



उत्तराखण्ड मुक्त विश्वविद्यालय, हल्द्वानी
व्यावहारिक मनोविज्ञान (बीएपीवाई(N)302
Applied Psychology (BAPY(N) 302

इकाई संख्या	इकाई का नाम	पृष्ठ संख्या
	खण्ड 1. व्यावहारिक मनोविज्ञान का परिचय (Introduction Applied Psychology)	
इकाई-1	व्यावहारिक मनोविज्ञान का अर्थ, प्रकृति एवं क्षेत्र (Meaning, Nature, Scope Of Applied Psychology)	1-21
इकाई-2	व्यावहारिक मनोविज्ञान की शाखायें (Branches of Applied Psychology)	22-33
इकाई-3	व्यावहारिक मनोविज्ञान के उभरते क्षेत्र (प्रवृत्तियां) (Emerging Trends in Applied Psychology)	34-43
	खण्ड 2. औद्योगिक मनोविज्ञान (Industrial Psychology)	
इकाई-4	औद्योगिक मनोविज्ञान की प्रकृति एवं क्षेत्र, समय एवं गति अध्ययन, वैज्ञानिक प्रबन्ध (Nature and Scope of Industrial Psychology, Time and Motion Study, Scientific Management)	44-57
इकाई-5	औद्योगिक मनोबल एवं निष्पादन मूल्यांकन (Industrial Morale and Performance Appraisal)	58-71
इकाई-6	प्रेरणा एवं कार्य संतुष्टि (Motivation and Job Satisfaction)	72-83
इकाई-7	एकरसता ऊब एवं औद्योगिक दुर्घटनायें (Monotony Boredom and Industrial Accidents)	84-97
	खण्ड 3. Guidance and Counseling Psychology	
इकाई 8.	निर्देशन: अर्थ , अवधारणा एवं कार्यक्षेत्र (Guidance: Meaning, assumption & scopes)	98-116
इकाई 9.	परामर्श का अर्थ, आवश्यकता, प्रकृति एवं क्षेत्र (Scope) Meaning, Nature and Scope of Counselling)	117-131
इकाई 10	परामर्श में नैतिकता (Ethics in Counselling)	132-142
	खण्ड 4. Health and Educational Psychology	
इकाई 11.	स्वास्थ्य मनोविज्ञान का अर्थ प्रकृति एवं क्षेत्र (Meaning, nature and scope of health psychology)	143-154
इकाई 12.	शैक्षिक मनोविज्ञान का अर्थ, प्रकृति और कार्यक्षेत्र (Meaning, nature and scope of	155-172

	educational psychology)	
इकाई 13.	हृदय संवहनी रोग, कैंसर, एच आईवी / एड्स: कारण एवं निवारण (Causes and prevention: Cardiovascular Disease, Cancer, HIV/AIDS)	173-188
	प्रयोगात्मक कार्य (Practical work)	189

इकाई -1 व्यावहारिक मनोविज्ञान का अर्थ, प्रकृति एवं क्षेत्र

इकाई संरचना

- 1.1 प्रस्तावना
- 1.2 उद्देश्य
- 1.3 व्यवहारिक मनोविज्ञान का अर्थ एवं स्वरूप
- 1.4 व्यवहारिक मनोविज्ञान का इतिहास
- 1.5 व्यवहारिक मनोविज्ञान के क्षेत्र
 - 1.5.1 शिक्षा मनोविज्ञान
 - 1.5.2 नैदानिक मनोविज्ञान
 - 1.5.3 औद्योगिक एवं संगठनात्मक मनोविज्ञान
 - 1.5.4 परामर्श एवं निर्देशन मनोविज्ञान
 - 1.5.5 सामुदायिक मनोविज्ञान
 - 1.5.5 स्कूल मनोविज्ञान
 - 1.5.7 सामाजिक मनोविज्ञान
 - 1.5.8 पर्यावरणीय मनोविज्ञान
 - 1.5.9 स्वास्थ्य मनोविज्ञान
 - 1.5.10 न्यायिक मनोविज्ञान
 - 1.5.11 खेलकूद मनोविज्ञान
 - 1.5.12 सैन्य मनोविज्ञान
- 1.6 व्यवहारिक मनोविज्ञान का विस्तार या सीमा
- 1.7 वस्तुनिष्ठ प्रश्न

1.8 सारांश

1.9 निबन्धात्मक प्रश्न

1.10 संदर्भ ग्रन्थ

1.1 प्रस्तावना

मनोविज्ञान को व्यवहार एवं मानसिक क्रियाओं का विज्ञान कहा जाता है। आज मनोविज्ञान का क्षेत्र इतना बढ़ गया है कि इसके सही और व्यवस्थित अध्ययन के लिए मनोविज्ञान को अनेक शाखाओं में बाँटा गया है। मनोविज्ञान का विकास द्विमुखी हुआ है। जिसमें विकास की एक विमा सैद्धान्तिक विकास से सम्बन्धित और दूसरी विमा इन सिद्धान्तों के व्यवहारिक जीवन के प्रयोग से सम्बन्धित है। जब मनोविज्ञान की प्रत्येक शाखा के व्यवहारिक पक्ष को एक साथ रखकर उनका अध्ययन करते हैं तो इसे व्यवहारिक मनोविज्ञान कहा जाता है। व्यवहारिक मनोविज्ञान के द्वारा मानव की अतः शक्तियों का पता लगाया जाता है और फिर उस पर नियंत्रण करके उनमें परिवर्तन लाने का प्रयास किया जाता है ताकि वे मानव के लिए अधिक उपयोगी तथा कल्याणकारी बन सकें। व्यवहारिक मनोविज्ञान के नाम से ही ये पता चलता है कि यह मनोविज्ञान का व्यवहारिक पहलू है। जिस तरह हर एक विज्ञान के दो पहलू होते हैं। 1. मौखिक 2. व्यवहारिक, उसी तरह मनोविज्ञान में भी मौखिक अध्ययन के साथ-साथ व्यवहारिक पहलू भी होता है। विज्ञान का मूल स्रोत है कि मनुष्य को बुद्धि मिली है, जो उसे संसार के अन्य सभी प्राणियों से अलग करती है, वह अपनी इसी बुद्धि के आधार पर अपने चारों तरफ की चीजों को समझ सकता है और उनके आधार पर सामान्य नियम बना सकता है। इन नियमों का प्रयोग वह मानव जीवन को बेहतर बनाने के लिये कर सकता है। दूसरे विज्ञानों की तरह मनोविज्ञान का प्रयोग भी मानव कल्याण के लिये ही होता है।

प्रस्तुत इकाई में आप व्यावहारिक मनोविज्ञान के स्वरूप एवं विस्तार को पढ़ सकेंगे।

1.2 उद्देश्य

इस इकाई के अध्ययन के पश्चात् आप-

- व्यवहारिक मनोविज्ञान के अर्थ को समझ सकेंगे।
- व्यवहारिक मनोविज्ञान की प्रकृति को समझ सकेंगे।
- व्यवहारिक मनोविज्ञान के ऐतिहासिक विकास को जान सकेंगे।
- व्यवहारिक मनोविज्ञान के अन्तर्गत आने वाले विभिन्न क्षेत्रों के बारे में जान सकेंगे।
- व्यवहारिक मनोविज्ञान के विस्तार को जान सकेंगे।

1.3 व्यवहारिक मनोविज्ञान का अर्थ एवं स्वरूप

व्यवहारिक मनोविज्ञान मानव के अन्दर पायी जाने वाली प्राकृतिक शक्तियों का पता लगाता है, पता लगाने के बाद उन पर नियन्त्रण करके उनमें सही परिवर्तन लाने का प्रयास करता है। इस प्रकार के परिवर्तन का मूल उद्देश्य मानव में अन्तर्निहित प्राकृतिक शक्तियों में इस प्रकार बदलाव करना है जिससे कि वे मानव के लिए और अधिक कल्याणकारी बन जाएं। व्यवहारिक मनोविज्ञान एक विधायक विज्ञान है जो मानव-जीवन से सम्बन्धित विभिन्न क्षेत्रों से सम्बन्ध रखता है। जहाँ- जहाँ भी मानव-जीवन की समस्याएं आती हैं वही व्यवहारिक मनोविज्ञान अपना कार्य प्रारम्भ कर देता है। मनुष्य के सामने विभिन्न क्षेत्रों में जो समस्याएं आती हैं वे प्रमुख रूप से समायोजन की असफलता के कारण आती हैं। व्यावहारिक मनोविज्ञान इस समायोजन में असफलता से सम्बन्धित कारणों तथा तथ्यों का पता लगाकर मनुष्य को इस योग्य बनाता है कि वह जीवन की विभिन्न परिस्थितियों के साथ समायोजन स्थापित कर ले। आधुनिक समाज में व्यवहारिक मनोविज्ञान की भूमिका और लोकप्रियता में निरन्तर वृद्धि हो रही है। इसका प्रयोग समाज के विभिन्न क्षेत्रों में देखने को मिलता है। व्यवहारिक मनोविज्ञान तथा सामान्य विज्ञान दोनों ही मानव व्यवहार का अध्ययन करते हैं। व्यवहारिक मनोविज्ञान सामान्य मनोविज्ञान द्वारा प्रतिपादित सिद्धान्तों और नियमों का जीवन के अलग-अलग क्षेत्रों में अनुप्रयोग करता है। व्यवहारिक मनोविज्ञान मानव व्यवहार के व्यावहारिक पक्ष से सम्बन्धित होता है।

व्यवहारिक मनोविज्ञान की मुख्य पहचान बीसवीं शताब्दी के आरम्भ में हुई जब उद्योग तथा व्यवसाय में मनोविज्ञान का प्रयोग आरम्भ हुआ। व्यवहारिक मनोविज्ञान की आधारशिला के निर्माण में वाल्टर डिल स्काट का भी महत्वपूर्ण योगदान रहा है। वे प्रथम मनोवैज्ञानिक थे जिसे किसी अमेरिकी विश्वविद्यालय में व्यावहारिक मनोविज्ञान के प्रोफेसर के रूप में नियुक्त किया गया था। प्रथम विश्वयुद्ध के समय और उसके पश्चात् व्यवहारिक मनोविज्ञान में तेजी से प्रगति हुई। सामान्य मनोविज्ञान में विकसित अनेक परीक्षणों जैसे बुद्धि परीक्षण, व्यक्तित्व परीक्षण, अभिक्षमता परीक्षण आदि का उपयोग किया जाने लगा। द्वितीय विश्वयुद्ध के दौरान और उसके पश्चात् मनोविज्ञान का अनुप्रयोग विविध क्षेत्रों, उद्योग, सैन्य सेवाओं, असैन्य सेवाओं, मनश्चिकित्सा आदि में विस्तृत रूप से किया जाने लगा। सरकारी तथा गैर सरकारी विभिन्न सेवाओं के लिए निष्पत्ति परीक्षणों को बनाया किया गया जो कर्मचारियों की योग्यता परीक्षा और पदोन्नति के लिए अत्यन्त उपयोगी सिद्ध हुए। व्यवहारिक मनोविज्ञान का उद्देश्य प्राकृतिक परिस्थितियों तथा शक्तियों को इस प्रकार नियंत्रित करना है जिससे वे और भी अधिक मनुष्य के लिए उपयोगी बन जाये।

1.4 व्यवहारिक मनोविज्ञान का इतिहास विकास

प्रारम्भ में मनोविज्ञान को आत्मा तथा मन का विज्ञान माना जाता था। आत्मा तथा मन का अध्ययन करने का केवल एक साधन था और वह था-अन्तर्दर्शन। इस समय मानसिक प्रक्रियाओं का अध्ययन करने के लिए केवल अन्तर्दर्शन जैसी विधि ही उपलब्ध थी। इस विधि के अन्तर्गत व्यक्ति केवल अपनी स्वयं की ही मानसिक प्रक्रियाओं का अध्ययन कर सकता था, इसलिए मनोविज्ञान के क्षेत्र में प्रयोग, अनुसन्धान तथा जीवन उपयोगिता का अभाव था। बाद में मनोविज्ञान को चेतना का विज्ञान माना जाने लगा। चेतना के अध्ययन के बाद मनोविज्ञान व्यवहार का विज्ञान बन गया। इस दिशा में प्रमुख व्यवहारवादी वाटसन ने महत्वपूर्ण भूमिका निभाई। जब मनोविज्ञान व्यवहारों का अध्ययन करने लगा था तब जर्मन मनोविज्ञान शास्त्रियों ने समग्रवादी सम्प्रदाय को जन्म दिया। इसकी प्रमुख मान्यता थी कि व्यवहार को समझने के लिए परिस्थितियों की समग्रता का ज्ञान अनिवार्य है। इसके बाद व्यवहारों को समझने की नवीन विधियों का विकास हुआ। मनोविज्ञान धीरे-धीरे सैद्धान्तिक से व्यवहारिक रूप ग्रहण करता रहा। मनोवैज्ञानिक सम्प्रदायों में, जिन्होंने मनोविज्ञान को व्यवहारिक रूप प्रदान करने में सहयोग दिया। लेविन का क्षेत्रवाद, मैकडूगल का प्रेरकवाद, फ्रायड का मनोविश्लेषणवाद, तथा ऑटो रैक के समाजशास्त्रीय सम्प्रदाय का नाम लिया जा सकता है। इस समस्त सम्प्रदायों तथा विचारधाराओं के परिणामस्वरूप मनोविज्ञान की न केवल व्यावहारिकता में वृद्धि हुई बल्कि व्यवहारिकता के क्षेत्रों में भी वृद्धि हुई। इसके बाद व्यवहारिक मनोविज्ञान का प्रयोग मापन एवं मूल्यांकन, निर्देशन, शिक्षा, अपराधशास्त्र उद्योग, समाजशास्त्र तथा चिकित्सा-विज्ञान में भी होने लगा।

पैटरसन ने अपने लेख 'एप्लाइड साइकॉलॉजी कम्स ऑफ एज' में व्यवहारिक मनोविज्ञान के विकास के इतिहास को निम्नांकित 4 खण्डों में विभाजित किया है-

- **गर्भावस्था (Pregnancy)-:** व्यवहारिक मनोविज्ञान की गर्भावस्था वह अवस्था है। जब मनोविज्ञान के क्षेत्र में गाल्टन तथा बिने अपने प्रारम्भिक विचारों से मनोविज्ञान को नई दिशा प्रदान करने की कोशिश कर रहे थे।
- **जन्म काल (Date of birth)-:** प्रथम विश्वयुद्ध का समय व्यवहारिक मनोविज्ञान के जन्म का समय कहा जा सकता है, क्योंकि इस युग से ही अमेरिका में सैनिक भर्ती के लिए मनोवैज्ञानिक परीक्षणों का सर्वप्रथम प्रयोग किया गया।
- **बाल्यावस्था या शैशवावस्था (childhood or infancy) -:** सन् 1937 में अमेरिका में 'नेशनल इन्स्टीट्यूट ऑफ एप्लाइड साइकॉलॉजी' का स्थापना हुई यहीं से ही व्यवहारिक

मनोविज्ञान की शैशावावस्था प्रारम्भ हो जाती है। धीरे-धीरे सम्पूर्ण मनोविज्ञान का तीव्र गति से विकास हुआ।

- **युवावस्था (Puberty)** - इसके बाद व्यवहारिक मनोविज्ञान ने अपने युवावस्था में प्रवेश किया। तब से इसका क्षेत्र बढ़ता ही जा रहा है। आज व्यावहारिक मनोविज्ञान का हर क्षेत्र में प्रयोग हो रहा है।

वर्तमान समय में व्यवहारिक मनोविज्ञान एक अत्यन्त ही विकसित विज्ञान का रूप धारण कर चुका है, जिसका व्यापक प्रयोग शिक्षा, उद्योग, वाणिज्य, न्याय, अपराध, निर्देशन तथा सामाजिक क्षेत्रों में किया जाता है। व्यवहारिक मनोविज्ञान मानव जीवन से सम्बन्धित क्षेत्रों का अध्ययन करता है और जिस भी क्षेत्र में समस्याएं आती हैं वहाँ अपना कार्य शुरू कर देता है। अधिकतर व्यवहारिक समस्याएं समायोजन से सम्बन्धित होती हैं, व्यवहारिक मनोविज्ञान इन्हीं का पता लगाकर मनुष्य को इस योग्य बनाता है कि वह जीवन की विभिन्न परिस्थितियों को साथ समायोजन कर सके। जब मनुष्य में समायोजन की क्षमता विकसित हो जायेगी तो उसका मानसिक स्वास्थ्य भी उन्नत होगा।

मनोविज्ञान पहले दर्शन विषय की एक शाखा थी, बाद में मनोविज्ञान जब एक स्वतन्त्र विषय बना तो यह आत्मा का विज्ञान माना जाता था। मनोविज्ञान को कालान्तर में मन का विज्ञान माना जाने लगा। फिर इसे 'चेतना के विज्ञान की परिभाषा दी गई। अन्त में मनोविज्ञान को व्यवहारों का विज्ञान माने जाने लगा। उसके समुचित व्यवस्थित अध्ययन के लिए मनोविज्ञान को अनेक शाखाओं में विभाजित किया गया। जैसे -सामान्य मनोविज्ञान, पशु-मनोविज्ञान, बाल मनोविज्ञान, प्रयोगात्मक मनोविज्ञान, असामान्य मनोविज्ञान, शिक्षा मनोविज्ञान आदि। अमेरिकन मनोवैज्ञानिक संगठन के अनुसार मनोविज्ञान की आज लगभग 55 शाखाएं उपलब्ध हैं। जिसमें अपने अपने क्षेत्र से सम्बन्धित पहलुओं का मनोविज्ञान की दृष्टि से अध्ययन करते हैं। मनोविज्ञान के इस प्रकार के विकास में एक प्रवृत्ति और पाई गयी है जिसके अन्तर्गत मनोविज्ञान का विकास द्विमुखी हुआ है। इसमें से विकास की एक विमा सैद्धान्तिक विकास से सम्बन्धित है और दूसरी विमा उन सिद्धान्तों के व्यवहारिक जीवन के प्रयोग से सम्बन्धित है। मनोविज्ञान की प्रायः प्रत्येक शाखा इस प्रवृत्ति का अनुसरण कर रही है। विकास की इस द्विमुखी प्रवृत्ति के अन्तर्गत मनोविज्ञान की प्रत्येक शाखा एक ओर जहाँ विभिन्न सिद्धान्तों का प्रतिपादन करती है, वही दूसरी ओर उन सिद्धान्तों के व्यवहारिक प्रयोग की सम्भावनाओं का भी पता लगाती है। इस प्रकार मनोविज्ञान की प्रायः प्रत्येक शाखा के दो पक्ष होते हैं-सैद्धान्तिक तथा व्यवहारिक। इन प्रत्येक शाखाओं के व्यवहारिक पक्षों को जब हम एक समग्र रूप में रखकर अध्ययन करते हैं तो उस समग्र रूप को ही हम व्यवहारिक मनोविज्ञान का नाम देते हैं। दूसरे शब्दों में 'व्यवहारिक मनोविज्ञान, मनोविज्ञान की वह शाखा है जिसमें

मनोविज्ञान की विभिन्न शाखाओं के सिद्धान्तों का व्यवहारिक जीवन में प्रयोग किया जाता है। यह जीवन के विभिन्न क्षेत्रों में मनोविज्ञान के सिद्धान्तों तथा नियमों का प्रयोग करने वाला धनात्मक विज्ञान है।

हैपनर के अनुसार “व्यवहारिक मनोविज्ञान के लक्ष्य मानव क्रियाओं का वर्णन भविष्य कथन और नियन्त्रण है ताकि हम स्वयं अपने जीवन को बुद्धिमन्तापूर्वक समझ सके और निर्देशित करके दूसरों के जीवन को प्रभावित कर सकें।”

1.5 व्यवहारिक मनोविज्ञान के क्षेत्र

व्यवहारिक मनोविज्ञान के अन्तर्गत वे क्षेत्र आते हैं जिनमें मनोविज्ञान के विविध सिद्धान्तों एवं नियमों का अनुप्रयोग किया जाता है। मानव जीवन का जन्म से लेकर मृत्यु तक कोई भी क्षेत्र ऐसा नहीं है जिसमें मनोविज्ञान द्वारा अर्जित ज्ञान का प्रयोग न किया जा सके। अपनी उपयोगिता के कारण अपने विकास के कम समय में ही व्यवहारिक मनोविज्ञान ने अपना विषय-क्षेत्र बहुत ही अधिक बढ़ा लिया है। वर्तमान समय में व्यवहारिक मनोविज्ञान एक बहुत ही विकसित विज्ञान का रूप धारण कर चुका है। आधुनिक समाज में व्यवहारिक मनोविज्ञान की भूमिका और लोकप्रियता में निरन्तर वृद्धि हो रही है। इसका प्रयोग समाज के विभिन्न क्षेत्रों में देखने को मिलता है। व्यवहारिक मनोविज्ञान तथा सामान्य विज्ञान दोनों ही मानव व्यवहार का अध्ययन करते हैं। व्यवहारिक मनोविज्ञान सामान्य मनोविज्ञान द्वारा प्रतिपादित सिद्धान्तों और नियमों का जीवन के अलग-अलग क्षेत्रों में अनुप्रयोग करता है। व्यवहारिक मनोविज्ञान मानव व्यवहार के व्यावहारिक पक्ष से सम्बन्धित होता है। व्यवहारिक मनोविज्ञान अन्तर्गत जो क्षेत्र आते हैं उनमें मनोवैज्ञानिक व्यक्तियों तथा समूह के मनोवैज्ञानिक समस्याओं के समाधान में अपने कौशल एवं शोध का उपयोग करते हैं ताकि उन समस्याओं का समाधान किया जा सके तथा व्यक्तियों का सही मार्गदर्शन किया जा सके। ये क्षेत्र निम्नलिखित हैं-

1.5.1. शिक्षा मनोविज्ञान

व्यवहारिक मनोविज्ञान का प्रयोग शिक्षा के क्षेत्र में होता है। शिक्षा के क्षेत्र में व्यवहारिक मनोविज्ञान अधिगम से सम्बन्धित अलग-अलग तत्वों का अध्ययन करता है और यह जानने का प्रयास करता है कि अधिगम को किस प्रकार सरल, स्थायी तथा प्रभावशाली बनाया जा सकता है। आजकल शिक्षा के क्षेत्र में मनोविज्ञान का प्रयोग बढ़ता ही जा रहा है यहाँ तक कि शिक्षा मनोविज्ञान एक स्वतन्त्र विषय ही बन गया है। शिक्षण की प्रक्रिया के विषय में रोज नई खोज की जा रही है। इस तरह प्रत्यक्षीकरण, स्मृति चिन्तन तर्क आदि अनेक मानसिक प्रक्रियाओं का पूरी तरह लाभ उठाने और उनका पूरी तरह विकास करने के विषय मनोवैज्ञानिक नियमों की खोज की जा रही है। पाठ्यक्रम को बालक की रुचि, योग्यता तथा व्यक्तित्व के अनुकूल बनाने की कोशिश की जा रही है। शिक्षा मनोविज्ञान यह भी बतलाता है कि शिक्षा देने के सबसे उत्तम उपाय कौन-कौन से हैं, बालकों में अनुशासन किस तरह उत्पन्न किया जा

सकता है, स्वास्थ्यदायक आदतें कैसे बनाई जा सकती है, बुरी आदतें कैसे छुड़ाई जा सकती है तथा बालक की विभिन्न योग्यताओं का सर्वोत्तम विकास किस तरह किया जा सकता है? विद्यार्थियों की अभिरूचि की परीक्षा करके मनोवैज्ञानिक उनके अध्ययन के विषयों को निश्चित करने में सहायता देते हैं। मनोवैज्ञानिक शिक्षा की सीमायें तथा सम्भावनायें बतलाता है और इन सम्भावनाओं को प्राप्त करने के साधन भी बतलाता है। मनोविज्ञान शिक्षक के लिये सबसे अधिक लाभदायक है। शिक्षा का उद्देश्य बालक का विकास करना है। बालक के विकास का अध्ययन मनोविज्ञान करता है और वही यह बतलाता है कि शिक्षक किस बालक का किस तरह विकास करें। क्लीफोर्ड टी० मार्गन के शब्दों में “बालक के विकास का अध्ययन हमें यह जानने योग्य बताता है कि क्या पढ़ायें, कब पढ़ाये और कैसे पढ़ायें”। शिक्षा मनोविज्ञान का क्षेत्र एक महत्वपूर्ण क्षेत्र है, जिसमें मनोविज्ञानियों की सक्रियता अधिक पायी जाती है। शिक्षा मनोविज्ञानी शैक्षिक प्रक्रिया के मनोवैज्ञानिक पहलुओं का विशेष अध्ययन करते हैं। सीखने के नियमों के अध्ययन के अलावा शिक्षा मनोविज्ञानी और भी कई पहलुओं पर अपना ध्यान देते हैं। जैसे छात्रों का शैक्षिक निष्पादन किस तरह से व्यक्तिगत विभिन्नता, व्यक्तित्व कारक तथा सामाजिक अन्तःक्रिया आदि से प्रभावित होता है। अपने शोध कार्य में कुछ विशेष चरों जैसे-शिक्षक-छात्र अन्तःक्रिया एवं सीखने तथा छात्रों के मनोबल पर पड़ने वाले प्रभावों का भी अध्ययन किया जा सकता है। यह कहा जा सकता है कि शिक्षा मनोविज्ञानी का संबंध मुख्य रूप से सीखने तथा अभिप्रेरण के बारे में मनोवैज्ञानिक ज्ञान का उपयोग करके छात्रों में सीखने की क्षमता को बढ़ाना है।

1.5.2. नैदानिक मनोविज्ञान

व्यवहारिक मनोविज्ञान समायोजन, तनाव, संघर्ष, मानसिक रोग, उनके लक्षण, कारण तथा उपचार के विभिन्न उपायों का अध्ययन करता है। व्यवहारिक मनोविज्ञानी मनोचिकित्सा की विधियों का अध्ययन करता है तथा उन उपायों की खोज करता है जिनसे मानसिक स्वास्थ्यता बनाई रखी जा सके। मानसिक रोगों का उपचार कैसे किया जाय, मनोचिकित्सक के क्या गुण होने चाहिए, मनोपचार हेतु प्रयोगशाला कैसी हो, मनोचिकित्सा हेतु क्या विधियाँ या औषधियाँ प्रयोग में लायी जायँ आदि सभी बातों का अध्ययन व्यवहारिक मनोविज्ञान में करते हैं। मानसिक रोगों का इलाज करने में मनोविज्ञान का बड़ा महत्व है।

मनोवैज्ञानिकों ने मानसिक रोग सम्बन्धी खोज की है। पहले इन रोगों का कारण भूत प्रेत आदि को समझा जाता था और इसके लिए झाड़ने तथा ओझा के पास ले जाकर मानसिक रोगियों पर अत्याचार होता था। नैदानिक मनोविज्ञान से व्यक्तियों के असामान्य व्यवहार से सम्बन्धित समस्याओं को समझने, उनके कारणों का पता लगाने तथा उन कारणों को दूर करके व्यक्ति के वातावरण के अनुकूल बनाने में सहायता मिलती है। इन रोगों का विश्लेषण में मनोविश्लेषणवादी खोजों ने बड़ी सहायता की है। बहुत से रोग ऐसे हैं जिनका मनोविश्लेषण द्वारा बड़ी सफलता से इलाज किया गया है। रोग को ठीक-ठीक पता लगाने में

चिकित्सक को मनोविज्ञान से बड़ी सफलता मिलती है क्योंकि प्रत्येक रोग का एक मनोवैज्ञानिक पहलू भी होता है। नैदानिक मनोविज्ञान मनोविज्ञान का सबसे प्रचलित एवं बड़ी व्यवहारिक शाखा है। मनोविज्ञान की कुल संख्या का 43 प्रतिशत मनोवैज्ञानिक केवल नैदानिक मनोविज्ञान है। नैदानिक मनोवैज्ञानिकों का सबसे प्रमुख कार्य मनोवैज्ञानिक समस्या से ग्रसित लोगों को ठीक करना है ताकि वे अपने दिन-प्रतिदिन की दुनिया में सही से समायोजन कर सकें। नैदानिक मनोविज्ञानियों द्वारा मुख्य रूप से तीन कार्य अधिक किये जाते हैं- 1. शोध, 2. निदान तथा 3. उपचार

मनश्चिकित्सा के विभिन्न विधियों के माध्यम से ये लोग मानसिक रोग का उपचार करते हैं। नैदानिक मनोविज्ञानियों द्वारा समस्याओं के निदान के लिए बहुत तरह की निदानसूचक प्रविधियों का उपयोग नैदानिक मूल्यांकन में किया जाता है। उदाहरण- साक्षात्कार, व्यक्ति इतिहास, मनोवैज्ञानिक परीक्षण आदि। नैदानिक मनोविज्ञानी विश्वविद्यालय, उपचारगृह, मानसिक अस्पताल आदि के क्षेत्र में अधिक सक्रिय होते हैं।

1.5.3. औद्योगिक एवं संगठनात्मक मनोविज्ञान

उद्योग एक ऐसा क्षेत्र है जिसमें मनोवैज्ञानिक नियमों एवं सिद्धान्तों का उपयोग किया जाता है। उद्योगों के क्षेत्र में मनोविज्ञान की उपयोगिता आज बहुत बढ़ गई है। इस कारण औद्योगिक मनोविज्ञान नाम से मनोविज्ञान की एक नई शाखा भी विकसित हो चुकी है। 1950 तक व्यापार और उद्योग वैज्ञानिक मनोविज्ञान का कम उपयोग करते थे। किन्तु आज परिस्थिति बिल्कुल भिन्न है। अब कर्मचारियों के चयन, मशीनों को डिजाइन करने, श्रमिकों तथा प्रबन्धकों के परस्पर सम्बन्धों को मधुर बनाने तथा उत्पादन वृद्धि में मनोवैज्ञानिकों की सेवाओं का बहुत अधिक उपयोग किया जा रहा है। आज बड़े स्तर पर औद्योगिक प्रतिष्ठानों में कर्मचारियों के चयन और समस्याओं के निदान में मनोविज्ञान का प्रयोग किया जाता है। कर्मचारियों या श्रमिकों की मानसिक दशा, वायु, प्रकाश, यन्त्र, प्रबन्ध की प्रवर्तियों आदि तत्वों का भी अध्ययन व्यवहारिक मनोवैज्ञानिक के अन्तर्गत होता है, उत्पादन की विभिन्न परिस्थितियों में मनोवैज्ञानिक प्रभाव क्या होते हैं, उत्पादन को बढ़ाने के क्या मनोवैज्ञानिक उपाय हैं, तथा प्रबन्धन की विभिन्न विधियों तथा नीतियों का कर्मचारियों पर क्या मनोवैज्ञानिक प्रभाव पड़ सकता है। औद्योगिक मनोविज्ञान में उद्योग में कार्यरत कर्मचारियों की मनोवैज्ञानिक समस्याओं का अध्ययन किया जाता है तथा उनका समाधान ढूँढने का प्रयास किया जाता है। औद्योगिक मनोविज्ञान का संबंध कर्मचारियों एवं कार्यों के विभाजन, कार्मिक चयन, कार्य मूल्यांकन, कार्य मनोवर्तियों कार्य के भौतिक वातावरण आदि के अध्ययन से होता है।

कार्मिक चयन में औद्योगिक मनोविज्ञानी मनोवैज्ञानिक परीक्षणों एवं साक्षात्कार का उपयोग करते हैं जो कर्मचारी के चयन एवं स्थान निर्धारण में सहायता करते हैं। औद्योगिक मनोविज्ञानी अपने कर्मचारियों एवं

वरिष्ठ प्रबंधकों के लिए विभिन्न तरह के प्रशिक्षण कार्यक्रम का भी आयोजन करते हैं। ऐसे प्रशिक्षणों से कर्मचारियों का तकनीकी कौशल को बढ़ाया जाता है, उनके मनोबल को बढ़ाया जाता है तथा समूह के तनाव को कम किया जाता है। औद्योगिक मनोविज्ञानी कम्पनी को एक मानव संगठन के रूप में समझते हैं और उसमें कुछ ऐसे परिवर्तन करना चाहते हैं जिनसे कम्पनी की उत्पादकता में वृद्धि हो सकती है। उद्योग और व्यापार के क्षेत्र में मनोविज्ञान ने बड़ी सहायता की है। उसने उद्योग और व्यापार को वैज्ञानिक स्तर पर लाने की चेष्टा की है। मनोविज्ञान का इस क्षेत्र में कहीं तक प्रयोग किया जाता है यह इसी बात से पता चलता है कि औद्योगिक मनोविज्ञान, मनोविज्ञान की एक अलग शाखा ही बन गया है। **उदाहरण-** एक कारखाने के मालिक के सामने अधिक से अधिक और अच्छी किस्म का उत्पादन करने का लक्ष्य होता है। इसके लिए उसके सामने कुछ आदमी और मशीनें होती हैं। कारखाने में सैकड़ों तरह के अलग-अलग काम होते हैं जिनके लिए अलग-अलग योग्यता के कर्मचारियों की आवश्यकता होती है। अधिक से अधिक उत्पादन तभी हो सकता है जबकि प्रत्येक काम पर उसके योग्य ही कर्मचारी को रखा जाय। यह मनोवैज्ञानिक परीक्षाओं की सहायता से किया जा सकता है। आधुनिक औद्योगिक केन्द्र भिन्न-भिन्न कार्यों के लिए योग्य व्यक्तियों के चुनाव के लिए मनोवैज्ञानिक परीक्षाओं का सहारा लते हैं। कर्मचारियों की कार्य विधि की जाँच में तथा उनकी देख-रेख सम्बन्धी समस्याओं में भी मनोवैज्ञानिकों की सहायता ली जाती है। इसके अतिरिक्त कारखानों की बहुत सी समस्याओं जैसे काम करने की विधि, औजारों में सुधार, काम करने के घण्टे तथा विश्राम के समय का वितरण, थकावट और नीरसता दूर करने के उपाय, वेतन तथा मजदूरी का निश्चय, काम करने की स्वास्थ्यप्रद परिस्थितियों उत्पन्न करने आदि में भी मनोवैज्ञानिकों से बहुत सहायता मिलती है। मजदूरों और कारीगरों की हड़ताल और मिलों में तालाबन्दी की समस्याएँ सुलझाने में भी मनोविज्ञान ने बड़ी सहायता दी है। दुर्घटनाओं के सम्बन्ध में रोकथाम करने में भी मनोवैज्ञानिकों ने सुझाव देते हैं। उपभोक्ता किस तरह की चीजें चाहता है, चीजों को किस तरह बेचा जाता है, विज्ञापन के कौन से तरीके सफल हो सकते हैं आदि प्रश्न मनोवैज्ञानिकों द्वारा सुलझाये जाते हैं। आधुनिक व्यापार में विज्ञापन का बहुत भारी महत्व है। इस क्षेत्र में मनोविज्ञानियों से बहुत सहायता मिली है इसको देखकर ही व्यवहारिक मनोविज्ञान के महत्व को समझा जा सकता है। संगठनात्मक मनोविज्ञान औद्योगिक मनोविज्ञान का ही नवीनतम एवं विकसित रूप है जिसमें कर्मचारियों एवं मशीनों के डिजाइन के बीच खास तरह के सामंजस्य पर बल डाला जाता है। संगठनात्मक मनोविज्ञान में मनोविज्ञानियों की रुचि न केवल उद्योग में बल्कि अन्य संगठनों जैसे-स्कूल, अस्पताल, सरकारी दफ्तरों, बैंक आदि में कार्यरत कर्मचारियों की मानवीय समस्याओं का अध्ययन करने में होती है।

1.5.4. परामर्श एवं निर्देशन मनोविज्ञान

भारत में पढ़े लिखे लोगों में भारी बेकारी फैली हुई है। इस बेकारी का जहाँ एक बड़ा कारण यह है कि नौकरियाँ कम हैं और दूसरा कारण यह भी है कि पढ़े लिखे लोग व्यवसायों में जाना नहीं चाहते और

नौकरियों के पीछे भागते हैं। उनमें अधिकतर लोग यह समझ नहीं पाते कि वे कौन सा काम कर सकते हैं अर्थात् उनमें कौन से काम करने की अच्छी योग्यता है। अधिकतर वे ऐसा व्यवसाय या काम चुन लेते हैं जो उनके लिए उपयुक्त नहीं होता है। उन्हें अपने लिए उपयुक्त व्यवसाय में जाने का उन्हें ध्यान ही नहीं आता है। इसके लिए व्यवसाय केन्द्रों और रोजगार के दफ्तरों में भी मनोवैज्ञानिकों की सलाह से काम लिया जाता है। इससे सही कर्मचारी को सही काम और सही काम को सही कर्मचारी मिल जाता है। भारत में भी अब धीरे-धीरे व्यवसाय चुनने में मनोविज्ञान से सहायता लेने की काशिश की जा रही है। व्यवसायिक निर्देशन के अतिरिक्त मनोवैज्ञानिक बहुत सी निजी और घरेलू समस्याओं को सुलझाने में भी मशवरा या सलाह देते हैं। इस तरह के मशवरे की अधिकतर व्यक्तियों को कभी न कभी आवश्यकता पड़ ही जाती है। किसी का बालक पढ़ने से भागता है, किसी का बालक चोरी करता है, किसी का लड़का घर से भाग जाता है, इस तरह की बहुत सी कठिनाइयों को जब माता-पिता स्वयं नहीं सुलझा पाते तो उन्हें मनोवैज्ञानिकों से मशवरा लेना पड़ता है। बच्चे, माता-पिता तथा शिक्षकों का आदर कैसे करें, पढ़ाई में क्या विषय ले, कौन-कौन से खेल खेले, सिनेमा देखे या न देखे आदि ऐसी बातें हैं जिनमें मनोवैज्ञानिकों की सलाह की आवश्यकता होती है। परामर्श मनोविज्ञानी का कार्य क्षेत्र नैदानिक मनोविज्ञानी के कार्यक्षेत्र से काफी मिलता जुलता है। ये मनोविज्ञानी व्यक्ति के साधारण सांवेगिक एवं व्यक्तिगत समस्याओं को दूर करने का प्रयास करते हैं। ये सामान्य व्यक्तियों को भी अपनी समायोजन क्षमता को मजबूत करने में मदद करता है। परामर्श मनोविज्ञानी व्यक्ति की कमजोरियों एवं गुणों का पता लगाते हैं और इस कार्य में वे मनोवैज्ञानिक परीक्षणों का भी उपयोग करते हैं। अधिकतर परामर्श मनोविज्ञानी छात्रों को अपनी उपलब्धियों में समायोजन करने में भी मदद करते हैं तथा छात्रों को अपने भविष्य के बारे में योजना तैयार कराने में भी मदद करके सक्रिय भूमिका निभाते हैं। व्यवहारिक मनोविज्ञान के अन्तर्गत निर्देशन के सामान्य तत्व, निर्देशन के प्रकार, उनकी सामान्य विशेषतायें तथा निर्देशन प्रदान करने के सामान्य नियम आदि आते हैं और यह उन नियमों की भी तलाश करता है जिससे सही निर्देशन प्रदान किया जा सके। निर्देशन के क्षेत्र में व्यवहारिक मनोविज्ञान व्यक्ति की मनोशारीरिक विशेषताओं का पता लगाकर उन्हें आवश्यक निर्देशन प्रदान करता है।

1.5.5. सामुदायिक मनोविज्ञान

सामुदायिक मनोविज्ञान, मनोविज्ञान का एक ऐसा क्षेत्र है जो मनोवैज्ञानिक नियमों, विचारों एवं तथ्यों का उपयोग सामाजिक समस्याओं के समाधान में करते हैं तथा व्यक्ति को अपने कार्य एवं समूह में समायोजन करने में मदद करते हैं। सामुदायिक मनोविज्ञान का संबंध उस पर्यावरण परिस्थिति से होता है। जिसमें व्यवहारात्मक क्षुब्धता या परेशानी उत्पन्न होती है या उत्पन्न हो सकती है। सामुदायिक मनोविज्ञानी किसी भी समस्या का समाधान पर्यावरण में परिवर्तन लाकर करते हैं और इसी आधार पर समस्या को दूर करने में अधिक विश्वास रखते हैं। ऐसे मनोवैज्ञानिक किसी भी व्यक्ति विशेष के व्यवहार में परिवर्तन नहीं करते हैं

बल्कि सामान्य पर्यावरण में परिवर्तन करते हैं जैसे-स्कूल के संगठन तथा प्रशासन में परिवर्तन, कुछ सामुदायिक मनोविज्ञानी लोगों के मानसिक स्वास्थ्य के बारे में अध्ययन न करके सामुदायिक समस्याओं के अध्ययन के बारे में अधिक रूचि दिखलाते हैं।

1.5.6. स्कूल मनोविज्ञान

स्कूल मनोविज्ञानी मुख्य रूप से प्राथमिक तथा माध्यमिक स्कूलों में कार्य करते हैं। स्कूल में वे मुख्य रूप से व्यावसायिक एवं शैक्षिक परीक्षण का कार्य करते हैं। परामर्श एवं प्रशिक्षण कार्यक्रम के द्वारा वो शिक्षकों को छात्रों के साथ संगठित करने में तथा स्कूल के प्रशासन की समस्याओं से संबंधित प्रश्नों का हल ढूँढने में सहायता करते हैं और महत्त्वपूर्ण सेवा भी प्रदान करते हैं। वे छात्रों को अन्य विशेषज्ञों के पास विशेष उपचार के लिए भी भेजते हैं। इसके अलावा स्कूल मनोविज्ञानी परिस्थितियों के अनुसार नये प्रशिक्षण कार्यक्रम भी आयोजित करते हैं। शिक्षकों और छात्रों के मनोबल का अध्ययन करते हैं। आजकल छात्रों के द्वारा गैरकानूनी औषधी का उपयोग बहुत किया जा रहा है स्कूल मनोविज्ञानी इसके कारणों का पता लगाकर उसका निदान ढूँढते हैं तथा औषधी उपयोग करने के पैटर्न को परिवर्तित करने के शैक्षिक कार्यक्रमों की उपयोगिता पर भी अधिक बल डालते हैं। मनोविज्ञानियों की कुल संख्या का लगभग 5 प्रतिशत मनोविज्ञानी स्कूल मनोविज्ञान के क्षेत्र में कार्यरत हैं।

1.5.7. सामाजिक मनोविज्ञान

व्यवहारिक मनोविज्ञान ने केवल उद्योग और व्यवसाय, शिक्षा, मानसिक स्वास्थ्य आदि की समस्याएँ सुलझाने में ही सहायता नहीं की बल्कि सामाजिक समस्याओं को सुलझाने में भी सहायता की है। उदाहरण - भारत में जाति भेद की समस्या अथवा अन्य देशों में वर्ग भेद की समस्या अथवा पश्चिमी देशों में रंग-भेद की समस्याओं का मूल आधार मनोवैज्ञानिक है और उसको सुलझाने के लिए मनोवैज्ञानिक उपायों की आवश्यकता होती है। मनोवैज्ञानिक सर्वेक्षणों के आधार पर जनता की भावना एवं रूचि का पता लगाया जाता है और इस रूचि को समझकर उसके अनुकूल सुझाव देने और सुधार करने की चेष्टा की जाती है।

1.5.8. पर्यावरणीय मनोविज्ञान

मनोविज्ञान के इस शाखा में पर्यावरण तथा उसके द्वारा व्यवहार पर पड़ने वाले प्रभावों का अध्ययन किया जाता है। पर्यावरण के विभिन्न पहलुओं का व्यवहार पर बहुत अधिक प्रभाव पड़ता है। उदाहरण -स्कूल, घर, आवाज, प्रदूषण, मौसम, भीड़-भाड़ आदि इन प्रभावों का अध्ययन पर्यावरणीय मनोविज्ञान में किया जाता है। पर्यावरण मनोविज्ञानी अपने विशेष अध्ययन तथा शोध में यह जानने की कोशिश करते हैं कि पर्यावरण के कीमती खजानों को कैसे बचाया जा सकता है तथा पर्यावरण के दोषपूर्ण पहलुओं से मानव

को किस तरह बचाया जा सकता है और उनके जीवन के गुणों या विशेषताओं को कैसे उन्नत बनाया जा सकता है।

1.5.9. स्वास्थ्य मनोविज्ञान

मनोविज्ञान के इस क्षेत्र में शारीरिक स्वास्थ्य को प्रभावित करने वाले कारकों का अध्ययन किया जाता है। दूसरे शब्दों में हम यह कह सकते हैं कि स्वास्थ्य मनोविज्ञान में स्वास्थ्य तथा उसमें प्रभावित करने वाले चरों के बीच के संबंधों पर प्रकाश डाला जाता है। इसमें यह देखा जाता है कि किस प्रकार मानसिक परेशानियों का प्रभाव शारीरिक स्वास्थ्य पर पड़ता है।

जैसे तनाव, चिन्ता आदि का हृदय रोग, कैंसर आदि की उत्पत्ति में क्या भूमिका होती है या हो सकती है, इसका अध्ययन किया जाता है। इसमें डॉक्टर-रोगी संबंध, आपसी सम्बन्ध, अस्पताल के पर्यावरण में उपलब्ध सुविधाओं तथा उनके प्रति रोगियों की प्रतिक्रियाओं का अध्ययन किया जाता है।

1.5.10. न्यायिक मनोविज्ञान

मनोविज्ञान तथा कानून का संबंध पुराना है। न्यायिक मनोविज्ञान में इन दोनों के संबंधों का मनोवैज्ञानिक अध्ययन किया जाता है। किसी व्यक्ति पर मुकदमा चलाया जा सकता है कि नहीं, इसका निर्धारण करने में मनोवैज्ञानिक निदान की भूमिका बहुत महत्वपूर्ण होती है। जेल के भीतर मनोवैज्ञानिक एक चिकित्सक, पुनर्वास विशेषज्ञ आदि के रूप में कार्य करते हैं। पुलिस विभाग द्वारा अक्सर मनोवैज्ञानिकों की सेवा इस उम्मीद से ली जाती है कि वे अपराधियों की इच्छाओं एवं अभिप्रेरणों को ठीक ढंग से समझने में मदद करेंगे। यह भी देखा गया है कि मनोवैज्ञानिक शोधों का उपयोग कभी-कभी जटिल न्यायिक निर्णय लेने में भी सफलतापूर्वक किया जाता है।

आधुनिक सभ्य देशों में अपराधियों को दण्ड देने की नहीं बल्कि उनको सुधारने की काशिश की जाती है। इसमें अपराधी के व्यक्तित्व को समझना बड़ा आवश्यक होता है। अपराधी के मनोविज्ञान को जाने बिना सुधार करने वाले कर्मचारियों को अपराधियों को सुधारने में सफलता नहीं मिलती सकती। किशोर अपराधियों का सुधार तो लगभग पूरी तरह से मनोवैज्ञानिक उपायों पर ही आधारित होता है। अपराध निरोध के अतिरिक्त न्याय करने में भी मनोविज्ञान से बड़ी सहायता मिलती है। न्याय की क्रिया में मुख्य रूप से तीन लोग कार्य करते हैं। न्यायाधीश, वकील एवं गवाह। सरकारी पक्ष का वकील अपराध सिद्ध करने का प्रयास करता है जबकि अभियुक्त का वकील उसको बचाने की कोशिश करता है। गवाह सच्ची, झूठी सब तरह की घटनाओं का वर्णन करता है। इसमें न्यायाधीश को सच झूठ का निश्चय करना होता है। यह निश्चय उसके कानून के ज्ञान के साथ-साथ उसकी मनोवैज्ञानिक अन्तःदृष्टि पर भी निर्भर करता है। अपराधियों को पकड़ने में पुलिस विभाग को भी मनोवैज्ञान से बड़ी सहायता मिलती है।

1.5.11. खेल-कूद का मनोविज्ञान

आधुनिक समय में खेल-कूद में भी मनोवैज्ञानिक तथ्यों एवं सिद्धान्तों का उपयोग किया जाता है। मनोविज्ञानी इस क्षेत्र में कुछ विशेष समस्याओं का अध्ययन करते हैं। उदाहरण -खेल-कूद में अधिक अभिरूचि रखने वाले व्यक्ति खेल-कूद संबंधी जोखिम व्यवहार को क्यों करना चाहते हैं, खेल-खेलने वाले व्यक्ति के अभिप्रेरकों में क्या अन्तर होता है आदि-आदि। मनोविज्ञानी द्वारा इस क्षेत्र में किये गये अध्ययनों के आधार में यह पाया गया है कि खेल-कूद व्यवहार से व्यक्ति की संज्ञानात्मक क्षमता मजबूत होती है। इस तरह के व्यवहार का उपयोग मनोविज्ञानी नैदानिक परिस्थिति तथा अस्पताल में चिकित्सीय साधन के रूप में अधिक करते हैं।

1.5.12. सैन्य मनोविज्ञान

मनोवैज्ञानिक नियमों एवं सिद्धान्तों का उपयोग सैन्य क्षेत्रों में किया जाता है। भारत में द्वितीय विश्व-युद्ध के बाद से भारतीय सैन्य बलों में मनोविज्ञान का उपयोग किया जा रहा है। इस क्षेत्र में मनोवैज्ञानिकों का मुख्य कार्यक्षेत्र निम्नलिखित पाँच तरह की गतिविधियों तक फैला हुआ है -

1. रक्षा कर्मियों का चयन - विभिन्न स्तरों पर रक्षा कर्मियों का चयन
2. नेतृत्व गुणों का विकास- विशेष कार्यक्रम का आयोजन करके ऐसे कर्मियों में नेतृत्व गुणों को विकसित करना।
3. सुरक्षा कौशलों का विकास- विशेष ऐसे प्रशिक्षण कार्यक्रमों को विकसित करना जिनसे कर्मियों में सुरक्षा कौशलों का विकास हो सके।
4. मनोबल का विकास - सैन्य बलों में मनोबल को विकसित करने के लिए विशेष कार्यक्रम तैयार करना।
5. मानसिक समस्याओं का अध्ययन करना- कुछ विशेष सैन्य समस्याओं जैसे अधिक ऊँचे स्थानों में उचित व्यवहार करने संबंधी सैनिकों की समस्याएं, चिंता तथा तनाव आदि से उत्पन्न समस्याओं का अध्ययन करना।

व्यवहारिक मनोविज्ञान के क्षेत्र में मनुष्यों की सारी क्रियायें और उनके सारे अन्तर्सम्बन्ध आ जाते हैं। व्यावहारिक मनोविज्ञान का क्षेत्र लगातार बढ़ता ही जा रहा है। उद्योग, व्यापार, न्याय, कला, साहित्य, धर्म, पारीवारिक जीवन, शिक्षा, सामाजिक जीवन, कारखाने का जीवन, मजदूर, विद्यार्थी, नेता सभी के लिए और हर जगह मनोविज्ञान का उपयोग है। अन्त में यहां यह कहना उचित होगा कि जहाँ-जहाँ मानव व्यवहार है और उसको बेहतर बनाने की सम्भावनायें हैं वहाँ-वहाँ व्यवहारिक मनोविज्ञान का क्षेत्र और उपयोग भी है।

1.6 व्यवहारिक मनोविज्ञान का विस्तार

व्यवहारिक मनोविज्ञान के विस्तार या सीमा को हम निम्न तरह से समझ सकते हैं-

1. शिक्षा में सहायता (Help in Education) - व्यवहारिक मनोविज्ञान ने शिक्षा के क्षेत्र में एक नयी क्रान्ति ही ला दी है। बालकों की समस्याओं को अब मनोवैज्ञानिक तरीकों से सुलझाने का लगातार प्रयास किया जा रहा है। मनोविज्ञान ने बालकों के प्रति हमारा नजरिया ही बदल दिया है। उसने शिक्षा में डण्डे का युग समाप्त कर दिया है। अब बालक को जबर्दस्ती या दण्ड के भय से सिखाने की कोशिश नहीं की जाती बल्कि उसे प्रोत्साहित करके, उसमें प्रतियोगिता की भावना उत्पन्न करके तथा अन्य मनोवैज्ञानिक तरीकों से सिखाने की कोशिश की जाती है। उसकी समस्याओं को समझने का प्रयास किया जाता है और सहानुभूति तथा धैर्यपूर्वक उसमें सुधार करने के उपाय किये जाते हैं। आज मनोविज्ञान ने सीखने की प्रक्रिया के सम्बन्ध में खोज करके और सीखने में प्रगति करने के लिए अनेक सुझाव बताये हैं। मनोवैज्ञानिक सुझावों के आधार पर पाठ्यक्रमों में सुधार किये जाते हैं तथा स्कूल एवं पाठशाला में विभिन्न कार्यक्रमों का प्रबन्ध किया जाता है। इस प्रकार मनोविज्ञान ने शिक्षा के क्षेत्र में, विद्यार्थी, शिक्षक, शिक्षा प्रणाली तथा पाठ्यक्रम सभी में बहुत अधिक सुधार किये हैं।

2. उद्योग में सहायता (Industry Support) - उद्योग के क्षेत्र में व्यवहारिक मनोविज्ञान बहुत लाभप्रद सिद्ध हुआ है। मनोवैज्ञानिक परीक्षाओं के द्वारा उद्योगों में विभिन्न पदों के लिए कर्मचारियों और कारीगरों को भर्ती करने में आसानी हो गयी और इसके आधार पर प्रत्येक स्थान पर योग्य व्यक्ति रखा जा सकता है। उद्योगों में मजदूरों की हड़ताल को निबटाने, तालेबन्दी की समस्याओं को सुलझाने तथा मिल मालिक और मजदूरों के सम्बन्धों को अच्छा बनाने में मनोविज्ञान ने बहुत अधिक सहायता की है। मनोविज्ञान की सहायता से थकान और मानव कौशल का अध्ययन करके इस प्रकार के यन्त्रों का निर्माण किया जा रहा है जिनमें कम परिश्रम से अधिक काम हो सके। मनोवैज्ञानिक तथ्यों के आधार पर ही श्रम-कल्याण की योजनायें बनाई जाती हैं। श्रमिकों के मनोरंजन का आवश्यक प्रबन्ध किया जाता है तथा काम में नयापन और ताजगी बनाये रखने की कोशिश की जाती है। मनोविज्ञान की सहायता से उपभोक्ताओं की प्रवृत्तियों का अध्ययन करके वस्तुओं में सुधार किया जाता है। वस्तुओं के मूल्य निश्चित करने में, उनके डिजाइन आदि बनाने में भी मनोविज्ञान का प्रयोग किया जाता है। इस प्रकार उद्योग के प्रत्येक पक्ष में भी मनोविज्ञान बहुत लाभदायक सिद्ध हुआ है।

3. अपराध और न्याय में सहायता (Help in crime and justice) - अपराध और न्याय के क्षेत्र में भी मनोविज्ञान ने क्रान्तिकारी परिवर्तन किये हैं। मनोविज्ञान के प्रभाव के कारण आज अपराधी को सीधे दण्ड नहीं दिया जाता है बल्कि उसके व्यक्तित्व के दोषों को समझकर उसको सुधारने का प्रयास किया जाता है। इस प्रकार अपराधियों को सुधारने की दिशा में रोज नये प्रयोग किये जा रहे हैं। प्रोबेशन,

सुधारगृह, बोस्टल स्कूल, खुले जेलखाने आदि इसी के परिणाम हैं। इस प्रकार मनोविज्ञान के प्रभाव से अपराधियों के सुधार के साथ-साथ उनकी परिस्थितियों में भी सुधार की कोशिश की जाती है क्योंकि मनोविज्ञान ने यह सिद्ध कर दिया है कि अपराधी अकेले ही अपने अपराधों के लिए उत्तरदायी नहीं होते हैं बल्कि उसकी परिस्थितियाँ भी उनके लिए जिम्मेदार होती हैं। आज मनोविज्ञान के प्रभाव से दण्ड देने की प्रक्रिया में भी परिवर्तन हो गया है। दण्ड देने के प्रतिकार की भावना के स्थान पर सुधार की भावना आती जा रही है। किशोर अपराधियों को तो दण्ड लगभग नहीं दिया जाता बल्कि उनकी देख-रेख, नियंत्रण तथा सुधार का प्रयास किया जाता है। मनोविज्ञान ने अपराधी और निर्दोष को पहचानने में भी सहायता दी है। मनोविज्ञान की सहायता से न्यायाधीश तथा वकील झूठे गवाहों को आसानी से पहचान जाते हैं। इस प्रकार न्याय और अपराध निरोध के क्षेत्र में व्यवहारिक मनोविज्ञान ने महत्वपूर्ण योगदान दिया है।

4. व्यापार में सहायता (Help in business)- उद्योग के साथ-साथ व्यापार में भी मनोविज्ञान का महत्वपूर्ण योगदान है। प्रचार तथा विज्ञापन के रोज नये और आकर्षक तरीके जो आप देखते हैं उनमें मनोविज्ञान का ही योगदान है। विज्ञान आधुनिक व्यापार की रीढ़ है। उससे द्वारा ग्राहकों में किसी वस्तु के प्रति रूचि उत्पन्न की जा सकती है। रूचि मनोवैज्ञानिक अध्ययन का विषय है। प्रचार में सुझाव का बड़ा महत्व है। सुझाव मनोविज्ञान के अध्ययन का विषय है। अतः सुझाव और रूचि में मनोवैज्ञानिक अनुसंधान के आधार पर प्रचार तथा विज्ञापन के साधनों में नित्य नये सुधार किये जा रहे हैं। पश्चिमी देशों में उद्योग और व्यापार में मनोविज्ञान का बहुत अधिक प्रयोग किया जा रहा है। भारतवर्ष में अभी इसका इतना अधिक प्रचार नहीं है। इसी कारण यहाँ उद्योग और व्यापार की अभी उतनी उन्नति नहीं हुई है जितनी कि पाश्चात्य देशों में हुई है।

5. मापन व मूल्यांकन में (In Measurement and Evaluation)- व्यवहारिक मनोविज्ञान यह भी अध्ययन करता है कि मानव एवं मूल्यांकन को कैसे अधिक वस्तुनिष्ठ व वैज्ञानिक बनाया जा सकता है तथा मनुष्य की विभिन्न मानसिक शक्तियों तथा उपलब्धियों का सही मूल्यांकन कैसे किया जा सकता है? व्यवहारिक मनोविज्ञान के अन्तर्गत मुख्य रूप से व्यक्तित्व, बुद्धि, रूचि, अभियोग्यता, निष्पत्ति आदि के मूल्यांकन का अध्ययन किया जाता है।

5. शैक्षिक एवं व्यवसायिक निर्देशन में (In Educational and Vocational Guidance)- व्यवहारिक मनोविज्ञान निर्देशन के सामान्य तत्वों निर्देशन के प्रकार, उनकी सामान्य विशेषताएं तथा निर्देशन प्रदान करने के सामान्य नियमों को अपने आप में सम्मिलित करता है और उन नियमों की तलाश करता है जिससे सही निर्देशन प्रदान किया जा सके। शैक्षिक निर्देशन के क्षेत्र में यह छात्रों की समस्याओं का समाधान करता है। व्यवसायिक निर्देशन के क्षेत्र में व्यवहारिक मनोविज्ञान व्यवसायिक विश्लेषण करता है तथा व्यक्ति की मनोशारीरिक विशेषताओं का पता लगाकर उन्हें आवश्यक निर्देशन प्रदान करता है।

7. मानसिक चिकित्सा में सहायता (Aid in Mental Therapy) - शिक्षा, अपराध और न्याय के साथ साथ चिकित्सा के क्षेत्र में भी व्यवहारिक मनोविज्ञान ने महत्वपूर्ण योगदान दिया है। पुराने समय में जब मनोवैज्ञानिकों का हस्तक्षेप नहीं होता था तब विक्षिप्तों अथवा पागलों का ओझा आदि के द्वारा उपचार कराया जाता था और उन पर अत्याचार किये जाते थे। मनोवैज्ञानिकों ने पागलों की बेडियाँ कटवा दी और पागलपन के मानसिक कारणों का विश्लेषण करके उनका इलाज प्रारम्भ किया। आज जिस जगह पर भी पागलखाने स्थित हैं उनके साथ कोई न कोई मनोवैज्ञानिक अवश्य रहता है। पागलपन के साथ साथ अनेक प्रकार के मानसिक रोगों जैसे हिस्टीरिया आदि के बारे में लोगों में भारी भ्रांतियाँ फैली हुई थी और रोगियों पर नाना प्रकार के अत्याचार किये जाते थे। मनोवैज्ञानिकों ने मानसिक रोगों के कारणों का पता लगाया और उनका विश्लेषण करके मानसिक रोगों का सफलतापूर्वक इलाज किया। फ्रायड, युंग आदि मनोविश्लेषणवादियों ने इस क्षेत्र में महत्वपूर्ण खोजें की हैं। मन और शरीर का परस्पर घनिष्ठ सम्बन्ध होता है। आजकल शारीरिक रोगों के साथ मानसिक परेशानियाँ भी लगी होती है। इसलिए इन परेशानियों को दूर करने के लिए आधुनिक चिकित्सक भी मनोवैज्ञानिकों की सहायता लेते हैं।

8. व्यक्तिगत समस्याओं को सुलझाने में सहायता (Help in solving personal problems)- व्यवहारिक मनोविज्ञान ने व्यक्तिगत समस्याओं को सुलझाने में भी बहुत अधिक सहायता की है। अक्सर हम अपने कामों में आन्तरिक प्रेरकों को स्वयं नहीं जान पाते तथा अपनी अनेक मनोवैज्ञानिक कठिनाइयों के उल्टे-सीधे अर्थ लगा लेते हैं। मनोविज्ञान ने हमें अपनी अनेक समायोजन सम्बन्धी कठिनाइयों, मानसिक परेशानियों तथा उलझनों को समझने में सहायता दी है।

उदाहरण - सीखने को ही ले लीजिए। सीखने की सर्वोत्तम विधि कौन सी है, सीखने में कठिनाइयों जैसे पठार आदि को दूर करने के क्या उपाय हैं और विभिन्न व्यक्तियों तथा एक व्यक्ति की विभिन्न अवस्थाओं में किस बात को सीखने की क्या सीमायें हैं आदि महत्वपूर्ण बातों को समझने में मनोविज्ञान ने बड़ी सहायता की है। मनोविज्ञान से केवल मानसिक शक्तियों का उपयोग करने तथा उनकी कठिनाइयों को दूर करने में ही सहायता नहीं मिलती बल्कि शारीरिक और आध्यात्मिक शक्तियों का विकास करने और उनके विकास की बाधाओं को दूर करने में भी सहायता मिलती है। शारीरिक क्रियाओं का मानसिक क्रियाओं से बड़ा निकट सम्बन्ध होता है। कई बार थकान शारीरिक न होकर मानसिक ही होती है। कभी-कभी केवल परिवर्तन मात्र से हमारी कार्य क्षमता में बड़ा बदलाव दिखाई पड़ता है।

9. दूसरों को समझने में सहायता (help others understand)- व्यवहारिक मनोविज्ञान केवल अपने को समझने में ही सहायक नहीं होता, बल्कि दूसरों को समझने में भी सहायक सिद्ध होता है। उसके द्वारा हम दूसरे लोगों के भिन्न-भिन्न व्यवहारों के कारणों समझ पाते हैं। मनोविज्ञान से दूसरों की कठिनाइयों समझने में सहायता मिलती है। व्यवहारिक मनोविज्ञान का सभी मानव समूहों, परिवारों, क्रीडा समूह, स्कूल, कालेज, क्लबों आदि सभी जगह बड़ा महत्व है। मनोविज्ञान के द्वारा प्रेमी-प्रेमिका को, पति-

पत्नी को, स्त्री-पुरुष को, माता-पिता, बाल बच्चों को तथा नेता जनता को समझ पाते हैं। व्यवहारिक मनोविज्ञान प्रत्येक प्रकार के मानव सम्बन्धों को समझने तथा उनकी कठिनाइयों को सुलझाने में सहायक होता है।

10. व्यवहारिक कुशलता में सहायता (Help in practical skills)- व्यवहारिक मनोविज्ञान का व्यवहारिक कुशलता प्राप्त करने में बड़ा महत्व है। व्यवहारिक कुशलता अपने तथा दूसरों को समझने पर आधारित है। मनोविज्ञान इन दोनों में ही सहायक होता है। इस प्रकार मनोविज्ञान मनुष्य की उसके प्रत्येक कार्य में सहायता करता है। व्यवहारिक मनोविज्ञान जानने वाला व्यक्ति ही सफल पति, सफल पिता, सफल मित्र, सफल शिक्षक, सफल नेता, सफल डाक्टर एवं सफल वकील हो सकता है। मनोविज्ञान घर में, व्यवसाय में, खेल में तथा जीवन के सभी क्षेत्रों में सहायक होता है।

11. सामाजिक समस्याओं को सुलझाने में सहायक (helpful in solving social problems)- व्यवहारिक मनोविज्ञान का महत्व केवल व्यक्ति के निजी एवं घरेलू जीवन में ही नहीं है बल्कि उसके सामाजिक जीवन में भी है। समाज सामाजिक सम्बन्धों की एक व्यवस्था होता है। इन सामाजिक सम्बन्धों के ठीक रहने से ही समाज ठीक रहता है। इनकी गड़बड़ी से सामाजिक समस्याएँ उत्पन्न होती हैं। ये सामाजिक सम्बन्ध मनुष्य की प्रवृत्तियों, भावनाओं आदि के आपसी सामंजस्य पर निर्भर होते हैं। वास्तव में सामाजिक समस्याएँ इसी समायोजन से सम्बन्धित समस्याएँ हैं। इन सामाजिक समस्याओं को सुलझाने के लिए अर्थात् समाज के सभी व्यक्तियों के सही अनुकूलन के लिए समाज सुधारकों को मनोविज्ञान का व्यवहारिक उपयोग करना चाहिए।

उदाहरण - भारत में जाति भेद की समस्या बहुत अधिक है। जातिवाद एक विशेष रूढ़िवादी मानसिक व्यवहार को प्रकट करता है। इस रूढ़िवादी मानसिक व्यवहार को जब तक हम समझे नहीं तब तक जातिवाद की समस्या हल नहीं की जा सकती। इसके लिए व्यवहारिक मनोविज्ञान बहुत अधिक सहायक होता है।

12. नौकरियों में भर्ती में सहायता (Jobs Recruitment Assistance)- व्यवहारिक मनोविज्ञान का एक महत्व प्राइवेट या सरकारी नौकरियों के चुनाव में भी होता है। इसके द्वारा किसी भी व्यवसाय में उपयुक्त व्यक्तियों का चुनाव किया जाता है। सभी आधुनिक सरकारें या कम्पनियाँ अपनी सभी तरह की नौकरियों में उपयुक्त व्यक्तियों की भर्ती के लिए बड़े पैमाने पर मनोवैज्ञानिक परीक्षणों का प्रयोग करती हैं। इससे राष्ट्रीय शक्ति का सर्वोत्तम उपयोग हो पाता है।

13. राजनैतिक क्षेत्र में महत्व (Importance in political field)- राजनैतिक क्षेत्र में व्यवहारिक मनोविज्ञान का बड़ा महत्व है। जनतन्त्रीय सरकारों में जन-समुदाय की प्रवृत्तियों, रूढ़ियों आदि को

समझना आवश्यक होता है। उनके विरुद्ध चलने वाली सरकार अधिक दिन नहीं टिक सकती। इसलिए आधुनिक सरकारें उनका बड़ा ध्यान रखती हैं। जनतन्त्रीय सरकारों में जनता के चुने हुए प्रतिनिधि सरकार बनाते हैं। चुनावों में प्रचार का बड़ा महत्व होता है। व्यवहारिक मनोविज्ञान के आधार पर यह प्रचार जितना ही मनोवैज्ञानिक होगा, चुनाव में सफलता की आशा भी उतनी ही अधिक होगी। कानून बनाने में भी मनोवैज्ञानिक ज्ञान से लाभ होता है क्योंकि जनता की मनोवृत्तियों के विरुद्ध कानून चलना कठिन होता है।

14 युद्धकाल में महत्व (importance in war time) - युद्धकाल में मनोविज्ञान का महत्व और भी बढ़ जाता है। आधुनिक युद्ध में शीत युद्ध मनोवैज्ञानिक प्रचार पर ही निर्भर होते हैं। युद्ध में सेनाओं में विश्वास बनाये रखना बड़ा आवश्यक होता है वरना जीती हुई बाजी हारी भी जा सकती है। जल, थल, वायु सेनाओं के लिए उपयुक्त व्यक्तियों के चुनाव में मनोविज्ञान की ही सहायता ली जाती है। युद्ध में विशेष अवसरों के लिए विशेष प्रकार के सैनिकों तथा नेताओं का चुनाव मनोवैज्ञानिक आधार पर किया जाता है। शत्रु के आक्रमण करने पर जनता की प्रतिक्रियाओं का बड़े गौर से अध्ययन किया जाता है और मनोवैज्ञानिक सुझावों द्वारा उनमें स्थिरता और दृढ़ता बनाये रखने की कोशिश की जाती है।

15. विश्व शान्ति में मनोविज्ञान का योगदान (Contribution of psychology to world peace)- विश्व शान्ति को बनाये रखने में भी मनोविज्ञान का बड़ा महत्व है। व्यक्तिगत विभिन्नताओं के कारण समझ लेने पर विभिन्न राष्ट्रों के लोगों में आपसी भेद-भाव कम हो जाता है। दूसरों को समझने से भाईचारे की भावना बढ़ती है। मनुष्य की आक्रामक प्रवृत्तियों के ज्ञान से उनको अहानिकारक तरीकों जैसे खेलों की प्रतियोगिता आदि के द्वारा निकाला जा सकता है। अशान्ति और संघर्ष में मनोवैज्ञानिक कारणों को ध्यान में रखकर उनके प्रकट होने से पहले उन्हें खत्म किया जा सकता है। इस प्रकार हम कह सकते हैं कि विश्व शान्ति की समस्या मानव सम्बन्धों के समायोजन एवं अनुकूलन की समस्या है। अतः मनोविज्ञान के ज्ञान से इन समस्याओं को सुलझाया जा सकता है।

1.7 वस्तुनिष्ठ प्रश्न (Objective Type Questions):

सत्य / असत्य में उत्तर दीजिये।

1. व्यवहारिक मनोविज्ञान का प्रारम्भ बीसवीं शताब्दी के आरम्भ में हुआ।
2. व्यवहारिक मनोविज्ञान का एक उद्देश्य निर्देशन प्रदान करना है।
3. नेशनल इन्स्टीट्यूट ऑफ एप्लाइड साइकोलॉजी की स्थापना 1937 में जर्मनी में हुई।
4. प्रथम मनोविज्ञान प्रयोगशाला का प्रारम्भ विटमर ने पेनसिलवानिया विश्वविद्यालय में किया।

5. युंग ने मनोविश्लेषणवाद की स्थापना की।
6. मनोविज्ञान के दो पहलू होते हैं- मौखिक, व्यवहारिक।
7. द्वितीय विश्व युद्ध में सैनिकों की भर्ती के लिये आर्मी अल्फा तथा आर्मी बीटा परीक्षण प्रयोग किये थे।
8. 1970 से 1910 तक व्यवहारिक मनोविज्ञान का जन्मकाल माना जाता है।
9. व्यवसायिक मनोविज्ञान का विकास अमेरिका से प्रारम्भ हुआ।
10. न्याय भी व्यवहारिक मनोविज्ञान का एक मुख्य क्षेत्र है।
11. 1940 में अमेरिका में व्यवहारिक मनोविज्ञान की एक राष्ट्रीय संस्था स्थापित हुई।
12. संगठनात्मक मनोविज्ञान नैदानिक मनोविज्ञान का ही एक नवीन एवं विकसित रूप है।
13. स्कूल मनोवैज्ञानिक मुख्य रूप से व्यवसायिक एवं शैक्षिक परीक्षण का कार्य करते हैं।
14. नैदानिक मनोविज्ञान मनोविज्ञान की सबसे कम प्रचलित एवं छोटी व्यवहारिक शाखा है।
15. औद्योगिक क्षेत्र में व्यवहारिक मनोविज्ञान अधिगम से सम्बन्धित अलग-अलग तत्वों का अध्ययन करता है।
16. स्वास्थ्य मनोविज्ञान में स्वास्थ्य तथा उससे प्रभावित करने वाले चरों के बीच के संबंधों पर प्रकाश डाला जाता है।

वस्तुनिष्ठ प्रश्नों के उत्तर

1. सत्य 2. सत्य 3. असत्य 4. सत्य 5. असत्य 6. सत्य 7. सत्य 8. असत्य 9. सत्य 10. सत्य 11. असत्य 12. असत्य 13. सत्य 14. असत्य 15. असत्य 16. सत्य

1.8 सारांश (Summary)

1. व्यवहारिक मनोविज्ञान, मनोविज्ञान का व्यवहारिक पहलू है।
2. व्यवहारिक मनोविज्ञान के विकास के इतिहास को चार भागों में बाँटा गया है।
 - I. गर्भावस्था (1882-1917 तक)
 - II. जन्मकाल (1917-1918 तक)
 - III. बाल्यवस्था (1918-1937 तक)
 - IV. युवावस्था (1937-वर्तमान तक)

3. व्यवहारिक मनोविज्ञान ने मनोविज्ञान की व्यक्तिगत विभिन्नताओं से सम्बन्धित खोज को सबसे अधिक बढ़ावा दिया।
4. प्रथम विश्वयुद्ध के बाद व्यवहारिक मनोविज्ञान का विकास तेजी से हुआ।
5. व्यवहारिक मनोविज्ञान मानव जीवन से सम्बन्धित क्षेत्रों का अध्ययन करता है।
6. व्यवहारिक मनोविज्ञान का विस्तार या सीमा शिक्षा में न्याय व अपराध में, उद्योग में, मानसिक चिकित्सा में, व्यापार आदि तक है।
7. व्यवहारिक मनोविज्ञान ने शिक्षा के क्षेत्र में, विद्यार्थी, शिक्षक, शिक्षा प्रणाली तथा पाठ्यक्रम सभी में बहुत अधिक सुधार किये हैं।
8. न्याय और अपराध निरोध के क्षेत्र में व्यवहारिक मनोविज्ञान ने महत्वपूर्ण योगदान दिया है।
9. व्यवहारिक मनोविज्ञान के अन्तर्गत मुख्य रूप से मानव के व्यक्तित्व, बुद्धि, रुचि, अभियोग्यता, निष्पत्ति आदि का मूल्यांकन का अध्ययन किया जाता है।
10. मानसिक चिकित्सा के क्षेत्र में भी व्यवहारिक मनोविज्ञान ने महत्वपूर्ण योगदान दिया है।
11. व्यवहारिक मनोविज्ञान के द्वारा व्यक्तिगत समस्याओं को सुलझाने में, दूसरों को समझने में, व्यवहारिक कुशलता में, सामाजिक सम्बन्धों के ठीक करन में, प्राइवेट या सरकारी नौकरियों के चुनाव में, राजनैतिक क्षेत्र में, युद्धकाल में, विश्व शान्ति को बनाये रखने में भी बहुत अधिक सहायता की है।
12. व्यवहारिक मनोविज्ञान के अन्तर्गत मानव जीवन से सम्बन्धित अनेक समस्याओं को हल किया जाता है।
13. मानव जीवन में मनोविज्ञान का महत्त्व दिन प्रतिदिन बढ़ता जा रहा है।
14. संसार में हर एक व्यक्ति दूसरे से भिन्न होता है। इसी व्यक्तिगत भिन्नता के कारण समायोजन से सम्बन्धित समस्याएँ उत्पन्न होती हैं। यहाँ व्यवहारिक मनोविज्ञान समायोजन में सहायता करता है।
15. मनोविज्ञान के विकास के साथ ही विभिन्न क्षेत्रों में उसका प्रयोग भी बढ़ता जा रहा है।
16. व्यवहारिक मनोविज्ञान के अनेक क्षेत्र हैं जिसमें मुख्य शिक्षा, उद्योग, मनोचिकित्सा एवं उपचार, निर्देशन एवं परामर्श, सामुदायिक, स्कूल मनोविज्ञान आदि।
17. मनोचिकित्सा मनोविज्ञान के क्षेत्र में व्यवहारिक मनोविज्ञानी मनोचिकित्सा की विधियों का अध्ययन करता है तथा उन उपायों की खोज करता है जिनसे मानसिक स्वास्थ्य बनाई रखी जा सके।
18. शिक्षा के क्षेत्र में व्यवहारिक मनोविज्ञान अधिगम से सम्बन्धित अलग-अलग तत्वों का अध्ययन करता और यह प्रयास करता है कि अधिगम को किस प्रकार सरल, स्थायी तथा प्रभावशाली बनाया जा सकता है।

19. व्यवहारिक मनोविज्ञान के अर्न्तगत उद्योग में कार्यरत कर्मचारियों की मनोवैज्ञानिक समस्याओं का अध्ययन किया जाता है तथा उनका समाधान ढूढने का प्रयास किया जाता है।
20. परामर्श मनोविज्ञानी शिक्षकों को छात्रों के साथ संगठित करने में तथा स्कूल के प्रशासन की समस्याओं से संबंधित प्रश्नों का हल ढूढने में सहायता करते हैं और महत्त्वपूर्ण सेवा भी प्रदान करते हैं।
21. पर्यावरणी मनोविज्ञानी पर्यावरण तथा उसके द्वारा व्यवहार पर पडने वाले प्रभावों का अध्ययन करते हैं।
22. न्यायिक मनोविज्ञान में मनोविज्ञान तथा कानून के संबंधों का मनोवैज्ञानिक अध्ययन किया जाता है।
23. मनोवैज्ञानिक नियमों एवं सिद्धान्तों का उपयोग सैन्य क्षेत्रों में भी किया जाता है।

1.9 निबन्धात्मक प्रश्न (Essay type question)

1. व्यवहारिक मनोविज्ञान को परिभाषित करिये। व्यवहारिक मनोविज्ञान के ऐतिहासिक विकास एवं उद्देश्यों का वर्णन करिये।
2. व्यावहारिक मनोविज्ञान के अर्थ एवं स्वरूप को बताइये। इसके विस्तार को समझाइये।
3. व्यवहारिक मनोविज्ञान को परिभाषित करिए एवं उसके मुख्य-मुख्य क्षेत्रों का वर्णन करिये।
4. व्यवहारिक मनोविज्ञान जीवन में किन-किन क्षेत्रों से सम्बन्धित है।

1.10 संन्दर्भ ग्रन्थ (Reference books)

1. डा० रामपाल सिंह, प्रो० सत्यदेव सिंह, डा० देव दत्त शर्मा, - व्यावहारिक मनोविज्ञान
2. डा० घनश्याम दास रस्तोगी- आधुनिक व्यावहारिक मनोविज्ञान
3. डा० अरूणकुमार सिंह- आधुनिक सामान्य मनोविज्ञान
4. Dr Ashok Kumar- Applied Psychology
5. A Husain-Applied Indian Psychology
6. Harold Ernest Burtt- Applied Psychology

इकाई- 2: व्यवहारिक मनोविज्ञान की शाखाएं

इकाई संरचना

- 2.1 प्रस्तावना
- 2.2 उद्देश्य
- 2.3 व्यवहारिक मनोविज्ञान के क्षेत्र
 - 2.3.1 शिक्षा मनोविज्ञान
 - 2.3.2 नैदानिक मनोविज्ञान
 - 2.3.3 औद्योगिक एवं संगठनात्मक मनोविज्ञान
 - 2.3.4 परामर्श एवं निर्देशन मनोविज्ञान
 - 2.3.5 सामुदायिक मनोविज्ञान
 - 2.3.6 स्कूल मनोविज्ञान
 - 2.3.7 सामाजिक मनोविज्ञान
 - 2.3.8 पर्यावरणीय मनोविज्ञान
 - 2.3.9 स्वास्थ्य मनोविज्ञान
 - 2.3.10 न्यायिक मनोविज्ञान
 - 2.3.11 खेलकूद मनोविज्ञान
 - 2.3.12 सैन्य मनोविज्ञान
- 2.4 सारांश
- 2.5 वस्तुनिष्ठ प्रश्न
- 2.6 निबन्धात्मक प्रश्न
- 2.7 संदर्भ ग्रन्थ

2.1 प्रस्तावना: (Introduction)

व्यवहारिक मनोविज्ञान, मनोविज्ञान का एक पहलू है। इसका प्रचार धीरे-धीरे बढ़ता जा रहा है। इस बात को लगातार अनुभव किया जा रहा है कि आज चाहे वो शिक्षा का क्षेत्र हो, चाहे उद्योग धन्धे हो, चुनाव प्रचार हो आदि सभी क्षेत्रों में मनोवैज्ञानिक उपायो से काम लेने की आवश्यकता है। आज हर एक क्षेत्र में मनोवैज्ञानिक पद्धतियों, निरीक्षण, परीक्षण तथा अनुसंधान का बहुत महत्त्व है! मनोविज्ञान के इस महत्त्व को समझते हुए देश-विदेश हर जगह मनोविज्ञानशालायें खोली जा रही हैं। जिसमें व्यवसायिक निर्देशन, शिक्षा, मानसिक स्वास्थ्य तथा अन्य क्षेत्रों से सम्बन्धित समस्याओं को सुलझाने का प्रयास लगातार किया जा रहा है। इस प्रकार व्यवहारिक मनोविज्ञान का क्षेत्र निरन्तर तरक्की कर रहा है। यह सच है कि मानव जीवन के प्रत्येक क्षेत्र में व्यवहारिक मनोविज्ञान की बहुत आवश्यकता महसूस की जा रही है। व्यवहारिक मनोविज्ञान का क्षेत्र बहुत विस्तृत है।

प्रस्तुत इकाई में इसके मुख्य-मुख्य क्षेत्रों के बारे में आप अध्ययन कर सकेंगे। यहाँ पर केवल उन्हीं क्षेत्रों का वर्णन किया जाएगा जिनमें मनोविज्ञान का प्रयोग प्रमुख रूप से किया जा रहा है।

2.2 उद्देश्य: (Objectives)

व्यवहारिक मनोविज्ञान की इस इकाई को पढ़ने के पश्चात् आप

- ✓ व्यवहारिक मनोविज्ञान के अन्तर्गत आने वाले विभिन्न क्षेत्रों के बारे में जान सकेंगे।

2.3 व्यवहारिक मनोविज्ञान के क्षेत्र (Branches of Applied Psychology)

व्यवहारिक मनोविज्ञान के अन्तर्गत वे क्षेत्र आते हैं जिनमें मनोविज्ञान के विविध सिद्धान्तों एवं नियमों का अनुप्रयोग किया जाता है। मानव जीवन का जन्म से लेकर मृत्यु तक कोई भी क्षेत्र ऐसा नहीं है जिसमें मनोविज्ञान द्वारा अर्जित ज्ञान का प्रयोग न किया जा सके। अपनी उपयोगिता के कारण अपने विकास के कम समय में ही व्यवहारिक मनोविज्ञान ने अपना विषय-क्षेत्र बहुत ही अधिक बढ़ा लिया है। वर्तमान समय में व्यवहारिक मनोविज्ञान एक बहुत ही विकसित विज्ञान का रूप धारण कर चुका है। आधुनिक समाज में व्यवहारिक मनोविज्ञान की भूमिका और लोकप्रियता में निरन्तर वृद्धि हो रही है। इसका प्रयोग समाज के विभिन्न क्षेत्रों में देखने को मिलता है। व्यवहारिक मनोविज्ञान तथा सामान्य विज्ञान दोनों ही मानव व्यवहार का अध्ययन करते हैं। व्यवहारिक मनोविज्ञान सामान्य मनोविज्ञान द्वारा प्रतिपादित सिद्धान्तों और नियमों का जीवन के अलग-अलग क्षेत्रों में अनुप्रयोग करता है। व्यवहारिक मनोविज्ञान मानव व्यवहार के व्यावहारिक पक्ष से सम्बन्धित होता है।

व्यवहारिक मनोविज्ञान अन्तर्गत जो क्षेत्र आते हैं उनमें मनोवैज्ञानिक व्यक्तियों तथा समूह के मनोवैज्ञानिक समस्याओं के समाधान में अपने कौशल एवं शोध का उपयोग करते हैं ताकि उन समस्याओं का समाधान किया जा सके तथा व्यक्तियों का सही मार्गदर्शन किया जा सके।

ये क्षेत्र निम्नलिखित हैं-

2.3.1. शिक्षा मनोविज्ञान (Educational Psychology)

व्यवहारिक मनोविज्ञान का प्रयोग शिक्षा के क्षेत्र में होता है। शिक्षा के क्षेत्र में व्यवहारिक मनोविज्ञान अधिगम से सम्बन्धित अलग-अलग तत्वों का अध्ययन करता और यह जानने का प्रयास करता है कि अधिगम को किस प्रकार सरल, स्थायी तथा प्रभावशाली बनाया जा सकता है। आजकल शिक्षा के क्षेत्र में मनोविज्ञान का प्रयोग बढ़ता ही जा रहा है यहाँ तक कि शिक्षा मनोविज्ञान एक स्वतन्त्र विषय ही बन गया है। शिक्षण की प्रक्रिया के विषय में रोज नई खोजें की जा रही हैं। इस तरह प्रत्यक्षीकरण, स्मृति चिन्तन तर्क आदि अनेक मानसिक प्रक्रियाओं का पूरी तरह लाभ उठाने और उनका पूरी तरह विकास करने के विषय मनोवैज्ञानिक नियमों की खोज की जा रही है। पाठ्यक्रम को बालक की रुचि, योग्यता तथा व्यक्तित्व के अनुकूल बनाने की कोशिश की जा रही है। शिक्षा मनोविज्ञान यह भी बतलाता है कि शिक्षा देने के सबसे उत्तम उपाय कौन-कौन से हैं, बालकों में अनुशासन किस तरह उत्पन्न किया जा सकता है, स्वास्थ्यदायक आदतें कैसे बनाई जा सकती हैं, बुरी आदतें कैसे छुड़ाई जा सकती हैं तथा बालक की विभिन्न योग्यताओं का सर्वोत्तम विकास किस तरह किया जा सकता है? विद्यार्थियों की अभिरूचि की परीक्षा करके मनोवैज्ञानिक उनके अध्ययन के विषयों को निश्चित करने में सहायता देते हैं। मनोवैज्ञानिक शिक्षा की सीमाएँ तथा सम्भावनाएँ बतलाता है और इन सम्भावनाओं को प्राप्त करने के साधन भी बतलाता है।

मनोविज्ञान शिक्षक के लिये सबसे अधिक लाभदायक है। शिक्षा का उद्देश्य बालक का विकास करना है। बालक के विकास का अध्ययन मनोविज्ञान करता है और वही यह बतलाता है कि शिक्षक किस बालक का किस तरह विकास करें। क्लिफोर्ड टी० मार्गन के शब्दों में "बालक के विकास का अध्ययन हमें यह जानने योग्य बताता है कि क्या पढ़ायें, कब पढ़ाये और कैसे पढ़ायें। शिक्षा मनोविज्ञान का क्षेत्र एक महत्वपूर्ण क्षेत्र है, जिसमें मनोविज्ञानियों की सक्रियता अधिक पायी जाती है। शिक्षा मनोविज्ञानी शैक्षिक प्रक्रिया के मनोवैज्ञानिक पहलुओं का विशेष अध्ययन करते हैं। सीखने के नियमों के अध्ययन के अलावा शिक्षा मनोविज्ञानी और भी कई पहलुओं पर अपना ध्यान देते हैं। जैसे छात्रों का शैक्षिक निष्पादन किस तरह से व्यक्तिगत विभिन्नता, व्यक्तित्व कारक तथा सामाजिक अन्तःक्रिया आदि से प्रभावित होता है। अपने शोध कार्य में कुछ विशेष चरों जैसे-शिक्षक-छात्र अन्तः क्रिया एवं सीखने तथा छात्रों के मनोबल पर पड़ने वाले प्रभावों का भी अध्ययन किया जा सकता है, यह कहा जा सकता है कि शिक्षा मनोविज्ञानी

का संबंध मुख्य रूप से सीखने तथा अभिप्रेरण के बारे में मनोवैज्ञानिक ज्ञान का उपयोग करके छात्रों में सीखने की क्षमता को बढ़ाना है।

2.3.2. नैदानिक मनोविज्ञान: (Clinical Psychology)

व्यवहारिक मनोविज्ञान समायोजन, तनाव, संघर्ष, मानसिक रोग, उनके लक्षण, कारण तथा उपचार के विभिन्न उपायों का अध्ययन करता है। व्यवहारिक मनोविज्ञानी मनोचिकित्सा की विधियों का अध्ययन करता है तथा उन उपायों की खोज करता है जिनसे मानसिक स्वास्थ्यता बनाई रखी जा सके। मानसिक रोगों का उपचार कैसे किया जाय, मनोचिकित्सक के क्या गुण होने चाहिए, मनोपचार हेतु प्रयोगशाला कैसी हो, मनोचिकित्सा हेतु क्या विधियाँ या औषधियाँ प्रयोग में लायी जायँ आदि सभी बातों का अध्ययन व्यवहारिक मनोविज्ञान में करते हैं। मानसिक रोगों का इलाज करने में मनोविज्ञान का बड़ा महत्व है। मनोवैज्ञानिकों ने मानसिक रोग सम्बन्धी खोज की है। पहले इन रोगों का कारण भूत प्रेत आदि को समझा जाता था और इसके लिए झाड़ने तथा ओझा के पास ले जाकर मानसिक रोगियों पर अत्याचार होता था। नैदानिक मनोविज्ञान से व्यक्तियों के असामान्य व्यवहार से सम्बन्धित समस्याओं को समझने, उनके कारणों का पता लगाने तथा उन कारणों को दूर करके व्यक्ति के वातावरण के अनुकूल बनाने में सहायता मिलती है। इन रोगों का विश्लेषण में मनोविश्लेषणवादी खोजों ने बड़ी सहायता की है। बहुत से रोग ऐसे हैं जिनका मनोविश्लेषण द्वारा बड़ी सफलता से इलाज किया गया है। रोग को ठीक-ठीक पता लगाने में चिकित्सक को मनोविज्ञान से बड़ी सफलता मिलती है क्योंकि प्रत्येक रोग का एक मनोवैज्ञानिक पहलू भी होता है।

नैदानिक मनोविज्ञान मनोविज्ञान का सबसे प्रचलित एवं बड़ी व्यवहारिक शाखा है। मनोविज्ञान की कुल संख्या का 43 प्रतिशत मनोवैज्ञानिक केवल नैदानिक मनोविज्ञान है। नैदानिक मनोविज्ञानियों का सबसे प्रमुख कार्य मनोवैज्ञानिक समस्या से ग्रसित लोगों को चंगा करना है ताकि वे अपने दिन-प्रतिदिन की दुनिया में ठीक ढंग से समायोजन कर सकें। नैदानिक मनोविज्ञानियों द्वारा मुख्य रूप से तीन कार्य अधिक किये जाते हैं-

1. शोध, 2. निदान तथा 3. उपचार

मनश्चिकित्सा के विभिन्न विधियों के माध्यम से ये लोग मानसिक रोग का उपचार करते हैं। नैदानिक मनोविज्ञानियों द्वारा समस्याओं के निदान के लिए बहुत तरह की निदानसूचक प्रविधियों का उपयोग नैदानिक मूल्यांकन में किया जाता है। उदाहरण - साक्षात्कार, व्यक्ति इतिहास, मनोवैज्ञानिक परीक्षण आदि। नैदानिक मनोविज्ञानी विश्वविद्यालय, उपचारगृह, मानसिक अस्पताल आदि के क्षेत्र में अधिक सक्रिय होते हैं।

2.3.3. औद्योगिक एवं संगठनात्मक मनोविज्ञान (Industrial and Organizational Psychology)

उद्योग एक ऐसा क्षेत्र है जिसमें मनोवैज्ञानिक नियमों एवं सिद्धान्तों का उपयोग किया जाता है। उद्योगों के क्षेत्र में मनोविज्ञान की उपयोगिता आज बहुत बढ़ गई है इस कारण औद्योगिक मनोविज्ञान नाम से मनोविज्ञान की एक नई शाखा भी विकसित हो चुकी है। 1960 तक व्यापार और उद्योग वैज्ञानिक मनोविज्ञान का कम उपयोग करते थे। किन्तु आज परिस्थिति बिल्कुल भिन्न है। अब कर्मचारियों के चयन, मशीनों को डिजाइन करने, श्रमिकों तथा प्रबन्धकों के परस्पर सम्बन्धों को मधुर बनाने तथा उत्पादन वृद्धि में मनोवैज्ञानिकों की सेवाओं का बहुत अधिक उपयोग किया जा रहा है। आज बड़े स्तर पर औद्योगिक प्रतिष्ठानों में कर्मचारियों के चयन और समस्याओं के निदान में मनोविज्ञान का प्रयोग किया जाता है।

कर्मचारियों या श्रमिकों की मानसिक दशा, वायु, प्रकाश, यन्त्र, प्रबन्ध की प्रवृत्ति आदि तत्वों का भी अध्ययन व्यवहारिक मनोवैज्ञानिक के अन्तर्गत होता है, उत्पादन की विभिन्न परिस्थितियों में मनोवैज्ञानिक प्रभाव क्या होते हैं, उत्पादन को बढ़ाने के क्या मनोवैज्ञानिक उपाय हैं, तथा प्रबन्धन की विभिन्न विधियों तथा नीतियों का कर्मचारियों पर क्या मनोवैज्ञानिक प्रभाव पड़ सकता है।

औद्योगिक मनोविज्ञान में उद्योग में कार्यरत कर्मचारियों की मनोवैज्ञानिक समस्याओं का अध्ययन किया जाता है तथा उनका समाधान ढूँढने का प्रयास किया जाता है। औद्योगिक मनोविज्ञान का संबंध कर्मचारियों एवं कार्यों के विभाजन, कार्मिक चयन, कार्य मूल्यांकन, कार्य मनोवृत्ति, कार्य के भौतिक वातावरण आदि के अध्ययन से होता है। कार्मिक चयन में औद्योगिक मनोविज्ञानी मनोवैज्ञानिक परीक्षणों एवं साक्षात्कार का उपयोग करते हैं जो कर्मचारी के चयन एवं स्थान निर्धारण में सहायता करते हैं। औद्योगिक मनोविज्ञानी अपने कर्मचारियों एवं वरिष्ठ प्रबंधकों के लिए विभिन्न तरह के प्रशिक्षण कार्यक्रम का भी आयोजन करते हैं। ऐसे प्रशिक्षणों से कर्मचारियों का तकनीकी कौशल को बढ़ाया जाता है, उनके मनोबल को बढ़ाया जाता है तथा समूह के तनाव को कम किया जाता है। औद्योगिक मनोविज्ञानी कम्पनी को एक मानव संगठन के रूप में समझते हैं और उसमें कुछ ऐसे परिवर्तन करना चाहते हैं जिनसे कम्पनी की उत्पादकता में वृद्धि हो सकती है। उद्योग और व्यापार के क्षेत्र में मनोविज्ञान ने बड़ी सहायता की है। उसने उद्योग और व्यापार को वैज्ञानिक स्तर पर लाने की चेष्टा की है। मनोविज्ञान का इस क्षेत्र में कहीं तक प्रयोग किया जाता है यह इसी बात से पता चलता है कि औद्योगिक मनोविज्ञान, मनोविज्ञान की एक अलग शाखा ही बन गया है। उदाहरण - एक कारखाने के मालिक के सामने अधिक से अधिक और अच्छी किस्म का उत्पादन करने का लक्ष्य होता है। इसके लिए उसके सामने कुछ आदमी और मशीनें होती हैं। कारखाने में सैकड़ों तरह के अलग-अलग काम होते हैं जिनके लिए अलग-अलग योग्यता के कर्मचारियों की आवश्यकता होती है। अधिक से अधिक उत्पादन तभी हो सकता है जबकि प्रत्येक काम पर उसके योग्य ही कर्मचारी को रखा जाय। यह मनोवैज्ञानिक परीक्षाओं की सहायता से किया जा सकता

है। आधुनिक औद्योगिक केन्द्र भिन्न-भिन्न कार्यों के लिए योग्य व्यक्तियों के चुनाव के लिए मनोवैज्ञानिक परीक्षाओं का सहारा लते हैं। कर्मचारियों की कार्य विधि की जाँच में तथा उनकी देख-रेख सम्बन्धी समस्याओं में भी मनोवैज्ञानिकों की सहायता ली जाती है। इसके अतिरिक्त कारखानों की बहुत सी समस्याओं जैसे काम करने की विधि, औजारों में सुधार, काम करने के घण्टे तथा विश्राम के समय का वितरण, थकावट और नीरसता दूर करने के उपाय, वेतन तथा मजदूरी का निश्चय, काम करने की स्वास्थ्यप्रद परिस्थितियों उत्पन्न करने आदि में भी मनोवैज्ञानिकों से बहुत सहायता मिलती है। मजदूरों और कारीगरों की हड़ताल और मिलों में तालाबन्दी की समस्याएँ सुलझाने में भी मनोविज्ञान ने बड़ी सहायता दी है। दुर्घटनाओं के सम्बन्ध में रोकथाम करने में भी मनोवैज्ञानिकों ने सुझाव देते हैं। उपभोक्ता किस तरह की चीजें चाहता है। चीजों को किस तरह बेचा जाता है, विज्ञापन के कौन से तरीके सफल हो सकते हैं आदि प्रश्न मनोवैज्ञानिकों द्वारा सुलझाये जाते हैं। आधुनिक व्यापार में विज्ञापन का बहुत भारी महत्व है। इस क्षेत्र में मनोविज्ञानियों से बहुत सहायता मिली है इसको देखकर ही व्यवहारिक मनोविज्ञान के महत्व को समझा जा सकता है।

संगठनात्मक मनोविज्ञान औद्योगिक मनोविज्ञान का ही नवीनतम एवं विकसित रूप है। जिसमें कर्मचारियों एवं मशीनों के डिजाइन के बीच खास तरह के सामंजस्य पर बल डाला जाता है। संगठनात्मक मनोविज्ञान में मनोविज्ञानियों की रुचि न केवल उद्योग में बल्कि अन्य संगठनों जैसे-स्कूल, अस्पताल, सरकारी दफ्तरों, बैंक आदि में कार्यरत कर्मचारियों की मानवीय समस्याओं का अध्ययन करने में होती है।

2.3.4. परामर्श एवं निर्देशन मनोविज्ञान (Counselling and Guidance Psychology)

भारत में पढ़े लिखे लोगों में भारी बेकारी फैली हुई है। इस बेकारी का जहाँ एक बड़ा कारण यह है कि नौकरियों कम हैं और दूसरा कारण यह भी है कि पढ़े लिखे लोग व्यवसायों में जाना नहीं चाहते और नौकरियों के पीछे भागते हैं। उनमें अधिकतर लोग यह समझ नहीं पाते कि वे कौन सा काम कर सकते हैं अर्थात् उनमें कौन से काम करने की अच्छी योग्यता है। अधिकतर वे ऐसा व्यवसाय या काम चुन लेते हैं जो उनके लिए उपयुक्त नहीं होता है। उन्हें अपने लिए उपयुक्त व्यवसाय में जाने का उन्हें ध्यान ही नहीं आता है। इसके लिए व्यवसाय केंद्रों और रोजगार के दफ्तरों में भी मनोवैज्ञानिकों की सलाह से काम लिया जाता है। इससे सही कर्मचारी को सही काम और सही काम को सही कर्मचारी मिल जाता है। भारत में भी अब धीरे-धीरे व्यवसाय चुनने में मनोविज्ञान से सहायता लेने की काशिश की जा रही है।

व्यवसायिक निर्देशन के अतिरिक्त मनोवैज्ञानिक बहुत सी निजी और घरेलू समस्याओं को सुलझाने में भी मशवरा या सलाह देते हैं। इस तरह के मशवरे की अधिकतर व्यक्तियों को कभी न कभी आवश्यकता पड़ ही जाती है। किसी का बालक पढ़ने से भागता है, किसी का बालक चोरी करता है, किसी का लड़का घर से भाग जाता है, इस तरह की बहुत सी कठिनाइयों को जब माता-पिता स्वयं नहीं सुलझा पाते तो उन्हें

मनोवैज्ञानिकों से मशवरा लेना पड़ता है। बच्चे, माता-पिता तथा शिक्षकों का आदर कैसे करे, पढ़ाई में क्या विषय ले, कौन-कौन से खेल खेले, सिनेमा देखे या न देखे आदि ऐसी बातें हैं जिनमें मनोवैज्ञानिकों की सलाह की आवश्यकता होती है। परामर्श मनोविज्ञानी का कार्य क्षेत्र नैदानिक मनोविज्ञानी के कार्यक्षेत्र से काफी मिलता जुलता है। ये मनोविज्ञानी व्यक्ति के साधारण सांवेगिक एवं व्यक्तिगत समस्याओं को दूर करने का प्रयास करते हैं। ये सामान्य व्यक्तियों को भी अपनी समायोजन क्षमता को मजबूत करने में मदद करता है। परामर्श मनोविज्ञानी व्यक्ति की कमजोरियों एवं गुणों का पता लगाते हैं और इस कार्य में वे मनोवैज्ञानिक परीक्षणों का भी उपयोग करते हैं। अधिकतर परामर्श मनोविज्ञानी छात्रों को अपनी उपलब्धियों में समायोजन करने में भी मदद करते हैं तथा छात्रों को अपने भविष्य के बारे में योजना तैयार कराने में भी मदद करके सक्रिय भूमिका निभाते हैं।

व्यवहारिक मनोविज्ञान के अन्तर्गत निर्देशन के सामान्य तत्व, निर्देशन के प्रकार, उनकी सामान्य विशेषताएँ तथा निर्देशन प्रदान करने के सामान्य नियम आदि आते हैं और यह उन नियमों की भी तलाश करता है जिससे सही निर्देशन प्रदान किया जा सके। निर्देशन के क्षेत्र में व्यवहारिक मनोविज्ञान व्यक्ति की मनोशारीरिक विशेषताओं का पता लगाकर उन्हें आवश्यक निर्देशन प्रदान करता है।

2.3.5. सामुदायिक मनोविज्ञान (Community Psychology)

सामुदायिक मनोविज्ञान, मनोविज्ञान का एक ऐसा क्षेत्र है जो मनोवैज्ञानिक नियमों, विचारों एवं तथ्यों का उपयोग सामाजिक समस्याओं के समाधान में करते हैं तथा व्यक्ति को अपने कार्य एवं समूह में समायोजन करने में मदद करते हैं। सामुदायिक मनोविज्ञान का संबंध उस पर्यावरण परिस्थिति से होता है। जिसमें व्यवहारात्मक क्षुब्धता या परेशानी उत्पन्न होती है या उत्पन्न हो सकती है। सामुदायिक मनोविज्ञानी किसी भी समस्या का समाधान पर्यावरण में परिवर्तन लाकर करते हैं और इसी आधार पर समस्या को दूर करने में अधिक विश्वास रखते हैं। ऐसे मनोवैज्ञानिक किसी भी व्यक्ति विशेष के व्यवहार में परिवर्तन नहीं करते हैं बल्कि सामान्य पर्यावरण में परिवर्तन करते हैं जैसे-स्कूल के संगठन तथा प्रशासन में परिवर्तन, कुछ सामुदायिक मनोविज्ञानी लोगों के मानसिक स्वास्थ्य के बारे में अध्ययन न करके सामुदायिक समस्याओं के अध्ययन के बारे में अधिक रूचि दिखलाते हैं।

2.3.6. स्कूल मनोविज्ञान (School Psychology)

स्कूल मनोविज्ञानी मुख्य रूप से प्राथमिक तथा माध्यमिक स्कूलों में कार्य करते हैं। स्कूल में वे मुख्य रूप से व्यावसायिक एवं शैक्षिक परीक्षण का कार्य करते हैं। परामर्श एवं प्रशिक्षण कार्यक्रम के द्वारा वो शिक्षकों को छात्रों के साथ संगठित करने में तथा स्कूल के प्रशासन की समस्याओं से संबंधित प्रश्नों का हल ढूँढने में सहायता करते हैं और महत्वपूर्ण सेवा भी प्रदान करते हैं। वे छात्रों को अन्य विशेषज्ञों के पास विशेष उपचार के लिए भी भेजते हैं। इसके अलावा स्कूल मनोविज्ञानी परिस्थितियों के अनुसार नये

प्रशिक्षण कार्यक्रम भी आयोजित करते हैं। शिक्षकों और छात्रों के मनोबल का अध्ययन करते हैं। आजकल छात्रों के द्वारा गैरकानूनी औषधी का उपयोग बहुत किया जा रहा है स्कूल मनोविज्ञानी इसके कारणों का पता लगाकर उसका निदान दूढ़ते हैं तथा औषधी उपयोग करने के पैटर्न को परिवर्तित करने के शैक्षिक कार्यक्रमों की उपयोगिता पर भी अधिक बल डालते हैं। मनोविज्ञानियों की कुल संख्या का लगभग 5 प्रतिशत मनोविज्ञानी स्कूल मनोविज्ञान के क्षेत्र में कार्यरत है।

2.3.7. सामाजिक मनोविज्ञान (Social Psychology)

व्यवहारिक मनोविज्ञान ने केवल उद्योग और व्यवसाय, शिक्षा, मानसिक स्वास्थ्य आदि की समस्यायें सुलझाने में ही सहायता नहीं की बल्कि सामाजिक समस्याओं को सुलझाने में भी सहायता की है। उदाहरण - भारत में जाति भेद की समस्या अथवा अन्य देशों में वर्ग भेद की समस्या अथवा पश्चिमी देशों में रंग-भेद की समस्याओं का मूल आधार मनोवैज्ञानिक है और उसको सुलझाने के लिए मनोवैज्ञानिक उपायों की आवश्यकता होती है। मनोवैज्ञानिक सर्वेक्षणों के आधार पर जनता की भावना एवं रूचि का पता लगाया जाता है और इस रूचि को समझकर उसके अनुकूल सुझाव देने और सुधार करने की चेष्टा की जाती है।

2.3.8. पर्यावरणीय मनोविज्ञान (Environmental Psychology)

मनोविज्ञान के इस शाखा में पर्यावरण तथा उसके द्वारा व्यवहार पर पड़ने वाले प्रभावों का अध्ययन किया जाता है। पर्यावरण के विभिन्न पहलुओं का व्यवहार पर बहुत अधिक प्रभाव पड़ता है। उदाहरण -स्कूल, घर, आवाज, प्रदूषण, मौसम, भीड़-भाड़ आदि इन प्रभावों का अध्ययन पर्यावरणीय मनोविज्ञान में किया जाता है। पर्यावरण मनोविज्ञानी अपने विशेष अध्ययन तथा शोध में यह जानने की कोशिश करते हैं कि पर्यावरण के कीमती खजानों को कैसे बचाया जा सकता है तथा पर्यावरण के दोषपूर्ण पहलुओं से मानव को किस तरह बचाया जा सकता है और उनके जीवन के गुणों या विशेषताओं को कैसे उन्नत बनाया जा सकता है।

2.3.9. स्वास्थ्य मनोविज्ञान (Health Psychology)

मनोविज्ञान के इस क्षेत्र में शारीरिक स्वास्थ्य को प्रभावित करने वाले कारकों का अध्ययन किया जाता है। दूसरे शब्दों में हम यह कह सकते हैं कि स्वास्थ्य मनोविज्ञान में स्वास्थ्य तथा उसे प्रभावित करने वाले चरों के बीच के संबंधों पर प्रकाश डाला जाता है। इसमें यह देखा जाता है कि किस प्रकार मानसिक परेशानियों का प्रभाव शारीरिक स्वास्थ्य पर पड़ता है। जैसे तनाव, चिन्ता आदि का हृदय रोग, कैंसर आदि की उत्पत्ति में क्या भूमिका होती है या हो सकती है, इसका अध्ययन किया जाता है। इसमें डॉक्टर-रोगी संबंध, आपसी

सम्बन्ध, अस्पताल के पर्यावरण में उपलब्ध सुविधाओं तथा उनके प्रति रोगियों की प्रतिक्रियाओं का अध्ययन किया जाता है।

2.3.10. न्यायिक मनोविज्ञान (Forensic psychology)

मनोविज्ञान तथा कानून का संबंध पुराना है। न्यायिक मनोविज्ञान में इन दोनों के संबंधों का मनोवैज्ञानिक अध्ययन किया जाता है। किसी व्यक्ति पर मुकदमा चलाया जा सकता है कि नहीं, इसका निर्धारण करने में मनोवैज्ञानिक निदान की भूमिका बहुत महत्वपूर्ण होती है। जेल के भीतर मनोवैज्ञानिक एक चिकित्सक, पुनर्वास विशेषज्ञ आदि के रूप में कार्य करते हैं। पुलिस विभाग द्वारा अक्सर मनोवैज्ञानिकों की सेवा इस उम्मीद से ली जाती है कि वे अपराधियों की इच्छाओं एवं अभिप्रेरणों को ठीक ढंग से समझने में मदद करेंगे। यह भी देखा गया है कि मनोवैज्ञानिक शोधों का उपयोग कभी-कभी जटिल न्यायिक निर्णय लेने में भी सफलतापूर्वक किया जाता है।

आधुनिक सभ्य देशों में अपराधियों को दण्ड देने की नहीं बल्कि उनको सुधारने की काशिश की जाती है। इसमें अपराधी के व्यक्तित्व को समझना बड़ा आवश्यक होता है। अपराधी के मनोविज्ञान को जाने बिना सुधार करने वाले कर्मचारियों को अपराधियों के सुधारने में सफलता नहीं मिलती सकती। किशोर अपराधियों का सुधार तो लगभग पूरी तरह से मनोवैज्ञानिक उपायों पर ही आधारित होता है। अपराध निरोध के अतिरिक्त न्याय करने में भी मनोविज्ञान से बड़ी सहायता मिलती है। न्याय की क्रिया में मुख्य रूप से तीन लोग कार्य करते हैं। न्यायाधीश, वकील एवं गवाह। सरकारी पक्ष का वकील अपराध सिद्ध करने का प्रयास करता है जबकि अभियुक्त का वकील उसको बचाने की कोशिश करता है। गवाह सच्ची, झूठी सब तरह की घटनाओं का वर्णन करता है। इसमें न्यायाधीश को सच झूठ का निश्चय करना होता है। यह निश्चय उसके कानून के ज्ञान के साथ-साथ उसकी मनोवैज्ञानिक अन्तःदृष्टि पर भी निर्भर करता है। अपराधियों को पकड़ने में पुलिस विभाग को भी मनोविज्ञान से बड़ी सहायता मिलती है।

2.3.11. खेल-कूद का मनोविज्ञान (Sports Psychology)

आधुनिक समय में खेल-कूद में भी मनोवैज्ञानिक तथ्यों एवं सिद्धान्तों का उपयोग किया जाता है। मनोविज्ञानी इस क्षेत्र में कुछ विशेष समस्याओं का अध्ययन करते हैं। उदाहरण -खेल-कूद में अधिक अभिरूचि रखने वाले व्यक्ति खेल-कूद संबंधी जोखिम व्यवहार को क्यों करना चाहते हैं, खेल-खेलने वाले व्यक्ति के अभिप्रेरणों में क्या अन्तर होता है आदि-आदि। मनोविज्ञानी द्वारा इस क्षेत्र में किये गये अध्ययनों के आधार में यह पाया गया है कि खेल-कूद व्यवहार से व्यक्ति की संज्ञानात्मक क्षमता मजबूत होती है। इस तरह के व्यवहार का उपयोग मनोविज्ञानी नैदानिक परिस्थिति तथा अस्पताल में चिकित्सीय साधन के रूप में अधिक करते हैं।

2.3.12. सैन्य मनोविज्ञान (Military psychology)

मनोवैज्ञानिक नियमों एवं सिद्धान्तों का उपयोग सैन्य क्षेत्रों में किया जाता है। भारत में द्वितीय विश्व-युद्ध के बाद से भारतीय सैन्य बलों में मनोविज्ञान का उपयोग किया जा रहा है। इस क्षेत्र में मनोवैज्ञानिकों का मुख्य कार्यक्षेत्र निम्नलिखित पाँच तरह की गतिविधियों तक फैला हुआ है -

1. **रक्षा कर्मियों का चयन-** विभिन्न स्तरों पर रक्षा कर्मियों का चयन
2. **नेतृत्व गुणों का विकास-** विशेष कार्यक्रम का आयोजन करके ऐसे कर्मियों में नेतृत्व गुणों को विकसित करना।
3. **सुरक्षा कौशलों का विकास-** विशेष ऐसे प्रशिक्षण कार्यक्रमों को विकसित करना जिनसे कर्मियों में सुरक्षा कौशलों का विकास हो सके।
4. **मनोबल का विकास-** सैन्य बलों में मनोबल को विकसित करने के लिए विशेष कार्यक्रम तैयार करना।
5. **मानसिक समस्याओं का अध्ययन करना-** कुछ विशेष सैन्य समस्याओं जैसे अधिक ऊँचे स्थानों में उचित व्यवहार करने संबंधी सैनिकों की समस्याएँ, चिंता तथा तनाव आदि से उत्पन्न समस्याओं का अध्ययन करना।

व्यवहारिक मनोविज्ञान के क्षेत्र में मनुष्यों की सारी क्रियायें और उनके सारे अन्तर्सम्बन्ध आ जाते हैं। व्यावहारिक मनोविज्ञान का क्षेत्र लगातार बढ़ता ही जा रहा है। उद्योग, व्यापार, न्याय, कला, साहित्य, धर्म, पारिवारिक जीवन, शिक्षा, सामाजिक जीवन, कारखाने का जीवन, मजदूर, विद्यार्थी, नेता सभी के लिए और हर जगह मनोविज्ञान का उपयोग है। अन्त में यहाँ यह कहना उचित होगा कि जहाँ-जहाँ मानव व्यवहार है और उसको बेहतर बनाने की सम्भावनायें हैं वहाँ-वहाँ व्यवहारिक मनोविज्ञान का क्षेत्र और उपयोग भी है।

2.4 सारांश (Conclusion)

मानव जीवन में मनोविज्ञान का महत्त्व दिन प्रतिदिन बढ़ता जा रहा है।

संसार में हर एक व्यक्ति दूसरे से भिन्न होता है। इसी व्यक्तिगत भिन्नता के कारण समायोजन से सम्बन्धित समस्यायें उत्पन्न होती हैं। यहाँ व्यवहारिक मनोविज्ञान समायोजन में सहायता करता है।

मनोविज्ञान के विकास के साथ ही विभिन्न क्षेत्रों में उसका प्रयोग भी बढ़ता जा रहा है।

व्यवहारिक मनोविज्ञान के अनेक क्षेत्र हैं जिसमें मुख्य शिक्षा, उद्योग, मनोचिकित्सा एवं उपचार, निर्देशन एवं परामर्श, सामुदायिक, स्कूल मनोविज्ञान आदि हैं।

मनोचिकित्सा मनोविज्ञान के क्षेत्र में व्यवहारिक मनोविज्ञानी मनोचिकित्सा की विधियों का अध्ययन करता है तथा उन उपायों की खोज करता है जिनसे मानसिक स्वास्थ्यता बनाई रखी जा सके।

शिक्षा के क्षेत्र में व्यवहारिक मनोविज्ञान अधिगम से सम्बन्धित अलग-अलग तत्वों का अध्ययन करता और यह प्रयास करता है कि अधिगम को किस प्रकार सरल, स्थायी तथा प्रभावशाली बनाया जा सकता है।

व्यवहारिक मनोविज्ञान के अन्तर्गत उद्योग में कार्यरत कर्मचारियों की मनोवैज्ञानिक समस्याओं का अध्ययन किया जाता है तथा उनका समाधान ढूँढने का प्रयास किया जाता है।

परामर्श मनोविज्ञानी शिक्षकों को छात्रों के साथ संगठित करने में तथा स्कूल के प्रशासन की समस्याओं से संबंधित प्रश्नों का हल ढूँढने में सहायता करते हैं और महत्वपूर्ण सेवा भी प्रदान करते हैं।

पर्यावरणी मनोविज्ञानी पर्यावरण तथा उसके द्वारा व्यवहार पर पड़ने वाले प्रभावों का अध्ययन करते हैं।

न्यायिक मनोविज्ञान में मनोविज्ञान तथा कानून के संबंधों का मनोवैज्ञानिक अध्ययन किया जाता है।

मनोवैज्ञानिक नियमों एवं सिद्धान्तों का उपयोग सैन्य क्षेत्रों में भी किया जाता है।

2.5 वस्तुनिष्ठ प्रश्न (Objective Questions)

निम्नलिखित प्रश्नों के उत्तर सत्य/असत्य में दीजिए

1. व्यवसायिक मनोविज्ञान का विकास अमेरिका से प्रारम्भ हुआ।
2. न्याय भी व्यवहारिक मनोविज्ञान का एक मुख्य क्षेत्र है।
3. 1940 में अमेरिका में व्यवहारिक मनोविज्ञान की एक राष्ट्रीय संस्था स्थापित हुई।
4. संगठनात्मक मनोविज्ञान नैदानिक मनोविज्ञान का ही एक नवीन एवं विकसित रूप है।
5. स्कूल मनोवैज्ञानिक मुख्य रूप से व्यवसायिक एवं शैक्षिक परीक्षण का कार्य करते हैं।
6. नैदानिक मनोविज्ञान मनोविज्ञान की सबसे कम प्रचलित एवं छोटी व्यवहारिक शाखा है।
7. औद्योगिक क्षेत्र में व्यवहारिक मनोविज्ञान अधिगम से सम्बन्धित अलग-अलग तत्वों का अध्ययन करता है।
8. स्वास्थ्य मनोविज्ञान में स्वास्थ्य तथा उसे प्रभावित करने वाले चरों के बीच के संबंधों पर प्रकाश डाला जाता है।

वस्तुनिष्ठ प्रश्नों के उत्तर (Answers of objective type Questions)

1. सत्य, 2. सत्य, 3. असत्य, 4. असत्य, 5. सत्य, 6. असत्य, 7. असत्य, 8. सत्य

2.6 निबन्धात्मक प्रश्न (Essay type Questions)

1. व्यवहारिक मनोविज्ञान को परिभाषित करिए एवं उसके मुख्य क्षेत्रों का वर्णन करिये।
2. व्यवहारिक मनोविज्ञान जीवन में किन-किन क्षेत्रों से सम्बन्धित है।

2.7 संदर्भ ग्रन्थ (References)

1. डा० रामपाल सिंह, प्रो०सत्यदेव सिंह, डा०देव दत्त शर्मा, - व्यवहारिक मनोविज्ञान
2. डा० घनश्याम दास रस्तोगी- आधुनिक व्यवहारिक मनोविज्ञान
3. Dr. Ashok Kumar- Applied Psychology
4. डा० अरूणकुमार सिंह- आधुनिक सामान्य मनोविज्ञान
5. Husain- Applied Indian Psychology
6. hi.wikipedia.org

इकाई-3 व्यावहारिक मनोविज्ञान के उभरते क्षेत्र (प्रवृत्तियां)

इकाई संरचना:

- 3.1 परिचय
- 3.2 उद्देश्य
- 3.3 व्यावहारिक मनोविज्ञान के उभरते क्षेत्र
- 3.4 स्वमूल्यांकन हेतु प्रश्न
- 3.5 सारांश
- 3.6 स्वमूल्यांकन प्रश्नों के उत्तर
- 3.7 सन्दर्भ ग्रन्थ सूची
- 3.8 निबंधात्मक प्रश्न

3.1 प्रस्तावना:

इक्कीसवीं सदी में डिजिटल टेक्नोलॉजी, वैश्वीकरण, आर्टिफिशियल इंटेलिजेंस में अभूतपूर्व प्रगति देखी गई है। इस विकास ने न केवल लोगों के जीने और काम करने के तरीके को बदला है, बल्कि मनोवैज्ञानिक सेवाओं को उनके आकलन और मूल्यांकन को बदल दिया है। बढ़ती मानसिक स्वास्थ्य संबंधी चिंताएं, कार्यस्थल का तनाव, जलवायु चिंता, सांस्कृतिक विविधता और टेक्नोलॉजी से जुड़ी नैतिक दुविधाएं जैसे मुद्दे नए मनोवैज्ञानिक तरीकों की मांग करते हैं। परिणाम स्वरूप, व्यावहारिक मनोविज्ञान ने प्रासंगिक और प्रभावी बने रहने के लिए अपने दायरे, कार्यप्रणाली और नैतिक ढांचे का विस्तारित किया है।

मनोविज्ञान मानव व्यवहार, मानसिक प्रक्रियाओं तथा अनुभवों का वैज्ञानिक अध्ययन है। आधुनिक समाज में मनोविज्ञान केवल प्रयोगशालाओं या कक्षा तक सीमित नहीं रह गया है, बल्कि इसका व्यावहारिक उपयोग जीवन के लगभग प्रत्येक क्षेत्र में हो रहा है। जहाँ मनोविज्ञान की शाखाएँ (जैसे नैदानिक, शैक्षिक, सामाजिक मनोविज्ञान) अध्ययन के औपचारिक उप-विषयों को दर्शाती हैं, वहीं मनोविज्ञान के क्षेत्र वे वास्तविक जीवन के सामाजिक, संस्थागत

और व्यावसायिक संदर्भ हैं, जहाँ इन शाखाओं के सिद्धांतों और तकनीकों का प्रयोग किया जाता है।

21वीं सदी में वैश्वीकरण, तकनीकी विकास, डिजिटल क्रांति, महामारी, जलवायु परिवर्तन और सामाजिक बदलावों के कारण मनोविज्ञान के सभी क्षेत्रों में नई एवं उभरती प्रवृत्तियाँ (Emerging Trends) देखने को मिल रही हैं। इस अध्याय में मनोविज्ञान के प्रमुख क्षेत्रों का विस्तृत विवेचन उभरती प्रवृत्तियों के साथ प्रस्तुत किया गया है।

3.2 उद्देश्य :

इस इकाई के अध्ययन के उपरांत आप

- व्यावहारिक मनोविज्ञान के क्षेत्र समझ पाएंगे
- व्यावहारिक मनोविज्ञान के क्षेत्र में उभरती प्रवृत्तियों को जान पाएंगे।

3.3 व्यावहारिक मनोविज्ञान के क्षेत्र:

3.3.1 स्वास्थ्य सेवा क्षेत्र:

स्वास्थ्य सेवा क्षेत्र में व्यावहारिक मनोविज्ञान का अर्थ है—मनोवैज्ञानिक सिद्धांतों, तकनीकों और शोध का उपयोग करके रोगियों, उनके परिवारों और स्वास्थ्य-कर्मियों के मानसिक, भावनात्मक और व्यवहारिक पहलुओं में सुधार करना। यह क्षेत्र मानसिक और शारीरिक स्वास्थ्य के जैव-मनो-सामाजिक मॉडल पर आधारित है, जिसमें बीमारी केवल शारीरिक नहीं बल्कि मानसिक और सामाजिक कारकों से भी प्रभावित मानी जाती है। इसमें रोग की रोकथाम, उपचार और पुनर्वास तीनों शामिल हैं। स्वास्थ्य सेवा क्षेत्र में व्यावहारिक मनोविज्ञान के अंतर्गत मनोवैज्ञानिक परीक्षण, साक्षात्कार और स्केल्स द्वारा मानसिक स्थिति का आकलन मानसिक रोगों का मूल्यांकन और उपचार किया जाता है। दीर्घकालिक बीमारियों में मानसिक सहयोग प्रदान किया जाता है। तनाव, चिंता और अवसाद का प्रबंधन सिखाया जाता है। रोगियों की उपचार-अनुपालन क्षमता को बढ़ाने का प्रयास किया जाता है। सह-रुग्णता की पहचान (जैसे मधुमेह + अवसाद) स्वास्थ्य सेवा क्षेत्र में ऑनलाइन परामर्श और वीडियो थेरेपी का तेजी से विस्तार हो रहा है। एकीकृत स्वास्थ्य मॉडल (Integrated Care): डॉक्टर, मनोवैज्ञानिक और सामाजिक कार्यकर्ता मिलकर उपचार करते हैं। डिजिटल मानसिक स्वास्थ्य ऐप्स: मोबाइल ऐप्स द्वारा तनाव और चिंता प्रबंधन। निवारक मनोविज्ञान (Preventive Psychology): बीमारी से पहले मानसिक स्वास्थ्य को मजबूत करने पर जोर उदाहरण के लिए अस्पतालों में अब कैंसर

और हृदय रोग के मरीजों के लिए मनोवैज्ञानिक परामर्श अनिवार्य होता जा रहा है। टेली-मनोविज्ञान ने स्वास्थ्य सेवा क्षेत्र में मानसिक स्वास्थ्य सेवाओं को अधिक सुलभ, लचीला और निरंतर बनाया है। उचित नैतिक मानकों और तकनीकी सुरक्षा के साथ, यह भविष्य में मानसिक स्वास्थ्य देखभाल का एक केंद्रीय माध्यम बनेगा।

3.3.2 शैक्षिक क्षेत्र

शैक्षिक संस्थान के क्षेत्र में व्यावहारिक मनोविज्ञान के अंतर्गत मनोवैज्ञानिक सिद्धांतों, शोध और तकनीकों का उपयोग करके शिक्षण-अधिगम प्रक्रिया, विद्यार्थियों के मानसिक स्वास्थ्य, प्रेरणा, व्यक्तित्व विकास और समावेशी शिक्षा को प्रभावी बनाया जाता है यह क्षेत्र शिक्षा मनोविज्ञान, परामर्श मनोविज्ञान और विकासात्मक मनोविज्ञान के सिद्धांतों पर आधारित होता है। इसके मुख्य कार्य सीखने की कठिनाइयों की पहचान, छात्रों में आत्मविश्वास विकसित करना, परीक्षा तनाव कम करना, करियर मार्गदर्शन प्रदान करना है। इसके अतिरिक्त सीखने की प्रक्रिया में सुधार, विद्यार्थियों के मानसिक स्वास्थ्य का संरक्षण, व्यक्तिगत भिन्नताओं का सम्मान, शिक्षक-विद्यार्थी संबंध सुदृढ़ करना, शैक्षिक सफलता और कल्याण (Well-being) बढ़ाना है। वर्तमान में शैक्षिक संस्थानों में व्यावहारिक मनोविज्ञान की उभरती प्रवृत्तियाँ हैं- डिजिटल लर्निंग साइकोलॉजी: ऑनलाइन शिक्षा में छात्र व्यवहार का अध्ययन, सामाजिक-भावनात्मक अधिगम: भावनात्मक बुद्धिमत्ता पर जोर, समावेशी शिक्षा: विशेष आवश्यकता वाले बच्चों के लिए अनुकूल रणनीतियाँ स्कूल-आधारित काउंसलिंग प्रोग्राम का आयोजन पर जोर दिया जाने लगा है। उदाहरण के लिए आजकल कई स्कूलों में नियमित मानसिक स्वास्थ्य कार्यशालाएँ आयोजित की जाती हैं। शैक्षिक आकलन द्वारा बुद्धि, अभिरुचि, उपलब्धि और सीखने की शैली का आकलन, सीखने की कठिनाइयों (LD, ADHD) की पहचान की जाती है।

3.3.3 औद्योगिक एवं संगठनात्मक क्षेत्र:

यह क्षेत्र कर्मचारियों के व्यवहार, प्रेरणा, कार्य-संतोष और संगठनात्मक विकास से संबंधित है। क्षेत्र में व्यावहारिक मनोविज्ञान के अंतर्गत कर्मचारी चयन और प्रशिक्षण, कार्य-प्रदर्शन मूल्यांकन, नेतृत्व विकास, तनाव और बर्नआउट प्रबंधन आदि पर जोर दिया जाता है। औद्योगिक एवं संगठनात्मक क्षेत्र में उभरती प्रवृत्तियाँ हैं: वर्क-फ्रॉम-होम मनोविज्ञान के अंतरहट दूरस्थ कार्य के मानसिक प्रभावों का अध्ययन, कर्मचारी कल्याण कार्यक्रम के अंतर्गत मानसिक स्वास्थ्य को प्राथमिकता देना, AI-आधारित मूल्यांकन: चयन और प्रशिक्षण में तकनीक का उपयोग, कार्य-जीवन संतुलन के लिए संगठनात्मक नीतियों में बदलाव उदाहरण के लिए

वर्तमान में आईटी कंपनियाँ माइंडफुलनेस और स्ट्रेस-मैनेजमेंट प्रोग्राम चला रही हैं, न्यायिक एवं कानूनी क्षेत्र इस क्षेत्र में मनोविज्ञान का उपयोग कानून, अपराध और न्याय व्यवस्था में किया जाता है। इसके अंतर्गत मुख्य कार्य हैं : अभियुक्त की मानसिक स्थिति का आकलन, गवाहों की विश्वसनीयता, अपराधी पुनर्वास की योजना बनाना। न्यायिक एवं कानूनी क्षेत्र में उभरती प्रवृत्तियाँ हैं : अपराध की पुनरावृत्ति की संभावना का अध्ययन, दंड के साथ सुधार पर जोर, बाल एवं किशोर न्याय के लिए सुधारात्मक दृष्टिकोण। उदाहरण के लिए किशोर अपराधियों के लिए काउंसलिंग आधारित सुधार कार्यक्रमों का आयोजन करना।

3.3.4 सामुदायिक विकास क्षेत्र:

यह क्षेत्र समाज के वंचित और कमजोर वर्गों के मानसिक एवं सामाजिक विकास से जुड़ा है इसके अंतर्गत सामुदायिक मानसिक स्वास्थ्य, सामाजिक जागरूकता, नशा-मुक्ति कार्यक्रम आदि मुख्य कार्य किए जाते हैं। सामुदायिक विकास क्षेत्र उभरती प्रवृत्तियों में समुदाय आधारित मानसिक स्वास्थ्य में समुदाय की सक्रिय भागीदारी, डिजिटल जागरूकता अभियान सोशल मीडिया का उपयोग प्रमुख रूप से किया जा रहा है।

3.3.5 खेल एवं शारीरिक प्रशिक्षण क्षेत्र

व्यावहारिक मनोविज्ञान खेल और शारीरिक प्रशिक्षण में बहुत ज़रूरी भूमिका निभाती है, यह जांच करती है कि मनोवैज्ञानिक सिद्धांत परफॉर्मेंस, प्रेरणा, सीखने और कुल मिलाकर एथलेटिक डेवलपमेंट को कैसे प्रभावित करते हैं। पारंपरिक रूप से, स्पोर्ट्स साइकोलॉजी मुख्य रूप से मानसिक मजबूती, लक्ष्य निर्धारण और प्रेरणा के ज़रिए उपलब्धि को बेहतर बनाने पर केंद्रित थी। व्यावहारिक स्पोर्ट मनोविज्ञान में उभरते प्रवृत्तियाँ एक समग्र, एथलीट-केंद्रित दृष्टिकोण पर जोर देते हैं, जो मानसिक स्वास्थ्य, टेक्नोलॉजी, न्यूरोसाइंस और नैतिक विचारों को ट्रेनिंग और परफॉर्मेंस के माहौल में इंटीग्रेट करता है। व्यावहारिक मनोविज्ञान अब तनाव प्रबंधन, भावनात्मक नियंत्रण, बर्नआउट की रोकथाम, मनोवैज्ञानिक लचीलापन पर ध्यान देता है।

कोच और प्रशिक्षक ज़्यादा से ज़्यादा मनोवैज्ञानिकों के साथ मिलकर ऐसा माहौल बनाते हैं जहाँ एथलीट मानसिक स्वास्थ्य से जुड़ी चिंताओं पर खुलकर बात कर सकें।

इसके अंतर्गत मुख्य रूप से खिलाड़ियों के आत्मविश्वास और एकाग्रता विकसित करने तथा प्रदर्शन चिंता कम करने पर कार्य किया जाता है। तकनीकी उपकरणों ने मनोवैज्ञानिक प्रशिक्षण के तरीकों को बदल दिया है। मनोवैज्ञानिक दक्षताओं को मॉनिटर करने और बेहतर बनाने के लिए मोबाइल एप्लिकेशन, पहनने वाले डिवाइस और डिजिटल प्लेटफॉर्म का इस्तेमाल किया

जाता है जिसमें मुख्य रूप से मेंटल स्किल्स ट्रेनिंग ऐप्स, स्ट्रेस और मूड ट्रेकिंग, नींद और रिकवरी मॉनिटरिंग, स्किल रिहर्सल के लिए वर्चुअल रियलिटी आदि हैं। आधुनिक व्यावहारिक मनोविज्ञान मानता है कि एथलीट का व्यक्तित्व, प्रेरणा, सीखने के तरीके और सांस्कृतिक पृष्ठभूमि अलग-अलग होती है। नतीजतन, मनोवैज्ञानिक प्रशिक्षण कार्यक्रम ज़्यादा से ज़्यादा व्यक्तिगत होते जा रहे हैं। टीम वाले खेलों में प्रभावी संचार, विश्वास और नेतृत्व की ज़रूरत होती है। नए ट्रेड्स स्पोर्ट्स में समूह के व्यवहार और समाज मनोविज्ञान को समझने पर फोकस करते हैं।

3.3.6 सैन्य एवं रक्षा क्षेत्र

सेना और रक्षा क्षेत्र राष्ट्रीय सुरक्षा, आपदा प्रतिक्रिया और शांति अभियानों को सुनिश्चित करने में महत्वपूर्ण भूमिका निभाते हैं। व्यावहारिक मनोविज्ञान इस क्षेत्र में मानव प्रदर्शन, मानसिक लचीलापन, नेतृत्व, निर्णय लेने और उच्च जोखिम और उच्च तनाव वाली स्थितियों में काम करने वाले रक्षा कर्मियों की मनोवैज्ञानिक भलाई को बेहतर बनाकर महत्वपूर्ण योगदान देती है।

इसके अंतर्गत सैनिक चयन, युद्ध तनाव प्रबंधन पर कार्य किया जाता है। सैन्य एवं रक्षा क्षेत्र में वर्तमान में PTSD पर विशेष ध्यान, रेजिलिएंस ट्रेनिंग, साइबर और ड्रोन युद्ध में मनोवैज्ञानिक तैयारियों पर बल दिया जा रहा है।

3.3.7 मीडिया एवं संचार क्षेत्र:

मीडिया मनोविज्ञान व्यावहारिक मनोविज्ञान का एक उभरता हुआ सब-फील्ड है जो इंसान के व्यवहार, सोच, भावनाओं और मीडिया टेक्नोलॉजी के बीच बातचीत का अध्ययन करता है। यह इस बात पर ध्यान केंद्रित करता है कि मीडिया कंटेंट (टेलीविजन, सोशल मीडिया, डिजिटल प्लेटफॉर्म, AI-आधारित कम्युनिकेशन) मनोवृत्ति, सोच, निर्णय लेने और आपसी रिश्तों को कैसे प्रभावित करता है। इस क्षेत्र में जन-मत निर्माण, उपभोक्ता व्यवहार का अध्ययन किया जाता है। वर्तमान में इसमें सोशल मीडिया मनोविज्ञान, डिजिटल लत अध्ययन, फेक न्यूज़ और मनोवैज्ञानिक प्रभाव आदि के अध्ययन की प्रवृत्ति उभर रही है।

3.3.8 आपदा एवं संकट प्रबंधन क्षेत्र:

जलवायु परिवर्तन, शहरीकरण, महामारियों, टेक्नोलॉजी और ग्लोबल संघर्षों के कारण प्राकृतिक और इंसानों द्वारा बनाई गई आपदाएं और संकट, दोनों ही ज़्यादा बार और ज़्यादा जटिल हो गए हैं। व्यावहारिक मनोविज्ञान मानवीय व्यवहार, भावनात्मक मजबूती, फैसले लेने

और मानसिक स्वास्थ्य पर ध्यान देकर आपदा की तैयारी, प्रतिक्रिया और रिकवरी को बेहतर बनाने में अहम भूमिका निभाती है। कई नए ट्रेंड्स यह दिखाते हैं कि मनोवैज्ञानिक सिद्धांतों को आधुनिक आपदा और संकट प्रबंधन में कैसे शामिल किया जा रहा है। इसके अंतर्गत आघात परामर्श, सामुदायिक पुनर्वास का अध्ययन किया जाता है। इसके अंतर्गत उभरती प्रवृत्तियाँ जिन पर कार्य करने की आवश्यकता महसूस की जा रही है वह हैं: मनोवैज्ञानिक प्राथमिक चिकित्सा, ऑनलाइन ट्रॉमा काउंसलिंग, आपदा-पूर्व बचाव हेतु मानसिक तैयारी पर जोर दिया जा रहा है।

मनोविज्ञान के प्रमुख क्षेत्र आधुनिक समाज की बदलती आवश्यकताओं के अनुसार निरंतर विकसित हो रहे हैं। तकनीकी प्रगति, डिजिटल सेवाएँ, सामाजिक परिवर्तन और वैश्विक संकटों ने मनोविज्ञान में नई दिशाएँ और उभरती प्रवृत्तियाँ जोड़ी हैं। आने वाले समय में मनोविज्ञान न केवल उपचारात्मक बल्कि निवारक और विकासात्मक भूमिका में भी और अधिक प्रभावी होगा।

सकारात्मक मनोविज्ञान”

सकारात्मक मनोविज्ञान सकारात्मक भावनाओं (खुशी, आशा, कृतज्ञता), सकारात्मक गुणों (लचीलापन, आशावाद, चरित्र की ताकत) का वैज्ञानिक अध्ययन है। सकारात्मक मनोविज्ञान सिर्फ सकारात्मक सोच और सकारात्मक भावनाओं पर ही ध्यान केन्द्रित नहीं करती है अपितु वास्तव में इसका ज्यादा से ज्यादा ध्यान सकारात्मक मनोविज्ञान के क्षेत्र का व्यक्तियों और समुदायों को दुर्बल न बनाकर समृद्ध बनाने से है समृद्धि का अर्थ है ”सकारात्मक मानसिक स्वास्थ्य की स्थिति‘ कामयाबी, समृद्धि और अच्छी स्थिति को बनाने का सकारात्मक प्रयास उसके सामाजिक व निजी क्षेत्रों में करता है जिससे कि मानसिक बीमारियों से मुक्ति भावनात्मक जीवन शक्ति और उसके कार्यों से पूर्ण रहा जो सके। (Michalec et.al 2009)

सकारात्मक मनोविज्ञान का लक्ष्य

लचीलेपन को बढ़ावा देना- सकारात्मक मानसिकता और अनुकूलनशील सामना करने की रणनीतियों को बढ़ावा देकर लोगों को विपरीत परिस्थितियों से उबरने में मदद करना।

शिक्षा को बढ़ावा देना- ऐसे पाठ्यक्रम विकसित करना जो छात्रों को भावनात्मक बुद्धिमत्ता, समस्या-समाधान और आशावाद सिखाएँ।

कार्यस्थल संस्कृति में सुधार शक्ति-आधारित नेतृत्व को प्रोत्साहित करना और ऐसे वातावरण को बढ़ावा देना जहाँ कर्मचारी जुड़ाव और मूल्यवान महसूस करें।

मज़बूत समुदायों का निर्माण- सामाजिक चुनौतियों का सामूहिक रूप से समाधान करने के लिए सामाजिक सामंजस्य और साझा उद्देश्य का विकास करना।

पिछले कुछ वर्षों में सकारात्मक मनोविज्ञान आंदोलन ने काफी गति पकड़ी है। सेलिंगमैन के भाषण के बाद 1999 से 2002 तक अकूमल (Akumal) और मेक्सिको (Mexico) में सकारात्मक मनोविज्ञान के नये क्षेत्रों के विकास हेतु शोधकर्ता इकट्ठे हुये। कई देशों के शोधकर्ता इसे सफल बनाने में अपना योगदान दे रहे हैं। वर्तमान में दुनिया के कई देशों में सैकड़ों स्नातक कक्षाएँ चल रही हैं। व्यवहारिक सकारात्मक मनोविज्ञान के दो परास्नातक कार्यक्रम भी चल रहे हैं। पहला कार्यक्रम सेलिंगमैन ने पेन्सिलवेनिया विश्वविद्यालय 2005 में व दूसरा 2007 में यूके के ईस्ट लंदन विश्वविद्यालय में प्रारम्भ हुआ। पाँच परास्नातक पाठ्यक्रम इटली, पुर्तगाल, मैक्सिको में अपनी भाषा में निर्मित किये जा रहे हैं।

संयुक्त राज्य अमेरिका के फिलाडेल्फिया पेनसिलवेनिया में सकारात्मक मनोविज्ञान की पहली विश्व कांग्रेस (First World Congress) 18 से 21 जून 2009 में सम्पन्न हुई। यूरोपियन सकारात्मक मनोविज्ञान भी दुनिया भर से विशेषज्ञों को कई सम्मेलनों के लिये आमन्त्रित कर रहा है। वर्तमान में 2006 में सकारात्मक मनोविज्ञान ने एक शैक्षिक शोध पत्रिका स्थापित की जो कि प्रतिष्ठित शोध पत्रिकाओं में शामिल है। यू.के में भी सकारात्मक मनोविज्ञान में शोध कार्य चल रहा है, भारत ने भी अपनी रूचि इस ओर प्रदर्शित की है जबकि हमारे जो शास्त्र व ग्रन्थ है उनका मूल आधार, त्याग, क्षमा, ज्ञान, आनंद, सत्य योग व प्राणायाम जैसे तत्वों पर ही आधारित है। गौतम बुद्ध का सिद्धान्त भी सकारात्मक विचारों के परिपालन पर जोर देता है।

व्यावहारिक मनोविज्ञान में एक उभरता हुआ और महत्वपूर्ण प्रवृत्ति है जिसका उद्देश्य व्यक्तियों और समाजों को आगे बढ़ने में मदद करना है।

3.4 स्वमूल्यांकन हेतु प्रश्न

1. निम्नलिखित में से किसे आमतौर पर व्यावहारिक मनोविज्ञान का क्षेत्र नहीं माना जाता है?

A. औद्योगिक एवं संगठनात्मक मनोविज्ञान

B. नैदानिक मनोविज्ञान

C. संज्ञानात्मक मनोविज्ञान

D. सामुदायिक मनोविज्ञान

2. औद्योगिक-संगठनात्मक मनोविज्ञानपर ध्यान केंद्रित करता है।

A. मनोविश्लेषणात्मक सिद्धांत

B. व्यावसायिक स्वास्थ्य, सुरक्षा और कल्याण

C. क्लासिकल कंडीशनिंग

D. पशु व्यवहार अध्ययन

3. व्यावहारिक स्वास्थ्य मनोविज्ञान मुख्य रूप से..... पर ध्यान केंद्रित करता है।

A. खगोल भौतिकी

B. स्वास्थ्य, बीमारी और स्वास्थ्य प्रथाओं को प्रभावित करने वाले मनोवैज्ञानिक कारक

C. समुद्र विज्ञान

D. भाषा अधिग्रहण

4. शैक्षिक और स्कूल-आधारित मानसिक स्वास्थ्य मुख्य रूप से इन पर ध्यान केंद्रित करता है:

A. केवल गंभीर मनोरोगों का इलाज करना

B. छात्रों की भावनात्मक, सामाजिक और मनोवैज्ञानिक भलाई को बढ़ावा देना

C. केवल बुद्धि परीक्षण

D. शिक्षकों की भर्ती

5. सेना और रक्षा क्षेत्र में व्यावहारिक मनोविज्ञान की मुख्य भूमिका है:

A. हथियार और सैन्य उपकरण विकसित करना

B. व्यक्तियों की उपलब्धि और मानसिक सेहत को बेहतर बनाना

C. शारीरिक प्रशिक्षण को बदलना

D. सिर्फ बुद्धि पर ध्यान देना

6. सैन्य कर्मियों में मनोवैज्ञानिक लचीलापन मुख्य रूप से इसमें मदद करता है:

A. शारीरिक ताकत बढ़ाना

B. तनाव को मैनेज करना और मुश्किल हालात के हिसाब से ढलना

C. हथियार चलाने की सटीकता में सुधार करना

D. ट्रेनिंग की अवधि कम करना

3.5 सारांश

मनोविज्ञान मानव व्यवहार, मानसिक प्रक्रियाओं तथा अनुभवों का वैज्ञानिक अध्ययन है। आधुनिक समाज में मनोविज्ञान केवल प्रयोगशालाओं या कक्षा तक सीमित नहीं रह गया है, बल्कि इसका व्यावहारिक उपयोग जीवन के लगभग प्रत्येक क्षेत्र में हो रहा है। जहाँ मनोविज्ञान की शाखाएँ (जैसे नैदानिक, शैक्षिक, सामाजिक मनोविज्ञान) अध्ययन के औपचारिक उप-विषयों को दर्शाती हैं, वहीं मनोविज्ञान के क्षेत्र वे वास्तविक जीवन के सामाजिक, संस्थागत और व्यावसायिक संदर्भ हैं, जहाँ इन शाखाओं के सिद्धांतों और तकनीकों का प्रयोग किया जाता है।

21वीं सदी में वैश्वीकरण, तकनीकी विकास, डिजिटल क्रांति, महामारी, जलवायु परिवर्तन और सामाजिक बदलावों के कारण मनोविज्ञान के सभी क्षेत्रों में नई एवं उभरती प्रवृत्तियाँ (Emerging Trends) देखने को मिल रही हैं। मनोविज्ञान के प्रमुख क्षेत्र आधुनिक समाज की बदलती आवश्यकताओं के अनुसार निरंतर विकसित हो रहे हैं। तकनीकी प्रगति, डिजिटल सेवाएँ, सामाजिक परिवर्तन और वैश्विक संकटों ने मनोविज्ञान में नई दिशाएँ और उभरती प्रवृत्तियाँ जोड़ी हैं। आने वाले समय में मनोविज्ञान न केवल उपचारात्मक बल्कि निवारक और विकासात्मक भूमिका में भी और अधिक प्रभावी होगा। वर्तमान में इसमें सोशल मीडिया मनोविज्ञान, डिजिटल लत अध्ययन, फेक न्यूज और मनोवैज्ञानिक प्रभाव आदि के अध्ययन की प्रवृत्ति उभर रही है। आपदा और संकट प्रबंधन में उभरते ट्रेंड्स आपात स्थितियों के दौरान लचीलापन, भावनात्मक भलाई और प्रभावी मानवीय प्रतिक्रिया को बढ़ावा देने में व्यावहारिक मनोविज्ञान की बढ़ती भूमिका को उजागर करते हैं। मनोवैज्ञानिक ज्ञान को टेक्नोलॉजी,

सामुदायिक जुड़ाव और नीति नियोजन के साथ एकीकृत करके, आधुनिक आपदा प्रबंधन का लक्ष्य न केवल जीवन बचाना है, बल्कि दीर्घकालिक मानसिक स्वास्थ्य और रिकवरी का भी समर्थन करना है। सैन्य एवं रक्षा क्षेत्र परफॉर्मेंस, लचीलापन, लीडरशिप और जवानों की मानसिक सेहत को बेहतर बनाने के लिए व्यावहारिक मनोविज्ञान पर बहुत ज़्यादा निर्भर करता है। मनोवैज्ञानिक सिद्धांतों को प्रशिक्षण, ऑपरेशन्स और रिहैबिलिटेशन में शामिल करके, रक्षा क्षेत्र राष्ट्रीय सुरक्षा और मानवीय स्थिरता दोनों को मज़बूत करता है।

3.6 स्वमूल्यांकन प्रश्नों के उत्तर:

- | | | | | | |
|------|------|------|------|------|------|
| 1. C | 2. B | 3. B | 4. B | 5. B | 6. B |
|------|------|------|------|------|------|

3.7 संदर्भ सूची

1. Baron, R. A. (2008). *Psychology*. Pearson Education.
2. Morgan, C. T. et al. (2011). *Introduction to Psychology*. Tata McGraw-Hill.
3. Schultz, D. P., & Schultz, S. E. (2015). *Psychology and Work Today*. Routledge.
4. Seligman, M. E. P. (2011). *Flourish*. Free Press.
5. NCERT (Class XI–XII). *Psychology Textbooks*.
6. American Psychological Association (APA) Reports.

3.8 निबंधात्मक प्रश्न

1. व्यावहारिक मनोविज्ञान के उभरते क्षेत्रों का वर्णन करें?
2. व्यावहारिक मनोविज्ञान आपदा और संकट प्रबंधन में कैसे योगदान देता है?
3. सेना और रक्षा क्षेत्र में एप्लाइड साइकोलॉजी की उभरती भूमिका का विश्लेषण करें।

इकाई . 4 औद्योगिक मनोविज्ञान का अर्थ, प्रकृति एवं विस्तार समय तथा गति अध्ययन एवं
वैज्ञानिक प्रबन्ध

इकाई संरचना

- 4.1 प्रस्तावना
- 4.2 उद्देश्य
- 4.3 औद्योगिक मनोविज्ञान का अर्थ एवं प्रकृति
- 4.4 औद्योगिक मनोविज्ञान की विशेषतायें
- 4.5 औद्योगिक मनोविज्ञान का इतिहास
- 4.6 औद्योगिक मनोविज्ञान का विस्तार या सीमा
- 4.7 समय एवं गति अध्ययन
- 4.8 समय एवं गति अध्ययन का स्वरूप
- 4.9 समय एवं गति अध्ययन की विशेषतायें
 - 4.9.1 गति अध्ययन
 - 4.9.2 समय अध्ययन
 - 4.9.3 औद्योगिक मनोविज्ञान का वैज्ञानिक प्रबन्ध
- 4.10 वस्तुनिष्ठ प्रश्न
- 4.11 सारांश
- 4.12 निबन्धात्मक प्रश्न
- 4.13 संन्दर्भ ग्रन्थ

4.1 प्रस्तावना (Introduction)

औद्योगिक मनोविज्ञान, मनोविज्ञान की वह व्यवहारिक शाखा है जो किसी भी औद्योगिक संस्थान में कार्यरत व्यक्तियों के व्यवहारों का वैज्ञानिक अध्ययन करती है। इस शाखा के अन्तर्गत उनकी योग्यता, पात्रता आदि के अध्ययन के साथ-साथ कार्य के प्रति उनकी प्रवृत्ति तथा कौशल का भी अध्ययन किया जाता है। औद्योगिक मनोविज्ञान की उत्पत्ति तथा विकास मशीन युग के कारण हुआ है। इसके अन्तर्गत कार्य की दशाओं का और औद्योगिक वातावरण का अध्ययन किया जाता है। इस क्षेत्र के अन्तर्गत कर्मचारियों एवं मालिकों की मनोवृत्तियों और प्रेरणाओं का अध्ययन किया जाता है। किसी भी औद्योगिक कार्य को ठीक तरह से संचालित करने के लिए कुछ निश्चित एवं आवश्यक गतियाँ जरूरी हैं। इसके लिए समय एवं गति अध्ययन आवश्यक होता है। साथ ही उद्योग का मुख्य उद्देश्य या लक्ष्य कर्मचारी तथा प्रबन्धक दोनों को अधिक से अधिक संतुष्ट करना होता है। इसके लिए जो प्रबन्ध किया जाता है उसे वैज्ञानिक प्रबन्ध कहा जाता है।

4.2 उद्देश्य (Objective)

इस इकाई का उद्देश्य औद्योगिक मनोविज्ञान के अर्थ, प्रकृति एवं विस्तार के बारे में आपको जानकारी देना है। इस इकाई के अध्ययन के पश्चात् आप निम्नलिखित पहलुओं का विश्लेषण करने में सक्षम होंगे-

- औद्योगिक मनोविज्ञान का अर्थ एवं प्रकृति
- औद्योगिक मनोविज्ञान का विस्तार
- औद्योगिक मनोविज्ञान में समय तथा गति अध्ययन
- औद्योगिक मनोविज्ञान में वैज्ञानिक प्रबन्ध

4.3 औद्योगिक मनोविज्ञान का अर्थ, स्वरूप या प्रकृति (Nature and Scope of Industrial Psychology)

मानव-व्यवहार परिवर्तनशील होता है। परिस्थितियाँ व्यवहार को प्रभावित करती हैं। भौतिक एवं सामाजिक पर्यावरण से व्यवहार नियन्त्रित होता है। विभिन्न क्षेत्रों से सम्बन्धित समस्याओं के निदान में, व्यावसायिक, शैक्षिक, सामाजिक, राजनैतिक, आर्थिक विकास में मनोविज्ञान की उपयोगिता बहुत बढ़ गयी है। जीवन के विभिन्न पक्षों का अध्ययन करने के लिए मनोविज्ञान का प्रयोग किया जाने लगा है। आज उद्योगपति समाज के बहुत बड़े वर्ग (कर्मचारी) का शोषण कर रहे हैं। देश की आर्थिक दशा दिन पर

दिन कमजोर होती जा रही है। उद्योग पूंजीपतियों के हाथ में है, लेकिन अब पूंजीवादी व्यवस्था के नियन्त्रण के कारण, छोटे कहे जाने वाले उद्योग धन्धे भी पूंजीपति बनने की आकांक्षा रखने वाले मध्यवर्ती वर्ग के हाथ में चले गये हैं। निचला वर्ग दिन-रात मेहनत करने के बाद भी रोटी कपड़े से वंचित रहता है। उत्पादन कम हो रहा है। विदेशी कर्जे बढ़ते जा रहे हैं। भूख-हडताल, तालाबन्दी, धिराव, सरकारी अत्याचार और पक्षपात जैसी अन्य प्रतिक्रियाएँ दिन पर दिन बढ़ती जा रही हैं। मजदूरों की इन समस्याओं से छुटकारा पाने के लिए लोगों ने कमर कसी और मैदान में कूद पड़े। अधिकारों की माँग के महत्व को मजदूर समझने लगा। इससे मजदूर और उद्योगपति के बीच की खाई का विस्तार और बढ़ गया। उत्पादन के लिए उद्योगपति भौतिक वस्तुओं पर अधिक ध्यान देता है और हड़ताल के समय मानवतावादी बात करता है। इस कारण मालिक और मजदूर का सन्तुलन बिगड़ जाता है। सन्तुलन के बिगड़ते ही उत्पादन की व्यवस्थाएँ बिगड़ने लगती हैं। इन समस्याओं के समाधान के लिए औद्योगिक मनोविज्ञान का विकास हुआ और उसका अध्ययन सबसे उपयुक्त सिद्ध हुआ है। यह भौतिकवाद और मानवतावादी दोनों दृष्टिकोणों को प्रस्तुत करता है।

औद्योगिक मनोविज्ञान उन व्यक्तियों के व्यवहार का अध्ययन करता है जो औद्योगिक कार्यों में संलग्न रहते हैं। औद्योगिक मनोविज्ञान का प्रारम्भ 20 वीं शताब्दी के प्रारम्भ में हुआ। इस समय मशीन युग की प्रगति होने लगी और विद्वानों, उद्योग धन्धों के मालिकों एवं सरकारी अधिकारियों ने ऐसी विधियों को खोज निकाला, जिनके द्वारा उत्पादन में वृद्धि की जा सके, श्रमिकों का कार्यकाल घटाकर वेतन बढ़ाया जा सके और उत्पादन पर कोई विपरीत प्रभाव न पड़े।

इस प्रकार की समस्याओं को सुलझाने के लिए विद्वानों ने औद्योगिक स्थितियों को मनोवैज्ञानिक रूप देने का विचार किया। धीरे-धीरे मनोवैज्ञानिक नियमों का प्रयोग उद्योग धन्धों में किया जाने लगा, और मनोविज्ञान की एक नवीन शाखा का विकास हुआ। मनोवैज्ञानिकों ने इस नवीन शाखा को 'औद्योगिक मनोविज्ञान' कहा। इस प्रकार आर्थिक दबाव, सामाजिक असन्तुलन और मनोवैज्ञानिक स्थितियों ने औद्योगिक मनोविज्ञान को जन्म दिया। मशीन युग के कारण तथा कर्मचारियों की अवहेलना के कारण औद्योगिक मनोविज्ञान की उत्पत्ति हुई। बड़े-से-बड़े और छोटे से छोटे किसी भी प्रकार के उद्योग के विभिन्न पक्षों का अध्ययन जब मनोवैज्ञानिक दृष्टिकोण से किया जाता है तो अध्ययन की यह शाखा 'औद्योगिक मनोविज्ञान' कहलाती है। औद्योगिक मनोविज्ञान मनोविज्ञान की वह व्यावहारिक शाखा है जो किसी भी औद्योगिक संस्थान में कार्यरत व्यक्तियों के व्यवहारों का वैज्ञानिक अध्ययन करती है।

“औद्योगिक मनोविज्ञान व्यक्ति के व्यवहारों का अध्ययन जीवन के उन क्षेत्रों में करता है, जो वस्तु-उत्पादन, वितरण, उपभोग तथा सभ्यता की सेवा से जुड़े हुए हैं”। **टिफिन एवं मैककॉर्मिक**

औद्योगिक मनोविज्ञान द्वारा औद्योगिक समस्याओं का, मजदूर की आर्थिक, सामाजिक एवं मनोवैज्ञानिक समस्याओं का समाधान विभिन्न प्रकार के नियमों तथा सिद्धान्तों के द्वारा किया जाता है। औद्योगिक मनोविज्ञान द्वारा नित्य की आवश्यकताओं की पूर्ति हेतु, जीविकोपार्जन के लिए, शारीरिक और मानसिक कार्य करने वाले व्यक्तियों के व्यवहार का अध्ययन किया जाता है। औद्योगिक मनोविज्ञान उन व्यक्तियों के व्यवहार का अध्ययन करता है, जो विभिन्न प्रकार के उद्योग-धन्धों में लगे हुए हैं और जो औद्योगिक वातावरण से घिरे हुए रहते हैं। इस प्रकार औद्योगिक मनोविज्ञान उन समस्त समस्याओं का समाधान करता है, जिनका सम्बन्ध औद्योगिक समाज और आर्थिक व्यवस्था से होता है।

4.4 औद्योगिक मनोविज्ञान की विशेषतायें (Characteristics of Industrial Psychology)

1. औद्योगिक मनोविज्ञान एक वैज्ञानिक अध्ययन है जिसके द्वारा शारीरिक और मानसिक श्रम करने वाले व्यक्तियों का अध्ययन किया जाता है।
2. इसके अन्तर्गत कुछ ऐसे सिद्धान्तों और नियमों का अध्ययन किया जाता है, जिनके द्वारा श्रम करने वाले व्यक्तियों के व्यवहार को समझा जा सके।
3. इस अध्ययन के अन्तर्गत तीन प्रमुख बातें आती हैं-
 - a. कर्मचारी के चयन, उनकी पदोन्नति और उपयुक्त स्थान पर नियुक्ति के लिए व्यक्तिगत भिन्नताओं के ज्ञान का उपयोग करना।
 - b. मानवीय अभियन्त्रण द्वारा मनुष्य और मशीन के सम्बन्ध का अध्ययन करना।
 - c. उद्योग-धन्धों में मानवीय सम्बन्ध और सामाजिक गतिविधियों का अध्ययन करना। औद्योगिक मनोविज्ञान का उद्देश्य केवल उत्पादन की मात्रा का अध्ययन करना ही नहीं है, बल्कि कर्मचारी के मानसिक सुख और शारीरिक आराम का भी अध्ययन है।

4.5 औद्योगिक मनोविज्ञान का इतिहास (History of Industrial Psychology)

प्रथम तथा द्वितीय विश्वयुद्ध के दौरान जब विभिन्न औद्योगिक संस्थानों में उत्पादन, कार्यक्षमता तथा कामगारों से संबंधित समस्याएं बढ़ने लगी तथा औद्योगिक मनोवैज्ञानिकों की सलाह और सेवाओं के लिए उद्योगपतियों को जरूरत लगी। इसी समय औद्योगिक मनोविज्ञान को एक सम्मानपूर्ण अस्तित्व मिला। प्रथम विश्वयुद्ध के बाद औद्योगिक संस्थानों में मानव समस्यायें बढ़ने लगी इस कारण औद्योगिक मनोविज्ञान की ओर ध्यान आकर्षित किया गया। द्वितीय विश्वयुद्ध के दौरान ग्रेट ब्रिटेन की चिकित्सा शोध समिति की व्यवहारिक मनोविज्ञान शोध शाखा ने औद्योगिक संस्थानों की अनेक समस्याओं का शोधपूर्ण अध्ययन किया और उनके समाधान प्रस्तुत किए। सन् 1961 ई० में लीविट ने औद्योगिक मनोविज्ञान को

संगठनात्मक मनोविज्ञान कहा और उसके कुछ ही समय बाद औद्योगिक मनोविज्ञान में संगठनात्मक मनोविज्ञान का प्रवेश होने लगा तथा औद्योगिक परिस्थितियों में संगठन के तत्वों पर जोर दिया जाने लगा। अमरीकी मनोवैज्ञानिक संघ की औद्योगिक मनोविज्ञान शाखा सन 1945 ई0 में स्थापित की गयी तथा औद्योगिक मनोविज्ञान को व्यावसायिक मान्यता मिली। इसका धनात्मक प्रभाव औद्योगिक मनोविज्ञान के विकास एवं विस्तार पर पड़ा। द्वितीय विश्व युद्ध के समाप्त होने के पश्चात् यूरोप तथा एशिया के विभिन्न भागों में इसका विकास तेजी से हुआ। जापान और जर्मनी जो उस युद्ध में नष्ट हो चुके थे उन्होंने तेजी से अपने देश में औद्योगिक विकास किया और इस आधार पर अपने को विश्व की प्रमुख शक्तियों के रूप में उभारा है।

भारत वर्ष के विश्वविद्यालयों के कुछ प्रमुख प्राध्यापकों के औद्योगिक मनोविज्ञान के क्षेत्र में शोध कार्य करना शुरू किया और भारतीय सामाजिक परिवेश के आधार पर उद्योग एवं व्यावसायिक संस्थानों की समस्याओं को प्रकाश में ध्यान देना शुरू किया। डा.एच.सी. गांगुली, ए.चटर्जी तथा ए.एस.कक्कड के योगदान इस दिशा में महत्वपूर्ण है। विदेशों में औद्योगिक मनोविज्ञान के क्षेत्र में कार्य करने वालों की संख्या तीव्र गति से बढ़ी है।

4.6 औद्योगिक मनोविज्ञान का विस्तार या सीमा (Extent of industrial psychology)

जिस प्रकार मानव-जीवन के प्रत्येक क्षेत्र में मनोविज्ञान का उपयोग दिन-प्रतिदिन प्रचलित होता जा रहा है, उसी प्रकार उद्योग-धन्धों में मनोविज्ञान का प्रचलन और आवश्यकता तेजी से बढ़ रही है। औद्योगिक मनोविज्ञान का क्षेत्र बहुत विस्तृत एवं जटिल है। पहले तो इसका क्षेत्र उद्योगपतियों की इच्छाओं, नीतियों तथा उपलब्धियों तक ही सीमित था किन्तु प्रथम तथा द्वितीय विश्वयुद्धों के बाद औद्योगिक मनोविज्ञान के बदलते हुए स्वरूप के साथ इसके क्षेत्र में भी विस्तार होने लगा।

आज औद्योगिक मनोविज्ञान का विस्तार इतना बढ़ गया है कि इसके क्षेत्र के अन्तर्गत अनेक समस्याओं का अध्ययन किया जाता है। कर्मचारियों की व्यक्तिगत भिन्नताओं को ध्यान में रखते हुए उपयुक्त व्यवसाय के लिए उनके चयन करने की विधियों का निर्णय करना, जो व्यक्ति काम करने के लिए रखे गये है उनके प्रशिक्षण का प्रबन्ध करना, कार्य करने की दशाओं में सुधार हेतु अनुसन्धान करना, मजदूरों की थकान, अरोचकता, दुर्घटना के कारणों का पता लगाना और उनका समाधान करना तथा बच्चों को उनके जीवन लक्ष्य के चयन करने में सही सलाह देना आदि औद्योगिक मनोविज्ञान के अध्ययन क्षेत्र है।

औद्योगिक मनोविज्ञान के विस्तार को निम्नलिखित आधार पर समझ सकते हैं -

1. **औद्योगिक मनोविज्ञान के आधार** - औद्योगिक मनोविज्ञान की उत्पत्ति तथा विकास मशीन युग के कारण हुआ। उस समय में मजदूर की दशा गुलाम से भी बदतर हो गयी थी आर्थिक दबाव तथा सामाजिक तिरस्कार ने मजदूर को इन्सान की श्रेणी से बाहर कर दिया था। यह स्थिति बहुत दिन तक नहीं चल सकी, इसलिए विद्वानों ने उद्योगों के लिए कुछ आधार निश्चित किये। औद्योगिकरण को मनोवैज्ञानिक चोला पहनाया गया। इस प्रकार सबसे पहले औद्योगिक मनोविज्ञान का अध्ययन क्षेत्र, आर्थिक, सामाजिक तथा मनोवैज्ञानिक तत्वों पर आधारित किया गया।
2. **भौतिक पक्ष का अध्ययन** - इसके अन्तर्गत कार्य की दशाओं का और औद्योगिक वातावरण का अध्ययन किया जाता है। उदाहरण - कारखाने की बिल्डिंग का तापक्रम तथा प्रकाश की व्यवस्था आदि। इस प्रकार औद्योगिक मनोविज्ञान का अध्ययन में उन भौतिक तत्वों को सीमाबद्ध किया जाता है, जिनका सम्बन्ध उत्पादन तथा कर्मचारी से है, अर्थात् किस प्रकार भौतिक वातावरण कार्योत्पादन तथा कर्मचारी की सुरक्षा को प्रभावित करता है। दुर्घटना, थकान एवं अरोचकता जैसी समस्याओं का अध्ययन इसी क्षेत्र के अन्तर्गत आता है।
3. **सिद्धान्तों का अध्ययन** - इस क्षेत्र के अन्तर्गत उन सिद्धान्तों तथा विधियों का अध्ययन किया गया है, जिनके द्वारा मानवीय सम्बन्धो सुधारा जा सके, सहानुभूतिपूर्ण व्यवहार और 'इंसान-इंसान है' को क्रियाशील किया सके। इस क्षेत्र के अन्तर्गत व्यावसायिक चयन एवं मार्गोपदेशन, प्रशिक्षण विधियों, कार्य-विश्लेषण तथा साक्षात्कार जैसी अनेक समस्याओं का अध्ययन किया जाता है। मनोवैज्ञानिक सिद्धान्तों के आधार पर कर्मचारियों को प्रशिक्षण दिया जाता है।
4. **मनोवृत्तियाँ तथा प्रेरणाओं का अध्ययन** - इस क्षेत्र के अन्तर्गत कर्मचारियों और मालिकों की मनोवृत्तियाँ और प्रेरणाओं का अध्ययन किया जाता है। विभिन्न प्रकार के प्रलोभनों का विश्लेषण करके और उनके प्रभाव का अध्ययन किया जाता है। कर्मचारी और मालिक के नैतिक स्तर को विशेष महत्व दिया जाता है। इसके लिए प्रेरणात्मक सहयोग की बहुत आवश्यकता होती है।
5. **मानसिक स्वास्थ्य का अध्ययन** - औद्योगिक प्रणाली और उद्योगपति का उद्देश्य केवल उत्पादन और मुनाफा कमाना ही नहीं होना चाहिए, बल्कि कर्मचारी के मानसिक स्वास्थ्य का सन्तुलित रहना बहुत आवश्यक होता है।
6. **मानवीय सम्बन्धों का अध्ययन** - केवल भौतिक पक्ष की उन्नति से ही औद्योगिक विकास सम्भव नहीं होता है, बल्कि मानवीय सम्बन्ध का ठीक रहना बहुत आवश्यक है। इस क्षेत्र के अन्तर्गत उन समस्याओं का अध्ययन किया जाता है, जिनका सम्बन्ध कर्मचारी-निरीक्षक, कर्मचारी प्रबन्धन, तथा कर्मचारी-कर्मचारी से होता है। इसके अतिरिक्त उद्योगशाला में सामाजिक

मनोविज्ञान तथा उद्योग में मानवीय पक्ष जैसी समस्याओं का अध्ययन भी इस क्षेत्र की सीमा में आता है।

7. **विज्ञापन एवं विक्रय** - उत्पादन का सबसे अन्तिम क्षेत्र विज्ञापन तथा खपत है। आजकल की औद्योगिक होड़ में उपभोक्ता को अपने उत्पादन के प्रयोग के लिए जागरूक बनाना और जीवन में उपभोक्ता के लिए उस सामग्री की क्या आश्यकता है ये समझाना आधुनिक विक्रय की विशेषता है। इस प्रकार उत्पादित माल का विज्ञापन और खपत औद्योगिक मनोविज्ञान का महत्वपूर्ण क्षेत्र है।
8. **अन्य क्षेत्र** - इन क्षेत्रों के अलावा मजदूरों का मनोबल, कारखाने का निरीक्षण, कर्मचारी का समायोजन, हडताल, धिराव, और तालाबन्दी आदि ऐसी समस्याएँ हैं जिनका अध्ययन औद्योगिक मनोविज्ञान के अन्तर्गत किया जाता है।

आधुनिक औद्योगिक मनोविज्ञान ने कर्मचारियों के सुख, सन्तोष, खुशी और भलाई को सबसे उपर माना है। औद्योगिक मनोविज्ञान के द्वारा उद्योग की ऐसी कोई भी नीति नहीं बनाई जाती है जो कर्मचारी के हित में नहीं हो और उसे आधुनिक मनोवैज्ञानिकों द्वारा स्वीकार नहीं किया जाता है।

4.7 समय तथा गति अध्ययन (Time and motion study)

समय तथा गति अध्ययन वह अध्ययन है जिनमें इस बात की खोज की जाती है कि उद्योग या संगठन में किसी कार्य को ठीक से करने के लिए कौन कौन सी गतियाँ आवश्यक होती हैं और प्रत्येक गति के लिए समय की कितनी मात्रा आवश्यक होती है।

परिभाषायें

- ❖ “समय तथा गति अध्ययन का तात्पर्य उस अनुसंधान से है, जो औद्योगिक कार्य में निहित गतियों का विश्लेषण कर कुछ निश्चित इकाइयों के कार्यान्वयन में निहित समय की खोज की जाती है”।
चैपलिन
- ❖ “समय तथा गति विश्लेषण का तात्पर्य औद्योगिक संगठनात्मक मनोविज्ञान में उस अध्ययन से है, जिसके द्वारा किसी कार्य को समुचित रूप से करने के लिए उपेक्षित समय को निर्धारित किया जाता है”। **रेबर**

4.8 समय तथा गति अध्ययन का स्वरूप (Nature of time and motion study)

- ❖ समय तथा गति अध्ययन वास्तव में अनुसंधान की एक पद्धति है। अनुसंधान के कई तरीके होते हैं, जिनमें समय तथा गति अध्ययन भी एक तरीका है।
- ❖ समय तथा गति अध्ययन के द्वारा औद्योगिक कार्य में लगे समय तथा गति से संबंधित अनुसंधान किए जाते हैं।
- ❖ किसी औद्योगिक कार्य को ठीक से संचालित करने के लिए कुछ निश्चित तथा आवश्यक गतियाँ जरूरी होती हैं तथा प्रत्येक गति के लिए निश्चित मात्रा में समय की आवश्यकता होती है। इस अध्ययन का उद्देश्य उन्हीं निश्चित गतियों तथा प्रत्येक गति में लगने वाले में समय की मात्रा को निर्धारित करना है।
- ❖ समय तथा गति अध्ययन का लक्ष्य कम-से-कम मेहनत करके अधिक-से-अधिक उत्पादन करना है।

4.9 गति तथा समय अध्ययन की विशेषताएँ (Features of motion and time study)

औद्योगिक संगठन में गति तथा समय अध्ययन दो पक्ष हैं:-

4.9.1 गति अध्ययन –

गति अध्ययन वह कार्य-विधि है, जिसके द्वारा किसी औद्योगिक कार्य में लगने वाली गतियों का विश्लेषण किया जाता है। इस गतियों में कुछ तो आवश्यक गतियाँ और कुछ अनावश्यक गतियाँ होती हैं। गति अध्ययन के द्वारा अनावश्यक गतियों को निर्धारित किया जाता है तथा कर्मचारी को उन गतियों को छोड़ देने की सलाह दी जाती है। इससे लाभ यह होता है कि उन अनावश्यक गतियों में लगी मेहनत के रूप के कर्मचारी की खर्च होने वाली शक्ति की बचत हो जाती है और अनावश्यक थकान से वह बच जाता है। औद्योगिक संगठन में जो भी काम होते हैं उन कार्यों में प्रयोग होने वाली आवश्यक गति के तत्वों को निर्धारित किया जाता है, फिर उन्हें इस ढंग से संगठित किया जाता है कि वह कार्य अधिक मधुर, सरल तथा सहज बन जाता है, और कर्मचारी उसे कम मेहनत करके ही पूरा कर लेता है।

4.8.1.1 गति अध्ययन के सिद्धान्त

गति अध्ययन के निम्नलिखित सिद्धान्त हैं-

1. **क्रमिक गतियों में सम्बद्ध** - एक गति को दूसरे से इस तरह सम्बद्ध होना चाहिए कि दूसरी क्रमिक गतियों को बाद वाली गति में गुजर जाना चाहिए। इसी तरह पहली गति को बाद वाली गति के लिए अनुकूल होनी चाहिए।
2. **गतियों का क्रम**- गतियों का क्रम ऐसा होना चाहिए कि एक गति को दूसरी गति तक गुजरने में विशेष ध्यान-देने की आवश्यकता न हो। दूसरे शब्दों में, यह कार्य अधिक से अधिक स्वचालित हो।
3. **गतियों का अनुक्रम का ढाँचा** - गतियों के अनुक्रम का ढाँचा कुछ ऐसा होना चाहिए कि गति के विभिन्न तत्वों से जो स्वचालित निष्पादन होता है उसमें एक सहज लय स्थापित हो सके।
4. **गतियों के प्रकार** - कोणीय गतियों की अपेक्षा सतत गतियों को प्राथमिकता देनी चाहिए।
5. **गतियों की संख्या** - गतियों की संख्या को जितना हो सके घटाना चाहिए। जब गतियों की संख्या कम होती है तब स्वचालित तथा लयात्मक रूप कार्य करने में सुविधा होती है।
6. **हाथों के उपयोग** - दोनों हाथों के समकालिक उपयोग पर बल देना चाहिए अर्थात् दोनों हाथों से काम कराने का समय बराबर होना चाहिए।

4.9.2 समय- अध्ययन –

समय-अध्ययन का अर्थ वह अध्ययन है जिसके द्वारा किसी गति के लिए अपेक्षित समय की मात्रा को निर्धारित किया जाता है अर्थात् किसी गति को करने के लिए जितने समय की जरूरत होती है। अपेक्षित समय की मात्रा को निर्धारित करने की प्रक्रिया को समय अध्ययन कहते हैं।

4.9.3 वैज्ञानिक प्रबन्ध (Scientific management)

वैज्ञानिक प्रबन्ध का तात्पर्य किसी संगठन या उद्योग के ऐसे प्रबन्ध से है जिसमें कर्मचारी को कम से कम मेहनत करके अधिक से अधिक मजदूरी मिले और प्रबन्धक को कम से कम लागत पर अधिक से अधिक लाभ हो। किसी भी उद्योग या संगठन का मुख्य उद्देश्य या लक्ष्य कर्मचारी तथा प्रबन्धक दोनों को अधिक से अधिक संतुष्ट करना होता है।

यह तभी संभव होता है जबकि कर्मचारी को कम से कम मेहनत के साथ अधिक से अधिक मजदूरी मिले और प्रबन्धक को कम से कम लागत के साथ अधिक से अधिक लाभ हो। हर प्रकार के उद्योग में इस

लक्ष्य को प्राप्त करने के लिए एक प्रबन्ध कि आवश्यकता होती है। हर उद्योग इसके लिए एक सीमा तय करता है उसी सीमा को उसका वैज्ञानिक प्रबन्ध कहा जाता है।

परिभाषायें (Definitions)

- ❖ **चैपलिन के अनुसार** “कर्मचारी की कार्यकुशलता तथा कार्य की अवस्थाओं को उन्नत बनाने के उद्देश्य से वैज्ञानिक विधियों के उपयोग को वैज्ञानिक प्रबन्ध कहते हैं।”
- ❖ **रेवर के अनुसार** “किसी उद्यम को नियोजित करने, संगठित करने तथा निर्देशित करने के कार्यों के कार्यान्वयन को प्रबन्ध कहते हैं।”

वैज्ञानिक प्रबन्ध के पक्ष (Aspects of scientific management)

वैज्ञानिक प्रबन्ध एक ऐसी औद्योगिक व्यवस्था है जिसके मुख्य तीन पक्ष होते हैं-

- ❖ **योजना** - वैज्ञानिक प्रबन्ध की एक विशेषता यह है कि इसमें किसी उद्यम या कार्य की योजना वैज्ञानिक ढंग से बनायी जाती है। योजना इम ढंग से बनायी जाती है जो उद्योग के लक्ष्य को प्राप्त करने में सहायक होती है।
- ❖ **संगठन** - हर एक उद्योग में एक संगठन बनाया जाता है। जो उसके औद्योगिक लक्ष्य को प्राप्त करने में सहायक होता है।
- ❖ **निर्देशन** - इसमें संगठन या उद्योग को सलाहकारों द्वारा निर्देशित किया जाता है जिससे संगठन के उद्देश्य या लक्ष्य को प्राप्त करना संभव हो पाता है।

वैज्ञानिक प्रबन्ध के सिद्धान्त (Principles of scientific management)

कर्मचारी कम से कम मेहनत करके अधिकतम मजदूरी प्राप्त करना चाहता है और दूसरी ओर प्रबन्धक कम लागत से अधिकतम उत्पादन चाहता है। दोनों के लक्ष्य आपस में विरोधी होते हैं इसलिए उनसे कई समस्याएँ उत्पन्न हो जाती हैं। इन समस्याओं के समाधान के लिए टेलर ने चार मौलिक सिद्धान्तों का उल्लेख किया जिन्हें वैज्ञानिक प्रबन्ध का सिद्धान्त कहा जाता है। इन्हें टेलर का सिद्धान्त या टेलरवाद भी कहा जाता है। ये सिद्धान्त निम्नलिखित हैं-

- ❖ **उत्तम कार्य विधि का सिद्धान्त**- टेलर के अनुसार वैज्ञानिक प्रबन्ध का एक मुख्य आधार कार्य करने की उत्तम विधि है। सर्वोत्तम विधि का वह अर्थ है जो सरल हो, कम खर्च हो तथा जिसमें समय की बचत होती हो। इस सिद्धान्त के अनुसार वैज्ञानिक प्रबन्ध के लिए यह आवश्यक है कि

किसी कार्य को करने की अनेक विधियों में से केवल एक ऐसी विधि को चुनना चाहिये जो सबसे अच्छी यानी सर्वोत्तम विधि हो। ऐसी कार्य विधि का चयन करते समय कर्मचारी तथा कार्य के स्वरूप को ध्यान में रखना आवश्यक होता है।

❖ **उत्तम कर्मचारी के चयन का सिद्धान्त**-दिये गये कार्य के लिए किसी उत्तम कर्मचारी का चयन किया जाना चाहिए। उत्तम कर्मचारी का अर्थ वह कर्मचारी है जो उस कार्य के लिए सबसे अधिक अनुकूल हो। हर अलग कार्यों के लिए अलग अलग कर्मचारियों की आवश्यकता होती है। अतः एक कर्मचारी एक कार्यविशेष के लिए निपुण हो सकता है किन्तु दूसरे कार्य के लिए वह अनिपुण हो सकता है। इसलिए वैज्ञानिक प्रबन्ध इस बात पर बल देता है कि किसी कार्यविशेष के लिए ऐसे कर्मचारी का चयन किया जाना चाहिए जो सामर्थ्य, कौशल, रुचि, अभिक्षमता तथा स्वभाव के साथ साथ शारीरिक रूप से भी उस कार्य विशेष के लिए उपयुक्त और अपेक्षाओं के अनुकूल हो। इसके लिए कई मनोवैज्ञानिक परीक्षणों का उपयोग किया जाता है। उदाहरण - बुद्धि परीक्षण, अभिक्षमता परीक्षण, उपलब्धि परीक्षण, अभिरुचि परीक्षण, धातु तथा व्यक्तित्व परीक्षण के साथ साथ साक्षात्कार आदि। अनुकूल कर्मचारी के चयन करने के बाद उन्हें प्रशिक्षण देना भी आवश्यक होता है ताकि वे अपने कार्य की आवश्यकताओं को पहचान सकें और उस कार्य से संबंधित अपनी जिम्मेदारी को पूरा कर सकें। उपयुक्त प्रशिक्षण से कम से कम मेहनत करके अधिक से अधिक उत्पादन प्राप्त करना संभव हो पाता है।

❖ **प्रोत्साहन के लिए उत्तम विधि का सिद्धान्त**- वैज्ञानिक प्रबन्ध इस सिद्धान्त पर आधारित है कि संगठन या उद्योग के लक्ष्य को प्राप्त करने के लिए यह आवश्यक है कि कर्मचारी को प्रोत्साहन दिया जाए। किसी भी उद्योग में दो तरह के प्रोत्साहन का उपयोग किया जाता है। कर्मचारी को अपने कार्य के प्रति प्रेरित करने में इन दोनों तरह के प्रोत्साहनों का हाथ होता है।

- **आर्थिक प्रोत्साहन**-आर्थिक प्रोत्साहन का तात्पर्य मुद्रा से होता है। जब कर्मचारी को आर्थिक प्रोत्साहन नहीं मिलता है तब उसमें असंतुष्टि का भाव आने लगता है।
- **गैर आर्थिक प्रोत्साहन** - गैर आर्थिक प्रोत्साहन का तात्पर्य उत्तरदायित्व, सहभागिता, सम्मान, अगिम भुगतान, पदेन्नति से होता है। जब कर्मचारी को आर्थिक प्रोत्साहन के साथ गैर आर्थिक प्रोत्साहन मिलता है तो उसकी कार्य के प्रति अनुकूल मनोवृत्ति बन जाती है।

औद्योगिक मनोविज्ञान पर वैज्ञानिक प्रबन्ध का प्रभाव (Impact of Scientific Management on Industrial Psychology)

टेलर के कार्यों का प्रभाव औद्योगिक मनोविज्ञान के विषय क्षेत्र, अध्ययन विधियाँ तथा उद्देश्यों पर पडा। टेलर ने औद्योगिक मनोविज्ञान की विषय-सामग्री को निम्न क्षेत्रों के अन्तर्गत रखा-

1. कर्मचारियों के उचित चयन के लिए तथा बच्चों द्वारा जीवन व्यवसाय चुनने के लिए उचित मनोवैज्ञानिक परीक्षणों की खोज करना और उनको प्रयोग में लाना।
2. अनावश्यक गतियों को रोकने के लिए, आराम के घंटों का अनुचित प्रयोग रोकने के लिए, एकरसता तथा दुर्घटनाओं को रोकने के लिए, उत्पादन बढ़ाने के लिए और मनुष्य की शक्ति के उपयोग के लिए सबसे अच्छे तरीकों की खोज करना है।
3. कर्मचारी और कार्य संचालक को प्रशिक्षित करना।
4. कर्मचारी के स्वास्थ्य, आराम और विकास के लिए प्रकाश एवं वातायन जैसी दशाओं का अध्ययन करना।
5. उन तत्वों का अध्ययन करना जिनका प्रभाव बिक्री तथा विज्ञापन आदि पर पड़ता है।

इस प्रकार टेलर के वैज्ञानिक प्रबन्ध ने औद्योगीकरण को वैज्ञानिक बनाया और औद्योगिक मनोविज्ञान के आर्थिक आधार को पूरी तरह व्यवस्थित किया। वैज्ञानिक प्रबन्ध से उत्पादन में वृद्धि के साथ-साथ मजदूरी में भी वृद्धि हुई इससे औद्योगिक मनोविज्ञान के अध्ययन का महत्व बहुत अधिक बढ़ गया। इस प्रकार संसार के साधन-सम्पन्न और स्वतन्त्र देशों ने वैज्ञानिक प्रबन्ध को अपनाया तथा आर्थिक उन्नति की ओर अग्रसर हुए।

4.10 वस्तुनिष्ठ प्रश्न (Objective type questions)

निम्नलिखित प्रश्नों के उत्तर सत्य/असत्य में दीजिये-

- ❖ औद्योगिक मनोविज्ञान, मनोविज्ञान की एक नैदानिक शाखा है।
- ❖ औद्योगिक मनोविज्ञान भौतिकवादी एवं मानवतावादी दोनों दृष्टिकोणों को प्रस्तुत करता है।
- ❖ अमेरिकी मनोवैज्ञानिक संघ की औद्योगिक मनोविज्ञान शाखा का प्रारम्भ सन् 1948 में हुआ।
- ❖ औद्योगिक मनोविज्ञान के अन्तर्गत भौतिक पक्ष का भी अध्ययन किया जाता है।
- ❖ समय तथा गति अध्ययन सामाजिक मनोविज्ञान से सम्बन्धित है।
- ❖ समय तथा गति अध्ययन का लक्ष्य कम मेहनत करके अधिक उत्पादन करना है।
- ❖ वैज्ञानिक प्रबन्ध एक औद्योगिक व्यवस्था होती है, जो किसी उद्योग को नियोजित, संगठित व निर्देशित करता है।
- ❖ उत्तम कार्य विधि का सिद्धान्त टेलर द्वारा दिया गया

वस्तुनिष्ठ प्रश्नों के उत्तर

1. असत्य
2. सत्य
3. असत्य
4. सत्य
5. असत्य
6. सत्य
7. सत्य
8. सत्य

4.11 सारांश (Summary)

- ❖ औद्योगिक मनोविज्ञान, मनोविज्ञान की वह व्यवहारिक शाखा है जो किसी भी उद्योग में काम करने वाले व्यक्तियों के व्यवहारों का वैज्ञानिक अध्ययन करती है।
- ❖ इसके अन्तर्गत कर्मचारियों एवं उद्योग मालिकों की मनोवर्तियों और प्रेरणाओं का अध्ययन किया जाता है।
- ❖ औद्योगिक मनोविज्ञान का विकास प्रथम विश्वयुद्ध के दौरान हुआ।
- ❖ औद्योगिक मनोविज्ञान की विस्तार या सीमा के अन्तर्गत कई सिद्धान्तों का अध्ययन होता है साथ ही कर्मचारियों के मानसिक स्वास्थ्य मानवीय सम्बन्धों का अध्ययन भी आता है।
- ❖ किसी भी उद्योग या संगठन में किसी कार्य को ठीक से करने के लिए कुछ निश्चित गतियाँ होती हैं और प्रत्येक गति के लिए एक निश्चित समय की मात्रा होती है। इसे गति व समय अध्ययन कहते हैं।
- ❖ गति अध्ययन के निम्नलिखित सिद्धान्त हैं। 1. क्रमिक गतियों के सम्बन्ध 2. गतियों का क्रम 3. गतियों का अनुक्रम ढांचा 4. गतियों के प्रकार, 5. गतियों की संख्या 6. हाथों का उपयोग
- ❖ समय अध्ययन के द्वारा किसी गति के लिये अपेक्षित समय की मात्रा को निर्धारित किया जाता है।
- ❖ वैज्ञानिक प्रबन्ध किसी उद्योग में ऐसे प्रबन्ध को कहा जाता है, जिसमें कर्मचारियों को कम मेहनत करके अधिक से अधिक मजदूरी मिले और प्रबन्धक को कम लागत पर अधिक लाभ हो।
- ❖ वैज्ञानिक प्रबन्ध के निम्नलिखित तीन पक्ष होते हैं। 1. योजना, 2. संगठन, 3. निर्देशन

- ❖ वैज्ञानिक प्रबन्ध के तीन सिद्धान्त हैं। 1. उत्तम कार्य विधि का सिद्धान्त 2. उत्तम कर्मचारी के चयन का सिद्धान्त, 3. प्रोत्साहन के लिए उत्तम विधि का सिद्धान्त

4.12 निबन्धात्मक प्रश्न (Essay type question)

- ❖ औद्योगिक मनोविज्ञान की परिभाषा एवं प्रकृति को समझाइये !
- ❖ औद्योगिक मनोविज्ञान के विस्तार को बताइये !
- ❖ समय एवं गति अध्ययन की विशेषताओं को बताइये !
- ❖ वैज्ञानिक प्रबन्ध क्या है ? इसके मुख्य सिद्धान्तों को समझाइये।

4.13 संदर्भ ग्रन्थ (Reference books)

1. डा० मौहम्मद सुलेमान एवं डा० विनय कुमार चौधरी - आधुनिक औद्योगिक एवं संगठनात्मक मनोविज्ञान।
2. डा० आर० के ओझा - औद्योगिक मनोविज्ञान
3. डा० मोहम्मद सुलेमान एवं डा० दिनेश कुमार - संगठनात्मक व्यवहार
4. डा० रामनाथ शर्मा - व्यवहारिक मनोविज्ञान की रूपरेखा
5. के.के. आहूजा - औद्योगिक मनोविज्ञान एवं संगठनात्मक व्यवहार

इकाई 5 औद्योगिक मनोबल एवं निष्पादन मूल्यांकन

इकाई संरचना

- 5.1 प्रस्तावना
- 5.2 उद्देश्य
- 5.3 औद्योगिक मनोबल एवं उसका स्वरूप
- 5.4 औद्योगिक मनोबल की परिभाषायें एवं विशेषतायें
- 5.5 औद्योगिक मनोबल के कारक
- 5.6 मनोबल को मापने की विधियाँ
- 5.7 कार्य आंकलन का अर्थ
- 5.8 कार्य आंकलन के मापदण्ड
- 5.9 कार्य आंकलन की विधियां
- 5.10 कार्य आंकलन की उपयोगिता
- 5.11 वस्तुनिष्ठ प्रश्न
- 5.12 सारांश
- 5.13 निबन्धात्मक प्रश्न
- 5.14 संन्दर्भ ग्रन्थ

5.1 प्रस्तावना (Introduction)

औद्योगिक क्षेत्र के प्रबंधन का हमेशा यह प्रयास रहता है कि कर्मचारी का मनोबल हमेशा ऊँचा बना रहे। मनोबल का अर्थ किसी समूह के सदस्यों के बीच भाईचारा एवं आत्ममीयता के भाव से है। मनोबल एक प्रकार का हौसला है, इस मनोबल के कारण ही औद्योगिक क्षेत्र में कार्य करने वाला कर्मचारी स्वयं को

संतुष्ट पाता है। मनोबल एक ऐसी मनोवृत्तियाँ हैं जो कर्मचारी में हमेशा मौजूद रहती हैं और उसे समूह के उद्देश्य को प्राप्त करने तथा उस पर भरोसा रखने के लिए प्रेरित करती हैं। मनोबल के कारण ही कर्मचारियों के कार्य क्षमता में वृद्धि होती है और उत्पादन में वृद्धि होती है। कार्य आंकलन का अर्थ कर्मचारी के द्वारा किये गये कार्यों एवं उसकी गुणवत्ता के मूल्यांकन से है। इसके अन्तर्गत यह देखा जाता है कि कर्मचारी द्वारा जो कार्य किया गया है वह सही है या नहीं! इस मूल्यांकन के द्वारा औद्योगिक क्षेत्र में कर्मचारी एवं प्रबन्धन दोनों ही लाभान्वित होते हैं।

5.2 उद्देश्य (Objective)

औद्योगिक मनोविज्ञान की इस इकाई के अन्तर्गत आप इस क्षेत्र के कुछ मुख्य पहलुओं को जान सकेंगे। इस इकाई के अध्ययन के पश्चात् आप -

- ❖ औद्योगिक मनोबल का अर्थ एवं प्रकृति को समझ सकेंगे।
- ❖ मनोबल को प्रभावित करने वाले कारक, मापने की विधियों एवं मनोबल बढ़ाने की विधियों को जान सकेंगे।
- ❖ कार्य आंकलन के अर्थ को समझ सकेंगे।
- ❖ कार्य आंकलन की विधियों एवं महत्व को समझ सकेंगे।

5.3 औद्योगिक मनोबल और उसका स्वरूप (Industrial morale and its nature)

मनोबल का तात्पर्य किसी समूह के सदस्यों के बीच एकता, भाईचारा एवं आत्मीयता के भाव से है।

- ❖ औद्योगिक मनोबल से तात्पर्य किसी उद्योग के कर्मचारी तथा कर्मचारियों के एक निहित भाव से है। मनोबल का संबंध मुख्य रूप से कर्मचारी की भावात्मक प्रक्रिया से है।
- ❖ औद्योगिक मनोबल का संबंध समूह के प्रति निष्ठा के भाव से है। अर्थात् किसी कर्मचारी में अपने समूह में होने का भाव है या नहीं, और यदि है तो उसमें निष्ठा की मात्रा किस सीमा तक है। औद्योगिक मनोबल का एक लक्ष्य सामूहिक कार्य तथा लक्ष्यों के प्रति कर्मचारी की मनोवृत्तियाँ हैं।

किसी समूह के मनोबल का ऊँचा रखने का अर्थ होता है कार्य में लगन। उद्योग-धन्धों में मनोबल शब्द का प्रयोग विभिन्न रूप में किया जाता है। जिस कारखाने के कर्मचारी अपने औद्योगिक वातावरण से पूरी तरह से सन्तुष्ट होते हैं, उस कारखाने का मनोबल-स्तर सदैव ऊँचा रहेगा। जो कर्मचारी कार्य परिस्थितियों से असन्तुष्ट रहते हैं वो कारखाने के मनोबल को गिरा देते हैं। मनोबल उच्च और निम्न दोनों प्रकार का हो सकता है, किन्तु एक समूह में एक साथ दोनों प्रकार (उच्च एवं निम्न) का मनोबल-स्तर स्थिर नहीं रहता।

है। हड़ताल के समय मजदूरों का मनोबल जहाँ ऊँचा होता है, तो उद्योगपति की दृष्टि से वह निम्न स्तर का होता है। इसी प्रकार तालाबन्दी की स्थिति में जहाँ उद्योगपति का मनोबल उच्च होता है, वहाँ कर्मचारी की निगाह में वह बहुत ही गिरे स्तर का होता है। इसका अर्थ समय, परिस्थिति, स्थान तथा समूह आदि के साथ-साथ मनोबल बदलता रहता है। मनोबल एक ऐसी मनोवृत्तियाँ है जो कर्मचारी में हमेशा मौजूद रहती है और उसे समूह के सामान्य उद्देश्य प्राप्त करने हेतु समूह में भरोसा रखने के लिए जागरूक रखती है तथा सहयोग की भावना से कार्य करने के लिए प्रेरित करती है। कर्मचारियों में जब इसका विकास होता है तो कार्य-क्षमता की और उत्पादन दोनों बढ़ते हैं।

5.4 औद्योगिक मनोबल की परिभाषा और विशेषताएँ (Definition and Characteristics of Industrial Morale)

- ❖ ब्लम “औद्योगिक मनोबल कर्मचारी की वह भावना है जो उसे सदैव इस बात की अनुभूति कराती रहती है कि वह अपने कर्मचारी समूह का एक सदस्य है और समूह के सामान्य उद्देश्य की प्राप्ति के लिए उसे अपने समूह में पूरा विश्वास रखना है”
- ❖ निराशा एवं द्वंद की अनुपस्थिति - मनोबल की एक विशेषता निराशा एवं द्वंद की अनुपस्थिति है। जिस समूह के सदस्यों का मनोबल ऊँचा रहता है उनमें आक्रामकता तथा द्वंद का अभाव होता है। इसके विपरीत निम्न मनोबल की स्थिति में समूह के सदस्य आक्रामकता, कुंठा तथा द्वंद से पीड़ित रहते हैं।
- ❖ सुख या आनन्द का भाव - मनोबल की एक विशेषता सुख या आनन्द का भाव है। जिस कार्य समूह के सदस्यों का मनोबल ऊँचा होता है वे सुखी तथा आनंदित रहते हैं। इसके विपरीत निम्न मनोबल वाले कर्मचारियों में सुख और आनन्द की कमी पायी जाती है।
- ❖ समायोजन - मनोबल की एक विशेषता अच्छा व्यक्तिगत समायोजन है। जब किसी उद्योग के कर्मचारियों का मनोबल ऊँचा होता है तब उनका व्यक्तिगत जीवन भी संतुलित तथा समायोजित होता है। इसके विपरीत निम्न औद्योगिक मनोबल की स्थिति में कर्मचारी कुसमायोजन के शिकार बन जाते हैं।
- ❖ समग्रता का भाव - जिस कार्य समूह का मनोबल उच्च होता है उसके सदस्यों में समग्रता या एकता का भाव पाया जाता है। इसके विपरीत जिस समूह का मनोबल टूटा हुआ होता है उसके सदस्यों में समग्रता का अभाव होता है।
- ❖ सकारात्मक मनोवृत्तियाँ -जब कर्मचारियों की मनोवृत्तियाँ अपने कार्य समूह के प्रति अनुकूल होती है तब उस समूह का मनोबल ऊँचा होता है, और उसके विपरीत जब नकारात्मक मनोवृत्तियाँ होती है तो निम्न मनोबल होने का संकेत मिलता है।

5.5 औद्योगिक मनोबल के निर्धारक या कारक (Determinants or Factors of Industrial Morale)

वह कारक जो कर्मचारियों के मनोबल को उच्च या निम्न बनाने में उत्तरदायी होते हैं, उन्हें औद्योगिक मनोबल के कारक कहा जाता है। औद्योगिक मनोबल का यह पक्ष प्रबंधकों के लिए विशेष महत्त्व रखता है, क्योंकि वे इन कारकों या निर्धारकों पर आधारित सिद्धान्तों पर चलते हुए अपने उद्योग के कर्मचारियों के मनोबल को उन्नत बनाए रखने में सफल हो सकते हैं। औद्योगिक मनोबल को निर्धारित करने वाले कारकों को मुख्य रूप से निम्नलिखित दो भागों में विभाजित किया जा सकता है-

❖ सकारात्मक निर्धारक - उद्योग से सम्बन्धित वह कारक जो कर्मचारियों के मनोबल को सीधे प्रभावित करते हैं। इस कारकों का प्रभाव अच्छा होता है इसलिए इन्हें सकारात्मक निर्धारक कहा जाता है। इनमें कुछ तो संज्ञानात्मक कारक होते हैं और कुछ प्रेरणात्मक तथा कुछ भावात्मक कारक होते हैं। ये सभी कारक औद्योगिक मनोबल को सकारात्मक रूप से प्रभावित करते हैं। औद्योगिक मनोबल इस बात पर निर्भर करता है कि ये सभी कारक किस संख्या में तथा किस मात्रा में उपलब्ध हैं। इन कारकों के निम्नलिखित प्रकार हैं-

- सामूहिक लक्ष्य - प्रत्येक कार्य समूह का एक सामूहिक लक्ष्य होता है। यह लक्ष्य जिस हद तक सकारात्मक होगा कर्मचारी उसी हद तक उसकी ओर आकर्षित होंगे तथा उसकी प्राप्ति के लिए प्रयास करेंगे। इससे उनके बीच एकता और भाइचारा बढ़ेगा जिससे उनका मनोबल ऊँचा होगा। जिस कार्य समूह के सामूहिक लक्ष्य में एकता, भाइचारा, तथा अहम् का भाव कम होगा, उसका मनोबल निश्चित रूप से गिर जाएगा।
- लक्ष्य के प्रति उन्नति का बोध - किसी कार्य समूह के मनोबल को बढ़ाने में सामूहिक लक्ष्य का सकारात्मक होना काफी नहीं होता है बल्कि समूह के सदस्यों में उस लक्ष्य की ओर बढ़ने का आभास भी जरूरी होता है। जब समूह के सदस्यों को इस बात का ज्ञान होता है कि वे अपने लक्ष्य की ओर अग्रसर हैं तब इससे उनका साहस बढ़ जाता है, उस दिशा में प्रयास करने की प्रेरणा भी बढ़ जाती है जिससे उसका मनोबल उन्नत हो जाता है। दूसरी ओर, जब उन्हें इस बात का आभास होता है कि वे लक्ष्य से दूर होते जा रहे हैं तब उस स्थिति में उनका साहस टूट जाता है। जिस समूह के कर्मचारियों को उनके लक्ष्य के प्रति बताया गया उनकी उत्पादकता बढ़ गयी और जिस समूह के कर्मचारियों को यह नहीं बताया गया उनकी उत्पादकता घट गयी।
- समूह एकता- औद्योगिक मनोबल पर समूह एकता का भी प्रभाव पड़ता है। जब समूह के सदस्यों में एकता का गुण पाया जाता है तो उनका मनोबल ऊँचा हो जाता है। समूह एकता का तात्पर्य यह है कि समूह के सदस्य आपस में कितने जुड़े हुए हैं, साथ मिलकर

काम करने के लिए कितने तैयार है। यदि समूह के सदस्यों में अलग-अलग रहने की प्रवृत्तियां होती है तो उनमें समूह एकता की कमी होती है। समूह एकता की स्थिति में कर्मचारियों में भाईचारा और प्रेम का भाव विकसित होता है जिससे उनका मनोबल अपने आप उन्नत बन जाता है। जब समूह में एकता की कमी होती है तो कर्मचारियों में असुरक्षा, तनाव तथा बैर भाव आदि बढ़ जाते हैं और जिसके कारण उनका मनोबल गिर जाता है।

- पदोन्नति:- जब किसी मेहनती, ईमानदार और उत्पादन को बढ़ाने वाले कर्मचारी को वरिष्ठता के क्रम में पदोन्नति का अवसर नहीं दिया जाता है तो वह कर्मचारी धीरे-धीरे कुंठित होने लगते हैं। जब वे यह देखते हैं कि उनसे कम जानदार, अकुशल, कामचोर, जूनियर और चापलूस कर्मचारी की पदोन्नति कर दी गई है तो वे कार्य में रूचि लेना कम कर देते हैं। धीरे धीरे उनकी मानसिक स्थिति भी कमजोर होने लगती है। जिस कार्य से उन्हें सन्तोष प्राप्त होता था उसी से वे कतराने लगते हैं। धीरे-धीरे वे जिस उद्योग को अपना समझते थे और स्वयं को जिसकी एक ईकाई मानते थे, उसी के प्रति लापरवाही बरतने लगते हैं। एक समय वह आता है जब कर्मचारी का मनोबल गिरने लगता है और कार्य को एक बोझ समझता है।
- त्याग तथा लाभ का भाव - त्याग से तात्पर्य, कर्मचारी को जो दायित्व सौंपा गया है उसके प्रति वह कितना जागरूक है, और लाभ का अर्थ यह है कि जब वह त्याग करता है तो प्रबंधन की ओर से उसे लाभ मिल रहा है या नहीं। यहाँ लाभ का तात्पर्य आर्थिक प्रोत्साहन के अतिरिक्त पदोन्नति, अग्रिम वेतन आदि अन्य लाभों से है। जब कर्मचारियों को इस बात का अहसास होता है कि उन्हें उनके त्याग के कारण लाभ मिल रहे हैं तो उससे उनका मनोबल उन्नत बन जाता है। इसके विपरीत जब उन्हें इस बात का बोध होता है कि उनके अन्य सहकर्मियों की अपेक्षा 'लाभ' उन्हें कम मिल रहा है तो वे निराशा एवं कुंठा से पीड़ित हो जाते हैं, प्रबंधन के प्रति उनकी मनोवृत्तियाँ नकारात्मक हो जाती हैं। उनका मनोबल गिर जाता है।
- औद्योगिक संरचना - उद्योग की संरचना का प्रभाव भी औद्योगिक मनोबल पर पड़ता है। संरचना के अनुकूल होने पर कर्मचारियों का मनोबल ऊँचा बना रहता है जबकि अनुकूल नहीं होने पर उनका मनोबल गिरने लगता है।
- पद-स्थिति - कर्मचारी की पद-स्थिति उसे एक प्रोत्साहन देती ही है इसके साथ-साथ वह मालिक, प्रबन्धकों, और अपने ऑफिसरों को देखकर एक विचार बनाता है कि उसे भी यह पद प्राप्त करने की कोशिश करनी चाहिए। इसलिए कार्य और कारखाने के प्रति उसकी सोच स्वस्थ होती चली जाती है। जो कर्मचारी अच्छे, इमानदार और कुशल

पद पर होते हैं उनकी पद स्थिति उन्हें अधिक अहसास कराती रहती है, यदि छोटे पद पर का करने वाले कर्मचारी को भी पद का प्रलोभन दिया जाएगा तो कार्य करने के लिए उसकी इच्छा तीव्र होगी और मनोबल बढ़ा रहेगा।

- उपकरण - औद्योगिक मनोबल को प्रभावित करने वाले कारकों में उपकरण भी एक महत्वपूर्ण कारक है। सही उपकरणों के रहने से कर्मचारियों का मनोबल ऊँचा होता है क्योंकि उनकी सहायता से वे अपने कार्य सरलता तथा सही समय में पूरा कर लेते हैं। जब कर्मचारियों को सही उपकरण नहीं मिल पाते हैं तो उनका निष्पादन बाधित हो जाता है जिसके कारण उन्हें कार्य संतुष्टि नहीं होती, चिडचिडापन आता है, समय की बर्बादी होती है और इसके कारण उनका मनोबल गिर जाता है।
- पर्यवेक्षक का स्वरूप - पर्यवेक्षक कर्मचारियों तथा प्रबंधक के बीच की कड़ी होते हैं इसलिए कर्मचारियों के साथ उनका तात्कालिक संबंध होता है। वह एक ऐसा चरित्र होता है जो एक ओर पिता की तरह हैसियत रखता है। पर्यवेक्षक के व्यवहारों का प्रभाव कर्मचारियों के मनोबल, मनोवृत्तियों तथा उत्पादन पर पड़ता है। जब पर्यवेक्षक अपने कर्मचारियों के साथ कठोर व्यवहार करते हैं तब उनके अहम् तथा आत्मसम्मान को ठेस पहुँचती है और उनका मनोबल गिर जाता है। किन्तु जब पर्यवेक्षक का व्यवहार कर्मचारियों के साथ उदारवादी होता है तब उनके अहम् तथा आत्मसम्मान को संतुष्टि प्राप्त होती है, पर्यवेक्षक के प्रति उनका भाव सकारात्मक बनता है और उनका मनोबल ऊँचा बना रहता है।
- पर्यवेक्षक का मनोबल - जब किसी उद्योग में कर्मचारियों के मनोबल को ऊँचा बनाए रखना होता है तो इसके लिए यह भी आवश्यक होता है कि उनके अधिकारी, पर्यवेक्षक का मनोबल भी ऊँचा हो। जब पर्यवेक्षक के लिए अलग कार्यालय की व्यवस्था होती है, अन्य कर्मचारियों की अपेक्षा उनके कार्य तथा दायित्वों के अनुसार अधिक वेतन मिलता है। जब उसे उच्च अधिकारियों से उनकी उपलब्धियों के लिए उचित पुरस्कार मिलता है तब उनका मनोबल ऊँचा बना रहता है।
- कर्मचारियों का सहयोग - सहयोग या सहभागिता का भाव कर्मचारियों के मनोबल को बढ़ाता है और इससे कर्मचारियों को अपने उद्देश्य के लक्ष्य को प्राप्त करने की प्रेरणा मिलती है। कर्मचारी सहभागिता का अर्थ है कि प्रबंधन द्वारा निर्धारित होने वाली नीतियों, योजनाओं तथा कार्य विधियों में कर्मचारियों का सक्रिय सहयोग। सहभागिता की स्थिति में प्रबंधन का जो लक्ष्य होता है उसके साथ कर्मचारियों का सहयोग स्थापित हो जाता है जो उस लक्ष्य को प्राप्त करने की दिशा में एक प्रोत्साहन का कार्य करता है और इसके साथ ही कर्मचारियों का मनोबल उचा हो जाता है। उपर्युक्त कारकों के

अलावा कर्मचारी की सराहना और प्रशंसा उनके मनोबल को बढ़ाती है। कारखाने में अच्छे कर्मचारियों की प्रशंसा और सराहना की जानी चाहिए। उन्हें अन्य कर्मचारियों के सामने पुरस्कार आदि प्रदान किये जाने चाहिए। इससे कुशल कर्मचारी और अधिक कुशल होंगे तथा अकुशल और सुस्त कर्मचारियों में मनोबल स्तर ऊँचा होगा।

- ❖ नकारात्मक निर्धारक - मनोबल के नकारात्मक निर्धारक से तात्पर्य वैसे कारकों से है जिनका प्रभाव कर्मचारियों के मनोबल पर अप्रत्यक्ष रूप से पड़ता है। ऐसे कारकों में निलंबन, पदोन्नति, छंटनी, स्थानान्तरण आदि से संबद्धित चिन्ता एवं भय है। इसके साथ-साथ कर्मचारियों की अनेक पारिवारिक समस्याएँ होती हैं, जो उनके औद्योगिक मनोबल को गिराती हैं। कारखाने के प्रबन्धकों को कर्मचारियों की पारिवारिक समस्याओं के निराकरण हेतु कुछ उपाय करने चाहिए। इन उपायों के लिए उन्हें एक विभाग खोलना चाहिए, जिससे मनोवैज्ञानिक और अनुभवी व्यक्ति हों। कुल मिलाकर कर्मचारी का सामाजिक जीवन जितना स्वस्थ होगा, वह उतना ही मनोबल उचा होगा। उनका मनोबल हमेशा बना रहेगा।

5.6 मनोबल को मापने की विधियाँ (Methods of measuring morale)

मनोबल के मापन का अर्थ इस बात की जानकारी प्राप्त करना है कि किसी उद्योग का मनोबल किस हद तक उच्च अथवा निम्न है। व्यवहारिक दृष्टिकोण से यह मापन बहुत आवश्यक होता है। उद्योग के लक्ष्य को प्राप्त करने के लिए कर्मचारियों के मनोबल का उन्नत रहना बहुत आवश्यक है। जब प्रबन्धन को कर्मचारियों के उच्च मनोबल की जानकारी मिलती है तो वह वर्तमान उद्योग व्यवस्था को उसी रूप में बनाये रखना चाहता है ताकि औद्योगिक मनोबल उसी रूप में सुरक्षित रहे और जब उसे कर्मचारियों के निम्न मनोबल की जानकारी मिलती है तब वह विभिन्न तरीकों से उन कारणों को जानने का प्रयास करता है जो कर्मचारियों के निम्न मनोबल के लिए जिम्मेदार होते हैं, और उन्हें दूर करके कर्मचारियों के मनोबल को उन्नत बनाने का प्रयास करता है ताकि उद्योग के लक्ष्य के करीब ले जाया जा सके। इन दोनों परिस्थितियों में प्रबंधन औद्योगिक मनोबल का मापन करता है।

औद्योगिक मनोबल के मापन के लिए निम्नलिखित दो विधियाँ हैं-

- ❖ आत्मनिष्ठ विधियाँ- इन विधियों को आत्म प्रतिवेदन प्रविधियाँ भी कहा जाता है। इन विधियों के द्वारा कर्मचारियों से विभिन्न तरीकों से सम्पर्क स्थापित कर उनके मनोबल के संबंध में उनसे आत्म प्रतिवेदन या रिपोर्ट प्राप्त करने का प्रयास किया जाता है। उनके प्रतिवेदन से पता चलता है कि उनका मनोबल निम्न है अथवा उच्च। इन विधियों को निम्नलिखित भागों में बाँटा जा सकता है-

- समाजमिक्तिक विधि -इस विधि को मोरेनो ने विकसित किया था। कार्य समूह के सदस्यों के मनोबल को मापने के लिए इसका उपयोग किया जाने लगा। इस विधि द्वारा कर्मचारियों के मनोबल को मापने के लिए एक-दूसरे के प्रति उनकी पसन्द या नापसन्द को पूछने का प्रयास किया जाता है।
- प्रश्नावली -औद्योगिक मनोबल को मापने के लिए प्रश्नावली का उपयोग भी किया जाता है। इसके लिए प्रश्नावली को कार्य समूह के सभी सदस्यों के बीच बाँट दिया जाता है और उनके द्वारा दिये गये उत्तरों का विश्लेषण किया जाता है और उसके आधार पर उच्च एवं निम्न मनोबल को ज्ञात किया जाता है।
- साक्षात्कार -यह औद्योगिक मनोबल को मापने की सरल विधि है। इसके द्वारा विभिन्न श्रेणी के कर्मचारियों से सूचनाएँ सीधे प्राप्त की जा सकती है। इसके द्वारा आपसी संबंध, उत्पादन की स्थिति, समूह एकता लक्ष्य के प्रति मनोवृत्तियाँ, प्रबंधन के प्रति मनोवृत्तियाँ एवं हड़ताल आदि से सम्बन्धित सूचनाओं को प्राप्त किया जाता है और इसके आधार पर कर्मचारियों के मनोबल का मापन किया जाता है।
- मनोवृत्तियाँ मापनियां - यह भी मनोबल को मापने की एक विधि है! उन मापनियों में मुख्य है- थर्स्टन मनोवृत्तियाँ मापनी, लिंकर्ट मापनी, बार्गाडस दूरी मापनी आदि इस मापनियों द्वारा कर्मचारियों के व्यवहार का मापन किया जाता है और यह पता लगाया जाता है कि प्रबन्धन के साथ कर्मचारियों की मनोवृत्तियाँ कहाँ तक अनुकूल या प्रतिकूल है। यदि कर्मचारी की मनोवृत्तियाँ अनुकूल है तो उसका उच्च मनोबल है और यदि मनोवृत्तियाँ प्रतिकूल है तो उसका निम्न मनोबल है।
- वस्तुनिष्ठ माप - औद्योगिक मनोबल को मापने के लिए आत्मनिष्ठ विधियों के अलावा वस्तुनिष्ठ विधियों का भी उपयोग किया जाता है। इसके अन्तर्गत कर्मचारियों की अनुपस्थिति शिकायतें, उत्पादकता, काम छोड़कर जाना, हड़ताल आदि की माप की जाती है।

5.7 कार्य आँकलन या कार्य निष्पादन (Job evaluation or performance)

कार्य आँकलन या कार्य निष्पादन के आंकलन का तात्पर्य किसी कर्मचारी के द्वारा किये गये कार्यों की मात्रा तथा उसकी गुणों के मूल्यांकन से है। इस प्रकार से कर्मचारी की कार्यकुशलता के मूल्यांकन की प्रक्रिया को कार्य आंकलन कहते हैं। जब किसी नये कर्मचारी का चयन करके उसे किसी नये कार्य पर लगाया जाता है तो उससे यह उम्मीद की जाती है कि वह उस कार्य को एक निर्धारित कसौटी के अनुकूल सम्पादित करेगा। कार्य-निष्पादन आंकलन का तात्पर्य उस प्रक्रिया से है जिसके द्वारा किसी कर्मचारी की

कार्यकुशलता की जाँच करके यह निर्धारित किया जाता है कि वह निर्धारित कसौटी के अनुकूल मात्रा तथा गुण के दृष्टिकोण से अपने कार्य को पूरा करने में कहीं तक सफल हो सकता है।

5.8 कार्य आकलन के मापदण्ड (Job evaluation criteria)

ब्लम तथा नेलर ने कार्य आंकलन के लिए कई प्रकार के मापदण्डों का उल्लेख किया है। उन्होंने विभिन्न मापदण्डों को निम्नलिखित भागों में विभाजित किया है-

- ❖ उत्पादन आँकड़े - उद्योग में किसी कर्मचारी की कार्यकुशलता के आंकलन का सबसे सरल तथा आवश्यक मापदण्ड उत्पादन से संबंधित आँकड़े है। किसी कर्मचारी के द्वारा निष्पादित कार्य के आंकलन से पता चलता है कि वह निर्धारित मापदण्ड के अनुकूल कार्य करने में किस सीमा तक सफल हो सकता है।
- ❖ व्यक्तिगत आँकड़े - इसका अर्थ यह है कि कर्मचारी कितनी बार अथवा कितने समय तक अपने कार्य से अनुपस्थित रहता है, कितनी बार देर से कार्य पर जाता है, कितनी बार शिकायतों को दर्ज करता है, कितनी बार दुर्घटनाग्रस्त होता है और कितनी बार समय से पहले कार्य छोड़ता है आदि। ये सभी व्यक्तिगत आँकड़ों से संबंधित मापदण्ड है, जिनसे किसी कर्मचारी की कार्यकुशलता का आंकलन आसानी से हो जाता है।
- ❖ निर्णायक आँकड़े - कार्य आंकलन के लिए निर्णायक आँकड़ों का उपयोग एक मापदण्ड के रूप में किया जाता है। निर्णायक आँकड़ों के मुख्य तीन स्रोत है
 - पर्यवेक्षणक निर्णय-किसी कर्मचारी की कार्यकुशलता के संबंध में जब पर्यवेक्षक से निर्णय देने के लिए कहा जाता है तब वह किसी अधीनस्थ कर्मचारी की सामर्थ्य या कार्यकुशलता के संबंध में जो सूचनाएँ देता है उनके आधार पर उसकी कार्यकुशलता का आंकलन किया जाता है। इसे पर्यवेक्षणक निर्णय कहा जाता है।
 - सहकर्मि निर्णय - किसी कर्मचारी की कार्यकुशलता के संबंध में उसके साथ काम करने वाले अन्य कर्मचारियों से पूछताछ की जाती है तो उस कर्मचारी की कार्यकुशलता से संबंधित जो सूचनाएँ उसके सहकर्मियों से मिलती है उनके आधार पर भी उसकी कार्यकुशलता का आंकलन संभव हो जाता है। इसे सहकर्मि निर्णय कहते हैं।
 - स्व-निर्णय- जब कर्मचारी से ही स्वयं उसके विशेष कार्य निष्पादन के संबंध में आवश्यक सूचनाएँ प्राप्त की जाती है तो वह अपने कार्य निष्पादन के विभिन्न पक्षों से संबंधित जो सूचनाएँ देता है उसके आधार पर उसकी कार्यकुशलता का आंकलन किया जा सकता है। इसे स्व-निर्णय कहते हैं।

5.9 कार्य आंकलन की विधियाँ (job evaluation methods)

कार्य आंकलन के लिए कई प्रकार की विधियों का उपयोग किया जाता है। इनमें निम्नलिखित विधियों का उपयोग अधिक किया जाता है-

- ❖ श्रेणी विधि (Category method)- कार्य आंकलन के लिए श्रेणी विधि एक सरल तथा उपयोगी विधि है। इस विधि में निर्णायक किसी कर्मचारी के संबंध में अपना निर्णय देता है कि वह कर्मचारी किसी विशेष गुण के दृष्टिकोण से किस हद तक सफल अथवा असफल है। वह यह निर्णय देता है कि वह विशेष गुण तथा योग्यता उस कर्मचारी में किस मात्रा में उपलब्ध है।
- ❖ कोटि विधि (Rank method)- कार्य आंकलन के लिए कोटि विधि का बहुत अधिक किया जाता है। साधारण कोटिकरण में निर्णायक कर्मचारियों को उच्चतम से निम्नतम कोटि तक में रख कर अपना निर्णय देता है। चैपलिन के अनुसार -“कोटिकरण का तात्पर्य किसी मापदण्ड के अनुसार व्यक्तियों को न्यूनतम से उच्चतम के क्रम में रखा जाता है।”

कोटि विधि के गुण -

- कार्य आंकलन के लिए यह विधि सबसे सरल होती है और निर्णायक इसे बड़ी आसानी से स्वीकार कर लेते हैं।
- इसके द्वारा अधिक से अधिक कर्मचारियों का श्रेणीकरण बड़ी आसानी से किया जा सकता है।

- ❖ युग्म तुलना विधि (Paired comparison method):- कार्य आंकलन के लिए युग्म तुलना विधि का उपयोग बहुत अधिक किया जाता है। इस विधि में किसी सूची या समूह के व्यक्ति की तुलना सूची समूह के प्रत्येक व्यक्ति से की जाती है। युग्म तुलना विधि एक मनोभौतिकी प्रविधि है। जिसमें सभी उतेजनाओं की तुलना युग्मों के रूप में संभावित सभी समुच्चयों में एक दूसरे से की जाती है। जैसे- A, B, C तथा D चार कर्मचारियों का आंकलन विश्वसनीयता के शीलगुण की कसौटी पर इस विधि से करना है। ऐसी स्थिति में A की तुलना B, D तथा C के साथ, D की तुलना B, C A के साथ तथा C की तुलना A, B तथा D के साथ की जायेगी। युग्म तुलना विधि एक बहुत ही सामान्य कार्य विधि है जिसमें वस्तुओं का मान उनकी विमाओं के आधार पर किया जाता है। युग्म तुलना विधि में दो कर्मचारियों के बीच योग्यता के अंतर की मात्रा का पता चलता है।

5.10 कार्य आंकलन की उपयोगिता या महत्त्व (Usefulness or Importance of Job Assessment):

औद्योगिक संगठनों में कार्य आंकलन का निम्नलिखित महत्त्व है-

1. समान भुगतान दर - कार्य मूल्यांकन के आधार पर विभिन्न श्रेणियों के कर्मचारियों का मूल्यांकन किया जाता है तथा उनकी कार्य क्षमता के अनुसार उनका वेतन निर्धारित कर दिया जाता है। इससे भुगतान दरों को निर्धारित करने में सहायता मिलती है। इससे ऐसे कर्मचारियों को आर्थिक लाभ होता है जो अपने कार्य में कुशल तथा सक्षम होते हैं।
2. कर्मचारी चयन का मूल्यांकन - कार्य आंकलन से पता चलता है कि किसी कार्य विशेष के लिए जिस कर्मचारी का चयन किया जाता है वह सही है अथवा नहीं। यदि कार्य आंकलन के बाद यह पता चलता है कि कर्मचारी अपने काम में कुशल है तो समझा जाता है कि कर्मचारी का चयन सफल रहा है और यदि उसके अकुशल होने का प्रमाण मिलता है तो कर्मचारी चयन की प्रक्रिया की जाँच करने की आवश्यकता होगी। अतः कार्य आंकलन से एक ओर कर्मचारी सही चयन का पता चलता है और दूसरी ओर उसे उन्नत बनाने का अवसर मिलता है।
3. कर्मचारी का प्रतिस्थापन - कार्य आंकलन का एक महत्त्व यह है कि इसके बाद किसी कर्मचारी के प्रतिस्थापन में सहायता मिलती है। जब किसी कार्य में लगे कर्मचारी का मूल्यांकन किया जाता है और उसके अकुशल होने का प्रमाण मिलता है तो उसे किसी अन्य ऐसे कार्य पर प्रतिस्थापित कर दिया जाता है जो उसकी क्षमताओं अथवा कौशल के अनुकूल हो। इसी तरह यदि किसी कर्मचारी के अधिक कुशल होने का प्रमाण मिलता है तो पुरस्कार के रूप में उसकी पदोन्नति कर दी जाती है। इन दोनों परिस्थितियों में कर्मचारियों के साथ-साथ प्रबंधन को भी लाभ होता है।
4. कार्य संतुष्टि में वृद्धि - जब काम कर्मचारी की क्षमता या रुचि के अनुसार नहीं होता है तो उसमें काम के प्रति उदासीनता हो जाती है जो उसकी कुशलता के अनुकूल कार्य नहीं मिलने के कारण होती है। किन्तु कार्य आंकलन के बाद कर्मचारी की कुशलता अथवा उसकी अकुशलता की जानकारी मिल जाती है और उसे उसकी क्षमता या रुचि के अनुसार कार्य पर लगाया जाता है इससे समस्या का समाधान आसानी से निकाला जा सकता है। इससे कर्मचारियों की कार्य संतुष्टि बढ़ती है।
5. थकान तथा नीरसता में कमी - व्यवसाय आंकलन से एक लाभ यह होता है कि कर्मचारियों को कुशलता के अनुसार काम मिल जाता है तो उनमें थकान एवं नीरसता की मात्रा घटती है जो उत्पादकता को बढ़ाने में सहायक होती है। कुशलता के अनुसार कार्य मिलने पर कर्मचारियों की रुचि कार्य के प्रति बढ़ती है जिसके फलस्वरूप नीरसता घटती है।

6. मनोवैज्ञानिक वातावरण में उन्नति - कार्य आंकलन से कर्मचारियों तथा प्रबंधन के बीच संबंध अधिक स्वस्थ और संतोषप्रद हो जाते हैं क्योंकि कार्य आंकलन के बाद जब कर्मचारियों को उनकी कुशलता के आधार पर काम मिल जाता है अथवा स्थानान्तरित किया जाता है अथवा पदोन्नति दी जाती है तो उनकी मनोवृत्तियाँ प्रबंधन के प्रति सकारात्मक बन जाती हैं तथा उनके आपसी संबंधों में मधुरता आ जाती है। इससे किसी उद्योग के मनोवैज्ञानिक वातावरण को उन्नत बनाने में बड़ी सहायता मिलती है।
7. कर्मचारियों के मानसिक स्वास्थ्य में उन्नति - कार्य आंकलन के द्वारा कर्मचारियों के मानसिक स्वास्थ्य को भी बढ़ाया जा सकता है। जब कर्मचारियों को इस बात की जानकारी मिल जाती है कि उन्हें उनकी कुशलता के अनुसार ही उचित वेतन मिलता है तो प्रबंधन के प्रति उनके वैर-भाव, नकारात्मक मनोवृत्तियाँ, स्पृद्धा आदि में कमी आती है जिससे वे मानसिक रूप से स्वस्थ रहते हैं और उनकी चिन्ता एवं निराशा घटती है। कर्मचारियों के आपसी संबंध भी सुधर जाते हैं क्योंकि वे समझने लगते हैं कि प्रबंधन की ओर से हर एक कर्मचारी को कार्य के अनुसार वेतन एवं सुविधाएँ दी जाती हैं।
8. हड़ताल तथा तालाबंदी में कमी - इससे उद्योग में हड़ताल तथा तालाबंदी की दरों में कमी आ जाती है। व्यवसाय मूल्यांकन के बाद कर्मचारियों की प्रबंधन के प्रति शिकायतें बहुत हद तक दूर हो जाती हैं और दोनों के बीच संबंध एक बड़ी हद तक स्वस्थ तथा संतोषप्रद हो जाते हैं। कर्मचारी की ओर से हड़ताल के होने की संभावना तथा प्रबंधन की ओर से तालाबंदी की संभावना घट जाती है। कार्य आंकलन से एक ओर प्रबंधन को लाभ होता है तो दूसरी ओर कर्मचारी वर्ग को।

5.11 वस्तुनिष्ठ प्रश्न (Objective type questions)

निम्नलिखित प्रश्नों के उत्तरसत्य/असत्य में दीजिये-

1. ब्लम ने औद्योगिक मनोबल को तीन रूपों में परिभाषित किया था।
2. औद्योगिक मनोबल को प्रभावित करने वाला मुख्य कारण कर्मचारी का वेतनमान है।
3. मोरनों ने मनोबल मापन के लिए 'सोसियोमेट्रिक प्रणाली' का निर्माण किया।
4. कार्य आंकलन की कोटि विधि में किसी मापदण्ड के अनुसार व्यक्तियों को उत्तम से निम्नतम के क्रम में रखा जाता है।
5. कार्य आंकलन का तात्पर्य किसी कर्मचारी के द्वारा किये गये कार्यों की मात्रा तथा गुणवत्ता के मूल्यांकन से है।
6. औद्योगिक मनोबल को मापने के लिए श्रेणी विधि का उपयोग होता है।

वस्तुनिष्ठ प्रश्नों के उत्तर

1. असत्य
2. सत्य
3. सत्य
4. असत्य
5. सत्य
6. असत्य

5.12 सारांश (Summary)

1. औद्योगिक मनोबल का तात्पर्य कर्मचारी की उस भावना से है जो उसे हमेशा इस बात की अनुभूति कराती है कि वह अपने कर्मचारी समूह का सदस्य है और उसे समूह में पूरा विश्वास है।
2. मनोबल को कई कारक प्रभावित करते हैं- 1. वेतन 2. पदोन्नति 3. कार्य दशायें 4. पद स्थिति 5. सामाजिक कारक।
3. औद्योगिक मनोबल को बढ़ाने की कई पद्धतियाँ हैं- 1. विशेषज्ञ विधि 2. औद्योगिक परामर्शदाता विधि 3. कर्मचारी समस्या विधि।
4. कार्य आंकलन का तात्पर्य किसी कर्मचारी के द्वारा लिये गये कार्यों की मात्रा तथा उसकी गुणवत्ता के मूल्यांकन से होता है।
5. ब्लम तथा नेलर ने कार्य आंकलन के मापदण्डों को निम्नलिखित भागों में विभाजित किया है। 1. उत्पादन आंकड़े 2. व्यक्तिगत आंकड़े 3. निर्णायक आंकड़े।
6. कार्य आंकलन को मापने के लिए निम्नलिखित विधियों का उपयोग किया जाता है - 1. श्रेणी विधि 2. कोटि विधि 3. युग्म तुलना विधि।
7. औद्योगिक संगठनों में कार्य आंकलन के निम्नलिखित महत्त्व हैं-

1. समान भुगतान दर 2. कर्मचारी का प्रतिस्थापन 3. कार्य संतुष्टि में बढ़ोत्तरी 4. थकान व एकरसता में कमी 5. कर्मचारियों के मानसिक स्वास्थ्य में बढ़ोत्तरी 6. हड़ताल व तालाबन्दी की दरों में कमी।

5.13 निबन्धात्मक प्रश्न (Essay type question)

1. औद्योगिक मनोबल को परिभाषित करिये और इसकी विशेषतायें बताइये।
2. मनोबल को प्रभावित करने वाले निर्धारको को लिखिये।
3. मनोबल को किस तरह से बढ़ाया जा सकता है? समझाइये।
4. कार्य आंकलन का अर्थ एवं प्रकृति समझाइये।
5. कार्य आंकलन के लिए किन-किन विधियों का उपयोग किया जाता है।
6. कार्य आंकलन की उपयोगिता या महत्व को समझाइये।

5.14 संदर्भ ग्रन्थ (Reference books)

- ❖ डा० मोहम्मद सुलेमान एवं डा० विनय कुमार चौधरी - आधुनिक औद्योगिक एवं संगठनात्मक मनोविज्ञान।
- ❖ डा० आर० के ओझा - औद्योगिक मनोविज्ञान
- ❖ डा० मोहम्मद सुलेमान एवं डा० दिनेश कुमार - संगठनात्मक व्यवहार
- ❖ के.के. आहूजा - औद्योगिक मनोविज्ञान एवं संगठनात्मक व्यवहार

इकाई- 6 प्रेरणा एवं कार्य संतुष्टि

- 6.1 प्रस्तावना
- 6.2 उद्देश्य
- 6.3 प्रेरणा का स्वरूप
- 6.4 प्रेरणा का कार्य
- 6.5 प्रेरणा के प्रकार
 - 6.5.1 जैविक प्रेरक
 - 6.5.2 सामाजिक प्रेरक
- 6.6 प्रेरणा के तत्व
 - 6.6.1 आवश्यकतायें
 - 6.6.2 चालक
 - 6.6.3 प्रलोभन
- 6.7 कार्य संतुष्टि
 - 6.7.1 कार्य संतुष्टि का अर्थ एवं प्रकृति
 - 6.7.2 कार्य संतुष्टि की विशेषतायें
 - 6.7.3 कार्य संतुष्टि के निर्धारक
- 6.8 सारांश
- 6.9 वस्तुनिष्ठ प्रश्न
- 6.10 निबन्धात्मक प्रश्न
- 6.11 संदर्भ ग्रन्थ

6.1 प्रस्तावना (Introduction)

इस इकाई के अन्तर्गत आप औद्योगिक क्षेत्र में प्रेरणा एवं कार्य संतुष्टि को समझ पायेंगे। वर्तमान युग को तकनीकी विकास का युग कहा जाता है। इन्हीं तकनीकी जटिलता के आधार पर किसी संगठन या उद्योग में कार्य कर रहे कर्मचारियों को समझना कठिन हो जाता है। कर्मचारियों के व्यवहार या कार्य की व्याख्या के लिए कई प्रेरक जिम्मेदार होते हैं, जो कि शारीरिक, सामाजिक एवं मनोवैज्ञानिक हो सकते हैं। प्रेरणा व्यक्ति की आन्तरिक स्थिति होती है जो उसके एक विशेष दिशा में कार्य करने के लिए सक्रिय रखती है। जब तक उसका लक्ष्य प्राप्त नहीं हो जाता। कार्य संतुष्टि एक सामान्य मनोवृत्तियाँ हैं जिसका सम्बन्ध व्यवसाय कारको, व्यक्तिगत कारकों तथा समूह कारकों के प्रति कर्मचारी संगठन के अन्दर बिताता है और एक जीवन वह है जो वह संगठन से अलग, परिवार एवं रिश्तेदारों के साथ बिताता है। ज बवह इन सबके साथ साकारात्मक मनोवृत्तियाँ रखता है तो कहा जा सकता है कि वह अपने व्यवसाय या कार्य से संतुष्ट है। यदि कर्मचारी को आपने कार्य प्रबन्धक आदि से संतुष्टि प्राप्त होती है तब वह अपने कार्य के प्रति भी संतुष्ट होता है और उसका मनोबल भी बढ़ जाता है।

6.2 उद्देश्य (Objective)

प्रस्तुत इकाई को पढ़ने के पश्चात् आप-

- प्रेरणा के अर्थ को समझ सकेंगे।
- प्रेरणा के प्रकारों को जान सकेंगे।
- कार्य संतुष्टि के व्यापक अर्थ को औद्योगिक क्षेत्र के परिपेक्ष्य में जान सकेंगे।
- कार्य संतुष्टि के निर्धारको को जान सकेंगे।
- कार्य संतुष्टि को बढ़ाने की विधियों को जान सकेंगे।

6.3 प्रेरणा का स्वरूप (Nature of motivation)

प्रेरणा व्यक्ति की वह जन्मजात तथा अर्जित प्रवृत्तियाँ हैं, जिससे वह किसी उद्देश्य की प्राप्ति के लिए क्रियाशील को जाता है और उसकी प्राप्ति करने पर ही सन्तुष्ट होता है। प्रेरणा के अध्ययन का अर्थ होता है - जीवित प्राणी के शारीरिक तन्त्र की उस प्रेरक शक्ति का अध्ययन करना जिसके कारण विशेष प्रकार की अवस्थाएँ उसको व्यवहार करने के लिए प्रोत्साहित करती हैं। उदाहरण - माना किसी कारखाने में बिल्कुल नये प्रकार की एक मशीन आई है, लेकिन वह कार्य नहीं कर रही, क्योंकि उसके लिए अधिक शक्ति की विद्युत और एक प्रशिक्षित चालक चाहिए। इसका अर्थ यह हुआ कि मशीन को क्रियाशील

बनाने के लिए विद्युत और कर्मचारी चाहिए। यहाँ विद्युत और कर्मचारी 'प्रेरक शक्ति' का रूप है। इसी प्रकार मनुष्य के सभी व्यवहारों का कारण उसकी प्रेरणा-शक्ति है।

परिभाषायें:-

- **गुड के अनुसार** "क्रिया को उत्तेजित करने, जारी रखने और नियंत्रित रखने की प्रक्रिया को प्रेरणा कहते हैं।"
- **वुडवर्थ के अनुसार** "प्रेरक व्यक्ति की वह दशा है जो कि उसे निश्चित व्यवहार करने के लिए और निश्चित उद्देश्यों की प्राप्ति के लिए उत्तेजित करता है।"

प्रेरणा किसी मनुष्य में किसी विशेष लक्ष्य को प्राप्त करने के लिए कोई क्रिया उत्पन्न करती है। क्रिया को किसी दिशा-विशेष में प्रभावित करती है जब तक वह लक्ष्य पूरा नहीं हो जाता, तब तक उसे जारी रखती है। व्यक्ति की जिस आन्तरिक अवस्था में ये विशेषताएँ पायी जाती हैं, उसी को 'प्रेरणा' कहते हैं, सबको नहीं। कर्मचारी का व्यवहार कई ऐसे प्रेरकों का परिणाम होता है जो चेतन तथा अचेतन, जैविक तथा सामाजिक, शारीरिक तथा मनोवैज्ञानिक हो सकते हैं।

6.4 प्रेरणा के कार्य (Acts of motivation)

प्रेरणा के मुख्य तीन कार्य हैं -

- सक्रियता - प्रेरणा व्यक्ति की शक्ति को सक्रिय बना देती है जिसके परिणामस्वरूप वह किसी कार्य को करने के लिए तत्पर हो उठता है।
- दिशा निर्धारण - प्रेरणा व्यक्ति के व्यवहार या कार्य की दिशा को निर्धारित करती है। इसके कारण वह एक निश्चित दिशा में व्यवहार करने के लिए उत्प्रेरित हो उठता है।
- लक्ष्य प्राप्ति में सहायक - प्रेरणा व्यक्ति को तब तक सक्रिय रखती है जब तक कि उसे लक्ष्य की प्राप्ति नहीं हो जाती। व्यक्ति एक निश्चित दिशा में अपने लक्ष्य की प्राप्ति तक क्रियाशील रहता है।

6.5 प्रेरणा के प्रकार (Types of motivation)

6.5.1 जैविक प्रेरक- जैविक प्रेरक ऐसे प्रेरक होते हैं जो जन्मजात होते हैं। इन्हें जन्मजात प्रेरक भी कहते हैं। अधिकांश जैविक प्रेरक शारीरिक आधार वाले होते हैं। इसी कारण इन्हें शारीरिक प्रेरक भी कहा जाता है। ऐसे प्रेरकों की संतुष्टि जीवन रक्षा के लिए अथवा प्रजाति की सुरक्षा के लिए अनिवार्य होती है। इसी कारण इन्हें अनिवार्य आवश्यकता भी कहा जाता है। जैविक प्रेरकों के अन्तर्गत प्यास, भूख, निद्रा, यौन आदि मुख्य हैं।

6.5.2 सामाजिक प्रेरक- सामाजिक प्रेरक या प्रेरणा का तात्पर्य ऐसे प्रेरकों से है जो सामाजिक प्रभावों के कारण विकसित होते हैं। ऐसे प्रेरक अर्जित होते हैं। इन प्रेरकों का आधार मनोवैज्ञानिक होता है इसलिए इन्हें मनोवैज्ञानिक प्रेरक भी कहते हैं। ऐसे प्रेरकों में संबंधन प्रेरक, उपलब्धि प्रेरक, प्रतिष्ठा, आदि मुख्य हैं। ऐसे प्रेरक मानव व्यवहारों को अधिक प्रभावित करते हैं और इसी कारण इन्हें मानव प्रेरणा भी कहा जाता है।

6.6 प्रेरणा के तत्व (Elements of motivation)

प्रेरणा में तीन तत्व होते हैं जो निम्नलिखित हैं-

6.6.1 आवश्यकताएँ (Needs)- प्रत्येक व्यक्ति की कुछ आवश्यकताएँ होती हैं। मनुष्य का जीवन इन आवश्यकताओं पर आधारित होता है। शारीरिक आवश्यकताओं की पूर्ति से वह जीवित रहता है और मानसिक आवश्यकताओं की पूर्ति से वह जीवन का उपभोग करता है। इस प्रकार जीवित रहने के लिए शारीरिक आवश्यकताओं की सदा पूर्ति होनी चाहिए। मुख्य दैहिक आवश्यकताएँ भूख, प्यास, काम, मल-मूत्र का त्याग आदि होती हैं। जब व्यक्ति की इन मौलिक आवश्यकताओं की पूर्ति नहीं होती है तो उसका शारीरिक सन्तुलन बिगड़ जाता है। शारीरिक असन्तुलन का प्रभाव मानसिक क्रियाओं पर पड़ता है, उदाहरण -जब एक प्राणी भूखा होता है तो चिड़चिड़ा और खूंखार हो जाता है। जब तक उसे खाना नहीं मिलता है, तब तक तनाव की स्थिति बनी रहती है। इस प्रकार आवश्यकता प्राणी की भीतर की वह तनावपूर्ण स्थिति है जो लक्ष्य को प्राप्त करने के लिए व्यक्ति के अन्दर शारीरिक एवं मानसिक क्रियाशीलता उत्पन्न करती रहती है।

6.6.2 चालक (Drives) - मनुष्य के पास आवश्यकताओं को पूरा करने की शक्ति जन्मजात होती है। मनुष्य इन आवश्यकताओं की पूर्ति के लिए तनाव की अनुभूति करता है और उसकी तृप्ति या उसे पूरा करने के लिए बैचन हो जाता है। इसी अवस्था (बैचनी) को चालक कहा गया है। आवश्यकता के अनुसार ही तनाव का असर होता है। पानी की कमी के कारण प्यास, रोटी न मिलने के कारण भूख तथा यौन जीवन की कमी के कारण कामेच्छा की अनुभूति होती है। जब इन आवश्यकतायें की तृप्ति नहीं होती है तब तनाव उत्पन्न हो जाता है, जिसके कारण मानसिक सन्तुलन तथा असमायोजन की स्थिति आ जाती है।

6.6.3 पुनर्बलन (Reinforcement) - जिस बाहरी वस्तु को पाने से हमारी किसी भी आवश्यकता की पूर्ति और उससे चालक की तीव्रता में तेजी या कमी आ जाती है, उसे 'प्रलोभन' कहते हैं। उद्योगों में प्रलोभनों का बहुत बड़ा महत्व है। कर्मचारी को कार्य करने की प्रेरणा अनेक प्रकार के प्रलोभनों से ही मिलती है। उदाहरण -जिन कारखानों तथा फैक्टरियों में कर्मचारियों को अच्छा वेतन, बोनस, वस्त्र क्वार्टर

और अन्य सुविधाएँ मिलती हैं, वहाँ यह पाया जाता है कि कर्मचारी अपने कार्यों में अधिक रूचि लेते हैं। उत्पादन भी अधिक होता है और सम्पूर्ण कार्य-व्यवस्था सुचारू रूप से संचालित होती रहती है।

प्रलोभनों को निम्न दो भागों में बाँटा जाता है-

- ❖ **धनात्मक पुनर्बलन** - जिन प्रलोभनों से मनुष्य की जन्मजात तथा अर्जित आवश्यकताओं की पूर्ति होती है। और जिन्हें प्राप्त करने के लिए वह पूरा प्रयास करता है। उन्हें धनात्मक प्रलोभन कहते हैं।
- ❖ **निषेधात्मक पुनर्बलन** - जिन प्रलोभनों से मनुष्य की जन्मजात तथा अर्जित आवश्यकताओं की पूर्ति नहीं होती है। और जिनसे वह भागना या अलग रहना चाहता है। उन्हें निषेधात्मक प्रलोभन कहते हैं। इस प्रकार आवश्यकता से प्रारम्भ होकर, लक्ष्य पूरा होने पर समाप्त होने वाली आवश्यकता को प्रेरणा कहते हैं। जब एक आवश्यकता पूरी हो जाती है तो दूसरी आवश्यकता आ जाती है इस प्रकार यह चक्र चलता रहता है।

6.7 कार्य संतुष्टि (Job satisfaction)

6.6.1 कार्य संतुष्टि का अर्थ प्रकृति तथा परिभाषा (Meaning, Nature and Definition of Job Satisfaction)

कार्य सन्तोष का अर्थ सम्बंधित कर्मचारी के व्यवसाय से होता है। इसके साथ-साथ अपने जीवन को सुखमय बनाने के लिए जो अभिवृत्ति वह रखता है, वह कार्य-सन्तोष का परिणाम ही होती है। कार्य संतुष्टि को निम्न तरह से समझ सकते हैं-

- ❖ **सीमित अर्थ** - जिनमें पारिश्रमिक, पर्यवेक्षण, कार्य परिस्थिति, पदोन्नति के अवसर, कर्मचारी के व्यवहार आदि मुख्य हैं। इन विशिष्ट कारकों के प्रति कर्मचारियों की मनोवृत्तियाँ जिस हद तक अनुकूल होती हैं उसी हद तक कार्य संतुष्टि भी प्रभावित होती है।
- ❖ **व्यापक अर्थ** - कार्य संतुष्टि या व्यवसाय संतुष्टि का तात्पर्य तीन प्रकार के कारकों से है। जो निम्नलिखित हैं-
 - **व्यवसाय कारक**- व्यवसाय कारक का तात्पर्य उन कारकों से है जिनका सम्बन्ध कार्य विशेष से होता है। इनमें व्यवसाय के स्वरूप, वेतन, पर्यवेक्षण, कार्य परिस्थिति, सम्मान आदि मुख्य हैं।

- **व्यक्ति कारक-** व्यक्ति कारक के अन्तर्गत ऐसे कारक आते हैं जिनका संबंध कर्मचारी की व्यक्तिगत विशेषताओं से होता है। इनमें कर्मचारी की आयु, स्वभाव, आकांक्षा का स्तर आदि मुख्य हैं।
- **समूह कारक-** समूह कारक के अन्तर्गत वे कारक आते हैं जिनका सम्बन्ध व्यवसाय से अलग समूह संबंधों से होता है। इनमें कर्मचारी की पारिवारिक स्थिति, सामाजिक सम्मान, मनोरंजन और आर्थिक स्थिति आदि मुख्य हैं।

इन तीनों प्रकार के कारकों का प्रत्यक्ष तथा अप्रत्यक्ष प्रभाव कर्मचारी के व्यवहार पर पड़ता है अतः इनके प्रति कर्मचारी की मनोवृत्तियाँ को कार्य संतुष्टि कहेंगे।

परिभाषा (Definition)

ब्लम तथा नेलर के अनुसार “कार्य-सन्तोष कर्मचारी की उन अभिवृत्तियों का परिणाम है, जिन्हें वह अपने कार्य या व्यवसाय से सम्बन्धित अनेक कारकों एवं सामान्य जीवन के प्ररति बनाये रखता है।” कार्य सन्तोष कर्मचारी की एक प्रवृत्तियाँ है जो अनेक कारकों के साथ उसकी कार्य क्षमता को प्रभावित करती है। जो कर्मचारी अपने कार्य से सन्तुष्ट है, वे स्वस्थ मानसिक सन्तुलन रखते हैं। स्वस्थ मानसिक सन्तुलन कर्मचारी को कार्य करने के लिए प्रेरित करता है, उसके मनोबल को बनाये रखता है तथा उसकी उत्पादन क्षमता में किसी प्रकार की कमी नहीं आने देता है। जो कर्मचारी अपने कार्य से असन्तुष्ट होते हैं उनकी उत्पादन क्षमता गिरती चली जाती है। इसलिए कर्मचारी को कार्य-असन्तोष से बचाए रखने के लिए आवश्यक है कि औसत-स्तर के कर्मचारी को इस प्रकार का कार्य (व्यवसाय) मिले कि वह केवल जीविकोपार्जन का साधन मात्र ही न हो बल्कि उसे अपने कार्य से उद्देश्य प्राप्त करने की प्रेरणा मिले।

6.7.2 कार्य संतुष्टि की विशेषतायें (Characteristics of Job Satisfaction)

कार्य संतुष्टि की निम्नलिखित चार विशेषतायें हैं –

- ❖ कार्य संतुष्टि एक सामान्य मनोवृत्तियाँ है जो कई मनोवृत्तियाँ का मिला जुला रूप है।
- ❖ कार्य संतुष्टि का गहरा संबंध कई व्यवसाय कारकों के साथ होता है। ये कारक हैं -व्यवसाय का स्वरूप, कार्य परिस्थिति, सम्मान, पर्यवेक्षण आदि के प्रति कर्मचारी की मनोवृत्तियाँ आदि। कर्मचारी की यह मनोवृत्तियाँ जब अनुकूल होती है तब समझा जाता है कि उसमें कार्य संतुष्टि है। इस मनोवृत्तियाँ के प्रतिकूल होने से कार्य असंतुष्टि का बोध होता है।
- ❖ कार्य संतुष्टि का संबंध केवल व्यवसाय कारकों से नहीं है बल्कि व्यक्तिगत विशेषताओं तथा शीलगुणों से भी है। कर्मचारी की आयु, स्वास्थ्य, बुद्धि, स्वभाव, अभिरूचि, आकांक्षा के स्तर

आदि को व्यक्तिगत विशेषता कहते हैं। यदि कर्मचारी अपनी इन व्यक्तिगत विशेषताओं तथा अपने कार्य के बीच तालमेल का अनुभव करते हैं तो उनमें कार्य संतुष्टि अधिक पायी जाती है।

- ❖ कार्य संतुष्टि का एक संबंध व्यवसाय से अलग के समूह जीवन से होता है। कर्मचारी का एक जीवन वह है जो वह उद्योग या संगठन के अन्दर व्यतीत करता है, और एक जीवन वह है जिसे वह संगठन से अलग, अपने परिवार के साथ व्यतीत करता है। अपने व्यवसाय के संदर्भ में यदि वह समूह संबंधों के प्रति सकारात्मक मनोवृत्तियाँ रखता है तथा समूह में सम्मानित महसूस करता है तो यह समझा जाता है कि वह अपने कार्य से संतुष्ट है और इसके विपरीत अवस्था में कार्य से असंतुष्ट होने लगता है।

6.7.3 कार्य संतुष्टि के निर्धारक या कारक (Determinants or Factors of Job Satisfaction)

किन किन कारकों की उपस्थिति में कार्य संतुष्टि बढ़ती है और किन किन कारकों की उपस्थिति में कार्य संतुष्टि घटती है। कार्य संतुष्टि या असंतुष्टि को प्रभावित करने वाले ऐसे कारकों को निर्धारक कहा जाएगा। कार्य संतुष्टि को निर्धारित करने वाले इन कारकों को निम्नलिखित तीन वर्गों में बाँटा है-

- ❖ **व्यक्तिगत कारक (personal factors)-** कार्य संतुष्टि को प्रभावित करने वाले कारकों के अंतर्गत वे कारक आते हैं जिनका संबंध कर्मचारी से होता है। कर्मचारी में ही कुछ ऐसे तत्व होते हैं जो उसकी कार्य संतुष्टि को निर्धारित करते हैं। इन व्यक्तिगत कारकों में निम्नलिखित हैं –
- **यौन (Gender)-** कर्मचारी की कार्य संतुष्टि को निर्धारित करने में उसके यौन का एक कारक के रूप में महत्वपूर्ण स्थान है। समान कार्य परिस्थिति होने पर भी पुरुष कर्मचारियों की अपेक्षा महिला कर्मचारियों में कार्य संतुष्टि अधिक पायी जाती है। स्त्रियों में पुरुषों की अपेक्षा अधिक कार्य संतुष्टि इसलिए अधिक होती है क्योंकि पुरुषों की अपेक्षा स्त्रियों के लिए कार्य अवसर सीमित होते हैं और इसलिए वे अपने वर्तमान व्यवसाय से ही संतुष्ट रहती हैं।
- **आयु (Age) -** कर्मचारियों की आयु का प्रभाव भी उसकी कार्य संतुष्टि पर पड़ता है। कम आयु के कर्मचारियों की अपेक्षा अधिक आयु के कर्मचारियों के व्यवसाय संतुष्टि अधिक होती है। इसका कारण यह है कि अधिक आयु के कर्मचारियों के कार्य अवसर बहुत सीमित हो जाते हैं इसलिए वे अपने कार्य से ही संतुष्ट रहने लगते हैं। इसके विपरीत कम आयु के कर्मचारियों के समाने कार्य अवसर अधिक होते हैं अर्थात् भिन्न-भिन्न कार्यों के लिए दरवाजे खुले रहते हैं। इसलिए वे अपने वर्तमान व्यवसाय से असंतुष्ट रहते हैं।

- **बुद्धि (Intelligence)** - कर्मचारी की कार्य संतुष्टि पर उसके बौद्धिक स्तर का भी प्रभाव पड़ता है। मंद बुद्धि कर्मचारियों की काम के प्रति रूचि देखी जाती है जबकि तीव्र बुद्धि के कर्मचारियों में कार्य के प्रति अनुकूल मनोवृत्तियाँ एवं रूचि नहीं देखी जिससे कार्य असंतुष्टि बढ़ती है।
- **सेवा अवधि (service period)**- प्रारंभिक दिनों में कर्मचारियों को अधिक संतुष्टि का अनुभव होता है। किन्तु सेवा अवधि के बढ़ने के साथ साथ उनकी कार्य संतुष्टि घटती जाती है।
- **आकांक्षा स्तर (Aspiration level)**- जब कर्मचारी की आकांक्षा के स्तर तथा उसके व्यवसाय के बीच समानता नहीं होती है तब उसे निराशा का अनुभव होता है और इससे अपने व्यवसाय के प्रति उसकी असंतुष्टि बढ़ जाती है। यदि उसका व्यवसाय उसकी आकांक्षा की पूर्ति करने में सफल है तब उसकी कार्य संतुष्टि बढ़ेगी और आकांक्षा की पूर्ति नहीं होने पर कुंठा तथा निराशा होने के कारण कार्य असंतुष्टि बढ़ जाती है।
- **व्यक्ति के शीलगुण (personality traits)**- अध्ययनों से पता चलता है कि कर्मचारियों के कार्य असंतुष्टि का एक प्रधान कारण होता है स्वयं उनका अपना व्यक्तित्व। जिनमें अन्तर्मुखता, बहिर्मुखता, जोखिम उठाने की प्रवृत्तियाँ, समायोजनशीलता, आदि मुख्य है। जो कर्मचारी अपने सामान्य जीवन में संतुष्ट रहते हैं वे अपने व्यवसाय से भी संतुष्ट रहते हैं। इसी प्रकार व्यक्तित्व समायोजन तथा व्यक्तित्व कुसमायोजन का प्रभाव भी कर्मचारियों की कार्य संतुष्टि पर पड़ता है।
- ❖ **व्यवसाय कारक (Business factor)**- कार्य संतुष्टि अथवा व्यवसाय संतुष्टि में केवल व्यक्तिगत कारकों का ही प्रभाव नहीं पड़ता है। व्यवसाय कारक का तात्पर्य उन तत्वों से है जो उस कार्य अथवा व्यवसाय से जुड़े होते हैं जिसमें कर्मचारी कार्य करता है। व्यवसाय कारकों को निम्नलिखित प्रकार में विभाजित किया जा सकता है-
 - **कार्य का प्रकार (job type)**- कार्य संतुष्टि में व्यवसाय अथवा कार्य के प्रकार का प्रभाव कर्मचारियों की कार्य संतुष्टि पर सबसे अधिक पड़ता है। हर दिन एक ही तरह के कार्य करने की अपेक्षा अलग अलग कार्य को करने में कर्मचारियों को संतुष्टि मिलती है। कौशल, वेतन, सम्मान आदि मध्यवर्ती चरों के सक्रिय होने के कारण इनके बीच सम्बन्ध जटिल बन जाता है। कर्मचारियों को ऐसे कार्यों को करने में संतुष्टि अधिक मिलती है जहाँ उन्हें अपना कौशल दिखाने का अवसर मिलता है।
 - **व्यावसायिक स्थिति (occupational status)**- व्यावसायिक स्थिति तथा कार्य संतुष्टि के बीच घनिष्ठ संबंध पाया गया है। व्यावसायिक स्थिति के उच्च होने पर कार्य संतुष्टि बढ़ती है। तथा निम्न होने पर कार्य संतुष्टि घटती है। कार्य से जुड़े सम्मान का उच्च या निम्न होने का निर्धारण न केवल कर्मचारियों के व्यक्तिगत मूल्यांकन से होता है बल्कि दूसरे लोगों के मूल्यांकन से भी होता है। जिस संस्कृति में जिस व्यवसाय के साथ

अधिक प्रतिष्ठा जुड़ी होती है उसे वहाँ उच्च श्रेणी दी जाती है। कर्मचारी ऐसे व्यवसायों से अधिक संतुष्ट रहते हैं जिनकी सामाजिक प्रतिष्ठा या सम्मान निम्न हो।

- **उद्योग का आकार(Industry size)-** कर्मचारियों की कार्य संतुष्टि इस बात पर भी निर्भर करती है कि उद्योग बड़ा है या छोटा। बड़े उद्योग की तुलना में छोटे उद्योग के कर्मचारी अधिक संतुष्ट रहते हैं। बेगे ने अपने एक अध्ययन में देखा कि बड़ी कंपनी की अपेक्षा छोटी कंपनी के कर्मचारियों में कार्य संतुष्टि 6 प्रतिशत अधिक थी। वे 'हम के भाव' से प्रभावित रहते हैं। उनमें सहभागिता का भाव रहता है और इस सारी बातों का सीधा संबंध कर्मचारी की कार्य संतुष्टि के साथ होता है।
- **वेतन (Salary)-** कार्य संतुष्टि को निर्धारित करने में कर्मचारियों के वेतन की भूमिका महत्वपूर्ण होती है। पर्याप्त वेतन मिलने पर कार्य संतुष्टि बढ़ती है। और वेतन के अपर्याप्त होने पर कार्य असंतुष्टि बढ़ती है। बहुत से कर्मचारियों का उच्च वेतन व्यवसाय संतुष्टि का प्रमुख कारण नहीं होता है। उच्च वेतन कर्मचारियों की कार्य संतुष्टि के लिए उनका वेतन जितना महत्वपूर्ण होता है। उतना निम्न आय समूह के कर्मचारियों के लिए नहीं होता। निम्न आय समूह के कर्मचारी अपने कार्य से अधिक संतुष्ट रहते हैं जबकि मध्यम आय समूह के कर्मचारी अपने कार्य से असंतुष्ट रहते हैं।
- **पदोन्नति के अवसर (Promotion opportunities)-** कर्मचारी की कार्य संतुष्टि पर इस बात का प्रभाव पड़ता है कि उनके वर्तमान कार्य में पदोन्नति के अवसर कितने हैं। जिस संगठन में कर्मचारियों को पदोन्नति के अधिक अवसर अधिक होते हैं। वहाँ कार्य संतुष्टि अधिक देखी जाती है। जब योग्य एवं कुशल कर्मचारियों को प्रबंधन की ओर से पदोन्नति नहीं दी जाती तब वे कुंठित तथा हतास हो जाते हैं जिसके कारण प्रबंधन के प्रति उनकी मनोवृत्तियाँ प्रतिकूल बन जाती हैं। ऐसी स्थिति में इन कर्मचारियों में कार्य असंतुष्टि तो बढ़ती ही है, उत्पादन में भी कमी होती है।
- **कार्य परिस्थितियाँ (working conditions) -** कर्मचारी जिन परिस्थितियों में कार्य करता है उनका प्रत्यक्ष प्रभाव कार्य के प्रति उसकी मनोवृत्तियाँ तथा कार्य-संतुष्टि पर पड़ता है। कार्य परिस्थिति के अनुकूल होने पर प्रबंधन के प्रति कर्मचारी की मनोवृत्तियाँ अनुकूल बन जाती हैं, उसका मनोबल उच्च हो जाता है और वह अपने कार्य से संतुष्ट रहता है। इसके विपरीत यदि कार्य परिस्थिति को कर्मचारी प्रतिकूल पाता हो तो प्रबंधन के प्रति उसकी मनोवृत्तियाँ भी प्रतिकूल हो जाती हैं, मनोबल टूटता है और कार्य असंतुष्टि बढ़ने लगती है।
- **सह-कर्मचारी (Co-worker)-** कर्मचारियों के बीच आपसी सहयोग की भूमिका भी कार्य संतुष्टि में महत्वपूर्ण है। ऐसा कई औद्योगिक अध्ययनों में पाया गया है। जिस उद्योग

में कर्मचारियों का पारस्परिक संबंध संतोषजनक होता है वहाँ के कर्मचारी अपने कार्य से अधिक संतुष्ट रहते हैं और जब कर्मचारियों के बीच संतोषजनक पारस्परिक संबंध नहीं होते हैं तो कार्य असंतुष्टि बढ़ती है। पारस्परिक संबंध के संतोषजनक होने से व्यक्ति की मनोवैज्ञानिक आवश्यकताओं की संतुष्टि होती है जो को बढ़ाने का कार्य करती है।

- **पर्यवेक्षण (observation)**- जिस उद्योग में उचित पर्यवेक्षण की व्यवस्था होती है वहाँ के कर्मचारी अपने कार्य से अधिक संतुष्ट रहते हैं। कर्मचारियों के मनोबल को निर्धारित करने में पर्यवेक्षण सबसे अधिक महत्वपूर्ण कारक है। जिन कर्मचारियों की प्रजातांत्रिक पर्यवेक्षकों के साथ काम करने का अवसर मिलता है उनका मनोबल काफी ऊँचा रहता है और जिन कर्मचारियों को **संयत्तावादी** पर्यवेक्षक मिलते हैं उनका मनोबल गिर जाता है। पर्यवेक्षण के स्वरूप का प्रभाव कर्मचारी की मनोवृत्तियाँ तथा मनोबल पर पड़ता है।
- **कर्मचारियों की मनोवृत्तियाँ को समझना (understanding employee attitudes)**- प्रबंधन का एक दायित्व यह भी है कि वह कर्मचारियों की मनोवृत्तियों को समझे तथा हल करे और कर्मचारियों के साथ अपने संबंध उत्तम बनाये। इससे प्रबंधन को आसानी होती है। अपने कर्मचारियों की समस्याओं का समाधान कर्मचारी संघ के नेताओं के माध्यम से करते हैं। यदि प्रबंधन प्रशासक तथा संघ के नेता कर्मचारियों की समस्याओं को समझने और सुलझाने का प्रयास करते हैं तो कर्मचारियों की मनोवृत्ति प्रबंधन के प्रति अनुकूल बनती है। तथा उनकी कार्य संतुष्टि बढ़ती है। इसके विपरीत यदि उद्योग के अधिकारीगण कर्मचारियों की समस्याओं के प्रति उदासीन रहते हैं। तब वहाँ कर्मचारियों का मनोबल गिर जाता है तथा उनकी कार्य संतुष्टि कम हो जाती है।

6.8 सारांश (Summary)

- ❖ प्रेरणा व्यक्ति की एक आन्तरिक स्थिति है जो उसे एक विशेष दिशा में क्रिया करने के लिए तब तक सक्रिय रखती है। जब तक उसे लक्ष्य की प्राप्ति नहीं हो जाती।
- ❖ प्रेरणा व्यक्ति की शक्ति को सक्रिय बना देती है।
- ❖ प्रेरणा व्यक्ति के व्यवहार की दिशा का निर्धारण करती है।
- ❖ प्रेरणा के मुख्य दो प्रकार हैं। जैविक प्रेरक, सामाजिक प्रेरक
- ❖ कार्य संतुष्टि एक जटिल संप्रत्यय है! इसका तात्पर्य व्यवसाय कारक से है।

- ❖ कार्य संतुष्टि का तात्पर्य मुख्य रूप से तीन कारकों से होता है। व्यवसाय कारक, व्यक्ति कारक, समूह कारक
- ❖ कार्य संतुष्टि को प्रभावित करने वाले मुख्य रूप से तीन कारक हैं- व्यक्तिगत कारक, व्यवसाय कारक, प्रबन्धन कारक
- ❖ कार्य संतुष्टि को प्रभावित करने वाले कारकों को नियंत्रित करके कार्य संतुष्टि को कम होने से रोका जा सकता है।

6.9 वस्तुनिष्ठ प्रश्न (Objective type questions)

निम्नलिखित प्रश्नों के उत्तर सत्य/असत्य में दीजिये

1. जैविक प्रेरक जन्मजात नहीं होते हैं।
2. उपलब्धि प्रेरक एक प्रकार का सामाजिक प्रेरक है।
3. आवश्यकता पदानुक्रम सिद्धान्त का प्रतिपादन रोजर्स ने किया
4. कर्षण प्रत्याशा सिद्धान्त का प्रतिपादन ब्रूम ने किया
5. मनोवृत्तियाँ कार्य संतुष्टि का एक संघटक हैं।
6. आकांक्षा स्तर कार्य संतुष्टि को प्रभावित करने वाला एक महत्वपूर्ण कारक नहीं है।

वस्तुनिष्ठ प्रश्नों के उत्तर

1. असत्य
2. सत्य
3. असत्य
4. सत्य
5. सत्य
6. असत्य

6.10 निबन्धात्मक प्रश्न (Essay type question)

1. कार्य प्रेरक किसे कहते हैं ? इन्हें बढ़ाने के उपायों को बताइये।
2. अभिप्रेरणा का अर्थ बताइये और इसके प्रकारों को समझाइये।
3. कार्य संतुष्टि को परिभाषित करिये तथा मनोवृत्तियाँ से अन्तर को बताइये।
4. कार्य संतुष्टि पर प्रभाव डालने वाले कारकों को समझाइये।

-
5. कार्य संतुष्टि के अर्थ को समझाइये तथा औद्योगिक संस्थानों में इसे बढ़ाने के उपायों या विधियों को समझाइयें।
-

6.11 सन्दर्भ ग्रन्थ (Reference book)

1. डा० मोहम्मद सुलेमान एवं डा० विनय कुमार चौधरी - आधुनिक औद्योगिक एवं संगठनात्मक मनोविज्ञान।
2. डा० आर०के ओझा - औद्योगिक मनोविज्ञान
3. डा० मोहम्मद सुलेमान एवं डा० दिनेश कुमार - संगठनात्मक व्यवहार
4. के.के. आहूजा - औद्योगिक मनोविज्ञान एवं संगठनात्मक व्यवहार

इकाई – 7 एकरसता, ऊब एवं औद्योगिक दुर्घटनाएँ

इकाई संरचना

7.1 प्रस्तावना

7.2 उद्देश्य

7.3 एकरसता का अर्थ एवं स्वरूप

7.4 एकरसता की विशेषतायें

7.5 एकरसता के कारक

7.5.1 एकरसता के सामान्य कारक

7.5.2 एकरसता के व्यक्तिगत कारक

7.6 एकरसता को दूर करने के उपाय

7.7 ऊब

7.8 औद्योगिक दुर्घटना का स्वरूप

7.9 औद्योगिक दुर्घटना के प्रभाव

7.9.1 कर्मचारियों पर दुर्घटना का प्रभाव

7.9.2 उद्योग पर दुर्घटना का प्रभाव

7.10 औद्योगिक दुर्घटनाओं के कारण

7.10 वस्तुनिष्ठ प्रश्न

7.11 सारांश

7.12 निबन्धात्मक प्रश्न

7.13 संदर्भ ग्रन्थ

7.1 प्रस्तावना (Introduction)

एकरसता एक प्रकार की मानसिक स्थिति है। जिसमें कर्मचारी के कार्य करने की इच्छा या रूचि खत्म हो जाती है और वह कार्य से छुटकारा पाने का प्रयास करता है। जब उसे दिये गये कार्य से सन्तोष प्राप्त नहीं होता है तो वह विवश होकर बेमन से कार्य को करता है। एकरसता या अरोचकता में कर्मचारी की मानसिक शक्ति कम हो जाती है और उसकी रूचि कार्य में कम होने से उद्योग या संस्थान का उत्पादन गिरने लगता है। जब कर्मचारी को कार्य में अरोचकता आने लगती है तो उसमें तनाव उत्पन्न होने लगता है और तब उसमें ऊब उत्पन्न होने लगती है। असन्तोष से तनाव और तनाव से ऊबने की भावना क्रियाशील हो जाती है। ऊब बढ़ने से बैचेनी होने लगती है। प्रस्तुत इकाई में आप औद्योगिक दुर्घटना के बारे में भी जान सकेगे। औद्योगिक दुर्घटना का अर्थ कर्मचारी द्वारा उत्पन्न की गयी एक ऐसी घटना से है जो आकस्मिक व अप्रत्याशित हो और जिससे उद्योग पर प्रतिकूल प्रभाव पड़ता हो। इन दुर्घटनाओं की उत्पत्ति कर्मचारी या कार्य परिस्थिति किसी के भी कारण हो सकती है। इन दुर्घटनाओं के कारण कर्मचारियों की मानसिक, शारीरिक एवं आर्थिक नुकसान पहुंचने के साथ-साथ उद्योग एवं उद्योगपतियों को भी क्षति पहुंचती है। दुर्घटना को हम विभिन्न उद्योगों, विभिन्न कार्यों एवं विभिन्न परिस्थितियों के अनुसार परिभाषित कर सकते हैं।

7.2 उद्देश्य (Objective)

प्रस्तुत इकाई के अध्ययन के पश्चात् आप -

- एकरसता के अर्थ एवं विशेषताओं को समझ सकेंगे।
- ऊब के अर्थ को जान सकेंगे।
- एकरसता के कारणों को जान सकेंगे।
- एकरसता को कैसे दूर किया जाता है, उपायों को समझ सकेंगे।
- औद्योगिक दुर्घटनाओं को समझ सकेंगे।
- दुर्घटना के प्रभावों को जान सकेंगे।
- दुर्घटना के कारणों को जानेंगे।

7.3 एकरसता का अर्थ एवं स्वरूप (Meaning and nature of monotony)

इसमें एक प्रकार की मानसिक स्थिति का बोध होता है जिसका आधार आवृतिक कार्य होता है। “एकरसता एक मानसिक स्थिति है जो आवृतिक कार्यों को सम्पन्न करने से उत्पन्न होती है। एकरसता एक ऐसी मानसिक अवस्था है जिसमें कर्मचारी की कार्य करने की रूचि समाप्त हो जाती है। इस अवस्था

में कर्मचारी में कार्य करने के प्रति सदैव अरुचिकर भाव बना रहता है। वह कार्य से छुटकारा पाने की तीव्र इच्छा से प्रभावित होता रहता है। उसे कार्य में किसी प्रकार का सन्तोष नहीं मिलता और विवशता की स्थिति में कार्य करना पड़ता है। इस प्रकार विवश होकर कार्य करना ही एकरसता है।

एकरसता थकान जैसी ही एक मानसिक अवस्था है। लेकिन इसमें कर्मचारी की रूचि कार्य के प्रति कम हो जाती है, उत्पादन कम हो जाता है। उद्योग-धन्धों में अरोचकता तब दिखाई देती है, जब कोई कर्मचारी ऐसे कार्य को पूरा करता है जिसमें उसकी रूचि नहीं है। वह यह जानता है कि यदि इस कार्य को वह पूरा नहीं करेगा तो उसकी दैनिक या साप्ताहिक मजदूरी पर प्रभाव पड़ेगा और उसे भूखा रहना होगा, इसलिए वह कार्य को मजबूरी में पूरा करने लग जाता है। इसका फल यह होता है कि कभी-कभी इसका प्रभाव उसके मानसिक तथा शारीरिक स्वास्थ्य पर पड़ता है और भविष्य में वह अपने परिवार तथा समाज के लिए एक घातक हो सकता है। एकरसता, आवृतिक कारक कार्य के करने के परिणामस्वरूप उत्पन्न वह मानसिक स्थिति है जिसे हम रूचि के अभाव, नीरसता के भाव, बेचैनी, कार्य में कमी, समय के आकलन में अन्तर तथा गतिविधि परिवर्तन की इच्छा के रूप में देख सकते हैं।

7.4 एकरसता की विशेषताएँ (Characteristics of monotony)

1. **मानसिक स्थिति** - एकरसता कोई शारीरिक स्थिति नहीं बल्कि एक मानसिक स्थिति है, और अपनी इस विशेषता के आधार पर यह थकान में भिन्न है। थकान एक शारीरिक स्थिति है।
2. **नीरसता एवं बेचैनी** - इसमें नीरसता अथवा उबाऊपन और बेचैनी रहती है जिसके कारण कर्मचारी में दुखद भाव उत्पन्न होता है। जैसे-जैसे आवृतिक कार्य का समय बढ़ता जाता है कर्मचारी में ऊब तथा बेचैनी की मात्रा भी बढ़ जाती है। एकरसता में अधिकतर नीरसता अथवा ऊब की विशेषता पायी जाती है। बेचैनी एकरसता की मुख्य विशेषता है जिसकी जानकारी हम बाह्य निरीक्षण विधि से प्राप्त कर सकते हैं। आवृतिक कार्य करते समय जब कर्मचारी बार-बार अपनी शारीरिक मुद्रा बदलने लगे, कार्य की गति में अनावश्यक परिवर्तन करने लगे, अपना ध्यान इधर-उधर लगाने लगे तथा कार्य संबंधी अपनी असंतुष्टि को बार-बार बताने लगे तो समझ जाना चाहिए कि उसमें बेचैनी की शुरुआत हो गयी।
3. **रूचि का अभाव-एकरसता स्थिति में कर्मचारियों की अपने कार्य के प्रति रूचि कम होने** लगती है। आवृतिक कार्य करते समय कर्मचारी में कड़ तरह के अप्रिय भाव उत्पन्न होने लगते हैं जिसके कारण कार्य में उसकी रूचि घट जाती है।
4. **कार्य दर में तथा उत्पादन में कमी** - एकरस कार्य को करते समय कर्मचारी को न केवल असंतुष्टि तथा तनाव का अनुभव होता है बल्कि उसके कार्य के दर में भी बदलाव होता है। एकरसता की स्थिति में कार्य करने की दर में तथा कुल उत्पादन की मात्रा में अनियमित कमी

पायी जाती है। एकरसता की स्थिति में कर्मचारी में कार्य करने की शक्ति तो रहती ही है लेकिन उसमें केवल कार्य करने की इच्छा कम होती जाती है।

5. **परिवर्तन की इच्छा-** इस स्थिति में कर्मचारी में कार्य में परिवर्तन लाने की इच्छा होने लगती है। आवृतिक कार्य करते समय कर्मचारी में कार्य परिवर्तन की इस इच्छा को वाइटले ने एक मूल प्रवृत्ति माना है और कहा है कि जब यह मूल प्रवृत्तियाँ कुंठित होती है तब उसमें एकरसता की भावना उत्पन्न होती है।
6. **कार्य छोड़ देने की इच्छा** - एकरसता की इस स्थिति में कर्मचारियों में कार्य छोड़ देने की इच्छा प्रबल हो जाती है। एकरसता में कार्य छोड़ देने का आधार कार्य करने की इच्छा का अभाव होता है।

7.5 एकरसता के कारक (Factors of monotony)

इन कारकों को निम्नलिखित दो वर्गों में विभाजित किया है-

7.5.1 एकरसता के सामान्य कारक -सामान्य कारकों से हमारा तात्पर्य उन कारकों से है जिनका संबंध कार्य विशेष के स्वरूप तथा कार्य परिस्थिति से होता है। कर्मचारी जिस कार्य को करते हैं और जिन कार्य परिस्थितियों में करते हैं उन सबका निश्चित प्रभाव एकरसता पर पड़ता है। ऐसे कारकों को ही सामान्य कारक कहा जाता है। इन्हीं कारकों के कारण कर्मचारियों में समानता होने के बावजूद एकरसता उत्पन्न होती है। इन कारकों को निम्नलिखित प्रकारों में विभाजित किया जा सकता है।

1. आवृतिक कार्य - एकरसता का एक मुख्य कारण आवृतिक कार्य है अर्थात् एक ही कार्य को बार-बार करना। अलग-अलग कार्यों की अपेक्षा आवृतिक कार्य तथा जटिल कार्य की अपेक्षा सरल कार्य करने में कर्मचारियों को एकरसता के भाव का ज्यादा अनुभव होता है।
2. कार्य का स्वरूप - कठिन कार्य की अपेक्षा सरल कार्य को करते समय कर्मचारियों में एकरसता की अनुभूति अधिक पायी गयी। क्योंकि ऐसे कार्य उन्हें कोई चुनौती नहीं देते। कर्मचारी कार्य करने भर के लिए कार्य करते हैं और उस कार्य को करने में उनका कोई लगाव नहीं होता। ज्यादातर ऐसा देखा गया है कि सरल कार्य को करते समय तीव्रबुद्धि कर्मचारी एकरसता के लक्षणों का प्रदर्शन अधिक करते हैं और मंदबुद्धि कर्मचारी कम।
3. विश्राम की कमी -कार्य के दौरान विश्राम की कमी भी कर्मचारियों में एकरसता उत्पन्न करता है जो कर्मचारी लम्बे समय तक बिना विश्राम के लगातार काम करते हैं उन कर्मचारियों में एकरसता की अनुभूति बढ़ाती है। बर्नन ने अपने अध्ययन में पाया कि जिन कर्मचारियों को बिना विश्राम के लम्बे समय तक कार्य करने को दिया गया उन्हें एकरसता की अनुभूति अधिक हुई बजाय उनके जिन्हें उतने ही लम्बे कार्यकाल में समय-समय पर विश्राम दिया गया था।

4. भुगतान विधि - कर्मचारी को भुगतान करने की विधि पर भी एकरसता का प्रभाव पड़ता है। समयदर से भुगतान होने पर कर्मचारियों को एकरसता का अनुभव अधिक होता है अतः जिन कर्मचारियों को समय दर के अनुसार भुगतान किया गया उन्हें एकरसता का अनुभव अधिक हुआ जबकि उन कर्मचारियों में एकरसता कम हुवी जिन्हें कार्य-दर से भुगतान किया गया था।
5. कार्य करने के तरीके - कार्य करते समय जब कर्मचारी को अपनी कार्य स्थिति में परिवर्तन लाने की स्वतंत्रता और संभावना अधिक दिखती है तब उनमें एकरसता की अनुभूति कम होती है। इसके विपरीत जब कर्मचारी को अपनी कार्य स्थिति में परिवर्तन लाने की स्वतंत्रता और संभावना नहीं होती है तब उनमें एकरसता की अनुभूति ज्यादा होती है।

7.5.2. एकरसता के व्यक्तिगत कारक -व्यक्तिगत कारक का तात्पर्य उन कारकों से है जिनका संबंध कर्मचारियों से होता है। इन्हीं व्यक्तिगत कारकों के कारण एक ही कार्य तथा एक ही कार्य परिस्थिति में विभिन्न कर्मचारियों में एकरसता की अनुभूति विभिन्न मात्राओं में देखी जाती है। ये व्यक्तिगत कारक निम्नलिखित प्रकारों के हो सकते हैं -

1. कर्मचारी की बुद्धि - कर्मचारियों में एकरसता की उत्पत्ति का एक कारण उनकी बौद्धिक योग्यता की मात्रा है। आवृत्तिक कार्य करते समय जहाँ तीव्र बुद्धि वाले कर्मचारियों को एकरसता की अनुभूति होती है वहीं मन्दबुद्धि कर्मचारियों को यह अनुभूति नहीं होती या कम होती है। वाइटले ने एक अध्ययन में पाया कि अधिक तीव्र बुद्धि की लड़कियों में मंदबुद्धि लड़कियों की अपेक्षा कार्य परिवर्तन अधिक हुआ। उन्होंने बताया कि तीव्र बुद्धि लड़कियों ने ऊबाऊ काम को करना पसन्द नहीं किया और ऐसे काम को पसन्द किया जो उनकी योग्यताओं के अनुरूप तथा चुनौतीपूर्ण था। मंदबुद्धि कर्मचारियों की अपेक्षा तीव्रबुद्धि के कर्मचारियों में एकरसता की अनुभूति अधिक होती है।
2. रुचि - उन कर्मचारियों में एकरसता की अनुभूति अधिक होती है जो कार्य कर्मचारियों के लिए रुचिकर नहीं होते उन कार्यों में एकरसता का अनुभव अधिक होता है। उन कर्मचारियों को एकरसता की अनुभव कम होता है अथवा नहीं भी होता है जो अपने कार्य को रुचि के अनुसार करते हैं।
3. कर्मचारी का स्वभाव तथा संवेगात्मक अस्थिरता - कर्मचारियों के स्वभाव तथा संवेगात्मक अस्थिरता का भी प्रभाव एकरसता की उत्पत्ति पर पड़ता है। चंचल तथा अस्थिर स्वभाव के कर्मचारियों में एकरसता के उत्पन्न होने की संभावना अधिक होती है क्योंकि ये कर्मचारी अपने कार्य को गंभीरतापूर्वक नहीं लेते और इस कारण उनका समायोजन अपने कार्य के साथ नहीं हो पाता। इसी प्रकार जो कर्मचारी संवेगात्मक अस्थिरता के शिकार होते हैं वे अधिक एकरसता अनुभव करते हैं जबकि संवेगात्मक स्थिरता वाले कर्मचारियों में यह अनुभूति कम होती है।

4. व्यक्तित्व के शीलगुण - एकरसता की अनुभूति पर कर्मचारी के व्यक्तित्व के शीलगुण का भी निश्चित प्रभाव पड़ता है। अन्तर्मुखी कर्मचारियों की अपेक्षा बहिर्मुखी कर्मचारियों को एकरसता की अनुभूति अधिक होती है। जो कर्मचारी अपने सामान्य जीवन से असंतुष्ट रहते हैं और जिनका पारिवारिक समायोजन असंतोषजनक होता है वे अपने कार्य से भी असंतुष्ट रहते हैं तथा एकरसता और नीरसता का अनुभव दूसरों की अपेक्षा अधिक करते हैं।

7.6 एकरसता को दूर करने के उपाय (Ways to break monotony)

औद्योगिक कुशलता को बढ़ाने के उद्देश्य से एकरसता को कम करना अत्यन्त आवश्यक है। जिसके लिए निम्नलिखित उपायों का उपयोग किया जा सकता है-

कार्य में विविधता - एकरसता के प्रभाव को कम करने का एक उपाय यह है कि कर्मचारी को अलग-अलग तरह के कार्य दिये जायें यानि उसके आवृत्तिक कार्यों में विविधता लाने का प्रयास किया जाए। कार्य की एकरूपता के कारण एकरसता बढ़ती है। इसलिए कार्य में विविधता लाकर, इस कारण से उत्पन्न होने वाली एकरसता को नियंत्रित किया जा सकता है।

विश्राम - एक ही तरह के कार्य को करते समय कर्मचारियों को उचित विश्राम दिया जाए। किसी कार्य को लगातार, बिना विश्राम के करते जाने से एकरसता बढ़ जाती है। अतः इस कारण से उत्पन्न होने वाली एकरसता को कर्मचारियों को विश्राम देकर नियंत्रित किया जा सकता है।

भुगतान विधि - कर्मचारियों को कार्य के अनुसार भुगतान कर दिया जाना भी एकरसता को दूर करने का एक अत्यन्त सरल तथा लाभप्रद उपाय है जिसका प्रभाव तात्कालिक रूप से देखा जा सकता है। जब कर्मचारियों को समय दर विधि से भुगतान किया जाता है तब उन्हें एकरसता की अनुभूति अधिक होती है क्योंकि उनका ध्यान कार्य में लगे रहने की अपेक्षा कार्य काल में लगा रहता है। दूसरी ओर भुगतान विधि में कर्मचारियों की रुचि कार्य में अधिक रहती है क्योंकि जितना अधिक वह कार्य करेगा पारिश्रमिक उतना अधिक मिलेगा। इस कारण उनमें एकरसता की अनुभूति नहीं के बराबर होगी।

कार्य करने की विधि में परिवर्तन - एकरसता को क्रम करने की एक विधि यह भी है कि कर्मचारियों को इस बात की छूट रहे कि वे अपने काम को करने में अपने अनुसार मामूली परिवर्तन कर सकें। जब कर्मचारी किसी आवृत्तिक कार्य को लगातार एक ही विधि से करते हैं तो उन्हें एकरसता की अनुभूति अधिक होती है। लेकिन जब वे अपनी कार्यप्रणाली में थोड़ा बहुत परिवर्तन कर देते हैं, तब एकरसता की अनुभूति घट जाती है।

वार्तालाप - कर्मचारियों को कार्य के दौरान जब आपस में बातचीत करने की छूट दी जाती है तब एकरसता की अनुभूति घट जाती है क्योंकि कर्मचारियों का ध्यान कार्य की एकरूपता पर नहीं जाता। आवृत्तिक कार्य करते समय वार्तालाप करने या गीत गाते रहने से एकरसता अथवा नीरसता की अनुभूति में कमी आती है। उपर्युक्त उपायों से उद्योग में एकरसता को दूर या कम किया जा सकता है। एकरसता को रोकने, दूर करने या कम करने के उपायों का चयन करते समय कर्मचारी के स्वरूप, कार्य के स्वरूप तथा कार्य परिस्थिति को ध्यान में रखना अत्यन्त आवश्यक है।

7.7 ऊब (Bored)

एक सा कार्य करते रहने से एकरसता या नीरसता उत्पन्न होती है यानि अरुचि की भावना उत्पन्न होने लगती है। यह एक प्रकार की मानसिक स्थिति होती है। ऊब भी एक प्रकार की मानसिक स्थिति होती है। जिसमें किसी कार्य विशेष के प्रति व्यक्ति की अभिवृत्ति अनुकूल नहीं होती है। अर्थात् इस स्थिति के कारण वह उस कार्य को नहीं कर सकता। दोनों ही स्थितियाँ मानसिक अभिवृत्ति का परिणाम होती है। दोनों से ही थकान बढ़ती है। जब कार्य के प्रति एकरसता होती है तो व्यक्ति में तनाव उत्पन्न हो जाता है और इस तनाव के कारण ऊब उत्पन्न होती है। औद्योगिक परिस्थितियों में कौन सा कार्य उबाने वाला है यह व्यक्तिगत विभिन्नताओं के अनुसार निर्धारित होता है।

7.8 औद्योगिक दुर्घटना (Industrial accident)

दुर्घटना का तात्पर्य उस घटना से है जो अप्रत्याशित रूप से घटित होती है। यहाँ दुर्घटना का तात्पर्य कर्मचारियों द्वारा उत्पन्न की गयी ऐसी घटना से है जो अप्रत्याशित हो तथा जिससे औद्योगिक कुशलता पर प्रतिकूल प्रभाव पड़ता हो। इन दुर्घटनाओं से कर्मचारियों को शारीरिक, मानसिक तथा आर्थिक क्षति तो पहुँचती ही है जिनका प्रभाव उनके पारिवारिक जीवन पर पड़ता है और फिर वह एक सामाजिक समस्या के रूप में सामने आता है, साथ ही एक कुशल कर्मचारी के क्षतिग्रस्त हो जाने से अनेक औद्योगिक समस्याएँ उत्पन्न हो जाती हैं। दुर्घटनाएँ कर्मचारियों के साथ घटित वे अप्रत्याशित घटनाएँ हैं जो कर्मचारियों को शारीरिक, मानसिक तथा आर्थिक क्षति पहुँचाने के साथ औद्योगिक कार्यकुशलता में भी बाधा डालती हैं। आमतौर पर जब कोई दुर्घटना होती है तो उसका कारण कर्मचारी की असावधानी या लापरवाही माना जाता है और संयोग एक महत्वपूर्ण तत्व माना जाता है। दुर्घटनाएँ अपने आप संयोगवश नहीं होती हैं, बल्कि कुछ व्यक्तियों द्वारा आमतौर पर होती हैं और अन्य विभिन्न परिस्थितियों के कारण दुर्घटना कर बैठते हैं।

दुर्घटना की परिभाषा

दुर्घटना की परिभाषा भी विभिन्न उद्योगों में विभिन्न कार्यों एवं विभिन्न परिस्थितियों के अनुसार बदलती रहती है। “औद्योगिक क्षेत्र में होने वाली ऐसी दुर्घटनाएँ जो आकस्मिक, अप्रत्याशित तथा अदूरदर्शी हो, जिनकी उत्पत्ति कार्य-परिस्थिति या कर्मचारी, या दोनो से होती हो और जिनसे कर्मचारी, उद्योग तथा उद्योगपति को या किसी अन्य को भी हानि पहुँचती हो, दुर्घटनाएँ कही जा सकती है”।

7.9 दुर्घटना के प्रभाव (Effects of accident)

7.9.1. कर्मचारियों पर दुर्घटना का प्रभाव (Impact of accident on employees)

औद्योगिक दुर्घटना का तात्कालिक प्रतिकूल प्रभाव उन कर्मचारियों पर पड़ता है जो दुर्घटनाग्रस्त होते हैं। ऐसे प्रभावों को अलग-अलग समझने के लिए उन्हें निम्नलिखित भागों में बाँटा जा सकता है-

शारीरिक क्षति - दुर्घटना के कारण कर्मचारियों को किसी भी प्रकार की ओर कितनी भी मात्रा में शारीरिक क्षति हो सकती है। कभी कर्मचारी का कोई अंग विशेष कट जाता है, कभी दुर्घटना वश आँखे नष्ट हो जाती है तो कभी सुनने की शक्ति समाप्त हो जाती है। अनेक बार दुर्घटना में कर्मचारियों की मृत्यु तक हो जाती है। दुर्घटना में शारीरिक क्षति हो जाने के बाद अथवा विकलांग हो जाने के बाद कर्मचारी को कुछ मुआवजा देकर नौकरी से अलग कर दिया जाता है, या कभी-कभी उसे किसी हल्के काम पर लगा दिया जाता है जहाँ पहले की अपेक्षा उसकी आय कम हो जाती है। इन दोनो परिस्थितियों में कर्मचारियों को तथा उन पर आश्रित परिवार जनों को अनेक प्रकार के आर्थिक, सामाजिक तथा मानसिक संकटों का सामना करना पड़ता है और उनकी जिन्दगी की दिशा ही बदल जाती हैं

मानसिक क्षति - दुर्घटनाओं का प्रतिकूल प्रभाव कर्मचारी की मानसिकता पर भी पड़ सकता है। दुर्घटनाग्रस्त कर्मचारी पंगु हो जाने पर चिन्ता, द्वंद्व, हीनता की भावना, चिडचिडापन तथा भय आदि के शिकार हो जाते हैं। दुर्घटनाग्रस्त हो जाने के उपरान्त कर्मचारी मानसिक रूप से भी असंतुलित हो जाते हैं।

आर्थिक क्षति - दुर्घटना में कर्मचारी की मृत्यु हो जाने पर कंपनी की ओर से क्षति पूर्ति कर देने के बाद भी उसके परिवार की नियमित आय का स्रोत बंद हो जाता है। इसी प्रकार कर्मचारी के पंगु हो जाने पर भी कार्य करने की क्षमता नष्ट हो जाने या घट जाने के कारण उसे आर्थिक क्षति पहुँचती है। यहाँ तक कि दुर्घटना में किसी कर्मचारी की मृत्यु हो जाने पर या उसके पंगु हो जाने पर उसका पूरा परिवार गरीबी और विघटन के कगार पर पहुँच जाता है।

7.9.2. उद्योग पर दुर्घटना का प्रभाव (impact of accident on industry) -

औद्योगिक दुर्घटनाओं का प्रभाव सिर्फ कर्मचारियों पर ही नहीं पड़ता है बल्कि औद्योगिक संगठनों पर भी उनका दुष्प्रभाव अत्यन्त गंभीर रूप से पड़ता है जो निम्न प्रकार है-

उत्पादन में कमी - उद्योग पर दुर्घटना का तात्कालिक दुष्प्रभाव उत्पादन में कमी के रूप में पड़ता है। दुर्घटनाग्रस्त कर्मचारी अपने कार्य को उतनी कुशलता के साथ नहीं कर पाता जितनी कुशलता के साथ दुर्घटनाग्रस्त होने से पहले कर लेता था। कार्य में उसकी रूचि चेतन या अचेतन रूप से कम हो जाती है जो उत्पादन में कमी का एक प्रमुख कारण है। कभी-कभी दुर्घटनाग्रस्त कर्मचारी के स्थान पर अस्थायी रूप से ऐसे कर्मचारियों को लगा दिया जाता है जिन्हें उस कार्य विशेष को करने का कोई अनुभव नहीं होता या कम होता है। ऐसी स्थिति में भी उत्पादन में मात्रात्मक तथा गुणात्मक कमी होती है।

संपत्ति का नुकसान - दुर्घटना के कारण मशीनों में खराबी आ जाती है जिससे न केवल उत्पादन में कमी होती है बल्कि उसके बदलने या उसकी मरम्मत के लिए भी उद्योगों को अतिरिक्त व्यय का करना पड़ता है। कभी-कभी आगजनी के कारण दुर्घटना घट जाती है जिससे उद्योग की संपत्ति भारी मात्रा में नष्ट हो जाती है।

हड़ताल एवं तालाबंदी - उद्योगों में दुर्घटना को कभी हड़ताल तो कभी तालाबंदी के रूप में भी देखा जाता है। दुर्घटना के उपरान्त प्रबंधकों और कर्मचारियों के बीच मुआवजे को लेकर यदि समझौता नहीं हुआ तो कभी कर्मचारी हड़ताल कर देते हैं और कभी प्रबंधक तालाबंदी की घोषणा कर देते हैं। इन दोनों परिस्थितियों में कर्मचारियों को तो अनेक प्रकार की कठिनाइयों का सामना करना ही पड़ता है उद्योगों को भी भारी नुकसान उठाना पड़ता है।

कुशल कर्मचारी की क्षति - औद्योगिक दुर्घटना में नुकसान होता है वह कुशल कर्मचारियों के नुकसान के रूप में सामने आता है। दुर्घटना में मृत्यु हो जाने पर या विकलांग हो जाने पर एक कुशल कर्मचारी के स्थान पर नये कर्मचारी को रखा जाता है तब उसके प्रशिक्षण पर लगाए गए समय तथा धन का प्रभाव उत्पादन पर पड़ता है क्योंकि उसके पूरी तरह प्रशिक्षित होने तक उत्पादन या तो बंद रहता है या धीमी गति से चलता है। प्रशिक्षित हो जाने के बाद भी एक नया कर्मचारी, पुराने तथा अनुभवी कर्मचारी के जेसा काम कर को पायेगा या नहीं यह भी नहीं कहा जा सकता है।

समाज एवं राष्ट्र पर औद्योगिक दुर्घटना का प्रभाव - औद्योगिक दुर्घटनाओं का दुष्प्रभाव समाज तथा पूरे राष्ट्र पर भी पड़ता है। उद्योग हमारे समाज का एक अंग है। यह एक वास्तविकता है कि समाज एवं राष्ट्र के सामाजिक एवं आर्थिक विकास में उद्योग एक अत्यन्त महत्वपूर्ण भूमिका का निभाता है। किसी देश के सामाजिक एवं आर्थिक विकास की आधारशिला ही उद्योग है। इसलिए दुर्घटना के कारण उद्योग

पर पड़ने वाले प्रतिकूल प्रभावों से समाज एवं राष्ट्र का प्रत्यक्ष या अप्रत्यक्ष रूप से प्रभावित होना स्वाभाविक है।

7.10 दुर्घटनाओं के कारण (Reasons of accidents)

दुर्घटनाओं के कारणों को तीन भागों में बाँट सकते हैं जो निम्न प्रकार हैं -

कार्य परिस्थितियाँ - जिन परिस्थितियों में कर्मचारी कार्य करते हैं, वे आमतौर पर कर्मचारी को दुर्घटना उन्मुख बना देती हैं। चूँकि ये कार्य परिस्थितियाँ कर्मचारी और कार्य के अनुकूल नहीं होती हैं, इसलिए कर्मचारी दुर्घटनाओं का शिकार हो जाता है। इन कार्य-परिस्थितियों में निम्नलिखित मुख्य हैं-

तापमान - उच्चतम तथा न्यूनतम तापमान में ज्यादा दुर्घटनाएँ होती हैं जबकि मध्यम तापमान में कम दुर्घटनाएँ होती हैं। इसका तात्पर्य यह है कि उच्चतम तथा न्यूनतम तापमान में कर्मचारी का मानसिक संतुलन बिगड़ सकता है जिससे दुर्घटनाओं की सम्भावना बढ़ जाती है। इसके विपरीत, मध्यम तापमान में कर्मचारी का मानसिक संतुलन ठीक बना रहता है और शारीरिक अंग स्वतन्त्रतापूर्वक कार्य करते रहते हैं इसलिए दुर्घटनाओं की सम्भावना बहुत कम रहती है।

प्रकाश- कर्मचारी की कार्य करने की परिस्थिति में उचित प्रकाश का होना बहुत आवश्यक होता है। जो कारखाने घनी बस्तियों में होते हैं या जिनमें दिन में रोशनी नहीं पहुँच पाती है, वहाँ बिजली के प्रकाश का प्रबंध होता है। रात में होने वाली दुर्घटनाओं की संख्या अधिक होती है। किन्तु यदि प्रकाश की समुचित व्यवस्था कर दी जाए तो रात की दुर्घटनाओं में कमी हो सकती है। इस संबंध में आप अधिकतर यह पायेंगे कि रेल दुर्घटनाएँ अधिकतर रात में ही होती हैं। इसका मुख्य कारण यह है कि रात में प्रकाश की कमी रहती है। इसके ठीक विपरीत, रात में मोटर दुर्घटनाएँ कम होती हैं। इसका कारण उचित प्रकाश और रात के समय सड़क का खाली रहना है।

पाली - कार्य-परिस्थितियों में दुर्घटनाओं के घटाने या बढ़ाने में पालियों का भी बहुत बड़ा योगदान है। आजकल बहुत से उद्योगों में दिन-रात कार्य होता रहता है, इसलिए कार्य करने के लिए तीन पालियाँ बना दी जाती हैं, ताकि कर्मचारी को अपनी शक्ति से अधिक कार्य न करना पड़े। अधिक कार्य करने से थकान होगी और थकान के कारण दुर्घटना होती है।

कार्य विधियाँ- जिस प्रकार कार्य परिस्थितियाँ दुर्घटनाओं के लिए उत्तरदायी होती हैं, उसी तरह कार्य विधियाँ भी दुर्घटनाओं का प्रधान कारण होती हैं जो निम्नलिखित हैं-

कार्य की लम्बाई- अधिकतर दुर्घटनाएँ उन कर्मचारियों द्वारा होती हैं जो अपने निश्चित घण्टों के अलावा कार्य करते हैं, क्योंकि ज्यादा काम करने से थकान ज्यादा होती है अर्थात् कार्य करने का समय अधिक होने पर दुर्घटनाओं की संख्या बढ़ जाती है तथा कम समय कर देने से दुर्घटनाओं में भी कमी आ जाती है।

कार्य की कठोरता:- कार्य की कठोरता का तात्पर्य अधिक शारीरिक परिश्रम से है, अर्थात् जिन कार्यों के करने से अधिक शारीरिक परिश्रम करना पड़े उन कार्यों को कठोर कहते हैं। जिन कार्यों में कठोर शारीरिक परिश्रम करना पड़ता है उनमें दुर्घटनाएँ अधिक होती हैं। जैसे-जैसे कार्य के घण्टे बढ़ते हैं, उसी अनुसार कर्मचारी की थकान बढ़ती जाती है, जिसके कारण दुर्घटना की सम्भावना भी बढ़ जाती है। इस प्रकार जिस कार्य के लिए अधिक शारीरिक परिश्रम की आवश्यकता पड़ेगी, उससे दुर्घटनाओं की सम्भावना एवं संख्या बढ़ जायेगी।

उत्पादन गति :- जैसे-जैसे उत्पादन गति बढ़ेगी, वैसे-वैसे दुर्घटनाओं की सम्भावना बढ़ती जायेगी। जिन कार्यों की उत्पादन गति कम होती है, उनमें दुर्घटनाओं की संख्या कम होती है। उदाहरण - यदि कोई व्यक्ति तेज गति से साइकिल चलाता है वह मन्द गति से साइकिल चलाने वाले की व्यक्ति की अपेक्षा अधिक दुर्घटनाओं का शिकार हो सकता है।

थकान:- थकान के प्रभाव से कर्मचारी दुर्घटना के शिकार बन जाते हैं। अधिकतर दुर्घटनाएँ उस समय होती हैं जब चालक बुरी तरह से थका होता है। जैसे-जैसे कार्य के घण्टे बढ़ते जाते हैं, वैसे ही थकान का प्रभाव बढ़ता जाता है। इस स्थिति में दुर्घटनाओं की सम्भावना बढ़ जाती है और यह भी पाया गया है कि दुर्घटनाएँ इसी समय होती हैं।

कर्मचारी:- दुर्घटनाओं को करने वाला कर्मचारी होता है। दुर्घटनाओं का सम्बन्ध सबसे पहले कर्मचारी से ही होता है। कर्मचारी से बहुत से पक्ष हैं जो दुर्घटना के लिए उत्तरदायी होते हैं-

आयु:- अपरिपक्व आयु के व्यक्ति परिपक्व आयु वाले व्यक्तियों की अपेक्षा अधिक दुर्घटना के शिकार होते हैं।

अनुभव:- अनुभव भी दुर्घटना से बहुत घनिष्ठ सम्बन्ध रखता है। अनुभवहीन कर्मचारी अनुभवी कर्मचारियों की अपेक्षा दुर्घटनाओं के शिकार होते हैं।

स्वास्थ्य तथा शारीरिक दुर्बलता:- प्रत्येक कार्य मनुष्य के शारीरिक स्वास्थ्य पर निर्भर करता है जिन व्यक्तियों में शारीरिक दोष या किसी प्रकार के रोग पाये जाते हैं, वे व्यक्ति दुर्घटनाओं के अधिक शिकार होते हैं।

लिंग:- अधिक शारीरिक परिश्रम वाले कार्यों में स्त्रियाँ अयोग्य होती हैं। आसान एवं सहज कार्यों में जहाँ शारीरिक परिश्रम कम करना पड़ता है, स्त्रियों द्वारा दुर्घटनाएँ कम होती हैं। स्त्रियों का स्वभाव कोमल होता है अतः खतरनाक परिस्थितियाँ होने पर वे अपने को सम्भाल नहीं पाती हैं। फलस्वरूप दुर्घटनाओं का शिकार बहुत जल्दी हो जाती है। कार दुर्घटनाएँ स्त्रियों से पुरुषों की अपेक्षा अधिक होती हैं।

मानसिक तथा संवेगात्मक अवस्था:- जब व्यक्तियों की मानसिक अवस्था ठीक नहीं होती है या जो मानसिक स्तर पर अस्वस्थ होते हैं, वे दुर्घटनाओं के शिकार अधिक होते हैं। 50 प्रतिशत दुर्घटनाएँ उस समय होती हैं जब सम्बद्ध कर्मचारी की संवेगात्मक स्थिति ठीक नहीं होती, अर्थात् जब-जब मानसिक सन्तुलन बिगड़ेगा तब-तब कर्मचारी दुर्घटनाओं का शिकार होगा।

7.11 वस्तुनिष्ठ प्रश्न (Objective question)

निम्नलिखित प्रश्नों के सत्य/असत्य उत्तर दीजिये।

1. निम्न वेतनमान नीरसता का एक मुख्य कारण है।
2. जिन कार्यों में परिवर्तन होता रहता है, उनसे नीरसता का अनुभव अधिक होता है।
3. नीरसता का सम्बन्ध शारीरिक थकान से होता है।
4. औद्योगिक दुर्घटना का प्रभाव उस उद्योग के उत्पादन पर पड़ता है।
5. दोपहर के विश्राम के बाद दूसरी पाली के प्रारम्भ में दुर्घटना की दर बढ़ जाती है।
6. कार्य अवधि औद्योगिक दुर्घटना का एक महत्वपूर्ण कारक है।
7. औद्योगिक दुर्घटनाओं को रोकने का तरीका कर्मचारियों का प्रशिक्षण है।
8. औद्योगिक दुर्घटनाओं को रोकने का अप्रत्यक्ष तरीका थकान का निराकरण है।

वस्तुनिष्ठ प्रश्नों के उत्तर

- | | |
|----------|---------|
| 1. सत्य | 6. सत्य |
| 2. असत्य | 7. सत्य |
| 3. असत्य | 8. सत्य |
| 4. सत्य | |
| 5. असत्य | |

7.12 सारांश (Summary)

- एकरसता या नीरसता एक मानसिक स्थिति है। जो किसी काम को लम्बे समय तक बार-बार दोहराने से उत्पन्न होती हैं
- एकरसता की स्थिति में मानसिक कमी, रूचि में कमी, बैचेनी, कार्य में कमी आदि विशेषतायें देखी जाती है।
- एकरसता के कारणों को दो भागों में बाँटा गया है। 1. सामान्य कारक 2. व्यक्तिगत कारक
- एकरसता को दूर करने के मुख्य रूप से निम्नलिखित उपाय है। 1. कार्य में विविधता 2. विश्राम 3. भुगतान विधि 4. कार्य विधि में परिवर्तन
- औद्योगिक दुर्घटना एक अप्रत्याशित घटना होती है जिसका प्रभाव औद्योगिक कार्यकुशलता पर पड़ता है।
- दुर्घटना के प्रभाव मुख्य दो प्रकार से पड़ते है।
- कर्मचारियों पर दुर्घटना का प्रभाव
- उद्योग पर दुर्घटना का प्रभाव
- औद्योगिक दुर्घटना के मुख्य रूप से तीन कारण है।
 - कार्य परिस्थितियाँ
 - कार्य विधियाँ
 - कर्मचारी

7.13 निबन्धात्मक प्रश्न (Essay type question)

1. एकरसता तथा थकान में अन्तर स्पष्ट करिये! औद्योगिक नीरसता को कम करने के उपायो को बताइये।
2. एकरसता या नीरसता को परिभाषित करिये तथा इसकी प्रकृति को बताइये।
3. नीरसता के मुख्य कारणों का वर्णन करिये।
4. सामान्य दुर्घटना एवं औद्योगिक दुर्घटना में अन्तर बताइये और औद्योगिक दुर्घटना के कारणों को बताइये।
5. औद्योगिक दुर्घटनाओं को रोकने की विधियों का वर्णन करिये।
6. दुर्घटना को परिभाषित करिये और इसके प्रभावों की विवेचना करिये।

7.14 संन्दर्भ ग्रन्थ (Reference books)

- डा0 मौहम्मद सुलेमान एवं डा0 विनय कुमार चौधरी - आधुनिक औद्योगिक एवं संगठनात्मक मनोविज्ञान।
- डा0 आर0के ओझा - औद्योगिक मनोविज्ञान
- डा0 मोहम्मद सुलेमान एवं डा0 दिनेश कुमार - संगठनात्मक व्यवहार
- H. L. Kaila – Industrial and Organizational Psychology
- के.के. आहूजा - औद्योगिक मनोविज्ञान एवं संगठनात्मक व्यवहार

इकाई-8 निर्देशन का अर्थ, स्वरूप, आवश्यकता एवं निर्देशन के प्रकार

इकाई संरचना

- 8.1 प्रस्तावना
- 8.2 उद्देश्य -
- 8.3 निर्देशन का अर्थ
- 8.4 निर्देशन का स्वरूप
- 8.5 निर्देशन की आवश्यकता
- 8.6 निर्देशन के प्रकार
- 8.7 सारांश
- 8.8 निबंधात्मक प्रश्न
- 8.9 संदर्भ सूची

8.1 प्रस्तावना- (Introduction)

निर्देशन समाज की आवश्यकता है प्राचीन समय से आधुनिक युग तक दृष्टिकोण डालें तो अनुभव होता है कि समाज एक जटिल प्रक्रिया है जिसमें मानव के समक्ष विभिन्न प्रकार के विकल्प हैं समाज के किस कार्य में उसकी रुचि है कहाँ नहीं, उसकी कार्यक्षमता कितनी है अथवा कितनी नहीं, यह जानना व्यक्ति विशेष तथा समूह के लिए भी मुश्किल होता है ऐसी परिस्थिति में उसे सलाह मशवरा आदि की आवश्यकता होती है जैसे तो जन्म से लेकर मृत्यु तक समय-समय पर परिवार से, समाज के वरिष्ठ नागरिकों से, संगी साथियों आदि से प्रत्यक्ष एवं अप्रत्यक्ष में निर्देशन अथवा सलाह व मशवरा मिल ही जाता है परन्तु यह एक परिपूर्ण निर्देशन होगा यह कहना मुश्किल होता है अतः यहाँ यह कहना आवश्यक है कि निर्देशन एवं परामर्शन के लिए प्रशिक्षित मनोवैज्ञानिकों की भूमिका विकसित एवं विकासशील राष्ट्रों में सर्वत्र होनी चाहिए ताकि राष्ट्रीय व अन्तरराष्ट्रीय स्तर पर नागरिकों को निर्देशित कर एक बेहतर समाज की संकल्पना को पूर्ण किया जा सके।

8.2 उद्देश्य एवं लक्ष्य (Aims & Objectives)

प्रस्तुत इकाई के अध्ययन के पश्चात आप समझ पायेंगे

- निर्देशन का अर्थ एवं परिभाषा
- निर्देशन का स्वरूप
- निर्देशन की आवश्यकता
- निर्देशन के प्रकार

8.3 निर्देशन का अर्थ (Meaning of guidance)-

निर्देशन का अर्थ है निर्देश देना, यह आदेश से भिन्न है। आदेश में अधिकार होता है और निर्देशन में सलाह, अतः निर्देशन के संदर्भ में कहा जा सकता है कि निर्देशन किसी व्यक्ति को दी जाने वाली सलाह या सहायता है। यह सहायता नैतिक आध्यात्मिक तथा व्यवसायिक क्षेत्र में बड़ों द्वारा छोटी को दी जाती है। अपने प्रारम्भिक चरण में निर्देशन मात्र व्यवसायपरक समस्याओं से सम्बन्धित थे चूँकि उस समय उसका मूल उद्देश्य युवकों को रोजगार से सम्बन्धित करने का था क्योंकि स्कूल एवं कालेजों में पढ़ने वाले छात्रों के पास अपने खाली समय को व्यतीत करने का कोई उचित कार्यक्रम नहीं होता था किस कारण उनमें अपराध व बालअपराध जैसे गुण पनप रहे थे अतः इस खाली समय के लिए व्यतीत करने के लिए व्यवसाय के रूप में निर्देशन का प्रचार किया गया लेकिन वर्तमान में निर्देशन में मात्र व्यवसाय से सम्बन्धित न रह कर जीवन के विभिन्न क्षेत्रों में जैसे- परिवारिक व्यक्तिगत, संवेगात्मक सामाजिक आर्थिक आदि क्षेत्रों में अपना प्रमुख स्थान बनाये है। निर्देशन के द्वारा व्यक्ति, व्यक्तिगत रूप से संतुष्टिपूर्ण एवं सामाजिक रूप से प्रभाव पूर्ण जीवन के उद्देश्य को प्राप्त कर सकता है।

आर० एच० मैथ्यूसन ने निर्देशन के स्वरूप पर प्रकाश डालते हुए लिखा है- “निर्देशन एक व्यवस्थित निरन्तर चलने वाली प्रक्रिया है जो छात्रों की विशेष आवश्यकताओं एवं विद्यालय में प्रगति सम्बन्धित समस्याओं के समाधान एवं उनकी वैयक्तिक सामाजिक सम्बन्धों तथा शैक्षणिक व्यवसायिक रूढ़ानों के विकास में सहायक होता है।

8.3.1 निर्देशन की परिभाषा (Definition of guidance) -

जे० एम ब्रिवर- निर्देशन एक ऐसा प्रक्रम(Process) है जो व्यक्ति में अपनी समस्याओं को हल करने में स्वयं निर्देशन की क्षमता का विकास करत है।

लीफिमर, टसेल व विट्जिल- “निर्देशन एक शैक्षिक सेवा है जो विद्यालय में प्राप्त दीक्षा का अपेक्षाकृत अधिक प्रभावशाली उपयोग करने में विद्यार्थियों की सहायता प्रदान करने के लिए आयोजित की जाती है।”

क्रो एवं क्रो- “Guidance is assistance made available by personally qualified and adequately trained men or women to an individual of any age to help him manage his own life activities, develop his own points of view, make his own decisions and carry his own burdens.”

“निर्देशन व्यक्तिगत रूप में योग्य एवं पर्याप्त प्रशिक्षित पुरुष या महिला द्वारा किसी भी आयु वर्ग के किसी दूसरे व्यक्ति को अपने निजी जीवन के कार्यकलापों का प्रबंधन करने, अपने निजी दृष्टिकोण विकसित करने, अपने निर्णय लेने और अपने व्यक्तिगत कार्य-भार का निर्वहन करने में सहायता करने हेतु दिया गया सहयोग है।”

आर्थर जे0 जोन्स – “Choices and adjustments and in solving problems. Guidance aims at aiding the recipient to grow in his independence and ability to be responsible for himself. It is a service that is universal- not confined to the school or the family. It is in social life, in hospitals and in prisons; indeed, it is present wherever there are people who need help and wherever there are people who can help.”

अर्थात्, “निर्देशन एक व्यक्ति द्वारा दूसरे व्यक्ति को चयन एवं समायोजन करने तथा समस्याओं का समाधान करने के लिए दी जाने वाली सहायता है। निर्देशन का उद्देश्य प्राप्तकर्ता को स्वयं के लिए जिम्मेदार बनाने हेतु उसकी स्वतन्त्रता और क्षमता को विकसित करना होता है। यह जीवन के सभी क्षेत्रों- घर में, उद्योग एवं व्यापार में, शासन में, सामाजिक जीवन में, अस्पताल में और जेल में; वस्तुतः जहाँ कहीं भी कोई सहायता चाहने वाले लोग और जहाँ कहीं भी सहायता देने वाले लोग हैं वहाँ उपस्थित है।”

डेविड वी0 रिडमैन-“निर्देशन का लक्ष्य लोगों को उद्देश्य पूर्ण बनने में, न कि केवल उद्देश्य पूर्ण क्रिया में, सहायता देना है।” दूसरे शब्दों में व्यक्ति को ऐसा निर्देशन दिया जाय कि वह अपने जीवन के लक्ष्य और उद्देश्य को भली-भाँति समझ सके और फिर उन लक्ष्यों और उद्देश्यों की पूर्ति के लिए कार्य करे।

स्टीफेलरी तथा स्टीवार्ड- ने निर्देशन की विस्तृत परिभाषा दी है- “निर्देशन समस्या समाधान हेतु चयन एवं समायोजन निर्धारण हेतु, एक व्यक्ति द्वारा दूसरे व्यक्ति को दी गयी सहायता है। निर्देशन का लक्ष्य ग्रहणकर्ता में अपनी स्वतन्त्रता तथा अपने प्रति उत्तरदायित्व की भावना का विकास है। यह एक

सार्वभौमिक सेवा है जो कि केवल शिक्षालय या परिवार तक सीमित नहीं है। यह जीवन के सभी पक्षों - धर, व्यापार, उद्योग, शासन, सामाजिक जीवन, चिकित्सालय, कारागार में व्याप्त है, वास्तव में इसका अस्तित्व उन सभी स्थानों में है जहाँ व्यक्ति हैं जो कि सहायता चाहते हैं और जहाँ ऐसे लोग हैं जो सहायता दे सकते हैं।”

निर्देशन की यह परिभाषा अत्यन्त महत्वपूर्ण है। व्यक्ति अपनी निहित शक्तियों का विकास करके अपने वास्तविक स्वरूप से, जो कि यथार्थ में आध्यात्मिक है, परिचित हो। आत्म-सिद्धि के इस कार्य को सम्भव तथा सुगम बनाना निर्देशन का वास्तविक कार्य है।

उपरोक्त परिभाषाओं से स्पष्ट है कि निर्देशन मानव जीवन को विकसित करने वाली प्रक्रिया है वह जहाँ जीवन के राह को सरल व सहज बनाती है वही व्यक्ति को सर्वांगीण विकास की ओर उन्मुख करती है अतः कह सकते हैं कि निर्देशन व्यक्तित्व विकास की एक प्रक्रिया है।

8.3.2 निर्देशन की विशेषताये (characteristics of guidance)- निर्देशन की परिभाषाओं में उसकी कुछ विशेषताये परिभाषित होती है जो निम्न हैं-

- निर्देशन एक सहायता है जो उस व्यक्ति को दी जाती है जो उसे चाहता है।
- निर्देशन स्वाभाविक रूप से समर्थ एवं योग्य व प्रशिक्षित व्यक्ति द्वारा प्रदान दिया जाता है।
- निर्देशन जीवन के किसी भी क्षेत्र एवं किसी भी आयु में दिया जा सकता है।
- निर्देशन व्यक्ति की गरिमा (Dignity) योग्यता, स्वतंत्रता तथा अधिकारों का सम्मान करता है।
- निर्देशन का उद्देश्य है कि व्यक्ति को अपनी योग्यताओं, क्षमताओं, रुचियों व अमिवृत्तियों की जानकारी प्राप्त करने में सहायता पहुँचाना ताकि वह अपने सम्मुख आने वाली समस्याओं का समाधान करने में समर्थ बन सके।
- निर्देशन की प्रक्रिया में विभिन्न सिद्धान्तों (Principles) मान्यताओं (Assumption) एवं अभिमत (presuppositions) का प्रयोग किया जाता है।
- निर्देशन सतत प्रदाय सुगठित एवं शैक्षिक प्रक्रिया है।
- सभी निर्देशन शिक्षा के विषिष्ठ रूप हैं लेकिन शिक्षा के अधिक व्यापक प्रक्रिया है शिक्षा के सभी पक्ष निर्देशन नहीं होते।
- निर्देशन नियन्त्रण (Control) एवं पर्यवेक्षण (Supervision) से भिन्न है।

उपरोक्त विशेषताओं से स्पष्ट है कि निर्देशन एक ऐसी प्रणाली है जो एक दक्ष योग्य एवं प्रशिक्षित व्यक्ति द्वारा किसी व्यक्ति को प्रदान की जाने वाली सहायता एवं सहयोग है जो मांगने पर अथवा कोई विकल्प न

होने पर देय होता है। तथा जो जीवन के विभिन्न क्षेत्रों व अवस्थाओं में व्यक्ति को अपने लक्ष्यों के चयन में, परिवेश के संदर्भ में तथा स्वयं के बारे में समक्ष विकसित करने में सहायता प्रदान करता है ताकि अपनी क्षमताओं के साथ एक बेहतर व्यक्तित्व विकसित हो और प्रभावशाली समाज का निर्माण हो सके।

8.4 निर्देशन का स्वरूप (Nature of Guidance)

निर्देशन के स्वरूप एवं प्रकृति की जब बात की जाती है तो यह कहना अतिषयोक्ति नहीं होगी कि न तो यह सरल है और न ही आसानी से समझे जाने योग्य है अतः निर्देशन को परिभाषित करने से पूर्व इसके सम्प्रत्यात्मक प्रकायोत्मक, दार्शनिक एवं शैक्षिक पक्ष पर विचार करना उपयुक्त होगा तत्पश्चात ही निर्देशन की एक व्यवस्थित रूप में समझ पाना सम्भव होगा।

निर्देशन का सम्प्रत्यात्मक पक्ष:- निर्देशन किसी व्यक्ति द्वारा मांगे जाने पर अथवा व्यक्ति की आवश्यकताओं को ध्यान में रखकर न मांगे जाने पर भी स्वतः उपलब्ध करायी जाने वाली सहायता होती जो व्यक्ति को विभिन्न प्रकार की समस्याओं के निदान हेतु समर्थ बनाती है। अर्थात् निर्देशन के संदर्भ में हम कह सकते हैं कि निर्देशन किसी व्यक्ति को दी जाने वाली वह सहायता है जो उसे स्वयं के मार्गदर्शन में सहायता प्रदान करता है। निर्देशन किसी आयु विशेष में बधा हुआ सम्प्रतय नहीं है निर्देशन की आवश्यकता मनुष्य को जीवन पर्यन्त हो सकती है प्रत्येक अवस्था में निर्देशन उस विशेष अवस्था की समस्याओं के समाधान में सहायक सिद्ध होता है साथ ही अगली अवस्था में प्रवेश के साथ ही सम्भावित अवस्था की तैयारी हेतु सहायता प्रदान करता है। निर्देशन प्रदान करने का कार्य विद्यालय स्तर पर, औद्योगिक स्तर पर सामुदायिक, सांगठनिक स्तर पर अथवा व्यवसायिक स्तर पर होना चाहिए ताकि व्यक्ति अपने समस्याओं का समाधान करते हुए बेहतर समायोजन कर सके।

निर्देशन का प्रकार्यात्मक पक्ष (Guidance of functional aspect)- निर्देशन के प्रकार्यात्मक स्वरूप से तात्पर्य है कि जब किसी व्यक्ति को प्रत्यक्ष अथवा अप्रत्यक्ष रूप से ज्ञानार्जन के लिए, व्यवसायिक कार्य कुशलता के लिए सांवेगिक उपयुक्त बनाये रखने के लिए अथवा सामाजिक समायोजन एवं सन्तुष्टि बनाये रखने के लिए सहायता प्रदान की जाती है तो उसे निर्देशन के प्रकार्यात्मक (Functional) रूप में देखा जा सकता है।

मुख्यतः निर्देशन के तीन प्रकार्य (Function) माने जाते हैं:-

1. पूर्वभिमुखीकरणात्मक (Orientational) निर्देशन का पहला प्रकार्य यह है कि शिक्षा एवं व्यवसाय के प्रति लोगों में पूर्वभिमुखीकरण प्रदान करना अर्थात्, शिक्षा एवं व्यवसाय सम्बन्धी तक्ष्यों का निर्धारण करना, उनकी योजना बनाना साथ ही दीर्घकालिक व्यक्तिगत लक्ष्यों और मूल्यों की दिशा में व्यक्ति का उन्मुख व प्रेरित होना इसी प्रक्रिया का अंग है। किसी भी व्यक्ति के लिए अपने परिवेश की

विशेषताओं का ज्ञान एवं जानकारी महत्वपूर्ण होती है परिवेशीय जानकारी व्यक्ति के व्यवहार का दिशा निर्देशित करने में मदद करती है। जैसे:- यदि किसी अमेरिकन को भारतीय संस्कृति का पूर्व ज्ञान है तो उसे भारत में अपेक्षित व्यवहार करने में मदद मिलेगी।

2. विकासात्मक प्रकार्य (Developmental function) निर्देशन का दूसरा प्रकार्य विकासात्मक है। यदि व्यक्ति को व्यक्तित्व के विकास के लिए उचित निर्देशन दिया जाये जिससे व्यक्ति अपनी क्षमताओं एवं विशेषताओं को विकसित करने में सक्षम हो जाय तो ऐसी स्थिति में वह अपनी आने वाली अवस्थाओं में स्वाभाविक रूप से उत्पन्न होने वाली समस्याओं का सामना करने में सक्षम हो जाता है विकासात्मक निर्देशन का ध्येय मात्र समस्याओं का समाधान व त्रुटियों का परिहास तक ही सीमित नहीं होता वरन् व्यक्ति का व्यक्तित्व का संपूर्ण या अधिकतम विकास करना होता है।

3. समायोजनात्मक प्रकार्य (Adjustment function) समायोजन की समस्या जीवन के विभिन्न क्षेत्रों जैसे, घर, परिवार, विद्यालय पास पड़ोस, संवेगात्मक, शैक्षिक, मनोरंजन व वैवाहिक आदि में हो सकती है इसी के साथ बाल्यावस्था, किशोरावस्था, प्रौढ़ावस्था एवं वृद्धावस्था आदि में कभी भी उत्पन्न हो सकती है अतः समायोजन हेतु निर्देशन आवश्यक माना जाता है। अतः निर्देशन का समायोजनात्मक प्रकार्य मानव जीवन के विभिन्न क्षेत्रों एवं विभिन्न अवस्थाओं में उत्पन्न समायोजन समस्या के निराकरण में सहायता प्रदान करता है। यहाँ यह बता देना भी समीचीन होगा कि प्रत्येक व्यक्ति की समायोजन की समस्या भी अलग-अलग होती है और उनका समाधान भी नितान्त वैयक्तिक स्वरूप का होता है। इसलिए प्रशिक्षित मनोवैज्ञानिकों द्वारा ही इन सेवाओं को प्रदान किया जाना महत्वपूर्ण होगा।

निर्देशन के उद्देश्य (Goals of Guidance): निर्देशन के प्रकार्यात्मक पक्ष को सिद्ध करने के लिए यह आवश्यक है कि हम उसके उद्देश्यों का उल्लेख यहाँ प्रस्तुत करें।

क्रिब्वन (Cribbin) ने निर्देशन के उद्देश्यों को दो वर्गों में बाँटा है:-

1. निर्देशन के परम उद्देश्य (Ultimate aims of Guidance)

- व्यक्ति का सर्वोत्तम विकास (Best development of the individual)
- व्यक्ति का पूर्णतः परिष्कृत विकास (Overall development)
- अधिकतम सम्भव विकास (Optimum development)
- पूर्ण एवं सन्तुलित विकास (Complete and balanced development)
- शारीरिक, बौद्धिक, सांवेगिक, सामाजिक और नैतिक विकास (Physical, intellectual, emotional, social and moral development)
- विस्तृत विकास (comprehensive development)

- आत्म-निर्देशनात्मक विकास और वैयक्तिक परिपक्वता का विकास (Self-directed growth and development of personal maturity)
 - व्यक्ति को आत्मावलम्बी, आत्म-संयमी, आत्म निर्देशित और आन्तरिक संसाधनों से परिपूर्ण बनाना (To make a person self-reliant, self-controlled, self-directed and full of inner resources.)
 - वैयक्तिक प्रसन्नता और सामाजिक निपुणता (Individual happiness and Social efficiency) तथा
 - व्यक्ति को बेहतर जीवन जीना सिखाना (Teaching a person to live a better life)
2. निर्देशन के समीपस्थ उद्देश्य (Proximal objectives of guidance): निर्देशन के परम उद्देश्यों की प्राप्ति अनेक समीपस्थ उद्देश्यों की प्राप्ति की सफलता पर निर्भर होती है। उक्त समीपस्थ उद्देश्यों को क्रिबिन ने निम्नवत गिनाया है:-
- छात्रों में पहल शक्ति, जिम्मेदारी, आत्म दिशा निर्देशन एवं आत्म-निर्देशन का विकास करना।
 - छात्रों में अपने लक्ष्यों का बुद्धिमतापूर्ण ढंग से चयन (Choice) करने की क्षमता का विकास करना।
 - छात्रों में स्वयं अपने विषय में एवं विद्यालय के बारे में अभिज्ञान का विकास करना तथा इस योग्य बनाना कि विद्यालय में छात्र अपनी उपलब्धियों आदि के कारण जाना जाय।
 - छात्रों में जीवन में आने वाले संकटों का पूर्वानुमान करने, उनका परिहार करने तथा उनसे बचाव करने की योग्यता का विकास करना।
 - छात्रों को विद्यालय तथा जीवन के अन्य क्षेत्रों में समायोजन स्थापित करने हेतु सहायता प्रदान करना।
 - छात्रों की अपनी समस्याओं की पहचान करने, समस्याओं को समझने तथा उनका समाधान करने की प्रक्रिया में सहायता करना।
 - जीवन की संकटकालीन परिस्थितियों में विवेकपूर्ण चयन (Choice) करने, योजना बनाने तथा परिस्थितियों की व्याख्या करने में छात्र को सहयोग देना।
 - छात्रों के भावी जीवन में समुत्पन्न होने वाली विविध समस्याओं के समाधान हेतु आवश्यक अन्तर्दृष्टि एवं तकनीकी सामर्थ्य अर्जित करने के लिए सहायता प्रदान करना।
 - अध्यापकों को अधिक प्रभावी शिक्षण सम्पन्न करने हेतु सहयोग प्रदान करना।
 - विद्यालय के समग्र कार्यक्रमों के प्रति अपना अधिकतम योगदान सम्भव बनाने हेतु विद्यालय प्रबन्धकों को अधिक दक्षतापूर्ण प्रशासन सम्पादित करने के लिए सहायता देना।

- नागरिकों को जीवन की लोकतांत्रिक प्रक्रिया में भाग लेने एवं उसके प्रति अपने योगदान हेतु विकसित करना।
- निर्देशन के अन्य विवध समीपस्थ लक्ष्यों के अन्तर्गत परिवारों की सहायता करना, नैतिक चरित्र के विकास में समुदायों की सहायता करना, बेहतर मानवीय सम्बन्धों का प्रोत्साहन एवं पोषण करना तथा अन्तर्राष्ट्रीय समझदारी के विकास को सम्मिलित किया जाता है।

निर्देशन का दार्शनिक पक्ष (Philosophy of Guidance) निर्देशन का मूलाधार दर्शन है निर्देशन कुछ महत्वपूर्ण सिद्धान्तों पर आधारित है निर्देशन की प्रक्रिया, लक्ष्य एवं उद्देश्य मानव व्यवहार के संदर्भ में कुछ मान्यताओं (Assumptions) और अभिग्रहों (acquisitions) पर आधारित है।

क्रिबिन (Cribbin) ने 8935 से 8950 के मध्य निर्देशन साहित्य के सर्वेक्षण द्वारा पन्द्रह महत्वपूर्ण मान्यताओं को सूचीबद्ध किया है इन अभिग्रहों में बाद के दशकों में भी कोई परिवर्तन नहीं किया गया, कुछ अन्य महत्वपूर्ण अभिग्रहों व मान्यताओं को उसी सूची में जोड़ा गया।

1. निर्देशन के सामान्य सिद्धान्त या मूलभूत अभिग्रह (Common Principles or Assumptions in Guidance):

1. निर्देशन व्यक्ति की गरिमा (Dignity) और योग्यता (Worth) के आधार पर एवं आवश्यकता के क्षणों में व्यक्तिगत सहयोग प्राप्त करने के अधिकार के आधार पर प्रदान किया जाता है।
2. निर्देशन विद्यार्थी-केन्द्रित होता है। यह छात्र के अधिकतम विकास से जुड़ा होता है और अन्तर्निहित सामर्थ्यों के व्यक्तिगत एवं सामाजिक हितों हेतु पूर्णतम सिद्धि के लिए प्रयत्न करता है।
3. निर्देशन उतना ही अच्छा और प्राचीन है जितनी की शिक्षा, लेकिन इसकी दृष्टि आधुनिक है, विशेषकर (i) विद्यार्थी के जीवन के उन क्षेत्रों के संदर्भ में जिनका विकास विद्यालय की जिम्मेदारी मानी जाती है (ii) विद्यार्थियों को प्रदान की जाने वाली सेवाओं की दृष्टि से (iii) तथा इन लक्ष्यों की संप्राप्ति हेतु प्रयुक्त की जाने वाली तकनीकों की दृष्टि से।
4. निर्देशन सतत् (Continuous) एवं अनुक्रमिक (Sequential) शैक्षिक प्रक्रिया है। निर्देशन शिक्षा का समाविष्ट अंग (integral part) है। इसे शिक्षा का परिधीय संलग्न नहीं माना जाना चाहिए।
5. निर्देशन व्यक्ति और समाज दोनों के प्रति जिम्मेदार होता है।
6. निर्देशन द्वारा प्रदान की जाने वाली सेवाओं पर सभी विद्यार्थियों का अधिकार होता है। निर्देशन द्वारा विद्यार्थियों के इस अधिकार का सम्मान किया जाना चाहिए।

7. निर्देशन की उन्मुखता सहयोग (Cooperation) की ओर होती है, बाध्यता (Compulsion) की ओर नहीं। इस प्रकार निर्देशन का स्वरूप प्रबोधक (monitory) होता है जिसमें जोर-जबरदस्ती के लिए कोई स्थान नहीं होता है।

8. यद्यपि निर्देशन सतत् प्रक्रिया है किन्तु जीवन के कुछ क्षण नाजुक होते हैं जिनमें निर्देशन विवेकपूर्ण निर्णय लेने, नियोजन, व्याख्या और समायोजन स्थापित करने हेतु छात्रों को सहयोग प्रदान करता है।

9. निर्देशन की स्वाभाविक माँग होती है कि सामाजिक- सांस्कृतिक सन्दर्भों में व्यक्ति का आधुनिक मनोवैज्ञानिक तकनीकों की सहायता से व्यापक मूल्यांकन किया जाय। सहायता प्रदान करने से पूर्व व्यक्ति को भली प्रकार समझना महत्वपूर्ण है।

10. निर्देशन की जिम्मेदारी ऐसे लोगों को सौंपी जानी चाहिए जो स्वाभाविक रूप में ऐसे कार्य हेतु प्रतिभा सम्पन्न हैं तथा जिनके पास इसका आवश्यक प्रशिक्षण और अनुभव उपलब्ध है।

11. निर्देशन प्रदान करना विशेषज्ञों के किसी विशेष गुट का एकाधिकार नहीं है। इस कार्य हेतु सभी का सहयोग वांछित है, सभी सम्बन्धित व्यक्ति अपनी-अपनी जिम्मेदारी के क्षेत्र में अपनी निपुणता के स्तर पर कार्य करते हैं।

12. निर्देशन का केन्द्र बिन्दु विद्यार्थियों को अपने सर्वोत्तम की सिद्धि और स्व-आत्मीकरण (actualization) प्राप्त करने हेतु सहायता प्रदान करना होता है। व्यक्ति विशेष या विद्यालय की किसी एकल समस्या का समाधान करने की दिशा में मुख्य ध्यान केन्द्रित नहीं किया जाता है।

13. निर्देशन छात्रों और शिक्षा पुंज के बीच की मध्यस्थताकरी एजेंसी है।

14. निर्देशन शिक्षा का वैयक्तिकीरण, व्यक्तिकरण और सामाजीकरण तत्व है।

15. निर्देशन कार्यक्रम का प्रभावशीलता की दृष्टि से सतत् वैज्ञानिक मूल्यांकन होना चाहिए।

कार्लटन ई0बेक (Carlton E. Back) 8963 ने निर्देशन के दार्शनिक पक्ष विषयक साहित्य का अध्ययन व क्रिबबन के डाक्टर उपाधि के लिए किये गये अध्ययन के द्वारा कुछ दार्शनिक अभिमत को रेखांकित किया है। इन दार्शनिक मतों के माध्यम से निर्देशन को प्रदान करने वाला व्यक्ति परिस्थितयों तथा समस्याओं का मूल्यांकन करते हुए निरीक्षण एवं कार्यों का भी मूल्यांकन करता है बेक ने इक्कीस अभिमता को रेखांकित किया जो निम्न है:-

1. भौतिक वास्तविकता क एक ऐसे वस्तुनिष्ठ स्वरूप का अस्तित्व होता है जो ज्ञाता के संज्ञानात्मक प्रक्रम से अप्रभावित एवं स्वतंत्र होता है।

2. भौतिक वस्तुओं और मानवीय क्रियाओं दोनों में कारणात्मकता (causality) एवं नियमितता (regularity) पायी जाती है।
3. मानव प्राणी में सामर्थ्यों का संगठित रूप पाया जाता है जो कि जीवन पर्यन्त अपेक्षाकृत स्थायी होता है। इसमें परिवर्तन की जगह मजबूती, कमजोरी या विशिष्टिकरण घटित होता है।
4. मनुष्य केवल वही सब कुछ जान सकता है जो उसके क्षेत्र में होता है, उसके निष्कर्ष भी इसी संगठन के माध्यम से विकसित होते हैं।
5. किसी क्लायंट की सेवा से पूर्व उसे समझना आवश्यक है।
6. सांस्कृतिक एवं आनुभाविक समानता के कारण विभिन्न तत्वों को अर्थ प्रदान किया जाना संभव है और इस प्रकार परानुभूति (empathy) संभव है।
7. प्रकृति को समझने के लिए मनुष्य का वर्तमान ढांचा निर्धारणवाद (determinism) का है।
8. प्रत्येक व्यक्ति को अंततः निजी चयन प्राप्त करना होगा और उसे अपने चयन के प्रति जिम्मेदार होना चाहिए।
9. प्रत्येक व्यक्ति में अपने जीवन की समस्याओं के समाधान हेतु सामर्थ्य विद्यमान होती है। यदि उसका ध्यान स्पष्ट दृष्टि के मार्ग में व्याप्त बाधाओं की ओर आकर्षित किया जा सके तो व्यक्ति समस्याओं के समाधान का मार्ग खोज सकता है।
10. व्यक्ति की गरिमा, काबीलियत (Worth) तथा निजी जीवन शैली का अधिकार मूलभूत रूप से मान्य है। लोतांत्रिक शासन प्रणाली को निर्देशन के अभिमतों के साथ सर्वाधिक सुसंगत प्रणाली माना जाता है।
11. प्रत्येक व्यक्ति की अंतर्निहित सामर्थ्यों के सर्वाधिक विकास के साथ निर्देशन का संबंध होता है।
12. प्रत्येक प्राणी अपने पूर्ण रूप में प्रतिक्रिया करता है अतः निर्देशन एवं परामर्शन हेतु व्यक्ति के समग्र जीवन क्षेत्र पर ध्यान देना चाहिए।
13. परिवर्तन को अभिमत के रूप में स्वीकार नहीं किया जा सकता है किन्तु जीवन क्षेत्र के पुनर्गठन के माध्यम से गत्यात्मक संक्रमण को निर्देशन में स्वीकार किया जाता है।
14. सत्य का निकटस्थ सादृश्य योग्य अवलोकनकर्ताओं के बीच आम सहमति है। यह सम्प्रत्यय कठिन किन्तु आवश्यक हैं।
15. विगत अनुभवों के आधार पर तैयार किये गये निष्कर्ष नियमबद्ध सृष्टि में पूर्वकथन करने के लिए उपयोगी उपकरण की रचना करते हैं।
16. अनुमान/निष्कर्ष (Assumptions/Conclusions) ज्ञान का एक मात्र स्रोत है।
17. अन्तर्बोध (Insight) प्रक्रम अभिमानी (presupposed) है।
18. व्यक्ति की आवश्यकताएं उसके दृश्य प्रपंचीय क्षेत्र के पोषण और उन्नयन हेतु आवश्यक क्रियाओं का प्रतिनिधित्व करती हैं।

19. दृश्य प्रपंचीय प्रणाली व्यक्ति के क्षेत्र का पुनर्गठन प्रस्तावित करती है जिससे कि व्यक्ति के अनुभवों, अभिवृत्तियों और अर्थबोधों का भावी समस्याओं के समाधान हेतु विकास हों।
20. व्यक्ति को समझने और सहयोग देने की कोई प्रणाली जो लक्ष्य प्राप्ति में सहायक हो, मान्य है बशर्ते कि ऐसा पुनर्गठन व्यक्ति की दृष्टि में किसी और भी महत्वपूर्ण लक्ष्य की प्राप्ति में बाधक न हो।
21. व्यवहार करने की ऐसी अनेक उत्कृष्ट पद्धतियाँ हैं जो व्यक्ति और समाज को सुरक्षित रखती हैं यदि किसी व्यक्ति को घटनाओं के वस्तुनिष्ठ अवलोकन के मार्ग में विद्यमान बाधाओं से मुक्त कर दिया जाय तो व्यक्ति ऐसी व्यवहार प्रणालियों को जान जायेगा और उन्हें स्वतः स्वीकार कर लेगा।

निर्देशन का शैक्षिक पक्ष (Educational aspects of Guidance)- समस्त प्राणियों में मनुष्य को सबसे बुद्धिमान प्राणी माना गया है परन्तु यह भी सत्य है समस्त प्राणियों में मानव शिशु सबसे कम विकसित होता है अतः लम्बे समय तक पारिवारिक व सामाजिक वातावरण में उसका संरक्षण आवश्यक है जटिल भौतिक व सामाजिक परिवेश में व्यक्ति की मांगों की पूर्ति हो सके इसके लिए शिक्षा प्रक्रिया आवश्यक है ताकि व्यक्ति में ज्ञान, आदत, कौशल एवं सूचना जैसे भण्डार का समुचित विकास हो सके। इस संदर्भ में शिक्षा को तीन धाराओं में विभाजित किया गया है।

1. शिक्षा व्यक्तिगत विकास की एक प्रक्रिया (Education as the process of Individual Development) शिक्षा व्यक्तिगत विकास की एक प्रक्रिया है शिक्षा के द्वारा व्यक्ति में परिवर्तन उत्पन्न होते हैं जन्म के समय शिशुओं की भाँति असहाय होता है उसे अपने भौतिक व सामाजिक परिवेश के साथ बहुत कुछ सीखना पड़ता है शिक्षा वह प्रक्रिया है जो व्यक्ति में ज्ञान, कौशल व सूचनाओं को अर्जित करने में सक्षम बनाती है।

जोन्स (Jones) के अनुसार:- शिक्षा पूर्णतः वैयक्तिक प्रक्रिया है शिक्षा व्यक्ति के क्रिया कलापो के फलस्वरूप व्यक्ति में उत्पन्न होने वाला परिवर्तन है शिक्षा व्यक्ति की चेतना एवं अनुभूति में संसार की रचना है।

2. शिक्षा अनुदेश के रूप में (Education as Instruction) शिक्षा का अधिकांश भाग कक्षा में अनुदेशात्मक रूप में होता है जहाँ सफल शिक्षण के लिए विभिन्न उद्दीपकों की स्थापना की जाती है ताकि विद्यार्थी उन उद्दीपकों के प्रति उपयुक्त प्रतिक्रिया कर सके इस दौरान क ऐसे परिवेश का निर्माण किया जाता है जो विद्यार्थी को स्वयं के बारे में व परिवेश के बारे में समझ विकसित करने में तथा सीखने में मदद करता है।

3. शिक्षा समाजीकरण के रूप में (**Education as Socialization**) शिक्षा व समाजीकरण की प्रक्रिया एक दूसरे के पूरक है शिक्षा के द्वारा समाज का विकास व समाज के अनुरूप शिक्षा का पाठ्यक्रम बनाया जाता है शिक्षा के माध्यम से समाज यह प्रयास करता है कि व्यक्ति को उसके अनुकूल विकास एवं अपने में परिवर्तन करने में सहायता प्राप्त हो सके ताकि समाज के व्यक्ति शिक्षित व सामाजिक बन सके।

8.5 निर्देशन की आवश्यकता (Need of Guidance)

समाज के बेहतर निर्माण के लिए तथा समस्त व्यक्तियों के समुचित विकास के लिए निर्देशन की आवश्यकता होती है जैसे तो शिक्षा निर्देशन का प्रमुख स्तम्भ है दिशा की प्रगति पर बदलती तकनीक, संस्कृति व्यवसाय व धर्म के बदलते मापदण्ड के मद्देनजर सामाजिक एवं वैयक्तिक दृष्टिकोण से निर्देशन की आवश्यकता पहले से कहीं अधिक अनुभव की जा रही है वर्तमान समय निर्देशन की आवश्यकता को दो दृष्टिकोणों से देखा जा सकता है

निर्देशन का समाजशास्त्रीय आधार

निर्देशन का मनोवैज्ञानिक आधार

निर्देशन का समाजशास्त्रीय आधार (Sociological Basis of Guidance)

निर्देशन का समाज शास्त्रीय आधार निम्न बिन्दुओं पर प्रकाश डालता है

- I. **व्यक्ति के मौलिक महत्व की स्वीकृति (The acceptance of fundamental worth of the individual)** प्रत्येक समाज की प्रगति उस समाज के व्यक्तियों को समान अवसर व सुविधायें प्राप्त हो तो व्यक्तित्व एवं समाज दोनों में प्रगति होती परन्तु यदि समाज के व्यक्तियों को समान व उचित अवसर उपलब्ध नहीं कराये जाने पर व्यक्ति व समाज उन्नति की दौड़ में पिछड़ जाता है ऐसी स्थिति में निर्देशन की आवश्यकता होती है।
- II. **मानवीय क्षमता के समुचित उपयोग में निर्देशन की आवश्यकता (Proper utilization of human capacity and its Conservation)** आर्थिक रूप से पिछड़े देशों की अगर बात करें तो लगता है कि वहाँ मानवीय क्षमताओं का समुचित उपयोग नहीं हो पाया है इसलिए आवश्यकता इस बात की है कि निर्देशन के द्वारा व्यक्ति की क्षमताओं का समुचित उपयोग किया जाय जिससे समाज की उन्नति में अधिक से अधिक योगदान दिया जा सकता है
- III. **कार्य एवं सेवाओं में विशिष्टीकरण की बढ़ती सामाजिक प्रवृत्ति (The tendency of specialization of function and services)-** परिवर्तन के इस दौर में व्यक्तियों में जीवन के विभिन्न क्षेत्रों के प्रति विशेषीकरण (**Specialization**) की प्रवृत्ति बढ़ रही है चाहे वह शिक्षा हो या व्यवसाय, उत्पाद हो अथवा वितरण आदि तमाम क्षेत्रों में विशेषीकरण पर जोर भी दिया

जाता है जैसे- पहले एक दर्जी सभी प्रकार के कपड़े सिल देता था परन्तु वर्तमान में कमीज, पैर, कुर्ता, आदि सभी क्षेत्रों में निर्देशन की आवश्यकता होती है।

- IV. **औद्योगीकरण के विकास में निर्देशन की आवश्यकता (The need for guidance in the development of industrialization)** - वर्तमान युग मशीनी युग है। जीवन के हर क्षेत्र में मशीनों का प्रयोग हो रहा है जिसके फलस्वरूप उसे अवकाश का समय ज्यादा मिल रहा है इस अवकाश के समय का बेहतर उपयोग कैसे हो इसके लिए निदेशन की आवश्यकता पड़ती है यहाँ यह बताना भी जरूरी है उद्योगों में हो रहे नये-नये परिवर्तन नई विधियों व तकनीकों से व्यक्ति को निरन्तर सम्बन्धित रहना पड़ता है इसके लिए भी उसे निर्देशन की आवश्यकता पड़ती है।
- V. **महिलाओं की सामाजिक स्थिति में हो रहे परिवर्तन में निर्देशन की आवश्यकता (The need for guidance in the change in the social status of women)** - वर्तमान समय में स्त्रियों के सामाजिक एवं पारिवारिक जीवन में परिवर्तन आ रहा है वह रोजगार के विभिन्न क्षेत्रों में अपने अस्तित्व को बनाये रखने में संघर्षरत है ऐसी स्थिति में पारिवारिक व आर्थिक क्षेत्रों में सामंजस्य बनाये रखने के लिए उसे निर्देशन की आवश्यकता है साथ ही व्यवसायिक, राजनैतिक, आर्थिक आदि विभिन्न क्षेत्रों में अपने स्थिति सुदृढ़ करने व आत्मनिर्भर होने में भी निर्देशन सहायक सिद्ध हो सकता है।
- VI. **शिक्षा संस्थानों में विद्यार्थी की बढ़ती हुई संख्या में निर्देशन की आवश्यकता (Need of guidance in increasing number of students in educational institutions)** - शिक्षा संस्थानों में विद्यार्थियों की बढ़ती हुई संख्या को देखते हुए सामाजिक आवश्यकता के अनुरूप शिक्षा व्यवस्था में परिवर्तन करना तथा निर्देशित करना एक अहम कार्य है चूँकि पहले की अपेक्षा अब पाठ्यक्रमों एवं प्रशिक्षण का चुनाव ज्यादा कठिन है तो यहाँ भी निर्देशन की जरूरत होती है ताकि छात्र-छात्रायें अपनी रुचि एवं क्षमताओं के अनुसार कार्य कर सकें।

राष्ट्रीय विकास में निर्देशन की आवश्यकता (Need for guidance in national development) - निर्देशन के द्वारा यह पता लगाया जा सकता है कि राष्ट्रीय विकास के लिए मानव ऊर्जा का प्रयोग किन क्षेत्रों एवं स्रोतों में किया जाए अगर रोजगार में असंतुलन हो रहा है तो कैसे रोजगार के संसाधनों को बढ़ाया जाए, साथ ही मानवीय क्षमता को बढ़ाने के लिए उन्हें कैसे शिक्षित एवं प्रशिक्षित किया जाए ताकि राष्ट्र को सामाजिक, आर्थिक रूप से उन्नत व विकसित किया जा सके।

निर्देशन का मनोवैज्ञानिक आधार (Psychological basis of guidance)- प्रत्येक व्यक्ति के व्यक्तित्व के विकास में पर्यावरण तथा आनुवंशिकता दोनों का योगदान होता है यदि पर्यावरण में किसी प्रकार का परिवर्तन कर दिया जाए तो व्यक्तित्व में परिवर्तन होने लगता है ऐसी स्थिति में व्यक्ति के आपेक्षित विकास के लिए यह आवश्यक है कि उसकी मनोवैज्ञानिक आवश्यकताओं को समझकर कैसा

परिवेश आवश्यक है इस संदर्भ में व्यक्ति को निर्देशित किया जाता है। मनोवैज्ञानिक दृष्टिकोण से निर्देशन की आवश्यकताओं के निम्न कारण हैं-

1. **व्यक्ति की भावनात्मक समस्याएँ (Person's emotional problems)** - जब व्यक्ति के सम्मुख भावात्मक समस्याएँ उत्पन्न हो जाती हैं तो उसके जीवन में असन्तुलन पैदा होने लगता है या तो कहें कि समायोजन गड़बड़ाने लगता है व्यक्ति के व्यवहार में समुचित सन्तुलन लाने के लिए निर्देशक उसकी कठिनाईयों को समझकर उन कठिनाईयों का हल खोजने में व्यक्ति की सहायता कर सकता है।
2. **वैयक्तिक भिन्नता का महत्व (Importance of individual differences)** वैयक्तिक भिन्नता से तात्पर्य है कि कोई भी दो व्यक्ति पूर्णतः समान नहीं होते, शारीरिक भिन्नता के अलावा बुद्धि, रुचियाँ दृष्टिकोण एवं मानसिक विकास में भी अन्तर होता है इसलिए व्यक्ति विशेष की परिस्थितियों, स्वभाव एवं क्षमताओं के अनुरूप शैक्षिक एवं व्यवसायिक क्षेत्रों में समायोजन के लिए निर्देशन की आवश्यकता होती है।
3. **व्यक्ति विशेष की विशयगत तथा क्षेत्रों में प्रगति सम्बन्धी भिन्नता (Differences related to the development of individual subjects and areas)** - निर्देशन परीक्षणों एवं मूल्यांकनों से यह अन्तर स्पष्टतः दिखाई देता है कि एक व्यक्ति अगर मनोविज्ञान में अच्छा है परन्तु भूगोल में रुचि कम प्रदर्शित करता है इसी प्रकार दूसरा व्यक्ति खेल में ज्यादा रुचि प्रदर्शित करता है और पढ़ाई में कम। इस प्रकार की भिन्नता को देखते हुए निर्देशन व्यक्ति विशेष के शैक्षिक एवं व्यवसायिक चयन में सहायता प्रदान करता है।
4. **कमजोर छात्रों को विशेष सहायता द्वारा पहचान दिलवाना (Identifying weak students with special assistance)** - वे छात्र-छात्राये जो आर्थिक व समाजिक रूप से पिछड़े हैं या विकलांग हैं निर्देशन उन्हें विशेष सहायता प्रदान कर कालेज एवं विश्वविद्यालयों में विभिन्न सुविधायें मुहैया करा कर पहचान बनाने में मदद करता है।
5. **व्यक्तित्व के उचित विकास की आवश्यकता (Need for proper development of personality)** - व्यक्ति का व्यक्तित्व मानसिक एवं शारीरिक गुणों का योग है जिसमें अनुवांशिकता एवं पर्यावरण महत्वपूर्ण योगदान देते हैं उचित व्यक्तित्व का विकास समुचित शिक्षा एवं परिवेश द्वारा हो सकता है साथ अनुवांशिकता द्वारा प्राप्त गुणों पर प्रकाश डालने तथा प्रभावशाली व्यवहार विकसित करने में निर्देशन की आवश्यकता होती है।

अतः स्पष्ट है कि निर्देशन की आवश्यकता जीवन के प्रत्येक क्षेत्र में होती है।

8.6 निर्देशन के प्रकार (Types of Guidance)

निर्देशन के प्रकारों या वर्गीकरण के सम्बन्ध में विभिन्न विद्वानों ने अपने मत दिये हैं

8.6.2 प्रॉक्टर का वर्गीकरण (Proctor's Classification) डब्ल्यू० एम० प्रॉक्टर ने अपनी पुस्तक Educational and Vocational Guidance में निर्देशन के छः प्रकारों का वर्णन किया है।

- शैक्षिक निर्देशन (Educational guidance)
- व्यवसायिक निर्देशन (Vocational guidance)
- अवकाश के उत्तम उपयोग के लिए निर्देशन (Guidance for better utilization of leave)
- शैक्षिक निर्देशन (Educational guidance)
- स्वास्थ्य एवं शारीरिक समस्याओं से सम्बन्धित निर्देशन Guidance related to health and physical problems
- चित्र-निर्माण के कार्यों में निर्देशन (Guidance in character building tasks)

प्रॉक्टर द्वारा बताये गये निर्देशन के वर्गीकरण का विश्लेषण करें तो हम पायेंगे कि शैक्षिक एवं व्यावसायिक निर्देशन तो बहुस्वीकृत निर्देशन हैं, किन्तु उनके द्वारा सुझाये गये अन्य प्रकार के निर्देशन के सम्बन्ध में मतवैभिन्न्य है। शेष चार प्रकारों को ध्यान से देखें तो स्वास्थ्य, चरित्र-निर्माण एवं अवकाश के समय का उत्तम उपयोग निर्देशन के ऐसे प्रकार हैं जिन्हें व्यक्तिगत निर्देशन की परिधि में लाया जा सकता है। सामाजिक एवं नागरिक कार्यों सम्बन्धी निर्देशन को सामाजिक निर्देशन के अन्तर्गत रखा जा सकता है।

ब्रिबर का वर्गीकरण (Brewer's classification)

जान एम ब्रिबर ने अपनी पुस्तक 'एजुकेशन एण्ड गाइडेन्स' निर्देशन के अग्रलिखित 10 प्रकारों का उल्लेख किया है-

1. शैक्षिक निर्देशन (Educational Guidance)
2. व्यवसायिक निर्देशन (Vocational Guidance)
3. धार्मिक निर्देशन (Religious Guidance)
4. घरेलू सम्बन्धों में निर्देशन (Guidance for Home Relations)
5. नागरिकता के लिए निर्देशन (Guidance for Citizenship)
6. अवकाश एवं मनोरंजन के लिए निर्देशन (Guidance for Leisure and Recreation)
7. वैयक्तिक उन्नति संबंधी निर्देशन (Guidance in Personal Well being)
8. उचित कार्य करने के लिए निर्देशन (Guidance in Right Doing)

9. सहयोग एवं विचार संबंधी निर्देशन (Guidance in co-operation and Thoughtfulness)
10. सांस्कृतिक कार्यों से संबद्ध निर्देशन (Guidance in wholesome and culture activities)

ब्रिवर द्वारा किये गये वर्गीकरण में निर्देशन के 10 प्रकारों का अध्ययन करें तो हम देखेंगे कि शैक्षिक एवं व्यावसायिक निर्देशन के अतिरिक्त निर्देशन के अन्य प्रकारों को व्यक्ति के निजी एवं सामाजिक जीवन से सम्बद्ध किया जा सकता है। नागरिकता, अवकाश के उपयोग सम्बन्धित निर्देशन, वैयक्तिक उन्नति सम्बन्धी निर्देशन, उचित कार्य करने, सहयोग एवं विचार सम्बन्धी निर्देशन तथा सांस्कृतिक कार्यों से सम्बद्ध निर्देशन को वैयक्तिक एवं सामाजिक निर्देशन की परिधि में सुविधापूर्वक रखा जा सकता है। इस प्रकार ब्रिवर द्वारा उल्लिखित निर्देशन के भेदों को चार प्रकारों के अन्तर्गत रखा जा सकता है-शैक्षिक, व्यावसायिक, व्यक्तिगत एवं सामाजिक।

पैटरसन के निर्देशन प्रकारों से सम्बन्धित विचार (Thoughts related to Patterson's Guidance types)

पैटरसन ने निर्देशन के पाँच प्रकारों का उल्लेख किया है।

1. शैक्षिक निर्देशन (Educational Guidance)
2. व्यवसायिक निर्देशन (Vocational Guidance)
3. व्यक्तिगत निर्देशन (जिसमें सामाजिक, मनोवेगात्मक एवं अवकाश सम्बन्धी निर्देशन समाहित है) (Personal Guidance)
4. स्वास्थ्य सम्बन्धी निर्देशन (Health Guidance)
5. आर्थिक निर्देशन (Economic Guidance)

इस वर्गीकरण में सामाजिक, मनोवेगात्मक (Emotional) एवं अवकाश सम्बन्धी निर्देशन को व्यक्तिगत निर्देशन में समेट लिया गया है किन्तु स्वास्थ्य एवं आर्थिक समस्याओं से सम्बद्ध निर्देशन को अलग से स्थान दिया गया है।

मेयर का वर्गीकरण (Myer's Classification)

मेयर ने निर्देशन के आठ प्रकार बताये

- I. शैक्षिक निर्देशन (Educational Guidance)
- II. व्यवसायिक निर्देशन (Vocational Guidance)
- III. स्वास्थ्य निर्देशन (Health Guidance)
- IV. समाजिक एवं नैतिक निर्देशन (social and moral guidance)

- V. नागरिक निर्देशन (Civil Guidance)
- VI. सामुदायिक सेवा निर्देशन (community service Guidance)
- VII. मनोरंजन सम्बन्धी निर्देशन (Recreational Guidance)
- VIII. नेतृत्व के लिए निर्देशन (Leadership Guidance)

उपरोक्त मनोवैज्ञानिक के निर्देशन के वर्गीकरण को मुख्यतः तीन वर्गों में विभाजित किया जाता है।

1. शैक्षिक निर्देशन
2. व्यवसायिक निर्देशन
3. व्यक्तिगत निर्देशन

शैक्षिक निर्देशन (Educational Guidance)

निर्देशन के शैक्षिक प्रकार को सभी विद्वानों ने एकमत से स्वीकार किया है किन्तु शैक्षिक निर्देशन के अर्थ-निष्चयीकरण में विद्वानों ने शैक्षिक निर्देशन एवं शिक्षा दोनों को एक कर दिया है। वस्तुतः शैक्षिक निर्देशन एवं शिक्षा, अर्थ एवं क्षेत्र की व्यापकता की दृष्टि से मौलिक अन्तर रखते हैं। शैक्षिक निर्देशन को समझाते हुए बताया है कि शैक्षिक निर्देशन एक प्रक्रिया (Process) है, विधि या विधियों का समूह नहीं है। यह व्यक्तिको अपनी शिक्षा के लिए उपयुक्त परिवेश या सेटिंग चुनने में सहायता करता है। शिक्षा के क्षेत्र में व्यक्तिकी मानसिक एवं क्षमतागत सीमाओं एवं उपलब्ध विकल्पों में व्यक्ति के लिए उपयुक्त शिक्षा की योजना बनाने में निर्देशन प्रक्रम सहायक होता है। तार्पर्य यह है कि शैक्षिक निर्देशन के द्वारा छात्र की मानसिक योग्यता और शैक्षिक क्षमता को ध्यान में रखते हुए शैक्षिक निर्देशन प्रदान करना चाहिए।

इस प्रकार हम कह सकते हैं कि शैक्षिक निर्देशन एक प्रक्रिया है, जो व्यक्ति के शैक्षिक कार्यक्रम को विचारपूर्ण ढंग से नियोजित करने में सहायक होती है और समाज एवं व्यक्ति के लाभार्थ उस क्रम को सफलतापूर्वक पूर्ण करने में व्यक्ति की साहयता करता है।

व्यावसायिक निर्देशन (Vocational Guidance)

निर्देशन का एक अन्य महत्वपूर्ण एवं प्राथमिक प्रकार है- व्यावसायिक निर्देशन। 8932 ई0 में संयुक्त राज्य अमेरिका में हाइट हाउस में 'बाल स्वास्थ्य एवं सुरक्षा' विषय पर आयोजित विचारगोष्ठी में व्यावसायिक निर्देशन व्यक्ति को व्यवसाय के चुनाव, उसके लिए तैयार होने, उसमें लगने एवं उन्नति करने में सहायता करने वाला प्रक्रम है। व्यावसायिक निर्देशन व व्यावसायिक शिक्षा में अन्तर बताते हुए इन्होंने कहा है व्यावसायिक शिक्षा किसी विषिष्ट व्यवसाय में कार्य करने की इच्छा रखने वाले व्यक्तियों की दीक्षा देने का कार्य करती है। व्यावसायिक निर्देशन किसी व्यवसाय के चुनाव एवं उसके उपरान्त होने वाली दीक्षा से सम्बन्धित सूचनाएँ एवं सहायता प्रदान करता है।

वृत्तिक निर्देशन (Career Guidance)

व्यवसायिक निर्देशन का एक प्रमुख पक्ष वृत्तिक (Career) निर्देशन है। प्रत्येक व्यक्ति की इच्छा होती है कि वह ऐसी शिक्षा प्राप्त करे जो उसे किसी रोजगार में कुशलता प्रदान करना सम्भव बनाये। व्यवसायिक निर्देशन और वृत्तिक निर्देशन एक दूसरे से घनिष्ठ रूप से सम्बन्धित है।

व्यक्तिगत निर्देशन (Personal Guidance)

निर्देशन का तीसरा महत्वपूर्ण प्रारूप व्यक्तिगत निर्देशन जिसके अन्तर्गत पैटरसन ने सामाजिक, मनोवेगात्मक तथा अवकाश सम्बन्धी निर्देशन को सम्मिलित किया है। वास्तव में व्यक्तिगत निर्देशन के क्षेत्र में स्वास्थ्य सम्बन्धी समस्याएँ, मनोवेगात्मक, सामाजिक समायोजन तथा अवकाश एवं मनोरंजन की समस्याओं को ग्रहण किया जाना चाहिए। जीवन के चरित्र सम्बन्धी एवं आध्यात्मिक पहलू को भी व्यक्तिगत निर्देशन में रखा जा सकता है। अभिप्राय यह है कि शैक्षिक एवं व्यावसायिक निर्देशन के क्षेत्र में जिन समस्याओं को स्थान नहीं दिया जा सकता उन्हें व्यक्तिगत निर्देशन के अन्तर्गत सुविधापूर्वक लाया जा सकता है।

निर्देशन के तीनों प्रकारों का सम्बन्धी जीवन की विभिन्न समस्याओं से है निर्देशन का मुख्य दायित्व भी यह है कि समाज की आवश्यकताओं को ध्यान में रखकर व्यक्ति की रुचि एवं क्षमतानुसार व्यक्ति के विकास में सहायक होना। व्यक्तिगत निर्देशन एक महत्वपूर्ण एवं व्यापक विधि है क्योंकि इसमें व्यक्ति का सम्पूर्ण जीवन आ जाता है चूँकि समाज व्यक्तियों से बना है सो सामाजिक व वैयक्तिक दोनों पक्ष व्यक्तिगत निर्देशन के क्षेत्र की परिधि में आ जाते हैं जनसेवा, चरित्र एवं नागरिकता जहाँ सामाजिक पहलू के क्षेत्र है वहीं भावात्मक समायोजन स्वास्थ्य, मनोरंजन व्यक्ति के व्यक्तिगत पहलू से सम्बन्धित है अतः दोनों ही पहलू को व्यक्तिगत निर्देशन में महत्ता दी जाती है। इस प्रकार शैक्षिक, व्यवसायिक एवं व्यक्तिगत निर्देशन व्यक्ति के सम्पूर्ण जीवन एवं सर्वोत्तम विकास में सहायक होते हैं।

8.7 सारांश-

निर्देशन मानवीय विकास की एक आवश्यकता है जो व्यक्ति में अपनी समस्याओं के समाधान के प्रति दृष्टिकोण एवं क्षमता विकसित करता है। जे0 एम0 ब्रिवर ने माना है कि निर्देशन एक ऐसी प्रक्रिया है जो व्यक्ति में अपनी समस्याओं में स्वयं निर्देशन का विकास करती है अतः निर्देशन के संदर्भ में कहा जा सकता है कि निर्देशन व्यक्ति एवं समाज दोनों के लिए लाभप्रद है। निर्देशन के स्वरूप के समझने के लिए उसके सम्प्रत्यात्मक, प्रकार्यात्मक, दार्शनिक एवं शैक्षिक स्वरूप को समझना होगा।

व्यक्ति, समाज एवं राष्ट्र की उन्नति में निर्देशन की आवश्यकता पड़ती है जिसे समाजशास्त्रीय एवं मनोवैज्ञानिक आधार पर समझा जा सकता है, निर्देशन के वर्गीकरण को अगर बात करें तो देखते हैं

कि विभिन्न मनोवैज्ञानिकों ने जिनमें प्रॉक्टर, मेयर्स, पैअरसन व ब्रिवर आदि हैं ने अपना-अपना वर्गीकरण दिया है जिस मनोवैज्ञानिकों ने शैक्षिक, व्यावसायिक एवं व्यक्तिगत प्रकारों में विभक्त किया है अतः संक्षेप में कह सकते हैं कि निर्देशन निरन्तर चलने वाली प्रक्रिया है जो मानव समाज की भलाई में अग्रणी सहायता प्रदान करती है।

8.8 निबन्धात्मक प्रश्न-

1. निर्देशन से आप क्या समझते हैं? इसकी परिभाषा देते हुए इसके स्वरूप को समझाईये?
2. वर्तमान में समाज को निर्देशन की आवश्यकता है स्पष्ट कीजिये ?
3. निर्देशन के वर्गीकरण में विभिन्न मनोवैज्ञानिकों के सहयोग पर प्रकाश डालिये ?
4. निर्देशन से क्या अभिप्राय है ? शैक्षिक , व्यवसायिक एवं व्यक्तिगत निर्देशन का महत्व समझाईये ?
5. निर्देशन की प्रकृति समझाते हुए शिक्षा एवं निर्देशन के सम्बन्ध पर प्रकाश डालिये ?

8.9 संदर्भ सूची

डा० सीताराम जायसवाल - शिक्षा में निर्देशन एवं परामर्श, अग्रवाल पब्लिकेशन्स

डा० अमरनाथ राम एवं मधु अस्थाना - निर्देशन एवं परामर्शन मोतीलाल बनारसी दास दिल्ली

डा० आर० ए० शर्मा - फन्डामेन्टलस आफ गार्डिडैन्स एण्ड काउन्सलिंग आर० लालबुक डिपो, मेरठ।

डा० एस० सी० ओवराय- “शैक्षिक तथा व्यवसायिक निर्देशन एवं परामर्श इण्टरनेशनल पब्लिसिंग हाउस मेरठ।

इकाई: 9 परामर्श का अर्थ, प्रकृति और क्षेत्र

इकाई की संरचना

9.1 प्रस्तावना

9.2 लक्ष्य एवं उद्देश्य

9.3 परामर्श का अर्थ

9.4 परामर्श का स्वरूप

9.5 मनोचिकित्सा एवं परामर्श

9.6 निर्देशन एवं परामर्शन

9.7 परामर्श का क्षेत्र विस्तार

9.7.1 परिवार

9.7.2 शैक्षिक संस्थान

9.7.3 कार्य स्थल

9.7.4 प्राथमिक उपचार केन्द्र

9.7.5 आवासीय संरक्षण केन्द्र

9.7.6 सामुदायिक केन्द्र

9.7.7 मनोशैक्षिक निर्देशन एवं उपचार केन्द्र

9.7.8 स्वयंसेवी संस्थाएँ

9.8 सारांश

9.9 मूल्यांकन प्रश्न

9.10 सन्दर्भ ग्रन्थ

9.1 प्रस्तावना (Introduction)

मानव एक विवकेशील प्राणी है। इस विवकेशीलता के कारण वह अन्य प्राणियों से भिन्न है। मानव अपने बुद्धिबल के आधार पर अपने व्यक्तिगत तथा सामाजिक पक्षों के विकास के प्रति सचेत रहा है। तथा इस उद्देश्य की प्राप्ति के लिए वह अपने पर्यावरण के साथ सामंजस्य स्थापित करने के लिये प्रयत्नशील रहा है। वह अपनी सीमाओं से अवगत होते हुए पर्यावरण के साथ समन्वय स्थापित करके आज वह अन्य प्राणियों को पीछे छोड़ते हुए स्वयं प्रकृति का विलक्षण प्राणी बन गया है। इस प्रयास में उसको अनेक कठिनाइयों एवं समस्याओं से जूझना पड़ा है। इन कठिनाइयों पर विजय पाने के लिये वह बुजुर्गों के परामर्श पर निर्भर रहा है। इससे स्पष्ट है कि यह प्रक्रिया आदि काल से चली आ रही है। हम परामर्शन के अर्थ को निम्न प्रकार समझ सकते हैं।

9.2 लक्ष्य एवं उद्देश्य (Aims and objectives)

इस इकाई के अध्ययन के पश्चात् आप -

- परामर्शन किसे कहते हैं व इसका क्या अर्थ है इसे बता पाने में सक्षम होंगे।
- परामर्शन का स्वरूप कैसा होता है यह बता पायेंगे।
- परामर्शन किन-किन क्षेत्रों में उपयोगी है इसे भी समझ सकेंगे।

9.3 परामर्श का अर्थ (Meaning of Counselling)

मनुष्य सभ्य समाज का प्राणी है। युगों से मानव स्वभाव की उन्मुखता पीड़ित व्यक्तियों की सहायता करने की दिशा में रही है। आधुनिक वैज्ञानिक विधाओं के विकास से पहले धर्मगुरु, झाड़-फूँक विशेषज्ञ, अल्प शिक्षित एवं प्रशिक्षित योग चिन्तित, भयभीत, मनोरोगग्रस्त व्यक्तियों की सहायता करते आए हैं। फ्रायड द्वारा मनोविश्लेषणात्मक सिद्धान्त और तकनीक के विकास के पश्चात् इस क्षेत्र में क्रान्ति आयी। मानव व्यवहार की गहराई, इसकी मनोगत्यात्मकता तथा व्यवहार के अचेतन निर्धारकों के बारे में मानवीय बोध में वृद्धि आने के फलस्वरूप लोगों के व्यक्तित्व एवं व्यवहार सम्बन्धी समस्याओं के समाधान हेतु, व्यक्तित्व के विकास के लिए, जीवन में उपयुक्त लक्ष्यों के चयन और सिद्धि के लिए अन्य व्यक्तियों के माध्यम से सहायता दिया जाना एक संगठित प्रक्रिया में रूपान्तरित हो गया। बीसवीं शताब्दी में असामान्य मनोविज्ञान, मनोरोगशास्त्र, नैदानिक मनोविज्ञान, स्वास्थ्य मनोविज्ञान, मनोचिकित्सा, निर्देशन एवं परामर्शन मनोविज्ञान के रूपों में मनोविज्ञान की अनेक शाखाओं का विकास हुआ है।

कई आधुनिक मनोविज्ञान की शाखाओं को तरह परामर्शन मनोविज्ञान भी द्वितीय विश्वयुद्ध के बाद परिणित हुआ। द्वितीय विश्व युद्ध के दौरान यु.एस.सैन्य विभाग को व्यवसायिक नियुक्ति का प्रशिक्षण की

तीव्र आवश्यकता महसूस हुई 1940 से 1950 में प्रबुद्ध प्रशिक्षकों ने एक विशेषज्ञता का निर्माण किया जिसे परामर्शन मनोविज्ञान और डिविजन 17 कहा जो कि वर्तमान में ए.पी.ए. द्वारा गठित परामर्शन मनोविज्ञान समिति के रूप में जाना जाता है। बीसवीं शताब्दी के मध्य में कार्ल रॉजर्स के व्यक्तित्व, मनोचिकित्सा एवं परामर्शन सम्बन्धी सिद्धान्त और तकनीक के विकास के पश्चात् इस क्षेत्र में एक नई क्रान्ति आयी। अधिगम, संज्ञान एवं अनुभूति के क्षेत्र में शोध कार्य और अस्तित्ववादी, मानवतावादी एवं दृश्य प्रपंची चिन्तन के प्रभाव में मनोचिकित्सा एवं परामर्शन की अनेक प्रविधियों और उपागमों का विकास हुआ।

परामर्शन मनोविज्ञान और मनोचिकित्सा दोनों ही क्षेत्रों का व्यक्तित्व के विभिन्न सिद्धान्तों से गहरा सम्बन्ध है। परामर्शन और मनोचिकित्सा के लक्ष्यों, प्रणालियों एवं प्रक्रियाओं में समानताएँ अधिक है, अन्तर सूक्ष्म प्रकार के हैं। दोनों ही क्षेत्र व्यावसायिक /वृत्तियात्मक (Health Profession) के साथ बहुत गहराई के साथ जुड़े हुए हैं। परामर्शन मनोविज्ञान का निर्देशन के मनोविज्ञान (Psychology of guidance) और मनोचिकित्सा (Psychotherapy) एवं नैदानिक मनोविज्ञान (Clinical Psychology) के साथ घनिष्ठ सम्बन्ध है। परामर्शन एक सेवा के रूप में निर्देशन से सम्बन्धित अनेक सेवाओं में से एक घटक है। परामर्शन सेवा व्यक्ति को अपनी विविध समस्याओं का अपने स्तर पर समाधान करने हेतु समर्थ बनाती है। परामर्शन व्यक्ति के आत्मबोध (Self-understanding) आत्म - निर्देशन (Self-actualization) में सहायक होता है। परामर्शन कार्य अनेक प्रशिक्षित, अल्प प्रशिक्षित, अप्रशिक्षित व्यक्तियों द्वारा अनेक प्रकार की दशाओं में अपनी वृत्ति में सहायक घटक के रूप में प्रयुक्त किया जाता है। व्यावसायिक रूप में संगठित परामर्शन विद्यालय, परिवार, समुदाय, उद्योग, चिकित्सालय, विशिष्ट प्रशिक्षण केन्द्र, पुनर्वास योजना आदि अनेक परिस्थितियों में सक्रिय पाया जा सकता है। परामर्शन कार्य कर रहा व्यक्ति अनेक समस्याओं के समाधान के लिए उपचारात्मक प्रणाली अपनाता है और मनोचिकित्सक अनेक रूपों में परामर्शन कार्य सम्पन्न करता है। इसलिए अनेक व्यावसायिक वृत्ति के मनोवैज्ञानिक एवं लेखक परामर्शन और मनोचिकित्सा को समानार्थक रूप में प्रयुक्त करते हैं। परामर्शन मनोविज्ञान कई प्रकार की समस्याओं से ग्रसित व्यक्तियों को चिकित्सकीय उपचार उपलब्ध कराने में अपना ध्यान केन्द्रित करता है। यह मनोविज्ञान का एक प्रमुख विशेषता प्राप्त क्षेत्र है।

परामर्शन मनोविज्ञान समिति परामर्शन मनोविज्ञान के क्षेत्र को एक विशेषज्ञ के रूप में मानती है जो कि व्यक्ति के वैयक्तिक जीवनपर्यन्त वैयक्तिक अन्तर्वैयक्तिक कार्यप्रणाली को उसके संवेगात्मक, सामाजिक व्यवसायिक, शैक्षिक, स्वास्थ्य सम्बन्धी विकासात्मक संगठन पर केन्द्रित रहती है।

परामर्शन मनोविज्ञान मनोविज्ञान की एक व्यवहारिक शाखा है जो व्यक्ति के जीवन पर्यन्त वैयक्तिक व अन्तर्वैयक्तिक कार्यप्रणाली पर केन्द्रित है। परामर्शन मनोविज्ञान व्यक्ति के सामाजिक जीवन व उसके अपने पर्यावरण के साथ समायोजन की क्षमता की महत्ता पर जोर देता है।

परामर्शन मनोविज्ञान के विभिन्न पक्ष हैं जो कि निर्देशन सेवाओं के अंग के रूप में प्रस्तुत करने के अतिरिक्त व्यक्तित्व विकास एवं सामान्य जीवन की ऐसी समस्याओं के समाधान के रूप में कार्य करते हैं जो कि मनोरोगों की श्रेणी में नहीं आते हैं। परामर्शन के उपागम एवं प्रविधियाँ नैदानिक मनोविज्ञान व मनोचिकित्सा की प्रविधियों के समान हैं। परामर्शन की कुछ विशिष्ट समस्याएँ भी हैं। भारतवर्ष में परामर्शन आन्दोलन पृथक सामाजिक सांस्कृतिक सन्दर्भ में कार्य करता है। इस क्षेत्र में भारतीय चिंतन का पृथक योगदान है।

9.4 परामर्शन का स्वरूप (Nature of Counselling)

परामर्शन की अनेक परिभाषाएँ परामर्शन के स्वरूप से सम्बन्धित विभिन्न पक्षों पर बल देती हैं। आज तक परामर्शन की कोई सर्वस्वीकार्य परिभाषा नहीं दी जा सकी है जिससे यह विचार और भी अधिक मजबूत होता है कि परामर्शन एक बहुआयामी प्रक्रिया है जिसमें अनेक उपागमों एवं प्रविधियों को प्रयुक्त करके व्यक्ति के व्यक्तित्व का विकास, समस्याओं का समाधान, व्यवहारगत/समायोजनात्मक समस्याओं के परिहार/ विरोध एवं/ अथवा उपचार द्वारा व्यक्ति के जीवन को सहज, उद्देश्यपूर्ण एवं सन्तोषप्रदायी बनाने का प्रयत्न किया जाता है। व्यक्ति को प्रकार्यात्मक दृष्टि से सर्वोत्कृष्ट इकाई के रूप में विकसित होने के लिए सहयोग दिया जाता है।

परिभाषाएँ (Definitions)

Ruth Strang के अनुसार, "परामर्शन प्रक्रिया एक संयुक्त प्रयास है। परामर्शन प्रक्रिया का सारतत्व ऐसा सम्बन्ध है जिसमें व्यक्ति, जिसका परामर्शन हो रहा है, स्वयं को पूर्णतः अभिव्यक्त करने के लिए स्वतंत्रता का अनुभव करता है, तथा अपने लक्ष्यों, उनकी सिद्धि के बारे में स्पष्टीकरण व उनकी सिद्धि हेतु अपने सामर्थ्यों और समस्याओं के प्रकट होने पर उनके समाधान की विधियों या साधन के बारे में आत्मविश्वास अर्जित करता है"।

क्रो एवं क्रो के अनुसार, "साक्षात्कार परामर्शन का केन्द्र बिंदु है"।

मैयर्स (1947) के अनुसार, "वस्तुतः, परामर्शन साक्षात्कार व्यक्ति के साथ उसके शैक्षिक, व्यावसायिक, मनोरंजन सम्बन्धी या अन्य योजनाओं को प्रभावित करने वाले उसके किन्हीं व्यक्तिगत सामर्थ्यों और सीमाओं के बारे में विचार करने एवं सामर्थ्यों का विकास करने व सीमाओं को समाप्त करने की संभव विधियों की दिशा में चिन्तन को उन्मुख करने के लिए विचार करने का अवसर प्रदान करता है।"

उपर्युक्त परिभाषाओं में परामर्शन के साक्षात्कार स्वरूप पर बल देते हुए व्यक्ति के सामर्थ्यों के विकास, आत्मविश्वास अर्जित करने और समस्याओं के समाधान की विधियों के अधिगम पर बल दिया गया है।

जबकि रॉबिन्सन (1950) समायोजनात्मक पक्ष पर बल देते हुए लिखते हैं कि “परामर्शन का लक्ष्य व्यक्ति की समायोजनात्मक अनुभूति और न केवल तात्कालिक अपितु दीर्घकालिक परिस्थितियों में भी, उसकी समाज में सार्थकता में वृद्धि करना है।”

स्मिथ के अनुसार परामर्शन "एक प्रक्रिया है जिसमें परामर्शदाता परामर्शी को चयन योजना से सम्बन्धित तथ्यों की व्याख्या करने या समायोजन जो उसे स्थापित करने की आवश्यकता होती है के लिए सहायता देता है।”

पैरेज (1995) तथा पेपिन्सकी एवं पेपिन्सकी (1954) इसके अन्तर्क्रियात्मक स्वरूप पर बल देते हुए देखे जा सकते हैं। पैरेज के अनुसार, "परामर्शन एक अन्तर्क्रियात्मक प्रक्रिया है जो कि परामर्शी जिसे सहायता की आवश्यकता है और परामर्शदाता, जो कि सहायता देने के लिए शिक्षित एवं प्रशिक्षित है, को जोड़ता है।”

पेपिन्सकी एवं पेपिन्सकी के अनुसार, "परामर्शन वह अन्तर्क्रिया है जो परामर्शी और परामर्शदाता के नाम से पुकारे जाने वाले दो व्यक्तियों के मध्य व्यावसायिक पृष्ठभूमि में घटित होता है तथा परामर्शी के व्यवहार में परिवर्तन आरम्भ करने और उसके अनुरक्षण को सहज बनाता है।”

पैटर्सन (1959) की परिभाषा मनोवैज्ञानिक विधियों के उपयोग और मानसिक स्वास्थ्य के विकास पर बल देती है। पैटर्सन के अनुसार, "परामर्शन और मनोचिकित्सा प्रक्रिया में एक या अनेक क्लायंट और चिकित्सक के मध्य अन्तर्वैयक्तिक सम्बन्धों की स्थापना होती है जिसमें चिकित्सक मानव व्यक्तित्व के बारे में व्यवस्थित ज्ञान के आधार पर क्लायंट के मानसिक स्वास्थ्य को विकसित करने हेतु मनोवैज्ञानिक विधियों की सेवा लेता है।”

गुस्टैंड (1953) की परिभाषा परामर्शन के अधिगम पक्ष की ओर विशेष रूप में ध्यान आकृष्ट करती है। गुस्टैंड के अनुसार, "परामर्शन एक अधिगम उन्मुख, एक एवं एक के सरल सामाजिक परिवेश में क्रियान्वित प्रक्रिया है जिसमें प्रासंगिक मनोवैज्ञानिक दक्षता और ज्ञान में निपुण परामर्शदाता परामर्शी की आवश्यकताओं और समग्र वैयक्तिक निर्देशन कार्यक्रम के सन्दर्भ में, अधिक स्पष्ट रूप में प्रत्याक्षित यथार्थपूर्णता के साथ परिभाषित लक्ष्यों के सम्बन्ध में उसे अपने अधिगम का उपयोग करने, जिससे कि व्यक्ति समाज का अधिक उत्पादक और प्रसन्न सदस्य बन सके, के लिए सहायता देने का प्रयास करता है।”

इन अनेक एवं अन्य परिभाषाओं को पीछे छोड़ते हुए कॉलिन फेल्थम (2000) परामर्शन और मनोचिकित्सा को समानार्थी रूप में स्वीकार करते हुए विस्तृत परिभाषा प्रस्तुत करते हैं लेकिन उससे

पूर्णतः सन्तुष्ट न हो पाने के कारण व्याख्या के आधार रूप में उसे अंतरिम परिभाषा (tentative definition) का नाम देते हैं।

फेल्थम के अनुसार "परामर्शन और मनोचिकित्सा, मनोदैहिक एवं मनोवैज्ञानिक समस्याओं और परिवर्तनों, जिसमें गम्भीर और दीर्घकालिक मानवीय पीड़ा, पारिस्थितिक दुविधा/असमंजस, संकट और विकासात्मक आवश्यकताएँ, और मानव सामर्थ्य की सिद्धि के लिए अभिलाषाएँ सम्मिलित हैं, के समाधान के लिए अनिवार्यतः तो नहीं, किन्तु मुख्यतः, श्रवण और बातचीत आधारित विधियाँ हैं। जैव-चिकित्सकीय उपागमों की तुलना में मनोवैज्ञानिक चिकित्सा प्रणालियाँ मुख्य रूप में औषधि या दूसरे भौतिक हस्तक्षेपों के बिना कार्य करती है और इसका सम्बन्ध मात्र मानसिक स्वास्थ्य ही नहीं अपितु व्यक्ति के जीवन के आध्यात्मिक, दार्शनिक, सामाजिक और अन्य पक्षों के साथ भी हो सकता है। परामर्शन और मनोचिकित्सा के व्यावसायिक रूप औपचारिक प्रशिक्षण आधारित होते हैं जिसमें प्रासंगिक सिद्धान्त, नैदानिक और/या सूक्ष्म-दक्षताओं का विकास, व्यक्ति के विकास, प्रशिक्षु की चिकित्सा और पर्यवेक्षणाधीन पेशा/वृत्ति पर ध्यान दिया जाना सम्मिलित है।" फेल्थम का कथन है कि इस कामचलाऊ परिभाषा में चिकित्सा पद्धतियों के विभिन्न सम्प्रदायों, परामर्शन कार्य करने की विभिन्न परिस्थितियों और विभिन्न वृत्तियों (प्रोफेशन) जिनमें परामर्शन सक्रिय होता है का उल्लेख छोड़ा गया है। इसके अतिरिक्त फेल्थम का कथन है कि परामर्शन और मनोचिकित्सा में समानताएँ हैं। इसके अतिरिक्त फेल्थम का कथन है कि परामर्शन और मनोचिकित्सा और परामर्शन और मनोचिकित्सा में समानताएँ अधिक और भिन्नताएँ अत्यन्त न्यून हैं अतः मनोचिकित्सा और परामर्शन को भेदपरक रूप में देखने की तुलना में एक ही प्रणाली के रूप में देखना श्रेयस्कर और लाभकारी है।

केन्द्रचैरी अप्रैल (2013) परामर्शन मनोविज्ञान का एक सबसे बड़ा उप क्षेत्र है। यह क्लाइंट को जो मानसिक बीमारी व मनोवैज्ञानिक दबाव से पीड़ित है उसे चिकित्सा व सहायता प्रदान करने पर केन्द्रित होता है। परामर्शन मनोविज्ञान का लक्ष्य व्यक्ति के सामाजिक, संवेगात्मक, शैक्षिक, स्वास्थ्य, विकासात्मक, पारिवारिक व व्यावसायिक व कार्य सम्बन्धी घटनाओं पर केन्द्रित कर वैयक्तिक कार्यप्रणाली को सुधारना है।

उपर्युक्त परिभाषाओं, अन्य परिभाषाओं (जिनका यहाँ वर्णन नहीं किया गया है) और संलग्न टिप्पणियों से परामर्शन के स्वरूप के बारे में निम्नांकित विशेष बिंदु प्रकट होते हैं:-

1. परामर्शन एक प्रक्रिया है।
2. परामर्शन परामर्शी (क्लायंट) और परामर्शदाता के मध्य अन्तर्क्रियात्मक सम्बन्ध है।
3. परामर्शन एक सतत (continuous) प्रक्रिया है जिसमें अनेक अनुक्रमिक गतिविधियाँ सम्पन्न होती हैं।

4. परामर्शन प्रक्रिया में परामर्शदाता प्रशिक्षण, अनुभव और मनोवैज्ञानिक सिद्धान्तों के आधार पर सहायता देता है।
5. परामर्शन प्रक्रिया परामर्शी के लिए अधिगम की परिस्थितियाँ उत्पन्न करती है जिनके द्वारा व्यक्ति के संज्ञान, अनुभूति, अनुक्रिया, अन्तर्वैयक्तिक सम्बन्धों में परिवर्तन उत्पन्न करने में व्यक्ति को लोकतांत्रिक सहायता प्राप्त होती है।
6. परामर्शन का कार्य घर, विद्यालय, उद्योग, चिकित्सालय, सामाजिक और सामुदायिक केन्द्र, पुनर्वास केन्द्र जैसी विविध परिस्थितियों में सम्पन्न किया जाता है।
7. परामर्शन का स्वरूप विकासात्मक (developmental), निरोधात्मक (preventive) तथा उपचारात्मक (therapeutic) होता है।
8. परामर्शन मूलतः व्यक्ति के हित की दिशा में उन्मुख होता है।
9. परामर्शन में सम्बन्ध संरचना की विशेषताएँ स्नेह (warmth), स्वतः स्फूर्त रूचि (responsiveness) और बोध (understanding) होती है।
10. परामर्शन प्रक्रिया में सत्यनिष्ठा (integrity), निष्पक्षता (impartiality) और सम्मान/आदर (end/terminal) को महत्त्व दिया जाता है।
11. परामर्शन प्रक्रिया की अनेक अवस्थाएँ- आयोजन/ तैयारी (preparatory) आरम्भिक (beginning), मध्यवर्ती (middle), समापन / अवसान (end/terminal) और अनुवर्ती (follow-up) होती हैं।
12. एक व्यवसाय/वृत्ति (profession) के रूप में परामर्शन के क्षेत्र में आचार संहिता (ethics) का पालन किया जाता है। यह आचार संहिता सदैव सामाजिक आचार-संहिता (ethics) के अनुरूप हो यह आवश्यक नहीं है।
13. परामर्शदाता परामर्शी के व्यवहार के बारे में निर्णय नहीं करता है।
14. परामर्शन परामर्शी के आत्मविश्वास, आत्म-बोध, आत्म-निर्देशन, आत्म-सिद्धि, आत्म-निर्णयन और आत्म-उन्नयन का विकास करने में सहायक होता है; परामर्शन द्वारा व्यक्ति के जीवन में सार्थकता में वृद्धि होती है।
15. परामर्शन का मुख्य उद्देश्य भविष्य की समस्याओं का निरोध करने तथा भविष्य की समस्याओं के समाधान हेतु व्यक्ति को समर्थ बनाना होता है किन्तु वर्तमान समस्याओं के समाधान के लिए भी सहायक होता है।
16. व्यक्ति की परामर्शन सम्बन्धी आवश्यकताओं में विविधता होती है; परामर्शी की आवश्यकताओं के अनुसार परामर्शदाता चिकित्सक, मनोचिकित्सा विधि विशेषज्ञ, अध्यापक, सामाजिक कार्यकर्ता, राजनेता या अन्य अनुभवी व्यक्ति हो सकते हैं किन्तु जहाँ उद्देश्य क्षेत्र संज्ञान, अनुभूति, व्यवहार से सम्बन्धित हो वहाँ मनोवैज्ञानिक ज्ञान और प्रशिक्षण प्राप्त

परामर्शदाता सहायक होता है। इस प्रकार परामर्शदाता और मनोवैज्ञानिक परामर्शदाता के पृथक वर्ग है।

परामर्शन का स्वरूप समझने के लिए मनोचिकित्सा और निर्देशन के साथ परामर्शन के सम्बन्धों की व्याख्या उपयोगी होगी। अब तक की वर्णित व्याख्या से एक सुनिश्चित सीमा तक यह ज्ञात होता है कि परामर्शन क्या है किन्तु स्वरूप की उचित व्याख्या के लिए यह भी समझना महत्वपूर्ण है कि परामर्शन क्या नहीं है मनोचिकित्सा और निर्देशन के संदर्भ में इसकी सीमा और सम्बन्ध का निर्धारण किस प्रकार किया जाता है?

9.5 मनोचिकित्सा एवं परामर्शन (Psychotherapy and Counselling)

मनोचिकित्सा एवं परामर्शन दोनों स्वास्थ्य वृत्ति (health profession) के अंग हैं। मनोचिकित्सा द्वारा व्यक्ति का विकास, उसकी शिक्षा या पुनर्शिक्षा (विशेषतः मनोशिक्षा) आदि संभव है किन्तु मनोचिकित्सा का मुख्य सम्बन्ध मानसिक स्वास्थ्य के विकास और मनोरोगों के उपचार के साथ है। मनोचिकित्सा के अन्तर्गत सांवेगिक स्वरूप की समस्याओं का समाधान मनोवैज्ञानिक विधियों द्वारा किया जाता है। व्यक्ति की मनोवैज्ञानिक समस्याओं के संज्ञानात्मक, भावात्मक, व्यवहारात्मक, अन्तर्वैयक्तिक/ अन्तर्क्रियात्मक, शारीरिक स्वास्थ्य आदि अनेक पक्ष होते हैं; अनेक आयाम/विमाएँ होती हैं। अतः व्यक्ति की पीड़ा के उपचार के लिए इन विविध विमाओं की पुनर्रचना करनी होती है। वर्णित आयामों पर समस्याग्रस्त/ पीड़ित व्यक्तियों की समस्या की तीव्रता या गहराई में भेद होता है। समस्या का स्तर चेतन या / एवं अचेतन प्रकार का हो सकता है। व्यक्तियों के जीवन में उत्पन्न समस्या का प्रभाव अलग-अलग मात्राओं में देखा जा सकता है। कुछ लोगों की समस्या ऐसी होती है कि वे सामान्य लोगों की भाँति कार्य करते हुए मनोवैज्ञानिक विधियों द्वारा दी गयी सहायता के आधार पर अपनी समस्या का समाधान कर सकते हैं जबकि दूसरी श्रेणी के लोगों की समस्याएँ इतनी अधिक व्यापक और तीव्र होती है कि उन्हें दीर्घकाल तक गहन सहायता की आवश्यकता होती है। समस्या के स्वरूप, व्यापकता, तीव्रता, प्रभाव जैसे तत्त्व ही मनोचिकित्सा और परामर्शन के मध्य भेद स्थापित करने में कुछ सीमा तक सहायक हो सकते हैं।

रॉबिन्सन (1950) के अनुसार, परामर्शन सामान्य व्यक्तियों को सहायता देने की प्रणाली है। सामान्य व्यक्ति परामर्शन के फलस्वरूप अपना अधिक अच्छा समायोजन स्थापित कर पाते हैं, तथा उनकी परिपक्वता, स्वतंत्रता, जिम्मेदारी और व्यक्तित्व संगठन में परामर्शन के माध्यम से वृद्धि दृष्टिगोचर होती है। थॉर्ने (1950) के अनुसार, परामर्शन मनोचिकित्सा का सामान्य व्यक्तियों की आवश्यकताओं के अनुरूप ऐसी समस्याओं में भावात्मक पक्ष का होना आवश्यक नहीं है। एक विद्यार्थी की पाठ्यक्रम चयन की समस्या मात्र संज्ञानात्मक प्रकार की हो ऐसी संभावना अधिक है।

मनोचिकित्सा की विधियाँ जब प्रयुक्त की जाती हैं तब समस्या का वर्तमान समय में अस्तित्व, समस्या की तीव्रता, निर्धारकों का अचेतन स्तर और व्यक्ति के जीवन पर समस्या/लक्षणों का तीव्र प्रभाव स्वीकार किया जाता है अतः रोग लक्षणों का उपचार करके मानसिक स्वास्थ्य की पुनर्स्थापना और विकास का प्रयास किया जाता है। व्यक्ति का मनोचिकित्सकीय विधियों के माध्यम से शिक्षण एवं पुनर्शिक्षण का कार्य किया जाता है। व्यक्तित्व में परिमार्जन स्थापित किया जाता है। इसकी तुलना में परामर्शन भविष्योन्मुखी होता है अर्थात् (i) समस्या वर्तमान समय में उपस्थित हो सकती है या भविष्य में प्रकट होना संभावित है, अतः (ii) भविष्य में समस्या उत्पन्न न हो इस लक्ष्य की दिशा में निरोधात्मक/परिहारात्मक प्रयत्न किया जाता है, या (iii) व्यक्ति को भविष्य में संभावित समस्याओं के समाधान हेतु समर्थ बनाया जाता है। परामर्शन में भी उपचारात्मक उपागम प्रयुक्त किया जा सकता है किन्तु जिन समस्याओं का उपचार किया जाता है उनकी तीव्रता कम होती है अर्थात् समस्याग्रस्त व्यक्ति का व्यक्तित्व सामान्य की श्रेणी में वर्गीकृत किया जाता है।

पैटर्सन (1973) के अनुसार मनोचिकित्सा की विधियाँ मनोरोगी की गम्भीर और गहराई में स्थित संवेगात्मक समस्याओं के उपचार के लिए प्रयुक्त होती है और जब रोगी की समस्याएँ अधिक तीव्र नहीं होती है, व्यक्ति की समस्याएँ सामान्य व्यक्तियों की समस्याओं जैसी होती हैं किन्तु प्रकट हुई समस्याओं के कारण व्यक्ति के सामर्थ्यों की अभिव्यक्ति या विकास में बाधा आती है तब परामर्शन कार्य करता है और परामर्शदाता मनोचिकित्सा का कार्य करता है (“so called counsellors practiced psychotherapy while psychotherapists practiced counselling.”) अतः परामर्शदाता का कार्य अनिवार्यतः/सदैव सामान्य व्यक्तियों की समस्याओं तक सीमित नहीं किया जा सकता है।

सूक्ष्मतापूर्वक विचार करने पर यह ज्ञात होता है कि मनोचिकित्सा की तुलना में परामर्शन अधिक भिन्नतापूर्ण परिस्थितियों में, घर, विद्यालय, चिकित्सालय आदि अनेक दशाओं में सम्पन्न किया जाता है। इसकी तुलना में मनोचिकित्सा सीमित परिस्थितियों से सम्बन्धित है किन्तु परामर्शन मनोचिकित्सा, निर्देशन, पुनर्वास, जैव/शरीर चिकित्सा, आपद हस्तक्षेप (crisis intervention) जैसे अनेक कार्यक्रमों में विविध समन्वित सेवाओं के मध्य एक घटक सेवा के रूप प्रयुक्त किया जाता है। परामर्शन मनोवैज्ञानिक और मनोचिकित्सक के अतिरिक्त सामाजिक कार्यकर्ता, परिवीक्षा अधिकारी (प्रोबेशन आफिसर), कल्याण अधिकारी, कार्मिक प्रबन्धक, निर्देशन कार्यकर्ता, वृत्ति चिकित्सक, स्पीच थिरेपिस्ट (वाणी चिकित्सक), व्यावसायिक/वृत्ति मनोवैज्ञानिक और स्वास्थ्य मनोवैज्ञानिक, अध्यापक नर्स और अन्य अनेक लोग भी परामर्शन एवं मनोचिकित्सकीय दक्षता की विभिन्न मात्राओं का उपयोग करते हैं। परामर्शन कार्य करने विभिन्न पेशागत भूमिकाओं से जुड़े लोग परामर्शन दक्षता (counselling skills) का आकस्मिक, अनियमित (casual) अनौपचारिक (informal) अल्पकालिक (transient) अप्रशिक्षित और संविदारहित रूप में उपयोग करते हैं। फेल्थम (Colin Feltham, 2000) का विचार है कि परामर्शन

वृत्ति के संगठनों को नीतिपूर्ण, औपचारिक तात्पर्य यह बताना है कि परामर्शन कार्य कितनी विविधतापूर्ण परिस्थितियों में सम्पन्न किया जाता है। परामर्शन कार्य की अनेक श्रेणियाँ (degrees) होती हैं। इसीलिए पैरी (Parry1999) (i) टाइप 'ए': मानसिक स्वास्थ्य सेवा के घटक के रूप में मानसिक उपचार; (ii) टाइप 'बी' विभिन्न दर्शनग्राही (eclectic) मनोवैज्ञानिक चिकित्सा और परामर्शन; एवं (iii) टाइप 'सी': औपचारिक मनोचिकित्सा (formal psychotherapy) के मध्य अन्तर स्थापित करते हैं।

प्रस्तुत संदर्भ में कॉलिन फेल्थम और ईऑन हार्टन (2000) का यह विचार पुनर्उल्लेख्य है कि मनोचिकित्सा और परामर्शन के मध्य व्यापक समानताएँ हैं और सूक्ष्म अन्तर हैं। मनोचिकित्सा और परामर्शन के मध्य अन्तर स्थापित करने के प्रयास में संप्रत्ययात्मक और तकनीकी स्तर पर भेद करने में सफलता की प्राप्ति हो सकती है किन्तु इससे क्लायंट को कोई लाभ नहीं होने वाला है। लोगों को दोनों ही प्रकार की सेवाओं की पृथक अथवा एक साथी ही आवश्यकता होती है।

9.6 निर्देशन एवं परामर्शन (Guidance and Counselling)

निर्देशन कार्यक्रम के अन्तर्गत पुर्वाभिमुखीकरण (ओरिएंटेशन), व्यक्ति मूल्यांकन, सूचना, अनुवर्तन सेवाओं के समुच्चय के मध्य में परामर्शन सेवा प्रदान की जाती है और इसे निर्देशन कार्यक्रम का सर्वाधिक मुख्य अंग माना जाता है। निर्देशन कार्यक्रम में प्राप्य अनेक लक्ष्यों में से अधिकांश की प्राप्ति परामर्शन के बिना संभव नहीं हो सकती है। शैक्षिक एवं व्यावसायिक या अन्य लक्ष्यों के चयन कार्य को परामर्शन सहज बनाता है। व्यक्तिगत निर्देशन के क्षेत्र में लक्ष्यों की प्राप्ति परामर्शन द्वारा ही संभव है। परामर्शन द्वारा परामर्शी को आत्म-बोध की प्राप्ति, समस्याओं के समाधान के लिए आवश्यक क्षमताओं के विकास एवं व्यक्तिगत सीमाओं/कमियों को दूर करने में सहायता मिलती है।

स्पष्ट है कि परामर्शन निर्देशन कार्यक्रम का उसी प्रकार एक घटक है कि जैसे कि मनोचिकित्सा के सोपानों का किन्तु परामर्शन को निर्देशन या मनोचिकित्सा तक सीमित नहीं किया जा सकता है। अन्य अनेक क्षेत्रों में भी परामर्शन मनोविज्ञान की भूमिका है तथापि परामर्शन मनोविज्ञान की समस्त गतिविधियाँ व्यक्ति के स्वास्थ्य, पीड़ा, तनावग्रस्तता, उसकी अन्तर्निहित सामर्थ्यों की पूर्ण सिद्धि, व्यक्ति के संपूर्णरूपेण एक प्रकार्यात्मक इकाई के रूप में कार्य करने में समुत्पन्न बाधाओं के निराकरण, वर्तमान समस्याओं के समाधान, भविष्य की समस्याओं के परिहार, व्यक्तित्व विकास आदि से जुड़ी होने के कारण निर्देशनात्मक अथवा/एवं मनोचिकित्सकीय माने जाने योग्य हैं।

9.7 परामर्शन का क्षेत्र विस्तार (Scope of Counselling)

परामर्शन का कार्य का सम्बन्ध व्यक्ति के जीवन की सभी अवस्थाओं और प्रायः सभी क्षेत्रों से है। हमें परामर्शदाता के व्यावसायिक सहयोग की आवश्यकता घर, विद्यालय, कार्य स्थल, उपचार केन्द्र व

चिकित्सालय, आवासीय संरक्षण केन्द्र, सामुदायिक केन्द्र, शैक्षिक उपचार केन्द्र, स्वयंसेवी संस्थाओं द्वारा स्थापित बहुउद्देशीय सहायता केन्द्र जैसे विभिन्न स्थलों पर होती है। इन समस्त केन्द्रों पर सुप्रशिक्षित या अल्प-प्रशिक्षित परामर्शदाताओं की पूर्णकालिक या अल्पकालिक सेवाएँ ली जाती है अर्थात् यह कि परामर्शदाता के रूप में प्रशिक्षित मनोवैज्ञानिकों के लिए रोजगार के अवसर ऐसे सभी स्थलों पर उपलब्ध हो सकते हैं। व्यक्ति की आयु अवस्था की दृष्टि से परामर्शन की आवश्यकता हमारे जीवन में सभी आयु अवस्थाओं में होती है। परामर्शन कार्य की विभिन्न क्षेत्र अधोवर्णित हैं।

9.7.1. परिवार (Family)

परामर्शन अन्तर्वैयक्तिक सम्बन्धों में उत्पन्न समस्याओं के समाधान में उपयोगी उपकरण के रूप में प्रयुक्त किया जाता है। परिवार की जीवन में सर्वाधिक महत्वपूर्ण भूमिका होती है। यदि पारिवारिक सम्बन्ध तनावग्रस्त हो जाते हैं तो जीवन में सांवेगिक तनाव की अधिकता हो जाती है। अनेक परिवार परामर्शन के अभाव में विघटित हो जाते हैं, पति-पत्नी वैवाहिक सम्बन्धों के विच्छेद के बिंदु पर पहुँच जाते हैं। वैवाहिक परामर्शन (Marital Counselling) परिवार से जुड़ा महत्वपूर्ण परामर्शन है। वैवाहिक परामर्शन की तीन अवस्थायें होती हैं: विवाहपूर्व परामर्शन (Pre-marital Counselling) अच्छे वैवाहिक सम्बन्धों के लिए परामर्शन, और तनावपूर्ण सम्बन्धों में से तनाव को घटाने के लिए परामर्शन। विवाह में यौनिक सम्बन्धों की गहरी भूमिका होती है। जब यौनिक जीवन से सम्बन्धित समस्याएँ प्रकट होती हैं तब विशिष्ट प्रकार के परामर्शन की आवश्यकता होती है। विवाहपूर्व परामर्शन उपयुक्त जीवन साथी की खोज से सम्बन्धित प्रश्नों का समाधान प्राप्त करने में सहायक सिद्ध होता है। तनाव-ग्रस्त वैवाहिक सम्बन्धों में परामर्शन का स्वरूप संकटकालीन/ आपद हस्तक्षेप जैसा होता है।

वैवाहिक सम्बन्धों के अतिरिक्त बच्चों के व्यक्तित्व से सम्बन्धित समस्याओं, जैसे - जिद्दी एवं अनुत्तरदायित्वपूर्ण स्वभाव, के समाधान के लिए माता-पिता को परामर्शन की आवश्यकता होती है। वृद्धावस्था से सम्बन्धित संवेगात्मक और अन्य समस्याओं के निराकरण के लिए भी परामर्शन सेवा की आवश्यकता होती है। बाल्यावस्था और किशोरावस्था की समस्याओं के संदर्भ में परामर्शन का स्वरूप उपचारात्मक हो सकता है। ऐसी विशिष्टताओं के बारे में विस्तृत विवरण परामर्शन की विशिष्ट समस्याओं से सम्बन्धित अध्याय में प्राप्त किया जा सकता है। परिवार में परामर्शन कार्य के अनेक रूप हैं जिनका सम्बन्ध व्यक्ति के विकास, समायोजनात्मक समस्याओं के समाधान, संकटकालीन हस्तक्षेप और उपचार से हो सकता है।

9.7.2. शैक्षिक संस्थान (Educational Institution)

प्राथमिक एवं माध्यमिक विद्यालय, उच्च शिक्षण एवं प्रशिक्षण संस्थानों में शैक्षिक, व्यावसायिक एवं व्यक्तिगत निर्देशन के क्षेत्र में परामर्शन सेवा की भूमिका बच्चों और किशोरों का विकासात्मक,

संवेगात्मक, समायोजनात्मक, यौनिक, व्यसनिता और अन्य अनेक समस्याओं के क्षेत्र में परामर्शन की आवश्यकता होती है।

9.7.3. कार्य स्थल (Work Place)

कार्यस्थलों पर सेवायोजक कर्मचारियों के लिए परामर्शन प्रक्रिया का विभिन्न समस्याओं और लक्ष्यों के लिए उपयोग करते हैं। सेवायोजक कर्मचारियों के आपसी सम्बन्धों कार्य स्थल पर तनावग्रस्तता, अल्कोहल सेवन, दुर्घटना और दुर्घटना के पश्चात उत्पन्न संकट, कर्मचारी छँटनी, कर्मचारी अनुपस्थिति जैसी समस्याओं का सामना करने के लिए परामर्शन सेवा का उपयोग करते हैं। बड़े आकार उद्यम कर्मचारियों के मानसिक एवं पेशागत स्वास्थ्य के लिए समूह परामर्शन सेवा की व्यवस्था सुनिश्चित करते हैं।

9.7.4 प्राथमिक उपचार केन्द्र (Primary Health Centers)

मनोचिकित्सा से स्पष्टतः भिन्न रूप में परामर्शन कार्य के लिए प्राथमिक उपचार केन्द्र प्रमुख स्थल होते हैं। दुर्घटना के उपरान्त परामर्शन की आवश्यकता सामान्य बात है। परिवार नियोजन के लिए और निःसन्तान माता-पिता के लिए भी प्राथमिक उपचार केन्द्रों पर परामर्शन की आवश्यकता होती है।

9.7.5. आवासीय संरक्षण केन्द्र (Residential Care Centers)

आवासीय श्रेणी के स्वास्थ्य की देखभाल करने वाले संरक्षण केन्द्रों पर उपचार के अतिरिक्त रोगी/क्लायंट की व्यापक आवश्यकताओं का ध्यान रखा जाता है। ऐसी आवश्यकताओं के अन्तर्गत परामर्शन की आवश्यकता भी सम्मिलित होती है। कैंसर, हृदय रोग, गुर्दे की बीमारी, कुष्ठ रोग, अपंगता, गर्भ समापन, बलात्कार की पीड़ित महिलाओं, घरेलू हिंसा के शिकार बच्चों और महिलाओं, मद्यपान और औषधि व्यसन के शिकार व्यक्तियों, अपराधी/ हिंसक व्यवहार वाले व्यक्तियों और बंधकों के चुगुल से मुक्त हुए लोगों की देखभाल में चिकित्सक, सामाजिक कार्यकर्ता, मनोचिकित्सक, पुनर्वास कार्यक्रम हेतु प्रशिक्षित नर्स, परामर्शदाता के सम्मिलित एवं समन्वित प्रयत्न की आवश्यकता होती है।

9.7.6. सामुदायिक केन्द्र (Community Centers)

सामुदायिक केन्द्रों के माध्यम से विद्यालय और कार्यालय परिवेश से बाहर स्थित किशोरों, युवक-युवतियों, समाज के निर्बल वर्ग के लोगों की विभिन्न प्रकार की आवश्यकताओं की पूर्ति करने के प्रयत्न की अवधि में उनके लिए परामर्शन की आवश्यकता का भी अनुभव किया जाता है। सामुदायिक केन्द्र लोगों की मनोरंजन और शौक (हॉबी) की पूर्ति में भी सहायक होते हैं। परामर्शन सेवा उपयुक्त मनोरंजन और शौक के विकास, चयन और पूर्ति के लिए आवश्यक सहायकता प्रदान करती है।

9.7.7. मनोशैक्षिक निर्देशन एवं उपचार केन्द्र (Psycho-Educational Guidance Clinics)

पाश्चात्य समुदाय मनोविज्ञान विषय के क्षेत्र में प्राप्त ज्ञान का अधिकाधिक अनुप्रयोग करने की चेष्टा कर रहे हैं। मनोचिकित्सालयों में मनोपचार एवं परामर्शन के लिए मनोवैज्ञानिक विधियों का अनुप्रयोग आरम्भ हुए सौ वर्षों से अधिक समय व्यतीत हो चुका है। अब मानसिक स्वास्थ्य के प्रति रोग निरोधात्मक दृष्टिकोण अपनाने के अतिरिक्त व्यक्ति के व्यक्तित्व का सकारात्मक दिशा में विकास करने का प्रयास किया जाता है। यहाँ पर उद्देश्य लक्ष्यों को दूर करना नहीं, अच्छे गुणों का (जब कोई भी समस्या न हो तब भी व्यक्ति पर ध्यान देना) विकास किया जाना उद्देश्य होता है। इस श्रेणी के निर्देशन एवं उपचार केन्द्रों पर अभिभावकत्व एवं मातृत्व से सम्बन्धित योग्यताओं एवं गुणों, सामाजिक दक्षता, तनाव प्रबंधन/प्रतिरोध, जीवनोपयोगी गुणों/दक्षताओं के विकास, शिथिलीकरण प्रशिक्षण (Relaxation training) निश्चयात्मकता/ स्वाग्रहीपन प्रशिक्षण (Assertiveness training) वैवाहिक सम्बन्ध समृद्धीकरण जैसी अनेक प्रशिक्षण योजनाओं के अन्तर्गत परामर्शन सेवा की आवश्यकता होती है। व्यक्ति के संज्ञान, व्यवहार और अन्तर्वैयक्तिक व्यवहारों के उन्नयन, जीवन की चुनौतियों का सामना करने के लिए नये जीवनदर्शन और व्यवहार प्रणालियों के विकास पर बल दिया जाता है।

9.7.8. स्वयंसेवी संस्थाएँ (Voluntary Agencies)

अनेक स्वयंसेवी संस्थाएँ अल्कोहल और औषधिक सेवन, आपदा, बलात्कार, एच.आई.वी./एड्स, दंगा पीड़ित व्यक्तियों के पुनर्वास के लिए समन्वित सेवाएँ प्रस्तुत करती हैं। इन सेवाओं के अन्तर्गत परामर्शन एक प्रमुख सेवा के रूप में क्लायंट को उपलब्ध करायी जाती है।

ऊपर किया गया वर्णन एक व्यवस्थित सेवा के रूप में परामर्शन के कार्यक्षेत्र का परिचय प्रस्तुत करता है। इन सभी क्षेत्रों में प्रशिक्षित परामर्शदाताओं के लिए रोजगार के अवसर भी देखे जा सकते हैं।

9.8 सारांश (Conclusion)

रॉबिन्सन के अनुसार, "परामर्श शब्द दो व्यक्तियों के सम्पर्क की उन सभी स्थितियों का समावेश करता है जिनमें एक व्यक्ति को अपने एवं पर्यावरण के बीच प्रभावी समायोजन प्राप्त करने में सहायता की जाती है।" परामर्शन में दो तत्व महत्वपूर्ण हैं। मानवीय सम्बन्ध एवं सहायता।

मनुष्य की प्रकृति के सम्बन्ध में धर्मों एवं विज्ञान ने अलग-अलग धारणाएँ व्यक्त की हैं। ईसाई धर्म में पाप और उसके प्रायश्चित की स्थिति अपराध भावना की मुक्ति के लिए आवश्यक मानी गयी है। भारतीय जीवन दर्शन में जीवन को ब्रह्म (परमात्मन्) का अंश माना गया है एवं उसकी मूल प्रकृति ईश्वरीय मानी गयी है। विज्ञान धर्म की धारणाओं से अलग व्यक्ति के व्यवहार वस्तुगत अध्ययन के पक्ष में है।

धर्म और परामर्शन का सम्बन्ध प्राचीन है किन्तु परामर्श में यह समस्या उत्पन्न होती है कि धार्मिक अनुरूपता को कहाँ तक स्थान दिया जाय अथवा कहाँ तक इससे स्वतन्त्र होकर कार्य किया जाय। सभी धर्मों में पाप की किसी न किसी रूप में अवधारणा विद्यमान है एवं सामाजिक नियन्त्रण के लिये दान के फल का भय भी विकसित है। वस्तुतः व्यक्ति का स्वविवेक ही उसे कार्य, अकार्य का निश्चय करने में सहायता दे सकता है। इसे आत्मा की आवाज भी कहा गया है।

परामर्शन में लक्ष्यों के स्थान पर कई बार साधनों को अधिक महत्व दे दिया जाता है। किन्तु तकनीक या साधन को ही लक्ष्य मान बैठना भूल है। साध्य और साधन दोनों ही समान महत्व रखते हैं। साध्य कार्य के प्रारम्भ की ओर प्रेरित करता है। जबकि साधन लक्ष्य को प्रशस्त करते हैं। परामर्श के लक्ष्यों के निर्धारण की तीसरी मुख्य बात यह है कि व्यक्ति के सर्वांगीण विकास में उसे सहायता करनी चाहिए। उसे अपनी दृष्टि परिधि में समग्र व्यक्तित्व को ग्रहण करना चाहिए। उसके तहत अनेक बिन्दुओं पर कार्य किया जाता है।

परामर्शन भविष्योन्मुखी होता है और मनोचिकित्सा में वर्तमान समय में अस्तित्व, समस्या की तीव्रता अन्य लक्षणों का उपचार करके मानसिक स्वास्थ्य की पुनर्स्थापना और विकास का प्रयास किया जाता है। परामर्शन आत्मबोध की प्राप्ति, समस्याओं के समाधान के लिये आवश्यक क्षमताओं के विकास एवं व्यक्तिगत कमियों को दूर करने में सहायता करता है। और निर्देश कार्यक्रम के अन्तर्गत ऑरिएंटेशन, व्यक्ति का मूल्यांकन किया जाता है।

परामर्शन के कार्य का सम्बन्ध व्यक्ति के सभी क्षेत्रों से है। परामर्शन की आवश्यकता घर, विद्यालय, कार्य स्थल, उपचार केन्द्र शिक्षा, आवासीय संरक्षण केन्द्र सामुदायिक केन्द्र, स्वयंसेवी संस्थानों द्वारा स्थापित बहुउद्देशीय सहायता केन्द्र जैसे विभिन्न स्थलों पर होती है।

9.9 मूल्यांकन प्रश्न

प्र01- ' परामर्शन' से आप क्या समझते हैं? परामर्शन की परिभाषा देते हुए इसकी मुख्य बातों पर प्रकाश डालिये।

प्र02- परामर्श से आप क्या समझते हैं? यह निर्देशन से किस प्रकार भिन्न है।

लघु प्रश्न-

प्र01- परामर्श की दो परिभाषायें लिखिये।

प्र02- परामर्श क्यों आवश्यक है।

प्र03- परामर्शन के क्षेत्रों को नामांकित कीजिये।

9.10 सन्दर्भ ग्रन्थ (Reference Books)

- अमरनाथ राय, मधुअस्थाना, "निर्देशन एवं परामर्शन" मोतीलाल बनारसीदास।
- डा. सीता राम जायसवाल "शिक्षा में निर्देशन एवं परामर्श" अग्रवाल पब्लिकेशन्स- आगरा-2
- डा. रामपाल सिंह, "शैक्षिक तथा व्यावसायिक निर्देशन" अग्रवाल पब्लिकेशन्स आगरा-2
- एस0के0कोच्चर "Guidance and Counselling in Colleges and Universities"
Starling Publishers Private Limited

इकाई 10. परामर्श में नैतिकता

इकाई संरचना

- 10.1 प्रस्तावना
- 10.2 उद्देश्य
- 10.3 परामर्श में नैतिकता
- 10.4 परामर्श में नैतिकता या नीति संहिता
- 10.5 नैतिक सिद्धांत या नीति संहिता
- 10.6 परामर्शदाता के लिए सुझाव
- 10.7 सारांश
- 10.8 संदर्भ ग्रन्थ
- 10.9 निबंधात्मक प्रश्न

10.1 प्रस्तावना

मानव जन्म से लेकर मृत्यु तक प्रत्यक्ष या अप्रत्यक्ष रूप से किसी न किसी से मार्गदर्शन एवं परामर्श एवं प्राप्त करता ही रहता है। बाल्यकाल में ही माँ द्वारा बच्चे को उसका हाथ पकड़कर चलना सिखाना, बड़े होने पर उसे नैतिक कहानियाँ सुनाना तथा उसी के द्वारा अपने जीवन की दिशा निर्धारित करने के लिए प्रेरित करना भी तो एक प्रकार का मार्गदर्शन एवं परामर्श ही है।

एक सहायता परक पेशे और चिकित्सीय संबंध के रूप में परामर्श अब लोकप्रियता प्राप्त कर रहा है और बड़े पैमाने पर समाज और दुनिया में सक्रिय भाग ले रहा है। दुनिया के अधिकांश हिस्सों में पेशेवर परामर्शदाताओं के लिए आयु सीमा नहीं है, हालाँकि अनुभवों पर सीमाएँ हैं। पेशेवर परामर्शदाताओं को पेशेवर आचार संहिता और नीतियों द्वारा निर्देशित किया जाता है। ये आचार संहिता स्कूल परामर्शदाता और सामाजिक कार्यकर्ताओं के क्षेत्रों को स्पष्ट करने में मदद करती है लेकिन कुछ समानताएं भी हैं क्योंकि दोनों निर्धारित दिशानिर्देशों का उपयोग कर रहे हैं।

परामर्श आम तौर पर किसी व्यक्ति की व्यक्तिगत, शैक्षिक, कैरियर या मनोवैज्ञानिक समस्याओं को हल करने के लिए पेशेवर सहायता प्रदान करने का एक क्षेत्र है। परामर्श एक पेशा है और प्रकृति तथा चरित्र में मानवतावादी है। मार्गदर्शन और परामर्श में कठोर और पेशेवर प्रशिक्षण व्यक्ति को बच्चे के समग्र विकास को सुनिश्चित करने में मदद करता है। परामर्श प्रक्रिया का मुख्य उद्देश्य बच्चे को जीवन में अच्छी तरह से समायोजित करने में मदद करना है। इसलिए यह आवश्यक है कि परामर्शदाता के

पास कुछ गुण, विशेषताएँ और नैतिक/नैतिकता हो ताकि उसे इस विशाल कार्य को पूरा करने के लिए सशक्त बनाया जा सके।

स्कूल परामर्शदाताओं को सामाजिक मानदंडों समाज के मूल्य और संरचना के संबंध में छात्रों के व्यवहार को संशोधित करने, मदद करने करने के लिए प्रशिक्षित किया जाता है। किसी पेशेवर परामर्शदाता की आचार संहिता और परामर्श की नीतियों का उनके पेशेवर क्षेत्र या कार्यस्थल में उत्पन्न होने वाली समस्याएँके निष्पादन पर प्रभाव पड़ना चाहिए।

10.2 उद्देश्य

प्रस्तुत इकाई के अध्ययन के उपरांत आप –

- परामर्श में नैतिकता के महत्व को समझ पायेंगे।
- परामर्शदाताओं के नैतिक सिद्धांतों से परिचित हो पायेंगे।

परामर्श

परामर्श किसी व्यक्ति की आयु या अवस्था से बँधा हुआ नहीं होता है। यह जीवन पर्यन्त विद्यमान रहने वाली आवश्यकता है। परामर्श बच्चों, किशोर, प्रौढ़ों एवं वृद्धों सभी के लिए महत्वपूर्ण होता है। परामर्श की प्रक्रिया के अन्तर्गत परामर्श प्राप्त करने वाले व्यक्ति में निहित विशेषता को तथा शैक्षिक, व्यावसायिक एवं वैयक्तिक क्षेत्र से सम्बन्धित जानकारी का समन्वित अध्ययन आवश्यक है। परामर्श का महत्व मानव जीवन के प्रत्येक क्षेत्र में होता है। शिक्षा, व्यक्तिगत समस्याएँ, व्यावसायिक, स्वास्थ्य, विकास की प्रक्रिया एवं चिकित्सा के ये विभिन्न क्षेत्र हैं, इन सभी क्षेत्रों में परामर्श एवं परामर्श की विशेष आवश्यकता होती है।

10.3 परामर्श में नैतिकता

परामर्श में नैतिकता को समझाने से पूर्व आवश्यक है कि नैतिकता के बारे में अवगत हों।

नैतिकता: नैतिकता मानव समाज का एक अभिन्न अंग है। हमारे द्वारा किए गए किसी भी निर्णय में नैतिक आधार होता है। मानव समाज में नैतिकता की भूमिका वांछित या अवांछित क्या है यह निर्धारित करने में निहित है। इस प्रकार, नैतिकता एक दार्शनिक अवधारणा है जिसमें सही और गलत की अवधारणाओं को व्यवस्थित करना, बचाव करना और अनुशांसा करना शामिल है। यह जरूरी है कि मनुष्यों के नैतिक व्यवहार को शामिल किया जाए। नैतिकता अच्छे और बुरे, सही और गलत की चिंताओं से संबंधित है। हालाँकि, "नैतिकता" शब्द के कई अर्थ हैं। आमतौर पर, नैतिकता कुछ निश्चित, आकांक्षी नैतिक मूल्यों और सिद्धांतों के एक समूह को संदर्भित करती है जिनका उद्देश्य नैतिक आचरण का मार्गदर्शन करना है। एक "नैतिकता संहिता" नैतिक "सिद्धांतों" और "मूल्यों" के अनुप्रयोग का प्रतिनिधित्व करती है, जो नैतिक कार्रवाई के लिए ठोस, लागू करने योग्य "मानक" व्यवहार में निर्धारित हैं। नैतिकता अच्छे जीवन की ओर एक चिंता से प्रेरित होती है। अगर कुछ मानव जाति के अच्छे होने की दिशा में ड्राइव के विपरीत है, जिसे नैतिक रूप में नहीं देखा जा सकता है। यही कारण है कि, कई दार्शनिकों ने अच्छे जीवन की अवधारणा के लिए महान मूल्य का श्रेय दिया है। नैतिकता को नैतिक सिद्धांतों के रूप में परिभाषित किया

गया है जो अच्छे और बुरे और सही और गलत के मानदंडों का वर्णन करता है। फ्रांसीसी लेखक, अल्बर्ट कैमस के अनुसार, “नैतिकता के बिना एक व्यक्ति इस दुनिया पर जंगली जानवर है”।

नैतिकता को लागू करना हमारे दैनिक जीवन का एक महत्वपूर्ण पहलू है। यहां कुछ कदम दिए गए हैं जो आपको अपने जीवन में नैतिकता लागू करने में मदद कर सकते हैं: अपनी नैतिकता को पहचानें, अन्य लोगों के प्रति नैतिक आचरण करें, सामान्य अनैतिक आचरण से बचें, अपने करियर में नैतिकता लागू करें प्रगति से जुड़ें।

10.4 परामर्श में नैतिकता या नीति संहिता

प्रश्न यह है कि परामर्श में नैतिकता का नीति संहिता की आवश्यकता क्यों है? इसके विभिन्न कारण हो सकते हैं-

१. प्रथम कारण यह है कि नीति संहिता के बना समान रुचियों वाले लोगों के एक समूह को संव्यवसायिक संगठन नहीं माना जा सकता है।

२. Allen (1986) ने कहा, नीतिशास्त्रा केवल सामान्य स्तर पर किसी संगठन के संव्यवसायीकरण में ही सहायता नहीं देता है, बल्कि इसे इस प्रकार तैयार किया जाता है कि एक संव्यवसायिक स्तर पर सदस्यों के व्यावसायिक व्यवहार हेतु कुछ दिशा निर्देशों को भी प्रदान किया जाये।

Levenson (1986), Pops & Vetter (1992) तथा Swanson (1983) के अनुसार अनैतिक व्यवहार निम्न प्रकार से हो सकते हैं-

1. गोपनीयता का अतिक्रमण।
2. अपनी संव्यवसायिक दक्षता से आगे बढ़ना।
3. उपेक्षित प्रैक्टिस।
4. विशेषता न होने पर भी उसका दावा करना।
5. किसी सेवार्थी पर अपने मूल्यों को अधिरोपित करना।
6. किसी सेवार्थी में निर्भरता उत्पन्न करना।
7. किसी सेवार्थी के साथ लैंगिक क्रियाकलाप।
8. परस्पर विरोधी हित, जैसे दोहरे सम्बन्ध।
9. विवादास्पद वित्तीय प्रबन्ध, जैसे अधिक शुल्क लेना।
10. अनुचित विज्ञापन।

Von Hoose and Kotler (1985) ने नीति संहिता के अस्तित्व के लिए तीन कारण बताये हैं-

1. नैतिक मानक संव्यवसाय की सरकार से रक्षा करते हैं। इससे संव्यवसाय को विधान द्वारा नियंत्रित होने के स्थान पर स्वयं से ही विनियमित होने तथा सफलतापूर्वक कार्य करने की अनुमति प्राप्त हो जाती है।

2. नैतिक मानक आन्तरिक असहमति तथा कलह को नियन्त्रित करने में सहायता करते हैं, इस प्रकार से संव्यवसाय के अन्दर स्थिरता को प्रोन्नत करते हैं।

3. नैतिक मानक प्रैक्टिशनर की जनता से सुरक्षा करते हैं। विशेष रूप से अनाचार से सम्बन्धित वादों में इनके द्वारा बचाव करने में सहायता मिलती है। यदि संव्यवसायिक का व्यवहार नैतिक मार्ग-निर्देशों के अनुसार ही है तो ऐसे व्यवहार को स्वीकृत मानकों के साथ अनुपालन करने वाला माना जाता है।

एक बार यदि हम यह समझ लें कि अनैतिक व्यवहार क्या है तो फिर नीति संहिता के महत्व को समझना सरल हो जाता है। अनैतिक व्यवहार के बहुत रूप हो सकते हैं, परन्तु सर्वाधिक प्रचलित रूप ही यहाँ दिया जा रहा है।

सामान्यतः नैतिक मानक आदर्शात्मक होते हैं तथा इसलिए अधिकतर दशाओं में दिये गये मानकों का पालन करना व्यवहारिक रूप से असम्भव हो जाता है क्योंकि ये मानक विशिष्ट प्रश्नों का उत्तर नहीं देते हैं। उदाहरण के लिए, जब एक सेवार्थी एक प्रत्यक्ष प्रश्न पूछता है-“क्या आपके विचार में मैं बहुत बुद्धिमान हूँ?” इसका उत्तर यह है कि, “सेवार्थी औसत बुद्धि वाला है।”

इस प्रकार की किसी परिस्थिति में परामर्शदाताओं को एक अपरिहार्य चयन का सामना करना पड़ता है तथा उन्हें सच्चाई बतानी होती है। परन्तु सेवार्थी इस सच्चाई का सामना करने के लिए तैयार नहीं भी हो सकता है। इसीलिए किसी नैतिक मानकों की संहिता में बहुत सी विशिष्ट सीमाएँ हो सकती हैं।

Beyner (1971), Talbault (1988) ने कुछ सीमाओं का वर्णन इस प्रकार किया है-

1. कुछ समस्याएँ ऐसी होती हैं जिनका समाधान नीति संहिता के द्वारा नहीं हो सकता है।
2. नीति संहिता में सुधार लाने में कठिनाइयाँ हैं।
3. संहिता द्वारा निरूपित मानकों में द्वन्द्व भी हो सकता है।
4. कुछ ऐसे कानूनी मुद्दे हो सकते हैं जो संहिता में सम्मिलित न हों।
5. नीति संहिताएँ ऐतिहासिक अभिलेख होते हैं। अतः एक समय में जो व्यवहारिक रूप से स्वीकार्य हैं, बाद के समय या आने वाले समय में उसे अनैतिक माना जा सकता है।
6. कभी-कभी नैतिक तथा कानूनी संहिता के मध्य द्वन्द्व की स्थिति भी उत्पन्न हो सकती है।
7. नीति संहिता में अन्तः सांस्कृतिक मुद्दे सम्मिलित नहीं होते हैं।
8. नीति संहिता के अन्दर हर एक सम्भव परिस्थिति सम्मिलित नहीं होती है।
9. किसी नैतिक विवाद में सम्मिलित समस्त पक्षों के हित को एक साथ क्रमबद्ध रूप से लाना बहुधा कठिन होता है।
10. नवीन परिस्थिति में क्या किया जाये? परामर्शदाता को यह निर्णय लेने में सहायता देने हेतु नीति संहिताएँ अग्रोन्मुखी अभिलेख नहीं होते हैं।

यद्यपि नीति संहिताएँ लाभदायक तथा अनेकों प्रकार से सफल भी हैं, परन्तु निश्चित रूप से उनकी कुछ सीमाएँ भी हैं। परामर्शदों को ज्ञात होना चाहिए कि इन अभिलेखों पर विचार करते समय वे सदैव उस दिशा-निर्देश को प्राप्त नहीं कर सकेंगे, जिसकी उनको आवश्यकता होती है। परामर्शद सेवार्थियों को परामर्श प्रदान करते समय भ्रमित हो जाते हैं क्योंकि विभिन्न संगठनों ने अलग-अलग नीति संहिताएँ दी हैं। इसलिए परामर्शदों को परामर्श देते समय सही एवं गलत के बारे में स्वयं ही निर्णय लेना चाहिए तथा एक आदर्शक नीति संहिता को भी ध्यान में रखना चाहिए।

क्या नैतिक रूप से कार्य करने हेतु किसी प्रकार के दिशा-परामर्श हैं? इसका उत्तर हाँ है। परन्तु भारतवर्ष में नहीं है। अतः कोई भी भारतीय विद्वान इसका उत्तर हाँ में नहीं दे सकता है। अलग-अलग मनोवैज्ञानिकों ने भिन्न-भिन्न दिशा-निर्देश प्रस्तुत किये तथा इनमें से अधिकतर लगभग समान हैं।

Stadler (1986) ने परामर्श की गतिविधियों तथा परामर्शदाताओं द्वारा लिए जाने वाले नैतिक निर्णयों से सम्बन्धित चार नैतिक सिद्धान्त दिये हैं-

1. परोपकार-इसका तात्पर्य है, दूसरों की भलाई के लिए कार्य करना तथा उसे हानि से बचाना।
2. अपकार न करना-इसका तात्पर्य है दूसरों को कष्ट या दुःख न पहुँचाना।
3. स्वायत्तता-इसका तात्पर्य है चयन की स्वतंत्रता तथा आत्मनिर्धारण का सम्मान करना।
4. न्याय-निष्पक्षता।

अतः उपर्युक्त सिद्धान्तों में सम्पूर्ण परामर्श प्रक्रिया के दौरान परामर्शदाता को सतर्कता के साथ निर्णय लेने की आवश्यकता होती है। तत्पश्चात् यह ज्ञात किया जाता है कि परामर्शद ने नैतिक रूप से जिम्मेदारी के साथ कार्य किया है या नहीं।

इसके लिए **Swanson (1983)** ने चार दिशा-निर्देश बताये हैं, जो निम्नलिखित हैं-

1. व्यक्तिगत संव्यवसायिक ईमानदारी बनाये रखना।
2. सेवार्थियों के सर्वोत्तम हित में कार्य करना।
3. व्यक्तिगत लाभ का विचार लाये बिना कार्य करना।
4. इस कथन को न्यायोचित ठहराना कि किसी कार्य के प्रति दी गयी वर्तमान संव्यवसायिक स्थिति में लिया गया निर्णय ही सबसे उत्तम है।

परन्तु उपर्युक्त कथनों में से अन्तिम कथन समस्या उत्पन्न करने वाला है क्योंकि यदि वर्तमान स्थिति नैतिक नहीं है, तब उसके पश्चात् क्या होगा?

नैतिक व्यवहार उस विन्यास में जिसमें किसी व्यक्ति तथा उसके सहयोगियों द्वारा किया जाता है, के अन्दर प्रचलित मनोविकृतियों द्वारा अत्यधिक प्रभावित होता है। नैतिकता को परामर्शदाता के निर्णय पर छोड़ देना चाहिए, क्योंकि परामर्शदाता ही सबसे अच्छा निर्णायक है। यदि परामर्शदाता संव्यवसायिक रूप से प्रशिक्षित हो तथा उसके अन्दर परामर्श हेतु आवश्यक समस्त गुण हों तो वह एक अच्छा निर्णायक हो सकता है।

10.5 नैतिक सिद्धांत या नीति संहिता

संहिता में चार समग्र नैतिक सिद्धांत शामिल हैं जिनमें कई विशिष्ट नैतिक मानक हैं।

1. **सेवार्थी के अधिकारों और गरिमा का सम्मान** पहला है जो कहता है, मार्गदर्शन परामर्शदाताओं को सभी सेवार्थियों के मौलिक अधिकार, नैतिक और सांस्कृतिक मूल्य, गरिमा और मूल्य का सम्मान और प्रचार करना चाहिए। परामर्शदाताओं को कानून के अनुरूप सेवार्थियों की निजता, गोपनीयता, आत्मनिर्णय और स्वायत्तता के अधिकारों का सम्मान करना चाहिए। जहां तक संभव हो, वे यह सुनिश्चित करना कि सेवार्थी उनके द्वारा प्रस्तावित किसी भी पेशेवर कार्रवाई को समझें और उस पर सहमति दें। इसका मतलब है कि वे सेवार्थियों के नैतिक और सांस्कृतिक मूल्यों के प्रति आदर सम्मान रखते हैं और लिंग, यौन अभिविन्यास, विकलांगता, धर्म, जाति, नस्ल, उम्र, राष्ट्रीय मूल, राजनीति और सामाजिक वर्ग जैसे कारकों के कारण अपनी सेवाओं को कम नहीं होने देते हैं। परीक्षण और मूल्यांकन की प्रकृति, उद्देश्य और परिणाम की भाषा में पूर्ण व्याख्या प्राप्त करने के क्लाइंट के अधिकारों का हमेशा सम्मान करें। उन निर्णयों में दूसरों से यथासंभव पूर्ण और सक्रिय भागीदारी की मांग करें जो उन्हें प्रभावित करते हैं और यह सुनिश्चित करते हैं कि सेवार्थियों के साथ परामर्श उचित वैयक्तिक और गोपनीयता की स्थिति में किया जाता है।

2. योग्यता-

- मार्गदर्शन परामर्शदाता अपने पेशेवर कौशल को अद्यतन बनाए रखते हैं।
- उन्हें अपनी विशेषज्ञता की सीमाओं को पहचानना चाहिए और स्वयं की देखभाल में संलग्न होना चाहिए और अपने काम के मानक को बनाए रखने के लिए समर्थन और पर्यवेक्षण लेना चाहिए।
- मार्गदर्शन परामर्शदाताओं को केवल वही सेवाएँ प्रदान करनी चाहिए जिनके लिए वे शिक्षित हैं, जिसमें उनका प्रशिक्षण और अनुभव हैं।
- मार्गदर्शन परामर्शदाता प्रशिक्षण और अनुभव की सीमाओं को पहचानें और ध्यान रखें कि उससे अधिक न हो।
- जहां एक परामर्शदाता सक्षम महसूस नहीं करता है, वहां पर क्लाइंट को पेशे के भीतर या बाहर दूसरों को उचित तरीके से रेफर कर दें।
- मार्गदर्शन परामर्शदाता अपने कर्तव्यों के निर्वाहन कारण तनावग्रस्त या असुरक्षित महसूस होने पर सहकर्मियों से समर्थन या पर्यवेक्षण लें।
- मार्गदर्शन पेशेवरों को अपनी शिक्षा, प्रशिक्षण, लाइसेंस, प्रमाणन, प्राप्त परामर्श, पर्यवेक्षित अनुभव, या अन्य प्रासंगिक पेशेवर अनुभव के सीमाओं के भीतर ही सेवाएँ प्रदान करनी चाहिए और प्रतिनिधित्व करना चाहिए जिनमें वे स्वयं को सक्षम मानते हैं।

3. उत्तरदायित्व-

- मार्गदर्शन परामर्शदाताओं को सेवार्थियों, सहकर्मियों और जिस समुदाय में वे काम करते हैं और रहते हैं, उसके प्रति भरोसेमंद, प्रतिष्ठित और जवाबदेह तरीके से कार्य करने की अपनी पेशेवर जिम्मेदारी के बारे में पता होना चाहिए।
- उन्हें नुकसान करने से बचना चाहिए और अपने पेशेवर कार्यों की जिम्मेदारी लेनी चाहिए और नैतिक दुविधाओं को हल करने के लिए एक व्यवस्थित दृष्टिकोण अपनाना चाहिए।
- पेशेवर गतिविधियों में इस तरह व्यवहार करें कि सेवार्थियों के हितों को नुकसान न पहुंचे या पेशे में जनता का विश्वास कम न हो।
- ऐसी किसी भी गतिविधि को समाप्त करें जो स्पष्ट रूप से सेवार्थी के लिए फायदेमंद होने की बजाय हानिकारक हो।
- नैतिक मुद्दों की जांच और नैतिक दुविधाओं को हल करने के लिए एक व्यवस्थित प्रक्रिया का उपयोग करने का प्रयास करें।

4. सत्यनिष्ठा

- सत्यनिष्ठा का दृढ़ पालन करना और उसे बढ़ावा देना चाहिए | वे खुद का सटीक रूप से प्रस्तुत करना चाहिए अन्य ईमानदारी, स्पष्टता और निष्पक्षता के साथ पेश अना चाहिए| वे हितों के टकराव से सक्रिय रूप से निपटते हैं, दूसरों का शोषण करने से बचते हैं और सहकर्मियों के साथ अनुचित व्यवहार के प्रति सचेत रहते हैं।
- परामर्शदाता को अनुबंध के तहत अग्रिम रूप से सहमत शुल्क या महत्वपूर्ण उपहारों से अधिक शुल्क या लाभ की मांग को स्वीकार नहीं करना चाहिए, इस प्रकार की स्वीकृति निष्पक्षता को कमजोर कर देती है।
- सेवार्थियों का भावनात्मक, यौन, आर्थिक या किसी अन्य तरीके से शोषण न करें और जब कोई सहकर्मि अनैतिक कार्य करता हुआ दिखाई दे तो कार्रवाई करें, परामर्श में आचार संहिता का प्रभावी उपयोग करें।

पेशेवरों को निम्नलिखित के प्रति सचेत रहना चाहिए या होना चाहिए:

- केस का सामना करते समय विश्वसनीयता, सेवा वितरण में ईमानदारी, व्यावसायिकता बनाए रखना, सहानुभूति, पारदर्शिता, सक्षमता मामलों को संभालना, सेवा वितरण में सेवार्थी के आत्मनिर्णय या सहमति का सम्मान करना, मामले के प्रबंधन में उनकी पेशेवर स्थिति और सीमा सीमा के बारे में जागरूकता और सेवार्थियों की गरिमा और मूल्य का सम्मान करना चाहिए।

- परामर्शदाता के व्यक्तिगत नैतिक गुण सेवार्थियों के लिए अत्यंत महत्वपूर्ण हैं। महत्वपूर्ण माने जाने वाले कई व्यक्तिगत गुणों में सेवाओं का प्रावधान एक नैतिक या नैतिक घटक होता है और इसलिए उन्हें गुण या अच्छे व्यक्तिगत गुण माना जाता है। व्यक्तिगत प्रतिबद्धता से विकसित होते हैं।
- यह उचित नहीं है कि सभी पेशेवर परामर्शदाताओं में ये गुण हों, क्योंकि यह आधारभूत बात है कि ये व्यक्तिगत गुण संबंधित व्यक्ति में गहराई से निहित हैं। ये शायद किसी बाहरी प्राधिकारी की आवश्यकता के बजाय व्यक्तिगत प्रतिबद्धता से विकसित हुए हैं।
- परामर्शदाताओं को जिन व्यक्तित्व गुणों की आकांक्षा करने के लिए दृढ़ता से प्रोत्साहित करना चाहिए, वे हैं - दूसरे की भावनाओं, अनुभव या अनुभव की समझ को संप्रेषित करने की क्षमता जैसा कि व्यक्ति उस क्षण महसूस करता है जब आप उसके साथ होते हैं - यही सहानुभूति है।
- ईमानदारी बीच में निरंतरता के प्रति एक व्यक्तिगत प्रतिबद्धता है। क्या दावा किया जाता है और क्या किया जाता है।

Stadler (1986) ने परामर्श की गतिविधियों तथा परामर्शदाताओं द्वारा लिए जाने वाले नैतिक निर्णयों से सम्बन्धित चार नैतिक सिद्धान्त दिये हैं-

- परोपकार-इसका तात्पर्य है, दूसरों की भलाई के लिए कार्य करना तथा उसे हानि से बचाना।
- अपकार न करना-इसका तात्पर्य है दूसरों को कष्ट या दुःख न पहुँचाना।
- स्वायत्तता-इसका तात्पर्य है चयन की स्वतंत्रता तथा आत्मनिर्धारण का सम्मान करना।
- न्याय-निष्पक्षता।
- अतः उपर्युक्त सिद्धान्तों में सम्पूर्ण परामर्श प्रक्रिया के दौरान परामर्शदाता को सतर्कता के साथ निर्णय लेने की आवश्यकता होती है। तत्पश्चात् यह ज्ञात किया जाता है कि परामर्शदाता ने नैतिक रूप से जिम्मेदारी के साथ कार्य किया है या नहीं।

10.6 परामर्शदाता के लिए सुझाव

- सेवार्थियों को उन सभी चर्चाओं में भाग लेने के लिए प्रोत्साहित करें जो उन्हें प्रभावित करती हैं।
- सेवार्थियों को सेवा वितरण में आत्मनिर्णय के लिए प्रोत्साहित करें।
- सेवार्थी मामले या सेवार्थी मामले से संबंधित किसी भी सामग्री या दस्तावेज़ से निपटने में गोपनीयता बनाए रखें।
- सेवार्थियों के व्यवहार को देखें और पहचानें, उन पर ध्यान दें और उन्हें स्वीकार करें।

- सेवार्थियों की भावनाओं और कथनों को स्पष्ट और सारांशित करें।
- सेवार्थियों के साथ व्यवहार करते समय हमेशा खुले और बंद प्रश्नों का उपयोग करें/पूछें।
- जहां आवश्यक हो, सेवार्थी को जानकारी प्रदान करें और एक रोल मॉडल बनें।
- सेवार्थियों के साथ सहानुभूति रखें और नकारात्मक व्यवहार का सामना करें।
- सेवार्थियों को जो कुछ उन्होंने सीखा है उसे एकीकृत करने और लागू करने में मदद करें और अनुभव को अर्थ दें।
- समूह अभ्यास के नैतिक और व्यावसायिक मानकों का प्रदर्शन करें।
- सेवार्थियों को काम पर रखें और उन्हें पूरा करने में मदद करें और उनके लक्ष्य साझा करें।
- पेशेवरों को सेवार्थियों को सेवा वितरण के दौरान और उसके बाद पेशेवर मूल्यांकन का पालन करना चाहिए।
- पेशेवरों को सेवार्थियों को अपनी सेवा प्रदान करने में वित्त की मांग करनी चाहिए या किसी कदाचार या धोखाधड़ी वाले तरीकों में शामिल नहीं होना चाहिए या नहीं करना चाहिए।

10.7 सारांश

पेशेवर परामर्शदाता की यह एकमात्र जिम्मेदारी है कि उन्हें परामर्शदाताओं के अनैतिक व्यवहार से बचाया जाए। क्योंकि अधिकांश सेवार्थी असुरक्षित महसूस करते हैं, इसलिए इसलिए प्रमाणित परामर्शदाताओं और सामाजिक कार्यकर्ताओं के लिए परामर्श नैतिकता के बारे में जागरूक होना महत्वपूर्ण है। यह लाभार्थी के आत्म-जागरूकता और आत्म-प्रकटीकरण में मदद करता है प्रत्येक पेशेवर परामर्शदाता की बहुत सारी जिम्मेदारियाँ होती हैं जनता के विश्वास को बनाए रखें इसलिए परामर्श पद्धतियों का नैतिक अनुप्रयोग, उच्च स्तर का प्रशिक्षण हासिल करना चाहिए। पेशे की प्रकृति के अनुसार, परामर्शदाताओं से कार्य करने की अपेक्षा की जाती है सेवार्थी की रुचि के अनुसार सर्वोत्तम तरीके से उसके लक्ष्यों को बढ़ावा दें, सेवार्थी के अधिकारों की रक्षा करें और किसी को नुकसान या हानि न पहुँचाएँ, सेवा प्रदान करते समय पेशेवर सीमा बनाए रखना। संहिता में चार समग्र नैतिक सिद्धांत शामिल हैं जिनमें कई विशिष्ट नैतिक मानक हैं। सेवार्थी के अधिकारों और गरिमा का सम्मान पहला है जो कहता है, मार्गदर्शन परामर्शदाताओं को सभी सेवार्थियों के मौलिक अधिकार, नैतिक और सांस्कृतिक मूल्य, गरिमा और मूल्य का सम्मान और प्रचार करना चाहिए। परामर्शदाताओं को कानून के अनुरूप सेवार्थियों की निजता, गोपनीयता, आत्मनिर्णय और स्वायत्तता के अधिकारों का सम्मान करना चाहिए। जहां तक संभव हो, वे यह सुनिश्चित करना कि सेवार्थी उनके द्वारा प्रस्तावित किसी भी पेशेवर कार्यवाई को समझें और उस पर सहमति दें। इसका मतलब है कि वे सेवार्थियों के नैतिक और सांस्कृतिक मूल्यों के प्रति आदर सम्मान रखते हैं और लिंग, यौन अभिविन्यास, विकलांगता, धर्म, जाति, नस्ल, उम्र, राष्ट्रीय मूल, राजनीति और सामाजिक वर्ग

जैसे कारकों के कारण अपनी सेवाओं को कम नहीं होने देते हैं। परीक्षण और मूल्यांकन की प्रकृति, उद्देश्य और परिणाम की भाषा में पूर्ण व्याख्या प्राप्त करने के क्लाइंट के अधिकारों का हमेशा सम्मान करें | उन निर्णयों में दूसरों से यथासंभव पूर्ण और सक्रिय भागीदारी की मांग करें जो उन्हें प्रभावित करते हैं और यह सुनिश्चित करते हैं कि सेवार्थियों के साथ परामर्श उचित वैयक्तिक और गोपनीयता की स्थिति में किया जाता है।

परामर्शदाता को सेवार्थियों को उन सभी चर्चाओं में भाग लेने के लिए प्रोत्साहित करें जो उन्हें प्रभावित करती हैं। सेवार्थियों को सेवा वितरण में आत्मनिर्णय के लिए प्रोत्साहित करें। सेवार्थी मामले या सेवार्थी मामले से संबंधित किसी भी सामग्री या दस्तावेज़ से निपटने में गोपनीयता बनाए रखें। सेवार्थियों के व्यवहार को देखें और पहचानें, उन पर ध्यान दें और उन्हें स्वीकार करें। सेवार्थियों की भावनाओं और कथनों को स्पष्ट और सारांशित करें। सेवार्थियों के साथ व्यवहार करते समय हमेशा खुले और बंद प्रश्नों का उपयोग करें/पूछें। सेवार्थियों के साथ सहानुभूति रखें और नकारात्मक व्यवहार का सामना करें। सेवार्थियों को जो कुछ उन्होंने सीखा है उसे एकीकृत करने और लागू करने में मदद करें और अनुभव को अर्थ दें।

10.8 सन्दर्भ ग्रन्थ

1. जायसवाल सीताराम (शिक्षा में परामर्श एवं परामर्श), अग्रवाल पब्लिकेशन आगरा (2009)
10. सिंह रामपाल राधावल्लभ उपाध्याय, (शैक्षिक एवं व्यवसायिक परामर्श) विनोद पुस्तक मन्दिर आगरा।
3. Agrawal Rashmi, (Education Vocational Guidance and counseling) Shipra Publications, Delhi- 11092 (2006)
4. [Albert Camus \(Stanford Encyclopedia of Philosophy\)](#)
5. International Journal of Scientific Engineering and Science Volume 4, Issue 8, pp. 14-18, 2020. ISSN (Online): 2456-7361
6. [Literature and Ethics: History, memory, and cultural identity in albert camus's le premier homme on jstor](#)
7. Martha Fanta Mansaray, Eric KombaFoyoh Mani Eastern Polytechnic, Private Mail Bag, Kenema, The Importance of Ethical Codes in Guidance and Counseling Profession. *International Journal of Scientific Engineering and Science* Volume 4, Issue 8, pp. 14-18, 2020. ISSN (Online): 2456-7361
8. Sharma R.A., (Career information in career guidance) Surya Publication Meerut (2004)
9. Sharma R.A (Guidance and counseling) Vinay Rakheia c/o R. Lall book Depot Meerut (2010)

10. Suri S.P., T.S. Sodhi, (Guidance and counseling), Bawa Publication Patiala (1997)

11. <https://doi.org/10.1002/j.1556-6676.1986.tb01124.x>

10.9 निबंधात्मक प्रश्न

1. "नैतिकता" शब्द का क्या अर्थ है?
2. हम नैतिकता को कैसे लागू कर सकते हैं?
3. परामर्श में नैतिकता का महत्त्व बताइए।

इकाई-11 स्वास्थ्य मनोविज्ञान का अर्थ, प्रकृति और क्षेत्र

इकाई संरचना

- 11.1 प्रस्तावना
- 11.2 उद्देश्य
- 11.3 स्वास्थ्य से आशय
- 11.4 स्वास्थ्य मनोविज्ञान का अर्थ एवं परिभाषा
- 11.5 स्वास्थ्य मनोविज्ञान का विकास
- 11.6 स्वास्थ्य सम्बन्धित बीमारियाँ
- 11.7 उपचार एवं रोकथाम
- 11.8 स्वास्थ्य मनोविज्ञान का क्षेत्र
- 11.9 सारांश
- 11.10 शब्दावली
- 11.11 स्वमूल्यांकन हेतु प्रश्न
- 11.12 निबन्धात्मक प्रश्न
- 11.13 सन्दर्भ ग्रन्थ सूची

11.1 प्रस्तावना (Introduction)

आज मनुष्य दिन प्रतिदिन भौतिकवादि होता जा रहा है फलस्वरूप व्यक्तित्व का पर्यावरण भी अभौतिक से भौतिक होता जा रहा है पर्यावरण में हर प्रकार के परिवर्तन के फलस्वरूप समाज में नयी समस्याएँ व्यक्ति के व्यवहार को जटिलता की ओर ले रही है। आज के व्यक्ति के सामने समस्याएँ और बाधाएँ अपेक्षाकृत अधिक है क्योंकि प्रतिस्पर्धा के कारण उसका व्यवहार अधिक गतिशील और अधिक जटिल हो गया है यही कारण है कि आज का व्यक्ति शारीरिक रोगों के साथ-साथ मानसिक रोगों से अधिक पीड़ित होने लगा है। व्यक्ति के जीवन की विभिन्न परिस्थितियों में प्रभावपूर्ण समायोजन मुख्यतः

मानसिक स्वास्थ्य पर निर्भर करता है पाश्चात्यदेशों में स्वास्थ्य की बाधाएँ रखने के लिए स्वास्थ्य मनोविज्ञान के सिद्धान्तों, नियमों आदि का उपयोग किया जाता है। इसके अतिरिक्त स्वास्थ्य को बनाये रखने के लिए मनोवैज्ञानिक नियमों, सिद्धान्तों और तकनीकों आदि का उपयोग किया जाता है।

11.2 उद्देश्य (Objective)

इस इकाई को पढ़ने के बाद आप-

- स्वास्थ्य के बारे में जान सकेंगे।
- स्वास्थ्य मनोविज्ञान का अर्थ जान पायेंगे।
- स्वास्थ्य सम्बन्धी विकृतियों के बारे में जान सकेंगे।
- बीमारी की रोकथाम कैसे की जा सकती है।
- स्वास्थ्य मनोविज्ञान का क्षेत्र के बारे में जान सकेंगे।

11.3 स्वास्थ्य से आशय (Meaning of health)

स्वास्थ्य एक धनात्मक अवस्था है। यदि किसी व्यक्ति में कोई बीमारी नहीं है तो इसका आशय यह नहीं है कि वह पूर्णतः स्वस्थ है। शारीरिक रोगों के अभाव में भी वह पूर्ण स्वस्थ नहीं हो सकता है। कभी-कभी स्वस्थ व्यक्ति इतना थका-थका अनुभव करता है कि वह कोई कार्य नहीं करना चाहता है अर्थात् वह पूर्णतः स्वस्थ नहीं है कभी-कभी व्यक्ति शारीरिक कठिनाईयों से प्रभावित हो जाता है उसमें किसी भी बीमारी का संक्रमण हो सकता है उसमें कार्यक्षमता की कमी आ सकती है या वस्तुओं पर ध्यान देने में कठिनाई हो सकती है। ये लक्षण यह संकेत करते हैं कि व्यक्ति पूर्णतः स्वस्थ नहीं है किसी भी व्यक्ति का स्वास्थ्य हर समय पूर्णतः ठीक नहीं रहता है, यदि किसी व्यक्ति का स्वास्थ्य प्रायः ठीक रहता है तो उसे स्वस्थ कहा जा सकता है।

विश्व स्वास्थ्य संगठन (1984) के अनुसार, “स्वास्थ्य का आशय शारीरिक, मानसिक, सामाजिक दृष्टि से पूर्णतः स्वस्थ होने से है न कि केवल शारीरिक बीमारी की अनुपस्थिति में”।

आयुर्वेद में स्वास्थ्य की अवस्था को प्रकृति और अस्वास्थ्य या रोग की अवस्था को विकृति कहा जाता है। चिकित्सक का कार्य रोगात्मक चक्र में हस्तक्षेप करके प्राकृतिक सन्तुलन को कायम करना और उचित आहार और औषधि की सहायता से स्वास्थ्य प्रक्रिया को दुबारा शुरू करना है। औषधि का कार्य खोये हुए सन्तुलन को फिर से प्राप्त करने के लिए प्रकृति की सहायता करना है। आयुर्वेदिक मनीषियों के अनुसार उपचार स्वयं प्रकृति से प्रभावित होता है। चिकित्सक और औषधि इस प्रक्रिया में सहायता करते हैं।

रोडिन और सडोवे (1989) के अनुसार “ मनोवैज्ञानिक कारको का स्वास्थ्य के प्रत्येक पक्ष पर महत्वपूर्ण प्रभाव पड़ता है। विश्व स्वास्थ्य संगठन का मानना है कि जितने भी रोग है उनमें से 80% रोग मनोवैज्ञानिक कारणों द्वारा होता है।”

स्वास्थ्य के प्रकार (Types of health) -

1. शारीरिक स्वास्थ्य- शारीरिक रूप से स्वास्थ्य व्यक्ति किसी भी कार्य को पूर्णतः धनात्मक रूप से करता है। स्वस्थ व्यक्ति सर्तक क्रियाशील, ऊर्जायुक्त एवं ओजस्वी प्रतीत होता है।
2. मानसिक स्वास्थ्य- मानसिक रूप से स्वस्थ व्यक्ति अपने जीवन के विभिन्न क्षेत्रों में उचित समायोजन स्थापित कर सकता है।

मैस्लो (1954) के अनुसार “मानसिक स्वास्थ्य का आशय आरोग्य एवं व्यवधान डालने वाले उन लक्षणों की मुक्ति से है जो मानसिक कुशलता, सेवात्मक स्थिरता एवं मन की शान्ति में बाधा उत्पन्न करते हैं।”

जहोदा (1950) के अनुसार “उत्तम मानसिक स्वास्थ्य के पाँच मापदण्ड हैं-मानसिक बीमारी की अनुपस्थिति, व्यवहार में सामान्यता, वातावरण के साथ समायोजन, संगठित व्यक्तित्व एवं वास्तविकता का सही प्रत्यक्षीकरण।”

3. सामाजिक और सांस्कृतिक स्वास्थ्य- सामाजिक और सांस्कृतिक स्वास्थ्य में अपनी संस्कृति के प्रति सामान्य व्यवहार दिखलाता है साथ ही अपने दोस्त एवं परिवार के सदस्यों के साथ अन्तः क्रिया तथा सामाजिक रूप से उनको मदद करता है। अन्तःक्रिया जितनी अधिक होगी सामाजिक स्वास्थ्य उतना ही अच्छा होगा।

4. आध्यात्मिक स्वास्थ्य- आध्यात्मिक स्वास्थ्य से तात्पर्य स्वस्थ व्यक्ति ऐसी मान्यताओं को स्वीकार करता है तथा तदनुसार व्यवहार भी करता है। प्रत्येक समाज में कुछ धार्मिक एवं नैतिक मान्यताएँ होती हैं जैसे दूसरे की सहायता करना, धर्म के प्रति आस्था किसी को कष्ट न पहुँचाना, परमार्थ करना, मान्यताओं को मानना आदि।

एक स्वस्थ व्यक्ति में ही ऐसे लक्षण पाये जाते हैं।

11.4 स्वास्थ्य मनोविज्ञान का अर्थ एवं परिभाषा (Meaning and definition of health psychology) -

स्वास्थ्य सम्बन्धी समस्याओं को समझने के लिए व्यवहारिक विज्ञान की शुरूवात 1970 दशक में हुई (स्वीवड्ज एवं वीज) सामान्य मनोविज्ञान में लम्बे समय से औषधि की जरूरत मनोरोग विज्ञान तथा नैदानिक मनोविज्ञान में थी। नैदानिक मनोचिकित्सक का क्षेत्र मानसिक स्वास्थ्य में परामर्श तथा स्वास्थ्य मनोविज्ञान से है।

वास्तव में स्वास्थ्य मनोविज्ञान का सम्बन्ध जीवविज्ञान, जैविक, शारीरिक तन्त्र, दर्शनशास्त्र तथा सामाजिक विज्ञान से है। मनोविज्ञान सिद्धान्त के आधार पर स्वास्थ्य मनोविज्ञान बीमारी तथा स्वास्थ्य सम्बन्धी व्यवहार का अध्ययन है। विशिष्ट तौर पर स्वास्थ्य, बीमारी, चोट, स्वस्थ होना, मानव जीवन पर प्रभाव डालता है इस क्षेत्र में मनोविज्ञानिक, सामाजिक सांस्कृतिक प्रभाव का विकास होता है जिसमें बीमार और चोटिल व्यक्ति के निदान उपचार तथा पुर्नवास किया जाता है। मनोवैज्ञानिकों ने बीमारी तथा चोट की रोकथाम के लिए स्वास्थ्य मनोविज्ञान पर जोर दिया तथा हमें स्वास्थ्य नीति का निर्माण किया है।

व्यक्ति को सामाजिक वातावरण में रहना होता है और यह वातावरण उसके व्यक्तिगत शीलगुणों को आकार देता है जब वह अपने सामाजिक वातावरण में दूसरे व्यक्तियों के साथ अन्तः क्रिया करता है तो व्यवहार करना सीखता है। यदि सामाजिक वातावरण अस्वस्थ है तो वह अस्वस्थ व्यवहार ही सीखता है। बहुत अमीरी तथा गरीबी दोनों ही व्यक्तियों के स्वास्थ्य पर प्रभाव डालते हैं जैसे अधिक मात्रा शराब पीना या अधिक कामुकता रखना। ऐसी आदतें उनमें स्वास्थ्य पर काफी प्रभाव डालती हैं उनका मोटापा बढ़ता है अनेक बीमारियाँ आ जाती हैं जैसे - मधुमेह, हृदय रोग, रक्तचाप आदि रोगों को जन्म देता है। जबकि गरीब लोगों को अच्छा पोषण नहीं मिलता है, वे गन्दी बस्तियों में रहते हैं। उनको अछूत बीमारियों से बचाने के प्रयास नहीं किये जाते हैं।

परिभाषा (Definition)

मार्क्स (1999) के अनुसार स्वास्थ्य मनोविज्ञान, परिवर्तन तथा पुनर्निर्माण करने के एक एजेंट जैसे है।

बैरन एवं बादरनी (1997) के अनुसार “स्वास्थ्य मनोविज्ञान एक ऐसी विशिष्ट शाखा है जिसमें शारीरिक रोगों की उत्पत्ति, रोकथाम एवं उपचार पर मनोवैज्ञानिक कारकों के प्रभावों का अध्ययन किया जाता है।”

फर्नाल्ड एवं फर्नाल्ड (1999) के अनुसार “स्वास्थ्य मनोविज्ञान स्वास्थ्य सम्बन्धी समस्याओं में मनोवैज्ञानिक सिद्धान्तों एवं निष्कर्षों को प्रयुक्त करता है। इसके अन्तर्गत शारीरिक एवं मानसिक स्वास्थ्य को ठीक रखने हेतु रोकथाम, उपचार, शिक्षा एवं अन्य उपयुक्तों का प्रयोग किया जाता है।”

स्वास्थ्य मनोविज्ञान का उद्देश्य स्वास्थ्य सम्बन्धी मुद्दों के अध्ययन तथा ज्ञानों का प्रयोग करना है ताकि मानव जीवन को सुखद बनाया जा सके। आधुनिक समय में इसके महत्व एवं क्षेत्र का विस्तार इतना अधिक हो चुका है कि मानव स्वास्थ्य सम्बन्धी सब पक्ष इसमें सम्मिलित हो गये हैं।

स्वास्थ्य व्यवहार का अध्ययन मनोविज्ञान की जिस शाखा में किया जाता है उसे स्वास्थ्य मनोविज्ञान कहा जाता है।

स्वास्थ्य मनोविज्ञान का विकास (Development of health psychology)

स्वास्थ्य मनोविज्ञान का विकास अमेरिका तथा यूरोप में पिछले दो-तीन दशकों से तेजी से हो रही है लेकिन भारतवर्ष पिछले कुछ ही वर्षों से ध्यान में आया है। प्राचीन काल से ही भारत में मनोस्थिति तथा रोग के सम्बन्धों पर आधिकाधिक ध्यान दिया जाता रहा है। योग साधना तथा मन के बीच समन्वय प्राप्त करने के लिए सम्यक बल देता है जिससे शरीर स्वस्थ तथा मन शुद्ध हो जाता है।

मार्क्स तथा मरे ने अपने अध्ययन के आधार पर स्वास्थ्य मनोविज्ञान के विकास के तीन कारण बताये हैं-

1. मार्क्स आदि के अनुसार 1997 में इंग्लैण्ड एवं वेल्स में जो व्यवहार अधिकतर मृत्यु के लिए उत्तरदायी पाये गये वे इस प्रकार हैं-

- धूम्रपान-दोनों सक्रिय तथा निष्क्रिय
- अल्प पोषण
- अत्यधिक शराब पीना
- व्यायाम की कमी
- तनाव
- असावधानी पूर्वक या तेज गति से गाड़ी चलाना।

1. व्यक्ति स्वयं ही अपने स्वास्थ्य के लिए जिम्मेदार है यह दृष्टिकोण प्रत्येक व्यक्ति पर यह उत्तरदायी प्रभाव डाल देता है कि उसे स्वयं अपने स्वास्थ्य के बारे में उचित कदम लेने चाहिए। उसमें जीवन शैली का प्रभाव उसमें स्वास्थ्य पर पड़ता है हमारे देश में ऐसे उद्योग प्रारम्भ हो गये हैं जो व्यक्ति को स्वस्थ जीवन की ओर आकर्षित करते हैं। स्वस्थता उद्योग (Fitness industry) आधार उद्योग (Diet industry), डेयरी उद्योग आदि इस देश की जनता को स्वस्थ जीवन के लिए प्रेरित कर रहे हैं।

2. चिकित्सा शास्त्र द्वारा स्वास्थ्य कल्याण में सम्बन्ध में मोह भंग होना है। यद्यपि बायोमेडिकल स्वास्थ्य कल्याण संस्थाओं के ऊपर बहुत खर्च आता है फिर भी कुछ व्यक्ति इसे अप्रभावशाली तथा अकुशल मानते हैं इसके अनुसार चिकित्सक तथा मरीज के बीच में निकट सम्पर्क नहीं होता है और इसके लिए इस प्रकार के स्वास्थ्य कल्याण के उपाय उपयुक्त नहीं समझे जाते हैं। बीसवीं शताब्दि में बीमारी की कमी अच्छी उपचार सुविधाओं के कारण उतनी नहीं है जितनी कि अच्छा स्वास्थ्य सम्बन्धी देखरेख और गरीबी उन्मूलन प्रयासों के कारण हुई है।

11.6 स्वास्थ्य सम्बन्धित बीमारी (Health related illness)

ऐसे अनेक कारक हैं जो व्यक्ति के स्वास्थ्य को हानि पहुंचाते हैं पहले यह असाधारण रोग माने जाते थे। किसी-किसी को होता था परन्तु आज यह एक सामान्य बीमारी का रूप ले चुका है। इस रोग में व्यक्ति अपने सांवेगिक तनावों की अभिव्यक्ति उन भागों में रोग उत्पन्न करके करता है जो पाचन संस्थान से जुड़े होते हैं जब व्यक्ति तनाव पूर्ण स्थिति में काफी दिनों से होता है तो सामान्य स्वायत्त कार्य प्रभावित हो जाते हैं जिनसे पाचन संस्थान की क्रियाओं में गड़बड़ी हो जाती है इस श्रेणी में प्रमुख बीमारियाँ आती हैं।

- **बुलिमिया (Bulimia)**- यह एक ऐसी बीमारी है जिसमें रोगी अत्यधिक खाना खाता है जिसके कारण उसमें मोटापा बढ़ जाता है कुछ मनोरोगविज्ञानियों ने बुलिमिया में अत्यधिक खाने के व्यवहार को किसी अपूर्ण आवश्यकता का एक प्रतिस्थापित सन्तुष्टि माना है मोटापा स्वयं में एक समस्या है इससे अन्य रोगों की सम्भावना भी बढ़ती है। जैसे हृदय रोग, मधुमेह, फेफड़े की समस्या, शल्य चिकित्सा में समस्या, बुढ़ापे में दुर्घटना, हड्डी टूटना आदि समस्याएँ आती हैं।
- **एनोरेक्सिया नरवोसा (Anorexia Nervosa)** - इस बीमारी में रोगी को भूख नहीं लगती है। रोगी के शरीर का वजन धीरे- धीरे कम होता जाता है और बिना किसी कायिक रोग के रोगी में भूख धीरे-धीरे कम होती चली जाती है। इस रोग की शुरुवात बचपनावस्था में ही हो जाती है। ऐसे बालक जिन्हें भूख कम लगती है अपने आप में एक संवेगात्मक समस्या बन जाते हैं और फिर माता-पिता द्वारा खाना खाने पर बल दिया जाना ऐसी संवेगात्मक समस्या को और भी बढ़ा-चढ़ा देता है जिससे रोग की प्रगति तेज हो जाती है लेसर (Lesser 1980) ने अपने अध्ययन के आधार पर बतलाया है कि इस तरह की बीमारी उन बालकों या व्यक्तियों में अधिक विकसित होती है। जिन्हें मातृत्व अतिरक्षा मिला होता है।
- **आँत का घाव (Peptic Udder)**- इस रोग में प्रायः छोटी आँत के ऊपरी हिस्से में या आमाशय में एक खुला मुँह का जखम या घाव हो जाता है इस रोग का मुख्य लक्षण भोजन करने के एक्राध-धण्टे बाद पेट में दर्द होना है। दर्द के साथ-साथ प्रायः उल्टी होती है या मिचली भी आती है। अत्यधिक गभीर अवस्था होने पर रोगी के पेटभीतर रक्त निकलता है जो मुँह के रास्ते से

कभी-कभी उल्टी द्वारा बाहर भी निकलने लगता है। आँत के घाव की उत्पत्ति में सतत सांवेगिक तनाव का काफी महत्व बतलाया गया है। जब व्यक्ति इस तरह के सांवेगिक तनाव में अधिक दिनों से होता है तो उसके वेगस तंत्रिका (Vaguest nerve) का कार्य प्रभावित हो जाता है। वेगस तंत्रिका एक ऐसा तंत्रिका तंत्र होता है जो अत्माशय रस तथा आमाशय क्रमाकुंचक गति (Peristaltic Motions) को नियंत्रित करता है। चिरकालिक सांवेगिक तनाव होने से वेगस तंत्रिका पर नियन्त्रण करीब-करीब हट जाता है और काफी अधिक मात्रा में आमाशय रस निकलने लगता है और धीरे-धीरे आमाशय की दिवाल को गलाने लगता है जिससे अंततः आँत का घाव उत्पन्न हो जाता है।

- **वृहदान्त शोथ (Colitis)**- इस बीमारी में बहुत तरह के लक्षण पाये जाते हैं जैसे अतिसार (Diarrhea) कब्जियत, पेट में दर्द तथा पैरवाना में खून का आना सम्मिलित है। व्हाईट (White1939) ने अपने अध्ययन में पाया कि इस रोग की उत्पत्ति में सांवेगिक तनाव की भूमिका का अधिक महत्व होता है। उन्होंने इस रोग को दो भागों में बाटा है। म्यूकस वृहदान्त्र शोथ (Mucous Colitis) तथा अल्सरेटिव वृहदान्त्र शोथ (Ulcerative Colitis)। म्यूकस वृहदान्त्र शोथ में रोगी को खून तथा म्यूकस मिला हुआ पैरवाना होता है।
- सामान्यतः रोगी को भूख कम लगती है और अपच का शिकार हो जाता है। रोगी का पेट भारी रहता है तथा खाना खाने के बाद पेट में दर्द का अनुभव प्रारंभ हो जाता है। अल्सरेटिव वृहदान्त्र शोथ में वृहदान्त्र का म्यूकस कमजोर पड़ जाता है जिससे उसमें घाव हो जाते हैं और उससे खून निकलने लगता है यदि म्यूकस वृहदान्त्र शोथ हो या अल्सरेटिव वृहदान्त्र शोथ इसकी उत्पत्ति प्रायः सांवेगिक कारणों से होती पायी गयी है। सांवेगिक कारणों में परिवार में किसी की मृत्यु, संबंध-विच्छेद, नौकरी का छूटना आदि कारणों द्वारा इस रोग की उत्पत्ति होती है।
- **जठर शोथ (Gastritis)**- इसमें रोगी में अपच, अतिअम्लता, मिचली, अत्यधिक गैस का होना आदि लक्षण पाये जाते हैं कई अध्ययनों से यह स्पष्ट हो गया है कि जठर शोथ के लक्षण का सम्बन्ध चिन्ता, क्रोध तथा आत्मदोष जैसी भावनाओं से अधिक है।

कुपोषण सम्बन्धी विकृतियाँ (Malnutrition related disorders)

हमारे देश में स्वास्थ्य सम्बन्धी बहुत कुछ प्रगति की गई है किन्तु यह प्रगति मुख्यतः समाज के इस सम्पन्न वर्गों तक ही सीमित रही है पिछड़े तथा दरिद्रवर्ग के लोगो के लिए अब भी स्वास्थ्य कल्याण का एक सपना ही है अमीर तथा गरीब का भेदभाव स्वास्थ्य सेवा के सम्बन्ध में बहुत अधिक है। यदि कोई व्यक्ति कुपोषण या बीमारी का शिकार होता है तो उसमें अनेक प्रकार की स्वास्थ्य सम्बन्धी विकृतिया उत्पन्न हो सकती है।

- **प्रोटीन न्यूनता (Protein deficiency)**- प्रोटीन की कमी से अनेक प्रकार बीमारी उत्पन्न हो सकती है इसका स्वास्थ्य पर बड़ा ही प्रतिकूल प्रभाव पड़ता है। बच्चों में प्रोटीन की कमी प्रायः पाई जाती है इसकी कमी से वजन घटता है, त्वचा सिकुड़ती जाती है, विकास की गति अवरूद्ध हो जाती है। इसके लिए गरीबी, मातृकुपोषण सक्रमण, प्रदूषण, अज्ञानता और अनुचित या असन्तुलित खानपान उत्तरदयी है।
- **विटामिन 'ए' की न्यूनता (Vitamin A deficiency)**- विटामिन 'ए' की कमी से नेत्र ज्योति कमजोर पड़ जाती है। व्यक्ति को रतौधी हो जाती है और नेत्रों की बीमारियाँ हो सकती है।
- **रक्तदाणिता (Blood donation)** - रक्तदाणिता की दशा में रक्त में हीमोग्लोबिन की कमी पड़ जाती है। हीमोग्लोबिन मेंआयरन एवं प्रोटीन पाया जाता है। इससे कार्य करने की क्षमता धटती है। एक अनुमान के अनुसार ग्रामीण क्षेत्रों एवं गन्दी बस्तियों की लगभग 60-70% गर्भित महिलाएँ रक्तक्षीणता (कमजोर) की शिकार है।
- **आयोडीन की कमी (Deficiency of Iodine)** -भारत में स्वास्थ्य सकट का एक प्रमुख कारण आयोडीन की कमी है। लगभग 200 मिलियन लोगो में इसकी कमी का अनुमान लगाया जाता है इससे शारीरिक, व्यावहारिक एवं मानसिक विकास बाधित होता है और अनेक प्रकार की विकृतियाँ उत्पन्न होती है धेंधा रोग इसी का परिणाम है। इसकी कमी से बौनेपन की भी समस्या बढ़ती है।

11.7 उपचार एवं रोकथाम (Treatment and Prevention)

स्वास्थ्य को उचित रूप से बनाये रखना आवश्यक है। इसके लिए बीमारी से बचाव पर ध्यान देना अधिक लाभकारी होता है। वैसे समाज में आरोग्यकर चिकित्सा का प्रचलन अधिक है। इससे रोगी व्यक्ति किसी डाक्टर की सलाह लेकर दवाएँ खाता है। और रोग से मुक्ति पाने का प्रयास करता है।

स्वास्थ्य हेतु दवाखाना कभी-कभी अपरिहार्य भी हो सकता है परन्तु यदि व्यक्ति प्रारम्भ से ही रोकथाम या बचाव के उपाय प्रयोग में लेता रहे तो वह अनेक बीमारियों से छुटकारा पा सकता है इसे स्वास्थ्य अनुरक्षण भी कहा जाता है। इस चिकित्सा का उद्देश्य बीमारी को उत्पन्न होनेसे ही रोक देना होता है जैसे स्वास्थ्य की समय-समय पर जाँच कराना, उचित भोजन लिया जाय, घर पर खतरों से निपटने के लिए सुरक्षा के पर्याप्त उपाय किये जायें इत्यादि। इसके लिए अभियानों की आवश्यकता पड़ती है। ऐसे अभियानों से स्वास्थ्य के प्रति जागरूकता बढ़ती है। संचार के माध्यम भी इसमें अहम भूमिका है।

स्वास्थ्य जागरूकता अभियान चलाने में मनोवैज्ञानिकों तथा मनोवैज्ञानिक उपायों का अत्यधिक महत्व है क्योंकि मनोविज्ञान में व्यवहार का अध्ययन किया जाता है और बीमारी की रोकथाम भी एक तरह का व्यवहार ही है। अध्ययनों से इस बात की पुष्टि हुई है कि स्वास्थ्य सम्बन्धी, सूचनाएँ यदि लोगो में भय पैदा

कर सकें तो लोग बचाव के प्रति शीघ्रता से तत्पर हो जाते हैं (Sunstein 1993, Jarvis 1991, Sheron 1994) रोग के रोकथाम के लिए इस देश में 1985-86 में सार्वजनिक प्रतिरक्षा कार्यक्रम प्रारम्भ किया गया है।

- **टीकाकरण (Vaccination)** - इस कार्यक्रम के तहत टीके द्वारा रोके जाने वाले रोगों की रोकथाम की जाती है तथा व्यक्तियों को रोगों से बचाव की ओर ले जाया जाता है। पोलियो से प्रतिरक्षा का अभियान बहुत कुछ सफल इस कारण हो रहा है कि प्रचार द्वारा इस लाभ के सम्बन्ध में विश्वास उत्पन्न करने के प्रयास किये गये हैं।
- **प्रदूषित वातावरण (Polluted environment)**- वातावरण में प्रदूषण से भी बहुत से रोग फैलते हैं। जैसे- साँस की बीमारी, फेफड़े की बीमारी, आँखों की बीमारी त्वचा की बीमारी, पेट की बीमारी आदि फैल जाते हैं। इसका कारण आवश्यक है कि प्रदूषण फैलने से रोका जाय। स्वास्थ्य मनोवैज्ञानिक का परम कर्तव्य होता है कि वह जनता को प्रदूषण जहरीले प्रभाव से बचने के लिए प्रयास करें तथा उन्हें जागरूक करने का भी प्रयास करें।
- **शुद्ध पीने का पानी तथा स्वच्छता का प्रबन्ध (Provision of pure drinking water and sanitation)**- हमारे देश में बहुत से रोग गंदे पानी पीने से तथा गन्दगी में रहने से फैलते हैं जैसे पीलिया, दस्त पेचीस आदि। व्यक्तियों को स्वच्छता से रहने की विधियाँ तथा गन्दे पानी से फैलने वाले रोगों से बचने के उपाय बताये जाय।
- **परम्पराएँ, रीतिरिवाज तथा अन्ध विश्वास (Traditions, customs and superstitions)** - हमारे देश की संस्कृति एवं सभ्यता काफी पुरानी रही है। इसमें बहुत से प्रथाएँ, परम्पराएँ, रीतिरिवाज एवं अन्धविश्वास पलते रहे। इसलिए इसका प्रभाव जनमानस पर हमेशा ही पड़ता रहा है। इसके पीछे मुख्य कारण अशिक्षा तथा अज्ञानता रही है। इसका ज्यादातर प्रभाव निम्नवर्ग के लोगों में ज्यादा पाया जाता है। वे बिल्कुल अंधविश्वासों में पलते रहे हैं। यदि उनके धरो में किसी की तबियत खराब है तो अनका पहला इलाज ओझों के द्वारा किराया जाता है जिससे उनके स्वास्थ्य पर बुरा प्रभाव पड़ता है। स्वास्थ्य मनोवैज्ञानिकों के लिए दूषित विश्वासों, परम्पराओं तथा रीतिरिवाजों आदि से व्यक्तियों को छुटकारा दिलाने में मदद करना।
- **बदलती जीवन शैली (Changing lifestyle)** - आज बढ़ते पाश्चात्य सभ्यता के प्रभाव, बदलते खान पान, रहन सहन एवं वंशभूषा तथा तामसी प्रवृत्तियों ने समुचे समाज को झकझोर दिया है। नैतिकता का हास होता जा रहा है यह अत्यन्त ही मानव विकास के भविष्य में रोग हो सकता है। समाज का सन्तुलन बिगड़ समता है। इसके परिणाम स्वस्थ विकास मानसिक तथा शारीरिक रूप से विकृत तथा रोग ग्रस्त हो जायेगा।

11.8 स्वास्थ्य मनोविज्ञान का क्षेत्र (Field of health psychology)-

स्वास्थ्य मनोविज्ञान स्वयं में मनोविज्ञान की अन्य शाखाओं जैसे- औद्योगिक मनोविज्ञान, व्यक्तित्व मनोविज्ञान, सामाजिक मनोविज्ञान, प्रयोगात्मक मनोविज्ञान, ज्ञानात्मक मनोविज्ञान, जैविक मनोविज्ञान, विकासात्मक मनोविज्ञान, असामान्य मनोविज्ञान, नैदानिक मनोविज्ञान, योग मनोविज्ञान, पर्यावरण मनोविज्ञान, शारीरिक मनोविज्ञान, आदि के कार्य कारणों का समावेश है इन्हीं कारणों से स्वास्थ्य मनोविज्ञान का क्षेत्र स्पष्ट हो जाता है जो इस प्रकार है-

- मानव स्वास्थ्य का संरक्षण तथा उसे समुन्नत बनाना।
- उपभोक्ताओं के हितों का संरक्षण करना, जैसे- यह पता लगाना कि पेय पदार्थ स्वास्थ्य के लिए हानिकारक तो नहीं है।
- अस्पतालों में भर्ती रोगियों पर अस्पताल के वातावरण के प्रभाव का मूल्यांकन करना।
- मनोशारीरिक रोगों का अध्ययन करना जैसे- पेष्टिक अल्सर आदि।
- बुजुर्ग रोगियों के जीवन को सुखद बनाने का प्रयास करना।
- स्वास्थ्य कल्याण तथा स्वास्थ्य कल्याण संस्थाओं के कार्यक्रमों में सुधार का प्रयास करता है।
- स्वास्थ्य सम्बन्धी नीति के निर्माण में सहायता प्रदान करता है।

11.9 सारांश (Summary) –

स्वास्थ्य मनोविज्ञान को वर्तमान समय में अधिक मान्यता इस कारण प्राप्त हुई है कि स्वास्थ्य मनोवैज्ञानिकों ने अपना महत्वपूर्ण योगदान स्वास्थ्य के सम्बन्ध में अनुसंधान कार्य प्रणाली को विकसित करने की ओर दिया है अनेक ऐसी चिकित्सा सम्बन्धी समस्याएँ हैं जिनके हल की खोज के लिए ठोस अनुसंधान की आवश्यकता होती है। स्वास्थ्य मनोवैज्ञानिक इसलिए महत्वपूर्ण है क्योंकि इसके द्वारा स्वास्थ्य सम्बन्धी गभीर तथा बड़ी समस्याओं को मनोवैज्ञानिक तथा सामाजिक सन्दर्भ में समझा जा सकता है। गभीर समस्याएँ दीर्घकालीन रोगों के उत्पन्न होने और उपचार के सम्बन्ध में तथा स्वास्थ्य कल्याण के मुद्दों की ओर ध्यान देता है इन मुद्दों का सामाजिक एवं आर्थिक अहमियत बहुत अधिक है। स्वास्थ्य मनोविज्ञान द्वारा कठिन स्वास्थ्य सम्बन्धी समस्याओं के हल की ओर दिशा मिली है।

11.10 शब्दावली (Vocabulary)

- संक्रमण: छुआछूत
- ओजस्वी: कीर्तिवान
- उर्जायुक्त: उर्जावान

- रक्तक्षणिता: खून की कमी
- विकृतियाँ: बीमारी
- तामसी: नशा करने वाला
- म्युकस: बलगम, श्लेष्मा
- एनोरेक्सीया: भूख की कमी

11.11 स्वमूल्यांकन हेतु प्रश्न (Self-assessment questions)

रिक्त स्थानों की पूर्ति कीजिए-

1. शारीरिक रूप से स्वस्थ व्यक्ति किसी भी कार्य को.....रूप से करता है।
2. विटामिन ए की कमी से.....कमजोर पड़ जाती है।
3. रक्तक्षणिता की दशा में रक्त में.....की कमी पड़ जाती है।
4. मार्क्स के अनुसार स्वास्थ्य मनोविज्ञानतथा.....करने के एक एजेंट जैसे है।
5. आयोडिन की कमी से..... की भी समस्या बढ़ती है।

सत्य, असत्य बताइये-

1. मनोरोग विज्ञान में मानसिक विकृतियों का अध्ययन किया जाता है (सत्य/असत्य)
2. मोटापा एक रोग है (सत्य/असत्य)
3. रोग के लक्षणों की अनदेखी घातक हो सकती है (सत्य/असत्य)
4. निवारण से रोकथाम अधिक अच्छा है (सत्य/असत्य)
5. चिन्तानिरोधक दवाएँ नकारात्मक प्रभाव नहीं छोड़ती हैं (सत्य/असत्य)

उत्तर: रिक्त स्थान-

1. धनात्मक
2. नेत्रज्योति
3. हीमाग्लोबिन
4. परिवर्तन तथा पुननिर्माण
5. बौनापन

सत्य असत्य-

1. सत्य
2. असत्य
3. सत्य
4. सत्य
5. असत्य

11.12 निबन्धात्मक प्रश्न (Essay question)

1. स्वास्थ्य से क्या तात्पर्य है? इसमें आयाम स्पष्ट कीजिए।
2. स्वास्थ्य मनोविज्ञान को परिभाषित कीजिए।
3. स्वास्थ्य मनोविज्ञान का विकास का वर्णन कीजिए।
4. स्वास्थ्य सम्बन्धी विकृतियाँ कौन-कौन सी हैं?
5. रोग या बीमारी को रोकने के लिए कैसी रोकथाम की जा सकती है?
6. अस्वस्थ व्यक्तियों का उपचार कैसे किया जा सकता है?
7. स्वस्थ मनोविज्ञान के क्षेत्र का वर्णन कीजिए?

11.13 सन्दर्भ ग्रन्थ सूची (bibliography)-

- स्नूक्स मारग्रेट कोन्ज, स्वास्थ्य मनोविज्ञान , जोन्स तथा बार्टलट पब्लिशर्स, सिंगापुर।
- टेलर सैली ई, स्वास्थ्य मनोविज्ञान, टाटा मैग्रो हिल पब्लिकेशनस कम्पनी लिमिटेड, नई दिल्ली।
- डा.सिंह आर.एन., आधुनिक समाज मनोविज्ञान, अग्रवाल पब्लिकेशन्स, आगरा -2 2010।
- डा. सिंह आर. डी. स्वास्थ्य मनोविज्ञान, जगदम्बा पब्लिशिंग कम्पनी नई दिल्ली 2011

इकाई 12- शिक्षा मनोविज्ञान का अर्थ, प्रकृति तथा क्षेत्र

इकाई संरचना

- 12.1 प्रस्तावना
- 12.2 उद्देश्य
- 12.3 शिक्षा मनोविज्ञान की परिभाषाएं
- 12.4 शिक्षा मनोविज्ञान का अर्थ
- 12.5 शिक्षा मनोविज्ञान की प्रकृति
- 12.6 शिक्षा मनोविज्ञान का क्षेत्र
- 12.7 शिक्षकों के लिए शिक्षा मनोविज्ञान की उपयोगिता
- 12.8 शिक्षार्थियों के लिए शिक्षा मनोविज्ञान की उपयोगिता
- 12.9 शिक्षा व्यवस्था के लिए शिक्षा मनोविज्ञान की उपयोगिता
- 12.10 शिक्षा मनोविज्ञान की सीमाएं
- 12.11 सारांश
- 12.12 स्वमूल्यांकन हेतु प्रश्न
- 12.13 सन्दर्भग्रन्थ
- 12.14 निबंधात्मक प्रश्न

12.1 प्रस्तावना (Introduction)

आजकल शिक्षा सर्व सुलभ और सर्वव्यापी रूप ले चुकी है। पहले कुछ व्यक्ति ही पढ़े लिखे हुआ करते थे। आज शिक्षा सर्वजन हिताय तथा सर्वजन सुखाय है। पहले शिक्षा का कार्य केवल सूचनाएं प्रदान करना था। आज शिक्षा का कार्य व्यक्ति की अन्तर्निहित क्षमताओं का संतुलित, स्वाभाविक तथा प्रगतिशील विकास करना है, जिससे अध्ययनकर्ता एक सफल सामाजिक प्राणी के रूप में विकसित हो सके। इस सब

के लिए आवश्यक है कि अधिगमकर्ता निष्क्रिय श्रोता मात्र न रह कर सक्रिय होकर अपना विकास करे। शिक्षक का यह दायित्व है कि वह बालक की शारीरिक तथा मानसिक, योग्यताओं, अभिरुचियों अभिक्षमताओं जन्मजात शक्तियों के स्वाभाविक विकास में योगदान प्रदान करके तथा उसे समाज के लिए एक उपयोगी नागरिक के रूप में विकसित होने का अवसर एवं सहयोग प्रदान करे। इस प्रकार का सहयोग अध्यापक तभी प्रदान कर सकता है, जबकि वह अध्ययनकर्ता के मनोविज्ञान को जानता हो। जान एडम्स ने तो यहां तक कह दिया है कि शिक्षक के अपने विषय की अपेक्षा शिक्षार्थी के सम्बन्ध में जानना अधिक महत्त्व पूर्ण है।

सभी शिक्षाशास्त्री यह मानते हैं कि शिक्षा शास्त्र और मनोविज्ञान में घनिष्ठ सम्बन्ध है। मनोविज्ञान के बिना शिक्षण-प्रक्रिया सुचारू रूप से न तो चल सकती है और न ही सफल हो सकती है। जिसके फलस्वरूप शिक्षा मनोविज्ञान का जन्म हुआ। और अब शिक्षा मनोविज्ञान एक अलग विद्या विषय (Discipline) के रूप में विकसित हो चुका है। आगे के पृष्ठों में हम मनोविज्ञान के ऐतिहासिक-परिदृश्य, मनोविज्ञान तथा शिक्षा मनोविज्ञान की परिभाषाओं तथा शिक्षा मनोविज्ञान की शिक्षा के क्षेत्र में उपयोगिता का अध्ययन करेंगे।

12.2 उद्देश्य (Objectives)

इस इकाई के अध्ययन के बाद हमारे व्यवहार में निम्नलिखित परिवर्तन हो सकेंगे।

1. हम शिक्षा मनोविज्ञान को परिभाषित कर सकेंगे।
2. शिक्षा मनोविज्ञान का शिक्षा से सम्बन्ध समझ सकेंगे।
3. शिक्षा मनोविज्ञान के क्षेत्र को समझ सकेंगे।
4. शिक्षा मनोविज्ञान की उपयोगिता को समझ सकेंगे।

12.3 शिक्षा मनोविज्ञान की परिभाषाएं (Definitions of Educational Psychology)

स्किनर: “शिक्षा मनोविज्ञान मानवीय व्यवहार का शैक्षिक परिस्थितियों में अध्ययन करता है।”

Education Psychology is that branch of Psychology which deals with teaching and learning”. -B.F. Skinner.

नॅल तथा अन्य: “शिक्षा मनोविज्ञान मुख्य रूप से शिक्षा की सामाजिक प्रक्रिया से परिवर्तित या निर्देशित होने वाले मानव व्यवहार से सम्बन्धित है। “

Education Psychology deals with the behavior of human being in educational situations.” Null & Others.

क्रो तथा क्रो: “शिक्षा मनोविज्ञान, व्यक्ति के जन्म से वृद्धावस्था तथा सीखने के अनुभवों का वर्णन और व्याख्या करता है।”

“Education Psychology describes and explains the learning experiences of individual from birth through old age. “Crow and crow

सॉरे व टेलफोर्ड: “ शिक्षा मनोविज्ञान का मुख्य सम्बन्ध सीखने से है। यह मनोविज्ञान का वह क्षेत्र है जिस का मुख्य सम्बन्ध शिक्षा के मनोवैज्ञानिक पहलुओं की वैज्ञानिक खोज से है। ‘

“The major concern of educational psychology is learning it is that field of psychology which is primarily concern with the scientific investigation of the psychological aspects of education” - Sowrey and Telford.

वाल्टर बी. कालेस्निक: शिक्षा मनोविज्ञान, मनोविज्ञान के उन तथ्यों और सिद्धान्तों का अध्ययन है, जो शिक्षा प्रक्रिया की व्याख्या करने तथा सुधारने में सहायक होते हैं। इस प्रकार शिक्षा मनोविज्ञान दो क्रियाओं-शिक्षा तथा मनोविज्ञान के वैज्ञानिक ज्ञान का पिण्ड है।”

Education psychology is the study of those facts and principles of psychology which help to explain and improve the process of education. Educational Psychology thus is the body of scientific knowledge about two activities – Education and psychology”. Walter B. Kalesnik.

एनसाइक्लोपीडिया ऑफ एडुकेशनल रिसर्च: शिक्षा मनोविज्ञान का सम्बन्ध सीखने के मानवीय तत्व से है। यह ऐसा क्षेत्र है जिसमें मनोवैज्ञानिक प्रयोगशालाओं में किये गये प्रयोगात्मक कार्य द्वारा प्राप्त प्रत्ययों को शिक्षा में लागू किया जाता है। परन्तु यह ऐसा भी क्षेत्र है जिसमें ऐसे प्रत्ययों की शिक्षा में व्यवहारिकता की परीक्षा तथा शिक्षा की विशिष्ट रुचि के अध्ययन प्रकरणों को निर्धारित करने के लिए प्रयोगात्मक कार्य किया जाता है। यह सीखने वाले तथा सीखने सिखाने की विभिन्न शाखाओं, जो कि बालक को अधिकतम सुरक्षा, संतोष के साथ समाज से तादात्म्य स्थापित करने में सहायता देने हेतु निर्देशित हों, का अध्ययन शिक्षा मनोविज्ञान करता है।

“Educational Psychology is concerned with the human factor in learning. It is field in which concepts derived from experimental work in laboratories are applied to

education, but it is also a field in which experimentation is carried out to test the applications of such concepts to education and to round out the study of topics of crucial interest to teachers. It is the study of the learners and of the learning teaching process in the various ramifications, directed towards helping the child come to terms with society with the maximum of security and satisfaction.” - Encyclopedia of Educational Research.

कॉलसनिक के अनुसार-“शिक्षा मनोविज्ञान के सिद्धान्तों व परिणामों का शिक्षा के क्षेत्र में अनुप्रयोग है।”

“Educational psychology is the application of findings and theories of psychology in the field of education.” W.B. Kolesnik

ट्रो के अनुसार - “शिक्षा मनोविज्ञान, शैक्षिक परिस्थितियों के मनोवैज्ञानिक पक्ष का अध्ययन है।”

Educational Psychology is the study of the psychological aspects of educational situations.” Prof. Trow

स्टीफन के अनुसार-“ शिक्षा मनोविज्ञान, शैक्षिक विकास का क्रमबद्ध अध्ययन है।”

Educational Psychology is a systematic study of educational growth.” J.M. Stephon

12.4 शिक्षा मनोविज्ञान का अर्थ (Meaning of Educational Psychology)

शिक्षा मनोविज्ञान का अर्थ शिक्षा से सम्बन्धित मनोविज्ञान है। शिक्षा, मानव व्यवहार में अपेक्षित परिवर्तन करना है। इसका अर्थ यह हुआ कि शिक्षा मनोविज्ञान का अर्थ व्यक्ति तथा समाज के व्यवहार को परिमार्जित करना है।

शिक्षा के तीन रूप हैं- औपचारिक, अनौपचारिक व निरौपचारिक इन तीनों के द्वारा व्यक्ति के व्यवहार में अपेक्षित परिवर्तन लाये जाते हैं। इसका अर्थ यह है कि व्यवहार परिमार्जन चाहे किसी भी माध्यम से किया जाए, किसी भी परिस्थिति में किया जाए यदि वहां पर मनोविज्ञान के नियमों, सिद्धान्तों, सूत्रों, अनुसंधानों से निम्नत निहितार्थों का प्रयोग किया जाये तो उसे शिक्षा मनोविज्ञान कहते हैं। बी.एफ. स्कीनर के अनुसार, “शिक्षा मनोविज्ञान अपना अर्थ शिक्षा तथा मनोविज्ञान से ग्रहण करता है। शिक्षा सामाजिक प्रक्रिया है तथा मनोविज्ञान व्यवहार सम्बन्धी विज्ञान है। Educational psychology takes its meaning from education, a social process and from psychology, a behavioral science.” –B.F. Skinner.

शिक्षा मनोविज्ञान का अर्थ है-

1. शिक्षा मनोविज्ञान का केन्द्र-मानव व्यवहार है।
2. शिक्षा मनोविज्ञान-खोज तथा निरीक्षणों से प्राप्त तथ्यों का संग्रह है।
3. शिक्षा मनोविज्ञान, शैक्षिक समस्याओं का समाधान अपनी स्वयं की पद्धति से करता है।

12.5 शिक्षा मनोविज्ञान की प्रकृति (Nature of Educational Psychology)

शिक्षा मनोविज्ञान की प्रकृति वैज्ञानिक है। यह विज्ञान अपनी विभिन्न खोजों के लिए वैज्ञानिक विधियों का प्रयोग करता है तथा वैज्ञानिक विधियों से प्राप्त निष्कर्षों का उपयोग शैक्षिक समस्याओं के समाधान के लिए करता है। विभिन्न तथ्यों के आधार पर यह विज्ञान छात्रों की उपलब्धियों के सम्बन्ध में भविष्य कथन कर सकता है।

शिक्षा मनोविज्ञान के तथ्य, सिद्धान्त, नियम सभी वैज्ञानिक विधियों द्वारा परीक्षित होता है, अतः इस विज्ञान की प्रकृति वैज्ञानिक है। इस सम्बन्ध में क्रो एण्ड क्रो ने लिखा है- “शिक्षा मनोविज्ञान को व्यावहारिक विज्ञान माना जा सकता है, क्योंकि यह मानव व्यवहार के सम्बन्ध में वैज्ञानिक विधियों, निश्चित किये गये सिद्धान्तों और तथ्यों के आधार पर सीखने व व्याख्या करता है।”

12.6 शिक्षा मनोविज्ञान का क्षेत्र (Scope of Educational Psychology)

शिक्षा मनोविज्ञान के क्षेत्र को सीमित करना एक कठिन कार्य है, क्योंकि मनोविज्ञान का यह क्षेत्र तीव्र गति से विकासमान है। नित नये अनुसंधानों के माध्यम से शिक्षा मनोविज्ञान का क्षेत्र विकसित हो रहा है। आर्चर का कथन इस की पुष्टि करता है। आर्चर ने कहा कि - यह बात उल्लेखनीय है कि जब हम शिक्षा मनोविज्ञान की नयी पाठ्य-पुस्तक खोलते हैं, तब हम यह नहीं जानते कि उसकी विषय सामग्री सम्भवतः क्या होगी।”

शिक्षा मनोविज्ञान के मुख्य शिक्षा सम्बन्धी प्रकरणों को मोटे रूप में प्रस्तुत किया जा रहा है-

1. अधिगमकर्ता के व्यक्तित्व के सम्बन्ध में अध्ययन,
2. अधिगमकर्ता की बौद्धिक क्षमता का अध्ययन,
3. अधिगमकर्ता की रुचियों का अध्ययन,
4. अधिगमकर्ता की संवेगात्मक स्थिति का अध्ययन,

5. अध्यापक के मानसिक स्वास्थ्य का अध्ययन,
6. अधिगमकर्त्ताओं के समूह का उपर्युक्त के सम्बन्ध में अध्ययन,
7. सीखने तथा सिखाने की क्रियाओं का अध्ययन,
8. अधिगमकर्त्ताओं के वैयक्तिक विभेदों का अध्ययन,
9. बच्चों तथा किशोरों की विभिन्न समस्याओं का अध्ययन,
10. शैक्षिक उद्देश्यों की प्राप्ति के लिए व्यूहरचना का अध्ययन,
11. विशिष्ट बालकों के लिए विशिष्ट शिक्षण विधियों का अध्ययन,
12. विषयों के चयन के लिए आधारभूत जानकारी का अध्ययन,
13. शिक्षण की विधियों, तकनीकों एवं पद्धतियों का अध्ययन,
14. मापन एवं मूल्यांकन के लिए प्रयुक्त विधियों के उपयोग का अध्ययन,
15. समूह को समाजोपयोगी कार्य करने की अभिप्रेरणाओं की विधियों की उपयोगिताओं का अध्ययन,
16. शिक्षक विधियों को युक्तियुक्त करने की विधियाँ
17. ऐसी शिक्षण विधियों को अपनाने के लिए अध्ययन करना, जिससे अधिगमकर्त्ता कम परिश्रम से तनावरहित रह कर स्वगति से शत-प्रतिशत अधिगम कर सके
18. अधिगमकर्त्ता की आवश्यकता के आधार पर पाठ्यक्रम का निर्माण करना।

ऊपर की पंक्तियों में प्रस्तुत किये गये बिन्दु अन्तिम नहीं है, इस सूची को विस्तृत किया जा सकता है।

अतः हम कह सकते हैं कि “शिक्षण प्रक्रिया का नियोजन, संचालन तथा परिमार्जन पूर्णरूपेण शिक्षा मनोविज्ञान की कृपा पर आधारित है।” लिण्डग्रेन के शिक्षा के सम्बन्ध में तीन केन्द्रीय क्षेत्रों का वर्णन किया जो कि शिक्षा मनोवैज्ञानिकों तथा शिक्षकों के मतलब के हैं। यह हैं-सीखने वाला, सीखने की प्रक्रिया तथा सीखने की स्थिति

सीखने वाला (Learner) शैक्षिक प्रक्रिया में सीखने वाले का सबसे महत्त्वपूर्ण स्थान है। कोई भी शिक्षण बिना शिक्षार्थी के नहीं हो सकता। सीखने वाले से हमारा तात्पर्य शिक्षार्थी से है जो अलग-अलग सामूहिक रूप से कक्षा समूह बनाते हैं। कक्षा-कक्ष में शिक्षण बहुत बड़ी सीमा तक निर्भर होता है- विद्यार्थियों के

व्यक्तित्व, विकास के स्तरों एवं उनकी मनोवैज्ञानिक समस्याओं पर। अतएव प्रभावशाली शिक्षण के लिए इन सबका ज्ञान तथा अनेक अन्य योग्यताओं तथा निहितार्थों की जानकारी की आवश्यकता होती है। इन सबसे शिक्षा-मनोविज्ञान गहरा ताल्लुक रखता है।

लिण्डग्रेन के अनुसार, सीखने की प्रक्रिया एक ऐसी प्रक्रिया है जिसके द्वारा व्यक्ति अपने व्यवहार में परिवर्तन लाते हैं, अपने कार्य सम्पन्न करने में सुधार लाते हैं, अपने चिन्तन का पुनर्संगठन करते हैं अथवा व्यवहार करने के तथा नई अवधारणाओं और सूचना प्राप्त करने के नये मार्गों की खोज करते हैं। वास्तव में जो कुछ भी व्यक्ति करते हैं जब वह सीखते हैं उसे सीखने की प्रक्रिया कहा जाता है। इस प्रक्रिया का निरीक्षण प्रत्यक्ष रूप से कर सकते हैं, उस समय जब विद्यार्थी लिखना सीख रहा है, गणना कर रहा है अथवा बातचीत कर रहा है। इत्यादि। अथवा इसका अप्रत्यक्ष रूप से निरीक्षण कर सकते हैं- प्रत्यक्षीकरण करने में, चिन्तन में या स्मरण करने में। शिक्षा मनोवैज्ञानिक इस पर ध्यान देते हैं कि सीखने की प्रक्रिया कैसे होती है? वह यह पता करना चाहते हैं कि क्या होता है जब एक व्यक्ति सीखता है, क्यों वह सीखता है, शिक्षक क्यों चाहते हैं कि वह सीखे तथा शिक्षक क्या चाहते हैं। कि वह नहीं सीखें। सीखने की स्थिति (Situation of Learning) यह उस वातावरण का संकेत देती है जिसमें सीखने वाला अपने को उस समय पाता है जब सीखने की प्रक्रिया हो रही है। शिक्षक की अभिवृत्ति कक्षा-कक्ष की सजावट, विद्यालय का संवेगात्मक परिवेश तथा जो रुचि समुदाय विद्यालय के कार्यक्रम में लेता है वह सब सीखने की स्थिति के ही अंश है। वास्तव में यह सब स्थानीय तत्व तथा व्यक्तिगत तत्व जिनके चारों ओर शिक्षण होता है। वह सब सीखने की स्थिति के तत्व हैं। कुछ दशाओं में सीखना सुविधाजनक हो जाता है जैसे कि शिक्षक का प्रेमपूर्ण व्यवहार है, कक्षा का कमरा हवादार और प्रकाशमय है तथ बैठने की सीटें आरामदेह होना, जबकि कुछ अन्य स्थितियों में सीखने में अवरोध हो जाता है जैसे कि वह शिक्षक कठोर है, समुदाय सहानुभूति रहित है और विद्यालय का वातावरण गन्दा है। शिक्षा मनोवैज्ञानिक की रुचि यह पता करने की होता है कि किन दशाओं में सीखना सुविधाजनक है और किनमें उसमें अवरोध आ जाता है तथा क्यों ऐसा होता है तथा कैसे शिक्षा की अच्छी दशाओं को बनाया जा सकता है।

12.7 अध्यापक के लिए शिक्षा-मनोविज्ञान का महत्त्व Importance of educational psychology for teachers

अध्यापक के लिए शिक्षा मनोविज्ञान के महत्त्व को हम निम्नलिखित बिन्दुओं के आधार पर जान सकते हैं-

1. शिक्षा मनोविज्ञान अध्यापक की शैक्षणिक समस्याओं के प्रति सम्यक दृष्टिकोण प्रदान करता है तथा उपयुक्त अध्यापक-विधि से अवगत कराता है। अध्यापक शिक्षा मनोविज्ञान के द्वारा यह जानकारी प्राप्त करना है कि बालक किस सीमा तक शिक्षा का अर्जन कर सकता है तथा किस सीमा तक उसका

सामाजिक व्यवहार सुधारा जा सकता है, और कहां तक उसके व्यक्तित्व का समायोजन किया जा सकता है।

2. यह अध्यापक को बालक के विकास के लिए उपयुक्त शैक्षिक वातावरण प्रस्तुत करने में सहायता देता है, जिससे अभीष्ट की प्राप्ति के लिए बालक के व्यवहार में ईष्ट परिवर्तन लाया जा सके। अध्यापक ऐसे पाठ्यक्रम और अध्यापन-विधि को चुनता है।

3. बालक के व्यवहार का प्रयोजन समझने और उसके प्रति सहानुभूतिपूर्ण व्यवहार करने में शिक्षा मनोविज्ञान अध्यापक को सहायता देता है जो अध्यापक बालकों के प्रति सहानुभूतिपूर्ण और समदर्शी होता है, वहीं उनके व्यवहार का सम्यक् और सूक्ष्म विश्लेषण कर सकता है। तथा उन्हें सुधारने के लिए उपयुक्त विधियाँ अपना सकता है।

4. शिक्षा मनोविज्ञान द्वारा प्रदत्त अन्तर्दृष्टि से अध्यापक बालक की मानसिक योग्यता, रुचि और रुझान के अनुसार उसके लिए विषयवस्तु चुनता है और उसके शिक्षण की उपयुक्त व्यवस्था करता है।

5. शिक्षा मनोविज्ञान अध्यापक को यह अनुभव करने में सहायता प्रदान करता है कि शिक्षा के क्षेत्र में सामाजिक सम्बन्धों का सर्वाधिक महत्त्व है। इसलिए अध्यापक ऐसे उपयुक्त कार्यों का आयोजन करता है, जिससे बालकों में सामाजिक भावना का विकास हो। वह विद्यालय को सामूहिक कार्यों में भाग लेने के लिए उत्प्रेरित करता है और उनका सहयोग देता है।

6. शिक्षा मनोविज्ञान अध्यापक को अपने कार्य भार और उत्तरदायित्व को भली-भाँति समझने में सहायता देता है। वह अध्यापक को ऐसी मनोवैज्ञानिक अन्तर्दृष्टि प्रदान करता है जिससे वह अपने कार्य में आने वाली समस्याओं का भली-भाँति सामना कर उनका निदान ढूँढ सके। इस अन्तर्दृष्टि से अध्यापक में वैज्ञानिक दृष्टिकोण आता है, जिससे वह शिक्षण-कार्य में आगत समस्याओं को सुलझाता और उनका सही हल ढूँढता है।

7. शिक्षा मनोविज्ञान अध्यापक को ऐसी पद्धतियों और प्रविधियों से अवगत कराता है, जिनके द्वारा वह अपने और दूसरों के व्यवहार का विश्लेषण कर सके। वह विश्लेषण उसके व्यक्तित्व के समायोजन के लिए परम आवश्यक है। यह दूसरों को उनके व्यक्तित्व की अभिवृद्धि और समायोजन में सहायता पहुंचा सकता है।

8. वैयक्तिक विभेदों का ध्यान रखते हुए बालकों का उचित मार्ग-प्रदर्शन करने और उपयुक्त कार्यक्रमों के लिए सामग्री जुटाने में शिक्षा मनोविज्ञान अध्यापक को सहायता पहुंचाता है।

9. शिक्षा मनोविज्ञान, शिक्षा संस्थाओं के प्रबन्धकों को प्रबन्ध और नियोजन के कार्यों में मार्ग प्रदर्शित करता है तथा शिक्षण की व्यवस्था करने में मनोवैज्ञानिक आधार प्रस्तुत करता है।

10. शिक्षा मनोविज्ञान अध्यापक को उन उत्कृष्ट विधियों से अवगत कराता है, जिनके द्वारा बालक की उपलब्धियां का सोद्देश्य मापन और उनका मूल्यांकन किया जाता है। तथा बालक की सहज-प्रज्ञा का भी सही-सही आकलन किया जा सकता है।

11. यह बालक को शिक्षा देने की उत्तम विधियों से अध्यापक को सुसज्जित करता है तथा मनोवैज्ञानिक दृष्टिकोण से सर्वश्रेष्ठ है, उसे अपनाने के लिए संकेत करता है। शिक्षा मनोविज्ञान की किसी पुस्तक में लेखक का यही प्रयास रहता है कि वह मनोविज्ञान के तथ्यों और सामान्यीकरण को इस प्रकार प्रस्तुत करे, जिससे शिक्षा के क्षेत्र में कार्य करने वाले व्यक्तियों की योग्यताओं एवं कुशलताओं में वृद्धि हो।

12. लिण्डग्रेन (Lindgren, Henry Clay) के शब्दों में, “मनोविज्ञान ऐसा विज्ञान है जिसका सम्बन्ध मानव आचरण के अवबोध से है और शिक्षा मनोविज्ञान शिक्षकों को शिक्षण तथा अधिगम समस्याओं को समझने में सहायता करने वाला व्यावहारिक विज्ञान है।”

स्किनर (Skinner) ने भी शिक्षकों के लिए शिक्षा-मनोविज्ञान की उपयोगिता पर बल देते हुए कहा है- “शिक्षा मनोविज्ञान अध्यापकों की शिक्षा की आधारशिला है। उसका औचित्य इसी में है कि वह अध्यापकों के लिए उपयोगी सिद्ध हो।” जे.एम. स्टीफन्स(J.M. Stephen) का कथन है कि “शैक्षिक विकास की प्रगति में अध्यापक का अत्यधिक योगदान होता है। शिक्षा-मनोविज्ञान का अध्ययन अध्यापक को सभी महत्त्वपूर्ण उत्तरदायित्व निभाने में समर्थ बनाता है।” शिक्षक शिक्षा मनोविज्ञान के अध्ययन से अपने शिक्षण को किस प्रकार प्रभावी बना सकता है अथवा शिक्षा मनोविज्ञान एक अच्छा अध्यापक बनने में सहायता करता है।

13. सामाजिकता प्राप्त करने में (To get Social) मनोविज्ञान के ज्ञान के द्वारा शिक्षक द्वारा मूल्यांकन करना मनोविज्ञान के ज्ञान के अभाव में सम्भव नहीं है। मनोविज्ञान को परीक्षण निर्मित कर उनसे बालकों का शुद्ध एवं सही मूल्यांकन करना सिखता है। मूल्यांकन में निष्कर्ष के आधार पर ही अध्यापन प्रक्रिया में सुधार सम्भव होते हैं। किन्तु यह सुधार भी मनोविज्ञान के ज्ञान के द्वारा ही किए जा सकते हैं।

14. शैक्षिक परिदृश्यों के अन्तर्गत मनोविज्ञान वर्तमान में अत्यन्त महत्त्वपूर्ण है। अध्यापक के लिए शिक्षा मनोविज्ञान का ज्ञान बहुत आवश्यक है। इसके अध्ययन की सहायता से शिक्षक कार्य अधिक सरलता, रुचि व क्षमता से हो सकता है। अध्ययन अध्यापन की आवश्यकता, परिस्थितियां, पाठ्यक्रम,

अध्ययन के तरीके, मूल्यांकन आदि सभी में शिक्षा मनोविज्ञान का अध्ययन शिक्षक के लिए लाभप्रद होता है।

15. बालकों की आवश्यकताओं का ज्ञान (Knowledge of Needs of Pupil) शिक्षा मनोविज्ञान के द्वारा बालकों की आवश्यकताओं का पता चल जाता है। साथ ही उनकी रुचि, योग्यता, क्षमता, आवश्यकता, अभिरुचि आदि का भी पता चल जाता है। इन सभी में बालकों की विभिन्नताओं का ध्यान रखकर ही शिक्षा व्यवस्था व प्रक्रिया रखने का कार्य शिक्षक कर सकेगा।

16. पाठ्यक्रम (Curriculum) अध्यापक पाठ्यक्रम का निर्माण करते समय शिक्षा मनोविज्ञान से बहुत प्रभावित होने लगा है। अध्यापक पाठ्यक्रम निर्माण में छात्रों की रुचि योग्यता विकास आदि का ध्यान रखती है। अब यह माना जाने लगा है कि पाठ्यक्रम बालकों के लिए है, न कि पाठ्यक्रम के लिए बालक।

17. शैक्षिक समस्याओं का ज्ञान (Knowledge Educational Problems) अध्यापक को शिक्षा मनोविज्ञान के विभिन्न शैक्षिक समस्याओं पर महत्त्वपूर्ण ज्ञान दिया है। विद्यार्थी अनुशासनहीनता, छात्र असन्तोष, पिछाड़पन, बालापराध आदि। इन समस्याओं के कारण निराकरण के उपाय आदि भी शिक्षा मनोविज्ञान ने ही शिक्षक को दिये हैं।

18. पाठ्यक्रम सहगामी क्रियाएं (Co- Curriculum Activities) शिक्षा मनोविज्ञान से प्रभावित होकर ही अध्यापक यह मानने लगे हैं कि पाठ्यक्रम सहभागी क्रियाएं भी अध्ययन की तरह ही महत्त्वपूर्ण हैं। इन क्रियाओं को बालकों के सर्वांगीण विकास में आवश्यक माना जाने लगा है।

19. समय-सारणी (Time-Table) अध्यापक के लिए समयसारणी बनाने में भी शिक्षा मनोविज्ञान बहुत उपयोगी है। समय सारणी में कठिन व सरल विषयों का समय निश्चित करने और थकान, विश्राम व अध्ययन को ध्यान में रखकर समय सारणी बनाने की दृष्टि से भी शिक्षा मनोविज्ञान अध्यापक के लिए बहुत उपयोगी है।

20. अध्ययन पद्धति (Teaching Method) शिक्षा मनोविज्ञान ने अध्ययन पद्धति में बहुत महत्त्वपूर्ण योगदान दिया है। अध्यापक अपने विद्यार्थियों की आवश्यकताओं, रुचि आदि का ध्यान में रखकर अध्ययन विधि अपनाता है। शिक्षक को अनेक मनोवैज्ञानिक शिक्षण विधियाँ शिक्षा-मनोविज्ञान ने ही दी हैं।

21. अनुशासन (Discipline) प्राचीनकाल के दण्ड व्यवस्था के विचार को बदलने का कार्य शिक्षा मनोविज्ञान ने ही किया है। अध्यापक अपने विद्यार्थियों की अनुशासनहीनता को अब दण्ड या भय की सहायता से दूर नहीं करता बल्कि अनुशासनहीनता के कारणों की गहराई में जाकर उसके स्थायी समाधान

का प्रयास करता है। लोकतान्त्रिक अनुशासन के दृष्टिकोण के विकास में शिक्षा मनोविज्ञान का ही योगदान है।

22. मापन एवं मूल्यांकन (Measurement and Evaluation) अध्यापक द्वारा अपने विद्यार्थियों का मापन एवं मूल्यांकन करने में भी मनोविज्ञान का सही मूल्यांकन का काफी योगदान रहा है। विद्यार्थियों की योग्यताओं का सही मूल्यांकन और उसी के आधार पर सही निर्देशन का कार्य शिक्षक मनोविज्ञान की सहायता से करने लगा है।

23. शैक्षिक उद्देश्यों की प्राप्ति (Attainment of Educational Aims) शैक्षिक उद्देश्यों की प्राप्ति में शिक्षक व छात्रों को शिक्षा-मनोविज्ञान का काफी योगदान है। जैसा कि स्कनर ने लिखा है, “शिक्षा मनोविज्ञान शिक्षक को जो ज्ञान प्रदान करता है एवं शिक्षक उस ज्ञान के आधार पर शैक्षिक लक्ष्यों को प्राप्त करता है”

जी. लेस्टर एण्डर्सन के अनुसार अध्यापक के लिए शिक्षा मनोविज्ञान की आवश्यकता निम्नलिखित क्षेत्र के ज्ञान के लिए बताई है। (1) शिक्षा- मनोविज्ञान के ज्ञान से अध्यापक को शिक्षण सामग्री के चयन तथा उसकी व्यवस्था का ज्ञान होता है। (2) शिक्षा मनोविज्ञान के ज्ञान से अध्यापक छात्रों के सीखने की प्रक्रिया का मार्गदर्शन अच्छी तरह से कर सकता है। (3) शिक्षा मनोविज्ञान के ज्ञान से अध्यापक को मूल्यांकन की वैज्ञानिक तकनीकों का ज्ञान होता है।

24. हेनरी जी स्मिथ ने अध्यापक के लिए शिक्षा मनोविज्ञान की आवश्यकता निम्नलिखित क्षेत्रों की जानकारी के लिए बताई है- (1) शिक्षा मनोविज्ञान के ज्ञान से अध्यापक को छात्रों की प्रकृति, स्वभाव तथा आवश्यकताओं का ज्ञान होता है। (2) शिक्षा मनोविज्ञान का ज्ञान अध्यापक को छात्रों के विकास की प्रक्रिया में उत्पन्न अनेक समस्याओं के निराकरण में सहायता प्रदान करता है। (3) शिक्षा मनोविज्ञान अध्यापक को शिक्षा के उदार उद्देश्यों को समझने में सहायता देता है। (4) शिक्षा मनोविज्ञान का ज्ञान अध्यापक को छात्रों के व्यवहार में अपेक्षित परिवर्तन लाने की सामर्थ्य प्रदान करता है। (5) शिक्षा मनोविज्ञान का ज्ञान अध्यापक की व्यावसायिक कुशलता में वृद्धि करता है।

12.8 शिक्षार्थियों के लिए शिक्षा मनोविज्ञान की उपयोगिता (Usefulness of educational psychology for learners)

बालक शिक्षण प्रक्रिया का महत्त्व पूर्ण अंग है क्योंकि उसी के लिए यह सब शैक्षिक व्यवस्थाएं की जाती हैं। अतः शिक्षा मनोविज्ञान बच्चों को अपने स्वयं के बारे में जानकारी प्रदान करने का अवसर प्रदान करता है। शिक्षा मनोविज्ञान बालकों को अपने बारे में जानकारी प्राप्त करने का अवसर प्रदान करता है। विशेष

रूप से किशोरावस्था में होने वाले शारीरिक मानसिक तथा संवेगात्मक परिवर्तनों का बोध कराने की त्रुटि रहित विधियों का विकास मनोविज्ञान के माध्यम से किया जा चुका है। इस प्रकरण से सम्बन्धित जानकारी छात्रों की आयुवर्गों के अनुसार पाठ्यक्रम में सम्मिलित की जा चुकी है तथा की जा रही है। विशेष रूप से कामशिक्षा से सम्बन्धित जानकारी शरीर में होने वाले संवेगात्मक, शारीरिक तथा मानसिक परिवर्तनों के रूप में जनसंख्या शिक्षा, एड्स (Aids) तथा पर्यावरण शिक्षा से सम्बन्धित तथा शिक्षा के नये तथा उपयोगी पाठ्यक्रमों की जानकारी आजकल विद्यालयों में दी जाने लगी है।

1. शिक्षण कार्य को सम्पन्न करने के लिए मनोविज्ञान द्वारा प्रतिपादित सिद्धान्तों का प्रयोग किये बिना सफल शिक्षण किया जाना सम्भव नहीं है। शिक्षण विधियाँ बालकों की आयु, बौद्धिक स्तर, उनके सामाजिक परिवेश के अनुकूल हो, यह शिक्षा मनोविज्ञान समझता है।

2. बाल विकास की विभिन्न अवस्थाओं- जैसे-शैशवावस्था (0-3 वर्ष/पूर्व बाल्य काल 3-6 वर्ष) उत्तर बाल्यकाल (6-12 वर्ष), किशोरावस्था (12-18 वर्ष) प्रौढ़ावस्था (18 या 60 वर्ष), वृद्धावस्था (60 वर्ष से अधिक) में अधिगमकर्त्ताओं के लिए अलग-अलग शिक्षण विधियों का उपयोग किया जाना चाहिए। इस कार्य को विधिपूर्वक पूरा करने के लिए, प्रयोग आधारित शिक्षण विधियाँ अलग-अलग हैं मोंटेसरी, किण्डरगार्टन, अभिक्रमित-स्वाध्याय, दलशिक्षण, प्रयोगशाला विधि, कार्यशाला विधि, सुकराती विधि, प्रोजेक्ट पद्धति, आदि में से किस का प्रयोग किस आयु वर्ग के लिए किया जाए, यह हमें शिक्षा मनोविज्ञान ही बताता है।

3. बाल विकास की विभिन्न अवस्थाओं से प्रत्येक बच्चे को जाना होता है। प्रत्येक आयु वर्ग में बच्चे के व्यवहार में शारीरिक, मानसिक संवेगात्मक परिवर्तन आते हैं। अतः यह आवश्यक है कि प्रत्येक अभिभावक तथा अध्यापक इन परिवर्तनों के बारे में जाने। इन परिवर्तनों के बारे में जाने बिना अध्यापक तथा अभिभावक बच्चों के विकास में सहयोगी नहीं हो सकते बल्कि कई बार वे अवरोध पैदा कर देते हैं। जिसके फलस्वरूप बच्चों में-मूत्र असंयम, क्रोधावेश, तुनकमिजाजी, अंगूठा चूसना, नकारात्मकता, रोनाधोना, झूठ बोलना, डरपोकपन, धैर्यहीनता, चोरी करना, दांतों से नाखून काटना, वामहस्तता, शर्मीलापन आदि संवेगात्मक समस्याएं आ जाती हैं। इन समस्याओं को पनपने न देना शिक्षा मनोविज्ञान की विधियों को प्रयोग करने से सम्भव है इस प्रकार की समस्याओं के समाधान के लिए मनोविज्ञान उपचार की विधियाँ बताता है। जो कि शिक्षक तथा अभिभावक के द्वारा अपनाये जा सकते हैं।

4. किशोरावस्था को 'स्टेनले हाल'ने संघर्ष, तूफान, दबाव और तनाव का काल कहा है। इस आयुवर्ग में बालक का जीवन नाजुक दौर से गुजरता है। यह आयुवर्ग जीवन निर्माण का महत्त्वपूर्ण हिस्सा है। इस आयुवर्ग में यदि किशोरों के साथ मनोविज्ञान द्वारा बताये गये सिद्धान्तों का पालन नहीं किया जाता तो बच्चे के विकास में बाधा पड़ती है। यदि अध्यापक तथा अभिभावक ठीक ढंग से व्यवहार नहीं करते तो

किशोर समाज के लिए कंटक भी बन जाते हैं। वर्तमान काल में किशोरों में पनपती अनुशासनहीनता तथा विद्रोह तथा असामाजिककार्यों में लिप्त होने का यह महत्त्वपूर्ण कारक है। अतः किशोर मनोविज्ञान का ज्ञान प्रत्येक गृहस्थ तथा अध्यापक को होना चाहिए।

5. असफलता का भय, आत्मविश्वास की कमी के कारण आता है। आत्मविश्वास में वृद्धि करने का आधार सफलताएं हैं। मनोविज्ञान हमें बच्चों को सफलताओं का भान कराने की दिशा देता है।

6. मनोविज्ञान बच्चों को दण्ड न देने की दिशा देता है। क्योंकि दण्ड से बच्चे बिगड़ते हैं। जबकि पुरस्कार से बच्चे सुधरते हैं।

7. बच्चों में निहित अच्छाइयों की खोज करें, उनकी अच्छाइयों का सम्मान करें, ऐसा करने पर बुराइयां अपने आप छूट जाती हैं। यह मत शिक्षा मनोविज्ञान का है।

8. मनोविज्ञान कहता है कि कभी भी बच्चे को निषेधात्मक आदेश नहीं देने चाहिए। (यह न करो, वह न करो आदि) बल्कि सुझावात्मक सुझाव देने चाहिए। यह करना अच्छा है, इस तरह से अपनी बात कहनी चाहिए आदि।

9. बच्चे को स्वावलम्बन की शिक्षा दे। परिवार, विद्यालय आदि के लिए कर्तव्य का बोध भी करायें।

10. बच्चों के शारीरिक दोषों का निराकरण कराना अध्यापकों का दायित्व है।

11. बच्चों में वैयक्तिक विभिन्नताएं होती हैं। मनोवैज्ञानिक परीक्षणों से बच्चे की बुद्धिलब्धि, अभिरुचि, अभियोग्यताओं के परीक्षण से वैयक्तिक विभिन्नताओं से परिचित होकर उनके अनुकूल शिक्षण विधियों, विषयों का चयन किया जाना चाहिए।

12. मूल्यांकन करना अत्यन्त महत्त्वपूर्ण इसलिए है क्योंकि इससे विदित होता है कि अध्यापक अपने शिक्षण में कितना सफल हुआ। स्किनर ने लिखा है कि शिक्षा मनोविज्ञान का ज्ञान, शिक्षक, के रूप में अपनी स्वयं की कुशलता का मूल्यांकन करने में सहायक होता है।

13. शिक्षा मनोविज्ञान विद्यालय तथा कक्षा में अनुशासन बनाये रखने में सहायक होता है।

14. बच्चों के संवर्गीण विकास में शिक्षा मनोविज्ञान सहायक होता है।

15. मनोविज्ञान के सिद्धान्तों पर आधारित दृश्यश्रव्य सामग्री शिक्षण को सुखद, सरल, सरस तथा उत्प्रेरणा प्रदान करती है, विषय की ओर अधिगमकर्ता का ध्यानकर्षण करती है। आनन्ददायक अनुभूति प्रदान करती है। अधिगमकर्ता को सक्रिय करती है, अध्यापन के समय की बचत करती है, अध्यापक के कार्य को सरल बनाती है, अधिक समय में पूरी होने वाली क्रियाओं को कम समय में पूरी करने में सहायक होती है।

है। चीनी कहावत है मैं सुनता हूँ-भूल जाता हूँ, देखता हूँ- याद रहता है। करता हूँ- सीख जाता हूँ। इसी लिए आजकल शिक्षण में अधिगम सहायक सामग्रियों अर्थात् दृश्य-श्रव्य साधनों का उपयोग निरन्तर बढ़ता जा रहा है। यह सभी साधन शिक्षा मनोविज्ञान के अनुसंधानों पर आधारित हैं।

16. विकलांग बच्चों के शिक्षण के लिए अध्यापकों को नई शिक्षण विधियों से परिचित कराने में शिक्षा मनोविज्ञान का महत्त्व पूर्ण सहयोग है।

17. शिक्षा मनोविज्ञान बच्चों के समाजिक व्यवहार को संशोधित करने में सहयोग प्रदान करता है।

12.9 शिक्षा व्यवस्था के लिए शिक्षा मनोविज्ञान की उपयोगिता (Usefulness of educational psychology for education system)

शिक्षा मनोविज्ञान, शिक्षा व्यवस्था से सम्बन्धित निम्नलिखित निर्णयों में सहायक है-

1. पाठ्यक्रम बालकों की अभिरुचि तथा अभिक्षमताओं के अनुकूल होने के सम्बन्ध में शिक्षा मनोविज्ञान दिशा निर्देश देता है।
2. शिक्षा मनोविज्ञान अनुशासन स्थापन की नवीन विधियों का ज्ञान देता है।
3. शिक्षा मनोविज्ञान मूल्यांकन की नवीन पद्धतियों को लागू करने में सहयोग एवं दिशा निर्देश प्रदान करता है।
4. शिक्षा के उद्देश्यों के निर्धारण में प्राप्त किए जा सकने वाले उद्देश्यों की जानकारी प्रदान करने में तथा आयुवर्गानुसार पाठ्यक्रम के निर्धारण में शिक्षा मनोविज्ञान दिशा निर्देश देता है।
5. विद्यालय के शैक्षिक पर्यावरण की उन्नति के सुझाव देना शिक्षा मनोविज्ञान से ही सार्थक होता है।

12.10 शिक्षा मनोविज्ञान की सीमाएं (Limitations of educational psychology)

योग्य अध्यापक बनने के लिए उसकी रुचि, मनोवृत्ति, अभ्यास एवं अनुभव की आवश्यकता होती है। शिक्षा मनोविज्ञान तो केवल उसे सूचना एवं ज्ञान प्रदान, करेगा, उसकी योग्यता में वृद्धि, उसके अपने अनुभव इत्यादि पर निर्भर होगी। अतएव शिक्षा मनोविज्ञान की एक महत्त्व पूर्ण सीमा यह है कि शिक्षा की प्रकृति ऐसी है कि उसमें ज्ञान, सूचना, तथ्यों के संकलन के अतिरिक्त भी अन्य बातों की आवश्यकता है।

शिक्षा मनोविज्ञान की दूसरी सीमा इसके वैज्ञानिक रूप के कारण है। विज्ञान से तथ्य तो प्रकाश में आते हैं, किन्तु उसके द्वारा अन्तिम निर्णय नहीं लिये जा सकते हैं। जैसे, विज्ञान द्वारा अणु शक्ति के

उत्पादन इत्यादि का ज्ञान तो प्राप्त हो जाता है, किन्तु इस शक्ति का प्रयोग कैसे हो, इसका निर्णय विज्ञान से न मिलकर समाजशास्त्रों एवं मानव कल्याण से सम्बन्धित विषयों द्वारा प्राप्त होता है। शिक्षा मनोविज्ञान से भी हमें केवल तथ्यों का पता चलता है। उनके प्रयोग के निर्णय के सम्बन्ध में बहुत सी अन्य बातों का पता ज्ञान होना भी नितान्त आवश्यक है।

शिक्षा-मनोविज्ञान हमें यह तो बता सकता है कि किस प्रकार का वातावरण किस प्रकार की शिक्षा के लिए उत्तम है, किन्तु वर्तमान स्थिति में वह वातावरण कैसे उत्पन्न किया जा सकता है अथवा उसका निर्माण करना कितना सम्भव है, इसका निर्णय मनोविज्ञान के क्षेत्र से बाहर ही समझा जा सकता है।

हम कह सकते हैं कि किसी समस्या को सुलझाने में विज्ञान अत्यन्त महत्त्व पूर्ण है और जो तथ्य विज्ञान द्वारा संकलित किये जाते हैं, वे अनेक दशाओं में समस्या-समाधान में मूल होते हैं, फिर भी सम्पूर्ण तथ्य मिलकर भी समस्या के सम्बन्ध में निर्णय लेने की आवश्यकता को नहीं समाप्त कर सकते।

शिक्षा मनोविज्ञान की तीसरी सीमा इसकी अपनी प्रकृति के कारण है। मनोविज्ञान एक विज्ञान का रूप लिये हुए तो है किन्तु अन्य विज्ञानों से इस बात में भिन्न है इसके तथ्यों को नियमबद्ध क्रमबद्ध रूप में रखना, जैसा कि अन्य विज्ञानों में होता है, अब तक सम्भव नहीं हो पाया है।

भौतिक विज्ञान या रसायनशास्त्र अथवा अन्य प्रकृति-विज्ञान तथ्यों के झुण्ड के झुण्ड को कुछ नियमों, सिद्धान्तों या सामान्यीकरण के रूप में रख देते हैं। एक वैज्ञानिक को इन नियमों इत्यादि को ही स्मरण रखना होता है। और वह इस विज्ञान सम्बन्धी जटिल से जटिल समस्या को सुलझा लेता है, किन्तु एक मनोवैज्ञानिक को तथ्यों के झुण्डों में से अपने समस्या सम्बन्धी तथ्यों को निकालना होगा। यहीं नहीं इन तथ्यों को प्रयोग समस्या-के समाधान में जैसे उसे प्राप्त हुए है। वैसे ही नहीं, वरन् इनमें स्थान एवं समय या वातावरण के अनुसार परिवर्तन लाकर करना होगा।

एक उदाहरण से उपर्युक्त बात स्पष्ट हो जायेगी। इंजीनियर को भवन कानिर्माण करना है। वह भवन-निर्माण सम्बन्धी नियमों का अध्ययन कर भवन की इमारत खड़ी करा दे। नींव की गहराई, चूने, सीमेण्ट, ईंट तथा अन्य उपयोगी सामग्रियों जो भवन को मजबूती प्रदान करते हैं, इसका उसे ज्ञान होगा और वह नियमानुसार भवन बनावा देगा। किन्तु अध्यापक, जिसे चरित्र निर्माण कराना है, कोई भी ऐसे नियमों पर अपना कार्यक्रम आधारित नहीं कर सकता, जो चरित्र निर्माण सम्बन्धी पूर्णरूप से निर्धारित हों। चरित्र-निर्माण के लिए उसे वंशानुक्रम, वातावरण, आदतों इत्यादि सम्बन्धी अध्ययनों का अवलोकन करना होगा, फिर देखना होगा कि जिस स्थिति में इनके विद्यार्थी हैं, उनके किस प्रकार से इन अध्ययनों की सहायता लेकर चरित्र-निर्माण का कार्यक्रम प्रारम्भ किया जा सकता है।

अतः हम कह सकते हैं कि शिक्षा-मनोविज्ञान की तीन महत्त्व पूर्ण सीमाएं हैं-

1. शिक्षा मनोविज्ञान का प्रयोग शिक्षण की प्रकृति को ध्यान में रखते हुए सीमित रूप से ही किया जा सकता है। शिक्षण की प्रकृति के अनुसार अनुभव, रुचि मनोवृत्ति इत्यादि, शिक्षक के लिए उतने ही आवश्यक है जितना कि मनोविज्ञान का ज्ञान।
2. शिक्षा मनोविज्ञान विज्ञान की इस सीमा से सीमित है कि तथ्यों की सत्यता की जांच अथवा नये तथ्यों का पता लगाना-निर्णय करने में केवल सहायक होते हैं, न कि निर्णय को अन्तिम रूप देने में।
3. शिक्षा मनोविज्ञान, मनोविज्ञान की सीमा से सीमित है।

12.11 सारांश (Summary)

शिक्षा मनोविज्ञान प्रारम्भ में मनोविज्ञान का एक अंगभूत घटक रहा है। इससे पहले मनोविज्ञान भी दर्शनशास्त्र का ही एक अंग रहा है। विश्व में ज्ञान विज्ञान का प्रसार बड़ी तीव्र गति से हो रहा है अतः शिक्षा मनोविज्ञान के ज्ञान में भी निरन्तर प्रगति हो रही है तथा अब इन की प्रगति में विशिष्ट रूप से उन्नयन हुआ है। पाठ्य पुस्तक, शिक्षक का कक्षा में तथा कक्षा से बाहर का व्यवहार बदलना स्वाभाविक है। अध्यापन अब इतना सरल नहीं रह गया है जितना यह पहले माना जाता रहा है। अब शिक्षा मनोविज्ञान ने शिक्षक के दायित्वों में वृद्धि ही नहीं की है बल्कि अध्यापन के व्यवहार को नियंत्रित करने के लिए भी कई कार्य किये हैं। शिक्षण के दौरान अब बाल-अधिकारों को बच्चों को उपलब्ध कराने में अध्यापकों का दायित्व और अधिक महत्त्व पूर्ण हो चुका है।

12.12 स्वमूल्यांकन हेतु प्रश्न (Self-assessment Questions)

1. शिक्षा मनोविज्ञान का अर्थ लिखिए।
2. स्किनर द्वारा दी गई शिक्षा मनोविज्ञान की परिभाषा लिखिए।
3. बाल्टर बी. कालेस्टिनक द्वारा दी गई शिक्षा मनोविज्ञान की परिभाषा को लिखें।
4. “शिक्षा मनोविज्ञान, व्यक्ति के जन्म से वृद्धावस्था तथा सीखने के अनुभवों का वर्णन और व्याख्या करता है।” यह परिभाषा किसके द्वारा दी गई है?
5. अध्यापक के लिए शिक्षा मनोविज्ञान के किन्हीं दो महत्त्व को लिखिए।
6. शिक्षण कार्य को सम्पन्न करने के लिए मनोविज्ञान द्वारा प्रतिपादित सिद्धान्तों का प्रयोग किये बिना सफल शिक्षण किया जाना सम्भव नहीं है। (सत्य/असत्य)
7. शिक्षा मनोविज्ञान की शिक्षा व्यवस्था में कोई दो उपयोगित लिखिए।
8. शिक्षा मनोविज्ञान की कोई एक सीमा लिखिए।

12.13 स्वमूल्यांकन हेतु प्रश्नों के उत्तर (Answers to questions for self-assessment)

शिक्षा मनोविज्ञान का अर्थ है-

- शिक्षा मनोविज्ञान का केन्द्र-मानव व्यवहार है।
- शिक्षा मनोविज्ञान-खोज तथा निरीक्षणों से प्राप्त तथ्यों का संग्रह है।
- शिक्षा मनोविज्ञान, शैक्षिक समस्याओं का समाधान अपनी स्वयं की पद्धति से करता है।

स्किनर: “शिक्षा मनोविज्ञान मानवीय व्यवहार का शैक्षिक परिस्थितियों में अध्ययन करता है।”

वाल्टर बी. कालेस्निक: शिक्षा मनोविज्ञान, मनोविज्ञान के उन तथ्यों और सिद्धान्तों का अध्ययन है, जो शिक्षा प्रक्रिया की व्याख्या करने तथा सुधारने में सहायक होते हैं। इस प्रकार शिक्षा मनोविज्ञान दो क्रियाओं-शिक्षा तथा मनोविज्ञान के वैज्ञानिक ज्ञान का पिण्ड है।”

क्रो तथा क्रो

अध्यापक के लिए शिक्षा मनोविज्ञान के कोई दो महत्त्व निम्न हैं-

- शिक्षा मनोविज्ञान अध्यापक की शैक्षणिक समस्याओं के प्रति सम्यक दृष्टिकोण प्रदान करता है तथा उपयुक्त अध्यापक-विधि से अवगत कराता है।
- यह अध्यापक को बालक के विकास के लिए उपयुक्त शैक्षिक वातावरण प्रस्तुत करने में सहायता देता है।

सत्य

शिक्षा मनोविज्ञान की शिक्षा व्यवस्था में कोई दो उपयोगिता निम्न हैं-

- पाठ्यक्रम बालकों की अभिरुचि तथा अभिक्षमताओं के अनुकूल होने के सम्बन्ध में शिक्षा मनोविज्ञान दिशा निर्देश देता है।
- शिक्षा मनोविज्ञान अनुशासन स्थापन की नवीन विधियों का ज्ञान देता है।

शिक्षा मनोविज्ञान का प्रयोग शिक्षण की प्रकृति को ध्यान में रखते हुए सीमित रूप से ही किया जा सकता है। शिक्षण की प्रकृति के अनुसार अनुभव, रुचि मनोवृत्ति इत्यादि, शिक्षक के लिए उतने ही आवश्यक है जितना कि मनोविज्ञान का ज्ञान।

12.13 निबन्धात्मक प्रश्न (Essay type question)

1. शिक्षा मनोविज्ञान के क्षेत्र क्या है?
 2. शिक्षा मनोविज्ञान की शिक्षार्थियों के लिए उपयोगिता को स्पष्ट कीजिए।
 3. बाल व्यवहार में आने वाली समस्याओं की सूची बनाए जिनका शिक्षा मनोविज्ञान के सिद्धान्तों के आधार पर समाधान किया जा सकता है।
 4. किशोर मनोविज्ञान अध्यापकों को क्यों जानना चाहिए।
 5. दृश्य श्रव्य सामग्रियों के माध्यम से अध्यापन कराने के लाभ लिखें।
-

12.14 संदर्भ ग्रंथ (Reference book)

चौबे, एस.पी. तथा चौबे, ए. (12007) शैक्षिक मनोविज्ञान के मूल आधार, मेरठ, इण्टरनेशनल पब्लिशिंग हाउस।

भटनागर, सुरेश (12007): शिक्षा मनोविज्ञान, मेरठ, इण्टरनेशनल पब्लिशिंग हाउस।

श्रीवास्तव, ज्ञानानन्द प्रकाश (120012) शिक्षा मनोविज्ञान, नई दिल्ली कन्सैप्ट पब्लिकेशन

शुक्ल, ओ.पी. (120012) शिक्षा मनोविज्ञान लखनऊ, भारत प्रकाशन,

Child, D (1975): Psychology and the teacher. London; Holt Rinehart and winston.

Gasret HE. (19812): General Psychology. New Delhi Eurasia. Publishing house Pvt. Ltd.

Soreson, H (1964): Psychology in Education. New York: McGraw -hill Book co.

Mathur, S.S. (1977): Educational Psychology. Agra, Vinod Pustak Mandir.

Mitzel, H.E. (19812): Encyclopedia of Educational Research: London. The free press

इकाई – 13 हृदय संवहनी रोग, कैंसर, एच.आई.वी./एड्स: कारण एवं निवारण संरचना

इकाई संरचना

- 13.1 प्रस्तावना
- 13.2 उद्देश्य
- 13.3 हृदय संवहनी रोग
- 13.4 हृदय संवहनी रोग के कारण
- 13.5 हृदय संवहनी रोग से बचाव के उपाय
- 13.6 कैंसर का स्वरूप
- 13.7 कैंसर के प्रकार
- 13.8 कैंसर के उपचार
- 13.9 एड्स क्या है?
- 13.10 एड्स के लक्षण
- 13.11 एड्स के कारण
- 13.12 एड्स से बचाव के उपाय
- 13.13 सारांश
- 13.14 पारिभाषिक शब्दावली
- 13.15 स्वमूल्यांकन हेतु प्रश्न
- 13.16 संदर्भ-ग्रन्थ सूची
- 13.17 अभ्यास प्रश्नों के उत्तर

13.1 प्रस्तावना (Introduction)

पिछली इकाई में आपने तनाव की उत्पत्ति एवं उससे सामना करने वाली रणनीतियों का अध्ययन किया। तनाव से उत्पन्न होने वाली बीमारियों एवं परेशानियों के बारे में भी जानकारी प्राप्त की। प्रस्तुत इकाई में अब आप कुछ ऐसे रोगों का अध्ययन करेंगे जो न केवल खतरनाक होते हैं, बल्कि व्यक्ति पर मनोवैज्ञानिक दबाव भी बनाते हैं और व्यक्ति के समायोजन स्तर को भी प्रभावित करते हैं। स्वास्थ्य मनोविज्ञान के अन्तर्गत कतिपय ऐसी बीमारियों के विषय में जानकारी रखना आवश्यक है ताकि व्यक्ति में स्वास्थ्य के प्रति जागरूकता एवं चेतनता में बृद्धि हो सके। यहाँ आपको हृदय संवहनी रोग, कैंसर एवं एच.आई.वी./एड्स के बारे में विशेष जानकारी दी जायेगी। इस इकाई का अध्ययन करने से आपको हृदय रोग, कैंसर एवं एड्स के लक्षणों, कारणों एवं बचाव के उपायों का ज्ञान प्राप्त होगा और स्वास्थ्य के सम्बन्ध में आप स्वयं को अति आधुनिक महसूस करेंगे।

13.2 उद्देश्य (Objective)

इस इकाई को पढ़ने के पश्चात् आप इस योग्य हो सकेंगे कि-

- हृदय संवहनी रोगों के लक्षणों को समझ सकें।
- हृदय रोग के कारणों का उल्लेख कर सकें।
- हृदय रोग से बचाव का उपाय सुझा सकें।
- कैंसर रोग के प्रकारों पर प्रकाश डाल सकें।
- एड्स के कारणों पर चर्चा कर सकें तथा
- एड्स से बचने के उपायों को रेखांकित कर सकें।

13.3 हृदय संवहनी रोग (Cardiovascular Disease)

हृदय एक पम्प की भांति कार्य करता है तथा सम्पूर्ण शरीर में रक्त का संचार करता है। इसके बायें भाग में बायां ऐट्रीयम या आलिन्द तथा निलय या वेन्ट्रिकल होते हैं। बायां वेन्ट्रिकल फेफड़ों से रक्त लेकर मुख्य धमनी के माध्यम से हृदय तक पहुंचता है। यह रक्त छोटी नलिकाओं, धमनी, धमनिकाओं तथा कोशिकाओं से गुजरकर कोश टिशू में पहुंच जाता है। कोशों को ऑक्सीजन एवं पोषक तत्व प्रदान कर तथा उसके व्यर्थ पदार्थों को लेकर रक्त पुनः हृदय के दायें ऐट्रीयम तथा दायें वेन्ट्रिकल में लौट जाता है। यहाँ से रक्त फेफड़ों में फुफ्फुल शिराओं द्वारा वापिस कर दिया जाता है। रक्त संवहन का कार्य हृदय सिकुड़न एवं शिथिलीकरण की नियमित क्रियाओं द्वारा करता रहता है जिसे हृदय चक्र कहा जाता है। इस चक्र के दो चरण होते हैं -सिस्टोल एवं डायस्टोल। सिस्टोल की प्रक्रिया में रक्त हृदय से बाहर की ओर

पम्प किया जाता है जिससे रक्त का दबाव रक्त नलिकाओं में बढ़ जाता है जबकि डायस्टोल की प्रक्रिया में मांस-पेशियों में शिथलीकरण होता है जिससे रक्तचाप गिर जाता है और रक्त हृदय में ले जाया जाता है।

हृदय, रक्त नलिकाएं एवं रक्त तीनों मिलकर हृदय संवहनी संस्थान का निर्माण करते हैं। यह संस्थान शरीर की परिवहन प्रणाली का कार्य करता है। रक्त ऑक्सीजन को फेफड़ों से टिशू में ले जाता है और कार्बन डाइऑक्साइड को टिशू से फेफड़ों में ले जाता है ताकि यह श्वास के साथ बाहर निकल जाये। यह पोषक तत्वों को भी पाचन मार्ग से व्यक्ति के कोशों तक ले जाता है ताकि उन पदार्थों को निकाल ले जिनकी उन्हें अपनी वृद्धि एवं शक्ति के लिए आवश्यकता है। रक्त बेकार पदार्थों को कोशों से गुर्दों को ले जाता है जहां से वह मूत्र द्वारा निष्कासित कर दिया जाता है।

हृदय से अन्दर और बाहर रक्त का आना-जाना बॉल्बों द्वारा नियंत्रित होता है। यह बॉल्ब प्रत्येक वेंट्रिकल के अन्दर और बाहर जाने वाले मार्ग पर लगे होते हैं। इन वॉल्बों के खुलने और बन्द होने से हृदय की ध्वनि सुनाई पड़ती है। हृदय की आवाजें यह सम्भव बनाती है कि हृदय चक्र के समय क्रम से यह पता चल जाये कि कितनी तीव्र या धीमी गति से रक्त हृदय से अन्दर और बाहर पम्प हो रहा है।

हृदय संवहनी रोग मूलतः हृदय के वाल्वों के खुलने व बन्द होने में असफल हो जाने से रक्त संवहन में उत्पन्न बाधा के कारण होता है। यह रोग मुख्यतः दो प्रकार का होता है -

❖ सी.ए.डी. (कोरोनरी आर्टरी डिजीज)

❖ सी.एच.डी. (कोरोनरी हार्ट डिजीज)

कोरोनरी शब्द वास्तव में लैटिन के “कोरोना” से बना है जिसका मतलब “क्राउन” होता है तथा यह हृदय के चारों ओर से क्राउन की तरह घेरे रहता है।

सी.ए.डी. जिसे “परिहृद धमनी रोग” या “कोरोनरी आर्टरी डिजीज” कहते हैं, दिल की धमनियों में रक्त प्रवाह रूकने से होता है तथा आजकल इसे एंजियोप्लास्टी द्वारा सामान्यतः ठीक कर लिया जाता है।

सी.एच.डी. को “परिहृद धमनी रोग” या “कोरोनरी हार्ट डिजीज” कहते हैं जिसमें परिहृद धमनियां तंग हो जाती हैं जिसके कारण आक्सीजन एवं अन्य पोषण तत्वों का हृदय तक पहुंचना अंशतः या पूर्णतः बंद हो जाता है।

दरअसल, परिहृद धमनियों का कार्य हृदय को ऑक्सीजन एवं रक्त पहुंचाना है। इसलिए आधुनिक चिकित्साशास्त्र में सी.ए.डी. और सी.एच.डी. में कोई अन्तर न बताकर दोनों को एक ही माना गया है और इसके प्रकट होने के कारण मूलतः कोलेस्ट्रॉल पदार्थों का धमनियों में जमा होकर उससे संचालित रक्त प्रवाह को बाधित करना बताया गया है। इसे एथिरोस्क्लेरोसिस की संज्ञा भी दी जाती है। सी.ए.डी. और सी.एच.डी. को इस्केमिक हृदय रोग भी कहा जाता है जिसमें धमनियों के आन्तरिक दीवारों पर कोलेस्ट्रॉल की परत जम जाती है और परिणामतः रक्त का हृदय तक पहुंचना अंशतः या पूर्णतः बाधित हो जाता है और व्यक्ति को दिल का दौरा पड़ जाता है।

13.4 हृदय संवहनी रोग के कारण (Causes of Cardiovascular Disease)

आधुनिक चिकित्साशास्त्र में हृदय संवहनी रोग की उत्पत्ति में दो तत्वों को महत्वपूर्ण माना गया है - सख्त तत्व एवं मुलायम तत्व।

सख्त तत्व के अन्तर्गत आने वाले महत्वपूर्ण कारक हैं -

- उक्त रक्तचाप
- मधुमेह
- धूम्रपान
- रक्त में कोलेस्ट्रॉल की अधिकता
- आनुवंशिकता आदि

मुलायम तत्व के अन्तर्गत निम्नलिखित कारक हृदय रोग या दिल के दौर के लिए जिम्मेदार होते हैं -

- जरूरत से ज्यादा तनाव
- अनावश्यक क्रोध
- मोटापा
- शारीरिक श्रम का अभाव
- मदिरापान

इसके अतिरिक्त, कुछ मनोवैज्ञानिक एवं चिकित्सीय शोधों से पता चलता है कि टाइप-ए प्रकार के लोग टाइप-बी प्रकार के लोगों की तुलना में हृदय रोग के शिकार अधिक होते हैं क्योंकि इनमें हृदय संवहनी अति प्रतिक्रियात्मकता पायी जाती है। मनोवैज्ञानिकों का कहना है कि टाइप-ए व्यवहार सिन्ड्रोम के सभी घटक हृदय रोग की संभावना को बढ़ाने वाले नहीं होते। इन लोगों ने एक विशेष प्रकार की शत्रुता को इसके लिए जिम्मेदार माना है जिसे चिड़चिड़ी शत्रुता या सिनिकल होस्टिलिटी कहते हैं। चिड़चिड़ी शत्रुता विशेषता होती है - शंकाग्रस्तता, बार-बार क्रोधित होना, प्रतिरोधी स्वभाव एवं दूसरों पर भरोसा न करना। नकारात्मक संवेगात्मक दशाएं भी हृदय रोग की उत्पत्ति में सहायक होती हैं क्योंकि नकारात्मक संवेग व्यक्ति में अवसाद उत्पन्न करता है और अवसाद तथा हृदय रोग में घनिष्ठ सम्बन्ध है। अध्ययनों में यह भी देखा गया है कि क्रोध, शत्रुता, आक्रामकता, चिन्ता आदि कोरोनरी हृदय रोग से सीधे सम्बन्धित है।

13.5 हृदय संवहनी रोग से बचाव के उपाय (Ways to prevent cardiovascular disease)

हृदय संवहनी रोग मुख्यतः आधुनिक लाइफ स्टाइल से उत्पन्न होता है जिसमें बढ़ती महत्वाकांक्षाएं, अधिक-से-अधिक पैसा कमाने की धुन, फास्ट-फूड, देर रात तक जगना आदि महत्वपूर्ण हैं। अतः इनसे बचने के लिए निम्नलिखित उपायों पर ध्यान देना आवश्यक है -

- वजन सही रखना क्योंकि मोटापा हार्ट अटैक को न्योता देता है।
- कोलेस्ट्रॉल को सही रखना।
- प्रतिबल एवं तनाव से दूर रहने की कोशिश करना।
- चिकनाई व वसा प्रधान भोजन से बचना तथा फास्ट-फूड से परहेज रखना।
- धूम्रपान, मदिरापान आदि से बचना।
- जीवन में सकारात्मक दृष्टिकोण अपनाना आदि।

हृदय धमनी रोग हो जाने की स्थिति में भी पुनः स्थापना हेतु कुछ परेहजों एवं उपचारों पर ध्यान रखना आवश्यक होता है। इसमें रोगी को रोग सम्बन्धी शिक्षा एवं हस्तक्षेप का एक प्रोग्राम बनाया जाता है और रोगी से उसका पालन करने को कहा जाता है। रोगी के पुनःस्थापन के निम्नलिखित उद्देश्य होते हैं -

- लक्षणों से राहत दिलाना।
- बीमारी की प्रचण्डता में कमी लाना।
- बीमारी और बढ़ जाने से रोकना एवं
- मनोवैज्ञानिक तथा सामाजिक समायोजन को बढ़ावा देना।

एक पृष्ठ हृदयी पुनःस्थापन कार्यक्रम के तत्वों में व्यायाम चिकित्सा के साथ-साथ मनोवैज्ञानिक परामर्श भी शामिल होते हैं। इसके अन्तर्गत रोगी को खान-पान सम्बन्धी परामर्श दिया जाता है तथा हृदय धमनी रोग के सम्बन्ध में शिक्षा दी जाती है। रोगी को उन दवाइयों से भी परिचित कराया जाता है जो उसे रक्तचाप एवं हृदय में दर्द को नियंत्रित करने के लिए लेनी होती है। जैसे-बीटा-एडरेनर्जिक या बीटा-ब्लॉकिंग। ऐस्पिरिन का सेवन भी दिल का दौरा रोकने में कारगर बताया गया है।

13.6 कैंसर का स्वरूप (form of cancer) -

कैंसर उन असामान्य कोशिकाओं के कारण होता है जो तेजी से बढ़ती है। शरीर के लिए यह सामान्य बात है कि वह पुरानी कोशिकाओं को नयी कोशिकाओं से बदले, पर कैंसर की कोशिकाएं बहुत तेजी से बढ़ती हैं। कुछ कैंसर कोशिकाएं वृद्धियां उत्पन्न कर सकती हैं जिन्हें अर्बुद (ट्यूमर) कहा जाता है। सभी ट्यूमर आकार में बढ़ते हैं पर कुछ तेजी से बढ़ते हैं, जबकि अन्य धीमी गति से बढ़ते हैं। कई बार ट्यूमर कैंसरकारी नहीं होते हैं इन्हें अहानिकर ट्यूमर कहा जाता है। वे काफी हद तक स्वस्थ ऊतकों की कोशिकाओं जैसी कोशिकाओं से बने होते हैं। इस प्रकार का अर्बुद एक ही जगह स्थिर रहता है और वह स्वस्थ ऊतकों और अंगों में नहीं फैलता है। कैंसर के अर्बुदों को हानिकारक ट्यूमर भी कहा जाता है। इन अर्बुदों से कैंसर रक्त और लसिका प्रणालियों के माध्यम से शरीर के अन्य अंगों में फैल जाता है।

जब कैंसर फैलता है तो इसे रोग व्याप्ति कहा जाता है। कैंसर की कोशिकाएं ट्यूमर, जिसे प्राथमिक जगह कहा जाता है, से शरीर के अन्य भागों में फैल जाती है। कैंसर के लक्षण ट्यूमर के प्रकार और स्थान पर

निर्भर होते हैं। यह भी संभव है कि कुछ कैंसरों में तब तक कोई लक्षण नहीं हो, जब तक कि ट्यूमर बड़ा न हो जाए।

आम लक्षणों में निम्नलिखित लक्षण सम्मिलित हैं -

- अत्यधिक थकान अनुभव करना।
- अज्ञात कारण से वजन में कमी होना।
- बुखार, कंपकपी या रात में पसीना आना।
- भूख में कमी
- शारीरिक कष्ट या दर्द
- खांसी, सांस फूलना या सीने में दर्द
- हैजा, कब्ज या मल में रक्त

13.7 कैंसर के प्रकार (Types of Cancer)

विकासात्मक कैंसर के कई प्रकार हैं -

1. कार्सिनोमा -

कैंसर का सबसे आम प्रकार है। फेफड़े, आंत, स्तन और डिब ग्रंथियों के कैंसर आमतौर पर इस प्रकार के कैंसर होते हैं।

2. सारकोमा -

अस्थि, उपास्थि, वसा और मांसपेशी में पाया जाता है।

3. लिम्फोमा -

शरीर की प्रतिरक्षा प्रणाली के लिम्फ नोडों में प्रारम्भ होता है। इनमें हॉजकिन्स और गैस-हॉजकिन्स लिम्फोमा सम्मिलित होते हैं।

4. ल्यूकेमिया -

उन रक्त कोशिकाओं में आरम्भ होता है जिनका अस्थि मज्जा में विकास होता है और जो रक्त प्रवाह में बड़ी संख्या में पायी जाती है।

13.8 कैंसर के उपचार (cancer treatment) –

चिकित्सक निम्नलिखित बातों के आधार पर ही यह तय करता है कि मरीज को किस प्रकार की चिकित्सा की आवश्यकता है -

1. कैंसर का प्रकार।

2. कैंसर कितनी तेजी से बढ़ रहा है।
3. क्या कैंसर शरीर के अन्य अंगों में फैल गया है।
4. रोगी की आयु और समग्रता में उसका स्वास्थ्य।

कैंसर के सबसे आम उपचार निम्नलिखित हैं -

- ट्यूमर और इसके पास के ऊतक को हटाने के लिए शल्य चिकित्सा (सर्जरी)
- ट्यूमर और कैंसर की कोशिकाओं को सिकोड़ने या नष्ट करने के लिए नियंत्रित मात्राओं में विकिरण (रेडियेशन)
- कैंसर की कोशिकाओं की वृद्धि को धीमा करने या नष्ट करने के लिए रसायन चिकित्सा दवा।
- दुष्प्रभावों का उपचार करने और रोगी को बेहतर रूप से स्वास्थ्य लाभ प्राप्त करने में सहायता के लिए अन्य दवायें।

इसके अतिरिक्त यदि पूर्व से ही व्यक्ति सजग रहे और निम्नलिखित सावधानियों पर ध्यान दे तो कैंसर से बचा जा सकता है।

- धूम्रपान न करना, तम्बाकू का उपयोग न करना।
- बाहर जाते समय अपनी त्वचा की रक्षा के लिए सन स्क्रीन टोपी और कपड़ों का उपयोग करना।
- अल्कोहल ज्यादा मात्रा में न लेना।
- अधिक वसा वाले भोजन, विशेष रूप से पशुओं के मांस का कम सेवन करना।
- फल, सब्जियां और अधिक रेशे वाले आहार का अधिक मात्रा में सेवन करना।
- शारीरिक रूप से सक्रिय रहना।
- अपने चिकित्सक से प्रतिवर्ष मिलना। कैंसर की जाँच से उसका आरम्भिक और सबसे अधिक उपचार योग्य अवस्था में पता लग सकता है।

13.9 एड्स क्या है? (What is AIDS) -

एड्स मनुष्यों को होने वाली एक बीमारी है जो कैंसर से भी अधिक खतरनाक होती है। कैंसर का रोगी तो इलाज के द्वारा 10-20 वर्षों तक भी जिन्दा रह सकता है, लेकिन एड्स रोग से ग्रसित व्यक्ति प्रायः 1-3 वर्षों के बीच इस दुनिया से चला जाता है। इसलिए इसे महारोग कहें तो अतिशयोक्ति नहीं होगी। आज एड्स इस शताब्दी की भयंकरतम बीमारी बन चुकी है।

‘एड्स’ शब्द अंग्रेजी के चार अक्षरों ए.आई.डी.एस. से मिलकर बना है; जिसका पूरा नाम है - एक्वायर्ड इम्यून डिफिशिएंसी सिंड्रोम। अक्सर इसे ‘एक्वायर्ड इम्यूनो डिफिशिएंसी सिंड्रोम’ भी कहते हैं।

इसे सरल हिन्दी भाषा में कहें तो यह ऐसे लक्षणों वाली बीमारी है, जिसमें मनुष्य की रोग-प्रतिरोधक शक्ति चली जाती है। यह कोई साधारण-सी बात नहीं है क्योंकि रोग-प्रतिरोधक क्षमता नष्ट हो जाने से शरीर कई तरह के संक्रमणों से ग्रस्त हो जाता है। दवाइयाँ अपना प्रभाव नहीं दिखा पातीं और एक छोटा सा रोग बड़ा रूप लेकर मरीज को मौत की नींद सुला देता है। यदि रोगी को दस्त लगने शुरू होते हैं तो महीनों लगे रहते हैं, बुखार या निमोनिया होता है तो वह भी ठीक नहीं हो पाता। यहां तक कि प्रतिरक्षा के अभाव में मरीज की त्वचा या रक्तवाहिकाओं की दीवारों का कैंसर भी हो जाता है। रोगी का वजन गिरता जाता है। ऊपर से परिवार और समाज की उपेक्षा तथा तिरस्कार उसे मानसिक रूप से भी तोड़ देता है।

संक्षेप में, एड्स को इस तरह परिभाषित कर सकते हैं - 'एड्स विषाणुजन्य' ऐसे रोगों का समूह है, जिसमें रोग-प्रतिरोधक क्षमता नष्ट होने के कारण कई लक्षण; जैसे-वजन कम होना, दस्त लगाना, बुखार, लसिका ग्रन्थियों में सूजन आना इत्यादि उत्पन्न होने के साथ ही निमोनिया, टी.बी. जैसे अवसरवादी रोग भी हो जाते हैं।

वस्तुतः एड्स एक रोग न होकर रोगों का समूह है, जो अतिसूक्ष्म जैविक इकाई 'विषाणु' द्वारा उत्पन्न होता है। यह विषाणु रक्त कोशिकाओं पर आक्रमण करके शरीर की रोग-प्रतिरोधक क्षमता को नष्ट कर देता है। इस विषाणु को एच.आई.वी. (ह्यूमन इम्यूनो-डिफिसिएन्सी वायरस) भी कहते हैं।

एड्स एक संक्रामक बीमारी बताया गया है। संक्रामक बीमारी का अर्थ है, बीमारी का सम्पर्क द्वारा एक व्यक्ति से दूसरे व्यक्ति में पहुंच जाना। एड्स संक्रामक रोग तो है, लेकिन छूत की बीमारी कतई नहीं है यानि यह रोगी के पास जाने, खांसने-खंखरने अथवा उसके बरतनों के प्रयोग से नहीं होती। यह रोग मच्छर-मकखी तथा अन्य कीड़ों द्वारा भी नहीं होता। एड्स विषाणु के संक्रमण के लिए विषाणु का स्वस्थ व्यक्ति के रक्त से सीधा सम्पर्क जरूरी है। उदाहरणार्थ, यदि एड्स विषाणु से संक्रमित रोगी का रक्त भूल से किसी अन्य मरीज को चढ़ा दिया जाए तो वह भी एड्स रोग के विषाणु से संक्रमित हो जाएगा। इसी प्रकार यदि एक स्वस्थ व्यक्ति एड्स रोगी के साथ यौन सम्बन्ध स्थापित करे तो उसे भी यह संक्रमण हो सकता है, क्योंकि रक्त के अलावा वीर्य एवं योनि-स्राव में भी एड्स के विषाणु मौजूद रहते हैं। यौन-क्रिया के दौरान श्लेष्मा झिल्ली के कटने-फटने से विषाणु रक्त में जा सकते हैं। और यह संक्रमण स्वस्थ व्यक्ति को भी हो सकता है। एड्स विषाणु से दूषित खून वाले इंजेक्शनों से भी रोग लग सकता है। इस तरह एड्स संक्रामक रोग है।

एड्स विषाणु जब तक रक्त में न पहुंचे तब तक रोग नहीं हो सकता। रोगी के उपयोग के वस्त्रों अथवा उसके जूते बर्तनों का इस्तेमाल करने से, हाथ मिलाने या गले मिलने से या खांसने से यह नहीं फैलता।

इस तरह यह स्पष्ट है कि जब तक एड्स विषाणु खून के सम्पर्क में न आएँ, संक्रमण नहीं होता। यहां तक कि रोगी के साथ रहने से भी नहीं होता, लेकिन इसका अभिप्राय यह नहीं है कि संक्रमित रोगी से सावधान ही न रहा जाए। उसके साथ यौन सम्पर्क करने से रोग लग सकता है। इसके द्वारा उपयोग में लाए ब्लैड,

इंजेक्शन इत्यादि से भी रोग लगने की सम्भावना रहती है; इसलिए एड्स रोगी से कुछ मामलों में सावधानी बरतना आवश्यक है।

एड्स विषाणुयुक्त रक्त अथवा रक्त उत्पाद देने से भी रोग लग सकता है। यद्यपि एच.आई.वी. खून के अलावा रक्त उत्पादन, वीर्य, योनि-स्राव, मां के दूध, आंसू, पसीना, मल-मूत्र इत्यादि में भी पाए गए हैं। लेकिन प्रमुख रूप से संक्रमित रक्त, वीर्य और योनि-स्राव द्वारा ही एक व्यक्ति से दूसरे व्यक्ति में पहुंचता है। उदाहरणार्थ, यदि विषाणुयुक्त रक्त, वीर्य या योनि-स्राव किसी स्वस्थ व्यक्ति के घाव अथवा कटे हुए स्थान पर लग जाए तो रोग होने की सम्भावना बढ़ जाती है। इसके अलावा अस्पतालों, प्रसूतिका-गृहों, जांच केन्द्रों एवं रक्त बैंकों में जीवाणुरहित करने वाली प्रक्रियाओं को ठीक से न अपनाने से भी यह रोग एक व्यक्ति से अनेक व्यक्तियों में पहुंच जाता है।

अमर्यादित यौन सम्बन्धों की इस रोग में प्रमुख भूमिका है। हमारे यहां वेश्यावृत्ति करने वाली महिलाएं भी रोग को फैलाने में प्रमुख भूमिका निभा रही है। सर्वेक्षणों द्वारा यह साबित हो सकता है कि समलिंगी और विषलिंगी दोनों तरह के यौन सम्बन्धों से एड्स होने की सम्भावना लगभग बराबर होती है।

कुछ विशेष कार्य करने वाले लोगों में एड्स संक्रमण की सम्भावना ज्यादा होती है। इन व्यक्तियों को अधिक खतरे वाले समूहों में रखा जाता है। ये अधिक खतरेवाले समूह एड्स फैलाने के मामले में ज्यादा खतरनाक साबित होते हैं। स्वयं ऐसे लोगों को रोग होने का खतरा अन्य सामान्य लोगों की अपेक्षा कई गुना अधिक होता है। अधिक खतरे वाले समूहों के अन्तर्गत वेश्याएं एवं कॉल गर्ल्स, इंजेक्शनों द्वारा नशीले द्रव्य लेने वाले लोग, व्यावसायिक रक्तदाता, बार-बार रक्त या रक्त उत्पाद लेने वाले रोगी; जैसे-थेलेसीमिया अथवा हीमोफीलिया के मरीज एवं यौन रोगी आते हैं। इसके अलावा समलिंगी यौन सम्बन्ध रखने वाले व्यक्तियों तथा ट्रक चालकों को भी एड्स संक्रमण की सम्भावना अधिक होती है। इसलिए इन्हें भी अधिक खतरे वाले समूहों में रखा जाता है।

चिकित्सकों विशेषकर शल्य-क्रिया करने वाले शल्य चिकित्सकों तथा अस्पतालों के समस्त स्वास्थ्यकर्मी; जैसे नर्स, कम्पाउण्डर, प्रयोगशालाओं में काम करने वाले टेक्नीशियन इत्यादि को एड्स रोग होने का खतरा सामान्य लोगों से अधिक है। इसलिए शल्य चिकित्सकों, दंत चिकित्सकों एवं रोगियों की देखभाल करने वाले कर्मचारियों को भी खतरे वाले समूह में माना जाता है।

13.10 एड्स के लक्षण (Symptoms of AIDS) -

वैसे एड्स अपने-आपमें कोई बीमारी नहीं है, बल्कि यह बीमारियों के लक्षणों का समूह है। इसके महत्वपूर्ण लक्षण हैं -

- शरीर का वजन घटना
- बुखार का शरीर में विद्यमान रहना।
- लसिका ग्रन्थियों में सूजन आना।

- दस्त का ठीक न होना।
- निमोनिया, टी.बी. जैसे रोगों का आक्रमण आदि।

इसके अतिरिक्त, शरीर में कोई भी रोग प्रवेश करने पर वह ठीक न होकर जानलेवा हो जाता है क्योंकि शरीर की प्रतिरोधक क्षमता समाप्त हो चुकी होती है।

13.11 एड्स के कारण (Causes of aids) -

प्रमुख रूप से एड्स निम्न माध्यमों से फैल सकता है -

1. प्राकृतिक यौन संसर्गों द्वारा (Through natural sexual intercourse)

भारत में एड्स संक्रमण यौन सम्बन्धों द्वारा ही सबसे अधिक फैला है। अब तक पाए गए एड्स मरीजों में से 71 प्रतिशत मरीजों को एड्स इन्हीं माध्यमों से मिला। इनमें अधिकतर मामले विषमलिंगी यौन सम्बन्धों के तथा कुछ मामलों समलिंगी अथवा अप्राकृतिक यौन संसर्ग के थे। जबकि अमेरिका में समलैंगिक एड्स मरीजों का प्रतिशत काफी अधिक है। यहाँ तक कि शुरू में वहाँ यह समझा जाता रहा कि यह रोग केवल इसी तरह के यौनाचरण करने वालों की बीमारी है लेकिन बाद में यह मानना पड़ा कि विषमलिंगी सम्बन्धी भी रोग फैलाने में लगभग उतने ही सहायक हैं जितने पुरुषों के समलिंगी सम्बन्ध।

हमारे देश में एड्स संक्रमण विषमलिंगी यौन सम्बन्ध द्वारा ही अधिक फैला है। मार्च 1994 तक भारत में सरकारी तौर पर एड्स संक्रमित पन्द्रह हजार सत्रह मरीज पाए गए थे। उनमें छह हजार चार सौ दो रोगी (लगभग 44 प्रतिशत) इस तरह के यौन सम्बन्धों द्वारा रोगग्रस्त हुए हैं। वेश्याओं के पास जाने वाले व्यक्ति, ऐसे लोग, जिनके एक से अधिक लोग यौन साथी हैं तथा यौन रोगियों को एड्स विषाणु के संक्रमण की सम्भावना अधिक रही है। इस तरह यौन सम्पर्कों द्वारा एड्स संक्रमण की समस्या अत्यन्त जटिल है। इस पर नियन्त्रण रोग की सही जानकारी और स्वविवेक से ही हो सकता है। कानून या बाहरी दबाव समस्या को रोकने में ज्यादा सफल नहीं होंगे।

2. संक्रमित इंजेक्शनों द्वारा नशीले द्रव्य लेने से (Taking drugs through infected injections)

एड्स संक्रमित रोगियों की संख्या में रक्तदाताओं के बाद दूसरा स्थान उन नशाखोरों का है, जो सुइयों द्वारा नशीले पदार्थों को खून की नसों में प्रवेश कराते हैं। भारत में अब तक नशाखोरों में इस माध्यम से संक्रमण हुआ है, जो कि कुल संक्रमित रोगियों का 13.45 प्रतिशत है। यह प्रतिशत किस तरह कम नहीं कहा जा सकता। मणिपुर जैसे छोटे प्रदेश में चार हजार के लगभग संक्रमितों में अधिकतर संख्या इंजेक्शनों द्वारा नशीले द्रव्य लेने वाले व्यक्तियों की है।

भारत के महानगरों में हेरोइन इत्यादि नशीले पदार्थ लेने का चलन बढ़ रहा है। कॉलेज के छात्र-छात्राएँ एवं अन्य युवा लोग इस गन्दी आदत को खूब अपना रहे हैं। विशेषकर उत्तर-पूर्वी राज्यों में हजारों युवक-युवतियाँ उन नशों के माध्यम से एड्स के शिकार बन रहे हैं। इसका कारण उत्तर-पूर्वी राज्यों का सुनहरे

त्रिभुज (गोल्डन ट्रायंगल) के नजदीक होना है। यहाँ से हेरोइन जैसे मादक द्रव्यों की तस्करी भी खूब होती है। इसलिए स्थानीय लोगों को ये नशीले पदार्थ अपेक्षाकृत सस्ते दामों में उपलब्ध हो जाते हैं। यहाँ एक बात द्रष्टव्य है कि जो हेरोइन भारत में पचास हजार से एक लाख रूपये किलो बिकती है, वही हेरोइन अन्तर्राष्ट्रीय बाजार में एक करोड़ रूपये की होती है।

नशेबाज स्वयं अपने हाथों से ही खून की नसों में हेरोइन इत्यादि प्रवेश कराते हैं। कई बार सामूहिक रूप से भी ये नशा लेते हैं। सिरिंज अथवा सुइयों का बगैर उबाले अथवा बिना जीवाणुरोधक घोल या स्पिरिट का उपयोग किए ये उनका परस्पर उपयोग करते रहते हैं। नशे के आदि व्यक्ति कई बार व्यग्रतावश भी सुई एवं सिरिंजों को विषाणुरहित नहीं बना पाते हैं। कई गुप्त अड्डों पर और क्लबों में भी ये दवाइयाँ एक साथ कई-कई व्यक्तियों में प्रविष्ट करवाई जाती हैं। वहाँ भी सुइयों इत्यादि की सफाई पर ध्यान नहीं दिया जाता। फिर यदि इन नशेड़ियों में से किसी के खून में एच.आई.वी. होते हैं तो वे दूषित इंजेक्शनों द्वारा अन्य नशेड़ियों के खून में भी पहुँच जाते हैं। यहाँ एक बात और ध्यान देने योग्य है कि इस तरह के नशे के आदि ये व्यक्ति अक्सर स्वच्छन्द यौन जीवन भी जीते हैं। इस कारण उन्हें एड्स संक्रमण का दोहरा खतरा होता है।

भारत ही क्या, पूरे एशिया महाद्वीप में अब इंजेक्शनों द्वारा नशीले पदार्थ लेने वालों की संख्या बढ़ रही है। दक्षिण देशों में तकरीबन 80,00,000 और पूरे दक्षिण एशिया में 2.5 से लेकर 3 करोड़ तक नशेबाज हैं। भारत के पड़ोसी देश पाकिस्तान, श्रीलंका, नेपाल इत्यादि सभी इस समस्या से ग्रस्त हैं। विश्व स्वास्थ्य संगठन के अनुसार, दक्षिण-पूर्वी एशिया में इंजेक्शनों द्वारा नशीले पदार्थ लेने वालों में एच.आई.वी. संक्रमण की दर सबसे ज्यादा मणिपुर, भारतद्व तथा इसके पश्चात् थाईलैण्ड एवं म्याँमार में है।

नशों द्वारा होने वाले एड्स रोग पर नियन्त्रण रखने के लिए अमेरिका ने एक विधेयक सन् 1988 में पारित किया था। इस विधेयक के अनुसार, नशीले पदार्थ और सेक्स का धन्धा करने वाले अपराधियों को अनिवार्य रूप से एड्स का परीक्षण करवाना होगा। विधेयक में एक अरब डॉलर खर्च करने की भी व्यवस्था थी। इस बात से ज्ञात होता है कि आज से नौ-दस वर्ष पूर्व भी वहाँ की सरकार एड्स रोग को लेकर कितनी चिंतित थी। हमारी सरकार को भी कुछ इसी तरह के कड़े कदम उठाने होंगे।

3. एड्स विषाणुयुक्त रक्त एवं रक्त उत्पादों द्वारा एड्स (AIDS through viral blood and blood products)

विदेशों के अलावा हमारे यहाँ भी एच.आई.वी. युक्त रक्त एड्स संक्रमण फैलाने में काफी सहायक हो रहा है। यदि एड्स विषाणु से संक्रमित रक्तदाता किसी रोगी को रक्त दान में दे तो उसे भी एड्स संक्रमण की पूरी सम्भावना रहती है। इस तरह जाने-अनजाने वह रक्तदाता मरीज को जीवन देने की बजाय मौत की ओर ढकेल देता है।

वर्तमान में भारत में कई रक्त बैंक हैं, जो वर्ष भर में लगभग बीस लाख यूनिट रक्त प्रदान करते हैं, जबकि आवश्यकता इससे अधिक रक्त की होती है। इसलिए कुछ लोग अवैध रूप से भी रक्त के लेन-देन का कार्य

करते हैं। कई जगहों पर पैथोलाजी सेंटर कुछ अशिक्षित डॉक्टर चलाते हैं तथा वे व्यावसायिक रक्तदाताओं से रक्त खरीदकर ऊँचे दामों पर बेच देते हैं। एड्स विषाणु की जाँच करने की वे आवश्यकता भी नहीं समझते और इस तरह संक्रमण को फैलाने में सहायक होते हैं।

यौन सम्बन्धों के कारण एड्स से संक्रमित होने वाले व्यक्तियों के पश्चात् दूसरा स्थान रक्तदाताओं का है। इनमें अधिकतर संख्या व्यावसायिक रक्तदाताओं की ही थी। इसलिए इन रक्तदाताओं से भी एड्स फैलने का बड़ा खतरा है।

रक्तदाता अक्सर निचले तबके के लोग होते हैं, जो विवशतावश रक्त बेचते हैं। इनमें से कई सस्ती वेश्याओं के पास भी जाते हैं और बहुत से इंजेक्शनों द्वारा नशीले द्रव्य भी लेते हैं। इस कारण इन्हें एच.आई.वी. संक्रमण हो जाता है। रक्त बेचकर यह संक्रमण वे दूसरों में भी पहुंचा देते हैं।

अक्सर रोगी के रिश्तेदार रक्त स्वयं देने की बजाय खरीदना ज्यादा पसन्द करते हैं; क्योंकि वे रक्तदान से डरते हैं। इस कारण भी कई बार दूषित रक्त खरीदकर मरीज को चढ़ा दिया जाता है।

आजकल मान्यता प्राप्त रक्त बैंकों में व्यावसायिक रक्तदाताओं का रक्त नहीं लिया जाता। इस कारण रक्त बेचने वाले ये लोग नाम बदलकर, स्वयं को मरीज का रिश्तेदार बताकर रक्त देने का प्रयास करते हैं। कुछ इसमें सफल भी हो जाते हैं। कई बार ये शहर भी बदल लेते हैं।

कई तरह की शल्य-क्रियाओं; जैसे-गुर्दे, हृदय इत्यादि के ऑपरेशनों में रक्त की आवश्यकता अधिक होती है। इसी तरह कुछ बीमारियों; जैसे-रक्त कैंसर, अत्यन्त रक्ताल्पता अथवा दुर्घटनाओं में भी कई-कई बोटल (यूनिट्स) रक्त की आवश्यकता होती है। भूल से यदि इस रक्त किसी रोगी को एच.आई.वी. युक्त खून चढ़ा दिया जाए तो बेचारा रोगी बच तो जाएगा, लेकिन एड्स संक्रमण के कारण एक अन्य बड़े रोग के चंगुल में फंस जाएगा।

एड्स संक्रमण के प्रसार का असर रक्त दानकर्ताओं पर भी पड़ा है। अनावश्यक डर के कारण अब कई रक्तदाता रक्त बैंकों के लिए खून देने से कतराते हैं; क्योंकि उन्हें भय रहता है कि कहीं रक्त के आदान-प्रदान से उन्हें रोग न लग जाए। जबकि वास्तविकता यह है कि यदि उचित जीवाणुनाशक विधियों और एक बार उपयोग के बाद फेंक दी जाने वाली सामग्री का प्रयाग किया जाए तो रोग लगने की बिल्कुल सम्भावना नहीं होती। कुछ समय पूर्व मुम्बई के प्रमुख रक्त बैंक संगठन की अध्यक्ष का कहना था कि कुछ रक्त बैंकों में अब स्वेच्छा से रक्त देने वालों की संख्या में काफी कमी आ गई है। लेकिन एड्स के डर के अलावा इसलिए भी रक्त दान में नहीं देते कि कहीं उन्हें कमजोरी न आ जाए अथवा वे बीमार न पड़ जाएं।

रक्ताधान द्वारा संक्रमण में एक महत्वपूर्ण बात यह है कि रक्ताधान से पूर्व एच.आई.वी. की जांच की जाती है, उससे यह पता नहीं चल पाता कि रक्त एड्स विषाणु से रहित है। क्योंकि व्यक्ति में संक्रमण के पश्चात् खून में एण्टीबॉडीज बनने में कुछ समय लग जाता है और इस बीच खून की जांच के परिणाम धनात्मक नहीं मिलते। इसलिए इस बात की भी सम्भावना रहती है कि खून की जांच के बाद भी मरीज को दिए गए खून से एड्स संक्रमण हो जाए क्योंकि हो सकता है, जब रक्तदाता ने रक्त दिया तो तब उसके खून

में एड्स वायरस तो उपस्थित हों, लेकिन एज़डीबीडीज न बन पाई हो; अर्थात् रक्तदाता 'विंडो पीरियड' में हो। अतएव अब रक्तदाताओं का जाना-पहचाना व्यक्ति या निकटतम रिश्तेदार होना आवश्यक है। अपरिचित व्यक्ति का रक्त दान में नहीं लेना चाहिए।

4. संक्रमित माताओं द्वारा बच्चों में (In children from infected mothers)

एड्सग्रस्त बच्चों में अधिकतर बच्चे ऐसे होते हैं, जिन्हें यह संक्रमण अपनी माताओं द्वारा मिलता है। एड्स विषाणुग्रस्त माता के बच्चों में संक्रमण की सम्भाव 30 से 50 प्रतिशत तक होती है। मां द्वारा बच्चे में एड्स होने का कारण यह है कि मां का खून ही बच्चे में जरायु द्वारा जाकर शरीर का पोषण करता है। एड्स रोग के विषाणु जरायु से होकर रक्त के माध्यम से गर्भस्थ शिशु में पहुंच जाते हैं। कुछ बच्चों में जन्म के समय ही यह संक्रमण होता है।

स्तनपान द्वारा मां के दूध से भी शिशु से संक्रमित होने की खबरें मिली हैं; क्योंकि मां के दूध में भी एच.आई.वी. होते हैं। लेकिन एच.आई.वी. ग्रस्त मां द्वारा बच्चे को स्तनपान करवाने के सम्बन्ध में चिकित्सा विज्ञानियों में मतभेद भी है। केवल कुछेक मामलों के कारण शिशुओं को मां के दूध से वंचित नहीं रखा जा सकता। विशेषकर भारत जैसे विकासशील देश में, जहां प्रायः ही बच्चे कुपोषण के शिकार रहते हैं, स्तनपान को बन्द करने की सलाह नहीं दी जा सकती।

5. अन्य साधना द्वारा (By other means)

एड्स संक्रमण फैलाने वाले कई अन्य साधन भी हैं। आमतौर पर जनसाधारण को इनकी जानकारी नहीं है। इसलिए यहां बहुत से ऐसे कारण का वर्णन किया जाएगा, जिनसे रोग का संक्रमण ज्यादा तो नहीं होता, लेकिन इन्हें जानना अत्यन्त आवश्यक है।

विभिन्न जानकारी एवं निजी अस्पतालों, दवाखानों, प्रसूति-गृहों, शल्य-गृहों इत्यादि से भी संक्रमण फैलाने का खतरा है। यदि वहां पर्याप्त सफाई और जीवाणुरहित प्रक्रियाओं का ध्यान न रखा जाए तो दूषित उपकरणों, औजारों तथा इंजेक्शन इत्यादि से यह संक्रमण एक व्यक्ति से दूसरे व्यक्ति में पहुंच सकता है। भारत जैसे विकासशील देश में इस तरह से संक्रमण की अधिक संभावना है, जहां अस्पतालों में फेंकने योग्य सुइयों का उपयोग मंहगा है। यदि किसी एच.आई.वी. संक्रमित मरीज को इंजेक्शन दिया गया और भूलवश वही सुई बगैर ठीक से उबाले अन्य रोगी को लगा दी जाए तो उसे भी संक्रमण लग सकती है। इसी कारण कई तरह की विशेष जांचे होती हैं, जिनमें औजारों अथवा उपकरणों को शरीर के अन्दर मुह, नाक, कान अथवा गुदा, योनि या पेशाब के रास्ते से डालते हैं। इस कारण कई बार इनके अन्दर की श्लेष्मा छिल जाती है और घाव के कारण उसे खून निकलने लगता है। यह रक्त उपकरणों पर भी लग जाता है। अब यदि एड्स रोगी पर इनके प्रयोग के पश्चात् इन्हें ठीक से जीवाणुनाशक द्रव में धोया अथवा उबाला न जाए तो किसी अन्य रोगी की जांच के दौरान इन उपकरणों से उसे भी संक्रमण हो सकता है। उदाहरणार्थ, ब्रॉन्कोस्कोपी, सिस्टोस्कोपी, गेस्ट्रोस्कोपी जैसी जांचों में यदि जीवाणुरहित करने वाली प्रक्रियाओं पर पर्याप्त ध्यान न दिया जाए तो संक्रमण का खतरा रहता है।

विभिन्न शल्य-क्रियाओं के दौरान ऑपरेशन करने वाले चिकित्सकों, नर्सों इत्यादि को संक्रमित एड्स रोगी से तो खतरा रहता ही है, लेकिन यदि ऐसे रोगी के ऑपरेशन के पश्चात् उस स्थान को ठीक से साफ-सफाई न की जाए तो और औजारों को जीवाणुरहित न बनाया जाए तो ऑपरेशन वाले दूसरे अन्य रोगियों को भी एच.आई.वी. संक्रमण हो सकता है।

भारत में डायलिसिस प्रक्रिया के दौरान भी कई मरीज एड्स विषाणु के संक्रमण के शिकार बने हैं। डायलिसिस प्रक्रिया में शरीर का रक्त डायलिसिस मशीन में पहुंचाकर उसमें से यूरिया इत्यादि हानिकारक पदार्थ अलग करते हैं। यह विधि ऐसे रोगियों के लिए अपनाई जाती है, जिनके गुर्दे बीमारी के कारण कार्य करना बन्द कर देते हैं। इसमें रोगी को अतिरिक्त रक्त देने की भी आवश्यकता पड़ती है।

चिकित्सक, नर्सों और रक्त बैंक एवं पैथोलॉजी प्रयोगशालाओं में कार्य करने वाले टेक्नीशियन इत्यादि यदि उचित सावधानी न बरतें तो उन्हें भी मरीजों से एड्स संक्रमण लग सकता है। उदाहरणार्थ, जांच के लिए एड्स रोगी के शरीर से रक्त निकालने के बाद धोखे से इंजेक्शन की सुई जाए तो उन्हें संक्रमण की सम्भावना होती है। इस तरह दुर्घटनावश संक्रमण की घटनाएं हो भी रही हैं।

दंतरोग विशेषज्ञ यदि उचित सावधानी न रखें तो उन्हें एड्स संक्रमण हो सकता है। ये विशेषज्ञ भी मरीज के रक्त के सीधे सम्पर्क में रहते हैं। यदि गलती से इनके हाथ में चोट लग जाए तो दांत इत्यादि निकालते वक्त एड्स संक्रमित रोगों के रक्त से घाव का सम्पर्क हो जाए तो इन्हें भी एच.आई.वी. का संक्रमण हो सकता है।

अंगदान करने वाला व्यक्ति यदि विषाणु से संक्रमित हो तो अंग-प्रत्यारोपण से भी एड्स विषाणु का संक्रमण हो सकता है। आजकल बड़े शहरों में गुर्दे, हृदय, कॉर्निया इत्यादि के प्रत्यारोपण होते रहते हैं। लेकिन अंग ग्रहण करने से पूर्व दानदाता की ठीक से जांच करना अत्यन्त आवश्यक है कि कहीं वह एड्स संक्रमित तो नहीं है वरना संक्रमण की सम्भावना रहती है। क्योंकि दान दिए हुए अंग में एच.आई.वी. रहते हैं और ये अंग अब अन्य रोगी के शरीर में लगाए जाते हैं तो एच.आई.वी. उनके रक्त में पहुंचकर उस रोगी को भी संक्रमित कर देते हैं।

इसके अलावा नाई की दुकानों से भी एड्स विषाणु के संक्रमण का खतरा व्यक्त किया गया है। नाई के उत्सरे इत्यादि से रोग फैलने की भी सम्भावना रहती है। अगर वह उस्तरे एवं अन्य औजारों को प्रत्येक व्यक्ति की दाढ़ी बनाने के पश्चात् जीवाणुरहित न बनाए तो। क्योंकि यदि एड्स संक्रमित व्यक्ति दाढ़ी बनवाकर चला गया और उसका रक्त नाई के उस्तरे पर लगा रह गया तो यह उस्तरे दूसरे स्वस्थ व्यक्ति को भी दाढ़ी बनवाते समय संक्रमित कर सकता है।

13.12 एड्स से बचाव के उपाय (AIDS prevention measures)-

जिन कारणों से एड्स उत्पन्न होता है उसके प्रति सावधानी बरतना ही एड्स से बचाव के उपाय है।

संक्रमित इंजेक्शनों द्वारा नशीले द्रव्य लेने से बचे

एड्स विषाणुयुक्त रक्त एवं रक्त उत्पादों का प्रयोग नया करें।

13.13 सारांश (Summary)

हृदय संवहनी रोग मूलतः हृदय की धमनियों की आन्तरिक दीवारों पर कोलेस्ट्रॉल पदार्थों के जमा होने के कारण रक्त संचार में उत्पन्न बाधा से सम्बन्धित है। ये पदार्थ हृदय तक रक्त को नहीं पहुंचने देते। फलतः दिल का दौरा पड़ जाता है।

हृदय रोग की उत्पत्ति में सख्त तत्व, जैसे-उच्च रक्तचाप, मधुमेह, कोलेस्ट्रॉल की अधिकता आदि तथा मुलायम तत्व जैसे-तनाव, गुस्सा, शारीरिक श्रम का अभाव आदि की अहम् भूमिका होती है।

कैंसर व्यक्ति के शरीर में उन असामान्य कोशिकाओं के कारण होता है जो तेजी से बढ़ती है तथा शरीर के अन्य भागों में भी फैल जाती है।

कैंसर के मुख्य प्रकार हैं - कार्सिनोमा, सारकोमा, लिम्फोमा, ल्यूकेमिया आदि।

एड्स विषाणुजन्य ऐसे रोगों का समूह है जिसमें रोग प्रतिरोधक क्षमता नष्ट होने के कारण कई लक्षण, जैसे- वजन कम होना, दस्त आना, बुखार आना उत्पन्न हो जाते हैं और इन पर दवा का असर नहीं हो पाता। यह बीमारी अतिसूक्ष्म जैविक इकाई विषाणु द्वारा उत्पन्न होता है जिसे एच.आई.वी. विषाणु भी कहते हैं।

एड्स के कारणों में असुरक्षित यौन सम्बन्ध द्वि इंजेक्शन द्वारा नशीला द्रव्य लेना, एड्स विषाणुयुक्त रक्त एवं रक्त उत्पाद का रक्त में मिलना आदि महत्वपूर्ण है।

13.14 परिभाषिक शब्दावली (Glossary of Terms)

सिस्टोल: वह प्रक्रिया जिसके द्वारा रक्त हृदय से बाहर की ओर पम्प किया जाता है जिससे रक्त का दबाव रक्त नलिकाओं में बढ़ जाता है।

डायस्टोल: वह प्रक्रिया जिसमें मांस-पेशियों में शिथिलीकरण के कारण रक्तचाप गिर जाता है और रक्त हृदय में ले जाया जाता है।

एच.आई.वी.: यह मनुष्य के शरीर में पाया जाने वाला अतिसूक्ष्म जैविक इकाई विषाणु है जो रक्त कोशिकाओं पर आक्रमण करके शरीर की रोग प्रतिरोधक क्षमता को नष्ट कर देता है।

अभ्यास प्रश्न

- हृदय चक्र में पाये जाते हैं?
 - सिस्टोल
 - डायस्टोल
 - दोनों
 - इनमें से कोई नहीं
- हृदय संवहनी रोग की उत्पत्ति में इनमें से कौन-सा तत्व सख्त तत्व की श्रेणी में आता है?
 - उच्च रक्तचाप
 - तनाव
 - क्रोध
 - इनमें से कोई नहीं
- कैंसर रोग में
 - सामान्य कोशिकाओं का
 - असामान्य कोशिकाओं का

तेजी से विकास होता है तेजी से विकास होता है
 (स) असामान्य कोशिकाओं का(द) इनमें से कोई नहीं।
 धीमी गति से विकास होता है।

4. ल्यूकेमिया है -

(अ) फेफड़े का कैंसर (ब) लिवर कैंसर
 (स) स्तन कैंसर (द) ब्लड कैंसर

5. एड्स नहीं फैलता है -

(अ) सुरक्षित यौन सम्बन्ध से (ब) छूने से
 (स) साथ खाने से (द) इनमें से सभी

6. एच.आई.वी. का पूर्ण रूप लिखें।

13.13 स्वमूल्यांकन हेतु प्रश्न (Self-assessment questions)

1. हृदय संवहनी रोग क्या है? इससे कैसे बचा जा सकता है?
2. हृदय संवहनी रोग के कारणों पर प्रकाश डालें।
3. कैंसर के विभिन्न प्रकार कौन-कौन से हैं? कैंसर का उपचार क्या है?
4. एड्स से आप क्या समझते हैं? यह एक खतरनाक बीमारी है, कैसे?
5. एड्स रोग क्यों होता है? इससे बचने के क्या उपाय हैं?

13.16 संदर्भ ग्रन्थ सूची (Bibliography)

1. स्वास्थ्य मनोविज्ञान - माथुर एवं माथुर, अग्रवाल पब्लिकेशन आगरा
2. Type A Behaviour and your heart – Friedman and Rosemen; New York; Knops

13.17 अभ्यास प्रश्नों के उत्तर

1. स
2. अ
3. ब
4. द
5. द
6. ह्यूमन इम्यूनो-डिफिशिएन्सी वायरस

प्रयोगात्मक कार्य (Practical work)**Credit-1 Study hour- 30**

निम्नलिखित में से कोई भी चार (परीक्षण/ प्रयोग) प्रत्येक छात्र द्वारा संचालित / प्रशासित किए जाने हैं। प्रयोगात्मक परीक्षा में प्रत्येक छात्र को एक परीक्षण /प्रयोग दिया जाएगा। मूल्यांकन रिपोर्ट, प्रदर्शन और मौखिकी पर आधारित होगा तथा बाहरी और आंतरिक परीक्षक द्वारा अंक संयुक्त रूप से प्रदान किए जाएंगे।

1. कार्य संतुष्टि मापनी (Job Satisfaction Scale)
 2. एचआईवी/एड्स ज्ञान एवं जागरूकता (HIV/AIDS Knowledge and Awareness)
 3. परिणाम के ज्ञान का प्रभाव (Effect of Knowledge of result)
 4. समस्या चेक लिस्ट (Problem Checklist)
 5. व्यावसायिक रुचि स्केल (Vocational Interest Scale)
 6. अभिक्षमता मापन (Aptitude Scale)
-