ಶೈಕ್ಷಣಿಕ ಸ್ತರೀಕರಣದ ಕಾರ್ಯಾತ್ಮಕ ಮತ್ತು ಸಂಘರ್ಷ ಸಿದ್ಧಾಂತಗಳು[1]

- ರ್‍ಯಾಂಡಾಲ್ ಕಾಲಿನ್ಸ್

ಕ್ಯಾಲಿಫೋರ್ನಿಯಾ ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯ, ಸ್ಯಾನ್ ಡಿಯಾಗೊ.

ಅಮೆರಿಕನ್ ಸೋಶಿಯಾಲಾಜಿಕಲ್ ರಿವ್ಯೂ, 1971, ಸಂಪುಟ 36 (ಡಿಸೆಂಬರ್): 1002-1019

ಮುಂದುವರಿದ ಕೈಗಾರಿಕಾ ಸಮಾಜಗಳಲ್ಲಿ ಉದ್ಯೋಗವನ್ನು ಪಡೆಯಲು ಅವಶ್ಯವಾದ ಶಾಲಾ ಶಿಕ್ಷಣಕ್ಕೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ – 2 ಸಿದ್ಧಾಂತಗಳನ್ನು ಪರಿಗಣಿಸಲಾಗುತ್ತದೆ: (ಎ) ತಾಂತ್ರಿಕ – ಕಾರ್ಯಾತ್ಮಕ ಸಿದ್ಧಾಂತವು ಶೈಕ್ಷಣಿಕ ಅಗತ್ಯವೆಂಬುದು ತಾಂತ್ರಿಕ ಬದಲಾವಣೆಯಿಂದಾಗಿ ವೃತ್ತಿಯಲ್ಲಿ ಉತ್ತಮ ಕೌಶಲಗಳ ಬೇಡಿಕೆಯನ್ನು ಬಿಂಬಿಸುತ್ತದೆ ಎನ್ನುತ್ತದೆ. (ಬಿ) ಸಂಘರ್ಷ ಸಿದ್ಧಾಂತವು ವೃತ್ತಿಯ ಅಗತ್ಯಗಳು ಆಯ್ಕೆ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆ ಮೇಲೆ ತಮ್ಮ ಸಾಂಸ್ಕೃತಿಕ ಮಾದರಿಗಳನ್ನು ಹೇರುವ ಮೂಲಕ ಸ್ಪರ್ಧಿಸುತ್ತಿರುವ ಅಂತಸ್ತಿನ ಗುಂಪುಗಳು ಉದ್ಯೋಗಗಳ ಮೇಲೆ ಏಕಸ್ವಾಮ್ಯತೆ ಸಾಧಿಸಲು, ಇಲ್ಲವೇ ಪ್ರಭಾವಿಸಲು ಪ್ರಯತ್ನಿಸುತ್ತವೆ ಎನ್ನುತ್ತದೆ. ಈ ಕುರಿತ ಸಾಕ್ಷಂಯಗಳನ್ನು ಪರಿಶೀಲಿಸಿದಾಗ ಸಂಘರ್ಷ ಸಿದ್ಧಾಂತಕ್ಕೆ ಹೆಚ್ಚು ಬೆಂಬಲವಿರುವುದು ತಿಳಿದುಬರುತ್ತದೆ. ಅಮೆರಿಕದಲ್ಲಿ ಶೈಕ್ಷಣಿಕ ಅಗತ್ಯಗಳ ಹೆಚ್ಚಳದ ಹಿಂದಿನ ಗುರಿ ಶಾಲಾ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯ ಮೂಲಕ ಅವಕಾಶಗಳ ವಿಸ್ತರಣೆಯ ಪ್ರಾಥಮಿಕ ಉದ್ದೇಶ ಹೊಂದಿದೆಯೇ ಹೊರತು ಉದ್ಯೋಗದ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯಲ್ಲಿ ಸ್ವಾಯತ್ತ ಬದಲಾವಣೆಗಳನ್ನು ತುರುವುದಲ್ಲ. ಸ್ತರೀಕರಣದ ಸಂಕ್ಷಿಪ್ತ ಸಿದ್ಧಾಂತವನ್ನು ರಚಿಸುವ ಪ್ರಯತ್ನವನ್ನು ಶೈಕ್ಷಣಿಕ ಅಗತ್ಯಗಳ ಮೇಲೆ ತಾಂತ್ರಿಕ ಬದಲಾವಣೆಯ ಪರಿಣಾಮಗಳನ್ನು ಪರಿಶೀಲಿಸುವ ಮೂಲಕ ಮಾಡಬಹುದು ಎಂದು ವಾದಿಸಲಾಗಿದೆ. ಸ್ತರೀಕರಣದ ಸಂಘರ್ಷ ಸಿದ್ಧಾಂತದ ಸಂದರ್ಭಗಳಲ್ಲಿ ಈ ಅಗತ್ಯಗಳನ್ನು ಪ್ರಮಾಣಗಳ ಮೂಲಕ ಕಟ್ಟಬಹುದು ಎನ್ನಲಾಗಿದೆ.

ಆಧುನಿಕ ಅಮೆರಿಕದಲ್ಲಿ ಉದ್ಯೋಗದ ಪ್ರಾಪ್ತಿಗೆ ಶಿಕ್ಷಣವು ಬಹು ಮುಖ್ಯವೆಂದು ಪರಿಗಣಿಸಲಾಗಿದ್ದು, ಸಾಮಾಜಿಕ ಚಲನೆ ಮತ್ತು ಸ್ತರೀಕರಣದ ವಿಶ್ಲೇಷಣೆಯಲ್ಲಿ ಕೇಂದ್ರ ಸ್ಥಾನ ಪಡೆದುಕೊಂಡಿದೆ. ಶಿಕ್ಷಣ ಮತ್ತು ಸ್ತರೀಕರಣದ ನಡುವಿನ ಸಂಬಂಧದ ಲಭ್ಯ ಸಾಕ್ಷ್ಯಗಳನ್ನು ಆಧರಿಸಿದ ಎರಡು ಸಿದ್ಧಾಂತಗಳ ಯಥೋಚಿತತೆಯನ್ನು ಈ ಪ್ರಬಂಧ ಪರಿಶೀಲಿಸಲು ಪ್ರಯತ್ನಿಸಿದೆ: ಇವುಗಳೆಂದರೆ ಔದ್ಯೋಗಿಕೃತ ಸಮಾಜಗಳಲ್ಲಿ ತಾಂತ್ರಿಕ ಕೌಶಲಗಳನ್ನು ಪಡೆಯುವುದರತ್ತ ಒಲವುಗಳನ್ನು ತೋರಿದ ಕಾರ್ಯಾತ್ಮಕ ಸಿದ್ಧಾಂತ ಹಾಗೂ ಮ್ಯಾಕ್ ವೆಬರ್‌ನ ದೃಷ್ಟಿಕೋನವನ್ನು ಆಧರಿಸಿದ ವಿವಿಧ ಅಂತಸ್ತು ಗುಂಪುಗಳ ನಡುವಿನ ಹೋರಾಟಗಳಿಂದ ಸಂಭವಿಸುವ ಪರಿಣಾಮಗಳು. ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ಪ್ರಸಂಗಗಳಲ್ಲಿ ತಾಂತ್ರಿಕ ಅಗತ್ಯಗಳು ಪ್ರಮುಖ ಪರಿಣಾಮ ಬೀರಿದರೂ, ಲಭ್ಯ ಸಾಕ್ಷಂಯಗಳು ಸಂಘರ್ಷ ಸಿದ್ಧಾಂತವನ್ನೇ ಬೆಂಬಲಿಸುತ್ತವೆ. ಸ್ತರೀಕರಣದ ನಿರ್ಣಾಯಕ ಅಂಶಗಳು ಸಾಮಾನ್ಯ ಸಿದ್ಧಾಂತವನ್ನು ರೂಪಿಸಲು ಸ್ತರೀಕರಣದ ಮಾದರಿಯೊಳಗೆಯೇ ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ವೃತ್ತಿಗಳ ತಾಂತ್ರಿಕ ಅಗತ್ಯಗಳ ಕೌಶಲದ ವಿಶ್ಲೇಷಣೆಯನ್ನು ಒಳಗೊಳ್ಳುತ್ತಲೇ ಮುಂದುವರಿಸುವುದು ಸೂಕ್ತವಾದ ಮಾರ್ಗ ಎಂದು ವಾದಿಸಲಾಗುತ್ತದೆ. ಈ ನಿರ್ಧಾರವು ಔದ್ಯೋಗಿಕೃತ ಅಮೆರಿಕದಲ್ಲಿ ಸ್ತರೀಕರಣ ಮತ್ತು ಶಿಕ್ಷಣದಲ್ಲಿನ ಚಾರಿತ್ರಿಕ ಬದಲಾವಣೆಯ

[1] ಜೋಸೆಫ್ ಬೆನ್-ಡೆವಿಡ್, ಬೆನೆಟ್ ಬರ್ಗರ್, ರೇನ್‌ಹಾರ್ಡ್ ಬೆಂಡಿಕ್ಸ್, ಮಾರ್ಗರೆಟ್ ಎಸ್. ಗೋರ್ಡನ್, ಜೋಸೆಫ್ ಆರ್. ಗಸ್‌ಫೀಲ್ಡ್, ಸ್ಟಾನ್‌ಫರ್ಡ್ ಎಂ. ಲೈಮನ್, ಮಾರ್ಟಿನ್ ಎ. ಟ್ರೊ ಮತ್ತು ಹೆರಾಲ್ ಎಲ್. ವಿಲೆನ್‌ಸ್ಕಿ ಅವರ ಸಲಹೆ ಮತ್ತು ಸೂಚನೆಗಳಿಗಾಗಿ ಋಣಿಯಾಗಿದ್ದೇನೆ. ಬರ್ಕ್ಲಿಯ ಕ್ಯಾಲಿಫೋರ್ನಿಯಾ ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯದ ಇನ್‌ಸ್ಟಿಟ್ಯೂಟ್ ಆಫ್ ಇಂಡಸ್ಟ್ರಿಯಲ್ ರಿಲೇಷನ್ಸ್ ಅಮೆರಿಕದ ಕಾರ್ಮಿಕ ಇಲಾಖೆ ಹಾಗೂ ಶಿಕ್ಷಣ ಇಲಾಖೆಗಳು ನೀಡಿದ ಅನುದಾನದಿಂದ ಸಂಗ್ರಹಿಸಿದ ಮಾಹಿತಿಯನ್ನು ಬಳಸಲು ಅನುವು ಮಾಡಿಕೊಟ್ಟ ಮಾರ್ಗರೆಟ್ ಎಸ್. ಗೋರ್ಡನ್‌ರವರಿಗೆ ಆಭಾರಿಯಾಗಿದ್ದೇನೆ. ಇಲ್ಲಿ ವ್ಯಕ್ತವಾಗಿರುವ ಅಭಿಪ್ರಾಯಗಳ ಜತೆ ಈ ಮಾಹಿತಿ ತಾಳೆಯಾಗಿದ್ದರೆ, ಅದನ್ನು ಸಮರ್ಥಿಸುತ್ತದೆ ಎಂದು ಪರಿಭಾವಿಸಲಾಗುವುದಿಲ್ಲ.

ಅರ್ಥವಿವರಣೆಯನ್ನು ನೀಡುತ್ತವೆ ಹಾಗೂ ಸಂಕ್ಷಿಪ್ತ ವಿವರಣಾತ್ಮಕ ಸಿದ್ಧಾಂತದ ಅಭಿವೃದ್ಧಿಗೆ ಹಾಗೂ ಹೆಚ್ಚುವರಿ ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ಪರೀಕ್ಷೆಗಳಿಗೆ ಸಾಕ್ಷಂಯದ ಎಲ್ಲಿ ಅಗತ್ಯವಿದೆ ಎಂದು ಸಲಹೆ ನೀಡುತ್ತದೆ.

*1 ನೂರು ಇಲ್ಲವೇ 100 ಕ್ಕಿಂತ ಹೆಚ್ಚು ಉದ್ಯೋಗಿಗಳಿದ್ದ 309 ಉದ್ಯಮಗಳು ಈ ಸಮೀಕ್ಷೆಯಲ್ಲಿ ಪಾಲ್ಗೊಂಡಿದ್ದವು, ಎಲ್ಲ ಪ್ರಮುಖ ಉದ್ಯಮ ಗುಂಪುಗಳು ಈ ಸಮೀಕ್ಷೆಯಲ್ಲಿ ಪ್ರತಿನಿಧಿತವಾಗಿದ್ದವು.

ಶಿಕ್ಷಣದ ಪ್ರಾಮುಖ್ಯತೆ

ಅಮೆರಿಕದಲ್ಲಿ ವೃತ್ತಿಯಲ್ಲಿ ಸಾಧನೆ ಮಾಡಲು ಎಷ್ಟು ವರ್ಷ ಶಿಕ್ಷಣ ಪಡೆಯಲಾಗಿದೆ ಎಂಬುದು ಪ್ರಮುಖ ನಿರ್ಧಾರಕ ಅಂಶ ಎಂದು ಹಲವು ಅಧ್ಯಯನಗಳು ತೋರಿಸಿಕೊಟ್ಟಿವೆ. ಜತೆಗೆ, ಸಾಮಾಜಿಕ ಹಿನ್ನೆಲೆಯು ಶಕ್ಷಣಿಕ ಸಾಧನೆಯ ಮೇಲೆ ಹಾಗೂ ಶಿಕ್ಷಣ ಮುಗಿದ ಬಳಿಕ ವೃತ್ತಿಯ ಸಾಧನೆ ಮೇಲೆಯೂ ಪರಿಣಾಮ ಬೀರುತ್ತದೆ ಎಂದು ತೋರಿಸಿಕೊಟ್ಟಿವೆ (ಬ್ಲಾ ಮತ್ತು ಡಂಕನ್, 1967: 163-205 ; ಎಕ್‌ಲ್ಯಾಂಡ್, 1965; ಸೆವೆಲ್ ಮತ್ತಿತರರು, 1969; ಡಂಕನ್ ಮತ್ತು ಹಾಡ್ಜ್, 1963; ಲಿಪ್ಸೆಟ್‌ಟ್ಸ್ ಮತ್ತು ಬೆಂಡಿಕ್ಸ್, 1959; 189-92) ಪ್ರಮುಖ ಮತ್ತು ಪ್ರಮುಖವಲ್ಲದ ಶಾಲೆಗಳು, ಕಾಲೇಜುಗಳು, ಪದವಿ ಕಾಲೇಜುಗಳು ಹಾಗೂ ಕಾನೂನು ಶಾಲೆಗಳ ಪದವೀಧರರ ನಡುವೆ ಸಾಮಾಜಿಕ ಹಿನ್ನೆಲೆಗಳ ಹೊರತಾಗಿಯೂ ವೃತ್ತಿಯಲ್ಲಿನ ಸಾಧನೆ ನಡುವೆ ವ್ಯತ್ಯಾಸವಿತ್ತು (ಸ್ಪಿಗೆಲ್, 1964: 39, 73-74, 117: ಹೇವ್‌ಮನ್ ಮತ್ತು ವೆಸ್ಟ್, 1952: 179-181; ಲಾಡಿನ್‌ಸ್ಕಿ, 1967; ಹಾರ್ಗೆನ್ಸ್ ಮತ್ತು ಹ್ಯಾಗ್‌ಸ್ಟ್ರಾಮ್; 1967).

ಉದ್ಯೋಗವನ್ನು ಪಡೆಯಲು ಅಗತ್ಯವಾದ ಶೈಕ್ಷಣಿಕ ಅಗತ್ಯಗಳ ಹೆಚ್ಚಳವು ವ್ಯಾಪಕವಾಗಿದ್ದು, ಇದು ಉನ್ನತ ಹುದ್ದೆಗಳಿಗೆ ಮಾತ್ರವಲ್ಲ, ಉದ್ಯೋಗ ಶ್ರೇಣಿಯ ಕೆಳಸ್ತರದಲ್ಲಿಯೂ ಕಂಡುಬಂದಿದೆ (ಕೋಷ್ಟಕ 1). 1967ರಲ್ಲಿ ಸ್ಯಾನ್‌ಫ್ರಾನ್ಸಿಸ್ಕೋ, ಓಕ್‌ಲ್ಯಾಂಡ್ ಮತ್ತು ಸಾನ್ ಹೊಸೆ ಪ್ರದೇಶಗಳಲ್ಲಿ ಕೈಗೊಂಡ ಸಮೀಕ್ಷೆಯಲ್ಲಿ (ಕಾಲಿನ್ಸ್, 1969), ಪಾಲ್ಗೊಂಡಿದ್ದ ಶೇ. 17ರಷ್ಟು ಉದ್ಯೋಗಿಗಳಲ್ಲಿ ಕೌಶಲದ ಅಗತ್ಯವಿಲ್ಲದ ಕೆಲಸಕ್ಕೂ ಹೈಸ್ಕೂಲ್ ಡಿಪ್ಲೊಮಾ ಅಗತ್ಯವಿತ್ತು. 1937-38ರಲ್ಲಿ ನಡೆದ ರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಸಮೀಕ್ಷೆಯಲ್ಲಿ (ಬೆಲ್, 1940) ಈ ಪ್ರಮಾಣ ಶೇಕಡ 1ರಷ್ಟಿತ್ತು. ಇದೇ ಹೊತ್ತಿನಲ್ಲಿ ಶೈಕ್ಷಣಿಕ ಅಗತ್ಯಗಳು, ಇನ್ನಷ್ಟು ವಿಶಿಷ್ಟ ಸ್ವರೂಪವನ್ನು ಪಡೆಯತೊಡಗಿದವು. 1967ರ ಸಮೀಕ್ಷೆಯಲ್ಲಿ ಶೇಕಡ 38ರಷ್ಟು ಸಂಸ್ಥೆಗಳು ಮ್ಯಾನೇಜರ್ ಹುದ್ದೆಗೆ ಕಾಲೇಜಿನ ಪದವಿ ಬದಲು ಬಿಸಿನೆಸ್ ನಿರ್ವಹಣೆ ತರಬೇತಿ ಹಾಗೂ ಶೇಕಡ ಇತರ 15ರಷ್ಟು ಸಂಸ್ಥೆಗಳು ಇಂಜಿನಿಯರಿಂಗ್ ತರಬೇತಿ ಪಡೆದವರನ್ನು ಆಯ್ಕೆ ಮಾಡಿಕೊಳ್ಳಲು ಇಚ್ಛಿಸಿದವು. ಇಂಥ ಪ್ರವೃತ್ತಿ 1920ರಲ್ಲಿ ಇರಲೇ ಇಲ್ಲ (ಪಿಯರ್‌ಸನ್, 1959: 34-54).

ಇದೇ ಹೊತ್ತಿನಲ್ಲಿ, ಶಾಲಾ ಶಿಕ್ಷಣ ಪಡೆದ ಬಳಿಕ, ಹೈಸ್ಕೂಲ್ ಹಾಗೂ ಮುಂದುವರಿದ ಹಂತದ ಶಿಕ್ಷಣ ಪಡೆಯುವವರ ಪ್ರಮಾಣವು ಹಿಂದಿನ ಶತಮಾನಕ್ಕೆ ಹೋಲಿಸಿದರೆ, ತೀವ್ರವಾಗಿ ಹೆಚ್ಚಿತು (ಕೋಷ್ಟಕ 2). ಶೈಕ್ಷಣಿಕ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯೊಳಗೆ ವೃತ್ತಿಗಳು ರೂಪುಗೊಳ್ಳತೊಡಗಿದವು.

ಕೋಷ್ಟಕ 1: ತಮ್ಮ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳಿಂದ ಉದ್ಯೋಗದಾತರು (ಶೇಕಡ ಲೆಕ್ಕದಲ್ಲಿ) ನಿರೀಕ್ಷಿಸುವ ಕನಿಷ್ಠ ವಿದ್ಯಾರ್ಹತೆ

ರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಸಮೀಕ್ಷೆ, 1937-38

	ಕೌಶಲ ರಹಿತ	**ಅರೆ ಕೌಶಲ**	**ಕೌಶಲವುಳ್ಳವರು**	**ಗುಮಾಸ್ತ**	**ನಿರ್ವಹಣಾ ಉದ್ಯೋಗಗಳು**	**ವೃತ್ತಿಪರ**
ಹೈಸ್ಕೂಲ್‌ಗಿಂತ ಕಡಿಮೆ	ಶೇ.99	97%	89%	33%	32%	9%
ಹೈಸ್ಕೂಲ್ ಡಿಪ್ಲೊಮಾ	1	3	11	63	54	16
ಕಾಲೇಜು	--	-	-	1	2	23
ಕಾಲೇಜು ಪದವಿ	--	-	-	3	12	52
	100%	**100%**	**100%**	**100%**	**100%**	**100%**

	ಕೌಶಲ ರಹಿತ	**ಅರೆ ಕೌಶಲ**	**ಕೌಶಲವುಳ್ಳವರು**	**ಗುಮಾಸ್ತ**	**ನಿರ್ವಹಣಾ ಉದ್ಯೋಗಗಳು**	**ವೃತ್ತಿಪರ**
ಹೈಸ್ಕೂಲ್‌ಗಿಂತ ಕಡಿಮೆ	**83%**	**76%**	**62%**	**29%**	**27%**	**10%**
ಹೈಸ್ಕೂಲ್ ಡಿಪ್ಲೊಮಾ	**16**	**24**	**28**	**68**	**14**	**4**
ವೃತ್ತಿ ಶಿಕ್ಷಣ, ಹೈಸ್ಕೂಲ್ ಬಳಿಕ	**1**	**1**	**10**	**2**	**2**	**4**
ಸ್ವಲ್ಪಮಟ್ಟದ ಕಾಲೇಜು ಶಿಕ್ಷಣ	**--**	**--**	**--**	**2**	**12**	**7**
ಕಾಲೇಜು ಪದವಿ	**--**	**--**	**--**	**--**	**41**	**70**
ಗ್ರಾಜುಯೇಟ್ ಪದವಿ (ಸ್ನಾತಕೋತ್ತರ ಪದವಿ)	**--**	**--**	**--**	**--**	**3**	**5**
	100% (244)	**100%** (237)	**100%** (245)	**101%** (306)	**99%** (288)	**100%** (240)

ಸ್ಯಾನ್ ಫ್ರಾನ್ಸಿಸ್ಕೋ ಬೇ ಎರಿಯ, 1967

ಮೂಲಗಳು: ಎಚ್.ಎಂ. ಬೆಲ್, ಮ್ಯಾಚಿಂಗ್ ಯೂತ್ ಅಂಡ್ ಜಾಬ್ಸ್, (ವಾಷಿಂಗ್ಟನ್: ಅಮೆರಿಕನ್ ಕೌನ್ಸಿಲ್ ಆನ್ ಎಜುಕೇಶನ್, 1940), ಪುಟ: 264, ವಿಶ್ಲೇಷಿಸಿದಂತೆ ಲಾರೆನ್ಸ್ ಥಾಮಸ್, ದ ಆಕ್ಯುಪೆಷನಲ್ ಸ್ಟ್ರಕ್ಚರ್ ಆ್ಯಂಡ್ ಎಜುಕೇಶನ್ (ಈಗಲ್ ವುಡ್ ಕ್ಲಿಪ್ಸ್: ಪ್ರಂಟಿಸ್ ಹಾಲ್, 1956), ಪುಟ 346 ಮತ್ತು ರ್‍ಯಾಂಡಾಲ್ ಕಾಲಿನ್ಸ್, ‘‘ಎಜುಕೇಶನ್ ಆ್ಯಂಡ್ ಎಂಪ್ಲಾಯ್‌ಮೆಂಟ್”, ಅಪ್ರಕಟಿತ ಪಿಎಚ್‌ಡಿ ಪ್ರಬಂಧ, ಯೂನಿವರ್ಸಿಟಿ ಆಫ್ ಕ್ಯಾಲಿಫೋರ್ನಿಯಾ, ಬರ್ಕಲಿ, 1969, ಕೋಷ್ಟಕ 3 – ಬೆಲ್ ತಮ್ಮ ವರದಿಯಲ್ಲಿ ಉದ್ಯೋಗದಾತರ ಸಂಖ್ಯೆಯನ್ನು ಉಲ್ಲೇಖಿಸಿಲ್ಲ, ಆದರೆ, ಅವರ ಸಂಖ್ಯೆ ದೊಡ್ಡದಿರಬಹುದು)

ಕೋಷ್ಟಕ - 2 ಅಮೆರಿಕದಲ್ಲಿ ಶೈಕ್ಷಣಿಕ ಪ್ರಾಪ್ತಿ, 1869 – 1965

ಅವಧಿ	ಹೈಸ್ಕೂಲ್ ಪದವಿ/ಜನಸಂಖ್ಯೆ 17 ವರ್ಷ ವಯಸ್ಸು	ಕಾಲೇಜು ವಿದ್ಯಾರ್ಥಿಗಳು / ಜನಸಂಖ್ಯೆ 18-21 ವರ್ಷ	ಬಿಎ ಅಥವಾ ಮೊದಲ ವೃತ್ತಿಪರ ಪದವಿ/ಜನಸಂಖ್ಯೆಯ 1/10 ಭಾಗ 15–24 ವರ್ಷ	ಎಂಎ ಅಥವಾ 2ನೇ ವೃತ್ತಿಪರ ಪದವಿ/ಜನಸಂಖ್ಯೆಯ 1/10 ಭಾಗ 25–31 ವರ್ಷ	ಪಿಎಚ್‌ಡಿ/ಜನಸಂಖ್ಯೆಯ 1/10 ಭಾಗ 25–34 ವರ್ಷ
1869-1970	2.0	1.7	--	--	--
1879 – 1880	2.5	2.7	--	--	--
1889 – 1890	3.5	3.0	--	--	--
1899 – 1900	6.4	4.0	1.66	0.12	0.03
1909 – 1910	8.8	5.1	1.85	0.13	0.02
1919 – 1920	16.8	8.9	2.33	0.24	0.03
1929 – 1930	29.0	12.4	4.90	0.78	0.12
1939 – 1940	50.8	15.6	7.05	1.24	0.15
1949 – 1950	59.0	29.6	17.66	2.43	0.23
1959-1960	PÀPÀ 665.1	34.9	17.72	3.25	0.42
1963	76 . 76.3	38.0	--	--	--
1965	--	--	19.71	5.02	0.73

(ಮೂಲಗಳು: ಹಿಸ್ಟಾರಿಕಲ್ ಸ್ಟ್ಯಾಟಿಸ್ಟಿಕ್ಸ್ ಆಫ್ ದಿ ಯುನೈಟೆಡ್ ಸ್ಟೇಟ್ಸ್, ಸರಣಿ ಎ-28-29, ಎಚ್ 327-338; ಸ್ಟ್ಯಾಟಿಸ್ಟಿಕ್ಸ್ ಅಬ್‌ಸ್ಟ್ರಾಕ್ಟ್ ಆಫ್ ದಿ ಯುನೈಟೆಡ್ ಸ್ಟೇಟ್ಸ್ 1966, ಕೋಷ್ಟಕ 3 ಮತ್ತು 194; ಡೈಜೆಸ್ಟ್ ಆಫ್ ಎಜುಕೇಷನಲ್ ಸ್ಟ್ಯಾಟಿಸ್ಟಿಕ್ಸ್ (ಯುಎಸ್ ಶಿಕ್ಷಣ ಇಲಾಖೆ, 1967), ಕೋಷ್ಟಕ 66 ಮತ್ತು 88)

ಶಿಕ್ಷಣದ ತಾಂತ್ರಿಕ - ವೃತ್ತಿ ಸಿದ್ಧಾಂತ: ಆಧುನಿಕ ಸಮಾಜದಲ್ಲಿ ಶಿಕ್ಷಣದ ಮಹತ್ವವನ್ನು ತಾಂತ್ರಿಕ – ಕಾರ್ಯಾತ್ಮಕ ಸಿದ್ಧಾಂತದ ಮೂಲಕ ವಿವರಿಸಬಹುದು. ಅದರ ಮೂಲಭೂತ ಪ್ರಸ್ತಾವಗಳು ಹಲವು ಮೂಲಗಳಲ್ಲಿ ಲಭ್ಯವಿದ್ದು (ಉದಾಹರಣೆಗೆ, ಬಿ. ಕ್ಲಾರ್ಕ್, 1962; ಕೆರ್ ಮತ್ತಿತರರು, 1960) ಈ ರೀತಿ ವಿವರಿಸಬಹುದು:

(1) ತಾಂತ್ರಿಕ ಬದಲಾವಣೆಯಿಂದಾಗಿ ಕೆಲಸದ ಕೌಶಲಗಳ ಅಗತ್ಯವು ಕೈಗಾರೀಕೃತ ಸಮಾಜದಲ್ಲಿ ನಿರಂತರವಾಗಿ ಹೆಚ್ಚುತ್ತ ಹೋಗುತ್ತದೆ. ಇದರಲ್ಲಿ ಎರಡು ಪ್ರಕ್ರಿಯೆ ಗಳಿರಲಿವೆ:

(ಎ) ಕಡಿಮೆ ಕೌಶಲ ಅಗತ್ಯವಿರುವ ಉದ್ಯೋಗಗಳ ಪ್ರಮಾಣ ಕುಸಿಯುತ್ತದೆ ಹಾಗೂ ಹೆಚ್ಚು ಕೌಶಲದ ಅಗತ್ಯವಿರುವಂಥವು ಹೆಚ್ಚುತ್ತವೆ ಮತ್ತು (ಬಿ) ಇರುವ ಕೆಲಸಗಳ ಕೌಶಲ್ಯ ಅಗತ್ಯಗಳನ್ನು ಉನ್ನತೀಕರಿಸಲಾಗುತ್ತದೆ.

(2) ಔಪಚಾರಿಕ ಶಿಕ್ಷಣವು ಅತ್ಯುನ್ನತ ಕೌಶಲ್ಯಗಳನ್ನು ಕೇಳುವ ಕೆಲಸಗಳಿಗೆ ಅಗತ್ಯವಾದ ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ಕೌಶಲಗಳು ಅಥವಾ ಸಾಮಾನ್ಯ ಸಾಮರ್ಥ್ಯದ ಕೌಶಲಗಳನ್ನು ಒದಗಿಸುತ್ತದೆ.

(3) ಆದ್ದರಿಂದ ಉದ್ಯೋಗಕ್ಕೆ ಬೇಕಾದ ಶೈಕ್ಷಣಿಕ ಅಗತ್ಯಗಳು ಹೆಚ್ಚುತ್ತಾ ಹೋಗುತ್ತವೆ ಹಾಗೂ ಶಾಲೆಗಳಲ್ಲಿ ಜನರು ಕಳೆಯುವ ಅವಧಿ ಕಾಲ ಕಳೆದಂತೆ ಹೆಚ್ಚುತ್ತ ಹೋಗುತ್ತದೆ.

ಶಿಕ್ಷಣದ ತಾಂತ್ರಿಕ–ಕಾರ್ಯಾತ್ಮಕ ಸಿದ್ಧಾಂತವು ಸಾಮಾನ್ಯ ಕಾರ್ಯಾತ್ಮಕ ಸಿದ್ಧಾಂತದ ಮೂಲತತ್ವವನ್ನೇ ಅಳವಡಿಸಿಕೊಂಡಿದೆ ಎನ್ನಬಹುದು. ಸ್ತರೀಕರಣದ ಕಾರ್ಯಾತ್ಮಕ ಸಿದ್ಧಾಂತವು (ಡೇವಿಸ್ ಮತ್ತು ಮೂರ್, 1945), ಈ ಕೆಳಕಂಡ ಎರಡು ತತ್ವಗಳನ್ನು ಆಧರಿಸಿದೆ. ಅವುಗಳೆಂದರೆ (ಎ) ವೃತಿಗಳಿಗೆ ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ಪ್ರಕಾರದ ಕೌಶಲಗಳ ಅಗತ್ಯವಿದೆ ಮತ್ತು (ಬಿ)

ಇಂಥ ಹುದ್ದೆಗಳನ್ನು ಒಂದೋ ಸ್ವಾಭಾವಿಕ ಸಾಮರ್ಥ್ಯ ಇರುವವರಿಂದ ಅಥವಾ ಇಂಥ ಹುದ್ದೆಗೆ ಅಗತ್ಯವಾದ ತರಬೇತಿಯನ್ನು ಪಡೆದವರಿಂದ ತುಂಬಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ.[2]

ಶಿಕ್ಷಣದ ತಾಂತ್ರಿಕ ಕಾರ್ಯಾತ್ಮಕ ಸಿದ್ಧಾಂತವನ್ನು ಇಂಥ ವಿಶ್ಲೇಷಣೆಯ ಉಪನಮೂನೆ ಎನ್ನಬಹುದಾಗಿದೆ. ಏಕೆಂದರೆ, ಉದ್ಯೋಗ ರಚನೆಯು ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ಬಗೆಯ ಸಾಧನೆಗಳಿಗೆ ಬೇಡಿಕೆಯನ್ನು ಸೃಷ್ಟಿಸುತ್ತದೆ ಹಾಗೂ ಇಂಥ ಬೇಡಿಕೆಗಳನ್ನು ಪೂರೈಸಲು ತರಬೇತಿ ಒಂದು ಮಾರ್ಗ ಎಂಬ ನಿಲುವನ್ನು ಇಂಥ ವಿಶ್ಲೇಷಣೆ ಬೆಂಬಲಿಸುತ್ತದೆ. ಇದಲ್ಲದೆ, ಔದ್ಯೋಗಿಕರಣದೊಂದಿಗೆ ಉದ್ಯೋಗದ ಜತೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ಕೌಶಲಗಳು ಬದಲಾಗುವ ರೀತಿಯನ್ನೂ ಇದು ಒಳಗೊಂಡಿದೆ (ಮೇಲಿನ 1 ಮತ್ತು 2) ಹಾಗೂ ಶಾಲೆಗಳ ಅನುಭವಗಳ ಸ್ವರೂಪವನ್ನೂ ಇದು ತನ್ನ ವಿಶ್ಲೇಷಣೆಯಲ್ಲಿ ಸೇರಿಸಿಕೊಂಡಿದೆ.

ಶಿಕ್ಷಣದ ತಾಂತ್ರಿಕ ಕಾರ್ಯಾತ್ಮಕ ಸಿದ್ಧಾಂತವನ್ನು ಮೇಲಿನ ಪ್ರಸ್ತಾವಗಳ ಸಾಕ್ಷ್ಯದಲ್ಲಿ ಪರಾಮರ್ಶಿಸಬಹುದಾಗಿದೆ (1ಎ, 1ಬಿ ಮತ್ತು 2).[3]

ಆದರೆ, ಈ ಪ್ರಸ್ತಾವಗಳು ಲಭ್ಯ ಸಾಕ್ಷ್ಯಗಳಿಗೆ ಅನುಗುಣವಾಗಿಲ್ಲ. ಇನ್ನಷ್ಟು ಸಂಕೀರ್ಣ ವಿವರಣೆಯನ್ನು ಉತ್ಪತ್ತಿ ಮಾಡಲು ಕೆಳಗಿನ ವೃತ್ತಿ ಸಂಬಂಧಿತ ಪ್ರಸ್ತಾವಗಳ ಸಾಕ್ಷ್ಯಗಳನ್ನು ಪರಿಶೀಲಿಸುವುದು ಅಗತ್ಯವಾಗಲಿದೆ. (ಎ) ಮತ್ತು (ಬಿ) ಇಂಥ ವಿಶ್ಲೇಷಣೆಯು ಸ್ತರೀಕರಣದ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಯ ಮೇಲೆ ದೃಷ್ಟಿಯನ್ನು ಹರಿಸಲಿದ್ದು, ಇದನ್ನು ಕಾರ್ಯಾತ್ಮಕ ಸಿದ್ಧಾಂತದಲ್ಲಿ ವಿವರಿಸಿಲ್ಲದ ಗುಂಪು ಘರ್ಷಣೆ ಹಾಗೂ ಸಾಕ್ಷ್ಯಗಳ ಹಿನ್ನೆಲೆಯಲ್ಲಿ ಸಂಘರ್ಷ ಸಿದ್ಧಾಂತವನ್ನು ರೂಪಿಸಲು ಅನುವು ಮಾಡಿಕೊಡಬಹುದು.

ಪ್ರಸ್ತಾವ (1ಎ): ಔದ್ಯೋಗಿಕ ಸಮಾಜದಲ್ಲಿ ಉದ್ಯೋಗಕ್ಕೆ ಬೇಕಾದ ಶೈಕ್ಷಣಿಕ ಅರ್ಹತೆಗಳು ಹೆಚ್ಚುತ್ತವೆ. ಏಕೆಂದರೆ ಕಡಿಮೆ ಕೌಶಲದ ಉದ್ಯೋಗಗಳು ಕಡಿಮೆಯಾಗುತ್ತವೆ ಹಾಗೂ ಹೆಚ್ಚು ಕೌಶಲ ಅಗತ್ಯವಿರುವ ಉದ್ಯೋಗಗಳು ಹೆಚ್ಚುತ್ತವೆ. ಲಭ್ಯ ಸಾಕ್ಷ್ಯಗಳ ಪ್ರಕಾರ, ಈ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಯು ಶೈಕ್ಷಣಿಕ ಉನ್ನತೀಕರಣದಲ್ಲಿ ಒಂದು ಸಣ್ಣ ಭಾಗ ಮಾತ್ರವಾಗಿರಲಿದೆ. ಔದ್ಯೋಗಿಕರಣದ ಪ್ರಾರಂಭಿಕ ಹಂತವನ್ನು ದಾಟಿದ ಸಮಾಜಕ್ಕೆ ಇದು ಅನ್ವಯವಾಗಲಿದೆ. 20ನೇ ಶತಮಾನದಲ್ಲಿ ಅಮೆರಿಕದ ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಮುದಾಯದಲ್ಲಿ ಶೈಕ್ಷಣಿಕ ಹೆಚ್ಚಳ (ಶೇ15)ಕ್ಕೆ ಉದ್ಯೋಗ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯಲ್ಲಿನ ರೂಪಾಂತರ ಕಾರಣ ಎನ್ನಬಹುದು. ಆಗ ಕಡಿಮೆ ಕೌಶಲ ಅಗತ್ಯವಿರುವ ಹುದ್ದೆಗಳ ಸಂಖ್ಯೆ ಕುಸಿದು ಹೆಚ್ಚು ಕೌಶಲ ಅಗತ್ಯವಿರುವ ಉದ್ಯೋಗಗಳ ಪ್ರಮಾಣ ಹೆಚ್ಚಳಗೊಂಡಿತು (ಫೋಲ್ಗರ್ ಮತ್ತು ನಾಮ್, 1964). ಶೈಕ್ಷಣಿಕ ಉನ್ನತೀಕರಣದ ಹೆಚ್ಚು ಪಾಲು (ಶೇಕಡ 85) ಹುದ್ದೆಗಳ ವರ್ಗದೊಳಗೇ ಇದ್ದಿತು.

---

[2] ಡೇವಿಸ್-ಮೂರ್ ಅವರ ಸಿದ್ಧಾಂತದ ಮೂಲಭೂತ ಅಂಶಗಳ ಬಗ್ಗೆ ಪ್ರಸ್ತಾಪಿಸಲಾಗಿದೆಯೇ ಹೊರತು ಸ್ತರೀಕರಣದ ಬಗ್ಗೆ ಸಾರ್ವತ್ರಿಕ ಕಲ್ಪನೆಗಳನ್ನು ರೂಪಿಸಲಿಲ್ಲ.

ಈ ಸಿದ್ಧಾಂತವು ಇನ್ನೂ ಕೆಲವು ಪ್ರಸ್ತಾಪಗಳನ್ನು ಒಳಗೊಂಡಿದ್ದು – ಅವೆಂದರೆ,

(ಸಿ) ಯಾವುದೇ ಸಮಾಜವಿರಲಿ, ಕೆಲವು ಉದ್ಯೋಗಗಳು ಇಡೀ ಸಾಮಾಜಿಕ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯ ಕಾರ್ಯಾಚರಣೆಯ ಕೇಂದ್ರ ಸ್ಥಾನದಲ್ಲಿರುತ್ತವೆ ಎನ್ನುವುದು

(ಡಿ) ಈ ಸ್ಥಾನಗಳನ್ನು ತುಂಬುವ ಮತ್ತು ಅವುಗಳಿಗೆ ಅಗತ್ಯವಾದ ಸೂಕ್ತ ತರಬೇತಿ ಪಡೆದುಕೊಳ್ಳಲು ಬೇಕಾದ ಪ್ರೇರಣೆಯು ಒಂದು ಜನಸಂಖ್ಯೆಯಲ್ಲಿ ಏಕಪ್ರಕಾರವಾಗಿ ಕಂಡುಬರುವುದಿಲ್ಲ

(ಇ) ಐಶ್ವರ್ಯ ಮತ್ತು ಪ್ರತಿಷ್ಠೆಯ ಪ್ರತಿಫಲದಲ್ಲಿನ ಅಸಮಾನತೆಯ ಅಗತ್ಯ ಸಾಮರ್ಥ್ಯ ಇಲ್ಲವೇ ತರಬೇತಿ ಪಡೆದವನಿಗಿರುವ ಬೇಡಿಕೆಗೆ ಪೂರಕವಾಗಿರುತ್ತದೆ. ದೃಷ್ಟಿಕೋನದಲ್ಲಿ ಬಳಸಲಾಗುವ ಅನುಭವಜನ್ಯ ಪರಿಕಲ್ಪನೆಗಳಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಯಾತ್ಮಕ ಕೇಂದ್ರೀಕೃತತೆಯನ್ನು

ಸಾಧಿಸುವುದನ್ನು ಕುರಿತು ಸಾಕಷ್ಟು ಚರ್ಚೆಗಳಾಗುತ್ತಿವೆ.

[3] 3ನೇ ಪ್ರಸ್ತಾವನೆಯನ್ನು ಕೋಷ್ಟಕ 1 ಮತ್ತು 2 ಬೆಂಬಲಿಸುತ್ತವೆ. ಇದನ್ನು ಹಿಂದಿನ ಪ್ರಸ್ತಾವನೆ ಹಾಗೂ ದೃಷ್ಟಿಕೋನಗಳ ಹಿನ್ನೆಲೆಯಲ್ಲಿ ವಿವರಿಸಬಹುದೇ ಎಂಬುದು ಮುಖ್ಯವಾದ ಪ್ರಶ್ನೆ.

ಪ್ರಸ್ತಾವ (1 ಬಿ): ಔದ್ಯೋಗಿಕ ಸಮಾಜದಲ್ಲಿ ಕೆಲಸಕ್ಕೆ ಶೈಕ್ಷಣಿಕ ಅಗತ್ಯಗಳು ಹೆಚ್ಚುತ್ತ ಹೋಗುತ್ತವೆ. ಏಕೆಂದರೆ ಅದೇ ಕೆಲಸಕ್ಕೆ ಬೇಕಾದ ಕೌಶಲಗಳ ಅಗತ್ಯವು ಹೆಚ್ಚುತ್ತದೆ.

ಈ ಅಂಶವನ್ನು ಪುಷ್ಟೀಕರಿಸುವ ಸಾಕ್ಷ್ಯವೆಂದರೆ, 1950 ಮತ್ತು 60ರಲ್ಲಿ ಅಮೆರಿಕದ ಕಾರ್ಮಿಕ ಇಲಾಖೆ ಸಂಗ್ರಹಿಸಿದ ಅಂಕಿ-ಅಂಶಗಳು. ಅದು ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ಕೆಲಸಗಳಿಗೆ ಬೇಕಾದ ಕೌಶಲಗಳ ಸ್ವರೂಪದಲ್ಲಿನ ಬದಲಾವಣೆಯನ್ನು ಸೂಚಿಸುತ್ತದೆ. ಶಿಕ್ಷಣದ ವಿವಿಧ ಹಂತಗಳಲ್ಲಿ ನೀಡಲಾಗುವ ಕೌಶಲಗಳನ್ನು ಕುರಿತ ವಿಶ್ಲೇಷಣೆ ಅಮೆರಿಕದ ಕಾರ್ಮಿಕ ವರ್ಗದ ಶೈಕ್ಷಣಿಕ ಮಟ್ಟವು ಕೆಲಸಕ್ಕೆ ಅಗತ್ಯವಿರುವ ಕೌಶಲಗಳಿಗಿಂತ ಹೆಚ್ಚಿನ ಮಟ್ಟದವನ್ನು ಒಳಗೊಂಡಿತ್ತು ಎಂಬುದನ್ನು ಸೂಚಿಸುತ್ತದೆ (ಬರ್ಗ್, 1978: 38-60). ಲಭ್ಯ ಕೆಲಸಕ್ಕೆ ಬೇಕಿರುವ ಶೈಕ್ಷಣಿಕ ಅರ್ಹತೆಗಿಂತ ಹೆಚ್ಚು ಓದಿರುವವರಲ್ಲಿ ಪದವಿಗಳನ್ನು ಪಡೆದಿರುವ ಪುರುಷರು ಹೆಚ್ಚು ಇದ್ದು, ಹೈಸ್ಕೂಲ್ ಪದವಿ ಇಲ್ಲವೇ ಕಾಲೇಜು ಶಿಕ್ಷಣ ಪಡೆದ ಯುವತಿಯರ ಪ್ರಮಾಣವು 1950 ಮತ್ತು 1960ರ ಅವಧಿಯಲ್ಲಿ ಅಧಿಕಗೊಂಡಿತು.

ಪ್ರಸ್ತಾವ (2): ಔಪಚಾರಿಕ ಶಿಕ್ಷಣವು ಅಗತ್ಯ ವೃತ್ತಿ ಕೌಶಲ ನೀಡುತ್ತದೆ. ಈ ಪ್ರಸ್ತಾವವನ್ನು ಎರಡು ರೀತಿ ಪರೀಕ್ಷಿಸಬಹುದು:

(ಎ) ಹೆಚ್ಚು ಶಿಕ್ಷಣ ಪಡೆದ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳು ಕಡಿಮೆ ಶಿಕ್ಷಣ ಪಡೆದವರಿಗಿಂತ ತಮ್ಮ ಉದ್ಯೋಗದಲ್ಲಿ ಹೆಚ್ಚು ಸಾಧನೆಯನ್ನು ಮಾಡುತ್ತಾರೆಯೇ?

(ಬಿ) ವೃತ್ತಿ ಕೌಶಲವನ್ನು ಶಾಲೆಯಲ್ಲಿ ಪಡೆಯುತ್ತಾರೆಯೇ ಅಥವಾ ಬೇರೆಡೆ ಇದನ್ನು ಪಡೆಯುತ್ತಾರೆಯೇ?

(ಎ) ಹೆಚ್ಚಿನ ಮಟ್ಟದ ಶಿಕ್ಷಣ ಪಡೆದ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳ ಉದ್ಯೋಗ ಸಾಧನೆ ಹೆಚ್ಚಿದೆಯೇ? ಶಿಕ್ಷಣದ ಉತ್ಪಾದಕ ಪರಿಣಾಮ ಕುರಿತು ಕೊಡುವ ವಿವರಣೆ ಎಂದರೆ, ಅದು ಪರೋಕ್ಷವಾದುದು ಎಂದು. ಸಮಾಜದಲ್ಲಿನ ಸರಾಸರಿ ಶೈಕ್ಷಣಿಕ ಮಟ್ಟ ಮತ್ತು ಅದರ ಒಟ್ಟಾರೆ ಆರ್ಥಿಕ ಉತ್ಪಾದನೆ ಪರಸ್ಪರ ಸಂಬಂಧ ಹೊಂದಿವೆ. ಇದರಲ್ಲಿ ಮೂರು ವಿಧಗಳಿವೆ:

(1) ರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಬೆಳವಣಿಗೆ ದೃಷ್ಟಿಕೋನವು ಅಮೆರಿಕದ ಒಟ್ಟು ರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಉತ್ಪನ್ನ ಮತ್ತು ಸಾಂಪ್ರದಾಯಿಕ ಬಂಡವಾಳ ಮತ್ತು ಕಾರ್ಮಿಕ ಬಲದ ಪಾತ್ರವನ್ನು ಒಳಗೊಂಡಿದೆ; ಇವು ಹೆಚ್ಚು ಶಿಲ್ಕು ಉಳಿಸಲಿದ್ದು, ಅಧಿಕ ಶಿಕ್ಷಣದಿಂದಾದ ಕಾರ್ಮಿಕ ಬಲದ ಕೌಶಲ ಹೆಚ್ಚಳ ಇದಕ್ಕೆ ಕಾರಣ ಎನ್ನಲಾಗುತ್ತದೆ (ಶುಲ್ಟ್ಜ್, 1961; ಡೆನಿಸನ್, 1965). ಉತ್ಪಾದಕತೆಯನ್ನು ಪ್ರಭಾವಿಸುವ ತಾಂತ್ರಿಕ ಬದಲಾವಣೆಗಳು, ಹೊಸ ತಂತ್ರಜ್ಞಾನದಿಂದ ಪಡೆದ ಅನುಭವದಿಂದ ಕೆಲಸಗಾರರ ಸಾಮರ್ಥ್ಯದಲ್ಲಿನ ಬದಲಾವಣೆಗಳ ಮತ್ತು ಸ್ಪರ್ಧಾತ್ಮಕತೆ - ಫಲಿತಾಂಶ ಕೇಂದ್ರಿತ ಸಮಾಜದಲ್ಲಿ ಶಿಕ್ಷಣ ಹಾಗೂ ಪ್ರೋತ್ಸಾಹಕ ಅಂಶಗಳಿಂದಾದ ಕೌಶಲಗಳ ಬದಲಾವಣೆಯನ್ನು ಪ್ರತ್ಯೇಕಿಸುವಲ್ಲಿ ಈ ದೃಷ್ಟಿಕೋನ ವಿಫಲವಾಗುತ್ತದೆ. ವರ್ಗವೊಂದರ ಅಧಿಕ ಭಾಗಕ್ಕೆ ಶಿಕ್ಷಣವನ್ನು ಹೊಣೆ ಮಾಡುವುದು ಸರಿಯಲ್ಲ. ವ್ಯಕ್ತಿಗಳು ಗಳಿಸುವ ಅಧಿಕ ವರಮಾನಕ್ಕೆ ಅವರ ಹೆಚ್ಚಿನ ಮಟ್ಟದ ಶಿಕ್ಷಣದಿಂದ ಸೃಷ್ಟಿಯಾಗುವ ಅಧಿಕ ಉತ್ಪಾದನೆಯೇ ಕಾರಣ ಎಂದು ಡೆನಿಸನ್ (1965) ವ್ಯಾಖ್ಯಾನಿಸುತ್ತಾರೆ. ವೇತನದಿಂದ ಹೊರಹೊಮ್ಮುವ ಅನುಕೂಲಗಳು ಅಂತಿಮ ಉತ್ಪಾದನೆಯನ್ನು ಬಿಂಬಿಸುತ್ತವೆ ಎಂಬ ವಾದ ಅರ್ಥಶಾಸ್ತ್ರೀಯ ಚಿಂತನೆಯಲ್ಲಿದ್ದರೂ, ಇದಕ್ಕೆ ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ಕಾರಣಗಳನ್ನು ನೀಡದೆ ಉತ್ಪಾದನೆಗೂ ಶಿಕ್ಷಣಕ್ಕೂ ಇರುವ ನೇರ ಸಂಬAಧವನ್ನು ಸ್ಥಾಪಿಸಲು ಸಾಧ್ಯವಾಗುವುದಿಲ್ಲ.

(2) ಶಿಕ್ಷಣ ಮತ್ತು ದೇಶದ ಆರ್ಥಿಕ ಅಭಿವೃದ್ಧಿಯ ನಡುವೆ ಇರುವ ಪರಸ್ಪರ ಸಂಬಂಧವನ್ನು ಪರಿಶೀಲಿಸಿದರೆ, ಆರ್ಥಿಕ ಅಭಿವೃದ್ಧಿಯ ಪ್ರಮಾಣ ಹೆಚ್ಚು ಇದ್ದರೆ, ಆ

ದೇಶದಲ್ಲಿ ಪ್ರಾಥಮಿಕ, ಮಾಧ್ಯಮಿಕ ಮತ್ತು ಉನ್ನತ ಶಿಕ್ಷಣ ಪಡೆಯುತ್ತಿರುವವರ ಪ್ರಮಾಣವೂ ಅಧಿಕವಾಗಿರುತ್ತದೆ ಎನ್ನುವುದು ಸಾಬೀತಾಗಿದೆ (ಹಾರ್ಬಿಸನ್ ಮತ್ತು ಮ್ಯೆರ್ಸ್, 1964). ಈ ಪರಿಸ್ಥಿತಿಗೆ ಸಹ ಸಂಬಂಧಗಳು ಮತ್ತೆ ಕಾರಣವಾಗುವ ಪರಿಸ್ಥಿತಿಗಳಿಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ಪ್ರಶ್ನೆಯನ್ನು ಎತ್ತುತ್ತವೆ. ಒಂದೇ ಆರ್ಥಿಕ ಮಟ್ಟದಲ್ಲಿರುವ ದೇಶಗಳಲ್ಲಿ ಶಾಲೆಗಳಿಗೆ ದಾಖಲಾಗುವವರ ಪ್ರಮಾಣದಲ್ಲಿ ವ್ಯತ್ಯಾಸವಿದ್ದು, ಇಂಥ ಹಲವು ವ್ಯತ್ಯಾಸಗಳು ಶಿಕ್ಷಣಾವಕಾಶಗಳ ಲಭ್ಯತೆಯನ್ನು ನಿರ್ಧರಿಸುವ ರಾಜಕೀಯ ಅಂಶಗಳನ್ನು ಅವಲಂಬಿಸಿರುತ್ತದೆ (ಬೆನ್ ಡೆವಿಡ್, 1963-64), ಹಾಗೆಯೇ ಶಿಕ್ಷಣ ಪಡೆದವರು ಹೆಚ್ಚು ಸಂಖ್ಯೆಯಲ್ಲಿರುವ ದೇಶಗಳಲ್ಲಿನ ಆರ್ಥಿಕ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯು ವಿದ್ಯಾವಂತರನ್ನು ಬಳಸಿಕೊಳ್ಳಲಾಗದೆ ಇರುವಂಥ ಪರಿಸ್ಥಿತಿಯನ್ನು ಕಂಡಾಗ ಶಿಕ್ಷಣಕ್ಕೆ ಬೇಡಿಕೆಯು ಆರ್ಥಿಕ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯಿಂದಲೇ ನೇರವಾಗಿ ಬರಬೇಕಿಲ್ಲ; ಹಾಗೆ ನೋಡಿದರೆ ಆರ್ಥಿಕ ಅಗತ್ಯಗಳಿಗೆ ವಿರೋಧವಾದ ದಿಕ್ಕಿನಲ್ಲೂ ಅವು ಚಲಿಸಬಹುದು ಎಂಬುದನ್ನು ಸೂಚಿಸುತ್ತದೆ (ಹೊಸೆಲಿಟ್ಜ್, 1965).

(3) ಶಿಕ್ಷಣ ಮತ್ತು ಆರ್ಥಿಕ ಪ್ರಗತಿಗಳ ನಡುವಿನ ಕಾಲ-ಹಿನ್ನಡೆ ಸಹಸಂಬಂಧಗಳ ಲೆಕ್ಕಾಚಾರಗಳ ಪ್ರಕಾರ ಪ್ರಾಥಮಿಕ ಶಾಲೆಗಳಲ್ಲಿ ದಾಖಲಾತಿ ಹೆಚ್ಚಳವಾಗುವುದಕ್ಕೂ ಆ ದೇಶದ ಆರ್ಥಿಕ ಅಭಿವೃದ್ಧಿಯ ಪ್ರಮಾಣ ಏರುವುದಕ್ಕೂ ನಡುವೆ ಸಂಬಂಧವಿದೆ. ಪ್ರೌಢಶಾಲಾ ಮತ್ತು ಉನ್ನತ ಶಿಕ್ಷಣದಲ್ಲಿ ಕಂಡುಬರುವ ದಾಖಲಾತಿ ಪ್ರವೇಶದ ಹೆಚ್ಚಳಕ್ಕೂ ಆರ್ಥಿಕ ಅಭಿವೃದ್ಧಿಯ ಇಚ್ಛೆಯೇ ಕಾರಣ ಎನ್ನಬಹುದಾದರೂ, ಲಭ್ಯ ಅಂಕಿ-ಅಂಶಗಳು ಇದನ್ನು ದೃಢೀಕರಿಸುವುದಿಲ್ಲ (ಪೀಸ್ಲೀ, 1969). ಪ್ರೌಢ ಶಾಲೆಯ ದಾಖಲಾತಿ ಪ್ರಮಾಣವು ಕೆಲ ಪ್ರಕರಣಗಳಲ್ಲಿ ಮಾತ್ರ (ಪರಿಶೀಲಿಸಿದ 37ರಲ್ಲಿ 12, ಪೀಸ್ಲೀ 1969) ಕಂಡುಬಂದಿದೆ. ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯಗಳ ದಾಖಲಾತಿ ಹಾಗೂ ಆನಂತರದಲ್ಲಿನ ತಲೆದೋರುವ ಆರ್ಥಿಕ ಅಭಿವೃದ್ಧಿಯು 37ರಲ್ಲಿ 21 ಪ್ರಕರಣಗಳಲ್ಲಿ ಕಂಡುಬಂದಿತ್ತು ಆದರೆ, ಇದಕ್ಕೆ ಹೊರತಾದ (ಅಮೆರಿಕ, ಫ್ರಾನ್ಸ್, ಸ್ವೀಡನ್, ರಷ್ಯಾ ಮತ್ತು ಜಪಾನ್ ಸೇರಿದಂತೆ) ಪ್ರಕರಣಗಳು ಶೈಕ್ಷಣಿಕ ಪ್ರಗತಿಯು ಆರ್ಥಿಕ ಅಭಿವೃದ್ಧಿಗೆ ಅತ್ಯಗತ್ಯ ಎಂಬುದರ ಬಗ್ಗೆ ಗಂಭೀರವಾದ ಸಂಶಯವನ್ನು ಹುಟ್ಟುಹಾಕಿದೆ. ಆರ್ಥಿಕ ಉತ್ಪಾದಕತೆಗೆ ಶಿಕ್ಷಣದ ಮುಖ್ಯ ಕೊಡುಗೆಯು ಸಾಮೂಹಿಕ ಸಾಕ್ಷರತೆಯ ಸ್ಥಿತ್ಯಂತರ ಹಂತದಲ್ಲಿ ಇರುತ್ತದೆಯೇ ಹೊರತು, ಮುಂದುವರಿದ ಹಂತಗಳಲ್ಲ ಎಂದೇ ಹೇಳಬಹುದು.

ವ್ಯಕ್ತಿಯ ಉತ್ಪಾದಕ ಶಕ್ತಿಗೆ ಶಿಕ್ಷಣದ ಕೊಡುಗೆಯನ್ನು ಬರ್ಗ್ (1970: 85-104, 143-176) ತಿಳಿಸಿದ್ದಾರೆ. ಅವರ ಪ್ರಕಾರ, ಉತ್ತಮ ಶಿಕ್ಷಣ ಹೊಂದಿದ ಎಲ್ಲ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳಲ್ಲಿ ಹೆಚ್ಚು ಉತ್ಪಾದಕ ಶಕ್ತಿ ಇದೆ ಎನ್ನಲಾಗದು. ಹೆಚ್ಚು ಶಿಕ್ಷಣ ಪಡೆದವರು ಕಡಿಮೆಮಟ್ಟದ ಶಿಕ್ಷಣ ಪಡೆದವರಿಗಿಂತ ಕಡಿಮೆ ಉತ್ಪಾದನಾ ಶಕ್ತಿಯನ್ನು ಹೊಂದಿರುತ್ತಾರೆ. ಕಾರ್ಖಾನೆ ಕೆಲಸಗಾರರು, ನಿರ್ವಹಣಾ ಜವಾಬ್ದಾರಿಗಳನ್ನು ಹೊತ್ತಿರುವವರು, ಇಲಾಖಾ ಉಗ್ರಾಣಗಳ ಗುಮಾಸ್ತರು, ತಂತ್ರಜ್ಞರು, ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿಗಳು, ಬ್ಯಾಂಕ್ ಸಿಬ್ಬಂದಿ, ಎಂಜಿನಿಯರ್‌ಗಳು, ಔದ್ಯೋಗಿಕ ಸಂಶೋಧನಾ ವಿಜ್ಞಾನಿಗಳು, ಸೇನಾ ಸಿಬ್ಬಂದಿ ಮತ್ತು ನಾಗರಿಕ ಸೇವೆಗಳ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳನ್ನು ಈ ಸಮೀಕ್ಷೆ ಒಳಗೊಂಡಿತ್ತು.

(ಬಿ) ವೃತ್ತಿಪರ ಕೌಶಲಗಳನ್ನು ಶಾಲೆಯಲ್ಲಿ ಕಲಿಯಬೇಕೇ ಅಥವಾ ಬೇರೆಡೆಯೇ? ದೈಹಿಕ ದುಡಿಮೆಯನ್ನೊಳಗೊಂಡ ಕೆಲಸಗಳಿಗಾಗಿ ನೀಡುವ ವೃತ್ತಿಪರ ಶಿಕ್ಷಣವು ಹೆಚ್ಚು ಕಡಿಮೆ ಉದ್ಯೋಗಗಳ ಲಭ್ಯತಾ ಸ್ಥಿತಿಗತಿಗೇನೂ ನೇರ ಸಂಬಂಧ ಹೊಂದಿಲ್ಲ. ಏಕೆಂದರೆ, ಪ್ರೌಢಶಾಲಾ ಶಿಕ್ಷಣವನ್ನು ಮಧ್ಯದಲ್ಲೇ ಬಿಟ್ಟವರಿಗೆ ಹೋಲಿಸಿದರೆ ವೃತ್ತಿಪರ ತರಬೇತಿ ಪಡೆದ ಪದವೀಧರರು ಉದ್ಯೋಗಗಳನ್ನು ಗಳಿಸುವ ಸಂಭವತೆ ಹಚ್ಚೇನು ಇಲ್ಲ (ಪ್ಲಂಕೆಟ್, 1960; ಡಂಕನ್, 1964). ಕೌಶಲಗಳನ್ನು ಪಡೆದ ದೈಹಿಕ ದುಡಿಮೆಗಾರರು ತಮ್ಮ ಕೆಲಸಕ್ಕೆ ಬೇಕಾದ ಕೌಶಲವನ್ನು ಕೆಲಸ ಮಾಡುವಾಗ ಇಲ್ಲವೇ ಆಕಸ್ಮಿಕವಾಗಿ ಕಲಿಯುತ್ತಾರೆ (ಕ್ಲಾರ್ಕ್ ಮತ್ತು

ಸ್ಲೋಅನ್, 1966: 73). ಪ್ರಮುಖ ತಾಂತ್ರಿಕ ಬದಲಾವಣೆಗಳಿಗಾಗಿ ತರಬೇತಿಯನ್ನು ಬಹುತೇಕ ಉದ್ಯೋಗಗಳು ಆ ಕೆಲಸವನ್ನು ಮಾಡುತ್ತಲೇ ಕಲಿಯುತ್ತಾರೆ. ತಾಂತ್ರಿಕ ಬದಲಾವಣೆಯಿಂದ ಸಂಭವಿಸುವ ಉದ್ಯೋಗ ಪರಿವರ್ತನೆಗಾಗಿ ಕೆಲ ಸಂದರ್ಭಗಳಲ್ಲಿ ಮಾತ್ರ ತರಬೇತಿಯನ್ನು ಶೈಕ್ಷಣಿಕ ಸಂಸ್ಥೆಗಳಲ್ಲಿ ನೀಡಲಾಗುತ್ತದೆ (ಕಾಲಿನ್ಸ್, 1969: 147-158; ಬ್ರೈಟ್, 1958).

ದೈಹಿಕ ದುಡಿಮೆಯನ್ನು ಒಳಗೊಳ್ಳದ ಉದ್ಯೋಗಗಳಲ್ಲಿ ಶಿಕ್ಷಣದ ಪ್ರಸ್ತುತತೆಯನ್ನು ಮೌಲ್ಯಮಾಪನ ಮಾಡುವುದು ಕ್ಲಿಷ್ಟವಾದ ಕೆಲಸ. ಕೆಲ ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ವೃತ್ತಿಗಳಲ್ಲಿ ಅಂದರೆ ವೈದ್ಯಕೀಯ, ಇಂಜಿನಿಯರಿಂಗ್, ವೈಜ್ಞಾನಿಕ ಇಲ್ಲವೇ ಪಾಂಡಿತ್ಯಪೂರ್ಣ ಸಂಶೋಧನಾ ಕ್ಷೇತ್ರ, ಬೋಧನೆ ಮತ್ತು ಕಾನೂನು ಈ ಕ್ಷೇತ್ರಗಳಲ್ಲಿ ತರಬೇತಿ ಅಗತ್ಯ ಹಾಗೂ ಔಚಿತ್ಯಪೂರ್ಣ. ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ಶೈಕ್ಷಣಿಕ ಪದವಿಗೂ, ವೃತ್ತಿಯಲ್ಲಿ ಸಾಧನೆ ಅಥವಾ ಯಶಸ್ಸಿಗೂ ಸಂಬಂಧ ಕಲ್ಪಿಸುವ ಸಾಕ್ಷ್ಯಾಧಾರ ಲಭ್ಯವಿಲ್ಲ. ಎಂಜಿನಿಯರ್‌ಗಳು ಕಾಲೇಜು ಮತ್ತು ಪದವಿ ಮಟ್ಟದಲ್ಲಿ ಉತ್ತಮ ಅಂಕಗಳನ್ನು ಗಳಿಸಿದ್ದರೂ ಅವರಿಗೆ ಹೆಚ್ಚಿನ ತಾಂತ್ರಿಕ ಜವಾಬ್ದಾರಿಗಳನ್ನು ನೀಡುವ ಸಾಧ್ಯತೆಗಳಿವೆಯೇ ಹೊರತು ಹೆಚ್ಚಿನ ಸಂಬಳ ದೊರೆಯುತ್ತದೆ ಎಂಬ ಖಾತ್ರಿಯಿಲ್ಲ (ಪೆರುಚ್ಚಿ ಮತ್ತು ಪೆರುಚ್ಚಿ, 1970). ಆದರೆ ಹೆಚ್ಚು ಸಂಖ್ಯೆಯ ಎಂಜಿನಿಯರ್‌ಗಳು ಕಾಲೇಜು ಪದವಿಗಳಿಸದೇ ಇದ್ದರೂ (1950ರ ಆರಂಭದಲ್ಲಿ ಶೇಕಡ 40ರಷ್ಟು ಎಂಜಿನಿಯರ್‌ಗಳು, ಸೋಡರ್‌ಬರ್ಗ್, 1963: 213, ನೋಡಿ) ಅಗತ್ಯವಾದ ಉನ್ನತ ತಾಂತ್ರಿಕ ಜ್ಞಾನವನ್ನು ಕೆಲಸದಲ್ಲಿ ತೊಡಗಿರುವಾಗಲೇ ಪಡೆದುಕೊಂಡಿದ್ದರು ಎಂದು ಸೂಚಿಸುತ್ತದೆ. ಅಕಡೆಮಿಕ್ ಸಂಶೋಧನಾ ವಿಜ್ಞಾನಿಗಳ ಶೈಕ್ಷಣಿಕ ಗುಣಮಟ್ಟವು ಅವರ ಉತ್ಪಾದಕತೆಯ ಮೇಲೆ ಕನಿಷ್ಠ ಪರಿಣಾಮ ಬೀರುತ್ತದೆ (ಹ್ಯಾಗ್‌ಸ್ಟ್ರೋಮ್ ಮತ್ತು ಹಾರ್ಜೆನ್ಸ್, 1968). ಉಳಿದ ವೃತ್ತಿಗಳಿಗೆ ಸಂಬಧಿಸಿದಂತೆ ಅವರು ಕೌಶಲವನ್ನು ಶಾಲೆಯಲ್ಲಿ ಕಲಿತರೇ ಅಥವಾ ಕೆಲಸದಲ್ಲಿರುವಾಗಲೇ ಗಳಿಸಿದರೇ ಎಂಬುದಕ್ಕೆ ಯಾವುದೇ ಸಾಕ್ಷ್ಯಾಧಾರ ಲಭ್ಯವಿಲ್ಲ. ವೈದ್ಯಕೀಯ ಮತ್ತು ಕಾನೂನು ಕ್ಷೇತ್ರಗಳಲ್ಲಿ ತೊಡಗಿಸಿಕೊಳ್ಳಲು ವೃತ್ತಿ ಶಿಕ್ಷಣ ಶಾಸನಾತ್ಮಕವಾಗಿ ಕಡ್ಡಾಯವಾಗಿರುವುದರಿಂದ ಈ ಕ್ಷೇತ್ರಗಳಲ್ಲಿ ಶಿಕ್ಷಣ ರಹಿತ ವೃತ್ತಿ ನಿರತರ ಗುಂಪು ಲಭ್ಯವಿಲ್ಲದ ಕಾರಣ ಹೋಲಿಕೆ ಸಾಧ್ಯವಿಲ್ಲ.

ಸಾಂಪ್ರದಾಯಿಕವಾಗಿ ಬುದ್ಧಿಜೀವಿಗಳೆಂದು ಪರಿಗಣಿಸಲ್ಪಡುವಂಥವರು ಇರುವ ವೃತ್ತಿಗಳನ್ನು ಹೊರತುಪಡಿಸಿ, ಇತರ ವೃತ್ತಿಗಳಲ್ಲಿ ಶಿಕ್ಷಣದ ವೃತ್ತಿಪರತೆಯನ್ನು ಅಳೆಯಲು ಸಾಧ್ಯವಿಲ್ಲ. 'ವೃತ್ತಿ ಪರತೆ'ಯನ್ನು ಸಾಧಿಸಲು ನಾನಾ ವೃತ್ತಿಗಳಲ್ಲಿ ನಿರತರಾಗಿರುವವರು ವಹಿಸಿದ ಶ್ರಮದ ಪ್ರಮಾಣದ ನಡುವೆ ಇರುವ ಹೋಲಿಕೆಯು ಸೂಚಿಸುವುದೇನೆಂದರೆ, ಶೈಕ್ಷಣಿಕ ಅಗತ್ಯಗಳನ್ನು ನಿಗದಿಗೊಳಿಸುವುದು ಹಾಗೂ ಪರವಾನಗಿ ಕಾನೂನುಗಳ ಮೂಲಕ ಅವುಗಳಿಗೆ ಒತ್ತಾಸೆ ನೀಡುವುದು ವೃತ್ತಿಯ ಘನತೆ ಮತ್ತು ಸ್ವಾಯತ್ತತೆಯನ್ನು ಹೆಚ್ಚಿಸಲು ಅನುಸರಿಸುವ ಒಂದು ಸಾಮಾನ್ಯ ತಂತ್ರವಾಗಿದೆ (ವಿಲೆನ್‌ಸ್ಕಿ, 1964). ಇದರ ಪರಿಣಾಮವೆಂದರೆ, ಆಧುನಿಕ ಸಮಾಜದಲ್ಲಿ ಹಲವು ಸುಳ್ಳು ವೃತ್ತಿಗಳ ಸಂಖ್ಯೆ ಹೆಚ್ಚಿದೆ; ಆದರೆ ಇವು ಗಟ್ಟಿಯಾದ ವೃತ್ತಿ ಸಂಘಟನೆಯನ್ನು ಸಾಧಿಸಲು ವಿಫಲವಾಗಿವೆ, ಏಕೆಂದರೆ ಅವು ಬೋಧಿಸುವ ಅಥವಾ ಆ ಕ್ಷೇತ್ರದಲ್ಲಿ ಏಕಸ್ವಾಮ್ಯತೆಯನ್ನು ಪಡೆಯಲು ಸಾಧ್ಯವಾಗದೇ ಕೌಶಲ ಮೂಲಾಧಾರವನ್ನು ಹೊಂದಿರುವುದಿಲ್ಲ. .

ವ್ಯವಹಾರ ನಿರ್ವಹಣಾ ಶಾಲೆಗಳು ಇಂಥ ಒಂದು ಪ್ರಯತ್ನವೆಂದು ಹೇಳಬಹುದು (ನೋಡಿ ಪಿಯರ್‌ಸನ್, 1959: 955-95, 140; ಗಾರ್ಡನ್ ಮತ್ತು ಹೊವೆಲ್, 1959: 1-18, 40, 324-337). ವೃತ್ತಿಪರವಲ್ಲದ ಶಿಕ್ಷಣವು ಶಾಲೆಗಳನ್ನು ಕೌಶಲಗಳನ್ನು ಕಲಿಸುವ ತಾಣಗಳೆಂಬಂತೆ ಬಿಂಬಿಸುವುದಿಲ್ಲ. ಕೆಲ ಆಯ್ದ ಅಧ್ಯಯನಗಳ ಪ್ರಕಾರ ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ಕೋರ್ಸ್‌ಗಳ ಮೂಲಕ ಪಡೆದ ಜ್ಞಾನ ಮುಂಬರುವ ವರ್ಷಗಳಲ್ಲಿ ಕೊಂಚಮಟ್ಟಿಗೆ ಮಾತ್ರ ಉಳಿದುಕೊಳ್ಳುತ್ತದೆ (ಲರ್ನೆಡ್ ಮತ್ತು ವುಡ್ 1938: 28), ಹಾಗೂ ಕನಿಷ್ಠ ಕಲಿಕೆಯ ಮೂಲಕ ಹೆಚ್ಚಿನ ಅಂಕಗಳನ್ನು ಗಳಿಸುವ ಇಲ್ಲವೇ ಅಕಡೆಮಿಕ್ ಅಲ್ಲದ ಆಸಕ್ತಿಗಳನ್ನು ಬೆಳೆಸಿಕೊಳ್ಳುವ

ವಿದ್ಯಾರ್ಥಿಗಳ ಮನೋಭಾವವನ್ನು ಸೂಚಿಸುತ್ತದೆ (ಕೋಲ್ಮನ್, 1961: ಬೆಕರ್ ಮತ್ತಿತರರು, 1968).

ಶಿಕ್ಷಣತಾಂತ್ರಿಕ- ಕಾರ್ಯಾತ್ಮಕ ಸಿದ್ಧಾಂತವು ಸಾಕಷ್ಟು ಎನ್ನಬಹುದಾದ ಸಾಕ್ಷ್ಯಗಳನ್ನು ಒದಗಿಸುವುದಿಲ್ಲ. ಸಾಮೂಹಿಕ ಸಾಕ್ಷರತೆಯನ್ನು ಹೊರತುಪಡಿಸಿ, ಶಿಕ್ಷಣವು ಆರ್ಥಿಕ ಅಭಿವೃದ್ಧಿಗೆ ಏನಾದರೂ ಕೊಡುಗೆ ನೀಡಿದೆಯೇ ಎಂಬುದಕ್ಕೆ ಸ್ಪಷ್ಟ ಆಧಾರಗಳಿಲ್ಲ. ಹೆಚ್ಚು ಕೌಶಲವುಳ್ಳ ಹಾಗೂ ಕಡಿಮೆ ಕೌಶಲವುಳ್ಳ ಉದ್ಯೋಗಗಳಲ್ಲಿ ತಲೆದೋರುತ್ತಿರುವ ಬದಲಾವಣೆಗಳೂ ಅಮೆರಿಕಾದ ಶ್ರಮಿಕವರ್ಗ ಶಿಕ್ಷಣವನ್ನು ಹೆಚ್ಚಾಗಿ ಪಡೆಯುತ್ತಿದೆ ಎಂಬುದಕ್ಕೆ ಯಾವ ಪುರಾವೆಗಳನ್ನೂ ಹೊಂದಿಲ್ಲ. ಉತ್ಪಾದಕತೆಗೆ ಶಿಕ್ಷಣವು ಕೆಲ ಸಂದರ್ಭಗಳಲ್ಲಿ ಅಪ್ರಸ್ತುತ ಹಾಗೂ ಕೆಲವೊಮ್ಮೆ ತದ್ವಿರುದ್ಧ ಪರಿಣಾಮ ಬೀರಬಲ್ಲದು; ವೃತ್ತಿಪರ ತರಬೇತಿಯನ್ನು ಕೆಲಸದ ಅನುಭವದಿಂದ ಪಡೆಯಬಹುದೇ ಹೊರತು ಔಪಚಾರಿಕ ಶಾಲಾ ತರಬೇತಿಯಿಂದಲ್ಲ. ಶಾಲೆಗಳ ಗುಣಮಟ್ಟವಲ್ಲದೆ, ವಿದ್ಯಾರ್ಥಿ ಸಂಸ್ಕೃತಿಯೂ ವೃತ್ತಿ ಕೌಶಲಗಳನ್ನು ಕಲಿಸುವುದರಲ್ಲಿ ಶಾಲೆಗಳು ಅಸಮರ್ಥವಾಗಿವೆ ಎಂಬುದನ್ನೇ ಸೂಚಿಸುತ್ತವೆ.

ಶಿಕ್ಷಣದ ಕಾರ್ಯಾತ್ಮಕ ಮತ್ತು ಸಂಘರ್ಷಾತ್ಮಕ ದೃಷ್ಟಿಕೋನಗಳು

ಶಿಕ್ಷಣದ ಕಾರ್ಯತ್ಮಕ ಸಿದ್ಧಾಂತದ ಲೋಪದೋಷಗಳ ಒಂದು ಮೂಲಭೂತ ಮೂಲದಿಂದ ಹೊರಹೊಮ್ಮುತ್ತವೆ. ಅದು ಸ್ತರೀಕರಣ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯನ್ನು ಕುರಿತ ಕಾರ್ಯಾತ್ಮಕ ದೃಷ್ಟಿಕೋನ. ಇದರ ಒಂದು ಮೂಲಭೂತ ಕಲ್ಪನೆಯೆಂದರೆ ಕಾರ್ಮಿಕ ವರ್ಗವು ಉದ್ಯೋಗ ಸ್ಥಾನಗಳ ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ಲಕ್ಷಣಗಳನ್ನು ಹೊಂದಿರಬೇಕು ಎನ್ನುವುದು. ವಿವಿಧ ಉದ್ಯೋಗಗಳಿಗೆ ವ್ಯಕ್ತಿಗಳನ್ನು ಆಯ್ಕೆ ಮಾಡುವಾಗ ಪ್ರಧಾನವಾಗಿ ಪರಿಗಣಿಸಲ್ಪಡುವುದು ಅವರು ಹೊಂದಿರುವ ವಿಶೇಷ ಕೌಶಲಗಳು. ಆಧುನೀಕರಣದ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆ ಹೇಗೆ ಈ ಕಾರ್ಯಾತ್ಮಕ ಅರ್ಹತೆಗಳನ್ನು ಬದಲಾಗುವುದಕ್ಕೆ ಕಾರಣವಾಗುವುದನ್ನು ನಿರ್ಧರಿಸುತ್ತದೆ ಎಂಬುದನ್ನು ಆಧಾರವಾಗಿಟ್ಟುಕೊಂಡು ಸಾಮಾಜಿಕ ಬದಲಾವಣೆಯನ್ನು ವಿವರಿಸಬಹುದು. ಕಾರ್ಯಾತ್ಮಕ ದೃಷ್ಟಿಕೋನದ ಚೌಕಟ್ಟಿನಲ್ಲಿ ವಿಶ್ಲೇಷಿಸುವುದಾದರೆ, ಸಮಾಜದ ಅಗತ್ಯಗಳು ಹೇಗೆ ವ್ಯಕ್ತಿಗಳ ವರ್ತನೆಗಳು ಹಾಗೂ ಅವುಗಳಿಗೆ ದೊರೆಯುವ ಪ್ರತಿಫಲಗಳನ್ನು ನಿರ್ಧರಿಸುತ್ತವೆ ಎಂಬುದು ತಿಳಿಯುತ್ತದೆ.

ಆದರೆ, ಸಾಮಾಜಿಕ ಸಂಘಟನೆಯ ಮೂಲಭೂತ ಕಾರ್ಯ ವಿಧಾನದ ಚಿತ್ರಣದಲ್ಲಿ ಈ ದೃಷ್ಟಿಕೋನವನ್ನು ಪ್ರಶ್ನಿಸಬಹುದಾಗಿದೆ. ಯಾವುದೇ ವೃತ್ತಿಯ 'ಬೇಡಿಕೆಗಳು' ಸ್ಥಿರವಾದುದಲ್ಲ. ಬದಲಿಗೆ, ಆ ಸ್ಥಾನವನ್ನು ತುಂಬುವ ವ್ಯಕ್ತಿಗಳು ಮತ್ತು ಅವರನ್ನು ನಿಯಂತ್ರಿಸಲು ಉದ್ದೇಶಿಸುವವರ ನಡುವಿನ ಕೊಡುಕೊಳ್ಳುವುದನ್ನು ಅದು ಪ್ರತಿನಿಧಿಸುತ್ತದೆ ಎಂದು ಸೂಚಿಸಬಹುದಾಗಿದೆ. ವ್ಯಕ್ತಿಗಳಿಗೆ ಕೆಲಸದ ಅಗತ್ಯವಿರುವುದು ಲೌಕಿಕ ವಸ್ತುಗಳು, ಅಧಿಕಾರ ಮತ್ತು ಪ್ರತಿಷ್ಠೆಯನ್ನು ಪಡೆಯಲು ತಮ್ಮ ಸ್ಥಾನವನ್ನು ಕಾಯ್ದಿರಿಸಿಕೊಳ್ಳಲು ಅವರು ಹೊಂದಿರಬೇಕಾದ ಉತ್ಪಾದನಾ ಕೌಶಲಗಳನ್ನು ಗ್ರಾಹಕರು, ಕೊಳ್ಳುವವರು ಅಥವಾ ಉದ್ಯೋಗವನ್ನು ನೀಡಿರುವವರು ಒಂದು ರೀತಿಯಲ್ಲಿ ನಿರ್ಧರಿಸುತ್ತಾರೆ. ಇದು ಕೆಲಸಗಾರರು ಮತ್ತು ಅವರ ಉದ್ಯೋಗದಾತರ ನಡುವಿನ ಅಧಿಕಾರದ ಸಮತೋಲನವನ್ನು ಆಧರಿಸಿರುತ್ತದೆ.

ಬಹುತೇಕ ಕೆಲಸಗಳಿಗೆ ಬೇಕಾದ ಕೌಶಲಗಳ ಬಗ್ಗೆ ಉದ್ಯೋಗದಾತರು ನಿಖರವಲ್ಲದ ಕಲ್ಪನೆಗಳನ್ನು ಹೊಂದಿರುತ್ತಾರೆ. ಈ ಕೌಶಲಗಳನ್ನು ಅತ್ಯುತ್ತಮವಾಗಿಸುವುದರಕಿಂತ ಅವುಗಳನ್ನು "ಸಮಾಧಾನಕರ" ಎನ್ನುವ ಮಟ್ಟದಲ್ಲೇ ನಿರ್ವಹಿಸಲು ಅವರು ಪ್ರಯತ್ನಿಸುತ್ತಾರೆ. ಕನಿಷ್ಟ ಮಟ್ಟದ ಸಾಧನೆಗಳನ್ನೂ ಕಾಣದೆ ಹೋದಾಗ ಮಾತ್ರ ಅವರು

ವ್ಯಕ್ತಿಗಳು ಅಥವಾ ಕಾರ್ಯ ವಿಧಾನಗಳನ್ನು ಬದಲಿಸಲೆತ್ನಿಸುತ್ತಾರೆ (ಡಿಲ್ ಮತ್ತಿತರರು, 1962; ಮಾರ್ಚ್ ಮತ್ತು ಸೈಮನ್, 1958; 140-141). ವಸ್ತುನಿಷ್ಠ ಪರೀಕ್ಷೆಗಳ ಮೂಲಕ ಕೆಲಸದಲ್ಲಿ ಸಾಧನೆಯನ್ನು ಅಳೆಯುವ ಪ್ರಯತ್ನಗಳು ವಿಫಲವಾಗಿದ್ದು (ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ಮತ್ತು ಯಾಂತ್ರಿಕ ಕೆಲಸ ಹೊರತುಪಡಿಸಿದರೆ) ಮತ್ತು ಈ ಪರೀಕ್ಷೆಗಳನ್ನು ಮೌಲ್ಯಮಾಪನಕ್ಕೆ ಒಳಪಡಿಸಲು ನಿಯಂತ್ರಣ ಗುಂಪುಗಳು ಲಭ್ಯವಿಲ್ಲದಿರುವುದರಿಂದ, ಸಾಧನೆಯನ್ನು ಅಳೆಯಲು ಸಾಧ್ಯವಾಗುತ್ತಿಲ್ಲ (ಅನಾಸ್ತಾಸಿ, 1967). ತಮ್ಮ ಸಂಪೂರ್ಣ ಸಾಮರ್ಥ್ಯವನ್ನು ಬಳಸಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡಬೇಕು ಎಂದು ಸಂಸ್ಥೆಗಳು ಉದ್ಯೋಗಿಗಳ ಮೇಲೆ ಒತ್ತಡವನ್ನು ಹೇರುವುದಿಲ್ಲ. ಕೆಲಸಗಾರರು ಎಲ್ಲ ಹಂತಗಳಲ್ಲೂ ಸಂಪೂರ್ಣ ಕೌಶಲಗಳನ್ನು ಬಳಸಿ ಸಾಧನೆಗೆ ಪ್ರಯತ್ನ ಮಾಡಬೇಕೆಂಬ ಭಾವನೆಗಳಿಗೆ ತಡೆ ಇದ್ದೇ ಇರುತ್ತದೆ. ಉತ್ಪಾದನೆಯು ಹೊರತರುವ ಫಲಿತಾಂಶಗಳ ಮೇಲೆ ಅನೌಪಚಾರಿಕ ನಿಯಂತ್ರಣವು ಉತ್ಪಾದನೆಯಲ್ಲಿ ತೊಡಗಿಕೊಂಡಿರುವ ಕಾರ್ಮಿಕರಲ್ಲದೆ, ಮಾರಾಟ ಮತ್ತು ಗುಮಾಸ್ತರ ಸಿಬ್ಬಂದಿ ಮೇಲೆಯೂ ಇರುತ್ತದೆ (ರಾಯ್, 1952; ಬ್ಲೂ, 1955; ಲೊಂಬಾರ್ಡ್, 1955). ವ್ಯವಸ್ಥಾಪನೆಯ ಮಟ್ಟದಲ್ಲಿ ಅನೌಪಚಾರಿಕ ಸಂಘಟನೆಯು ಇರುವಿಕೆ ಜವಾಬ್ದಾರಿಯಿಂದ ನುಣುಚಿಕೊಳ್ಳುವಿಕೆ, ಸಾಮ್ರಾಜ್ಯ ಸ್ಥಾಪನೆ ಮತ್ತು ಗುರಿಯನ್ನು ಅದನ್ನು ಸಾಧಿಸಲು ಬಳಸುವ ಮಾರ್ಗೋಪಾಯಗಳಿಂದ ಸ್ಥಳಾಂತರಿಸುವ ('ರೆಡ್ ಟೇಪ್') ಮತ್ತಿತರ ಅಧಿಕಾರಶಾಹಿಯ ಲಕ್ಷಣಗಳು ಆಡಳಿತಾತ್ಮಕ ಕೆಲಸಗಳನ್ನು ಪರೋಕ್ಷವಾಗಿ ಪ್ರಭಾವಿಸುತ್ತವೆ. ಈ ಕೆಲಸಗಳು ಸಂಸ್ಥೆಯ ಸಾಧನೆಯನ್ನು ವಾಸ್ತವಾಂಶದ ಹಿನ್ನೆಲೆಯಲ್ಲಿ ನೇರವಾಗಿ ಪ್ರಭಾವಿಸುವುದಿಲ್ಲ ಎಂಬ ಸೂಚನೆಯನ್ನು ನೀಡಿ ವ್ಯವಸ್ಥಾಪನಾ ಸಿಬ್ಬಂದಿಯೂ ತಾಂತ್ರಿಕ ಕೌಶಲವನ್ನು ಬಳಸಲೇಬೇಕೆಂಬ ಒತ್ತಡದಿಂದ ಹೊರತಾಗಿರುತ್ತಾರೆ. ಎಲ್ಲ ಮಜಲುಗಳಲ್ಲೂ, ಎಲ್ಲೆಲ್ಲಿ ಅನೌಪಚಾರಿಕ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು ಅಸ್ತಿತ್ವದಲ್ಲಿವೆಯೋ ಅಲ್ಲೆಲ್ಲ ಸಾಧನೆಯನ್ನು ಅಳೆಯುವ ಮಾನದಂಡವು ಭಾಗಿದಾರ ಗುಂಪುಗಳ ಪ್ರಾಬಲ್ಯವನ್ನು ಪ್ರತಿಫಲಿಸುತ್ತದೆ.

ಈ ಚೌಕಟ್ಟಿನಲ್ಲಿ ಅರ್ಥೈಸುವುದಾದರೆ, ಮುಂದುವರಿದ ಔದ್ಯೋಗಿಕ ಸಮಾಜದಲ್ಲೂ ಉದ್ಯೋಗದಲ್ಲಿ ಯಶಸ್ಸನ್ನು ಪಡೆಯಲು ಅಗತ್ಯವಾದ ಅಂಶಗಳನ್ನು ಕುರಿತು ಸಾಕ್ಷ್ಯಾಧಾರಗಳನ್ನು ಗುರುತಿಸಲು ಸಾಧ್ಯವಿದೆ. ಈ ಪ್ರಬಂಧದ ಆರಂಭದಲ್ಲಿ ನೀಡಲಾದ ಸಾಮಾಜಿಕ ಚಲನೆಯನ್ನು ಕುರಿತ ಅಂಕಿ ಅಂಶಗಳು ಉದ್ಯೋಗದಲ್ಲಿನ ಯಶಸ್ಸಿಗೆ ಶಿಕ್ಷಣವನ್ನು ಪಡೆದ ನಂತರವೂ ಸಾಮಾಜಿಕ ಮೂಲಗಳು ನೇರ ಪರಿಣಾಮ ಬೀರುತ್ತವೆ ಎಂಬುದನ್ನು ತೋರಿಸಿಕೊಟ್ಟಿವೆ. ಎರಡು ಪ್ರಕರಣ ಅಧ್ಯಯನಗಳು ಹಾಗೂ ಎಲ್ಲ ಅಂತರ್ ವಿಭಾಗೀಯ ನಮೂನೆಗಳು ಆಫ್ರಿಕನ್-ಅಮೇರಿಕನ್‌ರ ವಿರುದ್ಧದ ತಾರತಮ್ಯ ನೀತಿಯನ್ನು ದಾಖಲಿಸಿವೆ. ಚರ್ಮದ ಬಣ್ಣವನ್ನು ಆಧರಿಸಿದ ಜನಾಂಗೀಯ ಮತ್ತು ವರ್ಣ ಬೇಧವಲ್ಲದೆ, ಹೆಸರು, ಉಚ್ಚಾರಣೆ, ಉಡುಪಿನ ಶೈಲಿ, ನಡವಳಿಕೆ ಮತ್ತು ಸಂಭಾಷಣಾ ಸಾಮರ್ಥ್ಯವನ್ನು ಆಧರಿಸಿ ಉದ್ಯೋಗ ಲಭ್ಯತೆ ನಿರ್ಧಾರವಾಗುತ್ತದೆ ಎಂದು ಪ್ರಕರಣ ಅಧ್ಯಯನಗಳು ತೋರಿಸಿವೆ (ನೋಲ್ಯಾಂಡ್ ಮತ್ತು ಬಕ್ಕೆ, 1949; ಟರ್ನರ್, 1952; ಟೇಬರ್ ಇನ್ನಿತರರು, 1966; ನೊಸೊ, 1956). ಸಮೀಕ್ಷೆಗಳು ಹಾಗೂ ಜೀವನಚರಿತ್ರೆ ವಿಧಾನಗಳನ್ನು ಅನುಸರಿಸಿ ಸಂಗ್ರಹಿಸಿದ ಮಾಹಿತಿಯನ್ನು ಆಧರಿಸಿದ ಅಧ್ಯಯನಗಳು, ಅಮೆರಿಕದ ಉದ್ಯಮ ಕ್ಷೇತ್ರದ ಗಣ್ಯರಲ್ಲಿ ಶೇಕಡ 60-70ರಷ್ಟು ಮಂದಿ ಮೇಲ್ವರ್ಗ ಮತ್ತು ಮೇಲ್-ಮಧ್ಯಮ ವರ್ಗಕ್ಕೆ ಸೇರಿದವರಾಗಿದ್ದು, ಶೇಕಡ 15ಕ್ಕಿಂತ ಕಡಿಮೆ ಮಂದಿ ಕೆಲಸಗಾರರ ವರ್ಗದ ಕುಟುಂಬದವರು ಎಂದು ತೋರಿಸಿಕೊಟ್ಟಿವೆ (ತೌಸಿಗ್ ಮತ್ತು ಜೋಸೆಲಿನ್, 1932: 97; ವಾರ್ನರ್ ಮತ್ತು ಏಬ್‌ಗ್ಲೆನ್, 1955 : 37-68; ನ್ಯೂಕಮರ್, 1955: 53; ಬೆಂಡಿಕ್ಸ್, 1956: 198 253; ಮಿಲ್ಸ್, 1963: 110-139). 1800ರ ಆರಂಭ ಕಾಲದಿಂದ 1950ರ ವರೆಗೆ ಈ ಪ್ರಮಾಣ ಬಹುತೇಕ ಸ್ಥಿರವಾಗಿತ್ತು. ಉದ್ಯಮ ಕ್ಷೇತ್ರದ ಗಣ್ಯರು ಬಹುತೇಕ ಪ್ರೊಟೆಸ್ಟೆಂಟ್‌ರು, ಪುರುಷರು ಹಾಗೂ ಸಂಪೂರ್ಣವಾಗಿ ಬಿಳಿ ಜನಾಂಗೀಯರಾಗಿದ್ದು, ಬಹು ನಿಧಾನಗತಿಯಲ್ಲಿ ಕೆಥೊಲಿಕರು ಹಾಗೂ ಯಹೂದಿಗಳು ಹೆಚ್ಚುತ್ತಿರುವ ಪ್ರವೃತ್ತಿ ಕಂಡುಬರುತ್ತಿತ್ತು. ವೃತ್ತಿಯಲ್ಲಿ ಮುನ್ನಡೆಗೂ ಜನಾಂಗೀಯ ಮತ್ತು

ವರ್ಗದ ಹಿನ್ನೆಲೆ ಪ್ರಧಾನವಾಗಿದ್ದುದು ಕಂಡುಬಂದಿತ್ತು (ಲಾಡಿನಸ್ಕಿ, 1963; ಹಾಲ್, 1946) ಕೆಲಸಕ್ಕೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ ಲಿಂಗ ಸ್ಥಿರ ಮಾದರಿಗಳಂತೂ ವ್ಯಾಪಕವಾಗಿ ಹರಡಿದ್ದವು (ಕಾಲಿನ್ಸ್ 1969; 234-238).

ಸಾಂಪ್ರದಾಯಿಕ ಮತ್ತು ವೃತ್ತಿ ಕಾರ್ಯಾತ್ಮಕ ದೃಷ್ಟಿಕೋನಗಳಲ್ಲಿ ಇಂಥ ಅನುಕೂಲ ದತ್ತ ಪ್ರಕಾರಗಳನ್ನು ಶೇಷ ವರ್ಗಗಳೆಂದು ಪರಿಗಣಿಸಲಾಗುತ್ತಿತ್ತು. ಇವು ಕಡಿಮೆ ಪ್ರಗತಿಯನ್ನು ಸಾಧಿಸಿದ ಕಾಲದಿಂದ ಹಾಗೆಯೇ ಮುಂದುವರೆದುಕೊಂಡ ಪ್ರವೃತ್ತಿಗಳಾಗಿದ್ದು, ವ್ಯಕ್ತಿಗಳಿಗೆ ದತ್ತವಾದ ಅನುಕೂಲಗಳು, ಯಾರು ಯಾವ ಉದ್ಯೋಗಗಳಲ್ಲಿ ಅವಕಾಶಗಳನ್ನು ಪಡೆಯುತ್ತಾರೆ ಎಂಬುದನ್ನು ಪ್ರಭಾವಿಸುತ್ತವೆ ಎಂಬುದು ಕಾರ್ಯಾತ್ಮಕ ದೃಷ್ಟಿಕೋನದ ಪ್ರತಿಪಾದನೆಯಾಗಿದೆ. ಆದರೆ ಲಭ್ಯ ಅಂಕಿ-ಅಂಶಗಳ ಪ್ರಕಾರ, ಅಮೆರಿಕದಲ್ಲಿ ವ್ಯಕ್ತಿಯ ಸಾಮಾಜಿಕ ವರ್ಗ ಮತ್ತು ಉದ್ಯೋಗ ಸಾಧನೆಗಳ ನಡುವಿನ ಕೊಂಡಿಯು 20ನೇ ಶತಮಾನದಲ್ಲಿ ಬಹುತೇಕ ಸ್ಥಿರವಾಗಿತ್ತು (ಬ್ಲೂ ಮತ್ತು ಡಂಕನ್ 1967: 81-113); 19ನೇ ಶತಮಾನದ ಕಡೆಯ ಭಾಗದಿಂದ ಉದ್ಯೋಗದ ಉನ್ನತ ಹಂತದಲ್ಲಿರುವ ಮಹಿಳೆಯರ ಪ್ರಮಾಣದಲ್ಲಿ ಹೆಚ್ಚೇನೂ ಬದಲಾವಣೆ ಆಗಿಲ್ಲ (ಎಪ್‌ಸ್ಟೆöÊನ್, 1970:7); ಮತ್ತು ಸಾಂಪ್ರದಾಯಿಕ ಹಾಗೂ ಆಧುನಿಕ ಸಮಾಜದಲ್ಲಿನ ಗಣ್ಯರ ಗುಂಪುಗಳ ನಡುವೆ ಚಲನೆ ಪ್ರಮಾಣದಲ್ಲಿ ನಿಕಟ ಹೋಲಿಕೆ ಕಂಡುಬರುತ್ತದೆ (ಮಾರ್ಷ್, 1963). 20ನೇ ಶತಮಾನದ ಅಮೆರಿಕದಲ್ಲಿ ಜನಾಂಗೀಯ ಮತ್ತು ಕುಲಸಂಬಂಧಿ ತಾರತಮ್ಯಗಳು ಕಡಿಮೆಯಾಗಿದ್ದಕ್ಕೆ ಕೆಲ ಅಲ್ಪಸಂಖ್ಯಾತ ಗುಂಪುಗಳು ಚಲನೆಯನ್ನು ಸಾಧಿಸಿದ್ದುದರ ಕಾರಣವೇ ಹೊರತು ಆರ್ಥಿಕ ಅಗತ್ಯಗಳ ಹೆಚ್ಚಳದಿಂದಲ್ಲ.

ಗೂಡ್ (1967) ಈ ತಾರತಮ್ಯವನ್ನು ವಿವರಿಸಲು ಭಿನ್ನವಾದ ಒಂದು ಕಾರ್ಯಾತ್ಮಕ ಮಾದರಿಯೊಂದನ್ನು ನೀಡಿದ್ದಾರೆ. ಕಾರ್ಮಿಕರ ಗುಂಪುಗಳು ತಮ್ಮಲ್ಲಿನ ಅಸಮರ್ಥ ಸದಸ್ಯರನ್ನು ರಕ್ಷಿಸಿಕೊಳ್ಳಲು ಒಂದಾಗುತ್ತವೆ. ಆ ಮೂಲಕ ಹೊರಗಿನವರ ಉತ್ಪಾದಕತೆ ಕುರಿತ ಮಾನದಂಡವನ್ನು ಬಳಸಿ ಅಳೆಯುವುದನ್ನು ತಪ್ಪಿಸುತ್ತವೆ ಹಾಗೂ ಇಂಥ ಸ್ವರಕ್ಷಣೆಯು ಸಂಸ್ಥೆಗಳಿಗೆ ಅಗತ್ಯವಾಗಿದ್ದು, ಹಾಬ್ಸ್ ಮಾದರಿಯ ಸ್ಪರ್ಧಾತ್ಮಕತೆ ಮತ್ತು ಪರಸ್ಪರ ಅಪನಂಬಿಕೆಯನ್ನು ತಡೆಯುತ್ತವೆ. ಈ ವಾದವು ಕಾರ್ಯಾತ್ಮಕ ವಿವರಣೆಯನ್ನು ಮರುಸ್ಥಾಪಿಸುತ್ತದೆ. ಆದರೆ ಕಾರ್ಯಾತ್ಮಕ ಅಗತ್ಯಗಳ ತಾಂತ್ರಿಕ ದೃಷ್ಟಿಕೋನವನ್ನು ಅಲಕ್ಷಿಸುತ್ತದೆ. ಜತೆÉಗೆ, ಗೂಡ್‌ರ ನಿರ್ಣಯಗಳನ್ನು ಬೇರೆ ರೀತಿಯಲ್ಲಿಯೂ ಅರ್ಥೈಸಬಹುದು. ಅದೇನೆಂದರೆ, ಉದ್ಯೋಗಿಗಳು ಸಂಘಟಿತರಾಗಿರುವುದು ತಮ್ಮನ್ನು ಕಠಿಣ ಸಾಧನಾ ಮಾನದಂಡಗಳನ್ನು ಆಧರಿಸಿ ಮೌಲ್ಯಮಾಪನ ಮಾಡುವುದನ್ನು ತಪ್ಪಿಸಬಹುದು ಎಂಬ ಕಾರಣಕ್ಕಾಗಿ, ಅವರಿಗೆ ಉದ್ಯೋಗವನ್ನು ನೀಡಿರುವವರಿಗೂ ಇಂಥ ಪರಿಸ್ಥಿತಿ ಸೂಕ್ತವೆನಿಸುತ್ತದೆ. ಏಕೆಂದರೆ, ಕಠಿಣವಾಗಿ ಆತ ವರ್ತಿಸಿದರೆ ಅದು ಉದ್ಯೋಗಿಗಳನ್ನು ಹೊರಗಿಟ್ಟಂತೆ ಹಾಗೂ ಪ್ರತ್ಯೇಕಿಸಿದಂತಾಗುತ್ತದೆ. ಹೀಗಾಗಿ ಆತ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಸಂಘಟಿತರಾಗಲು ಬಿಡುವುದು ಒಳಿತು. ಉದ್ಯೋಗದಾತ ಎಷ್ಟು 'ಒತ್ತಡ' ಹಾಕಬಹುದು ಎಂಬುದನ್ನು ಗೂಡ್ಸ್ ಕಾರ್ಯಾತ್ಮಕ ಮಾದರಿ ಹೇಳುವುದಿಲ್ಲ. ಇದು ಆತನ ಮಾದರಿಯ ವೈಫಲ್ಯ ಹಾಗೂ ಇಂಥ ಕಾರ್ಯಾತ್ಮಕ ಮಾದರಿಗಳಲ್ಲಿ ಸಾಮಾನ್ಯವಾದುದು. ಇಂಥ ಮಾದರಿಗಳು ಅನೇಕ ಪರ್ಯಾಯ ಸಾಧ್ಯತೆಗಳನ್ನು ನೀಡಿದರೂ, ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ಫಲಿತಾಂಶಗಳು ಬರುವಂತೆ ಪರೀಕ್ಷಿಸಬಹುದಾದ ವಿವರಣೆಗಳನ್ನು ಈ ಮಾದರಿ ನೀಡಲಾಗುವುದಿಲ್ಲ. ಈಗಾಗಲೇ ಇರುವ ಪರಿಸ್ಥಿತಿಗಳನ್ನು ಸಮರ್ಥಿಸುವ ಕಾರ್ಯಾತ್ಮಕ ಮಾದರಿ, ಆ ಸಮರ್ಥನೆಗೆ ಸೂಕ್ತ ವಿವರಣೆಯನ್ನು ನೀಡುವುದಿಲ್ಲ ಹಾಗೂ ಕೆಲವು ಪರಿಸ್ಥಿತಿಗಳು ಇತರ ಪರಿಸ್ಥಿತಿಗಳಿಗಿಂತ ಏಕೆ ಹೆಚ್ಚು ಕಾಲ ಉಳಿಯುತ್ತವೆ ಎಂಬುದನ್ನು ಸೂಚಿಸುವುದಿಲ್ಲ. ಉದ್ಯೋಗದ ಅಗತ್ಯಗಳ ತಾಂತ್ರಿಕ ನಮೂನೆಯು ಮಾದರಿಯೊಂದನ್ನು ಸೂಚಿಸುತ್ತದಾದರೂ, ಅದಕ್ಕೆ ಕೊಡುವ ವಿವರಣೆಯು ಅಮೂರ್ತವೆನಿಸುವ ವಿಶ್ಲೇಷಣೆಯನ್ನು ಒಳಗೊಂಡಿರುತ್ತದೆ.

ಎರಡನೇ ಪರಿಕಲ್ಪನೆಯನ್ನು ಇಲ್ಲಿ ಸೂಚಿಸಬಹುದು: ದತ್ತವಾದ ಅನುಕೂಲಗಳನ್ನು ಪಡೆದಿರುವ ಗುಂಪುಗಳನ್ನು ಸಾಮಾನ್ಯವಾಗಿ ಎಲ್ಲ ಸಂಘಟನೆಗಳಲ್ಲೂ ಆಯ್ಕೆ ಮಾಡಿ, ತಾಂತ್ರಿಕ ಕೌಶಲಗಳಿಗೆ ಎರಡನೇ ಸ್ಥಾನವನ್ನು ಕೊಡಲಾಗುತ್ತದೆ. ಆದರೆ ಇದನ್ನು ಪ್ರಭಾವಿಸುವುದು ಅಧಿಕಾರದ ಸಮತೋಲನವನ್ನು ಹೇಗೆ ನಿಭಾಯಿಸಲಾಗುತ್ತದೆ ಎಂಬುದು. ಹೀಗಾಗಿ ಶಿಕ್ಷಣ ಎಂಬುದು ಒಂದು ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ಗುಂಪಿನ ಸದಸ್ಯತ್ವದ ಗುರುತು ಆಗಿದೆಯೇ ಹೊರತು (ಅದರ ಗುಣವೈಶಿಷ್ಟ್ಯಗಳನ್ನು ಆಧರಿಸಿ) ತಾಂತ್ರಿಕ ಕೌಶಲಗಳು ಅಥವಾ ಸಾಧನೆಯ ಗುರುತಲ್ಲ. ಶೈಕ್ಷಣಿಕ ಅಗತ್ಯಗಳು ಅಧಿಕಾರವಿರುವ ಗುಂಪಿನ ಆಸಕ್ತಿಗಳನ್ನು ಪ್ರತಿಫಲಿಸುತ್ತವೆ, ವೆಬರ್ (1968: 1000). ಅಧಿಕಾರಶಾಹಿಯಲ್ಲಿ ಶೈಕ್ಷಣಿಕ ಅಗತ್ಯಗಳನ್ನು ಅವರು ವ್ಯಾಖ್ಯಾನಿಸಿದ್ದು, ಇದನ್ನು ಅಧಿಕಾರಶಾಹಿ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯ ಅಗತ್ಯವೆಂದು ಗುರುತಿಸಿದ್ದಾರೆ. ವೆಬರ್ ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯದ ಪದವಿಗಳನ್ನು ಪಡೆದವರು ಹುದ್ದೆಗಳ ಮೇಲೆ ಏಕಸ್ವಾಮ್ಯತೆಯನ್ನು ಪಡೆಯಲು ನಡೆಸಿದ ಪ್ರಯತ್ನಗಳು, ತಮ್ಮ ಕಾರ್ಪೊರೇಟ್ ಅಂತಸ್ತನ್ನು ಹೆಚ್ಚಿಸಿಕೊಂಡದ್ದು, ಆ ಮೂಲಕ ತಮ್ಮ ಆಸಕ್ತಿಗಳನ್ನು ರೂಪಿಸಿಕೊಂಡಿದ್ದು, ಉನ್ನತಾಧಿಕಾರಿಗಳು ಹಾಗೂ ಗ್ರಾಹಕರು ಇವರಿಬ್ಬರಲ್ಲಿಯೂ ತಮ್ಮ ಅಧಿಕಾರವನ್ನು ಉಳಿಸಿಕೊಳ್ಳಲು ಹೇಗೆ ನಡೆದುಕೊಳ್ಳುತ್ತಾರೆ ಎಂಬುದನ್ನು ವೆಬರ್ ವಿಮರ್ಶೆಗೆ ಒಳಪಡಿಸಿದ್ದಾನೆ. ಗಸ್‌ಫೀಲ್ಡ್ (1958) ಬ್ರಿಟಿಷ್ ನಾಗರಿಕ ಸೇವೆಯಲ್ಲಿ ವಿಜಯಶಾಲಿ, ಶಿಕ್ಷಿತ ಮಧ್ಯಮ ಮೇಲ್ವರ್ಗದವರು ಮತ್ತು ಸಾಂಪ್ರದಾಯಿಕ ಕುಲೀನರ ನಡುವಿನ ಅಧಿಕಾರಕ್ಕಾಗಿ ನಡೆದ ಘರ್ಷಣೆಯಲ್ಲಿ ಶೈಕ್ಷಣಿಕ ಅಗತ್ಯಗಳನ್ನು ರೂಪಿಸಲಾಯಿತು ಎಂದು ತೋರಿಸಿದ್ದಾರೆ.

ಈ ವಾದದ ಸಾರಾಂಶ ಹೀಗಿದೆ; ಲಭ್ಯ ಸಾಕ್ಷ್ಯಾಧಾರಗಳ ಪ್ರಕಾರ, ಉದ್ಯೋಗಕ್ಕೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ ಶೈಕ್ಷಣಿಕ ಅಗತ್ಯ ಕುರಿತ ತಾಂತ್ರಿಕ-ಕಾರ್ಯಾತ್ಮಕ ದೃಷ್ಟಿಕೋನ ಅನೇಕ ಅಂಶಗಳನ್ನು ವಿವರಿಸುವಲ್ಲಿ ವಿಫಲವಾಗಿದೆ. ಅಮೂರ್ತ ಮಟ್ಟದಲ್ಲಿನ ವಿಶ್ಲೇಷಣೆಯು ದತ್ತವಾದ ಅನುಕೂಲ ಮತ್ತು ಅಧಿಕಾರವನ್ನು ಪಡೆದ ಗುಂಪುಗಳು ಯಾವ ಸ್ಥಾನಗಳನ್ನು ತಮ್ಮ ಹಿಡಿತಕ್ಕೆ ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳುತ್ತವೆ ಎಂಬುದರ ಬಗ್ಗೆ ಪರಿಶೀಲಿಸಬಹುದಾದ ವಿವರಣೆಯನ್ನು ನೀಡುವುದಿಲ್ಲ. ಈ ಪ್ರಶ್ನೆಯನ್ನು ಉತ್ತರಿಸಲು ಕಾರ್ಯಾತ್ಮಕ ಚೌಕಟ್ಟನ್ನು ಬದಿಗಿರಿಸಿ, ಪ್ರತಿ ಗುಂಪಿನ ಸಾಪೇಕ್ಷ ಬಲದ ಸ್ಥಿತಿಯನ್ನು ಪರಿಶೀಲಿಸಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ.

ಸ್ತರೀಕರಣದ ಸಂಘರ್ಷ ಸಿದ್ಧಾಂತ

ಶೈಕ್ಷಣಿಕ ಅಗತ್ಯಗಳನ್ನು ನಿರ್ಧರಿಸುವ ಮತ್ತು ಬದಲಿಸುವ ಪ್ರವೃತ್ತಿಯನ್ನು ವೆಬರ್‌ನ ಸಂಘರ್ಷ ಸಿದ್ಧಾಂತದ ಆಧಾರದ ಮೇಲೆ (ವೆಬರ್, 1968: 926-939; ನೋಡಿ, ಕಾಲಿನ್ಸ್, 1968) ಹಾಗೂ ಆಧುನಿಕ ಸಂಘಟನಾ ಸಿದ್ಧಾಂದಲ್ಲಿನ ಬೆಳವಣಿಗೆಗಳ ಮೂಲಕ ವಿವರಿಸಬಹುದು.

ಎ. ಅಂತಸ್ತು ಗುಂಪುಗಳು

ಸಮಾಜದ ಮೂಲಭೂತ ಘಟಕಗಳೆಂದರೆ, ಸಾಮಾನ್ಯ ಸಂಸ್ಕೃತಿ (ಅಥವಾ 'ಉಪ ಸಂಸ್ಕೃತಿ')ಯನ್ನು ಹಂಚಿಕೊಂಡಿರುವ ಸಂಘಗಳಂತಿರುವ ಗುಂಪುಗಳು ಅಂಥ ಗುಂಪುಗಳ ಗುಚ್ಛ. ಸಾಮಾನ್ಯವಾಗಿ ಈ ಗುಂಪುಗಳನ್ನು ಕುಟುಂಬಗಳು ಮತ್ತು ಸ್ನೇಹಿತರಲ್ಲಿ ಕಾಣಬಹುದು. ಆದರೆ ಅವುಗಳನ್ನು ಧಾರ್ಮಿಕ, ಶೈಕ್ಷಣಿಕ ಅಥವಾ ಕುಲ ಸಮುದಾಯಗಳಿಗೂ ವಿಸ್ತರಿಸಬಹುದು. ಸಾಮಾನ್ಯ ಸಂಸ್ಕೃತಿಯನ್ನು ಹಂಚಿಕೊಳ್ಳುತ್ತಾ ಸಮಾನ ಅಂತಸ್ತನ್ನು ಹೊಂದಿರುವ ಎಲ್ಲ ವ್ಯಕ್ತಿಗಳೂ ಇದರಲ್ಲಿ ಪಾಲ್ಗೊಳ್ಳಬಹುದಾಗಿದೆ: ಭಾಷಾಶೈಲಿ, ಉಡುಪು ಮತ್ತು ಅಲಂಕಾರ, ನಡವಳಿಕೆ ಮತ್ತು ಇತರ ಧರ್ಮಾಚರಣೆಗಳು, ಸಾಂಪ್ರದಾಯಿಕ ಚರ್ಚೆ ಮತ್ತು ಶೈಲಿಗಳು, ಅಭಿಪ್ರಾಯ ಮತ್ತು ಮೌಲ್ಯಗಳು ಹಾಗೂ ಆಟ, ಕಲೆ ಮತ್ತು ಮಾಧ್ಯಮಗಳನ್ನು ಆಯ್ಕೆ ಮಾಡುವಲ್ಲಿ ತೋರುವ ಆಸಕ್ತಿ, ಒಟ್ಟಿನಲ್ಲಿ ಸಮಾನ

ಮನಸ್ಕರು ಎಂದು ಗುರುತಿಸಬಹುದಾದಂತಹವರು ಈ ಗುಂಪುಗಳಲ್ಲಿ ಪಾಲ್ಗೊಳ್ಳುತ್ತಾರೆ. ಈ ಗುಂಪುಗಳಲ್ಲಿ ಭಾಗವಹಿಸುವವರಿಗೆ ಮೂಲಭೂತವಾದ ಸ್ವವ್ಯಕ್ತಿತ್ವದ ಭಾವನೆಗಳಿರುತ್ತವೆ – ವಿಶೇಷವಾಗಿ ತಮಗಿಂತ ಭಿನ್ನವಾದ ಜೀವನಶೈಲಿಯನ್ನು ಹೊಂದಿ ಅವರೊಂದಿಗೆ ಹೊಂದಲಾಗದ ಇತರ ಗುಂಪುಗಳೊಡನೆ È ಹೋಲಿಸಿದಾಗ, ಈ ಭಾವನೆಗಳು ಕಂಡುಬರುತ್ತವೆ. ಇವರು ತಮಗಿಂತ ಭಿನ್ನವಾದವರನ್ನು "ಗೌರವ'' "ಸಂಸ್ಕಾರ'' "ಅಭಿರುಚಿ'', "ಬೆಳೆದುಬಂದ ರೀತಿ'', "ಸನ್ನಡತೆ'', "ಸರಳತೆ'' ಮುಂತಾದ ಮೌಲ್ಯಗಳನ್ನು ಹೊಂದದೆ ಇರುವವರು ಎಂಬ ನೈತಿಕ ಚೌಕಟ್ಟಿನಲ್ಲಿ ಅಳೆಯಲು ಪ್ರಯತ್ನಿಸಿ ಅವರನ್ನು ಹೊರಗಿಡುತ್ತಾರೆ. ಸಾಂಸ್ಕೃತಿಕವಾಗಿ ತಮಗಿಂತ ಭಿನ್ನವಾದವರನ್ನು ಹೀಗೆ ಪ್ರತ್ಯೇಕಿಸುವುದನ್ನು ಅವರು ಸಮರ್ಥಿಸಿಕೊಳ್ಳುತ್ತಾರೆ.

ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ಸಮಾಜವೊಂದರಲ್ಲಿ ಇಂಥ ಅಂತಸ್ತಿನ ಗುಂಪುಗಳು ಎಷ್ಟು ಇರುತ್ತವೆ ಎಂಬುದನ್ನು ಮೊದಲೇ ಕಂಡುಕೊಳ್ಳುವುದಾಗಲೀ ಅಥವಾ ಗುಂಪಿನ ಸದಸ್ಯರೊಳಗೆ ಅಂತಸ್ತಿನ ಶ್ರೇಣಿಯಲ್ಲಿ ತಮ್ಮ ಗುಂಪಿನ ಸ್ಥಾನ ಎಲ್ಲಿದೆ ಎಂಬುದರ ಬಗ್ಗೆ ಒಮ್ಮತ ಇದೆ ಎಂದಾಗಲೀ ಗುರುತಿಸಲಾಗುವುದಿಲ್ಲ. ಇವು ನಿರೂಪಣೆಗೆ ಒಳಪಡುವ ವಿಷಯಗಳಲ್ಲ. ಬದಲಿಗೆ ಅನುಭವಗಳನ್ನು ಆಧರಿಸಿದ ಬೇಧಗಳು; ಇದಕ್ಕೆ ಸ್ತರೀಕರಣದ ಸಂಘರ್ಷ ಸಿದ್ಧಾಂತದಲ್ಲಿ ಕಂಡುಬರುವ ಇತರ ಬೆಳವಣಿಗೆಗಳು ಕಾರಣ. ಅಂತಸ್ತು ಗುಂಪುಗಳನ್ನು ಒಂದು ಆದರ್ಶ ಮಾದರಿ ಎಂದು ಪರಿಗಣಿಸಬೇಕು, ಅವುಗಳ ನಡುವೆ ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ಎಲ್ಲೆಗಳೇನಿಲ್ಲ. ಆದರೆ ಈ ಪರಿಕಲ್ಪನೆಗಳು ಗುಂಪುಗಳು ಮತ್ತು ಅವುಗಳ ಅಂತಸ್ತು ಹಾಗೂ ಸಂಸ್ಕಾರಗಳು ಒಂದು ರೀತಿಯಲ್ಲಿ ದ್ರವ್ಯಸ್ಥಿತಿಯಲ್ಲಿದ್ದರೂ ಅವುಗಳನ್ನು ಅರ್ಥಮಾಡಿಕೊಳ್ಳುವಲ್ಲಿ ನೆರವಾಗುತ್ತವೆ. ಅಂತಸ್ತು ಗುಂಪುಗಳ ನಡುವಿನ ಸಂಘರ್ಷವನ್ನು ಕುರಿತ ಪರಿಕಲ್ಪನೆಗಳು ಇಂಥ ಸನ್ನಿವೇಶಗಳಲ್ಲಿ ಉಪಯುಕ್ತವೆನಿಸುತ್ತವೆ. ಅಂತಸ್ತು ಗುಂಪುಗಳನ್ನು ನಾನಾ ಮೂಲಗಳಿಂದ ಸೃಷ್ಟಿಸಬಹುದು. ವೆಬರ್ ಅಂಥ ಮೂರು ಗುಂಪುಗಳನ್ನು ಗುರುತಿಸುತ್ತಾರೆ. ಅವುಗಳೆಂದರೆ;

(ಎ) ಆರ್ಥಿಕ ಸ್ಥಿತಿಯನ್ನು ಆಧರಿಸಿದ ಜೀವನ ಶೈಲಿಯಲ್ಲಿನ ವ್ಯತ್ಯಾಸಗಳು (ಅಂದರೆ, ವರ್ಗ);

(ಬಿ) ಅಧಿಕಾರ ಸ್ಥಾನದ ಆಧಾರದ ಮೇಲೆ ಜೀವನ ಸ್ಥಿತಿಯಲ್ಲಿನ ವ್ಯತ್ಯಾಸಗಳು;

(ಸಿ) ಸಾಂಸ್ಕೃತಿಕ ಅಥವಾ ಸಾಂಸ್ಥಿಕ ಪರಿಸ್ಥಿತಿಗಳು ಎಂದರೆ ಭೌಗೋಳಿಕ ಮೂಲ, ಜನಾಂಗೀಯತೆ, ಧರ್ಮ, ಶಿಕ್ಷಣ ಅಥವಾ ಬೌದ್ಧಿಕ ಇಲ್ಲವೇ ಸೌಂದರ್ಯ ಪ್ರಜ್ಞೆ ಮುಂತಾದ ಅಂಶಗಳನ್ನು ಆಧರಿಸಿದ ಜೀವನ ಪರಿಸ್ಥಿತಿಗಳು.

(ಬಿ) ಅನುಕೂಲಗಳನ್ನು ಪಡೆಯಲೋಸ್ಕರ ನಡೆಯುವ ಹೋರಾಟ

ಸಮಾಜದಲ್ಲಿ ನಾನಾ 'ಸರಕುಗಳು' - ಐಶ್ವರ್ಯ, ಅಧಿಕಾರ ಅಥವಾ ಪ್ರತಿಷ್ಠೆಗಳನ್ನು ಗಳಿಸಲು ನಿರಂತರ ಹೋರಾಟ ನಡೆಯುತ್ತಿರುತ್ತದೆ. ತನಗೆ ಹೆಚ್ಚು ಅನುಕೂಲಗಳು ಸಿಗಲಿ ಎಂದು ಎಲ್ಲ ವ್ಯಕ್ತಿಗಳೂ ಪ್ರಯತ್ನಿಸುತ್ತಿರುತ್ತಾರೆ ಎಂದು ನಾವು ಭಾವಿಸಬೇಕಿಲ್ಲ. ಆದರೆ, ಅಧಿಕಾರ ಮತ್ತು ಪ್ರತಿಷ್ಠೆ ಹೆಚ್ಚು ಕಡಿಮೆ ಎಲ್ಲರಿಗೂ ಅಲಭ್ಯ ವಸ್ತುಗಳಾಗಿರುವುದರಿಂದಲೂ ಹಾಗೂ ಸಂಪತ್ತಿನ ಗಳಿಕೆ ಅವುಗಳನ್ನು ಆಧರಿಸಿರುವುದರಿಂದ, ಬೆರಳೆಣಿಕೆಯ ಕೆಲವರು ಇವುಗಳಲ್ಲಿ ಹೆಚ್ಚು ಪಾಲು ತಮ್ಮದಾಗಬೇಕೆಂಬ ಮಹತ್ವಾಕಾಂಕ್ಷೆಯನ್ನು ಹೊಂದಿರುವುದರಿಂದಲೇ, ಇತರರು ತಾವು ಈ ಗುಂಪುಗಳಿಗೆ ದಾಸ್ಯತ್ವದ ಗುರಿಯಾಗಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ ಹಾಗೂ ಘನತೆಯನ್ನು ಕಳೆದುಕೊಳ್ಳಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ ಎಂಬ ಭೀತಿಯಲ್ಲಿ ಇರುತ್ತಾರೆ. ಆದ್ದರಿಂದಲೇ ಈ ಎರಡು ಗುಂಪುಗಳ ನಡುವೆ ಹೋರಾಟದ ಪರಿಸ್ಥಿತಿಗಳು ಸೃಷ್ಟಿಯಾಗುತ್ತವೆ. ಆದರೆ ವ್ಯಕಿಗಳ ಅಸ್ಮಿತೆಯು ಅಂತಸ್ತು ಗುಂಪುಗಳಿಂದ

ಬರುವುದರಿಂದ ಹಾಗೂ ಬೇರೆಯವರ ವಿರುದ್ಧದ ಹೋರಾಟದಲ್ಲಿ ಅಂತಸ್ತು ಗುಂಪುಗಳಲ್ಲಿನ ಒಗ್ಗಟ್ಟು ಪ್ರಮುಖ ಸಂಪನ್ಮೂಲವಾದ್ದರಿಂದ, ಹೋರಾಟಗಳು ಅಂತಸ್ತು ಗುಂಪುಗಳ ನಡುವೆ ನಡೆಯುತ್ತದೆಯೇ ಹೊರತು, ಆ ಗುಂಪಿನ ಒಳಗಡೆ ಇರುವವರ ನಡುವೆಯಲ್ಲ.

ಐಶ್ವರ್ಯ, ಅಧಿಕಾರ ಮತ್ತು ಪ್ರತಿಷ್ಠೆಗಾಗಿ ಸಂಘರ್ಷವು ಪ್ರಮುಖವಾಗಿ ಸಂಘಟನೆಗಳ ಮೂಲಕ ನಡೆಯುತ್ತದೆ. ನಾನಾ ಅಂತಸ್ತಿನ ಗುಂಪುಗಳಿಂದ ನಿಯಂತ್ರಿತವಾದ ಸಂಘಟನೆಗಳ ನಡುವೆ ಚರಿತ್ರೆಯುದ್ದಕ್ಕೂ ಸಂಘರ್ಷ ನಡೆಯುತ್ತಲೇ ಬಂದಿದೆ. ಸೇನೆಯ ನಿಯಂತ್ರಣ, ವ್ಯಾಪಾರದಲ್ಲಿ ಲಾಭ, ಇಲ್ಲವೇ ಸಾಂಸ್ಕೃತಿಕ (ಉದಾಹರಣೆಗೆ, ಧಾರ್ಮಿಕ) ಮುಂದಾಳತ್ವ ಹಾಗೂ ಸಂಕೀರ್ಣ ಅಂತರ್ ಸಂಘಟನಾ ಮೈತ್ರಿಗಳ ಮೂಲಕ ಇಂಥ ಹೋರಾಟಗಳು ನಡೆದಿರುತ್ತದೆ. ಹೆಚ್ಚು ಸಂಕೀರ್ಣವಾದ ಸಮಾಜಗಳಲ್ಲಿ ಅಂತಸ್ತು ಗುಂಪುಗಳ ನಡುವಿನ ಹೋರಾಟದ ದೊಡ್ಡ ಭಾಗವು ಸಂಘಟನೆಗಳೊಳಗೆಯೇ ನಡೆಯುತ್ತದೆ. ಏಕೆಂದರೆ, ಒಂದು ಸಂಘಟನೆಯನ್ನು ನಿಯಂತ್ರಿಸುತ್ತಿರುವ ಅಂತಸ್ತು ಗುಂಪುಗಳು ಒತ್ತಡ ಹೇರಿ, ಬಾಡಿಗೆಗೆ ಪಡೆದುಕೊಂಡು, ಇಲ್ಲವೇ ಸಾಂಸ್ಕೃತಿಕವಾಗಿ ಇತರರನ್ನು ದಾರಿತಪ್ಪಿಸಿ ತಮ್ಮ ಇಚ್ಛೆಯನ್ನು ಸಾಧಿಸಿಕೊಳ್ಳುತ್ತವೆ (ಅನುಕ್ರಮವಾಗಿ ಸೇನೆ, ಉದ್ಯಮ ಅಥವಾ ಚರ್ಚ್‌ಗಳಲ್ಲಿ ನಡೆಯುವ ಹಾಗೆ) ಸಂಸ್ಥೆಗಳನ್ನು ಕುರಿತ ಸಂಶೋಧನೆಗಳು, ಸಂಘಟನೆಗಳ ಗಣ್ಯರು ತಮ್ಮ ಸಹೋದ್ಯೋಗಿಗಳನ್ನು ನಿಯಂತ್ರಿಸುವ ರೀತಿಯಲ್ಲಿ ಪಡೆಯುವ ಯಶಸ್ಸು ಏಕಪ್ರಕಾರವಾಗಿರುವುದಿಲ್ಲ ಎಂದು ತೋರಿಸಿವೆ. ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ಪರಿಸ್ಥಿತಿಗಳಲ್ಲಿ ಕೆಳಹಂತದ ಅಥವಾ ಮಧ್ಯಮ ಹಂತದ ಸದಸ್ಯರು ತಾವು ಹೊಂದಿರುವ ಅಪ್ರಕಟಿತ ಬಲವನ್ನು ಪ್ರಯೋಗ ಮಾಡಿ ಮೇಲಿನ ಸ್ತರಗಳಲ್ಲಿರುವವರನ್ನು ಅನುಸರಣೆ ಮಾಡುವುದನ್ನು ತಪ್ಪಿಸಿಕೊಳ್ಳುತ್ತಾರೆ. ಕೆಲವೊಮ್ಮೆ ಸಂಸ್ಥೆಗಳ ದಾರಿಯನ್ನು ಬದಲಿಸುವ ಸಾಧ್ಯತೆಯೂ ಇದೆ (ನೋಡಿ ಎಜಿಯೋನಿ, 1961).

ಸಂಘಟನೆಯು ಕೆಳಸ್ತರದಲ್ಲಿರುವವರ ಇಂಥ ಪ್ರತಿರೋಧವು ಕೆಳಗಿನ ಸದಸ್ಯರು ಒಗ್ಗಟ್ಟಿನಿಂದ ತಮ್ಮದೇ ಆದ ಅಂತಸ್ತಿನ ಗುಂಪೊಂದನ್ನು ರಚಿಸಿಕೊಂಡಾಗ ಬಲಗೊಳ್ಳುತ್ತದೆ. ಅದೇ ಸಂಸ್ಥೆಯ ಗಣ್ಯರ ಮೌಲ್ಯಗಳೊಡನೆ ಕೆಳಹಂತದವರು ಹೊಂದಾಣಿಕೆ ಮಾಡಿಕೊಂಡಾಗ ಈ ಪ್ರತಿರೋಧ ದುರ್ಬಲಗೊಳ್ಳುತ್ತದೆ. ಜನಾಂಗೀಯ ಮತ್ತು ವರ್ಗಗಳ ಎಲ್ಲೆಗಳು ಸಂಧಿಸಿದಾಗ ತೀವ್ರವಾದ ಸಾಂಸ್ಕೃತಿಕ ಭೇದ ಸೃಷ್ಟಿಯಾಗುತ್ತದೆ. ಆದ್ದರಿಂದ, ವಲಸೆ ಬಂದ ಕೆಥೊಲಿಕರು, ಡಬ್ಲ್ಯೂಎಎಸ್‌ಪಿಗಳು ನಡೆಸುತ್ತಿದ್ದ ಅಮೆರಿಕದ ಉದ್ಯಮಗಳಲ್ಲಿನ ಉತ್ಪಾದನೆಯನ್ನು ಮಿತಿಗೊಳಿಸುವಲ್ಲಿ ಪ್ರಮುಖ ಪಾತ್ರ ವಹಿಸಿದ್ದರೆ, ದೇಶೀ ಗ್ರಾಮೀಣ ಮೂಲದ ಪ್ರೊಟೆಸ್ಟೆಂಟರು 'ಉತ್ಪಾದನೆ ಹೆಚ್ಚಳ'ದಲ್ಲಿ ಪ್ರಮುಖ ಪಾತ್ರವಹಿಸಿದ್ದರು (ಒ ಕಾಲಿನ್ಸ್ ಮತ್ತು ಇತರರು, 1946). ಅಂತಸ್ತು ಗುಂಪುಗಳಲ್ಲಿನ ಸದಸ್ಯರ ಆಯ್ಕೆ ಮತ್ತು ಪಾರಾಧೀನತೆಯನ್ನು ಸಾಧಿಸುವುದು ಅಂತರ್ ಸಂಘಟನೆಯ ಹೋರಾಟದಲ್ಲಿ ಮುಖ್ಯ ಅಸ್ತ್ರ. ಸಾಮಾನ್ಯವಾಗಿ ಸಂಘಟನೆಯ ಗಣ್ಯರು ತಮ್ಮದೇ ಗುಂಪಿನಿಂದ ಹೊಸ ಸದಸ್ಯರು ಮತ್ತು ಮುಖ್ಯ ಎನ್ನಬಹುದಾದ ಸಹಾಯಕರನ್ನು ಆಯ್ಕೆ ಮಾಡಿಕೊಳ್ಳುತ್ತಾರೆ ಹಾಗೂ ತಮ್ಮ ಸಾಂಸ್ಕೃತಿಕ ಪ್ರಾಧಾನ್ಯತೆಯನ್ನು ಒಪ್ಪಿಕೊಂಡಿರುವ ಕೆಳಹಂತದ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳನ್ನು ಒಳಗೊಳ್ಳಲು ಪ್ರಯತ್ನ ಮಾಡುತ್ತಾರೆ. [4]

[4] ವಿವಿಧ ಕುಲ - ಜನಾಂಗಗಳ ಸಂಸ್ಕೃತಿಗಳು ತಮ್ಮ ಕಾರ್ಯಸಂಬAಧಗಳಲ್ಲಿ ಭಿನ್ನವಾಗಿರಬಹುದು. ಮಧ್ಯಮ ವರ್ಗದ ಪ್ರಾಟಸ್ಟೆಂಟ್ ಸಂಸ್ಕೃತಿಯು, ಆಧುನಿಕ ಸಮಾಜದಲ್ಲಿ ಸಂಘಟನೆಗಳಲ್ಲಿ ಉನ್ನತ ಸ್ಥಾನವನ್ನು ಪಡೆಯಲು ಅವಶ್ಯವಾದಂಥ ಸ್ವಯಂಶಿಸ್ತು ಮತ್ತು ಇತರ ಗುಣಗಳನ್ನು ಒದಗಿಸುತ್ತದೆ. ಕಾರ್ಯಾತ್ಮಕ ಸಿದ್ಧಾಂತವು ಪ್ರಾಯೋಗಿಕ ಪರೀಕ್ಷೆಗೆ ಒಳಪಡಬಹುದಾದ್ದು: ಮಧ್ಯಮ ವರ್ಗದ 'ವಾಸ್ಪ'ಗಳು (WASP) ಪಿತ್ರಾರ್ಜಿತ ಇಲ್ಲವೇ ಕಾರ್ಮಿಕ ವರ್ಗದ ಸಾಂಸ್ಕೃತಿಕ ಹಿನ್ನೆಲೆಯುಳ್ಳ ಇಟಲಿಯವರು, ರ್ಲೆಂಡ್‌ನವರು ಅಥವಾ ಯಹೂದಿಗಳಿಗೆ ಹೋಲಿಸಿದರೆ, ಉತ್ತಮ ವ್ಯಾಪಾರಿಗಳು ಅಥವಾ ಸರ್ಕಾರಿ ಆಡಳಿತಗಾರರೇ? ಬಂಡವಾಳಶಾಹಿ ಆರ್ಥಿಕತೆಯ ಆರಂಭದಲ್ಲಿ ಅವರೆಲ್ಲರೂ ಇದ್ದರು ಎಂದು ವೆಬರ್ ಹೇಳುತ್ತಾರೆ. ಜತೆಗೆ, ಒಮ್ಮೆ ಹೊಸ ಆರ್ಥಿಕ ವ್ಯವಸ್ಥೆ ಸ್ಥಾಪನೆಗೊಂಡ ಬಳಿಕ ಅದರ ನಿರ್ವಹಣೆಗೆ ಮೂಲ ನೈತಿಕತೆಯ ಅಗತ್ಯವಿರಲಿಲ್ಲ (ವೆಬರ್, 1930: 180-183). ಅಷ್ಟೇ ಅಲ್ಲದೆ, ಕಾರ್ಯಾತ್ಮಕ ವಿವರಣೆಗೆ ಸಂಘಟನೆಗಳು ಹೇಗೆ ಕಾರ್ಯಕ್ಷಮತೆಯುಳ್ಳ ನಿರ್ವಹಣಾ ಸಿಬ್ಬಂದಿಯನ್ನು ಆಯ್ಕೆಮಾಡಿ ಉಳಿಸಿಕೊಳ್ಳುತ್ತವೆ ಎಂಬುದರ ಬಗ್ಗೆಯೂ ಮಾಹಿತಿಯನ್ನು ಪಡೆಯುವುದು ಅವಶ್ಯವಾಗಿದೆ. ಕೆಲವೇ ಜನರ ಆಧಿಪತ್ಯ ಇರುವ ಅಮೆರಿಕದ ದೊಡ್ಡ ಸಂಸ್ಥೆಗಳಲ್ಲಿ 19ನೇ ಶತಮಾನದ ಅಂತ್ಯದಲ್ಲಿ ಇಂಥ

ಸಂಸ್ಥೆಯಲ್ಲಿ ನಾನಾ ಹಂತಗಳಲ್ಲಿ ಕೆಲಸಗಾರರ ವಿವಿಧ ಅಂತಸ್ತು ಗುಂಪುಗಳು ರಚನೆಯಾದ ಬಳಿಕ (ಮಧ್ಯಮ, ಕೆಳ ಹಂತ ಇಲ್ಲವೇ ಭಿನ್ನ ಭಾಗಗಳು) ಅವು ತಮ್ಮ ಗುಂಪಿಗೆ ಹೆಚ್ಚಿನ ಸಂಖ್ಯೆಯಲ್ಲಿ ಸದಸ್ಯರನ್ನು ನೇಮಿಸಿಕೊಳ್ಳುವ ಪ್ರಯತ್ನ ಆರಂಭಿಸುತ್ತವೆ. ಶ್ವೇತವರ್ಣೀಯರು ಮತ್ತು ಕಪ್ಪು ಬಣ್ಣದವರು, ಪ್ರೊಟೆಸ್ಟೆಂಟ್ಸ್, ಕೆಥೊಲಿಕ್ಸ್ ಮತ್ತು ಯಹೂದಿಗಳು, ಯಾಂಕಿ (ಅಮೆರಿಕದ ಉತ್ತರ ರಾಜ್ಯಗಳ ಜನರನ್ನು ದಕ್ಷಿಣದವರು ಹೀಗೆ ಕರಿಯುವರು), ಐರಿಷ್ ಮತ್ತು ಇಟಾಲಿಯನ್ ಇತ್ಯಾದಿ ಗುಂಪುಗಳ ನಡುವೆ ನಡೆಯುವ ಘರ್ಷಣೆಗಳು ಈ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಗೆ ಸಾಕ್ಷಿ (ಹ್ಯೂಸ್, 1949; ಡಾಲ್ಟನ್, 1951). ಕುಲ ಸಂಬಂಧಗಳು ಅಥವಾ ಧಾರ್ಮಿಕತೆಯನ್ನು ಆಧರಿಸಿದ ಅಂತಸ್ತು ಸಂಸ್ಕೃತಿಗಳು; ಈ ಗುಂಪುಗಳ ಸಾಂಸ್ಕೃತಿಕ ವೈಶಿಷ್ಟ್ಯದ ಹೆಚ್ಚಳ ಅಥವಾ ಕುಸಿತಗಳ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆ ಈಗಾಗಲೇ ಅಂತಸ್ತು ಗುಂಪುಗಳ ನಡುವೆ ನಡೆದು ಹೋಗಿರುವ ಸಂಘರ್ಷಗಳಲ್ಲಿ ಪಡೆದ ಅನುಕೂಲಗಳು ಅಥವಾ ಇಳಿಮುಖವಾಗುತ್ತಿರುವ ಪ್ರಭಾವ – ಇವುಗಳು ಭವಿಷ್ಯದಲ್ಲಿ ನಡೆಯಲಿರುವ ಸಂಘರ್ಷಗಳಿಗೆ ಒದಗಿರಬಹುದಾದ ಸಂಘಟನಾತ್ಮಕ ಸಂಪನ್ಮೂಲಗಳ ಸ್ವರೂಪವನ್ನು ನಿರ್ಧರಿಸುತ್ತವೆ.

(ಸಿ) ಅಂತಸ್ತಿನ ಸೂಚಕವಾಗಿ ಶಿಕ್ಷಣ: ಶಾಲೆಗಳ ಮುಖ್ಯ ಚಟುವಟಿಕೆ ಎಂದರೆ, ತರಗತಿಯ ಒಳಗೆ ಮತ್ತು ಹೊರಗೆ ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ಅಂತಸ್ತು ಸಂಸ್ಕೃತಿಯ ಲಕ್ಷಣಗಳನ್ನು ಕಲಿಸುವುದು. ಈ ದೃಷ್ಟಿಯಿಂದ ನೋಡಿದರೆ, ಶಾಲೆಗಳು ತಾಂತ್ರಿಕ ಜ್ಞಾನವನ್ನು ನೀಡುವಲ್ಲಿ ಅಸಫಲವಾದರೂ (ಇದರಲ್ಲಿ ಕೂಡ ಅವು ಯಶಸ್ವಾಗಬಹುದು) ಅಂಥ ವೈಫಲ್ಯವು ಮುಖ್ಯವಾಗುವುದಿಲ್ಲ. ಶಾಲೆಗಳು ಹೇಗೆ ಶಬ್ದ ಭಂಡಾರ ಮತ್ತು ವ್ಯಾಕರಣ, ವಸ್ತ್ರದ ಶೈಲಿ, ಶಿಷ್ಟಾಚಾರ, ಅಭಿರುಚಿ, ಮೌಲ್ಯಗಳು ಮತ್ತು ವರ್ತನೆಯನ್ನು ಕಲಿಸುತ್ತವೆ ಎಂಬುದು ಮುಖ್ಯವಾಗುತ್ತದೆ. ಹಲವು ಶಾಲೆಗಳಲ್ಲಿ ಅಥ್ಲೆಟಿಕ್ಸ್ ಮತ್ತು ಸಾಂಘಿಕತೆ ಬಗ್ಗೆ ಹೇಳಿಕೊಟ್ಟರೂ ಅದು ಅಪ್ರಕೃತವಾಗಿರುತ್ತದೆ. ಬದಲಿಗೆ, ಅವು ಅಂತಸ್ತು ಸಂಸ್ಕೃತಿಯನ್ನು ಆಂತರೀಕರಿಸಿಗೊಂಡತಹುದಾಗಿರುತ್ತದೆ. ಈ ಸಂಸ್ಕೃತಿಯ ದ್ಯೋತಕಗಳಾದ ಮೌಲ್ಯಗಳು; ಸಂಭಾಷಣೆಯಲ್ಲಿ ತೊಡಗಲು ವಿಷಯಗಳನ್ನು ಕುರಿತ ಸೂಚನೆಗಳು ಮತ್ತು ಸದಸ್ಯರು ಕೈಗೊಳ್ಳಬಹುದಾದ ಚಟುವಟಿಕೆಗಳು ಒಂದು ಗುಂಪು, ಅಂತಸ್ತಿನ ಸ್ಥಾನವನ್ನು ಪಡೆಯಲು ಹೇಗೆ ಪ್ರಯತ್ನಿಸಬಹುದು ಎಂಬುದನ್ನು ತೋರಿಸುತ್ತದೆ.

ಎಲ್ಲಿಯವರೆಗೆ ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ಅಂತಸ್ತು ಗುಂಪು ಶಿಕ್ಷಣವನ್ನು ನಿಯಂತ್ರಿಸುತ್ತದೆಯೋ ಅಲ್ಲಿ ಅದು ಸಂಸ್ಥೆ ನಿಯಂತ್ರಣವನ್ನು ಪಡೆಯಲು ಬಳಸಲ್ಪಡುತ್ತದೆ. ಗಣ್ಯ ಸ್ಥಾನಗಳಿಗೆ ಗಣ್ಯ ಸಂಸ್ಕೃತಿಯನ್ನು ಹಂಚಿಕೊಳ್ಳಲು ಸಿದ್ಧವಿರುವ ಹೊಸ ಸದಸ್ಯರನ್ನು ಆಯ್ಕೆ ಮಾಡಲು ಶಿಕ್ಷಣ ಬಳಕೆ ಆಗುತ್ತದೆ. ಕೆಳಹಂತದಲ್ಲಿ ಗಣ್ಯರ ಮೌಲ್ಯಗಳು ಮತ್ತು ಅವರ ಜೀವನ ಶೈಲಿಯನ್ನು ಕುರಿತು ಗೌರವವನ್ನು ಹೊಂದಿರುವ ಕೆಳ ಮತ್ತು ಮಧ್ಯಮ ಹಂತದ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳನ್ನು ಆಯ್ಕೆ ಮಾಡಲು ಶಿಕ್ಷಣ ಬಳಸಲ್ಪಡುತ್ತದೆ.

ಶೈಕ್ಷಣಿಕ ಸ್ತರೀಕರಣದ ಸಂಘರ್ಷ ಸಿದ್ಧಾಂತದ ಪರೀಕ್ಷೆಗಳು

ಸಂಘರ್ಷ ಸಿದ್ಧಾಂತ ತನ್ನ ಸಾಮಾನ್ಯ ಸ್ವರೂಪದಲ್ಲಿ ಸಾಕ್ಷ್ಯಾಧಾರಗಳ ಬೆಂಬಲವನ್ನು ಪಡೆದುಕೊಂಡಿದೆ. ಇವುಗಳು ಈ ಕೆಳಕಂಡಂತಿವೆ.

ಆಧುನಿಕ ಸಮಾಜದಲ್ಲಿ ವಿವಿಧ ಅಂತಸ್ತು ಗುಂಪುಗಳ ಸಂಸ್ಕೃತಿಯಲ್ಲಿ ವರ್ಗ ಮತ್ತು ಕುಲ ಸಂಸ್ಕೃತಿಯನ್ನು ಆಧರಿಸಿ, ಭಿನ್ನತೆ ಕಂಡುಬರುತ್ತದೆ (ಕಾಹ್ಲ್, 1957: 127-156, 184-

ವ್ಯವಸ್ಥೆ ಇರಲಿಲ್ಲ; ಇದು ಸರ್ಕಾರಿ ಉದ್ಯೋಗಕ್ಕೂ ಅನ್ವಯಿಸುತ್ತದೆ. ಉದ್ಯಮಗಳಲ್ಲಿ ವ್ಯವಸ್ಥಾಪನಾ ಕೌಶಲಗಳ ಪ್ರಾಮುಖ್ಯತೆಯ ಹೇಳಿದ ಪ್ರಸಿದ್ಧ ಪ್ರಧಾನ ಸಂಪಾದಕ ಶುಂಪಿಟರ್ (1951) ಉದ್ಯಮಗಳ ಪ್ರಾರಂಭಿಕ ದಿನಗಳಿಗೆ ತಮ್ಮ ವಿವರಣೆಯನ್ನು ಸೀಮಿತಗೊಳಿಸಿದ್ದು, ಕೆಲ ಜನರ ಆಧಿಪತ್ಯಕ್ಕೆ ಒಳಪಟ್ಟಿದ್ದ ಸಂಘಟನೆಗಳ ರಾಜಕಾರಣದಲ್ಲಿದ್ದ ಕೌಶಲಗಳು ಈ ಸಂಸ್ಥೆಗಳ ಪ್ರಗತಿಗೆ ಕಾರಣವಾಗಿತ್ತಯ ಎಂದಿದ್ದರು (1951: 122-124). ಇಂಥ ವೈಯಕ್ತಿಕ ಕೌಶಲಗಳು ಪಿತ್ರಾರ್ಜಿತ ಸಂಸ್ಕೃತಿಗಳ ವೈಶಿಷ್ಟ್ಯವೇ ಹೊರತು WASP (White Anglo-Saxon Protestant)' ಸಂಸ್ಕೃತಿಯದಲ್ಲ.

220); 2. ಒಂದು ಸಂಘಟನೆಯೊಳಗೆ ಅಂತಸ್ತು ಗುಂಪುಗಳು ವಿವಿಧ ಉದ್ಯೋಗ ಸ್ಥಾನಗಳನ್ನು ಹೊಂದಿರುತ್ತವೆ (ಮೇಲಿನ ಅಂಕಿ ಅಂಶ ನೋಡಿ) ಮತ್ತು 3. ಸಂಘಟನೆಯಲ್ಲಿ ನಾನಾ ಸ್ಥಾನಗಳನ್ನು ಹೊಂದಿರುವವರು ಅಧಿಕಾರಕ್ಕಾಗಿ ಹೋರಾಟದಲ್ಲಿ ತೊಡಗಿರುತ್ತಾರೆ (ಡಾಲ್ಟನ್, 1959: ಕ್ರೋಜಿಯರ್, 1964). ಇಲ್ಲಿ ಇನ್ನು ಹೆಚ್ಚು ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ಪರೀಕ್ಷೆಗಳ ಅಗತ್ಯವಿದ್ದು, ಉದ್ಯೋಗ ಸ್ತರೀಕರಣ ಮತ್ತು ಶಿಕ್ಷಣದ ನಡುವಿನ ಸಂಬಂಧವನ್ನು ವಿವರಿಸಲು ಸಂಘರ್ಷ ಸಿದ್ಧಾಂತದ ಯಥೋಚಿತತೆಯನ್ನು ಪರಿಶೀಲಿಸಬೇಕಿದೆ. ಇಂಥ ಪರೀಕ್ಷೆಗಳು ಸೂಚಿಸಿದ ಉದ್ಯೋಗ ಪದ್ಧತಿಯ ಮೇಲೆ ಅಥವಾ ಉದ್ಯೋಗ ಮತ್ತು ಶಿಕ್ಷಣಗಳ ನಡುವಣ ಬಲವಾದ ಸಂಬಂಧದ ಮೇಲೆ ಗಮನ ಕೇಂದ್ರೀಕರಿಸಬಹುದು.

ಉದ್ಯೋಗ ಸ್ಥಾನಗಳನ್ನು ನಿಗದಿಪಡಿಸುವಲ್ಲಿ ಸಾಧನವಾಗಿ ಶಿಕ್ಷಣ

(ಬಿ) ಉದ್ಯೋಗ ಕಲ್ಪಿಸುವಿಕೆಯ ಸಾಧನವಾಗಿ ಶಿಕ್ಷಣವನ್ನು ಒಪ್ಪಿಕೊಳ್ಳಲು ಉದ್ಯೋಗದಾತರು ಪ್ರಬಲವೆನಿಸಿಕೊಂಡಿರುವ ಅಂತಸ್ತು ಸಂಸ್ಕೃತಿಯನ್ನು ಒಪ್ಪಿಕೊಳ್ಳಲು ಸಾಮಾಜೀಕರಣಗೊಂಡಿರುವ ವ್ಯಕ್ತಿಗಳನ್ನೇ ಆರಿಸುತ್ತಾರೆ: ಹೊಸಬರನ್ನು ತಮ್ಮ ನಿರ್ವಹಣಾ ಶ್ರೇಣಿಯ ಉದ್ಯೋಗಗಳಿಗೆ ಆಯ್ಕೆ ಮಾಡಿಕೊಳ್ಳುವಾಗ ಹಾಗೂ ಕೆಳಹಂತದ ಉದ್ಯೋಗಗಳಿಗೆ ಪ್ರಭುತ್ವದ ಸಂಸ್ಕೃತಿ ಮತ್ತು ಅದನ್ನು ಹೊಂದಿರುವ ಅಥವಾ ಅನುಯಾಯಿಗಳಾಗಿರುವ ಗಣ್ಯರನ್ನು ಗೌರವಿಸುವ ಮನೋಸ್ಥಿತಿ ಬೆಳೆಸುತ್ತಾರೆ.

(ಎ) ಶಾಲೆಗಳು ಗಣ್ಯ ಸಂಸ್ಕೃತಿಗೆ ತರಬೇತಿಯನ್ನು ನೀಡುತ್ತವೆ ಇಲ್ಲವೇ ಗೌರವ ಸೂಚಿಸಲು ಕಲಿಸುತ್ತವೆ ಹಾಗೂ (ಬಿ) ಉದ್ಯೋಗದಾತರು ಶಿಕ್ಷಣವನ್ನು ಸಾಂಸ್ಕೃತಿಕ ಲಕ್ಷಣಗಳ ಆಯ್ಕೆಯ ಮಾರ್ಗವಾಗಿ ಬಳಸಿಕೊಳ್ಳುತ್ತಾರೆ ಎಂಬ ವಿಷಯಗಳನ್ನು ಕುರಿತಂತೆ ಸಾಕ್ಷ್ಯವನ್ನು ಒದಗಿಸಬೇಕು.

(ಎ) ಶಾಲೆಗಳನ್ನು ಕುರಿತ ಚಾರಿತ್ರಿಕ ಮತ್ತು ವಿವರಣಾತ್ಮಕ ಅಧ್ಯಯನಗಳು ಶಾಲೆಗಳು ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ಅಂತಸ್ತು ಸಂಸ್ಕೃತಿಯನ್ನು ಶಿಕ್ಷಕರಿಂದಲೋ ಇಲ್ಲವೇ ಬೇರೆ ವಿದ್ಯಾರ್ಥಿಗಳಿಂದ ಅಥವಾ ಇಬ್ಬರಿಂದಲೂ ಗಳಿಸಿಕೊಳ್ಳಲು ಕಲಿಸುತ್ತವೆ ಎಂಬ ಸಾಮಾನ್ಯೀಕರಣವನ್ನು ಬೆಂಬಲಿಸುತ್ತವೆ. ಶಾಲೆಗಳನ್ನು ಸಾಮಾನ್ಯವಾಗಿ ಪ್ರಬಲ ಇಲ್ಲವೇ ಸ್ವಾಯತ್ತ ಸ್ಥಿತಿಯಲ್ಲಿರುವ ಅಂತಸ್ತು ಗುಂಪುಗಳು ಸ್ಥಾಪಿಸುತ್ತಾರೆ, ಇದಕ್ಕೆ ಕಾರಣವೆಂದರೆ ಮೊದಲನೆಯದಾಗಿ ತಮ್ಮ ಮಕ್ಕಳಿಗೆ ವಿಶೇಷ ಶಿಕ್ಷಣ ನೀಡಬೇಕು ಅಥವಾ ಅವರ ಗುಂಪಿನ ಸಾಂಸ್ಕೃತಿಕ ಮೌಲ್ಯಗಳಿಗೆ ಗೌರವವನ್ನು ಸೂಚಿಸುವಂಥ ಸಂಸ್ಕೃತಿಯನ್ನು ಬೆಳೆಸಬೇಕು ಎನ್ನುವುದೇ ಆಗಿರುತ್ತದೆ. ತೀರಾ ಇತ್ತೀಚಿನವರೆಗೆ ಶಾಲೆಗಳನ್ನು ಧಾರ್ಮಿಕ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು ಆರಂಭಿಸಿದ್ದು, ವಿರೋಧಿ ಧರ್ಮಗಳ ಶಾಲೆಗೆ ಸ್ಪರ್ಧೆ ನೀಡಲು ಇವುಗಳನ್ನು ಪ್ರಾರಂಭಿಸಲಾಗುತ್ತಿತ್ತು; 19ನೇ ಶತಮಾನದುದ್ದಕ್ಕೂ ಈ ವಿರೋಧವು ಅಮೆರಿಕದಲ್ಲಿ ಹೆಚ್ಚು ಸಂಖ್ಯೆಯ ಕಾಲೇಜುಗಳನ್ನು ಆರಂಭಿಸಲು ಇದ್ದ ಪ್ರಮುಖ ಕಾರಣವಾಗಿತ್ತು. ಕೆಥೋಲಿಕ್ ಮತ್ತು ಲೂಥೆರನ್ ಶಾಲಾ ವ್ಯವಸ್ಥೆ ಅಸ್ತಿತ್ವಕ್ಕೆ ಬಂದದ್ದು ಈ ಕಾರಣದಿಂದಾಗಿಯೇ. ಅಮೆರಿಕದಲ್ಲಿ ಸಾರ್ವಜನಿಕ ಶಾಲಾ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯನ್ನು WASP ಗುಂಪಿಗೆ ಸೇರಿದ ಗಣ್ಯರು ಪ್ರೊಟೆಸ್ಟೆಂಟ್ ಮತ್ತು ಮಧ್ಯಮ ವರ್ಗದ ಸಾಂಸ್ಕೃತಿಕ - ಧಾರ್ಮಿಕ ಮೌಲ್ಯಗಳನ್ನು ಕಲಿಸುವ ಉದ್ದೇಶದಿಂದ ಹುಟ್ಟು ಹಾಕಿದರು. ಅದೂ ವಿಶೇಷವಾಗಿ ಕೆಥೋಲಿಕ್ ಮತ್ತು ಯುರೋಪ್‌ನಿಂದ ವಲಸೆ ಬಂದ ಕಾರ್ಮಿಕ ವರ್ಗದವರ ಸಂಖ್ಯೆ ಹೆಚ್ಚಾಗ ತೊಡಗಿದಾಗ ಈ ಪ್ರಯತ್ನಕ್ಕೆ ಅವರು ಕೈ ಹಾಕಿದರು (ಕ್ರೆಮಿನ್, 1961; ಕುರ್ಟಿ, 1935) ಸಾರ್ವಜನಿಕ ಶಾಲಾ ಶಿಕ್ಷಣ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯ ವಿಷಯವು ಮಧ್ಯಮ ವರ್ಗ, WASP ಸಂಸ್ಕೃತಿಯನ್ನು ಒಳಗೊಂಡಿತ್ತು. (ವಾಲರ್, 1932: 15-131; ಬೆಕರ್, 1961; ಹೆಸ್ ಮತ್ತು ಟಾರ್ನಿ, 1967).

ಗಣ್ಯರ ಮಟ್ಟಿಗೆ ಹೇಳುವುದಾದರೆ, ಖಾಸಗಿ ಪ್ರೌಢಶಾಲೆಗಳನ್ನು WASP ಸಂಸ್ಕೃತಿಯ ಪ್ರತಿಪಾದಕರಾದ ಮೇಲ್‌ವರ್ಗದವರಿಗಾಗಿ 1880ರಲ್ಲಿ ಆರಂಭಿಸಲಾಯಿತು. ಸಾರ್ವಜನಿಕ ಶಾಲೆಗಳು ಹೆಚ್ಚುತ್ತಿದ್ದು, ಸಮೂಹ ಶಿಕ್ಷಣ ನೀಡುತ್ತಿದ್ದರಿಂದ ಗಣ್ಯರ ಸಂಸ್ಕೃತಿಯನ್ನು ಒಗ್ಗೂಡಿಸಲು ಅವು ಸೂಕ್ತವಲ್ಲವಾದವು ಎಂದು ಪರಿಗಣಿಸಿದ್ದರಿಂದ ಖಾಸಗಿ ಶಾಲೆಗಳು ಅಸ್ತಿತ್ವಕ್ಕೆ ಬಂದವು (ಬಾಲ್ಟ್‌ಜೆಲ್, 1958: 327-372). ಈ ಗಣ್ಯರ ಶಾಲೆಗಳು ಮೇಲ್ವರ್ಗದ ಮೌಲ್ಯಗಳು ಮತ್ತು ನಡವಳಿಕೆಗಳನ್ನು ಕಲಿಸುವ ಮೂಲಕ ವಿಶಿಷ್ಟ ವ್ಯಕ್ತಿತ್ವವನ್ನು ರೂಪಿಸುತ್ತಿದ್ದವು (ಮೆಕಾರ್ಥರ್, 1955). ಶಾಲೆಗಳ ಸಾಂಸ್ಕೃತಿಕ ಪಾತ್ರವನ್ನು ಬ್ರಿಟನ್‌ನಲ್ಲಿ ಹೆಚ್ಚು ಸೂಕ್ತವಾದ ಅಧ್ಯಯನಗಳಿಗೆ ಒಳಪಡಿಸಲಾಗಿದೆ (ಬರ್ನ್‌ಸ್ಟೀನ್, 1961; ವೀನ್ ಬರ್ಗ್, 1967). ಫ್ರಾನ್ಸ್‌ನಲ್ಲಿ (ಬೋಡೋರ್ ಮತ್ತು ಫಾಸೆರಾನ್, 1964), ರೀಸ್‌ಮನ್ ಮತ್ತು ಸಹೋದ್ಯೋಗಿಗಳು (ರೀಸ್‌ಮನ್, 1958; ಜೆಂಕ್ಸ್ ಮತ್ತು ರೀಸರಮನ್ 1968) ಅಮೆರಿಕದ ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯ ಮತ್ತು ಕಾಲೇಜುಗಳಲ್ಲಿನ ಪ್ರತಿಷ್ಠೆಯ ಮಟ್ಟದಲ್ಲಿ ಕೆಲ ಸಾಂಸ್ಕೃತಿಕ ವ್ಯತ್ಯಾಸಗಳು ಇದ್ದುದನ್ನು ತೋರಿಸಿಕೊಟ್ಟಿದ್ದಾರೆ.

(ಬಿ) ಶಿಕ್ಷಣವು ಸಾಂಸ್ಕೃತಿಕ ಆಯ್ಕೆಯ ಮಾರ್ಗವಾಗಿ ಬಳಕೆ ಆಗಿರುವುದಕ್ಕೆ ಹಲವು ಮೂಲಗಳಿಂದ ಸಾಕ್ಷ್ಯಾಧಾರ ಲಭ್ಯವಿದೆ. ಹಾಲಿಂಗ್‌ಶೆಡ್ (1949: 360-388) ಅವರ ಎಲ್ಮ್ ಟೌನ್ ಶಾಲೆ ಮಕ್ಕಳು, ಶಾಲೆ ತೊರೆದವರು ಹಾಗೂ ಅವರ ಬಗ್ಗೆ ಸಮುದಾಯದ ಮನೋಭಾವವನ್ನು ಕುರಿತ ಅಧ್ಯಯನವು, ಉದ್ಯೋಗದಾತರು ಮಧ್ಯಮ ವರ್ಗದ ಗುಣಲಕ್ಷಣಗಳುಳ್ಳ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳನ್ನು ಆಯ್ಕೆ ಮಾಡಿಕೊಳ್ಳಲು ಶಿಕ್ಷಣವನ್ನು ಬಳಸುತ್ತಾರೆ ಎಂದು ಸೂಚಿಸುತ್ತದೆ. ನ್ಯೂಹೆವನ್ ಮತ್ತು ಶಾರ್ಲಟ್ ನಗರಗಳಲ್ಲಿ ಕೈಗೊಂಡ 240 ಉದ್ಯೋಗದಾತರ 1945-46ರ ಸಮೀಕ್ಷೆಯಲ್ಲಿ ಅಗತ್ಯ(ಮಧ್ಯಮ ವರ್ಗ) ಲಕ್ಷಣಗಳು ಮತ್ತು ವರ್ತನೆಯುಳ್ಳ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳನ್ನು ಆಯ್ಕೆ ಮಾಡಿಕೊಳ್ಳಲು ಶಿಕ್ಷಣವನ್ನು ಜರಡಿಯಂತೆ ಬಳಸಿದ್ದಾಗಿ ಹೇಳಿಕೊಂಡಿದ್ದರು; ಬಿಳಿಯುಡುಗೆ ಹುದ್ದೆಗಳು ವಿಶೇಷವಾಗಿ ಶೈಕ್ಷಣಿಕ ಆಯ್ಕೆಯನ್ನು ಸಮರ್ಥಿಸಿಕೊಳ್ಳುತ್ತಿದ್ದವು, ಏಕೆಂದರೆ ಈ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳು ಸಾರ್ವಜನಿಕರ ಕಣ್ಣಿಗೆ ಹೆಚ್ಚು ಹೆಚ್ಚು ಬೀಳುವವರಾಗಿದ್ದುದ್ದು (ನೋಲ್ಯಾಂಡ್ ಮತ್ತು ಬಕ್ಕೆ, 1949: 20-63).

ಪ್ರಮುಖ ರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಸಂಸ್ಥೆಗಳ ಉದ್ಯೋಗದಾತರ ಸಮೀಕ್ಷೆಯಿಂದ ತಿಳಿದು ಬಂದಿದ್ದೇನೆಂದರೆ, ಭವಿಷ್ಯದ ವ್ಯವಸ್ಥಾಪಕರನ್ನು ಆಯ್ಕೆ ಮಾಡಲು ಕಾಲೇಜಿನ ಪದವಿಗಳು ಮುಖ್ಯ ಎಂದು ಭಾವಿಸಲಾಗಿತ್ತು ಎಂಬುದು. ಅವರು ತಾಂತ್ರಿಕ ಕೌಶಲಗಳಿಗಿಂತ ''ಸ್ಫೂರ್ತಿ'' ಮತ್ತು "ಸಾಮಾಜಿಕ ಅನುಭವ''ಕ್ಕೆ ಹೆಚ್ಚು ಪ್ರಾಮುಖ್ಯತೆಯನ್ನು ನೀಡಿದ್ದರು. (ಗಾರ್ಡನ್ ಮತ್ತು ಹೂವೆಲ್, 1959: 121) ಬಿಸಿನೆಸ್ ಶಾಲೆಗಳ ತರಬೇತಿಯನ್ನು ಕುರಿತ ಧೋರಣೆಯೂ ಹೀಗೆಯೇ ಇತ್ತು. ಅಗತ್ಯ ತರಬೇತಿಗೆ (ಉದ್ಯೋಗದಾತರು ಬಹುತೇಕ ಸ್ಥಾನಗಳಿಗೆ ಅಭ್ಯರ್ಥಿಗಳು ಅಧ್ಯಯನ ಮಾಡಿದ ಪಠ್ಯಕ್ರಮ ಸೂಕ್ತವೇ ಎಂಬುದರ ಬಗ್ಗೆ ಅನುಮಾನಗಳನ್ನು ಹೊಂದಿದ್ದರು) ಬದಲಾಗಿ, ಕಾಲೇಜು ಪದವೀಧರರು ಬಿಸಿನೆಸ್ ಮನೋಧರ್ಮ ಹೊಂದಿದ್ದಾರೆಯೇ ಎನ್ನುವುದು ಮುಖ್ಯವಾಗಿತ್ತು. ಇದರಿಂದ ಉದ್ಯೋಗದಾತರು ಕಲಾ ವಿಭಾಗದ ಪದವೀಧರರನ್ನು ಆ ಕಾಲೇಜಿನಲ್ಲಿ ಬಿಸಿನೆಸ್ ವಿಭಾಗ ಇದ್ದಲ್ಲಿ ಆಯ್ಕೆ ಮಾಡಿಕೊಳ್ಳಲು ನಿರಾಕರಿಸುತ್ತಿದ್ದರು (ಗಾರ್ಡನ್ ಮತ್ತು ಹೊವೆಲ್, 1959: 84-87; ನೋಡಿ, ಪಿಯರ್‌ಸನ್, 1959: 90-99). ಕಾಲೇಜಿನಲ್ಲಿ ಒಂದು ವೇಳೆ ಬಿಸಿನೆಸ್ ವಿಭಾಗ ಇಲ್ಲದೆ ಇದ್ದಲ್ಲಿ ವಿದ್ಯಾರ್ಥಿಗಳಿಗೆ ಆಯ್ಕೆಯ ಅವಕಾಶ ಇರುತ್ತಿರಲಿಲ್ಲ. ಆದರೆ, ಎರಡೂ ಅಧ್ಯಯನ ಶಿಸ್ತುಗಳು (ಕಲಾ ವಿಭಾಗ ಮತ್ತು ನಿರ್ವಹಣಾ ವಿಭಾಗ) ಇದ್ದು, ವಿದ್ಯಾರ್ಥಿಗಳು ಕಲಾ ವಿಭಾಗಕ್ಕೆ ಪ್ರವೇಶವನ್ನು ಪಡೆದಿದ್ದರೆ, ಅವರಿಗೆ ನಿರ್ವಹಣಾ ಮೌಲ್ಯಗಳನ್ನು ಕುರಿತ ಒಲವಾಗಲಿ, ಕೌಶಲಗಳಾಗಲಿ ಇಲ್ಲ ಎಂದು ಉದ್ಯಮಿಗಳು ಅರ್ಥೈಸುತ್ತಾರೆ.

ಕೊನೆಯದಾಗಿ 1967ರಲ್ಲಿ ನಡೆದ ಕ್ಯಾಲಿಫೋರ್ನಿಯಾದ 309 ಸಂಸ್ಥೆಗಳ ಸಮೀಕ್ಷೆಯಲ್ಲಿ (ಕಾಲಿನ್ಸ್, 1971) ತಮ್ಮ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳ ಮೇಲೆ ಕ್ರಮಬದ್ಧ ನಿಯಂತ್ರಣ

ಇರಿಸಬೇಕೆಂಬ ತತ್ವಕ್ಕೆ ಪ್ರಬಲ ಒತ್ತು ನೀಡಿದ್ದ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು ಬಿಳಿಯುಡುಗೆ ಹುದ್ದೆಗಳಿಗೆ ಶೈಕ್ಷಣಿಕ ಅಗತ್ಯಕ್ಕೆ ಅಧಿಕ ಪ್ರಾಶಸ್ತ್ಯವನ್ನು ನೀಡಿದ್ದವು.[5] ಕ್ರಮ ಬದ್ಧ ನಿಯಂತ್ರಣಕ್ಕೆ ಒತ್ತು ಹೇಗೆ ನೀಡಲಾಗಿತ್ತು ಎಂದರೆ

(1) ಉದ್ಯೋಗಾರ್ಥಿಗಳಿಗೆ ಪೊಲೀಸ್ ದಾಖಲೆಗಳಿರಬಾರದು; (11) ಕೆಲಸದಲ್ಲಿ ಕರ್ತವ್ಯ ನಿಷ್ಠೆಯ ದಾಖಲೆಗೆ ಒತ್ತು; (111) ಎಟ್ಜಿಯೋನಿ (1961) ಅವರ ಸಂಸ್ಥೆಗಳ ವರ್ಗೀಕರಣದ ಪ್ರಕಾರ, ಅಧಿಕ ಕ್ರಮಬದ್ಧ ನಿಯಂತ್ರಣ ಇದ್ದಂಥವು (ಹಣಕಾಸು, ವೃತ್ತಿಪರ ಸೇವೆಗಳು, ಸರ್ಕಾರ ಮತ್ತು ಇತರ ಸಾರ್ವಜನಿಕ ಸೇವಾ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು) ಮತ್ತು ವೇತನದ ಮೂಲಕ ನಿಯಂತ್ರಣಕ್ಕೆ ಒತ್ತು ನೀಡಿದಂಥವು (ಉತ್ಪಾದನೆ, ನಿರ್ಮಾಣ ಮತ್ತು ವ್ಯಾಪಾರ). ಈ ಮೂರು ನಿರ್ದೇಶಕ ತತ್ವಗಳು ಒಂದಕ್ಕೊಂದು ಸಂಬಂಧಿಸಿದ್ದಂಥವು. ಹೀಗಾಗಿ, ಕ್ರಮಬದ್ಧ ನಿಯಂತ್ರಣಕ್ಕೆ ಒತ್ತು ನೀಡುವ ಮೂಲಕ ಪರಸ್ಪರ ಸ್ಥಿರೀಕರಿಸಿಕೊಳ್ಳುತ್ತವೆ. ಕ್ರಮಬದ್ಧ ನಿಯಂತ್ರಣಕ್ಕೆ ಒತ್ತು ಮತ್ತು ಶೈಕ್ಷಣಿಕ ಅಗತ್ಯಗಳ ನಡುವಿನ ಸಂಬಂಧವು ಸಾಮಾನ್ಯವಾಗಿ ವ್ಯವಸ್ಥಾಪಕ ಹಾಗೂ ಬಿಳಿಯುಡುಗೆ ಹುದ್ದೆಗಳಿಗೆ ಅನ್ವಯಿಸುತ್ತಿದ್ದವಾದರೂ, ಎರಡೂ ವೃತ್ತಿಪರ ಮತ್ತು ತಾಂತ್ರಿಕ ಹುದ್ದೆಗಳನ್ನು ಒಳಗೊಂಡಿದ್ದವು ಮತ್ತು ಒಳಗೊಳ್ಳದಂಥವಾಗಿದ್ದವು. ಇಂಥ ನಿಯಂತ್ರಣಗಳು 'ಬ್ಲೂಕಾಲರ್' ಹುದ್ದೆಗಳ ಶೈಕ್ಷಣಿಕ ಅಗತ್ಯಗಳಿಗೆ ಅನ್ವಯವಾಗುತ್ತಿರಲಿಲ್ಲ.

ಶಿಕ್ಷಣ ಮತ್ತು ಉದ್ಯೋಗಗಳ ನಡುವಿನ ಸಂಬಂಧಲ್ಲಿನ ವ್ಯತ್ಯಾಸ

ಸಂಘರ್ಷ ಮಾದರಿಯನ್ನು, ಶಿಕ್ಷಣವು ಉದ್ಯೋಗದಲ್ಲಿ ಸಾಧನೆ ಮಾಡಲು ಮುಖ್ಯವೇ ಅಥವಾ ಅಮುಖ್ಯವೇ ಎಂಬುದನ್ನು ಕುರಿತ ಪ್ರಕರಣಗಳನ್ನು ಪರೀಕ್ಷೆಗೆ ಒಳಪಡಿಸುವ ಮೂಲಕ ಪರಿಶೀಲಿಸಬಹುದು. ಎರಡೂ ಪರಿಸ್ಥಿತಿಗಳು ಏಕಕಾಲಕ್ಕೆ ಅನ್ವಯಿಸುವಂಥ ಸಂದರ್ಭಗಳಲ್ಲಿ ಶಿಕ್ಷಣ ಅತ್ಯಂತ ಮುಖ್ಯವಾಗಿರಲಿದೆ: (1) ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ಅಂತಸ್ತು ಗುಂಪಿನ ಸದಸ್ಯತ್ವವು ಯಾರು ಯಾವ ಬಗೆಯ ಶಿಕ್ಷಣವನ್ನು ಪಡೆಯುತ್ತಾರೆ ಎಂಬುದನು ಬಿಂಬಿಸುತ್ತದೆ ಮತ್ತು (2) ಆ ಗುಂಪು ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ಸಂಸ್ಥೆಗಳಲ್ಲಿ ಉದ್ಯೋಗಗಳ ನೀಡುವಿಕೆಯನ್ನು ಹೇಗೆ ನಿಯಂತ್ರಿಸುತ್ತದೆ ಎಂಬುದನ್ನು ತೋರಿಸುತ್ತದೆ. ಹೊರಬರುವ ಅಂತಸ್ತು ಗುಂಪಿನ ಸಂಸ್ಕೃತಿ ಮತ್ತು ಆ ಗುಂಪು ಆಯ್ಕೆ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಯನ್ನು ನಿಯಂತ್ರಿಸುವಂಥ ಪರಿಸ್ಥಿತಿ ಇದ್ದಾಗ ಶಿಕ್ಷಣ ಮುಖ್ಯವೆನಿಸುತ್ತದೆ. ಆದರೆ ಶಾಲೆಯ ಸಾಂಸ್ಕೃತಿಕ ಮತ್ತು ಉದ್ಯೋಗದಾತರ ಸಾಂಸ್ಕೃತಿಕ ಧೋರಣೆಗಳ ನಡುವೆ ಒಮ್ಮತ ಇಲ್ಲದಿದ್ದಾಗ ಶಿಕ್ಷಣವು ತೀರ ನಗಣ್ಯವಾಗಿಬಿಡುತ್ತದೆ.

ಶಾಲೆ-ಗುಂಪು ಸಂಸ್ಕೃತಿಯ ಮತ್ತು ಉದ್ಯೋಗದಾತರ ಸಂಸ್ಕೃತಿ ನಡುವಿನ ಹೊಂದಾಣಿಕೆಯನ್ನು ಒಂದು ಮರೆದಿರುವ ಸಂಬಂಧ ಎಂದು ಹೇಳಬಹುದು. ಸಂಸ್ಥೆಗಳಲ್ಲಿರುವ ಗಣ್ಯರು ಹೊಸ ಸದಸ್ಯರನ್ನು ಗಣ್ಯ ಎನ್ನುವ ಗುಂಪಿಗೆ ಸೇರಿದ ಹುದ್ದೆಗಳಿಗೆ ಆಯ್ಕೆ ಮಾಡುವಾಗ ಶಿಕ್ಷಣಕ್ಕೆ ಅತಿ ಹೆಚ್ಚು ಪ್ರಾಮುಖ್ಯತೆ ಬರುತ್ತದೆ. ಉದ್ಯೋಗ ಶ್ರೇಣಿಯಲ್ಲಿ ಕೆಳಸ್ತರದಲ್ಲಿರುವ ಉದ್ಯೋಗಗಳಿಗೆ (ಸಂಸ್ಥೆಯಲ್ಲಿನ ಕೆಳಮಟ್ಟದ ಹುದ್ದೆಗಳು ಅಥವಾ ಗಣ್ಯರ ನಿಯಂತ್ರಣದಲ್ಲಿ ಇಲ್ಲದ ಹುದ್ದೆಗಳು) ಆಯ್ಕೆ ಮಾಡುವಾಗ ಶಿಕ್ಷಣದ ಪ್ರಾಮುಖ್ಯತೆ ಕಡಿಮೆಯಾಗುತ್ತದೆ. ಅದೇ ರೀತಿ, ಅತಿ ಗಣ್ಯ ಪದವೀಧರರನ್ನು ಉತ್ಪಾದಿಸುವ ಶಾಲೆಗಳು ಗಣ್ಯ ಹುದ್ದೆಗಳೊಂದಿಗೆ ತಳಕು ಹಾಕಿಕೊಂಡಿರುತ್ತವೆ; ಯಾವ ಶಾಲೆಗಳು ಗಣ್ಯರ ಸಂಸ್ಕೃತಿಗೆ

---

[5] ಸ್ಯಾನ್‌ಫ್ರಾನ್ಸಿಸ್ಕೋ, ಓಕ್‌ಲ್ಯಾಂಡ್ ಮತ್ತು ಸ್ಯಾನ್‌ಹೊಸೆ ಮೆಟ್ರೋಪಾಲಿಟನ್ ಪ್ರದೇಶದ 100 ಇಲ್ಲವೇ ಅದಕ್ಕಿಂತ ಹೆಚ್ಚು ಉದ್ಯೋಗಿಗಳಿದ್ದ ಸಂಸ್ಥೆಗಳಲ್ಲಿ 1/3ರಷ್ಟರಲ್ಲಿ ಸಮೀಕ್ಷೆ ನಡೆಯಿತು. ಈ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆ ಮತ್ತು ಫಲಿತಾಂಶದ ವಿವರಕ್ಕೆ ಗಾರ್ಡನ್ ಮತ್ತು ಥಾಲ್ ಲಾರ್ಸನ್ (1969) ನೋಡಿ.

ಹೊಂದಿಕೊಂಡಿರುವುದಿಲ್ಲವೋ ಅಂತಹ ಶಾಲೆಗಳಿಂದ ಹೊರಬರುವವರನ್ನು ಉನ್ನತವಲ್ಲದ ಹುದ್ದೆಗಳಿಗೆ ಆಯ್ಕೆಮಾಡಲಾಗುತ್ತದೆ.

ಅಮೆರಿಕದಲ್ಲಿ ಸಾಂಸ್ಕೃತಿಕ ಗಣ್ಯರು ಎನ್ನಬಹುದಾದ ಗುಂಪುಗಳನ್ನು ಸೃಷ್ಟಿಸುವ ಶಾಲೆಗಳು, ಒಂದೋ ತರಬೇತಿ ಮೂಲಕ ಇಲ್ಲವೇ ಗಣ್ಯ ಹಿನ್ನೆಲೆಯ ವಿದ್ಯಾರ್ಥಿಗಳನ್ನು ಆಯ್ಕೆ ಮಾಡುವ ಮೂಲಕ ಇಲ್ಲವೋ ಎರಡೂ ರೀತಿ, ಪ್ರೌಢಶಾಲಾ ಹಂತದಲ್ಲಿ ಖಾಸಗಿ ತರಬೇತಿ ಶಾಲೆಗಳಾಗಿರುತ್ತವೆ; ಉನ್ನತ ಹಂತದಲ್ಲಿ, ಗಣ್ಯ ಕಾಲೇಜುಗಳಾಗಿರುತ್ತವೆ ('ಐವಿ-ಲೀಗ್' ಮತ್ತು ಪ್ರಮುಖ ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯಗಳು); ವೃತ್ತಿ ತರಬೇತಿ ಹಂತದಲ್ಲಿ, ಗಣ್ಯ ಕಾಲೇಜು ಮತ್ತು ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯಗಳಿಗೆ ಹೊಂದಿಕೊಂಡಿರುವ ವೃತ್ತಿಪರ ಶಾಲೆಗಳಾಗಿರುತ್ತವೆ. ಪ್ರೌಢಶಾಲಾ ಹಂತದಲ್ಲಿ, ಗೌರವಯುತವಾಗಿ ಸಾಮಾಜೀಕರಣಗೊಂಡ, ಗಣ್ಯರಲ್ಲದ ವಿದ್ಯಾರ್ಥಿಗಳನ್ನು ತಯಾರು ಮಾಡುವುದು ಸಾರ್ವಜನಿಕ ಪ್ರೌಢಶಾಲೆಗಳು (ವಿಶೇಷವಾಗಿ ಮಧ್ಯಮ ವರ್ಗದವರ ವಾಸ ಪ್ರದೇಶಗಳಲ್ಲಿ ಇರುವಂಥವು); 'ವಾಸ್ಪ್' ಉದ್ಯೋಗದಾತರ ಸಂಸ್ಕೃತಿ ಪ್ರಕಾರ ಕೆಥೊಲಿಕ್ ಶಾಲೆಗಳು (ಮತ್ತು ಎಲ್ಲ ಕಪ್ಪು ವರ್ಣೀಯರ ಶಾಲೆಗಳು) ಕಡಿಮೆ ಸ್ವೀಕಾರಾರ್ಹವಾದವು. ಉನ್ನತ ಶಿಕ್ಷಣದ ಮಟ್ಟದಲ್ಲಿ ಕೆಥೋಲಿಕ್ ಮತ್ತು ಕಪ್ಪು ವರ್ಣೀಯರ ಕಾಲೇಜುಗಳು ಮತ್ತು ವೃತ್ತಿಪರ ಶಾಲೆಗಳನ್ನು ಮತ್ತು ವಾಣಿಜ್ಯಕ ತರಬೇತಿ ಶಾಲೆಗಳನ್ನು ಕನಿಷ್ಠ ಪ್ರಮಾಣದಲ್ಲಿ ಗಣ್ಯ ಸಂಸ್ಥೆಗಳೆಂದು ಪರಿಗಣಿಸಲಾಗುತ್ತದೆ.

ಅಮೆರಿಕದಲ್ಲಿ 'ವಾಸ್ಪ್' ಮೇಲ್ವರ್ಗದ ಜನರ ಹಿಡಿತದಲ್ಲಿರುವ ಸಂಸ್ಥೆಗಳ ಸಂಖ್ಯೆ ಅಧಿಕವಿದ್ದು, ರಾಷ್ಟ್ರೀಯವಾಗಿ ಸಂಘಟಿತ ವ್ಯಾಪಾರ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು ಮತ್ತು ಭಾರಿ ಕಾನೂನು ಸಂಸ್ಥೆಗಳು ಇದರಲ್ಲಿ ಸೇರಿವೆ (ಡಾಮ್ ಹಾಫ್, 1967: 38-61) ಅಲ್ಪಸಂಖ್ಯಾತ ಹಾಗೂ ಕುಲ ಸಂಸ್ಕೃತಿಯ ಸದಸ್ಯರ ಹಿಡಿತದಲ್ಲಿರುವ ಸಂಸ್ಥೆಗಳ ಸಂಖ್ಯೆ ಕಡಿಮೆ ಇದ್ದು, ಅವು ಸಣ್ಣ ಪ್ರಮಾಣದವು ಮತ್ತು ಸ್ಥಳೀಯ ಉದ್ದಿಮೆಗಳಾದ ನಿರ್ಮಾಣ, ಸಣ್ಣ ವ್ಯಾಪಾರ ಮುಂತಾದ ಕ್ಷೇತ್ರಗಳಲ್ಲಿ ತೊಡಗಿಸಿಕೊಂಡಿರುವವರಿಗೆ ಸೀಮಿತವಾಗಿದೆ. ಸರ್ಕಾರಿ ಹುದ್ದೆಗಳಲ್ಲಿ, ಸ್ಥಳೀಯ ಆಡಳಿತದಲ್ಲಿ ಜನಾಂಗೀಯ ಗುಂಪುಗಳ ಪ್ರಾಬಲ್ಯ ಹೆಚ್ಚು ಇದ್ದು, ರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಸರ್ಕಾರದ ಕೆಲವು ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ವಿಭಾಗಗಳಲ್ಲಿ (ಗಮನಾರ್ಹವಾಗಿ ಖಜಾನೆ ಮತ್ತು ರಾಜ್ಯ ಇಲಾಖೆ) 'ವಾಸ್ಪ್' ಗಣ್ಯರ ಪ್ರಾಬಲ್ಯವೇ ಹೆಚ್ಚಿದೆ (ಡಾಮ್ ಹಾಫ್, 1967: 84-114, 132-137).

ಶಿಕ್ಷಣ ಮತ್ತು ಉದ್ಯೋಗದ ನಡುವಿನ ಸಂಬಂಧವನ್ನು ಕುರಿತು ಕೆಲವೇ ಕೆಲವು ಸಂಸ್ಥೆಗಳಲ್ಲಿ ಮಾಹಿತಿ ಲಭ್ಯವಿದೆ. ಸಂಸ್ಥೆಗಳ ವಿಸ್ತಾರವಾದ ಸಮೀಕ್ಷೆಯೊಂದರಲ್ಲಿ (ಕಾಲಿನ್ಸ್, 1971), ದೊಡ್ಡ ಸಂಸ್ಥೆಗಳಲ್ಲಿ ಶೈಕ್ಷಣಿಕ ಅಗತ್ಯಗಳು ಹೆಚ್ಚು ಇದ್ದವು, ಈ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು ರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಮಟ್ಟದ್ದವಾಗಿದ್ದವು. ಸಣ್ಣ ಮತ್ತು ಸ್ಥಳೀಯ ಮಟ್ಟದ ಸಂಸ್ಥೆಗಳಲ್ಲಿ ಶೈಕ್ಷಣಿಕ ಅಗತ್ಯ ಹೆಚ್ಚು ಇರಲಿಲ್ಲ.[6]

ಪೆರುಚ್ಚಿ ಮತ್ತು ಪೆರುಚ್ಚಿ(1970) ಸೂಚಿಸಿರುವಂತೆ, ಪ್ರತಿಷ್ಠಿತ ಎಂಜಿನಿಯರಿಂಗ್ ಕಾಲೇಜುಗಳಿಂದ ಉತ್ತಮ ಅಂಕಗಳೊಂದಿಗೆ ತೇರ್ಗಡೆಯಾದವರ ವೃತ್ತಿ ಯಶಸ್ಸೂ ಅವರ ಸಾಮಾಜಿಕ ಹಿನ್ನೆಲೆಯನ್ನು ಆಧರಿಸಿತ್ತು; ಭಾರಿ ರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು ಉತ್ತಮ ಶೈಕ್ಷಣಿಕ ಸಾಧನೆಯನ್ನು ಮಾಡಿದವರನ್ನೇ ಆಯ್ಕೆ ಮಾಡಿಕೊಳ್ಳುವುದರಿಂದ ಸಾಮಾಜಿಕ ಹಿನ್ನೆಲೆ ಪ್ರಮುಖವಾಗಲಿದೆ. ಸಂಸ್ಥೆಗಳಲ್ಲಿನ ಗಣ್ಯರ ಸಾಂಸ್ಕೃತಿಕ ಆಯ್ಕೆ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಯ ಭಾಗವಾಗಿ ಶಿಕ್ಷಣ ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಹಿಸಲಿದೆ, ಈ ಸಂಸ್ಥೆಗಳಲ್ಲಿ ಸಾಮಾಜಿಕ ಹಿನ್ನೆಲೆ ಮುಖ್ಯವಾಗಲಿದೆ ಎಂಬ ವಿಶ್ಲೇಷಣೆಯನ್ನು ಇದು ಸಮರ್ಥಿಸುತ್ತದೆ.

---

[6] ಇಂಥ ಸಂಬಂಧವು ವ್ಯವಸ್ಥಾಪಕ ಮತ್ತು ವೈಟ್ ಕಾಲರ್ ಹುದ್ದೆಗೆ ಅನ್ವಯಿಸುತ್ತಿದ್ದವು, ವೃತ್ತಿಪರ ಮತ್ತು ತಾಂತ್ರಿಕ ಹುದ್ದೆಗಳ ಹೊರತಾಗಿ ಮತ್ತು ಒಳಗೊಂಡಂತೆ ಬ್ಲೂಕಾಲರ್ ಹುದ್ದೆಗೆ ಇದ್ದು ಅನ್ವಯಿಸುತ್ತಿರಲಿಲ್ಲ. ನೋಲ್ಯಾಂಡ್ ಮತ್ತು ಬಕ್ಕೆ (1949 : 78) ಕೂಡಾ ಭಾರಿ ಸಂಸ್ಥೆಗಳಲ್ಲಿ ವ್ಯವಸ್ಥಾಪಕ ಹುದ್ದೆಗಳಿಗೆ ಹೆಚ್ಚು ಶೈಕ್ಷಣಿಕ ಅಗತ್ಯವಿತ್ತು. ಸಣ್ಣ ಸಂಸ್ಥೆಗಳಲ್ಲಿ ಇದು ಅಗತ್ಯವಿರಲಿಲ್ಲ ಎಂದು ವರದಿ ಮಾಡಿದ್ದಾರೆ.

ವಕೀಲರಿಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ, ವ್ಯತ್ಯಾಸಗಳು ಬಹಳ ಸ್ಪಷ್ಟವಾಗಿ ಗೋಚರಿಸುತ್ತವೆ: ಪ್ರತಿಷ್ಠಿತ ಕಾಲೇಜು ಮತ್ತು ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯಗಳಿಗೆ ಸೇರಿದ ಕಾನೂನು ಶಾಲೆಗಳ ಪದವೀಧರರು ಕಂಪನಿಗಳಲ್ಲಿ ಉದ್ಯೋಗ ಪಡೆದುಕೊಂಡಿದ್ದರೆ, ಕೆಥೋಲಿಕ್ ಅಥವಾ ಖಾಸಗಿ ವಾಣಿಜ್ಯ ಶಾಲೆಯ ಪದವೀಧರರು ಒಂಟಿಯಾಗಿ, ಸ್ವಂತ ವಕೀಲಿಕೆ ನಡೆಸುತ್ತಿದ್ದರು (ಲಾಡಿನ್‌ಸ್ಕಿ, 1967). ವಾಲ್‌ಸ್ಟ್ರೀಟ್‌ನ ಪ್ರತಿಷ್ಠಿತ ಕಾನೂನು ಸಂಸ್ಥೆಗಳು ಶೈಕ್ಷಣಿಕ ಅರ್ಹತೆಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ ಆಯ್ಕೆಯಲ್ಲಿ ನಿರ್ದಿಷ್ಟವಾಗಿದ್ದವು. ಐವಿ-ಲೀಗ್ ಕಾನೂನು ಶಾಲೆಗಳಲ್ಲದೆ, ಗಣ್ಯ, ತರಬೇತಿ ಶಾಲೆ ಮತ್ತು ಕಾಲೇಜುಗಳಿಗೆ ಹಾಜರಾದವರನ್ನು ಮಾತ್ರ ಅವು ಆಯ್ಕೆ ಮಾಡಿಕೊಳ್ಳುತ್ತಿದ್ದವು (ಸ್ಮಿಗೆಲ್, 1964: 39, 73-74, 117). ಜನಾಂಗೀಯ ಬಹುಸಂಖ್ಯಾತ ವೃತ್ತಿಪರ ಶಾಲೆಗಳ ಪದವೀಧರರು ಅದೇ ಸಮುದಾಯದಲ್ಲೇ ವೃತ್ತಿ ಮಾಡುತ್ತಿದ್ದುದೂ ಕಂಡುಬಂದಿತು; ಕಪ್ಪು ವರ್ಣೀಯರ ವಿಷದಲ್ಲಿ ಇದು ಸ್ಪಷ್ಟವಾಗಿತ್ತು. ಸಾಮಾನ್ಯವಾಗಿ, ಕಪ್ಪು ವರ್ಣೀಯರ ಶಾಲೆಗಳ (ಶಾರ್ಪ್, 1970: 64-67) ಮತ್ತು ಕೆಥೋಲಿಕ್ ಕಾಲೇಜುಗಳ (ಜೆಂಕ್ಸ್ ಮತ್ತು ರೀಸ್ಮನ್, 1968: 357-366) ಪದವೀಧರರು ವೃತ್ತಿಯಲ್ಲಿ ಕೆಳ ಶ್ರೇಣಿಯಲ್ಲಿದ್ದ ಸ್ಥಾನಗಳಲ್ಲಿದ್ದರು. ಶ್ವೇತವರ್ಣೀಯ ಪ್ರೊಟೆಸ್ಟೆಂಟ್ ಶಾಲೆಗಳು (ತೀರಾ ಇತ್ತೀಚಿನ ವರ್ಷಗಳವರೆಗೆ) ಪದವೀಧರರ ಸಾಮಾಜಿಕ ಸ್ಥಾನವನ್ನು ಕುರಿತ ಈ ವಾದವನ್ನು ಸಮರ್ಥಿಸುತ್ತದೆ.[7]

ಈ ಸಾಕ್ಷ್ಯವನ್ನು ಶಿಕ್ಷಣ ಕುರಿತ ತಾಂತ್ರಿಕ – ಕಾರ್ಯಾತ್ಮಕ ಸಿದ್ಧಾಂತದ ಚೌಕಟ್ಟಿನಲ್ಲಿ ವಿವರಿಸಬಹುದು. ಈ ಹಿನ್ನೆಲೆಯಲ್ಲಿ ಗಣ್ಯ ಶಾಲೆಗಳು ಅತ್ಯುತ್ತಮ ತಾಂತ್ರಿಕ ತರಬೇತಿ ನೀಡುತ್ತವೆ ಮತ್ತು ಪ್ರಮುಖ ರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಸಂಸ್ಥೆಗಳಿಗೆ ಅತ್ಯುತ್ತಮವಾದ ತಾಂತ್ರಿಕ ಪರಿಣತಿಯ ಅಗತ್ಯವಿದೆ ಎಂದು ವಾದಿಸಬಹುದು. ಆದರೆ, ಅಗತ್ಯವಾಗಿರುವುದು ಏನೆಂದರೆ, ತಾಂತ್ರಿಕ ಮತ್ತು ಅಂತಸ್ತು–ಸಂಘರ್ಷ ಪರಿಸ್ಥಿತಿಗಳನ್ನು ಕುರಿತು ಏಕಕಾಲದಲ್ಲಿಯೇ ಅಧ್ಯಯನಗಳನ್ನು ಕೈಗೊಳ್ಳಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ. ಈ ಅಂಶ ಕುರಿತ ನೇರ ಸಾಕ್ಷಂ಼ಯ ಎಂದರೆ, ಕ್ಯಾಲಿಫೋರ್ನಿಯಾ ಉದ್ಯೋಗದಾತರ ಸಮೀಕ್ಷೆ. ಈ ಅಧ್ಯಯನವು ಕ್ರಮಬದ್ಧ ನಿಯಂತ್ರಣಕ್ಕೆ ಒತ್ತು ಮತ್ತು ಸಂಸ್ಥೆಗಳ ಪ್ರಾಧಾನ್ಯತೆಯ ಮೇಲಿನ ಪರಿಣಾಮವನ್ನು ಪರಿಶೀಲಿಸಿತು. ಸಂಸ್ಥೆಯ ತಾಂತ್ರಿಕ ಆಧುನಿಕತೆ ಅಂದರೆ ಕಳೆದ 6 ವರ್ಷದಲ್ಲಿ ಸಂಸ್ಥೆಯಲ್ಲಿ ಆದ ತಾಂತ್ರಿಕ ಮತ್ತು ಸಾಂಸ್ಥಿಕ ಬದಲಾವಣೆಗಳನ್ನು, ಸ್ಥಿರ ಎಂದು ಪರಿಗಣಿಸಿ ಈ ಸಮೀಕ್ಷೆಯನ್ನು ಕೈಗೊಳ್ಳಲಾಯಿತು. ತಾಂತ್ರಿಕ ಬದಲಾವಣೆಗಳಿಂದಾಗಿ ವ್ಯವಸ್ಥಾಪಕ ಮತ್ತು ಬಿಳಿಯುಡುಗೆ ಹುದ್ದೆಗಳ ಶೈಕ್ಷಣಿಕ ಅರ್ಹತೆ ಮೇಲಿನ ಪರಿಣಾಮ ಉಂಟಾಗಿತ್ತು (ಆದರೆ ನೀಲಿ ಕಾಲರ್ ಹುದ್ದೆಗಳಲ್ಲ). ಇದು ಶಿಕ್ಷಣದ ತಾಂತ್ರಿಕ–ಕಾರ್ಯಾತ್ಮಕ ಸಿದ್ಧಾಂತಕ್ಕೆ ಸ್ವಲ್ಪ ಮಟ್ಟಿನ ಬೆಂಬಲ ನೀಡಿತು.

ಮೂರು ನಿರ್ದೇಶಕ ಅಂಶಗಳಾದ – ಕ್ರಮಬದ್ಧ ನಿಯಂತ್ರಣಕ್ಕೆ ಒತ್ತು, ಸಂಸ್ಥೆಯ ಪ್ರಾಧಾನ್ಯತೆ ಮತ್ತು ತಾಂತ್ರಿಕ ಬದಲಾವಣೆ – ಇವು ಪ್ರತ್ಯೇಕವಾಗಿಯೂ ಶೈಕ್ಷಣಿಕ ಅಗತ್ಯಗಳ ಮೇಲೆ ಪರಿಣಾಮ ಬೀರಿದವು. ಸಣ್ಣ ಮತ್ತು ಸ್ಥಳೀಯ ಸಂಸ್ಥೆಗಳಲ್ಲಿ ತಾಂತ್ರಿಕ ಬದಲಾವಣೆಗಳು ಉನ್ನತ ಶೈಕ್ಷಣಿಕ ಅಗತ್ಯಕ್ಕೆ ಕಾರಣವಾದವು ಮತ್ತು ಸಾಂಸ್ಥಿಕ ವಲಯದಲ್ಲಿ ಕ್ರಮಬದ್ಧ ನಿಯಂತ್ರಣಕ್ಕೆ ಒತ್ತು ನೀಡಲಿಲ್ಲ. ಕಡಿಮೆ ತಾಂತ್ರಿಕ ಬದಲಾವಣೆ ಇರುವ ಸಂಸ್ಥೆಗಳಲ್ಲಿ ಸಾಂಸ್ಥಿಕ ಪ್ರಾಧಾನ್ಯತೆ ಉನ್ನತ ಶೈಕ್ಷಣಿಕ ಅಗತ್ಯಕ್ಕೆ ಕಾರಣವಾಯಿತು ಮತ್ತು ಕ್ರಮಬದ್ಧ ನಿಯಂತ್ರಣಕ್ಕೆ ಒತ್ತು ನೀಡಲಿಲ್ಲ. ಕ್ರಮಬದ್ಧ ನಿಯಂತ್ರಣಕ್ಕೆ ಒತ್ತು

[7] ಇತರ ಸಮಾಜಗಳಲ್ಲೂ ಇದೇ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಯನ್ನು ಕಾಣಬಹುದಾಗಿದೆ. ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ಶಾಲೆಗಳಿಗೆ ತಳಕು ಹಾಕಿಕೊಂಡ ಸಂಸ್ಥೆಗಳ ವಿಧಗಳು ಬೇರೆ ಬೇರೆ ಆಗಿರಬಹುದು. ಇಂಗ್ಲೆಂಡ್‌ನಲ್ಲಿ ಗಣ್ಯ 'ಪಬ್ಲಿಕ್ ಶಾಲೆ'ಗಳು ರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ನಾಗರಿಕ ಸೇವೆಯ ಜತೆ ತಳಕು ಹಾಕಿಕೊಂಡಿದ್ದವು (ಡೀನ್‌ಬರ್ಗ್, 1967: 139-143). ಫ್ರಾನ್ಸ್‌ನಲ್ಲಿ ಪ್ರತಿಷ್ಠಿತ ಇಕೋಲೆ ಪಾಲಿಟೆಕ್ನಿಕ್, ಸರ್ಕಾರ ಮತ್ತು ಕೈಗಾರಿಕಾ ವ್ಯವಸ್ಥಾಪಕ ಹುದ್ದೆಗಳ ಜತೆ ಗುರುತಿಸಿಕೊಂಡಿತ್ತು(ಕ್ರೋಜಿಯರ್, 1964 : 238-244). ಜರ್ಮನಿಯಲ್ಲಿ ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯಗಳು ಸರ್ಕಾರದ ಆಡಳಿತದೊಡನೆ ಮುಖ್ಯವಾಗಿ ಸಂಬಂಧ ಹೊಂದಿದ್ದು, ವ್ಯವಹಾರ ಎಕ್ಸಿಕ್ಯೂಟಿವ್‌ಗಳನ್ನು ಬೇರೆಡೆಯಿಂದ ಕರೆತರಲಾಗುತ್ತಿತ್ತು (ಬೆನ್-ಡೆವಿಡ್ ಮತ್ತು ಜ್ಲೊಕೋವರ್, 1962). ಸರ್ಕಾರಿ ಅಧಿಕಾರಿಗಳು, ವ್ಯವಹಾರ ಎಕ್ಸಿಕ್ಯೂಟಿವ್‌ಗಳು ಮತ್ತು ಇನ್ನಿತರ ಗುಂಪುಗಳವರ ಶೈಕ್ಷಣಿಕ ಅರ್ಹತೆ, ಅಂತಸ್ತು ಗುಂಪುಗಳೊಡನೆ ಶಾಲೆಗಳ ಸಂಬAಧ ಕುರಿತು ಇನ್ನಷ್ಟು ಸಂಶೋಧನೆ ಮತ್ತು ಅಧ್ಯಯನಗಳು ನಡೆಯಬೇಕಿವೆ.

ನೀಡುವಿಕೆಯು ಕಡಿಮೆ ತಾಂತ್ರಿಕ ಬದಲಾವಣೆಗಳಾದ ಸಂಸ್ಥೆಗಳಲ್ಲಿ ಹೆಚ್ಚುವರಿ ಶೈಕ್ಷಣಿಕ ಅಗತ್ಯಕ್ಕೆ ಮತ್ತು ಕಡಿಮೆ ಸಾಂಸ್ಥಿಕ ಪ್ರಾಧಾನ್ಯತೆ ಇರುವ ಸಂಸ್ಥೆಗಳಲ್ಲೂ ಇದು ಕಂಡುಬಂದಿತು. ಇದರರ್ಥ – ತಾಂತ್ರಿಕ ಮತ್ತು ಕ್ರಮಬದ್ಧ ಅಂತಸ್ತು ಪರಿಸ್ಥಿತಿಯೂ ಶೈಕ್ಷಣಿಕ ಅಗತ್ಯದ ಮೇಲೆ ಪರಿಣಾಮ ಬೀರುತ್ತದೆ; ಸಂಸ್ಥೆಗಳ ಕ್ರಮಗಳು ತೋರಿಸುವುದೇನೆಂದರೆ, ಈ ಸಮೀಕ್ಷೆಗೆ ಒಳಪಟ್ಟ ಮಾದರಿಯಲ್ಲಿ ನಂತರದ ಪರಿಸ್ಥಿತಿ ಪ್ರಬಲವಾಗಿತ್ತು ಎನ್ನುವ ಅಂಶ ಮೂಡಿ ಬಂತು.

ಈ ಅಂಶಕ್ಕೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ಇನ್ನೊಂದು ಸಾಕ್ಷಂ್ಯ ಬಿಸಿನೆಸ್ ಎಕ್ಸಿಕ್ಯೂಟಿವ್‌ಗಳದ್ದು, ರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಪ್ರಾಮುಖ್ಯದ ಉದ್ಯಮಗಳ ಉನ್ನತ ಅಧಿಕಾರಿಗಳಿಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ಅಧ್ಯಯನದಿಂದ ಕಂಡುಬಂದಿದ್ದು ಏನೆಂದರೆ, ಶೀಘ್ರವಾಗಿ ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ಹೊಂದುತ್ತಿರುವ ಕಂಪನಿಗಳಲ್ಲಿ ಅತ್ಯುನ್ನತ ಶಿಕ್ಷಣ ಪಡೆದ ವ್ಯವಸ್ಥಾಪಕರು ಇರಲಿಲ್ಲ. ಬದಲಿಗೆ, ಕಡಿಮೆ ಆರ್ಥಿಕ ಬೆಳವಣಿಗೆ ಇದ್ದ ಕಂಪನಿಗಳಲ್ಲಿ ಇವರು ಇದ್ದರು. ಅತಿ ಹೆಚ್ಚು ವಿದ್ಯಾವಂತರು ಇದ್ದದ್ದು ಸಾಂಪ್ರದಾಯಿಕ ಹಣಕಾಸು ಮತ್ತು ಇತರ ಉಪಯುಕ್ತ ಉದ್ಯಮಗಳಲ್ಲಿ (ವಾರ್ನರ್ ಮತ್ತು ಅಬೆಗ್ಲನ್, 1955: 141 – 143, 148). ಉದ್ಯಮಗಳ ಗಣ್ಯರು ಅಮೆರಿಕದ ಸಾಮಾನ್ಯ ಜನರಿಗೆ ಹೋಲಿಸಿದರೆ, ಹೆಚ್ಚಿನ ಮಟ್ಟದ ಶಿಕ್ಷಣವನ್ನು ಪಡೆದಿದ್ದರು. ಶಿಕ್ಷಣವು ಅವರ ಸಾಮಾಜಿಕ ಹಿನ್ನೆಲೆಯ ಜತೆ ಪರಸ್ಪರ ಸಂಬಂಧ ಹೊಂದಿತ್ತೇ ವಿನಹ ಅವರ ಯಶಸ್ಸಿಗೆ ಕಾರಣವಾಗಿರಲಿಲ್ಲ(ಮಿಲ್ಸ್, 1963: 128; ತೌಸಿಗ್ ಮತ್ತು ಜಾಸ್ಲಿನ್, 1932: 200; ನ್ಯೂಕಮರ್ 1955: 76). ಕೆಳ ಸಾಮಾಜಿಕ ಸ್ತರಗಳಿಂದ ಬಂದು ಉದ್ಯಮ ಗಣ್ಯರ ಸ್ಥಾನ ಅಲಂಕರಿಸಿದವರು, ಮೇಲ್ವರ್ಗ ಮತ್ತು ಮೇಲ್ ಮಧ್ಯಮ ವರ್ಗದಿಂದ ಬಂದವರು ವಂಶಪಾರಂಪರ್ಯವಾಗಿ ಕಂಪನಿಗಳ ಮಾಲೀಕತ್ವ ಹೊಂದಿದವರಿಗೆ ಹೋಲಿಸಿದಾಗ, ಕಡಿಮೆ ಮಟ್ಟದ ಶಿಕ್ಷಣ ಹೊಂದಿದವರಾಗಿದ್ದರು. ಉದ್ಯಮ ಶೀಲತೆಯಿಂದ ಗಣ್ಯರ ಪಟ್ಟಗಳಿಸಿದವರಿಗೆ ಹೋಲಿಸಿದರೆ, ಇವರು ಕಾಲೇಜು ಶಿಕ್ಷಣ ಪಡೆದವರಾಗಿದ್ದರು (ಬೆಂಡಿಕ್ಸ್, 1956: 230; ನ್ಯೂಕಮರ್, 1955: 80).

ಸಾಮಾನ್ಯ ಅರ್ಥದಲ್ಲಿ ಹೇಳಬೇಕೆಂದರೆ, ಗೌರವಾರ್ಹರೂ ಉತ್ತಮವಾದ ಸಾಮಾಜೀಕರಣ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಗೆ ಒಳಪಟ್ಟ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳನ್ನು ಹೊಂದಬೇಕೆಂಬ ಉದ್ಯೋಗದಾತರ ಉದ್ದೇಶವು, ಉದ್ಯೋಗಗಳ ಶೈಕ್ಷಣಿಕ ಅರ್ಹತೆಯನ್ನು ಹೆಚ್ಚಿಸಿದೆ ಎಂದು ಸಾಕ್ಷ್ಯಾಧಾರಗಳಿಂದ ಸಹಿತ ಹೇಳಬಹುದು; ತಾಂತ್ರಿಕ ಜ್ಞಾನ ಇರಬೇಕೆಂಬುದು ಶಿಕ್ಷಣದ ನಂತರದ ಆದ್ಯತೆ. ಕ್ರಮಬದ್ಧ ನಿಯಂತ್ರಣದ ಬಗ್ಗೆ ಉದ್ಯೋಗದಾತನಿಗೆ ಕಾಳಜಿ ಹೆಚ್ಚುತ್ತಾ ಹೋದಂತೆ, ಸಂಸ್ಥೆಯ ಅಂತಸ್ತು ಹೆಚ್ಚುತ್ತದೆ ಶಿಕ್ಷಣದ ಅಗತ್ಯವೂ ಅಧಿಕ ಪ್ರಾಮುಖ್ಯತೆಯನ್ನು ಗಳಿಸುತ್ತದೆ.

ಚಾರಿತ್ರಿಕ ಬದಲಾವಣೆ:

ಕಳೆದ ಶತಮಾನದಿಂದೀಚೆಗೆ ಉದ್ಯೋಗವನ್ನು ಪಡೆಯಲು ಅವಶ್ಯವಾದ ಶೈಕ್ಷಣಿಕ ಅರ್ಹತೆಗಳು ಹೆಚ್ಚುತ್ತಿರುವುದನ್ನು ಸಂಘರ್ಷ ಸಿದ್ಧಾಂತವನ್ನು ಬಳಸಿ ವಿವರಿಸಬಹುದು. ಕೆಲವು ಸೂಕ್ತ ಕಡೆ ತಾಂತ್ರಿಕ - ಕಾರ್ಯಾತ್ಮಕ ಸಿದ್ಧಾಂತದ ಅಂಶಗಳನ್ನು ಸೇರಿಸಬಹುದು. ಶಾಲಾ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯ ವಿಸ್ತರಣೆಯಿಂದ ಶಿಕ್ಷಣ ಪಡೆದ ವ್ಯಕ್ತಿಗಳ ಪೂರೈಕೆ ಹೆಚ್ಚಿದ್ದರಿಂದ ಆದ ಬದಲಾವಣೆಯು ಇದರ ಪ್ರಧಾನ ಪ್ರೇರಣೆಯ ಕೇಂದ್ರ. ಇದು 3 ಅಂಶಗಳಿಂದ ರೂಪಿಸಲ್ಪಟ್ಟಿದೆ.

ವಸಾಹತುಶಾಹಿ ಕಾಲದಿಂದ ಹಿಡಿದು 20ನೇ ಶತಮಾನದವರೆಗೆ ಶಿಕ್ಷಣವು ಉತ್ತಮ ಆರ್ಥಿಕ ಮತ್ತು ಅಂತಸ್ತು ಸ್ಥಾನದೊಂದಿಗೆ ಸಂಬಂಧ ಹೊಂದಿದೆ. ಇದರ ಪರಿಣಾಮವಾಗಿ ಸಾಮಾಜಿಕ ಚಲನೆಯವ ವಾಹಕವಾಗಿ ಶಿಕ್ಷಣಕ್ಕೆ ಬೇಡಿಕೆ ಹೆಚ್ಚಿತು. ಈ ಬೇಡಿಕೆಯು

ತಳಮಟ್ಟದ ಅಥವಾ ವೃತ್ತಿಪರ ಶಿಕ್ಷಣ ವ್ಯವಸ್ಥೆಗೆ ಅಥವಾ ಸ್ವಲ್ಪ ಕಾಲ ಮಾತ್ರ ಪಡೆಯುವ ಅಥವಾ ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾನಿಲಯಗಳಿಗೆ ಪ್ರವೇಶ ಪಡೆಯಲು ಅನ್ವಯಿಸುವುದಿಲ್ಲ. ಗಣ್ಯ ಅಂತಸ್ತು ಸಂಸ್ಕೃತಿಗೆ ಪ್ರವೇಶ ನೀಡುವ ಶಿಕ್ಷಣಕ್ಕೆ ಮತ್ತು ಶಾಸ್ತ್ರೀಯ ಪದವಿಗೆ ದಾರಿಮಾಡಿಕೊಡುವ ತಾಂತ್ರಿಕ ಶಿಕ್ಷಣ ನೀಡುವ ಶಾಲೆಗಳಿಗೆ ಬೇಡಿಕೆ ತೀವ್ರವಾಗಿ ಹೆಚ್ಚಿತು (ಕಾಲಿನ್ಸ್, 1969: 68-70, 86-87, 89 96-101).

ರಾಜಕೀಯ ವಿಕೇಂದ್ರೀಕರಣ, ಚರ್ಚ್ ರಾಜ್ಯದಿಂದ ಬೇರ್ಪಟ್ಟಿದ್ದು ಮತ್ತು ಧಾರ್ಮಿಕ ಪಂಗಡಗಳ ನಡುವಿನ ಸ್ಪರ್ಧೆಯಿಂದಾಗಿ ಅಮೆರಿಕದಲ್ಲಿ ಶಾಲಾ-ಕಾಲೇಜುಗಳ ಸ್ಥಾಪನೆಯು ಸುಲಭವೆನಿಸಿತು. ಸಮುದಾಯಗಳು ಮತ್ತು ಧಾರ್ಮಿಕ ಗುಂಪುಗಳು ಈ ಕ್ಷೇತ್ರಗಳು ಸ್ಪರ್ಧೆಗಿಳಿದವು. ಇದರಿಂದಾಗಿ ಅಮೆರಿಕದಲ್ಲಿ ಜಗತ್ತಿನ ಯಾವುದೇ ಭಾಗದಲ್ಲಿ ಆಗಿದ್ದಕ್ಕಿಂತ ಅತ್ಯಂತ ವೇಗವಾಗಿ ಶಿಕ್ಷಣ ವ್ಯವಸ್ಥೆ ವಿಸ್ತರಿಸಿತು. ಕ್ರಾಂತಿಯ ವೇಳೆ, ವಸಾಹತುಗಳಲ್ಲಿ 9 ಕಾಲೇಜುಗಳಿದ್ದವು; ಯೂರೋಪಿನೆಲ್ಲೆಡೆ, ಅಮೆರಿಕಕ್ಕಿಂತ 40 ಪಟ್ಟು ಹೆಚ್ಚು ಜನಸಂಖ್ಯೆ ಇರುವ ಇಡೀ ಯೂರೋಪಿನಲ್ಲಿ ಅಂದಾಜು 60 ಕಾಲೇಜುಗಳು ಮಾತ್ರ ಇದ್ದವು. 1880ರ ಸುಮಾರಿಗೆ ಅಮೆರಿಕದಲ್ಲಿ 811 ಕಾಲೇಜುಗಳು ಮತ್ತು ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯಗಳೂ ಇದ್ದವು; 1966ರಲ್ಲಿ ಈ ಸಂಖ್ಯೆ 2,337ಕ್ಕೆ ಹೆಚ್ಚಿತು. ಜನಸಂಖ್ಯೆಗೆ ಹೋಲಿಸಿದರೆ ಅಮೆರಿಕದಲ್ಲಿ ಉನ್ನತ ಶಿಕ್ಷಣ ಸಂಸ್ಥೆಗಳ ಅನುಪಾತ ಜಗತ್ತಿನೆಲ್ಲೆಡೆಯ ಅನುಪಾತಕ್ಕಿಂತ ಹೆಚ್ಚು ಇತ್ತು. ಈ ಸಂಖ್ಯೆ ಹೆಚ್ಚುತ್ತ ಹೋಯಿತು. 18ನೇ ಶತಮಾನಕ್ಕೆ ಹೋಲಿಸಿದರೆ, 20ನೇ ಶತಮಾನದಲ್ಲಿ ಯೂರೋಪ್‌ನಲ್ಲಿ ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯಗಳ ಸಂಖ್ಯೆ ಹೆಚ್ಚೇನೂ ಆಗಿರಲಿಲ್ಲ (ಬೆನ್-ಡೆವಿಡ್ ಮತ್ತು ಜ್ಲೋಕೋವರ್, 1962).

ಅಮೆರಿಕದಲ್ಲಿ ಶಿಕ್ಷಣದ ವಿಸ್ತರಣೆಗೆ ತಾಂತ್ರಿಕ ಬದಲಾವಣೆಗಳೂ ಕಾರಣವಾದವು. ಮೇಲೆ ಉಲ್ಲೇಖಿಸಿರುವ ಸಾಕ್ಷ್ಯಾಧಾರಗಳ ತಾತ್ಪರ್ಯ ಏನೆಂದರೆ (ಎ) ಸಮೂಹ ಸಾಕ್ಷರತೆ ಸಂಪೂರ್ಣ ಕೈಗಾರೀಕರಣದ ಆರಂಭಕ್ಕೆ ತೀವ್ರ ಅಗತ್ಯವಾಗಿದ್ದರೂ, ಸಾಕ್ಷರತೆಗೆ ಬೇಡಿಕೆಯ ಪ್ರಾಥಮಿಕ ಹಂತದ ಬಳಿಕ ಶಿಕ್ಷಣದ ವಿಸ್ತರಣೆಗೆ ಹೆಚ್ಚೇನು ಪ್ರಮುಖ ಆಗುವುದಿಲ್ಲ. ಅದಕ್ಕಿಂತ ಮುಖ್ಯವಾಗಿ (ಬಿ) ಕೈಗಾರೀಕರಣ ಮುಂದುವರಿದಂತೆ ಕೌಶಲರಹಿತ ಉದ್ಯೋಗದ ಪ್ರಮಾಣ ಕಡಿಮೆಯಾಗಿ, ಹೆಚ್ಚು ಕೌಶಲ ಅಗತ್ಯವಿರುವ (ವೃತ್ತಿಪರರು ಮತ್ತು ತಂತ್ರಜ್ಞರು) ಕೆಲಸಗಳ ಹೆಚ್ಚಳದ ಸಾಧ್ಯತೆ ಇದೆ. 20ನೇ ಶತಮಾನದಲ್ಲಿ ಶಿಕ್ಷಣದ ಮಟ್ಟದ ಹೆಚ್ಚಳವಾದಂತೆ ಈ ರೂಪಾಂತರ ಶೇಕಡ 15 ಇತ್ತು (ಫೋಲ್ಗರ್ ಮತ್ತು ನಾಮ್, 1964) (ಸಿ) ತಾಂತ್ರಿಕ ಬದಲಾವಣೆ ಕೂಡ ಕೌಶಲಗಳ ಮೇಲ್ದರ್ಜೆಗೇರಿಸಿಕೊಳ್ಳುವಿಕೆಗೆ ಕಾರಣವಾಗಲಿದ್ದು, ಇದು ಕೆಲ ಮುಂದುವರಿಯುವ ಹುದ್ದೆಗಳಿಗೆ ಅನ್ವಯವಾಗಲಿದೆ. ಆದರೆ, ಲಭ್ಯ ಸಾಕ್ಷ್ಯಗಳು 1950-60ರ ದಶಕದ ಬಗ್ಗೆ ಮಾತ್ರವಿದೆ (ಬರ್ಗ್ 1970: 38-60). ಆದರೆ, ವಿಲೆನ್‌ಸ್ಕಿ (1964) ಗುರುತಿಸಿದಂತೆ, 'ಎಲ್ಲರ ವೃತ್ತಿಪರಗೊಳಿಸುವಿಕೆ' ನಡೆದಿಲ್ಲ, ಏಕೆಂದರೆ, ಎಲ್ಲ ಹುದ್ದೆಗೂ ತಾಂತ್ರಿಕ ಜ್ಞಾನದ ಅಗತ್ಯವಿರುವುದಿಲ್ಲ. ಎಂಜಿನಿಯರ್ ಅಥವಾ ಸಂಶೋಧನಾ ವಿಜ್ಞಾನಿಗೆ ಮಾತ್ರ ಇದರ ಅಗತ್ಯವಿರುತ್ತದೆ.

ಉನ್ನತ ಹುದ್ದೆಗಳಲ್ಲಿ ಸಾಪೇಕ್ಷಿಕವಾಗಿ ಕಡಿಮೆ ಸಂಖ್ಯೆಯಲ್ಲಿರುವ ತಜ್ಞರು, ಸ್ಪರ್ಧೆಯ ಸ್ವರೂಪದ ಮೇಲೆ ಪರಿಣಾಮ ಬೀರುತ್ತಾರೆ. ಪ್ರಜಾಸತ್ತಾತ್ಮಕ ವಿಕೇಂದ್ರೀಕರಣವಿರುವ ಅಮೆರಿಕದಲ್ಲಿ ಮತದಾರರ ಹಿತಾಸಕ್ತಿ ಕಾಯಲು ಶಾಲೆಗಳನ್ನು ಹಾಗೂ ಸರ್ಕಾರಿ ಉದ್ಯೋಗಗಳನ್ನು ಕೂಡಾ ಬಳಸಬೇಕೆಂದು ಇದ್ದರೂ, ಸಣ್ಣ ಪ್ರಮಾಣದ ಗಣ್ಯ ಹುದ್ದೆಗಳ ಇರುವಿಕೆಯು ಈ ಹುದ್ದೆಗಳಿಗೆ ತೀವ್ರ ಬೇಡಿಕೆ ಸೃಷ್ಟಿಸಿದೆ. ಆದ್ದರಿಂದ ನಾವು "ಸ್ಪರ್ಧಾತ್ಮಕ ಚಲನೆ"ಯನ್ನು ಉತ್ತೇಜಿಸುವ ಶಾಲಾ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯನ್ನು ಹೊಂದಿದ್ದೇವೆ (ಟರ್ನರ್, 1960); ಈ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯು ಅತಿ ಹೆಚ್ಚಿನ ಸಂಖ್ಯೆಯಲ್ಲಿ ವಿದ್ಯಾವಂತರನ್ನು ಸೃಷ್ಟಿಸಿತು. ಏಕೆಂದರೆ, ಶಾಲೆ ತೊರೆದವರು, ಈವರೆಗೆ ತಜ್ಞ ಕೌಶಲಗಳನ್ನು ಪಡೆಯದವರು ಅಥವಾ ಸಾಂಸ್ಕೃತಿಕ ಅಂತಸ್ತನ್ನು ಹೊಂದದೆ ಇರುವವರಿಗೆ ವಿದ್ಯೆ ಲಭ್ಯವಾಯಿತು. ಈ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಯಲ್ಲಿ ಅಮೆರಿಕದ

ಶಿಕ್ಷಣದ ಮೌಲ್ಯ ಇಳಿಮುಖವಾಯಿತು. ಗೌರವಾರ್ಹತೆಯ ಮಾನದಂಡಗಳು ಪ್ರಸ್ತುತದ ಸಾಂಸ್ಕೃತಿಕ ಭಿನ್ನತೆಗಳ ಹಿನ್ನೆಲೆಯಲ್ಲಿ ಸಾಪೇಕ್ಷವಾದುದು. ಒಮ್ಮೆ ಉನ್ನತ ಶಿಕ್ಷಣವು ಗಣ್ಯ ಅಂತಸ್ತಿನ ವಸ್ತುನಿಷ್ಠ ಚಿನ್ಹೆ ಎಂದು ಗುರುತಿಸಿದ ಮೇಲೆ ಹಾಗೂ ಮಧ್ಯಮ ಮಟ್ಟದ ಶಿಕ್ಷಣವು ಗೌರವಾನ್ವಿತ ಮಧ್ಯಮ ವರ್ಗದ ಅಂತಸ್ತು ಎಂದು ಗುರುತಿಸಿದ ನಂತರ, ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ಮಟ್ಟದ ವಿದ್ಯಾವಂತರ ಪೂರೈಕೆ ಅಧಿಕಗೊಳ್ಳಲಿದೆ. ಇದರಿಂದ ಶಿಕ್ಷಣದ ಮಟ್ಟ ಇನ್ನಷ್ಟು ಹೆಚ್ಚಲಿದ್ದು, ಅದನ್ನು ಶ್ರೇಷ್ಠ ಗುಣಮಟ್ಟ ಎಂದು ಗುರುತಿಸಲಾಗುತ್ತದೆ. ಇದುವರೆಗೂ ಇದ್ದ ಶ್ರೇಷ್ಠ ಗುಣಮಟ್ಟದ ಮಾಪಕಗಳು ಸಾಧಾರಣ ಎಂದಾಗುತ್ತವೆ.

ಆದ್ದರಿಂದ 19ನೇ ಶತಮಾನದ ಅಂತ್ಯಕ್ಕೆ ಮುನ್ನ ಮಧ್ಯಮ ವರ್ಗದ ವ್ಯಕ್ತಿಯೊಬ್ಬನಿಗೆ ಪ್ರಾಥಮಿಕ ಶಾಲೆ ಅಥವಾ ಗೃಹ ಶಿಕ್ಷಣವು ತೃಪ್ತಿದಾಯಕವಾಗಿರಲಿಲ್ಲ; 1930ರ ಸುಮಾರಿಗೆ ಪ್ರೌಢಶಾಲಾ ಪದವಿಯನ್ನು ಕನಿಷ್ಠ ಗೌರವಾರ್ಹ ಮಾನದಂಡವಾಗಿ ಕಾಲೇಜ್ ಪದವಿಗಳು ಸ್ಥಳಾಂತರಗೊಳ್ಳುತ್ತಿದ್ದವು. 1960 ಕೊನೆಯ ಭಾಗದಲ್ಲಿ ಪದವಿ ಶಾಲೆಗಳ ಇಲ್ಲವೇ ವಿಶೇಷ ವೃತ್ತಿಪರ ಪದವಿಗಳು ಮಧ್ಯಮ ಹಂತದ ಸ್ಥಾನಗಳಿಗೆ ಹಾಗೂ ಪ್ರೌಢಶಾಲಾ ಪದವಿಗಳು ದೈಹಿಕ ಶ್ರಮವನ್ನು ಒಳಗೊಳ್ಳುವ ಕೆಲಸಗಳಿಗೆ ಅಗತ್ಯವಾಗಿ ಪರಿಣಮಿಸಿತ್ತು. ಶಿಕ್ಷಣವು ಕ್ರಮೇಣ ವರ್ಗಗಳ ಅಂತಸ್ತು ಸಂಸ್ಕೃತಿಯ ಭಾಗವಾಗಿ ಪರಿಣಮಿಸಿ, ಮೂಲತಃ ಬಿಸಿನೆಸ್ ಮತ್ತು ವೃತ್ತಿಪರ ಗಣ್ಯರಿಗೆ ಹೋಲಿಸಿದರೆ, ಸ್ವಲ್ಪ ಕಡಿಮೆ ಮಟ್ಟದಾಗಿತ್ತು.

ವಿದ್ಯಾವಂತರ ಸಂಖ್ಯೆಯ ಹೆಚ್ಚಳದಿಂದ (ಕೋಷ್ಟಕ 2) ಉದ್ಯೋಗಕ್ಕೆ ಅಗತ್ಯವಾದ ಶಿಕ್ಷಣವೂ ಅಧಿಕಗೊಂಡಿತು. (ಕೋಷ್ಟಕ 1) ದೊಡ್ಡ ಹಾಗೂ ಪ್ರತಿಷ್ಠಿತ ಸಂಸ್ಥೆಗಳ ನೇತೃತ್ವದಲ್ಲಿ ಉದ್ಯೋಗದಾತರು ತಮ್ಮ ವ್ಯವಸ್ಥಾಪಕ ಹುದ್ದೆಗಳ ಅಂತಸ್ತು ಮತ್ತು ಮಧ್ಯಮ ದರ್ಜೆಗಳ ಸಾಪೇಕ್ಷ ಗೌರವಾರ್ಹತೆಯನ್ನು ಹೆಚ್ಚಿಸಿಕೊಳ್ಳಲು ಶಿಕ್ಷಣದ ಅಗತ್ಯವನ್ನು ಅಧಿಕಗೊಳಿಸಿದರು.[8]

ಶಿಕ್ಷಣ ಎಂಬುದು ಉದ್ಯೋಗದಾತರು ಉದ್ಯೋಗಿಗಳನ್ನು ಆಯ್ಕೆ ಮಾಡಲು ಬಳಸುವ ಶಾಸನಬದ್ಧ ಮಾದರಿಯಾಯಿತು. ಉದ್ಯೋಗಿಗಳೂ ಪದೋನ್ನತಿ ಅವಕಾಶ ಇಲ್ಲವೇ ತಮ್ಮ ಪ್ರಸ್ತುತ ಹುದ್ದೆಯಲ್ಲೇ ಪ್ರತಿಷ್ಠೆ ಹೆಚ್ಚಳಕ್ಕೆ ಪರಸ್ಪರ ಸ್ಪರ್ಧಿಸುವಂತೆ ಆಯಿತು. ಆಧುನಿಕ ಅಮೆರಿಕದಲ್ಲಿ ಸಮೂಹ (ಈಗ ಜಾಗತಿಕ) ಉನ್ನತ ಶಿಕ್ಷಣ ವ್ಯವಸ್ಥೆ ಜಾರಿ ಮೂಲಕ ತಾಂತ್ರಿಕ ಕೌಶಲವು ಮಾದರಿ ಅಥವಾ ಪ್ರತೀಕ ಎಂದಾಗಿ, ಹುದ್ದೆಗಾಗಿ ಹೋರಾಟ ನಿರಂತರವಾಯಿತು.

ಸಂಸ್ಥೆಗಳಲ್ಲಿನ ಹುದ್ದೆಗಾಗಿ ಸ್ಪರ್ಧಿಸುವವರ ಶೈಕ್ಷಣಿಕ ಸಾಧನೆ, ಉನ್ನತ ಶಿಕ್ಷಣದ ಅಗತ್ಯದಿಂದಾಗಿ ಶಿಕ್ಷಣಕ್ಕೆ ಜನರಿಂದ ಬೇಡಿಕೆ ಹೆಚ್ಚಿತು. ಉದ್ಯೋಗಕ್ಕೆ ಔಪಚಾರಿಕ ಅಗತ್ಯ ಮತ್ತು ಅನೌಪಚಾರಿಕ ಅಂತಸ್ತು ಸಂಸ್ಕೃತಿಯಿಂದಾಗಿ ಸೃಷ್ಟಿಯಾದ ಸುರುಳಿಯಲ್ಲಿ ಶೈಕ್ಷಣಿಕ ಅಗತ್ಯ ಮತ್ತು ಶೈಕ್ಷಣಿಕ ಸಾಧನೆ - ಎರಡೂ ಮೇಲೇರುತ್ತಾ ಹೋದವು. ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯಗಳಲ್ಲಿ ಶಿಕ್ಷಣಕ್ಕಾಗಿ ಹೋರಾಟ ಹೊಸ ಹಂತವನ್ನು ತಲುಪಿರುವ ಈ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ ಹಾಗೂ ಭವಿಷ್ಯದ ಪದವಿ ಶಾಲೆಗಳಲ್ಲಿ, ಉದ್ಯೋಗಕ್ಕೆ ಶಿಕ್ಷಣದ ಅಗತ್ಯವು ಇನ್ನಷ್ಟು ಹೆಚ್ಚುವುದನ್ನು ನಾವು ನಿರೀಕ್ಷಿಸಬಹುದು. ಅಲ್ಪಸಂಖ್ಯಾತ ಗುಂಪುಗಳ ಶಾಲಾ

---

[8] ಇದೇ ಹೊತ್ತಿನಲ್ಲಿ ಉದ್ಯೋಗದಾತರು ಈ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಯಲ್ಲಿ ತಮ್ಮ ವೇತನದ ವೆಚ್ಚವನ್ನು ಹೆಚ್ಚಿಸಿಕೊಂಡಿರುವAತೆ ಇದೆ. ಈ ನಿಟ್ಟಿನಲ್ಲಿ ನೋಡಿದರೆ ಅವರ ವರ್ತನೆ ತೋರಿಕೆಯದು ಎನ್ನಿಸಲಿದೆ; (ಎ) ಮೇಯೋ ಮತ್ತು ಬರ್ನಾರ್ಡ್ರ ಸಂಘಟನೆಗಳ ಸಂಶೋಧನೆಗಳ ಪ್ರಕಾರ, ಅಂತರ್ ಸಂಸ್ಥೀಯ ಅಧಿಕಾರ ಮತ್ತು ನಿಯಂತ್ರಣ(ಇದರಲ್ಲಿ ಸಾಂಸ್ಕೃತಿಕ ಪ್ರಭುತ್ವ ಮುಖ್ಯಾಂಶವಾಗಿತ್ತು)ವು ಆರ್ಥಿಕ ಲಾಭಕ್ಕಿಂತ ಪ್ರಾಶಸ್ತ್ಯ‌ಯಗಳಿಸಿತ್ತು; (ಬಿ) ಶಿಕ್ಷಣವನ್ನು ಪಡೆದವರಿಗೆ ಬೇಡಿಕೆ ಹೆಚ್ಚಲು ಕಾರಣವಾದ ಅಮೆರಿಕದ ಭಾರಿ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು 19ನೇ ಶತಮಾನದಿಂದ ಪ್ರಭುತ್ವ ಸಾಧಿಸಿದ್ದವು. ಹೀಗಾಗಿ ಅದು ಚೆನ್ನಾಗಿ ಸಾಮಾಜೀಕೃತಗೊಂಡ ಕಾರ್ಮಿಕ ಬಲದ 'ಕಲ್ಯಾಣ'ದ ವೆಚ್ಚವನ್ನು ಭರಿಸುವ ಆರ್ಥಿಕ ಬಲ ಹೊಂದಿದ್ದವು; (ಸಿ) ಸ್ಥಳೀಯ ಕಾರ್ಮಿಕ ಮಾರುಕಟ್ಟೆಯಲ್ಲಿ ವೇತನ ವ್ಯತ್ಯಾಸವಿದ್ದು, ಇದು ಸಂಸ್ಥೆಯ ಪ್ರತಿಷ್ಠೆಗೆ ಅನುಗುಣವಾಗಿರುತ್ತಿತ್ತು. ದೊಡ್ಡ ಸಂಸ್ಥೆಗಳನ್ನು ಅನುಸರಿಸುವ ಇತರ ಸಂಸ್ಥೆಗಳ 'ವೇತನ ಎಸ್ಕಲೇಟರ್' ಪ್ರಕ್ರಿಯೆ ಮೂಲಕ, ತಮ್ಮಲ್ಲೂ ದರ್ಜೆಗೆ ಅನುಗುಣವಾಗಿ ವೇತನ ಅಧಿಕಗೊಳಿಸುತ್ತಿದ್ದವು (ರೆನಾಲ್ಡ್ಸ್, 1951: ಇದಕ್ಕೆ ಪರ್ಯಾಯವಾಗಿ 'ಶಿಕ್ಷಣ ಅಂತಸ್ತು ಎಸ್ಕಲೇಟರ್' ಚಾಲನೆಯಲ್ಲಿರಲಿದೆ ಎಂದು ಊಹಿಸಬಹುದಿತ್ತು.

ಶಿಕ್ಷಣದ ಮೂಲಕ ಚಲನೆಗೆ ಅವಕಾಶಗಳನ್ನು ಒತ್ತಾಯಿಸುತ್ತಿರುವ ಈ ಸನ್ನಿವೇಶದಲ್ಲಿ ಪ್ರಸ್ತುತ ಮಾದರಿಯು ಇನ್ನಷ್ಟು ವಿಸ್ತರಿಸುವ ಸಾಧ್ಯತೆ ಇದೆ.

ಉಪಸಂಹಾರ:

ಅಮೆರಿಕದಲ್ಲಿ ಉದ್ಯೋಗಕ್ಕೆ ಬೇಕಾದ ಶೈಕ್ಷಣಿಕ ಅಗತ್ಯಗಳ ಗತಿಶೀಲತೆಯನ್ನು ಕುರಿತಂತೆ ಸಂಘರ್ಷ ಸಿದ್ಧಾಂತವು ವಿವರಣೆ ನೀಡಬಲ್ಲುದು ಎಂದು ವಾದಿಸಲಾಗಿದೆ. ಹುದ್ದೆಗೆ ಬೇಕಾದ ತಾಂತ್ರಿಕ ಅಗತ್ಯಗಳಲ್ಲಿನ ಬದಲಾವಣೆಯಿಂದ ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ಕೆಲಸದಲ್ಲಿ ನಿಯಮಿತ ಬದಲಾವಣೆಯಷ್ಟೇ ಆಗಿದೆ. ಈ ಎರಡು ಪರಿಸ್ಥಿಗಳ ಪರಸ್ಪರ ಸಂಬಂಧದ ಸೂಕ್ಷ್ಮವಾಗಿ ಅಧ್ಯಯನಗಳಿಗೆ ಒಳಪಡಿಸಬೇಕಿದೆ.

ಕೆಲಸದ ನಿಜವಾದ ತಾಂತ್ರಿಕ ಕೌಶಲದಲ್ಲಿನ ಬದಲಾವಣೆಯನ್ನು ಖಚಿತವಾಗಿ ಅಳೆಯುವ ಸಾಧನಗಳೂ ಇನ್ನೂ ಪ್ರಾರಂಭಾವಸ್ಥೆಯಲ್ಲೇ ಇದೆ. ಕೆಲ ವ್ಯವಸ್ಥಿತ ಅಧ್ಯಯನಗಳು ನಡೆದಿದ್ದು, ಕೆಲಸದಲ್ಲಿರುವಾಗಲೇ ಯಾವ ಕೌಶಲಗಳನ್ನು ಕಲಿಯಬಹುದು ಎಂದು ತೋರಿಸಿಕೊಟ್ಟಿವೆ. ಶಾಲೆಯಲ್ಲಿ ನಿಜವಾಗಿಯೂ ಕಲಿತಿದ್ದು ಏನು, ಅದು ಎಷ್ಟು ಕಾಲ ಉಳಿದುಕೊಂಡಿತು ಎಂಬ ವಿಷಯವನ್ನು ಕುರಿತ ಅಧ್ಯಯನಗಳು ತೀರ ಅಪರೂಪ. ಸಂಘಟನೆಗಳ ಅಧ್ಯಯನಗಳು ಉದ್ಯೋಗದಾತರು ಹೇಗೆ ಸಾಧನೆಯನ್ನು ಅಳೆಯುತ್ತಾರೆ ಮತ್ತು ಹೇಗೆ ಪದೋನ್ನತಿ ನೀಡುತ್ತಾರೆ ಎಂಬುದನ್ನು ಕುರಿತು ನೀಡುವ ಚಿತ್ರಣವು ಉದ್ಯೋಗಿಗಳ ತಾಂತ್ರಿಕ ಸಾಧನೆ ಮೇಲೆ ದುರ್ಬಲ ನಿಯಂತ್ರಣ ಹೊಂದಲಾಗಿದೆ ಎಂಬುದನ್ನು ತಿಳಿಸುತ್ತದೆ. ಆದರೆ, ಇದು ಕೆಲಸದಿಂದ ಕೆಲಸಕ್ಕೆ ಬದಲಾಗುತ್ತ ಹೋಗುತ್ತದೆ ಎಂಬುದರಲ್ಲಿ ಸಂಶಯವಿಲ್ಲ.

ಅಂತಸ್ತು ಗುಂಪಿನ ಮತ್ತು ತಾಂತ್ರಿಕ ಅಗತ್ಯಗಳ ಒಟ್ಟಾರೆ ಪರಿಣಾಮವನ್ನು ಲೆಕ್ಕಿಸಲು ಇರುವ ವಿಶ್ಲೇಷಣೆ ಎಂದರೆ, ನಾನಾ ಸನ್ನಿವೇಶಗಳಲ್ಲಿ ಶಿಕ್ಷಣದ ಪ್ರಾಮುಖ್ಯತೆಯನ್ನು ಹೋಲಿಕೆಯನ್ನು ಮಾಡುವುದು. ಈ ಕುರಿತ ಒಂದು ಮಾರ್ಗವೆಂದರೆ, ಸಂಸ್ಥೆಯನ್ನು ಒಂದು ವಿಶ್ಲೇಷಣಾ ಘಟಕ ಎಂದು ಪರಿಗಣಿಸುವುದು, ಸಂಸ್ಥೆಗಳ ಶೈಕ್ಷಣಿಕ ಅಗತ್ಯಗಳನ್ನು ತಂತ್ರಜ್ಞಾನ ಮತ್ತು ಸಂಸ್ಥೆಯ ಗಣ್ಯರ ಅಂತಸ್ತು (ಶೈಕ್ಷಣಿಕ ಸೇರಿದಂತೆ) ಹಿನ್ನಲೆಯನ್ನು ತುಲನೆ ಮಾಡುವುದು. ಇಂಥ ವಿಶ್ಲೇಷಣೆಯನ್ನು ವೈಯಕ್ತಿಕ ಚಲನೆಗೂ ಅನ್ವಯಿಸಬಹುದಾಗಿದ್ದು, ನಾನಾ ಉದ್ಯೋಗ ಸನ್ನಿವೇಶಗಳಲ್ಲಿ ಶಿಕ್ಷಣದ ಪರಿಣಾಮದ ಜತೆ ಹೋಲಿಸಬಹುದು. ಇಲ್ಲಿ ಉದ್ಯೋಗದಾತರ ಅಂತಸ್ತು ಗುಂಪುಗಳ (ಮತ್ತು ಶೈಕ್ಷಣಿಕ) ಬದಲಾಗುತ್ತ, ಉದ್ಯೋಗಿಗಳ ಶಿಕ್ಷಣ ಸಂಸ್ಕೃತಿ ಜತೆ ಜೋಡಣೆಯಾಗಿರುತ್ತದೆ. ಇಂಥ 'ಹಳೆಯ ಶಾಲಾ ಟೈ' ಕಾರ್ಯಜಾಲದ ವಿಶ್ಲೇಷಣೆಯು ಒಂದೇ ಹೊತ್ತಿನಲ್ಲಿ ನಾನಾ ಹುದ್ದೆಗಳ ತಾಂತ್ರಿಕ ಅಗತ್ಯಗಳ ಮೇಲೆ ಶಿಕ್ಷಣದ ಪ್ರಾಮುಖ್ಯತೆ ಕುರಿತ ಸ್ವತಂತ್ರ ಪರಿಣಾಮವನ್ನು ಪರೀಕ್ಷಿಸಲಿದೆ. ದೇಶಗಳ ನಡುವಿನ ಹೋಲಿಕೆಯಿಂದ ಬೇರೊಂದು ದೇಶದಲ್ಲಿ ಲಭ್ಯವಿಲ್ಲದ ಹುದ್ದೆ ಮತ್ತು ಶಿಕ್ಷಣದ ವಿಧಗಳ ನಡುವಿನ ಹೋಲಿಕೆಗಳನ್ನು ಕುರಿತು ಅರಿವು ಮೂಡುತ್ತದೆ.

ಇಂಥ ವಿಶ್ಲೇಷಣೆಯನ್ನು ಸಮಗ್ರವಾಗಿ ಕೈಗೊಳ್ಳುವುದರಿಂದ ಆಧುನಿಕ ಸಮಾಜಗಳ ಸ್ತರೀಕರಣದಲ್ಲಿ ಶಿಕ್ಷಣದ ಬದಲಾಗುತ್ತಿರುವ ಸ್ಥಾನಕ್ಕೆ ಕಾರಣವಾದ ನಾನಾ ಅಂಶಗಳ ಬಗೆಗಿನ ಚಾರಿತ್ರಿಕ ಪ್ರಶ್ನೆಗೆ ಉತ್ತರ ಕಂಡುಕೊಳ್ಳಬಹುದು. ಅದೇ ಹೊತ್ತಿನಲ್ಲಿ ಸಂಸ್ಥೆಯೊಂದರ ಅಧಿಕಾರದಲ್ಲಿ ಅಂತಸ್ತು, ಗುಂಪುಗಳ ಬದಲಾಗುವಿಕೆ, ಪ್ರಾಧಾನ್ಯದ ಬಲ ಇಲ್ಲವೇ ತಾಂತ್ರಿಕ ಕೌಶಲಗಳ ಪ್ರಾಮುಖ್ಯತೆಗೆ ಮಿತಿ ಹೇರುವುದು ಸೇರಿದಂತೆ ಸ್ತರೀಕರಣದ ವಿಧಗಳ ಸಂಕ್ಷಿಪ್ತ ವಿವರಣಾತ್ಮಕ ಸಿದ್ಧಾಂತದ ಮೂಲ ಅಂಶಗಳ ಬಗ್ಗೆ ಹೇಳಬಹುದು.