VIDYA UNIVERSITY PRESS

TOUCH n PASS

सर्वश्रेष्ठ परीक्षा पथ-प्रदर्शक

B.A.
द्वितीय वर्ष
(डिप्लोमा कोर्स)
सेमेस्टर-III

मनोविज्ञान

सामाजिक व्यवहार का मनोविज्ञान

SYLLABUS

UNIT-I

Social Psychology : Nature and Scope; Methods of Studying Social Behaviour.

UNIT-II

Social Cognition : Schema, Schematic Processing. Attribution of Causality: Kelly and Weiner.

UNIT-III

Attitude : Nature, Formation and Measurement. Interpersonal Attraction : Concept and Determinants.

UNIT-IV

Groups : Norms, Roles, Status and Cohesiveness. Group Influence Processes : Social Facilitation; Social Loafing; De-individuation.

UNIT-V

Aggression : Concept, Theories : Biological (Instinctive and Ethological), Frustration- Aggression Hypothesis, Social Learning theory of Aggression, General Aggression Model.

UNIT-VI

Pro-social Behaviour : Motives to help; Bystander Effect; Determinants: Personal, Situational and Socio-cultural.

UNIT-VII

Social Influence Processes : Conformity and Compliance.

Intergroup Relations : Prejudice and Discrimination.

UNIT-VIII

Leaders and leadership process : Types and functions of leaders, Factors in effective leadership.

TOUCH n PASS

VIDYA®
UNIVERSITY PRESS

पंजीकृत कार्यालय
विद्या लोक, टी०पी० नगर, बागपत रोड,
मेरठ, उत्तर प्रदेश (NCR) 250 002
फोन : 0121-2513177, 2513277
www.vidyauniversitypress.com

© प्रकाशक

सम्पादन एवं लेखन
शोध एवं अनुसन्धान प्रकोष्ठ

मुद्रक
विद्या यूनिवर्सिटी प्रेस

TOUCH 'n' PASS

विषय-सूची

UNIT-I : सामाजिक मनोविज्ञान ...3
UNIT-II : सामाजिक संज्ञान ...20
UNIT-III : मनोवृत्ति ...40
UNIT-IV : समूह ...54
UNIT-V : आक्रामकता ...70
UNIT-VI : प्रसामाजिक व्यवहार ...86
UNIT-VII : सामाजिक प्रभावक प्रक्रियाएँ ...101
UNIT-VIII : नेता और नेतृत्व प्रक्रिया ...120
मॉडल पेपर ...136

UNIT-I

सामाजिक मनोविज्ञान
Social Psychology

खण्ड-अ अतिलघु उत्तरीय प्रश्न

प्र.1. सामाजिक मनोविज्ञान की परिभाषा दीजिए।
Define social psychology.

उत्तर **अकोलकर** के अनुसार, "समाज मनोविज्ञान व्यक्ति के सामाजिक वातावरण के विशिष्ट सन्दर्भ में व्यक्ति के मानसिक जीवन और व्यवहार का अध्ययन है।"

प्र.2. निरीक्षण विधि कितने प्रकार की होती हैं?
How many types of observation methods are there?

उत्तर निरीक्षण विधि चार प्रकार की होती हैं—

1. सरल अथवा अनियन्त्रित निरीक्षण विधि
2. व्यवस्थित अथवा नियन्त्रित निरीक्षण विधि
3. सहभागी निरीक्षण विधि
4. असहभागी निरीक्षण विधि।

प्र.3. सामाजिक मनोविज्ञान को विज्ञान कब कहा जा सकता है?
When can social psychology be called a science?

उत्तर यदि विज्ञान के आवश्यक तत्त्व समाज मनोविज्ञान में पर्याप्त रूप से विद्यमान हैं तो हम सामाजिक मनोविज्ञान को विज्ञान कह सकते हैं।

प्र.4. वैयक्तिक मनोविज्ञान में किसका अध्ययन किया जाता है?
What is studied in individual psychology?

उत्तर वैयक्तिक मनोविज्ञान में मानव प्रकृति का प्रत्यक्ष अध्ययन किया जाता है।

प्र.5. चर या परिवर्त्य क्या है?
What is variable?

उत्तर **वोस्टमैन** तथा **ईगन** के अनुसार, "चर वह लक्षण या गुण है जिसके अनेक प्रकार के मूल्य होते हैं"

प्र.6. उपकल्पना किसे कहते हैं?
What is hypothesis?

उत्तर **टाउनसैण्ड** के अनुसार, "उपकल्पना दो या दो से अधिक चरों के अनुमान पर आधारित तर्कपूर्ण कार्यक्षम, प्रस्तावित और परीक्षण योग्य कथन है जो यह बताता है कि हम क्या देखना चाहते हैं जाँच के बाद यह कथन सही भी हो सकता है और गलत भी हो सकता है।"

प्र.7. सामान्यीकरण क्या है?
What is generalization?

उत्तर प्रयोगकर्त्ता द्वारा प्राप्त निष्कर्षों के आधार पर इस तरह व्याख्या करना कि प्रतिदर्श पर किए गए प्रयोग के परिणाम सम्पूर्ण जनसंख्या पर किस प्रकार और कहाँ लागू होते हैं यही सामान्यीकरण होता है।

TOUCH 'n' PASS

प्र.8. करलिंगर के अनुसार क्षेत्र अध्ययन विधि क्या है?
What is field study method as per Kerlinger?

उत्तर करलिंगर के अनुसार, "क्षेत्र अध्ययन ऐसा अप्रायोगिक वैज्ञानिक है जिसका उद्देश्य समाजशास्त्र, मनोविज्ञान और शैक्षणिक चरों के सम्बन्धों और अन्त:क्रियाओं का वास्तविक सामाजिक परिस्थितियों में अध्ययन करना है।"

प्र.9. सर्वेक्षण विधि से आप क्या समझते हैं?
What do you understand by survey method?

उत्तर Survey दो शब्दों Sur (Sor) + Vey (Vair) से मिलकर बना है जिसका अर्थ है—ऊपर से देखना या ऊपर से अवलोकन करना।

प्र.10. जैविक चर से क्या तात्पर्य है?
What is meant by organismic variable?

उत्तर जीव से सम्बन्धित भौतिक और मनोवैज्ञानिक विशेषताओं से सम्बन्धित चरों को जैविक चर कहते हैं। जैसे—रंग, वजन, बुद्धि चिन्ता आदि।

प्र.11. सामाजिक सर्वेक्षण के दो दोष लिखिए।
Write two demerits of social survey.

उत्तर 1. अध्ययन करते समय इस विधि में अध्ययनकर्त्ता के मनोभावों का प्रभाव परिणामों पर भी पड़ता है।
2. जटिल और गहन समस्याओं की अपेक्षा इस विधि द्वारा सरल समस्याओं का ही अध्ययन किया जाता है।

खण्ड-ब लघु उत्तरीय प्रश्न

प्र.1. सामाजिक मनोविज्ञान की प्रकृति पर प्रकाश डालिए।
Throw light on the nature of social psychology.

उत्तर

सामाजिक मनोविज्ञान की प्रकृति
(Nature of Social Psychology)

उपर्युक्त परिभाषाओं के विश्लेषण से स्पष्ट हो चुका है कि सामाजिक मनोविज्ञान एक विज्ञान है तथा इसकी प्रकृति वैज्ञानिक है। इस तथ्य का परीक्षण विज्ञान के आवश्यक तत्त्वों के आधार पर किया जा सकता है। यदि विज्ञान के आवश्यक तत्त्व समाज मनोविज्ञान में पर्याप्त रूप से विद्यमान हैं तो हम सामाजिक मनोविज्ञान को विज्ञान कह सकते हैं। अत: विज्ञान के आवश्यक तत्त्व निम्नलिखित हैं—

1. **वैज्ञानिक पद्धति** (Scientific Method)—किसी भी विषय को विज्ञान उसी समय कहा जा सकता है, जब उसकी अध्ययन पद्धतियाँ वैज्ञानिक हों। सामाजिक मनोविज्ञान की अधिकांश अध्ययन पद्धतियाँ वैज्ञानिक हैं। जैसे आज सामाजिक मनोविज्ञान की समस्याओं के अध्ययन में प्रयोगात्मक विधि का प्रयोग पूर्ण रूप से किया जा सकता।
2. **प्रामाणिकता** (Verifiability)—किसी भी विषय को विज्ञान कहने के लिए यह आवश्यक है कि उसकी विषय-सामग्री में प्रामाणिकता का गुण निहित हो। सामाजिक मनोविज्ञान की प्रमुख विशेषता यह है कि इसकी विषय सामग्री प्रामाणिक होती है। जब किसी विषय की समस्याओं का अध्ययन वैज्ञानिक विधियों द्वारा किया जाता और वैज्ञानिक पद्धतियों का प्रयोग किया जाता है तब ऐसी स्थिति में निश्चित रूप से उस विषय की विषय सामग्री प्रामाणिकता की विशेषता पर खरी उतरती है। क्योंकि सामाजिक मनोविज्ञान की समस्याओं का अध्ययन वैज्ञानिक विधियों और पद्धतियों के द्वारा किया जाता है। अत: सामाजिक मनोविज्ञान की विषय सामग्री प्रामाणिक है।
3. **वस्तुनिष्ठता** (Objectivity)—जब किसी घटना का निरीक्षण उसके यथार्थ रूप में किया जाता है तो अवलोकनकर्त्ता की मनोवृत्तियों का अवलोकनों पर प्रभाव नहीं पड़ता है, तब ऐसे अवलोकनों को वस्तुनिष्ठ अवलोकन तथा प्राप्त परिणामों को वस्तुनिष्ठ परिणाम कहते हैं।
4. **भविष्यवाणी की योग्यता** (Power of Prediction)—वैज्ञानिक विषयों में भविष्यवाणी की योग्यता निहित होती है। भविष्यवाणी की योग्यता का अभिप्राय है कि आज किसी समूह के व्यवहार का वैज्ञानिक अध्ययन किया जाए तो उस

TOUCH 'n' PASS

अध्ययन के आधार पर यह भष्यिवाणी की जा सकती है कि वह समूह भविष्य में कैसा व्यवहार करेगा। इस प्रकार की भविष्यवाणी तभी की जा सकती है जब अध्ययन पूर्ण रूप से वैज्ञानिक हो। क्योंकि सामाजिक मनोविज्ञान की समस्याओं के अध्ययन वैज्ञानिक विधियों द्वारा किए जाते हैं, अत: यह कहा जा सकता है कि सामाजिक मनोविज्ञान के अध्ययनों और नियमों के आधार पर भविष्यवाणी की जा सकती है।

5. **सार्वभौमिकता** (Universality)—वैज्ञानिक विषयों के सिद्धान्त और नियम सार्वभौमिक होते हैं। यह सिद्धान्त व नियम किसी देश और काल में खरे उतरते हैं। किसी भी विषय के सिद्धान्तों और नियमों का प्रतिपादन और अध्ययन यदि वैज्ञानिक पद्धतियों के द्वारा किया गया और यदि सिद्धान्त तथा नियम प्रामाणिक, वस्तुनिष्ठ और भविष्यवाणी की योग्यता रखते हैं तो निश्चय ही यह सिद्धान्त और नियम सार्वभौमिक होंगे।

उपर्युक्त विशेषताओं के आधार पर यह स्पष्ट होता है कि सामाजिक मनोविज्ञान एक विज्ञान है तथा इसकी प्रकृति वैज्ञानिक है। लेकिन यह प्राकृतिक विज्ञानों जैसे—रसायनशास्त्र, जीव विज्ञान, भौतिक विज्ञान आदि की तरह पूर्ण विज्ञान नहीं है, क्योंकि इसके अध्ययनों में नियन्त्रण उतना सम्भव नहीं है जितना प्राकृतिक विज्ञानों में होता है।

प्र.2. सामाजिक मनोविज्ञान की उपयोगिता को स्पष्ट कीजिए।
Explain the utility of social psychology.

उत्तर

सामाजिक मनोविज्ञान की उपयोगिता
(Utility of Social Psychology)

आज समाज मनोविज्ञान का महत्त्व निरन्तर बढ़ता जा रहा है। यही कारण है कि इसका विकास एक स्वतन्त्र मूल विज्ञान के रूप में हो रहा है। वास्तविकता यह है कि सामाजिक मनोविज्ञान का उपयोग प्रारम्भ से ही व्यावहारिक क्षेत्रों में भी होता रहा है। सामाजिक मनोविज्ञान का व्यावहारिक महत्त्व काफी अधिक है। सिम्पसन का मत है कि वैयक्तिक मनोविज्ञान (Individual Psychology), सामाजिक मनोविज्ञान (Social Psychology) तथा समाज शास्त्र (Sociology) तीनों ही विज्ञान मानव प्रकृति का प्रत्यक्ष अध्ययन करते हैं। ये तीनों विज्ञान एक-दूसरे से भिन्न हैं क्योंकि वैयक्तिक मनोविज्ञान में व्यक्ति का अध्ययन, सामाजिक मनोविज्ञान में एक व्यक्ति का अन्य व्यक्तियों से सम्बन्ध का अध्ययन तथा समाजशास्त्र में सामूहिक जीवन और सामाजिक सम्बन्धों का अध्ययन किया जाता है।

वास्तविकता यह है कि एक ओर आज सामाजिक मनोविज्ञान को मनोविज्ञान की प्रमुख शाखा के रूप में देखा जाता है, तो दूसरी ओर यह भी सर्वविदित है कि मनोविज्ञान और समाजशास्त्र दो अलग-अलग विज्ञान हैं। अत: सामाजिक मनोविज्ञान को एक स्वतन्त्र विज्ञान नहीं माना जा सकता है क्योंकि मनोविज्ञान से पृथक् इसका कोई अस्तित्व नहीं है। यदि मनोविज्ञान और सामाजिक मनोविज्ञान की तुलना वैज्ञानिक दृष्टिकोण से की जाए तो ऐसा प्रतीत होता है कि सामाजिक मनोविज्ञान, मनोविज्ञान की अबोध बालिका है। अत: आधुनिक सामाजिक मनोविज्ञान, मनोविज्ञान की ही एक शाखा है जिसकी प्रकृति व्यावहारिक विज्ञान के समान है। यह शाखा सामाजिक समस्याओं के समाधान में अत्यन्त उपयोगी है।

हमारे दैनिक जीवन की अनेक समस्याएँ जैसे—भेद-भाव, विवाह, फैशन, जनमत या प्रचार से सम्बन्धित अनेक समस्याओं का वैज्ञानिक अध्ययन सामाजिक मनोविज्ञान के द्वारा ही सम्भव है। आज सामाजिक मनोविज्ञान में इस प्रकार क्षेत्रों की समस्याओं का समाधान ही नहीं प्रस्तुत किया जाता बल्कि नवीन अनुसंधान भी किए जाते हैं। व्यापार, राजनीति और सहकारिता आदि क्षेत्रों में भी अनेक ऐसी समस्याओं का अध्ययन किया गया है जो सामाजिक मनोविज्ञान के क्षेत्र में आती हैं। इनके अतिरिक्त और अनेक क्षेत्र ऐसे हैं जिनकी समस्याओं के अध्ययन में सामाजिक मनोविज्ञान अत्यन्त महत्त्वपूर्ण एवं उपयोगी सिद्ध हुआ है।

प्र.3. सर्वेक्षण विधि के प्रकारों की व्याख्या कीजिए।
Explain the types of survey method.

उत्तर

सर्वेक्षण विधि के प्रकार
(Types of Survey Method)

करलिंगर (1953) ने विधियों के उपयोग के अनुसार सर्वेक्षण के प्रकारों को निम्नलिखित रूप से उल्लखित किया है—

1. **साक्षात्कार सर्वेक्षण** (Interview Survey)—अधिकांशत: इस प्रकार का सर्वेक्षण व्यक्तिगत साक्षात्कार विधि की मदद से किया जाता है। अध्ययन से सम्बन्धित एक साक्षात्कार प्रश्नावली का निर्माण इस प्रकार के सर्वेक्षण में किया जाता

TOUCH 'n PASS

है। साक्षात्कार प्रश्नावली की मदद से अध्ययनकर्त्ता समस्या के सम्बन्ध में जानकारी और सूचनाएँ प्राप्त करता है। इस विधि द्वारा विश्वास मत और नेतृत्व आदि से सम्बन्धित समस्याओं का अध्ययन किया जाता है।

2. **टेलीफोन सर्वेक्षण** (Telephone Survey)—टेलीफोन के माध्यम से किया गया सर्वेक्षण टेलीफोन सर्वेक्षण कहलाता है। जिनके पास टेलीफोन की सेवा उपलब्ध है वहीं इस प्रकार का सर्वेक्षण अध्ययन इकाइयों तक सीमित है इस सर्वेक्षण के द्वारा यद्यपि गहन जानकारियाँ नहीं प्राप्त होती हैं परन्तु दूर-दूर तक की स्थिति में अध्ययनकर्त्ता इकाइयों की सूचना अतिशीघ्र प्राप्त कर सकता है।
3. **डाक प्रश्नावली सर्वेक्षण** (Mail Questionnaire Survey)—यह वह सर्वेक्षण है जिसमें डाक प्रश्नावली का प्रयोग किया जाता है इस प्रकार की सर्वेक्षण विधि में अध्ययन सम्बन्धी प्रश्नावली तैयार की जाती है जिसे डाक द्वारा अध्ययन इकाइयों के पास भेजा जाता है। इस प्रकार के सर्वेक्षण में कठिनाई यह है कि लगभग 40% कठिनाइयाँ या तो अपूर्ण होती हैं या अध्ययन इकाइयों के पास से वापस ही नहीं आती हैं।
4. **सामयिक सर्वेक्षण** (Penal Survey)—इस प्रकार के सर्वेक्षण में अध्ययनकर्त्ता एक से अधिक होते हैं। इस सर्वेक्षण द्वारा बहुधा उन समस्याओं का अध्ययन किया जाता है जो जटिल व विस्तृत समस्याओं से सम्बन्धित होती है। ऐसी समस्याओं का समाधान तभी शुद्ध रूप से हो पाता है जब एक समस्या का अध्ययन करने के लिए एक से अधिक अध्ययनकर्त्ता हों।
5. **निरीक्षण सर्वेक्षण** (Observation Survey)—इस प्रकार का सर्वेक्षण निरीक्षण विधि के प्रयोग द्वारा किया जाता है। निरीक्षण विधि का वर्णन पहले इसी अध्याय में किया जाता है।

प्र.4. निरीक्षण विधि के महत्त्व पर प्रकाश डालिए।
Throw light on the importance of observation method.

उत्तर

निरीक्षण विधि का महत्त्व
(Importance of Observation Method)

निरीक्षण विधि के लाभ निम्नलिखित हैं—

1. सामाजिक मनोविज्ञान की समस्याओं के अध्ययन हेतु यह विधि अन्य विधियों की अपेक्षा सरल है। यह विधि तब सरल नहीं रहती जब जटिल समस्याओं का अध्ययन वैज्ञानिक निरीक्षण या नियन्त्रित निरीक्षण-विधि से किया जाता है।
2. सामाजिक मनोविज्ञान की समस्याओं के अध्ययन के सम्बन्ध में उपकल्पनाएँ बनाने में यह विधि अध्ययनकर्त्ता के लिए उपयोगी है।
3. इस विधि में अध्ययनकर्त्ता घटनाओं का निरीक्षण स्वयं अपनी आँखों और कानों के प्रयोग द्वारा करता है इसलिए इससे प्राप्त परिणाम वस्तुनिष्ठ व विश्वसनीय होते हैं।
4. नियन्त्रित या वैज्ञानिक परीक्षणों द्वारा प्राप्त परिणाम वस्तुनिष्ठ होते हैं क्योंकि इस विधि का प्रयोग जब वैज्ञानिक ढंग से किया जाता है, तब घटना सम्बन्ध थी क्यों, कब और कितना आदि प्रश्नों का निश्चित उत्तर प्राप्त करना आवश्यक होता है।
5. परिस्थितियों में अध्ययन परिणामों पर निरीक्षणकर्त्ता के विचारों और भावनाओं का प्रभाव तब कम पड़ता है। जब समस्याओं का अध्ययन वैज्ञानिकों द्वारा किया जाता है और निरीक्षणकर्त्ता पूर्व धारणाओं से मुक्त होकर अध्ययन करता है।
6. वैज्ञानिक निरीक्षण में एक समस्या के अध्ययन में चाहे कितने भी अध्ययनकर्त्ता कार्य करें, अन्त में सभी एक ही निष्कर्ष पर पहुँचते हैं जिन समस्याओं का अध्ययन नियन्त्रित निरीक्षण विधि द्वारा किया जाता है। उनके अध्ययन, परिणाम वैज्ञानिक (शुद्ध, विश्वसनीय, वैद्य) होते हैं।

प्र.5. प्रयोगात्मक विधि के लाभ बताइए।
State the advantages of experimental method.

उत्तर

प्रयोगात्मक विधि के लाभ
(Advantages of Experimental Method)

प्रयोगात्मक विधि के लाभ निम्न प्रकार हैं—

1. इस विधि द्वारा कार्य और कारण सम्बन्धों का अध्ययन जितनी शुद्धता से किया जाता है। उतना दूसरी अन्य किसी विधि से नहीं किया जा सकता है। इस विधि के द्वारा कार्य व कारण सम्बन्धों की मात्रा का भी अध्ययन किया जा सकता है।

TOUCH n PASS

2. इस विधि में एक व्यवहार को प्रभावित करने वाले अनेक कारकों को नियन्त्रित कर कार्य और कारण के प्रभाव का अध्ययन अन्य विधियों की अपेक्षा अधिक शुद्ध और संक्षिप्त रूप से किया जाता है।
3. इसमें कार्य और कारण सम्बन्ध का अध्ययन एक या अधिक नियन्त्रित समूह की सहायता से किया जाता है इसलिए यह उपकल्पना के परीक्षण की सर्वश्रेष्ठ विधि है।
4. यह विधि अन्य विधियों की तुलना में सर्वाधिक वैज्ञानिक विधि है।
5. इस विधि द्वारा अध्ययन के आधार पर प्राप्त परिणाम विश्वसनीय वैध तथा सार्वभौमिक होते हैं। यही कारण है कि मनोवैज्ञानिक इस विधि को अन्य प्राकृतिक विज्ञानों की श्रेणी में रखते हैं।
6. **आर०एस० वुडवर्थ के अनुसार**—(क) चूँकि प्रयोगकर्त्ता घटना को एक विशेष स्थान व समय पर घटित करवाता है इसलिए वह निरीक्षण अधिक कुशलता से कर सकता है।
   (ख) परिस्थितियाँ प्रयोगकर्त्ता के नियन्त्रण में होती है आवश्यकता पड़ने पर इन्हें दोहराया भी जा सकता है।
   (ग) प्रयोग परिणामों की तुलना शुद्धता से की जा सकती है।

प्र.6. साक्षात्कार विधि के प्रकारों की व्याख्या कीजिए।
Explain the types of interview method.

उत्तर

साक्षात्कार विधि के प्रकार
(Types of Interview Method)

इस विधि के प्रमुख प्रकार निम्नलिखित हैं—

1. **प्रामाणिक साक्षात्कार विधि** (Standardized or Structured or Active Interview Method)—इस विधि का प्रयोग करते समय समस्या से सम्बन्धित प्रश्न पहले ही तैयार कर लिए जाते हैं। सभी व्यक्तियों से क्रम से तैयार किए गए प्रश्न पूछे जाते हैं। अध्ययनकर्त्ता प्रश्नों का क्रम, संख्या और भाषा नहीं बदल सकता है। प्रामाणिक साक्षात्कार विधि न केवल विश्वसनीय है अपितु इसके उपयोग से अध्ययन समस्या के आयामों का अपेक्षाकृत शुद्ध अध्ययन होता है तथा प्राप्त परिणामों की तुलना सरलता से की जा सकती है।
2. **अप्रामाणिक साक्षात्कार विधि** (Unstructured or Uncontrolled Interview Method)—अप्रामाणिक साक्षात्कार विधि में समस्या से सम्बन्धित प्रश्न पहले से तैयार नहीं किए जाते हैं और न ही प्रश्नों की संख्या व क्रम निश्चित होता हैं। अध्ययनकर्त्ता अध्ययन समस्या के सम्बन्ध में कोई भी प्रश्न पूछने के लिए स्वतन्त्र होता है अप्रामाणिक साक्षात्कार विधि अधिक विश्वसनीय और वैध नहीं होती है फिर भी इस विधि द्वारा प्रयोज्य को समझने का अधिक अवसर मिलता है क्योंकि इसमें प्रश्न किसी भी प्रकार से पूछे जा सकते हैं किसी अनुसन्धान या अध्ययन के प्रारम्भिक स्तर पर अप्रामाणिक साक्षात्कार विधि उपयोगी है जबकि अध्ययन के दूसरे स्तर पर जब अध्ययनकर्त्ता को तुलनीय और सूक्ष्म सूचना की आवश्यकता होती है तब प्रामाणिक साक्षात्कार विधि अधिक उपयोगी तथा महत्त्वपूर्ण होती है।
3. **केन्द्रित साक्षात्कार** (Focused Interview)—इस प्रकार का साक्षात्कार एक प्रकार का अर्द्ध प्रामाणिक साक्षात्कार है। इस प्रकार के साक्षात्कार का सर्वप्रथम विकास भर्टन तथा केण्डल ने 1946 में किया। इस विधि में अध्ययनकर्त्ता को पूरी स्वतंत्रता होती है कि वह पूर्व निर्धारित प्रश्नों को अपनी इच्छानुसार बदलकर प्रश्न पूछ सकता है।

प्र.7. सरल अथवा अनियन्त्रित निरीक्षण विधि क्या है? स्पष्ट कीजिए।
What is simple or uncontrolled observation method? Explain.

उत्तर

सरल अथवा अनियन्त्रित निरीक्षण विधि
(Simple or Uncontrolled Observation Method)

जब प्राकृतिक (Natural) परिस्थितियों में किसी घटना का निरीक्षण किया जाए और प्राकृतिक स्थितियों पर कोई बाहरी दबाव न डाला जाए तो इस प्रकार के निरीक्षण को अनियन्त्रित निरीक्षण कहते हैं।

यंग (1954) के अनुसार—"अनियन्त्रित निरीक्षण में हमें जीवन की वास्तविक परिस्थितियों की सूक्ष्म परीक्षा करनी होती है जिसमें परिशुद्धता के यन्त्रों का प्रयोग या निरीक्षित घटना की सत्यता की जाँच का कोई प्रयास नहीं किया जाता है।"

TOUCH 'n PASS

(In non-controlled observation we resort to careful scrutinizing of real life situation making no attempt to use instruments of precision or to check the accuracy of the phenomenon observed.)
यह विधि दोषपूर्ण होती है इसके कुछ मुख्य दोष और लाभ निम्न प्रकार हैं—

1. बहुधा इस विधि के द्वारा पूर्ण रूप से स्पष्ट और ठीक परिणाम नहीं मिलते क्योंकि हम घटना की सूक्ष्मता पर जाँच किए बिना परिणाम निश्चित कर लेते हैं।
2. अध्ययनकर्त्ता इस विधि को नियन्त्रित नहीं रख पाता इसलिए उसके विचारों और भावनाओं के प्रभाव के कारण भी दोषपूर्ण परिणाम प्राप्त होते हैं।

विभिन्न निरीक्षणकर्त्ता भिन्न-भिन्न निष्कर्ष निकालते हैं एक ही घटना पर यदि इस तरह कार्य किया जाए तो उससे प्राप्त निष्कर्ष अप्रमाणिक तथा वस्तुनिष्ठता रहित होते हैं।

प्र.8. साक्षात्कार विधि की क्या सीमाएँ हैं?
What are the limitations of interview method?

उत्तर

साक्षात्कार विधि की सीमाएँ
(Limitations of Interview Method)

1. इस विधि में समय का अभाव होना या लोगों के पास समय न हो पाने के कारण अध्ययनकर्त्ता के लिए साक्षात्कार के लिए व्यक्तियों को तैयार करने में कठिनाई होती है।
2. जब समस्या का सम्बन्ध व्यक्तियों के संवेगात्मक पहलू से होता है तो लोग अपने व्यक्तिगत जीवन से सम्बन्धित जानकारी नहीं देना चाहते हैं। अध्ययनकर्त्ता लोगों की गुप्त बातों को तभी जान सकता है जब वह साक्षात्कार विधि के सम्बन्ध में पूर्ण ज्ञान रखता हो।
3. कई बार अप्रामाणिक साक्षात्कार के द्वारा जो प्रदत्त सामग्री एकत्र होती है वह पक्षपातपूर्ण होती है अर्थात् अध्ययनकर्त्ता की व्यक्तिगत इच्छाओं, प्रेरणाओं और संवेगों आदि का प्रभाव होता है।
4. सूचनादाता से प्राप्त समस्या सम्बन्धी जानकारी की पुष्टि जब तक नहीं की जा सकती जब तक कि उसका प्रतिचयन न किया गया हो और प्रतिदर्श की संख्या अधिक न हो।
5. यदि अध्ययनकर्त्ता इस विधि का पूर्णज्ञान रखता हो अर्थात् प्रशिक्षित हो तभी इस विधि द्वारा शुद्ध और विश्वसनीय सामग्री प्राप्त की जा सकती है।
6. यदि साक्षात्कार का समय कम हो तो सूचनादाता की समस्त जानकारी पूर्ण और शुद्ध प्राप्त नहीं हो पाती है।
7. सूचनादाता साक्षात्कार से या साक्षात्कार के वातावरण से भयभीत है तो ऐसी अवस्था में सही प्रत्युत्तर नहीं देगा।
8. विषय को अध्ययनकर्त्ता के सामने बोलने में कठिनाई हो सकती है इसलिए साक्षात्कारकर्त्ता को मौखिक रिपोर्ट पर आश्रित होना पड़ता है।

प्र.9. सहभागी निरीक्षण विधि का वर्णन कीजिए।
Discuss of the participant observation method.

उत्तर

सहभागी निरीक्षण विधि
(Participant Observation Method)

इस विधि में निरीक्षणकर्त्ता जिस समूह के व्यक्तियों का अध्ययन किया करता है वह उसमें एक सदस्य के रूप में बसकर उनमें घुलमिल जाता है और उनके व्यवहार का अध्ययन करता है। इस विधि द्वारा छोटे और सूक्ष्म समूहों का अध्ययन सरलता से किया जा सकता है। इस विधि में अध्ययनकर्त्ता जितना घुलमिल जाए अध्ययन उतना ही सरल हो जाता है। जब अध्ययनकर्त्ता एक सदस्य बनकर अध्ययन करता है तो अध्ययन शुद्ध और स्वाभाविक परिस्थितियों में होता है। सहभागी निरीक्षण विधि के दोष भी हैं—यदि अध्ययनकर्त्ता समूह में अधिक घुलमिल जाए तो वह बाकी के सदस्यों के दु:ख दर्दों को अपना दु:खदर्द समझता है जिससे उसकी मनोवृत्ति अध्ययन के परिणामों पर अपना प्रभाव डालती है जिसके कारण अध्ययन के परिणाम पूर्ण रूप से शुद्ध नहीं होते हैं। अध्ययनकर्त्ता को इस विधि का प्रयोग करना है तो उसे दो भागों में विभक्त होना पड़ता है—निरीक्षणकर्त्ता और दूसरा समूह का

TOUCH 'n' PASS

सदस्य। इसके लिए अध्ययनकर्त्ता का कुशल और प्रशिक्षित होना आवश्यक है अन्यथा असन्तुलन के कारण परिणाम दोषपूर्ण प्राप्त होंगे। इसलिए इसका प्रयोग केवल छोटे समूहों के अध्ययनों के लिए ही अधिक लाभदायक है।

प्र.10. साक्षात्कार विधि के महत्त्व पर प्रकाश डालिए।
Throw light on importance of interview method.

उत्तर

साक्षात्कार विधि का महत्त्व
(Importance of Interview Method)

साक्षात्कार विधि का महत्त्व निम्नलिखित है—

1. इस विधि द्वारा हम उन घटनाओं का अध्ययन कर सकते हैं जिन्हें हम देख भी नहीं सकते अर्थात् जिनका अध्ययन निरीक्षण द्वारा नहीं किया जा सकता है।
2. गत घटनाओं का अध्ययन इस विधि द्वारा सरलता से किया जा सकता है। बहुत-सी ऐसी घटनाएँ जिनका व्यक्तिगत रूप से निरीक्षण नहीं किया जा सकता है उनका अध्ययन इस विधि द्वारा किया जा सकता है।
3. साक्षात्कार विधि में यदि अध्ययनकर्त्ता प्रशिक्षित हो और नियन्त्रण के साथ प्रदत्त जानकारी प्राप्त करे तो वह शुद्ध, विश्वसनीय और वैध जानकारी प्राप्त कर सकता है।
4. चूँकि साक्षात्कार ऐतिहासिक और संवेगात्मक पृष्ठभूमि में सम्पादित किया जाता है अत: इस विधि द्वारा जो प्रदत्त सामग्री प्राप्त की जा सकती है। वह विभिन्न विधियों से प्राप्त नहीं की जा सकती है।
5. साक्षात्कार विधि सामाजिक व्याधियों के निदान में अधिक उपयोगी है।
6. यदि साक्षात्कारकर्त्ता के पास उपयुक्त समय हो तो सूचनादाता से गहन प्रदत्त सामग्री व सूचना सरलता से प्राप्त की जा सकती है।

खण्ड-स विस्तृत उत्तरीय प्रश्न

प्र.1. सामाजिक मनोविज्ञान को परिभाषित करते हुए, इसके क्षेत्रों का वर्णन कीजिए।
Defining social psychology, describe its scope.

उत्तर

सामाजिक मनोविज्ञान का अर्थ
(Meaning of Social Psychology)

सामाजिक मनोविज्ञान ज्ञान की वह शाखा है, जो सामाजिक परिस्थितियों में व्यक्तियों की एक-दूसरे के प्रति होने वाली अन्त:क्रिया से उत्पन्न सम्बन्धों का वैज्ञानिक अध्ययन करता है। अर्थात् एक इन्द्रियानुभाविक विज्ञान जिसमें किसी व्यक्ति, समूह, समाज अथवा समाज के उन संज्ञानों और व्यवहारों का वैज्ञानिक अध्ययन किया जाता है जो प्रकट सामाजिक उद्दीपकों से उत्पन्न होते हैं जिससे मानवीय व्यवहारों का ज्ञान प्राप्त करके उन पर नियन्त्रण तथा उन्हें परिवर्तित किया जाता है। उसे सामाजिक मनोविज्ञान कहा जाता है। सामाजिक मनोविज्ञान के अर्थ को विस्तृत रूप में समझने के लिए निम्नलिखित परिभाषाओं का अध्ययन करना आवश्यक है—

अकोलकर (1960) के अनुसार—"समाज मनोविज्ञान व्यक्ति के सामाजिक वातावरण के विशिष्ट सन्दर्भ में व्यक्ति के मानसिक जीवन और व्यवहार का अध्ययन है।"

क्रच और क्रचफील्ड (1958) के अनुसार—"समाज मनोविज्ञान समाज में व्यक्तियों के व्यवहार के प्रत्येक पहलू से सम्बन्धित है। अत: विस्तृत रूप से समाज मनोविज्ञान की परिभाषा समाज में व्यक्ति के व्यवहार के विज्ञान के रूप में की जा सकती है।"

कुप्पूस्वामी (1961) के अनुसार—"समाज मनोविज्ञान ज्ञान का वह अंग है, जो सामाजिक परिस्थितियों में 'व्यक्तियों की एक-दूसरे के प्रति होने वाली अन्त:क्रिया से उत्पन्न सम्बन्धों का अध्ययन करता है। संक्षेप में इसका सम्बन्ध समाज में व्यक्ति के विचार, भावना और कार्यों से है।"

आलपोर्ट (1924) के अनुसार—"समाज मनोविज्ञान वह विज्ञान है जो एक व्यक्ति के व्यवहार का उस सीमा तक अध्ययन करता है, जहाँ तक कि उसका व्यवहार अन्य व्यक्तियों को उत्तेजित करता है अथवा स्वयं उसके व्यवहार की प्रतिक्रिया है और जो व्यक्ति की चेतना का उस सीमा तक वर्णन करता है जहाँ तक कि यह सामाजिक विषयों और प्रतिक्रियाओं की चेतना है।"

TOUCH 'n PASS

क्लाइनबर्ग (1924) के अनुसार—"समाज मनोविज्ञान व्यक्ति का अन्य व्यक्तियों से सम्बन्धित व्यवहार का वैज्ञानिक अध्ययन है।"

किम्बल यंग (1960) के अनुसार—"समाज मनोविज्ञान व्यक्तियों की पारस्परिक प्रतिक्रिया का और इसमें प्रभावित व्यक्ति के विचारों, भावनाओं के संवेगों और आदतों का अध्ययन है।"

शेरिफ और शेरिफ (1969) के अनुसार—"समाज मनोविज्ञान व्यक्ति के व्यवहार एवं अनुभवों का सामाजिक उत्तेजक स्थिति के सम्बन्ध में वैज्ञानिक अध्ययन है।"

क्रेच (1962) तथा उनके साथियों के अनुसार—"समाज मनोविज्ञान की परिभाषा अन्तर्वैयक्तिक व्यवहार घटना के रूप में की जा सकती है।"

उपर्युक्त परिभाषाओं से स्पष्ट होता है कि "सामाजिक मनोविज्ञान वह विज्ञान है जिसमें सामाजिक दशाओं में मानवीय व्यवहार का वैज्ञानिक अध्ययन किया जाता है तथा जिसमें विशेष रूप से पारस्परिक प्रतिक्रिया से प्रभावित हुए व्यक्ति के विचारों, भावनाओं और संवेगों का अध्ययन किया जाता है।"

सामाजिक मनोविज्ञान का क्षेत्र
(Scope of Social Psychology)

सामाजिक मनोविज्ञान क्षेत्रों को निम्नलिखित रूप में व्यक्त किया जा सकता है—

1. **बालक का सामाजीकरण** (Socialization of the Child)—सामाजीकरण एक ऐसी प्रक्रिया है जिसके द्वारा बालक समाज के नियमों को सीखता है तथा उसके अनुरूप ही व्यवहार करता है। जब एक बालक समाज में जन्म लेता है तो वह पूर्णत: सामाजिकता की विशेषताओं से अनभिज्ञ होता है। जैसे-जैसे वह बड़ा होता है, समाज के अन्य लोग उसके सम्पर्क में आने लगते हैं और इस प्रकार उसके सामाजीकरण की प्रक्रिया का विकास प्रारम्भ हो जाता है तथा इसी के साथ उसमें सामाजिकता का भी विकास होता जाता है। सामाजीकरण की प्रक्रिया जीवन पर्यन्त चलती रहती है। विभिन्न संस्कृतियों में सामाजीकरण की प्रक्रिया भिन्न होती है। इस प्रक्रिया पर अनेक कारकों का प्रत्यक्ष व अप्रत्यक्ष प्रभाव पड़ता है। बालक का सामाजिक विकास किस प्रकार होता है? विभिन्न सामाजिक गुण बालक में किस प्रकार उत्पन्न होते हैं? इन गुणों को विकसित करने में किन-किन कारकों का महत्त्वपूर्ण योगदान होता है, यह सामाजिक मनोविज्ञान के अध्ययन क्षेत्र के ही प्रमुख अंग हैं।
2. **संस्कृति और व्यक्तित्व का अध्ययन** (Study of Culture and Personality)—सामाजीकरण की प्रक्रिया का अध्ययन बालक की सभ्यता, संस्कृति और समाज की पृष्ठभूमि में किया जाता है। संस्कृति और व्यक्तित्व में क्या सम्बन्ध है। संस्कृति व्यक्तित्व को कब, कितना और कैसे प्रभावित करती है। किस प्रकार की संस्कृति में किस प्रकार का व्यक्तित्व विकसित होता है। इन प्रश्नों का वैज्ञानिक उत्तर समाज मनोविज्ञान से प्राप्त होता है।
3. **सामाजिक अन्त:क्रियाएँ** (Social Interactions)—आधुनिक सामाजिक मनोविज्ञान में सामाजिक अन्त:क्रियाओं से सम्बन्धित समस्याओं का अध्ययन एक महत्त्वपूर्ण विषय है। मुख्य रूप से इसमें तीन प्रकार की अन्त:क्रियाओं का अध्ययन किया जाता है—(i) एक व्यक्ति से दूसरे व्यक्ति के मध्य की अन्त:क्रियाएँ, (ii) व्यक्ति से समूह के मध्य की अन्त:क्रियाएँ, (iii) समूह और समूह के मध्य की अन्त:क्रियाएँ। सामाजिक अन्त:क्रियाओं के क्षेत्र के अन्तर्गत सहयोग, स्पर्धा, सामन्जस्य तथा संघर्ष आदि से सम्बन्धित समस्याओं का भी अध्ययन किया जाता है।
4. **वैयक्तिक और सामूहिक अन्तर** (Individual and Group Differences)—एक समूह के सदसयों के व्यवहार में समानताएँ होते हुए भी कुछ भिन्नताएँ अवश्य निहित होती हैं। उनमें विद्यमान अन्तर को वैयक्तिक भिन्नता कहते हैं। सामाजिक मनोविज्ञान में वैयक्तिक भिन्नताओं के अनेक क्षेत्र हो सकते हैं जैसे—जाति, धर्म, वर्ग, परिवार, समूह, राष्ट्र और संस्कृति आदि। इन विभिन्न वैयक्तिक क्षेत्रों की क्या-क्या भिन्नताएँ हैं? विभिन्न वैयक्तिक और सामूहिक भिन्नताओं के प्रमुख स्रोत क्या हैं? इन सभी समस्याओं का अध्ययन इस क्षेत्र के अन्तर्गत किया जाता है।
5. **सामूहिक प्रतिक्रियाएँ** (Group Processes)—वास्तविकता यह है कि सामूहिक व्यवहार का अध्ययन समाजशास्त्र का विशिष्ट विषय क्षेत्र है फिर भी इसका अध्ययन सामाजिक मनोविज्ञान के अन्तर्गत किया जाता है। सामूहिक व्यवहार से सम्बन्धित अनेक ऐसी समस्याएँ हैं जिनका अध्ययन मनोवैज्ञानिक दृष्टिकोण से सम्भव है। जैसे—विभिन्न मानव समूहों

TOUCH 'n' PASS

का निर्माण और विकास किस प्रकार होता है? सामूहिक निर्णय किस प्रकार लिए जाते हैं? समूहों का निर्माण किन-किन अवस्थाओं में होता है? समूहों का विकास किन-किन कारकों पर आधारित है? समूह में विभिन्न सदस्यों की क्या स्थिति होती है? स्थिति के अनुसार सदस्यों के क्या-क्या कार्य होते हैं? अत: हम कह सकते हैं कि समूह गतिशीलता से सम्बन्धित समस्त समस्याओं का अध्ययन सामाजिक मनोविज्ञान के क्षेत्र के अन्तर्गत आता है।

6. **नेतृत्व** (Leadership)—समाज मनोविज्ञान के क्षेत्र में नेतृत्व से सम्बन्धित समस्याओं का अध्ययन भी अत्यन्त महत्त्वपूर्ण विषय है। एक व्यक्ति नेता किस प्रकार बनता है? नेता के समाज में क्या कार्य होने चाहिए? नेता की किन बातों को उसके अनुयायी सरलता से स्वीकार कर लेते हैं? नेतृत्व की कौन-कौन सी प्रविधियाँ हैं? नेतृत्व का विकास किस प्रकार होता है? एक समाज में नेतृत्व की क्या उपयोगिता है? आदि समस्याओं का अध्ययन इस क्षेत्र के अन्तर्गत किया जाता है।
7. **भीड़ और स्त्रोतागढ़** (Crowd and Audience)—व्यक्तियों के एक विशेष समूह को भीड़ कहा जाता है। व्यक्ति के समूह किन-किन परिस्थितियों में भीड़ में परिवर्तित हो जाते हैं? भीड़ के सदस्य के रूप में व्यक्ति के असामान्य व्यवहार के कौन-कौन से मनोवैज्ञानिक कारण हैं? इसी प्रकार श्रोतागण भी एक प्रकार का व्यक्तियों का समूह होता है। इस समूह का निर्माण, विकास और उपयोगिता का अध्ययन भी समाज मनोविज्ञान के इस क्षेत्र के अन्तर्गत किया जाता है।
8. **संस्कृति और व्यक्तित्व का अध्ययन** (Study of Culture and Personality)—सामाजीकरण की प्रक्रिया का अध्ययन बालक की सभ्यता संस्कृति और समाज की पृष्ठभूमि में किया जाता है। संस्कृति और व्यक्तित्व में क्या सम्बन्ध है? संस्कृति व्यक्तित्व को कब, कितना और कैसे प्रभावित करती है? किस प्रकार की संस्कृति में किस प्रकार का व्यक्तित्व विकसित होता है। इन सभी समस्याओं का अध्ययन समाज मनोविज्ञान के क्षेत्र में किया जाता है।
9. **अभिवृत्तियाँ तथा पक्षपात** (Attitudes and Prejudice)—अभिवृत्तियाँ तथा पक्षपात किस प्रकार व्यक्ति के सामाजिक व्यवहार को प्रभावित करते हैं? अभिवृत्तियों तथा पक्षपात की उत्पत्ति किस प्रकार होती है? इनका विकास किस प्रकार होता है। विभिन्न गूढ़ अभिवृत्तियों का मापन किस प्रकार से किया जाए? किन सामाजिक परिस्थितियों में विशिष्ट पक्षपातों का जन्म होता है? अभिवृत्तियों और पक्षपातों को किस प्रकार परिवर्तित किया जा सकता है? इन सभी समस्याओं का अध्ययन इस क्षेत्र के अन्तर्गत किया जाता है।
10. **सामाजिक व्याधिकी** (Social Pathology)—विभिन्न सामाजिक व्याधिकीय समस्याएँ जैसे—अपराध, बाल अपराध, पारिवारिक विघटन, सामूहिक संघर्ष, औद्योगिक संघर्ष तथा कुछ मानसिक समानताओं-असमानताओं आदि का अध्ययन समाज मनोविज्ञान में किया जाता है। इनके अतिरिक्त कुछ प्रमुख समस्याएँ जैसे—युद्ध, क्रांति, वैश्यावृत्ति, भिक्षावृत्ति आदि का अध्ययन भी इस विषय क्षेत्र के अन्तर्गत किया जात है जोकि सामाजिक विक्षिप्तता के कारण समाज में उत्पन्न होती है।
11. **राष्ट्रीय और अन्तर्राष्ट्रीय राजनीति** (National and International Politics)—राष्ट्र की बागडोर वास्तव में किस दल के हाथ में है और क्यों? दूसरे राजनैतिक दल प्रभुत्व क्यों नहीं प्राप्त कर सकते? दलों का विकास किस प्रकार होता है? विभिन्न दलों की उपस्थिति राष्ट्र के जीवन तथा व्यक्तियों के व्यवहार को किस प्रकार प्रभावित करती है? विभिन्न राजनैतिक दलों की संरचना और संगठन जनता की कार्य प्रणाली को किस प्रकार प्रभावित करते हैं? विश्व में कौन से राष्ट्र प्रभुत्वशाली हैं और क्यों? इसके क्या-क्या कारण हैं? अन्तर्राष्ट्रीय तनावों की उत्पत्ति और विकास किस प्रकार होता है? इन तनावों को किस प्रकार दूर किया जा सकता है? अन्तर्राष्ट्रीय राजनैतिक संघर्षों के समाधान में मनोविज्ञान कहाँ तक सहायक है। इन सभी समस्याओं का अध्ययन भी सामाजिक मनोविज्ञान के क्षेत्र में आता है।
12. **प्रेरणा, प्रत्यक्षीकरण तथा सीखने-सिखाने की प्रक्रिया** (Motivation, Perception and Teaching-Learning Processes)—बालक को जन्म लेते ही उसे भूख, प्यास तथा सुरक्षा की आवश्यकता होती है। ये आवश्यकता ही उसे अभिप्रेरित करने में महत्त्वपूर्ण भूमिका निभाती हैं। प्रेरणाएँ विभिन्न क्रियाओं को किस प्रकार जन्म देती है, किस प्रकार क्रियाओं का निर्देशन करती हैं, प्रेरणाएँ एक कार्य के लिए किस समय तक उपस्थित रहती हैं आदि। व्यक्ति का सामाजिक व्यवहार उसके प्रत्यक्षीकरण पर आधारित होता है। समूह में व्यक्ति के व्यवहार को समझने के लिए आवश्यक है कि व्यक्ति के सामाजिक प्रत्यक्षीकरण का भी अध्ययन किया जाए। सामाजिक प्रत्यक्षीकरण का विकास

TOUCH 'n PASS

किस प्रकार होता है। प्रत्यक्षीकरण को प्रभावित करने वाले कारकों में रचनात्मक और क्रियात्मक कारक कौन-कौन से हैं? सामाजिक प्रत्यक्षीकरण और आवश्यकता में क्या सम्बन्ध है आदि। व्यक्ति किस प्रकार सीखता है, सामाजिक अन्त:क्रिया में अनुकरण और सुझाव सीखने से कहाँ तक सम्बन्धित है। सीखने-सिखाने की प्रतिक्रिया को कौन-कौन से कारक प्रभावित करते हैं, एक व्यक्ति दूसरे व्यक्तियों को सामाजिक व्यवहारों को किस प्रकार सिखाता है आदि। इन सभी समस्याओं का अध्ययन सामाजिक मनोविज्ञान के विषय क्षेत्र के अन्तर्गत ही किया जाता है।

प्र.2. प्रश्नावली विधि से आप क्या समझते हैं? इसके प्रकारों व उपयोगिता पर प्रकाश डालिए।
What do you understand by questionnaire method? High light its types and utility.

उत्तर

प्रश्नावली विधि
(Questionnaire Method)

सामाजिक मनोविज्ञान के क्षेत्र में जब अध्ययन इकाइयों का क्षेत्र विस्तृत होता है तथा सूचनादाताओं की संख्या अधिक होती है तब इस विधि का प्रयोग किया जाता है।

अकोलकर (1960) के अनुसार—"प्रश्नावली विचारपूर्वक और निश्चित रूप से चुने हुए शब्दों वाले प्रश्नों की एक सूची है। प्रश्नावली को डाक द्वारा लोगों के पास भेजा जा सकता है या व्यक्तिगत रूप से उन्हें दिया जा सकता है या साक्षात्कार करने वाला व्यक्ति प्रश्नावली के प्रश्नों का स्मरण कर उनको अपनी बातचीत के दौरान पूछ सकता है।"

(A questionnaire is a list of questions carefully and precisely worded. A questionnaire may be sent out to persons by past or given to them in the personal interview or it may simply be kept in mind by the interviewer who starts his conversation in the light of that questonnaire.)

लुण्डवर्ग (1951) के अनुसार—"मूल रूप से प्रश्नावली प्रेरणाओं का एक समूह है जिसके प्रति शिक्षित लोग उत्तेजित किए जाते हैं और वे इन उत्तेजनाओं के अन्तर्गत अपने व्यवहार का वर्णन करते हैं।"

(Fundamentally, the questionnaire is a set of stimuli to which literate people one exposed in order to observe their verbal behaviour under those stimuli.)

गुड तथा हैट के अनुसार—"प्रश्नावली एक प्रकार का उत्तर प्राप्त करने का साधन है, जिसका स्वरूप ऐसा होता है कि उत्तरदाता उसकी पूर्ति स्वयं करता है।"

(In general, the word questionnaire refers to active for securing answers to questions by using a form which the respondent fills in himself.)

उपर्युक्त परिभाषाओं के आधार पर हम कह सकते हैं कि प्रश्नावली प्रश्नों की एक उद्देश्यपूर्ण सुनियोजित सूची है जिसके द्वारा अध्ययन समस्या से सम्बन्धित प्रश्नों के उत्तर प्राप्त किए जाते हैं तथा प्राप्त उत्तरों को व्यवस्थित करके सांख्यिकीय विश्लेषण की सहायता से परिणाम प्राप्त करते हैं। प्रश्नावली विधि का प्रयोग मनोबल, रुचियों, अभिवृत्तियों के अध्ययन के लिए किया जाता है।

प्रश्नावली बनाते समय ध्यान रखने योग्य बातें निम्नलिखित हैं—

1. प्रश्नावली का आकार तथा प्रश्नों की संख्या अधिक नहीं होनी चाहिए उत्तरदाता उत्तर देते-देते परेशान हो जाए।
2. प्रश्न अधिक बड़े, लम्बे और कठिन नहीं होने चाहिए।
3. पूछे गए प्रश्न रुचिपूर्ण और आकर्षित करने वाले होने चाहिए।

प्रश्नावली विधि के प्रकार (Types of Questionnaire Method)

1. **अप्रतिबन्धित प्रश्नावली** (Open Questionnaire)—जिसमें सूचनादाता पर कोई अप्रतिबन्धित प्रश्नावली कहते हैं अप्रतिबन्धित प्रश्नावली के प्रश्न इस प्रकार हैं—
   (i) आज की पद्धति की क्या-क्या सीमाएँ हैं?
   (ii) परीक्षा पद्धति में किन-किन परिवर्तनों की आवश्यकता तुरन्त पड़ती है?

TOUCH 'n' PASS

2. **प्रतिबन्धित प्रश्नावली** (Closed Questionnaire)—यह वह प्रश्नावली है जिसमें सूचनादाता के प्रयुत्तरों पर प्रतिबन्ध होता है उसे केवल चुने हुए उत्तरों में से ही उत्तर देना होता है जैसे—
   (i) आप किस धर्म में सर्वाधिक विश्वास रखते हैं?
   हिन्दू/मुस्लिम/ईसाई।
   (ii) आप किससे अधिक डरते हैं?
   अँधेरा/साँप/पिता/शिक्षक।
   (iii) शिक्षक से भय लगता है?
   हाँ/नहीं।
3. **चित्र प्रश्नावली** (Pictorial Questionnaire)—चित्र प्रश्नावली में प्रश्नों को चित्रों के रूप में सामने रखा जाता है।

प्रश्नावली विधि की सीमाएँ और उपयोगिता (Limitations and Advantages of Questionnaire Method)—प्रश्नावली विधि की सीमाएँ और उपयोगिता निम्नलिखित हैं—

1. इसका प्रयोग शिक्षित व्यक्तियों के लिए होता है न कि जनसाधारण के लिए।
2. अधिकांश प्रश्नावली सूचनादाता के द्वारा अपूर्ण छोड़ दी जाती हैं या लिखा हुआ पढ़ने से छूट जाता है तो इस अवस्था में प्रदत्त संकलन में कठिनाई होती है।
3. अधिकतर सूचनादाता प्रश्नावली को समय पर भरकर नहीं देते हैं या फिर खो देते हैं।
4. प्रश्नावली को नियमानुसार नहीं भरते हैं।
5. अध्ययनकर्त्ता यदि व्यक्तिगत रूप से सूचनादाताओं से प्रश्नावली नहीं भरवाता है तो प्रदत्त सूचना विश्वसनीय नहीं होती है।
6. प्रश्नावली को शब्दावली भ्रमपूर्ण होती है और उत्तर देने में कठिनाई होती है।

इस विधि का प्रयोग निम्न प्रकार है—

इस विधि में प्रश्नावली एक साथ कई प्रयोज्यों को भरने के लिए दी जाती है जिससे धन और समय का कम खर्चा होता है और अधिक-से-अधिक अध्ययन इकाइयों का अध्ययन किया जा सकता है। इस विधि का उपयोग दूर-दूर फैली हुई अध्ययन इकाइयों से अनेक बार सूचना प्राप्त की जा सकती है। इसी तरह विश्वसनीय प्रदत्त एकत्र किए जा सकते हैं।

प्र.3. अन्तर-सांस्कृतिक अनुसन्धान विधि का अर्थ व परिभाषा बताते हुए इसके लाभ-दोष व विशेषताओं पर प्रकाश डालिए।

Giving the meaning and definition of inter-cultural research method, throw light on its merits-demerits and characteristics.

उत्तर

अन्तर-सांस्कृतिक अनुसन्धान विधि
(Inter-cultural Research Method)

यह वह विधि है जिसमें दो या दो से अधिक संस्कृतियों का तुलनात्मक अध्ययन दिए गए मापदण्डों के आधार पर किया जाता है अर्थात् अन्तर सांस्कृतिक अनुसन्धान प्रयोगात्मक विधि पर आधारित वह अनुसन्धान है जिसमें दो या दो से अधिक संस्कृतियों से प्राप्त तथ्यों की तुलना की जाती है।

क्रच, क्रचफील्ड और बैलेची (1982) के अनुसार—"विभिन्न समाजों के प्रतिदर्शों में सांस्कृतिक प्रतिमानों से सम्बन्धित समानताओं और अन्तरों का पता लगाने के लिए अन्तर-सांस्कृतिक विधि की रचना की जाती है।"

(The Cross Cultural Method is designed to discover similarities and differences among cultural patterns in a sizeable of societies.)

रेबर (1987) के अनुसार—"अन्तर सांस्कृतिक शोध वह शोध है जो प्रयोगात्मक विधि पर आधारित होता है, जिसका उपयोग समाज मनोविज्ञान, समाजशास्त्र और मानवशास्त्र आदि में किया जाता है।" इस शोध में विभिन्न संस्कृतियों की कुछ सांस्कृतिक आयामों पर तुलना की जाती है; जैसे—साक्षरता और भाषा, बच्चों का लालन-पालन आदि इस प्रकार से विभिन्न संस्कृतियों से जो प्राप्तांक प्राप्त होते हैं उनकी तुलना की जाती है।

TOUCH 'n PASS

[Cross cultural method (research) is an experimental method used in social psychology, sociology and anthropology, etc.]

जेण्डन (1978) के अनुसार—"अन्तर सांस्कृतिक अनुसन्धान में दो या दो से अधिक समाजों से प्राप्त आँकड़ों की तुलना की जाती है इस प्रकार से इस अनुसन्धान में विश्लेषण की इकाई संस्कृति होती है न कि व्यक्ति होता है।"

(Cross cultural research involves the comparison of data from two or more societies. Thus, cultures, rather than individual are unit of analysis in this research method.)

विशेषताएँ (Characteristics)

अन्तर सांस्कृतिक अनुसन्धान विधि की निम्नलिखित विशेषताएँ हैं—

1. इस विधि के अध्ययन में दो या उससे भी अधिक संस्कृतियों का अध्ययन अलग-अलग किया जाता है। अध्ययन में एक या एक से अधिक चर हो सकते हैं।
2. इस प्रकार के अध्ययनों में विभिन्न सांस्कृतियों से सम्बन्ध रखने वाले समूह या संगठन होते हैं न कि व्यक्ति।
3. इस प्रकार के अध्ययन में दो या दो से अधिक सांस्कृतियों की तुलना कुछ चरों, कसौटियों या विभाओं के आधार पर की जाती है।
4. इन अध्ययनों में सांस्कृतिक भिन्नता का अध्ययन वैयक्तिक भिन्नता के स्थान पर किया जाता है।
5. इस प्रकार के अनुसन्धानों के अध्ययन में स्वतन्त्र चर ज्ञात तथा आश्रित चर अज्ञात होते हैं।
6. इस अनुसन्धान में स्वतन्त्र चर स्वयं ही पहले से ही चालित होता है इसलिए अध्ययनकर्त्ता को स्वतन्त्र चर चालित नहीं करना पड़ता है।

लाभ (Merits)

अन्तर सांस्कृतिक अनुसन्धान विधि के निम्नलिखित लाभ हैं—

1. इस विधि के द्वारा नए-नए सिद्धान्तों का प्रतिपाद तथा पुराने सिद्धान्तों का परिमार्जन भी किया जा सकता है।
2. दो या उससे भी अधिक चरों का एक साथ तुलनात्मक अध्ययन किया जाता है।
3. किसी भी सिद्धान्त का सरलता से सामान्यीकरण करने में यह विधि अत्यन्त लाभदायक होती है।
   क्लाइन के अनुसार—"अन्तर सांस्कृतिक अनुसन्धान वास्तविक जीवन की प्रयोगशाला है इसमें शोधकर्त्ता किसी एक या कुछ सिद्धान्तों की जाँच करता है।"
4. इस विधि में दो या दो से अधिक संस्कृतियों का अध्ययन करने से सामाजिक व्यवहार से सम्बन्धित विस्तृत और गहन सूचनाएँ प्राप्त हो सकती है इस ज्ञान के आधार पर अधिक विस्तृत ढंग से अध्ययन किए गए चरों का सामान्यीकरण किया जा सकता है।

दोष (Demerits)

इस विधि के दोष निम्नलिखित हैं—

1. इस विधि में विभिन्न सांस्कृतियों से तथ्यों या प्रदत्तों को एकत्र करने में अधिक कठिनाइयों का सामना करना पड़ता है।
2. इस विधि द्वारा अध्ययन के लिए जिस समूह और विशेषताओं वाले प्रयोज्यों की तुलना की जाती है वह सभी संस्कृति के लोगों में नहीं मिलती हैं।
3. इस विधि में संयोगीकरण के आधार पर अध्ययन करना कठिन हो जाता है।
4. वैज्ञानिक ढंग से प्रतिदर्श चुनने के लिए अध्ययन की इकाइयों की सूची बनानी पड़ती है विभिन्न संस्कृतियों के लोगों की सूची बनाना कठिन कार्य है।
5. इस विधि के द्वारा चरों के मापन में केवल संस्कृति मुक्त परीक्षणों की आवश्यकता होती है और मनोवैज्ञानिक ढंग से मापन केवल संस्कृति मुक्त परीक्षणों से ही चरों का मापन सरलता से सम्भव है सामाजिक मनोविज्ञान में संस्कृति मुक्त परीक्षणों का अभाव होने के कारण अध्ययनकर्त्ता को चरों के मापन हेतु स्वयं नए परीक्षणों का निर्माण करना पड़ता है।

TOUCH 'n' PASS

प्र.4. सर्वेक्षण विधि समझाते हुए इसके मुख्य पदों को विस्तारपूर्वक समझाइए।
Describing survey method, explain in detail its main steps.

उत्तर

सर्वेक्षण विधि
(Survey Method)

सर्वेक्षण सामाजिक मनोविज्ञान अध्ययन की अत्यन्त महत्त्वपूर्ण विधि है। इसकी सहायता से मुख्यत: सामाजिक और शैक्षिक क्षेत्र की समस्याओं का अध्ययन किया जाता है Servey दो शब्दों Sur (Sor) + Vey (Vair) से मिलकर बना है जिसका अर्थ है—ऊपर से देखना या ऊपर से अवलोकन करना।

करलिंगर (1973) के अनुसार—"सर्वेक्षण विधि सामाजिक वैज्ञानिक अन्वेषण की वह शाखा है जिसके अन्तर्गत छोटे और बड़े समष्टियों (जनसंख्याओं) से चयन किए गए प्रतिदर्शों के माध्यम से सापेक्षिक घटनाओं, वितरणों तथा सामाजिक और मनोवैज्ञानिक चरों के पारस्परिक सम्बन्धों का अध्ययन किया जाता है।"

आधुनिक सर्वेक्षण अनुसन्धान विधि समष्टि (जनसंख्या) से चुने प्रतिदर्शों की मदद से किया जाता है और यह प्रतिदर्श यादृच्छिक प्रतिचयन पर आधारित होता है। अत: इस प्रकार के अनुसन्धान की प्रकृति लगभग वैज्ञानिक होती है एक निश्चित समय पर अधिक-से-अधिक सूचनाएँ एकत्र करना इस अनुसन्धान का मुख्य उद्देश्य है। ये प्राप्त सूचनाएँ गहन नहीं होती परन्तु समस्या के सम्बन्ध में अति महत्त्वपूर्ण होती है। सामाजिक मनोविज्ञान में सर्वेक्षण विधि की सहायता से अभिवृत्तियों, जनमत, प्रचार, नेतृत्व, सामूहिक व्यवहार और राष्ट्रीय एकीकरण आदि से सम्बन्धित समस्याओं का अध्ययन सरलता से किया जाता है।

सर्वेक्षण विधि के मुख्य पद (Main Steps of Survey Method)

सर्वेक्षण विधि के मुख्य पद निम्नलिखित हैं—

1. **समस्या का चयन** (Selecting a Problem)
   (i) समस्या के उद्देश्य निर्धारित करना।
   (ii) समस्या के अध्ययन के लिए यन्त्र या विधि का चयन।
   (iii) अध्ययन योजना की रूपरेखा का निर्धारण।
2. **प्रतिचयन योजना** (Sampling Plan)
   (i) सम्पूर्ण जनसंख्या का निर्धारण।
   (ii) अध्ययन इकाइयों की संख्या तथा विशेषताओं आदि का निर्धारण।
   (iii) प्रतिचयन की योजना और योजना का क्रियान्वित करना।
3. **साक्षात्कार प्रश्नावली की रचना** (Construction of Interview Questionnaire)
   (i) जिस समस्या के बारे में सर्वे करना है उससे सम्बन्धित सूची तैयार करना।
   (ii) लघु एवं स्पष्ट भाषा में प्रश्नों को तैयार करना।
4. **आँकड़ों का संग्रह** (Data Collection)
   (i) उत्तरदाताओं से सम्पर्क करना।
   (ii) घटनास्थल की जाँच।
   (iii) क्षेत्र कार्यकर्त्ताओं का चयन और जाँच।
   (iv) आँकड़ों का संग्रह सावधानीपूर्वक।
5. **आँकड़ों का विश्लेषण** (Analysis of Data)
   (i) प्रत्युत्तरों का संकेतीकरण
   (ii) प्रत्युत्तरों का सरणीयन
   (iii) अन्तर्वस्तु विश्लेषण

TOUCH 'n PASS

6. **प्रतिवेदन लिखना** (Writing the Report)
   (i) प्रदत्तों की व्याख्या।
   (ii) प्रदत्तों के निष्कर्ष।
   (iii) परिणामों को ध्यान में रखते हुए भविष्यवाणी।

सामाजिक सर्वेक्षण का महत्त्व (Importance of Social Survey)

1. सामाजिक मनोविज्ञान की समस्याओं का व्यापक और विस्तृत अध्ययन इसी विधि के द्वारा सम्भव है।
2. इस विधि में अध्ययन इकाइयों के विचारों और मनोभावों को जानने के लिए प्रत्यक्ष सम्बन्ध बना रहता है।
3. इस विधि में यादृच्छिक प्रतिचयनों का उपयोग करके परिणाम अधिक शुद्ध विश्वसनीय और वैज्ञानिक प्राप्त होते हैं।
4. यह विधि अन्य विधियों की अपेक्षा अधिक सरल व मितव्ययी होती है।

सामाजिक सर्वेक्षण की सीमाएँ (Limitations of Social Survey)

1. जटिल और गहन समस्याओं की अपेक्षा इस विधि द्वारा सरल समस्याओं का ही अध्ययन किया जाता है।
2. इसमें अध्ययन इकाइयों द्वारा किए गए उत्तर कृत्रिम और ऊपरी होने के परिणाम पूर्णरूप से वैज्ञानिक नहीं होते हैं।
3. प्रत्येक समस्या के अध्ययन हेतु अध्ययन इकाइयों का चयन यादृच्छिक प्रतिचयन द्वारा सम्भव नहीं है।
4. अध्ययन करते समय इस विधि में अध्ययनकर्त्ता के मनोभावों का प्रभाव परिणामों पर भी पड़ता है।

प्र.5. प्रयोग विधि के सोपान को विस्तार से बताएँ।
Explain in detail the steps involved in experimental method.

उत्तर

प्रयोगविधि के सोपान
(Steps in Experimental Method)

प्रयोगविधि के कुछ निश्चित और मुख्य सोपान हैं।

टाउनसैण्ड (1953) ने शोध अभिकल्प के लिए जिन पदों को आवश्यक बतलाया है। वह इस प्रकार हैं—
समस्या उपकल्पना, स्वतन्त्र चर, आश्रित चर, आश्रित चरों का मापन, आवश्यक नियन्त्रण प्रयोग विधि (अर्थात् आवश्यक उपकरण वास्तविक प्रयोग की योजना, परिणाम विश्लेषण) तथा परिणामों की सहायता से कल्पना को सत्य या असत्य सिद्ध करना प्रयोगशाला या क्षेत्र प्रयोग के लिए इन पदों का ज्ञान आवश्यक है—

1. **समस्या** (Problem)—"समस्या हमारे अपूर्ण ज्ञान के सम्बन्ध में या उस तथ्य के सम्बन्ध में जिसकी व्याख्या सम्भव नहीं है, वह कथन या प्रश्नवाचक वाक्य है जो समाधान के लिए प्रस्तावित होता है यह कथन दो या दो से अधिक चरों में स्थित सम्बन्ध पर होता है।"
   किसी प्रयोग को शुरू करने से पहले किसी समस्या के उद्देश्य का होना आवश्यक है। समस्या की उत्पत्ति या अभिव्यक्ति **मैकगुइगन (1969)** के अनुसार तीन कारकों से होती है—(i) ज्ञान में अपूर्णता, (ii) विरोधी परिणाम, (iii) किसी तथ्य की व्याख्या सम्भव न होना। समस्या की अभिव्यक्ति हेतु विज्ञान और वैज्ञानिक प्रवृत्ति का होना आवश्यक है।
2. **उपकल्पना** (Hypothesis)—**टाउनसैण्ड (1953)** के अनुसार—उपकल्पना किसी समस्या का प्रस्तावित उत्तर होता है उपकल्पना की प्रवृत्ति और अर्थ स्पष्ट करते हुए कहा जा सकता है कि—"उपकल्पना दो या दो से अधिक चरों के अनुमान पर आधारित तर्कपूर्ण कार्यक्षम, प्रस्तावित और परीक्षण योग्य कथन है जो यह बताता है कि हम क्या देखना चाहते हैं जाँच के बाद यह कथन सही भी हो सकता है और गलत भी हो सकता है।" समस्या के बाद उपकल्पना निश्चित कर लेनी चाहिए। प्रयोगों और अध्ययन को यह एक निश्चित दिशा देती है यह वैज्ञानिक अध्ययन के लिए उसी प्रकार आवश्यक है जैसे किसी व्यक्ति को अँधेरे में रोशनी की आवश्यकता पड़ती है। उपकल्पना प्रयोगकर्त्ता को आगे का मार्ग दिखाती है उपकल्पना की मुख्य विशेषताएँ निम्न हैं—
   (i) उपकल्पना समस्या का सरल और पर्याप्त उत्तर होना चाहिए। (ii) उपकल्पना परीक्षण योग्य होनी चाहिए। (iii) उपकल्पना विशिष्ट होनी चाहिए। (iv) प्रदत्तों का संकल्प उपकल्पना के सम्बन्धों में सम्भव होना चाहिए। (v) परीक्षण हेतु यन्त्र उपलब्ध होने चाहिए। (vi) किसी भी सिद्धान्त से उपकल्पना का सम्बन्ध होना चाहिए।

TOUCH 'n' PASS

3. **चर या परिवर्त्य** (Variable)—**वोस्टमैन तथा ईगन (1966)** के अनुसार—"चर वह लक्षण या गुण है जिसके अनेक प्रकार के मूल्य होते हैं।"
चर की प्रकृति और परिभाषा को स्पष्ट करते हुए कहा जा सकता है कि—"चर किसी वस्तु घटना या प्राणी का मापन योग्य गुण या लक्षण हैं जिसकी मात्रा में परिवर्तन होता है और यह परिवर्तन किसी माप या आयाम पर होता है तथा मात्रा या मूल्य का निरीक्षण कर सकते हैं।"
प्रयोग योजना में चरों को परिभाषित करना, उनका नियन्त्रण व मापन मुख्य रूप से महत्त्वपूर्ण है जिन चरों का उपयोग प्रयोगों में किया जाता है वह निम्नलिखित हैं—
   (i) **स्वतन्त्र चर** (Independent Variable)—"स्वतन्त्र चर वह कोई भी चर है जिस पर प्रयोगकर्त्ता का पूरा नियन्त्रण रहता है तथा जिसे प्रयोगकर्त्ता प्रत्यक्ष रूप से या चयन द्वारा घटाता-बढ़ाता है। यह वह इस उद्देश्य से करता है कि व्यवहार मापकर इसके प्रभाव का अध्ययन कर सकें। आधुनिक मनोविज्ञान में अधिकतम प्रयोगों में उत्तेजना स्वतन्त्र चर हुआ करता था।"
   (ii) **आश्रित या परतन्त्र चर** (Dependent Variable)—आश्रित चर व्यवहार सम्बन्धी वह कारक है जिसका मनोविज्ञान अनुसन्धान में मापन किया गया है तथा यह चर स्वतन्त्र चर के प्रदर्शित होने पर प्रदर्शित, हटाने पर अदृश्य तथा परिवर्तित होने पर परिवर्तित हो जाता है। आश्रित चरों के गुण प्रकृति तथा तीव्रता को ज्ञात करने के लिए इनका मापन किया जाता है।
   (iii) **जैविक चर** (Organismic Variable)—जीव से सम्बन्धित भौतिक और मनोवैज्ञानिक विशेषताओं से सम्बन्धित चरों को जैविक चर कहते हैं। जैसे—रंग, वजन, बुद्धि चिन्ता आदि।
4. **चरों का नियन्त्रण** (Control of Variables)—**टाउनसैण्ड (1953)** के अनुसार—"किसी वातावरण को विनियमित करके किसी घटना को शुद्ध दशाओं में उत्पन्न करने का प्रयास करना ही परिस्थिति का नियन्त्रण या प्रयोग का नियन्त्रण है।"
प्रयोग में स्वतन्त्र चर और परतन्त्र चर के साथ-साथ अन्य चर भी प्रभावित करते हैं। इन अन्यों (चरों) को भी स्वतन्त्र चर के साथ नियन्त्रित करना होता है नियन्त्रण की आवश्यकता के अनेक कारण हैं—
   (i) नियन्त्रण से स्वतन्त्र चर और आश्रित चर के कार्यात्मक सम्बन्धों का शुद्ध ज्ञान प्राप्त होता है।
   (ii) जब अध्ययन नियन्त्रित दशाओं में किया हो तब उस अवस्था में पूर्वकथन अधिक अच्छा होता है।
   (iii) स्वतन्त्र चर के प्रभाव का शुद्ध ज्ञान प्राप्त होता है।
   (iv) वह परिणाम जो नियन्त्रित दशाओं में किए जाते हैं उनका सत्यापन सरल व सम्भव हो जाता है।
   (v) जो अध्ययन नियन्त्रित दशाओं में किए जाते हैं वे वैध होते हैं।
प्रयोग में नियन्त्रण के प्रभाव जानने के लिए दो समूह रखे जाते हैं—
(i) नियन्त्रित समूह, (ii) प्रयोगात्मक समूह।
प्रयोगात्मक समूह के निष्पादन की तुलना नियन्त्रित समूह से करके स्वतन्त्र चर के प्रभाव का शुद्ध ज्ञान प्राप्त किया जाता है दोनों प्रकार के समूह भौतिक तथा मनोवैज्ञानिक विशेषताओं की दृष्टि में समान हो, यह आवश्यक है। समूहों को समान करने के लिए मुख्यत: तीन उपाय हैं—(i) समेल जोड़ा विधि, (ii) समेल समूह विधि, (iii) संयोगीकृत समूह विधि।
प्रयोगकर्त्ता प्रयोग में नियन्त्रण की कुछ टेक्नीक्स की सहायता से विभिन्न चरों को नियन्त्रित करता है—(i) निष्कासन विधि, (ii) परिस्थितियों की स्थिरता विधि, (iii) आवरण विधि, (iv) समतुल्यन विधि, (v) क्रमबद्ध संयोगीकरण विधि।
विभिन्न प्रकार की समस्याओं का अध्ययन करने के लिए कुछ प्रायोगिक अभिकल्प भी हैं; जैसे—(i) संयोगीकृत द्विसमूह अभिकल्प, (ii) समेल समूह अभिकल्प, (iii) कारकीय अभिकल्प, (iv) लैटिन रक्वाचर अभिकल्प आदि।
5. **चरों का मापन तथा प्रयोग की कार्य विधि** (Measurement of Variables and Experimental Procedure)—आश्रित चर को किस प्रकार मापा जाएगा तथा प्रयोग की किन-किन परिस्थितियों में क्या-क्या कार्यविधि होगी यह प्रयोग आरम्भ करने से पहले ही निर्धारित कर लिया जाता है प्रयोग की तैयारी भी प्रयोग की कार्यविधि में शामिल होती है प्रयोगविधि में प्रयोगकर्त्ता आरम्भ से अन्त तक क्या-क्या करना है, यह सब शामिल होता है जैसे—प्रयोगकर्त्ता किस प्रयोग से कौन-कौन से निर्देश देगा, क्या और कौन से उपकरणों की सहायता से आश्रित चर का

TOUCH 'n' PASS

मापन या अन्य प्रभावित करने वाले चरों का नियन्त्रण किया जाएगा, विभिन्न प्रायोगिक और नियन्त्रित दशाओं में किस प्रकार से निरीक्षण लिए जाएँगे आदि यह सभी कुछ प्रयोग की कार्य विधि में सम्मिलित हैं।

6. **परिणाम, व्याख्या, निष्कर्ष और सामान्यीकरण** (Results, Discussion, Conclusion and Generalization)— प्रयोग से प्राप्त आँकड़ों को सबसे पहले तालिका में लिखा जाता है फिर सांख्यिकीय विश्लेषण किया जाता है तथा जिन आँकड़ों को रेखा द्वारा प्रदर्शित किया जा सकता है उन्हें रेखा द्वारा प्रदर्शित किया जाता है व्याख्या में परिकल्पनाओं के सही सिद्ध हो या ना होने पर भी प्रकाश डाला जाता है तथा प्रयोगकर्त्ता पूर्व अध्ययनों या मनोवैज्ञानिकों के द्वारा किए गए अध्ययनों से अपने निष्कर्षों की तुलना करता है प्रयोगकर्त्ता द्वारा प्राप्त निष्कर्षों के आधार पर इस तरह व्याख्या करना कि प्रतिदर्श पर किए गए प्रयोग के परिणाम सम्पूर्ण जनसंख्या पर किस प्रकार और कहाँ लागू होते हैं यही सामान्यीकरण होता है सामान्यीकरण तथा निष्कर्ष निकालने की विधियों को सामान्यीकरण की विधियाँ कहते हैं।

प्र.6. समाजमिति विधि का विस्तारपूर्वक वर्णन कीजिए।
Explain in detail of sociometric method.

उत्तर

समाजमिति विधि
(Sociometric Method)

समाजमिति विधि का सर्वप्रथम प्रयोग **जे०एल० मोरेनो (1934, 1943)** ने किया। **ब्रानफेन ब्रैनर** के अनुसार—"समूह में व्यक्तियों के मध्य सीमा और स्वीकृति को मापकर सामाजिक स्थिति, ढाँचों और विकास को ज्ञात करने, वर्णन करने और मूल्यांकन करने की एक विधि है।"

(A method for discovering, describing and evaluation social status, structure and development through measuring the extent and acceptance and rejection between individuals in group.)

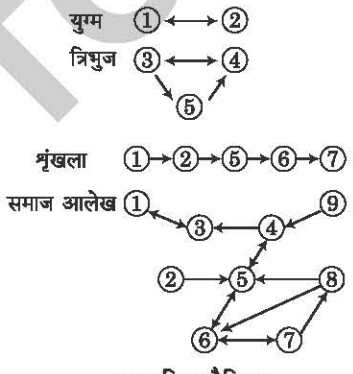
होम के अनुसार—"सामाजिक स्वरूपों के अन्वेषण और व्यवस्था के लिए एक समूह में व्यक्तियों के मध्य आकर्षण और प्रत्याकर्षणों के मापन की एक विधि है।"

(A method used for dicovery manipulation of social configuration by measuring the attraction and repulsion individual in a group.)

उपर्युक्त परिभाषाओं से स्पष्ट होता है कि इस विधि द्वारा एक ही समूह के सदस्यों में पायी जाने वाली स्वीकृति और अस्वीकृति आकर्षण तथा विकर्षण को मापा जाता है। मनोबल, सामाजिक स्थिति, समूह संगठन, सामाजिक अन्त:क्रियाएँ आदि से सम्बन्धित समस्याओं का अध्ययन इस विधि द्वारा किया जाता है।

समाजमिति अध्ययन की प्रक्रिया (Procedure of Sociometric Study)

ऐसे अध्ययनों से प्राप्त पसंद नापसंद को तालिकाबद्ध करके समाज आलेख तैयार किया जाता है। दूसरे सदस्यों के पारस्परिक सम्बन्धों का ज्ञान स्पष्ट दिखाई देता है। पसंदगी को तीरवत रेखाओं से तथा नापसन्दगी को खण्डित रेखाओं से दर्शाया जा सकता हैं **मोरेनो** (1934) के अध्ययन परिणामों को निम्न चित्र द्वारा दिखाया गया है।



सामाजिक मैट्रिक्स

चुनने वाले सदस्य	चुने गए सदस्य								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1		√	√						
2	√				√				
3	√				√				
4			√		√				
5				√		√			
6					√		√		
7						√		√	
8					√	√			
9				√				√	
योग	2	1	2	2	5	3	1	2	0

विभिन्न सदस्यों की पसंदगी का चित्र

TOUCH 'n PASS

उपरोक्त चित्र से स्पष्ट है कि प्रथम सदस्य ने दो एवं तीन नम्बर के सदस्यों को मित्र बनाना पसंद किया है। समूह में पाँच नम्बर के सदस्य को सर्वाधिक पसंद किया गया है। पाँच नम्बर के सदस्य को समूह का नायक कहा जाएगा। नौ नम्बर के सदस्य को किसी ने भी पसंद नहीं किया है। अत; इसे समूह में एकाकी सदस्य कहा जाएगा।

समाजमिति विधि के गुण (Merits of Sociometric Method)

समाजमिति विधि के निम्न गुण हैं—

1. इस विधि द्वारा समूह के सदस्यों के बीच सम्बन्धों की जानकारी होती है।
2. इस विधि द्वारा अर्न्तवैयक्तिक पसंद के साथ-साथ नपंसद की जानकारी होती है।
3. इस विधि का प्रयोग अनेकों प्रकार से किया जा सकता है।
4. इस विधि द्वारा समूह सशक्तता, नेतृत्व, समूह की गतिशीलता, मनोबल आदि का अध्ययन कर सकते हैं।
5. इस विधि द्वारा समूह की आन्तरिक स्थिति के सम्बन्ध में विश्वसनीय जानकारी प्राप्त होती है।
6. छोटे समूहों की संगठनात्मक संरचना ज्ञात करने की महत्त्वपूर्ण विधि है।

समाजमिति विधि के दोष (Demerits of Sociometric Method)

समाजमिति विधि के कुछ निम्न दोष हैं—

1. इस विधि द्वारा छोटे समूहों की संरचना का अध्ययन सम्भव है।
2. यदि सदस्य परस्पर परिचित नहीं है तो विश्वसनीय परिणाम प्राप्त नहीं होते हैं।
3. अध्ययन की पुनरावृत्ति पर परिणामों में अन्तर विश्वसनीयता को घटाती है।
4. इस विधि द्वारा गहन जानकारी प्राप्त नहीं होती है।
5. इसमें सदस्य अपनी पसंदगी-नापसंदगी को खुलकर व्यक्त नहीं करते हैं।

❑

TOUCH 'n' PASS

UNIT-II

सामाजिक संज्ञान
Social Cognition

खण्ड-अ अतिलघु उत्तरीय प्रश्न

प्र.1. सामाजिक संज्ञान का क्या अर्थ है?
What is meaning of social cognition?

उत्तर सामाजिक संज्ञान एक ऐसी प्रक्रिया है जिसके माध्यम से व्यक्ति अन्य लोगों के बारे में सोचता है, उनके साथ स्थापित सम्बन्धों के बारे में सोचता है तथा उस सामाजिक वातावरण के बारे में भी सोचता है जिसमें वह रहता है।

प्र.2. सामाजिक संज्ञान को परिभाषित कीजिए।
Define social cognition.

उत्तर **रेबर** एवं **रेबर** के अनुसार, "सामाजिक संज्ञान इस बात पर ध्यान केन्द्रित करता है कि व्यक्ति किस तरह से दूसरों तथा अपने द्वारा की गई क्रियाओं का प्रत्यक्षण, प्रत्याहान, चिंतन तथा उसकी व्याख्या करता है।"

प्र.3. सामाजिक संज्ञान की दो विशेषताएँ लिखिए।
Write the two features of social cognition.

उत्तर 1. सामाजिक संज्ञान में व्यक्ति अपनी सामाजिक दुनिया या वातावरण से सूचनाओं को प्राप्त कर उसकी व्याख्या एवं विश्लेषण करता है।

2. सामाजिक संज्ञान में व्यक्ति इन सूचनाओं का सिर्फ व्याख्या एवं विश्लेषण ही नहीं करता है, बल्कि उसका उपयोग करके सामाजिक वातावरण को समझने की कोशिश करता है।

प्र.4. सामाजिक संज्ञान का महत्त्वपूर्ण तत्त्व कौन-सा है?
Which is the important element of social cognition?

उत्तर सामाजिक संज्ञान का सबसे महत्त्वपूर्ण तत्त्व स्कीमा (schema) है।

प्र.5. स्कीमा को परिभाषित कीजिए।
Define schema.

उत्तर स्कीमा को परिभाषित करते हुए यह कहा जाता है कि यह एक ऐसी मानसिक संरचना (फ्रेमवर्क) होती है जिसमें सामाजिक सूचनाओं को संगठित किया जाता है ताकि ऐसी सूचनाओं को संसाधित किए जाने की प्रक्रिया ठीक से सम्पन्न हो सके।

प्र.6. स्कीमा के तीन पहलु कौन-से हैं?
Which are the three aspects of schema?

उत्तर स्कीमा के तीन पहलु निम्न हैं—

1. अवधान (attention), 2. कूटसंकेतीकरण (encoding), 3. पुन:प्राप्ति (retrieval)।

प्र.7. नकारात्मक पूर्वाग्रह से आप क्या समझते हैं?
What do you understand by negativity bias?

उत्तर नकारात्मक पूर्वाग्रह से तात्पर्य व्यक्ति में नकारात्मक या ऋणात्मक सूचनाओं के प्रति धनात्मक सूचना की तुलना में अधिक संवेदनशीलता दिखलाने की प्रवृत्ति से होता है। इस तरह का पूर्वाग्रह सामाजिक सूचना तथा वातावरण के अन्य पहलुओं से सम्बन्धित सूचनाओं के साथ पाया जाता है।

TOUCH 'n' PASS

प्र.8. आशावादी पूर्वाग्रह क्या है?
What is the optimistic bias?

उत्तर आशावादी पूर्वाग्रह से आशय एक ऐसी प्रवृत्ति होती है जिसमें व्यक्ति बहुत सारी परिस्थितियों में धनात्मक घटनाएँ एवं परिणाम की उम्मीद करता है और उसी के अनुरूप वह सामाजिक घटनाओं की व्याख्या एवं विश्लेषण करता है।

प्र.9. गुणारोपण को परिभाषित कीजिए।
Define attribution.

उत्तर फेल्डमैन के अनुसार, "दूसरे लोगों के व्यवहार के कारणों को समझाना तथा उसके बारे में निर्णय लेना ही गुणारोपण कहा जाता है।"

प्र.10. गुणारोपण के नियम बताइए।
State the principles of attribution.

उत्तर गुणारोपण के चार नियम निम्नलिखित हैं—

1. सहपरिवर्तन का नियम
2. आत्यंतिकता का नियम
3. नगण्य करने का नियम
4. संवर्धन का नियम।

खण्ड-ब लघु उत्तरीय प्रश्न

प्र.1. गुणारोपण के आन्तरिक तथा बाह्य कारकों का वर्णन कीजिए।
Describe the internal and external factors of attribution.

उत्तर

गुणारोपण के आन्तरिक तथा बाह्य कारक
(Internal and External Factors of Attribution)

गुणारोपण (attribution) की प्रक्रिया को सामान्यत: दो कारकों (factors) के रूप में समझने की कोशिश की गई है—

1. **आन्तरिक कारक** (Internal factors)—इससे तात्पर्य वैसे कारकों से होता है जो लक्षित व्यक्ति (target person) जिसके व्यवहारों का कारण प्रत्यक्षणकर्त्ता ढूँढ़ता है, में निहित होते हैं। इसमें मूल रूप से लक्षित व्यक्ति के योग्यता, शीलगुण आदि से सम्बन्धित कारक होते हैं।
2. **बाह्य कारक** (External factors)—बाह्य कारक से तात्पर्य वैसे कारक से होता है जो मूलत: वातावरण के कारकों से सम्बन्धित होते हैं और उसी के रूप में लक्षित व्यक्ति के व्यवहारों के कारणों की व्याख्या की जाती है।

एक उदाहरण (An example)—मान लिया जाए कि किसी कर्मचारी (employee) को नौकरी से निलंबित (suspend) कर दिया जाता है। इस निलंबन (suspension) का कारण या तो कर्मचारी में (आन्तरिक कारक) अथवा उसके बाहर (बाह्य कारक) या अंशत: दोनों में स्थित हो सकते हैं। आन्तरिक कारकों में कर्मचारी की बुरी लतें, मानसिक अयोग्यता, काम में अरुचि आदि हो सकते हैं तथा बाह्य कारकों (external factors) में उसके बॉस (Boss) का सख्त मनोवृत्ति (tough attitude), कार्य का दुर्लभ स्वरूप, कार्य के वातावरण (environment) का असंतोषजनक होना आदि हो सकता है।

जब प्रत्यक्षणकर्त्ता (perceiver) लक्षित व्यक्ति (target person) के व्यवहारों के कारण के बारे में यह निश्चित होकर तय कर लेता है कि कारण आन्तरिक (internal) हैं या बाह्य (external), तो इससे भविष्य के व्यवहारों के बारे में पूर्वानुमान (prediction) करने में सहूलियत होती है। जैसे—यदि निलम्बन का कारण व्यक्ति की बुरी आदतों को समझा गया तो प्रत्यक्षणकर्त्ता भविष्य में भी उस कर्मचारी से ऐसे ही व्यवहार की आशा करेगा। यदि इसका कारण बॉस की सख्त मनोवृत्ति (tough attitude) हुआ तो प्रत्यक्षणकर्त्ता (perceiver) यह समझेगा कि अन्य कर्मचारी भी जल्दी ही निलंबित किए जा सकते हैं। इस तरह से प्रत्यक्षणकर्त्ता द्वारा किए जाने वाले गुणारोपण दूसरे व्यक्तियों एवं उनके व्यवहारों को समझने में काफी मदद करते हैं और साथ-ही-साथ एक विशेष धारणा या विश्वास उत्पन्न करने में भी सहायक होते हैं।

TOUCH 'n PASS

प्र.2. गुणारोपण के आत्यंतिकता के नियम को स्पष्ट कीजिए।
Clarify the principle of extermity of attribution.

उत्तर

आत्यंतिकता का नियम
(Principle of Extermity)

समाज मनोवैज्ञानिकों की आम सहमति यह है कि सामाजिक व्यवहारों (social behaviours) का स्वरूप जटिल (complex) होता है और किसी सामाजिक व्यवहार के कारणों की संख्या प्राय: एक से अधिक हुआ करती है। इस तरह की परिस्थिति की व्याख्या करने के लिए समाज मनोवैज्ञानिकों ने दो तरह के संप्रत्यय (concepts) का निर्माण किया है—बहुल पर्याप्त कारणत्व (multiple sufficient causation) तथा बहुल आवश्यक कारणत्व (multiple necessary causation)। बहुल पर्याप्त कारणत्व का अर्थ यह होता है कि किसी घटना के कई कारण उपस्थित हैं और उनमें से प्रत्येक अलग-अलग अकेले ही उस घटना को उत्पन्न करने के लिए पर्याप्त है। बहुल आवश्यक कारणत्व (multiple necessary causation) का अर्थ यह होता है कि किसी घटना की उत्पत्ति के कई कारण हैं और उसके घटित होने में सभी कारणों का योगदान है। किसी भी एक कारण की अनुपस्थिति से घटना घटित नहीं हो सकती है।

समाज मनोवैज्ञानिकों का मत है कि ऐसे कई कारक हैं जो यह तय करते हैं कि कोई प्रत्यक्षणकर्त्ता (perceiver) घटना के किसी एक ही कारण को पर्याप्त मानेगा या सभी सम्भावित कारणों को अनिवार्य एवं महत्त्वपूर्ण समझेगा। इस सम्बन्ध में घटना के परिणाम (result) की मात्रा को एक महत्त्वपूर्ण संकेत माना जाता है। परिणाम की मात्रा के आधार पर गुणारोपण करने पर आत्यंतिकता नियम (extermity principle) द्वारा अधिक बल डाला जाता है। इस नियम के अनुसार किसी व्यवहार से उत्पन्न परिणामों की संख्या एवं परिणाम में जैसे-जैसे वृद्धि होती है, प्रत्यक्षीकृत कारणों की संख्या में भी वृद्धि होने की सम्भावना बढ़ती जाती है। जैसे—मान लिया जाए कि मोहन एवं सोहन एक लोहे के बड़े भारी संदूक को खिसकाकर आगे बढ़ा रहा है। इस उदाहरण में आगे बढ़ने की संदूक की गति जितनी ही अधिक होगी, उसकी गति के कारण को उन दोनों के संयुक्त प्रयास पर आरोपित होने की सम्भावना भी अधिक हो जाएगी।

इस नियम का दोष यह है कि यह नियम गुणारोपण के लिए संकेत तो अवश्य प्रदान करता है परन्तु प्रत्यक्षित कारणों की विश्वसनीयता, वैधता एवं निश्चयता के बारे में कोई महत्त्वपूर्ण सूचना नहीं देता है।

प्र.3. निम्नलिखित पर संक्षिप्त टिप्पणी लिखें—
Write short notes on the following—

(i) संवर्धन नियम (Augmentation principle)

(ii) परिवर्तन का नियम (Principle of convariation)

उत्तर (i) **संवर्धन नियम** (Augmentation principle)—इस नियम के अनुसार किसी सामाजिक व्यवहार के होने में दो तरह के कारणों का सापेक्षित योगदान होता है—सहायक कारण (facilitatory causes) तथा अवरोधक कारण (inhibitory causes)। इस नियम के अनुसार किसी व्यवहार के सहायक कारणों के प्रत्यक्षित योगदान में उस समय वृद्धि हो जाती है जब प्रत्यक्षणकर्त्ता उस व्यवहार को किसी अवरोध कारण की उपस्थिति में घटित होते हुए देखता है। अवरोधक व्यक्तियों की मात्रा जैसे-जैसे बढ़ती जाती है, सहायक व्यक्तियों की प्रत्यक्षित योगदान में भी वृद्धि होती जाती है। जैसे—यदि मोहन उस संदूक को अकेले ठेलकर सपाट सतह पर आगे बढ़ाता है और सोहन उस संदूक को अकेले ही ढालुदार सतह पर नीचे से ऊपर की ओर ठेलकर आगे बढ़ाता है तो प्रत्यक्षणकर्त्ता सोहन को मोहन से अधिक शक्तिशाली समझेगा क्योंकि वह मोहन के बराबर निष्पादन (performance) एक अवरोधक कारण (ऊँचाई) की उपस्थिति में कर रहा है।

(ii) **परिवर्तन का नियम** (Principle of convariation)—इस नियम का प्रतिपादन केली (Kelly, 1967) द्वारा किया गया है। इस नियम को अन्य नियमों की तुलना में अधिक श्रेष्ठ (superior) माना गया है। इस नियम के अनुसार जब प्रत्यक्षणकर्त्ता (perceiver) किसी एक घटना में होने वाले परिवर्तन के साथ-साथ किसी दूसरी घटना में होने वाले परिवर्तनों का प्रत्यक्षण (perception) करता है तो वह एक को दूसरे सम्बन्धित मान लेता है। जैसे—यदि घटना 'अ' के घटित होने के समय घटना 'ब' अवश्य घटित हो तथा घटना 'ब' के न घटित होने की स्थिति में घटना 'अ' भी न घटित हो तो हम 'अ' एवं 'ब' को आपस में सम्बन्धित मान लेते हैं। सामान्यत: यह मान लिया जाता है कि समय (time) की विमा

TOUCH 'n PASS

पर जो पहले घटित होती है, वह बाद की घटना का कारण होती है तथा बाद में होने वाली घटना पहली घटना का परिणाम (effect) होती है। परन्तु सच्चाई यह है कि सहपरिवर्तन का यह नियम तार्किक ढंग से यह नहीं बताता है कि कौन-सी घटना कारण है तथा कौन-सी उसका परिणाम।

प्र.4. गुणारोपण के सिद्धान्त क्या हैं?
What are the theories of attribution?

उत्तर

गुणारोपण के सिद्धान्त
(Theories of Attribution)

समाज मनोवैज्ञानिकों ने गुणारोपण की व्याख्या करने के लिए कुछ सिद्धान्तों (theories) का प्रतिपादन किया है। इन सिद्धान्तों में इस बात की व्याख्या करने की कोशिश की गई है कि व्यक्ति के अमुक व्यवहार के सम्भावित कारण क्या हो सकते हैं क्योंकि व्यक्ति प्राय: एक खास तरह से व्यवहार करता है। सामान्यत: व्यवहार के दो कारण हो सकते हैं—आन्तरिक (internal) तथा बाह्य (external)। जब व्यवहार का कारण व्यक्तिगत शीलगुण होते हैं, तब उन कारणों को आन्तरिक कारण कहा जाता है और जब व्यवहार के कारण पर्यावर्णी कारण (environmental causes) होते हैं तब उन कारणों को बाह्य कारण कहा जाता है। गुणारोपण की प्रक्रिया की व्याख्या करने के लिए समाज मनोवैज्ञानिकों ने निम्नांकित चार तरह के सिद्धान्तों (theories) का प्रतिपादन किया है—

1. हाइडर का सहज मनोविज्ञान गुणारोपण सिद्धान्त (Heider's Naive Psychology Attribution theory)
2. जोन्स तथा डेविस का सहसंवादी अनुमान सिद्धान्त (Jones and Davis's Correspondent Inference theory)
3. केली का सह-परिवर्तन गुणारोपण सिद्धान्त (Kelley's Covariation Attribution theory)
4. शेभर का गुणारोपण सिद्धान्त (Shaver's Attribution theory)

प्र.5. अवसाद में गुणारोपण सिद्धान्त की उपयोगिता का वर्णन कीजिए।
Describe the application of attribution theory of depression.

उत्तर

अवसाद में गुणारोपण सिद्धान्त की उपयोगिता
(Application of Attribution Theory of Depression)

कुछ वैज्ञानिकों का मत है कि आधे से अधिक मनुष्य जाति के लोग जिन्दगी के किसी-न-किसी अवस्था में अवसाद (depression) का अनुभव अवश्य करते हैं। इन लोगों के अध्ययन से यह भी स्पष्ट हुआ है कि विषादी व्यक्ति नकारात्मक परिणामों का गुणारोपण अपने भीतर के शीलगुणों एवं क्षमता की कमी के रूप में तथा धनात्मक परिणामों का गुणारोपण बाह्य कारकों (external factors) जैसे भाग्य का साथ देना या किसी दूसरे की विशेष मदद मिलना आदि के रूप में करते हैं। इसका परिणाम यह होता है कि ऐसे व्यक्ति को लगता है कि उन्हें उनके साथ जो होता है, उस पर कोई नियंत्रण नहीं है। ऐसी अवस्था में वे और भी विषादी (depressed) हो जाते हैं जिससे उनमें इस तरह का आत्म-पराजित पैटर्न (self-defeated pattern) मजबूत हो जाता है और एक तरह का दुर्दम्य चक्र (vicious cycle) उत्पन्न होता है जो ऐसी गुणारोपण प्रवृत्ति को मजबूत करके विषाद उत्पन्न करता है जिससे फिर वैसी प्रवृत्तियाँ और मजबूत होकर अधिक मात्रा में विषाद उत्पन्न करती हैं।

गुणारोपण तथा विषाद में इस ढंग के सम्बन्ध की अहमियत को देखते हुए मनश्चिकित्स्क (psychotherapy) के कुछ इस तरह के नवीन प्रारूप तैयार किए गए हैं जिसमें अवसादी रोगियों को अपने गुणारोपण में परिवर्तन के लिए सलाह दी जाती है। दूसरे शब्दों में, जीवन के सफल परिणामों के लिए उन्हें व्यक्तिगत रूप से अपनी क्षमताओं एवं शीलगुणों को महत्त्वपूर्ण मानने की सलाह दी जाती है तथा असफल परिणामों के लिए अपने आप को दोषी न मानने की सलाह दी जाती है। चूँकि गुणारोपण सिद्धान्त इन नए तरह की चिकित्सा का एक उत्तम आधार प्रदान करता है, अत: इसकी उपयोगिता यहाँ अपने आप सिद्ध हो जाती है।

प्र.6. गुणारोपण तथा यौन उत्पीड़न की प्रतिक्रिया को समझाइए।
Explain the reaction of attribution and sexual harrasment.

उत्तर

गुणारोपण तथा यौन उत्पीड़न की प्रतिक्रिया
(Reaction of Attribution and Sexual Harrasment)

गुणारोपण सिद्धान्त की एक प्रमुख उपयोगिता विभिन्न सरकारी एवं गैर-सरकारी संगठनों के कार्य-स्थल में हो रहे यौन उत्पीड़न (sexual harrassment) को समझने तथा उसे कम करने में पायी गई है। यौन उत्पीड़न से तात्पर्य अवांछित सम्पर्क या

TOUCH 'n' PASS

संचार (communication) जो लैंगिक स्वरूप का होता है, से होता है। ग्रीनवर्ग तथा बेरोन (Greenberg & baron 2002) ने अपने अध्ययन से इस बात की पुष्टि की है कि कई दफ्तरों या अन्य संगठनों में काम करने वाली करीब एक-तिहाई महिलाओं का यौन-उत्पीड़न का शिकार होना पड़ता है और पुरुष द्वारा महिलाओं का यौन उत्पीड़न महिलाओं द्वारा पुरुष का यौन उत्पीड़न से कहीं अधिक होता है। यहाँ उदाहरण के रूप में स्माइर्लस (Smirles, 2004) द्वारा किया गया बहुचर्चित प्रयोग का वर्णन अपेक्षित है। इस अध्ययन में पुरुष एवं महिला छात्रों को एक नियोक्ता (employer) के बारे में तैयार किया गया लघु चित्रण (brief description) पढ़ने के लिए दिया गया। इस चित्रण में नियोक्ता एक कर्मचारी को उसके साथ लैंगिक सम्बन्ध न रखने पर तरह-तरह की धमकियाँ देते वर्णित किया गया था। इस वर्णन में नियोक्ता (employer) तथा पीड़ित (victim) के लिंग (sex) को क्रमबद्ध रूप से परिवर्तित किया गया ताकि सहभागियों (participants) के विभिन्न समूहों को सभी तरह के सम्भावित समुच्चय (combination) से अनावृत्त किया जाए (जैसे, एक पुरुष दूसरे पुरुष को उत्पीड़ित करते हुए, एक पुरुष महिला को उत्पीड़ित करते हुए, एक महिला दूसरी महिला को उत्पीड़ित करते हुए तथा महिला पुरुष को उत्पीड़ित करते हुए पाया जाए) इस चित्रण को पढ़ने के बाद उनसे इस बात की रेटिंग करने के लिए कहा गया कि किस सीमा तक नियोक्ता तथा किस सीमा तक पीड़ित (victim) इस तरह की घटना के लिए उत्तरदायी हैं। इस अध्ययन के परिणाम में यह पाया गया कि पीड़ित या नियोक्ता के लिंग की अनदेखी करते हुए पुरुष सहभागी (छात्र) महिला सहभागी (छात्रा) की तुलना में पीड़ित को अधिक तथा नियोक्ता को इस घटना के लिए कम उत्तरदायी ठहराया। ऐसा क्यों हुआ?इसका उत्तर गुणारोपण सिद्धान्त के विशेष पहलू रक्षात्मक गुणारोपण (defensive attribution) में छिपा है। रक्षात्मक गुणारोपण उस परिस्थिति में उत्पन्न होता है जब व्यक्ति यह देखता है कि वह उसके ही समान है जो पीड़ित है (यहाँ यौन उत्पीड़न का पीड़ित उदाहरण है) इससे व्यक्ति को तकलीफ या मानसिक व्यथा होती है क्योंकि वह सोचता है कि वह पीड़ित के ही समान है, अत: उसे भी ऐसा ही परिणाम भुगतना पड़ सकता है।

इस अध्ययन के दूसरे भाग में सहभागियों (पुरुष तथा महिला) दोनों को यौन उत्पीड़न के प्रति पीड़ित के बयानों या अनुक्रियाओं को पढ़वाया गया। यौन उत्पीड़न के प्रति पीड़ितों का दो तरह की अनुक्रियाएँ थीं—यौन स्वीकृति (acquiescence) की अनुक्रिया जिसमें पीड़ित नियोक्ता की माँग मान गए थे तथा दूसरा प्रतिरोध (resistance) की अनुक्रिया जिसमें पीड़ित नियोक्ता के माँग के विरुद्ध पर्यवेक्षकों से शिकायत दर्ज करते थे। यहाँ गुणारोपण सिद्धान्त का यह पूर्वकथन (prediction) होगा कि जो पीड़ित नियोक्ता की माँग को स्वीकार करते हैं, वे उत्पीड़न के लिए अधिक उत्तरदायी होंगे बल्कि उन पीड़ितों से जो नियोक्ता के माँग को ठुकरा देते हैं। सिद्धान्त के अनुसार जो पीड़ित नियोक्ता की माँग का विरोध करने में सफल नहीं हुए, वे इस कार्य का गुणारोपण आन्तरिक कारकों अर्थात् अपनी कमजोरी या अपने आप को रोकने की असमर्थता के रूप में करेंगे। अध्ययन के इस भाग के परिणाम में इस पूर्वकथन की पुष्टि की गई, क्योंकि परिणाम में स्पष्ट रूप से यह पाया गया कि जो पीड़ित नियोक्ता के माँग की मौन स्वीकृति दे चुके थे, वे महिला तथा पुरुष दोनों सहभागियों द्वारा यौन उत्पीड़न के लिए अधिक उत्तरदायी वैसे पीड़ितों की तुलना में ठहराए गए जो नियोक्ता की माँग को ठुकरा दिए थे।

इस अध्ययन तथा ऐसे और भी किए गए अन्य अध्ययनों के परिणाम से यह स्पष्ट होता है कि गुणारोपण सिद्धान्त यौन उत्पीड़न (sexual harassment) के कारणों को समझने एवं उसे रोकने की दिशा में महत्त्वपूर्ण सुझाव देता है।

स्पष्ट हुआ कि गुणारोपण सिद्धान्त की उपयोगिताएँ सामाजिक व्यवहार के विभिन्न पहलुओं को समझने में काफी है।

प्र.7. भाव पर संज्ञान का क्या प्रभाव पड़ता है? विवेचना कीजिए।

What is the effect of cognition on feeling? Discuss.

उत्तर

भाव पर संज्ञान का प्रभाव
(Effect of Cognition on Feeling)

कुछ अध्ययन ऐसे हुए हैं जिनसे यह पता चलता है कि व्यक्ति के संज्ञान (cognition) द्वारा उसका भाव एवं सांवेगिक अवस्था प्रभावित होती है। इस तथ्य की व्याख्या निम्नलिखित ढंग से की जा सकती है—

1. स्कैक्टर (Schachter, 1964) के द्वारा प्रस्तावित संवेग के द्विकारक सिद्धान्त (two-factor theory) से इस बात की व्याख्या होती है कि संज्ञान द्वारा व्यक्ति का भाव प्रभावित होता है। प्राय: व्यक्ति अपने संवेग या भाव से अनभिज्ञ होता है क्योंकि वे आन्तरिक अवस्थाएँ होती हैं। परन्तु जब बाह्य परिस्थिति या सामने मौजूद उद्दीपक (stimulus) की व्याख्या वह करता है, तो व्यक्ति को सम्बन्धित संवेग या भाव का ज्ञान होता है। जैसे—यदि व्यक्ति किसी सुंदर एवं आकर्षक महिला की सामीप्यता से अपने में उत्तेजन महसूस करता है, तो ऐसा कहा जा सकता है कि व्यक्ति को उस महिला से

प्यार (love) है। यहाँ व्यक्ति में संवेग या भाव का होना उद्दीपक (अर्थात् महिला) से उत्पन्न उत्तेजन की व्याख्या (interpretation) पर आधृत होता है।

2. दूसरा तरीका जिसमें संज्ञान व्यक्ति के भाव (affect) को प्रभावित करता है वह है जिसमें संज्ञान उन स्कीमा (schema) को उत्तेजित करता है जिसमें भावात्मक तत्त्व (affective component) सम्मिलित होते हैं। जैसे—यदि हम किसी व्यक्ति को अमुक जाति या श्रेणी का सदस्य के रूप में प्रत्यक्षण करते हैं, तो उसमें उस जाति या श्रेणी के सभी गुणो का होने की उम्मीद करती है और इतना ही नहीं, उस जाति या श्रेणी से सम्बन्धित भाव या संवेग की भी अभिव्यक्ति हो पाती हैं। अगर कोई व्यक्ति अमुक जाति के प्रति नकारात्मक भाव रखता है, और किसी व्यक्ति को वह उसी जाति के सदस्य के रूप में जानता है, तो उसके प्रति भी उसका भाव नकारात्मक ही होगा। स्पष्ट हुआ कि व्यक्ति में संज्ञान एक विशेष तरह की स्कीमा उत्पन्न कर सम्बन्धित सांवेगिक प्रतिक्रियाएँ उत्पन्न करता है।
3. कुछ ऐसे अध्ययन हुए हैं जिनमें यह पाया गया है कि व्यक्ति का संज्ञान उसके भाव एवं संवेग को नियमित (regulate) करके उसे प्रभावित करता है। समाज मनोवैज्ञानिकों के अनुसार उत्तम व्यक्तिगत समायोजन (good personal adjustment) के लिए यह आवश्यक है कि व्यक्ति अपने नकारात्मक भाव तथा संवेग के साथ ठीक ढंग से निबटना सीखें। कुछ ऐसी प्रविधियाँ हैं जिसके सहारे व्यक्ति अपनी मनोदशा (mood) तथा संवेग (emotion) को नियमित करता है। इसे संज्ञानात्मक प्रक्रम (cognitive mechanisms) की संज्ञा दी जाती है।

प्र.8. शेभर सिद्धान्त के पदों को लिखिए।
Write steps of shaver theory.

उत्तर शेभर सिद्धान्त के पद निम्नलिखित हैं—

1. सबसे पहले प्रत्यक्षणकर्त्ता (perceiver) यह निश्चित करता है कि कर्त्ता (actor) ने कौन-कौन-सा व्यवहार किया है।
2. इसके बाद यह निश्चित किया जाता है कि कर्त्ता (actor) का यह व्यवहार साभिप्रायित (intentional) था या ऐसे ही मात्र संयोगवश कर दिया गया था। इसे शेभर ने गुणारोपण का एक महत्त्वपूर्ण कदम बतलाया है, क्योंकि यदि कर्त्ता का व्यवहार साभिप्रायित न होकर मात्र संयोगवश हुआ, तो इसके आधार पर कर्त्ता के व्यक्तिगत गुणों के बारे में उनके व्यवहार के आधार पर कोई अर्थपूर्ण अनुमान नहीं लगाया जा सकता है और तब ऐसे व्यवहारों का गुणारोपण (attribution) करना सम्भव नहीं हो पाता है। परन्तु यदि कर्त्ता का व्यवहार साभिप्रायित (intentional) है, तो वैसी परिस्थिति में उस व्यवहार से सम्बन्धित व्यक्तिगत गुणों (personal attributes) के बारे में अनुमान लगाने की कोशिश सफल हो पाती है।
3. तीसरे चरण में यह निश्चित किया जाता है कि क्या कर्त्ता (actor) का व्यवहार ऐच्छिक (voluntary) था या उसने अमुक व्यवहार किसी दबाव (pressure) में आकर किया था? शेभर का मत है कि बाहर दबाव (pressure) तथा बल (force) के पड़ने से यदि कर्त्ता कोई व्यवहार करता है तो ऐसी परिस्थिति में गुणारोपण (attribution) की प्रक्रिया को एक धक्का पहुँचाता है क्योंकि ऐसी परिस्थिति में कर्त्ता (actor) के व्यवहार के आधार पर उसके व्यक्तिगत गुणों (personal attributes) के बारे में किसी निश्चित निष्कर्ष पर पहुँचना सम्भव नहीं हो पाता है। परन्तु यदि कर्त्ता का व्यवहार ऐच्छिक (voluntary) होता है, तो वैसी परिस्थिति में गुणारोपण की प्रक्रिया अधिक विश्वास के साथ की जाती है। मिलर एवं उनके सहयोगियों (Miller et at., 1977) तथा जोन्स, डेविस एवं गेरगेन (Jones, Davis and Geergen, 1961) ने भी अपने-अपने अध्ययनों के आधार पर इस तथ्य की पुष्टि की है कि किसी तरह के बाह्य दबाव (external pressure) में आकर कर्त्ता द्वारा किए गए व्यवहार के कारणों को उसके व्यक्तिगत गुणों (personal attributes) के रूप में समझना उचित नहीं है।

प्र.9. हाइडर के सहज मनोविज्ञान गुणारोपण सिद्धान्त की विवेचना कीजिए।
Discuss the Heider's naive psychology attribution theory.

उत्तर

हाइडर का सहज मनोविज्ञान गुणारोपण सिद्धान्त
(Heider's Naive Psychology Attribution Theory)

इस सिद्धान्त का प्रतिपादन हाइडर (Heider, 1958) द्वारा किया गया। हाइडर का यह सिद्धान्त व्यक्तियों के व्यवहारों के सम्भावित कारणों की व्याख्या एक सरलतम ढंग से करता है। हाइडर का मत है कि अधिकतर व्यक्ति एक तरह से 'सहज

मनोवैज्ञानिक' (naive psychologist) के रूप में कार्य करते हुए दूसरों के व्यवहारों को समझने की कोशिश करता है ताकि वैसे व्यवहारों के बारे में पहले से ही भविष्य में पूर्वानुमान लगाया जा सके। हाइडर का मत है कि अधिकतर व्यक्ति दूसरों के व्यवहारों के कारणों को समझने के लिए निम्नांकित तीन सम्भावित व्याख्याओं में से किसी एक पर बल डालते हैं—

1. प्रत्यक्षणकर्त्ता यह मान लेता है कि किसी व्यक्ति के व्यवहार का कारण उसके इर्द-गिर्द की परिस्थिति (situation) होती है। दूसरे शब्दों में, कोई व्यक्ति इर्द-गिर्द परिस्थिति के पड़ने वाले दबाव के कारण ही अमुक व्यवहार करता है।
2. दूसरी वैकल्पिक व्याख्या यह है कि प्रत्यक्षणकर्त्ता (perceiver) यह समझने की कोशिश करता है कि लक्षित व्यक्ति (target individual) द्वारा किया गया व्यवहार बिना किसी उद्देश्य के ही था अर्थात् मात्र संयोगवश (accidental) था।
3. तीसरी वैकल्पिक व्याख्या यह है कि प्रत्यक्षणकर्त्ता यह समझने की कोशिश करता है कि लक्षित व्यक्ति ने अमुक व्यवहार कोई निश्चित उद्देश्य (intention) के साथ किया है और साथ-ही-साथ इस व्यवहार के कारण लक्षित व्यक्ति की व्यक्तिगत विशेषता (personal attribute) है।

हाइडर के इस सिद्धान्त के अनुसार प्रत्यक्षकर्त्ता (perceiver) लक्षित व्यक्ति के व्यवहारों के कारणों की व्याख्या उपर्युक्त तीन वैकल्पिक व्याख्याओं के रूप में करता है। इनमें से जब व्यवहार के कारणों की व्याख्या व्यक्तिगत विशेषताओं (personal) के रूप में किया जाता है, तो इस तरह की सूचना के आधार पर उसके भविष्य में होने वाले व्यवहार का पूर्वानुमान आसानी से लगाया जाता है।

इस सिद्धान्त का गुण (merit) यह है कि इसके द्वारा गुणारोपण की व्याख्या अति सरल ढंग से होती है और इसकी व्याख्या में किसी प्रकार की जटिलता नहीं होने से यह लोगों के बीच में लोकप्रिय है। इस सिद्धान्त की परिसीमा (limitation) यह है कि इसके द्वारा गुणारोपण की जो व्याख्या की गई है, वह बिलकुल ही 'सहज' (naive) है और इसमें वैज्ञानिकता एवं निर्भरता की कमी है।

खण्ड-स विस्तृत उत्तरीय प्रश्न

प्र.1. सामाजिक संज्ञान का क्या अर्थ है? सामाजिक संज्ञान के तत्त्व स्कीमा की व्याख्या कीजिए।
What is meant by social cognition? Discuss schema as a component of social cognition.

उत्तर

सामाजिक संज्ञान का अर्थ
(Meaning of Social Cognition)

सामाजिक संज्ञान (social cognition) एक विस्तृत पद (broad term) है। जिससे तात्पर्य उन तरीकों से होता है जिसके सहारे व्यक्ति अपनी सामाजिक दुनिया (social world) के बारे में प्राप्त सूचनाओं की व्याख्या तथा विश्लेषण कर उन्हें याद रखता है तथा उसका उपयोग अपनी आवश्यकताओं के अनुरूप करता है। दूसरे शब्दों में कहा जा सकता है कि सामाजिक संज्ञान एक ऐसी प्रक्रियाएँ है जिसके माध्यम से व्यक्ति अन्य लोगों के बारे में सोचता है, उनके साथ स्थापित सम्बन्धों के बारे में सोचता है तथा उस सामाजिक वातावरण (social environment) के बारे में भी सोचता है जिसमें वह रहता है।

सामाजिक संज्ञान को **बेरोन, बर्न** तथा **ब्रैन्सकॉम्ब** (Baron, Byrne & Branscombe, 2006) ने इस प्रकार परिभाषित किया है, "सामाजिक संज्ञान से तात्पर्य उन तरीकों से होता है जिसके सहारे हम लोग सामाजिक दुनिया के बारे में प्राप्त सूचनाओं की व्याख्या, विश्लेषण, उसे याद रखना तथा उनका उपयोग करते हैं।"

रेबर एवं **रेबर** (Reber & Reber, 2001) ने सामाजिक संज्ञान को परिभाषित करते हुए कहा है, "सामाजिक संज्ञान इस बात पर ध्यान केन्द्रित करता है कि व्यक्ति किस तरह से दूसरों तथा अपने द्वारा किए गए क्रियाओं का प्रत्यक्षण, प्रत्याह्वान, चिंतन तथा उसकी व्याख्या करता है।"

टेलर, पेपलाऊ तथा **सीयर्स** (Taylor, Peplau & Sears, 2006) के अनुसार, "वातावरण में सामाजिक सूचनाओं से व्यक्ति किस तरह से अनुमान लगता है, का अध्ययन सामाजिक संज्ञान कहलाता है।"

इन परिभाषाओं का विश्लेषण करने पर हमें सामाजिक संज्ञान के स्वरूप के बारे में निम्नांकित तथ्य प्राप्त होते हैं—

1. सामाजिक संज्ञान में व्यक्ति अपनी सामाजिक दुनिया या वातावरण से सूचनाओं को प्राप्त कर उसकी व्याख्या एवं विश्लेषण करता है।

TOUCH 'n PASS

2. सामाजिक संज्ञान में व्यक्ति इन सूचनाओं का सिर्फ व्याख्या एवं विश्लेषण ही नहीं करता है, बल्कि उसका उपयोग करके सामाजिक वातावरण को समझने की कोशिश करता है।
3. सामाजिक संज्ञान में व्यक्ति उपयोग किए गए सूचनाओं के आधार पर सामाजिक वातावरण के बारे में एक विशेष निर्णय पर भी पहुँचता है।
4. सामाजिक संज्ञान में व्यक्ति दूसरे व्यक्ति, सामाजिक समूह, सामाजिक भूमिकाओं (social roles) तथा सामाजिक परिस्थिति में अपने में उत्पन्न अनुभूतियों के बारे में एक सामाजिक निर्णय करता है।

सामाजिक संज्ञान के तत्त्व : स्कीमा
(Components of Social Cognition : Schema)

सामाजिक संज्ञान का एक महत्त्वपूर्ण तत्त्व स्कीमा (schema) है जिसमें व्यक्ति सामाजिक परिस्थितियों, अन्य लोगों, सामाजिक समूह (social groups) आदि के बारे में जो ज्ञान, पूर्वकल्पनाएँ (assuptions), सूचनाएँ आदि उपलब्ध होती हैं, उसे ठीक ढंग से संगठित कर लेता है। अत: स्कीमा को परिभाषित करते हुए यह कहा जाता है कि यह एक ऐसी मानसिक संरचना (या फ्रेमवर्क) होती है जिसमें सामाजिक सूचनाओं को संगठित किया जाता है ताकि ऐसी सूचनाओं को संसाधित किए जाने की प्रक्रिया ठीक से सम्पन्न हो सके। इस तरह से स्कीमा व्यक्ति को बहुत सारे सूचनाओं को संसाधित करने में मदद करता है ताकि उसे सरलीकृत एवं संगठित किया जा सके। बहुत ही सामान्य घटनाओं के बारे में जो स्कीमा होते हैं उसे स्क्रिप्ट (script) कहा जाता है। एबेलसन (Abelson, 1976) के अनुसार एक दिए हुए समाज में व्यवहारों के मानक क्रम को स्क्रिप्ट द्वारा दिखलाया जाता है।

सामाजिक संज्ञान की प्रक्रिया पर स्कीमा का बहुत ही सार्थक प्रभाव पड़ते देखा गया है। एक बार स्कीमा का निर्माण हो जाने पर वह सामाजिक संज्ञान के विभिन्न पहलुओं को प्रभावित करना प्रारम्भ कर देता है। समाज मनोवैज्ञानिकों द्वारा किए गए शोधों से यह स्पष्ट हुआ कि स्कीमा सामाजिक संज्ञान (social cognition) के निम्नांकित तीन पहलुओं (aspect) पर सीधा प्रभाव डालता है—

1. अवधान (Attention)
2. कूटसंकेतीकरण (encoding)
3. पुन:प्राप्ति (retrieval)

इन तीनों पर स्कीमा के पड़ने वाले प्रभावों का वर्णन निम्नांकित है—

1. **अवधान या ध्यान** (Attention)—अवधान से तात्पर्य इस बात से होता है कि व्यक्ति किस तरह की सूचनाओं को देखता है तथा उस पर ध्यान देता है। यहाँ स्कीमा एक फिल्टर (filter) के समान कार्य करता है। जो सूचना स्कीमा के साथ संगत (constent) होता है, उस पर व्यक्ति अधिक ध्यान देता है और ऐसी सूचनाओं को चेतन में प्रवेश करने की सम्भावना काफी अधिक होती है। उसी तरह से जो सूचना स्कीमा के साथ मेल नहीं खाती है, उस पर व्यक्ति ध्यान नहीं देता है। इस तथ्य की सम्पुष्टि फिस्के (Fiske, 1993) के अध्ययन से हो चुकी है। परन्तु कुछ लोगों के अध्ययन से यह भी स्पष्ट हुआ है कि यदि कोई सूचना स्कीमा से बिलकुल ही भिन्न होती है, तो उसे अपवाद समझकर व्यक्ति उस पर भी ध्यान देता है।
2. **कूटसंकेतीकरण** (Encoding)—कूटसंकेतीकरण से तात्पर्य इस बात से होता है कि कौन-सी सूचनाएँ स्मृति में प्रवेश पाती हैं। यहाँ भी समाज मनोवैज्ञानिकों द्वारा किए गए शोधों से यह स्पष्ट हुआ है कि जो सूचनाएँ स्कीमा के साथ संगत होती है, वह स्मृति में प्रवेश करती हैं, तथा असंगत सचनाएँ स्मृति में प्रवेश नहीं कर पाती हैं अर्थात् उनका कूटसंकेतीकरण नहीं हो पाता है। परन्तु अध्ययनों से यह भी पता चला है कि जो सूचनाएँ स्कीमा से काफी अधिक असंगत होती है, उसका भी कूटसंकेतन एक अलग स्मृति के रूप में व्यक्ति कर लेता है। स्टैनगोर तथा मैकमिलन (Stangor & McMillan, 1992) ने अपने अध्ययन के आधार पर यह बतलाया है कि इस ढंग की अत्यन्त असंगत सूचनाएँ इतनी अप्रत्याशित होती हैं कि व्यक्ति उस पर ध्यान देने के लिए बाध्य हो जाता है तथा उसे अपनी स्मृति में भी रखता है। जैसे—यदि कोई शिक्षक क्लास में पढ़ने के जगह जादू दिखलाने लगे, तो यह, शिक्षक स्कीमा से असंगत सूचना होगी और छात्र इस पर अपवाद के रूप में ध्यान देंगे तथा उसे हमेशा याद भी रखेंगे।

TOUCH 'n' PASS

3. **पुनःप्राप्ति** (Retrieval)—पुनःप्राप्ति में व्यक्ति स्मृति में संचित सूचनाओं को प्रत्याह्वान करता है ताकि उसका उपयोग सही तरीके से हो सके। कई अध्ययनों में इस तथ्य पर विचार किया गया है कि स्कीमा से संगत सूचनाओं की पुनःप्राप्ति ज्यादा होती है। इस क्षेत्र में किए गए विभिन्न अध्ययनों का समग्र निष्कर्ष (overall conclusion) यह है कि व्यक्ति स्कीमा से संगत (consistent) सूचनाओं को ज्यादा प्रत्याह्वान (recall) करता है तथा उसका उपयोग करता है। परन्तु इसका मतलब यह नहीं है कि असंगत सूचनाओं को व्यक्ति स्मृति में नहीं रखता है। सच्चाई यह है कि व्यक्ति असंगत सूचनाओं को भी उतनी ही मजबूती से स्मृति में संचित रखता है जितना कि संगत सूचनाओं कों परन्तु व्यक्ति सिर्फ उन्हीं सूचनाओं को लोगों को बतलाता है या प्रत्याह्वान करता है जो उसे स्कीमा के अनुरूप या संगत दिखते हैं। इस तथ्य की सम्पुष्टि स्टैनगोर तथा मैकमिलिन (Stangor & McMillian, 1992) के अध्ययन से की गई है।

सामाजिक संज्ञान पर स्कीमा का पड़ने वाला प्रभाव उपर्युक्त कारकों के अलावा अन्य कारकों पर भी निर्भर करता है। जैसे, टाईस तथा उनके सहयोगियों (Tice et al, 2000) तथा स्टैनगोर तथा मैकमिलन (Stangor & McMillan, 1992) द्वारा किए गए अध्ययनों से यह स्पष्ट हुआ है कि जब स्कीमा स्वयं ही काफी विकसित एवं मजबूत होता है, तो ऐसे स्कीमा का प्रभाव सामाजिक संज्ञान पर बहुत ही ज्यादा पड़ता है। इतना ही नहीं, कुन्डा (Kunda, 1999) ने अपने शोध के आधार पर यह बताया है कि जब संज्ञानात्मक भार (cognitive load) अर्थात् व्यक्ति किसी खास समय में कितना मानसिक प्रयास लगा रहा है, अधिक होता है, तो इसका प्रभाव सामाजिक संज्ञान पर अधिक पड़ता है।

यद्यपि स्कीमा का सामाजिक संज्ञान पर काफी अधिक प्रभाव पड़ता है, फिर भी इसके कुछ गम्भीर दोष हैं जिन पर भी विचार करना आवश्यक है—

(i) स्कीमा व्यक्ति के सामाजिक दुनिया के बारे में सही बोध (understanding) में विकृति (distortion) उत्पन्न करता है। समाज मनोवैज्ञानिकों द्वारा किए गए अध्ययनों से यह स्पष्ट हुआ है कि स्कीमा पूर्वाग्रह (prejudice) तथा रूढ़िकृत (stereotypes) के निर्माण में महत्त्वपूर्ण भूमिका निभाती है। जब व्यक्ति विशेष स्कीमा के कारण पूर्वाग्रहित हो जाता है, तो उसे अपनी सामाजिक दुनिया के बारे में यथार्थ ज्ञान प्राप्त नहीं कर पाता है। कुण्डा तथा ओलोसन (Kunda & Oleson, 1995) ने अपने अध्ययन के आधार पर यह बतलाया है कि स्कीमा का एक बार निर्माण हो जाने पर उसमें परिवर्तन आसानी से नहीं होता है। यहाँ तक कि परस्पर विरोधी तथ्य के उपस्थित होने पर भी उसमें परिवर्तन नहीं होता है। इसे दृढ़ता प्रभाव (perseverance effect) कहा जाता है।

(ii) कभी-कभी स्कीमा आत्म-पूरक प्रकृति (self-fulfilling nature) की होती है। जब स्कीमा का स्वरूप आत्म-पूरक प्रकृति (self-fulfilling effects) का होता है, तो व्यक्ति स्कीमा की माँग के अनुरूप न चाहते हुए भी व्यवहार करता है और इस तरह से उसका सामाजिक संज्ञान में विकृति उत्पन्न हो जाती है। रोजेनथल तथा जैकोबसन (Rosenthel & jacobson, 1968) ने अपने अध्ययन के आधार पर इस तथ्य की सम्पुष्टि की है।

प्र.2. सामाजिक संज्ञान में मानसिक प्रयास को किस तरह कम किया जाता है?
How is mental effort reduced in social cognition?

उत्तर

सामाजिक संज्ञान में मानसिक प्रयास
(Mental Effort in Social Cognition)

व्यक्ति एक समय में निश्चित मात्रा में ही सूचनाओं के साथ निपट सकता है। यदि सूचनाओं की संख्या इस निश्चित मात्रा से अधिक होती है, तो इस स्थिति को मनोवैज्ञानिकों सूचना अधिभार (Information overload) की संज्ञा है।

चाजुट तथा अल्गोम (Chajut & Algom 2003) द्वारा किए गए शोधों से यह स्पष्ट हुआ है कि ऐसी परिस्थिति में संज्ञानात्मक तंत्र (cognitive system) के सामने माँगों (demands) उसकी क्षमता के अनुपात में काफी अधिक हो जाती है। परिणामस्वरूप, संज्ञानात्मक तंत्र की संसाधन क्षमता (processing capacity) काफी कमजोर पड़ जाती है। इस परिस्थिति से निबटने के लिए व्यक्ति कई तरह की रणनीति (stratagies) अपनाता है ताकि उसकी संज्ञानात्मक साधन (cognitive resources) अधिक मजबूत हो सके और तब कम प्रयास में व्यक्ति अधिक-से-अधिक कार्य कर सके। इसे मानसिक संक्षिप्तिकरण (mental short-cut) कहा जाता है।

समाज मनोवैज्ञानिकों द्वारा किए गए शोधों से यह स्पष्ट हुआ है कि संज्ञानात्मक तंत्र की क्षमता को बढ़ाने के लिए निम्नांकित दो तरह की रणनीतियाँ (stratagies) अधिक उपयोगी होती हैं।

(क) स्वत:शोध संसाधन (heuristic processing)

(ख) अविवेचित संसाधन (automatic processing)

इन मनोवैज्ञानिकों के शोधों से यह भी स्पष्ट हुआ है कि इन दोनों रणनीतियों के सफल होने के लिए यह आवश्यक है कि निम्नांकित दो जरूरतें (requirements) पूरी होती हों।

(i) रणनीति (strategy) में यह गुण अवश्य हो कि उसके माध्यम से काफी ज्यादा संख्या में सूचनाओं को सरल एवं तेजी से निपटा जाए।

(ii) रणनीति ठीक-ठाक ढंग से कार्य करें अर्थात् विभिन्न सूचनाओं के साथ सही-सही ढंग से निबटने में वह अन्य रणनीतियों की तुलना में अधिक सफल हो।

उपर्युक्त दोनों रणनीतियों (strategies) का वर्णन निम्नांकित है—

(क) स्वत:शोध रणनीति (Heuristic Strategy)

स्वत:शोध रणनीति से तात्पर्य वैसे रणनीतियों से होता है जिसमें व्यक्ति सरल नियमों का उपयोग करते हुए जटिल निर्णय लेता है या फिर प्रयासरहित तरीके से वह आसानी से किसी निर्णय पर पहुँच जाता है। जैसे—$4 \times 18 \times 16 \times 0 \times 32 \times 36 = ?$ इसका उत्तर व्यक्ति शून्य कहेगा और यहाँ वह गणित के उस नियम का उपयोग कर रहा होता है जिसमें उसे यह पता होता है कि शून्य से किसी भी अंक में गुणा करने पर उत्तर शून्य आता है न कि प्रत्येक अंकों को आपस में गुणा करके वह सही उत्तर पर पहुँचता है। प्रमुख स्वत:शोध रणनीति जिसके माध्यम से व्यक्ति कम प्रयास में अधिक कार्य कर लेता है, निम्नांकित है—

1. **प्रतिनिधिकता** (Representativeness)—इस स्वत:शोध रणनीति में व्यक्ति समानता के आधार पर किसी निर्णय पर पहुँचता है। जब कोई वर्तमान उद्दीपक (stimulus) या घटना अन्य विशेष श्रेणी के उद्दीपक या घटना से काफी मिलते-जुलते हैं, तो व्यक्ति उस उद्दीपक को उसी श्रेणी का उद्दीपक होने का अनुमान लगा लेता है। जैसे यदि कोई व्यक्ति खादी के कपड़े का कुर्ता पैजामा एवं वातूनी शैली में आपके सामने पेश होता है तो सम्भवत: आप उसे किसी राजनैतिक पार्टी का सदस्य होने का अनुमान लगाएँगे। यहाँ प्रतिनिधिकता स्वत: शोध का उपयोग किया जा रहा है।
   परन्तु कभी-कभी प्रतिनिधिकता के आधार पर जो निर्णय लिए जाते हैं, वे गलत भी हो जाते है। टर्भस्काई तथा काहनेमैन (Tversky & Kehneman, 1973) तथा कोहेलर (Kohler, 1993) ने अपने-अपने अध्ययनों के आधार पर बताया है कि प्रतिनिधिकता के आधार पर जो निर्णय लिए जाते हैं, उसमें गलती इसलिए होती है क्योंकि आधार रेट (base rate) की इसमें उपेक्षा होती है अर्थात् इस बात की उपेक्षा होती है कि यहाँ पूरे जीव संख्या (population) में किसी घटना या पैटर्न के होने की बारंबारता (frequency) का पता नहीं लगाया जाता है। जैसे—सम्भव है कि व्यक्ति एक राजनैतिक पार्टी के नेता के समान दिखता हो परन्तु वह राजनीतिज्ञ न होकर एक व्यवसायी हो।
2. **प्राप्यता** (Availability)—किसी सूचना की प्राप्यता एक दूसरा प्रमुख स्वत:शोध रणनीति है जो सामाजिक संज्ञान में किए जाने वाले मानसिक प्रयास (effort) में कमी लाकर आसानी से व्यक्ति को किसी निर्णय पर पहुँचने में मदद करता है। प्राप्यता से तात्पर्य इस बात से होता है कि जब किसी सूचना को कम में लाना आसान होता है, तो इससे सामाजिक निर्णय (social judgements) आसानी से प्रभावित होता है। ऐसे सूचनाओं के आधार पर व्यक्ति तुरंत ही कोई निर्णय ले लेता है। जैसे—व्यक्ति अपने माता-पिता से सम्बन्धित सूचनाएँ मन में जल्द ले आता है परन्तु अपने दोस्त के माता-पिता से सम्बन्धित सूचनाओं को उतना आसानी से मन में ला नहीं पाता है। अत: वह अपने माता-पिता की आदतों, स्वभाव आदि के बारे में दोस्त के माता-पिता की आदतों एवं स्वभाव की तुलना में जल्द ही कोई निर्णय ले लेता है।
   समाज मनोवैज्ञानिकों द्वारा किए गए अध्ययनों से यह भी स्पष्ट हुआ है कि सूचनाओं को आसानी से मन में आने के अलावा सूचनाओं की मात्रा (amount) से सामाजिक निर्णय प्रभावित होता है। स्वार्ज तथा उनके सहयोगियों (Schwarz et al., 1991) ने अपने अध्ययन के आधार पर यह बतलाया है कि जब व्यक्ति के मन में किसी वस्तु, उद्दीपक या घटना से सम्बन्धित सूचनाएँ अधिक मात्रा में आती हैं, तो इससे भी व्यक्ति का निर्णय प्रभावित होता है। रोथमैन एवं हार्डिन (Rothman & Hardin, 1997), रूडर एवं ब्लेस्स (Ruder & Bless, 2003) तथा टेलर,

TOUCH 'n PASS

पेपलाऊ तथा सीयर्स (Taylor, Peplau & Sears, 2006) के अध्ययनों से यह स्पष्ट हुआ है कि यदि सूचनाओं का सम्बन्ध संवेग (emotion) या भाव (feeling) से होता है, तब वहाँ व्यक्ति का निर्णय 'आसानी से उपलब्ध सूचना' द्वारा प्रभावित होता है। परन्तु यदि सूचना का सम्बन्ध किसी तथ्य (fact) से होता है, तो वहाँ व्यक्ति का निर्णय सूचना की मात्रा (amount) से प्रभावित होता है।

3. **संयोजन त्रुटि** (Conjunction error)—प्रतिनिधिकता स्वत:शोध से संयोजन त्रुटि की उत्पत्ति कभी-कभी हो सकती है जिसमें व्यक्ति दो तरह की सूचनाओं को एक साथ श्रेणी के होने का अनुमान लगा लेता है हालाँकि वे एक श्रेणी के नहीं होते हैं भले ही ऐसा वे दिखते हों कि एक ही श्रेणी के हैं। अत: जब व्यक्ति को यह विश्वास हो जाता है कि कई घटनाएँ या उद्दीपक जो साथ-साथ होते दिखते हैं, भविष्य में एक साथ ही होंगे, तो इस ढंग की त्रुटि को संयोजन त्रुटि कहा गया है। संयोजन त्रुटि के आधार पर व्यक्ति बहुत ही जल्द सामाजिक परिस्थिति के बारे में एक निर्णय ले लेता है। स्लोभिक, फिशहौफ तथा लिचटनस्टीन ने एक अध्ययन कर इस तथ्य की सम्पुष्टि की है। इस अध्ययन में कुछ छात्रों से यह कहा गया कि एक छात्र का स्वरूप मिलनसार (gregarious) तथा साहित्यिक (literary) है। आप यह बताए कि यह छात्र अभियांत्रिकी (engineering) का हो सकता है, या अभियांत्रिकी की पढ़ाई शुरू करने के बाद उसे छोड़कर फिर वह पत्रकारिता (Journalism) में दाखिला ले लिया होगा। छात्रों ने उस छात्र को अभियांत्रिकी की छात्र में होने की सम्भावना नहीं व्यक्त की परंतु पत्रकारिता में होने की सम्भावना व्यक्त की। छात्र में मिलनसार होने तथा साहित्यिक होने का गुण पत्रकारिता में होने के सम्प्रत्यय (concept) में ज्यादा फिट करता है परंतु अभियांत्रिकी के सम्प्रत्यय से कम। परन्तु ऐसा नहीं भी हो सकता है। एक अभियांत्रिकी का छात्र मिलनसार तथा साहित्यिक दोनों ही गुणों से ओत-प्रोत हो सकता हैं स्पष्ट हुआ कि संयोजन त्रुटि के कारण सामाजिक निर्णय प्रभावित हो जाता है।
4. **उत्तेजन स्वत:शोध** (Stimulation heuristic)—उत्तेजन स्वत:शोध रणनीति में व्यक्ति किसी उद्दीपक या घटना के बारे में तरह-तरह के अनुमान लगाते हुए किसी सबसे उत्तम अनुमान के आधार पर ही कोई सामाजिक निर्णय लेता है। इसमें व्यक्ति का मन तरह-तरह की सम्भावनाओं से उत्तेजित हो जाता है और उसमें से सबसे उचित सम्भावना को ही आधार बनाकर व्यक्ति किसी सामाजिक परिस्थिति के बारे में निर्णय लेता है। इस तरह की रणनीति को काहेनमैन एवं टभस्र्काई (Kahenman & Tversky, 1982) ने उत्तेजन स्वत:शोध (stimulation heuristic) की संज्ञा दी है। जैसे—मान लिया जाए कि आप अपने पिताजी की कार को लेकर अपने दोस्त का जन्मदिन पार्टी में भाग लेने जाते हैं। और रास्ते में कार दुर्घटनाग्रस्त हो जाती है जिसमें आप बाल-बाल बच जाते हैं परन्तु कार बुरी तरह क्षतिग्रस्त हो जाती है। ऐसी परिस्थिति में अब आपके मन में तरह-तरह के अनुमान लगाए जा सकते हैं—आपके पिताजी आपको बुरी तरह डाँट सकते हैं? आपके पिताजी क्षतिग्रस्त कार को ठीक-ठाक करने का खर्च उठाने के लिए कह सकते हैं? आपके पिताजी आपको कुछ नहीं कहेंगे और उसे किसी गराज (garage) में लगवा देने को कहेंगे आदि-आदि। परंतु इसमें सबसे आसानी से आपके मन में पहला अनुमान अर्थात् बुरी तरह से डाँट पड़ने का अनुमान आता है। फलस्वरूप, आप इस घटना के बारे में इसी अनुमान के आधार पर एक निर्णय ले लेते हैं (कि अब बुरी तरह डाँट खानी ही है)। इस तरह के अनुमान को उत्तेजन स्वत:शोधन की संज्ञा दी जाती है।
5. **स्थिरण एवं समायोजन** (Anchoring and Adjustment)—इस स्वत:शोध रणनीति में व्यक्ति किसी संख्या (number) या मूल्य (value) को एक प्रारम्भ बिन्दु (starting point) मानकर उसके साथ वह समायोजन करने की कोशिश करता है। प्रारम्भ बिन्दु को स्थिरण (anchoring) की संज्ञा दी जाती है। सामाजिक परिस्थिति अक्सर अस्पष्ट होती है और इसमें जब व्यक्ति को कोई निर्णय लेना पड़ता है, तो वह एक प्रारम्भ बिन्दु या स्थिरण (anchoring) बना लेता है और फिर धीरे-धीरे उसके साथ समायोजन करता है।

स्थिरण एवं समायोजन रणनीति का उपयोग व्यक्ति उस परिस्थिति में अक्सर करता है जब वह किसी वस्तु की खरीददारी कर रहा होता है। जैसे—मान लिया जाए कि किसी दुकान में श्याम अपने बच्चे के लिए एक खिलौना खरीदने गया। खिलौने का दाम दुकानदार ने ₹ 300 रुपये बताया जबकि आपके हिसाब से उसका दाम ₹ 250 से ज्यादा नहीं होना चाहिए। अत: ₹ 250 श्याम के मन में एक स्थिरण (anchoring) बिन्दु होगा। वह इसका दाम ₹ 240 बता सकता है। परन्तु दुकानदार द्वारा नहीं स्वीकार किए जाने पर उसे तब वह ₹ 250 बता सकता है। फिर भी दुकानदार द्वारा नहीं स्वीकार किए जाने पर उसका दाम ₹ 260 श्याम बता

TOUCH 'n' PASS

सकता है और उसे देने का आग्रह कर सकता है। ये सारी प्रक्रियाएँ समायोजन (adjustment) के तहत आएँगी। एपले तथा गिलोविच ने एक अध्ययन कर यह साबित कर दिया है कि किसी वस्तु के खरीदारी की परिस्थिति में अक्सर व्यक्ति स्थिरण एवं समायोजन स्वत:शोध अपनाकर किसी सामाजिक परिस्थिति के बारे में कोई निर्णय लेता है।

स्थिरण तथा समायोजन का उपयोग सिर्फ खरीदारी जैसी परिस्थिति में ही नहीं होती है बल्कि अन्य कई परिस्थितियों में भी होता है। जैसे—गिलोविच तथा उनके सहयोगियों ने एक अध्ययन किया जिसमें उन लोगों ने यह बताया कि व्यक्ति की निजी अनुभूतियाँ (personal experiences) अपने विचार के लिए एक स्थिरण का काम करती है हालाँकि व्यक्ति यहाँ यह भी समझता है कि उनकी यह अनुभूतियाँ थोड़ा विचित्र एवं असाधारण (unusual) है। जैसे—मान लिया जाए कि कोई व्यक्ति पहली बार नई दिल्ली जाता है और पाता है कि उसके सड़क पर काफी भीड़-भाड़ भरा हुआ, पार्क गन्दगी से भरा हुआ तथा होटल के कमरे अव्यवस्थित तथा गलियों में रिक्शा, ठेला आदि लगे हुए हैं तो आपका निष्कर्ष यह होगा कि नई दिल्ली को एक सुन्दर शहर कहा जाना बहुत तर्कसंगत नहीं दिखता। परंतु तभी उस व्यक्ति को यह पता चलता है कि वह उस समय दिल्ली आया था जब ट्रैफिक पुलिस दिल्ली नगर निगम के कर्मचारी, निजी होटल कर्मचारी संघ का हड़ताल चल रहा था तथा सम्बन्धित सभी कर्मचारी पिछले कए हफ्ते से कार्य नहीं कर रहे थे। इस तरह की सूचना के बावजूद तथा व्यक्ति द्वार यह भी समझे जाने पर कि उसकी अनुभूतियाँ थोड़ी असाधारण थीं, वह अपनी आरम्भिक अनुभूति के साथ कुछ समायोजन करते हुए अपने आरम्भिक विचार में थोड़ा परिवर्तन लाता है और उसे धनात्मक बनाता है। फिर भी व्यक्ति अपने आरम्भिक विचार को नई दिल्ली एक सुंदर शहर है, पर नहीं लौटता है।

(ख) अविवेचित संसाधन (Automatic processing)

अविवेचित संसाधन सामाजिक सूचनाओं को संसाधित करने का ऐसा तरीका है जो अचेतन स्तर पर होता है तथा यह साभिप्रायरहित (unintentional), अनैच्छिक (involuntary) तथा प्रयासरहित (effortless) होता है। अविवेचित संसाधन (automatic processing) तब विकसित होता है जब व्यक्ति किसी सूचना या कार्य के साथ काफी अनुभव प्राप्त कर चुका होता है और एक ऐसी अवस्था पर पहुँच जाता है जहाँ वह उस सूचना का संसाधन या उस कार्य को बिना किसी प्रयास एवं ध्यान किए ही कर पाता है। जैसे—एक व्यक्ति जो आज 20 वर्षों से साइकिल चला रहा है, यदि उससे यह पूछा जाए कि जब आप पहली बार साइकिल चला रहे थे तथा आज इतने अनुभव के साथ साइकिल चला रहे हैं, दोनों में क्या फर्क पाते हैं, तो सम्भवत: उसका उत्तर यही होगा कि पहली बार साइकिल चलाने में वह काफी सचेत एवं ध्यान देकर चलाता था परन्तु अब उसे यह महसूस होता है कि साइकिल चलाने में उसे कोई विशेष ध्यान एवं सचेतता दिखाने की जरूरत नहीं पड़ती है। इस दूसरी अवस्था को अविवेचित संसाधन (automatic processing) की अवस्था कहा जाएगा जबकि पहली अवस्था को नियन्त्रित संसाधन (controlled processing) की अवस्था कहा जाएगा जो चेतन होता है तथा प्रयासयुक्त होता है।

सामाजिक संज्ञान (social cognition) में अविवेचित संसाधन की अहं भूमिका होती है और इसके द्वारा उपलब्ध मानसिक संक्षिप्तिकरण (mental shortcut) के सहारे व्यक्ति अन्य व्यक्तियों की भूमिका के बारे में आसानी से निर्णय ले पाता है। जैसे—प्रत्येक समाज में डॉक्टर, अभियंता (engineer) एवं अन्य पेशे के लोगों के प्रति एक विकसित स्कीमा (schema) होता है जिसके कारण हम लोग उस पेशे के लोगों के प्रति तुरन्त ही कुछ खास ढंग से सोचने लगते हैं और निर्णय ले लेते हैं। जैसे—जब हम किसी डॉक्टर के बारे में सोचते हैं तो हम तुरन्त ही अनुमान लगा लेते हैं कि वह बुद्धिमान (intelligent), व्यस्त (busy) तथा उदारता दिखाने वाला व्यक्ति होगा। परन्तु कुछ अध्ययन से यह पता चला है कि अविवेचित संसाधन में किसी समूह के बारे में निर्णय लेने में प्रयास (effort) की कमी तथा समय की जो बचत होती है, उससे कुछ खतरा भी उत्पन्न हो जाता है। पर्राटो एवं बार्घ (Pratto & Bargh, 1991) के अध्ययन से यह पता चला है कि ऐसी परिस्थिति में व्यक्ति में रूढ़िकृति (stereotype) भी उत्पन्न हो जाता है जिससे सामाजिक निर्णय कुप्रभावित हो जाते हैं। जैसे—कुछ डॉक्टर उदार न होकर रोगी को परेशान करने वाले भी हो सकते हैं, परन्तु चूँकि डॉक्टर को एक उदार व्यक्ति के रूप में समझा जा रहा है, अत: यह निश्चित रूप से उस डॉक्टर के बार में एक गलत निर्णय साबित होगा जो उदार कम एवं रोगियों को परेशान अधिक करते हैं। स्पष्ट हुआ कि सामाजिक सूचनाओं के अविवेचित संसाधन में कुछ त्रुटियाँ भी हो सकती हैं।

अभी हाल में किए गए अध्ययनों से यह स्पष्ट हुआ कि किसी घटना, उद्दीपक या वस्तु का स्वत: संसाधन (automatic processing) जो अचेतन (unconscious) साभिप्रायहीन (unintentional) तथा प्रयासरहित (effortless) होता है तथा नियंत्रित संसाधन (controlled processing) जो चेतन (conscious), साभिप्राय (intention) तथा प्रयासयुक्त (effortful) होता है, का संचालन मस्तिष्क के दो अलग-अलग भागों से होता है जिसका स्पष्ट मतलब यह हुआ कि दोनों तरह के संसाधनों में मौलिक अंतर (difference) है। फेल्प्स तथा उनके सहयोगियों (Phelps et. al., 2001) ने अपने अध्ययन के आधार पर यह बतलाया है कि एमिगडाला (Amygdala) द्वारा अविवेचित संसाधन या अविवेचित मूल्यांकन की प्रक्रिया सम्पन्न होती है डनकन तथा ओवेन (Duncan & Owen, 2000) द्वारा किए गए अध्ययन से यह कि प्रीफ्रन्टल कर्टेक्स (Prefrontal cortex) का कुछ भाग जैसे मेडियल प्रीफ्रन्टल कार्टेक्स (medial prefrontal cortex) तथा भेन्टोलेट्राल प्रीफ्रन्टल कार्टेक्स (Ventromedial prefrontal cortex) द्वारा नियंत्रित संसाधन (controlled processing) या नियंत्रित मूल्यांकन की प्रक्रिया सम्पन्न होती है। कन्निंघम तथा उनके सहयोगियों (Conningham et al., 2003) द्वारा किए गए अध्ययन से उक्त निष्कर्षों की सम्पुष्टि हुई है।

प्र.3. सामाजिक संज्ञान में त्रुटियों के सम्भावित स्त्रोतों पर प्रकाश डालिए।
Throw light on potential source of errors in social cognition.

उत्तर

सामाजिक संज्ञान में त्रुटियों के सम्भावित स्त्रोत
(Potential Source of Errors in Social Cognition)

जब व्यक्ति दूसरों के व्यवहारों को समझने की कोशिश करता है या किसी समूह की भूमिकाओं को या स्वयं की भूमिका को समझने की कोशिश करता है, तो उसकी कोशिश यह होती है कि उसकी सोच एवं तर्क काफी संगत एवं यथार्थपूर्ण रहें। परन्तु ऐसा हो नहीं पाता है और कुछ उसमें त्रुटियाँ सम्मिलित हो जाती हैं जिससे सामाजिक संज्ञान (social cognition) में कुछ विकृति (distortion) उत्पन्न हो जाता है। इस अनुच्छेद में हम कुछ ऐसी ही त्रुटियों पर प्रकाश डालेंगे।

1. **नकारात्मक पूर्वाग्रह** (Negativity bias)—नकारात्मक पूर्वाग्रह से तात्पर्य व्यक्ति में नकारात्मक या ऋणात्मक (negative) सूचनाओं के प्रति धनात्मक सूचना की तुलना में अधिक संवेदनशीलता दिखाने की प्रवृत्ति से होता है। इस तरह का पूर्वाग्रह सामाजिक सूचना तथा वातावरण के अन्य पहलुओं से सम्बन्धित सूचनाओं के साथ पाया जाता है। नकारात्मक पूर्वाग्रह को एक उदाहरण द्वारा इस प्रकार समझाया जा सकता है—मान लिया जाए कि किसी आदमी के बारे में मोहन को बहुत सारे धनात्मक चीजें बतायी जाती हैं। जैसे—यह कहा जाता है कि वह आदमी बुद्धिमान, देखने में सुंदर, ईमानदार तथा सामाजिक है। परन्तु इसके बाद उसके एक ऋणात्मक गुण के बारे में भी बताया जाता है और कहा जाता है कि वह शराबी है। ऐसी परिस्थिति में मोहन के मन में शराबी होने का गुण अन्य धनात्मक गुणों की अपेक्षा अधिक प्रबल बना रहेगा और याद रहेगा। कुण्डा (Kunda, 1999) के अध्ययन के अनुसार नकारात्मक सूचना व्यक्ति के मन में अधिक मजबूती से तरोताजा बना होता है जो सामाजिक संज्ञान को प्रभावित करता है।
   इस ढंग की प्रवृत्ति क्यों होती है? इसकी व्याख्या करते हुए मनोवैज्ञानिकों द्वारा यह कहा गया है कि नकारात्मक सूचना व्यक्ति के अहं (ego) को एक तहर से धमकी (threat) प्रदान करता है। यही कारण ऐसी सूचनाओं या ऐसे उद्दीपकों के प्रति व्यक्ति अधिक संवेदनशीलता दिखलाता है और उसके प्रति तुरंत अनुक्रिया करता हैं ओहमैन, लुण्डक्विस्ट तथा एस्टीम्स (Ohman, Lundquist & Esteves, 2001) द्वारा एक अध्ययन किया गया जिसमें यह देखा गया कि सहभागियों ने जिन्हें तीन तरह की आनन अभिव्यक्ति (facial expression) अर्थात् तटस्थ (neutral), दोस्ताना (friendly) तथा धमकीपूर्ण (threatening) वाले चेहरे दिखलाए गए थे, में से उन लोगों ने बहुत सही-सही एवं तेजी के साथ वैसे चेहरे की पहचान तुलनात्मक रूप से अधिक किए जो अधिक धमकीपूर्ण (threatening) थे। स्पष्ट हुआ कि व्यक्ति में नकारात्मक उद्दीपकों या सूचनाओं के प्रति संवेदनशीलता अधिक होती है जिसके कारण सामाजिक संज्ञान में कुछ त्रुटि होने की सम्भावना बढ़ जाती है।
2. **आशावादी पूर्वाग्रह** (Optimistic bias)—आशावादी पूर्वाग्रह से तात्पर्य एक ऐसी प्रवृत्ति से होती है जिसमें व्यक्ति बहुत सारी परिस्थितियों (contexts) में धनात्मक घटनाएँ एवं परिणाम की उम्मीद करता है और उसी के अनुरूप वह

TOUCH 'n PASS

सामाजिक घटनाओं की व्याख्या एवं विश्लेषण करता है। ऐसा पूर्वाग्रह में व्यक्ति नकारात्मक घटनाओं के बारे में कम-से-कम सोचता है। इसी तरह से व्यक्ति को कभी-कभी अपने द्वारा लिए गए निर्णयों तथा विचारों में एक सम्भावना से बहुत ज्यादा विश्वास होता है। इसे मैल्लोन, रॉस्स तथा लेप्पर (Vallone, Ross & Lepper, 1985) ने अतिविश्वास अवरोध (overconfidence barrier) की संज्ञा दी जाती है।

आशावादी पूर्वाग्रह की अभिव्यक्ति कई तरह से होती हैं। योजना भ्रान्त (planning fallacy) एक ऐसी ही प्रवृत्ति है जिसके माध्यम से आशावादी पूर्वाग्रह की अभिव्यक्ति होती है। योजना भ्रान्ति से तात्पर्य एक ऐसी प्रवृत्ति से होती है जिसमें व्यक्ति को यह विश्वास हो जाता है कि एक दिए हुए समय में वह जितना कर सकता है, उससे कहीं अधिक करके वह दिखा सकता है। सरकार तथा अन्य निजी संस्थाओं द्वारा प्राय: इस ढंग की योजना भ्रान्ति पैदा की जाती है।

3. **प्रतितथ्यक चिन्तन** (Counterfactual thinking)—प्रतितथ्यक चिन्तन से तात्पर्य एक ऐसी प्रवृत्ति से होता है जिसमें व्यक्ति किसी परिस्थिति में होने वाले परिणाम से भिन्न परिणाम के बारे में सोचता है अर्थात् इसमें ऐसा भी हो सकता था, जैसे चिन्तन व्यक्ति में होता है। ऐसा चिन्तन से व्यक्ति सामाजिक चिन्तन (social thought) तथा सामाजिक संज्ञान में कुछ विकृति (distortion) उत्पन्न हो जाती है। प्रतितथ्यक चिन्तन सिर्फ वैसी परिस्थिति में नहीं उत्पन्न होती है जिसमें व्यक्ति में उदासी (disappointment) उत्पन्न हुआ हो बल्कि अन्य कई परिस्थितियों में भी उत्पन्न होता है।

अध्ययनों से स्पष्ट हुआ कि प्रतितथ्यक चिन्तन व्यक्ति की सहानुभूति (sympathy) को प्रत्यक्ष रूप से प्रभावित करता है जिससे व्यक्ति का सामाजिक संज्ञान प्रभावित हो जाता है। जैसे—यदि कोई व्यक्ति अपनी गलती से हवालात में पहुँच जाता है तो प्राय: दूसरा व्यक्ति यही कहता है कि वह वैसा काम नहीं करता तो पुलिस उसे पकड़कर हवालात में बन्द नहीं करती? फलत: इस ढंग का प्रतितथ्यक चिन्तन के होने से उस व्यक्ति के प्रति अन्य व्यक्ति की सहानुभूति कम हो जाती है। प्रतितथ्यक चिन्तन बहुत सारे परिस्थितियों में स्वत: (automatically) होते देखे गए हैं। उसके प्रभाव को कम करने के लिए व्यक्ति को कुछ जटिल संज्ञानात्मक, कार्य करना होता है जिसके कारण प्रतितथ्यक चिन्तन दब जाते हैं या उनका प्रभाव बहुत कम हो जाता है। रोएजी (Roese, 1997) ने अपने अध्ययन के आधार पर यह बतलाया है कि प्रतितथ्यक चिन्तन के कई तरह के प्रभाव (effects) हो सकते हैं जिसमें कुछ व्यक्ति के लिए लाभदायक तथा कुछ हानिकारक हो सकते हैं। जैसा चिन्तन का केन्द्रबिन्दु होगा, उसी के अनुरूप प्रतितथ्यक चिन्तन व्यक्ति की मनोदशा (moods) को ऊपर ले जा सकता है या फिर नीचे खींच सकता है। जो व्यक्ति अपने वर्तमान परिणाम की तुलना उस परिणाम से करता है जो वर्तमान परिणाम से अधिक उत्तम रहा था, तो ऐसे व्यक्ति में असंतुष्टि (dissatisfaction) होती है। सान्ना (Sanna, 1997) का विचार है कि ऐसे व्यक्ति ऐसा महसूस करते हैं कि भविष्य में वे कोई अच्छा परिणाम नहीं पा सकते हैं। जैसे—ओलम्पिक खिलाड़ी जो यह सोचकर आते हैं कि सोने का मेडल (Gold medal) जीतकर आएँगे परन्तु वे सचमुच में चाँदी का मेडल (Silver medal) ही जीत पाते हैं, तो इसमें उनमें ऐसी असंतुष्टि अक्सर होती है। दूसरे तरफ यदि व्यक्ति अपने वर्तमान परिणाम को कुछ कम अच्छे पहले के परिणाम से तुलना करता है या कुछ यदि वह ऐसा सोचता है जिसमें विभिन्न तरह के निराशावादी परिणाम को हटाकर उसके जगह पर धनात्मक परिणाम के ही बारे में सोच पाता है, तो उनमें संतुष्टि या आशावाद का धनात्मक भाव (positive feeling) उत्पन्न होता है। जैसे—यदि कोई ओलम्पिक खिलाड़ी ताम्र मेडल (bronze medal) जीतता है और यह सोचता है कि खाली हाथ लौटने से तो यह परिणाम अच्छा है, तो इस खिलाड़ी में खुशी एवं संतुष्टि होगी।

स्पष्ट हुआ कि व्यक्ति की वह प्रवृत्ति जिसमें वह सिर्फ यह नहीं सोचता है कि क्या है परन्तु यह भी सोचता है कि क्या हो सकता है, से सामाजिक व्यवहार तथा सामाजिक चिन्तन के कई पहलू प्रभावित होते हैं।

4. **चिन्तन दमन** (Thought suppression)—जैसा कि नाम से ही स्पष्ट है इस प्रकार के चिन्तन में कुछ विशेष तरह के चिन्तन या सोच को चेतन (consciousness) में प्रवेश करने से रोक देता है। वेगनर (Wegner, 1992) ने दमन का अध्ययन काफी गहराई से किया है और इसके आधार पर उन्होंने यह बताया है कि चिन्तन दमन में दो तत्त्व (components) सम्मिलित होते हैं। मॉनीटरिंग प्रक्रिया (Monitoring process) तथा संक्रियात्मक प्रक्रिया (operating process)। मॉनीटरिंग प्रक्रिया स्वत: (automatic) होती है जो व्यक्ति को यह बताती है कि कुछ अवांछित चिन्तन (unwanted thoughts) मन को प्रभावित करने वाली है। इसके बाद दूसरी प्रक्रिया जिसे

संक्रियात्मक प्रक्रिया (operating process) कहा जाता है, प्रारम्भ हो जाती है जिसका स्वरूप प्रयासयुक्त (effortful) होता है और यह स्वत: न होकर नियंत्रित ढंग से व्यक्ति की इच्छा के अनुसार होता है। इसमें व्यक्ति पूरे होश-हवाश में तथा काफी प्रयास करते हुए कुछ इस ढंग से सोचना प्रारम्भ कर देता है ताकि वह अपने आप को उस अवांछित चिन्तन से दूर रख सके।

इसका मतलब यह हुआ कि मॉनीटरिंग प्रक्रिया एक तरह से आरम्भिक-चेतावनी की प्रक्रिया होती है जो व्यक्ति को यह बताता है कि अवांछित चिन्तन मन में उपस्थित है तथा संक्रियात्मक प्रक्रिया एक संक्रिय रोकथाम तंत्र (active prevention system) के रूप में कार्य करती है जिसके माध्यम से व्यक्ति वैसे अवांछित चिन्तन को विकर्षण (distraction) के माध्यम से चेतन में प्रवेश करने से रोकता है।

वेगनर (Wegner 1992) ने अपने शोध के आधार पर यह भी बताया है कि सामान्य परिस्थिति में ये दोनों प्रक्रिया मिलकर बहुत ही आसानी से अवांछित चिन्तन को चेतन से बाहर रखने में सफल रहती हैं। परन्तु जब व्यक्ति काफी थकी हुई अवस्था में होता है या फिर वह सूचना अधिभार (information overload) की स्थिति से गुजर रहा है, तो वैसी परिस्थिति में मॉनीटरिंग प्रक्रिया तो ठीक से कार्य करती है परन्तु संक्रियात्मक प्रक्रिया ठीक ढंग से कार्य नहीं कर पाती। फलस्वरूप अवांछित चिन्तन का बड़े धमाकेदार प्रवेश चेतन में होता है और व्यक्ति इसकी गम्भीरता पहले से अधिक मात्रा में अनुभव करता है। इसे धमाका प्रभाव (rebound effect) कहा जाता है जो व्यक्ति के सामाजिक संज्ञान पर एक विशेष दिशा में बहुत ही गहरा प्रभाव डालता है।

अब प्रश्न उठता है कि चिन्तन दमन के क्या प्रभाव होते हैं? सामान्यत: व्यक्ति अपने व्यवहारों एवं भावों को प्रभावित करने के लिए चिन्तन दमन में लिप्त होता है। जैसे—यदि कोई व्यक्ति क्रोध से दूर हटना चाहता है, तो इसका उत्तम तरीका यह है कि वह क्रोध उत्पन्न करने वाली घटनाओं के बारे में सोचे ही नहीं। कभी-कभी व्यक्ति दूसरे व्यक्ति के कहने पर भी चिन्तन दमन में लिप्त होता है जैसा कि एक चिकित्सक जो क्लायंट को उसके व्यक्तिगत समस्याओं से निजात देने में मदद कर रहा होता है, उसे चिन्तन दमन करने के लिए कह सकता है। जैसे—एक चिकित्सक शराब की आदत छुड़ाने के ख्याल से शराब पीने वाले व्यक्ति को यह कह सकता है कि एल्कोहल के आनन्द के बारे में वह न सोचे और यदि ऐसा करने में वह सफल हो जाता है, तो उसे शराब पीने की समस्या से स्वत: निजात मिल जाएगी। केल्ली तथा नाउटा (Kelly & Nauta, 1997) द्वारा किए गए शोध से यह स्पष्ट हुआ है कि जिन व्यक्तियों में प्रतिघात (reactance) की प्रवृत्ति अधिक होती है, वे लोग दूसरों द्वारा दिए गए सुझाव को नहीं मानते हैं क्योंकि ऐसे लोग अपने व्यक्तिगत स्वतंत्रता से सम्बद्ध किसी प्रकार की आभासी धमकी (perceived threats) के प्रति नकारात्मक रूप से प्रतिक्रिया करते हैं। ऐसे व्यक्तियों में चिन्तन दमन (thought suppression) की प्रक्रिया असफल रहती है।

5. **जादुई चिन्तन** (Magical thinking)—सामाजिक संज्ञान में विकृति का एक स्रोत जादुई चिन्तन (magical thinking) भी हैं। जादुई चिन्तन एक ऐसे चिन्तन को कहा जाता है जो कुछ ऐसी पूर्वकल्पनाओं (assumptions) पर आधारित होते हैं जिसमें युक्तिसंगत संवीक्षा (rational scrutiny) नहीं होती है। रोजीन तथा नेमेराफ्फ (Rosin & Nemeroff, 1990) के अनुसार मानव सोच काफी हद तक इस जादुई चिन्तन से प्रभावित होती है। जादुई चिन्तन किस तरह से व्यक्ति के चिन्तन को प्रभावित करता है, इसे एक उदाहरण द्वारा इस प्रकार समझाया जा सकता है—अगर आपको एक छिपकली (lizard) के रूप-रंग एवं आकार के समान एक चाकलेट दिया जाए, तो बहुत उम्मीद यही है कि आप उसे यह समझते हुए भी नहीं खाएँगे कि यह छिपकली के बिल्कुल समान है और छिपकली को खाया नहीं जाता है हालाँकि स्वाद का सम्बन्ध उसके आकार एवं रूप-रंग से कुछ भी नहीं है। यहाँ व्यक्ति युक्तिसंगतता (rationality) को समझते हुए भी खाने से इनकार कर देता है। स्पष्ट हुआ कि व्यक्ति का सामाजिक संज्ञान उसके जादुई चिन्तन द्वारा थोड़ा विकृत (distorted) हो जाता है।

स्पष्ट हुआ कि सामाजिक संज्ञान में त्रुटि (error) उत्पन्न होने के कई स्रोत हैं। इन त्रुटियों के बावजूद व्यक्ति दूसरों के बारे में प्रभावी ढंग से सोचने का कार्य सम्पन्न करता है। कई तरह के सामाजिक सूचनाओं से आच्छादित होने के बावजूद इन सूचनाओं में से अधिकतर को व्यक्ति संचित करके रखता है, उसे समय पर याद कर उसका बुद्धिमानी से उपयोग भी करता है।

TOUCH 'n' PASS

प्र.4. गुणारोपण से आप क्या समझते हैं? गुणारोपण प्रक्रिया में उत्पन्न होने वाले प्रमुख पूर्वाग्रहों का वर्णन करें।
What do you mean by attribution? Describe the major biases that usually originate in the process of attribution.

उत्तर

गुणारोपण का अर्थ
(Meaning of Attribution)

गुणारोपण (attribution) एक काफी महत्त्वपूर्ण संज्ञानात्मक प्रक्रिया (cognitive process) है। जब भी कोई व्यक्ति किसी दूसरे व्यक्ति के व्यवहारों का प्रत्यक्षण करता है, तो उस समय वह मात्र इतनी ही जानकारी से संतुष्ट नहीं हो जाता है कि उसने अमुक व्यवहार किया है बल्कि वह उन व्यवहार के कारणों अथवा उनकी उत्पत्ति के स्रोतों या प्रेरकों का भी अनुमान कर लेता है। किसी व्यक्ति और उसके कार्यों एवं व्यवहारों को प्रत्यक्षण करते समय इस प्रकार का अनुमान कर लेना ही गुणारोपण (attribution) कहलाता है। फैल्डमैन (Feldman, 1985) के शब्दों में इसे इस प्रकार परिभाषित किया जाता है, "दूसरे लोगों के व्यवहार के कारणों को समझाना तथा उसके बारे में निर्णय लेना ही गुणारोपण कहा जाता है।" बेरोन तथा बन (Baron & Byrne, 1987) के अनुसार, "गुणारोपण वह प्रक्रिया है जिसके द्वारा हम लोग दूसरों के व्यवहारों के कारणों का निर्धारण करते हैं तथा उनके स्थायी शीलगुणों एवं चित्त-वृत्ति के बारे में ज्ञान प्राप्त करते हैं।

फेल्डमैन तथा बेरोन एवं बर्न द्वारा दिए गए इन सरल परिभाषाओं से गुणारोपण (attribution) की प्रक्रिया के बारे में कुछ महत्त्वपूर्ण तथ्य हमें मिलते हैं जो इस प्रकार हैं—

1. गुणारोपण की प्रक्रिया एक संज्ञानात्मक प्रक्रिया (attribution) है जिसके द्वारा दूसरे व्यक्तियों के व्यवहारों के कारण का पता चलता है।
2. गुणारोपण की प्रक्रिया व्यक्ति प्रत्यक्षण (person perception) से अंतर्बद्ध (tied) हैं। प्रत्यक्षणकर्त्ता (perceiver) किसी लक्षित व्यक्ति (target person) के व्यवहारों का पहले प्रत्यक्षण करता है। (व्यक्ति प्रत्यक्षण) तथा बाद में उन व्यवहारों के सम्भावित कारणों (causes) को ढूँढ़ता है और एक निश्चित निर्णय करता है।
3. गुणारोपण की प्रक्रिया में लक्षित व्यक्ति के व्यवहार के पीछे छिपे कारणों पर बल डाला जाता है और उसी के संदर्भ में उसके शीलगुणों एवं चित्तवृत्तियों के बारे में किसी निर्णय पर पहुँचने की कोशिश की जाती है।

एक उदाहरण (One example)—मान लिया जाए कि कोई महिला फटे-चिटे गंदे कपड़े पहने हुए आप से भूकंप में गिरे घर की मरम्मत के लिए आर्थिक सहायता माँगती है। ऐसी परिस्थिति में आप मात्र उसकी शारीरिक स्थिति तथा फटे-चिटे कपड़े के संदर्भ में ही उसके द्वारा की गई आर्थिक सहायता की माँग का प्रत्यक्षण नहीं करते बल्कि यह भी अनुमान कर लेते हैं कि उसकी यह स्थिति वास्तविक गरीबी के कारण है या वह मात्र दूसरों को धोखा देकर पैसा कमाने के लिए भीख माँग रही है, आदि। किसी व्यक्ति के व्यवहारों का प्रत्यक्षण करते समय इस तरह का अनुमान करना गुणारोपण (attirbution) कहलाता है। अत: गुणारोपण में प्रत्यक्षणकर्त्ता (perceiver) लक्षित व्यक्ति के व्यवहार के कारण का अनुमान लगा लेते हैं। इसलिए गुणारोपण को कारणता का प्रत्यक्षण (Perception of causality) के नाम से भी पुकारा जाता है।

गुणारोपण में पूर्वाग्रह
(Biases in Attribution)

गुणारोपण (attribution) के क्षेत्र में किए गए मनोवैज्ञानिक अध्ययनों से यह स्पष्ट हो गया है कि एक समान सूचनाओं के सम्बन्ध के उपलब्ध रहने पर भी भिन्न-भिन्न प्रत्यक्षणकर्त्ता (perceiver) या प्रेक्षक किसी व्यक्ति के व्यवहारों का गुणारोपण भिन्न-भिन्न ढंग से करते हैं। इसका परिणाम यह होता है कि उनके द्वारा अनुमानित कारण एक समान नहीं होकर भिन्न-भिन्न हो जाते हैं। गुणारोपण में इस वैयक्तिक विभिन्नता (individual difference) का अध्ययन मनोवैज्ञानिकों ने विस्तृत रूप से किया है और प्राप्त प्रायोगिक परिणामों के आधार पर कई ऐसे कारकों का वर्णन किया है जिनसे गुणारोपण (attribution) में पूर्वाग्रह (biases) या त्रुटियाँ उत्पन्न हो जाती हैं। इन कारकों में निम्नांकित महत्त्वपूर्ण हैं—

1. **मूल गुणारोपण त्रुटि** (Fundamental attribution error)—गुणारोपण की एक प्रमुख त्रुटि पूर्वाग्रह (bias) बतायी गई है। मूल गुणारोपण त्रुटि एक ऐसी त्रुटि है जिसमें प्रत्यक्षणकर्त्ता (perceiver) या प्रेक्षक (observer) किसी व्यक्ति के व्यवहारों का गुणारोपण करते समय उस व्यक्ति के आन्तरिक कारणों को अर्थात् चित्तवृत्ति कारणों

(dispositional causes) पर जरूरत से ज्यादा बल डालता है जबकि परिस्थितजन्य कारणों (situational causes) की अनदेखी करता है। इसे अनुकूलता त्रुटि (corespondence bias) भी कहा जाता है। गिलबर्ट एवं जोन्स (Gilbert & Jones, 1986), जॉनसन, जेर्मोट तथा पेटीग्रिव (Johnson, Jemmort & Pettigrew, 1984) के अध्ययनों से मूल गुणारोपण त्रुटि (fundamental attribution error) के अस्तित्व को समर्थन प्राप्त होता है। मूल गुणारोपण त्रुटि से यह स्पष्ट हो जाता है कि जब प्रत्यक्षणकर्त्ता (perceiver) किसी व्यक्ति के व्यवहारों का गुणारोपण परिस्थिति की वास्तविकता को अनदेखा करते हुए उसके शीलगुणों या चित्तवृत्ति (disposition) के रूप में करता है, तो इससे उसके द्वारा किया गया गुणारोपण कहाँ तक वस्तुनिष्ठ होगा, कहना मुश्किल है। जैसे—यदि कोई प्रेक्षक या प्रत्यक्षणकर्त्ता यह देखता है कि एक महिला ने सड़क पर जाती हुई दूसरी महिला को एक तमाचा लगा दिया और इसे देखकर यदि प्रेक्षक यह निष्कर्ष लगा लेता है कि पहली महिला गुस्सैल है, तो यह मूल गुणारोपण त्रुटि का उदाहरण होगा। सम्भव है कि परिस्थिति ही कुछ ऐसी हो गई हो कि पहली महिला को दूसरी महिला पर तमाचा लगाना पड़ गया हो। इस तरह के परिस्थितिजन्य कारकों की अनदेखी करने से गुणारोपण त्रुटिपूर्ण होता है और उसकी वैज्ञानिकता समाप्त हो जाती है।

2. **कर्त्ता-प्रेक्षक प्रभाव** (Actor-observer effect)—कर्त्ता-प्रेक्षक प्रभाव से तात्पर्य एक ऐसी प्रवृत्ति से होती है जिसमें प्रेक्षक (observer) या प्रत्यक्षणकर्त्ता अपने व्यवहारों को बाह्य या परिस्थितिजन्य कारणों के रूप में गुणारोपण करता है तथा दूसरों के व्यवहारों को आन्तरिक कारणों (internal causes) अर्थात् व्यक्तित्व-सम्बन्धी चित्तवृत्ति (dispositions) के रूप में गुणारोपण करता है। इस तरह के कर्त्ता-प्रेक्षक प्रभाव (actor-observer effect) का नतीजा यह होता है कि गुणारोपण में आत्मनिष्ठता (subjectivity) आ जाती है और उसमें वैयक्तिक विभिन्नता (individual difference) उत्पन्न हो जाती है। जोन्स तथा निसबेट (Jones & Nisbett, 1971) तथा इसेन (Eisen 1979) ने अपने-अपने अध्ययनों में इस कर्त्ता-प्रेक्षक प्रभाव (actor-observer effect) के अस्तित्व तथा गुणारोपण पर उसके पड़ने वाले कुप्रभावों को दिखाया है। कर्त्ता-प्रेक्षक प्रभाव स्पष्टत: सफलता/असफलता के गुणारोपण में अधिक देखने को मिलता है। व्यक्ति अपनी सफलता का कारण अपनी योग्यता को एवं असफलता का कारण परिस्थितिजन्य कारणों (situational causes) को एवं दूसरे व्यक्ति की सफलता का कारण परिस्थितिजन्य कारणों (situational causes) को एवं दूसरे व्यक्ति की असफलता का कारण उसकी अयोग्यता को समझता है। इसे एक उदाहरण द्वारा और भी स्पष्ट ढंग से किया जा सकता है। मान लिया जाए कि आप डाक टिकट (postal stamp) खरीदने के लिए लम्बी लाइन में लगे हैं। इतने में कोई दूसरा व्यक्ति बिना लाइन में लगे सीधे काउंटर (counter) से टिकट लेने का प्रयास करता है। चूँकि आप लाइन में हैं, अत: इस बात की सम्भावना है कि आप उस व्यक्ति में शिष्टाचारहीनता, असभ्यता एवं अनुशासनहीनता जैसे गुणों का आरोपण करेंगे। अब थोड़े देर के लिए मान लिया जाए कि सभी लोग लाइन में हैं और आप बिना लाइन के ही टिकट लेने का प्रयास करते हैं तो लोग आपको भला-बुरा कहेंगे परन्तु अधिकतर सम्भावना इस बात की है कि आप अपने इस व्यवहार का गुणारोपण करने में अपने अन्दर अनुशासनहीनता, शिष्टाचारहीनता जैसे गुणों का आरोपण न करके कुछ परिस्थितिजन्य कारणों (situational causes) जैसे समय की कमी, अवस्थ होना आदि को उत्तरदायी समझेंगे तथा इन्हीं कारकों के रूप में गुणारोपण करेंगे।

3. **आत्म-सेवन पूर्वाग्रह** (Self-serving bias)—इस तरह के पूर्वाग्रह का वर्णन सबसे पहले मिलर तथा रॉस (Miller & Ross, 1975) द्वारा किया गया। यह एक ऐसी प्रवृत्ति (tendency) है जिसमें व्यक्ति अपने व्यवहार के धनात्मक परिणामों (positive outcomes) का कारण आन्तरिक कारक (internal factors) जैसे अपनी योग्यता एवं विशिष्टता मानता है परन्तु ऋणात्मक परिणामों (negative outcomes) का कारण बाह्य (external) या परिस्थितिजन्य कारक (situational factors) जैसे—कठिन, कार्य, अन्य लोगों से सहयोग न मिलना आदि मानता है। इस तरह के आत्मसेवन पूर्वाग्रह (self-serving bias) के अस्तित्व को तथा उससे गुणारोपण में उत्पन्न होने वाली त्रुटियों (errors) की सम्पुष्टि अर्कीन, ग्लिसन एवं जौन्सटन (Arkin, Gleson & Johnston, 1976) एवं ओमाली तथा बेकर (O'Malley & Becker, 1984) के अध्ययनों से की गई है।

गुणारोपण में आत्म-सेवन पूर्वाग्रह (self-serving bias) क्यों उत्पन्न होता है? इसकी व्याख्या करने के लिए दो तरह की विचारधारा उपलब्ध हैं—संज्ञानात्मक (cognitive) व्याख्या तथा अभिप्रेरणात्मक (motivational) व्याख्या।

TOUCH 'n' PASS

संज्ञानात्मक मॉडल के अनुसार जैसा कि रॉस (Ross, 1997) ने कहा है, गुणारोपण में त्रुटि या पूर्वाग्रह मूलत: सामाजिक सूचनाओं (social information) को किस तरह से संसाधित किया जाता है, से उत्पन्न होता है। विशेष रूप से व्यक्ति धनात्मक परिणाम को आन्तरिक कारणों तथा ऋणात्मक परिणाम को बाह्य कारकों के रूप में गुणारोपण इसलिए करते हैं क्योंकि हम लोग सफलता की उम्मीद रखते हैं और सम्भावित परिणाम को बाह्य कारकों की अपेक्षा आन्तरिक कारकों के रूप में अधिक गुणारोपित करते हैं। दूसरे तरफ अभिप्रेरणात्मक मॉडल (motivational model) जैसा कि ग्रीन वर्ग, पिससिजिन्सकी एवं सोलोमोन (Greenberg, Psyszczynski & Solomon, 1982) के अनुसार इस तरह की त्रुटि अन्य व्यक्तियों की नजर में उत्तम लगने या अपने आत्म-सम्मान (self-esteem) को बढ़ाने की अभिप्रेरणा से ऐसा होता है। ब्राऊन तथा रोजर्स (Brown & Rogers, 1991) द्वारा किए गए शोधों से यह स्पष्ट हुआ कि इन दोनों ही तरह की व्याख्या में अभिप्रेरणात्मक व्याख्या को अधिक समर्थन प्राप्त है।

4. **व्यक्ति की मनोवृत्ति एवं मूल्य** (Attitudes and values of the individuals)—कोई भी गुणारोपण (attribution) की प्रक्रिया व्यक्ति की मनोवृत्ति एवं मूल्य (values) से स्वतंत्र नहीं होता है। दूसरे शब्दों में, व्यक्ति की अपनी मनोवृत्ति एवं मूल्य भी गुणारोपण की प्रक्रिया को प्रभावित करता है जिससे गुणारोपण में पूर्वाग्रह हो जाता है। फिदर (Feather, 1985) द्वारा इस सिलसिले में एक महत्त्वपूर्ण प्रयोग करके इस तथ्य की पुष्टि की गई है। इस अध्ययन में कॉलेज के कुछ छात्रों को बेरोजगारी के सम्भावित कारणों (potential causes) को बतलाने के लिए कहा गया। इनमें से कुछ लोगों ने इसका कारण व्यक्तिगत कारण जैसे बेरोजगारों के बीच अभिप्रेरण की कमी तथा कुछ छात्रों ने इसका कारण बाह्य (external) जैसे आर्थिक मंदी (economic reassion) आदि बतलाया। इसके अलावा इन छात्रों की राजनीतिक मनोवृत्ति (political attitude) एक विशेष प्रश्नावली के माध्यम से भी मापा गया। परिणाम में यह देखा गया कि इस तरह की मनोवृत्ति तथा बेरोजगारी के सम्भावित कारणों के बीच सहसम्बन्ध थे। जैसे—जिन छात्रों की मनोवृत्ति रूढ़िवादी (conservative) थी, वे लोग बेरोजगारी का कारण के रूप में व्यक्तिगत कारकों को महत्त्वपूर्ण बतलाया तथा जिन छात्रों की मनोवृत्ति उदार (liberal) थी, उन लोगों द्वारा बेरोजगारी के कारण के रूप में बाह्य कारकों जैसे—सरकारी नीति, सामान्य आर्थिक अवस्थाएँ आदि बतलायी गई हैं। फिदर तथा टिगरमैन (Feather & Tiggerman, 1984) ने एक अध्ययन में भी इस तरह के तथ्य पाए हैं। इन अध्ययनों से यह स्पष्ट हो जाता है कि किसी सामाजिक घटना या दूसरों के व्यवहारों की व्याख्या (explanation) बहुत हद तक व्यक्ति की मनोवृत्ति, विश्वास एवं मूल्य (values) द्वारा प्रभावित होती है जिससे गुणारोपण में त्रुटियाँ (errors) उत्पन्न हो जाती हैं।

5. **परिणामों की गम्भीरता** (Seriousness of consequences)—किसी व्यवहार के कारणों का प्रत्यक्षण उस व्यवहार से उत्पन्न परिणामों की गम्भीरता से भी प्रभावित होता है। गम्भीरता परिणाम के लिए प्रेक्षक या प्रत्यक्षणकर्त्ता किसी व्यक्ति को उत्तरदायी समझता है परन्तु यदि किसी क्रिया के परिणाम गम्भीर नहीं है, तो प्रेक्षक संयोग अथवा परिस्थिति पर गुणारोपण करता है। मान लिया जाए, सड़क पर एक आदमी चलती कार, से टकराकर गम्भीर रूप से घायल हो जाता है तथा थोड़ी देर के लिए मान लिया जाए कि दूसरी परिस्थिति वह है जिसमें चलती कार से कोई आदमी को मामूली धक्का लग जाता है जिससे उसे मात्र हल्की-फुल्की चोट लगती है। पहली परिस्थिति में परिणाम की गम्भीरता अधिक है तथा दूसरी परिस्थिति में ऐसी गम्भीरता कम है। अधिक सम्भावना इस बात की है कि प्रेक्षक पहली परिस्थिति में दुर्घटना का कारण ड्राइवर को मानेंगे और दूसरी परिस्थिति में प्रेक्षक ड्राइवर की लापरवाही को कम समझेंगे। सच्चाई यह है कि दोनों परिस्थितियों में ड्राइवर ने गलती की है क्योंकि तभी आदमी दुर्घटनाग्रस्त हुआ। अत: चोट की मात्रा या परिणाम या गम्भीरता चाहे कितनी भी क्यों न हो, ड्राइवर का दोष दोनों परिस्थितियों में समान समझा जाना चाहिए। परन्तु ऐसा वास्तव में होता नहीं है। अत: हम किसी व्यवहार का गुणारोपण परिणामों की गम्भीरता के आधार पर करते हैं।

6. **कर्त्ता का भ्रम** (Illusion of actor)—गुणारोपण में पूर्वाग्रह (bias) उत्पन्न होने का एक कारण यह है कि व्यक्ति अक्सर इस भ्रम में होता है कि अमुक घटनाओं का घटित होना अथवा घटित न होना किसी-न-किसी व्यक्ति के विशेष प्रयास से होता है जबकि सच्चाई यह है कि उनमें अधिकतर घटनाएँ किसी व्यक्ति के नियन्त्रण में नहीं होती। इसे बर्टमैन (Bertman, 1976) तथा लर्नर (Learner, 1965) ने अपने-अपने अध्ययनों से पुष्टि की है। दैनिक जीवन में अनेक ऐसे उदाहरण मिलते हैं जिसमें यह देखा गया है कि अनेक व्यक्ति अच्छी तथा बुरी घटनाओं का कारण स्वयं को अथवा

किसी अन्य व्यक्ति को मानकर उसकी शिकायत या प्रशंसा करते हैं जबकि सच्चाई यह है कि ऐसी घटनाएँ मात्र संयोगवश हुई रहती हैं।

स्पष्ट हुआ कि गुणारोपण (attribution) में पूर्वाग्रह (bias) के कई स्रोत हैं जिनसे गुणारोपण में वैयक्तिक विभिन्नता (individual differences) उत्पन्न हो जाती है।

प्र.5. केली के सह-परिवर्तन गुणारोपण सिद्धान्त की व्याख्या करें।
Discuss Kelley's convariation theory of attribution.

उत्तर

केली का सह-परिवर्तन गुणारोपण सिद्धान्त
(Kelley's Covariation Attribution Theory)

इस सिद्धान्त का प्रतिपादन केली (Kelly, 1967, 1971) द्वारा किया गया। इस सिद्धान्त के अनुसार प्रत्यक्षणकर्त्ता (perceiver) या प्रेक्षक (observer) किसी व्यक्ति द्वारा सम्पादित व्यवहार के तीन सम्भावित कारणों में से एक रूप में गुणारोपण करता है। वे तीन कारण हैं—

1. स्वयं व्यवहारकर्त्ता जो खास क्रिया कर रहा है से सम्बन्धित कारण। इसमें उन कारणों को रखा जाता है जो व्यवहारकर्त्ता के व्यक्तिगत गुणों से सम्बन्धित होते हैं।
2. लक्षित व्यक्ति (target person) जिसके प्रति व्यवहार किया गया, से सम्बन्धित कारण।
3. परिस्थिति (situation) जिसमें व्यवहार उत्पन्न हुआ है से सम्बन्धित कारण। इसमें उन कारणों को रखा जाता है जो परिस्थिति से सम्बन्धित होते हैं।

केली (Kelley) का मत है कि इन कारणों में से दो को यदि स्थिर (constant) रखा जाए और तीसरे को परिवर्तित किया जाए तो आसानी से दूसरे व्यक्तियों के व्यक्तिगत गुणों (personal attributes) के बारे में सही-सही अनुमान लगा सकता है।

किसी व्यक्ति के व्यवहार के कारणों को समझने के लिए उपर्युक्त तीन कारणों को एक उदाहरण द्वारा इस प्रकार समझाया जा सकता है। मान लिया जाए कि किसी पार्टी में राम ने मोहन को एक तमाचा लगा दिया। यहाँ तमाचा लगाने का व्यवहार (या परिणाम) हुआ जिसके सम्भावित तीन कारण हो सकते हैं—

1. पहला कारण इसमें कर्त्ता (actor) अर्थात् राम से सम्बन्धित हो सकता है। सम्भव है कि राम एक गुस्सैल प्रकृति का व्यक्ति हो।
2. दूसरा कारण लक्षित व्यक्ति (target person) अर्थात् मोहन से सम्बन्धित हो सकता है। सम्भव है कि मोहन ने कुछ ऐसा व्यवहार किया हो जो राम को तमाचा मारने के लिए बाध्य किया हो।
3. तीसरा कारण परिस्थिति (situation) से सम्बन्धित हो सकता है। सम्भव है कि पार्टी में ही कुछ ऐसी बात हो गई हो जिसके कारण उसने मोहन को तमाचा मारा हो।

सचमुच में यह जानने के लिए कि उपर्युक्त कारणों में से कौन-सा कारण व्यवहार के लिए सबसे अधिक उत्तरदायी है, प्रत्यक्षणकर्त्ता (perciever) या प्रेक्षक को कुछ खास तरह की सूचनाओं की आवश्यकता होती है। केली के अनुसार गुणारोपण के लिए प्रत्यक्षणकर्त्ता को कुल तीन प्रकार की ऐसी सूचनाएँ प्राप्त हो सकती है जो निम्नांकित हैं—

1. विशिष्टता (distinctiveness)
2. सहमति (consensus)
3. संगतता (consistency)

इन तीनों का वर्णन इस प्रकार है—

1. विशिष्टता से तात्पर्य इस बात से होती है कि कहाँ तक वैसा ही व्यवहार अन्य व्यक्तियों या उद्दीपकों (stimuli) के प्रति किया जाता है। अगर राम को अन्य व्यक्तियों पर गुस्सा नहीं आता है परन्तु मोहन पर ही गुस्सा आता है, तो यह कहा जाएगा कि वह व्यवहार विशिष्टता की विमा (dimension) पर अधिक ऊँचा है अर्थात् विशिष्टता काफी अधिक है परन्तु यदि राम को प्रत्येक व्यक्ति जो मोहन के समान व्यवहार करने वाले होते हैं, पर गुस्सा आता है, तो यह कहा जाएगा कि उसका यह व्यवहार विशिष्टता में कम (low) है।
2. सहमति (consensus) से तात्पर्य इस बात से होता है कि क्या अन्य लोग भी उस परिस्थिति में उसी ढंग का व्यवहार करते हैं। जैसे—यदि मोहन के प्रति प्राय: लोग गुस्सा करते हैं, तो यह कहा जाएगा कि इस व्यवहार की सहमति अधिक है। परन्तु यदि शायद ही कोई मोहन के प्रति गुस्सा करता है, तो यह नियम असहमति का उदाहरण होगा।

TOUCH 'n PASS

3. संगतता (consistency) से तात्पर्य इस बात से होता है कि कहाँ तक कर्त्ता (actor) अन्य परिस्थितियों में लक्षित व्यक्ति के साथ उसी ढंग से व्यवहार करता है। जैसे—यदि राम मोहन को पार्टी में प्राय: तमाचा मारता है तो कहा जाएगा कि उसके व्यवहार में संगतता (consistency) काफी अधिक है परन्तु यदि वह मोहन के प्रति शायद ही कभी गुस्सा दिखलाता है, तो यह कहा जाएगा कि उसके व्यवहार में संगतता (consistency) कम है।

केली के इस सिद्धान्त के अनुसार इन तीन तरह की सूचनाओं को आधार पर गुणारोपण की व्याख्या या तो कर्त्ता की मनोवृत्ति तथा चित्तवृत्ति (disposition) के रूप में की जाती है या फिर परिस्थितिजन्य कारणों (situational factors) (अर्थात् लक्षित व्यक्ति की विशेष परिस्थिति) के रूप में की जाती है। जैसा कि चित्र से स्पष्ट है, जब व्यक्ति का व्यवहार विशिष्टता तथा सहमति में निम्न परन्तु संगतता (consistency) से ऊँचा होता है, तो वैसी परिस्थिति में कर्त्ता (actor) से सम्बन्धित कारणों के रूप में गुणारोपण (attribution) किया जाता है परन्तु जब सहमति, संगतता एवं विशिष्टता तीनों ही अधिक होते हैं तो परिस्थितिजन्य कारणों (situational factors) तथा लक्षित व्यक्ति के वृत्तियों के रूप में हम लोग गुणारोपण (attribution) करते हैं।

सूचना के प्रकार (Kinds of information)	मात्रा (Degree)	गुणारोपण (Attribution)
सहमति	निम्न	कर्त्ता (actor) से सम्बन्धित कारण (आन्तरिक कारण)
संगतता	उच्च	
विशिष्टता	निम्न	
सहमति	उच्च	परिस्थितिजन्य (बाह्य) कारण, लक्षित व्यक्ति से सम्बन्धित कारण)
संगतता	उच्च	
विशिष्टता	उच्च	

चित्र : केली द्वारा प्रतिपादित कारणात्मक गुणारोपण का मॉडल

केली द्वारा प्रतिपादित कारणात्मक गुणारोपण सिद्धान्त (causal attribution theory) द्वारा किए गए उपर्युक्त तथ्यों का प्रयोगात्मक समर्थन कई मनोवैज्ञानिकों जैसे—मैकअर्थर (Mc Arthur, 1972) जुकरमैन (Zuckerman, 1978) ने अपने-अपने प्रयोगात्मक अध्ययनों से किया है जिनसे गुणारोपण की व्याख्या करने में इस सिद्धान्त की वैधता (validity) साबित हो जाती है।

इस सिद्धान्त की एक प्रमुख परिसीमा (limitation) भी बतलायी गई है। सिलर्स (Silars, 1982) ने यह दलील प्रस्तुत की है कि केली का यह सिद्धान्त गुणारोपण की व्याख्या करने में सिर्फ उस परिस्थिति में सक्षम है, जब लोगों को सहमति (consensus), संगतता (consenus) तथा विशिष्टता (distinctiveness) से सम्बन्धित ठोस एंव निश्चित सूचनाएँ उपलब्ध की जाती हैं परंतु जब ऐसी सूचनाएँ अमूर्त स्तर (abstract level) पर दी जाती है, तो यह सिद्धान्त गुणारोपण की व्याख्या संतोषजनक ढंग से नहीं कर पाता है।

❑

TOUCH 'n' PASS

UNIT-III

मनोवृत्ति
Attitude

खण्ड-अ अतिलघु उत्तरीय प्रश्न

प्र.1. मनोवृत्ति को परिभाषित कीजिए।
Define attitude.

उत्तर आइजनेक के अनुसार, "सामान्यत: मनोवृत्ति की परिभाषा किसी वस्तु या समूह के सम्बन्ध में प्रत्यक्षात्मक बाह्य उत्तेजनाओं की उपस्थिति में व्यक्ति की स्थिति और प्रत्युत्तर तत्परता के रूप में की जाती है।"

प्र.2. 'मनोवृत्तियाँ जन्मजात नहीं होती'। संक्षेप में बताइए।
'Attitudes are not innate'. Discuss briefly.

उत्तर मनोवृत्तियों को किसी घटना, वस्तु व्यक्ति या समूह आदि के सम्बन्ध में सीखा जाता है। व्यक्ति भोजन करना सीखता है। जिसके सम्बन्ध में व्यक्तियों की मनोवृत्तियाँ अलग-अलग होती हैं। अभिवृत्तियों के सीखने में व्यक्ति का ज्ञान, अनुभव और प्रत्यक्षात्मक योग्यताएँ सहायक हैं।

प्र.3. सम्पर्क क्या है?
What is contact?

उत्तर पारस्परिक सम्पर्क के द्वारा भी मनोवृत्तियाँ परिवर्तित हो जाती हैं। जब व्यक्ति एक-दूसरे के सम्पर्क में आते हैं और साथ-साथ उठने-बैठने, खाने-पीने और रहने का अवसर मिलता है तो ऐसे सम्पर्क से भी मनोवृत्तियाँ परिवर्तित हो जाया करती हैं। गटमैन और फोवा (1951) ने अपने एक अध्ययन में देखा कि विश्वविद्यालय के जिन छात्रों में सम्पर्क बहुत अधिक था उनकी मनोवृत्ति की आवृत्ति 63 थी, दूसरी ओर जिन छात्रों के सम्पर्क बहुत कम थे उनकी मनोवृत्ति की आवृत्ति 40 थी। अत: स्पष्ट है कि सम्पर्क के कारण मनोवृत्तियों का परिवर्तन होता है।

प्र.4. टेलर के अनुसार संस्कृति क्या है?
What is culture according to Taylor?

उत्तर टेलर के अनुसार, "संस्कृति वह जटिल पूर्णता है जिसमें ज्ञान, विश्वास, कला, नैतिकता, कानून, रीति-रिवाज और समाज के सदस्य के नाते मनुष्य की अर्जित अन्य योग्यताएँ और आदतें भी सम्मिलित हैं।"

प्र.5. समविस्तार पद्धति का प्रयोग कब किया जाता है?
When is the technique of equal appearing intervals used?

उत्तर समविस्तार पद्धति का प्रयोग उस समय किया जाता है जब प्रश्नों की संख्या अधिक होती है। इस पद्धति में किसी विचार को व्यक्त करने की या निर्णायकों से कथनों का उत्तर प्राप्त करने की 11 श्रेणियाँ होती हैं।

प्र.6. समूह प्रभाव से क्या आशय है?
What is meant by group effects?

उत्तर मनोवृत्ति के निर्माण और विकास में समूह सम्बन्ध भी महत्त्वपूर्ण एवं सार्थक ढंग से प्रभावित करता है। व्यक्ति जिस समूह में रहता है उसी समूह का उसके सामाजीकरण पर सर्वाधिक प्रभाव पड़ता है।

प्र.7. अन्त:वैयक्तिक आकर्षण का शाब्दिक अर्थ क्या है?
What is the literal meaning of interpersonal attraction?

उत्तर अन्त:वैयक्तिक आकर्षण का शाब्दिक अर्थ परस्पर एक-दूसरे के प्रति आकर्षित होना है। इस आकर्षण के कारण समाज के व्यक्ति एक-दूसरे के निकट सम्पर्क में आते हैं।

TOUCH 'n' PASS

प्र.8. समानता का क्या अर्थ है?

What is the meaning of similarity?

उत्तर अन्त:वैयक्तिक आकर्षण का यह एक सार्थक निर्धारक है। दो व्यक्तियों के गुणों और व्यवहार में जितनी अधिक समानता होती है। उनमें अन्त:वैयक्तिक आकर्षण उतना ही अधिक उत्पन्न होता है।

प्र.9. परोक्ष-प्रेक्षण तकनीक क्या है?

What is unobtrusive technique?

उत्तर आकर्षण के मापन की यह तकनीक छिपे तौर पर उपयोग में लाई जाती है और इस प्रकार प्रेक्षण की अवधि में प्रयोज्य के क्रिया-कलाप या कार्यक्रम में कोई बाधा उत्पन्न नहीं होती है। प्रयोज्य मापन से सर्वथा अनभिज्ञ रहता है। ऐसा प्रेक्षण करते समय अध्ययनकर्त्ता व्यवहार की अनेक इकाइयों को आकर्षण की अभिव्यक्ति मानकर उनकी आवृत्ति एवं अवधि (Frequency and duration) का अभिलेख ले लेता है।

प्र.10. मुख मुद्रा तथा दृष्टिपात से आप क्या समझते हैं?

What do you understand by facial expression and looking?

उत्तर **वाईन (1970)** ने प्रदर्शित किया है कि भौहों तथा मुख की छोटी-छोटी हरकतों को देखकर दो व्यक्तियों के पारस्परिक आकर्षण को पहचाना जा सकता है यदाकदा दृष्टिपात (Intermittent looks), अवलोकन के कोण में परिवर्तन तथा सीधे-सीधे आँखों का सम्पर्क आकर्षण एवं अन्य प्रकार की साँवेगिक अवस्थाओं को व्यक्त करते हैं **(केण्डन, 1967)**।

खण्ड-ब लघु उत्तरीय प्रश्न

प्र.1. मनोवृत्तियों के निर्माण में सूचना एवं प्रचार का क्या महत्त्व है?

What is importance of information and propaganda in formation of attitudes?

उत्तर

सूचना एवं प्रचार
(Information and Propaganda)

जिस उत्तेजना के सम्बन्ध में व्यक्ति को सूचनाएँ जितनी ही अधिक मिलती है या प्रचार अधिक देखता है उस उत्तेजना के सम्बन्ध में उसमें मनोवृत्तियों का निर्माण जल्दी हो जाता है जैसे यदि एक समाज के लोग विध्वंसकारी हथियारों के बारे में नहीं जानते हैं या इसकी सूचना उनको नहीं है तो निश्चय ही उनकी मनोवृत्तियाँ इस सम्बन्ध में तटस्थ होंगी। यहाँ स्मिथ का कहना है कि केवल किताब मात्र पढ़ने के आधार पर ही किसी के सम्बन्ध में धनात्मक या ऋणात्मक मनोवृत्तियों का विकास हो सकता है। मनोवृत्तियों के परिवर्तन के लिए आधुनिक युग में प्रचार का प्रयोग अधिक किया जाता है जैसे—यह प्रचार और सूचना का ही प्रभाव है कि संगठन कांग्रेस के बड़े-बड़े कार्यकर्त्ताओं के प्रति लोगों की अभिवृत्ति परिवर्तित हो गई है।

इस विषय में एक महत्त्वपूर्ण अध्ययन (I.O. Morrissette, 1958) द्वारा किया गया है, जिसमें Heider's Balance Theory का उपयोग हुआ है। इस अध्ययन से मेरीसेट्टी ने ये निष्कर्ष निकाली कि व्यक्तियों या वस्तुओं आदि के प्रति मनोवृत्ति निर्माण में प्रयोज्यों द्वारा सूचना का उपयोग, अन्तर्सम्बन्ध मनोवृत्तियों की संगति (Consistency) और मनोवृत्ति निर्माण की पूर्णस्थिति के सन्दर्भ में होता है। अत: मनोवृत्ति निर्माण में सूचना ही सब कुछ नहीं है। बच्चों के लिए सूचना स्रोत माता-पिता या अभिभावक होते हैं, विद्यार्थियों के लिए अध्यापक और पुस्तकें होती हैं। इसी प्रकार से पुजारी धार्मिक व्यक्तियों के लिए सूचना स्रोत हैं।

प्र.2. मनोवृत्ति के स्वरूप को समझाइए।

Explain the nature of attitude.

उत्तर

मनोवृत्ति का स्वरूप
(Nature of Attitude)

मनोवृत्तियों को स्थाई एवं केन्द्रीय महत्त्व दिलाने का श्रेय अमेरिकी मनोवैज्ञानिक थामस एवं जोनिकी (Thomas and Jonanieeki 1918) से माना जाता है। जीवन का कोई भी पक्ष ऐसा नहीं है जो मनोवृत्तियों से प्रभावित होता है। अनुभवों एवं

TOUCH 'n PASS

परिस्थितियों के परिणाम स्वरूप भक्ति की मनोवृत्तियों में परिवर्तन होना स्वभाविक है। मनोवृत्तियाँ साधारणत: किसी वस्तु या विषय से सम्बन्धित होती है। यह मनुष्य की शारीरिक एवं मानसिक क्रियाओं को संचालित एवं नियन्त्रित करती है। व्यक्ति वर्तमान परिस्थिति से प्रभावित होकर ही अपने व्यवहार को प्रदर्शित करता है जो अनुभूतियों से प्रभावित होता है। इस प्रकार ऑलपोर्ट ने मनोवृत्तियों के सम्बन्ध में चार बातों को महत्त्वपूर्ण माना है—

1. मनोवृत्ति एवं मानसिक एवं स्नायुविक तत्परता है।
2. यह अनुभूतियों द्वारा निर्धारित होती है।
3. मनोवृत्ति व्यक्ति को उन वस्तुओं एवं परिस्थितियों की ओर कार्य करने को प्रेरित करती है। जिससे वह सम्बन्धित होती है।
4. मनोवृत्ति गत्यात्मक होती है।

सामाजिक मनोविज्ञान के अन्तर्गत मनोवृत्ति विषयक अध्ययन समाज मनोवैज्ञानिकों के लिए बहुत पहले से ही केन्द्रीय अध्ययन का क्षेत्र रहा है। और अब भी इसकी लोकप्रियता बनी हुई है। (**मैक्वायर 1972 सिवसेक** एवं **क्रैण्ड 1982**) हम दूसरे व्यक्तियों के बारे में मनोवृत्ति निर्धारित करने का प्रयास करते हैं एवं भविष्य में होने वाले उस व्यक्ति के व्यवहार के सन्दर्भ में पूर्वकथन करते हैं। यदि हमारे भविष्यकथन सही होते हैं तो हम अनुभव करते हैं कि कुछ सीमा तक सामाजिक जगत पर हमारा नियन्त्रण है। लेकिन अजीब बात तब होती है जब किसी व्यक्ति को किसी मुद्दे पर एक परिस्थिति में एक तरह का और दूसरी परिस्थिति में विपरीत प्रकार का व्यवहार करते हुए पाते हैं। यह परिवर्तन इस तथ्य को प्रमाणित करता है कि अभिवृत्तियों सापेक्षिक रूप से स्थायी, व्यक्तित्व गुण या विशेषताएँ हैं एवं व्यक्ति के विश्वासों, भावों एवं व्यवहारों में संगति पायी जाती है।

प्र.3. थर्सटन की युग्म तुलना पद्धति को स्पष्ट कीजिए।
Explain Thurstone's technique of paired comparison.

उत्तर

थर्सटन की युग्म तुलना पद्धति
(Thurstone's Technique of Paired Comparison)

अमेरिकन मनोवैज्ञानिक (L.L. Thurstone, 1927) ने सर्वप्रथम 'तुलना निर्णय नियम (Law of Comparative Judgement) का प्रतिपादन किया अपने इस नियम के आधार पर 'युग्म तुलना विधि' (Paired Comparison Method) का प्रयोग कर मनोवृत्तियों का मापन किया है। इस विधि में कथनों को जोड़े के रूप में विषयी के सामने प्रस्तुत किया जाता है। और इससे कथन के सम्बन्ध में सहमति और असहमति को पूछा जाता है चूँकि इस विधि के अन्तर्गत प्रत्येक कथन को अन्य सभी कथनों के साथ युग्म बनाकर बारी-बारी से तुलना की जाती है अत: यह अभिवृत्ति मापन की एक श्रेष्ठ विधि है। यदि किसी मनोवृत्ति मापनी में 20 कथन हैं तो 190 तुलना निर्णयों की आवश्यकता होगी। तुलना निर्णयों की संख्या ज्ञात करने के लिए निम्नलिखित सूत्र का प्रयोग किया जाता है—

$$NC = \frac{n(n-1)}{2}$$ जबकि, NC = तुलना निर्णयों की संख्या

n = अभिवृत्तियों मापनी के कथनों की संख्या

उदाहरण के लिए अभिवृत्ति मापनी में कथनों की संख्या 40 है तो 780 तुलना निर्णय (Number of Combination) होंगे।

$$NC = \frac{40(40-1)}{2} = \frac{40(39)}{2} = \frac{1560}{2} = 780$$

इस प्रकार की अभिवृत्ति में जिस अभिवृत्ति का मापन करना होता है उससे सम्बन्धित कुछ प्रश्नों को चुना जाता है और इन प्रश्नों को अत्यधिक पसन्द से अत्यधिक नापसन्द की मापनी पर चुने हुए प्रश्नों को क्रमबद्ध किया जाता है। यह प्रश्न विभिन्न मिश्रित जोड़ों में होते हैं। प्रश्नों के यह जोड़े (Pairs) विषयी के सामने अनियमित क्रम (Random order) में उपस्थित किए जाते हैं और विषयी से यह पूछा जाता है कि वह एक कथन विशेष से सहमत है या असहमत। सहमति और असहमति के आधार पर ही अभिवृत्ति का मापन किया जाता है। विषयी जितना अधिक कथनों या प्रश्नों के साथ सहमत होता है उसकी अभिवृत्ति उतनी ही अधिक होती है, असहमति प्रतिकूल मनोवृत्ति को व्यक्त करती है।

विषयी की सहमति एवं असहमति जानने के बाद कथनों का मापनी मूल्य (Scale value) ज्ञात किया जाता है। मापनी मूल्य सारणियों की सहायता से ज्ञात किए जाते हैं। उदाहरणस्वरूप, निर्णय की मनोवृत्तियों को F-Matrix सारणी, निर्णय अनुपातों को

TOUCH 'n PASS

P-Matrix सारणी तथा विचलनों को Y-Matrix सारणी की सहायता से ज्ञात किया जाता है। मापन मूल्य ज्ञात करने के बाद मनोवृत्ति अंक ज्ञात किए जाते हैं।

प्र.4. मनोवृत्तियों के मापन में प्रमुख कठिनाइयों को स्पष्ट कीजिए।
Explain the major difficulties in measuring attitude.

उत्तर

मनोवृत्ति मापन में कठिनाइयाँ
(Difficulties in Measuring Attitude)

मनोवृत्तियों के मापन के सम्बन्ध में अनेक अध्ययन हो चुके हैं और मनोविज्ञान के क्षेत्र में ही हजारों मनोवृत्ति मापनियों का निर्माण हो चुका है। मनोवृत्तियों के मापन में निम्नलिखित प्रमुख कठिनाइयाँ हैं—

1. प्रत्येक मनोवृत्ति में व्यक्तिगत भिन्नताएँ (Individual Differences) (Scale Value) पायी जाती हैं। अत: शुद्ध रूप में मनोवृत्तियों की माप सम्भव नहीं है। इस कठिनाई को दूर करने के लिए मनोवृत्ति मापनियों का निर्माण अधिक सावधानी से किया जाना चाहिए। विशेषज्ञों की सलाह लेनी चाहिए और मनोवृत्ति मापनी बनाने की किसी अच्छी विधि का ही प्रयोग नहीं करना चाहिए वरन् सांख्यिकी का भी प्रयोग अधिक-से-अधिक करना चाहिए।
2. मनोवृत्तियाँ अमूर्त होती हैं। मनोवृत्तियों का मापना केवल अनुमान पर आधारित होता है।
3. मनोवृत्तियों को अनेक कारण प्रभावित होते हैं। किसी भी मनोवृत्ति की माप इन प्रभावित करने वाले कारकों को हटाकर करना एक कठिन कार्य है।
4. पैमाना मूल्य (Scale Value) ज्ञात करने के लिए अनेक प्रक्रियाएँ करनी पड़ती हैं जो केवल प्रशिक्षित अध्ययनकर्त्ता ही कर सकता है।
5. कोई भी मनोवृत्ति अपनी सभी देशों और काल के लिए तब तक उपयुक्त नहीं होती जब तक कि मापनी का उक्त देश और काल के अनुसार मानकीकरण (Standardization) न किया जाए।
6. मनोवृत्ति मापनी बनाने के लिए कोई सर्वमान्य पैमाना नहीं है।
7. एक प्रकार की मनोवृत्ति मापने के लिए बनाई गई मापनी उसी मनोवृत्ति के लिए उपयुक्त होती है। कोई भी मनोवृत्ति मापनी तब तक उपयोगी नहीं होती है जब तक उसकी विश्वसनीयता और वैधता न निकाली जाए।

प्र.5. मनोवृत्तियों में परिवर्तन कितने प्रकार का होता है? स्पष्ट कीजिए।
What are the types of change in attitude? Explain.

उत्तर

मनोवृत्तियों का परिवर्तन
(Change of Attitudes)

मनोवृत्तियाँ बहुत कुछ स्थायी (More or Less Permanent) होती हैं। लेकिन इसका अभिप्राय यह नहीं कि मनोवृत्तियाँ परिवर्तित नहीं होती हैं। समाज में रहकर व्यक्ति अभिवृत्तियों को सीखता है या अर्जित करता है। अत: इनका परिवर्तन भी सम्भव है। **क्रेच** और **क्रचफील्ड** के मतानुसार, मनोवृत्तियों में परिवर्तन के कई उद्देश्य हो सकते हैं, जैसे—मनोवृत्तियों की दिशा में परिवर्तन से अभिवृत्तियाँ बदल जाती हैं। या कुछ विशेष प्रकार की मनोवृत्तियों का विकास रुक जाए या कुछ को प्रोत्साहन मिल जाए तो भी मनोवृत्तियाँ परिवर्तित होती हैं। मनोवृत्तियों में परिवर्तन दो प्रकार का हो सकता है—

1. **अनुकूल परिवर्तन** (Congruent Change)—जब किसी मनोवृत्ति में परिवर्तन मनोवृत्ति की कर्षण-शक्ति (Valence) के अनुकूल होता है तो ऐसे परिवर्तन को अनुकूल परिवर्तन कहते हैं, जैसे—यदि मनोवृत्ति धनात्मक है तो और अधिक धनात्मक हो जाए या ऋणात्मक है तो अधिक ऋणात्मक हो जाए।
2. **प्रतिकूल परिवर्तन** (Incongruent Change)—जब किसी मनोवृत्ति में परिवर्तन मनोवृत्ति की कर्षण शक्ति के विपरीत होता है तो ऐसे परिवर्तन को प्रतिकूल परिवर्तन कहते हैं, जैसे—यदि अभिवृत्ति धनात्मक है तो और अधिक धनात्मकता कम होती जाए और कम होते-होते मनोवृत्ति ऋणात्मक हो जाए। इसी प्रकार ऋणात्मक मनोवृत्ति की यदि ऋणात्मकता कम होती जाए और इतनी ज्यादा कम हो जाए कि मनोवृत्ति धनात्मक हो जाए।

TOUCH 'n' PASS

मनोवृत्तियों में परिवर्तन अनुकूल होगा या प्रतिकूल इसका प्रमाण इस बात पर निर्भर करता है कि मनोवृत्ति में कौन-कौन-सी विशेषताएँ हैं। इन विशेषताओं का वर्णन इसी अध्ययन में पहले किया जा चुका है। इसके अलावा जिस व्यक्ति की मनोवृत्तियाँ हैं उस व्यक्ति की व्यक्तिगत विशेषताओं और व्यक्तित्व शीलगुणों पर भी मनोवृत्तियों का परिवर्तन निर्भर करता है। मूसेन (Mussen, 1950) के अध्ययनों से भी यह बात सिद्ध हो चुकी है कि व्यक्तित्व सम्बन्धी कारक मनोवृत्ति परिवर्तन को प्रभावित करते हैं। मनोवृत्ति परिवर्तन इस बात पर आश्रित होता है कि समूह में उस अभिवृत्ति विशेष की क्या स्थिति है।

प्र.6. अर्थ भेदक प्रविधि क्या है?

What is the semantic differential technique?

उत्तर

अर्थ भेदक प्रविधि
(The Semantic Differential Technique)

इस प्रविधि का विकास आसगुड़, सूखी और टेनेनवाम (1957) ने किया है। इस प्रविधि में दो छोर वाले विशेषण मापनियों (Bipolar Adjective Scales) की सहायता से अभिवृत्ति का मापन करते हैं। आसगुड और उनसे सहयोगियों ने इस प्रविधि की सहायता से अर्थ के तीन तत्त्वों का मापन किया जा सकता है यह तत्त्व हैं—मूल्यांकन (Evaluation), क्षमता (Potency) तथा सक्रियता (Activity)।

मूल्यांकन तत्त्व को मापने के लिए सुन्दर-असुन्दर, शिष्ट-अशिष्ट, सुखद-दुखद, भाग्यवान-भाग्यहीन, सार्थक-निरर्थक जैसे विशेषणों का प्रयोग किया जाता है। क्षमता तत्त्व को मापने के लिए शक्तिपूर्ण-शक्तिहीन, मोटा-पतला, छोटा-बड़ा जैसे विशेषणों का उपयोग किया जाता है। सक्रियता तत्त्व को मापने के लिए सक्रिय-निष्क्रिय, गतिशील-गतिहीन, तीव्र-मन्द जैसे विशेषणों का उपयोग किया जाता है। इन विशेषणों के शब्दों को देखने से स्पष्ट होता है कि एक विशेषण पद में है तो दूसरा सम्बन्धित विशेषण विपक्ष में है।

इन दो छोर वाले विशेषणों पर प्रयोज्य की प्रतिक्रिया नोट की जाती है। प्रतिक्रिया नोट करने के लिए सात बिन्दु मापनी (Seven Points Scale) का प्रयोग किया जाता है। सात बिन्दु मापनी में चौथा बिन्दु तटस्थ प्रतिक्रिया का सूचक होता है। यह बिन्दु मापनी के मध्य में स्थित होता है। तीन बिन्दु इस तटस्थ बिन्दु के दायीं ओर होते हैं तथा तीन बिन्दु इस तटस्थ बिन्दु के बायीं ओर होते हैं। इस मापनी के नीचे दिए हुए प्रारूपों की सहायता से समझा जा सकता है। प्रत्येक दो छोर वाले विशेषण मापनियों के बीच सात बिन्दु मापनी लगी हुई है।

मूल्यांकन मापनी

सुन्दर	7	6	5	4	3	2	1	असुन्दर
शिष्ट	7	6	5	4	3	2	1	अशिष्ट
चतुर	7	6	5	4	3	2	1	मूर्ख
विश्वसनीय	7	6	5	4	3	2	1	अविश्वसनीय
तेजस्वी	7	6	5	4	3	2	1	तेजहीन

दक्षता मापनी

शक्तिपूर्ण	7	6	5	4	3	2	1	शक्तिहीन
भारी	7	6	5	4	3	2	1	हल्के
साहसपूर्ण	7	6	5	4	3	2	1	साहसहीन
मेहनती	7	6	5	4	3	2	1	कामचोर

सक्रियता मापनी

सक्रिय	7	6	5	4	3	2	1	निष्क्रिय
गतिशील	7	6	5	4	3	2	1	गतिहीन
चुस्त	7	6	5	4	3	2	1	सुस्त
तीव्र	7	6	5	4	3	2	1	मन्द

TOUCH 'n PASS

प्र.7. अन्त:वैयक्तिक आकर्षण की प्रकृति कैसी है?
What is the nature of the interpersonal attraction?

उत्तर

अन्त:वैयक्तिक आकर्षण की प्रकृति
(Nature of Interpersonal Attraction)

अन्त:वैयक्तिक आकर्षण की विमा (Dimension) को भी समाज मनोवैज्ञानिक ने निर्धारित किया है। इस विमा के एक छोर पर गहन प्रेम और दूसरे छोर पर गहन घृणा है। अत: अन्त:वैयक्तिक आकर्षण गहन प्रेम से गहन घृणा तक कहीं भी हो सकता है। इस प्रकार अन्त:वैयक्तिक आकर्षण में आकर्षण के अतिरिक्त विकर्षण भी सम्मिलित है। आकर्षण से जहाँ व्यक्ति एक-दूसरे के निकट सम्पर्क में आते हैं और समूह का निर्माण होता है वहाँ विकर्षण में व्यक्ति एक-दूसरे से दूर होते हैं और समूह का विघटन होता है।

अन्त:वैयक्तिक आकर्षण कम-से-कम दो व्यक्तियों में हो सकता है। इस प्रकार के अन्त:वैयक्तिक आकर्षण का तकनीकी नाम द्वयकीय आकर्षण (Dyadic Attraction) है। जब तीन व्यक्तियों में यह आकर्षण होता है तब इसे त्रिमुट आकर्षण (Tryadic Attraction) कहते हैं। इसमें कितने भी व्यक्ति हो सकते हैं।

अन्त:वैयक्तिक आकर्षण की दिशा में वैज्ञानिक द्वारा अध्ययन सन् 1950 के बाद दिखाई देता है। इन अध्ययनों से यह भी स्पष्ट होता है कि यह अध्ययन अन्त:वैयक्तिक आकर्षण की सम्पूर्ण विमा से सम्बन्धित नहीं है बल्कि यह शीघ्र अध्ययन लघु वार्तालाप प्रेम तक ही सीमित है। भक्ति एक-दूसरे के प्रति क्यों आकर्षित होता है? आकर्षण से समूह संरचना किस प्रकार होती है? व्यक्तियों के व्यवहार में विकर्षण भाव क्यों उत्पन्न होते हैं आदि प्रश्नों का समाधान इस दिशा में किए गए अध्ययनों से मिलता है।

प्र.8. देह क्रियात्मक माप से आप क्या समझते हैं?
What do you understand by physiological measures?

उत्तर

देह क्रियात्मक माप
(Physiological Measures)

देह क्रियात्मक माप दो प्रकार के होते हैं—देह क्रियात्मक परिवर्तन तथा शारीरिक सम्पर्क। दैहिक परिवर्तन के अन्तर्गत हृदय की धड़कन, रोमांच, शरीर के तापमान में परिवर्तन, जी०एस०आर० में परिवर्तन का मापन कर आकस्मिक आकर्षण के घटित होने का अनुमान लगाया जा सकता है। इन नापों की तुलना में शारीरिक सम्पर्क की घटनाओं के मापन से दो व्यक्तियों के बीच के भावनात्मक सम्बन्धों का अनुमान अधिक विश्वसनीयता के साथ किया जा सकता है। इसके अन्तर्गत एक-दूसरे को स्पर्श करना, हाथ मिलाना, कन्धे पर हाथ रखना पकड़ना, बाँहों में बाँधना, अगल-बगल रहने पर बीच की दूरी को बिल्कुल समाप्त करना सम्मिलित हैं। इन सम्पर्कों का उपयोग आकर्षण की मात्रा की अभिव्यक्ति के रूप में भिन्न-भिन्न सामाजिक सांस्कृतिक सन्दर्भों में अलग-अलग ढंग से होता है। सम आयु, समलिंगी या विषम लिंगी व्यक्तियों के बीच आकर्षण की तीव्रता समान होने पर भी शारीरिक सम्पर्क अलग-अलग तरह का होता है। आकर्षण की अभिव्यक्ति के रूप में घटित होने वाले शारीरिक सम्पर्क लोगों के बीच होने पर कम और अकेले होने पर अधिक आवृत्ति के साथ घटित होते हैं।

देह क्रियात्मक मापों, विशेषत: शारीरिक सम्पर्क की घटनाओं से, दो व्यक्तियों के बीच के वास्तविक आकर्षण का वैध एवं विश्वसनीय माप कठिन है क्योंकि ये वास्तविक आकर्षण सम्बन्धों का सही प्रतिनिधित्व नहीं करते। अनेक स्थितियों में ये सामाजिक रीति से वांछनीय अनुक्रियाओं के रूप में मात्र औपचारिकताएँ पूरी करने के लिए घटित होते हैं।

प्र.9. प्रतिबद्धता व्यवहार का उल्लेख कीजिए।
Mention the commitment behaviour.

उत्तर

प्रतिबद्धता व्यवहार अथवा व्यवहारसम माप
(Commitment Behaviour or Behavioural Measures)

वाचिक होते हुए भी ऐसे व्यवहार व्यवहारपरक मापों की श्रेणी में रखे जाते हैं। व्यक्ति जिसके प्रति आकर्षित होता है उसके लिए अनेक प्रकार के कार्य करने के लिए प्रतिबद्धता व्यक्त करता है। जैसे—'मैं तुम्हारे साथ रहूँगा', 'तुम्हारी सहायता करूँगा', 'तुम्हारा जहाँ पसीना बहेगा, मैं अपना रक्त बहा दूँगा', 'तुम्हारी समस्या मेरी समस्या है' इत्यादि कथन प्रतिबद्धता के द्योतक हैं। जब व्यक्ति किसी के लिए इस प्रकार प्रतिबद्धताओं की अभिव्यक्ति करता है तो वह उस व्यक्ति के प्रति अपने आकर्षण को ही

मुखरित करता है। इस प्रकार के मापों को आसानी से प्राप्त किया जा सकता है। इतना अवश्य है कि प्रतिबद्धता माप सर्वदा आकर्षण के बारे में स्पष्ट करने के लिए **सिगाल्ल एवं अरान्सन (1969)** का अध्ययन उल्लेखनीय है। इन लोगों ने परिकल्पना बनाई कि पुरुष प्रयोज्य उनकी प्रशंसा करने वाली सुन्दर स्त्री को इसी प्रकार से प्रशंसा करने वाली असुन्दर स्त्री की तुलना में अधिक पसन्द करेंगे। उन्होंने यह भी परिकल्पना की कि पुरुष प्रयोज्य किसी उस सुन्दर स्त्री को, जो अधिक आलोचना वाली है, की तुलना में उस असुन्दर स्त्री को अधिक पसन्द करेंगे जो कम आलोचना करने वाली है। इन परिकल्पनाओं के परीक्षण के लिए पुरुष प्रयोज्यों में यह विश्वास उत्पन्न कराया गया कि उनका मनोवैज्ञानिक परीक्षण एक स्नातक महिला छात्रा द्वारा किया जा रहा है। आधे प्रयोज्यों के लिए एक सुन्दर महिला का उपयोग परीक्षण करने वाली के रूप में और आधे प्रयोज्यों के लिए एक असुन्दर छात्रा का उपयोग किया गया। प्रत्येक महिला ने अपने आधे प्रयोज्यों का धनात्मक मूल्यांकन और आधे प्रयोज्यों का ऋणात्मक मूल्यांकन किया। मूल्यांकन के बाद इन प्रयोज्यों से परीक्षण करने वाली महिलाओं के प्रति उनकी भावनाओं और पसन्द के बारे में पूछा गया। उनसे यह भी बताया गया कि इन महिलाओं को शोध के लिए और प्रयोज्यों की आवश्यकता होगी और वे पुन: परीक्षण के लिए आने के लिए वायदा करेंगे या नहीं। उनसे कहा गया कि वे जितने सत्र के लिए आना चाहें, उनकी लिखित स्वीकृति दे दें। इस अध्ययन के परिणाम सारणी निम्न में दिए गए हैं—

आकर्षण की दो मापों का मध्यमान

परीक्षण करने वाली महिला के प्रति आकर्षण

	परीक्षण करने वाली के लिए औसत पसन्द		कितने और सत्रों के लिए प्रतिबद्धता का मध्यमान	
	आकर्षण	अनाकर्षण	आकर्षण	अनाकर्षण
धनात्मक मूल्यांकन	3.67	1.42	3.75	2.58
ऋणात्मक मूल्यांकन	1.08	1.17	2.83	1.08

जितना अधिक अंक, उतनी अधिक पसन्द और उतने अधिक सत्रों के लिए प्रतिबद्धता

प्र.10. अन्त:वैयक्तिक मूल्यांकन की पूर्ववर्ती दशाएँ क्या हैं?
What is antecedent conditions of interpersonal evaluation?

उत्तर

अन्त:वैयक्तिक मूल्यांकन की पूर्ववर्ती दशाएँ
(Antecedent Conditions of Interpersonal Evaluation)

एक मूलभूत प्रश्न यह है कि वे कौन-सी दशाएँ हैं जिनके होने पर ही अन्त:वैयक्तिक आकर्षण तथा एक-दूसरे के धनात्मक मूल्यांकन का सूत्रपात होता है इस विशाल संसार में अनगिनत लोग हैं। प्रत्येक व्यक्ति इस अपार जनसमूह में से कुछ ही लोगों से परिचित हो पाता है। कोई भी व्यक्ति प्रतिदिन सड़क पर, बस में, बाजार में, विद्यालय में अपने कार्य स्थल में अनगिनत लोगों के आस-पास आता-जाता है, किन्तु उनमें से कुछ ही लोगों के साथ मित्रता, सहकारिता, प्रतियोगिता अथवा शत्रुता का सम्बन्ध विकसित करता है। इस सम्बन्ध में अनेक प्रश्न उठते हैं। इन सम्बन्धों के लिए व्यक्ति किन आधारों पर लोगों का चयन करता है? यह किन दशाओं में होता है कि व्यक्ति किसी के साथ अन्तरंग मित्रता का सम्बन्ध बना लेता है और किसी के साथ घोर शत्रुता का? वे कौन-सी दशाएँ होती हैं जिनके होने पर किसी के साथ किसी का सम्बन्ध मात्र परिचय का रह जाता है? सहज ही अनुमान किया जा सकता है कि ऐसे सम्बन्धों का सूत्रपात और संवर्धन व्यक्तियों की विशेषताओं के योगदान से होता होगा। किन्तु इन विशेषताओं के साथ-साथ अन्य कारक भी होते हैं जिनके होने पर ही अन्त:वैयक्तिक आकर्षण-विकर्षण का प्रारम्भ होता है।

खण्ड-स विस्तृत उत्तरीय प्रश्न

प्र.1. मनोवृत्तियों से आपका क्या अभिप्राय है? इनके निर्माण तथा विकास की विवेचना कीजिए।
What do you mean by attitudes? Discuss their formation and development.

उत्तर

मनोवृत्तियों का अर्थ
(Meaning of Attitudes)

जब किसी व्यक्ति, वस्तु या उत्तेजना या समूहों के सम्बन्ध में किसी व्यक्ति की प्रत्यक्षात्मक और ज्ञानात्मक प्रक्रियाओं के स्थायी संगठन तथा प्रत्युत्तर तत्परता का मिला-जुला रूप हो तो उसे ही अभिवृत्ति की संज्ञा दी जाती है। अभिवृत्ति को विस्तार से जानने के लिए कुछ विद्वानों की परिभाषाएँ अग्रलिखित हैं—

TOUCH 'n' PASS

किम्बल यंग (1960) के अनुसार—"आवश्यक रूप से मनोवृत्ति पूर्व ज्ञान रूपी प्रतिक्रिया का स्वरूप और क्रिया का आरम्भ है, जिसका पूर्ण होना आवश्यक नहीं है। इसके अतिरिक्त प्रतिक्रिया की इस तत्परता में किसी प्रकार की विशिष्ट या सामान्य परिस्थिति निहित रहती है।"

जेम्स ड्रेवर (1978) के अनुसार—"मनोवृत्ति, मत, रुचि अथवा उद्देश्य की एक लगभग स्थायी तत्परता या प्रवृत्ति है, जिसमें एक विशेष प्रकार के अनुभव की आशा और एक उचित प्रक्रिया की तैयारी निहित होती है।"

सीकोर्ड तथा **बैकमैन (1964)** के अनुसार—"अपने वातावरण के कुछ पक्षों के प्रति व्यक्ति के नियन्त्रित भाव, विचार और कार्य करने की पूर्व वृत्ति ही मनोवृत्ति कहलाती है।"

आइजनेक (1972) के अनुसार—"सामान्यत: मनोवृत्ति की परिभाषा किसी वस्तु या समूह के सम्बन्ध में प्रत्यक्षात्मक बाह्य उत्तेजनाओं की उपस्थिति में व्यक्ति की स्थिति और प्रत्युत्तर तत्परता के रूप में की जाती है।"

क्रेच, क्रेचफील्ड तथा **बैलेची (1962)** के अनुसार—"व्यक्ति का सामाजिक व्यवहार उसकी मनोवृत्तियों को प्रतिबिम्बित करता है—यह किसी सामाजिक वस्तु के प्रति धनात्मक या ऋणात्मक मूल्यांकनों, संवेगात्मक भागों तथा पक्ष या विपक्ष के क्रियात्मक झुकावों की अपेक्षाकृत स्थायी पद्धतियाँ हैं।"

मनोवृत्तियों का निर्माण और विकास
(Formation and Development of Attitudes)

व्यक्ति की मनोवृत्तियाँ आयु और अनुभवों के बढ़ने के साथ-साथ विकसित होती रहती हैं। एक समूह के सदस्यों की कुछ मनोवृत्तियाँ एक जैसी होती हैं तथा अन्य की भिन्न भी होती हैं। अभिवृत्तियों का विकास एक महत्त्वपूर्ण कड़ी है क्योंकि मनोवृत्तियाँ स्वस्थ व्यक्तित्व के विकास में भी सहायक है, और एक व्यक्ति भी मनोवृत्तियों की वजह से अपने व्यक्तित्व में बदलाव देख सकता है। मनोवृत्तियों का निर्माण आवश्यकताओं की सन्तुष्टि की प्रक्रिया के सन्दर्भ में होता है। व्यक्ति का समूह सम्बन्ध (Affiliation) उसकी मनोवृत्तियों के निर्माण में अधिक महत्त्वपूर्ण होता है। निम्नांकित कारक मनोवृत्तियों के विकास में सहायक हैं—

1. **प्रेरणात्मक कारक** (Motivational Factors)—मनोवृत्तियों के निर्धारण में प्रेरणा तत्त्व महत्त्वपूर्ण है यह **क्रेच** और **क्रचफील्ड** की परिभाषा से स्पष्ट किया जा चुका है। जैविक तथा सामाजिक दोनों प्रकार की प्रेरणाएँ अभिवृत्तियों के विकास में सहायक हैं। मनोवृत्तियों का विकास और निर्माण व्यक्ति की आवश्यकताओं की सन्तुष्टि पर निर्भर करता है। ज्यादातर यह पाया गया है कि व्यक्ति की जिन आवश्यकताओं की सन्तुष्टि होती है। उनके प्रति उसमें धनात्मक मनोवृत्ति का निर्माण और विकास होता रहता है लेकिन जिन आवश्यकताओं की सन्तुष्टि नहीं हो पाती है उनके प्रति व्यक्ति में निषेधात्मक मनोवृत्ति का विकास होता है। इसी प्रकार से लक्ष्य प्राप्ति में सहायक व्यक्तियों के प्रति धनात्मक तथा बाधक व्यक्तियों के प्रति निषेधात्मक मनोवृत्तियों का विकास होता है। इस दिशा में रोजेनबर्ग (1956) के अध्ययन अधिक महत्त्वपूर्ण हैं। इस अध्ययन में यह निष्कर्ष निकाला गया कि धनात्मक तथा निषेधात्मक मनोवृत्ति तथा मनोवृत्ति की तीव्रता का सम्बन्ध व्यक्ति के उन विश्वासों से होता है जो उसकी लक्ष्य प्राप्ति के नैमित्तिक मूल्यों (Instrumental Values) के प्रति होते हैं। एक अन्य अध्ययन (M.B. Smith, J.S. Bruner and R.W. White, 1956) में देखा गया कि व्यक्ति की आवश्यकताएँ रुचियाँ तथा आकांक्षाएँ भी मनोवृत्तियों को सार्थक एवं महत्त्वपूर्ण ढंग से प्रभावित करती हैं।
2. **सूचना एवं प्रचार** (Information and Propaganda)—जिस उत्तेजना के सम्बन्ध में व्यक्ति को सूचनाएँ जितनी ही अधिक मिलती हैं या प्रचार अधिक देखता है उस उत्तेजना के सम्बन्ध में उसमें मनोवृत्तियों का निर्माण जल्दी हो जाता है जैसे यदि एक समाज के लोग विध्वंसकारी हथियारों के बारे में नहीं जानते हैं या इसकी सूचना उनको नहीं है तो निश्चय ही उनकी मनोवृत्तियाँ इस सम्बन्ध में तटस्थ होंगी। यहाँ स्मिथ का कहना है कि केवल किताब मात्र पढ़ने के आधार पर ही किसी के सम्बन्ध में धनात्मक या ऋणात्मक मनोवृत्तियों का विकास हो सकता है। मनोवृत्तियों के परिवर्तन के लिए आधुनिक युग में प्रचार का प्रयोग अधिक किया जाता है जैसे—यह प्रचार और सूचना का ही प्रभाव है कि संगठन कांग्रेस के बड़े-बड़े कार्यकर्त्ताओं के प्रति लागों की अभिवृत्ति परिवर्तित हो गई है।
3. **समूह प्रभाव** (Group Effects)—मनोवृत्ति के निर्माण और विकास में समूह सम्बन्ध भी महत्त्वपूर्ण एवं सार्थक ढंग से प्रभावित करता है। व्यक्ति जिस समूह में रहता है उसी समूह का उसके सामाजीकरण पर सर्वाधिक प्रभाव पड़ता है। सामाजीकरण प्रतिक्रिया में वह तादात्मीकरण (Identification) को मुख्य रूप से अपनाता है। इसी तादात्मीकरण के

TOUCH 'n PASS

आधार पर वह समूह के विश्वास मूल्य और प्रतिमानों को सीखता है और साथ-साथ वह उन व्यक्तियों की मनोवृत्तियों को भी सीखता है जिनसे वह तादात्मीकरण करता है या वह जिन व्यक्तियों से सम्बन्धित होता है।

4. **व्यक्तित्व** (Personality)—फ्रेंच (1947) ने अपने अध्ययन में 20 परीक्षणों और प्रविधियों का प्रयोग कर यह देखा कि भिन्न-भिन्न धार्मिक मनोवृत्ति वाले प्रयोज्यों की व्यक्तित्व संरचना (Personality Structure) में पर्याप्त अन्तर था। इस दिशा में एक अध्ययन (H. Mcclosky, 1958) कन्जर्वेटिव मापनी तैयार की जिसमें प्रयोज्यों को उदार, पर्याप्त उदार, पर्याप्त रूढ़िवादी (Moderative) तथा चरम रूढ़िवादी, चार प्रकारों में विभाजित किया गया था। उसने अपने अध्ययन में इन चार प्रकार के प्रयोज्यों को 52 मनोवृत्ति मापनियाँ और व्यक्तित्व मापनियाँ भरवाईं। अध्ययन के बाद कुछ प्रमुख निष्कर्ष निम्नांकित हैं—(i) रूढ़िवादी मनोवृत्तियाँ उन व्यक्तियों में विकसित होती हैं जो कम शिक्षित, बुद्धिमान और जिन्हें पर्याप्त सूचनाएँ नहीं मिलती हैं। (ii) रूढ़िवादी मनोवृत्ति वाले व्यक्ति में भय, विनम्रता और निराशा के लक्षण होते हैं तथा यह लोग अपने बारे में कम सोचने वाले व्यक्ति होते हैं। (iii) विद्रोह (Hostality), अहम् सुरक्षा (Ego Defence), अपराध (Guilt) मनमुटाव, अधिक व्यक्तित्व लक्षण चरम रूढ़िवादियों में साधारण रूढ़िवादियों की अपेक्षा अधिक-अधिक मात्रा में पाए जाते हैं। (iv) चरम रूढ़िवादियों में निम्न आत्म-विश्वास, निम्न सामाजिक उत्तरदायित्व, निम्न प्रभुत्व (Dominance) तथा निम्न जागरूकता की विशेषताएँ भी सामान्य रूढ़िवादियों की अपेक्षा अधिक मात्रा में पाई जाती हैं।
5. **सामाजिक सीखना और सामाजिक संस्थाएँ** (Social Learning and Social Institutions)—परिवार स्कूल, मन्दिर, मस्जिद, चर्च आदि समाज की कुछ ऐसी संस्थाएँ हैं जहाँ पर व्यक्तियों को सामाजिक शिक्षण दिया जाता है। यह सामाजिक शिक्षण भी मनोवृत्तियों के निर्माण और विकास में सहायक है। आज भी नियमों और प्रचार के बावजूद समाज में व्यक्ति अछूतों के प्रति, प्रतिकूल मनोवृत्ति विकसित करता है। मर्फी तथा न्यूकाम्ब आदि मनोवैज्ञानिकों ने अपने अध्ययनों के आधार पर अभिवृत्तियों के निर्माण में सामाजिक सीखने के महत्त्व पर प्रकाश डाला है।
6. **प्रत्यक्षात्मक कारक** (Perceptual Factors)—मनोवृत्तियों के निर्माण में प्रत्यक्षीकरण भी महत्त्वपूर्ण हैं। यह सत्य है कि *"जाकी रही भावना जैसी प्रभु मूरति देखी तिन जैसी"* अर्थात् व्यक्ति जैसी उत्तेजनाओं का प्रत्यक्षीकरण करेगा उसी प्रकार से उस व्यक्ति की मनोवृत्तियों का निर्माण और विकास होगा। व्यक्ति का प्रत्यक्षीकरण जितना शुद्ध और स्पष्ट होगा मनोवृत्तियाँ भी उतनी ही अधिक स्पष्ट और स्वस्थ बनेंगी।
7. **सांस्कृतिक कारक** (Cultural Factors)—व्यक्तित्व के निर्माण में भौतिक और सामाजिक पर्यावरण का महत्त्वपूर्ण योग है। संस्कृति इन दोनों प्रकार के पर्यावरण का परिचायक है। क्रोबर (1948) ने अपने अध्ययनों के आधार पर यह सिद्ध किया कि संस्कृति का व्यक्ति के व्यवहार के निर्धारण में महत्त्वपूर्ण हाथ है। मनोवृत्तियाँ जन्मजात न होकर समाज और संस्कृति के प्रभाव के कारण उत्पन्न होती हैं। नाडल (1937), कुक (1952) एवं होगेन (1952), आदि ने अपने अध्ययनों द्वारा यह सिद्ध करने का प्रयास किया है कि मनोवृत्तियों के विकास और निर्माण में संस्कृति का अत्यन्त महत्त्वपूर्ण स्थान है। ज्ञान, विश्वास कला, आचार, कानून, साहित्य, विज्ञान एवं प्रौद्योगिकी आदि का समग्र रूप ही संस्कृति कहलाता है।
8. **उद्दीपक पुनरावृत्ति और परिचितता** (Stimulus Repetition and Familiarity)—एक प्रयोग में (Najonc, 1968) देखा गया है कि उद्दीपक के लिए वरीयता (Preference) उतनी अधिक बढ़ती है जितनी ही अधिक उद्दीपक से सम्बन्धित भावनाएँ भी बार-बार जाग्रत होती हैं। अत: इस अवस्था में मनोवृत्तियों का निर्माण और विकास हो सकता है। उद्दीपक की पुनरावृत्ति में सूचना अनिश्चित क्रम में तथा थोड़े से परिवर्तित रूप में होनी चाहिए।
9. **प्रकार्यात्मक निर्धारण** (Functional Determinants)—इन निर्धारकों को स्पष्ट करते हुए **क्रेच** और **क्रेचफील्ड** ने लिखा है कि इन निर्धारकों से हमारा अभिप्राय उन कारकों से है जैसे—आवश्यकता माँग और संवेग आदि इस प्रकार के निर्धारकों में उपर्युक्त कारकों के अतिरिक्त व्यक्तित्व और विश्वास कारक भी आते हैं। जिस व्यक्ति का जैसा ही व्यक्तित्व होता है उसमें उसी प्रकार की मनोवृत्तियों का निर्माण होता है। गम्भीर और शान्तिप्रिय व्यक्तियों में मनोवृत्तियाँ भिन्न प्रकार की निर्मित होती है। झगड़ालू और दबंग व्यक्ति में भी भिन्न प्रकार की मनोवृत्तियाँ निर्मित होती है। इसी प्रकार से विश्वास भी मनोवृत्तियों के निर्माण और विकास को प्रभावित करते हैं।

TOUCH 'n' PASS

प्र.2. मनोवृत्तियों की विशेषताओं का उल्लेख कीजिए।
Mention the characteristics of attitudes.

उत्तर

मनोवृत्तियों की विशेषताएँ
(Characteristics of Attitudes)

मनोवृत्तियों की विशेषताएँ मुख्यत: दो भागों में बाँटा गया है—

1. सामान्य विशेषताएँ (Common Characteristics)
2. मौलिक विशेषताएँ (Primary Characteristics)

मनोवृत्तियों की सामान्य विशेषताएँ (Common Characteristics of Attitudes)—अभिवृत्तियों की सामान्य विशेषताएँ निम्नलिखित हैं—

1. **अभिवृत्तियाँ जन्मजात नहीं होतीं** (Attitudes are not Innate)—मनोवृत्तियों को किसी घटना, वस्तु, व्यक्ति या समूह आदि के सम्बन्ध में सीखा जाता है। व्यक्ति भोजन करना सीखता है। जिसके सम्बन्ध में व्यक्तियों की मनोवृत्तियाँ अलग-अलग होती हैं। अभिवृत्तियों के सीखने में व्यक्ति का ज्ञान, अनुभव और प्रत्यक्षात्मक योग्यताएँ सहायक हैं।
2. **मनोवृत्तियाँ बहुत कुछ स्थायी होती हैं** (Attitudes are more or less Permanent)—व्यक्ति सामाजिक प्राणी के रूप में अनेक मनोवृत्तियाँ ग्रहण करता है और समय-समय पर आवश्यकता अनुसार उनमें परिवर्तन भी करता रहता है। जब व्यक्ति अपना पर्यावरण और समाज छोड़कर दूसरे समाज और पर्यावरण में चला जाता है तो उसकी मनोवृत्तियाँ भी नए समाज और पर्यावरण के अनुसार बदल जाती हैं। मनोवृत्तियों में लगातार और स्थिरता का गुण तो अवश्य होता ही है। लेकिन इसके साथ पुनर्संगठन होने पर मनोवृत्तियाँ बदल जाती हैं। यह पुनर्संगठन तभी होता है जब व्यक्ति दूसरे स्थायी वातावरण और समाज में आता है।
3. **मनोवृत्तियों में विषय-वस्तु सम्बन्ध** (Subject-object Relationship)—प्रत्येक मनोवृत्ति की पृष्ठभूमि में कोई वस्तु, व्यक्ति, परिस्थिति या उत्तेजना होती है। बगैर पृष्ठभूमि के मनोवृत्ति नहीं होती है। अत: मनोवृत्तियों की उत्पत्ति और विकास शून्य में नहीं होती है मनोवृत्तियों का विकास और उत्पत्ति तभी होती है। जब इसकी पृष्ठभूमि में कम-से-कम दो पक्ष अर्थात् विषय एवं वस्तु होते हैं। विषय वह व्यक्ति है जिसमें मनोवृत्ति की उत्पत्ति और विकास होता है तथा वस्तु कोई भी विशिष्ट व्यक्ति, वस्तु समूह, समस्या या परिस्थिति आदि होती हैं।
4. **मनोवृत्तियों में प्रेरणात्मक क्रियात्मक तत्त्व होते हैं** (Attitudes have Motivational Affective Properties)—मनोवृत्तियाँ व्यक्ति को किसी विशेष व्यक्ति, घटना, वस्तु या परिस्थिति आदि के सम्बन्ध में एक विशेष प्रकार से क्रिया करने के लिए भी प्रेरित कर सकती हैं।
5. **मनोवृत्तियाँ संवेगों और अनुभूतियों से सम्बन्धित होती हैं** (Attitudes are Related to Emotions and Feelings)—एक वस्तु या परिस्थिति के सम्बन्ध में अनेक मनोवृत्तियों की वजह से जब वाद-विवाद हो तो ऐसी अभिवृत्तियों का सम्बन्ध अनुभूतियों और संवेगों से होता है।
6. **मनोवृत्तियाँ व्यवहार को दिशा प्रदान करती हैं** (Attitudes give Direction to Behaviour)—मनोवृत्तियाँ मानव व्यवहार को प्रभावित ही नहीं करती हैं बल्कि उसे एक दिशा भी प्रदान करती हैं व्यक्तियों में आकर्षण-विकर्षण, घृणा-प्रेम, रुचि-अरुचि, पक्ष-विपक्ष आदि का मूल कारण हमारी मनोवृत्तियाँ ही हैं।

मनोवृत्तियों की मौलिक विशेषताएँ (Primary Characteristics of Attitudes)—मनोवृत्तियों की मौलिक विशेषताएँ निम्नलिखित हैं—

1. **घटकों की विशेषताएँ** (Characteristics of the Components)—मनोवृत्ति के संज्ञान, भाव और क्रिया तीन घटक हैं। ये तीनों घटक अनेक मनोवृत्तियों में कर्षण-शक्ति (Valance) और बहुविधता (Multiplexity) की दृष्टि से भिन्न-भिन्न होते हैं। अत: मनोवृत्ति के तीनों घटकों में कर्षण शक्ति और बहुविधता की विशेषता पायी जाती है। मनोवृत्ति के तीनों घटकों की घर्षण-शक्ति से अर्थ यह है कि अभिवृत्ति के ये तीनों घटक अत्यधिक अंश से अत्यधिक कम अंश तक किसी मात्रा में हो सकते हैं। मनोवृत्ति के तीनों घटकों की बहुविधता का अभिप्राय यह है कि मनोवृत्ति के प्रत्येक घटक के कई-कई और घटक अवश्य होते हैं। मनोवृत्ति की संज्ञान घटक की विविधता का जनता पार्टी के प्रति मनोवृत्ति के उदाहरण द्वारा दिया जा सकता है। एक व्यक्ति में जनता पार्टी के प्रति धनात्मक अभिवृत्ति है, परन्तु वह जनता पार्टी क्या है,

TOUCH 'n PASS

उसकी नीतियाँ क्या हैं? आदि की जानकारी नहीं रखता है। इस व्यक्ति में जनता पार्टी के प्रति संज्ञान में विविधता नहीं है। एक दूसरा व्यक्ति जनता पार्टी के प्रति धनात्मक मनोवृत्ति रखता है साथ ही साथ वह यह भी जानता है कि जनता पार्टी क्या है? उसकी क्या नीतियाँ हैं? वह जनता के लिए क्या कर रही है, उसने अनुशासन पर विजय कहाँ प्राप्त की है आदि। इस दूसरे व्यक्ति में आत्मवृत्ति के संज्ञान की बहुविधता अधिक है। इसी प्रकार से अभिवृत्ति के भाव घटक में भी बहुविधता पायी जाती है।

2. **संगति विशेषता** (Consistency Characteristics)—उपर्युक्त विवरण से यह स्पष्ट है कि अभिवृत्ति में तीन घटक संज्ञान, भाव व क्रिया हैं। इन तीनों घटकों की कर्षण-शक्ति में संगति होती है। इस दिशा में जो अध्ययन हुए हैं उनमें वह पाया गया है कि विभिन्न अभिवृत्ति घटकों की कर्षण-शक्ति में उच्च सह-सम्बन्ध (High Correlation) होता है। यह सभी अध्ययन नीग्रो एवं यहूदियों पर किए गए हैं। एक अध्ययन (Adorno et. al., 1950) में यहूदियों की मनोवृत्ति मापन के लिए मनोवृत्ति मापन का विकास किया गया। इस अभिवृत्ति मापन में कुछ मापनियाँ संज्ञानात्मक घटक की कर्षण-शक्ति का मापन तथा अन्य क्रियात्मक घटक की कर्षण-शक्ति का मापन करती है। इन तीनों प्रकारों को मापनी में संगति ज्ञात करने के लिए सह-सम्बन्ध गुणांक की गणना की गई। इन मनोवैज्ञानिकों को इन मापनियों के बीच 0.74 से 0.84 तक गुणांक का मान प्राप्त हुआ। यह मान उच्च सह-सम्बन्ध अर्थात् उच्च संगति का द्योतक है। एक दूसरे अध्ययन (Beltheim and Lanowitz, 1950) में यह पाया गया कि जिन लोगों में यहूदी लोगों के प्रति ऋणात्मक अभिवृत्ति थी यहूदियों को घृणा की दृष्टि से देखते थे परन्तु यहूदियों को दमन कर देने के पक्ष में भी थे।
3. **मनोवृत्ति संघात में अन्तर्सम्बन्धता** (Interconnectedness in the Attitude Constellation)—मनोवृत्ति संघात का अर्थ एक व्यक्ति की समस्त अभिवृत्तियों या मनोवृत्तियों की शृंखला से है। एक व्यक्ति के अन्दर पायी जाने वाली अनेक मनोवृत्तियाँ एक-दूसरे से सम्बन्धित भी हो सकती हैं और एक-दूसरे से पृथक् भी हो सकती हैं। इस दिशा में हुए अध्ययनों में पाया गया है कि व्यक्ति की कोई भी मनोवृत्ति पूर्ण रूप से एकांकी (Isolated) स्थिति में नहीं होती है। इन अध्ययनों से यह भी पाया गया है कि मनोवृत्तियों के पुंज (Custers) होते हैं। एक व्यक्ति में मनोवृत्तियों के कई पुंज हो सकते हैं। मनोवृत्तियों के यह पुंज बड़े भी हो सकते हैं और छोटे भी साथ ही एक पुंज की मनोवृत्तियों में अन्तर्सम्बद्धता कम-से-कम साधारण और उच्च कोटि तक किसी भी मात्रा में हो सकती है। मनोवृत्ति पुंजों की दिशा में फर्ग्यूसन (1939) ने सर्वप्रथम वैज्ञानिक अध्ययन प्रारम्भ किए।
4. **मनोवृत्ति पुंज और अनुरूपता** (Attitude Cluster and Consonance)—उपरोक्त विवरण में स्पष्ट है कि मनोवृत्ति पुंजों में पायी जाने वाली मनोवृत्तियों में कुछ-न-कुछ समानता या अनुरूपता जरूर पायी जाती है। एक मनोवृत्ति पुंज की मनोवृत्तियों में समानता कम से अधिक तक किसी भी मात्रा में हो सकती है। सदिका में कैम्पबेल और उनके साथियों (1960) ने अपने अध्ययनों में देखा कि जिन व्यक्तियों के मनोवृत्ति पुंज में समानता ज्यादा है वह मतदान के सम्बन्ध में निर्णय शीघ्र लेते हैं। कैम्पबेल का यह अध्ययन राजनैतिक व्यवहार से सम्बन्धित मनोवृत्तियों के सम्बन्ध में था।

प्र.3. थर्सटन की सम-विस्तार पद्धति को स्पष्ट कीजिए।

Explain thurston's technique of equal appearing intervals.

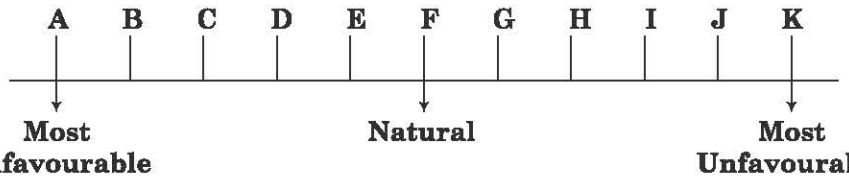
उत्तर

थर्सटन की सम-विस्तार पद्धति
(Thurston's Technique of Equal Appearing Intervals)

ऐसी मनोवृत्ति मापनी के निर्माण में सबसे पहले कथनों को एकत्र किया जाता है। यह कथन हमें जिस प्रकार की अभिवृत्ति का मापन करना होता है उसी मनोवृत्ति से सम्बन्धित कथनों के कई स्रोतों की सहायता से एकत्र किया जाता है जैसे विभिन्न पुस्तकें, शोध पत्रिका, इनसाइक्लोपीडिया या लेखकों की रचनाओं एवं विशेषज्ञों के विचार आदि। कथन एकत्र करने के बाद कथनों का सम्पादन किया जाता है। सम्पादन में कथनों को सरल, संक्षिप्त, सार्थक एवं स्पष्ट बनाया जाता है और कथनों को एक विशेष ढंग से व्यवस्थित करते हैं। इस अवस्था में मापनी में लगभग 40 या 50 कथन रखते हैं।

समविस्तार पद्धति का प्रयोग उस समय किया जाता है जब प्रश्नों की संख्या अधिक होती है। इस पद्धति में किसी विचार को व्यक्त करने की या निर्णायकों से कथनों का उत्तर प्राप्त करने की ग्यारह श्रेणियाँ होती हैं। यह 11 श्रेणियाँ सम-विस्तार का सांतव्य (Equal Appearing Interval Continum) के आधार पर अभिवृत्ति मापनी या किसी मापनी में अग्र प्रकार से अंकित की जाती हैं—

TOUCH 'n' PASS



सविस्तार पद्धति पर आधारित मनोवृत्ति मापनी में व्यक्ति की अनुकूल (favourable) तथा प्रतिकूल (unfavourable) अभिवृत्तियों को विभिन्न मात्राओं (Varying Degrees) में ज्ञात किया जाता है। उपरोक्त मापनी को देखने से यह स्पष्ट है कि मापनी में F बिन्दु जो उदासीन (तटस्थ) बिन्दु हैं, के द्वारा दो भागों में बाँटी हुई है किसी भी कथन से सम्बन्धित मत या अभिवृत्ति को F से A तक प्रतिकूल अभिवृत्ति को प्रदर्शित करता है। मापनी का दूसरा छोर अर्थात् F से K तक अनुकूल अभिवृत्ति को प्रदर्शित करता है। K बिन्दु अति अनुकूल मनोवृत्ति का द्योतक है। सम्पादित प्रश्नों में से प्रत्येक प्रश्न को "समविस्तार अन्तर पद्धति" पर 11 बिन्दुओं में से किसी एक बिन्दु पर प्रदर्शित करते हैं। इस प्रकार बनी मनोवृत्ति मापनी की सहायता से किसी कथन के उत्तर को 11 बिन्दुओं पर प्राप्त कर सकते हैं। इन प्रश्नों को विशेषज्ञों या निर्णायकों (Judges) के पास उनकी सलाह और निर्णय प्राप्त करने के लिए भेजते हैं। निर्णायकों की संख्या 100 से 200 तक होती है। ग्यारह बिन्दु मापनी (11 Point Scale) पर निर्णायकों के जो निर्णय प्राप्त होते हैं उनका मध्यांक मूल्य ज्ञात किया जाता है। यह मध्यांक मूल्य ही प्रत्येक कथन का मापनी मूल्य (Scale Value) होता है।

कथनों को अभिवृत्ति मापनी में अन्तिम रूप से स्थान देने से पूर्व प्रत्येक कथन का विश्लेषण किया जाता है प्रत्येक कथन को अन्तिम रूप से चुनने के लिए हमें प्रत्येक कथन का मापनी मूल्य (Scale Value) ज्ञात करना होता है तथा साथ ही साथ प्रत्येक कथन का चतुर्थांश मूल्य (Inter Quartile Range or Q) भी ज्ञात करना होता है। यह मापनी मूल्य तथा चतुर्थांश मूल्य किसी भी प्रामाणिक विधि द्वारा ज्ञात किए जा सकते हैं; जैसे शीमोर तथा हेवनर (1933), रेमर्स तथा साइलेन्स (1935), एडवर्ड्स और किलपैट्रिक (1948) तथा बेव (1951)।

मापनी मूल्यों और चतुर्थांश मूल्यों के आधार पर कथनों को अन्तिम रूप से अभिवृत्ति मापनी के लिए चुन लिया जाता है। मनोवृत्ति मापनी में अन्तिम रूप से चुने हुए प्रश्नों की संख्या लगभग 20 होती है।

थर्स्टन की युद्ध अभिवृत्ति मापनी का अनुकूलन त्रिपाठी एवं सिंह (1974) ने किया है। इस अभिवृत्ति मापनी के 6 प्रश्न निम्न हैं। उनके मापनी मूल्य कोष्ठक में दिए हैं तथा कोष्ठक के बाद कथन की संख्या दी हई हैं—

[6.8] 13. यद्यपि युद्ध भयंकर है तथापि इसका कुछ मूल्य है।

[3.7] 14. अन्तर्राष्ट्रीय झगड़ों का समाधान बिना युद्ध के होना चाहिए।

[11.0] 15. युद्ध गौरवशाली है।

[6.5] 16. सुरक्षात्मक युद्ध अच्छा है अन्य युद्ध नहीं।

[2.4] 17. युद्ध मानव जीवन के प्रति निरादर के भाव को जन्म देता है।

[10.1] 18. बिना युद्ध के प्रगति नहीं हो सकती है।

मापनी का प्रशासन एवं फलांकन सरल है। प्रयोज्य जिन कथनों से सहमत होता है उस पर सही का निशान (✓) लगता है और अन्य पर गलत (✗) का निशान लगता है। फलांकन में जिन कथनों पर सही के चिह्न होते हैं उन कथनों के मापनी मूल्यों को कम से अधिक के क्रम में लिखकर मध्यांक (Md) ज्ञात किया जाता है। मध्यांक मूल्य ही प्रयोज्य का अभिवृत्ति मूल्य है।

थर्स्टन की इस सविस्तार पद्धति का प्रयोग किसी भी प्रकार की अभिवृत्ति मापन के लिए किया जा सकता है। यह पद्धति उस समय अधिक उपयोगी होती है जब प्रश्नों की संख्या किसी मनोवृत्ति मापनी में अधिक रखनी होती है। जब हमें किसी जाति या प्रजाति के लोगों की अभिवृत्ति का मापन करना हो या युद्ध, देश-भक्ति आदि का मापन करना हो तब यह विधि अधिक उपयोगी साबित होती है। इस विधि के कई दोष भी होते हैं जैसे—

1. इस विधि के प्रयोग के लिए कई निर्णायकों की आवश्यकता होती है। निर्णायकों का प्रशिक्षित होना आवश्यक है।
2. इसमें विभिन्न 11 बिन्दुओं के मध्य अन्तर की कोई विशेष रेखा नहीं होती है।
3. सभी प्रकार की मनोवृत्ति की माप इस विधि द्वारा नहीं की जा सकती है।
4. इस विधि के प्रयोग में समय और श्रम अधिक लगता है।

TOUCH 'n' PASS

थर्स्टन का विचार है कि मापनी तभी वैध होती है जबकि मापनी मूल्य निर्माणकर्त्ता के मतों से प्रभावित न हों। इस दिशा में हुए कुछ अध्ययनों (Hovland and Sherif, 1952; Sherif and Hovland, 1953) से स्पष्ट हुआ है कि मापनी मूल्य निर्णायकों की मनोवृत्तियों से प्रभावित होते हैं।

प्र.4. अन्त:वैयक्तिक आकर्षण से आप क्या समझते हैं? इसके निर्धारकों का वर्णन कीजिए।
What do you understand by interpersonal attraction? Discuss its determinants.

उत्तर

अन्त:वैयक्तिक आकर्षण
(Interpersonal Attraction)

अन्त:वैयक्तिक आकर्षण का शाब्दिक अर्थ परस्पर एक-दूसरे के प्रति आकर्षित होना है। इस आकर्षण के कारण समाज के व्यक्ति एक-दूसरे के निकट सम्पर्क में आते हैं और एक-दूसरे के प्रति अन्त:क्रिया करते हैं। मान लीजिए कि एक समाज से अन्त:वैयक्तिक आकर्षण को निकाल दिया जाए तो समाज के लोगों की अन्त:क्रियाएँ बन्द हो जाएँगी और एक ऐसी स्थिति आएगी कि समाज का अस्तित्व समाप्त हो जाएगा। अत: कहा जा सकता है कि अन्त:वैयक्तिक आकर्षण न केवल सामाजिक अन्त:क्रियाओं (Social Interations) का आधार है बल्कि समाज के अस्तित्व का भी एक मुख्य आधार है।

बैरम और बाइरनी (1977) के अनुसार, "दूसरे व्यक्ति का धनात्मक या ऋणात्मक ढंग से मूल्यांकन ही अन्त:वैयक्तिक आकर्षण है।"

(Interpersonal attraction is the evaluation of another person in a positive or negative way)

वार्चेल और कपूर (1979) के अनुसार, "अन्त:वैयक्तिक आकर्षण का अर्थ उस धनात्मक या ऋणात्मक अभिवृत्ति से है जो एक व्यक्ति दूसरे के लिए रखता है।"

(By Attraction, we mean a positive attitude held by one person about another.)

अन्त:वैयक्तिक आकर्षण के निर्धारक
(Determinants of Interpersonal Attraction)

अन्त:वैयक्तिक आकर्षण जिन कारणों से उत्पन्न होता है, उन्हीं कारणों से अन्त:वैयक्तिक आकर्षण प्रभावित भी होता है। अत:वैयक्तिक आकर्षण को प्रभावित करने वाले कुछ महत्त्वपूर्ण कारक या निर्धारक निम्न प्रकार से हैं—

1. **शारीरिक आकर्षण** (Physical Attractiveness)—विश्व के अधिकांश देशों की यह मान्यता चली आ रही है कि देवता अच्छे और कल्याणकारी होते हैं। यही कारण है कि आदिकाल से लोग उनकी ओर आकृष्ट ही नहीं हुए हैं बल्कि उनकी पूजा भी करते आए हैं। अपने देश की भी यही मान्यता रही है। जब हम किसी अपरिचित व्यक्ति से मिलते हैं तो सबसे पहले हम उसकी रूपाकृति (Appearance) से प्रभावित होते हैं। यदि यह व्यक्ति अच्छी रूपाकृति वाला होता है तो हम उसको अच्छा समझकर उसकी ओर आकर्षित होते हैं। यदि बुरी रूपाकृति वाला होता है तो उसे हम बुरा समझकर उसकी ओर अपेक्षाकृत कम आकर्षित होते हैं। इस मान्यता का वैज्ञानिक अध्ययन हैटफील्ड एवं स्प्रेचर (1985) ने किया है और अपने अध्ययन में यह देखा कि प्रयोज्यों ने अनाकर्षक व्यक्ति की तुलना में आकर्षक व्यक्तियों को अधिक पसन्द किया। डायन (1977) ने तीन वर्ष तक बच्चों पर अध्ययन करके समान परिणाम प्राप्त किए। एक अध्ययन मिलर (1980) ने किया और यह निष्कर्ष निकाला कि प्रयोज्य आकर्षक व्यक्तियों को अधिक समायोजित, गुणवान, प्रतिभावाला, बुद्धिमान और नैतिक मूल्यों वाला समझते हैं।
2. **नाम और आयु** (Name and Age)—अन्त:वैयक्तिक आकर्षण के निर्धारण को नाम और आयु कारक भी प्रभावित करते हैं। बहुधा यह देखा गया है कि अन्य आयु स्तरों की अपेक्षा उत्तर किशोरावस्था और युवावस्था में आकर्षकता सर्वाधिक होती है। इसी प्रकार यह भी देखा गया है कि प्रौढ़ावस्था के बाद आकर्षकता कम होने लगती है। गारवुड (1980) ने अपने अध्ययनों के आधार पर यह सिद्ध किया कि सुन्दर और साहित्यिक नामों के साथ धनात्मक आकर्षक पाया जाता है।
3. **समानता** (Similarity)—अन्त:वैयक्तिक आकर्षण का यह एक सार्थक निर्धारक है। दो व्यक्तियों के गुणों और व्यवहार में जितनी अधिक समानता होती है उनमें अन्त:वैयक्तिक आकर्षण उतना ही अधिक उत्पन्न होता है। एक अध्ययन (Rubin, 1980) में यह देखा गया कि सात-आठ वर्ष की आयु के बच्चे समान आयु के बच्चों को अपना मित्र

TOUCH 'n PASS

अपेक्षाकृत अधिक बनाते हैं। हिल्क और स्टल (1981) ने अपने अध्ययनों के आधार पर यह सिद्ध किया कि कॉलेज की छात्राएँ उन छात्राओं से मित्रता करना अधिक पसन्द करती हैं जिनके मूल्यों (Values) में समानता अधिक होती है। समान आवश्यकताओं के आधार पर भी मित्रता या आकर्षण जल्दी स्थापित होता है।

4. **अभिवृत्ति की समानता** (Attitude Similarity)—अनेक अध्ययनों (Byrne, 1971, New Comb, 1954) के आधार पर यह सिद्ध किया गया है कि मैत्री स्थापित होने का प्रमुख आधार अभिवृत्तियों में समानता है। एक अध्ययन (Byrne and Nelson, 1963) के आधार पर यह सिद्ध करने का प्रयास किया गया कि अभिवृत्तियों में समानता के बढ़ने पर साथ-साथ आकर्षण में भी समानता बढ़ती है। आगे चलकर यह परिणाम विश्वसनीय रेखीय समीकरण (Reliable Linear Equation) के नाम से जाना जाने लगा। इस समीकरण की पुष्टि सिंह, सिड़ना और सलूजा (1918) ने भी अपने अध्ययनों के आधार पर की है।
5. **व्यक्तित्व समानता** (Personal Similarity)—अन्त:वैयक्तिक आकर्षण को प्रभावित करने वाला यह भी एक महत्त्वपूर्ण कारक है। वामर और आर्यन (1970) ने अपने अध्ययनों के आधार पर यह स्थिर किया कि प्रभावशाली व्यक्ति प्रभावशाली व्यक्तियों को तो पसन्द होते ही हैं साथ-साथ प्रभावहीन व्यक्ति भी प्रभावशाली व्यक्तियों की ओर आकर्षित होते हैं। इस दिशा में हुए अध्ययनों के आधार पर यह निष्कर्ष प्राप्त हुआ कि दो व्यक्तियों के व्यक्तित्व में जितनी ही अधिक समानता होती है। उनके एक-दूसरे के प्रति आकर्षित होने की सम्भावना उतनी ही अधिक होती है।
6. **व्यवहारगत समानता** (Behavioural Similarity)—कैण्डेज (1976) और उनके सहयोगियों ने हाईस्कूल के छात्रों पर एक अध्ययन कर यह निष्कर्ष निकाला कि कक्षा के भगोड़े, नकलची छात्र आपस में अधिक मित्रता रखते हैं या उनमें अधिक आकर्षण होता है इसी प्रकार वाटसन (1982) ने अपने अध्ययनों के आधार पर यह निष्कर्ष निकाला कि जो छात्र प्रात: जल्दी उठकर पढ़ने वाले होते हैं उनमें आकर्षण या मित्रता शीघ्र और अधिक स्थापित होती है। इसी प्रकार यह भी पाया गया है कि समान खेल और समान संगीत में रुचि रखने वाले लोगों में अन्त:वैयक्तिक आकर्षण अधिक पाया जाता है। सैण्डर्स (1982) ने अपने अध्ययनों के आधार पर यह निष्कर्ष निकाला कि जब एक व्यक्ति की अभिवृत्तियाँ दूसरे से भिन्न होती हैं तो एक व्यक्ति यह समझता है कि भिन्न अभिवृत्ति वाला दूसरा व्यक्ति उसे गलत सिद्ध कर सकता है। गलत सिद्ध होने का दु:ख उसके विकर्षण क कारण बन जाता है।
7. **पारस्परिकता** (Reciprocality)—अन्त:वैयक्तिक आकर्षण का कारण पारस्परिकता भी है एक-दूसरे पर आश्रितता या परस्परिकता जितनी ही अधिक होती है अन्त:वैयक्तिक आकर्षण उतना ही अधिक होता है बायर्न (1971)। हेज (1984) ने अपने अध्ययनों के आधार पर यह सिद्ध किया कि पारस्परिक स्नेह, पारस्परिक आदर, पारस्परिक रुचि, पारस्परिक पसन्द-नापसन्द, पारस्परिक अभिव्यक्ति जितनी ही अधिक होती है इन व्यक्तियों में अन्त:वैयक्तिक आकर्षण भी उतना ही अधिक होता है। एक अध्ययन में यह पाया गया कि जो पारस्परिकता के स्थान पर दूसरे की निन्दा करते हैं उन्हें कम पसन्द करते हैं या ऐसे व्यक्तियों के प्रति अन्त:वैयक्तिक आकर्षण कम पाया जाता है। प्रशंसा करने वाला व्यक्ति जब स्वार्थवश प्रशंसा करता है तो पहला व्यक्ति यह जानता है कि वह स्वार्थवंश प्रशंसा कर रहा है। फिर भी प्रशंसा करने वाले व्यक्ति के प्रति आकर्षित होता है। एक अध्ययन (Jones 1973) में यह सिद्ध किया गया कि निम्न स्तर के आत्म-सम्मान वाले व्यक्ति दूसरों की प्रशंसा की आकांक्षा रखते हैं।
8. **चाटुकारिता** (Ingratiation)—चाटुकारिता के द्वारा व्यक्ति समाज में दूसरों से अपनी स्वार्थ सिद्धि करते हैं लेकिन इस कला को भारतीय समाज में हेय दृष्टिय से देखा जाता है। चाटुकारिता एक प्रकार का छलकपटपूर्ण व्यवहार है जिसके द्वारा एक व्यक्ति दूसरे को आकर्षित करता है समाज में यह देखा गया है कि एक व्यक्ति अपनी छवि को आकर्षित बनाए रखने के लिए दूसरे व्यक्ति की चापलूसी करता है या उसकी झूठी प्रशंसा करता है या दूसरे के मन से सहमति इसलिए प्राप्त करता है कि दूसरा उसकी ओर आकर्षित हो।
9. **योग्यता** (Ability)—योग्यता अर्थात् उच्च बुद्धि, कार्य कुशलता, ज्ञान और प्रवीणता आदि गुण मूल्यवान माने जाते हैं। ऐसे गुणों वाले व्यक्तियों के प्रति लोगों में अधिक आकर्षण होता है। योग्य व्यक्तियों की ओर आकर्षित कई बार व्यक्ति अपनी आवश्यकताओं के अनुसार होते हैं। मनोरंजन की योग्यता रखने वाले व्यक्तियों के प्रति हम लोग बहुधा आकर्षित होते हैं।

❑

TOUCH 'n PASS

UNIT-IV

समूह
Groups

खण्ड-अ अतिलघु उत्तरीय प्रश्न

प्र.1. समूह को परिभाषित कीजिए।
Define group.

उत्तर **लिण्डग्रेन** के अनुसार, "दो या दो से अधिक व्यक्तियों का एक-दूसरे के साथ कार्यात्मक संबंध में व्यस्त होने पर एक समूह का निर्माण होता है।"

प्र.2. समूह मानक से क्या तात्पर्य है?
What is meant by group norms?

उत्तर समूह मानक से तात्पर्य समूह द्वारा स्थापित नियमों से होता है जिसके अनुसार सदस्यों से व्यवहार की उम्मीद की जाती है।

प्र.3. समूह के दो कार्य लिखिए।
Write two functions of a group.

उत्तर समूह के दो कार्य निम्नलिखित हैं—
1. सांस्कृतिक निरन्तरता को बनाए रखना,
2. नई आवश्यकताओं का निर्माण।

प्र.4. समूह समग्रता का क्या अर्थ है?
What is meant by group cohesiveness?

उत्तर समूह समग्रता से तात्पर्य उस सीमा से होता है जिस सीमा तक समूह के सदस्यों में सदस्य बने रहने की इच्छा होती है।

प्र.5. सामाजिक सरलीकरण से आप क्या समझते हैं?
What do you understand by social facilitiation?

उत्तर सामाजिक सरलीकरण के अन्तर्गत अन्य व्यक्तियों की उपस्थिति अपने कार्यों के निष्पादन में सकारात्मक भूमिका अदा करती है। जिसे सामाजिक सरलीकरण के नाम से जाना जाता है।

प्र.6. सामाजिक श्रमावनयन की कोई दो विशेषताएँ लिखिए।
Write any two characteristics of social loafing.

उत्तर 1. इसमें नकारात्मक समूह प्रभाव घटित होता है।
2. इसका गोचर योगात्मक काम करने की स्थिति में घटित होता है।

प्र.7. सामाजिक श्रमावनयन को कम करने के दो उपाय दीजिए।
Give two methods employed to reduce social loafing.

उत्तर 1. समूह के हर सदस्य में यह विचार होना चाहिए कि कार्य करने में वह पूर्ण सहयोग दे।
2. समूह में होने वाले कार्य का प्रत्यक्ष मूल्य और महत्त्व को बढ़ावा देना चाहिए।

TOUCH 'n' PASS

प्र.8. समूह के मूल्य से क्या आशय है?
What is meant on group values?

उत्तर समाज के प्रत्येक समूह में कुछ-न-कुछ रीति-रिवाज होते हैं, जो समूह के समय की धन-दौलत होते हैं। उस समूह की मानदण्ड, विचारधारा सब उन्हीं पर निर्भर होती है।

प्र.9. द्वितीयक समूह की दो विशेषताएँ लिखिए।
Write two characteristics of secondary group.

उत्तर 1. इन समूहों में सदस्यों की संख्या का आकार बहुत बड़ा होता है।
2. इन समूहों में सदस्यों के उद्देश्य अलग-अलग होते हैं।

प्र.10. सामाजिक श्रमावनयन को स्टाइनर ने कितने भागों में विभक्त किया है?
Into how many parts has the Steiner divide the social loafing?

उत्तर स्टाइनर ने तीन भागों में विभक्त किया है—
1. संयोजक (Conjuactive), 2. वियोजक (Disjunctive), 3. योजक (Addictive)।

खण्ड-ब लघु उत्तरीय प्रश्न

प्र.1. प्राथमिक तथा द्वितीयक समूह को स्पष्ट कीजिए।
Explain primary and secondary group.

उत्तर

प्राथमिक समूह
(Primary Group)

कूले ने प्राथमिक समूहों का वर्णन करते हुए कहा कि, "प्राथमिक समूहों से तात्पर्य मेरा अर्थ उन समूहों से है, जिनमें आमने-सामने का घनिष्ठ सम्बन्ध और सहयोग होता है। इस प्रकार अनेक अर्थों से प्रभावित होते हैं। परन्तु मुख्यत: इस कारण से कि वे व्यक्ति की सामाजिक प्रवृत्ति एवं आदर्शों के निर्माण में मौलिक हैं।"

(A) **प्राथमिक समूहों की आन्तरिक विशेषताएँ** (Internal Characteristics of Primary Groups)—प्राथमिक समूहों की आन्तरिक विशेषताएँ कुछ इस प्रकार हैं—
1. इन समूहों के व्यक्तियों का उद्देश्य एक ही होता है।
2. इन समूहों के व्यक्तियों के मध्य खास सम्बन्ध (Personal relationship) होते हैं।
3. इन समूहों के व्यक्तियों के मध्य स्वभाविक रिश्ते (Spontaneous relationship) होते हैं।
4. इन समूहों के व्यक्ति एक-दूसरे से इतना लगाव रखते हैं कि किसी परेशानी के समय एक-दूसरे को नियन्त्रित करते हैं।
5. इन समूहों के सदस्य समूह के उद्देश्यों की पूर्ति के लिए सदैव दिल से तत्पर रहते हैं।

(B) **प्राथमिक समूहों की बाह्य विशेषताएँ** (External Characteristics of Primary Groups)—प्राथमिक समूहों की बाह्य विशेषताएँ कुछ इस प्रकार हैं—
1. इन समूहों का स्थान स्थाई होता है।
2. इन समूहों में सदस्यों की संख्या सूक्ष्म होती है।
3. इन समूहों के व्यक्तियों में परस्परिक सम्बन्ध होते हैं।
4. इन समूहों में सभी सदस्य एक समान होते हैं।

द्वितीय समूह
(Secondary Groups)

कूले ने द्वितीय समूह का वर्णन करते हुए कहा है कि, द्वितीय समूह वह समूह है जिसमें घनिष्ठता के अभाव के अतिरिक्त सामान्यत: इन विशेषताओं का अभाव भी होता है जो प्राथमिक एवं अर्ध प्राथमिक समूहों में पाई जाती है।"

TOUCH 'n PASS

(A) **द्वितीयक समूहों की विशेषताएँ** (Characteristics and Secondary Group)—द्वितीयक समूहों की विशेषताएँ कुछ इस प्रकार हैं—

1. इन समूहों में सदस्यों की संख्या का आकार बहुत बड़ा होता है।
2. इन समूहों में सदस्यों के उद्देश्य अलग-अलग होते हैं।
3. इन समूहों को भली-भाँति समझकर संगठित किया जाता है।
4. इन समूहों के सदस्यों के बीच सीधा रिश्ता नहीं होता है।
5. इन समूहों के सदस्यों में स्नेह का अभाव अधिक मात्रा में देखा जाता है।

प्र.2. समूह समग्रता के निर्धारकों का संक्षिप्त वर्णन कीजिए।
Briefly describe the determinants of group cohesiveness.

उत्तर

समूह समग्रता के निर्धारक
(Determinants of Group Cohesiveness)

विभिन्न कारकों द्वारा समूह समग्रता का निर्धारण होता है। इसके अन्तर्गत कारक आते हैं जो समूह समग्रता को प्रभावित करते हैं। जिनकी वजह से समूह समग्रता घट या बढ़ जाती है।

1. **समूह का आकार** (Size of the Group)—समूह की समग्रता सीधे तोर पर अपने समूह के आकार को प्रभावित करती है। अनेक विद्वानों ने अपने अध्ययन के आधार पर कहा है कि बड़े समूहों की अपेक्षा छोटे समूहों में अधिक समग्रता होती है।
2. **समूह का नेता** (Group Leader)—समूह की समग्रता समूह के नेता पर निर्भर करती है। समूह का नेता समूह के सदस्य के बीच लड़ा-भिड़ाकर समूह की समग्रता को कम कर सकता है या समूह की समग्रता को समाप्त कर सकता है।
3. **समूह संघटक** (Composition of the Group)—समूह संघटक भी समूह समग्रता को विभिन्न आयामों से प्रभावित करता है। समूह संघटन का अर्थ यह है कि समूह को एकत्रित करने वाले सदस्य कैसे हैं। जब समूह में इस प्रकार के सदस्य होते हैं तो उस समूह का सम्बन्ध किसी अन्य समूह से सम्बन्ध नहीं होता। इस प्रकार के समूहों में उच्च समग्रता पाई जाती है।
4. **आवश्यकताओं की संतुष्टि** (Satisfaction of Needs)—समूह में सभी सदस्यों में से एक सदस्य महत्त्वपूर्ण होता है और बाकी के सदस्य गौण होते हैं उनमें से कुछ सदस्य प्रमुख सदस्य होते हैं। गौण सदस्यों की अपेक्षा प्रमुख सदस्यों की भूमिका समूह में खास होती है। इस प्रकार से इस समूह में सदस्य दो प्रकार के होते हैं। समूह के प्रत्येक सदस्य की आवश्यकताओं की पूर्ति करना। समूह की जिम्मेदारी होती है।
5. **समूह की क्रियाएँ** (Group Activities)—समूह समग्रता को समूह की क्रियाएँ प्रभावित करती हैं।
6. **समूह के सदस्यों में आकर्षकता** (Members Attractiveness of Group)—समूह के सदस्यों में आकर्षकता का सीधा प्रभाव समूह समग्रता पर पड़ता है। समूह के सदस्यों में एक-दूसरे के प्रति आकर्षक/लगाव की भावना कम होने लगती है, तो समूह समग्रता पर भी प्रभाव देखने को मिलता है। लेकिन अगर समूह के सदस्यों के बीच आकर्षण अर्थात् लगाव जारी रहता है तो समूह समग्रता का ढाँचा मजबूत होता जाता है।
7. **धनात्मक उद्देश्य** (Positive Aim)—समूह समग्रता के अन्तर्गत समूह के सदस्यों के मध्य जितनी अधिक समग्रता होगी उतने ही उद्देश्य धनात्मक होंगे।
8. **समूह की नेतृत्व प्रणाली** (Group Leadership Style)—समूह का नेतृत्व समूह की समग्रता को अत्याधुनिक प्रभावित करता है। **लिपिट व व्हाइट** ने समूह की नेतृत्व प्रणाली को अपने अध्ययनों के आधार पर तीन वर्गों में विभक्त किया है—सत्तावादी, प्रजातान्त्रिक और अहस्तक्षेपी।
9. **समूह कार्य प्रेरणा** (Group Work Motivation)—हर समूह अपना एक उद्देश्य सुनिश्चित करता है और वह यह उद्देश्य अपने समूह के सदस्यों के कार्य प्रेरणा के आधार पर करता है।

TOUCH 'n PASS

10. **आकांक्षा स्तर** (Aspiration Level)—जब समूह के सदस्यों में आकांक्षा स्तर अधिक होता है तो समूह के सदस्यों में जोश, जुनून, हिम्मत अत्यधिक मात्रा में देखने को मिलती हैं ऐसी स्थिति होने पर समूह के सदस्य कार्य करने को सदैव तैयार रहते हैं।

प्र.3. प्राथमिक समूह व द्वितीय समूह के अंतर को स्पष्ट कीजिए।
Clarify the distinction between primary group and secondary group.

उत्तर

प्राथमिक समूह तथा द्वितीयक समूह में अन्तर
(Distinction between Primary Group and Secondary Group)

क्र०सं०	प्राथमिक समूह	द्वितीयक समूह
1.	प्राथमिक समूह का आकार छोटा होता है। इसका कारण यह है कि इनमें सदस्यों की संख्या साधारणत: दो से बारह तक होती है।	द्वितीयक समूह का आकार बड़ा होता है क्योंकि इसमें सदस्यों की संख्या असीमित (unlimited) होती है।
2.	प्राथमिक समूह में सदस्यों के बीच आमने-सामने (face-to-face) का संबंध होता है, अर्थात् इसमें शारीरिक समीपता अधिक होती है।	द्वितीयक समूह के सदस्यों के बीच आमने-सामने का संबंध नहीं होता है। दूसरे शब्दों में, इसके सदस्यों में शारीरिक समीपता नहीं पायी जाती है बल्कि दूरी पायी जाती है।
3.	प्राथमिक समूह के सदस्य काफी लम्बे समय तक एक-दूसरे के साथ अन्त:क्रिया (interaction) करते हैं।	द्वितीय समूह के सदस्य थोड़ी देर के लिए एक-दूसरे के साथ अन्त:क्रिया करते हैं।
4.	प्राथमिक समूह में एक सामान्य उद्देश्य (common purpose) होता है जिसकी प्राप्ति के लिए सभी सदस्य एक-साथ मिलकर काम करते हैं।	द्वितीय समूह में सामान्य उद्देश्य न होकर विशेष उद्देश्य (specific purpose) होता है जिसकी प्राप्ति के लिए सदस्यों में मेल नहीं बल्कि स्पर्द्धा (competition) होती है।
5.	ऐसे समूह के सदस्यों के बीच घनिष्ठ (intimate) संबंध आसानी से बन जाता है क्योंकि समूह का आकार छोटा होता है।	समूह में सदस्यों के बीच घनिष्ठ संबंध उसका बड़ा आकार होने के कारण नहीं हो पाता है।
6.	समूह में सदस्यों के बीच वैयक्तिक संबंध (personal relationship) होता है।	समूह में सदस्यों के बीच अवैयक्तिक संबंध (impersonal relationship होता है।
7.	ऐसा समूह स्वत: निर्मित होता है। यह व्यक्ति की इच्छा से नहीं बनता है।	द्वितीयक समूह स्वत: निर्मित नहीं होता है। इसका निर्माण व्यक्ति की इच्छाओं द्वारा होता है।
8.	ऐसे समूहों में सदस्यों के बीच सहयोग, अनुराग तथा प्रेम अधिक होता है। फलस्वरूप, इनके सदस्यों में अहम् आवेष्टन (ego-involvement) भी अधिक होती है।	ऐसे समूहों में सदस्यों के बीच सहयोग, अनुराग तथा प्रेम का सर्वथा अभाव रहता है। फलस्वरूप, इनके सदस्यों में अहम्-आवेष्टन बहुत ही कम होती है।
9.	ऐसे समूहों में सदस्यों का उत्तरदायित्व असीमित तथा अपरिभाषित होता है।	द्वितीयक समूह में सदस्यों का उत्तरदायित्व सीमित तथा उनकी भूमिकाएँ परिभाषित होती हैं।
10.	प्राथमिक समूह, जैसे—परिवार, पड़ोस तथा खेल समूह का महत्त्व व्यक्ति के समाजीकरण में अधिक होता है।	द्वितीयक समूह का महत्त्व व्यक्ति के समाजीकरण में अवश्य होता है परन्तु उतना नहीं जितना कि प्राथमिक समूह का होता है।
11.	प्राथमिक समूह स्वयं साध्य होता है अर्थात् वह अपने आप में एक लक्ष्य (end or goal) होता है।	ऐसा समूह स्वयं साध्य नहीं होता है क्योंकि वह अपने आप में एक लक्ष्य (end or goal) नहीं होता है, बल्कि किसी लक्ष्य पर पहुँचने का एक माध्यम (means) होता है।
12.	प्राथमिक समूह एक छोटे क्षेत्र में फैला होता है। जैसे—किसी व्यक्ति का परिवार एक ही मोहल्ले के दस अलग-अलग घरों में फैला हो सकता है।	द्वितीयक समूह बड़े क्षेत्र में फैला होता है। जैसे—किसी राजनैतिक पार्टी के सदस्यों की संख्या एक मोहल्ला या शहर तक सीमित न होकर पूरे देश में फैली होती है।

TOUCH 'n' PASS

प्र.4. समूह समग्रता के प्रभाव कैसे होने चाहिए?
How should be the effects of group cohesiveness?

उत्तर

समूह समग्रता का प्रभाव
(Effects of Group Cohesiveness)

समूह के सदस्यों पर समूह समग्रता महत्त्वपूर्ण प्रभाव डालती है। इस क्षेत्र में अध्ययनों के आधार पर यह स्पष्ट होता है कि समूह समग्रता का प्रभाव केवल समूह के सदस्यों पर ही नहीं पड़ता अपितु समूह की संरचना व उत्पादकता पर भी पड़ता है। समूह समग्रता के निम्न बिन्दु इस प्रकार हैं—

1. **सदस्यों पर नियन्त्रण** (Control over Members)—समूह के सदस्यों पर नियन्त्रण समूह की समग्रता के द्वारा किया जाता है। जब समूह की समग्रता का स्तर अधिक होता है तो समूह के सदस्यों पर नियन्त्रण करना असम्भव हो जाता है इसलिए समूह के सदस्यों पर नियन्त्रण करने के लिए उन पर प्रभाव डाला जाता है और इस क्रिया से समूह के नेता या समूह के अधिकारी समूह के सदस्यों से मनचाहा कार्य करा लेते हैं।
2. **सदस्यों का आत्म-सम्मान** (Self Esteem of Members)—समूह समग्रता का स्तर जब ऊँचा होता है, तो समूह के सदस्यों का आत्म-सम्मान भी बहुत अच्छा होता है। समूह के सदस्य अपने-आप को श्रेष्ठ महसूस करते हैं। समूह के सदस्य अपने समूह की समग्रता से अत्यधिक प्रभावित होते हैं। यहाँ पर समूह के सदस्यों का आत्म सम्मान इसलिए सुरक्षित होता है क्योंकि समूह समग्रता का स्तर उच्च है। लेकिन समूह समग्रता का स्तर गिरने पर समूह के सदस्यों का आत्म-सम्मान गिरने लगता है। और वे सदस्य भय से ग्रसित हो जाते हैं।
3. **समूह सहभागिता** (Group Participation)—जब समूह समग्रता का स्तर उच्च होता है तो सदस्य समूह समग्रता के प्रभाव के कारण समूह सदस्यों की सहभागिता दिन-रात रहती है और समूह के सदस्यों की सहभागिता बढ़ने से समूह के कार्य भी बढ़ जाते हैं। जिससे उसके उद्देश्यों में वृद्धि होती है और समूह के सदस्यों में इतना उत्साह होता है कि कितने भी उद्देश्य हो उनकी पूर्ति कर लेते हैं। लेकिन जब समूह की समग्रता उच्च नहीं होती तो समूह के सदस्य समूह से मुँह मोड़ लेते हैं और समूह को छोड़कर चले जाते हैं। इस स्थिति में समूह में सदस्यों की सहभागिता नहीं हो पाती।
4. **समूह की उत्पादकता** (Group Productivity)—समूह की उत्पादकता समूह की समग्रता से सम्बन्धित होती है। इस क्षेत्र में विद्वानों ने अध्ययनों के आधार पर कहा है कि जब समूह की समग्रता का स्तर अच्छा होता है तो समूह की उत्पादकता का स्तर भी काफी अच्छा होता है यदि समूह की समग्रता का स्तर किसी भी कारणवश गिर जाता है तो समूह की उत्पादकता का स्तर भी गिर जाता है। ऐसी स्थिति न आए इसके लिए विद्वानों ने कुछ उपाय बताए हैं जो निम्न हैं—
   (i) समूह के सदस्यों को एकजुट होकर कार्य करना चाहिए।
   (ii) समूह के सदस्यों को लगन से कार्य करना चाहिए।
   (iii) समूह के सभी सदस्य भय एवं चिन्ता मुक्त होने चाहिए।
   (iv) समूह के सदस्यों को सुरक्षित महसूस कर समूह में सहभागिता होनी चाहिए।

प्र.5. समूह समग्रता से आप क्या समझते हो? इसकी विशेषताओं का वर्णन कीजिए।
What do you mean by group cohesiveness? Explain its characteristics.

उत्तर

समूह समग्रता
(Group Cohesiveness)

एक सामाजिक व्यक्ति समाज के विभिन्न समूहों का सदस्य होता है और उन समूहों के अलग-अलग आदर्श, मानक, रीति-रिवाज, संस्कृति, विचार धाराएँ होती हैं। जिनकी वजह से व्यक्ति समूह में रहना पसंद करता है बल्कि समूह को अपने जीवन का हिस्सा बना लेता है। समूह में कितने व्यक्ति सम्मिलित हैं और किस प्रकार के व्यक्ति हैं, इससे समूह की कार्य-कुशलता निर्धारित होती है।

समूह समग्रता (Group Cohesiveness) उसे कहते हैं जो किसी समूह में उपस्थित वह शक्ति है, जो समूह के व्यक्तियों को समूह का सदस्य रहने के लिए जाग्रत करती है।

TOUCH 'n' PASS

समूह समग्रता को विभिन्न विद्वानों ने अपने शब्दों में कहा है—फेस्टिंगर के शब्दों में (1950), "समूह समग्रता उन सभी बलों का परिणाम (Resultant) होता है, जो सदस्यों को समूह में रहने के लिए बाध्य करता है।"

फेल्डमैन के शब्दों में (1985), "समूह समग्रता का अर्थ उस सीमा से होता है, जिस सीमा तक समूह सदस्यों में समूह के सदस्य बने रहने की इच्छा होती है।"

उपरोक्त परिभाषाओं के आधार पर समूह समग्रता (Group cohesiveness) की निम्नांकित विशेषताएँ हैं—

1. जब समूह समग्रता में समूह के सदस्यों का उद्देश्य उनके अनुकूल मनोवृत्ति पर आधारित होता है।
2. समूह समग्रता अधिक होने पर समूह के सदस्यों का मनोबल भी अत्यधिक होता है।
3. समूह समग्रता एक उच्च समूह उत्पादकता पर आधारित होती है।
4. एक समग्र समूह अपने सदस्यों के प्रति अत्यधिक जागरूक होता है, जो समूह समग्रता की मुख्य पहचान है।
5. समूह में सदस्यों के बीच जितना अधिक आकर्षण (Attractiveness) होगा उतनी ही अधिक समग्रता होगी।
6. समूह समग्रता में जितना सामूहिक बल (Group Force) अधिक होगा, उतनी ही प्रभावशीलता अधिक होगी और जितना निर्बल सामूहिक बल होगा उतनी ही निर्बल समूह समग्रता कम होगी।
7. समूह समग्रता अधिक होती तब एक समूह में सामूहिक मनोबल अधिक उच्च (Group Morality very High) होता है।

प्र.6. औपचारिक समूह तथा अनौपचारिक समूह को स्पष्ट कीजिए।
Clarify the formal group and informal group.

उत्तर

औपचारिक समूह तथा अनौपचारिक समूह
(Formal Group and Informal Group)

औपचारिक समूह तथा अनौपचारिक समूह का वर्गीकरण समूह की संरचना पर आधारित है। औपचारिक समूह उस समूह को कहा जाता है जिसका निर्माण किसी विशेष नियम तथा विधान के अनुसार होता है तथा साथ-ही-साथ समूह के प्रत्येक सदस्य की एक निश्चित भूमिका (role) निर्धारित होती है। औद्योगिक संगठन, लोक सेवा आयोग तथा विश्वविद्यालय औपचारिक समूह के उदाहरण हैं। औपचारिक समूह की कुछ खास-खास विशेषताएँ होती हैं जिनके आधार पर इस समूह को आसानी से हम पहचान सकते हैं। इसकी प्रमुख विशेषताएँ निम्नांकित हैं—

1. ऐसे समूह में सदस्यों के बीच मात्र औपचारिक सम्बन्ध होता है। किसी तरह के स्वाभाविक सम्बन्ध नहीं होते हैं।
2. ऐसे समूह के निर्माण का आधार एक निश्चित नियम तथा सिद्धान्त होता है।
3. प्रत्येक सदस्य की भूमिका पूर्व निश्चित होती है जिसे वह एक खास नियम के अनुसार ही करता है।
4. सदस्यों के बीच चूँकि सम्बन्ध औपचारिक होता है, इसलिए इसमें घनिष्ठता एवं सदस्यों में अहम-आवेष्टन की कमी होती है। अत: सदस्यों का सम्बन्ध अवैयक्तिक होता है।
5. औपचारिक समूह का निर्माण किसी खास उद्देश्य की प्राप्ति के लिए ही किया जाता है।

ऊपर वर्णित की गई विशेषताओं से स्पष्ट है कि औपचारिक समूह बहुत कुछ द्वितीयक समूह से मिलता-जुलता है। लिण्डग्रेन (Lindgren, 1973) ने ठीक ही कहा है, "औपचारिकता प्राय: द्वितीयक समूह की एक विशेषता है।"

अनौपचारिक समूह औपचारिक समूह से भिन्न होता है। अनौपचारिक समूह वैसे समूह को कहा जाता है जिसके निर्माण के लिए कोई निश्चित नियम तथा कानून नहीं होते हैं तथा जिनके सदस्यों में घनिष्ठता तथा भाईचारे का एक स्वाभाविक सम्बन्ध पाया जाता है। परिवार तथा बच्चों का खेल-समूह अनौपचारिक समूह का अच्छा उदाहरण है। अनौपचारिक समूह की प्रमुख विशेषताएँ निम्नांकित हैं—

1. ऐसे समूह के सदस्यों में घनिष्ठता तथा सहयोग की भावना अधिक होती है। फलत: सदस्यों के बीच वैयक्तिक सम्बन्ध अधिक पाए जाते हैं।
2. ऐसे समूह का निर्माण किसी विधि-विधान के अनुसार नहीं बल्कि स्वाभाविक रूप से होता है।
3. ऐसे समूह के सदस्यों में 'हमलोग की भावना' अधिक होती है।
4. ऐसा समूह औपचारिक समूह की अपेक्षा अधिक टिकाऊ होता है।
5. ऐसे समूह के सदस्यों की संख्या प्राय: कम होती है। फलत: इसका आकार औपचारिक समूह से छोटा होता है।

TOUCH 'n PASS

उपर्युक्त विशेषताओं के आधार पर हम इस निष्कर्ष पर पहुँचते हैं कि अनौपचारिक समूह बहुत कुछ प्राथमिक समूह से मिलता है। लिण्डग्रेन (Lindgren, 1973) ने ठीक ही कहा है, "प्राथमिक समूह को अनौपचारिक होने की सम्भावना काफी अधिक होती है।"

प्र.7. अन्तः समूह तथा बाह्य समूह का उल्लेख कीजिए।
Mention the in-group and out-group.

उत्तर

अन्त:समूह तथा बाह्य समूह
(In-group and Out-group)

अन्तरसमूह व्यवहार के आधार पर समूह को दो भागों में विभाजित किया गया है—अन्त:समूह या हम-समूह तथा बाह्य समूह या वे-समूह इन दोनों समूह की कुछ अपनी-अपनी विशेषताएँ हैं जिनके आधार पर इन्हें एक-दूसरे से अलग किया जाता है।

अन्त:समूह वैसे समूह को कहा जाता है जिनके सदस्यों में आपस में सहयोग, निष्ठा एवं आदर का भाव अधिक होता है। ऐसे समूह के सदस्य अपने समूह के मानदण्डों (norms), मूल्यों (values) तथा रीति-रिवाजों को अधिक मान्यता देकर उसके अनुसार व्यवहार करते हैं। ऐसे समूह के सदस्यों में एकता काफी होती है तथा उनका मनोबल (morale) काफी ऊँचा होता है। रेबर (Reber, 1985) के अनुसार, "एक ऐसा समूह जिसके सभी सदस्य समूह के साथ गहरा अपनापन का भाव तथा सर्वोत्कृष्टता (elitism) का भाव रखते हैं तथा एकजुट होकर अन्य लोगों को अपने से अलग हटा देते हैं, अन्त:समूह (in-group) कहलाता है।" लिण्डग्रेन (Lindgren, 1969) ने भी अन्त:समूह को बहुत कुछ ऐसे ही परिभाषित किया है। इनके अनुसार, "अन्त:समूह में परस्पर आत्मीकरण का भाव इतना तीव्र होता है कि सदस्यगण समूह से अलग होने पर अपने आप को पृथक् एवं बेजगह महसूस करते हैं।" इन परिभाषाओं से स्पष्ट है कि अन्त:समूह के सदस्यों में एक-दूसरे के प्रति निष्ठा, सहयोग, प्यार आदि अधिक पाया जाता है। किसी भी विपत्ति में ऐसे समूह में एकजुट होकर काम करने की प्रवृत्ति तीव्र होती है। परिवार, धार्मिक संगठन, राष्ट्र तथा बच्चों का खेल समूह अन्त:समूह के प्रमुख उदाहरण हैं। अन्त:समूह के सदस्यों में चूँकि 'हम लोग एक हैं' की भावना अधिक होती है, इसलिए इसे 'हम-समूह' (we-group) भी कहा जाता है।

बाह्य समूह से तात्पर्य वैसे समूह से होता है जिसके सदस्यों के प्रति सहानुभूति, निष्ठा आदि का भाव व्यक्ति में नहीं होता है। ऐसे समूह के प्रति व्यक्ति में किसी प्रकार अहम्-आवेष्टन (ego-involvement) भी नहीं होता है। संक्षेप में कहा जा सकता है कि अपने समूह के अलावा जो और समूह होते हैं, उसे हम बाह्य समूह कहते हैं। इसलिए इसे 'वे-समूह' भी कहा जाता है। एक सिक्ख समुदाय के लिए मुस्लिम समुदाय बाह्य समूह के उदाहरण हैं। रेबर (Reber, 1985) के अनुसार बाह्य समूह से तात्पर्य वैसे समूह से होता है, "जिसमें एक या सभी व्यक्ति अन्त:समूह के सदस्य नहीं होते हैं।" इभान्स (Evans, 1978) के अनुसार, "कोई भी समूह जिसका व्यक्ति सदस्य नहीं हेता है, बाह्य समूह कहलाता है।" इन परिभाषाओं से स्पष्ट है कि बाह्य समूह की कुछ निश्चित विशेषताएँ होती हैं जिनके आधार पर हम उसकी पहचान कर लेते हैं। ऐसी कछ प्रमुख विशेषताएँ निम्नांकित हैं—

1. एक समूह किसी व्यक्ति के लिए बाह्य समूह (out-group) तभी होता है जब वह स्वयं ही उसका सदस्य नहीं होता है। उदाहरणार्थ, एक हिन्दू के लिए मुस्लिम समुदाय तथा एक मुसलमान के लिए हिन्दू समुदाय बाह्य समूह का उदाहरण है।
2. बाह्य समूह के सदस्यों के प्रति उस व्यक्ति में कोई निष्ठा, सहानुभूति तथा सहयोग की भावना नहीं होती है जो उसका सदस्य नहीं होता है। ध्यान रहे कि बाह्य समूह के सभी सदस्यों में आपस में निष्ठा, सहानुभूति एवं सहयोग की भावना तीव्र होती है अर्थात् वे अपने आप में अन्त:समूह (in-group) ही होते हैं।

प्र.8. समूह समग्रता की माप पर प्रकाश डालिए।
Throw light on measurement of group cohesiveness.

उत्तर

समूह समग्रता की माप
(Measurement of Group Cohesiveness)

समाज मनोवैज्ञानिकों ने समूह समग्रता को मापने की भी कोशिश की है। हालाँकि इस क्षेत्र में उन्हें उतनी सफलता हासिल नहीं हो पायी है जितनी की उन्हें समूह समग्रता के कारणों (causes) एवं परिणामों की व्याख्या करने में हुई है। यही कारण है कि आज भी समूह समग्रता को मापने की कोई ऐसी विधि नहीं है जिसके बारे में सभी मनोवैज्ञानिकों की समान सहमति हो।

TOUCH 'n PASS

कुछ समाज मनोवैज्ञानिकों ने समग्रता को मापने के लिए 7 बिन्दु मापनी (7-point scale) जैसे रेटिंग मापनी का निर्माण किया है जिसमें सदस्य सम्पूर्ण समूह के प्रति अपनी आकर्षकता (attractiveness) को व्यक्त करता है। इसके बाद इसका सांख्यिकीय विश्लेषण करके समग्रता की माप की जाती है। कुछ दूसरे समाज मनोवैज्ञानिकों ने समग्रता को मापने के प्रत्येक सदस्य का रेटिंग (ratings) प्राप्त करके उसकी औसत (average) ज्ञात कर लेने की सिफारिश की है। इसी औसत के आधार पर फिर समूह समग्रता की माप की जाती है। इशमैन (Eishman, 1959) का विचार है कि समूह समग्रता मापने की ये दोनों विधियाँ आपस में सहसंबंधित (correlated) है, फिर भी कभी-कभी ये दोनों विधियाँ स्वतंत्र रूप से भी प्रयोग की गई हैं।

इन दोनों विधियों के अलावा आजकल समूह समग्रता की माप मोरेनो (Moreno, 1953) की समाजमितीय विधि (sociometric method) द्वारा भी की जा रही है। इस विधि में सदस्यों से उन व्यक्तियों का नाम गुप्त रूप से पूछा जाता है जिनके साथ वे समूह के लिए उपयोगी क्रिया-कलाप में भाग लेना पसंद करेंगे। यदि अधिक-से-अधिक सदस्य वैसे व्यक्ति के नाम लेते हैं जो अपने समूह के सदस्य न होकर दूसरे समूह के सदस्य होते हैं, तो यह समझा जाता है कि समूह में समग्रता (cohesiveness) कम है। दूसरी तरफ, यदि अधिक-से-अधिक सदस्य अपने ही समूह के अन्य सदस्यों के नाम लेते हैं तो ऐसा समझा जाता है कि समूह में समग्रता अधिक है। मोरेनो (Moreno) ने समाजमितीय पसन्दों (sociometric choices) को आलेख (graph) द्वारा दिखलाने की सिफारिश की है। इस आलेख को समाजमितिक रेखा-चित्र (sociogram) की संज्ञा दी गई है। इस रेखा-चित्र का सबसे प्रधान गुण यह बतलाया गया है कि इसे मात्र देखकर यह जाना जा सकता है कि समूह में समग्रता (cohesiveness) है या नहीं। इस रेखा-चित्र का एक प्रधान अवगुण (demerit) यह बतलाया गया है कि रेखा-चित्र द्वारा समूह की समग्रता का अन्दाज तभी सही-सही लगाया जा सकता है जब समूह में सदस्यों की संख्या कम हो अर्थात् जब समूह छोटा होता है। बड़ा समूह के होने पर रेखा-चित्र एक ऐसे जाल (net) के समान दिखाई पड़ता है जिससे समग्रता के बारे में किसी तरह का अन्दाज लगाना असम्भव हो जाता है।

प्र.9. समूह लक्ष्य पर संक्षिप्त टिप्पणी लिखिए।
Write a short note on group goal.

उत्तर

समूह लक्ष्य
(Group Goal)

प्रत्येक समूह का एक लक्ष्य (goal) होता है जिसे हम समूह लक्ष्य (group goal) कहते हैं। समूह के प्रत्येक सदस्य का इस लक्ष्य में एक सामान्य विश्वास होता है। इस समूह लक्ष्य के अलावा सदस्यों का अपना वैयक्तिक लक्ष्य (individual goal) भी होता है जो प्राय: छिपा होता है। उदाहरणार्थ, डॉक्टरों के समूह का लक्ष्य (group goal) मानव जाति का कल्याण करना हो सकता है परन्तु कुछ डॉक्टरों का अपना वैयक्तिक लक्ष्य जैसे अधिक-से-अधिक धन कमाना या अधिक-से-अधिक सामाजिक सम्पर्क बनाना आदि भी हो सकता है। समाज मनोवैज्ञानिकों का सामान्य मत यह है कि जब समूह का लक्ष्य (group goal) तथा सदस्य के वैयक्तिक लक्ष्य (individual goal) में संगति (congruence) होती है तो समूह समग्रता अधिक होती है। परन्तु यदि इन दोनों तरह के लक्ष्यों में किसी तरह की असंगति (incongruence) उत्पन्न हो जाती है, तो समूह में समग्रता (cohesiveness) की कमी हो जाती है और सदस्य समूह लक्ष्य (group goal) को गौण (secondary) समझकर अपने वैयक्तिक लक्ष्य को प्रधान समझने लगता है। ऐसी परिस्थिति में समूह समग्रता (group cohesiveness) कम हो जाती है। फेल्डमैन (Feldman, 1985) के शब्दों में, हम इस प्रकार कह सकते हैं, "वैसे समूहों की समग्रता जिसमें समूह के लक्ष्य तथा सदस्यों के लक्ष्य में संगति होती है, उन समूहों की समग्रता से अधिक होती है जिसके सदस्य समूह के लक्ष्य के साथ साझेदारी नहीं करते हैं।

खण्ड-स विस्तृत उत्तरीय प्रश्न

प्र.1. समूह का अर्थ एवं परिभाषा दीजिए। इसके मौलिक पहलुओं का वर्णन कीजिए।
Give the meaning and definition of group. Discuss its basic aspects.

उत्तर

समूह का अर्थ एवं परिभाषाएँ
(Meaning and Definitions of Group)

समूह एक व्यापक शब्द है जिसका प्रयोग मुख्यत: तीन अर्थों में किया जाता है जो इस प्रकार हैं—

1. किसी उद्देश्य से जब कई व्यक्ति एक-दूसरे के नजदीक हो जाते हैं तो इसे हम समूह की संज्ञा देते हैं। जैसे—सड़क पर चलते व्यक्तियों का समूह या रेल में बैठे यात्रियों का समूह।

2. समूह का प्रयोग वर्गीकरण (classification) करने के उद्देश्य से भी किया जाता है। जैसे—हम कहते हैं कि मिल-मालिकों का समूह, छात्रों का समूह तथा रिक्शा चालकों का समूह।
3. समूह का प्रयोग प्राणियों (organisms) के एक ऐसे संगठन के लिए भी किया जाता है जिनका एक निश्चित आकार (structure) होता है तथा जिसके सदस्यों में 'अपने लोगों की भावना' (we-feeling) तथा निष्ठा की भावना (feeling of loyality) के साथ सामाजिक अन्त:क्रिया (social interaction) होती है।

स्पष्ट हुआ कि समूह का प्रयोग उपर्युक्त तीन अर्थों में किया जाता है। परन्तु समाज मनोविज्ञान में समूह का प्रयोग सिर्फ तीसरे अर्थ में किया जाता है क्योंकि ऐसे ही समूह में सदस्यों के बीच सामाजिक अन्त:क्रिया (social interaction) एक सामान्य उद्देश्य की प्राप्ति के लिए किया जाता है। पहले अर्थ में जो सूचना बनता है उसमें भी सामाजिक अन्त:क्रिया होती है परन्तु वह क्षणिक होती है। साथ-ही-साथ उसमें एक उद्देश्य होता है परन्तु सामान्य उद्देश्य नहीं। जैसे—बस में, रेल में या हवाई जहाज में सफर करते समय मुसाफिर, आपस में कुछ बातचीत भले ही कर लें, परन्तु इस तरह की सामाजिक अन्त:क्रिया चूँकि क्षणिक और किसी सामान्य उद्देश्य से रहित होती है, अत: इसे समूह की संज्ञा देना उचित नहीं होगा। जहाँ तक समूह का प्रयोग दूसरे अर्थ में किए जाने का प्रश्न है, वह निश्चित रूप से समाज मनोवैज्ञानिक के अर्थ से भिन्न है क्योंकि इस समूह से हमें मात्र वर्गीकरण का उद्देश्य पूरा होता है। इससे समूह के संरचना की विशेषताओं का पता नहीं चलता है।

अधिकतर समाज मनोवैज्ञानिकों ने समूह की परिभाषा इस तीसरे अर्थ को ध्यान में रखते हुए दिया है क्योंकि यह अर्थ समूह का एक वैज्ञानिक अर्थ है। कुछ प्रमुख समाज मनोवैज्ञानिकों की परिभाषाओं को हम नीचे प्रस्तुत कर रहे हैं—

शेरीफ तथा **शेरीफ** (Sherif & Sherif, 1957) के अनुसार, "समूह एक सामाजिक इकाई है जिसमें कई व्यक्ति होते हैं जो एक-दूसरे से एक निश्चित पद तथा भूमिका के आधार पर सम्बन्धित होते हैं और जिसके ऐसे अपने मूल्य या मानदण्ड होते हैं जो वैयक्तिक सदस्य के व्यवहारों का नियन्त्रण करते हैं या कम-से-कम समूह के लिए होने वाले परिणामों से सम्बन्धित व्यवहारों को नियन्त्रित करते हैं।"

न्यूकाम्ब (Newcomb, 1960) के अनुसार, "दो या दो से अधिक ऐसे व्यक्तियों को समूह कहा जाता है जो कुछ चीजों के बारे में मानदण्डों (norms) में हिस्सा बँटाते हैं तथा जिनकी सामाजिक भूमिकाएँ घनिष्ठ रूप से अंतर्बद्ध (interlocking) होती है।" लिण्डग्रेन (Lindgren, 1969) के अनुसार, "दो या दो से अधिक व्यक्तियों का एक-दूसरे के साथ कार्यात्मक सम्बन्ध में व्यस्त होने पर एक समूह का निर्माण होता है।

क्रेच, क्रचफिल्ड तथा **बैलेची** (Kretch, Crutchfield & Ballachey, 1962) के अनुसार, "एक मनोवैज्ञानिक समूह दो या इससे अधिक वैसे व्यक्तियों को कहा जाता है जो निम्नांकित शर्तें पूरा करता है—1. सदस्यों के बीच का सम्बन्ध परस्पर आश्रित (interdependent) होता है, यानी, प्रत्येक सदस्य का व्यवहार दूसरे सदस्यों के व्यवहार को प्रभावित करता है, 2. सदस्यों के बीच एक विशेष विचारधारा (ideology) अर्थात् विश्वास, मूल्य तथा मानदण्डों की साझेदारी होती है जिससे सदस्यों का पारस्परिक आचरण (mutual conduct) निर्धारित होता है।"

बर्न, बेरोन तथा **ब्रैन्सकौम्ब** (Byrne, Baron & Branscombe, 2006) के अनुसार, "व्यक्तियों के एक ऐसे संग्रहण जो कुछ हद तक एक ससक्त इकाई में बँधे हुए प्रत्यक्षित किए जाते हैं, को समूह कहा जाता है।

इन परिभाषाओं का एक समन्वित विश्लेषण (coordinated analysis) करने पर हम कुछ उन कसौटियों (criterions) या विशेषताओं पर पहुँचते हैं जिसके आधार पर हम वैज्ञानिक अर्थ में समूह को समूह कह सकते हैं। ऐसी विशेषताएँ निम्नांकित हैं—

1. समूह एक सामाजिक इकाई (social unit) को कहा जाता है जिसमें दो या दो से अधिक व्यक्ति एक-दूसरे के साथ सामाजिक अन्त:क्रिया (social interaction) करते हैं। यही कारण है कि समूह व्यक्तियों के संग्रह (collection) या कुल योग (aggregate) से भिन्न होता है क्योंकि इसमें सामाजिक इकाईपन की विशेषता नहीं होती है। शेरीफ तथा शरीफ की परिभाषा में सामाजिक इकाईपन के गुण पर बल डाला गया है।
2. समूह के सदस्यों के बीच जो अन्त:क्रियाएँ (interactions) होती हैं, वे आमने-सामने (face-to-face) की अन्त:क्रिया हो या शारीरिक अन्त:क्रिया (physical interaction) ही हो, कोई जरूरी नहीं है। वे शाब्दिक (verbal) या लिखित अन्त:क्रिया भी हो सकती हैं। जैसा कि फेल्डमैन (Feldman, 1985) ने कहा है, "यह आवश्यक नहीं है कि अन्त:क्रिया शारीरिक और आमने-सामने की हो। शाब्दिक या लिखित अन्त:क्रिया भी हो सकती हैं।"

TOUCH 'n' PASS

3. दो या दो से अधिक व्यक्तियों का एक समूह कहलाने के लिए यह भी आवश्यक है कि सभी व्यक्ति अपने आपको समूह का एक सदस्य समझें तथा साथ-ही-साथ उसी समूह के दूसरे व्यक्ति भी उसे उस समूह का सदस्य समझे। कहने का तात्पर्य यह है कि समूह के सदस्यगण एक संगत या ससक्त इकाई (coherent unit) में अपने आप को बँधे महसूस करते हैं। समाज मनोवैज्ञानिकों ने समूह की इस विशेषता को इनसियटिभिटी (entiativity) कहा है। बस अड्डा (bus stand) पर अनेकों व्यक्तियों के संग्रह (collection) को हम समूह इसलिए भी नहीं कह सकते हैं क्योंकि ये सभी व्यक्ति अपने आपको एक-दूसरे से सम्बन्धित नहीं मानते हैं अर्थात् एक संसक्त इकाई में बँधे नहीं पाते हैं और न तो कोई दूसरा ही व्यक्ति उन्हें आपस में सम्बन्धित होने की कल्पना करता है।
4. समूह सदस्यों का एक सामान्य लक्ष्य (common goal) होता है तथा साथ-ही-साथ वे एक सामान्य मानदण्ड (common norms) से निर्देशित होते हैं। प्रत्येक सदस्य का इस मानदण्ड एवं लक्ष्य में विश्वास होता है तथा वह उसके मूल्यों (values) को समझता है। न्यूकॉम्ब की परिभाषा एवं क्रेच, क्रचफिल्ड तथा बैलेची की परिभाषा में इस पक्ष पर अधिक बल डाला गया है।
5. समूह में सदस्यों का भाग्य (fate) एक-दूसरे पर निर्भर (interdependent) होता है। दूसरे शब्दों में, समूह के परिणाम (outcome) का प्रभाव प्रत्येक सदस्य पर समान होता है और सदस्यों के व्यवहार द्वारा समूह का परिणाम प्रभावित होता है। क्रेच, क्रचफिल्ड तथा बैलेची ने अपनी परिभाषा में सदस्यों की इस निर्भरता (dependence) पर अधिक बल डाला है। इस ढंग की निर्भरता का सबसे अच्छा उदाहरण फुटबॉल के खिलाड़ियों के समूह में मिलता है। खिलाड़ियों का दल यदि जीतता है तो दल के सभी सदस्यों का सिर ऊँचा होता है और यदि हारता है तो पूरे दल की बदनामी होती है। किसी एक सदस्य की गलती से दल हार सकता है और किसी एक सदस्य के प्रयास से दल जीत भी सकता है।

इन विशेषताओं के आधार पर हम इस निष्कर्ष पर पहुँचते हैं कि समूह दो या दो से अधिक व्यक्तियों की एक ऐसी सामाजिक इकाई है जिसके सदस्य सामान्य लक्ष्य की प्राप्ति के लिए एक खास तरह के मानदण्ड (norms) के अनुसार परस्पर निर्भर रहते हुए (mutually interdependent) अन्त:क्रिया करते हैं।

समूह के कुछ मौलिक पहलू
(Some Basic Aspects of Group)

प्रत्येक समूह जो सचमुच में समाज मनोवैज्ञानिकों के परिभाषानुसार समूह है, में कम-से-कम चार महत्त्वपूर्ण पहलू होते हैं, जिन्हें मनोवैज्ञानिकों ने समूह का मौलिक पहलू (Basic aspects) कहा है। इन सभी मौलिक पहलुओं का वर्णन निम्नांकित है—

1. **भूमिका** (Roles)—समूह में प्रत्येक सदस्य एक विशेष भूमिका (role) या कार्य सम्पादन का उत्तरदायित्व निभाता है। कहने का तात्पर्य यह है कि प्रत्येक सदस्य की एक खास भूमिका होती है। कुछ भूमिका सदस्यों को समूह की ओर से दी जाती है तथा कुछ भूमिका ऐसी होती हैं जिसे सदस्यगण धीरे-धीरे अपने आप उसे ग्रहण कर लेते हैं। जैसे—नेता, सचिव (Secretary), अध्यक्ष (President) आदि की भूमिका ऐसी होती है जिसे समूह अपनी ओर से किसी-न-किसी सदस्य को देता है। चाहे भूमिका समूह द्वारा प्रदत्त की गई है, या सदस्य अपने आप ही उसे ग्रहण किए हो, इन दोनों ही परिस्थितियों में सदस्य उस भूमिका को आन्तरीकृत (internalise) कर लेते हैं और उनके आत्म-संप्रत्यय (self-concept) का एक महत्त्वपूर्ण अंश बनकर उनके व्यवहारों को निर्देशित एवं नियन्त्रित करता है। इस तथ्य की सम्पुष्टि हानी, बैंकर्स एवं जिम्बार्डो (Haney, Bankers & Zimbardo, 1973) ने अपने अध्ययन में किया है जिसमें यह पाया कि जिन कॉलेज छात्रों को कैदी (Prisoner) तथा जिन छात्रों को रक्षक (Guard) की भूमिका करने के लिए दिया गया था, वे मात्र कुछ ही दिनों में एक वास्तविक कैदी तथा वास्तविक रक्षक के समान व्यवहार करने लगे क्योंकि ये दोनों भूमिकाएँ उनके आत्म-सम्प्रत्यय का महत्त्वपूर्ण अंश बन गए थे। कैदी जो पहले अधिक या आक्रामकतापूर्ण व्यवहार करते थे, धीरे-धीरे निष्क्रिय एवं विषादी (depressed) होने लगे तथा रक्षक धीरे-धीरे अधिक बर्बर (brutal) होते देखे गए।
2. **पद या पदवी** (Status)—समूह के सदस्यों की पदवी या पद अलग-अलग होती है। समूह के कुछ सदस्य उच्च पद पर होते हैं जबकि कुछ सदस्य मध्य तथा निम्न पद पर होते हैं। जैसे—समूह का नेता सबसे उच्च पद पर होता है तथा अन्य लोग उससे नीचे पद पर होते हैं। विभिन्न पद पर आसीन सदस्यों की भूमिकाएँ (roles) भी अलग-अलग होती हैं।

TOUCH 'n PASS

जो सदस्य उच्च पद पर आसीन होते हैं, उनकी पहुँच समूह के संसाधनों (resources) तक निम्न पद पर आसीन सदस्यों की तुलना में अधिक आसान होता है। सामान्यत: ऐसे उच्च पद पर आसीन व्यक्तियों की प्रतिष्ठा एवं प्रभुत्व दोनों ही अधिक होती है।

3. **मानक** (Norms)—किसी भी समूह का मानक (norms) एक अन्य महत्त्वपूर्ण पहलू होता है जिसका सीधा प्रभाव समूह के सदस्यों के व्यवहारों पर पड़ता है। समूह मानक से तात्पर्य समूह द्वारा स्थापित नियमों से होता है जिसके अनुसार सदस्यों से व्यवहार की उम्मीद की जाती है। सदस्यों को विशेष पदवी (status) तथा अन्य पुरस्कार समूह द्वारा तभी दी जाती है जब वे समूह के मानकों के अनुरूप व्यवहार करते हैं। जो सदस्य मानक का उल्लंघन करता है, समूह उसकी आलोचना करता है तथा समय पर उसे दण्डित भी करता है।
4. **समग्रता** (Cohesiveness)—समग्रता समूह का एक अन्य महत्त्वपूर्ण पहलू है जो सदस्यों के व्यवहारों को काफी प्रभावित करता है। समग्रता से तात्पर्य उन सभी कारकों (factors) या बलों (forces) से होता है जो समूह के सदस्यों को समूह में बने रहने के लिए प्रेरित करता है। एक समग्र समूह (cohesive group) के सदस्य आपस में एक-दूसरे को पसंद करते हैं, सहयोगितापूर्ण व्यवहार करते हैं तथा एक-दूसरे का सम्मान करते हैं।

प्र.2. सामाजिक सरलीकरण का वर्णन कीजिए।
Describe social facilitation.

उत्तर

सामाजिक सरलीकरण या सामाजिक सौकर्य
(Social Facilitiation)

सामाजिक सरलीकरण के अन्तर्गत प्रत्येक व्यक्ति अपनी क्रियाओं का निष्पादन स्वयं या अन्य व्यक्तियों की सहायता से करना चाहता है। अत: यह जानने के लिए यह अत्यन्त महत्त्वपूर्ण हो जाता है कि अपने कार्य में दूसरों की उपस्थिति या अनुपस्थिति से क्या फर्क पड़ेगा। इस विषय में मनोवैज्ञानिकों द्वारा मनुष्य के ऊपर किए गए अध्ययनों के आधार पर यह पता चला है कि अन्य व्यक्तियों की उपस्थिति अपने कार्यों के निष्पादन में सकारात्मक भूमिका अदा करती है। और उसे ही सामाजिक सरलीकरण या सामाजिक सौकर्य (Social Facilitiation) के नाम से जाना जाता है।

ट्रिपलेट (1898) ई० ने सर्वप्रथम सामाजिक सरलीकरण को लोगों के संज्ञान में लाया। उसने अपने अनुभव के आधार पर व्यक्तियों से कहा कि बाइसिकल दौड़ प्रतियोगिता में भाग लेने वाले व्यक्ति अकेले बाइसिकल चलाने की गति की तुलना में सभी के साथ बाइसिकल चलाने पर वह बाइसिकल तीव्रगति से चलाते हैं। इस उदाहरण की जाँच के लिए उसने एक प्रयोग किया। उसने अकेले बाइसिकल चलाकर देखा और बाद में सभी के साथ बाइसिकल चलाकर देखा और पाया कि दौड़ प्रतियोगिता में बाइसिकल अकेले की अपेक्षा सभी के साथ तेजी से चल जाती है।

फ्लायड आलपोर्ट (1924) ने इस सामाजिक सरलीकरण को सामाजिक सौकर्य का नाम दिया। उसने इसका अध्ययन एक विशाल स्तर पर किया। उसने बहुत से प्रयोगों के आधार पर यह परिणाम निकाला एकान्त की तुलना में सभी व्यक्तियों के साथ अंकगणित के प्रश्नों को तीव्र गति से हल करते हैं। आलपोर्ट ने अपने अध्ययन के आधार पर कहा कि लेखों में लिखे गए प्रतिपादनों के विरोध में प्रयोज्यों से दलीले लिखने का कार्य कराया। प्रयोग की एक दशा में प्रयोज्यों को एकान्त में बैठाकर दलीलें लिखने का कार्य कराया और दूसरी कक्षा में प्रयोज्यों को एक ही कक्ष में बैठाकर दलीले लिखने का कार्य कराया। इन प्रयोगों के आधार पर आलपोर्ट ने कहा है कि एकान्त में बैठकर लिखाई दलीलों की तुलना एक साथ बैठकर लिखाई दलीलें अधिक प्रभावशाली एवं संख्या में काफी अधिक थी। इससे यह परिणाम प्राप्त हुआ कि समूह की उपस्थिति में दलीलों की मात्राओं में सौकर्य घटित हुआ, परन्तु दलीलों की संख्या घटी या बढ़ी इस स्थिति को गोचर कहा गया।

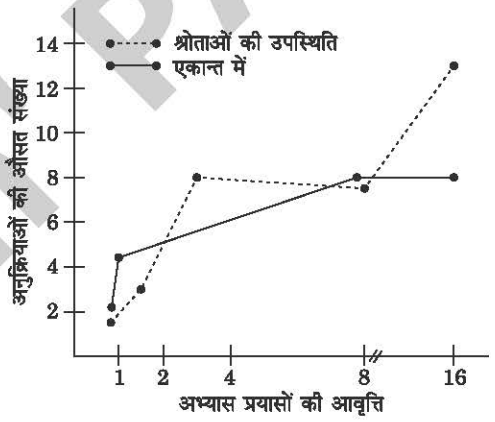
आलपोर्ट ने सामाजिक सरलीकरण एवं संख्या में आए घटाव या बढ़ाव का वर्णन करते हुए कहा है कि समूह की उपस्थिति में प्रयोज्यों को आकर्षित करने वाले उद्दीपकों की संख्या में बढ़ोत्तरी हो जाती है जिसकी वजह से प्रयोज्यों की क्रियाएँ भी बढ़ जाती हैं। इसी कारण समूह की उपस्थिति में क्रियाओं में हुए बढ़ोत्तरी से सरलीकरण के गोचर का निर्माण होता है और उनकी अनुक्रियाओं में वृद्धि के कारण प्रयोज्य उनकी उपयुक्तता का परीक्षण नहीं कर पाता और निष्पादन की गुणवत्ता में परेशानी का गोचर उत्पन्न होता है। सरलीकरण एवं रुकावट के सहज वर्णन के आधार पर इस गोचर के सभी पक्षों का वर्णन सम्भव नहीं है। इसके सशक्त साक्ष्य वर्तमान में उपलब्ध है कि सुनने वाला या देखने की उपस्थिति में लोगों के निष्पादन और उसकी गुणवत्ता में

TOUCH 'n PASS

भी वृद्धि हो जाती है। ऐसे विभिन्न प्रश्न हैं जैसे गणित के कठिन प्रश्न, अँगुलियों से भूल भूलैया में बिना त्रुटि मार्ग को सीखना तथा निरर्थक शब्दों की सूची को स्मृतिगत करना, जिन पर देखने वाले की उपस्थिति का विशेष प्रभाव पड़ने के कारण अवरोध उत्पन्न होता है। प्रयोगों के आधार पर यह ज्ञात हुआ है कि स्थितियों में मूल्यांकन करने वाले देखने वालों की उपस्थिति में व्यक्ति अधिक-से-अधिक प्रेरित होकर सर्वश्रेष्ठ निष्पादन करता है तथा अन्य परिस्थितियों में मूल्यांकन की आशंका से व्यक्ति का निष्पादन रुक जाता है।

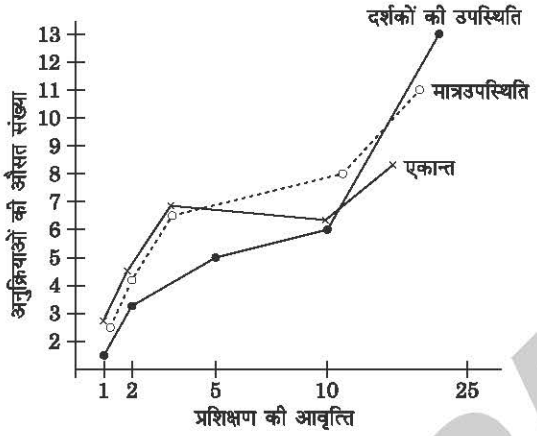
शायन्स (1965, 1968) ने सरलीकरण एवं अवरोध इन दोनों तथ्यों के वर्णन के लिए 'उद्वेलन सिद्धान्त' का प्रतिपादन किया है। इस सिद्धान्त को तीन वाक्यों में वर्णित किया है—श्रोताओं, दर्शकों और प्रतियोगियों की उपस्थिति। किसी सकृत्य का निष्पादन करने के लिए व्यक्ति का अभिप्रेरणा का आधार बढ़ जाता है। व्यक्ति की प्रभावी (Dominant) अनुक्रियाओं की तीव्रता, उनकी गति तथा प्रबलता में तभी वृद्धि होती है जब अभिप्रेरणा स्तर में वृद्धि हो। यहाँ पर प्रभावी अनुक्रियाओं से तात्पर्य अभ्यास के माध्यम से प्राप्त हुई आदतों से है। यान्त्रिक रीति के कारण इस प्रकार की आदतों की उत्पत्ति होती है। सामाजिक रुकावट तब उत्पन्न होती है जब देखने वालों एवं प्रतियोगियों की उपस्थिति में किया जाने वाला संकृत्य मूल प्रवृत्यात्मक नहीं होता है अथवा न तो भली-भाँति सीखा होता है।

शायन्स के सिद्धान्तों का प्रायोगिक परीक्षण (Practically Testing) शायन्स व सैलेस (1966) के द्वारा किया गया। शायन्स ने प्रयोज्यों के सामने तुर्की भाषा में निर्थक पंक्तियों को प्रस्तुत किया। शायन्स व सैलेस ने निरर्थक पदों को कई-कई बाद प्रदर्शित करके प्रबल अनुक्रिया के रूप में परिवर्तित कर दिया फिर इसके पश्चात् इस क्रियाओं को इस तरह प्रदर्शित किया कि कोई इसे आसानी से न समझ सके लेकिन प्रयोज्यों को पढ़कर व्याख्या करनी थी कि प्रदर्शित पंक्तियाँ क्या हैं। परीक्षण के दौरान यह कार्य सुनने वालों व देखने वालों की उपस्थिति में और अन्य दूसरी स्थिति में यह कार्य देखने वालों के बिना ही कराया गया। प्रयोज्यों ने दर्शकों की उपस्थिति में उन पदों को अधिक-से-अधिक आवृत्ति के साथ पहचाना जिन्हें प्रभावी अनुक्रिया के रूप में सीखा गया था।



शैपीरो एवं लाइडर मान (1964) ने एक सिद्धान्त प्रतिपादित किया। जिसकी एक स्थिति में एक से अधिक प्रयोज्यों से समानान्तर रंग के बारे में संकृत्य कराया। दूसरी दशा में प्रयोज्यों ने स्वयं ही इस विधि का अधिगम किया। इन दोनों स्थितियों में सांवेगिक उद्वेलन सूचक के रूप में गैल्वेनिकत्वम अनुक्रिया का परीक्षण किया और पाया कि एक से अधिक प्रयोज्यों के साथ-साथ अधिगम के दौरान प्रयोज्यों में जी एस आर की मात्रा बहुत अधिक थी और स्वयं अधिगम के दौरान बहुत कम परिणामों में इस परीक्षण की सीधी पुष्टि हुई कि दूसरों की उपस्थिति में किसी प्रयोग के करते समय उद्वेलन आधार में बढ़त हो जाती है। परन्तु शायन्स ने एक सिद्धान्त को सिद्ध करते हुए कहा कि दूसरों की उपस्थिति के कारण उद्वेलन या अभिप्रेरणा आधार में बढ़त का क्रिया तन्त्र क्या है? **काट्टरेल (1968)** ने इस तथ्य का विस्तार से वर्णन करते हुए 'रोजनबर्ग' के द्वारा रचित 'मूल्यांकन आशंका' (Evaluation Apprehension) के सम्प्रत्यय का प्रयोग किया। काट्टरेल के कहने का उद्देश्य है कि दूसरों की उपस्थिति मात्र से अभिप्रेरणा में बढ़त इसलिए होती है कि अभिप्रेरणा में उपस्थित व्यक्ति सम्मान एवं दण्ड दोनों से किसी-न-किसी रूप से जुड़े होते हैं और उनकी इस उपस्थिति से प्रयोज्यों में एक कठिनाई उत्पन्न होती है कि जो दर्शकों के निष्पादन का मूल्यांकन करती है। इस कठिनाई से प्रयोज्य श्रेष्ठतम निष्पादन हेतु उद्वेलित हो जाते हैं। शायन्स व सैलेस के अध्ययन के परिवर्तन के साथ काट्टरेल ने अपने इस प्रतिपादन की प्रायोगिक परीक्षण के लिए इसे कई बार दोहराया गया। काट्टरेल ने जैसे-जैसे प्रयोग किया तो प्रयोग के दौरान प्रायोगिक की तीसरी दशा उत्पन्न हुई। इस स्थिति में जब प्रयोज्यों से निरर्थक पदों की प्रत्यभिज्ञा कराई तो इस प्रकार के देखने वाले और सुनने वाले उपस्थित थे जिनकी आँखें बंद करा दी गई ताकि वे उपस्थिति गण प्रयोज्यों के निष्पादन को प्रत्यक्ष न देख पाएँ। इस प्रयोग को सिद्धान्तों में जोड़ने का आशय था कि आँख पर बँधी पट्टी के दर्शक 'मूल्यांकन आशंका' नहीं उत्पन्न कर पाएँगे। इसके परिणामस्वरूप प्रयोज्यों को चिन्ता नहीं करनी पड़ती और न ही उद्वेलन स्तर बढ़ता है। इस तरह इस प्रयोग का निष्पादन अकेले ही होता है।

TOUCH 'n' PASS



'अधिगम अन्तर्नोद' के सिद्धान्त को काट्टरेल ने सिद्ध किया। विभिन्न अध्ययनों के आधार पर यह पाया कि दूसरों की उपस्थिति से प्रतिस्पर्धा एवं मूल्यांकन की आवश्यकता होती है जब सामाजिक सरलीकरण और सामाजिक अवरोध के गोचर दिखाई देते हैं। **गोरे, टेलर्स, सैस्की, ओकुन, मार्टिन** व **लेण्डर्स** ने शायन्स के सिद्धान्तों को परिष्कृत कर प्रस्तुत कर काट्टरेल का सिद्धान्त त्रुटिपूर्ण बताया है। शायन्स व काट्टरेल के सिद्धान्तों को समन्वित कर बेरन, मूर, सेण्डर्स ने नए सिद्धान्तों का प्रतिपादन किया। इन सभी विशेषज्ञों का सर्वप्रथम प्रतिपादन दर्शकों की अन्य सहकर्मियों, प्रतियोगियों की उपस्थिति प्रयोज्य के संकृत्य पर केन्द्रित अवधान में उचाट (Distraction) उत्पन्न करते हैं। इस उचाट के उत्पन्न से प्रयोज्य में अवधान द्वन्द्व (Attentional Conflict) उत्पन्न होता है। इस खेल के निष्पादन के लिए अभिप्रेरणा में बढ़त होती है इस बढ़त के कारण सीखे गए कार्यों में सामाजिक सरलीकरण और न सीखे गए कार्यों के निष्पादन में गोचरों का निर्माण होता है। सेण्डर्स, मूर व बेरन के अनुसार प्रकार के चमकने और अंधेरा होने से निष्पादन पर सरलीकरण जैसा प्रभाव पड़ता है।

सिद्धान्त के रचयिता	सिद्धान्त का नाम	सिद्धान्त में प्रतिपादित प्रक्रम
शायन्स (1965, 1968)	अन्तर्नोद सिद्धान्त एवं मात्र उपस्थिति परिकल्पना	अन्य व्यक्ति–अनिश्चितता–अन्तर्नोद–संकृत्य में सुविधा
काट्टरेल (1968)	अधिमत अन्तर्नोद सिद्धान्त	(A) मूल्यांकन करने वाला (B) प्रतियोगी (C) पुरस्कार या दण्ड वालों से मिलते–जुलते व्यक्ति के विगत साहचर्य—सुविधा या दुविधा
बेरन, सेण्डर्स, मूर, (1978)	व्यवधान द्वन्द सिद्धान्त	(A) अपने प्रकार के व्यक्ति (B) मूल्यांकन करने वाला व्यवधान द्वन्द— (C) प्रतियोगी (D) असाधारण व्यक्ति – अन्तर्नोद – सुविधा – दुविधा।

संक्षेप में कहा जा सकता है कि सामाजिक सरलीकरण व सामाजिक अवरोध को तीन भागों में विभक्त किया जा सकता है— 1. उचाट उत्पन्न करने वाली अन्य व्यक्तियों की अनुक्रियाएँ जिनकी वजह से व्यक्ति को अपनी अनुक्रियाओं के मूल्यांकन में काफी दिक्कत आती है, 2. वृद्धि हुए अभिप्रेरणा के स्तर की अनुक्रियाओं का अच्छी तरह से ज्ञात न होने के कारण त्रुटि/कमी होना और 3. मूल्यांकन की वजह से चिन्ता में बढ़त और निष्पादन की क्रिया में कमी होना।

TOUCH 'n' PASS

प्र.3. सामाजिक श्रमावनयन का विस्तारपूर्वक विवेचन कीजिए।
Discuss in detail social loafing.

उत्तर

सामाजिक श्रमावनयन
(Social Loafing)

समाज मनोवैज्ञानिकों ने सामाजिक श्रमावनयन को समझाते हुए कहा है कि जब कोई व्यक्ति अकेले में कार्य करने की अपेक्षा समूह में कार्य करने में व्यक्ति की अभिप्रेरणा व प्रयास में आई व कमी को "सामाजिक श्रमावनयन (Social Loafing) का नाम दिया।

सामाजिक श्रमावनयन को अधिक-से-अधिक समझने के लिए यहाँ पर एक उदाहरण प्रस्तुत है—कुछ व्यक्तियों को समूह में एक भारी मशीन को उठाने को कहा गया तो उनमें से कुछ व्यक्ति तो अपनी पूरी ताकत के साथ मशीन को उठाने का कार्य करते हैं और कुछ व्यक्ति अपनी ताकत का मशीन को उठाने में इस्तेमाल नहीं करते हैं। इसीलिए जो व्यक्ति अकेले में कार्य करता है उसकी अपेक्षा वह समूह में कार्य नहीं कर पाता।

सामाजिक श्रमावनयन को स्टाइनर ने तीन भागों में विभक्त किया है—1. संयोजक (Conjuactive), 2. वियोजक (Disjunctive), 3. योजक (Addictive)।

1. संयोजक का अर्थ कि जो कार्य एक से अधिक व्यक्ति मिलकर करते हैं और समूह का कार्य समूह के दुर्बल या सबसे अधिक अक्षम व्यक्ति द्वारा किया जाता है। जैसे—किसी वस्तु को एक स्थान से दूसरे स्थान तक ले जाने के लिए उस वस्तु को कंधे पर उठाकर अनेक व्यक्तियों को क्रमानुसार पहुँचाना होता है।
2. वियोजक संकृत्य वह संकृत्य होता है किसी समूह का कार्य एक कुशल व सक्षम व्यक्ति के सहारे होता है। जैसे—किसी समूह के लिए बहुत बड़ी कठिन समस्या है और उसका निवारण समूह के किसी एक कुशल व्यक्ति द्वारा किया जाना।
   लाफलिन (1980) ने वियोजक को अपने शब्दों में परिभाषित किया है, "वियोजक संकृत्यों में समूह के निष्पादन से व्यक्ति का निष्पादन श्रेष्ठतर होता है यदि सक्षम व्यक्ति के सुझाव समूह द्वारा स्वीकार कर लिए जाते हैं।"
3. योजक के अन्तर्गत कुछ व्यक्तियों का समूह मिलकर किसी भारी कार्य को एक साथ करता है। जैसे—कुछ व्यक्तियों द्वारा एक बिजली के खम्भे को खड़ा करना।
   बुड, पोलेक एवं आइकेन (1985) ने योजक का अर्थ स्पष्ट किया है—"ऐसे संकृत्यों में प्राय: समन्वय स्थापित होना कठिन होता है क्योंकि समूह में उपस्थित लोग एक दूसरे के ध्यान को बाँट लेते हैं और एक दूसरे के लिए बाधक बन जाते हैं।

सामाजिक श्रमावनयन की विशेषताएँ (Characteristics of Social Loafing)

सामाजिक श्रमावनयन की निम्नलिखित विशेषताएँ हैं—

1. इसमें नकारात्मक समूह प्रभाव (Group Influence) घटित होता है।
2. इसका गोचर योगात्मक काम करने की स्थिति में घटित होता है।
3. इसमें दूसरों की उपस्थिति से व्यक्ति सामान्य उद्देश्य की प्राप्ति के लिए किए जाने वाले प्रयास में कमी ला देता है।

सामाजिक श्रमावनयन के कारण (Reasons of Social Loafing)

इसके निम्नलिखित कारण हैं—

1. समूह में कार्य करने वाले व्यक्ति कार्य करने में रुचि नहीं रखते हैं, इसलिए प्रयास कम होते हैं।
2. यह स्थिति तब उत्पन्न होती है जब समूह में कार्य करने वाले व्यक्तियों के मध्य ताल-मेल नहीं होता है, और वे एक-दूसरे का साथ नहीं निभाते हैं।
3. समूह के सदस्यों को यह लगता है कि उनके द्वारा किया गया कार्य का मूल्यांकन व्यक्तिगत रूप से नहीं होता है, इसलिए समूह के सदस्य कठिन कार्य करने में रुचि नहीं रखते हैं।

सामाजिक श्रमावनयन को कम करने के उपाय
(Methods Employed to Reduce of Social Loafing)

इस समस्या को कम करने के निम्नलिखित उपाय हैं—

1. समूह के हर सदस्य में यह विचार होना चाहिए कि कार्य करने में वह पूर्ण सहयोग दे।

TOUCH 'n PASS

2. समूह में होने वाले कार्य का प्रत्यक्ष मूल्य और महत्त्व को बढ़ावा देना चाहिए।
3. समूह में कार्य-निष्पादन की सफलता के लिए समूह के सदस्यों की प्रतिबद्धता को बढ़ावा देना चाहिए।

प्र.4. निर्व्यष्टिकरण/निर्वैयक्तिकता का विस्तृत वर्णन कीजिए।
Describe in detail deindividuation.

उत्तर

निर्व्यष्टिकरण या निर्वैयक्तिकता
(Deindividuation)

वैयक्तिक व्यवहार पर समूह का एक ऐसा भी प्रभाव पड़ता है जिसमें व्यक्ति अपनी वैयक्तिकता (individuation) खो देता है क्योंकि आत्म-अवगतता (self-awareness) लगभग समाप्त हो जाती है और वह अपने आप को समूह में पूर्णत: समावेशित कर लेता है। इस स्थिति को फेस्टिंगर, पेपीटोन तथा न्यूकॉम्ब (Festinger, Pepitone & Newcomb, 1952) ने निर्व्यष्टिकरण (deindividuation) की संज्ञा दी है। उसकी एक उत्तम परिभाषा **फिशर** (Fisherm, 1982) ने इस प्रकार दी है, "निर्वैयक्तिकता एक ऐसी अवस्था होती है जिसमें समूह में होने पर भी व्यक्ति को व्यक्ति के रूप में नहीं देखा जाता है बल्कि वे (समूह में ही) आप्लावित हो जाते हैं और अपनी वैयक्तिक पहचान खो जाने का अनुभव करते हैं।"

फेल्डमैन (Feldman, 1985) ने निर्वैयक्तिकता (deindividuation) को इस प्रकार परिभाषित किया है, "निर्वैयक्तिकता एक ऐसी मनोवैज्ञानिक स्थिति है जिसमें आत्म-अवगतता की कमी हो जाती है, अन्य लोगों द्वारा नकारात्मक मूल्यांकन के डर में कमी हो जाती है और परिणामत: व्यक्ति आवेगशील, समाजविरोधी तथा अनादर्श के रूप से प्रचलित व्यवहारों को करता पाया जाता है।"

इन परिभाषाओं के विश्लेषण से हमें निर्वैयक्तिकता के स्वरूप के बारे में निम्नांकित तथ्य प्राप्त होते हैं—

1. निर्वैयक्तिकता एक मनोवैज्ञानिक स्थिति (psychological state) होती है जो विशेष प्रकार की समूह परिस्थिति खासकर वैसी परिस्थिति जो व्यक्ति में गुमनामी (anonymity) उत्पन्न करता है तथा व्यक्ति के ध्यान को अपने आप से विकर्षित करता है।
2. इसमें व्यक्ति समूह में होते हुए भी अपनी वैयक्तिकता से अवगत नहीं होता है अर्थात् उसमें आत्म-अवगतता की कमी पायी जाती है।
3. इसमें व्यक्ति को नकारात्मक मूल्यांकन (negative evaluation) का डर नहीं रहता है क्योंकि वह जानता है कि उसकी पहचान सम्भव नहीं हो पाएगी।
4. निर्वैयक्तिकता के कारण व्यक्ति प्राय: आवेगशील, आक्रमक एवं समाजविरोधी व्यवहार करता पाया जाता है। समाज मनोवैज्ञानिकों ने निर्वैयक्तिकता को आक्रमकता (aggressiveness) का एक प्रमुख कारक माना है।

स्पष्ट हुआ कि निर्वैयक्तिकता एक ऐसी मनोवैज्ञानिक स्थिति है जिसमें समूह में होते हुए भी व्यक्ति की अपनी पहचान खत्म हो जाती है और इस गुमनामी की आड़ में तरह-तरह के समाज-विरोधी व्यवहार को अंजाम देने में वह तनिक भी मुकरता नहीं है।

निर्वैयक्तिकता को प्रयोगशाला में अध्ययन करने का सबसे पहला सफल प्रयास जिम्बार्डो (Zimbardo, 1969) द्वारा किया गया। इन्होंने कू क्ल्यूक्स क्लान (Ku Klux Klan) रैली के मॉडल के आधार पर प्रयोग किया। इस रैली की विशेषता यह है कि इसके सभी सदस्य सिर से पैर तक लम्बा उजला चोंगा (robe) पहनकर प्रदर्शन करते हैं। इनमें किसी व्यक्ति विशेष की पहचान सम्भव नहीं हो पाती है क्योंकि इनका चेहरे पर उजला जामा लगा होता है। इस प्रयोग में चार कॉलेज छात्राओं को दो अवस्थाओं में रखकर एक महिला को बिजली का शॉक लगाना था। पहली अवस्था में इन चार महिलाओं को एक विशेष प्रयोगशाला कोट पहना दिया गया तथा चेहरा भी इस तरह ढँक दिया गया था कि उनकी पहचान न हो सके। अत: यह अवस्था पूर्णत: गुमनामी (anonynity) की अवस्था थी। दूसरी अवस्था में न तो उन्हें किसी प्रकार का कोट पहनाया गया और न ही उनका चेहरा ही ढँका गया। परिणामत: इस अवस्था में उनकी पहचान बिल्कुल ही स्पष्ट थी। परिणाम में देखा गया कि गुमनामी की अवस्था में प्रयोज्यों ने अधिक लम्बे समय तक बिजली का शॉक लगाया जबकि स्पष्ट पहचान हो जाने की अवस्था में उन्होंने तुलनात्मक रूप से कम समय तक शॉक लगाया। इस परिणाम के आधार पर जिम्बार्डो ने यह स्पष्ट किया कि निर्वैयक्तिकता (deindividuation) कुछ विशेष सामाजिक अवस्थाओं (social conditions) जैसे गुमनामी का भाव तथा उत्तरदायित्व का विसरण (diffusion of responsibility) से उत्पन्न होती है। ये दोनों कारक प्रयोग की पहली अवस्था में थी। प्रयोज्यों में गुमनामी का भाव तो था ही

TOUCH 'n' PASS

साथ-ही-साथ कौन कितनी मात्रा में बिजली शॉक लगा रहा है, इसकी भी कोई स्पष्ट जानकारी नहीं होती थी। जिम्बार्डो का मत है कि निर्वैयक्तिकता की अवस्था विकसित होने पर व्यक्ति में आन्तरिक परिवर्तन जैसे आत्म-बोध (self-awareness) में कमी तथा दूसरों की प्रतिक्रियाओं पर कम-से-कम सोचना आदि होता है। इन सबका समग्र प्रभाव यह होता है कि ऐसे व्यक्ति विभिन्न तरह के आवेगशील व्यवहार करने की प्रतिबंधता में कमी आ जाती है।

जिम्बार्डो के प्रयोग के परिणाम यद्यपि निर्वैयक्तिकता के सिद्धान्त का समर्थन करता है, परन्तु फिर भी अन्य प्रोगकर्त्ताओं जैसे—डाइनर (Diner, 1980), प्रेंटिस-डन्न तथा रोजर्स (Prentice-Dunn & Rogers, 1983) तथा प्रेंटिस-डन्न तथा स्पाईवी (Prentice-Dunn & Spivey, 1986) के प्रयोगों से थोड़ा भिन्न तस्वीर सामने आयी है। इन लोगों के प्रयोगों से यह स्पष्ट हुआ है कि निर्वैयक्तिक को समझने के लिए आत्म-बोध (self-awareness) में होने वाले परिवर्तनों (shifts) पर ध्यान देना होगा। वास्तव में आत्म-बोध के दो भिन्न प्रकार हैं और निर्वैयक्तिकता में इन दोनों की भूमिका अलग-अलग है। ये दो तरह के आत्म-बोध हैं—गुप्त आत्म-बोध (private self-awareness) तथा सार्वजनिक आत्म-बोध (public self-awareness)। गुप्त आत्म बोध से तात्पर्य इस ख्याल या अनुभूति से होता है कि हम दूसरो के नजर में कैसा दिखते हैं। प्रेंटिस-डन्न तथा रोजर्स (Prentice-Dunn & Rogers, 1982, 1983) द्वारा किए गए शोधों से यह स्पष्ट हुआ है कि जब व्यक्ति के निजी आत्म बोध (private self-awareness) में कमी आती है तो निर्वैयक्तिकता (deindividuation) की अवस्था उत्पन्न होती है। इस ढंग की कमी या परिवर्तन प्राय: समूह में होने के कारण व्यक्ति के उत्तेजन स्तर (arousal level) में वृद्धि से तथा समूह समग्रता के भाव आदि से उत्पन्न होता है। इन कारणों से व्यक्ति में निर्वैयक्तिक अवस्था की उत्पत्ति होती है और तब व्यक्ति तरह-तरह के आवेगशील व्यवहार तथा अवांछित व्यवहार करने लगता है। दूसरे तरफ, जब व्यक्ति के सार्वजनिक आत्म-बोध (public self-awareness) में कमी होती है जो प्राय: गुमनामी तथा अन्य सम्बन्धित कारकों से उत्पन्न होती है, तो इसका प्रभाव कुछ उस ढंग का नहीं होता है। इनसे भी आवेगशील एवं अनियंत्रित व्यवहार व्यक्ति में अवश्य होता है। परन्तु ऐसा व्यक्ति के इस विश्वास के कारण करता है उन्हें अपने इस कार्य के लिए उत्तरदायी नहीं माना जा सकता है। ऐसी परिस्थिति में निर्वैयक्तिकता की कोई भूमिका नहीं होती है।

निष्कर्षत: यह कहा जा सकता है कि व्यक्ति में निर्वैयक्तिकता की उत्पत्ति एक प्रमुख समूह प्रभावों (group influences) में से है और इसी उत्पत्ति का सम्बन्ध निजी आत्म-बोध में कमी से है। दूसरे शब्दों में वे सारे कारक जो व्यक्ति को अपनी मनोवृत्ति, भावों एवं मूल्यों पर ठीक ढंग से ध्यान देने में बाधा पहुँचाते हैं, उन्हें कुछ इस ढंग से समूह में व्यवहार से निश्चित रूप से भिन्न हो जाते हैं। स्पष्टत: तब यह एक प्रमुख तरीका है जिसमें व्यक्ति के व्यवहार पर समूह का प्रभाव पड़ता दिखता है।

❑

TOUCH N PASS

UNIT-V

आक्रामकता
Aggression

खण्ड-अ अतिलघु उत्तरीय प्रश्न

प्र.1. आक्रामकता का अर्थ क्या है?
What is the meaning of aggression?

उत्तर आक्रामकता वह शारीरिक मौखिक व्यवहार है जिसका उद्देश्य किसी व्यक्ति को शारीरिक या मौखिक रूप से चोट या आघात पहुँचाना होता है या उसकी सम्पत्ति को नाश करना होता है।

प्र.2. मेयर्स के मतानुसार आक्रामकता क्या है?
What is aggression according to Myers?

उत्तर **मेयर्स** के अनुसार, "आक्रामकता एक ऐसा शारीरिक या शाब्दिक व्यवहार होता है जिनका उद्देश्य दूसरों को चोट पहुँचाना होता है।"

प्र.3. मूलप्रवृत्तिक सिद्धान्त से आप क्या समझते हैं?
What do you understand by instinct theory.

उत्तर मूलप्रवृत्तिक सिद्धान्त के अनुसार, मनुष्य या पशु में आक्रामकता एक जन्मजात व्यवहार होता है जो मूलप्रवृत्ति के कारण उत्पन्न होता है। मूलप्रवृत्ति से तात्पर्य किसी उद्दीपक के प्रति एक खास तरह की अनुक्रिया करने की एक जन्मजात प्रवृत्ति से होता है।

प्र.4. आक्रामक व्यवहार की दो विशेषताएँ दीजिए।
Give the two characteristics of aggression behaviour.

उत्तर 1. आक्रामक व्यवहार उद्देश्यपूर्ण होता है। 2. आक्रामक व्यवहार हानिकारक व्यवहार है।

प्र.5. आक्रामकता के सामाजिक कारण क्या हैं?
What are the social causes of aggression?

उत्तर कई सामाजिक वातावरण भी एक आक्रामक व्यक्तित्व के विकास को बढ़ावा देते हैं। ऐसे कारकों में गरीबी शामिल है; हिंसक पड़ोस में रहना; विचलित साथियों; सुरक्षित, पर्यवेक्षित बाल मनोरंजन क्षेत्रों की कमी; मीडिया हिंसा के सम्पर्क में; बुरा पालन-पोषण; और सामाजिक समर्थन की कमी।

प्र.6. आक्रामकता का उदाहरण क्या है?
What is an example of aggression?

उत्तर आक्रामक व्यवहार के उदाहरणों में शामिल हैं—शारीरिक हिंसा, जैसे काटना, मारना और लात मारना। मौखिक शत्रुता, जैसे—ई-मेल, फोन कॉल या सोशल मीडिया के माध्यम से धमकी भरे संदेश भेजना या किसी के जीवन के खिलाफ धमकी देना, चिल्लाना और शपथ ग्रहण करना।

प्र.7. मनोविज्ञान में आक्रामकता के तीन प्रकार क्या हैं?
What are the three types of aggression in psychology?

उत्तर तीन आक्रामकता प्रकारों में प्रतिक्रियाशील-अभिव्यंजक (यानी, मौखिक और शारीरिक आक्रामकता), प्रतिक्रियाशील-अव्यक्त (जैसे, शत्रुता), और सक्रिय-संबंधपरक आक्रामकता (यानी, आक्रामकता जो मानव संबंधों को तोड़ सकती है, उदाहरण के लिए, दुर्भावनापूर्ण अफवाहें फैलाकर) शामिल हैं।

TOUCH 'n' PASS

प्र.8. आक्रामक व्यवहार को क्या प्रभावित करता है?
What affects aggressive behaviour?

उत्तर आक्रामक व्यक्ति से निपटने पर, यह समझना महत्त्वपूर्ण है कि आक्रामकता हमेशा कुछ उत्तेजनाओं के प्रभाव के बाद नहीं होती है और अक्सर सहज हो सकती है। अत्यधिक और लगातार आक्रामकता विनाश को नष्ट कर सकती है, जो व्यक्ति और उनके प्रियजनों को शारीरिक, मानसिक और भावनात्मक रूप से प्रभावित करती है।

प्र.9. बच्चों में आक्रामकता का सबसे प्रभावशाली कारक क्या है?
What is the most influential factor of aggression in children?

उत्तर भाई-बहन की आक्रामकता या हिंसा का अपराधी होना दूसरों के प्रति भविष्य की आक्रामकता का सबसे महत्त्वपूर्ण भविष्यवक्ता था। बच्चे के विकास में एक अन्य महत्त्वपूर्ण कारक बच्चे के माता-पिता की आक्रामकता है।

प्र.10. आक्रामकता पर मनोवैज्ञानिक प्रभाव क्या हैं?
What are the psychological effects on aggression?

उत्तर भय, क्रोध, दर्द और हताशा सहित नकारात्मक भावनाएँ, विशेष रूप से जब उच्च उत्तेजना के साथ, आक्रामकता पैदा कर सकती हैं। रेचन के विचार के विपरीत, सामाजिक मनोवैज्ञानिक अनुसंधान ने पाया है कि आक्रामकता में शामिल होने से आगे की आक्रामकता कम नहीं होती है।

खण्ड-ब लघु उत्तरीय प्रश्न

प्र.1. आक्रामकता के सिद्धान्त को स्पष्ट कीजिए।
Clarify the theories of aggression.

उत्तर

आक्रामकता के सिद्धान्त
(Theories of Aggression)

समाज मनोवैज्ञानिकों ने आक्रामकता (aggression) की उत्पत्ति (origin) की व्याख्या करने के लिए तरह-तरह के सिद्धान्तों का वर्णन किया है। इन सिद्धान्तों में आक्रामकता की उत्पत्ति के बारे में मुख्यत: तीन प्रकार के विचारों को प्रतिपादित किया गया है जो निम्नांकित हैं—

1. आक्रामक व्यवहार (aggressive behaviour) मानव प्रकृति (human nature) में व्याप्त मूलप्रवृत्ति (instinct) एवं अन्य जैविक कारकों (biological factors) के कारण उत्पन्न होता है। इसकी व्याख्या समाज मनोवैज्ञानिकों ने विशेष सिद्धान्त जिसे मूलप्रवृत्तिक सिद्धान्त (instinct theory) कहा जाता है, के अन्तर्गत किया है।
2. आक्रामक व्यवहार बाह्य कुंठा या निराशा (frustration) के परिणामस्वरूप उत्पन्न होता है। इसकी व्याख्या जिस सिद्धान्त के अन्तर्गत की गयी है, उसे कुंठा-आक्रामकता सिद्धान्त (frustration-aggression theory) कहा जाता है।
3. व्यक्ति आक्रामक व्यवहार अन्य व्यवहारों के समान किसी-न-किसी सामाजिक संदर्भ (social context) में सीखता है। इसकी व्याख्या जिस सिद्धान्त के अन्तर्गत की गई है, उसे सामाजिक सीखना सिद्धान्त (social learning theory) कहा जाता है।

स्पष्ट हुआ कि आक्रामकता (aggression) की व्याख्या करने के लिए मनोवैज्ञानिकों एवं समाजशास्त्रियों ने मिलकर तीन महत्त्वपूर्ण सिद्धान्त का वर्णन किया है जो निम्नांकित हैं—

1. मूलप्रवृत्तिक सिद्धान्त (Instinct theory)
2. प्रणोद सिद्धान्त : कुंठा-आक्रामकता प्राक्कल्पना (Drive Theory : Frustration-aggression hypothesis)
3. सामाजिक-सीखना सिद्धान्त (Social Learning Theory)
4. सामान्य आक्रमकता मॉडल : आक्रमकता का आधुनिक सिद्धान्त (General Aggresive Model : Modern theory of Aggression)

TOUCH 'n' PASS

प्र.2. जैविक सिद्धान्त से क्या तात्पर्य है?
What is meant by Biological theory?

उत्तर

जैविक सिद्धान्त
(Biological Theory)

पुरातन काल से ही मनुष्य में आक्रामकता और हिंसा की प्रवृत्ति सक्रिय रही है। इस सार्वभौमिक व्यवहार का वर्णन करने के लिए मनोवैज्ञानिकों ने अनेक सिद्धान्त प्रतिपादित किए हैं जिनमें से एक जैविक सिद्धान्त (Biological Theory) है। इस सिद्धान्त के प्रतिपादकों का मानना है कि आक्रामक व्यवहार का जैविक आधार होता है संक्षेप में जेनेटिक और जैविक तत्त्व आक्रामकता की उत्पत्ति में महत्त्वपूर्ण कारक हैं। इस दिशा में हुए अध्ययनों से यह प्रमाणित करने का प्रयत्न किया गया है कि आक्रामकता का सम्बन्ध मस्तिष्क से है। कुछ अध्ययनों (Levinson and Flyn, 1965; Sheerd and Flyn, 1967) में जानवरों, उदाहरण के लिए—बिल्ली पर प्रयोग करके देखा गया कि उनके हाइपोथैलेमस के पृष्ठ भाग को हल्की विद्युतधारा से उद्दीप्त किया गया तो वे आक्रमणकारी व्यवहार प्रदर्शित करने लगती हैं। **स्मिथ, किंग** तथा **होबेल** (Smith, King and Hoebel, 1970) ने चूहों के हाइपोथैलेमस के पृष्ठ भाग को उत्तेजित करके उसमें आक्रमणशील व्यवहार को प्रदर्शित किया गया। बन्दरों तथा उच्च कोटि के स्तनधारी पशुओं के आक्रमणकारी व्यवहार को नियन्त्रित करने में कॉर्टेक्स (Cortex) की ज्यादा भूमिका होती है।

जार्विक तथा **अन्य** (1973) ने अपने अध्ययन में यह पता लगाया कि XXY गुणसूत्र वाले व्यक्ति अर्थात् एक अतिरिक्त Y गुणसूत्र वाले व्यक्ति घृणापूर्ण अपराधों एवं आक्रामकता में अधिक रुचि रखते हैं और इनमें अधिक लिप्त रहते हैं। **मार्क** तथा **एरविन** (Mark and Ervin, 1980) के अध्ययन से ज्ञात हुआ कि जो व्यक्ति अधिक आक्रमणकारी होता है, उसके संज्ञानात्मक नियन्त्रण (Cognitive Control) में स्नायु दोष पाए जाते हैं। इसी तरह कुछ अध्ययनों (L.G. Kiloch and Others, 1981) में मस्तिष्क के एक हिस्से **एमिगडाला** (Amydala) को आक्रामकता और आत्म-विध्वंसकारी व्यवहारों से सम्बन्धित देखा गया। इसी क्रम में **मावरर** (Mowerer, 1976) ने आक्रामकता को पौरुष हार्मोन 'टैस्टोस्टेरॉन (Testosterone) से सम्बन्धित पाया। एक अध्ययन में यह पाया कि मस्तिष्क की संरचना में दोष होने के कारण भी आक्रमणशील प्रवृत्ति विकसित होती है (Delgadon, 1969)। **बेल** (Bell, 1986) के अनुसार हिंसा और आक्रामकता का एक कारण केन्द्रीय तन्त्रिका तन्त्र (CNS) की दुष्क्रिया (Dysfunction) है। इसी प्रकार कई अध्ययनों में यह पाया कि जो व्यक्ति निम्न बुद्धि के होते हैं वे आक्रामक व्यवहारों में ज्यादा लिप्त रहते हैं।

यद्यपि उपर्युक्त प्रयोगात्मक अध्ययन यह साबित करते हैं कि आक्रामकता में जैविक तत्त्वों की भूमिका होती है लेकिन फिर भी बहुत से मनोवैज्ञानिकों द्वारा जैविक सिद्धान्त को समर्थन नहीं प्रदान किया गया। उनका विरोध अनेक कारणों से था जिनमें से कुछ निम्न हैं—

1. मानव आक्रामकता व्यवहार की अभिव्यक्ति अनेक विभिन्न तरीकों से करते हैं तथा सभी के आक्रामक व्यवहारों के प्रदर्शन की अभिव्यक्ति भिन्न-भिन्न होती है तो ऐसी स्थिति में यह कहा नहीं जा सकता है कि ऐसे व्यवहारों का आधार जैविक है।
2. यह देखा गया है कि कुछ व्यक्तियों और समाजों में आक्रामकता अधिक पायी जाती है जबकि कुछ में कम तथा साधारण रूप में मिलती हैं। मनोवैज्ञानिकों का यह प्रश्न है अधिक विभेद आक्रामकता में विभिन्न व्यक्तियों व समाजों में देखने को मिलता है इस प्रकार जैविक तत्त्व कैसे आक्रामकता का निर्धारण कर सकते हैं।

उपरोक्त व्याख्या व विवेचना से यह ज्ञात होता है कि आक्रामक व्यवहारों की उत्पत्ति में जैविक तत्त्वों की बहुत छोटी भूमिका होती है इसकी उत्पत्ति में वातावरणीय दशाओं की अधिक भूमिका होती है।

प्र.3. परिवर्तित कुंठा-आक्रामकता सिद्धान्त पर संक्षिप्त टिप्पणी लिखिए।
Write short note on the modified frustration-aggression theory.

उत्तर

परिवर्तित कुंठा-आक्रामकता सिद्धान्त
(Modified Frutration-Aggression Theory)

कुंठा-आक्रामकता सिद्धान्त का परिवर्तित रूप पहले की तुलना में अधिक उन्नत (Improved) है। इस सिद्धान्त में दो महत्त्वपूर्ण परिवर्तन करके सिद्धान्त को उत्पन्न बनाया गया है। वे दो परिवर्तन अग्रांकित हैं—

TOUCH 'n' PASS

1. मिलर (Miller, 1941) जो इस सिद्धान्त के पाँच मूल प्रतिपादकों (original propounders) में से एक थे, जिन्होंने स्वयं स्वीकार किया कि कुंठा से हमेशा आक्रामकता उत्पन्न नहीं होती है और उन्होंने अपने इस दावे में संशोधन करते हुए कहा कि कुंठा के प्रति व्यक्ति अनेक तरह की अनुक्रियाएँ करता है जिसमें आक्रामकता (aggression) एक है। इस संशोधन से सिद्धान्त को बल मिला और सिद्धान्त की दूसरी आलोचना जिसका वर्णन ऊपर किया गया है, अपने आप समाप्त हो जाती है।
2. दूसरा महत्त्वपूर्ण संशोधन बर्कोविज द्वारा प्रस्तावित किया गया है। बर्कोविज का कहना था कि कुंठा से आक्रामक व्यवहार सीधे उत्पन्न नहीं होते हैं बल्कि कुंठा व्यक्ति में आक्रामक व्यवहार करने के लिए एक तत्परता उत्पन्न कर देता है जो एक ऐसी सांवेगिक अवस्था होती है जिसे क्रोध की संज्ञा दी जाती है। वास्तविक आक्रामक व्यवहार व्यक्ति तब करता है जब उसमें एक तरफ तो ऐसी तत्परता (या क्रोध की अवस्था) उत्पन्न हो जाती है और दूसरी तरफ वातावरण में व्यक्ति को कुछ ऐसा संकेत भी मिल जाता है जिससे उसकी छिपी आक्रामकता भड़क उठती है और वह आक्रामक व्यवहार करना प्रारम्भ कर देता है। इस तरह के संकेत को आक्रामकता संकेत कहा जाता है तथा बर्कोविज की इस विचारधारा को आक्रामकता का संकेत सिद्धान्त कहा जाता है। बर्कोविज के अनुसार व्यक्ति तब तक आक्रामक व्यवहार नहीं दिखलाता है जब तक कि वातावरण से उसे उपयुक्त संकेत या उद्दीपक जो आक्रामक व्यवहार करने के लिए उत्तेजन कर सके, उपस्थित हो। बर्कोविज के संकेत सिद्धान्त का प्रायोगिक समर्थन गीन तथा बर्कोविज के मशहूर प्रयोग से होता है। इस अध्ययन में कॉलेज के छात्रों को एक पहेली (puzzle) का समाधान निर्धारित समय में पूरा करने के लिए दिया गया। प्रयोग की तीन अवस्थाएँ थीं—कुंठा की अवस्था, अपमान की अवस्था तथा नियन्त्रित अवस्था। कुंठा की अवस्था में छात्रों को पहेली के रूप में ऐसी समस्या दी गई जिसका समाधान वे निर्धारित समय में नहीं कर सकते थे। अपमान की अवस्था में प्रयोज्य को पहेली के रूप में ऐसी समस्या को दिया गया जिसे समाधान करने के पूर्व ही प्रयोगकर्त्ता के एक सहयोगी द्वारा उन छात्रों को बौद्धिक रूप से निम्न बताकर अपमानित किया गया। नियन्त्रित अवस्था में प्रयोज्यों को पहेली के रूप में ऐसी समस्या दी गई है जिन्हें समाधान करने का पर्याप्त अवसर तो प्रदान किया ही गया साथ-ही-साथ उन्हें अपमानित भी नहीं किया गया। इसके बाद प्रयोगकर्त्ता ने इन तीनों समूहों के प्रयोज्यों से प्रश्न पूछकर यह जानकारी प्राप्त की कि कुंठा तथा अपमान की अवस्थाओं के प्रयोज्यों में नियन्त्रित समूह के प्रयोज्यों की अपेक्षा क्रोध की भावना थी। प्रयोग के अगले भाग में इस प्राक्कल्पना की जाँच की गई कि आक्रामकता के संकेत क्रोधित व्यक्ति में आक्रामक व्यवहार उत्पन्न करते हैं या नहीं। छात्रों को अध्ययन के इस भाग में दो तरह की फिल्मों (एक आक्रामकता युक्त दृश्य वाली फिल्म तथा दूसरा आक्रामकता रहित दृश्यों वाला फिल्म में से किसी एक फिल्म को 7 मिनट के लिए दिखलाया गया। इसके बाद प्रयोज्यों को प्रयोगकर्त्ता के एक सहयोगी को हल्के विद्युतघात देने का अवसर प्रदान किया गया। परिणाम में देखा गया कि जिस फिल्म में आक्रामकता के संकेत उपस्थित किए गए थे, उस फिल्म को देखने वाले छात्रों ने प्रयोगकर्त्ता के सहयोगी को अधिक बार विद्युताघात किया और जिन छात्रों को आक्रामकता रहित दृश्यों वाला फिल्म दिखलाया गया था, उन छात्रों ने प्रयोगकर्त्ता के सहयोगी को कुछ ही बार विद्युताघात किया।

प्र.4. आचारशास्त्रीय सिद्धान्त का उल्लेख कीजिए।
Mention the Ethological theory.

उत्तर

आचारशास्त्रीय सिद्धान्त
(Ethological Theory)

इस सिद्धान्त का प्रतिपादन प्रसिद्ध आचारशास्त्री (ethologist) एवं नोबुल पुरस्कार विजेता कौनरेड लॉरेन्ज (Konrad Lorenz) द्वारा किया गया। लॉरेन्ज पशुओं पर अध्ययन करके इस सिद्धान्त का प्रतिपादन किए हैं और उसके तथ्यों को मानव-जाति के लिए सामान्यीकरण (generalization) किया है।

लॉरेन्ज (Lorenz, 1967) ने प्रारम्भ में तो फ्रायड के सिद्धान्त की आलोचना की और बाद में उसकी वैधता (validity) को स्वीकार किया तथा उन्नत (improved) भी बनाया। उन्होंने फ्रायड (Freud) के समान आक्रामक व्यवहार (Aggressive behaviour) को विध्वंसात्मक (destructive) नहीं बतलाया है बल्कि उनका मत था कि ऐसे व्यवहार अनुकूली (adaptive) होते हैं तथा पशुओं के अपने अस्तित्व को बनाए रखने के लिए आवश्यक बताया। पशुओं पर किए गए अध्ययनों के

TOUCH 'n PASS

आधार पर लॉरेन्ज (Lorenz) इस निष्कर्ष पर पहुँचे कि अस्तित्व लक्ष्य की मूल में आक्रामकता की मूलप्रवृत्ति (instinct) होती है। जिस पशु में आक्रामकता जितनी ही अधिक होगी, उस पशु को अस्तित्व में बने रहने और स्वयं को पुनरूत्पादित (reproduce) करने की सम्भावना उतनी ही अधिक होगी। इतना ही नहीं, आक्रामकता के सहारे पशु अपने क्षेत्र (territory) की रक्षा करते हैं तथा अपने एवं जातियों के अन्य सदस्यों के लिए भोजन एवं पानी का प्रबंध कर पाते हैं। आक्रामकता के कारण सिर्फ मजबूत पशु अस्तित्व एवं पुनरुत्पादक क्षमता बनाए रखते हैं तथा कमजोर पशु को अपना अस्तित्व त्यागना पड़ता है।

यद्यपि लॉरेन्ज (Lorenz, 1967) का कार्य मूलत: पशुओं के आक्रामक व्यवहार (aggressive behaviour) के अध्ययन पर आधारित था, फिर भी उन्होंने मानव आक्रामकता (human aggression) की व्याख्या को भी अपने सिद्धान्त में सम्मिलित किया है और शायद यह बिन्दु उनके सिद्धान्त का सबसे विवादास्पद (controversial) बिन्दु रहा है। उन्होंने मानव आक्रामकता (human aggression) की व्याख्या करने के लिए मूलत: दो प्रश्नों को उजागर किया है—पहला प्रश्न था क्यों एक मानव दूसरे को जान से मार डालता है (Why human beings kill each other) और दूसरा, मूलप्रत्यात्मक आक्रामक शक्ति (instinctual aggressive energy) का संचयन किस तरह होता है।

प्र.5. वैयक्तिक निर्धारक की व्याख्या कीजिए।
Explain personal determinants.

उत्तर

वैयक्तिक निर्धारक
(Personal Determinants)

वैयक्तिक निर्धारक निम्नलिखित हैं—

1. **व्यक्तित्व और आक्रामकता** (Personality and Aggression)—कई अध्ययनकर्त्ताओं (Glass, 1977; Mathenes, 1982) ने अपने अध्ययनों में पाया कि जिन व्यक्तियों में प्रतिस्पर्धा की भावना अधिक होती है, जो व्यक्ति हमेशा जल्दबाजी करते हैं, जो व्यक्ति समय का अभाव महसूस करते हैं, जो व्यक्ति शान्ति को नहीं अपनाते हैं, जिनमें हार्ट-अटैक की अधिक सम्भावना होती है, इस प्रकार की व्यक्तित्व विशेषताओं वाले लोगों में अन्य व्यक्तित्व विशेषताओं वाले लोगों की अपेक्षा अधिक आक्रामकता पाई जाती है। इन अध्ययनकर्त्ताओं ने इस प्रकार की विशेषताओं वाले लोगों को Type A Behaviour Pattern का नाम दिया है। जिन व्यक्तियों में उपर्युक्त प्रकार की व्यक्तित्व विशेषताएँ नहीं होती हैं उन्हें Type B Behaviour Pattern का नाम दिया गया है। टाइप A व्यवहार प्रतिमान वाले व्यक्तियों में आक्रामकता अधिक दृष्टिगोचर होती है, इनके बाह्य व्यवहार से ही आक्रामकता झलकती है। इस प्रकार के परिणाम अन्य मनोवैज्ञानिकों (Carver and Glass, 1978; Baron Russell and Arms, 1985) ने प्राप्त किए हैं।
2. **यौन अन्तर और आक्रामकता** (Sex Differences and Aggression)—भारत देश में घटित हो रहे अपराधों की सांख्यिकी के विश्लेषण के आधार पर यह कह सकते हैं कि महिलाओं की अपेक्षा पुरुषों में आक्रामकता अधिक मात्रा में पाई जाती है। एक अध्ययन (Eagly and Steffen, 1986) के फलस्वरूप यह ज्ञात हुआ है कि पुरुषों में आक्रामकता स्त्रियों की अपेक्षा अधिक मात्रा में पाई जाती है। इस अध्ययन में यह स्पष्ट हुआ कि पुरुष और महिला प्रयोज्यों में पुरुषों के प्रति ज्यादा मात्रा में आक्रामकता पाई जाती है। मौखिक आक्रामकता की अपेक्षा शारीरिक आक्रामकता पुरुषों में अधिक पाई जाती है जबकि महिलाओं में शारीरिक आक्रामकता की अपेक्षा मौखिक आक्रामकता अधिक पाई जाती है।
पुरुष और स्त्रियों में जहाँ तक आक्रामकता व्यवहार में अन्तर का प्रश्न है यह संस्कृति से अधिक प्रभावित होता दिखाई देता है। दयालुता, खतरे से दूर रहना, समर्पण जैसे मूल्य हमारी संस्कृति की स्त्रियों को प्रारम्भ से ही सिखाए जाते हैं। इन मूल्यों के विकास के साथ-साथ आक्रामकता का स्त्रियों में कम मात्रा में पाया जाना स्वाभाविक है।

प्र.6. उच्च उद्वेलन स्तर और आक्रामकता को समझाइए।

उत्तर

उच्च उद्वेलन स्तर और आक्रामकता
(Heightened Arousal and Aggression)

जब एक व्यक्ति शारीरिक रूप से उद्वेलित हो जाता है तो क्या इस व्यक्ति का उद्वेलन स्तर उसके आक्रामक व्यवहार को प्रभावित करता है? उदाहरण के तौर पर, दैनिक जीवन के अनुभवों में यह देखा गया है कि जब एक व्यक्ति प्रात:काल दौड़ लगाता हुआ जा रह होता है तब वह दौड़ के कारण दैहिक या शारीरिक रूप से उद्वेलित हो जाता है। यदि इस दौड़ते व्यक्ति को कोई व्यक्ति धक्का

TOUCH 'n' PASS

देता हुआ निकले तो उद्वेलन के कारण यह दौड़ता हुआ व्यक्ति धक्का देने वाले के प्रति आक्रामक व्यवहार कर सकता है। उद्वेलन प्रतिस्पर्धात्मक खेलों से हो सकता है (Christy, et al., 1971), उद्वेलन व्यायाम से हो सकता है (Zillman, 1983), उद्वेलन संगीत से भी हो सकता है (Rogers and Ketcher, 1919)। इस तरह के उद्वेलन से आक्रामकता उत्पन्न नहीं होती है परन्तु कुछ परिस्थितियों में देखा गया है कि उद्वेलन आक्रामकता में सहायता करता है। जिलमैन (1983) ने अपना सिद्धान्त Theory of Excitation Transfer प्रतिपादित किया है।

जिलमैन (1983) का विचार है कि जब कोई व्यक्ति शारीरिक या दैहिक रूप से उद्वेलित हो जाता है तब उसका यह उद्वेलन धीरे-धीरे समाप्त या सामान्य होता है। दैनिक जीवन में व्यक्ति की परिस्थिति बदलती रहती है। कई बार उसे उद्वेलन का ध्यान भी नहीं रहता है। अन्य परिस्थिति में इस व्यक्ति को आक्रमण के लिए उकसाता है तो वह व्यक्ति बचे हुए उद्वेलन के कारण आक्रामक व्यवहार को अभिव्यक्त कर सकता है यही उद्दीपन स्थानान्तरण का सिद्धान्त (Theory of Excitation Transfer) है। अपने इस सिद्धान्त को स्पष्ट करते हुए **जिलमैन** का विचार है—Heightened arousal does not necessarily or automatically—facilitate assaults agginst others Rather, such effects occur not only underspecific, limited conditions.

क्या लैंगिक उद्वेलन (Sexual Arousal) आक्रामकता को प्रभावित करता है? इस दिशा में हुए अध्ययनों से यह परिणाम प्राप्त हुआ है कि कुछ परिस्थितियों में लैंगिक उद्वेलन से भी आक्रामक व्यवहार की अभिव्यक्ति होती है। कुछ अध्ययनों से स्पष्ट हुआ है कि उच्च स्तर का लैंगिक उद्वेलन ही आक्रामक व्यवहार को उत्पन्न करता है।

प्र.7. आक्रामक व्यवहार के प्रकार बताइए।

State the types of aggressive behaviour.

उत्तर

आक्रामक व्यवहार के प्रकार
(Types of Aggressive Behaviour)

आक्रामक व्यवहार के प्रमुखत: दो विशेष प्रकार प्रचलित हैं पहला—शारीरिक आक्रामक व्यवहार (Physical Aggressive Behaviour) यह वह आक्रामक व्यवहार है जिसमें व्यक्ति शारीरिक बल का उपयोग करके दूसरे को नुकसान पहुँचाना चाहता है जैसे—हाथ-पैरों से मारपीट कर सकता है, घूँसा चला सकता है। दूसरा प्रकार है मौखिक आक्रामक व्यवहार (Verbal Aggressive Behaviour) यह वह प्रकार है या वह आक्रामक व्यवहार है जिसमें व्यक्ति के मौखिक आक्रामक व्यवहार की प्रधानता रहती है। जैसे—आक्रामक व्यवहार में वह दूसरे व्यक्ति की कटु आलोचना, छींटा-कसी, बेइज्जती और धमकी आदि जैसे व्यवहार सम्मिलित हैं।

आक्रामक व्यवहार के उपर्युक्त के अतिरिक्त दो अन्य विशेष प्रकार भी हो सकते हैं। पहला—प्रत्यक्ष आक्रामक व्यवहार (Direct Aggressive Behaviour) इसमें व्यक्ति लक्ष्य के प्रति प्रत्यक्ष रूप से आक्रामक व्यवहार करता है। दूसरा—अप्रत्यक्ष आक्रामक व्यवहार (Indirect Aggressive Behaviour) यह वह व्यवहार है जिसमें लक्ष्य व्यक्ति के प्रति अप्रत्यक्ष रूप से आक्रामक व्यवहार करता है।

प्र.8. शीलगुण से क्या तात्पर्य है?

What is meant by trait?

उत्तर

शीलगुण सिद्धान्त
(Trait Theory)

आक्रामकता के शीलगुण या लक्षण सिद्धान्त (Trait Theory) के प्रतिपादकों का मानना है कि आक्रामकता या आक्रामक व्यवहार का निर्धारण स्वयं व्यक्ति के अपने व्यक्तित्व शीलगुणों व विशेषताओं के द्वारा होता है। अनेक मनोवैज्ञानिक अध्ययन और दैनिक जीवन के निरीक्षणों एवं अनुभवों में देखा गया कि एक ही परिस्थिति के प्रति विभिन्न व्यक्तियों की आक्रामकता अभिव्यक्ति में व्यक्तिगत भिन्नताएँ पायी जाती हैं। कुछ लोग परिस्थिति विशेष के प्रति अधिक आक्रामकता प्रदर्शित करते हैं, तो कुछ कम या बिल्कुल आक्रामकता नहीं दिखाते हैं। अन्य शब्दों में कुछ विशिष्ट व्यक्तित्व लक्षणों वाले व्यक्तियों में आक्रामकता व हिंसा की प्रवृत्ति व व्यवहार अधिक पाया जाता है। इस तथ्य की साक्ष्यता अनेक मनोवैज्ञानिक अध्ययनों व प्रयोगों में हुई है। एक अध्ययन में यह पाया गया कि कुछ लोग आक्रामकता के प्रति ज्यादा प्रवृत्ति हैं, इन्हें अधोनियन्त्रित आक्रामक कहते हैं (McGarge, 1966) ग्लास (Gilass, 1977) तथा स्टूड (Stood, 1989) ने कि टाइप 'ए' व्यवहार प्रतिरूप वाले व्यक्ति

TOUCH 'n PASS

टाइप 'बी' व्यवहार प्रतिरूप वाले व्यक्तियों की तुलना में अधिक आक्रामकता और हिंसा को प्रदर्शित करते हैं। रोटर (Rother, 1954, 1975) के अनुसार आक्रामकता और आधार अर्न्तवैयक्तिक उन्मुखता है। उनके अनुसार नियन्त्रण के आन्तरिक बिन्दु स्थान वाले आदमी नियन्त्रण के बाह्य बिन्दु स्थान वाले व्यक्ति की तुलना में अधिक आक्रामक प्रवृत्ति रखते हैं। इस तरह **बुश्मन और बामेस्टर** (1998) के अध्ययन यह बताते हैं कि वह व्यक्ति जिनमें जितना आत्मोह होता है, दूसरों से थोड़ा-सा भी तिरस्कार मिलने की स्थिति में विशेष रूप से अत्यधिक आक्रामकता पूर्ण प्रतिक्रिया करते हैं।

हंस टॉच (Heins Toch, 1969) ने अपने अध्ययनों के आधार पर यह प्रमाणित किया कि परपीड़क (Sadists) प्रवृत्ति के लोग दूसरों को सताने में खुशी व सन्तुष्टि को महसूस करते हैं इसीलिए प्राय: ऐसे लोग आक्रामक और हिंसक व्यवहारों में अधिक संलग्न रहते हैं। उनका यह भी मानना है कि आत्म-रक्षक (Self-Defenders) प्रवृत्ति के लोग भी आक्रमणशील व्यवहार अधिक करते हैं। कारण इन्हें यह बात सताती है कि यदि उन्होंने स्वयं आक्रमण की पहल नहीं की तो दूसरे लोग उन पर आक्रमण कर देंगे।

उपर्युक्त प्रायोगिक अध्ययनों के निष्कर्ष से यह निर्धारित होता है कि प्राणियों में आक्रामकता का निर्धारण उनके अपने विशिष्ट व्यक्तित्व शीलगुणों व विशेषताओं के द्वारा होता है। परन्तु यहाँ यह बात कहना आवश्यक है कि ऐसे बहुत से अध्ययन और अनुसंधान हुए हैं जिनसे स्पष्ट होता है कि आक्रामकता की उत्पत्ति में विभिन्न प्रकार की भौतिक और सामाजिक परिस्थितियों और कारकों की भी महत्त्वपूर्ण भूमिका होती है। अत: इस आधार पर यह कह सकते हैं कि वस्तुत: आक्रामकता की उत्पत्ति में उपर्युक्त सभी कारकों-व्यक्तित्व शीलगुण, भौतिक आदि की समन्वित भूमिका होती है।

प्र.9. फ्रायड का मनोविश्लेषणात्मक सिद्धान्त क्या है?
What is Freud's psychoanlytical theory?

उत्तर

फ्रायड का मनोविश्लेषणात्मक सिद्धान्त
(Freud's Psychoanlytical Theory)

इस सिद्धान्त का प्रतिपादन साइमंड फ्रायड (Sigmund Freud) द्वारा किया गया था। इसे मनोविश्लेषणात्मक सिद्धान्त इसलिए कहा जाता है क्योंकि इसका आधार मनोविश्लेषण (psychoanalysis) से प्राप्त मूल तथ्य है। आक्रामकता की व्याख्या मनोविश्लेषणात्मक सिद्धान्त के तहत मूलप्रवृत्ति (instinct) के रूप में की गई है। फ्रायड के अनुसार, प्रत्येक व्यक्ति में दो तरह के मूलप्रवृत्ति (instinct) पाए जाते हैं—जीवन मूलप्रवृत्ति (life instinct) तथा मृत्यु मूलप्रवृत्ति (death instinct)। जीवन मूलप्रवृत्ति को इरोस (Eros) भी कहा जाता है तथा यह व्यक्ति को सभी तरह के रचनात्मक कार्य (constructive functions) करने का पर्याप्त प्रेरणा देता है। मृत्यु मूलप्रवृत्ति (death instinct) जिसे थैनेटोस (Thanatos) भी कहा जाता है, जो सभी तरह के विध्वंसात्मक (destructive) तथा आक्रामक कार्य करने की प्रेरणा देती है। जब किसी व्यक्ति में मृत्यु मूलप्रवृत्ति की प्रबलता होती है, तो वह व्यक्ति आक्रामकता (aggression) अधिक करते पाया जाता है। सामान्यत: जीवन मूलप्रवृत्ति तथा मृत्यु मूलप्रवृत्ति (death instinct) में एक संतुलन बना रहता है जिससे व्यक्ति का समायोजन (adjustment) वातावरण के साथ भी ठीक होता है।

फ्रायड (Freud) के अनुसार, मृत्यु मूलप्रवृत्ति (death instinct) की अभिव्यक्ति की दिशा अन्तर्मुखी (inward) तथा बहिर्मुखी (outward) दोनों हो सकता है। जब दिशा अन्तर्मुखी होती है, व्यक्ति अपने आप के प्रति आक्रामकता दिखलाता है तथा अपने आप को ही क्षति पहुँचाने की कोशिश करता है। ऐसे व्यवहार का एक चरम उदाहरण आत्महत्या (suicide) का प्रयास करना है। जब दिशा बहिर्मुखी (outward) होता है तो व्यक्ति दूसरों को क्षति पहुँचाकर या सामाजिक रूप से स्वीकार योग्य दलीलें देकर अपनी आक्रामकता की अभिव्यक्ति करता है। फ्रायड का मत था कि जीवन मूलप्रवृत्ति (life instinct) प्राय: मूलप्रवृत्ति (death instinct) के विध्वंसकारी लक्ष्य (destructive goal) को अवरुद्ध (block) कर देता है और उसे बाहरी वस्तुओं या वस्तुओं की ओर उन्मुख कर देता है। उसका परिणाम यह होता है कि व्यक्ति बाहरी वस्तुओं या व्यक्तियों के प्रति आक्रामकता (aggression) तथा हिंसा (violence) दिखलाना प्रारम्भ कर देता है। कभी-कभी जीवन मूलप्रवृत्ति मृत्यु मूल-प्रवृत्ति (death instinct) को उसे बाह्य वस्तुओं या व्यक्तियों की ओर मोड़ने में सफल नहीं हो पाती है। ऐसी परिस्थिति में व्यक्ति में आत्म-आक्रामक व्यवहार (self-aggression behaviour) में वृद्धि हो जाती है और चरम सीमा पर पहुँचने पर व्यक्ति आत्महत्या (suicide) भी कर लेता है।

TOUCH 'n PASS

खण्ड-स विस्तृत उत्तरीय प्रश्न

प्र.1. आक्रामकता से आपका क्या अभिप्राय है? इसकी विशेषताओं का वर्णन कीजिए।
What do you understand by aggression? Describe its characteristics.

उत्तर

आक्रामकता का अर्थ
(Meaning of Aggression)

आक्रामकता वह शारीरिक मौखिक व्यवहार है जिसका उद्देश्य किसी व्यक्ति को शारीरिक या मौखिक रूप से चोट या आघात पहुँचाना होता है या उसकी सम्पत्ति को नाश करना होता है। आक्रामकता की यद्यपि कोई सर्वमान्य परिभाषा नहीं है, आक्रामकता की प्रकृति बहुत कुछ **बैरन** और **बाइरनी** (1987) निम्न परिभाषा से स्पष्ट है कि आक्रामकता एक व्यवहार है न कि संवेग, आवश्यकता या प्रेरणा है। आक्रामकता की अभिव्यक्ति में संवेग, आवश्यकता और प्रेरणा की उपस्थिति हो सकती है और नहीं भी हो सकती है। आक्रामकता के बारे में कुछ विद्वानों ने अपने मत निम्न इस प्रकार किए हैं—

वार्चेल और कपूर (1979) के अनुसार, "आक्रामकता वह व्यवहार है जिसका उद्देश्य विशिष्ट लक्ष्य को हानि पहुँचाता है।"
(Aggression : Behaviour aimed to injuring a specific target.)

मिशेल (1981) के अनुसार, "किसी को क्षति पहुँचाने के लिए व्यक्ति का जो प्रेरित व्यवहार होता है उसे आक्रामकता कहते हैं (इस व्यवहार से नुकसान हो भी सकता है और नुकसान नहीं भी हो सकता है।)
[Aggression is behaviour motivated by the intent to hurt ("which may or may net inflict harm")]

बैरन और बाइरनी (1994) के अनुसार, "आक्रामकता वह व्यवहार है जिसका उद्देश्य दूसरे जीवित प्राणी या प्राणियों को नुकसान पहुँचाना या चोट पहुँचाना है जिससे दूसरा प्राणी बचने का प्रयास करता है।"
(Aggression is any form of behaviour direcred toward the goal of harming or injuring another living being who is motivated to avoid such treatment.)

हिलगार्ड और उनके साथियों के अनुसार, "आक्रामकता वह व्यवहार है जिसका उद्देश्य किसी व्यक्ति को शारीरिक या मौखिक रूप से चोट पहुँचाना होता है या उस व्यक्ति के सम्पत्ति को नष्ट करना होता है।"
(Aggression is the behaviour that is intended to injure another person physically or verbelly or to distroy property.)

मायर्स के अनुसार, "आक्रामकता वह शारीरिक या मौखिक व्यवहार है जो किसी व्यक्ति को आघात पहुँचाने के उद्देश्य से किया जाता है।"
(Aggression is defined as the physically or verbal behaviour that is intended to hurt someone.)

आक्रामक व्यवहार की विशेषताएँ (Characteristics of Aggressive Behaviour)

आक्रामक व्यवहार की विशेषताएँ निम्नलिखित हैं—

1. **आक्रामक व्यवहार सार्वभौमिक व्यवहार है** (Aggressive Behaviour is Universal)—आक्रामक व्यवहार सभी देशों और सभी समाज के मनुष्यों में पाया जाता है। किन्हीं लोगों या समाज में कम मात्रा में और किन्हीं लोगों में अधिक मात्रा में पाया जाता है। आक्रामकता की दिशा में किए गए अध्ययनों से यह स्पष्ट होता है कि संसार के सभी देशों में आक्रामक व्यवहार की वृद्धि हो रही है। आक्रामक व्यवहार के साथ-साथ हिंसात्मक व्यवहार भी बढ़ रहा है।
2. **आक्रामक व्यवहार उद्देश्यपूर्ण होता है** (Aggressive Behaviour is International)—आक्रामक व्यवहार का उपयोग जान बूझकर किया जाता है। आक्रामक व्यवहार करने वाले व्यक्ति को यह चेतना या जानकारी होती है कि वह दूसरे पर हमला कर रहा है। आक्रामक व्यवहार का उद्देश्य या अभिप्राय (Intension) प्रकट (Explicit) हो सकता है और अप्रकट (Implicit) भी हो सकता है।
3. **आक्रामक व्यवहार हानिकारक व्यवहार है** (Aggressive Behaviour is Harmful)—आक्रामक व्यवहार आक्रामक होता है। आक्रामक व्यवहार के कारण दूसरे व्यक्ति को शारीरिक हानि पहुँचती है या मानसिक हानि पहुँचती है या फिर दोनों ही हानियाँ होती हैं। आक्रामक व्यवहार से व्यक्ति को शारीरिक चोट, गम्भीर चोट, अति गम्भीर चोट और व्यक्ति की हत्या तक हो सकती है।

TOUCH 'n PASS

4. **आक्रामक व्यवहार प्रकट या अप्रकट होता है** (Aggressive Behaviour is Explicit or Implicit)—प्रकट आक्रामक व्यवहार (Explicit Aggressive Behaviour) वह है जो प्रत्यक्ष रूप से होता है। जैसे—एक हत्यारा हत्या करता है, इसे बैरपूर्ण आक्रामकता (Hostile Aggression) भी कहते हैं। परोक्ष रूप से किया गया आक्रामक व्यवहार अप्रकट आक्रामक व्यवहार (Implicit Aggressive Behaviour) कहलाता है।
5. **आक्रामक व्यवहार से पीड़ित व्यक्ति बचाव करता है** (Defence of Victim)—आक्रामक व्यवहार से पीड़ित व्यक्ति या लक्षित व्यक्ति (Target Person) अपना बचाव करता है पीड़ित व्यक्ति अपना बचाव प्रत्येक प्रकार के आक्रामक व्यवहार से करता है आक्रामक व्यवहार चाहे मौखिक हो या शारीरिक हो।
6. **आक्रामक व्यवहार में वैयक्तिक भिन्नताएँ** (Individual Differences in Aggressive Behaviour)—आक्रामक व्यवहार समाज के सभी व्यक्तियों में समान रूप से नहीं पाया जाता है। किसी व्यक्ति में आक्रामक व्यवहार अधिक मात्रा में पाया जाता है और अन्य व्यक्तियों में वह व्यवहार अपेक्षाकृत कम मात्रा में पाया जाता है।

प्र.2. आक्रामकता के सामाजिक अधिगम सिद्धान्त की विस्तृत व्याख्या कीजिए।
Explain in detail social learning theory of aggression.

उत्तर

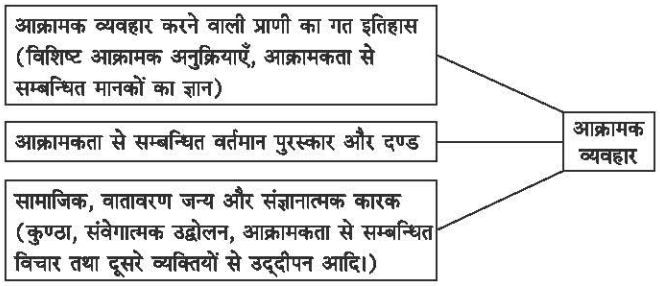
सामाजिक अधिगम सिद्धान्त
(Social Learning Theory)

आक्रामकता के सामाजिक अधिगम के विकास में कई मनोवैज्ञानिकों ने योगदान दिया, लेकिन बैण्डूरा (Bandura, 1965) को इस सिद्धान्त का प्रमुख प्रतिपादक माना जाता है। यह सिद्धान्त सभी प्रकार की सामाजिक क्रियाओं और व्यवहारों के अर्जन का आधार निरीक्षणात्मक अधिगम (Observation Learning) को मानता है। इस सिद्धान्त के अनुसार आक्रामकता अपने प्राथमिक रूप में एक विशिष्ट प्रकार का सामाजिक व्यवहार है जो उसी प्रकार से अर्जित या अधिगमित किया जाता है और बनाए रखा जाता है जैसे और बहुत सी अन्य सामाजिक क्रियाएँ एवं व्यवहार।

इस मनोवैज्ञानिक का यह मानना है कि आक्रामकता व्यवहार की प्रकृति को समझने के लिए आवश्यक है कि कम-से-कम निम्न तीन बिन्दुओं को जाना जाए—1. इस प्रकार के व्यवहार को प्राणी किस ढंग से अर्जित करता है। (The manner in which such behaviour is acquired), 2. वर्तमान निष्पादन को प्रभावित करने वाले पुरस्कार और दण्ड (The rewards and punishment affecting current performance), 3. आक्रामकता की उत्पत्ति को प्रभावित करने वाले सामाजिक और वातावरण सम्बन्धी कारक (Social and environmental factors affecting occurance of aggressive behaviour).

उपरोक्त वर्णन से यह स्पष्ट हो जाता है कि प्राणी में आक्रामकता व्यवहार अनेक कारकों पर आश्रित है ना कि किसी एक या कुछ कारकों पर। आक्रामक व्यवहार की जड़े उपरोक्त तीन बिन्दुओं से सम्बन्धित कारकों और उनके अन्त:क्रियात्मक प्रभावों से सम्बन्धित हैं।

सामाजिक अधिगम सिद्धान्त या दृष्टिकोण जिसके आधार पर आक्रामक व्यवहार का वर्णन किया गया है उसको उपरोक्त वर्णित तीन बिन्दुओं के आधार पर समझा जा सकता है। इन तीन बिन्दुओं के आधार पर आक्रामक व्यवहार की प्रकृति को समझने के लिए सामाजिक अधिगम सिद्धान्त या दृष्टिकोण का चित्रात्मक प्रदर्शन निम्न प्रकार से किया जा सकता है—



आक्रामकता : सामाजिक अधिगम दृष्टिकोण

TOUCH 'n PASS

बैन्डूरा ने अपने विचारों को प्रमाणित करने के लिए बच्चों पर प्रयोग किया। उन्हें फिल्म द्वारा एक वयस्क व्यक्ति को आक्रमणकारी व्यवहार करते दिखलाया गया। इसके बाद बच्चों को तीन समूहों में बाँट दिया गया। एक समूह के बच्चों को उस व्यक्ति को अपने आक्रामकता के लिए दण्डित होते तथा दूसरे समूह के बच्चों को उस व्यक्ति को पुरस्कृत होते फिल्म में दिखाया गया। तीसरे समूह के बच्चों को नियन्त्रित रखा गया। उन्हें आक्रमणकारी व्यवहार का अच्छा या बुरा परिणाम नहीं दिखाया गया। फिल्म समाप्त होने के पश्चात् तीनों समूहों के बच्चों की जाँच की गई। दूसरे समूह के बच्चों में आक्रमणकारी व्यवहार स्पष्ट रूप से देखे गए। पहले समूह के बच्चों में सहानुभूति व्यवहार देखने को मिले। तीसरे समूह के बच्चों में तटस्थ व्यवहार देखे गए। इसके बाद तीनों समूह के बच्चों को पूर्व-अवलोकित आक्रमणकारी व्यवहारों के अनुकरण के लिए प्रोत्साहन (Incentive) दिया गया। देखा गया कि सभी समूह के बच्चों ने आक्रमण को प्रदर्शित समान रूप से किया।

बैन्डूरा ने अपने प्रयोगात्मक अध्ययनों के आधार पर आक्रमणकारी व्यवहार की व्याख्या निम्नलिखित ढंग से की है—

1. बैन्डूरा के अनुरूप आक्रामकता की उत्पत्ति का प्रमुख स्रोत निरीक्षणात्मक अधिगम (Observation Learning) है। उनका स्पष्ट मानना है कि बालक और वयस्क दोनों ही आक्रामक व्यवहार दूसरों को करते देखकर खुद भी वैसा ही करना सीख जाते हैं। इस तरह के सीखने के कई स्रोत हमारे जीवन में होते हैं, जैसे—परिवार मॉडल (माता-पिता आदि), टी०वी० और सिनेमा के आक्रामकतापूर्ण दृश्य, मित्र-मण्डली आदि।
2. आक्रमणशील व्यवहार प्रत्यक्ष पुरस्कार तथा दण्ड के आधार पर सीखा जाता है। इस तथ्य की पुष्टि **उलरिच** (Ulrich, 1963) ने अपने प्रयोग में की। इन्होंने अपने प्रयोग में यह दिखाया कि सीधे-सीधे चुहे भी अपने साथियों पर आक्रमण करना सीख जाते थे जबकि उनको पीने का पानी उसी समय प्राप्त होता है। जब वह आक्रमणकारी व्यवहार अपनाते थें मनुष्यों के ऊपर किए गए प्रयोगों में भी यही देखा गया कि आक्रामक व्यवहार उस समय पनप गया जबकि उनको ऐसे व्यवहार के लिए पुरस्कृत किया गया। युद्ध इत्यादि में दुश्मन को मारने पर पुरस्कार मिलते हैं, प्रतिष्ठा मिलती है। यह सब आक्रामकता को प्रोत्साहित करते हैं।
3. आक्रामकता को विकसित करने में प्रत्यक्ष पुरस्कार की अपेक्षा अप्रत्यक्ष पुरस्कार की भूमिका अधिक महत्त्वपूर्ण होती है।

सामाजिक अधिगम के आधार पर आक्रामकता की व्याख्या काफी सीमा तक हो जाती है—

1. यह सिद्धान्त आक्रामकता को सीखा हुआ या अर्जित मानता है। इस आधार पर इसका प्रत्यक्ष रूपान्तर हो सकता है। उन दशाओं को दूर करके जो इस घटना या व्यवहार के होने का कारण होती है इसका उन्मूलन भी किया जा सकता है।
2. इसका दूसरा गुण है कि इसके आधार पर अनुमोदित हिंसा (Sanctioned Violence) का वर्णन सम्भव होता है लेकिन इस सिद्धान्त की आलोचना इस आधार पर की गई कि अन्य सिद्धान्तों की तरह सिद्धान्त सभी परिस्थितियों में आक्रामकता की व्याख्या नहीं कर पाता है। वस्तुत: यह सिद्धान्त आक्रमण के कैसे पक्ष (How Aspect) की तो वर्णन कर लेता है लेकिन क्यों पक्ष (Why Aspect) की व्याख्या नहीं कर पाता है। (Worchel and Cooper, 1978).

प्र.3. कुंठा-आक्रामकता प्राक्कल्पना सिद्धान्त की आलोचनात्मक व्याख्या करें।
Critically explain the frustration-aggression hypothesis theory.

***अथवा* प्रणोद सिद्धान्त की विस्तृत व्याख्या कीजिए।**
***Or* Discuss in detail drive theories.**

उत्तर

प्रणोद सिद्धान्त : कुंठा-आक्रामकता प्राक्कल्पना
(Drive Theories : Frustration-Aggression Hypothesis)

जब सामाजिक मनोवैज्ञानिक ने फ्रायड एवं लॉरेन्ज के द्वारा प्रतिपादित आक्रमकता के मूलप्रवृत्ति (instinct) विचारधारा को अस्वीकृत कर दिया तो वे एक-दूसरे विकल्प की ओर बढ़े जिसे प्रणोद सिद्धान्त (drive theories) कहा गया जिसमें डोलार्ड तथा उनके सहयोगियों (Dollard et. al., 1999), बर्कोविज (Berkowitz, 1989) तथा फेश बेक (Feshback, 1984) का योगदान महत्त्वपूर्ण है। प्रणोद सिद्धान्त के अनुसार आक्रमकता उन बाह्य अवस्थाओं (external conditions) से उत्पन्न होता है जो व्यक्ति में दूसरों को क्षति या हानि पहुँचाने की प्रेरणा या प्रणोद (drive) से उत्पन्न होता है। आक्रमकता के प्रणोद सिद्धान्त में सबसे महत्त्वपूर्ण कुंठा-आक्रमकता प्राक्कल्पना (frustration-aggression hypothesis) है जिस पर हम गहराई से विचार करेंगे। इस सिद्धान्त का प्रतिपादन डोलार्ड, डूब, मिलर माऊर्र तथा सियर्स (Dollard, Doob, Miller, Mowrer & Sears, 1929) द्वारा येल विश्वविद्यालय (Yale University) में किए गए शोधों (researches) के

TOUCH 'n PASS

परिणामस्वरूप हुआ। इस सिद्धान्त में डोलार्ड एवं उनके उन सहयोगियों ने आक्रामकता (aggression) का कारण कुंठा या निराशा (frustration) माना है और इस कारण परिणाम सम्बन्ध की व्याख्या प्रयोगात्मक समर्थन (experimental support) के साथ किया है। जैसा कि नाम से ही स्पष्ट है, इस सिद्धान्त में दो महत्त्वपूर्ण पद (terms) हैं—कुंठा (frustration) तथा आक्रामकता (aggression)। डोलार्ड तथा उनके सहयोगियों (Dollard et al., 1939) ने इन दोनों पदों को पहले स्पष्ट एवं वस्तुनिष्ठ (objective) ढंग से परिभाषित किए हैं जो इस प्रकार हैं—

1. **कुंठा** (Frustration)—किसी वांछित लक्ष्य (desired goal) पर पहुँचने के लिए व्यक्ति द्वारा किया गया व्यवहार जब बीच में ही अवरुद्ध (block) हो जाता है, तो इससे उत्पन्न होने वाली मनोदशा को कुंठा कहा जाता है।
2. **आक्रामकता** (aggression)—दूसरों को क्षति पहुँचाने के उद्देश्य से किया गया शाब्दिक या शारीरिक व्यवहार (verbal or physical behaviour) को डोलार्ड (Dollard) ने आक्रामकता (Aggression) की संज्ञा दी है।

अपने मूल रूप (originally) में इस सिद्धान्त में कुंठा (frustration) एवं आक्रामकता (aggression) के सम्बन्धों को निम्नांकित दो प्राक्कल्पनाओं (hypotheses) के रूप में डोलार्ड एवं उनके सहयोगियों (Dollard et al., 1939) ने व्यक्त किया था—

1. कुंठा (frustration) से हमेशा किसी-न-किसी प्रकार की आक्रामकता (aggression) उत्पन्न होती है।
2. आक्रामकता हमेशा कुंठा से उत्पन्न होती है (Aggression always stems from frustration)

इन दोनों प्रारम्भिक प्राक्कल्पनाओं (early hypotheses) को मद्देनजर रखते हुए कहा जा सकता है कि इस सिद्धान्त के अनुसार कुंठित व्यक्ति (frustrated persons) हमेशा किसी-न-किसी प्रकार का आक्रामक व्यवहार (Aggressive behaviour) करता है और सभी तरह के आक्रामक व्यवहार वस्तुत: कुंठा (frustration) के ही परिणाम होते हैं।

इस सिद्धान्त के अनुसार लक्ष्य-प्राप्त करने वाले व्यवहार बाधित या अवरुद्ध (blocked) होने पर व्यक्ति में पहले कुंठा (frustration) तथा फिर आक्रामकता (aggression) उत्पन्न करता है। व्यक्ति में कितनी कुंठा उत्पन्न होगी और फिर उससे कितनी आक्रामकता (aggression) उत्पन्न होगी, यह कई बातों पर निर्भर करता है। इसमें निम्नांकित तीन बातें अधिक महत्त्वपूर्ण बतायी गई हैं—

1. व्यक्ति के लिए लक्ष्य (goal) कितना महत्त्वपूर्ण था। लक्ष्य का महत्त्व जितना ही अधिक होगा, लक्ष्य-प्राप्त करने वाला व्यवहार बाधित होने पर कुंठा की मात्रा उतनी ही अधिक होगी।
2. व्यक्ति का लक्ष्य-निर्धारित व्यवहार अंशत: अवरुद्ध हुआ है या पूर्णत: इस पर भी कुंठा की मात्रा निर्भर करती है। आंशिक अवरुद्धता की दशा में कुंठा की मात्रा पूर्ण अवरुद्धता की दिशा से कम होती है।
3. लक्ष्य पर पहुँचने के कई रास्ते एवं उससे सम्बन्धित कई व्यवहार हो सकते हैं। कुंठा की मात्रा इस पर भी निर्भर करती है कि कितने ऐसे व्यवहार अवरुद्ध हुए हैं। अवरुद्ध होने वाले ऐसे व्यवहार की संख्या जितनी ही अधिक होगी, कुंठा (frustration) की मात्रा भी उतनी ही अधिक होगी।

इस सिद्धान्त के अनुसार व्यक्ति कुंठा उत्पन्न करने वाले स्रोत (source) या एजेंट (agent) के प्रति सीधे आक्रामकता दिखलाता है। इसे प्रत्यक्ष आक्रामकता (direct aggression) कहा जाता है परन्तु कभी-कभी आक्रामकता दिखाने वाला स्रोत (source) को व्यक्ति अपने से अधिक शक्ति वाला पाता है या उससे उसे दण्ड (punishment) मिलने की सम्भावना तीव्र होती है या स्रोत स्वयं उपस्थित नहीं होता है, तो वैसी परिस्थिति में व्यक्ति का आक्रामक व्यवहार किसी दूसरे से मिलते-जुलते स्रोत या एजेंट के प्रति विस्थापित (displaced) हो जाता है। इसे विस्थापित आक्रामकता (displaced aggression) कहा जाता है। जैसे, सिनेमा जाने की अनुमति पिता द्वारा नहीं मिलने पर युवक अक्सर अपने माता से ही उलझ जाता है। इस उलझन में पिता कुण्ठा (frustration) के स्रोत (source) है परन्तु युवक द्वारा पिता से न उलझकर माँ से उलझना अपने आक्रामकता को वास्तविक स्रोत से मिलते-जुलते दूसरे स्रोत अर्थात् माँ के प्रति दिखाया जाना विस्थापित आक्रामकता का उदाहरण है। साधारणत: व्यक्ति एक कमजोर स्रोत या सुरक्षित स्रोत के प्रति ही अपनी आक्रामकता को विस्थापित करता है। मिल्लर (Miller, 1948) तथा वर्केविज एवं कनुरेक (Berkowitz & Kneurek, 1967) ने अपने-अपने अध्ययनों के आधार पर इस तथ्य की पुष्टि की है कि व्यक्ति अपनी आक्रामकता (aggression) को मूल स्रोत (original source) से मिलते-जुलते स्रोत (similar source) के प्रति ही विस्थापित करता है। इस सिद्धान्त के अनुसार व्यक्ति कुंठा उत्पन्न करने वाले स्रोत (source) के प्रति सीधा या प्रत्यक्ष आक्रामकता (direct aggression) दिखलाता है और यदि यह सम्भव नहीं हुआ तो वह फिर विस्थापित आक्रामकता (displaced aggression) दिखलाता है।

TOUCH 'n' PASS

कुंठा तथा आक्रामकता के बीच उक्त सम्बन्ध का प्रायोगिक सत्यापन (experimental verification) कई अध्ययनों में किया गया है। जैसे—हैनर तथा ब्राऊन (Haner & Brown, 1955) ने एक प्रयोग किया जिसमें स्कूली छात्रों को एक बॉक्स के छेद में संगमरमर (marble) के कुछ टुकड़ों को भीतर ढकेलना था। कार्य सफलतापूर्वक एक नियत समय के भीतर कर लेने पर उन्हें इनाम देने की घोषणा की गई। बगल में एक घण्टी थी जिसमें एक नौब (knob) लगा था, जिसे दबाकर बजते हुए घण्टी को बंद किया जा सकता था। घण्टी बजाकर प्रयोगकर्त्ता प्रयोज्य (subject) को यह संकेत देता था कि उसका समय उस विशेष प्रयास (trial) के लिए हो गया है और अब वह बजते हुए घण्टी को बजना बंद करके दूसरा प्रयास (trial) शुरू कर सकता है। इस अध्ययन में छात्र को कार्य पूरा करने के पहले ही घण्टी बजाकर रोक दिया जाता था और इससे वे इनाम पाने से वंचित रह जाते थे तथा उनमें कुंठा उत्पन्न हो जाती थी। प्राक्कल्पना (hypothesis) यह थी कुंठा की मात्रा उस दशा में सर्वाधिक होगी जब छात्र लक्ष्य प्राप्त करने के बिलकुल ही नजदीक होंगे अर्थात् कार्य समाप्त करने ही वाले होंगे कि उन्हें घण्टी बजाकर रुकने के लिए कहा जाएगा। आक्रामकता (aggression) की माप नौब (knob) पर प्रयोज्य द्वारा दिए गए दबाव (pressure) के आधार पर की गई। परिणाम में देखा गया कि जब छात्रों में कुंठा की मात्रा अधिक होती थी, (अर्थात् छात्र कार्य को समाप्त कर अब इनाम पाने ही वाले होते थे कि उन्हें रोक दिया जाता था), तो उनमें आक्रामकता (aggression) की मात्रा भी अधिक होती थी। अध्ययन में कुंठा-आक्रामकता सिद्धान्त (frustration-aggression theory) की वैधता का सत्यापन हो जाता है। इसी तरह का एक अन्य अध्ययन हैम्बलिन तथा उनके सहयोगियों (Hamblin et. al, 1963) द्वारा किया गया जिसमें कुंठा तथा आक्रामकता के उक्त सम्बन्ध की पुष्टि की गई है।

कुंठा-आक्रामकता सिद्धान्त में आक्रामकता (aggression) को कम करने के दो तरीकों (ways) का भी वर्णन किया गया है—

1. पहला तरीका सरल है जिसमें कुंठा को समाप्त करने पर बल डाला जाता है। सिद्धान्त का मानना है कि यदि कुंठा को व्यक्ति में उत्पन्न ही नहीं होने दिया जाए या उत्पन्न होने पर उसे समाप्त कर दिया जाए, तो अपने आप ही आक्रामकता कम हो जाएगी।
2. विवेचन (catharsis) की प्रविधि अपनाकर आक्रामकता (aggression) को कम किया जा सकता है। इस प्रविधि में व्यक्ति को आक्रामक व्यवहार करने के लिए प्रेरित किया जाता है। इसका परिणाम यह होता है कि आक्रामक व्यवहार करने की उत्तेजन शक्ति धीरे-धीरे कम हो जाती है और वह निकट भविष्य में फिर आक्रामकता न के बराबर ही दिखा पाता है।

आलोचना (Critisisms)—कुंठा-आक्रामकता सिद्धान्त की कुछ आलोचनाएँ (criticisms) है जिनमें निम्नांकित प्रमुख हैं—

1. कुछ मनोवैज्ञानिक जिसमें बस (Buss, 1961) का नाम अधिक उल्लेखनीय है, ने सिद्धान्त के इस दावे को चुनौती दी है कि कुंठा हमेशा आक्रामक व्यवहार का कारण होता है। इन्होंने यह बतलाया है कि कुछ लोग ऐसे होते हैं जो भौतिक लाभ (material gain) की प्राप्ति के लिए आक्रामक व्यवहार करते हैं। ऐसी स्थिति में कुंठा (frustration) नहीं रहती है फिर भी व्यक्ति आक्रामकता दिखलाता है। बस का कहना है कि जब व्यक्ति यह अनुभव करता है कि आक्रामक व्यवहार दिखाने से उसे कुछ लाभ होगा, वह आक्रामकता दिखलाता है। इसके लिए उसे कुंठित (frustrated) होना अनिवार्य नहीं है। बर्कोविज (Berkowiz, 1978) के अनुसार कुंठा आक्रामकता के कई कारणों में से एक कारण भले ही हो सकता है। परन्तु इकलौता कारण नहीं हो सकता है।
2. कुछ समाज मनोवैज्ञानिकों का मत है कि सचमुच में इस सिद्धान्त में डोलार्ड तथा उनके सहयोगियों (Dollard, et. al) ने अपने प्राक्कल्पना (hypothesis) को जरूरत से ज्यादा उछाला है। इन मनोवैज्ञानिकों ने सिद्धान्त के इस प्राक्कल्पना को चुनौती दी है कि कुंठा हमेशा आक्रामकता (aggression) उत्पन्न करता है। कई आलाचकों जैसे ब्रिट्ट एवं जैनस (Britt & Janus, 1940), रोजेनविग (Rosenwig, 1938), सार्जेन्ट (Sargent, 1948) ने यह स्पष्ट किया है कि कुंठा से हमेशा आक्रामकता (aggression) उत्पन्न नहीं होती है। कुछ अन्य लोगों ने यह कहा है कि सभी तरह के कुंठा से नहीं बल्कि कुछ खास-खास तरह की कुंठा से ही आक्रामकता उत्पन्न होती है। जैसे—यदि कुंठा की मात्रा तीव्र होती है और व्यक्ति उसे वैध (legitimate) न मानकर आवश्यक रूप से जान-बूझकर उस पर थोपा हुआ पाता है, तो ऐसे कुंठा से निश्चित रूप से आक्रामकता (aggression) उत्पन्न होता है।

इन आलोचनाओं का प्रभाव कुंठा-आक्रामकता सिद्धान्त (frustration aggression theory) पर अधिक पड़ा। फलस्वरूप उस सिद्धान्त में संशोधन (modification) किए गए जिस पर भी विचार करना आवश्यक है।

TOUCH 'n PASS

प्र.4. सामान्य आक्रामकता मॉडल को चित्र सहित स्पष्ट कीजिए।
Explain general aggression model with the help of a diagram.

उत्तर

सामान्य आक्रामकता मॉडल
(General Aggression Model or GAM)

आक्रामकता के सामाजिक सिद्धान्त के तथ्यों को आधारभूत बनाकर एण्डरसन (Anderson, 1997) तथा एण्डरसन एवं बुशमैन (Anderson & Bushman, 2002) ने सामान्य आक्रामकता मॉडल (General Aggression Model or GAM) का प्रतिपादन किया है। इसे आक्रामकता का आधुनिक सिद्धान्त भी कहा गया है। इस सिद्धान्त के अनुसार आक्रामकता मूलत: निम्नांकित दो तरह के निवेश चरों (input variables) द्वारा उत्पन्न होते हैं।

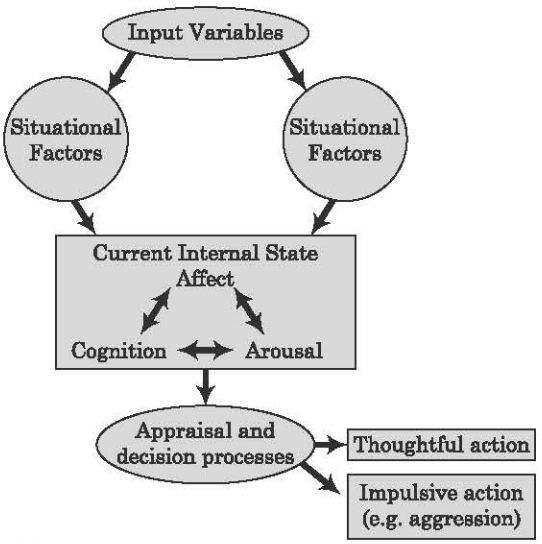
1. परिस्थिति से सम्बद्ध कारक (Factors relating to the situation), तथा
2. व्यक्ति से सम्बद्ध कारक (Factors relating to the persons)

पहले तरह के कारकों को परिस्थितिजन्य चर (situational) तथा दूसरे तरह के कारकों को वैयक्तिक चर (personal factors) कहा जाता है और इन दोनों को मिलाकर उन्हें निवेश चर (input variables) कहा जाता है। कुंठा (frustration), किसी व्यक्ति द्वारा अपमानित किया जाना, आक्रामकता मॉडल (aggressive model) को वास्तविक या फिल्मी पर्दे पर देखना, अत्यधिक ऊँचा या नीचा पर्यावरणी तापक्रम, अत्यधिक तीव्र आवाज आदि परिस्थितिजन्य कारक के उदाहरण हैं जबकि वैयक्तिक चर में वैसे शीलगुण सम्मिलित होते हैं जो व्यक्ति को अधिक आक्रामक बनाते हैं। जैसे अत्यधिक चिड़चिड़ापन (irritability), आवेगशीलता, हिस्सा के प्रति खास तरह का विश्वास एवं मनोवृत्ति, दूसरों के विद्वेषी अभिप्राय को समझना तथा आक्रामकता से सम्बन्ध विशेष कौशल (skill) जैसे हथियार को उपयोग करने की विधि आदि सम्मिलित होता है।

सामान्य आक्रामकता मॉडल (General Aggression model) के अनुसार परिस्थितिजन्य तथा वैयक्तिक कारक दोनों ही मिलकर तीन मौलिक प्रक्रियाओं को प्रभावित करके व्यक्ति में आक्रामकता उत्पन्न करते हैं।

वे तीन आन्तरिक प्रक्रियाएँ निम्नांकित हैं—

1. **भावात्मक अवस्था** (Affective states)—उन दोनों तरह के कारकों से व्यक्ति में विद्वेषपूर्ण भाव (hostile feelings) उत्पन्न हो सकता है जिनका बाह्य संकेत क्रोधपूर्ण आनन अभिव्यक्ति (angry facial expression) होता है।
2. **उत्तेजन** (Arousal)—उन दोनों तरह के कारकों से व्यक्ति में दैहिक उत्तेजन (physiological excitement) उत्पन्न हो सकता है।
3. **संज्ञान** (Cognition)—उक्त दोनों तरह के कारक व्यक्ति में विद्वेषपूर्ण चिन्तन (hostile thoughts) या आक्रामकता के प्रति एक खास प्रकार का विश्वास एवं मनोवृत्ति (attitude) उत्पन्न कर सकता है।



चित्र : सामान्य आक्रामकता मॉडल : मानव आक्रामकता का एक आधुनिक सिद्धान्त

उसके बाद इस सिद्धान्त के अनुसार व्यक्ति वर्तमान परिस्थिति तथा उपस्थित निरोधक कारक (restraining factors) जैसे पुलिस की उपस्थिति या फिर लक्षित व्यक्ति को हथियार से लैश देखकर, इन सभी का एक मूल्यांकन (appraisal) करता है जिसके परिणामस्वरूप वह दो तरह की क्रियाओं में से कोई एक तरह का व्यवहार करता है—व्यक्ति या तो काफी सोच-समझकर कुछ व्यवहार जैसे अपने आक्रामकता/क्रोध आदि को रोक लेता है या फिर वह काफी आवेगशील व्यवहार (impulsive behaviour) दिखाता है जिसमें वह स्पष्ट रूप से आक्रामकता लक्ष्य व्यक्ति के प्रति दिखाता है।

TOUCH 'n PASS

बुशमैन तथा एण्डरसन (Bushman & Anderson, 2002) ने इस सिद्धान्त का उपयोग यह व्याख्या करने के लिए किया कि क्यों वैसे व्यक्ति जिन्हें आक्रामकता का उच्च स्तर से अनावरण होना पड़ता है अर्थात् जो अपने दिन-प्रतिदिन की जिन्दगी में आक्रामकता मॉडल को अधिक देखते हैं या फिर फिल्मों या वीडियों गेम्स में अधिक-से-अधिक आक्रामकता देखते हैं, अपने आप धीरे-धीरे अधिक आक्रामक व्यवहार दिखाना प्रारम्भ कर देते हैं। इन शोधकर्त्ताओं का मत है कि इस ढंग के आक्रामक मॉडल से बार-बार अनावृत्त होने से व्यक्ति में आक्रामकता के प्रति ज्ञान संरचना (knowledge structure) अधिक मजबूत हो जाता है अर्थात् आक्रामकता से सम्बन्धित विचार, विश्वास, मनोवृत्ति, स्कीमा (schema) तथा आलेख (script) आदि काफी मजबूत हो जाता है। जैसे-जैसे यह ज्ञान संरचना मजबूत होती जाती है, व्यक्ति काफी आसानी से परिस्थितिजन्य या वैयक्तिक चरों (personal variables) से उत्तेजित हो जाता है और तब वह आक्रामकता अधिक दिखाने लगता है।

चूँकि सामान्य आक्रामक मॉडल द्वारा मानव आक्रामक के स्वरूप को काफी विस्तृत ढंग से व्याख्या हो पाती है, अत: यह समाज मनोवैज्ञानिकों के बीच काफी लोकप्रिय है और इस मॉडल पर शोध कार्य भी अभी काफी हो रहे हैं। इस सिद्धान्त का स्वरूप आक्रामकता के पहले के सिद्धान्तों की तुलना में काफी जटिल है।

प्र.5. आक्रामकता को रोकने या कम करने के उपायों का उदाहरण सहित वर्णन करें।
Describe, the measures of preventing or reducing aggression with examples.

उत्तर

आक्रामकता को रोकने तथा दूर करने के उपाय
(Measures of Preventing and Reducing Aggression)

आक्रामकता (aggression) चूँकि सामाजिक रूप से अवांछित व्यवहार (undesirable behaviour) है, अत: समाज मनोवैज्ञानिकों ने इसे रोकने तथा दूर करने के कुछ उपायों का वर्णन किया है। ऐसे उपायों (measures) में निम्नांकित प्रमुख हैं—

1. **प्रतिकार** (Retaliation)—समाज मनोवैज्ञानिकों द्वारा किए गए अध्ययन से यह स्पष्ट हुआ है कि लक्षित व्यक्ति (target person) के प्रति आक्रामकता दिखलाने पर यदि लक्षित व्यक्ति से प्रत्याशित प्रतिकार (expected retaliation) प्रभावशाली (effective) एवं तीव्र होता है, तो इससे आक्रामकता की मात्रा में कमी आ जाती है। डोलार्ड एवं उनके सहयोगियों (Dollard et al., 1939) ने यह बतलाया है कि प्रत्याशित प्रतिकार (expected retaliation) किसी व्यक्ति को आक्रामकतापूर्ण ढंग से व्यवहार करने से रोकता है। डॉर्नस्टीन एवं डॉर्नस्टीन (Donnerstein & Donnesrstein, 1976) तथा रोजर्स (Rogers, 1983) ने अपने-अपने अध्ययन के आधार पर यह बतलाया है कि जब श्वेत प्रयोज्यों को श्याम प्रयोज्यों के प्रति आक्रामकता का व्यवहार प्रदर्शित करने का अवसर दिया गया और फिर श्याम प्रयोज्यों द्वारा प्रति आक्रामकता का व्यवहार प्रदर्शित करने का मौका दिया गया तो श्याम प्रयोज्यों के इस प्रतिकार की क्षमता से प्रभावित होकर श्वेत प्रयोज्यों की आक्रामकता में कमी आ गई।
2. **दंड** (Punishment)—दंड से भी आक्रामकता को कम किया जाता है हालाँकि इसे समाज मनोवैज्ञानिकों द्वारा उतना अधिक प्रभावकारी प्रविधि नहीं माना गया है। सीयर्स, मैकोवी तथा लेविन (Sears, Maccoby & Lewin, 1957) ने अपने अध्ययन के आधार पर यह बतलाया है जिन बच्चों को घर पर अत्यधिक शारीरिक दंड (physical punishment) दिया जाता है उन बच्चों में घर से बाहर के लोगों में आक्रामकता दिखाने की प्रवृत्ति अधिक होती है। इन लोगों ने यह भी पाया है कि जो बच्चे अधिक आक्रामक प्रवृत्ति के होते हैं उनके माता-पिता में दण्ड देने की प्रवृत्ति अधिक होती है। फेल्डमैन (Feldman, 1985) ने यह भी बताया है कि दण्ड से आक्रामकता में कमी नहीं होती है। हाँ, कुछ अवस्थाएँ (Conditions) अवश्य ही ऐसी हो सकती है जिसमें आक्रामकता की प्रबलता को दण्ड द्वारा कम किया जा सकता है परन्तु बेरोन (Baron, 1977) के अनुसार ऐसी अवस्थाएँ या परिस्थितियाँ काफी सीमित हैं। दण्ड को प्रभावकारी होने के लिए यह आवश्यक है कि दण्ड प्राप्त करने वाले व्यक्ति के निश्चित रूप से इस बात की अनुभूति होनी चाहिए कि दण्ड एक वैधानिक परिणाम के रूप में उसे प्राप्त हुआ है न कि अघोषित एवं अकारण घटित घटना के परिणामस्वरूप उसे प्राप्त हुआ है। इतना ही नहीं, जो व्यक्ति किसी अन्य व्यक्ति को आक्रामकता व्यवहार के लिए दंड दे रहा है, उसे अपने आपको कभी दंड प्राप्त किए व्यक्ति के सामने आक्रामकता मॉडल के रूप में प्रस्तुत नहीं करना चाहिए। बेरोन, बर्न तथा ब्रैनस्कोम्ब (Baron, Byrne & Branscombe, 2006) के अनुसार दंड से आक्रामकता में कमी तभी आती है जब निम्नांकित चार मौलिक अवस्थाएँ पूरित होती हों—
   (i) दिया गया दंड तत्काल (prompt) हो अर्थात् आक्रामक व्यवहार के तुरन्त बाद दंड दिया गया हो।

TOUCH 'n PASS

(ii) दंड की संभावना निश्चित रूप से बनी हो।

(iii) दंड की मात्रा काफी मजबूत एवं तीव्र हो ताकि दंडित व्यक्ति में फिर से आक्रामक व्यवहार करने की हिम्मत नहीं रह जाए।

(iv) दंड को दंड प्राप्त करने वाले व्यक्ति द्वारा यथोचित (justified) मानता हो।

प्रश्न उठता है कि आक्रामकता कम करने में दंड क्यों एक अप्रभावकारी प्रविधि साबित हुआ है? इसके निम्नांकित तीन कारण बतलाए गए हैं—

(i) शारीरिक दंड से व्यक्ति में क्रोध उत्पन्न होता और क्रोध से फिर आक्रामकता घटने के बजाय बढ़ती है।

(ii) जो व्यक्ति दूसरे को दंड देते हैं, वे स्वयं एक ऐसे मॉडल के रूप में अपने आपको उपस्थित करते हैं जिससे दण्डित व्यक्ति आक्रामकता करना सीख लेता है और भविष्य में करता भी पाया जाता है।

(iii) दंड का प्रभाव अक्सर क्षणिक ही होता है। सुलजर-एजारौफ एवं मेयर (Sulzer-Azaroff & Mayer, 1984) का मत है कि दण्ड से थोड़ी देर के लिए आक्रामकता भले ही कम हो जाए परन्तु इसी तरह की कमी हमेशा बनी नहीं रहती है।

3. **सामाजिक सीखना उपागम** (Social learning approach)—सामाजिक सीखना उपागम या सिद्धान्त के अनुसार जिस तरह से आक्रामक मॉडल (aggressive model) को देखकर व्यक्ति आक्रामक व्यवहार को करना सीख लेता है, उसी तरह से व्यक्ति अनाक्रमक मॉडल (unaggressive model) को देखकर आक्रामकता की मात्रा को कम करना सीख लेता है। बेरोन तथा केपनर (Baron & Kepner, 1970) ने एक अध्ययन करके इस तथ्य की पुष्टि किया है। इस अध्ययन में छात्रों के एक समूह ने आक्रामक मॉडल तथा दूसरे समूह ने अनाक्रामक मॉडल का प्रेक्षण (observation) किया। परिणाम में देखा गया कि जिन छात्रों ने अनाक्रामक मॉडल का प्रेक्षण किया था, उनमें उन छात्रों की अपेक्षा आक्रामकता (aggression) कम पायी गई जिन्होंने आक्रामक मॉडल का प्रेक्षण किया था। ह्यूसमान तथा उनके सहयोगियों (Hoesmann et. al., 1983) ने व्यक्ति में आक्रामकता कम करने की एक नयी प्रविधि (technique) का वर्णन किया है जिसमें मॉडल द्वारा किए गए व्यवहार की व्याख्या (interpretation) पर बल डाला गया है। इस प्रविधि में टेलीविजन, सिनेमा आदि में दिखलाए गए आक्रामक व्यवहार अवास्तविक (unrealistic) होते हैं तथा वे सभी कैमरा ट्रिक (trick) के कारण उन्हें दिख पड़ते हैं। ऐसे आक्रामक व्यवहार का वास्तविक संसार में कोई महत्त्व नहीं होता है, आदि। ह्यूसमान तथा उनके सहयोगियों (Huesmann et., 1983) ने एक क्षेत्र अध्ययन (field study) करके उपर्युक्त प्रविधि की सार्थकता एवं वैधता की जाँच किया है। इस अध्ययन में छात्रों के दो समूह तैयार किए गए—प्रयोगात्मक समूह (experimental group) तथा नियन्त्रित समूह (control group)। प्रयोगात्मक समूह को टेलीविजन पर दिखाए गए हिंसा एवं आक्रामकता की नयी व्याख्या जिनमें दिखाए गए आक्रामकता को अवास्तविक एवं कैमरा ट्रिक कहा गया, करने के लिए विशेष प्रशिक्षण (training) दिया गया। नियन्त्रित समूह (control group) जिन्होंने भी टेलीविजन के पर्दे पर आक्रामकता एवं हिंसा देखी थी, को ऐसा कोई प्रशिक्षण नहीं दिया गया। उसके बाद इन छात्रों के व्यवहारों का मूल्यांकन उनके सहपाठियों (classmates) द्वारा नहीं किया गया। परिणाम में देखा गया कि उनके सहपाठियों ने प्रयोगात्मक समूह के छात्रों के व्यवहारों को नियन्त्रित समूह के छात्रों के व्यवहारों की अपेक्षा कम आक्रामक बताया। इस अध्ययन से यह स्पष्ट हो जाता है कि आक्रामकता का अर्थ (meaning) के प्रति लोगों का प्रत्यक्षण (perception) एवं मनोवृत्ति (attitudes) में परिवर्तन लाकर उनमें आक्रामक व्यवहार की बारंबारता (frequency) तथा तीव्रता (intensity) को कम किया जा सकता है।

5. **हल्की कामुकता तथा हास्य** (Mild sexual arousal humor)—कामुकता (mild sexual arousal) तथा हास्य (humor) आदि के माध्यम से आक्रामकता को कम करने की सिफारिश की गई है। इसके पीछे छिपी पूर्वकल्पना (assumption) यह होती है कि व्यक्ति एक ही समय में दो परस्पर अनुक्रिया (incompatible response) या दो परस्पर विरोधी सांवेगिक अवस्थाओं का अनुभव एक साथ नहीं कर सकता है। अत: आक्रामकता की स्थिति में व्यक्ति के होने पर यदि उसमें हल्की कामुकता या हास्य आदि जैसे संवेगात्मक अनुभूति उत्पन्न कर दी जाती है, तो उसमें स्वभावत: आक्रामकता (aggression) कम हो जाएगी। बेरोन तथा बाल (Baron & Baal, 1974) ने इसकी संपुष्टि अपने एक अध्ययन में किया है। इस अध्ययन में आक्रामकता पर हास्य प्रसंगों के प्रभावों का अध्ययन किया गया। अध्ययन में सभी

TOUCH 'n PASS

प्रयोज्यों (subjects) को प्रयोगकर्त्ता के एक सहयोगी द्वारा क्रोधित किया गया। इसके बाद सभी प्रयोज्यों को कई तरह के चित्रों का मूल्यांकन करने के लिए कहा गया। कुछ प्रयोज्यों ने मंद हास्य उत्पन्न करने वाले चित्रों का मूल्यांकन किया जबकि कुछ अन्य प्रयोज्यों ने तटस्थ वस्तुओं (neutral objects) जैसे टेबुल, कुर्सी आदि का मूल्यांकन (evaluation) किया। सभी प्रयोज्यों द्वारा चित्रों का मूल्यांकन कर लेने के बाद उन्हें प्रयोगकर्त्ता के सहयोगी को विद्युताघात करने का अवसर प्रदान किया गया। परिणाम में देखा गया कि जिन प्रयोज्यों ने हास्य उत्पन्न करने वाले चित्रों को देखा था वे उन प्रयोज्यों की अपेक्षा जिन्होंने तटस्थ चित्रों को देखा था, सहयोगी को कम विद्युताघात किया। स्पष्ट हुआ कि हास्य प्रसंग वाली अनुभूतियाँ व्यक्ति की आक्रामकता (aggression) को कम कर देती हैं। इसी प्रकार के परिणाम म्यूलर तथा डॉर्नस्टीन (Mueller & Donnerstein, 1977) ने भी अपने अध्ययन में पाया है।

कई अध्ययनों में कामोत्तेजक उद्दीपकों से उत्पन्न होने वाली कामोत्तेजना की भिन्न-भिन्न मात्रा का प्रभाव आक्रामकता पर क्या पड़ता है, इसे देखा गया। इन अध्ययनकर्त्ताओं में डार्नस्टीन एवं इवान्स (Donnerstein & Evans, 1975), डॉर्नस्टीन (Donnerstein, 1983), मैल्मथ एवं डॉर्नस्टीन (Malmath & Donnerstein, 1982) तथा जिल्लमैन (Zillman, 1971) का नाम अधिक उल्लेखनीय है। इन लोगों के अध्ययनों से यह निष्कर्ष निकला है कि मंद मात्रा में या हल्की मात्रा में कामोत्तेजना होने से आक्रामकता की मात्रा में कमी आ जाती है परन्तु अधिक मात्रा में कामोत्तेजना होने से आक्रामकता की मात्रा में वृद्धि हो जाती है। इतना ही नहीं, डार्नस्टीन (Donnerstein, 1983) ने अपने अध्ययन में यहाँ तक पाया कि यदि कामोत्तेजक उद्दीपक के साथ आक्रामकता के संकेतों का उपयोग किया जाता है, जैसे—सेक्सी फिल्मों में बलात्कार के दृश्य दिखाए जाते हैं, तो इससे आक्रामकता की मात्रा में कमी के बजाय वृद्धि हो जाती है।

5. **परानुभूति** (Empathy)—कुछ मनोवैज्ञानिकों जैसे गीन (Geen, 1972), बेरोन (Baron, 1975), फ्रोडी (Frody, 1978) ने अपने-अपने अध्ययनों से यह बतलाया कि परानुभूति उत्पन्न हो जाने से आक्रामकता में कमी आ जाती है। इन लोगों ने इन अध्ययनों के आधार पर यह बतलाया कि आक्रामक तथा हिंसक व्यवहार के होने के फलस्वरूप यदि आक्रमणकर्त्ता (aggressor) को उसके आक्रमण या हिंसा से उत्पन्न पीड़ित व्यक्ति की दिशा को दिखा दिया जाता है तो इससे उसकी आक्रमणशीलता (aggression) में कमी आ जाती है। पीड़ित व्यक्ति की चीख एवं कष्ट से आक्रमणकर्त्ता में आत्म-दोष, दु:ख, पछतावा जैसी संवेगात्मक अनुभूतियाँ उत्पन्न हो जाती हैं जिसके फलस्वरूप उस व्यक्ति के लिए आक्रामकता को जारी रखना सम्भव नहीं हो पाता है।
6. **क्षमायाचना एवं प्राक्गुणारोपण** (Apology & Preattribution)—क्षमायाचना एक ऐसी प्रक्रिया होती है जिसमें व्यक्ति अपने गलत व्यवहार या कार्यों को स्वीकार लेता है तथा उसे माफ कर देने की प्रार्थना करता है। ओहबुची, कामेडा तथा ऐगैरी (Ohbuchi, Kameda & Agarie, 1989) द्वारा किए गए अध्ययन से यह स्पष्ट हुआ है कि क्षमायाचना से आक्रामकता में कमी आ जाती है। क्षमायाचक के प्रति अन्य व्यक्ति जो अधिक आक्रामक व्यवहार करने वाला होता है, कम कर देता है।

   जैसा कि हम जानते हैं, जब व्यक्ति क्रोधित (angry) होता है, तो उसमें ठीक ढंग से सोच-विचार करने की क्षमता में कमी आ जाती है, व्यक्ति अपने व्यवहार के परिणामों का भी मूल्यांकन ठीक ढंग से नहीं कर पाता है तथा व्यक्ति अपने व्यवहार पर नियन्त्रण भी बनाकर रखने में असमर्थ होता है। समाज मनोवैज्ञानिकों का मत है कि वे सारी प्रविधियाँ जिनसे ऐसी संज्ञानात्मक कमी (cognitive deficit) होती है, व्यक्ति में आक्रामकता को कम कर देती है। इन प्रविधियों में क्षमायाचना के अतिरिक्त प्राक्गुणारोपण (preattribution) भी प्रधान है। प्राक्गुणारोपण एक ऐसी प्रक्रिया होती है जिसमें व्यक्ति दूसरों के आक्रामक व्यवहार का कारण कुछ उद्देश्यहीन कारण (unintentional causes) मानता है। जब वह ऐसा समझता है, तो स्वभावत: वह उतना तीव्र आक्रामक व्यवहार नहीं करने को ठानता है। दूसरी प्रविधि वह है जिसमें व्यक्ति अपने आप या अन्य को विगत वास्तविक या काल्पनिक गलतियों को याद न करने से रोकता है। इससे भी व्यक्ति में आक्रामकता में कमी आती है।
7. **माफी देना** (Forgiveness)—माफी देना भी एक ऐसी प्रविधि है जिससे व्यक्ति की आक्रामकता में कमी आती है। माफी देना एक ऐसी प्रविधि है जिसमें व्यक्ति उस व्यक्ति या व्यक्तियों को दण्डित करने के विचार का त्याग कर देता है जो उन्हें चोट पहुँचाती है और उसके बदले में उसके प्रति सहयोग भावना रखते हुए व्यवहार करता है।

❑

TOUCH 'n' PASS

UNIT-VI

प्रसामाजिक व्यवहार
Prosocial Behaviour

खण्ड-अ अतिलघु उत्तरीय प्रश्न

प्र.1. प्रसामाजिक व्यवहार क्या है?
What is prosocial behaviour?

उत्तर प्रसामाजिक या समाजोपयोगी व्यवहार एक ऐसा व्यवहार है जिसके अध्ययन में समाज मनोवैज्ञानिकों ने काफी अभिरुचि दिखलायी है। प्रसामाजिक व्यवहार वैसे व्यवहार को कहा जाता है जिनका मूल्यांकन धनात्मक रूप से किया जाता है। इस तरह के व्यवहार से दूसरों को लाभ पहुँचता है।

प्र.2. सहायतापरक व्यवहार को परिभाषित कीजिए।
Define helping behaviour.

उत्तर **बेरान** तथा **बाईरने** के अनुसार, "सहायतापरक व्यवहार वह व्यवहार है जिसमें व्यवहार करने वालों को स्पष्ट लाभ नहीं होता है बल्कि उन्हें कुछ जोखिम भी उठाना पड़ता है और कुछ त्याग भी करना पड़ता है। ऐसे कार्य आचरण के मानवों पर आधारित है।"

प्र.3. सहायतापरक व्यवहार की कोई दो विशेषताएँ लिखिए।
Write any two characteristics of helping behaviour.

उत्तर इसकी दो विशेषताएँ निम्नलिखित हैं—

1. सहायतापरक व्यवहार व्यक्ति अपनी स्वेच्छा से करता है।
2. सहायतापरक व्यवहार का उद्देश्य दूसरों को लाभ पहुँचाकर उनका कल्याण करना होता है।

प्र.4. सहायतापरक व्यवहार के मुख्य तीन निर्धारक कौन-से हैं?
What are the three main determinants of helping behaviour?

उत्तर इसके तीन मुख्य निर्धारक निम्न हैं—

1. परिस्थितिजन्य निर्धारक
2. सामाजिक सांस्कृतिक निर्धारक
3. व्यक्तिगत निर्धारक।

प्र.5. परानुभूति से क्या आशय है?
What is meant by empathy?

उत्तर परोपकारी व्यक्ति में परानुभूति का शीलगुण अधिक होता है। ऐसे व्यक्ति आत्म-नियन्त्रित, उत्तम छवि बनाने के लिए अभिप्रेरित एवं उत्तरदायित्व निभाने वाले होते हैं।

प्र.6. प्रसामाजिक व्यवहार के प्रमुख अभिप्रेरण लिखिए।
Write the main motives of prosocial behaviour.

उत्तर प्रसामाजिक व्यवहार के प्रमुख अभिप्रेरण निम्नलिखित हैं—

1. परानुभूति-परोपकारिता प्राक्कल्पना
2. नकारात्मक-अवस्था शमन मॉडल
3. परानुभूति-खुशी प्राक्कल्पना
4. जननिक-निर्धार्यता मॉडल।

TOUCH 'n' PASS

प्र.7. पारस्परिक सिद्धान्त को परिभाषित कीजिए।
Define reciprocity theory.

उत्तर **राबर्ट ट्रावर्स** के अनुसार, "जब एक प्राणी दूसरे प्राणी की सहायता करता है तो दूसरा प्राणी भी आवश्यकता पड़ने पर पहले प्राणी की सहायकता करता है।

प्र.8. दर्शक प्रभाव से आप क्या समझते है?
What do you understand by bystander effect.

उत्तर सर्वप्रथम सहायता करने वाले व्यक्तियों के स्वभाव को देखकर अन्य लोग भी मदद के लिए प्रेरित हो गए यह दर्शक प्रभाव है।

प्र.9. डारले और लताने के अनुसार दर्शक प्रभाव क्या है?
What is bystander effect according to Darley and Latane?

उत्तर दर्शक प्रभाव को **डारले** और **लताने** के आधार पर किया जाता है इन विद्वानों के अनुसार जब कोई सामूहिक घटना घटित होती है तो उस घटना स्थल के चारों ओर भीड़ एकत्रित हो जाती है और भीड़ कुछ समय के लिए शान्त अवस्था में खड़ी रहती है उस भीड़ में से कोई भी मदद के लिए आगे नहीं आता। अत: जितनी अधिक भीड़ होगी उतनी ही अधिक संभावनाएँ होंगी लेकिन कुछ क्षणों के बाद कुछ व्यक्ति सहायता करने के लिए आगे आते हैं वे व्यक्ति अपना सामाजिक उत्तरदायित्व समझते हैं इसीलिए सबसे पहले मदद करने के लिए आते हैं। उन व्यक्तियों के सहारे से अन्य व्यक्ति भी मदद करने के लिए आगे आ जाते हैं। सर्वप्रथम सहायता करने वाले व्यक्तियों के स्वभाव को देखकर अन्य लोग भी मदद के लिए प्रेरित हो गए यह Bystander Effect है।

प्र.10. समानता क्या है?
What is similarity?

उत्तर सहायतापरक व्यवहार पर पीड़ित व्यक्ति तथा सहायता प्रदान करने वाले व्यक्ति के बीच समानता का सीधा एवं प्रत्यक्ष प्रभाव पड़ता है। वेश-भूषा की शैली में समानता, राजनैतिक विचारधारा में समानता तथा राष्ट्रीयता में समानता, मनोवृत्ति में समानता आदि होने पर सहायतापरक व्यवहार अधिक प्रभावित होता है। कई अध्ययनों जैसे एम्सविलर, डॉक्स एवं विलियट (Amesvilar, Doex & Villiat, 1971) ने वेश-भूषा में समानता, बैरोन (Baron, 1971) ने मनोवृत्ति में समानता तथा एहलर्ट, एहलर्ट तथा मैरोन (Ahlert, Ahlert & Maron, 1973) ने राजनैतिक विचारधारा में समानता को सहायतापरक व्यवहारों के लिए अनुकूल बताया है।

खण्ड-ब लघु उत्तरीय प्रश्न

प्र.1. सामाजिक सांस्कृतिक निर्धारक से आपका क्या अभिप्राय है?
What do you mean by socio-cultural determinants?

उत्तर

सामाजिक सांस्कृतिक निर्धारक
(Socio-cultural Determinants)

सामाजिक सांस्कृतिक निर्धारक के प्रति-सामाजिक व्यवहार को निर्धारित करने में अपनी अहम-भूमिका का दायित्व निभाता है। उनमें से कुछ का वर्णन निम्न प्रकार किया है—

1. **ईनाम-लागत परिणाम** (Reward-Cost Outcome)—विद्वानों ने इस दिशा की ओर अध्ययन करते हुए कहा है कि प्रत्येक व्यक्ति किसी संकटग्रस्त व्यक्ति की सहायता करने से पहले वह यह विचार करता है, कि मुझे सहायता के परिणामस्वरूप लाभ मिलेगा या फिर हानि। इसका वह विश्लेषण करके देखता है कि अगर लाभ मिल रहा है तो वह संकटग्रस्त व्यक्ति की सहायता करने के लिए आगे आ जाता है परन्तु उसे अगर सहायता करने में हानि दिख रही है तो वह संकटग्रस्त व्यक्ति की सहायता करने से मना कर देगा और पीछे हट जाएगा।
2. **सामाजिक जिम्मेदारी** (Social Responsibility)—व्यक्तियों के झुण्ड को समाज कहते हैं, और उस समाज के व्यक्तियों के प्रति अपने सिद्धान्त होते हैं। जिनका पालन करना समाज के प्रत्येक व्यक्ति का कर्त्तव्य होता है। हमारे समाज

TOUCH 'n PASS

में प्रत्येक वर्ग का व्यक्ति निवास करता है जिसमें अमीर, गरीब, दुर्बल, असहाय, संकटग्रस्त और शरणार्थी सभी सम्मिलित हैं। जो व्यक्ति आर्थिक व शारीरिक स्थिति से कमजोर होते हैं, तो हमारी सामाजिक जिम्मेदारी होती है कि हम अपने दायित्व व जिम्मेदारियों को समझे और आगे बढ़कर असहाय व्यक्तियों की सहायता करें और अन्य व्यक्तियों को भी प्रेरित करें। इसलिए हम किसी असहाय व्यक्ति को देखते हैं तो हम अपनी सामाजिक और इन्सानियत की जिम्मेदारी के तहत उसकी सहायता करने में जुट जाते हैं। इस प्रकार वह व्यक्ति सामाजिक दायित्व की भावना की वजह से व्यक्तियों के प्रति व्यवहार दिखाता है। कुछ व्यक्तियों में सामाजिक सेवा का गुण अधिक होता है, इसलिए वे व्यक्ति उन असहायों की सहायता अधिक करते हैं जो गम्भीर रूप से रोगों से ग्रसित होते हैं।

3. **पारस्परिकता एवं समानता** (Reciprocity and Similarity)—मनुष्यों के सामाजिक जीवन में व्यक्ति किसी अन्य व्यक्ति की सहायता तभी करता है जब उसे किसी कार्य का लालच हो या उससे भी सहायता प्राप्त किसी अन्य कार्य के लिए बाध्य हो। पारस्परिकता यह है कि मानक हमारे बहुत से सामाजिक व्यवहारों का महत्त्वपूर्ण अंग है। विद्वानों ने अध्ययनों से निष्कर्ष निकाला है कि किसी व्यक्ति के प्रति दूसरे व्यक्ति द्वारा प्रदर्शित किए जाने वाले सहायक व्यवहार का आधार प्रमुख यह होता है कि संकटग्रस्त व्यक्ति को कितनी सहायता प्राप्त हो चुकी है, उसी के अनुरूप सहायक व्यवहार के घटित होने की आशंकाएँ उतनी ही अधिक अनुभव की जा सकती है।

प्र.2. सामाजिक दायित्व पर संक्षिप्त टिप्पणी लिखिए।
Write a short note on social responsibility.

उत्तर

सामाजिक दायित्व
(Social Responsibility)

इस कारक के अनुसार व्यक्ति दूसरों की मदद इसलिए कर पाता है क्योंकि दूसरों की मदद करना उसके लिए समाज का एक मानक (norms) है। वह जिस समाज में पाला-पोषा गया होता है, उसके नियमों, मानकों एवं मूल्यों (values) को ध्यान में रखते हुए वह दूसरों की मदद करता है। ऐसे सामाजिक मानक के अनुसार दूसरों की मदद करना प्रत्येक व्यक्ति का एक तरह का सामाजिक दायित्व (social responsibility) होता है। एक कारक जो यह निश्चित करता है कि सामाजिक दायित्व जिससे सहायतापरक व्यवहार प्रभावित होता है वह यह है कि मददकर्त्ता मदद करने वाले व्यक्ति में निर्भरता (dependency) कितनी अधिक मात्रा में मौजूद पाता है। बर्कोविज तथा डैनियल्स (Berkwitz & Daniels, 1963) ने एक अध्ययन करके इस तथ्य की संपुष्टि की है। इस अध्ययन में एक छात्र से यह कहा गया कि उन्हें एक पर्यवेक्षक (supervisor) के रूप में कार्य करना है। उनसे यह कहा गया कि उन्हें एक-दूसरे छात्र जिन्हें कागज का बक्सा बनाना था, के कार्य का पर्यवेक्षण करना होगा। बक्सा बनाने वाले छात्र को कार्यकर्त्ता (worker) कहा गया। दोनों ही एक-दूसरे से अलग होकर कार्य करते थे और उन्हें प्रयोगकर्त्ता अपनी ओर से कुछ लिखित संदेश देकर नियन्त्रित करते थे। उच्चतम निर्भरता की स्थिति में कार्यकर्त्ता से यह कहा गया कि यदि अधिक संख्या में कागज बॉक्स उनके द्वारा बना दिए जाते हैं, तो इससे पर्यवेक्षक को इनाम मिल सकता है। निम्नतम निर्भरता की स्थिति में ऐसी कोई बात नहीं की गई। परिणाम में देखा गया कि उच्चतम निर्भरता की स्थिति में जहाँ पर्यवेक्षक को इनाम मिलना कार्यकर्त्ता द्वारा किए गए कार्य के परिणाम पर आश्रित था, कार्यकर्त्ता ने अधिक कागज बक्स बनाए। इस अध्ययन से यह स्पष्ट हो जाता है कि जब किसी एक व्यक्ति का दूसरे व्यक्ति की मदद पर अधिक निर्भरता होती है, तो सहायतापरक व्यवहार के होने की सम्भावना अधिक बढ़ जाती है।

कुछ ऐसे भी अध्ययन हुए हैं जिनमें यह दिखाया गया है कि निर्भरता की प्रत्येक स्थिति में सामाजिक दायित्व के कारक को सहायतापरक व्यवहार का आधार नहीं माना जा सकता है। जैसे—जब सहायता के लिए दूसरों पर आश्रित होने का कारण व्यक्ति के नियन्त्रण से बाहर है, तो ऐसी परिस्थिति में दायित्व बोध के आधार पर सहायता प्रचुर मात्रा में दी जाती है। शायद यही कारण है कि विकलांग व्यक्ति या किसी भंयकर रोग से ग्रसित व्यक्ति को दूसरे व्यक्ति तुरंत ही सहायता देने के लिए तैयार हो जाते हैं। परन्तु यदि सहायता के लिए दूसरों पर आश्रित होने का कारण अपनी लापरवाही या अपनी न्यूनताएँ होती हैं (जिस पर उनका पूर्ण नियंत्रण होता है) तो उन्हें सहायता देने में लोग हिचकिचाते हैं। शायद यही कारण है कि एक शराबी या जुआरी को संकटकालीन परिस्थिति में फँसे देखकर भी उसे कोई सहायता के लिए तैयार नहीं होता है। इस तथ्य की प्रयोगात्मक संपुष्टि ब्रायन तथा डेवेनपोर्ट (Bryan & Davenport, 1968) के अध्ययन द्वारा भी की जा चुकी है।

TOUCH 'n' PASS

प्र.3. समदृष्टि एवं पारस्परिकता को स्पष्ट कीजिए।
Clarify the equity and reciprocity.

उत्तर

समदृष्टि एवं पारस्परिकता
(Equity and Reciprocity)

समदृष्टि एवं पारस्परिकता के मानक से भी सहायतापरक व्यवहार प्रभावित होता है। समदृष्टि मानक के अनुसार यदि किसी व्यक्ति को जितना तकलीफ या पीड़ा होनी चाहिए, उससे अधिक मात्रा में उसे तकलीफ या पीड़ा का सामना करना पड़ रहा है, तो ऐसे व्यक्ति के साथ न्याय करने के लिए तुरन्त उसे सहायता दी जानी चाहिए। पारस्परिकता मानक (reciprocity norms) के अनुसार मददकर्त्ता तभी किसी दूसरे को मदद करता है जब वह यह समझता है कि भविष्य में वह भी मुझे मदद करेगा। कई अध्ययनों में सहायतापरक व्यवहार में समदृष्टि एवं पारस्परिकता मानक के कारक के महत्त्व को दिखलाया गया है। विल्की एवं लैंजेटा (Wilke & Lanzetta, 1970) ने अपने अध्ययन में पाया कि एक व्यक्ति द्वारा दूसरे व्यक्ति को मदद करना स्पष्टत: इस तथ्य पर आधारित होता है कि पहले उस व्यक्ति को दूसरे व्यक्ति से कितनी मदद मिल चुकी है। अगर उन्हें पहले अधिक मदद मिल चुकी होती है, तो वे भी अधिक मदद करने के लिए तैयार रहते हैं। पारस्परिकता तथा समदृष्टि मानक द्वारा यह भी प्रभावित होता है कि मदद पाने वाले व्यक्ति किस तरह मददकर्त्ता का मूल्यांकन (evaluation) करते हैं। गेरगेन तथा उनके सहयोगियों (Gergen et al., 1975) ने तीन विभिन्न देशों अर्थात् अमेरिका, स्वीडेन तथा जापान में मदद के पारस्परिक विनिमय (reciprocal exchange) का अध्ययन किया। प्रत्येक देश के प्रयोज्यों ने जुआ के खेल के दौरान धन या पैसा देने वाले व्यक्ति को उस परिस्थिति में अधिक धनात्मक मूल्यांकन किया जब व्यक्ति ने प्रयोज्यों से दिए गए धन को लौटाने के लिए कहा। परन्तु जब वे धन को उपहार में दिया गया धातु समझकर नहीं लौटाने के लिए कहे तो उनका अधिक धनात्मक मूल्यांकन नहीं किया गया। स्पष्टत: धन प्राप्त करने वाले व्यक्ति पारस्परिकता के रूप में परिस्थिति का मूल्यांकन करते देखे गए। शायद यही कारण है कि लोग उपहार रूपी ऋण से दबा रहना पसंद नहीं करते हैं।

प्र.4. विनिमय और सामुदायिक को समझाइए।
Explain exchange and communal.

उत्तर

विनिमय और सामुदायिक
(Exchange and Communal)

मनोवैज्ञानिकों ने अपने अध्ययनों के आधार पर विनिमय को नपा तुला हिसाबी आकर्षण बताया, जबकि सामुदायिक सम्बन्ध हानि या लाभ पर आधारित नहीं होते बल्कि उनमें आन्तरिक भिन्नता पायी जाती है। **मिल्स** एवं **क्लार्क** ने अपने शब्दों में स्पष्ट किया है कि अक्सर परिवार के सदस्यों के बीच सामुदायिक सम्बन्ध और बाहरी व्यक्तियों के साथ सम्बन्ध स्थापित होते हैं। उन्होंने एक अध्ययन में मित्रों और जानकारी के व्यक्तियों को विपरीत दिशा में बैठाकर 15-26 की एक बारम्बारता (matrix) बना दी वही पर कुछ लाल और नीले पेन रख दिए फिर उन व्यक्तियों को कुछ संख्याएँ बताई। दोनों व्यक्तियों को मिलकर उन संख्याओं को काटना था। प्रयोग के अन्तिम क्षणों में प्रत्येक व्यक्ति ने कुल कितने सही अंक काटे उसके अनुसार उनको अन्त में परिणाम ही मिलना था जिसको वे व्यक्ति किसी भी तरह से उन अंकों को बाँटने के लिए स्वतंत्र थे। मिल्स ने यह नहीं गौर किया कि किसने कितने पेनों का प्रयोग किया बल्कि ये गौर किया कि किसने सही अंक काटे हैं और कितना पुरस्कार उसे मिलना चाहिए। इन व्यक्तियों ने मिले परिणामों को बराबर-बराबर भाग में बाँट लिया।

प्र.5. प्रेक्षणात्मक अधिगम पर प्रकाश डालिए।
Throw light on observational learning.

उत्तर

प्रेक्षणात्मक अधिगम
(Observational Learning)

किए गए शोधों से यह स्पष्ट हुआ है कि जब व्यक्ति किसी प्रसामाजिक मॉडल (prosocial model) के व्यवहार का प्रेक्षण करता है, तो वह उसी के अनुरूप व्यवहार करने को तत्पर होता है। जैसे—स्प्राफकिन, लाइबर्ट तथा पौलोस (Sprafkin , Heibert & Poulos, 1975) ने एक अध्ययन किया जिसमें बच्चों के दो समूह को दूरदर्शन पर फिल्म दिखाई गई। बच्चों के एक समूह को ऐसी फिल्म दिखाई गई जिसमें कुछ लोग कुत्ते के बच्चों को एक गड्ढे में से निकालने में एक-दूसरे की मदद करते दिखाए गए थे। बच्चों के दूसरे समूह को जो फिल्म दिखाई गई उसमें कोई ऐसा प्रसामाजिक मॉडल (prosocial model) को

नहीं दिखाया गया था। इसके बाद इन दोनों तरह के बच्चों को एक ऐसी परिस्थिति में रखा गया जिसमें उन्हें कुत्ते के कुछ बच्चों को मुसीबत में होने के कारण उन्हें मदद करना था। परिणाम में देखा गया कि जिन बच्चों ने दूरदर्शन पर प्रसामाजिक मॉडल को देखा था, उन्होंने कुत्ते के बच्चों को मुसीबत में से निकालने में अधिक मदद की जबकि जिन बच्चों ने ऐसा प्रसामाजिक मॉडल नहीं देखा था, उन लोगों ने कुत्ते के बच्चों की मदद कम की। इस अध्ययन से यह स्पष्ट हो जाता है कि प्रेक्षणात्मक अधिगम से भी प्रसामाजिक व्यवहार करने की प्रेरणा मिलती है। रूशटन तथा टीचमैन (Rushton & Teachman, 1978) ने एक अध्ययन किया जिसमें प्रसामाजिक व्यवहार पर मॉडलिंग तथा पुनर्बलन (reinforcement) के संयुक्त प्रभाव को दिखलाया गया है। इस अध्ययन में एक वयस्क ने कुछ बच्चों को कुछ ऐसे प्रतीक (tokens) को बॉबी (bobby) नाम का अनाथ बच्चे को देकर मदद करने के लिए कहा जिसे वे किसी खेल में जीते थे। इस अध्ययन में कुछ बच्चों को ऐसा करने पर प्रशंसा की गई, कुछ बच्चों की आलोचना की गई तथा कुछ बच्चों की न तो प्रशंसा की गई और न ही आलोचना अर्थात् इन्हें किसी तरह का कोई पुनर्बलन (reinforcement) नहीं दिया गया। इन बच्चों को फिर तुरंत और दो सप्ताह बाद बॉबी की मदद करने का अवसर प्रदान किया गया। परिणाम में पाया गया कि जिन बच्चों की प्रशंसा की गई थी, उन लोगों ने बॉबी को अधिक प्रतीक दिए तथा जिन बच्चों की निन्दा की गई थी, उसने बॉबी को कम प्रतीक दिए। इस अध्ययन से पुनर्बलन तथा मॉडलिंग का प्रसामाजिक व्यवहार पर पड़ने वाले प्रभाव का स्पष्ट पता चलता है।

प्र.6. पुनर्बलन से आप क्या समझते हैं?
What do you understand by reinforcement?

उत्तर

पुनर्बलन
(Reinforcement)

कई अध्ययनों से इस तथ्य की सम्पुष्टि हुई है कि बच्चे दूसरे बच्चों को मदद या उसके साथ सहभागिता तब अधिक दिखलाते हैं जब वे अपने द्वारा किए गए प्रसामाजिक व्यवहार के लिए पुरस्कृत किए जाते हैं। फिशर (Fischer, 1963) ने चार साल के बच्चों पर एक अध्ययन किया और पाया कि ऐसे बच्चे संगमरमर के टुकड़ों के साथ खेलते समय दूसरे बच्चों को भी वैसे टुकड़े देकर खेलने में तब मदद अधिक की जब उन्हें इस कार्य के लिए मनपसंद टॉफी दी गई थी। इस क्षेत्र में अन्य किए गए शोधों से यह स्पष्ट हुआ है कि विशेष तरह की प्रशंसा (praise) अन्य दूसरे तरह की प्रशंसा की तुलना में प्रसामाजिक व्यवहार को करने में अधिक प्रोत्साहन प्रदान करता है। जैसे मिल्लस एवं ग्रुसेक (Mills & Grusec, 1989) ने 8 से 9 साल के बच्चों पर एक अध्ययन किया जिसमें कुछ बच्चों ने दूसरे बच्चे विशेषकर गरीब बच्चों की खेल में मदद की। इसके बाद ऐसे बच्चों को सहायतापरक व्यवहार के लिए दो तरह की प्रशंसा की गई। एक परिस्थिति चित्तवृत्तिक प्रशंसा अवस्था (dispositional praise condition) की थी जिसमें उनमें दूसरों की मदद करने के शीलगुण की प्रशंसा की गई तथा दूसरी परिस्थिति सामान्य प्रशंसा अवस्था (general praise condition) की थी जिसमें शोधकर्त्ताओं द्वारा बच्चों के व्यवहार न कि उसके व्यक्तित्व शीलगुण की प्रशंसा की गई। इसके बाद फिर इन सभी बच्चों को साथ खलने के लिए छोड़ दिया गया और ऐसा अनुरोध किया गया कि वे चाहे तो गरीब बच्चों को खेल में मदद कर सकते हैं। परिणाम में देखा गया कि जिन बच्चों को चित्तवृत्तिक अवस्था में प्रशंसा की गई थी, ने गरीब बच्चों को उन बच्चों की अपेक्षा जिनकी प्रशंसा सामान्य प्रशंसा अवस्था में की गई थी, अधिक मदद किए। शोधकर्ताओं के अनुसार इसका कारण यह था कि चित्तवृत्तिक अवस्था में प्रशंसा किए जाने का मतलब बच्चों द्वारा यह समझा गया कि मदद करना उनके व्यक्तित्व शीलगुण का एक अंश है।

प्र.7. परोपकारी व्यवहार तथा प्रसामाजिक व्यवहार में अंतर स्पष्ट कीजिए।
Differentiate between prosocial behaviour and altruistic behaviour.

उत्तर

परोपकारी व्यवहार तथा प्रसामाजिक व्यवहार में अन्तर
(Difference between Prosocial Behaviour and Altruistic Behaviour)

प्रसामाजिक व्यवहार (Prosocial behaviour) तथा परोपकारी व्यवहार का अर्थ ऊपर स्पष्ट किया जा चुका है। कभी-कभी ये दोनों तरह के व्यवहार को एक-दूसरे के लिए उपयोग किया जाता है परंतु इन दोनों में एक सूक्ष्म अन्तर (microdifference) है जिस पर ध्यान देना आवश्यक है।

बैटसोन (Batson, 1998) के अनुसार प्रसामाजिक व्यवहार एक विस्तृत पद (broad term) है। इसमें वे सारे व्यवहार सम्मिलित होते हैं जिसके माध्यम से दूसरों की मदद की जाती है चाहे मददकर्त्ता का इरादा कुछ भी हो। परन्तु परोपकारी व्यवहार

इससे भिन्न होता है। इसमें सिर्फ वैसा ही व्यवहार सम्मिलित किया जाता है जिसे मददकर्त्ता द्वारा किसी भी रूप में बिना किसी इनाम (reward) पाने की इच्छा के किया जाता है। अधिक-से-अधिक इस तरह के व्यवहार से व्यक्ति को इतना ही संतोष रहता है कि उसने एक नेक काम किया है। लगभग इसी दृष्टिकोण से स्क्रोएडर, पेन्नर, डोभिडो एवं पिलियाभीन (Schroeder, Penna, Dovidio & Piliavin, 1995) ने परोपकारी व्यवहार को परिभाषित इस प्रकार किया है "परोपकारिता से तात्पर्य स्वेच्छा से किसी दूसरे को किसी भी रूप में इनाम न पाने की प्रत्याशा से किया गया व्यवहार होता है जिसमें अधिक-से-अधिक सिर्फ एक नेक कार्य किए जाने का भाव सम्मिलित होता है।"

बहुत सारे प्रसामाजिक व्यवहार (Prosocial behaviour) को परोपकारी व्यवहार (altruistic behaviour) की श्रेणी में नहीं रखा जा सकता है। जैसे—यदि कोई व्यक्ति स्वेच्छा से ऐसा संगीत कार्यक्रम में भाग लेता है जिसमें एक तरफ तो वह अपने दोस्तों के समूह को मदद कर रहा है परन्तु दूसरे तरफ उसका गुप्त इरादा यह है कि इससे उसका संगीत से जीवन-वृत्ति का भविष्य संवर जाएगा या उज्जवल हो जाएगा, तो उसका यह व्यवहार प्रसामाजिक व्यवहार भले ही कहलाएगा परन्तु परोपकारी व्यवहार नहीं कहलाएगा।

खण्ड-स विस्तृत उत्तरीय प्रश्न

प्र.1. परिस्थितिजन्य निर्धारक से आप क्या समझते हैं? विस्तृत वर्णन कीजिए।
What do you understand by situational determinants? Describe in detail.

उत्तर

परिस्थितिजन्य निर्धारक
(Situational Determinants)

समाज मनोवैज्ञानिकों द्वारा किए गए अध्ययनों के आधार पर कुछ ऐसे परिस्थितिजन्य कारकों में उन कारकों की पहचान की गई है, जिनसे सहायतापरक व्यवहार प्रभावित होता है। परिस्थितिजन्य कारकों में उन कारकों को रखा जाता है जो उस परिस्थिति विशेष से संबंधित होते हैं तथा जो आपातकालीन होने के कारण सहायतापरक हस्तक्षेप (helping interaction) के लायक होती है। ऐसे कारकों में निम्नांकित प्रमुख हैं—

1. **सहायता की पुकार** (Cry for help)—सहायतापरक हस्तक्षेप के लिए आपात स्थिति का ज्ञान होने से संकट में पड़े व्यक्ति की चीख, सहायता के लिए गुहार आदि की भूमिका महत्त्वपूर्ण होती है। अगर कोई व्यक्ति संकटकालीन परिस्थिति में करुण ढंग से सहायता के लिए चीखता है तथा करुण ढंग से चिल्लाकर सहायता माँगता है तो उस परिस्थिति को गम्भीर आपातकालीन समझकर लोग उसे तुरन्त सहायता करने के लिए तैयार हो जाते हैं।क्लार्क एवं बार्ड (Clark & Haird, 1972, 1974) ने अपने प्रयोगात्मक अध्ययन के आधार पर यह बतलाया है कि बगल के कमरे से किसी की चीख सुनने पर लोग सहायता के लिए तुरन्त तत्पर हो गए परन्तु किसी अन्य व्यक्ति द्वारा किसी संकटकालीन या आपात स्थिति में फँसे व्यक्ति की सूचना पाकर बहुत कम लोग सहायता के लिए तत्पर हुए। मेयर तथा मुलहेरिन (Mayer & Mulgerin, 1980) ने ऐसे अध्ययनों से एक कदम आगे बढ़कर अध्ययन किए और इन लोगों ने अपने अध्ययन के परिणाम में यह पाया कि जब सहायता करने वाला व्यक्ति यह समझता है कि संकट में पड़े व्यक्ति स्वयं अपने कारनामों से या गलती से उसमें फँसा है, तो वह उसे मदद नहीं करता है परन्तु यदि वह यह समझता है कि संकटकालीन परिस्थिति के लिए वह स्वयं दोषी नहीं है बल्कि कुछ ऐसी परिस्थितियाँ रही हैं जो पीड़ित व्यक्ति के नियन्त्रण से बाहर है, तो वैसी परिस्थिति में वह सहायता देने के लिए तत्पर हो उठता है।
2. **दर्शकों की उपस्थिति** (Bystander's presence)—संकटकालीन या आपातकालीन परिस्थिति में दर्शकों की उपस्थिति से भी सहायतापरक व्यवहार प्रभावित होता है। आपात स्थिति के उत्पन्न हो जाने पर तथा आपात स्थिति का स्वरूप अस्पष्ट (vague) होने से दर्शक यह निश्चित नहीं कर पाते हैं कि वास्तव में क्या घटित हो रहा है तथा घटना की गम्भीरता क्या है? ऐसी स्थिति में दर्शक एक-दूसरे के तरफ देखता है तथा दूसरों के व्यवहारों को देखकर ही गम्भीरता का अनुमान लगाता है तथा फिर वह यह निश्चित करता है कि आपातकालीन स्थिति में फँसे व्यक्ति को सहायता देनी चाहिए या नहीं देनी चाहिए। समाज मनोवैज्ञानिकों द्वारा किए गए अध्ययनों से यह स्पष्ट हुआ कि संकटकालीन परिस्थिति में जैसे-जैसे दर्शकों की संख्या में वृद्धि होती जाती है, वैसे-वैसे किसी भी दर्शक द्वारा परोपकारी व्यवहार दिखलाने की सम्भावना में कमी आती जाती है। इस तरह के प्रभाव को दर्शक प्रभाव (bystander effect) कहा जाता है जिसकी

TOUCH 'n PASS

संपुष्टि कई प्रयोगों या अध्ययनों में किया गया है। लताने तथा रोडीन (Latane & Rodin, 1969) ने अपने एक अध्ययन में इस तथ्य की संपुष्टि की है। इस अध्ययन में कुछ पुरुषों ने प्रयोज्य के रूप में कार्य किए। इनमें से कुछ प्रयोज्यों ने युग्म (pair) के रूप में कार्य किया तो कुछ प्रयोज्यों ने अकेले-अकेले कार्य किया। एक महिला प्रयोगकर्त्ता ने प्रयोज्यों को कुछ प्रश्नावली भरने के लिए दिया और यह कहकर वह बगल वाले कमरे में चली गई। कुछ मिनट के बाद महिला प्रयोगकर्त्ता जोरों से मदद के लिए चिल्लायी और अपना पैर पकड़कर यह कहते हुए कराह रही थी कि कुर्सी के गिर जाने से उसके पैर में कसकर चोट लगी है। परिणाम में देखा गया कि जो प्रयोज्य अकेले में बैठकर प्रश्नावली को भर रहे थे, वे 70% केसेज में महिला के प्रति धनात्मक रूप से व्यवहार किए अर्थात् उसे मदद किए। परन्तु जो प्रयोज्य युग्म में बैठकर प्रश्नावली भर रहे थे, वे मात्र 40% केसेज में ही महिला की मदद करने के लिए उठे। परिणाम से यह स्पष्ट है कि प्रयोज्यों की संख्या में वृद्धि होने से सहायतापरक व्यवहार की मात्रा में कमी आ गई। बाद में, अन्य अध्ययनों जिसे लताने एवं एलमैन (Latane & Elman, 1970), पेटी, विलियम्स, हारकिन्स एवं लताने (Petty, Williams, Harkins & Latane, 1977) द्वारा किया गया, में भी उक्त प्रयोगात्मक परिणाम की पुष्टि की गई है। इस तरह के दर्शक प्रभाव (bystander effect) के तीन सम्भावित कारण बतलाए गए हैं—

(i) संकटकालीन परिस्थिति में दर्शक की संख्या अधिक हो जाने पर कुछ दर्शक तो घटना को ठीक ढंग से देख नहीं पाते हैं और तब परोपकारी व्यवहार करने का प्रश्न ही नहीं उठता।

(ii) अधिक संख्या में दर्शकों की उपस्थिति होने पर कोई भी दर्शक परिस्थिति को आपातकालीन नहीं मानता है।

(iii) परिस्थिति में दर्शकों की संख्या अधिक हो जाने से कोई भी दर्शक अपने ऊपर उत्तरदायित्व (responsibility) नहीं लेना चाहता है। चूँकि दर्शकों में उत्तरदायित्व की मात्रा विघटित हो जाती है, अत: सहायतापरक हस्तक्षेप (helping intervention) की मात्रा स्वभावत: कम हो जाती है।

कुछ अध्ययनों में यह भी दिखाया गया है कि संकटकालीन परिस्थिति में उपस्थित दर्शकों की मात्र संख्या ही नहीं बल्कि उनका आपस में जान-पहचान से भी परोपकारी व्यवहार प्रभावित होता है। जब संकटकालीन परिस्थिति में ऐसे दर्शक उपस्थित होते हैं, जिनमें आपस में परिचय नहीं है, तो वे आपस में बातचीत नहीं करना चाहेंगे और तब परोपकारी व्यवहार करने में वे हिचकिचाएँगे। परन्तु जब वे पहले से परिचित हैं तो वे आपस में बातचीत करेंगे, अपनी-अपनी जिम्मेदारी तय करके पीड़ित की सहायता के लिए तुरन्त कदम उठा पाएँगे। इस तथ्य की संपुष्टि लताने एवं रोडीन (Latane & Rodin, 1969) तथा रूतकोवस्की, ग्रुडर एवं रोमन (Rutkowski, Gruder & Romer, 1983) ने अपने-अपने अध्ययनों से किया है।

निष्कर्षत: यह कहा जा सकता है कि संकटकालीन परिस्थिति में अन्य दर्शकों की उपस्थिति से परोपकारी व्यवहार या सहायतापरक व्यवहार में कमी तब आती है जब—

(i) संकटकालीन परिस्थिति अस्पष्ट होती है।

(ii) परिस्थिति में उपस्थित दर्शक एक-दूसरे के लिए अजनबी होते हैं जो एक-दूसरे की प्रतिक्रियाओं को आसानी से नहीं समझ पाते हैं।

3. **सम्भावित भौतिक क्षति** (Possible physical loss)—यदि मददकर्त्ता को दूसरों की सहायता करने से उसे किसी प्रकार की भौतिक क्षति की सम्भावना दिखाई पड़ती है, तो सहायतापरक व्यवहार में कमी आ जाती है। इस तथ्य का प्रयोगात्मक जाँच एलेन (Allen, 1970) द्वारा किया गया। इन्होंने अपने अध्ययन में स्पष्ट रूप से देखा कि दर्शकों ने जब सहायतापरक व्यवहार प्रस्तुत करने वाले व्यक्तियों पर किसी प्रकार अनुचित प्रभाव होते नहीं देखा तब उनमें से 50% दर्शकों ने सहायतापरक व्यवहार प्रदर्शित किया। इसके विपरीत जब दर्शकों ने यह देखा कि सहायता करने वाले व्यक्तियों को लोगों ने भला-बुरा कहा अथवा उन्हें धमकी दी गई तो क्रमश: मात्र 28% तथा 16% दर्शकों ने ही सहायतापरक व्यवहार प्रदर्शित किया। पिल्लियविन तथा पिल्लियविन (Pilliavin & Pilliavin, 1972) ने भी एक अध्ययन किया जिससे उक्त तथ्य की संपुष्टि होती है। इस अध्ययन में देखा गया कि एक मूर्छित हो गए व्यक्ति जिसके शरीर में रक्त बह रहा था, लोगों ने कम सहायता की तथा एक-दूसरे व्यक्ति की अधिक सहायता की जिसके शरीर से रक्त नहीं निकल रहा था। इसका कारण यह है कि सामान्यत: लोगों में रक्त के प्रति विकर्षण होता है और रक्तरंजित लोगों की सहायता करने से लोग यह सोचकर अधिक हिचकिचाते हैं कि शायद उन्हें मदद करने में वे ही किसी-न-किसी मुसीबत में न फँस जाए।

TOUCH 'n PASS

4. **समयाभाव** (Lack of time)—जब परिस्थिति ऐसी होती है कि व्यक्ति किसी महत्त्वपूर्ण कार्य में व्यस्त होता है और उसके पास समय का अभाव होता है, तो वैसी परिस्थिति में वह सहायतापरक व्यवहार नहीं कर पाता है। डार्ले तथा वैस्टन (Darley & Baston, 1973) ने एक अध्ययन किया जिसमें उन्होंने कुछ छात्रों को एक निश्चित समय पर भाषण देने के लिए बुलाया। छात्र जब भाषण देने जा रहे थे तो मार्ग में एक बूढ़ा व्यक्ति गिर पड़ा था जो रुक-रुककर जोर-जोर से खाँस रहा था। कुछ छात्र भाषण देने के लिए समय से काफी पूर्व आ गए थे तथा कुछ विलम्ब करके पहुँचे। स्पष्टत: पहली तरह के छात्रों के पास समय पर्याप्त था तथा दूसरी तरह के छात्रों के पास समयाभाव था। परिणाम में देखा गया कि जो छात्र समय से पूर्व आ गए थे, वे मार्ग में गिरे पड़े व्यक्ति की सबसे अधिक सहायता कर रहे थे। इसके विपरीत जो छात्र विलम्ब करके आए थे, वे मार्ग में गिरे व्यक्ति को छोड़कर आगे बढ़ गए थे और उनमें से कुछ तो उसे लाँघकर चले गए थे। इस अध्ययन से यह स्पष्ट हो जाता है कि सामान्यत: समय की कमी होने पर व्यक्ति दूसरों की सहायता कर अपने कार्य का नुकसान उठाना नहीं चाहते हैं।
5. **नकल या अनुकृति** (Mimicry)—प्रसामाजिक व्यवहार (Prosocial behaviour) का एक महत्त्वपूर्ण निर्धारक नकल या अनुकृति (mimicry) बताया गया है। नकल या अनुकृति से तात्पर्य एक ऐसी स्थिति से होती है जिससे व्यक्ति उस व्यक्ति के व्यवहार की नकल करता है जिसके साथ वह अंतर्क्रिया (interact) करता है। चूँकि नकल या अनुभूति से व्यक्ति में परानुभूति (empathy), पसंदगी (liking) तथा सौहार्द्र-सम्बन्ध (rapport) बढ़ता है, अत: यह सामाजिक अंतर्क्रियाओं (social interaction) में महत्त्वपूर्ण भूमिका निभाता है। चारट्रेन्ड, माड्डअक्स तथा लाकिन (Chartrand, Maddux & Lakin, 2004) ने अपने प्रयोग से इस तथ्य की संपुष्टि की है। भान बारेन तथा उनके सहयोगियों (Van Baaren et. al., 2003) द्वारा किए गए अध्ययन से यह स्पष्ट हुआ है कि अनुकृति से प्रसामाजिक व्यवहार में वृद्धि होती है। (Mimicry enhances prosocial behaviour)। इनके एक अध्ययन में सहभागियों (participants) ने 6 मिनट तक दो तरह के प्रयोगकर्ताओं (experiments) के साथ अन्तक्रिया की। पहली तरह के वैसे प्रयोगकर्त्ता थे जिन्होंने सहभागियों के हाव-भाव, शारीरिक उन्मुखता (body orientation), हाथ-पैर की स्थिति की नकल की तथा दूसरे तरह के वैसे प्रयोगकर्त्ता थे जिन्होंने सहभागियों के किसी भी तरह के शारीरिक स्थिति, हाव-भाव आदि की नकल नहीं की। इसके बाद प्रयोगकर्त्ता ने कमरे के सतह पर जान-बूझकर कुछ कलम गिरा दिए। इसके बाद यह देखा गया कि वे सभी सहभागियों जिनके हाव-भाव एवं शारीरिक स्थिति का नकल किया गया था, वे कलम को सतह पर से उठाने में प्रयोगकर्त्ता की मदद की गयी थी परन्तु सिर्फ एक तिहाई वैसे सहभागियों ने इस कार्य में प्रयोगकर्त्ता की मदद की जिनके हाव-भाव तथा शारीरिक स्थिति की नकल नहीं कि गयी थी। ऐसा कहा गया कि चूँकि अनुकृति से आकर्षकता (attraction) बढ़ जाती है, अत: इस परिणाम को सिर्फ आकर्षकता प्रभाव कहा जा सकता है न कि यह कहा जा सकता है कि अनुकृति की भूमिका इसमें होती है। अत: इस तथ्य की संपुष्टि के लिए कुछ नए प्रयोग भान वारेन तथा उनके सहयोगियों (Van Barren et. al., 2004) से किए गए। प्रयोग में कुछ छात्रों के व्यवहारों की नकल प्रयोगकर्त्ता द्वारा छह मिनट तक किए गए अन्त:क्रिया में कि गई तथा कुछ छात्रों के व्यवहारों की नकल प्रयोगकर्त्ता द्वारा नहीं की गई। इसके बाद तीन प्रयोगात्मक अवस्थाओं में छात्रों के सहायतापरक व्यवहार का अध्ययन किया गया। एक प्रयोगात्मक अवस्था में एक अपरिचित व्यक्ति (अर्थात् प्रयोगकर्त्ता से भिन्न व्यक्ति) ने सतह पर कुछ कलम गिरा दिए। दूसरी अवस्था में स्वयं प्रयोगकर्त्ता ने कुछ कलम सतह पर गिरा दिए थे और तीसरी अवस्था में छात्रों को दो यूरो (euros) दिये गये और उनसे यह कहा गया कि इस मुद्रा (Money) को चाहे तो आप अपने पास भी रख सकते हैं या फिर उसमें से कुछ अंश या सभी को दान में ऐसी संस्था को दे सकते हैं जो बीमार बच्चों के इलाज में उसे खर्च करेगा। प्रयोग के परिणाम में देखा गया कि इन तीनों प्रयोगात्मक अवस्थाओं में जिन छात्रों के व्यवहारों की नकल सामाजिक अंत:क्रिया के दौरान की गयी थी, उन्होंने प्रयोगकर्त्ता को तुलनात्मक रूप से उन छात्रों की अपेक्षा अधिक मदद की जिनके व्यवहारों की नकल नहीं की गई थी। स्पष्ट हुआ कि अनुकृति या नकल से प्रसामाजिक व्यवहार मजबूत होता है और इसका कारण यह है कि नकल एक अशाब्दिक संकेत (nonverbal cue) बन जाता है जो इस बात की ओर इशारा करता है कि हम लोग एक समान (similar) है। इसके अतिरिक्त नकल या अनुकरण को अधिगम (learning) का भी एक प्रमुख पहलू माना गया है जिसके कारण भी इसकी भूमिका अहं मानी गई है।
6. **प्रसामाजिक मॉडल से अनावरण** (Exposure to prosocial model)—प्रसामाजिक मॉडल से भी सहायतापरक व्यवहार में वृद्धि होती है। जैसे—जब कोई व्यक्ति दूसरे व्यक्ति को किसी अन्य को मदद करते देखता है, तो इस तरह के

प्रेक्षण (observation) से व्यक्ति में सहायतापरक व्यवहार करने की प्रवृत्ति तीव्र हो जाती है। ब्रायन एवं टेस्ट (Bryan & Test, 1967) द्वारा किए गए एक क्षेत्र प्रयोग (field experiment) से इस तथ्य की संपुष्टि होती है। इस क्षेत्र प्रयोग में एक महिला शोध सहायक (research assistant) को एक सड़क के किनारे अपने कार के पन्चरड् चक्का (punctured wheel) बदलने के लिए कहा गया। सड़क पर आने-जाने वाले व्यक्तियों में से वैसे व्यक्तियों ने इस महिला को मदद करने की पेशकश की जिसने अभी कुछ देर पहले एक ऐसा दृश्य देखा था जिसमें किसी गाड़ी चलाने वाली महिला को किसी अन्य व्यक्तियों द्वारा मदद की गई हो।

अपने दिन-प्रतिदिन के प्रसामाजिक मॉडल (prosocial model) के अतिरिक्त मीडिया में दिखलाए गए सहायतापरक मॉडल से भी व्यक्ति में सहायतापरक व्यवहार करने की प्रेरणा तीव्र होती है। स्प्रैफकिन लाइवर्ट तथा पोलोस (Sprafkin, Liebert & Poulous, 1975) ने छह साल के बच्चों में दूरदर्शन पर देखे गए प्रसामाजिक मॉडल (prosocial model) का उनके व्यवहार पर पड़ने वाले प्रभावों का अध्ययन किया गया। बच्चों के एक समूह को एक बचाव दृश्य (rescue scene) दिखलाया गया जिसमें कुछ लोग दूसरों को किसी आपातकालीन परिस्थिति में होने के कारण उनकी मदद कर रहे थे। बच्चों का दूसरे समूह को एक ऐसा दृश्य दिखलाया गया जिसमें कोई ऐसा बचाव कार्य नहीं था। बच्चों के तीसरे समूह को एक हँसने-हँसाने का दृश्य दिखलाया गया जिसमें भी कोई प्रसामाजिक तत्त्व (prosocial element) नहीं था। इसके बाद इन तीनों समूह के बच्चों ने एक खेल खेला जिसमें जीतने वाले को पुरस्कार का प्रावधान था। खेल के ही दौरान बच्चों के सामने चीखता एवं भूखा कुत्ते के कुछ बच्चे (puppies) आते थे। यहाँ पर बच्चों के सामने एक विकल्प था कि चाहे तो वह खेल रोककर कुत्ते के बच्चों की मदद करे (और इस तरह से खेल जीतने की तमन्ना का त्याग कर दें, या फिर बच्चे की उपेक्षा करते हुए खेल जारी रखे ताकि वह पुरस्कार जीत सके। परिणाम में देखा गया कि दूरदर्शन पर देखे गए दृश्य से बच्चे काफी प्रभावित हो रहे थे। यह पाया कि बचाव दृश्य देखने वाले बच्चे खेल रोककर कुत्ते के बच्चे की मदद करने में अन्य दोनों समूह के बच्चों की तुलना में अधिक समय दिया। इससे स्पष्ट हो जाता है कि दूरदर्शन पर प्रसामाजिक मॉडल से सम्बद्ध दृश्य देखने पर व्यक्ति की वास्तविक जिंदगी में प्रसामाजिक व्यवहार करने की प्रवृत्ति मजबूत हो जाता है। स्पष्ट हुआ कि परिस्थिति से संबंधित कई कारक होते हैं, जिनसे सहायतापरक व्यवहार प्रभावित होता है।

प्र.2. व्यक्तिगत निर्धारक का वर्णन कीजिए।

Describe in detail personal determinants.

उत्तर

व्यक्तिगत निर्धारक
(Personal Determinants)

सहायक व्यवहार को प्रभावित करने वाले कारक व्यक्तिगत निर्धारक कहलाते हैं। व्यक्तिगत तथ्यों में उनको भी सम्मिलित किया जाता है जो व्यक्तियों से संबंधित होते हैं। निम्नलिखित हैं—

1. **मस्तिष्क का प्रभाव** (Effect of Mood)—व्यक्ति की मनोदशा कभी अच्छी कभी खराब हो जाती है यह स्थिति व्यक्ति की भावनाओं में भी परिवर्तन लाती हैं जो हमारे सामाजिक व्यवहार पर गहरा असर छोड़ती है। जब व्यक्ति परेशानी से ग्रसित होता है तब वह व्यक्तियों की सहायता पूरे ध्यान से नहीं कर पाता है इसलिए व्यक्ति की मनोस्थिति अच्छी होनी चाहिए जिससे वह संकट ग्रस्तों की सहायता तन-मन से कर सके। जैसे—विद्यालय से छात्र परीक्षाफल लेकर लौट रहे हैं उनमें से कुछ छात्र उच्च अंकों के साथ उत्तीर्ण हुए हैं और कुछ छात्र परीक्षा में बहुत ही कम अंकों के साथ परीक्षा में उत्तीर्ण हुए उनमें से जो छात्र अधिक अंकों के साथ उत्तीर्ण हुए थे वो खुश होकर घर जा रहे थे तो राह में कुछ व्यक्तियों ने उनसे गरीबों की मदद के लिए चंदा माँगा तो उन्होंने खुशी-खुशी चंदा दे दिया और चंदा देने के बाद और अतिरिक्त पैसे भी दे दिए लेकिन जो छात्र कम अंकों के साथ पास हुए थे वो मायूसी के साथ घर जा रहे थे तो उनसे चंदा देने को कहा गया तो वे अनसुनी कर चले गए। **क्लार्क और स्वार्ज** ने अपने अध्ययनों के अनुसार कहा है कि, अच्छी सकारात्मक मानसिक स्थिति में व्यक्ति दु:खी मानसिक स्थिति की अपेक्षा अधिक सहायता करते दिखाई देते हैं।
2. **कामना** (Sex)—समाज में दो प्रकार के लिंग निवास करते हैं। महिला एवं पुरुष और इन दोनों के व्यवहार में भी अन्तर होता है। इसकी पुष्टि विभिन्न मनोवैज्ञानिक ने अपने अध्ययनों के आधार पर की है जैसे—किसी सड़क दुर्घटना में एक

TOUCH 'n PASS

महिला एवं पुरुष दोनों ही चोटिल हो गए तो महिला की मदद के लिए सबसे पहले और ज्यादा व्यक्ति एकत्रित हुए और बाद में पुरुष के पास काफी कम मात्रा में व्यक्ति मदद के लिए आगे आए। इस प्रकार यह भिन्नता दर्शायी गई। **पोमाजल और क्लोर** ने सहायक व्यवहार पर यौन भिन्नता (Sex-Difference) के प्रभाव का परिणाम अपने राजपथ से सम्बन्धित अध्ययनों से प्राप्त किया। इसी के अनुसार अध्ययनों से ज्ञात हुआ है कि शारीरिक रूप से कमजोर महिलाओं की अपेक्षा शारीरिक रूप से सुन्दर महिलाओं की सहायता के लिए अधिक लोग आते हैं।

3. **अनुकरण** (Imitation)—इस प्रकार के व्यवहार में अनुकरण (Imitation) अहम भूमिका निभाता है। बच्चा अपने माता-पिता और अन्य रिश्तेदारों के प्रति सामाजिक व्यवहारों और क्रिया-कलापों को देखकर और उनका खुद अनुकरण करके उन व्यवहारों का करना सीख लेता है। कई बार ऐसा हुआ है कि व्यवहारों में संकट से जूझते व्यक्तियों, गरीबों, असहायों के प्रति सद्भावना का परिचय दिया जाता है और उन संकटग्रस्तों की मदद के लिए समाज का व्यक्ति आगे आता है। इसी प्रकार परिवार के बच्चों में इस प्रकार मदद के लिए सहायक व्यवहार स्वचालित रूप से विकसित हो जाता है।
4. **सहायक के व्यक्तित्व गुण** (Personality of Properties of Helper)—सहायकों के व्यक्तित्व गुण असहायों पर विशेष रूप से प्रभाव डालते हैं। जो व्यक्ति नैतिकतावादी होते हैं उनके सहायता करने का अंदाज कुछ अलग होता है, जिन व्यक्तियों को सामाजिक उत्तरदायित्वों के बारे में नहीं जानते हैं वे सहायता के लिए भी तैयार नहीं हो पाते हैं इसीलिए सामाजिक उत्तरदायित्वों को जानना और उनका पालन करना प्रत्येक व्यक्ति का परम कर्त्तव्य होता है और वे व्यक्ति सदैव सहायता करने के लिए तैयार रहते हैं। **साटो** ने अपने अध्ययनों में कहा है कि, अनुमोदन आवश्यकता की मात्रा जिन व्यक्तियों से होती है उनके द्वारा सहायक व्यवहार अधिक किया जाता है उन व्यक्तियों में सहानुभूति के साथ-साथ तदनुभूति का महत्त्वपूर्ण गुण भी मिलता है वे व्यक्ति सहायता परक व्यवहार भी अधिक दिखाते हैं।
5. **पसंदगी** (Likings)—अधिकतर व्यक्ति उनकी मदद जब करता है जब वह उन्हें जानता है, दूसरी दिशा में जिन व्यक्तियों को वह ना तो पसंद करता है और ना ही जानता है इसीलिए वह उनकी सहायता करना पसंद नहीं करता है। गुडस्टड ने अपने अध्ययनों में कहा है कि वो व्यक्ति जिन व्यक्तियों को अधिक पसंद करता है वह सबसे अधिक उनकी ही मदद करता है और जिन व्यक्तियों को वह नापसंद करता है उनकी सहायता करने से साफ इन्कार कर देता है।
6. **सामाजिक विनिमय** (Social Exchange)—सहायतापरक व्यवहार और परोपकारी व्यवहार का एक अति आवश्यक अंग सामाजिक विनिमय भी है। सामाजिक विनिमय के अन्तर्गत लाभ-हानि, पुरस्कार, दण्ड इत्यादि का विश्लेषण किया जाता है। यह देखने को अक्सर मिल जाता है कि सहायता पाने वाला व्यक्ति अधिक-से-अधिक लाभ कमाना चाहता है और सहायता करने वाला व्यक्ति जब यह देख लेता है कि मैं जो सहायता कर रहा हूँ उससे मुझे लाभ मिलेगा या नहीं अगर लाभ नहीं मिलता है तो वह सहायता नहीं करेगा अगर लाभ मिलता है तो वह सहायता अवश्य करेगा।

   जब कोई व्यक्ति सहायतापरक जैसा व्यवहार करता है तो उसे अनेक प्रकार के लाभ प्राप्त हो जाते हैं, उसकी प्रशंसा होती है जिसकी वजह से उसे प्रतिष्ठा प्राप्त होती है और वह व्यक्ति खुश होकर झूमने लगता है उसे सहायता करने के बदले धन की प्राप्ति हो सकती है इसी प्रकार सहायता करने से उसे हानि भी हो सकती है इसीलिए वह व्यक्ति की सहायता करने से पहले मूल्यांकन करता है।

पिविलियन के अध्ययन के अनुसार (1969), जब कोई व्यक्ति भारी भरकम बोझ लेकर चलता है और किसी कारणवश नीचे गिर जाता है तो उसकी मदद के लिए 95% व्यक्ति आगे आ जाएँगे वहीं अगर कोई शराबी गिर गया है तो उसके लिए सिर्फ 25% व्यक्ति ही आगे आएँगे।

प्र.3. सैद्धान्तिक विचारधाराओं को स्पष्ट कीजिए।
Explain the theoretical perspectives.

उत्तर

सैद्धान्तिक विचारधाराएँ
(Theoretical Perspectives)

यह प्रश्न प्राचीन समय से ही चला आ रहा है कि व्यक्ति में सहायता करने की प्रवृत्ति कैसी है? कोई व्यक्ति किसी दुविधा में फँस जाता है और उसे उस दुविधा से निकलने के लिए अन्य व्यक्ति की आवश्यकता होती है इस क्षेत्र विद्वानों ने अध्ययन किया है जो व्यवहार और परोपकार की व्यथा प्रस्तुत करते हैं। विभिन्न मनोवैज्ञानिक समाज जीव विज्ञान के प्रभाव में सहायतापरक व्यवहार

को जीति जागति संरचना का परिणाम मानते हैं। विद्वान आनुवंशिकी (Heridity) के आधार पर मानव की उत्पत्ति और विकास का विवेचन करते हैं।

1. **जैविक व्याख्या सिद्धान्त**—समाज जीव-विज्ञान की एक नई लेकिन अतिमहत्त्वपूर्ण शाखा है जिसका मुख्य उद्देश्य सामाजिक एवं जैविक तथा आनुवांशिक आधारों की खोज करना है। जो व्यक्ति अपनी सन्तान को नहीं उत्पन्न कर पाते उन्हें जैविक रूप से असफल करार दिया जाता है। इस ब्राह्माण्ड के सभी प्राणी अपनी आनुवंशिकी को बनाए रखने के लिए आनुवांशिक शक्तियों से प्रेरित होते हैं। इस समाज में जीव विज्ञान के परिप्रेक्ष्य में सामाजिक विकास जैविक विकास की उल्टी दिशा में प्रस्थान करने लगता है। जब समाज के व्यक्ति स्वयं के अतिरिक्त दूसरे व्यक्तियों के बारे में सोचने लगता है तो इन प्रक्रियाओं में आचार्य संहिता का निर्माण किया जाता है जिनसे ईमानदारी, परोपकारी, सहिष्णुता, उदारता, परमार्थ, आत्मबलिदान जैसे मूल्यों को बढ़ावा दिया जाता है जिनसे समाज का विकास तेजी से होता है। इसी अभिप्रेरणा के आधार पर सहायतापरक व्यवहार को समाज जीव वैज्ञानिकों ने प्रजाति या समूह की आनुवंशिकता को मजबूत बनाने के लिए इस क्रिया तन्त्र को उचित माना है।
2. **सम्बन्धी चयन सिद्धान्त**—इस सिद्धान्त के प्रजातियों की आनुवंशिकता का उनकी जैविक रूप से सदस्यों की संख्या सन्तान के रूप में होती है। यह सिद्धान्त अपने प्रजाति के सदस्यों की गुणवत्ता को अधिकतम मात्रा में बनाए रखने के लिए अपनी प्रजाति के सदस्यों का ही चयन करते हैं और सहायता कर उनकी उत्तर जीविका को बढ़ाते हैं। 'वराश' ने अपने अध्ययनों से यह स्पष्ट किया है कि जमीन पर घोसला बनाने वाले अनेक पक्षी यह देखते हैं कि कोई जानवर उनके अण्डों को नुकसान ना पहुँचा दे इसीलिए वे पक्षी खतरे के समय घोसलें के ऊपर आकर शोर मचाने अर्थात् पहचानने लगते हैं ताकि और साथी भी सावधान हो जाए और वे पक्षी घायल होने का नाटक करती हैं छटपटा और लंगड़ाकर और उड़ जाने का नाटक करती है ताकि वे जानवर उनकी ओर आकर्षित हो जाए और उसे पकड़ने का प्रयत्न करे। अन्तिम समय में ये पक्षी उड़ जाते हैं और शिकारी जानवर भौचक्के रह जाते हैं। इस प्रकार शिकारी जानवर इधर-उधर घूमने की वजह से रास्ता भटक जाते हैं और पक्षियाँ और उनके अण्डे सुरक्षित हो जाते हैं उन्होंने दूसरे अध्ययन में कहा है—एक बच्चे को जन्म देने वाली गिलहरिया बच्चे को न जन्म देने की अपेक्षा में संकट की संभावना में अधिक आवाज कर दूसरों को खतरे से बचने के लिए सावधानी बरतने को कहती हैं। यह घटना का प्रदर्शन तभी होता है जब गिलहरियों के अण्डे असुरक्षित हों।
3. **पारस्परिक सिद्धान्त**—इस सिद्धान्त का वर्णन करने के लिए विभिन्न विद्वानों ने अपने-अपने मतानुसार परिभाषाएँ दी हैं—
   रॉबर्ट ट्रावर्स (1971)—"जब एक प्राणी दूसरे प्राणी की सहायता करता है तो दूसरा प्राणी भी आवश्यकता पड़ने पर पहले प्राणी की आवश्यकता करता है।"
   स्टाव व वायर (1974)—"किसी आपातकालीन स्थिति में बहुत ही कम हानि उठाकर अधिक मात्रा में दूसरों का कल्याण किया जा सकता है तो व्यक्ति अधिक-से-अधिक मात्रा में सहायतापरक व्यवहार का प्रदर्शन करते हैं।"
   इस सिद्धान्त की और अधिक व्याख्या करते हुए कहा है कि यदि सहायतापरक व्यवहार के विपरीत सहायता प्रदान करने पर यदि सहायता के बदले हानि का सामना करना पड़े तो वह सहायता करने से हिचकिचाता है। यहाँ पर ट्राइवर्स ने एक विचार दिया है कि किसी समुदाय या समाज के सभी व्यक्तियों का जीवन संकट में पड़ जाए तो व्यक्तियों के माध्यम से संकट से जूझने में काफी मदद मिल जाएगी। यह व्यवहार दुनिया के लगभग हर प्राणी में पाया जाता है जैसे—आर्कटिक प्रदेश में सर्दी से बचने के लिए पेन्गुइन नाम का एक पक्षी एक-दूसरे के साथ चिपककर बैठता है जिससे कि शरीर का तापमान बना रहे। यही गुण चिम्पैंजियों में भी पाया जाता है क्योंकि चिम्पैंजियों को खाने के लिए बुला लेता है उसके बाद आमन्त्रित चिम्पैंजी भी सभी चिम्पैंजियों को इसी प्रकार आमन्त्रित करते हैं। यहाँ पर एक प्रश्न का विकास होता है कि क्या यही पारस्परिक जीव निर्धारित प्रवृत्यात्मक व्यवहार के अधिगम का परिणाम है? उपयुक्त सिद्धान्तों को मनुष्यों में पाए जाने वाले व्यवहार के सन्दर्भ में पूरी तरह स्वीकार करने में बहुत-सी परेशानियाँ हैं पहली परेशानी के अन्तर्गत अभिग्रहों का परीक्षण मानव प्रयोज्यों पर नहीं किया जा सकता। दूसरी में समाजीकरण और वातावरण जनित प्रभावों से अलग कर जीव के प्रभावों की समुचित जानकारी कर असम्भव न हो वह बहुत ही दुरुह होता है। इसी आधार पर जैविक उपागम के आधार पर व्यक्तियों को पाए जाने वाले सहायतापरक व्यवहार की सफलतापूर्वक व्याख्या कर पाना सम्भव नहीं है।

TOUCH 'n PASS

प्र.4. प्रसामाजिक व्यवहार करने के पीछे प्रमुख अभिप्रेरणों की व्याख्या कीजिए।
Explain the main motives behind prosocial behaviour.

उत्तर

प्रसामाजिक व्यवहार करने के पीछे प्रमुख अभिप्रेरण
(Main Motives behind Prosocial Behaviour)

समाज मनोवैज्ञानिकों द्वारा कई ऐसे प्रयास किए गए हैं जिनके माध्यम से यह समझने की कोशिश की गई है कि व्यक्ति जो प्रसामाजिक व्यवहार (prosocial behaviour) करता है, उसके पीछे किस तरह का अभिप्रेरण (Motives) होता है प्रसामाजिक व्यवहार के पीछे छिपे चार तरह की अभिप्रेरण की व्याख्या की गई है—

1. परानुभूति-परोपकारिता प्राक्कल्पना (Empathy-altruism hypothesis)
2. नकारात्मक-अवस्था शमन मॉडल (Negative-state Relief model)
3. परानुभूति-खुशी प्राक्कल्पना (Empathic Joy hypothesis)
4. जननिक-निर्धार्यता मॉडल (Genetic-Determinism model)

इनका वर्णन निम्नांकित हैं—

1. **परानुभूति-परोपकारिता प्राक्कल्पना** (Empathy-altrusim hypothesis)—इस प्राक्कल्पना की उत्पत्ति बैटसन एवं उनके सहयोगियों (Batson et. al., 1981) द्वारा किए गए शोधों से हुआ है। इस प्राक्कल्पना के अनुसार कम-से-कम कुछ प्रसामाजिक व्यवहार, आवश्यकता दिखलाने पर दूसरों की सहायता करने की इच्छा से अभिप्रेरित होता है तथा साथ-ही-साथ इस बात से भी निर्धारित होता है कि ऐसा करने में उसे अच्छा लगता है। यह अभिप्रेरण इतना मजबूत हो सकता है कि दूसरों की मदद करने के लिए स्वयं व्यक्ति खतरनाक कार्य एवं जिंदगी को काफी दु:ख पहुँचाने वाला कार्य भी करने के लिए तैयार हो जाता है। बैटसन तथा उनके सहयोगियों (Batson et. al., 1983) ने एक प्रयोग करके इस तथ्य की संपुष्टि की है। इन लोगों ने एक विशेष प्रयोगात्मक विधि (experimental procedure) को अपनाया जिसके माध्यम से सहभागियों (participants) में परानुभूति उत्पन्न किए। इन्होंने सहभागियों के एक समूह से यह कहकर पीड़ित (victim) के प्रति परानुभूति उत्पन्न की कि वे बिल्कुल ही उनके समान हैं। सहभागियों के दूसरे समूह को यह बताया गया कि पीड़ित और उनमें काफी असमानता है ताकि उनमें पीड़ित के प्रति कोई परानुभति उत्पन्न नहीं हो सके। इसके बाद सहभागियों को एक प्रेक्षक (observer) की भूमिका करने के लिए कहा गया जिसमें उन्हें एक टेलीविजन पर महिला को कुछ कार्य करते दिखाया गया जो काम के दौरान बिजली का झटका (काल्पनिक रूप से) भी खा रही थी। सचमुच में दूरदर्शन पर दिखाई गई महिला और कोई नहीं थी बल्कि शोध सहायक (research assistant) ही थी। जब कार्य हो ही रहा था, तो शोध सहायक ने यह कहा कि उसे बिजली के झटके के कारण काफी बेचैनी महसूस हो रही है तथा दर्द भी हो रहा है। यहाँ प्रयोगकर्त्ता ने 'प्रेक्षक' की भूमिका निभा रहे सहभागियों से पूछा कि आप लोगों में से कोई उनकी जगह लेना चाहता है, जो उस महिला सहायक को मदद कर सकते हैं या फिर प्रयोग को यहीं बीच से ही समाप्त कर दिया जाए। परिणाम में देखा गया कि जब परानुभूति की मात्रा कम थी (अर्थात् सहभागियों एवं पीड़ित में असमानता थी) तो सहभागियों ने ऐसा दर्दनाक प्रसामाजिक व्यवहार (painful prosocial behaviour) करने की अपेक्षा प्रयोग को यहीं बीच में समाप्त कर देने की उन्मुखता दिखाई। परन्तु जिन सहभागियों में परानुभूति अधिक थी (अर्थात् सहभागी तथा पीड़ित में समानता बतायी गई थी), वे पीड़ित की जगह पर अपने आप को रखने के लिए तैयार थे अर्थात् वे बिजली का झटका खाते हुए कार्य करने के लिए तैयार थे। इस परिणाम से स्पष्टत: तब परानुभूति-परोपकारिता प्राक्कल्पना की संपुष्टि होती है। बैटसन, अहमद एवं उनके सहयोगियों (Batson, Ahmed et al., 1999) ने अपने अध्ययन से यह बताया है कि जब पीड़ित एक न होकर बहुत सारे होते हैं और उन सब को मदद की आवश्यकता होती है, तो उसमें से सभी को मदद किसी एक व्यक्ति के लिए करना सम्भव नहीं हो पाता है और तब किसी एक को ही व्यक्ति चुनकर सही ढंग से मदद कर पाता है। इसे 'चयनात्मक परोपकारिता' (Selective altruism) की संज्ञा दी गई है।

   परानुभूति-परोपकारिता प्राक्कल्पना के प्रतिकूल भी तर्क दिए गए हैं। जैसे—सियालदिनी तथा उनके सहयोगियों (Cialdini et. al., 1997) ने अपने शोध के आधार पर यह दिखाया है कि परानुभूति से निश्चित रूप से परोपकारी व्यवहार प्रोत्साहित होता है परन्तु ऐसा तभी होता है जब सहभागियों को स्वयं तथा अन्य लोगों के बीच एक परस्परव्यापन

TOUCH 'n' PASS

(overlap) का अनुभव करता है। इसका मतलब यह हुआ कि मदद करने वाले सहभागी सचमुच में पीड़ित के साथ तादात्म्य (identification) स्थापित कर लेता है और सचमुच में वह अपने आप को ही मदद कर रहा होता है। उन्होंने अपने शोध में यह स्पष्ट रूप से पाया कि बिना इस तरह के अपनापन के भाव का सहायतापरक व्यवहार नहीं होता है। इसका मतलब यह हुआ कि मात्र परानुभूति के भाव से ही परोपकारी व्यवहार उत्पन्न नहीं होता है। इसका मतलब तब यह हुआ कि परानुभूति-परोपकारिता प्राक्कल्पना से सम्बद्ध तथ्यों का स्पष्ट निराकरण अभी नहीं हो पाया है और आगे इस दिशा में शोध की आवश्यकता है।

2. **नकारात्मक-अवस्था शमन मॉडल** (Negative-state relief model)—कभी-कभी ऐसा होता है कि परोपकारी व्यवहार व्यक्ति इसलिए नहीं करता है कि उसमें धनात्मक संवेग उत्पन्न होता है, बल्कि इसलिए करता है कि किसी पीड़ित को तकलीफ में देखकर व्यक्ति अपने में उत्पन्न नकारात्मक संवेग से अपने आप को छुटकारा दिला सके। सियालदिनी, वाऊमान तथा केनरिक (Cialdini, Baumann & Kenrick, 1981) ने प्रसामाजिक व्यवहार की इस व्याख्या को नकारात्मक-अवस्था शमन मॉडल (negative-state relief model) की संज्ञा दी है। इस प्राक्कल्पना की जाँच करने के लिए जो शोध किए गए हैं उनका सामान्य निष्कर्ष यह रहा है कि सचमुच में नकारात्मक संवेग तथा भाव से सहयतापरक व्यवहार अधिक होता है। डायटरिक तथा वर्कोविज (Dietrich & Berkowitz, 1997), फूल्ज, स्काल्लर तथा सियालदिनी (Fultz, Schaller & Cialdini, 1988) ने इस प्राक्कल्पना की जाँच के लिए अग्रणी शोध किए हैं। इन शोधों में यह स्पष्ट रूप से पाया गया कि चाहे दर्शक में नकारात्मक संवेग की उत्पत्ति आपातकालीन परिस्थिति से सम्बन्ध हो या न हो, दर्शक सहायतापरक व्यवहार करके अर्थात् पीड़ित को मदद करके अपने में उत्पन्न नकारात्मक संवेग को निश्चित रूप से दूर करने की कोशिश करते हैं। सियालदिनी (Cialdini, 1989) का यहाँ तक दावा है कि दु:खद संवेग से प्रसामाजिक व्यवहार की उत्पत्ति होती है जबकि परानुभूति को ऐसे व्यवहार का एक आवश्यक तत्त्व नहीं माना जा सकता है।
3. **परानुभूतिक-खुशी प्राक्कल्पना** (Empathic-Joy hypothesis)—इस प्राक्कल्पना के अनुसार मददकर्त्ता पीड़ित को इसलिए मदद करता है क्योंकि उसे ऐसा विश्वास होता है कि ऐसा करने से किसी की जिंदगी में बहार तथा खुशहाली लौटेगी। यहाँ मौलिक सोच मददकर्त्ता का यह होता है कि वह पीड़ित के लिए कुछ कर रहा है और यही कुछ करना ही उसके लिए खुशी का कारण बनता है। इस प्राक्कल्पना का एक महत्त्वपूर्ण पक्ष यह है कि मददकर्त्ता को यह पता होना चाहिए कि उसके व्यवहार अर्थात् मदद से पीड़ित की जिंदगी में धनात्मक प्रभाव होगा। अगर परोपकारी व्यवहार सिर्फ परानुभूति पर आधारित होता है, तो फिर उसके बारे में पुनर्निवेशन (feedback) की कोई जरूरत नहीं है। स्मिथ, कीटिंग तथा स्टॉटलैंड (Smith, Keating and Stotland, 1989) ने एक अध्ययन किया जिसमें इस प्राक्कल्पना की जाँच की गई। इस अध्ययन में सहभागियों (participants) को एक वीडियो (video) दिखलाया गया जिसमें एक महिला छात्र को यह कहते हुए दिखाया गया कि वह कॉलेज छोड़ देगी क्योंकि वह काफी व्यथित (distressed) तथा तनहा-तनहा महसूस करती है। सहभागियों के एक समूह को महिला छात्र से उनकी समानता बतलायी गई ताकि उनमें उच्च परानुभूति (high empathy) उत्पन्न हो सके तथा सहभागियों के दूसरे समूह को महिला छात्र से उनकी असमानता (dissimilarity) बतायी गई ताकि इससे इनमें निम्न परानुभूति (low) उत्पन्न हो सके। वीडियो देखने के बाद सहभागियों को उस महिला छात्र को मददपूर्ण राय (advice) देने का अवसर प्रदान किया गया। इन सहभागियों में से कुछ को यह कहा गया कि उन लोगों को दिए गए राय की प्रभावशीलता के बारे में उन्हें पुनर्निवेशित (feedback) किया जाएगा जबकि कुछ सहभागियों को यह कहा गया कि उनके द्वारा दी गई राय का प्रभाव महिला छात्र के निर्णय पर क्या पड़ा, इसके बारे में कुछ भी उसे बताया नहीं जाएगा। परिणाम में देखा गया कि परानुभूति अकेले ही प्रसामाजिक व्यवहार या सहायतापरक व्यवहार उत्पन्न करने में पर्याप्त नहीं साबित हुआ परन्तु जब सहभागियों में उच्च परानुभूति होने के साथ-ही-साथ उनके द्वारा दी गई राय से पड़ने वाले प्रभाव के बारे में भी बताया गया, तो प्रसामाजिक व्यवहार अधिक मात्रा में होता पाया गया।

उपर्युक्त तीनों प्राक्कल्पनाओं/मॉडल द्वारा प्रसामाजिक व्यवहार के बारे में जो व्याख्या की गई है, उनमें कुछ सामान्य बातें हैं जो इस प्रकार हैं—

(i) तीनों तरह के प्राक्कल्पनाओं/मॉडल की पूर्वकल्पना यह है कि कोई व्यक्ति सहायतापरक व्यवहार इसलिए करता है क्योंकि ऐसा करना उसे अच्छा लगता है या फिर इससे वह बुरा अनुभव नहीं करता है।

TOUCH 'n PASS

(ii) इन तीनों प्राक्कल्पनाओं द्वारा प्रसामाजिक व्यवहार की व्याख्या विशिष्ट अवस्थाओं (specific conditions) में ही होती है।

4. **जननिक-निर्धार्यता मॉडल** (Genetic deteminism model)—इस मॉडल द्वारा प्रसामाजिक व्यवहार की व्याख्या एक सामान्य जैविक परिप्रेक्ष्य (biological perspective) में होता है। हम लोग प्रसामाजिक व्यवहार इसलिए करते हैं क्योंकि ऐसा करने के लिए कुछ ऐसे जीन्स (genes) हमारे शरीर में होते हैं जिसे व्यक्ति अपने माता-पिता से प्राप्त करता है। समाज मनोवैज्ञानिकों द्वारा यहाँ एक महत्त्वपूर्ण प्रश्न पर विचार किया गया है। प्रश्न है—क्या यह सम्भव है कि सहायतापरक व्यवहार अनुकूली (adaptive) हो सकता है? विभिन्न प्रजातियों (species) पर किए गए अध्ययनों से यह स्पष्ट हुआ है कि दो जीवों में जब अत्यधिक जननिक समानता (genetic similarity) होती है, तो बहुत सम्भावना इस बात की होती है कि जरूरत पड़ने पर एक जीव दूसरे जीव को मदद करेगा। इस तथ्य की संपुष्टि रिडली एवं डाकिन्स (Ridley & Dawkins, 1981) ने अपने अध्ययन के आधार पर किया है। क्रमविकासात्मक मनोवैज्ञानिकों ने इस घटना के वर्णन के लिए एक विशेष पद का प्रतिपादन किया है जिसे 'स्वार्थी जीन' (selfish gene) की संज्ञा दी है। रूशटन, रूस्सेल तथा वेल्स (Rushton, Russell & Wells, 1984) के अध्ययन के अनुसार यदि व्यक्तियों में समानता (similarity) अधिक होती है, तो इसका मतलब यह हुआ कि इन दोनों में सामान्य जीन्स (common genes) अधिक है। ऐसी स्थिति में यदि इसमें से एक व्यक्ति दूसरे व्यक्ति की मदद करता है, तो मदद करने वाले व्यक्ति के जीन्स का कुछ भाग सम्भवत: आगे के पीढ़ियों में जननिक परस्परव्यसन (genetic overlap) के कारण प्रतिनिधित्व पाता है। इस परिप्रेक्ष्य में तब यह कहा जा सकता है कि परोपकारिता से कोई जरूरी नहीं है कि मदद करने वाले व्यक्ति को लाभ हो ही परन्तु इसे अनुकूली (adaptive) इसलिए कहा जाता है क्योंकि अनुकूलन (adaptation) किसी व्यक्ति विशेष या उसके उत्पादक क्षमता (reproductive fitness) तक ही सीमित नहीं होता है बल्कि इसमें समावेशित क्षमता (inclusive fitness) भी सम्मिलित होता है। समावेशित क्षमता से तात्पर्य इस बात से होता है कि स्वाभाविक चयन (natural selection) न सिर्फ व्यक्तियों के लिए ही उपयुक्त होता है बल्कि इसमें वैसे व्यवहार भी सम्मिलित होते हैं जिनसे उन व्यक्तियों को लाभ पहुँचता है जिनके साथ हम लोगों का जीन्स सामान्य (common) होता है। इसे कभी-कभी 'संगोत्र चयन' (kin selection) भी कहा जाता है। बर्नस्टीन, क्रैन्डल तथा किटयामा (Burnstein, Crandall & Kitayama, 1994) ने कई ऐसे शोध किए जिसमें इस बात का विशेष रूप से अध्ययन किया गया कि किसी आपातकालीन परिस्थिति में व्यक्ति किन व्यक्तियों की मदद करने के लिए चुनता है। परिणाम में देखा गया कि इस तरह का चयन का आधार जननिक समानता (genetic similarity) बताया गया अर्थात् व्यक्ति अपने निकट सम्बन्धियों को दूरस्थ सम्बन्धियों (distant relative) या अपरिचित की अपेक्षा मदद करने के लिए अधिक चुनने की इच्छा जाहिर की। इतना ही नहीं, इनमें से कमसीन सम्बन्धियों को वृद्ध सम्बन्धियों की तुलना में अधिक मदद करने की उन्मुखता दिखलायी गई क्योंकि इनमें उत्पादन क्षमता (reproductive ability) ज्यादा होती है।

स्पष्ट हुआ कि प्रसामाजिक व्यवहार करने के पीछे कई तरह के अभिप्रेरण होते हैं। फलत: उनकी अलग-अलग व्याख्या चार ढंग से की गई है।

प्र.5. सहायतापरक व्यवहार को समृद्ध बनाने की विभिन्न प्रविधियों का वर्णन कीजिए।
Describe the various methods of making helping behaviour prosperous.

उत्तर

सहायतापरक व्यवहार को समृद्ध बनाने की प्रविधियाँ
(Methods of Making Helping Behaviour Prosperous)

समाज मनोवैज्ञानिकों द्वारा कुछ ऐसी प्रविधियों का वर्णन किया गया जिसके माध्यम से सहायतापरक व्यवहार को सिखाया जा सकता है या उसे अधिक समृद्ध बनाया जा सकता है। ऐसी प्रविधियों का वर्णन निम्नांकित है—

1. प्रसामाजिक मूल्यों के साथ बच्चों का पालन-पोषण (raising children with prosocial values)
2. पर्यावरणी अस्पष्टता को कम करना (reducing environmental ambiguity)
3. उत्तरदायित्व की भावना बढ़ाना (increasing responsibility)
4. परोपकारिता की शिक्षा (teaching altruism)

TOUCH 'n PASS

इन चारों का वर्णन निम्नांकित है—

1. **प्रसामाजिक मूल्यों के साथ बच्चों का पालन-पोषण** (Raising children with prosocial values)—कुछ मनोवैज्ञानिकों ने यह मत जाहिर किया है कि बच्चों में यदि आन्तरिक नियन्त्रण (internal control) को ठीक ढंग से विकसित कर दी जाती है, तो उसमें सहायतापरक व्यवहार (helping behaviour) करने की क्षमता में वृद्धि हो जाती है। यह कार्य उन्हें एक उचित दुलार प्यार की स्थिति में रखकर पालन-पोषण करने से ही सम्भव है। हॉफ्फमैन (Haffman, 1975) ने यह विचार व्यक्त किया है कि ऐसे बच्चे जिनमें सहायतापरक व्यवहार करने की प्रवृत्ति अधिक होती है, उनके माता-पिता में से कोई एक में ऐसे व्यवहार दिखाने के प्रति उन्मुखता अधिक होती है। कई मनोवैज्ञानिक अध्ययन में यह देखा गया है कि यदि बच्चे को एक उचित सांवेगिक वातावरण अर्थात् स्नेह, प्यार आदि के वातावरण में रखकर पाला-पोसा जाता है तथा उन्हें भौतिक दंड देकर अनुशासित नहीं किया जाता है तो ऐसे बच्चों में प्रतिसामाजिक मूल्य (prosocial values) अधिक तीव्रता से विकसित होता है और इनमें सहायतापरक व्यवहार के प्रति उन्मुखता अधिक देखी जाती है। दूसरे तरफ जिन बच्चों में सिर्फ सामाजिक नियम के प्रति अनुक्रिया करना सिखाया जाता है और जिन्हें ऐसे नियमों को तोड़ने के लिए दण्ड मिलता है, उनमें बाह्य उद्दीपनों या संकेतों से निदेशित होने की उन्मुखता अधिक होती है। ऐसे बच्चों में प्रसामाजिक मूल्य तेजी से नहीं विकसित होते हैं और वे सहायतापरक व्यवहार दिखलाने में हिचकिचाते हैं।
2. **पर्यावरणी अस्पष्टता को कम करना** (Reducing environmental ambiguity)—मनोवैज्ञानिकों द्वारा किए गए अध्ययनों से यह स्पष्ट हुआ है कि जब उस परिस्थिति जिसमें पीड़ित व्यक्ति या मदद पाने वाला व्यक्ति होता है, का स्वरूप कुछ अस्पष्ट होता है अर्थात् उस परिस्थिति के स्वरूप के बारे में उपस्थित दर्शक (Bystander) सीधे ढंग से नहीं समझ पाते हैं तो वे सहायतापरक व्यवहार करने के लिए तत्पर नहीं होते हैं। अत: सहायतापरक व्यवहार उत्पन्न करने के लिए यह आवश्यक है कि पीड़ित व्यक्ति की परिस्थिति को बिल्कुल ही स्पष्ट रखा जाए अर्थात् उपस्थित दर्शक यह ठीक ढंग से समझ सके कि पीड़ित व्यक्ति क्यों और कैसे इस आपातकालीन स्थिति में फँस गया है। इतनी स्पष्टता प्राप्त कर लेने से पीड़ित व्यक्ति के प्रति सहायतापरक व्यवहार की उन्मुखता में वृद्धि हो जाती है।
3. **उत्तरदायित्व की भावना में वृद्धि करना** (Increasing responsibility)—पीड़ित व्यक्तियों के पास जब अधिक संख्या में दर्शक उपस्थित हो जाते हैं तो सहायतापरक व्यवहार में कमी हो जाती है। इसका कारण यह है कि अधिक संख्या में दर्शक होने से उत्तरदायित्व में विसरण (diffusion) हो जाती है। यदि दर्शकों में उत्तरदायित्व की भावना में वृद्धि कर दी जाती है ताकि दर्शक पीड़ित व्यक्ति को मदद करना अपना फर्ज समझने लगे तो इससे स्वभावत: सहायतापरक व्यवहार में वृद्धि होगी। शेफर (Shaffer, 1976) ने अपने अध्ययन के आधार पर इस तथ्य की पुष्टि की है।
4. **परोपकारिता की शिक्षा** (Teaching altruism)—कुछ मनोवैज्ञानिकों ने इस तथ्य पर बल डाला है कि परोपकारी व्यवहार को अन्य व्यवहारों के समान सीखाया जा सकता है। स्टाब (Staub, 1975) ने कई ऐसे प्रयोग किए हैं जिनमें बच्चों को सहायतापरक व्यवहार करने के लिए सफलतापूर्वक सिखाया गया। इनके एक प्रयोग में कुछ बच्चों को अन्य बच्चों द्वारा अनुचित व्यवहार करने को रोकने के लिए प्रोत्साहित किया गया। ऐसे करते-करते ऐसे बच्चों में स्वयं परोपकारी व्यवहार करने के प्रति तीव्र उन्मुखता उत्पन्न हो गई। इसके कुछ अन्य प्रयोग में पाँचवें एवं छठे वर्ग के छात्रों को पहले और दूसरे वर्ग के छात्रों को परोपकारी व्यवहार सिखाने का उपदेश देने का कहा गया। ऐसा कई दिनों तक करने के बाद देखा गया कि इनमें परोपकारी व्यवहार करने की उन्मुखता उन लोगों की अपेक्षा अधिक पायी गई जिन्हें उपदेश देने का ऐसा मौका नहीं दिया गया था।

   कुछ मनोवैज्ञानिकों ने परोपकारी व्यवहार को सिखाने के लिए सामाजिक मॉडल (Model) का सहारा लिया है। रस्टन तथा कैम्पबेल (Ruston & Cambell, 1976) ने अपने अध्ययन के आधार पर यह दिखाया है कि यदि व्यक्ति किसी दूसरे व्यक्ति को एक वास्तविक या उसके समान परिस्थिति में मदद करता है, तो वह भी वैसी परिस्थिति में अन्य लोगों की मदद करना सीख लेता है। कुछ मनोवैज्ञानिकों ने यह सुझाव दिया कि बच्चों को विशेष तरह की फिल्म दिखाकर जिसमें परोपकारी व्यवहार को पुनर्बलित होते दिखाया गया हो, सहायतापरक व्यवहार करने के लिए सिखलाया जा सकता है। स्पष्ट हुआ कि कई तरह की प्रविधियों द्वारा व्यक्ति के परोपकारी व्यवहार में वृद्धि की जा सकती है।

❑

TOUCH 'n' PASS

UNIT-VII

सामाजिक प्रभावक प्रक्रियाएँ
Social Influence Processes

खण्ड-अ अतिलघु उत्तरीय प्रश्न

प्र.1. सामाजिक प्रभाव से क्या आशय है?
What is meant by social influence?

उत्तर सामाजिक प्रभाव से तात्पर्य किसी व्यक्ति के विश्वासों, मनोवृत्तियों, अभिप्रेरकों आदि में वैसे परिवर्तन से होता है जिसे किसी अन्य व्यक्ति या व्यक्तियों ने उत्पन्न किया है।

प्र.2. सामाजिक प्रभाव के प्रकार लिखिए।
Write the types of social influence.

उत्तर सामाजिक प्रभाव के दो प्रकार निम्नलिखित हैं—
1. सूचनात्मक सामाजिक प्रभाव;
2. मानकात्मक सामाजिक प्रभाव।

प्र.3. अनुपालन की प्रविधियाँ लिखिए।
Write the techniques of compliance.

उत्तर इसकी प्रमुख तीन प्रविधियाँ निम्नलिखित हैं—
1. चाटुकारिता, 2. पारस्परिकता, 3. बहुल निवेदन।

प्र.4. पूर्वाग्रह का क्या अर्थ है?
What is the meaning of prejudice?

उत्तर पूर्वाग्रह से तात्पर्य व्यक्ति के किसी वस्तु, तथ्य, घटना तथा अन्य व्यक्ति के बारे में एक पूर्व निर्णय से होता है।

प्र.5. पूर्वाग्रह को परिभाषित कीजिए।
Define prejudice.

उत्तर **मेयर्स** के अनुसार, "पूर्वाग्रह किसी समूह एवं उसके सदस्यों के प्रति एक अनुचित नकारात्मक मनोवृत्ति को कहा जाता है।"

प्र.6. पूर्वाग्रह की कोई तीन विशेषताएँ लिखिए।
Write any three characteristics of prejudice.

उत्तर 1. पूर्वाग्रह विवेकहीन होता है।
2. पूर्वाग्रह अर्जित होता है।
3. पूर्वाग्रह का कार्यात्मक स्वरूप होता है।

प्र.7. पूर्वाग्रह और विभेद में क्या अंतर है?
What is the difference between prejudice and discrimination?

उत्तर पूर्वाग्रह एक मनोवृत्ति है जबकि विभेद पूर्वाग्रह की व्यवहारात्मक अभिव्यक्ति है।

TOUCH 'n' PASS

प्र.8. साम्प्रदायिक पूर्वाग्रह से क्या अभिप्राय है?
What is meant by communal prejudice?

उत्तर साम्प्रदायिक पूर्वाग्रह से तात्पर्य किसी विशेष सम्प्रदाय या समुदाय के प्रति दूसरे समुदाय या सम्प्रदाय के लोगों की मनोवृत्ति से होता है।

प्र.9. सामाजिक-सांस्कृतिक उपागम का उल्लेख कीजिए।
Mention the socio-cultural approach.

उत्तर इस उपागम के अन्तर्गत पूर्वाग्रह के उद्‌भव, विकास एवं सम्पोषण में समाजशास्त्री कारणों तथा सांस्कृतिक कारणों पर बल डाला गया है।

खण्ड-ब लघु उत्तरीय प्रश्न

प्र.1. पूर्वाग्रह और विभेद में अन्तर कीजिए।
Differentiate between prejudice and discrimination.

उत्तर

पूर्वाग्रह और विभेद में अन्तर
(Difference between Prejudice and Discrimination)

पूर्वाग्रह एक मनोवृत्ति (attitude) है जबकि विभेद पूर्वाग्रह की व्यवहारात्मक अभिव्यक्ति (behavioural menifestation) है। आलपोर्ट (Allport, 1954) के अनुसार पूर्वाग्रह से पाँच तरह की क्रियाएँ (activities) उत्पन्न होती हैं जिसमें विभेद (discrimination) एक है। अन्य चार क्रियाएँ हैं—प्रतिवाग्मिता (antilocution), परिहार (avoidance), शारीरिक हमला (physical attack), उन्मूलन (extermination)। विभेदक का स्वरूप स्वीकारात्मक (positive) भी हो सकता है तथा नकारात्मक (negative) भी। फेल्डमैन (Feldman, 1985) के अनुसार, "पूर्वधारणा की व्यवहारात्मक अभिव्यक्ति विभेद कहलाती है। विभेद में किसी खास समूह में सदस्यता के कारण उस समूह के सदस्यों के साथ धनात्मक या ऋणात्मक ढंग से व्यवहार किया जाता है।"

पूर्वाग्रह एवं विभेद में समाज मनोवैज्ञानिकों ने एक खास सम्बन्ध बतलाया है। व्यक्ति में पूर्वाग्रह होने पर भी वह हमेशा लक्ष्य समूह (target group) के प्रति विभेद दिखलाएगा ही, यह कोई जरूरी नहीं है। ऐसा इसलिए होता है कि सामाजिक परिस्थितियाँ (social situations) ही कुछ ऐसी होती हैं जो पूर्वाग्रहित व्यक्ति को खुलकर विभेद दिखलाने की अनुमति नहीं देता है। उदाहरणार्थ, एक उच्च जाति का जातीय पूर्वाग्रह से ग्रसित आफिसर कार्यालय में एक दलित किरानी के प्रति किसी प्रकार की नकारात्मक आज्ञा नहीं देता है। दूसरी तरफ जब कोई व्यक्ति किसी धर्म, जाति या समुदाय के प्रति विभेद दिखलाता है तो उसमें एक पूर्वाग्रह होगी ही, यह कोई जरूरी नहीं है हालाँकि विभेद करते देखकर आसानी से लोग यह अर्थ अधिकतर परिस्थिति में लगा लेते हैं कि व्यक्ति पूर्वाग्रहित (prejudiced) है। उदाहरणार्थ, एक हिन्दू अपने घर में मुस्लिम किरायेदार (renter) रखने के प्रति पूर्वाग्रहित नहीं हो सकता है फिर भी वह मुहल्लेवासियों के डर से अपना घर उसे किराया पर देने से इंकार कर सकता है। यहाँ विभेद तो हो रहा है परन्तु उसके पीछे कोई पूर्वाग्रह (prejudice) नहीं है।

प्र.2. पूर्वाग्रह का सामाजिक अधिगम स्त्रोत क्या है?
What is the social learning source of prejudice?

उत्तर

पूर्वाग्रह का सामाजिक अधिगम स्त्रोत
(Social Learning Source of Prejudice)

बचपन में सामाजीकरण की प्रक्रिया के माध्यम से पूर्वाग्रह का अधिगम होता है। इसके अन्तर्गत बच्चे अपने माता-पिता, समकक्ष तथा अध्यापकों से प्रतिरूपण (Modelling) तथा अनुकरण प्रक्रम के माध्यम से अनेक पूर्वाग्रहों को सीख लेते हैं। **प्रोशांस्की कूटनर** तथा **चेरन** (1969) ने पूर्वाग्रह के विकास की तीन अवस्थाओं का वर्णन किया है। पहली अवस्था में बच्चों को समूह विभेदन की जानकारी बहुत पहले ही हो जाती है। **विलियम** तथा उनके सहयोगियों ने दो वर्ष की आयु के बच्चों में जातीय ज्ञान का उल्लेख किया है। पूर्वाग्रह के विकास की दूसरी अवस्था के अन्तर्गत बच्चों में दूसरे समूह के सदस्यों के प्रति निषेधात्मक उन्मुखता

TOUCH 'n PASS

(Orientation) का विकास होता है। तीसरी अवस्था में किसी विशिष्ट समूह के प्रति निषेधात्मक अभिवृत्ति में धारणाओं एवं भावनाओं का समाकलन होता है। **सिंह तथा सिंह** (1960) ने जाति पहचान की विभिन्न अवस्थाओं का वर्णन किया है। प्रथम अवस्था (3-5 से 5 वर्ष) में बच्चा जाति का नाम जानने लगता है, दूसरी अवस्था (5 से 7 वर्ष) में जातियों के क्रम को जानने लगता है तथा तीसरी अवस्था (7 से 10 वर्ष) में जातियों में सामाजिक क्रम के आधार पर विभेदन करना सीख लेता है। **शर्मा एवं आनन्दलक्ष्मी** (1981) ने अपने अध्ययन में स्पष्ट किया है कि उच्च तथा निम्न आय वर्ग के बच्चों ने ब्राह्मण जाति का अधिक सम्मानजनक वर्णन किया जबकि निम्न आयवर्ग तथा हरिजनों का वर्णन निषेधात्मक गुणों के आधार पर किया। **सिंह** (1979) ने अपने अध्ययन में पाया कि भिन्न-भिन्न आयु में अलग-अलग प्रकार के पूर्वाग्रहों का विकास होता है सबसे पहले यौन-पूर्वाग्रह फिर जाति तथा अन्त में धार्मिक पूर्वाग्रहों का विकास होता है।

प्र.3. पूर्वाग्रह को दूर करने की विधियों का संक्षिप्त वर्णन कीजिए।
Describe briefly the methods of reducing prejudice.

उत्तर

पूर्वाग्रह को दूर करने की विधियाँ या उपाय
(Methods or Measures for Reducing Prejudice)

पूर्वाग्रह एक बार बन जाने के बाद स्थायी से हो जाते हैं। प्राय: यह देखा गया है कि पूर्वाग्रहों को पूर्ण रूप से दूर करना बहुत कठिन होता है पूर्वाग्रहों को सरलता से कम करने के लिए कुछ उपाय या विधियाँ निम्नलिखित हैं—

1. **विधान द्वारा** (Through Legislation)—पूर्वाग्रहों को दूर करने का सर्वप्रथम उपाय यह है कि विभिन्न पूर्वाग्रहों के विरुद्ध सरकार कानून बना दे। कानून बनाने के साथ-साथ सरकार को नौकरी, विवाह, जातीय भेद, खानपान आदि के सम्बन्ध में कानून का कड़ाई से पालन भी करना चाहिए। अछूतों के सम्बन्ध में चले आ रहे सैकड़ों वर्षों के पूर्वाग्रह अब काफी कम हो गए हैं क्योंकि अस्पृश्यता अधिनियम 1955 के अनुसार किसी भी एक रूप में अस्पृश्यता का पालन और संरक्षण अपराध होगा। इसके लिए कठोर सजा की भी व्यवस्था है।
2. **शिक्षा** (Education)—सामान्य शिक्षा के साथ कुछ ऐसे पाठ्यक्रम तैयार करने चाहिएँ जिससे पूर्वाग्रहों के विकास और निर्माण पर रोक लगे तथा समाज में विद्यमान पूर्वाग्रह कम हो सकें। इस दिशा में अध्यापकों का भी महत्त्वपूर्ण योगदान हो सकता है।
3. **नागरिक संगठन** (Civil Organization)—पूर्वाग्रहों को दूर या कम करने के लिए सामाजिक संगठनों का निर्माण किया जा सकता है। भारत सेवक समाज ने इस दिशा में अनेक महत्त्वपूर्ण कार्य किए हैं। जिनसे पूर्वाग्रहों में कमी ही नहीं आई बल्कि समाज सुधार भी हुआ है।
4. **परस्पर समूह सम्बन्ध** (Intergroup Contact)—विभिन्न समूहों, वर्गों और जातियों आदि के परस्पर घनिष्ठ सम्बन्धों के आधार पर भी पूर्व धारणाओं को कम किया जा सकता है। **स्मिथ** (1943) ने एक अध्ययन में यह देखा कि मेल-जोल के बढ़ने पर पूर्वाग्रह कम हो जाते हैं। यह पाया गया है कि एक समूह के लोगों में मिलने-जुलने के अवसर जितने ही अधिक होते हैं, विचारों एवं भावों के आदान-प्रदान के कारण उनमें पूर्वाग्रह के निर्माण की सम्भावना कम रहती है तथा यदि पूर्वाग्रह पहले से स्थापित हैं तो इन अवसरों से वह कम हो जाते हैं। परस्पर समूह सम्बन्धों को बढ़ाने के लिए अन्तर्जातीय एवं वर्गीय विवाह को बढ़ावा देना चाहिए।
5. **प्रचार साधनों के द्वारा** (Through Propaganda)—पूर्वाग्रह के विकास और निर्माण को टेलीविजन, पत्र-पत्रिकाओं, रेडियो, समाचार-पत्र आदि के माध्यम से भी दूर किया जा सकता है तथा इसके साथ-साथ पूर्व निर्मित पूर्वाग्रहों को भी कम किया जा सकता है।

प्र.4. अन्तर-समूह अन्तर्द्वन्द तथा व्यक्तिपरक कारक स्रोत का उल्लेख कीजिए।
Mention the source of inter-group conflict and individual factor.

उत्तर

अन्तर-समूह अन्तर्द्वन्द
(Inter-group Conflict)

जब एक अल्पसंख्यक समूह का सदस्य अपने पद अथवा स्थिति में सुधार लाने का प्रयास करता है तब बहुसंख्यक समूह इससे परेशान होकर विरोधी अथवा शत्रुतापूर्ण व्यवहार प्रदर्शित करता है। उदाहरण के लिए, 1800 ई० के मध्य अकाल के समय जो

TOUCH 'n PASS

आर्यावंश अमेरिका के पूर्वी समुद्रतट में प्रवास करने लगे आरम्भ में अत्यन्त ही दयनीय स्थिति में थे। ज्यों ही उन्होंने अपनी स्थिति में सुधार लाने के लिए कड़ी मेहनत करना आरम्भ किया उनके प्रति अमेरिकी लोगों में अत्यधिक मात्रा में विद्वेष की भावना व्यक्त की गई। **मुजफ्फर शेरिफ** तथा **उनके सहयोगियों** (1966) ने अन्तरसमूह अन्तर्द्वन्द की व्याख्या के लिए प्रायोगिक साक्ष्य प्रस्तुत किया है। ग्रीष्मकालीन कैम्प में निवास करने वाले मध्य स्तर के 1-12 वर्ष आयु के लड़कों को दो बराबर समूहों में बाँट दिया गया। चूँकि सभी लड़के अनेक तरह के क्रियाकलाप एक ही साथ करते थे, इसलिए उनमें आपस में भाई-चारे की भावना विकसित हो गई। कैम्प के अनेक तरह के क्रिया-कलापों में स्पर्धा के माध्यम से दोनों समूहों में अन्तर्द्वन्द की स्थिति पैदा की गई। स्पर्धा में विजयी समूह के सदस्यों को पुरस्कृत किया गया जिसके फलस्वरूप दोनों समूहों में अत्यधिक मात्रा में वाचिक तथा अवाचिक विद्वेष का विकास आरम्भ हो गया तथा वातावरण तनावपूर्ण हो गया। इसके बाद उनके मध्य दशाओं को इस तरह व्यवस्थित किया गया जिसमें समान लक्ष्य की प्राप्ति के लिए दोनों समूहों को सहयोगपूर्वक कार्य करना था। जब प्रयोज्यों में सहयोग की भावना आ गई तब स्पर्धा के कारण उत्पन्न विरोध अथवा विद्वेष में कमी पायी गई।

व्यक्तिपरक कारक (Individual Factor)

कैलिफोर्निया विश्वविद्यालय के समाज मनोवैज्ञानिकों ने अपने अनुसन्धान के माध्यम से यह जानने का प्रयास किया कि किस प्रकार के लोग सक्रिय रूप से यहूदी विरोधी (Anti Semitic) अथवा किसी भी अन्य समूह के विरुद्ध होते हैं। अनुसन्धान के परिणामस्वरूप **एडोर्नो** तथा उनके **सहयोगियों** की पुस्तक "The Authoritarian Personality" (सत्तावादी व्यक्तित्व) प्रकाशित हुई। हजारों प्रयोज्यों के अभिवृत्ति मापन, व्यक्ति परीक्षण तथा नैदानिक साक्षात्कार के माध्यम से इस पुस्तक में सत्तावादी व्यक्तित्व वाले मनुष्यों में सत्तावादी व्यक्तित्व की अनेक विशेषताओं का वर्णन किया गया है। इस प्रकार के व्यक्तित्व वाले व्यक्तियों में मध्यम स्तर (Conventional) के मूल्य सत्ता के प्रति विनम्रता, अन्धविश्वास, संशयालुता पर निन्दा, सामान्यीकृत विद्वेष आदि विशेषताएँ पायी गईं। ऐसे लोग परम्परागत मानदण्डों का उल्लंघन करते हैं, कल्पना प्रसूत चीजों का विरोध करते हैं तथा शक्ति से अत्यधिक रूप से सम्बद्ध होते हैं।

प्र.5. व्यक्तित्व सिद्धान्त पर टिप्पणी लिखिए।
Write a short note on personality theory.

उत्तर

व्यक्तित्व सिद्धान्त
(Personality Theory)

जैसा कि समाज मनोवैज्ञानिकों के अध्ययनों से यह स्पष्ट हो चुका है कि कुछ व्यक्तियों में समूह दबाव (group pressure) तथा समूह मानक (group norms) के प्रति अनुरूपता (conformity) दिखलाने की तीव्र प्रवृत्ति होती है परन्तु कुछ लोग ऐसे होते हैं जिनमें ऐसी प्रवृत्ति बहुत ही कम होती है। वे जल्दी दूसरे व्यक्तियों के दबाव या समूह के मानक के सामने झुकते नहीं हैं। आखिर ऐसा क्यों होता है? अनुरूपता का व्यक्तित्व सिद्धान्त इसकी व्याख्या व्यक्तित्व के शीलगुणों (traits) के रूप में करता है। इस सिद्धान्त के अनुसार दो या दो से अधिक व्यक्तियों में एक ही तरह के समूह दबाव या समूह मानक के प्रति अनुरूपता में अन्तर होने का मुख्य कारण व्यक्तित्व की शीलगुण है। अनुरूपता दिखलाने वाले व्यक्तियों में कुछ ऐसे व्यक्तित्व शीलगुण पाए जाते हैं जो अनुरूपता नहीं या कम दिखलाने वाले व्यक्तियों के शीलगुण से भिन्न होते हैं। ध्यान रहे कि यह सिद्धान्त किसी एक व्यक्ति द्वारा प्रतिपादित नहीं किया गया है बल्कि कई व्यक्तियों द्वारा किए गए प्रयोगों एवं शोधों (research) का एक प्रतिफल (product) है। विभिन्न व्यक्तियों द्वारा किए गए शोध एवं प्रयोग के आधार पर जो तथ्य प्राप्त हुए हैं उनसे यह पता चलता है कि कुछ व्यक्तित्व चर ऐसे होते हैं जिनसे अनुरूपता की मात्रा में बिलकुल स्पष्ट अंतर पड़ता है।

प्र.6. अनुरूपता के समूह-केन्द्रित सिद्धान्त का वर्णन कीजिए।
Describe the group-centered theory of conformity.

उत्तर

समूह-केन्द्रित सिद्धान्त
(Group-centered Theory)

इस सिद्धान्त का भी प्रतिपादन किसी एक व्यक्ति द्वारा नहीं किया गया है बल्कि यह अनेकों मनोवैज्ञानिकों द्वारा किए गए समान शोधों (researches) एवं प्रयोगों का प्रतिफल है। इस सिद्धान्त का सार (essence) यही है कि अनुरूपता का मूल कारण समूह

TOUCH 'n PASS

दबाव (group pressure) होता है। इस सिद्धान्त के समर्थन में जिन समाज मनोवैज्ञानिकों ने मत व्यक्त किए हैं उसमें ऐश (Asch, 1952) केली (Kelley, 1952), कैम्पबेल (Campbell, 1961) डयूट्रश तथा गेरार्ड (Deutsh & Gearad, 1955), फेस्टिंगर (Festinger, 1950) आदि अधिक प्रमुख हैं।

इस सिद्धान्त के अनुसार दो तरह के समूह दबाव (group pressure) होते हैं जिनके कारण व्यक्ति अनुरूपता (conformity) दिखलाता है—सूचनात्मक दबाव (informational pressure) तथा आदर्शी सामाजिक दबाव (normative social pressure)। सूचनात्मक दबाव (informational pressure) से तात्पर्य वैसे दबाव से होता है जो व्यक्ति पर इसलिए प्रभावकारी (effective) होता है क्योंकि व्यक्ति स्वयं उस सूचना के बारे में कुछ नहीं जानता है। अत: उसे सही समझकर उसके अनुकूल अपना व्यवहार एवं मनोवृत्ति बना लेता है अर्थात् उसके प्रति अनुरूपता (conformity) दिखलाने लगता है। चूँकि व्यक्ति इन सूचनाओं के माध्यम से वास्तविकता (reality) को समझने की कोशिश करता है, इसलिए वह इन्हें महत्त्वपूर्ण समझकर अनुरूपता दिखलाता है। समाज मनोवैज्ञानिकों का सामान्य मत यह है कि जब बच्चा कुछ परिपक्व हो जाता है, तो वह दो स्रोतों (sources) से सूचना प्राप्त करता है—व्यक्तिगत स्रोत (personal sources) तथा सामाजिक स्रोत (social source)। एक बच्चा प्रयत्न तथा भूल (trial and error) के आधार पर स्वयं ही यह सीख सकता है कि आगे छूने से वह जल जाएगा। इस तरह की सीखी गई सूचना को व्यक्तिगत सूचना (personal information) की संज्ञा दी जाती है।

प्र.7. अनुरूपता के क्षेत्र में शेरीफ प्रविधि की आलोचनात्मक व्याख्या कीजिए।
Critically analyse Sherif technique in the field of conformity.

उत्तर

शेरीफ प्रविधि
(Sherif Technique)

शेरीफ (1948) ने स्वत: चालित प्रभाव (autokinetic effect) के सहारे समूह में मानक (norms) का विकास तथा अनुरूपता व्यवहार (conformity behaviour) का अध्ययन किया है। (इस अध्ययन का वर्णन इस अध्याय के "सामाजिक मानक का विकास" वाले अनुच्छेद में किया जा चुका है।) इस अध्ययन में शरीफ ने यह स्पष्ट रूप से पाया कि जब प्रयोज्य को अंधेरे कमरे में रोशनी की बिन्दु की दूरी आँकना होता था, तो उस पर समूह द्वारा स्वीकृत किए गए निर्णय का काफी प्रभाव पड़ता था। यहाँ तक कि प्रयोज्य अपना व्यक्तिगत निर्णय (individual decision) को भी समूह निर्णय (group decision) के अनुरूप बनाने के लिए परिवर्तित कर देता था। जब कई प्रयोज्य एक रोशनी की बिन्दु की दूरी आँकते थे, तो वे लोग धीरे-धीरे दूरी का एक प्रसार (range) निश्चय कर लेते थे और बाद के सभी प्रयासों (trials) में वे उसी प्रसार के अनुकूल अपना निर्णय देते थे। दूसरे शब्दों में, वे उसी प्रसार (range) के प्रति अनुरूपता (conformity) दिखलाते थे। स्पष्ट है कि प्रयोग में अनुरूपता का कारण सूचनात्मक प्रभाव (informational influence) था न कि आदर्शी प्रभाव (normative influence)। बाद में इसी तरह के किए गए प्रयोगों में यह देखा गया कि प्रयोगकर्त्ता या उनका कोई साथी (confederate) विशेष सुझाव (suggestion) देकर अनुरूपता (conformity) की मात्रा में वृद्धि करने में सफल हुए। जैसा कि बेरोन तथा बर्न (Baron & Byrne, 1977) ने यह बतलाया है कि जब प्रयोगकर्त्ता या उनका कोई साथी प्रयोज्यों (subjects) को यह कहता था कि रोशनी की बिन्दु एक चाप (arc) बनाते हुए घूमी तो अधिकतर प्रयोज्यों द्वारा भी ऐसा ही कहा जाता था।

शेरीफ के प्रयोग की या शेरीफ प्रविधि (Sherif technique) का उपयोग करने वाले अन्य प्रयागों की एक बड़ी विशेषता यह पायी गई कि जिन प्रयोज्यों (subject) ने अनुरूपता (conformity) दिखलायी, वे स्वयं इस बात से साफ-साफ इंकार करते थे कि उनक निर्णय या व्यवहार दूसरे व्यक्तियों के निर्णय या व्यवहार से प्रभावित हो रहा था। लेकिन बाद के प्रयोगात्मक अध्ययनों से यह स्पष्ट हो गया कि प्रयोज्यों के निर्णय पर समूह या अन्य व्यक्तियों के निर्णय का प्रभाव काफी पड़ता हैं सेकर्ड तथा बैकमैन (Secord & Backman, 1974) के अनुसार, जब एक बिलकुल ही नए प्रयोज्य को एक उच्चस्तरीय व्यक्ति (high status person) के साथ युग्मित (paired) कर अंधेरे कमरे में रोशनी की बिन्दु की गति की दूरी को आँकने के लिए कहा गया है तो देखा गया कि नया प्रयोज्य उच्चस्तरीय व्यक्ति द्वारा स्थापित मानक (norm) या स्वीकृत निर्णय के अनुरूप ही अपना भी निर्णय देता था। अगर उच्च स्तरीय व्यक्ति गति की दूरी कम बतलाता था तो दूसरा व्यक्ति भी अपने निर्णय में दूरी कम करके बतलाता था और यदि वह व्यक्ति रोशनी की बिन्दु की गति की दूरी अधिक बतलाता था तो दूसरा व्यक्ति भी उसकी दूरी अधिक बतलाता था।

शेरीफ (Sherif) द्वारा किए गए अध्ययनों से यह स्पष्ट हो जाता है कि व्यक्ति के अनुरूपता व्यवहार (conformity behaviour) पर समूह निर्णय (group decision) का बहुत ही तीखा एवं स्पष्ट प्रभाव पड़ता है।

खण्ड-स विस्तृत उत्तरीय प्रश्न

प्र.1. सामाजिक प्रभाव के अर्थ एवं स्वरूप को स्पष्ट कीजिए। इसके प्रकारों का भी उल्लेख कीजिए।
Explain the meaning and nature of social influence. Also, mention its types.

उत्तर

सामाजिक प्रभाव का अर्थ एवं स्वरूप
(Meaning and Nature of Social Influence)

मनुष्य एक सामाजिक प्राणी है और उसका जीवन सामाजिक प्रभावों (social influence) से निर्धारित एवं नियन्त्रित होता है। सामाजिक अंत:क्रिया (social interaction) के माध्यम से प्रत्येक व्यक्ति दूसरे व्यक्ति को प्रभावित करता है। जैसे—शिक्षक अपने छात्रों को, माता-पिता अपने बच्चों को तथा नेता अपने अनुयायियों को तरह-तरह के सामाजिक अंत:क्रिया (social interactions) करके उन्हें प्रभावित करता है। **सामाजिक प्रभाव** (social influence) से तात्पर्य किसी व्यक्ति के विश्वासों, मनोवृत्तियों (attitudes), अभिप्रेरकों (motives) आदि में वैसे परिवर्तन से होता है जिसे किसी अन्य व्यक्ति या व्यक्तियों ने उत्पन्न किया है। फ्रेंच तथा रेवेन (French & Reven, 1959) रेवेन तथा क्रुगलान्सकी (Raven & Kruglanski, 1970), रेवेन (Raven, 1974) के अनुसार सामाजिक प्रभाव (social influence) से तात्पर्य व्यक्ति की मनोवृत्ति तथा व्यवहार में उस परिवर्तन से होता है जो अन्य व्यक्ति द्वारा उत्पन्न किया जाता है। इस तरह का प्रभाव साभिप्राय (intentional) हो सकता है या प्रासंगिक (unintentional) भी हो सकता है। जो व्यक्ति या व्यक्तियों का समूह दूसरों पर प्रभाव डालता है, उसे प्रभावक अभिकर्त्ता (influencing agent) कहा जाता है तथा जो व्यक्ति प्रभावित होता है उसे लक्षित व्यक्ति (target person) कहा जाता है। प्रभावित करने की क्षमता को सामाजिक शक्ति (social power) कहा जाता है। सामाजिक प्रभाव (social influence) तथा सामाजिक शक्ति (social power) में मूल अन्तर यह है कि सामाजिक प्रभाव तब उत्पन्न हुआ माना जाता है जब व्यक्ति वास्तव में अन्य व्यक्ति के व्यवहार में परिवर्तन ला पाता है जबकि सामाजिक शक्ति से तात्पर्य मात्र ऐसी परिवर्तन लाने की क्षमता (ability) से होता है।

सामाजिक प्रभाव (social influence) के क्षेत्र में किए गए अध्ययनों के आधार पर इसके स्वरूप (nature) के बारे में कुछ तथ्यों का पता चला है जो निम्नांकित हैं—

1. सामाजिक प्रभाव की एक प्रमुख विशेषता यह है कि यह सर्वथा स्थायी नहीं होता है। कुछ सामाजिक प्रभाव सामाजिक रूप से आश्रित प्रभाव (socially dependent influence) होते हैं और तभी तक प्रभावी होते हैं जब तक व्यक्ति प्रभावक अभिकर्त्ता से सम्बन्धित रहता है। एक हाई स्कूल के शिक्षक का प्रभाव उनके छात्र पर तभी तक बना रहता है जब तक कि छात्र मैट्रिक की परीक्षा पास नहीं कर पाता है। उसके बाद छात्र का सम्बन्ध स्कूल के शिक्षक से समाप्त हो जाता है और शिक्षक का प्रभाव भी छात्र पर से समाप्त हो जाता है। कुछ सामाजिक प्रभाव सामाजिक रूप से (socially) आश्रित प्रभाव होता है और वे स्थायी होते हैं। जैसे—यदि रोगी डॉक्टर द्वारा दिए गए सलाह की औचित्य को स्वीकार कर उसे अपने संज्ञान (cognition) में सम्मिलित कर लेता है, तो यह सामाजिक रूप से आश्रित प्रभाव का उदाहरण होगा। यह प्रभाव या परिवर्तन स्थायी होगा।
2. सामाजिक प्रभाव (social influence) तीन तरह के व्यवहारों द्वारा प्रतिबिम्बित होता हैं—समरूपता या अनुरूपता (conformity), अनुपालन (compliance) तथा आज्ञापालन (obedience)। सामाजिक प्रभाव दो प्रकार के होते हैं—धनात्मक (positive) तथा ऋणात्मक (negative)। धनात्मक सामाजिक प्रभाव (positive social influence) से तात्पर्य यह होता है कि प्रभावक अभिकर्त्ता (influencing agent) जिस तरह का प्रभाव उत्पन्न करना चाहता है, उसी प्रकार का प्रभाव उत्पन्न हो। जैसे—शिक्षक छात्र को यह कहते हैं कि उन्हें गृह-कार्य (home task) बनाकर कल लाना होगा। यदि छात्र ऐसा करते हैं तो यह धनात्मक सामाजिक प्रभाव (positive social influence) का उदाहरण होगा। धनात्मक सामाजिक प्रभाव की विशेषता यह होती है कि इसमें व्यक्ति सामाजिक व्यवस्था के नियमों के अनुरूप व्यवहार करता है, प्रभावित अभिकर्त्ता की आज्ञाओं का पालन करता है तथा सामाकि व्यवस्था के नियमों का अनुपालन करता है।

TOUCH 'n' PASS

सामाजिक प्रभाव ऋणात्मक (negative) भी होता है। इसमें प्रभावक अभिकर्त्ता (influencing agent) द्वारा किए गए प्रयत्नों के विपरीत व्यवहार व्यक्ति करता है। इस तरह से सामाजिक प्रभाव के विपरीत होने पर व्यक्ति विपरीत व्यवहार करके विचलित (deviant) हो जाता है। कभी-कभी सामाजिक प्रभाव डालने के कारण व्यक्ति में विपरीत प्रभाव पहले से भी अधिक प्रबल हो जाता है। इसे समाज मनोवैज्ञानिकों ने धमाका प्रभाव (Boomrang effect) कहा है।

3. सामाजिक प्रभाव (social influence) की एक विशेषता यह भी है कि इसका स्वरूप सामाजिक शक्ति (social power) के स्रोतों या आधारों (bases) द्वारा निर्धारित होता है। रेवेन तथा रूबिन (Raven & Rubin, 1983) के अनुसार, सामाजिक शक्ति (social power) के छह आधार बतलाए गए हैं—पुरस्कार, अवपीड़न (coercion), विशेज्ञता, संदर्भ एवं आत्मीकरण (reference and indentification), वैधता (legitimacy) तथा सूचना। इन्हीं स्रोतों के अनुरूप सामाजिक प्रभाव का स्वरूप निर्धारित होता है।

स्पष्ट हुआ कि सामाजिक प्रभाव जिसका सम्बन्ध सामाजिक सत्ता (social power) से काफी है, का स्वरूप कुछ ऐसा है जिससे हमें सामाजिक अंत:क्रिया (social interaction) की दिशा का पता चलता हैं

सामाजिक प्रभाव के प्रकार (Types of Social Influence)

समाज मनोवैज्ञानिकों ने सामाजिक प्रभाव (social influence) के कई प्रकार बतलाए हैं। डोन्नरस्टीन तथा डोन्नरस्टीन (Donnerstein & Donnerstein, 1984) एवं काह्न (Kahn) ने सामाजिक प्रभाव के दो प्रकार बतलाए हैं—

1. सूचनात्मक सामाजिक प्रभाव (Informational social influence) तथा
2. मानकात्मक सामाजिक प्रभाव (Normative social influence)

1. सूचनात्मक सामाजिक प्रभाव (Informational social influence) में व्यक्ति किसी सामाजिक यथार्थ (social reality) के बारे में दूसरे व्यक्ति द्वारा दी गई सूचना को स्वीकार कर अपने व्यवहार एवं मनोवृत्तियों में परिवर्तन कर लेता है। जैसे—यदि कोई विश्वसनीय व्यक्ति यह सूचना देता है कि कल भूकम्प आ सकता है और इससे प्रभावित होकर यदि दूसरा व्यक्ति मकान छोड़कर किसी मैदान में बसेरा कर लेता है, तो यह प्रभाव सूचनात्मक सामाजिक प्रभाव (informational social influence) कहा जाएगा। सच्चाई यह है कि सूचनात्मक सामाजिक प्रभाव व्यक्ति में सामाजिक वास्तविकताओं (social realities) के बारे में सही या वैध जानकारी प्राप्त करने की इच्छा के फलस्वरूप उत्पन्न होता है।

2. मानकात्मक सामाजिक प्रभाव (Normative social influence) में व्यक्ति दूसरे के प्रभाव को सामाजिक रूप से स्वीकृति इच्छा की पूर्ति या प्रशंसा पाने की इच्छा से प्रेरित होकर स्वीकार कर लेता है और अपने व्यवहार में उसी के अनुरूप परिवर्तन लाता है। इसमें व्यक्ति दूसरे के प्रभाव को इसलिए स्वीकार कर लेता है क्योंकि उसे ऐसा करने से प्रशंसा या इनाम मिलता है तथा दंड या अपवादात्मक स्थिति से वह अपने आपको बचा लेता है। जैसे—परीक्षा में असफल हो जाने पर विद्यार्थी अपने माता-पिता का पढ़ाई से सम्बन्धित प्रत्येक सुझाव को तुरन्त मान लेने के लिए तैयार हो जाता है क्योंकि वह यह समझता है कि ऐसा करने से उसे माता-पिता से फटकार नहीं मिल पाएगी। यह मानकात्मक सामाजिक प्रभाव (normative social influence) का उदाहरण होगा।

रेवेन तथा रूबिन (Raven & Rubin 1983) ने सामाजिक शक्ति (social power) के आधार पर सामाजिक प्रभावों का वर्गीकरण किया है। उनका कहना है कि प्रभाव उत्पन्न करने वाले अभिकर्त्ता के पास छह प्रकार के सामाजिक शक्ति में से एक या एक से अधिक शक्ति हो सकती हैं जिससे वह लक्ष्य व्यक्ति (target person) की मनोवृत्ति (attitude) एवं व्यवहारों (behaviours) में वांछित परिवर्तन लाकर वह विशेष सामाजिक प्रभाव उत्पन्न कर सकता है।

प्र.2. अनुरूपता की परिभाषा दीजिए। इसकी प्रमुख विशेषताओं का वर्णन कीजिए।
Define conformity. Describe its major characteristics.

उत्तर

अनुरूपता का अर्थ
(Meaning of Conformity)

प्रत्येक व्यक्ति किसी समाज या समूह का सदस्य होता है। अत: उससे उम्मीद की जाती है कि वह उस समाज या समूह के मानक (norms) के अनुसार व्यवहार करेगा तथा समूह के निर्णय को स्वीकार करेगा। कभी-कभी उसे व्यक्ति अपनी इच्छा से समूह के

TOUCH 'n PASS

निर्णय को स्वीकार कर लेता है, परन्तु कभी-कभी उसे न चाहते हुए भी उस निर्णय को स्वीकार करना पड़ता है। इसे समाज मनोविज्ञान में, 'समूह दबाव' (group pressue) कहा जाता है। जब व्यक्ति समूह दबाव के कारण अपने व्यवहार तथा मनोवृत्ति में परिवर्तन इस दबाव द्वारा वांछित दिशा में लाता है तो उसे अनुरूपता (conformity) की संज्ञा देते हैं। इसका स्पष्ट मतलब यह हुआ कि अनुरूपता का अर्थ समूह दबाव के सामने आत्मसमर्पण कर देना होता है। सच्चाई यह है कि अनुरूपता उत्पन्न होने के लिए व्यक्ति निर्णय तथा समाज या समूह के दबावों (pressures) के बीच एक प्रकार का मानसिक संघर्ष (mental conflict) होता है। इस संघर्ष में वह इस मानसिक द्वंद्व से घिरा रहता है कि उसे अपने व्यक्तिगत विचारों एवं मतों के अनुसार व्यवहार करना चाहिए या समूह के दबावों या सामाजिक मानकों (norms) तथा मूल्यों के अनुकूल व्यवहार करना चाहिए। अनेक कारणों से वह समूह के मानकों एवं मूल्यों को तोड़ना पसंद नहीं करता है। फलत: अपने व्यक्तिगत निर्णय को छोड़कर समूह दबाव (group pressures) के सामने वह घुटने टेक देता है। इसे ही समाज मनोविज्ञान में अनुरूपता (conformity) की संज्ञा दी जाती है।

अब कुछ मनोवैज्ञानिकों द्वारा अनुरूपता की दी गई परिभाषाओं की ओर ध्यान दिया जाए तथा उनका विश्लेषण किया जाए। इस परिभाषाओं के स्वरूप तथा उनके विश्लेषण पर ध्यान देने से यह स्पष्ट हो जाता है कि अनुरूपता व्यवहार का वैज्ञानिक अर्थ क्या होता है।

क्रेच, क्रचफिल्ड तथा **वैलेची** (Kretch, Crutchfield & Ballachy, 1962) के अनुसार, "अनुरूपता का सार है, समूह दबावों के सामने झुक जाना।" **किसलर** तथा **किसलर** (Kieslar & Kiesler, 1961) के अनुसार, "वास्तविक या काल्पनिक समूह दबाव के कारण समूह के प्रति व्यक्ति के व्यवहार या विश्वास में परिवर्तन को अनुरूपता कहा जाता है।"

वर्केल तथा **कूपर** (Worchel and Cooper, 1969) के अनुसार, "अनुरूपता एक ऐसा व्यवहार है जिसके सहारे व्यक्ति समूह दबाव के सामने झुक जाता है हालाँकि उसकी व्यक्तिगत अनुभूतियाँ दूसरे ढंग से विचार करना चाहती है।"

इन परिभाषाओं के विश्लेषण करने पर हमें अनुरूपता का वैज्ञानिक अर्थ स्पष्ट होता है; क्योंकि ऐसा करने पर हमें निम्नांकित तथ्य प्राप्त होते हैं—

1. अनुरूपता में व्यक्ति अपने व्यक्तिगत विचार एवं मतों को त्याग कर समूह दबाव के सामने झुक जाता है।
2. समूह दबाव में समूह के मानक (morms), मूल्यों (values), रीति-रिवाजों द्वारा व्यक्ति पर दबाव दिया जाता है। यह दबाव वास्तविक (real) भी हो सकता है या काल्पनिक (imagined) भी हो सकता है। वास्तविक समूह दबाव में व्यक्ति को अनुरूपता (conformity) नहीं दिखलाने पर समूह से दंड देने की धमकी प्राप्त होती है। काल्पनिक समूह दबाव में व्यक्ति को किसी तरह से यह विश्वास हो जाता है कि अनुरूपता नहीं दिखलाने पर उसे समूह द्वारा दण्डित किया जाएगा, हालाँकि समूह अपनी ओर से किसी प्रकार का दण्ड देने की धमकी नहीं दी होती है।
3. अनुरूपता की उत्पत्ति एक मानसिक संघर्ष (conflict) से होती है। अनुरूपता के लिए व्यक्ति के व्यक्तिगत निर्णय (personal decision) तथा समूह दबावों (group pressures) के बीच एक प्रकार के संघर्ष (conflict) अर्थात् एकरूपता (uniformity) तथा रूढ़िवादिता (Conventionality) से भिन्न है क्योंकि इन दोनों में मानसिक संघर्ष का अभाव पाया जाता है। सुबह में सभी लोग दाँत एवं मुँह साफ करते हैं। यह एकरूपता का एक उदाहरण है तथा माथे पर टीक रखना और शादी-विवाह के अवसर पर पीला वस्त्र पहनना रूढ़िवादिता (conventionality) का उदाहरण है। इन दोनों तरह के सम्प्रत्ययों (concepts) में किसी प्रकार का मानसिक संघर्ष नहीं पाया जाता है। अत: वे अनुरूपता (conformity) से भिन्न है।

अनुरूपता की विशेषताएँ (Characteristics of Conformity)

ऊपर के विवरण से स्पष्ट है कि अनुरूपता सामाजिक प्रभाव (social influence) का महत्वपूर्ण साधन (means) है। अनुरूपता के सहारे व्यक्ति के व्यवहारों एवं मनोवृत्तियों का नियंत्रण सामाजिक मूल्यों (social values) तथा सामाजिक मानकों (social norms) के अनुकूल होता है। अनुरूपता के क्षेत्र में शेरीफ (Sherif, 1948), ऐश (Asch, 1951) तथा क्रचफिल्ड (Crutchfield, 1955) द्वारा किए गए अध्ययनों से उसके स्वरूप (nature) या विशेषता के बारे में बहुत सारे तथ्यों का पता चलता है। इन तथ्यों पर ध्यान देने से अनुरूपता की विशेषताओं की स्पष्ट झलक हमें प्राप्त हो जाती है।

TOUCH 'n' PASS

ऐसी विशेषताएँ निम्नांकित हैं—

1. अनुरूपता की सबसे प्रमुख विशेषता यह है कि इसमें मानसिक संघर्ष या तनाव पाया जाता है। यह संघर्ष (conflict) व्यक्ति के व्यक्तिगत मतों एवं विचारें तथा समूह या समाज से उत्पन्न होने वाले दबावों (pressures) के बीच होता है। उपर्युक्त उदाहरण में विधवा युवती की शादी करने की व्यक्तिगत इच्छा तथा इस तरह के विवाह के प्रति समाज के खौफनाक दृष्टिकोण के बीच में एक प्रकार का संघर्ष होता है जिससे युवती तनावग्रस्त हो जाती है और सोचती है कि उसे शादी कर लेना चाहिए या सामाजिक मूल्यों की कदर करते हुए शादी नहीं करनी चाहिए।
2. अनुरूपता की दूसरी प्रमुख विशेषता यह होती है कि व्यक्ति यहाँ समूह दबावों के कारण अपनी व्यक्तिगत इच्छाओं एवं मनोवृत्तियों का त्याग कर उसके सामने घुटने टेक देता है। समूह दबाव वास्तविक (real) या प्रकट (explicit) भी हो सकता है काल्पनिक (imagined) या अप्रकट (implicit) भी हो सकता है। वास्तविक या प्रकट समूह दबाव में व्यक्ति को समूह की ओर से अनुरूपता नहीं दिखाने पर दंडित किए जाने की धमकी मिलती है परन्तु काल्पनिक या अप्रकट समूह दबाव में व्यक्ति को किसी कारण से ऐसा विश्वास हो जाता है कि अनुरूपता नहीं दिखलाने पर उसे दंडित किया जा सकता है हालाँकि समूह की ओर से ऐसा कुछ स्पष्ट संकेत नहीं होता है। ऊपर के उदाहरण में विधवा युवती काल्पनिक या अप्रकट समूह दबाव के सामने झुकती है क्योंकि समाज की ओर से ऐसा कोई स्पष्ट संकेत नहीं होता है कि विधवा विवाह नहीं होना चाहिए।
3. डियूट्स तथा गेरार्ड (Deutsh & Gerard, 1955) के अनुसार, अनुरूपता में समूह द्वारा व्यक्ति पर दिए जाने वाले दबाव (pressure) के दो प्रमुख तत्त्व (components) होते हैं—आदर्शी सामाजिक प्रभाव (normative social influence) तथा सूचनात्मक सामाजिक प्रभाव (informational social influence)। आदर्शी सामाजिक प्रभाव का सम्बन्धी समूह या समाज के मानक (norms) से होता है। व्यक्ति में इस ढंग का प्रभाव इसलिए क्रियाशील होता है क्योंकि वह हमेशा कोशिश यही करता है कि समाज या समूह के मानक के अनुकूल ही उसका व्यवहार हो। वह जानता है कि ऐसा नहीं होने पर समाज द्वारा उसकी आलोचना की जाएगी तथा मजाक उड़ाया जाएगा। सूचनात्मक सामाजिक प्रभाव का सम्बन्धी समूह के अन्य व्यक्तियों द्वारा दी जाने वाली सूचनाओं से होता है। व्यक्ति पर इस ढंग का प्रभाव इसलिए महत्त्वपूर्ण होता है क्योंकि स्वयं उसे दी जाने वाली सूचना का ज्ञान नहीं है। फलत: समूह के अन्य व्यक्तियों द्वारा दी जाने वाली सूचना को सही मानकर वह अनुरूपता (conformity) दिखलाता है। उपर्युक्त उदाहरण में विधवा युवती द्वारा आदर्शी सामाजिक प्रभाव (normative social influence) के कारण अनुरूपता दिखलायी जा रही है। शेरीफ (Sherif) के स्वत: चालित प्रभाव (autokinetic effect) वाले प्रयोग में अनुरूपता का कारण सूचनात्मक प्रभाव (informational influence) था।
4. सामान्यत: अनुरूपता के दो प्रकार बतलाए गए हैं—सामयिक अनुरूपता (expedient conformity) तथा वास्तविक अनुरूपता (true conformity)। सामयिक अनुरूपता में व्यक्ति बाहर से समूह या समाज के दबाव के साथ सहमत हो जाता है परन्तु भीतर से उन दबावों (pressures) के प्रति असहमत (disagreed) रहता है। केलमैन (Kelman, 1958) ने इसे अनुपालन या अनुवृत्ति (compliance) कहा जाता है। वास्तविक अनुरूपता में व्यक्ति समूह या समाज के दबावों के प्रति भीतर तथा बाहर दोनों से ही अनुरूपता दिखलाता है। इन दोनों तरह की अनुरूपता में वास्तविक अनुरूपता (true conformity) सामयिक अनुरूपता की अपेक्षा अधिक स्थिर (stable) एवं टिकाऊ होता है। व्यक्ति के मन में समूह दबाव से उत्पन्न डर जैसे ही समाप्त हो जाता है, सामयिक अनुरूपता भी समाप्त हो जाती है और व्यक्ति अपनी वास्तविक एवं भीतरी मतों को खुलकर प्रकट करने लगता है।
5. अनुरूपता की मात्रा एक ही समूह के सभी सदस्यों में समान नहीं होती है, कुछ सदस्यों में अनुरूपता, अधिक पायी जाती है तो कुछ सदस्यों में इनकी मात्रा बहुत ही कम होती हैं इसका कारण यह है कि अनुरूपता अंशत: (partly) व्यक्ति के गुणों तथा अंशत: परिस्थिति के स्वरूप (nature of situation) पर निर्भर करती है।

TOUCH 'n PASS

प्र.3. अनुरूपता को प्रभावित करने वाले कारकों का वर्णन कीजिए।
Describe the factors influencing conformity.

उत्तर

अनुरूपता को प्रभावित करने वाले कारक
(Factors Influencing Conformity)

समाज मनोवैज्ञानिक द्वारा किए गए अध्ययनों से यह स्पष्ट हो गया है कि व्यक्ति समूह दबाव (group pressure) के प्रति अनुरूपता (conformity) दिखलाता है। अत: इन लोगों के लिए यह भी स्वाभाविक था कि वे उन निर्धारकों (conditions) का पता लगाएँ जिनसे व्यक्ति में अनुरूपता की कमी होती पायी जाती है तो कभी अधिक। प्रमुख समाज मनोवैज्ञानिकों ने कुछ ऐसे निर्धारकों का पता लगाया है जिन्हें मूलत: तीन भागों में बाँटा जा सकता है—

(क) समूह-सम्बन्धी कारक (Group-related factors)
(ख) व्यक्तित्व-सम्बन्धी कारक (Personality-related factors)
(ग) कार्य-सम्बन्धी कारक (Task-related facotrs)

इन तीनों कारकों का वर्णन निम्नलिखित है—

(क) समूह सम्बन्धी कारक (Group related facotrs)—समूह दबाव द्वारा व्यक्ति में उत्पन्न अनुरूपता समूह की विशेषताओं या स्वरूप पर निर्भर करती है। इन विशेषताओं में समूह का आकार संरचना सर्वसम्मति निर्णय की चरमसीमा, निग्रह बल तथा विस्तृत सामाजिक संदर्भ आदि प्रधान है। इन सभी कारकों का वर्णन इस प्रकार है—

1. **समूह का आकार** (Size of the group)—मनोवैज्ञानिक प्रयोगों से स्पष्ट हो गया है कि जब समूह का आकार बड़ा होता है तो अनुरूपता (conformity) अधिक होती है। दूसरे शब्दों में, यदि किसी व्यक्ति के मत या निर्णय के विपरीत अधिक व्यक्तियों का मत या निर्णय होता है तो वह व्यक्ति बहुत जल्द ही अपने व्यक्तिगत मत या निर्णय को त्यागकर समूह के मतों के अनुकूल ही अपना मत बना लेता है। ऐश (Asch, 1965) ने अपने प्रयोग में पाया कि जब किसी एक व्यक्ति के मत का विरोध मात्र एक व्यक्ति द्वारा होता था, तो अनुरूपता न के बराबर होती थी। यदि दो व्यक्तियों द्वारा उसके मत का विरोध होता था तो कुछ अनुरूपता देखने को मिलती थी परन्तु यदि तीन या चार व्यक्तियों द्वारा उसके मत का विरोध किया जाता था तो उस व्यक्ति द्वारा अधिकतम अनुरूपता दिखलायी जाती थी। इन्होंने अपने अध्ययन के आधार पर यह भी बतलाया है कि एक खास संख्या के बाद यदि विरोध करने वाले व्यक्तियों की संख्या बढ़ती है तो इससे अनुरूपता में वृद्धि नहीं होती है क्योंकि अनुरूपता पहले ही अधिकतम सीमा पर पहुँच गई होती है।
2. **समूह का संघटन** (Composition of group)—अनुरूपता सिर्फ इस बात पर ही निर्भर नहीं करती कि एक व्यक्ति के निर्णय को कितने व्यक्तियों के द्वारा विरोध किया जा रहा है बल्कि इस बात पर भी निर्भर करता है कि विरोध करने वाले व्यक्ति कैसे हैं? क्या वे उस व्यक्ति से अधिक योग्य हैं? क्या अन्य व्यक्ति उनके दोस्त हैं या बिलकुल ही अपरिचित हैं? आदि। मनोवैज्ञानिक अध्ययनों में यह देखा गया है कि यदि व्यक्ति विरोध करने वाले व्यक्तियों को अपने से कम योग्य समझता है, तो अनुरूपता कम होती है। परन्तु यदि विरोध करने वाले व्यक्तियों को वह अपने से अधिक योग्य एवं कुशल मानता है, तो अनुरूपता अधिक होती है।
3. **समूह की सर्वसम्मतता** (Unanimity of group)—अनुरूपता इस बात पर भी निर्भर करती है कि एक व्यक्ति के मत का विरोध करने पर व्यक्तियों में सर्वसम्मतता है या नहीं। यदि सर्वसम्मति से उस व्यक्ति के मत का विरोध किया जाता है तो उस व्यक्ति में अनुरूपता अधिक पायी जाती है परन्तु यदि विरोध करने वाले व्यक्तियों में से एक या दो व्यक्ति भी पहले व्यक्ति के मत का समर्थन कर देते हैं तो इससे अनुरूपता काफी कम हो जाती है। ऐश (Asch) ने अपने प्रयोग से इस तथ्य की पुष्टि की है।
4. **समूह सहमति की चरमसीमा** (Extremeness of group consensus)—अनुरूपता इस बात पर भी निर्भर करती है कि समूह सहमति से उत्पन्न निर्णय तथा व्यक्तिग निर्णय में व्यक्ति कितना अंतर (discrepancy) देखता है। हालाँकि अनुरूपता तथा इस तरह के अंतर के बीच का सम्बन्ध सीधा न होकर जटिल है, फिर भी कुछ समाज मनोवैज्ञानिकों जैसे टुडेनहाम (Tuddenham, 1961) ने अपने अध्ययन के आधार पर यह बतलाया है कि यदि समूह सहमति से उत्पन्न

TOUCH 'n' PASS

निर्णय में व्यक्ति एक स्वीकार्य सीमा तक विकृति पाता है तो वह समूह सहमति के निर्णय के प्रति अनरूपता दिखलाता है परन्तु यदि वह उस सीमा के बाहर समझता है तो किसी प्रकार की अनुरूपता नहीं दिखलाता है।

5. **बलप्रयोग की शक्ति** (Strength of coersion)—अनुरूपता की मात्रा इस पर भी निर्भर करती है कि समूह द्वारा व्यक्ति पर किए गए बल प्रयोग (coersion) की शक्ति कितनी है। समूह दबाव के सामने न झुकने के बुरे परिणाम का स्पष्ट उल्लेख होने पर या इसके सामने झुकने पर अर्थात् इसके प्रति अनुरूपता दिखलाने पर इनाम का स्पष्ट उल्लेख होने से व्यक्ति में अनुरूपता प्रभावित होती है। इन दोनों परिस्थितियों में व्यक्ति समूह दबाव के प्रति अधिक अनुरूपता दिखलाता है। समूह व्यक्ति पर कितने निग्रह बल (coercive force) का उपयोग करेगा यह इस बात पर निर्भर करता है कि जिस समस्या के प्रति व्यक्ति को तथा समूह को अपना निर्णय देना है वह कितना महत्त्वपूर्ण है।
6. **वृहत सामाजिक संदर्भ** (larger social context)—कोई भी समूह बिलकुल अकेला न होकर वर्तमान वृहत सामाजिक संदर्भ का एक हिस्सा होता है। दूसरे शब्दों में, समूह की अंत:क्रियाएँ सिर्फ अपने सदस्यों द्वारा ही प्रभावित न होकर समाज के वर्तमान राजनीतिक (political), समाजशास्त्रीय (sociological) तथा ऐतिहासिक (historical) परिस्थितियों द्वारा भी प्रभावित होती है। जब इस वृहत्त सामाजिक संदर्भ का रुख ऐसा होता है कि किसी व्यक्ति द्वारा सामाजिक मानक (social norms) के प्रति अनुरूपता नहीं दिखलाने पर कड़ी-से-कड़ी सजा (punishment) देने पर बल दिया जाता है तो ऐसी परिस्थिति में कोई व्यक्ति समूह निर्णय से अलग एवं स्वतंत्र निर्णय देने की इच्छा का त्याग कर समूहों के प्रति अधिक अनुरूपता दिखलाता है। शायद यही कारण है कि तानाशाही शासन में व्यक्ति सामाजिक मानक एवं समूह दबाव के प्रति अधिक अनुरूपता दिखलाता है क्योंकि वह जानता है कि ऐसा नहीं करने पर उसका प्राण खतरे में पड़ सकता है। परन्तु यदि सामाजिक सन्दर्भ ऐसा होता है जहाँ किसी व्यक्ति विशेष द्वारा समूह निर्णय को न मानकर स्वतंत्र निर्णय देने पर कोई सख्ती नहीं दिखलायी जाती है तो वैसी परिस्थिति में अनुरूपता कम होती देखी गई है।

(ख) व्यक्तित्व-सम्बन्धी कारक (Personality-related factors)—अनुरूपता परिस्थिति सम्बन्धी कारकों के अलावा व्यक्तित्व से सम्बन्धित कारकों जैसे प्रेरणात्मक कारक (motivational factors), संवेगात्मक कारक (emotional factors) तथा संज्ञानात्मक कारक (Cognitive factors) आदि द्वारा भी प्रभावित होती है। कुछ ऐसे मनोवैज्ञानिक कारकों (psychological factors) का वर्णन निम्नांकित है—

1. **आत्म-सम्मान तथा सामर्थ्यता** (Self-esteem and Competence)—कुछ व्यक्ति ऐसे होते हैं जिनमें आत्म-सम्मान तथा सामर्थ्यता (competence) का गुण अधिक होता है और कुछ व्यक्ति ठीक इसके विपरीत होते हैं। ऐसे व्यक्ति जिनमें आत्म-सम्मान तथा सामर्थ्यता अधिक होती है, उन्हें अपने आप पर अधिक भरोसा होता है तथा वे स्वतंत्र विचार के होते हैं। ऐसे व्यक्ति आदर्शी सामाजिक प्रभाव (normative social influence) के प्रति अधिक उत्तरदायी (responsible) नहीं होते हैं। कम आत्म-सम्मान तथा कम सक्षम व्यक्ति दूसरे से समर्थन की उम्मीद करते हैं तथा उन्हें खुश करने की कोशिश करते हैं।
2. **कृपादृष्टि प्राप्त करने की प्रवृत्ति** (Tendency to ingratiate)—कुछ लोग ऐसे होते हैं जिनमें दूसरों की कृपादृष्टि प्राप्त करने की तीव्र प्रवृत्ति होती है। ऐसे लोगों द्वारा अनुरूपता अधिक दिखलायी जाती है। ऐसे लोग यह भली-भाँति जानते हैं कि दूसरे व्यक्ति या वांछित-व्यक्तियों के समूह को खुश करने का सबसे आसान तरीका यही है कि वे जो कहें। उसमें हाँ में हाँ मिलाते चलें। ऐसा करने से उनकी कृपादृष्टि भी बनी रहेगी तथा उनका काम भी होता रहेगा। **जोन्स** (Jones, 1964) ने अपने प्रयोगात्मक अध्ययन से इस तथ्य की पुष्टि की है। जिन लोगों में दूसरों की कृपादृष्टि प्राप्त करने की या चमचागिरी करने की प्रवृत्ति अधिक नहीं होती है। उनमें विचारों की स्वतंत्रता अधिक देखी जाती है। फलत: उनमें अनुरूपता कम होती है।
3. **प्रेरणा** (Motivation)—कुछ समाज मनोवैज्ञानिकों ने यह प्रयोग कर दिखलाया है कि अनुरूपता व्यवहार व्यक्ति को दिए जाने वाले पुरस्कार एवं दंड द्वारा भी प्रभावित होता है। एण्डलर (Endler 1965) ने एक प्रयोग किया जिसमें कुछ प्रयोज्यों को प्रयोगकर्त्ता द्वारा समूह के गलत निर्णय के साथ सहमत होने के लिए पुरस्कार दिया गया तथा कुछ प्रयोज्यों को समूह निर्णय से असहमति दिखलाने पर पुरस्कार दिया गया। परिणाम में यह देखा गया कि पहले तरह के प्रयोज्यों में अनुरूपता (conformity) अधिक देखी गई तथा दूसरे तरह के प्रयोज्यों में अनुरूपता की मात्रा कम देखी गई।

TOUCH 'n PASS

4. **आकर्षकता** (Attraction)—किसी समूह के प्रति अनुरूपता इस बात पर निर्भर करती है कि व्यक्ति के लिए वह समूह कितना आकर्षक (attractive) है। जितना वह समूह व्यक्ति के लिए अधिक आकर्षक होगा, उतना ही अधिक व्यक्ति का व्यवहार उस समूह के निर्णय एवं मानकों (norms) के अनुकूल होगा। दूसरे शब्दों में, संदर्भ समूह (reference group) जितना ही व्यक्ति के लिए आकर्षक होगा, समूह के प्रति अनुरूपता भी अधिक होगी। साकुराई (Sakurai, 1975) ने अपने अध्ययन में पाया है कि जब संदर्भ समूह व्यक्ति के लिए काफी आकर्षक होता है, तो उसके प्रति व्यक्ति में अनुरूपता अधिक होती हैं फेस्टिंगर, स्कैटर तथा बैक (Festinger, Schachter & back, 1950) ने अपने अध्ययन में पाया कि छात्रों ने उन मोहल्लों के मानक (norms) के प्रति व्यक्ति में अनुरूपता दिखलाई जिन मोहल्लों में उनके मित्र-बंधु रहते थे, अर्थात् जिन मोहल्ले के प्रति मित्र-बंधु के कारण उनमें आकर्षकता अधिक थी। सिर्फ समूह के प्रति आकर्षकता द्वारा ही नहीं बल्कि किसी व्यक्ति विशेष के प्रति आकर्षकता से भी अनुरूपता की मात्रा में वृद्धि होते पाया गया है। सावेल (Savel, 1971) ने अपने अध्ययन में पाया कि जब किसी व्यक्ति के मत से दूसरा व्यक्ति सहमत हो जाता है तो दूसरे व्यक्ति के प्रति आकर्षकता बढ़ जाती है साथ-साथ उसमें अनुरूपता भी अधिक बढ़ जाती है।

(ग) कार्य सम्बन्धी कारक (Task-related factors)—समाज मनोवैज्ञानिक द्वारा किए गए अध्ययनों से यह भी स्पष्ट हो गया है कि अनुरूपता पर प्रयोज्यों को दिए गए कार्य (task) का भी प्रयोग प्रभाव पड़ता है। ब्लैक, हेल्सन तथा मूटोन (Black, Helson & Mouton, 1956) ने अपने प्रयोग के आधार पर यह दिखलाया है कि जब प्रयोज्यों को कठिन एवं अस्पष्ट (vague) कार्य के प्रति निर्णय देना होता है तो उसमें अनुरूपता (conformity) बढ़ जाती है परन्तु जब कार्य बिलकुल ही स्पष्ट होता है, तो उसमें अनुरूपता घट जाती है। ऐश (Asch, 1952) ने भी अपने प्रयोग में पाया कि जब प्रयोज्यों (subject) को ऐसी रेखाओं (lines) का मिलान करना होता था जिनकी लम्बाई में बहुत कम अंतर होता था (अर्थात् कार्य स्पष्ट था) तो प्रयोज्यों में अनुरूपता बढ़ जाती थी। परन्तु जब उनकी लम्बाई में स्पष्ट अंतर दिखलाई देता था, तो उनमें अनुरूपता घटती जाती थी। कार्य स्पष्ट होने से व्यक्ति समूह को या अन्य व्यक्तियों द्वारा किए गए निर्णय को ही सूचना क स्रोत मानता है और उसके प्रति अनुरूपता दिखलाता है। अत: ऐसी परिस्थिति में सूचनात्मक समूह दबाव (informational group pressure) अधिक प्रभावकारी होती है। क्रचफिल्ड (Crutchfield, 1955) ने अपने अध्ययन में पाया कि जब प्रयोज्यों को दिखलाई गई तस्वीर के प्रति अपनी व्यक्तिगत पसंद (presonal preference) बतलाना था तो उनमें अनुरूपता कम हो गई परन्तु जब उसके बारे में एक निश्चित सही उत्तर पर पहुँचना था तो अनुरूपता कम हो गई। ऐलेन तथा लेवाईन (Alen & Levine, 1971) ने अपने अध्ययन में पाया कि मत व्यक्त करने वाले एकांशों (opinion items) की तुलना में दृष्टि एकांशों (Visual items) के होने पर प्रयोज्यों में अनुरूपता (conformity) कम हो गई।

निष्कर्ष यह है कि अनुरूपता पर मूलत: तीन तरह के कारकों (factors) का प्रभाव पड़ता है। कुछ कारक समूह से सम्बन्धित होते हैं, कुछ कारक व्यक्ति (individual) से सम्बन्धित होते हैं तथा कुछ कारक प्रयोज्यों (subjects) को दिए जाने वाले कार्य (task) से सम्बन्धित होते हैं। ये तीनों तरह के कारक आपस में काफी सम्बन्धित हैं तथा अनुरूपता व्यवहार को एक साथ मिलकर काफी प्रभावित करते हैं।

प्र.4. अनुपालन से आप क्या समझते हैं? कुछ उदाहरण देते हुए अनुपालन की प्रमुख प्रविधियों का वर्णन कीजिए।
What do you understand by compliance? Citing some examles describe major techniques of compliance.

उत्तर

अनुपालन का अर्थ
(Meaning of Compliance)

सामाजिक प्रभाव के प्रति अनुपालन एक प्रमुख प्रतिक्रिया माना गया है। जब कोई व्यक्ति दूसरे व्यक्ति के अनुरोध या प्रतिवेदन के अनुरूप व्यवहार करता है तो इसे अनुपालन (compliance) कहा जाता है। अनुपालन के अनेक उदाहरण हमारे समाज में मिलते हैं। जैसे—शिक्षक छात्र को कक्षा में भाषण समाप्त होने के बाद मिलने का अनुरोध करते हैं, नेता जनता से उन्हें वोट देने का अनुरोध करते हैं, पिता पुत्र को पढ़ने का अनुरोध करते हैं, आदि। ये सभी अनुरोध अनुपालन के उदाहरण होंगे यदि किए गए अनुरोध के अनुसार सम्बन्धित व्यक्ति व्यवहार करते हैं।

TOUCH 'n' PASS

कुछ अनुरोध ऐसे होते हैं जिनका अनुपालन (compliance) व्यक्ति काफी सोच-समझकर करता है तथा कुछ ऐसे अनुरोध होते हैं जिनका अनुपालन व्यक्ति आदतन बिना सोचे-समझे ही कर देता है। गम्भीर एवं दायित्वपूर्ण व्यवहारों के लिए अनुपालन व्यक्ति काफी सोच-समझकर तथा अनुपालन के सम्भावित प्रभावों का आकलन करके करता है। परन्तु साधारण व्यवहारों के लिए अनुपालन व्यक्ति समाजीकरण (socialization) के प्रभाव से उत्पन्न आदतों के कारण स्वत: चालित रीति से कर देता है। अनुपालन (compliance) तथा अनुरूपता (conformity) में मुख्य अन्तर यह है कि अनुरूपता में सामाजिक दबाव (social pressure) अप्रत्यक्ष होता है जबकि अनुपालन में सामाजिक दबाव प्रत्यक्ष होता है। इस प्रकार के प्रत्यक्ष सामाजिक दबाव के कारण व्यक्ति दिन-प्रतिदिन की जिन्दगी में प्राय: अपने व्यवहार में परिवर्तन लाते पाए जाते हैं।

अनुपालन की प्रविधियाँ (Techniques of Compliance)

लोग अपनी इच्छानुसार या अनुरोध के अनुसार दूसरों से कार्य करवाने के लिए अनेक प्रकार के अनुपालन की प्रविधियों का उपयोग करते हैं। बर्न तथा बेरोन (Byrne & Baron, 1988) के अनुसार ऐसी प्रविधियों को निम्नांकित तीन प्रमुख श्रेणियों में बाँटा गया है—

1. चाटुकारिता (Ingratiation)
2. पारस्परिकता (Reciprocity)
3. बहुल निवेदन (Multiple requests)

इन तीनों तरह की प्रविधियों का वर्णन निम्नांकित है—

1. **चाटुकारिता** (Ingratiation)—प्रत्येक व्यक्ति में दूसरों द्वारा पसंद किए जाने या दूसरों के लिए आकर्षक होने की प्रेरणा थोड़ी या अधिक मात्रा में होती है। इसका परिणाम यह होता है कि लोग उस व्यक्ति विशेष की दृष्टि में श्रेष्ठ, महत्त्वपूर्ण एवं आकर्षक होने के लिए उसकी बातों में हाँ में हाँ मिलाते जाते हैं, उसकी यश गाथा गाते हैं तथा उसकी तुलना में अपने आपको हीन दिखाने की कोशिश करते हैं। ऐसा करने से व्यक्ति विशेष उसे पसंद करने लगता है और फिर वह व्यक्ति अपनी इच्छाओं एवं अनुरोधों को उनसे अनुपालन कराते जाता है। इसे ही चाटुकारिता की संज्ञा दी जाती है। जोन्स (Jones) ने अपने अध्ययन के आधार पर यह बतलाया है कि व्यक्ति पहले अपने को लक्षित व्यक्ति विशेष की दृष्टि में आकर्षक एवं महत्त्वपूर्ण बना लेता है और ऐसा कर लेने के बाद उनके अनेक प्रकार के निवेदन या अनुरोधों का अनुपालन कराता हैं सियाल्दीनी (Cialdini, 1985) के अनुसार चाटुकारिता के माध्यम से अनुपालन कराने की अनेक प्रविधियाँ हैं जिनमें निम्नांकित की प्रयोगात्मक पुष्टि (experimental confirmation) की गई है—
   (i) वर्शचिड (Berscheid, 1985) के अनुसार चाटुकारिता द्वारा अनुपालन कराने वाले व्यक्ति अपने को शारीरिक रूप से आकर्षक बना कर रखते हैं क्योंकि वे जानते हैं कि शारीरिक रूप से आकर्षक होने पर वे अपने लक्ष्य पर जल्द पहुँच सकते हैं।
   (ii) बर्न (Byrne, 1971) ने अपने अध्ययन के आधार पर यह बतलाया कि चाटुकारिता द्वारा अनुपालन कराने वाले व्यक्ति अपनी मनोवृत्ति एवं व्यवहार में लक्ष्य व्यक्ति की मनोवृत्ति एवं व्यवहार से समानता दिखलाते हैं।
   (iii) कुछ समाज मनोवैज्ञानिक जैसे—वोर्टमैन तथा लिनसेनमियर (Wortman & Linsenmeier, 1977) के अनुसार चाटुकारिता द्वारा अनुपालन कराने वाला व्यक्ति लक्ष्य व्यक्ति (target person) के प्रति उच्च कोटि का व्यक्तिगत आदर एवं स्नेह दिखलाता है और वह यह विश्वास उत्पन्न करने की कोशिश करता है कि वह उसका सबसे बड़ा हितैषी है।
   (iv) कुछ समाज मनोवैज्ञानिकों के अनुसार चाटुकारिता द्वारा अनुपालन कराने वाला व्यक्ति छवि प्रबंधन (impression management) का सहारा लेता है। छवि प्रबंधन एक ऐसी प्रक्रिया है जिसमें व्यक्ति अपने आपको दूसरों के सामने अधिक श्रेष्ठ, अनुकूल एवं महत्त्वपूर्ण गुणों से ओत-प्रोत दिखलाने की कोशिश करता है। छवि प्रबंधन की प्रक्रिया द्वारा ऐसे व्यक्ति लक्ष्य व्यक्ति (target person) का दिल जीत लेते हैं और फिर उनसे अपने अनुरोधों का अनुपालन करवाते हैं।
   (v) चाटुकारिता द्वारा अनुपालन कराने वाला व्यक्ति कभी-कभी अपने आपको एक अच्छी प्रकृति की व्यक्ति साबित करवा लेते हैं और फिर उनसे अपने अनुरोधों का अनुपालन करवाते हैं।

TOUCH 'n' PASS

स्पष्ट हुआ कि चाटुकारिता (ingratiation) को सफल बनाने के लिए व्यक्ति कई तरह की प्रविधियों का उपयोग करता है।

2. **पारस्परिकता** (Reciprocity)—अनुपालन (compliance) की एक दूसरी प्रविधि पारस्परिकता (reciprocity) है। इस प्रविधि के पीछे पूर्वकल्पना (assumption) यह होती है कि जो लोग हमारे साथ जैसा व्यवहार करते हैं, हमें भी उनके साथ वैसा ही व्यवहार करना चाहिए। अगर किसी व्यक्ति ने हमें कोई लाभ प्रदान किया हो, तो हम भी कुछ वैसा ही करके उन्हें लाभ भविष्य में प्राप्त करने में मदद करते हैं। जब किसी व्यक्ति को दूसरे व्यक्ति से भविष्य में किसी महत्त्वपूर्ण काम को करवाना होता है, तो वह पहले उसके छोटे-मोटे अनुरोधों का सदैव अनुपालन कर देता है ताकि फिर बाद में उससे अपने अनुरोध का अनुपालन अच्छे ढंग से कराया जाए। रीगन (Regan, 1971) ने अपने अध्ययन के आधार पर यह बतलाया है कि जब कोई व्यक्ति किसी अन्य व्यक्ति से किसी प्रकार का छोटा-मोटा भी लाभ या अन्य समान चीज प्राप्त कर लेता है, तो वह उस व्यक्ति का कृतज्ञ हो जाता है तब उसके लिए उसके अनुरोधों की उपेक्षा करना असम्भव नहीं तो अत्यन्त कठिन अवश्य हो जाता है। पारस्परिकता का अनुपालन के रूप में प्रयोग किए जाने के अनेकों उदाहरण हमें दैनिक जीवन में मिलते हैं। प्राय: लोग ऊँचे-ऊँचे सरकारी पदाधिकारियों को महँगे-महँगे उपहार देते हैं तथा उनके निर्देशों को ईश्वर का निर्देश समझकर अनुपालन करते हैं ताकि भविष्य में उनसे आवश्यकतानुसार अपने अनुरोधों का अनुपालन कराया जाए।

3. **बहुल निवेदन** (Multiple request)—बहुत निवेदन सचमुच में अनेक प्रकार के जटिल तकनीकों का सामूहिक नाम है। इसके अन्तर्गत आने वाले कई प्रविधियों में से निम्नांकित प्रमुख हैं—
   (i) अंगुली पकड़कर हाथ पकड़ना (The foot-in-the-door technique)
   (ii) बड़ी माँग जताकर छोटी माँग पूरी करना (The-door-in-the face-technique)
   (iii) छलछद्म की प्रविधि (The low-balling technique)
   (iv) सब-यही-नहीं-है प्रविधि (That's-not-all technique)
   (v) कमी-आधृत रणनीति (Scarcity-based strategies)
   (vi) मनोदशा आधृत रणनीति (Mood-based tactics)

   इन प्रविधियों का वर्णन निम्नांकित है—
   (i) **अंगुली पकड़कर हाथ पकड़ना** (The foot-in-the-door technique)—इसमें व्यक्ति लक्ष्य व्यक्ति (target person) से पहले एक या दो छोटे अनुरोध करता है जिसका अनुपालन लक्ष्य व्यक्ति आदतन बिना सोचे-समझे कर देता है। इसके बाद वह व्यक्ति धीरे-धीरे बड़े अनुरोधों का अनुपालन कराना प्रारम्भ कर देते हैं। इस तरह की प्रविधि का प्रयोग चतुर दोस्त तथा प्रेमी प्राय: कर अपना उल्लू सीधा करते हैं। वीमैन तथा उनके सहयोगियों (Beamen et. All, 1983) ने इसे एक काफी सफल प्रविधि माना है।
   (ii) **बड़ी माँग जताकर छोटी माँग पूरी करना** (The-door-in-the face technique)—दी-डोर-इन-दी-फेस (The-door-in-the-face) पद का प्रतिपादन सियाल्दीनी एवं उनके सहयोगियों (Cialdini et all. 1975) द्वारा किया गया। यह एक ऐसी प्रविधि है जिसमें व्यक्ति लक्षित व्यक्ति (target person) के सामने एक ऐसा बड़ा अनुरोध या माँग रखता है जिसे लक्षित व्यक्ति सामान्यत: पूरा नहीं कर पाता है या अस्वीकार कर देता है। इसके बाद वह व्यक्ति छोटा, वास्तविक एवं वांछित अनुरोध इस उम्मीद से लक्षित व्यक्ति के सामने रखता है कि वह इस अनुरोध का अनुपालन अवश्य कर देगा।
   (iii) **छलछद्म की प्रविधि** (The-low-balling or throwing-the-technique)—यह एक ऐसी प्रविधि है जिसमें किसी अनुरोध का अनुपालन कराने के उद्देश्य से अनुरोध के बारे में अपूर्ण सूचना देकर (अर्थात् कुछ सूचना को देकर तथा कुछ सूचना को छिपाकर) उसे पहले आकर्षक बना दिया जाता है और बाद में पूर्ण सूचना प्राप्त हो जाने पर उसका अनुपालन कष्टदायी होने पर भी व्यक्ति करता पाया जाता है। इस प्रविधि का नामकरण सियाल्दीनी एवं उनके सहयोगियों (Cialdini et al., 1978) द्वारा किया गया।
   (iv) **सब-यही-नहीं-है प्रविधि** (That's-not-all technique)—इस प्रविधि में व्यक्ति लक्ष्य व्यक्ति से 'हाँ' या 'नहीं' कहवाने के पहले आरम्भिक प्रार्थना या सौदा (deal) के साथ कुछ अतिरिक्त प्रलोभन (incentive) जोड़ देता है। ऐसा करने से लक्ष्य व्यक्ति को यह महशूश होता है कि उसे तो मात्र आरम्भिक प्रार्थना या सौदा का ही

TOUCH 'n' PASS

कीमत चुकाना पड़ रहा है तथा अतिरिक्त मिलने वाला प्रलोभन उसे मुफ्त में मिल रहा है। ऐसा सोचकर आसानी से लक्ष्य व्यक्ति उस व्यक्ति के प्रस्ताव को स्वीकार करके अनुपालन दिखला देता है। जैसे, मान लिया जाए कि आप किसी दुकान में एक टेलीविजन सेट खरीदने जाते हैं। दुकानदार कहता है कि ऐसे तो इस टेलीविजन सेट का दाम 10 हजार रुपया है परन्तु उसे आज तक खरीदने पर एक कलाई घड़ी जिसकी कीमत ₹ 1500 है, मुफ्त में दिया जाएगा। क्रेता ऐसा महशूश करता है कि टेलीविजन सेट की खरीददारी पर उसे कुछ छूट दी जा रही जो अतिरिक्त प्रेरणा (कलाई घड़ी) दी जा रही है, वह एक अच्छी बात है। इससे प्रभावित होकर क्रेता, विक्रेता के प्रार्थना को स्वीकार करके टेलीविजन सेट खरीदने का निर्णय ले लेता है।

(v) **कमी-आधृत रणनीति** (Tactics based on scarcity)—समाज मनोवैज्ञानिकों का मत है कि जब बार-बार किसी चीज की कमी होने का अनुभव किसी व्यक्ति में कराया जाता है, तो यह देखा जाता है उस व्यक्ति में उस चीज के प्रति अनुपालन दिखलाने की तत्परता बढ़ जाती है। जैसे—मान लिया जाए कि आपको अमुक कम्पनी का 10 टेलीविजन सेट की जरूरत है। आप उसके स्टॉकिस्ट या आपूर्तिकर्त्ता से इसके बारे में बातचीत करते हैं। वह कहता है कि उसे 5 दिन इसके लिए रुकना होगा। फिर पाँच दिन के बाद आप उससे 10 टेलीविजन सेट की आपूर्ति के लिए सम्पर्क करते हैं। परन्तु फिर उसकी कमी बतलाकर आपसे सात दिन रुकने के लिए कहता है। सात दिन के बाद पुन: यह सोचकर उसके इस प्रार्थना को स्वीकार कर लेते हैं कि जब उक्त सेट की इतनी कमी है, तो क्यों नहीं जितना मिल रहा है, उसे अभी ले लिया जाए। इस तरह से कमी दिखलाकर व्यक्ति लक्ष्य व्यक्ति से अनुपालन करवा लेता है।

(v) **मनोदशा-आधृत रणनीति** (Tactics based on mood)—यह स्थापित तथ्य है कि जब व्यक्ति की मनोदशा उत्तम होती है, तो वह अनुपालन अधिक दिखलाता है। इस नियम का फायदा उठाकर प्राय: क्रेता, विक्रेता की प्रशंसा एवं चाटुकारिता दिखलाकर उसमें एक उत्तम मनोदशा उत्पन्न करता है ताकि उससे फिर वांछित ढंग से अनुपालन करवाया जाए या अपनी माँग को उनसे स्वीकार कराया जाए।

स्पष्ट हुआ कि अनुपालन की कई प्रवधियाँ (techniques) हैं जिनकी मदद से लक्षित व्यक्ति (target person) से अनुरोध या माँगों का अनुपालन (compliance) कराया जाता है।

प्र.5. पूर्वाग्रह से आप क्या समझते हैं? इसकी विशेषताओं पर प्रकाश डालिए।
What do you understand by prejudice? Throw light on its characteristics.

उत्तर

पूर्वाग्रह का अर्थ एवं परिभाषाएँ
(Meaning and Definitions of Prejudice)

पूर्वाग्रह या पूर्वाग्रह अंग्रेजी शब्द 'prejudice' का हिन्दी रूपान्तर है। 'prejudice' शब्द लैटिन भाषा के 'prejudicium' से बना है। 'prejudicium' में दो शब्द हैं—'pre' तथा 'judicium'। 'pre' का अर्थ है पहले तथा 'judicium' का अर्थ है 'judgement'। शाब्दिक अर्थ को ध्यान में रखते हुए तब यह कहा जा सकता है कि 'prejudice' अर्थात् पूर्वाग्रह से तात्पर्य व्यक्ति के किसी वस्तु, तथ्य, घटना तथा अन्य व्यक्ति के बारे में एक पूर्व निर्णय से होता है।

सकर्ड तथा बैकमैन (Secord & Backman, 1974) के अनुसार, "पूर्वाग्रह एक मनोवृत्ति है जो व्यक्ति को किसी समूह या उसके सदस्यों के प्रति अनुकूल या प्रतिकूल ढंगों से सोचने, प्रत्यक्षण करने, अनुभव करने तथा क्रिया करने के लिए पहले से ही तत्पर बना देती है।"

फेल्डमैन (Feldman, 1985) के अनुसार, "किसी समूह के सदस्यों के प्रति ऐसी स्वीकारात्मक निर्णय या मूल्यांकन को पूर्वाग्रह कहा जाता है जो मुख्यत: उस समूह के सदस्यता पर आधारित होता है न कि सदस्यों के विशेष गुणों पर।"

बेरोन तथा **बर्न** (Baron & Byrne, 1977) के अनुसार, "समाज मनोविज्ञान में पूर्वाग्रह को सामान्यत: किसी प्रजातीय, मानवजातीय या धार्मिक समूह के सदस्यों के प्रति एक नकारात्मक मनोवृत्ति के रूप में परिभाषित किया जाता है।"

मेयर्स (Myers, 1987) के अनुसार, "पूर्वाग्रह किसी समूह एवं उसके सदस्यों के प्रति एक अनुचित नकारात्मक मनोवृत्ति को कहा जाता है।"

TOUCH 'n PASS

पूर्वाग्रह की ऊपर दी गई परिभाषाओं से स्पष्ट है कि समाज मनोवैज्ञानिकों ने पूर्वाग्रह का एक तरह की मनोवृत्ति माना है। परन्तु कुछ लोगों ने इसे स्वीकारात्मक मनोवृत्ति (positive attitude) माना है तथा कुछ लोगों ने इसे नकारात्मक मनोवृत्ति (negative attitude) माना है। जैसे—बेरान तथा बर्न और मेयर्स ने इसे सिर्फ नकारात्मक मनोवृत्ति माना है जबकि सेकर्ड तथा बैकमैन और फेल्डमैन ने इसे नकारात्मक मनोवृत्ति के अलावा स्वीकारात्मक (positive) मनोवृत्ति भी माना है। नकारात्मक मनोवृत्ति के रूप में पूर्वाग्रह होने पर व्यक्ति दूसरे समूह के सदस्यों के प्रति घृणा दिखलाता है एवं विवेकहीन विचारों को व्यक्त करता है। स्वीकारात्मक मनोवृत्ति के रूप में पूर्वाग्रह होने पर व्यक्ति दूसरे समूह के सदस्यों के प्रति अत्यधिक स्नेह एवं प्यार दिखलाता है तथा परिस्थिति विपरीत होने पर भी विवेकपूर्ण विचारों को ही व्यक्त करता हैं उदाहरणार्थ, यदि कोई प्रोफेसर अपने किसी छात्र के प्रति स्वीकारात्मक रूप में पूर्वाग्रहित (positively prejudiced) होते हैं, तो किसी अन्य छात्र द्वारा उसके बारे में शिकायत किए जाने पर भी वे उस छात्र के प्रति अपना स्नेह, प्यार एवं विवेकपूर्ण विचार बनाए रखते हैं। उसी तरह से नकारात्मक मनोवृत्ति के रूप में पूर्वाग्रह का एक उदाहरण इस प्रकार किया जा सकता है—भारतीय समाज में दलितों के प्रति उच्च जाति के लोग प्राय: नकारात्मक रूप से पूर्वाग्रहित (negatively prejudiced) होते हैं। यही कारण है कि वे प्राय: दलितों को घृणा की दृष्टि से देखते हैं तथा उसके प्रति अधिक भेद-भाव व्यक्त करते हैं। पूर्वाग्रह का अधिकतर प्रयोग इस नकारात्मक मनोवृत्ति के ही संदर्भ में किया जाता है।

पूर्वाग्रह की विशेषताएँ (Characteristics of Prejudice)

यद्यपि समाज मनोवैज्ञानिकों द्वारा पूर्वाग्रह की व्याख्या भिन्न-भिन्न ढंगों से की गई है फिर भी उसके द्वारा किए वर्णन एवं उनके प्रयोगों तथा शोधों से हमें कुछ इस प्रकार के सामान्य तथ्य (common facts) मिलते हैं जिनके आधार पर हमें पूर्वाग्रह के स्वरूप या उसकी विशेषताओं के बारे में ज्ञान होता है। ऐसी प्रमुख विशेषताएँ निम्नांकित हैं—

1. **पूर्वाग्रह विवेकहीन होता है** (Prejudice is irrational)—पूर्वाग्रह का स्वरूप कुछ ऐसा होता है कि इसमें विवेक, तर्क एवं संगति (relevance) का कोई स्थान नहीं होता है। अनेक प्रकार के विरोधी तथ्य एवं सूचनाओं को व्यक्ति के सामने प्रस्तुत करने पर भी वह अपनी पूर्वाग्रह या पूर्वाग्रह पर अडिग रहता है। अनेक मनोवैज्ञानिकों जैसे—क्रेच, क्रेचफिल्ड तथा बैलेची (Kretch, Crutchfield & Ballachey, 1962), बेरोन तथा बर्न (Baron & Byrne, 1977) तथा वार्केल एवं कूपर (Worchel & Cooper, 1979) ने पूर्वाग्रह की इस विशेषता पर सर्वाधिक बल डाला है।
2. **पूर्वाग्रह अर्जित होता है** (Prejudice is acquired)—चूँकि पूर्वाग्रह एक तरह की मनोवृत्ति (attitude) है, अत: इसे आधुनिक समाज मनोवैज्ञानिकों ने एक अर्जित प्रक्रिया (acquired process) माना है। बच्चा जब जन्म लेता है तो उसमें दूसरे समूह, धर्म, जाति के लोगों के प्रति न तो स्वीकारात्मक पूर्वाग्रह होती है और ना ही नकारात्मक पूर्वाग्रह होती है। जैसा वह परिवार के सदस्यों से अन्य समूह, धर्म तथा जाति के लोगों के बारे में सुनता है उसी के अनुसार वह उनके बारे में पूर्वाग्रह विकसित कर लेता है। अत: समाज मनोवैज्ञानिकों ने पूर्वाग्रह को अर्जित प्रक्रिया कहा है। फेल्डमैन (Feldman, 1985) तथा फिशर (Fischer, 1983) ने इस विचार का जोरदार समर्थन किया है।
3. **पूर्वाग्रह में संवेगात्मक रंग होता है** (Prejudice has emotional tone)—पूर्वाग्रह में संवेगात्मक रंग होता है और वह किसी समूह धर्म, जाति के लोगों के या तो अनुकूल होते हैं या प्रतिकूल होता है। यदि पूर्वाग्रह अनुकूल (favourable) हुई, तो व्यक्ति दूसरे समूह, धर्म या जाति के लोगों के प्रति अधिक स्नेह एवं प्रेम दिखलाता है। परन्तु यदि पूर्वाग्रह प्रतिकूल (unfavourable) हुई, तो व्यक्ति दूसरे जाति, धर्म या समूह के व्यक्तियों के प्रति घृणा, विद्वेष (hostility) आदि संवेग मुख्य रूप से दिखलाता हैं अमेरिका में गारे का निग्रो के प्रति नकारात्मक या प्रतिकूल पूर्वाग्रह तथा भारत में उच्च जाति के लोगों का निम्न जाति के लोगों के प्रति प्रतिकूल पूर्वाग्रह में इस तरह की संवेगात्मक प्रतिक्रिया अधिक देखने को मिलती है। स्पष्ट है कि पूर्वाग्रह अनुकूल हो या प्रतिकूल, उसमें संवेगात्मक रंग निश्चित रूप से होता है। पूर्वाग्रह के इस गुण का भी समर्थन करीब-करीब सभी आधुनिक समाज मनोवैज्ञानिकों ने किया है।
4. **पूर्वाग्रह पूर्णरूपेण किसी समूह की ओर संचालित होती है** (Predujice is directed towards a group as a whole)—पूर्वाग्रह की एक विशेषता यह भी है कि इसका निशाना कोई व्यक्ति विशेष नहीं होता है बल्कि पूरे समूह की ओर वह संचालित हाता है। यही कारण है कि पूर्वाग्रह सामाजिक मानक (social norms) का एक अंश के समान दिखाई पड़ती है। अमेरिका में प्रजातीय पूर्वाग्रह से ग्रसित गोरे द्वारा एक निग्रो के प्रति इसलिए घृणा की जाती है कि वह एक

TOUCH 'n' PASS

विशेष समुदाय अर्थात् निग्रो समुदाय का सदस्य है। जातीय पूर्वाग्रह से ग्रसित उच्च जाति के लोग एक दलित से इसलिए घृणा करते हैं क्योंकि दलित का सम्बन्ध एक खास समूह से होता है। वैयक्तिक गुणों (personal qualities) की श्रेष्ठता के बावजूद जो भी व्यक्ति उस समूह का सदस्य होगा सबके प्रति उच्च जाति के लोगों में उसी प्रकार की प्रतिकूल पूर्वाग्रह होगी।

5. **पूर्वाग्रह दृढ़ तथा स्थिर सामान्यीकरण पर आधारित होता है** (Prejudice is based upon rigid and inflexible generalization)—पूर्वाग्रह में दृढ़ता (rigidity) पायी जाती है तथा वह स्थिर सामान्यीकरण (inflexible generalization) पर आधारित होती है। पूर्वाग्रहित व्यक्ति के सामने उसके विश्वास एवं विचार के विरोधी विचार भी यदि प्रस्तुत किए जाते हैं तो वह अपनी पूर्वाग्रह में परिवर्तन लाने के लिए तैयार नहीं होता है। इसका कारण यह है कि पूर्वाग्रह का सम्बन्ध कुछ दृढ़ एवं स्थिर विचारों, अन्धविश्वासों एवं सामाजिक रीति-रिवाजों से होता है न कि विवेक, तर्क एवं बुद्धि से। स्पष्ट है कि पूर्वाग्रह काफी दृढ़ एवं स्थिर विचारों पर आधारित होता है।
6. **पूर्वाग्रह का कार्यात्मक स्वरूप हाता है** (Prejudice has functional nature)—क्रेच, क्रेचफिल्ड एवं वैलेची (Kretch, Crutchrfield & Ballachey) के अनुसार, पूर्वाग्रह का स्वरूप कार्यात्मक होता है क्योंकि इससे कुछ फायदा व्यक्ति को होता है। उदाहरणार्थ, पूर्वाग्रह विद्वेष को उचित ठहराने में संतुष्टि प्रदान करता है। इसके द्वारा दमित इच्छाओं की संतुष्टि होती है, आत्मसम्मान एवं प्रतिष्ठा के भाव को मजबूत करने में मदद मिलती है तथा कुण्ठा (frustration) एवं आक्रमणकारी व्यवहारों को विद्वेषपूर्ण कार्यों द्वारा व्यक्त करने का मौका मिलता है। स्पष्ट है कि पूर्वाग्रह का कार्यात्मक महत्त्व भी व्यक्ति की जिन्दगी में होता है।
7. **पूर्वाग्रह का सम्बन्ध वास्तविकता से नहीं होता है** (Prejudice is not related to reality)—पूर्वाग्रह चाहे अनुकूल (favourable) हो या प्रतिकूल, इसका सम्बन्ध वास्तविकता से नहीं होता है। पूर्वाग्रह सुनी-सुनाई बातों एवं पुराने रीति-रिवाजों पर आधारित होती है। इसका सम्बन्ध वास्तविक हालातों से नहीं होता है। गाँव में उच्च जाति के लोग अभी भी दलितों के हाथ का छुआ खाना-पीना नहीं स्वीकार करते हैं क्योंकि उनका विश्वास है कि इससे धर्म भ्रष्ट हो जाता है तथा आत्मा अपवित्र हो जाती हैं परन्तु वे लोग यह नहीं बता पाते कि आखिर वे ऐसा क्यों सोचते हैं। आग्रह करने पर वे यही कहेंगे कि ऐसे ही उने पिता तथा पितामह करते थे। स्पष्ट है कि पूर्वाग्रह का सम्बन्ध रीति-रिवाज तथा पूर्वजों द्वारा किए गए विश्वासों से होता है, कोई वास्तविकता से नहीं।

ऊपर वर्णन किए गए विशेषताओं से यह स्पष्ट है कि पूर्वाग्रह का स्वरूप ऐसा होता है कि जिसका सामाजिक कुप्रभाव अधिक होता है। फलस्वरूप मनोवैज्ञानिकों ने इसे कम करने के अनेक उपायों का भी वर्णन किया है।

प्र.6. पूर्वाग्रह के प्रमुख प्रकार का वर्णन कीजिए।
Describe the major types of prejudice.

उत्तर

पूर्वाग्रह के प्रकार
(Types of Prejudice)

समाज मनोवैज्ञानिकों ने पूर्वाग्रह के कई प्रकार बतलाए हैं। पश्चिमी समाज मनोवैज्ञानिकों के अनुसार प्रजातीय पूर्वाग्रह (recial prejudice), यौन पूर्वाग्रह (sex-prejudice), उम्र पूर्वाग्रह (age prejudice) अधिक प्रमुख है। भारतीय मनोवैज्ञानिकों के अनुसार इन पूर्वाग्रहों के अलावा कुछ अन्य तरह की विशिष्ट पूर्वाग्रह (specific prejudice) भी पायी जाती है जिनमें जाति पूर्वाग्रह (caste prejudice), भाषा पूर्वाग्रह, (language prejudice), साम्प्रदायिक पूर्वाग्रह (communal prejudice) धर्म से संबंधित पूर्वाग्रह (prejudice related to relation) तथा क्षेत्रीय पूर्वाग्रह (regional prejudice) अधिक महत्त्वपूर्ण है। इन सभी तरह की पूर्वाग्रहों का संक्षिप्त विवरण निम्नांकित है—

1. **प्रजातीय पूर्वाग्रह** (Racial prejudice)—प्रजातीय पूर्वाग्रह में व्यक्ति दूसरी प्रजाति के लोगों के प्रति पूर्वाग्रहित (prejudiced) होता है। अत: प्रजाति पूर्वाग्रह (racial prejudice) में पूर्वाग्रह का आधार एक प्रजाति (race) होता है। अमेरिका में गोरे लोग अब निग्रो को कम बुद्धि का एवं असभ्य समझते हैं हालाँकि कुछ मनोवैज्ञानिकों जैसे जैकमैन तथा सेन्टर (Jackman & Senter, 1981) तथा स्मेडले एवं बेटोन (Semedley & bayton, 1978) ने अपने सर्व के आधार पर यह दिखलाया है कि गोरे अमेरिकन में निग्रो अमेरिकन के प्रति अब इस ढंग की नकारात्मक पूर्वाग्रह

करीब-करीब समाप्त हो गई है। भारत में भी हमें प्रजातीय पूर्वाग्रह का उदाहरण मिलता है। प्राय: लोग यही समझते हैं कि मुस्लिम लोग गंदे होते हैं तथा बंगाली लोग डरपोक एवं कमजोर हो हैं, सरदार जी (सिक्ख लोग) बहुत धूर्त एवं चालाक होते हैं तथा बिहारी लोग बुद्धू एवं झगड़ालू होते हैं। यदि इन प्रजातीय पूर्वाग्रहों की गहराई में जाकर देखें तो हम पाएँगे कि इसमें सच्चाई कम है।

2. **यौन पूर्वाग्रह** (Sex prejudice)—यौन पूर्वाग्रह से तात्पर्य किसी यौन के व्यक्तियों के प्रति एक खास तरह का पूर्वाग्रह से होता है। स्पष्ट है कि यौन पूर्वाग्रह के विकास का आधार यौन (sex) होता है। यौन पूर्वाग्रह का अध्यन अमेरिकन मनोवैज्ञानिक ने काफी किया है। इन लोगों का सामान्य निष्कर्ष यह रहा है कि करीब 30 वर्ष पहले अमेरिका में यौन पूर्वाग्रह काफी तीव्र थी जिसके परिणामस्वरूप महिलाओं को कमजोर, दूसरों पर निर्भर, मुलायम दिलवाली (softhearted), भद्र (gentle), सहानुभूति दिखलाने वाली एवं नेतृत्वगुणरहित समझा जाता था। पुरुषों को मेहनती, नेतृत्व-गुणों से ओत-प्रोत, प्रभुत्वशाली (dominant) तथा स्वतंत्र (independent) समझा जाता था। यहाँ तक कि स्वयं महिलाएँ भी महिलाओं को उपयुक्त गुणों से पूर्वाग्रहित समझती थी। गोल्डबर्ग (Goldberg, 1968) तथा बोवरमैन एवं उनके सहयोगियों (Broverman et. all., 1970) द्वारा किया गया अध्ययन महिलाओं के प्रति उपर्युक्त तरह की पूर्वाग्रह का समर्थन करता है। परन्तु जैसा कि मेयर्स (Myers, 1987) ने बतलाया है कि अब अमेरिका में महिलाओं और पुरुषों को करीब-करीब समान देखा जाने लगा हैं फलस्वरूप, प्रजातीय पूर्वाग्रह के समान ही यौन पूर्वाग्रह (sex prejudice) भी करीब-करीब समाप्त ही हो गया है। अमेरिका जैसे देश में भले ही यौन पूर्वाग्रह खत्म होने पर हो परन्तु भारत में तो आज भी व्यापक रूप से मौजूद है। लोग यहाँ महिलाओं का कमजोर, दूसरों पर निर्भर रहने वाली, कम बुद्धि की, विनम्र (submissive), घर में रहने वाली कठपुतली आदि समझते हैं और उसी के अनुसार व्यवहार करते हैं। परन्तु खुशी की बात यह है कि अब धीरे-धीरे महिलाओं के प्रति इस तरह की पूर्वाग्रहों में भी कमी आ रही है।

3. **उम्र पूर्वाग्रह** (Age prejudice)—उम्र पूर्वाग्रह का आधार उम्र होता है। रोडिन एवं लैंगर (Rodian & Langer, 1980) के अध्ययन के अनुसार हम लोग प्राय: बूढ़े लोगों को निष्क्रिय (passive), असामाजिक (unsocial) तथा जराजीर्ण (senile) समझते हैं और उसी के अनुसार उनके प्रति व्यवहार करते हैं। बटलर (Butler, 1980) ने इसे 'उम्रवाद' (ageism) कहा है जिसमें व्यक्ति बूढ़े लोगों के प्रति नकारात्मक मनोवृत्ति (negative attitude) दिखलाता है। भारत में भी उम्र पूर्वाग्रह कुछ ऐसी ही है हालाँकि भारत में कुछ बूढ़े लोग ऐसे भी हैं जिनके प्रति ऐसी नकारात्मक मनोवृत्ति ठीक नहीं बैठती है। इसका ज्वलंत उदाहरण भारत में पूर्व गृहमंत्री श्री लालकृष्ण आडवाणी हैं जो वयोवृद्ध नेता तो अवश्य हैं परन्तु उनमें निष्क्रियता, असामाजिकता एवं जरर्जीणता की बू तक नहीं मिलती है। भगवान करे उनके नेतृत्व की छाया हम भारतवासियों को अभी और कुछ समय तक मिलती रहे।

4. **जाति पूर्वाग्रह** (Caste prejudice)—भारत एक ऐसा देश है जिसमें बहुत जाति के लोग रहते हैं। प्राय: देखा गया है कि एक जाति के लोग दूसरी जाति के लोगों को अपने से तुच्छ एवं गिरा हुआ समझते हैं तथा उनके प्रति भेदभाव दिखलाते हैं। इसे ही जाति पूर्वाग्रह की संज्ञा दी जाती है। जाति पूर्वाग्रह का एक लाभ यह होता है कि एक जाति के लोग आपस में एक-दूसरे को एक समाज का सदस्य मानते हैं चाहे वे किसी क्षेत्र, व्यवसाय या वर्ग के हों। फलस्वरूप उनमें जाति के नाम पर एकता बनी रहती है। इसका स्पष्ट परिणाम यह होता है कि उनकी पूर्वाग्रह अपनी जाति के लोगों के प्रति स्वीकारात्मक (positive) होती है। परन्तु उनकी पूर्वाग्रह अन्य जाति के लोगों के प्रति नकारात्मक (negative) होती है और उनके प्रति शत्रुता (enmity) एवं विद्वेष बढ़ जाती है जिसकी मात्रा अधिक होने से जातीय दंगों (caste riots) का जन्म हो जाता है।

5. **भाषा पूर्वाग्रह** (Language prejudice)—भारत में बहुत जाति के लोग रहते ही हैं, साथ-ही-साथ उनकी भाषा भी अलग-अलग है जिससे भाषा पूर्वाग्रह (prejudice) का जन्म होता है। इस तरह की पूर्वाग्रह में एक भाषा बोलने वाले सभी व्यक्ति अपने को एक ही समूह का सदस्य मानकर आपस में कुछ एकता दिखलाते हैं तथा दूसरी भाषा बोलने वाले लोगों को अपने से तुच्छ समझ कर उनके प्रति कुछ विद्वेष भाव भी दिखलाते हैं। आए दिन हम अखबारों में भाषा को लेकर दलगत मनमुटाव की खबरें पढ़ते रहते हैं। अभी भी दक्षिण भारत के लोग हिन्दी भाषा के प्रति एक नकारात्मक मनोवृत्ति बनाए हुए हैं और उन्हें इस बात का डर हमेशा बना रहता है कि कहीं इस भाषा को हम पर थोप न दिया जाए।

6. **साम्प्रदायिक पूर्वाग्रह** (Communal prejudice)—साम्प्रदायिक पूर्वाग्रह से तात्पर्य किसी विशेष सम्प्रदाय या समुदाय के प्रति दूसरे समुदाय या सम्प्रदाय के लोगों की मनोवृत्ति (attitude) से होता है। भारत में तीन समुदाय अर्थात् हिन्दू समुदाय, मुस्लिम समुदाय एवं सिक्ख समुदाय की मनोवृत्तियाँ एक-दूसरे के प्रति अधिक तीक्ष्ण (sharp) हैं फलस्वरूप, इनमें से एक समुदाय के लोग दूसरे समुदाय के लोगों के प्रति अधिक पूर्वाग्रहित (prejudiced) हैं। समय-समय पर हिन्दू-मुस्लिम में साम्प्रदायिक दंगे तथा पंजाब में हिन्दू एवं सिक्खों के साम्प्रदायिक दंगे इसी तरह के पूर्वाग्रह के ही परिणाम हैं।
7. **धर्म से सम्बन्धित पूर्वाग्रह** (Prejudice related to religion)—धर्म से सम्बन्धित पूर्वाग्रह में व्यक्ति अपने धर्म के व्यक्तियों के प्रति स्वीकारात्मक (positive) मनोवृत्ति तथा दूसरे धर्म के व्यक्तियों के प्रति नकारात्मक मनोवृत्ति (negative attitude) रखता है। फलस्वरूप, दूसरे धर्म के लोगों के प्रति व्यक्ति में बैर-भाव एवं शत्रुता उत्पन्न होने लगती है। पश्चिमी मनोवैज्ञानिकों (Western psychologists) द्वारा भी इस तरह की पूर्वाग्रह का अध्ययन किया गया है। जावेलका (Zabelka, 1980) ने अपने अध्ययन के आधार पर यह बतलाया है कि ईसाइयों की पूर्वाग्रह निग्रो के प्रति अधिक नकारात्मक होती है। हिन्दू धर्म मानने वाले लोग मुस्लिम धर्म मानने वाले लोगों के प्रति अधिक पूर्वाग्रहित (prejudiced) होते हैं। इस ढंग का पूर्वाग्रह या पूर्वाग्रह का सामाजिक कुप्रभाव हमें विभिन्न प्रकार के सामाजिक दंगे में जिसका आधार धार्मिक विश्वास होता है, में मिलता है।
8. **क्षेत्रीय पूर्वाग्रह** (Regional prejudice)—भारत जैसे देश में हमें क्षेत्रीय पूर्वाग्रह का भी उदाहरण मिलता है। प्राय: यह देखा गया है कि शहर में रहने वाले व्यक्ति अपने को अधिक बुद्धिमान, चतुर एवं आधुनिक (modern) समझते हैं तथा देहात या गाँव में रहने वाले व्यक्ति को मन्दबुद्धि का एवं नासमझ तथा बेवकूफ समझते हैं। इतना ही नहीं, शहरी क्षेत्रों में रहने वाले व्यक्तियों को भी पूर्वाग्रह आपस में कुछ अलग-अलग होती है। दिल्ली और मुम्बई जैसे महानगरों में रहने वाले व्यक्तियों को छोटे शहर में रहने वाले व्यक्ति प्राय: अधिक धूर्त्त (cunning) एवं खुदगर्ज समझते हैं।
9. **राजनीति से सम्बन्धित पूर्वाग्रह** (Prejudice related to politics)—अपने देश में राजनीति से सम्बन्धित पूर्वाग्रह का चमत्कार काफी देखने को मिलता है। एक राजनैतिक दल के सदस्य अपने दल के सिद्धान्तों, नियमों एवं आदर्शों को श्रेष्ठ समझकर आपस में एकता दिखलाते हैं और एक-दूसरे के प्रति स्वीकारात्मक मनोवृत्ति (positive attitude) बना लेते हैं। परन्तु अन्य दलों के लोगों को भ्रष्टचारी और गिरा हुआ समझकर उसके प्रति बैर-भाव रखते हैं। इस प्रकार की पूर्वाग्रहों का विकास स्पष्टत: राजनैतिक स्वार्थों के कारण होता है।

इस तरह से हम देखते हैं कि पूर्वाग्रह के कई प्रकार हैं। इन प्रकारों में मनोवैज्ञानिकों द्वारा प्रजातीय पूर्वाग्रह, जाति पूर्वाग्रह, यौन पूर्वाग्रह तथा धर्म से सम्बन्धित पूर्वाग्रह के अध्ययन पर अपेक्षाकृत अधिक बल डाला गया है।

❑

TOUCH 'n PASS

UNIT-VIII

नेता और नेतृत्व प्रक्रिया
Leaders and Leadership Process

खण्ड-अ अतिलघु उत्तरीय प्रश्न

प्र.1. सामाजिक मनोविज्ञान में नेतृत्व से आप क्या समझते हैं?

What do you understand by leadership in social psychology?

उत्तर कुछ समूह या संगठनात्मक लक्ष्यों को प्राप्त करने की दिशा में उनके प्रयासों को व्यवस्थित करने, निर्देशित करने, समन्वय करने और प्रेरित करने सहित दूसरों का नेतृत्व करने में शामिल प्रक्रियाएँ।

प्र.2. सामाजिक मनोविज्ञान में नेतृत्व क्यों महत्त्वपूर्ण है?

Why is leadership important in social psychology?

उत्तर नेतृत्व का सामाजिक मनोविज्ञान–नेतृत्व के लिए मुख्य आवश्यक हमेशा लोगों के एक समूह का ध्यान उनके हित की एक सामान्य वस्तु पर केंद्रित करने में सक्षम होना या उनकी रुचि को अनुकूलन की प्रक्रिया द्वारा, किसी ऐसी चीज से जोड़ना है जो उनके लिए उपयोगी हो तथा जिसके गुण उनमें विद्यमान है।

प्र.3. सामाजिक नेतृत्व का अर्थ क्या है?

What is the meaning of social leadership?

उत्तर सामाजिक नेतृत्व एक अपेक्षाकृत नई अवधारणा है जो नेताओं की भावनात्मक और सहानुभूतिपूर्ण नेतृत्व शैली को संदर्भित करता है जो कनेक्शन, सहयोग और संचार पर ध्यान केंद्रित करते हैं। इस प्रकार के नेता अपनी टीम के भीतर मजबूत संबंध बनाने और सकारात्मक कार्य वातावरण बनाने के महत्त्व को समझते हैं।

प्र.4. नेतृत्व से आप क्या समझते हैं।

What do you understand by leadership?

उत्तर नेतृत्व (leadership) की व्याख्या इस प्रकार दी गयी है "नेतृत्व एक प्रक्रिया है जिसमें कोई व्यक्ति सामाजिक प्रभाव के द्वारा अन्य लोगों की सहायता लेते हुए एक सर्वनिष्ट (कॉमन) कार्य सिद्ध करता है।

प्र.5. नेतृत्व कितने प्रकार के होते हैं?

How many types of leadership are there?

उत्तर नेतृत्व के प्रकार : जनतंत्रीय नेता—जनतंत्रीय नेता वह है जो अपने समूह से परामर्श तथा नीतियों एवं विधियों के निर्धारण में उनके सहयोग से कार्य करता है।

निरंकुश नेता—ऐसा नेता समस्त अधिकार एवं निर्णयों को स्वयं अपने में केन्द्रित कर लेता है।

निर्बाधवादी नेता,

संस्थात्मक नेता,

व्यक्तिगत नेता,

अव्यक्तिगत नेता,

क्रियात्मक नेता

TOUCH 'n' PASS

प्र.6. नेतृत्व की विशेषताएँ क्या है?

What are the features of leadership?

उत्तर नेतृत्व का उद्देश्य अपने चारों ओर अपने अनुयायियों अथवा व्यक्तियों के समूह को एकत्र करना तथा उन्हें किसी पूर्व निर्धारित सामूहिक उद्देश्य के प्रति निष्ठावान बनाए रखना है। आचरण एवं व्यवहार को प्रभावित करना–नेतृत्व प्रभाव के विचार की अपेक्षा करता है, क्योंकि बिना प्रभाव के नेतृत्व की कल्पना नहीं की जा सकती।

प्र.7. नेतृत्व का प्रमुख कार्य क्या है?

What is the major function of leadership?

उत्तर (i) संस्थागत अभियान व भूमिका को परिभाषित करना। संगठनात्मक लक्ष्य तय करना और नीतियाँ निर्धारित करना। (ii) उद्देश्य का संस्थागत समावेश अर्थात् नीति के अर्थ को संगठन के निम्नतर स्तरों तक रिसकर जाने में मद्द करना। (iii) संस्थागत अखंडता की रक्षा अर्थात् संगठन के मूल अर्थों और अलग पहचान को कायम रखना।

प्र.8. नेतृत्व के महत्त्व क्या है?

What are the importance of leadership?

उत्तर नेतृत्व लोगों के व्यवहार को प्रभावित करता है और उन्हें संगठन के लाभ के लिए अपनी ऊर्जा में सकारात्मक योगदान देने के लिए बनाता है। अच्छे नेता हमेशा अपने अनुयायियों के माध्यम से माल परिणाम उत्पन्न करते हैं। एक नेता व्यक्तिगत संबंधों को बनाए रखता है और अनुयायियों को उनकी जरूरतों को पूरा करने में मद्द करता है।

प्र.9. नेतृत्व के लक्षण क्या है?

What are the traits of leadership?

उत्तर नेता का मौलिक कार्य उत्प्रेरित एवं प्रोत्साहित करना है। अत: नेतृत्व व्यवहार की एक ऐसी प्रक्रिया हैं जिसके द्वारा स्वयं नेता प्रोत्साहित की अपेक्षा अन्य व्यक्ति अधिक प्रभावित होते हैं। नेतृत्व सदैव किसी समुदाय या समूह में होता हैं। इसके लिए लोगों की कुछ समान आवश्यकता तथा समस्याओं का होना भी आवश्यक हैं।

प्र.10. आज के समाज में नेतृत्व क्यों महत्त्वपूर्ण है?

Why is leadership important in today's society?

उत्तर प्रभावी नेतृत्व समाज और संगठन को विकसित करने और समाज के भीतर संगठन में व्यक्तिगत और समूह लक्ष्यों के एकीकरण में मद्द करता है। नेताओं को प्रदर्शन को बनाए रखना है, वर्तमान प्रदर्शन को बनाए रखना है और समाज में नागरिकों के भीतर भविष्य के लिए आगे बढ़ने के लिए प्रोत्साहित करना है।

प्र.11. समाज का नेतृत्व कैसे करें?

How to lead society?

उत्तर सबका साथ सबका विकास ही उसका लक्ष्य होना चाहिए। समाज के नेतृत्व के लिए चयन में विशेष तौर पर एक बात और ध्यान रखने योग्य है कि धैर्यपूर्वक जो समाज बंधुओं की बात सुनने की क्षमता रखता हो, मर्यादित भाषा का प्रयोग करने वाला हो, ऐसे ही विशेषता वाले व्यक्ति ही नेतृत्व की सही बागडोर संभाल कर रख सकते है।

खण्ड-ब लघु उत्तरीय प्रश्न

प्र.1. सत्तावादी नेता तथा प्रजातंत्रात्मक नेता में अंतर कीजिए।

Differentiate between authoritarian leader and democratic leader.

उत्तर

सत्तावादी नेता तथा प्रजातंत्रात्मक नेता में अंतर
(Difference between Authoritarian Leader and Democratic Leader)

सत्तावादी नेता (authoritarian leader) तथा प्रजातंत्रात्मक नेता (democratic leader) नेता के प्रमुख प्रकारों में से है। अत: इन दोनों के अंतर पर विचार करना आवश्यक है। यद्यपि इन दोनों तरह के नेताओं के अधिकार कार्य में काफी समानता है फिर भी उनके कार्यान्वित करने की विधियों में काफी अंतर है। लिपिट एवं ह्वाईट (Lippitt & White, 1939) फिशर (Fisher, 1982), मेयर्स (Myers, 1988) के अनुसार इन दोनों तरह के नेतृत्व में अग्रांकित मूल अंतर है—

TOUCH 'n PASS

1. सत्तावादी नेता में निरपेक्ष अधिकार या शक्ति (absolute power) अधिक होती है। प्राय: यह देखा गया है कि ऐसे नेता समूह की नीति एवं योजनाओं के निर्माण में किसी अन्य सदस्य का हस्तक्षेप बिलकुल ही पसंद नहीं करता है तथा वह इन सबके निर्धारण में मनमानी करता है। प्रजातंत्रात्मक नेता में ऐसी बात नहीं होती है। उसमें सापेक्ष अधिकार या शक्ति (relative power) अधिक होती है। वह समूह की नीतियों एवं योजनाओं को अंतिम रूप देने में सदस्यों की राय को महत्त्व देता है और उनके द्वारा किए गए निर्णय को ही अपना निर्णय समझता है।
2. सत्ताधारी नेता कार्य-उन्मुखी (task-oriented) होता है जबकि प्रजातंत्रात्मक नेता सदस्य उन्मुखी (member-oriented) होता है। इसका मतलब यह हुआ कि सत्ताधारी नेता अपने सदस्यों के हित एवं भलाई की चिन्ता कम एवं उनसे समूह लक्ष्यों की प्राप्ति के लिए कार्य करवाने की चिन्ता अधिक करता है। सदस्यों से सिर्फ उसे काम चाहिए, भले ही सदस्यों को इससे किसी भी तरह का नुकसान क्यों न हो? प्रजातंत्रात्मक नेता समूह के कार्य के साथ-ही-साथ सदस्यों की भलाई एवं हित पर भी बल डालता है। वह सदस्यों के कल्याण के लिए हर सम्भव प्रयत्न करता है। यही कारण है कि प्रजातंत्रात्मक नेता अपने समूह में सत्तावादी नेता की अपेक्षा अधिक प्रतिष्ठा एवं इज्जत पाता है।
3. सत्तावादी नेता अपने समूह का तानाशाह (dictator) होता है क्योंकि उसी के हाथों में अधिकारों (power) का केन्द्रीकरण (centralization) पाया जाता है। समूह लक्ष्य की प्राप्ति के लिए वह स्वयं ही समूह की नीतियों एवं योजनाओं का निर्धारण करता है। समूह के सदस्यों की इसकी भनक तक नहीं मिल पाती है। दूसरे तरफ प्रजातंत्रात्मक नेता अपने समूह का एजेन्ट (agent) होता है क्योंकि वह समूह-लक्ष्य की प्राप्ति के लिए सभी सदस्यों द्वारा निर्धारित नीतियों एवं योजनाओं के अनुकूल कार्य करता है। वह किसी ढंग की मनमानी नहीं करता है।
4. सत्तावादी नेतृत्व में नेता तथा अनुयायियों के बीच सीधा सम्बन्ध नहीं होता है। दूसरे शब्दों में, सत्तावादी नेतृत्व में नेता तथा अनुयायियों के बीच सामाजिक दूरी अधिक होती है। यह बात समूह में और भी स्पष्ट रूप से देखने को मिलती है। आम सदस्य ऐसे नेता से सीधे नहीं बात कर सकते हैं।

प्र.2. प्रजातंत्रात्मक नेतृत्व से आप क्या समझते हैं?
What do you undestand by democratic leadership?

उत्तर

प्रजातंत्रात्मक नेतृत्व
(Democratic Leadership)

प्रजातंत्रात्मक नेता सत्तावादी नेता के ठीक विपरीत होता है। वह समूह लक्ष्यों की प्राप्ति के लिए बनाए जाने वाले नीतियों एवं योजनाओं का निर्धारण करने के लिए सभी प्रमुख सदस्यों के साथ विचार-विमर्श कर एक निश्चित निर्णय पर पहुँचता है। वह समूह के कार्यों को सभी सदस्यों में बाँट देता है तथा सदस्यों की भलाई के लिए हर सम्भव प्रयत्न करता है। इस तरह से ऐसे नेतृत्व में अधिकारों एवं सत्ता (powers) का विकेन्द्रीकरण (decentralisation) होता है। नेता तथा सदस्यों के बीच का सम्बन्ध सीधा होता है। ऐसे नेतृत्व वाले समूह के समाजमितीय संरचना (sociometric structure) जाल (net) के समान होता है। (चित्र 16.1 देखें) इससे स्पष्ट है कि किसी समस्या पर सदस्य इस तरह के नेतृत्व में आपस में बातचीत या विचार-विमर्श खुलकर करते हैं। नेता का उनके कार्यों में किसी तरह का हस्तक्षेप नहीं होता है। ऐसे नेतृत्व में समूह के सदस्यों का मनोबल (morale) ऊँचा होता है। फलत: नेता के मर जाने पर भी या कुछ समय तक अनुपस्थित हो जाने पर भी समूह विघटित नहीं होता है। श्री लालबहादुर शास्त्री, श्रीमती इंदिरा गाँधी तथा राष्ट्रपिता महात्मा गाँधी प्रजातांत्रिक नेता के कुछ प्रमुख उदाहरण हैं।

प्र.3. नेतृत्व तथा प्रभुत्व में अंतर बताइए।
Differentiate between leadership and dominance.

उत्तर

नेतृत्व तथा प्रभुत्व में अंतर
(Difference between Leadership and Dominance)

नेतृत्व तथा प्रभुत्व दो ऐसे पद हैं जिनका प्रयोग बोलचाल की भाषा में लगभग समान अर्थ में ही किया जाता है। परंतु समाज मनोविज्ञान में इन दोनों के अर्थ में अंतर बतलाया गया है। जैसा कि हम पहले बतला चुके हैं कि नेतृत्व में नेता एवं अनुयायियों के बीच एक पारस्परिक सम्बन्ध होता है जिसके परिणामस्वरूप अपने अनुयायियों द्वारा प्रभावित होते हुए भी नेता अपनी कुशलता एवं बुद्धि के बल पर अनुयायियों का मार्गदर्शन करता है। परन्तु प्रभुत्व में ऐसी बात नहीं होती है। किम्बल यंग (Kimbal Young, 1957) के अनुसार, "प्रभुत्व एक ऐसी अनुक्रिया है जो दूसरों की मनोवृत्ति एवं क्रियाओं को प्रभावित करती है। अत;

TOUCH 'n PASS

यह एक शक्ति साधन (power device) है जिसका उपयोग एक व्यक्ति द्वारा दूसरे व्यक्तियों की मनोवृत्तियों एवं क्रियाओं को नियंत्रित करने अथवा परिवर्तित करने के लिए किया जाता है।'' प्रभुत्व की इस व्याख्या से यह स्पष्ट है कि नेतृत्व में जैसे दो पक्ष अर्थात् नेता एवं अनुयायी होते हैं उसी तरह से प्रभुत्व में दो पक्ष होते हैं—एक व्यक्ति प्रभुता सम्पन्न होता है तथा दूसरा उसके अधीन में नम्र (submisive) होता है जिस तरह से अनुयायियों के बिना नेता नहीं हो सकता है उसी तरह से अधीनता के बिना प्रभुत्व नहीं हो सकता है। किम्बल यंग की व्याख्या से यह भी स्पष्ट हो जाता है कि प्रभुत्व में सत्ता या शक्ति का तत्त्व होता है जिससे प्रभुत्वशाली व्यक्ति अपने अधीन व्यक्तियों की मनोवृत्तियों एवं व्यवहारों का नियंत्रण करता है। उदाहरणार्थ, एक अफसर का प्रभुत्व किरानियों पर, किरानियों का प्रभुत्व चपरासियों पर, शिक्षक का प्रभुत्व छात्रों पर तथा मिल मालिकों का प्रभुत्व अपने कर्मचारियों पर होता है जिसका मूल कारण यह होता है कि अफसर, किरानी, शिक्षक एवं मिल मालिकों के हाथ में कुछ शक्ति या सत्ता होती है। प्रभुत्व एवं नेतृत्व के अंतर को और भी स्पष्ट रूप से हम इस प्रकार बतला सकते हैं—

1. नेतृत्व में अनुयायियों के विचारों को ध्यान में रखा जाता है तथा साथ-ही-साथ उनके विचारों से सहमत होकर नेता प्रभावित भी होते हैं। परन्तु प्रभुत्व में अधीन रहने वाले व्यक्तियों पर सत्ता या शक्ति से दबाव डाला जाता है। उनके विचारों से सहमत होने का कोई प्रश्न ही नहीं उठता है।
2. प्रभुत्व में अधीन रहने वाले व्यक्तियों में एकप्रकार का डर तथा अनिवार्यता की भावना होती है परन्तु नेतृत्व में इस प्रकार की भावना नहीं होती है। सफल नेतृत्व में तो यहाँ तक देखा गया है कि अनुयायियों में स्वेच्छापूर्वक पूर्ण समर्पण की भावना होती है। हाँ, कभी-कभी ऐसी परिस्थितियाँ आ जाती हैं जहाँ नेता बलपूर्वक तथा अनिवार्य रूप से अपने अनुयायियों पर बल डालता है। परन्तु हमेशा ऐसा नहीं होता है।
3. नेतृत्व एक प्रकार की पारस्परिक उत्तेजना (mutual stimulation) की प्रक्रिया होती है जिसमें नेता पर अनुयायियों के व्यवहारों का पर्याप्त प्रभाव पड़ता है जबकि प्रभुत्व मूलत: एक नियंत्रण की प्रक्रिया है जिसमें प्रभुत्वशाली व्यक्ति अपनी इच्छा से चुने हुए उद्देश्यों की पूर्ति के लिए दूसरों के व्यवहारों को एक खास दिशा में नियंत्रण करता है।

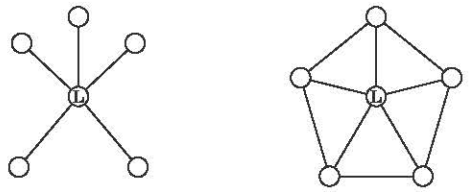
इस तरह से यह स्पष्ट है कि नेतृत्व तथा प्रभुत्व में अंतर है।

प्र.4. सत्ताधारी नेतृत्व पर प्रकाश डालिए।
Throw light on authoritarian leadership.

उत्तर

सत्ताधारी नेतृत्व
(Authoritarian Leadership)

सत्तावादी नेता अपने समूह में निरपेक्ष अधिकार या सत्ता (absolute power) अधिक रखता है। वह स्वयं ही समूह की नीतियों का निर्माण करता है तथा समूह की योजनाएँ तैयार करता है। समूह लक्ष्यों की प्राप्ति की दिशा में किए जाने वाली क्रियाओं के क्रम (sequence) को स्वयं जानता है। वह सदस्यों की क्रियाओं एवं उनके सम्बन्धों का निर्धारण स्वयं ही करता है। वह स्वयं ही यह निश्चित करता है कि समूह में किस व्यक्ति को ईनाम दिया जाए तथा किस व्यक्ति को दंड दिया जाए। इस तरह से समूह के प्रत्येक सदस्य के भाग्य की कुंजी उसके ही हाथ में होती है। ऐसा नेता जान-बूझकर समूह की संरचना (structure) इस ढंग का बनाकर रखता है कि सदस्य आपस में कुछ विचार-विमर्श न कर सके तथा समूह के भीतर आने वाले तथा समूह से बाहर जाने वाले सभी तरह का संचार (communication) उसी के माध्यम से हो। ऐसे समूह की समाजमितीय संरचना (sociometric structure) एक तारा के आकार (star-shaped) का होता है। (चित्र देखें)



तारा-आकारीय संरचना (Star-shaped structure) — जाल-आकारीय संरचना (Net-shaped structure)

चित्र : सत्तावादी नेतृत्व तथा प्रजातंत्रात्मक नेतृत्व में समूह की समाजमितीय संरचना

लिपिट तथा ह्वाईट (Lippitt & White, 1939) के अनुसार सत्तावादी नेता कार्य-अभिमुखी (task-oriented) होता है। इसका मतलब यह हुआ कि ऐसे नेता सदस्यों के कल्याण की चिंता कम तथा सदस्यों द्वारा समूह की प्राप्ति की दिशा में अधिक-से-अधिक कार्य किए जाने पर बल डालते हैं। ऐसे नेतृत्व में समूह के सदस्यों का मनोबल (morale) कम होता है। फलत: नेता के मर जाने पर या लम्बे समय तक अनुपस्थित हो जाने पर समूह धीरे-धीरे टूटते लगता है। अयूब खान, याहिया खान, हिटलर आदि कुछ ऐसे ही सत्तावादी नेता के उदाहरण हैं।

TOUCH 'n PASS

प्र.5. शीलगुण सिद्धान्त का उल्लेख कीजिए।
Mention the trait theory.

उत्तर

शीलगुण सिद्धान्त
(Trait Theory)

इस सिद्धान्त को महान-मानव सिद्धान्त (Great Man Theory) भी कहा जाता है। नेतृत्व की व्याख्या करने के प्रारम्भिक प्रयासों के फलस्वरूप इस सिद्धान्त का जन्म हुआ। यह सिद्धान्त इस विश्वास पर आधारित है कि नेता जन्मजात होता है, बनाया नहीं जाता (leaders are born and not made)। इस सिद्धान्त के अनुसार महान मानव (Great man) या नेता (leader) में कुछ ऐसे खास-खास जन्मजात शीलगुण (traits) होते हैं जिसके कारण वह अपने अनुयायियों (followers) से अधिक प्रभावकारी (effective) होता है तथा समूह का नेता बन जाता है। इन शीलगुणों के सेट (set) के कारण नेता हर परिस्थिति में प्रभावकारी होता है। मार्टिन लूथर किंग, महात्मा गाँधी, हिटलर, नेपोलियर आदि नेताओं में कुछ ऐसे ही असाधारण (unique) शीलगुण थे जो उनके अनुयायियों में नहीं थे तथा जिनके कारण वे एक प्रभावकारी नेता के रूप में लोगों के सामने उभर कर आए। शीलगुण सिद्धान्त के दो प्रमुख महत्त्वपूर्ण पूर्वकल्पना (assumptions) हैं जो निम्नांकित हैं—

(i) इस सिद्धान्त की पहली महत्त्वपूर्ण पूर्वकल्पना (assumption) यह है कि नेतृत्व एक सामान्य गुण (common attribute) होता है। एक व्यक्ति जो नेता बन गया, वह सभी परिस्थितियों एवं समय में नेता बना रहेगा। कुछ ऐसे प्रायोगिक सबूतें (experimental evidences) हैं जो इस पूर्वकल्पना का समर्थन करते हैं। जैसे, कार्टर (Carter, 1953) तथा गिण्व (Gibb, 1947) ने अपने प्रयोगों में पाया कि जब एक समूह से नेता के हटाकर दूसरे समूह में रख दिया जाता है तो वह वहाँ भी समूह का नेता बन जाता है। परंतु अनेकों ऐसे अध्ययन हुए हैं जिनसे यह साबित हो जाता है कि नेतृत्व एक सामान्य गुण (common attribute) नहीं है। कार्टर तथा निक्शन (Carter & Nixon, 1949) तथा मेरी (Merei, 1949) द्वारा किए गए महत्त्वपूर्ण अध्ययनों ने साबित कर दिया है कि नेतृत्व एक सामान्य गुण नहीं है और एक परिस्थिति में नेता होना इस बात की कोई गारंटी नहीं देता है की वह अन्य परिस्थितियों में भी नेता होगा।

(ii) इस सिद्धान्त की दूसरी पूर्वकल्पना यह है कि नेता के कुछ असाधारण शीलगुण होते हैं जो उन्हें अपने अनुयायियों से भिन्न कर देते हैं।

प्र.6. परिस्थितिजन्य सिद्धान्त का वर्णन कीजिए।
Describe the situational theory.

उत्तर

परिस्थितिजन्य सिद्धान्त
(Situational Theory)

परिस्थिजन्य सिद्धान्त (situational theory) का प्रतिपादन शीलगुण सिद्धान्त से उत्पन्न असंतुष्टि के फलस्वरूप हुआ। जब समाज मनोवैज्ञानिकों को यह पूर्ण विश्वास हो गया कि शीलगुण सिद्धान्त से नेतृत्व के उद्भव (origin) या अविर्भाव (emergence) की व्याख्या नहीं की जा सकती है तो इन लोगों ने समूह परिस्थिति (group situation) की विशेषताओं की ओर मुड़े। इस सिद्धान्त के अनुसार नेतृत्व उद्भव में व्यक्ति के शीलगुणों (traits) का हाथ नहीं बल्कि समूह परिस्थिति की विशेषताओं का हाथ होता है। समूह का नेता कौन व्यक्ति होगा इसका निर्धारण व्यक्ति के व्यक्तित्व के शीलगुणों द्वारा नहीं बल्कि समूह की वर्तमान परिस्थिति या समय द्वारा होता है। इसलिए इस सिद्धान्त को समय सिद्धान्त (Time theory) या जिटागिस्ट सिद्धान्त (Zeitgeist theory) भी कहा जाता है। स्पष्टत: तब इस सिद्धान्त के अनुसार नेता जन्मजात नहीं होते बल्कि परिस्थितियों में ढलकर उत्पन्न होते हैं। इस सिद्धान्त के अनुसार एक व्यक्ति एक परिस्थिति में नेता हो सकता है लेकिन दूसरी परिस्थिति में वह नेता नहीं भी हो सकता है क्योंकि परिस्थिति की विशेषताओं न कि शीलगुणों द्वारा नेता पद किसी व्यक्ति विशेष को मिलता है। फेल्डमैन (Feldman, 1985) ने इस सिद्धान्त की व्याख्या करते हुए कहा "परिस्थितिक सिद्धान्त यह बतलाता है कि कोई खास व्यक्ति एक परिस्थिति में नेता हो सकता है परंतु दूसरे में नहीं क्योंकि परिस्थिति की विशेषताओं ने कि व्यक्ति की विशेषताओं द्वारा नेतृत्व की प्राप्ति होती है।"

स्पष्ट हुआ कि परिस्थितिजन्य सिद्धान्त के अनुसार समूह का नेता कौन होगा, इस बात का निर्धारण परिस्थिति या समय करता है। कूपर तथा मैकगॉफ (Cooper & McGaugh, 1969) ने इस सिद्धान्त के समर्थन में अध्ययन कर कुछ तथ्यों को प्रकाश में लाया है। इन लोगों का कहना है कि हिटलर (Hitler) ने जर्मनी के बदले अमेरिका में यदि अपना आंदोलन छेड़ा होता, तो उसे

जेल में फेंक दिया जाता या किसी मानसिक रोगशाला में भर्ती करा दिया जाता। परंतु जर्मनी में उस समय की परिस्थिति ही कुछ ऐसी थी जो उन्हें नेता बना दिया। भारत में भी इसके कुछ ताजा उदाहरण है। अगर श्रीमती इंदिरा गाँधी को 31 अक्टूबर, 1984 को गोली मारकर हत्या नहीं कर दी गयी होती तो क्या तुरंत राजीव गाँधी भारत के प्रधानमंत्री होते? शायद नहीं। परंतु उनकी हत्या से उत्पन्न परिस्थिति ही कुछ इस प्रकार की थी कि उन्हें भारतवासियों का नेता बना दिया गया। उसी तरह से 1974 के पहले श्री जयप्रकाश नारायण ने एक उतना सफल नेतृत्व लोगों को नहीं दिया। परंतु मार्च, 1974 के बाद कुछ ऐसी परिस्थिति उत्पन्न हो गयी जिसके कारण वे एक सफल क्रांतिकारी नेता बन कर लोगों के सामने उभर आये। स्पष्ट है कि एक खास परिस्थिति या समय जब तक नहीं आता, व्यक्ति नेता के रूप में नहीं उभर पाता है। अत: समय बलवान होता है न कि स्वयं व्यक्ति।

प्र.7. फिडलर के सिद्धान्त के गुण व दोष लिखिए।
Write the merits and demerits of Fiedler's theory.

उत्तर

फाइडलर के सिद्धान्त के गुण
(Merits of Fieldler's Theory)

1. यह पहला ऐसा सिद्धान्त है जो स्पष्टत: बतलाता है कि नेता की प्रभावशीलता का स्वरूप परिस्थिति की विशेषताओं एवं नेतृत्व के गुण या प्रकार दोनों द्वारा ही निर्धारित होती है।
2. यह सिद्धान्त नेता के उन गुणों तथा परिस्थिति के उन विशेषताओं के बारे में खासतौर से पूर्वकथन करता है जिनसे नेता की प्रभावशीलता का निर्धारण होता है।
3. स्टर्ब एवं गारसीया (Sturbe & Garcia, 1980) ने इस सिद्धान्त के क्षेत्र में 1980 तक अध्ययनों का विश्लेषण कर यह बतलाया है कि फिडलर का सिद्धान्त नेतृत्व प्रभावशीलता के बारे में एक सफल, विश्वसनीय एवं वैध पूर्वकथन करता है।

फाइडलर के सिद्धान्त के दोष (Demerits of Fieldler's Theory)

इन गुणों के बावजूद भी इस सिद्धान्त के कुछ अवगुण (demerits) हैं जो निम्नांकित हैं—

1. कुछ मनोवैज्ञानिकों जैसे—स्कीन (Schein, 1980) का कहना है कि फिडलर सिद्धान्त के प्रासंगिकता चरों (contingency variables) को मापना एक कठिन कार्य है। उदाहरणार्थ, यह सही-सही मापना कठिन है कि नेता और सदस्यों का सम्बन्ध (leader-member relations) कितना अच्छा है, समूह कार्य कितना संरचित है और नेता को अपने सदस्यों पर अधिकार कितना है, आदि-आदि। इन सबका परिणाम यह होता है कि इस सिद्धान्त द्वारा नेतृत्व प्रभावशीलता की व्याख्या सही-सही नहीं हो पाती है।
2. इस सिद्धान्त में समूह के सदस्य अर्थात् अनुयायियों की विशेषताओं को नजरअंदाज किया गया है जबकि सच्चाई यह है कि इनसे भी नेतृत्व की प्रभावशीलता निर्धारित होती है।
3. मिचेल एवं उनके सहयोगियों (Mitchell et al., 1970) के अनुसार फिडलर सिद्धान्त की एक मुख्य समस्या यह है कि इसमें कार्य-उन्मुखी नेता (low-LPC leader) तथा समूह-उन्मुखी नेता (high LPC leader) के विशिष्ट व्यवहारों के बारे में काफी अस्पष्टता (vagueness) है।
   फिडलर के अध्ययन के अनुसार Low-LPC नेता कार्य-उन्मुखी होता है लेकिन कुछ अध्ययनों में यह देखा गया है कि low LPC नेता high LPC नेता की तुलना में सामाजिक रूप से अधिक संवेदनशील (sensitive) तथा दंडात्मक (punitive) होते हैं।
4. हाल में किए गए कई अध्ययन जिसमें ग्रेन एवं उनके सहयोगियों (Graen et al., 1970) एवं अशोर (Ashour, 1973) के अध्ययन प्रधान हैं, में यह देखा गया है क LPC तथा नेतृत्व प्रभावशीलता (leadership effectiveness) के बीच सहसम्बन्ध जिसे फिडलर ने अपने सिद्धान्त के समर्थन में उल्लिखित किया है, यद्यपि सही दिशा (right direction) में परंतु सांख्यिकीय रूप से (statistically) असार्थक (nonsignificant) है। इसका स्पष्ट मतलब यह हुआ कि LPC का संबंध नेतृत्व प्रभावशीलता से तब होता है।
5. वर्केल तथा कूपर (Worchel & Cooper, 1970) के अनुसार इस सिद्धान्त में परिस्थिति की अनुकूलता (favourableness) को मापने का कोई वस्तुनिष्ठ तरीका (objective ways) नहीं बतलाया गया है।

TOUCH 'n' PASS

6. कुछ लोगों का यह भी मत है कि फिडलर ने अपने सिद्धान्त में मात्रा तीन विमाओं (dimensions) हैं आधार पर परिस्थिति का वर्गीकरण किया है परंतु अन्य ऐसे बहुत-सी विमाएँ (dimensions) हैं जिनके आधार पर परिस्थिति का वर्गीकरण किया जा सकता है। ऐसी विमाओं का जिक्र भी इस सिद्धान्त में नहीं किया गया हैं
7. वर्केल तथा कूपर (Worchel & Cooper, 1979) ने यह भी बतलाया है कि नेतृत्व प्रभावशीलता (leadership effectiveness) पर परिस्थिति में होने वाले परिवर्तन के प्रभावों की व्याख्या इस सिद्धान्त में नहीं की गयी है। उदाहरणास्वरूप, मान लिया जाए कि एक low LPC नेता एक ऐसे समूह में प्रवेश करता है जहाँ परिस्थिति प्रतिकूल (unfavourable) है परंतु अपने प्रयासों से वह इसे थोड़ा अनुकूल (moderately favouarable) बना लेता है तो क्या वह इस उन्नत (improved) परिस्थिति में भी वह प्रभावकारी (less effective) होगा? इस प्रश्न का उत्तर इस सिद्धान्त में स्पष्टत: नहीं मिल पाता।

प्र.8. नेतृत्व प्रशिक्षण के महत्त्व बताइए।
State the importance of the leadership training.

उत्तर

नेतृत्व प्रशिक्षण के महत्त्व
(Importance of the Leadership Traning)

नेतृत्व प्रशिक्षण की महत्ता काफी हैं भिन्न-भिन्न क्षेत्रों के समूहों की समस्याओं के अध्ययन करने पर हम इस निष्कर्ष पर पहुँचते हैं कि यदि समूह का नेता प्रशिक्षित (trained) होता है, तो उस समूह का मनोबल (morale) तथा उत्पादकता (productivity) दोनों ही ऊँचा होता है। ऐसा समूह अपने लक्ष्यों (goals) की प्राप्ति की ओर तेजी से अग्रसर होता है। विभिन्न क्षेत्रों में नेतृत्व प्रशिक्षण के महत्त्व को हम इस प्रकार बतला सकते हैं—

1. उद्योग धंधों में नेतृत्व का विशेष महत्त्व है। उद्योगों में सर्वेक्षक (supervisors) तथा फोरमैन (foreman) के सामने अनेकों तरह की समस्याएँ आती हैं जिनका समाधान करने के लिए उन्हें प्रशिक्षित होना आवश्यक हैं ब्लम तथा नेलर (Blum & Naylor, 1984) के अनुसार औद्योगिक संगठनों के लिए एक प्रशिक्षित पर्यवेक्षक अप्रशिक्षित सर्वेक्षक की उपेक्षा कई गुणा श्रेष्ठकर होता है।
2. व्यवसाय संगठनों (Business organization) में कार्यपालक (executives) तथा प्रबंधक (managers) होते हैं जिनका निर्णय व्यवसाय को या तो अधिकतम मुनाफा दिला देता है या घाटा। अत: यह आवश्यक है कि उचित परिस्थिति में उचित निर्णय लें। इसके लिए भी इन्हें प्रशिक्षित होना अनिवार्य है अन्यथा व्यावसायिक संगठन घाटा में चलेगा और एक दिन बंद भी हो जा सकता है।
3. नेतृत्व प्रशिक्षण का महत्त्व सरकारी संस्थानों में भी काफी है। सरकार के प्रशासनिक अफसरों (administrative officers) को भी अपने कार्य संचालन में भिन्न-भिन्न तरह की समस्याओं का सामना करना पड़ता है। साथ-ही-साथ उन्हें अपने उच्च अधिकारियों एवं अधीनस्थों (subordinates) दोनों के साथ ऐसा तालमेल रखना पड़ता है कि उनके प्रशासनिक आज्ञाओं का सही समय में अनुपालन हो सके। इसके लिए यह आवश्यक है कि उनमें प्रशांसनिक कुशलता (administrative skills) हो। यह तभी संभव है जब उन्हें ठीक ढंग से प्रशिक्षित किया गया हो। यही कारण है कि भारत सरकार I.A.S. तथा I.P.S. एवं अन्य उच्च पदाधिकारियों को प्रशिक्षण देती है और संबंधित क्षेत्रों में विशेष ज्ञान प्राप्त करने के लिए इन्हें विदेश तक भेजने में हिचकिचाती नहीं है। सरकार द्वारा प्रशिक्षण पर इतना बल दिए जाने से सरकारी संस्थाओं में नेतृत्व प्रशिक्षण की महत्ता अपने आप ही स्पष्ट हो जाती है।
4. शिक्षा (education) के क्षेत्र में नेतृत्व प्रशिक्षण की महत्ता काफी है। कॉलेज एवं स्कूल के शिक्षक तथा प्रिन्सिपल आदि यदि प्रशिक्षित होंगे तो स्वभावत: उन्हें अपने कार्यों को पूरा करने में और उत्तरदायित्व निभाने में सहूलियत होगी तथा छात्रों के साथ पूर्ण न्याय कर पाएँगे। इसी उद्देश्य की पूर्ति के लिए भारत सरकार अपनी एक उच्चतर संस्थान अर्थात् विश्वविद्यालय अनुदान आयोग (University Grants Commission) द्वारा पूरे भारत में कॉलेज शिक्षकों को प्रशिक्षित करने के लिए विशेष तरह का कॉलेज (College) खुलवाया जिसे एकेडेमिक स्टाफ कॉलेज (Academic Staff College) की संज्ञा दी गयी है। प्रत्येक राज्य के कुछ चुने हुए विश्वविद्यालय में इस ढंग का कॉलेज खोला गया है जहाँ कॉलेज शिक्षकों को याथोचित प्रशिक्षण दिया जा रहा है। पूरे भारत में अभी 48 विश्वविद्यालय में ऐसी प्रशिक्षण दी जा रही है। बिहार में पटना विश्वविद्यालय, बिहार विश्वविद्यालय तथा राँची विश्वविद्यालय में ऐसे कॉलेज खोले गए हैं जहाँ संबंधित विश्वविद्यालय एवं अन्य नजदीक के विश्वविद्यालय के शिक्षक प्रशिक्षित किए जा रहे हैं।

TOUCH 'n PASS

प्र.9. नेतृत्व प्रशिक्षण की विधियों की व्याख्या कीजिए।
Discuss the methods of leadership training.

उत्तर

नेतृत्व प्रशिक्षण की विधियाँ
(Methods of Leadership Traning)

नेतृत्व प्रशिक्षण की विधियाँ निम्न प्रकार हैं—

1. **भाषण विधि** (Lecture method)—इस विधि में प्रशिक्षण पाने वाले नेतागण एक खास जगह पर एवं एक खास समय पर एकत्रित होते हैं और कोई विशेषज्ञ (expert) उन्हें नेतृत्व संचालन से संबंधित भिन्न-भिन्न पहलुओं पर भाषण देता है एवं समस्याओं के समाधान के तरीकों पर प्रकाश डालता है। प्रशिक्षण पाने वाले नेता चुपचाप बैठकर विशेषज्ञों की बात को सुनते हैं तथा बतलाए गए दिशाओं में अपने व्यवहारों एवं मनोवृत्तियों में परिवर्तन लाने की कोशिश करते हैं।
2. **सम्मेलन विधि** (Conference method)—सम्मेलन विधि में प्रशिक्षण पाने वाले नेता या सर्वेक्षकगण (supervisors) एक बड़े हॉल (hall) में एकत्रित होते हैं तथा नेतृत्व संबंधित समस्याओं पर किसी विशेषज्ञ (expert) के मागदर्शन में वे विचार-विमर्श करते हैं। यहाँ विशेषज्ञ भाषण नहीं देता है बल्कि सभी उपस्थित नेताओं से आपस में विचार-विमर्श कराकर नेतृत्व की कुशलता तथा प्रभावशीलता के बढ़ाने की विधियों से उन्हें अवगत कराता है। इस तरह से नेता सम्मेलन विधि द्वारा प्रशिक्षित हो जाते हैं। यह विधि भाषण विधि से थोड़ा श्रेष्ठकर इसलिए होती है क्योंकि इसमें प्रशिक्षण पाने वाले नेताओं की भूमिका अधिक सक्रिय होती है तथा इनका आवेष्टन (involvement) भी होता है।
3. **समस्या-विवेचन विधि** (Case discussion method)—समस्या विवेचन विधि बहुत कुछ सम्मेलन विधि के ही समान है। अंतर सिर्फ इतना है कि इसमें नेता के प्रशिक्षण का केंद्र बिंदु (focal point) कुछ चुनी हुए विशिष्ट समस्याएँ होती हैं। इन समस्याओं पर बारी-बारी से कोई एक विशेषज्ञ प्रशिक्षण पाने वाले नेताओं के साथ (जिनका संख्या कम होती है) विचार-विमर्श करता है। इस विचार-विमर्श के दौरान उन्हें नये-नये अनुभव होते हैं और इस तरह से वे धीरे-धीरे प्रशिक्षिण होने लगते हैं। फिशर (Fisher, 1982) के अनुसार यह विधि सम्मेलन विधि से अधिक प्रभावकारी दो कारणों से सिद्ध हुआ है। पहला तो यह कि समस्या-विवेचन विधि में प्रशिक्षण पाने वाले व्यक्तियों का एक छोटा समूह होता है जिससे विचार-विमर्श में प्रशिक्षार्थियों (trainess) की सहभागिता (participation) अधिक हो पाती है। दूसरा यह है समस्या-विवेचन विधि में विचार-विमर्श नेतृत्व के सामान्य पहलुओं पर न होकर विशिष्ट समस्याओं पर केन्द्रित होता है। फलत: प्रशिाक्षार्थियों को लाभ अपेक्षाकृत अधिक होता है।
4. **भूमिका निर्वाह विधि** (Role playing method)—नेतृत्व प्रशिक्षण के इस विधि का प्रतिपादन का स्रोत मोरेनो (Moreno, 1930) का 'मनोनाटक' (Psychodrama) विधि है। भूमिका-निर्वाह विधि की सबसे प्रमुख पूर्वकल्पना (assumption) यह है कि हम जो चीज करके सीखते हैं (Learning by doing) वह अधिक मजबूत एवं टिकाऊ होती है। इस विधि में प्रशिक्षण पाने वाले नेताओं को कुछ विशेष भूमिका निभाना होता है। भूमिका निभाते समय उस भूमिका से संबंधित नियमों एवं कर्त्तव्यों का भी पालन करना होता है।

खण्ड-स विस्तृत उत्तरीय प्रश्न

प्र.1. नेतृत्व का अर्थ एवं स्वरूप स्पष्ट कीजिए।
Explain the meaning and nature of leadership.

उत्तर

नेतृत्व का अर्थ एवं स्वरूप
(Meaning and Nature of Leadership)

नेतृत्व एक विश्वव्यापी प्रक्रिया है जो मनुष्यों एवं पशुओं दोनों के समाज में पाया जाता है। अगर किसी से यह पूछा जाए कि किसी अमुक समूह का नेता कौन है तो उस व्यक्ति का सीधा एक स्पष्ट उत्तर यही होगा कि इस समूह का नेता वही है जिसका सदस्यों द्वारा अनुसरण (follow) किया जाता है। यद्यपि यह साधारण दृष्टिकोण बहुत हद तक सही प्रतीत होता है, फिर भी मात्र इतना कह देने से नेतृत्व की कोई वैज्ञानिक व्याख्या नहीं हो पाती है। अत: यह आवश्यक है कि हम कुछ समाज मनोवैज्ञानिक द्वारा दी गई परिभाषाओं पर गौर करें।

TOUCH 'n' PASS

लिण्डग्रेन (Lindgren, 1973) के अनुसार, "समूह के ऐसे सदस्य को नेता कहा जाता है जो अपनी पसंद के अनुसार अन्य सदस्यों को व्यवहार करने के लिए अपेक्षाकृत अधिक प्रभाव डालता है।"

लापीयर तथा **फ्रान्सवर्थ** के अनुसार, "नेतृत्व वह व्यवहार है जो अन्य व्यक्तियों के व्यवहार को उससे कहीं अधिक प्रभावित करता है जितना कि उन सभी व्यक्तियों का व्यवहार नेता को प्रभावित करता है।"

बॉस (Bass, 1990) ने नेतृत्व को काफी विस्तृत एवं वैज्ञानिक ढंग से परिभाषित किया है, 'नेतृत्व एक ऐसे समूह के बीच अंत:क्रिया है जिसमें सदस्यों की प्रत्याशाओं एवं प्रत्यक्षणों तथा परिस्थितियाँ प्राय: संरचित एवं पुनर्संरचित होती रहती हैं। नेता को परिवर्तन का एजेंट समझा जाता है तथा वह ऐसा व्यक्ति होता है जिनके कार्य का प्रभाव अन्य सदस्यों पर इन सदस्यों द्वारा किए गए कार्यों का उन पर पड़ने वाले प्रभाव से अधिक होता है। नेतृत्व की उत्पत्ति तब होती है जब समूह का एक सदस्य अन्य सदस्यों की सामर्थ्यता तथा अभिप्रेरणा को परिवर्तित करता है।"

इन तीनों परिभाषाओं में काफी समानता है क्योंकि इन तीनों मनोवैज्ञानिकों के नेता को इनके द्वारा समूह के अन्य सदस्यों पर दिए जाने वाले प्रभाव के रूप में परिभाषित किया है। फिडलर (Fiedler, 1971) तथा स्टॉगडिल (Stogdill, 1948) ने भी इसी प्रकार के विचार व्यक्त करके इन तीनों विशेषज्ञों के मतों का समर्थन किया है। इन परिभाषाओं के विश्लेषण से नेतृत्व की एक महत्त्वपूर्ण विमा (dimension) पर रोशनी पड़ती है और वह यह है कि नेतृत्व में दो पक्ष होते हैं—एक नेता जो नेतृत्व करता है तथा दूसरा जो नेतृत्व को स्वीकार करते हैं, अर्थात् अनुयायी लोग (followers)। नेतृत्व की प्रक्रिया में ये दोनों पक्ष एक-दूसरे को प्रभावित करते हैं। नेता अनुयायी लोगों (followers) को प्रभावित करता है तथा अनुयायी लोग भी नेता को प्रभावित करते हैं। अन्तर सिर्फ इतना होता है कि नेता पर अनुयायियों के व्यवहारों का प्रभाव जितना पड़ता है उससे कहीं अधिक प्रभाव अनुयायियों पर नेता के व्यवहारों का पड़ता है। इसका मतलब यह हुआ कि नेता तथा अनुयायियों (followers) के बीच एकतरफा (one-way) सम्बन्ध न होकर दो तरफा (two-way affair) सम्बन्ध होता है और इन दोनों के बीच पारस्परिक प्रभाव की मात्रा में अन्तर होता है। हेथ्रोन (Haythrone, 1956) ने भी अपने अध्ययन से इस दो तरफ सम्बन्ध की पुष्टि की है। इसे एक उदाहरण द्वारा इस प्रकार समझा जा सकता है। यदि कोई सेनापति अपने सिपाहियों को कुछ करने का आदेश देता है परन्तु उन लोगों के सुझाव को ध्यान में रखते हुए यदि वह अपने आदेश में कुछ परिमार्जन (modification) करता है, तो यह नेतृत्व में दो तरफा सम्बन्ध का परिचायक होगा। कभी-कभी नेता पूर्ण या निरंकुश प्रभुत्व (absolute domination) के लिए प्रयास करता है ताकि वह अपने अनुयायियों को तो प्रभावित कर सके परन्तु स्वयं अनुयायियों के व्यवहार द्वारा बिलकुल ही प्रभावित न हो। ऐसी परिस्थिति में व्यक्ति अधिक समय तक नेता के पद पर बना नहीं रह सकता है तथा उसका नेतृत्व जल्द ही समाप्त हो जाता है। अत: यह आवश्यक है कि नेता अपने अनुयायियों की प्रतिक्रियाओं को समझे तथा उसके अनुसार एक सीमा तक व्यवहार करने की कोशिश करे। यही कारण है कि प्राय: लोग कहते हैं कि अनुयायी भी नेता के समान ही समूह का नेतृत्व करते हैं। अत: नेतृत्व की प्रभावशीलता (effectiveness) इस तथ्य पर आधारित होती है कि अनुयायी द्वारा नेता को अपना ही समझा जाए। क्रेच, क्रचफिल्ड तथा बैलेची (Kretch, Crutchfield & Ballachey, 1963) ने ठीक ही टिप्पणी करते हुए कहा है कि अनुयायियों के दृष्टिकोण से नेता को "उन लोगों में से एक तथा उनमें से अधिकर लोगों में श्रेष्ठ" समझा जाना चाहिए।

नेतृत्व के अर्थ एवं स्वरूप की व्याख्या तब तक पूरी नहीं होती है जब तक कि नेता तथा औपचाकिर अध्यक्ष (formal head) के अन्तर को न दर्शाया जाए। इस पर गिब (gibb, 1969) ने अपना मत व्यक्त करते हुए कहा है कि नेता को अपने अनुयायियों द्वारा स्वत: (spontaneously) ही प्रभाव दिखलाने का अधिकार मिल जाता है जबकि एक औपचारिक अध्यक्ष (formal head) को दूसरों पर प्रभाव दिखलाने का अधिकार स्वत: न होकर अपने औपचारिक पद (formal position) के कारण होता है। उदाहरणार्थ, एक कुलपति (vice-chancellor) का प्रभाव विश्वविद्यालय के शिक्षकों, कर्मचारियों एवं छात्रों पर उनके पद के कारण होता है। कभी-कभी यह निश्चित करना कठिन हो जाता है कि समूह या संगठन के अन्य सदस्य एक अच्छा नेता समझकर उनका अनुसरण (follow) करते हैं या उनके पद की मर्यादा को ध्यान में रखकर वैसा करते हैं। सच्चाई यह है कि सभी औपचारिक अध्यक्ष (formal leaders) वास्तविक नेता (actual leaders) नहीं होते हैं।

निष्कर्ष यह है कि नेतृत्व एक ऐसी प्रक्रिया है जिसमें अंतर्वैयक्तिक अंत:क्रिया (interpersonal interaction) होती है क्योंकि नेता अपने अनुयायियों पर प्रभाव डालता है तथा अनुयायी अपने नेता पर प्रभाव डालते हैं। अंतर सिर्फ इतना होता है कि नेता का प्रभाव अनुयायी के प्रभाव से अधिक होता है। अत: इन दोनो के बीच पारस्परिक प्रभाव की मात्रा में अन्तर होता है। नेता अपने इस तरह के प्रभाव के कारण ही औपचारिक अध्यक्ष (formal head) से भिन्न होता है।

प्र.2. नेतृत्व के कार्यों का वर्णन कीजिए।
Describe the functions of leadership.

उत्तर

नेतृत्व के कार्य
(Functions of Leadership)

नेता का नेतृत्व अच्छा होना चाहिए जिससे वह समाज का उद्धार कर सके और अपने समाज को तरक्की की राह पर चला सके। अत: यहाँ नेता के कार्यों के सम्बन्ध में **क्रच** और **क्रचफील्ड** ने कहा है—"सभी नेताओं को कुछ आन्तरिक सम्बन्धों का नियन्त्रक पुरस्कार और दण्ड का निर्धारक, पंच, मध्यस्थ तथा आदर्श के रूप में कार्य करना पड़ता है।"
(All leader must partake to some degree after function of executive, planner, policy-maker, expert, external, group representative, controller of external relationship purveyor of rewards and punishments, arbitrat or and exampler.)
नेता के निम्नलिखित कार्य हैं—

1. **कार्यपालक के रूप में नेता** (Leaders as Executive)—नेता कार्यपालक के रूप में अपने समूह का नेतृत्व करता है, और वह जिस समूह का नेता होता है उस समूह के सभी क्रिया-कलापों को सुचारु रूप से व्यवस्था बनाने के लिए हमेशा प्रयत्नरत रहता है। नेता जिन सदस्यों को जो जिम्मेदारी देता है वह निभाता है या नहीं उसका वह समय-समय पर निरीक्षण करता है इस प्रकार एक अच्छे कार्यपालक के रूप में प्रसिद्ध होता है।
2. **विशेषज्ञ के रूप में नेता** (Leaders as Expert)—नेता को एक विशेषज्ञ के रूप में भी जाना जाता है, क्योंकि वह अपने अनुयायियों को आवश्यक जानकारी और सुझाव देकर उनका मार्गदर्शन करता है। नेता अपने अनुयायियों के लिए एक सूची तैयार करता है जिस किसी अनुयायी को जिस किसी क्षेत्र का ज्ञान होता है उसको उस क्षेत्र का कार्यभार सौंप दिया जाता है।
3. **नीति बनाने हेतु** (Policy Maker)—नेता अपने समूह की जनता के लिए समय-समय पर नीति बनाने का कार्य करता है। समाज या सुरक्षा हेतु दो प्रकार से नीतियाँ बनाई जा सकती हैं, पहली नीति वह कभी-कभी उच्च नेता बनाता है और उस नीति को उसके अधीन कार्य करने वालों को उन नीतियों का पालन करना पड़ता है दूसरी नीति समूह के विचार-विमर्श करने के बाद बनाई जाती है और उन नीतियों का पालन किया जाता है।
4. **समूह प्रतिनिधि के रूप में नेता** (Leaders as Group Representative)—नेता अपने समूह का प्रतिनिधि होता है क्योंकि कोई भी समाज का व्यक्ति अपने आप में आत्मनिर्भर नहीं होता है इसलिए उस समाज या व्यक्ति को आत्म निर्भर होने के लिए जिस व्यक्ति की जरूरत होती है वह व्यक्ति ही उस समाज का प्रतिनिधि होता है अर्थात् नेता होता है।
5. **आदर्श नेता** (Ideal Leader)—समूह का नेता चरित्रवान, बुद्धिमान व आदर्श होना चाहिए। समूह के नेता को समूह के प्रत्येक व्यक्ति को एक अच्छा इंसान बनाने के लिए हमेशा प्रयत्नरत रहना चाहिए और समूह को एक आदर्श समूह बनाने की कोशिश करनी चाहिए। समूह का नेता अपने समूह की सुरक्षा व्यवस्था का भी जिम्मेदार होना चाहिए।
6. **योजना बनाने के रूप में** (Leaders as Planner)—समूह का नेता समूह के लाभ एवं साधनों के लिए योजनाएँ बनाता है और उन योजनाओं के माध्यम से समाज के प्रत्येक नागरिक को लाभ व साधन उपलब्ध कराता है या नहीं तो उन सभी कार्यों का परीक्षण करता है यदि लाभ हो रहा है तो कितने प्रतिशत हो रहा है उन सभी सुविधाओं का आंकलन समय-समय पर करता रहता है।
7. **बाहरी समूह के प्रतिनिधि के रूप में** (Leaders as External Group Representative)—समूह का नेता अपने समूह का प्रतिनिधित्व करता है अत: समाज का कोई भी समूह समाज से अलग नहीं हो सकता क्योंकि समाज के सभी समूहों में अन्तरिक वार्तालाप होता है जब किसी एक समूह को दूसरे समूह से कार्य होता है तो उसका प्रतिनिधित्व नेता पूरा करता है एक समूह अपने प्रतिनिधि को दूसरे समूह के पास भेजता है और वार्तालाप करता है इसी प्रकार दूसरा समूह भी वार्तालाप की यही नीति अपनाता है और दोनों समूहों के बीच वार्तालाप की प्रक्रिया हो जाती है। 'समूह के प्रतिनिधि को द्वारपाल भी कहा जाता है' यह वाक्य Lewin के अनुसार है।
8. **आन्तरिक सम्बन्धों के नियन्त्रक के रूप में नेता** (Leaders as Controller of Internal Relationship)—नेता अपने समूह के नागरिकों को एकता की डोर में बाँधे रखता है अगर समूह के नागरिकों के बीच वाद-विवाद होता है

TOUCH 'n' PASS

तो उसका निवारण कर समूह के नागरिकों को मेल-मिलाप से रहने को प्रेरित करता है और आन्तरिक सम्बन्धों को मजबूत करने के लिए महत्त्वपूर्ण योगदान निभाता है।

9. **पुरस्कार और दण्ड के नियन्त्रक के रूप में** (Leaders as Purveyor of Rewards and Punishment)—नेता समूह के उन सभी नागरिकों को दण्ड देता है जो उसके द्वारा बनाए गए नियमों का पालन नहीं करते और अनुशासनहीनता करते हैं। नेता उन सभी नागरिकों को पुरस्कार देता है जो समाज की सुरक्षा एवं अच्छे कार्यों में हमेशा तत्पर रहते हैं और जनहित में सदैव लगे रहते हैं।
10. **पंच एवं मध्यस्थ के रूप में नेता** (Leaders as Arbitrator and Mediator)—नेता समूह के झगड़े एवं विवादों का भी पंचनामा कराता है। नेता वाद-विवादों को शान्त करने के लिए कए जज अथवा न्यायाधीश की भूमिका निभाता है। इसके लिए नेता को चरित्रवान, बुद्धिमान एवं होशियार होना और किसी भी प्रकार की गुटबंधी में विश्वास नहीं करना चाहिए।
11. **विचारक के रूप में नेता** (Leaders as Ideologist)—नेता अपने समूह के नागरिकों के मध्य समय-समय पर विचार-विमर्श करता है ताकि समूह के नागरिकों के विचारों में अधिक-से-अधिक स्वच्छता लायी जा सके और समाज का कल्याण हो सके। इस प्रकार नेता विचारों के जरिए समजा के कुशल आदर्शवादी व्यक्तियों के रूप में कार्य करता है।
12. **समूह पिता के रूप में** (Leaders as Father Figure)—नेता को अपने समूह के नागरिकों के साथ एक पिता-पुत्र की भाँति व्यवहार करना चाहिए जिससे कि समूह के नेता को आदर और स्नेह मिल सके जिस की वजह से नेता से अधिक-से-अधिक नागरिक जुड़ सके और उनका वह मार्ग-दर्शक बन सके।
13. **व्यक्तिगत उत्तरदायित्व के प्रतिनिधि के रूप में नेता** (Leaders as Surrogator for Individual Responsibility)—समूह का नेता अच्छे चरित्र का होना अति आवश्यक है क्योंकि नेता ही समूह का महत्त्वपूर्ण व्यक्ति होता है जो समूह के सभी नागरिकों का उत्तरदायित्व अपने कंधों पर ले लेता है तथा समूह के सभी नागरिक अपना उत्तरदायित्व नेता को सौंप देते हैं।
14. **बलि के बकरे के रूप में** (Leaders as Scape Goat)—नेता को अपने गलत व्यवहार के कारण समूह के नागरिकों द्वारा धिक्कारा जाता है और उस पर आरोप लगाए जाते हैं ऐसा इसलिए होता है क्योंकि समूह का मुखिया किसी लक्ष्य को प्राप्त करने में असफल हो जाता है उसी कारण उस पर विश्वासघात के आरोप लगाए जाते हैं और उसे बलि का बकरा बना दिया जाता है।

इस प्रकार नेतृत्व के कार्यों का वर्णन करते हुए **रेवन** और **रुबिन** ने कहा है कि एक समूह में एक नेता के कितने कार्य होंगे यह मुद्दा इस बिन्दु पर निर्भर करता है कि समूह की असल परेशानियाँ क्या हैं और उन्हें किस प्रकार दूर किया जा सकता है। जितनी अधिक समस्याएँ होंगी उतनी ही अधिक नेता को कठिनाइयाँ होंगी।

प्र.3. नेता के विभिन्न प्रकारों पर प्रकाश डालिए।
Throw light on the different types of leader.

उत्तर

नेता के प्रकार
(Types of Leader)

समाजशास्त्रियों एवं समाज मनोवैज्ञनिक द्वारा नेता के कई प्रकारों (types or styles) का वर्णन किया है। इन सभी प्रकारों की विस्तृत्व व्याख्या तो यहाँ सम्भव नहीं है परन्तु कुछ प्रमुख वैज्ञानिकों द्वारा बतलाए गए नेता के प्रकारों का वर्णन निम्नांकित है—

(क) बोगार्डस का वर्गीकरण (Classification of Bogardus)—बोगार्डस (Bogardus, 1940) ने नेतृत्व के निम्नांकित पाँच प्रकार बतलाया है—

1. **प्रत्यक्ष एवं अप्रत्यक्ष नेतृत्व** (Direct and indirect leadership)—प्रत्यक्ष नेतृत्व में नेता का सम्बन्ध अनुयायियों (followers) के साथ सीधा होता है। वह अपने समूह के सदस्यों के साथ सीधे बातचीत करता है, उनकी समस्याओं के बारे में सुनता है तथा उनके समाधान के बारे में अपनी सुझाव पेश करते हैं। इस तरह से प्रत्यक्ष नेतृत्व में समूह के सदस्य नेता को देख सकते हैं, सुन सकते हैं तथा उनसे बातचीत कर सकते हैं। अप्रत्यक्ष नेतृत्व में नेता का सम्बन्ध अनुयायियों के साथ अप्रत्यक्ष होता है। ऐसे नेता अप्रत्यक्ष रूप में अपने अनुयायियों के विचारों को प्रभावित करते हैं तथा उन पर नियन्त्रण

रखते हैं। बड़े-बड़े वैज्ञानिक, लेखक, दार्शनिक इत्यादि अप्रत्यक्ष रूप से ही अपने-अपने क्षेत्र के अनुयायियों पर नियंत्रण रखते हैं।

2. **सपक्षीय एवं वैज्ञानिक नेतृत्व** (Partisan and Scientific leadership)—सपक्षीय नेतृत्व में नेता अपने समूह के पक्ष में कार्य करता है। दूसरे समूहों के सामने ऐसा नेता अपने समूह के सिर्फ अच्छाइयों एवं प्रशंसाजनक पहलुओं की ही चर्चा करता है और बुरे एवं निन्दनीय पहलुओं को छिपा लेता है। इस तरह के नेता का प्रयत्न यही रहता है कि उसका समूह अन्य समूहों की तुलना में सबसे अच्छा समझा जाए। आजकल के राजनीतिक नेता प्राय: सपक्षीय नेता होते हैं क्योंकि वे आम जनता के सामने पार्टी के लिए अच्छे गुणों को ही दर्शाते हैं।
वैज्ञानिक नेतृत्व में नेता सत्य एवं न्यायप्रियता पर अधिक बल डालता है। इस तरह का नेता अपने समूह की अच्छाई एवं बुराई दोनों पक्षों की चर्चा करता है। सत्य की खोज में अच्छे तथ्य एवं बुरे तथ्य दोनों को वह प्रकाश में लाता है। इस प्रकार का नेता या नेतृत्व विज्ञान के क्षेत्र में अधिक देखे जाते हैं। बड़े-बड़े वैज्ञानिक अपने क्षेत्र की खोज में जुड़े रहते हैं। इस खोज में वे अच्छे एवं बुरे दोनों तरह के पक्षों को जनता के सामने रखते हैं। इस तरह से हम देखते हैं कि वैज्ञानिक नेतृत्व सपक्षीय नेतृत्व के ठीक विपरीत होता है।
3. **सामाजिक कार्यकारिणी एवं मानसिक नेतृत्व** (Social, Executive and Mental leadership)—सामाजिक नेतृत्व में नेता अपने समूह के लिए सामाजिक एवं सार्वजनिक कार्य करता है। इस तरह के नेतृत्व में अनुयायियों के साथ नेता का प्रत्यक्ष सम्बन्ध पाया जाता है तथा सभी प्रकार की सामाजिक समस्याओं का निराकरण एक खुले वातावरण में होता है। संक्षेप में, इस क्षेत्र के नेता में समाज-सेवी गुणों की प्रधानता होती है। मानसिक नेतृत्व में नेता अपने कार्यों को करने के लिए एक एकाकी और शांतिपूर्ण वातावरण की माँग करता है। इस तरह के नेता अपने विचारों द्वारा दूसरों के दिल-दिमाग पर इस ढंग का प्रभाव डालता है कि वे लोग उनके कहे अनुसार व्यवहार करने के लिए उत्प्रेरित हो जाते हैं। कार्यकारिणी नेतृत्व में नेता में सामाजिक एवं मानसिक दोनों तरह के गुणों का समावेश पाया जाता है। ऐसे नेता में एक अच्छे समाज-सेवी का तो गुण होता है साथ-ही-साथ उनमें अच्छे विचारों को भी प्रस्तुत करने की क्षमता होती है। ऐसे नेता में शासन एवं प्रबंधन-सम्बन्धी गुणों की भी अधिकता होती है।
4. **पैतृक एवं प्रजातंत्रात्मक नेतृत्व** (Paternal and Democratic leadership)—पैतृक नेतृत्व में नेता अपने अनुयायियों के लिए पिता समतुल्य होता है। अनुयायियों के मन में इस तरह के नेता के प्रति अधिक श्रद्धा एवं आदर का भाव होता है। ऐसे नेता भी एक पिता के समान अपने अनुयायियों के उचित-अनुचित का खयाल करता है।
प्रजातंत्रात्मक नेतृत्व सत्ताधारी नेता के ठीक विपरीत होता है। इस तरह के नेता समूह के सभी सदस्यों के साथ विचार-विमर्श कर ही किसी नीति एवं योजना का निर्माण करता है। इस तरह के नेता एवं सदस्यों के बीच सीधा सम्बन्ध होता है। ऐसे नेता सदस्यों की सुख-सुविधाओं एवं भावनाओं की काफी कद्र करता है तथा अपने विचारों और इच्छाओं को उन पर जबरदस्ती नहीं थोपता है। इस तरह के नेतृत्व में अधिकारों का विकेन्द्रीकरण (decentralization) देखा जाता है।
5. **पैगम्बर, संत, विशेष एवं मालिक** (Prophets, Saints, Experts and Boss)—पैगम्बर एक नेता होता है जो भगवान या किसी अन्य तरह के अलौकिक शक्ति का प्रतिनिधित्व करता है और अपने क्रियाओं एवं व्यवहारों द्वारा लोगों के मन में यह आस्था उत्पन्न कर देता है कि भगवान की सारी शक्ति उसमें आ गई है। ऐसी शक्ति देखकर उनके अनुयायी उनसे काफी प्रभावित हो जाते हैं और उसे भगवान के समान पूजने लगते हैं तथा उनकी बातों को ब्रह्मवाक्य मानने लगते हैं। संत लोग ईश्वर भक्ति एवं अपने पवित्र आचरण द्वारा दूसरे लोगों पर आधिपत्य जमाते हैं। उनमें कुछ ऐसी विशेषताएँ होती हैं जिसे अलौकिक ही कहा जा सकता है। इन विशेषताओं से आम व्यक्ति काफी प्रभावित हो जाते हैं। विशेषज्ञ वैसे व्यक्ति को कहा जाता है तो एक खास क्षेत्र में किसी विषय के बारे में विशेष ज्ञान रखता हो। ऐसे व्यक्ति किसी विशेष कार्य कला में निपुण होते हैं। अपनी इसी विशिष्टता के कारण वे लोगों के बीच पूजे जाते हैं और लोगों पर उनका विशेष अधिकार बना रहता है। इस तरह के विशेषज्ञ में उच्चकोटि का विशेषीकरण (specialization) होता है। मालिक (Boss) एक ऐसा नेता होता है जो अपनी चतुराई के कारण दूसरे व्यक्तियों को अपनी ओर खींच लेता है। ऐसे नेताओं में वाक्पटुता तथा नकली सामाजिकता का गुण अधिक होता है। फैक्ट्री के मालिक, दफ्तरों के बड़े पदाधिकारी इसी श्रेणी के नेता होते हैं।

TOUCH 'n PASS

(ख) किम्बल यंग का वर्गीकरण (Kimball Young's classification)—किम्बल यंग ने नेतृत्व को निम्नांकित छ: भागों में बाँटा है—

1. **राजनीतिक नेता** (Political boss)—इस प्रकार के नेता राजनीतिक पार्टी से सम्बन्धित होते हैं। ऐसे नेता सत्ता के इच्छुक होते हैं तथा गुटबंदी और संघर्ष करने में तेज होते हैं। ऐसे नेता अन्य लोगों के विरोध करने पर भी अपनी नेतागिरी को बनाए रखते हैं। ऐसे अपने दल को ठीक ढंग से संगठित रखने की कोशिश करते हैं और इस बात पर कड़ी निगरानी रखते हैं कि दल का कार्य सुचारु रूप से चल रहा है। वे ऐसा इसलिए करते हैं क्योंकि वे जानते हैं कि दल टूट जाने से उनका नेतृत्व समाप्त हो जाएगा।
2. **प्रजातंत्रात्मक नेता** (Democratic leader)—इस तरह के नेता समूह के साथ विचार-विमर्श करते हुए किसी नेता एवं योजना का निर्धारण करता है। उसे अपने सदस्यों की सुख-सुविधा तथा भलाई का अधिक ख्याल होता है। वह किसी तरह का निर्णय मिल-जुलकर करता है न कि अपने द्वारा लिए गए निर्णय को लोगों पर थोप देता है। ऐसे नेता सहनशील होते हैं एवं आम सदस्यों की राय के अनुकूल चलने वाले होते हैं।
3. **नौकरशाही नेता** (Bureaucrats)—नौकरशाही नेता उसे कहते हैं जो निश्चित नियमों एवं निर्धारित कानूनों के अनुसार सरकार का प्रशासन चलाते हैं। ऐसे नेता सरकारी विभाग का काम काफी कुशलता एवं बुद्धिमत्ता से चलाते हैं। वे किसी समस्या पर निर्णय स्वयं न लेकर उसे अपने से उच्च अधिकारियों पर छोड़ देना अधिक पसंद करते हैं। फलत: वे अपने से बड़े अफसरों एवं राजनैतिक नेताओं की चापलूसी करना अच्छी तरह से जानते हैं। वे अधिकतर (power) प्रेमी होते हैं।
4. **कूटनीतिज्ञ** (Diplomatic)—कूटनीतिज्ञ सरकार के प्रतिनिधि के रूप में किसी दूसरे देश या अन्तर्राष्ट्रीय क्षेत्र में काम करते हैं। कूटनीतिज्ञ जिस प्रकार का प्रतिनिधित्व करता है, वह उसके द्वारा बनाए गए नीतियों एवं योजनाओं को अनुकूल ही कार्य करता है। वह अपनी सरकार के उद्देश्य की पूर्ति के लिए शब्दों का प्रयोग काफी चतुराई एवं कुशलता से करता है। किम्बल यंग (Kimbal Young, 1975) ने एक सफल कूटनीतिज्ञ के बारे में ठीक ही टिप्पणी की है, "जब कूटनीतिज्ञ 'हाँ' कहता है। तो उसका मतलब 'शायद' से होता है, अगर वह, शायद, करता है तो उसका मतलब 'नहीं' होता है और अगर वह स्पष्टत: 'नहीं' करता है, तो इसका मतलब होता है कि वह कूटनीतिज्ञ है ही नहीं।"
5. **सुधारक** (Reformer)—सुधारक एक आदर्शवादी नेता होते हैं जिन्हें वर्तमान सामाजिक व्यवस्था में कुछ स्पष्ट दोष नजर आते हैं। इन दोषों को दूर करने के लिए वे भिन्न-भिन्न तरह के प्रयास करते हैं तथा एक नयी दुनिया बसाने का स्वप्न देखते हैं। ऐसे नेता व्यावहारिक कम तथा सैद्धान्ति अधिक होते हैं। इन नेताओं में संवेगों की अधिकता होती है। फलत: वे काफी भावुक होते हैं।
6. **सिद्धान्तवादी** (Theorist)—सिद्धान्तवादी नेता के विचारों का सम्बन्ध मात्र सिद्धान्तों से होता है। अत: यह स्वाभाविक है कि उसके विचारों एवं व्यवहारों में व्यावहारिकता कम हो। वह अपने विचारों की पुष्टि के लिए तर्क (logic) का सहरा लेता है। वह तर्क के ही संसार में रहता है तथा तर्क द्वारा ही अपने अनुयायियों को प्रभावित करके रखता है।

प्र.4. **नेतृत्व के लक्षणों का विस्तृत वर्णन कीजिए।**
Describe in detail the traits of leadership.

उत्तर

नेतृत्व के लक्षण
(Traits of Leadership)

समूह के नेता में किन-किन गुणों का होना आवश्यक है? इसके लिए अनेक अध्ययन हुए हैं और वर्तमान में भी अध्ययन किए जा रहे हैं जिसमें परिस्थितिजन्य कारकों और अन्त:क्रियात्मक कारकों को अधिक महत्त्व दिया गया है। यह लक्षण निम्नलिखित हैं—

1. **शारीरिक लक्षण** (Physical traits)—एक नेता में विशेष शारीरिक लक्षणों का होना मनोवैज्ञानिकों ने जरूरी माना है जिससे वह उभरता हुआ नेता सिद्ध हो सके। यह शारीरिक लक्षण निम्न हैं—
   (i) **लम्बाई** (Height)—मनोवैज्ञानिकों के दृष्टिकोण से एक नेता के नेतृत्व के लिए उसकी लम्बाई उसके नेतृत्व में अहम् भूमिका निभाती है। अपने अध्ययनों से स्टॉग डिल ने दुनिया को यह बताया है कि अधिकांश नेता अपने

TOUCH 'n PASS

अनुयायियों से शारीरिक लम्बाई में अधिक थे लेकिन Barker etc all., 1966 ने नेतृत्व और कद में कोई सम्बन्ध नहीं बताया।

(ii) **शारीरिक ऊर्जा एवं स्वास्थ्य** (Physical Energy and Health)—नेता को शारीरिक ऊर्जा से भरपूर, ऊर्जावान और उसका स्वास्थ्य का ढाँचा मजबूत होना चाहिए, नेता अधिक रोगों से ग्रसित नहीं होना चाहिए और यह सभी गुण उसकी दैनिक क्रियाकलापों पर निर्भर करते हैं।

2. **बुद्धि** (Intelligence)—बुद्धिमानी ही नेता का सर्वश्रेष्ठ गुण होता है क्योंकि वह अपनी बुद्धि के बल पर ही अनुयायियों का नेतृत्व करता है और उनका मार्गदर्शन करता है इस ओर ध्यान देते हुए कैटल तथा स्लाइस ने कहा है कि नेता अपने अनुयायियों से अधिक बुद्धि का होता है। इनके अतिरिक्त कुछ और विशेषज्ञों ने अपने अध्ययनों के आधार पर कहा है। कि (होलिवर्थ ने 1947) नेता और उसके अनुयायियों के मध्य 30 I.Q. का अन्तर होता है।
3. **बहिर्मुखता** (Extroversion)—नेता में नेतृत्व के लिए अन्तर्मुखी व्यक्तित्व के अतिरिक्त बहिर्मुखी व्यक्तित्व का होना अति आवश्यक है क्योंकि बहिर्मुखी व्यक्तित्व के कारण ही नेता धनात्मक सम्बन्ध बनाता है। विद्वानों ने अनेक अध्ययनों में पाया है कि पुरुष की अपेक्षा महिलाओं में बहिर्मुखी व्यक्तित्व अधिक होता है।
4. **आत्मविश्वास** (Self Confidence)—नेता में आत्मविश्वास का होना अति आवश्यक माना है क्योंकि आत्मविश्वास के बिना नेता का वजूद कुछ नहीं होता है इसलिए मनोवैज्ञानिकों ने आत्मविश्वास को नेता की धरोहर बताया है।
5. **संकल्प शक्ति** (Will Power)—एक नेता में संकल्प शक्ति का होना अत्यन्त आवश्यक है वह संकल्प शक्ति के कारण ही अपने नेतृत्व को सफल बनाता है। नेता अपनी संकल्प शक्तियों के कारण ही अपनी परीक्षाओं में सफल हो सकता है।
6. **कल्पना** (Imagination)—नेता अपनी कल्पनाओं के आधार पर ही भविष्य की परिस्थितियों का अनुमान लगा सकता है कल्पना में इन गुणों की चर्चा की जाती है—भौतिकता, मानसिकता, परिवर्तनशीलता। नेता में इन गुणों का होना आवश्यक है। तभी वह समाज में परिवर्तन ला सकता है।
7. **व्याकुल न होने की क्षमता** (Imperturbability)—नेता में सफल नेतृत्व के लिए सहनशीलता, प्रफुल्लता, सन्तोष, आशावादिता आदि गुणों का समावेश होना आवश्यक है। तभी वह अपने नेतृत्व में सफल हो सकता है।
8. **प्रभुत्व** (Dominance)—नेता में अपने अनुयायियों की अपेक्षा प्रभुत्व के अधिक लक्षणों का होना आवश्यक माना गया है क्योंकि वह किसी संकट की परिस्थिति में अपने अनुयायियों के अधीन कर सके। इस तथ्य की पुष्टि अनेक विद्वानों ने अपने अध्ययनों के आधार पर की है।
9. **सामाजिकता** (Sociability)—नेता में सामाजिक गुणों का समावेश होना चाहिए। नेता को सामाजिकता के बारे में अधिक-से-अधिक जानने के लिए सामाजिक कार्यक्रमों में भाग लेकर व्यक्तियों से मिलना चाहिए। नेता को सफल नेतृत्व होने के लिए मिलनसार होना चाहिए। मिलनसार होन की वजह से नेता अधिक-से-अधिक व्यक्तियों से मिलेगा और व्यक्तियों की मदद कर सकेगा।
10. **शक्ति और निर्णय** (Power and Determination)—शक्ति और निर्णय लेने का लक्षण नेता में होना अति आवश्यक गुण माना गया है क्योंकि इसी गुण के कारण वह ज्यादातर समाज में अपनी पहुँच बना सकता है।
11. **पहल करने की विशेषताएँ** (Initiation)—सबसे पहले पहल करने का गुण नेता में होना आवश्यक है क्योंकि समाज के लिए उस नेता द्वारा की गई पहल ही उस नेता को उस समाज के करीब लाती है इसी कारण वह एक विशेष व्यक्ति कहलाता है।
12. **परिवर्तनशीलता** (Flexibility)—नेता को रूढ़िवादी न होकर परिवर्तनशील होना अति आवश्यक है क्योंकि यदि नेता परिवर्तनशील नहीं होगा तो नई परिस्थितियों के साथ समझौता करने तथा उनके साथ समाज को आगे बढ़ाने का कार्य वह सफलतापूर्वक नहीं कर सकेगा।
13. **उत्तरदायित्व अर्थात् अधिकार** (Responsibility)—अधिकारों के अन्तर्गत नेता में प्रेम, कर्त्तव्य, निष्ठा और एकाग्रता इन सभी गुणों का होना बहुत ही जरूरी होता है। तभी वह अपने उत्तरदायित्वों को सही प्रकार से निभा सकता है।

TOUCH 'n PASS

14. **अच्छे व्यवहार रखने की क्षमता** (Ability to Good Behaviour)—एक नेता में समाज से अच्छे व्यवहार बनाने के गुण होने चाहिए जिससे कि वह नागरिकों की समस्याओं को अच्छे ढंग से समझ सके। विद्वानों ने माना है कि नेता को मानव प्रकृति और समाज का ज्ञान होना अत्यन्त आवश्यक है।
15. **वाचिक अभिक्षमता** (Verbal Aptitude)—नेता में वाचिक क्षमता को होना अत्यन्त आवश्यक है। तभी वह विरोधी नेता को अपनी बोलने की क्षमता से चुप करा सकता है और अपनी वाचिक क्षमता को सिद्ध कर सकता है।

प्र.5. फिडलर के प्रासंगिकता सिद्धान्त का विस्तृत वर्णन कीजिए।
Describe in detail Fiedler's contingency theory.

उत्तर

फिडलर का प्रासंगिकता सिद्धान्त
(Fiedler's Contingency Theory)

जैसा कि नाम से ही स्पष्ट है, इस सिद्धान्त का प्रतिपादन फ्रेड फिडलर (Fred Diedler) ने 1964 में किया। फिडलर ने अपने इस सिद्धान्त में यह व्याख्या करने की कोशिश की है कि नेता इसलिए प्रभावकारी (effective) हो पाता है क्योंकि उनमें व्यक्तित्व शीलगुण (personality traits) होते हैं तथा साथ-ही-साथ परिस्थिति भी अनुकूल होती है। दूसरे शब्दों में, फिडलर के अनुसार नेतृत्व की प्रभावशीलता नेतृत्व प्रकार (leadership style) तथा समूह की परिस्थिति दोनों द्वारा निर्धारित होती है। राजीव गाँधी के नेतृत्व की प्रभावशीलता (effectiveness) का कारण एक ओर तो उनका अपना व्यक्तित्व का शीलगुण था तथा दूसरी ओर देश की विशेष परिस्थिति ऐसी थी जहाँ कांग्रेस (ई) पार्टी का कोई सफल वैकल्पिक पार्टी (alternative party) नहीं दिखाई पड़ता था।

फिडलर के प्रासंगिकता सिद्धान्त की वैज्ञानिक व्याख्या निम्नांकित भागों में बाँटकर की गई है—

(अ) परिस्थिति (situation) (ब) नेतृत्व प्रकार (leader's style) (स) मॉडल जिससे यह पता चलता है कि नेतृत्व का कौन-सा प्रकार किस परिस्थिति में अधिक प्रभावकारी होता है।

इन तीनों का वर्णन इस प्रकार है—

(अ) परिस्थिति (Situation)—परिस्थिति नेता के पद के अनुकूल (favourable) हो सकता है या प्रतिकूल (unfavourable) हो सकता है। अनुकूल परिस्थिति उसे कहा जाता है जब नेता अपने समूह के सदस्यों को नियंत्रित करने में सफल हो जाता है। अनुकूल परिस्थिति में नेतृत्व की प्रभावशीलता बढ़ जाती है। फिडलर के अनुसार निम्नांकित तीन ऐसे कारक हैं जो नेता के लिए परिस्थिति की अनुकूलता (favourableness) का निर्धारण करते हैं—

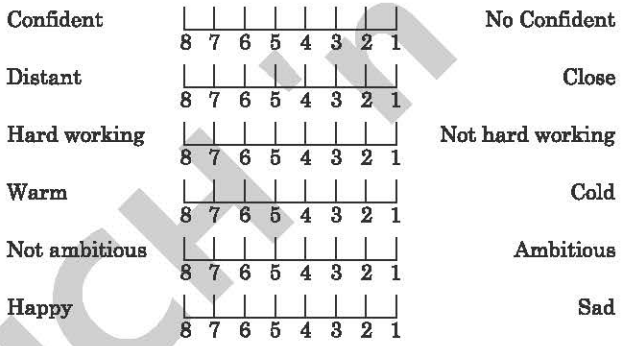
1. **नेता-सदस्य सम्बन्ध** (Leader member relations)—यदि नेता तथा समूह के सदस्यों के बीच मुधर सम्बन्ध है, तो वह परिस्थिति नेतृत्व के लिए काफी अनुकूल माना जाता है। परन्तु यदि सदस्य नेता को शक की निगाह से देखते हैं, उससे घृणा करते हैं तो वह परिस्थिति नेतृत्व की प्रभावशीलता के लिए प्रतिकूल (unfavourable) समझी जाती है।
2. **कार्य संरचना** (Task structure)—जब सदस्यों द्वारा किए जाने वाला कार्य संरचित (structured) होता है तथा उसमें इतनी स्पष्टता होती है कि सदस्यों को उसे करने में कोई उलझन नहीं होता है, तो वह परिस्थिति भी नेतृत्व की प्रभावशीलता के लिए अनुकूल मानी जाती है। दूसरे तरफ जब सदस्यों के सामने असंरचित कार्य (unstructured task) रहता है जिसमें अस्पष्टता अधिक होती है तो समूह के नेतृत्व प्रदान करना मुश्किल हो जाता है और नेतृत्व की प्रभावशीलता कम हो जाती है।
3. **नेता का शक्ति स्तर** (Power position of leader)—नेता की शक्ति (power position) जितना भी विस्तृत होती है, नेतृत्व की प्रभावशीलता के लिए वह परिस्थिति उतनी ही अनुकूल (favourable) समझी जाती है। नेता की शक्ति स्तर से तात्पर्य अपने सदस्यों को पुरस्कार (reward) तथा दण्ड (punishment) देने का विशेषाधिकार से होता है।

(ब) नेतृत्व शैली (Leadership style)—फिडलर के सिद्धान्त में नेतृत्व प्रभावशीलता में सिर्फ समूह की परिस्थिति ही नहीं बल्कि नेतृत्व के गुण या प्रकार भी महत्त्वपूर्ण होता है। उनके सहयोगियों द्वारा किए गए अध्ययनों से यह स्पष्ट हो गया है कि नेतृत्व के निम्नांकित दो प्रकार (styles) होते हैं।

1. **कार्य-उन्मुखी नेतृत्व** (Task-oriented leadership)—कार्य-उन्मुखी नेता मूलत: अपने सदस्यों से किसी भी कीमत पर काम करा लेने में विश्वास रखते हैं। इन्हें सिर्फ काम चाहिए चाहे उससे किसी को कुछ नुकसान भी क्यों न उठाना पड़े। इस तरह के नेता को सदस्यों के आपसी सम्बन्धों एवं हितों का कोई ख्याल नहीं होता है।

TOUCH 'n PASS

2. **समूह-उन्मुखी नेतृत्व** (Group-oriented leadership)—समूह-उन्मुखी नेता अपने सदस्यों के साथ सौहार्द्रपूर्ण सम्बन्ध बनाए रखने का प्रयत्न अधिक करते हैं तथा सदस्यों के हितों का अधिक ख्याल करते हुए उनके कार्य करते हैं। ऐसे नेता सदस्यों के साथ घनिष्ठ व्यक्तिगत सम्बन्ध (close personal relationship) को बनाए रखने पर अधिक बल डालते हैं। इसलिए ऐसे नेता को सम्बन्ध उन्मुखी नेता (relationship-oriented leader) भी कहा जाता है।
फिडलर ने एक प्रश्नावली का भी निर्माण किया है जिसके उत्तरों के आधार पर वे निश्चित कर पाते थे कि अमुक नेता कार्य-उन्मुखी (task-oriented) है या समूह-उन्मुखी (group-oriented) है। इस प्रश्नावली को उन्होंने लीस्ट प्रेफर्ड कोवर्कर स्केल (Least Perferred Coworker Scale or LPC Scale) (अर्थात् सबसे कम पसंद किया जाने वाला सहकर्मी मापनी) की संज्ञा दी जाती है जो 8-बिंदुओं द्वारा एक-दूसरे से अलग किए होते हैं। (चित्र-16.2 देखें।)
प्रत्येक विशेषण के युग्म पर के आठ बिन्दुओं में से प्रयोज्य (subject) द्वारा चिह्नित बिन्दु ही वास्तविक प्राप्तांक (score) होते हैं। सभी युग्मों (pairs) पर आए प्राप्तांक को एक साथ जोड़कर उस प्रयोज्य का कुल प्राप्तांक ज्ञात किया जाता है। यदि कुल प्राप्तांक ऊँचा (high LPC) होता है, तो समझा जाता है कि व्यक्ति समूह-उन्मुखी नेता (group-oriented leader) है परन्तु यदि कुल प्राप्तांक कम होता है (low LPC) तो समझा जाता है कि व्यक्ति कार्य-उन्मुखी नेता (task-oriented leader) है। पहले तरह के नेता (समूह उन्मुखी) सदस्यों की संतुष्टि एवं उनके सौहार्द्रपर्ण सम्बन्ध को प्रथम स्थान देता है तथा कार्य सम्पादन को गौण स्थान देता है जबकि दूसरे तरह के नेता कार्य सम्पादन को प्रथम स्थान देता है तथा सदस्यों की संतुष्टि को गौण स्थान देता है।



(स) मॉडल से पूर्वकथन (Prediaction from Model)—जब फिडलर ने परिस्थिति की अनुकूलता तथा नेतृत्व प्रकार की व्याख्या कर ली तो अंत में उन्होंने अपने इस मॉडल के आधार पर नेता की प्रभावशीलता (effectiveness of leader) के बारे में कुछ पूर्वकथन (predictions) किया जो निम्नांकित है—

1. कार्य-उन्मुखी नेता (task-oriented leader) अधिक अनुकूल (highly favourable) तथा अधिक प्रतिकूल (highly unfavourable) दोनों ही परिस्थितियों में प्रभावकारी (effective) सिद्ध होते हैं। परन्तु जब परिस्थिति की अनुकूलता (favourability) बीचों-बीच की होती है (अर्थात् न कम और न ज्यादा) तो वैसी परिस्थिति में कार्य-उन्मुखी नेता उतना अधिक प्रभावकारी सिद्ध नहीं होते हैं।
2. समूह-उन्मुखी नेता (group-oriented leader) का पैटर्न इसके विपरीत होता है। जब परिस्थिति की अनुकूलता बीचों-बीच की होती है तो समूह-उन्मुखी नेता अधिक प्रभावकारी होते हैं परन्तु परिस्थिति की अनुकूलता कम या अधिक होने पर इनकी प्रभावशीलता जाती रहती है।

फिडलर के इस सिद्धान्त की वैधता (validity) की जाँच करने के लिए अनेक समाज मनौवैज्ञानिकों ने जैसे—चेमर्स तथा स्कजीपेक (Chemers & Skerzypeck, 1972), राईस (Rice, 1981) तथा ग्रेन एवं उनके सहयोगियों (Graen et. all, 1970) ने शोध किया है। अधिकतर परिणाम इस सिद्धान्त के पक्ष में गए हैं। परन्तु कुछ लोगों ने इस सिद्धान्त में कुछ अवगुण (demerits) भी पाया है।

❑

TOUCH 'n PASS

मॉडल पेपर

सामाजिक व्यवहार का मनोविज्ञान

B.A.-II (SEM-III) [पूर्णांक : 75

नोट—सभी खण्डों को निर्देशानुसार हल कीजिए।

खण्ड-अ : अतिलघु उत्तरीय प्रश्न

***निर्देश**—सभी **पाँच** प्रश्नों के उत्तर दीजिए। प्रत्येक प्रश्न **3 अंक** का है। अधिकतम 75 शब्दों में अतिलघु उत्तर अपेक्षित है।* **(3×5 = 15)**

1. वैयक्तिक मनोविज्ञान में किसका अध्ययन किया जाता है?
2. समविस्तार पद्धति का प्रयोग कब किया जाता है?
3. आक्रामकता के सामाजिक कारण क्या हैं?
4. पूर्वाग्रह और विभेद में क्या अंतर है?
5. नेतृत्व कितने प्रकार के होते हैं?

खण्ड-ब : लघु उत्तरीय प्रश्न

***निर्देश**—निम्नलिखित तीन प्रश्नों में से किन्हीं **दो** प्रश्नों के उत्तर दीजिए। प्रत्येक प्रश्न **7.5 अंक** का है। अधिकतम 200 शब्दों में लघु उत्तर अपेक्षित है।* **(7.5×2 = 15)**

6. गुणारोपण के आत्यंतिकता के नियम को स्पष्ट कीजिए।
7. समूह समग्रता से आप क्या समझते हो? इसकी विशेषताओं का वर्णन कीजिए।
8. परोपकारी व्यवहार तथा प्रसामाजिक व्यवहार में अंतर स्पष्ट कीजिए।

खण्ड-स : विस्तृत उत्तरीय प्रश्न

***निर्देश**—निम्नलिखित पाँच प्रश्नों में से किन्हीं **तीन** प्रश्नों के उत्तर दीजिए। प्रत्येक प्रश्न **15 अंक** का है। अधिकतम 500-800 शब्दों में विस्तृत उत्तर अपेक्षित है।* **(15×3 = 45)**

9. सर्वेक्षण विधि समझाते हुए इसके मुख्य पदों को विस्तारपूर्वक समझाइए।
10. गुणारोपण से आप क्या समझते हैं? गुणारोपण प्रक्रिया में उत्पन्न होने वाले प्रमुख पूर्वाग्रहों का वर्णन करें।
11. समूह का अर्थ एवं परिभाषा दीजिए। इसके मौलिक पहलुओं का वर्णन कीजिए।
12. सहायतापरक व्यवहार को समृद्ध बनाने की विभिन्न प्रविधियों का वर्णन कीजिए।
13. नेता के विभिन्न प्रकारों पर प्रकाश डालिए।

❑

- यद्यपि इस पुस्तक को यथासम्भव शुद्ध एवं त्रुटिरहित प्रस्तुत करने का भरसक प्रयास किया गया है, तथापि इसमें कोई कमी अथवा त्रुटि अनिच्छाकृत ढंग से रह गई हो तो उससे कारित क्षति अथवा सन्ताप के लिए लेखक, प्रकाशक तथा मुद्रक का कोई दायित्व नहीं होगा। सभी विवादित मामलों का न्यायक्षेत्र मेरठ न्यायालय के अधीन होगा।
- इस पुस्तक में समाहित सम्पूर्ण पाठ्य-सामग्री (रेखा व छायाचित्रों सहित) के सर्वाधिकार प्रकाशक के अधीन हैं। अतः कोई भी व्यक्ति इस पुस्तक का नाम, टाइटिल-डिजाइन तथा पाठ्य-सामग्री आदि को आंशिक या पूर्ण रूप से तोड़-मरोड़कर प्रकाशित करने का प्रयास न करें, अन्यथा कानूनी तौर पर हर्जे-खर्चे व हानि के जिम्मेदार होंगे।
- इस पुस्तक में रह गई तथ्यात्मक त्रुटियों तथा अन्य किसी भी कमी के लिए विद्वत् पाठकगण से भूल-सुधार/सुझाव एवं टिप्पणियाँ सादर आमन्त्रित हैं। प्राप्त सुझावों अथवा त्रुटियों का समायोजन आगामी संस्करण में कर दिया जाएगा। किसी भी प्रकार के भूल-सुधार/सुझाव आप info@vidyauniversitypress.com पर भी ई-मेल कर सकते हैं।

1022

TOUCH 'n' PASS