Psychology, D III (H), 6th Paper
Lecture NO - 12

Date 18.7.20

Dr. Kumari Kavita
Associate Professor
Marwari College, Darbhanga

Topic – Personality attributes affecting organizational behaviour. (Continued)

उच्च आत्म सम्मान (high self esteem) वाले व्यक्ति कार्य चयन में अधिक जोखिम उठाते हैं तथा वे लोग परम्परावादी कार्यों का चयन प्रायः करते हैं। अपेक्षाकृत निम्न आत्म सम्मान (Low self esteem) वाले व्यक्तियों के। निम्न आत्म सम्मान वाले व्यक्ति बाह्य प्रभावों के प्रति अधिक ग्राह्य होते हैं। ये लोग दूसरों से सकारात्मक मूल्यांकन पर निर्भर करते हैं। Low self esteem वाले दूसरों से अनुमोदन प्राप्त करने के इच्छुक होते हैं और जिनका आदर करते हैं उनके विश्वासों और व्यवहार का अनुसरण करते हैं अपेक्षाकृत उच्च आत्म सम्मान के। अतः वे उच्च आत्म सम्मान वाले व्यक्तियों की अपेक्षा अलोकप्रिय निर्णय कम ले पाते हैं।

4) आत्म निर्देशन (Self - monitoring) :-

बाह्य परिस्थिति-जन्य कारकों के अनुरूप अपने व्यवहार को समायोजित करने की योग्यता को आत्म निर्देशन कहते हैं। उच्च आत्म निर्देशन वाले व्यक्ति बाह्य परिस्थितिजन्य कारकों से अपने व्यवहार का समायोजन सरलता से कर लेते हैं। ये लोग बाह्य उद्दीपकों के प्रति अति संवेदनशील होते हैं तथा भिन्न परिस्थितियों में भिन्न प्रकार से व्यवहार कर सकते हैं। उच्च आत्म निर्देशन वाले व्यक्ति सामाजिक जीवन और अपने व्यक्तिगत जीवन में अपने

व्यवहार में महत्वपूर्ण विरोधाभास दर्शाने में समर्थ होते हैं। निम्न आत्म निर्देशन वाले लोग स्वयं को इसप्रकार नहीं छिपा सकते। वे हर परिस्थिति में अपना वास्तविक स्वभाव और मनोवृत्ति दर्शाते हैं।

उच्च आत्म निर्देशन वाले लोग दूसरों के व्यवहार का गहन निरीक्षण करते हैं और उसका अनुमोदन भी करते हैं। ये लोग निष्पादन में उच्च श्रेणी पाते हैं और इसकी काफी सम्भावना रहती है कि ये नेता के रूप में विकसित हों। ऐसे लोग अपने संगठन के प्रति कम वचनबद्धता दर्शाते हैं। इसके अतिरिक्त उच्च निर्देशन वाले व्यक्ति (मैनेजर) अपने कार्यकाल में अधिक पदोन्नति पाते हैं तथा इस बात की सम्भावना अधिक रहती है कि ये लोग संगठन में केन्द्रीय स्थान ग्रहण करें।

5) जोखिम उठाना (Risk Taking) :— जोखिम लेने के सन्दर्भ में लोग एक दूसरे से भिन्न होते हैं, जोखिम का सामना करने और उसे उपेक्षित करने की प्रवृत्ति का प्रभाव निर्णय लेने में मैनेजरों द्वारा लगाए गए समय पर पड़ता है तथा इसे चयन करने में 8. उन्हें कितनी सूचनाओं की आवश्यकता होगी। सामान्य रूप से बड़े संगठनों के प्रबन्धक जोखिम से बचते हैं, जबकि इसके विपरीत विकासशील संगठन, जो सक्रिय रूप से छोटे व्यापार को संभालते हैं, जोखिम उठाने को तैयार रहते हैं। इन भिन्नताओं को स्वीकार करना चाहिए और विशेष कार्यों के सन्दर्भ में जोखिम उठाने की प्रवृत्ति को भी स्वीकार करना चाहिए।

6) टाइप 'A' व्यक्तित्व (Type 'A' Personality) :— हम ऐसे व्यक्ति को जानते हैं जो बहुत प्रतिस्पर्धात्मक होते हैं और जिन्हें हमेशा समय की कमी महसूस होती है। अगर ऐसा है तो वह

व्यक्ति निश्चित रूप से 'A' प्रकार के व्यक्तित्व का व्यक्ति है। Type 'A' व्यक्तित्व का व्यक्ति कम से कम समय में अधिक से अधिक प्राप्त करने के लिए आक्रामक रूप से दीर्घकालिक तथा निरन्तर संघर्ष में लिप्त रहता है। Type 'A' के व्यक्ति :—

i) सदैव तेजी से खाते, चलते और गतियां करते हैं।

ii) अधिकांश घटनाएं जिस गति से घटित होती हैं, उनके प्रति ~~अधी~~ व्यग्र रहते हैं।

iii) एक ही समय में दो या अधिक वस्तुओं को करने या सोचने को अधीर रहते हैं।

iv) खाली समय से वे सामंजस्य नहीं कर पाते

v) वे ऐसे लोगों से पीड़ित रहते हैं जो उनकी उपलब्धि को 'कितनी' और 'कितनी सारी' के सन्दर्भ में आंकते हैं।

टाइप 'A' व्यक्तित्व का उलटा टाइप 'B' व्यक्तित्व है जो पूर्ण रूप से सकारात्मक होता है।

टाइप 'B' व्यक्तित्व (Type 'B' Personality) :—

i) इन्हें कभी समय की कमी का अनुभव नहीं होता है।

ii) कभी भी अपनी उपलब्धियों की चर्चा करने या उन्हें दर्शाने की आवश्यकता अनुभव नहीं करते हैं जब तक कि परिस्थिति द्वारा इसकी मांग न हो।

iii) यह मजे के लिए खेलते हैं न कि अपनी ~~श्र~~ उत्तमता दर्शाने के लिए।

iv) यह बिना किसी अपराधबोध के आराम कर सकते हैं।

टाइप 'A' के व्यक्ति औसत या उच्च दबाव में कार्य करते हैं। वे स्वयं को सदैव समय के दबाव में पाते हैं। Type 'A' तीव्र गति से कार्य करने वाले कर्मचारी होते हैं। तथा गुणवत्ता की अपेक्षा मात्रा को अधिक महत्त्व देते हैं। प्रबन्धक के रूप में Type 'A' लम्बे घंटों तक कार्य कर अपनी प्रतिस्पर्धात्मकता दर्शाते हैं और प्रायः गलत निर्णय लेते हैं। क्योंकि वे शीघ्रता करते हैं। नवीन समस्याओं के हल के लिए जिन विशिष्ट हल को विकसित

करना होता है उनके लिए वे सक्षम नहीं हो पाते। वे अपनी क्रियाओं को कदाचित ही परिवर्तित करते हैं; अतः उनके व्यवहार की भविष्यवाणी करना सरल होता है अपेक्षाकृत Type 'B' के।

7) अग्रोन्मुखी व्यक्तित्व (Proactive Personality):— कुछ लोग अपनी वर्तमान परिस्थितियों को सुधारने के लिए क्रियात्मक रूप से पहल करते हैं जबकि अन्य लोग हाथ धरकर। निष्क्रिय रूप से अपना व्यवहार व्यक्त करते हैं। प्रथम प्रकार के व्यक्तियों को अग्रोन्मुखी व्यक्तित्व कहा जाता है। Proactive अवसरों को पहचानते हैं, पहल करते हैं, क्रियाशील हो जाते हैं तथा तबतक सब करते हैं जबतक कुछ सार्थक परिवर्तन न हो जाए। वे रुकावटों के बाद भी सकारात्मक परिवर्तन उत्पन्न करते हैं। ऐसे व्यक्ति, अनेक वांछित व्यवहार के मालिक होते हैं, जो संगठन के धरोहर होते हैं। ये लोग प्रायः नेता के रूप में देखे जाते हैं तथा संगठन में परिवर्तन के दूत माने जाते हैं। ऐसे लोगों द्वारा संगठन छोड़कर स्वयं अपना व्यापार शुरू करने की सम्भावना होती है। इन लोगों के अपने कैरियर में सफलता पाने की सम्भावना हमेशा रहती है क्योंकि ये लोग स्थितियों का चयन करते हैं, उन्हें उत्पन्न करते हैं तथा कार्य अपने अनुकूल करने के लिए प्रभावित करते हैं। अग्रोन्मुखी व्यक्तित्व के लोगों द्वारा कार्य प्राप्त करना और संगठनात्मक सूचनाएं प्राप्त करने की सम्भावना रहती है।

Notes

यह सम्बन्ध बनाते हैं अपने कैरियर की योजना बनाने में व्यस्त रहते हैं तथा रुकावटों की अवस्था में धैर्य और सब्र रखते हैं।

—X—

कुमारी कविता
मनोविज्ञान विभाग
दरभंगा

JANUARY 2020

Su	Mo	Tu	We	Th	Fr	Sa
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	