Psychology, D III (H), 6th Paper
Lecture No - 10
Dr. Kumari Kavita
Associate Professor
Marwari College, Darbhanga

(1) 17.7.20



Topic :— Major Personality attributes affecting Organizational behaviour.

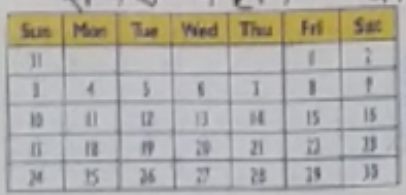
व्यक्तियों में स्थायी शीलगुण और विशेषताएं होती हैं जो उन्हें एक निश्चित रूप में व्यवहार करने के लिए प्रेरित करती हैं, पर कभी-कभी वे इन प्रवृत्तियों को अपने बाह्य व्यवहार में प्रकट नहीं कर सकते, क्योंकि वे अपने को जिस परिस्थिति में पाते हैं वह उन्हें ऐसा करने से रोकती है। क्योंकि परिस्थिति का प्रभाव इतना अधिक होता है कि कुछ सामाजिक वैज्ञानिकों ने व्यक्तित्व के प्रत्यय को पूर्ण रूप से नकार दिया था। इन लोगों का तर्क था कि व्यक्ति का व्यवहार  उन बाह्य परिस्थितियों से निर्धारित होता है जिनका सामना वह करता है। परन्तु आज अधिकांश विशेषज्ञ यह मानते हैं कि स्थायी व्यक्तित्व शीलगुणों का अस्तित्व है और भी समय पर विभिन्न परिस्थितियों में उसे निरन्तर व्यवहार करने के लिए उत्प्रेरित करते हैं। वस्तुतः संगठनात्मक व्यवहार के क्षेत्र में अधिकांश विशेषज्ञ मानते हैं कि व्यक्ति और परिस्थितियां दोनों ही संगठनों में व्यवहार का निर्धारण करते हैं।

संगठनात्मक व्यवहार को प्रभावित करनेवाले व्यक्तित्व की मुख्य विशेषताएं
(Major Personality Attributes influencing Organizational behaviour)

सबसे पहले व्यक्ति अपने जीवन में नियन्त्रण बिन्दु का


| Sun | Mon | Tue | Wed | Thu | Fri | Sat |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 31 | | | | | 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 |

MAY 2009



NOTES

(2)

7 TUE

प्रत्यक्षीकरण कहां करता है, की विवेचना करेंगे। इसके बाद कुछ अन्य विशेषताएं हैं जो संगठनात्मक व्यवहार को प्रभावित करते हैं।

1) नियन्त्रण का बिन्दु (Locus of control) :— कुछ लोगों का विश्वास होता है कि अपनी तकदीर के वे स्वयं मालिक हैं। अन्य लोग यह सोचते हैं कि जो कुछ भी उनके साथ हो रहा है वह उनका भाग्य या संयोग है। प्रथम प्रकार के लोग जो यह मानते हैं कि वे स्वयं अपने भाग्य के स्वामी हैं, उन्हें इन्टर्नलस (Internals) कहा जाता है, जबकि अन्य लोगों को जो यह विश्वास करते हैं कि उनका जीवन बाह्य शक्तियों के नियन्त्रण में है, उन्हें बाह्य या एक्सटर्नल (external) कहा जाता है। व्यक्ति द्वारा अपने भाग्य के नियन्त्रण के स्रोत का प्रत्यक्षीकरण 'Locus of control' कहलाता है। Externals के प्रारम्भ में काम पाने की कम सम्भावना रहती है, क्योंकि Internals, इनकी अपेक्षा

8 WED

प्रारम्भिक साक्षात्कार में अधिक अभिप्रेरणा (motivation) और कार्य करने की इच्छा दर्शाते हैं, जो कि दूसरे साक्षात्कार से महत्वपूर्ण रूप से सम्बन्धित होता है।

Externals अधिक असन्तुष्ट क्यों होते हैं? इसका उत्तर यह है कि ये लोग संगठन के उन परिणामों को, जो इनके लिए महत्वपूर्ण होते हैं, उन पर अपना कोई नियन्त्रण प्रत्यक्षण नहीं करते। Internals उन्हीं परिस्थितियों में संगठन की ~~अपालन~~ उपलब्धियों को अपने प्रयास का परिणाम मानते हैं। यदि परिस्थिति अनाकर्षक होती है तो इसके लिए किसी अन्य को दोष देने की अपेक्षा स्वयं को उसके लिए उत्तरदायी मानते हैं। असन्तुष्ट 'Internals' के असन्तुष्ट कार्य को छोड़ने की सम्भावना अधिक होती है। अधिकांश साक्ष्य इंगित करते हैं कि

NOTES

MARCH 2009

| Sun | Mon | Tue | Wed | Thu | Fri | Sat |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 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 | | | | |

(3)



Internals सामान्यतः अपना कार्य उत्तम रूप से करते हैं। पर इस निष्कर्ष को कार्य की जटिलता प्रमाणित नहीं करती है। Internals नियंत्रण होने से पूरे क्रियाशील रूप से सूचनाएं प्राप्त करते हैं, उपलब्धि प्राप्त करने के लिए अधिक अभिप्रेरित होते हैं तथा अपने वातावरण को नियन्त्रित करने के लिए अधिक प्रयास करते हैं परन्तु 'externals' निर्देशों को ग्रहण करने के अधिक इच्छुक होते हैं तथा उनका पालन भी आसानी से करते हैं। अतः Internals अधिक परिष्कृत कार्यों को अच्छी तरह से करते हैं। इसके अतिरिक्त 'Internals' ऐसे कार्यों के लिए जिनमें पहल और स्वतन्त्र रूप से क्रिया करने की आवश्यकता होती है, अधिक उपयुक्त होते हैं। 'Externals' ऐसे कार्यों में अधिक सफल होते हैं जिनमें उन्हें दूसरों के निर्देशों के अनुसार कार्य करना होता है।



2) मेकियावेलीवाद (Machiavellism): — मेकियावेलीवाद की व्यक्तित्व विशेषता का नाम Niccolo Machiavelli के ऊपर पड़ा, जिसने 16 वीं शताब्दी में लिखा था कि शक्ति को कैसे प्राप्त किया जाय और उसका प्रयोग कैसे किया जाय। सही अर्थों में 'मेकियावेली' अर्थ क्रियात्मक, संवेगात्मक दूरी रखने वाला तथा परिणामों के आधार पर माध्यमों को न्यायसंगत ठहराने में विश्वास करने वाला होता है।

उच्च और निम्न मेकियावेली की तुलना करने के लिए काफी शोध कार्य किए गए हैं। उच्च मेकियावेली अधिक ~~अधिक~~ हस्तचालन (manipulation) करते हैं, अधिक जीतते हैं, इनको उकसाया नहीं जा सकता, ये अन्य लोगों को उकसाते हैं, अपेक्षाकृत


MAY 2009

| Sun | Mon | Tue | Wed | Thu | Fri | Sat |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | 1 | 2 |
| 31 | | | | | | |
| 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 |

NOTES

11 SAT

निम्न मेकियावेली में। यह देखा गया है कि उच्च मेकियावेली फलते-फूलते हैं — (i) जब वे दूसरों से अप्रत्यक्ष रूप के बजाय आमने सामने अन्तःक्रिया करते हैं; (ii) जब परिस्थिति में न्यूनतम नियमों का बन्धन हो, अर्थात् अपने हिसाब से काम करने की छूट हो, तथा (iii) जब विस्तार से संवेगात्मक सम्बन्ध जीतने के लिए अप्रासंगिक हो।

इस समस्त विवरण से क्या हम यह निष्कर्ष निकाल सकते हैं कि उच्च मैकियावेलियन अच्छे कर्मचारी होते हैं। इसका उत्तर इस तथ्य पर निर्भर करता है कि कार्य किस प्रकार का है तथा निष्पादन के मूल्यांकन में नैतिक (Ethical) मापदण्ड सन्निहित हैं। ऐसे कार्यों पर जिनमें सौदेबाजी (bargaining) कौशल वांछित हो तथा जिसमें विजय

12 SUN

के लिए पर्याप्त पारितोषिक हो; उच्च मेकियावेलियन अधिक उत्पादक होंगे। यदि इन शर्तों का पालन किसी कार्य में नहीं होता है तो उच्च मेकियावेलियन के उत्पादन में कमी पाई जाएगी।

3) आत्म सम्मान (Self-esteem) :— लोगों के स्वयं को पसन्द और नापसन्द करने के अंशों में अन्तर होता है। इस शील गुण को आत्म सम्मान (Self esteem) कहते हैं। संगठनात्मक व्यवहार पर, आत्म-सम्मान से सम्बन्धित शोध रोचक अन्तर्दृष्टि प्रदान करते हैं। उदाहरणार्थ, आत्म सम्मान का सफलता की प्रत्याशा से प्रत्यक्ष सम्बन्ध है। उच्च आत्म-सम्मान वाले व्यक्तियों में यह विश्वास होता है कि उनमें कार्य पर सफलता पाने के लिये आवश्यक क्षमता है।

NOTE:

— x —

To be continued

Kumari Kavita

Marwari College, Darbhanga

MARCH 2009

| Sun | Mon | Tue | Wed | Thu | Fri | Sat |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 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 | | | | |