નબળાઈઓ (Weaknesses): નબળાઈઓ એ એવી મર્યાદાઓ છે જે વ્યક્તિના વિકાસમાં અવરોધ ઊભો કરે છે. પરંતુ સાચી સમજ એ છે કે નબળાઈઓને ઓળખવી એ જ સુધારાની શરૂઆત છે.

1. સમય વ્યવસ્થાપનનો અભાવ (Lack of Time Management): સમયનું યોગ્ય આયોજન ન હોવાને કારણે વ્યક્તિ કામમાં પાછળ રહી જાય છે અને દબાણ અનુભવે છે. મૂળ

કારણો અંતર્ગત આયોજનનો અભાવ, પ્રાથમિકતા નક્કી ન કરવી અને ટાળટૂક હોય છે. નબળાઈઓ ના ઉકેલ તરીકે To-Do List બનાવી સાથે સાથે Pomodoro Technique (25 મિનિટ કામ, 5 મિનિટ વિરામ) અને સમય બ્લોકિંગ (Time Blocking) થી દૂર કરી શકાય છે.

2. આત્મવિશ્વાસની કમી (Lack of Confidence): આત્મવિશ્વાસની કમી વ્યક્તિને પોતાની ક્ષમતાઓનો યોગ્ય ઉપયોગ કરવા દેતી નથી. જેના મૂળ કારણો અંતર્ગત નિષ્ફળતાનો ડર, નકારાત્મક વિચાર અને અનુભવનો અભાવ હોય છે. નબળાઈઓના ઉકેલ તરીકે Positive Affirmations (સકારાત્મક વાક્યો) સાથે નાના લક્ષ્યો હાંસલ કરવા અને સતત પ્રેક્ટિસથી ઉકેલ આવશે.

3. ટાળટૂક વૃત્તિ (Procrastination): ટાળટૂક વૃત્તિ વ્યક્તિને કાર્યથી દૂર રાખે છે અને સફલતામાં વિલંબ કરે છે. જેના મૂળ કારણોમાં રસનો અભાવ, ભય અથવા તણાવ અને મોટું કામ જોઈને ગભરાટ હોય છે. આ પ્રકારની નબળાઈઓના ઉકેલ તરીકે કામને નાના ભાગોમાં વહેંચવું, Start Now સિદ્ધાંત અપનાવવો અને દરેક કામની Deadlines નક્કી કરવી.

શક્તિઓનો ઉપયોગ અને નબળાઈઓમાં સુધારો

- શક્તિઓને વધુ મજબૂત બનાવવી
- નબળાઈઓને ધીમે ધીમે ઘટાડવી
- સતત શીખતા રહેવું
- નવી તકનો ઉપયોગ કરવો

11.8 મુખ્ય મૂલ્યો અને તેના પર અસર કરતાં પરિબળો:

મુખ્ય મૂલ્યો (Core Values) વ્યક્તિના જીવનમાં માર્ગદર્શક સિદ્ધાંતો તરીકે કાર્ય કરે છે. મૂલ્યો એ એવા વિશ્વાસ અને ધોરણો છે, જે વ્યક્તિના વિચાર, વર્તન અને નિર્ણયો પર સીધી અસર કરે છે. જ્યારે વ્યક્તિ પોતાના મૂલ્યોને સમજતો થાય છે, ત્યારે તે જીવનમાં યોગ્ય અને સ્પષ્ટ નિર્ણયો લઈ શકે છે. મૂલ્યો વગરનું જીવન દિશાહીન બની શકે છે, જ્યારે મૂલ્યો સાથેનું જીવન સુવ્યવસ્થિત અને અર્થપૂર્ણ બને છે. મૂલ્યો એટલે વ્યક્તિના જીવનના મૂળભૂત સિદ્ધાંતો, જે તે માટે શું સાચું અને ખોટું છે તે નક્કી કરે છે.

મૂલ્યો વ્યક્તિને યોગ્ય માર્ગ પર ચાલવામાં મદદ કરે છે અને તેની અંદર નૈતિકતા અને જવાબદારી વિકસાવે છે. મૂલ્યોના આધારે લેવાયેલા નિર્ણયો લાંબા ગાળે વધુ સ્થિર અને યોગ્ય સાબિત થાય છે. મૂલ્યો વ્યક્તિના વ્યક્તિત્વનો આધાર બને છે. મુખ્ય મૂલ્યો જે અસર કરે છે. જે નીચે મુજબ છે.

ઈમાનદારી (Honesty): ઈમાનદાર વ્યક્તિ હંમેશા સત્યનો માર્ગ પસંદ કરે છે. તે ખોટા માર્ગે સફળતા મેળવવાને બદલે સાચા માર્ગે આગળ વધે છે, જેના કારણે તે લાંબા ગાળે વિશ્વાસ મેળવે છે.

1. મહેનત (Hard Work): મહેનત વ્યક્તિને સફળતા તરફ દોરી જાય છે. મહેનતનું મૂલ્ય ધરાવતી વ્યક્તિ સતત પ્રયત્ન કરે છે અને મુશ્કેલીઓ સામે હિંમત રાખે છે.

2. જવાબદારી (Responsibility): જવાબદાર વ્યક્તિ પોતાના કાર્ય અને નિર્ણય માટે જવાબદારી લે છે. તે વિશ્વાસપાત્ર બને છે અને લોકો તેની ઉપર નિર્ભર રહે છે.

3. સમયનું મૂલ્ય (Punctuality): સમયનું મહત્ત્વ સમજતી વ્યક્તિ યોગ્ય સમયે નિર્ણય લે છે અને પોતાના કાર્યને અસરકારક રીતે પૂર્ણ કરે છે.

4. સન્માન (Respect): અન્ય લોકોનો સન્માન કરનાર વ્યક્તિ સંબંધોમાં સંતુલન જાળવે છે અને યોગ્ય નિર્ણયો લે છે.

5. શિસ્ત (Discipline): શિસ્તબદ્ધ વ્યક્તિ નિયમિત અને યોગ્ય નિર્ણય લે છે, જેના કારણે તે પોતાના લક્ષ્યો સુધી સરળતાથી પહોંચી શકે છે.

6. સકારાત્મકતા (Positivity): સકારાત્મક વિચારધારા ધરાવતી વ્યક્તિને મુશ્કેલ પરિસ્થિતિમાં પણ યોગ્ય નિર્ણય લેવામાં મદદ કરે છે.

મૂલ્યોના આધારે નિર્ણય લેવાના ફાયદા: મૂલ્યોના આધારે લેવાયેલા નિર્ણયો વધુ યોગ્ય અને સ્થિર હોય છે. આવા નિર્ણયો વ્યક્તિને આંતરિક સંતોષ આપે છે અને તેને ખોટા માર્ગે જવાથી બચાવે છે. મૂલ્યો આધારિત નિર્ણયો સંબંધોને મજબૂત બનાવે છે અને વ્યક્તિની વિશ્વસનીયતા વધારે છે. આવી વ્યક્તિને લાંબા ગાળે સફળતા અને સન્માન મળે છે.

મૂલ્યો ઓળખવાની પ્રક્રિયા: મૂલ્યો ઓળખવા માટે વ્યક્તિએ Self-Reflection કરવું જોઈએ, એટલે કે પોતાના વિચાર અને વર્તન પર ધ્યાન આપવું જોઈએ. વ્યક્તિએ પોતાને પ્રશ્ન પૂછવા જોઈએ કે તેના માટે શું સૌથી મહત્ત્વપૂર્ણ છે. જીવનના અનુભવ અને સંસ્કારોથી પણ મૂલ્યો વિકસે છે. પ્રત્યુત્તર અને અનુભવથી વ્યક્તિ પોતાના મૂલ્યો વધુ સારી રીતે સમજી શકે છે.

11.9 વ્યક્તિગત માન્યતાઓ, પ્રેરણા અને વર્તન પરની અસર:

વ્યક્તિગત માન્યતાઓ (Personal Beliefs) એ વ્યક્તિના મનમાં બેસેલા એવા વિચારો અને વિશ્વાસો છે, જે તેના જીવનને દિશા આપે છે. આ માન્યતાઓ વ્યક્તિના વિચાર, વર્તન, નિર્ણય અને પ્રેરણા પર સીધી અસર કરે છે. માન્યતાઓ સકારાત્મક હોય તો વ્યક્તિ આગળ વધે છે, જ્યારે નકારાત્મક માન્યતાઓ તેને પાછળ ખેંચે છે.

માન્યતાઓ એટલે વ્યક્તિએ પોતાના અનુભવ, સંસ્કાર અને પરિસ્થિતિઓ પરથી બનાવેલા વિશ્વાસો. આ માન્યતાઓ વ્યક્તિના "હું શું કરી શકું છું ?" અથવા "હું શું નથી કરી શકતો ?" જેવા વિચારોથી જોડાયેલી હોય છે. આથી માન્યતાઓ વ્યક્તિના આત્મવિશ્વાસ અને કાર્યશૈલીને અસર કરે છે.

સકારાત્મક માન્યતાઓ અને તેમનો પ્રભાવ: સકારાત્મક માન્યતાઓ વ્યક્તિને પ્રેરણા આપે છે અને સફળતા તરફ દોરી જાય છે. જેમ કે "હું મહેનત કરું તો સફળ થઈ શકું છું" જેવી માન્યતા વ્યક્તિને સતત પ્રયત્ન કરવા પ્રેરિત કરે છે. આવી માન્યતાઓ આત્મવિશ્વાસ વધારશે, નવી તકો સ્વીકારવામાં મદદ કરશે અને મુશ્કેલીઓ સામે લડવાની શક્તિ આપશે. સકારાત્મક માન્યતાઓ ધરાવતી વ્યક્તિ હંમેશા આગળ વધવાની દિશામાં વિચારે છે.

નકારાત્મક માન્યતાઓ અને તેમનો પ્રભાવ: નકારાત્મક માન્યતાઓ વ્યક્તિના વિકાસમાં અવરોધરૂપ બને છે. જેમ કે "હું આ કામ નથી કરી શકતો" અથવા "હું હંમેશા નિષ્ફળ થાઉં છું" જેવી માન્યતાઓ વ્યક્તિને પ્રયત્ન કરવાથી રોકે છે. આવી માન્યતાઓ આત્મવિશ્વાસ ઘટાડે છે, ભય અને શંકા ઊભી કરે છે અને વ્યક્તિને નવી તકોથી દૂર રાખે છે. આથી નકારાત્મક માન્યતાઓ નિષ્ફળતાનું કારણ બની શકે છે.

માન્યતાઓ અને પ્રેરણા વચ્ચેનો સંબંધ: પ્રેરણા (Motivation) વ્યક્તિને કાર્ય કરવા પ્રોત્સાહિત કરે છે, અને માન્યતાઓ તે પ્રેરણાનો આધાર છે. જો વ્યક્તિ માને છે કે તે સફળ થઈ

શકે છે, તો તેની પ્રેરણા વધારે મજબૂત બને છે. બીજી તરફ, જો વ્યક્તિ પોતાની ક્ષમતાઓ પર શંકા કરે છે, તો તેની પ્રેરણા ઘટી જાય છે. આથી માન્યતાઓ પ્રેરણાને સીધી રીતે અસર કરે છે.

માન્યતાઓ વ્યક્તિના બાળપણ, પરિવાર, શિક્ષણ, સમાજ અને અનુભવ પરથી વિકસે છે. શિક્ષકો, મિત્રો અને આસપાસના લોકોનો પણ વ્યક્તિની માન્યતાઓ પર પ્રભાવ પડે છે. જીવનના સારા અને ખરાબ અનુભવોથી માન્યતાઓ મજબૂત બને છે અથવા બદલાય છે.

વ્યક્તિએ પોતાની નકારાત્મક માન્યતાઓને ઓળખવી અને તેને સકારાત્મકમાં પરિવર્તિત કરવાની જરૂર છે. પ્રેરણા અને સકારાત્મક વલણ દ્વારા માન્યતાઓમાં સુધારો કરી શકાય છે. સફળ લોકોના અનુભવોથી પ્રેરણા લઈને પણ વ્યક્તિ પોતાની માન્યતાઓ સુધારી શકે છે.

સકારાત્મક માન્યતાઓ વ્યક્તિને આત્મવિશ્વાસી બનાવે છે, કાર્યક્ષમતા વધારે છે અને જીવનમાં સફળતા મેળવવામાં મદદ કરે છે. તે વ્યક્તિને નવી તક સ્વીકારવા પ્રોત્સાહિત કરે છે અને મુશ્કેલ પરિસ્થિતિમાં પણ મજબૂત રહેવામાં મદદ કરે છે.

11.10 પર્સનલ બ્રાન્ડિંગ અને સ્વ-જાગૃતિ વચ્ચેનો સંબંધ:

મુદ્દો	સ્વ-જાગૃતિ	પર્સનલ બ્રાન્ડિંગ	સંબંધ
અર્થ	પોતાની શક્તિઓ, નબળાઈઓ, મૂલ્યો અને માન્યતાઓની સમજ	પોતાની ઓળખ અને ઈમેજ દુનિયા સામે રજૂ કરવી	સ્વ-જાગૃતિ એ Branding નો આધાર છે
આધાર	અંદરની સમજ	બહારની રજૂઆત	અંદરનું જ બહાર દેખાય છે
મહત્ત્વ	સાચી ઓળખ બનાવે છે	વ્યાવસાયિક ઈમેજ મજબૂત કરે છે	બંને સાથે વિકાસ શક્ય બને છે
જરૂરિયાત	વ્યક્તિને પોતાને ઓળખવા માટે જરૂરી	વ્યક્તિને ઓળખ અપાવવા માટે જરૂરી	એક વગર બીજું અધૂરું છે
અસર	આત્મવિશ્વાસ અને સ્પષ્ટતા વધે છે	વિશ્વાસ અને ઓળખ વધે છે	બંને મળીને સફળતા આપે છે
નિર્ણય પર અસર	યોગ્ય અને મૂલ્ય આધારિત નિર્ણય લેવાય	યોગ્ય ઈમેજ અને પ્રતિષ્ઠા બને	સારા નિર્ણયો સારી બ્રાન્ડિંગ બનાવે છે
સત્યતા (Authenticity)	વ્યક્તિને સાચું રહેવામાં મદદ કરે છે	સાચી અને વિશ્વસનીય ઈમેજ બનાવે છે	Authentic Branding શક્ય બને છે
વિકાસ	પોતાની ભાગીદારો સુધારવામાં મદદ કરે છે	સુધારેલી ઈમેજ રજૂ કરવામાં મદદ કરે છે	સતત વિકાસ શક્ય બને છે
સ્પર્ધા	પોતાની બાસિયતો ઓળખવામાં મદદ કરે છે	પોતાની બાસિયતો દર્શાવવામાં મદદ કરે છે	સ્પર્ધામાં આગળ રાખે છે
અંતિમ પરિણામ	આંતરિક મજબૂતી	બાહ્ય સફળતા અને ઓળખ	બંને મળીને સર્વાંગી સફળતા આપે છે

11.11 ઉપસંહાર

આખરે, પર્સનલ બ્રાન્ડિંગ અને સ્વ-જાગૃતિ આજના સમયમાં સફળતા માટે અત્યંત જરૂરી છે. વ્યક્તિએ પોતાની અંદરની શક્તિઓ અને મૂલ્યોને ઓળખીને તેને યોગ્ય રીતે રજૂ કરવું જોઈએ. ડિજિટલ યુગમાં, ઓનલાઇન હાજરી અને નેટવર્કિંગ ભૂમિકા મહત્ત્વપૂર્ણ બની ગયા છે. એક મજબૂત પર્સનલ બ્રાન્ડિંગ વ્યક્તિને વધુ તકો આપે છે અને તેને કારકિર્દીમાં આગળ વધવામાં મદદ કરે છે.

સ્વ-જાગૃતિ વ્યક્તિને યોગ્ય દિશામાં આગળ વધવામાં મદદ કરે છે અને તેને એક સફળ અને આત્મવિશ્વાસથી ભરપૂર વ્યક્તિ બનાવે છે.

વ્યક્તિગત શક્તિઓ અને નબળાઈઓની ઓળખ એ જીવનમાં સફળતા મેળવવાનો મૂળ આધાર છે. જે વ્યક્તિ પોતાની શક્તિઓનો યોગ્ય ઉપયોગ કરે છે અને પોતાની નબળાઈઓમાં સુધારો કરે છે, તે જ જીવનમાં આગળ વધે છે.

11.12 સ્વાધ્યાય

- **MCQ (Multiple Choice Questions)**

1. પર્સનલ બ્રાન્ડિંગ નો હેતુ શું છે ?

   (A) મનોરંજન (B) ઓળખ બનાવવી (C) સમય પસાર કરવો (D) ગેમ રમવી

2. SWOTમાં "W" શું છે ?

   (A) Work (B) Weakness (C) Win (D) Will

3. LinkedIn ક્યા માટે ઉપયોગી છે ?

   (A) મનોરંજન (B) નેટવર્કિંગ (C) ગેમ (D) મ્યુઝિક

4. સ્વ-જાગૃતિ શું છે ?

   (A) અન્યને ઓળખવું (B) પોતાને ઓળખવું (C) વાંચન (D) રમતો

5. નેટવર્કિંગથી શું મળે છે ?

   (A) નુકસાન (B) તકો (C) સમય બગાડે (D) કંઈ નહીં

- **સૈદ્ધાંતિક પ્રશ્નો**

1. પર્સનલ બ્રાન્ડિંગ શું છે ?
2. સ્વ-જાગૃતિ નું મહત્ત્વ સમજાવો.
3. ઓનલાઇન પ્રેઝન્ટનું મહત્ત્વ સમજાવો.
4. નેટવર્કિંગના ફાયદા સમજાવો.
5. SWOT વિશ્લેષણ સમજાવો.
6. વ્યક્તિગત મૂલ્યો નિર્ણયમાં કેવી રીતે મદદ કરે છે ?
7. વ્યાવસાયિક ઓનલાઇન હાજરી બનાવવી સમજાવો.
8. વ્યાવસાયિક નેટવર્કિંગનું મહત્ત્વ સમજાવો.

9. સ્વ-મૂલ્યાંકન માટેની તકનીકો સમજાવો.
10. વ્યક્તિગત શક્તિઓ અને નબળાઈઓને ઓળખવી સમજાવો.
11. મુખ્ય મૂલ્યો અને તેના પર અસર કરતાં પરિબળો સમજાવો.
12. વ્યક્તિગત માન્યતાઓ, પ્રેરણા અને વર્તન પરની અસર સમજાવો.
13. પર્સનલ બ્રાન્ડિંગ અને સ્વ-જાગૃતિ વચ્ચેનો સંબંધ સમજાવો.
14. વિચાર કરો અને લખો :
    1. તમારી ત્રણ શક્તિઓ અને ત્રણ નબળાઈઓ લખો.
    2. તમારી પાસે LinkedIn Profile છે ? જો નહીં, તો આજે બનાવવાનું આયોજન કરો.
    3. વિદ્યાર્થીએ પોતાનું SWOT મૂલ્યાંકન કરવાનું રહેશે.

એકમ 12 નોકરી શોધવાની વ્યૂહરચનાઓ અને ઈન્ટરવ્યૂ કૌશલ્યો

-: રૂપરેખા :-

12.0 ઉદ્દેશો

12.1 પ્રસ્તાવના

12.2 અસરકારક નોકરી શોધવાની પદ્ધતિઓ

12.3 વિવિધ પ્રકારના ઈન્ટરવ્યૂ માટેની તૈયારી કરવી

12.4 ઈન્ટરવ્યૂ શિષ્ટાચારમાં નિપુણતા મેળવવી અને મુશ્કેલ પ્રશ્નોના જવાબ આપવા

12.5 ઈન્ટરવ્યૂ પછી ફોલો-અપ કરવું

12.6 નિષ્કર્ષ

12.7 સ્વાધ્યાય

12.0 ઉદ્દેશો

આ પ્રકરણ દ્વારા તમે શું શીખશો ?

- લિંકડઈન અને 'હિડન જોબ માર્કેટ' દ્વારા તકો શોધવી અને ATS-ફ્રેન્ડલી રેઝ્યુમે બનાવવો.
- બિહેવિયરલ, ટેકનિકલ અને સ્ટ્રેસ જેવા વિવિધ પ્રકારના ઈન્ટરવ્યૂ માટે તૈયાર થવું.
- STAR પદ્ધતિથી સિદ્ધિઓ રજૂ કરવી અને મુશ્કેલ પ્રશ્નોના આત્મવિશ્વાસથી ઉત્તર આપવા.
- યોગ્ય બોડી લેંગ્વેજ-પોશાક કેળવવો અને ઈન્ટરવ્યૂ શિષ્ટાચાર કેળવવો.

12.1 પ્રસ્તાવના

વર્તમાન 21મી સદીના અત્યંત ગતિશીલ, પરિવર્તનશીલ અને તીવ્ર સ્પર્ધાત્મક વ્યાવસાયિક જગતમાં, કારકિર્દીના આકાશને આંબવા માટે માત્ર ઉચ્ચ શૈક્ષણિક પદવી, ઊંચા ટકા કે સુવર્ણચંદ્રક (ગોલ્ડ મેડલ) મેળવવો એ સફળતાની કોઈ ચોક્કસ ગેરંટી નથી. આજના જ્ઞાન-આધારિત અર્થતંત્રમાં જ્યારે દર વર્ષે હજારોની સંખ્યામાં વિદ્યાર્થીઓ કોમર્સ, મેનેજમેન્ટ અને અન્ય વ્યાવસાયિક ક્ષેત્રોમાં સ્નાતક તેમજ અનુસ્નાતકની ડિગ્રીઓ લઈને શૈક્ષણિક સંસ્થાઓમાંથી બહાર આવે છે, ત્યારે શ્રમ બજારમાં એક ભયંકર સ્પર્ધાનું નિર્માણ થાય છે. આવી સ્થિતિમાં પ્રશ્ન માત્ર 'ગમે તે' નોકરી મેળવવાનો નથી રહેતો, પરંતુ પોતાની ક્ષમતાને અનુરૂપ 'યોગ્ય નોકરી, યોગ્ય સમયે અને યોગ્ય રીતે' મેળવવાનો બની જાય છે. આ એક એવો વળાંક છે જ્યાં પુસ્તકિયા જ્ઞાન અને વ્યવહારુ જગત વચ્ચેનું અંતર સ્પષ્ટ દેખાય છે. આ તબક્કે 'નોકરી શોધવાની વ્યૂહરચના' અને 'ઈન્ટરવ્યૂ કૌશલ્ય' એ બે એવા મજબૂત પાયાના સ્તંભો છે, જેના પર તમારી આવતીકાલની વ્યાવસાયિક સફળતા અને સ્થિરતાનો ભવ્ય મહેલ ચણાય છે.

નોકરી શોધવી એ કોઈ અકસ્માત કે નસીબનો ખેલ નથી, પરંતુ તે એક અત્યંત સુનિયોજિત, ધૈર્ય માંગી લેતી અને બુદ્ધિપૂર્વકની પ્રક્રિયા છે. પરંપરાગત સમયમાં માત્ર વર્તમાનપત્રોની

જાહેરખબરો વાંચીને અરજી કરી દેવી પૂરતું હતું, પરંતુ આજના આધુનિક અને ડિજિટલ યુગમાં આ અભિગમ અપૂરતો સાબિત થાય છે. આજે નોકરી શોધવી એ પોતાની જાતનું 'માર્કેટિંગ' કરવા જેવું છે. આ માટે ડિજિટલ નેટવર્કિંગ (જેમ કે LinkedIn), પ્રોફેશનલ પોર્ટફોલિયોનું નિર્માણ અને એક અત્યંત પ્રભાવશાળી તથા અસરકારક રેઝ્યુમે (Resume) તૈયાર કરવો એ અનિવાર્ય છે. આ સાધનો દ્વારા વ્યક્તિએ કોર્પોરેટ જગત સામે પોતાની એક વિશિષ્ટ 'બ્રાન્ડ' ઊભી કરવાની કળા હસ્તગત કરવી પડે છે. વાસ્તવિકતા એ છે કે તમારી પાસે ગમે તેટલું વિદ્વતાપૂર્ણ જ્ઞાન હોય, પણ જો તમે તેને સંભવિત એમ્પ્લોયર સામે યોગ્ય રીતે રજૂ ન કરી શકો, તો શ્રમ બજારમાં તમારા જ્ઞાન અને આવડતની કિંમત ઘણી ઓછી આંકવામાં આવે છે. અહીં જ સાચી 'વ્યૂહરચના'નું મહત્ત્વ સમજાય છે, જેમાં પોતાની શક્તિઓનું વિશ્લેષણ (Self-SWOT), લક્ષિત ઉદ્યોગોની ઓળખ અને બીજી કંપનીના ગહન સંશોધનથી લઈને નેટવર્કિંગ સુધીના તમામ પાસાઓનો ગૂંથાયેલા છે.

બીજી તરફ, જ્યારે તમારી વ્યૂહરચના સફળ થાય છે અને તમને ઈન્ટરવ્યૂ માટેનું આમંત્રણ મળે છે, ત્યારે બીજો અને સૌથી મહત્ત્વનો તબક્કો શરૂ થાય છે. 'ઈન્ટરવ્યૂ' એ માત્ર સવાલ-જવાબનો કોઈ યાંત્રિક કાર્યક્રમ નથી, પરંતુ તે બે પક્ષો વચ્ચેની એક જટિલ અને સૂક્ષ્મ મનોવૈજ્ઞાનિક પ્રક્રિયા છે. તે માત્ર તમારા વિષયવસ્તુના જ્ઞાનની કસોટી નથી, પરંતુ તમારા આત્મવિશ્વાસ, ધૈર્ય અને સંજોગોને સંભાળવાની ક્ષમતાની કસોટી છે. એક અનુભવી ઈન્ટરવ્યૂઅર તમારી માર્કશીટમાં લખેલા ગુણ જોવા કરતા એ જોવામાં વધુ રસ ધરાવે છે કે તમે દબાણ હેઠળ કેવું પ્રદર્શન કરો છો, મુશ્કેલ પરિસ્થિતિ કે અણધાર્યા પ્રશ્નો સામે તમારી પ્રતિક્રિયા કેવી છે, તમારી વાતચીત કરવાની શૈલી (Communication Style/skill) કેટલી પ્રભાવશાળી છે અને સૌથી મહત્ત્વનું એ કે, તમે તે કંપનીની કાર્યસંસ્કૃતિ અને મૂલ્યોમાં કેવી રીતે ફિટ બેસો છો. ઈન્ટરવ્યૂમાં વિજયી બનવા માટે પૂર્વ-તૈયારી (Pre-interview Preparation), વ્યાવસાયિક પોશાકની પસંદગી, સચોટ શારીરિક ભાષા (Body Language) અને ઈન્ટરવ્યૂ પૂર્ણ થયા પછીનું શિષ્ટાચારયુક્ત ફોલો-અપ (Post-interview Follow-up) એ એવી ઝીણવટભરી કળાઓ છે જે તમને સેંકડો ઉમેદવારોની ભીડમાંથી અલગ તારવે છે.

આ એકમનો મૂળભૂત અને સર્વોચ્ચ ઉદ્દેશ્ય વિદ્યાર્થીઓને માત્ર સૈદ્ધાંતિક વિગતો આપવાનો નથી, પરંતુ તેમને માનસિક અને વ્યવહારિક રીતે એટલા સજ્જ કરવાનો છે કે તેઓ કૉલેજના સુરક્ષિત કેમ્પસમાંથી બહાર નીકળીને કોર્પોરેટ જગતના અજાણ્યા અને પડકારજનક વાતાવરણમાં પૂરા આત્મવિશ્વાસ સાથે ડગ માંડી શકે. આ પ્રકરણમાં આપણે ક્રમશઃ શીખીશું કે કેવી રીતે એક એવો બાયોડેટા તૈયાર કરવો જે એમ્પ્લોયરનું ધ્યાન ખેંચે, ટેકનોલોજી અને સોશિયલ મીડિયાના માધ્યમથી લુપાયેલી તકોને કેવી રીતે ઝડપી લેવી, અને ઈન્ટરવ્યૂ રૂમમાં પ્રવેશતી વખતે મનમાં ભરાયેલા ડર કે સંકોચને દૂર કરી, તેને એક સકારાત્મક ઉત્સાહમાં ફેરવીને પોતાની જાતને શ્રેષ્ઠ રીતે કેવી રીતે પ્રસ્તુત કરવી. અંતે, આ કૌશલ્યો જ નક્કી કરશે કે તમે માત્ર નોકરી શોધનાર રહેશો કે કારકિર્દીના શિખરો સર કરનાર એક સફળ વ્યાવસાયિક બનશો.

12.2 અસરકારક નોકરી શોધવાની પદ્ધતિઓ

કારકિર્દીના પ્રથમ સોપાન તરીકે 'નોકરી શોધવી' એ માત્ર જરૂરિયાત નથી, પરંતુ એક વ્યવહારુ વિજ્ઞાન છે. આજના ગ્લોબલ માર્કેટમાં જ્યારે આર્ટિફિશિયલ ઈન્ટેલિજન્સ (AI) અને ઓટોમેશનનો પ્રભાવ વધ્યો છે, ત્યારે નોકરી શોધવાની પદ્ધતિઓ પણ બદલાઈ છે. નીચે આ પદ્ધતિઓનું પૃથક્કરણ સવિસ્તાર પ્રસ્તુત છેઃ

1. **વ્યાવસાયિક નેટવર્કિંગ (Professional Networking):**

નેટવર્કિંગ એ લાંબા ગાળાની પ્રક્રિયા છે. તે માત્ર 'કામ કઢાવવા' માટે નથી, પણ વ્યાવસાયિક સદ્ધરતા માટે છે.

- **હિડન જોબ માર્કેટ:** આંકડાકીય માહિતી મુજબ, વિશ્વની 80% નોકરીઓ ક્યારેય જાહેરખબર સ્વરૂપે બહાર આવતી નથી. આ જગ્યાઓ કંપનીના કર્મચારીઓના રેફરલ અથવા નેટવર્કિંગ દ્વારા ભરાય છે. જો તમારું નેટવર્ક મજબૂત હશે, તો તમને આવી તકો વિશે વહેલી જાણ થશે.
- **LinkedIn ની વ્યૂહરચના:** માત્ર પ્રોફાઈલ બનાવવી પૂરતી નથી. તમારે તમારા ક્ષેત્રના 'Key Opinion Leaders' ને ફોલો કરવા જોઈએ. તેમની પોસ્ટ પર અર્થસભર કોમેન્ટ કરવી અને અઠવાડિયામાં ઓછામાં ઓછી બે વાર તમારા વિષયને લગતી માહિતી શેર કરવી જોઈએ. આનાથી તમે રિક્રુટર્સની નજરમાં 'Subject Matter Expert' તરીકે ઉભરી આવશો.
- **ઈન્ફોર્મેશનલ ઈન્ટરવ્યૂ:** આ એક નવી વિભાવના છે. જેમાં તમે કોઈ કંપનીના મેનેજર પાસે નોકરી નથી માંગતા, પણ તેમના અનુભવ વિશે જાણવા માટે 10 મિનિટનો સમય માંગો છો. આનાથી તમારા સંબંધો બંધાય છે જે ભવિષ્યમાં નોકરીમાં પરિણમી શકે છે.

2. **ઓનલાઈન જોબ પોર્ટલ્સનું તકનીકી સંચાલન**

મોટાભાગના લોકો પોર્ટલ પર રેઝ્યુમે અપલોડ કરીને ભૂલી જાય છે, જે ખોટી રીત છે.

- **Applicant Tracking System (ATS):** આજકાલ મોટી કંપનીઓ સોફ્ટવેર દ્વારા રેઝ્યુમે ફિલ્ટર કરે છે. જો તમારા રેઝ્યુમેમાં જોબ ડિસ્ક્રિપશન (JD) મુજબના 'કીવર્ડ્સ' નહીં હોય, તો માનવીય આંખ તમારો રેઝ્યુમે જોશે જ નહીં. તેથી, દરેક નોકરી માટે રેઝ્યુમેમાં થોડો ફેરફાર કરવો અનિવાર્ય છે.
- **પોર્ટલની સક્રિયતા (Activity Score):** Naukri.com કે Indeed જેવા પોર્ટલ્સ એવા ઉમેદવારોને લિસ્ટમાં ઉપર રાખે છે જેઓ રોજ લોગ-ઇન કરે છે. તમારા શિક્ષણ કે કૌશલ્યમાં કોઈ નાનો ફેરફાર દરરોજ કરવાથી તમારી પ્રોફાઇલ રિક્રુટરના ડેશબોર્ડ પર 'Active' બતાવશે.

3. **કંપનીની સત્તાવાર વેબસાઈટ**

જ્યારે તમે કોઈ પોર્ટલ દ્વારા એપ્લાય કરો છો, ત્યારે તમે હજારોની ભીડમાં હોવ છો. પરંતુ કંપનીની વેબસાઈટ દ્વારા અરજી કરવી એ તમારી ગંભીરતા દર્શાવે છે.

- **ટાર્ગેટ લિસ્ટ બનાવવું:** તમારા રસના વિષય (દા.ત. ટેક્સેશન, ઓડિટિંગ કે એચ.આર.) મુજબ ટોચની 50 કંપનીઓની યાદી બનાવો.
- **કરિયર પેજ એનાલિસિસ:** કંપનીના કરિયર પેજ પર માત્ર હાલની જગ્યાઓ જ નહીં, પણ કંપનીના મૂલ્યો (Values) પણ લખેલા હોય છે. આ મૂલ્યોને તમારા કવર લેટરમાં વણી લેવાથી તમારી પસંદગીની શક્યતા વધી જાય છે.
- **સ્પોન્ટેનિયસ એપ્લિકેશન:** જો વેબસાઈટ પર કોઈ વેકેન્સી ન હોય, તો પણ 'General Application' માં તમારો ડેટા સબમિટ કરો. ઘણીવાર નવી જગ્યા ઊભી થતા કંપની પહેલા પોતાના ડેટાબેઝમાં તપાસ કરે છે.

4. **સોશિયલ મીડિયા અને ડિજિટલ ફૂટપ્રિન્ટ**

તમે ઈન્ટરનેટ પર જે કંઈ પણ કરો છો, તે તમારી છાપ ઊભી કરે છે.

- **ગૂગલ ટેસ્ટ:** તમારી જાતને ગૂગલ પર સર્ચ કરી જુઓ. જો કોઈ નકારાત્મક બાબત દેખાય, તો તેને સુધારો. કંપનીઓ હવે બેકગ્રાઉન્ડ વેરિફિકેશનમાં સોશિયલ મીડિયા પ્રોફાઈલ તપાસે છે.
- **વિષયવસ્તુનું સર્જન (Content Creation):** તમને જીએસટી વિષય ગમતો હોય તો તેના નવા નિયમો કે બજેટ પર ટૂંકી નોટ્સ લખીને ફેસબુક કે લિંક્ડઈન પર મૂકો. આ તમારી શીખવાની વૃત્તિ અને વિશ્લેષણ શક્તિના પુરાવા છે.

૫. **રિક્રુટમેન્ટ એજન્સીઓ અને હેડહન્ટર્સ (Third-party Recruiters)**

આ એજન્સીઓ મધ્યસ્થી તરીકે કામ કરે છે.

- **સ્પેશિયલાઈઝ્ડ એજન્સીઝ:** કેટલીક એજન્સીઓ માત્ર ફાઈનાન્સ કે માત્ર માર્કેટિંગ માટે જ કામ કરતી હોય છે. આવી ચોક્કસ એજન્સીઓનો સંપર્ક કરવો વધુ ફાયદાકારક છે.
- **સંબંધ બાંધવા:** એજન્સીના કન્સલ્ટન્ટ સાથે સારા સંબંધો કેળવો. જો તમારી લાયકાત મુજબ અત્યારે નોકરી ન હોય, તો પણ તેઓ ભવિષ્યમાં તમને યાદ રાખશે.

6. **ઓફલાઈન પદ્ધતિઓ અને કેમ્પસ પ્લેસમેન્ટ**

- **જોબ ફેર:** સરકાર કે ખાનગી સંસ્થાઓ દ્વારા યોજાતા રોજગાર મેળામાં એકસાથે ઘણી કંપનીઓ આવે છે. ત્યાં રૂબરૂ જઈને વાત કરવાથી તમારા કમ્યુનિકેશન સ્કિલનો લાભ મળે છે.
- **રોજગાર સમાચાર અને અખબાર:** રાજ્ય અને કેન્દ્ર સરકારની નોકરીઓ માટે આજે પણ અખબારો સૌથી વિશ્વસનીય માધ્યમ છે. ખાસ કરીને 'એમ્પ્લોયમેન્ટ ન્યૂઝ' નિયમિત વાંચવા જોઈએ.

નોકરી શોધવી એ 'સંખ્યાની રમત' (Numbers Game) પણ છે અને 'ગુણવત્તાની રમત' (Quality Game) પણ છે. તમારે માત્ર વધુને વધુ અરજીઓ નથી કરવાની, પણ દરેક અરજીમાં ગુણવત્તા જાળવવાની છે. આ પ્રક્રિયામાં નકારાત્મકતા આવવી સ્વાભાવિક છે, પરંતુ સતત પ્રયત્નશીલ રહેવું અને દર અઠવાડિયે તમારી વ્યૂહરચનાનું મૂલ્યાંકન કરવું એ જ સફળતાની ચાવી છે.

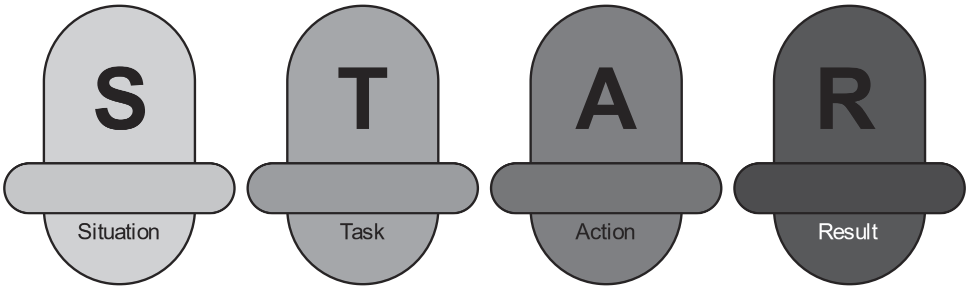
12.3 વિવિધ પ્રકારના ઈન્ટરવ્યૂ માટેની તૈયારી કરવી

ઈન્ટરવ્યૂ એ માત્ર નોકરી મેળવવાનું સાધન નથી, પરંતુ તે ઉમેદવારની વ્યાવસાયિક પરિપક્વતાની કસોટી છે. કોર્પોરેટ જગતમાં પસંદગીની પ્રક્રિયા વધુ જટિલ બની છે, તેથી દરેક પ્રકારના ઈન્ટરવ્યૂનું સ્વરૂપ અલગ હોય છે. નીચે મુજબના મુખ્ય પ્રકારો અને તેની તૈયારીની પદ્ધતિઓ સમજવી અનિવાર્ય છે:

1. **વર્તણૂકીય ઈન્ટરવ્યૂ**

આ પ્રકારના ઈન્ટરવ્યૂમાં પ્રશ્નો એવા હોય છે જે તમારી ભૂતકાળની વર્તણૂક પરથી ભવિષ્યના પ્રદર્શનનો અંદાજ મેળવે છે. ઈન્ટરવ્યૂઅર અહીં તમારા 'સોફ્ટ સ્કિલ્સ' જેવા કે નેતૃત્વ, સમસ્યા નિવારણ અને ટીમવર્કને ચકાસે છે.

- **તૈયારીની પદ્ધતિ (STAR Technique):**



- S (**Situation** - પરિસ્થિતિ): જ્યારે તમને કોઈ પ્રશ્ન પૂછવામાં આવે (દા.ત. 'કોઈ અસંતુષ્ટ ગ્રાહકને તમે કેવી રીતે સંભાળ્યો ?'), ત્યારે સૌ પ્રથમ તે ચોક્કસ ઘટનાની પૃષ્ઠભૂમિ તૈયાર કરો.
- T (**Task** - કાર્ય): તે પરિસ્થિતિમાં તમારું લક્ષ્ય કે જવાબદારી શું હતી તે સ્પષ્ટ કરો.
- A (**Action** - કાર્યવાહિ): આ સૌથી મહત્ત્વનો ભાગ છે. તમે વ્યક્તિગત રીતે શું કર્યું ? કયા કૌશલ્યોનો ઉપયોગ કર્યો ? તે વિગતે સમજાવો.
- R (**Result** - પરિણામ): અંતે શું પરિણામ આવ્યું ? શું તમે સફળ થયા ? તેમાંથી શું શીખ્યા ?
- આ ઈન્ટરવ્યૂમાં ક્યારેય 'અમે' શબ્દનો પ્રયોગ ન કરવો, હંમેશા 'મેં' (I) શબ્દ વાપરવો કારણ કે અહીં તમારી ક્ષમતા ચકાસાઈ રહી છે.

2. તકનીકી અથવા વિષયલક્ષી ઈન્ટરવ્યૂ

એમ.કોમ. ના વિદ્યાર્થી તરીકે, તમારી પાસેથી અપેક્ષા રાખવામાં આવે છે કે તમે નાણાકીય વ્યવહારો, ઓડિટિંગ અને ટેક્સેશનના ઊંડાણપૂર્વકના જ્ઞાતા હશો.

- મુખ્ય વિષયો પર પકડ: એકાઉન્ટિંગ સ્ટાન્ડર્ડ્સ (AS/Ind AS), જીએસટી (GST) ના તાજેતરના ફેરફારો, આવકવેરાના સ્લેબ અને કંપની એક્ટની પાયાની જોગવાઈઓ મોઢે હોવી જોઈએ.
- તાર્કિક ક્ષમતા: ઘણીવાર ઈન્ટરવ્યૂઅર તમને કોઈ કાલ્પનિક વ્યવહાર (Case Study) આપીને તેની એન્ટ્રી કે ટેક્સ અસર પૂછશે. અહીં જવાબ સાચો હોવા કરતાં તમારી 'વિચારવાની પ્રક્રિયા' (Logic) વધુ મહત્ત્વની છે.
- સાધનોનું જ્ઞાન: આજના યુગમાં માત્ર થીયરી પૂરતી નથી. Tally, SAP, અને Advanced Excel જેવા સોફ્ટવેર પર તમારી પકડ કેટલી છે તે અહીં સાબિત કરવું પડે છે.

3. પેનલ ઈન્ટરવ્યૂ

જ્યારે 3 થી ૫ નિષ્ણાતોની ટીમ તમારી સામે બેઠી હોય, ત્યારે માનસિક દબાણ અનુભવાય તે સ્વાભાવિક છે. આ ઈન્ટરવ્યૂનો હેતુ એ જોવાનો છે કે તમે એકસાથે અનેક પ્રશ્નો અને મંતવ્યોને કેવી રીતે હેન્ડલ કરો છો.

- સંપર્ક અને સંવાદ: જ્યારે પેનલના એક સભ્ય પ્રશ્ન પૂછે, ત્યારે તેની સાથે આંખનો સંપર્ક (Eye Contact) જાળવી જવાબ શરૂ કરો, પરંતુ જવાબ આપતી વખતે પેનલના અન્ય સભ્યો તરફ પણ સ્મિત સાથે જુઓ.

- ધૈર્ય : જો પેનલના સભ્યો તમારા જવાબ સાથે અસંમત થાય, તો દલીલ કરવાને બદલે વિનમ્રતાપૂર્વક તમારો તર્ક રજૂ કરો.

4. ટેલિફોનિક અને વિડિયો ઈન્ટરવ્યૂ

કોરોના કાળ પછી વર્ચ્યુઅલ ઈન્ટરવ્યૂનું પ્રમાણ વધ્યું છે. અહીં ટેકનિકલ ખામી તમારી છાપ બગાડી શકે છે.

- વીડિયો ઈન્ટરવ્યૂ: પૃષ્ઠભૂમિ (Background) શાંત અને વ્યાવસાયિક હોવું જોઈએ. કેમેરાનું લેવલ તમારી આંખની સમાંતર રાખો. લાઈટિંગ તમારા ચહેરા પર હોવી જોઈએ, પાછળ નહીં.
- ટેલિફોનિક ઈન્ટરવ્યૂ: અહીં તમારી બોડી લેંગ્વેજ દેખાતી નથી, તેથી તમારો 'અવાજનો ટોન' (Tone of Voice) બધું જ કહી જાય છે. વાત કરતી વખતે ચહેરા પર સ્મિત રાખો, કારણ કે સ્મિત સાથે બોલાયેલા શબ્દો વધુ હકારાત્મક સંભળાય છે.

5. સ્ટ્રેસ ઈન્ટરવ્યૂ

ઘણી હાઈ-પ્રોફાઇલ નોકરીઓ માટે ઈન્ટરવ્યૂઅર જાણીજોઈને તમને અસહજ બનાવે છે, તમારા જવાબમાં ખામી કાઢે છે અથવા લાંબા સમય સુધી શાંત રહે છે.

- ઉદ્દેશ્ય: તમે ગુસ્સે થાઓ છો કે શાંત રહીને પરિસ્થિતિ સંભાળો છો તે જોવાનો છે.
- ઉકેલ: ક્યારેય રક્ષણાત્મક (Defensive) ન બનો. શાંત રહો અને નમ્રતાથી તમારા મુદ્દા પર મક્કમ રહો.

6. કેસ ઈન્ટરવ્યૂ

ખાસ કરીને કન્સલ્ટિંગ અને ફાઇનાન્સની નોકરીઓમાં આ પ્રકાર જોવા મળે છે. તમને કોઈ બિઝનેસ સમસ્યા આપવામાં આવે છે (દા.ત. 'એક કંપનીનો નફો ઘટી રહ્યો છે, તમે શું કરશો ?').

- તૈયારી: આમાં ગણતરી અને વિશ્લેષણ બંનેની જરૂર પડે છે. સમસ્યાને નાના ભાગોમાં વહેંચો અને ડેટા આધારિત ઉકેલ આપો.

યાદ રાખો:

ઈન્ટરવ્યૂનો પ્રકાર	મુખ્ય ધ્યાન આપવાની બાબત	ટાળવા જેવી બાબત
વર્તણૂકીય	STAR પદ્ધતિનો ઉપયોગ	સામાન્ય કે ગોખેલા જવાબો
તકનીકી	મૂળભૂત સિદ્ધાંતો અને તાજેતરના સુધારા	અચોક્કસ કે ખોટા તથ્યો
પેનલ	દરેક સભ્ય સાથે આઈ-કોન્ટેકટ	એક જ વ્યક્તિ તરફ જોવું
વર્ચ્યુઅલ	ટેકનિકલ ચેક અને પ્રોફેશનલ લુક	અવ્યવસ્થિત બ્રેકગ્રાઉન્ડ

વિવિધ પ્રકારના ઈન્ટરવ્યૂ માટેની તૈયારી એ એક વ્યૂહાત્મક પ્રક્રિયા છે. જો કોઈ જવાબ ના આવડે તો ગોળ ગોળ જવાબ આપવાને બદલે કહો કે મારી પાસે આ સવાલ વિશે જ્ઞાન નથી, પરંતુ હું તે વિશે ચોક્કસપણે જાણી લઈશ. તમારી પાસે ઊંડાણપૂર્વકનું જ્ઞાન હોવું જોઈએ, પણ તેની સાથે દરેક પ્રકારના વાતાવરણમાં અનુકૂલન સાધવાની ક્ષમતા પણ હોવી જોઈએ. તમે જેટલા વધુ પ્રકારના ઈન્ટરવ્યૂથી પરિચિત હશો, તેટલો જ તમારો આત્મવિશ્વાસ રૂમમાં પ્રવેશતી વખતે વધુ હશે.

12.4 ઈન્ટરવ્યૂ શિષ્ટાચારમાં નિપુણતા મેળવવી અને મુશ્કેલ પ્રશ્નોના જવાબ આપવા

ઈન્ટરવ્યૂ એ માત્ર તમારી ડિગ્રીની ચકાસણી નથી, પરંતુ તે તમારા સંસ્કાર, શિસ્ત અને બૌદ્ધિક ક્ષમતાનું પ્રદર્શન છે. આ તબક્કામાં બે પાસાઓ અત્યંત મહત્ત્વના છેઃ પ્રથમ, તમારો વ્યવહાર (શિષ્ટાચાર) અને બીજું, તમારી હાજરબુદ્ધિ (મુશ્કેલ પ્રશ્નોના જવાબ).

12.4.1: ઈન્ટરવ્યૂ શિષ્ટાચાર

શિષ્ટાચાર એ એવી બાબત છે જે ઈન્ટરવ્યૂઅરના મન પર તમારી કાયમી છાપ છોડે છે. તે રૂમમાં પ્રવેશતા પહેલા શરૂ થાય છે અને બહાર નીકળ્યા પછી પણ ચાલુ રહે છે.

1. સમયપાલન

ઈન્ટરવ્યૂના નિર્ધારિત સમય કરતાં ઓછામાં ઓછી 15 થી 20 મિનિટ વહેલા પહોંચવું જોઈએ. જો ઈન્ટરવ્યૂ ઓનલાઇન હોય, તો ૫ મિનિટ પહેલા લોગ-ઇન થઈ જવું. મોડા પહોંચવું એ તમારી બેજવાબદારી અને સમય પ્રત્યેની બેદરકારી દર્શાવે છે.

2. પોશાક અને દેખાવ

ઈન્ટરવ્યૂમાં તમે રૂમમાં પ્રવેશ કરો તે પહેલાં જ તમારો પહેરવેશ તમારી વ્યાવસાયિક ગંભીરતા અને શિસ્ત વિશે ઘણું કહી જાય છે. 'ફર્સ્ટ ઈમ્પ્રેશન ઈઝ ધ લાસ્ટ ઈમ્પ્રેશન' ના સિદ્ધાંત મુજબ, તમારો દેખાવ એવો હોવો જોઈએ જે સાબિત કરે કે તમે તે સંસ્થાની કાર્યસંસ્કૃતિને માન આપો છો.

- **પુરુષો માટે**
  - શર્ટ અને પેન્ટઃ હળવા રંગનો (સફેદ, આછો વાદળી કે ક્રીમ) એકદમ સાદો અને ઈસ્ત્રી કરેલો ફુલ સ્લીવ શર્ટ પહેરવો. તેની સાથે ઘેરા રંગનું (બ્લેક, નેવી બ્લુ કે ગ્રે) ફોર્મલ કોટન અથવા ટેરીકોટન પેન્ટ પહેરવું.
  - બ્લેઝર/સૂટઃ જો ઈન્ટરવ્યૂ ઉચ્ચ હોદ્દા માટે હોય અથવા વાતાવરણ ખૂબ જ ઔપચારિક હોય, તો મેચિંગ બ્લેઝર કે સૂટ વ્યક્તિત્વમાં નિખાર લાવે છે.
  - એક્સેસરીઝઃ પેન્ટના રંગને અનુરૂપ ચામડાનો બેલ્ટ અને પોલીશ કરેલા ફોર્મલ બૂટ પહેરવા. જો ટાઈ પહેરતા હોવ, તો તે શર્ટના રંગ સાથે સુસંગત અને સાદી હોવી જોઈએ.
- **સ્ત્રીઓ માટે**

આધુનિક વ્યાવસાયિક જગતમાં સ્ત્રીઓ માટે પોશાકની વિવિધતા વધી છે. મુખ્યત્વે નીચેના ત્રણ વિકલ્પો શ્રેષ્ઠ ગણાય છેઃ

  - ભારતીય પોશાકઃ શિષ્ટ પંજાબી ડ્રેસ (કુર્તા અને લેગિંગ્સ/પેન્ટ) અથવા સુતરાઉ (Cotton) સાડી, જેનો દેખાવ ભભકદાર ન હોય પણ સૌમ્ય હોય.
  - વેસ્ટર્ન બિઝનેસ ફોર્મલ્સઃ આજના કોર્પોરેટ યુગમાં આ ખૂબ જ પ્રચલિત છે. ફોર્મલ શર્ટ સાથે ટ્રાઉઝર (પેન્ટ) અને તેના પર વેલ-ફિટેડ બ્લેઝર પહેરવાથી અત્યંત વ્યાવસાયિક અને આત્મવિશ્વાસપૂર્ણ લૂક મળે છે. બ્લેઝરનો રંગ ઘેરો (કાળો, નેવી બ્લુ કે ચારકોલ ગ્રે) હોય તો યોગ્ય રહે.
  - પગરખાંઃ પોશાકને અનુરૂપ ફોર્મલ બેલીઝ (Bellies) અથવા સેન્ડલ પહેરવા, જે ચાલતી વખતે અવાજ ન કરે.

- **સામાન્ય માર્ગદર્શિકા**
    - જ્વેલરીઃ ઘરેણાં ન્યૂનતમ હોવા જોઈએ. માત્ર એક સાદી ઘડિયાળ અને કાનમાં નાની બુટ્ટી પૂરતી છે. વધુ પડતા ચમકદાર ઘરેણાં ટાળવા.
    - હેરસ્ટાઇલઃ વાળ સુઘડ રીતે ઓળેલા અથવા બાંધેલા હોવાં જોઈએ. તે ચહેરા પર ન આવવા જોઈએ. પુરુષોએ ક્લીન શેવ રાખવું અથવા જો દાઢી હોય તો તેને વ્યવસ્થિત ટ્રીમ કરેલી રાખવી.
    - સુગંધઃ હળવા ડીઓડ્રન્ટ અથવા પરફ્યુમનો ઉપયોગ કરવો. તીવ્ર સુગંધ ઈન્ટરવ્યૂ રૂમમાં અકળામણ પેદા કરી શકે છે.
    - મેકઅપઃ ન્યૂનતમ અને કુદરતી લાગે તેવો મેકઅપ કરવો. વધુ પડતો લાઉડ મેકઅપ ટાળવો.

3. **બિન-શાબ્દિક સંવાદ**

- પ્રવેશઃ રૂમમાં પ્રવેશતા પહેલા પરવાનગી માંગવી ("May I come in, Sir/ Ma'am ?").
- હસ્તધૂનનઃ જો ઈન્ટરવ્યૂઅર હાથ લંબાવે, તો મજબૂત પણ વિનમ્ર રીતે હાથ મિલાવો.
- બેસવાની રીતઃ જ્યાં સુધી કહેવામાં ન આવે ત્યાં સુધી બેસવું નહીં. ટટ્ટાર બેસવું, ખુરશી પર ઢળી પડવું નહીં કે પગ પર પગ ચડાવીને બેસવું નહીં.
- આંખનો સંપર્કઃ જવાબ આપતી વખતે ઈન્ટરવ્યૂઅરની આંખોમાં આત્મવિશ્વાસ સાથે જુઓ. જો પેનલ હોય, તો દરેક સભ્ય તરફ વારાફરતી નજર ફેરવો.

4. **સાંભળવાની કળા**

પ્રશ્ન અધૂરો હોય ત્યારે વચ્ચે બોલવું નહીં. પ્રશ્ન પૂરો થાય પછી એક સેકન્ડનો વિરામ લઈ વિચારપૂર્વક જવાબ આપવો. જો પ્રશ્ન ન સમજાયો હોય, તો વિનમ્રતાપૂર્વક ફરી પૂછવા વિનંતી કરવી ("Pardon me, could you please repeat the question?").

12.4.2: મુશ્કેલ પ્રશ્નોના જવાબ આપવાની કળા

ઈન્ટરવ્યૂઅર ઘણીવાર એવા પ્રશ્નો પૂછે છે જે તમારી માનસિક સ્થિતિ અને પ્રમાણિકતાની કસોટી કરે છે. અહીં કેટલાક પ્રચલિત મુશ્કેલ પ્રશ્નો અને તેના આદર્શ જવાબો છેઃ

1. **"તમારા વિશે જણાવો" (Tell me about yourself):**

આ પ્રશ્નનો જવાબ માત્ર નામ કે ગામ પૂરતો મર્યાદિત ન હોવો જોઈએ. તમારે તમારા શિક્ષણ, ઈન્ટર્નશિપ, મુખ્ય કૌશલ્યો અને તમારી કારકિર્દીના લક્ષ્યો વિશે ટૂંકમાં જણાવવું જોઈએ. આ તમારો 'સેલ્સ પિચ' છે.

2. **"તમારી સૌથી મોટી નબળાઈ શું છે ?" (What is your greatest weakness ?):**

અહીં ક્યારેય "મારી કોઈ નબળાઈ નથી" એવું ન કહેવું. એવી નબળાઈ જણાવો જેને તમે સુધારવાનો પ્રયત્ન કરી રહ્યા છો. દા.ત., "પહેલા મને સ્ટેજ ફિયર હતો, પણ મેં કૉલેજના પ્રેઝન્ટેશનમાં ભાગ લઈને તેને દૂર કર્યો છે."

3. **"અમે તમને જ કેમ પસંદ કરીએ ?" (Why should we hire you ?):**

તમારા કૌશલ્યો કંપનીની જરૂરિયાત સાથે કેવી રીતે સુસંગત છે તે સમજાવો. તમે કંપનીના

લક્ષ્યો હાંસલ કરવામાં કેવી રીતે મદદરૂપ થશો તે પર ભાર મૂકો.

4. **"તમે તમારી અગાઉની નોકરી કે સંસ્થા કેમ છોડવા માંગો છો ?" (Why do you want to leave your current job ?):**

   ક્યારેય જૂની કંપની કે બોસની નિંદા ન કરવી. હંમેશા હકારાત્મક રહીને જણાવો કે તમે નવા પડકારો અને શીખવાની સારી તકો (Better Growth Opportunities) માટે ફેરફાર ઈચ્છો છો.

૫. **"પગારની અપેક્ષા કેટલી છે ?" (What are your salary expectations ?):**

   એક ફ્રેશર તરીકે, "કંપનીના ધોરણો મુજબ" (As per company norms) કહેવું સુરક્ષિત છે. જો અનુભવી હોવ, તો બજારના પ્રવાહો મુજબ વાજબી આંકડો આપવો, પરંતુ લવચીકતા (Flexibility) દર્શાવવી.

12.4.3: ઈન્ટરવ્યૂ પછીના શિષ્ટાચાર (Post-Interview Etiquette)

મોટાભાગના ઉમેદવારો એમ માને છે કે ઈન્ટરવ્યૂ રૂમનો દરવાજો બંધ થતાની સાથે જ પસંદગીની પ્રક્રિયા પૂરી થઈ જાય છે. પરંતુ, વાસ્તવિકતામાં ઈન્ટરવ્યૂ પૂરો થવો એ પ્રક્રિયાનો અંત નથી, પણ એક વ્યાવસાયિક સંબંધ સ્થાપિત કરવાની શરૂઆત છે. ઈન્ટરવ્યૂ પછીના યોગ્ય શિષ્ટાચાર તમને અન્ય ઉમેદવારોથી અલગ તારવે છે અને રિક્રુટરના મન પર તમારી સકારાત્મક છાપને વધુ મજબૂત બનાવે છે.

1. **આભાર વિધિ અને અંત**

   ઈન્ટરવ્યૂ પૂર્ણ થયા પછીની અંતિમ ક્ષણો અત્યંત મહત્ત્વની છે કારણ કે તે તમારી છેલ્લી છાપ (Last Impression) છોડે છે.

   - વિનમ્રતાપૂર્વક અંતઃ જ્યારે ઈન્ટરવ્યૂઅર કહે કે "અમારે અત્યારે આટલું જ પૂછવું છે", ત્યારે ઉતાવળમાં ઉભા ન થવું. સ્મિત સાથે પેનલના દરેક સભ્યની આંખોમાં જોઈને (Eye Contact) તેમનો આભાર માનવો.
   - સન્માનજનક વિદાયઃ જો તમે રૂબરૂ ઈન્ટરવ્યૂમાં હોવ, તો તમારી ફાઈલ અને સામાન વ્યવસ્થિત રીતે લેવો. ખુરશીને ધકેલ્યા વગર કે અવાજ કર્યા વગર તેની મૂળ સ્થિતિમાં રાખવી. બહાર નીકળતી વખતે ધીમેથી દરવાજો બંધ કરવો.
   - બહારનું વર્તનઃ ઓફિસ કે કેમ્પસની બહાર નીકળતી વખતે રિસેપ્શનિસ્ટ કે સિક્યોરિટી ગાર્ડનો પણ આભાર માનવો. યાદ રાખો, ઘણી કંપનીઓ ઉમેદવારના રૂમની બહારના વર્તનનો રિપોર્ટ પણ લેતી હોય છે.

2. **વ્યાવસાયિક થેન્ક યુ નોટ**

   ઈન્ટરવ્યૂના 24 કલાકની અંદર એક આભાર દર્શક સંદેશ (Email) મોકલવો એ અત્યંત આવશ્યક શિષ્ટાચાર છે. તે માત્ર વિનમ્રતા નથી, પરંતુ તે તમારી નોકરી મેળવવાની ઉત્કંઠા અને ગંભીરતાનું પ્રતીક છે.

   - સમયમર્યાદાઃ આ ઈમેલ ઈન્ટરવ્યૂના 12 થી 24 કલાકની અંદર મોકલી દેવો જોઈએ. બહુ વહેલો (તરત જ) કે બહુ મોડો (બે-ત્રણ દિવસ પછી) ઈમેલ તેની અસર ગુમાવી દે છે.
   - વિષયવસ્તુઃ ઈમેલમાં માત્ર "આભાર" ન લખતા, ઈન્ટરવ્યૂ દરમિયાન થયેલી કોઈ ચોક્કસ ચર્ચાનો ઉલ્લેખ કરવો. દા.ત., "તમારી કંપનીના આગામી પ્રોજેક્ટ

વિશે જાણીને મને ખૂબ આનંદ થયો.'' આ દર્શાવે છે કે તમે ઈન્ટરવ્યૂમાં એકાગ્ર હતા.

- ફોર્મેટઃ ભાષા શુદ્ધ, વ્યાકરણની ભૂલ વગરની અને વ્યાવસાયિક હોવી જોઈએ. જો પેનલમાં એક કરતા વધુ સભ્યો હોય, તો દરેકને અલગ-અલગ પર્સનલાઈઝ્ડ મેઈલ કરવા વધુ હિતાવહ છે.

3. **તાર્કિક આત્મ-મૂલ્યાંકન (Post-Interview Self-Audit)**

ઈન્ટરવ્યૂ રૂમની બહાર નીકળ્યા પછી તરત જ તમારી સ્મૃતિ તાજી હોય ત્યારે તમારું પોતાનું વિશ્લેષણ કરવું જોઈએ. આ પ્રક્રિયા તમને ભવિષ્યના ઈન્ટરવ્યૂ માટે તૈયાર કરે છે.

- પ્રશ્નોની ડાયરીઃ ઈન્ટરવ્યૂમાં પૂછાયેલા તમામ પ્રશ્નો અને તમે આપેલા જવાબો નોંધી લો. ખાસ કરીને એવા પ્રશ્નો જ્યાં તમે અટક્યા હશો અથવા મૂંઝવણ અનુભવી હોય.
- સુધારાના ક્ષેત્રોઃ શું તમારી બોડી લેંગ્વેજ આત્મવિશ્વાસપૂર્ણ હતી ? શું તમે કોઈ પ્રશ્નનો જવાબ વધુ સારી રીતે આપી શક્યા હોત ? શું તમારી ડ્રેસિંગ સેન્સ વાતાવરણ મુજબ યોગ્ય હતી ? આ પ્રશ્નોના નિખાલસ જવાબો તમારી જાત પાસે મેળવો.
- શીખવાનો અભિગમઃ દરેક ઈન્ટરવ્યૂને 'પસંદગી કે અસ્વીકાર'ના દ્રષ્ટિકોણથી જોવાને બદલે 'શીખવાના અનુભવ' તરીકે જુઓ.

4. **ફોલો-અપ અને ધીરજ**

ઘણીવાર ઉમેદવારો ઈન્ટરવ્યૂ પછી તરત જ પરિણામ માટે ફોન કે મેસેજ કરવા લાગે છે, જે બિન-વ્યાવસાયિક છે.

- રાંહ જોવાની મર્યાદાઃ ઈન્ટરવ્યૂ દરમિયાન જો તમને કહેવામાં આવ્યું હોય કે ''અમે એક અઠવાડિયામાં જણાવીશું'', તો એક અઠવાડિયું પૂર્ણ થયા પછી જ ફોલો-અપ લેવો.
- વિનમ્ર પૂછપરછઃ ફોલો-અપ લેતી વખતે ક્યારેય હક સાથે પૂછવું નહીં, પણ વિનમ્રતાથી પૂછવું કે ''શું પસંદગી પ્રક્રિયા વિશે કોઈ અપડેટ છે ?''.

5. **અસ્વીકારનો ગરિમાપૂર્ણ સ્વીકાર**

જો તમારી પસંદગી ન થાય અને રિજેક્શનનો ઈમેલ આવે, તો તેને અવગણવાને બદલે તેનો પણ વ્યાવસાયિક જવાબ આપવો.

- પ્રંતિસાદ માંગવોઃ ''તક આપવા બદલ આભાર. જો શક્ય હોય તો, તમે મને જણાવશો કે મારે મારામાં કયા સુધારા કરવાની જરૂર છે ?'' આ પ્રશ્ન રિક્રુટરના મનમાં તમારા માટે અગાધ આદર ઉત્પન્ન કરે છે અને ભવિષ્યમાં કોઈ નવી જગ્યા ઊભી થાય ત્યારે તમારું નામ યાદીમાં ઉપર રહે છે.

ઈન્ટરવ્યૂ શિષ્ટાચાર અને પ્રશ્નોત્તરીમાં નિપુણતા મેળવવી એ કોઈ જાદુ નથી, પરંતુ તે સતત પ્રેક્ટિસ અને સભાનતાનો વિષય છે. જ્યારે તમારી પાસે જ્ઞાનની સાથે શિષ્ટાચારનું કવચ હોય, ત્યારે સફળતા મેળવવી ખૂબ સરળ બની જાય છે. એમ.કોમ. ના વિદ્યાર્થી તરીકે તમારી પાસે માત્ર એકાઉન્ટિંગનું જ્ઞાન જ નહીં, પણ એક મેનેજર જેવી પરિપક્વતાની અપેક્ષા રાખવામાં આવે છે. આ મુદ્દાઓ તમને તે પરિપક્વતા કેળવવામાં મદદ કરશે.

12.5 ઈન્ટરવ્યૂ પછી ફોલો-અપ કરવું

ઈન્ટરવ્યૂની પ્રક્રિયા માત્ર રૂમમાંથી બહાર નીકળવાથી પૂર્ણ થતી નથી. વાસ્તવમાં, ઈન્ટરવ્યૂ પછીનું 'ફોલો-અપ' એ એક એવી કળા છે જે સાબિત કરે છે કે ઉમેદવાર તે નોકરી માટે કેટલો ગંભીર અને પ્રોફેશનલ છે. યોગ્ય રીતે કરવામાં આવેલું ફોલો-અપ ઈન્ટરવ્યૂઅરના મનમાં તમારા પ્રત્યેના સકારાત્મક વિચારોને ફરીથી તાજા કરે છે અને તમારી પસંદગીની શક્યતાઓને પ્રબળ બનાવે છે.

1. ફોલો-અપનું મહત્ત્વ અને ઉદ્દેશ્ય

ઘણીવાર ઈન્ટરવ્યૂ લેનાર વ્યક્તિ અનેક ઉમેદવારોને મળતી હોય છે. આ ભીડમાં તમારી ઓળખ જાળવી રાખવા માટે ફોલો-અપ અનિવાર્ય છે. તેના મુખ્ય ઉદ્દેશ્યો નીચે મુજબ છે:

- વ્યાવસાયિકતા પ્રગટ કરવીઃ તે દર્શાવે છે કે તમે શિષ્ટાચાર જાણો છો.
- રસ જાળવી રાખવોઃ તે એ વાતની ખાતરી આપે છે કે તમે હજુ પણ આ તક માટે ઉત્સુક છો.
- સ્મૃતિ તાજી કરવીઃ ઈન્ટરવ્યૂઅરને તમારા વિશિષ્ટ કૌશલ્યો વિશે ફરીથી યાદ અપાવવાની આ છેલ્લી તક છે.

2. ફોલો-અપના વિવિધ તબક્કાઓ

A. ત્વરિત પ્રતિસાદ (24 કલાકની અંદર):

ઈન્ટરવ્યૂ પૂર્ણ થયાના 24 કલાકની અંદર એક 'થેન્ક યુ ઈમેલ' મોકલવો જોઈએ. આ ઈમેલમાં નીચેની બાબતોનો સમાવેશ થવો જોઈએ;

- ઈન્ટરવ્યૂ માટે આપેલા સમય બદલ આભાર.
- ઈન્ટરવ્યૂ દરમિયાન ચર્ચાયેલા કોઈ ચોક્કસ મુદ્દાનો સંદર્ભ (જેથી તેમને યાદ આવે કે તમે કોણ છો).
- તમારી લાયકાત આ પદ માટે કેવી રીતે શ્રેષ્ઠ છે તેનું ટૂંકું પુનરાવર્તન.

B. વ્યૂહાત્મક ફોલો-અપ (1 અઠવાડિયા પછી):

જો ઈન્ટરવ્યૂ દરમિયાન કોઈ ચોક્કસ સમયમર્યાદા આપવામાં આવી ન હોય અને એક અઠવાડિયું વીતી ગયું હોય, તો નમ્રતાપૂર્વક એક રીમાઇન્ડર મોકલવું હિતાવહ છે. આમાં તમારે પ્રક્રિયા ક્યાં પહોંચી છે તે જાણવાની ઈચ્છા વ્યક્ત કરવી જોઈએ.

C. લાંબા ગાળાનું ફોલો-અપ (નેટ વર્કિંગ):

જો તમારું સિલેક્શન ન થાય, તો પણ ઈન્ટરવ્યૂઅર સાથે LinkedIn પર કનેક્શન બનાવવું જોઈએ. ભવિષ્યમાં જ્યારે પણ નવી તક ઊભી થાય ત્યારે તમારા સારા સંબંધો કામ લાગી શકે છે.

3. ફોલો-અપમાં ધ્યાનમાં રાખવાની સાવચેતીઓ

- નમ્રતા જાળવોઃ ક્યારેય એવું ન લખવું કે "તમે હજુ સુધી જવાબ કેમ નથી આપ્યો ?" તેના બદલે "હું આ ભૂમિકા માટે ખૂબ જ ઉત્સાહિત છું અને અપડેટની રાહ જોઉં છું" તેવું લખવું.
- અતિશયતા ટાળવીઃ રોજ રોજ ઈમેલ કે ફોન કરવાથી નકારાત્મક છાપ પડે છે.

એક કે બે વ્યવસ્થિત ફોલો-અપ પૂરતા છે.

- માધ્યમની પસંદગી: ફોલો-અપ માટે હંમેશા ઓફિશિયલ 'ઈમેલ'નો જ ઉપયોગ કરવો. WhatsApp કે સોશિયલ મીડિયા મેસેજ ટાળવા જોઈએ, સિવાય કે તમને તેના પર વાત કરવાની સૂચના આપવામાં આવી હોય.
- ચોકસાઈ: ઈમેલ મોકલતા પહેલા ઈન્ટરવ્યૂઅરનું નામ, કંપનીનું નામ અને સ્પેલિંગ બરાબર ચેક કરી લેવા.

4. સફળ ફોલો-અપ માટેનું માળખું

એક આદર્શ ફોલો-અપ ઈમેલ નીચે મુજબ હોવો જોઈએ:

વિષય: ઈન્ટરવ્યૂ માટે આભાર - (તમારું નામ) - (પદનું નામ)

આદરણીય (ઈન્ટરવ્યૂઅરનું નામ),

ગઈકાલે (પદના નામ) માટે મારો ઈન્ટરવ્યૂ લેવા બદલ આપનો આભાર. આપની ટીમ સાથે વાત કરીને મને ખૂબ જ આનંદ થયો. ખાસ કરીને (ઈન્ટરવ્યૂમાં ચર્ચાયેલા કોઈ વિષય) વિશે જાણીને મને આ સંસ્થા પ્રત્યે વધુ આદર વધ્યો છે.

મને વિશ્વાસ છે કે મારા (તમારા કોઈ કૌશલ્ય) ના અનુભવ સાથે હું આપની સંસ્થામાં શ્રેષ્ઠ યોગદાન આપી શકીશ. હું તમારી પ્રતિક્રિયાની રાહ જોઈશ.

આભાર સહ,

(તમારું નામ)

ફોલો-અપ એ પસંદગી પ્રક્રિયાનો એવો અદ્રશ્ય ભાગ છે જે ઘણીવાર વિજેતા અને હારનાર વચ્ચેનો તફાવત નક્કી કરે છે. યાદ રાખો કે તમારું ધૈર્ય અને તમારો શિષ્ટાચાર એ જ તમારી સાચી વ્યાવસાયિક મૂડી છે.

12.6 નિષ્કર્ષ:

આજના અત્યંત ગતિશીલ અને આધુનિક વ્યાવસાયિક જગતમાં સફળતાનો માર્ગ માત્ર શૈક્ષણિક લાયકાતથી નહીં, પરંતુ વ્યૂહાત્મક સજ્જતા અને વ્યાવસાયિક નિપુણતાના સંગમથી પ્રશસ્ત થાય છે. નોકરીની શોધ એ કોઈ છૂટક પ્રક્રિયા નથી પરંતુ તે એક સર્વગ્રાહી પ્રોજેક્ટ મેનેજમેન્ટ સમાન છે, જેમાં વ્યક્તિએ પોતાની આવડતને બજારની જરૂરિયાત મુજબ યોગ્ય રીતે 'પેકેજ' અને 'પ્રેઝન્ટ' કરવાની હોય છે. ડિજિટલ યુગમાં પારંપરિક પદ્ધતિઓની સાથે ટેકનોલોજી આધારિત નેટવર્કિંગ અને પર્સનલ બ્રાન્ડિંગ અનિવાર્ય બન્યા છે, જે કોઈપણ વ્યક્તિને ભીડથી અલગ તારવીને શ્રેષ્ઠ તકો સુધી પહોંચાડવામાં સેતુરૂપ ભૂમિકા ભજવે છે.

ઈન્ટરવ્યૂની પ્રક્રિયા એ માત્ર પ્રશ્નોત્તરીનો તબક્કો નથી, પરંતુ તે બે પક્ષો વચ્ચે સ્થાપિત થતો એક મનોવૈજ્ઞાનિક અને વ્યાવસાયિક સંબંધ છે. અહીં વ્યક્તિની વિષયવસ્તુ પરની પકડ જેટલી જ મહત્ત્વની તેની ભાવનાત્મક બુદ્ધિ (Emotional Intelligence), શારીરિક ભાષા અને સામાજિક શિષ્ટાચાર છે. મુશ્કેલ પ્રશ્નોના ઉત્તરોમાં દેખાતી પારદર્શિતા અને દબાણ હેઠળ શાંત રહીને નિર્ણય લેવાની ક્ષમતા એ વ્યક્તિની વ્યાવસાયિક પરિપક્વતાના પુરાવા છે. ઈન્ટરવ્યૂ પૂર્વેની તૈયારીથી લઈને ઈન્ટરવ્યૂ પછીના ફોલો-અપ સુધીના દરેક તબક્કે રાખવામાં આવતી ઝીણવટભરી સાવચેતી વ્યક્તિની શિસ્ત અને કાર્ય પ્રત્યેની નિષ્ઠાનું પ્રતિબિંબ પાડે છે.

અંતે, કોઈપણ ક્ષેત્રમાં કારકિર્દીનો વિકાસ એ સતત પરિવર્તન અને શીખવાની પ્રક્રિયા

પર નિર્ભર છે. બદલાતા સમય સાથે પોતાની વ્યૂહરચનાઓમાં સુધારો કરવો, ટેકનોલોજી સાથે અનુકૂલન સાધવું અને નકારાત્મકતાને સફળતાના સોપાન તરીકે સ્વીકારવી એ જ દીર્ઘકાલીન સફળતાનો પાયો છે. આ એકમ એ વાત પર ભાર મૂકે છે કે યોગ્ય દિશામાં કરવામાં આવેલી મહેનત અને વ્યાવસાયિક શિષ્ટાચારનો સમન્વય કોઈપણ વ્યક્તિ માટે માત્ર નોકરી જ નહીં, પરંતુ એક સંતોષકારક અને પ્રગતિશીલ કારકિર્દીના દ્વાર ખોલી આપે છે. આધુનિક અર્થતંત્રમાં 'સેલ્ફ-માર્કેટિંગ' અને 'પીપલ સ્કિલ્સ' એ જ સૌથી મોટી મૂડી છે જે વ્યક્તિને વ્યાવસાયિક જગતના શિખરો સર કરવામાં મદદરૂપ થાય છે.

12.7 સ્વાધ્યાય

- **ટૂંકમાં જવાબ આપોઃ**

1. 'હિડન જોબ માર્કેટ' એટલે શું ? તે શોધવા માટે નેટવર્કિંગ કેવી રીતે મદદરૂપ થાય છે ?
2. વર્તણૂકીય (Behavioral) ઈન્ટરવ્યૂમાં 'STAR' ટેકનિક સમજાવો.
3. રેઝ્યુમેમાં 'ATS Optimization' નું મહત્ત્વ સ્પષ્ટ કરો.
4. ઈન્ટરવ્યૂ પછી ફોલો-અપ કરતી વખતે ધ્યાનમાં રાખવાની કોઈ પણ ત્રણ સાવચેતીઓ જણાવો.
૫. સ્ત્રીઓ અને પુરુષો માટે આધુનિક વ્યાવસાયિક પોશાક (Professional Attire) ના ધોરણો જણાવો.

- **વિસ્તૃત જવાબ આપોઃ**

1. નોકરી શોધવાની વિવિધ આધુનિક પદ્ધતિઓની સવિસ્તાર ચર્ચા કરો.
2. ઈન્ટરવ્યૂના વિવિધ પ્રકારો જણાવી, તેના માટેની પૂર્વ-તૈયારીના તબક્કાઓ સમજાવો.
3. ઈન્ટરવ્યૂ શિષ્ટાચાર (Etiquette) એટલે શું ? ઈન્ટરવ્યૂ દરમિયાન અને ત્યારબાદ કયા પ્રકારના શિષ્ટાચાર જાળવવા જોઈએ ?
4. મુશ્કેલ પ્રશ્નોના જવાબ આપવાની કળા વિશે વિગતે લખો, ખાસ કરીને "તમારી નબળાઈ" અને "પગારની અપેક્ષા" જેવા પ્રશ્નોના સંદર્ભમાં.

- **બહુવિકલ્પ પ્રશ્નનો યોગ્ય વિકલ્પ પસંદ કરોઃ**

1. વિશ્વની અંદાજે કેટલા ટકા નોકરીઓ ક્યારેય જાહેરખબર સ્વરૂપે બહાર આવતી નથી ?

   (A) 50% (B) 80% (C) 30% (D) 90%

2. "STAR" પદ્ધતિમાં 'A' નો અર્થ શું થાય છે ?

   (A) Ability (ક્ષમતા) (B) Aim (લક્ષ્ય) (C) Action (કાર્યવાહી) (D) Achievement સિદ્ધિ)

3. ઈન્ટરવ્યૂ પૂરો થયાના કેટલા સમયની અંદર 'થેન્ક યુ ઈમેલ' મોકલવો જોઈએ ?

   (A) 24 કલાકની અંદર (B) 1 કલાકની અંદર (C) એક અઠવાડિયા પછી (D) 10 મિનિટની અંદર

4. મોટી કંપનીઓ દ્વારા રેઝ્યુમે ફિલ્ટર કરવા માટે કયા સોફ્ટવેરનો ઉપયોગ થાય છે ?

   (A) Tally (B) SAP (C) ATS (Applicant Tracking System) (D) LinkedIn

૫. ઈન્ટરવ્યૂના નિર્ધારિત સમય કરતાં કેટલા સમય વહેલાં પહોંચવું જોઈએ ?

(A) 30 મિનિટ (B) બરાબર સમય પર (C) 1 કલાક (D) 15 થી 20 મિનિટ

6. 'ઈન્ફોર્મેશનલ ઈન્ટરવ્યૂ' નો મુખ્ય હેતુ શું છે ?

(A) તાત્કાલિક નોકરી માંગવી (B) માત્ર પગારની ચર્ચા કરવી (C) વ્યાવસાયિક માર્ગદર્શન અને સંબંધો કેળવવા (D) કંપનીના માલિકની ફરિયાદ કરવી

7. જો ઈન્ટરવ્યૂઅર પ્રશ્ન પૂછતો હોય, તો તમારે શું કરવું જોઈએ ?

(A) પ્રશ્ન પૂરો થાય તે પહેલા જવાબ આપવો (B) પ્રશ્ન પૂર્ણ થાય ત્યાં સુધી શાંતિથી સાંભળવું (Active Listening) (C) નીચે જોયા કરવું (D) બાજુમાં બેઠેલા ઉમેદવાર સાથે વાત કરવી

8. નીચેનામાંથી કઈ બાબત 'સ્ટ્રેસ ઈન્ટરવ્યૂ' માં ચકાસવામાં આવે છે ?

(A) ઉમેદવારનું મનોબળ અને દબાણ સહન કરવાની શક્તિ (B) ઉમેદવારની ઊંચાઈ (C) ઉમેદવારની અટક (D) ઉમેદવારના સોશિયલ મીડિયા ફોલોઅર્સ

જવાબ:

1-(B), 2-(C), 3-(A), 4-(C), 5-(D), 6-(C), 7-(B), 8-(A)

એકમ 13

સતત શિક્ષણ અને કૌશલ્ય વિકાસ

-: રૂપરેખા :-

13.0 ઉદ્દેશો

13.1 પ્રસ્તાવના

13.2 આજીવન શિક્ષણનો ખ્યાલ

13.3 કૌશલ્યના અંતરને ઓળખવા

13.4 કૌશલ્ય વધારવા માટેની યોજના બનાવવી

13.5 વ્યાવસાયિક વિકાસ માટે ઓનલાઈન અભ્યાસક્રમો, પ્રમાણપત્રો અને વર્કશોપનો ઉપયોગ કરવો

13.6 બદલાતા જોબ માર્કેટમાં અનુકુલનશીલતા અને સ્થિતિ સ્થાપકતાનું મહત્ત્વ

13.7 સ્વાધ્યાય

13.0 ઉદ્દેશો

આ એકમનો અભ્યાસ પૂર્ણ કર્યા પછી વિદ્યાર્થીઓ શું શીખશે ? (Learning Outcomes)

- આજીવન શિક્ષણના ખ્યાલ અને તેના મહત્ત્વને સમજી શકશે તેમજ વ્યક્તિગત અને વ્યાવસાયિક વિકાસમાં તેની ભૂમિકા સમજાવી શકશે.
- આજીવન શિક્ષણની લાક્ષણિકતાઓ અને તેના વિવિધ પ્રકારોને ઓળખી શકશે.
- કૌશલ્યના વિવિધ પ્રકારો અને કૌશલ્ય અંતરને ઓળખી શકશે.
- કૌશલ્ય વિકાસ માટે અસરકારક યોજના બનાવી શકશે, જેમાં કૌશલ્ય મૂલ્યાંકન, લક્ષ્ય નિર્ધારણ, સમય આયોજન અને યોગ્ય શીખવાની પદ્ધતિઓનો સમાવેશ થશે.
- વ્યાવસાયિક વિકાસ માટે ઓનલાઈન અભ્યાસક્રમો, પ્રમાણપત્રો અને વર્કશોપનો અસરકારક ઉપયોગ કરી શકશે અને તેના લાભોનું મૂલ્યાંકન કરી શકશે.
- બદલાતા જોબ માર્કેટમાં અનુકૂલનશીલતા અને સ્થિતિ સ્થાપકતાનું મહત્ત્વ સમજાવી શકશે તેમજ કારકિર્દી વિકાસમાં તેની ભૂમિકા વર્ણવી શકશે.
- સતત શિક્ષણ અને કૌશલ્ય વિકાસના સિદ્ધાંતોને જીવન અને કારકિર્દીમાં લાગુ કરી શકશે, જેથી રોજગારક્ષમતા, કાર્યક્ષમતા અને સ્પર્ધાત્મકતા વધારી શકાય.

13.1 પ્રસ્તાવના

આધુનિક સમયમાં વિશ્વ ખૂબ ઝડપથી બદલાઈ રહ્યું છે. ખાસ કરીને અર્થતંત્ર, વ્યવસાય અને રોજગાર ક્ષેત્રમાં સતત પરિવર્તન જોવા મળે છે. માનવ વિકાસના ઈતિહાસમાં જોવામાં આવે તો દરેક યુગમાં જ્ઞાન અને કૌશલ્યની ભૂમિકા બદલાતી રહી છે. કૃષિ યુગમાં જમીન અને પરંપરાગત કૌશલ્ય મહત્ત્વપૂર્ણ હતા, ઔદ્યોગિક યુગમાં મશીન અને મજૂરી મહત્ત્વ ધરાવે છે, જ્યારે આધુનિક માહિતી યુગમાં જ્ઞાન, માહિતી અને બૌદ્ધિક ક્ષમતાઓ મુખ્ય બની ગઈ છે. આ

પરિવર્તન માત્ર આર્થિક માળખામાં જ નહીં, પરંતુ શિક્ષણના સ્વરૂપમાં પણ જોવા મળે છે. હવે શિક્ષણ એક વખત પૂર્ણ થતી પ્રક્રિયા નથી, પરંતુ તે સતત ચાલતી, ગતિશીલ અને જીવનભર ચાલતી પ્રક્રિયા બની ગઈ છે.

ટેક્નોલોજીનો વિકાસ, વૈશ્વિકીકરણ અને નવીનતા જેવા પરિબળોના કારણે કામ કરવાની રીત, નોકરીની માંગ અને જરૂરી કૌશલ્યમાં મોટા ફેરફારો આવ્યા છે.અત્યારે એવી પરિસ્થિતિ ઊભી થઈ છે કે જ્યાં માત્ર પરંપરાગત શિક્ષણ, જેમ કે શાળા કે કૉલેજની ડિગ્રી, વ્યક્તિને જીવનભર સફળતા આપવાનું પૂરતું નથી. એક વખત મેળવેલું જ્ઞાન થોડા વર્ષોમાં જ જૂનું થઈ જાય છે. તેથી વ્યક્તિએ સતત નવી માહિતી, કૌશલ્ય અને ટેક્નોલોજી શીખવી જરૂરી બની છે. આ સંદર્ભમાં "સતત શિક્ષણ" ખૂબ જ મહત્ત્વપૂર્ણ ખ્યાલ છે.

સતત શિક્ષણનો અર્થ એ છે કે વ્યક્તિ જીવનભર શીખવાની પ્રક્રિયા ચાલુ રાખે છે. તે માત્ર ઔપચારિક શિક્ષણ સુધી મર્યાદિત નથી, પરંતુ તેમાં અનુભવો, તાલીમ, ઓનલાઈન અભ્યાસ અને સ્વાધ્યાયનો પણ સમાવેશ થાય છે.

13.2 આજીવન શિક્ષણનો ખ્યાલ

આજીવન શિક્ષણ એટલે વ્યક્તિ દ્વારા જીવનના દરેક તબક્કામાં સતત શીખવાની પ્રક્રિયા ચાલુ રાખવી. આ વિચાર એ પર આધારિત છે કે શિક્ષણ માત્ર શાળા કે કોલેજ સુધી મર્યાદિત નથી, પરંતુ જીવનભર ચાલતું એક સક્રિય અને વિકાસશીલ પ્રક્રિયા છે. આધુનિક યુગમાં જ્ઞાન અને માહિતી ઝડપથી બદલાય છે, તેથી એક વખત મેળવેલું જ્ઞાન લાંબા સમય સુધી પૂરતું રહેતું નથી. આ પરિસ્થિતિમાં, આજીવન શિક્ષણ વ્યક્તિને સમય સાથે અપડેટ રહેવામાં અને નવી પરિસ્થિતિઓને સમજવામાં મદદ કરે છે. આજીવન શિક્ષણનો મુખ્ય આધાર સ્વ-પ્રેરણા છે. વ્યક્તિ પોતાની જરૂરિયાત, રસ અને લક્ષ્ય મુજબ શીખવાનું પસંદ કરે છે. આ પ્રક્રિયામાં કોઈ બાહ્ય દબાણ હોવું જરૂરી નથી, પરંતુ આંતરિક ઈચ્છા અને વિકાસની ભાવના મહત્ત્વપૂર્ણ હોય છે. આજીવન શિક્ષણમાં વિવિધ પ્રકારની શીખવાની પદ્ધતિઓનો સમાવેશ થાય છે. તેમાં ઔપચારિક શિક્ષણ, જેમ કે ડિગ્રી અને પ્રમાણપત્રો, તેમજ અનૌપચારિક શિક્ષણ, જેમ કે અનુભવ, વાંચન, ચર્ચા અને અવલોકન દ્વારા શીખવું, બંનેનો સમાવેશ થાય છે. આ ઉપરાંત તાલીમ કાર્યક્રમો, વર્કશોપ અને ઓનલાઈન અભ્યાસક્રમો પણ આજીવન શિક્ષણના મહત્ત્વપૂર્ણ ભાગ છે.

આજીવન શિક્ષણ વ્યક્તિના સર્વાંગી વિકાસમાં મહત્ત્વપૂર્ણ ભૂમિકા ભજવે છે. તે માત્ર જ્ઞાનમાં વધારો કરતું નથી, પરંતુ વ્યક્તિની વિચારશક્તિ, વિશ્લેષણ ક્ષમતા અને સમસ્યા ઉકેલવાની કુશળતા પણ વિકસાવે છે. આ ગુણો ખાસ કરીને વ્યાવસાયિક ક્ષેત્રમાં ખૂબ ઉપયોગી સાબિત થાય છે. વ્યાવસાયિક જીવનમાં, આજીવન શિક્ષણ વ્યક્તિને બદલાતા કામકાજના માહોલમાં અનુકૂળ રહેવામાં મદદ કરે છે. નવા કૌશલ્ય શીખવાથી વ્યક્તિ વધુ કાર્યક્ષમ બને છે અને તેને નવી તકો પ્રાપ્ત થાય છે. તે વ્યક્તિને સ્પર્ધાત્મક બનાવે છે અને કારકિર્દીમાં પ્રગતિ માટે માર્ગ તૈયાર કરે છે. સામાજિક દૃષ્ટિકોણથી પણ આજીવન શિક્ષણનું ખુબ મહત્ત્વ છે. શિક્ષિત અને જાગૃત વ્યક્તિ સમાજના વિકાસમાં વધુ સક્રિય રીતે યોગદાન આપે છે. તે નવી વિચારધારા અને નવીનતા તરફ પ્રેરણા આપે છે. આથી કહી શકાય કે આજીવન શિક્ષણ એક સતત ચાલતી પ્રક્રિયા છે જે વ્યક્તિને જ્ઞાન, કૌશલ્ય અને મૂલ્યોમાં વૃદ્ધિ કરવા માટે પ્રેરિત કરે છે. તે વ્યક્તિને માત્ર વ્યાવસાયિક રીતે નહીં પરંતુ વ્યક્તિગત રીતે પણ સમૃદ્ધ બનાવે છે.

આજીવન શિક્ષણની લાક્ષણિકતાઓ

આજીવન શિક્ષણની લાક્ષણિકતાઓ નીચે મુજબ છે.

(1) સાત્યતા (2) સ્વ-પ્રેરણા (3) લવચીકતા (4) અનુભવ આધારિત શિક્ષણ (5) વ્યાપકતા (6) સતત સુધારો (7) જીવનભર જ્ઞાન પ્રાપ્ત કરવાની ટેક્નિક

1. સાત્યતા

સાત્યતા એ આજીવન શિક્ષણની સૌથી મહત્ત્વપૂર્ણ લાક્ષણિકતા છે. આનો અર્થ એ છે કે શિક્ષણ કોઈ નિર્ધારિત સમયગાળા, જેમ કે શાળા અથવા કોલેજ પૂરું થવું, તે સુધી મર્યાદિત નથી. વ્યક્તિએ જીવનભર શીખવાની પ્રક્રિયા ચાલુ રાખવી જરુરી છે. વર્તમાન કારકિર્દી પરિસ્થિતિમાં, નવી ટેકનોલોજી, માર્કેટ ટ્રેન્ડ અને વ્યાવસાયિક અભિગમ ઝડપથી બદલાય છે.

ઉદાહરણ તરીકે, એક નાણાકીય વિશ્લેષક પોતાનું જ્ઞાન પ્રારંભિક ડિગ્રી પછી પણ અપડેટ રાખે અને નવા ફાઇનાન્સિયલ ટૂલ્સ શીખે તો તે હંમેશા સ્પર્ધાત્મક અને કાર્યક્ષમ રહેશે. આ લાક્ષણિકતા વ્યક્તિને કારકિર્દી અને જીવનમાં સતત પ્રગતિ માટે તૈયાર કરે છે.

2. સ્વ-પ્રેરણા

આજીવન શિક્ષણમાં સૌથી મહત્ત્વપૂર્ણ તત્વ એ છે સ્વ-પ્રેરણા. આનો અર્થ એ છે કે વ્યક્તિ શીખવા માટે બહારથી દબાણ વગર પોતે ઈચ્છા ધરાવે. વ્યક્તિના લક્ષ્ય, રસ અને વ્યાવસાયિક જરૂરિયાતો શેમાં છે તે જોઇને નવી ટેક્નોલોજી, કૌશલ્ય અથવા વિષયમાં અધ્યતન રહેવાનો પ્રયત્ન કરે છે.

ઉદાહરણ તરીકે, કોઈ કર્મચારી નવી ડિજિટલ માર્કેટિંગ ટેકનિક શીખવા માટે પોતાની મર્યાદિત સમયમાં ઓનલાઈન કોર્સ કરે છે. સ્વ-પ્રેરણાથી શીખવું વ્યાવસાયિક જીવનમાં વધુ અસરકારક બને છે, કારણ કે તે વ્યક્તિને કૌશલ્ય વિકાસ માટે પ્રેરણા આપે છે.

3. લવચીકતા

લવચીકતા એ આજીવન શિક્ષણની બીજી મુખ્ય લાક્ષણિકતા છે. આનો અર્થ એ છે કે શીખવાની પદ્ધતિ, સમય અને સ્થાન પર કાબૂ નહીં પરંતુ વ્યક્તિગત પરિસ્થિતિ પ્રમાણે મફત હોવી જોઈએ. વ્યક્તિ પોતાની વ્યસ્ત સમયસૂચી, કામ અને અન્ય જવાબદારીઓને ધ્યાનમાં રાખીને શીખી શકે.

ઉદાહરણ તરીકે, ઓનલાઇન કોર્સ, વેબિનાર, વર્કશોપ અથવા સેલ્ફ-સ્ટડી મારફતે વ્યક્તિ પોતાના લવચીક સમય સાથે કૌશલ્ય વિકસાવી શકે છે. લવચીક અભિગમ સાથે, દરેક વ્યક્તિ રોજગાર ધરાવતા વ્યાવસાયિક જ્ઞાનમાં સુધારો કરી શકે છે અને નવી તકને અપનાવી શકે છે.

4. અનુભવ આધારિત શિક્ષણ

આજીવન શિક્ષણ માત્ર સિદ્ધાંત શીખવા સુધી મર્યાદિત નથી, પરંતુ કાર્યસ્થળ અને જીવનના અનુભવ પરથી કૌશલ્ય મેળવવું મહત્ત્વપૂર્ણ છે. વ્યક્તિ જ્યારે પ્રેક્ટિકલ પ્રોજેક્ટ્સ, જોખમો અથવા નવી પરિસ્થિતિનો સામનો કરે છે, ત્યારે તે નવા કૌશલ્ય અને નિર્ણય લેવાની ક્ષમતા વિકસાવે છે.

ઉદાહરણ તરીકે, એક ફાઇનાન્સિયલ એનાલિસ્ટ જ્યારે બજારનું વિશ્લેષણ કરે છે અને રિપોર્ટ તૈયાર કરે છે, તે થિયરી કૌશલ્યથી વધુ પ્રાયોગિક કૌશલ્ય મેળવે છે. આ રીતે અનુભવ આધારિત શિક્ષણ વ્યાવસાયિક અને વ્યક્તિગત બંને જીવન માટે જરૂરી છે.

૫. વ્યાપકતા

આજીવન શિક્ષણમાં વ્યાપકતા એટલે કે દરેક ઉંમર, લિંગ, ક્ષેત્ર અથવા સામાજિક પૃષ્ઠભૂમિ ધરાવતા વ્યક્તિ માટે શીખવાની તક ઉપલબ્ધ હોવી. આનો અર્થ એ છે કે વિદ્યાર્થીઓ, કર્મચારીઓ, નિવૃત્ત લોકો, અને સ્વ-ઉદ્યમી પણ નવી ટેક્નોલોજી, કૌશલ્ય અને જ્ઞાન શીખી શકે.

ઉદાહરણ તરીકે, નિવૃત્તિ પામેલા વ્યક્તિઓ ઓનલાઈન લર્નિંગ પ્લેટફોર્મ દ્વારા ડિજિટલ ટૂલ્સ અને નવું કૌશલ્ય શીખી શકે છે. વ્યાપકતા સાથે, સમાજમાં જ્ઞાન અને કૌશલ્યની સમાનતા વધે છે અને વ્યક્તિને સતત વિકાસ માટે પ્રેરણા મળે છે.

6. સતત સુધારો

આજીવન શિક્ષણ વ્યક્તિને પોતાના જ્ઞાન અને કૌશલ્યમાં સતત સુધારો કરવા પ્રેરિત કરે છે. વર્તમાન સમયમાં ઉદ્યોગ અને ટેકનોલોજી ઝડપથી બદલાય છે, તેથી જૂના કૌશલ્ય અને જ્ઞાનને નવી જાણકારી સાથે અપગ્રેડ કરવું આવશ્યક છે.

ઉદાહરણ તરીકે, માર્કેટિંગના વિદ્યાર્થી માટે માત્ર પ્રિન્ટ માર્કેટિંગનું જ્ઞાન પૂરતું નથી, તેને ડિજિટલ માર્કેટિંગ શીખીને પોતાનું કૌશલ્ય વિસ્તૃત કરવું પડે છે. સતત સુધારો વ્યક્તિને કાર્યક્ષમ, સ્પર્ધાત્મક અને પ્રગતિશીલ બનાવે છે.

7. જીવનભર જ્ઞાન પ્રાપ્ત કરવાની ટેક્નિક

આજીવન શિક્ષણમાં વ્યક્તિ જીવનના દરેક તબક્કામાં નવી માહિતી, કૌશલ્ય અને ટેકનિક શીખવા માટે પ્રયત્ન કરે છે. આમાં પરંપરાગત અભ્યાસક્રમ, વર્કશોપ, સેમિનાર, ઓનલાઇન લર્નિંગ અને સ્વ-અભ્યાસનો સમાવેશ થાય છે.

ઉદાહરણ તરીકે - વિદ્યાર્થી બજારના નવા ટ્રેન્ડ, નાણાકીય સાધનો, અને ડેટા એનાલિસિસ ટૂલ્સ શીખી શકે છે. આ લાક્ષણિકતા વ્યક્તિને બદલાતી પરિસ્થિતિ સાથે જોડાયેલ રહેવામાં અને વ્યાવસાયિક અને વ્યક્તિગત બંને રીતે સફળ થવામાં મદદ કરે છે.

આજીવન શિક્ષણના પ્રકારો

આજીવન શિક્ષણ એ વ્યક્તિને તેના સમગ્ર જીવનમાં સતત શીખવાની પ્રક્રિયાનો હિસ્સો બનાવવાનું શિક્ષણ છે. આ પ્રકારનું શિક્ષણ માત્ર શાળા અથવા કોલેજ સુધી સીમિત નથી, પણ જીવનના દરેક તબક્કે જ્ઞાન, કુશળતા અને અનુભવ વધારવા પર કેન્દ્રિત હોય છે. આજીવન શિક્ષણના મુખ્ય ચાર પ્રકાર છેઃ

1. સ્વ-શિક્ષણ

સ્વ-શિક્ષણ એ વ્યક્તિની પોતાની રુચિ અને આત્મપ્રેરણાથી શીખવાની પ્રક્રિયા છે. આમાં કોઈ જ વિધિબદ્ધ શિક્ષણ સંસ્થા જરૂરી નથી. વ્યક્તિ પોતાની ગતિ અને સમય પ્રમાણે નવું શીખે છે. સ્વ-શિક્ષણમાં મોટા પાયે પુસ્તકો, ઓનલાઇન કોર્સ, વેબિનાર, વીડિયો ટ્યુટોરિયલ્સ અને અનુભવ પર આધારિત અભ્યાસનો સમાવેશ થાય છે. ઉદાહરણ તરીકે, કોઈ વ્યક્તિ નવી ભાષા શીખવા માટે મોબાઈલ એપ્સનો ઉપયોગ કરે છે અથવા નવું સોફ્ટવેર શીખે છે, તે સ્વ-શિક્ષણની શ્રેણીમાં આવે છે. આ પ્રકારનું શિક્ષણ આત્મપ્રેરણા અને નિર્ધારિત લક્ષ્ય રાખવા માટે મહત્ત્વપૂર્ણ છે.

2. ઔપચારિક શિક્ષણ

ઔપચારિક શિક્ષણ એ પરંપરાગત શાળાઓ, કોલેજો અને યુનિવર્સિટીઓ દ્વારા આપવામાં આવતું શિક્ષણ છે. આ પ્રકારનું શિક્ષણ નિર્ધારિત કોર્સ, સિલેબસ અને પરિણામોના આધારે ચાલે છે અને પૂર્ણ થવાથી પ્રમાણપત્ર અથવા ડિગ્રી મળે છે.

ઉદાહરણ તરીકે, બેચલર ડિગ્રી, માસ્ટર્સ, ડિપ્લોમા, તથા સરકારી પરીક્ષા માટેની તૈયારી ઔપચારિક શિક્ષણમાં આવે છે. આ શિક્ષણનો મુખ્ય લાભ એ છે કે તે વ્યક્તિને વ્યાવસાયિક અને કારકિર્દી માટે જરૂરી મૌલિક જ્ઞાન અને કુશળતા પૂરી પાડે છે.

3. અનૌપચારિક શિક્ષણ

અનૌપચારિક શિક્ષણ એ આયોજનબદ્ધ શીખવાની પ્રક્રિયા છે, પરંતુ તેમાં સત્તાવાર ડિગ્રી અથવા પ્રમાણપત્ર ન મળે. તે કાર્યકુશળતા, જીવન કૌશલ્ય અને વ્યવહારુ જ્ઞાન વિકસાવવા માટે ઉપયોગી છે. આ પ્રકારનું શિક્ષણ વિવિધ વર્કશોપ, તાલીમ કાર્યક્રમો, સેમિનાર અને સામાજિક સંસ્થા દ્વારા આપવામાં આવે છે.

ઉદાહરણ તરીકે, કોમ્પ્યુટર તાલીમ, કૌશલ્ય વિકાસ વર્કશોપ, અથવા ગામમાં આયોજિત તાલીમ પ્રોગ્રામો અનૌપચારિક શિક્ષણના શ્રેણીભૂત ઉદાહરણ છે.

4. અનુભવાત્મક

અનુભવાત્મક શિક્ષણ એ જીવનના રોજિંદા અનુભવો, વ્યવહાર અને સમુદાય સેવાઓ દ્વારા શીખવાનું છે. આ પ્રકારનું શિક્ષણ ખાસ કરીને વર્તન, નેતૃત્વ, સબળતા, સામાજિક સંબંધો અને સમસ્યા ઉકેલવાની કુશળતા માટે ઉપયોગી છે. ઉદાહરણ તરીકે, કામ પર મળેલા અનુભવ, સામાજિક સેવાઓ, પ્રવાસ, ચર્ચા અને વ્યક્તિગત પરિસ્થિતિઓમાંથી શીખવું. અનૌપચારિક શિક્ષણ વ્યક્તિને સજાગ અને જીવનમાં સ્વતંત્ર નિર્ણયો લેવા માટે તૈયાર કરે છે. આજીવન શિક્ષણ એ માત્ર શૈક્ષણિક અભ્યાસ નથી, પરંતુ જીવનભર ચાલતી શિક્ષણ પ્રક્રિયા છે. સ્વ-શિક્ષણ, ઔપચારિક, અનૌપચારિક અને અનુભવાત્મક શિક્ષણનો સમાવેશ એક વ્યક્તિના સર્વાંગી વિકાસ માટે મહત્ત્વપૂર્ણ છે. જ્ઞાન, કુશળતા, આત્મવિશ્વાસ, નૈતિકતા અને સામાજિક જવાબદારી વિકસાવવામાં આ પ્રકારની પ્રક્રિયા સહાયક બની શકે છે. દરેક વ્યક્તિ માટે આજીવન શિક્ષણ એ જીવનનો અભિન્ન ભાગ છે, જે તેને વધુ સક્ષમ, પ્રતિભાવંત અને સમકાલીન બનાવે છે.

13.3 કૌશલ્યના અંતરને ઓળખવા

કૌશલ્ય એ કોઈ વ્યક્તિની તે ક્ષમતા છે. જે દ્વારા તે કોઈ કાર્યને અસરકારક અને યોગ્ય રીતે કરી શકે. કૌશલ્ય વિકસાવવું એ જીવનમાં સફળ થવા માટે અત્યંત મહત્ત્વપૂર્ણ છે. કૌશલ્યોને સમજવું અને તેમના પ્રકારોને ઓળખવું, ખાસ કરીને આજીવન શિક્ષણ અને કૌશલ્ય વિકાસના સંદર્ભમાં, વ્યક્તિગત અને વ્યાવસાયિક વિકાસ માટે જરૂરી છે. દરેક કૌશલ્યની લાક્ષણિકતાઓ, શીખવાની પદ્ધતિ અને ઉપયોગ અલગ હોય છે, અને તેમને યોગ્ય રીતે ઓળખવાથી શિક્ષણ અને તાલીમ વધુ અસરકારક બની શકે છે.

1) સાંકેતી કૌશલ્ય - Cognitive Skills

સાંકેતી કૌશલ્ય એ જ્ઞાન અને offs આધારિત છે. આ કૌશલ્યમાં વ્યક્તિ તર્ક, સમજ અને માહિતીના વિશ્લેષણ દ્વારા નિર્ણયો લે છે. સાંકેતી કૌશલ્યના મુખ્ય લક્ષણોમાં વિચારશક્તિ, સમસ્યાઓ ઉકેલવાની ક્ષમતા અને માહિતીનું મૂલ્યાંકન કરવાની ક્ષમતા

સમાવિષ્ટ છે. ઉદાહરણ તરીકે, વિદ્યાર્થી ગણિત અથવા વિજ્ઞાનના પ્રશ્ન ઉકેલતો હોય ત્યારે તે મગજનો સંપૂર્ણ ઉપયોગ કરે છે. આ પ્રકારના કૌશલ્યનું મૂલ્યાંકન જ્ઞાન પરીક્ષા, પ્રશ્નોત્તરી અથવા નિબંધ દ્વારા થઈ શકે છે. સાંકેતી કૌશલ્યનું વિશેષાંતર એ છે કે, તેમાં મુખ્ય કેન્દ્ર મગજ પર હોય છે, અને શારીરિક પ્રવૃત્તિઓ ઓછા પ્રમાણમાં જરૂરી હોય છે.

2) પ્રવૃત્તિ આધારિત કૌશલ્ય - Psychomotor skills

પ્રવૃત્તિ આધારિત કૌશલ્ય એ શારીરિક કાર્ય, હાથ-પગના સંયોજન અને શારીરિક નિપુણતા પર આધારિત હોય છે. આ પ્રકારના કૌશલ્યમાં સફળતા મેળવવા માટે નિયમિત પ્રેક્ટિસ અને તાલીમ જરૂરી છે. ઉદાહરણ તરીકે, ડ્રાઈવિંગ. ટાઈપિંગ, રમતગમત અથવા મશીન ચલાવવું એ પ્રવૃત્તિ આધારિત કૌશલ્યના ઉદાહરણ છે. પ્રવૃત્તિ આધારિત કૌશલ્યની વિશેષતા એ છે કે આ કૌશલ્ય શારીરિક પ્રવૃત્તિ પર આધારિત છે અને શીખવામાં નિયમિત અભ્યાસ, અનુસંધાન અને ક્રમ મહત્ત્વપૂર્ણ છે. તેની કામગીરીનું મૂલ્યાંકન કાર્યના પરિણામ, ચોકસાઈ અને ઝડપ પરથી કરવામાં આવે છે.

3) ભાવનાત્મક કૌશલ્ય - Affective Skills

ભાવનાત્મક કૌશલ્ય એ વ્યક્તિના ભાવ, મૂલ્યો, વલણ અને સામાજિક જવાબદારી સાથે સંકળાયેલું કૌશલ્ય છે. આ કૌશલ્ય વ્યક્તિને સામાજિક પરિસ્થિતિને સમજવા, સહકર્મીઓ સાથે કાર્ય કરવા અને યોગ્ય વર્તન બતાવવા માટે મદદ કરે છે. ઉદાહરણ તરીકે, ટીમ વર્ક, નેતૃત્વ, સહાનુભૂતિ અને પ્રેરણા ભાવનાત્મક કૌશલ્યના સ્પષ્ટ ઉદાહરણ છે. આ પ્રકારના કૌશલ્યનું વિશેષાંતર એ છે કે આ ભાવ અને વર્તન પર આધારિત છે, અને વ્યક્તિના અનુભવ અને પ્રેરણાથી વિકાસ થાય છે. મૂલ્યાંકનનો આધાર વ્યક્તિના વર્તન, સામાજિક ક્રિયાઓ અને નેતૃત્વ ક્ષમતાઓ પર હોય છે.

સાંકેતી, પ્રવૃત્તિ આધારિત અને ભાવનાત્મક કૌશલ્યો વચ્ચેના અંતરને ઓળખવું કૌશલ્ય વિકાસ માટે મૂળભૂત છે. સાંકેતી કૌશલ્યનો મુખ્ય કેન્દ્ર મગજ પર, પ્રવૃત્તિ આધારિત કૌશલ્યનું કેન્દ્ર શરીર પર અને ભાવનાત્મક કૌશલ્યનો કેનદ્ર ભાવ અને વર્તન પર છે. કૌશલ્યને ઓળખવા અને દરેક માટે યોગ્ય અભ્યાસ પદ્ધતિ અપનાવવાથી વ્યક્તિ, શિક્ષક અને સંસ્થા વધુ અસરકારક પરિણામ પ્રાપ્ત કરી શકે છે. અંતે, કૌશલ્યના પ્રકાર અને અંતર સમજવું વ્યક્તિગત વિકાસ, સામાજિક ભાગીદારી અને વ્યાવસાયિક સફળતા માટે મહત્ત્વપૂર્ણ સાધન છે.

- **કૌશલ્યને ઓળખવા**

કૌશલ્યના પ્રકારને ઓળખવા માટે પ્રથમ પગલુ એ છે કે નિર્ધારણ કરવું કે મુખ્ય આધાર શું છે. જો મુખ્યત્વે જ્ઞાન, સમજ અને તર્ક છે, તો તે સાંકેતી કૌશલ્ય છે. જો હાથ-પગ, આંખ-હાથ સંયોજન અને શારીરિક કાર્ય છે, તો તે પ્રવૃત્તિ આધારિત છે. અને જો ભાવ, મૂલ્ય અને વલણ છે, તો તે ભાવનાત્મક કૌશલ્ય છે. કૌશલ્યના મૂલ્યાંકન માટે પણ અલગ પદ્ધતિઓ જરૂરી છે. ઉર્મ્ઈ કૌશલ્ય માટે લેખિત પરીક્ષા, ભાવનાત્મક માટે પ્રેક્ટિકલ અને પ્રદર્શન, અને ભાવનાત્મક માટે વર્તન અને સામાજિક ક્રિયાઓ. કૌશલ્યના સ્તરોને પણ ઓળખવું મહત્ત્વપૂર્ણ છે. પ્રાથમિક, મધ્યમ અને ઉચ્ચ સ્તર, જે વ્યક્તિની કૌશલ્ય પ્રગતિ દર્શાવે છે.

- **કૌશલ્ય વિકાસમાં અંતરનું મહત્ત્વ**

  કૌશલ્યના પ્રકારોને ઓળખવાથી વ્યક્તિ, શિક્ષક અને સંસ્થા તદ્દન યોગ્ય તાલીમ અને અભ્યાસ તૈયાર કરી શકે છે. આ રીતે દરેક કૌશલ્ય માટે યોગ્ય અભ્યાસ પદ્ધતિ અપનાવી શકાય છે, જે શીખવા માટે અને પરિણામોને માટે મદદરૂપ થાય છે. Cognitive, Psychomotor અને Affective કૌશલ્યોને ઓળખવાથી વ્યક્તિ પોતાની શક્તિઓ અને કમજોરીઓ સમજી શકે છે, જે તેને વ્યાવસાયિક અને વ્યક્તિગત જીવનમાં વધુ સફળ બનાવે છે. આ જ કૌશલ્યનો ઉપયોગ આજીવન શિક્ષણ અને સતત કૌશલ્ય વિકાસ માટે માર્ગદર્શક બની શકે છે.

13.4 કૌશલ્ય વધારવા માટેની યોજના બનાવવી

આધુનિક સમયમાં કૌશલ્ય વિકાસ વ્યક્તિગત અને વ્યાવસાયિક સફળતા માટે ખૂબ જ મહત્ત્વપૂર્ણ બની ગયું છે. બદલાતા સમય સાથે નવી નવી તક અને પડકારો ઊભા થાય છે. જેને પહોંચી વળવા માટે વ્યક્તિએ સતત પોતાના કૌશલ્યોમાં સુધારો કરવો જરૂરી છે. આ માટે કૌશલ્ય વધારવાની એક યોગ્ય અને વ્યવસ્થિત યોજના બનાવવી જરૂરી બને છે. યોગ્ય યોજના વ્યક્તિને સ્પષ્ટ દિશા આપે છે અને તેને પોતાના લક્ષ્યો હાંસલ કરવા માટે માર્ગદર્શન આપે છે.

કૌશલ્ય વધારવાની યોજના બનાવવા માટે સૌપ્રથમ વ્યક્તિએ પોતાના કૌશલ્યોનું મૂલ્યાંકન કરવું જોઈએ. પોતાની શક્તિઓ અને કમજોરીઓ ઓળખવાથી વ્યક્તિને સમજ થાય છે કે કયા ક્ષેત્રોમાં વધુ ધ્યાન આપવાની જરૂર છે. આ પ્રક્રિયા વ્યક્તિને આત્મજ્ઞાન આપે છે અને આગળ વધવા માટે યોગ્ય માર્ગ પસંદ કરવામાં મદદરૂપ બને છે.

પછીનું મહત્ત્વપૂર્ણ પગલું છે લક્ષ્ય નિર્ધારણ. વ્યક્તિએ સ્પષ્ટ, માપી શકાય તેવા અને હાંસલ કરી શકાય તેવા લક્ષ્યો નક્કી કરવા જોઈએ. લક્ષ્યો ટૂંકા ગાળાના અને લાંબા ગાળાના બંને હોઈ શકે છે. ઉદાહરણ તરીકે, ટૂંકા ગાળામાં કોઈ ખાસ કૌશલ્યમાં સુધારો કરવો અને લાંબા ગાળામાં તેમાં નિષ્ણાત બનવું. લક્ષ્ય નક્કી કરવાથી વ્યક્તિને દિશા મળે છે અને તે વધુ પ્રેરિત બને છે.

આગળ, યોગ્ય શીખવાની પદ્ધતિ પસંદ કરવી ખૂબ જ જરૂરી છે. દરેક કૌશલ્ય માટે શીખવાની રીત અલગ હોઈ શકે છે. જો કૌશલ્ય સાંકેતી હોય, તો વાંચન અને અભ્યાસ જરૂરી બને છે; જો પ્રવૃત્તિ આધારિત હોય, તો પ્રેક્ટિસ અને તાલીમ જરૂરી બને છે; અને જો ભાવનાત્મક હોય, તો અનુભવ અને સામાજિક ક્રિયાઓ મહત્ત્વપૂર્ણ બને છે. યોગ્ય પદ્ધતિ અપનાવવાથી શીખવાની પ્રક્રિયા વધુ અસરકારક બને છે. સમય આયોજન પણ કૌશલ્ય વિકાસ માટે એક મહત્ત્વપૂર્ણ તત્ત્વ છે. વ્યક્તિએ પોતાના દૈનિક જીવનમાં સમય ફાળવીને નિયમિત અભ્યાસ અને પ્રેક્ટિસ કરવી જોઈએ. યોગ્ય સમય સંચાલન દ્વારા વ્યક્તિ સતત પ્રગતિ કરી શકે છે અને ધીમે ધીમે પોતાના લક્ષ્યો પ્રાપ્ત કરી શકે છે.

કૌશલ્ય વધારવા માટે યોગ્ય સ્રોતો અને તાલીમનો ઉપયોગ કરવો પણ જરૂરી છે. પુસ્તકો, ઓનલાઇન કોર્સ, વર્કશોપ અને માર્ગદર્શન જેવી વિવિધ સવલતો વ્યક્તિને વધુ સારી રીતે શીખવામાં મદદ કરે છે. આ ઉપરાંત, અનુભવી લોકો પાસેથી માર્ગદર્શન મેળવવાથી પણ કૌશલ્ય વિકાસ વધુ અસરકારક બની શકે છે. અભ્યાસ અને પ્રેક્ટિસ કૌશલ્ય વિકાસનો મુખ્ય આધાર છે. કોઈપણ કૌશલ્ય એક દિવસમાં વિકસતું નથી, પરંતુ સતત પ્રયત્ન અને અભ્યાસ દ્વારા તેમાં નિપુણતા મેળવી શકાય છે. નિયમિત પ્રેક્ટિસથી વ્યક્તિમાં આત્મવિશ્વાસ વધે છે અને કાર્યક્ષમતા સુધરે છે. આ સાથે, સમયાંતરે પોતાનું મૂલ્યાંકન કરવું પણ જરૂરી છે. મૂલ્યાંકન

દ્વારા વ્યક્તિ પોતાની પ્રગતિ જાણે છે અને જરૂરી સુધારણા કરી શકે છે. ફીડબેક મેળવવાથી પણ વ્યક્તિને પોતાની ભૂલો સુધારવામાં મદદ મળે છે.

આમ, પ્રેરણા અને સાત્યતા કૌશલ્ય વિકાસ માટે ખૂબ જ મહત્ત્વપૂર્ણ છે. વ્યક્તિએ પોતાના લક્ષ્યો તરફ સતત પ્રયત્ન કરવો જોઈએ અને વચ્ચે આવતી મુશ્કેલીઓથી નિરાશ થવું નહીં. સકારાત્મક વલણ અને આત્મવિશ્વાસ દ્વારા વ્યક્તિ પોતાની યોજના સફળતાપૂર્વક પૂર્ણ કરી શકે છે. કૌશલ્ય વધારવા માટેની યોજના બનાવવી એક વ્યવસ્થિત અને સતત પ્રક્રિયા છે, જેમાં મૂલ્યાંકન, લક્ષ્ય નિર્ધારણ, યોગ્ય પદ્ધતિ, સમય આયોજન, તાલીમ, પ્રેક્ટિસ અને મૂલ્યાંકન જેવા તબક્કાઓનો સમાવેશ થાય છે. યોગ્ય આયોજન અને સતત પ્રયત્નો દ્વારા વ્યક્તિ પોતાનું કૌશલ્ય વિકસાવી શકે છે અને જીવનમાં વધુ સફળતા પ્રાપ્ત કરી શકે છે.

13.5 વ્યાવસાયિક વિકાસ માટે ઓનલાઈન અભ્યાસક્રમો, પ્રમાણપત્રો અને વર્કશોપનો ઉપયોગ

આધુનિક યુગમાં જ્ઞાન અને કુશળતા બંનેનો સતત વિકાસ અત્યંત જરૂરી બની ગયો છે. વૈશ્વિકીકરણ, ડિજિટલાઇઝેશન અને સ્પર્ધાત્મક વાતાવરણને કારણે વ્યક્તિએ પોતાના વ્યાવસાયિક જીવનમાં સતત સુધારો કરવો જરૂરી બને છે. આ પરિસ્થિતિમાં ઓનલાઈન અભ્યાસક્રમો, પ્રમાણપત્રો અને વર્કશોપ્સ મહત્ત્વપૂર્ણ સાધન તરીકે ઉભર્યા છે.

- **ઓનલાઈન અભ્યાસક્રમો**

  આ અભ્યાસક્રમો ઇન્ટરનેટ દ્વારા ઉપલબ્ધ હોય છે અને વ્યક્તિને કોઈપણ સ્થળ અને સમયથી શીખવાની તક આપે છે. આજના સમયમાં ઘણા વિશ્વસનીય પ્લેટફોર્મ્સ ઉપલબ્ધ છે, જેમ કે Coursera, Udemy અને edX, જ્યાં વિવિધ ક્ષેત્રોમાં કોર્સિસ ઉપલબ્ધ છે. આ કોર્સિસમાં વીડિયો લેક્ચર્સ, ક્વિઝ, અસાઇનમેન્ટ્સ અને પ્રેક્ટિકલ પ્રોજેક્ટ્સનો સમાવેશ થાય છે, જે શીખવાની પ્રક્રિયાને વધુ અસરકારક બનાવે છે. ઓનલાઈન અભ્યાસક્રમોનો સૌથી મોટો લાભ એ છે કે તે લવચીકતા આપે છે. વ્યક્તિ પોતાની અનુકૂળતા મુજબ સમય પસંદ કરી શકે છે અને પોતાની ગતિએ શીખી શકે છે. ઉપરાંત, આ અભ્યાસક્રમો ઘણીવાર પરંપરાગત શિક્ષણ કરતા ઓછા ખર્ચાળ હોય છે, જે તેમને વધુ લોકો માટે ઉપલબ્ધ બનાવે છે. આ સાથે, તે વ્યક્તિને નવી ટેક્નોલોજી, નવી પદ્ધતિઓ અને આધુનિક ટ્રેન્ડ્સ વિશે માહિતગાર રાખે છે.

- **પ્રમાણપત્રો**

  પ્રમાણપત્રો કોઈ વ્યક્તિની વિશેષ કુશળતા અથવા જ્ઞાનને સત્તાવાર રીતે માન્યતા આપે છે. આજના સ્પર્ધાત્મક જોબ માર્કેટમાં માત્ર ડિગ્રી પૂરતી નથી, પરંતુ સાથે પ્રમાણપત્રો હોવા વ્યક્તિને વધુ મજબૂત બનાવે છે. પ્રમાણપત્રો વ્યક્તિની વિશ્વસનીયતા વધારવામાં મદદ કરે છે અને નોકરીદાતાઓને બતાવે છે કે, વ્યક્તિએ કોઈ ખાસ ક્ષેત્રમાં વિશેષ તાલીમ મેળવી છે. પ્રમાણપત્રોના ઘણા લાભો તે વ્યક્તિને કારકિર્દીમાં આગળ વધવામાં મદદ કરે છે, નવી તકો ઊભી કરે છે અને વ્યાવસાયિક ઓળખ મજબૂત બનાવે છે. ઘણા વખત કંપનીઓ ખાસ પ્રકારના પ્રમાણપત્ર ધરાવતા લોકોને વધુ પ્રાથમિકતા આપે છે. આ ઉપરાંત, પ્રમાણપત્રો વ્યક્તિને પોતાનું જ્ઞાન અપડેટ રાખવા માટે પ્રેરિત કરે છે.

- **વર્કશોપ્સ**

  વર્કશોપ્સ એ પ્રેક્ટિકલ શીખવાની પ્રક્રિયા છે, જેમાં વ્યક્તિ સક્રિય રીતે ભાગ લે છે.

અહીં માત્ર સિદ્ધાંત જ નહીં, પરંતુ પ્રયોગ અને અનુભવ દ્વારા શીખવામાં આવે છે. વર્કશોપ્સમાં કેસ સ્ટડી, ગ્રુપ ડિસ્કશન, પ્રેક્ટિકલ એક્સરસાઇઝ અને લાઇવ પ્રોજેક્ટ્સનો સમાવેશ થાય છે. વર્કશોપ્સનો મુખ્ય લાભ એ છે કે તે વ્યક્તિને વાસ્તવિક જીવનના અનુભવ સાથે જોડે છે. તે વ્યક્તિને સમસ્યાઓનું ઉકેલ લાવવાની ક્ષમતા વિકસાવવામાં મદદ કરે છે. ઉપરાંત, વર્કશોપ્સ દ્વારા નેટવર્કિંગની તક મળે છે. જ્યાં વ્યક્તિ અન્ય વ્યાવસાયિકો અને નિષ્ણાતો સાથે સંપર્ક સ્થાપિત કરી શકે છે. આ નેટવર્ક ભવિષ્યમાં કારકિર્દી માટે ખૂબ ઉપયોગી બની શકે છે. આ સાધનો દ્વારા માત્ર ટેક્નિકલ જ્ઞાન જ નહીં, પરંતુ સોફ્ટ સ્કિલ્સ પણ વિકસે છે. જેમ કે કોમ્યુનિકેશન, ટીમવર્ક, લીડરશિપ અને ટાઇમ મેનેજમેન્ટ. આ સ્કિલ્સ કોઈપણ વ્યવસાયમાં સફળતા માટે ખૂબ જ જરૂરી છે. આજના સમયમાં નોકરીદાતાઓ માત્ર શૈક્ષણિક જ્ઞાન જ નહીં, પરંતુ વ્યક્તિના વર્તન અને વ્યક્તિત્વને પણ મહત્ત્વ આપે છે.

ઓનલાઈન અભ્યાસક્રમો અને વર્કશોપ્સ વ્યક્તિને સ્વઅનુશાસન શીખવે છે. કારણ કે અહીં કોઈ કડક સમયપત્રક નથી, વ્યક્તિએ પોતે જ સમયનું આયોજન કરવું પડે છે. આથી સમય વ્યવસ્થાપન અને જવાબદારીની ભાવના વિકસે છે. જોકે આ સાધનોના ઘણા લાભો છે, તેમ છતાં કેટલાક પડકારો પણ છે. જેમ કે ધ્યાન ભંગ થવું, સતત પ્રેરણા જાળવી રાખવી અને યોગ્ય કોર્સ પસંદ કરવો. આ પડકારોનો સામનો કરવા માટે વ્યક્તિએ સ્પષ્ટ લક્ષ્ય નક્કી કરવું જોઈએ, યોગ્ય સમયપત્રક બનાવવું જોઈએ અને નિયમિત અભ્યાસ કરવો જોઈએ.

અંતમાં, એવું કહી શકાય કે ઓનલાઈન અભ્યાસક્રમો, પ્રમાણપત્રો અને વર્કશોપ્સ આજના સમયમાં વ્યાવસાયિક વિકાસ માટે અત્યંત જરૂરી સાધનો છે. તે વ્યક્તિને નવી તકો માટે તૈયાર કરે છે, તેની કુશળતાઓ વિકસાવે છે અને તેને સ્પર્ધાત્મક દુનિયામાં આગળ વધવામાં મદદ કરે છે.

13.6 બદલાતા જોબ માર્કેટમાં અનુકુલનશીલતા અને સ્થિતિ સ્થાપકતાનું મહત્ત્વ

આજના સમયમાં જોબ માર્કેટ સતત પરિવર્તનશીલ બની ગયો છે. ટેક્નોલોજીકલ વિકાસ, ગ્લોબલાઇઝેશન, ડિજિટલાઇઝેશન અને ઓટોમેશનના કારણે કામ કરવાની પદ્ધતિઓમાં મોટા ફેરફારો આવી રહ્યા છે. ઘણી પરંપરાગત નોકરીઓ અદશ્ય થઈ રહી છે અને નવી પ્રકારની નોકરીઓ ઊભી થઈ રહી છે. આવી પરિસ્થિતિમાં વ્યક્તિએ માત્ર શૈક્ષણિક જ્ઞાન પર આધાર રાખવો પૂરતો નથી, પરંતુ તેને બદલાવને સ્વીકારવાની અને મુશ્કેલીઓ સામે ટકી રહેવાની ક્ષમતા પણ હોવી જોઈએ. આ સંદર્ભમાં અનુકૂલનશીલતા અને સ્થિતિસ્થાપકતા બે ખૂબ જ મહત્ત્વપૂર્ણ ગુણો છે.

આજના ઝડપથી બદલાતા વ્યાવસાયિક અને સામાજિક પરિસ્થિતિમાં અનુકૂલનશીલતા એક અત્યંત જરૂરી ગુણ બની ગયો છે. ટેક્નોલોજીના વિકાસ, નવી કામ કરવાની પદ્ધતિઓ અને ગ્લોબલ સ્પર્ધાના કારણે વ્યક્તિએ સતત બદલાવને સ્વીકારવો પડે છે. આ સંદર્ભમાં અનુકૂલનશીલતા વ્યક્તિને સફળતા તરફ દોરી જતું મહત્ત્વપૂર્ણ સાધન છે.

- **અનુકુલનશીલતાનો અર્થ**

  અનુકૂલનશીલતા એટલે વ્યક્તિની એવી ક્ષમતા, જેના દ્વારા તે નવી પરિસ્થિતિઓ, નવા પડકારો અને બદલાતા પર્યાવરણ સાથે પોતાને સરળતાથી ઢાળી શકે. એટલે કે, વ્યક્તિ સમય અને પરિસ્થિતિ અનુસાર પોતાના વિચારો, વર્તન અને કાર્ય કરવાની રીતમાં ફેરફાર કરી શકે, તેને અનુકૂલનશીલતા કહેવામાં આવે છે. આ ગુણ ધરાવતી

વ્યક્તિ પરિવર્તનને વિરોધ ન કરતાં, તેને સ્વીકારીને તેનો સકારાત્મક ઉપયોગ કરે છે. તે નવા વિચારોને અપનાવવામાં હિંમત રાખે છે અને અજાણ્યા પરિસ્થિતિઓમાં પણ આત્મવિશ્વાસ સાથે કાર્ય કરી શકે છે.

- **અનુકૂલનશીલતાનું મહત્ત્વ**

આધુનિક સમયમાં જીવન અને વ્યાવસાયિક ક્ષેત્ર બંનેમાં સતત બદલાવ જોવા મળે છે. ટેક્નોલોજી, આર્થિક પરિસ્થિતિ, કાર્યપદ્ધતિ અને વૈશ્વિક સ્પર્ધાના કારણે વ્યક્તિએ સમય સાથે બદલાવને સ્વીકારવો અનિવાર્ય બની ગયો છે. આવી પરિસ્થિતિમાં અનુકૂલનશીલતા એક મહત્ત્વપૂર્ણ ગુણ તરીકે ઉભરી આવે છે, જે વ્યક્તિને સફળતા તરફ દોરી જાય છે.

(1) બદલાતા પરિસ્થિતિમાં ટકી રહેવાની ક્ષમતા

માર્કેટ ની સ્થિતિ અને કાર્યસ્થળ સતત બદલાતા રહે છે. નવી નીતિઓ, નવી ટેક્નોલોજી અને નવી પ્રક્રિયાઓને કારણે વ્યક્તિએ પોતાના કામ કરવાની રીતમાં ફેરફાર કરવો પડે છે. અનુકૂલનશીલ વ્યક્તિ આ બદલાવને સરળતાથી સ્વીકારી શકે છે અને પરિસ્થિતિ પ્રમાણે પોતાને ઢાળી શકે છે. આથી તે લાંબા સમય સુધી કાર્યક્ષેત્રમાં ટકી રહે છે.

(2) નવી ટેક્નોલોજી અને કુશળતા શીખવાની ક્ષમતા

આજના ડિજિટલ યુગમાં નવી ટેક્નોલોજી સતત વિકસતી રહે છે. અનુકૂલનશીલ વ્યક્તિ નવી ટેક્નોલોજી શીખવામાં પાછળ પડતી નથી. તે નવા સોફ્ટવેર, ડિજિટલ ટૂલ્સ અને સિસ્ટમ્સ અપનાવીને પોતાના કાર્યમાં સુધારો લાવે છે. આથી તેની કાર્યક્ષમતા વધે છે અને તે વધુ કાર્યક્ષમ બને છે.

(3) કારકિર્દી વિકાસ માટે મદદરૂપ

અનુકૂલનશીલ વ્યક્તિ નવી તકોને ઝડપથી ઓળખી શકે છે અને તેનો લાભ લઈ શકે છે. તે નવી જવાબદારીઓ સ્વીકારવા તૈયાર રહે છે, જેના કારણે તેને પ્રમોશન અને કારકિર્દી વિકાસ માટે વધુ તકો મળે છે. બદલાવને સ્વીકારવાની ક્ષમતા વ્યક્તિને આગળ વધવામાં મદદ કરે છે.

(4) સ્પર્ધાત્મકતા વધારવામાં મદદરૂપ

આજના સ્પર્ધાત્મક વાતાવરણમાં સફળતા મેળવવા માટે અનુકૂલનશીલતા ખૂબ જ જરૂરી છે. જે વ્યક્તિ બદલાવ સાથે ઝડપથી ઢળી શકે છે, તે અન્ય લોકો કરતાં આગળ રહે છે. આ ગુણ વ્યક્તિને સ્પર્ધામાં ટકી રહેવામાં અને પોતાની અલગ ઓળખ બનાવવામાં મદદ કરે છે.

(5) સમસ્યા ઉકેલવાની ક્ષમતા વિકસાવે છે

અનુકૂલનશીલ વ્યક્તિ મુશ્કેલ પરિસ્થિતિમાં ગભરાતી નથી, પરંતુ તે સમસ્યાને સમજવાનો પ્રયત્ન કરે છે અને તેનો ઉકેલ શોધે છે. તે સર્જનાત્મક રીતે વિચાર કરે છે અને નવી રીતો અપનાવે છે. આથી તેની સમસ્યા ઉકેલવાની ક્ષમતા વધે છે.

(6) આત્મવિશ્વાસ અને માનસિક મજબૂતીમાં વધારો

જ્યારે વ્યક્તિ નવી પરિસ્થિતિઓમાં સફળ થાય છે, ત્યારે તેનો આત્મવિશ્વાસ વધે છે. અનુકૂલનશીલતા વ્યક્તિને અજાણ્યા પરિસ્થિતિમાં પણ હિંમતથી કામ કરવાની શક્તિ આપે છે. આથી તેની માનસિક મજબૂતી પણ વધે છે.

(7) ટીમવર્ક અને સંવાદક્ષમતા સુધારે છે

કાર્યસ્થળ પર વિવિધ પ્રકારના લોકો સાથે કામ કરવું પડે છે. અનુકૂલનશીલ વ્યક્તિ વિવિધ સ્વભાવ અને વિચારધારાઓને સ્વીકારી શકે છે. આથી ટીમવર્કમાં સુધારો થાય છે અને સંવાદક્ષમતા પણ વધે છે.

(8) અનિશ્ચિત પરિસ્થિતિમાં સ્થિરતા આપે છે

આજના સમયમાં ઘણીવાર અનિશ્ચિત પરિસ્થિતિઓ ઊભી થાય છે, જેમ કે આર્થિક મંદી અથવા ટેક્નોલોજીકલ પરિવર્તન. અનુકૂલનશીલ વ્યક્તિ આવી પરિસ્થિતિમાં પણ સ્થિર રહી શકે છે અને યોગ્ય નિર્ણય લઈ શકે છે.

(9) નવી તકોનો લાભ લેવા માટે મદદરૂપ

બદલાવ સાથે નવી તકો પણ ઊભી થાય છે. અનુકૂલનશીલ વ્યક્તિ આ તકોને ઓળખી શકે છે અને તેનો લાભ લઈ શકે છે. આથી તેની કારકિર્દીમાં સતત વિકાસ થાય છે.

(10) જીવનમાં સંતુલન જાળવવામાં મદદરૂપ

અનુકૂલનશીલતા માત્ર વ્યાવસાયિક જીવનમાં જ નહીં, પરંતુ વ્યક્તિગત જીવનમાં પણ મહત્ત્વપૂર્ણ છે. તે વ્યક્તિને વિવિધ પરિસ્થિતિઓમાં સંતુલન જાળવવામાં મદદ કરે છે અને જીવનને વધુ સુખદ બનાવે છે. આ રીતે, અનુકૂલનશીલતા આજના સમયની એક અનિવાર્ય કુશળતા છે. તે વ્યક્તિને બદલાતા પરિસ્થિતિમાં ટકી રહેવામાં, નવી તકોનો લાભ લેવામાં અને જીવનમાં સફળતા પ્રાપ્ત કરવામાં મદદ કરે છે. તેથી દરેક વ્યક્તિએ અનુકૂલનશીલતા વિકસાવવી જોઈએ, જેથી તે આધુનિક અને સ્પર્ધાત્મક વિશ્વમાં આગળ વધી શકે.

સ્થિતિસ્થાપકતાનું મહત્ત્વ

સ્થિતિસ્થાપકતા એટલે જીવનમાં પડકારો, તણાવ અને નિષ્ફળતાઓ સામે ટકી રહેવાની, આગળ વધવાની અને ફરીથી સફળ થવાની ક્ષમતા. કોઈ પણ વ્યકિતની કારકિર્દી અથવા જીવનમાં સતત સફળતા મેળવવા માટે માત્ર કુશળતા અને જ્ઞાન પૂરતું નથી, પરંતુ મનોબળ અને પરિસ્થિતિ અનુસાર ટકી રહેવાની ક્ષમતા હોવી પણ જરૂરી છે. આ ગ્રુણ વ્યક્તિને વિવિધ મુશ્કેલ પરિસ્થિતિઓમાં મજબૂત બનાવે છે અને તેની કારકિર્દી તેમજ વ્યક્તિગત જીવનમાં વધુ સ્થિરતા લાવે છે. સ્થિતિસ્થાપકતા આજના અનિશ્ચિત અને સ્પર્ધાત્મક યુગમાં એક અનિવાર્ય ગુણ છે. આ ગુણ વ્યક્તિને ટકી રહેવામાં મદદ કરે છે, પરંતુ મુશ્કેલીઓ અને પડકારોમાંથી શીખીને આગળ વધવામાં સહાય કરે છે. જીવન અને કારકિર્દીમાં સફળતા મેળવવા માટે, વ્યક્તિએ પોતાની માનસિક મજબૂતી, આત્મવિશ્વાસ અને ધીરજ વિકસાવવી જરૂરી છે.

(1) તણાવ અને દબાણ સામે ટકી રહેવા માટે

કામ અથવા જીવનમાં ઘણીવાર તણાવની પરિસ્થિતિ ઊભી થાય છે. સ્થિતિસ્થાપક વ્યક્તિ એ તણાવને નિરાશા તરીકે નહીં, પરંતુ શીખવા અને આગળ વધવા માટેનો અવસર તરીકે જુએ છે. તે મુશ્કેલી સામે શાંતિથી નિર્ણય લઈ શકે છે અને કાર્યકુશળતામાં ઘટાડો આવતાં રોકી શકે છે.

(2) નિષ્ફળતા પછી ફરી પ્રયત્ન કરવાની ક્ષમતા

દરેક જીવન અથવા કારકિર્દી પ્રવાસમાં નિષ્ફળતા આવે છે. સ્થિતિસ્થાપક વ્યક્તિ

નિષ્ફળતા પછી પણહાર માનતો નથી અને તેમાંથી કઈક શીખવાનો પ્રયત્ન કરે છે. વ્યક્તિ નિષ્ફળતાથી શીખે છે, પોતાની ભૂલો સુધારે છે અને નવી રીતોથી પ્રયત્ન કરે છે અને આગળ વધે છે.

(3) માનસિક મજબૂતી વિકસાવે છે

સ્થિતિસ્થાપકતાવાળો વ્યક્તિ વધુ આત્મનિર્ભર બને છે. તે મુશ્કેલ પરિસ્થિતિમાં ગભરાતો નથી અને સુચારૂ રીતે કાર્ય કરી શકે છે. માનસિક મજબૂતી લાંબા ગાળે વ્યકિતને વ્યાવસાયિક અને વ્યક્તિગત જીવનમાં ટકી રહેવામાં મદદ કરે છે.

(4) લાંબા ગાળાની સફળતા માટે તથા પરિવર્તન અને અનિશ્ચિતતા સામે ટકી રહેવા માટે
મહત્ત્વપૂર્ણ તાત્કાલિક સમસ્યાઓ અને પડકારો સામે સ્થિતિસ્થાપકતા વ્યક્તિને ટકી રહેવા માટે મદદ કરે છે. સતત પ્રયત્ન અને ટઠી રહેવાની ક્ષમતા અંતિમ પરિણામમાં સફળતા લાવે છે. આ ગુણના કારણે વ્યક્તિ નવી તકો અને પડકારોને સ્વીકારી શકે છે. આજના સમયમાં જોબ માર્કેટ અને કારકિર્દી પરિવર્તનશીલ છે. નવી નોકરીઓ, ટેક્નોલોજીકલ ફેરફાર અને વૈશ્વિક પરિસ્થિતિઓ સતત બદલાય છે. સ્થિતિસ્થાપક વ્યક્તિ આ પરિસ્થિતિમાં સ્થિર રહી, યોગ્ય નિર્ણય લઈને આગળ વધી શકે છે.

(5) આત્મવિશ્વાસ અને સ્વ-પ્રેરણા વધારવા માટે

જીવનમાં આવનાર મુશ્કેલીઓ સામે ટકી રહેવા અને સફળતા મેળવવા છતાં વ્યક્તિનો આત્મવિશ્વાસ વધે છે. તે પોતાની ક્ષમતા પર વિશ્વાસ રાખે છે અને નવા પડકારો સ્વીકારવા માટે પ્રેરિત થાય છે.

(6) કાર્યસ્થળમાં મહત્ત્વ અને જીવનમાં સંતુલન જાળવવામાં મદદ

પારિવારિક અને વ્યાવસાયિક દબાણ વચ્ચે સંતુલન જાળવવામાં સહાયરૂપ બને છે. તણાવ અને મુશ્કેલીઓ વચ્ચે પણ મનને શાંતિમાં રાખે છે. જીવનને વધુ સ્થિર, સુખી અને પ્રોડક્ટિવ બનાવે છે. નિષ્ફળતા અને પડકારોની પરિસ્થિતિમાં કાર્ય ચાલુ રાખવામાં મદદરૂપ થાય છે. નવી જવાબદારીઓ અને ટીમ અને સહયોગીઓ સાથે વધુ મજબૂત સંબંધ બનાવવામાં મદદ કરે છે.

13.7 સ્વાધ્યાય

- **નીચે આપેલા પ્રશ્નોના જવાબ વિગતવાર લખો.**

1. આજીવન શિક્ષણનો અર્થ શું છે અને તેનું જીવનભર શીખવાની પ્રક્રિયામાં મહત્ત્વ કેમ છે ?
2. આધુનિક યુગમાં જ્ઞાન અને કૌશલ્ય બદલાતા પરિસ્થિતિને ધ્યાનમાં રાખીને આજીવન શિક્ષણ કેમ આવશ્યક છે ?
3. આજીવન શિક્ષણની લાક્ષણિકતાઓ વિગતવાર સમજાવો.
4. સ્વ-પ્રેરણા આજીવન શિક્ષણમાં કેમ મહત્ત્વપૂર્ણ છે ? ઉદાહરણ સાથે સમજાવો.
5. અનુભવ આધારિત શિક્ષણ (Experiential Learning) ના લાભો સમજાવો.
6. આજીવન શિક્ષણનાં પ્રકારો સમજાવો.
7. કૌશલ્યના પ્રકારોને ઓળખો અને દરેકનો વ્યાવસાયિક જીવનમાં ઉપયોગ સમજાવો.

8. આજીવન શિક્ષણ વ્યક્તિના સામાજિક અને વ્યાવસાયિક વિકાસમાં કેવી રીતે યોગદાન આપે છે ?
9. કૌશલ્ય વધારવા માટેની યોગ્ય યોજના કેવી રીતે બનાવવી અને તેના તબક્કાઓ સમજાવો.
10. પોતાની શક્તિઓ અને કમજોરીઓને ઓળખી કૌશલ્ય વિકાસમાં કેવી રીતે મદદ મળે છે તે સમજાવો.
11. ટૂંકા ગાળાના અને લાંબા ગાળાના લક્ષ્યો કેવી રીતે નક્કી કરાય અને તે કૌશલ્ય વિકાસમાં કેવી રીતે મદદ કરે છે ?
12. ઓનલાઈન અભ્યાસક્રમો, પ્રમાણપત્રો અને વર્કશોપ્સના લાભ અને પડકારો સમજાવો.
13. વ્યાવસાયિક સફળતા માટે અનુકૂલનશીલતા અને તેના મુખ્ય લક્ષણો વિશે વિગતવાર લખો.
14. સ્થિતિસ્થાપકતા શું છે અને તે વ્યક્તિગત અને વ્યાવસાયિક જીવનમાં કેમ મહત્ત્વપૂર્ણ છે ?

- **નીચે આપેલા પ્રશ્નોના જવાબ ટૂંકમાં લખો.**

1. આજીવન શિક્ષણની વ્યાખ્યા લખો.
2. આજીવન શિક્ષણની લાક્ષણિકતા "સાત્યતા" શું છે ?
3. લવચીકતા (Flexibility) શું દર્શાવે છે ?
4. કૌશલ્યના મુખ્ય ત્રણ પ્રકાર કયા છે ?
5. સ્વ-પ્રેરણા સાથે શીખવાની પ્રકિયા કેવી થાય છે ?
6. અનૌપચારિક શિક્ષણ શું છે ?
7. આજીવન શિક્ષણના વ્યાપકતા (Inclusiveness) નો અર્થ શું છે ?
8. કૌશલ્ય વધારવા માટેની યોજના બનાવવાનું પ્રથમ ચરણ કયુ છે ?
9. લક્ષ્ય નિર્ધારણનો કૌશલ્ય વિકાસમાં શું ફાયદો છે ?
10. કયા પ્રકારના કૌશલ્યો માટે પ્રેક્ટિસ મહત્ત્વપૂર્ણ છે ?
11. નિયમિત મૂલ્યાંકન કૌશલ્ય વિકાસમાં કેમ જરૂરી છે ?
12. ઓનલાઈન કોર્સ શું છે અને તેમને શા માટે અપનાવવું જોઈએ ?
13. પ્રમાણપત્રો વ્યક્તિને કેવી રીતે મજબૂત બનાવે છે ?
14. વર્કશોપ્સમાં ભાગ લેવાનું મુખ્ય લાભ શું છે ?
15. અનુકૂલનશીલતાના બે મુખ્ય ગુણ કયા છે ?
16. સ્થિતિસ્થાપકતા જીવનમાં કયા પ્રકારની સ્થિતિઓમાં મદદરૂપ થાય છે ?

- **MCQs (Multiple Choice Questions)**

1. આજીવન શિક્ષણનો મુખ્ય આધાર કયા પર છે ?

   (A) ડિગ્રી (B) સ્વ-પ્રેરણા (C) પરીક્ષા (D) નોકરી

2. Cognitive કૌશલ્ય મુખ્યત્વે કયા પર આધારિત છે ?

   (A) શરીર (B) મગજ (C) ભાવ (D) અનુભવ

3. Psychomotor કૌશલ્ય માટે શું જરૂરી છે ?

   (A) ભાવનાત્મક સમજ (B) તર્ક અને વિજ્ઞાન (C) નિયમિત પ્રેક્ટિસ (D) સામાજિક ક્રિયાઓ

4. અનૌપચારિક શિક્ષણમાં કઈ બાબત મળતી નથી ?

   (A) અનુભવ (B) વર્કશોપ (C) સત્તાવાર ડિગ્રી (D) તાલીમ

5. આજીવન શિક્ષણનું લક્ષ્ય કયું છે ?

   (A) શાળાના અભ્યાસને પૂર્ણ કરવું (B) જીવનભર શીખવાની પ્રક્રિયા ચાલુ રાખવી (C) માત્ર વ્યવસાય માટે કૌશલ્ય શીખવું (D) માત્ર પરીક્ષા માટે તૈયારી

6. લવચીકતા કયા બાબતમાં ઉપયોગી છે ?

   (A) માત્ર લખાણ (B) શીખવાની પદ્ધતિ, સમય અને સ્થાન (C) માત્ર પરીક્ષા (D) માત્ર શિક્ષકની માર્ગદર્શન

7. Affective કૌશલ્ય શું વિકસાવે છે ?

   (A) તર્ક (B) શારીરિક કાર્ય (C) ભાવ, મૂલ્ય અને વર્તન (D) પ્રોજેક્ટ મેનેજમેન્ટ

8. વ્યાપકતા કયા બાબત દર્શાવે છે ?

   (A) બધા માટે શીખવાની તક ઉપલબ્ધ હોવી (B) ફક્ત વિદ્યાર્થીઓ માટે શિક્ષણ (C) ફક્ત કર્મચારીઓ માટે તાલીમ (D) ફક્ત વયસ્કો માટે શિક્ષણ

9. અનુભવ આધારિત શીખણમાં કયા સાધનો ઉપયોગ થાય છે ?

   (A) માત્ર પુસ્તકો (B) માત્ર પરીક્ષા (C) અનુભવ, પ્રોજેક્ટ અને રોજિંદા પરિસ્થિતિ (D) માત્ર ઓનલાઇન કોર્સ

10. Cognitive કૌશલ્યનું મૂલ્યાંકન કઈ રીતે થાય છે ?

    (A) વર્તન પર (B) લેખિત પરીક્ષા અને નિબંધ (C) પ્રેક્ટિકલ (D) સામાજિક સેવા

11. કૌશલ્ય વિકાસ માટેની યોજના બનાવવાની પ્રથમ સ્ટેપ શું છે ?

    (A) લક્ષ્ય નક્કી કરવું (B) શીખવાની પદ્ધતિ પસંદ કરવી (C) હાલના કૌશલ્યોનું મૂલ્યાંકન કરવું (D) વર્કશોપમાં સામેલ થવું.

12. કૌશલ્ય વિકાસમાં લક્ષ્ય નક્કી કરવાનું મુખ્ય ફાયદો શું છે ?

    (A) સમય બચાવવામાં મદદ કરે (B) વ્યક્તિને સ્પષ્ટ દિશા આપે (C) ફક્ત ટેકનિકલ જ્ઞાન મળે (D) અભ્યાસ ઓછો થાય

13. અનુકૂલનશીલતાનો અર્થ શું છે ?

    (A) તણાવને દૂર કરવું (B) નવી પરિસ્થિતિઓમાં પોતાની રીતે ઢળવાનું ક્ષમતા (C) હંમેશા નિષ્ફળતા સ્વીકારવી (D) કામ ઓછું કરવું

14. કયા સાધન દ્વારા વ્યક્તિને નવી ટેક્નોલોજી શીખવામાં સહાય મળે છે ?

(A) વર્કશોપ (B) પ્રતિબંધિત અભ્યાસ (C) ફક્ત પુસ્તક વાંચન (D) કોમ્યુનિકેશન વિના અભ્યાસ

15. કાર્યસ્થળમાં સ્થિતિસ્થાપકતા શું ફાયદો આપે છે ?

(A) નિષ્ફળતા પછી હારવાની ક્ષમતા (B) પડકારો સામે ટકી રહેવાની ક્ષમતા (C) તણાવ વધારવાનું (D) સમય ઘટાડવાનું

16. કૌશલ્ય વિકાસ માટે નિયમિત અભ્યાસનો ફાયદો શું છે ?

(A) આત્મવિશ્વાસમાં વધારો (B) નિષ્ફળતા વધે (C) અનુકૂલનશીલતા ઓછી થાય (D) કાર્યક્ષમતા ઘટે

17. વ્યાવસાયિક વિકાસ માટે કોઈનું પ્રમાણપત્ર મહત્ત્વનું કેમ છે ?

(A) તે વ્યક્તિગત જીવનને સરળ બનાવે (B) કારકિર્દી અને નોકરીમાં વધુ મજબૂત બનાવે (C) ફક્ત મનોરંજન માટે (D) સમય બચાવવાનું સાધન

18. વર્કશોપમાં શું મુખ્ય તત્વ છે ?

(A) પ્રેક્ટિકલ અનુભવ (B) માત્ર વિડિઓ લેકચર (C) અભ્યાસ વગર નેટવર્કિંગ (D) ફક્ત લખાણ વાંચવું

19. અનુકૂલનશીલતા વ્યક્તિને કઈ ક્ષમતા આપે છે ?

(A) જૂના રીતોને જ અપનાવવી (B) નવી તકો ઝડપથી ઓળખવી અને અપનાવવી (C) સહયોગીઓ સાથે ટૂંકા સમયમાં જ દૂર થવું (B) મુશ્કેલીને અવગણવી

20. ટૂંકા ગાળાના લક્ષ્યનું ઉદાહરણ કઈ રીતે આપી શકાય ?

(A) વર્ષોમાં નિષ્ણાત બનવું (B) કોઈ ખાસ કૌશલ્યમાં સુધારો કરવો (C) જીવનમાં સફળતા હાંસલ કરવી (D) વર્કશોપમાં ભાગ લેવું નહીં

જવાબ : 1-(B), 2-(B), 3-(C), 4-(C), 5-(B), 6-(B), 7-(C), 8-(A), 9-(C), 10-(B), 11-(C), 12-(B), 13-(B), 14-(A), 15-(B), 16-(A), 17-(B), 18-(A), 19-(B), 20-(B)

- **ખાલી જગ્યા પૂરો.**

1. આજીવન શિક્ષણનો મુખ્ય આધાર .... છે. (સ્વ-પ્રેરણા)
2. Cognitive કૌશલ્ય મુખ્યત્વે પર .... આધારિત છે. (જ્ઞાન અને તર્ક)
3. Psychomotor કૌશલ્યમાં .... જરૂરી છે. (શારીરિક પ્રેક્ટિસ)
4. Affective કૌશલ્ય વિકાસ માટે .... મહત્ત્વપૂર્ણ છે. (ભાવ અને મૂલ્ય)
5. લવચીકતા એટલે શીખવાની પદ્ધતિ, સમય અને .... પર નિયંત્રણ ન હોવું. (સ્થાન)
6. સ્વ-શિક્ષણમાં વ્યક્તિ પોતાની .... અને રસ અનુસાર શીખે છે. (ગતિ)
7. ઔપચારિક શિક્ષણ પૂર્ણ થયા પછી વ્યક્તિને .... મળે છે. (પ્રમાણપત્ર/ડિગ્રી)

8. અનૌપચારિક શિક્ષણમાં નિયમિત સત્તાવાર .... મળતી નથી. (ડિગ્રી)
9. અનુભવ આધારિત શીખણ વ્યક્તિને .... કૌશલ્ય આપે છે. (વ્યવહારુ, પ્રાયોગિક)
10. આજીવન શિક્ષણનું લક્ષ્ય જીવનભર શીખવાની .... છે. (પ્રક્રિયા)

- **ટૂંક નોંધઃ**

1. આજીવન શિક્ષણનું મહત્ત્વ અને લાક્ષણિકતાઓ
2. સ્વ-પ્રેરણાનું મહત્ત્વ
3. લવચીકતા (Flexibility) અને તેનો ઉપયોગ
4. અનુભવ આધારિત શીખણ
5. સ્વ-શિક્ષણ, ઔપચારિક, અનૌપચારિક અને અનુભવાત્મક શિક્ષણ
6. આજીવન શિક્ષણ અને વ્યાવસાયિક વિકાસ
7. કૌશલ્ય વિકાસ અને તેની મહત્ત્વતા
8. ટૂંકા ગાળાના અને લાંબા ગાળાના લક્ષ્યો
9. કૌશલ્ય વિકાસમાં સમય આયોજન
10. અભ્યાસ, પ્રેક્ટિસ અને ફીડબેક
11. ઓનલાઈન અભ્યાસક્રમો અને તેમની લવચીકતા
12. પ્રમાણપત્રો અને તેમનો વ્યાવસાયિક લાભ
13. વર્કશોપ્સ અને પ્રેક્ટિકલ અનુભવ
14. અનુકૂલનશીલતા અને સ્થિતિસ્થાપકતા

એકમ 14

આંતરવ્યક્તિત્વ કૌશલ્ય અને ટીમવર્ક

-: રૂપરેખા :-

14.0 ઉદ્દેશો

14.1 પ્રસ્તાવના

14.2 અર્થ અને મહત્ત્વ

14.3 વ્યાવસાયિક સંબંધનું નિર્માણ અને જાળવણી

14.4 ટીમમાં કામ કરવાની ગતિશીલતા

14.5 સંઘર્ષ નિવારણ

14.6 વાટાઘાટના કૌશલ્યો

14.7 નેતૃત્વ અને અનુસરણના કૌશલ્યોનો વિકાસ

14.8 સ્વાધ્યાય

14.0 ઉદ્દેશો

આ એકમનો અભ્યાસ પૂર્ણ કર્યા બાદ વિદ્યાર્થી શું શીખશે ? (Learning Outcomes)

- આંતરવ્યક્તિત્વ કૌશલ્ય અને ટીમવર્કનો અર્થ, ખ્યાલ અને તેનું મહત્ત્વ સમજી શકશે.
- વિશ્વાસ, સંચાર, સહાનુભૂતિ અને સહકાર દ્વારા વ્યાવસાયિક સંબંધોનું નિર્માણ અને જાળવણી કરી શકશે.
- ટીમમાં ભૂમિકાઓ, જવાબદારીઓ, સંચાર અને પરસ્પર સહયોગની ગતિશીલતા સમજાવી શકશે.
- સંઘર્ષના કારણોને ઓળખી તેના નિવારણ અને વાટાઘાટના કૌશલ્યોનો અસરકારક ઉપયોગ કરી શકશે.
- નેતૃત્વ અને અનુસરણના કૌશલ્યો વિકસાવી ટીમના લક્ષ્યો હાંસલ કરવામાં સક્રિય યોગદાન આપી શકશે.

14.1 પ્રસ્તાવના

આધુનિક યુગમાં વ્યક્તિ માત્ર પોતાની બુદ્ધિ અથવા ટેકનિકલ કૌશલ્યથી જ સફળ થઈ શકતો નથી. તેને અન્ય લોકો સાથે મળીને કામ કરવાની ક્ષમતા પણ હોવી જોઈએ. આ માટે આંતરવ્યક્તિત્વ કૌશલ્ય અને ટીમવર્ક ખૂબ જ મહત્ત્વપૂર્ણ છે. આંતરવ્યક્તિત્વ કૌશલ્ય એટલે વ્યક્તિએ અન્ય લોકો સાથે કેવી રીતે સંવાદ કરવો, સમજણ વિકસાવવી અને સંબંધોને મજબૂત બનાવવાના ગુણો. જ્યારે વ્યક્તિ એક ટીમમાં કામ કરે છે ત્યારે તેને પોતાના વિચારોને સ્પષ્ટ રીતે વ્યક્ત કરવાની, અન્ય લોકોની વાત સાંભળવાની અને સહકારથી કામ કરવાની આવશ્યકતા રહે છે.

આજના સમયમાં દરેક ક્ષેત્રમાં સ્પર્ધા વધી રહી છે. શિક્ષણ, વ્યવસાય, ઉદ્યોગ અને સેવા ક્ષેત્રે સફળતા મેળવવા માટે લોકો વચ્ચે સારો સંપર્ક અને સંબંધ જરૂરી છે. એક વ્યક્તિ જો ખૂબ જ પ્રતિભાશાળી હોય પરતુ તે લોકો સાથે યોગ્ય રીતે વર્તી શકતો ન હોય તો તે લાંબા ગાળે સફળ થઈ શકતો નથી. આથી માનવીય સંબંધોનું મહત્ત્વ વધતું જાય છે. કોઈપણ સંસ્થા અથવા વ્યવસાયમાં સફળતા માટે ટીમવર્કનો ખૂબ મોટો ફાળો છે. એક વ્યક્તિ બધું કરી શકતો નથી, પરંતુ ઢીમ સાથે મળીને મોટું લક્ષ્ય હાંસલ કરી શકાય છે. ટીમવર્કમાં સહયોગ, વિશ્વાસ, જવાબદારી અને સંવાદનો મહત્ત્વનો ભાગ છે. જ્યારે ટીમના સભ્યો એકબીજા સાથે સારી રીતે જોડાયેલા હોય છે ત્યારે તેઓ વધુ અસરકારક રીતે કામ કરી શકે છે.

ટીમવર્ક માત્ર કામ પૂરું કરવાની પ્રક્રિયા નથી, પરંતુ તે એક એવી પ્રક્રિયા છે જેમાં દરેક સભ્ય પોતાની ક્ષમતાનો શ્રેષ્ઠ ઉપયોગ કરે છે અને એકબીજાને સહયોગ આપે છે. ટીમમાં કામ કરતી વખતે વ્યક્તિએ પોતાના સ્વાર્થને પાછળ રાખીને સમૂહના હિતને મહત્ત્વ આપવું પડે છે. આજના સ્પર્ધાત્મક યુગમાં આંતરવ્યક્તિત્વ કૌશલ્ય વ્યક્તિને અન્ય લોકોમાં અલગ ઓળખ આપે છે. જે લોકો સારા સંબંધો બનાવે છે તેઓ વધુ ઝડપથી આગળ વધી શકે છે. તેથી વિદ્યાર્થીઓ અને કર્મચારીઓ માટે આ કૌશલ્યોનું જ્ઞાન ખૂબ જ જરૂરી છે.

14.2 અર્થ અને મહત્ત્વ

- **અર્થ**

આંતરવ્યક્તિત્વ કૌશલ્યનો અર્થ છે. વ્યક્તિની તે ક્ષમતા જેના દ્વારા તે અન્ય લોકો સાથે સકારાત્મક અને અસરકારક રીતે વ્યવહાર કરે છે. આ કૌશલ્યમાં સંચાર, સહાનુભૂતિ, સાંભળવાની કળા અને ભાવનાત્મક બુદ્ધિનો સમાવેશ થાય છે. કોઈ વ્યક્તિ કેટલો પણ બુદ્ધિશાળી હોય, જો તે પોતાના વિચારોને યોગ્ય રીતે વ્યક્ત કરી શકતો ન હોય અથવા અન્ય લોકો સાથે સારો વ્યવહાર ન રાખી શકે તો તે સફળ થઈ શકતો નથી. આંતરવ્યક્તિત્વ કૌશલ્ય વ્યક્તિના વ્યક્તિત્વનો એક મહત્ત્વપૂર્ણ ભાગ છે. તે વ્યક્તિને સમાજમાં યોગ્ય સ્થાન મેળવવામાં મદદ કરે છે. સારા સંબંધો વ્યક્તિને માનસિક શાંતિ આપે છે અને કાર્યક્ષમતા વધારવામાં મદદરૂપ બને છે. ટીમવર્કનો ખ્યાલ એ છે કે અનેક વ્યક્તિઓ એક સાથે મળીને એક સામાન્ય લક્ષ્ય માટે કાર્ય કરે. તેમાં દરેક સભ્યનો ફાળો મહત્ત્વપૂર્ણ હોય છે. દરેક વ્યક્તિ પોતાની ક્ષમતા અનુસાર કામ કરે છે અને ટીમના સફળતામાં યોગદાન આપે છે.

ટીમમાં વિવિધ પ્રકારના લોકો હોય છે જેમના વિચારો, અનુભવો અને કૌશલ્યો અલગ હોય છે. આ ભિન્નતા ટીમને વધુ મજબૂત બનાવે છે. જો આ ભિન્નતાનો યોગ્ય ઉપયોગ કરવામાં આવે તો ટીમ વધુ સર્જનાત્મક બની શકે છે. ટીમમાં કામ કરતી વખતે વ્યક્તિએ પોતાના સ્વાર્થ કરતાં ટીમના હિતને વધુ મહત્ત્વ આપવું પડે છે. આ માટે સહનશીલતા, સહકાર અને સમજણ જરૂરી છે. આંતરવ્યક્તિત્વ કૌશલ્ય અને ટીમવર્ક એકબીજા સાથે જોડાયેલા છે. સારા સંબંધો વિના ટીમ સફળ થઈ શકતી નથી. જો ટીમના સભ્યો વચ્ચે વિશ્વાસ અને સમજણ ન હોય તો કામમાં અવરોધો ઊભા થાય છે. તેથી આ બંને કૌશાલ્યોનો વિકાસ એક સાથે કરવો જરૂરી છે. ટીમ સફળતા માટે દરેક સભ્યની સક્રિય ભાગીદારી જરૂરી છે. માત્ર હાજર રહેવું પૂરતું નથી; સભ્યોએ વિચાર, સલાહ અને મહેનત સાથે યોગદાન આપવું જોઈએ. સક્રિય ભાગીદારી દ્વારા દરેક સભ્ય પોતાની કુશળતાઓ બતાવી શકે છે અને ઢીમના પરિણામને અસરકારક રીતે સુધારી શકે છે. જ્યારે બધા સભ્યો કામમાં જોડાય છે, ત્યારે નવા વિચારો, નવી રીતો અને સર્જનાત્મક ઉકેલો આવે છે.

- **મહત્ત્વ**

આંતરવ્યક્તિત્વ કૌશલ્ય અને ટીમવર્કનું મહત્ત્વ વ્યક્તિગત અને વ્યાવસાયિક જીવનમાં ખૂબ જ મહત્ત્વપૂર્ણ છે. કોઈ પણ કાર્યમાં સફળતા મેળવવી માત્ર વ્યક્તિની મહેનત અને કૌશલ્ય પર નિર્ભર નથી, પણ અન્ય લોકો સાથે સંવાદ, સહયોગ અને સંબંધ જાળવવાની ક્ષમતા પર પણ આધાર રાખે છે. સારા આંતરવ્યક્તિત્વ કૌશલ્ય ધરાવતો વ્યક્તિ પોતાની વાત સરળ અને સ્પષ્ટ રીતે વ્યક્ત કરી શકે છે, સંભળાવી શકે છે અને સમજણ સાથે ચર્ચામાં ભાગ લઈ શકે છે. તે જૂથમાં મૈત્રીપૂર્ણ વાતાવરણ બનાવે છે અને સભ્યો વચ્ચે સહયોગ અને વિશ્વાસ વધારવામાં મદદ કરે છે.

ટીમવર્ક કાર્યક્ષમતા વધારવામાં મહત્ત્વપૂર્ણ છે. જ્યારે દરેક સભ્ય પોતાની જવાબદારીઓ સમજે અને ટીમના લક્ષ્યો માટે એકસાથે પ્રયત્ન કરે તો કાર્ય ઝડપથી અને ગુણવત્તાપૂર્વક પૂર્ણ થાય છે. ટીમના સભ્યો એકબીજાની શક્તિઓ અને ક્ષમતાઓને સમજવા અને યોગ્ય રીતે ઉપયોગ કરવાની તક મળે છે. સહયોગી કાર્યથી સમયસર કાર્ય પૂરા કરવા, કાર્યમાં સમન્વય લાવવો અને ઉત્પાદનક્ષમતા વધારવી સરળ બને છે.

આંતરવ્યક્તિત્વ કૌશલ્ય અને ટીમવર્ક સંઘર્ષ ઉકેલવામાં પણ મદદ કરે છે. કોઈ પણ ટીમમાં મતભેદ અથવા વિવાદ થઈ શકે છે, પરંતુ સારા સંવાદ અને સમજણ દ્વારા તે વિવાદ શાંતિપૂર્વક ઉકેલી શકાય છે. દરેક સભ્ય પોતાની વાત સમજણથી વ્યક્ત કરે, અને બીજાની વાત ધ્યાનથી સાંભળે તથા આ રીતે સકારાત્મક રહે છે. સારા આંતરવ્યક્તિત્વ કૌશલ્ય અને ટીમવર્ક વ્યાવસાયિક સંબંધોને મજબૂત બનાવે છે. ટીમના સભ્યો સાથે સારા સંબંધ, વિશ્વાસ અને સમન્વયથી ભવિષ્યમાં માર્ગદર્શન અને વૃદ્ધિ માટે તક મળે છે. સક્રિય ચર્ચા અને સહયોગથી નવા વિચાર, સર્જનાત્મકતા અને નવી જવાબદારીઓ સ્વીકારવી સરળ બને છે. આ રીતે ટીમ વધુ કાર્યક્ષમ અને ઉત્પાદનક્ષમ બને છે.

આમ, આંતરવ્યક્તિત્વ કૌશલ્ય અને ટીમવર્ક વ્યાવસાયિક વિકાસ, સંબંધો, સહયોગ અને સફળતા માટે અનિવાર્ય છે. જે લોકો આ કૌશલ્યો વિકસાવે છે, તેઓ સમયનું પાલન, મુશ્કેલીઓના સામનો શાંતિથી, સહયોગ અને સન્માન પ્રાપ્ત કરી શકે છે. આ કૌશલ્યો વ્યક્તિ અને ટોળકી બંને માટે વ્યાવસાયિક અને વ્યક્તિગત સફળતા માટે આધાર બને છે.

14.3 વ્યાવસાયિક સંબંધોનું નિર્માણ અને જાળવણી

વ્યાવસાયિક સંબંધોમાં વિશ્વાસ એ સફળ ટીમવર્કનો આધાર છે. જ્યારે ટીમ સભ્યો એકબીજા પર વિશ્વાસ રાખતા નથી, ત્યારે સંચાર, સહકાર અને કાર્ય પર નકારાત્મક અસર પડે છે. વિશ્વાસનો અભાવ સામાન્ય રીતે ગેરસમજ, ભૂતકાળના ખરાબ અનુભવ અથવા પારદર્શિતાની કમીને કારણે થાય છે. વિશ્વાસના અભાવના કારણે સંચારમાં ઘટાડો થાય છે, કારણ કે સભ્યો ખુલીને વાત કરતા ડરે છે. આ કારણે માહિતી છુપાવવામાં આવે છે, જે નિર્ણય લેવામાં વિલંબ કરે છે. ટીમમાં સહકાર ઘટે છે અને સભ્યો વ્યક્તિગત રીતે કામ કરવાનું પસંદ કરે છે. આથી ટીમની એકતા નબળી પડે છે.

ઓછું ઉત્પાદન અને વિશ્વાસના અભાવને કારણે વિવાદો અને શંકાઓમાં જ સમય વેડફાય છે. કામની ગુણવત્તા પણ ઘટે છે. કારણ કે સભ્યો એકબીજાની મદદ લેતા નથી.આ ઉપરાંત, નકારાત્મક વાતાવરણ ઊભું થાય છે, જેનાથી તણાવ અને અસંતુષ્ટિ વધે છે. લાંબા ગાળે, આવી ટીમમાં સભ્યોનું મનોબળ ઘટે છે અને ટીમ છોડવાની શક્યતાઓ વધી જાય છે. વિશ્વાસ વધારવા માટે પારદર્શક સંચાર, ઈમાનદારી અને જવાબદારી મહત્ત્વપૂર્ણ છે. નેતૃત્વ વિશ્વાસનું વાતાવરણ બનાવવામાં મહત્ત્વની ભૂમિકા ભજવે છે.

1.1 વિશ્વાસનું નિર્માણ

વિશ્વસનીયતા એ ગુણ છે જેમાં સભ્ય પોતાના કામને સમયસર, નિષ્ઠાપૂર્વક અને ગુણવત્તાપૂર્વક પૂર્ણ કરે છે. વિશ્વાસ કોઈપણ વ્યાવસાયિક સંબંધની સૌથી મહત્ત્વપૂર્ણ કડી છે. જ્યારે વ્યક્તિ સચ્ચાઈથી વર્તે છે ત્યારે લોકો તેનો વિશ્વાસ કરે છે. આપેલા વચનોનું પાલન કરવું વિશ્વાસ વધારવામાં મદદરૂપ બને છે. કાર્ય સમયસર પૂર્ણ કરવાથી પણ વિશ્વાસ મજબૂત બને છે. ખોટી માહિતી આપવી અથવા જવાબદારીથી ભાગવુંએ વ્યક્તિ પર મુકેલો વિશ્વાસ તોડે છે. વિશ્વાસ બનાવવા માટે સતત સારા વર્તન સાથે વર્તવું જરૂરી છે. સહકર્મચારીઓ સાથે પારદર્શકતા રાખવી જોઈએ. ભૂલ થાય તો સ્વીકારી લેવી જોઈએ. વિશ્વાસથી ટીમમાં સહકાર વધે છે. વિશ્વાસ ધરાવતા સંબંધો લાંબા સમય સુધી ટકાઉ રહે છે.

વિશ્વાસ એક એવી વસ્તુ છે જે ધીમે ધીમે વિકસે છે અને સમય સાથે મજબૂત બને છે. જ્યારે કોઈ વ્યક્તિ સતત વિશ્વાસપાત્ર વર્તન કરે છે ત્યારે તે લોકોના મનમાં સ્થિર સ્થાન બનાવે છે. વ્યાવસાયિક જીવનમાં વિશ્વાસ માત્ર શબ્દોથી નહીં પરંતુ ક્રિયાઓથી પ્રાપ્ત થાય છે.

વિશ્વાસના આધારે લોકો એકબીજા પર આધાર રાખી શકે છે. ઉદાહરણ તરીકે, જો કોઈ કર્મચારી પોતાની જવાબદારી નિષ્ઠાથી નિભાવે છે તો તેના સહકર્મચારીઓ અને અધિકારીઓ તેના પર વિશ્વાસ કરે છે. આ વિશ્વાસ આગળ વધીને ટીમના સમૂહ પ્રદર્શનને સુધારે છે. વિશ્વાસ વગર કોઈપણ સંબંધ લાંબા સમય સુધી ટકી શકતો નથી. તેથી દરેક વ્યક્તિએ પોતાના વર્તનમાં ઈમાનદારી અને જવાબદારી જાળવવી જોઈએ.

1.2 સકારાત્મક સંચાર

સંચાર કોઈપણ સંબંધનો મૂળભૂત આધાર છે. વ્યક્તિએ સ્પષ્ટ અને સરળ ભાષામાં વાત કરવી જરૂરી છે. નમ્ર અને સન્માનપૂર્ણ શબ્દોનો ઉપયોગ કરવો જોઈએ. વાત કરતી વખતે અવાજનો સ્વર શાંત અને સંતુલિત હોવો જોઈએ. ગેરસમજ ટાળવા માટે સ્પષ્ટતા રાખવી જોઈએ. સાંભળવાની કળા પણ સંચારનો ભાગ છે. અન્ય વ્યક્તિને પૂરી વાત કહેવાનો અવસર આપવો જોઈએ. સંવાદ દરમિયાન આંખનો સંપર્ક પણ મહત્ત્વપૂર્ણ છે. નકારાત્મક શબ્દો ટાળવા જોઈએ, સકારાત્મક સંચાર સંબંધોને મજબૂત બનાવે છે,

સંચાર માત્ર માહિતી આપવાનો માધ્યમ નથી પરંતુ તે સમજણ વિકસાવવાનો માર્ગ છે. જો સંચાર સ્પષ્ટ અને અસરકારક હોય તો કાર્ય ઝડપથી પૂર્ણ થાય છે અને ભૂલો ઘટે છે. વ્યાવસાયિક જીવનમાં લખિત અને મૌખિક બંને પ્રકારના સંચાર મહત્ત્વપૂર્ણ છે. ઈમેલ, રિપોર્ટ અને મીટિંગમાં યોગ્ય ભાષાનો ઉપયોગ કરવો જોઈએ. આથી વ્યક્તિની પ્રતિષ્ઠા વધે છે. સકારાત્મક સંચારથી કાર્યસ્થળ પર આનંદમય વાતાવરણ બને છે. તે લોકોને પ્રોત્સાહિત કરે છે અને ટીમમાં એકતા વધારવામાં મદદરૂપ બને છે,

1.3 સહાનુભૂતિ

સહાનુભૂતિનો અર્થ છે અન્ય લોકોની લાગણીઓને સમજવી. જ્યારે આપણે અન્ય વ્યક્તિની સ્થિતિને સમજીએ છીએ ત્યારે સંબંધ વધુ મજબૂત બને છે. સહાનુભૂતિથી વિશ્વાસ વધે છે. કાર્યસ્થળ પર લોકોની સમસ્યાઓને સમજવી જરૂરી છે. સહાનુભૂતિ દર્શાવવાથી લોકો આપણી સાથે વધુ ખુલ્લી રીતે થાય છે. આ ગુણ ટીમમાં સુમેળ લાવે છે. સહાનુભૂતિ વગર સંબંધો નબળા બની શકે છે. દરેક વ્યક્તિની લાગણીઓને માન આપવું જોઈએ. સહાનુભૂતિથી વિવાદો ઓછા થાય છે. આ ગુણ સારા નેતૃત્વ માટે પણ જરૂરી છે.

સહાનુભૂતિ વ્યક્તિને માનવીય બનાવે છે. તે માત્ર કાર્ય પૂરું કરવાની દૃષ્ટિએ નહીં

પરંતુ માનવ સંબંધોને મહત્ત્વ આપે છે. જ્યારે કોઈ કર્મચારી મુશ્કેલીમાં હોય ત્યારે તેને સમજવાની ક્ષમતા સહાનુભૂતિ દ્વારા વિકસે છે. સહાનુભૂતિથી ટીમમાં વિશ્વાસ અને સમર્પણ વધે છે. લોકો પોતાના વિચારો અને લાગણીઓ ખુલ્લેઆમ વ્યક્ત કરી શકે છે. આથી સંસ્થા વધુ મજબૂત બને છે.

1.4 વ્યક્તિગત અને ટીમ લક્ષ્યો વચ્ચે સંતુલન

વ્યક્તિગત લક્ષ્યો અને ટીમ લક્ષ્યો વચ્ચે સંતુલન જાળવવું ખૂબ મહત્ત્વપૂર્ણ છે. જો આ સંતુલન ન રહે તો ટીમમાં વિવાદ અને અસંતોષ ઊભો થઈ શકે છે. ઘણી વખત સભ્યો પોતાના વ્યક્તિગત લાભ અથવા સફળતા પર વધુ ધ્યાન આપે છે, જેના કારણે ટીમના લક્ષ્યો પાછળ રહી જાય છે. આથી સહકાર ઘટે છે અને ટીમની કાર્ય ક્ષમતા અસરગ્રસ્ત થાય છે. સંતુલન જાળવવા માટે જરૂરી છે કે વ્યક્તિગત લક્ષ્યો ટીમના લક્ષ્યો સાથે સંકળાયેલા હોય. સંસ્થાએ એવું વાતાવરણ બનાવવું જોઈએ જ્યાં બંને પ્રકારના લક્ષ્યોનું મહત્ત્વ સમજાવવામાં આવે. સ્પષ્ટ સંચાર અને આયોજન પણ મહત્ત્વપૂર્ણ છે. ટીમના લક્ષ્યો પહેલા નક્કી કરવા જોઈએ અને પછી વ્યક્તિગત લક્ષ્યો તેને સપોર્ટ કરે તે રીતે ગોઠવવા જોઈએ. પ્રોત્સાહન પણ બંનેને ધ્યાનમાં રાખીને આપવું જોઈએ. નેતૃત્વ અહીં મહત્ત્વપૂર્ણ ભૂમિકા ભ્રજવે છે. સારો નેતા ટીમના હિતને પ્રાથમિકતા આપે છે અને સાથે વ્યક્તિગત વિકાસને પણ પ્રોત્સાહિત કરે છે.આ રીતે સંતુલન જાળવવાથી ટીમ વધુ સફળ બને છે અને સભ્યોમાં સંતોષ વધે છે 2. સંબંધોની જાળવણી

2.1 નિયમિત સંપર્ક

સંબંધોને જાળવવા માટે નિયમિત સંપર્ક રાખવો જરૂરી છે. લાંબા સમય સુધી સંપર્ક ન રાખવાથી સંબંધ નબળા પડી શકે છે. સમયાંતરે વાતચીત કરવાથી જોડાણ મજબૂત રહે છે. ટેકનોલોજી દ્વારા સંપર્ક સરળ બન્યો છે. મીટિંગ, કોલ અથવા મેસેજ દ્વારા સંપર્ક રાખી શકાય છે. સંપર્ક દરમિયાન સકારાત્મક વાતચીત કરવી જોઈએ. પ્રશ્નો અને સમસ્યાઓ વિશે ખુલ્લા મનથી વાત કરવી જોઈએ, સંપર્કથી વિશ્વાસ જળવાઈ રહે છે. નિયમિત સંપર્કથી ગેરસમજ ટાળી શકાય છે. આથી સંબંધ લાંબા સમય સુધી ટકાઉ રહે છે. નિયમિત સંપર્કથી સંબંધોમાં તાજગી રહે છે. તે લોકો વચ્ચે નજીકતા વધારવામાં મદદ કરે છે. આજના વ્યસ્ત જીવનમાં સંપર્ક જાળવવો એક મહત્ત્વપૂર્ણ કૌશલ્ય બની ગયું છે.

2.2 સમયસર પ્રતિસાદ

સમયસર પ્રતિસાદ આપવો વ્યાવસાયિક જીવનમાં ખૂબ મહત્ત્વપૂર્ણ છે. જ્યારે વ્યક્તિ સમયસર જવાબ આપે છે ત્યારે તે જવાબદાર વ્યક્તિ ગણાય છે. મોડો પ્રતિસાદ સંબંધને નુકસાન પહોંચાડી શકે છે. ઈ-મેઈલ અથવા મેસેજનો સમયસર જવાબ આપવો જોઈએ. પ્રતિસાદ સ્પષ્ટ અને ઉપયોગી હોવો જોઈએ. સકારાત્મક પ્રતિસાદથી પ્રોત્સાહન મળે છે. નકારાત્મક પ્રતિસાદ આપતી વખતે સાવધાની રાખવી જોઈએ. પ્રતિસાદથી કાર્યમાં સુધારો થાય છે. સમયસર પ્રતિસાદ વિશ્વાસ વધારવામાં મદદ કરે છે. આથી કાર્યસ્થળ પર સારુ વાતાવરણ બને છે. સાચો પ્રતિસાદ વ્યક્તિના વિકાસ માટે ખૂબ ઉપયોગી છે. તે વ્યક્તિને પોતાની ભૂલો સમજવામાં મદદ કરે છે અને સુધારાની દિશા આપે છે.

2.3 સમસ્યાઓનું નિરાકરણ

સંબંધોમાં સમસ્યાઓ આવવી ઘણું સામાન્ય છે. પરતુ સમસ્યાઓને અવગણવી યોગ્ય નથી. સમયસર ઉકેલ લાવવો જરૂરી છે. બંને પક્ષોની વાત સાંભળવી જોઈએ. શાંતિપૂર્ણ રીતે ચર્ચા કરવી જોઈએ. ઉકેલ માટે સમાધાન શોધવું જોઈએ. ગુસ્સો અથવા અહંકાર ટાળવો જોઈએ.

સમસ્યાઓ ઉકેલવાથી સંબંધ મજબૂત બને છે. લાંબા સમય સુધી વિવાદ રાખવાથી નુકસાન થાય છે. યોગ્ય નિરાકરણથી વિશ્વાસ વધે છે. સમસ્યાઓનું યોગ્ય રીતે નિરાકરણ કરવામાં આવે તો તે ભવિષ્યમાં વધુ મજબૂત સંબંધો બનાવવામાં મદદરૂપ બને છે.

14.4 ટીમમાં કામ કરવાની ગતિશીલતા

દરેક ટીમમાં કામ કરવાની ગતિશીલતા ટીમની રચના અને ટીમનો પરસ્પર સહકાર ખૂબ મહત્ત્વનો ભાગ ભજવે છે. જેની સમજણ નીચે મુજબ છે.

1. ટીમની રચના

1.1 ભૂમિકા અને જવાબદારી

ટીમમાં દરેક સભ્યની ભૂમિકા અલગ હોય છે. દરેક વ્યક્તિને પોતાની જવાબદારી સ્પષ્ટ હોવી જોઈએ. આથી ગૂંચવણ ટાળી શકાય છે. કાર્યનું યોગ્ય વિતરણ જરૂરી છે. દરેક સભ્યએ પોતાની ભૂમિકા નિષ્ઠાથી નિભાવવી જોઈએ. જવાબદારીનું પાલન ટીમની સફળતા માટે જરૂરી છે. જો કોઈ સભ્ય કામ ન કરે તો ટીમ પર અસર પડે છે. સ્પષ્ટતા કાર્યને સરળ બનાવે છે. જવાબદારીથી વિશ્વાસ વધે છે. આથી ઢીમ મજબૂત બને છે. જ્યારે જવાબદારી સ્પષ્ટ હોય ત્યારે દરેક સભ્યને ખબર હોય છે કે તેને શું કરવાનું છે. આથી સમયનો સદુપયોગ થાય છે અને કાર્યમાં ગતિ આવે છે. ટીમ સફળતા માટે દરેક સભ્યની સક્રિય ભાગીદારી જરૂરી છે. માત્ર હાજર રહેવું પૂરતું નથી. સભ્યોએ વિચાર, સલાહ અને મહેનત સાથે યોગદાન આપવું જોઈએ. સક્રિય ભાગીદારી દ્વારા દરેક સભ્ય પોતાની કુશળતાઓ બતાવી શકે છે અને ટીમના પરિણામને અસરકારક રીતે સુધારી શકે છે. જ્યારે બધા સભ્યો કામમાં જોડાય છે, ત્યારે નવા વિચારો, નવી રીતો અને સર્જનાત્મક ઉકેલો આવે છે.

1.2 કૌશલ્યનો ઉપયોગ

દરેક વ્યક્તિ પાસે અલગ કૌશલ્ય હોય છે. ટીમમાં આ કૌશલ્યનો યોગ્ય ઉપયોગ કરવો જોઈએ. યોગ્ય કામ યોગ્ય વ્યક્તિને આપવું જોઈએ. આથી કાર્ય ઝડપી પૂર્ણ થાય છે. કૌશલ્યથી કાર્યની ગુણવત્તા વધે છે. ટીમના સભ્યો એકબીજાથી શીખી શકે છે. નવા કૌશલ્યોનો વિકાસ થાય છે. દરેક સભ્યનો ફાળો મહત્ત્વપૂર્ણ છે. કૌશલ્યનો ઉપયોગ ટીમને સફળ બનાવે છે. આથી આત્મવિશ્વાસ વધે છે. વિવિધ કૌશલ્યોના સંયોજનથી ટીમ વધુ સર્જનાત્મક અને નવીન બની શકે છે.

2. ટીમમાં સહકાર

2.1 સંચારનું મહત્ત્વ

ઢીમમાં સંચાર ખૂબ જ જરૂરી છે. સ્પષ્ટ સંવાદ ગેરસમજ દૂર કરે છે. સભ્યો પોતાના વિચારો વ્યક્ત કરી શકે છે. ચર્ચા દ્વારા નવા વિચારો આવે છે અને સંચારથી સમસ્યાઓ ઉકેલાય છે. ખુલ્લો સંવાદ વિશ્વાસ વધારશે. સંચાર વગર ટીમ કાર્યક્ષમ નથી. ટીમમાં નિયમિત મીટિંગ રાખવાથી પણ ઘણી રીતે સંચારમાં મદદરૂપ થાય છે. દરેક સભ્યને બોલવાની તક મળવી જોઈએ, આથી ટીમ મજબૂત બને છે. સંચાર ટીમને એક દિશામાં આગળ વધારવામાં મદદ કરે છે.

2.2 પરસ્પર સહયોગ

ટીમમાં સહયોગ ખૂબ મહત્ત્વપૂર્ણ છે. સભ્યો એકબીજાની મદદ કરે છે. સહયોગથી કાર્ય ઝડપથી પૂર્ણ થાય છે. મુશ્કેલીમાં સહકાર આપવો જોઈએ. સહયોગથી સંબંધ મજબૂત

બને છે અને વિશ્વાસ વધે છે. ટીમમાં એકતા આવે છે. એકબીજાના કામમાં સહાય કરવી જોઈએ. સહયોગ સફળતાનો આધાર છે. આથી સકારાત્મક વાતાવરણ બને છે. લોકો એકબીજાથી શીખે છે જેથી વ્યક્તિગત ક્ષમતા વધે છે.

2.3 વિશ્વાસ અને સન્માન

વિશ્વાસ અને સન્માન ટીમની શક્તિ છે. દરેક સભ્યના વિચારોને માન આપવું જોઈએ. સન્માનથી સંબંધ મજબૂત બને છે અને વિશ્વાસથી સહકાર વધે છે. નકારાત્મક વર્તન ટાળવું જોઈએ અને એકબીજાને પ્રોત્સાહન આપવું જોઈએ. સન્માનથી વાતચીત સરળ બને છે જેથી વિશ્વાસ ઉભો થવાથી થી ટીમ મજબૂત બને છે. આથી કાર્યમાં સફળતા મળે છે અને સકારાત્મક વાતાવરણ બને છે. સન્માનપૂર્ણ વાતાવરણમાં લોકો વધુ ઉત્સાહથી કામ કરે છે.

14.5 સંઘર્ષ નિવારણ

ટીમમાં અને કાર્યસ્થળ પર સંઘર્ષ સ્વાભાવિક છે. જ્યારે બે અથવા વધારે સભ્યોની વિચારધારા, લક્ષ્યો, વ્યાવહારિક રીતો કે જવાબદારીઓ વચ્ચે વિરોધ થાય છે, ત્યારે સંઘર્ષ ઊભો થાય છે. સંઘર્ષ નિવારણ એ એવા માર્ગોની સમૂહ પ્રદાન કરે છે, જેના દ્વારા આ વિવાદોને શાંતિપૂર્વક અને યોગ્ય રીતે ઉકેલવામાં આવે.

1. સંઘર્ષના કારણો

1.1 સંચારનો અભાવ

સંચારનો અભાવ ગેરસમજ ઊભી કરે છે. સ્પષ્ટ માહિતી ન મળવાથી સમસ્યા થાય છે. સભ્યો વચ્ચે ગૂંચવણ થાય છે. ખોઠી સમજણથી વિવાદ થાય છે. સંચારની કમીથી વિશ્વાસ ઘટે છે. સમસ્યાઓ વધે છે. ખુલ્લો સંવાદ થવો ખૂબ જરૂરી છે. સભ્યોએ નિયમિત વાતચીત કરવી જોઈએ. ગેરસમજ દૂર કરવી જોઈએ. આથી સંઘર્ષ ઓછો થાય છે. સંચાર સુધારવાથી ઘણા સંઘર્ષો આપોઆપ દૂર થઈ જાય છે.

1.2 વિચારોમાં ભેદ

દરેક વ્યક્તિના વિચારો અલગ હોય છે. આ ભેદ સંઘર્ષ સજ છે. વિવિધ વિચારધારા સામાન્ય છે. પરંતુ તેનો યોગ્ય ઉપયોગ કરવો જોઈએ. ચર્ચાથી ઉકેલ મળે છે. મતભેદને સકારાત્મક રીતે લેવો જોઈએ. દરેક વિચારને માન આપવું જોઈએ. ભેદથી નવી વિચારધારા આવે છે. સમજણથી સમસ્યા ઉકેલાય છે. આથી ટીમ મજબૂત બને છે. વિચારભેદ વિકાસ માટે એક સારો અવસર બની શકે છે.

1.3 વ્યક્તિગત ભાવનાઓ

અહંકાર અને ગુસ્સો સંઘર્ષ વધારે છે. વ્યક્તિગત લાગણીઓથી વિવાદ થાય છે. ટીમમાં શાંતિ રાખવી જરૂરી છે. ભાવનાઓને હમેશા નિયંત્રિત કરવી જોઈએ. તર્કથી વિચારવું જોઈએ. ગુસ્સાથી નિર્ણય ખોટો પડે છે જયારે સમજણથી સમસ્યા ઉકેલાય છે. ભાવનાઓનું સંતુલન જરૂરી છે. આથી સંબંધ મજબૂત રહે છે. સંઘર્ષ ઓછો થાય છે. ભાવનાત્મક નિયંત્રણ વ્યક્તિના વ્યક્તિત્વનો મહત્ત્વપૂર્ણ ભાગ છે.

2. નિવારણના ઉપાયો

2.1 શાંતિપૂર્ણ વલણ

સંઘર્ષ વખતે શાંતિ રાખવી ખૂબ જરૂરી છે. ઉતાવળમાં નિર્ણય ન લેવો જોઈએ. શાંતિથી

વિચારવાથી યોગ્ય ઉકેલ મળે છે. ગુસ્સો ટાળવો જોઈએ. શાંતિપૂર્ણ વાતચીત કરવી જોઈએ અને ધીરજ રાખવી જોઈએ. પરિસ્થિતિને સમજવી જોઈએ. શાંતિથી સમસ્યા ઓછી થાય છે અને ઉકેલ સરળ બને છે જેથી સંબંધો સુધરે છે.

2.2 બંને પક્ષોની વાત સાંભળવી

સંપૂર્ણ માહિતી મેળવવી જરૂરી છે. બંને પક્ષોની વાત ધ્યાનથી સાંભળવી જોઈએ. ક્યારેય એકતરફી નિર્ણય ન લેવો જોઈએ. સમજણ વધારવી જોઈએ અને પ્રશ્નો પૂછવા જોઈએ. સત્ય જાણવું જરૂરી છે. સાંભળવાથી વિશ્વાસ વધે છે. આથી યોગ્ય ઉકેલ મળે છે. ગેરસમજ પણ દૂર થાય છે અને સંબંધ મજબૂત બને છે,

2.3 સમાધાન શોધવું

સમાધાન સંઘર્ષ નિવારણમાં મહત્ત્વપૂર્ણ છે. બંને પક્ષોને સંતોષ મળે તેવો ઉકેલ શોધવો જોઈએ. મધ્યમ માર્ગ અપનાવવો જોઈએ. લવચીકતા રાખવી જોઈએ. સહકારથી ઉકેલ લાવવો જોઈએ. તર્કથી વિચારવું જોઈએ. સમાધાનથી સંબંધ સુધરે છે અને ટીમમાં શાંતિ રહે છે. આથી કાર્ય સરળ બને છે જે સફળતા મેળવવા માટે મદદરૂપ થાય છે.

14.6 વાટાઘાટના કૌશલ્યો

વાટાઘાટનાં મહત્ત્વના ત્રણ કૌશલ્યો નીચે મુજબ છે.

1.1 સ્પષ્ટતા

વાટાઘાટમાં સ્પષ્ટતા જરૂરી છે. પોતાની વાત સ્પષ્ટ રીતે રજૂ કરવી જોઈએ. ગૂંચવણ ટાળવી જોઈએ. વાટાઘાટમાં ઉદ્દેશ્ય સ્પષ્ટ હોવો જોઈએ અને યોગ્ય શબ્દોનો ઉપયોગ કરવો જોઈએ. સ્પષ્ટતા વિશ્વાસ વધારે છે જેથી ગેરસમજ ઓછી થાય છે અને સંવાદ સરળ બને છે. આથી યોગ્ય નિર્ણય લેવામાં સરળતા રહે છે.

1.2 સાંભળવાની કળા

સાંભળવું વાટાઘાટમાં મહત્ત્વપૂર્ણ છે. અન્ય પક્ષની વાત સમજવી જોઈએ અને ધ્યાનથી સાંભળવું જોઈએ. પ્રશ્નો પૂછવા જોઈએ અને સમજણ વધારવી જોઈએ. સાંભળવાથી વિશ્વાસ વધે છે. ગેરસમજ ટાળી શકાય છે જેથી યોગ્ય ઉકેલ મળે છે. આથી સંબંધ મજબૂત બને છે. સફળ વાટાઘાટ શક્ય બને છે.

1.3 ધીરજ

ટીમમાં સભ્યોને ધીરજ રાખવી જરૂરી છે. ઉતાવળમાં નિર્ણય ન લેવો જોઈએ, સમય લઈને વિચારવું જોઈએ. શાંતિથી ચર્ચા કરવી જોઈએ, ધીરજથી સમજણ વધે છે. તર્કથી વિચારવાથી યોગ્ય ઉકેલ મળે છે. વિશ્વાસ વધે છે અને સંબંધ મજબૂત બને છે.

14.7 નેતૃત્વના કૌશલ્યો

1.1 માર્ગદર્શન આપવું

નેતા ટીમને દિશા આપે છે. નેતાએ સ્પષ્ટ માર્ગદર્શન આપવું જોઈએ તથા લક્ષ્ય સમજાવવું જોઈએ. સભ્યોને મદદ કરવી જોઈએ. સમસ્યાઓ ઉકેલવી જોઈએ. માર્ગદર્શનથી કાર્ય સરળ બને છે. સભ્યોને આત્મવિશ્વાસ મળે છે. નેતા પ્રેરણા આપે છે અને ટીમના લક્ષ્યો પુરા કરવામાં સફળતા આપાવે છે. આથી ટીમનો વિકાસ થાય છે. સારો નેતા માત્ર આદેશ આપતો નથી પરંતુ ટીમ સાથે મળીને કાર્ય કરે છે. માર્ગદર્શનમાં માત્ર કામ બતાવવું જ નહીં, પરંતુ ટીમના

દરેક સભ્યની શક્તિ અને ક્ષમતાનું મૂલ્યાંકન કરવું આવશ્યક છે. સારા નેતા પ્રેરણાત્મક ઉદાહરણ બનીને સભ્યોને પ્રેરણા આપે છે. એ સકારાત્મક વાતાવરણ બનાવે છે, જ્યાં સભ્યો ખુલ્લા મનથી પ્રશ્નો પૂછે અને નવા વિચારો રજૂ કરે. માર્ગદર્શન આપતી વખતે સંવાદ કૌશલ્ય અને સક્રિય સાંભળવાની કળા અત્યંત મહત્ત્વપૂર્ણ છે. આ પ્રકીયા દ્વારા સભ્યો ટીમના લક્ષ્યો અને ટીમ વર્કની મહત્ત્વતાને સમજે છે, જે ટીમની અસરકારકતા વધારવામાં મદદ કરે છે.

1.2 નિર્ણય લેવાની ક્ષમતા

નેતાએ યોગ્ય નિર્ણય લેવો જોઈએ. પરિસ્થિતિનું વિશ્લેષણ કરવું જોઈએ. તમામ માહિતી ધ્યાનમાં લેવી જોઈએ. તર્કથી વિચારવું જોઈએ અને સમયસર નિર્ણય લેવો જોઈએ. ખોટા નિર્ણયથી નુકસાન થાય છે જયારે યોગ્ય નિર્ણયથી સફળતા મળે છે. સભ્યોનો વિશ્વાસ વધે છે. ટીમ મજબૂત બને છે. વિકાસ થાય છે. ઝડપી અને ચોક્કસ નિર્ણય લેવો નેતૃત્વનો મુખ્ય ગુણ છે, ખાસ કરીને જ્યારે સ્ટ્રેટેજિક લક્ષ્યો મહત્ત્વપૂર્ણ હોય. કોઈ પણ નિર્ણય કરતા પહેલા પરિસ્થિતિનું વિશ્લેષણ, વિકલ્પોની તુલના અને જોખમનું મૂલ્યાંકન જરૂરી છે.

સંઘર્ષ અને વિવાદના સમયે શાંતિપૂર્વક નિર્ણય લેવો ખૂબ મહત્ત્વપૂર્ણ છે. યોગ્ય નિર્ણય લેવાથી ટીમનું મનોબળ વધે છે, કાર્યો સમયસર પૂરા થાય છે અને લક્ષ્ય પ્રાપ્ત થાય છે. સતત યોગ્ય અને વિચારપૂર્વકના નિર્ણયો ટીમમાં વિશ્વસનીયતા અને સન્માન બનાવે છે.

1.3 પ્રેરણા આપવી

નેતા સભ્યોને પ્રોત્સાહિત કરે છે અને ટીમમાં સકારાત્મક વાતાવરણ બનાવે છે. નેતાઓએ સભ્યોના કાર્યોની પ્રશંસા કરવી જોઈએ. સભ્યોને ઉત્સાહ આપવો જોઈએ. પ્રેરણાથી કાર્યમાં રસ વધે છે. આત્મવિશ્વાસ વધે છે. ટીમ વધુ મહેનત કરે છે અને સંબંધ મજબૂત બને છે. ટીમનો વિકાસ થાય છે. સાચી પ્રેરણા વ્યક્તિના આંતરિક શક્તિઓને બહાર લાવે છે અને તેને વધુ સારું કાર્ય કરવા માટે પ્રોત્સાહિત કરે છે. પ્રેરણા માત્ર વચન અથવા ઇનામ નહીં, પરંતુ વ્યક્તિગત ઓળખ, પ્રશંસા અને માન્યતા પણ મહત્ત્વપૂર્ણ છે. નેતા ટીમમાં સકારાત્મક ઉત્સાહ લાવે છે જે નિષ્ફળતાઓ સામે પણ ટકાવી રાખવામાં મદદરૂપ થાય છે. પ્રેરણા દ્વારા સભ્યો નવો અભિગમ, સર્જનાત્મકતા અને નવી જવાબદારીઓ સ્વીકારવા માટે તૈયાર થાય છે. પ્રેરણા લંબાગાળે ટીમને મજબૂત બનાવે છે. આ રીતે, નેતૃત્વ કૌશલ્યોનો વિકાસ માર્ગદર્શન, નિર્ણય ક્ષમતા અને પ્રેરણા દ્વારા થાય છે, જે ટીમના સક્રિય ભાગીદારી અને લક્ષ્ય સિદ્ધિમાં સારું પરિણામ આપે છે.

14.1 સ્વાધ્યાય

- **વૈકલ્પિક પ્રશ્નોના જવાબ આપો.**

1. આંતરવ્યક્તિત્વ કૌશલ્યનો મુખ્ય ભાગ કયો છે ?

   (A) ટેકનિકલ જ્ઞાન (B) સંચાર (C) મશીનરી (D) ગણિત

2. ટીમવર્કમાં શું મહત્ત્વપૂર્ણ છે ?

   (A) એકલા કામ કરવું (B) સ્પર્ધા (C) સહયોગ (D) અવગણના

3. વિશ્વાસ કઈ બાબતથી બને છે ?

   (A) ખોટી માહિતી (B) સચ્ચાઈ (C) ગુસ્સો (D) વિવાદ

4. સંચારનો આધાર શું છે ?

(A) મૌન (B) સ્પષ્ટતા (C) ગુસ્સો (D) અવગણના

5. સહાનુભૂતિનો અર્થ શું છે ?

(A) પોતાનો વિચાર (B) અન્યની લાગણીઓ સમજવી (C) ગુસ્સો કરવો (D) અવગણના

6. સંબંધ જાળવવા શું જરૂરી છે ?

(A) સંપર્ક તોડવો (B) નિયમિત સંપર્ક (C) ઝઘડો (D) મૌન

7. ટીમમાં શું જરૂરી છે ?

(A) ગેરસમજ (B) સ્પષ્ટ ભૂમિકા (C) અવ્યવસ્થા (D) વિવાદ

8. સંઘર્ષનું એક કારણ શું છે ?

(A) સારો સંચાર (B) સંચારનો અભાવ (C) સહકાર (D) વિશ્વાસ

9. સંઘર્ષ નિવારણમાં શું જરૂરી છે ?

(A) ગુસ્સો (B) શાંતિ (C) વિવાદ (D) અવગણના

10. વાટાઘાટમાં શું જરૂરી છે ?

(A) અસ્પષ્ટતા (B) સ્પષ્ટતા (C) ઝઘડો (D) મૌન

11. સાંભળવાની કળા કઈ પ્રક્રિયામાં મહત્ત્વપૂર્ણ છે ?

(A) રમત (B) વાટાઘાટ (C) ઊંઘ (D) મૌન

12. નેતૃત્વમાં શું જરૂરી છે ?

(A) ગૂંચવણ (B) માર્ગદર્શન (C) અવગણના (D) મૌન

13. ટીમમાં સહયોગથી શું થાય છે ?

(A) વિવાદ (B) કાર્ય ઝડપથી પૂર્ણ થાય (C) ગેરસમજ (D) નુકસાન

14. સમયસર પ્રતિસાદ શું વધારશે ?

(A) વિવાદ (B) વિશ્વાસ (C) ગેરસમજ (D) અવગણના

15. યોગ્ય નિર્ણય લેવાથી શું થાય છે ?

(A) નુકસાન (B) સફળતા (C) વિવાદ (D) ગૂંચવણ

જવાબો : 1-(C), 2-(C), 3-(B), 4-(B), 5-(B), 6-(B), 7-(B), 8-(B), 9-(B), 10-(B), 11-(B), 12-(B), 13-(B), 14-(B), 15-(B)

- **ખાલી જગ્યા પૂરો.**

1. આંતરવ્યક્તિત્વ કૌશલ્યમાં .... નો સમાવેશ થાય છે.
2. ટીમવર્કમાં .... ખૂબ મહત્ત્વપૂર્ણ છે.
3. વિશ્વાસ .... થી છે.
4. સંચાર .... ભાષામાં કરવો જોઈએ.
5. સહાનુભૂતિ એટલે .... સમજવી.

6. સંબંધ જાળવવા .... સંપર્ક જરૂરી છે.
7. ટીમમાં દરેક સભ્યની .... સ્પષ્ટ હોવી જોઈએ.
8. સંઘર્ષનું કારણ .... નો અભાવ હોઈ શકે છે.
9. સંઘર્ષ વખતે .... રાખવી જોઈએ.
10. વાટાઘાટમાં .... જરૂરી છે.

જવાબો : (1 - સંચાર) (2 - સહયોગ) (3 - સચ્ચાઈ) (4 - સ્પષ્ટ) (5 - અન્યની લાગણીઓ) (6 - નિયમિત) (7 - જવાબદારી) (8 - સંચાર) (9 - શાંતિ) (10 - સ્પષ્ટતા)

- **ટૂંક નોંધ લખો.**

1. આંતરવ્યક્તિત્વ કૌશલ્ય
2. ટીમવર્ક
3. સહાનુભૂતિ
4. સકારાત્મક સંચાર
5. સંઘર્ષ નિવારણ
6. નેતૃત્વ કૌશલ્યો

- **ટૂંકમાં જવાબ લખો.**

1. આંતરવ્યક્તિત્વ કૌશલ્ય એટલે શું ?
2. ટીમવર્કનો અર્થ સમજાવો.
3. વિશ્વાસ નિર્માણનું મહત્ત્વ સમજાવો.
4. સંચાર કેમ મહત્ત્વપૂર્ણ છે ?
5. સહાનુભૂતિ એટલે શું ?
6. ટીમમાં નિયમિત સંપર્ક કેમ જરૂરી છે ?
7. સંઘર્ષના કારણો લખો.
8. વાટાઘાટમાં સાંભળવાની કળાનું મહત્ત્વ સમજાવો.

- **મુદ્દાસર જવાબ આપો.**

1. આંતરવ્યક્તિત્વ કૌશલ્ય અને ટીમવર્કનું મહત્ત્વ વિગતવાર સમજાવો.
2. વ્યાવસાયિક સંબંધોનું નિર્માણ અને જાળવણી વિશે વિગતવાર લખો.
3. ટીમમાં કામ કરવાની ગતિશીલતા વિષે સમજાવો.
4. સંઘર્ષ નિવારણના કારણો અને ઉપાયો સમજાવો.
5. નેતૃત્વ અને અનુસરણના કૌશલ્યોનો વિકાસ સમજાવો.

યુનિવર્સિટી ગીત

સ્વાધ્યાયઃ પરમં તપઃ
સ્વાધ્યાયઃ પરમં તપઃ
સ્વાધ્યાયઃ પરમં તપઃ

શિક્ષણ, સંસ્કૃતિ, સદ્ભાવ, દિવ્યબોધનું ધામ
ડૉ. બાબાસાહેબ આંબેડકર ઓપન યુનિવર્સિટી નામ;
સૌને સૌની પાંખ મળે, ને સૌને સૌનું આભ,
દશે દિશામાં સ્મિત વહે હો દશે દિશે શુભ-લાભ.

અભણ રહી અજ્ઞાનના શાને, અંધકારને પીવો ?
કહે બુદ્ધ આંબેડકર કહે, તું થા તારો દીવો;
શારદીય અજવાળા પહોંચ્યાં ગુર્જર ગામે ગામ
ધ્રુવ તારકની જેમ ઝળહળે એકલવ્યની શાન.

સરસ્વતીના મયૂર તમારે ફળિયે આવી ગહેકે
અંધકારને હડસેલીને ઉજાસના ફૂલ મહેંકે;
બંધન નહીં કો સ્થાન સમયના જવું ન ઘરથી દૂર
ઘર આવી મા હરે શારદા દૈન્ય તિમિરના પૂર.

સંસ્કારોની સુગંધ મહેંકે, મન મંદિરને ધામે
સુખની ટપાલ પહોંચે સૌને પોતાને સરનામે;
સમાજ કેરે દરિયે હાંકી શિક્ષણ કેરું વહાણ,
આવો કરીયે આપણ સૌ
ભવ્ય રાષ્ટ્ર નિર્માણ...
દિવ્ય રાષ્ટ્ર નિર્માણ...
ભવ્ય રાષ્ટ્ર નિર્માણ

DR. BABASAHEB AMBEDKAR OPEN UNIVERSITY
(Established by Government of Gujarat)
'Jyotirmay' Parisar,
Sarkhej-Gandhinagar Highway, Chharodi, Ahmedabad-382 481
Website : www.baou.edu.in