

---

## इकाई 9 व्यवसाय की प्रकृति एवं वृत्तिक विकास

---

### इकाई की रूपरेखा

- 9.1 प्रस्तावना
- 9.2 उद्देश्य
- 9.3 व्यवसाय के प्रति अभिप्रेरणा
  - 9.3.1 मनोवैज्ञानिक आवश्यकताएँ
  - 9.3.2 सामाजिक आवश्यकताएँ
  - 9.3.3 आर्थिक आवश्यकताएँ
- 9.4 व्यवसाय जीवन-शैली को प्रभावित करता है
- 9.5 वृत्तिक-विकास की अवधारणा
- 9.6 वृत्तिक-विकास का 'सुपर' का सिद्धांत
- 9.7 व्यक्तित्व विकास एवं वृत्ति-चयन का 'रो' का सिद्धांत
  - 9.7.1 व्यावसायिक समूहों का वर्णन
  - 9.7.2 प्रत्येक समूह के स्तर
  - 9.7.3 आवश्यकताओं एवं रुचियों के उद्भव के विषय में 'रो' का मत
  - 9.7.4 बच्चे के पालन-पोषण की विधियाँ
- 9.8 व्यावसायिक व्यक्तित्व एवं कार्य-परिवेश का "हॉलैंड"का सिद्धांत
  - 9.8.1 कुछ प्रतिमान परिवेश
  - 9.8.2 वृहत् एवं द्वितीयक मान्यताओं के एकीकरण हेतु व्यावसायिक चयन
- 9.9 गिंजबर्ग का सिद्धांत
  - 9.9.1 व्यावसायिक विकास प्रक्रिया की मुख्य अवधियाँ
  - 9.9.2 सिद्धांत की सामान्य अवधारणा
- 9.10 वृत्ति-विकास का सामाजिक अधिगम सिद्धांत
- 9.11 वृत्ति-विकास का सामाजिक बौद्धिक सिद्धांत
- 9.12 सारांश
- 9.13 इकाई के अंत में अभ्यास कार्य

---

### 9.1 प्रस्तावना

---

व्यवसाय की प्रकृति को समझने के लिए हमें केवल यह नहीं देखना चाहिए कि इससे क्या आर्थिक लाभ हैं, अपितु व्यावसायिक स्थिति की संपूर्ण स्थिति का आकलन करना चाहिए। व्यवसाय की प्रकृति भौतिक एवं सामाजिक दोनों के परिवेश तथा की गई गतिविधियों के संदर्भ में भी समझने की आवश्यकता है। व्यवसाय के ये गुण अलग-अलग मानव को अलग अलग प्रकार से प्रभावित करते हैं। लोग अपनी आवश्यकताओं के आधार पर भिन्न होते हैं जिस कारण वे व्यवसायों को भिन्न-भिन्न रूप में देखते हैं। कार्यों द्वारा व्यक्तिक आवश्यकताओं की पूर्ति होती है जो उन्हें खुश एवं अभिप्रेरित करती है। यदि इन आवश्यकताओं की आपूर्ति नहीं होती तो व्यक्ति नाखुश रहते हैं।

वृत्ति-विकास जीवन पर्यन्त चलने वाली वे प्रक्रियाएँ हैं, जिनमें चयन के लिए तैयार होने, चयन करने एवं साधारणतः उपलब्ध व्यवसायों में से किसी एक को चुनने की क्रियाएँ सम्मिलित हैं। इस प्रक्रिया से गुजरने वाले प्रत्येक व्यक्ति को परिवार, व्यक्तिगत मूल्य, रुचियाँ, प्रवृत्तियाँ एवं सामाजिक संदर्भ आदि जैसे अनेक कारक प्रभावित करते हैं। समाज एवं व्यक्ति दोनों के लिए कार्य के महत्व को ध्यान में रखते हुए एवं इससे भी कहीं अधिक सही वृत्ति चयन की उपयोगिता के महत्व को पहचानने के लिए वृत्ति-विकास प्रक्रिया को समझना अति आवश्यक है।

---

## 9.2 उद्देश्य

---

इस इकाई का अध्ययन करने के पश्चात आप इस योग्य हो जाएँगे कि:

- उन अभिप्रेरकों का वर्णन कर सकेंगे जिनके लिए लोग कार्य करते हैं,
- नौकरी द्वारा लोगों के मूल्यों एवं अभिवृत्तियों को प्रभावित करने वाले तरीकों को इंगित कर सकेंगे, तथा
- कार्य लोगों की जीवन शैली को जिस तरह से प्रभावित करते हैं उस तरीके को इंगित कर सकेंगे,
- 'वृत्ति-विकास' पद की व्याख्या कर सकेंगे,
- आधुनिक संदर्भ में 'वृत्ति-विकास' के महत्व की विवेचना कर सकेंगे,
- 'वृत्ति-विकास' प्रक्रिया का वर्णन कर सकेंगे,
- वृत्ति-विकास के लिए प्रतिपादित विभिन्न विधाओं का वर्णन एवं तुलना कर सकेंगे,
- वृत्ति-उपबोधन की व्यावहारिक स्थितियों में वृत्ति-विकास की समझ को प्रयोग कर सकेंगे,
- वृत्ति-विकास की वर्तमान स्थिति एवं वृत्ति-विकास के विभिन्न सिद्धान्तों के परस्पर संबंधों का गुण विवेचन कर सकेंगे, और
- वृत्ति-विकास के विभिन्न सिद्धान्तों की विमर्शक ढंग से जाँच कर सकेंगे।

---

## 9.3 व्यवसाय के प्रति अभिप्रेरणा

---

व्यवसाय द्वारा लोगों की आर्थिक, सामाजिक व मनोवैज्ञानिक आवश्यकताएँ पूरी होती हैं। मनोवैज्ञानिक व सामाजिक आवश्यकताएँ भले ही स्पष्ट न हों, पर प्रबल लक्ष्य वाली हो सकती हैं।

### 9.3.1 मनोवैज्ञानिक आवश्यकताएँ

**आत्मसम्मान :** लोग कार्य से मिलने वाले आत्मसम्मान के कारण ही काम करते हैं। कार्य करने में समर्थ होना एवं समाज के लिए उत्पादक बनना लोगों को संतुष्टि प्रदान करता है।

परन्तु कार्य अलग-अलग लोगों को अलग-अलग ढंग से प्रभावित करता है। यह लोगों की स्वयं की धारणा पर निर्भर करता है। कार्य के प्रति लोगों का दृष्टिकोण उनकी स्वयं की एवं उनके प्रति दूसरों की अपेक्षाओं को प्रभावित करता है।

**पहचान :** आधुनिक समाज में मनुष्य को उसके कार्यों से जाना जाता है जहाँ कार्य लोगों को पहचान प्रदान करता है। व्यक्ति का अस्तित्व, उसकी जीवन-शैली व उसका परिवेश उसके कार्य से प्रभावित होते हैं।

**कौशल एवं दक्षता की स्वाभिव्यक्ति :** कार्य लोगों की विभिन्न योग्यताओं, रुचियों, कौशलों एवं यहाँ तक कि मूल्यों एवं योग्यताओं को व्यक्त करने के लिए अवसर प्रदान करता है। यदि कार्य लोगों की दक्षता एवं कौशलों के अनुरूप हो तो लोग उस कार्य से प्रसन्न एवं संतुष्ट रहते हैं। यदि कार्य लोगों के लंबे अनुभव व प्रशिक्षण के अनुप्रयोग के लिए अवसर प्रदान कर सके तो लोग उस कार्य से बहुत प्रसन्न रहते हैं।

**प्रतिबद्धता एवं स्व योग्यता :** कार्य का एक दूसरा आयाम जो व्यक्ति को अभिप्रेरित करता है, वह है अपने रुचि का व्यवसाय या मिशन के बारे में उसकी प्रतिबद्धता। निजी मिशन को पूरा करने या उद्देश्यों की प्राप्ति की भावना अत्याधिक प्रेरणादायक एवं उत्साहवर्धक होती है। व्यक्तित्व की स्वयोग्यता भी उसकी प्रतिबद्धता, मूल्यों एवं प्राथमिकताओं की पूर्ति की भावना पर निर्भर करती है। कार्य से संतोष के निर्धारण में मूल्य एवं अभिरुचियाँ प्रमुख भूमिका अदा करती है।

### 9.3.2 सामाजिक आवश्यकताएँ

**आत्मनिर्भरता :** जब भी कोई व्यक्ति किसी समूह में शामिल होता है, तो वह देखता है कि शायद ही कभी सबके संबंध एक समान हों। अक्सर व्यक्ति किसी न किसी अधिकारी के आधीन नियुक्त होता है या वह उच्च होता है। अतः हर व्यक्ति अपनी-अपनी अभिरुचि की सीमा में रहकर स्वतंत्रता चाहता है। यदि नौकरी उसको अपने कर्तव्य स्वतंत्रतापूर्ण ढंग से निष्पादन न करने दे, तो वह व्यक्ति बैचेनी महसूस करने लगता है।

**आकस्मिक/कल्याणकारी गतिविधियों हेतु प्रावधान :** कर्मचारी अपने सेवाकाल, योग्यताओं एवं निपुणता के बदले में निष्पक्ष व्यवहार की अपेक्षा करते हैं। निष्पक्ष व्यवहार का अर्थ उनके कौशल व अनुभव के अनुरूप वेतन तथा सुरक्षा संबंधी आवश्यकताओं की पूर्ति से है। बीमार पड़ने पर या कार्य करने में असमर्थ होने पर कर्मचारी अपेक्षा करता है कि उसके साथ सहानुभूतिपूर्ण व्यवहार किया जाए ताकि उसका अस्तित्व बना रहे। यदि संस्था/नियोक्ता का व्यवहार व्यक्ति के आकलन के अनुरूप न हो तो वह व्यक्ति अपनी नौकरी से संतुष्ट नहीं रहता।

**व्यक्ति का स्तर :** कार्य व्यक्ति को सामाजिक स्तर प्रदान करता है। स्तर विभिन्न व्यवसायों में अलग-अलग होता है। यह स्तर प्रबंधन संबंधी व्यवसायों में काफी ऊंचा हो सकता है; जबकि अर्धकुशल व अकुशल व्यवसाय कर्मचारी को निम्न दर्जे का स्तर प्रदान करते हैं। व्यवसाय से प्राप्त संतुष्टि एवं स्तर इस बात पर निर्भर करता है कि उनके जटिल वातावरण में उनकी आवश्यकताओं का ढांचा किस प्रकार का है।

#### अपनी प्रगति की जांच कीजिए

**टिप्पणी:** क) नीचे दिए गए स्थान में अपने उत्तर लिखिए।

ख) इस खंड के अंत में दिए गए उत्तरों से अपने उत्तर मिलाइए।

1) निम्नलिखित प्रश्नों का उत्तर संक्षेप में लिखिए:

i) व्यवसाय का अर्थ विभिन्न व्यक्तियों के लिए क्यों भिन्न-भिन्न होता है?

.....

.....

.....



करते हैं। न केवल समय बल्कि व्यक्ति का सामाजिक स्तर भी व्यवसाय से प्रभावित होता है। यद्यपि सामाजिक स्तर जटिल होता है और बहुत से कारकों से प्रभावित होता है, व्यवसाय महत्वपूर्ण प्रभाव है जो वर्तमान समाज में स्तर निर्धारित करता है।

**व्यवसाय एवं स्तर :** प्रतिष्ठा, आय, वांछित कौशल या प्रशिक्षण, शैक्षणिक स्तर, रुचियों एवं योग्यताओं के अनुसार व्यवसायों को पद-क्रम के अनुसार बांटा जा सकता है। इसी प्रकार का एक वर्गीकरण व्यवसायों को निम्नलिखित श्रेणियों में वर्गीकृत करता है : पेशेवर, मालिकाना एवं प्रबंधकीय, लिपिकीय एवं बिक्री संबंधी, कुशल एवं पर्यवेक्षकीय, अर्धकुशल व अकुशल।

इन विभिन्न स्तरों में अंतर स्पष्ट है। इस पद-क्रम में जो व्यक्ति जितनी ऊँची श्रेणी में आता है, उसकी आय, प्रतिष्ठा व जिम्मेदारी उतनी ही अधिक होती है।

### कार्यचर्या एवं व्यवसाय

सफेदपोश कर्मचारी वर्ग प्रायः अपने काम को कार्यालय समय के दौरान ही पूरा कर लेता है, जबकि पेशेवर लोग (जैसे : प्रोफेसर, अधिवक्ता, कर-परामर्शदाता आदि) निर्धारित कार्यालय समय के बाद भी काम करते रहते हैं। इस तरह, उन्हें या तो अपने तकनीकी कौशलों में सुधार के लिए अतिरिक्त कार्य करना पड़ता है या फिर वे अपने व्यावसायिक विकास हेतु लंबे समय तक कार्य करते रहते हैं। चूंकि नियमित कार्य पर व्यय किया गया उनका समय अनियमित रहता है या लंबा खिंच जाता है। अतः आराम, परिवार या शौक पूरे करने के लिए उनका आवश्यक समय स्वतः ही सीमित हो जाता है। परिवार एवं अन्य रुचियाँ भी स्वतः व्यावसायिक मांग के अनुसार संरचित हो जाती हैं।

#### अपनी प्रगति की जांच कीजिए

**टिप्पणी:** क) नीचे दिए गए स्थान में अपने उत्तर लिखिए।

ख) इस खंड के अंत में दिए गए उत्तरों से अपने उत्तर मिलाइए।

2) निम्न प्रश्नों का उत्तर संक्षेप में दीजिए।

i) कुछ लोग अपनी आय से संतुष्ट क्यों नहीं होते?

.....

.....

.....

.....

.....

ii) विभिन्न व्यवसायों का स्तर किस प्रकार भिन्न-भिन्न है?

.....

.....

.....

.....

.....

iii) व्यवसायी एवं अन्य कर्मियों की समय संरचना में क्या अन्तर होता है?

.....

.....

.....

.....

.....

### कार्य/व्यवसाय दृष्टिकोणों व मूल्यों को प्रभावित करता है

कार्य गतिविधि, स्थिति, समय-चर्या, खाली समय, यहाँ तक कि संगी साथियों के अनुसार प्रत्येक व्यवसाय में अंतर होता है। अलग-अलग लोगों को अलग-अलग गतिविधियाँ व कार्यचर्या पसंद होती है। पद व आय का भी अलग-अलग तरह से मूल्यांकन किया जा सकता है। अतः लोग आमतौर पर अपने मूल्यों एवं दृष्टिकोणों के अनुरूप व्यवसाय चुनना पसंद करते हैं। लेकिन सभी लोग अपनी-अपनी पसंद के ही व्यवसाय को प्राप्त करने में सफल नहीं हो पाते। यही कारण है कि प्रत्येक व्यवसाय में अलग-अलग पसंद वाले, अलग-अलग रुचियों व अभिरुचियों वाले लोग पाए जाते हैं।

### सामाजिक वातावरण

सामाजिक स्थिति इस बात का भी निर्धारण करती है कि व्यक्ति को किस प्रकार के लोगों से संपर्क करना चाहिए। एक जैसे व्यवसाय, रुचि व शौक रखने वाले सीमित व्यक्ति अपने संपर्क में आने वाले अन्य लोगों को भी बदल सकते हैं।

### वेश-भूषा व भाषा

व्यवसाय न केवल रुचियों एवं शौक को प्रभावित करता है बल्कि वेश-भूषा, भाषा व व्यवहार पर भी प्रभाव डालता है। लोग अनजाने में, अकस्मात् व बिना चूक किए अपने व्यवसाय के लोगों द्वारा प्रयुक्त की जाने वाली भाषा सीख लेते हैं। न केवल भाषा बल्कि वेश-भूषा व अन्य तौर-तरीके भी व्यवसाय द्वारा प्रभावित होते हैं। मजदूर वर्ग के लोगों एवं सफेदपोश लोगों की भाषा अलग-अलग होती है। कार्यालय के बाहर काम करने वाले पेशेवर लोगों की वेश-भूषा, सफेदपोश काम करने वालों की वेश-भूषा से भिन्न होती है। व्यवसायी जो बाह्य व्यवसायों में होते हैं आंतरिक व्यवसायों के लोगों से अलग वेश-भूषा धारण करते हैं। औपचारिक और अनौपचारिक वेश-भूषा का चुनाव भी कुछ हद तक अलग-अलग होता है।

## 9.5 वृत्तिक-विकास की अवधारणा

वृत्ति-चयन की पूर्व अवधारणा के अनुसार वृत्ति का चयन शिक्षा के अंतिम चरण में किया जाता था। इस सच्चाई को ध्यान में रखते हुए, कि अनेक व्यक्ति अपने कर रहे कार्य से खुश नहीं होते और काफी समय तक उस कार्य को करते रहने के बाद भी उसे छोड़कर दूसरा कार्य चुन लेते हैं, इस बात की आवश्यकता महसूस की गई कि लोगों को अधिक योजनाबद्ध एवं व्यवस्थित ढंग से कार्य चयन करने के लिए तैयार किया जाए।

वृत्ति के लिए योजना का अर्थ अपनी योग्यताओं, आदतों, रुचियों एवं मूल्यों की जानकारी होना है। संसार में कार्य की बढ़ती हुई जटिलता न केवल नए कौशलों एवं दक्षताओं की अपेक्षा करती है बल्कि उनकी तैयारी की भी उतनी ही अपेक्षा करती है। ये कौशल एवं

दक्षताएँ सही शैक्षिक पाठ्यक्रमों के अध्ययन से या विभिन्न संस्था द्वारा दिए जाने वाले विशिष्ट प्रशिक्षण प्राप्त किए जा सकते हैं। ऐसा व्यावसायिक प्रशिक्षण प्राप्त करने एवं विद्यालय स्तर पर सही पाठ्यक्रम के चयन के लिए सही-सही जानकारी होना आवश्यक है। इस प्रकार वृत्ति योजना की प्रक्रिया में जीवन के अनुभवों का विस्तृत स्पैक्ट्रम शामिल होता है।

वृत्ति का चयन करने के बाद भी ऐसा नहीं है कि कोई व्यक्ति अपना कार्य न बदले या एक ही स्थिति में रहे। कोई अपने विशिष्ट कार्य क्षेत्र में उच्च शिक्षा व उच्च प्रशिक्षण प्राप्त कर अपनी व्यावसायिक वृत्ति में अधिक तेजी से प्रगति कर सकता है।

वृत्ति विकास के महत्व का सबसे पहला सत्य तो यह है कि यह एक अप्रतिवर्ती प्रक्रिया है। किशोरावस्था में प्रवेश करते ही बच्चे की रुचियाँ, उसकी योग्यताएँ, उसके मूल्य आदि एक निश्चित दिशा ग्रहण कर लेते हैं। भावी वृत्ति को निर्दिष्ट करने के लिए आवश्यक निर्णय पहले ही ले लिए जाते हैं, अतः आरम्भ में या समय-समय पर लिए जाने वाले निर्णय सावधानी से एवं वस्तुनिष्ठ ढंग से लिए जाने चाहिए। सजगतापूर्वक योजना बनाना और शैक्षिक एवं व्यावसायिक विकल्पों को तथ्यपरक सूचनाओं पर आधारित किया जाना चाहिए। बच्चों की मदद के लिए आवश्यक है कि वृत्ति संबंधी सूचनाओं तक उनकी पहुंच हो ताकि न्यायोचित ढंग से योजना बनाई जा सके। उन्हें केवल वृत्ति संबंधी सूचनाओं की ही आवश्यकता नहीं होती, बल्कि शैक्षिक व व्यक्तिगत विकास से संबंधित सूचनाओं की भी आवश्यकता होती है ताकि उनको अपने विकास के अवसर मिल सकें तथा वे अनेक उपलब्ध विकल्पों के समूह में से किसी एक का चयन करने में सक्षम हो सकें।

## 9.6 वृत्तिक-विकास का "सुपर" का सिद्धान्त

जीवन-वृत्ति के विकास को मनोवैज्ञानिक जीवन प्रावस्थाओं के समानान्तर माना गया है। यह एक सतत प्रक्रिया है हालाँकि सुविधा के लिए ऐतिहासिक घटनाओं के परिवर्तन को भिन्न-भिन्न चरणों में विभक्त किया गया है। इन विभिन्न स्तरों के नाम अधोलिखित हैं : वृद्धि, अन्वेषण, संस्थापन, अनुरक्षण व क्षय। व्यावसायिक विकास के प्रत्येक चरण का महत्वपूर्ण तथा केंद्रीय विषय है।

'सुपर' ने वृत्ति-विकास की इस प्रक्रिया को और अधिक विस्तृत रूप में पेश करके इस प्रक्रिया को ह्रासोन्मुख अवस्था तक परिभाषित किया है। सुपर (1953) द्वारा परिभाषित विकास की अवस्थाएँ निम्नलिखित हैं—

- संवृद्धि प्रावस्था (14 वर्ष तक)
- अन्वेषण (15-25 वर्ष तक)
  - अंतिम
  - संक्रमण
  - परख (Trial)
- स्थापना
  - परख
  - उन्नति
- अनुरक्षण (45-65 वर्ष तक)

- हासोन्मुख (Decline) (66 वर्ष के बाद)

### वृद्धि स्तर

सुपर के वृत्ति-विकास सिद्धांत में वृद्धि प्रावस्था शिशुकाल एवं पूर्व-किशोरावस्था के मनोवैज्ञानिक जीवन प्रावस्थाओं के अनुरूप होता है। योग्यताओं, रुचियों एवं अभिरुचियों का विकास इस समय में हो रहा होता है।

विभिन्न व्यक्तियों, व्यवसायों एवं गतिविधियों (क्रियाकलापों) के संपर्क में आने से बच्चों को नए अनुभव एवं नई सूचनाएँ प्राप्त होती हैं। जो उनकी योग्यताओं एवं रुचियों आदि के विशिष्टीकरण को प्रभावित करते हैं। हालांकि इस प्रावस्था में बच्चों द्वारा किए गए चयन स्वप्नचित्र आधारित होते हैं।

### अन्वेषणात्मक स्तर

इस प्रावस्था की शुरुआत चयन की अस्थायी प्रावस्था से होती है। इस स्तर पर लड़के एवं लड़कियाँ परिवेश अर्थात् अपने माता-पिता, अध्यापकों एवं समकक्षों आदि से प्राप्त होने वाले पुनर्निवेशन के विषय में विचार करने लगते हैं। यह पुनर्निवेशन आगे चलकर उनकी स्वधारणा को चयन में बदलने में सहायता करता है। वृत्ति-विकास सिद्धान्त में 'सुपर' का योगदान विशेष रूप से पर स्वधारणा के विकास एवं क्रियान्वयन के रूप में वृत्ति-विकास प्रक्रिया से जुड़ा हुआ है। इस प्रकार स्वधारणा क्रियान्वित की जाती है। जब कोई व्यक्ति व्यवसाय संबंधी सूचनाओं के संपर्क में आता है तो उसकी स्वयं की रुचियाँ, क्षमताएँ एवं मूल्य केन्द्र बिन्दु बन जाते हैं। उसकी स्वधारणा उसकी विशिष्टताओं एवं उपलब्ध संसाधनों के संदर्भ में अधिक जैसेर्थ बन जाती है। संक्रमण काल में जैसेर्थता की परख होती है। इस स्तर पर विकल्प चुने जाते हैं और इनको भी स्वधारणा के क्रियान्वयन के तौर पर लिया जाता है। जिन लोगों की स्वधारणा अवास्तविक होती है संक्रमण अवस्था में वे अपनी सामान्य पसन्दों के वृत्तिकों की परख एवं परीक्षण करते हैं और विशिष्ट पसन्द को अन्तिम रूप देते हैं। परख अवस्था में वृत्ति का अन्तिम निर्धारण कर वे उपयुक्त प्रशिक्षण लेते हैं और चुने व्यवसाय के क्षेत्र में स्थान प्राप्त करते हैं।

### स्थापना स्तर

उनकी स्वधारणा की वास्तविकता के आधार पर जिन-जिन लोगों की स्वधारणा अवास्तविक होती है वे किसी वृत्ति में स्थापित होने एवं उसमें अग्रसर होने से पहले लम्बे समय तक भटकते रहते हैं। इस प्रकार परीक्षण अवस्था की शुरुआत स्थापना काल में होती है। परख अन्ततः स्थायी एवं प्रगतिशील जीवनवृत्ति की ओर अग्रसर करता है।

### अनुरक्षण स्तर

यह प्रावस्था 45 साल की आयु के आस-पास आरंभ होती है। इस समय तक अधिकांश व्यक्तियों की स्थिति एवं पद कार्यकर्ता के रूप में स्थापित हो चुके होते हैं। यदि किसी व्यक्ति का कार्य या पद उसकी स्वधारणा के अनुरूप हो तो व्यक्ति संतुष्ट एवं खुश रहता है, अन्यथा उस व्यक्ति की जीवनवृत्ति में निराशा एवं असंतोष हो जाता है। अगली प्रावस्था हासोन्मुख अवस्था है जिसमें व्यक्ति की ऊर्जा कम होने लगती है। इस प्रावस्था में मुख्य कार्य काम की स्थिति के साथ स्वयं को समायोजित करना होता है। कार्य इस प्रावस्था में जारी रहता है।

आप अगली इकाई में वृत्ति-विकास की अवस्थाओं के विषय में विस्तृत अध्ययन करेंगे।



## 9.7 व्यक्तित्व विकास एवं वृत्ति-चयन का 'रो' का सिद्धान्त

ऐन रो के सिद्धान्त का प्रमुख आधार जीवनवृत्ति विकास एवं व्यक्तित्व के मध्य परस्पर संभावित संबंध है। यह सिद्धान्त समस्त व्यवसायों की श्रेणी को व्यक्ति के साथ व्यवसाय के संबंध, अतीत के अंतर, भौतिक एवं मनोवैज्ञानिक चरों तथा अनुभवों के संदर्भ में अवलोकित करता है। अपने परिणामों से रो ने निष्कर्ष निकाला कि व्यक्तित्व में मुख्य अंतर उन लोगों के बीच पाए जाते हैं जो अलग-अलग व्यवसायों का वरण करते हैं। ये अंतर लोगों एवं वस्तुओं के साथ अपनी अन्तःक्रिया के इर्द-गिर्द ही केन्द्रित रहते हैं। एक अन्य निष्कर्ष यह भी निकाला गया कि व्यक्तित्वों में पाए जाने वाले अंतर आंशिक रूप से बच्चे के पालन-पोषण की विधियों का परिणाम भी होते हैं।

### 9.7.1 व्यावसायिक समूहों का वर्णन

'रो' ने सर्वप्रथम लोगों की रुचियों के आधार पर व्यवसायों को आठ व्यावसायिक वर्गों में वर्गीकृत किया जो प्रत्येक व्यावसायिक वर्ग के मुख्य क्रियाओं को केन्द्रीभूत करके किया गया।

- 1) **सेवा (नौकरी)** : ये व्यवसाय मुख्यतः दूसरे लोगों की सेवा करने, उनकी आवश्यकताओं एवं उनके कल्याण से जुड़े हुए हैं। इस समूह में सामाजिक कार्य, निर्देशन, घरेलू एवं संरक्षात्मक सेवाएँ आदि व्यवसाय प्रमुख हैं। मुख्य बात ऐसी परिस्थिति का होना है जिसमें कोई एक व्यक्ति किसी दूसरे के लिए कुछ कर रहा है। (जैसे : उपबोधक, सामाजिक कार्यकर्ता, पुलिस कर्मचारी)
- 2) **व्यापार संपर्क** : मुख्यतः इन व्यवसायों में आमने-सामने होकर वस्तुओं की बिक्री, निवेश, सेवाएँ एवं भू-संपत्ति आदि का विक्रय शामिल होता है। इसमें व्यक्तिगत संबंध बड़े महत्वपूर्ण होते हैं लेकिन इसमें किसी की मदद करने की बजाय कार्य के निष्पादन पर अधिक ध्यान दिया जाता है। यदि प्रतिपादक (persuader) की सलाह मान ली जाए तो उसे लाभ भी होता है (जैसे : बिक्रीकर्ता, लोक संपर्क अधिकारी, दलाल, बीमा अभिकर्ता आदि)।
- 3) **संगठन** : इस वर्ग में व्यापार, उद्योग और सरकार की प्रबंधकीय एवं सफेदपोश नौकरियाँ शामिल होती हैं। इस वर्ग में व्यवसाय का मुख्य उद्देश्य व्यावसायिक उद्यमों एवं सरकारी गतिविधियों के संगठन एवं कार्यप्रणाली को कुशलता प्रदान करना होता है। व्यक्तिगत सम्पर्क का गुण अत्यंत औपचारिक होता है (जैसे : उद्योगपति, बैंकर्स, वित्तीय प्रशासक, रोकड़ अधिकारी)।
- 4) **तकनीक** : इस वर्ग में उपयोगी सामान एवं अन्य वस्तुओं के उत्पादन, उनके अनुरक्षण तथा उनको लाने व ले जाने संबंधी व्यवसाय आते हैं। अतः इन व्यवसायों में अभियांत्रिकी, कला व मशीनी व्यापार के साथ-साथ माल लाने व ले जाने एवं संप्रेषण आदि क्षेत्र प्रमुख हैं। इस समूह में व्यक्तिगत संबंध कम महत्वपूर्ण होते हैं और मुख्य जोर वस्तुओं के साथ व्यवहार करने पर दिया जाता है (जैसे : समुद्री जहाज का कप्तान, मुख्य अभियंता, व्यावहारिक वैज्ञानिक आदि)।
- 5) **बाह्य** : ये व्यवसाय मुख्यतः कृषि, फसलों के संग्रहण एवं संरक्षण तथा जल संसाधनों, खनिज संसाधनों, समुद्री संसाधनों, वन उत्पादों एवं पशुधन आदि के संरक्षण से जुड़े होते हैं। इस व्यवसाय वर्ग में व्यक्तिगत संबंध अधिकतर अप्रासंगिक

होते हैं। क्योंकि इन व्यवसायों के बढ़ते मशीनीकरण के कारण इस समूह के उपर्युक्त अधिकार कार्यसमूह संख्या-4 में चले गए हैं। उदाहरण के तौर पर विशेषज्ञों, नक्शा-नवीशों, वैज्ञानिकों एवं फोरेस्ट रेंजर।

- 6) **विज्ञान** : ये व्यवसाय मुख्य तौर पर वैज्ञानिक सिद्धान्त एवं तकनीक को छोड़कर विशिष्ट परिस्थितियों में इन सिद्धान्तों के अनुप्रयोग से जुड़े होते हैं (अनुसंधान वैज्ञानिक, चिकित्सा विशेषज्ञ, चिकित्सा तकनीशियन)।
- 7) **सामान्य संस्कृति** : ये व्यवसाय सामान्य तौर पर सामान्य सांस्कृतिक धरोहर के संरक्षण एवं सम्प्रेषण से जुड़े होते हैं। इस क्षेत्र में व्यक्ति विशेष में रुचि न लेकर मानव गतिविधियों में रुचि ली जाती है। इस समूह में शिक्षा, पत्रकारिता, भाषा एवं मानविकी विषयों के क्षेत्र संबंधी व्यवसाय आते हैं। प्राथमिक एवं उच्च विद्यालय के अध्यापक इस वर्ग में आते हैं। उच्च स्तर पर अध्यापकों को उनके विषय के अनुरूप अलग-अलग वर्गों में रखा जाता है : जैसे विज्ञान अध्यापक, अथवा कला अध्यापक अथवा मानविकी अध्यापक (वकील, अध्यापक, अध्येता तथा सर्वोच्च तथा उच्च न्यायालय के न्यायमूर्ति)।
- 8) **कला एवं मनोरंजन** : इस वर्ग में मुख्यतः ऐसे व्यवसाय आते हैं जो मुख्य रूप से मनोरंजन एवं रचनात्मक कला के क्षेत्र में विशिष्ट कौशलों के प्रयोग से जुड़े होते हैं। इनमें ज्यादा ध्यान एक व्यक्ति या एक संगठित समूह एवं जनता के मध्य संबंधों पर दिया जाता है जैसा कि समूह 1 और 2 में है (रो और क्लोस 1972 से संशोधित) इसके उदाहरण रचनात्मक कलाकार, अभिनायक, खिलाड़ी, डिजाइनर, संगीत कलाकार एवं सज्जा कलाकार आदि हैं।

‘रो’ ने आगे चलकर प्रत्येक वर्ग को छह स्तरों में विभाजित किया है। ये स्तर उत्तरदायित्व, क्षमता एवं कौशलों के दर्जे पर आधारित हैं। हालाँकि ये मापदंड पूर्णतः सह सम्बंधित नहीं होते लेकिन जब कभी भी चिन्हित अंतर उभर कर सामने आते हैं तो उत्तरदायित्व का स्तर निर्णायक होता है। उत्तरदायित्व में केवल लिए जाने वाले निर्णयों की कठिनता एवं उनकी संख्या ही समाहित नहीं होती बल्कि यह भी सम्मिलित होता है कितने प्रकार की समस्याओं से निपटना है। अतः यह आयाम विभिन्न प्रकार के उत्तरदायित्व पूर्ण होने पर भी अनिवार्यतः सतत होता है।

### 9.7.2 प्रत्येक समूह के स्तर

प्रत्येक समूह के छह स्तर होते हैं जिनका वर्णन नीचे किया गया है—

- 1) **संवृतिक एवं प्रबंधकीय (स्वतंत्र उत्तरदायित्व)** : इस स्तर में प्रवर्तकों, रचनाकारों एवं उच्चस्तरीय प्रबंधकीय एवं प्रशासकीय लोगों के साथ-साथ महत्वपूर्ण क्षेत्रों में स्वतंत्र उत्तरदायित्व निभाने वाले संवृतिक भी आते हैं। इस स्तर पर व्यवसाय में आमतौर पर सामाजिक समूह से बढकर कोई अधिकारी नहीं होता। इस स्तर के लिए सुझाए गए मापदण्ड इस प्रकार हैं:
  - i) महत्वपूर्ण, स्वतंत्र एवं विविध उत्तरदायित्व
  - ii) नीति-निर्माण
  - iii) शिक्षा (शिक्षा का उच्च स्तर)
- 2) **संवृतिक एवं प्रबंधकीय** : इस स्तर और पिछले स्तर में केवल दर्जे का अंतर है। इस स्तर में विशुद्ध स्वतंत्रता तो हो सकती है लेकिन उसका विशिष्ट उत्तरदायित्व

पिछले स्तर की अपेक्षा कम होता है। इस स्तर के लिए सुझाए गए कुछ मापदण्ड इस प्रकार हैं:

- i) महत्व एवं विविधता के संदर्भ में स्वयं या दूसरे के लिए मध्यम स्तर का उत्तरदायित्व
  - ii) नीति की व्याख्या करना
  - iii) स्नातक स्तर पर या इससे ऊपर लेकिन डॉक्टरल स्तर से नीचे की शिक्षा
- 3) **अर्ध संवृत्तिक एवं लघु व्यापार** : इस स्तर के लिए सुझाए गए मापदण्ड इस प्रकार हैं:
- i) दूसरों के प्रति उत्तरदायित्व का निम्न स्तर
  - ii) नीति का अनुप्रयोग या केवल स्वयं के लिए निर्धारण करना (जैसे लघु व्यापार में प्रबंधन)
  - iii) माध्यमिक विद्यालय अथवा तकनीकी विद्यालय या समकक्ष स्तर पर शिक्षा
- 4) **विशेष कौशल युक्त** : यह स्तर एवं इससे आगे आने वाले स्तर उन कुशल व्यवसायों के उपखण्ड हैं जिनमें विशेष प्रशिक्षण या अनुभव की आवश्यकता होती है।
- 5) **अर्ध-कौशल युक्त** : इस स्तर के व्यवसायों में भी कुछ प्रशिक्षण एवं अनुभव की आवश्यकता होती है लेकिन ऊपर के चौथे स्तर की अपेक्षा यहां कम प्रशिक्षण या अनुभव से काम चल सकता है। इसके अतिरिक्त इन व्यवसायों में बेहद कम स्वतंत्रता प्रदान की जाती है।
- 6) **अकुशल** : इन व्यवसायों में किसी विशेष प्रशिक्षण या शिक्षा की आवश्यकता नहीं होती और इन व्यवसायों में केवल इतने ज्ञान की आवश्यकता होती है जिससे कि दिए हुए निर्देशों को समझा जा सकें और एक ही काम को बार-बार किया जा सके। इस स्तर पर समूह विभाजन (भेद) मुख्यतः व्यावसायिक व्यवस्था पर निर्भर करता है। (रो एवं क्लोस 1972 से)

### 9.7.3 आवश्यकताओं एवं रुचियों के उद्भव के विषय में 'रो' का मत

- 1) आनुवंशिक विरासत सभी अंतर्निहित गुणों के विकास की सीमाएँ निर्धारित करती है।
- 2) वंशानुगत तौर पर प्राप्त किए गए ये गुण किस सीमा तक अपनी उपलब्धि में सफलता प्राप्त करते हैं, यह बात न केवल व्यक्तिगत अनुभवों बल्कि जाति, लिंग, परिवार की आर्थिक व सामाजिक स्थिति तथा सांस्कृतिक पृष्ठभूमि पर भी निर्भर करती है।
- 3) रुचियों, अभिवृत्तियों एवं अन्य व्यक्तित्व के चरों के विकास की दिशा आनुवंशिक नियंत्रण से कम परंतु व्यक्तिगत अनुभवों द्वारा पूर्णतः निर्धारित होता है।

संभावित अन्तर निम्नलिखित हो सकते हैं:

- देखने में नियमित रूप से पूरी होने वाली आवश्यकताएँ अचेत प्रेरक नहीं बनती हैं।
- उच्च स्तरीय आवश्यकताएँ जो न्यूनतम रूप में पूरी होती हैं विलुप्त हो जाती हैं तथा निम्नस्तरीय आवश्यकताएँ ऐसी दशा में उच्चस्तरीय आवश्यकताओं को पनपने नहीं देतीं और प्रभावशाली एवं नियंत्रित प्रेरक का काम करती हैं।

- जिन आवश्यकताओं की पूर्ति विलंबित होती है लेकिन पूरी हो जाती हैं, वे अनुभव किए गए संतोष के दर्जे के अनुरूप अचेत प्रेरक बन जाती हैं।
- मानसिक निर्देशन के संदर्भ में आत्मिक शक्तियों का संभावित प्रतिरूप (ढाँचा) रुचियों का प्रमुख निर्धारक होता है।
- इन आवश्यकताओं एवं इनकी पूर्णता की प्रबलता और उनका संगठन व्यक्त की गई प्रेरणा के प्रमुख निर्धारक होते हैं।

तत्पश्चात एन. रो. ने सुझाव दिया कि आनुवंशिक पृष्ठभूमि योग्यताओं एवं रुचियों को काफी हद तक प्रभावित करती है जो आगे चलकर व्यावसायिक चयन से जुड़ जाती है। आनुवंशिक कारकों एवं आवश्यकता का पद-अनुक्रम (hierarchies) जीवन में आगे चलकर व्यवसाय के चयन को प्रभावित करते हैं। व्यावसायिक सफलता प्राप्त करने के लिए इच्छा की तीव्रता व्यक्ति की आवश्यकता की संरचना पर निर्भर करती है। दूसरे शब्दों में एक जैसा आनुवंशिक परिवेश मिलने के बावजूद व्यावसायिक उपलब्धियों में अंतर लोगों के अभिप्रेरणात्मक स्तर में अंतर के कारण हो सकता है। आवश्यकता के (की संरचना) एवं प्रेरणा की सामर्थ्य में ये अंतर बचपन में आवश्यकताओं की पूर्ति में उत्पन्न अंतरों के परिणामस्वरूप होते हैं। 'रो' ने यह मत दिया कि बच्चे के पालन-पोषण की विधियाँ जीवन में आगे चलकर वयस्कों द्वारा अभिव्यक्त अभिप्रेरणात्मक व्यवहार से सीधे जुड़ी होती हैं।

#### 9.7.4 बच्चे के पालन-पोषण की विधियाँ

'रो' के मतानुसार बच्चों के माता-पिता बच्चे के साथ जो अन्तःक्रियाएँ करते हैं, वे प्रभावित करने वाले कारकों में एक हो सकता है। पालन-पोषण के लिए माता-पिता द्वारा अपनाए जाने वाले अलग-अलग तरीके बच्चों में अलग-अलग व्यवहार प्रतिमान प्रारूप पैदा करते हैं। रो ने अपने विचार निम्नलिखित ढंग से प्रस्तुत किए :

##### क) बच्चे पर संवेगात्मक ध्यान

यह बात दो रूप धारण कर सकती है : अत्याधिक संरक्षी एवं अत्याधिक अपेक्षा करने वाले माता-पिता। अत्यधिक संरक्षी माता-पिता अपने बच्चे की छोटी-छोटी आवश्यकताओं को तुरंत पूरा कर देते हैं लेकिन प्यार एवं सम्मान जैसी उच्च स्तरीय आवश्यकताओं की पूर्ति करने में वे झिझकते हैं और इसके साथ-साथ समाज द्वारा स्वीकृत व्यवहार को पुरस्कृत भी करते हैं। इस प्रकार की अन्तः क्रिया से बच्चे अपनी शारीरिक आवश्यकताओं की संतुष्टि के लिए बच्चा दूसरों पर निर्भर रहने लगता है और अपने व्यवहार को समाज में स्वीकृत बनाने की इच्छा जताने लगता है। उच्च स्तर की इन आवश्यकताओं में प्यार, सम्मान एवं अपनत्व की आवश्यकताएँ हो सकती हैं। अधिक अपेक्षा रखने वाले माता-पिता एवं अधिक संरक्षी माता-पिता में अनेक समानताएँ होती हैं। अधिक संरक्षी माता-पिता शारीरिक व भौतिक आवश्यकताओं को तुरन्त एवं उपयुक्त रूप से पूरा करते हैं। अधिक अपेक्षा रखने वाले माता-पिता भी बच्चे को दिए जाने वाले प्यार के बदले में सामाजिक सम्मान एवं अपने मूल्यों की पूर्ति की अपेक्षा करते हैं। यदि बच्चे का आत्म-सिद्धि बच्चे के प्रति माता-पिता की अपेक्षा के अनुरूप हो तो उसे भी व्यवहार में शामिल कर लिया जाता है।

##### ख) बच्चे की संवेगात्मक अवहेलना

'रो' ने कहा कि बच्चे की शारीरिक व भौतिक आवश्यकताओं की पूर्ति न कर पाने वाले माता-पिता की अपेक्षा वे माता-पिता बच्चे का अधिक नुकसान करते हैं जो बच्चे की संवेगात्मक आवश्यकताओं की ओर ध्यान नहीं देते। यह संवेगात्मक अवहेलना

बच्चे के संवेगात्मक विकास को मंद कर देती है भले ही इसके कारण विकास का अनुपात प्रभावित न हो।

व्यवसाय की प्रकृति एवं  
वृत्तिक-विकास

ग) **बच्चे को स्वीकारना (किसी कारणवश या प्यार देकर)**

बच्चे को अधिक स्वीकारने वाले माता-पिता जरा से भिन्न तरीके अपनाकर तथा भिन्न सीमा तक अधिकतर आवश्यकताओं की पूर्ति कर देते हैं। ऐसे माता-पिता के बच्चों का व्यक्तित्व इस तरह का विकसित होता है कि वे प्रत्येक स्तर पर अपनी आवश्यकताओं की पूर्ति कराने में सक्षम होते हैं।

आगे 'रो' ने परिकल्पना की कि लोगों की दो अभिमुखताएँ होती हैं : लोगों के प्रति झुकाव का होना या इसका अभाव। ये अभिमुखताएँ बचपन के अनुभवों पर निर्भर होती हैं और परिणामस्वरूप ये व्यावसायिक चयन को प्रभावित करती हैं।

**अपनी प्रगति की जांच कीजिए**

**टिप्पणी:** क) नीचे दिए गए स्थान में अपने उत्तर लिखिए।

ख) इस खंड के अंत में दिए गए उत्तरों से अपने उत्तर मिलाइए।

3) 'सुपर' द्वारा दी गई वृत्ति-विकास की विभिन्न अवस्थाओं का वर्णन कीजिए।

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

4) 'रो' की व्यावसायिक समूहों के वर्गीकरण की संक्षेप में व्याख्या कीजिए।

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

**9.8 व्यावसायिक व्यक्तित्व एवं कार्य-परिवेश पर 'हॉलैंड' का सिद्धान्त**

वह स्थिरता एवं जीवन-वृत्ति परिवर्तन से जुड़े हुए व्यक्तिगत एवं परिवेश संबंधी प्रश्नों के उत्तर ढूंढने में रुचि लेते थे। यहाँ मौलिक प्रश्न यह है कि जीवन-वृत्ति संबंधी समस्याओं में उलझे जूझ रहे लोगों की मदद करने के लिए प्रभावी तरीके कैसे खोजें? उनका सिद्धान्त साधारण, सस्ती एवं व्यवहारिक परिभाषा तथा नपे-तुले आयामों पर आधारित है। अतः इस सिद्धान्त में व्यक्ति एवं कार्य-परिवेश के प्रति समान विचारधारा अपनाई गई है। यह सिद्धान्त केवल आनुभविक अनुसंधान पर आधारित न होकर अभ्यासकर्ताओं एवं समाज द्वारा स्वीकार करने पर भी आधारित है।

यह सिद्धान्त इस अवधारणा पर आधारित है कि व्यावसायिक रुचि व्यक्तित्व का पक्ष होने के कारण किसी व्यक्ति के व्यक्तित्व का वर्णन भी है। इस सिद्धान्त में व्यक्ति के गुणों की पहचान विद्यालय में विषयों के चयन, पाठ्य-सहगामी क्रियाओं, शौक एवं कार्य द्वारा की जाती है और व्यावसायिक रुचि को व्यक्तित्व की अभिव्यक्ति के रूप पर देखा जा सकता है।

### प्रकृति

इस सिद्धान्त की प्रकृति संरचनात्मक-अन्तःक्रियात्मक है। इसका अर्थ यह है कि यह सिद्धान्त व्यक्तित्व के विभिन्न गुणों का संबद्ध नौकरियों से जोड़ता है क्योंकि यह सिद्धान्त व्यक्तियों एवं नौकरियों के विषय में अनेक आँकड़े संगठित करता है। हॉलैण्ड के अनुसार विभिन्न संरचनात्मक-अन्तःक्रियात्मक उपागमों में निम्नलिखित बातें शामिल होती हैं :

- किसी भी व्यवसाय का चयन कोई आकस्मिक घटना न होकर व्यक्तित्व की अभिव्यक्ति है। हालाँकि इसमें अवसर की भूमिका भी होती है।
- किसी भी व्यावसायिक समूह के समस्त सदस्यों का व्यक्तित्व एवं व्यक्तिगत विकास का इतिहास एक जैसा होता है।
- एक जैसा व्यक्तित्व होने के कारण व्यावसायिक समूह के सभी सदस्य अनेक परिस्थितियों एवं समस्याओं से एक ही ढंग से निपटते हैं।
- व्यवसायों की उपलब्धि स्थिरता एवं संतुष्टि आदि किसी के व्यक्तित्व एवं उसकी कार्य-वातावरण के सामंजस्य पर निर्भर करती हैं।

इस सिद्धान्त का मुख्य केंद्र बिंदु व्यक्तित्व एवं उसके प्रकार हैं। उनका तर्क है कि प्रत्येक व्यक्ति का व्यक्तित्व किसी न किसी हद तक मौलिक व्यक्तित्व की छः प्रकारों में से किसी एक से किसी न किसी हद तक अवश्य मेल खाता है। जिस तरह व्यक्तित्व छः प्रकार का होता है, उसी प्रकार कार्य-परिवेश भी छः प्रकार के होते हैं। ये कार्य-परिवेश व्यक्तित्व की तरह ही निश्चित गुणों के आधार पर व्यक्त किये जा सकते हैं। कार्य-परिवेश की विशेषता उसमें कार्यरत व्यक्ति ही होते हैं। उदाहरणतः नाटक में कार्यरत व्यक्तियों का व्यक्तित्व कम्प्यूटर में कार्यरत व्यक्तियों के व्यक्तित्व से भिन्न होगा। इसी प्रकार प्राथमिक विद्यालयों में कार्यरत अध्यापकों का व्यक्तित्व कॉलेज/विश्वविद्यालय में काम करने वाले अध्यापकों से भिन्न होगा।

### मान्यताएँ (पूर्व धारणाएँ)

यह सिद्धान्त चार पूर्वधारणाओं पर आधारित है। ये इस प्रकार हैं :

- "सामान्यतः अधिकांश व्यक्तियों को निम्नलिखित छः श्रेणियों में बाँटा जा सकता है: जैसैथवादी, अन्वेषणकर्ता, कलाप्रेमी, सामाजिक एवं उद्यमशील या पारस्परिक।"
- परिवेश छः प्रकार का होता है : जैसैथवादी, अन्वेषणकर्ता, कलाप्रेमी, सामाजिक एवं उद्यमशील या पारस्परिक।
- "लोग ऐसे परिवेशों की तलाश करते हैं जहाँ उनके कौशलों एवं योग्यताओं का क्रियान्वयन हो सके, जहाँ वे अपने दृष्टिकोण एवं मूल्यों को अभिव्यक्त कर सकें व जहाँ से कुछ हद तक समान समस्याएँ एवं समान भूमिका को ग्रहण कर सकें।" इस पूर्वधारणा को इस लोकोक्ति के रूप में भी व्यक्त किया जा सकता है "चोर-चोर मौसेरे भाई।"

- व्यक्तित्व एवं उसके कार्य-परिवेश के बीच अंतःक्रिया द्वारा व्यवहार का निर्धारण किया जाता है।

### 9.8.1 कुछ प्रतिमान परिवेश

आरम्भ में हॉलैण्ड का विश्वास था कि मनुष्य का वर्गीकरण उपर्युक्त छह प्रकारों में से किसी एक के रूप में ही किया जा सकता है। उसने सुझाव दिया है कि जहाँ, एक ओर, लोगों पर प्रायः छः में से किसी एक का आधिक्य होता है वहीं इसके उप-प्रकार या व्यक्तित्व प्रतिमान भी होते हैं इनसे और अधिक स्पष्ट वर्णन किया जा सकता है।

प्रत्येक परिवेश में किसी विशेष व्यक्तित्व का प्रभुत्व होता है और प्रत्येक परिवेश उन भौतिक व्यवस्थाओं का प्रतीक होता है जो विशेष कठिनाइयाँ एवं अवसर पैदा करता है।

- क) **जैसेर्थवादी परिवेश** : यह ऐसा परिवेश होता है जो पुरस्कार तथा सफलता को प्रोत्साहित करता है। यह स्थूल दुनिया है जिसमें भविष्य कथन संभव होता है, जो मूल्यों, धन, शक्ति व आधिपत्य द्वारा पुरस्कृत करता है।
- ख) **अन्वेषणात्मक परिवेश** : इस परिवेश में प्रतिभा के उपयोग द्वारा सफलता प्राप्ति के लिए प्रोत्साहन मिलता है और निराकार वस्तुओं के परिचालन में प्रतिभा के सफल उपयोग को पुरस्कृत भी किया जाता है। यह एक प्रेक्षण, अन्वेषण एवं सिद्धान्तीकरण एवं इसके मूल्यों तथा पुरस्कारों का स्तर एवं पहचान का संसार है।
- ग) **कलात्मक परिवेश** : इस परिवेश में कलात्मक एवं सृजनात्मक मूल्यों को प्रोत्साहित एवं पुरस्कृत किया जाता है। यह निराकार, मौलिक एवं सौन्दर्यपरक संसार होता है। इस परिवेश में पहचान एवं सृजन हेतु अत्याधिक स्वतंत्रता प्रदान करके पुरस्कृत किया जाता है।
- घ) **सामाजिक परिवेश** : इस परिवेश में सामाजिकता व सहायता प्रदान करने वाले मूल्यों को प्रोत्साहित व पुरस्कृत किया जाता है तथा सामाजिक गतिविधियों को संबंधित किया जाता है। यह परिवेश लोगों एवं उनके परिवर्तनशील संबंधों का संसार है। इस परिवेश में सामाजिक कौशलों तथा दूसरे लोगों में बदलाव को बढ़ावा देने वाली योग्यता को महत्व दिया जाता है। इस परिवेश में समकक्षियों से तथा उनसे जिनकी सहायता की जाती है तथा जिनको पढ़ाया जाता है, सम्मान व समर्थन मिलता है।
- ङ) **उद्यमशील परिवेश** : यह ऐसा परिवेश है जिसमें जोखिम भरे कार्य करने एवं गहन कार्य करने तथा नवाचार गतिविधियों एवं मूल्यों को प्रोत्साहित एवं पुरस्कृत किया जाता है। यह सतत् नई-नई चुनौतियों का सामना करने के लिए होता है और इसमें शक्ति, पद शक्ति, स्थिति एवं धन को महत्व दिया जाता है।
- च) **पारम्परिक परिवेश** : इस परिवेश में आँकड़ों एवं विवरणों के सही प्रबंधन को प्रोत्साहित एवं पुरस्कृत किया जाता है। यह व्यवहार्य एवं संगठित तथ्यों का संसार होता है जिसमें तथ्यों पर निर्भरता एवं एकाग्रता को पुरस्कृत किया जाता है। पुरस्कार आर्थिक सफलता एवं अधिकारियों तथा सहकर्मियों द्वारा प्रदान की गई पदार्थिक संपत्ति के रूप में दिया जा सकता है।

लोग ऐसे परिवेश की तलाश में रहते हैं जहाँ वे अपने कौशलों एवं अपनी योग्यताओं को क्रियान्वित कर सकें। अपने दृष्टिकोण एवं मूल्यों को अभिव्यक्त कर सकें और एक सीमा तक समस्याओं एवं अपनी भूमिका को ग्रहण कर सकें। जैसेर्थवादी लोग जैसेर्थवादी परिवेश की तलाश में रहते हैं। सामाजिक लोग सामाजिक परिवेश की तलाश करते हैं और यही हाल दूसरे लोगों का है। किसी न किसी सीमा तक परिवेश भी मित्रता एवं भर्ती प्रक्रियाओं के माध्यम से लोगों को ढूँढते रहते हैं। व्यक्ति चेतना के विभिन्न स्तरों पर और लम्बे समय से परिवेश की तलाश विभिन्न तरीकों से करता रहा है। व्यक्तित्व के विभिन्न प्रकार यह दर्शाते हैं कि संबंधित विकास माध्यम, लक्ष्य, व्यावसायिक चयन एवं गतिशीलता एक दूसरे से किस प्रकार संबंधित है।

उपर्युक्त मुख्य पूर्व धारणाओं के अतिरिक्त अनेक द्वितीयक पूर्व धारणाएँ भी व्यक्ति एवं परिवेश दोनों पर प्रयुक्त होती हैं। द्वितीयक पूर्व धारणा का उद्देश्य मुख्य पूर्व धारणाओं के आधार पर की गई भविष्यवाणियों को बनाए रखना या उनमें सुधार करना है।

- क) **सामंजस्य** : किसी व्यक्ति या परिवेश में कुछ बातें अन्य बातों की अपेक्षा अधिक गहन रूप से जुड़ी हुई होती हैं। सामंजस्य की मात्रा व्यावसायिक प्राथमिकता को प्रभावित करती है।
- ख) **विभेदीकरण** : कुछ व्यक्ति या परिवेश दूसरों की अपेक्षा अधिक स्पष्ट रूप से परिभाषित किए जा सकते हैं। उदाहरण के लिए, कोई व्यक्ति किसी एक "व्यक्तित्व" प्रकार से मिलता है और शेष प्रकारों से उसकी समानता न के बराबर होती है; या कोई परिवेश एक ही प्रकार के आधिपत्य से प्रभावित हो सकता है। इसके ठीक विपरीत एक ऐसा व्यक्ति जो सभी छह किस्मों से थोड़ा-थोड़ा मिलता हो, वह विशिष्ट नहीं हो सकता या कम परिभाषित होता है। जिस मात्रा तक कोई व्यक्ति या परिवेश सही-सही परिभाषित किया जा सके, उसे विभेदीकरण की मात्रा कहते हैं।
- ग) **पहचान** : व्यक्तिगत पहचान को किसी के उद्देश्यों, रुचियों एवं प्रतिभा के स्पष्ट एवं स्थिर चित्र के रूप में परिभाषित किया जा सकता है। परिवेश की पहचान वहाँ होती है जहाँ परिवेश या संगठन के उद्देश्य, कार्य एवं पुरस्कार स्पष्ट व एकीकृत हों तथा लंबे समय तक स्थिर भी हों।
- घ) **सर्वसमता** : विभिन्न प्रकारों को (व्यक्तित्व) भिन्न प्रकार के परिवेशों की आवश्यकता होती है। उदाहरण के तौर पर जैसेर्थवादी व्यक्ति, जैसेर्थवादी परिवेश में ही पनप सकता है क्योंकि उस परिवेश में उसके अनुरूप अवसर एवं पुरस्कार उपलब्ध होते हैं। जब कोई व्यक्ति अपनी प्राथमिकताओं एवं योग्यताओं के विलोम परिवेश में रहता है तो समानरूपता का अभाव हो जाता है।

### 9.8.2 वृहत् एवं द्वितीयक मान्यताओं के एकीकरण हेतु व्यावसायिक चयन

यदि एक विशिष्ट अभिविन्यास स्पष्ट रूप से शेष अभिविन्यासों पर हावी हो, तो वह व्यक्ति अपने उसी अभिविन्यास अनुरूप व्यावसायिक परिवेश को खोजने लगता है। लेकिन वास्तविक क्रियान्वयन में इस श्रेणी में बहुत कम लोग ही आते हैं। प्रायः यह देखा जाता है कि दो या दो से अधिक अभिविन्यास समान रूप से प्रबल हों और बाकी अभिविन्यासों की प्रबलता नगण्य हो या लगभग सीमा पर हो। ऐसे मामले में कोई भी व्यक्ति व्यवसाय चयन को लेकर संशय में पड़ जाता है। सामंजस्य, विभेदीकरण एवं पहचान आदि कारकों की



भूमिका ऐसे मामलों में महत्वपूर्ण हो जाती हैं। कलाप्रेमी एवं परम्परागत की अपेक्षा कोई कलाकार एवं सामाजिक व्यक्ति आसानी से व्यवसाय का चयन कर सकता है। जब किसी व्यक्ति में कोई एक अभिविन्यास सुपरिभाषित हो तो व्यवसाय चयन तत्काल निर्णायक एवं उपयुक्त होता है। इसके ठीक विपरीत यदि किसी व्यक्ति में सभी अभिविन्यास समान तीव्र से जटिल व सघन हों, तो वह व्यक्ति व्यवसाय चयन को लेकर अनिर्णीत, संशयपूर्ण एवं अस्पष्ट बना रहता है। निर्णय की सरलता विकासात्मक पदानुक्रम की संरचना की स्पष्टता से प्रभावित होती है। व्यावसायिक परिसर संबंधी दूसरे कारक भी कार्य परिसर को प्रभावित करते हैं। इन कारकों में कुछ कारक परिवार संबंधी भी होते हैं जैसे— आकांक्षाएँ एवं व्यावसायिक— इतिहास, वित्तीय संसाधन, समाज में सामान्य आर्थिक स्थिति एवं शैक्षिक परिस्थितियाँ आदि। इन सभी कारकों के फलस्वरूप किसी विशेष व्यवसाय परिवेश की ओर दबाव बन सकता है। न केवल कोई विशेष प्रभावी व्यक्तित्व-अभिविन्यास ही व्यक्ति के वृत्ति चयन को प्रभावित करता है अपितु व्यक्ति के पदानुक्रम में निहित अभिविन्यास की संरचना भी महत्वपूर्ण प्रभाव डालती है। इसका अर्थ यह है कि एक ही जैसे मुख्य अभिविन्यास से संपन्न दो विद्यार्थी एक ही परिवेश का चयन करते हैं लेकिन उनके चयन की स्थिरता उनके व्यक्तिगत पदानुक्रम में अन्य पाँच अभिविन्यास के क्रमों पर निर्भर करती है। यदि इनके क्रम में सामंजस्य है और शेष सभी कारक अचर हों, तो चयन स्थिर हो सकता है। इसके ठीक विपरीत यदि किसी व्यावसायिक परिवेश के लिए संरचना में सामंजस्य की कमी है, तो चयन के अस्थिर होने की संभावना बनी रहती है। उदाहरण के लिए, वह नाटककार जिसका पदानुक्रम कलाकार, अन्वेषणात्मक, सामाजिक, उद्यमी, परम्परागत व जैसेर्थवादी हो तो वह अपने क्षेत्र में उस नाटककार की अपेक्षा अधिक स्थिर रह सकता है जिसका पदानुक्रम कलाकार, जैसेर्थवादी, अन्वेषणात्मक, सामाजिक, उद्यमी व परम्परागत हो। इनमें से पहला नाटककार, नाटककारों की अधिक जटिल संरचना को प्रदर्शित करता है।

### उपबोधन में उपादेयता

छात्र या वयस्क अपने व्यक्तिगत अभिविन्यास (अभिमुखता) को अच्छी तरह समझ सकें, इसके लिए हॉलैण्ड ने अलग-अलग अभिविन्यासों वाले लोगों का विस्तृत वर्णन किया है। व्यक्तिगत अभिमुखता को ठोस रूप से समझने के लिए हॉलैण्ड ने शोध के बाद स्व-निर्देशित खोज सूची (Self Directed Search Inventory) विकसित की जो छः प्राचलों (Parameters) पर अंक प्रदान करती है। अंत में कोड व्यक्ति के सबसे प्रबल अभिविन्यास को दर्शाता है। इस सूचना एवं विभिन्न कोडों के अनुरूप हॉलैण्ड द्वारा विकसित व्यवसाय बोधक (जो व्यवसायों का वर्गीकरण करता है) के आधार पर व्यक्ति के लिए सर्वोपयुक्त व्यवसाय को छाँटा जा सकता है उपबोधक किसी व्यक्ति को किसी व्यवसाय की ओर अभिमुख करने में विभिन्न व्यावसायिक परिवेशों के वर्गीकरण का उपयोग कर सकता है। इससे किसी भी व्यक्ति को यह समझने में बड़ी मदद मिलती है कि उससे क्या अपेक्षा करनी चाहिए और व्यवसाय मिलने पर उससे क्या अपेक्षित है। विभिन्न व्यक्तिगत अभिविन्यासों के लोगों की विशेषताओं के बारे में हॉलैण्ड द्वारा दिए गए विस्तृत आँकड़ों के आधार पर किसी भी उपबोधक के पास किसी व्यक्ति के जीवन के प्रति मुख्य अभिविन्यास के आधार पर ही उसके विषय में अनेक सूचनाएँ उपलब्ध होती हैं। इससे उपबोधक को अपने सेवार्थी की पृष्ठभूमि, माता-पिता, व्यवहार, उसके लक्ष्य, उसके मूल्य, सामाजिक संबंधों, प्रेरकों व अभिप्रेरकों के विषय में अनुमान लगाने में मदद मिलती है।

**अपनी प्रगति की जांच कीजिए**

**टिप्पणी:** क) नीचे दिए गए स्थान में अपने उत्तर लिखिए।

ख) इस खंड के अंत में दिए गए उत्तरों से अपने उत्तर मिलाइए।

5) हॉलैंड के सिद्धान्त की मुख्य बातों का 2-3 पंक्तियों में वर्णन करें।

.....

.....

.....

.....

.....

6) इस सिद्धान्त को 'संरचनात्मक-अन्तःक्रियात्मक' क्यों कहा जाता है? व्याख्या कीजिए।

.....

.....

.....

.....

.....

7) व्यक्तियों के व्यक्तित्व की प्रत्येक प्रकार की किन्हीं दो विशेषताओं का उल्लेख करें।

i) जैसेर्थवादी

.....

.....

.....

.....

ii) उद्यमी

.....

.....

.....

.....

iii) सामाजिक

.....

.....

.....

.....

.....

## 9.9 गिंजबर्ग का सिद्धान्त

गिंजबर्ग व उसके सहयोगियों ने अपने पहले शोधों के आधार पर पाया कि व्यावसायिक चयन में मुख्यतः चार चर सम्मिलित होते हैं।

पहला चर वास्तविकता घटक होता है जो व्यावसायिक चयन के समय व्यक्ति को परिवेश संबंधी अनेक घटकों को ध्यान में रखने के लिए दबाव डालता है।

दूसरा चर है शिक्षा का स्तर एवं उसकी गुणवत्ता का प्रभाव जो व्यावसायिक निर्णय के क्षेत्र को विस्तृत या संकुचित बनाता है।

तीसरा चर है व्यक्ति का व्यक्तित्व एवं उसका संवेगात्मक ढाँचा जिससे व्यावसायिक प्रवृत्ति का पता लगाया जा सकता है।

अंत में, व्यक्तिगत मूल्यों को महत्वपूर्ण माना गया है क्योंकि अलग-अलग वृत्तियों ने अलग-अलग मूल्यों के व्यवहार के लिए अवसर प्रदान किए हैं।

गिंजबर्ग ने व्यावसायिक चयन को एक विकासात्मक प्रक्रिया के रूप में लिया है, जो स्पष्ट रूप से निश्चित अवधियों पर प्रकट होती हैं और इस प्रक्रिया में व्यक्ति द्वारा अपनी इच्छाओं व संभावनाओं के साथ अनेक समझौते करने पड़ते हैं।

### 9.9.1 व्यावसायिक विकास प्रक्रिया की मुख्य अवधियाँ

**स्वैर कल्पना अवस्था:** जैसा कि नाम से अवगत है स्वैर कल्पना काल की मुख्य विशेषता है कि इस अवधि के दौरान व्यावसायिक प्राथमिकताओं के चयन में व्यवहारिकता की कमी के कारण शिशु की स्वच्छंद एवं आवेगशील प्रकृति झलकती है। इस व्यावसायिक विकास की प्रथम अवधि के दौरान बच्चा जो विशेष बात करता है वह यह है कि उसका अभिमुखीकरण खेल से हटकर कार्य की ओर हो जाता है। इस काल के आरम्भिक स्तर पर बच्चे उन्हीं व्यावसायिक प्राथमिकताओं को व्यक्त करते हैं जिनसे उन्हें आनन्द आने की संभावना लगती हो। सिद्धान्त यह दर्शाता है कि छोटे बच्चे आनन्द के लिए ही कार्यों में रुचि लेते हैं।

उदाहरण के लिए, कोई बच्चा घुड़सवार इसलिए बनना चाहता है क्योंकि घुड़सवारी में आनन्द आता है। हालाँकि जैसे-जैसे बच्चे के स्वैर कल्याण काल का अंत निकट आता है उसमें परिपक्वता आने लगती है। यह परिपक्वता उसकी व्यावसायिक प्राथमिकताओं में स्पष्ट झलकती है और उन्हें माँ-बाप की सहमति के रूप में अमूर्त संतोष एवं आनन्द दिलाती है। उदाहरणतः बच्चा डाक्टर बनने की इच्छा इसलिए प्रकट करता है क्योंकि उसे पता है कि इस बात से उसके माता-पिता को भी खुशी मिलती है। जैसे-जैसे बच्चा कार्य-जगत को समझने लगता है तो वह ऐसी इच्छाएँ व्यक्त करने लगता है जिसमें **छोटा-मोटा** ईनाम या धन मिलता हो जिससे भौतिक वस्तुएँ खरीदी जा सकें। उपर्युक्त विकासात्मक परिवर्तन के साथ यह परिकल्पना भी जुड़ी हुई है कि वयस्कों की तुलना में अपनी प्रभावहीनता व अपने निम्न-मूल्यांकन के कारण बच्चे में कुंठा भी उत्पन्न हो जाती है। इस असहाय स्थिति से निपटने के लिए बच्चा वयस्कों की भूमिका अदा करके राहत महसूस करता है और उसकी यह भूमिका उसके कार्यों में स्पष्ट रूप से झलकती है। इससे बच्चों को वयस्कों के संसार के मूल्यों को ग्रहण करने में मदद भी मिलती है। स्वैर कल्पना काल के दौरान बच्चे गिंजबर्ग द्वारा बताई गई व्यावसायिक चयन प्रक्रिया की तीन महत्वपूर्ण बातों— वास्तविकता, योग्यता एवं सामर्थ्य तथा समय की ओर ध्यान नहीं देते।

**प्रयोगात्मक अनंतिम अवस्था (सम्भाव्य अवस्था) :** यह काल अनुमानतः 11 से 18 साल के बीच का काल होता है। इसको विभिन्न स्तरों में बाँटा गया है जो व्यावसायिक विकास कार्यों में एक दूसरे से अलग हैं।

- **अभिरुचि प्रावस्था :** यह स्तर 11-12 साल की आयु में आता है। जब बच्चा पसंद या नापसंद की पहचान प्रारम्भ करता है। पुनः इस स्तर पर बच्चे आन्तरिक आनन्द वाले सिद्धान्त को ध्यान में रखकर चयन करते हैं। यद्यपि यह अभी पूर्णतः उभयमुखी अवस्था में होता है बच्चों द्वारा किए गए चयन में माता या पिता के साथ पहचान स्पष्ट देखी जा सकती है। चयन में सुगमता को किशोरावस्था के शारीरिक एवं संवेगात्मक परिवर्तनों से जोड़ा जा सकता है।
- **क्षमता प्रावस्था :** यह प्रावस्था प्रायः 12 से 14 साल के बीच होती है। यह प्रावस्था अभिरुचि प्रावस्था के बाद आती है और बच्चा इस प्रावस्था पर अधिक वास्तविक उन्मुखता का निदर्शन करने लगता है। इस प्रावस्था को व्यवसाय संबंधी सोच-विचार में योग्यता के विचार को समाहित करके व्यक्त किया जाता है। उदाहरण के तौर पर यदि पहले कोई बच्चा नक्शा-नवीश बनना चाहता हो क्योंकि उसे अच्छे घरों में रहना पसंद है, अब वह इस बात का मूल्यांकन करेगा कि क्या उसमें नक्शा-नवीश पाठ्यक्रम हेतु प्रवेश परीक्षा पास करने का सामर्थ्य है, क्या वह इतना परिश्रम कर सकता है? आदि। दूसरे शब्दों में इस स्तर पर बच्चें अपनी रुचि के क्षेत्र में अपनी योग्यता का मूल्यांकन करने लगते हैं। इस स्तर की एक विशेषता यह भी होती है कि व्यवसाय चयन के मामले में बच्चों पर उनके माता-पिता के साथ पहचान का प्रभाव कम हो जाता है और दूसरे दूरस्थ प्रतिमानों का प्रभाव अधिक नजर आने लगता है।
- **मूल्य प्रावस्था :** यह प्रावस्था 15-16 साल की आयु में होती है। इस प्रावस्था में बच्चे के व्यावसायिक चयन में सुस्पष्ट परिवर्तन आता है। इस प्रावस्था पर आकर पहली बार बच्चा अपने व्यवसाय के मान को स्थिति, धनार्जय, भौतिक सुख आदि से ऊपर उठकर सोचने लगता है। उसके मन में मानवता की सेवा का विचार आता है। व्यवसाय के कारण जीवन शैली में परिवर्तन भी इस प्रावस्था में स्पष्ट रूप से देखा जा सकता है। बच्चे के मन में यह स्पष्ट हो जाता है कि पायलट या विक्रय-प्रशासक बनने पर उसको अलग प्रकार का जीवन जीना पड़ेगा।

इस स्तर पर समय के प्रति जागरूकता से संबंधित दो महत्वपूर्ण विकास सामने आते हैं। प्रथमतः विद्यार्थी के मन में समय का महत्व अधिक स्पष्ट हो जाता है। बच्चे ऐसी जीवन पर्यन्त चलने वाली वृत्ति के विषय में सोचने लगते हैं जो उनके जीवन का महत्वपूर्ण अंग बन सकें। दूसरा, उनको यह एहसास होने लगता है कि समय बीत रहा है और उन्हें तुरंत किसी-न-किसी व्यवसाय का चयन करना होगा।

- **संक्रमण प्रावस्था :** यह प्रावस्था प्रयोगात्मक काल के अंत को निर्देशित करती है। लगभग 17 साल की आयु में प्रकट होने वाली इस प्रावस्था पर पिछली प्रावस्थाओं की अपेक्षा अधिक परिपक्वता व अधिक शांति दिखाई देती है। इस प्रावस्था पर कोई भी व्यक्ति व्यावसायिक चयन के विषय में ठोस व वास्तविक निर्णय लेने और परिणाम की परिस्थितियों की जिम्मेदारी से पीछे नहीं हट सकता। यह प्रावस्था रोजाना की गतिविधियों व घटनाओं की जानकारी के लिए भी महत्वपूर्ण होती है। इस प्रावस्था में व्यक्ति व्यवसाय द्वारा दिए जाने वाले आर्थिक लाभ को समझने लगता है। इस

प्रावस्था में विभिन्न वृत्तियों के लिए आवश्यक तैयारी का अध्ययन किया जाता है तथा वृत्ति के विषय में जीवन की विभिन्न परिस्थितियों को अधिक स्पष्टता प्रदान की जाती है।

- **जैसेर्थवादी अवस्था** : यह काल 18 साल के बाद शुरू होता है। अलग-अलग वृत्तियों के लिए आवश्यक अलग-अलग प्रशिक्षण काल के कारण यह काल अधिक परिवर्तनीय होता है। जहाँ जैविक परिपक्वता अंतर्वर्ती काल में बच्चे के विकास में महत्वपूर्ण भूमिका निभाती है, वहीं दूसरी ओर जैविकता का प्रभाव जैसेर्थवादी काल में नहीं होता। इसका प्रमुख कारण 18-19 साल की आयु में जैविक परिवर्तन की दर का कम हो जाना है। जैसेर्थवादी काल को भी 3 स्तरों में बाँटा गया है :
  - **अन्वेषण प्रावस्था** : इस प्रावस्था का मुख्य महत्वपूर्ण कार्य दो या तीन अति रुचिकर रास्तों में से एक का चयन करना होता है।
  - **निश्चित रूपांतरण (प्रतीकात्मक) प्रावस्था** : इस प्रावस्था पर विद्यार्थी को एक विशिष्ट चयन के प्रति आवद्ध होना ही पड़ता है। इस प्रावस्था पर भी यह संभव है कि कई कारणों से छात्र बाद में अपने निर्णय को बदल लें।
  - **विशिष्टीकरण प्रावस्था** : जैसेर्थवादी काल की यह अंतिम प्रावस्था होती है। यह वृत्ति विकास का अंतिम चरण होता है और कुछ लोग तो इस अवस्था तक पहुँचते ही नहीं। किसी व्यवसाय में नौकरी लेकर या अपने व्यवसायीकरण क्षेत्र में विशिष्टीकरण को आगे बढ़ाकर व्यक्ति यहां अंतिम निर्णय ले लेता है।

### प्रतिमान (Pattern) में विभिन्नताएँ

हालाँकि व्यावसायिक प्रक्रिया को अलग-अलग आयु वर्ग व अलग-अलग काल तथा अवस्थाओं के आधार पर जाँचने का प्रयास किया गया है, लेकिन विद्वानों ने स्वीकार किया है कि सभी लोग आवश्यकता के अनुरूप दिए हुए ढाँचे से मेल नहीं खा सकते। विस्तृत प्रतिमान में जैववैज्ञानिक, मनोवैज्ञानिक व परिवेश संबंधी कारणों से व्यक्तिगत भिन्नताएँ प्रकट होती हैं। ये परिवर्तन भिन्नताओं के दो क्षेत्रों में प्रकट हो सकते हैं। पहला, समय के साथ-साथ लोगों के व्यावसायिक चयन बदलते रहते हैं। कुछ लोग चयन से पहले अनेक व्यवसायों को देखना पसंद करते हैं। ऐसे और लोग भी हो सकते हैं जो दूसरे व्यवसायों को छोड़कर किसी एक पर ही केन्द्रित होते हैं। अतः वे अपने व्यवसाय का चयन तुरंत कर लेते हैं।

दूसरा क्षेत्र चयन का निश्चितीकरण की समय सीमा से सम्बंधित है। निश्चितीकरण के प्रकट होने से संबंधित अनेक क्षेत्र हो सकते हैं। कुछ मामलों में निश्चितीकरण प्रयोगात्मक काल के अंत में प्रकट होता है तो दूसरे मामलों में निश्चितीकरण 20 वर्ष की आयु के मध्य या अन्त के आस-पास होता है।

गिंजबर्ग ने यह भी कहा है कि विकास के ऐसे विभिन्न प्रतिमान हो सकते हैं जो सामान्य प्रक्रिया से भिन्न हों। इनके अनेक कारण हो सकते हैं। प्रबल संवेगात्मक दोष, विभिन्न गतिविधियों से बच्चे का सीमित संबंध, असाधारण व्यक्तिगत एवं आर्थिक परिस्थितियाँ आदि कारण हो सकते हैं।

### 9.9.2 सिद्धान्त की सामान्य अवधारणा

गिंजबर्ग ने निष्कर्ष निकाला कि ऐसे कई महत्वपूर्ण अवयव होते हैं जो उपयुक्त व्यावसायिक चयन में व्यक्ति की मदद करते हैं। यदि इनमें से अधिकतर अवयव विकसित न हो सकें तो व्यक्ति का व्यावसायिक विकास निश्चित रूप से प्रभावित होता है।

वृत्ति विकास प्रक्रिया के मध्य उपयुक्त समय पर उचित आदर्शों को पहचानने की बच्चे की योग्यता, इस सिद्धान्त की दूसरी महत्वपूर्ण धारणा है। व्यावसायिक विकास के विभिन्न स्तरों पर वयस्कों की पहचान छात्रों को दिशा प्रदान करती हैं और जैसेरथवादी प्रतिमानों का अनुसरण करने के लिए उनकी मदद करती है।

इस सिद्धान्त की एक और महत्वपूर्ण विशेषता यह है कि कार्य के संबंध में दो प्रकार के व्यक्तित्व होते हैं : कार्य अभिमुख व आनन्द अभिमुख। इसका अर्थ यह नहीं है कि लोगों का व्यक्तित्व एक अथवा दूसरे प्रकार का होता है बल्कि यह दर्शाता है कि एक विशेष व्यक्तित्व जीवन के प्रति व्यक्ति की सोच के मामले में अधिक स्पष्ट होता है। कार्य-अभिमुख व्यक्तियों की पहचान उनके दृढ निश्चय से की जा सकती है। कोई भी वस्तु या अल्प वस्तु उन्हें अपने वृत्तिलक्ष्य के रास्ते से नहीं हटा सकती। जबकि आनन्द-अभिमुख व्यक्ति का निश्चय दृढ नहीं होता और वह किसी दूसरे आकर्षक लक्ष्य की ओर जा सकता है। जैसे कोई व्यावसायिक पाठ्यक्रम या उसके क्षेत्र से अलग कोई दूसरा अवसर। इन दोनों सिद्धान्तों के समग्र रूप में व्यक्ति समस्या समाधान के विषय में सक्रिय या निष्क्रिय भूमिका निभा सकते हैं। सक्रिय लोग समस्याओं के समाधान का प्रयास कर समस्याओं से निपटते हैं। इसके विपरीत, निष्क्रिय लोग समस्याओं के प्रकट होने पर केवल प्रतिक्रिया व्यक्त करते हैं उनके समाधान के लिए अनुक्रिया नहीं करते।

### उपबोधन हेतु उपादेयता

गिंजबर्ग और उसके साथियों द्वारा दिए गए सिद्धान्त को व्यावसायिक विकास के विषय में छात्रों के उपबोधन हेतु दो महत्वपूर्ण रूपों में उपयोग किया जा सकता है। पहला, छात्रों के लिए अनुभवों व गतिविधियों का प्रबंध करके इस सूचना का सदुपयोग किया जा सकता है ताकि विभिन्न प्रावस्थाओं पर बच्चे का विकास सुगम हो सकें। प्रत्येक प्रावस्था के विकासात्मक कार्यों को महत्व दिया जाना चाहिए और अध्यापकों व माता-पिता के ध्यान में लाया जाना चाहिए ताकि वे इन उद्देश्यों की प्राप्ति में अपने बच्चों की मदद कर सकें।

दूसरा सैद्धांतिक ढांचे के आधार पर अध्यापक उन समस्याओं का पूर्वानुमान लगा सकता है जिनके विकास के पूर्वानुमानित प्रावस्थाओं पर विद्यार्थियों को सामना करना पड़ सकता है। इससे अध्यापक को इस प्रकार की समस्याओं से निपटने के लिए उपाय सोचने में मदद मिलती है। उदाहरण के लिए, अभिरुचि अवस्था के दौरान अध्यापक बच्चों तथा उनके माता-पिता को इस बात के लिए प्रोत्साहित कर सकता है कि जब तक कि बच्चों की विभिन्न गतिविधियों में भाग लेने के लिए तैयार न हो और अभिरुचि सिमटकर दो-तीन गतिविधियों तक संकुचित न रह जाए उस समय तक अधिक से अधिक प्रभावन (exposure) दिया जाए। ठीक इसी प्रकार क्षमता प्रावस्था के दौरान, अध्यापक माता-पिता व बच्चों को सावधान कर सकते हैं कि किसी विशेष परीक्षा या खेल-निर्दर्शन आदि के लिए बेहद अधिक न पढा जाए क्योंकि उसकी योग्यता का मूल्यांकन उसी क्षेत्र में दूसरे प्रतिभागियों को ध्यान में रखकर किया जाता है।

### अपनी प्रगति की जांच कीजिए

**टिप्पणी:** क) नीचे दिए गए स्थान में अपने उत्तर लिखिए।

ख) इस खंड के अंत में दिए गए उत्तरों से अपने उत्तर मिलाइए।

8) उन चार चरों की सूची बनाइए जो व्यावसायिक चयन की प्रक्रिया पर महत्वपूर्ण प्रभाव डालते हों।

9) निश्चित रूपांतरण प्रावस्था व विशिष्ट प्रावस्था में महत्वपूर्ण अंतर क्या है?

10) कार्य अभिमुख व खेल-अभिमुख व्यक्तियों का अंतर एक पंक्ति में समझाइए।

### 9.10 वृत्ति-विकास का सामाजिक अधिगम सिद्धांत

क्रुमबोल्टस एक वृत्ति सिद्धान्तकारी हैं जिन्होंने बान्दुरा के सामाजिक अध्ययन सिद्धान्त पर आधारित वृत्ति-विकास के सिद्धान्त प्रतिपादित किए। सामाजिक अधिगम सिद्धान्त के अनुसार व्यक्ति व्यावसायिक चयन अपने विभिन्न अधिगम अनुभवों के आधार पर करते हैं जिनमें कुछ नियोजित और अधिकतर अनियोजित होते हैं। लोगों को यह पता होने की संभावना नहीं होती कि वे आगे जाकर क्या करेंगे, परन्तु उनके क्रियाकलाप उनके लिए अनियोजित मौके प्रदान कर सकते हैं। जीवन घटनाएँ व्यक्ति द्वारा चयनित व्यावसायिक राह निर्धारित करती हैं।

क्रुमबोल्टस, माईकल और जोन्स (1976) ने सुझाव दिया कि वृत्ति-विकास निम्न चार कारकों से निर्धारित होता है :

- 1) **आनुवांशिक वृत्तिदान एवं विशिष्ट योग्यताएँ** : व्यक्ति ऐसे गुण एवं योग्यताएँ माता-पिता से प्राप्त करते हैं जो उनके वृत्ति-विकास को बढ़ा या घटा सकती है (भौतिक रूप, लिंग, विशिष्ट योग्यताएँ अथवा इनकी कमी आदि)।
- 2) **परिवेश अवस्थाएँ एवं घटनाएँ** : वृत्ति-विकास के अवसर व्यक्तियों की सीमा से बाहर के कारकों से प्रभावित होते हैं (पारिवारिक संसाधन, भौगोलिक स्थान, प्रशिक्षण एवं कौशल विकास अवसर, सरकारी नीतियाँ, तकनीकी विकास आदि)।

- 3) **अधिगम अनुभव** : यांत्रिक, सहयोगात्मक एवं प्रतिनियुक्त अधिगम अनुभव और उनके उपरान्त गतिविधियाँ व्यक्तियों के वृत्ति चयन को प्रभावित करते हैं।
- 4) **कार्य निर्देशित कौशल** : इसका कौशल समूहों, कार्य आदतों, मानसिक स्तर, संवेगात्मक एवं बौद्धिक अर्थों से हैं जो व्यक्ति को कार्य स्थिति में डालते हैं।

क्रुमबोल्टस एवं साथी व्यक्तियों के वृत्ति चयन के निर्णय के लिए अनियोजित एवं आकस्मिक घटनाओं को बहुत महत्व देते हैं।

इन घटनाओं का परिणाम सकारात्मक और नकारात्मक हो सकता है। इस सिद्धान्त के अनुसार, अनियोजित घटनाएँ एवं संयोग की घटनाएँ पूर्व निर्णय और व्यवहार के कारण होती हैं न कि अकस्मात् होने के कारण। वृत्ति उपबोधक अपने ग्राहक को इन घटनाओं से सीखने और उनसे अपने वृत्ति-विकास के लिए उपयुक्त निर्णय लेने और कार्यवाही करने के उपकरण के लिए उपयोग करने में सहायता कर सकते हैं। आनुवंशिक एवं पर्यावरण कारक वृत्ति-विकास को प्रभावित करते हैं परन्तु ये व्यक्ति के वश से परे हैं।

---

### 9.11 वृत्ति-विकास का सामाजिक बौद्धिक सिद्धांत

---

यह बान्दुरा के सामाजिक बौद्धिक विकास आधारित लेन्ट, ब्राऊन एवं हैकेट (1994) द्वारा प्रतिपादित वृत्ति-विकास का एक और सिद्धान्त है। उन्होंने वृत्ति विकास के प्रचलित सिद्धान्तों को एकीकृत कर एक प्रत्यायात्मक रूपरेखा दी है जो प्रक्रिया की व्याख्या निम्न प्रकार करती है:

- क) व्यावसायिक एवं अकादमिक रुचियाँ विकसित होती हैं।
- ख) व्यवसाय आधारित विकल्प बनाए जाते हैं और क्रियान्वयन किया जाता है; और
- ग) निष्पादन उत्पादों की प्राप्ति होती है।

सामाजिक बौद्धिक रूपरेखा वृत्ति विकास प्रक्रिया में व्यक्तिगत संस्थाओं की भूमिका तथा अन्य व्यक्तिगत कारक जो व्यक्तिगत संस्था के कार्य को सुगम या दुर्गम बनाते हैं, पर बल देती है।

अतः सिद्धान्त में बौद्धिक रूपरेखा निम्न बिन्दुओं पर बल देती है :

- क) स्वपूर्णता (अर्थात् अपनी योग्यताओं द्वारा विशिष्ट कार्य को सफलतापूर्वक संगठित करने एवं निर्धारित करने के विषय में व्यक्ति के विचार),
- ख) अपेक्षित परिणाम (अर्थात् एक विशिष्ट कार्य करने के अपेक्षित प्रभाव अथवा परिणाम के विषय में व्यक्ति के विचार), और
- ग) लक्ष्य प्रक्रिया (व्यक्ति विशिष्ट कार्य गतिविधियों के संगठन एवं निष्पादन हेतु लक्ष्य निर्धारण करते हैं), और अन्य व्यक्तिगत, संदर्भित एवं अनुभव संबंधी कारकों के साथ उनका सहसंबंध।

उन्होंने वृत्ति-विकास के तीन अन्तःपाशन प्रतिमान प्रस्तुत किए जो हैं :

- 1) रुचि विकास का प्रतिमान
- 2) वृत्ति चुनाव का प्रतिमान; और
- 3) निष्पत्ति का प्रतिमान



निष्कर्षों को बारह प्रस्ताव समूहों में संगठित किया गया है जो निम्न हैं :

- 1) एक व्यक्ति की किसी एक समय पर व्यावसायिक अथवा अकादमिक रुचियाँ उसकी भीतरी विचारों और निष्पादन अपेक्षाओं का प्रतिरूप होती हैं।
- 2) एक व्यक्ति की व्यावसायिक रुचियाँ उसकी व्यवसाय संबंधी योग्यताओं से भी प्रभावित होती हैं, परन्तु यह संबंध अपने स्वपूर्णता विचारों से भी माध्यता करता है।
- 3) स्व:पूर्णता विचार चुनाव लक्ष्यों और कार्यों को प्रत्यक्ष और परोक्ष दोनों प्रकार प्रभावित करता है।
- 4) निष्पादन अपेक्षाएँ चुनाव लक्ष्यों और कार्यों को प्रत्यक्ष और परोक्ष दोनों प्रकार प्रभावित करता है।
- 5) लोग उन व्यवसायों या अकादमिक क्षेत्रों में जाना चाहेंगे जो उनकी प्राथमिक रुचि क्षेत्रों से मेल खाते हों।
- 6) लोग उन व्यवसायों या अकादमिक क्षेत्रों में जाना चाहेंगे जो उनके चुनाव लक्ष्यों से मेल खाते हों, बशर्ते वे अपने लक्ष्यों के प्रति प्रतिबद्ध हों और उनके लक्ष्य स्पष्ट शब्दों, वास्तविक प्रवेश के निकट हों।
- 7) रुचियाँ प्रवेश व्यवहारों को चुनाव लक्ष्यों के माध्यम से परोक्ष रूप से प्रभावित करती हैं।
- 8) स्व:पूर्णता विचार व्यावसायिक/अकादमिक निष्पादन को निष्पादन लक्ष्यों पर प्रभाव से प्रत्यक्ष या परोक्ष रूप से प्रभावित करते हैं। उत्पाद अपेक्षाएँ केवल लक्ष्यों को प्रभावित कर परोक्ष रूप से प्रभावित करती हैं।
- 9) क्षमताएँ व्यावसायिक/अकादमिक निष्पादन के स्व:पूर्णता विचारों को प्रभावित कर दोनों प्रत्यक्ष एवं परोक्ष रूप से प्रभावित करती हैं।
- 10) स्व:पूर्णता विचार विशिष्ट शैक्षिक तथा व्यावसायिक गतिविधियों के संबंध में निष्पादन प्राप्ति, प्रतिनियुक्त अधिगम, सामाजिक प्रतिपादन एवं शारीरिक प्रतिक्रियाओं से उत्पन्न होते हैं।
- 11) जैसा स्व:पूर्णता विचार हैं, निष्पादन अपेक्षाएँ भी शैक्षिक एवं व्यावसायिक गतिविधि से प्रत्यक्ष और प्रतिनियुक्त तौर पर उत्पन्न होती हैं।
- 12) उत्पाद अपेक्षाएँ भी आंशिक रूप में स्व:पूर्णता विचारों से उत्पन्न होती हैं, विशेष तौर पर जब निष्पादन (जैसे सफलता, विफलता) गुणवत्ता अथवा किसी की निष्पत्ति पर निर्भर हों (लेन्ट, ब्राऊन और हैकेट, 1994 के अनुसार)।

दोनों क्रुमबोल्टस आदि (1976) तथा लेन्ट आदि (1994) वृत्ति-विकास पर आनुवंशिक देन, विशिष्ट योग्यताओं और परिवेश कारकों के प्रभाव को मानते हैं। दोनों ही सिद्धान्त वृत्ति विकास प्रक्रिया में अधिगम अनुभवों के महत्व को बल देते हैं। दोनों सिद्धान्त कुछ बातों में भिन्न हैं। क्रुमबोल्टस और साथी चुनाव व्यवहार पर बल देते हैं, लेन्ट और साथी रुचि विकास, चुनाव और निष्पादन की समग्र प्रक्रिया को मानते हैं। सामाजिक बौद्धिक सिद्धान्त में स्व:पूर्णता प्रक्रिया की व्यवसाय चुनाव और विकास में महत्वपूर्ण भूमिका है। जबकि क्रुमबोल्टस के सिद्धान्त में स्व:पूर्णता का सबसे कम स्थान है। दोनों सिद्धान्त वृत्ति-विकास प्रक्रिया में लक्ष्य निर्धारण की भूमिका पर भी भिन्न हैं। लेन्ट के प्रतिमान में लक्ष्य प्रमुख भूमिका निभाता है, जबकि क्रुमबोल्टस लक्ष्य को व्यवसाय निर्णय में महत्व नहीं देते (लेन्ट, ब्राऊन और हैकेट, 1994, PP 85-87)।

## 9.12 सारांश

इस इकाई में आपको कार्य की प्रकृति और कार्य के विभिन्न व्यक्तियों को प्रभावित करने वाले आयामों के विषय में बताया गया है। हमने व्याख्या की है कि लोग अपनी आवश्यकताओं की पूर्ति हेतु कार्य करते हैं अर्थात् मनोवैज्ञानिक, सामाजिक और आर्थिक आवश्यकताएँ। कार्य हमें रोजी रोटी तथा सामाजिक-आर्थिक स्तर प्रदान करता है।

'रो' का सिद्धान्त व्यावसायिक चुनाव के सभी महत्वपूर्ण पहलुओं के विषय में बताता है। परिवेश के वे कारक जो आवश्यकताओं के विकास को प्रभावित करते हैं, उन पर पुनर्बलन दिया गया है। व्यक्तिगत अभिप्रेरणा को मुख्यतः आवश्यकताओं की प्रबलता के रूप में देखा गया है जो आनुवंशिक संरचना के साथ-साथ वंचितता की मात्रा का परिणाम है। अन्ततः उत्तरदायित्व का स्तर और गंभीरता जो व्यक्ति अपने व्यवसाय में प्राप्त करता है आनुवंशिक वंशता का उत्पाद है, जो उसे बुद्धि अन्तर को कम करने में सहायक है तथा वह परिवेश के विभिन्न पहलुओं को अपने अनुसार ढालता है।

हॉलैण्ड का सिद्धान्त एक संरचनात्मक अन्तःक्रियात्मक या एक सामान्य अन्तःक्रियात्मक सिद्धान्त है। यह संरचनात्मक अथवा सामान्य है क्योंकि यह लोगों के विषय में ज्ञान और नौकरियों के विशाल भंडार को संरक्षित करने का प्रयास करता है। यह अन्तःक्रियात्मक है क्योंकि यह मानता है कि वृत्ति एवं विशिष्ट व्यवहार लोगों तथा परिवेश को एक दूसरे पर क्रिया का उत्पाद है।

गिंजबर्ग और उनके साथियों ने एक सिद्धान्त दिया है जो विकासात्मक मनोविज्ञान के विस्तृत संरचनात्मक सिद्धान्त से गहनता से संबंधित है। उन्होंने वृत्ति-विकास के ज्ञान को व्यवसाय चुनाव प्रक्रिया एक विशिष्ट व्यवहार के रूप में प्रस्तुत किया। यह सिद्धान्त विकास का एक गुण पूर्ण खाका देता है जिसमें विशेष तौर पर किशोरों द्वारा 20 वर्ष के आरम्भ या अन्त में व्यावसायिक चुनाव पर विशेष बल दिया है। अन्तिम चुनाव की उपयुक्तता शिक्षार्थियों द्वारा विभिन्न विकास कार्यों के संपादन पर निर्भर करती है। अन्त में हमने सामाजिक अधिगम सिद्धान्त और वृत्ति-विकास के सामाजिक संज्ञानात्मक सिद्धान्त की चर्चा की है। हमने इन दोनों सिद्धान्तों में समानताएँ एवं अन्तर की भी व्याख्या की है।

## 9.13 इकाई के अन्त में अभ्यास कार्य

- 1) व्यक्ति जिनके नियमित आय के साधन हैं, क्यों कार्य करते हैं?
- 2) "लोग कार्य परिस्थितियों और आर्थिक उपलब्धि पर बिना ध्यान दिए कार्य करते रहेंगे।" इस कथन की वैधता का निरीक्षण कीजिए और अपने उत्तर के लिए कारण बताइए।
- 3) एक व्यावसायिक एवं अव्यावसायिक कार्यकर्ता के जीवन इतिहास की तुलना कीजिए।
- 4) एक व्यावसायिक व्यक्ति का जीवन वृत्ति अध्ययन कीजिए और निम्न बातों का पता लगाइए :
  - क) उसके अपने जीवन इतिहास
  - ख) उसके कार्य पर कार्य समय सारिणी और कार्य से दूर समय सारिणी
  - ग) आय के अतिरिक्त आर्थिक लाभ
  - घ) उसके सामाजिक संबंध

- 5) व्यावसायिक व्यवहार आनुवंशिक जनन, प्रारम्भिक शैशव काल के अनुभवों और व्यक्ति विशेष के अन्य अनुभवों की अन्तःक्रिया होता है। इस कथन की 'रो' के वृत्ति चयन सिद्धान्त के संदर्भ में व्याख्या कीजिए।
- 6) यदि सूक्ष्म आवश्यकताओं की पूर्ति नहीं होती तो उच्च श्रेणी की आवश्यकताओं की उत्पत्ति होती है। मास्लो के आवश्यकता क्रम को ध्यान में रखते हुए इस कथन की व्याख्या कीजिए।
- 7) परिचर्चा कीजिए कि बच्चों के पालन-पोषण की कौन सी विधि सबसे प्रभावी है और क्यों?
- 8) 'रो' के सिद्धान्त के संदर्भ में अपने व्यावसायिक विकास का मूल्यांकन कीजिए।
- 9) 'हॉलैन्ड' के सिद्धान्त के संदर्भ में 'सर्वांगसमता' शब्द की व्याख्या कीजिए।
- 10) रेखांकित कीजिए कि किस प्रकार के व्यक्तिगत परिवेश कारक कार्य स्थिरता एवं कार्य स्तर को प्रभावित करते हैं?
- 11) कारण बताओ कि क्यों कुछ लोग कार्य का समान चयन करते हैं, कुछ असमान चयन करते हैं तथा कुछ अनिश्चित रहते हैं।
- 12) किन्हीं चार मित्रों/संबंधियों के व्यावसायिक विकास को लीजिए तथा यह तय करने का प्रयास कीजिए कि वे हॉलैन्ड के सिद्धान्त के संदर्भ में ठीक हैं।
- 13) व्यावसायिक विकास व्यक्तित्व विकास का एक भाग है। कथन की गिन्सबर्ग के सिद्धान्त के संदर्भ में परिचर्चा कीजिए।
- 14) विद्यार्थी के व्यावसायिक विकास में योग्यता स्तर का क्या महत्व है ?
- 15) रुचि स्तर पर बच्चे को किस प्रकार की गतिविधियों का अनुभव देना चाहिए, उदाहरण दीजिए।
- 16) उचित समय पर विभिन्न विकासात्मक क्रियाओं को प्राप्त करने के महत्व की परिचर्चा कीजिए।