ঢাকা শহরের বেসরকারি কলেজের নারী শিক্ষকদের চাপ একটি সমীক্ষা

সাবিনা তাজমিন চুমকী
মোজাম্মেল হক

নারীর জন্য সবচেয়ে উপযোগী পেশা হিসেবে কথিত 'শিক্ষকতা' পেশায় নারীরা শারীরিক, মানসিক ও আচরণগত চাপ অনুভব করেন কি না তা জানার জন্যই বর্তমান গবেষণাটি প্রকল্পিত। ঢাকা শহরের ৮টি বেসরকারি কলেজের ৫ জন করে মোট ৪০ জন নারী শিক্ষকের মধ্যে নির্দিষ্ট প্রশ্নপত্রের মাধ্যমে এই গবেষণাটি করা হয়েছে। গবেষণার ফলাফল নির্দেশ করে যে, চাকুরির বয়স, অভিজ্ঞতা, বৈবাহিক অবস্থা, পরিবারের সদস্য সংখ্যা, সব অবস্থায় নারী তার পেশাগত ক্ষেত্রে চাপ অনুভব করেন।

ভূমিকা

একটা সময় ছিল যখন পর্দার আড়ালে চার দেয়ালের মধ্যে নারীদের কর্মব্যস্ত থাকতে হতো। আমাদের সমাজব্যবস্থায় প্রচলিত প্রথা অনুযায়ী নারীরা সন্তান ও পরিবারের দেখভালসহ গৃহের যাবতীয় কাজ এবং পুরুষরা পরিবারের আর্থিক ব্যাপারটা নিশ্চিত করতেন। সময়ের পরিক্রমায় জনসংখ্যা বৃদ্ধি, শিক্ষায় নারীদের এগিয়ে আসা, নারীসমাজের মধ্যে স্বাধীনতা বোধের জাগরণ, ক্ষমতায়িত হবার প্রয়াস, প্রভৃতি কারণে দীর্ঘদিন ধরে প্রচলিত এই প্রথায় কিছুটা পরিবর্তন এসেছে। বিশেষ করে স্বাধীনতা উত্তরকালে বাংলাদেশের নারীরা একটু একটু করে বাড়ির বাইরের উপার্জনমূলক কর্মক্ষেত্রে উল্লেখযোগ্য পরিমাণে নিয়োজিত হয়েছেন। কেবল অর্থ উপার্জনের তাগিদে নয়, বরং আত্মসত্তার উন্নয়ন, আত্মমর্যাদা বোধের অন্তর্গত তাগিদ এবং ক্ষমতায়নের সুফল আস্বাদনের জন্য বর্তমান সময়ের নারীরা অনেক বেশি কর্মমুখর। এক্ষেত্রে শিক্ষকতা, নার্সিং ও ডাক্তারি, ব্যাংকিং, অফিসের ক্লার্কিং বা রিসেপশনের কাজ এবং স্বাধীন ব্যবসার মতো প্রচলিত কাজ নয় শুধু, বরং জাতীয় ও আন্তর্জাতিক সংস্থার এক্সিকিউটিভ, বিজ্ঞান ও গবেষণা কাজে নেতৃত্বদান থেকে শুরু করে সাংবাদিকতা, বিভিন্ন আইনশৃঙ্খলা রক্ষাকারী বাহিনীর অফিসারের কাজ, নিরাপত্তা কর্মকর্তা ও কর্মীর কাজ, ট্রেন-কার-ট্যাক্সি চালনা এবং পোশাকশিল্পসহ বিভিন্ন কল-কারখানায় শ্রমদানের মতো ঝুঁকিপূর্ণ প্রায় প্রতিটি কাজেই আজ নারীদের দৃপ্ত পদচারণা। যদিও প্রতিটি কর্মক্ষেত্রেই নারীরা মেধা-মনন-দক্ষতার স্বাক্ষর রেখে নিজেদের যোগ্য প্রমাণ করতে সক্ষম হয়েছেন

ও হচ্ছেন, তবু শিক্ষকতাকে এখনো নারীদের জন্য সবচেয়ে উপযোগী ও স্বাচ্ছন্দ্যদায়ক পেশা মনে করে আমাদের সমাজ।

সকল সমাজেই শিক্ষকতা একটি মহান পেশা হিসেবে স্বীকৃত। শিক্ষা একটি বুদ্ধিদীপ্ত মানব উন্নয়ন সেবা। দেখা যায়, পিতা তার কন্যাকে শিক্ষকতা পেশায় আসার জন্য উৎসাহিত করেন। সাধারণত মনে করা হয়, একজন নারী শিক্ষকতা পেশায় নিয়োজিত হলে নিজেকে এবং পরিবারকে পর্যাপ্ত সময় দিতে পারেন। শিক্ষকতা সম্মানজনক পেশা এবং এর কর্মঘণ্টাও নারীর জন্য অত্যন্ত উপযোগী। মা হচ্ছেন প্রতিটি শিশুর জীবনে প্রথম শিক্ষক। নারীদের ভেতরকার মনোদৈহিক শক্তি, ধৈর্য, ভালোবাসা, যত্ন, মায়ের রূপ ও ভূমিকা, ইত্যাদি কারণে তাঁদের শিক্ষকতা পেশায় উপযোগী ভাবা হয়। তাছাড়া, নারীরা নিজেরাও শিক্ষকতা পেশায় নিরাপত্তা, সম্মান, সন্তুষ্টি ও মানসিক স্বস্তি পেয়ে থাকেন।

বিভিন্ন সমস্যার মুখোমুখি হয়ে একজন মানুষ যে প্রতিক্রিয়া ব্যক্ত করেন, সেটি যদি স্বাভাবিক সীমা অতিক্রম করে তবে তাকে চাপ/পীড়ন (Stress) বলা যায়। চাপের মাত্রা বেশি হলে তা মানুষকে কিছুক্ষণের জন্য হলেও কিংকর্তব্যবিমূঢ় করে দিতে পারে। বিভিন্ন গবেষণায় দেখা যায় যে, মস্তিষ্ক চরম স্ট্রেসযুক্ত অবস্থায় মোটেও ভালো কাজ করতে পারে না। স্ট্রেসযুক্ত অবস্থায় এমনকি নিজেকে নিজের কাছেই বিপর্যস্ত মনে হয়।

কাঙ্ক্ষিত না-হলেও চাপ আমাদের জীবনে একটা অপরিহার্য বিষয়। শিশু থেকে বয়স্ক নারী-পুরুষ কর্মী-বেকার প্রতিটি মানুষই কম-বেশি চাপের মুখোমুখি হয়। বর্তমান সময় নানা কারণে অত্যন্ত প্রতিযোগিতামূলক। প্রতিদিনই আমরা বিভিন্ন পরিস্থিতির সম্মুখীন হই। এর মধ্যে কিছু কিছু পরিস্থিতি আমাদের অনুপ্রাণিত করে এবং কিছু কিছু পরিস্থিতি আমাদের মধ্যে চাপের সৃষ্টি করে।

অন্যান্য পেশার তুলনায় শিক্ষকতা পেশা স্বস্তিকর, মর্যাদাশীল ও নিরাপদ বলে নারীরা এ পেশায় অধিক মাত্রায় আত্মনিয়োগ করে থাকেন। একজন নারী যখনই পেশা হিসেবে শিক্ষকতার প্রশংসা করেন, তখনই ধারণা করা হয় পেশাগত দিক দিয়ে নারীরা এখানে অনেকটা আরামদায়ক অবস্থানে আছেন। বিশেষ করে, এক শ্রেণির মানুষ তো হাস্যরসিকতা করে বলেই ফেলেন, খুব মজার চাকরি করছেন তো, কলেজ তো ছয়মাস বন্ধই থাকে! কিন্তু বাস্তবে এটা অতটা আরামের কাজ নয়। পেশাগত দিক দিয়ে নারী-পুরুষ উভয়েই এখানে বিভিন্ন ধরনের চাপের সম্মুখীন হন। বিশেষ করে নারীদের তাদের পরিবার, প্রতিষ্ঠান ও সামাজিক নানাবিধ বিষয় সামলিয়ে শিক্ষকতা করতে হয়। এর মধ্যে নারী শিক্ষকরা প্রতিষ্ঠানের অভ্যন্তরীণ ও বাহ্যিক দু'ধরনের চাপ অনুভব করে থাকেন।

গবেষণার উদ্দেশ্য

সাধারণভাবে শিক্ষকতা পেশাকে চাপমুক্ত মনে করা হলেও নারীরা এখানে বিভিন্ন চাপের সম্মুখীন হতে পারেন। আমাদের নিত্যদিনকার অভিজ্ঞতা, পর্যবেক্ষণ ও বিভিন্ন মাধ্যম থেকে প্রাপ্ত তথ্য দ্বারা এটা সহজেই অনুমেয় হয় যে, ঢাকা শহরের বেসরকারি কলেজের নারী শিক্ষকরাও বিভিন্ন চাপের সম্মুখীন হয়ে থাকেন। এই পরিপ্রেক্ষিতে নিম্নলিখিত সুনির্দিষ্ট উদ্দেশ্যে এই গবেষণাকর্মটি পরিচালনা করা হয়েছে :

- ঢাকা শহরের বেসরকারি কলেজের নারী শিক্ষকরা শিক্ষকতা ক্ষেত্রে কোনোরূপ শারীরিক, মানসিক ও আচরণগত চাপ অনুভব করে কি না তা যাচাই করা;
- বয়স, অভিজ্ঞতা, পরিবারের আয়তন ও বৈবাহিক অবস্থাভেদে সকল নারী শিক্ষকই চাপ অনুভব করেন কি না তা অনুসন্ধান করা;
- নারী শিক্ষকরা তাঁদের সহকর্মীদের আচরণে সন্তুষ্ট কি না তা যাচাই করা; এবং
- প্রাপ্ত বেতন-ভাতায় নারী শিক্ষকরা সন্তুষ্ট কি না তা জানা।

চাপের সংজ্ঞা

মানুষ সাধারণত সুখশান্তির মধ্য দিয়েই জীবনযাপন করতে চায়। কিন্তু ব্যক্তিত্বের পার্থক্য সত্ত্বেও প্রতিষ্ঠানে নিয়োজিত সহকর্মীদের প্রায় সবাই মানসিক চাপের প্রতি ব্যাপক পরিসরে প্রতিক্রিয়া ব্যক্ত করে থাকেন। দেখা যায়, চাপ সামলিয়ে কোনো কোনো মানুষের পক্ষে ভারসাম্য রক্ষা করা এবং স্বাভাবিক আচরণ করা অসম্ভব হয়ে ওঠে। সাধারণ অর্থে প্রতিষ্ঠানের কার্যসূচি, কাজের প্রকৃতি, কার্যধারা, অব্যাহত অতিরিক্ত কাজ, প্রত্যাশা ও প্রাপ্তির মধ্যে পার্থক্য, পারিবারিক সমস্যা ইত্যাদি কারণে ব্যক্তির মধ্যে সৃষ্ট শারীরিক-মানসিক যে অশান্তি ব্যক্তির মানসিক উদ্বিগ্নতা, বিষণ্নতা ইত্যাদি বাড়িয়ে তুলে তাকে চাপ বলে।

১. Newstrom এবং Keith Davis-এর মতে, 'যে সকল সাধারণ শর্ত প্রয়োগ করলে লোকজন জীবনে বিড়ম্বনা অনুভব করে তাকে মানসিক অশান্তি বলে।' (Stress is the general term applied to the pressures people feel in life.)
২. Kreitner এবং Kinicki-এর মতে, 'চাপের মধ্যে থাকা ব্যক্তির মানসিক, শারীরিক এবং আচরণিক প্রতিক্রিয়াকে মানসিক চাপ বলে।' (Stress is the behavioral, physical or psychological response to stressors.)
৩. Cook এবং Hunsaker-এর মতে, 'প্রত্যক্ষণকৃত আশঙ্কাজনক চাহিদার প্রতি শারীরিক প্রতিক্রিয়াকে মানসিক চাপ বলে।' (Stress is the body's reaction to a demand that is perceived as threating.)
৪. Griffin-এর মতে, 'শক্তিশালী উদ্দীপকের প্রতি কোনো ব্যক্তির প্রতিক্রিয়াকে মানসিক চাপ বলে।' (Strees is an individuals response to a strong stimulus.)

বলা যায়, কোনো ব্যক্তি পারিবারিক, সামাজিক বা প্রাতিষ্ঠানিক অস্বস্তির কারণে শারীরিক, মানসিক এবং আচরণিক যে প্রতিক্রিয়া ব্যক্ত করে তাকেই মানসিক চাপ বলে।

গবেষণা পদ্ধতি

বর্তমান গবেষণার জন্য ঢাকা শহরের ৮টি স্বনামধন্য বেসরকারি কলেজকে উদ্দেশ্যমূলক নমুনায়ন পদ্ধতিতে নির্বাচন করা হয়েছে। গবেষণাটি ব্যক্তিগত অর্থায়নে করা হয়েছে বলে আমরা আমাদের সুবিধা ও পছন্দমতো কলেজ নির্বাচন করেছি।

কলেজ কর্তৃপক্ষের সাথে সরাসরি কথা বলে নারী শিক্ষকদের তালিকা তৈরি করে লটারির মাধ্যমে প্রতিটি কলেজ থেকে ৫ জন করে শিক্ষক নির্বাচন করা হয়েছে। প্রতিটি কলেজ থেকে ৫ জন করে

মোট ৪০ জন নারী শিক্ষকের কাছ থেকে ছকে বাঁধা প্রশ্নপত্রের মাধ্যমে তথ্য সংগ্রহ করা হয়েছে। প্রয়োজনীয় ক্ষেত্রে প্রাথমিক ও মাধ্যমিক ডাটা ব্যবহার করা হয়েছে।

ফলাফল

চাকুরির স্থায়িত্বকাল : আমরা আমাদের গবেষণায় জানতে চেয়েছিলাম, চাকুরিকালের স্থায়িত্ব নারী শিক্ষকদের চাপের ওপর কোনো প্রভাব ফেলে কি না। তাই আমরা ৪০ জন নারী শিক্ষকের কাছ থেকে চাকুরির বয়স-সংক্রান্ত তথ্য সংগ্রহ করেছি। সব নারীই শিক্ষকতা পেশায় নানাবিধ কারণে কম-বেশি চাপ অনুভব করেন বলে জানিয়েছেন। ফলাফল নিম্নে দেখানো হলো :

সারণি ১ : চাকুরির স্থায়িত্বকাল

চাকুরির স্থায়িত্বকাল (বছর)	**উত্তরদাতার সংখ্যা**
০-৫	১৪
৫-১০	০৬
১০-১৫	০৬
১৫-২০	০৭
২০-২৫	০৭
	৪০

আমাদের ধারণা ছিল চাকুরিতে থাকতে থাকতে একজন মানুষ চাকুরির সঙ্গে একাত্ম হয়ে যান। ৪০ জন নারী শিক্ষকের মধ্যে চাকুরির বয়স ছিল ০-৫ বছর ১৪ জন, ৫-১০ বছর ৬ জন, ১০-১৫ বছর ৬ জন, ১৫-২০ বছর ৭ জন, ২০-২৫ বছর ৭ জন। Kirk (2003, In lath, 2010)-এর গবেষণায় দেখা যায়, চাকুরির বয়স চাপ যাচাইকরণের জন্য গুরুত্বপূর্ণ নয়। (Age is not significant when examining stress)। তথাপি আমরা এটি আমাদের গবেষণায় অন্তর্ভুক্ত করেছি ও দেখেছি, বয়স একেকজনের একেকরকম হলেও সব নারী শিক্ষকই কম-বেশি চাপ অনুভব করেন।

নারী শিক্ষকদের বয়স : বয়সের তারতম্য চাপের ওপর কীরূপ প্রভাব ফেলে তা জানাও আমাদের গবেষণার উদ্দেশ্যের অন্তর্ভুক্ত ছিল। বয়স যেহেতু একটা স্পর্শকাতর বিষয়, তাই শিক্ষকদের বয়স জানার জন্য আমরা প্রশ্নপত্রে বয়সের একটা রেঞ্জ ঠিক করে দিয়েছিলাম। সে অনুযায়ী দেখা যায় :

সারণি ২ : শিক্ষকদের বয়স

বয়স	**উত্তরদাতার সংখ্যা**
২৫-৩০	১২
৩০-৩৫	১০
৩৫-৪০	০৮
৪০-৪৫	০৪
৪৫-৫০	০৩
৫০-৫৫	০৩
	৪০

৪০ জন নারী শিক্ষকের মধ্যে ২৫-৩০ বছরের মধ্যে ছিলেন ১২ জন, ৩০-৩৫ এর মধ্যে ১০ জন, ৩৫-৪০ এর মধ্যে ৮ জন, ৪০-৪৫ এর মধ্যে ৪ জন, ৪৫-৫০ এর মধ্যে ৩ জন, ৫০-৫৫ এর মধ্যে ৩ জন। আমরা দেখেছি, সব বয়সী নারী শিক্ষকরাই কম-বেশি চাপ অনুভব করেন। এদের মধ্যে তুলনামূলকভাবে নবীনদের অন্য চাকুরি পাবার জন্য চেষ্টা চালানোর চিন্তা-ভাবনা থাকলেও প্রবীণ শিক্ষকরা বর্তমান চাকুরিতেই থাকতে চান।

বৈবাহিক অবস্থা : Rahman & Sorcar, N.R (1990) তাঁদের গবেষণায় দেখিয়েছেন, বিবাহিত ও অবিবাহিত উভয় ধরনের নারীই চাপ অনুভব করেন। তবে অবিবাহিতরা বিবাহিতদের তুলনায় বেশি চাপ অনুভব করেন।

সারণি ৩ : বৈবাহিক অবস্থা

বৈবাহিক অবস্থা	শিক্ষকের সংখ্যা
বিবাহিত	৩০
অবিবাহিত	১০
	৪০

৪০ জন শিক্ষকের মধ্যে ৩০ জন বিবাহিত এবং ১০ জন অবিবাহিতা। দেখা গেছে, বিবাহিত ও অবিবাহিত উভয় ধরনের নারী শিক্ষকরাই কলেজে চাপ অনুভব করেন। তবে বিবাহিতরা সংসার, সন্তান ও আনুষঙ্গিক সবকিছু সামলিয়ে প্রতিষ্ঠানে কাজ করতে বেশ চাপ অনুভব করেন। তবে অবিবাহিত হবার অজুহাতে শিক্ষাপ্রতিষ্ঠানের প্রধানগণ তাদের ওপর কাজের চাপ বেশি প্রয়োগ করেন।

পরিবারের সদস্য সংখ্যা : আমরা আমাদের গবেষণায় পরিবারের সদস্য সংখ্যার কথা জানতে চেয়েছিলাম। সেটা এ কারণে যে, পরিবারের সদস্য সংখ্যা বেশি হলে অর্থাৎ যৌথপরিবার হলে তা নারী শিক্ষকের জন্য ইতিবাচক হয়। বিশেষ করে, যৌথপরিবারের শিশুকে কেবল কাজের লোকের ভরসায় রাখতে হয় না। শিশু পরিবারসদস্যদের যথেষ্ট সঙ্গ পায়। পরিবারের সদস্য সংখ্যা জানার জন্য আমরা একটা রেঞ্জ করে দিয়েছিলাম।

সারণি ৪ : পরিবারের সদস্য সংখ্যা

পরিবারের সদস্য	উত্তরদাতার সংখ্যা
১-২	১৯
৩-৪	১২
৪-৫	০৬
৫-৬	০৩
	৪০

আমাদের রেঞ্জ অনুযায়ী পরিবারের ১-২ জন সদস্য আছে ১৯ জনের, ৩-৪ জন সদস্য ১২ জনের, ৪-৫ জন সদস্য ৬ জনের, ৫-৬ জন সদস্য ৩ জনের। দেখা গেছে, পরিবারের সদস্য সংখ্যা কম হবার কারণে নারী শিক্ষকরা বিভিন্ন সমস্যা বা চাপের মুখে পড়ছেন, আবার পরিবারের সদস্য সংখ্যা বেশি থাকলে তার নিয়ন্ত্রণ ও সব সদস্যকে সন্তুষ্ট রাখার ব্যাপারে চাপ অনুভব করছেন।

পরিবারের সদস্য, বৈবাহিক অবস্থা, বয়স, চাকুরির বয়স, এসব জানার পর আমরা কর্মক্ষেত্র অর্থাৎ শিক্ষাপ্রতিষ্ঠানে নারী কী ধরনের চাপের মুখোমুখি হন তা জানতে চেয়ে কিছু ছকে বাঁধা প্রশ্ন দিয়েছিলাম।

শ্রেণিকক্ষে শিক্ষকের চাপ : একজন শিক্ষকের প্রথম ও প্রধান কাজ হলো শ্রেণিকক্ষে পাঠদান করা। শ্রেণিকক্ষে পাঠদানের সময় একজন নারী শিক্ষক কী ধরনের চাপের মুখোমুখি হন তার ফলাফল নিম্নে দেখানো হলো :

সারণি ৫ : শ্রেণিকক্ষের চাপ

শ্রেণিকক্ষের চাপ	উত্তরদাতার সংখ্যা
শ্রেণিকক্ষে শিক্ষার্থীদের অমনোযোগিতা	২৫
শ্রেণিকক্ষের সীমাবদ্ধতা	১১
বিশেষ শিক্ষার্থীকে আনুকূল্য প্রদর্শন	০৪
	৪০

৪০ জন শিক্ষকের মধ্যে ২৫ জন বলেছেন শ্রেণিকক্ষে শিক্ষার্থীদের অমনোযোগিতার কথা, ১১ জন বলেছেন শ্রেণিকক্ষের সীমাবদ্ধতার কথা, ৪ জন বলেছেন বিশেষ শিক্ষার্থীকে আনুকূল্য প্রদর্শনের কথা। তাছাড়া, পাঠদান-উপকরণের স্বল্পতা, শ্রেণিকক্ষের পরিবেশ, শিক্ষার্থীর সংখ্যা ইত্যাদি কারণে নারীরা চাপ অনুভব করেন।

উত্তরপত্র মূল্যায়নের ক্ষেত্রে চাপ : উত্তরপত্র মূল্যায়নের ক্ষেত্রে একজন নারী শিক্ষক কী ধরনের চাপ অনুভব করেন তা জানতে চাইলে নিম্নরূপ ফলাফল দেখা যায় :

সারণি ৬ : উত্তরপত্র মূল্যায়ন

উত্তরপত্র মূল্যায়ন	উত্তরদাতার সংখ্যা
অতি অল্প সময়ে উত্তরপত্র মূল্যায়ন	২০
কম নম্বর বাড়িয়ে দেয়া	০৮
নম্বর কম দেয়া	০৯
অন্যান্য	০৩
	৪০

উপরের সারণি থেকে দেখা যায়, অতি অল্প সময়ে উত্তরপত্র মূল্যায়ন করতে দেয়ার ফলে ৪০ জন নারী শিক্ষকের মধ্যে ২০ জন এটাকে চাপ মনে করেন। এছাড়া ৮ জন বলেছেন নম্বর বাড়িয়ে দেয়া, ৯ জন বলেছেন নম্বর কম দেয়া এবং ৩ জন বলেছেন অন্যান্য।

কমিটিসংক্রান্ত চাপ : শিক্ষাপ্রতিষ্ঠানের পরীক্ষা এবং আনুষঙ্গিক দায়িত্ব পালনের জন্য শিক্ষকদের সমন্বয়ে অধ্যক্ষ মহোদয় কমিটি গঠন করেন। একজন নারী শিক্ষককে যেহেতু পরিবার পরিচালনা করে কলেজের দায়িত্ব পালন করতে হয়, তাই কলেজের কোনো কমিটির দায়িত্ব পালন করতে হলে তাঁকে বাড়তি ঝামেলা পোহাতে হয়। বিশেষ করে তাঁর সন্তান ছোট হলে বিভিন্ন সমস্যা হয়। কমিটির কাজ যেহেতু দীর্ঘ সময়ের তাই তাঁরা কমিটিতে অন্তর্ভুক্ত হতে চান না। কমিটিসংক্রান্ত চাপের ফলাফল নিম্নরূপ :

সারণি ৭ : কমিটিসংক্রান্ত চাপ

কমিটিসংক্রান্ত চাপ	উত্তরদাতার সংখ্যা
জিজ্ঞাসা না-করে কমিটিতে অন্তর্ভুক্ত করা	২১
তেমন কোনো চাপ অনুভব করেন না	০৩
কমিটি চলাকালীন সহকর্মীদের অসহযোগিতা	০৮
কমিটির সদস্যদের দুর্ব্যবহারের জন্য চাপ	০৮
	৪০

কমিটিসংক্রান্ত ব্যাপারে ৪০ জন নারী শিক্ষকের ২১ জন বলেছেন তাঁদের জিজ্ঞাসা না-করে কমিটিতে অন্তর্ভুক্ত করা হলে তাঁরা চাপ অনুভব করেন, ৩ জন বলেছেন তাঁরা তেমন চাপ অনুভব করেন না। কমিটির কার্য চলাকালে সহকর্মীদের অসহযোগিতামূলক আচরণের জন্য চাপ অনুভব করেন ৮ জন এবং অহেতুক কোনো সদস্যের দুর্ব্যবহারের জন্য চাপ অনুভব করেন ৮ জন।

শিক্ষক ঘাটতি : Dithers and Soden (1998) তাঁর গবেষণায় দেখিয়েছেন Overload শিক্ষকদের জন্য একটা চাপস্বরূপ। সে দৃষ্টিকোণ থেকে আমরা বিভাগে প্রয়োজনীয় শিক্ষক না-থাকলে কী সমস্যা হয় তা জানার জন্য একটা প্রশ্ন রেখেছিলাম :

সারণি ৮ : শিক্ষক ঘাটতি

শিক্ষক ঘাটতির ফলে চাপ	উত্তরদাতার সংখ্যা
বাড়তি ক্লাস নিতে হয়	২৭
উত্তরপত্র মূল্যায়নে চাপটা বেশি থাকে	০৮
বিভিন্ন অফিসে যেতে হয়	০৩
অন্যান্য	০২
	৪০

দেখা যাচ্ছে, ৪০ জন উত্তরপ্রদানকারীর মধ্যে ২৭ জন বলেছেন, শিক্ষক ঘাটতি থাকায় সিনিয়র শিক্ষকরা জুনিয়রদের ওপর বেশি ক্লাস চাপিয়ে দেন। ৮ জনের মতে, উত্তরপত্র মূল্যায়নের চাপটা বেশি থাকে। ৩ জন বলেছেন, বিভিন্ন অফিসে যেতে হয়। ২ জন অন্যান্য চাপ অনুভব করেন।

সহকর্মীদের আচরণ : কর্মজীবী নারীদের কর্মপরিবেশ এমন হওয়া উচিত, যেখানে তিনি নিরাপত্তার মধ্যে সাবলীলভাবে তাঁর পেশাগত দায়িত্ব পালন করতে পারেন। কর্মপরিবেশে সহকর্মীদের আচরণ (নারী-পুরুষ উভয়কেই সহকর্মী হিসেবে দেখছি) গুরুত্বপূর্ণ একটা বিষয়।

৪০ জন উত্তরদাতার মধ্যে ২৫ জন বলেছেন, সহকর্মীদের দুর্ব্যবহার তাঁদের মধ্যে প্রচণ্ড মানসিক চাপ সৃষ্টি করে; ১৩ জন বলেছেন, কলেজে আসার আগ্রহ হ্রাস পায়; ২ জন বলেছেন, পড়ালেখা করে আসার আগ্রহ স্তিমিত হয়ে যায়। নারী শিক্ষকরা সব সময় তাঁদের সহকর্মীদের কাছ থেকে ভালো ও সহযোগিতামূলক আচরণ প্রত্যাশা করেন। আমাদের গবেষণায় দেখা গেছে, নারী যদি সহকর্মীদের কাছ থেকে ভালো আচরণ পান, তাহলে তাঁরা তাঁদের দায়িত্ব পালনে উৎসাহ বোধ করেন।

সারণি ৯ : সহকর্মীর আচরণ

সহকর্মীর আচরণ	উত্তরদাতার সংখ্যা
সহকর্মীদের দুর্ব্যবহার প্রচণ্ড মানসিক চাপ সৃষ্টি করে	২৫
কলেজে আসার আগ্রহ হ্রাস পায়	১৩
লেখাপড়া করে আসার আগ্রহ হ্রাস পায়	০২
	৪০

বর্তমান চাকুরি সম্পর্কে পরিকল্পনা : সাধারণত দেখা যায়, বেসরকারি প্রতিষ্ঠানের লোকজনের বর্তমান চাকুরি ছেড়ে অন্য চাকুরিতে যাওয়ার প্রতি একটা ঝোঁক থাকে। তাই ৪০ জন নারী শিক্ষককে আমরা এই প্রশ্নটাও রেখেছিলাম যে, বর্তমান চাকুরি সম্পর্কে তাঁদের পরিকল্পনা কী?

সারণি ১০ : বর্তমান চাকুরি সম্পর্কে পরিকল্পনা

চাকুরি সম্পর্কে পরিকল্পনা	উত্তরদাতার সংখ্যা
বর্তমান চাকুরি ছেড়ে অন্য চাকুরি গ্রহণে চেষ্টা করব	০৮
বর্তমান চাকুরি ব্যতীত অন্য কোনো পরিকল্পনা নেই	১৮
সংসারের কাজে মনোনিবেশ করব	০৬
ছেলেমেয়েদের লেখাপড়ার কারণে চাকুরি করা সম্ভব না	০৪
অন্যান্য	০৪
	৪০

৮ জন বলেছেন, বর্তমান চাকুরি ছেড়ে অন্য চাকুরি গ্রহণের চেষ্টা করবেন; ১৮ জনের বর্তমান চাকুরি ব্যতীত অন্য কোনো পরিকল্পনা নেই; ৬ জন সংসারের কাজে মনোনিবেশ করবেন; ৪ জন বলেছেন ছেলেমেয়েদের লেখাপড়ার কারণে আর চাকুরি চালানো সম্ভব না; বাদবাকি ৪ জন অন্য কিছু বলেছেন।

পরিবারসংক্রান্ত : পরিবারের কেন্দ্রবিন্দু হচ্ছেন নারী। প্রতিটি নারীকে পরিবারের বিবিধ ভূমিকা পালন করতে হয়। শিক্ষাপ্রতিষ্ঠানে তিনি শিক্ষক, পরিবারে তিনি মা, বোন, স্ত্রীর ভূমিকা থেকে জাহাজের কাণ্ডারির ভূমিকা পালন করেন। পরিবারে তাঁদের ভূমিকার কথা জানতে চাওয়া হলে নিম্নরূপ ফলাফল পাওয়া যায় :

সারণি ১০ : পরিবারসংক্রান্ত

পরিবারসংক্রান্ত	উত্তরদাতার সংখ্যা
বাকি সময়টুকু পরিবারকেই দিতে হয়	১৬
কাজের মেয়ে আছে বলে বিশ্রাম পান	০৭
পরিবারের সদস্যরা সাহায্য করে থাকে	০৮
অন্যান্য	০৯
	৪০

১৬ জন শিক্ষক বলেছেন, বাকি সময়টুকু পরিবারকেই দিতে হয়; ৭ জন বলেছেন, কাজের মেয়ে আছে বলে বিশ্রাম পান; ৮ জনের মতে, পরিবারের সদস্যরা সাহায্য করে থাকে এবং ৯ জনের জবাব অন্য কিছু।

স্বামীদের সহযোগিতা : ঘরের কাজে পুরুষের অংশগ্রহণ কথাটা এতদিন বেমানান লাগলেও একবিংশ শতাব্দীতে তা যৌক্তিক পর্যায়ে গণ্য হচ্ছে। তাই সংসারের কাজে স্বামীর সহযোগিতার কথা যখন জানতে চাওয়া হলো, তার ফলাফল পাওয়া গেল নিম্নরূপ :

সারণি ১১ : স্বামীদের সহযোগিতা

স্বামীদের সহযোগিতা	উত্তরদাতার সংখ্যা
স্বামী ব্যস্ত থাকেন বলে সময় দিতে পারেন না	১৪
স্বামী যথেষ্ট সাহায্য করেন	১০
স্বামীর সাহায্যের দরকার হয় না	০৬
	৩০

১৪ জন বলেছেন, উনি ব্যস্ত থাকেন বলে সময় দিতে পারেন না; ১০ জন বলেছেন, তাঁরা যথেষ্ট সাহায্য পেয়ে থাকেন, যা আমাদের জন্য ইতিবাচক দিক; ৬ জন বলেছেন; স্বামীর সাহায্যের দরকার হয় না।

সহযোগিতার ধরন : বিশ্ব যখন অবাধ গণতন্ত্রের দিকে ধাবিত হচ্ছে নারীরা যখন নীতিনির্ধারক, প্রশাসক, পরিকল্পনাবিদ, সৈনিক, প্রকৌশলী, আইনজীবী হচ্ছেন, তখনো আমাদের দেশে নারীসমাজ বিভিন্ন দিক দিয়ে পিছিয়ে রয়েছে। আজও আমাদের নারীসমাজ কুসংস্কারে বিশ্বাসী, তারা অর্থনৈতিকভাবে অন্যের ওপর নির্ভরশীল। আমাদের দেশের নারীসমাজকে শারীরিক ও মানসিকভাবে স্বয়ংসম্পূর্ণ করে একটি সৃজনশীল ও উৎপাদনক্ষম নাগরিক হিসেবে গড়ে তোলা উচিত। আর এ উন্নয়ন ও সফলতা নির্ভর করে মূলত নারী-পুরুষের সমান অংশীদারিত্বের ওপর। যদি স্বামীরা কোনোভাবে স্ত্রীদের সহযোগিতা না-করেন, তাহলে আমাদের নারী শিক্ষকরা ব্যাপক চাপ অনুভব করেন। আমাদের গবেষণায় যদিও দেখা গেছে, ১০ জন নারী শিক্ষক তাঁদের স্বামীদের কাছ থেকে সহযোগিতা পেয়ে থাকেন। বিভিন্ন সময় তাঁরা যে সহযোগিতা পেয়ে থাকেন, তার ধরন নিম্নরূপ :

সারণি ১২ : সহযোগিতার ধরন

সহযোগিতার ধরন	উত্তরদাতার সংখ্যা
সন্তান পালনে সহযোগিতা করেন	০৬
সন্তানের লেখাপড়ার ব্যাপারে সাহায্য করেন	১৪
ঘরের কাজে সাহায্য করেন	০৪
অন্যান্য	০৬
	৩০

উত্তরদাতা শিক্ষকদের ৬ জন বলেছেন, তাঁদের স্বামীরা সন্তান পালনে সহায়তা করেন; ১৪ জন বলেছেন, সন্তানদের লেখাপড়ার ব্যাপারে সাহায্য করেন; ৪ জন বলেছেন, ঘরের কাজে সাহায্য করেন এবং ৬ জন এর বাইরে অন্য কথা বলেছেন।

সম্মানী : কায়িক বা মানসিক শ্রমের প্রতিদানে যে আর্থিক সুবিধা পাওয়া যায় তাকে পারিশ্রমিক/ সম্মানী বলে। ৪০ জন শিক্ষকের কাছে যখন বেতন ভাতার বিষয়ে প্রশ্ন করা হলো, তার ফলাফল পাওয়া গেল নিম্নরূপ :

সারণি ১৩ : সম্মানী

সম্মানী	উত্তরদাতার সংখ্যা
বেতন-ভাতায় সন্তুষ্ট	০১
বেতন-ভাতায় কিছুটা সন্তুষ্ট	০৬
বেতন-ভাতায় সন্তুষ্ট না	২৭
বর্তমান বেতন-ভাতায় সংসার চালাতে হয়	০৬
	৪০

দেখা গেল, মাত্র ১ জন কলেজ প্রদত্ত বেতন-ভাতায় সন্তুষ্ট; ৬ জন কলেজ প্রদত্ত বেতন-ভাতায় কিছুটা সন্তুষ্ট; ২৭ জন কলেজ প্রদত্ত বেতন-ভাতায় সন্তুষ্ট নন; ১ জন বলেছেন ওই বেতন-ভাতায় সংসার চালাতে হয়। আমাদের সমাজব্যবস্থার প্রথাগত নিয়ম অনুসারে, গৃহের আর্থিক কাণ্ডারি পুরুষগণ। তাই দেখা যায়, নারী শিক্ষকরা হয়ত পরিবারের মূল আর্থিক চালিকাশক্তি হিসেবে দয়িত্ব পালন করেন না। কিন্তু তারপরও বেশির ভাগ নারী শিক্ষক তাদের শ্রমের বিনিময়ে প্রাপ্ত বেতন-ভাতায় সন্তুষ্ট নন এবং তাদের ভাষ্য মতে, কর্মজীবী হিসেবে কিছু কিছু ব্যয় তাঁদের করতে হয় এবং উচ্চমূল্যের বাজারে বর্তমান বেতন-ভাতা যথেষ্ট না।

সুপারিশ

১. আমাদের গবেষণায় দেখা গেছে, উত্তরদাতাদের চাকুরির বয়স, চাকুরির অভিজ্ঞতা, বয়স, বৈবাহিক অবস্থা ও পরিবারের সদস্য সংখ্যা বিভিন্ন রকম হলেও প্রত্যেক নারী শিক্ষকই কম-বেশি চাপের সম্মুখীন হন। তাই প্রতিটি প্রতিষ্ঠানে নারী শিক্ষকসহ সকল শিক্ষকের চাপ কীভাবে কমানো যায়, তার একটা উদ্যোগ প্রশাসনকে নিতে হবে। পাশাপাশি পরিবারকেও নারী শিক্ষকদের সহযোগিতা করে চাপ হ্রাস করার কথা চিন্তা করতে হবে এবং শিক্ষকদের নিজেদের পরিবারের প্রতিটি সদস্য, বিশেষ করে যৌথপরিবারের সদস্যদের মধ্যে সমন্বয় করে সবার সহযোগিতা পাবার পরিবেশ তৈরি করতে হবে।

২. ক্লাস পরিচালনার সময় একজন নারী শিক্ষক শিক্ষার্থীর অমনোযোগিতার বিষয়টিতে সবচেয়ে বেশি চাপ অনুভব করেন। এক্ষেত্রে শিক্ষকদের নিজেদের কিছু ভূমিকা রাখতে হবে। পড়াকে সহজবোধ্য, আকর্ষণীয় করতে পারলে শিক্ষার্থীর মনোযোগ আনা সম্ভব। তাছাড়া রয়েছে শ্রেণিকক্ষের স্বল্পতা। এক্ষেত্রে প্রশাসন কিছুটা গুরুত্বপূর্ণ ভূমিকা রাখতে পারে।

৩. উত্তরপত্র মূল্যায়নের ক্ষেত্রে একজন নারী শিক্ষক সবচেয়ে বেশি সমস্যায় পড়েন যখন অতি অল্প সময়ে উত্তরপত্র মূল্যায়ন করে জমা দিতে হয়। এক্ষেত্রে উত্তরপত্রের সংখ্যা অনুসারে মূল্যায়নের জন্য একটা যৌক্তিক সময় দেয়া যেতে পারে।

৪. নারী শিক্ষকদের জিজ্ঞাসা না-করে কমিটিতে অন্তর্ভুক্ত করা হলে তাঁরা অনেক চাপ অনুভব করেন। এক্ষেত্রে কলেজ প্রশাসন যে শিক্ষককে কমিটিতে অন্তর্ভুক্ত করবেন, তাঁর সাথে

আলোচনা করে নিলে ভালো হয়। তাছাড়া পর্যায়ক্রমে সবাই কমিটিতে কাজ করবে এই মনোভাব প্রশাসন ও শিক্ষক উভয়েরই থাকতে হবে।

৫. শিক্ষক সংকট থাকলে পাঠদান কার্যক্রম বাধাগ্রস্ত হয় এবং সিনিয়র শিক্ষকগণ জুনিয়র শিক্ষকদের ওপর ক্লাস চাপিয়ে দেন। এর ফলে কর্মস্থলে নীরব একটা অসন্তুষ্টি দেখা যায়। তাই বিষয়ভিত্তিক প্রয়োজনীয় সংখ্যক শিক্ষকের নিয়োগ দিতে হবে। তা সম্ভব না-হলে অতিথি শিক্ষকের ব্যবস্থা করে শিক্ষকের বাড়তি ক্লাস করার চাপ কমাতে হবে।

৬. সহকর্মীদের আচরণ নিয়ন্ত্রণ করা স্বভাবতই খুব জটিল একটি ব্যাপার। সহকর্মীদের প্রত্যেকেই ভিন্ন ভিন্ন পরিবেশ থেকে আসেন, সে কারণে প্রতিজন সহকর্মীর কাছ থেকে ইতিবাচক আচরণ পাওয়া সম্ভব না। তাই সবসময় সহকর্মীর আচরণকে চাপ হিসেবে না-নেওয়ার মানসিকতা তৈরি করতে হবে। তাছাড়া শিক্ষাপ্রতিষ্ঠানে নিয়োজিত প্রতিজন শিক্ষককে এই মানসিকতা তৈরি করতে হবে যে, আমরা যেহেতু শিক্ষক সেহেতু আমাদের আচরণের মধ্যে এমন কিছু যেন না-থাকে, যা শিক্ষার্থী ও শিক্ষাপ্রতিষ্ঠানের পরিবেশকে নষ্ট করে।

৭. নারী শিক্ষকদের কলেজের বাইরের পুরো সময়টা তাঁদের পরিবারকে দিতে হয় এবং বেশির ভাগ নারী শিক্ষক বলেছেন, পারিবারিক ব্যস্ততা কলেজের ওপর কিছুটা হলেও প্রভাব ফেলে। এক্ষেত্রে পরিবারের অন্য সদস্যরা, বিশেষ করে স্বামী যদি তাঁকে সহযোগিতা করেন তাহলে একজন নারী শিক্ষক তাঁর প্রাতিষ্ঠানিক কাজে আরো মনোযোগী ও আন্তরিক হতে পারেন। তাছাড়া সন্তানের দেখভাল করার জন্য কলেজ কর্তৃপক্ষ এবং সরকারকে ডে কেয়ার সেন্টারের পর্যাপ্ত ব্যবস্থা করতে হবে।

৮. বেতন-ভাতা কর্মে উৎসাহ-উদ্দীপনা জোগাবার একটা হাতিয়ার। ৪০ জন নারী শিক্ষকের মধ্যে দেখা গেছে, বেতন-ভাতা নিয়ে কেউই তেমন সন্তুষ্ট নন, তাই বেতন-ভাতা নিয়মিত প্রদান করা এবং তা বৃদ্ধি করা যায় কি না, সে বিষয়ে কলেজ প্রশাসন ও সরকারকে ব্যবস্থা গ্রহণ করতে হবে। অভ্যন্তরীণ বেতন-ভাতা যেহেতু কলেজের আয়ের ওপর নির্ভর করে তাই সরকারিভাবে বেতন-ভাতার ক্ষেত্রে বিকল্প চিন্তা করতে হবে। গ্রামের তুলনায় শহরের শিক্ষকদের জীবনযাত্রার ব্যয় বেশি বলে শহরের শিক্ষকগণ পরিবার পরিচালনায় কিছুটা চাপ অনুভব করেন। সেক্ষেত্রে শহরের শিক্ষকদের জন্য সরকার সুযোগ সুবিধা বৃদ্ধি করতে পারে।

সীমাবদ্ধতা

প্রতিটি গবেষণায় কিছু সীমাবদ্ধতা থাকে, বর্তমান গবেষণারও কতিপয় সীমাবদ্ধতা ছিল। এগুলো হলো :

- ঢাকা শহরের ৮টি বেসরকারি কলেজের ৪০ জন নারী শিক্ষককে এই গবেষণায় নেয়া হয়েছে। আরো বেশি সংখ্যক নারী শিক্ষকের সাক্ষাৎকার নিতে পারলে ভালো হতো।
- উত্তরদাতাদের অনেকেই সব প্রশ্নের উত্তর দিতে স্বাচ্ছন্দ্য বোধ করেন নি। বিশেষ করে বিবাহিত নারীরা পরিবারের ব্যাপারে কথা বলতে বিরক্ত বোধ করেছেন।
- নারী শিক্ষকদের চাপ বিষয়টির ওপর এখন পর্যন্ত তেমন কোনো গবেষণা হয় নি।

- যথেষ্ট বই-পুস্তকের অভাব।

উপসংহার

নারী জাগরণের অগ্রদূত বেগম রোকেয়া সাখাওয়াত হোসেন নারীকে পুরুষের পাশাপাশি এগিয়ে যাবার কথা কলেছেন। নারীর উন্নয়ন না-হলে সমাজ তথা দেশের উন্নয়ন সম্ভব নয়। আমাদের সমাজব্যবস্থায় তাই এমন একটি যৌক্তিক অনুকূল পরিবেশ তৈরি করতে হবে, যাতে একজন নারী শিক্ষক তার মেধা মননের পুরোটাই তাঁর প্রতিষ্ঠানকে দিয়ে দেশের উন্নয়নে ভূমিকা রাখতে পারেন। তাঁর জন্য রাষ্ট্র, প্রতিষ্ঠান, পরিবার সবাইকে ভাবতে হবে। অর্থাৎ পরিকল্পনায় আনতে হবে।

সাবিনা তাজমিন চুমকী প্রভাষক, ব্যবস্থাপনা বিভাগ, মানিকগঞ্জ সরকারি মহিলা কলেজ, মানিকগঞ্জ।
sabinatasmin@yahoo.com।

মোজাম্মেল হক প্রভাষক, ব্যবস্থাপনা বিভাগ, উত্তরা আনোয়ারা মডেল বিশ্ববিদ্যালয় কলেজ, ঢাকা।

সহায়ক গ্রন্থ

১. নাহার, রীতা (২০০৬) নারীর কর্মক্ষেত্রের পরিবেশ। উন্নয়ন পদক্ষেপ, দ্বাদশ বর্ষ, তৃতীয় সংখ্যা

২. Newstrom, J.W & Davis, k (2002) *Organizational Behavior*: *Human behavior at work* (11) New Delhi, Tata McGraw-It ill

৩. Rahman, A & Sorcar, N.R (1990) *Occupational Stress*, Marital Status and Job Satisfaction of working Women, The Dhaka university Studies, XI 55-61

৪. Lath, Sandeep Kumar, (2010), A Study of the *Occupational Stress* among Teachers, International Journal of Educational Administration, volume 2, Number-2 pp 421-432 Research India puplications

৫. *Organizational Behavior* (সাংগঠনিক আচরণ), ড. এম আতাউর রহমান, (২০১১) নিউবোক পাবলিকেশনস, ঢাকা