Indian Journal of Social Sciences and Literature Studies
Vol. 12, Issue 1, June 2026
ISSN 2349-5634 (Print) ISSN 2455-0973 (online)

સુરત શહેરમાં કામ કરતા સરકારી અને ખાનગી શિક્ષકોના નોકરી સંતોષ અને માનસિક સ્વાસ્થ્યનો તુલનાત્મક અભ્યાસ

ડૉ. મુકેશકુમાર બી. ભટ્ટ
મનોવિજ્ઞાન વિભાગ,
આદિવાસી કોલેજ ઓફ આર્ટસ એન્ડ કોમર્સ,
સંતરામપુર

ABSTACT

પ્રસ્તુત સંશોધનનો હેતુ સુરત શહેરમાં કામ કરતાં સરકારી અને ખાનગી શિક્ષકોના કાર્યસંતોષ અને માનસિક સ્વાસ્થ્યનો તુલનાત્મક અભ્યાસ કરવાનો હતો. પ્રસ્તુત સંશોધનના હેતુ માટે કુલ 100 જેટલાં શિક્ષકો પસંદ કરવામાં આવ્યાં હતા. જેમાં 50 સરકારી શિક્ષકો અને 50 ખાનગી શિક્ષકો પસંદ કરવામાં આવ્યાં હતાં. કાર્યસંતોષ માપન માટે બ્રેફિલ્ડ રોથ રચિત પ્રશ્નાવલી તેમજ માનસિક સ્વાસ્થ્યનાં માપન માટે ડૉ. ડી. જે. ભટ્ટ તથા ગીતા આર. ગીડા રચિત પ્રશ્નાવલીનો ઉપયોગ કરવામાં આવ્યો હતો. પ્રસ્તુત સંશોધનમાં સરકારી અને ખાનગી ક્ષેત્રમાં કાર્ય કરતાં શિક્ષકો વચ્ચે કાર્યસંતોષ અને માનસિક સ્વાસ્થ્યના સરેરાશ સ્કોરના તફાવત જાણવા માટે T-test અને F-test નો ઉપયોગ કરવામાં આવ્યો હતો. પરિણામો દર્શાવે છે કે સરકારી અને ખાનગી ક્ષેત્રના શિક્ષકોના કાર્યસંતોષ વચ્ચે નોંધપાત્ર તફાવત જોવા મળે છે. ખાનગી ક્ષેત્રનાં શિક્ષકો કરતાં સરકારી ક્ષેત્રનાં શિક્ષકોમાં કાર્ય સંતોષ વધુ જોવા છે. જ્યારે સરકારી અને ખાનગી શિક્ષકોના માનસિક સ્વાસ્થ્ય વચ્ચે પણ નોંધપાત્ર તફાવત જોવા મળે છે. ખાનગી ક્ષેત્રનાં શિક્ષકો કરતાં સરકારી ક્ષેત્રનાં શિક્ષકોમાં માનસિક સ્વાસ્થ્ય વધુ સારું જોવા મળે છે. કાર્ય સંતોષ અને માનસિક સ્વાસ્થ્ય વચ્ચે પણ નોંધપાત્ર સંબંધ જોવા મળે છે.

કીવર્ડ્સ: શિક્ષકો,સરકારી અને ખાનગી શાળા,કાર્ય સંતોષ**,** સમાયોજન**,** માનસિક સ્વાસ્થ્ય

પ્રસ્તાવના:

❖ **<u>વ્યવસાય અને કાર્યસંતોષ</u>**

વ્યવસાય માનવજીવનનું અભિન્ન અંગ છે કારણ કે વ્યક્તિ પોતાના જીવનનો નોંધપાત્ર સમય કાર્યસ્થળ પર વિતાવે છે. તેથી કાર્યમાંથી પ્રાપ્ત થતો સંતોષ માત્ર તેની કાર્યક્ષમતાને જ નહીં, પરંતુ તેના માનસિક સ્વાસ્થ્ય, ભાવનાત્મક સંતુલન, વ્યક્તિત્વ વિકાસ અને જીવન પ્રત્યેના અભિગમને પણ અસર કરે છે. જે કર્મચારી પોતાના કાર્યથી સંતોષ અનુભવે છે તે વધુ ઉત્સાહ, પ્રતિબદ્ધતા અને જવાબદારીની ભાવના સાથે કાર્ય કરે છે. પરિણામે તેની કાર્યક્ષમતામાં વધારો થાય છે અને સંસ્થાના લક્ષ્યો સિદ્ધ કરવામાં પણ તે અસરકારક યોગદાન આપે છે.

તેનાથી વિપરીત, કાર્ય પ્રત્યેનો અસંતોષ કર્મચારીના વ્યક્તિગત તેમજ વ્યવસાયિક જીવન પર પ્રતિકૂળ અસર કરે છે. આવા કર્મચારીઓમાં નિરાશા, હતાશા, માનસિક તણાવ અને કાર્ય પ્રત્યેની ઉદાસીનતા જોવા મળે છે. તેની અસર તેમના પારિવારિક સંબંધો, સામાજિક વ્યવહાર અને વ્યાવસાયિક સમાયોજન પર પણ પડે છે. પરિણામે કર્મચારી કાર્ય પ્રત્યે માત્ર ઔપચારિકતા જાળવે છે અથવા કાર્યથી દૂર રહેવાનો પ્રયત્ન કરે છે, જે સંસ્થાની ઉત્પાદકતા અને કાર્યક્ષમતાને નકારાત્મક રીતે પ્રભાવિત કરે છે.

સંસ્થાકીય વ્યવસ્થાપન અને કાર્યક્ષમતાના અભ્યાસમાં મૅક્સ વેબરનું વિશેષ સ્થાન છે. તેમણે અમલદારશાહી (Bureaucracy) નો સિદ્ધાંત રજૂ કરીને સંસ્થાના સુવ્યવસ્થિત સંચાલન માટે નિયમબદ્ધ અને શિસ્તબદ્ધ વહીવટી માળખાંની આવશ્યકતા પર ભાર મૂક્યો હતો. વેબરના મત અનુસાર, સંસ્થામાં હોદ્દાઓનું સ્પષ્ટ વર્ગીકરણ, અધિકારો અને જવાબદારીઓનું યોગ્ય વિભાજન, નિર્ધારિત નિયમોનું પાલન, કાર્યપદ્ધતિમાં એકરૂપતા તથા કર્મચારીઓના અધિકારો અને કલ્યાણ

માટેની વ્યવસ્થાઓ કાર્યક્ષમતામાં વધારો કરવામાં મહત્વપૂર્ણ ભૂમિકા ભજવે છે. આ સિદ્ધાંત ખાસ કરીને વિશાળ અને જટિલ સંસ્થાઓના અસરકારક સંચાલન માટે ઉપયોગી માનવામાં આવે છે.

ત્યારબાદ ફ્રેડરિક વિન્સ્લો ટેલરે વૈજ્ઞાનિક સંચાલન (Scientific Management) નો અભિગમ રજૂ કરીને કાર્યક્ષમતામાં વધારો લાવવા માટે વૈજ્ઞાનિક પદ્ધતિઓના ઉપયોગ પર ભાર મૂક્યો હતો. તેમના મત અનુસાર, કાર્યનું આયોજન, કાર્ય કરવાની શ્રેષ્ઠ પદ્ધતિઓની પસંદગી, કર્મચારીઓને યોગ્ય તાલીમ, કાર્યસ્થળની અનુકૂળ ભૌતિક પરિસ્થિતિઓ (જેમ કે પ્રકાશ, તાપમાન, સાધનોની ગોઠવણી), કાર્યના યોગ્ય કલાકો અને વિશ્રામની વ્યવસ્થા કર્મચારીઓની કાર્યક્ષમતાને પ્રભાવિત કરે છે. વધુમાં, કર્મચારીઓને તેમની કામગીરીના આધારે પ્રોત્સાહન, યોગ્ય વેતન, બોનસ અને બઢતી જેવી સુવિધાઓ ઉપલબ્ધ કરાવવામાં આવે તો તેઓમાં કાર્ય પ્રત્યે સંતોષ, પ્રેરણા અને સંસ્થા પ્રતિ પ્રતિબદ્ધતામાં વધારો થાય છે. પરિણામે કર્મચારીના વ્યક્તિગત વિકાસની સાથે સંસ્થાની ઉત્પાદકતા અને કાર્યક્ષમતામાં પણ નોંધપાત્ર વૃદ્ધિ થાય છે.

આમ, મૅક્સ વેબરની અમલદારશાહી અને ટેલરના વૈજ્ઞાનિક સંચાલન જેવાં અભિગમો દર્શાવે છે કે કર્મચારીને અનુકૂળ કાર્યપરિસ્થિતિ, સુવ્યવસ્થિત સંચાલન અને યોગ્ય પ્રોત્સાહન ઉપલબ્ધ કરાવવામાં આવે તો કાર્યસંતોષમાં વધારો થાય છે. કાર્યસંતોષ માત્ર કર્મચારીના વ્યક્તિગત કલ્યાણ માટે જ નહીં, પરંતુ સંસ્થાના દીર્ઘકાલીન વિકાસ, કાર્યક્ષમતા અને સફળતા માટે પણ એક મહત્વપૂર્ણ પરિબળ છે.

❖ **મેસ્લોનો જરૂરિયાતોના શ્રેણીક્રમનો સિદ્ધાંત** :

માનવ પ્રેરણાના અભ્યાસમાં Abraham H. Maslow દ્વારા રજૂ કરાયેલ જરૂરિયાતોના શ્રેણીક્રમનો સિદ્ધાંત (Need Hierarchy Theory) અત્યંત પ્રભાવશાળી માનવામાં આવે છે. આ સિદ્ધાંત

અનુસાર માનવીનું વર્તન તેની વિવિધ જરૂરિયાતોની પૂર્તિ દ્વારા પ્રેરિત થાય છે. મેસ્લોએ માનવ જરૂરિયાતોને પાંચ ક્રમિક સ્તરોમાં વર્ગીકૃત કરી છે, જેમાં નીચલા સ્તરની જરૂરિયાતોની સંતોષકારક પૂર્તિ થયા પછી જ વ્યક્તિ ઉચ્ચ સ્તરની જરૂરિયાતો તરફ આગળ વધે છે.

આ પાંચ સ્તરોમાં (1) શારીરિક જરૂરિયાતો, (2) સલામતી અને સ્થિરતાની જરૂરિયાતો, (3) સામાજિક સંબંધોની જરૂરિયાતો, (4) સ્વમાન અને પ્રતિષ્ઠાની જરૂરિયાતો તથા (5) સ્વ-આવિષ્કાર (Self-Actualization) ની જરૂરિયાતોનો સમાવેશ થાય છે. વ્યક્તિ પોતાની આ જરૂરિયાતોની પૂર્તિ માટે વિવિધ પ્રકારની આર્થિક, સામાજિક અને માનસિક પ્રવૃત્તિઓ સાથે જોડાય છે, જેમાં વ્યવસાય અથવા રોજગારનું વિશેષ મહત્વ રહેલું છે. તેથી કહી શકાય કે, માનવી માત્ર આજીવિકા મેળવવા માટે જ નહીં, પરંતુ પોતાની વિવિધ જરૂરિયાતોની સંતોષકારક પૂર્તિ અને સર્વાંગી વિકાસ માટે પણ કાર્ય કરે છે.

❖ **<u>આલ્ડરફરનો ERG સિદ્ધાંત</u>** :

Clayton Alderfer એ મેસ્લોના જરૂરિયાત આધારિત અભિગમને વધુ વ્યવહારુ સ્વરૂપ આપતા ERG (Existence–Relatedness–Growth) સિદ્ધાંતની રજૂઆત કરી હતી. આ સિદ્ધાંત અનુસાર માનવ જરૂરિયાતોને ત્રણ મુખ્ય શ્રેણીઓમાં વર્ગીકૃત કરી શકાય છે.

- **<u>અસ્તિત્વ સંબંધિત જરૂરિયાતો (Existence Needs)</u>** : વ્યક્તિના જીવનનિર્વાહ માટે આવશ્યક શારીરિક અને ભૌતિક જરૂરિયાતોનો સમાવેશ કરે છે. યોગ્ય વેતન, સુરક્ષિત કાર્યપરિસ્થિતિ, ભોજન, રહેઠાણ અને આરોગ્ય જેવી સુવિધાઓ આ જરૂરિયાતોની સંતોષમાં મહત્વપૂર્ણ ભૂમિકા ભજવે છે.

- **<u>સંબંધિત જરૂરિયાતો (Relatedness Needs)</u>** : વ્યક્તિના અન્ય લોકો સાથેના અર્થપૂર્ણ સંબંધો સાથે સંકળાયેલી છે. પરિવાર, મિત્રો, સહકર્મચારીઓ અને ઉપરી અધિકારીઓ સાથેના સકારાત્મક સંબંધો વ્યક્તિને સામાજિક સ્વીકાર, સહકાર અને આત્મીયતાનો અનુભવ કરાવે છે.
- **<u>વિકાસલક્ષી જરૂરિયાતો (Growth Needs)</u>** : વ્યક્તિની આંતરિક ક્ષમતાઓના વિકાસ, સર્જનાત્મકતા, નવી કુશળતાઓના સંપાદન, સિદ્ધિ પ્રાપ્ત કરવાની ઇચ્છા અને આત્મવિકાસ સાથે સંબંધિત છે. જ્યારે વ્યક્તિને પોતાની પ્રતિભા વિકસાવવાની અને પ્રગતિ કરવાની પૂરતી તકો મળે છે, ત્યારે તે વધુ પ્રેરિત બને છે અને કાર્ય પ્રત્યે વધુ સંતોષ અનુભવે છે.

ERG સિદ્ધાંતનું વિશેષ લક્ષણ એ છે કે તેમાં ત્રણેય પ્રકારની જરૂરિયાતો એકસાથે પણ કાર્યરત રહી શકે છે. વધુમાં, જો ઉચ્ચ સ્તરની જરૂરિયાતોની પૂર્તિમાં અવરોધ આવે તો વ્યક્તિ ફરીથી નીચલા સ્તરની જરૂરિયાતોની સંતોષ તરફ ધ્યાન કેન્દ્રિત કરી શકે છે. આ કારણે આલ્ડરફરનો અભિગમ માનવ પ્રેરણાને સમજવા માટે વધુ લવચીક અને વ્યવહારલક્ષી માનવામાં આવે છે.

પારિભાષિક શબ્દોની વ્યાખ્યા :

- **<u>વ્યવસાય સંતોષ</u>** :
  - "વ્યવસાય પ્રત્યે કર્મચારીઓનું હકારાત્મક અને નકારાત્મક વલણ કે વિચાર એટલે વ્યવસાયિક સંતોષ." - હેરલ
  - "વ્યક્તિ પોતાના વ્યવસાય અથવા વ્યવસાયના અનુભવોનું મૂલ્યાંકન કરે છે અને તેમાંથી જે આનંદદાયક તથા હકારાત્મક ભાવનાત્મક સ્થિતિનો અનુભવ થાય છે તેને વ્યવસાય સંતોષ કહેવામાં આવે છે." - એડવિન એ. લોક (1976)

- “વ્યવસાય સંતોષ એ કર્મચારી પોતાના વ્યવસાયના વિવિધ પાસાંઓ, જેમ કે કાર્યનું સ્વરૂપ, વેતન, બઢતીની તકો, દેખરેખ, સહકર્મચારીઓ અને કાર્યપરિસ્થિતિ પ્રત્યે જે લાગણીઓ અને અભિગમ ધરાવે છે તેનું પ્રતિબિંબ છે.”- પૉલ ઇ. સ્પેક્ટર

- **<u>માનસિક સ્વાસ્થ્ય</u>** :

- "માનસિક સ્વાસ્થ્ય એ સમગ્ર વ્યક્તિત્વની પૂર્ણ અને સુમેળભરી કાર્યક્ષમતાની સ્થિતિ છે."

- હેડફિલ્ડ

- “માનસિક સ્વાસ્થ્ય એ વ્યક્તિની એવી ક્ષમતા છે જેના દ્વારા તે પોતાને, અન્ય લોકોને અને જીવનની પરિસ્થિતિઓને અસરકારક રીતે સ્વીકારીને સંતુલિત જીવન જીવી શકે છે."

- કાર્લ મેનિન્જર

- "માનસિક સ્વાસ્થ્ય એટલે બધા આવેગોને સ્વ-મૂલ્યની ભાવનામાં એકીકૃત કરવા."

- બર્નહાર્ટ

યોગ્ય વ્યક્તિને તેની ક્ષમતા, રસ અને અભિરુચિને અનુરૂપ વ્યવસાય પ્રાપ્ત થાય અને દરેક વ્યવસાય માટે યોગ્ય લાયકાત ધરાવતી વ્યક્તિની પસંદગી કરવામાં આવે, તો વ્યક્તિ અને વ્યવસાય વચ્ચે સુમેળ સ્થાપિત થાય છે. આવી સ્થિતિમાં વ્યક્તિ પોતાના કાર્યને માત્ર રોજગાર તરીકે નહીં, પરંતુ આત્મસંતોષ અને આત્મવિકાસના સાધન તરીકે અનુભવે છે. આ સંદર્ભમાં કવિ રવિન્દ્રનાથ ટાગોરે સૂચવ્યું છે કે વ્યક્તિએ એવો વ્યવસાય પસંદ કરવો જોઈએ જેમાં કાર્ય કરવું જ આનંદ અને પ્રેરણાનો સ્ત્રોત બની જાય. જ્યારે કાર્ય વ્યક્તિના રસ અને આંતરિક પ્રેરણા સાથે સુસંગત હોય, ત્યારે તે કાર્યને બોજરૂપ માનતો નથી અને વિશ્રામની અપેક્ષા કરતાં કાર્યમાંથી જ સંતોષ પ્રાપ્ત કરે છે.

આધુનિક ઔદ્યોગિકીકરણ, વૈશ્વિકીકરણ અને તકનીકી વિકાસના પરિણામે માનવજીવનની કાર્યશૈલીમાં નોંધપાત્ર પરિવર્તનો જોવા મળે છે. આજના સમયમાં કાર્ય માત્ર આજીવિકાનું સાધન નથી, પરંતુ વ્યક્તિના સામાજિક સ્થાન, આર્થિક સુરક્ષા, આત્મસન્માન અને વ્યક્તિત્વ વિકાસ સાથે પણ ગાઢ રીતે જોડાયેલું છે. વ્યક્તિ પોતાના જીવનનો મોટો હિસ્સો કાર્યસ્થળ પર વિતાવતી હોવાથી કાર્યમાંથી મળતો સંતોષ તેના જીવનની ગુણવત્તા અને માનસિક સુખાકારી માટે અત્યંત મહત્વપૂર્ણ બને છે. તેથી કાર્ય એવું હોવું જોઈએ કે જે વ્યક્તિની ક્ષમતાઓનો વિકાસ કરે, તેને પ્રેરણા આપે અને જીવનમાં અર્થપૂર્ણતાનો અનુભવ કરાવે.

વર્તમાન સમયમાં વધતી સ્પર્ધા, વ્યવસાયિક દબાણ, ઉચ્ચ અપેક્ષાઓ, આર્થિક અસુરક્ષા અને સફળતા પ્રાપ્ત કરવાની સતત હરીફાઈ વ્યક્તિના માનસિક સ્વાસ્થ્ય પર નોંધપાત્ર અસર કરે છે. ઘણી વખત સતત પરિશ્રમ કરવા છતાં અપેક્ષિત સફળતા પ્રાપ્ત થતી નથી, જેના કારણે વ્યક્તિમાં નિરાશા, ચિંતા, તણાવ અને અસંતોષ જેવી માનસિક સમસ્યાઓ વિકસે છે. તેથી આધુનિક કાર્યપરિસ્થિતિમાં વ્યવસાય સંતોષ અને માનસિક સ્વાસ્થ્ય વચ્ચેના સંબંધનો અભ્યાસ વિશેષ મહત્વ ધરાવે છે. આવા અભ્યાસ દ્વારા કર્મચારીઓની કાર્યક્ષમતા, માનસિક સુખાકારી અને સંસ્થાકીય વિકાસને પ્રભાવિત કરતા પરિબળોને વધુ સારી રીતે સમજવાની તક મળે છે.

❖ **કાર્ય સંતોષને અસર કરતા પરિબળો** :

[A] વ્યક્તિગત ઘટકો:

(1) લિંગ (2) ઉંમર (3) આશ્રિતોની સંખ્યા

(4) વ્યવસાયમાં સમય (5) બુદ્ધિ (6) શિક્ષણ (7) વ્યક્તિત્વ

[B] વ્યવસાય સાથે સંકળાયેલા ઘટકો:

(1) વ્યવસાયનો પ્રકાર (2) વ્યવસાયિક કુશળતા (3) વ્યવસાયમાં સ્થિતિ

(4) વ્યવસાયનું ભૌગોલિક સ્થાન (5) કંપનીનું કદ

<u>[C] વહીવટના નિયંત્રણ હેઠળના ઘટકો</u> :

(1) પગાર (2) સલામતી (3) આગળ વધવાની તક

(4) જવાબદારી (5) દેખરેખ (6) ફાયદાકારક તત્વો

(7) ભાગીદારો સાથેના સંબંધો (8) વ્યાવસાયિક અનુકૂળ પરિસ્થિતિઓ

આધુનિક જીવનશૈલીમાં માનસિક સ્વાસ્થ્યનું મહત્વ સતત વધી રહ્યું છે. માનસિક અસ્વસ્થતા હંમેશા બહારથી સ્પષ્ટપણે દેખાતી નથી, તેથી માત્ર વ્યક્તિના દેખાવના આધારે તેના માનસિક સ્વાસ્થ્યનું મૂલ્યાંકન કરવું શક્ય બનતું નથી. ઘણી વખત વ્યક્તિ શારીરિક રીતે સંપૂર્ણ સ્વસ્થ દેખાતી હોવા છતાં તે આંતરિક રીતે ચિંતા, તણાવ, હતાશા અથવા અન્ય માનસિક મુશ્કેલીઓનો અનુભવ કરતી હોઈ શકે છે. તેથી માનસિક સ્વાસ્થ્યનું મૂલ્યાંકન વ્યક્તિના વિચારો, લાગણીઓ, વર્તન અને જીવન પ્રત્યેના તેના અભિગમના આધારે કરવામાં આવે છે.

સાચી સુખાકારીનો અર્થ માત્ર શારીરિક સ્વસ્થતા પૂરતો મર્યાદિત નથી. વ્યક્તિનું શારીરિક, માનસિક અને સામાજિક સંતુલન જળવાયેલું હોય ત્યારે તેને સંપૂર્ણ સ્વાસ્થ્યની સ્થિતિ તરીકે ગણવામાં આવે છે. આધુનિક સમયમાં આ સંકલ્પનામાં આધ્યાત્મિક પરિમાણને પણ મહત્વ આપવામાં આવ્યું છે કારણ કે જીવનમાં મૂલ્યો, આંતરિક શાંતિ, આત્મજાગૃતિ અને જીવનના હેતુની અનુભૂતિ વ્યક્તિના સર્વાંગી કલ્યાણમાં મહત્વપૂર્ણ યોગદાન આપે છે. પરિણામે, માનસિક સ્વાસ્થ્યની સંકલ્પના આજે વધુ વ્યાપક અને સર્વાંગી બની છે, જેમાં વ્યક્તિના ભાવનાત્મક, બૌદ્ધિક, સામાજિક તથા આધ્યાત્મિક વિકાસનો સમાવેશ થાય છે.

❖ **<u>માનસિક સ્વાસ્થ્યના લક્ષણો</u>** :

(1) એક ચોક્કસ જીવન લક્ષ્ય (2) વ્યક્તિની પોતાની ઇચ્છાઓનું જ્ઞાન

(3) પોતાના અનુભવોનું મૂલ્યાંકન (4) વાસ્તવિકતાની સ્વીકૃતિ

(5) પરિપક્વતા, આવેગ અને લાગણી (6) સલામતી

(7) સર્જનાત્મકતા (8) જૂથમાં રહેવાની ક્ષમતા (9) અંતર્જ્ઞાન

❖ **<u>માનસિક સ્વાસ્થ્યના જોખમ માટેના કારણભૂત પરિબળો</u>** :

(1) ચિંતા (2) દમન (3) સામાજિક ગોઠવણનો અભાવ

(4) શારીરિક સ્વાસ્થ્યનો અભાવ (5) આવેગ

❖ **<u>માનસિક સ્વાસ્થ્ય જાળવવા માટેના ઉપાયો</u>** :

(1) આત્મવિશ્વાસ સાથે કોઈપણ સમસ્યાનો સામનો કરો. આત્મવિશ્વાસ કેળવો.

(2) હાર માન્યા વિના નિષ્ફળતાનો સામનો કરો.

(3) જીવનને સરળ સમજો અને રમૂજની ભાવના કેળવો.

(4) સારા કાર્ય ચાલુ રાખો.

(5) વિશ્વાસપાત્ર અને નજીકના મિત્રો બનાવો અને સુખ અને દુ:ખ વિશે વાત કરો.

(6) નિયમિત રજાઓ અને તહેવારોનો આનંદ માણો.

(7) ભલું કરવાની અને બીજાઓને મદદ કરવાની ભાવના કેળવો.

(8) આયોજનબદ્ધ જીવન જીવવું, સમયસરતા કેળવવી, વર્તમાનમાં જીવવું.

સાહિત્યની સમીક્ષા :

(1) "School Environment and Locus of Control in Relation to Job Satisfaction among School Teachers – A Study from Indian Perspective" **-રિતુપર્ણા બસાક અને અંજલી ઘોષ (2011)**

➢ **નિદર્શ** :

પ્રસ્તુત અભ્યાસમાં નિદર્શ તરીકે કોલકત્તાની વિવિધ ઉચ્ચત્તર માધ્યમિક શાળાઓમાંથી 160 શિક્ષકોનો સમાવેશ કરવામાં આવ્યો હતો. તેમાં 57 પુરુષ અને 103 મહિલા શિક્ષકો હતા. શિક્ષકોની સરેરાશ ઉંમર 41.57 વર્ષ હતી અને સરેરાશ શિક્ષણ અનુભવ 14.56 વર્ષ હતો. શરૂઆતમાં 15 શાળાઓ પસંદ કરવામાં આવી હતી, જેમાંથી 10 શાળાઓએ સંશોધનમાં ભાગ લીધો હતો.

➢ **સાધનો** :

(1) Revised School-Level Environment Questionnaire (SLEQ) – શાળાના વાતાવરણનું માપન કરવા માટે.

(2) Rotter's Locus of Control Scale (1966) – નિયંત્રણની ભાવના (આંતરિક/બાહ્ય) નું માપન કરવા માટે.

(3) Teacher Job Satisfaction Questionnaire (TJSQ) – Paula Lester (1982) દ્વારા વિકસિત પ્રશ્નાવલી, જે શિક્ષકોના વ્યવસાય સંતોષનું માપન કરવા માટે ઉપયોગમાં લેવામાં આવી હતી. ઉપરાંત શિક્ષકોની ઉંમર, લિંગ, શિક્ષણ અનુભવ અને અન્ય વ્યક્તિગત માહિતી પણ એકત્રિત કરવામાં આવી હતી.

➢ **તારણો** :

(1) શિક્ષકોના વ્યવસાય સંતોષ અને શાળાના વાતાવરણ વચ્ચે નોંધપાત્ર હકારાત્મક સંબંધ જોવા મળ્યો.

(2) આંતરિક નિયંત્રણની ભાવના (Internal Locus of Control) ધરાવતા શિક્ષકોમાં વ્યવસાય

સંતોષનું પ્રમાણ વધુ જોવા મળ્યું, જ્યારે બાહ્ય નિયંત્રણની ભાવના (External Locus of Control) ધરાવતા શિક્ષકોમાં વ્યવસાય સંતોષ તુલનાત્મક રીતે ઓછો હતો.

(3) સહકારપૂર્ણ કાર્યપરિસ્થિતિ (Collaboration), વિદ્યાર્થીઓ સાથેના સારા સંબંધો (Student Relations) અને શૈક્ષણિક નવીનતા (Instructional Innovation) વ્યવસાય સંતોષના મહત્વપૂર્ણ આગાહીકાર (Predictors) તરીકે સામે આવ્યા.

(4) બહુવિધ પ્રતિગમન વિશ્લેષણ (Stepwise Multiple Regression) દ્વારા જાણવા મળ્યું કે શાળાના વાતાવરણના વિવિધ પરિમાણો અને નિયંત્રણની ભાવના શિક્ષકોના વ્યવસાય સંતોષની નોંધપાત્ર આગાહી કરે છે.

(4) કેટલાક લોકસાંખ્યિક પરિબળો, જેમ કે શિક્ષણનું માધ્યમ, નોકરીનો પ્રકાર અને શિક્ષણ આપતા વર્ગના સ્તરની પણ વ્યવસાય સંતોષ પર અસર જોવા મળી.

(2) માધ્યમિક અને પ્રાથમિક શાળાના શિક્ષકોમાં વ્યવસાયિક સંતોષ અને વ્યવસાયિક સામેલગીરીનો અભ્યાસ. - પી.પી. સોલંકી અને જે.એચ. ટાપરીયા (2000)

➢ <u>નિદર્શ</u> :

પ્રસ્તુત અભ્યાસમાં નિદર્શ તરીકે 60 શિક્ષકોને લીંબડી શહેરની વિવિધ શાળાઓમાંથી લેવામાં આવ્યા હતાં.

➢ <u>**સાધનો**</u> :

(1) વ્યવસાયિક સંતોષ તુલા (2) વ્યવસાયિક સામેલગીરી તુલા

➢ <u>**તારણો**</u> :

(1) માધ્યમિક શાળાના શિક્ષકોમાં પ્રાથમિક શાળાના શિક્ષકો કરતાં વ્યવસાયિક સંતોષ વધારે

જોવા મળ્યો હતો.

(2) વ્યવસાયિક સંતોષને વ્યવસાયિક સામેલગીરી સાથે વિધાયક સહસંબંધ છે. જેમ વ્યવસાયિક સામેલગીરી વધારે તેમ વ્યવસાયિક સંતોષ વધારે જોવા મળ્યો હતો.

(3) "Study of Job Satisfaction of Primary School Teachers of Gujarat in Respect to Their Gender and Area"- પિયુષકુમાર પી. છાપિયા અને દીપિકા આર. રાઠોડ (2018)

- **નિદર્શ** :

ગુજરાત રાજ્યની વિવિધ પ્રાથમિક શાળાઓમાંથી કુલ 400 પ્રાથમિક શાળાના શિક્ષકોને નિદર્શન તરીકે પસંદ કરવામાં આવ્યા હતા.

- **સાધનો** : સ્વ-રચિત વ્યવસાય સંતોષ પ્રશ્નાવલી (Self-made Job Satisfaction Questionnaire)
- **તારણો** :

(1) પુરુષ અને મહિલા પ્રાથમિક શિક્ષકોના વ્યવસાય સંતોષમાં નોંધપાત્ર તફાવત જોવા મળ્યો નથી.

(2) ગ્રામ્ય અને શહેરી વિસ્તારના પ્રાથમિક શિક્ષકોના વ્યવસાય સંતોષમાં પણ નોંધપાત્ર તફાવત જોવા મળ્યો નથી.

(3) અભ્યાસના પરિણામો પરથી એવું તારણ નીકળ્યું કે શિક્ષકોનો વ્યવસાય સંતોષ લિંગ અથવા વિસ્તાર જેવા પરિબળોથી નોંધપાત્ર રીતે પ્રભાવિત થતો નથી.

અભ્યાસના ઉદ્દેશ્યો:

(1) સરકારી અને ખાનગી શિક્ષકોના કાર્ય સંતોષ વચ્ચે કોઈ તફાવત છે કે કેમ તેનો અભ્યાસ કરવો.

(2) સરકારી અને ખાનગી શિક્ષકોના માનસિક સ્વાસ્થ્ય વચ્ચે કોઈ તફાવત છે કે કેમ તેનો અભ્યાસ કરવો.

(3) નોકરી સંતોષ અને માનસિક સ્વાસ્થ્ય વચ્ચેના સંબંધનો અભ્યાસ કરવો.

પૂર્વધારણાઓ:

પ્રસ્તુત સંશોધનના હેતુ માટે નીચેની શૂન્ય પૂર્વધારણાઓ ઘડવામાં આવી છે.

HO_1: સરકારી અને ખાનગી શિક્ષકોના નોકરી સંતોષમાં કોઈ નોંધપાત્ર તફાવત નથી.

HO2: સરકારી અને ખાનગી શિક્ષકોના માનસિક સ્વાસ્થ્યમાં કોઈ નોંધપાત્ર તફાવત નથી.

HO3: કર્મચારી નોકરી સંતોષ અને માનસિક સ્વાસ્થ્ય વચ્ચે કોઈ નોંધપાત્ર સંબંધ નથી.

સામગ્રી અને પદ્ધતિઓ:

- **નમૂના અને માહિતી સંગ્રહ** :

આ નમૂનામાં 100 (50 સરકારી શિક્ષકો અને 50 ખાનગી શિક્ષકો)નો સમાવેશ કરાયો હતો. નમૂના માટે સુરતમાંથી રેન્ડમ પદ્ધતિ દ્વારા કર્મચારીઓને પસંદ કરવામાં આવ્યા હતા.

- **ચલો** :

ક્રમ	ચલનો પ્રકાર	**ચલ**
1.	સ્વતંત્ર ચલ	સરકારી શિક્ષકો, ખાનગી શિક્ષકો
2.	આશ્રિત ચલ/ અવલંબી ચલ	નોકરી સંતોષ, માનસિક સ્વાસ્થ્ય

- **સાધનો** :

(1) નોકરી સંતોષ :

આ સંશોધનમાં વ્યવસાય સંતોષનું માપન કરવા માટે Arthur H. Brayfield અને Harold F. Rothe દ્વારા વિકસિત જોબ સંતોષ તુલા (Job Satisfaction Scale) નો ઉપયોગ કરવામાં આવ્યો છે, જેનું ગુજરાતી રૂપાંતર શ્રી પરીખ દ્વારા કરવામાં આવ્યું છે. આ તુલામાં કુલ **18 વિધાનો**નો સમાવેશ થાય છે. દરેક વિધાન માટે પ્રતિભાવદાતાએ પોતાની સંમતિના સ્તરને દર્શાવવા પાંચ પ્રતિભાવ વિકલ્પોમાંથી એક પસંદ કરવાનો હોય છે. આ વિકલ્પોમાં 'સંપૂર્ણપણે સહમત', 'સામાન્ય રીતે સહમત', 'અનિશ્ચિત', 'સામાન્ય રીતે અસહમત' અને 'સંપૂર્ણપણે અસહમત'નો સમાવેશ થાય છે.

આ તુલામાં દરેક વિધાનને પાંચ અંકીય પ્રતિભાવ પદ્ધતિ (Five-Point Likert Scale) અનુસાર ગુણાંક આપવામાં આવે છે. તમામ વિધાનોના ગુણાંકનો સરવાળો કરીને કુલ વ્યવસાય સંતોષનો ગુણાંક પ્રાપ્ત થાય છે. આ તુલામાં સંભવિત લઘુત્તમ ગુણાંક **18** અને મહત્તમ ગુણાંક **90** છે. ઉચ્ચ ગુણાંક પ્રતિભાવદાતાના વધુ વ્યવસાય સંતોષને દર્શાવે છે, જ્યારે નીચો ગુણાંક તુલનાત્મક રીતે ઓછા વ્યવસાય સંતોષનો સૂચક માનવામાં આવે છે.

(2) માનસિક સ્વાસ્થ્ય :

આ સંશોધનમાં માનસિક સ્વાસ્થ્યનું માપન કરવા માટે D. J. Bhatt અને Geeta R. Gida દ્વારા વર્ષ 1999 માં વિકસાવવામાં આવેલી **માનસિક સ્વાસ્થ્ય કસોટી**નો ઉપયોગ કરવામાં આવ્યો છે. આ કસોટીનું નિર્માણ Saurashtra University ના મનોવિજ્ઞાન વિભાગમાં કરવામાં આવ્યું હતું.

આ કસોટીમાં કુલ **30 વિધાનો**નો સમાવેશ કરવામાં આવ્યો છે. દરેક વિધાન માટે ઉત્તરદાતાએ પોતાનો પ્રતિભાવ **'સહમત'** અથવા **'અસહમત'** એમ બે વિકલ્પોમાંથી કોઈ એક પસંદ

કરીને આપવાનો હોય છે. આ રીતે પ્રાપ્ત થતા પ્રતિભાવો દ્વારા વ્યક્તિના માનસિક સ્વાસ્થ્યનું મૂલ્યાંકન કરવામાં આવે છે.

કસોટીના મનોમિતિ (Psychometric) ગુણધર્મો પણ સંતોષકારક છે. કસોટીની **વિશ્વસનીયતા (Reliability) 0.87** નોંધાઈ છે, જે તેની આંતરિક સુસંગતતા અને સ્થિરતાને દર્શાવે છે. જ્યારે કસોટીની **યથાર્થતા (Validity) 0.63** છે, જે દર્શાવે છે કે આ કસોટી માનસિક સ્વાસ્થ્યનું માપન કરવા માટે યોગ્ય અને ઉપયોગી સાધન તરીકે સ્વીકારી શકાય છે.

➢ **આંકડાકીય પદ્ધતિ** :

પ્રસ્તુત સંશોધનના હેતુ માટે માહિતીનું આંકડાકીય વિશ્લેષણ t-test અને કાર્લ પીયર્સન સહસંબંધ 'r' નો ઉપયોગ કરીને કરવામાં આવ્યું હતું.

પરિણામો:

આ સંશોધનનો હેતુ સરકારી અને ખાનગી શાળાના શિક્ષકોમાં કાર્ય સંતોષ અને માનસિક સ્વાસ્થ્યની અસર તપાસવાનો છે. જેના પરિણામની નીચે ચર્ચા કરવામાં આવી છે.

કોષ્ટક નં. 1. સરકારી અને ખાનગી શાળાના શિક્ષકો વચ્ચે કાર્ય સંતોષમાં તફાવત દર્શાવતું કોષ્ટક

ક્રમ	પરિવર્ત્ય	N	Mean	SD	t'- Value	Level of Sig.
1.	સરકારી શિક્ષકો	50	73.62	7.22	5.65	0.01
2.	ખાનગી શિક્ષકો	50	58.20	15.80		

કોષ્ટક નં. 1 નો અભ્યાસ કરતાં જણાય છે કે, સરકારી શિક્ષકોની સરેરાશ 73.62 અને SD 7.22 છે. તેમજ ખાનગી શિક્ષકોની સરેરાશ 58.20 અને SD 15.80 છે. આ બંને જૂથોના મધ્યક

વચ્ચેનો તફાવત દર્શાવતું t નું મૂલ્ય 5.65 છે. જે કોષ્ટકના મૂલ્ય કરતા વધારે છે. તેથી 0.01 સ્તર અર્થપૂર્ણ બને છે. તેથી શૂન્ય પૂર્વધારણાને નકારી કાઢવામાં આવે છે. આ પરથી કહી શકાય કે સરકારી અને ખાનગી શાળાના શિક્ષકો વચ્ચે કાર્ય સંતોષમાં નોંધપાત્ર **તફાવત છે. તેથી, એવું કહી શકાય કે ખાનગી શિક્ષકો કરતાં સરકારી શિક્ષકોમાં કાર્ય સંતોષ વધુ જોવા મળે છે.**

કોષ્ટક નં. 2. સરકારી અને ખાનગી શાળાના શિક્ષકોના માનસિક સ્વાસ્થ્યમાં તફાવત દર્શાવતું કોષ્ટક

ક્રમ	પરિવર્ત્ય	N	Mean	SD	t'- Value	Level of Sig.
1.	**સરકારી શાળાના શિક્ષકો**	50	42.07	22.82	4.40	0.01
2.	**ખાનગી શાળાના શિક્ષકો**	50	26.60	3.15		

કોષ્ટક નં. 2 નો અભ્યાસ કરતાં જણાય છે કે, સરકારી શાળાના શિક્ષકોની માનસિક સ્વાસ્થ્યના સંદર્ભમાં સરેરાશ 42.07 અને SD 22.82 છે. તેમજ ખાનગી શાળાના શિક્ષકોની સરેરાશ 26.60 અને SD 3.15 છે. આ બે જૂથોના સરેરાશ વચ્ચેનો તફાવત દર્શાવતું t નું મૂલ્ય 4.40 છે. જે કોષ્ટકના મૂલ્ય કરતા વધારે છે. તેથી 0.01 સ્તર અર્થપૂર્ણ બને છે. તેથી શૂન્ય પૂર્વધારણાને નકારી કાઢવામાં આવે છે. પરિણામ પરથી એવું કહી શકાય કે સરકારી અને ખાનગી શાળાના શિક્ષકોના માનસિક સ્વાસ્થ્યમાં નોંધપાત્ર તફાવત છે. તેથી એવું કહી શકાય કે સરકારી શાળાના શિક્ષકોમાં માનસિક સ્વાસ્થ્ય ખાનગી શાળાના શિક્ષકો કરતા વધુ સારું જોવા મળે છે.

કોષ્ટક નં. 3. વ્યાવસાયિક સંતોષ અને માનસિક સ્વાસ્થ્ય વચ્ચેનો સંબંધ 'r' દર્શાવતું કોષ્ટક

ક્રમ	પરિવર્ત્ય	N	r- Value
1.	કાર્ય સંતોષ	100	0.72
2.	માનસિક સ્વાસ્થ્ય		

સુરત શહેરમાં સરકારી શાળાના અને ખાનગી શાળાના શિક્ષકોમાં કાર્યસંતોષ અને માનસિક સ્વાસ્થ્ય વચ્ચે 0.72 નો સહસંબંધ જોવા મળ્યો હતો.

➢ **નિષ્કર્ષ** :

પ્રસ્તુત સંશોધન સુરત શહેરમાં સરકારી અને ખાનગી શાળાના શિક્ષકોનાં કાર્ય સંતોષ વચ્ચે નોંધપાત્ર તફાવત દર્શાવે છે. બંને પ્રકારના સરકારી અને ખાનગી શાળાના શિક્ષકોમાં મધ્યસ્થની તુલના કરતાં જણાય છે કે સરકારી શાળાના શિક્ષકોનો કાર્ય સંતોષનો મધ્યસ્થ વધુ છે. આથી કહી શકાય કે ખાનગી શાળાના શિક્ષકો કરતાં સરકારી શાળાના શિક્ષકોમાં કાર્ય સંતોષનો દર વધુ છે.

સરકારી અને ખાનગી શાળાના શિક્ષકોના માનસિક સ્વાસ્થ્ય વચ્ચે નોંધપાત્ર તફાવત છે. બંને પ્રકારના સરકારી અને ખાનગી શાળાના શિક્ષકોમાં સરકારી શિક્ષકોમાં માનસિક સ્વાસ્થ્યનો મધ્યસ્થ વધુ છે. મધ્યસ્થના આ તફાવત પરથી કહી શકાય કે ખાનગી શાળાના શિક્ષકો કરતાં સરકારી શાળાના શિક્ષકોમાં માનસિક સ્વાસ્થ્ય વધુ સારું જોવા મળે છે. કાર્ય સંતોષ અને માનસિક સ્વાસ્થ્ય વચ્ચે 0.72 નો સહસંબંધ છે.

➢ <u>સંદર્ભગ્રંથ</u> :

- Bhatt, D. G., & Gida, G. R. (2006). *Mental Health Inventory*. Department of Psychology, Saurashtra University, Rajkot, Gujarat.

- Bhatt, D. J., & Gida, G. R. (1999). *Mental Health Test* (Gujarati version) [Unpublished psychological test]. Department of Psychology, Saurashtra University.
- Makwana, P. B., & Mistri, V. J. (2023). *Mental Health among College Students of Gandhinagar District*. *International Journal of Indian Psychology, 11*(2), 3047–3052. https://doi.org/10.25215/1102.300
- Solanki, V. N. (2017). *A Comparative Study of Mental Health among Old People*. *International Journal of Indian Psychology, 5*(1)
- Vala, Dinesh B., 2012, "સરકારી અને ખાનગી શિક્ષક કર્મચારીઓમાં કાર્યસામેલગીરી, વ્યાવસાયિક મનોભાર અને સામાજિક સમાયોજનનો મનોવૈજ્ઞાનિક અભ્યાસ", સૌ. યુનિ. થેસીસ
- "સ્વાસ્થ્ય મનોવિજ્ઞાન" સી. જમનાદાસ કંપની: પ્રથમ આવૃત્તિ જાન્યુઆરી 2018, પ્રકાશક: રશ્મિકાંત જમનાદાસ શાહ (બીજા વર્ષ બી.એ.) અમદાવાદ- 2000
- "ભારતીય જીવન વીમા નિગમમાં જીવન વીમા ધરાવતા રોજગાર ધરાવતા લોકોનું માનસિક સ્વાસ્થ્ય, સામાજિક સહાય અને જીવન સંતોષનો મનોવૈજ્ઞાનિક અભ્યાસ" -ભીની એમ. કારાવદ્રા (2010) - સૌ. યુનિ. થેસીસ
- "જેતપુર શહેરના ઝવેરીઓનું માનસિક સ્વાસ્થ્ય, ગોઠવણ અને જીવન સંતોષનો મનોવૈજ્ઞાનિક અભ્યાસ" -ધર્મેન્દ્ર સી. પંડ્યા (2011) - સૌ. યુનિ. થેસીસ