BAOU
Education for All

ડૉ. બાબાસાહેબ આંબેડકર ઓપન યુનિવર્સિટી

(ગુજરાત સરકાર દ્વારા સ્થાપિત)

દ્વિતીય વર્ષ બી.કોમ.

BCPDA210

પર્સનાલિટી ડેવલોપમેન્ટ

PD - SEC - 205

બ્લોક-૧

BAOU Education for All

ડૉ. બાબાસાહેબ આંબેડકર ઓપન યુનિવર્સિટી

(ગુજરાત સરકાર દ્વારા સ્થાપિત)

દ્વિતીય વર્ષ બી.કોમ.

BCPDA210

પર્સનાલિટી ડેવેલપમેન્ટ

PD - SEC - 205

વિભાગ

1

પર્સનાલિટી ડેવેલપમેન્ટ

એકમ : 1 **1-11**

વ્યક્તિત્વ વિકાસનો પરિચય

એકમ : 2 **12-22**

સ્વ- જાગૃતિ અને સ્વ-વિકાસ

એકમ : 3 **23-27**

સ્વ-વ્યવસ્થા

એકમ : 4 **28-33**

વ્યક્તિગત સફળ પરિબળો

લેખન

ડૉ. ધર્મેન્દ્ર પટેલ	આસિસ્ટન્ટ પ્રોફેસર, અશ્વિનભાઈ એ. પટેલ કોમર્સ કોલેજ, ગાંધીનગર.
ડૉ. શૈલેજા પરમાર	આસિસ્ટન્ટ પ્રોફેસર, કડી સાર્વજનિક કોલેજ.
ડૉ. અમિતા પ્રજાપતિ	આસિસ્ટન્ટ પ્રોફેસર, કડી સાર્વજનિક કોલેજ.

પરામર્શક (વિષય)

પ્રો. (ડૉ.) મનોજ શાહ	પ્રોફેસર & નિયામક, સ્કૂલ ઓફ કોમર્સ એન્ડ મેનેજમેન્ટ, ડૉ. બાબાસાહેબ આંબેડકર ઓપન યુનિવર્સિટી, અમદાવાદ.
ડૉ. અભીજીતસિંહ વાલા	આસિસ્ટન્ટ પ્રોફેસર, ક્રાઈસ્ટ કોલેજ, રાજકોટ.
ડૉ. ધર્મેન્દ્ર મિસ્ત્રી	પ્રિન્સીપાલ, એમ.સી.શાહ કોમર્સ કોલેજ અમદાવાદ.

પરામર્શક (ભાષા)

ઘનશ્યામ કે ગઢવી	નિવૃત આચાર્ય, સાર્વજનિક કોલેજ, મહેસાણા.
શ્રી ધ્વનિલ પારેખ	સહ પ્રાધ્યાપક, મહાદેવ દેસાઈ ગ્રામસેવા સંકુલ, ગુજરાત વિદ્યાપીઠ, સાદરા.

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

જૂન 2021 સુધારેલ પુનઃ આવૃત્તિ (નવો અભ્યાસક્રમ)

ISBN 978-93-5598-823-6

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.

એકમ 1

વ્યક્તિત્વ વિકાસનો પરિચય

-: રૂપરેખા :-

1.1 પ્રસ્તાવના

1.2 વ્યક્તિત્વ વિકાસનો ખ્યાલ

1.3 સફળથા

1.4 સફળતાના પ્રકાર

1.5 સફળતાના સિદ્ધાંતો

1.6 સ્વાધ્યાય

1.1. પ્રસ્તાવના :-

વ્યક્તિત્વ વિકાસ એ આજના સમયની જ નહીં પરંતુ પૂર્વથી ચાલી આવતી પ્રગતિ અને સફળતા માટેની અનિવાર્ય જરૂરિયાત છે. પ્રભાવશાળીપણું, આત્મવિશ્વાસ, ખંત, ધીરજ, આત્મસન્માન, આત્મશ્રદ્ધા, આત્મનિર્ભરતા - એ બધાં લક્ષણો વગર શું ઇતિહાસના કોઈપણ કાલખંડમાં વ્યક્તિને ચાલ્યુ છે ખરું ? એ ખરું કે છેલ્લા થોડા દાયકાઓથી આ ક્ષેત્રનો વ્યવસ્થિત અભ્યાસ શરૂ થયો છે તેના પરિણામે તેને લગતું ઘણું બધું સાહિત્ય સર્જાતુ રહ્યું છે. વર્કશોપ અને સેમિનારો દ્વારા નવીન અનુભવોની પ્રાપ્તિ થઇ રહી છે. વ્યક્તિત્વ વિકાસ એટલે પોતાની જાતનો વિકાસ. એ વિકાસ એવો કે જેમાં સફળતા માટેનો રસ્તો કંડારી શકાય અને નિષ્ફળતાના સમયે હતાશ કે નાસીપાસ થયા વિના અવરોધો હટાવી આગળ વધતા રહેવાય. પોતાના વિકાસમાં પોતે જ પોતાની જાતનું કરેલું મૂલ્યાંકન પણ અનેરું મહત્ત્વ ધરાવે છે કારણ કે શું જોઈએ છે એની ચોક્કસ જાણકારી હોય અને એ મેળવવા માટે ક્યાં પહોંચ્યા અને ત્યાં પહોંચવા માટે હજુ કેટલો રસ્તો કાપવાનો બાકી છે એ ખબર હોય તેનું નામ વિકાસની યાત્રામાં આગે કદમ.

વ્યક્તિત્વ વિકાસ અને પર્સનલ મેનેજમેન્ટને એક સિક્કાની બે બાજુ ગણાવી શકાય. પોતાની જાતનો વિકાસ થશે તો બીજા સાથે પણ સંબંધોમાં વ્યવહારોમાં અને આદાનપ્રદાનમાં સુધારો આવશે, પ્રગતિ સધાશે, ઉષ્મા આવશે. કોઈને મદદ આપવી કે કોઈની મદદ લેવી, જાણકાર અને આવડતવાળા માણસો પાસેથી વિના સંકોચે જાણકારી મેળવવી - એ સઘળુ વ્યક્તિત્વ વિકાસના પાસામાં સમાઈ જાય છે. વિકાસ ત્યારે જ થાય છે કે જ્યારે બુદ્ધિપૂર્વક પોતાની સુષુપ્ત શક્તિને ખીલવીને તેને એક નવી ઊંચાઈએ લઈ જવામાં આવે. દરેક વ્યક્તિમાં પોતાના સંપૂર્ણ વિકાસ માટેની ચિનગારી રહેલી હોય છે. આ ચિનગારીને પ્રજ્વલિત કરવી એટલે કે તેના સ્વરૂપમાં ફેરફાર કરવો એ વ્યક્તિત્વનો વિકાસ છે, અર્થાત તમે હાલમાં જે સ્વરૂપનું વ્યક્તિત્વ ધરાવો છો તેને નીખારીને વિકસાવો. જોકે આ ફેરફાર કોઈ સામાન્ય ફેરફાર નથી પરંતુ તે એક પૂરી સુધારણા અને નિરંતર શીખતા રહેવાની પ્રક્રિયા છે. આમ વિકાસ એટલે હાલમાં તમારું જે સ્તર છે તેનાથી આગળના ઊંચા સ્તર પર પહોંચવું. આગળ વધવાનું આ પગલું માત્ર એક સમયે જ ભરવાનું નથી હોતું પરંતુ તે એક સતત પ્રક્રિયાના ભાગરૂપે સહજ બનાવવાનું છે. તેથી વ્યક્તિત્વવિકાસ એ એક વ્યક્તિના જીવનનું હરહંમેશનું એક એવું પાસું છે કે તેના રોજબરોજના જીવનમાં જ કાંઈ સમસ્યાઓ, પડકારો આવે તેને વધુ સારી રીતે

સમજવા, મૂલવવા અને પછી હાથ ધરવા જ્યાં ને તમે જ્યાં છો ત્યાં ટકી રહેવા માટે અને પછી આગળ વધવા માટે સતત ચાલતા રહો, થંભી ન જાઓ. આમ વ્યક્તિત્વ વિકાસ એ તો હેતુપૂર્વકના સભાન પ્રયાસો, આયોજનબદ્ધ પગલાઓ અને સૌથી વિશેષ અડગ દ્રઢતાનું પરિણામ છે અને તેથી જ વ્યક્તિત્વનો વિકાસ કરનારને 'કર્મયોગી' કહેવામાં આવે છે.

આ પાઠમાં વ્યક્તિત્વ વિકાસ એટલે શું?, તેની કેમ જરૂરિયાત છે? જીવનમાં કેવી રીતે ઉપયોગી થઇ શકે ? કેવી રીતે સંપૂર્ણ કે આંતરિક વ્યક્તિત્વ વિકાસ થઇ શકે ? સફળતા, તેના પ્રકારો અને સિદ્ધાંતો વિષે ઉદાહરણ દ્વારા સમજાવવાનો પ્રયાસ કર્યો છે

1.2. વ્યક્તિત્વ વિકાસનો ખ્યાલ :

સૌ પ્રથમ આપણે આપની જાતને એક પ્રશ્ન પૂછીએ કે ''આપણો જીવનભરનો સાથીદાર કોણ?'' જે એક ક્ષણ પણ આપણાથી દૂર હોય તેમ બનતું નથી ! શ્વાસોશ્વાસ બરાબર. તેનાથી વધારે મહત્ત્વનો સાથીદાર છે આપણું ''વ્યક્તિત્વ''. તેમાં શ્વાસોશ્વાસથી માંડીને સર્વસ્વ સમાઈ જાય છે. માનવીના દેહ, તેનું મન, તેની ગર્ભિત તથા વ્યક્ત શક્તિઓ, તેનો સ્વભાવ - આ બધું વ્યક્તિત્વ શબ્દમાં સમાઈ જાય છે.

જીવનના તમામ ક્ષેત્રોમાં વ્યક્તિત્વનો પ્રભાવ કાર્યશીલ છે. ચાલો એક ઉદાહરણ દ્વારા તેને વધુ સારી રીતે સમજવાનો પ્રયાસ કરીએ. કોલેજમાં ભણતી એક છોકરી જેનું નામ શ્રદ્ધા છે. શ્રદ્ધા બધા વિષયમાં નાપાસ થાય છે ! પરીક્ષામાં ગભરાટને લીધે તે ગેરહાજર રહે છે. નોકરી માટેના ઈન્ટરવ્યૂમાં લઘુતાગ્રંથિના લીધે સારું પ્રદર્શન કરી શકી નહિ. જીવનસાથીની પસંદગીમાં પણ પરાણે પાસ થઇ. છોકરો જલદી પાસ થાય એવો ન હતો એટલે શ્રદ્ધાનો ગજ વાગી ગયો. શ્રદ્ધા વ્યક્તિ હતી, પણ તેનામાં વ્યક્તિત્વનો પ્રભાવ ન હતો. વ્યક્તિત્વના ઘડતરનો અભાવ હતો. આમ વ્યક્તિ અને વ્યક્તિત્વ બંને અલગ છે. માનવીની ઘણી સફળતા - નિષ્ફળતાનાં મૂળમાં વ્યક્તિત્વ જ છે. વ્યક્તિત્વ વિકાસ કે વ્યક્તિત્વ ઘડતરની સાચી સમજ ન હોવાનાં લીધે કેટલાય માનવીઓ જીવનમાં ''ખત્તા'' ખાય છે. તેઓ ''નસીબદાર' નથી એમ કહીને આત્મ - નિરીક્ષણની જવાબદારીમાંથી છટકી જાય છે. તેમની પાસે જે શક્તિ અને સ્વભાવની સંપત્તિ દટાયેલી છે તેનો ઉપયોગ કરવાનું કદી વિચારતા નથી. આવા લોકોએ વિખ્યાત મનોવૈજ્ઞાનિક વિલિયમ જેમ્સની ઉક્તિ યાદ રાખવા જવી છે. જેમ્સ કહે છે કે ''આપણે જે બની શકીએ તેમ છીએ તેની તુલનામાં અત્યારે જે કઈ છીએ તે સૂચવે છે કે આપણે અર્ધ જાગ્રત છીએ.''

સામાન્ય દષ્ટીએ ''વ્યક્તિત્વ'' શબ્દનો વિચાર કરનારા આકર્ષક દેખાવને વધારે પડતું મહત્ત્વ આપે છે. બહેનપણીની સગાઇ દેખાવડા યુવાન સાથે થાય એટલે બીજી બહેનપણીઓ એકબીજાને કહે કે છોકરાની પર્સનાલિટી ખૂબસારી પડે છે. આવા ઉદગારોમાં આવતો પડે છે'' શબ્દ નોધવા જેવો છે. કોઈ પણ વ્યક્તિ અજાણ્યા માનવીને મળે એટલે સહુ પ્રથમ પરિચય તેને શારીરિક દેખાવ કે દૈહિક ખાસિયતોનો થાય છે. તેથી પરીચયની શરૂઆત હોય ત્યારે બાહ્ય દેખાવ મહત્ત્વ પામે તે સ્વાભાવિક છે. અન્યોન્ય પરિચય અને સામજિક આંતરક્રિયા વધતા માનસિક શક્તિઓ, સ્વભાવની ખાસિયતો વગેરેનો પરિચય વધે છે. સાચા અર્થમાં ''વ્યક્તિત્વ' શબ્દ માં દેખાવ, મન, શારીરિક શક્તિઓ, સ્વભાવ વિશિષ્ટતાઓ, લાગણી - આવેગની ક્રિયા - પ્રતિક્રિયાનું સ્વરૂપ વગેરેનું ગતિશીલ કે સક્રિય સમાયોજન અને સંગઠન સૂચવે છે. વ્યક્તિત્વ એટલે વ્યક્તિનાં વિવિધ લક્ષણોનો એવો સમુચ્ચય જે બીજા ઉપર પ્રમાણમાં વધારે નોંધપાત્રઅસર કે પ્રભાવ પાડતો હોય.

ફાધર વાલેસ કહે છે કે વ્યક્તિત્વ એટલે - જેના વડે માનવ વડે માનવ માનવ થાય. વ્યક્તિ વ્યક્તિ થાય અને કુટુંબમાં ને સમાજમાં પોતાનું આગવું સ્થાન મેળવે. જેના કારણે મહાન પુરુષો મહાન થયા અને નેતાઓ નેતાઓ બન્યા. જેના પ્રતાપે બુદ્ધિની ખોટ મહેનત પૂરે અને શરીરના દોષ આત્મબળ ભુલાવી દે.. એ તત્ત્વ કે એ યંત્ર યા એ આંતરિક પ્રવાહોનો સંગમ એ જ વ્યક્તિત્વ.

'વ્યક્તિત્વ' શબ્દના વ્યાપક અર્થને ધ્યાનમાં લેતા તેના વિકાસનો કે ઘડતરનો પ્રશ્ન સૌથી વધારે મહત્ત્વનો બની જાય છે. મારે આકર્ષક કે પ્રભાવશાળી બનવા શું કરવું જોઈએ ? ધ્યાન, સ્મૃતિ અને સંકલ્પશક્તિમાં વધારો કરવા કયા માર્ગો અપનાવવા જોઈએ? ખરાબ ટેવોને દૂર કરી સારી ટેવો કેવી રીતે પાડી શકાય ? સકારાત્મક વ્યવહાર માટે શું શું કરવું જોઈએ? વગેરે પ્રશ્નો ઊઠે છે. એ જાણીને નવાઈ લાગશે કે આવા પ્રશ્નોના જવાબો શોધવામાં મનોવિજ્ઞાન, સમાજવિજ્ઞાન, તત્ત્વજ્ઞાન, શરીરવિજ્ઞાન અને અન્ય જ્ઞાન-વિજ્ઞાનની શાખાઓ ફાળો આપી રહી છે. વ્યક્તિત્વ ઘડતરમાં આ ફાળાનો ઉપયોગ કર્યા વગર આગળ વધી શકાય નહિ. વ્યક્તિત્વની ઊંડાઈ કે વ્યાપકતાને જાણનાર માટે વ્યક્તિત્વ ઘડતરનાં કિનારા વિશાળ બને છે. વ્યક્તિત્વના કેટલા બધા પ્રકારો નજરે ચઢે છે. આંતરલક્ષી - બર્હિલક્ષી, સૌંદર્યલક્ષી, આદર્શલક્ષી - વાસ્તવલક્ષી, વગેરે વગેરે.. કોઈ સંયમી હોય છે, કોઈ અસંયમી, કોઈ ધીરજવાન હોય છે, કોઈ લપલપીયા.. વગેરે વગેરે.

વ્યક્તિત્વ વિકાસ ની જયારે વાત કરીએ ત્યારે તેને લોકો બે અલગ અલગરીતે જોતા હોય છે. બાહ્ય વ્યક્તિત્વ જે ફક્ત દેખાવ પર આધારિત છે અને બીજું આંતરિક વ્યક્તિત્વ જે સંપૂર્ણ વ્યક્તિત્વની એટલે કે પુર્ણતાની વાત કરે છે. ફક્ત બાહ્ય વ્યક્તિત્વ કરતાં આંતરિક વ્યક્તિત્વ વિકાસ ખૂબ અગત્યનો અને મહત્ત્વનો છે. આંતરિક વ્યક્તિત્વથી સાચો અને સારો વ્યક્તિત્વ વિકાસ થઈ શકે છે પરંતુ આજના યુવાનો બાહ્ય વ્યક્તિત્વને પ્રાધાન્ય આપે છે જે ખરેખર ના હોવું જોઈએ. ખોટો પ્રભાવ પાડી શકાય કે આકર્ષિત કરી શકાય તે માટે આજના યુવાનો સતત પ્રયત્નશીલ રહે છે જેમાં સારું બોલવું, સારા દેખાવું, સારા કપડાં પહેરવા એટલે ફક્ત સુંદર અને આકર્ષક દેખાવું જેના માટે આજના યુવાનો તન, મન, ધન અને પોતાનું જીવન દાવ ઉપર લગાવે છે પરંતુ એ જાણતા નથી કે સારો દેખાવ કરતાં, સારા બનવું ખૂબ જરૂરી અને મહત્ત્વનું છે અને એટલે જ આંતરિક વ્યક્તિત્વનું મહત્ત્વ વધી જાય છે આ વિશે વધુ સમજ કેળવવા નીચે આપેલ વાર્તા સમજીએ.

બાળપણમાં આપણે સૌએ એક વાર્તા જરૂર સાંભળી હશે. એકવાર એક શિયાળને વાઘ ની ખાલ મળે છે જેને શિયાળ પોતે ઓઢી લે છે. વાઘની ખાલ પહેરી લેવાથી શિયાળ વાઘ જેવું દેખાવા લાગે છે. તળાવમાં જ્યારે તે પાણી પીવા જાય છે ત્યારે તેને જોઇ અન્ય પ્રાણીઓ ડરીને ભાગી જાય છે એટલે શિયાળને આશ્ચર્ય થયું કે બધા પ્રાણીઓ તેનાથી ડરે છે અને તે મનમાંને મનમાં ખુશ થવા લાગ્યું. હંમેશાં ડરીને જીવવાવાળું શિયાળ આજ એક વાઘની ખાલથી શક્તિશાળી બની ગયું હતું. શિયાળ અન્ય પ્રાણીઓને દોડી-દોડીને ડરાવતું જેમાં તેને ખૂબ આનંદ આવતો. પરંતુ એક દિવસ તેની મુલાકાત સાચા વાઘ સાથે થઈ ગઈ એ વખતે તેનું શું પરિણામ આવ્યું તે આપણે સૌ જાણીએ છીએ. વાઘના એક પંજાથી શિયાળ ઉપરની ખાલ ખેંચી નાખી અને બીજા પંજાના મારથી શિયાળ યમલોક પહોંચી ગયું.

બાહ્ય વ્યક્તિત્વ પર જ ખાલી ધ્યાન આપનારના હાલ પણ શિયાળ જેવા થાય છે કારણ કે ફક્ત સારા દેખાવાની હોડમાં તે સારા વ્યક્તિ બની શકતા નથી અને હાંસીપાત્ર બને છે. પોતાનો સ્વભાવ અને ક્ષમતાને ભૂલી બહારની દુનિયાના આકર્ષણને અનુરૂપ પોતાના વ્યક્તિત્વને

બનાવવાનો પ્રયાસ કરે છે.આમ તેવા યુવાનો એવા દેખાવાનો પ્રયાસ કરે છે જેવા એ છે જ નહી, જેનો અહેસાસ આજ આપણને સોશિયલ મીડિયા પરથી પણ થઈ શકે છે. ઘણા યુવાનોના આ બુદ્ધિ ભ્રમના કારણે નિરાશામાં સરી પડતા હોય છે. ક્યારે, કેવું પગલું ભરશે તે કહેવું પણ મુશ્કેલ થઈ જાય છે. આત્મહત્યા કરવામાં યુવાનોની સંખ્યા સર્વાધિક છે. ડિપ્રેશન તણાવમાં જીવતા બેરોજગાર, આળસુ, નીરસ યુવાનોને આપણી આસપાસ જોઈ શકીએ છીએ. આ બાહ્ય વ્યક્તિત્વ ઉપર ભાર આપનારનું પરિણામ છે અને એટલે જ આવા વ્યર્થ આકર્ષણ માટે પોતાના સ્વભાવના પ્રતિકૂળ મુખોટાને બહાર ફેકવું પડશે અને ત્યારે જ આપણો આંતરિક વિકાસ થઇ શકશે અને આવા આંતરિક વિકાસ થકી સારું અને પૂર્ણ વ્યક્તિત્વ પ્રગટ કરી શકાશે.

સ્વામી વિવેકાનંદ કહે છે કે "પ્રત્યેક વ્યક્તિ અવ્યક્ત બ્રહ્મ છે." એમની અંદર વ્યાપ્ત દિવ્યત્ત્વનું પ્રગટીકરણ જ જીવનનો ઉદ્દેશ હોવો જોઈએ. એટલે કે આપણી આંતરિક શક્તિઓનો વિકાસ કરવાનો આપણો પ્રયાસ હોવો જોઈએ. જ્ઞાનેન્દ્રિયોનો વિકાસ અને કર્મેન્દ્રિયોની ક્ષમતાનો વિકાસ આ બંનેમાં સંતુલન બનાવી રાખવું એ જ સાચો વ્યક્તિત્વ વિકાસ છે. વ્યક્તિત્વનો અર્થ એ જ થાય છે કે સ્વયં આનંદિત રહેવું અને સંપર્કમાં આવનાર તમામને પણ આનંદિત રાખવા. આપણને જોઈ ઉદાસ,નિરાશ વ્યક્તિમાં જો ઉત્સાહ અને વિશ્વાસ નિર્માણ થાય તો સમજવું કે આપણે સારાં વ્યક્તિત્વના માલિક છીએ.એટલા માટે કોઈપણ વ્યક્તિએ સતત ઊર્જાવાન, શ્રદ્ધાવાન, નિરહંકારી તથા પ્રસન્ન બનવા માટે વ્યક્તિત્વ વિકાસના પાંચ સ્તરો પર ધ્યાન કેન્દ્રિત કરવું પડે.

યોગી અરવિંદ દ્વારા જણાવાયું છે કે માણસના વ્યક્તિત્વની પૂર્ણતા માટે પાંચ પ્રકારના વિકાસને મહત્ત્વ આપવામાં આવતું હોય છે જેમાં 1) શારીરિક વિકાસ 2) માનસિક વિકાસ 3) બૌદ્ધિક વિકાસ 4) ભાવનાત્મક વિકાસ અને 5) આધ્યાત્મિક વિકાસ. ચાલો વિસ્તૃત રીતે સમજીએ પાંચ પ્રકારના વિકાસ વિશે જેનાથી સર્વાંગી વ્યક્તિત્વ વિકાસ થઇ શકે છે :

1) શારીરિક વિકાસ :

મનુષ્યના જીવનમાં તેનું પ્રથમ પરિચય તેના રંગ, રૂપ અર્થાત્ શરીર સાથે થતો હોય છે એટલે શરીરને સ્વસ્થ, તંદુરસ્ત અને નિરોગી રાખવા માટે આપણે નિયમિત કસરત, સૂર્યનમસ્કાર, યોગાસન, પ્રાણાયામ કરવા જોઈએ કારણ કે સ્વસ્થ શરીર એ ભગવાનનું મંદિર છે. સ્વામી વિવેકાનંદ કહેતા કે મારે જરૂર છે લોખંડી માંસપેશીઓ અને હાડકાંને સ્નાયુ એવા યુવાનો જે સમુદ્રને ઓળંગી શકે અને મૃત્યુ ને ગળે લગાવવાની ક્ષમતા રાખતા હોય. જો એવા મને 100 યુવાનો મળી જાય તો હું ભારત જ નહીં પરંતુ સમગ્ર વિશ્વની કાયાપલટ કરી દઉં. આમ સ્વામીજી શારીરિક ક્ષમતા ઉપર પ્રચંડ વિશ્વાસ રાખતા હતા. અંતમાં એવું કહી શકાય કે શરીરને કષ્ટ આપી, મહેનત કરી આપણી શારીરિક ક્ષમતાનો વિકાસ કરી શકાય, એ વ્યક્તિત્વ વિકાસની પ્રથમ આવશ્યકતા છે.

2) માનસિક વિકાસ :

મનની ગતિ હવાથી પણ તેજ હોય છે. શરીર થાકતું નથી પરંતુ મન થાકી જાય છે. મન ઈન્દ્રિયોનું સ્વામી છે. મનના કહ્યા અનુસાર જ ઇન્દ્રિયો કાર્ય કરે છે અને ઇન્દ્રિયોના કાર્યો પરથી જ સફળતા અથવા નિષ્ફળતાનો નિર્ધાર થતો હોય છે. એટલે જ તો સંત કબીરે કહ્યું છે કે "મન કે હારે હાર હે, મન કે જીતે જીત." આજના સ્પર્ધાત્મક વાતાવરણના કારણે તણાવ ખૂબ વધ્યો છે જેના કારણે યુવાનો પોતાની ક્ષમતાઓ ને

ભૂલી રહ્યા છે જે સ્વાભાવિક છે. હું આ 'કામ કરી શકું છું' એ વાતને આત્મસાત કરવાની આવશ્યકતા છે જેના માટે નિયમિત રીતે ધ્યાન/મેડીટેશન એક આવશ્યક ઉપાય છે જેની મદદથી મન ઉપર કાબૂ મેળવી શકાય છે અને તેનો સકારાત્મક ઉપયોગ કરી શકાય છે.

3) બૌદ્ધિક વિકાસ :

શરીર અને મન પછી બુદ્ધિ વિકાસનો વારો આવે છે. નિયમિત સ્વાધ્યાયથી બુદ્ધિ વધે છે. શ્રવણ, વાંચન, મનન, ચિંતન, આચરણ તથા વાતચીત (સંપ્રેક્ષણ) આ 6 સ્વાધ્યાયના ચરણ છે. સ્વાધ્યાયના આ 6 પ્રકારો થકી વ્યક્તિના પૂર્ણતા માટે એકાગ્રતા ખૂબ જરૂરી છે. સ્વામી વિવેકાનંદને કોઈકે પૂછ્યું કે વિદ્યાર્થીઓને શું શીખવાડવું જોઈએ? ત્યારે સ્વામીજીએ કહ્યું હતું કે "એકાગ્રતા." વ્યક્તિ જો એકાગ્રતા પ્રાપ્ત કરી લે તો એ દુનિયાના તમામ જ્ઞાનને પ્રાપ્ત કરી શકે છે એટલે આજના યુવાનોને એકાગ્રતા માટે પ્રશિક્ષિત કરવા જોઈએ. સ્વસ્થ શરીર, પવિત્ર મન તથા નિયમિત સ્વાધ્યાયથી જ બૌદ્ધિક વિકાસ સંભવ છે.

4) ભાવનાત્મક વિકાસ :

શરીર, મન, બુદ્ધિ સાથે વ્યક્તિત્વમાં ભાવનાઓ હોવી ખૂબ જરૂરી છે. બળશાળી હોવાથી બીજાને દુઃખ આપવું, મનથી શક્તિશાળી હોવાથી અન્ય વ્યક્તિઓને ડરપોક સમજવા તથા બુદ્ધિથી હોશિયાર હોવાથી અન્યને મૂર્ખ સમજવા એ 'વ્યક્તિત્વ' નથી. પોતાની જાતને શ્રેષ્ઠ અને બીજાને અનિષ્ટના સમજીને સમાજની ઉન્નતિની ચિંતા કરવી એટલું જ નહીં પરંતુ સહયોગની ભાવના સાથે કામ કરવાની વૃત્તિથી ભાવનાત્મક વિકાસ થતો હોય છે. જેમાં બીજા માટે ભલું કરવાની ભાવના, બીજાને મદદ કરવાની ભાવના, બીજાને હૂંફ અને સાંત્વના આપવાની ભાવના એ ભાવનાત્મક વિકાસનો ભાગ છે આમ જ્ઞાન વહેંચવાથી વધે છે એવો વિચાર ભાવનાત્મક વિકાસ અંતર્ગત આવે છે.

5) આધ્યાત્મિક વિકાસ :

શરીર, મન, બુદ્ધિ તથા ભાવનાત્મકતાથી પૂર્ણ વ્યક્તિત્વમાં અહંકાર આવવો તે સ્વાભાવિક છે. અહંકાર, મનુષ્યને પતન તરફ લઈ જાય છે. એટલે શરીર, મન, બુદ્ધિ તથા શ્રેષ્ઠ ભાવનાથી મેળવેલ સફળતા ઈશ્વરના ચરણોમાં અર્પિત કરવાથી અહંકાર નાશ પામે છે. બધું જ ઈશ્વરની ઈચ્છાથી થઈ રહ્યું છે આ ભાવ સાથે ઈશ્વર ઉપર શ્રધ્ધા રાખવી એ આધ્યાત્મિક વિકાસ અંતર્ગત આવે છે. કોઈ પણ ધર્મના વ્યક્તિએ પોતાના રીતરિવાજ અને પ્રાર્થના, ભક્તિ, નામ-સ્મરણ, દાન-ધર્મ, સેવાકાર્ય સાથે પોતાની જાતને ઓળખી, પોતાના જાત ઉપર વિશ્વાસ રાખી આગળ વધવું એ બધુજ આધ્યાત્મિક વિકાસ માટે ખૂબ જરૂરી છે. આમ, આ બધા કાર્યોથકી જ આધ્યાત્મિક વિકાસ થાય છે.

આમ શરીર, મન, બુદ્ધિ, ભાવના તથા આત્માનો વિકાસ આ બધા જ આંતરિક વિકાસનો ભાગ છે એટલે પૂર્ણતાને પ્રાપ્ત કરવો એ જ સાચું વ્યક્તિત્વ વિકાસ છે કારણકે પૂર્ણતાની પ્રાપ્તિ એને અંદરથી જ થતી હોય છે આપણી ભારતીય સંસ્કૃતિમાં આંતરિક વિકાસને ખૂબ જ મહત્ત્વ આપવામાં આવ્યું છે એટલે જ એવું કહેવાય છે કે નૃત્ય સાધના, શરીર સાધના, સંગીત સાધના વગેરે પ્રત્યેક કાર્ય ઈશ્વરની પૂજાના રૂપમાં કરવામાં આવે છે ફક્ત દેખાવ માટે નહીં. ઉપરની તમામ બાબતો ને ધ્યાન પર લેતા વ્યક્તિત્વ વિકાસનો સાચો ખ્યાલ મળી શકે છે જે જીવનમાં સફળતા મેળવવા માં ખૂબ જ ઉપયોગી બને છે.

1.3. સફળતા :

1. સફળતાનો ખ્યાલ :-

સફળતા કોણ ઇચ્છતું નથી ? આપણે બધા તે ઈચ્છીએ છીએ અને વધુમાં વધુ ઝડપથી સફળતા કેમ મળે તે પણ ચાહતા હોઈએ છીએ. પરંતુ સફળતા પાછળ હંમેશા સફળતા જ મળશે એ કંઈ જરૂરી નથી પરંતુ જિંદગીની કોઈ ફેરફાર નહી પણ નિષ્ફળતાનો સ્વાદ પણ મળી શકે છે અને જેઓ નિષ્ફળતાને હળવી રીતે લઇ તેમાંથી મળેલા અનુભવને અવગણે છે તે નિષ્ફળતા સાથે સફળતાપૂર્વક કઈ રીતે લડવું તેનાથી અજાણ રહી જાય છે.

આથી જ સફળ વ્યક્તિ માટે ધીરજ અને મહેનત અનિવાર્ય જરૂરતો છે. તેના માટે સતત સ્વ-મૂલ્યાંકન અને સ્વ સુધારણા જરૂરી છે. અને યાદ રાખો કે નિષ્ફળતા પણ તમે ધારો તો તમારી સફળતાની રાહ માટે પથદર્શક બની શકે છે. પોતાની જાતના મૂલ્યાંકન અને જાત સુધારણા માટેના પોતાના સભાન પ્રયાસો થકી વ્યક્તિત્વનો વિકાસ પુરબહારમાં થઈ શકે છે.

સફળતા શબ્દોને સમજવા માટે નીચે આપેલ દ્રષ્ટાંતો અને પ્રકારોને સમજીએ.

પ્રત્યેક મનુષ્ય પોતાના જીવનમાં સફળતા ઈચ્છે છે, પણ દરેકના સફળતાના માપદંડ જુદા જુદા હોય છે કોઈ વર્લ્ડકપની ક્રિકેટ જૂથ કે સમૂહમાં સ્થાન મેળવીને સેન્ચ્યુરી કરવી એને જીવનની સફળતા માને છે તો કોઈ બિલ ગેટ્સની જેમ વિશ્વના ધન કુબેર બનવાને જીવનની સફળતા ગણે છે વળી કોઈ વિદ્યાર્થી બોર્ડની પરીક્ષામાં પ્રથમ નંબર મેળવવાને સફળતા માને છે આમ દરેક વ્યક્તિનું સફળતાનું ધોરણ અલગ અલગ હોય છે કેમકે દરેકનું ધ્યેય જુદું જુદું છે.

આથી સફળતાની સામાન્ય પરિભાષા આપવી હોય તો એમ કહી શકાય કે નિશ્ચિત કરેલા ધ્યેયે પહોંચવું એ જ સફળતા છે. આમ ધ્યેયની સિદ્ધિ એટલે સફળતા. પરંતુ ધ્યેયની સિદ્ધિ સાથે સુખ શાંતિ સંતોષ અને જીવનની કૃતકૃત્યતાની અનુભૂતિ રહેલા હોય તો તેને જ સાચી સફળતા કહી શકાય. ધ્યેય સિદ્ધ તો થાય પણ જીવનમાંથી સુખ-શાંતિ ચાલ્યા જાય, પારિવારિક કલહ- કંકાસ સર્જાય તો એ સાચી સફળતા નથી.

1.4. સફળતાના પ્રકાર :-

મુખત્વે ત્રણ પ્રકારની સફળતા હોય છે જેમાં (1) તાત્કાલિક સફળતા (2) લાંબાગાળાની સફળતા (3) શાશ્વત સફળતા

(1) તાત્કાલિક સફળતા :-

વર્તમાન સમયમાં મોટે ભાગે બધા ને તાત્કાલિક સફળતા જોઈએ છે રાતોરાત શ્રીમંત બની જવું છે. બે કલાકર્મો સમાધિનો આનંદ મેળવવો છે. આગલા દિવસે તૈયાર કરીને પરીક્ષામાં નંબર મેળવવો છે. ઈન્સ્ટન્ટ કોફીની જેમ બધાને ઈન્સ્ટન્ટ સફળતા જોઈએ છે. આવી તાત્કાલિક સફળતા તાત્કાલિક સુખ આપે છે. પણ એ સુખ પણ ટૂંકા ગાળાનું જ હોય છે.

ખંતભર્યા પરિશ્રમ વગર પ્રાપ્ત થયેલી સફળતા સ્થાઈ આનંદ આપી શકતી નથી. ઉદાહરણ તરીકે જોઈએ તો લાગવગને લઈને કોઈ એ કંપનીમાં ઉચ્ચ અધિકારીની નોકરી મેળવી

લીધી, પણ પછી કટોકટી સર્જાય, સમસ્યાનો ઉકેલ લાવવાનો હોય ત્યારે અનુભવ અને આવડત ન હોવાને કારણે તે અધિકારી કંપનીને ડુબાડી દે છે અને તેથી ટૂંકાગાળાની સફળતા પછી ઘોર નિષ્ફળતામાં પરિણમે છે.

(2) લાંબાગાળાની સફળતા :-

આ સફળતા પુરુષાર્થ દ્વારા પ્રાપ્ત થાય છે. એકધાર્યા, ખંતભર્યા સતત પ્રયત્નો દ્વારા જે સિદ્ધિ સાંપડે છે તે જ સ્થાઈ બની રહે છે. એ સિદ્ધિનો આનંદ પણ સ્થાઈ રહે છે. લાંબાગાળાની સફળતાનો માર્ગ એ પરિશ્રમનો, તપસ્યાનો માર્ગ છે પરંતુ આ સફળતા વ્યક્તિના સમગ્ર અસ્તિત્વ સાથે વણાઈ ગયેલી હોવાથી જીવનપર્યંત ટકે છે.

(3) શાશ્વત સફળતા :-

આ સફળતામાં શાશ્વત સુખ, શાશ્વત શાંતિ અને શાશ્વત જીવન સંકળાયેલા છે. આ સફળતા એ જન્મોજનમની સફળતા છે. એ ત્યારે જ મળે છે જ્યારે આત્મજ્ઞાનની પ્રાપ્તિ થાય. આ સફળતા પ્રાપ્ત કર્યા પછી કઈ જ મેળવવાનું રહેતું નથી કેમ કે જેને મેળવવાથી સઘળું મળી જાય છે, જેને જાણવાથી સઘળું જાણી શકાય છે, એવું પરમતત્ત્વ મેળવી લીધા પછી કઈ જ પ્રાપ્ત કરવાનું રહેતું નથી એ જ તો છે મનુષ્ય જીવનની સફળતાનું સર્વોચ્ચ શિખર.

આજના યુવાનો બુદ્ધિમાન છે, મહત્ત્વકાંક્ષી છે, ઉત્સાહી છે પણ નાની નાની બાબતોનો સામનો બહાદુરીપૂર્વક કરી શકતા નથી, કેમકે તેમને વ્યક્તિત્વ વિકાસની કળા શીખવવામાં આવતી નથી જેમાં જીવન જીવવાની કળાનું શિક્ષણ રહેલું છે. એ જીવનમૂલ્યોનું શિક્ષણ આધુનિક શિક્ષણ પદ્ધતિ માં નથી. તેથી આજના યુવાનોને સાચું માર્ગદર્શન મળતું નથી, તેઓ કેરિયર બનાવવા માટે તેજ ગતિથી દોડી રહ્યા છે અને તેમાં નિષ્ફળતા મળતા નિરાશા અને હતાશામાં ધકેલાઈ જાય છે.

વર્તમાન યુવાવર્ગની હતાશા અને નિરાશા અને સહજતાથી સઘળી સમસ્યાઓનો ઉકેલ સ્વામી વિવેકાનંદના જીવન દર્શનમાંથી મળી રહે છે. આજે ભારતના યુવા વર્ગની સામે ત્રણ મુખ્ય સમસ્યાઓ રહેલી છે (1) બેરોજગારી (2) ધર્મ પર અવિશ્વાસ (3) આદર્શોના અભાવમાં નૈતિક અને માનસિક સંઘર્ષ. જીવનમાં દરેક પ્રકારની સફળતા પ્રાપ્ત કરવા માટે અને આવશ્યક સર્વાંગી વ્યક્તિત્વ વિકાસ માટે પાંચ સિદ્ધાંતો આપેલ છે. માત્ર આ પાંચ સિદ્ધાંતોનું જીવનમાં પાલન કરવાથી સફળતા અવશ્ય પ્રાપ્ત થાય છે.

1.5. સફળતા પ્રાપ્ત કરવા માટેના પાંચ સિદ્ધાંતો :

(1) આત્મશ્રદ્ધા (2) આત્મજ્ઞાન (3) આત્મનિર્ભરતા (4)આત્મસંયમ અને (5) આત્મત્યાગ

(1) આત્મશ્રદ્ધા :- પોતાની જાતમાં શ્રદ્ધા રાખો.

જેમણે પોતાનામાં આત્મવિશ્વાસ છે તેમના માટે સફળતાના સર્વ દ્વારો ખુલ્લા થઈ જાય છે. તેમના માટે કોઈ કાર્ય મુશ્કેલ કે અશક્ય રહેતું નથી. સફળ અને નિષ્ફળ મનુષ્ય વચ્ચેનો તફાવત એ આત્મવિશ્વાસ હોવો અને ન હોવો તેને લઈને જ છે, એમ આપણે જોઈ શકીએ છીએ. જે વ્યક્તિ એમ માને છે કે 'હું આ કરી શકીશ' તેઓ આત્મશ્રદ્ધાના બળથી એ કાર્ય જરૂર સિદ્ધ કરે છે. વિજય મેળવવા માટે તમારામાં અદ્ભુત ખંત તથા પ્રબળ ઈચ્છાશક્તિ જોઈએ. ખંતલી વ્યક્તિ તો કહેશે હું સમુદ્રને પણ પી જઈશ, મારી

ઈચ્છા થાય તો પર્વતોનો પણ ભાંગીને ભુક્કો થઈ જાય. આ જાતનો ઉત્સાહ, આ જાતની ઈચ્છાશક્તિ ધારણ કરો. ખૂબ મહેનત કરો તમે લક્ષ્યને જરૂર પહોંચશો. સર્વ સફળતાનો પાયો છે,આત્મશ્રદ્ધા. જો આત્મશ્રદ્ધા હશે તો જ કાર્ય કરવાનો ઉત્સાહ જાગશે અને અંતર્નિહિત શક્તિઓ પણ તો જ પ્રગટ થશે.

આત્મશ્રદ્ધા જ સાહસની જન્મદાતા છે. આજે આપણે ચાપ દાબીએ અને વીજળીનો બલ્બ ઝળહળી ઊઠે છે એમાં આપણને કંઈ આશ્ચર્ય જણાતું નથી. પરંતુ તેના શોધક થોમસ આલ્વા એડિસનને પોતાની પ્રયોગશાળામાં હજારથી પણ વધુ પ્રયોગો કર્યા પણ ચોવીસ કલાક જલતો રહે તેવો બની શક્યો નહીં. છતાંય તેણે નિષ્ફળતા સ્વીકારી નહીં તેનામાં આત્મવિશ્વાસ હતો કે હું સફળ થઈશ અને આખરે તે લાંબા સમય સુધી ઝળહળતો રહી શકે તેવો બલ્બ શોધીને જ જંપ્યા. નવી શોધખોળો કરનાર, નવા ખંડો શોધનાર અને આધ્યાત્મિક ક્ષેત્રમાં, આત્માના પ્રદેશમાં આગળ વધનારા સર્વ સાહસિકો આત્મશ્રદ્ધાના જોરે જ સફળ થાય છે. આત્મશ્રદ્ધા ધરાવનાર કદી પણ નિરાશ કે હતાશ થતા નથી. કેમકે તેમનામાં રહેલો આત્મવિશ્વાસ અંતર્નિહિત શક્તિઓને જાગૃત કરી દે છે. શારીરિક, માનસિક, બૌદ્ધિક અને આધ્યાત્મિક એમ ચાર પ્રકારની શક્તિઓ જાગૃત થતા મનુષ્ય ખૂબ ઝડપથી લક્ષ્ય સ્થાને પહોંચી શકે છે. અલબત્ત માર્ગમાં કેટલાય અવરોધો અને વિઘ્નોનો સામનો કરવો પડે છે પરંતુ આત્મશ્રદ્ધાથી તે સઘળાં વિઘ્નોને પાર કરી શકે છે. આમ નિર્ભય બનવા માટે ભયજનક પરિસ્થિતિ ભાગવું નહીં પણ તેનો સામનો કરવાનો રહે છે. સારા પુસ્તકોનું વાંચન કરવાથી આત્મવિશ્વાસ ખૂબ સારી રીતે વધારી શકાય છે.

(2) આત્મજ્ઞાન :- સ્વને ઓળખો :

સફળતા મેળવવા માટે નું બીજું સૂત્ર પોતાની જાતને ઓળખવાનું છે. પોતાની જાતે એટલે અમુક વ્યક્તિ નહીં પણ પોતાનું સાચું સ્વરૂપ શું છે, તેનું જ્ઞાન મેળવવાનું છે. પોતાની આંતરિક શક્તિને ઓળખવાની છે એટલે કે પોતાના સાચા 'હું' એ શોધવાનું છે. આ જ્ઞાન બે અર્થોમાં રહેલું છે એક તો તે આત્માનું જ્ઞાન, એ જ તો છે આપણા સાચા સ્વરૂપની ઓળખ અને બીજું છે આત્મા જના દ્વારા કાર્ય કરે છે તે પ્રકૃતિના કારણો મન, બુદ્ધિ અને દેહ વિશેનું જ્ઞાન.

જ્યારે મનુષ્ય પોતાના સાચા સ્વરૂપને જાણવા લાગે છે ત્યારે જ તેને પોતાની અંદર રહેલી અનંત શક્તિનું ભાન થાય છે. અંદર રહેલી દિવ્યતાને પ્રગટ કરવી એ જ તો છે માનવ જીવનનો સાચો ઉદ્દેશ. આમ વ્યક્તિની અંદર રહેલી આ દિવ્યતાને બાહ્ય તેમજ આંતર પ્રકૃતિના નિયમ દ્વારા અભિવ્યક્ત કરવી એ જીવનનું ધ્યેય છે. એટલે જ જે વ્યક્તિ પોતાની શક્તિને ક્ષમતાને ઓળખી તેનો સકારાત્મક ઉપયોગ કરે છે તે જરૂર જીવનમાં સફળ થાય છે.

(3) આત્મનિર્ભરતા :- પોતાના પગ ઉપર ઊભા રહો.

આત્મશ્રદ્ધાર્થી આત્મનિર્ભરતા પ્રાપ્ત થાય છે. આત્મનિર્ભરતા એટ્લે બીજા પર આધારિત થઇને નહીં પણ પોતાની જ આંતરશક્તિઓ દ્વારા વિકાસ કરવો. ભાગ્યના ભરોસે બેસી રહેનારા યુવાનોને આળસ ખંખેરી ઉભા થઇ પુરુષાર્થમાં લાગી જવાથી સફળતાનો રસ્તો ખૂલતો હોય છે. સૌએ કર્મનો સિદ્ધાંત યાદ રાખવા જેવો છે કે' "જેવું વાવશો, તેવું લણશો."

પ્રત્યેક મનુષ્યને માટે કર્મનો સિદ્ધાંત ઓફર છે જેમ ભૌતિક જગતમાં સ્થૂળ પદાર્થોની

બાબતમાં ગુરુત્વાકર્ષણનો નિયમ પ્રવર્તે છે, કે ઉપરથી ફેકવામાં આવેલો પદાર્થ વચ્ચે કોઈ અવરોધ ન આવે તો નીચે જ પડે છે, એજ રીતે માનસિક જગતનો નિયમ એ છે કે 'જેવું કર્મ કરો તેવા ફળ પામો'. કોઈ આ નિયમ સ્વીકારે કે ન સ્વીકારી પણ તેની સચ્ચાઈમાં કંઈ ફેર પડતો નથી સારા કર્મો કરનારને સારું ફળ મળે અને ખરાબ કર્મો કરનારને ખરાબ ફળ અવશ્ય મળે છે. એમાં લાંચ આપીને કોઈ છટકી શકતું નથી. દરેકે પોતાના સારા માઠા કર્મોના ફળ ભોગવવા જ પડે છે પણ તે ફળ ક્યારે મળશે તે નિશ્ચિત હોતું નથી આથી વર્તમાનમાં મનુષ્ય દુઃખ ભોગવતો હોય તો તેના માટે બીજું કોઈ જવાબદાર નથી પણ એના ભૂતકાળના કર્મો જ જવાબદાર છે. આમ બીજા પર દોષનો ટોપલો ઢોળ્યા વગર મનુષ્ય હિંમતપૂર્વક પોતાના દુઃખનો સામનો કરવો જોઈએ. વર્તમાનમાં કરેલા પુરૂષાર્થી જ ભાવિ ઘડાતું હોય છે. આપણા ભાગ્યના નિર્માતા આપણે પોતે જ છીએ. ભાગ્યની આધારે બેસી રહેનારાઓ જીવનમાં ક્યારેય આગળ વધી શકતા નથી. સંસ્કૃતના એક સુભાષિત માં કહેવાયું છે કે' ''બેઠેલાનું ભાગ્ય બેઠું રહે છે, સુતેલાનું ભાગ્ય સુતું રહે છે અને ચાલનારાઓનું ભાગ્ય ચાલતું રહે છે, માટે ચાલતા રહો.''

(4) આત્મસંયમ :- મનને નિયંત્રિત કરો.

ઘણા વિદ્યાર્થીઓ દરરોજ કલાકો સુધી વાંચતા હોય છે છતાં તેઓ પરીક્ષામાં સારા માર્ક મેળવી શકતા નથી જ્યારે કેટલાક વિદ્યાર્થીઓ માત્ર ઓછા સમયમાં વાંચીને પણ ઘણું સારું પરિણામ લાવે છે એની પાછળનું કારણ છે મનને એકાગ્ર કરીને કરેલો અભ્યાસ. કોઈપણ ક્ષેત્રે પ્રગતિ કરવા માટે મનની એકાગ્રતા ખૂબ જ જરૂરી છે. એકાગ્રતા કેળવવા માટે આત્મસંયમ ની આવશ્યકતા રહે છે. આપણા દેશમાં પ્રાચીન કાળમાં ગુરુકુળોમાં ધ્યાન અને એકાગ્રતાના શિક્ષણ પર વિશેષ ધ્યાન આપવામાં આવતું હતું પરંતુ દુભાગ્યે આજે આપણી મોટાભાગની શૈક્ષણિક સંસ્થાઓમાં એકાગ્રતાનું શિક્ષણ આપવામાં આવતું નથી અને તેથી જ યુવાનોની શારીરિક માનસિક અને બૌદ્ધિક શક્તિઓ પૂરેપૂરી વિકસિત નથી. પરંતુ હવે વિદેશોમાં ધ્યાન અને એકાગ્રતાના શિક્ષણ પ્રત્યે લોકોની ઉત્સુકતા વધી રહી છે. ઈંગ્લેન્ડ અને યુરોપના કેટલાક દેશોમાં પણ હવે એકાગ્રતા અને ધ્યાન નું શિક્ષણ પ્રાયોગિક ધોરણે અપાઈ રહ્યું છે. હવે એ સાબિત થઈ ચૂક્યું છે કે કોઈપણ પ્રકાર સફળતા માટે મનની એકાગ્રતા અનિવાર્ય છે.

પશ્ચિમના મહાન ચિંતક ઈમાર્શન કહે છે કે, 'સફળતાનું રહસ્ય તો છે, એકાગ્રતા.' ભણવામાં, વેપારમાં, યુદ્ધમાં બધા જ પ્રકારની બાબતોમાં એકાગ્રતા ખૂબ જરૂરી છે. જેમ સૂર્યનાં કિરણો જ્યારે લેન્સ પર પડી ને કેન્દ્રીભૂત થાય છે, ત્યારે તેની નીચે રાખેલ કાગળ ને બાળી નાખે છે તેવી રીતે મન જ્યારે એકાગ્ર થાય છે ત્યારે તેનામાં અદ્દ્ભુત શક્તિ પ્રગટ થાય છે. આપણે મહાન પુરુષોના જીવન ચરિત્ર જોશુ તો તેઓ ચિત્તની એકાગ્રતા ને લઈને જ મહાન બન્યા હતા તે જાણવા મળે છે. સિકંદર એકાગ્રતાને લઈને જ મહાન બન્યો. મહાત્મા ગાંધીજીએ આઝાદીની લડતમાં પોતાના મનને એકાગ્ર કર્યું અને ભારતમાતાને આઝાદ કરી રાષ્ટ્રપિતા બન્યા. સચિન તેંડુલકરની સફળતાનું કારણ પણ તેની એકાગ્રતાની શક્તિ રહેલી છે. આમ મોટા ભાગના મહાન પુરુષોની મહાનતાનું રહસ્ય મનની એકાગ્રતા માં રહેલું છે એટલું જ નહી પણ આપણા રોજિંદા જીવનમાં પણ એકાગ્રતાનો અત્યંત મહત્ત્વ છે. સારી રીતે ભણવા, ભણાવવા, ચિત્રકામ કરવા, ગ્રંથો લખવા ભાષણ આપવા, રસોઈ બનાવવા કે સફાઈ કરવા જેવા સામાન્ય કાર્યામાં પણ એકાગ્રતાની આવશ્યકતા રહે છે. સર્વાત્તમ જ્ઞાન પ્રાપ્ત કરવા અધમમાં અધમ થી માંડીને

ઊંચામાં ઊંચા યોગી સુધી બધા માટે તે જ રીત છે અને એ રીત એકાગ્રતાની છે.

મનની મનની એકાગ્રતા માટે અભ્યાસ અને વૈરાગ્ય,નિયમિતતા પવિત્રતા, યુક્ત આહારવિહાર તો જરૂરી છે જ પણ સાથે સાથે મનુષ્યનું પોતાનો દ્રઢસંકલ્પ, અતિ ઉત્કટ પ્રાર્થના, સત્સંગ, સદ્વાંચનની પણ જરૂર છે. આ બધા ઉપાયો દ્વારા ધીમે ધીમે મન જરૂર વશમાં આવે છે અને એક વાર મન જીતાઈ ગયું પછી જ તો તેને અદ્ભુત શક્તિઓ પ્રગટ થતાં સામાન્ય મનુષ્યને મુશ્કેલ જણાતાં કાર્યાને શક્ય જણાતી બાબતો સાવ સરળતાથી થઈ શકે છે. મનની અસીમ શક્તિઓ સફળતાના સર્વ દ્વારને ખોલી આપે છે.

(5) આત્મત્યાગ : નિસ્વાર્થ સેવા કરો.

ત્યાગ વગર કોઈપણ મહત્ત્વનું કાર્ય સિદ્ધ થતું નથી. ત્યાગ અને સેવા એ આપણા રાષ્ટ્રીય આદર્શો છે. ભારતીય સંસ્કૃતિ ત્યાગ અને સેવાના પાયા ઉપર ઊભેલી છે. ઈશોપનિષદમાં પણ તેની ''તેન ત્યક્તેન ભુંજિતા'' એટલે કે ત્યાગીને ભોગવવાનો આદેશ આપવામાં આવેલો છે. તેમાં ઉપભોગનો નિષેધ કરવામાં આવ્યો નથી. પણ સાથે સાથે અન્યને માટે ત્યાગનો પણ સમાવેશ કરવામાં આવ્યો છે. કોઈપણ પ્રકારની સેવા પૂજા નો સાર એ છે કે ''પવિત્ર રહેવું અને બીજાઓની સેવા કરવી.'' રંક, રોગી અને નિર્બળમાં જ ઈશ્વરના દર્શન કરે છે તે જ ખરેખર ભગવાનની પૂજા કરે છે. હંમેશા જરૂરમંદ વ્યક્તિઓની સેવા કરતા રહેવું જોઈએ.

આ પાંચ સૂત્રો જીવનમાં અપનાવવાથી ઉપર જણાવેલ ત્રણ પ્રકારની સફળતા એટલે કે ટૂંકાગાળાની, લાંબાગાળાની અને શાશ્વત કાળની પ્રાપ્ત કરી શકાય છે. એટલું જ નહીં પણ યુવાનો સર્વાંગી વ્યક્તિત્વ વિકાસ માટે તથા ઉત્તમ ચારિત્ર્ય નિર્માણ માટે પણ આ સૂત્રો અત્યંત ઉપયોગી પુરવાર થઈ શકે છે. શક્તિના થનગનતા સ્રોત સમા યુવાનો જ આવતીકાલનું ઉજ્જવળ ભવિષ્ય છે જે આ સૂત્રોના આધારે ખુશી અને આનંદપૂર્વનું જીવન નિર્વાહ કરી શકે છે.

1.6. સ્વાધ્યાય :

- **નીચે આપેલ વાક્યો સાચા છે કે ખોટા તે જણાવો :**

(1) વ્યક્તિ અને વ્યક્તિત્વમાં કોઈ ફેર નથી.

(2) વ્યક્તિ વિકાસ એ સતત ચાલતી પ્રક્રિયા છે.

(3) બાહ્ય વ્યક્તિત્વ કરતા આંતરિક વ્યક્તિત્વ વિકાસ ખૂબ જ મહત્ત્વનો છે.

(4) સુંદર અને આકર્ષક દેખાવું, તે આંતરિક વ્યક્તિત્વ વિકાસનો ભાગ છે.

(5) આત્મનિર્ભર એટલે પોતાના પગ ઉપર ઉભા રહેવું.

(6) આત્મસંયમ એટલે હૃદયને નિયંત્રિત કરવું.

(7) નૃત્ય સાધના, શરીર સાધના, સંગીત સાધના વગેરે પ્રત્યેક કાર્ય ઈશ્વરને પૂજાના રૂપમાં કરવામાં આવે છે ફક્ત દેખાડવા માટે નહીં.

❖ **યોગ્ય શબ્દ વડે ખાલી જગ્યા પૂરો :**

(1) વ્યક્તિત્વ વિકાસ એ_____________વિકાસ

(2) આપણાપણું /આપણે એ આપણો જીવનભરનો સાથીદાર છે.

(3) જીવનના તમામ ક્ષેત્રોમા વ્યક્તિત્વનો પ્રભાવ છે.

(4) સ્વામી વિવેકાનંદના કહ્યા અનુસાર - પ્રત્યેક વ્યક્તિ'' ભ્રમ છે.

(5) સર્વાંગી વ્યક્તિત્વ વિકાસ માટે પ્રકારનો વિકાસ જરૂરી છે.

❖ **ટૂંકા પ્રશ્નો જવાબ લખો.**

(1) વ્યક્તિત્વ અને વ્યક્તિત્વ વિકાસમા શું તફાવત છે.

(2) વ્યક્તિત્વ વિકાસ કોને કેહવાય ?

(3) સર્વાંગી વિકાસ માટે ક્યાં પાંચ સિદ્ધાંતોની જરૂર પડે ?

(4) ફાધર વાલેસે ''વ્યક્તિત્વ' વિષે શું કહ્યું છે ?

(5) વ્યક્તિત્વના પ્રકારો ક્યાં છે ?

(6) આજના યુવાનો કેમ તણાવ અને નિરાશામાં જીવે છે ?

(7) સ્વામી વિવેકાનંદના કહ્યા પ્રમાણે વ્યક્તિના જીવનનો ઉદ્દેશ્ય શું હોવો જોઈએ ?

(8) યોગી અરવિંદ પ્રમાણે વ્યક્તિત્વની પૂર્ણતા માટે કયા પાંચ વિકાસની જરૂર પડે ?

(9) સફળતા એટલે શું? તેના પ્રકાર જણાવો.

(10) આજના યુવાનો સામે કઈ સમસ્યાઓ રહેલી છે ?

❖ ❖ ❖

એકમ 2

સ્વજાગૃતિ અને સ્વવિકાસ

-: રૂપરેખા :-

2.1 પ્રસ્તાવના

2.2 'સ્વ'નું સ્વરૂપ

2.2.1 'સ્વ' વિશેનો ભારતીય દષ્ટિકોણ

2.2.2 વિવિધ દષ્ટિકોણ મુજબ 'સ્વ'

2.3 સ્વના ચાર આયામો

2.4 સ્વવિકાસ અને વ્યક્તિત્વ વિકાસ

2.5 સ્વાધ્યાય

2.1 પ્રસ્તાવના

સ્વનું તત્ત્વજ્ઞાન સ્વને "ઓળખની પરિસ્થિતિ કે જે અનુભવ ધરાવતી એક વ્યક્તિને અન્ય બધાંથી અલગ પાડે છે." સ્વની વ્યાખ્યા પણ સ્વને આવી જ રીતે અધિકૃત કરે છે.

સ્વને ઘણીવાર એક સમગ્ર અસ્તિત્વ તરીકે ઓળખવામાં આવે છે કે જે ચૈતન્ય, સભાનતા અને વિવિધ તત્ત્વો સાથે (સ્વતંત્ર બુદ્ધિ, તાર્કિક પસંદગી વગેરે) સાથે જોડાયેલ હોય છે.

સ્વના સ્વરૂપ વિશે ઘણી તાત્ત્વિક મીમાંસાઓ કરવામાં આવે છે. જેમાં સ્વને અભૌતિક બાબત એટલે આત્મિક સત્ તરીકે પણ ઓળખવામાં આવે છે.

2.2 સ્વનું સ્વરૂપ

1) સ્વ વિશેનો ભારતીય દષ્ટિકોણ :

સ્વ વિશેનો ભારતીય દષ્ટિકોણ અધ્યાત્મ ઉપર રચાયેલો છે. ભારતીય દષ્ટિકોણ સ્વને અદ્વૈત સ્વરૂપમાં જુએ છે, સ્વને આત્માના સ્વરૂપમાં જુએ છે. આ આત્માને વાણી કે મન જેવાં સાધનોથી પામી શકતો નથી.

આ પાંચ આવરણોથી ભીતર રહેલ અંતરસ્તમ, સૂક્ષ્માતિસૂક્ષ્મ આત્મ એ જ સૌથી પર એવું તત્ત્વ છે કે જે સત્ય - જ્ઞાન - અનંત સ્વરૂપ છે, તે જ જાણવા લાયક / જ્ઞેય / પરમાત્મા / બ્રહ્મ છે. તેને તું જાણ - એવો બોધ તૈતરીય ઉપનિષદ આપે છે. તેને જાણવું એટલે જ સ્વને જાણવું એટલે જ સ્વની સમજ. જેમ અગ્નિ લાકડાથી ભિન્ન છે, તેમ આ આત્મા પણ શરીરથી ભિન્ન છે. માટે વ્યક્તિ જો પોતાના શરીર, મન અને આત્મા વચ્ચે સ્પષ્ટ ભેદ કરી શકે તો જ તે પોતાના સ્વને જાણી શકે. સ્વને જાણવાની આ પ્રક્રિયાને સ્વની ઓળખ પણ કહેવામાં આવે છે.

કર્મ અથવા પરિણામ, સુખ અથવા દુઃખ - એ બધાં પ્રકૃતિ અને તેના વિકારો (શરીર, બુદ્ધિ, મન વગેરે)ના ધર્મ છે. શરીર, ઇન્દ્રિય, મન અથવા બુદ્ધિને આત્મા સમજી લેવો એ અજ્ઞાન છે - ભ્રમ છે. જ્યારે આવા અજ્ઞાનને કારણે પુરૂષ પોતાને શરીર, મન અથવા બુદ્ધિ સમજી લે છે, ત્યારે તેને ભ્રમ થાય છે કે તે કર્મ અથવા પરિવર્તનના પ્રવાહમાં અનેક પ્રકારનાં દુઃખોમાં ફસાઈ ગયો છે. પ્રકૃતિમાંથી બુદ્ધિ, અહંકાર,મન, પાંચ જ્ઞાનેન્દ્રિય,

પાંચ કર્મેન્દ્રિય, પાંચ તન્માત્રાઓ તથા પંચમહાભૂતની રચના થાય છે. આમ, સૃષ્ટિ એ પ્રકૃતિના ચોવીસ તત્ત્વોની રમત છે જેનો આરંભ પ્રકૃતિથી થાય છે અને પંચમહાભૂતોથી એ સર્જનક્રિયા સમાપ્ત થાય છે. તેનો દર્શક અથવા સાક્ષી પુરૂષ છે. સંસાર ન તો પરમાણુઓના આકસ્મિક સંયોગનું ફળ છે કે ન તો અંધ કાર્યકારણ નિયમનું નિરર્થક પરિણામ છે. સૃષ્ટિ એક વિશેષ પ્રયોજનથી થાય છે. જેનો ઉદ્દેશ આધ્યાત્મિક ઉન્નતિ એટલે કે સ્વની ઓળખ, સ્વની સમજ.

આમ, સ્વ વિશેનો ભારતીય દૃષ્ટિકોણ સ્વને શરીર, મન, બુદ્ધિ તથા અહંકારથી જુદો સમજે છે. જ્યારે વ્યક્તિ શરીર, મન, બુદ્ધિથી અલગ સ્વને જાણે છે તથા પોતાના અહંકારને નિર્મૂળ કરે છે ત્યારે તેને પોતાના સ્વની ઓળખ થાય છે. કે તેનો સ્વ સંચિત આનંદ સ્વરૂપ છે. આ સ્વને જાણવું, સમજવું એટલે જ પ્રજ્ઞાવાન થવું. મોક્ષ કે નિર્વાણ પામવું તથા અહીં અને અત્યારે (Here and Now) છે એમ કહેવાય.

2) વિવિધ દૃષ્ટિકોણ મુજબ સ્વ :

સ્વ એ પોતાના સંદર્ભમાં ઉલ્લેખ છે. સ્વને જોવાનો સંદર્ભ વ્યક્તિનિષ્ઠ હોય છે. સ્વપણું એ સ્વ ઓળખથી ભિન્ન છે. સ્વપણું વ્યક્તિની પોતાના સ્વ વિશેની સમજ છે. જ્યારે સ્વ ઓળખ વ્યક્તિ બીજાના દૃષ્ટિકોણથી મેળવતો ખ્યાલ છે. સ્વને સમજવા માટે તાત્ત્વિક, મનોવૈજ્ઞાનિક, ધાર્મિક અને સાંસ્કૃતિક જેવા દૃષ્ટિકોણો ઉપયોગી નીવડે છે.

➢ **સ્વની સમજ માટેનો તાત્ત્વિક દૃષ્ટિકોણ :**

સ્વનું તત્ત્વજ્ઞાન સ્વને એક સમગ્ર અસ્તિત્વ તરીકે ઓળખે છે કે જે ચૈતન્ય, સભાનતા અને વિવિધ માધ્યમો (સ્વતંત્ર બુદ્ધિ, તાર્કિક પસંદગી વગેરે) સાથે જોડાયેલ હોય છે.

સ્વ એક એવું અસ્તિત્વ છે જે ચૈતન્યનો સ્ત્રોત છે, જે વ્યક્તિના વિચારો અને કાર્યો માટે જવાબદાર માધ્યમ છે.

સ્વનું સ્વરૂપ અભૌતિક છે, આત્મિક છે, આધ્યાત્મિક છે.

➢ **સ્વની સમજ માટેનો મનોવૈજ્ઞાનિક દૃષ્ટિકોણ :**

સ્વનું મનોવિજ્ઞાન એટલે કે પોતાની ઓળખનું બોધાત્મક અને સંવેગાત્મક પ્રતિનિધિત્વ અથવા પોતાના અનુભવોના વિષયનો અભ્યાસ. એટલે કે વ્યક્તિ પોતાની ઓળખ વિશે જે બોધાત્મક દૃષ્ટિ ધરાવે છે અને જે સંવેગો દ્વારા પોતાને ઓળખે છે. તેનો અભ્યાસ અથવા વ્યક્તિના પોતે જે અનુભવો સંકલિત કર્યા છે તે અનુભવોથી રચાયેલું વ્યક્તિનું પૂંજ એટલે કે ''સ્વ''નો અભ્યાસ.

➢ **સ્વની સમજ માટેનો ધાર્મિક દૃષ્ટિકોણ :**

સ્વ એ આધ્યાત્મિકતાનો જટિલ અને કેન્દ્રીય વિષય છે. ધાર્મિક દૃષ્ટિકોણ સ્વના બે સ્વરૂપનો સ્વીકાર કરે છે. (1) સ્વ એટલે કે અહંકાર કે જે શીખેલો તથા શરીર અને મનથી ઘડાયેલો હોય છે. (2) સાચો સ્વ એટલે સાક્ષીત્વ અથવા પોતાનું અવલોકન.

➢ **સ્વની સમજ માટેનો સાંસ્કૃતિક દૃષ્ટિકોણ :**

સ્વનો સાંસ્કૃતિક દૃષ્ટિકોણ એવું માને છે કે સ્વ વ્યક્તિના પોતાના સામાજિક તથા સાંસ્કૃતિક અનુભવોમાંથી સતત ઉદ્ભવતો રહે છે. જેવું વ્યક્તિની આસપાસનું સામાજિક તથા સાંસ્કૃતિક વાતાવરણ તેવા તેના સ્વનો ઉદ્ભવ થાય છે. જો

સામાજિક - સાંસ્કૃતિક વાતાવરણ નૈતિક, સુસંસ્કૃત હોય તો એક નૈતિક અને સુસંસ્કૃત નથી હોતું. ત્યાં અનૈતિક અને અસંસ્કૃત સ્વનો વિકાસ થાય છે. સામાજિક - સાંસ્કૃતિક સ્વ સતત વિકસતો રહે છે. વ્યક્તિ જેટલાં વધુ સામાજિક સાંસ્કૃતિક અનુભવો મેળવતી જાય છે તેટલો તેનો સ્વ વિકસતો જાય છે.

2.3 સ્વના ચાર આયામો

માનવ જીવન ચાર આયામોનું બનેલું હોય છે. શારીરિક, માનસિક, સાંવેગિક અને અધ્યાત્મિક સ્તરે અસ્તિત્વ. જીવનમાં સમતુલા જાળવવા તથા પોતાના જીવનમાં સમગ્રતા તથા સંતોષ મેળવવા આપણે આપણામાં રહેલા આ ચારેય આયામોને તંદુરસ્ત કરવા પડે, વિકસિત કરવા પડે તથા ચારેયનું સંકલન કરવું પડે.

➢ **શારીરિક આયામ :**

શારીરિક આયામ એટલે કે આપણું શારીરિક શરીર, જેમાં આ ભૌતિક વિશ્વમાં અસ્તિત્વ ટકાવવું તથા સમૃદ્ધ કરવાની શક્તિઓનો સમાવેશ થાય છે. પોતાના શારીરિક અસ્તિત્વનો વિકાસ એટલે કે પોતાના શરીરની કઈ રીતે સારી સંભાળ લેવી તથા આનંદ મેળવવો તે. આનો અર્થ આ વિશ્વમાં કઈ રીતે આરામ-દાયક રીતે રહેવું અને અસરકારક રીતે જીવવાના કૌશલ્યોનો વિકાસ થાય છે. જે વ્યક્તિ શારીરિક રીતે તંદુરસ્ત હોય છે તે અસ્તિત્વનો આનંદ લઈ શકે છે. સ્વને માણવાની પ્રથમ શરત શારીરિક સ્વસ્થતા તથા શારીરિક મજબૂતાઈ છે.

➢ **માનસિક આયામ :**

માનસિક આયામ એટલે કે આપણી બુદ્ધિ, આપણામાં વિચારવાની તથા તર્ક કરવાની શક્તિ. આપણું અસ્તિત્વ માનસિક સ્તરે આપણા વિચારો, વલણ, માન્યતાઓ તથા મૂલ્યનું બનેલું હોય છે. આપણી બુદ્ધિ એ આપણને મળેલી સૌથી અમૂલ્ય ભેટ છે. અને ક્યારેક તે અભિશાપ પણ છે. આપણી માનસિક શક્તિઓનો વિકાસ એટલે કે સ્પષ્ટરીતે ચિંતન કરવું, ખુલ્લું મન રાખવું, છતાં બૌદ્ધિક તફાવતો કરવા. આપણી માનસિક શક્તિ આપણને આપણા આજુબાજુના જીવનના અનુભવોમાંથી જ્ઞાન અને ડહાપણ મેળવવામાં મદદ કરે છે. વ્યક્તિ જેટલા પોતાના આજુબાજુના વાતાવરણમાંથી અનુભવો એકત્ર કરે તેટલું તેનું જ્ઞાન વધે છે જે જ્ઞાનથી તે પોતાના વાતાવરણ પર કાબુ મેળવી શકે છે અને જીવનને માણી શકે છે.

➢ **સાંવેગિક આયામ :**

સાંવેગિક આયામ એટલે કે જીવનનો ગહન અનુભવ, તથા પોતાનો અન્ય સાથેનો અને વિશ્વ સાથેનો સાંવેગિક સંબંધ. તે આપણા સ્વની એવી સંવેદના છે જે આપણને બીજા સાથે જોડે છે. પોતાનો સાંવેગિક વિકાસ એટલે કે, આપણામાં રહેલ પ્રેમ, કરૂણા, દયા, સહાનુભૂતિ, વાત્સલ્ય વગેરે સંવેગોનો વિકાસ. આ સંવેગોનો વિકાસ થવાથી એક વ્યક્તિ બીજી વ્યક્તિ સાથે સાંવેગિક રીતે જોડાઈ શકે છે અને તેનાથી સંબંધો વિકસાવી પોતાના જીવનને આનંદથી ભરી શકે છે.

➢ **આધ્યાત્મિક આયામ :**

આધ્યાત્મિક આયામ એટલે કે આપણો આંતરિક સત્વ. આપણો આત્મા, આપણો એક એવો ભાગ કે જે સમય અને સ્થળની પેલે પાર પણ અસ્તિત્વ ધરાવે છે. તે આપણને બ્રહ્માંડના સ્ત્રોત સાથે જોડે છે અને દરેક અસ્તિત્વમાં ઐક્યતા લાવે છે. આપણા આધ્યાત્મિક જીવન વિશેની આપણી સભાનતા આપણને સમગ્ર બ્રહ્માંડ સાથે જોડે છે. આપણા જીવનનો ગહન અર્થ અને ઉદ્દેશ મળે છે. જીવન અંગેનો બહોળો દૃષ્ટિકોણ વિકસાવે છે. આધ્યાત્મિક આયામ આપણા જીવનના વિકાસને આધાર આપે છે.

વ્યક્તિ જેટલું પોતાના આધ્યાત્મિક સ્વને જાણે છે તથા સમજે છે તેટલું જ તે પોતાના મૂળ સ્વને જાણે છે, જે તેને અજ્ઞાનમાંથી બહાર કાઢી જીવનનો પ્રકાશ, આનંદ આપે છે.

2.4 સ્વવિકાસ અને વ્યક્તિત્વ વિકાસ

⇨ સ્વનો વિકાસ :

પોતાના આંતરિક સ્વનો વિકાસ એટલે કે પોતાના આધ્યાત્મિક સ્વનો વિકાસ. જે વ્યક્તિ પોતાનો આધ્યાત્મિક વિકાસ કરી શકે છે તે પોતાના સ્વનો વિકાસ કરી શકે છે. આધ્યાત્મિક વિકાસ એટલે કે પોતાના સ્વની ઓળખ. વ્યક્તિ જ્યારે તે પોતે શરીર, મન કે બુદ્ધિ નથી તેમ જાણે છે અને પોતાના અહંકારને નિર્મૂળ કરી નાંખે છે ત્યારે તે પોતાના સ્વના વિશ્વમાં પ્રવેશે છે ત્યારે વ્યક્તિને પોતાના આધ્યાત્મિક સ્વનો અનુભવ થાય છે. સ્વનો વિકાસ એટલે કે વ્યક્તિની આંતરિક શક્તિઓનો વિકાસ. વ્યક્તિનો સ્વ તેની સંવેદનક્ષમતા, સ્વભાવ, કૌશલ્યો, બૌદ્ધિક ક્ષમતા, સામાજિક ક્ષમતા વગેરેથી બનેલો હોય છે. માટે વ્યક્તિનો વિકાસ કરવો હોય તો તેની સંવેદનક્ષમતા, સ્વભાવ, કૌશલ્યોનો વિકાસ કરવો પડે.

⇨ સંવેદનક્ષમતાના વિકાસ દ્વારા વ્યક્તિગત વિકાસ :

સંવેદનક્ષમતા વ્યક્તિની અંગભૂત બાબત છે. સંશોધનો સ્વીકારે છે કે સાંવેગિક બુદ્ધિ આંકનું મહત્ત્વ સામાન્ય બુદ્ધિ આંક કરતાં વધુ હોય છે. જે વ્યક્તિ પોતે સંવેદનશીલ હોય અને પોતાના સંવેગો ઉપર તેનો કાબુ હોય તે વ્યક્તિ જીવનમાં સરળ થાય છે. કારણકે સંવેદનશીલતા જ વ્યક્તિને બીજી વ્યક્તિ, પરિસ્થિતિ સાથે જોડે છે. જે વ્યક્તિ અન્ય વ્યક્તિઓ પ્રત્યે તથા આજુબાજુની પરિસ્થિતિ પ્રત્યે સંવેદનશીલ હોય છે તે જ વ્યક્તિઓ જીવનની સમગ્રતાને માણી શકે છે તથા સફળ થઈ શકે છે. ઉદાહરણ તરીકે કલાકારો, ચિત્રકારો, નાટ્યકારો, શિલ્પકારો વગેરે વ્યક્તિઓ પોતાના જીવનમાં ખૂબ જ સંવેદનશીલ હોય છે. તેથી જ તેઓ તેમના જીવનમાં બનનારી ઘટનાઓથી, આજુબાજુની પરિસ્થિતિઓથી સંવેદનાઓ અનુભવે છે અને પ્રભાવિત થઈ કંઈક સર્જન કરી શકે છે. ઉગતો સૂર્ય કે આથમતો સૂર્ય દરેક વ્યક્તિ જુએ છે, પરંતુ એક કવિ કે એક ચિત્રકારની એને જોવાની, અનુભવવાની ક્ષમતા અલગ જ હોય છે, માટે તે તેનાથી સંવેદના અનુભવી એક સુંદર કવિતા કે ચિત્રનું સર્જન કરી શકે છે. આમ, સંવેદનક્ષમતાનો વિકાસ એ જીવનના વિકાસની ગુરૂચાવી છે. જે માણસ પાસે બૌદ્ધિકક્ષમતા ઓછી હશે, પરંતુ સાંવેગિકક્ષમતાઓ વધુ હશે તો તે જીવનમાં વધુ સફળ થઈ શકવાની સંભાવના વધુ હશે.

એક શિક્ષક કે જેની પાસે કદાચ વિષયવસ્તુનું જ્ઞાન ઓછું હોય કે શિક્ષણ- કળા કે અધ્યાપન શાસ્ત્રનું જ્ઞાન ઓછું હોય, પરંતુ તે પોતાના વિદ્યાર્થીઓ પ્રત્યે સંવેદનશીલ

હોય તો તે વિદ્યાર્થીઓને વધું સારું શિક્ષણ આપી શકે છે. કારણકે વિદ્યાર્થીઓ જેટલા શિક્ષકના જ્ઞાનથી પ્રભાવિત થાય છે તેનાથી વધુ તે તેમની સંવેદનક્ષમતાથી પ્રભાવિત થતા હોય છે.

આપણે ટેડની વ્યક્તિગત વિકાસ વાર્તા તો સાંભળી જ છે કે ટેડનું પરિણામ ધીરે ધીરે નીચું જવા લાગ્યું જેના કારણો શિક્ષકો શોધી ન શક્યાં. પરંતુ એક શિક્ષક જેણે ટેડ પ્રત્યે સંવેદનક્ષમતા દર્શાવી અને તેની નિષ્ફળતાના કારણો જાણ્યા. તેથી જ ટેડ ફરીથી એક સારું પરિણામ લાવી જીવનમાં સફળ થઈ શક્યો. આમ, આપણા જીવનમાં પણ એક સંવેદનશીલ શિક્ષક જો આપણને મળ્યા હોય તો તેઓ આપણાં જીવનને ધરમૂળથી પરિવર્તિત કે પ્રભાવિત કરશે. મોટાભાગના લોકોએ "તારે જમીન પર" ફિલ્મ જોઈ જ હશે કે કઈ રીતે શિક્ષકોની અસંવેદનક્ષમતા એક "ડિસ્લેક્ષિક" - "વાંચન કે શબ્દો, અક્ષરો અને અન્ય સંકેતો શિખવામાં મુશ્કેલી ધરાવતો હોય પરંતુ સામાન્ય બુદ્ધિ પણ ધરાવતો હોય." બાળકની મજાક ઉડાડે છે, તેને સજા કરે છે અને ફિલ્મનો નાયક કે જે એક સંવેદનશીલ શિક્ષકની ભૂમિકા ભજવે છે, તે બાળકની ખામીઓને સંવેદનાથી સમજે છે અને તેની સાથે એક ગાઢ સંબંધ બાંધી તેનો વિશ્વાસ જીતી તેનામાં રહેલી શક્તિઓને બહાર લાવવામાં મદદ કરે છે.

સંવેદનક્ષમતાના પ્રકાર :

- **તીવ્રતા :** એવી સંવેદનક્ષમતા કે જેમાં આતુરતા ખૂબ જ વિકસિત હોય છે.
- **અતિસંવેદનક્ષમતા :** આત્યંતિક સંવેદનક્ષમતા.
- **પ્રતિક્રિયાશીલતા, પ્રતિચારાત્મક્તા :** ઉત્તેજના કે ઉદ્દીપક પ્રત્યેનો પ્રતિચાર.
- **બાહ્ય સંવેદનક્ષમતા :** શરીર બહાર ઉદ્ભવેલ ઉદ્દીપકો પ્રત્યેનો પ્રતિચાર.
- **આંતઃસંવેદનક્ષમતા :** શરીર અંદર ઉદ્ભવેલ ઉદ્દીપકો પ્રત્યેનો પ્રતિચાર.
- **ફોટો સંવેદનક્ષમતા અથવા રેડિયો સંવેદનક્ષમતા :** પ્રકાશ કે રેડિયો શક્તિની ક્રિયા પ્રત્યેની સંવેદનક્ષમતા.
- **ખીજાઈ જવું :** શરીરના કોઈપણ અંગ અથવા તેના ભાગની વધારે પડતી સંવેદનક્ષમતા.
- **દૃષ્ટિ :** જોવાની ક્ષમતા.
- **સ્પર્શ :** સ્પર્શ દ્વારા સંવેદનક્ષમતા.
- **શ્રાવ્ય :** શ્રવણ દ્વારા સંવેદનક્ષમતા.
- **સ્વાદ :** સ્વાદ દ્વારા સંવેદનક્ષમતા.
- **સુગંધ :** સુગંધ દ્વારા સંવેદનક્ષમતા.
- **સ્થાન અને સ્થળની સમજ :** શરીરના અંગો દ્વારા સ્થાન અને સ્થળને પારખવાની ક્ષમતા.
- **શારીરિક પ્રત્યક્ષીકરણ :** શરીર સાથે સંકળાયેલ સંવેદનાતંત્ર - વ્યક્તિગત વિકાસ.

⇨ **સ્વભાવ વિકાસ દ્વારા વ્યક્તિત્વ વિકાસ :**

સ્વભાવ એટલે કે "વ્યક્તિના મન અને ચારિત્ર્યના આંતરિક લક્ષણો."

કોઈ વસ્તુ કે પરિસ્થિતિ પ્રત્યેની વ્યક્તિની મનઃ સ્થિતિ અથવા ઝુકાવને સ્વભાવ તરીકે ઓળખવામાં આવે છે.

વ્યક્તિની આત્માની પ્રાધાન્ય ધરાવતી વૃત્તિ, વલણ અથવા ઝોકને સ્વભાવ કહે છે. વ્યક્તિનું લાક્ષણિક વલણ એટલે તેનો સ્વભાવ.

વ્યક્તિનો સાહજિક, માનસિક અને સાંવેગિક દૃષ્ટિકોણ અથવા મૂડ એટલે સ્વભાવ.

જ્યારે આપણે કહીએ છીએ કે એક વ્યક્તિ આનંદી છે, ક્રોધી છે, મૂડી છે, નિરાશાવાદી છે, પ્રફુલ્લિત છે, શાંત છે ત્યારે આપણે તે વ્યક્તિના સ્વભાવને વ્યાખ્યાયિત કરવાનો પ્રયત્ન કરીએ છીએ. આમ, વ્યક્તિના ચારિત્ર્યનું કે વ્યક્તિત્વના મૂળભૂત લક્ષણને સ્વભાવ તરીકે ઓળખવામાં આવે છે.

સ્વભાવના પ્રકાર

સ્વભાવના મુખ્ય ત્રણ પ્રકાર પડે છે.

✧ **જન્મજાત સ્વભાવ :**

જન્મજાત અથવા સહજ જિજ્ઞાસા એ દરેક બાળકમાં જન્મથી જ જોવામાં આવે છે. જેનો વાલીઓએ તથા શિક્ષકે વિકાસ કરવામાં કાળજી રાખવી જોઈએ. એ જ રીતે સંબંધ બનાવવાની કે વિકસાવવાની ક્ષમતા પણ જન્મજાત સ્વભાવ તરીકે રહેલી હોય છે જેનો વિકાસ કરવાથી વ્યક્તિની સામાજિકતાનો વિકાસ કરી શકાય છે.

✧ **સામાજિક સ્વભાવ :**

સ્વીકારની, મિત્રતાની, સમાનુભૂતિની, ઉદારતાની અથવા સહકારની વૃત્તિને આપણે સામાજિક વૃત્તિઓ અથવા સામાજિક સ્વભાવ તરીકે ઓળખીએ છીએ. આ વૃત્તિઓના વિકાસથી જ વ્યક્તિનો સામાજિક વિકાસ શક્ય બને છે. જે બાળકમાં ઉપરોક્ત વૃત્તિઓ વિકસેલી હોય છે તે અન્ય વ્યક્તિઓ સાથે સરળતાથી અનુકૂલિત થઈ શકે છે. જેનાથી વિપરિત વૃત્તિઓ ધરાવતાં બાળકો અન્ય બાળકો સાથે સમાયોજન સાધી શકતા નથી અને અતડાં, અટૂલા, તોફાની, અપાનુકૂલિત વર્તનો દર્શાવે છે.

✧ **બૌદ્ધિક સ્વભાવ :**

બૌદ્ધિક સ્વભાવોમાં આગાહી કરવાની અથવા ચકાસવાની, પ્રશ્ન ઉકેલવાની, કારણ-અસર સંબંધને સમજવાની વગેરે જેવી વૃત્તિઓનો સમાવેશ થાય છે. જો આ બૌદ્ધિક વૃત્તિઓનો વિકાસ કરવામાં આવે તો બાળકનો બૌદ્ધિક વિકાસ સારી રીતે કરી શકાય છે. જો બાળકમાં વૈજ્ઞાનિક વલણ વિકસાવવું હોય તો બાળકમાં જિજ્ઞાસાની, શોધવાની, માહિતીનું એકત્રીકરણ અને યોગ્ય નોંધણી કરવાની, સહકારની, પ્રત્યાયનની, જવાબ મેળવવાની, પ્રશ્નો પૂછવાની અને સતત પ્રયાસ કરવાની વૃત્તિઓ વિકસાવવી જોઈએ.

સ્વજાગૃતિ વિકસાવવાના ઉપાયો

☞ **સ્વતંત્રતા :**

સ્વ-પર્યાપ્તા, સ્વ-કાર્યક્ષમ અને સ્વ-વ્યવસ્થાપન કરવાની વૃત્તિ વ્યક્તિમાં સ્વતંત્રતાનો સ્વભાવ વિકસાવે છે. જે વ્યક્તિ સ્વતંત્રતાનો સ્વભાવ વિકસાવે છે

તે પોતાના વ્યક્તિત્વનો યોગ્ય વિકાસ કરી શકે છે. આપણે અવલોકન કર્યું છે કે જે બાળક બીજા પર સંપૂર્ણ આધારિત, બિનકાર્યક્ષમ અને વ્યવસ્થાપન ન કરી શકવાનું વલણ ધરાવતું હોય છે તે બાળકનો વિકાસ રુંધાય છે. જ્યારે જે બાળકમાં પોતે જ પોતાનું કાર્ય કરી લઈ પોતાની સારસંભાળ લેતું હોય, કાર્યક્ષમ હોય, પોતાના કાર્યનું આયોજન, અમલીકરણ અને મૂલ્યાંકન જાતે કરી લેતું હોય તે બાળકનું વ્યક્તિત્વ નીખરે છે. સ્વતંત્રતાનો સ્વભાવ ધરાવનાર બાળક એક સફળ અધ્યેતા બનતું હોય છે.

☞ **સર્જનાત્મકતા :**

જે બાળકો વિશ્વ પ્રત્યે જિજ્ઞાસુ અને રસ ધરાવનાર તથા કલ્પનાશીલ, સ્વયં સ્ફૂરિત તથા નાવીન્યશીલ વૃત્તિઓ ધરાવતું હોય છે તે બાળક સારો અધ્યેતા બને છે. આ વૃત્તિઓનો વિકાસ જો બાળપણથી જ કરવામાં આવે તો બાળકના - વ્યક્તિત્વનો વિકાસ સારો થાય છે.

☞ **સ્વ-પ્રેરિત :**

જે બાળકમાં પ્રવૃત્તિઓમાં ઊંડા ઉતરવાની, ગહન પ્રવૃત્તિઓ કરવાની અને પડકારો ઝીલવાની વૃત્તિઓ રહેલી હોય છે તે બાળક જ્ઞાનનું સર્જન કરી શકે છે.

☞ **સતત પ્રયત્નશીલ :**

જે બાળકમાં નિષ્ફળતા પ્રાપ્ત થવા છતાં ફરી ઊભા થવાની, સતત પ્રયત્ન કરતાં રહેવાની વૃત્તિ હોય છે તે બાળક અધ્યયનમાં સફળ થાય છે.

વૃત્તિઓ અથવા સ્વભાવ એ અનુભવો દ્વારા પ્રભાવિત થતા હોય છે. નાનપણથી જ બાળકને એવા અનુભવો જાણતાં કે અજાણતાં અપાવા જોઈએ કે જેથી તેમનામાં સારી વૃત્તિઓનો વિકાસ થાય. તો જ તેમનામાં એક સારો સ્વભાવ વિકસે છે જે તેમના વ્યક્તિત્વનો સંપૂર્ણ વિકાસ કરી શકે છે.

⇨ **સ્વ અને વ્યક્તિત્વની સમગ્ર અને સંકલિત સમજ :**

માનવ સ્વ અને માનવ વ્યક્તિત્વ બન્ને અલગ ખ્યાલો છે. માનવ સ્વ એટલે કે વ્યક્તિનો પોતાનો પોતાના વિશેનો ખ્યાલ અથવા સમજ, જ્યારે માનવ વ્યક્તિત્વ એટલે કે વ્યક્તિ વિશેની અન્ય વ્યક્તિઓમાં છાપ.

વ્યક્તિત્વ માટેનો અંગ્રેજી શબ્દ 'Personality' છે. આ પર્સનાલિટી શબ્દ મૂળ લેટિન શબ્દ 'Persona' ઉપરથી આવ્યો છે. પ્રાચીન સમયમાં નાટકના પાત્રો જુદાં જુદાં મહોરાં પહેરતાં, જેથી નટ કયું પાત્ર ભજવે છે તે જાણી શકાય. આ દૃષ્ટિએ વ્યક્તિત્વ એટલે વ્યક્તિ સમાજમાં જે પાત્ર ભજવે છે તે.

વ્યક્તિત્વ માનવના ગુણો, લક્ષણો, ક્ષમતાઓ, વિશેષતાઓમાં સુગ્રથિત એકમ છે. મનના મતે વ્યક્તિત્વ એટલે "વ્યક્તિના મનોશારીરિક બંધારણો, વર્તનની રીતો, રસમો, વલણો, ક્ષમતાઓ તેમજ તેની શક્તિઓ અને અભિરુચિ-ઓનું લાક્ષણિક સંગઠન." આધુનિક મનોવૈજ્ઞાનિકો વ્યક્તિત્વને સંગઠિત એકમ ન માનતાં ગતિશીલ સંગઠન અને એકીકરણ પ્રક્રિયા માને છે.

વ્યક્તિત્વ એ વ્યક્તિની મનો-શારીરિક રચનાઓનું ક્રિયાશીલ સંગઠન છે, જે વાતાવરણ સાથેનું તેનું અનુકૂલન નક્કી કરે છે. આમ, વ્યક્તિત્વનો વિકાસ બાહ્ય વાતાવરણ સાથે અનુકૂલન સાધવાની ક્રિયા પર આધારિત છે. વ્યક્તિત્વ એ વ્યક્તિની

વિશિષ્ટ ટેવોનો સરવાળો માત્ર નથી, પરંતુ તેની વિશિષ્ટતાઓનું સંગઠન અને દઢીકરણ છે. વ્યક્તિત્વ એ વ્યક્તિની શારીરિક તેમજ માનસિક શક્તિઓનું એક વિશિષ્ટ પ્રકારનું પ્રમાણમાં સ્થાયી કરી શકાય એવું સંકલન છે, જે તેને અન્ય વ્યક્તિઓથી અલગ પાડે છે તથા અનુકૂલનને આગવું સ્વરૂપ આપે છે. વ્યક્તિત્વ વિકાસમાં વંશાનુક્રમ અને વાતાવરણ બન્નેનું મહત્ત્વ છે.

⇨ **કૌશલ્યોના વિકાસ દ્વારા વ્યક્તિગત વિકાસ :**

સંવેદનશીલતા અને સ્વભાવના વિકાસની સાથે કૌશલ્યોનો વિકાસ પણ ખૂબ જ જરૂરી બાબત છે. જીવનમાં વ્યક્તિને ઘણાં બધાં કૌશલ્યોની જરૂર પડે છે, જેને જીવન કૌશલ્યો તરીકે પણ ઓળખવામાં આવે છે.

જીવન કૌશલ્ય એટલે કે, "જીવનમાં આગળ વધવા માટે, સફળ, સુખમય, શાંતિમય અને સ્વસ્થ જીવન ઘડતર માટે સતત વિકાસશીલ રહેવા માટે જરૂરી એવાં કૌશલ્યો."

"જીવન કૌશલ્યો એટલે એવાં કૌશલ્યો અથવા શક્તિઓ અથવા આવડતો કે જે વ્યક્તિને રોજિંદા જીવનના પડકારોને હકારાત્મકતાથી ઝીલવા અને દૈનિક જીવનની જરૂરિયાતોને કુશળતાપૂર્વક પૂર્ણ કરવા માટે સક્ષમ બનાવે છે.

વ્યક્તિના જીવનમાં મહત્ત્વનો પાત્ર ભજવતાં જીવન કૌશલ્યો :

(1) સ્વજાગૃતિ (2) સમાનુભુતિ (3) સમસ્યા ઉકેલ (4) નિર્ણય શક્તિ (5) અસરકારક પ્રત્યાયન (6) આંતરમાનવીય વ્યવહાર (7) સર્જનાત્મક ચિંતન (8) વિવેચનાત્મક ચિંતન (9) સંવેગાનુકૂલન (10) તણાવ અનુકૂલન.

(1) સ્વજાગૃતિ :

સ્વજાગૃતિમાં આપણી જાત, ચારિત્ર્ય, શક્તિઓ અને મર્યાદાઓ (નબળાઈઓ), ઈચ્છાઓ (અભિલાષાઓ) અને અણગમતી બાબતો વિશેની સ્પષ્ટ જાણકારી હોવી તેવી બાબતોનો સમાવેશ થાય છે. ટૂંકમાં, સ્વની સાચી ઓળખ એટલે સ્વજાગૃતિ.

સ્વજાગૃતિ એટલે વ્યક્તિની પોતાની શારીરિક, માનસિક તેમજ વર્તનને લગતી તમામ બાબતો અંગેની જાગૃતિ. જેના દ્વારા આપણે આપણાં વિચારો, આપણી પસંદ-નાપસંદ, આપણા ચારિત્ર્ય અંગેના ખ્યાલો, આપણી લાગણીઓ તથા આપણા વલણો તરફ વધુ સ્પષ્ટ રીતે વિચારતા થઈએ છીએ. આ રીતે જ્યારે આપણે આપણા જીવન અને અસ્તિત્વનો ખરો અર્થ સમજવા સક્ષમ બનીએ છીએ, ત્યારે આપોઆપ જ આપણામાં આત્મવિશ્વાસ, આત્મગૌરવ અને આત્મ સંતોષની લાગણી જન્મે છે. આમ, સ્વજાગૃતિ આપણને એક સુખી અને સફળ જીવન જીવવાનો રસ્તો બતાવે છે. ખાસ કરીને વિદ્યાર્થીઓમાં વિચારોની અસ્પષ્ટતા મૂંઝવણ અને કર્તવ્ય અંગેની સમજદારીનો અભાવ જોવા મળે છે. તે બીજું કંઈ નહિ, પણ સ્વજાગૃતિનો અભાવ છે. જો એકવાર વિદ્યાર્થીઓ પોતાની લાગણીઓ, વિચારો, વિશેષતાઓ તેમજ મર્યાદાઓને સમજતાં થઈ જાય, તો પોતાની મેળે જ તેઓ યોગ્ય વર્તણૂક દાખવે છે અને સફળતાના સોપાનો સર કરે છે.

સ્વજાગૃતિનું કૌશલ્ય કેળવતી વ્યક્તિઓ માટે સૌથી અગત્યની બાબત એ બની રહે છે કે તેઓ પોતાની જાતને સમજીને જાતે જ સ્વ-નિયંત્રણ રાખતા શીખે છે. જેના લીધે તેમને ઇરાદાપૂર્વક મૂલ્યોનું શિક્ષણ આપવું પડતું નથી. જેમ કે,

સ્વજાગૃતિ ધરાવનાર વિદ્યાર્થીને પરીક્ષાની તૈયારી કરવા માટે આનંદ-પ્રમોદ છોડીને વધારે સમય વાંચવું પડે, ત્યારે આ વિદ્યાર્થીઓ ખુશીથી વાંચતા જણાય છે. તેઓ આ અભ્યાસથી કંટાળી જતાં નથી. કારણકે તેમને તેની આવશ્યકતા અને ગંભીરતાની ખબર હોય છે. તેઓ પોતાના અભ્યાસની જરૂરિયાત અને પોતાની જવાબદારી અંગે સભાન હોય છે.

આમ, વિદ્યાર્થીઓના સર્વાંગીણ વિકાસમાં જરૂરી એવા વલણો - જેમકે, શિસ્ત, નિયમપાલન, સમયપાલન, પરસ્પર સહકાર અને જવાબદારીની ભાવના વગેરે - સ્વજાગૃતિનું કૌશલ્ય કેળવતાં આપોઆપ વિકાસ પામે છે. આ રીતે વિદ્યાર્થી પોતે વિકાસશીલ બનીને સમાજના વિકાસમાં અગત્યનો ફાળો આપે છે.

આ કૌશલ્ય બાળકોમાં વિકસે તે માટે વડીલોએ ખૂબ ધીરજ, કાળજી અને ધ્યાન રાખવું જરૂરી છે. બાળકો ઉપર પોતાની અપેક્ષાઓ ઠોકી બેસાડ્યા વિના તેમના વિચારોને સમજીને તેમને પોતાની મર્યાદાઓ સમજવામાં સહાયરૂપ થવું જરૂરી છે. બાળકોને સ્વતંત્ર રીતે સ્વ-મૂલ્યાંકનની તક આપીને, ધીમે ધીમે તેમને સાચા રસ્તે દોરી જવા જરૂરી છે. જેમકે, જ્યારે બાળક પોતાની જાતને બીજાઓ કરતાં ચઢિયાતી માનવા લાગે, ત્યારે તેને ઉતારી પાડીને અથવા ધમકાવીને ચૂપ કરાવવાના બદલે, તેને પોતાની મર્યાદાઓ સમજવામાં અને બીજાની છૂપી વિશેષતાઓને ઓળખવામાં મદદ કરવી જોઈએ. દા.ત. કોઈ બાળક જ્યારે એવું સમજે કે તે તેના વર્ગમાં સૌથી સારા ગુણ લાવતું હોવાથી સૌથી ચઢિયાતું છે, તો ત્યારે તેને સમજાવી શકાય કે શું તેને બીજા ઓછા ગુણ લાવતાં વિદ્યાર્થીઓની જેમ રમત-ગમત સારી આવડે છે ? શું તે બીજાને મદદ કરવાનો ગુણ ધરાવે છે ? શું તેનું સામાન્ય જ્ઞાન સારું છે ? તદુપરાંત, શું માત્ર સારા ગુણ જ ચઢિયાતાપણાની નિશાની છે ? આમ, દરેક પાસા તરફ જો તેનું ધ્યાન દોરવામાં આવે તો, તેનો સાચો વિકાસ થાય છે.

આમ, કૌશલ્ય શિક્ષણમાં સ્વજાગૃતિ એ પાયાનું કૌશલ્ય છે, જેના ઉપર બીજા બધા કૌશલ્યો આધારિત છે. સ્વજાગૃતિ દ્વારા જ વ્યક્તિઓ સર્વાંગી વિકાસ સાધી શકે છે.

(2) સમાનુભુતિ :

આ એક એવું કૌશલ્ય છે કે જેના થકી આપણે અન્યની પરિસ્થિતિથી વાકેફ ન હોવા છતાં પણ તેના જીવનની પરિસ્થિતિ વિશેની અનુભૂતિ કરી શકીએ છીએ. જે આપણી જાત કરતાં તદ્દન ભિન્ન હોવા છતાં પણ અન્યની વર્તણૂકને સમજવા અને સ્વીકારવા માટે આપણને મદદરૂપ થાય છે.

(3) સમસ્યા ઉકેલ :

જેમાં વ્યક્તિ કોઈ એક ચોક્કસ સમસ્યાના સંદર્ભમાં તેના શક્ય વિકલ્પો-માંથી સર્વશ્રેષ્ઠ વિકલ્પની પસંદગી કરે છે. અને ગમે તેટલા અવરોધો હોવા છતાં યોગ્ય હકારાત્મક ઉકેલ પ્રાપ્ત ન થાય ત્યાં સુધી ચોક્કસ કાર્યપદ્ધતિને અનુસરે છે.

(4) નિર્ણય શક્તિ :

આ મુલવણીની એક એવી પ્રક્રિયા છે કે જેમાં વ્યક્તિ કોઈ ઘટના / બાબત માટેના શક્ય / પ્રાપ્ત વિકલ્પો અને તે માટે લેવાનાર જુદા જુદા નિર્ણયોની તે બાબત પર પડનારી શક્ય અસરો વિશે વિચારે છે.

નિર્ણય શક્તિ એ એક એવું કૌશલ્ય છે જે આપણા જીવન, જીવનની ગુણવત્તા અને આપણી સફળતાની ગુણવત્તાને અસર કરે છે. નિર્ણય લેતી વખતે યોગ્ય સમયે શ્રેષ્ઠ વિકલ્પની પસંદગી, સાધનોનો ઓછામાં ઓછો પ્રયત્ન, સારામાં સારો ઉપયોગ જેવી બાબતો વિશે ખાસ વિચારવું જોઈએ.

(5) અસરકારક પ્રત્યાયન :

આ કૌશલ્ય દ્વારા વ્યક્તિ અસરકારક રીતે પોતાના વિચારોને શાબ્દિક કે અશાબ્દિક રીતે અભિવ્યક્ત કરે છે.

(6) આંતરમાનવીય વ્યવહાર :

આ એક એવું કૌશલ્ય છે કે આપણને આપણા અન્ય સાથેના સંબંધોને સારી રીતે સમજવામાં અને તેને હકારાત્મક રીતે વિકસાવવામાં મદદરૂપ થાય છે. અસરકારક આંતરમાનવીય સંબંધોનો આધાર વ્યક્તિઓ વચ્ચેના પરસ્પર માન, નિષ્ઠા અને પ્રમાણિકતા પર રહેલો છે. જયારે સંબંધો પરાણે નહીં પણ સમજદારી-પૂર્વક બંધાય ત્યારે તેની ગુણવત્તા ઊંચી રહે છે. આવું ત્યારે જ શક્ય બને છે, જયારે વ્યક્તિઓ એકબીજા સાથેના સંબંધોની, તેમાં રહેલી પોતાની જરૂરિયાતને સમજે.

(7) સર્જનાત્મક ચિંતન :

આ કૌશલ્ય આપણને આપણા પ્રત્યક્ષ અનુભવો અને અન્ય બાબતો અંગે સર્વ સામાન્ય કે ચીલાચાલુ કરતાં કંઈક નવા જ દૃષ્ટિકોણથી વિચારવાનું સામર્થ્ય, વ્યક્તિગત વિકાસ પૂરું પાડે છે. જો કોઈ વ્યક્તિમાં સર્જનાત્મકતા ન હોય તો તે કૌશલ્યને પ્રક્રિયા કે ચિંતન દ્વારા વિકસાવી શકાય છે.

(8) વિવેચનાત્મક ચિંતન :

આ કૌશલ્ય દ્વારા વ્યક્તિ હેતુઓને ધ્યાનમાં રાખીને સંપૂર્ણ માહિતી અને અનુભવોનું વિશ્લેષણ કરી શકે છે.

વ્યક્તિ પોતાની બુદ્ધિનો અને વિચારશક્તિનો ઉપયોગ કરે અને તેના દ્વારા તર્કપૂર્વક વર્તન કરતાં શીખે તો વ્યક્તિનો સર્વાંગી વિકાસ થયો કહેવાય.

(9) સંવેગાનુકૂલન :

જેમાં પોતાની અને અન્યની લાગણીઓને ઓળખવી, સમજવી, તેની વર્તણૂક પર થતી / થનાર અસરો વિશે જાણવું અને લાગણીઓના આવેગ સામે યોગ્ય પ્રતિભાવ આપવા સક્ષમ બનવું વગેરે જેવી બાબતોનો સમાવેશ થાય છે.

સંવેદનાનો અર્થ છે - મનની કોઈપણ ઉશ્કેરાયેલી સ્થિતિ કે પછી એક અતિરેક ધરાવતું માનસિક સ્તર. સંવેદનાઓ આપણને પ્રેરણા પણ આપે છે અને આપણને હચમચાવી પણ નાંખે છે. આપણી શારીરિક પ્રક્રિયાઓનો સીધો સંબંધ આપણી સંવેદનાઓ સાથે હોય છે. સંવેગો અને લાગણીઓની અસર આપણા શરીર ઉપર થાય છે જ.

(10) તણાવ અનુકૂલન :

જેમાં આપણા જીવનમાં તણાવ ઉત્પન્ન થવાના કારણો (સ્ત્રોતો) વિશે જાણવું, તેની આપણા પર થતી અસરો વિશે સમજવું, અને તણાવ પર નિયંત્રણ મેળવી શકાય તેવી વિવિધ રીતે વર્તવું - જેવી બાબતોનો સમાવેશ થાય છે.

2.5 સ્વાધ્યાય

- **ટૂંકમાં જવાબ લખો.**
  1. સ્વજાગૃતિ પર ટૂંકનોંધ લખો.
  2. સ્વના વિવિધ દષ્ટિકોણ સમજાવો.
  3. સ્વભાવના ત્રણ પ્રકારો લખો.
  4. સંવેદનક્ષમતાના પ્રકાર લખો.
  5. સ્વજાગૃતિ વિકસાવવાના ઉપાયો લખો.
  6. સ્વના ચાર આયામોના નામ લખો.
- **નીચે આપેલા પ્રશ્નોના જવાબ લખો.**
  1. કૌશલ્યોના વિકાસ દ્વારા વ્યક્તિગત વિકાસ કેવી રીતે થાય તે સમજાવો.
  2. સ્વના ચાર આયામો વિગતવાર સમજાવો.
  3. જીવન કૌશલ્યો એટલે શું ? તે વિસ્તારમાં સમજાવો.
  4. જીવનમાં જરૂરિયાત એવા કોઈપણ છ કૌશલ્યો સમજાવો.
- **ખાલી જગ્યા પૂરો.**
  1. .... એટલે એવાં કૌશલ્યો અથવા શક્તિઓ અથવા આવડતો કે જે વ્યક્તિને રોજિંદા જીવનના પડકારોને હકારાત્મકતાથી ઝીલવા અને દૈનિક જીવનની જરૂરિયાતોને કુશળતાપૂર્વક પૂર્ણ કરવા માટે સક્ષમ બનાવે છે.
  2. .... એવું કોશલ્ય છે કે જેના થકી આપણે અન્યની પરિસ્થિતિથી વાકેફ ન હોવા છતાં પણ તેના જીવનની પરિસ્થિતિ વિશેની અનુભૂતિ કરી શકીએ છીએ.
  3. .... દ્વારા વ્યક્તિ હેતુઓને ધ્યાનમાં રાખીને સંપૂર્ણ માહિતી અને અનુભવોનું વિશ્લેષણ કરી શકે છે.
  4. સ્વની ઓળખ એટલે ....
  5. .... એટલે કે જેમાં વ્યક્તિ કોઈ એક ચોક્કસ સમસ્યાના સંદર્ભમાં તેના શક્ય વિકલ્પોમાંથી સર્વશ્રેષ્ઠ વિકલ્પની પસંદગી કરે છે.
  6. .... એ માનવના ગુણો, લક્ષણો, ક્ષમતાઓ, વિશેષતાઓમાં સુગ્રથિત એકમ છે.
  7. .... નું સ્વરૂપ અભૌતિક છે, આત્મિક છે, આધ્યાત્મિક છે.

જવાબ :

1. જીવનકૌશલ્યો 2. સમાનુભુતિ 3. વિવેચનાત્મક ચિંતન

4. આધ્યાત્મિક ઉન્નતિ 5. સમસ્યા ઉકેલ 6. વ્યક્તિત્વ 7. સ્વ

❖ ❖ ❖

એકમ 3

સ્વ-વ્યવસ્થા

-: રૂપરેખા :-

3.1 પ્રસ્તાવના

3.2 સ્વના પ્રકારો

3.3 કૌશલ્ય કુશળતા

3.4 વ્યક્તિત્વ વ્યવસ્થામાં અને વિકાસમાં મહત્વનું કાર્ય ભજવતી સક્ષમતા

3.5 વ્યક્તિત્વ વિકાસ અને સ્વવ્યવસ્થા

3.6 સ્વાધ્યાય

3.1 પ્રસ્તાવના

વ્યક્તિત્વ એટલે વ્યક્તિ અન્યની દ્દષ્ટિએ કેવી છે ? કોઈપણ વ્યક્તિની સંપૂર્ણ ઓળખ એટલે વ્યક્તિત્વ એમ કહી શકાય. તેની શારીરિક, માનસિક, ભાવનાત્મક, સામાજિક, નૈતિક અને આધ્યાત્મિક ઓળખ એટલે વ્યક્તિત્વ.

સ્વ એટલે શું ?

- વ્યક્તિનો સ્વ એટલે વ્યક્તિ પોતાને જે રીતે જુએ છે તે.
- સ્વ એટલે વ્યક્તિ પોતાના અને પોતાની આજુબાજુના જગત સાથેના પોતાના સંબધના જે અર્થો કરે છે તે.
- સ્વ એટલે પોતાની જાત પ્રતિ સભાનતા. વ્યક્તિનું પોતાની જાત વિશે પ્રત્યક્ષીકરણ.

દરેક વ્યક્તિનું વ્યક્તિત્વ અલગ હોય છે. અનોખું હોય છે. દરેક વ્યક્તિની લાક્ષણિકતાઓ અન્ય કરતા અલગ હોવાની. વ્યક્તિત્વ સ્થિર નથી પણ ગતિશીલ છે, કારણ આનુવંશિકતા અને વાતાવરણ જેવા પરિબળોની અસરની કારણે તેમાં ઘણા સુધારા અનુભવી શકાય છે. આનો અર્થ એવો થાય કે સ્વવ્યસ્થા એ વ્યક્તિત્વ માપનનું એક પ્રમાણ બની શકે છે. વ્યક્તિત્વ સંપૂર્ણ પણે સામાજિક ગણાય. વ્યક્તિના લક્ષણો સામાજિક પ્રત્યાયન અને વિકાસને કારણે નિખાર પામે છે.

3.2 સ્વના પ્રકારો

- વાસ્તવિક સ્વ : જયારે આપણે આપણામાં વર્તમાન સમયમાં રહેલા ગુણ દોષ વિષે વિચારીએ ત્યારે એને વાસ્તવિક સ્વ કહેવાય
- સંભવિત સ્વ : જયારે આપણે કેવા બની શકીએ તે વિષે વિચારીએ ત્યારે તે સંભવિત સ્વ કહેવાય છે.
- આદર્શ સ્વ : જયારે આપણે કેવું બનવું જોઈએ તે વિષે વિચારીએ ત્યારે એને આદર્શ સ્વ કહેવાય

આદર્શ સ્વ વ્યક્તિત્વ માટે નફાકારક હોય છે. જયારે વ્યક્તિ વાસ્તવિક સ્વ, સંભવિત

સ્વ અને આદર્શ સ્વ વિશે વિચારે ત્યારે એ સ્વવ્યવસ્થાને અનુસરતું વર્તન કરે છે એ સિદ્ધ થાય છે. આપણે કેવું રહેવું છે, કેવું દેખાવું છે, કેવું વર્તન રાખવું છે, કયા ગુણ ધારણા કરવા છે એ નક્કી કરવું એટલે જ સ્વવ્યવસ્થા વિશે વિચારવું.

જયારે વ્યક્તિત્વની વાત આવે ત્યારે વ્યક્તિત્વ જાગૃતિ અને વિકાસ સાથે વ્યક્તિત્વ વ્યવસ્થા પણ એટલી જ મહત્ત્વની બાબત છે. એનો અભ્યાસ પણ અનિવાર્ય છે. વ્યક્તિત્વ વ્યવસ્થાની વાત કરતી સમયે કેટલીક બાબતો ધ્યાનમાં લેવી પડે તેની વિગત નીચે આપેલ છે. વ્યક્તિત્વ વ્યવસ્થામાં નીચની બાબતોનો સમાવેશ થાય છે.

- વ્યક્તિ કેવી દેખાય છે ?
- વ્યક્તિ કેવા વસ્ત્રો પહેરે છે ?
- વ્યક્તિની વાત કરવાની પદ્ધતિ
- વ્યક્તિની ચાલવાની પદ્ધતિ
- વ્યક્તિની કાર્ય કરવાની પદ્ધતિ

3.3 કૌશલ્ય કુશળતા

વ્યક્તિના જીવનમાં કૌશલ્ય કુશળતા અતિશય મહત્ત્વનું કામ કરે છે. વ્યક્તિત્વ વ્યવસ્થાનો અભ્યાસ એટલે વ્યક્તિના જીવનમાં મહત્ત્વનો પાત્ર ભજવતા જીવન કૌશલ્યોનો અભ્યાસ. આ જીવન કૌશલ્યોની પોતાના જીવનમાં કેળવણી કરવાની ખેવના એટલે સુદૃઢ સ્વવ્યવસ્થા. જયારે વ્યક્તિ નીચે આપેલ કૌશલ્યો પોતાના જીવનમાં અનુસરી શકે છે ત્યારે એવું કહેવાય કે ઉત્તમ સ્વવ્યવસ્થાનું સર્જન કરેલ છે. આ બધા કૌશલ્યો વ્યક્તિત્વ ઘડતરમાં અને વિકાસમાં મહત્ત્વનું પાત્ર ભજવે છે.

- સ્વજાગૃતિ
- સમાનુભૂતિ
- સમસ્યા ઉકલ
- નિર્ણય શક્તિ
- અસરકારક પ્રત્યાયન
- આંતરમાનવીય વ્યવહાર
- સર્જનાત્મક ચિંતન
- વિવેચનાત્મક ચિંતન
- સંવેગાનુકૂલન
- તણાવઅનુકૂલન

3.4 વ્યક્તિત્વ વ્યવસ્થામાં અને વિકાસમાં મહત્ત્વનું કાર્ય ભજવતી સક્ષમતા

જયારે સ્વવ્યવસ્થાનો વિચાર કરવામાં આવે ત્યારે વ્યક્તિની શારીરિક સક્ષમતા, માનસિક સક્ષમતા, સાંવેગિક સક્ષમતા અને આધ્યાત્મિક સક્ષમતાને ચકાસવું અતિ મહત્ત્વનું છે. આ ચારેય આયામો વ્યક્તિની આદર્શ અને ઉત્કૃષ્ટ સ્વવ્યસ્થાનું પ્રમાણ આપી શકે છે. એટલે માનવના

જીવનમાં ચાર આયામો છે. શારીરિક, માનસિક, સાંવેગિક અને અધ્યાત્મિક સ્તરે અસ્તિત્વ. જીવનમાં સમતુલા જાળવવા તથા પોતાના જીવનમાં સમગ્રતા તથા સંતોષ મેળવવા આપણે આપણામાં રહેલા આ ચારેય આયામોને તંદુરસ્ત કરવા પડે, વિકસિત કરવા પડે તથા ચારેયનું સંકલન કરવું પડે.

- **શારીરિક સક્ષમતા :**

  શારીરિક સક્ષમતા એટલે કે આપણું શારીરિક શરીર, જેમાં આ ભૌતિક વિશ્વમાં અસ્તિત્વ ટકાવવું તથા સમૃદ્ધ કરવાની શક્તિઓનો સમાવેશ થાય છે. પોતાના શારીરિક અસ્તિત્વનો વિકાસ એટલે કે પોતાના શરીરની કઈ રીતે સારી સંભાળ લેવી તથા આનંદ મેળવવો તે. આનો અર્થ આ વિશ્વમાં કઈ રીતે આરામદાયક રીતે કહેવું અને અસરકારક રીતે જીવવાના કૌશલ્યોનો વિકાસ થાય છે. જે વ્યક્તિ શારીરિક રીતે તંદુરસ્ત હોય છે તે અસ્તિત્વનો આનંદ લઈ શકે છે. સ્વને માણવાની પ્રથમ શરત શારીરિક સ્વસ્થતા તથા શારીરિક મજબૂતાઈ છે.

- **માનસિક સક્ષમતા :**

  માનસિક સક્ષમતા એટલે કે આપણી બુદ્ધિ, આપણામાં વિચારવાની તથા તર્ક કરવાની શક્તિ. આપણા અસ્તિત્વનું માનસિક સ્તરે આપણા વિચારો, વલણો, માન્યતાઓ તથા મૂલ્યોનું બનેલું હોય છે. આપણી બુદ્ધિ એ આપણને મળેલી સૌથી અમૂલ્ય ભેટ છે અને ક્યારેક તે અભિશાપ પણ છે. આપણી માનસિક શક્તિઓનો વિકાસ એટલે કે સ્પષ્ટ રીતે ચિંતન કરવું. ખુલ્લું મન રાખવું, છતાં બૌદ્ધિક તફાવતો કરવા. આપણી માનસિક શક્તિ આપણને આપણા આજુબાજુના જીવનના અનુભવોમાંથી જ્ઞાન અને ડહાપણ મેળવવામાં મદદ કરે છે. ક વ્યક્તિ જેટલા પોતાના આજુબાજુના વાતાવરણમાંથી અનુભવો એકત્ર કરે તેટલું તેનું જ્ઞાન વધે છે જે જ્ઞાનથી તે પોતાના વાતાવરણ પર કાબૂ મેળવી શકે છે અને જીવનને માણી શકે છે.

- **સાંવેગિક સક્ષમતા :**

  સાંવેગિક સક્ષમતા એટલે કે જીવનનો ગહન અનુભવ, તથા પોતાનો અન્ય સાથેનો અને વિશ્વ સાથેનો સાંવેગિક સંબંધ. તે આપણા સ્વની એવી સંવેદના છે જે આપણને બીજા સાથે જોડે છે. પોતાનો સાંવેગિક વિકાસ એટલે કે, આપણામાં રહેલા પ્રેમ, કરુણા, દયા, સહાનુભૂતિ, વાત્સ્ય વગેરે સંવેગોનો વિકાસ. આ સંવેગોનો વિકાસ થવાથી વ્યક્તિ બીજી વ્યક્તિ સાથે સાંવેગિક રીતે જોડાઈ શકે છે અને તેનાથી સંબંધો વિકસાવી પોતાના જીવનને આનંદથી ભરી શકે છે.

- **આધ્યાત્મિક સક્ષમતા :**

  આધ્યાત્મિક સક્ષમતા એટલે કે આપણે આંતરિક સત્વ. આપણો આત્મા, આપણો એક એવો ભાગ કે જે સમય અને સ્થળની પેલે પાર પણ અસ્તિત્વ ધરાવે છે. આપણા આધ્યાત્મિક જીવન વિશેની આપણી સભાનતા આપણને સમગ્ર બ્રહ્માંડ સાથે જોડે છે. આપણા જીવનનો ગહન અર્થ અને ઉદ્દેશ્ય મળે છે અને જીવન અંગેનો બહોળો દૃષ્ટિકોણ વિકસાવે છે. આધ્યાત્મિક સક્ષમતા આપણા જીવનના વિકાસને આધાર આપે છે.

3.5 વ્યક્તિત્વ વિકાસ અને સ્વવ્યવસ્થા

વ્યક્તિત્વ વિકાસમાં સૌથી અગત્યની બાબતએ છે કે છાત્ર કે તરૂણ, કિશોર, યુવા પોતાની

જાતને સમજીને જાતે જ સ્વ-નિયંત્રણ રાખતા શીખે છે. આવા છાત્રોને મુલ્યોનું શિક્ષણ આપવું પડતું નથી. આમ જોઈએ તો પણ લાઈફ સ્કીલ કે જીવન કૌશલ્ય શિક્ષણમાં સ્વજાગૃતિએ પાયાનું કૌશલ્ય છે. સમોવડિયા પાસેથી શિક્ષણ સાથે ઘણું શીખે છે. ત્યારે સારા-નરસાની પરિભાષા શીખવી ખુબ જ જરૂરી છે.

સર્વાંગી વિકાસમાં શિસ્ત, નિયમપાલન, પરસ્પર, સહકાર અને જવાબદારીની ભાવના જેવા ગુણોનું મહત્ત્વ છે. સ્વજાગૃતિ કેળવતા આ વલણો આપોઆપ વ્યક્તિ શિખતો જાય છે. વ્યક્તિત્વ વિકાસશીલ બનીને સમાજનાં વિકાસમાં અગત્યનો ફાળો આપે છે. દરેક શિક્ષકે તેમજ મા-બાપે આવા વિવિધ કૌશલ્યોનો વિકાસ થાય તે જોવું જરૂરી છે. સ્વજાગૃતિ એટલે વ્યકિતની પોતાની શારીરિક, માનસિક તેમજ વર્તનને લગતી તમામ બાબતો અંગેની જાગૃતિ, જેના દ્વારા આપણે આપણા વિચારો, આપણી પસંદ- નાપસંદ, આપણા ચારિત્ર્ય અંગેના ખ્યાલો, આપણી લાગણીઓ તથા આપણા વલણો તરફ વધુ સ્પષ્ટ રીતે વિચારતાં થઈએ છીએ, આ રીતે જયારે આપણે આપણા જીવન અને અસ્તિત્વનો ખરો અર્થ સમજવા સક્ષમ બનીએ છીએ, ત્યારે આપોઆપ જ આપણામાં આત્મવિશ્વાસ, આત્મગૌરવ અને આત્મસંતોષની લાગણી જન્મે છે. આમ, સ્વજાગૃતિ આપણને એક સુખી અને સફળ જીવન જીવવાનો રસ્તો બતાવે છે.

વ્યક્તિત્વ વ્યવસ્થામાં ખાસ કરીને વિદ્યાર્થીઓમાં વિચારોની અસ્પષ્ટતા, મૂંઝવણ અને કર્તવ્ય અંગેની સમજદારીનો અભાવ જોવા મળે છે તે બીજું કંઈ નહીં, પણ સ્વજાગૃતિનો અભાવ છે. જો એકવાર વ્યક્તિ પોતાની લાગણીઓ, વિચારો, વિશેષતાઓ તેમજ મર્યાદાઓને સમજતાં થઈ જાય, તો પોતાની મેળે જ તેઓ યોગ્ય વર્તણૂક દાખવે છે. અને સફળતાના સોપાનો સર કરે છે. સ્વજાગૃતિનું કૌશલ્ય કેળવતાં બાળકો માટે સૌથી અગત્યની બાબત એ બની શકે છે, કે તેઓ પોતાની જાતને સમજીને જાતે જ સ્વ-નિયંત્રણ રાખતાં શીખે છે, જેને લીધે તેમને ઈરાદાપૂર્વક મૂલ્યોનું શિક્ષણ આપવું પડતું નથી. અને જયારે એવું હોય ત્યારે એનો અર્થ થાય કે એ વ્યક્તિ પોતાની સ્વવ્યવસ્થા સારી રીતે કેળવવા માટે સમર્થ છે .જેમ કે સ્વજાગૃતિ ધરાવનાર બાળકોને પરીક્ષાની તૈયારી કરવા માટે આનંદ-પ્રમોદ છોડીને વધારે સમય વાંચવુ પડે, ત્યારે આ બાળક ખુશીથી વાંચતા જણાય છે. તેઓ આ અભ્યાસથી કંટાળી નથી જતાં, કારણ કે તેમને તેની આવશ્યકતા અને ગંભીરતાની ખબર હોય છે. તેઓ પોતાના અભ્યાસની જરુરીયાત અને પોતાની જવાબદારી અંગે સભાન બન્યા હોય છે.

વ્યક્તિમાં સર્વાંગિણ વિકાસમાં જરુરી એવા વલણો જેમ કે શિસ્ત, નિયમપાલન, સમયપાલન, પરસ્પર સહકાર અને જવાબદારીની ભાવના વિગેરે સ્વજાગૃતિનું કૌશલ્ય કેળવતાં આપોઆપ વિકાસ પામે છે. આ રીતે, વ્યક્તિ પોતે વિકાસશીલ બનીને સમાજના વિકાસમાં અગત્યનો ફાળો આપે છે. સ્વવ્યવસ્થા વિકસે તે માટે વડીલોએ ખુબ જ ધીરજ, કાળજી અને ઘ્યાન રાખવું જરુરી છે, અને બાળકો ઉપર પોતાની અપેક્ષાઓ ઠોકી બેસાડયા વિના તેમના વિચારોને સમજીને તેમને પોતાની મર્યાદાઓ સમજવામાં સહાયરુપ થવું જરુરી છે. બાળકોને સ્વતંત્ર રીતે સ્વમૂલ્યાંકનની તક આપીને, ધીમે ધીમે તેમને સાચો રસ્તે દોરી જવા જરુરી છે, જેમ કે, જયારે બાળકો પોતાની જાતને બીજાઓ કરતા ચઢિયાતી માનવા લાગે, ત્યારે તેને ઉતારી પાડીને અથવા ધમકાવીને ચૂપ કરવાને બદલે, તેને પોતાની મર્યાદાઓ સમજવામાં અને બીજાની છૂપી વિશેષતાઓને ઓળખવામાં મદદ કરો.

આમ, વ્યક્તિત્વ વિકાસમાં સ્વજાગૃતિ એ પાયાનું કૌશલ્ય છે, જેના ઉપર બીજા બધા કૌશલ્યો આધારિત છે. સ્વજાગૃતિ દ્વારા જ વ્યક્તિનો સર્વાંગી વિકાસ સાધી શકે છે. અને કુશળ સ્વવ્યવસ્થાનો હેતુ કેળવી શકાય છે.

આમ, આપણે જોયું કે પ્રત્યેક વ્યક્તિત્વ આગવું અને અલૌકિક છે, જે પોતાની આગવી પરિસ્થિતિને સમજી શકે છે અને વિચારી શકે છે. તે પોતાની રીતે પોતાની વિશિષ્ટતાઓ અને મર્યાદાઓથી પરિચિત થઈ શકે છે. સ્વ-ઓળખ દ્વારા વ્યક્તિ આત્મનિરીક્ષણ કે આત્મચિંતન દ્વારા પોતાનામાં ઈચ્છિત પરિવર્તન લાવી શકે છે. અને આ પરિવર્તન એટલે જ એ વ્યક્તિએ પોતાની સ્વવ્યવસ્થામાં કરેલ અનુકરણ.

3.6 સ્વાધ્યાય

1. ટૂંકમાં જવાબ લખો :

1. "સ્વ" ઉપર ટૂંક નોંધ લખો.
2. સ્વના વિવિધ પ્રકારો જણાવો.
3. વ્યક્તિત્વ વ્યવસ્થામાં કઈ બાબતોનો સમાવેશ થાય છે?
4. વ્યક્તિત્વ વ્યવસ્થામાં અને વિકાસમાં મહત્ત્વનું કાર્ય ભજવતી સક્ષમતા જણાવો.
5. વ્યક્તિત્વ ઘડતરમાં અને વિકાસમાં મહત્ત્વનું પાત્ર ભજવતા કૌશલ્ય જણાવો.

2. નીચે આપેલ પ્રશ્નોના જવાબ લખો :

1. સ્વવ્યવસ્થા અને સ્વવિકાસ અંગે પરિચય લખો
2. વ્યક્તિત્વ વ્યવસ્થામાં અને વિકાસમાં મહત્ત્વનું કાર્ય ભજવતી સક્ષમતા વિસ્તારમાં સમજાવો.
3. વ્યક્તિત્વ વિકાસમાં સ્વવ્યવસ્થાનો ફાળો સમજાવો .

3. ખાલી જગ્યા પૂરો :

1. સ્વ એટલે પોતાના જાત પ્રતિ .
2. વ્યક્તિત્વ સંપૂર્ણ પણે સામાજિક ગણાય અને એટલે વ્યક્તિના લક્ષણો અને વિકાસને કારણે નિખાર પામે છે.
3. જયારે આપણે આપણામાં વર્તમાન સમયમાં રહેલા ગુણ દોષ વિશે વિચારીએ ત્યારે એને કહેવાય
4. જયારે આપણે કેવા બની શકીએ તે વિશે વિચારીએ ત્યારે તે કહેવાય છે.
5. જયારે આપને કેવું બનવું જોઈએ તે વિશે વિચારીએ ત્યારે એને કહેવાય
6. એટલે કે આપણી બુદ્ધિ, આપણામાં વિચારવાની તથા તર્ક કરવાની શક્તિ.

જવાબો :

(1) સભાનતા (2) સામાજિક પ્રત્યાપન (3) વાસ્તવિક સ્વ (4) સંભવિત સ્વ (5) આદર્શ સ્વ (6) માનસિક સક્ષમતા

❖ ❖ ❖

એકમ 4

વ્યક્તિગત સફળ પરિબળો

-: રૂપરેખા :-

4.1 પ્રસ્તાવના

4.2 અર્થ અને ખ્યાલ

4.3 મહત્ત્વ

4.4 વ્યક્તિગત સફળ પરિબળોની ભૂમિકા

4.5 ફાયદા

4.6 સ્વાધ્યાય

4.1 પ્રસ્તાવના :

દરેક વ્યક્તિને જીવનમાં સફળતા પ્રાપ્ત કરવાની ઈચ્છા હોય છે. વ્યક્તિની સફળતા પાછળ જુદી જુદી પરિસ્થિતિમાં ઘણા બધા પરિબળો કામ કરતા હોય છે. સામાન્ય રીતે જોઈએ તો જુદા જુદા લોકો માટે સફળતા માપવાનો માપદંડ અલગ અલગ હોય છે. કોઈ તેને પોતાની ભૌતિક સંપત્તિ સાથે તો કોઈ તેને પોતાની માનસિક શાંતિથી માપે છે. જેમ કે વ્યક્તિ પાસે કેટલું મોટું ઘર છે, કઈ બ્રાન્ડની ગાડી, ફરવા માટે ક્યાં જાય છે જેવી ભૌતિક સાધન સુવિધા ના આધારે તે સફળ છે કે નિષ્ફળ છે તે નક્કી કરવામાં આવે છે. પરંતુ, આ સફળતાની સીડી ચઢવા માટે પગથિયાં ના રૂપમાં ઘણા પરિબળો કામ કરતા હોય છે. જેમની ચર્ચા આ પ્રકરણમાં કરવામાં આવી છે.

4.2 અર્થ અને ખ્યાલ :

વ્યક્તિગત સફળ પરિબળો એટલે વ્યક્તિ સાથે સંકળાયેલા વિભિન્ન પરિબળો જે વ્યક્તિની સંભવિત સફળતાને અસર કરી શકે છે. જો આ પરિબળો પર સાચી દિશામાં પદ્ધતિસર કામ કરવામાં આવે તો તે વ્યક્તિને સફળતા તરફ દોરી જાય છે. જે વ્યક્તિના શૈક્ષણિક અને કારકિર્દીની સફળતાનાં સૂચક છે તેમ જ વ્યક્તિની કુશળતા અને શક્તિ સાથે જટિલ રીતે સંકળાયેલા છે. જેમાં વધારો -ઘટાડો કરવો એ વ્યક્તિના પ્રયત્નો પર આધારિત છે.

સમાજ સુધારક અને ઉદ્યોગ સાહસિક અનિતા રોડીકના મત અનુસાર સફળતા મેળવવામાં ગણિતની જેમ એક વત્તા એક એટલે બે જ થાય એવો કોઈ નિયમ નથી. તેમ જ સફળતાની કોઈ સુનિશ્ચિત વ્યાખ્યા નથી. આ તો ફક્ત વ્યક્તિના કર્મ પર નિર્ધારિત છે. જેમ આપણા પૌરાણિક ગ્રંથ ''ગીતા'' માં કર્મને મહત્ત્વ આપવામાં આવ્યું છે તેમ સારા કર્મ કરતા જાઓ, સફળતા તમારી જોડે જ હશે.

(1) વ્યક્તિગત સફળ પરિબળો :

કોઈ એક પરિબળના જોરે વ્યક્તિ સફળ નથી બનતો પરંતુ ઘણા બધા બીજા પરિબળો ભેગા મળીને એક આદત બને છે અને વ્યક્તિને સફળતાની દિશામાં આગળ લઈ જાય છે. આ પરિબળોમાં મુખ્યત્વે વ્યક્તિની રૂચિ, કર્મ, કુશળતા, હકારાત્મક વર્તન, જવાબદારીનો સ્વીકાર કરવો, વિચારો, આત્મવિશ્વાસ, નૈતિક મૂલ્યો, દ્રઢ નિશ્ચય અને

ધૈર્યનો સમાવેશ થાય છે.

❖ **રૂચિ :**

વ્યક્તએ કોઈના દબાણમાં કે મારો મિત્ર કે મારો પાડોશી આ કામ કરે છે એટલે મારે પણ કરવું છે. આવી દેખાદેખી ના કરવી જોઈએ. પરંતુ પોતાને ઓળખવાનો પ્રયત્ન કરો. તમને કયા વિષયમાં વધારે રૂચિ છે તે જાણો, અને એ દિશામાં ખૂબ મહેનત કરશો તો જીવનમાં આગળ જશો.

તમને કયા વિષયમાં વિશેષ રસ છે એ તમારી આંતરિક બાબત છે. એના વિષે બીજું કોઈ જલ્દીથી કશું કહી શકતું નથી. એને તમારે જાતે જ શોધવાની રહેશે. આપણા સમાજમાં એવા ઘણા બધા ઉદાહરણ છે કે જેઓ પોતાના રસ ના વિષયમાં આગળ વધ્યા હોય અને સફળતા મેળવી હોય જેમ કે ડો. અબ્દુલ કલામ મિસાઈલ મિશનમાં આગળ વધ્યા. નાનપણમાં તેમની આર્થિક પરિસ્થિતિ નબળી હોવા છતાં તેમને પરિસ્થિતિનો સામનો કર્યો અને જીવનમાં આગળ વધી રાષ્ટ્રપતિની પદ્ધતિ હાસિલ કરી. આમ, જો વ્યક્તિ પોતાના રૂચિ ના વિષયને પકડી રાખે તો તે સફળતાની ચરણ સીમા સુધી પહોંચી શકે છે.

❖ **કર્મ :**

તમે જે કાર્ય સાથે સંકળાયેલા છો તે 100% ઈમાનદારીથી કરો. ક્યારેય પરિણામની ચિંતા કરશો નહિ. જો તમે ચોક્સાઈથી, ઈમાનદારીથી પોતાનું કાર્ય કરશો તો તમારા કાર્યને અનુરૂપ વળતર અવશ્ય મળશે. કર્મ એ જ ધર્મ છે અને એ જ સત્ય છે. તેને નિષ્ઠાથી કરશો તો સફળતા ચોક્કસ થી તમારી આસપાસા જ રહશે. જે વ્યક્તિ પોતાના કર્મમાં કામ ચોરી કરે તે જીવન માં કયારેય સફળ થતો નથી અને જો તે સફળ થઇ જાય તો તે લાંબા સમય સુધી ટકી શકશે નહિ. કર્મ પર વ્યક્તિનું જીવન ટકેલું છે. વ્યક્તિગત સફળ પરિબળોમાં આ એક ખૂબ જ મહત્ત્વનું પરિબળ છે.

❖ **કુશળતા :**

આજના હરીફાઈવાળા યુગમાં વ્યક્તિને સફળતાની સીમા સુધી પહોંચવાનો મહત્ત્વનો માર્ગ એટલે "વ્યક્તિની કુશળતા." એટલા માટે જ પોતાનું કાર્ય સંપૂર્ણ કરવા માટે જે કુશળતાની જરૂર હોય તેના પર કામ કરો અને તે પ્રમાણેની કુશળતા વિકસાવો. જો યોગ્ય કુશળતાનો અભાવ હશે તો તે તમારા માર્ગમાં અડચણો ઊભી કરશે અને તમને સફળ થવા દેશે નહિ.

❖ **હકારાત્મક વર્તન :**

જો વ્યક્તિ હકારાત્મક વર્તન અપનાવે તો તે નક્કી કરેલ ધ્યેય પ્રાપ્ત કરી શકે છે. સફળ વ્યક્તિઓના અભ્યાસ પરથી આ જાણવા મળ્યું છે કે તેમનામાં સમાન એવી ત્રણ લાયકાતો જોવા મળે છે - જ્ઞાન, કુશળતા અને વર્તન. આમાં પણ વિશેષ એ દર્શાવ્યું છે કે તેમની સફળતા પાછળ જ્ઞાન અને કુશળતાનો ફાળો 15% છે જયારે હકારાત્મક વર્તનનો ફાળો 85% છે. જેના પરથી કહી શકાય કે હકારાત્મક વર્તન અને સફળતા વચ્ચે સીધો સંબંધ છે.

❖ **જવાબદારી સ્વીકારવી :**

વ્યક્તિગત સફળતાનું સ્તર વ્યક્તિ પોતાની જવાબદારી નો ભાર પોતાના પર લઈ પોતે

જ નક્કી કરી શકે છે. વ્યક્તિ જયારે પોતાના કાર્યની જવાબદારી પોતાના હાથમાં લઇ લે છે ત્યારે તે જવાબદારી નિભાવવા માટે તેમનામાં જાતે જ પરિસ્થિતિને સમજવાની અને નિયંત્રણ કરવાની ક્ષમતા, તેમ જ હકારાત્મક અને સર્જનાત્મક વિચારોનો વિકાસ થાય છે. જે વ્યક્તિને સફળતા તરફ દોરી જાય છે.

❖ **વિચારો :**

વ્યક્તિનું જીવન તેના વિચારો પર આધારિત છે. જો તમારા વિચારો હકારાત્મક હશે તો પરિણામ પણ શુભ હશે અને તેનાથી વિરુદ્ધ જો તમારા વિચારો નકારાત્મક હશે તો પરિણામ પણ તે મુજબ નકારાત્મક જ હશે. હકારાત્મક વિચારો કેળવવા માટે લોકોની ચિંતા છોડો અને પોતાના માટે સારું વિચારો, જે તમારી આસપાસા સુંદર વાતાવરણ ઊભું કરશે અને ધ્યેય પ્રાપ્ત કરવા માટે તમને મક્કમ બનાવશે. ટૂંકમાં, તમારા વિચારો તમારી સફળતાની દિશા નક્કી કરે છે.

❖ **આત્મવિશ્વાસ :**

આત્મવિશ્વાસ એટલે વ્યક્તિનો પોતાના પરનો વિશ્વાસ. જે વ્યક્તિના કાર્ય, ક્ષમતા, નિર્ણયો જેવી ઘણી બાબતોને આવરી લે છે. દરેક કાર્યમાટે સ્વાવલંબી બનો. પોતાના કાર્ય જાતે કરો, પોતાના પર ભરોસો રાખો. જો પોતાના પર વિશ્વાસ હશે તો સફળતા માટેની અડધી લડાઈ તો એમ જ જીતી જશો. જો વ્યક્તિ ને સ્વ-વિશ્વાસ હશે તો જ બીજા પણ તેમના પર વિશ્વાસ કરશે.

❖ **નૈતિક મૂલ્યો :**

દરેક વ્યક્તિ પાસો તેના નૈતિક મૂલ્યો અને સિદ્ધાંતો હોવા જ જોઈએ. આજુબાજુની ચિંતા કર્યા વગર, તમારા મૂલ્યોને વળગી રહી પોતાના કામમાં પરોવાયેલા રહેશો તો ગમેતેવી અડચણો હશે તો પણ તમે તેને સરળતા થી પાર પાડી શકશો

❖ **દ્રઢ નિશ્ચય :**

જે વ્યક્તિ મુશ્કેલીઓથી ડરીને કાર્ય અધૂરું જ મૂકી દે તે જીવનમાં ક્યારેય સફળ થતો નથી. જે પણ કાર્ય હાથ પર લઈએ તે સંપૂર્ણ કરવાના દ્રઢ નિશ્ચય સાથે જ કરો. જો તમે દ્રઢ હશો તો ગમે તેવી મુશ્કેલ પરિસ્થિતિમાં પણ તમે સાચો માર્ગ શોધી પોતાના કાર્યનો ઉકેલ લાવી શકશો. દ્રઢ મનોબળવાળા વ્યક્તિ જ જીવનમાં સફળ થતા હોય છે.

❖ **ધૈર્ય :**

પ્રતિકૂળ અથવા મુશ્કેલ સંજોગોને શાંતિથી જોવા - જાણવાની ક્ષમતા એટલે ધૈર્ય. જે વ્યક્તિ ધૈર્ય રાખી શકે, તે જગ જીતવાની ક્ષમતા રાખે છે. દરેક કાર્યને પૂર્ણ થવા માટે સમય આપવો ખુબ અગત્યનો છે. જો તમે ધીરજ નહિ રાખો તો તમે ગુસ્સાને જન્મ આપો છો જેમાં તમારા બનેલા કામને બગાડવાની ક્ષમતા છે આમ કહી શકાય કે વ્યક્તિનું ધૈર્ય પણ તેને સફળતા કે નિષ્ફળતા તરફ લઇ જઈ શકે છે.

4.3 મહત્ત્વ :

દરેક વ્યક્તિ પોતાના અંગત તેમ જ વ્યાવસાયિક જીવનમાં સફળ થવાની ઈચ્છા રાખે છે. ભલે તેમનામાં કુશળતા કે આવડત હોય કે ના હોય પરંતુ સફળ તો થવું જ છે. જો તેઓને સફળતાનાં પરિબળોનો ખ્યાલ હશે અને તેને શિસ્તબદ્ધ પોતાના જીવનમાં અપનાવશે તો આ પરિબળો તેમનો સફળતા પ્રાપ્ત કરવા માટેનો માર્ગ મોકળો કરી આપશે.

- તે વ્યક્તિને સફળતાનો માર્ગ બતાવે છે.
- તે વ્યક્તિને માપદંડ આપે છે જેના આધારે તે પોતાની સફળતા નક્કી કરી શકે.
- જોવ્યક્તિને આ પરિબળો વિષે માહિતી હોય તો તે યોગ્ય દિશામાં કામ શરૂ કરી શકે.
- ડૂબતાને તણખલાનો આશરો તેમ જ જયારે વ્યક્તિની અધોગતિ થાય ત્યારે આ પરિબળો તણખલાનું કાર્ય કરશે.
- એ વ્યક્તિના જીવનમાં સંતોષ લાવશે

4.4 વ્યક્તિગત સફળ પરિબળોની ભૂમિકા :

સફળતાનાં પરિબળો વ્યક્તિગત જીવનમાં મહત્ત્વની ભૂમિકા ભજવે છે. જે વ્યક્તિના જીવનમાં દિશા સૂચક, પ્રેરણા આપનાર અને બદલાવ લાવનારની ભૂમિકા ભજવે છે.

❖ **દિશા સૂચક :**

જો વ્યક્તિ સફળતાનાં પરિબળોનું મૂલ્યાંકન પોતાના વ્યક્તિગત જીવનમાં કરે તો તે સમજી શકે છે કે ક્યા પરિબળો તેને સફળતા તરફ દોરી શકે છે. જો સફળ થવું હોય તો ક્યા કામ કરવાની જરૂર છે, તે જાણવું અગત્યનું છે. જેમ હોકાયંત્ર વ્યક્તિ કઈ દિશા તરફ જઈ રહ્યો છે તે દર્શાવે છે તેમ આ સફળતાનાં પરિબળો પણ વ્યક્તિના જીવનમાં દિશા સૂચક નું કાર્ય કરે છે. સાચી દિશા તરફ જવા માટે શું કરવાની જરૂર છે તેની માહિતી આપી વ્યક્તિને સફળતાની દિશા તરફ દોરી શકે છે.

❖ **પ્રેરણા આપનાર :**

જો વ્યક્તિને જાણ હોય કે સફળ થવા માટે આટલું કરવાની જરૂર છે તો તેને પ્રોત્સાહન મળે છે કે આ હું પ્રાપ્ત કરી શકું છું. જીવનમાં દરેક પ્રશ્નોનો જવાબ છે તેમ આ નિષ્ફળતા નામના પ્રશ્નનો જવાબ છે. જો જવાબ ખબર હોય તો પરીક્ષામાં ફટાફટ લખવાનું ચાલુ કરીએ છીએ તેમ જ જો પરિબળો વિષે જાણ હોય તો વ્યક્તિ તેના પર કામ કરી પોતાના જીવનમાં હકારાત્મક બદલાવ લાવી નિષ્ફળતા નામના પ્રશ્નનો કમરતોડ જવાબ બની શકે છે. આ પરિબળો આશાની કિરણ જેવું કાર્ય કરે છે.

❖ **બદલાવ લાવનાર :**

આ પરિબળોમાં વ્યક્તિના જીવનમાં બદલાવ લાવવાની ક્ષમતા છે. જો વ્યક્તિ વ્યક્તિગત સફળ પરિબળો પર આયોજન સાથે કામ કરવાનું સારું કરશે તો તેના જીવનમાં ચોક્કસથી બદલાવ આવશે. આ પરિબળોમાં નિષ્ફળ વ્યક્તિને પણ સફળ બનાવવાની ક્ષમતા છે. પ્રત્યેક પરિબળ એવા છે કે વ્યક્તિ ધારે એ દિશામાં વિકસાવી શકે છે. જો અત્યાર સુધી તમને સફળતા નથી મળી એટલે ક્યારેય તમે સફળ થશો નહિ એવું માની લેવાની જરૂર નથી. એવા ઘણા નામદાર લોકો છે જેઓ ઘણીબધીવાર જીવનમાં નિષ્ફળ થયા બાદ આજે સફળતાની ચરણ સીમાએ છે. એ મહાનઊભાવોની બાયોગ્રાફીમાં પણ આ બધા પરિબળોની ક્ષમતા વિષે ચર્ચા થયેલ છે.

4.5 ફાયદા

જો વ્યક્તિ પોતાનો અભ્યાસ કરે અને પોતાને સમજે તેમ જ તેમને વ્યક્તિગત સફળ પરિબળો વિષે માહિતી હોય તો તેઓ તેનું મૂલ્યાંકન કરી, તેનો મહત્તમ ફાયદો ઉઠાવી, પોતાના વ્યક્તિગત તેમ જ વ્યાવસાયિક જીવનને અદભુત બનાવી શકે છે. વ્યક્તિ જીવનની પ્રત્યેક

લડાઈમાં સફળ રહેશે. જેને લીધે તેને નીચે દર્શાવેલ ફાયદા થઇ શકે.

- વ્યક્તિનો આત્મવિશ્વાસ વધશે
- વ્યક્તિ આનંદિત રહશે તેમ જ તેમની આસપાસાના વાતાવરણને પણ આનંદિત રાખી શકે છે.
- વ્યક્તિ પોતે નિર્ધારિત કરેલ ધ્યેયને પ્રાપ્ત કરી શકશે
- વ્યક્તિ જીવનના દરેક અવરોધોને સરળતાથી પાર કરી શકશે
- વ્યક્તિ તેની આવડતો અને કુશળતાનો યોગ્ય અને અસરકારક રીતે ઉપયોગ કરી શકશે
- વ્યક્તિને તેના જીવનમાં સફળ થવા માટે જે જરૂરી છે એવા પરિબળો પર કામ કરી પોતાની સફળતાનો માર્ગ મોકળો કરી શકે છે.
- વ્યકિત સંતોષની લાગણી અનુભવશે.
- કઈ પરિસ્થિતિમાં કેવું વર્તન તેને જીવનમાં સફળ થવા માટે જરૂરી છે તે નક્કી કરી શકે છે.
- વ્યક્તિ જીવનના પ્રત્યેક ક્ષેત્રમાં પોતાની અલગ અને અદ્‌ભુત છબી ઊભી કરી શકે છે.

4.6 સ્વાધ્યાય :

❖ **નીચે આપેલ પ્રશ્નોના જવાબ લખો.**

1. વ્યક્તિગત સફળ પરિબળોનો અર્થ અને ખ્યાલ સંક્ષિપ્તમાં સમજાવો.
2. ક્યા પરિબળો વ્યક્તિગત સફળતાને અસર કરે છે ? ટૂંકમાં સમજાવો.
3. વ્યક્તિગત સફળ પરિબળોને સમજવું એ વ્યક્તિ માટે કેમ મહત્ત્વનું છે ?
4. વ્યક્તિગત સફળ પરિબળોની ભૂમિકા પર ટૂંકનોંધ લખો.
5. તમારે સફળ થવા માટે કયા પરિબળો પર કામ કરવાની જરૂર છે અને કેમ તે વર્ણવો ?

❖ **ખાલી જગ્યા પૂરો :**

1. દરેક વ્યક્તિને જીવનમાં__________પ્રાપ્ત કરવાની ઈચ્છા હોય છે.
2. __________એટલે વ્યક્તિ સાથે સંકળાયેલા વિભિન્ન પરિબળો જે વ્યક્તિની સંભવિત સફળતાને અસર કરી શકે છે.
3. વ્યક્તિગત સફળ પરિબળો વ્યક્તિના__________સફળતાનાં સૂચક છે
4. __________વ્યક્તિની કુશળતા અને શક્તિ સાથે જટિલ રીતે સંકળાયેલા છે
5. વ્યક્તિ પોતાના રૂચિ ના વિષયને પકડી રાખે તો તે__________ની ચરણ સીમા સુધી પહોંચી શકે છે.
6. સંશોધન પરથી કહી શકાય કે હકારાત્મક વર્તનનો ફાળો સફળતામાં________% છે.
7. જ્ઞાન, કુશળતા અને હકારાત્મક વર્તનનો સંગમ એટલે ? __________.”
8. પ્રતિકૂળ અથવા મુશ્કેલ સંજોગોને શાંતિથી જોવા - જાણવાની ક્ષમતા એટલે_____.

9. __________વ્યક્તિને માપદંડ આપે છે જેના આધારે તે પોતાની સફળતા નક્કી કરી શકે.
10. __________વ્યક્તિના જીવનમાં દિશા સૂચક, પ્રેરણા આપનાર અને બદલાવ લાવનારની ભૂમિકા ભજવે છે.
11. સફળ વ્યક્તિ પોતે નિર્ધારિત કરેલ__________પ્રાપ્ત કરી શકશે.
12. __________વ્યક્તિ સંતોષની લાગણીનો અનુભવ કરી શકે છે.
13. જો વ્યક્તિ વ્યક્તિગત સફળ પરિબળો પર__________સાથે કામ કરવાનું સારું કરશે તો તેના જીવનમાં ચોક્કસથી બદલાવ આવશે.
14. __________માં વ્યક્તિના વ્યક્તિગત તેમ જ વ્યાવસાયિક જીવનને અદભુત અને આનંદિત બનાવવાની ક્ષમતા છે.
15. __________નો ફાળો સફળતામાં ફક્ત 15% છે.

❖ **જવાબ :**

1. સફળતા
2. વ્યક્તિગત સફળ પરિબળો
3. શૈક્ષણિક અને કારકિર્દીની
4. વ્યક્તિગત સફળ પરિબળો
5. સફળતા
6. 85
7. સફળતા
8. ધૈર્ય
9. વ્યક્તિગત સફળ પરિબળો
10. સફળતાનાં પરિબળો
11. ધ્યેયને
12. સફળ
13. આયોજન
14. વ્યક્તિગત સફળ પરિબળો
15. જ્ઞાન અને કુશળતા

❖ ❖ ❖

BAOU
Education
for All

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

BAOU
Education for All

ડૉ. બાબાસાહેબ આંબેડકર ઓપન યુનિવર્સિટી

(ગુજરાત સરકાર દ્વારા સ્થાપિત)

દ્વિતીય વર્ષ બી.કોમ.

BCPDA210

પર્સનાલિટી ડેવલોપમેન્ટ

PD - SEC - 205

બ્લોક-૨

BAOU Education for All

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

દ્વિતીય વર્ષ બી.કોમ.
BCPDA210
પર્સનાલિટી ડેવેલપમેન્ટ

PD - SEC - 205

વિભાગ

2

પર્સનાલિટી ડેવેલપમેન્ટ

એકમ : 5 — **1-11**
નીતિશાસ્ત્ર

એકમ : 6 — **12-28**
વલણ અને પ્રેરણા

એકમ : 7 — **29-40**
આત્મ સન્માન અને આત્મ વિશ્વાસ

એકમ : 8 — **41-51**
રોજગાર યોગ્યતા

લેખન	
ડૉ. મુકેશ બાવળિયા	આસિસ્ટન્ટ પ્રોફેસર ગર્વમેન્ટ આર્ટસ એન્ડ કોમર્સ કોલેજ. અમદાવાદ.
ડૉ. ઉર્વી અમીન	આસિસ્ટન્ટ પ્રોફેસર, NICM, ગાંધીનગર.
ડૉ. પાર્થ ભટ્ટ	આસિસ્ટન્ટ પ્રોફેસર, આર.સી.કોલેજ ઓફ કોમર્સ, અમદાવાદ.
ડૉ. અમિતા પ્રજાપતિ	આસિસ્ટન્ટ પ્રોફેસર, કડી સાર્વજનિક કોલેજ.

પરામર્શક(વિષય)	
પ્રો. (ડૉ.) મનોજ શાહ	પ્રોફેસર & નિયામક, સ્કૂલ ઓફ કોમર્સ એન્ડ મેનેજમેન્ટ, ડૉ. બાબાસાહેબ આંબેડકર ઓપન યુનિવર્સિટી, અમદાવાદ.
ડૉ. અભીજીતસિંહ વાલા	આસિસ્ટન્ટ પ્રોફેસર, ક્રાઈસ્ટ કોલેજ, રાજકોટ.
ડૉ. ધર્મેન્દ્ર મિસ્ત્રી	પ્રિન્સીપાલ, એમ.સી.શાહ કોમર્સ કોલેજ અમદાવાદ.

પરામર્શક(ભાષા)	
ઘનશ્યામ કે ગઢવી	નિવૃત આચાર્ય, સાર્વજનિક કોલેજ, મહેસાણા.
શ્રી ધ્વનિલ પારેખ	સહ પ્રાધ્યાપક, મહાદેવ દેસાઈ ગ્રામસેવા સંકુલ, ગુજરાત વિદ્યાપીઠ, સાદરા.

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

જૂન 2021 સુધારેલ પુનઃ આવૃત્તિ (નવો અભ્યાસક્રમ)

ISBN 978-93-5598-024-3

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.

એકમ 5

નીતિશાસ્ત્ર

-: રૂપરેખા :-

5.1 પ્રસ્તાવના, અર્થ

5.2 મહત્ત્વ (જરૂરિયાત)

5.3 ફાયદા / ગેરફાયદા

5.4 નૈતિક વર્તન અને વ્યક્તિગત વિકાસ (ભૂમિકા)

5.5 નૈતિક મૂલ્યો

5.6 સ્વાધ્યાય

5.1 પ્રસ્તાવના :

એક નાનકડું ગામ હતું. તેમાં એક ઘર. અને તેમાં એક નાનું બાળક - વેદ. એટલો મીઠડો અને વ્હાલો કે દાદા - દાદીનું તો જાણે રમકડું જ અને માતા- પિતાની આંખની ચમક. ઘરમાં બધા લોકો સંસ્કારી અને સુશીલ હતા તેથી તેઓ વેદને પણ હંમેશાં કંઈક 'ને કંઈક શીખવતા રહેતા. અથવા તો એમ કહી શકાય કે ઘરના વાતાવરણમાંથી માતા-પિતા અને દાદા દાદીને જોઈને વેદ જાતે જ શીખતો રહેતો.

જેમ કે, તેના ઘરમાંથી સવારે પંખીને ચણ નાખતા, કીડીને કીડિયારું બુરતા, બપોરે જમતા પહેલા દાદી અને માતા ગાયને જમાડતા અને મંદિરે જઈને કોઈ ગરીબને જમાડ્યા પછી જ જમતા. એ જોઈને વેદ પણ શીખ્યો કે જરૂરિયાતમંદ અને પ્રાણી-પક્ષીને જમાડીને જ જમવું. તેના પિતાને એક વખત રસ્તામાંથી પૈસા મળ્યા હતા તો આખા ગામમાં તપાસ કર્યા પછી જેના પૈસા ખોવાયા હતા તેને પરત કર્યા હતા. તે જોઈને વેદ શીખ્યો કે કોઈ દિવસ કોઈનું અણહકનું ન લેવું ઘરમાં કોઈ એક - બીજાથી ખોટું ન બોલતા. કોઈ ભૂલ થઇ હોય તો પણ બધા એક સાથે બેસીને તેની ચર્ચા કરતા. આ જોઈને વેદ શીખ્યો કે, હંમેશા સાચું બોલવું. કોઈ પણ તકલીફ હોય તો બધા સાથે બેસીને નિર્ણય લેતા. આ જોઈને વેદ શીખ્યો કે પરિવાર સૌથી મોટી મૂડી છે. ઘરનો દરેક અનુભવ વેદને કંઈક ને કંઈક શીખવતો રહેતો. તેના દાદા સાથે તે ફરવા જતો ત્યારે તે નિહાળતો કે દાદા દરેક સાથે પ્રેમથી વાત કરે છે અને સહુ તેમને સન્માનથી બોલાવે છે. આ જોઈને તે શીખ્યો કે દરેક માણસનું સન્માન કરવું અને માણસાઈ રાખવી એ જ સહુથી મોટો ધર્મ છે. આ રીતે તેનું ઘડતર થયું અને ગામમાં સૌ કોઈ તેના વખાણ કરતા કે વેદ ખૂબ જ સારો અને ચારિત્ર્યવાન માણસ છે.

હવે, આ 'સંસ્કાર', 'સુશીલ', 'વહેંચવું', 'સાચું બોલવું', 'હંમેશા હકનું જ લેવું', 'પારિવારિક મૂલ્યો' 'માણસાઈ', 'ચારિત્ર્યવાન', 'સારો માણસ' - આ બધું આપણે સૌ નાનપણથી આપણી આજુબાજુમાંથી શીખતાં જ રહ્યા છીએ. તમે યાદ કરો તો તમને તમારા બાળપણમાંથી આવી કેટલીય ઘટનાઓ મળી આવશે જ્યારે તમને પણ આવું કહેવામાં આવ્યું હોય અથવા તો તમે તમારા વડીલોને આવું કરતા જોયા હોય. આ બધા ગુણોનો સરવાળો એટલે જ નીતિ વાળો માણસ અને આ વિશેષતાઓનો અભ્યાસ એટલે નીતિશાસ્ત્ર!

નીતિશાસ્ત્ર વિષે અઢળક પુસ્તકો લખાયા છે, ઘણા પ્રવચનો થયા છે અને ખૂબ ચર્ચાઓ

થાય છે. પરંતુ, નીતિશાસ્ત્રના મૂળમાં ચાણક્યએ સંસ્કૃતમાં લખેલ ગ્રંથ 'નીતિશાસ્ત્ર' છે. નીતિશાસ્ત્ર એ ચાણક્યની સમાજને આપેલી અમૂલ્ય ભેટ છે. ચાણક્ય ખૂબ હોશિયાર અને મૂલ્યવાન માણસ હતા. તેમની તક્ષશિલા વિદ્યાપીઠ પૌરાણિક સમયમાં ખૂબ પ્રખ્યાત હતી અને નીતિશાસ્ત્ર વિષે અભ્યાસ કરવા માટે દેશ-વિદેશથી વિદ્વાનો તેમની પાસે આવતા. તેમના મતે કોઈપણ માણસ નિર્ધારિત બની, પ્રગતિશીલ અને વ્યવહારિક રીતે તેના લક્ષ્યોને પ્રાપ્ત કરવા તરફ બુદ્ધિપૂર્વક કાર્ય કરે તો તે કહેવાતા ઉચ્ચ આદર્શોને ચોક્કસપણે વાસ્તવિકતા બનાવી શકે છે. અને આ આદર્શો જ તેને અજેય બનાવે છે.

ચાણક્યના નીતિશાસ્ત્રમાં કુલ 17 પ્રકરણો છે. દરેક પ્રકરણ ખૂબ સમૃદ્ધ છે. ચાણક્ય કહે છે કે, માણસ ગમે તેટલો સુંદર કે ધનવાન હોય પરંતુ જો તે ગુણવાન ન હોય તો તે કોઈ કામનો નથી! સારા મૂલ્યોને ચાણક્ય જીવન જીવવા માટેનો પાયો ગણતા હતા.

❖ **અર્થ :-**

મનુષ્યોની આદત, વર્તન અને રીતિ-રિવાજોનું વિજ્ઞાન એટલે નીતિશાસ્ત્ર. આ શબ્દના મૂળમાં જઈએ તો, નીતિશાસ્ત્રનું અંગ્રેજી - Ethics, Ethics શબ્દ મૂળ ગ્રીક શબ્દ એથોસ (Ethos) પરથી લેવામાં આવ્યો છે. Ethos એટલે ચરિત્ર (Character). આમ,નીતિશાસ્ત્ર એ ચરિત્રનું વિજ્ઞાન છે.

Ethics નો બીજો સમાનાર્થી શબ્દ છે Moral Philosophy આ શબ્દ લેટિન શબ્દ મોરેસ (Mores) પરથી આવ્યો છે જેનો અર્થ થાય છે રીતિ-રિવાજો. આમ, નીતિશાસ્ત્રમાં મનુષ્યનો સ્વભાવ, તેનું વર્તન, તેનું ચરિત્ર અને રીતિ- રિવાજનો સમાવેશ થાય છે. તેનો અભ્યાસ કરી વિકસાવવામાં આવેલ વિજ્ઞાન એટલે નીતિશાસ્ત્ર.

ઉપરની વાર્તા અને તેના અર્થને એકસાથે સમજીએ તો કહી શકાય કે, નીતિશાસ્ત્ર એ મનુષ્યોના ગુણોનો, અમુક પરિસ્થિતિમાં તે કઈ રીતે વર્તે છે તેનો, તેના વલણનો વગેરેનો સામૂહિક અભ્યાસ છે. પરંતુ, એ સમૂહ એક એક માણસથી બને છે. એટલે નીતિશાસ્ત્ર એ વ્યક્તિગત પણ છે અને સામૂહિક તથા સામાજિક પણ! નૈતિક માણસ નૈતિક સમાજનું નિર્માણ કરે છે અને નૈતિક સમાજમાં રહેનાર માણસ સામાન્યતઃ નૈતિક રહે છે.

નીતિશાસ્ત્રની વાત આવે એટલે આપણે ઉપર ચર્ચા કરી એમ બે સમાનાર્થી લાગતા શબ્દો યાદ આવે : Moral અને Ethics. Moral નૈતિક ગુણો એ સામાન્ય રીતે અંગત અને વ્યક્તિગત મૂલ્યો સૂચવે છે કે સાચું શું અને ખોટું શું! એ દરેક વ્યક્તિએ અને પરિસ્થિતિના પરિપ્રેક્ષ્યમાં અલગ અલગ હોઈ શકે. જ્યારે Moral એ એક ચોક્કસ સમૂહની નૈતિકતા અને તેમના ગુણોનો સમાવેશ કરે છે. "Ethics are the Principles of conduct Governing an Indvidual or a group"

5.2 મહત્ત્વ / જરૂરિયાત :

નૈતિકતાનું મહત્ત્વ સમજવા માટે ચાલો થોડા પ્રશ્નો કરીએ - પોતાની જાતને !

1) તમે કેવા માણસ સાથે રહેવાનું પસંદ કરશો - સારા કે ખરાબ ?

2) તમારી સાથે કોઈ સાચું બોલતું હશે એ ગમે કે ખોટું ?

3) તમારા માટે જેને સદભાવના હોય તે માણસ ગમે કે જે ખરાબ વિચારતું હોય ?

4) જવાબદાર માણસ ગમે કે બેજવાબદાર ?

5) જે તમારા સમયને માન આપી સમયસર આવે તે ગમે કે સમયની કિંમત ન કરનાર ?

6) જરૂરના સમયે જે તમારી સાથે ઊભું રહે એ ગમે કે જરૂર પડ્યે જ બહાના કરી દૂર થાય એ ?

7) તમારી સાથે સારું વર્તન કરે એ ગમે કે ઉદ્ધત વર્તન અને દાંડાઈ કરે તે ?

8) જીવદયા રાખતું હોય એ ગમે કે નિર્દયી થઇ કોઈનો વિચાર ન કરે એ ?

9) જે તમને સાચો માર્ગ બતાવે એ ગમે કે ગેરમાર્ગે દોરે એ ?

10) તમને સાચી સલાહ આપે એ ગમે કે છેતરે એ ?

11) તમારા માટે જરુરી પણ કડવી વાત કહે એ ગમે કે તમે ખુશ રહો એ માટે સારી પણ ખોટી વાત કહે એ ?

12) તમારા અને દરેક જીવમાત્ર માટે અનુકંપા રાખે એ ગમે કે માત્ર પોતાનું જ વિચારી સામે વાળાને અવગણે એ ?

તમે કહેશો, સ્વાભાવિક છે કે સહુને એવો જ માણસ ગમે ને જે સારો હોય, સાચું બોલતો હોય, સારી ભાવના રાખતો હોય, જવાબદાર હોય, સમયસર હોય, સાથે ઉભો રહે, સારું વર્તન કરે, જીવદયા રાખે, સાચો માર્ગ ચીંધે, સાચી સલાહ આપે, કડવી પણ જરૂરી વાત કહે, કરુણા, પ્રેમ અને અનુકંપાથી છલોછલ હોય - ખરું ને !?

બસ, તો આપણે એવા જ માણસ બનવાનું છે. આ જ છે નૈતિક મૂલ્યોનું મહત્ત્વ. નીતિશાસ્ત્ર આપણને આ જ શીખવે છે. તમે જો ચાણક્યનું નીતિશાસ્ત્ર અને તેના 17 પ્રકરણો વાંચશો તો અભિભૂત થઇ જશો કે સદીઓ પહેલા લખાયેલી એ બાબતો આજે પણ કેટલી મહત્ત્વની અને સાંપ્રત છે !

ચાણક્ય લખે છે કે ‘‘એવા માણસને મિત્ર બનાવો જે તમને આટલી પરિસ્થિતિમાં એકલા ન મૂકે - જરૂર પડે ત્યારે, આફત/દુર્ઘટનાના સમયે, યુદ્ધના સમયે, રાજાના દરબારમાં જવું પડે ત્યારે અને સ્મશાન જવું પડે ત્યારે !’’ હવે આનું અર્થઘટન કરીએ તો ગાગરમાં સાગર છે. મિત્ર એવો રાખવો જે સામાન્ય જરૂરિયાતથી માંડી તમારા મૃત્યુ સુધી સાથે હોય. જરા તમારા મિત્રો વિશે વિચારજો! પરંતુ,તમે એવા મિત્ર છો કે નહિ તે ખાસ વિચારવું રહ્યું !

આપણા રાષ્ટ્ર-પિતા મહાત્મા ગાંધીજી નૈતિક મૂલ્યોને ખૂબ મહત્ત્વ આપતા હતા. તેમણે સાત પાપ ગણાવ્યા છે તે Seven Sins તરીકે પ્રખ્યાત છે :

1) સિદ્ધાંતો વગરનું રાજકારણ (politics without principles)

2) કામ વગરની સંપત્તિ (wealth without work)

3) નૈતિકતા વગરનો વેપાર (commerce without morality)

4) ચરિત્ર વગરનું જ્ઞાન (knowledge without character)

5) અંતરાત્મા વગરનો આનંદ (pleasure without conscience)

6) માનવતા વગરનું વિજ્ઞાન (science without humanity) અને

7) બલિદાન વગરની પૂજા (worship without sacrifice)

(1) સિદ્ધાંતો વગરનું રાજકારણ (politics without principles)

રાજકારણ માટેના અમુક નિયમો છે, સિધ્ધાંતો છે. સાચો રાજનેતા એ જ છે જે તમામ નિયમો અને સિદ્ધાંતોનું પાલન કરી શાસન કરે અને લોકલાગણી જીતે. નિયમો જેવા કે,

રાજકારણમાં વ્યક્તિ કરતાં પદનું મહત્ત્વ છે અને એ પદની ગરિમા જળવાય તે રીતે વિરોધ પક્ષ કે સત્તાકીય પક્ષ પર પ્રહાર કરવો જોઈએ. રાજકારણ જ્યારે બુદ્ધિ અને સિદ્ધાંતોથી રમવામાં આવે ત્યારે ખૂબ રસપ્રદ અને ઉચ્ચકક્ષાનું બને છે.

(2) કામ વગરની સંપત્તિ (wealth without work)

મહેનતથી રળેલો રોટલો જ ખાવો - એ ગાંધીજીની મહત્ત્વની વિચારધારા હતી અને તેના માટે જ એમણે સૂતર કાંતી ખાદી બનાવવાની શરૂઆત કરી હતી જેથી અનેક લોકોને રોજગારી મળી રહે તેમ જ તેઓ તેમની મહેનતનો રોટલો ખાય. એ ખાદી આજે પણ અઢળક પરિવારોનું ગુજરાન ચલાવે છે. આપણે ઘણી વખત કોઈના મોઢે સાંભળતા હોઈએ છીએ કે 'ત્યા તો કઈ જ કરવાનું નથી. સારી નોકરી છે. કંઈ કર્યા વિના મેળવવું એનાથી વધુ પાંગળો માણસ કોઈ હોઈ જ ન શકે. ખોટા રસ્તે મેળવેલ પૈસો પણ ખોટા રસ્તે જ વપરાય છે. ઈસ્લામિક નાણાકીય વ્યવસ્થામાં તો બેન્કનું કે ડિપોઝિટ પર મળતી વ્યાજની આવક પણ વર્જિત ગણાય છે કારણ કે એ વ્યાજ કોઈ મહેનત વિનાનું છે !

(3) નૈતિકતા વગરનો વેપાર (commerce without morality)

આમ તો એવું કહેવાય છે કે પૈસો એ જ ધંધાની સૌથી મોટી નૈતિકતા અને સૌથી મોટો હેતુ. પરંતુ આપણે સહુ વિજય માલ્યા કે નિરવ મોદીના બદલે શ્રી રતન ટાટા, શ્રી નારાયણ મૂર્તિ કે શ્રી અઝીમ પ્રેમજીને બિરદાવીએ છીએ. કારણ? તેમની નૈતિકતા, નીતિથી કરેલ વેપાર અને દરેક હિસ્સેદારોને તેમના દ્વારા આપવામાં આવતી સવલત.આ મહત્ત્વ છે નૈતિકતાનું અને આ તાકાત છે મૂલ્યોની. કોઈપણ ધંધામાંટે પૈસાની સાથે સાથે બીજા પરિબળો પણ એટલાં જ મહત્ત્વના છે કારણ કે, એક સમય પછી નાણાકીય દ્રષ્ટિએ સ્થિરતા અને Break even point આવી જાય છે. અને ત્યારબાદ બિન-નાણાકીય પરિબળો જ કંપનીનાં વિકાસમાં વધુ ફાળો આપતા હોય છે.

(4) ચરિત્ર વગરનું જ્ઞાન (Knowledge Without Character)

આપણે સહુએ શાળામાં આ વાક્ય વાંચ્યું હશે : ''વિદ્યા વિનયથી શોભે છે.'' થોડું ઓછું જ્ઞાન ધરાવતો પરંતુ વિનમ્ર અને વિવેકી માણસ લાંબા સમયગાળે બહુ હોશિયાર અને ઉદ્ધત માણસ કરતા આગળ નીકળી જાય છે. માણસની ધગશ અને તેના સંસ્કાર તેને ખૂબ આગળ લઈ જાય છે. ખાસ કરીને આગળ વધ્યા પછી ટકાવી રાખે છે. નિષ્ફળતા કરતાં પણ સફળતા સહન કરવી અઘરી છે અને ત્યારે માણસનાં ખરા ચારિત્ર્યની કિંમત થાય છે.

(5) અંતરાત્મા વગરનો આનંદ (Pleasure Without Conscience)

શુદ્ધ અને સાત્ત્વિક આનંદ ! અંતરાત્મા વગરનો આનંદ એટલે પાશવી આનંદ. કોઈને હેરાન થતા જોઈને મઝા આવે એ. 'બહુ હોશિયારી કરતો હતો, આ જ લાગનો છે, મઝા આવી' આ આનંદ એટલે અંતરાત્મા વગરનો આનંદ આપણો આનંદ કોઈનાં દુઃખનું કારણ ક્યારેય ન બનવો જોઈએ. કોઈનાં દુઃખથી આનંદ ન થાય અને કોઈનાં આનંદથી દુઃખ ન થાય એવો સ્વભાવ વિકસાવવો એ સારા મનુષ્યની લાક્ષણિકતા છે.

(6) માનવતા વગરનું વિજ્ઞાન (Science Without Humanity)

વિજ્ઞાન એટલે અમુક પદ્ધતિ અને નિયમો સાથેનો કોઈ ચોક્કસ બાબતો પરનો અભ્યાસ. નીતિશાસ્ત્ર પણ વિજ્ઞાન છે અને ભૌતિકશાસ્ત્ર પણ. સંચાલન પણ વિજ્ઞાન છે અને

રસાયણશાસ્ત્ર પણ. ભગવાન બુદ્ધ કહેતા કે, “"Rules are for people, people are not for rules અર્થાત નિયમો માણસો માટે છે, માણસો નિયમો માટે નહિ.” જે વિજ્ઞાન કે નિયમો માણસાઈ વિરુદ્ધ હોય તે કોઈ કામના નથી અને તેવા નિયમોનું પાલન કરાવવું એ પાપ છે. કોઈપણ બાબતના કેન્દ્રમાં માણસ હોવો જોઈએ. કરૂણા વિનાની પ્રામાણિકતા ઘાતકી સાબિત થાય છે અને પ્રામાણિકતા વિનાની કરૂણા બનાવટ.

(7) બલિદાન વગરની પૂજા (Worship Without Sacrifice)

બલિદાન, સંઘર્ષ અને શરણાગતિ સાથે કરેલી પૂજા જ સાચી પૂજા. એ પૂજા પછી ભગવાનની હોય, તમારા માતા-પિતા, ગુરુજનોની હોય, કે કામની ! પૂજા એ આંતરિક ભાવ છે. કોઈપણ કાર્યમાં શ્રદ્ધા ભળે એટલે એ પૂજા અને ભક્તિ બની જાય છે. તેના માટે માણસે પ્રયત્નો કરવા પડે છે, મહેનત કરવી પડે છે અને જરૂર પડ્યે બલિદાન પણ આપવું પડે છે.

5.3 ફાયદા / ગેરફાયદા

એક કંપનીમાં 10 લોકોની એક જૂથ કે સમૂહ હતી અને એક જૂથ કે સમૂહ-નેતા. બધા વ્યવસ્થિત કામ કરે, એકબીજાને શીખવે, શીખે અને આગળ વધે. તંદુરસ્ત હરીફાઈ પણ ખરા અને દરેક એને હકારાત્મક લઈ પોતાનો વિકાસ કરતા. તે જ જૂથ કે સમૂહમાં વિનય જોડાયો. એને ઝડપથી સફળતા જોઈતી હતી એટલે એને થયું કે હું મારા જૂથ કે સમૂહ-નેતા પાસે સારો થાઉં તો મને બઢતી મળી રહેશે. જૂથ કે સમૂહમાં બીજો એક કર્મચારી હતો હર્ષ. તે સ્વભાવે ખૂબ અંતર્મુખી, જરૂર પૂરતું જ બોલે પણ તેનું કામ ખૂબ સરસ. પૂરી ધગશથી કામ કરે અને હંમેશા જૂથ કે સમૂહ-નેતાની પ્રશંસા મેળવે. વિનય નવો જોડાયો હોવાથી જૂથ કે સમૂહ-નેતા હર્ષને કહ્યું કે તે વિનયને બધું શીખવે અને કંપનીની કાર્યપદ્ધતિથી પરિચિત કરાવે. હર્ષે શીખવ્યું. ત્યારબાદ કામમાં વિનયની કોઈ ભૂલ થઈ એટલે જૂથ કે સમૂહ નેતો તેને ટકોર કરી. પોતાની ભૂલ સ્વીકારવાને બદલે વિનયે જૂથ કે સમૂહ-નેતાને હર્ષની ફરિયાદ કરી કે તેણે સરખી રીતે શીખવ્યું નથી અને ખોટી માહિતી આપી હતી. જૂથ કે સમૂહ-નેતા હર્ષને વર્ષોથી જાણતાં એટલે તેની કામ માટેની લગન બાબતે તેઓ નિઃસંદેહ હતા. તેથી તેમણે ઉલટ-તપાસ કરી ત્યારે વિનયના બદઈરાદા વિષે ખબર પડી અને તેને છૂટો કર્યો.

આમાંથી તમે શું શીખ્યા? જૂથ કે સમૂહ-નેતાને હર્ષ પર વિશ્વાસ હતો કારણ કે, ભૂતકાળમાં તેણે હંમેશા ખંતથી અને પૂરી મહેનતથી કામ કરેલું. ક્યારેય તેની ફરિયાદ આવેલી નહિ. તેનું પરિણામ હર્ષને મળ્યું. નૈતિકતાથી કામ કરવાનો આ સહુથી મોટો ફાયદો!

➢ **ફાયદા :**

નીતિશાસ્ત્રના અને નૈતિક મૂલ્યોના વ્યક્તિગત જીવનમાં નીચે મુજબના ફાયદાઓ છેઃ

❖ **વિશ્વસનીયતા :**

જ્યારે તમે નૈતિક મૂલ્યોથી કામ કરતા હોય કે કોઈ નિર્ણય લેતા હોય ત્યારે તમારા પરિવારજનો, મિત્રો કે સમાજ માટે તમે એક વિશ્વસનીય પાત્ર બનો છો અને તેઓ કોઈ પણ પરિસ્થિતિમાં તમારા પર વિશ્વાસ કરી શકશે કારણ કે તેમને ખબર છે કે તમે હંમેશા એ જ કરશો જે સાચું છે. નૈતિક મૂલ્યો ધરાવનાર માણસ સંતુલિત રહે છે અને તેના કારણે લોકો તેના વિચાર અને વર્તન પર વિશ્વાસ કરે છે.

❖ **સરળતા :**

જો તમારા નૈતિક મૂલ્યો મજબૂત છે તો તેનો અર્થ છે કે તમે આંતરિક રીતે ખૂબ સમૃદ્ધ માણસ છો. કોઈ પણ બાબતે તમે સ્પષ્ટ હોવ છો જેના કારણે કોઈ પણ નિર્ણય લેવો સરળ બને છે. સમજણપૂર્વકના નિર્ણય માટે માનસિક શાંતિ ખૂબ જરૂરી છે અને માનસિક શાંતિ માટે વિચારોની સ્પષ્ટતા ખૂબ જરૂરી છે.

❖ **પ્રોત્સાહન :**

આપણે ઉપરના ઉદાહરણમાં જોયું કે, હર્ષને હંમેશાં જૂથ કે સમૂહ-નેતા પાસેથી પ્રોત્સાહન મળતું. તે જ રીતે તમે તમારી આજુ-બાજુ જોશો તો એવા ઘણા લોકો મળી આવશે જે તેમની લાયકાત અને મૂલ્યોને કારણે પ્રસિદ્ધિ અને પ્રોત્સાહન પામતા હશે. નૈતિક માણસ જે પણ કામ કરે છે તે પૂરા ખંતથી કરે છે, જેની સાથે રહે છે તેમની સાથે દિલથી રહે છે. તેથી તો પ્રોત્સાહન મેળવે છે અને લોકોને પણ પ્રોત્સાહિત કરે છે.

❖ **સંતોષ :**

જ્યારે તમને ખબર છે કે શું સાચું અને શું ખોટું, ત્યારે તમે હંમેશા એ જ કરશો જે સાચું છે. તેમ કરવાથી સાચું અને ન્યાયિક કાર્ય કરવાનો આત્મ-સંતોષ મળશે. એક દૂધવાળા ભાઈ હતા. તેમના ઘરમાં થોડી આર્થિક તકલીફ પરંતું ક્યારેય દૂધમાં પાણીની ભેળસેળ ન કરે. એક વખત એક ગ્રાહકે પૂછ્યું કે તમે થોડું પાણી ઉમેરી દો તો અમને કોઈને ખબર પડવાની નથી પરંતું તમે એ વધારાનું દૂધ વેંચીને વધુ પૈસા કર્મોઈ શકો. એ વખતે દૂધવાળાએ માર્મિક હાસ્ય સાથે કહ્યું કે, ''સાહેબ તમને ખબર ન પડે પરંતું મને તો ખબર હોય ને કે મેં ખોટું કર્યું છે. આ ધંધો તો મારો ભગવાન છે. એમાં ખોટું કરીને મારે પાપ નથી કરવું. પોતાના વિચાર, વર્તન અને કાર્યથી મળતો સંતોષ માણસને રાતની શાંતિવાળી ઊંઘ આપે છે. ''

❖ **પ્રેરણા :**

સાચો, સારો અને નૈતિક માણસ જાણ્યે-અજાણ્યે કેટલાંય લોકો માટે પ્રેરણારૂપ સાબિત થાય છે. એ લોકો કદાચ મોટી મોટી વાતો નહિ કરતા હોય પણ તેમનું કાર્ય જ એટલું મોટેથી બોલતું હોય કે શબ્દો મૌન થઈ જાય. અને સહુથી મોટો ફાયદો, કે આપણે સહુ ખરેખર માણસ બની શકીએ અને કવિશ્રી સુન્દરમ્‌ની આ પંક્તિ સાકાર કરી શકીએ કે, ''હું માનવી માનવ થાઉં તો ઘણું !

નૈતિક વર્તન કરવાથી અને મૂલ્યો વિકસાવવાથી બીજા ક્યાં ગેરફાયદા થાય છે, તેની નોંધ જરૂર કરશો !

➢ **ગેરફાયદા :**

નૈતિક મૂલ્યોથી જીવન જીવવામાં અને કામ કરવામાં સહુથી મોટો ગેરફાયદો એ છે કે તમારે દિવસમાં એવા ઢગલો લોકો સાથે કામ કરવું પડે છે જેમના મૂલ્યો સમૃદ્ધ નથી હોતા !

1) શું સાચું અને શું ખોટું એ નક્કી કરવું તો હજી સરળ રહે છે. પરંતું, જ્યારે માણસ આંતરિક રીતે સમૃદ્ધ હોય ત્યારે તે એકસાથે ઘણા પરિપ્રેક્ષ્યમાં વિચારી શકે છે. કોઈ પણ નિર્ણય લેતા પહેલા સામેવાળાની પરિસ્થિતિને સમજે છે. તેથી, ઘણી વખત બે સાચી પરિસ્થિતિમાંથી કોઈ એક પર નિર્ણયની મહોર મારવાની હોય છે અલગ અલગ વ્યક્તિનાં પરિપ્રેક્ષ્યમાં જ્યારે બંને બાબત સાચી હોય તે વખતે મૂલ્યોની ખરી કસોટી થાય છે અને

માણસ ગડમથલ અનુભવે છે.

2) જ્યાર માણસ બહુ સારો હોય તો સમાજમાં એવા ઘણાં લોકો હોય છે જે તેમની સારપનો ફાયદો ઉઠાવતા હોય છે. આપણી વક્રતા કહેવાય કે સામાન્યતઃ આવા માણસોના પક્ષે આર્થિક, શારીરિક અને સામાજિક રીતે હેરાન થવાનું કે કહો, ઘસાવાનું આવતું હોય છે.

3) અત્યારના ગળા-કાપ સ્પર્ધાના સમયમાં જ્યારે બધાને કોઈ પણ ભોગે બધું મેળવી લેવું છે ત્યારે ઘણી વખત નૈતિક મૂલ્યો વાળો માણસ હેરાન થાય છે કારણ કે, તે અનૈતિક માર્ગ અપનાવી શકતો નથી અને નૈતિક માર્ગ ચાલવામાં સફળતા ઘણી પાછળ ઠેલાતી હોય છે.

આવા અમુક ગેરફાયદાઓ છે છતાંય, એ બાબત આપણે ચોક્કસ રીતે ધ્યાનમાં રાખવી જોઈએ કે લાંબાગાળે નૈતિક મૂલ્યો વાળો માણસ જ જીતે છે અને જીવે છે. મૂલ્યોથી જ જીવન સાર્થક નીવડે છે.

5.4 નૈતિક વર્તન અને વ્યક્તિગત વિકાસ (ભૂમિકા)

નૈતિક મૂલ્યો, ચારિત્ર, ઈમાનદારી, સદભાવના - આ બધા ગુણો વ્યક્તિગત છે. દરેક વ્યક્તિએ-વ્યક્તિએ બદલાય છે. દરેકની વ્યાખ્યા અલગ છે. એક માણસ માટે જે ખોટું હોય તે બીજા માટે સાચું પણ હોઈ શકે. સામાન્ય માણસ માટે ચોરી કરવી એ ખોટું છે જ્યારે ચોરનો એ ધંધો છે.

આપણે પ્રકરણની શરૂઆતમાં વેદની વાત કરી. તે જ વાતને આગળ વધારીએ તો, તે ઘરમાં દાદા-દાદી સુશીલ અને સંસ્કારી હતા. તેમના સારા વર્તન અને વ્યવહારને જોઈને તેમના છોકરાઓ અને વેદ પણ એ જ શીખ્યા. એ આખા કુટુંબે ગામમાં ઘણા લોકો સાથે સારું વર્તન કર્યું હશે તેથી તે લોકો પણ સુધર્યા અને સારપને બિરદાવતા થયા.તેમના સારા વર્તનને કારણે તેમના પરિચય વાળા સુધાર્યા. એ રીતે આ સાંકળ ચાલતી જ રહી.

નૈતિક વર્તનનો વ્યક્તિગત વિકાસ અને સામાજિક વિકાસમાં આ સહુથી મોટો ફાળો છે કે, એક વ્યક્તિના કારણે તે પરિવાર, તેનાથી તે ગામ, ગામથી બીજા લોકો, બધા લોકો મળીને એ પ્રદેશ, અનેક પ્રદેશ ભેગા થઈને દેશ અને છેલ્લે સમષ્ટિ - બધે ક્યાંક ને ક્યાંક સારપ ફેલાય છે અને નૈતિક મૂલ્યોનું સિંચન થાય છે.

5.5 નૈતિક મૂલ્યો :

આપણે અત્યાર સુધી નૈતિક મૂલ્યોનો અર્થ, તેની અસર, ફાયદા, ગેરફાયદા વગેરેની ચર્ચા કરી. પરંતું, નૈતિક મૂલ્યોમાં ક્યા મૂલ્યોનો/ગુણોનો સમાવેશ થાય તેના વિષે ચર્ચા કરીએ.

❖ **નૈતિક મૂલ્યો માટેના સિદ્ધાંતો નીચે દર્શાવેલ છે :**

1) અન્યની સ્વાયતતા માટે ચિંતા અને આદર :

અર્થાત્, આપણી જેમ જ દરેક માણસ અને દરેક જીવમાત્ર સ્વતંત્ર છે. દરેકને પોતાનો અલગ વિચાર, અલગ કાર્યશૈલી, અલગ પદ્ધતિ, અલગ માર્ગ, અલગ ધ્યેય હોઈ શકે છે અને માણસ તરીકે એ આપણી ફરજ છે કે આપણે તે દરેકનો આદર કરીએ તેને નુકસાન ન થાય તેવી કાળજી રાખીએ. આપણે સાચા છીએ એટલે બીજા ખોટા હોય એ જરૂરી નથી. ગુજરાતી નવલકથાકાર શ્રી ધ્રુવ ભટ્ટે એમના પુસ્તક ‘અતરાપી’ની પ્રસ્તાવનામાં લખ્યું છે કે, “આ લખાણ લખી રહ્યા પછી મેં તે ફરી વાંચ્યુ ત્યારે મારા

મનમાં ઊઠેલા અનેક પ્રશ્નોના મને ત્રણ જવાબ મળ્યા છે :

(1) તેમ કરવું મને જરૂરી લાગતું નથી

(2) હું જાણતો નથી.

(3) ''તેવું હોઈ પણ શકે.'' જ્યારે આપણે 'તેવું હોઈ પણ શકે' બાબતને આપણા જીવનમાં આત્મસાત્ કરી લઈશું ત્યારે અન્યોની સ્વાયતતા માટે ચિંતા અને આદર આપોઆપ જન્મશે.

2) પ્રામાણિકતા :

પ્રામાણિકતા એટલે સાચું બોલવું, સાચું કરવું અને ખોટું થયું હોય તો તે સ્વીકારીને તેમાં સુધારો કરવો. પોતાની ફરજ કે જવાબદારીને પૂરતો ન્યાય આપવો એ પ્રામાણિકતા છે. કોઈ આપણને જોતું હોય કે ન જોતું હોય, આપણે એટલી જ નિષ્ઠાથી કામ કરીએ તે પ્રામાણિકતા છે. પોતાના વિચારો માટે અને જાત સાથે પ્રમાણિક રહેવું તે સૌથી મહત્ત્વનું છે.

3) કાયદાનું પાલન કરવાની ઈચ્છા :

આપણા નૈતિક મૂલ્યો એટલા સમૃદ્ધ અને મજબૂત હોવા જોઈએ કે કાયદા પાલનની કોઈ ફરજ પાળે કે ન પાળે, એ કાયદાનું આપણે પાલન કરીએ. ટ્રાફિક સિગ્નલ પર પૉલિસ ઉભા હોય કે ન ઉભા હોય, કૅમેરા ચાલુ હોય કે બંધ, આપણે સિગ્નલ તોડીએ નહિ એ આપણી કાયદાનું પાલન કારવાની ઈચ્છા છે.

5) નિષ્પક્ષતા :

કોઈ પણ પ્રકારના પૂર્વગ્રહ વિના કે અંગત મંતવ્યોને ધ્યાનમાં લીધા વિના નિષ્પક્ષ, સચોટ, સ્પષ્ટ અને ન્યાયી નિર્ણય લેવો એ નૈતિક મૂલ્ય છે. નિષ્પક્ષ માણસ તટસ્થ રહીને કોઈપણ પરિસ્થિતિને સમગ્રતાથી મૂલવી શકે છે. લાગણીશીલતા અને વ્યવહારકુશળતાનો સુભગ સમન્વય સાધનાર માણસ નિષ્પક્ષ બની શકે છે. નિષ્પક્ષ માણસ માટે કહી શકાય કે, "He follows his heart but keeps his mind with him."

5) અન્યનો અયોગ્ય લાભ ન લેવો :

જ્યારે તમારી પાસે ક્ષમતા હોય, સત્તા હોય છતાંય તમે કોઈને અયોગ્ય લાભ ન લો તો એ નીતિમત્તા છે. ઓફિસના પટ્ટાવાળાને અંગત કામ ન સોંપવા એ નૈતિક્તા છે. નિર્બળ માણસને હેરાન ન કરવો એ નીતિમત્તા છે.

એક ગુરુ હતા. તેમને મળવા બે વ્યક્તિ આવ્યા. તેમને મળતી વખતે ગુરુએ એક દીવો ઓલવી નાખ્યો અને બીજો દીવો પ્રગટાવ્યો અને પછી આવેલ વ્યક્તિઓ સાથે બેઠા. એ બંન્ને વ્યક્તિઓએ આશ્ચર્યચકિત થઇ ગુરુને પૂછ્યું કે તમે એક દીવો ઓલવી બીજો દીવો કેમ પ્રગટાવ્યો? ગુરુએ કહ્યું કે, તમે આવ્યા ત્યારે હું મારા કાર્યાલયનું કામ કરતો હતો એટલે એ દીવામાં કાર્યાલયનું તેલ હતું. અત્યારે હું તમારી સાથે વાત કરું છું. એ મારુ અંગત કામ છે. મારુ અંગત કામ કરતી વખતે હું કાર્યાલયના સંસાધન કઈ રીતે વાપરી શકું? આ નૈતિકતા છે.

આપણે ઉપર પણ વાત કરી કે, આપણા રાષ્ટ્રપિતા શ્રી મહાત્મા ગાંધી નૈતિક મૂલ્યોના હિમાયતી હતા. તેમનું એક બહુ ગમતું ભજન ''વૈષ્ણવજન તો તેને રે કહીયે..'' છે.

તેમાં કવિ શ્રી નરસિંહ ભગતે સાચો ભક્ત કેવો હોવો જોઈએ તેના ગુણો વર્ણવ્યા છે.

આવો, આજે આપણે નૈતિક મૂલ્યોના પરિપ્રેક્ષ્યમાં એ ભજન વાંચીએઃ

“વૈષ્ણવજન તો તેને કહિયે જે પીડ પરાઈ જાણે રે
પર દુઃખે ઉપકાર કરે તો યે, મન અભિમાન ન આણે રે.
વૈષ્ણવજન તો તેને કહિયે જે પીડ પરાઈ જાણે રે.
સકળ લોકમાં સહુ ને વંદે
નિંદા ન કરે કેની રે,
વાચ કાછ મન નિશ્ચલ રાખે
ધન ધન જનની તેની રે
વૈષ્ણવજન તો તેને કહિયે જે પીડ પરાઈ જાણે રે.
સમદૃષ્ટિ ને તૃષ્ણા ત્યાગી
પરસ્ત્રી જેને માત રે,
જિહ્વા થકી અસત્ય ન બોલે
પર ધન ન ઝાલે હાથ રે
વૈષ્ણવજન તો તેને કહિયે જે પીડ પરાઈ જાણે રે.
મોહ માયા વ્યાપે નહિ જેને
દૃઢ વૈરાગ્ય જેના મનમાં રે,
રામ નામ શું તાળી રે લાગી
સકળ તીરથ તેના તનમાં રે,
વૈષ્ણવજન તો તેને કહિયે જે પીડ પરાઈ જાણે રે.
વણ લોભી ને કપટ રહિત છે
કામ ક્રોધ નિવાર્યા રે,
ભણે નરસૈયો તેનું દર્શન કરતાં
કુળ એકોતેર તાર્યા રે,
વૈષ્ણવજન તો તેને કહિયે જે પીડ પરાઈ જાણે રે”.

આપણે આ પરથી નૈતિક મૂલ્યો તારવીએ તો,

- અનુકંપા (બીજાની પીડા અનુભવી શકાય)
- બીજાની મદદ કરવી
- કરેલ મદદનું અભિમાન ન કરવું
- જીવમાત્ર પ્રત્યે આદર રાખવો

- કોઈની નિંદા ન કરવી
- વિચાર, વાણી અને કાર્ય નિષ્કપટ રાખવા
- દરેકને સમાન દૃષ્ટિથી પૂર્વગ્રહરહિત નજરે જોવા
- સ્ત્રી દાક્ષિણ્ય રાખવું
- અસત્ય ન બોલવું
- અણહકનાં નાણાં ન લેવા
- મોહ માયાથી પર હોવું
- લોભ અને કપટથી મુક્ત હોવું
- ક્રોધ થી દૂર રહેવું

આ સિવાય પણ તમે શોધી નોંધ કરજો !

નીતિમત્તા વિશે વધુ જાણવા ગુજરાતી મૂવી 'ચલ મન જીતવા જઈએ' જોવું રહ્યું !

5.6 સ્વાધ્યાય :

❖ **હેતુલક્ષી પ્રશ્નો :**

1) Ethos એટલે _________

a) નીતિ   b) વિજ્ઞાન

c) ચરિત્ર   d) નૈતિકતા

2) "નીતિશાસ્ત્ર"_________છે.

a) કળા   b) વિજ્ઞાન

c) કળા અને વિજ્ઞાન   d) એક પણ નહિ

3) ચાણક્યના નીતિશાસ્ત્રમાં _________ પ્રકરણો છે

a) 12   b) 13   c) 17   d) 16

4) નીતિશાસ્ત્રના ફાયદા

a) સંતોષ   b) પ્રેરણા

c) સરળતા   d) વિશ્વસનીયતા

e) ઉપરના તમામ

5) ગાંધીજીના મત પ્રમાણે_________ પાપ છે

a) Health without work

b) Money without morality

c) Worship without struggle

d) Science without humanity

(1 - c), (2 - b), (3 - c), (4 - e), (5 - d)

નીતિશાસ્ત્ર

❖ **સૈદ્ધાંતિક પ્રશ્નો :**

1) નીતિશાસ્ત્ર એટલે શું?

2) ગાંધીજીએ દર્શાવેલ 7 પાપ વર્ણવો.

3) નીતિશાસ્ત્રના ફાયદા જણાવો.

4) નૈતિક મૂલ્યોમાં ક્યાં મૂલ્યોનો સમાવેશ થાય છે ?

5) નૈતિક વર્તન અને વ્યક્તિગત વિકાસ વચ્ચેનો સંબંધ જણાવો.

❖ **ટૂંકા પ્રશ્નો :**

1) નિષ્પક્ષતા એટલે શું ?

2) નીતિશાસ્ત્રના ગેરફાયદા જણાવો.

3) નીતિશાસ્ત્રનું પાલન થવું જોઈએ ? કેમ ?

4) માનવતા વગરનું વિજ્ઞાન કઈ રીતે પાપ છે ?

5) પ્રામાણિકતા માણસને કઈ રીતે મદદરૂપ બને છે ?

❖ ❖ ❖

એકમ 6

વલણ અને પ્રેરણા

-: રૂપરેખા :-

(A) વલણ (Attitude)

સમાવિષ્ટ મુદ્દા :

6.1 પ્રસ્તાવના, અર્થ અને ખ્યાલ

6.2 વલણના લક્ષણો/ઘટકો

6.3 મનોવલણનું સ્વરૂપ

6.4 મનોવલણનું મહત્ત્વ

6.5 હકારાત્મક વલણનો ફાયદા અને નકારાત્મક વલણના ગેરફાયદા

6.6 હકારાત્મક કે સકારાત્મકની વલણ વિકસાવવાની રીતો

6.7 વલણમાં પરિવર્તન લાવવા માટે પ્રક્રિયા

6.8 મનોવલણ કેવી રીતે બને છે.

6.9 સ્વાધ્યાય

(B) પ્રેરણા (Motivation)

સમાવિષ્ટ મુદ્દા :

6.10 પ્રેરણા અને અભિપ્રેરણાનો અર્થ

6.11 પ્રેરણાનું મહત્ત્વ

6.12 આંતરિક અને બાહ્ય હેતુઓ

6.13 પ્રેરણા માટે અવરોધક કટકો

6.14 પ્રેરકબળો / પ્રેરણારૂપ ઘટકો

6.15 સ્વાધ્યાય

(A) વલણ (Attitude)

6.1 પ્રસ્તાવના

વ્યક્તિત્વ વિકાસનો મહત્ત્વનો ઘટક વ્યક્તિનું વલણ છે. હકારાત્મક વલણનું જીવનમાં ઘણું મહત્ત્વ છે. વલણ એટલે કોઈ વસ્તુ, વ્યક્તિ કે બનાવ (ઘટના) પ્રત્યે ચોક્કસ માનસિક, લાગણીયુક્ત અભિગમ ધરાવતા હોય તે.

દા.ત. આમ જોવા જઈએ તો વલણ બે પ્રકારના હોય છે. (1) હકારાત્મક અભિગમ (2) નકારાત્મક અભિગમ

ટૂંકમાં તમે કોઈ ઘટના, વ્યક્તિ કે વસ્તુ સાથે કેવો અભિગમ ધરાવો છો તે દરેક વ્યક્તિનો દરેક ઘટના કે વસ્તુ કે પ્રવૃત્તિ સાથે અભિગમ (વલણ) અલગ હોઈ શકે છે. જરૂરી નથી કે એક

વલણ અને પ્રેરણા

ઘટના કે વસ્તુ કે પ્રવૃત્તિ અંગે દરેક વ્યક્તિનો અભિગમ એક સરખો હોય. જુદો હોઈ શકે છે. કોઈ એક ઘટના, વસ્તુ કે પ્રવૃત્તિ અંગે એક વ્યક્તિનો વલણ હકારાત્મક હોય જ્યારે તે જ ઘટના વસ્તુ કે પ્રવૃત્તિ અંગે અન્ય વ્યક્તિનું વલણ નકારાત્મક પણ હોઈ શકે છે. વલણના પ્રકારોમાં હકારાત્મક વલણ એ જીવનનો માર્ગ નક્કી કરે છે. હકારાત્મક વલણને કારણે તમને માનસિક શાંતિ મળે છે. તમારું ચિત્ત પ્રફુલ્લિત રહેશે. ગમે તે મૂંઝવણમાં પણ તમને નવો ઉકેલ મળશે. તમે એથી જીવનમાં પ્રગતિ કરી શકશો. વ્યક્તિ વ્યક્તિત્વના વિકાસમાં વ્યક્તિનો પોતાનો અભિગમ ખૂબ જ મહત્ત્વ ધરાવે છે.

અર્થ/ખ્યાલ

વલણ (એટીટ્યુડ) :

1. બી. કુપ્પુસ્વામી (ભારતીય વૈજ્ઞાનિક)

મનોવલણ એ અમુક વસ્તુ, વ્યક્તિ કે પરિસ્થિતિ પ્રત્યે વિશિષ્ટ પ્રતિક્રિયા કરવાની સુસંગત, સંપાદિત (શીખેલી) અને આવેગયુક્ત પવૃત્તિ છે.

2. ઓલપોર્ટ ના મતે

"ચોક્કસ વસ્તુ કે પરિસ્થિતિ પ્રત્યેની માનસિક અને ચેતાકીય તત્પરતા એટલે મનોવલણ."

3. બેરન અને બરન ના મતે

"સામાજિક વિશ્વના કોઈ અન્ય દરેક તત્ત્વ, મુદ્દા, વિચાર, વ્યક્ત, સામાજિક સમૂહ વસ્તુ પ્રત્યે આપણે જે કે નિષેધક પ્રક્રિયા પ્રતિક્રિયા આપીએ છીએ તે મનોવલણ છે."

4. ઈંટો અને કેમિત પોથ્યો ના મતે

મનોવલણ વિચારના બધા રૂપોના એક ખૂબ જ મૂળભૂત પક્ષનું પ્રતિનિધિત્વ કરે છે.

આમ તો મનોવલણ પરિવર્તન વિકાસ ડેરલ બેનની સ્વ-વલણની થિયરી દ્વારા થયેલો છે.

વલણ (Attitude) એ બીજા ઘણા ખ્યાલો સાથે સંબંધ ધરાવે છે. જેમકે ઉત્પાદકતા (Prodvctivity) સંતોષ, ઘડતર અને વર્તન વગેરે.

6.3 મનોવલણનું (Attitude) સ્વરૂપ

1. મનોવલણ એ મનોશારીરિક વર્તનની માનસિક તત્પરતા છે.
2. મનોવલણ માનવ વર્તન કે પ્રતિક્રિયાને દોરે છે, દિશા આપે છે.
3. મનોવલણો વારસાગત કે અનુવાંશિક નથી પરંતુ સંપાદિત છે.
4. મનોવલણો મોટાભાગે કાયમી હોય છે.
5. મનોવલણ વ્યક્તિ કે વસ્તુના કે બનાવના સંદર્ભમાં હોઈ શકે છે.
6. મનોવલણ વ્યક્તિ તરફથી જૂથ તરફ વિકસે છે.
7. મનોવલણ એ જૂથ વ્યાપી હોય છે.
8. મનોવલણ હેતુપૂર્ણ અને લાગણી સભર હોય છે.
9. મનોવલણ અને વ્યક્તિની પસંદગી કે નાપસંદગી દર્શાવે છે.
10. વ્યક્તિના મનોવલણ પર કુટુંબ, સામાજીકરણ, પ્રત્યક્ષ અનુભવ અને સંચાર/ સમૂહ

માધ્યમનો પ્રભાવ જોવા મળે છે.

6.4 મનોવલણનું મહત્ત્વ

જીવનમાં વિવિધ ક્ષેત્રોમાં હકારાત્મક વલણ ઉપયોગી બની શકે છે. તેના કારણે જુદા જુદા ક્ષેત્રોમાં સફળતા મળે છે. અને સમૃદ્ધિ વધે છે. જીવનમાં જુદા જુદા ક્ષેત્રે વ્યક્તિનું ઘડતર થાય છે અને તેને નમૂનારૂપ બનાવે છે. મુખ્યત્વે નીચેના ક્ષેત્રમાં આવું વલણ સહાયરૂપ બની શકે છે.

(1) વિદ્યાર્થી જીવન(કાળ)માં.

(2) વ્યવસાયના ક્ષેત્રે

(3) નોકરીના ક્ષેત્રે

(4) આરોગ્ય ક્ષેત્રે

(5) દામ્પત્ય ક્ષેત્રે

(6) વ્યક્તિત્વ વિકાસમાં

(1) વિદ્યાર્થી જીવન(કાળ)માં

સામાન્ય રીતે વિદ્યાર્થી કાળમાં ભણવાની, શીખવાની, વાંચવાની, પરીક્ષાના સંદર્ભે વલણ મહત્ત્વનો ભાગ ભજવે છે. ભણવાનું વાતાવરણ વિદ્યાર્થીને ઘર અને શાળા પાસેથી, મિત્રો પાસેથી યોગ્ય રીતે મળી રહે તો વિદ્યાર્થી ભણવાનું યોગ્ય મહત્ત્વ સમજે છે. તે રીતે ભણવામાં અભ્યાસની બાબતમાં વિદ્યાર્થીઓ ખૂબ જ ગંભીર હોય છે.

વિદ્યાર્થીઓના વ્યક્તિત્વ વિકાસમાં હકારાત્મક વલણ જ મુખ્ય પરિબળ છે. જેનાથી વિદ્યાર્થી પરીક્ષાની તૈયારી કરવા અને વાંચવાની બાબતમાં હંમેશા હકારાત્મક અભિગમ ધરાવતો થાય છે અને જીવનમાં પણ આત્મવિશ્વાસ કેળવીને દરેક ક્ષેત્રે આગળ વધતો રહે છે.

(2) વ્યવસાયના ક્ષેત્રમાં :

કોઈ પણ વિશિષ્ટ જ્ઞાન મેળવીને નિષ્ણાત બન્યા પછી નિશ્ચિત ક્ષેત્રમાં સમાજના વિકાસમાં સમાજના લોકો સારી એવી સેવા પૂરી પાડતા હોય છે. જો વ્યક્તિને વ્યવસાયના ક્ષેત્રે સફળતા મેળવવી હોય તો હકારાત્મક વલણ રાખવું જોઈએ. દા.ત.

'હું સફળ ઉદ્યોગપતિ બનીશ જ.'

'હું મોટો ઉદ્યોગપતિ બનીશ જ.'

'હું સફળ ઉદ્યોગસાહસિક બનીશ જ.'

આમ વ્યવસાયના સંદર્ભમાં દરેક વ્યક્તિએ આવું વલણ જરૂર વ્યક્તિને સફળતાના શિખરે પહોંચાડી શકશે. આવા વલણથી તે વ્યવસાયમાં આવતા અવરોધો કે પડકારોને પાર કરી શકશે. એટલે જ કહેવાય છે.

"The Positive attitude is the oil in the machine of bussiness." તેના કારણે ધંધાની ગાડી ખૂબ જ સરળતાથી દોડવા લાગે છે.

(3) નોકરીના ક્ષેત્રે

લગભગ 50 ટકાથી 60% લોકો નોકરી કરે છે. તેમાંથી 10 ટકા નિષ્ફળ જાય છે. તેનું

કારણ તેઓની નોકરી પ્રત્યેની નકારાત્મક વૃત્તિ છે. સફળ નોકરી કરનારા લોકો હકારાત્મક હોય છે. તેઓ એવું વિચારે છે કે નોકરીમાં દિવસ તેઓ ઉચ્ચ સ્થાને પહોંચશે તેમણે પણ યોગ્ય દરજ્જો મળશે. કેટલીક વાર લોકોને નોકરીમાંથી પ્રાપ્ત નાણા કરતા ઉપરાંત હોદ્દાનું મહત્ત્વ હોય છે. આથી તેઓ નોકરીને માત્ર નાણાં કમાવાનું સાધન માનવાની નકારાત્મક વૃત્તિ ધરાવતા નથી. પણ ઊંચા પદે બિરાજમાન થવાનું અને સુખેથી જીવન વિતાવવાનું સાધન માને છે. એટલે કે ઊંચી માત્રામાં હકારાત્મક વલણ ધરાવે છે.

(4) વ્યક્તિના સ્વાસ્થ્ય કે આરોગ્ય ક્ષેત્રે

દરેક વ્યક્તિના જીવનમાં કોઈને કોઈ વાર માંદગી આવી જતી હોય છે પણ આપણે જોઈએ છીએ કે કેટલીક વ્યક્તિ ઝડપથી તો કેટલીક વ્યક્તિ લાંબા ગાળે સાજા થાય છે. ક્યારેક આપણને પ્રશ્ન થાય છે. અને આશ્ચર્ય પણ થાય છે કે ? એના જવાબમાં વ્યક્તિમાં રહેલું હકારાત્મક મનોવલણ હોય છે. ગંભીર બીમારી હોય કે ન હોય ગભરાવા જેવું નથી. હું ઝડપથી સાજો થઈ જઈશ એવું વલણ જાદુનું કામ કરે છે.

પરંતુ મોટાભાગની વ્યક્તિઓ બીમારીઓ પ્રત્યેક નકારાત્મક વલણ ધરાવે છે. બીમારી કરતા બીમારીનો ડર અને ભય વધારે ધરાવતા હોય છે. જેમ કે આ બીમારી મને જ કેમ થઈ મને જલ્દી નહીં મટે મારે ઘણી દવાઓ લેવી પડશે. આ વિચાર વારંવાર કરે છે અને બીમારીના વિચારો જે તે બીમાર વ્યક્તિના મન પર વધારે અસર કરે છે. અને શરીર ઉપર પડે છે. પરિણામે આવા વ્યક્તિઓ જલદી સાજા થતા નથી. તેથી હકારાત્મક વલણ ખૂબ જ આવશ્યક બની જાય છે.

(5) દામ્પત્ય ક્ષેત્રે

મોટાભાગના દંપતિનું જીવન શરૂઆતના ચાર-પાંચ વર્ષો સુધી બરાબર ચાલે છે. પછી ધીમે ધીમે પતિ-પત્નીને એકબીજાની ખામીઓ ધ્યાનમાં આવવાથી સંસારમાં તિરાડ પડતી હોય છે. પતિ-પત્ની વચ્ચે અંતર વધતું જોવા મળે છે. પરંતુ આ ઘટના પાછળ તેમનું નકારાત્મક વલણ કામ કરતું હોય છે. બંને એકબીજાને નકારાત્મક અભિગમથી જુએ છે. આ ઘટના એટલી ગંભીર બની જાય છે કે પરિણામે છૂટાછેડાની નોબત આવી જાય છે.

આમ આવી સમસ્યાના ઉકેલ માટે પતિ-પત્નીએ એકબીજાની પ્રત્યે હકારાત્મક વલણ રાખવું પડશે. બંનેએ એકબીજાની ખામીઓને અવગણીને એકબીજાની કાળજી રાખવી અને પ્રેમથી વર્તવું જોઈએ. બંનેમાંથી એક વ્યક્તિ ગુસ્સે થાય તો બીજી વ્યક્તિ એ શાંત રહેવું જોઈએ આમ આવા હકારાત્મક વલણથી બંને પાત્રો માં હકારાત્મક વલણ આવવાથી આપોઆપ સંસાર બચી શકે એમ છે. આમ તો દરેક પતિ-પત્નીએ અને વિશેષ તો પતિએ હકારાત્મક ઘર સંસારનું અભિગમ અપનાવવો જોઇએ. તોજ દાંપત્ય જીવનમાં સફળતાની રેખાઓ દોરાય છે. અને સુંદર ચિત્ર ઉત્પન્ન થાય છે.

(6) વ્યક્તિત્વ વિકાસ ક્ષેત્રે

હકારાત્મક વલણ વ્યક્તિનું વ્યક્તિત્વ ધીમે ધીમે બદલી નાખે છે. વ્યક્તિની જીવન પ્રત્યેની રુચિ બદલાઈ જાય છે. તે આશાવાદી બની જાય છે. નિષ્ફળતાને બદલે સફળતા જોવા મળે છે. હકારાત્મક વલણ આવ્યા બાદ માત્ર છ માસમાં તેના વ્યક્તિત્વમાં પરિવર્તન

આવે છે. જે વ્યક્તિ ગંભીર અને સમાધાનકારી વલણ ધરાવતી હોય તે વ્યક્તિ સામેની વ્યક્તિના વિરોધ નથી કરતી અને સમય બગાડતી નથી. એનો અર્થ એ થયો કે જેને વ્યક્તિત્વનો વિકાસ કરવો છે. તેણે હકારાત્મક વલણ અપનાવવું જોઈએ.

હકારાત્મક વલણ એ કદાચ વ્યક્તિત્વ વિકાસનું પ્રથમ પગથિયું છે આમ, આવા વલણથી વ્યક્તિત્વના અન્ય ગુણોને પણ અસર થાય છે. જો આપણે વ્યક્તિત્વ વિકાસને કોઈ એક ખીલતા ફુલ તરીકે લઈએ તો હકારાત્મક વલણ આ ફૂલને ખીલવા માટે ઉત્તમ ખાતરીની ગરજ સારે છે. આમ વ્યક્તિત્વના જીવનમાં હકારાત્મક વલણનું મહત્ત્વ છે. વ્યક્તિનું હકારાત્મક વલણ અન્ય વ્યક્તિ સાથે વ્યવહાર સરળ બનાવે છે.

- વ્યક્તિ-વ્યક્તિ વચ્ચે તંદુરસ્ત આંતરક્રિયા થાય છે.
- વ્યક્તિ-વ્યક્તિ વચ્ચેની સ્થળાંતર ક્રિયા માં પરિણામ હકારાત્મક મળે છે.
- વ્યક્તિ-વ્યક્તિ વચ્ચે અને વ્યક્તિ અને જૂથ વચ્ચેના સંબંધોમાં સુધારો જોવા મળે છે.
- વ્યક્તિ-વ્યક્તિ કે વ્યક્તિ અને જૂથ વચ્ચેનું વાતાવરણ સક્રિય બને છે.
- વર્ગખંડ શિક્ષણમાં બાળકો અને શિક્ષકો વચ્ચે તંદુરસ્ત વિચાર-વિમર્શ થાય છે.

6.5 હકારાત્મક વલણનો ફાયદા અને નકારાત્મક વલણનો ગેરફાયદા

હકારાત્મક વલણ ધરાવનારાઓનું વ્યક્તિત્વ અમુક ચોક્કસ ગુણના કારણે ઓળખાઈ જતું હોય છે. તેઓ માયાળુ, મક્કમ, ધીર-ગંભીર અને નમ્ર હોય છે. આવા ગુણો ધરાવતી વ્યક્તિ પોતે ખૂબ આશાવાદી હોય છે અને પોતાના આત્મવિશ્વાસ અને બીજા પ્રત્યેના વિશ્વાસને કારણે તેઓ હંમેશા સારા અને હકારાત્મક પરિણામોને આશા અને અપેક્ષા રાખતા હોય છે.

- **હકારાત્મક વલણના ફાયદા**

  (1) ઉત્પાદકતા વધે છે.

  (2) હળીમળીને રહે છે. તેમજ સૌના મનમાં વસી જાય છે.

  (3) સંગઠિત થઈને કામ કરવાની વૃત્તિને પ્રોત્સાહન મળે છે.

  (4) સમસ્યાઓનું નિરાકરણ થાય છે.

  (5) ગુણવત્તામાં સુધારો થાય છે.

  (6) સૌમ્ય અને અનુકૂળ વાતાવરણ નિર્માણ થાય છે.

  (7) નિષ્ઠાનું નિર્માણ થાય છે.

  (8) નફો વધારે છે.

  (9) માલિકો કર્મચારી અને ગ્રાહકો વચ્ચેના સંબંધો વિકસે એ માટે પ્રેરણા મળે છે.

  (10) માનસિક તણાવ ઘટે છે.

  (11) વ્યક્તિને સમાજ પ્રત્યેની તેની ફરજો અને નૈતિક મૂલ્યોનું ભાન કરાવે છે. જેથી સમાજની સાથે સાથે દેશ માટે પણ ઉપયોગી થાય છે.

  (12) વ્યક્તિત્વને પ્રસન્ન અને પ્રફુલ્લિત રાખે છે.

- **નકારાત્મક વલણના ગેરફાયદા**

વલણ અને પ્રેરણા

સામાન્ય રીતે જોવા જઈએ તો આપણું જીવન કાંટાળું અને અનેક અવરોધો અને અડચણોથી ભરેલું છે. એમાં પણ આપણો નકારાત્મક દ્રષ્ટિકોણ જ માર્ગમાં અડચણ કે અવરોધ રૂપ બનીને જીવનને વધુ મુશ્કેલ બનાવે છે. હકારાત્મક દષ્ટિકોણ વાળી વ્યક્તિને મૈત્રી જાળવવી નોકરી ટકાવવી સંબંધો અને એમાં વિવાહિત સંબંધોની માવજત કરવી ખૂબ જ મુશ્કેલ હોય છે નકારાત્મક દષ્ટિકોણને કારણે તેમણે આટલું તો સહન કરવું જ પડે છે.

(1) કડવાશ

(2) મન દુઃખ

(3) હેતુ વગરનું જીવન

(4) માંદગી/બીમારી

(5) પોતાના માટે અને અન્યો માટે માનસિક તણાવ.

આમ આવી વ્યક્તિઓ ઘરમાં અને કામના સ્થળે નકારાત્મક વલણનું નિર્માણ કરે છે. અને સમાજ માટે તેઓ એક બોજારૂપ બને છે. એમના આવા નકારાત્મક દ્રષ્ટિકોણની અસર માત્ર આસપાસના લોકો ઉપર જ નથી પડતી ભવિષ્યની પેઢી માટે પણ હાનિકારક સાબિત થાય છે.

(1) નકારાત્મક વલણ ધરાવતા લોકોમાં નીચેના લક્ષણો જોવા મળે છે.

(2) નકારાત્મક દ્રષ્ટિકોણ વાળી વ્યક્તિઓ હંમેશા વિકાસ કરતી હોય છે.

(3) જે લોકો પોતે નકારાત્મક વલણવાળા અને નિરાશાવાદી હોય તેને બધુ નકામું જ દેખાય નકારાત્મકતાનું વલણ ધરાવતા હોય તે લોકો હંમેશા ખામીઓ જ શોધતા હોય છે.

(4) નકારાત્મક લોકો પોતે પોતાની ભૂલો સ્વીકારતાં નથી અને તે પોતાની ભૂલોને છુપાવવાની બીજાને જવાબદાર ગણાવતા હોય છે. એક નકારાત્મક વલણ ધરાવનાર વ્યક્તિ

6.6 હકારાત્મક કે સકારાત્મક વલણ વિકસાવવાની રીતો

હકારાત્મક વિચારો અને હકારાત્મક વિશ્વાસ બંને સકારાત્મક વિકાસના બે પાયા છે. સમજી લઈએ જો કે તમારા પોતાના વિચારો જો ખરેખર સાંભળી શકતા હોત તો શું થાત ? તમે મનને કેવી રીતે તૈયાર કર્યું છે ? સફળતા મેળવવા માટે કે નિષ્ફળતાનો સ્વીકાર કરવા માટે તમારે તમારા વિચારોના તમારા વ્યક્તિત્વ પર અને તમારી કામગીરી પર કેવો પ્રભાવ પડે છે. એ વિચાર્યું છે. ક્યારેય

હકારાત્મક વલણનો વિકાસ મુખ્ય ત્રણ બાબતો પર આધાર રાખે છે.

(1) માહિતી સંચાર કરનાર (Communicators)

(2) માહિતી સંચાર (Communication)

(3) સહભાગી પ્રેક્ષકો (Audience)

- **હકારાત્મક વલણ બદલાય તે માટેની પદ્ધતિઓ**

(1) નવી માહિતી પૂરી પાડવી

(2) ડર અને ભય વલણ બદલાવમાં ખૂબ જ અસર કરે છે.

(3) વિસંપાદિત ઉત્તેજના જે અપ્રિય લાગણી ઊભી કરે છે, પરિણામે વલણ બદલાવ થતો હોય છે.

(4) સ્થિતિમાં અસંગતિ (તફાવત) જેમાં પોતાની સ્થિતિ/હોદ્દો અને અન્ય દ્વારા આવેલ સ્થિતિ દરજ્જો વચ્ચે ભેદ હોવાથી વલણમાં બદલાવ મળે છે.

(5) નિર્ણયમાં ભાગીદારી : સામાન્ય રીતે નિર્ણયોમાં ભાગીદારી મળવાથી વ્યક્તિનાં વલણમાં બદલાવ જોવા મળે છે.

(6) પાલન : વળતર અથવા સજાના કારણે વર્તનમાં બદલાવ જોવા મળે તો વધારે પડતા દબાણથી તે વ્યક્તિત્વ વલણ બદલાવ જોવા મળે છે.

(7) નવી હકારાત્મકતા : સામાન્ય રીતે હાલમાં જે વ્યક્તિત્વ છે તેમાં વ્યક્તિના કુલ વ્યક્તિત્વમાં જો નવી હકારાત્મકતા માં વધારો થયો હોય તો તેના વર્તમાનમાં કાયમી નવી હકારાત્મકતા વિકસે જેના માટે કોઈ હકારાત્મક કે નકારાત્મક ઘટના જવાબદાર હોઈ શકે.

6.7 વલણને પરિવર્તન લાવવા માટેની પ્રક્રિયા

વલણમાં પરિવર્તન લાવવા માટે મુખ્ય બે પ્રક્રિયા છે : (1) સમજાવટ (Persuasion) (2) વિસંવાદ જ્ઞાનાત્મક (Cognitive Dissonance)

સમજાવટ અને બાહ્ય રીતે પ્રભાવિત થાય છે. જ્યારે વિસંવાદ જ્ઞાનાત્મક આંતરિક રીતે પ્રભાવિત હોય છે. સમજાવટ દ્વારા વલણમાં પરિવર્તન થાય છે. જેથી આપણી શમન પ્રતિકાર સમજાવટ એ મુખ્ય પરિબળો ધ્યાનમાં લેવામાં આવે છે.

(1) પ્રતિક્રિયા (Reactance)

(2) પ્રતિવર્તી (Forewarning)

(3) અવગણના (Selective Avoidance)

સામાન્ય રીતે તમારી અંદર હકારાત્મક વિચાર વિકસાવવામાં સૂચનો જે નીચેના ખૂબ જ મદદ કરશે.

- પોતાના વિશે હકારાત્મક વિચાર કરો પોતાના વિશે હકારાત્મક વાતો કરો તમારી સફળતાઓ વિશે વાતો કરો. તમારી કલા અને ગુણોની કદર કરો.
- લોકો તમારી પ્રશંસા કરે તો તેને અવગણશો નહીં તેને હકારાત્મક આ રીતે લો અને તેને ગ્રહણ કરો. એક વાત યાદ રાખો કે દુનિયામાં તમે એક જ છો અને બીજું કોઈ વ્યક્તિ તમે ન બની શકે.
- પોતાનામાં વિશ્વાસ ધરાવો તમે જે કરો છો તે અને માનો છો તે ખરું છે. તમે જે વાત માં માનો છો તેનો પક્ષ લો અને તેના માટે ઉભા રહો.
- તમારા નકારાત્મક ગુણો અથવા નબળાઈઓની યાદી બનાવો અને તેના પર કામ શરૂ કરો તમારા શરીરના હાવ ભાવ સુધારો અને ટટ્ટાર ચાલો.
- તમારી જાતની કાળજી લેવાનું શરૂ કરો. તમારી ડ્રેસિંગ સ્ટાઇલ અને દેખાવ પર ધ્યાન આપો. જો તમે સારા લાગતા હશો તો તમે સારો અહેસાસ કરશો.
- હસો અને લોકો નજરથી નજર મેળવીને વાત કરો જ્યારે બની શકે ત્યારે લોકોને મદદ કરો. ન આવડતા કામને ટાળો નહીં, તેને શિખવાનો પ્રયાસ કરો.
- તમારા માટે તમને યોગ્ય લાગે તેવા કોઈ આદર્શ પસંદ કરો. તેના ગુણો અને આદર્શોનું અવલોકન કરો અને સારી બાબતોને અનુસરવાનો પ્રયત્ન કરો.

- આખરે તમે આત્મવિશ્વાસ હોવાનો અભિનય કરો, ભલે પછી તમે આત્મવિશ્વાસ ન ધરાવતા હોય ધીરે-ધીરે તમને એ વાત હકીકત માનવા લાગશો.
- આત્મવિશ્વાસ જગાડવો. થોડો સમય બગાડે એવું કામ છે. પણ તેના માટે સમય આપવો અને પ્રયત્નો કરવા જરૂરી છે. તો આજથી જ આત્મવિશ્વાસ તરફ ચાલવાનું શરૂ કરો.
- હકારાત્મકતા વિકસાવવા માટે આલ્બર્ટ આઈસ્ટાઈન 10 અદ્‌ભુત બોધપાઠ યાદ રાખવા જેવા છે.

(1) **તમારી જિજ્ઞાસાને અનુસરો :** મારામાં ખાસ કોઈ ખુલ્લી નથી હું માત્ર પુષ્કળ જિજ્ઞાસુ છું.

(2) **ધૈર્ય અમૂલ્ય છે :** એવું નથી કે હું બહુ બુદ્ધિશાળી છું. હા હું પ્રશ્નનું નિરાકરણ ન આવે ત્યાં સુધી તેને છોડતો નથી

(3) **વર્તમાન પર ધ્યાન કેન્દ્રિત કરો :** તમે જ્યાં છો ત્યાં જ રહેતા શીખો તમારી બધી જ શક્તિ હાલમાં જે કરી રહ્યા છો તે પૂરું કરવામાં લગાડો.

(4) **કલ્પનાશક્તિ ખૂબ જ શક્તિશાળી છે :** કલ્પના એ સર્વસ્વ છે તે જીવનમાં આવનારા આકર્ષણોનું પૂર્વદર્શન છે. જ્ઞાન કરતાં પણ કલ્પનાનું મહત્ત્વ વધારે કહી શકાય.

(5) **ભૂલો કરો :** જેણે કોઈ જ ભૂલ નથી કરી તેને જીવનમાં કંઈ જ નવું કરવાનો પ્રયત્ન નહીં કર્યો હોય.

(6) **વર્તમાનમાં જીવો :** હું કદી ભવિષ્ય વિશે વિચારતો નથી તે ક્યાં દૂર છે.

(7) **મૂલ્ય સર્જન કરો :** તમારા જ્ઞાનમાં વધારો કરો.

(8) **એક જ પદ્ધતિથી પ્રયત્ન ન કરવો :** "એક અને એક જ રીતથી પ્રયત્નો કરવા અને નવા-નવા પરિણામોની આશા રાખવી તો તે મૂર્ખામી કહેવાય."

(9) **જ્ઞાન અનુભવમાંથી જ આવે છે :** માહિતી હોય એટલે જ્ઞાની થઈ ગયા તેમ ન કહેવાય. જ્ઞાન તો અનુભવમાંથી જ ઉદ્‌ભવે છે.

(10) **રમતના નિયમો જાણી લો અને પછી વધારે સારી રીતે રમત રમો :** રમતો રમતાં પહેલાં તો રમતના નિયમ બરાબર સમજી લો અને પછીથી બીજા કોઈના પણ કરતાં વધારે સારી રીતે રમત રમો.

હકારાત્મક કે સકારાત્મક વલણ વિકસાવવા યાદ રાખો :

(1)	એક હકારાત્મક વિકલ્પ પસંદ કરો.	(1)	તમારા માટે નવા વિકલ્પો સર કરજો.
(2)	હકારાત્મક માર્ગ સર્જન પસંદ કરો.	(2)	તમારા માટે નવો માર્ગ રસ્તો પસંદ કરો.
(3)	હકારાત્મક પસંદગી કરો.	(3)	તમારા માટે યોગ્ય નવી પસંદગી નક્કી કરો.
(4)	હકારાત્મક સર્જન પસંદ કરો.	(4)	તમારા માટે નવું સર્જન કરવાનું વિચારો.
(5)	હકારાત્મક ભાવના વિશે વિચારો.	(5)	તમારા માટે નવી વિકસાવવાની સૂઝ કેળવો.

- સકારાત્મક વિચારોને વિકસાવવાના કોઈ તૈયાર સિદ્ધાંત નથી જેના વડે તમે તાત્કાલિક સકારાત્મક વિચારો વિકસાવી લો. એ ધીરે ધીરે પામવાની પ્રક્રિયા છે.
- સકારાત્મક વિચારો એ બીજું કશું નથી પણ વસ્તુઓને તેના સાચા પરિપ્રેક્ષ્યમાં નિહાળવી.

- નકારાત્મક વિચારો એટલે વસ્તુઓને વિકૃત સ્વરૂપ માં આપણી ખોટી ધારણાઓ વડે જોવી.
- કેટલીકવાર નકારાત્મક વિચારો ક્યારે સાવચેતી ભરેલી પરીક્ષાનો સામનો કરી શકતા નથી જ્યારે નકારાત્મક વિચારોનું પ્રમાણ વધે છે. ત્યારે તમે સાવધ/સલામત હોતા નથી એટલે હવે તમે સાફ જોઈ શકો છો એ તફાવત નકારાત્મક વિચારોને સાવચેત બની જોવામાં આવે છે. તો તે ભાગી જાય છે. અને અસાવધ મનની દિશા માટે પાંગરે છે.
- નકારાત્મક વિચારોનો શું કરવું ? તેના જવાબમાં આપણે એટલું કરી શકીએ એક વખત તમે તે વાત કે વસ્તુ ઉપરથી ધ્યાન હટાવી દો તો તે વાત કે વસ્તુ ગમે તેટલી ત્રાસ આપનારી હશે તોપણ તમને પજવી નહીં શકે.
- એટલે કે મનને બીજી તરફ વાળી દેવું એ અસરકારક જોકે હંગામી વ્યવસ્થા છે. જેના વડે તમે નકારાત્મક વિચારોને ટાળી શકો છો. આ ઉપાય અજમાવવા જેવો ખરો.
- નકારાત્મક વિચારો અંધકાર સમાન છે અને સકારાત્મક વિચારો પ્રકાશ સમાન જેવો પ્રકાશ અંધકાર પર પડશે કે અંધકાર આપોઆપ દૂર થઈ જશે.

6.8 એટિટ્યૂડ (મનોવલણ) કેવી રીતે બને છે ?

(1) સામાન્ય રીતે આપણો મિજાજ જન્મજાત છે. જે આપણને આપણા મા-બાપ પાસેથી (ગુણ સૂત્રો) દ્વારા મળેલ હોય છે.

(2) જે પરિવારમાં તમારો ઉછેર હોય તે પરિવારનું વાતાવરણ અને પરિવારનો દ્રષ્ટિકોણ પણ મનોવલણ પર અસર કરે છે.

(3) મિત્રો, સહ કર્મચારીઓ અને આજુબાજુ હડતામળતાં લોકોની રહેણીકરણી અથવા આચાર વિચાર પર બહુ અસર કરે છે.

(4) શિક્ષણનું ઔપચારિક કે અનૌપચારિકનું આપણા વ્યક્તિત્વના વિકાસમાં બહુ મહત્ત્વનું યોગદાન છે. હવે તો શિક્ષણ જ આપણો દ્રષ્ટિકોણ બદલવામાં ભાગ ભજવે છે.

(5) આપણા પરિવારમાંથી મળેલા સંસ્કારો, આપણો વિશ્વાસ આપણો દ્રષ્ટિકોણ મુખ્યત્વે જીવન માંથી મળતા અનુભવો અને તેમાંથી મળેલી શિખામણો તારણોનું પરિણામ હોય છે.

- ખરેખર આપણે આજુબાજુ જે સાંભળીએ છીએ બોલીએ છીએ વાંચીએ છીએ એ આપણા મનનો કાયમી સ્વભાવ બને છે. જે આપણું મનોવલણ બનતું જાય છે. આ બાબતે આજના યુવાનોને ગાંધીજીની પેલી ત્રણ બંદરવાળી શિખામણને ખૂબ જ મહત્ત્વની માનવી પડે તેનો બોધ એ છે કે દરેક પ્રકારની નકારાત્મક અસરોથી પોતાને બચાવવું.
- જો યુવાનો તમારી જીવન કે નસીબ બદલવા ઈચ્છતા હો તો સફળતાની સીડીઓ ચઢવા ઈચ્છો છો એક સારા વ્યક્તિત્વની ઓળખ બનાવી છે તો એકવાર તમારા મનોવલણને ચોક્કસ પારખી લો. આત્મનિરીક્ષણ કરો પોતાનો મનોવલણ બદલવો એક અઘરું કામ છે પરંતુ અશક્ય નથી બસ ખોટા મનોવલણને બદલી નાખો.

6.9 સ્વાધ્યાય

(A) નીચેના પ્રશ્નોના ઉત્તર ટૂંકમાં આપો :

વલણ અને પ્રેરણા

(1) વલણની વ્યાખ્યા આપી તેના લક્ષણો અને ઘટકો જણાવો.

(2) મનોવલણનું સ્વરૂપ અને મહત્ત્વ સમજાવો.

(3) વલણના પ્રકારો જણાવી તેના ફાયદા સમજાવો.

(4) હકારાત્મક વલણના ફાયદા સમજાવો.

(5) નકારાત્મક વલણના ગેરફાયદા સમજાવો.

(6) સકારાત્મક વલણ વિકસાવવાની રીતો સમજાવો.

(7) વલણમાં પરિવર્તન લાવવા માટેની પ્રક્રિયા સમજાવો.

(8) હકારાત્મકતા વિકસાવવા માટે આલ્બર્ટ આઈન્સ્ટાઈનના મહત્ત્વના બોધ પાઠ સમજાવો.

(9) મનોવલણ વલણ કેવી રીતે બને છે.

(B) નીચેના પ્રશ્નોના ઉત્તર યોગ્ય વિકલ્પ આપી સમજાવો :

(1) તમારો કોઈ ઘટના વ્યક્તિ કે વસ્તુ સાથેનો અભિગમ એટલે ________ .

(a) વલણ (b) પ્રેરણા

(c) બનાવ (d) એકેય નહીં

(2) મનોવલણ એ ________ ખ્યાલ છે.

(a) સામાજિક (b) રાજકીય

(c) મનોવૈજ્ઞાનિક (d) આર્થિક

(3) વલણ એ ________ સાથે પ્રત્યક્ષ સંકળાયેલ છે.

(a) આર્થિક વિકાસ (b) સામાજિક વિકાસ

(c) વ્યક્તિત્વ વિકાસ (d) એકેય નહીં

(4) દરેક ઘટના બનાવ વસ્તુ કે વ્યક્તિ અંગે દરેક વ્યક્તિનો અભિગમ (વલણ) એક સરખો હોય છે. આ વિધાન ________ છે.

(a) સાચું (b) ખોટું

(c) કઈ કહી શકાય નહીં (d) એકેય નહીં

(5) મનોવલણ પરિવર્તનના વિકાસનો ખ્યાલ ________ સાથે સંબંધ ધરાવે છે.

(a) સ્વ-વલણ થિયરી (b) અભિપ્રેરણા થિયરી

(c) નેતૃત્વ થિયરી (d) મનોવિજ્ઞાન

(6) વલણ ઘડતરનું સર્જન કે ઘડતરમાં કયા મુદ્દાનો સમાવેશ થાય છે.

(a) શાસ્ત્રીય સ્થિતિ (b) સાધનરૂપી ઘડતર

(c) નિરીક્ષણ લક્ષી સ્થિતિ (d) ઉપરોક્ત બધા જ

(7) મનોવલણના સ્વરૂપના સંદર્ભમાં કહો વિકલ્પ બંધ બેસતો નથી.

(a) જૂથ વ્યાપી હોઈ શકે.

(b) વારસાગત કે અનુવાંશિક હોઈ શકે

(c) હેતુપૂર્ણ અને લાગણીસભર હોઈ શકે

(d) પસંદગી કેના પસંદગીના સંદર્ભમાં હોય છે.

(8) નકારાત્મક વલણની અસરોમાં નીચેનામાંથી કોનો સમાવેશ થતો નથી.

(a) મનદુઃખ (b) હેતુ વગરનું જીવન
(c) માંદગી (d) પ્રસન્નતા

(9) હકારાત્મક વલણના ફાયદામાં ________ નો સમાવેશ થાય છે.

(a) કામ કરવાની વૃત્તિમાં પ્રોત્સાહન મળે.
(b) સમસ્યાઓનું નિરાકરણ.
(c) ગુણવત્તામાં સુધારો અને નિષ્ઠાનું નિર્માણ.
(d) ઉપરોક્ત બધા જ.

(10) વલણમાં પરિવર્તન લાવવા માટે માત્ર ________ પ્રક્રિયા છે.

(a) 2 (b) 3 (c) 4 (d) 1

(11) હકારાત્મક વલણ વિકસાવવા માટે ડૉ. આલ્બર્ટ આઈસ્ટીન કેટલા બોધપાઠ આપેલા છે.

(a) 5 (b) 10 (c) 5 (d) 6

(12) મનોવલણનું ઘડતર/સર્જન કેવી રીતે થાય છે.

(a) પરિવારના સંસ્કાર દ્વારા (b) મિત્રો, સહકર્મચારીઓ દ્વારા
(c) શિક્ષણ દ્વારા (d) ઉપરોક્ત બધા જ

જવાબ :

(1) - A	(2) - C	(3) - C	(4) - B	(5) - A
(6) - D	(7) - B	(8) - D	(9) - D	(10) - A
(11) - B	(12) - D			

(B) પ્રેરણા (Motivation)

સમાવિષ્ટ મુદ્દા :

6.1 પ્રેરણા અને અભિપ્રેરણાનો અર્થ

6.2 પ્રેરણાનું મહત્ત્વ

6.3 આંતરિક અને બાહ્ય હેતુઓ

6.4 પ્રેરણા માટે અવરોધ ઘટકો

6.5 પ્રેરક બળો/પ્રેરણારૂપ ઘટકો

6.6 સ્વાધ્યાય

6.10 પ્રેરણા અર્થ

સામાન્ય રીતે બે પરિસ્થિતિમાં પ્રેરણાની જરૂર પડે છે. જેમ કે (1) કોઈ પણ વ્યક્તિ તેની

કામગીરીને વધુ સારી રીતે કરી શકે છે. (2) ઘણા લોકોને કામ કરવા પ્રેરિત થાય તે માટે કાર્ય આમ બંને સ્થિતિમાં પ્રેરણા જરૂરી છે.

વ્યક્તિને વિચારસરણી શ્રદ્ધા જ માણસ માટે પ્રેરણારૂપ કાર્ય કરે છે. એટલે કે એ જે કાર્ય કરે છે. અથવા કરવા માંગે છે. એમાં શ્રદ્ધા હોવી જોઈએ. અને એ માટેની સંપૂર્ણ જવાબદારી વ્યક્તિની પોતાની હોવી જોઈએ. પ્રેરણા એ આગ લાગ્યા સમાન છે. જ્યાં સુધી એમાં બળતણ નાખ્યા કરો તે પ્રકાશિત થતું રહેશે. નહીં તો બુઝાઈ જશે. દાખલા તરીકે કસરત અને આહાર બન્ને વધુ સમય ટકતા નથી એટલે કે કસરત કરવાનું અને ખોરાકનું પરિણામ કાયમી નથી, એમ પ્રેરણા પણ કાયમી નથી હોતી.

સ્વાભાવિક રીતે એવો પ્રશ્ન થાય કે પ્રેરણા એટલે શું ?

પ્રેરણા એટલે :

- ઉત્તેજન આપવું અને નવચેતનાનો સંચાર કરવો.
- પ્રેરણા એટલે એકમેક ઉપર ભરોસો રાખવો તથા અનુભૂતિ અને કાર્યોને જીવંત કરવું.
- કાર્ય અને અનુભૂતિને જે પ્રોત્સાહન પૂરું પાડે તે.
- એવું કહી શકાય કે પ્રેરણા એટલે કોઈ પણ કાર્ય કરવા માટેનું પ્રેરક બળ જે તમારી જીવનશૈલીને ધરમૂળથી બદલી શકે છે.

અભિપ્રેરણા એટલે શું ?

શ્રી બેચ ના મતે વ્યક્તિઓના જૂથ પ્રત્યે વફાદારી પ્રાપ્ત કરવાની તેમને સોંપાયેલું કામ પૂરું કરવાની અને એકમે ઉપાડેલા કાર્યમાં અસરકારક સહકાર પ્રાપ્ત કરવાની પ્રક્રિયા.

જયોર્જ આર.ટી.ઈના મતે

અભિપ્રેરણા એટલે વ્યક્તિની અંતર્ગત એવી ઈચ્છા કે જે તેના કાર્ય કરવા માટે ઉત્તેજિત કરે.

શ્રી જુલિયા સેના મતે

ઈચ્છિત કામ કરવા માટે કોઈને કે પોતાને કામ કરવા પ્રેરવાની ક્રિયાને પ્રેરણા કહી શકાય.

6.11 પ્રેરણાનું મહત્ત્વ

1) એક વ્યક્તિને ઈચ્છિત કાર્ય કરવા પ્રેરે છે.
2) વ્યક્તિને પોતાની ક્ષમતા વિશે અનુભૂતિ થાય છે.
3) ત્રણ પોતાની જિંદગીને જે દ્રષ્ટિકોણ હોય તેમાં બદલાવ આવે છે. પ્રેરણાથી વ્યક્તિની કામગીરી પર હકારાત્મક અસર પડે છે.
5) વ્યક્તિ પોતાના કાર્ય અને જવાબદારી પ્રત્યે સભાન બને છે.
6) વ્યક્તિ ઉચ્ચ આત્માસિદ્ધ મેળવતો જણાય છે.
7) વ્યક્તિ આત્મસન્માન ધરાવનારી વ્યક્તિ પોતાની જવાબદારી સ્વીકારવાથી થાય છે.
8) વ્યક્તિ પોતે આશાવાદી બનતો જાય છે. અને એના સંબંધો પણ હૂંફભર્યા બનતા જાય છે.
9) વિચારોમાં મક્કમતા આવે છે.

10) જવાબદારી સ્વીકારવાની ઈચ્છા શક્તિનો સંચાર થાય છે.

12) વ્યક્તિ પોતે સ્વયં પ્રેરિત અને મહત્ત્વાકાંક્ષી બનતો જ જાય છે.

13) ટીકા અને પ્રશંસા બંનેને સહજતાથી સામનો થઈ શકે એ માટે પોતાની જાતને પરિપક્વ બનાવે છે.

14) તે જીવનભર નવું નવું શીખવા માટે તૈયાર થતો જાય છે.

15) તે વ્યક્તિ પોતાના કામમાં વધુને વધુ રસ લેતો જાય છે.

16) વ્યક્તિ હંમેશા ખુશ અને પ્રફુલ્લિત જોવા મળે છે.

6.12 આંતરિક અને બાહ્ય હેતુઓ

સામાન્ય રીતે એવો પ્રશ્ન થાય છે. પ્રેરણા અને હેતુઓ વચ્ચે શું સંબંધ છે પ્રેરણા એ કાર્ય કરવાની ઈચ્છા સાથે સંબંધ છે. એટલે કોઈ પણ કાર્ય કરવા માટે પ્રેરણા મળવી જરૂરી છે. પરંતુ જે તે કાર્ય કરવા માટે હેતુઓ પણ જરૂરી છે. હેતુઓ આંતરિક અને બાહ્ય હોઈ શકે છે.

જીવનમાં લોકોએ પોતે જ પોતાના માટે પ્રેરણારૂપ બનવું જોઈએ અને પોતે જ પોતાને પ્રેરણા આપવી જોઈએ. હું શું કરી શકું ? એવા સંજોગોમાં મારી ભૂમિકા કે તમારી ભૂમિકા શું આ પ્રશ્ન સ્વાભાવિક છે. એનો જવાબ એ છે કે લોકો પોતાને માટે પ્રેરણારૂપ બને એ માટે એમનું પ્રેરક બળ બની શકુ. એક એવા વાતાવરણનું નિર્માણ કરી શકું જે અનુકૂળ અને પ્રેરણાદાયક હોય લોકો પોતાને માટે પ્રેરણારૂપ બને એ રીતે એમને તૈયાર કરવા માટે આપણે એમની જરૂરિયાતો અને આકાંક્ષાઓને સમજવી જોઈએ.

આંતરિક હેતુઓ	**બાહ્ય હેતુઓ**
1) આત્મ સંતોષ મેળવવો	1) સામાજિક માન્યતા
2) પ્રોત્સાહન થકી પ્રેરણા મેળવવી	2) પ્રસિદ્ધિ
3) ઉદારતાનો ગુણ વિકસાવો	3) સંપત્તિ વધારવી.

6.13 પ્રેરણા માટે અવરોધરૂપ ઘટકો

પ્રેરણાહીન કરનારા ઘટાડો નીચે મુજબ છે :

1) જાહેરમાં અપમાન
2) માન ભંગ
3) અન્યાયકારક ટીકા
4) નિષ્ફળતા અને નિષ્ફળતાનો ભય
5) દિશાહીનતા
6) માપી શકાય એવા ધૈર્યનો અભાવ
7) નિર્બળ આત્મ પ્રતિષ્ઠા
8) નકારાત્મક ચિંતન
9) અગ્રતા પ્રાધાન્ય નિર્ધારિત કરવાની ક્ષમતા
10) કાર્યને લગતું રાજકારણ

11) અન્યાયકારક વર્તન

12) દંભ

13) નબળી ગુણવત્તા

14) અધિકાર વગરની જવાબદારી

15) સફળતા

સંતોષી વ્યક્તિ પ્રેરિત હોય જ એ જરૂરી નથી. કેટલાક લોકોને ઘણી નાની બાબતોમાં સંતોષ મળી જતો હોય છે. તેઓ અલ્પ અસંતોષી જીવ હોય છે. આવા કિસ્સામાં એમનો અસંતોષ અને આળસ નિવૃત્તિના આપ આત્મસંતોષ તરફ દોરી જાય છે. અને પ્રગતિ અટકી જાય છે. અડચણો પેદા કરનાર હતાશાને જન્મ આપનાર પરિબળોને જ્યાં સુધી જ મુળમાંથી બહાર ફેંકી દેવામાં નહીં આવે ત્યાં સુધી પ્રેરણા મેળવવાના નવા નવા રસ્તાઓ શોધવાનો જ અર્થ રહેતો નથી. ઘણી વખત એવા નકારાત્મક ઘટકોને દૂર કરવા કરતા તરત જ પ્રેરણા પૂરે છે.

આ ઉપરાંત પ્રેરણાથી ધ્યેયહીનતા તરફ દોરી જનારા ચાર તબક્કા કે સ્ટેજ છે.

1) પ્રેરિત પરંતુ પ્રભાવ શૂન્ય

2) પ્રેરિત અને પ્રભાવશાળી

3) કાર્યદક્ષ અને પ્રેરણાહીન

4) પ્રેરણા શૂન્ય અને પ્રભાવ શૂન્ય

6.14 પ્રેરક બળો પ્રેરણારૂપ ઘટકો જે અન્યોને પ્રેરિત કરે.

1) કોઈપણની વાત ધ્યાનથી સાંભળો.

2) એમને માન્યતા આપો.

3) એમનો આદર કરો માન આપો.

4) એમના કાર્યની પ્રશંસા કરો.

5) દરેક કાર્યોમાં રુચિ નિર્માણ કરો.

6) પડકાર ફેકો.

7) લોકોને મદદ કરો.

આમ યાદ રાખવા જેવું છે કે આપણી શ્રદ્ધા આપણો વિશ્વાસ અને આપણી માન્યતા એ સૌથી મોટી પ્રેરણા છે. પ્રેરક બળો કે પ્રેરક પરિબળો છે. તે આપણા વર્તન અને કૃત્યો માટે જવાબદાર છે. જ્યારે લોકો પોતાની જવાબદારી સ્વીકારતા થાય ત્યારે ચારે તરફ વાતાવરણમાં સુધારો થવા લાગે છે. ગુણવત્તા ઉત્પાદકતા અંદરો અંદર પરસ્પરના સંબંધો અને સંગઠિત થઈ કાર્ય કરવાની ભાવના દ્વારા દરેક કાર્યમાં સુધારો થાય છે. અને હકારાત્મક વિચારો તરફ બાજુ વહેણ ચાલવાનું શરૂ થાય છે.

નકારાત્મક પ્રેરણા તરફ દોરી જતા પરિબળો (નકારાત્મક વિચારોના કારણો)

આપણને કેટલીકવાર પ્રશ્ન થાય કે નકારાત્મક વિચારો કયા કારણસર આવશે એવા કયા પરિબળો છે જે આવા વિચારો ઉત્પન્ન કરે છે. આવા વિચાર પાછળ આંતરિક અને બાહ્ય

પરિસ્થિતિજન્ય કારણે ભાગ ભજવતા હોય છે. જો આપણે આ કારણો જાણી લઈએ તો નકારાત્મક વિચારને નિયંત્રણમાં રાખી શકાય. નકારાત્મક વિચારો તોફાની ઘોડા જેવો છે. અને તેથી તેમને યુક્તિપૂર્વક કાબુ રાખવા પડે છે. કારણો જાણવાથી કાબૂમાં રાખવાનું કાર્ય સરળ બને છે.

(1) મનોવલણ :

સામાન્ય રીતે જે લોકોમાં હકારાત્મક દ્રષ્ટિનો અભાવ જોવા મળે છે. કેટલીકવાર ક્ષતિયુક્ત મનોવલણ ધરાવે છે. નકારાત્મક વિચાર પાછળ ઘણીવાર નકારાત્મક માનસિક વલણ કામ કરતું હોય છે. આવા વલણમાં લોકો વ્યક્તિને હકારાત્મક વિચારના બદલે નકારાત્મક વિચારે છે. નકારાત્મક વિચારની શરૂઆત થાય છે અને અંત પણ આવા તેમાં હકારાત્મક વિચારોને કોઈ સ્થાન હોતું નથી આમ લોકોને શરૂઆત આવા વિચારો કરવાની ટેવ પડી ગઈ હોય છે. જે જીવનભર તેમનો દ્રષ્ટિકોણ બદલી શકતો નથી. આ હકારાત્મક વિચાર માટે મનોવલણ જવાબદાર છે.

(2) ભૂતકાળના અનુભવો :

સામાન્ય રીતે વ્યક્તિને ભૂતકાળના ખરાબ પ્રસંગોને કારણે નકારાત્મક વિચાર આવતા હોય છે. દાખલા તરીકે ભૂતકાળમાં કોઈ ભયંકર બીમારી કોઈ નકારાત્મક પ્રસંગો જ કામ વ્યક્તિના મન પર આવી ઘટના કે પ્રસંગોનો પ્રભાવ વધારે હોય છે. આમ આવા અનુભવોનું સ્મરણ વ્યક્તિને નકારાત્મક વિચાર તરફ દોરી જાય છે. બને છે એવું કે દરેકના જીવનમા ખરાબ ભૂતકાળના અનુભવો હોય છે. પણ તેથી દરેક વ્યક્તિ નકારાત્મક બની જતી નથી કેમકે મોટાભાગની વ્યક્તિઓ અનુભવો ભૂલી જાય છે બધું સારું થશે એવા વલણ જીવે છે પરંતુ અમુક પ્રકારના લોકો સાથે ભૂતકાળના સંસ્મરણો ભુલાતા નથી તેથી તે નકારાત્મક વિચારો કર્યા કરે છે. અને જીવનભર પોતાના વલણમાં પરિવર્તન લાવવાનો પ્રયત્ન નથી કરતા અને પોતે દુઃખનો અનુભવ કર્યા કરે છે. અને તેમાંથી જલદી છૂટી શકતા નથી. આમ તો લોકોએ ભૂતકાળમાંથી શીખીને ભવિષ્યને ઉજળું બનાવવા માટે વર્તમાનમાં જીવતા શીખવું જોઈએ. ખાસ તો ગમતી પ્રવૃત્તિઓ માં મન પરોવીને કાર્ય કરવા જોઈએ. જેથી આવા નકારાત્મક વલણ પર પડદો પડી શકે છે:

(3) પરિસ્થિતિ :

કેટલીક વાર વ્યક્તિ એવી પરિસ્થિતિમાં મુકાઈ જાય કે તેમના મનમાં નકારાત્મક વિચારોની શ્રેણી બંધાતી જાય છે. દા.ત. (1) હમણાં કોરોના કાળ ચાલી રહ્યો છે. તમે કોઈની ખબર કાઢવા દવાખાને જાઓ કે કોઈના ઘરે જાવ ત્યારે કઈ જ વિચાર ન આવે પરંતુ પછી મનમાં વિચારો આવ્યા કરે કે મને કોરોના ન થાય, અને જો થશે તો હું શું કરીશ (2) પરીક્ષા આપતા વિદ્યાર્થીઓ કોઈ પેપર બરાબર ન લખાયું હોય ઘરે આવીને બીજા પેપરની તૈયારી કર્યા વગર ગયેલા પેપરમાં જો તે નાપાસ થશે. તેઓ વિચારીને સમય બગાડે છે. આમ આવી ઘણી પરિસ્થિતિ એવી ઊભી થતી હોય છે જેના કારણે લોકો જે પરિસ્થિતિ આપણા નિયંત્રણમાં નથી એવી બાબતો લઈને નકારાત્મક વિચારો કર્યા કરે છે. આમ લોકોએ આવી બાબતો પર ધ્યાન ન આપવું જોઈએ.

4) અચેતન મન :

નકારાત્મક વિચારનું સંગ્રહસ્થાન એટલે અચેતન મન મોકો મળતા આવા વિચારો ચેતન

મનમાં આવે છે. અને વ્યક્તિને હેરાન કર્યા કરે છે. મનોવિજ્ઞાનનીઓના મતે ચેતન કરતા અચેતન મનનો વિસ્તાર વધુ હોય છે. જેમાં વ્યક્તિને ન ગમતા વિચારો, લાગણીઓ, આવેગો વગેરે દબાવી દીધા છે. વ્યક્તિને ખબર નથી પડતી કે આવા વિચાર આવે છે ક્યાંથી અને તે પણ જથ્થાબંધ તો તેનું કારણ અચેતન મન છે. ત્યાંથી આવતા હોય છે. અને વ્યક્તિને ખ્યાલ પણ નથી આવતો કે નકારાત્મક વિચારોનું સ્ત્રોત કયું છે. આમ આવા ચેતન મનના કારણે નકારાત્મક વિચારો જથ્થાબંધ આવતા હોય તો મનોચિકિત્સક પાસે ઉપચાર પદ્ધતિથી આવા વિચારો દૂર કરી શકાય છે.

6.15 સ્વાધ્યાય

- **નીચેના પ્રશ્નોના ઉત્તર વિસ્તારથી સમજાવો :**

(1) પ્રેરણા એટલે શું પ્રેરણાનું મહત્ત્વ સમજાવો ?

(2) પ્રેરણા અને અભિપ્રેરણાનો અર્થ સમજાવો ?

(3) આંતરિક અને બાહ્ય હેતુઓ સમજાવો

(4) પ્રેરણા માટે અવરોધક ઘટકો સમજાવો

(5) પ્રેરણાના સંદર્ભમાં પ્રેરક બળો જણાવો

(6) નકારાત્મક વિચારો તરફ દોરી જતા પરિબળો કયા છે તે સમજાવો.

- **નીચેના વિધાનોના યોગ્ય વિષય પસંદ કરી ઉત્તર આપો :**

(1) અભિપ્રેરણા એટલે વ્યક્તિની અંતર્ગત એવી ઈચ્છા કે જે તેના કાર્ય કરવા માટે ઉત્તેજિત કરે ________ .

આ વિધાન કોને આપ્યું.

(a) ડૉક્ટર પીટર ડ્રકર (b) જ્યોર્જ આર. ટેરી

(c) બેચના મતે (d) એકેય નહીં

(2) કોઈપણ કાર્ય કરવા માટેનું પ્રેરક બળ એટલે ________

(a) પ્રેરણા (b) અભિપ્રેરણા

(c) હકારાત્મક વલણ (d) ઉપરોક્ત બધા જ

(3) પ્રેરણાથી વ્યક્તિના જીવનમાં તેની કામગીરી અને પ્રતિષ્ઠા પર ________ અસર જોવા મળે છે.

(a) હકારાત્મક (b) નકારાત્મક

(c) મક્કમ (d) એકેય નહીં

(4) પ્રેરણા લક્ષણો કે સંકેતોમાં સમાવેશ થાય છે.

(a) સ્વયં પેશી અને મહત્ત્વકાંક્ષી

(b) નવું નવું શીખવા માટે તૈયાર

(c) કાર્યમાં વધુને વધુ રસ લેતો હોય

(d) ઉપરોક્ત બધા જ

(5) પ્રેરણા માટે અવરોધક ઘટકો કયા હોઈ શકે ?

(a) માનભંગ (b) નિષ્ફળતા

(c) દિશાહીનતા (d) ઉપરોક્ત બધા જ

(6) પ્રેરણા અવરોધક ઘટકોમાં સમાવેશ થતો નથી.

(a) દંભ (b) નબળી ગુણવત્તા

(c) નકારાત્મક ચિંતન (d) હકારાત્મક ચિંતન

(7) પ્રેરણાથી દે ચિંતા તરફ દોરી જનાર કેટલાક તબક્કા છે.

(a) 3 (b) 4 (c) 2 (d) 6

(8) પ્રેરણાથી ધ્યેય હીનતા તરફ દોરી જનારા તબક્કામાં સમાવેશ થાય છે.

(a) પ્રેરિત પરંતુ પ્રભાવ અને શૂન્ય

(b) પ્રેરિત અને પ્રભાવશાળી

(c) કાર્યદક્ષ અને પ્રેરણા ચીન અને પ્રેરણા શૂન્ય અને પ્રભાવ શૂન્ય

(d) ઉપરોક્ત બધા જ

(9) નકારાત્મક પ્રેરણા તરફ દોરી જતા પરિબળો માં સમાવેશ થાય છે.

(a) મનોવલણ અને ભૂતકાળનો અનુભવો

(b) પરિસ્થિતિ

(c) અચેતન મન

(d) ઉપરોક્ત બધા જ

(10) પ્રેરણારૂપ ઘટકો કે જે અન્યોને પ્રેરિત કરે.

(a) એમને માન્યતા આપો (b) એમનો આદર કરો.

(c) પડકાર ફેંકો ઉપરોક્ત બધા જ તેમના કાર્યની પ્રશંસા કરો.

(d) ઉપરોક્ત બધા જ

જવાબ :

(1) - B	(2) - D	(3) - A	(4) - D	(5) - D
(6) - D	(7) - B	(8) - D	(9) - D	(10) - D
(11) - B	(12) - D			

❖ ❖ ❖

એકમ 7

આત્મસન્માન અને આત્મવિશ્વાસ

-: રૂપરેખા :-

7.1 પ્રસ્તાવના

7.2 આત્મસન્માનનો અર્થ, ખ્યાલ અને લક્ષણો

7.3 આત્મવિશ્વાસનો અર્થ, ખ્યાલ અને લક્ષણો

7.4 આક્રમક, અધીન અને આદેશી વર્તન / વર્તણુક

7.5 હકારાત્મક / નકારાત્મક સ્વ સન્માન

7.6 નીચા આત્મસન્માનવાળું વ્યક્તિત્વ

7.7 આંતરવ્યક્તિત્વ સંબંધ

7.8 સ્વાધ્યાય

7.1 પ્રસ્તાવના :

આજના સમયમાં વ્યક્તિએ પોતાના વ્યક્તિત્વ પર કામ કરવું ખૂબ જરૂરી છે. જો આપણે વ્યક્તિત્વ વિકાસની વાત કરીએ તો એ બીજા કોઈના હાથમાં નથી, તે તો આપણા જ હાથમાં એટલે કે વ્યક્તિના પોતાના હાથમાં જ છે. એટલા માટે જયારે પણ વ્યક્તિત્વ વિકાસની વાત આવે ત્યારે વ્યક્તિના આત્મસન્માન અને આત્મવિશ્વાસ પર વધારે ભાર મૂકવામાં આવે છે. આત્મસન્માન જાળવવાથી વ્યક્તિની પ્રેરણા, માનસિક સુખાકારી અને જીવન જીવવાની ગુણવત્તામાં વધારો થાય છે. જ્યારે આત્મવિશ્વાસી વ્યક્તિ પરિસ્થિતિ પ્રમાણે સારા અને સાચા નિર્ણયો લઈ શકે છે. આત્મસન્માન અને આત્મવિશ્વાસ માત્ર વ્યક્તિના જન્મ સાથે જોડાયેલી લાક્ષણિકતા નથી. તેને જરૂરિયાત પ્રમાણે વધારી ઘટાડી શકાય છે. તદ્ઉપરાંત આંતરવ્યક્તિત્વ સંબંધ પણ વ્યક્તિત્વ વિકાસનું એક મહત્ત્વનું પાસું છે. જે વ્યક્તિને અન્ય સાથે જોડે છે અને તેના નિર્ધારિત હેતુઓ પાર પાડવામાં સહાયતા કરે છે. આ પ્રકરણ વ્યક્તિત્વ વિકાસના મહત્ત્વના પાસાંઓ આત્મસન્માન, આત્મવિશ્વાસ અને આંતરવ્યક્તિત્વ કેળવવાની બાબત પર ધ્યાન કેન્દ્રિત કરે છે.

7.2 આત્મસન્માનનો અર્થ, ખ્યાલ અને લક્ષણો :

આત્મસન્માન એ વ્યક્તિત્વ વિકાસનું એક મહત્ત્વનું પાસું છે. તેની સીમા વ્યક્તિની પોતાની પોતાના માટેની માન્યતા કે પોતે કેટલો લાયક અને યોગ્ય છે તેના પર નિર્ધારિત છે મનોવિજ્ઞાનમાં દર્શાવેલ છે કે આત્મસન્માન એ વ્યક્તિના પોતાના માટેના હકારાત્મક અને નકારાત્મક મૂલ્યોનું વિવેચન છે જયારે તેને લાગે કે પોતે સારા અને લાયક છે ત્યારે તે ઉચ્ચ આત્મસન્માનની અનુભૂતિ કરે છે. તેમ જ જયારે તેને લાગે કે પોતે અયોગ્ય અને ઓછી લાયકાત ધરાવે છે ત્યારે તે નીચા આત્મસન્માનની નકારાત્મક લાગણીનો અનુભવ કરે છે. જે વ્યક્તિ પરિસ્થિતિને ધ્યાનમાં લીધા વગર પોતાની કેટલી પ્રશંસા કરે છે અને પોતાને કેટલો પસંદ કરે છે તેના આધારે તેના આત્મસન્માનનું સ્તર નક્કી કરી શકાય છે. આત્મસન્માન સાથે ઘણાં પરિબળો સંકળાયેલા છે જેમ કે આત્મવિશ્વાસ, સુરક્ષાની લાગણી, પોતાની ઓળખ, માલિકપણાનો ભાવ,

યોગ્યતાની લાગણી. આત્મસન્માનને આત્મગૌરવ અને આત્મમૂલ્ય પણ કહેવામાં આવે છે. રોઝનબર્ગે (1965) આપેલી વ્યાખ્યા અનુસાર આત્મસન્માન એટલે વ્યક્તિનું પોતાના માટેનું સકારાત્મક મૂલ્યાંકન. સેડિકાઈડ્સ અને ગ્રેસ (2003) ના મંતવ્ય અનુસાર આત્મસન્માન એ વ્યક્તિના પોતાનાં મૂલ્યો, લાગણી, સ્વ-સન્માન અને આત્મવિશ્વાસ માટેની સ્વ સમજ તેમ જ વ્યક્તિલક્ષી મૂલ્યાંકનના આધારે પોતાના માટે હકારાત્મક કે નકારાત્મક મંતવ્યોની સીમા બનાવવી.

❖ **સ્વસ્થ આત્મસન્માન ધરાવતા વ્યક્તિનાં લક્ષણો :**

⇨ **સ્વયં પર વિશ્વાસ :** તે પોતાની જાત પર વિશ્વાસ રાખે છે.

⇨ **જરૂરિયાતો ની સમજ :** તેને પોતાની જરૂરિયાતો ની સમજ હોય છે.

⇨ **વાતચીત કુશળતા :** તેનામાં અસરકારક વાતચીત કુશળતા હોય છે.

⇨ **આશાવાદી :** તેમનામાં સફળ થવાની તીવ્ર ઈચ્છા હોય છે. તેઓ અંત સુધી પ્રયત્ન કરતા રહે છે અને સફળતા માટેની પોતાની આશાને જીવંત રાખે છે.

⇨ **પરિવર્તન આવકારનારા :** તે પરિવર્તન કરનાર અને સ્વીકારનાર હોય છે.

⇨ **સંબંધોને માણનાર :** તે સારા સંબંધોનો આનંદ માણનાર હોય છે.

⇨ **ધ્યેયલક્ષી :** તેઓ ધ્યેયલક્ષી હોય છે.

⇨ **આનંદિત :** તેઓ આનંદિત મિજાજના હોય છે. તેઓ સરળતાથી પોતાના પર હસી શકે છે.

⇨ **સ્વ નિર્ભરતા :** તેઓ પોતાનું ધ્યાન રાખનાર હોય છે.

જો વ્યક્તિ પોતાના મૂલ્યો સમજે અને તેનો સ્વીકાર કરશે, તો જ તે માનસિક સ્વસ્થતા જાળવી શકશે. આત્મસન્માન વ્યક્તિને વધારે આત્મવિશ્વાસ, પરોપકાર અને આશાવાદ સાથે જીવનનો સામનો કરવાની તાકાત આપે છે, તેમ જ સરળતાથી વ્યક્તિને તેના લક્ષ્ય સુધી પહોંચવામાં મદદરૂપ થાય છે.

7.3 આત્મવિશ્વાસનો અર્થ, ખ્યાલ અને લક્ષણો :

આત્મવિશ્વાસ એટલે વ્યક્તિનો તેની પોતાની ક્ષમતા અને નિર્ણયો પરનો વિશ્વાસ કે જે તેને તેના અભિપ્રાયોને કોઈપણ અડચણ વિના સરળતાથી વ્યક્ત કરવામાં સક્ષમ બનાવે છે. આત્મવિશ્વાસ એટલે ગમે તેવી પરિસ્થિતિનો સામનો કરવાની ક્ષમતા. વ્યક્તિનો આત્મવિશ્વાસ એ વ્યક્તિની સ્થિર માનસિક સ્થિતિ નથી. તેને સમય અને પરિસ્થિતિ પ્રમાણે વધારી કે ઘટાડી શકાય છે. કેટલાંક વ્યક્તિ હંમેશાં આત્મવિશ્વાસથી છલકાતા હોય છે, તો કેટલાંક લોકોમાં પરિસ્થિતિ પ્રમાણે તેમાં વધઘટ થતી રહેતી હોય છે. તદુપરાંત, સમાજમાં એવા પણ વ્યક્તિઓ છે કે જેમનામાં આત્મવિશ્વાસ હોતો જ નથી.

❖ **આત્મવિશ્વાસી વ્યક્તિનાં લક્ષણો :**

⇨ **સ્વભાવ :** તેઓ સ્વભાવે ખુશમિજાજના અને હસમુખા હોય છે.

⇨ **મક્કમ :** તેઓ જે ધારે તે કરે છે. તેઓ પોતાના નિર્ણય પર અડગ રહે છે.

⇨ **ઝડપી નિર્ણય :** તેઓ સમયસર સારા અને સાચા નિર્ણયો લઈ શકે છે.

⇨ **જોખમ :** તેઓ જોખમભર્યા કાર્યો સરળતાથી પાર પાડી શકે છે.

⇨ **''ના'' કહેવાની આવડત :** કોઈપણ વ્યક્તિને કોઈપણ બાબત માટે ''ના'' કહેવું અઘરું છે. પરંતુ આત્મવિશ્વાસી વ્યક્તિ સાવધાનીપૂર્વક સરળતાથી ''ના'' કહી શકે છે,

વ્યક્તિના આત્મવિશ્વાસને ઘણાં પરિબળો અસર કરતા હોય છે, જેમકે-સ્વભાવ, સમાજ અને સંસ્કૃતિ, શૈક્ષણિક સ્તર, ધન સંપત્તિ, તેણે ભૂતકાળમાં મેળવેલી સફળતા કે નિષ્ફળતા વગેરે. આત્મવિશ્વાસ એ વ્યક્તિની માનસિકતા પર આધારિત છે. જો વ્યક્તિ પ્રયત્ન કરે તો તે આત્મવિશ્વાસી બની શકે છે. આત્મવિશ્વાસ એ એક એવી કુશળતા છે કે જેનો જીવનના તમામ તબક્કામાં મહત્ત્વનો ફાળો હોય છે. દરેકને નોકરી, ધંધા અને વ્યવસાયમાં આત્મવિશ્વાસની જરૂર પડે છે. ભલે પછી તે શિક્ષક હોય, અભિનેતા હોય, ન્યાયાધીશ હોય કે પછી તબીબ.

❖ **આત્મવિશ્વાસનું કારકિર્દીમાં મહત્ત્વ આપણે નીચે દર્શાવેલ ફાયદા પરથી સમજીએ :**

⇨ સૌથી પહેલાં આત્મવિશ્વાસની જરૂર વ્યક્તિને નોકરીની ભરતી વખતે રૂબરૂ મુલાકાતમાં પડે છે. આત્મવિશ્વાસી વ્યક્તિ નિયોક્તાના મન પર સકારાત્મક છાપ ઊભી કરી શકે છે.

⇨ જયારે આત્મવિશ્વાસ અને યોગ્યતાની તુલના કરવામાં આવે ત્યારે લોકો આત્મવિશ્વાસી વ્યક્તિના તરકેણમાં ઊભા રહેવાનું વધારે પસંદ કરે છે. જેના પ્રભાવે આત્મવિશ્વાસી વ્યક્તિ સારી અને મહત્ત્વના પરિયોજના તેમને નામ કરાવી શકે છે.

⇨ ''આત્મવિશ્વાસના'' બળે વ્યક્તિ પોતાના કાર્ય સંબંધી મહત્ત્વના નિર્ણયો લઈ શકે છે.

⇨ જે વ્યક્તિને પોતાના ઉપર વિશ્વાસ હોય તો તે જીવનમાં ધારે તે કરી શકે છે.

❖ **આત્મવિશ્વાસ કેવી રીતે વધારી શકાય? આગળ વાત કરી તે મુજબ વ્યકિતના આત્મવિશ્વાસમાં વધારો ઘટાડો કરી શકાય છે. પરંતુ અહીં પરિસ્થિતિ પ્રમાણે આત્મવિશ્વાસને વધારવાની રીત પર પ્રકાશ પાડીશું :**

❈ હકારાત્મક દૃષ્ટિકોણ કેળવવો.

❈ પોતાની તાકાત (શક્તિ) પર ધ્યાન કેન્દ્રિત કરો અને નબળાઈઓને શીખવાની તક તરીકે જુઓ.

❈ તમે પોતાના શબ્દો અને અભિપ્રાયોને વળગી રહો અને તેના માટેના તમામ નાનામોટા કારણોને સમજાવવાના પ્રયત્નો કરો.

❈ જયારે તણાવ કે દબાણમાં હોવ ત્યારે હાથમાં લીધેલ કામગીરીને વધુ સરસ રીતે પાર પાડવાનો પ્રયત્ન કરવો. પ્રયત્ન કરશો તો સફળતા જરૂર મળશે અને આ સફળતા વ્યક્તિના આત્મવિશ્વાસમાં વધારો કરશે.

❈ જયારે પણ વ્યક્તિને નાનાં મોટાં ગમે તે કામ માટે જો નેતૃત્વ કરવાની તક મળે ત્યારે તેણે તે તક ઝડપી લેવી જોઈએ. નેતૃત્વ આત્મવિશ્વાસમાં વધારો કરે છે.

❈ નિર્ભય બનશો અને પોતાનું અનુકૂળ કટિબંધ કે ક્ષેત્ર (કમ્ફર્ટ ઝોન) છોડશો તો જ તમારો આત્મવિશ્વાસ ધીરેધીરે વધશે.

7.4 આક્રમક, અધીન અને આદેશી વર્તન / વર્તણૂક :

(1) આક્રમક વર્તન :

આક્રમક વર્તન કે આક્રમકતા એટલે વ્યક્તિનું એવું વર્તન કે જે બીજા વ્યક્તિ કે જૂથને

શારીરિક કે માનસિક નુકસાન પહોચાડવાના હેતુથી કરવામાં આવે છે.

આક્રમક્તાનાં અર્થ પરથી એ કહી શકાય કે આક્રમક્તાનાં મુખ્ય બે સ્વરૂપ છે. જેમાં શારીરિક અને માનસિકનો સમાવેશ થાય છે. શારીરિક આક્રમકતામાં વ્યક્તિને ઈજા પહોંચાડવી, જયારે માનસિક આક્રમકતામાં વ્યક્તિને મૌખિક રીતે બોલીને, ડરાવી-ધમકાવીને તેની લાગણી દઊભાવવાનો હેતુ હોય છે. આ પરથી કહી શકાય કે આક્રમકતા મૌખિક અને ભાવનાત્મક પણ હોય છે.

❖ **ડૉ. જ્હોન એમ ઓલ્ડહેમે આક્રમક વ્યક્તિત્વનાં મુખ્ય છ લક્ષણો દર્શાવ્યાં છે. જે નીચે મુજબ છે.**

⇨ **વર્ચસ્વ :** આક્રમક વ્યક્તિત્વ ધરાવતા લોકો વર્ચસ્વ સંભાળે છે તેઓ શક્તિ, સત્તા અને જવાબદારીને પસંદ કરે છે.

⇨ **સંસ્થાકીય માળખું :** તેઓ પરંપરાગત સંસ્થાકીય માળખામાં વ્યવસ્થિત રીતે કામ કરે છે કે જયાં દરેકને સ્પષ્ટતા હોય છે કે તેમની પાસે કેટલી સત્તા છે.

⇨ **શિસ્તબદ્ધ :** તેઓ ખૂબ શિસ્તબદ્ધ હોય છે. તેઓ નિયમો અને હુંકમો લાદે છે અને અપેક્ષા રાખે છે કે તેમના હાથ નીચે કાર્ય કરતાં લોકો/ ગૌણ કર્મચારીઓ કે અનુયાયીઓ તે પ્રમાણે જ અનુસરે.

⇨ **હેતુલક્ષી :** તેઓ હેતુલક્ષી હોય છે. પોતાનો ધ્યેય પ્રાપ્ત કરવા માટે પ્રાયોગિક અને વ્યવહારુ અભિગમ અપનાવે છે. હેતુ પ્રાપ્ત કરવા માટે જે પણ કરવું પડે તે બધું જ કરે છે.

⇨ **સાહસિક :** તેઓ સાહસિક હોય છે. કોઈપણ પરિસ્થિતિમાં ગભરાયા વગર તે પરિસ્થિતિનો હિંમતપૂર્વક સામનો કરે છે અને કાર્યને પાર પાડે છે.

⇨ **ખડતલ અને મજબૂત :** તેઓ શારીરિક રીતે ખડતલ અને મજબૂત હોય છે. તેમને અવનવા અખતરા કરવાના ગમે છે. તેઓ જુદી જુદી સ્પર્ધામાં ભાગ લઈ આનંદ માણે છે.

❖ **આક્રમકતા પાછળ વિવિધ કારણો હોય શકે જેમકે :-**

❋ પોતાનું વર્ચસ્વ દર્શાવવા

❋ કોઈ ધ્યેયની પ્રાપ્તિ માટે

❋ કબ્જો વ્યક્ત કરવા

❋ પોતાને જે પીડા થઈ હોય તેના પ્રતિસાદરૂપે

❋ બીજા સાથે હરીફાઈ કરવા માટે

❋ ક્રોધ દર્શાવવા માટે

❋ ધમકાવવા માટે

(2) અધીન વર્તન :

અધીન વ્યક્તિત્વ ધરાવતા લોકો સમય સીમાને વળગી રહે છે પરંતુ, તે ઝડપી નિર્ણયો લઈ શકતા નથી. તે ઉપલબ્ધ વિકલ્પોની ઝીણવટ ભરી ચકાસણી કરશે પછી જ નિર્ણય લેશે . પરંતુ, એકવાર જો નિર્ણય લઈ લીધો પછી તે પીછેહઠ કરતા નથી. અધીન વર્તન એટલે એવું વર્તન કે જેમાં વ્યક્તિ સ્વેચ્છાથી અન્ય લોકોની વાત કે સત્તાનો સ્વીકાર કરે

છે. તેમની માનસિકતા સેવાલક્ષી હોય છે. આવા વ્યક્તિત્વવાળા લોકો આપણે દરેક જગ્યાએ જોઈ શકીએ છીએ જેમ કે ઘરમાં, કાર્યસ્થળ પર, મિત્રોના સમૂહમાં વગેરે. તેઓ લોકોની સાથે ચાલવામાં માને છે. તેઓમાં આત્મજાગૃતિની ઊંડી ભાવના હોય છે. તેઓ જાણે છે કે તેઓ કોણ છે અને તેમને શું કરવાનું છે ? અધીન લોકો ખુબ મહેનતુ હોય છે. હાથમાં લીધેલ કામ તે અચૂક પૂર્ણ કરતા હોય છે, પરંતુ જેમના પર વિશ્વાસ હોય છે. તેમને જ તે વફાદાર હોય છે. જો કોઇ વ્યક્તિએ તેમનો વિશ્વાસ ગુમાવ્યો તો તે ફરી મેળવવો ખુબ મુશ્કેલ છે. તેઓ અન્યની જરૂરિયાતોનું ધ્યાન રાખે છે. તેમ જ તેમની જરૂરિયાતોની પૂર્તિમાં તે આનંદ માણે છે. અધીન વ્યક્તિત્વવાળા લોકો માનસિક શાંતિનો અનુભવ કરે છે. તેમને પોતાની જવાબદારીનું ભાન હોય છે. એ સૌથી મોટી રાહતની વાત છે. તે શાંતિનું સર્જન કરી શકે છે. અધીન વ્યક્તિત્વવાળા લોકોનું આત્મસન્માન ઊંચું હોય છે ઊંડી આત્મજાગૃતિ ધરાવતી વ્યક્તિ જે અન્ય લોકોની જરૂરિયાતોથી વાકેફ છે સખત મહેનત કરે છે અને શાંતિનો અનુભવ કરે છે. તે સ્વાભાવિક રીતે મૂલ્યવાન વ્યક્તિ છે અને તે જાણે અને સમજે છે

દરેક અધીન વર્તનવાળા લોકોનાં લક્ષણો સમાન નથી હોતા અને બધા અધીન લોકો તેમના જીવનના દરેક ક્ષેત્રમાં અધીન નથી હોતા. પરંતુ તેઓ તેમની સીમા જાણે છે.

(3) આદેશી વર્તન :

આદેશી વર્તન એટલે એવું વર્તન કે જેમાં વ્યક્તિને પોતાની નીચે કામ કરતા લોકોને આદેશ આપવો ગમે અને પોતે પણ તેમના ઉચ્ચ અધિકારીના આદેશને માન આપે. જો બીજા શબ્દોમાં કહીએ તો એવી વ્યક્તિ કે જેને સત્તા માટે આંતરિક આદર હોય અને જે સત્તાધારી વ્યક્તિની આજ્ઞાનું પાલન કરે. તેઓ માને છે કે સંસ્થામાં હોદ્દા પ્રમાણે જે સત્તા આપવામાં આવી છે તે યોગ્ય છે. તેઓ બંધ આંખે પરંપરાગત સાચા ખોટાની માન્યતાનો સ્વીકાર કરે છે અને જે લોકો આ માન્યતાનો સ્વીકાર કરતા નથી તેમની સમક્ષ તેઓ આક્રમક હોય છે

❖ **આદેશી વર્તનનાં લક્ષણો :**

- તેઓને ઉચ્ચ હોદ્દાના લોકો માટે આદર હોય છે.
- તેઓની પાસે પહેલાંથી જ અધિકાર હોય છે.
- તેઓ તેમના નિર્ણયમાં અન્યની દખલગીરી પસંદ કરતા નથી.
- તેઓને લાગે છે કે તેઓ સૌથી અનુભવી વ્યક્તિ છે.
- તેઓ તેમના મંતવ્યોને વધુ માન્ય ગણે છે.
- તેઓને અન્ય લોકોની ક્ષમતા પર વિશ્વાસ હોતો નથી.
- તેઓ જલ્દીથી નારાજ થઈ જાય છે.
- તેઓ સત્તા માટે પાગલ હોય છે
- તેઓને લોકોની લાગણીઓ અને ભાવનાઓમાં કોઈ રસ નથી.

❖ **આદેશી વ્યક્તિત્વવાળા વ્યક્તિ સાથે કામ કરતી વખતે ધ્યાનમાં રાખવાના મુદ્દા :**

- તેઓને બદલવાનો પ્રયત્ન કરવો નહિ
- પોતાના કાર્ય પર ધ્યાન કેન્દ્રિત કરો.

- શક્ય એટલા તેમની સાથેના ઝગડા ટાળો.
- તમે તમારી વિશ્વાસનીયતા વિકસાવો કે વધારો.
- સમય અને સંજોગોને ધ્યાનમાં રાખીને વર્તો.

7.5 હકારાત્મક / નકારાત્મક સ્વ સન્માન :

વ્યક્તિનું આત્મસન્માન ક્યાં પ્રકારનું છે તે સમજવું ખૂબ અગત્યનું છે. વ્યક્તિનું આત્મસન્માન હકારાત્મક કે નકારાત્મક હોઈ શકે અને તેની અસર તેના સર્વાંગી વ્યક્તિત્વ વિકાસ પર જોવા મળે છે. જે વિગતવાર નીચે મુજબ દર્શાવેલ છે.

(1) હકારાત્મક સ્વ સન્માન :

હકારાત્મક સ્વ સન્માન એટલે પોતાના માટે હકારાત્મક અભિપ્રાય કે જેમાં વ્યક્તિ પોતાની શક્તિઓને સમજે અને સ્વીકારે છે તેમ જ પોતાની નબળાઈઓ જાણે છે અને તેને સુધારવા માટેના તમામ પ્રયાસો કરે છે. ટૂંકમાં કહી શકાય કે હકારાત્મક સ્વ સન્માનવાળા વ્યક્તિઓ પોતાને સારી રીતે સમજે છે. તેમના મન અને વિચારો પર તેમનું નિયંત્રણ હોય છે. તેઓ જીવન સારી રીતે જીવી જાણે છે. હકારાત્મક સન્માનવાળા લોકો નીચે મુજબનાં લક્ષણો દર્શાવે છે.

❋ તેઓ આત્મવિશ્વાસી હોય છે.

❋ તેઓ સમસ્યા ઉકેલવાવાળા હોય છે.

❋ તેઓ સ્વભાવે મિંત્રતા અને સહકારી ભાવનાવાળા હોય છે.

❋ તેઓ પોતાની અસફળતા માટે અન્યને દોષી માનતા નથી.

❋ તેમનામાં સમય અને પરિસ્થિતિ પ્રમાણે ''ના'' કહેવાની ક્ષમતા હોય છે.

❋ તેઓ વિશ્વાસપાત્ર હોય છે અને તેઓ અન્ય પર પણ વિશ્વાસ કરે છે.

❋ તેઓ પોતાની ભૂલો સમજે છે અને તે ફરી ના થાય તેની તકેદારી રાખતા હોય છે.

❋ તેઓને પોતાની સીમાની જાણ હોય છે.

❋ હકારાત્મક સ્વ સન્માન વ્યક્તિને સફળતાની ચરમસીમા સુધી દોરી જાય છે.

(2) નકારાત્મક સ્વ સન્માન :

નકારાત્મક સ્વ સન્માન એટલે વ્યક્તિનો પોતાના માટેનો નકારાત્મક અભિપ્રાય. જો પોતે સારું કાર્ય કર્યુ હોય તો પણ તેની ઓછી પ્રશંસા કરવી અને સાચી પ્રશંસાને ખુશામત ગણવી.

❖ **નકારાત્મક સ્વ સન્માનવાળા લોકો નીચે મુજબનાં લક્ષણો દર્શાવે છે :**

⇨ દરેક કાર્યમાં સંપૂર્ણતાની ઝંખના રાખે.

⇨ તેમને કોઈ તેમનો મજાક ઉડાવશે તેનો ડર રહેતો હોય છે.

⇨ તે પોતાની નિષ્ફળતા માટે બીજાને દોષી ઠરાવે છે.

⇨ તેમને નવાં સાહસો કરવામાં ડરની અનુભૂતિ થતી હોય છે.

- ⇨ તેઓ ખૂબ જ સ્વ-વિવેચનાત્મક અને અસ્પષ્ટ હોય છે.
- ⇨ તેઓ અન્ય પ્રત્યે લાગણીશીલ હોતા નથી.
- ⇨ તેઓને લાગે છે કે તે કોઈ કામના નથી.
- ⇨ નજીકના મિત્રો કે સ્નેહીજનો પર પણ વિશ્વાસ રાખતા નથી
- ⇨ તેમનો જીવન પ્રત્યે નકારાત્મક અને નિરાશાવાદી અભિપ્રાય હોય છે

7.6 નીચા આત્મસન્માનવાળું વ્યક્તિત્વ :

જો વ્યક્તિને પોતાના પર ભરોસો કે વિશ્વાસ ન હોય કે પોતે કોણ છે અને શું કરી શકે છે. એવી પરિસ્થિતિમાં આવી વ્યક્તિને નીચા આત્મસન્માનવાળી વ્યક્તિ કહી શકાય. આવા વર્તનવાળા લોકો અસમર્થતા, પ્રેમવિહોણાપણું અને અપૂર્ણતાની લાગણી અનુભવે છે. તેમને હંમેશાં ડર રહે છે કે પોતાનાથી કોઈ ભૂલ ન થાય તેમ જ કોઈ અન્ય વ્યક્તિને નિરાશ ન કરી દે.

નીચા આત્મસન્માનવાળું વ્યક્તિત્વ વ્યક્તિના સ્વાસ્થ્ય માટે તો હાનિકારક છે પણ સાથે સાથે વ્યક્તિના વ્યક્તિગત તેમ જ વ્યાવસાયિક સંબંધો પર પણ નકારાત્મક અસર કરે છે. નીચા આત્મસન્માન માટે ઘણાં બધાં પરિબળો જવાબદાર છે. જેમાં જૈવિક, સામાજિક અને પર્યાવર્ણીય પરિબળોનો સમાવેશ થાય છે. નીચો આત્મસન્માન મુખ્યત્વે વ્યક્તની માનસિકતામાંથી જન્મે છે. જો વ્યક્તિના વિચારો પોતાના માટે નકારાત્મક હોય તો આ નકારાત્મક વિચારો અથવા મનઃસ્થિતિ વ્યક્તિને નીચા આત્મસન્માન તરફ દોરી જાય છે.

❖ **નીચા આત્મસન્માનવાળા વ્યક્તિત્વના ચિહ્નો કે સંકેતો :**

નીચે દર્શાવેલ ચિહ્નો પરથી વ્યક્તિ નક્કી કરી શકે છે કે તે નીચા આત્મસન્માન વાળું વ્યક્તિત્વ ધરાવે છે કે નહિ. જો તમારા વ્યક્તિત્વમાં આ ચિહ્નો જોવાય તો તમારે ખરેખર આ વિષય પર વિચાર કરવો જોઈએ.

- **ટીકા માટે ખૂબ સંવેદનશીલતા :**

  જો તમે સ્વ - ટીકા કે અન્ય કોઈની ટીકાને મગજ પર લઈ લો છો અને પોતાના ખરાબ અનુભવોને જ વાગોળીયા કરો છો તો માની લેવું કે આ એક નીચા આત્મસન્માનનું ચિહ્ન છે. જેના પર તમારે કામ કરવાની જરૂર છે.

- **એકલવાયો સ્વભાવ :**

  જો તમે એકલા રહેવાનું પસંદ કરો છો, લોકોને મળવાનું ટાળતા હોય અને છેલ્લી ઘડીએ તમારી યોજનામાં બદલાવ આવતો હોય તો તે નીચા આત્મસન્માનવાળા વ્યક્તિત્વના સંકેત છે.

- **આક્રમકતા :**

  જો કોઈ તમારી ટીકા કરે તો તમે આક્રમક બની તે વ્યક્તિ પર હુંમલો કરો તો તે પણ એક નીચા આત્મસન્માનની નિશાની છે.

- **વ્યક્તિગત સમસ્યાઓથી ઘેરાયેલો :**

  જો તમે હંમેશાં સમસ્યાઓથી ઘેરાયેલા રહેતા હોય અથવા સમસ્યાઓની સતત ચિંતા કરતા રહો છો તો તે પણ એક નીચા આત્મસન્માનની નિશાની છે.

- **શારીરિક અને માનસિક અસ્વસ્થતા :**

  શારીરિક અને માનસિક અસ્વસ્થતા પણ નીચા આત્મસન્માનની નિશાની છે જેમાં વ્યક્તિ સતત બીમાર અને હતાશ રહેતો હોય છે અને ખરાબ આદતોની લતમાં પણ જકડાઈ શકે છે.

- **નીચા આત્મસન્માનવાળા વ્યક્તિત્વને સુધારવા માટેના પગલાં :**

  નીચા આત્મસન્માનવાળા વ્યક્તિત્વને પણ વર્તનમાં થોડાં પરિવર્તન અને માનસિકતામાં થોડા સુધારા સાથે ઉચ્ચ આત્મવિશ્વાસમાં ફેરવી શકાય છે, જે માટે નીચે દર્શાવેલ મુદ્દાઓ પર કાર્ય કરવાનું રહેશે.:

  1. સ્વને ઓળખો અને પોતાની જાતને પ્રેમ કરો
  2. પોતાના ધ્યેય અને સિદ્ધિઓ પર ધ્યાન કેન્દ્રિત કરો
  3. દરરોજ કસરત કરો
  5. દુનિયામાં કોઈપણ સંપૂર્ણ નથી. માટે સંપૂર્ણ બનવા પાછળ નહિ પરંતુ અસરકારક બનવા પર ભાર મૂકો
  6. નિયમિત સારુ વાંચવાનું રાખો
  7. તમારા સામાન્ય જ્ઞાનમાં વધારો કરો
  8. જેમાં તમે સારા છો તે દિશામાં કામ કરો
  9. તમને જેમાંથી ખુશી મળે તેવાં કામ કરો
  10. જીવનને આનંદ ઉલ્લાસથી માણો
  11. બીજાની મદદ કરો
  12. હકારાત્મક લોકો જોડે રહો
  13. પરિસ્થિતિને અનુરૂપ બનો

7.7 આંતરવ્યક્તિત્વ સંબંધ :

જીવનનું દરેક ક્ષેત્ર પારસ્પરિક સંબંધો પર આધારિત છે. દરેક વ્યક્તિનો પોતાનો એક દૃષ્ટિકોણ હોય છે જેના આધારે તે તેની આસપાસના લોકો સાથે જોડાય છે. તેની લોકો સાથેના જોડાણ કરવાની ક્ષમતાને આંતરવ્યક્તિત્વ સંબંધ કહેવામાં આવે છે. સામાન્ય રીતે, બે કે તેથી વધુ વ્યક્તિઓ વચ્ચેના સામાજિક અને ભાવનાત્મક સંબંધને આંતરવ્યક્તિત્વ સંબંધ કહેવાય છે. એમ પણ કહી શકાય કે બે કે તેથી વધુ વ્યક્તિઓ વચ્ચેનો સંબંધ કે જેઓ એક જ હેતુની પ્રાપ્તિ માટે કાર્યરત છે તેવા સંબંધને આંતરવ્યક્તિત્વ સંબંધ કહેવાય છે. કોઈપણ પ્રકારના સામાજિક સંબંધો બનાવવા અને તેને જાળવી રાખવા માટે તે અનિવાર્ય છે. પરંતુ સંસ્થાકીય વર્તનના સંદર્ભમાં તે થોડા વધારે ગુંચવાડા ભર્યા હોય છે. તેના માટે વ્યક્તિગત તફાવતો જવાબદાર છે. આપણે જાણીએ છે તે મુજબ સંસ્થા એ કોઈ એક વ્યક્તિથી ચલાવી શકાતી નથી અને સંસ્થામાં જેટલા માથા એટલા વિચારો અને એટલા જ વર્તનમાં પણ ભેદ જોવા મળશે. જો સંસ્થામાં આંતરવ્યક્તિત્વઃ સંબંધ સુઘડ અને સ્વસ્થ હશે તો જ તે નિર્ધારિત હેતુને પ્રાપ્ત કરી શકશે.

એકબીજા પરની નિર્ભરતાને લીધે, એક વ્યક્તિએ કરેલો બદલવા કે કાર્ય બીજા વ્યક્તિને

ઓછાવત્તા પ્રમાણમાં અસર કરે છે ભલે પછી એ ઔપચારિક કે અનૌપચારિક સંબંધ હોય.

❖ **આંતરવ્યક્તિત્વ સંબંધનું મહત્ત્વ :**

વ્યક્તિ ક્યારેય એની બધી જ જરૂરિયાતોને એકલા હાથે પહોંચી વળે એટલો સક્ષમ નથી. તેને પોતાની જરૂરિયાતોને પહોંચી વળવા માટે બીજા વ્યક્તિની મદદની જરૂર પડે છે. જેના લીધે તે બીજા વ્યક્તિના સંપર્કમાં આવે છે અને આંતરવ્યક્તિત્વ સંબંધોની શરૂઆત થાય છે. વ્યક્તિના શારીરિક અને ભાવનાત્મક વિકાસ માટે આંતરવ્યક્તિત્વ સંબંધ મહત્ત્વનો ભાગ ભજવે છે માસ્લોના સિદ્ધાંત અનુસાર આંતરવ્યક્તિત્વ સંબંધ એ એક પ્રેરણાત્મક પરિબળ છે જે વ્યક્તિને સમાજ સાથે જોડે છે અને જીવન જીવવાની પ્રેરણા આપે છે. આંતરવ્યક્તિત્વ સંબંધ વ્યક્તિના વ્યક્તિગત જીવનમાં જ નહિ પરંતુ વ્યાવસાયિક જીવનમાં પણ ઉપયોગી છે. તેનું મહત્ત્વ આપણે નીચે દર્શાવેલ ઉપયોગીતા પરથી સમજીએ ; આંતરવ્યક્તિત્વ સંબંધને લીધે કર્મચારીઓને કાર્ય સ્થળે એકલપણાનો અહેસાસ થતો નથી. તેને જયારે જરૂર હોય ત્યારે તે તેના સહકર્મચારીની મદદ લઇ પણ શકે છે અને તેમને મદદ કરી પણ શકે છે. જેના લીધે કર્મચારીઓ કાર્યમાં સંતોષ અનુભવે છે. આ ઉપરાંત તેઓ સારા નિર્ણયો પણ લઇ શકે છે. કોઈ પણ નિર્ણય લેવા માટે વ્યક્તિઓ વચ્ચે અસરકારક સંદેશાવ્યવહાર હોવો ખૂબ જરૂરી છે. જો કર્મચારીઓ વચ્ચે સારા સંબંધો હશે તો જ તેઓ પ્રામાણિકતાથી સમસ્યાના ઉકેલ માટે એકબીજા સાથે ચર્ચા કરી તેના સમાધાન માટેના નિર્ણયો લઈ શકશે. તેમ જ જયારે કાર્ય એકબીજાની મદદથી કરવામાં આવે છે ત્યારે કાર્યમાં અસરકારકતા પણ જોવા મળે છે.

❖ **કેવી રીતે આંતરવ્યક્તિત્વ સંબંધના માધ્યમથી પોતે આનંદમાં રહેવું અને બીજાને પણ આનંદમાં રાખવા ?**

- હંમેશાં વાતચીતની શરૂઆત હકારાત્મક અભિગમ સાથે કરો.
- સ્વ કેન્દ્રિત વલણ અપનાવો. પોતાના સારા અને સુધારાજનક વલણનું અવલોકન કરો. જ્યાં સુધારાની જરૂર છે ત્યાં સુધારા કરવા તરફ અથાગ પ્રયત્નો કરતા રહો.
- અન્ય જોડે સારો વ્યવહાર કરો. વ્યક્તિઓની લાગણીઓને ધ્યાનમાં રાખી તેમની સારસંભાળ રાખવી.
- અન્યના મૂલ્યો અને સિદ્ધાંતોનો આદર કરો.
- અન્યના વખાણ કરવાના થાય ત્યારે ઉદાર બનો પરંતુ ટીકા કરતા પહેલાં સાવધાન થઈ જાવ.
- અન્યને સાંભળો અને તેમના વિચારોને સમજવાનો પ્રયત્ન કરો. અન્યની પરિસ્થિતિને ધ્યાનમાં રાખીને બાબતને સમજવાનો પ્રયાસ કરો.અન્ય પ્રત્યે સહાનુભૂતિ રાખો.
- વધારે સાંભળી અને ઓછું તેમ જ સત્ય બોલો.
- જયાં જરૂર જણાય ત્યાં અન્યને માફ કરવામાં અને પોતે માફી માંગવામાં કંજૂસાઈ કરશો નહિ.

❖ **જોહરી વિન્ડો અને આંતરવ્યક્તિત્વ સંબંધ :**

આપણો આંતરવ્યક્તિત્વ સંબંધ કેટલો અસરકારક છે તે સમજવા માટે આપણે જોહરી વિન્ડોની મદદ લઈ શકીએ છે. જોહરી વિન્ડોનો સિદ્ધાંત મનોવૈજ્ઞાનિક જોસેફ લુફ્ટ

અને હેરિંગ્ટન ઈંગહામ દ્વારા 1955માં આપવામાં આવેલ છે. આ સિદ્ધાંતમાં વ્યક્તિ અને તેના અન્ય સાથેના સંબંધ સમજવા માટે બારીને ચાર ભાગમાં વહેચવામાં આવી છે.

	સ્વ ની ઓળખ	**સ્વથી અજાણ**
અન્યને ઓળખ	ખુલ્લું (ઓપન/એરેના)	અંધ/દૃષ્ટિહીન (બ્લાઈન્ડ સ્પોટ)
અન્યથી અજાણ	છુપાવવું (હિડન)	અજાણ (અનનોન)

ઓપન / એરેના એટલે વ્યક્તિને સ્વયંના વ્યક્તિત્વની જાણ / ઓળખાણ છે અને સાથે સાથે અન્ય પણ તેને જાણે / ઓળખે છે.

વ્યક્તિત્વમાં તેનું વર્તન, ક્ષમતા, આવડત, કુશળતા વગેરે બાબતોનો સમાવેશ થાય છે. બારીનો આ ભાગ જેટલો મોટો એટલી જ હકારાત્મક અસર આપણને આપણા પારસ્પરિક સંબંધોમાં જોવા મળશે.

બ્લાઈન્ડ સ્પોટ એટલે અંધ. જેમ અંધ વ્યક્તિ પોતાને કે અન્ય ને જોઈ કે જાણી શક્તિ નથી પરંતુ દુનિયા તેને ઓળખે છે. તેમ જ બારીનો આ ભાગ દર્શાવે છે કે વ્યક્તિ પોતાની ક્ષમતા, આવડત, કુશળતા વગેરેથી અજાણ છે. વ્યક્તિ માટે બારીના આ ભાગને નાનો કરવો આવશ્યક છે. સ્વયંને પોતાની ક્ષમતાઓની જાણ હોવી જ જોઈએ.

હિડન એટલે છુપાવવું. વ્યક્તિને પોતાને ખબર છે કે પોતે શું શું કરી શકે છે. પણ દુનિયાને તેની જાણ નથી. જેટલી જરૂર છે તેટલી જ ઓળખાણ કરાવો.

અનનોન એટલે અજાણ. એવો વ્યક્તિ કે જે પોતે સ્વયંને ઓળખતો નથી તેમ જ બીજા પણ તેના વ્યક્તિત્વથી અજાણ છે. બારીના આ ભાગને પણ નાનો કરવો આવશ્યક છે.

આ મોડેલ દ્વારા લેખક જણાવે છે કે દરેક વ્યક્તિના વ્યક્તિત્વ આ જોહરી વીન્ડોના ચાર ભાગમાં વહેચાયેલું છે. પરંતુ કેટલું અને ક્યાં તે જાણવું જરૂરી છે. આ પદ્ધતિની મદદથી આપણે જાણી શકીએ છીએ કે આપણે આપણને કેટલા ઓળખીએ છીએ ? આપણને આપણા તમામ (સબળા અને નબળા બંને) પાસાઓની જાણકારી હોવી જ જોઈએ. તેમ જ જે સારા પાસા છે તેનાથી દુનિયાને વાકેફ કરો અને જે નબળા છે તેને સબળા (સ્ટ્રોન્ગ) બનાવવાના સતત પ્રયાસ કરતા રહો. બારીનો જે ઓપન ભાગ છે તે મોટો કરવાના પ્રયત્નો કરવા જોઈએ.

❖ **ધ્યાન રાખો -**

- આપણને આપણી ક્ષમતા વિશે પૂરેપૂરી જાણકારી હોવી જોઈએ.
- બધાને બધી જ માહિતી આપવાની જરૂર નથી.
- લોકોના આપણા વિશેના અભિપ્રાયો કેવા છે તે જાણવાનો પ્રયાસ કરો.
- જો આપણા વિશે લોકોના અભિપ્રાયો આપણાથી વિપરીત છે તો તે જગ્યાએ આપણે કામ કરવાની જરૂર છે. તેમાં (લોકોના અભિપ્રાયોમાં) પરિવર્તન લાવવાના પ્રયાસો કરો.
- જેથી કરીને આપણે લોકોને જે કહેવા માગીએ છીએ તેઓ તે જ સમજે અને આપણા આંતરવ્યક્તિત્વ સબંધો વધુ મજબૂત બને.

7.8 સ્વાધ્યાય

❖ **નીચે આપેલ પ્રશ્નોના ટૂંકમાં જવાબ આપો :**

(1) આત્મસન્માન એટલે શું ?

(2) કેવા વર્તનને આક્રમક વર્તણૂક કહેવાય ?

(3) નીચા આત્મસન્માનવાળા વ્યક્તિના બે નબળાં પાસાં જણાવો.

(4) અધીન અને આદેશી વર્તણૂક વચ્ચેનો તફાવત આપો.

(5) કેવા વ્યક્તિને આત્મવિશ્વાસી વ્યક્તિ કહેવાય ?

(6) આંતરવ્યક્તિત્વ સંબંધ કોને કહેવાય ?

(7) આદેશી વ્યક્તિ સાથે કામ કરતી વખતે કઈ બાબતો ધ્યાનમાં રાખવી જોઈએ ?

(8) શું કરવાથી નીચા આત્મસન્માનવાળા વ્યક્તિના વ્યક્તિત્વમાં હકારાત્મકતા આવી શકે ?

(9) સ્વસ્થ આત્મસન્માનવાળા વ્યક્તિના પાંચ લક્ષણો જણાવો.

(10) આક્રમકતાના સ્વરૂપ વિષે ટૂંકમાં જણાવો.

❖ **ટૂંકનોંધ લખો :**

(1) આત્મવિશ્વાસનું કારકિર્દીમાં મહત્ત્વ.

(2) આક્રમક વર્તન

(3) હકારાત્મક અને નકારાત્મક સ્વ સન્માન

(4) નીચા આત્મસન્માનવાળા વ્યક્તિત્વના સંકેતો

(5) આંતરવ્યક્તિત્વ સંબંધનું મહત્ત્વ.

❖ **ખાલી જગ્યા પૂરો :**

(1) ____________એ વ્યક્તિના હકારાત્મક અને નકારાત્મક મૂલ્યોનું વિવેચન છે.

(2) વ્યક્તિ પરિસ્થિતિને ધ્યાનમાં લીધા વગર પોતાની કેટલી પ્રશંસા કરે છે અને પોતાને કેટલો પસંદ કરે છે તેના આધારે તેના____________નું સ્તર નક્કી કરી શકાય છે.

(3) ____________આપેલી વ્યાખ્યા અનુસાર આત્મસન્માન એટલે વ્યક્તિનું પોતાના માટેનું સકારાત્મક મૂલ્યાંકન.

(4) ____________આત્મસન્માનવાળા વ્યક્તિઓ પરિવર્તન આવકારનારા હોય છે.

(5) ____________એટલે કોઈપણ પરિસ્થિતિનો સામનો કરવાની ક્ષમતા.

(6) ____________વર્તન કે જે બીજા વ્યક્તિ કે જૂથને શારીરિક કે માનસિક નુકસાન પહોચાડવાના હેતુથી કરવામાં આવે છે.

(7) ____________વર્તનવાળા લોકો ઝડપથી નિર્ણય લેતા નથી પરંતુ એકવાર નિર્ણય લીધા પછી પીછેહઠ પણ કરતા નથી.

(8) ___________વર્તન વાળા લોકો પોતાના નિર્ણયમાં બીજાની દખલગીરી પસંદ કરતા નથી.

(9) બે કે તેથી વધુ વ્યક્તિઓ વચ્ચેના___________સંબંધને આંતરવ્યક્તિગત સંબંધ કહેવાય છે.

(10) આંતરવ્યક્તિત્વ સંબંધને લીધે કર્મચારીઓને કાર્ય સ્થળે___________અહેસાસ થતો નથી.

(11) હંમેશાં વાતચીતની શરૂઆત___________અભિગમ સાથે કરો.

(12) દુનિયામાં કોઈપણ સંપૂર્ણ નથી માટે સંપૂર્ણ બનવા પાછળ નહિ પરંતુ ___________બનવા પર ભાર મુકો.

(13) ___________નો સિદ્ધાંત મનોવૈજ્ઞાનિક જોસેફ લુફ્ક્ટ અને હેરિંગ્ટન ઈંગહામ દ્વારા આપવામાં આવેલ છે.

(14) જોહરી વિન્ડોનો સિદ્ધાંત મનોવૈજ્ઞાનિક જોસેફ લુક્ટ અને હેરિંગ્ટન ઈંગહામ દ્વારા___________માં આપવામાં આવેલ છે.

(15) જોહરી વિન્ડોનો__________ભાગ દર્શાવે છે કે વ્યક્તિને સ્વયંના વ્યક્તિત્વની જાણ / ઓળખાણ છે અને સાથે સાથે અન્ય પણ તેને જાણે / ઓળખે છે.

❖ **જવાબ :**

(1) આત્મસન્માન

(2) આત્મસન્માન

(3) રોઝનબગે

(4) સ્વસ્થ

(5) આત્મવિશ્વાસ

(6) આક્રમક

(7) અધીન

(8) આદેશી

(9) સામાજિક અને ભાવનાત્મક

(10) એકલપણાનો

(11) હકારાત્મક

(12) અસરકારક

(13) જોહરી વિન્ડો

(14) 1955

(15) ઓપન / એરેના

❖ ❖ ❖

એકમ 8

રોજગાર યોગ્યતા

-: રૂપરેખા :-

8.1 પ્રસ્તાવના

8.2 અર્થ, મહત્ત્વ

8.3 વ્યક્તિગત રૂબરૂ મુલાકાત

8.4 માનસિક વિશ્લેષણ

8.5 જૂથમાં ભાગ લેવાની કળા

8.6 સ્વાધ્યાય

8.1 પ્રસ્તાવના :

ભરતી અને પસંદગી માનવ સંશોધન સંચાલકના માટે એક મહત્ત્વપૂર્ણ કામગીરી છે, જે કર્મચારીને બનાવવા માટે રચાયેલ છે તેને તક આપવા માટે અને સંસ્થાને વધુ લાભ મળે તે માટે સતત કાર્યરત છે. સંચાલકના માટે યોગ્ય વ્યક્તિ મળે જે સંસ્થાનેઆગળ વધવા મદદ કરે તે જરૂરી બની જાય છે. કયા ઉમેદવાદને પસંદ કરવો કે જેથી કાર્ય ક્ષમતા ટકી રહે તે ખૂબ જ જરૂરી બની જાય છે આ પ્રશ્નની જટિલતા ઓછી કરવા રોજગાર યીગ્યતાને નક્કી કરવામાં આવે છે. રોજગાર યોગ્યતા ભરતી ની પ્રક્રિયા, પસંદગીના ધોરણો અને કંપનીની જરૂરિયાતને ધ્યાનમાં લે છે. યોગ્ય ઉમેદવાર અને કંપનીનું હિત બંને જોવામાં આવે છે. જેથી ઉમેદવારની પસંદગી સરળ બની જાય.

8.2 અર્થ અને મહત્ત્વઃ

નિયોજકના વ્યૂહાત્મક લક્ષ્યો અને ઉદ્દેશોને પહોંચી વળવા માટે રોજગારની યોગ્યતા નક્કી કરવી પડે છે. ટૂંકમાં, રોજગારની યોગ્યતા નક્કી કરવા માટે ભરતી અને પસંદગીના સ્રોત, પૃથક્કરણ, યાદી અને યોગ્ય ઉમેદવારોની પસંદગીમાંથી પસાર થવું પડે છે. આ માટે કોઈ પણ ઉમેદવારે પોતાની યોગ્યતા સાબિત કરવી પડે છે રોજગાર ક્ષમતાને વ્યક્તિ દ્વારા "રોજગારયોગ્ય" બનાવવા માટે સ્થાનાંતરિત કુશળતા તરીકે વ્યાખ્યાયિત કરી શકાય છે. જેની સાથે સારી તકનીકી સમજણ અને વિષયની જાણકારી ઉમેદવાદને પોતાની કુશળતા રજૂ કરવા આમ મદદ કરે છે. આ બધી કુશળતાનો ધંધામાં કરવામાં આવતો ઉપયોગ જ કર્મચારીને ટકાવી રાખે છે.

રોજગારનો આધાર વ્યક્તિની ભાષા, આવડત, જાતને રજૂ કરવાની ઈચ્છા અને તૈયારી પર રહેલો છે. જેથી તે પોતે એક સારો ઉમેદવાર નહિ પણ કર્મચારી બની શકે છે. ઘણીવાર કુશળતાના સમૂહની રૂપરેખા બનાવાય છે, જે તેઓ કર્મચારી પાસેથી ઈચ્છે છે.આ કુશળતા એક સજ્જ કર્મચારી બનાવે છે

❖ **રોજગાર યોગ્યતાનું મહત્ત્વ :**

- શ્રેષ્ઠ ભૂમિકા નિભાવવા માટે સજ્જ કરશે.
- જ્ઞાન, કુશળતા અને વલણ હાલના તબક્કે કેટલું જરૂરી છે અને તેમાં કેટલા સુધારા કરી શકાય તેના પર આધારિત છે, તમે તે કેટલું રજૂ કરો છે અને કેટલું

ઈચ્છનીય છે તે પણ તેટલું જ જરૂરી છે.

- સંભવિત કર્મચારીઓમાં કંપની જે કુશળતા શોધે છે - જો તે રજૂ કરી શકો તો તમે એક રોજગારને યોગ્ય બની શકો છે

8.3. વ્યક્તિગત મુલાકાત - વ્યક્તિગત રૂબરૂ મુલાકાત :

વ્યક્તિગત રૂબરૂ મુલાકાત એ બે અથવા વધુ વ્યક્તિઓ વચ્ચે વિચારોના હેતુપૂર્ણ આદાનપ્રદાન, પ્રશ્નોના જવાબ અને સંદેશાવ્યવહાર છે. સામાન્ય રીતે, રૂબરૂ મુલાકાત એ ખાનગી બેઠકની પ્રક્રિયા છે જે અંતર્ગત લોકો વચ્ચે વાતચીત, જ્યાં પ્રશ્નો પૂછવામાં આવે છે અને પ્રાપ્ત કરવા માટે જવાબ આપવામાં આવે છે. ગુણો, વલણ, પ્રોસ્પેક્ટ્સ વગેરે વિશેની માહિતીની આપ-લે કરવામાં આવે છે. રૂબરૂ મુલાકાત એ એક અથવા વધુ વ્યક્તિઓ સાથેની વાતચીતનો સંદર્ભ આપે છે જેની ભૂમિકા તરીકે કામ કરે છે. રૂબરૂ મુલાકાત લેનાર જે પ્રશ્નો પૂછે છે અને તે વ્યક્તિ જે પ્રશ્નોના જવાબ આપે છે તે ભૂમિકા તરીકે કાર્ય કરે છે

- ❖ **ઈન્ટરવ્યૂ આપનાર**
- ❖ **ઈન્ટરવ્યૂ લેનાર :**

રૂબરૂ મુલાકાતનો મુખ્ય હેતુ રૂબરૂ મુલાકાત લેનાર પાસેથી રૂબરૂ મુલાકાત આપનારને માહિતી સ્થાનાંતરિત કરવાનો છે. મુલાકાતો ઔપચારિક અથવા અનૌપચારિક, સંરચિત અથવા અસંગઠિત હોઈ શકે છે. ઈન્ટરવ્યૂ અંગત / પર્સનલ કે ટેલિફોન પર અથવા વીડિયો પરિષદ પર હોઈ શકે છે જેમાં ઈન્ટરવ્યૂ લેનાર અને આપનાર સમય આધારિત જોડાતા હોય છે.

શબ્દ "રૂબરૂ મુલાકાત" ના જુદા જુદા અર્થો છે, કારણ કે વિવિધ વિદ્વાનોએ આ શબ્દ વ્યાખ્યાયિત કર્યો છે અલગરીતે. જો કે, રૂબરૂ મુલાકાત કેટલાક મૂળ હેતુઓ ધરાવે છે, જે નીચે મુજબ છે :

- રૂબરૂ મુલાકાત દ્વારા, ભરતીકારો અરજીઓ દ્વારા મેળવેલી માહિતીને ચકાસી શકે છે
- વ્યક્તિ તે જગ્યા કે હોદ્દાને લાયક છે કે નહિ તે જાણી શકાય છે
- વ્યકિત નો આત્મવિશ્વાસ અને તેની રીતભાત જાણી શકાય છે

❖ **ભરતી કરનાર ઉમેદવારનું પરીક્ષણ :**

ભરતી કરનાર ઉમેદવારો વિશે જરૂરી અને અતિરિક્ત માહિતી મેળવવા માટે રૂબરૂ મુલાકાત જરૂરી છે. જે માહિતી અરજી ફોર્મમાં નથી અને તે વ્યક્તિનો ખરેખર કેવો વહેવાર હશે તે જાણી શકાય છે.

- રૂબરૂ મુલાકાત એક અરજદારને નોકરી વિશેની જરૂરી માહિતી સંસ્થાના જરૂરી તથ્યો પૂરા પાડે છે.
- મુલાકાતો અરજદાર અને સંસ્થા વચ્ચે પરસ્પર સમજણ સ્થાપિત કરે છે અસરકારક મુલાકાત અને પસંદગીની ખાતરી કરવા માટે નીચેના પાંચ 'P'નો વિચાર કરવો જોઈએ

  અરજી કરનાર દ્વારા પોતે તે રોજગાર ને યોગ્ય છે ઠેરવવા નીચેના દરેક તબક્કામાંથી પસાર થવાનું હોય છે.

- **Prepare (તૈયાર કરો) :** રૂબરૂ મુલાકાત લેવા માટે તૈયારી એ પહેલું પગલું છે.

ઈન્ટરવ્યૂમાં જતા પહેલાં અરજદારને પોતે કઈ જગ્યા માટે જવાનું છે અને તેના કેટલા ઘટકો છે તેની પુરી જાણકારી હોવી જ જોઈએ.

તેને જે તે પ્રશ્નો હોય તે ઈન્ટરવ્યૂ લેનારને પૂછી તેના વિષે જાણી લેવું જોઈએ. ઈન્ટરવ્યૂ પહેલાં, આ સમજ અરજદારને હોવી જ જોઈએ. અહીં કોઈપણ કચાસ ના રહેવી જોઈએ જો તે રહી જાય તો આગળ જતા પરિણામ યોગ્ય આવતું નથી.

- **Purpose (હેતુ) :** ઈન્ટરવ્યૂ લેનારને ઈન્ટરવ્યૂના હેતુ વિશે જાણ હોવી જોઈએ કે તે શા માટે તે / તેણી તેનું સંચાલન કરે છે. જેથી સંસ્થાનોનું હિત જળવાઈ રહે.

  ઈન્ટરવ્યૂઅરએ સંસ્થાને શ્રેષ્ઠ બની રહે તે માટે સતત સારા ઉમેદવારને પસંદ કરવાનો હોય છે. રોજગાર લેનારને પણ પોતે કઈ રીતે કામ કરવાની એ સમજ હોવી જ જોઈએ જેથી તે પોતાના પણ અંગત લક્ષ્યો ને હાંસલ કરી શકે.

- **Performance (કાર્ય ની રીતભાત) :** ઈન્ટરવ્યૂઅરને વલણ, લક્ષણો, જવાબદારી, જ્ઞાન અને કુશળતાને ઓળખવી આવશ્યક છે અરજદાર સંસ્થા માટે સાચે યોગ્ય છે કે નહિ તે તેના પહેલાના અનુભવના આધારે જાણી શકાય જો અરજદાર નવી જગ્યા માટે પ્રયત્ન કરે તો તે માટે શું યોગ્ય છે, તેની તૈયારી અને પહેલાનો અનુભવ કેટલો કામ લાગશે તે જોવાનું રહે છે.

  જરૂર પડે તો ખાસ અનુભવ જવાબદારી જ્ઞાન અને કુશળતાને આધાર રાખી ને જ ઈન્ટરવ્યૂ લેવો જેથી યોગ્ય વ્યક્તિ જ નિમણૂક થાય. જો જરૂર હોય તો ધંધાના ખાસ તકનીકી કુશળતાનો જ આગ્રહ રાખવો અને આ વાતની અરજદારને પણ જાણ કરવી જેથી વાતચીત ફળદાયક બની રહે છે.

- **People's Skill** : (કુશળતા) જે તે પોસ્ટ માટે જરૂરી વિશેષ શિક્ષણ અને તકનીકી કુશળતા ધરાવનાર ની જ નિમણૂક કરવી. આ વાત ઈન્ટરવ્યૂ પહેલાથી અરજદારને જાણ હોવી જોઈએ જેથી સ્પર્ધાત્મક વાતાવરણ જળવાઈ રહે અને ઉચ્ચ પ્રદર્શન કરનારા અરજદારોની નિમણૂક થઈ શકે અને તેનો બિઝનેસને ફાયદો મળે.

- **Process : લોકોની આવડત :** અરજદાર, જે ઈન્ટરવ્યૂ માટે આવે છે, તે સંપૂર્ણ નહીં હોય. અરજદારને પારદર્શક અન-માસ્ક કરવાનું અને યોગ્ય અરજદારને શોધવાનું ઈન્ટરવ્યૂઅરનું કાર્ય છે. ઈન્ટરવ્યૂ દરમિયાન આંતરિક ગુણો અને કુશળતા પર ભાર મુકવો જેથી અરજદારને આ રીતથી ફાયદો મળે અને કામ સારી રીતે થઈ શકે જેનો ફાયદો સંસ્થા અને અરજદાર બેવ ને મળે.

- **સંગઠન માટે યોગ્ય ઉમેદવારની પસંદગી.**

  પ્રક્રિયાઃ દરેક રૂબરૂ મુલાકાત લેનારએ વધુ સારું થવા માટે માળખાગત - સ્ટ્રક્ચર્ડ રૂબરૂ મુલાકાત પ્રક્રિયાને અનુસરવી જોઈએ જેથી કોઈ પણ પૂર્વગ્રહ ટાળે છે અને સમાન અને યોગ્ય તક આપે છે અહીં અરજદાર ની પણ જવાબદારી બની જાય છે કે તેઓ પણ પોતાની જાતને સારી રીતે રજૂ કરે બધા અરજદારો. આ પ્રક્રિયાને પરિપૂર્ણ કરવા માટેની શ્રેષ્ઠ રીત વર્તણૂકનો ઉપયોગ કરીને છે

❖ **મુલાકાતનું - રૂબરૂ મુલાકાતનું મહત્ત્વ :**

ઈન્ટરવ્યૂ થી થતા ફાયદા આ મુજબ છે :

- ઈન્ટરવ્યૂ થકી સંસ્થાને અરજદારો, વિશે વધુ જાણવા માટે અવકાશ પૂરો પાડે છે.
- ઈન્ટરવ્યૂથી સંસ્થા અને અરજદારોને વધુ પરિચિત થવાની તક મળે છે.
- ઈન્ટરવ્યૂ બંને પક્ષોને આપેલ પદની માંગ, માહિતીની આપ-લે કરવામાં, પૂછવા સક્ષમ કરે છે.
- પ્રશ્નો અને વ્યાવસાયિક કાર્યની સ્થાપના માટેની સંભાવનાનું મૂલ્યાંકન કરવામાં પણ મદદ કરે છે
- મુલાકાતો અરજદારોના વલણ, લાગણીઓ વિશેની વિશાળ શ્રેણીને એકત્રિત કરવામાં મદદ કરે છે
- મુલાકાતો અરજદારોના વલણ અને પ્રેરણા એકત્રિત કરવામાં મદદ કરે છે, જેના લીધે યોગ્ય ઉમેદવારોને લેવા માટે નિર્ણય પ્રક્રિયામાં મદદ કરે છે.
- જેમણે નોકરી માટે અરજી કરી હતી તેવા અરજદારોના જૂથમાંથી નોકરી માટે યોગ્ય ઉમેદવારની પસંદગી કરવામાં મુલાકાતો મદદ કરે છે.
- સંભવિત ઉમેદવારો વિશેની ઉપયોગી માહિતી એકત્રિત કરવામાં સહાય માટે ઈન્ટરવ્યૂ એક માધ્યમ છે.
- અરજી ફોર્મમાં માહિતીની ખરાઈ કરવા માટે ઈન્ટરવ્યૂ મદદ કરે છે.
- ઈન્ટરવ્યૂ. ઉમેદવારોની આગળ વધરા અને સ્થાનાંતરણમાં પણ મદદ કરે છે.

❖ **લાયકાત પ્રક્રિયા :**

- ઈન્ટરવ્યૂ પછી ઉમેદવાર જગ્યા માટે યોગ્ય છે કે નહિ તે ઈન્ટરવ્યૂ લેનાર નક્કી કરે છે.
- ઉમેદવારોની મુલાકાત એ ભરતી પ્રક્રિયાના અંતિમ તબક્કા હોય છે જેમાં યોગ્ય ઉમેદવાર શોધવા માટે મથામણ કરાય છે.
- ચોક્કસ પદ માટે વ્યક્તિ - ભાષા - જ્ઞાન - લાયકાત ધરાવે છે કે નહિ તે મુજબ પસંદ કરાય છે.
- યોગ્ય ઉમેદવારોની પસંદગી માટે એક આદર્શ રૂબરૂ મુલાકાત પ્રક્રિયા નીચે મુજબ છે :
- નોકરીની આવશ્યકતાઓ નક્કી કરો.
- કાર્યનું સંપૂર્ણ વિશ્લેષણ કરો.
- કાર્યનું ચોક્કસ વર્ણન અને કાર્ય સ્પષ્ટીકરણ તૈયાર કરો.
- એક યોજના બનાવો - લાયક ઉમેદવારોને કેવી અને ક્યાં શોધવી.
- અરજીપત્રો અને માહિતી એકત્રિત અને સમીક્ષા કરો અને તેમની પાસેથી, સૌથી સંભવિત પસંદ કરો અને આગળની કાર્યવાહી માટે યોગ્ય ઉમેદવારો.
- નોકરીના વર્ણન અને સ્પષ્ટીકરણના આધારે શોર્ટલિસ્ટેડ ઉમેદવારોની મુલાકાત.
- ઉમેદવારો દ્વારા આપવામાં આવેલા સંદર્ભો સાથે તેમની પૃષ્ઠભૂમિની ચકાસણી કરો.
- આવી રૂબરૂ મુલાકાત પ્રક્રિયા પછી, માનવ સંસાધન વિભાગ શક્ય તેટલા શ્રેષ્ઠ

ઉમેદવારોને રાખી શકે છે

❖ **રૂબરૂ મુલાકાત દરમિયાન અરજદારો એ ધ્યાનમાં રાખવાની વાતો :**

- તમે તમારી જાતને યોગ્ય રીતે રજૂ કરો
- ખાતરી કરો કે તમારા હાથ સુવ્યવસ્થિત છે અને નખ સાથે સફાઈ બરાબર છે તમારા હાથ અને નખની ચોખ્ખા છે તે સુનિશ્ચિત કરો.
- તમારા વાળ વ્યવસ્થિત રીતે ઓળવામાં આવેલ છે તે સુનિશ્ચિત કરો.
- તમારુ અત્તર મંદ સુગંધ ધરાવતુ હોવું જોઈએ કે જેથી વાતાવરણ પ્રફુલ્લિત રહે.
- તમે રોજગારની લોબીની મુલાકાત લો તે પહેલાં આરામ રૂમમાં જાઓ. જેથી સ્વસ્થ બની શકો
- રૂબરૂ મુલાકાત દરમ્યાન હળવીશ રાખો અને તે માટે રૂબરૂ મુલાકાતનાં અગાઉના દિવસે પૂરતો આરામ અને ઊંઘ લેશો.
- રૂબરૂ મુલાકાત લેનારની આંખમાં જોશો. ભરતીકારો આંખનો સંપર્ક પર ખૂબ ભાર મૂકે છે
- ચમકવાનો પ્રયત્ન કરો! તમારી વાતચીતમાં હાવભાવનો ઉપયોગ કરો. ખાતરી કરો કે તમે સ્વસ્થ છો
- ચેહરા પર સરળ સ્મિત રાખો.
- ખાતરીકરો કે તમને રૂબરૂ મુલાકાતનું નામ બરાબર મળી ગયું છે અને તેનો ઉપયોગ તમે થોડીવાર પછી કરો
- જે તમે ઈચ્છો તે નોંધી લો. તમે પ્રવેશતા પહેલા કેટલાક પ્રશ્નો લખો
- રૂબરૂ મુલાકાત લેનારને રૂબરૂ મુલાકાતની ગતિ સેટ કરવા દો નહીં. તેને પ્રશ્નો સાથે દોરી દો
- રૂબરૂ મુલાકાત લેનારને જ્યારે રૂબરૂ મુલાકાત સમાપ્ત થાય ત્યારે સસ્મિત વિદાય લો
- તમારો મુદ્દો જ સાચો છે તેનો ક્યારેય આગ્રહ ના રાખો
- તમારો અવાજ ઊચો ના થાય તેનું ધ્યાન રાખો

8.4 માનસિક વિશ્લેષણ :

- **શરીરની ભાષા :**

તમે શારીરિક ભાષા તમારા મનની સ્થિતિ બતાવે છે માટે જરૂરી છે તમે તેનો યોગ્ય રીતે કાબુ મેળવો. જ્યારે તમારો ઈન્ટરવ્યૂઅર જ્યારે અંતિમ નિર્ણય લે છે ત્યારે ખરેખર તેવું ઘણું નથી. તકો એ છે કે તેઓ તમને માત્ર એક કે બે વાર મળી શકશે અને એનો અર્થ એ કે ઈન્ટરવ્યૂ દરમિયાન તેઓ તમારી દરેક ચાલની તપાસ કરશે અને રીતભાત પણ જોશે.

- સીધા બેસો અને વાસ્તવિક રૂચિ જુઓ.
- આંખોનો સારો સંપર્ક રાખો.
- સતત હલ્યા ના કરો કે હાથ પગ ના હલાવો

- રૂબરૂ મુલાકાત લેનાર તરફ, આગળ ઝૂકશો નહીં.
- તમારા હાથને પાર ન કરો.
- વધારે સમય સુધી તાકશો નહિ.
- ઓરડાની આસપાસ જોશો નહિ.
- કૃતઘ્નતા બતાવો
- તમારા ઈન્ટરવ્યૂના અંતે, ઈન્ટરવ્યૂઅરને તેના સમય માટે આભાર આપવાનું ભૂલશો નહીં
- જો વીડિયો દ્વારા ઈન્ટરવ્યૂ લેવાય તો આભાર દર્શાવતો મેલ અવશ્ય મોકલાવો જોઈએ.

❖ **રૂબરૂ મુલાકાત તૈયારી માટે કેટલાક ખાસ સૂચન જેથી વ્યકિત માનસિક રીતે શાંત રહી શકે :**

- રૂબરૂ મુલાકાત માટે મોડા પહોંચશો નહીં.
- રેઝ્યૂમેની નકલ વિના રૂબરૂ મુલાકાત માટે પહોંચશો નહીં.
- તમારા ક્રમની રાહ જોતા સમયે ફોન પર મોટેથી બોલશો નહીં.
- પ્રતીક્ષાના ક્ષેત્રમાં બેસીને આસપાસ આરામ ન કરો.
- રૂબરૂ મુલાકાત લેનારને કોઈ વ્યક્તિગત પ્રશ્નો પૂછશો નહીં.
- તમારી સામાજિક માધ્યમની ટપાલમાં તમારી પાછલી અથવા વર્તમાન કંપની / નિયોજક વિશે ખરાબ શબ્દોનો ઉપયોગ કરશો નહીં.

8.5 જૂથમાં ભાગ લેવાની કળા :

❖ **જૂથ ચર્ચા :**

જૂથ ચર્ચા એ એક વ્યક્તિ અને તેની યોગ્યતાને ધ્યાનમાં લેવા માટે એક વ્યાપક તકનીક છે. જેનો યોગ્ય ઉપયોગ તેનો સંસ્થામાં પ્રવેશ, શિષ્યવૃત્તિ, નોકરી વગેરે માટેની યોગ્યતા નક્કી કરે છે. જૂથ ચર્ચા એકંદરે વ્યક્તિત્વ - વિચારો,લાગણીઓ અને વર્તન - જૂથના વ્યક્તિની અસરકારક રીતે રજૂ કરી અને તે કઈ રીતે વિચારે છે તેને રજૂ કરે છે. જયારે પણ જૂથ ચર્ચા થાય ત્યારે. જૂથના સભ્યો માટે એક વિષય રજૂ કરવામાં આવ્યો હોય છે જેનું વિષય નિષ્ણાતોના એક જૂથ દ્વારા નિરીક્ષણ કરાય છે આ દ્વારા અવલોકન તેઓ ભાગ લેનારા ઉમેદવારોની બૌદ્ધિક, સામાજિક, નેતૃત્વ, વાતચીત કુશળતાનો ન્યાય કરે છે

❖ **જૂથ ચર્ચાનું મહત્ત્વ :**

- કેટલાક વિશ્વવિદ્યાલયોમાં પ્રવેશ માટે, બી- સ્કૂલ, સ્નાતક થયા પછી કે પછી પ્રાંગણ નિયુક્તિ બહુરાષ્ટ્રીય કંપનીમાં ભરતી માટે તમારે આ ક્ષેત્રનું જ જ્ઞાન હોવું જરૂરી છે
- એક નેતા તરીકે અથવા સભ્ય તરીકે જૂથમાં કામ કરવાની ક્ષમતા માટે જૂથ ચર્ચા તકનીક અસરકારક છે.
- ઉમેદવારની જૂથમાં કાર્ય કરવાની ક્ષમતાનો ને ચકાસવાની અસરકારક રીત છે
- જૂથ ચર્ચામાં ન્યાય અપાય છે અને બધા ની આવડત કઈ છે તે ચકાસી શકાય છે

- તમે બીજા સાથે વાતચીત કરવામાં કેટલા સારા છો તે ચકાસી શકાય છે.
- તમે અન્ય જૂથના સભ્યો સાથે કેટલી સહેલાઈથી વર્તો છે. અને તેની સાથે સંપર્ક કરો છો
- તમે કેટલા ખુલ્લા વિચારોવાળા છો, જૂથના બીજાના દષ્ટિકોણ સ્વીકારવામાં તમે કેટલા વાચક અથવા કઠોર છો
- તમારી નેતૃત્વ કુશળતા તપાસાય છે
- તમારી વિશ્લેષણાત્મક ક્ષમતાઓ અને પરિસ્થિતિને પણ જોવામાં આવે છે
- સમસ્યા હલ કરવામાં અને વિવેચનાત્મક વિચારસરણીની કુશળતા તપાસી શકાય છે
- સમય વ્યવસ્થાપન કુશળતા મપાય છે
- તમારા વિચારોને નિરપેક્ષ રીતે રજૂ કરવાની તમારી કુશળતા જોવાય છે
- સામાજિક વલણ અને આત્મવિશ્વાસ જોવાય છે
- જૂથ ચર્ચામાં ભાગ લેવા માટે, તમે બોલતા પહેલા વિચારો.
- ચર્ચામાંથી કડીઓ મેળવો અને બુદ્ધિપૂર્વક તમારા ધ્યાનમાં આવતા મુદ્દા ઉમેરો
- વિષયને ધ્યાનમાં રાખીને, જો તમને વિષય વિશે વધુ ખબર ન હોય તો.
- જો જરૂરી હોય તો તથ્યો અને આકૃતિઓ સાથે તમારા મુદ્દાનો બેક અપ લો.
- તમારી રજુઆતોમાં સૌમ્ય અને ખાતરીપૂર્વક બનો.
- તમારી રજુઆતોમાં સૌમ્ય અને ખાતરીપૂર્વક પોતાના મત બોલો
- ખાતરી કરો કે તમે મુદ્દાને પુનરાવર્તિત કરશો નહીં.
- બોલતી વખતે શાંત અને કંપોઝ રહેવું.
- અન્ય લોકોનું સાંભળવું એ પણ જૂથ ચર્ચામાં ભાગ લેવાનું એક મહત્ત્વપૂર્ણ પાસું છે, તેથી અન્યને સાંભળો.
- બીજાના દષ્ટિકોણ પ્રત્યે આદરજનક વલણ રાખો.
- તમારી બોડી લેંગ્વેજથી તમારી વર્તણૂકની સરળતા જણાવવી જોઈએ.
- કેટલીકવાર ચર્ચામાં પ્રતિકૂળ વળાંક આવી શકે છે. આવી સ્થિતિમાં તે સારો વિચાર છે.
- પરિસ્થિતિ હળવી બનાવવા માટે દરમિયાનગીરી કરવી. તમારું આ કૃત્ય તમારું નેતૃત્વ બતાવશે અને સમસ્યા હલ કરવાની કુશળતા આવી સ્થિતિમાં તે સારો વિચાર છે.

  કયા સંજોગો માં તમારે જૂથ ચર્ચામાં ભાગ લેવા માટે વિચારવું જોઈએ જો તમને આ વિષય સારી રીતે ખબર ન હોય તો ચર્ચા શરૂ ન કરો.
- જો તમે આ વિષયને સારી રીતે જાણો છો તો પણ તમારા જ્ઞાનના પ્રદર્શનને ચર્ચામાં ન આવવા દો.
- અન્ય સભ્યો જ્યારે બોલતા હોય ત્યારે તેમાં અવરોધ ન કરો.

- વિષય વિશે તમારા અભિપ્રાયને ફક્ત એટલા માટે બદલો નહીં કે અન્ય મોટાભાગના સહભાગીઓ અલગ વિચારે છે
- તમારો મત અલગ છે. તેને થોપો નહિ
- જો તમારી પહેલાં કોઈ વક્તાએ મુદ્દાઓને વધુ અસરકારક રીતે રજૂ કર્યા હોય તો અવિશ્વસનીય ન અનુભવો.
- જૂથ ચર્ચામાં અપ્રસ્તુત પ્રશ્નો પૂછશો નહિ.
- વિષય વિશેના તમારા અંગત પક્ષપાતને ચર્ચામાં ન આવવા દો

❖ **જૂથ ચર્ચા માટે ધ્યાનમાં રાખવાના મુદ્દા :**

કોઈને ખબર નથી કે જૂથ ચર્ચાનો વિષય શું બનશે. તેથી, તમારી જાતને રાખવા તે એક સારો વિચાર હશે વર્તમાન બાબતો જેવા વિષયો માટે વિચારવું જોઈએ.

1. વર્તમાન બાબત :

કરંટ અફેર્સ એવી વસ્તુ છે જેની સાથે તમારે સંપૂર્ણ ધ્યાન રાખવું જોઈએ. આ માટે, અખબારો નિયમિતપણે વાંચો અને ટેલિવિઝન પર સમાચાર જુઓ. વિશ્વ તાજેતરના કટોકટીઓ હેઠળ છે, તે સમજો નવીનતમ વિકાસલક્ષી પહેલ, વિવિધ દેશો વચ્ચેના સંબંધો વિશે જાણકારી રાખવી જોઈએ.

2. ઈતિહાસિક વિષયો :

દેશના ઇતિહાસ વિશે અને અન્ય દેશોના ઇતિહાસ વિશે પણ વાજબી જ્ઞાન ધરાવો. વિષયો આ ક્ષેત્રમાંથી ખાસ ન હોઈ શકે, પરંતુ ઈ તિહાસિક માહિતી તમને દાખલા ટાંકવામાં મદદ કરશે અને જ્યારે પણ જરૂર પડે ત્યારે સંદર્ભો બનાવો.

3. રમતગમત, કલા અને સાહિત્ય

તમને ગમતી રમત-કલા કે સાહિત્યના વિષયના દાખલા આપો જેથી વાતચીત રસપ્રદ બની રહે અને સાથે સાથે તમે સામેની વ્યક્તિને વધુ સારી રીતે પોતાની વાત સમજાવી શકો.

4. માહિતીનું સંક્ષિપ્ત વિવરણ

મહત્ત્વપૂર્ણ ડેટાથી પોતાને પરિચિત કરો. જો તમારી જૂથ ચર્ચામાં જરૂરી હોય તો કેટલાક ડેટા ફેંકી દેવાનું ચોક્કસપણે કરશે, જ્યારે પણ જરૂર પડે ત્યારે સંદર્ભો બનાવો. આકારણીઓ વચ્ચે છાપ બનાવો.

કોઈ પણ વ્યક્તિ માટે ખૂબ જ જરૂરી બની જાય છે કે તેનો આત્મવિશ્વાસ વધી જાય અને પોતાની જાતને બહુ જ સારી રીતે રજૂ કરી અને પોતના આગળ વધવાની તકો પણ વધારી શકે જે માટે તેને માનસિક સ્થિરતા, સારી રીતે જાતને રજૂ કરવી ખૂબ જ જરૂરી બની જાય છે

8.6 સ્વાધ્યાય

- **હેતુલક્ષી પ્રશ્નો :**

1. રોજગાર યોગ્યતાનું મહત્ત્વ જણાવો

2. વ્યક્તિગત મુલાકાત ના લક્ષણો જણાવો
3. સંગઠન માટે યોગ્ય ઉમેદવારની પસંદગીમાં ધ્યાનમાં રાખવાની બાબતો જણાવો
4. ''માનસિક વિશ્લેષણ માં શરીરની ભાષા ઉમેદવાર ની માનસિકતા બતાવે છે'' તમે આ વિધાન સાથે સમંત છો ? ચર્ચા કરો
5. જૂથ ચર્ચાનું મહત્ત્વ તમારી ભાષામાં લખો

- **ટૂંકા પ્રશ્નો**

1. વ્યક્તિગત મુલાકાત માં ઉમેદવારે કઈ વાતો નું ધ્યાન રાખવું ?
2 જૂથ ચર્ચામાં સમક્ષ ધ્યાનમાં રાખવાના મુદ્દા જણાવો.
3 રૂબરૂ મુલાકાત તૈયારી માં કેવી રીતે માનસિક રીતે શાંત રહી શકાય છે ?
4 ભરતી કરનાર ઉમેદવારો કયા પાંચ પી નું ધ્યાન રાખવું જોઈએ ?
5 લાયકાત પ્રક્રિયા વિષે લખો.

❖ MCQ :

1. એ સંભવિત કર્મચારીઓની શોધ કરવાની અને તેમને નોકરી માટે અરજી કરવા માટે ઉત્તેજીત કરવાની પ્રક્રિયા છે
   - પસંદગી
   - ઈન્ડેક્શન
   - ભરતી
   - ઓરિએન્ટેશન

જવાબ : ભરતી

2. આમાંથી કઇ સંસ્થા માટે મહત્ત્વપૂર્ણ છે ?
   - ચર્ચાઓ
   - જૂથ ચર્ચાઓ
   - ભાષણો
   - દલીલો

જવાબ : જૂથ ચર્ચાઓ

3. જૂથ ચર્ચામાં આમાંના કયા ગુણો મહત્ત્વપૂર્ણ છે ?
   - ભાવનાત્મક સ્થિરતા
   - દુષ્મનાવટ
   - અજ્ઞાન
   - આક્રમકતા

જવાબ : ભાવનાત્મક સ્થિરતા

4. જૂથચર્ચામાં, ભાષા શુદ્ધિ સાથે વાતચીત કરવી જ જોઈએ

- દુષ્મનાવટ
- અજ્ઞાન
- જ્ઞાન
- લાંબા વાક્યો

જવાબ : જ્ઞાન

5. મધ્યસ્થી એ જૂથ ચર્ચાના દેખરેખ-નિયંત્રણ રાખનાર અનુશ્રોતા છે.

- સાચું
- ખોટું

જવાબ : સાચું

6. રૂબરૂ મુલાકાતની કેટલી ટેકનિક છે

- પર્સનલ
- વીડિયો
- ઓન કોલ
- ટેલિફોન
- ઉપરોક્ત બધી જ

જવાબ : ઉપરોક્ત બધી જ

7. રૂબરૂ મુલાકાતએ સાથેની વાતચીત છે

- મજા
- હેતુ
- મિત્રતા
- અનૌપચારિકતા

જવાબ : હેતુ

8. જોબ રૂબરૂ મુલાકાત એ નોકરી શોધનાર અને નિયોજક વચ્ચેની મીટીંગ ઔપચારિક બેઠક છે.

- સાચું
- ખોટું

જવાબ : સાચું

9. આમાંથી કયો પ્રકાર રૂબરૂ મુલાકાત નથી ?

- સ્કોનિંગ રૂબરૂ મુલાકાત
- તણાવ રૂબરૂ મુલાકાત

- સંગીત રૂબરૂ મુલાકાત
- લંચ રૂબરૂ મુલાકાત

જવાબ : સંગીત ઈન્ટરવ્યૂ

10. જોબ સંદર્ભે રૂબરૂ મુલાકાત સમયે બે વ્યક્તિ અસરપરસ સંલગ્ન હોય છે. / વાક્ય રચના સુધારો અથવા સ્પષ્ટ કરશો.

- સાચું
- ખોટું

જવાબ : સાચું

❖ ❖ ❖

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

BAOU
Education for All

ડૉ. બાબાસાહેબ આંબેડકર ઓપન યુનિવર્સિટી

(ગુજરાત સરકાર દ્વારા સ્થાપિત)

દ્વિતીય વર્ષ બી.કોમ.

BCPDA210

પર્સનાલિટી ડેવલોપમેન્ટ

PD - SEC - 205

બ્લોક-૩

BAOU Education for All

डॉ. बाबासाहेब आंबेडकर ओपन युनिवर्सिटी
(ગુજરાત સરકાર દ્વારા સ્થાપિત)

દ્વિતીય વર્ષ બી.કોમ.
BCPDA210
પર્સનાલિટી ડેવેલપમેન્ટ

PD - SEC - 205

વિભાગ 3

પર્સનાલિટી ડેવેલપમેન્ટ

એકમ : 9 — 1-10
SWOT વિશ્લેષણ અને ધ્યેય નિર્ધારણ

એકમ : 10 — 11-25
અસરકારક સંચાર

એકમ : 11 — 26-39
નેતૃત્વ

એકમ : 12 — 40-49
કુશળતા

એકમ : 13 — 50-59
સંઘર્ષ વ્યવસ્થાપન (સંચાલન)

એકમ : 14 — 60-79
સમય વ્યવસ્થાપન (સંચાલન)

લેખન

ડૉ. મનીષ ચુડાસમા	આસિસ્ટન્ટ પ્રોફેસર. શ્રી એમ.પી.એન્ડ બી.એ.પટેલ ઉમિયા આર્ટસ એન્ડ કોમર્સ કોલેજ, અમદાવાદ.
ડૉ. મુકેશ બાવળિયા	આસિસ્ટન્ટ પ્રોફેસર, ગર્વમેન્ટ આર્ટસ એન્ડ કોમર્સ કોલેજ, અમદાવાદ.
ડૉ. પાર્થ ભટ્ટ	આસિસ્ટન્ટ પ્રોફેસર, આર.સી.કોલેજ ઓફ કોમર્સ, અમદાવાદ.
ડૉ. ઉર્વી અમીન	આસિસ્ટન્ટ પ્રોફેસર, NICM, ગાંધીનગર.

પરામર્શક(વિષય)

પ્રો. (ડૉ.) મનોજ શાહ	પ્રોફેસર & નિયામક, સ્કૂલ ઓફ કોમર્સ એન્ડ મેનેજમેન્ટ, ડૉ. બાબાસાહેબ આંબેડકર ઓપન યુનિવર્સિટી, અમદાવાદ.
ડૉ. ધર્મેન્દ્ર મિસ્ત્રી	પ્રિન્સીપાલ, એમ.સી.શાહ કોમર્સ કોલેજ અમદાવાદ.
ડૉ. અભીજીતસિંહ વાલા	આસિસ્ટન્ટ પ્રોફેસર, ક્રાઈસ્ટ કોલેજ, રાજકોટ.

પરામર્શક(ભાષા)

ઘનશ્યામ કે ગઢવી	નિવૃત આચાર્ય, સાર્વજનિક કોલેજ, મહેસાણા.
શ્રી ધ્વનિલ પારેખ	સહ પ્રાધ્યાપક, મહાદેવ દેસાઈ ગ્રામસેવા સંકુલ, ગુજરાત વિદ્યાપીઠ, સાદરા.

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

જૂન 2021 સુધારેલ પુનઃ આવૃત્તિ (નવો અભ્યાસક્રમ)

ISBN 978-93-5598-025-0

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.

એકમ
9

SWOT વિશ્લેષણ અને ધ્યેય નિર્ધારણ

-: રૂપરેખા :-

9.1 પ્રસ્તાવના

9.2 અર્થ

9.3 SWOT વિશ્લેષણનો ટૂંકમાં પરિચય

9.3.1 SWOT વિશ્લેષણનાં તત્ત્વો

9.3.2 SWOT વિશ્લેષણ દ્વારા વ્યક્તિગત વિકાસમાં થતાં ફાયદાઓ

9.4 ધ્યેય નિર્ધારણ

9.5 વ્યૂહાત્મક લક્ષણો

9.6 ઉદાહરણો

9.7 સ્વાધ્યાય

9.1 પ્રસ્તાવના :

દરેક વ્યક્તિને ઇચ્છા હોય છે કે પોતાનું વ્યક્તિત્વ આકર્ષક બને. આકર્ષક વ્યક્તિત્વ માટે બાહ્ય દેખાવ પણ એક મહત્વનું ઘટક બની રહે છે, પરંતુ ફક્ત બાહ્ય દેખાવને જ ઉમદા વ્યક્તિત્વ ગણી ના શકાય. ઇતિહાસ તરફ દૃષ્ટિ રાખીએ તો ગાંધીજી, અબ્રાહમ લિંકન, લાલબહાદુર શાસ્ત્રી, આઇન્સ્ટાઈન વગેરે મહાનુભાવો ખૂબ જ સામાન્ય દેખાવ ધરાવતા હતા. સારી વ્યક્તિના ઉમદા ગુણ PERSON શબ્દમાં જ છૂપાયેલાં છે.

P	Polite	વિનમ્ર
E	Efficient	કાર્યદક્ષ
R	Racy	ઉત્સાહી
S	Smart look	આકર્ષક દેખાવ
O	Orator	સારો વક્તા
N	Noble	ખાનદાન

"મન હોય તો માળવે જવાય." વ્યક્તિત્વ વિકાસ માટે આ કહેવત સોનેરી ગણી શકાય. વ્યક્તિની ઇચ્છા શક્તિ પ્રબળ હોય તો તે જીવનમાં ઘણું પામી શકે છે. પ્રબળ ઇચ્છા શક્તિએ ઘણા વૈજ્ઞાનિકોને વર્ષો સુધી કાર્યવંત રાખ્યા છે. બીજા વિશ્વયુદ્ધ સમયે જાપાન ભારતથી ઘણું પાછળ પડી ગયું. પરંતુ ત્યાંના લોકોની પ્રબળ ઇચ્છા શક્તિ અને કામ કરવાની ધગશને કારણે આજે જાપાન આર્થિક ક્ષેત્રે બીજા દેશો ઉપર રાજ કરે છે એમ કહી શકાય.

આત્મવિશ્વાસનો અભાવ અને આળસ વ્યક્તિને પારકી આશા રાખવા પ્રેરે છે. વ્યક્તિત્વ વિકાસ માટે જરૂરી છે કે કાર્ય તમારે જ કરવાનું હોય, તમારા માટે જ હોય અને તેના માટે સમય પણ હોય તો તે કાર્ય જાતે જ કરો અને આળસમાંથી મુક્ત થાય. વ્યક્તિત્વ વિકાસ માટે TALK (વાતચીત) ખૂબ જ મહત્ત્વનું પાસું છે.

T	Time	સમય
A	Approach	વલણ
L	Likeable	ગમવા જેવું
K	Knack	કૌશલ્ય / કુનેહ

9.2 અર્થ

વ્યક્તિત્વ વિકાસ માટે યાદશક્તિ, ધ્યેય અને જ્ઞાનનો ત્રિવેણી સંગમ જીવન સફળતાપૂર્વક પાર પાડવા માટે સક્ષમ છે. જ્ઞાન - માહિતી એ માનવીનો અમૂલ્ય ખજાનો છે. તે ખર્ચવા છતાં આપણી પાસે જ રહે છે. ધ્યેય + જ્ઞાન + યાદશક્તિ દ્વારા વ્યક્તિને ખૂબ જ ફાયદા થાય છે.

- તમે કોઈને મદદરૂપ બની શકો છો.
- કંટાળાથી મુક્ત બની શકો છો.
- કોઈનું જીવન બચાવી શકો છો. (દા.ત. પ્રાથમિક ઉપચારનું જ્ઞાન)
- ચર્ચામાં ભાગ લઈ શકો છો.
- લઘુતાગ્રંથિથી મુક્ત થઈ શકો છો.
- તમારા વ્યક્તિત્વને વિકસાવી શકો છો.
- સમયને યોગ્ય રીતે પસાર કરી શકો છો.
- વ્યવસાયમાં, અભ્યાસમાં નિપુણતા મેળવી શકો છો.

સાચા અર્થમાં વ્યક્તિત્વ વિકાસ માટે INFORMATION (જ્ઞાન - માહિતી) શબ્દમાં જ સંપૂર્ણ વિકાસના લક્ષણો સમાવિષ્ટ છે.

I	Interest	રસ રાખો.
N	Negotiation	ચર્ચા કરો.
F	Fact finding	હકીકત શોધો.
O	Observation	અવલોકન કરો.
R	Reading	વાંચન કરો.
M	Modern	આધુનિક બનો.
A	Analysis	પૃથ્થકરણ કરો.
T	Timely	સમયસર રહો.
I	Inquisitiveness	જિજ્ઞાસા રાખો.
O	Open minded	પૂર્વગ્રહ રહિત બનો.
N	Noting	નોંધ કરો.

9.3 SWOT વિશ્લેષણનો ટૂંકમાં પરિચય

વ્યક્તિત્વ વિકાસ એ જીવનનો એક મહત્વપૂર્ણ ભાગ છે. વિશાળ સમુદાયમાં એક

અલગ ઓળખ ઉપસાવી શકાય તેવા ગુણોનો વિકાસ કરવા માટે વ્યક્તિત્વ વિકાસ મહત્ત્વનો ભાગ ભજવે છે. વ્યક્તિત્વ વિકાસનો વિષય જેટલો સરળ લાગે છે તેટલો વાસ્તવમાં નથી. વ્યક્તિત્વ વિકાસ માટે SWOT વિશ્લેષણ એ એક માત્ર હથિયાર છે.

S	Strengths	શક્તિઓ
W	Weaknesses	નબળાઈઓ
O	Opportunities	તકો
T	Threats	ભય

દરેક વ્યક્તિએ પોતાના વ્યક્તિગત વિકાસ માટે આ ચાર મુદ્દાઓનો અભ્યાસ કરવો જરૂરી છે. પોતાનામાં રહેલી શક્તિઓ, નબળાઈઓ, પોતાને મળતી તકો અને પોતાનામાં છૂપાયેલો ભય અથવા ડર. આ દરેક સ્તંભનો અભ્યાસ કરીને વ્યક્તિ આગળ વધી શકે છે. SWOT વિશ્લેષણ દ્વારા વ્યક્તિ જીવનનો તેમજ કારકિર્દી વિશે સાચી દિશા મેળવી શકે છે. સતત અભ્યાસ દ્વારા વ્યક્તિને પોતાના યોગદાન વિશેની સાચી સમજણ પ્રાપ્ત થાય છે. SWOT વિશ્લેષણ દ્વારા વ્યક્તિમાં રહેલી શક્તિઓ અને નબળાઈઓ બહાર આવે છે, પરિણામે વ્યક્તિ તકો મેળવવાનો પ્રયાસ શરૂ કરે છે. It is always Wise to Think Positively. (સકારાત્મક રીતે વિચારવું હંમેશા બુદ્ધિભર્યું છે.) વ્યક્તિએ નબળાઈઓને દૂર કરી શક્તિઓને વધારવાનો પ્રયત્ન કરવો જોઈએ. શક્તિઓને મહત્ત્વ આપવું જોઈએ અને મળતી તમામ તકોનો ભરપૂર ઉપયોગ કરી જીવનમાં આગળ વધવું જોઈએ. SWOT વિશ્લેષણનો પરિચય ઇ.સ. 1960માં એડમન્ડ પી. લર્ન્ડ (Edmund P. Learned), કેનેથ એન્ડ્રસ (Kenneth Andrews), સી. રોલેન્ડ ક્રિશ્ચેન્સ (C. Roland Christensen) અને વિલિયમ ડી. (William D.) દ્વારા આપવામાં આવ્યો હતો.

9.3.1 SWOT વિશ્લેષણનાં તત્ત્વો : (The Elements of a Personal SWOT Analysis)

SWOT વિશ્લેષણના ચાર તત્ત્વો છે.

S - Strengths, W - Weaknesses,

O - Opportunities, T - Threats

ઉપર્યુક્ત તમામ તત્ત્વોને સમજવા માટે દરેક વ્યક્તિએ સ્વયંને સમજવું જરૂરી છે.

(1) S - Strengths - શક્તિઓ :

☞ વ્યક્તિમાં રહેલી કાર્યદક્ષતા, શિક્ષણ તેમજ જરૂરી જોડાણો.

☞ જીવનની હરિફાઈમાં બીજી વ્યક્તિઓ કરતાં વધારાના કાર્ય કરવાની ક્ષમતા.

☞ પોતાનામાં રહેલા વ્યક્તિગત સ્ત્રોત (Personal Resources)

☞ બીજી વ્યક્તિઓ કરતાં તમારામાં રહેલી આંતરિક શક્તિ.

☞ તમારામાં રહેલી આંતરિક શક્તિ તેમજ સિદ્ધિઓ (Achievements)

☞ તમારી જીવનશૈલી જે બીજી વ્યક્તિ કરતાં જુદી પડતી હોય.

☞ સત્તાધીન વ્યક્તિઓ (Powerful People) સાથેના સારા સંબંધો

(2) W - Weaknesses - નબળાઈઓ :

- ☞ આત્મવિશ્વાસની ઉણપ.
- ☞ બીજી વ્યક્તિઓને આપણામાં રહેલી નબળાઈઓની જાણ.
- ☞ શિક્ષણ અને તાલીમથી અસંતુષ્ટિ.
- ☞ ખરાબ આદત (Negative work habits)
- ☞ અવગુણ.

(3) O - Opportunities - તકો :

- ☞ ટેક્નોલૉજી (તકનીકી)નો સહારો.
- ☞ ઉદ્ભવતી તકોને અવસરમાં બદલવી.
- ☞ સારી વ્યક્તિઓના સંપર્કમાં રહી વિશેષ સલાહનો મળતો લાભ.
- ☞ હરિફ વ્યક્તિની નિષ્ફળતાનો આધાર લઈ જીવનમાં સફળતા તરફ લક્ષ્ય.
- ☞ પ્રશ્નોના સમાધાન.

(4) T - Threats - ભય :

- ☞ કામ કરવાના સ્થળમાં ઉદ્ભવતા અવરોધ.
- ☞ સાથી કામદાર સાથે કોઈપણ પ્રોજેક્ટ કે ભૂમિકામાં ઉદ્ભવતા અવરોધ.
- ☞ ટેક્નોલૉજીમાં ફેરફારને કારણે ઉદ્ભવતાં પરિણામોની અસર.
- ☞ નબળાઈઓનું ભયમાં રૂપાંતરણ.

9.3.2 SWOT વિશ્લેષણ દ્વારા વ્યક્તિગત વિકાસમાં થતાં ફાયદા :

SWOT વિશ્લેષણનું મહત્ત્વ, વ્યક્તિમાં રહેલી શક્તિઓને ઓળખવી, નબળાઈઓને મહ્દઅંશે ઘટાડો કરવો, તકો અને અવસરોનો બહોળો ઉપયોગ કરવો, ભય / ડર / જોખમ સ્થાનોને ઓળખી, શક્ય હોય તેટલો ઘટાડો કરવો.

SWOT વિશ્લેષણ દ્વારા થતાં ફાયદાઓ નીચે મુજબ છે.

- ✍ વ્યક્તિના લક્ષ્યાંકને સિદ્ધ કરવા માટે.
- ✍ મિત્ર અને સાથીદાર કરતાં વધારે સફળતા મેળવવા માટે.
- ✍ જીવન સંસારમાં આગળ વધવાની સીડી (ચઢાણ) માટે.
- ✍ નિર્ધારિત લક્ષ્યાંકને માપવાનું કાર્યક્ષેત્ર.
- ✍ કારકિર્દી, જીવન અને વ્યક્તિગત વિકાસ માટે.
- ✍ શક્તિઓમાં વધારો અને નબળાઈઓમાં ઘટાડો.
- ✍ આંતરિક શક્તિ અને બાહ્ય શક્તિનો વિકાસ. (Soft skills and hard skills)
- ✍ આત્મ - વ્યક્તિત્વ પસંદગી અને ગુણોના પરિચય માટે.
- ✍ વ્યક્તિમાં રહેલી કાર્યદક્ષતા, કાર્યક્ષમતા, કાર્યકુશળ વ્યવહારો વગેરેમાં ધ્યાન કેન્દ્રિત કરવા માટે.

આમ, SWOT વિશ્લેષણના ખૂબ જ ફાયદાઓ છે, જે સમય - સંજોગોનુસાર ઉપયોગમાં લઈ શકાય છે.

9.4 ધ્યેય નિર્ધારણ

વ્યક્તિત્વ વિકાસ જીવનની અંતિમ સીમા નથી. વ્યક્તિત્વ વિકાસ જીવનભરનું કાર્ય છે. જીવનમાં અનેક ધ્યેય હોઈ શકે છે. જીવનને પ્રગતિમય બનાવવા માટે ધ્યેયનો નિર્ણય અને ધ્યેય પ્રાપ્તિ માટે પ્રામાણિકતાપૂર્વકના પ્રયત્નો જરૂરી છે. ધ્યેય અંગત ઉત્કર્ષ માટે હોય છે. જ્યારે અમુક ધ્યેય સમાજ સાથે સંબંધ ધરાવે છે. ધ્યેય નક્કી કરવું સહેલું હોય છે, પરંતુ ધ્યેયને પ્રાપ્ત કરવાનું કઠિન થઈ શકે છે.

ધ્યેય નિર્ધારણ માટે જરૂરી મુદ્દાઓ નીચે મુજબના છે.

(1) ધ્યેયની સ્થાપના

(2) સમયનું આયોજન

(3) ધ્યેય પ્રાપ્તિ માટે અડચણરૂપ બનતી ખામી અને અવરોધોને દૂર કરવા.

(4) ધ્યેય પ્રાપ્તિ માટે વર્તમાનમાં તકલીફો સહન કરવી અને બલિદાન આપવા.

(5) ધ્યેય પ્રાપ્તિ માટે જીવનને સમતોલ રાખવું.

⇨ **ધ્યેયની સ્થાપના :**

ધ્યેય સારું હશે તો જીંદગી સારી જશે. તમે જે ધ્યેય સિદ્ધ કરવા માંગો છો તેની મૂલવણી કરો. દરેક ધ્યેય માટે વિચારો અને અનુભવી વ્યક્તિ સાથે ચર્ચા કરો.

⇨ **સમયનું આયોજન :**

લક્ષ્ય નક્કી કર્યા બાદ સમયનું આયોજન ખૂબ જ જરૂરી છે. તમે ધ્યેય કેટલાં સમયમાં પ્રાપ્ત કરવા માંગો છો. તેનું સ્પષ્ટ ચિત્ર તમારી પાસે હોવું જરૂરી છે. ધ્યેય પ્રાપ્તિ માટેના સમયનું આયોજન તમારી શક્તિઓ, ખામીઓ અને પ્રાપ્ત સાધન-સંપત્તિ ઉપર ઘણો મોટો આધાર રાખે છે. તમારી ધ્યેય પ્રાપ્તિ માટે વાસ્તવિકતાના આધારે સમયરેખા નક્કી કરો અને ત્યારબાદ તે સમયપત્રકને વળગી રહેવા પૂરતો પ્રયત્ન કરો.

⇨ **ધ્યેય પ્રાપ્તિ માટે અડચણરૂપ બનતી ખામી અને અવરોધોને દૂર કરવા :**

ખામીઓને સ્વીકારવી દરેક વ્યક્તિ માટે સૌથી અઘરી વાત હોય છે. જ્યારે આપણી ખામીઓથી અજાણ રહેવું અથવા તેને ન સ્વીકારવી ત્યારે ધ્યેય પ્રાપ્તિ થતી નથી. જેમ કારનાં કાર્બોરેટરમાં આવતાં કચરાનો કણ કિંમતી કારને રસ્તા ઉપર ઊભી રાખી શકે છે તેમ એક નાની ખામી વ્યક્તિની પ્રગતિને રોકી શકે છે. વ્યક્તિની લઘુતાગ્રંથિ અથવા ગુરુતાગ્રંથિ વિકાસ આડે આવી શકે છે.

⇨ **ધ્યેય પ્રાપ્તિ માટે વર્તમાનમાં તકલીફો સહન કરતાં અને બલિદાન આપવા :**

ધ્યેય પ્રાપ્તિ માટે ગમતી વસ્તુનો ભોગ આપવો પડે. વ્યાવસાયિક સફળતા માટે આનંદ પ્રમોદનો ભોગ આપવો પડે, ઉચ્ચ ડિગ્રી પ્રાપ્ત કરવા માટે કુટુંબથી પણ દૂર રહેવું પડે. સારા નેતા બનવા વ્યક્તિગત આઝાદી ગુમાવવી પડે. પરંતુ જ્યારે ધ્યેય પ્રાપ્તિનો આનંદ મળે છે, ત્યારે તમને બલિદાનનો અફસોસ થતો નથી.

⇨ **ધ્યેય પ્રાપ્તિ માટે જીવનને સમતોલ રાખવું :**

ધ્યેય પ્રાપ્તિ માટે જીવનને સમતોલ રાખવું ખૂબ જરૂરી છે. તમારી સફળ વ્યાવસાયિક કારકિર્દીનું ધ્યેય તમારા કુટુંબથી તમને દૂર ના કરે તેનું ધ્યાન રાખો. તમારી ધ્યેય પ્રાપ્તિથી તમારા કુટુંબ અને સમાજને ફાયદો થશે તો તમને વધુ આનંદ આવશે.

ટૂંકમાં, ધ્યેય નિર્ધારિત કર્યા બાદની ચાવી એટલે -

G	Go ahead	આગળ વધો
O	Over all plan	સંપૂર્ણ આયોજન
A	Action	ધ્યેય પ્રાપ્તિ માટે કાર્ય
L	Love your work	કાર્યમાં રસ દાખવો.

9.5 વ્યૂહાત્મક લક્ષણો

SWOT વિશ્લેષણને આધારિત વ્યૂહાત્મક લક્ષણો નીચે મુજબ છે.

(1) જીવનમાં સ્પષ્ટતા અપનાવવી : (Practice openness)

દરેક વ્યક્તિએ પોતાનો ખ્યાલ દઢપણે રજૂ કરવો જરૂરી છે. વિશ્વાસ અને આત્મવિશ્વાસના પાયા પર જ ભવિષ્ય નિર્માણ પામે છે. વ્યક્તિએ પોતાના નિર્ણયો જાહેર કરવા જરૂરી છે. તેમજ નિર્ણયોની પ્રતિક્રિયાની જાણકારી આપવી જરૂરી છે.

(2) ન્યાયપ્રિય : (Be fair)

વ્યક્તિએ પોતાના નિર્ણયો જાહેર કરતાં પહેલાં વિચારવું જરૂરી છે કે નિર્ણયનો અમલ વાજબી છે કે કેમ ? સાચો નિર્ણય લેવામાં મદદરૂપ બધી વ્યક્તિઓનો આભાર માનવો જરૂરી છે.

(3) લાગણીઓને દર્શાવો : (Speak your feelings)

જ્યારે વ્યક્તિ લાગણી દર્શાવે ત્યારે જ સામા પક્ષવાળા તેને સાચા અર્થમાં મનુષ્ય સમજે છે. લાગણીહીન મનુષ્ય બધાથી વિમુખ થઈ જાય છે. લાગણીશીલ મનુષ્ય બધી વ્યક્તિઓમાં પ્રિય બને છે અને સન્માનને પાત્ર બને છે.

(4) સત્ય બોલવું : (Speak / Tell the Truth)

વ્યક્તિએ પ્રામાણિકતા અને સત્યનિષ્ઠાનો સહારો લેવો જરૂરી છે.

(5) વચન પાળવું : (fulfill your promises)

વ્યક્તિ જ્યારે વચન આપે છે ત્યારે માત્ર વચન આપવા પૂરતું જ સીમિત રહેતું નથી, વચન પૂરી રીતે પાળવું ખૂબ જ જરૂરી છે.

(6) સામેવાળા પક્ષને સાંભળવું : (Listen to others)

વ્યક્તિએ દરેક વ્યક્તિને પોતાના અભિપ્રાય અને વિચાર રજૂ કરવાનો મોકો આપવો જરૂરી છે. કોઈપણ એક વિચાર કે એક અભિપ્રાય જીવનશૈલીનું માળખું બદલી શકે છે.

(7) સમજણ શક્તિ ચકાસવી : (Check for understanding)

વ્યક્તિ પોતાનું મંતવ્ય જે અર્થમાં રજૂ કરે છે તે જ અર્થમાં સામેની વ્યક્તિએ સમજવું જરૂરી છે તેથી જ એકસૂત્રતા સાધી શકાય છે.

(8) વિવિધતાનો સ્વીકાર : (Accept diversity)

જીવન હંમેશા આપણા મંતવ્ય અનુસાર પસાર થતું નથી, પરિણામે વ્યક્તિએ તેની આસપાસના ફેરફારો અને વૈવિધ્યનો સ્વીકાર કરવો જરૂરી છે.

(9) વધારાની માહિતી મેળવવી : (Seek Additional Information)

એક વ્યક્તિએ બીજી વ્યક્તિ પાસેથી વધારાની માહિતી મેળવવાનો પ્રયાસ કરવો જરૂરી છે. દરેક વ્યક્તિમાં અલગ અલગ વિચારશૈલી અને તરકીબો હોય છે. જેનું વિસ્તરણ કરવાથી ધાર્યું પરિણામ મેળવી શકાય છે.

(10) આત્મવિશ્વાસ દર્શાવવો : (Demonstrate Self-confidence)

વ્યક્તિએ વ્યવસાયિક અને તકનીકી બન્ને રીતે હોશિયાર રહેવું જરૂરી છે. વ્યક્તિમાં તર્ક-વિતર્ક શક્તિ, સંચાલન શક્તિ, માહિતી-સંચાર શક્તિ હોવી જરૂરી છે. આ પ્રકારની વિવિધ આવડતથી વ્યક્તિનો વિકાસ થાય છે. પરિણામે આત્મવિશ્વાસમાં વધારો થાય છે.

9.6 ઉદાહરણો

'નિષ્ફળતા' કોઈને ગમતી નથી. પરંતુ નિષ્ફળતાને તમે સફળતાની સીડી બનાવી શકો છો. દરેક નિષ્ફળતા તમને કશુંક નવું શીખવે છે. નવો અનુભવ આપે છે. હિંમત વધારી શકે છે. થોમસ આલ્વા એડિસનને અસંખ્ય નિષ્ફળતા બાદ બલ્બ બનાવવામાં સફળતા મળી હતી. ગાંધીજીએ અંગ્રેજ સરકાર સામેની લડતમાં ઘણી નિષ્ફળતાઓ બાદ સફળતા મેળવી હતી. સફળ વ્યક્તિ બનવા માટે વ્યક્તિએ જીવનમાં ચાર ક્ષેત્રોમાં સફળતા મેળવવી પડતી હોય છે. (1) વ્યવસાયિક સફળતા (2) સામાજિક સફળતા (3) કૌટુંબિક સફળતા (4) વ્યક્તિગત સફળતા.

સફળતા એ એક ઉમદા સફર છે. સફળતા મેળવવા માટે નીચેના ચાર વિચારોથી મુક્ત થવું જરૂરી છે.

☞ મારી તબિયત સારી રહેતી નથી.

☞ મારો અભ્યાસ પૂરતો નથી.

☞ મારી ઉંમર યોગ્ય નથી.

☞ "હું બુદ્ધિશાળી નથી."

તમારું ચરિત્ર સમાજમાં સફળતા અપાવવામાં મોટો ભાગ ભજવે છે.

APPLE કંપનીના સ્થાપક સ્ટીવ જોબ્સે 2005ના સ્ટેનફર્ડ યુનિવર્સિટીના વર્ગને સંબોધિત કરતાં કહ્યું હતું.....'Stay Hungry, Stay Foolish..' (જ્ઞાન માટેની ભૂખને પ્રજ્જવલિત રાખો તથા દુનિયા જેને ગાંડપણ ગણે, તેવું કાંઈક કરતાં ગભરાશો નહીં.)

ઉપર્યુક્ત વિચારોને સાર્થક કરતું ઉદાહરણ એક ઉદ્યોગ સાહસિક એવા શ્રી સંજીવ બિખચંદાનીનું છે.

(1) સંજીવ બિખચંદાની એટલે શક્તિનો અખૂટ ભંડાર :

તે ભારતના સૌથી સફળ ઉદ્યોગપતિ છે. દસ-દસ વર્ષ સુધી સતત નિષ્ફળતાઓ મળવા છતાં તે પોતાના વિચારને વળગી રહ્યા. 2006માં નોકરી.કોમને ભારતના સહુ પ્રથમ ડોટ કોમ આઇ.પી.ઓ. બનવાનું શ્રેય મળ્યું. આજે તો એવી પરિસ્થિતિ છે કે કોઈપણ ભણેલ ભારતીય યુવાન-યુવતી આ વેબસાઈટથી અજાણ હોય તે અશક્ય છે. તેમણે તો માત્ર એક જ સ્વપ્ન જોયું હતું. સાહસિક ઉદ્યોગપતિ બનવાનું, અને તેને માટે સર્વસ્વ ન્યોછાવર કરવું પડે તો કરવાનું ! તેમણે શરૂ કરેલ કંપની ઇન્ફોએજ - (Infoedge) જેને ભારતનો પ્રત્યેક યુવાન “naukri.com” તરીકે ઓળખે છે. તે ભારતીય શૅરબજારની લાડકી કંપની છે. 2008માં આ કંપનીનું માર્કેટ કેપિટલાઈઝેશન રૂ. 4,300 કરોડ સુધી પહોંચી શક્યું હતું.

સંજીવ બિખચંદાની એટલે આત્મનિર્ભરતાની ખુમારીનો ભરપૂર આનંદ.... આ જ છે.

(2) લોઢાને સુવર્ણ સ્વરૂપ આપનાર પારસમણિ સુનિલ હાન્ડા :

IIMAના LEM (Leadership and Entrepreneurial Motivation) કોર્સના પાયાની ઈંટ સમાન શ્રી સુનિલ હાન્ડાએ આજ પર્યંત અનેક વિદ્યાર્થીઓને ઉદ્યોગનું સાહસ ખેડવાની પ્રેરણા આપી છે. સુનિલ હાન્ડા 1992થી IIMAમાં LEM કોર્સ ભણાવે છે.

જીવનના 15 વર્ષ સુનિલે અન્ય બિઝનેસમેનની જેમ જ વીતાવ્યાં. ધંધા સિવાય બીજી કોઈ વાત જ નહીં ! પરંતુ પોતાના સગા ભાઈ સાથેના ઉગ્ર વિખવાદે તેમને વિચારતા કરી મૂક્યા.... ક્લેશને કારણે ભાઈ-ભાઈ વિખૂટા થયા ત્યારે ફક્ત ધંધા માટે જીવાતા એ જીવન પ્રત્યે તેમને નફરત જાગી. આ વિચારોની ફળશ્રુતિરૂપે ‘એકલવ્ય’ સ્કુલ અસ્તિત્વમાં આવી. ધંધા અને નફા-નુકસાનના આંકડાની માયાજાળથી દૂર પણ એક વિશ્વ છે. જે લોકોના જીવન પર સીધી અસર કરે છે તેવું શિક્ષણક્ષેત્ર. અને હા, શિક્ષણક્ષેત્ર પણ ધંધા જેટલો જ મોટો પડકાર છે.... કદાચ એથી ય વિશેષ.

જીવનમાં પ્રગતિના રસ્તે ક્યારેક થોભીને પાછળ નજર નાંખવાનો પ્રયત્ન કરવા જેવો છે.

ટૂંકમાં સફળતા (SUCCESS) એટલે

S Set goals ધ્યેય સ્થાપો.

U Utiliz time સમયનો ઉપયોગ કરો.

C Creativity સર્જનાત્મક બનો.

C Courage હિંમત રાખો.

E Effort પ્રયત્ન કરો.

S Sensible planning સૂઝપૂર્વકનું આયોજન કરો.

S Start working કાર્યની શરૂઆત કરો.

9.7 સ્વાધ્યાય

નીચેના પ્રશ્નોના જવાબ આપો.

1. SWOT વિશ્લેષણ સમજાવો.
2. SWOT વિશ્લેષણમાં રહેલા તત્ત્વો જણાવો.
3. SWOT વિશ્લેષણ દ્વારા વ્યક્તિગત વિકાસમાં થતાં ફાયદાઓ સમજાવો.

4. જીવનમાં અપનાવી શકાય તેવા વ્યૂહાત્મ લક્ષણો સમજાવો.
5. સંજીવ બિખચંદાનીનું ઉમદા વ્યક્તિત્વ સ્પષ્ટ કરો.
6. લોઢાને સુવર્ણ સ્વરૂપ આપનાર પારસમણિ સુનીલ હાન્ડાનું વ્યક્તિત્વ સ્પષ્ટ કરો.
7. સફળતાની ચાવી સમજાવો.
8. SWOT વિશ્લેષણનો અર્થ સમજાવો.
9. SWOT વિશ્લેષણનું મહત્વ સમજાવો.
10. 'નિષ્ફળતા કોઈને ગમતી નથી.' - વિધાન સમજાવો.

ટૂંકનોંધ લખો.

1. SWOT વિશ્લેષણ
2. સફળતાની ચાવી
3. વ્યૂહાત્મક લક્ષણો
4. SWOT વિશ્લેષનાં તત્વો
5. SWOT વિશ્લેષનો અર્થ
6. SWOT વિશ્લેષનું મહત્ત્વ
7. સ્ટીવ જોબ્સના મંતવ્યો
8. સુનીલ હાન્ડાનું વ્યક્તિત્વ
9. સંજીવ બિખચંદાનું વ્યક્તિત્વ
10. ધ્યેય નિર્ધારણ

નીચે આપેલ પ્રશ્નોના બહુવિકલ્પોમાંથી યોગ્ય વિકલ્પ પસંદ કરી તેનો ક્રમ લખો.

1. PERSON શબ્દમાં જ છૂપાયેલ 'E' .... દર્શાવે છે.

(અ) Efficient (કાર્યદક્ષ) (બ) Eagle (ગરૂડ)

(ક) Except (સિવાય) (ડ) Extra (વધુ)

2. મનુષ્યની .... એ ઘણાં વૈજ્ઞાનિકોને વર્ષો સુધી કાર્યવંત રાખ્યા છે.

(અ) નાણાં શક્તિ (બ) શારીરિક શક્તિ

(ક) આર્થિક સદ્ધરતા (ડ) ઈચ્છા શક્તિ

3. બીજા વિશ્વયુદ્ધ દરમયાન .... દેશ ઘણો નબળો પડી ગયો હતો.

(અ) અમેરિકા (બ) રશિયા

(ક) જાપાન (ડ) આફ્રિકા

4. ....નો અભાવ અને આળસ વ્યક્તિને પારકી આશા રાખવા પ્રેરે છે.

(અ) આત્મવિશ્વાસ (બ) નાણાં

(ક) સમય (ડ) વાંચન

5. વ્યક્તિત્વ વિકાસ માટે ...., ... અને ....નો ત્રિવેણી સંગમ જીવન સફળતાપૂર્વક પાર પાડવા માટે સક્ષમ છે.

(અ) ધ્યેય, જ્ઞાન અને તંદુરસ્તી

(બ) જ્ઞાન, તંદુરસ્તી અને ઈચ્છા શક્તિ

(ક) ધ્યેય, જ્ઞાન અને યાદશક્તિ

(ડ) જ્ઞાન, ઈચ્છા શક્તિ અને યાદશક્તિ

6. INFORMATION (જ્ઞાન-માહિતી) શબ્દમાં 'O'.............................. દર્શાવે છે.

(અ) અવલોકન કરો. (Observation)

(બ) પૂર્વગ્રહ રહિત બનો. (Open minded)

(ક) તક (Opportunity)

(ડ) સામા પક્ષકાર (Opponent)

7. વ્યક્તિત્વ વિકાસ માટે .... વિશ્લેષણ એ એકમાત્ર હથિયાર છે.

(અ) SWOT (બ) TWOT

(ક) BWOT (ડ) DWOT

8. .... માટે જીવનને સમતોલ કરતાં શીખવું જરૂરી છે.

(અ) ધ્યેય પ્રાપ્તિ (બ) નાણાં પ્રાપ્તિ

(ક) સ્ત્રોત પ્રાપ્તિ (ડ) એક પણ નહિ

9. APPLE કંપનીના સ્થાપક સ્ટીવ જોબ્સે આપેલું સૂત્ર .... છે.

(અ) Stay Hungry, Stay Foolish

(બ) Stay Safe, Stay Home

(ક) Stay Foolish, Stay Angry

(ડ) Stay Hungry, Stay Angry

10. લોઢાને સુવર્ણ સ્વરૂપ આપનાર પારસમણિ .... વ્યક્તિએ આપેલ છે.

(અ) શ્રી સુનિલ હાન્ડા (બ) શ્રી મિલિન હાન્ડા

(ક) શ્રી વિક્રમ હાન્ડા (ડ) શ્રી મનિષ હાન્ડા

વૈકલ્પિક પ્રશ્નોના જવાબો

1. (અ) 2. (ડ) 3. (ક) 4. (અ) 5. (ક) 6. (અ અને બ)

7. (અ) 8. (અ) 9. (અ) 10. (અ)

❖ ❖ ❖

એકમ 10

અસરકારક સંચાર

-: રૂપરેખા :-

10.1 પ્રસ્તાવના

10.2 અર્થ

10.3 મહત્ત્વ

10.4 અસરકારક સંચારને અસર કરતા પરિબળો

10.5 પ્રતિસાદ મૌખિક બિનમૌખિક

10.1 પ્રસ્તાવના :

વાતચીત માનવ સંસ્કૃતિ જેટલી જૂની છે. માણસ તેના સાથી સાથે, અવાજ, સંકેતો, હાવભાવ દ્વારા વાતચીત કરતો હતો, જ્યારે કોઈ ભાષા વિકસિત ન હતી. ભાષા દ્વારા માણસ પોતાની એક આગવી છાપ ઊભી કરી શકે છે. જો વાતચીત ના હોત તો વિકાસની કઈ રીત હોય તે જ્વલંત પ્રશ્ન બની જાય. વાતચીત જેણે માનવજાતને સૌથી વિકસિત તર્કસંગત અને રૂપાંતરિત કરી છે. કોઈ પણ વ્યક્તિ માટે પોતાની અભિવ્યક્તિ ભાષા ઉભી કરે છે. આજના સંદર્ભમાં જયારે ભારત માં સૌથી વધુ યુવા ધન છે ત્યારે વાતચીત દ્વારા તેનું સંચાર વિચારિક રીતે અસરકારક બને તે ખૂબ જ જરૂરી બની જાય છે.

❖ **વાતચીત - કોમ્યુનિકેશન એટલે શું ?**

વાતચીત એ માહિતી પહોંચાડવાની આદાન પ્રદાન કરવાની પ્રવૃત્તિ છે. વાતચીત - કોમ્યુનિકેશન શબ્દ મૂળ રીતે લેટિન ભાષા ના શબ્દ ''કમ્યુનિસ' પરથી આવ્યો છે, જેનો અર્થ શેર કરવાનો છે. તેમાં મૂળભૂત રીતે એક પ્રેષક સામેલ હોય છે, જેમાં એક સંદેશ તેના પ્રાપ્ત કરનાર સુધી પહોંચાડવાનો હોય છે.

- **સંચાર એટલે શું ?**

  જયારે કોઈ પણ ધધાંકીય ક્ષેત્ર કે વ્યવસાયિક જગ્યાએ તમારે તમારો મત રજૂ કરવાનો હોય જેના થકી અગત્યના નિર્ણય લેવાય તો તેને વાતચીત નહિ પણ સંચાર કહેવાય છે જે ખૂબ જ મહત્ત્વનો બની જાય છે.

  સંદેશાવ્યવહાર એ વિચારો, ડેટા, માહિતી, સંકેતોની એક બીજાને આપ લે કે વ્યક્ત કરે છે, તેના માટે નક્કી કરેલું માધ્યમ તેની યોગ્યતા વધારે છે. જો યોગ્ય માધ્યમો દ્વારા સંદેશાઓ, વ્યક્તિઓ અથવા જૂથોને સમજાવવા, માહિતી આપવા અથવા લાગણીઓ વ્યક્ત કરવા આવે તો સામે ના પક્ષ ને સમજવા માટે અને તેનો યૌગ્ય અમલ કરવાનું શક્ય બની જાય છે જે સંચારને અસરકારક અને સક્ષમ બનાવે છે

  ''માહિતી, સંદેશાવ્યવહાર એ સામાન્ય રીતે દ્વિમાર્ગી પ્રક્રિયા હોય છે.'' તેમાં બને પક્ષ ની એક જ સરખી જવાબદારી બની જાય છે. માત્ર માહિતી આપવાનું કે સંકેત આપવાનું તેમાં મહત્ત્વ નથી પરંતુ આપેલી માહિતીની યૌગ્ય સમજણ સામે

પક્ષે મળે તેની પણ તેટલી જ જવાબદારી બની જાય છે.

મોટા ભાગે આમ જોડાયેલા બંને પક્ષો જો જવાબદારી પૂર્વક વર્તન કરે તો જ તે અસરકારક બની રહે છે બંને પક્ષો એટલે

1. **માહિતી મોકલનાર અને**
2. **માહિતી લેનાર**

જ્યારે માહિતી આપવા અથવા સંદેશ મોકલવાની ક્રિયા પ્રાપ્તકર્તા સુધી પહોંચે છે અને તેની યોગ્ય સમજણ પણ તેટલી જ જરૂરી બની જાય છે. સમજાય ત્યારે જ સંચારનો પ્રાપ્તકર્તા /પ્રેષક દ્વારા ઇચ્છિત પ્રતિસાદ મોકલાય છે. જો આ પ્રક્રિયા માં યોગ પ્રતિસાદ ના મળે તો પ્રક્રિયા પૂર્ણ થતી નથી માટે બને પક્ષનો યોગ્ય સમાવેશ આ આખી પ્રક્રિયા - સંચારને પૂર્ણ કરતી હોય છે.

❖ **મૂળભૂત લક્ષણો :**

અસરકારક સંચારના વિકાસ માટે નીચેના લક્ષણો હોવા ખૂબ જ જરૂરી બની જાય છે.

- આ પ્રક્રિયામાં ઘણીવાર એક કરતાં વધુ વ્યક્તિ વાતચીતમાં જોડાયેલ હોય છે.
- આ એક સતત અને ગતિશીલ પ્રક્રિયા છે જેમાં એક કરતા વધુ વ્યક્તિઓ સામેલ હોય છે.
- તે એક ચક્રીય પ્રક્રિયા છે જે માહિતીના સતત પ્રવાહને સૂચવે છે.
- તેમાં આવશ્યકપણે પ્રેષકનો સમાવેશ થાય છે, સદેશ અને પ્રાપ્તકર્તા.
- પ્રેષક વિચારોની કલ્પના કરે છે અને તેમને યોગ્યમાં એન્કોડ કરે છે માધ્યમ (તથ્યો, આંકડા, ચિત્રો), તેમને યોગ્ય ચેનલ દ્વારા મોકલે છે (ઇમેઇલ, ફોન, ભાષણ) પ્રાપ્તકર્તાને.
- પ્રાપ્તકર્તા સંદેશને ડીકોડ કરે છે, તેને સમજે છે અને એન્કોડ કરે છે.
- પોતાની સમાજને આધારે તે પ્રતિસાદ સંચાર મોકલનારને મોકલે છે.
- આમ જ આ પ્રક્રિયા ચાલુ રહે છે.

અસરકારક સંચારની પ્રક્રિયા ને વધુ અસરકારક બનાવ માટે વ્યક્તિએ જાતે જ પ્રયત્ન કરવા પડે. જેમાં મોટો ભાગે જવાબદારી સંદેશ મોકલનારની બની જાય છે. સંચાર કરનાર વ્યક્તિની જવાબદારી છે કે તે સંદેશો અસરકારક બનાવે.

❖ **અસરકારક સંચારમોકલનારે ધ્યાનમાં રાખવાની બાબત :**

- સંદેશ પ્રાપ્ત કરનારની માનસિકતા
- સંદેશ પ્રાપ્ત કરનારની શૈક્ષણિક લાયકાત
- સંદેશ પ્રાપ્ત કરનારની ભાષા સમજ
- સંદેશ પ્રાપ્ત કરનારનું સમાજ સ્તર
- સંદેશ પ્રાપ્ત કરનારનું પ્રદાન
- સંદેશ પ્રાપ્ત કરનારનું ઉપયોગમાં લેવાતું માધ્યમ

- સંદેશ પ્રાપ્ત કરનારનું તકનીક વિષેનું જ્ઞાન
- સંદેશ પ્રાપ્ત કરનારનું આજુબાજુનું વાતાવરણ

  આ બધા જ મુદ્દા સંચારને અસરકારક બનાવે છે. વાતચીત સંદેશાવ્યવહારના માટે - સંચારના માધ્યમને અને પોતાના વિચાર ને અસરકારક રીતે વ્યક્ત કરવા અનેક તકનીકોનો ઉપયોગ કરવામાં આવે છે જેમ કે : બોલવું, લખવું, પ્રિંટ અથવા ટેલિકમ્યુનિકેશન મીડિયા દ્વારા, અથવા કોઈ અન્ય માધ્યમનો ઉપયોગ કરવો,માહિતીના પ્રસારણની તકનીકનો ઉપયોગ કરવો. વાતચીતને અસરકારક બનવવા માટે સંદેશવ્યવહાર ની કેટલીક વ્યાખ્યા નો સંદર્ભ લેવો જરૂરી બની જાય છે. અસરકારક સંચાર અને સંદેશાવ્યવહારની વ્યાખ્યાઓ વાતચીત નીચે મુજબ જુદા જુદા લેખકો દ્વારા વ્યાખ્યાયિત કરવામાં આવી છે.

❖ અસરકારક સંદેશાવ્યવહારના સંચાર માટે બે અથવા વધુ વ્યક્તિઓ વચ્ચેના સંદેશાવ્યવહાર તરીકે વ્યાખ્યાયિત કરવામાં આવે છે જેમાં હેતુ અસરકારક સંદેશાવ્યવહારના સંચારનો છે :

- યોગ્ય રીતે એન્કોડ કરેલ
- યોગ્ય ચેનલદ્વારા વિતરિત
- પ્રાપ્ત
- પ્રાપ્તકર્તા દ્વારા યોગ્ય રીતે ડી કોડ

❖ બીજા શબ્દોમાં કહીએ તો, અસરકારક સંચાર - સંદેશાવ્યવહાર અસરકારક હોવાનું કહેવામાં આવે છે જ્યારે સંદેશાવ્યવહારમાં તમામ પક્ષો (પ્રેષક અને પ્રાપ્તકર્તા), સંદેશને સમાન અર્થ સોંપે છે અને બધા જે કહેવાયા છે તે ધ્યાનથી સાંભળો અને પ્રેષકને સાંભળ્યું અને સમજાય તેવું અનુભવે છે.

વ્યવસાયિક સંગઠનમાં, જ્યારે કર્મચારીઓમાં વહેંચાયેલી માહિતી અથવા ડેટા સંસ્થાના વ્યવસાયિક સફળતા તરફ અસરકારક રીતે ફાળો આપે છે ત્યાર વાતચીત અસરકારક સંચાર થયું હોવાનું કહેવાય છે.

10.2 અર્થ :

❖ આર.ડબ્લ્યુ. ગ્રિફિનના શબ્દોમાં, "અસરકારક સંદેશાવ્યવહાર એ સંદેશ મોકલવાની પ્રક્રિયા છે કે જે સંદેશ પ્રાપ્ત થયો તે સંદેશા જેટલું શક્ય તેટલું નજીક છે."

❖ અમેરિકન મેનેજમેન્ટ એસોસિએશન (એએમએ) એ નીચેના દસ મુદ્દાઓના આધારે અસરકારક સંચારની વ્યાખ્યા આપી છે -

- વિષયો અને સંદેશાવ્યવહાર પ્રાપ્તકર્તા સંબંધિત સ્પષ્ટ વિચાર.
- હેતુ નક્કી.
- વાતચીતના વાતાવરણને સમજવું.
- અન્ય સાથે સલાહ માટે વાતચીત કરવાની યોજના.
- સંદેશની સામગ્રી ધ્યાનમાં લો.

- રિસિવરને સંચારના મૂલ્ય વિશે જાગૃત કરવા.
- પ્રાપ્તકર્તા તરફથી પ્રતિસાદ હોવા જોઈએ.
- સંદેશાવ્યવહાર સંદેશા ટૂંકા ગાળાના છે કે લાંબા ગાળાના મહત્ત્વના છે તે યોગ્ય રીતે વ્યાખ્યાયિત કરવા માટે.
- બધી ક્રિયાઓ વાતચીત સાથે યોગ્ય હોવી જોઈએ.
- સારું સાંભળવું.

  અસરકારક કોમ્યુનિકેશનને અસરકારક રીતે બીજાને માહિતી પહોંચાડવાની ક્ષમતા તરીકે વ્યાખ્યાયિત કરવામાં આવે છે. કુશળતાવાળા વ્યવસાયિક સંચાલકો મૌખિક અને લેખિત માહિતી પ્રદાન કરી અને યોગ્ય રીતે સંદેશાવ્યવહાર કરી કુશળતા વધારે છે જે તેમને વ્યવસાયિક રીતે આગળ વધારે છે યોગ્ય માહિતી વ્યવસાયિક લાભ અને કંપનીમાં લોકોની વચ્ચે સુમેળતા વધારી, માહિતીને વહેંચવામાં મદદ કરે છે.

❖ **ઓર્ડવે ટીડ :**

"સંદેશાવ્યવહાર દ્વારા આપેલી અને પ્રાપ્ત કરેલી માહિતીનું પોતાના અનુભવના આધારે વલણ - જ્ઞાન અને કુશળતા ને આધારે એકેય કરાય છે. અને સમય સાથે તેમાં સતત બદલાવ કરાય છે. આ બદલાવ થી સંયુક્ત રીતે અનુભવ કે જેમાં ચોક્કસ વલણ, જ્ઞાન અને કુશળતા ને બદલાતું રાખવા માટે પ્રયત્ન કરાય છે જેથી કાર્યક્ષમતા વધારી શકાય. આની સાથે સંવેદનશીલ મુદ્દા ને પણ ખાસ ધ્યાન આપીસમય ને આધારે બદલી કે વિચારી શકાય."

❖ **લેલેન્ડ બ્રાઉન અનુસાર :** "સંદેશાવ્યવહાર એ હકીકતો, વિચારો, લાગણીઓનું પ્રસારણ અને વિનિમય ક્રિયાનો માર્ગ છે."

❖ **ફ્રેડ જી મેયર :** "વાતચીત એ શબ્દો, પત્રો અથવા સંદેશાઓ દ્વારા આપતી માહિતી છે".

❖ **કીથ ડેવિસ :**

"સંદેશાવ્યવહાર એ એક વ્યક્તિ પાસેથી બીજાનેમાહિતી અને સમજ પસાર કરવાની પ્રક્રિયા છે."

❖ **મિલેટના જણાવ્યા મુજબ :** "સંદેશાવ્યવહાર એ સંસ્થાની રક્ત પ્રવાહ છે."

❖ **ચેસ્ટર આઈ. બાર્નાર્ડે :**

"સંદેશાવ્યવહારને તે માધ્યમો તરીકે જોયો, જેના દ્વારા લોકો એકસાથે જોડાયેલા છે. એક સામાન્ય હેતુ પ્રાપ્ત કરવા માટે સંસ્થામાં સંદેશાવ્યવહારના મહત્ત્વનું અમૂલ્ય છે"

10.3 અસરકારક સંચારનું મહત્ત્વ :-

- જો વ્યક્તિ દ્વારા જે માહિતી કે સંદેશ અપાય તે લોકોને અને સમાજને એક સાથે જોડે છે.
- અસરકારક સંચાર સરળ પ્રાકૃતિક પ્રક્રિયા માનવામાં આવે છે
- સમાજ માનવ ક્રિયાપ્રતિક્રિયા અને વિચારોના વિનિમય અને ભાવનાઓના આપલે કરી અને સમાજને આગળ વધવા માટે મદદ કરે છે

- અસરકારક સંચાર દ્વારા સંબંધ મજબૂત બને છે અને તેનાથી સમાજને પ્રભાવશાલી બનાવી શકાય છે
- યોગ્ય રીતે રજૂ કરતી વાત દ્વારા માણસ પોતાનો યોગ્ય મત રજૂ કરી શકે છે અને પ્રગતિના પંથે આગળ વધી શકે છે
- સમાજ માનવ ક્રિયા પ્રતિક્રિયા અને વિચારો, વિચારો અને ભાવનાઓના આપલે પર આગળ વધે છે.
- સમાજમાં લોકોમાં વાતચીતનો તંતુ સામાજિક એકતાને સહવાસને આગળ ધપવા અસર કરશે જે અર્થતંત્ર નેપણ આગળ વધવામાં મદદ કરે છે જેનાથી પ્રગતિ અને સમૃદ્ધિ સ્થિર થશે.
- જે વ્યક્તિ દ્વારા જે માહિતી કે સંદેશ અપાય તે લોકોને અને સમાજને એક સાથે જોડે છે. તે સરળ પ્રાકૃતિક પ્રક્રિયા માનવામાં આવે છે
- સમાજ માનવ ક્રિયા પ્રતિક્રિયા અને વિચારોના વિનિમય અને ભાવનાઓની આપલે કરી અને સમાજને આગળ વધવા માટે મદદ કરે છે
- અસરકારક સંચાર દ્વારા સંબંધ મજબૂત બને છે અને તેનાથી સમાજને પ્રભાવ શાલી બનાવી શકાય છે
- **અસરકારક સંચાર :-** વાતચીતએ સારા સંબંધો બનાવવા અને જાળવવાનું એક પરિબળ છે. તે લોકોને એકબીજાને સમજવા માટે સક્ષમ બનાવે છે. વાતચીત એ સમાજમાં જેટલી વ્યક્તિગત જીવનમાં મહત્ત્વપૂર્ણ અને અર્થપૂર્ણ છે. વ્યક્તિઓ મિત્રો બનાવે છે, સંબંધ બનાવે છે અને સાચા સામાજિક જીવનમાંથી પસાર થાય છે
- **કર્મચારીનું સંચાલન :-** અસરકારક સંચાર - વાતચીત સ્વ-શિસ્ત અને કાર્યક્ષમ સંચાલનને સુનિશ્ચિત કરે છે કારણ કે કર્મચારીઓ ઉચ્ચ મેનેજમેન્ટ દ્વારા સાંભળવામાં આવે છે, અને સંસ્થામાં ખુલ્લા સંપર્ક છે.
- **જૂથ કે સમૂહબિલ્ડિંગ :-** અસરકારક સંચાર સંસ્થાના લોકો સામાન્ય લક્ષ્યોને હાંસલ કરવા માટે એક જૂથ કે સમૂહ તરીકે કામ કરે છે, આમ અસરકારક સંચાર વાતચીત આખી જૂથ કે સમૂહના મનોબળને વેગ આપે છે.
- **સંસ્થાની વૃદ્ધિ :-** અસરકારક સંચાર વધુ સારા નિર્ણય લેવાની ખાતરી આપે છે, જનસંપર્કને વધુ તીવ્ર બનાવે છે અને સમસ્યા હલ કરવાની ક્ષમતાને વધારે છે. આ બધા કોર્પોરેટ વિકાસ અને વિકાસ તરફ દોરી જાય છે.
- **મજબૂત સંબંધો બનાવો :-** અસરકારક સંચારક્રિયાપ્રતિક્રિયા ઘણીવાર વસ્તુઓને સરળ બનાવે છે; તેઓ કર્મચારીઓને સારો દેખાવ કરવા અને સંસ્થામાં અન્ય લોકો સાથે લાંબા ગાળાના સંબંધો જાળવવા માટે સકારાત્મક પ્રોત્સાહિત કરે છે.
- **પારદર્શિતા અને વિકાસ ટ્રસ્ટની ખાતરી કરો :-** અસરકારક સંચાર- અસરકારક સંદેશાવ્યવહાર વિશ્વાસ વધારવા માટેનો આધાર માનવામાં આવે છે અને સંપૂર્ણ માહિતીને વહેંચવાની ખાતરી આપે છે.
- **અસરકારક સંચાર સર્જનાત્મકતા અને નવીનતાની સુવિધા આપે છે :-** તે એક એવું વાતાવરણ બનાવે છે જ્યાં કર્મચારીઓ તેમની રચનાત્મક અને નવીન બાજુની અન્વેષણ

કરીને તેમના વિચારો શેર કરવા માટે મુક્ત હોય.

- **ગેરસમજને ઘટાડે છે :-** અસરકારક સંચાર સંદેશાવ્યવહાર સ્પષ્ટ અને યોગ્ય રીતે સંદેશ પહોંચાડીને મૂંઝવણ અને ગેરસમજની સંભાવનાને દૂર કરે છે.
- **સંગઠનાત્મક વિકાસ :-** અસરકારક સંચાર કર્મચારીઓ અને મેનેજમેન્ટ વચ્ચે સૌહાર્દપૂર્ણ સંબંધો જાળવી રાખવાથી તે કાર્યક્ષમતામાં વધારો કરે છે અને કોર્પોરેટ લક્ષ્યો અને ઉદ્દેશોની સિધ્ધિ તરફ દોરી જાય છે.કર્મચારીઓ અને મેનેજમેન્ટ વચ્ચે સૌહાર્દપૂર્ણ સંબંધો જાળવી રાખવાથી તે કાર્યક્ષમતામાં વધારો કરે છે અને કોર્પોરેટ લક્ષ્યો અને ઉદ્દેશોની સિધ્ધિ તરફ દોરી જાય છે.

10.4 અસરકારક સંચારને અસર કરતા પરિબળો :-

વ્યક્તિએ પોતાની વાતચીત ને અસરકારક સંચાર બનવા માટે નીચા ના મુદ્દા ધ્યાન માં લેવા જોઈએ

- આ માટે સતત અભ્યાસ ખૂબ જ જરૂરી બની જાય છે. અસરકારક સંચાર - સંદેશને અસરકારક રીતે પહોંચાડવી એ એક કળા સતત અભ્યાસ અને અનુભવ પછી જ વિકસિત આવડત બની જાય છે. પ્રભાવશાળી સંદેશાવ્યવહાર પ્રક્રિયા માટે આવશ્યક કુશળતાનો પૂર્વનિર્ધારિત સમૂહ નીચે મુજબ છે :
- **પાલન :-** વધુને વધુ જ્ઞાન અને માહિતી મેળવવા માટે વ્યક્તિ પાસે નિરીક્ષણ કરવાની તીવ્ર કુશળતા હોવી આવશ્યક છે. આ કળા થી તે પોતાનો પાયો મજબૂત કરે છે.
- **સ્પષ્ટતા અને સંભારણા :-** અસરકારક સંચાર -સંદેશ સરળ શબ્દોમાં લખવો આવશ્યક છે, અને તે પ્રાપ્તકર્તા પર ઈચ્છિત અસર બનાવવા માટે સ્પષ્ટ અને સચોટ હોવો જોઈએ. જે માટે તેને
    - સંદેશ પ્રાપ્ત કરનારની માનસિકતા
    - સંદેશ પ્રાપ્ત કરનારની શૈક્ષણિક લાયકાત
    - સંદેશ પ્રાપ્ત કરનારની ભાષા સમાજ
    - સંદેશ પ્રાપ્ત કરનારનું સમજ સ્તર
    - સંદેશ પ્રાપ્ત કરનારનું પ્રદાન
    - સંદેશ પ્રાપ્ત કરનારનું ઉપયોગમાં લેવાતું માધ્યમ
    - સંદેશ પ્રાપ્ત કરનારનું તકનીક વિષેનું જ્ઞાન
- સંદેશ પ્રાપ્ત કરનારનું આજુબાજુનું વાતાવરણ દરેક મુદા ને ધ્યાનમાં રાખવા ખૂબ જ જરૂરી બની જાય છે
- **સાંભળવું અને સમજવું :** વ્યક્તિમાં સૌથી નિર્ણાયક કુશળતા એ છે કે તે એક સારો, સજાગ સાંભળનાર હોવા જોઈએ. તેમણે સંદેશને સારી રીતે સમજવા અને અર્થઘટન કરવામાં સમર્થ હોવા જોઈએ. તેને સામેના પક્ષની આવડતને ધ્યાનમાં રાખીને કહેવું જોઈએ.
- **ભાવનાત્મક બુદ્ધિ :** વ્યક્તિએ ભાવનાત્મકરૂપે જાગૃત હોવું જોઈએ અને અંદરથી

બીજાઓને પ્રભાવિત કરવાની ક્ષમતા હોવી જોઈએ.

- **સ્વ-અસરકારકતા :** તેમ જ, સંદેશાવ્યવહારના ઉદ્દેશોને પ્રાપ્ત કરવા માટે તેની પોતાની અને તેની ક્ષમતા પર વિશ્વાસ હોવો જોઈએ.
- **આત્મવિશ્વાસ :** એક મહત્ત્વપૂર્ણ સંદેશાવ્યવહાર કુશળતા હોવાને કારણે, આત્મવિશ્વાસ સંદેશ પહોંચાડવાની યોગ્યતામાં વધારો કરે છે. અને તેણે કરેલા ભૂતકાળ કે કાર્ય થકી લોકો નો તેના માં વિશ્વાસ વધે છે.
- **આદરભાવ :** સોજન્ય સાથે સંદેશ પહોંચાડવો અને મૂલ્યો, માનતા, અભિપ્રાયો અને પ્રાપ્તકર્તાના વિચારોને માન આપવું એ અસરકારક સંદેશાવ્યવહારનો સાર છે.
- **બિન-મૌખિક સંદેશાવ્યવહાર :** રિસિવર સાથે વધુ સારી રીતે જોડાવા માટે, પ્રેષકે બિન-મૌખિક અર્થ સંદેશાવ્યવહાર પણ સામેલ કરવો આવશ્યક છે. આમાં હાવભાવ, ચહેરાના હાવભાવ, આંખનો સંપર્ક, મુદ્રાઓ વગેરે સામેલ છે. જે ખૂબ જ અસરકારક બની જાય છે.
- **યોગ્ય માધ્યમની પસંદગી :** સંદેશાવ્યવહાર માટે યોગ્ય માધ્યમની પસંદગી એ પણ એક કૌશલ્ય છે. પરિસ્થિતિ, સંદેશની પ્રાધાન્યતા, પ્રાપ્તકર્તાનો રુષ્કોિણ, વગેરે અનુસાર યોગ્ય માધ્યમ પસંદ કરવો જરૂરી છે.
- **પ્રતિસાદ પૂરો પાડવો :** અસરકારક વાતચીત હંમેશાં દ્વિમાર્ગી પ્રક્રિયા હોય છે. વ્યક્તિએ લેવાની સાથે સાથે અન્ય વ્યક્તિના પરિપ્રેક્ષ્યને આગળ લાવવા માટે પ્રતિસાદ પણ આપવો જ જોઇએ

❖ **વ્યક્તિએ અસરકારક સંચાર અસરકારક બનાવવા માટે ખાસ નીચે ના મુદ્દા ને ધ્યાન માં લેવા :**

- **સ્પષ્ટ સંદેશ :**

  વ્યક્તિએ સંદેશ જે સંદેશ મોકલવા માંગે છે તે તેની અર્થપૂર્ણતા જાળવવા માટે સરળ, સમજવા માટે સરળ અને વ્યવસ્થિત રીતે ઘડવો જોઈએ.

- **સાચો સંદેશ :**

  સંચારમાં જણાવવામાં આવેલી માહિતી કોઈપણ અર્થમાં અસ્પષ્ટ અથવા ખોટી હોવી જોઈએ નહીં; તે ભૂલો અને વ્યાકરણની ભૂલોથી મુક્ત હોવું જોઈએ.

- **સંપૂર્ણ સંદેશ :**

  વ્યક્તિએ સંદેશાવ્યવહારનો નિર્ણય લઈ પુરી માહિતી આપવી જોઈએ. જો માહિતી અપૂર્ણ છે, તો તે ખોટા નિર્ણયો લઈ શકે છે.

- **સચોટ સંદેશ :**

  સીધો અર્થઘટન કરવાની સુવિધા આપવા અને ઇચ્છિત પગલા લેવા માટે મોકલવામાં આવેલ સંદેશ ટૂંકા અને સંક્ષિપ્ત હોવા જોઈએ.

- **વિશ્વસનીયતા :**

  પ્રેષકને તેના અંતથી ખાતરી હોવી જ જોઇએ કે તે જે કંઇ સંદેશ આપી રહ્યો છે તે તેના જ જાણકારીમાં છે અને તે યોગ્ય છે. પ્રાપ્તકર્તા એ પણ પ્રેષક પર વિશ્વાસ

રાખવો જ જોઇએ અને મોકલેલા સંદેશ પર આધાર રાખે છે.

- **પ્રાપ્તકર્તાની વિચારણા :**

  સંદેશાવ્યવહારનું માધ્યમ અને અન્ય શારીરિક સુયોજનોની યોજના હોવી જ જોઈએ, જે વલણ, ભાષા, જાણકારી, શિક્ષણનું સ્તર અને પ્રાપ્તકર્તાની સ્થિતિને ધ્યાનમાં રાખીને કરવામાં આવશે.

- **પ્રેષક સૌજન્ય :**

  આલેખાયેલ સંદેશમાં પ્રેષકના સૌજન્ય, પ્રાપ્તકર્તા પ્રત્યે નમ્રતા અને આદર પ્રતિબિંબિત થવો આવશ્યક છે.

❖ **અસરકારક સંચારમાં અવરોધો :**

અસરકારક સંચારમાં અમુક અવરોધો છે જે સંદેશાવ્યવહારની પ્રક્રિયામાં કેટલીકવાર અવરોધ ઉભો કરે છે, તે મોકલનાર તેમજ પ્રાપ્તકર્તા માટે ઓછું ઉપયોગી બનાવે છે. આ અવરોધોને ત્રણ જૂથો હેઠળ વર્ગીકૃત કરવામાં આવે છે. ચાલો આને નીચે વિગતવાર સમજીએ :

- **શબ્દો જોડાયેલા અવરોધો :**

  સંદેશાવ્યવહારની પ્રક્રિયામાં શબ્દો આવશ્યક ભૂમિકા ભજવે છે. સંદેશ પ્રસ્તુત કરવાની રીતમાં જો વ્યકતિ દ્વારા કોઈપણ ખલેલ અથવા વિક્ષેપ ગેરસમજ તરફ દોરી શકે છે. શબ્દોથી સંબંધિત વિવિધ પ્રકારનાં સંચાર અવરોધો નીચે આપેલા છે.

- **ભાષા :**

  તે વાતચીતનું માધ્યમ છે. જો પ્રેષક તકનીકી શરતોનો અતિશય ઉપયોગ કરે છે, તો તે પ્રાપ્તકર્તા માટે સંદેશને સ્પષ્ટ રીતે સમજવું મુશ્કેલ બનશે. માટે જ વ્યક્તિએ યોગ્ય ભાષા ની પસંદ કરવી જોઈએ

- **અસ્પષ્ટતા અને અમૂર્તનો વધારે પડતો ઉપયોગ :**

  જો સંદેશ ઘણા વાસ્તવિક વિચારો સાથે સંકળાયેલા બિન-વાસ્તવિક અથવા અસ્પષ્ટ સંદર્ભમાં રજૂ કરવામાં આવે તો પણ, પ્રાપ્તકર્તા આ વિચાર સાથે યોગ્ય રીતે કનેક્ટ થઈ શકશે નહીં. જેની જવાબદારી સંચાર આપનાર વ્યક્તિ ની છે

- **અવ્યવસ્થિત સંદેશ :**

  જ્યારે કોઈ શક્તિશાળી સંદેશ રચવા માટે શબ્દો વ્યવસ્થિત રીતે ગોઠવવામાં આવતા નથી, ત્યારે તે તેની કાર્યક્ષમતા અને અર્થ ગુમાવે છે.જેમાટે ની જવાબદારી સંચાર આપનાર વ્યક્તિ ની બની રહે છે

- **ઈન્ફર્મેશન ઓવરલોડ :**

  જ્યારે કોઈ વ્યક્તિ વિસ્તૃત સમયગાળા સુધી બોલતા રહે છે ત્યારે વાતચીતની અસરકારકતા ઓછી થાય છે. આમ, પ્રાપ્તકર્તાના થાક તરફ દોરી જાય છે, જે કહેવામાં આવતી દરેક બાબતોનો જોડવામાં સમર્થ રહેશે નહીં.

- **લોકોની પૃષ્ઠભૂમિને જોડતા અવરોધો :**

લોકો વિવિધ પૃષ્ઠભૂમિ, એટલે કે, સંસ્કૃતિ, શિક્ષણ સ્તર, લિંગ, વગેરે સાથે જોડાયેલા છે, આ લક્ષણો મુખ્યત્વે સંદેશાવ્યવહારની કાર્યક્ષમતાને અસર કરે છે. તેમાં નીચેના સંબંધિત અવરોધો સામેલ છે

- **વિશેષતાવાળા તફાવતો :**

  અમુક સમયે, લોકો જ્યારે કોઈ વિશિષ્ટ વિષય વિશે તેમના મંતવ્યો સુયોજિત કરે છે ત્યારે લોકો તેમનો વિચાર સમજવા અથવા બદલવા માટે પ્રતિરોધક હોય છે. તેમનો વલણ સંદેશાવ્યવહારના હેતુને પૂર્ણ કરવામાં અવરોધે છે. આ જાણ રજૂ કરનારને હોવી જ જોઈએ

- **વસ્તી વિષયક તફાવતો :**

  વય, પેઢી, લિંગ, સ્થિતિ, પરંપરા, વગેરેમાંનો તફાવત, લોકોમાં સમજનો અભાવ પેદા કરે છે અને આમ, સંદેશાવ્યવહારની પ્રક્રિયામાં અવરોધ ઊભો કરે છે. આ મહત્ત્વ ને બિલકુલ અવગણી શકાય નહિ.

- **સામાન્ય અનુભવ અથવા પરિપ્રેક્ષ્યનો અભાવ :**

  વ્યક્તિના અનુભવો વસ્તુઓને ખાસ રીતે જોવાની તેમની દ્રષ્ટિકોણનો વિકાસ કરે છે. આ દ્રષ્ટિકોણ એક વ્યક્તિથી બીજામાં બદલાય છે. તેથી, પ્રાપ્તકર્તા માટે પ્રેષકના અનુભવ અથવા મંતવ્યો સાથે સંબંધ કરવો મુશ્કેલ બની જાય છે કારણ કે તે કદાચ તે પોતે ક્યારેય પસાર કરી શકશે નહીં.

- **નિષ્કર્ષ :**

  કેટલાક લોકોમાં બીજાને સાંભળવાની ધીરજનો અભાવ હોય છે અને ઘણીવાર સંદેશાવ્યવહાર વચ્ચેના તારણો પર પહોંચે છે, આમ સંદેશના હેતુની અવગણના થાય છે. અને અસર રહેતી જ નથી.

❖ **શારીરિક અવરોધો**

આ અવરોધોનો અનુભવ સીધો થઈ શકે છે પરંતુ તેને દૂર કરવા પડકારજનક છે. આમાં જે નીચે મુજબ દર્શાવેલ છે :

- **શારીરિક અંતર :-**

  જ્યારે લોકો લાંબા અંતર પર વાતચીત કરે છે, ત્યારે તેઓ સંદેશાવ્યવહારના બિન-મૌખિક પાસાને ચૂકી જાય છે, કારણ કે રિસિવરના હાવભાવ અને અભિવ્યક્તિનું અર્થઘટન થઈ શકતું નથી. જેનું સંચાર આપનારે ધ્યાન રાખવું જોઈએ

- **ઘોંઘાટ :-**

  વાતાવરણ અથવા સંદેશાવ્યવહાર પ્રણાલીમાં કેટલીકવાર અવાંછિત અવાજ સામેલ હોય છે જે સંદેશાવ્યવહારની પ્રક્રિયાને નિષ્ક્રિય બનાવે છે.

- **શારીરિક અવરોધો :-** અસરકારક સંદેશાવ્યવહારમાં સૌથી સામાન્ય અવરોધોમાં સામેલ લોકોની શારીરિક અપંગતા છે. આમાંની કેટલીક સુનાવણી નબળાઇ, નબળી દૃષ્ટિ, હંગામો વગેરે છે.

- આમ, આપણે કહી શકીએ કે વાતચીતનો નોંધપાત્ર હેતુ રિસિવરને માહિતીને એવી રીતે પહોંચાડવાનો છે કે તે તેનું મહત્ત્વ ગુમાવતું નથી. તે જ સમયે, સંદેશ તેના શુદ્ધ સ્વરૂપમાં પ્રાપ્ત થવો આવશ્યક છે.

❖ **અસરકારક સંચાર વાતચીતનાં પ્રકારો :**

આ વિભાગમાં, અમે વિવિધ અસરકારક સંચાર વાતચીતનાં પ્રકાર વિશે ચર્ચા કરીશું. જેના જુદા જુદા પ્રકાર નીચે મુજબ છે -

- **મૌખિક અને બિન-મૌખિક વાતચીત - સંચાર**
- **ઔપચારિક અને અનૌપચારિક વાતચીત**
- **ડાઉનવર્ડ અને અપવર્ડ કમ્યુનિકેશન**

  કોઈપણ વ્યવસાયને સફળ બનાવવા માટે અસરકારક સંચાર- વાતચીત મહત્ત્વપૂર્ણ છે. સંજોગો અને વ્યવસાયિક જરૂરિયાતોને આધારે સંદેશાવ્યવહારનો પ્રકાર બદલાય છે. વાતચીત- અસરકારક સંચાર, સંદેશાવ્યવહાર સામાન્ય રીતે સંદેશની પ્રકૃતિ અને લાક્ષણિકતાઓ અને તેના સંદર્ભમાં આધારિત છે જેમાં તે મોકલવામાં આવી રહ્યો છે. વાતચીત ચેનલની પસંદગી અને વાતચીત કરવાની શૈલી વાતચીતને અસર કરે છે. આની પસંદગી વ્યક્તિએ જાતે જ કરવી પડે છે. અહીં આપણે મૌખિક અને બિન-મૌખિક વાતચીત- અસરકારક સંચાર વિષે સમજીશું

- **મૌખિક વાતચીત- સંચાર**

  મૌખિક વાતચીત- સંચાર સંદેશાવ્યવહારના પ્રકારનો સંદર્ભ આપે છે જેમાં સંદેશ મૌખિક રીતે પ્રસારિત થાય છેઃ જ્યાં વાતચીત કાં તો મોં દ્વારા અથવા લેખન દ્વારા કરવામાં આવે છે.

- **મૌખિક સંચારના ઘટકો**

  મૌખિક સંદેશાવ્યવહારના વિવિધ ઘટકો નીચે મુજબ છે -

- સમજી શકાય તેવી ભાષા
- શબ્દ પસંદગી
- પ્રભાવ (મૌખિક ભાષણમાં તાણની રીત)
- સ્વર
- શરીરની ભાષા
- આંખનું વર્તન (ઓક્યુલિક્સ)
- વિઝ્યુઅલ્સ (ચિત્રો, નકશા, ચાર્ટ, આલેખ, રંગ, ચિહ્નો, વગેરે)
- શ્રાવ્ય તત્ત્વો (ધ્વનિ, ધૂન, સિસોટીઓ વગેરે)

❖ **અમૌખિક વાતચીત - સંચાર માહિતીવ્યવહાર :**

નોનવર્બલ કમ્યુનિકેશન વિવિધ શબ્દવિહીન અથવા અસ્પષ્ટ માધ્યમો દ્વારા કરવામાં

આવેલા સંદેશાવ્યવહારનો સંદર્ભ આપે છે.

- ઔપચારિક અને અનૌપચારિક વાતચીત
- વાતચીત - સંચારની ઔપચારિક અને અનૌપચારિક - સંસ્થામાં સંદેશાવ્યવહારની બે ચેનલો છે.
- ઔપચારિક સંદેશાવ્યવહાર તે છે જે ઔપચારિક અથવા 'સત્તાવાર' હોય છે. આ માન્યતા પ્રાપ્ત સંચાર પ્રણાલીનો એક ભાગ છે જે સંસ્થાના સંચાલનમાં રોકાયેલ છે.
- કોઈ સંસ્થામાં સાથે કામ કરતા લોકોમાં સામાજિક ક્રિયાપ્રતિક્રિયાથી અનૌપચારિક સંદેશાવ્યવહાર થાય છે. આ તેમાં પ્રચલિત સંમેલનો, રિવાજો અને સંસ્કૃતિના આધારે છે. નીચેનું કોષ્ટક ઔપચારિક અને અનૌપચારિક સંદેશાવ્યવહાર વચ્ચેનો તફાવત બતાવે છે.

આધારો	**ઔપચારિક સંચાર સંદેશાવ્યવહાર**	**અનૌપચારિક સંચાર સંદેશાવ્યવહાર**
વ્યાખ્યાઓ	ઔપચારિક સંદેશાવ્યવહારમાં, માહિતીનું વિનિમય સત્તાની રેખાઓ સાથે સંગઠનાત્મક માળખાની પૂર્વ નિર્ધારિત અને ઔપચારિક ચેનલો દ્વારા કરવામાં આવે છે.	અનૌપચારિક સંદેશાવ્યવહારમાં, માહિતી અનૌપચારિક ચેનલો દ્વારા ફેલાય છે એટલે કે દ્રાક્ષના સ્વરૂપમાં (અનૌપચારિક) વ્યક્તિથી વ્યક્તિના સંપર્કમાં, ગપસપ). તે સંસ્થાના સભ્યોના સામાજિક સંબંધોની આસપાસ બનાવવામાં આવ્યું છે. ઓથોરિટી લાઈનનું પાલન કરતું નથી.
અવલંબન	પ્રમાણમાં વધુ અને સારી રીતે માન્યતા ધરાવે છે.	પ્રમાણમાં ઓછી અને અચોક્કસ માન્યતા ધરાવે છે.
ગતિ	તેની ઝડપ ઓછી છે	તે વધુ ઝડપી છે
પ્રમાણિકતા	આ પ્રકારનું સંદેશાવ્યવહાર મોટે ભાગે લેખિત ઓર્ડર અને દસ્તાવેજોના પુરાવાઓમાં કરવામાં આવે છે અને પ્રમાણિકતા હાજર છે.	દસ્તાવેજી પુરાવાનો અભાવ તેને વિકૃત બનાવે છે અને તેથી, અચોક્કસ અને અવિશ્વસનીય બનાવે છે.

- ડાઉનવર્ડ અને અપવર્ડ કમ્યુનિકેશન સંદેશાવ્યવહાર જુદી જુદી દિશામાં આગળ વધે છે - નીચે, ઉપર તરફ અથવા કોઈપણ સંસ્થામાં બાજુની વાતચીત દિશાઓ ડાઉનવર્ડ અને અપવર્ડ કમ્યુનિકેશન કહેવાય છે.

10.5 પ્રતિસાદ :

પ્રતિસાદ એ અસરકારક સંચાર - સંદેશાવ્યવહારની પ્રક્રિયાનું અંતિમ પાસું છે. તે પ્રેષક

દ્વારા તેને / તેણીને મોકલેલા સંદેશ તરીકે પ્રાપ્તકર્તાના પ્રતિસાદનો સંદર્ભ આપે છે. આ સંદેશને અસરકારક રીતે એન્કોડ કરવામાં આવ્યો છે, મોકલ્યો છે, ડિકોડ કર્યો છે અને તેને સમજવામાં આવ્યું છે તેની ખાતરી કરવા માટે પ્રતિસાદ આવશ્યક છે

તે અસરકારક સંચાર - વાતચીત પ્રક્રિયાનું અંતિમ પગલું છે અને તે સ્થાપિત કરે છે કે પ્રાપ્તકર્તાને તેના પત્ર અને ભાવનામાં સંદેશ મળ્યો છે. બીજા શબ્દોમાં કહીએ તો, પ્રાપ્તકર્તાએ સંદેશનો યોગ્ય રીતે અર્થઘટન કર્યું છે કારણ કે તે પ્રેષક દ્વારા બનાવાયેલ હતો. વાતચીતને અસરકારક અને હેતુપૂર્ણ બનાવવા માટે તે નિમિત્ત છે.

❖ **અસરકારક સંચાર - સંદેશાવ્યવહારની પ્રક્રિયામાં સામેલ પ્રતિસાદથી સંબંધિત નીચેના મુદ્દાઓ ધ્યાનમાં લો :**

- તે અસરકારક સંચાર સંદેશાવ્યવહારની અસરકારકતામાં વધારો કરે છે કારણ કે તે મોકલનારને તેના સંદેશની અસરકારકતાને જાણવાની મંજૂરી આપે છે.
- તે પ્રેષકને તેના સંદેશને યોગ્ય રીતે સમજવામાં આવ્યું છે કે નહીં તે જાણવામાં સક્ષમ કરે છે.
- પ્રતિસાદનું વિશ્લેષણ ભવિષ્યના સંદેશાઓને સુધારવામાં મદદ કરે છે.
- પ્રતિસાદ, સંદેશની જેમ, મૌખિક અથવા અસામાન્ય અને સંદેશાવ્યવહારની કાળજીપૂર્વક પસંદ કરેલ ચેનલ દ્વારા પ્રસારિત થઈ શકે છે.

❖ **પ્રતિસાદ ના પ્રકાર :**

કેવિન યુજેબેરી, વિશ્વ પ્રખ્યાત નેતૃત્વ ખાતાએ ચાર પ્રકારના પ્રતિસાદનો ઉલ્લેખ કર્યો છે. જેના પ્રકાર નીચે મુજબ છે :

- ભૂતકાળના વર્તન વિશે નકારાત્મક પ્રતિસાદ અથવા સુધારાત્મક ટિપ્પણીઓ
- સકારાત્મક પ્રતિસાદ અથવા ભાવિ વર્તણૂક વિશે ટિપ્પણીઓને સમર્થન આપવું
- ભવિષ્યના વર્તન વિશે નકારાત્મક ફીડફોરવર્ડ અથવા સુધારાત્મક ટિપ્પણીઓ
- ભવિષ્યના વર્તન વિશે સકારાત્મક ફીડફોરવર્ડ અથવા ખાતરી આપતી ટિપ્પણીઓ પ્રતિસાદ એ સંદેશાવ્યવહારનો નિર્ણાયક હિસ્સો છે અને એમાં સંબંધિત બધા દ્વારા આવશ્યકપણે આવશ્યક છે તે **અસરકારક સંચાર**- વાતચીત પ્રક્રિયાના અંતને દર્શાવે છે. વાતચીત કરનાર એક બાજુ તેની / તેણીની માહિતીને એવી રીતે પહોંચાડવી જોઈએ કે તેના લક્ષ્યો પ્રદાન કરી શકે આપેલ માહિતી પર પ્રતિસાદ અથવા ટીકા દ્વારા પ્રસારિત થઈ શકે છે. કોઈ ખાસ વાતચીત દરમિયાન, કોઈ ચર્ચા અથવા બેઠક યોગ્ય અને સુસંગત સંદેશાવ્યવહારના પ્રકારો અને માધ્યમોને મૂકવા જોઈએ. વિઝ્યુઅલ્સ બતાવવા જોઈએ સુખદ અને સ્વાદિષ્ટ રીતે માહિતી પ્રસ્તુત કરવા. સ્પષ્ટ સમજણ, સકારાત્મક અને સહાયક સંસ્કૃતિ કર્મચારી વચ્ચેનું વાતાવરણ આહલાદક બનાવે છે.

  પ્રતિસાદ એ સંદેશાવ્યવહારની પ્રક્રિયાનું અંતિમ પાસું છે. તે જવાબના સંદર્ભ આપે છે મોકલનાર દ્વારા તેને / તેણીને મોકલેલો સંદેશ પ્રાપ્ત કરનાર. તેની ખાતરી કરવા માટે પ્રતિસાદ જરૂરી છે કે સંદેશ અસરકારક રીતે એન્કોડ કરવામાં આવ્યો છે, મોકલ્યો છે, ડીકોડ થયેલ છે અને સમજવામાં આવ્યો છે તે વાતચીત પ્રક્રિયાનું

અંતિમ પગલું છે અને પ્રાપ્તકર્તા પાસે સ્થાપિત કરે છે

તેના પત્ર અને ભાવનામાં સંદેશ મળ્યો. બીજા શબ્દોમાં કહીએ તો, રિસિવર યોગ્ય રીતે ધરાવે છે સંદેશનું અર્થઘટન તેવું છે કે જે સ્પષ્ટ સમજણ, સકારાત્મક અને સહાયક મોકલનાર દ્વારા બનાવાયેલ હતું. તેવી જ રીતે તેનું અર્થઘટન સ્વીકારનાર દ્વારા કરવામાં આવે તો તે સમજી શકાય અને અસરકારક સંચાર બનાવી શકાય છે.

❖ **સ્વાધ્યાય :**

- **હેતુલક્ષી પ્રશ્નો :**

1. અસરકારક સંચારની વ્યાખ્યા જણાવી તેના પાસાઓ જણાવો
2. અસરકારક સંચાર માટે કઈ કઈ બાબતો ધ્યાનમાં રાખવી જોઈએ
3. ટૂંકનોંધ લખો : પ્રતિસાદ
4. સંચાર પ્રાપ્ત કરનારની ધ્યાનમાં રાખવાની બાબતો
4. અસરકારક સંચારના ફાયદા જાણવો
5. અસરકારક સંચારમાં કેટલા પરિબળના લીધે સંચારનો સંદેશ અસરકારક રીતે જતો નથી બતાવો

- **ટૂંકા પ્રશ્નો :**

1. પ્રતિસાદના પ્રકારના પ્રકાર જણાવો
2. ઔપચારિક અને અનૌપચારિક વાતચીત વિષે જાણવો
3. મૌખિક સંદેશાવ્યવહારના વિવિધ ઘટકો વિષે લખો
4. ડાઉનવર્ડ અને અપવર્ડ કમ્યુનિકેશન એટલે શું ?
5. અસરકારક સંચારના મૂળભૂત લક્ષણો જણાવો

MCQ :

1. વાતચીતનો સસ્તો પ્રકાર ________ છે
   - મોબાઈલ ફોન
   - ઈમેઇલ
   - પત્ર
   - એસએમએસ

જવાબ : પત્ર

2. અસરકારક સંદેશાવ્યવહાર આવશ્યકપણે એ
   - માત્ર દ્વિ માર્ગી પ્રક્રિયા
   - ફક્ત એક માત્ર પ્રક્રિયા

- વન-વે અને ટુ-વે પ્રક્રિયા બંને
- સીધી રીત

જવાબ : વન-વે અને બે-વે પ્રક્રિયા બંને

3. અભણ લોકો માટે સંદેશાવ્યવહારના કયા માધ્યમ ખૂબ અસરકારક છે ?

- એસએમએસ
- અક્ષરો
- ઈ-મેઈલ
- ટેલિવિઝન

જવાબ : ટેલિવિઝન

4. એક વ્યક્તિથી બીજામાં માહિતી અને વિચારોના સ્થાનાંતરણને કહેવામાં આવે છે

- માસ કોમ્યુનિકેશન
- વ્યક્તિગત વાતચીત
- ડિજિટલ કમ્યુનિકેશન
- સામાજિક સંચાર

જવાબ : વ્યક્તિગત વાતચીત

5. શબ્દ ''કમ્યુનિસ'' શબ્દ પરથી આવ્યો છે.

- ગ્રિક
- લેટિન
- ચાઈનીઝ
- ઈંગ્લિશ

જવાબ : લેટિન

6. વાતચીતનો અર્થ છે

- માહિતી, લાગણી અને વિચારો, અન્ય લોકો સાથે. પ્રાપ્ત કરવા માટે
- માહિતી, લાગણી અને વિચારો, અન્ય લોકો સાથેનું વહેંચવા
- માહિતી, લાગણી અને વિચારો, અન્ય લોકો સાથે કહેવા
- ઉપરના બધા.

7. ઓ ડિઓ વિઝ્યુઅલ સંચાર જોડાય છે

- માત્ર ઓડિટરી.
- ફક્ત વિઝ્યુઅલ.
- બોથ ઓડિટરી અને વિઝ્યુઅલ.

- લેખિત

જવાબ : બોથ ઓડિટરી અને વિઝ્યુઅલ.

8. વાતચીત સમસ્યાઓ અન્યથા તરીકે ઓળખાય છે
   - બેરિઅર્સ
   - એનકોડિંગ
   - ડેકોડિંગ.

જવાબ : બેરિઅર્સ

9. સંદેશાવ્યવહારમાં શારીરિક અવરોધો છે
   - સમય અને અંતર
   - શબ્દોનો અર્થઘટન
   - ભાષા
   - સમાજ

જવાબ : સમય અને અંતર

10. સંદેશાવ્યવહાર લેટિન શબ્દ 'કમ્યુનિસ' પરથી આવ્યો છે જેનો અર્થ થાય છે
    - સમુદાય
    - શેર કરો
    - સામાન્ય
    - માર્ક્સવાદી

જવાબ : શેર કરો

❖ ❖ ❖

એકમ 11

નેતૃત્વ

-: રૂપરેખા :-

11.1 પ્રસ્તાવના

11.2 અર્થ

11.3 મહત્ત્વ

11.4 પ્રકારો

11.5 શૈલીઓ અને તેના ફાયદા / ગેરફાયદા

11.6 સારા નેતાના લક્ષણો

11.7 સ્વાધ્યાય

11.1 પ્રસ્તાવના :

અર્વાચીન સમયમાં જ્યારે યુદ્ધ થતા હતા ત્યારે લડવૈયાઓ રાજાના એક હુકમ પર પોતાનો જીવ આપવા હોંશે હોંશે તૈયાર થઇ જતા હતા. રાજાની એક હાકલ તેઓમાં જોમ અને જુસ્સો ભરી દેતા અને રાજાના માર્ગદર્શન પ્રમાણે સહુ ચાલતા. રાજા પ્રત્યે અપાર પ્રેમ પણ ખરા. દા.ત. ભગવાન શ્રી રામ, અકબર, ચંદ્રગુપ્ત મોર્ય, વગેરે.

અત્યારના સમયમાં હવે પુરાણોની જેમ યુદ્ધ તો નથી થતા પરંતુ, દરેક સમયમાં કોઈ એક માણસ હોય છે જે એક સમૂહને પ્રભાવિત કરી શકે છે, પોતાના સદ્‌ગુણો અને લક્ષણોથી લોકોને પોતાના તરફ આકર્ષિત કરી શકે છે, માર્ગદર્શન આપી શકે છે અને વિકટ પરિસ્થિતિમાં શાંત મગજથી વિચારીને કોઈક ઉકેલ જરૂરથી કાઢે છે. તેના કારણે તે લોકોમાં પ્રિય બને છે અને લોકચાહના મેળવે છે. દા.ત. આપણા રાષ્ટ્રપિતા મહાત્મા ગાંધી, ભૂતપૂર્વ વડાપ્રધાન શ્રી અટલબિહારી વાજપેયી, શ્રી ઈન્દિરા ગાંધી, વર્તમાન વડાપ્રધાન શ્રી નરેન્દ્રભાઈ મોદી, ભૂતપૂર્વ રાષ્ટ્રપતિ શ્રી એ.પી.જે.અબ્દુલ કલામ, વગેરે.

પૌરાણિક સમયના રાજા કે અત્યારના સમયમાં સમૂહને પ્રભાવિત કરનાર વ્યક્તિએટલે નેતા અને તેઓ જે પદ્ધતિ અપનાવે તે નેતૃત્વ.

આ તો બધા મહાનુભાવોની વાત થઇ. તમે જરા આસપાસ નજર કરશો તો તમને એવા ઘણા લોકો યાદ આવશે જે કોઈ ચોક્કસ સમૂહને પોતાના વર્તન, વિચાર, વાણી અને કાર્યથી પ્રભાવિત કરતા હોય - એ પછી તમારા શિક્ષક હોય, સોસાયટીના પ્રમુખ હોય, કૉલેજની કોઈ ઈવેન્ટમાં ભાગ લેનાર સ્વયંસેવક (Volunteer) હોય કે પછી તમે પોતે પણ! આપણા સહુમાં નેતૃત્વના ગુણ રહેલાં જ હોય છે.

11.2 અર્થ :

ઘણા મહાન લેખકો અને વિચારવિદોએ નેતૃત્વની વ્યાખ્યા આપી છે. Stogdill તો નેતૃત્વની વ્યાખ્યા આપતા કહે છે કે, ‘‘નેતૃત્વ એટલે જેટલા લોકોએ નેતૃત્વના ખ્યાલને વ્યાખ્યાયિત કરવાનો પ્રયાસ કર્યો છે, તે દરેકનું અર્થઘટન’’

- **આપણે નેતૃત્વની અમુક વ્યાખ્યાઓ જોઈએ તો :**

a) Cohen, W.A. : "નેતૃત્વ એ કોઈ કાર્ય, ઉદ્દેશ્ય અથવા યોજના કે પરિયોજનાને પૂર્ણ કરવા માટે અન્ય લોકોને મહત્તમ રીતે પ્રભાવિત કરવાની કળા છે."

("Leadership is the art of influencing others to their maximum performance to accomplish any task, objective or project.")

b) Buchannan and Huczynski : "નેતૃત્વ એક એવી સામાજિક પ્રક્રિયા છે કે જેમાં એક વ્યક્તિ કોઈ પ્રકારના ડર, ધમકી કે હિંસાના ઉપયોગ વિના અન્યના વર્તનને પ્રભાવિત કરી શકે છે."

("Leadership is a social process in which one individual influences the behaviour of others without the use of threat or violence.")

c) Charles Handy : "એક નેતા દીર્ઘદ્રષ્ટિને આકાર આપી અને અન્યના કાર્યને નિર્દેશ આપી તેને આકાર આપે છે."

("A leader shapes and shares a vision which gives point to the work of others.")

d) Rosalynn Carter : "મેનેજર લોકોને ત્યાં સુધી પહોંચાડે છે કે જ્યાં તેઓ જવા માંગે છે પરંતુ, એક મહાન નેતા લોકોને ત્યાં લઈ જાય છે કે જ્યાં જવું અનિવાર્ય ન હોય પરંતુ તે લોકો ત્યાં હોવા જોઈએ. અર્થાત્ નેતા લોકોમાં રહેલા ગુણોને શોધે છે અને તે લોકોમાં આત્મવિશ્વાસનો સંચાર કરી તેમને તેમની લાયકાત પ્રમાણે યોગ્ય સ્થાને પહોંચાડે છે."

("A manager takes people where they want to go. A great leader takes people where they don't necessarily want to go, but ought to be.")

e)

નેતા કોઈપણ કાર્ય કરવા માટે પ્રેરણા આપે છે અને પ્રોત્સાહન

આપે છે. નેતૃત્વ સંભાળવા માટે હકારાત્મકતા અને નેતૃત્વના ગુણો હોવા ખૂબ જરૂરી છે.

f) સદગુરૂ : "મુખ્યત્વે, નેતૃત્વ એ કોઈપણ કાર્ય સાકાર કરવા માટેની કળા અને તેનું વિજ્ઞાન છે." (Essentially, leadership is the art and science of making things happen.)

છેલ્લે એક અંગ્રેજી સુવાક્ય સમજીએ તો, "If the atmosphere we live in makes us, we cannot call ourselves leaders. If we make the atmosphere we live in, only then we can call ourselves leaders."

તમારા મતે નેતૃત્વ એટલે શું ?

11.3 મહત્ત્વ :

વિભા ભણવામાં ખૂબ હોશિયાર છોકરી. સપનાઓથી થનગનતી. એના ધ્યેય વિશે વાત કરે ત્યારે તો તેની આંખોમાં જબરી ચમક આવી જતી હતી. અભ્યાસના ભાગરૂપે તેણે આર્ટિકલશિપમાં જવાનું શરૂ કર્યું. ખૂબ મહેનત અને ખંતથી કામ કરે. વિદ્યાર્થી હતી અને શિખાઉ એટલે ક્યારેક કોઈક ભૂલ પણ થાય. એ વખતે તેના બોસ હંમેશા તેને ખીજાતા કે "તું શું કરે છે ? આટલી ખબર નથી પડતી ? શું કામ કર્યું ?" ધીરે ધીરે આવી ઘટનાઓ વધવા લાગી અને વિભાને થવા લાગ્યું કે સાહેબ કાયમ આવું કહે છે તેથી તે કશા માટે ખરેખર લાયક નથી અને તે ધ્યેયને હાંસલ કરવા માટે સક્ષમ નથી.આવા નકારાત્મક વિચારોને કારણે તે સરખો અભ્યાસ ન કરી શકી અને વારંવાર નાપાસ થઈ.

એક વખત તેના પિતાએ તેને બાજુમાં બેસાડીને કહ્યું કે, "તારા સાહેબ તને ત્રણ વર્ષથી ઓળખે છે, તું તારી જાતને અને તારા સ્વપ્નોને કેટલા વર્ષોથી ઓળખે છે ?" વિભાએ મૌન રહી પિતાની સામે જોયું. એમણે ફરી કહ્યું કે, "કુછ તો લોગ કહેંગે, લોગોં કા કામ હૈ કેહના". આ પછી તેનામાં થોડી હિંમત આવી. ત્યારબાદ, ઘણા સમયથી જેમની સાથે વાતચીત નહોતી કરી તેવા શિક્ષકોને મળી. તેના શિક્ષકે તેને એ જ સ્મિત સાથે કહ્યું કે, "તું તો બહુ હોશિયાર છે. જો તું આ ધ્યેય પાર ન પાડી શકે તો કોઈ ન પાડી શકે." તે વધારે પ્રોત્સાહિત થઇ. મિત્રોને મળી તો તેમણે કહ્યું કે, "અરે, તું તો અમારા સહુ માટે પ્રેરકબળ છે. મને વિશ્વાસ છે તું આ કામ બહુ સારી રીતે કરી શકીશ. અમે તારી સાથે જ છીએ."

આ હકારાત્મક અભિગમ સાથે તેણે મહેનત કરી અને અંતે તેના ધ્યેયને હાંસલ કરી પોતાના ક્ષેત્રમાં ખૂબ સફળ થઈ.

આ વાર્તા પરથી તમને શું લાગે છે ?

1) વિભાના ઉપરી અધિકારી બીજા હોત તો તેણે તેનું ધ્યેય વહેલા હાંસલ કર્યું હોત ?

2) કઈ બાબતોએ તેને પ્રોત્સાહિત કરી ?

3) માત્ર ભૂલો બતાવવી વિકાસ માટે જરૂરી છે ?

4) જો તેના ઉપરી અધિકારીએ ભૂલો અલગ અભિગમથી કહી હોત તો એનું પરિણામ અલગ હોત ?

ઉપરના કિસ્સામાં પિતા, શિક્ષક અને મિત્રો તેના માટે એક સાચા નેતાની જેમ પથદર્શક

બન્યા. આ પરથી આપણે નેતૃત્વ અને નેતાનું મહત્ત્વ આંકી શકીએ.

1) અસરકારક નેતૃત્વ લોકોને તેમનું ધ્યેય હાંસલ કરવા માટે પ્રોત્સાહિત કરે છે અને તેમનામાં આત્મવિશ્વાસનો સંચાર કરે છે.

2) લોકોને દિશા સૂચવી તેમને માર્ગદર્શન આપે છે.

3) લોકોને તેમનામાં રહેલી ક્ષમતાઓ વિશે પરિચય કરાવે છે.

4) કામ કરવા માટે ઉત્સાહ, ઊર્જા અને પ્રેરકબળ પૂરું પાડે છે.

5) પ્રશ્નો વિશે વિચારવિમર્શ કરી તેને ઉકેલવા માટેના સૂચનો જણાવે છે.

6) અસરકારક સંચાલન કરી લોકો અને પ્રવૃત્તિઓ વચ્ચે સંકલન સાધી શકે છે.

નેતૃત્વવિશે રાજ ગોસ્વામી લખે છે કે,

"નિષ્ફળતાનો એકરાર કરવો એટલે કમજોરીનો એકરાર કરવો. જેને પોતાની તાકાત વિશે ઊંચો ખ્યાલ હોય, તેના માટે પોતાની કમજોરીને કબૂલ રાખવી અઘરી હોય છે, એટલે એ ક્યારેય તેની નિષ્ફળતાની કબૂલાત ન કરે, ખરાબ નેતૃત્વની આ સૌથી મોટી નિશાની છે. ખરાબ નેતા હંમેશાં પોતાની ત્રુટિઓને ઢાંકી રાખે, ઉત્તમ નેતા હંમેશાં પોતાનામાં સુધાર માટેનાં અવસર શોધે."

❖ ખરાબ નેતાની નિશાનીઓ કેવી હોય ?

(1) તેની પ્રાથમિકતાઓ ખોટી હોય.

(2) શરૂઆત સરસ હોય, પછી ભટકી જાય.

(3) જૂથ કે સમૂહ સાથે ઉત્તમ રીતે સંવાદ ન કરી શકે.

(4) તે ખોટી ધારણાઓ અને પૂર્વગ્રહો પર ચાલે

(5) સાંભળવાની, સમજવાની ધીરજ ન હોય.

(6) સચ્ચાઈ સ્વીકારી ન શકે, અપેક્ષાઓ વધારે હોય.

(7) પોતાને કે પોતાની જૂથ કે સમૂહને ઉત્તરદાયી ન બનાવે

(8) સત્તાનું વિકેન્દ્રીકરણ ન કરે, અવિશ્વાસું હોય.

(9) પૂરા આત્મવિશ્વાસ સાથે જૂઠ બોલી શકે

(10) એ 'આપણા'માં નહિ, 'હું' માં માને."

સારૂ નેતૃત્વ જેટલું અસરકારક અને મહત્ત્વનું છે તેટલું જ નુકસાનકારક ખરાબ નેતૃત્વ છે. ખરાબ નેતૃત્વની નકારાત્મક અસરો લોકો પર બહુ લાંબા સમયગાળા સુધી રહે છે કારણ કે ઘણા કિસ્સાઓમાં લોકો પોતાની લાયકાત અને કામનું મૂલ્યાંકન નેતાની દૃષ્ટિથી કરતાં હોય છે.

માટે, સારા નેતા બનવા જેટલું જ મહત્ત્વનું છે ખરાબ નેતા ન બનવું !

11.4 પ્રકારો :

દરેક માણસ અલગ છે અને તે આપણી સહુથી મોટી ખાસિયત છે. તેથી દરેક માણસને

એકસરખી રીતે પ્રભાવિત કે માર્ગદર્શિત ન કરી શકાય. એક નેતાએ પોતાના સમૂહ વિશે અભ્યાસ કરી તેમની પાસેથી ઉત્તમ કામ લેવાની કળા હાંસલ કરવી જ જોઈએ. પોતાના કામની સાથે નેતાએ ધ્યાન રાખવું જ રહ્યું કે, તેની સાથે કામ કરતા દરેક વ્યક્તિનો વ્યક્તિગત રીતે પણ વિકાસ થાય.

❖ **નેતૃત્વના પ્રકારો નીચે મુજબ દર્શાવી શકાય :**

1. વ્યૂહાત્મક નેતૃત્વ (Strategic leadership)
2. દિગ્દર્શક નેતૃત્વ (Directive leadership)
3. જૂથ કે સમૂહ બનાવવાનું નેતૃત્વ (Team building leadership)

1. વ્યૂહાત્મક નેતૃત્વ (Strategic leadership)

વ્યૂહાત્મક નેતૃત્વ એવા લોકો માટે યોગ્ય છે જેઓ વિચારકો છે. વિચાર પર પરામર્શ કરી તેઓ નિર્ણય લે છે. દરેક પરિસ્થિતિનો સંપૂર્ણ અભ્યાસ કરવો એ આ નેતૃત્વની પાયાની જરૂરિયાત છે. આ લોકો કોઈ પણ કાર્ય કરતી વખતે "આ કાર્ય કેમ કરવું છે ? આની જરૂર શું છે? અને તેનાથી શું ફાયદો મળશે ?" અંગે ખૂબ સ્પષ્ટ રહે છે. તેઓ નવા પડકાર સ્વીકારે છે. આ પ્રકારના લોકો જ્ઞાન, સમાજ, વિચારશક્તિ અને વિશ્લેષણ કરવાની શક્તિને સહુથી વધુ બિરદાવે છે. આ નેતૃત્વ 'અસરકારકતા' પર આધારિત છે.

❖ **લાક્ષણિકતાઓ :**

1) વાસ્તવિકતાનું વિશ્લેષણ
2) સ્વપ્નને સાકાર કરવા માટે પરિસ્થિતિનું વાસ્તવિક મૂલ્યાંકન
3) લાગણીઓ અને સંવેદનશીલતાને અવરોધરૂપ ગણવા
4) સખત અને સ્પષ્ટ પ્રશ્નો પૂછવા
5) વિવાદ ઊભા કરવાની ક્ષમતા
6) લોકો કરતાં ધ્યેય પર વધુ ધ્યાન કેન્દ્રિત કરવાની વિચારસરણી

❖ **નબળાઈઓ :**

1) ધ્યેય હાંસલ કરવા ઉપયોગી છે પરંતુ સામાન્ય રીતે લોકપ્રિય નથી
2) સામાન્ય રીતે અસંવેદનશીલ અને યંત્રવત્ શૈલી ગણવામાં આવે છે
3) માણસો કરતા વિચારો તેમને વધુ ખુશ કરે છે
4) વિશ્લેષણને કારણે નિર્ણયો પર પહોંચવામાં ઘણી વખત લાંબો સમય લે છે

2. દિગ્દર્શક નેતૃત્વ (Directive leadership)

તેઓ દિગ્દર્શન કરવામાં અને સૂચન આપવામાં માહેર હોય છે. કોઈ પણ કાર્ય શરુ કરી તે પૂરું થાય ત્યાં સુધી તેને વળગી રહેવા માટે સક્ષમતાની જરૂર પડે છે. કારણ કે, તેઓની સ્પષ્ટતા અને સક્ષમતા પર તમામ લોકોનો આધાર રહે છે. આ નેતૃત્વ 'કાર્યક્ષમતા' પર આધારિત છે.

❖ **લાક્ષણિકતાઓ :**

1) આકર્ષક દ્રષ્ટિ અને દ્રષ્ટિકોણ,

2) પ્રક્રિયા વિષે વિગતવાર આયોજન કરતા નથી,

3) 'પડયા એવા દેવાશે' ની નીતિ વધુ જોખમ લેવા પ્રેરે છે,

4) ઉચ્ચ પ્રેરણાત્મક ક્ષમતા,

5) અસરકારક વક્તા,

6) સારા શ્રોતા,

7) લોકોને તેઓ મહત્ત્વપૂર્ણ અને જરૂરી છે તેવો અનુભવ કરાવે છે એટલે કે, લોકોને મહત્ત્વ આપે છે,

8) સમાધાન કરતા નથી,

9) તેઓએ વિચારેલ કાર્ય પૂરું પાડવા જક્કી હોય છે.

❖ **નબળાઈઓ :**

1) નાની નાની વિગતો પ્રત્યે બેદરકારી,

2) વિગતવાર ચર્ચામાં ધીરજનો અભાવ,

3) બેચેન અને ઉતાવળિયા,

4) નાણાકીય આયોજનનો અભાવ.

3. જૂથ કે સમૂહ બનાવવાનું નેતૃત્વ (Team building leadership)

આ નેતૃત્વ લોકો વિશે અને લોકો માટે છે. તેના મૂળમાં લોકોની પ્રસન્નતા અને તેમનો વ્યક્તિગત વિકાસ રહેલો છે. આ પ્રકારના નેતા તમામ લોકો વચ્ચે ઉત્કૃષ્ટ સંકલન સાધી સંવાદિતા ઉત્પન્ન કરે છે.

❖ **લાક્ષણિકતાઓ :**

1) સમાન વિચારસરણી વાળા લોકોને એકસાથે લાવવા,

2) સંબંધો પર ખૂબ વિશ્વાસ રાખવો,

3) ઉત્સાહી અને અભિભૂત કરનાર,

4) લોકોનું મનોબળ વધારનાર,

5) લોકોની કદર કરનાર અને તેમને સહુથી ઉચ્ચ દરજ્જા પર મુકનાર

6) અલગ-અલગ પ્રકારના લોકો વચ્ચે સંવાદિતા સાધી તમામને એક તાંતણે જોડી રાખવા

❖ **નબળાઈઓ :**

1) વહીવટી પ્રક્રિયાઓમાં ઓછી ફાવટ,

2) કાર્યસૂચિ, કાર્યયોજના, અંદાજપત્રને અવગણવાની વૃત્તિ,

3) સંબંધોના કારણે વિકાસ અવરોધાઈ શકે છે કારણ કે, ધ્યેય કરતા લોકોને વધુ પ્રાધાન્ય આપવામાં આવે છે,

4) લોકોની લાગણી વધુ અસર કરે છે તેથી તેઓ વધુ દુઃખી થાય છે.

આ ઉપરાંત, કાર્યક્ષમ નેતૃત્વ (Operational Leadership) પણ એક પ્રકાર પાડી શકાય. આ નેતૃત્વ મુખ્યતે દૈનિક કાર્યો અને જરૂરિયાતને લાગતું વળગતું છે. તેથી ઘણી વખત નેતા નેતૃત્વ અને સંચાલકના કાર્યો વચ્ચેની પાતળી ભેદરેખા ભૂલી જાય છે.

11.5 શૈલીઓ & અને તેના ફાયદા/ગેરફાયદા

આપણે મહાન નેતાઓ વિશે વિચારીએ ત્યારે એવું થાય છે કે દરેક નેતાની પદ્ધતિ, રીત, વર્તન, વર્તણૂક અને અભિગમ અલગ અલગ હોય છે. જેમ કે, વિશ્વમાં ગાંધીજી અને હિતલર બંનેને મહાન નેતા ગણવામાં આવે છે પરંતુ, ગાંધીજી અહિંસાના સમર્થક અને હિતલર સરમુખ્યાર/ તાનાશાહ. બંન્ને વચ્ચે જમીન-આસમાનનો ફરક છતાં તેઓ ખૂબ પ્રચલિત થયા અને લોકોનું માન પામ્યા.

ગાંધીજી બધાને સાથે લઈને નેતૃત્વ કરતા જ્યારે હિતલર આદેશ આપીને નેતૃત્વ કરતા. બધાને સાથે લઈને ચાલવું એ ગાંધીજીની શૈલી હતી અને પોતાના આદેશ પ્રમાણે જ કામ કરાવવું એ હિતલરની શૈલી હતી.

આમ, નેતૃત્વ શૈલી એટલે, અલગ અલગ જૂથને દિગ્દર્શન, પ્રેરણા અને માર્ગદર્શન આપતી વખતે નેતા તેની કઈ લાક્ષણિકતાનો પ્રયોગ કરે છે તેનો અભ્યાસ. આવા નેતાઓ તેમની આગવી શૈલીના કારણે મોટી ચળવળ ચલાવી અનેક લોકોને પરિવર્તન માટે પ્રેરણા આપી શકે છે.

ઈ.સ. 1939માં, મનોવૈજ્ઞાનિક Kurt Lewin ની આગેવાની અંતર્ગત સંશોધનકારોના અલગ અલગ જૂથોએ નેતૃત્વની વિવિધ શૈલીઓ ઓળખવા અને વિકસાવવા માટે પ્રયત્નો શરુ કાર્ય. પ્રારંભિક આભ્યાસ બાદ તેઓએ મુખ્ય ત્રણ નેતૃત્વ શૈલીઓ જાણવી.

Illustration by Joshua Seong, Verywell

(1) સત્તાવાદી નેતૃત્વ (Authoritarian Leadership)

આ શૈલી અપનાવનાર નેતાઓને સરમુખત્યારશાહી નેતાઓ તરીકે પણ ઓળખવામાં આવે છે. તેઓ કોઈ પણ કાર્ય કરવાની શું જરૂર છે, તે કાર્ય ક્યારે થવું જોઈએ અને કેવી રીતે થવું જોઈએ તે બાબતે ખૂબ સ્પષ્ટ અને જક્કી હોય છે. આ બાબતો સમૂહને સ્પષ્ટ અને આકરી રીતે જણાવે છે.

નેતૃત્વની આ શૈલીમાં નેતાનો અનુયાયીઓ પર વધુ અંકુશ જોવા મળે છે. નેતા અને સભ્યો વચ્ચે સ્પષ્ટ ભેદભાવ તારવી શકાય છે. સરમુખત્યારશાહી નેતાઓ કોઈ પણ નિર્ણય લેતી વખતે જૂથના લોકોનો અભિપ્રાય કે વિચાર જાણવાની તસ્દી લેતા નથી અને સ્વતંત્ર રીતે પોતાનો નિર્ણય લે છે.

સત્તાધારી નેતૃત્વ હેઠળ સર્જનાત્મક નિર્ણયો ઓછા લેવાય છે. આ પદ્ધતિનો ઉપયોગ સામાન્ય રીતે અનુયાયીઓ પર નિયંત્રણ લાવવા અને નેતાની તાનાશાહી જાળવવા માટે થાય છે.

Verywell / Hugo Lin

❖ **ફાયદાઓ :**

1) તણાવ ભરેલી પરિસ્થિતિઓમાં ઝડપી નિર્ણય લઈ શકાય છે.

2) હેતુ, દ્રષ્ટિ, દ્રષ્ટિકોણ, પદ્ધતિ અને કાર્યશૈલી ખૂબ સ્પષ્ટ હોય છે અને તે અંગેનો આદેશ પણ સ્પષ્ટ રીતે આપવામાં આવે છે તેથી ચોકસાઈ જાળવી શકાય છે.

3) જે અનુયાયીઓને મજબૂત અને નિર્દેશિત નેતૃત્વની જરૂર હોય અને જે લોકો આદેશ તેમ જ ઉપદેશ વિના કામ ન કરી શકતા હોય તેમના માટે ઉપયોગી છે.

❖ **ગેરફાયદાઓ :**

1) લોકોના વિચાર અને તેમના અભિપ્રાયને કોઈ મહત્ત્વ આપવામાં આવતું નથી તેથી તેઓ નિરાશ થઈ શકે છે.

2) સતત આદેશના કારણે અનુયાયીઓના મનોબળ પર નકારાત્મક અસર થાય છે

તેના કારણે ઘણી વખત તેમનું ઝનૂન ગુસ્સામાં પરિવર્તિત થઇ જાય છે.

3) સર્જનાત્મક વિચારો અને ઉપાયોને અવગણી પરંપરાગત તાનાશાહીને જ મહત્ત્વ આપવામાં આવે છે.

(2) સહભાગી નેતૃત્વ (Participative Leadership)

સહભાગી નેતૃત્વને લોકશાહી નેતૃત્વ તરીકે પણ ઓળખવામાં આવે છે. લેવિનના અભ્યાસ પ્રમાણે આ શૈલી સૌથી વધુ અસરકારક નેતૃત્વ શૈલી સાબિત થઇ છે. તેણે અલગ અલગ જૂથના બાળકો પર વિવિધ શૈલીઓનો અભ્યાસ કર્યો હતો. તેના પરથી તારણ નીકળ્યું કે, સહભાગી જૂથના બાળકો સરમુખત્યારશાહી જૂથના સભ્યો કરતા ઓછા ઉત્પાદક હતા, પરંતુ તેમનું યોગદાન ઉચ્ચ ગુણવત્તાવાળું હતું.

સહભાગી નેતૃત્વને અનુસરનાર નેતાઓ જૂથના સભ્યોને કાર્યપદ્ધતિમાં, નિર્ણય લેવાની પ્રક્રિયામાં અને વિચારવિમર્શમાં ભાગ લેવા પ્રોત્સાહિત કરે છે. જો કે, અંતિમ નિર્ણય નેતાનો રહે છે. આ શૈલીમાં જૂથના સભ્યોને પ્રક્રિયામાં સામેલ કરવાથી તેઓ મહત્ત્વના છે એવું અનુભવે છે. તેનાથી તેઓને પ્રેરણા મળે છે. તદ્દુપરાંત, અલગ અલગ વ્યક્તિઓના અભિપ્રાયો જાણવાથી સર્જનાત્મક નિર્ણય લઇ શકાય છે. આ પદ્ધતિમાં અનુયાયીઓની પ્રતિબદ્ધતા વધારે હોય છે.

❖ **ફાયદાઓ :**

1) વધુ અને નવા વિચારો મળે છે તેમ જ કોઈ પણ પ્રશ્નનો રચનાત્મક ઉકેલ લાવી શકાય છે.

2) જૂથમાં સભ્યો પોતાનો પ્રતિભાવ આપી શકતા હોવાથી તેઓ મહત્ત્વના છે તેવું અનુભવી શકે છે તેથી તેમની કામ પ્રત્યેની પ્રતિબદ્ધતા વધે છે.

3) જૂથના સભ્યોનું કામ ઉચ્ચ ગુણવત્તાવાળું હોય છે.

❖ **ગેરફાયદાઓ :**

1) દરેક વ્યક્તિ પોતાનો અભિપ્રાય આપવા સ્વતંત્ર હોવાથી ઘણી વખત સ્પષ્ટ રીતે ધ્યેય, કાર્યપધ્ધતિ અને કાર્યનીતિ સૂચવી શકાતી નથી.

2) ઘણી વખત બહુમતી દ્વારા નક્કી કરેલો નિર્ણય લેવા માટે નેતા મજબૂર બની જાય છે. તેથી લઘુમતીના વિચારોને પૂરતો ન્યાય આપી શકાતો નથી.

3) અકુશળ લોકો દ્વારા ખોટા મંતવ્યો રજૂ થવાની શક્યતા છે અને તેને કારણે ધ્યેય હાંસલ કરવામાં સમય લાગી શકે છે.

(3) પ્રતિનિધિત્વ નેતૃત્વ (Delegative Leadership) :

જે રીતે નામ સૂચવે છે તે રીતે આ શૈલી અપનાવનાર નેતાઓ જૂથના સભ્યોને થોડું માર્ગદર્શન આપે છે, તેમનું પ્રતિનિધિત્વ કરે છે પરંતુ અંતિમ નિર્ણય દરેક વ્યક્તિ પર છોડે છે.

પ્રતિનિધિ નેતાઓ જૂથ સભ્યોને થોડું અથવા કોઈ માર્ગદર્શન આપે છે અને જૂથના સભ્યો સુધી નિર્ણય લેવાનું છોડી દે છે. આ શૈલી એવા સમૂહ માટે ખૂબ ઉપયોગી છે જ્યાં લોકો નિષ્ણાંત અને આંતરિક રીતે પ્રોત્સાહિત હોય. પરંતુ મોટા ભાગના કિસ્સાઓમાં જ્યાં સભ્યોમાં પ્રેરણાનો અભાવ હોય ત્યાં આ શૈલી નુકસાનકારક સાબિત થઇ શકે છે.

લેવિને તેના અભ્યાસ પરથી નોંધ્યું હતું કે, આ નેતૃત્વ શૈલી અપનાવવાથી જૂથ સભ્યોમાં દિશાનો અભાવ રહે છે, તેઓ પોતાની ભૂલો માટે એકબીજાને દોષી ઠેરવે છે, કાર્યોની જવાબદારી સ્વીકારતા નથી અને અંતે પ્રગતિ રૂંધાય છે.

Verywell / Hugo Lin

❖ **ફાયદાઓ :**

1) આ શૈલીમાં વ્યક્તિઓ સંપૂર્ણ સ્વતંત્ર છે તેથી વ્યક્તિગત વિકાસને પ્રોત્સાહન મળે છે.

2) નવીનતા અને સર્જનાત્મકતાને પ્રોત્સાહન મળે છે.

3) કોઈ નક્કી સંચાલન અને પ્રક્રિયા ન હોવાથી નિર્ણય ઝડપથી લઈ શકાય છે.

❖ **ગેરફાયદાઓ :**

1) પોતાનું કાર્ય, ભૂમિકા અને જવાબદારી અંગે અસ્પષ્ટતા રહી શકે છે.

2) બધા સ્વતંત્ર રીતે કામ કરતા હોવાથી જૂથના લોકો વચ્ચે સંવાદિતતા ઓછી રહે છે.

3) જવાબદારીનું પ્રત્યારોપણ કરી સભ્યો છટકબારી શોધી શકે છે.

11.6 સારા નેતાના લક્ષણો :

જહોન એડમ્સ કહે છે કે, "જો તમે કોઈને મોટા સ્વપ્નો જોવા, નવું શીખવા અને વધુ સારા બનવા માટે પ્રેરિત અને પ્રભાવિત કરી શકો છો તો તમે નેતા છો."

વર્તમાન સમયમાં જોઈએ તો રતન ટાટા, નારાયણ મૂર્તિ, સુધા મૂર્તિ, એલન મસ્ક, બિલ ગેટ્સ, સ્ટીવ જોબ્સ વગેરે જેવા નેતાઓ ધંધાકીય રીતે અને વ્યક્તિગત રીતે ઘણાના પ્રેરણાસ્ત્રોત હશે. આવા મહાન નેતાઓના લક્ષણો નીચે મુજબ તારવી શકાય :

1) નૈતિકતા :-

આપણે પ્રકરણ 5માં નીતિશાસ્ત્ર ભણ્યા અને સમજ્યા કે એક માણસનું નૈતિક કે નીતિ સંબંધી હોવું કેટલું જરૂરી છે. તે જ રીતે, સારા નેતા થવા માટે નૈતિકતા એ પ્રાથમિક જરૂરિયાત છે.

2) નવીનતા :-

સારો નેતા હંમેશા પોતાના વિચારો અને કાર્યોથી સર્જનાત્મક હોય છે. કઈક નવું કરવું અને નવી રીતે કરવું - તેવો તેનો પ્રયત્ન રહેતો હોય છે.

3) પ્રામાણિકતા :-

નેતાએ ઘણા માણસો સાથે કામ કરવાનું હોય છે તેથી તેણે તેમના સાથે પ્રામાણિક રહેવું જ પડે. તદુપરાંત, નેતા પોતાના કામ માટે અને પોતે સેવેલા સ્વપ્ન માટે પણ પ્રામાણિક હોવો જોઈએ. સાચો નેતા પોતાની જાત સાથે અને પોતાની નબળાઈઓ વિશે પ્રામાણિક રહે છે.

4) સારો શ્રોતા :-

સારો નેતા હંમેશા શાંતિથી અને પૂરી વાત સાંભળે છે ત્યારબાદ જ કોઈ તારણ પર આવે છે. શ્રેષ્ઠ નેતા એ છે જે લોકોની જરૂરી પણ વણકહી વાત પણ સમજી જાય છે.

5) સારો વાચક :-

દરેક વાચક નેતા બને તે જરૂરી નથી પરંતુ દરેક નેતા શ્રેષ્ઠ વાચક હોય છે અને રોજિંદા જીવનમાં ખૂબ વાંચતા હોય છે. દા.ત. નરેન્દ્રભાઈ મોદીનો પુસ્તક પ્રેમ ખૂબ જાણીતો છે. બિલ ગેટ્સનું ઇન્સ્ટાગ્રામ એકાઉન્ટ જોશો તો તમને ખ્યાલ આવશે કે એ કેટલા ઊંચા દરજ્જાના વાચક છે.

6) આત્મ વિશ્વાસ :-

કહેવાય છે કે ‘શ્રદ્ધા એટલે જ આત્મશ્રદ્ધા’. એક નેતાને શ્રદ્ધા હોવી જોઈએ - પોતાનામાં, લોકોમાં, વિચારમાં અને તેના ધ્યેયમાં.

7) સ્વપ્નદ્રષ્ટા :-

નેતા દૂરંદેશી હોય છે. તે પરિસ્થિતિઓને ભાખી શકે છે અને સેવેલા સ્વપ્નો સાકાર કરવા માટે આયોજન કરી શકે છે.

8) સ્પષ્ટ વાતચીત કરનાર :-

નેતાએ તમામ લોકો વચ્ચે સંકલન તેમ જ સંવાદિતતા સાધવાની હોય છે તેથી તે વાતચીત કરવામાં અને પોતાના વિચારો પ્રગટ કરવામાં કુશળ હોવો જોઈએ.

9) નિર્ણયશક્તિ :-

નેતા પોતાના વિચારોમાં સ્પષ્ટ હોવો જોઈએ જેથી નિર્ણય લેવાના સમયે તે સચોટ અને તાર્કિક નિર્ણય લઇ શકે.

10) સમસ્યા હલ કરવાની કુશળતા :-

એક સારો નેતા એ છે જેની પાસે દરેક પ્રશ્નોનો ઉકેલ કઈ રીતે લાવવો તેનો જવાબ હોય છે. તદુપરાંત, સારો નેતા જૂથના લોકોને પણ કાબેલ બનાવે છે. શું વિચારવું તે નહિ પરંતુ કઈ રીતે વિચારવું તે સમજાવે તે નેતા.

11) વાજબી વલણ :-

સારો નેતા નિષ્પક્ષ હોય છે અને સાચું તેમ જ તાર્કિક વલણ અપનાવી શકે છે.

12) જિજ્ઞાસા :-

કંઈ પણ નવું વાંચવા, વિચારવા કે કરવા માટેનો પાયો એટલે જિજ્ઞાસા. નેતા હંમેશા નવી બાબતો માટે ઉત્સુક અને જિજ્ઞાસુ હોવો જોઈએ. તે જ તેને સમૂહથી અલગ પાડે છે.

13) નમ્રતા :-

‘નમે તે સહુને ગમે‘! તેમાં પણ નેતાએ તો હંમેશા લોકો પાસેથી જ કામ લેવાનું હોય છે. તેના માટે તેનું વિનમ્ર હોવું જરૂરી છે. જો નેતા ઉદ્ધત હોય તો કોઈ પણ તેની વાત માનવા અને માન આપવા તૈયાર નહિ થાય.

14) અન્ય લોકો માટે કાળજી :-

જે નેતા તેના જૂથના લોકોની અને તેના પરિવારની કાળજી રાખતો હોય તેના માટે લોકો ખૂબ ખંતથી અને પ્રતિબદ્ધ થઈને કામ કરતા હોય છે.

15) જવાબદારી :-

એક સારો નેતા હંમેશા સારા કામની કદર કરી તેનું શ્રેય જે તે સભ્યને આપે છે પરંતુ, જો કઈ ખરાબ કે ખોટું થાય તો તેની જવાબદારી પોતે લે છે.

16) સહાયક :-

એક સાચો નેતા એ જ છે જે નેતાગીરી ન કરતો હોય! લોકોની સાથે અને લોકો માટે તેમનો સહાયક બનીને કામ કરે તે જ સાચો નેતા.

17) સમાનુભૂતિ :-

સહાનુભૂતિ એટલે ''હું સમજી શકું છું કે તમે શું અનુભવો છો'' જ્યારે સમાનુભૂતિ એટલે ''હું અનુભવી શકું છું કે તમે શું અનુભવો છો'' જ્યારે તમે સમાનુભૂતિ (Empathy) દાખવો ત્યારે જ સામેવાળાની પરિસ્થિતિ બરાબર રીતે સમજી શકો છો. નેતામાં સમાનુભૂતિનો ગુણ હશે તો જ તે જૂથના સભ્યોનો પ્રેમ અને આદર પામશે.

આમ, સારો નેતા

- કોઈપણ મુશ્કેલીને ઉકેલે છે (Fix the problem)
- સહુને સાથે લઈને ચાલે છે. (Let's Go)
- 'હું' કરતાં 'આપણે' ને મહત્ત્વ આપે છે. (Says 'we' hot 'I')
- વિશ્વાસ રાખે છે અને વિશ્વાસ મુકે છે (Rely)
- નવું કામ કઈ રીતે થાય તે કરીને બતાવે છે (Shows how it is done)

તમારામાં નેતૃત્વના કેટલા ગુણો છે અને ક્યાં ગુણો વિકસિત કરવા પ્રયત્નો કરશો ?

11.7 સ્વાધ્યાય :-

❖ **હેતુલક્ષી પ્રશ્નો :**

1) નેતૃત્વ એ ___________ પ્રક્રિયા છે.

a) માનસિક b) તાર્કિક

c) શૈક્ષણિક d) સામાજિક

2) અસરકારક નેતૃત્વ___________

a) અસરકારક સંચાલન કરી લોકો અને પ્રવૃત્તિઓ વચ્ચે સંકલન સાધી શકે છે.

b) પ્રશ્નો વિષે વિચારવિમર્શ કરી તેને ઉકેલવા માટે શિક્ષણ આપે છે.

c) કામ કરવા માટે જ્ઞાન પૂરું પાડી સહુને પૂરું કરવા માટે દબાણ કરે છે.

d) લોકોની ક્ષમતાઓ વધારે છે.

3) ___________નેતૃત્વનો પ્રકાર નથી.

a) વ્યૂહાત્મક નેતૃત્વ

b) કાર્યક્ષમ નેતૃત્વ

c) માત્રાત્મક નેતૃત્વ

d) દિગ્દર્શક નેતૃત્વ

e) જૂથ કે સમૂહ બનાવવાનું નેતૃત્વ

4) દિગ્દર્શક નેતૃત્વ___________પર આધારિત છે

a) અસરકારકતા

b) કાર્યક્ષમતા

c) બંને

d) એક પણ નહિ

5) ''દરેક વ્યક્તિ પોતાનો અભિપ્રાય આપવા સ્વતંત્ર હોવાથી ઘણી વખત સ્પષ્ટ રીતે ધ્યેય, કાર્યપધ્ધતિ અને કાર્યનીતિ સૂચવી શકાતી નથી.'' આ_________શૈલીની નબળાઈ છે.

a) સત્તાવાદી નેતૃત્વ　　b) પ્રતિનિધિ નેતૃત્વ

c) કાર્યક્ષમ નેતૃત્વ　　d) સહભાગી નેતૃત્વ

(1 - d) (2 - a) (3 - c) (4 - b) (5 - d)

❖ **સૈદ્ધાંતિક પ્રશ્નો :-**

1) નેતૃત્વ એટલે શું? તેનું મહત્ત્વ જણાવો.

2) નેતૃત્વની વ્યાખ્યાઓ જણાવો.

3) નેતૃત્વના કેટલા પ્રકાર છે? દરેક વિષે જણાવો.

4) નેતૃત્વની શૈલીઓ વિષે વિગતવાર જણાવી કોઈ પણ એક શૈલી ના ફાયદા અને ગેરફાયદા જણાવો.

5) સારા નેતા અને સારા નેતૃત્વના લક્ષણો લખી કોઈ પણ સાત લક્ષણો વિષે વિગતે ચર્ચા કરો.

❖ **ટૂંકા પ્રશ્નો :-**

1) દિગ્દર્શક નેતૃત્વ એટલે શું?

2) વ્યૂહાત્મક નેતૃત્વ કઈ પરિસ્થિતિમાં વધુ અસરકારક સાબિત થાય છે ?

3) સત્તાવાળી અને સહભાગી નેતૃત્વ વચ્ચેનો તફાવત દર્શાવો.

4) પ્રતિનિધિ નેતૃત્વ વિષે જણાવો.

5) જૂથ કે સમૂહ નેતૃત્વની નબળાઈઓ જણાવો.

❖ ❖ ❖

એકમ 12

કુશળતા

-: રૂપરેખા :-

12.1 પ્રસ્તાવના, અર્થ

12.2 મહત્ત્વ

12.3 ફાયદા / ગેરફાયદા

12.4 તફાવત

12.5 સ્વાધ્યાય

12.1 પ્રસ્તાવના, અર્થ :-

પર્સનાલિટી ડેવલપમેન્ટ - વ્યક્તિગત વિકાસ; આ વિષય અંતર્ગત આપણે કુશળતા નામનું પ્રકરણ ભણી રહ્યા છીએ. એ પરથી અને તમારી સામાન્ય સમજણ પ્રમાણે વ્યક્તિગત વિકાસનો અર્થ શું છે ? કેવા ગુણો હોય, કઈ લાક્ષણિકતા હોય કે તેનું વર્તન કેવું હોય તો માણસનો વ્યક્તિગત વિકાસ થયેલો કહેવાય ? આપણે ઘણી જગ્યાએ સાંભળતા હોઈએ છીએ કે, એનું તો વ્યક્તિત્વ જ એવું છે, એને જોઈને લાગે જ કે એ મોટો માણસ હશે અથવા તો એવું પણ સાંભળ્યું હશે કે, એ છે હોશિયાર પણ પર્સનાલિટી જરાય નહિ! ખરું ને ?

તો આ વ્યક્તિત્વ કઈ રીતે નક્કી થાય ? શું કરીએ તો પર્સનાલિટી વિકસે ? કેવી રીતે રહીએ તો લાગે કે આપણે પર્સનાલિટી ધરાવતા માણસ છીએ? આપણે વ્યક્તિત્વ વિકાસ નો અર્થ ભણ્યા. સ્વ વિકાસ માટે સ્વ જાગૃતિ જરૂરી છે, સ્વ-વ્યવસ્થા રાખવાથી, નૈતિક મૂલ્યોનું પાલન કરવાથી, સારી પ્રેરણાથી પ્રેરિત થઈ હકારાત્મક વલણ રાખીએ તો આત્મ વિશ્વાસનો વિકાસ થાય છે. હવે અભ્યાસ કર્યા બાદ રોજગાર મેળવવા માટે લાયકાત કેળવવી જરૂરી છે અને તેના માટે SWOT વિશ્લેષણ મદદરૂપ થઈ શકે છે. જો વ્યક્તિમાં કુશળતા હોય અને તેને યોગ્ય નેતૃત્વ મળી રહે તો તેને સફળ થતા કોઈ રોકી શકતું નથી !

સફળતા માટે શું જરૂરી છે એવું તમને કોઈ પૂછે તો શું કહો? યોગ્ય વલણ, લાયકાત, દિશા, મહેનત અને નેતૃત્વ - બરાબર ને ?

- વલણ એટલે કોઈપણ પરિસ્થિતિ અંગે માણસનો અભિગમ અને તેની વૈચારિક પ્રક્રિયા.
- દિશા એટલે યોગ્ય માર્ગ અને ધ્યેય.
- મહેનત માટે તો એવું કહેવાય છે કે, "No Pain, No gain"
- નેતૃત્વનો મૂળ ઉદ્દેશ જ લોકોમાં રહેલી ક્ષમતાઓને પારખવાનો અને તેનો મહત્તમ ઉપયોગ કરવાનો છે.
- હવે રહી લાયકાત એટલે કે, ક્ષમતા કે કુશળતા.

માણસ લાયક કે આવડત વાળો ક્યારે કહેવાય ? એના માટેના માપદંડ ક્યાં કહેવાય? શિક્ષણ ? વ્યવહારબુદ્ધિ ? કે બંને ? જો માત્ર શિક્ષણ માપદંડ હોય તો કોઈ પણ સ્નાતક કે અનુસ્નાતક બેરોજગાર ન રહેવો જોઈએ અને નહિ ભણેલા પરંતુ કોઠાસૂઝ વાળા લોકો ધંધામાં સફળ ન થવા જોઈએ, ખરું ને ?

આમ, કોઈ પણ એક માપદંડ તો રાખી ન શકાય. સફળ થવા માટે અભ્યાસ પણ જોઈએ અને કોઠાસૂઝ પણ, સંસ્કારો પણ જોઈએ અને વ્યવહારિક જ્ઞાન પણ, વ્યવસ્થા પણ જોઈએ અને જોખમ લેવાની હિમ્મત પણ. આ બધા ગુણોનો સરવાળો કરીએ ત્યારે જ કોઈ પણ માણસ કુશળ માણસ તરીકે ઓળખાય છે.

"કુશળતા એ મનુષ્યની એવી લાક્ષણિકતા છે જે તેને કોઈ પણ કાર્ય કરવા માટે સક્ષમ બનાવે છે. કુશળતા એ ઔપચારિક શિક્ષણ અને અનૌપચારિક શિક્ષણનો સમન્વય છે."

ઔપરિચારિક શિક્ષણ એટલે એવું શિક્ષણ જેનું માળખું સુનિશ્ચિત છે, જેના નિયમો નક્કી છે અને શિક્ષકો દ્વારા શીખવવામાં આવે છે. કોઈપણ વિષયવસ્તુમાં કુશળતા મેળવવા માટે ઔપચારિક શિક્ષણ ખૂબ જરૂરી છે કારણ કે, તે અભ્યાસ દ્વારા જ જે-તે વિષય વિષે ઊંડો અભ્યાસ કરી શકાય છે, વિષય અંગેની તકનીકી બાબતો સમજી અને શીખી શકાય છે. ધારો કે, કોઈ વ્યક્તિને Chartered Accountant બનવું છે તો તેણે વાણિજ્યના વિષયો પર પ્રભુત્વ મેળવવું જ રહ્યું. ઔપચારિક શિક્ષણ શાળાઓ, કૉલેજ અને યુનિવર્સિટીમાંથી મળે છે. માર્કશીટ અને ડિગ્રી સર્ટીફિકેટ તેને પ્રમાણભૂત કરે છે.

અનૌપચારિક શિક્ષણ એટલે એવું શિક્ષણ જે અભ્યાસક્રમના પુસ્તકોમાં લખેલું નથી અને વર્ગખંડમાં શીખવવામાં આવતું નથી. આ શિક્ષણ ચાર દીવાલોની બહાર રહીને મળે છે. વ્યક્તિના પારિવારિક મૂલ્યો, તેના અંગત મૂલ્યો, તેનું વલણ, પ્રેરણા, નૈતિક મૂલ્યો, અભિગમ, સદ્દગુણો વગેરે જેવી લાક્ષણિકતાઓનો સમન્વય એટલે અનૌપચારિક શિક્ષણ. આપણે પહેલા વાત થઇ એમ, એ કોઈ જગ્યાએ શીખવવામાં આવતું નથી કે નથી તેના વર્ગ હોતા. માણસ જેમ જેમ ઘડાતો જાય એમ એમ આ પ્રકારની કુશળતા આત્મસાત કરતો જાય.

આમ, કુશળતા એ બહુ બહોળા પરિપ્રેક્ષ્યમાં વિસ્તૃત અર્થ ધરાવે છે.

આપણે ત્યાં શિક્ષણની એક પરિભાષા 360 ડિગ્રી શિક્ષણની છે. અર્થાત્, કોઈ પણ માણસ દરેક પાસાઓમાં કુશળ હોવો જોઈએ. માત્ર ઔપચારિક કે માત્ર અનૌપચારિક જ નહિ પરંતુ, જયારે એ બંને શિક્ષણનો સમન્વય થાય ત્યારે જ માણસ ખરેખર કુશળ અને લાયક ગણાય છે.

ધારો કે, તમને કોઈ નિયમ ખબર છે અને તે વિષે ખૂબ ઊંડું જ્ઞાન છે. એનો અર્થ કે, ઔપચારિક શિક્ષણમાં તમે પાવરધા છો. હવે, એ નિયમનું જે જગ્યાએ પાલન કરાવવાનું છે તે લોકો પાસેથી કામ કરાવવું પ્રમાણમાં અઘરું છે. હવે જો તમે વ્યવહારિક હશો અને મનુષ્ય વર્તનને સમજતા હશો તો જ એ લોકો પાસેથી અસરકારક કામ કરાવી શકશો. તેના માટે અનૌપચારિક શિક્ષણ કામમાં આવે છે.

આમ, ખરો કુશળ માણસ એટલે, આપણી કહેવત પ્રમાણે ભણેલો પણ હોય અને ગણેલો પણ.

આપણે ઔપચારિક અને અનૌપચારિક શિક્ષણ વિષે વાત કરી.

❖ **તે વિષે આપણે હજુ ઊંડાણપૂર્વક અભ્યાસ કરીએ તો, દરેક માણસે નીચે દર્શાવેલ ક્ષેત્રોમાં કુશળતા હાંસલ કરવા જોઈએ :**

1) બૌદ્ધિક

2) માનસિક અને ભાવનાત્મક

3) શારીરિક

4) આધ્યાત્મિક

5) સામાજિક

1. બૌદ્ધિક :

બૌદ્ધિક કુશળતા એટલે માણસ જે ઔપચારિક શિક્ષણ લે છે, તેમાં તે કેટલો હોશિયાર છે. તેનું મૂલ્યાંકન. તદ્ઉપરાંત,અભ્યાસ સિવાયની તાર્કિક બાબતો, વિશ્લેષણની શક્તિ, નિરીક્ષણ શક્તિ વગેરે જેવી બાબતોમાં પાવરધા હોવું એ પણ બૌદ્ધિક કુશળતા સૂચવે છે. આ કુશળતા માપવા માટે બુદ્ધિ-આંક (Intelligence Quotient)નો ઉપયોગ થાય છે.

સંશોધનકારકોના મતે, મગજની શક્તિઓ અપાર અને અકલ્પનીય છે. સામાન્ય માણસનો બુદ્ધિ-.આંક 100 આસપાસ હોય છે. આઈન્સ્ટાઈનને સહુથી બુદ્ધિશાળી માનવામાં આવે છે. તેમનો બુદ્ધિ આંક 160 આસપાસ હતો.

❖ **બૌદ્ધિક રીતે કુશળ માણસ નીચે દર્શાવેલ બાબતમાં પાવરધો હોય છે :**

- તાર્કિક બાબત
- વિશ્લેષણ બાબત
- ગાણિતિક પ્રક્રિયાઓ
- વાણિજ્યિક બાબતો

જો કે, નિષ્ણાતોના મત પ્રમાણે બહુ બુદ્ધશાળી લોકો મોટાભાગે માણસો, લાગણીઓ અને માનવ સંબંધોના સૂક્ષ્મ તાણાંવાણાં સમજવામાં થાપ ખાઇ જાય છે.

આપણા ગુજરાતના પ્રસિદ્ધ લેખક શ્રી ચંદ્રકાન્ત બક્ષી કહે છે કે, ''બહુ હોશિયાર માણસને દોસ્ત હોય નહિ, જીવનમાં દોસ્ત મેળવવા માટે એ દોસ્ત જેટલા મૂર્ખ, નિર્દોષ, નિષ્પાપ, બંનેકૂફ, બેહિસાબી, ખેલદિલ થવું પડે છે. દાવ-પેચ વિનાનું ખડખડાટ હસવું પડે છે, ખિસ્સામાંથી બંધ મુઠ્ઠીઓ બહાર કાઢીને હથેળીઓ ખોલવી પડે છે.''

2. માનસિક અને ભાવનાત્મક :

વર્લ્ડ હેલ્થ ઓર્ગેનાઇઝેશન પ્રમાણે માનસિક રીતે સ્વસ્થ વ્યક્તિએ છે કે જે રોજિંદા જીવનના પ્રશ્નો અને ચિંતાને વ્યવસ્થિત રીતે સંભાળી શકે અને તટસ્થ રીતે નિર્ણય લઇ શકે. વર્તમાન સમયમાં માનસિક સ્વાસ્થ્ય અને કુશળતાનું મહત્ત્વ વધતું ગયું છે. માણસનો અભિગમ, વર્તન, નિર્ણયો, કાર્યો અને સફળતા - આ તમામ બાબતો માણસ માનસિક રીતે કેટલો કુશળ છે તેના પર આધારિત છે.

આપણા રોજિંદા જીવનમાં ઘણાં લોકો એવા હશે જે પોતાના કાર્યમાં કુશળ હશે પરંતુ, નિર્ણય લેતી વખતે પોતાની લાગણીઓને સંભાળી શકતા નથી અને તેના કારણે અમુક કાર્યો પૂરા થઇ શકતા નથી અને તેમનો વિકાસ અટકે છે. વ્યક્તિગત જીવનમાં જોઈએ તો, કોઈ પણ નિર્ણય લેતી વખતે આપણે હંમેશા એવા વ્યક્તિની જ સલાહ લઈશું જે હકીકતોની સમાંતર ભાવનાત્મક વિશ્લેષણ કરી શકે જેથી સંતુલિત નિર્ણય લઇ શકાય. આ કુશળતાને ઈમોશનલ Intelligence કહેવાય છે. તેનું મૂલ્યાંકન Emotional Quotient (EQ) દ્વારા થાય છે.

સંશોધકોના વિવિધ સંશોધન અને અનુભવો પરથી હવે ધીરે-ધીરે કંપનીઓ એવા લોકોને વધારે મહત્ત્વ આપે છે જેમનો IQ ની સાથે સાથે EQ પણ વધારે હોય કારણ કે એ લોકો જ પરિસ્થિતિનું તટસ્થપણે મૂલ્યાંકન કરી શકે છે. "Calm (શાંત કે નિશ્ચલ) સે કામ !"

'Calm' સે કામ।

EQ > IQ

અત્યાર સુધી આપણે સહુએ ઘણી જગ્યાએ સાંભળ્યું હશે કે આ માણસ લાગણીશીલ છે તેથી તે હેરાન થાય છે અને કંપનીમાં બધા તેને મૂર્ખ બનાવે છે. પરંતુ પ્રવર્તમાન સમયમાં ભાવાત્મક કુશળતાનો ખ્યાલ ખૂબ પ્રચલિત અને અનુકૂળ બન્યો છે. તેના કારણે કંપની પણ સમજતી થઈ છે કે ભાવાત્મક જોડાણથી કામ કરનાર વ્યક્તિ વધુ ઉત્પાદક હોય છે અને લોકો પાસેથી અને લોકો સાથે સરખી રીતે કામ કરી શકે છે.

આમ, Emotional Quotient એ હવે Intelligence Quotient કરતા વધુ સબળ પુરવાર થયો છે.

3. **શારીરિક :**

આપણે ત્યાં કહેવત છે : "સ્વસ્થ શરીરમાં સ્વસ્થ મન વસે છે". માનસિક કુશળતાનું મહત્ત્વ આપણે સમજ્યા પરંતુ તેની સમાંતર શારીરિક રીતે સ્વસ્થ હોવું એટલું જ જરુરી છે. મન શરીર નામના ખોળિયામાં વસે છે.

શારીરિક કુશળતા મેળવવા માટે સ્વાસ્થ્યપ્રદ આહાર, દૈનિક કસરત અને યોગ્ય સમય પત્રક જાળવી રાખવું જરૂરી છે.

તેનું મૂલ્યાંકન શારીરિક-આંક Physical Quotient (PQ) દ્વારા થાય છે. સારા સ્વાસ્થ્ય માટે યોગ જરૂરી છે. માનસિક અને શારીરિક સ્વાસ્થય જાળવવા તેમજ ત્યારબાદ આધ્યાત્મિક અનુભૂતિ કરવા માટે સાધન છે. યોગનાં આઠ અંગો છે : (1) યમ (2) નિયમ (3) આસન (4) પ્રાણાયામ (5) પ્રત્યાહાર (6) ધ્યાન (7) ધારણા અને (8) સમાધિ

4. **આધ્યાત્મિક :**

દરેક મનુષ્યનો બે વખત જન્મ થાય છે : પ્રથમ વખત જયારે તે આ પૃથ્વી પર આવે ત્યારે અને બીજી વખત જયારે તેને ખબર પડે કે એ પૃથ્વી પર શું કામ આવ્યો છે ?

આપણને સહુને ક્યારેક ને ક્યારેક તો એ પ્રશ્ન થાય છે કે, હું અહીં કેમ છું ? પૃથ્વી પર આવવાનો હેતુ શું છે ? માત્ર ખાવું-પીવું-કર્મોવુ એ જ આપણા જીવનનો અર્થ છે ? આવા પ્રશ્નો થવા એ જવાબો મેળવવાનું પ્રથમ પગથિયું છે. માણસ જયારે આધ્યાત્મિક

રીતે જાગૃત થતો જાય ત્યારે આવા પ્રશ્નો થાય છે અને તેના જવાબ શોધવા માટેના પ્રયત્નો શરુ કરે છે. જવાબ ક્યાંક ''અહં બ્રહ્માસ્મિ'' કે ''તત્ત્વમસિ''ની આસપાસ જ ફરશે!

ગુજરાતી કવિ શ્રી ધ્રુવ ભટ્ટનું ધ્રુવગીત આધ્યાત્મિક ઊંચાઈ દર્શાવે છે :

''હરિ તને શું સ્મરીએ આપણે જળમાં જળ સમ રહીએ,

વણ બોલ્યે, વણ સાંભળ્યે પણ મબલખ વાતો કરીએ.

હરિ તને શું સ્મરીએ આપણે જળમાં જળ સમ રહીએ.

કોણે કોના દર્શન કરવા, કોનું ધરવું ધ્યાન,

ચાલ ને એવું રહીએ જેવું લીલાશ સાથે પાન,

હું પાણી તું દરિયો એમાં શું ડૂબીએ શું તરીએ,

હરિ તને શું સ્મરીએ આપણે જળમાં જળ સમ રહીએ.

પાંખોને પીંછાથી ગણવી કેમ કરીને જુદી,

હુંથી તું અળગો છું એવી વાત કહીંથી સૂઝી,

કોને જોડું હાથ, ચરણમાં કોના જઈને પડીએ,

હરિ તને શું સ્મરીએ આપણે જળમાં જળ સમ રહીએ.''

આમ, SQ > EQ > IQ

અર્થાત્ માણસ જ્યારે પોતાની જાત માટે જાગૃત હોય, જ્યારે એને સમજ આવે કે આખી દુનિયાનું જે તત્ત્વ છે તે કઈક પોતાનામાં જ રહેલું છે ત્યાર બાદ તે વધુ વિનમ્ર, શાંત, તટસ્થ અને સંતોષી માણસ છે. આધ્યાત્મિક રીતે સમૃધ્ધ માણસ આપોઆપ જ ભાવાત્મક કુશળતા ધરાવતો હશે કારણ કે તે તમામ જીવ માટે સમભાવ [Empathy] રાખતો થઈ જાય છે. તેમનો બૌદ્ધિક આંક કદાચ થોડો ઓછો પણ હોય તેમ છતાં પોતાની સ્થિરતા અને જાગૃતતાથી વધુ સારૂં જીવન જીવી શકે છે અને અન્યોને પણ તે માટેની પ્રેરણા આપે છે. તેમનું જીવન અને જીવન જીવવાની શૈલી જ પ્રેરણા બની જાય છે. આવા વ્યક્તિઓ માટે કહેવાય છે કે, ''તેમણે ભલે ભગવદ્ગીતા કુરાન / બાઈબલ વાંચ્યા નહિ હોય પણ તેઓ તે તમામ ગ્રંથને જીવ્યા છે.''

5. સામાજિક :

માણસ સામાજિક પ્રાણી છે. કોઈ પણ માણસ ગમે તેટલો એકાંતપ્રિય હોય પરંતુ તે લોકો અને લોકોથી બનતા સમાજ વિના રહી શકતો નથી. અંગત જીવનમાં અને સામાજિક જીવનમાં કોઈ ને કોઈ તબક્કે માણસને બીજા માણસની જરૂર પડે છે. તેમની સાથે સંપર્ક કઈ રીતે જાળવી રાખવો, સામાજિક વ્યવસ્થા કઈ રીતે ટકાવી રાખવી, તેમાં કઈ રીતે સુધારો કરવો વગેરે તમામ બાબતો વ્યક્તિમાં રહેલ આવડત છે, કળા છે અને કુશળતા છે !

આપણે ત્યાં સમાન્ય રીતે કહેવાય છે કે, ''ઓળખાણ એ મોટી ખાણ છે'' અને ઓળખાણ બનાવવા અને રાખવા માટેનું પ્રાથમિક પગથિયું છે આપણું સામાજિક રીતે કુશળ હોવું.

કુશળ માણસ એ જ છે કે જે પોતાના શરીરનું ધ્યાન રાખી, માનસિક રીતે સંતુલિત રહી, સમાજ ઉપયોગી નિર્ણય લેવા માટે પોતાની બૌદ્ધિક પ્રતિભાનો ઉપયોગ કરે, બરાબર ને ? જીવન મુખ્યત્વે એવા પ્રસંગોની હારમાળા છે જ્યારે તમારે દુનિયાને કે લોકોને કંઈકનું કંઈક સાબિત કરવું પડે છે. શાળામાં હોય તો વર્ગખંડમાં સારા ગુણો લાવવા, નોકરી કરતી વખતે ઉપરી અધિકારીને ખુશ રાખવા, સંબંધોમાં તમારી સાથે જોડાયેલ લોકોનું ધ્યાન રાખવુ અને સહુને સાથે લઈને ચાલવા. ખરૂં ને ? આ દરેક ડગલે ને પગલે આપણા સહુની પરીક્ષા થાય છે. અને આ પરીક્ષાઓ કુશળ માણસ સારી રીતે પાર પાડી શકે છે. કુશળ માણસની લાક્ષણિકતાઓનો સારાંશ કરીએ તો,

- પોતાના કામમાં પાવરધા હોય
- માનસિક અને ભાવનાત્મક દૃષ્ટિએ સમૃદ્ધ હોય
- શારીરિક સ્વસ્થ હોય
- તટસ્થતાથી નિર્ણય લઈ શકે
- માણસોને સમજી શકે
- સમાનુભૂતિ દાખવી શકે
- હકારાત્મક અભિગમ હોય
- રમૂજવૃત્તિથી વાતાવરણ હળવું કરી શકે
- ક્યાં, શું અને કેટલું બોલવું તેનું સપ્રમાણ ભાન હોય
- ક્યાં ટકવું, ક્યારે અટકવું અને ક્યારે ક્યાંથી છટકવું તેનું ભાન હોય
- પોતાના ધ્યેયમાં કેન્દ્રિત હોય
- નાણાકીય સાક્ષરતા હોય
- અભ્યાસુ હોય અને ઝનૂન-જુસ્સાથી આગળ વધતો હોય
- પોતાની જાત માટે, કાર્ય માટે, લાગણીઓ માટે, લોકો માટે, નાણાકીય બાબતો માટે જાગૃત હોય !

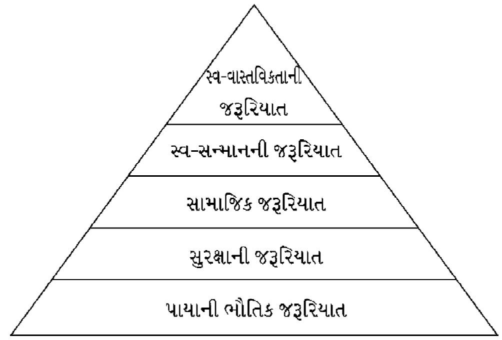
કોઈપણ કાર્ય કરવા માટે તમે કેટલો સમય આપો છો તેના કરતા તે કાર્ય કરવા માટેની લાયકાત મેળવવા કરેલી મહેનત તમારી કિંમત વધારે છે. પોતાનાં ક્ષેત્રમાં એટલા કુશળ બનવું કે એ કામ માટેનો પર્યાયવાચી શબ્દ તમે બની જાઓ અને તમારી શરતો પર કામ કરી શકો.

"I have Made myself so capable that I set deadlines for my work rather than clients giving me deadlines." - Dhara Umesh Dixini

12.2 મહત્ત્વ :

(1) આત્મસંતોષની જરૂરિયાત :-

અબ્રાહમ માસ્લો એ મનુષ્યની જરૂરિયાતને પ્રાધાન્ય આપતા વિવિધ જરૂરિયાતોને પાંચ વિભાગમાં ચડતા ક્રમમાં આ રીતે દર્શાવી છે :



કોઈપણ માસની પાયાની જરૂરિયાત પૂરી થાય, વ્યક્તિગત સુરક્ષા અનુભવાય, સમાજમાં ઓળખાણ અને પ્રસિધ્ધ મળે ત્યારબાદ તેનું આત્મસન્માન જળવાય તેવું તે ઈચ્છે છે. પરંતુ ત્યારબાદ પણ એ આત્મસન્માન તો જ જળવાઈ રહે. જો એ વ્યક્તિ પોતાના ક્ષેત્રમાં શ્રેષ્ઠ બને, ટોચ પર પહોંચે અને જે - તે કાર્ય માટેનું પર્યાયવાચી નામ બની જાય. દા.ત., ક્રિકેટ - સચિન તેંડુલકર, સંગીત-લતા મંગેશકર, વગેરે.

માણસની આ જરૂરિયાત સંતોષાય તે માટે તેનું પોતાના ક્ષેત્રમાં કુશળ હોવું ખૂબ જરૂરી છે.

(2) પ્રેરણા સ્રોત :

કુશળતા પ્રાપ્ત કરવા માણસે ખૂબ મહેનત કરવી છે. કુશળતા કોઈને પણ જન્મથી પ્રાપ્ત થતી નથી પરંતુ જે દિશામાં માણસ સતત પ્રયત્ન કરે તે ક્ષેત્રમાં કુશળતા હાંસલ કરી શકે છે. મહેનતનો કોઈ જ વિકલ્પ નથી. સાચી દિશામાં મહેનત કરવા માટે ઘણી મોજ-મજાનો ત્યાગ પણ કરવો પડે છે. અને કુશળ બનવાની આ સફળ પણ માણસને ઘણું શીખવે છે. આ યાત્રા અને તેની મંઝિલ ઘણા લોકો માટે પ્રેરણાદાયી સાબિત થાય છે.

(3) વિશાળ અભિગમ :

જેમ-જેમ માણસ વધુ જાણતો અને સમજતો થાય છે તેમ-તેમ તે વધુ શીખતો જાય છે. કોઈપણ કાર્ય પ્રત્યેના અલગ-અલગ પરિપ્રેક્ષ્યને સ્વીકારી શકે છે. વિવિધ માણસોનાં વિવિધ અભિગમ સમજી શકે છે કારણ કે કુશળ માણસો હંમેશા એવું વિચારતા હોય છે કે, ''આવનારું કામ તેમનું શ્રેષ્ઠ કામ હશે.''

(4) સંતોષ :

કુશળતા પ્રાપ્ત કરવા માટે બૌદ્ધિક લાયકાતની સાથે સાથે સ્વયંશિસ્ત, લગન, ધૈર્ય, ધીરજ અને ખંતની ખૂબ જરૂર પડે છે. જ્યારે માણસ કોઈપણ કાર્યમાં પોતાનું શ્રેષ્ઠ રેડે છે ત્યારે તે કાર્ય કર્યાનો તેને સંતોષ મળે છે અને આગળ વધવા માટે મહત્વાકાંક્ષાની સાથે સાથે સંતોષ પણ એટલો જ જરૂરી છે.

લોખંડનો એક ટુકડો વેંચીએ તો એક રૂપિયો મળે, ઘોડાની નાળ બનાવીએ તો અઢી રૂપિયા, સોય બનાવીએ તો પાંચસો રૂપિયા, ઘડિયાળની કર્મોન બનાવો તો હજારો રૂપિયા.. આમ, લોખંડના ટુકડાને જેટલી કુશળતાથી વાપરીએ તેટલું તેનું મૂલ્ય વધે છે. આ છે કુશળતાનું મહત્ત્વ.

12.3 ફાયદા / ગેરફાયદા :

અત્યાર સુધી આપણે વિવિધ કુશળતા અને તેના મહત્ત્વ વિશે સમજ્યા. કુશળતાના વિવિધ ફાયદા અને અમુક ગેરફાયદા નીચે મુજબ વર્ણવી શકાય.

❖ **ફાયદા :-**

⇨ કુશળતા માણસને તેના ક્ષેત્રમાં શ્રેષ્ઠ બનાવે છે. અને તેનામાં આત્મવિશ્વાસનો સંચાર કરે છે.

⇨ કુશળતા માણસને પ્રસિદ્ધિ, સફળતા અને નાણાં રળી આપે છે.

⇨ માણસ કદાચ ભાગ્ય કે નસીબથી સફળ થઈ જાય તો પણ એ સફળતાને ટકાવવા માટે કુશળતાના ઉપયોગી બને છે.

⇨ કુશળતા દ્વારા તે અન્ય લોકોને માર્ગદર્શન આપી પથપ્રદર્શિત કરી શકે છે.

⇨ કુશળતા માણસને વધુ સારા માણસ બનવા પ્રેરે છે.

❖ **ગેરફાયદા :-**

⇨ આમ તો કુશળતા માણસને ઉપયોગી જ સાબિત થાય છે. તેમ છતાં તેના ગેરફાયદાઓ જોઈએ તો,

⇨ કુશળતા માણસને અભિમાની બનાવી શકે છે કારણકે, આત્મવિશ્વાસ અને અહંકાર વચ્ચે ખૂબ પાતળી ભેદરેખા હોય છે, જે ઘણી વખત પ્રસિદ્ધિ અને સફળતાના કારણે દેખાતી નથી, માણસ અહંકારી બની જાય છે.

⇨ કુશળ માણસો મોટા ભાગે ઝનૂની, ધૂની અને પોતાનામાં મગ્ન હોય છે. પોતાનું કાર્ય કરવા માટે તેમના ચોક્કસ પરિણામો હોય છે અને તેમની પાસેથી કામ કરાવવા માટે તેમની શરતોનું પાલન કરવું પડે છે. તેથી ઘણી વખત સામાન્ય માણસોને તે વર્તન ઉદ્ધત અને દાંડાઈભર્યું લાગી શકે છે.

⇨ કુશળ માણસોએ કુશળતા પ્રાપ્ત કરવા ખૂબ મહેનત કરી હોય છે અને ઘણા સંઘર્ષોનો સામનો કર્યો હોય છે. તેના કારણે ઘણી વખત તેઓ વધુ અંતર્મુખી, જિદ્દી અને પોતાના કામ સાથે સમાધાન ન કરનાર જક્કી બની જાય છે.

પરંતુ, આ બધી માનવસહજ નબળાઈઓ છે જે દરેકર્મો વધુ-ઓછા અંશે રહેલી જ હોય છે. કુશળ બનવાની કિંમત ચૂકવવી પડતી હોય છે પરંતુ, એ કિંમતના વળતરમાં મળતા ફાયદાઓ ઘણા અને અસરકારક હોય છે.

12.4 તફાવત :

આપણે અત્યારસુધી વિવિધ ક્ષેત્રો જોયા કે જેમાં માણસે કુશળતા હાંસલ કરવી જોઈએ. પરંતુ કોઈપણ માણસ માટે દરેક ક્ષેત્રે કુશળતા હાંસલ કરવી સંપૂર્ણપણે શક્ય નથી.

દરેક માણસ પોતાની પ્રકૃતિ સાથે જન્મે છે અને ત્યારબાદ તેની આસપાસનું વાતાવરણ, માતા-પિતાના સંસ્કાર, શિક્ષણ વગેરે તેને સબળ અને સાબૂત કરે છે.

દરેક માણસ અલગ છે અને તેથી અલગ-અલગ કાર્ય કરવા માટે અલગ-અલગ વ્યક્તિત્વની જરૂર પડે છે. દા.ત., શાળામાં બાળકોને ભણાવવા માટે ભાવાત્મક જોડાણ વધુ જોઈએ અને ઓપરેશન થિએટરમાં ઓપરેશન કરવા બૌદ્ધિક કુશળતા વધુ જોઈએ. અહીં આપણે

બૌદ્ધિક કુશળતા અને માનસિક/ ભાવાત્મક કુશળતાનો તફાવત સમજીએ :

બુધ્ધિઆંક (IQ)	બુધ્ધિઆંક (IQ)
⇨ તેનું મૂલ્યાંકન Intelligent Quotient દ્વારા થાય છે.	⇨ તેનું મૂલ્યાંકન Emotional Quotient દ્વારા થાય છે.
⇨ તેઓ તાર્કિક બાબતમાં વધુ પાવરધા હોય છે.	⇨ તેઓ લાગણી અને મનુષ્યના મનને ઓળખવામાં વધુ પાવરધા હોય છે.
⇨ દરેક કાર્યનું સંપૂર્ણ વિશ્લેષણ કર્યા બાદ તેમાં ઝંપલાવે છે.	⇨ અંતરાત્માના અવાજને અનુસરતા હોઈ ઘણી વખત પૂર્વગ્રહમાં નિર્ણયો લેતા હોય છે.
⇨ કાર્ય અને વિચારને વધુ મહત્ત્વ આપે છે.	⇨ માણસોને વધુ મહત્ત્વ આપે છે.
⇨ વધુ સારા સંચાલક બની શકે છે.	⇨ વધુ સારા નેતા બની શકે છે.
⇨ કળાઓને બહુ મહત્ત્વ આપતા નથી અને તે સમય વેડફાની પ્રવૃત્તિ લાગે છે.	⇨ કળા અને સાહિત્યથી પોતાના તેમજ અન્યના જીવનને હર્યુભર્યું રાખે છે.

ખરો કુશળ માણસ એ જ છે જે પોતાની બુધ્ધિ ને અને લાગણીઓને સાથે લઈને તટસ્થતાથી આગળ વધે છે. સારૂ સ્વાસ્થ્ય વિકસાવે અને પોતાની જાત તેમ જ પોતાના વાતાવરણ વિશે જાણકારી રાખી તે અનુરૂપ નિર્ણયો લઈ શકે.

12.5 સ્વાધ્યાય :

❖ **હેતુલક્ષી પ્રશ્નો :-**

1) _______ કોઈપણ પરિસ્થિતિ અંગે માણસનો અભિગમ અને તેની વૈચારિક પ્રક્રિયા

a) પૂર્વગ્રહ b) નેતૃત્વ c) કાર્યશૈલી d) વલણ

2) કુશળતા એ _______ છે

a) ઔપચારિક શિક્ષણ

b) અનૌપચારિક શિક્ષણ

c) ઔપચારિક શિક્ષણ અને અનૌપચારિક શિક્ષણનો સમન્વય

d) એક પણ નહિ

3) આઈન્સ્ટાઈનનો બુદ્ધિઆંક _______ હતો

a) 160 આસપાસ

b) 140 આસપાસ

c) 150 આસપાસ

d) 180 આસપાસ

4) _______સાચું છે

a) IQ>EQ b) EQ>IQ

c) EQ=IQ d) EQ અને IQ વચ્ચે કોઈ સંબંધ નથી.

5) માણસે_______ક્ષેત્રોમાં કુશળતા હાંસલ કરવી જોઈએ.

a) બૌદ્ધિક b) માનસિક અને ભાવનાત્મક

c) શારીરિક d) ઉપરના તમામ

(1 - d) (2 - c) (3 - a) (4 - b) (5 - d)

❖ **સૈદ્ધાંતિક પ્રશ્નો :**

1) સફળતા માટે શું શું જરૂરી છે ?

2) કુશળતા એટલે શું ?

3) ઔપચારિક અને અનૌપચારિક શિક્ષણ વચ્ચેનો તફાવત દર્શાવો.

4) IQ, EQ અને SQ વિષે સમજણ આપી ત્રણેય વચ્ચેનો સંબંધ દર્શાવો.

❖ **ટૂંકા પ્રશ્નો :**

1) કુશળ માણસ કોને કહેવાય? કુશળતાની વ્યાખ્યા આપો.

2) શારીરિક કુશળતા કોને કહેવાય? એનું શું મહત્ત્વ છે ?

3) EQ અને IQ વચ્ચેનો તફાવત દર્શાવો.

4) બૌદ્ધિક રીતે માણસ કઈ બાબતોમાં વધુ કુશળ હોય છે ?

5) આધ્યાત્મિક કુશળતા એટલે શું ?

❖ ❖ ❖

એકમ 13

સંઘર્ષ વ્યવસ્થાપન (સંચાલન)

-: રૂપરેખા :-

13.1 પ્રસ્તાવના

13.2 અર્થ

13.3 સંઘર્ષના પ્રકારો અને તેની અસરો

13.4 સંઘર્ષ વ્યવસ્થાપનના પ્રકારો

13.5 સંઘર્ષ ઘટાડવા માટે સંચાલકીય પગલાઓ

13.6 સંઘર્ષના સ્ત્રોતો અને પ્રાપ્તિસ્થાનો

13.7 જુદા જુદા સ્તરે સંઘર્ષનું સંચાલન

13.8 સંસ્થામાં સંઘર્ષ વ્યવસ્થાપન દ્વારા માનસિક તણાવ ઘટાડવાના રસ્તાઓ/માર્ગો/ઉકેલો

13.9 સ્વાધ્યાય

1. **ટૂંકા પ્રશ્નો**
2. **બહુ વૈકલ્પિક પ્રશ્નો (MCQ)**
3. **કેસ સ્ટડી**

- **સ્વાધ્યાય**

13.1 પ્રસ્તાવના

સંસ્થા માનવીઓનો સમૂહ છે. દરેકની ફ્રેમ ઓફ રેફરન્સ, અપેક્ષાઓ, મહત્ત્વાકાંક્ષાઓ અને જરૂરિયાતો જુદી જુદી હોવાથી સંઘર્ષ વિનાની સંસ્થા કલ્પનાની દૂનિયામાં પણ શક્ય નથી. સંસ્થામાં વિભાગો એકબીજા ઉપર આધાર રાખ્યા વિના પોતપોતાનું કામ કરી શકે નહીં. ઉત્પાદન, ખરીદી, ફાઈનાન્સ અને માર્કેટિંગ વિભાગો એમની સફળતા માટે એકબીજા પર આધાર રાખે છે. આવા માહોલમાં તણાવનો અનુભવ સૌ કોઈને થતો રહે છે. મેનેજમેન્ટની ભાષામાં આ છે. મ્યુચ્યુલ ટાસ્ક ડિપેન્ડન્સ.

- જ્યારે કોઈ એક વિભાગ બીજા વિભાગ ઉપર આધાર રાખે છે ત્યારે સંઘર્ષ અને તણાવ વધે.
- કંપનીના નિયમો, પ્રોસિજર્સ અને પોલિસીઓમાં ઔપચારિકતા ઓછી હોય, સંદિગ્ધતા વધારે હોય તો સંઘર્ષ અને તણાવ વધે.
- રિચોર્સ સીમિત હોય તો દરેક વિભાગ એ મેળવવાના પ્રયત્નમાં બીજા વિભાગો જોડે ઝઘડતા રહી તણાવ વધે છે.
- જ્યાં કામગીરી મૂલ્યાંકન અને વળતર પદ્ધતિમાં પારદર્શકતા અને તટસ્થતા ઓછી હોય ત્યાં સંઘર્ષ અને તણાવ વધે.
- જ્યાં લોકશાહીનો અતિરેક હોય, જ્યાં ગ્રુપના સભ્યોમાં આવડત, અનુભવ, ઉંમર

વગેરેમાં અસમાનતા હોય, મેનેજરોના હોદ્દાના ખ્યાલોમાં અસમાનતા હોય, જે રોલ ભજવવાનો છે એનાથી અસંતોષ હોય તો સંઘર્ષ અને તણાવ વધે.

- માહિતી સંચારમાં બાધા નાખનારા પરિબળો ઉપર નિયંત્રણ ન હોય તો પણ તણાવ વધે.
- આમ, સામાન્ય જીવન વ્યવહારમાં નોકરી, શિક્ષણ, વ્યવસાયિક અને વ્યક્તિગત બંને ધોરણમાં સંઘર્ષ થતો રહે છે. ખાસ કરીને નોકરીના સ્થળે, કર્મચારીઓ વચ્ચે સુમેળ જોવા મળતા નથી એનું કારણ છે સંઘર્ષ.

કોનફ્લિકટ (સંઘર્ષ)નો સ્ટ્રેસ (તણાવ) વધારનારા પરિબળો :

(1) મ્યુચ્યુઅલ ટાસ્ક ડિપેન્ડન્સ (પરસ્પર કાર્ય આધારિત)

(2) એક પક્ષીય કાર્ય આધારિત (વન વે ટાસ્ક ડિપેન્ડન્સ)

(3) નિયમો, પ્રક્રિયાઓ અને નીતિમાં છટકબારીઓ.

(4) મર્યાદિત સાધનો

(5) લોકશાહીએ નિર્ણયો

(6) ગ્રુપના સભ્યોમાં અસમાનતા

(7) મૂલ્યાંકન અને પુરસ્કાર સિસ્ટમમાં તટસ્થતાનો અભાવ

(8) સ્ટેટસમાં અસંગતતા (Incongruence)

(9) રોલ/ભૂમિકામાં અસંતોષ

(10) માહિતીસંચારમાં વિકૃતિ

13.2 અર્થ

- સામાન્ય રીતે કોર્પોરેટ જગતમાં મોટાભાગના સંચાલકો તેમનો વધુને વધુ સમયનો ઉપયોગ ઉદ્ભવતા સંઘર્ષ અને ઘર્ષણોને દૂર કરવામાં થતો હોય છે. એ પછી સંચાલનની ઉચ્ચ સપાટી હોય, મધ્ય સપાટી હોય કે નિમ્ન સપાટી હોય. આ ઘર્ષણો એ ગમે તે બે કે તેથી વધુ સપાટીઓ વચ્ચે હોય છે.
- સંઘર્ષ વ્યવસ્થાપનના કૌશલ્યથી સંચાલકો, સહકર્મચારીઓમાં સારા સંબંધો બનાવીને સંપૂર્ણ કામગીરી અને ઉત્પાદકતામાં વધારો કરે છે.
- અનુભવી સંચાલકો સારી રીતે જાણતા હોય છે કે સંસ્થાના હેતુઓને પાર પાડવા માટે સંસ્થામાં સંઘર્ષમાં કઈ રીતે સરળતાથી અને સહજતાથી ઉકેલ મેળવો જોઈએ.
- અસરકારક મેનેજર ફક્ત સંઘર્ષ દૂર કરી શકાય એટલું જ નહિ પરંતુ થોડું તણાવ વાતાવરણ ઉભું કરે તે ઈચ્છનીય છે.
- સંઘર્ષ એ ના તો સારો છે કે ના તો ખરાબ.
- સંઘર્ષ એ ના તો કાર્યાત્મક અથવા નુકસાનકારક હોઈ શકે.
- સંઘર્ષ એ ના તો નકારાત્મક અથવા હકારાત્મક હોઈ શકે.
- સંઘર્ષ વ્યવસ્થાપન કૌશલ્ય એ 21મી સદીમાં કોર્પોરેટ જગતમાં ખૂબ જ આવશ્યક એવી કુશળતા છે. મોટા ભાગની કંપનીઓમાં સંચાલકો, મેનેજરો અને સહકર્મચારીઓ વચ્ચે

સંઘર્ષ કે ઘર્ષણ થતું રહે છે. આ સ્થિતિના ઉકેલ માટે સંઘર્ષ વ્યવસ્થાપન ખૂબ જ જરૂરી છે.

13.3 સંઘર્ષના પ્રકારો અને તેની અસરો

(1) પક્ષકારો સમાવિષ્ટ હોય તેના આધારે (Based in parties involved)

(A) આંતરિક વ્યક્તિ સંઘર્ષ (Intra Personal Conflicts) :

સંસ્થાના હેતુઓને સિદ્ધ કરવા વ્યક્તિગત જરૂરિયાતો અને ઈચ્છાઓ આ પ્રકારનો સંઘર્ષ સ્થાને લેતો હોય છે. સંસ્થામાં ખાસ તો જ્યારે સહકર્મચારીઓ અને કર્મચારીઓની ભૂમિકા સ્પષ્ટ હોતી નથી ત્યારે આ સંઘર્ષ થતો જોવા મળે છે.

(B) આંતાર વ્યક્તિ સંઘર્ષ (Inter Personal Conflict) :

બે કે તેથી વધુ લોકોના પોતાના સંઘર્ષ કે પ્રશ્નો સર્જાય છે ત્યારે આ પ્રકારનો સંઘર્ષ (Conflict) જોવા મળે છે.

બે કે તેથી વધુ લોકોના પોતાના રસ/હિત જોખમમાં મુકાય છે. કારણ કે અહીં સંઘર્ષના કારણે કાર્યો થતા હોય છે અને પરિણામ નકારાત્મક હોઈ શકે છે.

(C) આંતર જુથ સંઘર્ષ (Inter Group Conflict) :

બે કે તેથી વધુ સમૂહ વચ્ચે સંઘર્ષ એ હરિફાઈને કારણે થતી જોવા મળે છે. સમૂહ વચ્ચે તેમના જુદા જુદા મતભેદોથી સંઘર્ષ થતા હોય છે.

(2) પરિણામનો સંઘર્ષ : (Outcome of Conflict)

ઘર્ષણ/સંઘર્ષને પરિણામના આધારે વર્ગીકૃત કરવામાં આવે છે.

(A) (કાર્યાત્મક/કાર્યલક્ષી/રચનાત્મક સંઘર્ષ) Functional Constructive Conflicts :

જો પરિણામના આધારે સંઘર્ષ એ જોડાયેલ પક્ષકારો માટે હકારાત્મક હોય કે સંસ્થા માટે હોય તો તેને કાર્યાત્મક સંઘર્ષ કહેવાય. જે સંસ્થા માટે ફળદાયી અને ઉત્પાદકીય સાબિત થતું હોય છે. કેટલાક સંચાલકોએ કર્મચારીઓમાં ઈષ્ટતમ લેવલ સુધી કાર્યાત્મક સંઘર્ષનું ઉદ્ભવ/સર્જન અને સતત જાળવતાનો જોવા મળે છે.

ફાયદા :

(1) કામગીરી પર હકારાત્મક અસર જોવા મળે છે.

(2) સર્જનાત્મકતાને વિકસાવવા અને ઈનોવેશન કરવા માટે

(3) પ્રશ્નોના નિરાકરણ માટે

(4) સંબંધિત માહિતીને પુરી પાડવા

(5) સમસ્યાઓને ઓળખી તેના ઉકેલ શોધવા

(6) તણાવમાંથી મુક્તિ મેળવવા (સેફટી વાલ્વ તરીકે)

(7) કર્મચારીઓ વચ્ચે તંદુરસ્ત હરીફાઈ કરવા માટે

(3) બિનકાર્યાત્મક અને બિનરચનાત્મક સંઘર્ષ :

આ પ્રકારના સંઘર્ષ સંસ્થામાં અને જોડાયેલા સભ્યો/પક્ષકારો માટે નકારાત્મક પરિણામ લાવે તો તેને બિનકાર્યાત્મક કે બિનરચનાત્મક સંઘર્ષ કહેવાય. આ સંઘર્ષમાં મોટા ભાગના સમયમાં લોકો પ્રહાર અને રક્ષણ માટે બિનકાર્યાત્મક સંઘર્ષ જોવા મળે છે તેના ગેરફાયદા નીચે જોવા મળે છે :

(1) મનોવૈજ્ઞાનિક વર્તન જેવું કે ગુસ્સો, ક્રોધ, સંબંધમાં નબળાઈ જોવા મળે.

(2) સંસ્થામાં પ્રતિકુળ અસર જોવા મળે છે જેમ કે અસમાનતા.

(3) સંસ્થામાં મોટા ભાગે નકારાત્મક રાજકારણ સર્જાતું જોવા મળે છે.

(4) સંસ્થામાં જોડાયેલા પક્ષકારોમાં વિશ્વાસ ઓછા થતો જોવા મળે છે.

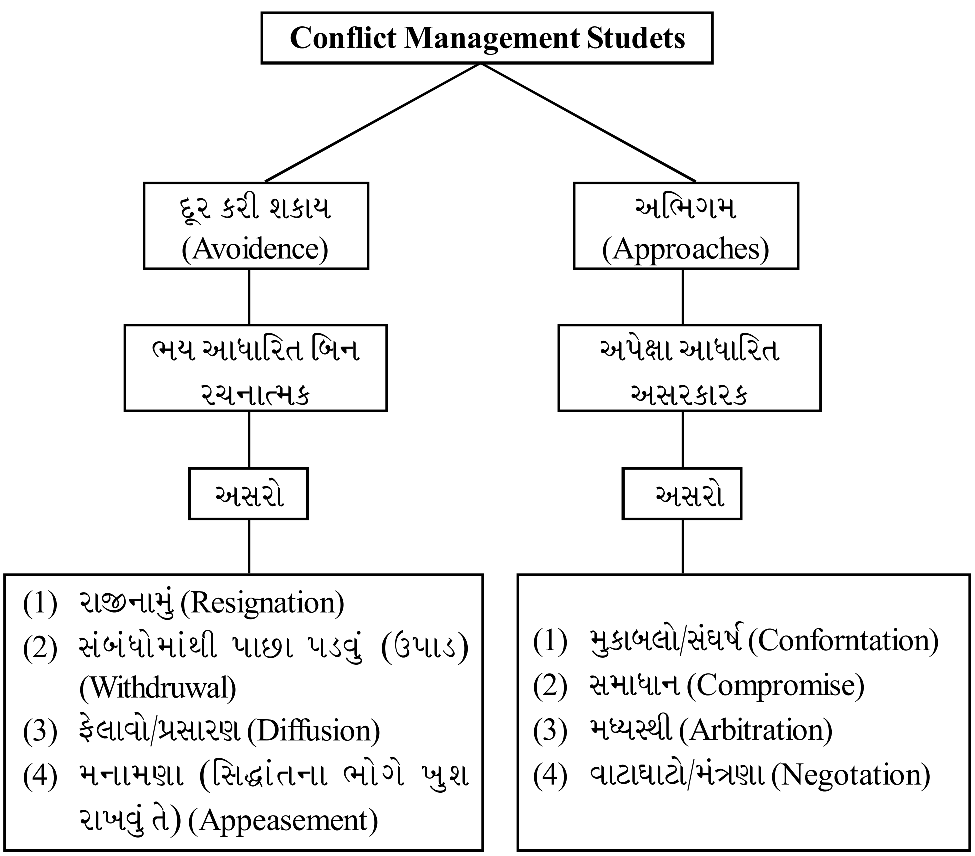
(5) સંસ્થામાં કાર્ય કરતા કર્મચારીઓ અને સહકર્મચારીઓમાં બિન જરૂરી તણાવ જોવા મળે છે.

(6) સંસ્થામાં જોડાયેલા કર્મચારીઓની ઉત્પાદકતા પર નકારાત્મક અસર પડે છે.

(7) આવા સંઘર્ષના કારણે સંચાલકો અને મજુરો વચ્ચે ઘર્ષણ થતા. નાણાકીય નુકસાન, હડતાલ, એકમ અમર્યાદિત મુદ્દત માટે બંધ રહેવા વગેરે સર્જાતા છે.

13.4 સંઘર્ષ વ્યવસ્થાપનના પ્રકારો

(1) પક્ષકારો સમાવિષ્ટ હોય તેના આધારે (Based in parties involved)



13.5 સંઘર્ષ ઘટાડવા માટે સંચાલકીય પગલાંઓ

(1) કામના સમયે સ્પષ્ટતા હોવી જોઈએ.

(2) સહકર્મચારીઓ સાથે સંબંધોમાં સુમેળ થાય તેવા પ્રયત્નો કરવા.

(3) ગુણવત્તાયુક્ત કાર્ય જીવન.

(4) કામજીવન સમતુલા (વ્યવસાયિક અને વ્યક્તિગત જીવન વચ્ચે સમતુલા)

(5) વ્યક્તિગત વિકાસ માટે તાલીમ આપવી.

(6) પસંદગીનું કાર્ય સોંપવુ અને પ્રશંસા કરવી.

(7) કર્મચારીને સલામતી સમાનતા અને વ્યક્તિગત ધ્યાન કેન્દ્રિત કરવું.

(8) કર્મચારીઓનો સંપર્ક મજબૂત બનાવવા પ્રયત્નો કરવા.

(9) કર્મચારી કલ્યાણના કાર્યો કરવા.

(10) કર્મચારી વિકાસના કાર્યો કરવા.

(11) કર્મચારીઓને સમૂહમાં કાર્ય સોંપણી કરવી જેથી તેમની વચ્ચે સમૂહકાર્યનો ગુણ વિકસે સંબંધો ઘનિષ્ઠ બને.

(12) કામના સ્થળે લાગણી વધે તેવી ઘણા પ્રસંગોએ પ્રોગ્રામ રાખી શકાય. (જેવા કે બર્થ ડે પાર્ટી)

13.6 સંઘર્ષના સ્ત્રોતો અને પ્રાપ્તિ સ્થાનો

(1) સંસ્થામાં ક્રોસ રચનાત્મક/કાર્યાત્મક ટીમને કાર્ય સોંપવું, જેથી એકબીજાની ન જાણતી યુક્તિઓ બહાર આવી શકે.

(2) જુદી જુદી પ્રાથમિક કાર્યમાં અમુક નિર્ધારિત પગલા મુજબ પ્રાથમિકતા સોંપવી.

(3) વહીવટી પ્રક્રિયા - જેમાં સંચાલકોના સંબંધો, જવાબદારી, વહીવટી સપોર્ટ વગેરે બાબતો.

(4) ટેકનિકલ મંતવ્યો - કંપની અમુક પ્રોજેક્ટમાં દરેક સહકર્મચારીઓના મંતવ્યો મંગાવવામાં આવે અને શ્રેષ્ઠ હોય તેને યોગ્ય પ્રતિક્રિયા આપવી.

(5) સ્ટાફિંગ પ્રક્રિયા અને સાધનો પૂરા પાડવા સંસ્થામાં જરૂરી સમયે, યોગ્ય પ્રમાણમાં સ્ટાફની નિમણૂક અને પૂરતા પ્રમાણમાં સાધનો પૂરા પાડવા.

(6) ભૂમિકા સંઘર્ષ - જવાબદારી સ્પષ્ટ ન હોય ત્યારે સર્જાય છે.

(7) ખર્ચ અને બજેટ - કર્મચારીઓને ખર્ચ અને બજેટ વિશે પ્રશ્નો/સલાહ સૂચનો પૂછવામાં આવે તેના આધારે નિર્ણય લેવાય.

(8) સમય સૂચક - આપેલ કાર્ય યોગ્ય સમયમાં થઈ જાય તેવા પ્રયત્નો કરવા.

(9) વ્યક્તિત્વ વિકાસ - હોદ્દો, સત્તા, નિયંત્રણ અને મિશ્રા વગેરે જોવા મળે છે.

13.7 જુદા જુદા સ્તરે સંઘર્ષનું સંચાલન

જુદા જુદા સ્તરે સંઘર્ષનું સંચાલન કેવી રીતે કરી શકાય :

પ્રારંભિક તબક્કો	કાર્યાત્મક પગલું	અમલનો તબક્કો	અંતિમ પગલું
(1) ઔપચારિક સંઘર્ષ સ્તરે	(1) પ્રતિક્રિયા આપવી	(1) દરેકને માહિતી પૂરી પાડવી	(1) કાર્ય, પડતર, સમય પર ધ્યાન કેન્દ્રિત કરવું
(2) પૂર્વ આયોજન	(2) સિદ્ધિને ઉજવણી કરવી	(2) શક્ય હોય તેટલા વહેલા પ્રશ્નોનું નિરાકરણ કરવું	(2) ટેન્શન અને તણાવમુક્ત રહેવું.
(3) લક્ષ્યાંકમાં સ્પષ્ટતા	(3) તાત્કાલિક મુલાકાત	(3) સમાવિષ્ટતા	
(4) સમાવિષ્ટ/જોડાણ	(4) સ્ટેચ્યુ રિવ્યુ સેશન	(4) માલિકીપણાની સ્કીલ વિકસાવવા	
	(5) અગાઉથી પ્રક્રિયા અંગે વિકાસ	(5) અગાઉથી પૂર્વાનુમાન કરતા રહેવું	
	(6) પ્રત્યક્ષ મુલાકાત ચર્ચા		
	(7) સમયનું સંચાલન		

13.8 સંસ્થામાં સંઘર્ષ વ્યવસ્થાપન દ્વારા માનસિક તણાવ ઘટાડવાના રસ્તાઓ/માર્ગો/ઉકેલો

સામાન્ય રીતે જોવા જઈએ તો કોઈપણ કોર્પોરેટ કંપનીનું ઉદાહરણ લઈએ તો સંઘર્ષમાં બંધ બેસે છે. કારણ કે, દરેક સંસ્થાના જુદા જુદા વિભાગોમાં એકબીજા ઉપર આધાર રાખ્યા વિના પોતપોતાનું કામ કરી શકે નહીં. આ વિભાગો તેમની સફળતા માટે એકબીજા પર આધાર રાખે છે. આવા માહોલમાં તણાવનો અનુભવ સૌને થતો રહે છે. આવા કોન સંઘર્ષથી થતા તણાવના નિવારણ માટે નીચેના રસ્તાની ચર્ચા કરી લઈએ.

(1) સુપર એડિનેટ ગોલ :

જ્યારે સંસ્થામાં બે કે તેથી વધુ વિભાગો એક જ લક્ષ્ય માટે હળીમળીને કાર્ય કરવા મજબૂર બને ત્યારે સંઘર્ષ ઘટી શકે છે. આજના અનિશ્ચિતતાના માહોલમાં સુપર એડિનેટ લક્ષ્ય (ગોલ) નક્કી કરવામાં આવે ત્યારબાદ સ્ટ્રેસ ઘટતો જણાય છે. તેથી સંઘર્ષમાં ઘટાડો જોવા મળે છે.

(2) ઈન્ટર ડિપેન્ડન્સમાં ઘટાડો : (આંતરિક વિભાગો પર આધાર લેવાની પ્રવૃત્તિમાં ઘટાડો)

કંપનીએ કે સંસ્થાઓએ વિભાગ વચ્ચેની કોનફ્લિકટ ઘટાડવા સમાન પ્રયત્નો કરવા જોઈએ. દા.ત. માર્કેટિંગનો અનુભવ ધરાવનાર એકાઉન્ટન્ટ બે વિભાગો વચ્ચેની સંઘર્ષ ઘટાડી શકે છે.

(3) સાધનોમાં વધારો :

આજના માહોલમાં સાધનો ખૂબ હોય છે. છતાં બની શકે ત્યાં સાધનોમાં વધારો કરવાથી વિભાગો વચ્ચેની ખેંચતાણ અને એનાથી પેદા થયેલા સ્ટ્રેસ ઘટાડી શકાય છે.

(4) પ્રશ્નોના ઉકેલ :

સંઘર્ષથી આવતો સ્ટ્રેસ ઘટાડવાનો એક રસ્તો છે સમસ્યાઓનું સાથે બેસીને નિરાકરણ

શોધવાનો એકબીજા ઉપર આરોપો મૂકતાં એકબીજાને બદનામ કરવા વિભાગોને મેનેજમેન્ટ એક જ ટેબલ ઉપર લાવી સમસ્યાઓનું સમાધાન જણાવે તો ખૂબ ઉત્સાહજનક પરિણામો આવી શકે. જો કે સમાધાન શોધવાને બદલે, આવી ટેબલ ઉપર ચળવળ વધવાની શક્યતાની પુરી નકારી શકાય નહિ.

(5) કંપનીમાં ફરિયાદ સમિતિ જેવી 'અપીલ સિસ્ટમ' ગોઠવો :

સંઘર્ષથી થતો તણાવ ઘટાડવામાં ઓમ્બડઝ પર્સન સારી ભૂમિકા અદા કરી શકે છે. દરેક પ્રગતિશીલ કંપનીમાં એક યા બીજી રીતે 'અપીલ સિસ્ટમ (Appeals System)ની વ્યવસ્થા હોય છે એની મારફતે વ્યક્તિ કે વિભાગ પોતાની વાત ઉચ્ચ મેનેજમેન્ટને પહોંચાડી શકે છે.

(6) સંઘર્ષ ટાળવા જરૂર પડે તો ઓથોરિટીનો ઉપયોગ કરો :

જેની પાસે ઓથોરિટી છે. સત્તા છે. એ વ્યક્તિની વિશ્વાસનીયતા ઊંચી હોય તો સંઘર્ષની તીવ્રતા ઓછી કરવામાં, સમસ્યાનું સમાધાન શોધવામાં એ મુખ્ય ભૂમિકા ભજવી શકે છે. એનો શબ્દ બંને પક્ષોને મંજૂર હોય તો સંઘર્ષ અને એનો સ્ટ્રેસ પહેલો અને સફળતાપૂર્વક ઓછા થઈ શકે છે.

(7) વિભાગો વચ્ચે સંપર્ક (ઈન્ટરએકશન) વધારો :

વિભાગો અને વ્યક્તિઓ વચ્ચે સંપર્ક વધે તો બધા પક્ષો એકબીજાને, એકબીજાની મુશ્કેલીઓને વધારે સારી રીતે સમજી સંઘર્ષ ઘટાડી શકે. દા.ત. મેડિકલ રિપ્રેઝન્ટેટિવ તરીકે હું પાર્ક ડેવિસનો ડિસ્ટ્રિબ્યુશન વિભાગ જોડે વારંવાર અથડી પડતો, મારા ઓર્ડરોના પ્રક્રિયામાં નાહકની વાર લાગવાની મારી ફરિયાદ દૂર કરવા કંપનીએ મને, મારા પ્રમોશન પહેલાં, વિતરણ મેનેજરનો ચાર્જ એક મહિના માટે આપી દીધો. બીજા 5 વર્ષ કંપનીને રાહત થઈ.

(8) કામગીરી મૂલ્યાંકન અને વળતર વ્યવસ્થાને તટસ્થ અને પારદર્શક બનાવો :

કામગીરી મૂલ્યાંકન અને વળતર વ્યવસ્થા પારદર્શક, ન્યાયપૂર્ણ અને પારદર્શક બનાવવા માટે કંપની જેટલી વધારે મહેનત કરે એટલી સંઘર્ષની તીવ્રતા ઘટે, સ્ટ્રેસ નિયંત્રણમાં રહે.

(9) સંઘર્ષમાં આવતા વિભાગોનું મર્જર કરો :

જે વિભાગો વચ્ચે ચડભડ ચાલ્યા કરતી હોય એ બંને એકબીજા જોડે મર્જ કરી દેવાથી સંઘર્ષ ઘટી શકે છે.

(10) નિમણૂક અને પસંદગી પ્રક્રિયા :

નવી ભરતી કરતી વેળાએ એ જરૂરી છે કે ઊંચી 'સ્ટ્રેસ ટોલરન્સ' ધરાવતી વ્યક્તિની પસંદગી કરવામાં આવે જેથી સંસ્થામાં ઘર કરી રહેતો સ્ટ્રેસ કાબૂમાં રહે.

(11) કારકિર્દી માટે મદદ :

કંપનીમાં કામ કરતી દરેક વ્યક્તિ પોતાની કારકિર્દી માટે ખૂબ જ સમાન હોય છે તેથી કર્મચારીને કારકિર્દીમાં તરક્કીમાં સાથ, સહકાર અને મદદ કરવી જોઈએ.

13.9 સ્વાધ્યાય

(A) નીચેના પ્રશ્નોના ઉત્તર વિસ્તારથી સમજાવો

(1) સંઘર્ષ એટલે શું ? સંઘર્ષના પ્રકારો સમજાવો.

(2) સંઘર્ષની અસરો સમજાવો.

(3) સંચાલનની દૃષ્ટિએ સંઘર્ષ ઘટાડવા માટે કયા પગલાં લેવા જોઈએ ?

(4) સંઘર્ષનાં પ્રાપ્તિસ્થાનો સમજાવો.

(5) જુદા જુદા સ્તરે સંઘર્ષની સંચાલન કેવી રીતે શક્ય બને ?

(6) સંઘર્ષ વ્યવસ્થાપન દ્વારા માનસિક તણાવ ઘટાડવાના રસ્તાઓ માર્ગો સમજાવો.

(7) રચનાત્મક અને બિનરચનાત્મક સંઘર્ષ વચ્ચે તફાવત સમજાવો.

(B) નીચેના પ્રશ્નોના ઉત્તર યોગ્ય વિકલ્પ પસંદ કરી ઉત્તર આપો :

(1) સંઘર્ષ વ્યવસ્થાપન કોની સાથે સંબંધ ધરાવે છે.

(a) સ્ટ્રેસ મેનેજમેન્ટ (b) નોલેજ મેનેજમેન્ટ
(c) માર્કેટિંગ મેનેજમેન્ટ (d) માનવ સંસાધન સંચાલન

(2) બેથી વધુ વિભાગો એકબીજા પર આધારિત હોવાથી સ્ટ્રેસ ઘટે છે અને સંઘર્ષ ઘટે છે. આ વિધાન .... છે.

(a) સાચું (b) ખોટું
(c) કાંઈ કરી શકાય નહિ (d) એકેય નહિ

(3) સંઘર્ષ (Conflict) નો તણાવ વધારનારા પરિબળોમાં સમાવેશ થાય છે.

(a) મર્યાદિત સાધનો (b) ગ્રુપમાં સભ્યોમાં સમાનતા
(c) હોદ્દામાં અસંગતતા (d) ઉપરોક્ત બધા જ

(4) સંઘર્ષના પ્રકારોમાં પક્ષકારો જોડાયેલ હોય તેના આધારે સમાવેશ થાય છે.

(a) Intra Personal Conflict (b) Inter Personal Conflict
(c) Inter Group Conflict (d) ઉપરોક્ત બધા જ

(5) પરિણામલક્ષી સંઘર્ષ (Out Come of Conflict)ના આધારે સંઘર્ષ કયા પ્રકારમાં સમાવેશ થાય છે.

(a) રચનાત્મક સંઘર્ષ (b) બિનરચનાત્મક
(c) (a) અને (b) બંને (d) એકેય નહિ

(6) કોનફ્લિકટ મેનેજમેન્ટ સ્ટાઈલ નીચેના ભાગમાં વહેંચી શકાય છે.

(a) Avoidence (b) Approache
(c) (a) અને (b) બંને (d) એકેય નહિ

(7) સંઘર્ષ ઘટાડવા માટે સંચાલકીય પણ સમાવેશ થાય છે.

(a) કામની સ્પષ્ટતા (b) સંબંધો સુમેળ
(c) ગુણવત્તા કાર્ય જીવન (d) ઉપરોક્ત બધા જ

(8) સંસ્થામાં સંઘર્ષ વ્યવસ્થાપનના દ્વારા તણાવ ઘટાડવાના માર્ગમાં સમાવેશ થાય છે.

(a) સાધનોમાં વધારો

(b) પ્રશ્નોનો ઉકેલ
(c) સંઘર્ષ ટાળવા ઓથોરિટીના ઉપયોગ
(d) ઉપરોક્ત બધા જ

(9) જુદા જુદા સ્તરે સંઘર્ષોનું સંચાલન કરવા કેટલા તબક્કાનો સમાવેશ થાય છે.

(a) 2 (b) 4 (c) 5 (d) 3

(10) બિન રચનાત્મક સંઘર્ષમાં કેવી અસરો જોવા મળે છે.

(a) ગુસ્સો, ક્રોધ, સંબંધ સંચાલનમાં નબળાઈ
(b) સંસ્થાની પ્રતિષ્ઠાને નબળાઈ
(c) નકારાત્મક રાજકારણનું વાતાવરણ
(d) ઉપરોક્ત બધા જ

જવાબો :

(1) a (2) b (3) d (4) d (5) c (6) c (7) d (8) d (9) b (10) d

(C) કેસ સ્ટડી :

ઉદાહરણ-1

5 વ્યક્તિ HR વિભાગમાં એક અધિકારી છે અને તેમને મેનેજર તરીકે બઢતી મળવાની છે તે આનંદમાં છે. પ્રમોશન મળવાનું છે. 1લી જાન્યુઆરીના રોજ અને એના 15 દિવસ પહેલા બીજી કંપની અને વધુ પગાર, બોનસ, ઘર અને ગાડી આપવાની ઓફર કરે છે.

5 ની સ્થિતિ એવી છે બે સારા વિકલ્પોમાંથી એકની પસંદગી કરવાની. એની હાલની કંપનીમાં છેલ્લા 7 વર્ષથી છે અને એનો એને સોંપવામાં આવેલ કામ એ સફળતાથી કરે છે. બોસ અને સૌ એને મદદ કરવા સહકાર આપવા તૈયાર રહે છે. નવી નોકરીની ઓફર અને કારકિર્દીને ફાસ્ટ ટ્રેક ઉપર લઈ જશે. પગાર સારો છે. પર્કસ પણ સારા છે.

5 વ્યક્તિને હાલ તણાવમાં છે. શું કરવું એ સમજાતું નથી ઉત્તર આપો, સલાહ આપો.

જવાબ :

5 પાસે બે વિકલ્પો છે. જેમાંથી એક વિકલ્પ પસંદ કરવાનો હોય તો તેને એપ્રોચ (approach - approach) સંઘર્ષ (Conflicts) કહેવાય અથવા + + (પ્લસ, પ્લસ) સંઘર્ષ કહેવાય. તેમને પોતે અને પરિવાર બંનેની અનુકૂળતા મુજબ નિર્ણય લેવો જોઈએ. જો તેમના પરિવાર ડિસ્ટર્બ ન થતો હોય. જેમ કે પત્નીની નોકરી હોય, બાળકોનું શિક્ષણ હોય, માતા-પિતાની સારસંભાળ વગેરે પરિબળો વિશે ઊંડાણપૂર્વક વિચાર કરવો જોઈએ. અહીં સ્ટ્રેસ થોડો વધારે છે. કેમકે બંને વિકલ્પ સારા છે.

ઉદાહરણ-2

શ્રીમાન પી. એ. સુરેશને પણ પ્રમોશન મળવાનું છે. પણ પ્રમોશન બાદ એણે અમદાવાદ છોડી મુંબઈ બ્રાન્ચમાં ટ્રાન્સફર થવાનું છે. પ્રમોશન ખૂબ પસંદ છે. પણ અમદાવાદ છોડવું પસંદ નથી, નવું શહેર, નવી ભાષા, બાળકોના શાળાના એડમિશનની મુશ્કેલી

વગેરે પ્રશ્નો થાય એવા છે.

આમાં શ્રીમાન પી.ને નથી સમજાતું કે શું કરવું. પ્રમોશન છોડી દેવું ? નવા શહેરમાં વસવાની તકલીફો વેઠી લેવી ?

જે લક્ષ્યાંક (પ્રમોશન) છે ત્યાં જવું પણ છે અને નથી પણ જવું. તમે જણાવો આ કયા પ્રકારનો સંઘર્ષ (Conflicts) છે.

જવાબ :

આ શ્રીમાન પી.ની આ કોનફિલકટ (સંઘર્ષ) એ એપ્રોચ-અવોઈડન્ડ અથવા (+ –) પ્લસ - માઈનસ છે. અહીં પ્રમાણમાં થોડો ઓછા સ્ટ્રેસ છે. પરંતુ વિકલ્પ પસંદ કરી શકાય છે.

ઉદાહરણ-3

એક સીપી બોયા લિ. મિ. Zની દિલ્હીમાં ટ્રાન્સફર કરી છે. જે હાલમાં અમદાવાદ ખાતે નોકરી કરે છે એને ગુજરાતીઓને થતી ટ્રાન્સફરના ડરની બીમારીનો શિકાર છે. પણ જો Z ટ્રાન્સફર સ્વીકારવાનીના પાડે તો કંપની એને કંપની છોડવાનું કહી શકે છે. એની મિ. Zને ખબર છે.

હવે તમે જણાવો આ કયા પ્રકારનો સંઘર્ષ છે.

જવાબ :

આ કિસ્સામાં ન ગમતા બે વિકલ્પોમાંથી એક પસંદ કરવાની આ કોનફિલકટનું નામ છે. ડબલ અવોઈડન્સ અથવા (–, –) માઈનસ, માઈનસ કોનફિલકટ છે. આ કિસ્સામાં મિ. Z પાસે મેદાન છોડીને ભાગી જવાની નવી નોકરી શોધવાનો પોતાનો ધંધો કરવાનો વિકલ્પ મોજૂદ છે.

❖ ❖ ❖

એકમ 14

સમય વ્યવસ્થાપન (સંચાલન)

-: રૂપરેખા :-

14.1 પ્રસ્તાવના અને અર્થ

14.2 સમય વ્યવસ્થાપનનું મહત્ત્વ

14.3 સમય વ્યવસ્થાપનના હેતુઓ

14.4 સમય વ્યવસ્થાપનનાં ફાયદા અને મર્યાદા

14.5 સમય વ્યવસ્થાપનનાં પ્રકારો

14.6 સમય વ્યવસ્થાપનનાં અવરોધક પરિબળો

14.7 સમય વ્યવસ્થાપન માટે જરૂરી સ્કીલ્સ (કૌશલ્ય)

14.8 સમય વ્યવસ્થાપનનાં મહત્ત્વપૂર્ણ ઘટકો

14.9 સમય સંચાલન કઈ રીતે કરી શકાય તેના સૂચનો

14.10 ઉદાહરણો

14.11 સમય સારણી (ટાઈમ ટેબલ) કેવી રીતે બનાવશો.

14.12 સ્વાધ્યાય

1. **લાંબા પ્રશ્નો.**
2. **હેતુલક્ષી પ્રશ્નો (MCQ)**
3. **પ્રોક્ટિકલ**

14.1 પ્રસ્તાવના અને અર્થ :

સમયની વાટ જોઈને, કદી બેઠો નથી રહ્યો.

સમય જેવો મળ્યો, એવા સમયથી કામ લીધું છે. - **મુકબિલ કુરેશી**

એક વાત યાદ કરો ભગવાને સૌને કોઈપણ ભેદભાવ વિના એક ગિફ્ટ આપી છે ! એ કઈ ? સમય સવારે આંખ ખુલે એટલે વગર અપવાદે સૌ કોઈના સમયના ખાતામાં 24 કલાક જમા થઈ જ જાય આમ તો વ્યક્તિની સફળતાનાં અસંખ્ય કારણો હોઈ શકે. પણ તે પૈકી એક મહત્ત્વનું કારણ છે. સમયનું અસરકારક આયોજન, સફળતાને પરિણામને બગડેલું સુધારવાની શક્તિ ને સીધો સંબંધ છે. સમયનું સંચાલનની સાથે, સમયનો મહત્તમ ઉપયોગ કરવાની આવડત સાથે ઓછા સમયમાં વધારે કામ કેમ કરી શકાય એની તાલીમ જગપ્રસિદ્ધ કંપનીઓ સૌ કર્મચારીઓને આપતી રહે છે.

કોર્પોરેટ જગતમાં સંચાલકો (મેનેજર્સ) ને આવતા ગણાયના કારણોમાં પણ અવ્વલ નંબરે આવે છે. “સમયનું દબાણ દિવસના 12 કલાક થી પણ વધારે કામ કરતાં મેનેજર્સ ને પણ સમય ઓછો પડતો રહે છે. કમનસીબી એ વાતની છે કે સમય ખરીદી શકાતો નથી કે ભવિષ્ય માટે

સ્ટોર કરી શકાતો નથી. એનો ઉપયોગ કરો કે ન કરો, એ તો રોજ રોજ જન્મતો જ રહે છે''

- **બર્નાડ શો ના મતે :**

  કોઈ સત્કાર્યને કરવા માટે જેઓ એમ કહે છે કે અમારી પાસે સમય નથી. તેઓ હકીકતમાં આળસુ છે. સમય દરેક મનુષ્ય પાસે છે. પણ એનો ઉપયોગ કરવા માટે આપણે આળસનો ત્યાગ કરવો પડશે.

- **શેક્સપિયર :**

  જે સમય બરબાદ કરે છે. સમય એને બરબાદ કરી દે છે.

  - સમય થી આગળ ચાલવાવાળા લોકો ટુ ધ પોઈન્ટ, સારા નિરીક્ષક - પ્રખર દૃષ્ટા, સ્પષ્ટ લક્ષ્યવાળા હોય છે. એમની દરેક વાત ગણિત નો ફોર્મ્યુલાની જેમ સાબિત થાય છે.
  - ઘડિયાળમાં દોડતા કાંટાઓથી આપણને એક વાતની પ્રેરણા મળે છે કે એ પોતાના હાથો ને વ્યસ્ત રાખીને સમય પસાર કરી રહી છે.
  - "Time and Tide wait for none"

- **અર્થ :**

  સમયનું સંચાલન એટલે... સમયનું અસરકારક આયોજન એટલે કે યોગ્ય કામ ને યોગ્ય સમય ફાળવી શકાય.

  - ''સમયનું સંચાલન એટલે કામના મહત્ત્વ કે પ્રાથમિકતાના ધોરણે સમય ફાળવવો''
  - ''સમયનું સંચાલન એટલે ઓછામાં ઓછા સમયમાં મહત્તમ કાર્ય કરવું.
  - સંસ્થામાં ઉપરાંત વ્યક્તિગત જીવનમાં સમયનું સંચાલનનું મહત્ત્વ હોય છે.
  - સમય સંચાલનને સરળતાથી કરવા માટે કાર્યો નું વર્ગીકરણ કરી

14.2 સમય સંચાલન/ વ્યવસ્થાપનનું મહત્ત્વ :

સમયની એકાદ ખૂબ જ અદ્‌ભુત, શક્તિશાળી અને અમૂલ્ય હોય છે. મહાકવિ કાલિદાસના મતે - ''ક્ષણ ક્ષણ ય ભવતા મુપેતિ તદેવ રૂપં રમણીયતા''

- ''શકુન્તલાના રૂપમાં રમણીયતા પ્રતિ ક્ષણ નવીનતા ને પ્રાપ્ત કરે છે. કામના સૌંદર્યનું પણ ક્ષણ ક્ષણમાં નિખાર થાય છે.''
- જો હાર્ટ એટેકના રોગીને એકપણ હોસ્પિટલમાં પહોંચાડવામાં મોડું થઈ જાય.
- જો કોઈ દર્દી માટે 108 બોલાવી હોય અને તે લેઈટ પહોંચે.
- કોરોના કાળમાં ઓક્સિજનની અછતમાં જો સમયે ઓક્સિજન ન મળે તો.

આમ આ ઉપરની સ્થિતિઓ ક્ષણનાં મહત્ત્વ ને સમજવા માટે પૂરતી છે. જે સામાન્ય રીતે. દરેકના જીવનમાં સુખદ ક્ષણ, નિર્ણાયક ક્ષણ અને યાદગાર ક્ષણ જેની મહત્ત્વપૂર્વ ક્ષણ એક જેવી હોય છે.

સમય પ્રબંધન એ આખા વિશ્વની પોતાની વિચારધારા અને રીતે છે. આ સર્વવ્યાપી છે કેમકે સૌની જરૂરિયાત છે. આ ખાવા-પીવા, ઉઠવા બેસવાની જેમ જ આપણા જીવન ની

આપણાથી ક્યારેય પણ જુદી ન શકવાવાળી અનિવાર્ય છે. સમય પ્રબંધન આખા સંસારની સંપદા છે. સમયનું સંચાલનનું મહત્ત્વ સમજવા માટે નીચેના બાબતો ધ્યાનમાં રાખવી જોઈએ.

(1) એક વર્ષનું મૂલ્ય જાણવું હોય તો એ વિદ્યાર્થી ને પૂછો જે નાપાસ થયો છે.

(2) એક મહિનાનું મૂલ્ય જાણવું હોય તો એ માને પૂછો જેની કૂખ છેક આઠમા મહીને ઉજડી ગઈ છે.

(3) એક અઠવાડિયાનું જાણવું હોય તો સાપ્તાહિકના તંત્રી ને પૂછો જે એક અઠવાડિયે સામાયિક નથી કાઢી શક્યો.

(4) એક દિવસનું મૂલ્ય જાણવું હોય તો એ મજૂર ને પૂછો જે રોજ મજૂરી કરીને રોજ પેટ ભરે છે. અને જેને એક દિવસ મજૂરી નથી મળતી.

(5) એક કલાકનું મહત્ત્વ સમજવું હોય તો મોડા પડેલા એ પ્રેમીને પૂછો જેની વર્ષો બાદ મળતી પ્રેમિકા એક કલાક રાહ જોઈને હંમેશાં માટે ચાલી ગઈ હોય.

(6) એક મિનિટનું મૂલ્ય જાણવું હોય તો એ માણસ ને પૂછો જે અગત્યના કામે નીકળ્યો હોય અને એક મિનિટ માટે ગાડી, બસ કે પ્લેન ચૂક્યો હોય.

(7) એક સેકન્ડનું મૂલ્ય જાણવું હોય તો એ વ્યક્તિને પૂછો જે એક સેકન્ડનાં કારણે અકસ્માત થતાં થતાં સહેજ બચી ગયો હોય.

(8) એક મિલી સેકન્ડનું મૂલ્ય જાણવું હોય તો એ રનરને પૂછો જેણે આંખનાં પલકારા કરતાંય ઓછા સમયથી પાછળ રહી જવાના કારણે ગોલ્ડ મેડલ ગુમાવ્યો હોય.

સમયનું સંચાલન :

- અસરકારક આયોજન
- લક્ષ્યો નક્કી કરવું
- કાર્યની અંતિમ તારીખ આપી દો
- જવાબદારી માંથી, છટકો નહિ. પરંતુ મર્યાદિત જવાબદારી સ્વીકારો
- કામોની પ્રાથમિકતા આપો → યોગ્ય સમયે યોગ્ય કાર્યો કરવા

14.3 સમય સંચાલનનો હેતુઓ :

(1) સમયની બચત કરવા :-

સામાન્ય રીતે વ્યક્તિએ તેના જીવનમાં વ્યક્તિગત અંગત જીવન અને વ્યવસાયી જીવનમાં સમયની બચત કરવા માટે સમયનું સંચાલન કરવું જોઈએ. કારણ કે વ્યવસાયી જીવનમાં વ્યસ્ત રહેતા તે પોતાના પરિવાર ને સમય આપી શકતા નથી. ઉપરાંત સામાજિક કાર્યોમાં સમય આપી શકતો નથી. ઉપરાંત પોતના સમયનું સંચાલન કરીને વ્યક્તિ જો સમયની બચત કરે તો સમયનું સંતુલન કરી શકે છે. કામના સ્થળે પણ જો સમયનું સંચાલન કરી

સમય બચે તો તે નવા ટાસ્ક સ્વીકારી શકે છે. તેથી કામનો સ્થળે પ્રમોશન મેળવી શકે છે.

(2) તણાવમાં ઘટાડો કરવા :-

દરેક વ્યક્તિ કામના સ્થળે, ઘરમાં હોય, પ્રવાસમાં હોય મિટીંગમાં હોય, ટેલિફોનમાં વાત કરતાં હોય, પોતે વક્તા હોય કે ખાસ સાથે વાત કરતાં હોય ત્યારે ધ્યેય પ્રાપ્તિ અંગે સમયનું સંચાલન ન કરે ત્યારે તણાવ પેદા થતોં હોય છે. સામાન્ય રીતે વિચારો નો સમય સંચાલન અને તણાવ બંને વચ્ચે સંબંધ છે. કારણ કે જે વ્યક્તિ સમયનું શ્રેષ્ઠ આયોજન કરે તેણે તણાવ ઓછો કે શૂન્ય થશે. જ્યારે સમયનું શ્રેષ્ઠ આયોજન ન થાય ત્યારે તણાવમાં વધારો થતોં હોય એમ લાગે છે.

(3) કાર્યમાં યોગ્ય પરિણામ/ આઉટપુટ મેળવવા માટે :-

કોઈપણ કાર્ય કરવા માટે સમયની જરૂરિયાત હોય છે. કોઈપણ કાર્યને શ્રેષ્ઠ કરવા માટે શ્રેષ્ઠ સમય સંચાલનની જરૂરી હોય છે. વ્યક્તિગત કે વ્યવસાયી કાર્ય કરવા માટે વ્યક્તિને સમયની આવશ્યક્તા રહે છે. સમયની સાથે જે કાર્ય પર તમે ધ્યાન આપશો તો તમને યોગ્ય આઉટપુટ મળશે. જો તમે સમયનું શ્રેષ્ઠ આયોજન નહીં કર્યું હોય તો તમારા કાર્યમાં યોગ્ય આઉટપુટ મળશે નહિ. આમ કામનું યોગ્ય અને શ્રેષ્ઠ આઉટપુટ મેળવવા સમયનું સંચાલન કરવું જોઈએ.

(4) જવાબદારી પર અંકુશ વધારવા :-

નોકરીની જવાબદારી હોય કે ઘરની જવાબદારી હોય કે સામાજિક જવાબદારી હોય દરેક વ્યક્તિએ તેમની જવાબદારી સ્વીકારીને તેના પર અંકુશ ત્યારે જ મેળવી શકાય જ્યારે જવાબદારી ને સમયસર નિભાવી શકાય. જવાબદારી યોગ્ય ક્ષમતા મુજબ લેવી જોઈએ. અને સમયસર નિભાવવી જોઈએ. જવાબદારી ત્યારે જ સમયસર નિભાવી શકાય જ્યારે સમયે યોગ્ય સંચાલન કરવું જોઈએ.

(5) તણાવમાં ઘટાડો કરવા :-

દરેક વ્યક્તિએ જીવનમાં સમયનો બગાડ અટકાવવા માટે સમયનું સંચાલન કરવું જોઈએ. વ્યક્તિગત અંગત જીવનમાં અને વ્યવસાયી જીવનમાં વ્યક્તિએ સમય ન બગાડવો હોય તો લક્ષ્યાંકો વાસ્તવિક નક્કી કરવા, દરેક દિવસનું, દરેક અઠવાડિયાનું, દરેક માસનું, દર છ માસ નું કે દર વર્ષે કામનું સમયપત્રક, શિડ્યુલ બનાવુ જોઈએ જેથી તણાવમાં ઘટાડો થઈ શકે.

14.4 સમય વ્યવસ્થાપનનાં ફાયદા - મર્યાદા :

❖ સમય સંચાલનનાં ફાયદા :-

અનુશાસન અને મૂલ્યોમાં નિષ્ઠા અને વિશ્વાસ રાખીને પણ ટાઈમ મેનેજમેન્ટને લક્ષ્ય બનાવીને એમાં લાગી જવું. આ દિશામાં સફળતા અપાવે છે. સમયનું સંચાલન જેટલું જલ્દી શીખો એટલું જ ફાયદાકારક રહે છે. આમતો કામોને સીમિત કરવા પર સમય સંચાલન સરળ થઈ જાય છે. સમય સંચાલનના દરેક ક્ષેત્રમાં ફાયદાકારક સાબિત થાય છે.

(1) તણાવનાં સ્તરમાં ઘટાડો :-

સામાન્ય રીતે કામ અને તણાવ બંને વચ્ચે સીધો સંબંધ છે. કારણ કે વ્યક્તિ જેટલું કામનું

ભારણ લે છે તેટલું તણાવ વધતુ હોય છે. જો કામને સમયસર અને પ્રાથમિકતાના આધારે કરવામાં આવે તો તણાવના સ્તરમાં ઘટાડો થતોં હોય છે. આમ ઘરમાં હોય કે કામના સ્થળે જો સમયનું સંચાલન કરવામાં આવે તો જે કામ સ્વીકાર્યું હોય તે સમયસર પૂરું કરવામાં આવે છે અને સમય બચે છે, તેથી તણાવમાં ઘટાડો થાય છે.

(2) કાર્યની ગુણવત્તામાં અને ધ્યાન કેન્દ્રિત કરવા માટે :-

દરેક વ્યક્તિ એ જો કાર્યમાં ગુણવત્તા લાવવી હોય અને કામમાં ધ્યાન કેન્દ્રિત કરવું હોય તો કાર્યને પ્રાથમિકતા આપી. કાર્ય ને સમયસર પૂરું કરવું પડશે. જો આમ કરવું હોય તો સમયનું સંચાલન કરવું પડશે.

વધારાનાં કામ સ્વીકારવાની આદતોમાંથી મુક્તિ લેવી પડશે. જો વ્યક્તિએ અસરકારક સમય સંચાલન કર્યું હશે તો તે વ્યક્તિ ક્ષમતા પ્રમાણે કાર્યની જવાબદારી સ્વીકારશે. તેમજ કામનું પ્રમાણ વધુ પડતું ન હોવાના કારણે કાર્યમાં પણ ધ્યાન કેન્દ્રિત કરી શકશે. અને પરિણામે કાર્યનું પરિણામ પણ સારૂં આપશે. કાર્યની ગુણવત્તામાં જોવુ નહીં પડે. એ પછી વ્યક્તિગત અંગત કાર્ય હોય કે કોર્પોરેટ ટાસ્ક હોય.

(3) આત્મ વિશ્વાસ કેળવવો :-

જો દરેક વ્યક્તિ સમયનું સંચાલન કરીને કાર્યની ગુણવત્તા મા સુધારો કરશે અને સમયસર કાર્ય પૂરું કરશે તો તે વ્યક્તિના કાર્યમાં આત્મવિશ્વાસ વધશે. સમય સંચાલન કરવામાં આવે તો વ્યક્તિનાં આત્મવિશ્વાસમાં વધારો થાય છે. અને વ્યક્તિ ધાર્યું પરિણામ મેળવી શકશે.

(4) લક્ષ્ય નિર્ધારિત કરવા :-

વ્યક્તિ એ નિર્ધારિત લક્ષ્ય ને સિદ્ધ કરવા સમય આપવો પડે છે. વ્યક્તિ એ તેમના જીવનમાં એક સપનું હોય છે. કંઈક લક્ષ્ય હોય છે. એ લક્ષ્ય સિદ્ધ કરવા માટે વ્યક્તિ આયોજન કરવું પડે છે. આમ વ્યક્તિ ઈચ્છિત લક્ષ્યને નક્કી કરેલ સમયે સિદ્ધ કરવું હોય તો વ્યક્તિએ અસરકારક સમય સંચાલન કરવું જોઈએ. વ્યક્તિ એ તેની ક્ષમતા મુજબ લક્ષ્ય નક્કી કરવા પરંતુ લક્ષ્ય સિદ્ધ કરવા જેટલા બને એટલા પ્રયત્નો કરવાં. પરંતુ સમયનું સંચાલન આવશ્યક છે.

(5) તમારી ઉત્પાદકતા (Productivity) ને પડકારવી :-

વ્યક્તિના જીવનમાં કાર્ય અને ઉત્પાદકતા વચ્ચે સીધો સંબંધ છે. વ્યક્તિ જો સરખામણી કરે તો દરેક વ્યક્તિમાં ઉત્પાદકતામાં વધઘટ જોવા મળે છે. કારણ કે દરેકની કાર્ય કરવાની ક્ષમતા જુદી જુદી હોય છે. જયારે ઉત્પાદકતા પણ જુદી જુદી હોય છે. જો વ્યક્તિએ કાર્યમાં ઉત્પાદકતાને વધારવી હોય તો તે વ્યક્તિએ સમયનું સંચાલન કરવું પડે છે. ઉત્પાદકતા એ વ્યક્તિને મુશ્કેલીના પહાડોમાં મુકતા હોય એવું જોવા મળે છે. વ્યક્તિની પૂર્ણ ક્ષમતા ત્યારે જ ઉપયોગ કરી શકે. જયારે સમયનું સંચાલન અનુસાર કાર્ય કરવામાં આવે. અને ત્યારે જ વ્યક્તિ પોતાની ઉત્પાદકતાને વધારી શકાય છે. આમ સમયનું સંચાલન કરવાની સાથે વ્યક્તિએ ઉત્પાદકતાને પડકારવી પડે છે.

(6) શાંતિ મેળવવા અને આરામ માટે સમય ફાળવી શકે :-

કોઈપણ વ્યક્તિ વ્યવસાયી જીવનમાં કે વ્યક્તિગત જીવનમાં ગમે તે કાર્ય કરતાં કરતાં કંટાળી જાય છે. તેથી તેને કામની વચ્ચે બ્રેક જોઈએ છે. જો કામમાં મૂડ લાવવો હોય તો કામની વચ્ચે કે મોટા પ્રોજેક્ટની વચ્ચે એક બ્રેક જોઈએ છે. તો જ કાર્ય સરળતાથી ગુણવત્તા યુક્ત થાય છે.

સમયની વ્યવસ્થા અસરકારક હોય તો એટલે કે જે કામ જે સમયે, જેટલા સમયમાં પૂરું થવું જોઈએ. એના કરતાં ઓછા સમયમાં કાર્ય થવું. કાર્ય પૂર્ણ થાય તો સમયમાં બચત થાય છે. તેથી વ્યક્તિને આરામ મળે છે. તેમજ વ્યક્તિ કામ કે પ્રોજેક્ટમાં કઈ સર્જનાત્મકતા લાવી શકે છે. નવા નવા આઈડીયા વિચારી શકાય છે. વ્યક્તિ પોતાના માટે અને પરિવાર માટે સમય ફાળવી શકે છે.

(7) નવું શીખવા માટે :-

સમયનું અસરકારક વ્યવસ્થાપન કરવામાં આવે તો વ્યક્તિ ઘરમા કે કામના સ્થળે ઓછામાં ઓછા સમયમાં વધુમાં વધુ કાર્ય કરીને સમયને બચાવી શકે છે. અને બચેલા સમયે કાર્યમાં નવીનતા લાવી શકે છે. નવું શીખવાનો સમય મળે છે. તે સર્જનશક્તિમાં વધારો કરી શકે છે. આમ સમય સંચાલન કરવાથી નવું શીખવાનો સમય મળે અને વધે છે.

(8) વધુ ફ્રી (મુક્ત) સમયને પોતાના માટે ફાળવવો :-

જો વ્યક્તિ સમયનું અસરકારક વ્યવસ્થાપન કરશે તો વ્યક્તિ કાર્યના સ્થળે આપેલા સમયમાં પૂર્ણ કરે. અથવા સોંપેલાં કાર્યો આપેલ સમય કરતાં વહેલું પતાવે તો તેને વ્યક્તિ પાસે જે સમય બચે છે તેનો ઉપયોગ વ્યક્તિ પોતાના માટે મનોરંજન માટે, પોતાના પરિવાર માટે, પોતાના આનંદ માટે સમય ફાળવી શકે છે. આમ સમયનું.

(9) પોતાની સ્વશિસ્તમાં સુધારો લાવવામાં મદદરૂપ :-

જો વ્યક્તિ જો સમય સારણી મુજબ કાર્ય કરતોં થઈ જાય તો ધીમે ધીમે વ્યક્તિના જીવનમાં સમય પ્રબંધન એક આદત બનતી જાય છે. અને પોતે એક નવી ઊર્જાથી કાર્ય કરે છે. વ્યક્તિની સ્વ શિસ્તમાં વધારો થાય છે. સમય સંચાલન થી લોકોની સ્વશિસ્તમાં વધારો થતોં જોવા મળે છે.

(10) શ્રેષ્ઠ તકો અને શ્રેષ્ઠ વ્યવસાયી પ્રતિષ્ઠામાં વધારો :-

કાર્યના સ્થળે વ્યક્તિ જો સમયને અગત્યનાં સાધન તરીકે અસરકારક વ્યવસ્થાપન કે ઉપયોગ કરશે તો વ્યક્તિને શ્રેષ્ઠ તકો દરેક તબક્કે મળતી રહેશે. અને મળેલી તકોને ઝડપી લઈને તે કાર્યમાં શ્રેષ્ઠતા પ્રાપ્ત કરી કાર્યના સ્થળે પ્રશંસાને પાત્ર બને છે. આમ સમયનું સંચાલન કરવાથી શ્રેષ્ઠ તકો થકી વ્યક્તિ શ્રેષ્ઠ વ્યવસાયી પ્રતિષ્ઠામાં વધારો કરી શકે છે.

(11) નાણાકીય સધ્ધરતા :-

વ્યક્તિ ઓછામાં ઓછા સમયમાં વધુમાં વધુ કાર્યો કરીને સમય બચાવે છે. બચેલા સમયને બીજું વધારાની કમાણી કરવા ઉપયોગ કરે છે. આમ વ્યક્તિ નાણાકીય સધ્ધરતા પ્રાપ્ત

કરી શકે છે. સમયનું અસરકારક સંચાલન કરવાથી વ્યક્તિ સમય બચાવી શકે છે. અને બચેલા સમયમાં વધારાની કમાણીનાં સ્ત્રોતો ઊભા કરવાનાં પ્રયત્નો કરીને નાણાકીય સધ્ધરતા પ્રાપ્ત કરે છે.

(12) પોતાને આપેલા વચનો (કમિટમેન્ટ) પુરા કરવા :-

વ્યક્તિ પોતાના જીવનમાં અમુક વચનો પોતાની જાતને આપતો હોય છે જેમકે જ્યારે વ્યક્તિ વિદ્યાર્થી કાળથી યુવાની કાળ સુધી પહોંચે ત્યાર સુધી પોતાની જાતને કેટલાંય વચનો આપે છે.

દા.ત. ધોરણ-10 અને 12માં કે કૉલેજનાં છેલ્લા વર્ષમાં આટલા ટકા લાવવાનું વચન આપે. યુવાવયે નોકરીમાં લાગે ત્યારથી બાઈક, કાર અને મકાન ખરીદવાનાં વચન પોતાની જાતને આપે છે. આ બધું જ ત્યારે શક્ય બને છે. સમયનું સંચાલન કરી અને શિસ્ત જાળવી સમયનો બગાડ કર્યા વગર પણ કાર્ય કરશે. તેમાં વ્યક્તિને પોતાના વચનોને ધ્યાનમાં રાખશે.

❖ **સમય સંચાલન (વ્યવસ્થાપન)ની મર્યાદા/ ગેરફાયદા :-**

જે વ્યક્તિ સમયનું અસરકારક સંચાલન કરવાના પ્રયત્નો કરે છે ત્યારે વ્યક્તિને કેટલીક ગમતી પ્રવૃત્તિ કે ગમતા વિસ્તારો કે ક્ષેત્રોનો ત્યાગ કરવો પડે છે. કેટલીકવાર પરિસ્થિતિમાં સ્વ સાથે સમાધાન કરે છે. કેટલીકવાર તો વ્યક્તિ સમયની સાથે કાર્ય તો કરે છે પરંતુ વ્યક્તિ તેની જાતને મશીન સાથે સરખાવતો થઈ જાય છે. આમ સમય વ્યવસ્થાપનના ફાયદા છે તેવી જ રીતે તેના ગેરફાયદા છે.

(1) કેટલીકવાર અસ્પષ્ટ હેતુઓ હોવાથી સમય સંચાલન સારૂં હોવા છતાં કાર્ય સફળ થતું નથી. કારણ કે અસ્પષ્ટ હેતુઓ છે.

(2) જો કોઈ વ્યક્તિ કોઈ સૂચના ભૂલી જાય ત્યારે સમય બધું બગડે છે અને ગેરવ્યવસ્થા ને જવાબદાર માંનવામાં આવે છે. સમય પુરતો હોય સંચાલન પણ સારું હોય પરંતુ જ્ઞાન કે માહિતીનો અભાવ હોવાથી કાર્ય સમયે પૂરું થતું નથી.

(3) જો વ્યક્તિ ટાસ્કની આખર તારીખ ભૂલી જાય અથવા કોઈ સ્થળે એપોઈન્મેન્ટ લેવાની રહી ગઈ હોય. આ બધાની પાછળ એક જ કારણ છે જે તે વ્યક્તિ અન્ય કાર્યમાં વ્યસ્ત હોવાથી કે કાર્ય અંગેના ન કહી શક્યા હોય. ત્યારે આવી સ્થિતિ ઊભી થાય છે. કોઈ વ્યક્તિ સમય પેદા કરી શકતો નથી. સમયની શોધ અથવા સમયનો બચાવ શક્ય છે. પરંતુ સમયનું સર્જન શક્ય નથી. જીવનમાં દરેક વ્યક્તિની એકજ મુશ્કેલી છે. મર્યાદિત સમય. વ્યક્તિ અસરકારક આયોજન દ્વારા આવી સ્થિતિને દૂર કરવા પ્રયત્નો કરવો જોઈએ.

(4) સામાન્ય રીતે કાર્યમાં અવરોધ ત્યારે જ આવતા હોય છે. જ્યારે કામ સમયે પૂરું કરવું હોય. સમયનું સંચાલન કરવામાં ઘણાં પ્રશ્નો ઊભા થતાં હોય છે. જ્યારે તેમને ખબર હોય છે. કે તમારે શું કાર્ય કરવાનું છે. ક્યારે તમને, સમય બગાડવો જરાય ગમતું નથી. ત્યારે જ એવી ઘટના બને કે સમય બગડતો હોય એવું લાગે. આવા સમયે હવે શું કરીશું તેવુ વિચારવાના બદલે કાર્યમાં આગળના તબક્કે શું કરવાનું છે તેના પર ધ્યાન કેન્દ્રિત કરો. નહિતર તમારા કાર્યમાં કાંઈ નવું વિઘ્ન આવવા માટે તૈયાર હશે.

(5) યોગ્ય સમયે વ્યવસ્થાપન વ્યક્તિનું જીવન સરળ અને અપ્રવૃત્ત કરે છે. કેટલીકવાર ગેરમાર્ગદર્શનના કારણે કાર્યમાં વધુ સમય બગડતો હોય છે. એટલે કે જરૂરી સમય કરતાં વધુ સમય લાગતો હોય છે.

(6) કેટલીકવાર લોકો એકજ સમયે ઘણા કાર્યો કે જવાબદારી સ્વીકારે છે. અને કાર્યના અંતિમ પડાવ સુધી વ્યક્તિ કાર્ય પૂર્ણ કરી શકતો નથી. કારણકે કાર્ય ગુણવત્તા યુક્ત પૂરું કરવા તેને પુરતો સમય આપવો પડે છે. બાકી તો "રાત નાની, વેશ ઝાઝા" જેવી/ સ્થિતિ સર્જાય છે તેવા સમય અસરકારક સમય વ્યવસ્થાપન પણ કામ લાગતું નથી.

(7) તક ઓળખતા આવડવું જરૂરી છે. કારણ કે જેઓ સમય પર તકને ઓળખીને એનો ઉપયોગ કરવાનું જાણે છે એમણે પોતાના કામો માટે નિરર્થક ભટકવું પડતું નથી. આમ તો, તક બધાની પાસે આવે છે. કેટલાંક લોકો એને ઓળખી લે છે. કેટલાંક લોકો સારાસમયની રાહ જોતાં હોય છે. આ લોકો કંઈક ઓળખીને પણ નથી ઓળખતા અને તેઓ તક ગુમાવી દે છે. તેઓ જીવનભર તેનો પસ્તાવો કર્યા કરે છે. સમયના સંચાલનની સાથે તકને ઝડપી લેતા આવડવું જરૂરી છે.

(8) કેટલાંક લોકોમાં આરામથી કામ કરવાની વૃત્તિ હોય છે. તેથી તેમના કાર્યમાં સમયનો બગાડ થતોં હોય છે એ બાબત ધ્યાનમાં લેવી જોઈએ.

(9) કેટલાંક લોકો જે કામ માટે જે સમય ફાળવ્યો છે એને એ જ સમય પર પૂરું કરતાં નથી અને એ સમયે કંઈક બીજું કાર્ય કરવા લાગતા હોય છે. એટલે કે કામની મહત્ત્વતા કે કામની પ્રાથમિકતા સ્પષ્ટ ન હોય ત્યારે સમયનુ સંચાલન ઉપયોગી થતું નથી.

(10) કેટલાંક લોકો કામવગર વ્યસ્ત હોય છે. એટલે આવા લોકોને ખબર જ નથી હોતી કે જે કાર્ય કરું છું શું એનું મારા જીવનમાં કેટલું મહત્ત્વનું છે. કાર્યોની યાદી ન બનાવી હોય, કામનું ઓવર બર્ડન હોય ત્યારે કામની ગુણવત્તા ઓછી હોય તેમજ સમયનો ઘણો બગાડ થતોં હોય. કાર્યના આઉટપુટ શૂન્ય હોય જ્યારે સમયનો વપરાશ જથ્થાબંધ હોય. સમય સંચાલન કરતાં પહેલાં કામની પ્રાથમિકતા નક્કી કરવી જોઈએ.

(11) યોગ્ય સમયે સમયનું સંચાલન કરતાં શીખી જવું જોઈએ. કારણ કે યોગ્ય સમયે સમયનું સંચાલન અસરકારક નીવડે છે.

(12) સમય સંચાલન માટે સમય બગાડનારા પરિબળોને ધ્યાનમાં લેવા જોઈએ. એટલે કે સમય સંચાલન, કરતી વખતે જો સમય બગાડનારા મિત્રો, મોબાઈલ, લેપટોપ, સોસિયલ મીડિયા વગેરે ઉપરાંત ક્યા પરિબળો છે તેને ઓળખી કાઢવા જોઈએ નહિ તો તમારૂં સમયનું સંચાલન અધૂરું રહેશે.

(13) તમારા સમયનું મૂલ્ય નક્કી કરો. જો તમે જ તમારા સમયનું મૂલ્ય કે પડતર નક્કી નહીં કરો તો તમે સમયનું સંચાલન ક્યારેય નહીં કરી શકો.

(14) જેમ નાણાંનું મહત્ત્વ સમજો છો તેના કરતાં પણ વધુ મહત્ત્વ સમયનું સમજો, નહિ તો સમયનું સંચાલન ક્યારેય નહીં કરી શકો.

(15) તણાવમાં વધારો સમયનું સંચાલન નહીં કરો તો તણાવ વધી શકે છે. એટલે કે કામ માટે અગ્રતા ક્રમ નક્કી કરો. કામની પ્રાથમિકતા નક્કી કરો. કામનો સમય નક્કી કરો. આ બાબત નક્કી નહીં થાય તો કાર્ય નિર્ધારિત સમયમાં ન થતાં તમારામાં માનસિક તણાવ વધરશે.

14.5 સમય સંચાલન કે વ્યવસ્થાપનના પ્રકારો :

(1) ધાર્યું પરિણામ મેળવવા સમયનું આયોજન.

(2) યાદશક્તિ વધારવા માટે સમયનું આયોજન.

(3) જીવનમાં એક રિધમ કેળવાય એ માટે સમયનું આયોજન.

(4) શારીરિક સ્વાસ્થ્ય જળવાઈ રહે તે માટે સમયનું આયોજન.

(5) ઘર એ ઘર અને ઓફિસ એ ઓફિસ રહી શકે.

(6) ઘર અને ઓફિસમાં સુખ અને આનંદથી રહેવા માટે સમયનું આયોજન

(7) આજુ બાજુના સૌ તમારી પ્રશંસા કરે ને તમારી લોકપ્રિયતા વધે એ માટે સમયનું આયોજન.

(8) ભૂલો ઓછી થાય એ માટેનું સમયનું આયોજન.

(9) મક્કમ નિર્ણયશક્તિ ખીલે એ માટે સમયનું આયોજન.

(10) સફળ વ્યક્તિ તરીકેની છાપ ઉપસે એ માટે સમયનું આયોજન.

(11) માનસિક શાંતિ માટે સમયનું આયોજન.

(12) કંપનીમાં સારી પ્રતિષ્ઠા મેળવવા માટેનું સમયનું આયોજન.

(13) સ્વ ને આપેલ વચનોને પુરા કરવા માટેનું સમયનું આયોજન

(14) જીવનમાં પ્રસન્ન/ખુશ રહેવા માટેનું સમયનું આયોજન.

આમ જીવનમાં કે કાર્યના સ્થળે સમયનું સંચાલન કરવા માટે ઉપરોક્ત અલગ અલગ પ્રકારે સમયનું આયોજન કે સંચાલન થઈ શકે છે.

14.6 સમય સંચાલનનાં અવરોધક પરિબળો :

❖ **સમય બગાડનારા પરિબળો :**

ઘણીવાર આપણે સમયનું આયોજન કે સંચાલન કરવા માટે આપણે સક્ષમ હોઈએ છીએ, પરંતુ સમય સંચાલનમાં કયા અવરોધો આવી શકે તે અંગે ધ્યાન ન આપીએ તો ગમે તેટલું કુશળ સમય સંચાલન કર્યું હોય તો પણ કાર્ય સફળ થતું નથી. દરેક વ્યક્તિના જીવનમાં સમય બગાડના પરિબળો હોય છે. પરંતુ અલગ અલગ હોય છે. જે નીચે મુજબ જોઈ શકાય.

(1) કામની અજ્ઞાનતાને લીધે થતો સમયનો બગાડ.

(2) કામમાં રસ ન હોવાથી સમયનો બગાડ.

(3) બેધ્યાનપણાને કારણે સમયનો બગાડ.

(4) બેદરકારીપણાને કારણે સમયનો બગાડ.

(5) તણાવ - સ્ટ્રેસના કારણે સમયનો બગાડ.

(6) શક્તિ સ્વભાવને કારણે સમયનો બગાડ.

(7) નિષ્ઠાના અભાવના કારણે સમયનો બગાડ

(8) યાદશક્તિના અભાવને કારણે સમયનો બગાડ

(9) અગાઉથી આયોજન ન હોવાના કારણે સમયનો બગાડ.

(10) અવ્યવસ્થિતપણાને કારણે થતાં સમયનો બગાડ.

(11) ઝઘડાળુ સ્વભાવને કારણે થતોં સમયનો બગાડ.

(12) મક્કમતાની ઓછપના કારણે સમયનો બગાડ.

(13) કંટાળો કે આળસની અનુભૂતિથી સમયનો બગાડ.

(14) વધુ પડતા મનોરંજનના કારણે સમયનો બગાડ

(15) નબળા સ્વાસ્થ્યના કારણે સમયનો બગાડ.

14.7 સમય બચાવવાની ટેકનિક્સ (તરકીબો) :

(1) કોઈપણ પ્રોજેક્ટ પર સંપૂર્ણ વિચાર કરો ત્યાર પછી આગળ વધો.

(2) દરેક કામનું કેન્દ્રિકરણ નહિ, પણ વિકેન્દ્રિકરણ કરો.

(3) દરેક કામમાં સમયની 'ડેડ લાઈન' નક્કી કરો.

(4) દરેક કામને ક્રમમાં કરવાની આદત પાડો.

(5) સમયનું પાલન કરવાના આગ્રહ રાખો.

(6) નવું નવું શીખવાની કોશિશ કરો.

(7) સમય બચાવનારા સાધનો તમારી પાસે ક્યા ક્યા છે. (1) ટેલિફોન, (2) ઈન્ટરનેટ, (3) આધુનિક યંત્રો.

❖ સમય વ્યવસ્થાપન માટે જરૂરી સ્કીલ્સ (કૌશલ્ય) :-

(1) કાર્યમાં પ્રવૃત્ત રહો.

(2) કાર્ય ને પ્રાથમિકતા આપતા શીખો.

(3) શિસ્તમાં રહો.

(4) કામના માલિક બનો.

(5) 'ના' કહેતા શીખો.

(6) કામમાં ધ્યાન કેન્દ્રિત કરો.

(7) વ્યાજબી બનો.

14.8 સમય વ્યવસ્થાપનના મહત્ત્વનાં ઘટકો/ સાધનો :

સમય પ્રબંધન/ વ્યવસ્થાપન હેતુ આંતરિક સાધનોનું મુખ્ય સ્થાન છે. છતાં પણ બાહ્ય સાધન પણ મહત્ત્વપૂર્ણ છે.

(1) અનુશાસન :-

સમય વ્યવસ્થાપનનાં આત્મા એટલે અનુશાસન. જેવી રીતે આત્માથી પ્રત્યેક અંગ સંચાલિત છે અને સજીવ છે. એવી જ રીતે અનુશાસનથી પણ અનુશાસન વ્યક્તિના સમસ્ત શરીરમાં ભ્રમણકારી લોહીની જેમ સર્વવ્યાપી હોય છે. દરેક અંગને એની

જરૂરિયાત હોય છે. કોઈપણ નાનામાં નાની જગ્યાઓમાં એની કમી સંપૂર્ણ શરીર માટે ઘાતક હોય છે.

(2) ઈચ્છા શક્તિ :-

સાહસ, મનોબળ, સંઘર્શશીલતા સમય વ્યવસ્થાપનની આંતરિક સંરચનાનો પ્રાણવાન પક્ષ છે. કેમ કે આના વગર આપણે કોઈપણ કામને નિર્ધારિત સમય અને જે પણ બાહ્ય સાધન છે. એના સહારે અંજામ નથી આપી શકતા. ઈચ્છાશક્તિની ગતિ ખૂબ જ તીવ્ર અને વ્યાપક હોય છે.

(3) ભય મુક્તિ :-

સમય સંચાલનમાં ભયમુક્તિ તો જીવન માટે પરમાવશ્યક છે. આપણે ઘણા વખતથી સાંભળીએ છીએ કે 'જો ડર ગયા સો મર ગયા' ડરવું, મરતા પહેલાં જ મરવા જેવું છે. જો આ ગુણ ફક્ત સમય વ્યવસ્થાપન પરંતુ દરેક ક્ષેત્રમાં સિદ્ધ છે. સમય વ્યવસ્થાપનમાં આ ગુણ સિદ્ધ થઈ જાય છે. કેમકે વ્યક્તિ ડરશે તો કોઈ કામમાં પ્રવૃત્ત જ નહીં થઈ શકે. કેટલીકવાર ઉહાપોહ, સંકોચ, કરું કે ના કરું, ખબર નહીં શું થશે... આ બધામાં એની ઊર્જા/શક્તિ લાગી જાય છે. એટલું જ નહીં, કેટલાંક લોકો સારું એવું કામ શરૂ કરીને પણ અધવચ્ચે જ ડરીને છોડી દે છે. ડર બાહ્ય જ નહીં, આંતરિક પણ હોય છે. અસફળતાનો ડર, ખુદ ને સાબિત ન કરી શક્યાનો ડર, પોતાની ક્ષમતાને ન સમજવાનો ડર અને આવા જ ડરના તમામ પક્ષ છે. જે ખૂબ જ સમય વિચારવામાં જ સમાપ્ત કરી દે છે. ભય મુક્તિ વગર ભય ક્યારેય પણ માથું ઊંચકી શકે છે. તથા રસ્તો રોકીને ઊભા રહી જાય છે. ભયનાં કારણે કોઈપણ કામ માટે વ્યક્તિ કેટલો પણ સમય લગાવી તે પણ તૈયાર નથી થતું. માનસિક રૂપથી તૈયાર થવામાં જ ઘણો સમય વ્યર્થ થઈ જાય છે. આમ લોકો પહેલાં ઈચ્છાઓ રાખે છે. પણ ભયમુક્ત નથી થતાં આથી લક્ષ્ય અને સફળતાની વચ્ચે મધ્યાંતર થઈ જાય છે.

(4) લક્ષ્યની ઓળખાણ :-

લક્ષ્યની ઓળખાણ થઈ જવા પછી એના પર ધ્યાન આપવું જરૂરી છે. નહિતર એના પર ધ્યાન આપ્યા વગર કશું પણ કામ કરવામાં આવે તોપણ આપણને બિનજરૂરી લાગે છે. જ્યારે આપણને એ ખબર પડે છે કે આપણું લક્ષ્ય શું છે અને આપણે ત્યાં કેવી રીતે પહોંચવાનું છે. તો આપણે એના સાધન જોડી-એકઠી કરીને - એને મેળવી લઈએ છીએ. અને આપણે ત્યાં કેવી રીતે પહોંચવાનું છે. તો આપણે એના સાધન જોડી એકઠાં કરીને એને મેળવી લઈએ છીએ. જો એજ જાણતો હોય કે શું કરવાનું છે કેવી રીતે કરવાનું છે કેમ કરવાનું છે... **તો છોડી દે છે આથી ક્યારેક ક્યારેક લક્ષ્ય મેળવવા વારંવાર લક્ષ્ય જેવું કંઈક બને છે.** સમાપ્ત થાય છે. પછી હાથમાંથી છટકી જાય છે. લક્ષ્ય સાધ્ય છે. એના પર સમય રહેતા ધ્યાન ન આપવામાં આવે તો તે એ કોઈ બેકાર સાધન જેવું જ થઈ જાય છે. લક્ષ્ય નક્કી થતાં જ ગતિ, ઝડપ, ઉત્સાહ, જોશે. જેવી તમામ શક્તિઓ મળી જાય છે. અને બધાની સાથે સાથે લક્ષ્ય પ્રાપ્તિ માટે જોડાઈ જાય છે. લક્ષ્ય નક્કી થાય ત્યારે જ સમયનું સંચાલન થઈ શકે છે.

(5) કાર્યની ગુણવત્તા :-

અધૂરા અને અડધા કાર્યો કરવાની અપેક્ષા શરૂથી જ કાર્યની ગુણવત્તા તરફ ધ્યાન આપવાથી ઓછા સમયમાં વધારે આઉટપુટ નીકળે છે. કેટલાંક લોકો સામગ્રી એકઠી કરતાં રહે છે.

પણ એમને પછીથી એની કોઈ ઉપયોગિતા નથી લાગતી. આથી કેન્દ્રિત રહેવા કે ફોકસ રાખવા પર શરૂથી જ આ વિશે વિચાર કરી શકાય છે. પોતાની ક્ષમતાઓનું વિશ્લેષણ કરતાં રહેવાથી દિવસે-દિવસે કાર્યોનું સ્તર અને ગુણવત્તા વધે છે. દિવસે દિવસે એમાં નિખાર આવે તો સારું છે. આપણે દૈનિક સાપ્તાહિક, માસિક, ત્રિમાસિક સ્તર બની જાય અને બનેલુ રહે.

(6) શારીરિક, માનસિક સ્વાસ્થ્ય :-

શારીરિક અને માનસિક સ્વાસ્થ્ય અડધું કાર્ય કરાવી દે છે. લક્ષ્ય સાથે સંબંધિત ભાગ-દોડ, મહેનતની આદત અને માનસિકતા આપણને એના પ્રત્યે સજાગ અને સ્ફુર્તિલા રાખે છે. જો છેલ્લા સમયે બીમાર થઈ ગયા તો શું લાભ ? કેટલા લોકો જ્યારે કોઈ કામમાં લાગે છે તો બાકીનું બધું છોડી દે છે, આથી ક્યારેક ક્યારેક લક્ષ્ય મેળવ્યા પછી એને છોડીને ચાલી નીકળે છે. તે ઉપલબ્ધિઓની વચ્ચે પણ રુગ્ણ અને અસ્વસ્થતા, એકલતાના અનુભવ કરે છે. કાર્ય કેટલુ સઘનતાથી, એકાગ્રતાથી કરવામાં આવે એવું નથી હોતુ કે આપણે તન-મનનું ધ્યાન ના રાખી શકીએ. જો દૈનિક ક્રિયાઓ વધારે લાંબી છે તો તેને ઓછા સમયની કરી શકાય છે. એટલે કે યોગ અને કસરત અઠવાડિયાના સાતેય દિવસોને બદલે ત્રણ દિવસ કે એક દિવસમાં, સવારે કે સાંજે ચાલવાની કસરતને બદલે એક દિવસ ભ્રમણ, એક દિવસ કસરત એમ કરી શકાય છે.

(7) લક્ષ્ય પ્રાપ્તિના ભૌતિક સાધનો :-

આમાં પણ દૂરસ્ત રહેવું જરૂરી છે. જો કોઈ બાળક ગામડેથી 6 k.m. દૂર બીજા ગામમાં ભણવા જાય છે એને એની સાયકલ રસ્તામાં ખરાબ થઈ જાય છે. ઉપરાંત અન્ય કોઈપણ સાધન પણ નથી મળતું તો શક્ય છે કે એની પરીક્ષા છૂટી જાય, ક્યારેક ક્યારેક કલમ (પેન) આપણી વચ્ચે બાધારૂપ બની જાય છે. પરીક્ષામાં આથી જ બે-બે, ત્રણ-ત્રણ, પેન લઈએ છીએ. કમ્પ્યુટર્સ કોર્સ, તે સંબંધી સામગ્રી જેટલી ચુસ્ત-દુરસ્ત રાખવામાં આવે એટલું જ કામ એવું જ થાય છે. કુમાર X એ ખૂબ વધારે કમ્પ્યુટર નિર્ભરતા રાખી. ક્લાસની નોટિસ પણ લેપટોપ પર જ બનાવી. છેલ્લા સમયે બધો ડેટા ઊડી ગયો. વાયરસે બધું જ ચોપટ કરી દીધું. સાધન સાધ્ય સુધી પહોંચાડવાના હેતુ છે. આથી એના પર પણ પૂરતું ધ્યાન આપવાનું છે. તે સમય પ્રબંધનના જરૂરી સાધન છે. પરીક્ષામાં એક જ પેન લઈને આવનારો, રોકવા અને એને ફરી ચલાવવા કે કોઈક પાસેથી માંગવામાં દસ મિનિટ સુધી ખાઈ શકે છે. સાધનની વિફળતા અને મનઃ સ્થિતિનો કાર્યની ગુણવત્તા પર જે પ્રભાવ પડે છે એને તો આપણે ગણ્યો જ નથી. આમ, આ રીતે સીમામાં આંતરિક-બાહ્ય સાધનોને સારી રીતે રાખીને, આપણે સમય પ્રબંધનના આત્મા સાથે જોડાઈ શકીએ છીએ.

14.9 સમય સંચાલન કઈ રીતે કરી શકાય તેના સૂચનો :

ટાઈમ મેનેજમેન્ટનાં થોડા માર્ગ ઉપર નજર નાખવા થોડો સમય લઈએ.

(1) ઘરે જવાનો સમય નક્કી કરો. અને એ સમયે ભલે પ્રલયની શક્યતા હોય, કામ બંધ કરીદો, દિવસના આઠ કલાક સખત કડી શારીરિક, માનસિક અને લાગણીથી મહેનત કરી હશે તો નક્કી કરેલા સમયે ઘરે જવામાં અપરાધની લાગણીઓનો અહેસાસ નહીં થાય.

(2) કુટુંબની જવાબદારી નિભાવવા માટે નોકરી લીધી હતી એ યાદ રાખો. ઘરની જવાબદારીઓ નિભાવવા માટે સમય નહીં ફાળવો તો કાર્યના સ્થળે ઘરની સમસ્યાઓ સતાવતી રહેશે. ઘરે કામ લઈ જવાનું ટાળો.

(3) જે કામ વધારે સમય લેશે એ કામ સરળ નહીં હોય અને કાર્યને પ્રાથમિક અગ્રક્રમ આપો. જે કામો આજે કરવાના છે. એની યાદી બનાવો અને અગ્રતાના ક્રમમાં કરવા માંડો. દિવસે અંતે બાકી રહેલાં કામ વિશે અપરાધ કર્યાની લાગણી અનુભવવાની જરૂર નથી. આવતી કાલના કામોની યાદીમાં એને સમાવી લેવાશે.

(4) જે કામ તમારો મદદનીશ કે બીજું કોઈપણ વ્યક્તિ કરી શકે એ કામ જાતે કરવાનું ટાળો. દરેક કામ 100% સારૂં થવું જોઈએ. એ જરૂરી નથી. ઘણા કાર્યો 80 % સારા થાય તો વાંધો આવતો નથી. આવા કામો મદદનીશો ભલે કરતાં.

(5) સમય બગાડનારી પ્રવૃત્તિઓ કરવાનું બંધ કરી દો. અગત્યના ગ્રાહકને મંચ પર લઈ જતાં પહેલાં એની અગત્યતાની માત્રા તપાસો, બીજા કોઈને જવાદો. મોટાભા થવા પૂરતા, નકામા પ્રોગ્રામમાં હાજરી આપવા માટેની ના પાડતા શીખી લો.

(6) નકામા ફોન સ્વીકારવાનું બંધ કરો. સેક્રેટરી અ; રિસેપ્શનિસ્ટને શું કહેવું એની તાલીમ આપી જુઓ.

(7) જે કાગળો વાંચવાથી તમારી મેનેજર તરીકેની અસરકારકતામાં વધારો થવાનો નથી. એવા કાગળો ઉપર નજર નાખવાની જરૂર નથી. અખબારો, મેગેઝિન, નકામા પત્રો, જાહેર ખબરો જેમાં કોઈ સ્નાન સૂતક ન હોય એવા દસ્તાવેજો ઉપર ઓફિસમાં સમય લગાડશો નહિ. જે માહિતી તમારા કામ માટે નકામી છે એને એકઠી કરી, સમય અને જગ્યા બગાડશો નહિ. મેનેજર પાસે વિચારવા માટે સમય હોવો ખૂબ જરૂરી છે.

(8) અમુક ચીજવસ્તુઓ વ્યવસ્થિત મુકવી.

(9) અમુક પ્રવૃત્તિઓમાં સમય ઘટાડી સમય બચાવી શકાય. આમ, માનવીની સફળતાના અસંખ્ય કારણો છે. પણ એમાંનું એક અગત્યનું કારણ છે, 'સમયનું અસરકારક આયોજન' આજે પણ ''સખત મહેનત'' કરવાથી સફળતા મળે છે. એવું બોલાતું અને લખાતું રહે છે. પણ મહેનત અને પરિણામ એ બે અલગ બાબતો છે. કામની ગુણવત્તા અને માત્રા એ બાબતો પણ અલગ છે. વધારે સમય આપવાથી બગડેલું સુધારી શકાય છે. એ વાતમાં માલ નથી.

સફળતા, પરિણામ, બગડેલાને સુધારવાની શક્તિને સીધો સબંધ છે. ટાઈમ મેનેજમેન્ટ સાથે, સમય મહત્તમ ઉપયોગ કરવાની આવડત સાથે. ઓછા સમયમાં વધારે કામ કેમ કરી શકાય ? તેની તાલીમ જગત પ્રસિદ્ધ કંપનીઓ સૌ કર્મચારીઓને આપતી રહે છે.

14.10 ઉદાહરણો :

(1) એડિસનના પંક્તિ મુજબ :-

કોઈ પ્રયોગથી અસફળ થવા પર તેઓ નિરાશ થવાને બદલે તેઓ કહેતા હતા. આપણે સફળતાની નજીક પહોંચી રહ્યા છીએ. સો વખત સફળતા મેળવવાની છે અને 90 મો પ્રયોગ છે, તો સમજો કે હવે દસ જ બાકી છે. આનો અર્થ એ થયો કે સફળતામાં આ સફળ પ્રયોગે બતાવી દીધું કે આ ઉપયોગી નથી. હવે આના પર સમય આપવાને બદલે બીજું બાજુ સમય આપવો જોઈએ. મહાન વ્યક્તિઓની સફળતા પણ બતાવે છે. કે સફળતાનો કેટલો મોટો ભાગ પણ બતાવે છે. કે સફળતાનો કેટલો મોટો ભાગ સમય પ્રબંધન પર નિર્ભર કરે છે. જે લોકો સમયના હિસાબથી નથી ચાલતા, સમય એને પાછળ

છોડી દે છે, કેમ કે સમય નિરંતર પ્રવાહમાન છે.

(2) આપણે પ્રકૃતિ પાસેથી સમયનું સંતુલિત સંચાલન શીખવું જોઈએ. કોઈ વ્યક્તિ વિરોધથી પણ શીખી શકે તો સારું છે. પણ દરેક વ્યક્તિને આ દશ્યમાન રોલ મોડેલ મળી જ જાય એ જરૂરી નથી. પ્રકૃતિ અદશ્ય અને દશ્યમાન છે એની આપણને ક્યાં જાણ નથી.

- ➢ વસંત પછી પાનખર, પાનખર પછી વસંત આવે છે.
- ➢ બારેય મહિના ઠંડી ગરમી અને વરસાદ માં વિભાજિત છે.
- ➢ સૂર્ય-ચંદ્ર નિત્યક્રમથી ચાલે છે. આવા અનેક ઉદાહરણ છે. જેમ કે,
- ➢ શાકભાજી-ફળ પોતાની નિશ્ચિત ઋતુમાં થાય છે.
- ➢ ફૂલ પોતાના સમય પર ખીલે છે. એ જ સ્થિતિ સંતુલિત પ્રબંધનની છે. આ લક્ષ્ય પ્રાપ્તિ થતાં સફળતાની પણ પોતાની ઋતુ છે.

આજે આપણને જે સમય ચાલી રહ્યો છે. તેમા જોઈ શકીએ છીએ કે પ્રકૃતિની સાથે રમત થવાથી એનુ સંતુલન બગડી રહ્યું છે. આવી સ્થિતિ આપણા સમયના સંતુલિત પ્રબંધનનાં બગડવાથી આપણા જીવનની થાય છે. ક્યારેય સૂઈ જવું, ક્યારે જાગવું, ક્યારેય આવવું, જવું, વગેરે કામ આવા નાના-નાના પણ મહત્ત્વપૂર્ણ ઉદાહરણ છે, જે આપણને સમયના સંતુલનને ખૂબ જ મજબૂત અને પૂર જોશથી શીખવી શકે છે. શરત એટલી જ કે આપણે શીખવા ઈચ્છીએ તો ગેલેલિયોએ પ્રાકૃતિક વ્યવસ્થાથી શીખીને દુનિયાને ઘણું બધું આપ્યું. જે ટેકનિકનો ઉપયોગ ઘડિયાળના સ્વરૂપમાં જોઈ શકીએ છીએ.

(3) એક વિદ્યાર્થી જે IIT માં અભ્યાસ કરે છે તેણે જણાવ્યું કે સમયનાં સંચાલનના ભાગરૂપે તે ઈચ્છતો હોવા છતાં વધુ મિત્રો રાખતો નથી. હાય-હેલ્લો કરું છું. બસ તે તેના હિસાબથી લખે છે અને વાંચે છે. આવે છે અને જાય છે. ના એ તેનો પોતાનો સમય બગાડે છે. ના એ બીજાનો સમય બગાડે છે. બસ પોતાના સમયનો ભણવામાં ઉપયોગ કરે છે.

(4) બીજા એક વિદ્યાર્થીના ઈન્ટરવ્યુમાં તેણે પોતાા સમયનાં સદ્‌ઉપયોગ કરવા સેલ્ફ મોટિવેશનની ટેકનિક અપનાવે છે. એના કહેવા મુજબ જેવું તેનું મન વિચલિત થાય કે તરત જ તે તેના સફળતાના સુખદ સમયને યાદ કરે છે. છતાં પણ એ એટલી ગતિથી પ્રવૃત્ત ન થાય તો તે અસફળતા અને દુઃખદ સમયને યાદ કરે છે. છતાં પણ એ એટલી ગતિથી પ્રવૃત્ત ન થાય તો તે અસફળતા અને દુઃખદ સમયને યાદ કરે છે. એની ભયંકરતાં પણ તેના સમય સંચાલન/સંતુલનની સાધક બને છે.

(5) બે બકરીઓ પુલ પરથી પસાર થઈ રહી હતી. રસ્તો એટલો સાંકડો હતો કે એક વખતે એક જ નીકળી શકતી હતી. નીચે દરિયો વહી રહ્યો હતો. કોઈ વિકલ્પ નહતો. બંને ને લાગી રહ્યું હતું. કે ફરીથી પાછું જવું પડશે તો હું જાઉં એ ચાલી ગઈ. કેમકે શક્તિ પરીક્ષણનો સમય પણ નહોતો. કેમકે પોતાને શક્તિમતી સમજીને બીજું સાથે ભીડાઈ જવામાં આવે તો મોત જ હાથ લાગવાની સંભાવના વધારે હતી. બંને અડી રહી. સમય ખાતી રહી. એકે પહેલ કરી અને ઝુકી ગઈ અને બોલી, તુ મારા ઉપરથી ચાલી જા. હવે બીજું બકરી શરમમાં મુકાઈ. એ વિચારી રહી હતી કે આ એક મિનિટનું કામ હતું. એણે જ કરી લીધું હોતતો ! એ પણ ઝુકેલી બકરી પર પગ રાખવાને બદલે એને ઓળંગીને

ગઈ. આ રીતે બંનેએ પરાધીન લાગવાવાળી સ્થિતિઓનું અનુકૂલન કર્યું. આ સંબંધમાં બીજું બકરીને બદલે પહેલી બકરીનું પ્રબંધન તંત્ર પ્રશંસાપાત્ર છે.

(6) હાથમા લીધેલ કાર્ય પૂર્ણ કરવું :-

વિદ્યાર્થીઓ વર્ગનો વ્યક્તિ આ આદત થી ક્લાસમાં ભણાવેલુ ત્યાં જ સમજી શીખી શકે છે. પછી સમય પર થોડું ધ્યાન આપતાં જ એ જાણકારી થોડી પાક્કી અને પાક્કી રીતે યાદ કરી શકે છે. અને સમય પણ બચાવી શકે છે એ બચેલ સમયને બીજું નવું શીખવામાં ઉપયોગ કરી શકે છે.

(7) જે સમય માટે જે કાર્ય નક્કી કર્યું હોય તે સમયે જ કરવું. દા.ત. શ્રી X રાત્રે સમાચાર પત્ર વાંચે છે. દિવસભર ક્યારેક ટી.વી. ચાલુ કરે છે. તો ક્યારેક રેડિયો ચાલુ કરે છે. એમને લાગે છે કે જાણે કંઈક છુટી રહ્યું છે. આનાથી તો સારું છે કે તેઓ સવારે દસ-વીસ મિનિટ સમાચાર પત્ર જોઈ લે.

(8) બિન જરૂરી વસ્તુઓને નિપટાવવી જરૂરી છે.

દા.ત. મિ. પ્ર. ને ઘરમાં કે ઓફિસમાં વસ્તુઓ અસ્તવ્યસ્ત મુકવાની આદત હતી. તેનાથી અમુકવાર કઈ વસ્તુ ક્યાં મુકી છે. તે યાદ ન રહેતા કેટલીકવાર વસ્તુ શોધતા સમય બગડતા જેના કારણે અકળામણ અને માનસિક તણાવ તથા શ્વાસનો શિકાર પણ થયેલા. ટેલિફોન, વીજળીનાં બિલો, બેંકના કાગળો વગેરે પ્રાપ્ત થતાં જ જે-તે સંબધ ફાઈલ માં મૂકી દેવામાં આવે તો તમે અંધારામાં પણ એને શોધી શકશો. અને સમય બચાવી શકશો. તેનો યોગ્ય ઉપયોગ પણ કરી શકશો.

(9) સ્ત્રીઓ રસોઈ ઘરમાં સમાપ્ત થવાવાળી વસ્તુઓની યાદી, રસોઈ બનાવતી વખતે બનાવે છે. એટલે કે જો તમે રસોઈ ડાયરીમાં લખી લો તો પછીથી વિચારવા અને યાદ કરવામાં સમય બરબાદ નથી કરવો પડતો. એક સાથે બધી વસ્તુઓ લાવવામાં આવે તો નહિ, ફક્ત સમય પરંતુ પૈસા પણ ખૂબ જ બચે છે. નાસ્તા અને વ્યંજનોની યાદી પણ કરી શકાય છે.

(10) અમુક આદતોથી સમયનું સંચાલન કરી શકાય છે.

14.11 સમય સારણી (ટાઈમ ટેબલ) કેવી રીતે બનાવશો.

પ્રભુએ દરેક વ્યક્તિને જે બાળક, યુવાન, વૃદ્ધ, અમીર ગરીબ ને કોઈપણ ભેદ રાખ્યા વિના 24 કલાક નો સમય આપેલ છે. 24 કલાકના સમયનું વિભાજન એટલે સમયની સારણી. જે લોકો કંઈક ને કંઈ કરવા મથે છે. એટલે પ્રોડક્ટિવ લોકો પોતાનું ટાઈમટેબલ બનાવે છે.

(1) સવારે ઊઠવાનો સમય

(2) દરેક દિવસના કાર્યોનો સમય

(3) સ્કૂલ, કૉલેજ કે ઓફિસ જવાનો સમય

(4) કાર્ય વચ્ચે અંતરાલ (બ્રેક)

(5) ઓફિસ પછી નો સમય

(6) ઘરેલુ સભ્યોનો સાથ

(7) મનોરંજનનો સમય

(8) સૂવાનો સમય

(9) સાપ્તાહિક કામો માટે, હળવા મળવા માટે સમય અધ્યયન માટે સમય

દરેક વ્યક્તિ પોતાની અનુકૂળતા અને જરૂરિયાત મુજબ સમય સારણી બનાવી શકે છે. તેનાથી આપણને તણાવ નહીં થાય. જે વ્યક્તિનું જેટલું વ્યવસ્થિત સમય પત્રક હશે, એ વ્યક્તિ એટલી જ વધારે વ્યવસ્થિત હશે. જેના ઉદાહરણો નીચે મુજબ જોઈ શકાય.

A. **શાળા કે કૉલેજમાં અભ્યાસ કરતાં વિદ્યાર્થીનું સમયનું પત્રક :-**

નં.	સમય	કાર્યમાં લાગતો સમય
(1)	6:00 a.m to 7:00 a.m	દૈનિક ક્રિયા અને કૉલેજ જવાની તૈયારી
(2)	7:00 a.m	પ્રસ્થાન
(3)	7:30 a.m to 12:30 p.m	શાળા કે કૉલેજ
(4)	1:30 p.m to 2:30 p.m	કૉલેજ થી આવીને કરવામાં આવતાં કામ અને બપોરનું ભોજન.
(5)	2:30 p.m to 4:00 p.m	આરામ
(6)	4:00 p.m to 6:00 p.m	ટાઈમ ટેબલ મુજબ અભ્યાસ કરવો હોમવર્ક
(7)	6:00 p.m to 7:00 p.m	રમવા માટે
(8)	7:30 p.m to 8:30 p.m	અધ્યયન
(9)	9:00 p.m to 10:00 p.m	મનોરંજન
(10)	10:00 p.m	શયન

B. **ઓફિસ જવા-આવવા માટેનું સમય પત્રક :-**

નં.	સમય	કાર્યો	કાર્યમાં લાગતો સમય
(1)	5:30 a.m to 7:00 a.m	સવારે ઉઠીને દૈનિક ક્રિયા	દોઢ કલાક
(2)	7:00 a.m to 8:00 a.m	ઓફિસ ની તૈયારી શેવિંગ તૈયાર, જલપાન, નાસ્તો	1 કલાક
(3)	8:00 a.m to 8:30 a.m	વર્તમાનપત્ર વાંચવુ અન્ય કાર્ય ઓફિસ રવાનગી	અડધો કલાક
(4)	8:30 a.m to 9:00 a.m	ઓફિસ કાર્યો	એક કલાક
(5)	9:30 a.m to 6:00 p.m	સાંજની ચા	-

(6)	6:30 p.m to 7:00 p.m	ગૃહકાર્ય, મનોરંજન	-
(7)	7:15 p.m to 9:00 p.m અથવા 7:15 p.m to 8:30 p.m	બાળકોનું હોમવર્ક	-
(8)	8:30 p.m to 10:30 p.m	મનોરંજન	-
(9)	10:30 p.m to 5:30 a.m	શયન	સાત કલાક

C. **એક ગૃહિણીનું પત્રક :-**

નં.	સમય	કાર્યો
(1)	5:30 a.m to 7:00 a.m	દૈનિક ક્રિયા, નિવૃત્ત અને બાળકોની શાળાએ જવાની તૈયારી
(2)	7:30 a.m to 8:00 a.m	બાળકોની રવાનગી પછી થોડો આરામ.
(3)	8:00 a.m to 9:00 a.m	પતિની ઓફિસની તૈયારી નાસ્તો, સમાચાર પત્ર.
(4)	9:30 a.m to 11:30 p.m	સ્નાન, પૂજા અને જમવાની તૈયારી, થોડો આરામ
(5)	12:00 a.m	મનોરંજન
(6)	1:00 p.m	જમવાનું બનાવવું.
(7)	2:00 p.m	આરામ
(8)	3:30 p.m	મનોરંજન, બાળકોનું હોમવર્ક, સાંજની તૈયારી
(9)	6:00 p.m	સાંજની ચાની તૈયારી
(10)	6:30 p.m	ગપ્પા બાજી
(11)	7:30 p.m	જમવાની તૈયારી
(12)	8:30 p.m	જમવાનું અને મનોરંજન
(13)	9:30 p.m	બાળકોને ભણાવવા
(14)	10:30 p.m	શયન

14.12 સ્વાધ્યાય :

A. નીચેના પ્રશ્નોના ઉત્તર વિસ્તાર થી સમજાવો :-

(1) સમયનું વ્યવસ્થાય એટલે શું તેનું મહત્ત્વ સમજાવો.

(2) સમય વ્યવસ્થાપન ના હેતુઓ સમજાવો.

(3) સમય વ્યવસ્થાપનના ફાયદા સમજાવો.

(4) સમય વ્યવસ્થાપનનાં ગેરફાયદા સમજાવો.

(5) સમય વ્યવસ્થાપનનાં પ્રકારો સમજાવો.

(6) સમય વ્યવસ્થાપનનાં અવરોધક પરિબળો સમજાવો.

(7) સમય બચાવનારા પરિબળોની યાદી જણાવો.

(8) સમય વ્યવસ્થાપન માટે જરૂરી કૌશલ્ય જણાવો.

(9) સમય વ્યવસ્થાપનનાં મહત્ત્વપૂર્ણ ઘટક (સાધન) સમજાવો.

B. નીચેના પ્રશ્નોના માંથી યોગ્ય વિકલ્પ પસંદ કરી ઉત્તર આપો :-

(1) જે સમયને બરબાદ કરે છે. સમય એને બરબાદ કરી દે છે. આ વિધાન કોણે આપ્યું ?

A) ચલિત ખર્ચ B) સ્થિર ખર્ચ

C) શેક્સપિયર D) એકેય નહિ

(2) કામના મહત્ત્વ કે પ્રાથમિકતાના ધોરણે સમય ફાળવવો એટલે__________.

A) સંસ્થાનું સંચાલન B) જ્ઞાન સંચાલન

C) સમય સંચાલન D) એકેય નહિ.

(3) કામના મહત્ત્વ કે પ્રાથમિકતાના ધોરણે સમય ફાળવવો એટલે__________.

A) અસરકારક આયોજન B) લક્ષ્યો નક્કી કરવા

C) સમય સંચાલન D) એકેય નહિ.

(4) સમય સંચાલનનાં હેતુઓમાં સમાવેશ થાય છે.

A) સમયની બચત B) તણાવમાં ઘટાડો

C) યોગ્ય આઉટપુલ મેળવવા D) ઉપરોક્ત બધાજ.

(5) સમય સંચાલનના હેતુમાં સમાવેશ થતોં નથી !

A) સમયનો બગાડ B) જવાબદારી પર અંકુશ વધારવા

C) સમયની બચત D) તણાવમાં વધારો

(6) સમય સંચાલનના ફાયદામાં સમાવેશ થતોં નથી.

A) તણાવનાં સ્તરમાં ઘટાડો B) કાર્યની ગુણવત્તા વધારવા

C) કાર્યમાં ધ્યાન કેન્દ્રિત કરવા D) આત્મ વિશ્વાસ

(7) સમય સંચાલનના ફાયદામાં સમાવેશ થાય છે ?

A) લક્ષ્ય નિર્ધારિત કરવા

B) આત્મ વિશ્વાસ કેળવવો

C) તમારી ઉત્પાદકતાને પડકારવી

D) ઉપરોક્ત બધાજ

(8) સમય સંચાલન ના ગેરફાયદામાં સમાવેશ થાય છે.

A) અસ્પષ્ટ હેતુઓ B) માહિતી કે જ્ઞાનનો અભાવ

C) કાર્યોમાં અવરોધ D) ઉપરોક્ત બધાજ

(9) સમય સંચાલનમાં નીચેનામાંથી અંકે ગેરફાયદો છે.

A) લક્ષ્ય નિર્ધારિત કરવા B) અસ્પષ્ટ હેતુઓ

C) તણાવમાં ઘટાડો D) કામની ગુણવત્તા વધારવા

(10) નીચેનામાંથી એક સમય સંચાલન ની મર્યાદા છે.

A) એક સમયે ઘણાં કાર્યો કરવા

B) તક ઓળખતા આવડવું જરૂરી

C) કાર્યો ને શાંતિથી કરવાની વૃત્તિ

D) ઉપરોક્ત બધા જ

(11) સમય સંચાલનના ___________ પ્રકારો સમાવેશ થાય છે.

A) ધાર્યું પરિણામ મેળવવા માટે

B) કંપનીમાં સારી પ્રતિષ્ઠા મેળવવા માટે

C) ભૂલો ઓછી થાય તે માટે

D) ઉપરોક્ત બધાજ

(12) સમય બગાડ ના પરિબળોમાં સમાવેશ થાય છે.

A) બે ધ્યાન પણું B) કામમાં રસ ન હોવો

C) બેદરકારી D) ઉપરોક્ત બધાજ

(13) સમય સંચાલનમાં અવરોધકોમાં સમાવેશ થાય છે.

A) યાદશક્તિનાં અભાવ

B) કંટાળા કે આળસની અનુભૂતિ

C) તણાવ કે સ્ટ્રેસના પ્રમાણ વધુ

D) ઉપરોક્ત બધાજ

(14) સમય બચાવવાની તરકીબોમાં સમાવેશ થાય છે !

A) દરેક કામનું કેન્દ્રિકરણ નહિ, પણ વિકેન્દ્રિકરણ કરો.

B) દરેક કામને ક્રમમાં કરવાની આદત

C) સમયનું પાલન કરવાનો આગ્રહ રાખો

D) ઉપરોક્ત બધાજ.

(15) સમય વ્યવસ્થાપનના મહત્ત્વના ઘટકોમાં સમાવેશ થાય છે.

A) ઈચ્છાશક્તિ B) ભયમુક્તિ

C) લક્ષ્યની ઓળખ D) ઉપરોક્ત બધાજ

C. પ્રેક્ટિકલ પ્રશ્નો :

(1) તમે એક વિદ્યાર્થી તરીકે તમારું સમય પત્રક બનાવો.

(2) તમારા ઘરમાં કોઈ એક વ્યક્તિનું નિરીક્ષણ કરો અને તેમનું સમય પત્રક તૈયાર કરો.

❖ **જવાબ :**

1.	C	2.	C	3.	D
4.	D	5.	D	6.	D
7.	D	8.	D	9.	B
10.	D	11.	D	12.	D
13.	D	14.	D	15.	D

❖ ❖ ❖

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