तुलना

# शैक्षिक स्तरण के प्रकार्यवादी और द्वंद्वात्मक सिद्धांत

◆ रंडॉल कॉलिन्स

उन्नत औद्योगिक समाज में रोजगार की दृष्टि से स्कूली शिक्षा को बढ़ावा देने के सन्दर्भ में दो सिद्धांत काफी मायने रखते हैं- 1. तकनीकी प्रकार्यवादी सिद्धांत, जो तकनीकी परिवर्तनों के मद्देनजर प्रतिभाओं को अधिक कुशाग्र बनाने की मांग के चलते शिक्षा की बढ़ती जरूरत की पड़ताल करता है, 2. द्वंद्वात्मक सिद्धांत बताता है कि कैसे रोजगार की अनिवार्य शर्तें विभिन्न प्रस्थिति वाले समूहों के उन प्रयासों को उजागर करती हैं जिनके तहत वे नौकरियों पर अपने एकाधिकार और वर्चस्व को बनाए रखने के लिए चयन प्रक्रिया पर अपने सांस्कृतिक मानदंड लादते हैं। साक्ष्यों का पुनर्रावलोकन द्वंद्वात्मक सिद्धांत के मजबूत होने की पुष्टि करता है। अमेरिका में बढ़ती शैक्षिक जरूरतों के पीछे का कारक तत्व, प्रमुखता से स्कूली व्यवस्था के माध्यम से गतिशील अवसरों का हुआ विस्तार है, न कि रोजगार के ढांचे में आए स्वायत्त परिवर्तन। आमतौर पर प्रतिवेदन किया जाता है कि स्तरण का सर्वसमावेशक सिद्धांत देने के प्रयास शैक्षिक जरूरतों पर तकनीकी परिवर्तनों के पड़ने वाले प्रभावों को जांचते हुए ही सबसे अच्छे ढंग से अग्रेषित होते हैं और वह भी तब जब उन्हें खासतौर पर स्तरण के मूलभूत द्वंद्वात्मक सिद्धांतों के दायरे में रखकर देखा जाए।

आधुनिक अमेरिका में रोजगार प्राप्ति के सन्दर्भ में शिक्षा की भूमिका खासी महत्त्वपूर्ण हो गई है और इसीलिए वह स्तरण और सामाजिक गतिशीलता के विमर्श के केंद्र में है। यह लेख शिक्षा और स्तरण के बीच प्रस्थापित संबंधों के सन्दर्भ में उपलब्ध दस्तावेजों की पड़ताल करने वाले दो सिद्धांतों की क्षमताओं का मूल्यांकन करने का एक प्रयास है- औद्योगिक समाज में तकनीकी कुशलता की आवश्यकताओं की उभरती प्रवृत्तियों का विश्लेषण प्रस्तुत करने वाला प्रकार्यवादी सिद्धांत और मैक्स वेबर के सिद्धांतों से उभरता द्वंद्वात्मक सिद्धांत जो विभिन्न प्रस्थिति के समूहों के परस्पर संघर्षों से निकलते निष्पन्नों के निर्धारक कारक तत्वों को चिह्नित करता है। यहां यह प्रमाणित करने की कोशिश की जाएगी कि उपलब्ध दस्तावेज द्वंद्वात्मक सिद्धांत के समर्थन में खड़े पाए जाते हैं, हालांकि विशिष्ट सन्दर्भों में तकनीकी

**रंडॉल कॉलिन्स मैक्स वेबर का परिप्रेक्ष्य लेते हैं जिसके अनुसार सामाजिक द्वंद्व समाज और शिक्षा दोनों के केन्द्र में है, पर वे अपने-आपको केवल द्वंद्व के आर्थिक आधार तक ही सीमित नहीं करते। वे पहले प्रकार्यात्मक- ढांचागत परिप्रेक्ष्य का खंडन करते हैं और उसके बाद आधुनिक असमानता में शैक्षिक डिग्रियों का एक बेहतरीन विश्लेषण करते हैं।**

जरूरतों की खास भूमिका सामने आती है। यहां दूसरा प्रतिवाद यह रखा जाएगा कि स्तरण के सामान्य सिद्धांतों को उनके विभिन्न स्वरूपों में गढ़ते समय सबसे अच्छा विकल्प यह है कि उचित मुद्दों के सन्दर्भ में आवश्यक तकनीकी क्षमताओं के प्रकार्यवादी विश्लेषण को द्वंद्वात्मक सिद्धांत की चौखट में बिठाकर देखा जाए। ये निष्कर्ष अमेरिका में शिक्षा और स्तरण की व्याख्या के सन्दर्भ में हुए ऐतिहासिक परिवर्तनों की तरफ इशारा करते हैं तथा इसमें और सटीक परीक्षणों तथा आगे चलकर सर्वसमावेशक विवेचनात्मक सिद्धांत के विकास की आवश्यकता को दर्शाते हैं।

## शिक्षा का महत्त्व

अनेक अध्ययनों से यह स्पष्ट होता है कि सामाजिक मूल के आधारों को स्थिर रखते हुए शिक्षार्जन के वर्षों की संख्या अमेरिका में व्यावसायिक उपलब्धियों का एक मजबूत निर्धारक तत्व है। यह अध्ययन इस बात को भी रेखांकित करते हैं कि सामाजिक मूल के सन्दर्भ में व्यक्ति की पृष्ठभूमि उसकी शैक्षिक उपलब्धि को तो प्रभावित करती ही है साथ ही शिक्षापूर्ति के बाद की व्यावसायिक प्राप्ति पर भी अपनी छाप छोड़ती है (ब्लाउ और डंकन, 1967, 163-205; एकलैंड, 1965; सेवेल्ल और अन्य, 1969; डंकन और हौड्ज, 1963; लिप्सेट और बेन्डिक्स, 1959: 189-192)। सामाजिक मूल की पृष्ठभूमि को अलग रखा जाए तो भी महत्त्वपूर्ण और कम महत्त्वपूर्ण माध्यमिक विद्यालयों, महाविद्यालयों, स्नातक स्कूलों तथा विधि विद्यालयों से निकलने वाले स्नातकों के रोजगार प्राप्ति में साफ अंतर पता चलता है (स्मिगेल, 1964 : 39, 73-74, 117; हौवमन्न और वेस्ट, 1952 : 179-181; लॅडिनस्कि, 1967; हर्गेंस और हौगस्टोर्म, 1967)।

दिन-प्रतिदिन रोजगार के लिए आवश्यक शैक्षिक अर्हताओं का फैलाव बढ़ रहा है और यह बात केवल अभिजात व्यवसायों के सन्दर्भ में ही नहीं बल्कि व्यावसायिक पदानुक्रम में निचले पायदान पर स्थित व्यवसायों पर भी उतनी ही लागू होती है (तालिका संख्या 1 देखें)। 1967 में सान फ्रांसिस्को, ओअक्लैंड, और सन जोसे इलाकों में किए गए सर्वेक्षण के अनुसार (कॉलिन्स, 1969), सर्वेक्षित नियोक्ताओं में से 17 प्रतिशत ने हाईस्कूल डिप्लोमा को अप्रिशिक्षित वर्ग के रोजगारों के लिए भी न्यूनतम शैक्षिक अर्हता माना। 1937-38 में किए गए एक राष्ट्रीय सर्वेक्षण (बेल, 1940) में इसका तुलनात्मक आंकड़ा 1 प्रतिशत था। ऐसे समय में शैक्षिक अर्हताओं में विशेषज्ञता की मांग और बढ़ रही है।

**तालिका संख्या : 1**- व्यावसायिक स्तर पर विभिन्न न्यूनतम स्तर की शैक्षिक अर्हताओं की मांग रखने वाले नियोक्ताओं का प्रतिशत

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| ^ | | | | | | |
| | श | श | श | | | श |
| | % | % | % | % | % | % |
| श | | | | | | |
| | % | % | % | % | % | % |
| फ्र | | | | | | |
| | % | % | % | % | % | % |
| श श | | | | | | |
| श | | | | | | |
| | % | % | % | % | % | % |

**स्रोत :** एच. एम. बेल, 'मंचिंग यूथ एंड जोब्स, (वॉशिंग्टन : अमेरिकन कौंसिल ऑफ एज्युकेशन, 1940). पृ. 264, लौरेंस थॉमस, 'दी औक्यूपेशनल स्ट्रक्चर एंड एज्युकेशन (एन्गल्वूड क्लिफ : प्रीन्टिस हॉल) पृ. 346, में किए गए विश्लेषण के आधार पर और रंडॉल कॉलिन्स, 'एज्युकेशन एंड एम्प्लोयमेंट, अप्रकाशित पीएच.डी. शोधग्रंथ, यूनीवर्सिटी ऑफ केलिफोर्निया, बर्कली, 1969, तालिका : III-1. बेल ने हालांकि नियोक्ताओं की संख्या नहीं दी लेकिन दरअसल वह काफी ज्यादा थी।

जैसे 1967 में किए गए सर्वेक्षण के अनुसार 38 प्रतिशत संघटनों में, प्रबंधन क्षेत्र की महाविद्यालयीन उपाधि को अनिवार्य माना गया, जिसमें पहली पसंद व्यावसायिक प्रशासन का प्रशिक्षण रही थी तो लगभग अतिरिक्त 15 प्रतिशत ने अभियांत्रिकी प्रशिक्षण को अपना मत दिया था। 1920 के समय में ऐसी अर्हताओं की मांग के सन्दर्भ में लगभग अनभिज्ञता-सी ही थी (पिएर्सन, 1959 : 34-54)। साथ ही स्कूलों में उपस्थित रहने वाली अमेरिकी जनसंख्या में भी अधिकतर उच्च माध्यमिक शिक्षा पूर्ण कर उन्नत स्तरों पर पढ़ाई को जारी रखने वालों का अनुपात पिछली पूरी सदी में काफी बढ़ा है (तालिका-2)।

## शिक्षा का तकनीकी-प्रकार्य का सिद्धांत

आधुनिक समाज में शिक्षा के महत्त्व के एक आम स्पष्टीकरण को तकनीकी-प्रकार्य का सिद्धांत कहा जा सकता है। इसके आधारभूत प्रमेयों का पाठ कई स्रोतों (इसके लिए देखें, बी. क्लर्क, 1962; केर्र और अन्य, 1960), के माध्यम से किया जा सकता है, इस सिद्धांत के कुछ प्रमेय निम्न दिए गए हैं :

1. तकनीकी परिवर्तनों के चलते औद्योगिक समाज में कुशलता की जरूरतों में लगातार वृद्धि होती रहती है। इसमें दो प्रक्रियाएं शामिल हैं, अ) कम कौशल की जरूरत रखने वाले कामों अथवा रोजगारों की संख्या निरंतर रूप से घटती जाती है और अधिक कौशल की जरूरत रखने वालों की संख्या बढ़ती जाती है। आ) वहीं कामों के लिए अब ज्यादा कौशल की जरूरतों को रेखांकित किया जाता है।
2. औपचारिक शिक्षा ज्यादा कौशलपूर्ण कामों के लिए खास क्षमताओं का उन्नयन करती है या सामान्य क्षमताओं को बढ़ाती है।
3. रोजगार के लिए आवश्यक शैक्षिक अर्हताओं में निरंतर बढ़ोतरी हो रही है और जनसंख्या का बड़ा हिस्सा अधिकाधिक अंतराल स्कूलों में बिता रहा है।

शिक्षा के तकनीकी- प्रकार्य के सिद्धांत को सामान्य प्रकार्यवादी दृष्टिकोण के एक विशिष्ट अनुप्रयोग के रूप में देखा जा सकता है। स्तरण का प्रकार्यवादी सिद्धांत (डेव्हिस और मूर, 1945) इन मुख्य आधारभूत तत्वों पर टिका हुआ है- (अ) व्यावसायिक पदों पर कौशलपूर्ण प्रदर्शन की आवश्यकता होती है, और (आ) पदों पर ऐसे लोगों की भरती की जानी चाहिए, जिनमें व्यवसाय के लिए आवश्यक क्षमताएं प्रदत्त रूप में हों या फिर प्रशिक्षण द्वारा उन क्षमताओं को अंगीकृत किया

**तालिका संख्या : 2**- यूनाइटेड स्टेट्स में शैक्षिक उपलब्धियों का 1869-1965 तक प्रतिशत।

प्र

**स्रोत** : हिस्टोरिकल स्टेटेस्टिक्स ऑफ संयुक्त राज्य अमेरिका, सीरीज ए-28-29, एच. 327-338; स्टेटिस्टिकल एब्स्ट्रेक्ट ऑफ दी संयुक्त राज्य अमेरिका 1966, तालिका-3 और 194; डायजेस्ट ऑफ एज्युकेशनल स्टेटेटिक्स (यू. एस. ऑफिस ऑफ एज्युकेशन, 1967), तालिका 66 और 88.

गया हो ताकि वे उन स्थानों पर अपनी रेखांकित भूमिकाओं को कुशलतापूर्वक अदा कर सकें।[1]

शिक्षा का तकनीकी-प्रकार्य का सिद्धांत इस तरह के विश्लेषण के प्रारूप का एक उप-प्रकार माना जा सकता है क्योंकि व्यावसायिक संरचना खास किस्म के कौशल प्रदर्शन की मांग को तैयार करती है और प्रशिक्षण इस मांग की आपूर्ति करने का एक तरीका है। साथ ही इसमें अवरोधक आधारभूत तत्व भी शामिल हैं (उपरोक्त 1 और 2) जिनका सरोकार इन बातों से है कि किस प्रकार से औद्योगीकरण के चलते व्यवसायानुरूप कुशलता की जरूरतें बदलती हैं और स्कूली अनुभवों की विषयवस्तु क्या रहती है।

शिक्षा के तकनीकी-प्रकार्य के सिद्धांत का परीक्षण उसके हर एक प्रमेय (1अ), 1आ) और 2) से मिल रहे साक्ष्यों का पुनर्रावलोकन कर किया जा सकता है।[2] जैसा कि देखा जाएगा, यह प्रमेय साक्ष्य जुटाने की कसौटी पर खरे नहीं उतरते। अधिक समुचित स्पष्टीकरण पाने के लिए अन्तर्निहित प्रकार्यकारक प्रमेयों ((अ) और (आ)) के साक्ष्य प्रमाणों की जांच करना आवश्यक है। यह विश्लेषण स्तरण की प्रक्रियाओं पर, खासकर समूह संघर्ष के विशेष सन्दर्भ में प्रकार्यवादी सिद्धांत जिन्हें अभिव्यक्त नहीं कर पाता, ध्यान आकृष्ट करता है और साथ ही इसे प्रमाणित करने वाले द्वंद्वात्मक सिद्धांत की निर्माण प्रक्रिया भी दृष्टिपथ में आ जाती है।

प्रमेय 1 (अ) औद्योगिक समाजों में व्यवसाय के लिए जरूरी शैक्षिक अर्हताएं बढ़ती जाती हैं, क्योंकि निम्नस्तरीय कौशल की जरूरत रखने वाले व्यवसायों का अनुपात घटता जाता है और उच्चतर कौशल की जरूरत रखने वालों का बढ़ता जाता है। उपलब्ध साक्ष्य इस ओर दिशा-निर्देश करते हैं कि कम से कम औद्योगीकरण के शुरुआती पड़ाव को पार कर चुके समाज में यह प्रक्रिया शैक्षिक स्तर-सुधार के छोटे-से हिस्से का ही औचित्य उजागर करती है। बीसवीं शताब्दी के दौरान यू. एस. की श्रमशक्ति की शिक्षा में पंद्रह प्रतिशत के इजाफे का श्रेय व्यावसायिक संरचना में होने वाले परिवर्तनों को जाता है और खासकर तब, जब कम कौशल के कामों में कमी आई है और उच्चतर कौशल के कामों के अनुपात में बढ़ोतरी हुई है (फोल्गेर और नाम, 1964)। शैक्षिक स्तर-सुधार के कार्य को थोक रूप में (85 प्रतिशत) व्यवसाय क्रमों के अन्दर ही निपटाया गया है।

प्रमेय 1 (आ) औद्योगिक समाजों में व्यावसायिक कामों की शैक्षिक जरूरतें हमेशा बढ़ती जाती हैं, क्योंकि वहीं व्यवसाय कौशलगत अर्हताएं के सन्दर्भ में उन्नत हुए हैं। इस सन्दर्भ में एक मात्रा उपलब्ध प्रमाण यू. एस. श्रम विभाग द्वारा 1950 और 1960 में एकत्रित किए गए दस्तावेजों से प्राप्त होता है जो विशिष्ट व्यवसायों की कौशल अर्हताओं में आए परिवर्तनों को इंगित करता है। शिक्षा के विभिन्न स्तरों पर प्राप्त होने वाली क्षमताओं के सन्दर्भ में जो सबसे अधिक तर्कसंगत परिकल्पनाएं हैं उनके अनुसार ऐसा प्रतीत होता है, कि यू. एस. के श्रमशक्ति के शैक्षिक स्तर पर आए परिवर्तन व्यवसायों की कौशल-अर्हताओं को बनाए रखने के लिए आवश्यक जरूरतों के अतिरिक्त हैं (बर्ग, 1970 : 38-60)। उपलब्ध व्यवसायों के लिए अतिरिक्त-शिक्षा विशेष रूप से महाविद्यालयों से स्नातक हुए पुरुषों में और हाईस्कूल या महाविद्यालय से पदवी प्राप्त महिलाओं में पाई जाती है और खासकर 1950 और 1960 में इसमें और इजाफा हुआ दिखाई देता है।

प्रमेय 2 : औपचारिक शिक्षा आवश्यक व्यावसायिक कौशल उपलब्ध करवाती है। इस प्रमेय का दो तरीकों से परीक्षण किया जा सकता है : अ) ज्यादा शिक्षा प्राप्त कर्मचारी क्या कम शिक्षा प्राप्त कर्मचारियों से अधिक उत्पादक सिद्ध होते हैं ? आ) क्या स्कूलों या अन्य जगहों से व्यावसायिक शिक्षा प्राप्त की जाती है ?

अ) ज्यादा शिक्षा प्राप्त कर्मचारी क्या कम शिक्षा प्राप्त कर्मचारियों से अधिक उत्पादक सिद्ध होते हैं ? शिक्षा के उत्पादक परिणामों के सन्दर्भ में सामने लाए गए साक्ष्य अक्सर अप्रत्यक्ष होते हैं और वे समाज में शिक्षा के स्तरों का कुल योग और उनकी कुल आर्थिक उत्पादकता के संबंधों को उजागर करते हैं। ये तीन प्रकार के हैं :

i) राष्ट्रीय वृद्धि का दृष्टिकोण जो यू. एस. के सकल राष्ट्रीय उत्पादन में वृद्धि के अनुपात को आंकते हुए उसे पूंजी और श्रम के पारंपरिक लागत से जोड़कर देखता है और इससे जो बड़ा अवशेष बचता है, उसका श्रेय शिक्षा में हुई बढ़ोतरी के आधार पर हुए श्रमिकों के कौशल सुधार को जाता है (शुल्ज़ 1961; डेनीसन, 1965)। इस दृष्टिकोण के साथ दिक्कत यह है कि ये उत्पादक व्यवस्थाओं को प्रभावित करने वाले तकनीकी परिवर्तनों, नई तकनीकों के साथ काम करते हुए आए अनुभवों के कारण श्रमिकों की क्षमताओं में आए परिवर्तन और औपचारिक शिक्षा तथा स्पर्धात्मक अथवा उपलब्धि उन्मुख समाज के साथ जुड़े हुए प्रेरणात्मक घटकों के कारण आए क्षमता परिवर्तनों में स्पष्ट भेद नहीं कर पाता। शिक्षा को अवशिष्ट की श्रेणी के बड़े हिस्से के रूप में देखना असंगत जान पड़ता है। डेनीसन (1965) उनके इस श्रेय का आधार उच्च शिक्षा विभूषित व्यक्तियों की बढ़ी हुई आय को मानते हैं, जिसकी व्याख्या वह उत्पादकता को बढ़ाने में दिए गए उनके योगदान के मद्देनजर मिले इनाम के रूप में करते हैं। हालांकि आर्थिक तर्कों की यह सर्वसामान्य धारणा होती है कि पारिश्रमिक प्रत्यावर्तन उत्पादन मूल्य को दर्शाता है, पर शिक्षा

का उत्पादक योगदान दिखाने के लिए पारिश्रमिक प्रत्यावर्तन का इस्तेमाल करना चक्राकार तर्कशक्ति के बिना संभव नहीं है।

ii) राष्ट्र के सन्दर्भ में शिक्षा और आर्थिक विकास का सह-संबंध दर्शाता है कि देश के आर्थिक विकास का स्तर जितना अधिक, उतनी उसकी जनसंख्या अधिक बड़े अनुपात में प्राथमिक, माध्यमिक और उच्च शिक्षा प्राप्त नजर आती है (हार्बिसन और मेयेर्स, 1964)। इस तरह का सह-संबंध कारण मीमांसा से संबंधित प्रश्नों को आगे लाता है। आर्थिक विकास के एक ही पायदान पर खड़े कई देश स्कूली दाखिले के संबंध में विभिन्नताओं को प्रस्तुत करते हैं और इसमें से कई भिन्नताओं को शिक्षा प्राप्ति के लिए राजनैतिक मांगों को जोड़कर भी देखा जा सकता है (बेन-डेव्हिड, 1963-64)। ये भी है कि जिन देशों में शिक्षित कर्मचारियों के अतिरिक्त-उत्पादन को समाने की आर्थिक कूव्वत नहीं है, वहां यह सूचित होता है कि शिक्षा की मांग प्रत्यक्षतः अर्थव्यवस्था से ही आए यह कोई जरूरी नहीं है और काफी संभव है, कि वह आर्थिक जरूरतों के विपरीत हो (होज्लित्ज, 1965)।

iii) शिक्षा और आर्थिक विकास के काल-अंतराल के सह-संबंध दर्शाते हैं कि आर्थिक विकास उन्नयन की अगुवाई प्राथमिक शिक्षा लेने वाली जनसंख्या के अनुपात में होने वाली वृद्धि करती है, खासकर जब प्रक्षेपण बिंदु पर 7-14 साल के आयु-वर्ग का लगभग 30-50 प्रतिशत हिस्सा स्कूलों में पहुंचता है। ऐसा ही पूर्वानुमान आर्थिक विकास तथा माध्यमिक एवं उच्च शिक्षा के नामांकन के सन्दर्भ में लगाया गया था, हालांकि उपलब्ध आंकड़े इस नतीजे की पुष्टि नहीं करते (पेस्ली, 1969)। आर्थिक विकास की अगुवाई करते माध्यमिक स्कूलों में बढ़ते नामांकन के प्रतिरूप को दर्शाते मामलों की संख्या कम ही पाई गई (पेस्ली, 1969 द्वारा जांचे गए 37 में से केवल 12 मामलों में ही यह प्रतिफल उभर पाया)। विश्वविद्यालयीन नामांकन में हुई वृद्धि और आर्थिक विकास का प्रतिफल 37 में से 21 मामलों में सामने आया, परन्तु अपवाद स्वरूप (जिसमें संयुक्त राज्य अमेरिका, फ्रांस, स्वीडन, रशिया और जापान शुमार हैं) सामने आए मामले इतने अहम हैं कि उच्च शिक्षा के आर्थिक विकास में जरूरी योगदान के सन्दर्भ में दी गई स्थापना पर गंभीरता से शक होने लगता है। ऐसे में शिक्षा का आर्थिक उत्पादकता को बढ़ाने के सन्दर्भ में योगदान, दरअसल, जन-साक्षरता का स्तर बढ़ाने के सन्दर्भ में आए संक्रमण के सन्दर्भ में ही अधिक है और उससे आगे जाकर किसी भी स्तर पर अर्थपूर्ण नहीं लगता।

शिक्षा के वैयक्तिक उत्पादकता के लिए योगदान को बर्ग (1970 : 85-104, 143-176) ने संक्षिप्त रूप में प्रस्तुत किया है। कारखाने के मजदूर, रख-रखाव विभाग के कर्मचारी, डिपार्टमेंटल स्टोर्स के लिपिक, तंत्रज्ञ, सचिव, बैंक के खजांची, अभियंता, औद्योगिक अनुसन्धान वैज्ञानिक, मिलिटरी कर्मचारी और संघीय लोक सेवा कर्मचारी, इनके नमूनों से यह संकेत मिले कि सुशिक्षित कर्मचारी सर्व साधारणतः अधिक उत्पादक नहीं होते और कुछ मामलों में तो वे कम उत्पादक साबित हुए।

आ) क्या स्कूलों या अन्य जगहों से रोजगारोन्मुख शिक्षा प्राप्त की जाती है ? स्कूलों में मिलने वाली रोजगारोन्मुख शिक्षा की दीक्षा शारीरिक श्रमों से जुड़े नौकरियों में जगह पाने के लिए लाभदायी हो, यह केवल संयोग की बात है। ऐसा नहीं है कि हाईस्कूल से बेदखल हुए विद्यार्थियों से व्यावसायिक कोर्स किए स्नातकों को रोजगार मिलने की उम्मीद ज्यादा हो (प्लंकेट, 1960; डंकन, 1964)। अधिकतर कुशल मेहनतकश मजदूर आवश्यक कौशल को काम पर ही या अनौपचारिक तौर पर प्राप्त कर लेते हैं (क्लर्क और स्लोंस, 1966 : 73)। औद्योगिक क्षेत्र में महत्त्वपूर्ण तकनीकी परिवर्तनों के हिसाब से पुनःप्रशिक्षण की प्रक्रिया मोटे तौर पर काम पर रहते हुए ही पूरी की जाती है। ऐसे व्यवसाय क्षेत्र बहुत ही छोटे अनुपात में होते हैं, जहां तकनीकी परिवर्तनों के मद्देनजर पुनःप्रशिक्षण की प्रक्रिया के लिए शैक्षणिक संस्थाओं की सेवाएं ली जाती हैं (कॉलिंस, 1969 : 147-158; ब्राइट, 1958)।

अशारीरिक मेहनत के कामों के कौशल के सन्दर्भ में शिक्षा की प्रासंगिकता को आंकना और भी मुश्किल है। चिकित्सकीय, अभियांत्रिकी, वैज्ञानिक अथवा विद्वतापूर्ण अनुसंधान, पढ़ाना और विधि जैसे विशिष्ट पेशे से जुड़े व्यवसायों के लिए प्रशिक्षण तार्किक रूप से रोजगारोन्मुखता के लिहाज से प्रासंगिक ठहराया जा सकता है और शायद अनिवार्य भी होता है। शैक्षिक सफलता के विशिष्ट परिमाण के साथ विशिष्ट तरीके के व्यावसायिक प्रदर्शन या सफलता की तुलना करते साक्ष्य, कुछ एक खास तरह के व्यवसायों को छोड़कर आसानी से उपलब्ध नहीं होते- जैसे कि अभियांत्रिकी क्षेत्र में महाविद्यालय में मिलने वाले ऊंचे ग्रेड्स और उपाधि स्तर की शिक्षा के आधार पर बड़ी तकनीकी जिम्मेदारी संभालने दी जाना और पेशेवर गतिविधियों में ऊंचे स्तर पर सम्मिलित कर लेने की उम्मीद की जा सकती है परन्तु इससे ऊंची तनख्वाह मिले या फिर पर्यवेक्षक बनाया जाए, यह कतई जरूरी नहीं है। (पेर्रुक्की और पेर्रुक्की, 1970)। इसके बावजूद, अभियांत्रिकी क्षेत्र में काम करने वाले लोगों में से कई लोगों के पास महाविद्यालयी उपाधियां नहीं होती (1950 के शुरुआती

दौर में लगभग 40 प्रतिशत इंजीनियर्स ऐसे थे; देखें सोडेरबेर्ग, 1963 : 213) और इससे यही जाहिर होता है कि इतने ऊंचे स्तर के तकनीकी कार्यों में भी काम करते हुए कौशल प्राप्त किया जा सकता है। अकादमिक अनुसन्धान वैज्ञानिक के लिए शैक्षिक गुणवत्ता का बाद में उत्पादकता पर बहुत ही कम असर पड़ता है (हॅगस्टोर्म और हर्गेस, 1968)। बाकी के व्यवसाय क्षेत्रों के सन्दर्भ में पाए गए कौशल को कितनी मात्रा में केवल अभ्यास के बजाय सीधे स्कूल में सीखा गया, इसके साक्ष्य उपलब्ध नहीं हैं। चिकित्सकीय और विधि के क्षेत्र में व्यवसाय में प्रविष्ट होने के लिए ही जहां कानूनी तौर पर शिक्षा लेनी ही होती है, वहां कम से कम आधुनिक युग में, इसके बरक्स तुलना के लिए भी अशिक्षित व्यवसायी मिलते नहीं है।

पारंपरिक तौर पर सीखे गए पेशों के अतिरिक्त, शिक्षा के व्यावसायिक महत्त्व की तार्किकता और भी प्रश्न के घेरे में आ जाती है। अलग-अलग व्यवसायों के व्यावसायीकरण को साध्य करने के संबंध में किए गए प्रयासों की तुलना से स्पष्ट होता है कि शैक्षिक अर्हताओं को निर्धारित करना और उन्हें लाइसेंस संबंधित कानूनों से लेस करना एक आम पैंतरा है, जो व्यवसायों की प्रतिष्ठा और स्वायत्तता को बढ़ाने के लिए सामान्यतः काम में लिया जाता है (विलेंस्की, 1964)। परिणामतः, आधुनिक समाज में छद्म-पेशों की जैसे बाढ़ आ गई है; पर 'एकाधिकृत' कर सके (और इसलिए सिखाई जा सके) ऐसी कौशल श्रेणी के अभाव के चलते वे मजबूत पेशेवर संगठन को खड़ा करने में असफल रहते हैं। व्यवसाय-प्रशासन के विद्यालयों में ऐसे प्रयास सामने आते हैं (देखें पिएर्सन, 1959 : 55-95, 140; गोर्डन और होवेल, 1959 : 1-18, 40, 304-337)। गैर-व्यवसायी शिक्षा का सामान्यतः वर्णन जिस प्रकार आता है, उससे इसकी कल्पना करना मुश्किल है कि स्कूल ऐसी जगह है जहां इस प्रकार के कौशल व्यापक स्तर पर सीखे जा सकते हैं। छुट-पुट बिखरे अध्ययन दर्शाते हैं कि विशिष्ट पाठ्यक्रमों के मार्फत दिए गए ज्ञान का बहुत ही छोटा हिस्सा, अगले कुछ सालों तक ही संचित रह पाता है (लर्नड और वुड, 1938 : 28), और व्यापक फैली विद्यार्थी संस्कृति इस प्रकार की है कि जिस में वे गैर-अकादमिक गतिविधियों में उलझे रहते हैं या कम से कम पढ़कर अधिकाधिक ग्रेड पाने के चक्कर में रहते हैं (कोलमन, 1961; बेक्कर और अन्य, 1968)।

ऐसे में शिक्षा का तकनीकी- प्रकार्य का सिद्धांत साक्ष्यों का पर्याप्त ब्योरा देने में असमर्थ जान पड़ता है। आर्थिक प्रमाण इंगित करते हैं कि जन-साक्षरता मुहैया करने के अलावा शिक्षा का आर्थिक विकास के सन्दर्भ में अन्य कोई खास योगदान सामने नहीं आता। अधिक कौशल और कम कौशल के रोजगार के सन्दर्भ होने वाले बदलावों का औचित्य अमेरिका के श्रमशक्ति की शिक्षा में हुई वृद्धि को साबित नहीं करता। कुल मिलाकर शिक्षा कार्य पर उत्पादकता की दृष्टि से प्रासंगिक नहीं लगती और कुछ सन्दर्भों में तो उत्पादकता विसंगत जान पड़ती है- खासकर व्यावसायिक प्रशिक्षण औपचारिक स्कूली प्रशिक्षण के बजाय अधिकतर कार्यानुभव से ही आता दिखाई देता है। स्कूलों की अपने-आप में गुणवत्ता और प्रस्थापित व्यापक फैली विद्यार्थी संस्कृति के मद्देनजर कार्य-कुशलता के प्रशिक्षण के सन्दर्भ में स्कूली शिक्षा अत्यंत अक्षम माध्यम साबित होता है।

## प्रकार्यवादी और द्वंद्वात्मक परिप्रेक्ष्य

यह कहा जा सकता है कि शिक्षा के तकनीकी- प्रकार्य के सिद्धांत के अपर्याप्त साबित होने का मूल कारण उसके मुख्य आधारभूत स्रोत में छिपा है और वह है, स्तरण का प्रकार्यात्मक दृष्टिकोण। मूलभूत परिकल्पना यह है कि कुछ निर्धारित स्थान होते हैं जिनकी विभिन्न जरूरतों को श्रमशक्ति को निश्चित रूप से पूरा करना होता है। किसी खास समय विशिष्ट प्रकार की कुशलताओं की तयशुदा मांग होती है और कौन किस स्थान पर चुना जाएगा, इस निर्धारण का यही प्रमुख आधार होता है। आधुनिकीकरण की प्रक्रिया के साथ प्रकार्यकारी मांगों में भी बदलाव किस तरह आता है, इससे ही सामाजिक परिवर्तन से संबंधित स्पष्टीकरण दिया जा सकता है। सामान्य रूप से प्रकार्यवादी परिप्रेक्ष्य को साथ रखते हुए, समाज की जरूरतों को उसी समाज में रहने वाले व्यक्तियों के व्यवहार और उन्हें मिलने वाले पुरस्कारों के निर्धारक की भूमिका में देखा जाता है।

हालांकि यह आधार तत्व सामाजिक संगठन की मूलभूत प्रक्रिया की संपूर्ण तस्वीर देता है, इस बात पर सवाल उठाए जा सकते हैं। यह सुझाया जा सकता है कि किसी भी व्यावसायिक स्थानों के सन्दर्भ में उठी 'मांगें' हमेशा पूर्व-निर्धारित ही हों, यह कतई जरूरी नहीं है; लेकिन, वे उन स्थानों को भरने वाले व्यक्तियों और उन्हें नियंत्रित करने वालों के बीच हुए समझौते के तहत तय हुए व्यवहार का प्रतिनिधित्व करती हैं। व्यक्तियों को नौकरी की जरूरत प्राथमिकतः भौतिक वस्तुएं, सत्ता और प्रतिष्ठा के रूप में पारिश्रमिक पुरस्कार पाने के लिए ही होती है। अपने स्थानों पर टिके रहते हुए वे अपने कितने कौशल प्रदर्शित करें, यह इस बात पर निर्भर है कि उनके ग्राहक, उपभोक्ता और नियोक्ता कितनी सफलतापूर्वक उसकी मांग को रख सकते हैं और जो बदले में मजदूर और नियोक्ताओं के बीच के सत्ता-संतुलन पर निर्भर रहती है।

नियोक्ताओं के दिमाग में अधिकतर व्यवसायों के लिए आवश्यक कौशल के बारे में बहुत ही धुंधली-सी अवधारणा रहती है और उनकी

सारी रणनीतियों का लक्ष्य अनुकूलन- यानी औसत स्तर के प्रदर्शन को समाधानजनक मानते हुए, प्रदर्शन उन न्यूनतम प्रतिमानों के स्तर से भी नीचे गिरने पर प्रक्रियाओं और कार्मिक विभाग में तब्दीलियां करना, होने के बजाय काम को 'निपटाने' का ही रहता है (डिल और अन्य, 1960; मार्च और सिमोन, 1958 : 140-141)। प्रदर्शन को मापने की दिक्कतें (विशिष्ट यांत्रिक परीक्षणों को छोड़कर) और परीक्षण वैज्ञानिक घोषित करने वाले नियंत्रक समूहों के अभाव के चलते वस्तुनिष्ठ परीक्षण द्वारा कार्य-प्रदर्शन का पूर्वानुमान लगाने के प्रयासों में असफलता ही हाथ लगी है (अनास्तासी, 1967)। संगठन अपने कर्मियों पर उनकी प्रतिभाओं का अधिकतम उपयोजन करने के लिए दबाव नहीं डालते उन्हें अपनी क्षमता और प्रयासों का पूरा इस्तेमाल करने की मांग से परावृत्त किया जाता है। उत्पादन कार्य से जुड़े मजदूरों की ही नहीं बल्कि विपणन और लिपिक कर्मियों की उत्पादक क्षमताओं पर भी अनौपचारिक नियंत्रक उपाय लागू किए जाते हैं (रॉय, 1952; ब्लाउ, 1955; लॉम्बार्ड, 1955)। प्रबंधक स्तर पर अनौपचारिक संगठन का अस्तित्व, नौकरशाही में व्यापक फैली हुई विकृतियां जैसे अपनी जिम्मेदारियों को टालना, साम्राज्य-निर्माण करना, और साध्यों से साधनों का विस्थापन (रेड टेप) और संगठन द्वारा होने वाले उत्पाद से प्रशासनिक काम का तथ्यात्मक रूप से केवल अप्रत्यक्ष संबंध होना इन सभी तथ्यों से एक बात साफ होती है कि प्रबंधकों को भी अपनी तकनीकी क्षमताओं का इस्तेमाल करने के तकनीकी दबाव से जान-बूझकर दूर रखा जाता है।

ऐसे में उपलब्ध साक्ष्यों को पुनः व्याख्यायित किया जा सकता है कि उन्नत औद्योगिक समाज में भी प्रदत्त कारक व्यावसायिक उन्नति को प्रभावित करते हैं। इस लेख की शुरुआत में दिए गए आंकड़ों का सार-संक्षेप यह है कि सामाजिक मूल का व्यावसायिक यशस्विता पर प्रभाव शिक्षा के पूरे होने के बावजूद दिखाई देता है। एकल अध्ययन और मिश्र अनुभागीय नमूने दोनों में नीग्रो लोगों के साथ होने वाले व्यापक भेदभाव निहित हैं। एकल अध्ययन दर्शाते हैं कि रोजगार पर प्रजातीय और वर्गीय मानदंडों के तहत होने वाली कारवाई का आधार केवल चमडी का रंग ही नहीं होता अपितु नाम, उच्चारण, पहनावे की शैली, शिष्टाचार और संभाषण की क्षमता, ये सब भी मानकीय भूमिका निभाते हैं (नोलंद एयर बक्के, 1949; टर्नर, 1950; टयूबर और अन्य, 1966; नोसोव, 1956)। आत्मवृत्त और सर्वेक्षण के आंकडों पर आधारित मिश्र अनुभागीय अध्ययन के अनुसार लगभग 60 से 70 प्रतिशत अमेरिकन व्यावसायिक अभिजन उच्च वर्ग और उच्च-मध्यम वर्गीय परिवारों से आते हैं और 15 प्रतिशत से भी कम मजदूर वर्ग से आते हैं (तौस्सिंग और जोश्चिलन, 1930 : 97; वार्नर और अब्गेलन, 1955; 37-68; न्युकमर, 1955 : 53; बेन्डिक्स, 1956 : 198-253; मिल्स, 1963 : 110-139)। 1800 के शुरुआती दौर से 1950 के समय तक यह अनुपात काफी स्थिर रहा है। व्यावसायिक अभिजन बड़े पैमाने पर प्रोटेस्टेंट, पुरुष और पूरे तरह से श्वेत वर्णीय रहे हैं हालांकि ऐसे कुछ सूचक सामने आए हैं जिनसे सामाजिक मूल के घटते प्रभाव की तरफ इशारा करते हैं और कथौलिक और जेव्स के बढ़ते अनुपात को दर्शाते हैं। पेशेवर उन्नति में भी प्रजातीय और वर्गीय पार्श्वभूमियों का महत्त्वपूर्ण प्रभाव नजर आता है (लॅडिन्स्की, 1963; हॉल 1946)। व्यवसायों में लैंगिक मानक-छवि भी काफी प्रचुर मात्रा में व्याप्त है (कॉलिंस, 1969 : 234-238)।

पारंपरिक प्रकार्यवादी दृष्टिकोण से तो इन प्रदत्त स्वरूपों का अस्तित्व वैयक्तिक श्रेणी में वर्गीकृत किया जाता है- जैसे वे कम उन्नत दौर के छूटे हुए धागे या नियुक्तियों की प्रकार्यवादी त्रुटिपूर्ण व्यवस्था के छूटे पदचिह्न हों। फिर भी उपलब्ध प्रवृत्ति दस्तावेज बताते हैं कि बीसवीं सदी के अमेरिका में सामाजिक वर्गीय मूलों और व्यावसायिक उपलब्धियों के बीच संबंध स्थिर रहे हैं (ब्लाउ और डंकन, 1967 : 81-113); उच्चतर व्यावसायिक स्तर पर महिलाओं की उपस्थिति के अनुपात में उन्नीसवी सदी से कम ही परिवर्तन आया है (इप्स्टायीन, 1970 : 7); पारंपरिक और आधुनिक समाजों के अभिजन समूहों की कुछ उपलब्ध तुलनाओं से स्पष्ट होता है कि गतिशीलता के स्तर काफी तुलनात्मक हैं (मार्श, 1963)। बीसवीं सदी के अमेरिका में नस्लीय एवं प्रजातीय भेदभावों में आई कमी को उपलब्धियों के आधार पर चयनित करने की आर्थिक जरूरतों का फल मानने के बजाय विशिष्ट अल्पसंख्यक समूहों की राजनैतिक लामबंदी का नतीजा माना जाना अधिक तर्कसंगत जान पड़ता है।

इन विसंगतियों के मद्देनजर गुडे (1967) ने प्रकार्यवादी नमूने का एक संशोधित रूप प्रस्तुत किया है। कार्य समूह हमेशा अपने में से अक्षम सदस्यों को उत्पादकता के बाहरी मानदंडों के आधार पर परखने से सांगठनिक तौर पर कवच प्रदान करते हैं और होब्बसियन स्पर्धा और सब के खिलाफ सब को खड़े करने वाले अविश्वास को रोकता यह आत्मकवच संगठन के लिए प्रकार्यात्मक साबित होता है। यह युक्तिवाद प्रकार्यवादी स्पष्टीकरण को पुनःप्रस्थापित तो करता है परन्तु प्रकार्यवादी जरूरतों के तकनीकी दृष्टिकोण की जड़ें उखाड़ने की कीमत पर, गुडे के निष्कर्षों को दूसरे तरीके से भी रखा जा सकता है कि कर्मचारियों के समूहों का संगठित होना कार्य प्रदर्शन के कड़े मानकों के आधार पर उन्हें परखने से बचाने के लिहाज से लाभदायी ही है। और उनको ऐसे करने देना कम से कम एक दृष्टि से मालिकों के लिए भी हितकारी है क्योंकि अगर वह उन पर ज्यादा दबाव डालता है तो वह कर्मचारियों

के कलह और अलगाव को खुद ही ओढ़ लेगा। गुडे के प्रकार्यात्मक मॉडल में लेकिन मालिक अपने कर्मचारियों पर कितनी हद तक कडा दबाव डाल सकता है, इसका उल्लेख नहीं आता। इसका अर्थ है कि इस मॉडल में भी वही खामी है जो प्रकार्यवादी सिद्धांत में हमेशा ही पाई जाती है कि विशिष्ट नतीजों के लिए प्रमाणित किए जा सकें ऐसे स्पष्टीकरण जुटाने के लिए कई वैकल्पिक संभावनाओं को प्रस्तुत किया जाता है। प्रकार्यवादी विश्लेषण भी- जो भी कोई विशिष्ट प्रतिरूप अस्तित्व में है आसानी से उसी के बचाव में- यह आग्रह रखते आ जाता है कि उन प्रतिरूपों के ऐसे अस्तित्व के पीछे कोई ठोस योग्य वजह है परन्तु यह बताने में असमर्थ रहता है कि विशिष्ट परिस्थितियों में इस प्रतिरूप के स्थान पर अन्य कोई प्रतिरूप क्यों नहीं हो सकता। रोजगार की अर्हताओं के तकनीकी अवतार प्रतिरूपों को विशेषीकृत करने की बढ़त तो देते हैं, पर प्रकार्यवादी स्पष्टीकरण का यह विशिष्ट स्वरूप अधिक अमूर्त प्रकार्यवादी विश्लेषण की ओर लौटने का बोझ लादता है।

दूसरी परिकल्पना यह बताई जा सकती है कि सभी संगठनों में चयन का प्रमुख आधार 'प्रदत्त' समूहों की सत्ता हो सकती है और ऐसे में सामान्यतः सत्ता संतुलन के आधार पर तकनीकी कौशल दोयम महत्त्व रखते हैं। विशिष्ट समूहों की सदस्यता के लिए शिक्षा एक मानक (संभवतः कई बार उसका पहचान चिह्न) बन जाती है, परन्तु तकनीकी कौशल या उपलब्धि का प्रतीक नहीं बन पाती। शैक्षिक अर्हताएं उन्हें निर्धारित करने की ताकत रखने वाले समूहों के हितों का प्रतिनिधित्व करती हैं। वेबर (1968 : 1000) खासकर पर्शिया के प्रशासन के इतिहास के हवाले से बताते हैं कि नौकरशाही में शैक्षिक अर्हताएं, विश्वविद्यालयीन स्नातकों द्वारा इन पदों पर एकाधिकार जमाने, उनकी निगम संबंधित प्रस्थिति को उन्नत करने और उससे उच्चतम अधिकारियों तथा ग्राहकों के संबंध में उनकी खुद की सुरक्षा एवं सत्ता को बढ़ाने की दिशा में किए गए प्रयासों का नतीजा है। गुस्फिल्ड (1958) दर्शाते हैं कि ब्रिटिश लोक सेवा के पदों में लगने वाली शैक्षिक अर्हताएं विक्टोरियन शिक्षा प्राप्त उच्च मध्यम वर्ग और पारंपरिक सरंजामी कुलीन वर्ग के बीच के सत्ता-संघर्ष का परिणाम रहीं।

अब तक रखे मुद्दे का सार यह है कि उपलब्ध साक्ष्य बताते हैं कि तकनीकी प्रकार्यात्मक विचार रोजगार के संबंध में कई तथ्यों का यथायोग्य स्पष्टीकरण देने में असमर्थ है। अधिक अमूर्त स्तर पर प्रकार्यात्मक विश्लेषण कौन से प्रदत्त समूह कौन से स्थानों पर अपना आधिपत्य जमा सकेंगे, इसका प्रमाणित करने योग्य स्पष्टीकरण नहीं दे पाता। इस सवाल का जवाब पाने के लिए प्रकार्यात्मक सन्दर्भों के चौखट से बाहर निकलना होगा और प्रत्येक समूह की सापेक्ष सत्ता परिस्थितियों का अवलोकन करना होगा।

## स्तरण का द्वंद्वात्मक सिद्धांत :

वेबर द्वारा प्रेषित स्तरण के द्वंद्वात्मक सिद्धांत (1968 : 926-939, और देखें, कॉलिंस 1968) और आधुनिक संगठन के सिद्धांत में इस दृष्टिकोण को बल देने वाली चेतना के अनुसार हुए विकास के आधार पर जिन परिस्थितियों में शैक्षिक अर्हताओं का निर्धारण और परिवर्तन होगा, उन्हें सामान्यतः परिभाषित किया जाएगा।

**अ) *प्रस्थिति समूह :*** सामूहिक संस्कृति (अथवा 'उप-संस्कृतियां') को साझा करते संघीय समूह समाज की आधारभूत इकाइयां हैं। इन समूहों का नाभिकीय केंद्र तो परिवार और मित्रों में पाया जाता है, परन्तु उसका विस्तार धार्मिक, शैक्षिक या नृजातीय समुदायों तक किया जा सकता है। कुल मिलाकर उसमें वे सारे लोग शामिल होते हैं, जो भाषा, शैलियां, पहनावे और सजावट की रुचियां, शिष्टाचार, और अन्य नित्य क्रियाओं के अनुष्ठान, बातचीत के विषय और शैली, मत एवं मूल्य और खेल, कला तथा मीडिया संबंधी के झुकाव आदि सामूहिक सांस्कृतिक सहभागिता के आधार पर प्रस्थितीय समानता का अनुभव कर सकते हैं। इसी प्रकार के सांस्कृतिक समूहों में सहभागी होकर व्यक्तियों को अपनी पहचान की अभिव्यक्ति मिलती है, खासकर अन्य संघीय समूहों के सदस्यों के बरक्स जिनके दैनदिन सांस्कृतिक गतिविधियों में वे सहजता से सहभागी नहीं हो पाते। यह समूह आत्मपरक ढंग से अन्य से खुद को 'इज्जत', 'अभिरुचि', 'नस्ल', 'सम्मान', 'ईमान', 'उपज', 'सद्गृहस्थ', 'आमजन' जैसे नैतिक मूल्यांकन करने वाली श्रेणियों के आधार पर अलग करते हैं। ऐसे में इन अंतर्समूहों की संस्कृति से अनभिज्ञ रहने वाले लोगों का अपवर्जन मानकीय रूप से वैधानिक लगने लगता है।

किसी भी समाज में इन प्रस्थिति समूहों की कोई पूर्व-निर्धारित निश्चित संख्या नहीं होती और न ही पहले से उनके अनुक्रमों की कोई तालिका तय कर उस पर आम सहमति तैयार की जा सकती है। यह मसला परिभाषा से नहीं, बल्कि अनुभवजन्य विविधताओं से जुड़ा है और जिसकी जड़ें कहीं न कहीं स्तरण के द्वंद्ववादी सिद्धांत के हो रहे विकास के साथ जुड़ी हैं। प्रस्थिति समूहों को आदर्श प्रारूपों की श्रेणी के रूप में देखा जाना चाहिए, जो आवश्यक रूप से पृथक सीमाओं के बगैर हो। यह अवधारणा वहां भी उपयोगी है, जहां संघीय सामूहिकता और उनकी प्रस्थितीय संस्कृति नित्य बदलती और प्रतिछेदित होती है ताकि वहां भी उनकी परिस्थितियों में प्रस्थिति समूहों के बीच होने वाले संघर्षों के संबंधों की प्रकल्पना के रूप में फलित हो सके।

प्रस्थिति समूह कई स्रोतों से निर्मित हो सकते हैं। वेबर तीन स्रोतों को पेश करते हैं : क) आर्थिक स्थिति के आधार पर जीवन स्थितियों में आने वाला अंतर (वर्ग), ख) सत्ता स्थान के आधार पर जीवन स्थितियों

में आने वाला अंतर, ग) भौगोलिक आधार, नृजातीयता, धर्म, शिक्षा, अथवा बौद्धिक या सौन्दर्यपरक संस्कृतियों जैसी सांस्कृतिक स्थितियां अथवा संस्थाओं के चलते जीवन स्थितियों में उत्पन्न होने वाले अंतर।

***ब) बढ़त के लिए संघर्ष :*** संपत्ति, शक्ति या प्रतिष्ठा जैसी चीजों के लिए समाज में हमेशा ही संघर्ष रहे हैं। हमें यह मानकर चलने की जरूरत नहीं है कि हर व्यक्ति के पास अपने पुरस्कारों को अधिकतम रूप में पाने की प्रेरणाएं होती हैं; पर चूंकि शक्ति और प्रतिष्ठा ये दोनों ही अन्तर्निहित रूप से दुर्लभ वस्तुएं हैं और आमतौर पर संपत्ति उन पर निर्भर रहती है, इसलिए छोटे-से अनुपात में भी लोग अगर इन बस्तों में से समान से थोड़ा भी अधिक पाने की महत्त्वाकांक्षा पालते हैं तो उससे अन्य लोगों के स्तर पर अपने-आपको बेइज्जती और अधीनता से बचाने के लिए प्रतिसंघर्ष की आग चेत जाती है। व्यक्ति आपस में संघर्षरत हो सकते हैं, परन्तु क्योंकि व्यक्ति अपनी पहचान प्राथमिक तौर पर प्रस्थिति समूहों की सदस्यता से पाता है और अन्य के खिलाफ की जंग में प्रस्थिति समूहों का ससंजन एक महत्त्वपूर्ण संसाधन होने की वजह से इस संघर्ष का मुख्य केंद्र बिंदु इन प्रस्थिति समूहों के भीतर के संघर्ष पर न होकर उनके बीच के संघर्षों पर रहता है।

संपत्ति, शक्ति और प्रतिष्ठा के लिए संघर्ष प्राथमिक तौर पर संगठनों के माध्यम से चलाया जाता है। पूरे इतिहास में विविध प्रस्थिति समूहों द्वारा नियंत्रित संगठनों के बीच सैनिक वर्चस्व, व्यापार में बढ़त अथवा सांस्कृतिक (उदाहरण के लिए जैसे धार्मिक) आधिपत्य के लिए हुए संघर्ष और बेहद जटिल किस्म के अंतर-सांगठनिक गठबंधन सामने आते हैं। अधिक जटिल समाजों में प्रस्थिति समूहों के बीच के संघर्ष में बड़े पैमाने पर संगठनों के अन्दर संघर्ष चलता है, जहां संगठनों को नियंत्रित करने वाले प्रस्थिति समूह साम-दाम के दबाव-तंत्र या सांस्कृतिक जोड़-तोड़ कर (जैसे अनुक्रम से सैन्य भरती, उद्यम या किसी चर्च के माध्यम से) अन्य लोगों को अपनी इच्छाओं को साकार करने के लिए बाध्य करते हैं। संगठनात्मक संशोधनों में सांगठनिक अभिजनों की अपने अधीनस्थों को नियंत्रित करने में मिलने वाली सफलताओं में अप्रत्याशित परिवर्तनीयता दिखाई देती है। विशिष्ट परिस्थितियों में, अनुपालना से बचने और संगठनों के चक्र में परिवर्तन लाने की वास्तविक ताकत, निम्न एवं मध्य स्तर के सदस्यों के पास होती है (देखें, एत्झोनी, 1961)।

निम्न स्तर से आने वाली यह प्रतिरोधी ताकत तब मजबूत होती है, जब अधीनस्थ सदस्य स्वयं के ससंजित प्रस्थिति समूह का निर्माण करते हैं। जब अधीनस्थ, संगठन के अभिजन के मूल्यों का सहमति से अंगीकार कर लेते हैं तो यह ताकत कमजोर हो जाती है। नृजातीय एवं वर्गीय सीमाओं के संयोग तीव्र सांस्कृतिक भेद उत्पन्न करते हैं। अतः अप्रवासी मूल के कैथोलिक, WASP (श्वेत अंग्लो सॅक्सन प्रोटेस्टेंट- अनु. सं.) द्वारा संचालित अमेरिकी प्रतिष्ठानों में कार्य उत्पादन की रोक-थाम के संबंधित अनौपचारिक मानक नियमों के रक्षक रहे हैं, जबकि स्वदेशी ग्रामीण पृष्ठभूमि के प्रोटेस्टेंट प्रमुख 'दर-वर्धक' ("rate-busters") रहे हैं (ओ. कॉलिन्स और अन्य., 1946)। सदस्यों का चयन और जोड़-तोड़ आंतर-संगठनात्मक संघर्षों के प्रमुख औजार रहे हैं। सामान्यतः, संगठन के अभिजन अपने नए सदस्यों और प्रमुख सहायकों का चयन अपने प्रस्थिति समूहों से ही करते हैं और अपने प्रयत्नों से यह सुनिश्चित करते हैं कि निम्न स्तर के कर्मचारियों के मन में अपनी प्रस्थिति की सांस्कृतिक श्रेष्ठता का कम से कम एक एहसास अंकित किया जा सके।

एक बार संगठन में विभिन्न पदों पर (मध्यम, निम्न या बाद में और विच्छेदित) यदि अलग-अलग प्रस्थिति समूहों के कर्मचारी समूहों को बनाया जाता है, तब इन समूहों से प्रत्येक से यह अपेक्षा की जा सकती है कि वह अपने-अपने प्रस्थिति समूह के अधिकाधिक सदस्यों की भर्ती कराने के प्रयास शुरू करें। इस प्रक्रिया को अमेरिकी व्यवसायी जीवनकाल के दौरान हुए श्वेत और अश्वेत, प्रोटेस्टेंट और कैथोलिक तथा ज्यूं, यांकी, आयरिश और इटालियन आदि के बीच उत्पन्न संघर्षों से समझा जा सकता है। ये संघर्ष नृजातीय अथवा धार्मिक आधारों पर बनी प्रस्थितीय संस्कृतियों से उपजे हैं; उनकी तीव्रता इन समूहों की बढ़ती-घटती सांस्कृतिक विशिष्टता से बनती-बिगड़ती प्रक्रियाओं पर, और इन संघर्षों के पहले के फायदे- नुकसानों के आधार पर तय किए निष्कर्षों के प्रभावों पर निर्भर है, जो आगे के संघर्षों के लिए संगठन के लिए उपलब्ध संसाधन निर्धारित करती है। सांस्कृतिक संघर्षों की प्रक्रियाएं विशिष्ट वर्गों और साथ ही नृजातीय संस्कृतियों पर आधारित होती हैं।

**क. प्रस्थिति संस्कृति के बतौर शिक्षा :** कक्षा के अन्दर और बाहर, दोनों ही जगह विशिष्ट प्रस्थिति संस्कृतियों का पाठ पढ़ाना विद्यालयों की प्रमुख गतिविधि है। इससे देखा जाए तो तकनीकी ज्ञान देने में विद्यालयों का असफल होना (भले ही वह इसमें सफल भी हो सकता है) कोई मायने नहीं रखता; क्योंकि विद्यालयों में प्राथमिक तौर पर शब्दावली और वाक्य-विन्यास, परिधान शैली, सौन्दर्यपरक अभिरुचि, मूल्य और शिष्टाचार सिखाए जाते हैं। कई विद्यालयों में समाजिकता और सौन्दर्य दृष्टि के विकास पर जो बल दिया जाता है, वह उनकी गतिविधियों का बाह्यांग नहीं, बल्कि जिन प्रस्थितीय संस्कृति को वह विद्यालय प्रचारित कर रहा है, उसका सार है। जिन विद्यालयों में अकादमिक और रोजगारोन्मुख शिक्षा पर जोर दिया गया है, वहां यह

बल अपने-आपमें विशिष्ट प्रस्थिति संस्कृति का अभिन्न हिस्सा होगा, जिसमें खास किस्म के मूल्य-समुच्चय, संभाषण के लिए आवश्यक साहित्य और संघीय समूहों के लिए साझा गतिविधियां होती हैं, जो प्रस्थिति के लिए विशिष्ट आधार बनाने के दावे पेश करती हैं।

जहां तक विशिष्ट प्रस्थिति समूह शिक्षा को नियंत्रित करता है, उसे वह कार्य-संगठनों में नियंत्रणों की पालना के लिए इस्तेमाल कर सकता है। रोजगार के लिए शैक्षिक अर्हताएं दोनों तरह के काम करती हैं, एक तरफ वे अभिजन पदों पर अभिजात संस्कृति को साझा करते नए सदस्यों का चुनाव करती हैं और शिक्षा के निम्न स्तर पर, इन अभिजात मूल्यों और शैली में अपनी आस्था बांध चुके निम्न और मध्यम स्तर के कर्मचारियों को भर्ती कर लेती हैं।

## शैक्षिक स्तरण के द्वंद्ववादी सिद्धांत का परीक्षण :

द्वंद्ववादी सिद्धांत को उसके सामान्य स्वरूप में ऐसे साक्ष्यों का समर्थन प्राप्त है 1) कि आधुनिक समाज में वर्ग और नृजातीयता इन दोनों आधारों पर बनी प्रस्थितीय संस्कृतियों में साफ अंतर है (काह्ल, 1957; 127-156, 184-220), 2) कि संगठनों में प्रस्थिति समूह अलग-अलग व्यावसायिक पदों को ग्रहण करते हैं (ऊपर उद्धृत प्रदत्त स्थिति से संबंधित आंकड़ों को देखें), 3) कि अलग-अलग संगठनात्मक पदों पर टिके लोग आपस में शक्ति के लिए संघर्षरत रहते हैं (डाल्टन, 1959; क्रोझिएर, 1964)। यहां पर और खास परीक्षणों की दरकार है जो कि दरअसल शिक्षा और व्यावसायिक स्तरण के बीच के परस्पर संबंधों को द्वंद्ववादी सिद्धांत के आधार पर परिपूर्णता से स्पष्ट कर सके, ऐसे परीक्षण जो कि या तो प्रस्तावित व्यावसायिक रोजगार की प्रणाली पर या शिक्षा और व्यवसाय के बीच मजबूत अथवा कमजोर संबंधों पर रोशनी डाल सकें।

*व्यावसायिक रोजगार प्रणाली के रूप में शिक्षा-* प्रणाली प्रस्तावित है, जिसके तहत नियोक्ता ऐसे व्यक्तियों को चयनित कर सके, जिनका प्रभुत्ववादी प्रस्थितीय संस्कृति के अनुसार समाजीकरण हुआ हो ताकि उनके खुद के प्रबंधकीय तबके के नवागंतुक अभिजन संस्कृति से परिष्कृत हों; और इसलिए भी कि निम्न स्तर पर ऐसे कर्मचारी हों, जिनकी चेतना में प्रभुत्ववादी संस्कृति और उसका वहन करने वाले अभिजनों के लिए आदर और आस्था हो। इसके लिए ऐसे साक्ष्य आवश्यक हैं कि अ) विद्यालय या तो अभिजन संस्कृति में प्रशिक्षण प्रदान करें अथवा उसमें आस्था जगाने का काम करें और ब) कर्मचारी शिक्षा को सांस्कृतिक विशेषताओं को अर्जित करने के साधन के रूप में ग्रहण करें।

अ. विद्यालयों पर हुए ऐतिहासिक और वर्णनात्मक अध्ययन इस सामान्यीकरण के पक्ष दिखाते हैं कि ये ऐसी जगह हैं जहां या तो शिक्षकों से अथवा अन्य विद्यार्थियों से या दोनों से ही विशिष्ट प्रस्थितीय संस्कृति को ग्रहण किया जाता है। शक्तिशाली और स्वायत्त प्रस्थिति समूह विद्यालयों की स्थापना इसलिए करते हैं ताकि वे इस माध्यम से अपने ही बच्चों को वैशिष्ट्यपूर्ण शिक्षा प्रदान कर सकें, उनके सांस्कृतिक मूल्यों के लिए लोगों की आस्थाओं को और प्रचारित कर सकें। अभी-अभी तक अधिकतर विद्यालय धर्मों द्वारा स्थापित किए जाते और ज्यादातर परिस्थितियों में वे अपने प्रतिद्वंद्वी धर्मों के विरोध में खोले जाते थे। पूरी 19वीं शताब्दी के दौरान यह प्रतिद्वंद्विता, अमेरिका में बड़ी संख्या में महाविद्यालयों तथा कैथोलिक और लूथेरियन विद्यालयों की स्थापना का महत्त्वपूर्ण कारण बनी। संयुक्त राज्य अमेरिका में पब्लिक स्कूलों की सारी व्यवस्था का मुख्य प्रेरणा स्रोत WASP ही रहा। यूरोप से होने वाली कैथोलिक श्रमिक वर्ग की घुसपैठ के मद्देनजर, प्रोटेस्टेंट और मध्यम वर्ग के सांस्कृतिक और धार्मिक संस्कारों के मानकों के प्रति लोगों की आस्था जगाना इन स्कूलों का प्रमुख लक्ष्य था (क्रेमिन, 1961; कर्टी, 1935)। पब्लिक स्कूलों का सारतत्व खासकर मध्यम वर्ग के WASP संस्कृति के सन्दर्भ में काफी स्थिर बना रहा है (वॉलर, 1932; 15-131; बेकर, 1961; हेस और टोर्ने, 1967)।

अभिजन स्तर पर, WASP उच्च वर्ग के बच्चों के लिए निजी माध्यमिक विद्यालय 1880 से स्थापित किए गए तब वृहद स्तर पर मतारोपण करने के कार्य के चलते ये स्कूल, खुद अभिजन संस्कृति के संसजन के साधन के रूप में ही अनुपयुक्त साबित होने लगे (बाल्ड्झेल्ल, 1958; 327-372)। ये अभिजात विद्यालय उच्च वर्गीय मूल्यों एवं शिष्टाचारों से लैस विशिष्ट व्यक्तित्व बनाते हैं (माकआर्थर, 1955)। विद्यालयों की सांस्कृतिक भूमिका का गौर से अध्ययन ब्रिटेन (बेर्नस्टैन, 1961; वेंबेर्ग, 1967) और फ्रांस में (बोर्दयू और पस्सेरों, 1964) किया गया था; फिर भी, रेंस्मन और उनके सहकारियों ने दर्शाया कि संयुक्त राज्य अमेरिका के महाविद्यालयों एवं विश्वविद्यालयों के प्रतिष्ठा के स्तर से सांस्कृतिक अंतर पाया जाता है।

ब. शिक्षा सांस्कृतिक चुनाव का साधन बनती है, इसके साक्ष्य कई स्रोतों से उपलब्ध होते हैं। एल्मटटाउन के स्कूली बच्चों, स्कूल छोड़ने वाले बच्चों और समुदाय के उनके प्रति नजरिए का होल्लिन्शेड द्वारा किया अध्ययन दर्शाता है कि नियोक्ता शिक्षा के जरिए मध्यम वर्गीय चरित्र के कर्मचारियों का चुनाव किया करते थे। उत्तरी केरोलिना के न्यू हॅवन और शॅरलॉट में 1945-46 में 240 कर्मचारियों का एक सर्वेक्षण किया गया, जिसके अनुसार, शिक्षा एक छटनी तंत्र का हिस्सा थी ताकि वांछित (मध्यम वर्गीय) चरित्र एवं चाल-चलन के कर्मचारियों को चुना जा सके और खासकर सफेद-पोश पदों पर इस तरह का चुनाव बहुत मायने रखता था क्योंकि बाहरी लोगों की नजर में सबसे

ज्यादा यही कर्मचारी आते हैं (नोलन्ड और बक्क, 1949; 20-63)।

राष्ट्रीय स्तर के एक प्रमुख कॉरपोरेशन में कर्मचारियों का एक सर्वेक्षण दर्शाता है कि काम पर रखते वक्त कर्मचारियों के पास महाविद्यालयीन पदवी का होना जरूरी है- इसलिए नहीं कि इस पदवी से उनकी तकनीकी कुशलता सिद्ध होती है, बल्कि इसलिए कि वह उनकी 'प्रेरणा' और 'सामाजिक अनुभव' को प्रदर्शित करती है (गोर्डन और होवेल, 1959 : 121)। उसी तरह बिजिनेस स्कूल्स के प्रशिक्षण के बारे में भी समझा जाता है कि वे आवश्यक प्रशिक्षण के प्रमाण कम देते हैं (क्योंकि नियोक्ता अधिकतर पदों के लिहाज से उस पाठ्यचर्या की उपयोगिता के सन्दर्भ में काफी उलझन प्रदर्शित करते हैं) और इस बात के परिचायक ज्यादा होते हैं कि इन संस्थाओं से निकले महाविद्यालयीन पदवीधारी व्यवसाय के अनुकूल दृष्टिकोण विकसित करने के प्रति अपनी कटिबद्धता प्रमाणित करते हैं। उदार कला शाखा के विद्यार्थियों में से नियोक्ताओं के उन विद्यार्थियों को नकारने की संभावना अधिक है, जिनके महाविद्यालय में बिजिनेस स्कूल था, बनिस्बत उनके जिनके महाविद्यालय में वह नहीं था (गोर्डन और होवेल, 1959 : 84-87 और देखे पिएर्सन, 1959 : 90-99 भी)। कारण बिल्कुल साफ है कि बाद के विद्यार्थियों की श्रेणी के पास बिजिनेस स्कूल का विकल्प था ही नहीं; परन्तु, जिनके पास वह था, उन्होंने उस पाठ्यचर्या के मुकाबले उदार कला की पाठ्यचर्या का चुनाव किया। नियोक्ता इसे व्यवसाय मूल्यों को अपनाने से किए गए इंकार के रूप में देखते हैं।

अंततः, कैलिफोर्निया के 309 कॉरपोरेशनों के सर्वेक्षण (कोलिन्स, 1971) से सामने आया है कि जिन कॉरपोरेशनों में कर्मचारियों पर मानकीय नियंत्रण रखने पर सर्वाधिक बल दिया जाता है, उनमें सफेद-पोश कर्मचारियों के लिए शैक्षिक अर्हताएं सबसे ऊंची रखी गई थीं। ये मानकीय नियंत्रण सांकेतिक तत्व इस प्रकार थे : 1) नौकरी के लिए आवेदन करने वालों के नाम पुलिस रिकॉर्डों में न हों, इस पर सापेक्षतः दिया गया बल, 2) काम के प्रति वफादारी पर दिया गया सापेक्ष बल, 3) मानकीय नियंत्रण पर अधिक बल देने वाले संगठन (वित्तीय पेशेवर सेवाएं प्रदान करने वाले, सरकारी और अन्य सार्वजनिक सेवाएं प्रदान करने वाले संगठन) और लाभप्रद नियंत्रण पर बल देने वाले संगठन (उत्पादन, व्यापार एवं निर्माण से जुड़े संगठन) इनके संबंध में एत्झिन्तोनी का वर्गीकरण। ये तीन संकेतक काफी निकट रूप से परस्पर संबंधित हैं और इस तरह मानकीय नियंत्रण बल के संकेतक के रूप में अपने अवधारणात्मक अस्तित्व को वैधानिक ठहराते हैं। तकनीकी और पेशवर पदों को शामिल कर और उनके बिना भी, सामान्यतः, प्रबंधकीय अर्हताएं और सफेदपोश पदों के लिए अर्हताओं के सन्दर्भ में मानकीय नियंत्रण बल और शैक्षिक अर्हताओं में परस्पर संबंध होना मायने रखता है। इस तरह के मानकीय नियंत्रण का बल ब्लू-कॉलर कर्मचारियों की शैक्षिक अर्हताओं को प्रभावित नहीं करता।

## शिक्षा और व्यवसाय के बीच परस्पर जुड़ाव के भिन्न स्वरूप :

द्वंद्ववादी प्रारूप को उन अनुमानों के संदर्भ में भी परखा जा सकता है, जहां वह शिक्षा को व्यवसाय पाने के लिए महत्त्वपूर्ण या गौण करार देता है। शिक्षा वहां महत्त्वपूर्ण बन जाती है, जहां ये दोनों स्थितियां साथ में लागू होती हैं, 1. विशिष्ट प्रस्थिति समूह की सदस्यता शिक्षा के प्रकार से तय हो रही हो और 2. वह समूह संगठन के संदर्भ में रोजगार पर नियंत्रण रखता हो। इस तरह उन जगहों पर सर्वोत्तम शिक्षा का महत्त्व अधिक होगा, जहां विद्यालयों से उभरने वाली संस्कृति नियोक्ताओं की संस्कृति से मेल खाती है और वहां शिक्षा कम महत्त्वपूर्ण होगी, जहां विद्यालयों के द्वारा पनपी संस्कृति नियोक्ताओं की संस्कृति से भिन्न होगी।

विद्यालयों की समूह संस्कृति और नियोक्ताओं की संस्कृति के बीच इस उपयुक्त मिलान को सातत्य के रूप में परिकल्पित किया जा सकता है। अभिजात शिक्षा का महत्त्व वहां सर्वाधिक होगा, जहां वह संगठनात्मक अभिजनों के नए सदस्यों के चुनाव में खास भूमिका निभाता है और वहां वह धीरे-धीरे विलुप्त हो जाएगा, जहां नौकरियों का स्वरूप कम अभिजात है (इन संगठनों के निम्न स्तर के पदों पर नौकरियों की बात हो या अन्य संगठनों में नौकरियां इस अभिजात संस्कृति से नियंत्रित नहीं हो रही हो)। उसी तरह जो विद्यालय अभिजन पदवीधारक तैयार करता है, वह अभिजात व्यवसायों से सबसे नजदीकी से जुड़ा होगा और विद्यालय जिनसे निकलते विद्यार्थी अभिजात संस्कृति में नहीं समा पाते और फिर जिन्हें उसी तरह की नौकरियां मिलती हैं, उनका अभिजन संगठनात्मक स्तर से कम संबंध होगा।

संयुक्त राज्य अमेरिका में, जो शैक्षिक संस्थान या तो विद्यार्थियों को खास प्रशिक्षण देकर या अभिजन पृष्ठभूमि के विद्यार्थियों का चुनाव कर अथवा दोनों तरीकों का इस्तेमाल कर सांस्कृतिक अभिजन तैयार करते हैं, उनमें निजी माध्यमिक स्तर के प्रारंभिक विद्यालय, अभिजात महाविद्यालय (आयव्ही लीग और कमोबेश तौर पर स्टेट विश्वविद्यालय); और पेशेवर शिक्षा के स्तर पर, अभिजात महाविद्यालयों और विश्वविद्यालयों से जुड़े पेशेवर विद्यालय शामिल हैं। दूसरे दर्जे में, सामाजिक दायित्वों का निर्वाह प्राथमिक रूप से निभाने वाले गैर-अभिजन तैयार करने वाले विद्यालयों में पब्लिक हाईस्कूल (खासकर मध्यम

वर्गीय रिहाइशी इलाके के); WASP नियोक्ताओं की संस्कृति के मद्देनजर, कैथोलिक विद्यालय (और पूरी तरह से अश्वेत विद्यालय) कम स्वीकार्य होते हैं। उच्च शिक्षा के स्तर पर, कैथोलिक और अश्वेत महाविद्यालय और पेशेवर विद्यालय कम अभिजात श्रेणी में आते हैं, और व्यापारिक प्रशिक्षण देने वाले विद्यालय सबसे कम अभिजात शिक्षा के वाहक समझे जाते हैं।

संयुक्त राज्य अमेरिका में WASP की उच्च वर्गीय संस्कृति से पूरी तरह से प्रभावित संगठनों में राष्ट्रीय स्तर पर संचालित उद्योग संस्थान और सबसे बड़ी कानूनी फर्म्स, (डोमहोफ्फ, 1967; 38-62) सम्मिलित हैं। अल्पसंख्यक समुदाय के सदस्यों की नृजातीय संस्कृति से प्रभावित संगठनों में उत्पादन, निर्माण और खुदरा व्यापार से जुड़े छोटे और स्थानीय उद्योग-धंधे; कानूनी सेवाओं में अकेले स्वतंत्र रूप से काम करने वालों का परिमाण फर्म में नौकरी करने वालों से ज्यादा होता है। सरकारी नौकरियों में स्थानीय सरकार के विभागों में नृजातीय लोगों का ही ज्यादा बोलबाला रहेगा, जब कि राष्ट्रीय स्तर पर भी खास विभागों में (जैसे, राज्य विभाग और ट्रेजरी सरीके विभागों में) WASP अभिजनों का ही वर्चस्व देखा जा सकेगा (डोमहोफ्फ, 1967; 84-114, 132-137)।

शिक्षा और रोजगार के जुड़ाव के साक्ष्य इन्हीं कुछ एक विभागों से उपलब्ध होते हैं। संगठनों के प्रकारों (कॉलिंस, 1971) के व्यापक नमूनों के आधार पर देखा जाए तो छोटे स्थानीय संगठनों के बनिस्बत बड़े संगठनों, खासकर राष्ट्रीय स्तर पर सांगठनिक रूप से फैले हुए संगठनों में शैक्षिक अर्हताएं काफी ऊंची थीं। प्रतिष्ठित इंजिनियरिंग विद्यालय से ऊंचे ग्रेड्स से पास होने वाले इंजिनीयर्स के समूह में उनके उच्चवर्गीय सामाजिक मूल का उनके कैरियरों में खासा महत्त्व होता है। पेर्रुक्कि और पेर्रुक्कि द्वारा विदित निष्कर्ष भी इस सवाल को सामने रखता है कि बड़े राष्ट्रीय कॉरपोरेशनों में शैक्षिक रूप से इन अभिजात समूह को काम पर रख लेने की संभावना अधिक है, इसलिए उनके सामाजिक मूल का महत्त्व इस बात की पुष्टि करता नजर आता है कि शिक्षा, इन संगठनों में सांस्कृतिक चुनाव की प्रक्रिया का अंग है।

वकीलों के संदर्भ में इस अंतर को स्पष्ट रूप से इंगित किया गया है- अभिजात कानूनी संस्थानों और विश्वविद्यालयों से निकलने वाले पदवीधारकों को फर्मों में नौकरियों पर रखा जाता है तो कैथोलिक या व्यापारिक कानूनी संस्थानों से पदवी लेने वाले एकल रूप से सेवाएं प्रदान करते हैं (लॅन्डिंस्कि, 1967)। वॉल स्ट्रीट के अभिजात 'लॉ फर्म' शैक्षिक मामलों में काफी चयनशील होते हैं, वे न केवल प्रतिष्ठित 'आयव्ही लीग लॉ स्कूल' के पदवी धारकों का चुनाव करते हैं, बल्कि ऐसे समूहों को चुना जाता है, जिनकी पृष्ठभूमि अभिजात प्रारंभिक विद्यालयों और महविद्यालयों से जुड़ी रही है (स्मिगेल, 1964; 39, 73-74, 117)। ऐसे सूचक भी सामने आए हैं कि किसी नृजातीय बाहुल्य के महविद्यालयों से निकलने वाले पदवीधारक नृजातीय समुदायों के साथ जुड़कर ही अपनी सेवाएं प्रदान करते हैं, अश्वेत समुदायों के पेशेवर लोगों में खासकर यह प्रवृत्ति स्पष्ट रूप से सामने आई है। सामान्यतः, इसके साक्ष्य उपलब्ध हैं कि अश्वेत महाविद्यालयों (शार्प, 1970; 64-67) और कैथोलिक महाविद्यालयों (जेनेक्स और रिंस्मन, 1968; 357-366) से निकले पदवीधारी, श्वेत प्रोटेस्टेंट संस्थानों के (अभी तक नजदीक के सालों में भी) पदवीधारियों के बनिस्बत औद्योगिक कारोबारों में निम्नतर व्यावसायिक पदों पर नौकरियां पाते हैं और इससे हमारी सैद्धांतिक व्याख्या को मजबूती ही मिलती है।

इस साक्ष्य की तकनीकी प्रकार्यात्मक व्याख्या इस तरह संभव है कि अभिजात विद्यालय जितना उत्कृष्ट तकनीकी ज्ञान संभवतः उपलब्ध करवाया जा सकता है, उसे प्रदान करते हैं और राष्ट्रीय स्तर के संगठनों को अधिक से अधिक मात्रा में तकनीकी प्रतिभा की आवश्यकता होती है। ऐसे में जरूरत है कि तकनीकी और प्रस्थिति संघर्ष की स्थितियों का एक साथ ही परीक्षण किया जाए। इस मुद्दे पर प्रत्यक्ष साक्ष्य कॅलिफोर्निया के नियोक्ताओं के अध्ययन कॉलिन्स, 1971 से उपलब्ध होते हैं। इस अध्ययन में, पहले के छः सालों में आए तकनीकी एवं संगठनात्मक परिवर्तनों की संख्या से परिमाणित किए जाने वाली संगठनों की तकनीकी आधुनिकता को स्थिर मानते हुए, मानकीय नियंत्रकों को दी जाने वाली प्राथमिकता और संगठनात्मक श्रेष्ठता के परिणामों को परखा गया था। तकनीकी परिवर्तनों से प्रबंधकीय और सफेद-पोश पदों (नीले-पोश वाले कामों से जुड़े पदों में नहीं) के लिए मांगी जाने वाली शैक्षिक अर्हताओं से आने वाले परिवर्तनों से शिक्षा के तकनीकी प्रकार्यवादी सिद्धांत को निश्चित रूप से बल मिला। मानकीय नियंत्रक को दी जाने वाली प्राथमिकता, संगठनात्मक श्रेष्ठता और तकनीकी परिवर्तन इन तीनों चरों में से हर एक ने विशिष्ट संदर्भों में मांगी जाने वाली शैक्षिक अर्हताओं को स्वतंत्र रूप से प्रभावित किया। तकनीकी परिवर्तनों के कारण उच्च शैक्षिक अर्हताओं की आवश्यकताएं केवल छोटे और स्थानीय किस्म के संगठनों और मानकीय नियंत्रकों पर जोर न देने वाले सांगठनिक क्षेत्रों में ही उत्पन्न हुई। सांगठनिक श्रेष्ठता के कारण उच्च शैक्षिक अर्हताओं की आवश्यकताएं केवल छोटे और स्थानीय संगठनों और मानकीय नियंत्रकों को कमजोर रखने वाले सांगठनिक क्षेत्रों में ही उत्पन्न हुई, जबकि मानकीय नियंत्रकों पर दिए जाने वाले बल के चलते उच्च शैक्षिक अर्हताओं की आवश्यकताएं कम तकनीकी परिवर्तन

वाले और निम्न सांगठनिक श्रेष्ठताएं रखने वाले संगठनों में उत्पन्न हुई। इसलिए, तकनीकी और मानकीय प्रस्थिति से जुड़ी सभी परिस्थितियां शैक्षिक अर्हताओं को प्रभावित करती हैं; परस्पर सह-संबंध यह सूचित करते हैं कि इस नमूने में बाद की स्थितियां अधिक बलवती थी।

इस मुद्दे से जुड़े अन्य साक्ष्य बिजिनेस व्यवस्थापकों पर ही परिलक्षित हैं। राष्ट्रीय ख्याति के उद्योगों के उच्चाधिकारियों पर किए गए अध्ययन से यह सूचित होता है कि सर्वाधिक रूप से शिक्षित प्रबंधकों में से अधिकतर तीव्र गति से विकास करने वाली कंपनियों में नहीं, बल्कि आर्थिक रूप से सबसे कम फुर्तीली कंपनियों में पाए गए। सर्वाधिक शिक्षा के साथ वे पारंपरिक वित्तीय और सेवा क्षेत्र से जुड़ी कंपनियों में पाए गए (वॉर्नर और अबेग्लेन, 1955; 141-143, 148)। अमेरिकी आबादी में औद्योगिक अभिजन हमेशा ही उच्च शिक्षा विभूषित रहे हैं। परंतु, उनकी शिक्षा उनके यश के बनिस्बत उनके सामाजिक मूल की सह-संबधी रही है (मिल्स, 1963; 128; तौस्सिग और जेसलीन, 1932; 200 : न्यूकमर, 1955; 76)। औद्योगिक अभिजन, जो इन कंपनियों के पदों पर निम्नतर सामाजिक मूल की पृष्ठभूमि से आए, उनमें शिक्षा का स्तर, उच्च और उच्च मध्यम वर्गीय सामाजिक मूल के अधिकारियों से कम पाया गया और उसी तरह जिन उद्यमियों को उनके कारोबार विरासत में मिले, उनके कम से कम महाविद्यालयी स्तर तक शिक्षित होने की संभावना अधिक पाई गई, बनिस्बत उनके, जिन्होंने एक उद्यमी के रूप में काम की शुरुआत की थी (बेंडिक्स, 1956; 230 : न्यूकमर, 1955; 80)।

सामान्यतः, साक्ष्य दर्शाते हैं कि रोजगार की शैक्षिक अर्हताएं, दरअसल, नियोक्ताओं की तत्पर और अच्छे तरीके से अनुकूलनीय कर्मचारी पाने की चिंताओं को प्रदर्शित करती हैं। शिक्षा के माध्यम से तकनीकी कौशल की जरूरतों को पूरा करने की कोशिश कम मात्रा में सामने आती है। नियोक्ताओं की मानकीय नियंत्रकों को लागू करने की चिंता जितनी अधिक होगी, उतनी श्रेष्ठ उस संगठन की प्रतिष्ठा और उतनी ही अधिक रोजगार के लिए शैक्षिक अर्हताएं होगी।

## ऐतिहासिक परिवर्तन

पिछली शताब्दी भर से बढ़ने वाली रोजगार की शैक्षिक अर्हताओं का स्पष्टीकरण, द्वंद्ववादी सिद्धांत का इस्तेमाल कर और मुद्दों के अनुरूप तकनीकी प्रकार्यवादी सिद्धांत का मेल बिठाकर प्रस्तुत किया जा सकता है। प्रमुख गत्यात्मक तत्व शिक्षित व्यक्तियों की आपूर्ति पर केंद्रित रहा, जिसे विद्यालयों की व्यवस्था के बढ़ते विस्तार से बल मिला था और जवाब में इन तीन स्थितियों के चलते जिसे एक वास्तविक आकार प्राप्त हुआ;

1. औपनिवेशिक समय से लेकर पूरी बीसवीं शताब्दी भर यह देखा गया है कि शिक्षा का ऊंची आर्थिक और प्रस्थिति युक्त स्थान से गहरा संबंध रहा है। नतीजा यह रहा कि आर्थिक उन्नति के अवसरों को पाने के उद्देश्य से शिक्षा की मांग बढ़ने लगी। यहां आखिरी स्थान या व्यापारिक स्तर पर किसी भी व्यावसायिक शिक्षा की मांग नहीं थी, इतनी कम मांग कि उनके लिए विश्वविद्यालयों का प्रमाण पत्र भी मिल पाना संभव नहीं होता; मांग रही तो ऐसी शिक्षा की जिसके जरिए, अभिजनों की प्रस्थिति संस्कृति में प्रवेश पा लिया जा सके। ऐसे में स्वभाविक रूप से वे तांत्रिकी संस्थान फलफूल सके जो पारंपरिक स्नातक पदवी की ओर (या से विस्तारित) ले जाने वाली शिक्षा की कड़ियों से नजदीकी से जुड़े हुए हैं (कॉलिन्स, 1969; 68-70, 86-87, 89, 96-101)।
2. राजनैतिक विकेंद्रीकरण, यानी चर्च और राज्य व्यवस्था का विच्छेद और विविध धार्मिक संप्रदायों में लगी होड़ के चलते अमेरिका में विद्यालयों और महाविद्यालयों की नींव डालने की प्रक्रिया अधिक आसान हुई और समुदायों और धार्मिक समूहों में परस्पर स्पर्धा की जो प्रारंभिक प्रेरणा मिली थी उससे ऐसा करना उनके लिए संभव हो पाया। इसका परिणाम यह हुआ कि दुनिया की किसी भी जगह से तीव्र गति से सभी स्तर पर शिक्षा का विस्तार अमेरिका में हुआ। क्रांति के समय, उपनिवेशों में नौ महाविद्यालय थे, जबकि यूरोप में अमेरिका से चालीस गुना ज्यादा आबादी के होते हुए भी महाविद्यालयों की संख्या साठ थी। 1880 तक अमेरिका में 811 महाविद्यालय और विश्वविद्यालय थे, जो 1966 तक 2337 तक जा पहुंचे। संयुक्त राज्य अमेरिका में उच्च शिक्षा के संस्थानों का जनसंख्या से सबसे अधिक अनुपात रहा, बल्कि इस बढ़त को वे लगातार स्थिर रख पाए जबकि यूरोप में विश्वविद्यालयों की संख्या में अठारहवीं सदी के मुकाबले बीसवीं सदी तक इस संख्या में ज्यादा बढ़ोतरी नहीं आ पाई थी (बेन डेव्हीड और झोक्झोव्हर, 1962)।
3. तकनीकी परिवर्तनों के चलते अमेरिका में शिक्षा का विस्तार नए चरम पर पहुंचा। उपरोक्त साक्ष्यों के सार जैसे सूचित करते हैं; अ) जन साक्षरता, पूरे पैमाने पर औद्योगीकरण की शुरुआत करने के लिए काफी अहम भूमिका निभाती है, हालांकि साक्षरता की मांग का महत्त्व शिक्षा के विस्तार में प्रारंभिक स्तरों तक ही मायने रखता है। इससे भी महत्त्वपूर्ण होता है, आ) औद्योगीकरण का पहिया जब घूमने लगता है तो अकुशल कामों में घटौती की सूक्ष्म प्रवृत्ति बढ़ने लगती है और कुशल क्षमताओं (खासकर, पेशेवर और तकनीकी) की मांग में वृद्धि देखी जा सकती है, जिसके

> कारण बीसवीं सदी में शिक्षा के स्तरों पर 15 प्रतिशत का परिवर्तन देखने को मिलता है (लोगर और नॅम, 1964)। इ) हालांकि उपलब्ध साक्ष्य (बर्ग, 1970; 38-60) केवल 1950-1960 के दशक के दौरान का ही चित्र विदित करते हैं, पर तकनीकी बदलाव हमेशा चालू कामों से जुड़े पदों की शैक्षिक अर्हताओं के उन्नयन की आवश्यकता को सामने लाता है। फिर भी, विलींस्की (1964) जैसे कहते हैं, ऐसी स्थितियां कभी नहीं आतीं कि 'हर किसी का व्यावसायीकरण हो जाए', क्योंकि बहुतेरे ऐसे काम होते हैं, जिनमें इंजीनियर या शोध वैज्ञानिक के श्रेणी की तकनीकी ज्ञान की आवश्यकता नहीं होती।

ऊंची प्रस्थिति के पदों पर विशेषज्ञों के सापेक्षतः छोटे समूह का अस्तित्व फिर भी जरूरी हो जाता है, क्योंकि वह अपने प्रभाव से स्पर्धा के ढांचे में गतिशीलता के अवसरों को पाने की आस जगाए रखता है। संयुक्त राज्य अमेरिका में मतदाताओं के हितों की रक्षा के लिए जनतांत्रिक विकेंद्रीकरण जहां विद्यालयों का (सरकारी रोजगार क्षेत्र का भी) इस्तेमाल करने के पक्ष में रहता है, वहां कम संख्या में अभिजात पदों का अस्तित्व, इन ओहदों को पाने के लिए बड़े पैमाने पर अवसरों को उपलब्ध कराने की मांग को बल प्रदान करता है। इसलिए हमारे पास 'प्रतियोगितात्मक गतिशीलता' रखने वाली विद्यालयी व्यवस्था है (टर्नर, 1960) : जिसके चलते बड़े पैमाने पर शिक्षित आबादी तैयार हो गई है, क्योंकि बड़ी संख्या में उनमें वे ड्रॉप-आउट्स हैं जो कभी भी अभिजात स्तर की विद्यालयी व्यवस्था को पा न सके, जहां उन्हें विशेषीकृत कौशल सिखाने की व्यवस्था की जा सकती थी और या ऊंचे सांस्कृतिक प्रस्थिति को पाना उनके लिए संभव हो पाता। इस दौरान, अमेरिकी शिक्षा का प्रस्थितिगत मूल्य काफी कमजोर हो चुका है। सम्मानजनकता के मानदंड हमेशा ही सांस्कृतिक विभेदों की प्रचलित परिधि के सापेक्ष होते हैं। एक बार अगर ऊंची शिक्षा को अभिजन संस्कृति के और औसत दर्जे की शिक्षा को सम्मानजनक मध्यम स्तरीय प्रस्थिति के वस्तुनिष्ठ मानदंड के रूप में चिह्नित कर लिया जाता है तो निर्धारित स्तर पर शिक्षित व्यक्तियों की आपूर्ति में बढ़ोतरी होने से स्तर ऊंचे आयाम को छू लेता है और ऐसे में उसकी पहचान श्रेष्ठता के रूप में कर ली जाती है और पहले के श्रेष्ठता के स्तर केवल औसत दर्जे के मान लिए जाते हैं।

यही कारण था कि उन्नीसवीं शताब्दी के अंत तक आते-आते केवल प्रारंभिक शिक्षा या घरेलू शिक्षा मध्यम वर्गीय भद्रजन के लिए पर्याप्त नहीं रही। इसी तर्ज पर 1930 तक न्यूनतम सम्मानजनक मानदंड के तौर पर हाईस्कूल की डिग्री की जगह महाविद्यालय की पदवी ने ले ली, 1960 के उत्तरार्ध में स्नातक संस्थानों और विशेषीकृत पेशवर पदवियां मध्यम वर्गीय पदों पर प्रविष्ट होने के लिए आवश्यक मान ली गई तो हाईस्कूल की स्नातक पदवियां शारीरिक श्रमों के काम के पदों की अनिवार्य शर्त मान ली गई। इस तरह, मूलतः उद्योग और व्यावसायिक अभिजनों से धीरे-धीरे उनसे नीचे के वर्गों में भी शिक्षा, प्रस्थितिकीय संस्कृति का अंग बन गई है। लगातार बढ़ने वाली शिक्षित लोगों की संख्या (तालिका-2) के कारण शिक्षा रोजगार की एक अनिवार्य शर्त (तालिका-1) बनती गई। सबसे बड़े और प्रतिष्ठित संगठनों की अगुआई में नियोक्ताओं ने अपने यहां रोजगारों के लिए आवश्यक शैक्षिक अर्हताओं का स्तर ऊंचा किया है। इसके दो प्रमुख कारण देखे जा रहे हैं- उनके प्रबंधकीय पदों की सापेक्ष प्रतिष्ठा बनी रहे और मध्यम स्तरीय पदों पर सापेक्ष अनुकूलन को बरकरार रखा जा सके। शिक्षा एक वैधानिक मानदंड हो गया है, जिसके तहत नियोक्ता अपने कर्मचारियों का चयन करते हैं और कर्मचारी जिसके तहत एक-दूसरे से अपनी पदोन्नति के लिए होड़ में लगे रहते हैं या वर्तमान में जिन पदों पर वे बने हुए हैं, वहां अपनी प्रतिष्ठा को बढ़ाने की जुगत लड़ाते रहते हैं। आधुनिक अमेरिका में जब उच्च शिक्षा की व्यवस्था सार्वजनिक तौर (जो सार्वभौमिकता का रूप ग्रहण करने वाली है) पर फैल चुकी है, तो तकनीकी कौशल का आदर्श अथवा उसकी कल्पना वैधानिकता प्रदान करने वाली संस्कृति के रूप में उभरती है, जहां लोग ओहदों की होड़ में लगे रहते हैं।

जितनी अधिक ऊंचे दर्जे की शैक्षिक अर्हताएं मांगी जाएंगी, उतने अधिक ऊंची शिक्षा के प्रमाण पत्रों के साथ व्यक्ति संगठनों में पदों के लिए स्पर्धा में उतरेंगे और बदले में आबादी में उच्च शिक्षा की मांग बढ़ती जाएगी। औपचारिक रोजगार की अर्हताएं और अनौपचारिक प्रस्थिति संस्कृति में हो रही अंतर्क्रिया से ऐसी कड़ी तैयार हो गई है कि वहां शैक्षिक अर्हताएं और उच्च शिक्षा की उपलब्धियां हमेशा बढ़ती हुई पाई जाती हैं। जैसे ही आज विश्वविद्यालयों में और भविष्य में शायद स्नातक संस्थानों में सार्वत्रिक तौर पर शिक्षा के अवसरों के संघर्ष नए चरणों में प्रवेश करते हैं, रोजगार के लिए मांगी जाने वाली शैक्षिक अर्हताओं में भी हम और अधिक उन्नयन की अपेक्षा कर सकते हैं। विद्यालयी शिक्षा के माध्यम से गतिशीलता के अवसरों के लिए अल्पसंख्यक समूहों द्वारा उठती हुई मांग, वर्तमान में प्रस्थापित प्रारूप के विस्तार को गति देने में महत्त्वपूर्ण भूमिका निभा सकती है।

## उपसंहार

यहां यह तर्क निरूपित किया गया है कि द्वंद्ववादी सिद्धांत, अमेरिका में निरंतर रूप से रोजगार की बढ़ने वाली शैक्षिक अर्हताओं के संबंध में प्रमुख गत्यात्मक तत्वों का स्पष्टीकरण प्रस्तुत करता है। रोजगार की तकनीकी अर्हताओं में आए परिवर्तनों के चलते विशिष्ट प्रकार की नौकरियों में मर्यादित परिवर्तन ही हो पाए। इन दो निर्धारकों के बीच अंतर्क्रिया की जो स्थितियां है, उनका और गहराई से अध्ययन करने की जरूरत है।

रोजगारों की तकनीकी अर्हताओं में आए परिवर्तनों को नापने के सटीक परिमाण अभी भी प्रारंभिक स्तर पर ही हैं। कुछेक व्यवस्थित रूप से किए गए अध्ययन बताते हैं कि कितने ऐसे कौशल हैं जो नौकरी पर रहते हुए अभ्यास से प्राप्त किए जा सकते हैं और कितने ऐसे कौशल हैं, जिन्हें विद्यालयी शिक्षा द्वारा ही हासिल किया जा सकता है। विद्यालयों में दरअसल क्या सीखा जाता है और जो सीखा जाता है वह कितने समय तक टिका रहता है, इसके संदर्भ में अभी भी नजदीकी से अध्ययन विरले ही मिलते हैं। नियोक्ता कर्मचारियों के काम के प्रदर्शन को कैसे आंकते हैं और किन आधारों पर उन्हें पदोन्नति देते हैं, सांगठनिक तौर पर किए गए अध्ययन एक ऐसा चित्र प्रस्तुत करते हैं कि कर्मचारियों के प्रदर्शन की तकनीकी गुणवत्ता पर नियोक्ताओं का कमोबेश सुस्त-सा नियंत्रण ही रह पाता है, हालांकि कामों के विभिन्न प्रकारों के साथ यह चित्र थोड़े बहुत फर्क से अलग हो सकता है।

प्रस्थितीय समूहों के संघर्ष और तकनीकी अर्हताओं के संयुक्त प्रभावों की जांच के विश्लेषण का केंद्रीय बिंदु, विभिन्न संदर्भों में शिक्षा के प्रभाव के सापेक्षतः तुलनात्मक पाठ पर टिका है। इस तरह का कोई दृष्टिकोण संगठनों को विश्लेषण की इकाई को मानते हुए, संगठनों की शैक्षिक अर्हताओं की तुलना सांगठनिक तकनीकों और सांगठनिक अभिजनों के प्रस्थितिकीय पृष्ठभूमि (शैक्षिक जोड़कर) इन दोनों से ही करता है। रोजगार के विविध संदर्भों में गतिशीलता पर शिक्षा के होने वाले प्रभावों की तुलना करते हुए व्यक्तिगत गतिशीलता के सर्वेक्षण पर इस तरह के विश्लेषण को लागू किया जा सकता है, जहां नियोक्ताओं की प्रस्थितिकीय समूह से संलग्न (और शैक्षिक) पृष्ठभूमि, संभावित कर्मचारियों की शैक्षिक संस्कृति से अपने उत्कृष्ट जुड़ाव के बावजूद भी भिन्न होती है। इस तरह के 'पुराने विद्यालयी जुड़ाव' के संबंध-जालों का विश्लेषण साथ ही, इसका भी परीक्षण करेगा कि विभिन्न प्रकार के कामों में तकनीकी अर्हताओं का शिक्षा के महत्त्व पर स्वतंत्र प्रभाव कितना पड़ता है। विभिन्न प्रकार की शिक्षा और विशिष्ट तरह की नौकरियां, जो किसी विशिष्ट देश में उपलब्ध न हो, इनके बीच पाए जाने वाले उत्कृष्ट जुड़ाव के साथ की गई अंतर्देशीय तुलना विभिन्नताओं को प्रस्तुत करती है।

इस तरह के विश्लेषण का विस्तारपूर्वक विवरण, आधुनिक समाजों के स्तरण में शिक्षा की बदलती भूमिका के संदर्भ में किन विभिन्न कारकों पर बल दिया जाना चाहिए, इस ऐतिहासिक सवाल का सटीक जवाब देने में सक्षम होगा। साथ ही प्रस्थितीय समूह जिन परिस्थितियों में सांगठनिक शक्ति, जिसमें तकनीकी कौशल के महत्त्व बढ़ाने अथवा मर्यादित करने की ताकत समाहित है, के संदर्भ में विभेदित होते हैं; उन्हें प्रस्तुत करने से स्तरण के प्रारूपों की विवेचना करने वाला सर्वसमावेशक सिद्धांत प्रस्तुत करना भी संभव हो पाएगा। ◆

## संदर्भ :

* मैं जोसफ बेन डेविड, बेनेट बर्जेर, रेंहार्ड बेन्डिक्स मागरिट गोर्डन, जोसफ गुजफील्ड, स्तान्फोर्ड एम् लीमन, मार्टीन ए. ट्रोव, और हॅरोल्ड एल. विलेंस्की का उनकी सलाह और टिप्पणियां के लिए तथा मागरिट गोर्डन का बर्कली स्थित यूनिवर्सिटी ऑफ कौलिफोर्निया की इन्स्टीट्यूट ऑफ इंडस्ट्रियल रिलेशंस एवं अमेरिका के श्रम मंत्रालय द्वारा संकलित दस्तावेजों को उपलब्ध करवाने के लिए शुक्रगुजार हूं। यहां उद्धृत मतों से उनका अनुमोदन अभिप्रेत नहीं है।

1. इस सर्वेक्षण के दौरान 100 या उससे अधिक कर्मचारी रखने वाले विभिन्न उद्योग क्षेत्रों का प्रतिनिधित्व करते 309 संस्थानों को देखा गया।
2. यहां प्रमुख सरोकार डेव्हिस और मूर द्वारा दिए गए, स्तरण के सार्वभौमीकरण से संबंधित सिद्धांत से न होकर उपरोक्त आधारभूत तत्वों से है। यह सिद्धांत निम्नोक्त अन्य प्रमेयों को भी सामने रखता है- इ) विशिष्ट स्वरूपों के समाजों में कुछ विशिष्ट व्यावसायिक पद सामाजिक संचालन में प्रकार्यकारी केन्द्रीय भूमिकाएं निभाते हैं, ई) जनसंख्या में, इन पदों पर भरती होने के लिए आवश्यक क्षमताएं और अथवा जरूरत के अनुरूप प्रशिक्षण प्राप्त करने की प्रेरणाओं का वितरण असमान अनुपात में नजर आता है, उ) संपत्ति एवं प्रतिष्ठा के रूप में मिलने वाले इनामों की असमानता खासकर इसलिए विकसित की जाती है कि जरुरी क्षमताओं और प्रशिक्षण से युक्त लोगों की आपूर्ति का सहज अनुपातिक तालमेल कुशल प्रदर्शन के मांग की संरचना के साथ सुनिश्चित किया जा सके। प्रकार्यात्मक केन्द्रीयता को अनुभवजन्य स्तर पर प्रकट करने के संबंध में जुड़ी समस्याएं अपने-आप में विवाद का मुद्दा रही हैं।
3. प्रमेय-3 की पुष्टि तालिका-1 व तालिका-2 से होती है। प्रश्न यह है कि इसके पहले के आधार तत्वों और प्रमेयों द्वारा इसका स्पष्टीकरण दिया जा सकता है या नहीं ?
4. यह तर्क दिया जा सकता है कि नृजातीय संस्कृतियां अपने प्रकार्यों के संबंध में भिन्न हो सकती हैं; जैसे मध्यमवर्गीय प्रोटेस्टेंट संस्कृति

आधुनिक समाज में संगठनात्मक स्तर पर ऊंचे स्थानों को पाने के लिए जरुरी स्व-अनुशासन और अन्य गुणों को प्रदान करती है। प्रकार्यवादी सिद्धांत का यह संस्करण इतना विशिष्ट है कि वह अनुभवात्मक परीक्षण का विषय बन सकता है; कि क्या मध्यमवर्गीय श्वेत-आंग्लो सॅक्सन प्रोटेस्टेंट लोग, इटालियन, आयरिश या पुश्तैनी अथवा मजदूर वर्ग की सांस्कृतिक पृष्टभूमि के यहूदी लोगों से वास्तव में बेहतर उद्यमी या सरकारी प्रशासक होते हैं ? वेबर का तर्क है कि पारंपारिक समाज में पूंजीवादी अर्थव्यवस्था के शुरुआती दौर में वे थे, परन्तु वह यह भी प्रतिपादित करता है कि एक बार जब नईं आर्थिक व्यवस्था स्थापित हुई तो उसे चलाने के लिए ऐसे मूल से सलंग्न आचार तत्वों की अपरिहार्यता नहीं रहीं (वेबर, 1930; 180-183)। वैसे भी, प्रकार्यवादी स्पष्टीकरण में कुछ प्रतिक्रिया प्रणाली की दरकार होती है जिससे जिन संगठनों के पास अधिक कुशल संचालक है उन्हें बनाए रखने के लिए चुना जा सके। एकाधिकारात्मक स्थितियों के दौर में अमेरिकी उद्यम के वृहद पैमाने की उत्पादन प्रणाली और सरकारी रोजगार के लिए इस तरह की प्रणालियां उन्नीसवीं शताब्दी के उत्तरार्ध में लागू करना संभव नहीं रहा। उद्यम में प्रबंधकीय प्रतिभा के महत्त्व को प्रतिपादित करने वाले बड़े विद्वान् शुम्पीटर (1951) ने इस सन्दर्भ में अपने वक्तव्यों को उद्यम विस्तार के शुरुआती दौर तक ही सीमित रखा और माना कि बड़े एकाधिकारात्मक संगठन यह ऐसा क्षेत्र है जहां उन्नति संगठनात्मक राजनीति में प्राप्त कौशल के आधार पर संभव है (1951; 122-124)। यह कौशल देखा जाए तो... संस्कृति के बनिस्बत पुश्तैनी संस्कृति के गुण विशेष हैं।

5. सॅन फ्रांसिस्को, ओअक्लंड और सॅन जोस के महानगरीय इलाके से 100 या उससे अधिक कर्मचारी रखने वाले सभी संगठनों से लगभग एक तिहाई को प्रतिदर्श (सैम्पल) के रूप में चुना गया। इसके विवरण एवं अन्य निष्कर्षों के लिए गोरदन और थाल-लार्सेन (1969) देखें।

6. यह कहना ही होगा कि ये संबंध, प्रबंधकीय पदों की अर्हताओं और सफेद-पोश पदों की अर्हताओं पर ही लागू होते हैं, जिसमें तकनीकी और पेशेवर पद शामिल भी है और छोड़े भी गए हैं, परंतु यह निश्चित है कि नीले डगले वाले कामों की अर्हताओं पर यह बात लागू नहीं होती। नोलॅन्ड और बेक्क (1949; 78) ये भी बतलाते हैं कि छोटे संगठनों के बनिस्पत बडे संगठनों में प्रशासकीय पदों के लिए उच्च शैक्षिक अर्हताएं मांगी जाती हैं।

7. इसी तरह की प्रक्रियाएं अन्य समाजों में, जहां विद्यालयों से जुड़े संगठनों के प्रकारों में भिन्नताएं देखी जा सकती हैं वहां भी दृश्यमान हैं। इंग्लैण्ड में अभिजात 'पब्लिक स्कूल' राष्ट्रीय स्तर की सिविल सर्विसेज से संलग्न नौकरियों में अपनी उपस्थिति दर्ज करते हैं (वैंबेर्ग 1967 : 139-143)। फ्रांस में अभिजात एकॉल पॉलिटेक्निक संस्था का जुड़ाव सरकारी और औद्योगिक, दोनों ही क्षेत्रों में प्रशासनिक पदों पर देखा जा सकता है (कोंझिएर, 1964 : 238-244)। जर्मनी में तत्वतः विश्वविद्यालय सरकारी प्रशासनिक सेवाओं से संलग्न पाए जाते हैं तो औद्योगिक क्षेत्रों में इन पदों की भरती अन्य स्रोतों से की जाती हैं (बेन डेव्हिड और झोक्झोवर, 1962)। सरकारी अधिकारी, बिझिनेस एक्सिक्युटिव्ज्स और तत्सम समूहों को, जहां विद्यालयों से जुड़े प्रस्थिति समूहों में भिन्नताएं देखी जा सकती हैं, वहां किस प्रकार की शैक्षिक योग्याताएं प्रदान की जाती है, इसका तुलनात्मक अध्ययन संघर्षात्मक और तकनीकी-प्रकार्यात्मक स्पष्टीकरण को अधिक विकसित करने की दिशा में काफी उपयोगी साबित होगा।

8. ऐसा प्रतीत होता है कि इस प्रक्रिया में नियोक्ताओं ने उनके तनख्वाहों पर होने वाले खर्चे बढ़ा लिए, फिर भी उनका व्यवहार इन परिस्थितियों में तर्कसंगत मालूम पड़ता हैः (1) मेयो और बर्नार्ड के शोध ने जब से यह इंगित किया कि आंतरिक सांगठनिक शक्ति और नियंत्रण जिसमें सांस्कृतिक वर्चस्व एक मुख्य आयाम है, उसे सांगठनिक शोध में केवल आर्थिक किस्म के निर्धारणों पर वरीयता दी जाती है, (2) बड़े अमेरिकन कोर्पोरेशंस जो शैक्षिक अर्हताओं के निर्धारण में अग्रणी हैं, वे दरअसल 19वीं शताब्दी से ऐसी जगह पर विराजमान हैं, जहां मुट्ठी भर लोगों के वर्चस्व का ही बोलबाला रहता है और ऐसी स्थिति में वे अच्छी अनुकूलनशील श्रम शक्ति को जुटाने के नाम पर संगठनात्मक तौर पर आंतरिक 'कल्याण' के लिए इतना खर्चा उठाने की क्षमता रखते हैं, (3) स्थानीय श्रम बाजारों में अंतर-सांगठनिक स्तर पर वेतनों में अंतर पाए गए हैं। ये अंतर सांगठनिक प्रतिष्ठा के अनुरूप और 'वेज एस्कलेटर' की प्रक्रिया के तहत किए जाते हैं, जहां प्रतिष्ठित संगठन में हो रही वेतनमान वृद्धि धीरे-धीरे अन्य संगठनो में, उनकी श्रेणी के आधार पर प्रतिबिंबित होने लगती है (रेनॉल्ड, 1951); इसी तरह से समांतर व्यवस्था में शैक्षिक प्रस्थिति के 'एस्कलेटर्स' भी भविष्य में कार्य करते हुए तर्कसंगत लग सकते हैं। ◆

**भाषान्तर : प्रज्ञा जोशी**

**रंडॉल कॉलिन्स** ◆

समकालीन समाजशास्त्र के प्रमुख विचारक रंडॉल कॉलिन्स यूनिवर्सिटी ऑफ पेनसेलवानिया में समाजशास्त्र विभाग में पढ़ाते हैं।

◆