
इकाई 2 व्यक्तित्व का मूल्यांकन*

संरचना

- 2.1 उद्देश्य
- 2.2 परिचय
- 2.3 मनोवैज्ञानिक मूल्यांकन की अवधारणा
 - 2.3.1 एक अच्छे परीक्षण के लक्षण/गुण
 - 2.3.2 मनोवैज्ञानिक मूल्यांकन की आचारनीति
- 2.4 व्यक्तित्व का मूल्यांकन: इसके उपयोग
- 2.5 व्यक्तित्व मूल्यांकन की विधियां
 - 2.5.1 प्रेक्षण
 - 2.5.2 साक्षात्कार
 - 2.5.3 व्यक्तित्व सूची
 - 2.5.4 निर्धारण/रेटिंग स्केल्स
 - 2.5.5 व्यवहारपूरक आँकड़े
 - 2.5.6 स्थितिपरक परीक्षण
 - 2.5.7 प्रक्षेपी तकनीक
- 2.6 सारांश
- 2.7 प्रमुख शब्द
- 2.8 स्व मूल्यांकन प्रश्नों के उत्तर
- 2.9 इकाई के अंत में प्रश्न
- 2.10 संदर्भ
- 2.11 अनुशासित अध्ययन

2.1 उद्देश्य

इस इकाई को पढ़ने के पश्चात् आप निम्नलिखित में समर्थ होंगे :

- मनोवैज्ञानिक मूल्यांकन की अवधारणा की व्याख्या करना;
- व्यक्तित्व मूल्यांकन का वर्णन करना;
- व्यक्तित्व मूल्यांकन के महत्व एवं प्रयोग को जानना; तथा
- व्यक्तित्व मूल्यांकन की अनेक विधियों का वर्णन करना।

2.2 परिचय

पिछली इकाई में आपने व्यक्तित्व तथा व्यक्तित्व की व्याख्या करने वाले विभिन्न सिद्धांतों के बारे में पढ़ा। इस इकाई में, हम व्यक्तित्व के मूल्यांकन के बारे में सीखेंगे। हमारा व्यवहार, सामाजिक पारस्परिक क्रियाएं एवं संबंध हमारे व्यक्तित्व को काफी हद तक

*प्रो. स्वाति पात्रा, मनोविज्ञान संकाय, सामाजिक विज्ञान विद्यापीठ, इग्नू, नई दिल्ली एवं डा. रितु शर्मा, सहायक प्रोफेसर, मनोविज्ञान विभाग, एमिटि विश्वविद्यालय, नोएडा।

प्रभावित करते हैं। अतः हमारे जीवन के विभिन्न पहलुओं में इसके निहितार्थ को समझने के लिए अपने व्यक्तित्व को जानना और इसका मूल्यांकन करना महत्वपूर्ण होता है। यह हमारे क्रिया-कलाप में अधिक प्रभावशीलता के लिए हमारे व्यक्तित्व को विकसित करने, संशोधित करने एवं सुधार करने में सक्षम बनाएगा। व्यक्तित्व का मूल्यांकन शोध का एक प्रमुख क्षेत्र है तथा विभिन्न सिद्धांतों ने व्यक्तित्व मूल्यांकन के विकास को प्रभावित किया है। जिस तरह से विभिन्न सिद्धांतों के द्वारा व्यक्तित्व का व्याख्या किया गया है, उसका निहितार्थ व्यक्तित्व के मूल्यांकन पर होता है। उदाहरणार्थ- विशेषक सिद्धांत व्यक्ति में विशेष विशेषकों पर पता लगाने में अधिक ध्यान केंद्रित करता है, वहीं पर मनोविश्लेषक व्यक्तित्व का मूल्यांकन करने के लिए प्रक्षेपीय तकनीक प्रयोग करेंगे। हालांकि व्यक्ति के व्यक्तित्व को मापने या आकलन करने की व्यावहारिक स्थिति में, आप पाएंगे कि मनोवैज्ञानिक विभिन्न मूल्यांकन तकनीकों का संयोजक करके एक समग्र उपागम का पालन करते हैं।

हमें व्यक्तित्व का मूल्यांकन करने की आवश्यकता क्यों होती है? यह हमें किस प्रकार से सहायता करता है? किन क्षेत्रों/पहलुओं में यह आवश्यक होगा? इस इकाई में, हम व्यक्तित्व मूल्यांकन के अर्थ एवं महत्व पर परिचर्चा करेंगे। मनोवैज्ञानिक आकलन की अवधारणा तथा मूल्यांकन में शामिल आचारनीतिय संबंधी मुद्दों पर भी परिचर्चा की जाएगी। उसके पश्चात्, व्यक्तित्व का मूल्यांकन करने की अनेक विधियों जैसे - प्रेक्षण, साक्षात्कार, व्यक्तित्व सूची, निर्धारण पैमाने, व्यवहारपरक आंकड़े, स्थितिपरक परीक्षणों तथा प्रक्षेपीय तकनीकों पर भी परिचर्चा की जाएगी।

2.3 मनोवैज्ञानिक मूल्यांकन की अवधारणा

एक व्यक्ति के कुछ पहलुओं या विशेषताओं के बारे में सोचिए जिसे आप उस व्यक्ति के विशिष्ट व्यवहार से संबंधित करते हैं। उदाहरणार्थ - कार्निया (नेत्रपतल) का रंग प्रायः व्यक्ति के स्मार्ट होने से संबंधित किया जाता है। आप इस प्रकार से बहुत से अनुमानों से परिचित होंगे जिनकी वैधता के लिए कोई भी वैज्ञानिक सहारा नहीं होता है और इस प्रकार अधिकतर मिथक होते हैं। अतः, हम लोगों के व्यक्तित्व की विशेषताओं के बारे में कैसे जान सकते हैं। हम वैयक्तिक भिन्नताओं को कैसे मापते हैं? जैसा कि हम जानते हैं कि व्यक्ति अपनी अभिरुचियों, अभिक्षमता, उपलब्धि के साथ-साथ बुद्धि, मनोदशा, उद्देश्य एवं व्यक्तित्व में भिन्न-भिन्न होते हैं। इन पहलुओं में वैयक्तिक भिन्नताओं का पता लगाने के क्रम में मनोवैज्ञानिक, मनोवैज्ञानिक आकलन का प्रयोग करते हैं। वैयक्तिक भिन्नताओं का यह मनोवैज्ञानिक आकलन या मापन एक व्यवस्थित प्रक्रिया का पालन करता है। यह वैज्ञानिक तरीके से किया जाता है तथा एक विश्वसनीय एवं वैध माप होने के आवश्यक मापदंड को पूरा करता है।

मनोवैज्ञानिक मूल्यांकन महत्वपूर्ण क्यों है? जैसा कि हमने पहले ही उल्लेख किया है, यह मानव विकास एवं व्यवहार के अनेक पहलुओं को मापने के उद्देश्य पर आधारित है। मुख्य रूप से, यह मानव व्यवहार का वर्णन करने, व्याख्या करने तथा भविष्यवाणी करने में सहायता करता है। यह निर्णय लेने में सहायता करता है तथा मार्गदर्शन एवं परामर्श प्रदान करता है। इससे आगे, मनोवैज्ञानिकों के द्वारा मनोवैज्ञानिक आकलन अनेक क्षेत्रों जैसे शिक्षा, करियर, चिकित्सीय तथा संगठनात्मक व्यवस्था में प्रयोग किया जाता है। इसकी सामाजिक मनोविज्ञान, तंत्रिका मनोविज्ञान, फोरेसिक मनोविज्ञान तथा वास्तव में मनोविज्ञान की प्रत्येक अन्य शाखा में भी प्रासंगिकता है क्योंकि मानव जीवन के अध्ययन के लिए मानव व्यवहार को मापना आधारभूत कदम है।

मनोवैज्ञानिक मूल्यांकन के कुछ सिद्धांत हैं जिनका मूल्यांकनों का प्रयोग करते समय पालन करने की आवश्यकता होती है। मनोवैज्ञानिक मूल्यांकन की निम्नलिखित गुणों की आवश्यकता होती है -

- a) **व्यापक एवं समग्र** : व्यक्ति के जीवन के सभी पहलुओं को एकीकृत करते हुए सभी प्रासंगिक पहलुओं का विवरण लेने की आवश्यकता होती है। व्यक्ति के सामाजिक सांस्कृतिक संदर्भ को समझने की आवश्यकता होती है।
- b) **व्यवस्थित**: मूल्यांकन एक व्यवस्थित प्रक्रिया है। इसमें यह योजना समाहित रहती है कि क्या, कैसे और क्यों मूल्यांकन करना है। मूल्यांकन प्रक्रिया के क्रम में निम्नलिखित चरण शामिल होते हैं - मूल्यांकन के उद्देश्यों या लक्ष्यों के बारे में निर्णय लेना, चिह्नित उद्देश्यों को प्राप्त करने के लिए मूल्यांकन विधियों या तकनीकों की पहचान करना, मूल्यांकन उपकरणों का प्रयोग करना, डाटा का संग्रह करना, मूल्यांकन डाटा/प्राप्तियों की अंकगणना करना एवं उचित व्याख्या करना, समग्र चित्र प्राप्त करने के लिए भिन्न स्रोतों से प्राप्त डाटा को एकीकृत करना तथा संबंधित व्यक्ति के जीवन के अनेक क्षेत्रों के लिए मूल्यांकन सूचनाओं/डाटा के निहितार्थ का सूत्रीकरण करना।
- c) **सतत्** : मनोवैज्ञानिक मूल्यांकन एक बार की गतिविधि नहीं है। मानव व्यवहार के वेगीय स्वभाव को पकड़ने के लिए इसके सतत् मूल्यांकन की आवश्यकता होती है। अलग-थलग मूल्यांकन व्यक्ति के सही स्वभाव को प्रदर्शित नहीं कर सकता है।
- d) **सटीक**: क्या मापा जाना है, मूल्यांकन इस संबंध में एकदम सटीक होना चाहिए जो यह मापना चाहता है। विश्वसनीयता एवं वैधता को सुनिश्चित किया जाना चाहिए।
- e) **गोपनीय**: मूल्यांकन की प्राप्तियों को गोपनीय रखना चाहिए। संबंधित व्यक्ति को इसके बारे में सुनिश्चित करने की आवश्यकता होती है।

इस प्रकार, मनोवैज्ञानिक मूल्यांकन एक व्यक्ति के पहलुओं जैसे उद्देश्य, सामाजिक विशेषकों, अभिवृत्ति, समायोजन तथा अभिरुचि के बारे में निष्कर्ष निकालने की वैज्ञानिक एवं मानकीकृत विधि हैं।

यहाँ पर हमें मनोवैज्ञानिक मूल्यांकन (psychological assessment) एवं मनोवैज्ञानिक परीक्षण (psychological testing) के बीच अन्तर करने की आवश्यक है।

एनास्टसी (Anastasi) के अनुसार, "मनोवैज्ञानिक परीक्षण, व्यवहार के नमूने का आवश्यक रूप से वस्तुनिष्ठ एवं मानकीकृत माप है" (एनास्टसी एंड उर्बिना, 2017, पृ. 6)।

इस प्रकार, मनोवैज्ञानिक परीक्षण आकलन का एक वस्तुनिष्ठ उपकरण है। यह एक मानकीकृत माप या उपकरण है। यह परीक्षण के आयोजन, निर्देश एवं अंक गणना के सर्वमान्य तरीके उपलब्ध करता है। पूर्व-परिभाषित सही एवं गलत प्रतिक्रियाओं के आधार पर अंकगणना की जाती है। सही एवं गलत प्रतिक्रियाओं की अंकगणना के पश्चात् मनोवैज्ञानिक इस निष्कर्ष पर पहुँचता है कि क्या संबंधित व्यक्ति जिसके ऊपर यह परीक्षण किया गया है, वह प्राप्तांकों के आधार पर निश्चित मापदंड में आता है कि नहीं आता है। इस प्रकार, प्राप्तांकों की उचित व्याख्या भी मानकीकृत होती है। मनोवैज्ञानिक परीक्षण मुख्य रूप से स्व-रिपोर्ट, वस्तुनिष्ठ प्रकार के पेपर एवं पेंसिल परीक्षण होते हैं। यह आयोजन एवं अंकगणना को आसान बनाने में सहायता करता है।

यद्यपि परीक्षण एवं आकलन पारिभाषिक शब्द एक दूसरे के स्थान पर प्रयोग किए जाते हैं, परन्तु आकलन व्यक्ति के विस्तृत मूल्यांकन से संबंधित है जिसमें मनोवैज्ञानिक परीक्षण,

पर्यवेक्षण, प्रेक्षण, साक्षात्कार, सेवार्थी का विवरण तथा जनसांख्यिकीय सूचना आदि शामिल होती है तथा जिससे अध्ययन के अंतर्गत आने वाले पहलू/व्यवहार का संपूर्ण एवं व्यापक मूल्यांकन मिलता है। उदाहरणार्थ - एक परामर्श मनोवैज्ञानिक किसी एक समायोजन उपकरण/प्रश्नावली का प्रयोग करके सेवार्थी के आधार-भूत समायोजन मुद्दों को समझने के अलावा इस मुद्दे को समझने के लिए सेवार्थी से पारस्परिक क्रिया एवं साक्षात्कार भी करेगा।

इस प्रकार, मनोवैज्ञानिक आकलन मनोवैज्ञानिकों द्वारा व्यक्ति के व्यवहार, अभिवृत्ति, व्यक्तित्व आदि का आकलन करने के लिए तथा इसके बारे में निष्कर्ष निकालने के लिए प्रयोग किया जाता है। यह प्रेक्षणों का मात्रात्मक निर्धारण भी संभव बनाता है और इस प्रकार सभी के लिए तुलना करने में इसे आसान बना देता है।

2.3.1 एक अच्छे परीक्षण के गुण

मनोवैज्ञानिक परीक्षण एवं उपकरण व्यवस्थित शोध के पश्चात् निर्मित किए जाते हैं जो परीक्षण निर्माता को उनके द्वारा निर्मित परीक्षण को मानकीकृत करने के योग्य बनाता है और आगे परीक्षण की वैधता एवं विश्वसनीयता स्थापित करता है। किसी भी आकलन तकनीक को एक उपयुक्त एवं प्रभावी तकनीक के रूप में मानने के लिए निम्नलिखित मापदंडों को अवश्य पूरा करना चाहिए।

- मानकीकरण
- मानदंड
- विश्वसनीयता
- वैधता

ये एक अच्छे परीक्षण की चारित्रिक विशेषताएं हैं जिसे मनोवैज्ञानिक मूल्यांकन के साधनों में सुनिश्चित करने की आवश्यकता होती है।

मानकीकरण परीक्षण के आयोजन, अंकगणना तथा परीक्षण प्रतिक्रियाओं की उचित व्याख्या में एकरूपता से संबंधित है। यह सुनिश्चित करता है कि चाहे यह अलग-अलग शोधकर्ताओं/व्यक्तियों के द्वारा आयोजित किया जाता है परन्तु इसमें किसी भी प्रकार की विविधता न हो। इसलिए, सभी परीक्षार्थियों को एक समान निर्देश दिए जाते हैं कि परीक्षण को कैसे लेना है तथा उत्तर देना है।

मानदंड प्रतिनिधि नमूने के द्वारा प्राप्त की गई अंकगणना से संबंधित है जिसके ऊपर प्रारंभ में परीक्षण विकसित किया गया था। ये परीक्षण मानदंड उच्च, निम्न तथा औसत प्रदर्शन के बारे में सूचना प्रदान करते हैं। परीक्षण लेने वाले व्यक्ति के प्राप्तांकों की बाद में इन मानदंडों या मानकीकृतों के साथ तुलना की जाती है, ताकि मानकीकृत नमूने की तुलना में व्यक्ति की सापेक्ष स्थिति को पहचाना जा सके।

विश्वसनीयता एवं **वैधता** मनोवैज्ञानिक उपकरण या आकलन के दो अन्य महत्वपूर्ण मानदंड हैं। विश्वसनीयता परीक्षण में एक व्यक्ति के द्वारा प्राप्त किए गए प्राप्तांकों की निरंतरता से संबंधित है। यह सुनिश्चित करता है कि परीक्षण में व्यक्ति की प्रतिक्रियाएं दुबारा लिए गए आयोजन में भिन्न नहीं होती हैं जो यह संकेत देता है कि परीक्षण एक विश्वसनीयता माप है। एक उपकरण की विश्वसनीयता की परीक्षा लेने के लिए विभिन्न प्रकार की विधियां हैं। वैधता एक परीक्षण कितने अच्छे से उसकी माप करता है जिसके के लिए इसे आयोजित किया गया है, से संबंधित है। विषयवस्तु वैधता है कि क्या विषयवस्तु

जो कि परीक्षण सामग्रियां हैं, वे उस समूचे क्षेत्र का प्रतिनिधित्व करती हैं जिसे मापा जाना है। विश्वसनीयता के समान, वैधता भी विभिन्न प्रकार की होती है। आप विश्वसनीयता एवं वैधता के बारे में सेमेस्टर III में BPCC-105 : मनोवैज्ञानिक शोध में पढ़ेंगे।

2.3.2 मनोवैज्ञानिक आकलन की आचार नीति

मनोवैज्ञानिक आकलन की किसी भी परिचर्चा में इसमें निहित आचारनीति के ज्ञान एवं समझ को शामिल करना चाहिए। मनोवैज्ञानिक आकलन को कुछ आचारनीतीय दिशानिर्देशों का पालन करने की आवश्यकता होती है जो परीक्षणाधीन व्यक्ति के अधिकारों की सुरक्षा करने के उद्देश्य पर आधारित होती हैं। अमेरिकन मनोवैज्ञानिक संघ (APA) ने निम्नलिखित दिशानिर्देशों को तय किया है जिसका मनोवैज्ञानिकों/शोधकर्ताओं के द्वारा अनुपालन किया जाना चाहिए।

- 1) मनोवैज्ञानिक आकलन केवल प्रशिक्षित मनोवैज्ञानिकों के द्वारा किया जाना चाहिए। यह इस तथ्य के समान है कि आप किसी ऐसे व्यक्ति से अपनी रक्त की जाँच की रिपोर्ट नहीं बनवाना चाहते जिसने मेडिकल डिग्री में प्रशिक्षण नहीं लिया है।
- 2) बिना औपचारिक डिग्री एवं प्रशिक्षण के मनोवैज्ञानिक परीक्षण का प्रयोग करना आचार नीति के अनुरूप नहीं है। मनोवैज्ञानिक को परीक्षण, इसके आयोजन, अंकगणना तथा उचित व्याख्या की विधि के बारे में जानकारी होनी चाहिए। उसे परीक्षण की सामग्रियों से भी परिचित होना चाहिए कि यह कब तैयार किया गया तथा परीक्षण के मानदंड क्या हैं। यह महत्वपूर्ण है कि मनोवैज्ञानिक व्यक्ति/सेवार्थी के आयु वर्ग, परिस्थिति तथा परीक्षण का उद्देश्य ध्यान में रखते हुए मनोवैज्ञानिक आकलन के लिए उचित परीक्षण का चयन करें।
- 3) किसी भी मनोवैज्ञानिक परीक्षण के आयोजन से पहले सेवार्थी को परीक्षण के उद्देश्य एवं उपयोग के बारे में संक्षिप्त में बताना चाहिए। इसे सूचित सहमति (informed consent) कहा जाता है। अतः यह अपेक्षित होता है कि सेवार्थी को परीक्षण के उद्देश्य के बारे में जानकारी हो तथा परीक्षण आयोजित करने के लिए उसकी सहमति प्राप्त की गई है।
- 4) सेवार्थी को परीक्षण से प्राप्त जानकारियों को गोपनीय रखने के बारे में भी सूचित करना चाहिए।
- 5) एक मनोवैज्ञानिक/शोधकर्ता के रूप में आपको जानकारियों को बिना पक्षपात के उपलब्ध करने की आवश्यकता भी होती है। परीक्षण परिणाम को एक उपयुक्त तरीके से संप्रेषित करना मनोवैज्ञानिक आकलन का एक महत्वपूर्ण पहलू होता है।
- 6) एक मनोवैज्ञानिक के रूप में आपको सेवार्थी की गोपनीयता सुनिश्चित करने की आवश्यकता होती है। सेवार्थी की सहमति के बिना उसकी मनोवैज्ञानिक परीक्षण रिपोर्ट का प्रयोग करना या साझा करना नैतिक रूप से गलत है। हालांकि, इसके अपवाद भी हैं जहां पर सेवार्थी की जिन्दगी या सामाजिक खतरे का डर होता हो।
- 7) परीक्षण लेने की परिस्थिति, तथा परीक्षण देने वाले/सेवार्थी की सांस्कृतिक पृष्ठभूमि एवं आचारनीति के प्रति जागरूक रहना भी महत्वपूर्ण होता है क्योंकि ये परीक्षण परिणाम को प्रभावित कर सकते हैं।

आचारनीति दिशानिर्देशों के बारे में विस्तृत विवरण के लिए आप अमेरिकन मनोवैज्ञानिक संघ की वेबसाइट (www.apa.org) देख सकते हैं।

स्व आकलन प्रश्न 1

बताइए कि निम्नलिखित कथन सही हैं या गलत।

- 1) मनोवैज्ञानिक परीक्षण की तुलना में मनोवैज्ञानिक आकलन विस्तृत परिभाषा है।
- 2) विश्वसनीयता इससे संबंधित है कि एक परीक्षण वह मापन कितनी अच्छी तरह से करता है जिसे मापना अभिप्रेत होता है।
- 3) मनोवैज्ञानिक परीक्षण प्रयोग में आसान हैं और किसी के भी द्वारा आयोजित किए जा सकते हैं।
- 4) सूचित सहमति मनोवैज्ञानिक परीक्षण का महत्वपूर्ण भाग है।

2.4 व्यक्तित्व का मूल्यांकन : इसके उपयोग

व्यक्तित्व का मूल्यांकन व्यक्तित्व विशेषकों तथा व्यक्ति की विशेषताओं को मापने के उद्देश्य पर आधारित होता है। व्यक्तित्व हमारे बारे में बताता है तथा हम सब का एक अविभाज्य हिस्सा है। अतः, हमें अपने व्यक्तित्व के बारे में जानने की आवश्यकता होती है क्योंकि हमारे जीवन के कई पहलुओं में इसका निहितार्थ होता है जैसे - स्वयं को सुधारने के लिए, प्रभावपूर्ण सामाजिक संबंधों एवं पारस्परिक क्रियाओं के लिए, अच्छे स्वास्थ्य, कुशल कार्य प्रदर्शन आदि। व्यक्तित्व को अनेक क्षेत्रों में परिणाम के साथ संबंधित करना पाया गया है जैसे - शिक्षा, कॅरियर, परमर्ष तथा चिकित्सा। हम संक्षिप्त रूप में इन क्षेत्रों में व्यक्तित्व के मूल्यांकन के प्रयोग के बारे में परिचर्चा कर सकते हैं।

विद्यालय एवं शैक्षिक व्यवस्था में व्यक्तित्व मूल्यांकन का विस्तृत दायरा है। व्यक्तित्व को बच्चे के प्रदर्शन के साथ संबंधित कर दिया गया है। शोध अध्ययनों (स्टीव्स एवं स्लैविन, 1995) ने पाया है कि विशेषक सहमतता का शैक्षिक उपलब्धि पर प्रभाव पड़ सकता है। इसी प्रकार, कर्तव्यनिष्ठा जैसे अन्य व्यक्तित्व विशेषक जो व्यवस्थित एवं चिंतनशील होने से संबंधित हैं, वे भी शैक्षिक सफलता को प्रभावित करते हैं। व्यक्तित्व विशेषक, विद्यालय में सामान्य रूप से प्रचलित घटना हिंसक व्यवहार से भी जुड़े हैं। अध्ययनों (स्ली एंड रिग्बी, 1993; कोनाली एंड ओमूर, 2003) में हिंसक व्यवहार में लिप्त लोगों के व्यक्तित्व विशेषकों का परीक्षण किया है और उनमें उच्च स्तर की मानसिक संगणता (psychoticism) देखी गई है। संभावित हिंसक व्यवहार वालों की शुरुआती पहचान तथा इसकी रोकथाम में इसका महत्वपूर्ण निहितार्थ है।

व्यक्तित्व मूल्यांकन का कॅरियर निर्णय में प्रमुखता से प्रयोग किया जाता है तथा कॅरियर आवश्यकताओं एवं व्यक्तित्व विशेषकों के बीच उपयुक्तता खोजी जाती है। क्या आप विभिन्न कॅरियर के लिए आवश्यक व्यक्तित्व विशेषकों के बारे में सोच सकते हैं, जैसे - शिक्षक, चिकित्सक, प्रबंधक, फैंशन डिजाइनर, राजनीतिज्ञ तथा सिपाही? जबकि कुछ कॅरियर में सफल होने के लिए ठेठ विशेषकों (typical traits) का होना बहुत अधिक निर्णायक नहीं होता है परन्तु कुछ अन्य कॅरियर में कुछ विशेष व्यक्तित्व विशेषकों का होना आवश्यक होता है। उन कॅरियर के बारे में सोचिए जहां कुछ विशिष्ट व्यक्तित्व विशेषकों का होना आवश्यक होता है। ये विशेषक इस प्रकार के कॅरियर के लिए आवश्यक होते हैं जिनमें इनके बिना अच्छा प्रदर्शन करना संभव नहीं होगा। अतः, व्यक्तित्व मूल्यांकन की कॅरियर निर्णय एवं कॅरियर परामर्श में एक महत्वपूर्ण भूमिका होती है।

व्यक्तित्व मूल्यांकन का चिकित्सीय प्रयोग व्यक्तित्व विकारों का निदान करने के लिए व्यक्तित्व परीक्षणों के प्रयोग में परिलक्षित होता है। परामर्श में भी इसका निहितार्थ है। हम

जानते हैं कि 'प्रकार अ' (Type A) व्यक्तित्व अधिक प्रतियोगितात्मक, महत्वकांक्षी, अधीर होते हैं, बल प्रयोग की प्रवृत्ति होती है, आत्म विश्लेषण में कभी होती है, स्वभाव में आक्रामक होते हैं तथा उन्हें सदैव समय की जल्दी रहती है। इस प्रकार के व्यक्तित्व वाले लोगों को हृदय संबंधी समस्याओं से अधिक ग्रसित पाया गया है (विलियम. इट. अल. 2000)। इस प्रकार, व्यक्तित्व का हमारे स्वास्थ्य पर प्रभाव पड़ सकता है और अपने व्यक्तित्व को जानने से हमें अपने स्वास्थ्य व्यवहार एवं आदतों में सुधार करने में सहायता प्राप्त हो सकती है।

व्यक्तित्व का हमारे स्वास्थ्य एवं कुशलक्षेम पर असर होता है। यह हमारी स्वास्थ्य आदतों को प्रभावित करना है। अध्ययनों में व्यक्तित्व विशेषकों एवं हमारे स्वास्थ्य के बीच संबंध का पता चला है। बूथकेली एंड विकर्स (1994) के द्वारा अध्ययन में कहा गया है कि OCEAN (अनुभव के प्रति खुलापन, कर्त्तव्यनिष्ठा, बहिर्मुखता, हमतता तथा मनोविक्षुब्धता) कारक अच्छी एवं खराब स्वास्थ्य आदतों दोनों से संबंधित हैं। उदाहरणार्थ उन्होंने बहिर्मुखता एवं कर्त्तव्यनिष्ठा को स्वस्थ जीवनशैली से संबंधित पाया तथा अनुभव के प्रति खुलेपन को नशीले पदार्थ लेने जैसे खतरनाक व्यवहारों से संबोधित पाया।

व्यक्तित्व मूल्यांकन की औद्योगिक एवं संगठनात्मक संदर्भ में भी महत्वपूर्ण भूमिका है। हमें यह जानने की आवश्यकता होती है कि कार्य स्थल पर हमारा व्यक्तित्व हमारे साथ-साथ अन्य लोगों को किस प्रकार से प्रभावित करता है। यह हमारे लिए निर्णायक होता है क्योंकि हम कार्यस्थल पर अपने समय का एक बड़ा हिस्सा अपने साथियों, कनिष्ठ, वरिष्ठ एवं हमउम्र व्यक्तियों के साथ व्यतीत करते हैं। इसलिए, लोगों के साथ व्यवस्थित ढंग से रहने का कौशल, अनुकूलता, धैर्य, संवेग को नियंत्रित रखना, प्रभावपूर्ण ढंग से कार्य करने के लिए नेतृत्व क्षमता आदि होना आवश्यक हो जाता है। समूह में कार्य करने, अन्य लोगों को प्रेरित एवं प्रोत्साहित करने तथा प्रभावपूर्ण तरीके से संप्रेषण करने की आवश्यकता होती है। वास्तव में, नौकरी में काम का प्रदर्शन, नौकरी में संतुष्टि तथा संगठन में सफलता के प्रति व्यक्तित्व विशेषक शैक्षिक डिग्री की तुलना में अधिक योगदान देते हैं।

व्यक्तित्व मूल्यांकन का उपयोग बहुत से अन्य क्षेत्रों जैसे खेल एवं मिलिट्री व्यवस्था में भी देखा जा सकता है। रक्षा सेवाओं में व्यक्ति को विशिष्ट परिस्थितियों में विशिष्ट कार्य संरचना तथा पदक्रम के साथ कार्य करने की आवश्यकता होती है। अतः, उसे व्यक्ति में विशिष्ट व्यक्तित्व विशेषकों की आवश्यकता होती है।

इस प्रकार, व्यक्तित्व मूल्यांकन की विभिन्न क्षेत्र में प्रासंगिकता एवं उपयोग है। जैसा कि व्यक्तित्व हमारा एक अभिन्न भाग है, इसलिए हम जो कुछ करते हैं उसमें इसका निहितार्थ होता है और इस प्रकार व्यक्तित्व मूल्यांकन के महत्व को नकारा नहीं जा सकता है। अब हमें व्यक्तित्व का मूल्यांकन करने के लिए प्रयोग की जाने वाली अनेक विधियों के बारे में जानना है।

2.5 व्यक्तित्व मूल्यांकन की विधियाँ

व्यक्तित्व का मूल्यांकन करने के लिए बहुत ही विधियों का प्रयोग किया जाता है। विस्तृत रूप से उन्हें दो समूहों में रखा जा सकता है : प्रत्यक्षविधि तथा अप्रत्यक्ष विधि। प्रत्यक्ष विधि में प्रेक्षण, साक्षात्कार, व्यक्तित्व सूची/प्रश्नावली, निर्धारण पैमाने, व्यवहारपरक आंकड़े तथा स्थितिपरक परीक्षण शामिल हैं। अप्रत्यक्ष विधि में प्रक्षेपीय तकनीकें शामिल हैं। अब हमें इनमें से प्रत्येक के बारे में परिचर्चा करनी है।

2.5.1 प्रेक्षण (Observation)

व्यवहारपरक प्रेक्षण एक प्रत्यक्ष विधि है जिसमें व्यक्ति का विभिन्न परिस्थितियों में प्रत्यक्ष रूप से प्रेक्षण किया जाता है। यह आवश्यक है कि यदि हम किसी व्यक्ति के व्यक्तित्व के बारे में जानना चाहते हैं, तो हम उसके बारे में तभी जान पाएंगे जब हम अनेक परिस्थितियों में उस व्यक्ति का प्रेक्षण करते हैं।

प्रेक्षण के समय, एक मनोवैज्ञानिक का उद्देश्य व्यवहार के तरीके को देखना होता है जो विशेष रूप से कारण एवं प्रभाव को बताता हो। सेवार्थी का प्रेक्षण करते समय मनोवैज्ञानिक महत्वपूर्ण बिंदुओं को लिखेगा जो किए गए प्रेक्षण के आधार पर सेवार्थी के बारे में निष्कर्षों को निकालने में आगे चलकर प्रयोग किए जाते हैं। प्रेक्षण के समय मनोवैज्ञानिक यह प्रयास करते हैं कि सेवार्थी की स्वाभाविक अवस्था में व्यवधान न होने पाए।

मनोवैज्ञानिक की सहभागिता के आधार पर व्यवहारपरक प्रेक्षण दो प्रकार का होता है। उद्देश्यों पर निर्भर करते हुए मनोवैज्ञानिक यह निर्णय ले सकता है कि क्या उसे सहभागी प्रेक्षण विधि का चयन करना है या एक गैर-सहभागी प्रेक्षण विधि।

एक सहभागी प्रेक्षण विधि वह है जिसमें मनोवैज्ञानिक जिस समूह का प्रेक्षण होता है, उसका एक हिस्सा बन जाता है। उदाहरणार्थ - 'कुंभ पर्व', भारत में हिन्दुओं के एक धार्मिक पर्व के दौरान, एक मनोवैज्ञानिक संन्यासीयों के एक समूह का हिस्सा बनने की योजना बना सकता है और इस प्रकार वह उस समूह की सभी गतिविधियों में हिस्सा लेगा तथा प्रेक्षणों को सावधानीपूर्वक लिखेगा। यहाँ पर, प्रेक्षक का स्व-अनुभव, समूह में व्यक्ति के व्यक्तित्व एवं व्यवहार के तरीके को समझने में उसकी बेहतर तरीके से सहायता कर सकता है। दूसरी तरफ, उसके अपने अनुभव संन्यासीयों के समूह के दृष्टिकोण को परिवर्तित कर सकते हैं।

प्रेक्षण की एक अन्य विधि गैर-सहभागिता है : इसे प्रकृतिवादी प्रेक्षण विधि भी कहा जाता है। इसमें प्रेक्षक समूह के सदस्य के रूप में भाग नहीं लेता है बल्कि सेवार्थी के बारे में प्रेक्षणों को लिखने के लिए सेवार्थी या समूह से दूर रहकर प्रेक्षण करता है। इसे व्यवहारक प्रेक्षण की अच्छी विधि के रूप में समझा जाता है क्योंकि प्रेक्षक से बिना किसी हस्तक्षेप के सेवार्थी एक स्वाभाविक परिवेश में व्यवहार एवं पारस्परिक क्रिया करता है। इस विधि की केवल यह कमी है कि इसमें बहुत अधिक समय लगता है। बहुत बार प्रेक्षक सेवार्थी का प्रेक्षण करने के लिए पूरा दिन बैठा रहता है और जिसका प्रेक्षण करने का उसने निर्णय लिया है, उस बारे में कुछ भी लिखने हेतु कोई भी महत्वपूर्ण प्रेक्षण उपलब्ध नहीं हो पाता है।

व्यवहारपरक प्रेक्षण विधि विशिष्ट परिस्थितियों में उपयोगी होती है। उदाहरणार्थ - बच्चे के व्यवहार का घर की व्यवस्था में प्रेक्षण करना या विद्यालय व्यवस्था में शिक्षा द्वारा बच्चे का प्रेक्षण करना या मनोवैज्ञानिक द्वारा सेवार्थी का अपने क्लिनिक में प्रेक्षण करना। प्रेक्षण को व्यवस्थित तरीके से करने की आवश्यकता होती है तथा रिकार्ड को उपयुक्त तरीके से रखने की आवश्यकता होती है। इसमें प्रेक्षण का समय, प्रेक्षण की अवधि, एक दिन में प्रेक्षण की आवृत्ति एवं प्रेक्षण का संदर्भ आदि जानकारियाँ हो सकती हैं।

फायदे - यह सीधी जानकारी प्रस्तुत करता है जब व्यक्ति एक व्यवहार में लगा हुआ है। इसलिए, यह अधिक सटीक हो सकता है।

कमियाँ - प्रत्यक्ष विधि की दो कमियाँ हैं : (v) पर्यवेक्षक पूर्वाग्रह प्रेक्षक के अपने पूर्वाग्रह, आस्था एवं मूल्य व्यवस्था हो सकते हैं जो प्रेक्षण प्रक्रिया एवं प्रेक्षण की उचित व्याख्या को

प्रभावित कर सकते हैं, और (ब) पर्यवेक्षक प्रभाव - इसका अर्थ है कि जब व्यक्ति को यह पता होता है कि उसका प्रेक्षण किया जा रहा है तो उस पर उसका प्रभाव पड़ता है। वह सचेतन हो सकता है और ऐसी संभावना रहती है कि वह स्वाभाविक प्रतिक्रिया या व्यवहार न दिखाए।

2.5.2 साक्षात्कार (Interview)

जैसा कि आप जानते हैं कि साक्षात्कार में व्यक्ति/साक्षात्कार देने वाले से उसके व्यवहार के बारे में प्रश्न पूछना निहित होता है। परन्तु यह नौकरी के साक्षात्कार की तरह नहीं होता है जो अधिक औपचारिक होता है। यहाँ पर साक्षात्कार बिना किसी विशेष प्रश्न को शामिल किए अर्ध-संरचित या यहाँ तक कि असंरचित हो सकता है तथा जैसे-जैसे हम आगे बढ़ते हैं, यह साक्षात्कार लेने वाले और साक्षात्कार देने वाले के बीच एक संवाद के रूप में होने लगता है। चाहे यह अर्ध-संरचित हो या असंरचित, व्यक्तित्व मूल्यांकन की विधि के रूप में साक्षात्कार का उद्देश्य व्यक्ति के व्यवहार तथा व्यक्तित्व के तरीकों के बारे में जानकारी एकत्रित करना होता है।

इस प्रकार, एक साक्षात्कार आपको सेवार्थी से प्रत्यक्ष रूप से प्रश्न पूछने की अनुमति देता है। साक्षात्कार के प्रश्न पूर्वनिर्धारित होते हैं। जिसके आधार पर साक्षात्कार संरचित (structured), अर्ध-संरचित (semistructured) या असंरचित (unstructured) किया जा सकता है।

संरचित साक्षात्कार उसे कहते हैं जिसमें मनोवैज्ञानिक के पास पूर्वनिर्धारित प्रश्नों का सेट होता है जिसमें सेवार्थी या प्रतिभागी से एक शब्द या एक वाक्य में अंतर की अपेक्षा की जाती है। यह साक्षात्कार सेवार्थी से तथ्यों का सत्यापन करने के लिए आयोजित किया जाता है और यह प्रायः तब होता है जब मनोवैज्ञानिक पहले से ही निष्कर्ष निकाल चुका होता है और केवल तथ्यों का सत्यापन कर रहा है या जानकारियों में छिटपुट अन्तरों को भरने की कोशिश कर रहा है। इस प्रकार के साक्षात्कार में अधिक समय नहीं लगता है परन्तु बहुत सीमित जानकारियाँ ही मिल पाती हैं। यहाँ पर, साक्षात्कार के दौरान मनोवैज्ञानिक का पूरा नियंत्रण रहता है।

अर्ध संरचित साक्षात्कार साक्षात्कार का सर्वश्रेष्ठ रूप है क्योंकि यह मनोवैज्ञानिक को आवश्यकता के आधार पर जब भी आवश्यकता होती है, विशिष्ट एवं विस्तृत प्रश्न पूछने की अनुमति प्रदान करता है। इस साक्षात्कार में भी पूर्व निर्धारित प्रश्न होते हैं। इसमें, मनोवैज्ञानिक का साक्षात्कार पर नियंत्रण होता है। अर्ध संरचित साक्षात्कार मनोवैज्ञानिकों को जानकारियों पर ध्यान देने की अनुमति देते हैं जो कि विशिष्ट है और उसी समय जानकारियों के उन अस्पष्ट क्षेत्रों का अन्वेषण करने की अनुमति देते हैं जिसका उन्होंने अन्वेषण नहीं किया है।

एक असंरचित साक्षात्कार में एक प्रश्न से दूसरे प्रश्न की तरफ बढ़ते हैं तथा सेवार्थी से जानकारियों की विस्तृत मात्रा संग्रहित की जा सकती है। इस प्रकार के साक्षात्कार में, सत्र का लक्ष्य या उद्देश्य सेवार्थी के बारे में जानकारियों का केवल अन्वेषण करना होता है। यह विधि बहुत अधिक समय लेती है तथा प्रासंगिक जानकारियों को प्राप्त कर भी सकती है या नहीं भी कर सकती है।

अतः, साक्षात्कार स्व-रिपोर्ट की एक तकनीक है। यह आंकड़ों को प्रचुर मात्रा में उपलब्ध करा सकता है क्योंकि साक्षात्कारकर्ता व्यक्ति के अनेक पक्षों पर विचार कर सकता है, जैसे-मौखिक प्रतिक्रिया, साथ ही साथ चेहरे की अभिव्यक्ति के गैर-मौखिक पहलू, आवाज का

स्वर, शरीर की भाषा, तौर-तरीके आदि। व्यक्ति का केवल प्रेक्षण करने या व्यक्तित्व सूचीओं (आगे परिचर्चा की जाएगी) से प्राप्त प्रतिक्रियाओं की तुलना में ये सब अधिक जानकारियां प्रदान करते हैं। साक्षात्कार से गहन जानकारी भी प्राप्त की जा सकती है।

फायदे: साक्षात्कार विधि की सहायता से मौखिक एवं गैर-मौखिक अत्यधिक प्रासंगिक एवं गहन जानकारियां संग्रहित की जा सकती है। मनोवैज्ञानिक आकलन की अन्य विधियों की तुलना में साक्षात्कार अधिक लचीलापन देता है।

कमियां

- **उचित व्याख्या का पूर्वाग्रह (Bias of interpretation)** - साक्षात्कारकर्ता के पूर्वाग्रहों, उसकी आस्था/रूढ़ियों सेवार्थी की अनुक्रियाओं की उचित व्याख्या को प्रभावित कर सकती है।
- **परिवेश प्रभाव (halo effect)** - जोकि साक्षात्कार के प्रारंभ में सेवार्थी के प्रति सकारात्मक या नकारात्मक प्रथम प्रभाव निर्मित कर सकता है। यह सेवार्थी के साथ अनुवर्ती पारस्परिक क्रिया को प्रभावित कर सकता है।
- **साक्षात्कारकर्ता की सब्जेक्टिविटी (subjectivity)** - जैसा कि साक्षात्कारकर्ता व्यक्ति का साक्षात्कार लेने एवं अनुक्रियाओं की उचित व्याख्या करने में निर्णायक भूमिका अदा करता है, अतः साक्षात्कारकर्ता की व्यक्तिनिष्ठता परिणाम को प्रभावित कर सकती है।
- **विश्वसनीयता एवं वैधता की कमी** - जैसा कि हमने पहले परिचर्चा की है, विश्वसनीयता एवं वैधता एक अच्छे मनोवैज्ञानिक परीक्षण के दो गुण हैं। असंरचित एवं अर्ध-संरचित साक्षात्कार में साक्षात्कार की व्यक्तिपरक प्रकृति के कारण विश्वसनीयता एवं वैधता कम होगी। दूसरी तरफ, यदि साक्षात्कार संरचित है तो यह अधिक मात्रा में उपयोगी जानकारी प्रदान नहीं कर सकता है।
- **अत्यधिक समय** - यदि साक्षात्कार से वास्तव में गहन एवं उपयोगी जानकारी प्राप्त करता है तो इसमें अधिक समय एवं शक्ति लगाने की आवश्यकता होगी।
- **साक्षात्कार लेना आसान नहीं** - साक्षात्कार केवल प्रश्न पूछना ही नहीं है। यह एक कौशल है तथा इसमें मापित पहलू के बारे में वास्तव में प्रासंगिक एवं उचित जानकारी प्राप्त करने के लिए प्रशिक्षित साक्षात्कारकर्ताओं की आवश्यकता होती है।

2.5.3 व्यक्तित्व सूचियां (Personality Inventories)

व्यक्तित्व सूचियां प्रश्नावली या पैमाने होती है जिसमें प्रश्न/कथन निहित होते हैं तथा व्यक्ति या परीक्षार्थी को विशिष्ट मानकीकृत प्रारूप में इनके उत्तर देने की आवश्यकता होती है। अतः, इन्हें पेपर एवं पेंसिल परीक्षण कहते हैं। यह कम्प्यूटर पर आधारित परीक्षण के रूप में भी हो सकता है। सूचियां व्यक्तित्व आकलन की सर्वाधिक व्यापक रूप से प्रयोग की जाने वाली विधि है।

इसे स्व-रिपोर्ट भी कहा जाता है क्योंकि व्यक्ति प्रश्नों के उत्तर स्वयं देता है जबकि इसके विपरीत प्रत्यक्ष प्रेक्षण विधि में, शोधकर्ता व्यक्ति का प्रेक्षण करता है तथा आँकड़ें एकत्रित करता है। सूचियां के विपरीत साक्षात्कार में व्यक्ति साक्षात्कारकर्ता को बढ़ा चढ़ाकर उत्तर तथा विस्तृत वर्णन दे सकता है जबकि व्यक्तित्व सूचियां में सामग्रियों/प्रश्नों की एक

मानकीकृत सूची होती है तथा केवल एक विशिष्ट प्रारूप जैसे - 'सहमत', 'असहमत' या 'हाँ', 'ना' में देने की आवश्यकता होती है। अतः, इसमें साक्षात्कार की तरह खुले सिरों वाले प्रश्न नहीं होते हैं।

विस्तृत रूप से प्रयोग की जाने वाली व्यक्तित्व सूचियाँ के कुछ उदाहरण हैं - मिनेसोटा मल्टीफेजिक पर्सनैलिटी इन्वेन्टरी (MMPI), सिक्सटीन पर्सनैलिटी फैक्टर (16 PF), NEO-PI, मायर्स ब्रिग्स टाइप इंडिकेटर (MBTI), कैलिफोर्निया साइकोलॉजिकल इनवेंटरी (CPI), आइसेक पर्सनैलिटी क्यूष्चनायर, (EPQ) तथा पर्सनल प्रिफरेंस षेड्यूल (EPPS)। व्यक्तित्व सूचियाँ प्रायः बहुत से विशेषकों का आकलन करती हैं।

मिनेसोटा मल्टीफेजिक पर्सनैलिटी इन्वेन्टरी (MMPI)

MMPI 1930 में विकसित की गई तथा इस पर बहुत शोध हुआ है एवं संशोधित की गई हैं। इसके नवीनतम संस्करण में MMPI-2 (बूचर, डैल्स्ट्राम, ग्रादम, टेलिफोन तथा कीमर, 1989) एवं MMPI-2 एडोलसेंट (MMPI-A, बूचर एंड विलियम्स, 1992) निहित हैं। MMPI-2 में 567 सही/गलत कथनें (items) हैं। इसमें दस मापक तथा चार वैधता मापक हैं। यह परीक्षण व्यक्ति में मनोविकारों की संभावना का आकलन करने के उद्देश्य पर आधारित है। MMPI-2 को भी संशोधित किया गया है तथा इसे मिनेसोटा मल्टीफेजिक पर्सनैलिटी इन्वेन्टरी-2 रिस्ट्रिक्चर्ड फार्म (MMPI-2-RF) कहा जाता है। यह 2008 में विकसित किया गया तथा इसमें 338 सही/गलत कथनें हैं।

MMPI-A को विशेष रूप से किशोरों के लिए 478 कथनें तथा आयु उपयुक्त मानदंडों के प्रावधान के साथ विकसित किया गया है।

यद्यपि MMPI को मनोविकारों का आकलन करने के लिए विकसित किया गया था परन्तु इसका चिकित्सीय एवं सामान्य लोगों दोनों के लिए विस्तृत रूप से प्रयोग किया जाता है। MMPI को भारतीय लोगों के अनुसार भी अनुकूलित किया गया है जिसे मल्टी-फेजिक क्यूष्चनायर (चट्टोपाध्याय, सोम एंड विश्वास, 1993) के नाम से जाना जाता है।

कैलीफोर्निया साइकोलॉजिकल इन्वेन्टरी (CPI)

MMPI के विपरीत कैलीफोर्निया साइकोलॉजिकल इन्वेन्टरी (CPI) को सामान्य वयस्क लोगों के लिए विशेष रूप से विकसित किया गया है। CPI की कई कथनें MMPI से ली गई हैं। CPI का नवीनतम संस्करण तीसरा संस्करण है जिसमें 434 सही/गलत कथनें तथा 20 मापक (गफ एंड ब्रैडली, 1996) निहित हैं। CPI का एक संक्षिप्त रूप भी है जिसमें 260 कथनें उपलब्ध हैं (गफ, 2002)।

मनोविक्षुब्धता, बहिर्मुखता, खुलापन-व्यक्तित्व सूची - संशोधित (NEOPI-R):

कोस्टा एवं मैक्रे (1995) के द्वारा विकसित यह परीक्षण व्यक्तित्व के मूल्यांकन के लिए विस्तृत रूप से प्रयोग किया जाता है। यह व्यक्तित्व के पंच कारक मॉडल पर आधारित है जिसे आप इकाई 1 में पढ़ चुके हैं। NEOPI-R का सामान्य व्यक्तियों, वयस्कों एवं किशोरों दोनों के साथ प्रयोग किया जाता है। यह माप व्यक्तित्व के पाँच कारकों जैसे - मनोविक्षुब्धता, बहिर्मुखता तथा अनुभव के प्रति खुलापन, सहमतता एवं कर्तव्यनिष्ठा का आकलन करता है। इस पांच आयामों में प्रत्येक के अंतर्गत छः उप-माप हैं जिसे पहलू कहते हैं। इस माप में कुल 240 कथनें/प्रश्न हैं।

सिक्सटीन पर्सनैलिटी फैक्टर क्यूश्चनायर (16PF)

यह परीक्षण ब्रिटिश मनोवैज्ञानिक कैटेल के द्वारा विकसित किया गया है जो व्यक्तित्व के 16 मूल विशेषकों (source traits) पर आधारित है। पहले यह 1949 में विकसित किया गया परन्तु वर्तमान में इस मापक का पांचवा संशोधन (कैटेल, कैटेल एंड कैटेल, 1993) प्रयोग किया जा रहा है। यह 16 वर्ष एवं उसके ऊपर के आयुवर्ग के लिए प्रयोग किया जाता है। व्यक्तित्व के 16 कारकों/आयामों पर पहुँचने के लिए कैटेल ने कारक विश्लेषण का प्रयोग किया है। ये 16 मूल विशेषक एक सांत्यक पर हैं जो सांत्यक के एक शिरे से शुरू होकर दूसरे शिरे तक फैला है। उदाहरणार्थ - 'गर्मजोश' का कारक एक शिरे पर गर्मजोश होने तथा घुलने-मिलने से लेकर सांत्यक के अगले शिरे तक प्रतिबंधित, पांतिप्रिय तथा अलग-थलग होने तक फैला है। कैटेल एवं उसके साथियों ने उम्र में छोटे आयु वर्गों के व्यक्तित्व का मूल्यांकन करने के लिए मापक विकसित किए हैं जैसे - एडोलसेंट पर्सनैलिटी क्यूश्चनायर (APQ) 12 से 18 वर्षों के आयु वर्ग के लिए (ष्युरजर, 2001)। APQ को पहले हाई स्कूल पर्सनैलिटी क्यूश्चनायर या HSPQ के नाम से जाना जाता था। इसके पश्चात् हमारे पास चिल्डेन्स पर्सनैलिटी क्यूश्चनायर, CPQ (पोर्टर एंड कैटेल, 1985) दि अर्ली स्कूल पर्सनैलिटी क्यूश्चनायर, ESPQ (कोन एंड कैटेल, 1959) तथा दि प्रि स्कूल पर्सनैलिटी क्यूश्चनायर, PSPQ (लिचेंस्टीन, ड्रेगर एंड कैटेल, 1986) हैं।

मायर्स-ब्रिग्स टाइप इंडिकेटर (MBTI)

यह चार व्यक्तित्व आयामों पर आधारित है, जैसे- (v) संवेदन/सहजबोध, (ब) चिंतन/भावना, (स) अंतर्मुखता/बहिर्मुखता, तथा (द) ग्रहण करना/पहचानना। ये आयाम एक साथ मिलकर 16 संभावित व्यक्तित्व के प्ररूप (types) प्रकार उपलब्ध कराते हैं। इनका प्रायः कैरियर चयन उद्देश्य के लिए प्रयोग किया जाता है।

व्यक्तित्व सूचियों की एक प्रमुख विशेषता झूठ का पैमाना (lie scale) या वैधता पैमाना (validity scale) है। इसमें यह जांचने के लिए कथन निहित होते हैं कि व्यक्ति ईमानदारी से उत्तर दे रहा है या धोखा दे रहा है।

प्रायः व्यक्ति आम जनता को अपने वांछनीय पहलुओं को दिखाना चाहते हैं या कभी-कभी जानबूझ कर धोखा देते हैं। सूचियां इस विषय में अति संवेदनशील होती हैं क्योंकि इसमें व्यक्ति प्रश्नों के उत्तर स्वयं देता है और इसकी पूरी संभावना होती है कि वह अपनी इच्छा के अनुसार उत्तर देगा। इस पहलू का ध्यान साक्षात्कार विधि जानकारी के गहन रूप में जाकर करती है। परन्तु व्यक्तित्व सूचियां अनेक अनुक्रिया पूर्वाग्रहों (response biases):- सामाजिक वांछनीयता (अपने आप को सामाजिक रूप से वांछनीय तरीके से पेश करना, जिसे समाज मंजूरी देता है), अच्छे होने का ढोंग करना (स्वयं को सकारात्मक रूप से दिखाना), बुरे होने का ढोंग करना (स्वयं को नकारात्मक रूप में दिखाना), हां कहना (परीक्षण प्रश्नों के विषयवस्तु का ध्यान दिए बिना सहमति रूप से उत्तर देना), तथा न कहना (परीक्षण प्रश्नों की विषयवस्तु का ध्यान दिए बिना असहमत अनुक्रियाएं देना) के प्रति संवेदनशील हैं। परीक्षण प्रश्नों को तैयार करते समय इन पक्षपातों का सामान्य रूप से ध्यान रखा जाता है। यहाँ यह ध्यान देने योग्य है कि सूचियां/स्व रिपोर्ट के प्रकरण में, पूर्वाग्रह प्रतिभागी/सेवार्थी की तरफ से होते हैं, वहीं पर साक्षात्कार, प्रेक्षण, तथा प्रक्षेपीय तकनीकों में पूर्वाग्रह साक्षात्कारकर्ता/शोधकर्ता की तरफ से होते हैं।

फायदे: व्यक्तित्व सूचियों को आसानी से लिया जा सकता है, आसानी से आयोजित किया जा सकता है तथा आसानी से अंकगणना एवं उचित व्याख्या की जा सकती है। इसमें समय कम लगता है तथा समूह में आयोजित की जा सकती हैं। जैसा कि सूचियों को प्रदान करने

का मानकीकृत तरीका होता है, अतः दिए गए निर्देशों का पालन करते हुए कोई भी इसका आयोजन कर सकता है। इस प्रकार, प्रक्षेपीय तकनीकों की तरह एक व्यक्तित्व सूची को आयोजित करने के लिए गहन प्रशिक्षण की आवश्यकता नहीं होती है। हालांकि, जैसा कि हमारे आचारनीति में उल्लेख किया है, इसे केवल उनके द्वारा आयोजित किए जाने की आवश्यकता होती है जिसने इसका अध्ययन किया है।

सूचियां/प्रश्नावली में वैधता मापक भी होते हैं जो कि यह चेक करती है कि परीक्षार्थी ईमानदारी से उत्तर दे रहा है या धोखा कर रहा है।

कमियां

- प्रतिभागी सही उत्तरों के बजाय सामाजिक रूप से उपयुक्त उत्तर दे सकता है।
- सांस्कृतिक प्रभावों के कारण उनकी अनुक्रियाओं में विविधता हो सकती है।
- प्रतिभागी उत्तरदायित्व तरीके या ईमानदारी से उत्तर नहीं दे सकते हैं। बिना प्रश्नों को वास्तविक रूप में समझे कोई भी उत्तर दे सकते हैं। यह इस कारण की वजह से हो सकता है कि परीक्षार्थी की अभिरूचि नहीं है और वह उदासीन है। इसलिए, मनोदशा तथा सांवेगिक-प्रेरक पहलुओं को महत्वपूर्ण कारकों के रूप में समझना चाहिए।

स्व आकलन प्रश्न 2

1) वे कौन से क्षेत्र हैं जिनमें व्यक्तित्व मूल्यांकन का प्रयोग किया जाता है?

.....

.....

.....

.....

.....

2) पर्यवेक्षक प्रभाव किसे कहते हैं?

.....

.....

.....

.....

.....

3) असंरचित साक्षात्कार क्या है?

.....

.....

.....

.....

.....

4) 'परिवेश प्रभाव' (halo effect) की व्याख्या कीजिए।

.....

.....

.....

.....

.....

2.5.4 निर्धारण पैमाने (Rating Scales)

निर्धारण पैमाने में मानकीकृत प्रश्न होते हैं जिन्हें एक निश्चित मानदंड पर मापा जाता है। उदाहरणार्थ - शिक्षक सामाजिकता या पहल लेने के गुण के संदर्भ में विद्यार्थी को माप सकता है। इस प्रकार, निर्धारण पैमाने में स्वयं संबंधित व्यक्ति के द्वारा या किसी अन्य व्यक्ति के द्वारा (जैसे अभिभावक, शिक्षक, निरीक्षण आदि) व्यक्ति के व्यक्तित्व के विभिन्न पहलुओं के संदर्भ में निर्धारण किया जाता है। दोनों प्रकरणों में, लाभ के साथ-साथ कमियां भी हैं। आप स्वयं को किसी और व्यक्ति की तुलना में सबसे बेहतर तरीके से जानते हैं अतः आप स्वयं का निर्धारण अधिक बेहतर एवं अधिक सटीक तरीके से कर सकते हैं। हालांकि, यह भी संभावना है कि आप स्वयं का अच्छे रूप में निर्धारण कर सकते जबकि शायद यह सच नहीं हो चूके ऐसा करके आपकी छवि अच्छी बनी रहेगी। इसे सामाजिक वांछनीयता प्रभाव कहा जाता है जिसका मतलब है कि व्यक्ति उस प्रकार से कार्य करता है जैसा कि समाज के अनुसार वांछनीय है। सामाजिक वांछनीयता प्रभाव व्यक्तित्व सूचियां, और साक्षात्कार के मामले में भी कार्य कर सकता है। आगे, जब किसी अन्य व्यक्ति के द्वारा निर्धारण की जाती है तब यह पक्षपातपूर्ण प्रतिक्रिया दे सकता है।

फायदें: स्वयं के द्वारा निर्धारण करना आकलित किए जा रहे व्यवहार/विशेषक का एक बेहतर दृष्टिकोण प्रदान करेगा। इसके अतिरिक्त, अन्य महत्वपूर्ण लोगों के द्वारा निर्धारण भी व्यक्ति के व्यक्तित्व का बेहतर सटीक दृष्टिकोण प्रदान करेगा क्योंकि वे व्यक्ति को एक विशेष तरीके से जानते हैं।

कमियां: यदि निर्धारण ईमानदारी से नहीं किया जाता है तो यह पक्षपातपूर्ण अनुक्रिया तथा सामाजिक रूप से वांछनीय अनुक्रियाओं के परिणाम के रूप में हो सकता है। लोग स्वयं के बारे में हमेशा एक अच्छी अवधारणा प्रस्तुत करना चाहते हैं जो परीक्षण प्रश्नों के प्रति उनकी अनुक्रियाओं/निर्धारणों को प्रभावित कर सकता है।

2.5.5 व्यवहारपरक आंकड़े (Behavioural Data)

जैसा कि हम पहले बताए प्रत्यक्ष प्रेक्षण में देख चुके हैं, उसी प्रकार से व्यवहारपरक आंकड़ों में व्यक्ति के व्यवहार का प्रेक्षण शामिल होता है। अंतर यह है कि इसमें व्यवहार का प्रेक्षण करने के लिए किसी शोधकर्ता/मनोवैज्ञानिक की आवश्यकता नहीं होती है बल्कि यह कार्य एक यंत्र के द्वारा किया जाता है। मेहल, पेनीबेकर, डब्स एंड प्राइस (2001) ने विद्युत रूप से सक्रिय रिकार्ड (Electronically activated record EAR) निर्मित किया है जो व्यक्ति के द्वारा पहना जाता है, यह बिना किसी व्यवधान के उसके वास्तविक दुनिया के पल-पल की पारस्परिक क्रियाओं की निगरानी करता है। यह यंत्र श्रवण सूचना को पकड़ता है और उनके व्यक्तित्व विशेषकों के साथ संबंधित करता है। उदाहरणार्थ (मेहल, गॉसलिंग

एंड पेनीबेकर, 2006) अध्ययनों में पाया कि सर्वाधिक खुश व्यक्ति अपने दैनिक जीवन में अधिक सामाजिक पारस्परिक क्रिया करते हैं।

इस प्रकार, EAR यंत्र व्यक्तित्व का वस्तुनिष्ठ आकलन करने में सहायता करता है जैसा दैनिक जीवन में परिलक्षित होता है।

फायदें: यह स्वाभाविक या वास्तविक जीवन में वस्तुनिष्ठ माप उपलब्ध करता है। यह यंत्र पहन करके व्यक्ति अपनी दैनिक पारस्परिक क्रिया में लगा रहता है और ये विश्लेषण के श्रवण के रूप में रिकार्ड होते रहते हैं। इस प्रकार से यह वास्तविक जीवन की जानकारियों का एक बहुमूल्य साधन प्रस्तुत करता है।

कमियां: व्यक्ति यंत्र के बारे में सचेत हो सकता है तथा स्वाभाविक रूप से व्यवहार नहीं कर सकता है।

2.5.6 स्थितिपरक परीक्षण (Situational Tests)

स्थितिपरक परीक्षण जैसा कि नाम से ही पता चलता है, व्यक्ति का सावधानीपूर्वक निर्मित परिस्थितियों में आकलन करना निहित है। यहाँ पर व्यक्ति का व्यवहार एक उद्देश्यपूर्ण ढंग से निर्मित परिस्थिति में प्रेक्षण किया जाता है।

व्यक्तित्व के स्थितिपरक परीक्षण का इस्तेमाल सर्वप्रथम द्वितीय विश्व युद्ध के दौरान महत्वपूर्ण बाहरी कार्यभार के लिए मिलिट्री कर्मचारियों के चयन के लिए किया गया था। इस परीक्षण का एक रूपांतर परिस्थितीय दबाव परीक्षण है जिसमें व्यक्ति को अनेक दबावयुक्त, विक्षिप्त करने वाली या सांवेगिक रूप से बाधायुक्त परिस्थितियों में प्रतिक्रिया करनी होती है जहाँ पर उसके मददगार प्रतिरोधी एवं असहयोगी होते हैं।

हार्टषोर्न, मे और उनके सहयोगियों (1928, 1929, 1930) ने स्थितिपरक परीक्षण का प्रयोग चरित्र शिक्षा जांच (Character Education Enquiry) (CEE) के लिए किया। इसमें बच्चों का स्वाभाविक परिस्थितियों जैसे विद्यालय के मैदान में खेलते हुए या गृहकार्य करते हुए या कक्षा परीक्षा आदि में आकलन करना शामिल था जहाँ बच्चा परीक्षण होने के बारे में जागरूक नहीं है। यह परीक्षण परोपकारिता, ईमानदारी तथा आत्म-नियंत्रण जैसे विशेषकों को मापता है।

फायदें: स्थितिपरक परीक्षणों में वास्तविक जीवन की परिस्थितियों में व्यक्तित्व का मूल्यांकन करने का फायदा होता है। वास्तव में, इसमें अच्छी तरह से निर्मित प्रेक्षणों के माध्यम से स्वाभाविक व्यवस्था के साथ-साथ नियंत्रित तरीके से आकलन हेतु दोहरा फायदा है।

कमियां: स्थितिपरक परीक्षणों में बहुत अधिक समय लगता है तथा अधिक शक्ति एवं योजना की आवश्यकता होती है। इसमें यह भी समस्या होती है कि क्या निरीक्षणकर्ता सहभागी के रूप में रहेगा या गैर-सहभागी के रूप में रहेगा (यह हम पहले के भागों में परिचर्चा कर चुके हैं)। इससे आगे, स्थितिपरक परीक्षण के दौरान 'क्या प्रेक्षण करना है', यह भी एक मुद्दा है।

2.5.7 प्रक्षेपीय तकनीकें (Projective Techniques)

व्यक्तित्व के प्रक्षेपीय माप विस्तृत रूप से प्रयोग किए जाने वाले व्यक्तित्व आकलन उपकरण हैं। स्व रिपोर्ट मापों से भिन्न जिसमें व्यक्ति को संरचित परीक्षण उद्दीपक उपलब्ध किया जाता है, प्रक्षेपीय परीक्षणों में व्यक्ति को असंरचित या अस्पष्ट उद्दीपक के

प्रति अनुक्रिया देनी होती है। प्रक्षेपीय परीक्षणों में असंरचित परीक्षण उद्दीपक प्रयोग करने के पीछे यह आधारभूत पूर्वानुमान है कि व्यक्ति अपनी अव्यक्त या अचेतन भावनाओं, आवश्यकताओं, संवेगों, उद्देश्यों आदि को अस्पष्ट उद्दीपक पर प्रक्षेपित करता है। प्रक्षेपण के रूप में व्यक्ति की अनुक्रियाएं उसके व्यक्तित्व के स्वभाव को परिलक्षित करती हैं।

प्रक्षेपीय तकनीकें व्यक्तित्व के मनोविश्लेषक दृष्टिकोण पर आधारित हैं जो कहता है कि व्यक्तित्व का वास्तविक स्वरूप अचेतन के गहन में निहित है। अतः, सूचियों में पूछे गए प्रश्न के प्रति अनुक्रियाएं या साक्षात्कार व्यक्ति के व्यक्तित्व की सही विशेषताओं को परिलक्षित नहीं कर सकता है। प्रक्षेपीय तकनीकों के अनुसार, प्रत्यक्ष विधि व्यक्ति के व्यक्तित्व का मूल्यांकन करने में सक्षम नहीं हैं और इसे केवल अप्रत्यक्ष विधि के द्वारा ही प्रकट किया जा सकता है। इससे आगे, जब व्यक्ति चौकस हैं तथा जानता है कि क्या पूछा जा रहा है तब ऐसी स्थिति में सामाजिक वांछनीयता कार्य कर सकती है और कभी-कभी सही उत्तर देने के लिए व्यक्ति अपने वास्तविक व्यक्तित्व से परिचित नहीं हो सकता है। अतः, प्रक्षेपीय तकनीकों के समान अप्रत्यक्ष माप व्यक्ति के वास्तविक व्यक्तित्व का मूल्यांकन करने में अधिक प्रभावी हैं। जबकि प्रक्षेपीय परीक्षण अचेतन को पकड़ते हैं तथा व्यक्ति के व्यक्तित्व को उनकी प्रक्रियाओं की उचित व्याख्या के द्वारा प्रकट करते हैं। इस प्रकार की अनुक्रियाओं की उचित व्याख्या करने के लिए गहन प्रशिक्षण की आवश्यकता होती है।

प्रक्षेपीय तकनीकों में कुछ चित्रों या आरेखों पर आधारित एक कहानी बनाना शामिल होता है। अचेतन भावनाएं, संवेग या विचार इन्हीं आरेखों, चित्रों या कहानियों पर प्रक्षेपित होते हैं जिन्हें बाद में, व्यक्ति के व्यक्तित्व का पता लगाने के लिए विश्लेषित किया जाता है।

अधिकतर प्रयोग की जाने वाली कुछ प्रक्षेपीय तकनीकों के बारे में नीचे परिचर्चा की गई है।

रोशा इंकब्लॉट टेस्ट (रोशा, 1921) में अस्पष्ट दृश्य उद्दीपक को प्रदर्शित करने वाले 10 स्याही के धब्बे निहित होते हैं। ये सेवार्थी को एक-एक करके दिखाए जाते हैं और उनसे कहा जाता है कि जो कुछ उनके दिमाग में आता है, उसे ही सामान्य रूप से बताइए। अंकगणना अनुक्रियाओं के विभिन्न तत्वों पर आधारित होती है जैसे - विषयवस्तु, आकार के संदर्भ में, रंग, प्रतिरूप का हिस्सा या संपूर्ण आदि। अनुक्रियाओं की अंकगणना एवं उचित व्याख्या व्यापक एवं विस्तृत होती है। व्यक्ति को रोशा परीक्षण का आयोजन करने एवं अंकगणना करने में वास्तव में प्रशिक्षित होने की आवश्यकता होती है।

थेमैटिक एपरसेप्शन टेस्ट (TAT) मुरे एवं मोरगन (1930) के द्वारा विकसित किया गया जिसमें काले एवं सफेद रंग के 20 चित्र कार्ड निहित हैं। सेवार्थी को प्रत्येक चित्र को देखने के लिए कहा जाता है, और इसके बारे में कहानी बताने के लिए कहा जाता है, जो रोशा के स्याही के धब्बे परीक्षण को तुलना में संरचित एवं सार्थक है। कहानियों से परिलक्षित व्यक्ति के अभिप्रेरणा विशेषकों का मापना यह परीक्षण का उद्देश्य है।

उमा चौधरी द्वारा 1960 में TAT का भारतीय अनुकूलन विकसित किया गया। इसे भारतीय लोगों के लिए संशोधित करके 14 कार्डों में कर दिया गया है।

विल्ड्रेन एपरसेप्शन टेस्ट (TAT) बेलाक एंड बेलाक (1949) द्वारा विकसित किया गया जो कि TAT पर आधारित है जो वयस्कों के लिए है। CAT कार्डों में मानव आकृतियों के स्थान पर पशुओं की आकृतियों का प्रयोग किया गया है क्योंकि यह 3 से 10 वर्ष तक के बच्चों के लिए है।

वाक्य समापन परीक्षण में अपूर्ण वाक्यों होते हैं जिन्हें सेवार्थी को पूरा करने की आवश्यकता होती है।

कुछ अन्य प्रक्षेपीय परीक्षण हैं - ड्रा-ए-पर्सन (DAP) परीक्षण तथा रोजेनवर्ग पिक्चर-फ्रस्ट्रेशन स्टडी।

प्रक्षेपीय तकनीकों का चिकित्सकीय उद्देश्यों के लिए व्यापक रूप में प्रयोग किया जाता है।

फायदें: व्यक्तित्व के छिपे हुए पहलू जैसे अचेतन उद्देश्य, इच्छाएं एवं द्वन्द्व सामने आते हैं। अतः, यह व्यक्ति के व्यक्तित्व की सही प्रकृति परिलक्षित कर सकता है।

कमियां:

- प्रक्षेपीय तकनीकें स्वभाव में व्यक्तिनिष्ठ होती हैं, यद्यपि अंकगणना के लिए पूर्व निर्धारित श्रेणियां प्रयोग की जाती हैं तथा उचित व्याख्या करने के लिए विवरणों को निर्दिष्ट किया जाता है। अंकगणना की एक्सनर (1986) विधि अनुक्रियाओं की अंकगणना के लिए बेहतर मानकीकृत तरीके उपलब्ध करती है।
- निम्न-स्तरीय विश्वसनीयता एवं वैधता
- अधिक समय लगना
- प्रक्षेपीय परीक्षणों के आयोजन, अंकगणना तथा उचित व्याख्या में कौशल एवं विशेषज्ञता की आवश्यकता होती है।

इस प्रकार, उपर्युक्त भागों में हमने व्यक्तित्व का आकलन करने की अनेक विधियों के बारे में सीखा है। जैसा कि व्यक्तित्व एक एकआयामी विशेषता नहीं है इसलिए व्यक्तित्व का मूल्यांकन किसी एक अकेली तकनीक पर आधारित नहीं हो सकता है। यदि हम व्यक्ति के व्यक्तित्व किसी एक व्यापक, बेहतर एवं सही समझ रखना चाहते हैं तो हमें व्यक्तित्व का मूल्यांकन करने की अनेक विधियों का संयोजन करने की आवश्यकता होती है। उपर्युक्त परिचर्चा की गई व्यक्तित्व मूल्यांकन की अनेक विधियाँ व्यक्तित्व के विभिन्न उपागमों के द्वारा दिशा निर्देशित होती हैं। उदाहरणार्थ, व्यक्तित्व सूचियां विशेषक सिद्धांतों के द्वारा प्रभावित होती हैं। प्रत्यक्ष प्रेक्षण, साक्षात्कार एवं निर्धारण पैमाने को शामिल करते हुई व्यवहारवादी आकलन व्यक्तित्व के व्यवहारवादी तथा अधिगम उपागमों के द्वारा दिशा-निर्देशित होते हैं। मनोविश्लेषण उपागम व्यक्तित्व के मूल्यांकन की प्रक्षेपीय तकनीकों के लिए अन्तर्निहित कारक है। फिर भी, व्यक्तित्व का मूल्यांकन करने के वास्तविक संदर्भ में उपागमों में लचीलापन है तथा परिस्थिति की आवश्यकता के आधार पर अनेक विधियां प्रयोग की जाती हैं।

स्व आकलन प्रश्न 3

1) सामाजिक वांछनीयता प्रभाव किसे कहते हैं?

.....

.....

.....

2) प्रक्षेपीय तकनीकें व्यक्तित्व के किस दृष्टिकोण पर आधारित हैं?

.....

.....

.....

3) दो प्रक्षेपीय परीक्षणों के उदाहरण दीजिए।

.....

.....

.....

.....

.....

2.6 सारांश

इस इकाई में आपने मनोवैज्ञानिक आकलन की अवधारणा और विशेष रूप से व्यक्तित्व के मूल्यांकन के बारे में सीखा है। किसी भी प्रकार के आकलन में जिन दो चीजों पर विचार करने की आवश्यकता होती है, वे अच्छे परीक्षण के गुण (जैसे - मानकीकरण, मानदंड, विश्वसनीयता तथा वैधता) और परीक्षण के आयोजन, अंकगणना एवं परीक्षण परिणामों की उचित व्याख्या करने के लिए आचारनीतीय दिशानिर्देश हैं। व्यक्तित्व मूल्यांकन का कई क्षेत्रों में उपयोग होता है जो शिक्षा, कैरियर से लेकर पमरामर्ष एवं चिकित्सीय व्यवस्था तक फैला है। व्यक्तित्व मूल्यांकन की अनेक विधियों का वर्णन किया गया जिसमें व्यक्तित्व के मूल्यांकन की प्रत्यक्ष एवं अप्रत्यक्ष तकनीकें शामिल हैं। प्रत्येक विधियों के लाभ एवं कमियों के बारे में बताया गया है।

2.7 प्रमुख शब्द

मनोवैज्ञानिक मूल्यांकन	: मानव विकास एवं व्यवहार के अनेक पहलुओं की माप करने के उद्देश्य पर आधारित है तथा मानव व्यवहार का वर्णन करने, व्याख्या करने एवं अनुमान लगाने में सहायता करता है।
मनोवैज्ञानिक परीक्षण	: जैसा कि एनास्टसी के द्वारा परिभाषित किया गया है, यह व्यवहार के एक नमूने का आवश्यक रूप से एक वस्तुनिष्ठ एवं मानकीकृत माप है।
मानकीकरण	: परीक्षण के आयोजन, अंकगणना तथा परीक्षण प्रतिक्रियाओं की उचित व्याख्या में एकरूपता से संबंधित।
सूचित सहमति	: परीक्षण के आयोजन के लिए सेवार्थी की सहमति प्राप्त करना तथा परीक्षण के उद्देश्य के बारे में उसे सूचित करना शामिल है।
व्यक्तित्व सूचियां	: प्रश्नावली या पैमाने हैं जिसमें प्रश्न/कथन निहित होते हैं तथा व्यक्ति या परीक्षार्थी को एक विशेष मानकीकृत प्रारूप में इनके उत्तर देने की आवश्यकता होती है।
निर्धारण पैमाने	: मानकीकृत प्रश्न निहित होते हैं जिन्हें एक निश्चित मानदंडों पर निर्धारित किया जाता है।
परिवेश प्रभाव	: साक्षात्कार के प्रारंभ में सेवार्थी के बारे में सकारात्मक या नकारात्मक प्रभाव से संबंधित है।

सामाजिक वांछनीयता प्रभाव : इससे तात्पर्य है कि व्यक्ति समाज की वांछनीयता के अनुसार कार्य करता है।

प्रक्षेपीय तकनीकें : आरेखों, चित्रों या कहानियों के द्वारा व्यक्तित्व का मूल्यांकन करने की अप्रत्यक्ष विधियां हैं जो व्यक्ति की अचेतन भावनाओं, संवेगों या विचारों का परिलक्षित कर सकती हैं।

2.8 स्व आकलन प्रश्नों के उत्तर

स्व आकलन प्रश्न 1

- 1) सही
- 2) गलत
- 3) गलत
- 4) सही

स्व आकलन प्रश्न 2

- 1) व्यक्तित्व का मूल्यांकन अधिकतर शिक्षा, कैरियर, परामर्श तथा चिकित्सीय उद्देश्यों के लिए किया जाता है।
- 2) पर्यवेक्षक प्रभाव व्यक्ति पर प्रेक्षण किए जाने के लिए महसूस करने वाले कारण के प्रभाव से संबंधित है।
- 3) असंरचित साक्षात्कार उस साक्षात्कार से संबंधित है जिसमें साक्षात्कार को दिशानिर्देशित करने के लिए कोई निश्चित या मानक प्रश्न नहीं होते हैं।
- 4) 'परिवेश प्रभाव' साक्षात्कार के प्रारंभ में सेवार्थी के बारे में प्रथम सकारात्मक या नकारात्मक प्रभाव स्थापित करने से संबंधित है जो बाद में प्रेक्षक का सेवार्थी के साथ पारस्परिक क्रिया में उसके प्रेक्षण को पक्षपातपूर्ण बना सकता है।

स्व आकलन प्रश्न 3

- 1) सामाजिक वांछनीयता प्रभाव का आशय है कि व्यक्ति समाज की वांछनीयता के अनुसार कार्य करने की कोशिश करता है।
- 2) प्रक्षेपीय तकनीकें व्यक्तित्व के मनोविश्लेषण दृष्टिकोण पर आधारित हैं।
- 3) रोर्शा इंकब्लाट परीक्षण तथा थेमेटिक एपरसेप्शन परीक्षण

2.9 इकाई के अंत में प्रश्न

- 1) व्यक्तित्व मूल्यांकन की एक तकनीक के रूप में साक्षात्कार के लाभ एवं कमियों को एक-एक करके बताइए।
- 2) व्यक्तित्व का मूल्यांकन करने के लिए प्रक्षेपीय परीक्षणों की उपयोगिता का विश्लेषण कीजिए।
- 3) मनोवैज्ञानिक मूल्यांकन के लिए आचारनीतीय दिशा निर्देशों की परिचर्चा कीजिए।
- 4) व्यक्तित्व मूल्यांकन के लिए एक विधि के रूप में प्रेक्षण के बारे में परिचर्चा कीजिए तथा उनके लाभ बताइए।

2.10 संदर्भ

- Anastasi, A. & Urbina, S. (2017). *Psychological testing*. 7th ed. Pearson India Education Services Pvt. Ltd.
- Booth-Kewley, S. & Vickers, R. R. (1994). Associations between major domains of personality and health behavior. *Journal of Personality*, 62 (3), 281-298.
- Butcher, J. N., Dahlstrom, W. G., Graham, J. R., Tellegen, A., & Kaemmer, B. (1989). *Minnesota Multiphasic Personality Inventory-2 (MMPI-2): Manual for administration and scoring*. Minneapolis: University of Minnesota Press.
- Butcher, J. N., & Williams, C. L. (1992). *Essentials of MMPI-2 and MMPI-A interpretation*. Minneapolis: University of Minnesota Press.
- Cattell, R. B., Cattell, A. K., & Cattell, H. E. (1993). *Sixteen Personality Factor Questionnaire*, Fifth Edition. Champaign, IL: Institute for Personality and Ability Testing.
- Chattopadhyay, P. K., Som, B., & Biswas, D. (1993). Air pollution and health hazards: An exploratory study. *Indian Journal of Clinical Psychology*, 20, 25-30.
- Coan, R. W. & Cattell, R. B. (1959). The development of the Early School Personality Questionnaire. *Journal of Experimental Education*, 28 (3), 143-152.
- Connolly, I. & O'Moore, M. (2003). Personality and family relations of children who bully. *Personality and Individual Differences*, 34, 1-8.
- Costa, P. T. Jr., & McCrae, R. R. (1995). Domains and Facets: Hierarchical personality assessment using the Revised NEO Personality Inventory. *Journal of Personality Assessment*, 64, 21-50.
- Exner, J. E. (1986). *The Rorschach: A comprehensive system. Volume 1: Basic foundations* (2nd ed.). New York: Wiley
- Gough, H. G. (2002). *CPI TM Bibliography*. Mountain View, CA: CPP, Inc.
- Gough, H. G., & Bradley, P. (1996). *CPI manual* (3rd ed.). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Lichtenstein, D., Dreger, R. M., & Cattell, R. B. (1986). Factor structure and standardization of the Preschool Personality Questionnaire. *Journal of Social Behaviour and Personality*, 1 (2), 165-182.
- Mehl, M. R., Gosling, S. D., & Pennebaker, J. W. (2006). Personality in its natural habitat: manifestations and implicit folk theories of personality in daily life. *Journal of Personality and Social Psychology*, 90, 862-877.
- Mehl, M. R., Pennebaker, J. W., Crow, M. D., Dabbs, J., & Price, J. H. (2001). The electronically activated recorder (EAR): a device for sampling naturalistic daily activities and conversations. *Behaviour Research Methods, Instruments, and Computers*, 33, 517-523.
- Porter, R. B. & Cattell, R. B. (1985). *Handbook for the Children's Personality Questionnaire (CPQ)*. Champaign, IL: IPAT.

Schuerger, J. M. (2001). 16 PF Adolescent Personality Questionnaire. IL:IPAT.

Slee, P. T. & Rigby, K.(1993).The relationship of Eysenck's personality factors and self-esteem to bully-victim behavior in Australian schoolboys.*Personality and Individual Differences, 14*, 371-373.

Stevens, R. J., &Slavin, R. E.(1995). The cooperative elementary school: effects on syudents' achievement, attitudes and social relations. *American Educational Research Journal, 32*, 321-351.

Williams, J. E., Paton, C. C., Siegler, I. C., Eigenbrodt, M. L., Nieto, F. J., &Tyroler, H. A. (2000). Anger proneness predicts coronary heart disease risk: prospective analysis from the Artherosclerosis Risk in Communities (ARIC) Study. *Circulation. 101*, 2034-2039.

2.11अनुशंसित अध्ययन

Anastasi, A. &Urbina, S. (2017). *Psychological testing*. 7th ed. Pearson India Education Services Pvt. Ltd.

Nunnally, J. C. Jr. (1959).*Tests and measurements: Assessment and prediction*. New York:Mcgraw -Hill Book Co.

Singh, A. K. (1997). *Tests, measurements and research methods in behavioral sciences*.BhartiBhawan, Patna.