

मण्टेश्वरी राजभण्डारी

कम्यूनिकेसन कर्नर, उज्यालो एफएम

मण्टेश्वरी राजभण्डारी विगत १५ वर्षदेखि रेडियो पत्रकारितामा संलग्न हुनुहुन्छ । कम्यूनिकेसन कर्नरको सुरुआतदेखि नै संलग्न उहाँ हाल कर्नरको अध्यक्ष हुनुहुन्छ भने २०६४ चैतसम्म उज्यालो एफएमको स्टेसन म्यानेजर पनि हुनुहुन्थ्यो । रेडियो पत्रकारिता, व्यवस्थापन र अन्य पक्षबारे उहाँसँग मार्टिन चौतारीका कोमल भट्टले २०६४ चैत अगाडि गर्नुभएको लिखित अन्तर्वार्ता यहाँ प्रस्तुत गरिएको छ ।



तपाईं पत्रकारितामा कसरी प्रवेश गर्नुभएको हो ? फेरि रेडियो पत्रकारिताको अभ्यास गर्दागर्दै कसरी रेडियोको व्यवस्थापकीय पक्षतिर लाग्नुभयो ? व्यवस्थापकीय कामले तपाईंको रेडियो पत्रकारिताको रुचिलाई मारेको छ कि सघाएको छ ?

म पाँच छ वर्षको उमेरदेखि नै घरमा रेडियोबाट गीत बजेको सुन्ने गर्थे । सात/आठ कक्षातिर पढ्न थालेपछि, रेडियोबाट बजेका गीत र समाचारहरू सुन्ने रुचि बढ्न थाल्यो । बुवाको सरुवा पाटन क्याम्पसबाट इलामको महेन्द्र बहुमुखी क्याम्पसमा भएपछि, हामी सबै इलाम गयौं । मैले त्यहीँको आदर्श माध्यमिक विद्यालयबाट एसएलसी दिएँ । एसएलसीको विदामा बस्दा रेडियो सुन्दै घरमा भएका कितावहरू पढ्नु मेरो दिनचर्या बन्यो । रेडियो सुन्दासुन्दै नै रेडियोमा

उद्घोषण गर्ने रुचि जाग्यो र मैले घरमा भएको रेकर्डरमा आफ्नो स्वर रेकर्ड गरेर सुनैँ तर त्यति बेला आफ्नो स्वर आफैँलाई मीठो लागेन । त्यसपछि रेडियोमा काम गर्नलाई मेरो स्वर ठीक रहेनछ भनेर चुप लागें ।

सन् १९८८ मा मैले रेयूलाई नेपालबाट कार्यक्रम सञ्चालकको तालिम लिएँ र त्यही क्रममा माइक्रोफोनबाट बोल्दा मेरो आवाज 'माइक्रोफोनिक' छ भनेर थाहा पाएँ । त्यसपछि रेडियोमा म बोल्न सक्छु भन्ने महसुस भयो । सुरुमा उद्घोषणमा मात्र सीमित रहने मेरो चाहना त्यतिखेर बदलियो जब म २०४८ सालमा घुम्ने रहरले न्यू एराले राष्ट्रिय स्तरमा गरेको प्रजनन् तथा मातृ मृत्युदरसम्बन्धी सर्वेक्षणमा सहभागी भएँ । यो सर्वेक्षण सङ्खुवासभाका आठ ओटा गाउँमा परिवार नियोजनका साधनहरूको ज्ञान र प्रयोग तथा मातृ मृत्युदरबारे थियो । चारैतिर पहाडले घेरेको सङ्खुवासभामा सूचना र जानकारी दिने एउटै माध्यम रेडियो थियो । एक महिनासम्म सङ्खुवासभाका आठ ओटा गाउँमा सर्वेक्षणको काम गर्नु पर्ने थियो । एक गाउँबाट अर्को गाउँ जाने क्रममा देखेँ, विकट पहाडी जीवन, विद्यार्थीहरूको रेडियो मोह, अज्ञान र अभावमा बाँचिरहेका युवा पुस्ता । त्यसपछि रेडियोमा उद्घोषण गर्ने होइन, कार्यक्रम बनाउने तालिम लिनुपर्छ भन्ने सोचाइ बन्यो । एक महिनापछि काठमाडौँ आएर तालिम दिने संस्था खोजेँ— नेपाल प्रेस इन्स्टिच्यूट मात्र रहेछ । त्यहाँ विहानमा पढाइ हुँदो रहेछ जुन मेरालागि उपयुक्त भएन । यसैबीच सन् १९९२ मा महिला विकास केन्द्रले साँभको समयमा सञ्चार र जेण्डरसम्बन्धी १० महिने तालिमको भर्ना खोल्थ्यो, त्यसमा सहभागी भएँ म । यसरी पत्रकारिताको लागि न्यूनतम आधार तयार पारें । तालिम लिएपछि पनि मलाई रेडियोमा मात्र रुचि थियो र त्यति बेला देशमा भएको रेडियो नेपालमा प्रवेश गर्न त्यति सजिलो थिएन । नेपाल वातावरण पत्रकार समूहले रेडियो सगरमाथाका लागि रेडियो कार्यक्रम उत्पादन तालिम सुरु गरेपछि मात्र रेडियो पत्रकारिता सुरु गर्न सकियो ।

कम्प्युनिकेसन कर्नरको स्थापना कालदेखि नै व्यवस्थापन मैले हेर्दै आएको हुँ । एसएलसी दिने बेलामा कार्यालय सञ्चालन र लेखा (एकाउन्ट) पढेकी थिएँ । अनि लामो समय रेयूलाई नेपालमा कार्यक्रमहरू गरेर पाएको अनुभवले पनि कार्यालय व्यवस्थापन गर्ने काममा मेरो रुचि जगाएको थियो । त्यसैले कम्प्युनिकेसन कर्नरको स्थापना हुनुअगाडि खोजखबर रेडियो पत्रिका सञ्चालन हुँदा पनि कार्यालय व्यवस्थापन र डकुमेन्टेसनका लागि छुट्टै कर्मचारी राखिएन । कम्प्युनिकेसन कर्नरमा काम गर्नेको सङ्ख्या सात-आठ जना हुँदासम्म कार्यक्रम उत्पादनसँगै कार्यालयको व्यवस्थापन पनि हामी आफैँ गर्थ्यौँ । पछि कर्मचारीको सङ्ख्या बढ्दै गएपछि व्यवस्थापन पक्ष हेर्ने कर्मचारी राखिएको हो । म सुरुआतदेखि नै

व्यवस्थापनमा संलग्न भएकोले उज्यालो एफएम स्थापना भएपछि आफैले स्टेसन म्यानेजरको पद लिएकी हुँ ।

रेडियोको व्यवस्थापनको काम हेर्न थालेपछि कार्यक्रम उत्पादन गर्न सकिँदो रहेनछ । आफूले सोचेको जस्तो कार्यक्रम अरूबाट नबन्दा खिन्न हुन्छु । त्यसैले आफ्नो रुचि अनुसारको कार्यक्रम बनाउने इच्छा अझै छ । व्यवस्थापनको काम गर्दा रेडियो पत्रकारिता गर्न नभ्याए पनि फरक खालका समस्याले केही नयाँ कुरा सिकिरहेको अनुभव छ ।

रेडियो सगरमाथा सञ्चालन हुन लाग्दा नेपाल वातावरण पत्रकार समूह र वर्ल्ड भ्यू नेपालले दिएको तालिममा तपाईं कसरी सहभागी हुन पुगनुभएको थियो, त्यो तालिम कस्तो थियो ? सो तालिम अवधिमा के कस्ता कार्यक्रम बनाउनुभयो ?

सन् १९९३ मा रेडियो सगरमाथा सञ्चालन गर्ने उद्देश्यले नेपाल वातावरण पत्रकार समूहले 'बेसिक भ्वाइस ट्रेनिङ' सञ्चालन गर्‍यो । स्वर परीक्षामा पास भएर म तालिमका लागि छानिएँ । सो तालिमपछि भने म नेपाल वातावरण पत्रकार समूहसँग सम्पर्कमा रहिनँ । रेडियो सगरमाथा सञ्चालनको प्रक्रिया ढिलो गरी अघि बढ्दै थियो । त्यसै बेला म रेयूकाई नेपालको पाटन शाखाको अध्यक्ष पनि थिएँ र धेरै समय त्यहाँ पनि दिनुपर्‍थ्यो । घरको काम पनि गर्‍नेपर्‍थ्यो । त्यसैले मैले तुरुन्तै पत्रकारिताको काम खोज्न सकिनँ ।

सन् १९९४ मा समाजशास्त्रमा स्नातकोत्तर पढ्न कीर्तिपुरमा भर्ना भएकी थिएँ । पढाइ सकिन लागेको थियो । एक दिन सङ्गीता लामाले नेपाल वातावरण पत्रकार समूहले रेडियो सगरमाथाको लागि रेडियो कार्यक्रम उत्पादन तालिम सञ्चालन गर्न लागेको जानकारी दिनुभयो । यो सुन्नासाथ म उहाँसँगै सीधै नेपाल वातावरण पत्रकार समूहको कार्यालय थापाथली पुगेँ । त्यहाँ समूहका कार्यकारी निर्देशक ओम खड्का र रेडियो सगरमाथाका तत्कालीन कार्यक्रम निर्देशक रघु मैनालीलाई भेटेर रेडियोमा काम गर्ने इच्छा प्रकट गरेँ । रघु मैनालीले तुरुन्तै सुरु हुन लागेको तालिममा सहभागी हुनुपर्ने र सो तालिमबाट नै छानिने जानकारी दिनुभयो ।

एफएम रेडियो कार्यक्रम उत्पादन तथा प्रस्तुतीकरणसम्बन्धी यो तालिम बढी प्रयोगात्मक थियो । बिहान सात बजेदेखि नौ बजेसम्म सैद्धान्तिक कक्षा थियो । त्यसपछि कार्यक्रम निर्माणबारे योजना बनाउन र रेकर्ड प्रयोग गरेर जनआवाज (फिल्ड भ्वाइस) सङ्कलन गर्न दिनभर लाग्थ्यो । फिल्डबाट कठिनपूर्वक

आवाज सङ्कलन गर्दथ्यौं । त्यति बेला एकातिर रेडियोका लागि बोल्न मानिसहरू गाढो मान्थे भने अर्कातिर माइक्रोफोन लिएर सडकका मानिस या कार्यालयका कर्मचारीको अन्तर्वार्ता लिन हामीलाई अप्ठेरो लाग्थ्यो । तर हामीले त्यति नै बेला रिपोर्ट, भाषण, भक्स पप, अन्तर्वार्ता र म्यागाजिन फर्म्याट बनाउन सिक्थौं । १८/२० जना सहभागी भएको सो तालिममा छानिएका पाँच जनालाई पछि रेडियो कार्यक्रम बनाउन दिइयो । यी पाँच जनामध्ये म पनि छानिएकी थिएँ ।

तालिम लिइसकेपछि किन रेडियो सगरमाथामा काम गर्नुभएन ?

तालिम लिइसकेपछि मलाई नेपाल भाषाको कार्यक्रम बनाउने जिम्मा दिइयो । नेपाल वातावरण पत्रकार समूहले मलाई म नेवार जातिको भएकोले यो कार्यक्रम बनाउन दिएको थियो । तर सो उत्पादनको क्रममा मलाई नेपाल भाषा (नेवारी) मा रेकर्ड गरिएका सामाग्रीहरू 'ट्रान्सक्राइव' गर्न केही अप्ठेरो भयो । त्योभन्दा अष्टचारो महसुस भयो, व्याकरणको । नेपाल भाषा बोल्न त आउँथ्यो तर व्याकरण शुद्धसँग लेख्न सकिन्नँ । चार पाँच ओटा कार्यक्रम बनाएँ पनि । कार्यक्रम उत्पादनका क्रममा बुद्धमतिमा उत्पादित काष्ठकलाको विदेशमा हुने निर्यातदेखि नेपाल भाषाका विविध पक्षबारे जानकारी राख्ने विभिन्न साहित्यकार र विद्वानहरूलाई भेटें । नेपाल भाषाको कार्यक्रम भए पनि सम्पादनका लागि नेपालीमा स्क्रिप्ट लेखेर राजेन्द्र दाहाललाई दिनुपर्दथ्यो ।

एकातिर नेपाल भाषामा कार्यक्रम बनाउन गाढो भइरहेको थियो, त्यसै बेला मलाई *उकाली ओराली*को कार्यक्रममा उद्घोषणको लागि बोलाइयो । मिडिया सर्भिसेज इन्टरनेसनलका लागि गोपाल गुरागाईंले *उकाली ओराली*को उत्पादन गर्नुहुन्थ्यो । मासिक रूपमा उत्पादन हुने *उकाली ओराली*मा उद्घोषणसँगै मैले रिपोर्टिङ पनि गर्न थालें । यस कार्यक्रममा सङ्गीता लामा पनि हुनुहुन्थ्यो । *उकाली ओराली* बनिरहेकै बेला *खोजखबर* रेडियो कार्यक्रम पनि सुरु भयो, *खोजखबर*मा गोपाल गुरागाईं र सङ्गीता लामासँगै मैले पनि काम गर्न थालें । मेरो इच्छा पनि नेपाली भाषाको मूलधारमा रहेर काम गर्ने भएकोले रेडियो सगरमाथाले दिएको कार्यक्रमका लागि काम गर्न सकिन्नँ । त्यसबाहेक जनशक्ति उत्पादनको लागि तालिम त लिइयो, तर रेडियो सगरमाथाले प्रसारणको अनुमति (लाइसेन्स) पाइसकेको थिएन । त्यसैले *खोजखबर* सुरु भएपछि म त्यसैमा व्यस्त भएँ । तर म पछि सन् १९९८/९९ मा रेडियो सगरमाथाका लागि *फुर्सदको कुरा* र *हाकाहाकी*को उत्पादनमा पुनः सहभागी भएँ । *फुर्सदका कुरा* कम्प्युनिकेसन

कर्नरको उत्पादनमा रेडियो सगरमाथाबाट प्रसारण हुने रेडियो म्यागजिन थियो । हाकाहाकी रेडियो नेपालबाट प्रसारण हुने १५ मिनेटको रेडियो पत्रिका थियो । रेडियो सगरमाथामा बज्दा भने सो कार्यक्रमको समय आधा घण्टा बनाइयो । रेडियो नेपालबाट वजिसकेको पुरानो रिपोर्टको विषयमाथि १५ मिनेट थप गरेर विशेषज्ञहरूसँग प्रत्यक्ष कुराकानी गरिन्थ्यो ।

विभिन्न कारणले गर्दा रेडियो सगरमाथाको लागि नेपाल भाषामा कार्यक्रम बनाउन पाएकी थिइनँ । त्यसैले उज्यालो ९० एफएममा नेपाली भाषाको घण्टे समाचार सुरु गरेकै दिन (२०६३ चैत २) नेपाल भाषाको समाचार *नेपा बुखँ* (नेपाल खबर) सुरु गरियो र नेपाल भाषाकै पौने एक घण्टाको दैनिक कार्यक्रम *लहना* पनि आरम्भ गरियो ।

रेडियो पत्रकारिताको जीवनमा त्यो तालिमले कतिको सहयोग गरेको छ तपाईंलाई ?

त्यति बेला रेडियो सगरमाथाको लागि जनशक्ति तयार गर्न तालिमको व्यवस्था गरिएको थियो । अन्यत्र यस्तो तालिमको मौका थिएन । त्यो तालिमबाट नै मैले रेडियो कार्यक्रम उत्पादनसम्बन्धी आधारभूत शिक्षा र प्रेरणा पाएँ ।

रेडियोमा तपाईं के कस्ता फर्म्याटका कार्यक्रम निर्माणमा सहभागी हुनुभयो ? रेडियोमा तपाईंलाई मन पर्ने फर्म्याट के हो र आफैले उत्पादन/निर्माण गरेकामध्ये मन पर्ने कार्यक्रम कुनै छन् कि ?

उकाली ओराली र *खोजखबर* दुवै म्यागजिन फर्म्याटमा नै थिए । *उकाली ओराली* सुन्ने पत्रिका हो जुन क्यासेटमार्फत घरमा लगेर सुन्न सकिन्थ्यो । यो पत्रिकालाई देशका विभिन्न भागमा रहेका अडियो टावरहरूले पनि प्रसारण गर्थे । *खोजखबर* रेडियो पत्रिका रेडियो नेपालबाट प्रसारण हुन्थ्यो । त्यसैले दुवै कार्यक्रम म्यागजिन फर्म्याटमा नै उत्पादन भएका थिए ।

खासमा मलाई मनपर्ने फर्म्याट पनि म्यागजिन नै हो, किनभने यो फर्म्याटमा आफूले चाहे जस्तो सबै खालको सामग्री (अन्तर्वार्ता, विश्लेषण, छलफल, नाटिका र गीत पनि) प्रस्तुत गर्न सकिन्छ । मलाई पहिले त *खोजखबर* नै मन पर्छ । यो कार्यक्रमले सबैखालको विषयवस्तुलाई समेटेको थियो । त्यसपछि लैङ्गिक समताका लागि मूल प्रवाहीकरण कार्यक्रमको सहयोगमा बनाएको *बराबरी* रेडियो पत्रिका । यस कार्यक्रमले महिलाको राजनीतिक, सामाजिक, आर्थिक विकासलाई समेटेको थियो ।

तपाईं कसरी कम्प्यूनिकेसन कर्नरमा जोडिन आइपुग्नुभयो, यसले के गर्छ, त्यहाँ अध्यक्षका हैसियतले तपाईंको जिम्मेवारी के हो ? कम्प्यूनिकेसन कर्नर र उज्यालो एफएमबीचको सम्बन्ध कस्तो छ ?

२०५४ असारमा खोजखबर सुरु भएको थियो । खोजखबर सञ्चालन हुँदा केही साथीहरू आंशिक रूपमा कार्यक्रमसँग सम्बन्धित हुनुहुन्थ्यो भने गोपाल गुरागाई र म पूरै समय काम गर्दथ्यौं । त्यो कार्यक्रमको उत्पादन संस्थागत तवरमा गरिएको थिएन । तर जब खोजखबर बन्द भयो त्यसपछि त्यस्तै खालको कार्यक्रम उत्पादन गर्न एउटा संस्थाको आवश्यकता महसुस गरियो । त्यसैको फलस्वरूप २०५५ वैशाख १६ गते कम्पनी रजिष्ट्रारको कार्यालयमा कम्प्यूनिकेसन कर्नर दर्ता भयो । यसको स्थापनाकालमा मैले प्रबन्ध निर्देशकको रूपमा काम गरें । कम्प्यूनिकेसन कर्नरले सुरुमा श्रव्य र छपाइसम्बन्धी काम गर्ने उद्देश्य राखेको भए पनि हामी श्रव्यमा मात्र केन्द्रित छौं । सुरुमा रेडियो कार्यक्रम उत्पादन, तालिम र अनुसन्धान गरेको कम्प्यूनिकेसन कर्नरले सन् २००० देखि नेटवर्कको पनि सुरुआत गर्‍यो । सन् २००२ देखि टेलिफोनबाट विभिन्न स्टेसनमा वितरण भइरहेको कायाकैरन कार्यक्रम स्याटेलाइटबाट एकैपटक बज्न थाल्यो । २०६३ असोज २२ देखि आफ्नै एफएम उज्यालो ९० मेगाहर्जको इजाजत प्राप्त गरेर रेडियो प्रसारण भइरहेको छ । गत सालदेखि नै उज्यालो एफएम छुट्टै स्याटेलाइट (च्यानल वन) मार्फत पनि प्रसारण भइरहेको छ । कम्प्यूनिकेसन कर्नरले हाल एफएम चलाउनेबाहेक विभिन्न संस्थाका लागि कार्यक्रम उत्पादन र वितरण गर्दै आएको छ । अध्यक्षको हैसियतले मैले संस्थाको नीतिनिर्माण गर्ने काममा विशेष ध्यान दिनुपर्छ । समयअनुसार संस्थाको उद्देश्य र काम गर्ने क्षेत्रलाई कसरी विस्तार गर्ने भन्ने छलफलका अलावा संस्थालाई संस्थागत गर्ने आधारभूत संरचनाहरू प्रबर्द्धन गर्नुपर्ने हुन्छ । उज्यालो एफएम कम्प्यूनिकेसन कर्नरको पूर्ण लगानीमा सञ्चालन भइरहेको रेडियो हो ।

उज्यालो एफएममा स्टेसन म्यानेजरका रूपमा तपाईंको खास जिम्मेवारी के हो ? रेडियो स्टेसन म्यानेजरका मुख्य चुनौती के के हुन् ?

स्टेसन म्यानेजरको मुख्य जिम्मेवारी कम्पनीको उद्देश्यअनुसार रेडियो प्रभावकारी रूपमा सञ्चालन गर्नु नै हो । स्टेसन म्यानेजरलाई रेडियोको आर्थिक तथा कर्मचारी, बजार, प्राविधिक सबै खालको संयोजनसहित व्यवस्थापन गर्ने जिम्मा दिइएको छ ।

स्टेसन म्यानेजरको रूपमा मुख्य चुनौती भनेको आर्थिक र आन्तरिक जनशक्तिको व्यवस्थापन । हामीकहाँ अझै व्यावसायिक जनशक्तिको अभाव छ । त्यस्तै आर्थिक रूपमा भन्ने हो भने व्यावसायिक प्रतिस्पर्धाभन्दा व्यक्तिगत तथा पारिवारिक बजार हावी छ । बजार व्यवस्थापनको क्रममा धेरैजसो व्यापारिक संस्थाहरूको रेडियो छनोट गर्ने आ-आफ्नै तरिका भेट्टे, जुन मेरालागि नयाँ र अचम्म लाग्दो भयो । हाम्रो मार्केटिङ समूहको अनुभवअनुसार केही व्यापारिक संस्थाले आफ्ना नातेदारहरूले चलाएको रेडियोमा मात्र विज्ञापन दिने गरेका रहेछन् । केही व्यापारिक संस्थाले हाम्रो रेडियो त 'यो हो' भन्ने गरेको पाइयो । हुन त आजभोलि नेटवर्किङको व्यवसाय मौलाएको छ । यसले नयाँ र स्वतन्त्र हुन चाहनेका लागि भने सुरुमा केही असर पारेको छ । तर पछि सबैले व्यावसायिक प्रतिस्पर्धामा त उत्रनैपर्छ ।

उज्यालो एफएममा कार्यरत जनशक्ति कतिको व्यावसायिक छ ? जनशक्तिको दक्षता अभिवृद्धिका लागि के कस्ता शिक्षण/प्रशिक्षणको अवसर दिइएको छ ?

उज्यालो एफएममा तीन थरीका जनशक्ति छन् । पहिलो, अभ्यासबाट खारिएका; दोस्रो, विश्वविद्यालयमा पत्रकारिताको अध्ययन गरेर अभ्यास पनि गरेका र तेस्रो, एकदमै नयाँ जो रेडियोमा केही गर्छु भनेर काम गरिरहेका । दक्षता अभिवृद्धिका लागि आन्तरिक रूपमा नियमित कार्यक्रम छैन । आ-आफ्नो मातहतका कर्मचारीहरूको मूल्याङ्कन शाखाका प्रमुखबाट मासिक रूपमा गरिन्छ । साथै समय समयमा हुने बाहिरका विभिन्न तालिममा सबैलाई शाखाका प्रमुखको सिफरिसमा पालैपालो सहभागी गराइन्छ ।

जनशक्ति एक स्टेसनबाट अर्कोमा जाने क्रम कस्तो छ ? यसले असर पाउँछ कि पाउँदैन ? पाउँछ भने कसरी कम गर्ने ?

यो क्रम बढ्दो नै छ, किनभने रेडियो स्टेसनहरू जति खुलेका छन्, त्यसको लागि पर्याप्त जनशक्ति बजारमा पाइँदैन । मेरो विचारमा मानिसले धेरै ठाउँमा काम गर्नुपर्छ । यसले उसको सोचाइलाई ठूलो पाउँछ । त्यसैले अलिकति जानेको जनशक्ति अर्को स्टेसनमा जाँदा पुरानो ठाउँमा केही खालीपन महसुस हुन्छ, तर युवावस्थामा मानिसले एकै ठाउँमा मात्र काम गर्नु राम्रो होइन । त्यसैले यसलाई नियन्त्रण गर्नुपर्ने अवस्था छैन ।

उज्यालो एफएममा काम गर्ने पत्रकारहरूका लागि के कस्ता स्रोत साधनहरू उपलब्ध छन्? जनशक्तिलाई कायम राखिरहन के कस्ता सेवा सुविधा दिइएको छ?

एक रेडियो पत्रकारका लागि चाहिने न्यूनतम स्रोत साधन सबै छन् जस्तो लाग्छ। जनशक्तिलाई उर्जा दिइरहन आर्थिक र नैतिक दुवै तरिकाले प्रोत्साहन गरेका छौं। कम्यूनिकेसन कर्नरमा काम गर्नेहरूको क्षमता र कामअनुसार समय समयमा बढुवा गरेर पारिश्रमिक बढाउँछौं। साथै सार्वजनिक विदाको व्यवस्था गरेका छौं। धेरैजसो पत्रकार विद्यार्थी पनि भएकाले परीक्षाको समयमा भने जति विदा पाएका छन्। निश्चित समय (१५ महिना) नाघेका पत्रकारहरूलाई सञ्चयकोषको पनि व्यवस्था गरिएको छ। महिलाको हकमा उसले काम गर्ने समय छनोटको अवसर दिइएको छ। बिहान र बेलुका काम गर्नेको लागि यातायातको व्यवस्था छ।

काठमाडौंमा एफएम रेडियोको बढ्दो सङ्ख्याले प्रतिस्पर्धालाई तीव्र बनाएको छ, यो प्रतिस्पर्धा समाचारमा बढी देखिन्छ। ताजा समाचार दिने प्रतिस्पर्धासँगै अस्वस्थ अभ्यास पनि भएका बेलाबेलामा सुन्न पाइन्छन्, यी कुरामा कत्तिको सत्यता छ, तपाईं सम्बद्ध रेडियोको अभ्यासबाट तपाईं सन्तुष्ट हुनुहुन्छ?

धेरै जसो एफएम रेडियोमा अनुभवी व्यक्तिको कमी छ, जसको कारण रेडियोमा हुने तथ्यगत र भाषिक गल्तीले कत्तिको नकारात्मक परिणाम पुऱ्याउँछ भन्ने कुराको अनुमान नै गर्न सकेका छैनन्। को पहिले भन्ने मान्यताले कहिलेकाहीं यस्तो अवस्था आएको हो तर उज्यालोले पहिला हुनुभन्दा सत्य र तथ्य समाचार प्रसारण गर्न प्राथमिकता दिइरहेको छ। त्यसैले उज्यालोमा कुनै पनि समाचार सत्य र तथ्यमा आधारित हुनुपर्छ भनेर संवाददाताहरूलाई भनिएको छ। साथै कुनै समाचारमा शङ्का लागेमा डेस्कले चेक गर्छ। त्यसैले समाचार प्रसारण गर्दा स्रोतलाई जाँचेर उल्लेख गर्नु अनिवार्य छ। समाचार शाखाको सबै जनाले जिम्मेवारी महसुस गरे भने यस्ता घटनाहरू धेरै कम गर्न सकिन्छ।

एफएम रेडियो बढ्दो सङ्ख्यासँगै भौगोलिक रूपले पनि फराकिलो भएको छ। तर यसका लागि अहिले भएका जनशक्ति पर्याप्त छैनन्, रेडियो प्रसारणमा अनुभवी जनशक्ति कसरी तयार पार्ने ?

यसको लागि त अध्ययन, प्रशिक्षण र अभ्यास तीनै कुराको आवश्यकता पर्छ। एकातिर दुई चार वर्ष काम गरेपछि 'मैले सबै जानिसकें' भन्ने मान्यता

रेडियो पत्रकारमा छ भने अर्कोतिर नियोजित पाठ्यक्रममा जनशक्ति तयार गर्ने संस्थाको अभाव । रेडियोमै आफ्नो क्यारियर बनाउन चाहने व्यक्तिलाई चरणबद्ध रूपमा दुई तीन वर्ष लामो कोर्स बनाएर प्रशिक्षणको व्यवस्था गर्नुपर्छ । काम गरिरहेका एउटै व्यक्तिलाई हरेक वर्ष पाँच छ दिनको रिफ्रेसर कोर्स गर्‍याँ भने अनुभव र समस्या साटासाट हुन्छ र प्रभावकारी हुन्छ । यसको लागि स्वदेशी र विदेशी दुवै प्रशिक्षक प्रयोग गर्न सकिन्छ ।

रेडियोमा काम गर्दा प्रस्तुतिमा त्यति धेरै मेहनत नगरेको देखिन्छ, एक घण्टा कसरी पूर्ति गर्ने भन्ने ध्याउन्नमै प्रस्तोता अलमलिइरहेको पाइन्छ । यस्तै कुनै प्रस्तोताले मेहनत गरेर तयार पारेको कार्यक्रमका लागि र अर्को कुनै गीत/सङ्गीत मात्र बजाएर चलाइने कार्यक्रमका लागि पनि स्टेसनको उही व्यवहार कायम छ । यसले मेहनत गर्नेको जाँगर मर्ने र उसले कार्यक्रमको गुणस्तर सुधार्न ध्यान नदिने प्रवृत्ति हुर्कन्छ । यसलाई अन्त गर्न के गर्न सकिन्छ, तपाईंसम्बद्ध रेडियोको अवस्था के छ ?

हाम्रो स्टेसनमा तपाईंले भन्नुभएको जस्तो व्यवहार छैन । प्रस्तोताको गफ सुनाउने खालको गीत सङ्गीतको कार्यक्रम नै छैन । हामी या त निरन्तर गीत प्रसारण गर्छौं या सर्जकसँगको कुराकानी र रचनासहित कार्यक्रम उत्पादन गरेर प्रसारण हुन्छ । रेडियोमा मेहनत गर्नेको जाँगर कहिल्यै मर्दैन, किनभने उसको मेहनतको मूल्याङ्कन श्रोताले तुरुन्तै गर्छ । रेडियोमा काम गर्नेको मात्रै नभनूँ, हरेक व्यक्तिले इमानदारीपूर्वक गर्ने मेहनतको परिणाम पनि उसको कामसँगै देखिन्छ । रेडियो यस्तो माध्यम हो जहाँ तपाईंको हरेक कामको मूल्याङ्कन लाखौं श्रोताले गरिरहेका हुन्छन् ।

रेडियोमा टिमवर्कलाई ठूलो महत्त्व दिइन्छ, तर अहिले चलिरहेका एफएम रेडियोमा थोरै जनशक्तिले सबैतिर भ्याएको देख्न पाइन्छ, टिमवर्क चाहिन्छ भन्ने ज्ञान पनि भएको तर कार्यान्वयनमा पनि ल्याउन नसक्नुको कारण के हो ?

मुख्य कारण रेडियोका प्रबर्द्धकहरू रेडियो स्थापना गर्नुको उद्देश्यमा प्रस्ट नहुनु हो भने आर्थिक अभाव पनि अर्को कारण हो । धेरैजसो रेडियो स्टेसनहरू देखासिकीको रूपमा स्थापना भएका छन् भने केही रेडियो राजनीतिक स्वार्थले प्रेरित भएर खोलिएका छन् । त्यसैले रेडियो विशेष सेवामूलक व्यवसाय हो भन्ने बुझ्न नचाहेर पनि टिमवर्क कार्यान्वयन नभएको जस्तो लाग्छ ।

पत्रपत्रिकामा जस्तो रेडियोमा श्रोताहरूलाई लागेका कुरा प्रस्ट रूपमा भन्न सकिने मञ्च छैन, रेडियो श्रोतासँग प्रत्यक्ष सरोकार राख्ने भएकाले छपाको पाठक प्रतिक्रिया स्तम्भ मोडललाई रेडियोमा कसरी 'रेप्लिकेट' गर्न सकिन्छ, उज्यालो एफएमका कार्यक्रमप्रति श्रोता प्रतिक्रिया कतिको आउँछ, श्रोता प्रतिक्रिया लिने प्रक्रिया कस्तो छ वा कुन माध्यममार्फत आउँछन्, कस्ता प्रतिक्रिया बढी आउँछन् ?

श्रोता प्रतिक्रिया टेलिफोन एसएमएस र पत्रमार्फत आउँछन् । उज्यालोमा हप्तामा एकपटक शुक्रवारको नेपाल दर्पणमा करिब पाँचदेखि आठ मिनेटसम्म पत्र दर्पण प्रसारण गर्छौं । हरेक कार्यक्रमको लागि छुट्टाछुट्टै पत्र आउँछन् । कुनै कार्यक्रममा पत्र समावेश हुन्छन्, कुनैमा हुँदैनन् । तर यसबाहेक मैले अमेरिका भ्रमणका समयमा त्यहाँको नेसनल पब्लिक रेडियो (एनपीआर) मा अम्बुड्सम्यानको व्यवस्था गरेको देखें । रेडियो स्टेसनको व्यवस्थापन पक्षले नियुक्त गर्ने अम्बुड्सम्यानले श्रोतालाई पत्राचार गर्छ, प्रतिक्रिया सङ्कलन गर्दछ र आवश्यकताअनुसार श्रोता प्रतिक्रियाकै आधारमा कार्यक्रम र कार्यक्रम उत्पादकहरूको मूल्याङ्कन गरेर व्यवस्थापन पक्षलाई सुझाव दिने गर्छ । श्रोता प्रतिक्रियाका आधारमा वेबसाइटमा स्तम्भ लेख्छन् । श्रोताबाट हामीलाई धेरैजसो सुझाव आउँछ । जस्तै उज्यालोमा प्रसारण भएका कार्यक्रमहरूबारे प्रतिक्रिया, सरकारलाई जवाफदेही बनाउन सरकारी काम प्रति जिज्ञासा, आफ्नै गाउँठाउँमा भएका विकास निर्माणसम्बन्धी प्रश्नहरू पनि रेडियो समक्ष आइपुग्छन् ।

एफएम रेडियोको बहूदो सङ्ख्यामा एउटा एफएम अर्कोभन्दा कसरी फरक छ भन्ने स्टेसनको पहिचानको समस्या आएजस्तो लाग्दैन तपाईंलाई ? अब एफएम रेडियोहरूको विशिष्टीकरण हुनुपर्ने बेला भएको हो वा सबैले सबै खालका कार्यक्रम अझै केही केही समय बजाइरहनुपर्छ ?

निश्चित रूपमा पहिचानको समस्या छ । प्रायः अरूको नक्कल गरेर रेडियो स्टेसन खोल्ने लहर बढेकोले पनि यस्तो समस्या आएको हो । त्यस्तै केही राजनीतिक पार्टीको नेतृत्वमा रेडियो खोल्न थालेकोले अस्वस्थ प्रतिस्पर्धा पनि बढेको छ । एउटा पार्टीको रेडियो खुलेपछि अर्को पार्टीको पनि रेडियो हुनुपर्ने देखिएको छ । यसले गर्दा बजार नभए पनि रेडियो स्टेसन खुलेका छन् । जस्तै प्यूठाननमा दुई ओटा रेडियो छन् । पार्टीको रेडियो भएपछि कार्यकर्ताले पनि त्यो रेडियोमा पहिला आफ्नो अधिकार जमाउन प्रयास गर्छन् । पहिले पार्टीले चलाएका साप्ताहिक पत्रिकामा जस्तै अहिले रेडियो स्टेसनहरूमा विनातलब काम गराउने

चलन बढेको छ । यसले कार्यक्रम र समाचारको गुणस्तरमा सीधै असर पुऱ्याएको छ । धेरै रेडियो स्टेसनहरूमा छ, महिनासम्म नाम मात्रको तलबमा काम गर्नुपर्छ (शर्मा र सिटौला २०६४) । एक ठाउँमा एकभन्दा बढी स्टेसन छ भने विशिष्टीकरण गरेर आफ्नो अस्तित्व रक्षा गर्ने बेला भएको छ ।

नेपालका केही ठूला भनिएका मिडिया गृहमा नै महिलामैत्री वातावरण छैन भन्ने केही अध्ययनले देखाएका छन् (जस्तै: सञ्चारिका समूहले प्रकाशन गरेको सञ्चारकर्मी महिलाको अवस्था-२०६२), रेडियोमा यस्ता समस्या छन् कि छैनन्, तपाईंको अनुभव कस्तो छ ?

हो, यस्ता समस्या ठूला साना सबैतिर छन् । यसको एउटा कारण एउटा महिला आफैँ हो भने अर्को पितृसत्तात्मक समाज । यदि निर्णायक तहमा महिलाको उपस्थिति हुने हो भने केही समस्याहरू तुरुन्तै समाधान गर्न सकिन्छ । महिलाको प्रजनन स्वास्थ्यलाई ध्यान दिइएको हुँदैन । प्रजनन स्वास्थ्य भन्नाले सुत्केरी अवस्था मात्र होइन । कसै कसैको महिनावारी भएकै बेलामा पनि काम गर्ने क्षमता कम भएको हुन्छ । तनाव महसुस भएको हुन्छ । शौचालयमा आवश्यक पानी र फोहर फ्याँक्ने भाँडो नहुँदा यस्तो समयमा भन् तनाव थपिन्छ । यो समस्या सबैतिर अझै उस्तै नै छ ।

मिडियामा महिलालाई सफ्ट स्टोरी गर्नमा बढी जोड दिइन्छ, राजनीति, भ्रष्टाचार लगायतका गह्रुङ्गा विषयमा स्टोरी गराउन सम्पादकीय समूह तयार रहँदैन भन्ने गरिन्छ, यो कुरालाई रेडियोको सन्दर्भमा राखेर हेर्दा तपाईंको अनुभवमा के पाउनुभएको छ ?

परम्परागत सोचाइ भएका सम्पादकीय समूहबाहेक नयाँ पुस्ताको सोचाइ भएको डेस्कले त्यस्तो व्यवहार गरे जस्तो लाग्दैन । तर राजनीति र भ्रष्टाचारसम्बन्धी स्टोरी गर्न बढी अध्ययन, विश्लेषण चाहिने भएकोले धेरै समय दिनुपर्छ । अझै पनि हामीकहाँ घरमा खाना पकाउने, लुगा धुने जस्ता काम महिलाले मात्रै गर्नुपर्छ । त्यसमाथि घरमा कोही विरामी भयो भने हेरविचार गर्ने दायित्व पनि उसैमा थपिन्छ । विवाहित हो र केटाकेटी चार पाँच वर्षका छन् भने त अहिलेको संरचनाअनुसार घरायसी काममा नै समय बिच्छ । त्यसमाथि धेरै समय घरबाहिर रहँदा श्रीमान् र घर समाजले गर्ने शङ्का उपशङ्का भोग्न बाध्य छन् महिला पत्रकारहरू । यस्तो अवस्थामा राजनीति र भ्रष्टाचार जस्ता विषयहरूको विश्लेषण कसरी गर्ने ? हामीकहाँ महिलाहरू पत्रकारितामा लामो समय अड्न नै सकेका

छैनन् । एक त साक्षर नेपाली महिलाको सङ्ख्या कम छ । त्यसमाथि पत्रकारिता जस्तो चुनौतीपूर्ण काम गर्न आँट गर्ने त भनै कम । पढाइ, क्षमता र आँट भएका महिलाका लागि पत्रकारितामा भन्दा अरू क्षेत्रमा आर्थिक उपलब्धि धेरै हुन्छ । पत्रकारिता क्षेत्रमा तलब, बढुवा, तालिम आदिमा भेदभाव खप्नुपर्छ । महिलाको कामको मूल्याङ्कन पनि त्यति गरिंदैन । दुई चार वर्ष पत्रकारिता गरेर रहर पुऱ्याउनेहरू पनि सबैथोक सहेर, दुःख गरेर यो पेसा गर्नुभन्दा अरू नै पेसामा बढी आर्थिक सुनिश्चितता देख्छन् र पत्रकारिता गर्न छोड्छन् ।

मिडियाका अन्य विधाका तुलनामा अहिले रेडियोमा काम गर्ने महिलाहरूको सङ्ख्या ह्वातै बढेको छ । तर रेडियो पत्रकारितामा भने यो सङ्ख्या उस्तो देखिंदैन, रेडियोमा महिला सञ्चारकर्मी हुनु तर पत्रकारको सङ्ख्या कम हुनुमा खास के कारण होला ? तपाईं सम्बद्ध रेडियोमा महिलाहरूको यो अनुपात कस्तो छ ?

हालको नेपाली पारिवारिक संरचनाअनुसार घर परिवारको सबै दायित्व महिलाको काँधमा छ । तर पत्रकारितामा लागिसकेपछि बिहान बेलुका घरमा काम छ, बच्चा सानो छ, भन्न मिल्दैन । त्यसमाथि रात बिहान फिल्डमा काम गर्ने महिलालाई समाजले हेर्ने दृष्टिकोण सकारात्मक भइसकेको छैन । यो पेसामा रहेपछि थरिथरिका मानिससँग कुराकानी गर्नुपर्छ । पुरुषले महिलामाथि गर्ने बोली व्यवहारले गर्दा पनि महिलाले त्यति सहज अनुभव गर्न सकेका छैनन् । त्यसैले रेडियो स्टेसनभित्र निश्चित समयमा काम गर्ने महिलाको सङ्ख्या बढी छ । त्यसको दाँजोका पत्रकारिता गर्नेको सङ्ख्या बढ्न सकेको छैन । उज्यालोमा नेपाली भाषाको समाचारमा काम गर्ने पुरुष र महिलाको अनुपात ४:१ छ । तर कार्यक्रम र रेडियोका अन्य विभागमा पुरुष र महिलाको सङ्ख्या भण्डै बराबर छ ।

रेडियोमा काम गर्ने अन्य पुरुष पत्रकार र पत्रकार महिलाको कार्य सम्पादनमा तपाईंले केही फरक देख्नुभएको छ ? यदि छन् भने ती के हुन्, प्रस्ट्याइदिनुहोस् न् ?

त्यति ठूलो फरक छैन, स्वभावतः हुने केही फरक बाहेक । काममा महिला बढी इमानदार र मेहनती हुन्छन्, यो सबै क्षेत्रका महिलामा लागू भएकै कुरा हो । एउटै विषय वस्तुलाई पनि पुरुष पत्रकार र महिला पत्रकारले हेर्ने दृष्टिकोण फरक हुन्छ । यस्तै कुनै विषय पुरुषको लागि रिपोर्टिङको विषय नहुन सक्छ तर महिलाको लागि त्यो महत्त्वपूर्ण हुन्छ । खोजखबर र हाकाहाकीको लागि रिपोर्टिङ गर्ने क्रममा

मैले अनुभव गरेकी छु। खोजखबरमा महिलामाथि हुने हिंसाको रिपोर्टिङ गर्दा हामीले खाना नमीठो भयो भनेर श्रीमानको कुटाई खाएर मानसिक र शारीरिक रूपमा विकृष्ट बनेकी महिलाको कुरालाई 'केश' बनाएका थियौं। त्यस्तै छाउपडी गोठमा आगलागी भएर महिलाको मृत्यु भएको समाचार दैनिक पत्रिकाको भित्री पेजमा दुई वाक्यमा छापिएको थियो। त्यसलाई लिएर हामीले दुई मिनेटको रेडियो विश्लेषण बनायौं। यसैले देशको आधा जनसङ्ख्या ओगटेका महिलाको विचार र दृष्टिकोण सञ्चार माध्यममा ल्याउन महिला पत्रकार आवश्यक पर्छ।

रेडियोको नीतिनिर्माण तहमा महिलाको प्रतिनिधित्व/सहभागिता कस्तो देख्नुभएको छ, यसलाई बढाउन के गर्नुपर्ला ?

समग्रमा भन्नुपर्दा नगण्य नै छ। प्रेस काउन्सिल नेपालबाहेक अरू कुनै पनि सरकारी स्तरका सञ्चार संस्थामा (जस्तै: रेडियो नेपाल, नेपाल टेलिभिजन, रासस, सूचना विभाग) महिलाको प्रतिनिधित्व छैन। एकाधपटक केही संस्थाहरूमा प्रतिनिधित्व गराइएको देखिन्छ। तर यो बाध्यात्मक रूपमा नियमित छैन। निजी स्तरका सञ्चार संस्थाका हकमा भन्नुपर्दा परिवारका सदस्यहरू सञ्चालक समितिमा रहेको देखिन्छ। नीतिनिर्माण तहमा महिलाको सङ्ख्या बराबरी भयो भने त्यहाँबाट बनेका नियमहरू व्यावहारिक र प्रभावकारी हुन्छ भन्ने सोच सबैमा आउनु जरुरी छ।

पुरुषहरूको हालीमुहाली भएको नेपाली मिडियामा तपाईं कम्प्युनिकेसन कर्नरको अध्यक्ष र उज्यालो एफएमको स्टेसन म्यानेजर पनि हुनुहुन्छ, व्यवस्थापकीय कामका लागि पुरुष वा महिला हुनुले केही अर्थ राख्छ ?

निश्चित रूपमा धेरै अर्थ राख्छ। पुरुषभन्दा महिलामा व्यवस्थापकीय क्षमता फरक हुन्छ। विशेष गरी महिलाहरू कुनै पनि विषयमा निर्णय लिनुपर्दा प्रायः सबैको सहभागिता रहोस् भन्ने कुरामा विचार पुऱ्याउँछन् साथै कार्यालयका सानातिना कुराहरू पनि व्यवस्थित गर्छन्। कार्यालयको वातावरण मैत्रीपूर्ण रहोस् भन्ने कुरामा बढी ध्यान दिन्छन्। हाम्रो आफ्नै उदाहरण हेर्दा पनि यो तर्कलाई बल पुग्छ।

यस्तै महिला व्यवस्थापकहरू सबै कर्मचारीको पहुँचमा हुन्छन्, जसले गर्दा कर्मचारीहरू चित्त नबुझेको कुरा सजिलै भन्छन् र आफू हलुका महसुस गर्छन्। सन् २००४ को जूनमा प्रकाशित अध्ययन प्रतिवेदन (चेस्टरम्यान र अरू सन् २००४) मा भनिएको छ कि कुनै पनि कुराको निर्णय लिँदा पुरुष बढी आक्रामक

हुन्छन् र तुरुन्तै निर्णय लिइहाल्छन्, उनीहरू हतारको निर्णय गलत भएमा पछि माफी माग्छन् तर महिलाले निर्णय लिनुअघि सहभागितामा पुग्ने प्रयास गर्छन् । यसैले पुरुषले गर्ने विश्लेषण एकोहोरो हुन्छ भने महिलाले त्यसैलाई धेरै आयामले हेर्छन् । त्यसैले होला नीतिनिर्माण तहमा महिला हुँदा पुरुषहरू “महिलाहरू बढी कचकच गर्छन्” भन्ने गर्छन् ।

त्यही अध्ययनमा एक जना पुरुषले भनेका छन्, “पहिले पुरुषले गरेको व्यवस्थापन तहगत र निर्देशित हुन्थ्यो र कर्मचारीहरू निर्देशनअनुसार काम गर्दथे तर महिलाहरू सिनियर मेनेजर भएपछि, सँगसँगै काम गर्ने र सल्लाहपूर्ण निर्णय गर्ने संस्कार विकास भयो ।” यसै गरी त्यही अध्ययनमा अर्को उदाहरण कम्पनवेल्थ स्टेट मिनिस्टरहरूको बैठकको छ । तीन जना स्टेट मिनिस्टर र सिनियर ब्यूरोक्रेट्समा महिलाको सङ्ख्या बढेपछि बैठक कक्षमा कुरा गर्ने शैली नै परिवर्तन भयो । पुरुषहरू मात्र हुँदा खर्च बढेकोमा बढी भगडा गर्थे तर त्यहाँ महिलाको सङ्ख्या बढेपछि “यसरी गरौं र कामको शैली यसरी फेरौं” भन्ने वाक्यहरू सुनियो । यस्तै महिला माथिल्लो तहमा हुँदा काम गर्ने वातावरण विगाने गरी स्वच्छ प्रतिस्पर्धा कम हुन्छ । धेरै महिलाहरू शिष्ट र सहयोगी तरिकाले काम गर्ने कर्मचारीलाई प्रोत्साहित गर्छन् । र महिलाले सहकर्मीहरू बीच मैत्रीपूर्ण रूपमा काम गर्ने वातावरण बनाउँछन् । महिला व्यवस्थापकहरू सबै कर्मचारीको पहुँचमा हुन्छन्, जसले गर्दा एकले अर्कोलाई अनावश्यक दोष नदिई इमानदारीपूर्वक काम गर्न सक्छन् । हुन त आफ्ना कर्मचारीको प्रशिक्षणमा पुरुष र महिला दुवैको सरोकार हुन्छ तर अध्ययनअनुसार पुरुषभन्दा महिलाहरू कर्मचारीको क्षमता विकासका लागि बढी काम गर्छन् । त्यसैले महिला मेनेजरहरू दयालु, प्रशिक्षण दिने, हेरचाह गर्ने स्वभावका हुन्छन् ।

सन्दर्भ सामग्री

शर्मा, नेहा र बिन्जु सिटौला । २०६४ । पत्रकार महिलाको अवस्था, चुनौती र सम्भावना । सञ्चारिका समूहद्वारा आयोजित ‘पत्रकार महिलाहरूको राष्ट्रिय गोष्ठी’ मा प्रस्तुत कार्यपत्र, १९ फागुन ।

Chesterman, Colleen, Anne Ross-Smith and Margaret Peters. 2004. Senior Women Executives and the Cultures of Management: A Brief Cross-comparison of Public, Private and Higher Education Organizations. Available at http://wexdev.curtin.edu.au/local/docs/research/cultures_of_mgt.pdf, Accessed on 16 April 2008.