222hi03

3

वैयक्तिक भिन्नतायें

अधिकांशतः यह कहा जाता है कि दो व्यक्ति एकदम एक समान नहीं हो सकते हैं, वे एक–दूसरे से किसी न किसी बात में भिन्न होते हैं। इस प्रकार एक मनोवैज्ञानिक का कार्य व्यक्तियों के इस अनोखेपन को समझना और पहचानना है। इस प्रकार व्यक्तियों के बीच की समानता और भिन्नता वैयक्तिक भिन्नताओं को उजागर करती है। यह हमारे दिन–प्रतिदिन के जीवन में घटता है जब हम अपने चारों ओर व्यक्तियों को देखते हैं। एक प्रश्न हमारे मस्तिष्क में उभरता है कि क्यों और कैसे व्यक्ति एक दूसरे से समान या भिन्न दिखाई देते हैं? उदाहरण के लिये जब हम उनकी शारीरिक बनावट की तरफ ध्यान देते हैं तब हम अपने आपसे अधिकांशतः पूछते हैं कि क्यों कुछ व्यक्तियों का रंग काला या गोरा है, क्यों कुछ व्यक्ति लम्बे और कुछ ठिगने हैं, क्यों कुछ पतले और कुछ अधिक मोटे होते हैं। जब हम उनकी मनोवैज्ञानिक विशेषताओं के बारे में सोचते हैं, तब हमारे सामने ऐसे व्यक्ति आते हैं जो बहुत अधिक बोलते हैं, या बहुत कम बोलते हैं, कुछ बहुत अधिक हंसते हैं और जबकि दूसरे सिर्फ मुस्कराने में भी समय लगाते हैं, कुछ बहुत मित्रवत् होते हैं जबकि कुछ अकेले में रहना पसन्द करते हैं। प्रस्तुत पाठ में इसी प्रकार के प्रश्नों के उत्तर देने का प्रयास किया गया है जो आपको दिन–प्रतिदिन के जीवन में परेशान करते हैं। मनोविज्ञान में इन्हें वैयक्तिक भिन्नतायें कहा गया है जिसमें व्यक्तियों के मध्य भिन्नताओं और समानताओं के प्रकार और फैलाव पर मनोवैज्ञानिक तथ्यों जैसे, बुद्धि, व्यक्तित्व, रुचि और योग्यता का प्रभाव देखा जाता है। यह पाठ हमें यह समझने में मदद करेगा कि कैसे व्यक्तियों के मध्य इन समानताओं या अन्तरों तक पहुँचा जाये।

उद्देश्य

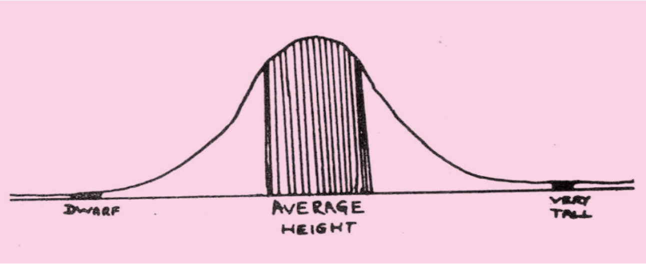
यह पाठ पढ़ने के बाद आप :

- वैयक्तिक भिन्नताओं की प्रकृति की व्याख्या कर सकेंगे;
- वैयक्तिक भिन्नताओं तक कैसे पहुँचा जाये उस समझने में;
- बुद्धि की प्रकृति या परिभाषा की विवेचना और मापने के उपकरणों का वर्णन करने में;

- अभिवृत्ति की प्रकृति की व्याख्या और परिभाषा, एवं इसे मापने के उपकरणों की व्याख्या करने में;
- रुचि की व्याख्या और मापने के उपकरण की व्याख्या करने में, और
- व्यक्तित्व की प्रकृति की विवेचना और व्यक्तित्व को मापने की विभिन्न विधियों की व्याख्या करने में।

3.1 वैयक्तिक भिन्नताओं की प्रकृति

यह पाया गया है कि अगर हम अधिक व्यक्तियों के अधिक नमूनों में से लोगों की विशेषताओं की सूचना को एकत्रित करते हैं और विभाजन के प्रतिमान का परीक्षण करते हैं (चित्र 3.1 में दिखाया गया) तो हमें पता चलता है कि अधिकतर व्यक्ति मध्य अनुक्रम में आते हैं जबकि चरम श्रेणियों में कम अनुपात में आते हैं। उदाहरणार्थ अधिकतर व्यक्ति औसत ऊँचाई के होते हैं और बहुत कम बहुत लम्बे या अधिक छोटे होते हैं।



चित्र 3.1: व्यक्तियों की ऊँचाई के अधिकतम प्रतिमान का विभाजन

यह तथ्य कि व्यक्ति एक दूसरे से भिन्न होते हैं, बहुत सामान्य प्रेक्षण है। मनोवैज्ञानिक विशेषताओं में भिन्नतायें अधिकांशतः संगत और स्थिर प्रतिमान है। 'स्थिरता' से तात्पर्य है कि व्यक्ति अपने व्यवहार में नियमितता दिखाता है और उनके व्यवहार के प्रतिमान बारम्बार नहीं बदलते हैं। प्रत्येक व्यक्ति के व्यवहार की यह संगतता और स्थिरता अनोखी होती है। व्यक्ति की अपूर्व विशेषताओं और व्यवहार के प्रतिमानों का विकास उनके आनुवंशिक गठन और वह वातावरण जिसमें वह पला–बढ़ा है उस पर निर्भर है। एक बार जब हम व्यक्ति की इन विशेषताओं को क्रमबद्ध तरीके से जान लेते हैं तब हम व्यक्ति की क्षमता का उपयोग उसके स्वस्थ विकास के लिए कुशलता से कर सकते हैं। व्यक्ति की क्षमताओं का उपयोग सही ढंग से करने और सहयोग को बढ़ाने के लिये हमें उसके विशिष्ट गुणों के बारे में ज्ञान होना आवश्यक है।

आनुवंशिक और वातावरण के तथ्यों की अन्तःक्रिया से वैयक्तिक भिन्नतायें घटित होती हैं। हम कुछ विशेषतायें अपने माता–पिता से आनुवंशिक कूटों के द्वारा ग्रहण करते हैं। फिनोटाइफ अथवा हमारी विशेषताओं के प्रदर्शित रूप सामाजिक–सांस्कृतिक वातावरण के योगदान पर निर्भर है। यही कारण है कि क्यों हम अपने माता–पिता के समान नहीं हैं, और हमारे माता–पिता दादा–दादी के समान नहीं हैं। हम अपने माता–पिता से कुछ मायनों में समानतायें, कई शारीरिक

गुण बांटते हैं, जैसे कद, आँखों का रंग, नाक का आकार आदि। हम कुछ विशिष्ट संज्ञानात्मक संवेदनायें और दूसरी विशेषतायें भी अपने माता–पिता से ग्रहण करते हैं जैसे बौद्विक योग्यता, खेलों के प्रति रुचि, रचनात्मकता आदि। यद्यपि जिस वातावरण में हम रहते हैं उसके सहयोग से बड़े पैमाने पर हमारे अपने गुण विकसित होते हैं।

हमारा वातावरण उत्तरदायी होता है कि हम कैसे पलते–बढ़ते हैं, हमारे घर का माहौल सख्त अथवा उदार है, हम कैसी शिक्षा प्राप्त करते हैं, हम अपने चारों तरफ के लोगों से क्या सीखते हैं, पुस्तकें, सांस्कृतिक कार्यप्रणाली, समकक्ष मित्र, शिक्षक और संचार माध्यम से क्या सीखते हैं। यह सारे पक्ष 'वातावरण' की ओर संकेत करते हैं जो हमारी क्षमताओं को विकसित करने में मदद करता है। वातावरण में उपस्थित आदर्श और दूसरे सुअवसर हमारे अन्दर कई कौशल और शीलगुणों को विकसित करने में सहयोग करते हैं। सिर्फ हमारी वंश परम्परा यह निर्धारित नहीं करती है कि हम क्या बनते हैं, किन्तु हमारा वातावरण भी इसमें सहयोग देता है। हम सभी डा. बाबा साहेब अम्बेडकर का उदाहरण जानते हैं, जो कि एक बहुत ही निर्धन परिवार में पैदा हुये, सही शिक्षा और वातावरण से वह इतने महान वकील बन गये कि उन्होंने भारत के संविधान की रूपरेखा बनाई। सबसे नवीनतम और सुविख्यात उदाहरण हमारे पूर्व राष्ट्रपति ए.पी.जे. अब्दुल कलाम हो सकते हैं। आप भी कई ऐसे उदाहरण याद कर सकते हैं जो अपने जन्मजात गुणों से नहीं अपितु अपने परिवेश के कारण महान बन पाये। अब आप जान गये हैं कि हमारे आनुवंशिक संकेत भिन्न–भिन्न होते हैं। इसी प्रकार प्रत्येक व्यक्ति का परिवेश भिन्न–भिन्न होता है। यह एक सीमा तय करता है, एक विस्तार बताता है और विभिन्न सुअवसर भी प्रस्तावित करता है। इसलिये हममें से प्रत्येक के विकास के प्रतिमान दूसरे से भिन्न होते हैं। यह हमें सोचने पर मजबूर करता है कि क्यों हम कुछ बातों में समान और कुछ में अलग होते हैं।

पाठगत प्रश्न 3.1

1. 'वैयक्तिक भिन्नता' शब्द की व्याख्या कीजिए।

3.2 वैयक्तिक भिन्नता का मापन

मनोवैज्ञानिक निरीक्षण निश्चित प्रक्रिया के प्रयोग द्वारा व्यक्तिगत विशेषताओं, व्यवहार और व्यक्ति की क्षमताओं को मापने की ओर इशारा करता है। इस प्रक्रिया में व्यक्तियों की व्याख्या यह दर्शाते हुए की जाती है कि कैसे वे कुछ के समान और कुछ से भिन्न हैं। इस प्रकार के आकलन हम लोगों द्वारा अक्सर किये जाते हैं जब हम 'अच्छा' 'बुरा', 'आकर्षक', 'बदसूरत', 'शालीन', 'मूर्ख' आदि का निर्धारण करते हैं। इस प्रकार के निर्णय कई बार गलत भी हो सकते हैं। वैज्ञानिक मनोविज्ञान इस प्रकार की प्रक्रिया को व्यवस्थित करने का प्रयत्न करता है जिससे

यह मूल्यांकन न्यूनतम त्रुटियों और अधिकतम शुद्धता के साथ किये जा सकें। मनोवैज्ञानिकों ने इन विशेषताओं के मूल्यांकन के लिये 'परीक्षण' विकसित किए हैं। एक मनोवैज्ञानिक परीक्षण, वह संरचनात्मक तकनीक है जो सावधानीपूर्वक व्यवहार के चुने हुये नमूने से सरचित है।

जिस व्यक्ति का परीक्षण किया जा रहा है उसके बारे में अनुमान लगाने में मदद करने की दृष्टि से यह अत्यन्त आवश्यक है कि परीक्षण विश्वसनीय, प्रामाणिक और मानकीकृत हो। एक परीक्षण तभी विश्वसनीय होता है जब वह दी हुई विशेषता की लगातार जाँच करता है। उदाहरण के लिये यदि आप किसी गुण का मूल्यांकन कर रहे हैं तो अलग–अलग परिस्थितियों में अंक थोड़े या अधिक मात्रा में समान होने चाहियें। इस प्रकार अगर एक स्थिति में व्यक्ति मध्यम बुद्धिमत्ता का पाया जाता है तो दो हफ्ते बाद दुबारा प्रयोग किये जाने पर भी उसे औसत बुद्धि का ही होना चाहिये। अगर एक परीक्षण दो अलग–अलग स्थितियों में वस्तु का मूल्यांकन किये जाने पर अलग–अलग अंक प्रदर्शित करता है तो ऐसे परीक्षण को अप्रामाणिक कहा जायेगा। एक बुद्धि परीक्षण को तभी विश्वसनीय माना जायेगा जब एक व्यक्ति का दो अलग–अलग स्थितियों में मूल्यांकन करने पर अंक लगातार कम या अधिक आयें। एक अच्छा परीक्षण अत्यन्त विश्वसनीय होना चाहिये।

परीक्षण की वैधता उसके मूल्यांकन के अभिप्राय तथा उसके स्तर की ओर इशारा करता है। व्यक्तित्व का एक प्रामाणिक परीक्षण व्यक्ति के व्यक्तित्व को मापता है और उन परिस्थितियों में उसके व्यवहार का पूर्वानुमान लगाता है जहाँ व्यक्तित्व का वह पहलू प्रासंगिक हो।

अन्त में, उपयोगिता की दृष्टि से मूल्यांकन की युक्ति को मानकीकृत होना चाहिये। मानकीकरण में एक ऐसी प्रक्रिया निहित है जिसमें एक परीक्षण का उपयोग सभी व्यक्तियों पर समान तरीके और समान स्थितियों में किया जाता है। इसमें समूह मानकों की स्थापना समाहित होती है, जिससे व्यक्ति को दिये गये अंको की किसी विशिष्ट समूह में दूसरों के साथ तुलना की जा सके। यह बहुत महत्वपूर्ण है क्योंकि एक परीक्षण के अंक सापेक्ष अंक होते हैं। यह तरीका सुनिश्चित मूल्य प्रदान नहीं करता है जैसा कि शारीरिक मूल्यांकन में पाया जाता है। मानकीकरण प्रशासन में समरूपता एवं वस्तुनिष्ठ समरूपता को आश्वस्त करती है और परिणामों को व्याख्या करने के योग्य बनाती है।

मनोवैज्ञानिकों ने मनुष्य की विभिन्न विशेषताओं को मापने के लिये कई परीक्षण विकसित किये हैं। विद्यालयों में हम उपलब्धि परीक्षणों का प्रयोग करते हैं जिनसे यह पता चलता है कि लोगों ने क्या सीखा है?योग्यता और व्यक्तित्व के विभिन्न परीक्षणों का मनोवैज्ञानिक बारम्बार प्रयोग करते हैं। योग्यता के परीक्षण द्वारा यह पता चलता है कि एक व्यक्ति अपनी सर्वश्रेष्ठ स्थिति में क्या कर सकता है। योग्यता के परीक्षण उपलब्धि की अपेक्षा निहित शक्ति को मापते हैं। बुद्धि और अभिवृत्ति के परीक्षण भी इसी श्रेणी में आते हैं। अभिवृत्ति का अर्थ एक विशिष्ट परिस्थिति में अपेक्षित विशेष प्रकार के कौशल को सीखने की योग्यता से है। व्यक्तित्व के परीक्षण सोचने, अनुभव करने या व्यवहार की विभिन्न विशेषताओं को मापते हैं।

पाठगत प्रश्न 3.2

1. मनोवैज्ञानिक मूल्यांकन को परिभाषित कीजिए। मनोवैज्ञानिक मूल्यांकन की आवश्यकता की व्याख्या कीजिए।

2. संक्षेप में मनोवैज्ञानिक परीक्षणों की विशेषताओं का वर्णन कीजिए।

3.3 बुद्धि की प्रकृति और उसका मूल्यांकन

दिन–प्रतिदिन के जीवन में आप अक्सर बुद्धि शब्द के बारे में सुनते हैं। हम इस शब्द का प्रयोग तब करते हैं जब किसी व्यक्ति को अपनी अपेक्षा से अधिक कुशलता के साथ कोई कार्य करते हुए पाते हैं। बुद्धि एक मनोवैज्ञानिक शब्द है, जिसका प्रयोग बारम्बार विभिन्न स्थानों पर होता है (जैसे–विद्यालय)। हम किसे 'बुद्धिमान' कह सकते हैं? क्या वह जो परीक्षा में सबसे अधिक अंक प्राप्त करे? वह व्यक्ति जिसने कई शैक्षिक डिग्रियां प्राप्त कर ली हों? क्या एक डाक्टर या इंजीनियर या फिर एक वकील या कलाकार अधिक बुद्धिमान है? प्रत्येक व्यक्ति इन प्रश्नों क उत्तर बुद्धि के अर्थ पर आधारित विभिन्न प्रकार से दे सकता है। बुद्धि डिग्री प्राप्त करने से कहीं ऊपर है। व्यक्ति की "बहुआयामी योग्यता" को बताती है। इसे कई प्रकार से प्रकट किया जा सकता है। इसके कई प्रकार हैं। कुछ व्यक्ति पढ़ाई में अच्छे होते हैं, कुछ मशीन ठीक करने में, कुछ अभिनय में कुशल होते हैं और कुछ खेलकूद में अच्छे होते हैं। लोग किसी एक विषय में बहुत अच्छे और दूसरे में औसत हो सकते हैं। सबसे महत्वपूर्ण बात यह है कि बुद्धि क्रियात्मक है। इसे कुछ करने और कुछ प्राप्त करने के अर्थ में प्रयोग किया जाता है।

मनोविज्ञान में बुद्धि शब्द को कई प्रकार से परिभाषित किया गया है। बुद्धि की सबसे पहली परिभाषा बिने और साइमन द्वारा सन् 1905 में दी गई थी, उनके अनुसार, "बुद्धि ठीक निर्णय करने, ठीक समझने, और ठीक से तर्क करने की योग्यता है"। बुद्धि की सर्वाधिक प्रचलित परिभाषाओं में एक बेस्लर द्वारा दी गई थी, उनके अनुसार, "बुद्धि व्यक्ति की उद्देश्यपूर्ण कार्य करने, तर्कपूर्ण सोचने और पर्यावरण से प्रभावी ढंग से निपटने की सम्पूर्ण और व्यापक क्षमता है"।

गार्डनर ने बुद्धि की परिभाषा इस प्रकार की है "समस्याओं को सुलझाने या फैशन उत्पादों जो एक या अधिक संस्कृतियों में मान्य हैं, की योग्यता या कौशल को बुद्धि कहते हैं।" उन्होंने 'बहुआयामी बुद्धि' जैसे शब्द का प्रयोग किया और भाषायी, तार्किक–गणितीय, स्थानिक, संगीत, शारीरिक–गतिज, अंतःअंतरवैयक्तिक, अन्तरवैयक्तिक और प्राकृतिक जैसी आठ प्रकार की बुद्धि होने का समर्थन किया।

यद्यपि बुद्धि को मापने का सर्वप्रथम प्रयास सर फ्रांसिस गाल्टन द्वारा किया गया परन्तु एक सुव्यवस्थित पद्धति एक फ्रांसीसी मनोवैज्ञानिक एल्फ्रेड बिने ने विकसित की। 1905 में बिने ने मानसिक आयु (एम.ए.) की संकल्पना प्रस्तुत की, जिसका तात्पर्य व्यक्ति के अपने आवासीय परिवेश के सन्दर्भ में मानसिक विकास के स्तर से है। बुद्धिलब्धि (आई.क्यू.) शब्द का आविष्कार सर्वप्रथम एक जर्मन मनोवैज्ञानिक विलियम स्टर्न ने 1912 में किया। बुद्धिलब्धि ज्ञात करने के लिए मानसिक आयु को शारीरिक आयु से भाग देने और 100 से गुणा करते हैं।

$$\text{बुद्धिलब्धि} = \frac{\text{मानसिक आयु}}{\text{शारीरिक आयु}} \times 100$$

उदाहरण के लिये एक बालक की मानसिक आयु 12 है और उसकी शारीरिक आयु 8 वर्ष है। बुद्धि को मापने के लिये बिने द्वारा विकसित किया गया यह परीक्षण बाद में संशोधित किया गया, और 1916 में इस परीक्षण को स्टेनफोर्ड बिने परीक्षण का नाम दिया गया। एक सबसे प्रसिद्ध और अत्यन्त विस्तृत रूप से प्रयोग होने वाला बुद्धि परीक्षण वेश्लर स्केल्स् ऑफ इन्टेलिजेन्स है। ये मापक विभिन्न आयु वर्ग के व्यक्तियों के अनुसार बनाये गये हैं जैसे वेश्लर अडल्ट इन्टेलिजेन्स स्केल (डब्लू.ए.आई.एस.) व्यस्कों के लिये और वेश्लर इन्टेलिजेन्स स्केल फॉर चिल्ड्रेन (डब्लू.आई. एस.सी.) 6 से 16 साल के आयु वर्ग के बच्चों के लिये है।

बुद्धि परीक्षण दो प्रकार के होते हैं, वैयक्तिक और समूह परीक्षण। एक वैयक्तिक परीक्षण दिये गये समय के अन्दर एक व्यक्ति पर किया जाता है जबकि एक समूह परीक्षण दिये गये समय के अन्दर एक से अधिक व्यक्तियों पर किया जाता है। मदों की प्रकृति के आधार पर बुद्धि परीक्षण मौखिक, अमौखिक, और कार्य निष्पादन परीक्षण हो सकते हैं। एक मौखिक परीक्षण में लिखे हुये शब्दों को समझने की क्षमता की आवश्यकता होती है। इस प्रकार यह परीक्षण सिर्फ शिक्षित व्यक्तियों पर ही किया जा सकता है। अमौखिक परीक्षण में चित्रों या व्याख्याओं को परीक्षण की सामग्री की तरह प्रयोग किया जाता है। कार्य निष्पादन परीक्षण कुछ निश्चित ठोस कार्यों से बनाये जाते हैं। अमौखिक और कार्य निष्पादन परीक्षण का प्रयोग शिक्षित और अशिक्षित दोनों प्रकार के व्यक्तियों पर किया जा सकता है।

पाठगत प्रश्न 3.3

1. बुद्धि शब्द से आप क्या समझते हैं?

2. बुद्धिलब्धि (आई.क्यू.) क्या है?

3.4 अभिवृत्तियाँ, रुचियाँ और उनका मूल्यांकन

आपने कई ऐसे व्यक्तियों को देखा होगा जो कि किसी एक कार्य में बहुत दक्ष होते हैं परन्तु दूसरे कार्य में उतने नहीं। आपके कुछ मित्र गणित में बहुत अच्छे हो सकते हैं परन्तु वह सामाजिक विज्ञान में बहुत कमजोर हो सकते हैं। इस प्रकार के व्यक्ति किसी विशेष क्षेत्र की विशेष क्षमता या विशेषताओं से युक्त होते हैं परन्तु दूसरे क्षेत्र में तुलनात्मक रूप से कम। मनोविज्ञान में इसे अभिवृत्ति कहते हैं। अभिवृत्ति, विशेषताओं का संयोजन है जो प्रशिक्षण के उपरान्त व्यक्ति के विशेष ज्ञान या कौशल को अधिग्रहीत करने की क्षमता की ओर संकेत करता है। इन विशेषताओं को उपयुक्त प्रशिक्षण द्वारा विकसित किया जा सकता है। दूसरे शब्दों में यदि एक व्यक्ति के पास संगीतज्ञ बनने के लिए आवश्यक योग्यतायें नहीं हैं जैसे तारत्व, स्वर–शैली, लय, ताल, एवं संगीत की संवेदनशीलता के अन्य पक्षों के मध्य अन्तर करना इत्यादि नहीं है तो वह व्यक्ति पर्याप्त प्रशिक्षण के बाद भी अच्छा संगीतज्ञ नहीं बन सकता।

बुद्धि, अभिवृत्ति और उपलब्धि के मध्य सुस्पष्ट दिखने वाले अन्तर होते हैं। बुद्धि दिये गये समय में किसी कार्य को व्यक्ति द्वारा करने की क्षमता से सम्बन्धित है। अभिवृत्ति व्यक्ति की कार्य करने की संभाव्य योग्यता है जो सामान्यतः योग्यताओं के संयोजन से बनती है। उपलब्धि, दिए गए समय में आपके अपने प्रिय विषय (उदाहरण के लिये गणित) का निष्पादन है।

अभिवृत्ति परीक्षणों का प्रयोग व्यवसाय के क्षेत्र में सफलता का पूर्वानुमान लगाने के लिये किया जाता है। जैसे लिपिकीय अभिवृत्ति, संगीत अभिवृत्ति, टंकण अभिवृत्ति आदि। इस प्रकार के प्रत्येक परीक्षण में अनेक सह–परीक्षण भी सम्मिलित रहते हैं। कई बहु–अभिवृत्ति परीक्षण बैट्रीज अभिवृत्ति को आंकने के लिये विकसित किए गए हैं, जैसे डिफ्रेन्शियल एट्टीटयूड टेस्ट (डी.ए.टी) और द जनरल एप्टीट्यूड टेस्ट बैट्री (जी.ए.टी.बी) और द आर्म्ड सर्विसेज वोकेशनल एप्टीट्यूड बैट्री (ए.एस.वी.ए.बी.)

मनोवैज्ञानिकों ने बच्चों और व्यस्कों की रुचियाँ जानने के लिये बड़ी संख्या में परीक्षणों का निर्माण किया है। कई व्यवसाय से संबंधित रुचि परीक्षण हैं जिनकी सहायता से व्यक्ति के निश्चित व्यवसायिक क्षेत्रों का पता लगाया जाता है। कई सामान्य रुचि सूचियाँ भी उपलब्ध हैं। व्यावसायिक रुचि परीक्षण कागज पेंसिल परीक्षण होते हैं जो व्यक्ति की रुचि का पता लगाते हैं और विभिन्न व्यवसायों में सफलता से उनका मिलान करते हैं।

पाठगत प्रश्न 3.4

1. अभिवृत्ति को परिभाषित कीजिए।

2. अभिवृत्ति बैट्रीज से आप क्या समझते हैं?

3.5 व्यक्तित्व की प्रकृति

हम सभी अपने दिन–प्रतिदिन के जीवन में 'व्यक्तित्व' शब्द का प्रयोग करते हैं। मनोविज्ञान के विचार से व्यक्तित्व व्यक्ति का अनोखा और अपेक्षाकृत स्थिर व्यवहार है, जो सभी परिस्थितियों में और काफी समय तक समान बना रहता है। व्यक्तित्व शब्द को कई तरीकों से परिभाषित किया गया है। 1937 में आलपोर्ट ने व्यक्तित्व शब्द की अत्यधिक परिभाषा दी है जिसका अभी तक विद्वानों द्वारा सन्दर्भ दिया जाता है। उनके अनुसार ''व्यक्तित्व व्यक्ति की उन मनोदैहिक प्रणालियों का गतिशील संगठन है जो वातावरण से उसके अनोखे समायोजन को निर्धारित करता है।''

मनोवैज्ञानिकों ने व्यक्तित्व को विभिन्न परिप्रेक्ष्यों में देखा है। प्रत्येक दृष्टिकोण व्यक्तित्व के किसी न किसी पहलू की व्याख्या करता है। आइये संक्षेप में इनमें से कुछ परिप्रेक्ष्यों के बारे में अध्ययन करते हैं।

1. गुण परिप्रेक्ष्य व्यक्तित्व का वर्णन विभिन्न गुणों के आधार पर करने का प्रयत्न करता है। कई बार गुणों के एक समूह के रूप में जमा होते हैं। इन समूहों को 'प्रकार' कहा जाता है। उदाहरण के लिये अन्तर्मुख और बहिर्मुख व्यक्तित्व के गुणों के दो प्रकार हैं।

2. गतिशीलता परिप्रेक्ष्य हमारी अचेतन आवश्यकताओं, द्वन्द्वों और विकास की पूर्व अवस्थाओं का जीवन पर प्रभाव की ओर हमारा ध्यान खींचता है।

3. सामाजिक–सांस्कृतिक परिप्रेक्ष्य सामाजिक और सांस्कृतिक पर्यावरण के महत्व को प्रकाशित करता है। इस सिद्धान्त की दृष्टि में हमारा व्यक्तित्व और व्यवहार के प्रतिमान, दूसरों से अन्तःक्रिया और सामाजिक–सांस्कृतिक मानकों को अपनाने से अधिग्रहीत होते हैं।

4. मानवतावादी परिप्रेक्ष्य हममें से प्रत्येक में निहित वृद्धि, और स्वतंत्रता की असीमित क्षमता पर बल देता है। यह परिप्रेक्ष्य आशावादी और जीवन के सकारात्मक पहलुओं और क्षमताओं पर बल देता है।

पाठगत प्रश्न 3.5

1. व्यक्तित्व को परिभाषित कीजिये। व्यक्तित्व के किन्हीं दो पहलुओं की व्याख्या कीजिए।

3.6 व्यक्तित्व मूल्यांकन की विधियां

व्यक्तित्व के मूल्यांकन के क्षेत्र में एक प्रदत्त परिस्थिति में व्यक्ति के व्यवहार द्वारा उजागर विभिन्न

विशेषताओं की प्रकृति और तीव्रता पर अधिकतम केन्द्रित रहता है। व्यक्तित्व परीक्षणों को तीन श्रेणियों में विभाजित किया जाता है–

A. वस्तुनिष्ठ या व्यक्तित्व के स्वयं वर्णित मापक;

B. व्यक्तित्व के प्रक्षेपण या अप्रत्यक्ष मापक;

C. व्यक्तित्व के परिस्थितजन्य मापक।

A. **व्यक्तित्व के वस्तुनिष्ठ या स्वयं वर्णित मापकः** इस प्रकार के मापकों में, व्यक्ति को प्रश्नावली के रूप में कथनों के एक सेट द्वारा स्वयं के बारे में बताने को कहा जाता है। कथन की प्रकृति खुला अन्त या बन्द अन्त हो सकती है। बन्द अन्त कथन में रेटिंग स्केल्स या वैकल्पिक उत्तर दिये रहते हैं जबकि खुले अन्त कथन में व्यक्ति अपने को निरूपित करने के लिये स्वतंत्र है। व्यक्तित्व के विभिन्न गुणक्षेत्रों को मापने क लिये पर्याप्त परीक्षण विकसित किये गये हैं। व्यक्तित्व के कुछ स्वयं वर्णित मापक जो व्यक्तित्व को मापने के लिये अधिकतर प्रयोग किये जाते हैं, उनकी चर्चा नीचे की जा रही है।

1. **न्यूरोटीसिज़्म, एक्स्ट्रावर्जन, ओपननेस–पर्सनेलिटी इन्वेन्टरी–रिवाज्ड (एनईओपीआई–आर):** यह परीक्षण वर्तमान में व्यक्तित्व के मूल्यांकन की विश्व में प्रयोग की जाने वाली सबसे प्रसिद्ध तकनीक है। इस परीक्षण का निर्माण कोस्टा और मैकक्री (1992) ने किया था। यह व्यक्तित्व के पाँच–तत्व नमूना (फाइव–फैक्टर मॉडल) पर स्थापित है। यह व्यक्तित्व के पांच आयामों पर अंक प्रदान करता है। ये व्यक्तित्व के पांच आयाम और पक्ष हैं– मनोबाधिता, बहिर्मुखता, अनुभव का खुलापन, स्वीकारिता और अन्तःकरण की शुद्धता।

2. **सोलह व्यक्तित्व तत्व प्रश्नावली (16 पी.एफ.) (सिक्सटीन पर्सनेलिटी फेक्टर क्वेश्चनेयर):** यह परीक्षण मूल रूप से रेयमण्ड बी. कैटल, कैरन कैटल और हीदर ई.पी. कैटल के द्वारा 1949 में विकसित किया गया था। तब से यह परीक्षण 1956, 1962, 1967–69 और 1988–1993 में चार बार संशोधित हो चुका है। हाल ही में कॉन और रिक (1994) द्वारा पांचवा संस्करण प्रयोग में है। यह परीक्षण 16 पी.एफ. के नाम से प्रसिद्ध है और इसे 16 या उससे ऊपर के आयुवर्ग के लिये प्रयोग किया जाता है। यह 16 प्रारम्भिक गुणों के अंक प्रदान करता है जैसे सामाजिक साहस, प्रभुत्व, सतर्कता, भावनात्मक स्थिरता और नियम चेतना। यह पांच सार्वभौमिक तथ्यों को भी मापता है जो बहिर्मुखता, चिन्ता, कठोर–मानसिकता, स्वतंत्रता और आत्म नियंत्रण है।

3. भारत में व्यक्तित्व को मापने के लिये बड़ी मात्रा में स्वयं वर्णित मापक विकसित किये गये हैं। इनमें से कुछ संशोधित संस्करण हैं मोहसिम और हुसैन द्वारा बेल एडजस्टमेन्ट्स इन्वेन्टरी, सिंह और जैमुआर द्वारा मैसलो सिक्योरिटी–इनसिक्यारिटी इन्वेन्ट्री, हिन्दी में सिंह द्वारा माइसलो पर्सनेलिटी इन्वेन्ट्री ऑफ आइजेन्क और जोशी और मलिक द्वारा जोधपुर पर्सनेलिटी इन्वेन्ट्री।

B. **प्रक्षेपण अथवा अप्रत्यक्ष व्यक्तित्व के मापकः** प्रक्षेपण या अप्रत्यक्ष व्यक्तित्व मापक व्यक्तित्व मूल्यांकन के वृहद रूप से प्रयोग होने वाले उपकरण हैं। स्वयं वर्णित के विपरीत

जहां एक व्यक्ति को संरचित परीक्षण उद्दीपक प्रदान किया जाता है प्रक्षेपण परीक्षण में व्यक्ति को असंरचित या अस्पष्ट उद्दीपक के प्रति प्रतिक्रिया करनी होती है। प्रक्षेपण परीक्षणों में असंरचित उद्दीपकों को प्रयोग करने का मूल पूर्वानुमान यह है कि व्यक्ति अपनी सोई या अचेतन भावनाओं, आवश्यकताओं, प्रेरणाओं आदि को उद्दीपक पर प्रक्षेपित कर देता है। इस प्रक्षेपण के रूप में व्यक्ति द्वारा की गई प्रतिक्रिया उसके व्यक्तित्व की प्रकृति को प्रदर्शित करती है। कुछ प्रसिद्ध प्रक्षेपण तकनीकों में रीशा इन्क ब्लॉक टेस्ट, थेमेटिक, एपरसेप्सन टेस्ट और रोटर इन्कम्पलीट सेन्टेनासिज ब्लैंक हैं।

C. **व्यक्तित्व के परिस्थितिजन्य या अवेलाकनात्मक मापकः** व्यक्तित्व को मापने की दूसरी तकनीकों में जानबूझकर तैयार की गई परिस्थिति में व्यक्ति के व्यवहार का अवलोकन किया जाता है। इस प्रकार के परीक्षण नायकत्व, प्रभुत्व जिम्मेदारी बहिर्मुखता और अन्तर्मुखता आदि को मापने में काफी प्रभावशाली होते हैं। परिस्थिति परीक्षणों में से सर्वप्रथम परीक्षण हार्टस्टोन ने और उनके सहयोगियों द्वारा (1928, 29, 30) में केरेक्टर एजूकेशन इन्क्वाइरी (सी.ई.ई.) विकसित किया गया। यह परीक्षण सत्यता, ईमानदारी और आत्मनियंत्रण जैसे गुणों को मापता है। हालांकि व्यक्तित्व के पारिस्थितिक मापक द्वितीय विश्व युद्ध के समय प्रकाश में आये जब यूनाइटेड स्टेट्स ऑफिस ऑफ स्ट्रैटिजिक सर्विसेज (ओ.एस.एस.) ने इनका प्रयोग करके कठिनाई के समय में समुद्र पार नियुक्ति के लिये फौजी अधिकारियों का चयन किया। इसके एक प्रकार में परिस्थितिजन्य तनाव परीक्षण (सिचुएशनल स्ट्रैस टेस्ट) है जिसमें व्यक्ति को विभिन्न तनावपूर्ण, निराशायुक्त या भावनात्मक भंजक परिस्थितियों के लिये प्रतिक्रिया करनी थी जहाँ उसके सहयोगी कठिनाई पैदा करने वाले और असहयोगी थे।

पाठगत प्रश्न 3.6

1. व्यक्तित्व के स्वयं वर्णित मापक क्या हैं?

2. व्यक्तित्व को मापने में प्रयोग होने वाली प्रक्षेपण तकनीकों का वर्णन कीजिए।

3. व्यक्तित्व के मापने के परिस्थिति या अवलोकन मापकों से आप क्या समझते हैं?

आपने क्या सीखा

- वैयक्तिक भिन्नताओं का अध्ययन व्यक्तियों के मध्य भिन्नताओं और समानताओं के प्रकार

और उनके फैलाव की तरफ ध्यान केन्द्रित करता है महत्वपूर्ण मनोवैज्ञानिक तथ्यों जैसे बुद्धि, व्यक्तित्व, रुचि और अभिवृत्ति के आधार पर।

- वैयक्तिक भिन्नतायें घटित होती हैं आनुवंशिक तथ्यों और परिवेश के तत्वों की अन्तःक्रिया से। मनोवैज्ञानिक विशेषताओं में भिन्नतायें अधिकतर दृढ़ और स्थिर प्रतिमान की होती हैं। व्यवहार की यह दृढ़ता और स्थिरता हर व्यक्ति में अनोखी होती है।
- मनोवैज्ञानिक मूल्यांकन व्यक्तिगत गुणों, व्यवहार और व्यक्ति की क्षमताओं का मूल्यांकन करने के लिए विशिष्ट प्रक्रिया की ओर इंगित करता है। यह प्रक्रियाएं व्यक्ति की व्याख्या करते हुये यह स्पष्ट करती हैं कि वे क्यों दूसरे व्यक्तियों से भिन्न या समान हैं?
- परीक्षण विश्वसनीय, वैध और प्रामाणिक होना चाहिये। परीक्षण विश्वसनीय होता है अगर वह दी गई विशेषता का वास्तविक मापन करता है। किसी परीक्षण की मान्यता उसकी तीव्रता को इंगित करती है जिसमें वह उस गुण को मापता है जिसका उसे मापन करना है। प्रामाणिकता में वह स्थिर प्रक्रिया समाहित है जिससे सभी व्यक्तियों पर समान तरह से और समान परिस्थितियों में परीक्षण किया जाता है।
- बुद्धि 'व्यक्तियों की बहुआयामी' क्षमता की ओर इशारा करती है। मनोविज्ञान में बुद्धि को कई तरह से परिभाषित किया गया है। 1905 में बिने और साइमन ने इसे 'सही निर्णय करने वाली, सही समझने और सही तर्क देने वाली क्षमता' के रूप में परिभाषित किया था।
- बुद्धि की सबसे प्रसिद्ध परिभाषा वेश्लर द्वारा 1939 में दी गई। इन्होंने बुद्धि को परिभाषित करते हुये कहा यह "व्यक्ति की सम्मुचित या कुल पुंजित क्षमता है जिसमें व्यक्ति वातावरण के साथ प्रभावशाली ढंग से समायोजन करता है, उद्देश्यपूर्ण कार्य करता है और तार्किक रूप से सोचता है।"
- गार्डनर ने 'बहुआयामी बुद्धियों' शब्द का प्रयोग किया और वकालत की कि बुद्धि आठ प्रकार की होती है जैसे भाषा सम्बन्धी, तार्किक–गणितीय, स्थानिक, सांगीतिक, शारीरिक, गति बोधक (काइनेस्थिटिक) अन्तः वैयक्तिक, अन्तरवैयक्तिक और प्राकृतिक।
- बुद्धि को मापने का सर्वप्रथम सुनियोजित प्रयास 1905 में फ्रांसीसी मनोवैज्ञानिक एल्फ्रेड बिने द्वारा किया गया, जिन्होंने मानसिक आयु का विचार दिया।
- बुद्धि लब्धि (आई.क्यू) शब्द का सर्वप्रथम प्रयोग जर्मन मनोवैज्ञानिक विलियम स्टर्न द्वारा 1912 में किया गया। मानसिक आयु (आई.क्यू) को शारीरिक आयु से भाग देने और फिर इसे 100 से गुणा करके आई.क्यू. प्राप्त किया जा सकता है।
- वेश्लर द्वारा बुद्धि के कई प्रकार के मापक विकसित किये गये हैं जैसे वैश्लर अडल्ट इन्टेलिजेन्स स्केल जोकि वयस्कों के लिये है।
- बुद्धि, अभिवृत्ति और उपलब्धि में बहुत ही प्रखर (सेलिएन्ट) अन्तर होता है। बुद्धि व्यक्ति को प्रदत्त कार्य को दिये गये समय के अन्दर पूरा करने की क्षमता की ओर इशारा करती

है। अभिवृत्ति, व्यक्ति की किसी कार्य को सीख कर उसे करने की क्षमता की तरफ इशारा करती है। उपलब्धि में किसी भी प्रदत्त समय में किसी भी एक निश्चित विषय (जैसे गणित) में किया गया प्रदर्शन निहित है, जिसके साथ आप पहले से परिचित हैं।

- अभिवृत्ति परीक्षणों का प्रयोग विभिन्न प्रकार के व्यवसायों जैसे लिपिक विषयक अभिवृत्ति, यांत्रिक अभिवृत्ति, टंकण अभिवृत्ति, संगीतिक अभिवृत्ति आदि में सफलता की भावी संभाव्यता के लिये प्रयोग किया जाता है। अभिवृत्ति को मापने के लिये अनेक बहुआयामी अभिवृत्ति बैट्रीज़ विकसित की गई हैं। सर्वाधिक प्रयुक्त होने वाला परीक्षण है डिफ्रेन्शियल एप्टिट्यूड टेस्ट।
- व्यक्तित्व एक व्यक्ति की अनन्य और स्थायी व्यवहार पद्धति है जो एक समय सीमा के बाद भी सभी परिस्थितियों में स्थिर बनी रहती है। व्यक्तित्व को परिभाषित करते हुये ऑलपोर्ट ने कहा है कि "व्यक्तित्व व्यक्ति के मनोदैहिक गुणो का वह गत्यात्मक संघटन है जो व्यक्ति के परिवेश से उसके अनन्य समायोजन को निर्धारित करता है।"
- मनोवैज्ञानिकों ने व्यक्तित्व को विभिन्न परिप्रेक्ष्यों में प्रकट किया है। इन दृष्टिकोणों को चार प्रुमख प्रकारों में समूहबद्ध किया जा सकता है– मनोदैहिक परिप्रेक्ष्य, सामाजिक–सांस्कृतिक परिप्रेक्ष्य, मानवीय परिप्रेक्ष्य और शीलगुण परिप्रेक्ष्य।
- व्यक्तित्व मापकों को तीन श्रेणियों में बांटा जा सकता है– स्व–निर्णय मापक, प्रक्षेपीय–मापक, परिस्थितिक मापक।

पाठान्त प्रश्न

1. "वैयक्तिक भिन्नता" शब्द से आप क्या समझते हैं?
2. बुद्धि को परिभाषित कीजिए। किन्हीं दो बुद्धि परीक्षणों के बारे में बताइये।
3. बुद्धि, अभिवृत्ति, उपलब्धि के मध्य के अन्तर की व्याख्या कीजिए।
4. व्यक्तित्व को समझने के मुख्य पहलू को बताइये।

पाठगत प्रश्नों के उत्तर

3.1

1. मनोवैज्ञानिक विशेषताओं की समानता ओर भिन्नताओं के प्रकार और उनकी सीमा। यह परिवेश के तत्वों और आनुवांशिक तथ्यों की अन्तःक्रिया के कारण घटित होता है।

3.2

1. विशिष्ट प्रक्रियाओं का प्रयोग व्यक्ति की विशेषताओं, व्यवहारों और क्षमताओं को मापने के लिये होता है।
2. मान्यता, विश्वसनीयता, प्रामाणिकता

3.3

1. व्यक्ति की संपूर्ण या बहुआयामी क्षमता जिसके द्वारा वह उद्देश्यपूर्ण कार्य करता है, तार्किक रूप से सोचता है और अपने परिवेश का प्रभावी ढंग से सामना करता है।
2. बुद्धि लब्धि (आई.क्यू.) मानसिक आयु है जिसे शारीरिक आयु से भाग देने और तत्पश्चात 100 से गुणा करने के बाद प्राप्त किया जाता है।

3.4

1. व्यक्ति की विशेषताओं का संयोजन जो उसके किसी विशिष्ट कौशल या प्रशिक्षण के बाद मिले ज्ञान को ग्रहण करने की क्षमता की ओर इशारा करता है।
2. बहुआयामी अभिवृत्ति परीक्षणों का विकास अभिवृत्ति के आकलन के लिये हुआ उदाहरणतया डिफ्रेन्शियल एप्टिट्यूड टैस्ट और जनरल एप्टिट्यूड बैट्री (जी ए टी बी)।

3.5

1. एक व्यक्ति का वह अनन्य और अपेक्षाकृत स्थिर व्यवहार प्रतिमान जो सभी परिस्थितियों और समय सीमा के बाद भी स्थिर बना रहता है। शीलगुण दृष्टिकोण, शारीरिक दृष्टिकोण, साइकोडायनामिक दृष्टिकोण, सामाजिक–सांस्कृतिक दृष्टिकोण, मानवीय दृष्टिकोण (कोई 2)

   व्यक्ति का अपने विषय में मापन करना होता है। एक कथनों के एक खण्ड के द्वारा।
2. व्यक्ति को असंरचित या अस्पष्ट उद्दीपकों के प्रति प्रतिक्रिया व्यक्त करनी होती है। मूर्त रूप में की गई प्रतिक्रिया उसके व्यक्तित्व के गुणों को दर्शाती है।
3. किसी व्यक्ति के व्यवहार का अवलोकन इसी उद्देश्य के लिए तैयार की गई परिस्थितियों में किया जाता है।

पाठान्त प्रश्नों के लिए संकेत

1. खण्ड 3.1 को देखें
2. खण्ड 3.2 एवं 3.3 को देखें
3. खण्ड 3.4 को देखें
4. खण्ड 3.5 को देखें