

खंड 4

अभिप्रेरणा एवं सृजनात्मकता

ignou
THE PEOPLE'S
UNIVERSITY



ignou
THE PEOPLE'S
UNIVERSITY

इकाई 9 अभिप्रेरणा*

संरचना

- 9.1 उद्देश्य
- 9.2 परिचय
- 9.3 अभिप्रेरणा की परिभाषा
- 9.4 अभिप्रेरणा के प्रकार
- 9.5 अभिप्रेरणा के सिद्धांत
- 9.6 आंतरिक एवं बाह्य अभिप्रेरणा के द्वारा व्यक्ति की क्षमता को बढ़ाना
- 9.7 आत्म-नियमन
- 9.8 आत्म-वृद्धि
- 9.9 सारांश
- 9.10 प्रमुख शब्द
- 9.11 स्व आकलन प्रश्नों के उत्तर
- 9.12 इकाई के अंत में प्रश्न
- 9.13 संदर्भ
- 9.14 अनुशासित अध्ययन

9.1 उद्देश्य

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

- अभिप्रेरणा को परिभाषित करना,
- अभिप्रेरणा के प्रकारों का वर्णन करना,
- अभिप्रेरणा के सिद्धांतों पर परिचर्चा करना,
- आंतरिक एवं बाह्य अभिप्रेरणा के द्वारा व्यक्ति की क्षमता बढ़ाने के तरीकों की परिचर्चा करना, और
- आत्म-नियमन तथा आत्म-वृद्धि की अवधारणाओं को स्पष्ट करना।

9.2 परिचय

महिमा अपने कॉलेज में 100 मीटर की मैराथन प्रतियोगिता में भाग ले रही थी। परन्तु, उसने जैसे ही दौड़ना प्रारंभ किया उसके बाएं पैर में ऐंठन होने लगी, लेकिन दर्द एवं परेशानी के बावजूद वह दौड़ पूरी करने में सफल रही तथा प्रथम पुरस्कार प्राप्त किया। आपके विचार से महिमा अपनी दौड़ जारी रखने एवं अपना सर्वोत्तम प्रदर्शन करने में कैसे समर्थ हुई?

सानिया के भाई की अगले दिन शादी होने वाली थी तथा शादी की तैयारियों में तल्लीन होने के बावजूद भी उसने सुनिश्चित किया कि जो रिपोर्ट उसने मैनेजर को जमा करनी थी, दिए गए समय के अनुसार उसे तैयार करके जमा कर दिया। आप के विचार से सानिया को समय पर रिपोर्ट तैयार करके जमा करने में कैसे सफलता प्राप्त हुई?

*प्रोफेसर सुहास शेटगोभेकर, मनोविज्ञान संकाय, सामाजिक विज्ञान विद्यापीठ, इग्नू, नई दिल्ली

उपर्युक्त उदाहरणों में, यह मुख्य प्रश्न उत्पन्न होता है कि महिमा और सानिया ने जिस तरह से व्यवहार किया, वह क्यों किया? उनके व्यवहार को प्रेरित करने के पीछे कौन सी प्रेरक शक्ति थी?

अपने दैनिक जीवन में, आपने शायद इस प्रकार के व्यवहारों को देखा होगा जहां आप आश्चर्य हुए होंगे कि कुछ व्यक्ति ऐसा व्यवहार क्यों कर लेते हैं जैसा कि उन्होंने किया था। खाने के लिए कुछ प्राप्त करने से लेकर एक दुर्घटना में घायल व्यक्ति की सहायता करने, समय पर कार्य को पूरा करने तक इन सभी में अभिप्रेरणा महत्वपूर्ण कारकों में से एक है। जैसे कि कुछ विशेष व्यवहार अभिप्रेरणा की वजह से प्रदर्शित किए जा सकते हैं वहीं पर यह भी संभव है कि अभिप्रेरणा की कमी के कारण व्यक्ति एक विशेष प्रकार की व्यवहार करने में सक्षम नहीं हो पाता है। उदाहरणार्थ - एक छात्र परीक्षा में अच्छा प्रदर्शन करने में सफल नहीं हो पाता है क्योंकि वह आंतरिक या बाह्य रूप में (इस इकाई में इन पारिभाषिक शब्दों के बारे में बाद में परिचर्चा की जाएगी) पर्याप्त मात्रा में प्रेरित महसूस नहीं कर पाता। एक व्यक्ति अभिप्रेरणा की कमी की वजह से अपने कार्य स्थल पर अपना सर्वश्रेष्ठ प्रदर्शन नहीं कर सकता।

इस प्रकार, अभिप्रेरणा मानव व्यवहार के 'क्यों' का उत्तर देती है। मानव व्यवहार को निर्धारित करने के लिए यह एक मुख्य कारक है। इसलिए यह महत्वपूर्ण है कि मनोविज्ञान के विद्यार्थी के रूप में आप इस शब्द को एक बेहतर तरीके से समझते हैं। इस इकाई में हम अभिप्रेरणा को परिभाषित करेंगे तथा अभिप्रेरणा के प्रकारों का वर्णन करेंगे। इससे आगे हम अभिप्रेरणा की प्रकृति की व्याख्या करते हुए अभिप्रेरणा के अनेक सिद्धांतों पर परिचर्चा करेंगे। आप आत्म-नियमन एवं आत्म-वृद्धि की अवधारणाओं तथा आंतरिक एवं बाह्य अभिप्रेरणा के द्वारा व्यक्ति की क्षमता बढ़ाने के विभिन्न तरीकों के बारे में भी सीखेंगे।

9.3 अभिप्रेरणा की परिभाषा

अभिप्रेरणा को मुख्य रूप से एक कारक के रूप में परिभाषित किया गया है जो एक व्यक्ति को एक विशेष तरीके से व्यवहार करने के लिए एक विशेष दिशा की तरफ प्रेरित करती है या आगे ले जाती है। अभिप्रेरणा को एक प्रेरक शक्ति के रूप में परिभाषित किया जा सकता है या इसे एक प्रक्रिया के रूप में भी कहा जा सकता है जो अनेक गतिविधियों को शुरू करती है एवं आगे बढ़ाती है, चाहे वे शारीरिक हों या मनोवैज्ञानिक (जेरिंग एवं जिम्बार्डो, 2006)। अभिप्रेरणा शब्द लैटिन भाषा के शब्द 'movere' से किया गया है जिसका आशय है 'to move' (आगे बढ़ना)। इस प्रकार से यह अंतर्नोद, बल, इच्छा, आवश्यकता एवं अभिलाशा जैसे शब्दों से वर्णित किया जा सकता है जो व्यक्ति को एक विशेष तरीके से व्यवहार करने के लिए दिशा दिखाते हैं। शिक्षक से प्रशंसा प्राप्त करने की इच्छा एक विद्यार्थी को कक्षा गतिविधि में अच्छा प्रदर्शन करने के लिए प्रेरित करती है। किसी विषय में अधिक ज्ञान प्राप्त करने की अभिलाशा व्यक्ति को उस विषय से संबंधित शैक्षिक कार्यक्रम में भाग लेने के लिए प्रेरित कर सकती है। तीव्र भूख व्यक्ति को विस्कुट या स्नैक्स खरीदने के लिए बाध्य कर सकती है। अपने माता-पिता के साथ रहने की इच्छा एक व्यक्ति को लम्बी दूरी की यात्रा करने के लिए प्रोत्साहित कर सकती है। इस प्रकार, कोई भी मानव व्यवहार किसी अभिप्रेरणा के परिणाम के रूप में व्यक्त किया जा सकता है।

अभिप्रेरणा शब्द को अनेक तरीकों से परिभाषित किया जा सकता है जैसा कि आप नीचे देख सकते हैं :

फेल्डमैन (Feldman) (2015, पृ. 287) ने अभिप्रेरणा को "वे कारक जो मानव एवं अन्य जीवों के व्यवहार को निर्देशित एवं स्फूर्ति देते हैं" के रूप में परिभाषित किया है।

फीस्ट एंड रोसेनबर्ग (Feist & Rosenberg) (2015, पृ. 397) अभिप्रेरणा को “कार्य को पूरा करने के लिए अपने लक्ष्य की तरफ जाने की इच्छा” के रूप में परिभाषित करते हैं।

कैमॉरो-प्रिमुजिक (Chamorro-Premuzic) (2015, पृ. 272) ने अभिप्रेरणा को “ऐसी आंतरिक अवस्था जो प्रकृति में स्थिर के बजाय वेगीय है, जो कार्य के लिए प्रेरित करती है, व्यवहार को निर्देशित करती है तथा मूल प्रवृत्ति एवं सांस्कृतिक आवश्यकताओं एवं लक्ष्यों दोनों को संतुष्ट करने के प्रति उन्मुख होती है” के रूप में परिभाषित किया है।

क्विक, नेल्सन एंड खंडेलवाल (Quick, Nelson and Khandelwal) (2013, पृ. 172) ने अभिप्रेरणा को “लक्ष्य निर्देशित व्यवहार के उत्पन्न होने एवं कायम रखने की प्रक्रिया” के रूप में परिभाषित किया है।

नोलेन-होकसेमा इट अल (Nolen-Hoeksema et al) (2009, पृ. 419) ने अभिप्रेरणा को “ऐसी अवस्था जो व्यवहार को स्फूर्ति प्रदान करती है तथा इसे दिशा देती है” के रूप में परिभाषित किया है।

मोर्गन इट अल (Morgan et al) (1993, पृ. 268) ने अभिप्रेरणा को “आगे बढ़ाने एवं खींचने की शक्ति जो विशेष लक्ष्यों की तरफ निर्देशित स्थायी व्यवहार में परिणत होती है” के रूप में परिभाषित किया है।

पेट्री (Petri) (1996) ने अभिप्रेरणा को “वह प्रक्रिया जिसके द्वारा क्रियाकलाप शुरू की जाती है, निर्देशित होती है तथा सतत रहती है ताकि शारीरिक या मनोवैज्ञानिक आवश्यकताएं या इच्छाएं पूरी हो सकें” के रूप में परिभाषित किया है।

उपरोक्त परिभाषाओं का विश्लेषण करते हुए हम कह सकते हैं कि अभिप्रेरणा एक आंतरिक शक्ति है जो लोगों को कुछ कार्य या व्यवहार के लिए प्रेरित करती है। यह एक लक्ष्य-निर्देशित अभिमुखीकरण रखते हुए एक प्रक्रिया है। यह प्रकृति में गतिशील है जो व्यक्ति को लक्ष्य का अनुसरण करने हेतु शक्ति देती है।

अभिप्रेरणा के संदर्भ में वे तीन मुख्य पारिभाषिक शब्द जिनकी परिचर्चा करने की आवश्यकता है वे आवश्यकताएं (needs), अंतर्नोद (drives) तथा उत्प्रेरक (incentives) हैं जो अभिप्रेरणा के लिए योगदान देते हैं।

आवश्यकताएं (Needs) - ये कोशिकीय या शारीरिक कमियों की जैविक अवस्थाओं से संबंधित होती हैं जो अंतर्नोद की तरफ ले जाती हैं। उदाहरणार्थ- व्यक्ति को जीवित रहने के लिए पानी, खाना तथा निश्चित रूप से ऑक्सीजन की आवश्यकता होती है (फीस्ट एंड रोसेनबर्ग, 2015)। ये जैविक आवश्यकताएं हैं जिनकी शरीर की आवश्यकताओं से संबद्धता है। हमारी संज्ञानात्मक आवश्यकताएं तथा सामाजिक आवश्यकताएं भी होती हैं। संज्ञानात्मक आवश्यकताओं में उपलब्धि और जिज्ञासा जैसी आवश्यकताएं शामिल हैं। सामाजिक आवश्यकताएं सामाजिक परिस्थिति या संदर्भ से उत्पन्न होती हैं तथा इनमें अनुरूपण, सहयोग एवं प्रतिस्पर्धा करने की आवश्यकता शामिल होती हैं।

अंतर्नोद (Drives) - फीस्ट एंड रोसेनबर्ग (2015, पृ. 397) अंतर्नोद को “तनाव के चलते व्यक्ति की अवस्थाएं जो तब उत्पन्न होती हैं जब हमारे शरीर में कुछ आवश्यकताओं की कमी होती है तथा तनाव को दूर करने के लिए यह तीव्र इच्छा उत्पन्न कर रहा है” के रूप में परिभाषित करते हैं। जैसा कि हमने उपर आवश्यकता के अंतर्गत परिचर्चा की है, आवश्यकता, अंतर्नोद या आगे की तरफ ले जाती है या आगे बढ़ने को मजबूर कर देती है।

जैसे कि जब एक व्यक्ति भूखा हो, तो वह खाना ढूँढता है। इस प्रकार, आवश्यकता आगे बढ़ने की ओर प्रेरित करती है और व्यक्ति को इस तरह से व्यवहार करने लायक बनाती है जिससे वह उत्पन्न हुई कमी का सामना कर सकें।

उत्प्रेरक (Incentives) - यह बाहरी है या पर्यावरण से आता है जब की अंतर्नाद आंतरिक हैं। यह उत्प्रेरक एक वस्तु या घटना हो सकती है। एक खेल में जीती गई ट्राफी उस खेल में आगे और अच्छा प्रदर्शन करने के लिए उत्प्रेरक के रूप में कार्य कर सकती है। इस तरह व्यवहार को प्रेरित करने में उत्प्रेरक एक भूमिका निभाता है।

अभिप्रेरणा का अर्थ जानने के पश्चात् अब हम अभिप्रेरणा के प्रकार देखते हैं। मानव व्यवहार अनेक उद्देश्यों के द्वारा उत्पन्न होता है जिसमें से कुछ आधारभूत जैसे भोजन तथा कुछ सामाजिक कारकों के द्वारा प्रभावित होते हैं। इससे आगे, कुछ कारक व्यक्ति के अन्दर से प्रकट हो सकते हैं जैसे आंतरिक मनोवैज्ञानिक कारक। नीचे दिए गए भाग में हम अभिप्रेरणाओं के प्रकार के बारे में परिचर्चा करेंगे।

9.4 अभिप्रेरणा के प्रकार

अभिप्रेरणा मुख्यतया दो प्रकार की हो सकती है जिसके बारे में निम्नलिखित परिचर्चा की गई है :

- 1) **प्राथमिक एवं द्वितीयक अभिप्रेरणा** - प्राथमिक अभिप्रेरणा को आधारभूत अभिप्रेरणा भी कहा जा सकता है जिसमें मुख्य रूप से भूख, प्यास, नींद, काम भावना, दर्द से परिहार तथा इस प्रकार की ऐसी अन्य संबंधित आवश्यकताएं शामिल हैं। ये मुख्य रूप से एक व्यक्ति के व्यवहार को आधारभूत स्तर पर प्रभावित करते हैं तथा स्वयं के संरक्षण के लिए आधारभूत आवश्यकताओं से संबंधित होते हैं। द्वितीयक अभिप्रेरणा को सीखी गई अभिप्रेरणा कह सकते हैं और ये एक व्यक्ति से दूसरे व्यक्ति में भिन्न हो सकती है। ये व्यक्ति की वरीयताओं तथा मूल्यों से भी संबंधित होती हैं। आप इसके बारे में विस्तृत रूप से आगे भाग 9.5 अंतर्नाद कमी सिद्धांत में पढ़ेंगे।
- 2) **बाह्य एवं आंतरिक अभिप्रेरणा** - यह एक अन्य तरीका है जिसमें अभिप्रेरणा को वर्गीकृत किया जा सकता है। बाह्य अभिप्रेरणा को "ऐसी अभिप्रेरणा जो व्यक्ति के बाहर की तरफ से आती है तथा जिसमें प्रायः पुरस्कार एवं प्रशंसा शामिल होते हैं" (फीस्ट एंड रोसेनबर्ग, 2015, पृ. 415) के रूप में परिभाषित कर सकते हैं। बाह्य अभिप्रेरणा के उदाहरण हैं - पुरस्कार, प्रशंसा, धन, प्रतिपुष्टि या फीडबैक और इस प्रकार के अन्य। इस प्रकार, यह व्यक्ति के बाहर की चीजों को समाहित करती है। इस प्रकार के अभिप्रेरक ऐसी संतुष्टि/खुशी प्रदान करते हैं जो गतिविधि/कार्य प्रदान नहीं कर सकते हैं। इस प्रकार से ये अभिप्रेरक एक व्यक्ति को कुछ करने के लिए प्रेरित कर देते हैं जिसे वे अन्यथा नहीं कर सकते।

बाह्य अभिप्रेरणा के बहुत से लाभ हैं क्योंकि यह केवल व्यवहार में बढ़ोतरी के साथ ही नहीं जुड़ा है बल्कि प्रदर्शन में बढ़ोतरी से भी संबंधित है। हालांकि इसकी सीमाएं भी हैं। उदाहरण के लिए यदि पुरस्कार हटा लिया जाता है तब व्यवहार में गिरावट भी आ सकती है और इसी तरह यदि पुरस्कार वही रहता है और इसे बढ़ाया नहीं जाता है तब भी अभिप्रेरणा में कमी आएगी। इससे आगे, उन कार्यों की तुलना में जिसमें सृजनात्मक (creative) एवं पार्श्व चिंतन (Lateral thinking) की आवश्यकता होती है, इनकी अपेक्षा आसान कार्यों में बाह्य अभिप्रेरणा प्रभावपूर्ण हो सकती है। इसके अलावा, यह कार्य करने के

लिए व्यक्ति की आंतरिक अभिप्रेरणा को भी प्रभावित कर सकती है। उदाहरणार्थ - यदि एक बच्चा अपने कमरे को व्यवस्थित एवं साफ रखने में खुशी महसूस करता है परन्तु यदि अभिभावक इस कार्य के लिए पुरस्कार देना शुरू कर देते हैं तब बच्चा आंतरिक प्रेरणा जो कि आनंददायक है, की वजह से कमरे को साफ नहीं रखेगा बल्कि अभिभावक के द्वारा दिए जाने वाले पुरस्कार की वजह से ऐसा करेगा। एक अन्य उदाहरण लेते हैं, यदि कर्मचारी पर्याप्त रूप से सुरक्षा उपकरण प्रयोग करता है क्योंकि ऐसा करने के लिए वह आंतरिक रूप से अभिप्रेरित है और यदि निरीक्षक उसे सुरक्षा उपकरणों का प्रयोग करने के लिए बाह्य अभिप्रेरकों को उपलब्ध कराता है तब कर्मचारी सुरक्षा उपकरणों का प्रयोग बाह्य अभिप्रेरणा की वजह से शुरू कर देगा न कि आंतरिक अभिप्रेरणा के कारण ऐसा करेगा।

आंतरिक अभिप्रेरणा को "अभिप्रेरणा जो व्यक्ति के अंदर से आती है तथा चुनौती, आनंद, महारत/निपुणता एवं स्वायत्तता के तत्वों को शामिल करती है" (फीस्ट एंड रोसेनबर्ग, 2015, पृ. 416) के रूप में परिभाषित किया जा सकता है। उदाहरणार्थ - ऐसी कोई गतिविधि हो सकती है जिसको करने में व्यक्ति को खुशी महसूस होती है। आंतरिक अभिप्रेरणा के चार घटक हैं (फीस्ट एंड रोसेनबर्ग, 2015) जो निम्नलिखित हैं।

- **चुनौती** : यह इससे संबंधित है की कहां तक एक व्यक्ति उस उत्तेजना का आनंद उठाता है जो नवीन चुनौतियां अपने साथ लाती हैं।
- **आनंद** : यह उस खुशी से संबंधित है जिसमें व्यक्ति कार्य को करने से प्राप्त करता है।
- **निपुणता** : यह गौरव एवं कार्य सम्पादन के भाव से संबंधित है जिसे एक व्यक्ति उस समय महसूस करता है जब वह एक कठिन कार्य पूरा करता है।
- **स्वायत्तता तथा आत्म-दृढ़ निश्चय** : यह उस स्वायत्तता से संबंधित है जो कि कोई कार्य करते हुए व्यक्ति को प्राप्त होती है। इसका तात्पर्य स्वतंत्रता से है जिससे एक व्यक्ति यह निर्धारित कर सकता है कि क्या करना है और किस प्रकार से करना है।

आंतरिक अभिप्रेरणा व्यक्ति की उत्पादकता के साथ-साथ सृजनात्मक को भी बढ़ाने में महत्वपूर्ण भूमिका निभाती है।

स्व आकलन प्रश्न 1

1) अभिप्रेरणा को परिभाषित कीजिए।

.....

.....

.....

.....

.....

2) आंतरिक अभिप्रेरणा किसे कहते हैं?

.....

.....

.....

.....

अब हमें अभिप्रेरणा के सिद्धांतों पर परिचर्चा करेंगे जो यह बताने में सहायता करते हैं कि हमारे व्यवहार एवं कार्य को प्रभावित करने में अभिप्रेरणा किस प्रकार से कार्य करती है एवं प्रभाव डालती है।

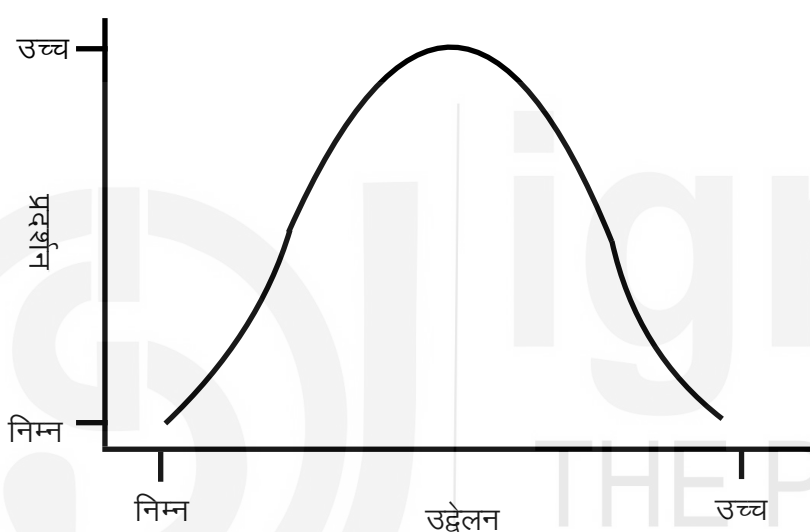
- 1) **अंतर्नोद कमी सिद्धांत (Drive Reduction Theory):** अंतर्नोद सिद्धांत आवश्यकताओं एवं अंतर्नोद पर ध्यान केंद्रित करता है जिस पर हम पहले ही परिचर्चा कर चुके हैं। इसे अभिप्रेरणा का दबाव सिद्धांत भी कहा जाता है क्योंकि "व्यक्ति या पशु के अंदर निहित प्रेरक बलों के द्वारा व्यवहार को लक्ष्यों की तरफ धकेला जाता है" (मोर्गन इट अल, 1996, पृ. 269)।

अंतर्नोद कमी सिद्धांत उल्लेख करता है कि "कुछ आधारभूत जैविक आवश्यकताओं की कमी, उस आवश्यकता को संतुष्ट करने के लिए व्यक्ति के अंदर एक अंतर्नोद उत्पन्न करती है" (फील्डमैन, 2015 पृ. 288)। इस इकाई में आप अंतर्नोद के बारे में पहले ही सीख चुके हैं जिसे एक तनाव या उत्तेजना के रूप में कहा जा सकता है जो एक आवश्यकता को पूरा करने के लिए व्यवहार को दिशा निर्देशित करती है। अंतर्नोद दो प्रकार की हो सकती हैं - प्राथमिक और द्वितीयक। प्राथमिक अंतर्नोद के उदाहरण हैं - प्यास, भूख, नींद, काम भावना जो मुख्य रूप से एक व्यक्ति की शारीरिक आवश्यकताओं से संबंधित हैं। द्वितीयक अंतर्नोद अर्जित अंतर्नोद है जो पूर्व अनुभवों एवं अधिगम से आती है, जैसे - अपने कार्य क्षेत्र में उपलब्धि प्राप्त करने की आवश्यकता। इस प्रकार, यह द्वितीयक अंतर्नोद व्यक्ति के कार्य से संबंधित व्यवहार को दिशा निर्देशित करती है।

अंतर्नोद सिद्धांत में एक महत्वपूर्ण अवधारणा समास्थिति (homeostorsis) है जिसकी "वह प्रक्रिया जिसके द्वारा सभी ऐंद्रिक रचनाएं शारीरिक समतुल्यता को कायम रखने या एक इष्टतम निर्धारित बिंदु के चारों ओर संतुलन रखने का कार्य करती है" (फीस्ट एंड रोसेनबर्ग, 2015, पृ. 398) के रूप में व्याख्या की जा सकती है। इसे शरीर की एक प्रवृत्ति के रूप में बताया गया है जो एक संतुलित या नियमित आंतरिक अवस्था कायम रखने में मदद करता है (फील्डमैन, 2015)। अतः, जब कभी आदर्श अवस्था या निर्धारित बिंदु से कोई विचलन होता है तब शरीर के द्वारा संतुलित अवस्था को पुनर्स्थापित करने या निर्धारित बिंदु को प्राप्त करने के लिए समायोजन बनाया जाएगा तथा इस प्रकार संतुलन को पुनः कायम किया जाता है। उदाहरणार्थ- जब आपको प्यास लगी होती है तब समास्थिति की कमी होती है और अपनी प्राथमिक अंतर्नोद प्यास होती है। इस स्थिति में आप संतुलित रहना चाहते हैं और इस कार्य के लिए पानी पीने हेतु जाते हैं।

अंतर्नोद कमी सिद्धांत इस बात की सही ढंग से व्याख्या करता है कि किस प्रकार से व्यवहार प्राथमिक अंतर्नोद द्वारा दिशा निर्देशित किए जाते हैं। हालांकि, यह स्पष्ट तरीके से सभी मानव अभिप्रेरणाओं की व्याख्या नहीं कर पाता है जैसे - उत्तेजना तलाश करने वाले व्यवहार। यह एक किशोर के इस व्यवहार की व्याख्या करने में सहायता नहीं कर सकता है जो पूरी तेजी के साथ अपनी मोटर-साइकिल चलाना या रोलर कोस्टर में बैठना का आनंद उठाता है। अतः इस प्रकार के व्यवहार जो रोमांचक तथा जिज्ञासा से संबंधित होते हैं, उनकी इस सिद्धांत की सहायता से व्याख्या नहीं की जा सकती है।

- 2) **इष्टतम उद्वेलन सिद्धांत (The Optimal Arousal Theory):** जैसा आपने उपर्युक्त में देखा है कि अंतर्नोद कमी सिद्धांत जिज्ञासा या रोमांच तलाश करने वाले व्यवहारों से संबंधित व्यवहारों की व्याख्या के लिए प्रयोग नहीं की जा सकता है। इस प्रकार के प्रकरणों में उद्दीपन के लिए इस आवश्यकता की व्याख्या करने में इष्टतम उत्तेजना सिद्धांत हमारी सहायता कर सकता है। यह सिद्धांत उल्लेख करता है कि जब उद्वेलन स्तर इष्टतम होता है तब लोग अच्छा प्रदर्शन करते हैं तथा कार्य अच्छे से करते हैं। यह सिद्धांत यर्कस एंड डॉडसन के द्वारा 1908 में किए गए कार्य पर आधारित है जिसे यर्कस-डॉडसन लॉ (Yerkes-Dodson law) (फीस्ट एंड रोसेनबर्ग, 2015) के रूप में जाना जाता है। यह निम्नलिखित तरीके से उद्वेलन स्तर एवं कार्य प्रदर्शन के बीच संबंध की व्याख्या करता है (चित्र 9 aF देखिए) “हम सर्वश्रेष्ठ तरीके से कार्य करते हैं जब हम सामान्य रूप से उद्वेलित या उत्साही होते हैं तथा उच्च एवं निम्न स्तर की उद्वेलन/स्फूर्ति खराब प्रदर्शन की तरफ ले जाती है” (फीस्ट एवं रोसेनबर्ग, 2015, पृ. 399)।



चित्र 9.1: दि यर्कस-डॉडसन लॉ

जैसा कि आप उपरोक्त चित्र में देखते हैं, जब उद्वेलन निम्न या उच्च होती है तब प्रदर्शन या निष्पादन भी निम्न होता है। जबकि, उस समय प्रदर्शन उच्च स्तरीय होता है जब उद्वेलन इष्टतम स्तर पर होती है। इस प्रकार, यह कहा जा सकता है कि व्यक्ति तब प्रेरित होते हैं जब परिस्थिति में उद्दीपन अत्यधिक उच्च या निम्न स्तर की नहीं होती है।

यर्कस-डॉडसन लॉ के संदर्भ में हमें दो बातों पर ध्यान देने की आवश्यकता होती है।

- उद्वेलन स्तर पर वैयक्तिक विभिन्नताएं
- कार्य का कठिन स्तर

सर्वप्रथम, जब हम बेहतर कार्य करने/प्रदर्शन की तरफ ले जाने वाले इष्टतम उद्वेलन स्तर की बात करते हैं तब यह ध्यान देने की आवश्यकता होती है कि यह इष्टतम स्तर एक व्यक्ति से दूसरे व्यक्ति में भिन्न हो सकता है। इस प्रकार से कोई निश्चित इष्टतम उद्वेलन नहीं होती है बल्कि यह व्यक्ति-विशिष्ट रूप में होती है।

दूसरी बात यह है कि कार्य की कठिनता का स्तर उद्वेलन एवं कार्य प्रदर्शन के बीच संबंध को नियंत्रित करता है। जैसे कि यर्कस-डॉडसन लॉ उल्लेख करता है कि

आसान कार्यों के प्रकरण में बेहतर प्रदर्शन करने के लिए प्रासंगिक रूप से उच्चतर उद्वेलन स्तर की आवश्यकता होती है तथा कठिन कार्यों में बेहतर प्रदर्शन करने के लिए प्रासंगिक रूप से निम्न स्तरीय उद्वेलन की आवश्यकता होती है।

- 3) **उत्प्रेरक सिद्धांत (Incentive Theories):** इन्हें “खींचना” सिद्धांत (pull theories) के रूप में भी वर्णित किया जा सकता है (मोर्गन इट अल, 1996)। ये सिद्धांत उल्लेख करते हैं कि अभिप्रेरणा बाह्य पुरस्कार या उत्प्रेरक को प्राप्त करने की इच्छा के परिणामस्वरूप होती है। उदाहरणार्थ - एक चॉकलेट बच्चे को समय से अपना गृहकार्य करने के लिए एक उत्प्रेरक के रूप में कार्य कर सकता है जबकि बेषक वह भूखा नहीं हो। इस प्रकार, उत्प्रेरक सिद्धांत व्यवहार को ऐसे बाह्य उद्दीपक के रूप में वर्णित करते हैं जिनका पुरस्कार की दृष्टि से महत्व हो।

इस प्रकार, यह कहा जा सकता है कि अंतर्नोद कमी मॉडल एवं उत्प्रेरक सिद्धांत दोनों प्रासंगिक हैं तथा यह व्याख्या करने के लिए कि विशेष व्यवहारों को क्या अभिप्रेरित करता है, दोनों पर एक साथ विचार किया जा सकता है। उदाहरणार्थ, एक व्यक्ति भूखा होने पर भोजन की तलाश करेगा (अंतर्नोद) कमी मॉडल), हालांकि वह ऐसा भोजन तलाश करेगा जो कि अधिक स्वादिष्ट या आकर्षक हो।

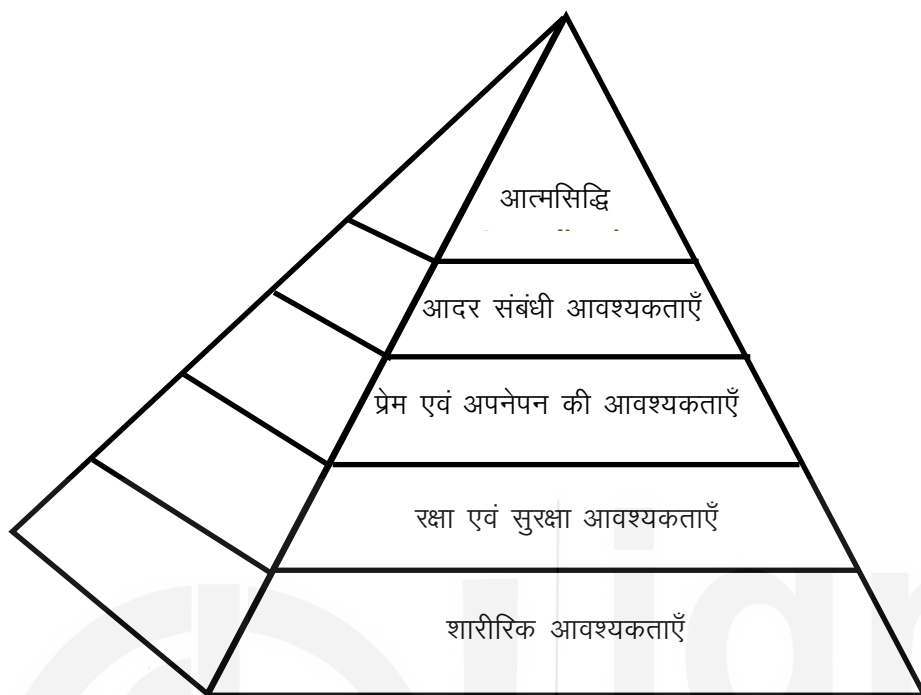
हालांकि, उत्प्रेरक सिद्धांत सभी मानव अभिप्रेरणा की व्याख्या नहीं कर सकते हैं जैसे, जब एक व्यक्ति ऐसे कार्य में लगा हो, जिसमें किसी भी प्रकार को उत्प्रेरक नहीं होता हो।

- 4) **अभिप्रेरणा हेतु संज्ञानात्मक उपागम (Cognitive Approaches to Motivation)-** यह उपागम कहता है कि “अभिप्रेरणा लोगों के विचार, आस्था, अपेक्षाओं एवं लक्ष्यों के परिणाम के रूप में है” (फील्डमैन, 2015, पृ. 289)। इस प्रकार, एक विद्यार्थी अपनी अपेक्षाओं के आधार पर परीक्षा में अध्ययन करने के लिए प्रेरित होगा कि यह अध्ययन परीक्षा में अच्छे अंक प्राप्त करने में दिशा निर्देशित करेगा। यह सिद्धांत आंतरिक एवं बाह्य अभिप्रेरणा में अंतर करने में भी सहायता करता है जिन पर अभिप्रेरणा के प्रकार के अंतर्गत विस्तृत रूप से परिचर्चा की गई। लोगों के ऐसे विशेष कार्य को करने या ऐसे विशेष लक्ष्य को प्राप्त करने की अधिक संभावना होती है जब वे बाह्य रूप से अभिप्रेरित होने के बजाय आंतरिक रूप से अभिप्रेरित होते हैं और, इसमें ऐसा भी हो सकता है कि बाह्य अभिप्रेरणा को बढ़ाने के प्रयास में आंतरिक अभिप्रेरणा में कमी आ सकती है (फील्डमैन, 2015)।

- 5) **मैस्लो का आवश्यकता पदानुक्रम (Maslow’s Hierarchy of Needs):** मैस्लो का आवश्यकताओं का पदानुक्रम (चित्र 9 bF) एक पिरामिड के रूप में आवश्यकताओं को एक श्रेणीबद्ध क्रम में प्रस्तुत करता है। यह आधारभूत आवश्यकताओं को नीचे की तरफ से लेकर उच्चतर आवश्यकताओं की तरफ बढ़ने को प्रस्तावित करता है। उच्चतर क्रम की आवश्यकताओं को पूरा करने से पहले आधारभूत आवश्यकताओं को पूरा करने की आवश्यकता होती है।

जैसा कि हम चित्र 9.2 में देखते हैं, आधारभूत आवश्यकताएं शारीरिक आवश्यकताएं (physiological needs) हैं (प्राथमिक अंतर्नोद से संबंधित हैं) जो भोजन, पानी, नींद एवं काम भावना की आवश्यकताएं हैं। इसे ‘अभाव आवश्यकताएं’ या Deficiency needs ‘D needs’ भी कहते हैं। शारीरिक आवश्यकताओं के पश्चात सुरक्षा की आवश्यकताएं (safety needs) आती हैं जो एक ऐसे परिवेश की आवश्यकता से

संबंधित होती हैं जिसमें हम सुरक्षित एवं संरक्षित रहते हैं। इन दोनों आवश्यकताओं को निम्न क्रम की आवश्यकताएं कहा जा सकता है और एक बार जब ये पूरी हो जाती हैं तब व्यक्ति अन्य उच्चतर क्रम की आवश्यकताओं की तरफ बढ़ेगा जिन्हें “विकास आवश्यकताएं” या Growth needs ‘G needs’ भी कहा जाता है।



चित्र 9.2: मैस्लो का आवश्यकताओं का अनुक्रम (1954)

शारीरिक एवं सुरक्षा आवश्यकताओं के पश्चात् आत्मीयता की आवश्यकताएं (love & belongingness needs) आती हैं जो प्रेम एवं स्नेह के लेन-देन से संबंधित होती हैं। उसके पश्चात् सम्मान की आवश्यकता (esteem needs) आती हैं जो आत्म-योग्यता की भावना के विकास हेतु आवश्यकता से संबंधित होती हैं। सबसे उच्च आवश्यकता आत्म-सिद्धि की आवश्यकता (self-actualization) है जो व्यक्ति की पूर्ण क्षमता को समझने की आवश्यकता से संबंधित है (फीस्ट एंड रोसेनबर्ग, 2015) या इसे स्व-परितोष की अवस्था भी कह सकते हैं (फील्डमैन, 2015)। बाद में मैस्लो ने आत्म-सिद्धि से ऊपर एक अन्य आवश्यकता-श्रेष्ठता की आवश्यकता (transcendence needs) जोड़ दिया जो जीवन में आध्यत्मिक अर्थ प्राप्त करने से संबंधित है (मैस्लो, 1996)।

मैस्लो के सिद्धांत की दो आधार पर आलोचना की गई है : (i) जैसा कि मैस्लो के द्वारा प्रस्तावित किया गया है, ये आवश्यकताएं सर्वव्यापी नहीं हैं। आवश्यकताओं के महत्व में सांस्कृतिक विविधताएं इसे प्रभावित कर सकती हैं, (ii) ये आवश्यकताएं एक ही प्रकार के अनुक्रमिक क्रम में नहीं घट सकती हैं। हमारे पास बहुस से उदाहरण है जिसमें महान वैज्ञानिक या सुधारक या कलाकार आत्म-सिद्धि की उच्चतर आवश्यकताओं में लगे रहे, जबकि उस समय उनकी भूख इत्यादि की निम्न स्तरीय आवश्यकताएं पूरा नहीं हुई थी।

- 6) **एलडरफर की ईआरजी (ERG) सिद्धांत (Alderfer's ERG theory)** : एलडरफर का अस्तित्व, संबद्धता तथा विकास सिद्धांत (Existence, Relatedness and Growth) मैस्लो के द्वारा प्रस्तावित सिद्धांत के समान है, हालांकि यह सिद्धांत पाँच स्तरों की तुलना में केवल तीन स्तरों को उल्लिखित करता है। अनुक्रम के सबसे निचले स्तर पर अस्तित्व आवश्यकताएं हैं और जैसा कि नाम से ही पता चलता है कि ये शारीरिक

आवश्यकताओं एवं सुरक्षा आवश्यकताओं से संबंधित आधारभूत आवश्यकताएं हैं। अगली *संबद्धता आवश्यकताएं* हैं जो सामाजिक संबंधों से संबंधित हैं। अंतिम स्तर *विकास आवश्यकताओं* का हैं और ये व्यक्ति की क्षमता को प्राप्त करने, सक्षमता विकसित करने तथा इस तरह की अन्य आवश्यकताओं से संबंधित हैं। विकास आवश्यकताएं मैस्लो के द्वारा प्रस्तावित आत्म-सिद्धि आवश्यकताओं के समान हैं।

- 7) **हर्जबर्ग का दो कारक सिद्धांत (Herzberg's Two Factor Theory):** यह सिद्धांत मुख्य रूप से दो कारकों पर ध्यान केंद्रित करता है। वे हैं :- *स्वास्थ्य कारक* एवं *अभिप्रेरणात्मक कारक*। यह बताता है कि संतुष्टि एवं असंतुष्टि इन्हीं दो कारकों से उत्पन्न होती हैं। हर्जबर्ग कहते हैं कि संतुष्टि एवं असंतुष्टि एक ही सांत्ययक के दो सिरे नहीं हैं बल्कि वे दो अलग-अलग कारक हैं। इस प्रकार, संतुष्टि का विपरीतार्थक 'संतुष्टि नहीं' है ('असंतुष्टि' नहीं) और असंतुष्टि का विपरीतार्थक 'असंतुष्टि नहीं' है ('संतुष्टि' नहीं)।

इस सिद्धांत का मुख्य रूप से नौकरी में प्रदर्शन एवं नौकरी में संतुष्टि के संदर्भ में कार्य व्यवस्था में प्रयोग पाया जाता है। स्वास्थ्य कारक आधारभूत कारक हैं जैसे अच्छी कार्य परिस्थिति, सहयोगात्मक साथी, इष्टतम कार्यभार आदि जिनकी कार्य व्यवस्था में होने की आवश्यकता होती है ताकि कम असंतुष्टि रहे। हालांकि, स्वास्थ्य कारकों या असंतुष्टि नहीं से परे ऐसे अभिप्रेरकों की आवश्यकता होती है ताकि व्यक्ति अपनी नौकरी से संतुष्टि प्राप्त कर सके। दूसरे शब्दों में, स्वास्थ्य कारक सुनिश्चित करते हैं कि व्यक्ति असंतुष्ट नहीं है। अभिप्रेरणात्मक कारक सुनिश्चित करते हैं कि व्यक्ति अपनी नौकरी से संतुष्ट है। स्वास्थ्य कारकों एवं अभिप्रेरणात्मक कारकों को तालिका 9.1 में निम्नलिखित रूप में दिया गया है।

तालिका 9.1 : स्वास्थ्य एवं अभिप्रेरणात्मक कारक

स्वास्थ्य कारक	अभिप्रेरणात्मक कारक
- उपयुक्त कार्य परिस्थिति	- अधिक वेतन तथा बोनस
- उपयुक्त कार्य भार	- उपलब्धि/पदोन्नति
- अच्छा वेतन	- पहचान
- निरीक्षक, साथियों एवं अधीनस्थों के साथ अच्छा संबंध	- उत्तरदायित्व
- सुरक्षा	- प्रगति एवं विकास

स्वास्थ्य कारक असंतुष्टि के स्तर को निर्धारित करते हैं और यदि इन आवश्यकताओं का ध्यान रखा जाता है तब व्यक्ति में असंतुष्टि का स्तर बहुत कम होगा। हालांकि, यह व्यक्ति में संतुष्टि के प्रति योगदान नहीं देगा तथा अभिप्रेरणात्मक कारक वह सुनिश्चित करने के लिए आवश्यक होते हैं कि व्यक्ति संतुष्टि का अनुभव करते हैं। हालांकि, हमेशा इस प्रकार की स्थिति नहीं हो सकती है। स्वास्थ्य कारकों की अनुपस्थिति में जैसे - एक सैनिक की खराब नौकरी परिस्थिति होने के बावजूद भी वह देश की सेवा करने के लिए इस स्थिति में प्रेरित रहता है। इसके अलावा, अच्छे स्वास्थ्य कारक भी कई बार व्यक्ति को अच्छा प्रदर्शन करने के लिए प्रेरित नहीं कर सकते हैं। दूसरे शब्दों में, नौकरी में अच्छे प्रदर्शन एवं नौकरी में संतुष्टि को सुनिश्चित करने के लिए अच्छी कार्य परिस्थिति के साथ-साथ अभिप्रेरक कारकों को भी सुनिश्चित करना निर्णायक है।

8) **मैकलेलैंड की अर्जित आवश्यकताओं का सिद्धांत (McClelland's Acquired Needs Theory):** यह सिद्धांत डेविड मैकलेलैंड के द्वारा विकसित किया गया और यह तीन शारीरिक आवश्यकताओं का उल्लेख करता है: उपलब्धि, संबंधन तथा शक्ति।

- **उपलब्धि की आवश्यकता (Need for Achievement nAch)** प्राप्त करने या आगे बढ़ने की आवश्यकता से संबंधित है। यह कौशल में निपुणता प्राप्त करने तथा सफलता प्राप्त करने की प्रबल आवश्यकता के द्वारा विशेषित होती है। वे चुनौतियों का सामना करना चाहते हैं, प्रतिस्पर्धा करते हैं एवं बाधाओं तथा कठिनाइयों को पार करते हैं।
- **संबंधन की आवश्यकता (Need for Affiliation nAff)** अन्य लोगों के साथ जुड़ने की आवश्यकता के संदर्भ में है। ये अन्य लोगों के साथ नजदीकी एवं घनिष्ठ संबंध स्थापित करना चाहते हैं। इस प्रकार के व्यक्ति बहुत सामाजिक होते हैं तथा दूसरों के द्वारा पसंद किए जाते हैं। वे एक टीम तथा सहयोगात्मक व्यवस्था में बहुत अच्छी तरह से कार्य कर सकते हैं।
- **शक्ति की आवश्यकता (Need for Power nPow)** अन्य लोगों को प्रभावित करने, प्रभाव डालने तथा नियंत्रित करने की आवश्यकता से संबंधित है। शक्ति की उच्च आवश्यकता रखने वाले लोग उच्च स्तर एवं पद प्रतिष्ठा चाहते हैं जिसे आम शब्दों में प्रभावशाली के रूप में जाना जाता है जैसे - वे मंहगे कपड़े या आभूषण आदि पहन सकते हैं।

इस प्रकार, उपरोक्त सिद्धांत अभिप्रेरणा की प्रकृति की व्याख्या करते हैं, तथा अभिप्रेरणा की अवधारणा को समझने में सहायता करते हैं।

स्व आकलन प्रश्न 2

1) अभिप्रेरणा की अंतर्नोद कमी सिद्धांत की व्याख्या कीजिए।

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2) मैस्लो के द्वारा बताई गई आवश्यकताओं की सूची बनाइए।

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

9.6 आंतरिक एवं बाह्य अभिप्रेरणा के द्वारा व्यक्ति की क्षमता को बढ़ाना

अभिप्रेरणा के प्रकार के अंतर्गत हमने आंतरिक एवं बाह्य अभिप्रेरणा के बारे में परिचर्चा की। परन्तु, यह भी समझना आवश्यक है कि कैसे किसी व्यक्ति की क्षमता को बढ़ाया जाए है या कैसे आंतरिक एवं बाह्य अभिप्रेरणा की सहायता से एक व्यक्ति को अपना सर्वश्रेष्ठ प्रदर्शन करने के लिए प्रेरित किया जाए। इसकी प्रासंगिकता केवल हमारे दैनिक जीवन में ही नहीं है बल्कि विद्यालय में विद्यार्थियों एवं कार्यस्थलों पर कर्मचारियों आदि के लिए ऐसी अनेक तकनीकों का प्रयोग किया जा सकता है।

सबसे पहले हम आंतरिक अभिप्रेरणा पर ध्यान देते हैं। व्यक्ति को आंतरिक रूप से प्रेरित करने के क्रम में हमें इसके घटकों पर ध्यान देने की आवश्यकता होगी जिसकी हम पहले चर्चा कर चुके हैं जो कि चुनौती, आनंद, निपुणता एवं स्वायत्तता तथा आत्म-दृढ़ता है। लोगों को आंतरिक रूप से प्रेरित करने के लिए नियोजित की गई तकनीकें इन आधारभूत घटकों पर आवश्यक रूप से निर्भर रहेगी।

आंतरिक अभिप्रेरणा को बढ़ाने के तरीके

- 1) **चुनौतियां उत्पन्न करना** : लोगों को आंतरिक रूप से प्रेरित करने के क्रम में उन्हें चुनौती देने या चुनौती पूर्ण गतिविधियों में शामिल करने की आवश्यकता होती है या उन्हें चुनौतीपूर्ण लक्ष्य देने चाहिए। इन चुनौतियों को उत्पन्न करते समय, यह सुनिश्चित किया जा सकता है कि प्रदत्त गतिविधि या लक्ष्य का व्यक्ति के लिए कुछ व्यक्तिगत महत्व हो। इससे आगे, इन लक्ष्यों या गतिविधियों को एक अनिश्चितता प्रदर्शित करने के लिए पर्याप्त रूप से चुनौती पूर्ण होने की आवश्यकता होती है जिसमें लक्ष्य को प्राप्त करना या गतिविधि को पूरा करना संभव दिखाई दे परन्तु पूर्णतया निश्चित नहीं। प्रदर्शन पर आधारित फीडबैक भी यहाँ एक महत्वपूर्ण भूमिका निभा सकता है क्योंकि फीडबैक व्यक्ति को चुनौती के सामने उसकी स्थिति को समझने में सहायता करेगा। विद्यालय व्यवस्था या कार्यस्थल पर विद्यार्थियों एवं कर्मचारियों को उनकी आंतरिक अभिप्रेरणा को सामने लाने के क्रम में चुनौतीपूर्ण कार्य दिए जा सकते हैं।
- 2) **स्वायत्तता प्रदान करना** : स्वायत्तता की परिचर्चा आंतरिक अभिप्रेरणा के एक महत्वपूर्ण घटक के रूप में की गई। व्यक्ति को गतिविधियां, कार्य या लक्ष्य देते हुए स्वायत्तता उपलब्ध कराने की आवश्यकता होती है ताकि वे अपना सर्वोत्तम प्रदर्शन करने के लिए आंतरिक रूप से प्रेरित हों। हम सभी अपने स्वयं तथा परिवेश को अपने नियंत्रण में महसूस करना चाहते हैं। एक कार्य व्यवस्था में, जब लोगों को निश्चित लक्ष्य दिए जाते हैं तब उन्हें स्वयं के साथ-साथ अपने परिवेश के ऊपर भी निश्चित स्वायत्तता या नियंत्रण देने की भी आवश्यकता होती है ताकि वे आंतरिक रूप से अभिप्रेरित हो सकें जो गतिविधि को पूरा करने में उनकी क्षमता को बढ़ाता है तथा प्रेरित करता है। ऐसी स्वायत्तता तब सर्जित की जा सकती है जब व्यक्ति अपने किए गए प्रयासों एवं वांछित परिणाम के बीच अंतर्संबंध (कारण एवं प्रभाव) देख सकते हैं। इससे आगे, प्रभाव या परिणाम के प्रयास के समकक्ष होने की आवश्यकता होती है। इसके अलावा, लोग आंतरिक रूप से उस समय भी अभिप्रेरित होते हैं जब वे महसूस करते हैं कि जो गतिविधि वे कर रहे हैं, उसमें किसी भी प्रकार का दबाव नहीं है बल्कि वे उसे करना चाहते हैं।

- 3) **जिज्ञासा को प्रकट करना:** जिज्ञासा उस समय उत्पन्न होती है जब किसी के परिवेश में होने वाली कोई वस्तु उसका ध्यान आकर्षित करती है और व्यक्ति उसके बारे में अधिक जानना चाहता है। जिज्ञासा दो प्रकार की होती है - संवेदी जिज्ञासा तथा संज्ञानात्मक जिज्ञासा। संवेदी जिज्ञासा उस समय प्रकट होती है जब एक व्यक्ति अपने परिवेश में कुछ ऐसी चीज पाता है जो उसका ध्यान आकृष्ट करती है। यह एक आवाज, पदार्थ या इस प्रकार की कोई अन्य वस्तु हो सकती है। संज्ञानात्मक जिज्ञासा उस समय प्रकट होती है जब एक व्यक्ति किसी गतिविधि, पदार्थ या घटना के बारे में अधिक जानकारी एकत्रित करने या सीखने की आवश्यकता महसूस करता है। कक्षा में एक रंगीन प्रतिमान या प्रदर्शनी विद्यार्थियों में इस प्रकार की जिज्ञासा उत्पन्न कर सकती है तथा इसके बारे में अधिक सीखने के लिए आंतरिक रूप से प्रेरित कर सकती है।
- 4) **सहयोग :** जब एक व्यक्ति को किसी अन्य व्यक्ति के साथ सहयोग करने का अवसर दिया जाता है तब यह संभावना होती है कि उसकी आंतरिक अभिप्रेरणा बढ़ेगी। अन्य लोगों के साथ सहयोग व्यक्ति में संतुष्टि की भावना लाता है जो आंतरिक अभिप्रेरणा को बढ़ाती है।
- 5) **प्रतिस्पर्धा :** सहयोग के समान अन्य लोगों के साथ प्रतिस्पर्धा भी आंतरिक अभिप्रेरणा को बढ़ा सकती है। प्रतिस्पर्धा व्यक्ति को अन्य लोगों के साथ अपने प्रदर्शन की तुलना करने का अवसर उपलब्ध कराती है जो बदले में आंतरिक प्रतिस्पर्धा में वृद्धि की तरफ ले जा सकती है।
- 6) **महान हितकारी या उच्चतर उद्देश्य के प्रति कार्य करना :** जब एक व्यक्ति यह महसूस करता है कि वह महान हितकारी या उच्चतर उद्देश्य के लिए कार्य कर रहा है तब यह भी आंतरिक अभिप्रेरक के रूप में कार्य करेगा तथा अच्छे प्रदर्शन हेतु व्यक्ति की क्षमता को बढ़ाएगा।

बाह्य अभिप्रेरणा के संबंध में, प्रबलनों को गतिविधि या प्रदर्शन के साथ जोड़ने की आवश्यकता होती है। बाह्य अभिप्रेरक एक गतिविधि में अभिरूचि उत्पन्न करने में सहायक हो सकते हैं और ऐसे लोगों की सहायता करते हैं जिनमें निश्चित गतिविधि को करने के आधारभूत कौशलों की कमी होती है।

कुछ तरीके जिनके द्वारा लोगों को बाह्य रूप से अभिप्रेरित किया जा सकता है, उनकी परिचर्चा निम्नलिखित है :

बाह्य अभिप्रेरणा को बढ़ाने के तरीके:

- 1) **पहचान :** पहचान एक महत्वपूर्ण कारक है जो एक व्यक्ति में बाह्य अभिप्रेरणा को बढ़ाने की तरफ ले जा सकता है। उदाहरणार्थ - एक कर्मचारी तब बेहतर प्रदर्शन करने के लिए प्रेरित हो सकता है जब वह पहचान की सहायता से बाह्य रूप से अभिप्रेरित होता है। पहचान मिलने से संतुष्टि भी बढ़ जाती है जिसे व्यक्ति अपने कार्य से संबंधित गतिविधियों को करके प्राप्त करेगा। यद्यपि व्यक्ति को यह सुनिश्चित करने की आवश्यकता होती है कि इसे प्रभावपूर्ण बनाने के लिए पहचान वास्तविक के साथ-साथ सच्ची हो।
- 2) **पुरस्कार एवं प्रोत्साहन :** यह एक अन्य कारक है जो अभिप्रेरणा को बढ़ा सकता है। पुरस्कार एवं प्रोत्साहन वित्तीय पुरस्कार या गैर-वित्तीय पुरस्कार हो सकता है। वित्तीय पुरस्कार का एक उदाहरण वह धनराशि होगी जो कर्मचारी को एक उद्योग में सुरक्षा

मानदंडों का पालन करने के लिए दिया जाता है। जबकि, एक गैर-वित्तीय पुरस्कार प्रशंसा या ध्यानाकर्षण भी हो सकता है।

- 3) **दंड** : पुरस्कार के समान, दंड भी एक व्यक्ति को प्रेरित करने में सहायता कर सकता है। दंडित होने का डर व्यक्ति को सुरक्षित व्यवहार का पालन करने की तरफ निर्देशित कर सकता है। एक विद्यार्थी अपने अध्यापक से किसी भी प्रकार के दंड से बचने के लिए अपना गृहकार्य समय से करेगा।
- 4) **बाहरी दबाव**: व्यक्ति के जीवन के अन्य महत्वपूर्ण व्यक्तियों जैसे माता-पिता, वरिष्ठ सदस्य और इस प्रकार के अन्य लोग बाह्य अभिप्रेरक के रूप में कार्य कर सकते हैं।

इस संदर्भ में, अति-औचित्य प्रभाव (over-justification effect) की भी परिचर्चा की जा सकती है जहाँ बाह्य अभिप्रेरणा आंतरिक अभिप्रेरणा के साथ हस्तक्षेप की तरफ ले जाती है जिसमें आंतरिक अभिप्रेरणा अत्यधिक बाह्य अभिप्रेरणा के कारण कम हो सकती है। ऐसा इसलिए घटित होता है क्योंकि जब लोग यह विश्लेषण करते हैं कि उन्हें क्या प्रेरित करता है तो वे अपनी आंतरिक अभिप्रेरणा के बजाय बाह्य प्रबलकों को अधिक महत्व प्रदान कर सकते हैं या इसलिए भी हो सकता है क्योंकि वह गतिविधि जो उनके द्वारा अभिरूचि के साथ की जानी थी, वह अब बाह्य प्रबलक प्राप्त करने के लिए एक कर्त्तव्य या बोझ के समान महसूस हो रही है।

स्व आकलन प्रश्न 3

- 1) उन तरीकों की सूची बनाइए जिसमें व्यक्ति आंतरिक एवं बाह्य रूप से प्रेरित हो सकते हैं।

आंतरिक अभिप्रेरणा	बाह्य अभिप्रेरणा

9.7 आत्म-नियमन (Self-Regulation)

आत्म-नियमन को साधारण शब्दों में ऐसे नियंत्रण के रूप में वर्णित किया जा सकता है जिसका तात्पर्य स्वयं के ऊपर नियंत्रण रखना है। आत्म-नियमन को बैन्डुरा, 1991 (जैसा कि एकरमैन, 2018 ने उल्लेख किया है) ने 'ऐसी सतत एवं सक्रिय प्रक्रिया जिसमें स्वयं के व्यवहार इसके प्रभाव एवं परिणाम की निगरानी, अपने मूल्यों एवं मानकों के सापेक्ष अपने व्यवहार का मूल्यांकन करने के साथ-साथ परिस्थितिकीय मानदंडों तथा वह कैसा सोचता एवं महसूस करता है, इस संदर्भ में अपने व्यवहार के प्रति स्वयं प्रतिक्रिया करना शामिल है', के रूप में व्याख्या की है। इसे "अपने विचारों, भावनाओं एवं व्यवहार को नियंत्रित करने की क्षमता" के रूप में भी वर्णित किया जा सकता है (बैरेट, 2017, पृ. 141)।

आत्म-नियमन सांवेगिक या व्यवहारवादी हो सकता है। सांवेगिक आत्म-नियमन अपने संवेगों के नियंत्रण को सूचित करता है जबकि व्यवहारवादी आत्म-नियमन उस व्यवहार के बारे में बताता है जो व्यक्ति को लम्बे समय तक लाभ पहुँचाएगा और उसके मूल्यों के अनुरूप है (स्टोन्सनी, 2011 जैसा कि एकरमैन में उल्लेख किया गया है, 2018)।

आत्म-नियमन व्यक्ति के जीवन का एक महत्वपूर्ण पहलू है जो उन्हें जटिल परिवेश में रहने में सक्षम बनाता है जिसमें वे रहते हैं। यह लोगों को केवल लचीला होने एवं अनेक प्रकार की परिस्थितियों तथा उनकी मांगों से सामंजस्य स्थापित करने में ही सहायता नहीं करता बल्कि उनकी सामाजिक चेतना के साथ उनके स्वयं के स्वार्थी आवेगों का सामना करने में भी मदद करता है (बौमीस्टर एंड बुषमैन, 2008)।

आत्म-नियमन बाल्यावस्था के दौरान विकसित होता है तथा यह बच्चों में सांवेगिक परिपक्वता को विकसित करने के साथ-साथ सामाजिक संबंधों को कायम रखने के लिए एक महत्वपूर्ण कौशल है। जैसा कि आत्म-नियमन को भावना एवं कार्य के बीच में आने वाले कारक के रूप में वर्णित किया जा सकता है जिसमें एक व्यक्ति उस परिस्थिति के बारे में सोचने के लिए समय लेता है जिसका वह सामना कर रहा है और तब उसके अनुसार एक निर्णय लेता है। उदाहरणार्थ - एक व्यक्ति को एक ऐसी परिस्थिति का सामना करना पड़ सकता है जहाँ वह असुविधा महसूस कर सकती है परन्तु वह परिस्थिति एवं असुविधाजनक भावना का प्रभावी ढंग से सामना करने के लिए अपने कार्य को नियंत्रित कर सकती है। इस प्रकार, आत्म-नियमन व्यक्ति की अभिप्रेरणा एवं क्षमता को बढ़ाने के एक तरीके के रूप में कार्य कर सकता है।

उचित आत्म-नियमन के अभाव को अनेक प्रकार की समस्याओं जैसे षराबीपन, नषे पर निर्भर रहना, मोटापा, शैक्षिक उपलब्धि में कमी, वित्तीय समस्याएं, अपराधी व्यवहार, खाने में अनियमितता, क्रोध पर नियंत्रण में कमी, खराब शारीरिक स्वास्थ्य एवं इस प्रकार की अन्य समस्याओं से जोड़ा गया है (बौमीस्टर एवं बुषमैन, 2008, बैरेट 2017)। वे व्यक्ति जो स्वयं का सही ढंग से आत्म-नियमन करते हैं, नौकरी में प्रायः अच्छा प्रदर्शन करते हैं, प्रभावपूर्ण संबंध स्थापित करते हैं तथा अपने जीवन के अनेक क्षेत्रों में प्रायः अच्छा प्रदर्शन करते हैं (बौमीस्टर एंड बुषमैन, 2008) (Baumeister & Bushman, 2008)।

जैसा कि बौमीस्टर एवं बुषमैन (2008) में उल्लेख किया है, प्रभावशाली आत्म-नियमन के घटक निम्नलिखित हैं :

- **मानक (standards)** : मानक "वह विचार या अवधारणा प्रदर्शित करते हैं (आदर्शों, मानदंडों, अपेक्षाओं, नैतिक सिद्धांतों, कानून को सम्मिलित करते हुए) कि चीजें किस प्रकार से हो सकती हैं" (बौमीस्टर एंड बुषमैन, 2008, पृ. 127)। कोई भी व्यक्ति इन्हीं मानकों के संदर्भ में विकसित होता है और इस प्रकार से वह जानता है कि अच्छा व्यवहार क्या है और बुरा व्यवहार क्या है तथा ऐसे अन्य उदाहरण। इस प्रकार, व्यक्ति के व्यवहार को निर्धारित करने में मानक महत्वपूर्ण भूमिका निभाते हैं। लोग प्रायः इन्हीं मानकों के साथ स्वयं की तुलना करते हैं तथा इन्हीं मानकों के आधार पर अपने व्यवहार को संशोधित करते हैं।
- **निगरानी (monitoring)**: इसे व्यवहार का मूल्यांकन कहा जा सकता है या उस व्यवहार पर नजर रखना जिसे व्यक्ति नियंत्रित करना चाहता है। आत्म जागरूकता भी यहां एक महत्वपूर्ण भूमिका अदा करती है क्योंकि व्यक्ति को अपने व्यवहार को नियंत्रित करने के क्रम में स्वयं एवं अपने व्यवहार के विषय में जानने की आवश्यकता होती है। इस संदर्भ में, आत्म-नियमन के नियंत्रण सिद्धांत की भी परिचर्चा की जा

सकती है जो बताती है कि आत्म-नियमन चार चरणों में होता है - परीक्षण चरण, संचालित चरण, परीक्षण चरण, निकास चरण (षेटगोवेकर, 2018)। परीक्षण चरण में व्यक्ति स्वयं की तुलना सार्वजनिक या निजी मानकों के साथ करेगा। संचालित चरण में व्यक्ति महसूस करता है कि उसका व्यवहार मानकों के अनुकूल नहीं है इसलिए परीक्षण चरण में व्यवहार को मानकों के अनुरूप करने के लिए सुधारा जाता है। दूसरे परीक्षण चरण के दौरान, एक पुनः परीक्षण होता है जिसमें व्यक्ति अपने व्यवहार की मानक के साथ पुनः तुलना करता है और अन्त में निकास चरण आता है जिसमें उसे फंदे या भ्रष्ट घेरे से बाहर निकलना होता है क्योंकि व्यक्ति महसूस करता है कि उसका व्यवहार मानक के अनुकूल है।

- **शक्ति (strength):** शक्ति को दृढ़ इच्छाशक्ति के रूप में व्याख्या की जा सकती है। प्रभावशाली आत्म-नियमन में दृढ़ इच्छाशक्ति को एक महत्वपूर्ण कारक के रूप में माना जाता है। यद्यपि दृढ़ इच्छाशक्ति में कमी भी आ जाती है क्योंकि इसका इस्तेमाल किया जाता है। लोगों को उनकी दृढ़ इच्छाशक्ति मजबूत करने के लिए प्रशिक्षित किया जा सकता है जो बदले में प्रभावी आत्म-नियमन की तरफ निर्देशित कर सकता है।

आत्म-नियमन को विकसित किया जा सकता है तथा आत्म-नियमन हेतु कुछ तकनीकों की परिचर्चा निम्नलिखित की गई हैं :

- 1) **आत्म जागरूकता एवं आत्म निगरानी को विकसित करना :** आत्म जागरूकता को विकसित करने से स्व-नियमन का भी विकास करने में सहायता मिलती है क्योंकि लोग अपनी ताकत एवं कमजोरियों के बारे ज्यादा से ज्यादा जान जाते हैं। जैसे कि पहले परिचर्चा की जा चुकी है, स्व जागरूकता के साथ स्व निगरानी भी स्व-नियमन को विकसित करने में सहायता देती है।
- 2) **संज्ञानात्मक पुनः मूल्य निर्धारण :** यह मुख्य रूप से चिन्तन तरीके के सुधार से संबंधित है। इस प्रकार चिंतन को इस तरीके से संशोधित किया जाता है कि व्यक्ति सकारात्मक संवेग अनुभव करता है। उदाहरणार्थ, यदि एक विद्यार्थी परीक्षा में कम अंक प्राप्त करता है, यह सोचने के बजाय कि वह पढ़ाई में अच्छी नहीं है, वह अगली बार अधिक प्रयास करने के बारे में सोच सकती है। इस प्रकार, संज्ञानात्मक पुनः मूल्यनिर्धारण मुख्य रूप से हमारे नकारात्मक चिंतन की पुनर्रचना पर ध्यान केंद्रित करता है।
- 3) **सचेतन :** सचेतन की स्वयं के बारे में जागरूक रहने के साथ-साथ अपनी उपस्थिति के बारे में कि वह कहाँ है, वह क्या कर रहा है, यह समझने की एक योग्यता के बारे में वर्णित किया जा सकता है, बजाय इसके कि अपने आस पास क्या हो रहा है, उस बारे में वह आवश्यकता से अधिक प्रतिक्रियात्मक रहे या उससे घिरा रहे (माइंडफुल स्टाफ, 2014)। सचेतन में सांस लेने का अभ्यास संवेगों को संभालने तथा नकारात्मक भावनाओं को नियंत्रित करने में सहायता करता है और इस प्रकार से स्व-नियमन में मदद करता है।
- 4) **सकारात्मक अभिवृत्ति :** परिस्थितियों, घटनाओं, लोगों एवं पदार्थों के प्रति एक सकारात्मक अभिवृत्ति विकसित करने से बेहतर आत्म-नियमन के विकास में भी हमें सहायता मिल सकती है।
- 5) **तनाव प्रबंधन :** तनाव का प्रभावी प्रबंधन भी आत्म-नियमन में सहायता कर सकता है। जब एक व्यक्ति तनाव को नियंत्रित करने में समर्थ होता है तब वह स्वयं, विचार

एवं भावनाओं को नियंत्रित करने में बेहतर महसूस करता है। इस प्रकार से अनेक तनाव प्रबंधन तकनीकों जिनमें विश्राम तकनीकें, शारीरिक व्यायाम, संज्ञानात्मक व्यवहार तकनीकें आदि शामिल हैं, उनको तनाव को नियंत्रित करने में प्रभावशाली तरीके से प्रयोग किया जा सकता है।

- 6) **समय प्रबंधन** : तनाव प्रबंधन के अलावा, समय प्रबंधन तकनीकें भी आत्म-नियमन में सहायता कर सकती हैं। वरीयताओं को निर्धारित करना, एक योजना बनाना, स्पष्ट लक्ष्य रखना और इस प्रकार की अन्य तकनीकें समय को प्रभावशाली ढंग से व्यवस्थित करने में सहायता कर सकती हैं।

स्व आकलन प्रश्न 4

- 1) आत्म-नियमन किस कहते हैं?

.....

.....

.....

.....

.....

- 2) प्रभावशाली आत्म-नियमन के तीन घटकों के नाम बताइए।

.....

.....

.....

.....

.....

9.8 आत्म-वृद्धि (Self Enhancement)

आत्म या स्व-वृद्धि को "सकारात्मक या सामाजिक रूप से महत्वपूर्ण गुणों जैसे - दयालुता, समझदारी, बुद्धिमानी एवं उद्यमिता का प्रयोग करते हुए स्वयं को वर्णित एवं प्रस्तुत करने की प्रवृत्ति" के रूप में वर्णित किया गया है (लार्सन, बूस एंड डिउस्कर, 2014, पृ. 499)। अभिप्रेरणा के संदर्भ में, आत्म-वृद्धि उद्देश्य के बारे में परिचर्चा कर सकता है जिसे "स्वयं के बारे में अनुकूल या प्रसंघापूर्ण चीजों को जानने की इच्छा" के रूप में परिभाषित किया गया है (बौमीस्टर एंड बुषमैन, 2008, पृ. 87)। यह प्रेरणा लोगों को आलोचना के प्रति ध्यान न देने तथा अपने सकारात्मक गुणों को बढ़ाने की तरफ ले जा सकती है। आत्म-वृद्धि को एक ऐसी गतिविधि के रूप में वर्णित किया जा सकता है जो स्वयं के बारे में संवर्धित छवि को प्राप्त करने के लक्ष्य के साथ प्रकृति में संज्ञानात्मक के साथ-साथ अंतर्व्यक्तिक है।

इससे संबंधित अनेक पारिभाषिक शब्द हैं जैसे आत्म सुधार, आत्म आकलन, आत्म जांच तथा आत्म-सुरक्षा। अब हमें आत्म-वृद्धि और इनमें अंतर देखना है।

स्व-सुधार (Self Improvement) का स्वयं को बेहतर बनाने की एक अभिप्रेरक के रूप में व्याख्या की जा सकती है जबकि स्व-वृद्धि को एक ऐसी अभिप्रेरक के रूप में व्याख्या की

जा सकती है जो इस परिप्रेक्ष्य पर आधारित है कि कोई व्यक्ति बेहतर है - यह बात वास्तविकता से संगत भी हो सकती है और असंगत भी। **स्व आकलन** (Self assessment) को ऐसी प्रेरणा के रूप में वर्णित किया जा सकता है जो स्वयं के बारे में एक स्पष्ट परिप्रेक्ष्य कायम रखने पर केंद्रित होता है, और जो सकारात्मक या नकारात्मक हो सकता है, वहीं पर आत्म-वृद्धि स्वयं के बारे में मुख्य रूप से सकारात्मक परिप्रेक्ष्य रखने पर ध्यान केंद्रित करना है। **स्व जांच** (self verification) एक अन्य पारिभाषिक शब्द है जिसकी आत्म-वृद्धि के साथ तुलना की जा सकती है जो कि उन अवधारणाओं की जांच करती है जो व्यक्ति स्वयं के बारे में पहले से ही रखता तथा जो सकारात्मक या नकारात्मक हो सकती हैं। हालांकि, आत्म-वृद्धि में सकारात्मक अवधारणाएं निश्चित होती हैं वहीं पर नकारात्मक अवधारणाएं निश्चित नहीं होती हैं। एक व्यक्ति को स्वयं के बारे में सकारात्मक भाव रखना महत्वपूर्ण होता है और इस प्रकार वह स्वयं की वृद्धि एवं मूल्यांकन से संबंधित अनेक रणनीतियों में शामिल हो सकता है। इस प्रकार से आत्म-वृद्धि को **स्व सुरक्षा** (self protection) प्रेरणा के साथ संबद्ध किया जा सकता है जिसमें लोग स्वयं को सुरक्षित करने के क्रम में एक सकारात्मक आत्म प्रतिमान की रचना करने में शामिल होते हैं।

अतः, एक व्यक्ति अपने व्यवहार में सुधार इस आधार पर करेगा कि क्या उसके आस पास के लोगों द्वारा और विशेष रूप से उसके जीवन में महत्वपूर्ण लोगों के द्वारा उसके व्यवहार की प्रशंसा की जा रही है या नहीं। इस संदर्भ में, 'सामाजिक तुलना प्रक्रियाओं का सिद्धांत' (Theory of social comparison processes) की परिचर्चा की जा सकती है। फेस्टिंजर के द्वारा यह सिद्धांत 1954 में प्रस्तावित किया गया और यह बताता है कि शुरुआत में व्यक्ति द्वारा व्यवहारों की तुलना वस्तुनिष्ठ मानकों के आधार पर की जाती है। हालांकि, जब इस प्रकार के वस्तुनिष्ठ मानक उपलब्ध नहीं होते हैं तब उसके द्वारा व्यक्तिनिष्ठ मानक का प्रयोग किया जाता है (बैरेट, 2017)। इस प्रकार, सामाजिक तुलना व्यक्ति की आस्थाओं एवं मतों के संदर्भ में फीडबैक उपलब्ध कराने में सहायता करता है और उसी के अनुसार व्यक्ति जीवन में महत्वपूर्ण लोगों के द्वारा प्रशंसनीय होने एवं पसंद किए जाने के लिए अपने व्यवहार में सुधार कर सकता है।

प्रायः सामाजिक तुलनाएं उन लोगों के साथ की जाती हैं जो हमारे समान होते हैं, जैसे पारिवारिक सदस्य या मित्र। हालांकि, इस प्रकार की तुलनाओं की तब अनदेखी की जाती है यदि वे नकारात्मक आत्म मूल्यांकन की तरफ ले जाते हैं। 'स्व मूल्यांकन रखरखाव मॉडल' (Self evaluation maintenance model) (SEM) भी इस बात का पुष्ट करता है, जो बताता है कि सामान्य रूप से सामाजिक तुलनाएं उस समय की जाती हैं जब इससे सकारात्मक आत्म मूल्यांकन की तरफ निर्देशित करने की संभावना होती है। इस मॉडल की मुख्य अवधारणा है कि लोग स्वयं के बारे में सकारात्मक मूल्यांकन को कायम रखने एवं बढ़ाने के प्रति अभिप्रेरित रहते हैं और यह उनके द्वारा प्रतिबिंबन एवं सामाजिक तुलना के माध्यम से किया जाता है। उदाहरणार्थ, एक फुटबाल खिलाड़ी अपने फुटबाल खेलने के कौशल की तुलना अपने भाई बहन से कर सकता है जो कि एक फुटबाल खिलाड़ी हैं। हालांकि, यदि उसका भाई उससे बेहतर खिलाड़ी है तब वह उसके साथ किसी भी प्रकार की सामाजिक तुलना में शामिल नहीं होगा। इस प्रकार के प्रकरण में सामाजिक तुलना के स्थान पर वह व्यक्ति प्रतिबिंबन में शामिल होगा जिसमें उसके भाई की सफलता उसके ऊपर प्रतिबिम्बित होती है क्योंकि वह भाई के साथ संबंधित होता है जो उसे आत्म सम्मान में वृद्धि का अनुभव करने की तरफ ले जाता है।

सामाजिक तुलना के बारे में आगे परिचर्चा करते हुए लोग स्वयं के बारे में सकारात्मक प्रतिमान संरक्षित करने के लिए सामाजिक तुलना में लगे रहते हैं और यह तुलना आवश्यक रूप से इस पर आधारित होती है कि क्या स्वयं की महत्ता में वृद्धि होगी या नहीं। इस

प्रकार, सामाजिक तुलना को आरोही सामाजिक तुलना (upward social comparison) एवं अवरोही सामाजिक तुलना (downward social comparison) के रूप में श्रेणीबद्ध किया जा सकता है। आरोही सामाजिक तुलना में, व्यक्ति स्वयं की तुलना ऐसे व्यक्ति से करते हैं जो उसकी तुलना में बेहतर होते हैं और अवरोही सामाजिक तुलना में ऐसे व्यक्ति के साथ तुलना की जाती है जो उस व्यक्ति से कमजोर होता है। इस प्रकार, आरोही सामाजिक तुलना के मामले में एक विद्यार्थी अपने प्रदर्शन की तुलना उस विद्यार्थी के साथ करेगा जिसने परीक्षा में अधिक अंक प्राप्त किया है। वहीं पर, अवरोही सामाजिक तुलना के प्रकरण में स्कूटर रखने वाला एक व्यक्ति अपनी तुलना उस व्यक्ति से करेगा जिसके पास कोई वाहन नहीं होता है।

सामाजिक तुलना व्यक्ति द्वारा स्वयं के पूर्व जीवन के साथ भी की जाती है (बैरेट, 2017)। इस प्रकार, वह देख सकती है कि जीवन में वह कितना आगे आ चुकी है। उदाहरणार्थ, कोई व्यक्ति स्वयं के वर्तमान जीवन के साथ यह तुलना कर सकती है कि कुछ वर्षों पहले वह नौकरी पाने के लिए संघर्ष कर रही थी जबकि आज वह अपने कार्यस्थल पर सफल है। इससे आगे, लोग प्रतितथ्यात्मक चिंतन (counterfactual thinking) में भी शामिल हो सकते हैं। जो इस विचार से संबंधित है कि क्या घटित होना संभव हो सकता था। जैसाकि नाम से ही पता चलता है कि यह 'तथ्य का सामना करने' से है, यह उन विकल्पों के बारे में सोचने से है जो घटित हो सकते थे बजाय इसके कि वास्तव में क्या घटित हो चुका है। उदाहरणार्थ, एक प्रतियोगिता में सांत्वना पुरस्कार प्राप्त करते हुए एक व्यक्ति सोचेगा कि उसे कोई भी पुरस्कार प्राप्त नहीं हो सकता था। इस प्रकार के व्यक्ति यह सोच कर, की कुछ तो पुरस्कार मिला इससे संतुष्ट होंगे। लेकिन दूसरी तरफ किसी प्रतियोगिता में द्वितीय पुरस्कार पाने वाला व्यक्ति इस प्रतितथ्यात्मक चिंतन में भी शामिल हो सकता है कि वह प्रथम पुरस्कार जीत सकता था और इस प्रकार से वह असंतुष्ट एवं निराश रहेगा।

ऐसी अनेक प्रकार की तकनीकें हैं जिसका प्रयोग लोग स्वयं की वृद्धि के लिए करते हैं। इनके बारे में नीचे परिचर्चा की गई है :

- 1) **पक्षपातपूर्ण परिकल्पना परीक्षण (Biased Hypothesis testing):** लोगों से उनके बारे में जो प्रश्न पूछे जाते हैं वे इस प्रकार से बनाए जाते हैं कि वे सकारात्मक आत्म परिप्रेक्ष्य को बढ़ाते हैं। उदाहरणार्थ- एक विद्यार्थी ऐसा प्रश्न तैयार करेगा कि "क्या मैं परीक्षा में अच्छे प्रतिशत प्राप्त करूंगा?" बजाय इसके कि "क्या मैं परीक्षा में खराब प्रदर्शन करूंगा?"
- 2) **वर्गीकरण का विस्तार (the breadth of categorization):** लोगों के द्वारा अपनी सफलताओं एवं असफलताओं का वर्णन करने के लिए वर्गीकरण का विभिन्न रूप में प्रयोग किया जाता है। उदाहरण के लिए, प्रदर्शन मूल्य निर्धारण पर बेहतर स्तर प्राप्त करने वाला एक कर्मचारी अपनी उपलब्धि को अपने कठिन परिश्रम एवं ईमानदारी के प्रतिबिम्ब के रूप में बताएगा। वहीं पर एक अन्य कर्मचारी जिसने कमतर स्तर प्राप्त किया हो, वह इसे अपने लक्ष्य को प्राप्त करने में थोड़ा पीछे रह जाने के रूप में बताएगा।
- 3) **स्वयं के प्रति पक्षपात करना (Self serving bias):** स्वयं के प्रति पक्षपात में एक व्यक्ति अपनी सफलता का श्रेय आंतरिक कारकों को देगा, वहीं पर असफलता का श्रेय बाह्य कारकों को देगा।
- 4) **स्वयं के द्वारा अक्षमता (Self handicapping):** अपने विकास के लिए प्रयोग की जाने वाली यह एक अन्य तकनीक है। इसमें व्यक्ति द्वारा अपने प्रदर्शन को जानबूझकर क्षतिग्रस्त बनाया जाता है ताकि अपनी असफलता के लिए स्पष्टीकरण दिया जा सके।

5) असत्य आम सहमति प्रभाव तथा असत्य विशिष्टता (**False consensus effect and false uniqueness**): इसमें व्यक्ति विश्वास करता है कि उसकी राय एवं कार्य अन्य लोगों के साथ-साथ संगति में हैं। दूसरी तरफ, मिथ्या/असत्य विशिष्टता भी होती है जिसमें व्यक्ति इस संदर्भ में गलत अवधारणाओं पर टिका रहता है कि किस प्रकार से उनके कार्य एवं मत अन्य लोगों से भिन्न है।

स्व आकलन प्रश्न 5

1) आत्म-वृद्धि किसे कहते हैं?

.....

.....

.....

.....

.....

2) आरोही सामाजिक तुलना किसे कहते हैं?

.....

.....

.....

.....

.....

9.9 सारांश

इस इकाई में हमने सीखा कि अभिप्रेरणा की मुख्य रूप से अंतर्नोद या एक कारक के रूप में व्याख्या की जा सकती है जो व्यवहार को एक विशेष दिशा में निर्देशित करता है। इस इकाई में अभिप्रेरणा की अनेक परिभाषाओं की परिचर्चा की गई जो अभिप्रेरणा को मुख्य रूप से शक्ति, इच्छा, आवश्यकता एवं आकांक्षा के रूप में वर्णन करता है जो व्यक्ति को एक विशेष प्रकार का व्यवहार करने की तरफ ले जाती है। हमने संबंधित पारिभाषिक शब्दों जैसे - आवश्यकता (कोषिय या शारीरिक कमियों की जैविक अवस्थाओं से संबंधित जो अंतर्नोद की तरफ ले जाती है), अंतर्नोद (तनाव की अवस्था का ऐसा परिप्रेक्ष्य जो उस समय घटित होता है जब शरीर में किसी प्रकार की कमी महसूस होती है और जो तनाव से मुक्त होने के लिए एक दबाव बनाता है) और उत्प्रेरक (यह बाहरी होता है जो परिवेश से मिलता है) जो कि अंतर्नोद के विपरीत आंतरिक है तथा व्यवहार को प्रेरित करने में एक भूमिका निभाता है, की भी परिचर्चा की हैं। प्राथमिक एवं द्वितीयक अभिप्रेरणा तथा बहिर्मुखी एवं अंतर्मुखी अभिप्रेरणा पर ध्यान केंद्रित करते हुए अभिप्रेरणा के प्रकार की भी परिचर्चा की। अनेक सिद्धांतों जैसे - अंतर्नोद कमी सिद्धांत, इष्टतम उद्वेलन सिद्धांत, उत्प्रेरक सिद्धांत, अभिप्रेरणा के संज्ञानात्मक उपागम, अनुक्रमिक मॉडल, एलडरफर का सिद्धांत, हर्जबर्ग का दो कारक सिद्धांत, मैकक्लीलैंड का अर्जित आवश्यकताओं का सिद्धांत के बारे में परिचर्चा की गई। आगे, हमने आत्म-नियमन एवं आत्म-वृद्धि की अवधारणाओं के बारे में परिचर्चा की। आत्म-नियमन को साधारण शब्द में नियंत्रण के रूप में कहा जा सकता है जो व्यक्ति का स्वयं

के ऊपर होता है तथा आत्म-वृद्धि को एक गतिविधि के रूप में वर्णित किया जा सकता है जो प्रकृति में संज्ञानात्मक के साथ-साथ अंतर्व्यक्तिक है तथा स्वयं के बारे में विकसित मानक को प्राप्त करने के लक्ष्य के साथ होती है। इन दोनों पारिभाषिक शब्दों की उनकी तकनीकों पर ध्यान केंद्रित करने के साथ परिचर्चा की गई।

9.10 प्रमुख शब्द

- अभिप्रेरणा** : अभिप्रेरणा को एक प्रेरक कारक के रूप में कहा जा सकता है या इसे एक प्रक्रिया के रूप में कहा जा सकता है जो अनेक गतिविधियों को शुरू करती है एवं प्रेरित करती है, चाहे या शारीरिक हो या मनोवैज्ञानिक।
- आवश्यकताएं** : ये कोषीय या शारीरिक कमी की जैविक अवस्थाओं से संबंधित हैं जो अंतर्नोद की तरफ ले जाती हैं।
- अंतर्नोद** : तनाव की ग्रहण की गई अवस्थाएं जो तब घटित होती हैं जब हमारे शरीर में कुछ आवश्यकताओं की कमी होती है और वे तनाव से मुक्त होने के लिए प्रबल इच्छा बनाती हैं।
- उत्प्रेरक** : ये बाहरी हैं या परिवेश से आती है उस प्रवृत्तियों के विपरीत जो आंतरिक होती हैं, तथा व्यवहारों को प्रेरित करने में भूमिका निभाते हैं।
- बाह्य अभिप्रेरणा** : वह अभिप्रेरणा जो व्यक्ति के बाहर की तरफ से आती है और सामान्य रूप से इसमें पुरस्कार एवं प्रशंसा शामिल होती है, इसे बाह्य अभिप्रेरणा के रूप में परिभाषित कर सकते हैं।
- आंतरिक अभिप्रेरणा** : वह अभिप्रेरणा जो व्यक्ति के अन्दर से आती है तथा इसमें चुनौती, आनंद, निपुणता एवं स्वायत्तता के तत्व शामिल होते हैं, इसे आंतरिक अभिप्रेरणा कहते हैं।
- प्राथमिक अभिप्रेरणा** : प्राथमिक अभिप्रेरणा को आधारभूत अभिप्रेरणा भी कहा जा सकता है जिसमें मुख्य रूप से भूख, प्यास, नींद, काम भावना, दर्द से बचाव और इस प्रकार की अन्य आवश्यकताएं शामिल हैं।
- द्वितीयक अभिप्रेरण** : द्वितीयक अभिप्रेरणा को सीखी गई अभिप्रेरणा के रूप में कहा जा सकता है और ये एक व्यक्ति से दूसरे व्यक्ति में भिन्न होती हैं।
- आत्म-वृद्धि** : आत्म-वृद्धि को स्वयं के लिए सकारात्मक या सामाजिक रूप से महत्वपूर्ण गुणों जैसे दयालुता समझदारी, बुद्धिमत्ता एवं उद्यमिता का प्रयोग करते हुए वर्णन करने एवं प्रस्तुत करने की प्रवृत्ति के रूप में कहा जा सकता है।
- आत्म-नियमन** : आत्म-नियमन को एक सतत् एवं सक्रिय प्रक्रिया के रूप में वर्णित किया जा सकता है जिसमें स्वयं के व्यवहार, इसके प्रभाव एवं परिणाम की निगरानी करने,

9.11 स्व आकलन प्रश्नों के उत्तर

स्व आकलन प्रश्न 1

- 1) अभिप्रेरणा को अंतर्नोद, ताकत, आकांक्षा, आवश्यकता एवं इच्छा के रूप में परिभाषित किया जा सकता है जो व्यक्ति को एक निश्चित तरीके से व्यवहार करने की तरफ ले जाती है। फेल्डमैन ने अभिप्रेरणा को "वे कारक जो व्यक्तियों एवं अन्य प्राणियों के व्यवहार को निर्देशित करते हैं एवं स्फूर्ति प्रदान करते हैं" के रूप में परिभाषित किया है।
- 2) आंतरिक अभिप्रेरणा को ऐसी अभिप्रेरणा के रूप में परिभाषित किया जा सकता है जो व्यक्ति के भीतर से आती है तथा चुनौती, आनंद, निपुणता एवं स्वायत्तता के तत्वों को शामिल करती हैं

स्व आकलन प्रश्न 2

- 1) अंतर्नोद कमी मॉडल बताता है कि कुछ आधारभूत जैविक आवश्यकताओं की कमी उस आवश्यकता की संतुष्टि के लिए जीव को आगे बढ़ाने हेतु एक अंतर्नोद उत्पन्न करती हैं
- 2) मैस्लों के द्वारा बताई गई आवश्यकताएं हैं :
 - शारीरिक आवश्यकताएं
 - सुरक्षा आवश्यकताएं
 - आत्मीयता की आवश्यकताएं
 - सम्मान आवश्यकताएं
 - आत्म-सिद्धि

स्व आकलन प्रश्न 3

- 1) आंतरिक एवं बाह्य अभिप्रेरणा को निम्नलिखित तरीके से बढ़ाया जा सकता है :

आंतरिक अभिप्रेरणा	बाह्य अभिप्रेरणा
चुनौतियां उत्पन्न करना	पहचान
स्वायत्तता प्रदान करना	पुरस्कार एवं प्रोत्साहन
जिज्ञासा को प्रकट करना	दंडबाहरी
सहयोग	दबाव
प्रतियोगितामहान कार्यों या उच्च उद्देश्यों के लिए कार्य करना	

स्व आकलन प्रश्न 4

- 1) आत्म-नियमन को एक नियंत्रण के रूप में कहा जा सकता है जो व्यक्ति का स्वयं के ऊपर होता है। आत्म-नियमन को सतत् एवं सक्रिय प्रक्रिया के रूप में भी कहा जा

सकता है जिसमें व्यक्ति स्वयं अपने व्यवहार, इसके प्रभाव एवं परिणाम की निगरानी करना है, इसमें अपने व्यवहार को अपने मूल्यों एवं मानकों के साथ-साथ परिस्थितीय मानदंडों के साथ तुलना करते हुए मूल्यांकन करना शामिल होता है और फिर वह किस प्रकार से सोचता है एवं महसूस करता है, इस संदर्भ में अपने व्यवहार के प्रति प्रतिक्रिया करना भी समाहित है।

2) प्रभावशाली आत्म-नियमन के तीन घटक हैं - मानक, निगरानी एवं शक्ति।

स्व आकलन प्रश्न 5

- 1) आत्म-वृद्धि को अपने बारे में सकारात्मक या सामाजिक रूप से महत्वपूर्ण गुणों जैसे दयालुता, समझदारी, बुद्धिमत्ता एवं उद्यमिता के रूप में वर्णन करने एवं प्रस्तुत करने की आदत के रूप में वर्णित किया जा सकता है।
- 2) आरोही सामाजिक तुलना में व्यक्ति ऐसे व्यक्ति से अपनी तुलना करता है जो उससे बेहतर होता है जबकि अवरोही सामाजिक तुलना में वह ऐसे व्यक्ति से अपनी तुलना करेगा जो उससे कमजोर होता है।

9.12 इकाई के अंत में प्रश्न

- 1) अभिप्रेरणा को परिभाषित कीजिए। अभिप्रेरणा के प्रकारों पर परिचर्चा कीजिए।
- 2) आंतरिक अभिप्रेरणा एवं बाह्य अभिप्रेरणा के बीच अंतर स्पष्ट कीजिए।
- 3) अभिप्रेरणा के किन्हीं दो सिद्धांतों का वर्णन कीजिए।
- 4) आंतरिक एवं बाह्य अभिप्रेरणा के माध्यम से व्यक्ति की क्षमताओं को बढ़ाने वाले अनेक तरीकों की परिचर्चा कीजिए।
- 5) आत्म-नियमन एवं आत्म-वृद्धि की अवधारणाओं को स्पष्ट कीजिए।

9.13 संदर्भ

Ackerman, C (2008). *What is self regulation?* Retrieved from <https://positivepsychologyprogram.com/self-regulation/> on 24-12-2018 at 9:30 am.

Bandura, A. (1991). Social cognitive theory of self-regulation. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50, 248-287. doi:10.1016/0749-5978(91)90022-L

Barrett, D. W. (2017). *Social Psychology: Core components and emerging trends*. New Delhi: Sage.

Baron, R. A. (2005). *Psychology*. Delhi: Pearson Education.

Baumeister, R. E. and Bushman, B. J. (2008). *Fundamentals of Social Psychology*. New Delhi: Cengage Learning India Private Limited.

Cuncic, A. (2018). *How to practice self regulation*. Retrieved from <https://www.verywellmind.com/how-you-can-practice-self-regulation-4163536> on 26-12-2018 at 11:30 am.

Eysenck, M. W. (2013). *Simply psychology*. New York: Psychology Press.

Feist, G. J & Rosenberg, E. L. (2015). *Psychology: Perspectives and connections*. New York: McGraw- Hill Education.

- Feldman, R. S. (2015). *Essentials of understanding Psychology*. New York: McGraw- Hill Education.
- Gerrig, R. J & Zimbardo, P. G. (2006). *Psychology and life*. Delhi: Pearson Education.
- Hewstone, M; Fincham, F. D & Foster, J. (2005). *Psychology*. USA: Blackwell Publishing.
- Kosslyn, S. M & Rosenberg, R. S. (2013). *Introducing Psychology*. India: Pearson Education.
- Larsen, R. J; Buss, D. M. & Deuskar, M. U. (2014). *Personality Psychology*. New Delhi: McGraw Hill Education (India) Private Limited.
- Mangal, S. (1984). *Abnormal psychology*. New Delhi, India: Sterling Publishers.
- Maslow, A. H. (1954). *Motivation and Personality*. New York: Harper.
- Maslow, A. H. (1996). Critique of self-actualization theory. In E. Hoffman (Ed.), *Future visions: The unpublished papers of Abraham Maslow*. Thousand Oaks, CA: Sage, pp. 26-32.
- Mindful Staff. (2014). *What is Mindfulness?* Retrieved from <https://www.mindful.org/what-is-mindfulness/> on 02-01-2019 at 11:00 am.
- Mishra, B. K. (2016). *Psychology: The Study of Human Behaviour*. Delhi: PHI Learning Private Limited.
- Morgan, C. T., King, R.A, Weisz, J. R. & Schopler, J. (1996). *Introduction to Psychology*. Delhi: Tata McGraw- Hill Publishing Company Limited.
- Nolen-Hoeksema, S., Fredrickson, B., Loftus, G., & Lutz, C. (2009). *Atkinson & Hilgard's Psychology: An Introduction*, United Kingdom: Cengage Learning.
- Parneswaran, E. G., & Beena, C. (2004). *An Invitation to Psychology*. Delhi: Neelkamal Publications Pvt. Ltd.
- Petri, H. (1996). *Motivation: theory, research and application* (4th ed.). Belmont, CA: Wadsworth.
- Quick, J. C., Nelson, D. L. & Khandelwal, P. (2011). *Organisational behaviour: A South-Asian perspective*. Delhi: Cengage Learning.
- Rathus, S. (2008). *Psychology: Concepts and Connections*. United States: Wadsworth Cengage Learning.
- Self Enhancement. Retrieved from <https://psychology.iresearchnet.com/social-psychology/self/self-enhancement/> on 01-01-2019 at 11:00 am.
- Shetgovekar, S. (2018). *An introduction to social psychology*. New Delhi: Sage.
- Stosny, S. (2011). Self-regulation. *Psychology Today*. Retrieved from <https://www.psychologytoday.com/us/blog/anger-in-the-age-entitlement/201110/self-regulation>

9.14 अनुशंसित अध्ययन

Chamorro-Premuzic, Tomas. (2015). *Personality and individual differences*. Chichester: Wiley

Ciccarelli, S. K and White, J. N. (2015). *Psychology*. New York: Pearson Education Limited.

Jain. Sashi. (2009). *Introduction to psychology*. Jalandhar: Kalyani Publishers.

Myers, D. G. (2010). *Exploring psychology*. New York: Worth Publishers.



ignou
THE PEOPLE'S
UNIVERSITY

इकाई 10 सृजनात्मकता*

संरचना

- 10.1 उद्देश्य
- 10.2 परिचय
- 10.3 सृजनात्मकता की प्रकृति एवं पहलू
 - 10.3.1 सृजनात्मकता की अवस्थाएं
- 10.4 सृजनात्मकता के उपागम
- 10.5 सृजनात्मकता के सहसंबंध
 - 10.5.1 सृजनात्मकता एवं बुद्धि
 - 10.5.2 सृजनात्मकता एवं व्यक्तित्व
- 10.6 सृजनात्मकता का आकलन
- 10.7 सृजनात्मकता बढ़ाने के तरीके
- 10.8 सारांश
- 10.9 प्रमुख शब्द
- 10.10 स्व आकलन प्रश्नों के उत्तर
- 10.11 इकाई के अंत में प्रश्न
- 10.12 संदर्भ पुस्तकें
- 10.13 अनुशंसित अध्ययन

10.1 उद्देश्य

इस इकाई को पढ़ने के पश्चात् आप निम्नलिखित कार्यों में सक्षम होंगे :

- सृजनात्मकता को परिभाषित करना;
- सृजनात्मकता के अनेक पहलुओं का वर्णन करना;
- सृजनात्मकता के उपागमों को स्पष्ट करना;
- सृजनात्मकता, बुद्धि एवं व्यक्तित्व के बीच संबंध की व्याख्या करना;
- सृजनात्मकता की मापन के बारे में जानना; और
- सृजनात्मकता को बढ़ाने के तरीके के बारे में परिचर्चा करना।

10.2 परिचय

मीना कक्षा - 9 में पढ़ती है। विज्ञान की कक्षा में उसकी शिक्षिका ने छात्रों से पानी के विषय में प्रयोग करने के लिए कहा जैसा कि पुस्तक में दिया गया है। मीना, जो चीजों के बारे में हमेशा जिज्ञासु रहती है, उसने एक अलग तरीके से प्रयोग किया। यद्यपि अध्यापिका ने कहा कि यह सही है परन्तु कम अंक दिए क्योंकि यह पाठ्यक्रम के अनुसार नहीं था।

कक्षा - 6 में पढ़ने वाले अर्पित की कला अध्यापिका ने उसे मानव शरीर का चित्र बनाने के लिए कहा। उसने सभी आंतरिक अवयवों के साथ मानव शरीर का चित्र बनाया। अध्यापिका ने कहा कि उसे केवल शरीर की बाहरी रूपरेखा का चित्र बनाने की आवश्यकता थी।

उपरोक्त उदाहरणों में आप मीना और अर्पित के बारे में क्या सोचते हैं? क्या वे सृजनात्मक हैं? अध्यापिका की प्रतिक्रिया के बारे में आप क्या सोचते हैं? बुद्धि एवं व्यक्तित्व की तरह सृजनात्मकता का प्रयोग भी हमारे दैनिक जीवन में किया जाता है। परन्तु, क्या हम वास्तव में समझते हैं कि सृजनात्मकता का निर्माण कौन करता है? यद्यपि इस बारे में हमारे पास कुछ अवधारणाएं हैं परन्तु हमें यह देखना है कि इस इकाई में सृजनात्मकता को किस तरह एक वैज्ञानिक तरीके से परिभाषित किया गया है तथा यह हमारे व्यवहार के अन्य पहलुओं के साथ किस प्रकार से सह संबंधित होती है। हम सभी कहते हैं कि वह व्यक्ति बहुत सृजनात्मक है या वह बिलकुल ही सृजनात्मक नहीं है। जब हम ऐसा कहते हैं, तब हमारा क्या अभिप्राय होता है, क्या हम उस व्यक्ति के व्यक्तित्व या उसकी बौद्धिक योग्यताओं या अभिप्रेरणात्मक पहलुओं के संदर्भ में कह रहे हैं?

किसी भी राष्ट्र की प्रगति के लिए सृजनात्मकता महत्वपूर्ण है और यह उसके नागरिकों में सृजनात्मकता के विकास की सीमा पर निर्भर करेगा। एक सृजनात्मक व्यक्ति केवल परिस्थितियों का प्रभावशाली तरीके से सामना, सफलतापूर्वक सामंजस्य तथा विभिन्न संदर्भों में बेहतर तरीके से कार्य ही नहीं करेगा बल्कि समाज में भी अपना उल्लेखनीय योगदान देगा। अतः यह आवश्यक है कि हम सृजनात्मकता की प्रकृति एवं इसमें शामिल अनेक प्रक्रियाओं के बारे में समझें। इस यूनिट में, हम सृजनात्मकता के अर्थ एवं उसके पहलुओं से परिचित होंगे। सृजनात्मकता की व्याख्या करने के लिए उपागमों की भी परिचर्चा की जाएगी। इससे आगे, सृजनात्मकता की बाधाओं को भी सामने लाया जाएगा और आप लोगों में सृजनात्मकता को प्रोत्साहन देने के लिए अनेक तरीके सीखेंगे।

10.3 सृजनात्मकता की प्रकृति एवं पहलू

क्या आप नीचे दो बिंदुओं को देख रहे हैं?



अब, आप एक पेंसिल या कलम लीजिए तथा इन दोनों बिंदुओं को जोड़िए। आपने इसको कैसे जोड़ा? अधिकतर संभावना है कि आपने इसे जोड़ने के लिए दोनों बिंदुओं के बीच में सीधी रेखा खींच दी होगी। परन्तु, क्या आप इन दोनों बिंदुओं को जोड़ने के वैकल्पिक तरीकों के बारे में सोच सकते हैं? प्रयास कीजिए एवं देखिए।

सृजनात्मकता क्या है? हम सब किसी न किसी रूप में सृजनात्मक हैं। हमने अपने सृजनात्मक चिंतन का प्रयोग जीवन की विभिन्न परिस्थितियों एवं चुनौतियों का सामना करते हुए कभी न कभी किया है। इसे एक विशेष प्रकार का समस्या समाधान भी कहा जा सकता है। प्रायः जब हम एक समस्या का सामना करते हैं तब हमारे पास समस्या स्थिति (मूल अवस्था) होती है, हमारे पास एक लक्ष्य स्थिति (वांछित परिणाम) होती है और फिर हमारे पास नियम होते हैं जिनका प्रयोग करते हुए हम वांछित स्थिति पर पहुँचते हैं। परन्तु सृजनात्मकता इस परम्परागत तरीके के चिंतन से परे होती है और समस्या को एक अनोखे अंदाज में सुलझाती है। यह व्यक्ति एवं उसके द्वारा प्रयोग किए गए दृष्टिकोणों में एक विशिष्टता परिलक्षित करती है। इस प्रकार, दो बिंदुओं को मिलाने के उपरोक्त उदाहरण में एक व्यक्ति इसे एक सीधी रेखा खींचकर मिला सकता है तथा टेढ़ी मेढ़ी रेखाओं, लहरदार रेखाओं या यहाँ तक कि बड़ी हुई रेखाओं के माध्यम से भी मिला सकता है।

सृजनात्मकता को व्यक्ति, शोधात्मक कार्यों या उत्पादों, एक नई धुन या कोई नई रचना या किसी कलाकृति/मूर्ति या किसी वैज्ञानिक सिद्धांत के संदर्भ में वर्णित किया जा सकता है। दूसरे शब्दों में, सृजनात्मकता को हम मुख्य रूप से व्यक्ति या उस व्यक्ति के कुछ वास्तविक उत्पाद या नई रचना से संबंधित करते हैं। अनेक विशिष्ट विशेषताओं के संदर्भ में भी हम सृजनात्मक व्यक्तियों का वर्णन करते हैं। इस प्रकार, सृजनात्मकता को (v) उसके व्यक्ति के दृष्टिकोण से जो इसकी रचना करता है, (ब) मानसिक एवं सांवेगिक प्रक्रियाओं के संदर्भ में जैसे - प्रत्यक्षण, अभिप्रेरणा, अधिगम, चिंतन एवं संप्रेशण तथा (स) इसके उत्पादों के संदर्भ में जैसे - शोधकार्य, सिद्धांत, कविताएँ, चित्रकारी आदि के रूप में समझा जा सकता है।

सृजनात्मकता की अनेक तरीके से वर्णित एवं परिभाषित किया गया है। यह सृजनात्मक योजनाओं एवं संभावनाओं को उत्पन्न करने या सोचने की योग्यता है। इसमें एक समाधान पर पहुँचने के लिए नवीन एवं मूल तरीके से चिंतन करना शामिल है। इस प्रकार सृजनात्मकता में मौलिकता अपरिहार्य है परन्तु मौलिकता हमेशा सृजनात्मकता नहीं है। उदाहरणार्थ - स्किजोफ्रेनिया (एक प्रकार का मानसिक विकार) के रोगी के संबंध में, उनके विचार मौलिकता एवं विशिष्टता द्वारा विशेषित होते हैं परन्तु क्या इसे सृजनात्मक कहा जा सकता है? नहीं क्योंकि असाधारण एवं नए विचार हमेशा कोई भाव नहीं प्रकट करते हैं या समाज के लिए उपयुक्त एवं प्रासंगिक नहीं होते हैं। अतः मौलिकता के साथ-साथ प्रासंगिकता या उपयोगिता या प्रायोगिकता भी होना चाहिए।

नेवेल, षॉ एवं साइमन (1963) ने सृजनात्मकता के चार मानदंड प्रस्तावित किए हैं। किसी को सृजनात्मक समझे जाने के लिए उसका इन मानदंडों में से एक या अधिक की खरा होना आवश्यक है।

- इसमें व्यक्ति या समाज के लिए नवीनता एवं उपयोगिता होती है।
- यह ऐसी अपेक्षा करता है कि हम उन विचारों को खारिज करें जिसे हमने पहले स्वीकार किया था।
- यह गहन अभिप्रेरणा एवं दृढ़ता का परिणाम है।
- यह एक ऐसी समस्या को हल करने से आती है जो मूल रूप से अस्पष्ट थी।

मैककिनस (1963) ने सृजनात्मकता की मौलिकता के साथ-साथ इसके अनुकूलन पर भी बल दिया है। उनके अनुसार -

‘सही सृजनात्मकता कम से कम तीन षर्तों को पूरा करती है। इसमें एक अनुक्रया या एक विचार निहित होता है जो नया है या कम से कम, सांख्यिकीय रूप से क्रम प्रचलित है। परन्तु विचार और कार्य की नवीनता या मौलिकता जो कि सृजनात्मकता का एक आवश्यक पहलू है, पर्याप्त नहीं है। इसका कुछ सीमा तक वास्तवता के साथ अनुकूलन होना आवश्यक है यह किसी समस्या का समाधान करने, किसी परिस्थिति के अनुकूल होने या कुछ चिन्हित लक्ष्यों को पूरा करने में सक्षम होना आवश्यक है। और तीसरे, सही सृजनात्मकता में मौलिक अंतर्दृष्टि को कायम रखने, इसका मूल्यांकन एवं विस्तार करने तथा इसको पूर्ण रूप से विकसित करना शामिल है’।

अन्य शोधकर्ताओं (रुनको एंड जेगर, 2012) ने भी इसका समर्थन किया है जब उन्होंने बताया कि मौलिकता, सृजनात्मकता के लिए आवश्यक है परन्तु पर्याप्त नहीं है। सृजनात्मकता में मौलिकता एवं प्रभावोत्पादकता दोनों की आवश्यकता होती है (उपयोगिता, अनुकूलता या उपयुक्तता के रूप में)। सृजनात्मकता की इस ‘मानक परिभाषा’ में मौलिकता (जिसे

वैकल्पिक रूप से नवीनता या विशिष्टता के रूप में जाना जाता है) और उपयोगिता (प्रभावोत्पादकता, प्रासंगिकता, मूल्य, उपयुक्तता, उपयोगिता आदि) को अन्य लोगों (बोर्डन, 2004, साइमनटन, 2012) के द्वारा दो मानदंडों से तीन भाग की परिभाषा में विस्तारित किया गया है जिसमें तीसरे मानदंड के रूप में आश्चर्य को शामिल किया गया है। सृजनात्मक विचार आश्चर्यचकित कर देने वाला या अप्रत्यक्ष होना चाहिए।

हालांकि, इन तीन मानदंडों के साथ भी, सृजनात्मकता को अभी भी स्पष्ट तरीके से परिभाषित करना कठिन है और इससे पहले यह परिभाषित करना सहायक होगा कि गैर सृजनात्मक विचार का क्या अर्थ है। फिर भी, हम कह सकते हैं कि सृजनात्मकता में इस प्रकार के शब्द शामिल हैं जैसे - नवीनता, मौलिकता, विशिष्ट, असाधारण, उपांगी, प्रासंगिक, उपयुक्त, संदर्भ के अनुकूल, प्रायोगिकता तथा परिस्थितियों की मांग को ध्यान में रखते हुए व्यावहारिक होना।

अब हमें सृजनात्मकता के विभिन्न पहलुओं पर ध्यान केंद्रित करते हैं ताकि अवधारणा अधिक स्पष्ट हो जाए।

सृजनात्मकता के पहलू

सृजनात्मकता में क्या निहित होता है? सृजनात्मकता के पहलुओं को जानना लोगों में सृजनात्मकता को मापने या आकलन करने हेतु परीक्षणों को निर्मित करने में सहायता प्रदान कर सकता है। गिलफोर्ड (1950) के अनुसार, सृजनात्मकता अभिसारी चिंतन के विपरीत अपसारी चिंतन से संबंधित है। अभिसारी चिंतन (convergent thinking) पारंपरिक सोच प्रक्रिया को सूचित करता है जहां अपसारी चिंतन (divergent thinking) इससे परे सोचना (out of the box thinking) होता है। अपसारी चिंतन में भिन्न-भिन्न प्रकार के विचार एवं संभावनाएं होती हैं जैसे - सोचिए कि आप एक ईट का प्रयोग कितने तरीके से कर सकते हैं। हमारी शिक्षा प्रणाली प्रायः अपसारी चिंतन से अधिक प्रोत्साहन अभिसारी चिंतन को देती है जिसमें विद्यार्थियों से "विशिष्ट" (unique) उत्तर देने के बजाय "सही" (correct) उत्तर देने की अपेक्षा होती है (केमोरो-प्रिम्पूजिक, 2015)। अपसारी चिंतन के महत्व को नीचे चित्र 10.1 में 'नौ बिंदुओं' (nine dots problem) के माध्यम से उदाहरण देकर समझाया गया है। इसमें व्यक्ति को 'चार सीधी' रेखाओं की सहायता से सभी नौ बिंदुओं को मिलाने की आवश्यकता होती है, रेखाओं को कागज से बिना पेंसिल उठाए और बिना लौटाए सभी बिंदुओं में जाना पड़ता है।

0	0	0
0	0	0
0	0	0

चित्र 10.1: नौ बिंदु समस्या

जैसाकि आप देख सकते हैं, इसमें समाधान पर पहुँचने के लिए अपसारी चिंतन की आवश्यकता होती है। प्रायः हम निर्देशों से परे नहीं देखते हैं। निर्देशों में यह उल्लेख नहीं किया गया है कि व्यक्ति बिंदुओं से परे नहीं जा सकता है। यदि व्यक्ति इस दिशा में सोचता है तब इसका समाधान किया जा सकता है। आप इस इकाई की समाप्ति पर भाग 10.10 के अंतर्गत इसका समाधान देख सकते हैं।

इस प्रकार, सृजनात्मकता का एक मुख्य पहलू अपसारी चिंतन है। इसमें चार प्रक्रियाएं/पहलू निहित हैं जैसे -

- **प्रवाह (Fluency)** : इससे संबंधित है कि व्यक्ति कितनी जल्दी से अनेक विचार उत्पन्न कर सकता है। यह शब्दों, विचारों, अभिव्यक्ति या संबद्ध के रूप में हो सकता है। उदाहरणार्थ - विशेष अक्षरों को निहित करते हुए शब्दों को लिखिए जैसे पी से 'पॉट', 'हॉप', 'आप्सन' आदि (शब्द प्रवाह), उन तरल पदार्थों के बारे में बताइए जो जलेंगे (विचारात्मक प्रवाह), तथा समान अर्थ वाले शब्दों को लिखिए (संबंधात्मक प्रवाह)।
- **नम्यता (Flexibility)** : विचारों की विस्तृत विविधता को उत्पन्न करने से संबंधित है जैसे - एक विशेष पदार्थ का अनेक प्रकार से प्रयोग करने के बारे में सोचना, जैसे - एक रस्सी या एक अखबार का प्रयोग करने के विभिन्न तरीके की सूची बनाना। इसमें पदार्थों को बनाने की गतिविधियां भी शामिल हो सकती है जैसे दिए गए चित्रों के एक समूह का प्रयोग करते हुए विशेष प्रकार के पदार्थों को बनाना।
- **मौलिकता (Originality)** : विचारकों की विशिष्टता या नवीनता से संबंधित है। यह ऐसे विचारों को उत्पन्न करने की योग्यता है जो असाधारण, सांख्यिकीय रूप से अप्रचलित तथा स्वतः स्पष्ट नहीं हों।
- **विस्तारण (Elaboration)** : इसमें एक विचार को विकसित करने एवं वर्णन करने की योग्यता निहित होती है जैसे एक काल्पनिक घटना का परिणाम, जैसे है - उस स्थिति में क्या होगा यदि व्यक्ति को कोई नींद की आवश्यक नहीं हो?

अपने दैनिक जीवन में अनेक स्तरों पर हम सृजनात्मकता के इन पहलुओं का प्रदर्शन करते हैं। उदाहरणार्थ - कलाकार या डिजाइनर जैसे लोग भी हैं जो अपने पेशे में सृजनात्मक कार्य में लगे रहते हैं तथा लोगों के द्वारा प्रशंसित होते हैं। यह साधारण दैनिक जीवन में अंग्रेजी वर्णमाला की छोटी c अर्थात् निम्न सृजनात्मकता (little c creativity) तथा उच्च सृजनात्मकता बड़ी C (big C creativity) के बीच अंतर को स्पष्ट करता है। छोटी c सृजनात्मकता व्यक्ति, प्रभावशीलता, संभावनाओं के संदर्भ में विचार करना, दैनिक चुनौतियों का सामना करना एवं समायोजन करना, 'काम को कर सकते हैं' वाली अभिवृत्ति तथा समाधान को प्राप्त करने एवं चुनौतियों पर विजय पाने पर ध्यान केंद्रित करने द्वारा स्पष्ट होती है। यह साधारण लोगों की उपाय कुशलता तथा अभिकर्तृत्व (agency) को प्रकाशित करती है। वहीं पर, '(big C)' सृजनात्मकता कुछ विशेष लोगों के महत्वपूर्ण योगदानों पर अधिक ध्यान केंद्रित करती है जिन्होंने अनेक क्षेत्रों में अच्छा प्रदर्शन किया है। उन्होंने असाधारण उपलब्धि प्रदर्शित की है तथा ज्ञान के क्षेत्र में समाज को उल्लेखनीय रूप से प्रभावित किया है।

10.3.1 सृजनात्मकता की अवस्थाएं

सृजनात्मकता एक जटिल प्रक्रिया है। यह अचानक नहीं आती है। इसमें समय लगता है परन्तु सृजनात्मक विचार बिजली की चमक के समान अचानक उत्पन्न होते हैं। ग्राहम बाल्स (1926) के अनुसार सृजनात्मकता में चार मुख्य अवस्थाएं हैं :

तैयारी (preparation): इस अवस्था में व्यक्ति समस्या को समझने की कोशिश करता है। जैसा कि आइंसटीन ने कहा था, "एक समस्या की संरचना प्रायः इसके समाधान की तुलना में अधिक महत्वपूर्ण होती है"। इस प्रकार, समस्या को विस्तृत रूप से जानने के बारे में अधिक ध्यान देने की आवश्यकता होती है। मैकवर्थ (1965) राय देते हैं कि समस्या का पता लगाना समस्या का समाधान करने की तुलना में अधिक महत्वपूर्ण है। सही समस्या का पता

लगाना बहुत आवश्यक होता है जिसका समाधान करने की आवश्यकता होती है। इसके लिए व्यक्ति को समस्या के बारे में सभी जानकारियों को एकत्रित करना होता है जो समस्या को पहचानने, इसका विश्लेषण करने एवं इसे समझने में सहायता करेगा। इससे आगे, इसमें समस्या का समाधान करने के लिए लक्ष्य निर्धारित करना तथा योजना बनाना शामिल है।

उद्भवन (Incubation) : यह सुसुप्ति का समय होता है जिसमें व्यक्ति किसी भी गतिविधि में शामिल नहीं रहता है। कम से कम, कोई प्रत्यक्ष गतिविधि नहीं होती है परन्तु तैयारी अवस्था के दौरान एकत्रित की गई जानकारियों का प्रसंस्करण इस अवस्था में चलता रहता है। व्यक्ति चेतन रूप से या सक्रिय रूप से समस्या के बारे में नहीं सोचता है परन्तु सृजनात्मक प्रक्रियाएं अचेतन स्तर पर व्यक्ति के साथ चलती रहती हैं।

प्रेरण/प्रदीप्ति (Inspiration) : उद्भवन अवस्था के पश्चात् व्यक्ति अचानक समस्या के समाधान के बारे में एक अन्तर्दृष्टि प्राप्त करता है। दूसरे शब्दों में, यह एक 'अहा' (Ah!) अनुभव में परिणित होता है। नवीन विचार या नवीन संभावनाएं प्रकट होती हैं और व्यक्ति इस अवस्था में प्राप्त प्रेरणा के आधार पर समस्या की पुनर्रचना भी कर सकता है। यहाँ यह ध्यान देने योग्य है कि इस 'यूरेका' क्षण के लिए तैयारी अवस्था के दौरान किया गया अत्यधिक चिंतन एवं प्रयास का महत्वपूर्ण भूमिका होती है।

सत्यापन (Verification) : इस अवस्था में, व्यक्ति विचारों एवं समाधानों का मूल्यांकन एवं सत्यापन करने का प्रयास करता है। यह समाधान में कुछ संशोधनों के रूप में आ सकता है। कुछ स्थिति में, समस्या के बारे में अधिक जानकारी एकत्रित करने या उत्पन्न करने के लिए व्यक्ति को पहली अवस्था में पीछे जाने की भी आवश्यकता होती है। इस प्रकार, अधिक 'तैयारी' की आवश्यकता होती है।

यह प्रक्रिया चक्रीय है। हालांकि, कभी-कभी यदि व्यक्ति को समस्या से संबंधित क्षेत्र का अच्छा ज्ञान है तब ये अवस्थाएं अलग क्रम में प्रकट हो सकती हैं जो सीधे उद्भवन या प्रेरणा या यहाँ तक कि सत्यापन अवस्था की तरफ बढ़ती हैं।

स्व आकलन प्रश्न 1

- 1) सृजनात्मकता की मानक परिभाषाओं में प्रकाशित किए गए पहलू और हैं।
- 2) चिंतन 'सही' उत्तरों पर ध्यान केंद्रित करता है, वहीं पर चिंतन 'विशिष्ट' उत्तरों पर ध्यान केंद्रित करता है।
- 3) कुछ प्रमुख लोगों के महत्वपूर्ण योगदानों को प्रदर्शित करने वाली सृजनात्मकता को कहा जाता है।

10.4 सृजनात्मकता के उपागम

सृजनात्मकता को अनेक सैद्धांतिक परिप्रेक्ष्य में अलग-अलग रूपों में देखा गया है।

फ्रायड के **मनोविश्लेषण उपागम** में सृजनात्मकता को अंतर्नोद के उदात्तीकरण या इच्छाओं को पूरा करने के रूप में देखा गया है। इसकी दिवा-स्वप्न एवं खेल के संदर्भ में परिचर्चा की गई है। फ्रायड (1958) के अनुसार, अचेतन प्रक्रियाएं सृजनात्मकता में एक महत्वपूर्ण भूमिका अदा करती हैं। उसने रक्षा युक्तियों विशेषकर 'उदात्तीकरण' (sublimation) को रेखांकित किया है जो सृजनात्मक अभिव्यक्तियों की तरफ निर्देशित करती हैं।

सृजनात्मकता का व्यवहारवादी उपागम उद्दीपक एवं अनुक्रिया के बीच नवीन संबंध एवं संबंधता बनाने पर ध्यान देता है। अंतर्दृष्टिपूर्ण अधिगम सृजनात्मक चिंतन का एक उदाहरण है। नई संबंधताओं को सीखना अंतर्दृष्टि प्राप्त करने या सृजनात्मक चिंतन में लगे रहने में सहायता करता है। इस प्रकार, व्यवहारवादी सिद्धांतों के साथ सृजनात्मकता में अपरोक्ष एवं प्रत्यक्ष व्यवहार निहित होता है।

संज्ञानात्मक उपागम संज्ञानात्मक प्रक्रियाओं जैसे अवधान, स्मरणशक्ति तथा अधिगम में लचीलेपन पर ध्यान देता है जो कि सृजनात्मकता में महत्वपूर्ण भूमिका निभाते हैं। अध्ययनों (वलाष, 1970) से पता चला है कि विस्तृत अवधान व्यक्ति को केंद्रित अवधान की तुलना में उद्दीपन एवं स्मरण संकेत के विस्तृत क्षेत्र को देखने में सक्षम बनाता है और इस प्रकार सृजनात्मकता में सहायता करता है। संज्ञानात्मक उपागम ने सृजनात्मक विचारों में अपसारी चिंतन की भूमिका को भी प्रकाशित किया है। यह गिलफोर्ड (1950) के विचारों एवं उत्पादों के अपसारी विस्तार का अन्वेषण करने पर आधारित है। जैसा कि हम पहले ही परिचर्चा कर चुके हैं, अपसारी विस्तार में, लचीलापन, मौलिकता एवं विस्तार जैसी योग्यताएं समाहित हैं जो सृजनात्मकता के चार महत्वपूर्ण पहलुओं को निर्मित करती हैं।

संज्ञानात्मक उदाहरण में *सूचना प्रसंस्करण उपागम* 1960 के प्रारंभ में प्रकट हुआ तथा यह सूचनाओं के प्रसंस्करण पर ध्यान देता है। वेसबर्ग (1986, पृ. 90) बताते हैं कि सृजनात्मक समाधान उस समय विकसित होते हैं जब लोग अपने प्रारंभिक समाधानों को अनुपयुक्त या प्रभावहीन पाते हैं। तब वे समस्या का समाधान प्राप्त करने के लिए नवीन तरीकों को आजमाते हैं। इस प्रकार, वे जानकारियों एवं समस्या के पहलुओं को पुनर्संरचित करने में लगे रहते हैं और एक यथार्थ समाधान पर पहुँचते हैं।

मानवतावादी उपागम में जैसा कि मैस्लो ने प्रस्तावित किया है सृजनात्मकता को आत्म-सिद्धि के रूप में देखते हैं। सृजनात्मकता मानव व्यवहार की स्व प्रत्यक्षीकरण प्रवृत्तियों में परिलक्षित होती है। इस परिप्रेक्ष्य को 'लिटिल सी' सृजनात्मकता से संबंधित किया जा सकता है। रोजर्स (1961) मानते हैं कि "आत्म-सिद्धि की प्रवृत्ति सृजनात्मकता के लिए प्राथमिक अभिप्रेरक है क्योंकि कि जीव अपने प्रयास से पर्यावरण से ऐसा नवीन संबंध बनाना चाहते हैं जो इनके लिए सर्वाधिक उपयुक्त हो"। उसने सृजनात्मकता के लिए तीन आंतरिक अवस्थाओं की पहचान की है - (a) विस्तारीकरण: इसमें अनुभव के प्रति खुलापन, अस्पष्टता के प्रति सहनशीलता तथा रूढ़िवादिता में कमी शामिल है, (b) अपने प्रदर्शन के संबंध में मूल्यांकन का आंतरिक ठिकाना, वे लोगों के निर्णय या आलोचनाओं को दिशा निर्देश देने वाले मानदंड के रूप में नहीं लेते हैं बल्कि सृजनात्मक कार्य में लगे रहने में उनकी आंतरिक संतुष्टि उनके लिए प्रेरक शक्ति के रूप में कार्य करती है, तथा (c) खेलने की योग्यता (तत्वों एवं अवधारणाओं के साथ खेलना), वे अनेक दूरस्थ पहलुओं या तत्वों के बीच नवीन विचारों, संबंधों एवं संबंधों की रचना करने की कोशिश करते हैं।

सृजनात्मकता के भिन्नता उपागम सृजनात्मकता के चार 'P' पर ध्यान केंद्रित करते हैं - व्यक्ति (Person), प्रक्रिया (Process), उत्पाद (Product) तथा प्रेस (Press)। इसे प्लकर, बेपेटो और डाव (2004) (Plucker, Beghetto & Dow, 2004) के द्वारा सृजनात्मकता की परिभाषा में उल्लेख किया गया है। उन्होंने सृजनात्मकता को अभिक्षमता, प्रक्रिया तथा परिवेश के बीच ऐसी पारस्परिक क्रिया जिसके द्वारा एक व्यक्ति या समूह एक सुस्पष्ट उत्पाद सृजित करता है जिसे एक सामाजिक संदर्भ के अंतर्गत नवीन एवं उपयोगी दोनों रूपों में माना गया है" के रूप में परिभाषित किया है। इस परिभाषा में सृजनात्मकता के चार पहलू निहित हैं - व्यक्ति, प्रक्रिया, उत्पाद, प्रेस (परिवेश)।

सृजनात्मकता का *व्यक्ति दृष्टिकोण* सृजनात्मक व्यवहार के लिए प्रासंगिक व्यक्ति के व्यक्तित्व विशेषकों पर ध्यान केंद्रित करता है। यह सृजनात्मक व्यक्तियों की विशेषताओं की पहचान करता है। यहाँ आप व्यक्तित्व के स्ववृत्ति बनाम परिस्थितीय उपागम का स्मरण कर सकते हैं जिसे आपने इकाई 1 में पढ़ा है। सृजनात्मकता का व्यक्ति दृष्टिकोण स्ववृत्ति उपागम (dispositional approach) को परिलक्षित करता है क्योंकि यह सृजनात्मकता के प्रति योगदान देने के लिए परिस्थिति/संदर्भ के बजाय व्यक्ति पर ध्यान केंद्रित करता है।

प्रक्रिया दृष्टिकोण उन युक्तियों से संबंधित है जिसके द्वारा सृजनात्मकता उत्पन्न होती है। यह मुख्य रूप से संज्ञानात्मक युक्तियों पर ध्यान केंद्रित करता है जिसमें सृजनात्मक चिंतन एवं व्यवहार अंतर्निहित है, जैसे - गिलफोर्ड की अपसारी उत्पादन योग्यताएं। इस प्रकार, प्रक्रिया दृष्टिकोण, व्यक्ति दृष्टिकोण की तरह सृजनात्मक एवं गैर-सृजनात्मक के बीच भेद करने के बजाय सभी व्यक्तियों में सृजनात्मकता की प्रक्रिया पर बल देते हैं।

सृजनात्मकता का *उत्पाद दृष्टिकोण* अंतिम सृजनात्मक उत्पाद पर बल डालता है जिस पर व्यक्ति पहुँचता है। यह एक सृजनात्मक उत्पाद के मानदंड या चारित्रिक विशेषताओं को पहचानने की कोशिश करता है। जैसा कि सिमॉन्टन (Simonton, 2004) बताते हैं, उत्पाद दृष्टिकोण व्यापक रूप से उत्पादकता और उपलब्धि से संबंधित है तथा लोगों के उनके व्यक्तित्व या सृजनात्मक उत्पादन को सहज बनाने वाली प्रक्रियाओं के बजाय उनकी रचनाओं या उत्पादों पर ध्यान केंद्रित करता है।

प्रेस दृष्टिकोण उस परिस्थिति या संदर्भ पर ध्यान केंद्रित करता है जिसमें सृजनात्मक व्यक्ति एवं सृजनात्मक प्रक्रियाएं कार्य करते हैं तथा सृजनात्मक उत्पाद उत्पन्न किया जाता है। इस प्रकार, यह व्यक्तित्व के स्थितिपरक उपागम से सहमत है जो कि परिवेशीय कारकों पर बल देता है। प्रेसा उपागम सृजनात्मकता को स्थिति निर्धारकों को पहचान करने का लक्ष्य रखता है। रेंको ने (Runco, 2004, p6-62) "स्वतंत्रता, स्वायत्तता, अच्छे रोल मॉडल और संचायन (समय सहित), विशेष रूप से मौलिकता के लिए प्रात्साहन, और आलोचना-रहित होना" को सृजनात्मकता को प्रभावित करने वाले प्रासंगिक कारक के रूप में वर्णन किया है।

सृजनात्मकता के *निवेश एवं संगम सिद्धांत* (Investment and Confluence Theory) स्टर्नबर्ग (Sternberg, 2006) के द्वार दी गई है। इस सिद्धांत के अनुसार सृजनात्मकता छह संसाधनों का संगम है जैसे कि - बौद्धिक कौशल, ज्ञान, चिंतन शैली, व्यक्तित्व, अभिप्रेरण और परिवेश। इसका निहितार्थ व्यक्ति को इन संसाधनों का उपयोग करने के लिए सिखाने में है, जिससे सृजनात्मकता बढ़ती है।

- *बौद्धिक कौशल* : यह तीन कौशल का संगम है यथा - विश्लेषणात्मक कौशल (analytic skill), एकीकरण/समाकलन कौशल (synthetic skill) और व्यावहारिक-प्रासंगिक कौशल (practical-contextual skill)। विश्लेषणात्मक कौशल से तात्पर्य विचारों के विश्लेषण और उनके सापेक्ष मूल्यों को तौलने से है। समाकलन कौशल में पारंपरिक सोच से परे जाना और नए विविध तरीकों से सोचना शामिल है। व्यावहारिक-प्रासंगिक कौशल में प्रासंगिक कारकों को ध्यान में रखना और किसी के सृजनात्मक विचारों के बारे में दूसरों को प्रभावित करना शामिल है। ये सभी तीन कौशल सृजनात्मक के लिए महत्वपूर्ण हैं।
- *ज्ञान*: समस्या के बारे में ज्ञान जरूरी है। इसे सृजनात्मकता तैयारी अवस्था से संबंधित किया जा सकता है। यदि आपके पास समस्या के बारे में पर्याप्त जानकारी

नहीं है तो आप तत्वों के बीच नवीन संबंधों को कैसे देखेंगे या नवीन संभावनाओं को कैसे लाएंगे? हालांकि, यह भी हो सकता है कि आप का चिंतन केवल मौजूदा ज्ञान के द्वारा ही नियंत्रित/निर्देशित होगा।

- *चिंतनशैली* : यह व्यक्ति की नवीन तरीके से सोचने की योग्यता तथा मुद्दों/समस्या पर स्थानीय के साथ-साथ वैश्विक परिप्रेक्ष्य भी रखने से संबंधित है।
- *व्यक्तित्व* : सृजनात्मक विशेष व्यक्तित्व विशेषताओं जैसे - सोचने या कार्य करने के परम्परागत प्रथाओं/तरीकों को चुनौती देना, खतरा उठाना, अस्पष्टता के लिए सहनशीलता, दृढ़ता, साहस, स्वयं में विश्वास आदि से संबंधित है। ये व्यक्तित्व विशेषताएं व्यक्ति को अधिक सृजनात्मक होने में सहायता करती हैं।
- *अभिप्रेरणा*: सृजनात्मकता में आंतरिक अभिप्रेरणा निहित होती है क्योंकि व्यक्ति सृजनात्मक विचारों में लगे रहने के लिए आंतरिक रूप से प्रेरित होता है न कि किसी बाहरी पुरस्कार से। आप आंतरिक एवं बाह्य अभिप्रेरणा के बारे में इकाई 9 में पहले ही सीख चुके हैं। आंतरिक अभिप्रेरणा में व्यक्ति द्वारा किए जाने वाले कार्य तथा सामने आने वाली चुनौतियों से आनंद प्राप्त करना अंतर्निहित होता है।
- *परिवेश*: बौद्धिक कौशल, ज्ञान, चिंतनशैली, व्यक्तित्व तथा अभिप्रेरणा के उपरोक्त पंच कारक व्यक्ति से संबंधित होते हैं। वहीं पर, परिवेश एक बाह्य कारक है। यह इस भाव में महत्वपूर्ण है कि पंच कारकों को विकास के साथ-साथ इन कारकों की अभिव्यक्ति के लिए एक अनुकूल एवं सहयोगी परिवेश की आवश्यकता होती है।

इस प्रकार, निवेश एवं संगम सिद्धांत जोर देता है कि हमें इन्हीं छः संसाधनों में निवेश करने की आवश्यकता होती है। और भी व्यक्ति एवं परिवेश से संबंधित कारकों का प्रतिनिधित्व करते हुए ये सभी संसाधनों को एक साथ आने या मिलने की आवश्यकता होती है जिनसे सृजनात्मक विचार उत्पन्न होते हैं। जैसाकि स्टर्नबर्ग ने उल्लेख किया है, संसाधनों के इस मेल के संबंध में तीन बिंदुओं पर ध्यान देने की आवश्यकता होती है : (a) सृजनात्मकता में अपना योगदान देने में समर्थ होने के लिए प्रत्येक संसाधन की एक न्यूनतम सीमा होना आवश्यक है, (b) एक संसाधन के निम्न स्तर की दूसरे संसाधन के उच्च स्तर के द्वारा आंशिक रूप में भरपाई की जा सकती है, तथा (c) दो संसाधनों में उच्च स्तर एक दूसरे के पूरक हो सकते हैं तथा सृजनात्मकता की शक्ति को बढ़ाते हैं।

10.5 सृजनात्मकता के सहसंबंध

“सृजनात्मकता बच्चे की उन्मुक्त शक्ति के साथ इसके स्पष्ट विपरीत एवं विरोधी अनुशासित वयस्क बुद्धि पर लगाए गए आदेशात्मक भाव के अद्भुत साथ का प्रतिनिधित्व करती है”।

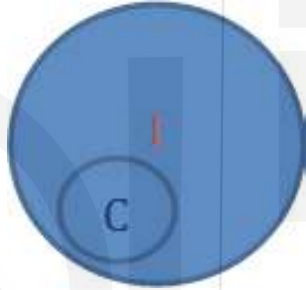
- नार्मन पोडोरेट (Norman Podhoret)।

अतः, क्या सृजनात्मकता एवं बुद्धि आपस में पूर्णतया विशिष्ट हैं? सृजनात्मकता विभिन्न अवधारणाओं जैसे - अभिप्रेरणा, कल्पना, मेटा-संज्ञान, सामाजिक प्रभाव, पूर्वानुमान, क्षमता, नेतृत्व, हास-परिहास तथा मानसिक रोग से संबंधित है (रुनको, 2004)। शोधों में खोज की गई है कि किस प्रकार से सृजनात्मकता विभिन्न तत्वों जैसे बुद्धि, व्यक्तित्व, मनोदशा, अधिगम, उपलब्धि आदि से संबंधित है। यहाँ पर हम बुद्धि एवं व्यक्तित्व के साथ सृजनात्मकता के संबंध पर ध्यान केंद्रित करेंगे।

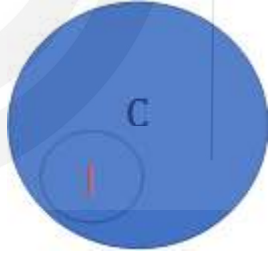
10.5.1 सृजनात्मकता एवं बुद्धि

सृजनात्मकता एवं बुद्धि के संबंध पर विस्तृत रूप से शोध किया गया है तथा “न्यूनतम सीमा अवधारण (threshold hypothesis)” इसमें प्रमुख रहा है। यह बताता है कि अधिक मात्रा में बुद्धि होना सृजनात्मकता की गारन्टी नहीं देती है, परन्तु बुद्धि का एक निश्चित स्तर (एक विशेष सीमा स्तर) सृजनात्मक होने के लिए आवश्यक होता है। अतः, अधिक स्तर की सृजनात्मकता के लिए औसत बुद्धि से ऊपर का स्तर आवश्यक है (गिलफोर्ड, 1967)। जौक, बेनेडेक, डन्स्ट एंड निउबाउर (2013) ने बुद्धि और सृजनात्मक संभावना के बीच पारस्परिक क्रिया के लिए इस थ्रेशोल्ड परिकल्पना (threshold hypothesis) का समर्थन किया। इससे आगे, उन्होंने पाया कि एक बार जब न्यूनतम बुद्धि स्तर मिल जाता है तब व्यक्तित्व कारक सृजनात्मकता के लिए अधिक भविष्यसूचक हो जाते हैं। इसके विपरीत, सृजनात्मक उपलब्धि के लिए कोई भी सीमा नहीं पाई गई, जैसे- बौद्धिक योग्यता के बेहद उच्चतर स्तरों पर भी सृजनात्मक उपलब्धि उच्चतर बुद्धि से लाभान्वित होती है।

स्टर्नबर्ग और ओ’ हारा (2009) ने सृजनात्मकता एवं बुद्धि के बीच पाँच संभावित संबंधों को प्रस्तावित किया है जिसे आप नीचे चित्र 10.2 में देख सकते हैं।



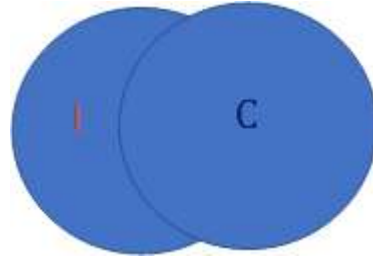
a) सृजनात्मकता बुद्धि के एक भाग के रूप में



b) बुद्धि सृजनात्मकता के एक भाग के रूप में



c) सृजनात्मकता एवं बुद्धि को समान सेट के रूप में देखना



d) सृजनात्मकता एवं बुद्धि को स्वतंत्र रूप में परन्तु परस्पर ब्याप्ति तत्वों के रूप में



e) सृजनात्मकता एवं बुद्धि को पूर्णतया असंबंधित सेट के रूप में

चित्र 10.2: सृजनात्मकता एवं बुद्धि के बीच संबंध

गिलफोर्ड की बौद्धिक मॉडल की संरचना सृजनात्मकता को बुद्धि के एक भाग में रूप में देखती है। इस मॉडल में, अपसारी उत्पादन योग्यता जो कि सृजनात्मकता की एक महत्वपूर्ण विशेषता है, उन अनेक योग्यताओं में से एक है जिसे उसने प्रस्तावित किया है। गार्डनर का बहु बुद्धि का सिद्धांत भी बुद्धि को सृजनात्मक योगदानों के साथ एक अधि समुच्चय के रूप में देखता है जो अनेक क्षेत्रों जैसे संगीत, भाषा आदि में परिलक्षित होता है। दूसरी तरफ, स्टर्नबर्ग का सृजनात्मकता का निवेश एवं संगम सिद्धांत बुद्धि को सृजनात्मकता के एक भाग के रूप में समझता है। यहाँ पर बुद्धि छः संसाधनों में से एक है जो एक साथ सृजनात्मकता को निर्धारित करते हैं।

10.5.2 सृजनात्मकता एवं व्यक्तित्व

एक सृजनात्मक व्यक्ति की विशेषताओं की सूची बनाइए जिसे आप सृजनात्मक समझते हैं। अब निचे दिये गए तालिका को देखिए जिस में सृजनात्मक व्यक्ति की अनेक विशेषताओं की सूची दी गई है। अधिकतर संभावना है कि इसमें उल्लेख की गई अनेक विशेषताओं को आपने अपनी सूची में लिखा है।

सृजनात्मक व्यक्तियों के व्यक्तित्व विशेषक

- मौखिक प्रवाह, विचारों को अच्छी तरह से व्यक्त कर सकते हैं
- अपनी स्वतंत्रता एवं स्वायत्तता को महत्व देते हैं
- बौद्धिक मामलों में लगे रहने में आनंद का अनुभव करते हैं
- अभिरुचियों में विस्तृत विविधताएं होती हैं
- गैर परम्परागत चिंतन, नवीन तरीकों से सोचने को वरीयता देते हैं
- सुरुचिपूर्ण मूल्य रखते हैं
- दबंग एवं साहसी होते हैं
- जानबूझकर खतरा उठाते हैं और चुनौतियों का सामना करते हैं।

सृजनात्मकता को केवल बुद्धि के द्वारा व्याख्या नहीं की जा सकती है। यह बुद्धि से आगे विस्तारित होती है तथा अनेक व्यक्तित्व गुणों से संबंधित होती है। बैरॉन एंड हैरिंगटन (1981, पृ. 454) ने व्यक्तित्व विशेषकों के आधार पर सृजनात्मक एवं गैर सृजनात्मक व्यक्तियों के बीच अंतर किया है। कैमॉरो-प्रिम्पूजिक एंड फर्नहम (2005) ने पंच बड़े कारकों को सृजनात्मकता के साथ संबंधित किया है। उन्होंने सृजनात्मकता के सकारात्मक संबंध को अनुभव के प्रति खुलापन, मनोविक्षुब्धता एवं बहिर्मुखता के साथ तथा सृजनात्मक के नकारात्मक संबंध को सहमतता एवं कर्तव्यनिष्ठा के साथ पाया।

हालांकि, सृजनात्मक इतनी जटिल है कि उसकी केवल बुद्धि एवं व्यक्तित्व के द्वारा व्याख्या नहीं की जा सकती है। यह अभिप्रेरणा, अभिरूचि, आत्म-सक्षमता तथा संदर्भीय कारकों से भी संबंधित है। अतः सृजनात्मकता का अध्ययन करने के लिए एक व्यापक दृष्टिकोण की आवश्यकता है।

स्व आकलन प्रश्न 2

- 1) मनोविश्लेषण उपागम के अनुसार, रक्षा युक्तियां सृजनात्मकता से बेहतर संबंधित है।
- 2) मानवतावादी उपागम सृजनात्मकता के लिए प्राथमिक अभिप्रेरक के रूप में पर ध्यान केंद्रित करता है।
- 3) सृजनात्मकता के चार 'P' हैं -, और

10.6 सृजनात्मकता का आकलन

सृजनात्मकता का आकलन कठिन है क्योंकि इसमें सृजनात्मक उत्पाद या सृजनात्मक चिंतन/व्यवहार की गुणवत्ता का मूल्यांकन करने की आवश्यकता होती है। उदाहरणार्थ - दो व्यक्ति एक संगीत रचना या एक उत्पाद की यथार्थता या मौलिकता पर सहमत हो सकते हैं परन्तु उस सृजनात्मक विचार या उत्पाद की उपयोगिता/प्रासंगिकता के संबंध में अलग-अलग हो सकते हैं। फिर भी, सृजनात्मकता के विभिन्न परीक्षण प्रायः सृजनात्मकता की जिन चार मुख्य विशेषताओं पर आधारित होते हैं वे प्रवाह, लचीलापन, मौलिकता एवं विस्तारीकरण है। और भी, सृजनात्मकता का परीक्षण उत्पाद, व्यक्ति या सृजनात्मक प्रक्रिया पर उनके ध्यान केंद्रित करने में भी अलग-अलग है।

सृजनात्मकता के लिए सामान्य रूप से किए जाने वाले प्रयोग है- गिलफोर्ड का अपसारी उत्पाद परीक्षण (Divergent Production Test) (DPT) जिसमें लोगों को प्रत्येक परीक्षण प्रश्न के प्रति विभिन्न अनुक्रियाएं करनी पड़ती है, तथा मेडनिक एंड मेडनिक (1967) का दूरस्थ संबद्ध परीक्षण (Remote Associates Test) (RAT) जिसमें एक अकेले शब्द के द्वारा विभिन्न प्रश्नों को एक साथ जोड़ना पड़ता है।

अपसारी उत्पाद परीक्षण गिलफोर्ड के बुद्धि के सिद्धांत पर आधारित है। गिलफोर्ड के बुद्धि के सिद्धांत का स्मरण करने के लिए आप इकाई 4 को देख सकते हैं। उसके मॉडल में अपसारी उत्पाद की 'कार्यप्रणाली' एक खुले षिरो पर प्रश्न के प्रति व्यक्ति की विभिन्न प्रकार की परन्तु प्रासंगिक अनुक्रियाओं को उत्पन्न करने की योग्यता से संबंधित है, जैसे "एक पेंसिल का प्रयोग करने के लिए आप जितने भी तरीके सोच सकते हैं, उन्हें बताइए", या "यदि वयस्क की सामान्य लम्बाई केवल एक मीटर की रहती है तो उस स्थिति में जितने परिणाम संभव हो सकते हैं, उन्हें एक मिनट में बताइए", या "एक मिनट में, एक वृत्त का प्रयोग करते हुए आप वास्तविक पदार्थों के कितने चित्र बना सकते हैं" आदि। इस प्रकार,

सृजनात्मकता का परीक्षण शब्द-प्रवाह, विचारात्मक प्रवाह, संबंधात्मक प्रवाह, अभिव्यक्ति प्रवाह, पदार्थों/वस्तुओं का वैकल्पिक प्रयोग, काल्पनिक घटनाओं के परिणाम, एक दी गई समस्या के द्वारा संभावित कार्यों का प्रतीक, दिए गए चित्रों के एक समूह से पदार्थों को बनाना और इस प्रकार के अन्य कार्यों के उद्देश्य पर आधारित है। इन परीक्षणों के प्रति विभिन्न अनुक्रियाएं देने वाला एक व्यक्ति अपसारी उत्पाद पर उच्च अंक प्राप्त करता है और इस प्रकार उसमें उच्च मात्रा में सृजनात्मकता होती है।

अपसारी उत्पाद परीक्षण बैटरी में गिलफोर्ड के अपसारी उत्पाद के विभिन्न घटकों पर आधारित बहुत से परीक्षण निहित हैं। *टोरेंस टेस्ट्स ऑफ क्रिएटिव थिंकिंग* (Torrance Tests of Creative Thinking) (TTCT) गिलफोर्ड की बैटरी के अनेक पहलुओं पर आधारित विस्तृत रूप से प्रयोग किया जाने वाला एक अन्य परीक्षण है। इसमें सात मौखिक परीक्षण (शब्दों के द्वारा सृजनात्मक रूप से सोचना), तथा तीन आकृत्य परीक्षण (आकृतियों से सृजनात्मक रूप से सोचना) निहित है। *बाकर मेहदी टेस्ट*, टोरेंस टेस्ट ऑफ क्रिएटिव थिंकिंग का एक स्वीकृत संस्करण है। इसमें चार उप परीक्षण निहित हैं- परिणाम (consequences) परीक्षण, असामान्य (unusual) परीक्षण, समानता (similarity) परीक्षण तथा उत्पाद संशोधन (product improvement) परीक्षण।

मेडनिक्स का दूरस्थ संबद्ध परीक्षण (रिमोट एसोसिएट्स टेस्ट) सृजनात्मकता के बारे में उनके दृष्टिकोण पर आधारित है जिसे वे उन विचारों को जो एक दूसरे से दूर स्थित हैं उनके बीच संबंधों को देखने की योग्यता के रूप में समझते हैं जैसे - 'वर्गमूल', 'कॉफी', तथा 'किचन' शब्दों से संबंधित एक अकेला शब्द क्या है? शब्द समूहों के बीच इस प्रकार के संबंध को समझने के लिए व्यक्ति को एक नवीन एवं विशिष्ट तरीके से चिंतन करना आवश्यक होगा।

पैसी-ऊषा टेस्ट ऑफ क्रिएटिव प्रॉब्लम सॉल्विंग (Passi-Usha Test of Creative Problem Solving) (PUTCPS) बी. के. पैसी और ऊषा कुमार (1996) के द्वारा विकसित किया गया। यह बच्चों के साथ-साथ वयस्कों के लिए भी सृजनात्मक समस्या समाधान का एक मापक है। यह परीक्षण सात प्रश्नों को समाहित करता है जो स्वभाव में गैर-मौखिक हैं (चित्र रूप में)। यह सृजनात्मकता की मौलिकता एवं विस्तारीकरण पहलुओं का आकलन करता है।

इस प्रकार, सृजनात्मकता का आकलन करने के लिए अनेक परीक्षण हैं। अब, हम देखते हैं कि वे अनेक तरीके क्या हैं जिसके माध्यम से लोगों में सृजनात्मकता को बढ़ाया जा सकता है।

10.7 सृजनात्मकता बढ़ाने के तरीके

सामान्य रूप से वयस्कों की तुलना में बच्चों को अधिक सृजनात्मक देखा गया है। बच्चों में सृजनात्मकता प्रतीकात्मक खेल या काल्पनिक संभावनाएं जिनमें वे लगे रहते हैं, के रूप में देखी जा सकती है। हालांकि, जैसे-जैसे बच्चे बड़े होते हैं, हमारी शिक्षा एवं समाजीकरण की प्रक्रिया अनुपालन पर अधिक ध्यान देते हुए उनमें सृजनात्मकता को दबाती है और यहाँ तक कि सृजनात्मकता की उनकी अभिव्यक्ति के लिए उन्हें दंडित करती है। यह विद्यालय में बच्चों की सृजनात्मक योग्यताओं के विकास के लिए गंभीर चुनौती उत्पन्न करता है। टोरेंस (1965) ने तीसरी से छठी ग्रेड के बच्चों पर अपने अध्ययन के आधार पर पाँच नियम पहचाने हैं जिन्हें शिक्षकों को विद्यार्थियों के सृजनात्मक व्यवहार को पुरस्कृत करने के क्रम में क्रियान्वित करना चाहिए।

- असामान्य प्रश्नों के प्रति सम्मान प्रदर्शित करना।
- कल्पनात्मक एवं सृजनात्मक विचारों के प्रति सम्मान प्रदर्शित करना।
- अपने विद्यार्थियों को दिखाइए कि उनके विचारों का महत्व है।
- कभी-कभी बच्चों को मूल्यांकन के डर के बिना 'अभ्यास हेतु' कुछ करने को देना।
- मूल्यांकन को कारण एवं परिणाम के साथ जोड़ना।
- स्वयं से सीखने की पहल को प्रोत्साहित करना एवं इसका मूल्यांकन करना।

सृजनात्मकता की अभिव्यक्ति को साधारण गतिविधियों जैसे कि बच्चे का खेल जो कल्पना को उद्दीप्त करता है, के द्वारा विकसित किया जा सकता है। एरिएटी (1976) एक मनोविश्लेषक ने प्रस्तावित किया है कि एक समाज अपने मूल्यों एवं संसाधनों के द्वारा अपने नागरिकों की सृजनात्मकता को आगे बढ़ा सकता है या अवरोध कर सकता है। उसने एक 'क्रिएटिवोजेनिक सोसायटी' (सृजनोत्पादक समाज) के बारे में कहा, एक प्रकार का समाज जो सृजनात्मकता को आगे बढ़ाता है। उसने सृजनोत्पादक समाज के लिए अनुमानतः नौ सृजनोत्पादक सामाजिक - सांस्कृतिक कारकों को वर्णित किया है। इन कारकों में शामिल हैं - 1) बिना भेदभाव के सभी नागरिकों के लिए सांस्कृतिक (और कुछ शारीरिक) संसाधनों की उपलब्धता, 2) सांस्कृतिक उद्दीपन के प्रति खुलापन (मानव जीवन के विभिन्न पहलुओं में), 3) कुछ होने पर ध्यान देना न कि केवल होना (stress on becoming and not just on being), 4) बिना भेदभाव के सभी नागरिकों के लिए सांस्कृतिक मीडिया की स्वतंत्र उपलब्धता, 5) स्वतंत्रता, या यहाँ तक कि कठोर उत्पीड़न या पूर्णतया बहिष्कार के बाद न्यूनतम भेदभाव का अवधारण, 6) विभिन्न एवं यहाँ तक कि विपरीत सांस्कृतिक उद्दीपक के प्रति जानकारी, 7) विभिन्न विचारों के लिए सहनशीलता, 8) महत्वपूर्ण व्यक्तियों की पारस्परिक क्रिया, तथा 9) उत्प्रेरक एवं पुरस्कार में बढ़ोतरी। उसने सुझाव दिया कि केवल पहला कारक पूर्णतया आवश्यक है तथा "यद्यपि अन्य आठ महत्वपूर्ण हैं परन्तु इस प्रकार के कारक नहीं हैं कि एक सृजनात्मक व्यक्ति का जबरदस्त प्रयास उनकी अनुपस्थिति में सफल नहीं हो सकता या सुधार नहीं कर सकता" एरिएटी, arieti, 1976: 325)।

इस प्रकार, सामाजिक-सांस्कृतिक परिवेश से संबंधित कारक महत्वपूर्ण है। ये सृजनात्मकता की अभिव्यक्ति को सुसाध्य बना सकते हैं या लोगों में सृजनात्मकता के प्रति बाधाओं के रूप में कार्य कर सकते हैं। इससे आगे, व्यक्तिगत मनोवैज्ञानिक कारक भी सृजनात्मकता को प्रभावित कर सकते हैं। सबसे सामान्य कारक असफलताया गलतियां करने का डर है। प्रायः लोग पहले चले हुए रास्ते पर चलना चाहते हैं और ऐसा उनकी सुरक्षित रहने की इच्छा तथा अज्ञात के डर के कारण होता है। इसके अलावा विचारों में जिद्दीपन, अंतर्नोद की कमी, समस्या को अलग करने में कठिनाई, अधिगम में बहु संवेदी दृष्टिकोण के प्रयोग में असफलता तथा दूरस्थ संबंधों को देखने में असमर्थता, आदि भी हैं। यह चीजों को करने के नवीन तरीके के अन्वेषण एवं सृजनात्मक विचारों को सीमित करता है। इस प्रकार, हमारा *सांवेगिक एवं प्रात्यक्षिक रोधन* (emotional and perceptual blocks) हमारी सृजनात्मक अभिव्यक्ति के प्रति एक अवरोध के रूप में कार्य कर सकता है। दो अन्य कारक जिनका सृजनात्मकता पर नकारात्मक प्रभाव है, वे हैं - मानसिक विन्यास तथा प्रकार्यात्मक स्थिरता।

मानसिक विन्यास (Mental set) एक निश्चित तरीके से नियमित दृष्टिकोण या परम्परागत तरीके से चीजों को ग्रहण करने एवं उनके प्रति प्रतिक्रिया करने से संबंधित है। उदाहरण के लिए- यदि हमने एक समस्या का समाधान एक निश्चित तरीके से कर लिया है तो जब हम बाद में उसी प्रकार की समस्या का सामना करते हैं तो समाधान के लिए हमें उसी

विधि का प्रयोग करने की आदत होती है। यद्यपि उस समाधान का प्रयोग करना व्यावहारिक एवं स्पष्ट है चूंकि यह पहले अच्छा कार्य कर चुका है परन्तु कभी-कभी यह समस्या उत्पन्न करता है क्योंकि इस वजह से हम अन्य अच्छे एवं प्रभावपूर्ण समाधानों को छोड़ सकते हैं। मानसिक विन्यास सहायक होने के साथ-साथ अवरोध के रूप में भी हो सकता है। यह इस रूप में सहायक है कि यह संज्ञानात्मक भार को कम करता है क्योंकि कुछ पहलुओं को सामान्य तरीके से हल किया जा सकता है प्रतिक्रिया की जा सकती है। इस प्रकार, ऐसे कार्यों के लिए हमारे संसाधनों की बचत होती है जिनके लिए आवश्यक होते हैं। दूसरी तरफ, चिंतन का एक निर्धारित तरीका होने के कारण ये सृजनात्मक चिंतन के लिए एक अवरोध उत्पन्न करते हैं।

प्रकार्यात्मक स्थिरता (functional fixedness) चीजों को केवल उनके ठेठ प्रयोग या कार्य के रूप में ग्रहण करने से संबंधित है। उदाहरणार्थ - हमने सीखा है कि चम्मच का प्रयोग खाना खाने के लिए होता है। परन्तु क्या हम चम्मच का प्रयोग करने के विभिन्न तरीकों के बारे में सोच सकते हैं, शायद किसी पेपरवेट के रूप में। यहाँ पर, जैसा कि एक विशेष पदार्थ का कार्य हमारे दिमाग में निश्चित होता है इसलिए सामान्य तौर पर हम इससे बाहर निकलकर नहीं सोचते हैं जो सृजनात्मक विचारों को रोकता है।

सृजनात्मकता को बढ़ाना

एक व्यक्ति की सृजनात्मक क्षमता विभिन्न तरीकों एवं विधियों के द्वारा बढ़ाई जा सकती है। परन्तु इस के लिए एक सामान्य अभिवृत्ति तथा वातावरण की भी आवश्यकता होती है।

सृजनात्मकता को विकसित करने के लिए नियम/सिद्धांत

- 1) विद्यार्थियों की अभिव्यक्ति के विभिन्न रूपों को सुसाध्य बनाने हेतु प्रयोग में लाई जाने वाली अनेक प्रकार की अनुदेशात्मक सामग्रियों से उन्हें परिचित कराना।
- 2) सृजनात्मक उपलब्धि के प्रति सहयोगपूर्ण अभिवृत्ति विकसित करना।
- 3) सृजनात्मक विचारों एवं सृजनात्मक अभिव्यक्ति के लिए प्रोत्साहित करना।
- 4) फीडबैक एवं सहयोग के द्वारा बच्चों की सृजनात्मक योग्यताओं को विकसित करना।
- 5) सृजनात्मक कार्यों में लगे रहने के लिए प्रबलन प्रदान करना।
- 6) एक सृजनात्मक व्यक्तित्व - आत्मविश्वास, संवदेनशील, स्वतंत्र, गैर परंपरावादी आदि होने को विकसित करने के लिए विद्यालय एवं घर पर एक सहयोगात्मक परिवेश उपलब्ध कराना।

अब, हम नीचे कुछ तकनीकों की परिचर्चा कर रहे हैं जो सृजनात्मकता बढ़ाने के लिए सहायक हो सकती हैं।

- **अपसारी चिंतन (divergent thinking):** इसमें अपसारी तरीके से सोचना एवं व्यवहार करना निहित है। यह अनेक प्रकार के विचारों को उत्पन्न करता है जो सृजनात्मकता में मदद करते हैं। इससे आगे, बच्चे को उनके विचारों में मौलिक अभिव्यक्ति के लिए अवसर दिए जा सकते हैं जैसे लिखित भाषा, लय, संगीत, कला आदि के द्वारा। इस प्रकार बच्चों में विचारों को उत्पन्न करने के लिए प्रवाह, लचीलापन तथा मौलिकता को प्रोत्साहित करने की आवश्यकता होती है।
- **विचारावेश (brainstorming):** ओसबार्न (1957) विचारावेश प्रविधि सृजनात्मकता को प्रोत्साहित करने के लिए एक समूह दृष्टिकोण है। यह एक ऐसी तकनीक है जिसमें

एक समूह व्यवस्था में लोगों से किसी स्व-नियंत्रक या अवरोध के बिना जितना भी संभव हो सके, अपने विचारों को सामने लाने की अपेक्षा होती है। इस प्रकार, वे एक विशेष प्रकरण पर बिना इसके बारे में अधिक सोचे, या इसको स्थगित किए या इस पर सही-गलत का विचार किए बिना, जो कुछ उनके दिमाग में आता है, उसे प्रकट करते हैं।

इस के लिए चार आधारभूत दिशानिर्देश होते हैं : (i) विचारों का मूल्यांकन अंत तक रोका जाएगा, जिससे आलोचना से बचा जा सकता है, (ii) विचार जितने अद्भुत हों, उतना ही बेहतर है, (iii) विचार जितने ज्यादा हो, उतना ही बेहतर है तथा (iv) लोग अन्यों द्वारा प्रस्तावित दो या अधिक विचारों का संयोजन कर सकते हैं। ओसबार्न बल देते हैं कि ब्रेनस्टार्मिंग सत्र की भावना को एक दूसरे के प्रोत्साहन, पूर्णतया मैत्री तथा निश्चित दिमाग के द्वारा कायम रखने की आवश्यकता होती है।

- **सिनेक्टिक्स (synectics)** गोर्डन (1961) के द्वारा विकसित की गई एक विधि है जो सृजनात्मक चिंतन में समानताओं (analogies) के प्रयोग को प्रोत्साहित करती है। सिनेक्टिक्स शब्द ग्रीक भाषा के एक शब्द से लिया गया है जिसका अर्थ है- "विभिन्न एवं स्पष्ट तौर पर अप्रासंगिक तत्वों को एक साथ मिलाना"। इस विधि में एक समस्या के सांवेगिक एवं तर्कहीन तत्वों को समझने पर ध्यान केंद्रित रहता है जिसकी परिणति सृजनात्मक समाधानों में होती है। इस विधि में समानता या लाक्षणिक प्रक्रिया का प्रयोग निहित है जिसमें अजीब को जाना पहचाना तथा जाने पहचाने को अजीब बनाया जाता है।

इसमें चार प्रकार की समानताएं प्रयोग की जाती हैं जैसे - (i) व्यक्तित्व सादृश्यता, आपको एक परिस्थिति में प्रत्यक्ष रूप से या खुद होने को प्रोत्साहित करती है, (ii) प्रत्यक्ष सादृश्यता, ऐसी अन्य चीज प्राप्त करने के लिए प्रोत्साहित करती है जो उस समस्या का समाधान कर सके जिसे आप देख रहे हैं, (iii) प्रतीकात्मक सादृश्यता, एक समस्या का वर्णन करने के लिए वस्तुनिष्ठ, अवैयक्तिक या कवितीय प्रतिमानों का प्रयोग करती है, (iv) काल्पनिक सादृश्यता, आपकी कल्पना को सामान्य दुनिया की सीमाओं से मुक्त करता है।

- डी बोनो की (1985) 'सिक्स हैट्स' (six hats) विधि विभिन्न परिप्रेक्ष्यों से एक मुद्दे या समस्या को देखने में सहायता करती है। इस विधि में मानसिक रूप से हैट पहनना शामिल है, जिसमें पहने हुए हैट की चारित्रिक विशेषताओं के अनुसार सोचना पड़ता है। यह मत है कि जब विशेष गुणों से युक्त छः संभावित काल्पनिक रंग के हैट में से एक पहनते हैं तो, यह सोचने के निश्चित उपागमों पर बल देती है। इस प्रकार, यह विभिन्न परिप्रेक्ष्यों से चिंतन को प्रोत्साहित करती है और फिर सृजनात्मक विचारों एवं समाधानों की तरफ दिशा निर्देशित करती है।

स्व आकलन प्रश्न 3

1) TTCT बुद्धि के किस सिद्धांत पर आधारित है?

.....

.....

.....

.....

2) दूरस्थ संबंध परीक्षण (रिमोट एसोसिएट्स टेस्ट) किसे कहते हैं?

.....

.....

.....

.....

.....

3) सिनेक्टिक्स किसे कहते हैं?

.....

.....

.....

.....

.....

10.8 सारांश

इस इकाई में आपने एक महत्वपूर्ण अवधारणा के बारे में सीखा जिसकी प्रायः परंपरागत शिक्षा व्यवस्था में अनदेखी की जाती है। सृजनात्मकता की अत्यधिक आवश्यकता होती है क्योंकि यह लोगों को उनकी पूर्ण क्षमता तक पहुँचने में सहायता करती है। इसमें शामिल पहलुओं को रेखांकित करते हुए सृजनात्मकता के अर्थ को विस्तार से समझाया गया। सृजनात्मक की विभिन्न अवस्थाओं का वर्णन किया गया। सृजनात्मकता की प्रकृति की व्याख्या करने वाले सैद्धांतिक परिप्रेक्ष्यों पर परिचर्चा की गई। इससे आगे, सृजनात्मकता के परीक्षण के पहलुओं पर परिचर्चा की गई तथा सृजनात्मकता के विस्तृत रूप से प्रयोग किए जाने वाले कुछ परीक्षणों का उल्लेख किया गया। बुद्धि एवं व्यक्तित्व के दो महत्वपूर्ण घटकों के साथ सृजनात्मकता के संबंध को विस्तारित किया गया। अंत में, सृजनात्मकता को बढ़ाने के विभिन्न तरीकों का वर्णन किया गया।

10.9 प्रमुख शब्द

- अपसारी चिंतन** : विविध या अपसारी तरीके से सोचने एवं व्यवहार करने से संबंधित हैं।
- दि लिटिल सी (c) सृजनात्मकता** : व्यक्तिगत प्रभाव पूर्णता से चिह्नित होती है तथा सामान्य लोगों के संसाधन एवं एजेंसी को प्रकाशित करती है।
- दि बिग सी (C) सृजनात्मकता** : कुछ विशेष लोगों के महत्वपूर्ण योगदान पर अधिक ध्यान देती है जो अनेक क्षेत्रों में सफल हुए हैं।
- सृजनोत्पादक समाज** : ऐसे समाज से संबंधित है जो सृजनात्मकता को आगे बढ़ाते हैं (एरिएटी, 1976)।

- मानसिक विन्यास** : यह एक निश्चित तरीके, सामान्य दृष्टिकोण या रूढ़िवादी तरीके से चीजों को ग्रहण करने एवं उनके प्रति प्रतिक्रिया करने से संबंधित है।
- प्रकार्यात्मक स्थिरता** : अपने ठेठ प्रयोग या कार्य के संबंध में ही केवल चीजों को ग्रहण करने की प्रवृत्ति से संबंधित है।
- विचारावेश** : यह एक ऐसी तकनीक है जिसमें लोगों से बिना किसी नियंत्रण या अवरोध के एक समूह में जितना अधिक संभव हो सकता है, अपने विचारों को सामने लाने की अपेक्षा होती है।

10.10 स्व आकलन प्रश्नों के उत्तर

स्व आकलन प्रश्न 1

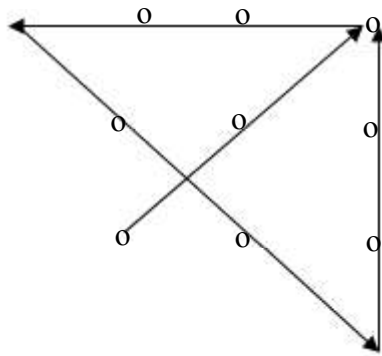
- 1) मौलिकता एवं उपयोगिता
- 2) अभिसारी, अपसारी
- 3) बिग सी (C)सृजनात्मकता

स्व आकलन प्रश्न 2

- 1) उदात्तीकरण
- 2) आत्म-सिद्धि
- 3) व्यक्ति, प्रक्रिया, उत्पाद, प्रेस

स्व आकलन प्रश्न 3

- 1) गिलफोर्ड का बुद्धि का सिद्धांत
- 2) मेडनिक्स का दि रिमोट एसोसिएट्स टेस्ट सृजनात्मकता के उनके अपने दृष्टिकोण पर आधारित है जिसमें सृजनात्मकता को एक दूसरे से अलग विचारों के बीच संबंधों को देखने की योग्यता के रूप में माना गया है।
- 3) सिनेक्टक्स गौर्डन (1961) के द्वारा विकसित एक विधि है जो सृजनात्मक चिंतन में समानताओं को प्रयोग को प्रोत्साहित करती है।



नौ बिंदुओं की समस्या का उत्तर (चित्र 10.1)

10.11 इकाई के अंत में प्रश्न

- 1) सृजनात्मकता के प्रमुख तत्वों का वर्णन कीजिए।
- 2) सृजनात्मकता के भिन्नता उपागमों की व्याख्या कीजिए।
- 3) सृजनात्मकता के निवेश एवं मेल सिद्धांत का विश्लेषण कीजिए।
- 4) सृजनात्मकता एवं बुद्धि के बीच संबंध की व्याख्या कीजिए।
- 5) लोगों में सृजनात्मकता बढ़ाने के तरीकों का वर्णन कीजिए।

10.12 संदर्भ

Arieti, S. (1976). *Creativity: The magic synthesis*. New York: Basic Books.

Barron, F., & Harrington, D. M. (1981). Creativity, Intelligence and Personality. *Annual Review of Psychology*, 32, 439-76

Chamorro-Premuzic, T. (2015). *Personality and Individual Differences*. 3rded. The British Psychological Society and John Wiley & Sons Ltd.

Chamorro-Premuzic, T. & Furnham, A. (2005). *Personality and intellectual competence*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.

De Bono, E. (1985). *Six Thinking Hats: An essential approach to business management*. Little, Brown and Company.

Freud, S. (1958). *On creativity and unconscious*. NY: Harper.

Gordon, W.J.J. (1961). *Synectics: the development of creative capacity*. New York: Harper and Row.

Guilford, J. P. (1950). Creativity. *American Psychologist*, 5, 444-54.

Guilford, J. (1967). *The nature of human intelligence*. New York: McGraw Hill.

Jauk, E., Benedek, M., Dunst, B., & Neubauer, A. C. (2013). The relationship between intelligence and creativity: New support for the threshold hypothesis by means of empirical breakpoint detection. *Intelligence*, 41(4), 212-221.

doi: 10.1016/j.intell.2013.03.003

Mackinnon, D. W. (1963). The identification of creativity. *Applied Psychology*, 12 (1), 25-46. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.1963.tb00463.x>

Mackworth, N. H. (1965). Originality. *American Psychologist*, 20 (1), 51-66.

<http://dx.doi.org/10.1037/h0021900>

Mednick, S. A., & Mednick, M. T. (1967). *Examiner's Manual, Remote Associates Test*. Boston, MA: Houghton Mifflin.

Newell, A., Shaw, J. C., & Simon, H. A. (1963). The process of creative thinking. In H. E. Gruber, G. Terrel & Wertheimer (Eds.). *Contemporary Approaches to Creative Thinking*. New York: Atherton.

Osborn, A. F. (1948). *Your creative power: How to use imagination*, New York: Charles Scribner's Sons.

Passi, B. K., & Kumar, U. (1996). Manual for Passi Usha Test of Creative Problem Solving Ability. Agra: National Psychological Corporation.

Plucker, J.A., Beghetto, R.A., & Dow, G.T. (2004). Why isn't creativity more important to educational psychologists? Potentials, pitfalls, and future directions in creativity research. *Educational Psychologist*, 39 (2), 83–96. (

Runco, M. A. (2004). Creativity. *Annual Review of Psychology*. 55, 657-87.

Runco, M.A., & Jaeger, G. J. (2012). The standard definition of creativity. *Creativity Research Journal*, 24 (1), 92-96.

Rogers, C. R. (1961). On becoming a person: A therapist view of psychotherapy. Boston: Houghton Mifflin.

Sternberg, R. J. (2006). The nature of creativity. *Creativity Research Journal*, 18 (1), 87-98.

Torrance, E.P. (1965). Rewarding creative behavior experiments in classroom creativity. NJ: Prentice-Hall Inc.

Wallach, M.A. (1970). Creativity. In P. Mussen (Ed.). *Carmichael's Handbook of Child Psychology* (pp. 1211-72). New York: John Wiley & Sons Inc.

Weisberg, R. (1986). Creativity: genius and other myths. New York: W.H.Z. Freeman and company, p. 90

10.13 अनुशंसित अध्ययन

Chamorro-Premuzic, T. (2015). *Personality and Individual Differences*. 3rded. The British Psychological Society and John Wiley & Sons Ltd.

De Bono E. (1990). *Lateral Thinking: A Textbook of Creativity*. Harper Perrenial.

