

वृत्ति विकास - 1

शैक्षिक मनोविज्ञान एवं शिक्षा आधार विभाग
राष्ट्रीय शैक्षिक अनुसंधान एवं प्रशिक्षण परिषद्

मॉड्यूल के विषय में

मार्गदर्शन एवं परामर्श पाठ्यक्रम का मॉड्यूल-IV एक सर्वसंग्रह विषय है जो विद्यालय में छात्रों के वृत्ति-विकास में वृद्धि करने हेतु ज्ञान एवं कौशलों के भण्डार का विकास एवं उपयोग करने के लिए परामर्शदाताओं के प्रशिक्षण से संबंधित है।

कॅरियर केवल वित्तीय पक्ष से ही संबंधित नहीं है बल्कि इसमें मानव व्यवहार की मनोवैज्ञानिक एवं सामाजिक गतिशीलता को समझना भी शामिल है। इस सर्वांगीण परिपेक्ष्य में वृत्ति विकास को मानव व्यवहार के एक आयाम के रूप में समझना एवं सहज बनाना परामर्शदाता का एक महत्वपूर्ण कार्य है। मॉड्यूल के तीनों यूनिटों का उद्देश्य आपको निम्न बिन्दुओं पर पर्याप्त जानकारी उपलब्ध करने पर केन्द्रित है:-

- वृत्ति व्यवहार की व्याख्या करने वाले सम्प्रत्यय,
- वृत्ति व्यवहार एवं विकास के सिद्धांत,
- वृत्ति व्यवहार को समझने के लिए विविध उपागम,
- विभिन्न प्रकार के मनोवैज्ञानिक एवं समाजशास्त्रीय अधिगम जिन्हें विविध वृत्ति मनोवैज्ञानिक अपने प्रतिमानों एवं सिद्धांतों को प्रतिपादित करते समय प्रदर्शित करते हैं,
- वह तरीका जिसमें ये सिद्धांत सेवार्थी के कॅरियर परामर्श आवश्यकताओं का सामना करने में परामर्शदाता की सहायता करते हैं।

यूनिट-1 के प्रारंभिक प्रकरण में कार्य एवं वृत्ति के आधारभूत सम्प्रत्ययों के बारे में परामर्शदाता प्रशिक्षुओं को जानकारी देने का प्रयास किया गया है जो व्यक्ति के भावी कॅरियर एवं जीवन शैली में एक केंद्रीय स्थान ग्रहण करता है एवं जो वृत्ति-विकास के ज्ञान पर इस विषय के सार भाग की रचना करता है। यूनिट-II एवं यूनिट-III में अधिकतम सामान्य रूप में प्रयोग किए गए वृत्ति विकास के सिद्धांतों के वर्णन एवं मूल्यांकन का प्रयास किया गया है। यह ध्यान देने योग्य है कि इन सिद्धांतों का वर्णन पूर्णरूप में नहीं है बल्कि आवश्यक बातों का उल्लेख किया गया है जो किशोरों के वृत्ति निर्णय रचना प्रक्रिया को व्यवस्थित एवं एकीकृत करने के लिए है।

अंत में यह मॉड्यूल एक कार्यरत् परामर्शदाता की आवश्यकताओं को दृष्टिगत रखते हुए लिखा गया है। यह महसूस किया गया है कि यह मॉड्यूल कॅरियर परामर्श के कार्य-संचालन में प्रासंगिक रूप से पर्याप्त मात्रा में सैद्धांतिक आधार उपलब्ध करेगा एवं परामर्शदाता के लिए उपयोगी होगा।

प्रत्येक यूनिट में दिए हुए आत्म-निरीक्षण अभ्यास एवं क्रियाकलाप इस मॉड्यूल के विषय में आपके ज्ञान के मूल्यांकन में सहायक होंगे। अंत में दिया गया सारांश यूनिट की एक विहंगम दृष्टि देता है और संदर्भ पुस्तकें तथा अतिरिक्त पठनीय पुस्तकें सूचना के अतिरिक्त स्रोतों को उपलब्ध कराती हैं।

विषय-सूची

मॉड्यूल के विषय में

यूनिट-1 कार्य, वृत्ति एवं वृत्ति सिद्धांत

यूनिट-2 वृत्ति-विकास का ज्ञान-I

यूनिट-3 वृत्ति-विकास का ज्ञान-II

कार्य, वृत्ति एवं वृत्ति सिद्धांत

- 1.0 परिचय
- 1.1 उद्देश्य
- 1.2 कार्य की अवधारणा
 - 1.2.1 कार्य का प्राकृतिक अर्थ
 - 1.2.2 कार्य का मनोवैज्ञानिक अर्थ
 - 1.2.3 कार्य का समाजशास्त्रीय अर्थ
 - 1.2.4 कार्य जीवन के एक साधन के रूप में
- 1.3 कार्य एवं मानव उद्देश्य
 - 1.3.1 मानवीय संबंधों की आवश्यकता
 - 1.3.2 कार्य की आवश्यकता
 - 1.3.3 जीविकोपार्जन की आवश्यकता
- 1.4 वृत्ति की अवधारणा
- 1.5 वृत्ति सिद्धांत की प्रकृति
- 1.6 वृत्ति सिद्धांत का विकास
- 1.7 वृत्ति सिद्धांत का कार्यक्षेत्र
- 1.8 वृत्ति परामर्श के लिए अर्थापत्ति
- 1.9 सारांश

आत्म-मूल्यांकन अभ्यास

आत्म-मूल्यांकन अभ्यास के लिए उत्तर बिंदु

आत्म-निरीक्षण अभ्यास के लिए उत्तर बिंदु

संदर्भ पुस्तकें

वेबलिंक्स

1.0 परिचय

कार्य मानव जीवन का एक महत्वपूर्ण हिस्सा रहा है। इस यूनिट में हम कार्य की प्रकृति एवं अर्थ, हमारे दैनिक जीवन में इसका महत्व एवं प्रभाव एवं किस प्रकार से बदलते हुए समय के साथ इसकी अवधारणा विकसित हुई है, आदि के विषय में चर्चा करेंगे। हम वृत्ति की गतिशील अवधारणा पर भी ध्यान केन्द्रित करेंगे एवं मानव जीवन काल में इसके बढ़ते प्रभुत्व का अनुसरण करेंगे। एक व्यक्ति के जीवन में वृत्ति की प्रमुखता वृत्ति मार्गदर्शन एवं परामर्श की आवश्यकता लेकर आई है। छात्रों एवं वयस्कों को अपने वृत्ति-विकास में एक सक्रिय भूमिका निभाने में सहायता देने हेतु समर्थ होने में यह आवश्यक है कि वृत्ति-चयन एवं विकास के आभास को समझने के लिए कुछ सैद्धान्तिक संरचना हो। वृत्ति का सिद्धांत परामर्शदाता को अधिक लक्ष्य-पूर्वाभिमुखीकृत एवं उद्देश्यपरक होने में सहायता करता है एवं प्रक्रिया को सेवार्थी के लिए अधिक अर्थपूर्ण बनाता है।

1.1 उद्देश्य

यूनिट को पढ़ने के पश्चात् आप समर्थ होंगे-

- कार्य की अवधारणा एवं जीवन में इसके बढ़ते हुए प्रमुखता की व्याख्या करना।
- कार्य के मनोवैज्ञानिक एवं समाजशास्त्रीय अर्थों के बीच अंतर स्पष्ट करना।
- जीवन के पाँच अलग-अलग पहलुओं में उदाहरण सहित कार्य के महत्व एवं प्रभाव को विस्तृत रूप से बताना।
- कार्य के मुख्य उद्देश्यों की चर्चा करना।
- विशेषताओं में भेद दिखाते हुए कार्य एवं वृत्ति के बीच अंतर स्पष्ट करना।
- पिछले पाँच दशकों में वृत्ति के बढ़ते हुए कार्यक्षेत्र का उल्लेख करना।
- वृत्ति परामर्श प्रक्रिया में वृत्ति सिद्धांत के लाभों की व्याख्या करना।

1.2 कार्य की अवधारणा

मानव सभ्यता के उषाकाल से ही कार्य मानव जीवन का एक आवश्यक हिस्सा रहा है। कुछ विचार आपको बताएंगे कि कार्य मानव जीवन के विकास एवं उत्तरजीवन के लिए निर्णायक होता है। वास्तव में, शुरुआत में यह एक बहुत स्वाभाविक क्रियाकलाप रहा होगा जहाँ एक व्यक्ति को अपने भोजन एवं सुरक्षा के लिए कुछ करना पड़ा होगा। समय के साथ कार्य का यह सहज अर्थ पूर्णतया स्वरूप बदल चुका है जिसमें लोगों के द्वारा किए जाने वाले जटिलतम कार्यों जैसे-एक हवाई जहाज की रूपरेखा बनाना, कम्प्यूटर के लिए सॉफ्टवेयर तैयार करना आदि शामिल किया गया है।

अतः आपके विचार में 'कार्य' क्या है? हममें से अधिकतर के लिए कार्य का शाब्दिक अर्थ कुछ बनाने या करने में शारीरिक एवं मानसिक प्रयास का इस्तेमाल करना है। आप यह भी कह सकते हैं कि यह एक भुगतान देय रोजगार है। कार्य एक लक्ष्य-अभिमुखी क्रियाकलाप है। यह एक उद्देश्य की प्राप्ति के लिए किया जाता है। उद्देश्य छोटा या बड़ा, तुरंत या दीर्घ अवधि का, व्यक्तिगत प्राप्ति या सामूहिक भलाई के लिए, कुछ मूलभूत आवश्यकताएँ जैसे जीविकोपार्जन या व्यक्तिगत इच्छा की संतुष्टि जैसे महंगी कार खरीदने के लिए हो सकता है। वह विशेषता जो कार्य को किसी अन्य क्रियाकलाप से भिन्न पहचान कराती है वह इस क्रियाकलाप में जीवन के लिए आवश्यक संसाधनों के मिलने पर निर्भर करता है।

कार्य एक व्यक्ति के लिए महत्वपूर्ण होने के साथ ही साथ समाज के कुशल-क्षेम में एक उपयोगी अंशदाता है। जैसा कि कुछ कौशलों एवं योग्यताओं की सार्वभौम रूप से आवश्यकता होती है, वहीं पर अन्य किसी देश या क्षेत्र के लिए अपनी भौगोलिक स्थिति, प्राकृतिक संसाधनों या वर्षों तक पोषित की गई यह अपने निवासियों की योग्यता के रूप में असाधारण हैं तथा मानवशक्ति की कुशलता के संदर्भ में तुलनात्मक रूप में इनका लाभ है। सभी संसाधनों एवं कर्मचारियों को मिलाकर रोजगार, आय एवं समृद्धि उत्पन्न करना है एवं देश को उन्नति के पथ पर अग्रसर करना है। विश्व के वैश्वीकरण ने सीमाओं को समाप्त करना शुरू कर दिया है, विशेषरूप से आर्थिक गतिविधियों के मुद्दों पर। इस आपसी अंतःनिर्भरता ने नए प्रसंगों एवं नए क्षेत्रों में कार्य के विविध स्वरूपों का निर्माण किया है जिसमें मूल एवं अपरीक्षित योग्यताओं एवं कौशलों की आवश्यकता है। कार्य अब एक-बार सीखे गए कार्यों की श्रृंखला नहीं है बल्कि जटिलता एवं आधुनिकीकरण कार्य की अवधारणा का प्रतीक है।

संक्षेप में

- कार्य एक उत्पादक क्रियाकलाप है।
- यह भुगतान देय क्रियाकलाप हो सकता है एवं नहीं भी हो सकता है।
- इसमें कौशलों एवं योग्यताओं का प्रयोग सन्निहित है।
- समय के साथ-साथ कार्य की अवधारणा तेजी से जटिल होती जा रही है।

1.2.1 कार्य का प्राकृतिक अर्थ

हम सभी ने शारीरिक क्रियाकलाप के साथ मानसिक कार्य जिसमें मस्तिष्क का क्रियाकलाप शामिल है, उसे अनुभव किया है। अक्षरशः बोलने पर, कार्य का अर्थ है-कुछ करने एवं कुछ उत्पन्न करने के लिए शारीरिक प्रयास का उपयोग करना। कोई भी क्रियाकलाप जिसमें हाथों, अवयवों, पैरों या शारीरिक प्रयास या ताकत का प्रयोग शामिल होता है, वे शारीरिक कार्य के अंतर्गत आते हैं। जिस लक्ष्य पर कार्य किया गया

है उसके रूप, आकार आदि में परिवर्तन होता है। इसकी परिणति स्वयं एवं समाज के हित में सामान, प्रयोग की सेवाएँ, कला के स्वरूपों आदि में उत्पादन के रूप में होती है। हम अपने दैनिक जीवन में इस प्रकार के शारीरिक कार्य के असंख्य उदाहरणों को देखते हैं। इस प्रकार के सभी कार्य हमारे कौशलों एवं योग्यताओं के लाभकर नियोजन हैं जो या तो आर्थिक या गैर-आर्थिक पुरस्कार के रूप में मिलते हैं।

1.2.2 कार्य का मनोवैज्ञानिक अर्थ

आप अभी कार्य की अवधारणा एवं कार्य के प्राकृतिक अर्थ से परिचित हुए हैं। अब हम कार्य को मनोवैज्ञानिक दृष्टिकोण से देखेंगे। यह मानवीय आवेग को संतुष्ट करने के लिए कार्य के आंतरिक महत्व पर केन्द्रित है।

कार्य के मनोवैज्ञानिक अवधारणा की शुरुआत दशकों पूर्व शुरू हो चुकी थी। लगभग 1943 में हैन्ड्रिक ने यह सिद्धांत आगे बढ़ाया कि कार्य एक समाप्ति का साधन नहीं है बल्कि अपने आप में एक अंत है। उनके कार्य-सिद्धांत के अनुसार कार्य का दो रूपों में कर्मचारियों के लिए आवश्यक महत्व है— (i) यह जीविकोपार्जन के एक साधन के अलावा भी बहुत कुछ है। इसका एक आंतरिक महत्व है जो अपने अहम् की कार्य प्रणाली का मार्गदर्शन करता है। (ii) कार्य मूल-प्रवृत्ति के प्रभुत्व से निर्देशित होता है जहाँ पर कर्मचारी अपने कार्य परिस्थिति में अपने बौद्धिक एवं चालक कौशलों के उपयोग के द्वारा अपने पर्यावरण के ऊपर नियंत्रण पाने का प्रयास करता है। इस प्रकार उद्देश्यपूर्ण होने के अलावा, कार्य एक कर्मचारी को अपनी योग्यता को व्यक्त करने का अवसर उपलब्ध कराता है एवं अपने प्रयासों को मनोवैज्ञानिक केन्द्रबिंदु देता है।

मनोविश्लेषण के जनक फ्रायड ने कार्य की एक संकल्पना दी है जो मानव-व्यवहार के विस्तृत दृष्टिकोण के समानांतर है। फ्रायड के विचार में, एक वयस्क व्यक्ति का व्यवहार अभिभावकीय माँगों एवं बच्चे की अपनी इच्छाओं के बीच संघर्ष का परिणाम है। यह एक संतुलन है जिसे बच्चा अपने माता-पिता एवं समाज की अपेक्षाओं को वृहत् रूप में एक तरफ से एवं अपनी आंतरिक अपेक्षाओं को संतुष्ट करने हेतु दूसरे रूप में तादात्म्य स्थापित करता है। कार्य वयस्क जीवन का एक क्षेत्र है जो फ्रायड के अनुसार “मूल प्रवृत्तियों का परित्याग” या मूल-प्रवृत्तिक व्यवहार पर नियंत्रण एवं सुखदायक क्रियाकलापों से संबंधित है। यह “सुख-सिद्धांत” के बजाय “वास्तविकता-सिद्धांत” द्वारा शासित किया जाता है। दूसरे शब्दों में कार्य हमेशा आंतरिक रूप से संतुष्ट करने वाला नहीं होता है। कार्य एक वयस्क को जीवन की वास्तविकता से जुड़ने का माध्यम उपलब्ध कराता है। कार्य उसे मूल-प्रवृत्तिक इच्छाओं से ऊपर उठने हेतु दबाव डालता है एवं उसे अपने जाने एवं अनजाने इच्छाओं एवं अपेक्षाओं को प्राप्त करने योग्य बनाता है।

दूसरी तरफ आधुनिक मनोवैज्ञानिक एरिकसन ने मनो-सामाजिक संदर्भ में अहम् के विकास एवं अहम् के विकास की अवस्थाओं पर बल दिया है। अहम् विकास की सात अवस्थाएँ जिनके विषय में वे बताते हैं, उनमें से दो अवस्थाओं में वे एक वयस्क के कार्य जीवन से संबंधित विकासात्मक कार्यों को सम्बोधित करते हैं। उनके अनुसार "उद्योग बनाम हीनता" अवस्था में व्यक्ति पहली बार कार्य एवं उपलब्धि के विषय में सोचना शुरू करता है। यह वह अवस्था है जब अच्छी कार्य आदतें, एकाग्रता एवं परिश्रम की भावना विकसित होती है। उचित प्रोत्साहन एवं पहचान एक युवा व्यक्ति को अपनी योग्यता का विकास, कमियों का पता लगाने एवं नए क्षेत्रों की खोज में सहायता करते हैं। "पहचान बनाम भूमिका संभ्रम" अवस्था एक व्यक्ति द्वारा विकासात्मक कार्यों में निपुणता हासिल करने के प्रयास द्वारा प्रभुत्व होती है। यह एक अहम् पहचान एवं भविष्य के कर्मचारी के रूप में पहचान विकसित करने में केन्द्रित होता है। आत्म एवं कार्य के संसार को समझने की तरफ प्रयास रहता है। व्यक्ति भविष्य के वयस्क के रूप में अपने को विभिन्न प्रकार के कर्मचारी की भूमिका में कल्पना करने की कोशिश करता है।

1.2.3 कार्य का समाजशास्त्रीय अर्थ

जब कार्य समाजशास्त्रियों के अध्ययन का विषय होता है तब यह उन क्रियाकलापों से संबंधित होता है जो समाज के अन्य सदस्यों के लिए आवश्यक सामान एवं सेवाओं को उत्पन्न करने के लिए व्यक्तियों द्वारा किया जाता है। कार्य इस सामाजिक-सांस्कृतिक आयाम में मुख्य रूप से एक सामाजिक क्रियाकलाप है जो एक सामाजिक ढाँचे के अंदर किया जाता है। यह व्यक्तिगत उद्देश्य एवं अभिरुचि से श्रेष्ठ होता है एवं अधिकतर सामान्य एवं सामूहिक परिणाम के रूप में देखा जाता है। इस संदर्भ में सरकार देश की आर्थिक उन्नति की तरफ उत्पादन एवं सेवाओं के लिए दिशा-निर्देश उपलब्ध कराने हेतु औद्योगिक नीतियाँ बनाती हैं। क्या कार्य है एवं क्या कार्य नहीं है, इस विषय में विविध संस्कृतियों का आपस में मतैक्य होता है। उदाहरणार्थ, किसी भी समाज में खेल एवं अवकाश को कार्य नहीं समझा जाता है। कार्य के लिए उत्तरदायी सकारात्मक एवं नकारात्मक संगठन ज्यादातर एक सामाजिक-सांस्कृतिक मामले हैं न कि कार्य की अंतर्निहित विशेषताएँ। इसी प्रकार से कार्य का महत्व कार्य दर्शन एवं कार्य नीतियों का एक प्रकार है जो समाज में प्रयोग में लाई जाती हैं।

एक व्यक्ति में, कार्य के मनोवैज्ञानिक एवं सामाजिक-सांस्कृतिक आयाम समाज के एक वृहत् हिस्से को जीवन मूल्य उपलब्ध कराने के लिए एक साथ इकट्ठा होते हैं एवं साथ-साथ उसके व्यक्तिगत उद्देश्यों को भी संतुष्टि प्रदान करते हैं। इसलिए कार्य एक व्यक्ति के लिए समाज के एक सदस्य के रूप में आत्म-अनुभूति की एक प्रक्रिया के साथ-साथ एक कार्य-सेवा भी हो सकता है जो समग्र कल्याण में सहयोग देता है।

लेकिन कार्य का अर्थ एक व्यक्ति के लिए उसके सामाजिक-आर्थिक श्रेणी पर भी निर्भर करता है। यह उसकी अभिरुचि, कौशल, मूल्य, रचनात्मक इच्छा, सामुदायिक भावना, पहचान या प्रतिष्ठा प्राप्त करने के साधन की अभिव्यक्ति हो सकती है। इसके साथ ही यह नीरस दैनिकचर्या या जीविकोपार्जन के उद्देश्य हेतु आवश्यकता हो सकती है। फिर भी, समाज को हर प्रकार के कार्य जैसे-बौद्धिक, सृजनात्मक, दैनिक-कुशल, अर्ध-कुशल या अकुशल की आवश्यकता होती है। समाज के गतिशील ढाँचे में हर प्रकार के कार्य का अपना स्थान होता है और इसलिए सभी कार्य महत्वपूर्ण एवं आवश्यक है और उसी प्रकार से वे व्यक्ति जो इन कार्यों को करते हैं। यह आपको निम्नलिखित तुलनात्मक तालिका में कार्य के मनोवैज्ञानिक एवं समाजशास्त्रीय अर्थ की उल्लेखनीय विशिष्टता के अध्ययन में आगे मदद कर सकता है।

| मनोवैज्ञानिक दृष्टिकोण | समाजशास्त्रीय दृष्टिकोण |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> मनोवैज्ञानिक एक व्यक्ति के दृष्टिकोण से कार्य के विषय में अध्ययन करते हैं। | <ul style="list-style-type: none"> समाजशास्त्री समाज के दृष्टिकोण से कार्य के विषय में अध्ययन करते हैं। |
| <ul style="list-style-type: none"> मनोवैज्ञानिक एक व्यक्ति के लिए कार्य के लाभ के बारे में बताते हैं। | <ul style="list-style-type: none"> समाजशास्त्री समाज के सदस्यों को समाज के लिए उपयोगी एवं उत्पादक व्यक्ति के रूप में, नियम एवं मान्यताओं के दायरे में काम करने एवं समुदाय के रूप में लाभ प्राप्त करने पर के केन्द्रित करते हैं। |
| <ul style="list-style-type: none"> मनोवैज्ञानिक रूप से कार्य का महत्व एक व्यक्ति से दूसरे व्यक्ति के लिए अलग होता है। | <ul style="list-style-type: none"> समाजशास्त्रीय दृष्टिकोण से कार्य का महत्व इस पर निर्भर होता है कि किस प्रकार से यह समाज के समग्र कल्याण में योगदान देता है। |

आत्म-निरीक्षण अभ्यास-1

प्राकृतिक, मनोवैज्ञानिक एवं समाजशास्त्रीय दृष्टिकोणों से एक-एक उदाहरण के साथ कार्य के अर्थ का वर्णन कीजिए।

1.2.4 कार्य जीवन के एक तरीके के रूप में

कार्य व्यक्ति के जीवन में इस सीमा तक प्रभावी रहता है कि यह जीवन के एक साधन के रूप में हो जाता है। आप अपनी दिनचर्या, वैयक्तिक एवं सामाजिक मामलों पर दृष्टि डालिए, आप देखेंगे कि एक दिन के चौबीस घंटों में ये संभवतः दस से बारह अथवा इससे अधिक कार्य एवं कार्य से संबंधित क्रिया कलापों में व्यतीत होता है। इसमें यात्रा का समय, कार्य के लिए तैयार होना एवं वास्तविक कार्य-वस्तु शामिल है। कार्य का महत्व उसमें लगने वाले समय से नहीं है बल्कि एक व्यक्ति के ऊपर पड़ने वाले सामाजिक एवं मनोवैज्ञानिक प्रभाव से है।

अब हमें जीवन के कुछ महत्वपूर्ण पहलुओं को देखना चाहिए एवं अवलोकन करना चाहिए कि किस प्रकार से कार्य जीवन की दिशा निर्धारित करने में प्रमुख हो जाता है।

एक सामाजिक समारोह में आपका दो व्यक्तियों से परिचय कराया जाता है। एक उच्चतम न्यायालय में अधिवक्ता है दूसरा एक बहुराष्ट्रीय कम्पनी में मुख्य कार्यकारी अधिकारी है। इन व्यक्तियों के विषय में दिए गए ये परिचय आपको क्या बताते हैं?

आप आसानी से अनुमान लगा सकते हैं कि ये दोनों व्यक्ति बहुत शिक्षित, निश्चित रूप से पेशेवर शैक्षिक योग्यता से युक्त एवं शायद अपने-अपने क्षेत्र में सामान्य रूप से अनुभवी तथा अच्छा वेतन पाते हैं। ये अपने पेशे में एवं उससे बाहर भी सम्माननीय हैं।

इससे यह पता चलता है कि समकालीन समाज में, व्यवसाय सामाजिक प्रतिष्ठा के निर्धारण में मुख्य भूमिका निभाता है। वह कार्य जो एक व्यक्ति करता है उसके विषय में किसी अन्य सूचना से ज्यादा बताता है। एक व्यक्ति की सामाजिक प्रतिष्ठा को मापने में जो गैर-पेशीय मापदण्ड प्रयोग किए जाते हैं, वे हैं- सम्पत्ति, रहन-सहन का स्तर, अभिरुचि एवं सामाजिक संबंध। सामान्य रूप से एक व्यक्ति के व्यवसाय को जानकर उसके सामाजिक स्तर के विषय में विस्तृत रूप में मूल्यांकन करना संभव है। यह उसका व्यवसाय है जो गैर-पेशीय स्वरूप को निर्धारित करता है। एक विशेष व्यवसाय में कई वर्षों से कार्य करते हुए व्यक्ति उस व्यवसाय से संबंधित विशिष्ट मूल्यों एवं अभिक्षमताओं को अपना लेता है। उदाहरणार्थ, एक अध्यापक अपने परिवार एवं मित्रों से बात करते समय शिक्षण का रुझान विकसित कर लेता है अथवा एक प्रबंधक क्रोधित हो जाएगा जब वह अपने परिवार को अव्यवस्थित देखेगा। जैसाकि कार्य पर काफी समय व्यतीत किया जाता है, कार्य से संबंधित अभिक्षमता व्यक्ति के व्यक्तित्व का हिस्सा बन जाता है।

दिनचर्या एवं परिवारिक जीवन प्रायः नौकरी की आवश्यकताओं के आधार पर नियत किया जाता है। उदाहरणार्थ, एक अध्यापक की दिनचर्या एवं मनोरंजन एक व्यावसायिक

पायलट से पूर्णतया भिन्न होगी। जबकि अध्यापक के विद्यालय का समय निर्धारित होता है, एक पायलट को बारी-बारी से सप्ताहों में दुनिया के विभिन्न हिस्सों में, अलग-अलग समय-क्षेत्र में कार्य करना हो सकता है एवं जब वह घर पर होता है तब उसकी दिनचर्या आलस्यपूर्ण हो सकती है। पारिवारिक कार्य एवं मनोरंजन विभिन्न जरूरतों के इर्द-गिर्द तय किए जाते हैं।

व्यवसाय उस स्थान से संबंधित निर्णयों को प्रभावित करता है जहाँ वह रहता है। अर्थ प्रबंध नौकरी वाले व्यक्ति सामान्य रूप से महानगरों में रहते एवं कार्य करते हैं जो कि आर्थिक क्रियाकलापों के केन्द्र होते हैं। इसी प्रकार से तेल कम्पनियों में काम करने वाले लोग परिष्करण-शालाओं के नजदीक रहते हैं। कार्यस्थल के समीप रहने का निर्णय कुछ श्रमिकों के लिए महत्वपूर्ण हो सकता है वहीं पर कुछ के लिए रहने के स्थान का निर्णय सुविधाओं एवं प्रतिष्ठा के आधार पर होता है जहाँ कार्य स्थल पर आने-जाने पर कम महत्व दिया जाता है। उन व्यक्तियों से मित्रता की जाती है एवं संबंध बनाए जाते हैं जिनसे एक व्यक्ति कार्य-स्थल पर मिलता है। वस्त्र, भाषा एवं व्यवसाय उस समाज से प्रभावित होता है यहाँ तक कि आमोद-प्रमोद के क्रियाकलाप भी कार्य की पसंद से प्रभावित होते हैं जैसे उच्चपदस्थ व्यक्ति गोल्फ खेलेंगे क्योंकि यह उन्हें महत्वपूर्ण व्यवसाय सेवार्थियों से मिलने में सहायक होगा। इसके अतिरिक्त, वे इसे बहुत खर्चीला खेल होने पर भी इसका खर्च दे सकते हैं। कम आर्थिक संसाधनों वाले व्यक्ति अपने पास-पड़ोस में उपलब्ध मनोरंजन क्रियाकलापों में भाग लेंगे।

इसी प्रकार से समुदाय के अंदर नेतृत्व की महत्वपूर्ण भूमिका अर्ध-कुशल या लिपिक कर्मचारियों को मिलने के बजाय उच्च स्तर के पेशे वाले लोगों को मिलती है।

इस प्रकार यह स्पष्ट है कि एक व्यक्ति का जीवन उसके पेशे अथवा व्यवसाय जिसमें वह संलग्न है इसके अनुसार चलता है।

आपने अभी जीवन के विभिन्न पहलुओं पर कार्य के प्रभाव को इसके महत्व के प्रतीक चिन्ह के रूप में पढ़ा है। एक मार्गदर्शन परामर्शदाता के रूप में हमारे लिए महत्वपूर्ण चिंता कारणों में अंतर्दृष्टि विकसित करना है जो व्यक्ति को सामान्य रूप से जीवन कार्य में प्रवेश एवं विशेष रूप में विशिष्ट प्रकार के कार्यों के लिए मार्गदर्शन एवं प्रेरित कर सकें।

1.3 कार्य एवं मानव उद्देश्य

लोग कार्य क्यों करते हैं? यदि केवल धन ही मुख्य है तो वास्तव में आगे अन्वेषण की आवश्यकता नहीं है। लेकिन हम जानते हैं कि बहुत से ऐसे लोग हैं जो न तो अपनी जीविका के लिए एवं न ही सुख-सुविधा के लिए कार्य करते हैं लेकिन फिर भी वे कार्य करते हैं। कुछ ऐसे लोग हैं जो उच्च वेतन को ठुकराकर कम वेतन पर कार्य करने के लिए तैयार हो जाते हैं लेकिन क्योंकि अन्य आवश्यकताओं को पूरा करता है। अतः हमें उन अन्य आवश्यकताओं की तरफ देखना चाहिए जो कार्य के द्वारा संतुष्ट होती हैं।

कार्य का उद्देश्य दो स्रोतों से उत्पन्न होता है, पहला- व्यक्ति के अंदर से एवं दूसरा सामाजिक-सांस्कृतिक पर्यावरण से। आंतरिक प्रेरणा मूलभूत प्रेरक एवं आवश्यकताएँ हैं जो स्वभाव में गतिशील होती हैं। ये आवश्यकताएँ जैसे- जैविक, संवेगात्मक प्रेरक तत्व के रूप में जीवन पर्यन्त सक्रिय रहती हैं। फिर भी इनमें से कुछ प्रेरक जो जीवन-कार्य के प्रारंभिक वर्षों में प्रेरणा उत्पन्न करती हैं, उन उद्देश्यों के द्वारा बदल सकती हैं जो एक विशेष सामाजिक-सांस्कृतिक पर्यावरण में रहते हुए अन्योन्यक्रिया के दौरान अर्जित की जाती है। सामाजिक रूप से अर्जित इन उद्देश्यों के उदाहरण सामाजिक प्रतिष्ठा, सम्मान, धन आदि हैं जो एक सामाजिक-सांस्कृतिक पर्यावरण में रहते हुए प्रकट होते हैं।

हम यहाँ पर कार्य के आंतरिक एवं बाह्य मूल्यों के बीच में भी पहचान करेंगे जो आंतरिक एवं बाह्य उद्देश्यों के साथ सम्बद्ध हो जाते हैं। कभी-कभी कार्य की गतिविधि एक व्यक्ति के लिए अंतर्निहित प्रेरणा हो सकती है। कार्य की गतिविधि का प्रदर्शन इसलिए अपने आप में उद्देश्य के साथ-साथ श्रमिक के लिए पुरस्कार भी हो जाता है। कार्य की गतिविधि के साथ इस प्रकार का संबंध आंतरिक उद्देश्य एवं मूलभूत सांवेगिक आवश्यकताओं को दृष्टांत के रूप में पूरा करता है।

कुछ अन्य के लिए कार्य का प्रदर्शन एक बाह्य उद्देश्य को संतुष्ट करने का उपकरण है। कार्य एक माध्यम बन जाता है जिसके द्वारा कार्य के अलावा कुछ अन्य आवश्यकताएँ प्राप्त की जाती है। उदाहरणार्थ, कार्य के द्वारा अर्जित धन उच्चरहन-सहन प्राप्त करने की आवश्यकता को संतुष्ट कर सकता है अथवा कार्य एक विशेष श्रेणी के लोगों से मिलने का अवसर उपलब्ध कराता है।

डोनाल्ड ई० सुपर (1957) ने कार्य के आंतरिक एवं बाह्य महत्वों को तीन विस्तृत शीर्षों मानव संबंधों, कार्य एवं जीविका के अंतर्गत श्रेणीबद्ध किया है। अब आप प्रत्येक को विस्तृत रूप में देखेंगे।

1.3.1 मानवीय संबंधों की आवश्यकता

कार्य परिस्थिति सामाजिक संबंधों को विकसित करने एवं इन संबंधों का आनन्द उठाने का अवसर उपलब्ध करती है। महत्वपूर्ण मानवीय संबंधों की आवश्यकताओं को विविध रूपों में व्यक्त किया गया है—

- *एक व्यक्ति के रूप में पहचान*

आधुनिक जीवन का एक उल्लेखनीय आभास महानगरों में अवैयक्तिक पर्यावरण के साथ व्यक्ति की गुमनामी है। आधुनिक जीवन की उत्तेजक गति इस प्रकार के पर्यावरण में व्यक्ति को अकेला एवं गुमनाम जैसा महसूस कराती है। अपनेपन की भावना महसूस करने के लिए व्यक्ति को इस नए पर्यावरण में स्वीकार किए जाने की आवश्यकता होती है। अपनेपन की यह भावना या पहचान व्यक्ति जहाँ कार्य करता है, उस संस्था या संगठन के द्वारा उपलब्ध कराई जाती है। वह अपने कार्य के आधार पर जाना जाता है। पहचान में स्वतंत्रता एवं उचित व्यवहार भी सम्मिलित होता है। यदि एक व्यक्ति का कार्य अच्छा समझा जाता है तब उसे कुछ निश्चित सीमाओं में कार्य को अपने तरीके से करने के लिए उचित स्वतंत्रता दी जाती है। इसी प्रकार से उसके साथ अच्छा व्यवहार करके उसकी पहचान को बढ़ाना चाहिए। इन दोनों अवधारणाओं की निम्नलिखित पैराग्राफों में चर्चा की गई है।

- *स्वतंत्रता*

स्वतंत्रता उस आजादी को निर्दिष्ट करता है जो हम अपने कार्य एवं क्रियाकलापों को नियंत्रित करने के लिए प्राप्त करते हैं। कार्य-स्थल के मामले में, यह एक व्यक्ति के कार्य की गति के निर्णय में स्वतंत्रता एवं कार्य को किस प्रकार से पूरा करना है, उसके विषय में निर्णय लेने की स्वतंत्रता को व्यक्त करता है। इसका तात्पर्य है कि एक व्यक्ति अपनी सुविधा के अनुसार कार्य की समय सारिणी को तैयार कर सकता है एवं कार्य अवधि के दौरान अवकाश लेने, गति का निर्णय एवं अपेक्षाओं आदि को ध्यान में रखते हुए कार्य सम्पन्न करने में लचीलेपन का आनन्द उठा सकता है। यह व्यक्ति में आत्म-समर्थ की भावना को सम्मिलित करता है।

- *उचित व्यवहार*

मानव संबंधों में निष्पक्षता हर व्यक्ति के साथ समान रूप से व्यवहार किए जाने की आवश्यकता एवं निष्पक्ष मापदण्ड के आधार पर निर्णय लेने को दर्शाना है। इसका यह भी अभिप्राय है कि प्रदर्शन के संबंध में फ़िडबैक प्राप्त करना व्यक्ति का अधिकार है जो कि जाने हुए मापदण्ड या पुरस्कार से मापा जाता है।

- *प्रतिष्ठा*

मान-सम्मान एवं प्रतिष्ठा अन्य महत्वपूर्ण आवश्यकताएँ हैं जो एक व्यक्ति के दूसरों के साथ संबंध में होती हैं। जैसा कि कार्य एक सामाजिक स्थिति है, यह आवश्यकताएँ कार्य के द्वारा विस्तृत रूप में संतुष्ट होती हैं। यह कई रूपों में संचालित होता है। एक व्यक्ति को प्रतिष्ठा उसके एक विशेष व्यवसाय के सदस्य के रूप में प्राप्त होती है जैसे कि एक अध्यापक या डॉक्टर की। अपने समकक्ष समूह के अंदर एक सर्जन, हृदयरोग विशेषज्ञ, स्त्री रोग विशेषज्ञ अधिक सम्मान अर्जित कर सकता है एवं उनकी तुलना में शायद त्वचारोग विशेषज्ञ या विकिरण-चिकित्सक कम सम्मान पा सकता है। लेकिन सभी डॉक्टरों, नर्सों या अन्य तकनीकी कर्मचारियों से उच्च समझे जाते हैं। प्रतिष्ठा एक व्यक्ति के सामाजिक-आर्थिक स्तर से संबंधित होती है। एक बैंकर्स के बच्चे के लिए डॉक्टर बनना न्यूनतम उपयोगी उपलब्धि मानी जा सकती है लेकिन वही उपलब्धि एक श्रमिक के बच्चे के लिए अधिक मान-सम्मान एवं प्रतिष्ठा लाती है।

1.3.2 कार्य की आवश्यकता

हम पहले देख चुके हैं कि कार्य आंतरिक रूप के साथ ही साथ सामाजिक रूप से भी संतुष्टि प्रदान करता है। श्रमिकों की बहुत सी आवश्यकताएँ उसके कार्य के तत्व एवं कार्य के पर्यावरण से पूरी होती हैं। कार्य की मात्रा अपने आप में कार्य गतिविधि का एक आंतरिक हिस्सा होती है जबकि कार्य का पर्यावरण शारीरिक, सामाजिक एवं मनोवैज्ञानिक परिस्थितियाँ उपलब्ध कराता है। कार्य गतिविधि अथवा मात्रा आत्म-अभिव्यक्ति एवं मूल्य-अभिव्यक्ति का साधन है।

- *आत्म-अभिव्यक्ति*

कार्य गतिविधि एक श्रमिक को अपनी योग्यता, कौशल, ज्ञान एवं अभिरुचि को व्यक्त करने का माध्यम उपलब्ध कराता है। इस प्रकार से कार्य उसकी शारीरिक कुशलता का साधन बन जाता है एवं आत्म के ज्ञान को आगे बढ़ाता है।

- *मूल्य*

बहुत से अवसरों पर कार्य अपने विश्वास, मूल्य एवं अपनी ली हुई भूमिका को व्यवहार रूप में प्रदर्शित करने का एक माध्यम भी होता है। यदि कार्य गतिविधि श्रमिक के सिद्धांतों एवं मूल्यों के विपरीत होता है तब उसे इस परिस्थिति में कार्य को जारी रखना बहुत कठिन हो जाता है।

- **कार्य का रुचिकर पर्यावरण**

एक संतोषपूर्ण कार्य परिस्थिति कार्य-प्रेरणा का एक महत्वपूर्ण घटक होता है। शारीरिक संरचना, कलात्मक सज्जा की दशा एवं खुशनुमा परिवेश सभी कार्य परिस्थिति को संतोषजनक बनाने में सहयोग देने हेतु मुख्य भूमिका निभाते हैं।

1.3.3 जीविकोपार्जन की आवश्यकता

हममें से ज्यादातर लोगों को जीविका के लिए कमाने की आवश्यकता महत्वपूर्ण आवश्यकताओं में सबसे उपर होती है। यह वर्तमान आवश्यकताओं की पूर्ति एवं भविष्य की सुरक्षा दोनों से संबंधित है जब वह सक्रिय श्रमिक के रूप में कार्य करने में असमर्थ हो जाता है। इनकी यहाँ पर “अर्जन” एवं “सुरक्षा” के रूप में चर्चा की गई है।

- **अर्जन**

निःसंदेह कार्य के लिए सबसे ताकतवर प्रेरणा जीविका हेतु अर्जन करना है। यदि एक व्यक्ति मूलभूत आवश्यकताओं के लिए पर्याप्त रूप से नहीं अर्जन कर सकता है तब अन्य सभी उद्देश्य सामने नहीं आते हैं। यह तब होता है जब वह जीने का एक सामान्य स्तर कायम करने के लिए पर्याप्त मात्रा में अर्जन करता है, उस समय अन्य आवश्यकताएँ महत्वपूर्ण हो जाती हैं। सुपर (1975) ने तत्कालीन अर्जन के ‘असीम’ स्तर जो जीने का स्तर निर्धारित करता है एवं तत्कालीन अर्जन के ‘आनुपातिक’ स्तर के बीच अंतर किया है, स्पष्ट रूप से दिखाते हुए कि किस प्रकार से उसकी कमाई की तुलना उसके मित्रों की कमाई के साथ होती है। जबकि असीम स्तर विशुद्ध रूप से आर्थिक संदर्भ एवं इस संदर्भ में कि एक व्यक्ति क्या सामान एवं सेवाएँ खरीद सकता है, देखा जाता है। आनुपातिक स्तर अन्य के साथ संबंध में उसकी सामाजिक स्थिति से संबंधित है एवं उस प्रतिष्ठा से प्राप्त होने वाले संतोष में है। यह स्पष्ट है कि कमाई द्वारा आर्थिक एवं मनोवैज्ञानिक दोनों उद्देश्य सम्पूर्ण होने चाहिए।

- **सुरक्षा**

जब हम नौकरी की तलाश करते हैं तब हम प्रायः भविष्य के परिप्रेक्ष्य को ध्यान में रखते हुए नौकरी में स्थायित्व एवं वित्तीय बचत की तरफ देखते हैं। नौकरी की सुरक्षा बहुत से व्यक्तियों के लिए महत्वपूर्ण चिंता होती है। यद्यपि सुरक्षा का आभास आधुनिक कार्यस्थल में लुप्त होता जा रहा है। कठिन समय में नौकरी की सुरक्षा एक शक्तिशाली प्रेरक हो सकता है। अकुशल एवं अर्धकुशल श्रमिकों में इसका अधिक आकर्षण हो सकता है, उनकी तुलना में पेशेवर अथवा उच्च योग्यता प्राप्त तकनीकी श्रमिकों में कम होता है। नौकरी की सुरक्षा अर्धे उम्र के श्रमिकों में भी अधिक होती है। जबकि एक तरफ वे अपने कार्य जीवन की

समाप्ति की तरफ बढ़ रहे हैं दूसरी तरफ वे लगातार अपने से युवा के द्वारा दबाव महसूस करते हैं जो अधिक सक्रिय एवं उच्च योग्यता प्राप्त व्यवसायी होते हैं। इस प्रकार से सुरक्षा कारक एक मानवीय आवश्यकता एवं उद्देश्य के रूप में महत्वपूर्ण स्थान ग्रहण करता है।

1.4 वृत्ति की अवधारणा

इस यूनिट में पहले आपने देखा कि कार्य व्यक्ति के सम्पूर्ण जीवन से संबंधित होता है जिसमें एवं विविध भूमिका, घटना एवं परिस्थितियाँ सम्मिलित होती हैं। कार्य प्रकृति में मनोवैज्ञानिक एवं समाजशास्त्रीय दोनों है। यह जीवन की एक लम्बी अवधि तक फैलता है जो प्रारंभिक बाल्यावस्था से प्रारंभ होकर वृद्धावस्था तक लगातार रहता है। ऑक्सफोर्ड इंग्लिश डिक्शनरी (1961) में वृत्ति को “व्यक्ति के पूर्व-व्यावसायिक पेशेवर, व्यावसायिक पेशेवर एवं पर-व्यावसायिक पेशेवर जीवन के दौरान” प्रगति या उन्नति के रूप में परिभाषित किया है। एक छात्र, नियोजन एवं पेंशन भोगी होना सभी कार्य से संबंधित भूमिकाएँ हैं। दूसरे अर्थ में गैर-व्यवसायी पेशेवर भूमिका (सुपर, 1983-1990) बच्चा, गृहस्थ, नागरिक आदि जो कार्य की भूमिका के समानांतर चलती हैं, व्यक्ति की वृत्ति का एक हिस्सा बन जाती हैं। इस समग्र अर्थ में परिभाषित शब्द, “वृत्ति” “जीवन-वृत्ति” के साथ समानार्थक हो जाती है।

गौर्डन (1974) ने इसी प्रकार विस्तृत रूप से वृत्ति की परिभाषा दिया एवं मानव के संपूर्ण विकास से संबंधित किया कि वह अपना जीवन किस प्रकार से जीता है। विविध भूमिकाएँ जैविक (बच्चा, भाई-बहिन, पति-पत्नी, माता-पिता एवं संबंध आदि), सामाजिक (छात्र, मित्र, समुदाय के सदस्य एवं नागरिक), पेशेवर (श्रमिक, प्रबंधन आदि), वैयक्तिक (सांस्कृतिक पहचान, आत्म-अभिव्यक्ति, आत्म-संज्ञान आदि) वृत्ति की अवधारणा के आंतरिक भाग हैं।

सुपर (1957, 1983) ने एक व्यक्ति के अपने जीवन काल में भाग लिए जाने वाली जीवन की भूमिकाओं के संपूर्ण समूह के रूप में वृत्ति की चर्चा की है। उन्होंने वृत्ति की एक समग्र अवधारणा, जीवन के सभी क्रियाकलापों के रूप में प्रस्तुत किया जो संतुष्टि प्रदान करते हैं। इसमें कार्य-गतिविधि के साथ ही साथ परिवार के अंतर्गत किए जाने वाले सभी कार्य, शौक पूरा करना, अध्यात्म, शारीरिक तन्दुरुस्ती, सामुदायिक व्यवहार एवं वैयक्तिक संबंध शामिल है। उन्होंने अपने विचार की व्याख्या के लिए “जीवन-वृत्ति इन्द्र धनुष” की अवधारणा प्रस्तुत की। इन्द्र धनुष के समतल आयाम पर उन्होने विविध कालक्रमिक एवं व्यावसायिक जीवन अवस्थाएँ तथा उनसे संबंधित क्रियाकलाप रख दिया। शीर्ष आयाम पर जीवन में निभाए जाने वाले विविध भूमिकाओं को रखा। (आप इस पाठ्यक्रम में बाद में इस विषय में अधिक पढ़ेंगे) उपर्युक्त से मिलते-जुलते

विचारों का प्रयोग करते हुए गेसबर्स और मूर (1975-1987) ने “जीवन-वृत्ति” का की अवधारणा प्रस्तुत की।

“जीवन” का अभिप्राय है कि सम्पूर्ण ध्यान-मानव वृत्ति पर केन्द्रित हों। “वृत्ति” जीवन की सभी भूमिकाओं (नागरिक, पारिवारिक सदस्य, प्रशिक्षु, श्रमिक), व्यवस्था (घर, विद्यालय, समुदाय एवं कार्य स्थल) एवं घटनाएँ (विद्यालय में प्रवेश, नौकरी, विवाह, तलाक, सेवानिवृत्ति आदि) को पहचानना एवं संबंध स्थापित करना है जिसमें व्यक्ति अपने आपको पाता है। “विकास” शब्द से तात्पर्य है कि व्यक्ति सदैव निर्माण की प्रक्रिया में रहता है। यह सभी अवधारणाएँ एक साथ मिलकर एक व्यक्ति की विशिष्ट जीवन शैली को ऊपर उठाती हैं। (आप इस मॉड्यूल में बाद में इस विषय में अधिक पढ़ेंगे)।

आत्म निरीक्षण अभ्यास-2

प्रत्येक वर्णित वाक्य के अंत में सही उत्तर हेतु कार्य के लिए (का) अथवा वृत्ति के लिए (वृ) का चिह्न अंकित करिए-

1. यह सामान्य रूप से भुगतान देय क्रियाकलाप है।
2. यह केवल व्यक्ति के व्यवसाय से संबंधित होता है।
3. इसमें भुगतान किया हुआ क्रियाकलाप भी शामिल हो सकता है।
4. यह एक व्यक्ति के जीवन के विविध प्रकार के क्रियाकलापों जिसमें उसका व्यवसाय भी है आदि को सम्मिलित करता है।
5. एक व्यक्ति के द्वारा अपने जीवनकाल में निभाई जाने वाली विविध भूमिकाओं की अन्योन्यक्रिया इसमें निहित होती है।
6. व्यवसाय शब्द के स्थान पर इसका प्रयोग किया जा सकता है।
7. इसे जीवन भर व्याप्त अधिगम के विविध चरणों की आवश्यकता होती है।
8. इसे कार्य के अधिगम की केवल एक बार जरूरत होती है जिसका प्रदर्शन करना होता है।

क्रियाकलाप-1

कार्य उद्देश्यों की विविध प्रकार की तालिका तैयार कीजिए। अपने स्वयं के कार्य आवश्यकताओं एवं उद्देश्यों का अवलोकन कीजिए जिसे आप उनके साथ जोड़ सकते हैं। इस विश्लेषण पर एक रिपोर्ट तैयार कीजिए एवं अपने सहयोगियों के साथ उसकी हिस्सेदारी कीजिए।

1.5 वृत्ति सिद्धांत की प्रकृति

जब व्यक्ति पेशे (नौकरियों) में प्रवेश की तैयारी करते हैं, उन्हें निर्णय लेने की प्रक्रिया से गुजरना होता है। मानव व्यवहार की विविध प्रकार की मनोवैज्ञानिक एवं सामाजिक गतिशीलता इस प्रक्रिया में सामने आती हैं। इसका अर्थ है कि वृत्ति-चुनाव में अनेकों प्रकार के वैयक्तिक-सामाजिक एवं शैक्षिक-व्यावसायिक कारक सहयोग देते हैं। जब इन प्रभावों को समझा जाता है एवं उसमें शामिल तार्किक संबंधों के अनुसार संगठित किया जाता है तब एक सिद्धांत कल्पनाओं का तार्किक निर्धारण होता है जो अतीत की व्याख्या करने में एवं भविष्य की पूर्व सूचना देने में मदद करता है। मानव व्यवहार का कोई भी सिद्धांत अपने पर्यावरण के अंतर्गत व्यक्ति के अध्ययन का प्रयास करता है एवं उन रास्तों की जानकारी बढ़ाता है जिसमें वे अपने वैयक्तिक-सामाजिक एवं शैक्षिक-व्यावसायिक मामलों को नियंत्रित कर सकें। एक वृत्ति सिद्धांत, वृत्ति व्यवहार के ज्ञान पर विशेष बल देता है। यह मानवीय उद्देश्यों, योग्यताओं एवं सामाजिक सांस्कृतिक प्रभावों को संगठित करने का प्रयास करता है जो व्यक्तियों में वृत्ति के उद्देश्यों की उत्पत्ति, विकास एवं क्रियान्वित करने में सहयोग देते हैं। वृत्ति सिद्धांत व्यक्तित्व एवं व्यवसाय के मेल करने के व्यावसायिक मनोविज्ञान सिद्धांत के प्रयोग से निकल कर आया है। इसमें "स्वयं कार्य" पर ध्यान न देकर "कार्य की खोज में व्यक्ति" पर ध्यान केन्द्रित होता है।

सिद्धांत व्यक्ति पर केन्द्रित होता है और व्यावसायिक व्यवहार के विकास को समझने का प्रयास करता है। यह उस समय से शुरू होता है जब वह कार्य के संसार में प्रवेश एवं समायोजन के लिए पढ़ता है, निर्णय लेता है, संकल्पित होता है, योजना बनाता है, कौशल सीखता है, अभिक्षमताएँ एवं उच्च शैक्षिक योग्यता प्राप्त करता है। यह सभी उस समय प्रक्रिया के भाग बन जाते हैं। संक्षेप में, वह सब कुछ जो उसके कैरियर पर प्रभाव डालता है, महत्वपूर्ण हो जाता है।

यह सेवानिवृत्ति की योजना को भी पर्याप्त महत्व देता है जब अर्जित किया हुआ ज्ञान, कौशल एवं व्यावसायिक अनुभव लाभ के लिए प्रयोग किया जा सकता है।

सामाजिक वैज्ञानिकों जिन्होंने वृत्ति व्यवहार की व्याख्या की कोशिश की है, उन्होंने व्यक्ति के दर्शनीय अनुभवों के प्रयोग पर सामान्य रूप से बल दिया है। अतः, ज्ञान केवल तभी लाभदायक है जब इसे अनुभव के आधार पर सही या गलत, साबित किया जा सके। सभी ज्ञान को विज्ञान की तरह उसी सख्ती से आँकना चाहिए। कथन केवल तभी अर्थपूर्ण होते हैं जब उनका सत्यापन किया जाता है। अनुभूतिमूलक कथनों जिसमें वैज्ञानिक सिद्धांत शामिल हैं, उन्हें प्रयोग एवं प्रमाण के द्वारा प्रदर्शित करना चाहिए।

दूसरी तरफ कुछ सामाजिक वैज्ञानिक एक व्यक्तिनिष्ठ उपागम प्रयोग करते हैं। वे व्यक्ति के दृष्टिकोण एवं उसके संसार, अभिक्षमता एवं विश्वास का उपयोग करते हैं।

इस प्रकार के घटना-क्रिया वैज्ञानिकों का रुझान, नई सूचना प्राप्त करना नहीं है बल्कि एक व्यक्ति के व्यक्तिनिष्ठ अनुभवों एवं संदर्भ में एक ढाँचे के अंदर उपस्थिति सूचना की व्याख्या करना है। उच्च रूप से निर्मित वस्तुनिष्ठ नियमों एवं सिद्धांतों के द्वारा कोई सीमा निर्धारित नहीं की गई है।

बहुत से सिद्धांत सत्याभासी एवं समग्र व्याख्या देते हैं कि किस प्रकार से व्यक्ति अपने कैरियर का चुनाव करते हैं एवं सफल बनाते हैं। आप उनके विषय में यूनिट-2 एवं यूनिट-3 में पढ़ेंगे।

1.6 वृत्ति सिद्धांत की गति

जैसा कि हम देख चुके हैं, वृत्ति सिद्धांत इस आवश्यकता की व्याख्या करने में प्रकट होता है कि लोग किस प्रकार और क्यों निश्चित वृत्तियों में प्रवेश करते हैं। हम यह भी देखेंगे कि वर्तमान वृत्ति सिद्धांतों की दशा में क्या विकास होता है।

दो मुख्य पक्षों में वृत्ति मनोविज्ञान की गति को सुस्पष्ट किया है।

प्रथम पक्ष—

प्रथम पक्ष में वृत्ति सिद्धांत को व्यावसायों के विभेदी मनोविज्ञान के रूप में जाना जाता था। विभेदी मनोविज्ञान के रूप में वृत्ति सिद्धांत में व्यवसाय के विस्तृत क्षेत्र में सफलतापूर्वक या असफलतापूर्वक कार्य कर रहे पुरुषों एवं महिलाओं की व्यक्तिगत विशिष्टताओं का अध्ययन किया है। इन व्यक्तिगत रूपरेखाओं के आधार पर जिनमें जनसांख्यिकी, सामाजिक एवं मनोवैज्ञानिक परिवर्तन शामिल हैं, विभेदी मनोविज्ञान ने विविध व्यवसायों के कर्मचारियों के साथ मिलान करने का प्रयास किया है। प्रारंभिक सैद्धांतिकों, उदाहरणार्थ, पारसन्स (1909) ने 'वृत्ति' को 'निश्चित समय के लक्ष्य' के रूप में समझा इस दृष्टिकोण में उसने मनोविज्ञान के सिद्धांत का प्रयोग करते हुए व्यावसायिक मार्गदर्शन उपलब्ध कराने के लिए पहला सफलतापूर्वक प्रयास किया है। उन्होंने श्रमिकों के विषय में सूचनाएँ एकत्रित की जो अभिक्षमता परीक्षण एवं व्यावसायिक सूचना के द्वारा मिली थी, इसके द्वारा उन्होंने व्यक्ति एवं नौकरी के बीच सही उपयुक्तता बनाने की कोशिश की। वृत्ति परामर्श प्रक्रिया में उन्होंने जिन तीन चरणों का प्रयोग किया वे थे— आत्म-विश्लेषण, व्यावसायिक विश्लेषण एवं सही तर्क।

प्रथम विश्व युद्ध के प्रारंभ में सही नौकरियों के लिए उपयुक्त व्यक्ति के चुनाव के साधन के रूप में अभिक्षमता परीक्षण को अत्यधिक सहयोग एवं लोकप्रियता प्राप्त हुई। इसने रक्षा सेवाओं में अधिक संख्या में लोगों के लिए उपयुक्त नौकरी हेतु वर्गीकरण की आवश्यकता को पूरा किया। बुद्धि परीक्षण जो आलफ्रेड बिनेट, आर्थर ओटिस एवं लोविस टरमन के द्वारा तैयार किया गया, उसने प्रथम विश्व युद्ध में प्रयोग किए गए

आर्मी अल्फा टेस्ट्स के निर्माण को प्रेरित किया। परिष्कृत विशिष्ट परीक्षण जैसे आर्मी जनरल क्लासीफिकेशन टेस्ट्स द्वितीय विश्व युद्ध शुरू होने के समय प्रयोग किए गए। दोनों युद्धों ने (यूनाइटेड स्टेट्स) संयुक्त राज्य में क्रांति उत्पन्न की एवं नए परीक्षण विकास तथा व्यक्तिगत अनुसंधान को आगे बढ़ाया। इसने व्यावसायिक मार्गदर्शन, नौकरियों में व्यक्तियों को नियुक्त करना एवं नौकरी विश्लेषण के क्षेत्र में महत्वपूर्ण कार्य एवं अनुसंधान को भी प्रेरित किया।

दोनों विश्व युद्धों के बाद गहन निराशा और अवसाद की स्थिति के कारण (The Great Depression) सेना से संबंधित व्यक्तियों की बेरोजगारी एवं भूतपूर्व सेवा से संबंधित व्यक्तियों को असैनिक क्षेत्रों में उपयुक्त नौकरी हेतु अन्य अवसर उपलब्ध कराने के रूप में हुई। ये नौकरी में विश्लेषण, योग्यता पार्श्विका एवं नौकरी मनोरेखीय आदि में कार्य के समेकन की तरफ ले जाता है। इस समय के उल्लेखनीय योगदान जनरल एप्टीट्यूड टेस्ट बैटरी (डोराक, 1947), द डिक्शनरी ऑफ अक्यूपेशनल टाइटल्स (यू०एस० डिपार्टमेंट ऑफ लेबर, 1940), एवं अक्यूपेशनल आउटलुक हैंड बुक (यू० एस० डिपार्टमेंट ऑफ लेबर, 1949) थे।

ड० एल० थॉर्नडाइक एवं एडविन गिसेल के द्वारा अन्य महत्वपूर्ण प्रयास किए गए जिसने व्यवसाय में निर्णय एवं सफलता के संबंध में विशेष अभिक्षमताओं पर सूचना उपलब्ध कराया। वृत्ति सैद्धांतिकों जैसे एनी रो (1957-1964) एवं जे०एल० हालैण्ड (1903, 1988) ने नौकरियों में सफलता एवं पूर्णता प्राप्त करने के लिए वैयक्तिक विशेषकों एवं व्यवसायों के बीच सद्भावना तलाश करने पर केन्द्रित किया है।

द्वितीय पक्ष—

व्यावसायिक मनोविज्ञान में विभेदी मनोविज्ञान उपागम का प्रचलन आज भी है। ज्ञान में वृद्धि एवं परामर्श सिद्धांत का प्रयोग, नैदानिक मनोविज्ञान, मनोमिति, व्यक्तित्व सिद्धांत, सामाजिक मनोविज्ञान आदि को एक व्यक्ति के विकासात्मक पक्षों के साथ सम्बद्ध करके इसे प्रकृति में विकासात्मक बनाया। बच्चों के कैरियर का विकासात्मक मनोविज्ञान उस समय से शुरू होता है जब वे अपने कैरियर की योजना बनाते हैं एवं अपने कैरियर योजना के अभ्यास अवधि में उस पर चलते हैं। शारलोट ब्यूहलर (1933, 1959) एवं पाल लेजर्सफेल्ड (1931) द्वारा वियाना में पुरुषों एवं महिलाओं पर उनके कार्य के संबंध में किया गया देशांतरीय अध्ययन विकासात्मक प्रणाली में व्यावसायिक मनोविज्ञान के विकासक्रम का प्रतीक है और इसे उस समय से 'वृत्ति मनोविज्ञान' कहते हैं। इसी समय के लगभग देशांतरीय अध्ययन समाज वैज्ञानिकों एवं व्यावसायिक मनोवैज्ञानिकों के द्वारा किए गए। 1942 में सुपर ने व्यावसायिक समायोजन पर एक सारगर्भित लेख लिखा, इस विषय पर बल देते हुए कि एक व्यक्ति अपने कैरियर में निर्णायक प्रवेश के पूर्व जाने या अनजाने रूप में नौकरी के चयन की विविध प्रक्रियाओं

से गुजरता है। वह प्रथम अध्ययन जिसने स्पष्ट रूप से बताया कि व्यावसायिक निर्णय एक विकासात्मक प्रक्रिया के अनुसार किए जाते हैं उसे जिंसबर्ग इट०अल० (1951) ने प्रकाशित किया। इसके पश्चात् सुपर का ऐतिहासिक देशांतरीय वृत्ति ढाँचा अध्ययन (सुपर इ०अल० 1957) आया।

इसने व्यक्तित्व सैद्धांतिकों जैसे रो (1956,1990) एवं हॉलैंड (1973, 1985) को अपने सिद्धांतों में विकासात्मक अभिविन्यास को लागू करने के लिए प्रेरित किया। उन्होंने इसे इस बात पर दबाव देकर प्राप्त किया कि अपने नौकरी में व्यक्तित्व के शुरुआती समय में उपयुक्त होने के बाद, व्यक्ति अपने कैरियर को आगे बढ़ाने के लिए बेहतर अवसरों के लिए अनवरत् विकास एवं खोज में लगे रहते हैं। वृत्ति सिद्धांत में विकासात्मक उपागम कई वर्षों तक जारी रहा है। (ओसिपाँउ 1973, क्रमबोल्ड्ज, 1979)

आत्म निरीक्षण अभ्यास-3

खाली स्थान को सही उत्तरों से पूरा कीजिए—

1. वृत्ति संबंधित निर्णय लेने की प्रक्रिया में विविध प्रकार के _____ सामने आते हैं।
2. वृत्ति सिद्धांत के प्रथम पक्ष ने _____ या मुख्य बल दिया है।
3. _____ का प्रथम पक्ष के दौरान अत्यधिक महत्व था।
4. _____ में वृद्धि ने वृत्ति सिद्धांत को विकासात्मक प्रकृति में बनाया।

इस भाग में अब तक आप इस बात से परिचित हो चुके हैं कि वृत्ति सिद्धांत क्या है और यह कैसे व्यावसायिक मनोविज्ञान के क्षेत्र में उत्पन्न होता है। अब हम यह देखेंगे कि किस तरह की परिस्थितियों से एक वृत्ति सिद्धांत संबंधित होता है तथा साथ ही साथ किस प्रकार से परामर्शदाता विशेष रूप में वृत्ति निर्णय एवं विकास के सिद्धांतों के बारे में अपने ज्ञान का उपयोग कर सकते हैं।

1.7 वृत्ति सिद्धांत का कार्यक्षेत्र

इस भाग में आप वृत्ति सिद्धांतों के कार्यक्षेत्र के बारे में देखेंगे। जैसे कि आप अभी तक समझ चुके हैं कि एक कैरियर परामर्शदाता का कार्य मुख्य रूप से व्यक्ति को उसके कार्य एवं वृत्ति संबंधित विकासात्मक कार्यों को नियंत्रित करने में सहायता करने से संबंधित है।

जैसा कि कैरियर एक मनोवैज्ञानिक एवं एक सामाजिक आवश्यकता दोनों है, यह स्वभाविक है कि वृत्ति सिद्धांत एवं वृत्ति मनोविज्ञान की उन परिस्थितियों में

उपयोगिता होनी चाहिए जहाँ मनोवैज्ञानिक, सामाजिकविज्ञानिक एवं व्यावसायिक प्रसंगों में निर्णय लेने के लिए आवश्यकता होती है। वृत्ति सिद्धांत का कार्यक्षेत्र तीन महत्वपूर्ण आयामों से संबंधित है।

- (i) वृत्ति सिद्धांत को कई प्रकार की परिस्थितियों के ज्ञान की आवश्यकता होती है। इसके अंतर्गत प्रारंभिक घर का पर्यावरण एवं विद्यालय परिस्थिति के विविध घटक आते हैं। घर वैयक्तिक एवं सामाजिक कौशलों के साथ ही साथ प्रारंभिक कैरियर शिक्षा एवं आत्म-अन्वेषण का शुरुआती प्रशिक्षण उपलब्ध कराता है। विद्यालय छात्रों के लिए आत्म-अन्वेषण हेतु एक प्रेरक पर्यावरण उपलब्ध कराता है। यह योग्यता एवं अभिरुचि के अनुसार सही विषय एवं पाठ्यक्रम की योजना बनाने एवं तैयारी करने में सहायता करता है। यह कार्य के संसार, नौकरी हेतु साक्षात्कार की तैयारी, सही अभिक्षमताओं के अधिगम, तनाव-प्रबंधन, सम्प्रेषण कौशलों के विषय में अधिगम का स्रोत है। यह व्यक्ति के स्वास्थ्य-शारीरिक एवं मानसिक दोनों हेतु उत्तरदायित्व लेने में प्रशिक्षित करता है।
- (ii) वृत्ति सिद्धांत से संबंधित मुख्य क्षेत्र हैं— विद्यालय एवं महाविद्यालय में शैक्षिक-व्यावसायिक मार्गदर्शन एवं परामर्श, श्रमिकों के चुनाव, प्रशिक्षण एवं उन्नति से संबंधित व्यक्तिगत मनोविज्ञान, कार्य प्रेरणा एवं समूह गतिशीलता।
- (iii) वृत्ति सिद्धांत का नियम व्यक्तित्व विकास के ज्ञान के ऊपर निर्भर होता है जिसमें संज्ञानात्मक, प्रभावात्मक, नैतिक एवं सामाजिक विकास, किशोरावस्था मनोविज्ञान, व्यावसायिक व्यवहार, संगठनात्मक व्यवहार एवं श्रम अर्थशास्त्र शामिल हैं। समाज वैज्ञानिक (आर्थर और सहयोगी 1989) श्रमिक को एक “गतिशील दृष्टिकोण” के रूप में देखते हैं— समाज एवं व्यक्ति के बीच अन्योन्यक्रिया को स्पष्ट करना। एक वृत्ति सिद्धांत इस दृष्टिकोण को समझता है।

1.8 वृत्ति परामर्श हेतु अर्थापत्ति

वृत्ति सिद्धांत में मुख्य महत्व इसके परामर्श, अर्थापत्ति, कैरियर निर्णय के स्तर एवं दिशा को निर्धारित करने में अपनी चिंता के साथ ही साथ विविध परिस्थितियों एवं घटनाओं के लिए व्यक्ति को तैयार करने की आवश्यकता होती है। इसके लिए समग्र रूप में मानव के विकास में सरलीकरण की जरूरत होती है जिसमें बच्चे, समकक्षी, माता-पिता, श्रमिक, नागरिक आदि की विविध सामाजिक एवं श्रमिक भूमिकाएँ प्रदर्शित की जाती हैं।

क्या कैरियर को एक समय के निर्णय के रूप में लिया जाता है जो व्यक्ति की योग्यता का नौकरी की माँग के सही मिलान के परिणाम के रूप में होता है अथवा एक अनवरत विकासात्मक प्रक्रिया के रूप में। कैरियर परामर्श का प्रयोग एक व्यक्ति द्वारा अंत में

लिए जाने वाले कैरियर निर्णय में निर्णायक भूमिका अदा करता है। परामर्श पद्धति एक व्यक्ति के द्वारा लिए जाने वाले कैरियर निर्णय के दृष्टिकोण पर आधारित है। कैरियर परामर्श कैरियर सूचना को सूचना को संगठित एवं प्रयोग करने के साथ ही साथ सेवार्थी की परिस्थितियों के ज्ञान एवं वैचारिक पर विहंगम दृष्टि डालता है। यह सेवार्थी को अपनी ताकत एवं कमजोरियों के वास्तविक मूल्यांकन करने की प्रक्रिया में सहायता करता है, उसकी प्राथमिकता एवं वरीयता, भविष्य के उद्देश्य एवं इन उद्देश्यों के लिए योजना बनाने के उनके प्रयास में सहायक है।

इन सबको एक साथ सम्मिलित करने पर, एक कैरियर सिद्धांत—

- परामर्शदाता को मार्गदर्शन एवं आत्म-विश्वास उपलब्ध कराता है।
- सेवार्थी के व्यवहार के अनुमान के द्वारा कैरियर परामर्श प्रक्रिया में प्रभाविकता जोड़ता है।
- आवश्यक अंतःक्षेप नीतियों को बताता है।
- अनुसंधान को उद्दीप्त करता है एवं इस क्षेत्र में अग्रिम क्रियाकलाप को दिशा देता है।

जैसा कि आप बाद के यूनिटों में देखेंगे कि परामर्शदाताओं के प्रयोग के लिए बहुत से सिद्धांत एवं प्रतिमान हैं। कौन सा सैद्धांतिक ढाँचा एक परामर्शदाता प्रयोग कर सकता है, यह कुछ अंशों में उस परामर्शदाता की व्यक्तिगत वरीयता पर निर्भर करेगा एवं कुछ अंशों में उस विशेष सेवार्थी की आवश्यकता के ऊपर निर्भर होगा। सामान्य रूप से, परामर्शदाता एक से अधिक उपागम का मिश्रण प्रयोग कर सकता है। उदाहरणार्थ, भेदीय उपागम (व्यक्ति का नौकरी से मिलान) एक सेवार्थी के ताकत एवं कमजोरी के मूल्यांकन में लाभकारी हो सकता है। आवश्यकता सिद्धांत सेवार्थी के उद्देश्य, मूल्यों एवं अभिक्षमताओं का पता लगाने में सहायक हो सकता है। विकासात्मक सिद्धांत सेवार्थी के अग्रिम विकास एवं उत्सर्जन में सफल साबित हो सकता है। हर परिस्थिति में सिद्धांत एक व्यक्ति को कैरियर में प्रविष्टि, कैरियर समस्याओं को रोकने एवं समस्या समाधान तथा एक बेहतर श्रमिक बनने में सहायता देने हेतु लाभप्रद है। सिद्धांतों का अलग-अलग अभिविन्यास एक परामर्शदाता के लिए व्यक्तिगत आवश्यकताओं हेतु उपयुक्त, आवश्यकता पर आधारित नीतियों की योजना बनाने में लाभदायक है।

यद्यपि सिद्धांतों की अपनी सीमितताएँ भी होती हैं फिर भी एक अच्छा अनुसंधानित सैद्धांतिक प्रतिमान सीमितताओं को दूर कर देगा। सिद्धांत परामर्शदाता को तार्किक ढाँचा उपलब्ध कराता है एवं परामर्श की प्रक्रिया को सेवार्थी के लिए अधिक अर्थपूर्ण बनाता है।

1.9 सारांश

अब जबकि आपने यह यूनिट पूरा कर लिया है, आप समझ चुके होंगे—

- कार्य की अवधारणा एवं किस प्रकार से समय के साथ इसने जटिलता अर्जित किया है।
- कार्य के प्राकृतिक, मनोवैज्ञानिक एवं समाजविज्ञानिक अभिविन्यासों में विभिन्नताएँ।
- व्यक्ति को कार्य हेतु मार्गदर्शन देने वाले विविध उद्देश्य। यह उद्देश्य आंतरिक अथवा बाह्य हो सकते हैं। आंतरिक उद्देश्य व्यक्ति की अंतर्निहित आवश्यकताओं से प्रेरित होते हैं और बाह्य उद्देश्य सामाजिक-सांस्कृतिक पर्यावरण के द्वारा निर्धारित होते हैं।
- कार्य एक व्यक्ति का प्रभावी क्रियाकलाप है और इस प्रकार उसके जीवन पर इसका व्यापक प्रभाव होता है। वह स्थान जहाँ एक व्यक्ति रहता है, उसके मित्र, उसके वस्त्र, उसका व्यवहार, भाषा, उसकी दिनचर्या, समाज में उसका स्थान सभी उसके वृत्ति से प्रभावित होते हैं।
- वृत्ति सिद्धांत कार्य के लिए व्यक्ति की खोज पर केन्द्रित होता है। यह व्यक्ति की नौकरी में तत्परता, निश्चितता के साथ उसके नौकरी में समायोजन को समझने की कोशिश करता है।
- आधुनिक समाज वैज्ञानिकों जिन्होंने वृत्ति-व्यवहार के व्याख्या की कोशिश की है, उन्होंने सही अर्थों में वैज्ञानिक एवं अनुभूतिमूलक उपागम के स्थान पर प्रासंगिक उपागम का प्रयोग किया है।
- वृत्ति सिद्धांत का कार्यक्षेत्र समय के साथ विकसित हुआ है। “वृत्ति” की अवधारणा निश्चित समय अवधि में क्रियाकलाप से प्रारंभ होकर 1950 में अनेकों संबंधित विषयों के अभिविन्यास का प्रयोग करते हुए विकासात्मक प्रक्रिया में परिपक्व हुई है।
- कैरियर सिद्धांत कैरियर परामर्शदाता के लिए एक बहुत उपयोगी उपकरण है। यह परामर्श, दिशा-बोध एवं अंतःक्षेप योजनाओं के लिए एक ढाँचा उपलब्ध कराता है।

आत्म-मूल्यांकन अभ्यास

1. कार्य-उद्देश्य के दो साधनों के नाम बताइए।
2. “जब कार्य आंतरिक रूप से संतुष्टि प्रदान करता है तब यह कार्य की तरह नहीं प्रतीत होता है।” इस कथन की उदाहरण के साथ चर्चा कीजिए।
3. सुपर के द्वारा दिए गए कार्य के मुख्य उद्देश्यों की चर्चा कीजिए। उनमें से किसी एक की विस्तृत व्याख्या कीजिए।
4. उदाहरणों के द्वारा जीवन में कार्य के महत्व एवं प्रभाव को प्रदर्शित कीजिए।
5. वृत्ति मनोविज्ञान के विकास में दो मुख्य पक्षों के विषय में लिखिए।
6. वृत्ति परामर्श प्रक्रिया में वृत्ति सिद्धांत के लाभ की व्याख्या कीजिए।

आत्म-मूल्यांकन अभ्यासों के लिए उत्तर बिंदु

1. कार्य-उद्देश्य के दो साधन हैं— (i) व्यक्तिगत (ii) सामाजिक (iii) सांस्कृतिक।
2. इस प्रकार के तथ्यों पर केन्द्रित कीजिए कि कभी-कभी कार्य अपने आप में एक व्यक्ति के लिए प्रेरणा का साधन बन सकता है। इस प्रकार कार्य से प्राप्त हुआ संतोष एवं खुशी बहुत महत्वपूर्ण हो जाती है तथा कार्य ज्यादा समय तक एक दैनिक कार्य नहीं रहता है बल्कि यह उद्देश्य के साथ ही साथ पारिश्रमिक भी हो जाता है।
3. सुपर के अनुसार कार्य के मुख्य उद्देश्य—
 - सुपर ने एक व्यक्ति की विविध आवश्यकताओं के संतुष्टीकरण के एक साधन के रूप में कार्य को महत्व दिया है।
 - उन्होंने उद्देश्यों को तीन विस्तृत शीर्षों में श्रेणीबद्ध किया मानवीय संबंध, कार्य एवं जीविका की आवश्यकता। एक उदाहरण के रूप में कार्य की आवश्यकता का प्रयोग करना, आपका उत्तर इस पर केन्द्रित होना चाहिए।
 - कार्य आंतरिक रूप के साथ ही साथ सामाजिक रूप से संतुष्टि देता है।
 - कार्य की मात्रा आत्म एवं मूल्य अभिव्यक्ति का एक साधन है।
 - कार्य का पर्यावरण शारीरिक, सामाजिक एवं मनोवैज्ञानिक परिस्थिति उपलब्ध करता है।

4. उत्तर में यह पता चलना चाहिए कि किस प्रकार से एक व्यक्ति का जीवन उसके द्वारा किए जाने वाले कार्य से निर्धारित होता है। उदाहरणार्थ, एक पाइलट को अपने फ्लाइट के समय-सारिणी को ध्यान में रखते हुए अपने सामाजिक विनियोजन को उसके अनुसार बनाना पड़ता है।
 - जीवन में कार्य के सामाजिक एवं मनोवैज्ञानिक प्रभाव को उदाहरणों के साथ प्रस्तुत करना है।
5. वृत्ति मनोविज्ञान के विकास में दो मुख्य पक्ष हैं—
 - भेदीय मनोविज्ञान पक्ष।
 - विकासात्मक मनोविज्ञान पक्ष।
6. उत्तर, परिस्थितियों के उपयुक्तता पर केन्द्रित होना चाहिए जहाँ पर मनोवैज्ञानिक, समाजशास्त्रीय एवं व्यावसायिक प्रसंगों में निर्णय लेने की आवश्यकता हो।

उत्तर में निम्नलिखित बिंदु सम्मिलित होने चाहिए—

- परामर्शदाता को मार्गदर्शन एवं आत्म विश्वास उपलब्ध कराता है।
- सेवार्थी के व्यवहार के अनुमान के द्वारा वृत्ति परामर्श प्रक्रिया की प्रभाविकता में वृद्धि करता है।
- आवश्यक अंतःपेक्षी योजनाओं का सुझाव देता है।
- अनुसंधान को उद्दीप्त करता है एवं इस क्षेत्र में अग्रिम क्रियाकलाप को दिशा प्रदान करता है।

आत्म-निरीक्षण अभ्यासों के लिए उत्तर बिंदु

आत्म-निरीक्षण अभ्यास-1

कार्य के प्राकृतिक, मनोवैज्ञानिक एवं समाजशास्त्रीय अर्थ के प्रत्येक उदाहरण के लिए आपके उत्तर में शामिल होना चाहिए—

1. कार्य की परिभाषा
2. एक व्यक्ति के लिए उदाहरण के साथ कार्य का प्राकृतिक एवं मनोवैज्ञानिक अर्थ।
3. समाज के लाभ के रूप में उदाहरण के साथ कार्य का समाजविज्ञानिक अर्थ

आत्म-निरीक्षण अभ्यास-2

1. का
2. का
3. वृ
4. वृ
5. वृ
6. का
7. वृ
8. का

आत्म-निरीक्षण अभ्यास-3

1. मनोवैज्ञानिक एवं सामाजिक गतिशीलता
2. भेदीय मनोविज्ञान
3. अभिक्षमता परीक्षण
4. परामर्श मनोविज्ञान, निदानात्मक मनोविज्ञान, मनोमिति, व्यक्तित्व सिद्धांत, सामाजिक मनोविज्ञान।

संदर्भ पुस्तकें

- आर्थर, एम०बी० एंड रुसो, डी०एम० (एड्स) 1996, द बाउन्ड्रीलेस कैरियर : ए न्यू इम्प्लायमेंट प्रिंसिपल फॉर ए न्यू आर्गनाइजेशनल इरा । ऑक्सफोर्ड यूनिवर्सिटी प्रेस, ऑक्सफोर्ड।
- आर्थर, एम०बी० हाल, डी०टी० लारेन्स, बी०एस० (एड्स) 1989, हैन्डबुक ऑफ कैरियर थेरेपी, कैम्ब्रिज यूनिवर्सिटी प्रेस, एम०ए०।
- बर्ड, ए०, गुंज, एच० एंड आर्थर, एम० 2002, कैरियर्स इन ए काम्प्लेक्स वर्ल्ड : द सर्च फॉर न्यू पर्सपेक्टिव्स फ्राम द "न्यू साइन्स"। मैनेजमेंट, 5(1), 1-14
- चार्ल्स, पी०सी० 2003, इन्टीग्रेटिंग पर्सपेक्टिव्स इन कैरियर डेवलपमेंट थ्योरी एंड प्रैक्टिस, कैरियर डेवलपमेंट क्वार्टरली।
- गिसबर्स, एन०सी० एंड मूर, इ०जे० 1975, बियाँन्ड कैरियर डेवलपमेंट-लाइफ कैरियर डेवलपमेंट। पर्सनल एंड गाइडेन्स जर्नल, 53, 647, 652

- हाल, डी०टी० एंड मॉस, जे०इ० 1998, द न्यू प्रोटियन कॅरियर कान्ट्रैक्ट : हेल्पिंग आर्गनाइजेशन्स एंड इम्प्लाइज एडॉप्ट, आर्गनाइजेशनल डायनामिक्स, विंटर,26(3), 22-37
- हालेंड, जे०एल०, 1985, मेकिंग वोकेशनल च्वाइसेज : ए थ्योरी ऑफ वोकेशनल पर्सनलिटीज एंड वर्क इन्वायरनमेंट्स (द्वितीय संस्करण), प्रेंटिस-हाल इन्क, इंगलवुड क्लिफ्स न्यू जर्सी।
- मोहन, एस० 1999, कॅरियर डेवलपमेंट इन इंडिया : थ्योरी, रिसर्च एवं डेवलपमेंट, विकास पब्लिशिंग हाउस प्राइवेट लिमिटेड, न्यू देहली।
- सुपर, डी०इ० 1957, द साइकोलॉजी आफ कॅरियर्स, हार्पर एंड रो, न्यूयार्क।

Weblinks

http://www.findarticles.com/cf_o/moJAX/3_51/100389274/p1/article.jhtml

http://www.en.wikipedia.org/wiki/Logical_positivism

<http://www.aare.edu.au/02pap/mos02453.htm>

2

वृत्ति विकास का ज्ञान-I

2.0 परिचय

2.1 उद्देश्य

2.2 वृत्ति विकास का अध्ययन क्यों?

2.3 वृत्ति विकास क्या है?

2.4 वृत्ति चुनाव एवं विकास का सिद्धांत

2.4.1 विशेषक-कारक सिद्धांत

2.4.2 जिन्जबर्ग और सहयोगी का व्यावसायिक चुनाव का सिद्धांत

2.4.3 रो का वृत्ति चुनाव का व्यक्तित्व सिद्धांत

2.4.4 हालैंड का व्यावसायिक चुनाव का वर्गीकरण सिद्धांत

2.5 सारांश

आत्म-मूल्यांकन अभ्यास

आत्म-मूल्यांकन अभ्यासों के लिए उत्तर बिंदु

आत्म-निरीक्षण अभ्यासों के लिए उत्तर बिंदु

संदर्भ पुस्तकें

2.0 परिचय

पूर्व यूनिट में आपका परिचय “कार्य” एवं “वृत्ति” की अवधारणा से हुआ है। आप देख भी चुके हैं कि व्यक्ति का कैरियर एवं जीवन बृहत् रूप में अन्योन्याश्रित है। यह व्यक्ति के कैरियर की प्रभाविकता को सुसाध्य बनाने एवं वृद्धि करने के महत्वपूर्ण मामले को लाता है जो व्यक्ति के वृत्ति निर्णय प्रक्रिया में मनो-सामाजिक गतिशीलता के संबंध में बेहतर ज्ञान के द्वारा होता है। सही मिलान, विकासात्मक एवं समग्र दृष्टिकोण वृत्ति मनोवैज्ञानिकों के द्वारा विकसित किए गए हैं जो स्वयं तथा समाज के संतुष्टि के लिए एक व्यक्ति की वृत्ति योजनाओं को क्रियान्वित करने एवं विकसित करने के विविध कारकों एवं प्रक्रियाओं से संबंधित हैं। विविध उपागमों से परिचय आपको चयन के साथ-साथ अपने छात्रों के लिए कैरियर परामर्श नीतियों एवं अंतःक्षेपों की योजना बनाने में एक से अधिक उपागमों के मिश्रण में आपको समर्थ बनाएँगे। इस यूनिट में और अगली (यूनिट-3) में आप विभिन्न प्रतिमानों एवं उपागमों को अच्छी तरह से देखेंगे।

2.1 उद्देश्य

इस यूनिट के अध्ययन के प्रश्नात्, आप समर्थ होंगे—

- एक परामर्शदाता के रूप में वृत्ति विकास के विषय में जानकारी के कारणों को बताने में।
- वृत्ति-विकास की प्रकृति एवं अवधारणा की व्याख्या करने में।
- इस यूनिट में दिए गए वृत्ति-विकास के चारों सिद्धांतों की महत्वपूर्ण विशेषताओं के वर्णन में।
- वृत्ति-परामर्श की परिस्थितियों में विविध सिद्धांतों के गुणों की चर्चा करने में।

- वृत्ति-परामर्श को अधिक प्रभावशाली बनाने के लिए सिद्धांतों के ज्ञान के उपयोग में।

2.2 वृत्ति-विकास का अध्ययन क्यों?

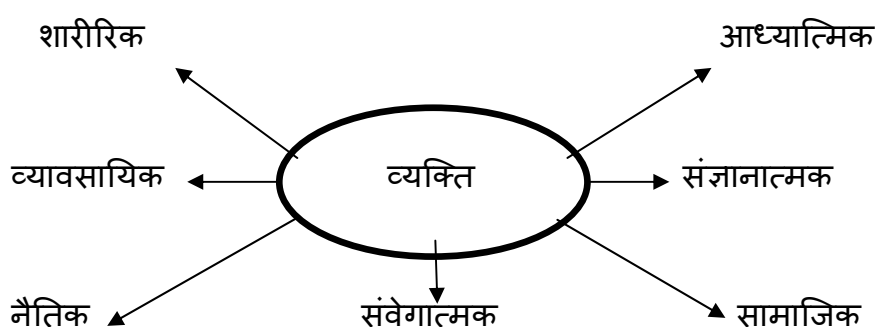
एक परामर्शदाता के कार्य का एक महत्वपूर्ण आयाम कॅरियर परामर्श है। बहुत से व्यक्ति सोचते हैं कि कॅरियर परामर्श एक आसान प्रक्रिया है जो केवल नौकरी की खोज एवं नियुक्ति में मदद से संबंधित है। परंतु, कॅरियर परामर्श में इसके अलावा और भी बहुत कुछ शामिल है। कॅरियर परामर्श का उद्देश्य व्यक्ति को अपने जीवन-लक्ष्यों एवं उद्देश्यों के चयन तथा अर्थपूर्ण कॅरियर निर्माण में सहायता करना है।

एक परामर्शदाता के रूप में वृत्ति-विकास का ज्ञान आपकी निम्नलिखित रूप में सहायता करता है :-

1. कॅरियर परामर्श की आवश्यकता में उपबोध्य (Counselee) के साथ कार्य करते हुए पेशेवर उपागम को अंगीकार करना।
2. वृत्ति-विकास एवं निर्णय लेने से संबंधित वैयक्तिक-सामाजिक गतिशीलता को समझने के लिए आवश्यक ज्ञान, अभिक्षमता एवं कौशलों को अर्जित करना।
3. वृत्ति-विकास में सहायता करने वाले ज्ञान, अभिक्षमता एवं कौशलों का वास्तविक जीवन की परिस्थितियों एवं घटनाओं में प्रयोग करना।

2.3 वृत्ति-विकास क्या है?

चित्र 2.1 मानव-विकास के आयामों का वर्णन करता है। वृत्ति व्यावसायिक विकास मानव-विकास का एक महत्वपूर्ण आयाम है।



चित्र - 2.1 : मानव-विकास के आयाम

मानव-विकास एक सामान्य मामला नहीं है। यह एक व्यक्ति के बहुत से क्षेत्रों जैसे— शारीरिक, संज्ञानात्मक, सामाजिक, संवेगात्मक, व्यावसायिक एवं नैतिक आयामों का सम्मिश्रण है। आजकल आध्यात्मिक विकास पर भी बहुत ज्यादा ध्यान दिया जा रहा है। इन आयामों पर विकास परस्पर अनन्य नहीं है। इनमें बहुत अन्योन्याश्रिता है। उदाहरणार्थ, एक व्यक्ति की सामाजिक परिस्थितियों का सामना करने में प्रभाविकता एक अच्छे कैरियर की तरफ ले जा सकती है एवं अंतर्व्यक्तिक कौशल जो जटिल सामाजिक परिस्थितियों का सामना करने में सहायता करता है उसके माध्यम से वह अपने कैरियर में समस्यात्मक परिस्थितियों का भी सामना कर सकता है।

जैसा कि उपर्युक्त उदाहरण में देखा जा सकता है, यह समझना बहुत महत्वपूर्ण है कि वृत्ति-विकास उसी तरह बहुत व्यापक है जैसे कि अन्य विकास के आयामों को समझा जाता है। लड़कों एवं लड़कियों के इन क्षेत्रों जैसे- शारीरिक क्षमता, संवेगात्मक परिपक्वता, सम्प्रेषण कौशल एवं कार्य कौशल तथा सामर्थ्य के स्वस्थ विकास के द्वारा प्रभावित होकर यह विविध आयामों में फैल जाता है।

आपने एक वृत्ति या अन्य वृत्तियों में संलग्न व्यक्तियों का अवलोकन किया होगा। आप किस प्रकार से सोचते हैं कि वे जो कुछ कर रहे हैं उसके लिए उन्होंने उसका चयन किया होगा? यह भी संभावना हो सकती है कि उनमें से कुछ इससे अचानक ही जुड़ गए हों। यह भी संभव है कि उनमें से कुछ ने इसके लिए अध्ययन की कुछ योजना बनाई थी जिससे बाद में उनका कैरियर का निर्णय सामने आया। तब, यहाँ पर विकासात्मक दृष्टिकोण है जो आपको बताता है कि व्यक्ति अपनी वरीयता के कैरियर के लिए परिपक्वता की प्रक्रिया से गुजरता है उस समय जब वह उपलब्ध विकल्पों हेतु चयन एवं अस्वीकरण की विभिन्न अवस्थाओं से निकल रहा होता है। नौकरी में स्थायित्व, आर्थिक सुरक्षा एवं व्यक्तिगत नौकरी संतुष्टि के दृष्टिकोण से एक व्यक्ति के भविष्य के कैरियर के परिप्रेक्ष्य में विकास हेतु एक जागरूकता बढ़ रही है। एक व्यक्ति की कैरियर योजना एवं योजना पर पुनर्विचार करना, सूचना, परिस्थितियों एवं घटनाओं के विषय में अत्यधिक ज्ञान के द्वारा सम्मोहित होता है। इसमें कैरियर रोल मॉडल्स के साथ अन्योन्यक्रिया, घर की स्थिति, विद्यालय का पाठ्यक्रम एवं अन्य कारक जैसे- परामर्शदाता, अध्यापक एवं मित्र सन्निहित होते हैं। विद्यालय के कार्यशालाओं का प्रत्यक्ष अनुभव यदि उपलब्ध होता है तो यह भी सहायक होता है।

इस प्रकार वृत्ति-विकास कार्य के संसार के संबंध में स्वयं के विषय में अधिगम की एक सतत प्रक्रिया है एवं अपने आपको वास्तविक कारकों जैसे वैयक्तिक सम्पत्ति, पारिवारिक संसाधनों एवं उपलब्ध अवसरों के समक्ष परीक्षण करना है।

उचित समयावधि में एक छात्र आवश्यक अभिक्षमता एवं कौशलों के द्वारा बेहतर ढंग से वृत्ति-परिपक्वता अर्जित कर लेता है जो निम्न रूप में सहायक होता है—

1. भविष्य के नियोक्ता की आवश्यकताओं को पूरा करने, एवं
2. अपने वैयक्तिक दीर्घ-अवधि जीवन-कार्य उद्देश्यों तक पहुँचाने में।

व्यक्ति जितना अधिक उच्च स्तरीय परिपक्वता प्राप्त करता है, उतना अधिक उसके द्वारा नौकरी में अनुकूलन की संभावना होती है।

क्रियाकलाप-1

कक्षा X के विद्यार्थियों से कहिए—

- जीवन की प्रारंभिक अवस्था से बढ़ते हुए क्रम में अपनी कैरियर वरीयताओं की सूची तैयार करना।
- अपने वर्तमान कैरियर चुनाव की सूची बनाना।
- क्या उनमें परिवर्तन थे? इन परिवर्तनों के क्या कारण थे?
- छात्रों के द्वारा अभ्यास कार्य को पूरा करने के पश्चात् छात्रों के कथन को संक्षिप्त करने के लिए इस चर्चा को आगे बढ़ाइए।

छात्रों से उन कारकों पर चिंतन करने के लिए कहिए जिन्होंने अपने विषय में ज्ञान प्राप्त करने एवं कार्य के संसार के संदर्भ में वृत्ति-विकास की प्रक्रिया को प्रभावित किया है।

छात्रों की चर्चा के आधार पर वृत्ति-विकास प्रक्रिया का वर्णन करते हुए एक संक्षिप्त लेख तैयार कीजिए।

2.4 वृत्ति का चुनाव एवं विकास के सिद्धांत

एक पेशेवर परामर्शदाता के रूप में छात्रों के साथ कार्य करते हुए यह आपको कुछ दिशा निर्देशों के उपयोग में सहायता करेगा जो निर्णय लेने की प्रक्रिया के संबंध में ज्ञान एवं मानव-व्यवहार के निर्धारण हेतु आधार के रूप में लाभदायक होगा। इस संदर्भ में वृत्ति मनोवैज्ञानिकों ने कुछ सिद्धांत प्रस्तुत किए हैं। वृहत् संख्या में व्यक्तियों के जीवन वृत्तांतों के प्रेक्षण के आधार पर सिद्धांत घटनाओं एवं प्रक्रियाओं की व्याख्या करने में सहायक होता है एवं बाद में विश्लेषण तथा निष्कर्ष पर पहुंचता है। अब आप कैरियर निर्णय से संबंधित प्रक्रिया को समझने के क्रम में वृत्ति-विकास के कुछ सर्वमान्य सिद्धांतों का अध्ययन करेंगे जो एक व्यक्ति के जीवन में घटित होती हैं। सिद्धांतों को इस यूनिट के साथ ही साथ अगली यूनिट (यूनिट-3) में भी सम्मिलित किया गया है।

2.4.1 विशेषक-कारक सिद्धांत

आप शायद अपने मनोविज्ञान अथवा शिक्षा के पाठ्यक्रमों में “विशेषक” पारिभाषिक शब्द से परिचित होंगे। सामान्य भाषा में एक विशेषक व्यवहारों के एक सामान्य पद्धति

का प्रतीक है। इसका अभिप्राय है कि एक समान परिस्थितियों में एक व्यक्ति की प्रतिक्रिया सुस्पष्ट रूप से अनुकूल होती है। ये प्रतिक्रियाएँ अथवा प्रतिक्रियाओं का ढंग व्यवहार की मात्रा के आधार पर जैसे-मैत्रीपूर्ण, आवेशी, प्रतिभाशाली, संवेदनशील, उत्तेजक, सर्तक आदि निर्धारित की जाती हैं। विशेषकों को सुविधा की दृष्टि से तीन श्रेणियों में वर्गीकृत किया गया है:-

- (i) व्यावहारिक विशेषक जो सामान्य एवं विशिष्ट योग्यताओं को प्रस्तुत करते हैं। इन्हें अग्रिम रूपों में कहा जा सकता है- उदाहरणार्थ, बुद्धिमान, मूर्ख, प्रतिभाशाली आदि।
- (ii) स्वभावगत विशेषक व्यक्ति के व्यक्तित्व के पहलुओं एवं वैयक्तिक सामाजिक परिस्थितियों में उसके द्वारा किए जाने वाले व्यवहार से संबंधित होता है। इस विशेषक के उदाहरण हैं- प्रिय, उत्साही, सहायक आदि। व्यक्ति के मूल्यों एवं विश्वासों को भी इन विशेषकों में ही शामिल किया जाएगा।
- (iii) गतिशील विशेषक- यह व्यक्ति की अभिरुचि, पसंद, वरीयता आदि से संबंधित होते हैं।

व्यक्ति अपने से संबंधित विशेषकों से भिन्न होते हैं। इसी प्रकार से दो या दो से अधिक व्यक्ति किसी विशेषक के स्तर पर प्रबलता में विभिन्नता दिखा सकते हैं।

विशेषक-कारक सिद्धांत एक शास्त्रीय उपागम है और यह फ्रैंक पर्सन्स (1909) के द्वारा तैयार किया गया है। उनके अनुसार एक व्यक्ति एक व्यवसाय के चयन में कुछ महत्वपूर्ण चरणों से गुजरता है, जो निम्नलिखित हैं-

- अपने विषय में स्पष्ट ज्ञान- अपनी अभिक्षमता, योग्यता, अभिरुचि, महत्त्वाकांक्षा, संसाधन, सीमितताओं एवं उनके कारण।
- कार्य के विभिन्न क्षेत्रों में सफलता, अवसर एवं दृष्टिकोण की अवस्था एवं आवश्यकताओं का ज्ञान।
- उपर्युक्त तथ्यों के दोनों समूहों के संबंध में एक सत्य तार्किकता।

इस प्रकार व्यावसायिक चुनाव एक व्यक्ति के व्यावसायिक गुणों, उत्तरदायित्वों एवं अभिरुचियों के साथ कार्य के संसार की आवश्यकताओं के सही मिलान का परिणाम है। वैयक्तिक विशेषकों या विशेषताओं एवं नौकरी की आवश्यकता के बीच जितनी अधिक नजदीकी रहेगी, सफलता की संभावना उतनी अधिक प्रबल होगी।

कलाईन एवं वाईनर (1977) ने विशेषक-कारक सिद्धांत में अंतर्निहित कल्पनाओं को निम्न रूप में संक्षिप्तकरण किया है।

- प्रत्येक व्यक्ति के पास विशेषकों का एक विशिष्ट सेट है जिसे विश्वसनीयता एवं वैधता से मापा जा सकता है।
- प्रत्येक व्यवसाय में सफल होने के लिए श्रमिकों को कुछ निश्चित विशिष्ट विशेषकों की आवश्यकता होती है।
- एक व्यवसाय का चुनाव निश्चित ही एक स्पष्टवादी प्रक्रिया है एवं सही मिलान संभव है।
- जितना अधिक वैयक्तिक विशेषताओं एवं नौकरी की आवश्यकता में समानता होगी, सफलता की संभावना उतनी अधिक होगी।

इन तरीकों का प्रयोग करने पर यह एक सामान्य सही मिलान प्रतिमान है। यहाँ पर एक तरफ छात्र या व्यक्ति के विषय में सूचना या मूल्यांकन के आँकड़े होते हैं एवं दूसरी तरफ कैरियर की सूचना होती है। दोनों का एक युक्तिमूलक मिलान किया जा सकता है। फिर भी, परामर्शदाता के द्वारा अधिकाधिक रूप में पहचान, चयन एवं परीक्षणों के प्रयोग का सामर्थ्य पूर्व आवश्यकताएँ हैं। उपागम यह भी मानता है कि एक व्यक्ति के विशिष्ट विशेषकों के समूह-अभिक्षमता, अभिरुचि, व्यक्तित्व के मूल्यांकन हेतु आवश्यक मानकीकृत परीक्षण उपलब्ध हैं।

आत्म-निरीक्षण अभ्यास-1

विशेषक-कारक सिद्धांत के अनुसार कौन से कथन सही हैं?

1. अभिरुचि, अभिक्षमता, व्यक्तित्व एवं उपलब्धि एक व्यक्ति के विशेषकों के ढंग को संघटित करते हैं।
2. एक व्यक्ति एक व्यवसाय की पार्श्विका (Profile) नहीं तैयार कर सकता है।
3. एक व्यवसाय का चुनाव एक स्पष्टवादी प्रक्रिया नहीं है।
4. वैयक्तिक विशेषताओं एवं नौकरी आवश्यकता के बीच जितनी अधिक समानता होगी, सफलता प्राप्त करने की संभावना उतनी अधिक प्रबल होगी।

क्रियाकलाप-2

आप अपनी कुछ योग्यताओं की पहचान कीजिए (उन चीजों को जिनको आप ठीक प्रकार से करते हैं) एवं अभिरुचियों की तथा उनको उन नौकरी की आवश्यकताओं के साथ मिलान कीजिए जिन्हें आप या तो कर रहे हैं या करने की योजना बना रहे हैं।

विशेषक-कारक सिद्धांत की विशेषताएँ

- यह अपने उपागम में सरल है।
- यह मूल्यांकन के परीक्षण एवं अपरीक्षण पर आधारित है।
- यह कैरियर परामर्श में निदेशात्मक उपागम के रूप में अत्यधिक उपयोगी है।

विशेष-कारक सिद्धांत की सीमाएँ

- मूल्यांकन में विशुद्धता की समस्या विद्यमान रहती है क्योंकि आप हमेशा मनोवैज्ञानिक परीक्षणों के द्वारा प्राप्त होने वाले अंकों पर विश्वास नहीं कर सकते हैं। कभी-कभी सेवार्थी थका हुआ/परिश्रान्त हो सकता है अथवा कभी-कभी गलत प्रतिक्रियाएँ जानबूझकर करता/करती है।
- परामर्शदाता प्रभुत्व की भूमिका निभाता है तथा उपबोध्य (Counselee) निष्क्रिय होता है।

2.4.2 जिन्जबर्ग और सहयोगी का व्यावसायिक चुनाव का सिद्धांत

उपर्युक्त वर्णित विशेषक-कारक सिद्धांत में आप एक वास्तविक-मिलान उपागम से परिचित हुए हैं जिसका उद्देश्य एक व्यक्ति एवं नौकरी में उपयुक्तता को प्राप्त करना है। इसकी तुलना में अब आप एक वैकल्पिक दृष्टिकोण का अध्ययन करेंगे जो कैरियर में प्रवेश को एक विकासात्मक प्रक्रिया के रूप में देखता है। यह सैद्धांतिक प्रतिमान महत्व देता है कि वृत्ति विकास एक देशान्तरीय प्रक्रिया है जो एक लम्बे समय के बाद प्रकट होती है और एक समय में निर्णय लेना नहीं है। जिन्जबर्ग एवं सहयोगी (1951) के द्वारा दिए गए इन सिद्धांत के तीन तत्व हैं:-

- व्यावसायिक निर्णय एक विकासात्मक प्रक्रिया है। यह किशोरावस्था की संपूर्ण अवधि में निहित रहती है।
- यह प्रक्रिया वृहत् रूप में अनुत्क्रमणीय (Irreversible) होती है। एक बार जब एक निर्णय ले लिया जाता है तब यह बदला नहीं जा सकता है क्योंकि इसमें व्यक्ति का समय, धन एवं प्रयास लगने के साथ ही साथ उसका अहम् भी इससे जुड़ा होता है।
- समझौता प्रत्येक निर्णय का एक आवश्यक पहलू है। यह समझौता व्यक्ति की आवश्यकताओं, अभिरुचियों, क्षमताओं एवं मूल्यों तथा उसे मिलने वाले अवसरों के बीच होता है।

जिन्जबर्ग ने बाद में 1972 एवं 1994 में इस सिद्धांत को आधुनिक बनाया। उन्होंने “समझौते” की अवधारणा को सुधार कर उसे चयन की पराकाष्ठा के रूप में किया तथा निर्णय लेने की प्रक्रिया की विभिन्न अवस्थाओं में एक व्यक्ति के कैरियर उद्देश्यों एवं कार्य के संसार की वास्तविकताओं के बीच श्रेष्ठ उपयुक्तता के विचार को समाविष्ट किया। यह देखना बहुत रोचक है कि जिन्जबर्ग और सहयोगी (1951) ने विकासात्मक प्रक्रियाओं को तीन मुख्य अवधि या अवस्थाओं में स्वप्नालोक, परीक्षापेक्ष एवं यथार्थवादी चयनों में विभक्त किया है।

इन अवस्थाओं/अवधि को नीचे प्रस्तुत किया गया है।

वृत्ति-विकास की अवस्थाएँ

| अवस्था | वर्णन | स्पष्टीकरण के लिए उदाहरण |
|--------------------------------------|---|---|
| स्वप्नालोक अवस्था 6-11 वर्ष | इस अवस्था में किया गया चुनाव निरंकुश होता है एवं यथार्थता अभिविन्यास में कमी होती है। यह चयन बच्चे की भावनाओं के आधार पर आधारित होता है कि इसको करने में खुशी मिलेगी। यह भी जागरूकता होती है कि बड़ा होने पर उसे कार्य करना होगा। | 5,7 एवं 10 वर्ष के तीन बच्चे सेना एवं युद्ध से संबंधित एक फिल्म देखने गए। उसके पश्चात् बड़े होने पर उन सबकी सेना में जाने की इच्छा थी। यह उनका स्वप्नालोक चयन था जो अंतिम चुनाव नहीं हो सकता था। |
| परीक्षापेक्ष अवस्था 11-17 वर्ष | यह पूर्व-किशोरावस्था एवं किशोरावस्था की अवधि होती है। व्यक्ति इस अवस्था में स्वयं एवं अन्य के प्रति महत्वपूर्ण कारकों को ध्यान में रखते हुए उपयुक्त व्यवसाय की तलाश करता रहता है। दृष्टिकोण तीक्ष्ण होता जाता है एवं उसके कैरियर चुनाव में स्थायित्व का अधिक बोध होता है। इस अवस्था को आगे हो उप-अवस्थाओं में विभक्त किया गया है:- 1. अभिरुचि अवस्था- यह 11-12 वर्ष के करीब प्रतीत होती है जब बच्चा एक कैरियर की दिशा को | एक आठ वर्ष की बच्ची जो एक निम्न मध्यमवर्गीय परिवार से संबंधित थी, उससे पूछा गया कि क्या वह उच्च माध्यमिक कक्षा में पढ़ना पसंद करेगी। उसने कहा कि अपनी माता की तरह, वह अपना घर देखेगी जैसे- भोजन बनाना, सफाई करना एवं बच्चों का पालन-पोषण करना और यदि आवश्यकता होगी तो वह घरेलू नौकरी करेगी। और इस तरह वह सिलाई एवं भोजन बनाना सीखना चाहती थी न कि उच्च अध्ययन के लिए जाना चाहती थी। टिप्पणी-यह संभावना है कि आठवीं |

| | | |
|--|--|---|
| | <p>पहचानने की जरूरत समझना प्रारंभ करता है।</p> <p>2. <i>सामर्थ्य अवस्था</i>- यह करीब 13-14 वर्ष के समय होती है जब किशोर अपने सामर्थ्य को आँकना प्रारंभ करता है। भविष्य में कैरियर की दिशा हेतु शैक्षिक प्रक्रियाएँ अधिक अर्थपूर्ण हो जाती हैं।</p> <p>3. <i>मूल्य अवस्था</i>- यह करीब 15-16 वर्ष के आस-पास होती है। इसमें उद्देश्य एवं कारक प्रभावित करने लगते हैं एवं मूल्य महत्वपूर्ण हो जाते हैं। जीवन-उद्देश्यों, शैली, नौकरी में स्थायित्व, मान-सम्मान एवं धन से संबंधित मामलों को समझने लगते हैं। निर्णय लेने में दबाव होता है।</p> <p>4. <i>संक्रमण अवस्था</i>- इसमें यथार्थवादी समझ के द्वारा कैरियर की योजना अधिकाधिक रूप में प्रभावित होती है।</p> | <p>कक्षा की समाप्ति तक विविध परिस्थितियों एवं कारकों के विषय में जानकारी उसे अपने पूर्व निर्णय पर पुनर्विचार के लिए प्रेरित कर सकती है तथा वह अपने भावी जीवन एवं कैरियर-योजना को बदल सकती है।</p> |
| <p><i>यथार्थवादी अवस्था</i> 18-21 वर्ष</p> | <p>इस अवस्था में कैरियर चुनाव तीन उप अवस्थाओं में चलता है:-</p> <p>1. <i>अन्वेषण</i>- इस अवस्था में परीक्षापेक्ष अवस्था में किए गए निर्णयों पर पुनर्विचार किया जाता है। मुख्य आवश्यकताओं एवं इच्छाओं पर गहन दृष्टि डाली जाती है। यह समझ लिया जाता है कि एक बार किया गया चुनाव अनुत्क्रमणीय हो जाता है। व्यवहार वास्तविकता की तरफ हो जाता है।</p> <p>2. <i>पारदर्शिता</i>- पूर्व अवस्था के अनिश्चय के स्थान पर इसमें स्वीकृति होती है। यह कैरियर संबंधित निर्णय लेने की प्रक्रिया के पराकाष्ठा की अवस्था है, यद्यपि</p> | <p>एक मेडिकल स्नातक ने मनोविज्ञान एवं समाजशास्त्र विषयों को वैकल्पिक विषय के रूप में लेकर सिविल सेवा परीक्षा में सम्मिलित होने की इच्छा प्रकट की। उसे ध्यान दिलाया गया कि उसने मेडिकल में विशेष अध्ययन किया है अतः उसे उसी क्षेत्र में लगे रहना चाहिए।</p> <p>उसने कहा कि उसने अपने माता-पिता को प्रसन्न करने के लिए मेडिकल में प्रवेश लिया था। अब उसे अच्छी तरह से पता था कि उसे क्या करना चाहिए। वह इस परीक्षा में शामिल हुआ एवं प्रथम प्रयास में इसमें सफल</p> |

| | | |
|--|--|--|
| | <p>कुछ अग्रिम परिशोधन की अभी भी जरूरत होती है।</p> <p>3. <i>विनिर्देशन</i>- यह चुने हुए क्षेत्र के अन्दर विशेष क्षेत्र के विशिष्टीकरण के चयन में नजदीक आने की प्रक्रिया है अब विक्षेपन की संभावना न्यूनतम स्तर हो जाती है।</p> | <p>रहा। अब वह एक सफल एवं प्रसन्न अधिकारी है।</p> |
|--|--|--|

व्यावसायिक चयन के सिद्धांत की विशेषताएँ

- सेवार्थी के विकास कारकों, प्रक्रिया एवं सीमितताओं के लिए विकासात्मक दृष्टिकोण उपलब्ध करता है।
- कैरियर परिपक्वता की मनो-सामाजिक गतिशीलता के विषय में ज्ञान उपलब्ध करता है।
- विद्यालय के विविध स्तरों पर मार्गदर्शन को लागू करने की योजना में शिक्षक/परामर्शदाता की सहायता करता है।

व्यावसायिक चयन के सिद्धांत में सीमाएँ

- सिद्धांत को विकसित करने में प्रयोग किए गए अनुसंधान रूपरेखा के आधार पर सिद्धांत के विकास हेतु प्रयोग किए गए आँकड़ों की सीमितता के कारण इसकी व्यावहारिकता सीमित हो सकती है। सेवार्थी के साथ आमने-सामने होने के समय निष्कर्ष निकालने में सावधानी की आवश्यकता होती है।

फिर भी, यह जानना महत्वपूर्ण है कि जिन्जबर्ग और सहयोगी का सिद्धांत ने कैरियर प्रवेश के ज्ञान हेतु विकासात्मक उपागम के प्रारंभ में सहयोग दिया है। यह उन खोजों पर आधारित है जो उच्च बौद्धिक स्तरों वाले एक लघु एवं चयनित समूह के बच्चों पर गहन अध्ययन से मिला है। इस संदर्भ में इसमें व्यावहारिकता से संबंधित सीमितताएँ हैं। फिर भी इस उपागम का प्रयोग करते हुए अग्रिम कार्य के लिए यह प्रेरक शक्ति उपलब्ध करता है।

आत्म-निरीक्षण अभ्यास-2

पाठ से उपयुक्त शब्दों के द्वारा खाली स्थान को भरिए:-

1. जिन्जबर्ग और सहयोगी के सिद्धांत की तीन अवस्थाएँ हैं _____ , _____ और _____ ।
2. परीक्षापेक्ष चुनाव के समय की उप-अवस्थाएँ हैं _____ , _____ और _____ ।
3. यथार्थवादी अवस्था की उप-अवस्थाएँ हैं _____ , _____ एवं _____ ।

2.4.3 रो का वृत्ति चुनाव का व्यक्तित्व सिद्धांत

इस सिद्धांत में आप देखेंगे कि कैसे मनो-सामाजिक अनुभव प्रारंभिक बाल्यावस्था में व्यक्तित्व अभिविन्यास के विकास को निर्धारित करते हैं जो कि एक व्यक्ति के कैरियर चुनाव में परिलक्षित होता है।

रो (1957) का सिद्धांत, रो एवं ल्यूननबर्ग के द्वारा 1990 में संशोधित एवं नवीनीकरण किया गया जो प्रख्यात भौतिक एवं सामाजिक वैज्ञानिकों के व्यक्तित्व विशेषकों की पहचान के विषय में बहुत से अनुसंधान पर आधारित था।

उन्होंने सामान्य प्रस्तावों का एक समूह दिया जो सिद्धांत को समझने में सहायता करेगा। इनको यहाँ पर प्रस्तुत किया गया है।

प्रस्ताव

- आनुवंशिक विरास्त समूह सभी विशेषताओं को विकास में सीमित करता है।
- वंशागत विशेषताएँ परिवार की सांस्कृतिक पृष्ठभूमि एवं सामाजिक-आर्थिक स्तर से भी प्रभावित होती हैं। इस प्रकार के कारक जैसे- जाति, लिंग, परिवार का सामाजिक एवं आर्थिक स्तर आदि का महत्वपूर्ण प्रभाव होता है।
- परिवर्ती जिसमें सामान्य रूप से आनुवंशिक नियंत्रण कम होता है और जो व्यक्ति के अनुभवों से प्रभावित होते हैं, वे हैं- अभिरुचियाँ, अभिक्षमताएँ एवं अन्य व्यक्तित्व विशेषक। प्रारम्भिक बाल्यावस्था में आवश्यकता की संतुष्टि अथवा निराशा के तरीके तथा प्रणाली एवं संतुष्टि की आवश्यकता का स्तर इन विशेषकों को निर्धारित करता है।

- ध्यान-निर्देशन के संदर्भ में मनो-शक्तियों का संभावित तरीका अभिरुचियों का मुख्य निर्धारक है।
- आवश्यकताओं की प्रबलता एवं उनकी संतुष्टि तथा उनका संगठन प्रेरणा के स्तर के निर्धारकों में सबसे आगे हैं जो संपादन में परिणित होता है।

रो का अध्ययन एक तरफ पारिवारिक, बौद्धिक, व्यक्तित्व एवं सामाजिक कारकों के बीच संबंधों के अन्वेषण का एक व्यवस्थित प्रयास था और दूसरी तरफ व्यवसायों में सफलता प्राप्त करना। उनके विचार में अनुभवों की संपूर्णता जैसे बाल्यावस्था का प्रभाव, विद्यालय का प्रभाव, माता-पिता में सामंजस्य, बीमारी यदि कोई है, तो वह व्यक्तित्व अभिविन्यास के विकास में परिणित हुआ है जो कि “व्यक्ति-अनुकूलन” एवं “व्यक्ति प्रतिकूलन” है।

रो ने यह भी तर्क दिया कि माता-पिता एवं बच्चे का संबंध बच्चे के प्रारम्भिक जीवन के अनुभवों तथा आवश्यकताओं की संतुष्टि एवं निराशा के लिए महत्वपूर्ण निर्धारक थे जो इन अनुभवों से जुड़े हुए थे। उन्होंने बताया कि प्रारम्भिक अवस्था के ये अनुभव बच्चे के जीवन के प्रति दृष्टिकोण एवं वह जीवन में क्या करना चाहता है, उसको प्रभावित करते हैं। तीन प्रकार के माता-पिता एवं बच्चे के संबंधों का उल्लेख किया गया है। इनमें कैरियर चयन की अर्थापत्ति है जो रो के द्वारा क्षेत्रों एवं छः स्तरों के संदर्भ के साथ प्रस्तुत किए गए हैं (इस मॉड्यूल में बाद में प्रस्तुत किया गया है)।

माता-पिता एवं बच्चे के संबंध का ढाँचा

1. *बच्चे में सांवेगिक एकाग्रता*— यहाँ पर बच्चा परिवार के ध्यान का केन्द्र होता है। रुझान को दो तरीकों से प्रकट किया गया है।
 - बच्चे की अति सुरक्षा जैसे बच्चे के लिए सब कुछ निर्णय करना, बच्चे को आवश्यकता महसूस करने से पहले उस वस्तु को उपलब्ध करना।
 - बच्चे से अत्यधिक अपेक्षाओं की माँग करना।

दोनों तरीकों में, बच्चे की भौतिक आवश्यकताएँ ठीक प्रकार से एवं पर्याप्त रूप से पूरी की जाती हैं लेकिन प्रेम, सम्मान एवं अपनेपन की आवश्यकता शर्त पर आधारित होती है जो बच्चे के प्रति माता-पिता की अपेक्षा उसकी उपलब्धि से जुड़ी होती है एवं जो माता-पिता की माँगों के अनुकूल होने पर प्राप्त होती हैं। यह कभी-कभी बच्चे के द्वारा उन अपेक्षाओं को पूरा न कर पाने की स्थिति में बच्चे के प्रति उपेक्षा के रूप में प्रकट होती हैं।

2. **बच्चे का परिवर्जन**— यह रुझान माता-पिता के द्वारा निम्न तरीकों से प्रकट होता है:-

- बच्चे की भौतिक एवं सांवेगिक आवश्यकताओं की अनदेखी करना, जैसे उन्हें आवश्यक वस्तुओं को न देना, उदाहरण के रूप में एक अच्छा विद्यालय का सामान (Kit) यद्यपि यह जान बूझकर नहीं किया जाता है।
- बच्चे को संवेगात्मक रूप से अस्वीकार करना जैसे बच्चे को उपेक्षित महसूस करना।

दोनों मामलों में बच्चा संवेगात्मक आवश्यकताओं को पूरा करने से वंचित है जो उच्च स्तरीय आवश्यकताओं के अवरुद्ध विकास में परिणित होता है।

3. **बच्चे का अनुमोदन**— यह रुझान माता-पिता के द्वारा निम्न रूपों में प्रदर्शित होता है—

- बच्चे का प्रेमपूर्वक अनुमोदन, बच्चे के व्यवहार की प्रशंसा करना तथा उसके/उसकी आवश्यकताओं को पूरा करना।
- बच्चे का लापरवाही से अनुमोदन करना। बच्चे के साथ अपने तरीके से एक व्यक्ति के समान व्यवहार करना। परिवार के एक अन्य सदस्य की तरह मान्यता देना जो वहाँ हो सकते हैं।

लापरवाही के साथ अनुमोदन में न्यूनतम मात्रा में सामाजिक अन्योन्यक्रिया होती है जबकि प्रेमपूर्वक अनुमोदन में हस्तक्षेप-निषेध, स्वतंत्रता एवं स्वायत्तता को आगे बढ़ाया जाता है।

रो ने बच्चे के भविष्य हेतु वैयक्तिक एवं कैरियर अभिविन्यास के साथ, बच्चे के प्रति माता-पिता की अभिवृत्ति/आदतों/संबंधों को व्यक्तित्व परिणाम से संबंधित करने की आवश्यकता महसूस की। उन्होंने क्रियाकलाप के आठ क्षेत्रों एवं छः स्तरों में व्यवसायों का वर्गीकरण उपलब्ध कराया। ये क्षेत्र उत्साही अथवा व्यक्ति-अनुकूलन तथा उदासीन अथवा व्यक्ति-प्रतिकूलन व्यवसायों से संबंधित हुए।

क्रियाकलाप के क्षेत्रों पर आधारित आठ प्रकार का वर्गीकरण इस प्रकार दिया गया था :-

- (i) नौकरी
- (ii) व्यापार-संपर्क
- (iii) संगठन
- (iv) प्रौद्योगिकी

- (v) बाहरी कार्य
- (vi) विज्ञान
- (vii) सामान्य संस्कृति
- (viii) कला एवं मनोरंजन

व्यक्ति-अनुकूलन व्यवसायों में उन्होंने (i), (ii), (iii), (vii), (viii) को शामिल किया। व्यक्ति-प्रतिकूलन समूहों में उन्होंने (iv), (v), (vi) को शामिल किया।

क्रियाकलाप के प्रत्येक क्षेत्र में रो ने उत्तरदायित्व, सामर्थ्य एवं कौशलों से संबंधित आधार पर छः स्तरों को दिया। श्रेणीबद्ध संगठन का स्तर निम्न प्रकार से दिया गया है:—

1. पेशेवर एवं प्रबंधकीय स्तर-1
2. पेशेवर एवं प्रबंधकीय स्तर-2
3. अर्ध-पेशेवर एवं लघु व्यापार
4. कुशल
5. अर्ध कुशल
6. अकुशल

उन्होंने व्यक्तियों एवं व्यवसायों के व्यक्तित्व अभिविन्यास को एक साथ लिया एवं उनको “व्यक्ति-अनुकूलन” एवं “व्यक्ति-प्रतिकूलन में श्रेणीबद्ध किया, जैसा कि चित्र 2.3 में दिया गया है।

रो के सिद्धांत का महत्व वृत्ति-चुनाव के सिद्धांत की आवश्यकता के रूप में है जिसका साहित्य में विशिष्ट योगदान है। रो का एक अन्य महत्वपूर्ण योगदान है कि उनका क्षेत्र-स्तर वर्गीकरण कैरियर परामर्श के उद्देश्य हेतु व्यवसायों का वर्गीकरण करने में उपयोगी है।

मुख्य अभिविन्यास, व्यावसायिक चुनाव एवं
माता-पिता तथा बच्चे में संबंध के बीच अनुमानित संबंध

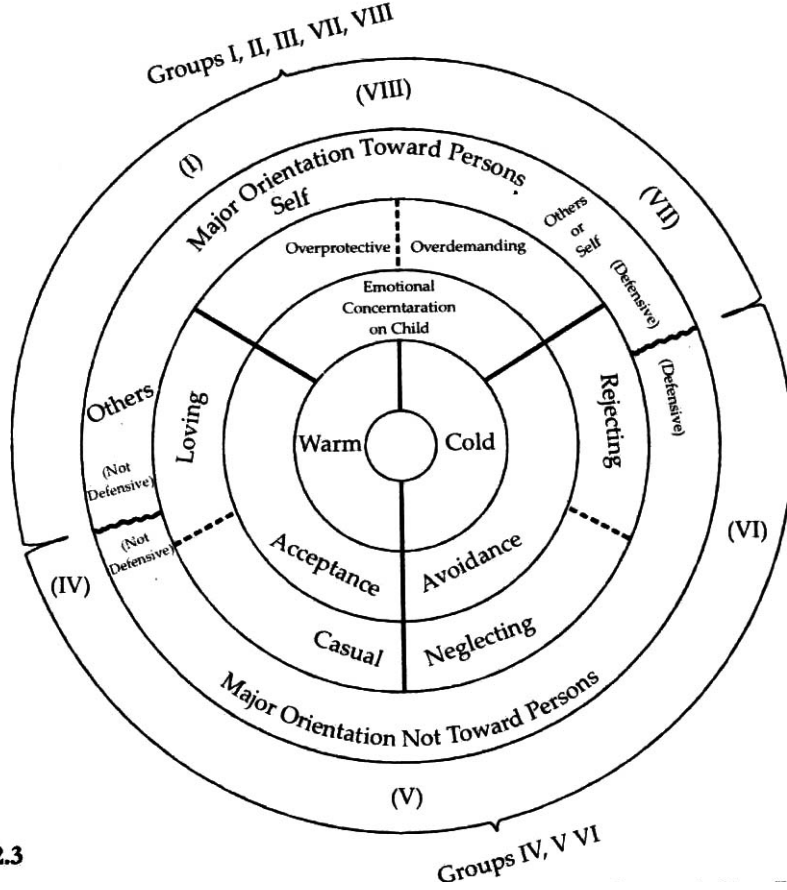


Fig. 2.3

चित्र 2.3

साधन- डी० ब्राउन एंड एल० ब्रुक्स, कैरियर च्वाइस एंड डेवलपमेंट, सैन फ्रेंसिसको, जोसी-
बास पब्लिशर्स, 1990

रो के व्यक्तित्व सिद्धांत की विशेषताएँ

- कैरियर अभिविन्यास के लिए मनोवैज्ञानिक आधार उपलब्ध करना।
- कैरियर परामर्श में उपयोग के लिए क्षेत्र-स्तर वर्गीकरण उपलब्ध करना।
- जब व्यक्ति अध्ययन आँकड़ा उपलब्ध रहता है तब इसे आसानी से प्रयोग किया जा सकता है।

रो के व्यक्तित्व सिद्धांत की सीमाएँ

- इस सिद्धांत का व्यक्ति अध्ययन तरीका आवश्यक आँकड़ों को इकट्ठा करने में निवारक हो सकता है।
- माता-पिता एवं परिवार के अन्य सदस्यों से आने वाली सूचना स्मृति, वैयक्तिक अन्योन्यक्रिया आदि के आधार पर होती है।

आत्म-निरीक्षण अभ्यास-3

निम्नलिखित क्षेत्रों के क्रियाकलापों को दो श्रेणियों “व्यक्ति-अनुकूलन” एवं “व्यक्ति-प्रतिकूलन” में विभाजित कीजिए जैसा कि रो के द्वारा बताया गया है।

| | व्यक्ति-अनुकूलन | व्यक्ति-प्रतिकूलन |
|------------------------|-----------------|-------------------|
| (i) नौकरी | | |
| (ii) व्यापार संपर्क | | |
| (iii) संगठन | | |
| (iv) प्रौद्योगिकी | | |
| (v) बाहरी कार्य | | |
| (vi) विज्ञान | | |
| (vii) सामान्य संस्कृति | | |
| (viii) कला एवं मनोरंजन | | |

2.4.4 हालैंड का व्यावसायिक चुनाव का वर्गीकरण सिद्धांत

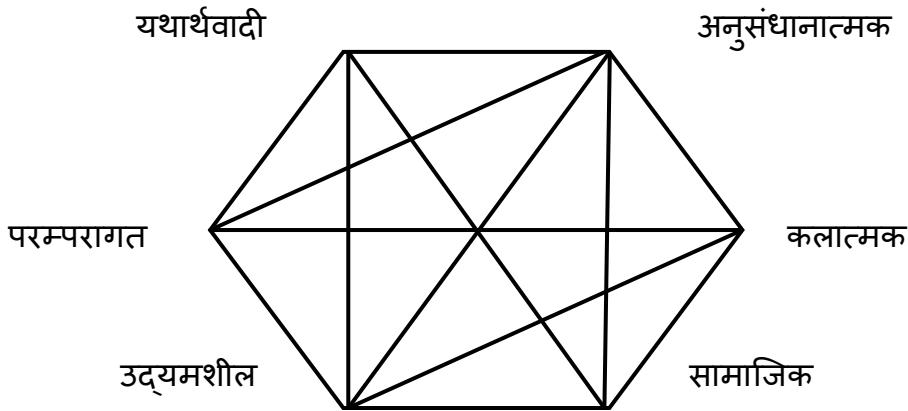
अब हम एक अन्य ‘मिलान’ उपागम के पास आते हैं जो कि विशेषक-कारक उपागम के बहुत नजदीक है। फिर भी, इस सिद्धांत में मिलान व्यक्तित्व के छः मुख्य ‘प्रकारों’ के आधार पर किया जाता है, असंख्य विशिष्ट विशेषकों के आधार पर नहीं। हालैंड ने सेवार्थियों के साथ अपने वृहत् अनुभवों के आधार पर विश्वास किया कि कैरियर का चुनाव हमारे व्यक्तित्व की अभिव्यक्ति है। उन्होंने निरीक्षण किया कि व्यक्ति अपने विचारों को अपने कार्य के संसार अथवा व्यवसाय पर प्रक्षेपित करते हैं। वे कुछ स्पष्ट व्यक्तित्व प्रकारों एवं प्रारूपिक कार्य-पर्यावरण के निष्कर्ष पर पहुँचे तथा व्यक्ति एवं पर्यावरण के बीच संबंध स्थापित किया। व्यक्ति एवं पर्यावरण के मध्य सादृश्य अधिकतम सफलता, स्थायित्व एवं संतुष्टि को बढ़ाने के लिए अपेक्षित था।

उन्होंने चार प्रकार की कार्य-संकल्पनाओं का प्रयोग किया:-

1. अधिकतर व्यक्ति व्यक्तित्व “प्रारूपों” के छः प्रकारों में से किसी एक में विशेषित किए जा सकते हैं। सभी छः व्यक्तित्व प्रारूपों को उनकी विशेषताओं के साथ नीचे दिया गया है।
 - *यथार्थवादी*— उस क्रियाकलाप को पसंद करते हैं जिसमें वस्तुओं, यंत्र-समूह, उपकरण आदि का व्यवस्थित परिचालन होता है।
 - *अनुसंधानात्मक*— उन क्रियाकलापों को वरीयता देते हैं जिनमें प्रेक्षणात्मक, विश्लेषणात्मक, व्यवस्थित एवं रचनात्मक सामर्थ्य होता है।
 - *कलात्मक*— अर्थपूर्ण, अरुढ़िगत, अव्यवस्थित, मौलिक एवं आत्म-विश्लेषी होता है।
 - *सामाजिक*— लोगों के साथ रहना, उनके साथ कार्य करना एवं अन्य व्यक्तियों की सहायता करना पसंद करता है।
 - *उद्यमशील*— आर्थिक लाभ हेतु संगठनात्मक उद्देश्यों को प्राप्त करने के लिए अन्य लोगों के हस्तकौशल से संबंधित क्रियाकलापों का आनन्द उठाता है।
 - *परम्परागत*— विवरणों एवं आँकड़ों का परिचालन, क्रमबद्धता एवं व्यवस्था को वरीयता देता है।
2. इसी प्रकार से छः प्रतिमान पर्यावरण के हैं। इनमें से प्रत्येक पर्यावरण एक दिए गए व्यक्तित्व प्रारूप के व्यक्तियों द्वारा प्रबलित होता है एवं उनकी अन्योन्यक्रिया प्रारूपी कार्य पर्यावरण को मजबूत करती है।
3. व्यक्ति उस पर्यावरण के लिए खोज करते हैं जो उन्हें अपने कौशल, योग्यता, अपनी अभिक्षमता एवं मूल्यों को अभिव्यक्ति करने एवं सहमति भूमिकाओं को लेने एवं अभ्यास में मदद करता है।
4. व्यवहार व्यक्तित्व एवं पर्यावरण के बीच अन्योन्यक्रिया के द्वारा निर्धारित होता है। शैक्षिक एवं व्यावसायिक उपलब्धि, वैयक्तिक सामर्थ्य स्थायित्व एवं संतुष्टि इस अन्योन्यक्रिया के परिणाम हैं।

हालैंड ने आगे चलकर पाँच द्वितीयक संकल्पनाओं को मुख्य अवधारणा के रूप में दिया जो मुख्य संकल्पना की सहायक हैं। इन शर्तों की पूर्णता व्यक्ति-पर्यावरण संबंध में वृद्धि करती है तथा सफलता, संतुष्टि एवं नौकरी में स्थायित्व के संदर्भ में इनकी परिणित होती है। ये अवधारणाएँ “प्रारूपों” एवं “प्रतिमानों” दोनों में प्रयोग की जा सकती हैं।

1. **सामंजस्य**— यह व्यक्तित्व के प्ररूपों (RIASEC) एवं पर्यावरणीय प्रतिमानों उदाहरणार्थ, अनुसंधानात्मक अभिक्षमता (प्ररूप) का यथार्थवादी अभिक्षमता (प्ररूप) के साथ ही तालमेल हो सकता है बजाय कलात्मक या उद्यमशील के। इसी प्रकार से, दिया गया पर्यावरणीय प्रतिमान कुछ के नजदीक हो सकता है एवं अन्य के नहीं।
2. **विशिष्टीकरण**— एक अच्छा विशिष्ट व्यक्ति किसी एक व्यक्तित्व प्ररूप में बहुत उच्च आँका जाएगा एवं अन्य सभी प्ररूपों में निम्न माना जाएगा। इसी प्रकार से एक अच्छा विशिष्ट पर्यावरण एक समान कार्य भूमिकाओं में निहित होगा।
3. **पहचान**— यह व्यक्ति के चुनाव या उद्देश्य, अभिरुचि, योग्यता आदि की स्पष्टता एवं स्थायित्व से संबंधित है। इसी प्रकार से पर्यावरण में संगठन के उद्देश्यों की स्पष्टता, इसके स्थायित्व एवं समाकलन के द्वारा प्रस्तुत किया जाता है।
4. **उपयुक्तता**— यह संकेत करता है कि एक व्यक्तित्व प्ररूप एक ऐसे पर्यावरण की तलाश करेगा जो व्यक्ति की वरीयता एवं योग्यता के आधार पर अवसरों एवं प्रबलन को उपलब्ध कराएगा। दूसरे शब्दों में, व्यक्तित्व प्ररूप एवं कार्य पर्यावरण के बीच अनुरूपता होगी।
5. **परिकल्पना**— हालैंड (1985) के अनुसार, “प्ररूपों या पर्यावरणों के बीच संबंध एक षट्कोणीय प्रतिमान के अनुसार सुव्यवस्थित किए जा सकते हैं जिसमें प्ररूपों या पर्यावरणों के बीच अन्तर उनके बीच सैद्धांतिक संबंधों में व्युत्क्रमानुपाती सापेक्ष हैं।” इसका तात्पर्य है कि आरेख में प्ररूपों एवं पर्यावरणों के बीच जितनी कम स्थानिक दूरी होगी, उतना अधिक प्ररूपों या पर्यावरणों में गुणात्मक संबंध होगा। (चित्र 2.4)



चित्र 2.4, षट्कोणीय प्रतिमान : व्यावसायिक व्यक्तित्व एवं कार्य पर्यावरण

हालैंड के वर्गीकरण सिद्धांत की विशेषताएँ

- यह एक सुविधाजनक प्रतिमान है।
- यह लेखक के सेवार्थी के साथ अत्यधिक अनुसंधान एवं निदानात्मक अनुभवों पर आधारित है। इस प्रकार इस सिद्धांत पर अधिक विश्वास किया जा सकता है।
- कैरियर परामर्श में आसानी से प्रयोग किया जा सकता है।
- पर्यावरणीय प्रतिमानों पर सूचना एवं विशिष्ट योगदान है।
- एक सही-विकसित प्रतिमान एवं वर्गीकरण के कारण इसकी वृहत् रूप में प्रयोजनीयता है।

हालैंड के वर्गीकरण सिद्धांत की सीमाएँ

- हालैंड के प्रतिमान की एक स्थिर एवं गतिहीन होने के रूप में आलोचना की गई है।
- यह सिद्धांत व्यवहार के मनोगतियों की व्याख्या नहीं करता है। कैरियर व्यवहार के मनोगतियों में सूचना का उपयोग एक परामर्शदाता के कार्य को सुसाध्य बनाता है।

| आत्म-निरीक्षण अभ्यास-4 | |
|---|--|
| स्तम्भ अ के कथनों को स्तम्भ-ब से मिलान कीजिए। | |
| स्तम्भ-अ | स्तम्भ-ब |
| व्यावसायिक व्यक्तित्व एवं कार्य पर्यावरण | वर्णन |
| अ. यथार्थवादी | (i) विवरणों एवं आँकड़ों का परिचालन, क्रमबद्धता एवं व्यवस्था को वरीयता देता है। |
| ब. अनुसंधानात्मक | (ii) आर्थिक लाभ हेतु संगठनात्मक उद्देश्यों को प्राप्त करने के लिए अन्य लोगों के हस्तकौशल से संबंधित क्रियाकलापों का आनन्द लेता है। |
| स. कलात्मक | (iii) लोगों के साथ रहना, उनके साथ कार्य करना एवं अन्य व्यक्तियों की सहायता करना पसंद करता है। |
| द. सामाजिक | (iv) अर्थपूर्ण, अरुढ़िगत, अव्यवस्थित, मौलिक एवं आत्म-विश्लेषी होती है। |
| क. उद्यमशील | (iv) उन क्रिया-कलापों को वरीयता देता है जिनमें प्रेक्षणात्मक, विश्लेषणात्मक, व्यवस्थित एवं रचनात्मक सामर्थ्य होता है। |
| ख. परम्परागत | (v) उस क्रियाकलाप को पसंद करता है जिसमें वस्तुओं, यंत्र-समूह, उपकरण आदि का व्यवस्थित परिचालन होता है। |

आत्म-निरीक्षण अभ्यास-5

स्तम्भ-ब के कथनों का स्तम्भ-अ के सिद्धांतों से मिलान कीजिए।

| स्तम्भ अ | स्तम्भ ब |
|--|--|
| 1. विशेषक-कारक सिद्धांत | अ. व्याख्या करता है कि किस प्रकार माता-पिता एवं बच्चे का प्रारम्भिक संबंध उसके भावी (भविष्य के) कैरियर को प्रभावित करता है। |
| 2. जिन्जबर्ग और सहयोगी का व्यावसायिक चुनाव का सिद्धांत | ब. कुछ स्पष्ट व्यक्तित्व प्ररूपों एवं प्रारूपीय कार्य पर्यावरण के विषय में बताता है। |
| 3. रो के कैरियर चुनाव का व्यक्तित्व सिद्धांत | स. संकल्पना करता है कि व्यावसायिक चुनाव एक व्यक्ति के व्यावसायिक संपत्ति, उत्तरदायित्व एवं अभिरुचि का उपलब्ध कैरियर सूचना के साथ मिलान का परिणाम है। |
| 4. हालैंड का कैरियर चुनाव का वर्गीकरण सिद्धांत | द. व्यावसायिक विकास प्रक्रिया को तीन मुख्य अवधियों या अवस्थाओं में विभाजित करता है जो— स्वप्नालोक, परीक्षापेक्ष एवं यथार्थ वादी चयन के रूप में हैं। |

2.5 सारांश

कैरियर चुनाव एवं विकास एक व्यक्ति के जीवन काल के दौरान आत्म-विकास का एक महत्वपूर्ण आयाम है। यह “स्वयं” एवं “कार्य के संसार” के विषय में जानकारी प्राप्त करने की एक वास्तविक प्रक्रिया है। वृत्ति मनोवैज्ञानिको ने कैरियर विकास के आभास की व्याख्या करने का प्रयास किया है कि किस प्रकार से विभिन्न मनोवैज्ञानिकों द्वारा प्रस्तावित सिद्धांतों अथवा प्रतिमानों का उपयोग करके कैरियर परामर्श परिस्थितियों को अधिक प्रभावशाली बनाया जा सकता है। ये प्रयास मिलान प्रतिमानों के साथ प्रारंभ हुए, जैसे विशेषक-कारक सिद्धांत एवं हालैंड का वर्गीकरण जिसमें नौकरी की आवश्यकता के साथ वैयक्तिक विशेषकों एवं व्यक्तित्व प्ररूपों के बीच मिलान पर दबाव दिया गया है। विकासात्मक उपागमों जैसे जिन्जबर्ग एवं सहयोगी का सिद्धांत कैरियर विकास में स्वप्नालोक, परीक्षापेक्ष एवं यथार्थवादी कारकों की भूमिका की व्याख्या करने के लिए प्रतिपादित किए गए हैं। माता-पिता का बच्चों के साथ व्यवहार का परिणाम कैरियर विकास के एक महत्वपूर्ण आयाम को समाविष्ट करता है जिसकी एनी रो के सिद्धांत के द्वारा व्याख्या की गई है।

आत्म-मूल्यांकन अभ्यास

1. वृत्ति-विकास के विशेषक-कारक सिद्धांत से आप क्या समझते हैं? यह कैरियर परामर्श में किस प्रकार उपयोगी है?
2. जिन्जबर्ग एवं सहयोगी के द्वारा दिए गए व्यावसायिक चुनाव की विकासात्मक अवस्थाओं की चर्चा कीजिए।
3. किस प्रकार से रो का सिद्धांत प्रारम्भिक बाल्यावस्था में आवश्यकता की संतुष्टि की अवधारणा पर आधारित है? उदाहरण दीजिए।
4. हालैंड का षट्कोणीय प्रतिमान किस सीमा तक वृत्ति-विकास के “व्यावसायिक व्यक्तित्वों” एवं “कार्य पर्यावरणों” की व्याख्या करता है?

आत्म-मूल्यांकन अभ्यासों के लिए उत्तर बिंदु

1. उत्तर में निम्नलिखित बिंदुओं पर प्रकाश डालना चाहिए :-
 - एक विशेषक-कारक उपागम व्यक्ति को विशेषकों के एक समूह से संबद्ध समझता है।
 - व्यावसायों की पार्श्विक तैयार करने की राय देता है।
 - उपर्युक्त के आधार पर व्यक्ति एवं नौकरी के बीच एक उपयुक्तता प्राप्त किया जा सकता है।
 - परामर्श सेवाओं में सिद्धांत की उपयोगिता।
2. जिन्जबर्ग एवं सहयोगी के द्वारा दिए गए व्यावसायिक चुनाव की विकासात्मक अवस्थाओं में निम्नलिखित अवस्थाओं के साथ उनकी उप-अवस्थाओं का वर्णन शामिल होगा :-
 - स्वप्नालोक
 - परीक्षापेक्ष
 - यथार्थवादी
3. माता-पिता तथा बच्चे के बीच संबंध के तरीकों की उदाहरणों के साथ व्याख्या कीजिए जैसा कि श्रेणीबद्ध किया गया है :-
 - सांवेगिक एकाग्रता
 - परिवर्जन
 - स्वीकारण

4. उत्तर में छः व्यक्तित्व प्ररूपों एवं पर्यावरणीय प्रतिमानों तथा हालैंड (1985) के द्वारा दिए गए व्यक्तित्व प्ररूपों एवं पर्यावरणीय प्रतिमानों के बीच संबंध पर प्रकाश डालना चाहिए।

आत्म-निरीक्षण अभ्यासों का उत्तर बिंदु

आत्म-निरीक्षण अभ्यास-1

1. सही
2. गलत
3. गलत
4. सही

आत्म-निरीक्षण अभ्यास-2

1. स्वप्नालोक, परीक्षापेक्ष एवं यथार्थवादी
2. अभिरुचि, सामर्थ्य, मूल्य, संक्रमण
3. अन्वेषण, क्रिस्टलीकरण, विशिष्टीकरण

आत्म-निरीक्षण अभ्यास-3

| व्यक्ति अनुकूलित | व्यक्ति प्रतिकूलित |
|-----------------------|--------------------|
| I, II, III, VII, VIII | IV, V, VI |

आत्म-निरीक्षण अभ्यास-4

- अ. (VI)
- ब. (V)
- स. (IV)
- द. (III)
- क. (II)
- ख. (I)

आत्म-निरीक्षण अभ्यास-5

1. स
2. द
3. अ
4. ब
5. क

संदर्भ-पुस्तकें

- ब्राउन, डी० एंड ब्रुक्स, एल० 1990, कैरियर च्वाइस एंड डेवलपमेंट (द्वितीय संस्करण) जोसी बास पब्लिकेशन, सैन फ्रैंसिस्को।
- जिन्जबर्ग, ई०, जिन्सबर्ग, एस० डब्ल्यू०, एक्सलरैड, एस० एंड हरमा, एच० एल०, 1951, अक्यूपेशनल च्वाइस: एन एप्रोच टू ए जनरल थ्योरी, कोलम्बिया यूनिवर्सिटी प्रेस, न्यूयॉर्क।
- हालेंड, जे०एल०, 1985, मेकिंग वोकेशनल च्वाइसेस : ए थ्योरी ऑफ वोकेशनल पर्सनाल्टीज एंड वर्क इनवायरनमेंट्स (द्वितीय संस्करण), प्रेंटिस-हाल इन्क, एन्जेलवुड क्लिफ्स, न्यू जर्सी।
- हालेंड, जे० एल०, 1973, मेकिंग वोकेशनल च्वाइसेस, प्रेंटिस-हाल इन्क, एन्जेलवुड क्लिफ्स, न्यूजर्सी।
- मोहन, एस० 1999, कैरियर डेवलपमेंट इन इंडिया। विकास पब्लिसिंग हाँउस प्राइवेट लिमिटेड, न्यू देहली।
- ओसीपाँउ, एस०एच० एंड फिट्जेराल्ड, एल०एच० 1996, थ्योरीज ऑफ कैरियर डेवलपमेंट (चतुर्थ संस्करण)। प्रेंटिस-हाल इन्क, एन्जेलवुड क्लिफ्स, न्यू जर्सी।
- पर्सन्स, एफ० 1909, चूजिंग ए वोकेशन, हाउटन मिफलिन कम्पनी, बोस्टन।
- रो, ए० 1956, ए साइकोलॉजी ऑफ अक्यूपेशन। जॉन विले एंड सन्स इन्क०, न्यूयॉर्क।
- रो, ए० एंड ल्यूनबोर्ग, पी० डब्ल्यू० 1990, पर्सनैलिटी डेवलपमेंट एंड कैरियर च्वाइस। इन डी० ब्राउन, एल० ब्रुक्स एंड एसोसिएट्स (एड्स०) जोसी बास पब्लिकेशन, सैन फ्रैंसिस्को।

वृत्ति विकास का ज्ञान-II

- 3.0 परिचय
- 3.1 उद्देश्य
- 3.2 सुपर का विकासात्मक सिद्धांत
 - 3.2.1 प्रस्ताव
 - 3.2.2 जीवन-अवस्थाएँ एवं आत्म-सम्प्रत्यय
 - 3.2.3 जीवन-वृत्ति इन्द्रधनुष
 - 3.2.4 खण्डीय (तोरणद्वार) प्रतिमान
 - 3.2.5 सिद्धांत का मूल्यांकन
- 3.3 वृत्ति-निर्णय-रचना का सामाजिक अधिगम सिद्धांत
 - 3.3.1 सिद्धांत
 - 3.3.2 कारक
 - 3.3.3 परिणाम
 - 3.3.4 सिद्धांत का मूल्यांकन
- 3.4 वृत्ति सचेतन वैयक्तिक मूल्यांकन
 - 3.4.1 प्रतिमान
 - 3.4.2 वृत्ति संज्ञान में क्या निहित है?
 - 3.4.3 जीवन वृत्ति प्रकरण
 - 3.4.4 जीवन वृत्ति मूल्यांकन
 - 3.4.5 व्यावसायिक कार्ड प्रकार
 - 3.4.6 प्रतिमान का मूल्यांकन
- 3.5 सारांश
 - आत्म-मूल्यांकन अभ्यास
 - आत्म-मूल्यांकन अभ्यासों के लिए उत्तर बिंदु
 - आत्म-निरीक्षण अभ्यासों के लिए उत्तर बिंदु
 - संदर्भ पुस्तकें

3.0 परिचय

यूनिट-2 में पढ़े हुए सिद्धांतों में आप कुछ प्रतिमानों एवं सिद्धांतों से परिचित हो गए हैं जो कैरियर निर्णय एवं कैरियर-प्रविष्टि में मनो-सामाजिक कारकों एवं गतिशीलता की महत्वपूर्ण भूमिका का विवरण देता है। जैसा कि आपने देखा, इन सिद्धांतों ने मिलान प्रतिमानों (पर्सन्स 1909, हालैंड 1973, 1985) एवं व्यक्तित्व विकास प्रतिमान (रो 1956, रो एवं ल्यूनबोर्ग, 1990) का प्रयोग किया है जो कैरियर-विकास में बच्चे के पालन-पोषण का अभ्यास एवं परिवार के वातावरण की भूमिका पर दबाव देते हैं। जिन्जबर्ग एवं सहयोगी (1951) ने परिपक्वता के रूप में कैरियर चुनाव करने के लिए एक विकासात्मक उपागम की शुरुआत उपलब्ध कराई। इस यूनिट में आप कुछ और सिद्धांतों को देखेंगे जो विकासात्मक मनोविज्ञान एवं सामाजिक अधिगम सिद्धांत की अवधारणाओं का प्रयोग करते हुए सामान्य रूप से नए उत्साह के साथ कैरियर-विकास की प्रक्रिया की व्याख्या करेंगे।

3.1 उद्देश्य

इस यूनिट को पढ़ने के पश्चात् आप समर्थ होंगे :-

- इस यूनिट में चर्चा किए गए कैरियर-विकास के तीनों सिद्धांतों की महत्वपूर्ण विशेषताओं के वर्णन में।
- सुपर के खण्डीय उपागम पर आधारित कैरियर विकास में एक व्यक्ति के लिए कैरियर परामर्श हेतु समग्र पार्श्विका विकसित करने में।
- एक व्यक्ति के कैरियर-पथ में विभिन्न कारकों के परिणामों की चर्चा करने में जैसा कि कैरियर निर्णय रचना सिद्धांत के द्वारा उपलब्ध कराया गया है।
- जीवन कैरियर प्रकरणों को प्राप्त करने के लिए जीवन कैरियर मूल्यांकन एवं व्यावसायिक कार्ड प्रकारों की प्रणाली का प्रयोग करने में।
- कैरियर परामर्श परिस्थितियों में आत्म-सम्प्रत्यय एवं कैरियर संज्ञान के विकास की प्रक्रिया के अपने ज्ञान का प्रयोग करने में।

3.2 सुपर का विकासात्मक सिद्धांत

सुपर (1990) का सिद्धांत कार्यक्षेत्र में बहुत समग्र है। उन्होंने चार शिक्षणों से विचारों एवं अवधारणाओं को समाविष्ट किया—

- *विभेदक मनोविज्ञान* – इसमें योग्यता, अभिरुचि एवं अभिवृत्तियों जैसे विशेषकों में मानवीय विभिन्नता पर महत्व दिया गया है।
- *व्यावसायिक मनोविज्ञान* – इसमें विभिन्न व्यवसायों में विभिन्न योग्यता, अभिरुचि एवं अभिक्षमता की आवश्यकता पर बल दिया गया है।
- *विकासात्मक मनोविज्ञान एवं जीवन काल उपागम* – यह जीवन काल पर्यन्त एवं जीवन-अवस्थाओं में मानव-विकास को महत्व देता है।
- *व्यक्तित्व सिद्धांत* – यह व्यक्ति को दृष्टिकोणों एवं अनुभवों के एक प्रायोजक के रूप में विशिष्ट ढंग से देखता है जो उनके व्यवहार की विशेषता बताते हैं।

अब आप सुपर के सिद्धांत के विविध पहलुओं के विषय में पढ़ेंगे। यह आपको सिद्धांत को बेहतर ढंग से समझने में सहायक होगा यदि आप दिए हुए विषयवस्तु को अपने स्वयं के विकास के समय के अनुभवों एवं विकासात्मक कार्यों के साथ इन्हें संबंधित करने का प्रयास करते हैं जिसे आप पूर्व में अनुभव कर चुके हैं।

सुपर का सिद्धांत निम्नलिखित ढाँचे में अच्छी तरह से समझा जा सकता है :-

1. यह प्रस्तावों का एक समूह है जिसे उपर्युक्त वर्णित विविध शिक्षणों से लिया गया है।
2. व्यावसायिक आत्म-सम्प्रत्यय एवं व्यावसायिक जीवन-अवस्थाओं का विकास एवं क्रियान्वयन।
3. जीवन-कॅरियर इन्द्रधनुष।
4. खण्डीय (तोरणद्वासर) प्रतिमान।

3.2.1 प्रस्ताव

सुपर (1990) ने चौदह प्रस्ताव दिए जो मनो-सामाजिक कारकों एवं प्रक्रियाओं का उल्लेख करने वाले कथन हैं जो कैरियर-विकास के आयामों पर एक व्यक्ति के विकास का विवरण प्रस्तुत करते हैं। सहजता की दृष्टि से कुछ प्रस्ताव बताए जा रहे हैं जो सिद्धांत की व्याख्या के लिए काफी होंगे। इन प्रस्तावों को आसानी से समझने के लिए परिष्कृत किया गया है। ये प्रस्ताव हैं :-

- व्यक्ति अपने योग्यता, अभिरुचि एवं व्यक्तित्व में भिन्न होते हैं।
- इन विशेषताओं के कारण प्रत्येक व्यक्ति विभिन्न व्यवसायों के लिए योग्य होते हैं।
- प्रत्येक व्यवसाय के लिए विशेष प्रकार की योग्यता एवं व्यक्तित्व विशेषकों की आवश्यकता होती है।
- एक व्यवसाय विविध प्रकार के व्यक्तियों को समाहित कर सकता है।
- व्यावसायिक वरीयताएँ, सामर्थ्य एवं आत्म-सम्प्रत्यय किशोरावस्था के दौरान स्थायी हो जाते हैं एवं चयन तथा समायोजन में कुछ निरन्तरता उपलब्ध करते हैं।
- चयन प्रक्रियाएँ जीवन अवस्थाओं की श्रृंखला के रूप में संक्षेप में इन विशेषताओं के रूप में प्रस्तुत की जा सकती हैं— विकास, अन्वेषण, संस्थापन, अनुरक्षण एवं अवनति।
- कैरियर ढाँचे की प्रकृति व्यक्ति के माता-पिता के आर्थिक स्तर, योग्यता, शिक्षा, व्यक्तित्व विशेषताओं, कैरियर परिपक्वता एवं जिन अवसरों से उसको परिचित कराया जाता है, उन सबके द्वारा निर्धारित होती है।
- जीवन की किसी भी अवस्था में दिए गए पर्यावरण एवं अवयव-संस्थान की अपेक्षाओं का सामना करने में सफलता कैरियर परिपक्वता पर आधारित होती है (तत्परता की आवश्यकता होती है) जो कि शारीरिक, मनोवैज्ञानिक एवं सामाजिक विशिष्टताओं का समूह होती है।
- जीवन-अवस्थाओं के द्वारा विकास को योग्यता एवं अभिरुचि के परिपक्वन के सरलीकरण के द्वारा मार्गदर्शित किया जा सकता है एवं विकास करने में सहायता देकर, वास्तविकता परीक्षण तथा व्यावसायिक आत्म-सम्प्रत्ययों को क्रियान्वित करके किया जा सकता है।
- कार्य-संतुष्टि एवं जीवन संतुष्टि एक सीमा तक निर्भर रहते हैं जिसमें (i) व्यक्ति योग्यता, अभिरुचि, व्यक्तित्व विशेषकों एवं मूल्यों के लिए उपयुक्त स्थान प्राप्त करता है, तथा (ii) आत्म-सम्प्रत्यय के कार्यान्वयन का स्तर।

उपर्युक्त प्रस्तावों से यह प्रकट होता है कि लोगों में व्यक्तिगत विभिन्नताएँ हैं और इसलिए विभिन्न व्यवसायों में भी कैरियर-विकास एक अनवरत प्रक्रिया है जो “आत्म” के ज्ञान के साथ ही साथ कार्य के संसार के अन्वेषण से संबंधित है।

सुपर ने पहचाना कि आत्म सम्प्रत्यय अनुभव के परिणाम के रूप में एक व्यक्ति के जीवनपर्यंत विकसित एवं परिवर्तित होता रहता है। व्यक्ति समय के साथ सफलतापूर्वक अपने आत्म-सम्प्रत्यय को परिष्कृत करते हैं एवं कार्य के संसार का उपयोग उनके कैरियर चुनाव में अनुकूलन उत्पन्न करता है।

उपर्युक्त प्रस्तावों पर एक गहन दृष्टि आपको विविध प्रकार के व्यक्तिगत कारकों को देखने में समर्थ बनाएगी जो कैरियर-चुनाव प्रक्रिया एवं व्यक्तिगत कारकों एवं व्यावसायिक परिस्थितियों के बीच संबंधों में महत्वपूर्ण हैं।

जैसे-जैसे आप इस यूनिट में आगे बढ़ते जाएंगे, प्रस्तावों में निहित अवधारणाओं, प्रक्रियाओं एवं विविध तथ्यविषय पर आपकी बेहतर पकड़ होगी। अगले भाग में आपको जीवन-अवस्थाओं से परिचित कराया जाएगा एवं किस प्रकार से विभिन्न जीवन-अवस्थाओं के दौरान आत्म-सम्प्रत्यय परिवर्तित एवं विकसित होता है।

आत्म-निरीक्षण अभ्यास-1

सुपर के विकासात्मक सिद्धांत के किन्हीं चार प्रस्तावों को लिखिए एवं उदाहरण दीजिए।

| |
|--|
| |
| |
| |

3.2.2 जीवन-अवस्थाएँ एवं आत्म-सम्प्रत्यय

जैसा कि आप पहले से ही यूनिट-2 में जिन्जबर्ग एवं सहयोगी के (1951) द्वारा प्रस्तावित जीवन की तीन अवस्थाओं के विषय में पढ़ चुके हैं जो व्यापक रूप में कालक्रमिक अवस्था से संबंधित है।

- सर्वप्रथम स्वप्नालोक अवस्था आती है जो करीब ग्यारह वर्ष की आयु तक रहती है।
- दूसरी परीक्षापेक्ष अवस्था है जो ग्यारह वर्ष से प्रारंभ होकर सत्रह वर्ष की अवस्था तक रहती है। इसमें उप-अवस्थाएँ होती हैं— अभिरुचि, क्षमता एवं मूल्य।
- तीसरी अवस्था यथार्थवादी है जो सत्रह वर्ष से प्रारंभ होकर उप-अवस्थाओं अन्वेषण, क्रिस्टलीकरण एवं विशिष्टीकरण तक साथ रहती है।

सुपर (1957) एवं सुपर सहयोगी (1961) ने जिन्जबर्ग के तीन जीवन अवस्थाओं को पाँच तक बढ़ाया, यह तर्क देते हुए कि व्यावसायिक वरीयताएँ एवं सामर्थ्य, व्यक्ति की जीवन परिस्थितियाँ और इस प्रकार उनका आत्म-सम्प्रत्यय सभी समय एवं अनुभव के साथ परिवर्तित होते हैं। सुपर की पाँच अवस्थाएँ थीः—

- *विकास* — जो जन्म से चौदह वर्ष तक होता है।
- *अन्वेषण* — पन्द्रह वर्ष की आयु से चौबीस वर्ष तक की आयु तक क्रिस्टलीकरण, विशिष्टीकरण एवं कार्यान्वयन की उप-अवस्थाओं के साथ होता है।
- *संस्थापन* — पच्चीस वर्ष की आयु से चौवालीस वर्ष तक की आयु तक स्थायीकरण, समेकन एवं प्रगति की उप-अवस्थाओं के साथ होता है।
- *अनुरक्षण* — पैंतालीस वर्ष की आयु से चौंसठ वर्ष की आयु तक नियंत्रित, आधुनिकीकरण एवं नवीनीकरण की उप-अवस्थाओं के साथ होता है।
- अन्त में अवनति अवस्था जो पैंसठ वर्ष की आयु से प्रारंभ होकर अवत्वरण, सेवा-निवृत्ति, योजना एवं सेवा-निवृत्ति के पश्चात् सक्रियता की उप-अवस्थाओं के साथ होती है।

आत्म-सम्प्रत्यय एवं व्यावसायिक समायोजन के विषय में अपने विचारों के विकास की परिणित व्यावसायिक मार्गदर्शन के पुनर्परिभाषा में एक व्यक्ति के लिए अपने बारे में एक एकीकृत एवं उपयुक्त वर्णन करने एवं कार्य के संसार में अपनी भूमिका के विकास में एक प्रक्रिया के रूप में सहायता देने से है जो वास्तविकता के समक्ष इस सम्प्रत्यय का परीक्षण करने एवं इसको वास्तविकता में परिवर्तित करने से है तथा जिसमें स्वयं के लिए संतुष्टि एवं समाज के लिए उपयोगी है। (सुपर 1988)

अब आप इन अवस्थाओं की विशेषताओं को देखेंगे :-

• विकास अवस्था (0-14 वर्ष)

क्या आपको अपना बचपन याद है? प्रयत्न एवं स्मरण करने की कोशिश कीजिए कि किस तरह से छोटी एवं बड़ी चीजें जिनके सम्पर्क में आकर सीखते हुए आप बड़े हुए। आपके खेल क्रिया-कलापों में रोल प्ले भी शामिल था। एक व्यस्क के रूप में बड़े होने की इच्छा थी और यह देखने एवं महसूस करने की कि एक वयस्क होने का अभिप्राय क्या होता है। फिर कुछ सामाजिक रोल मॉडल्स एवं व्यावसायिक रोल मॉडल्स थे एवं उनका अनुसरण करने की अभिलाषा थी। बहुत सी बातें थीं जो घर में, विद्यालय में एवं आपके मित्र-वर्ग में घटित होती रहती थी। घर का प्रत्येक क्रियाकलाप जैसे- भोजन बनाना, साफ-सफाई, खरीददारी, हिसाब रखना एवं विद्यालय में पुस्तकों, शिक्षकों,

शिक्षण के अतिरिक्त क्रियाकलापों, प्रसिद्ध व्यक्तियों के जीवन-वृत्तान्तों से आपको सीखने के बहुत से अवसर उपलब्ध होते थे। इस अधिगम ने आपको कुछ निश्चित वस्तुओं के प्रति सहजता महसूस कराई लेकिन अन्यो के साथ इतनी नहीं। आपने वस्तुओं, क्रियाकलापों एवं अधिगम सामग्रियों आदि को पसंद एवं नापसंद किया। इन सबने आपको अपनी पसंद, वरीयता एवं नापसंद को अच्छी तरह से देखने का अवसर दिया। आपने अपने आपको एवं अपने आस-पास के संसार को देखा। आपके बचपन के कुछ वर्ष इसमें लगे, एक व्यक्ति के रूप में अपने स्वरूप एवं अवधारणा के स्पष्टीकरण में समर्थ होने में जिसमें भविष्य हेतु एक वयस्क के साथ ही साथ एक भुगतान देय श्रमिक एवं परिवार के एक जिम्मेदार कमाई करने वाले सदस्य के रूप में कुछ कल्पनाएँ थीं। विकास अवस्था में यही सब विशेषता-सूचक हैं।

● अन्वेषणात्मक अवस्था (15-25 वर्ष)

इस अवस्था की विशेषताएँ किशोरावस्था से वयस्क संसार में परिवर्तन की प्रक्रिया निहित है। इस अवधि को कार्य एवं अनुभवों की परिपक्वता के आधार पर उप-अवस्थाओं में विभक्त किया है जो इस प्रकार हैं :-

- (i) क्रिस्टलीकरण
- (ii) विशिष्टीकरण
- (iii) कार्यान्वयन

क्रिस्टलीकरण सामान्य रूप से 14 से 18 वर्ष के बीच होता है जिसमें उप-कार्य जैसे व्यावसायिक आत्म-सम्प्रत्यय की संरचना एवं उस आत्म-सम्प्रत्यय को शैक्षिक एवं व्यावसायिक संभावनाओं से सम्बद्ध करने की योग्यता शामिल होती है। इस प्रकार इस अवस्था में व्यक्ति के व्यवहार में स्वयं के विषय में जागरूकता एवं कार्य के संसार के विषय में जानकारी एवं कार्य के संसार में स्वयं को प्रभावशाली ढंग से संबंधित करना सम्मिलित होता है।

दूसरा व्यावसायिक विकासात्मक कार्य व्यावसायिक वरीयता का विशिष्टीकरण है। यहाँ पर व्यक्ति एक सामान्य कैरियर निर्णय को एक विशिष्ट निर्णय में संक्षिप्त करता है। उदाहरणार्थ, चिकित्सा क्षेत्र में कैरियर बनाने के निर्णय को एक डॉक्टर के रूप में कैरियर हेतु विशेष वरीयता दी जा सकती है। 18-21 वर्ष की अवधि के दौरान विशिष्टीकरण कार्य सबसे प्रमुख होता है।

तीसरा व्यावसायिक कार्य व्यावसायिक वरीयता का कार्यान्वयन है यह कार्य 21 वर्ष से बढ़ता हुआ सामान्य रूप से 25 वर्ष तक पूर्ण हो जाता है एवं व्यक्ति को कुछ प्रशिक्षण को पूरा करने एवं संबंधित रोजगार में प्रवेश करने की आवश्यकता होती है। इसमें

अपने वरीयता पर कार्य करने एवं उपर्युक्त उदाहरण में डॉक्टर के कैरियर से संबंधित उद्देश्य निर्देशित व्यवहारों को अपनाना शामिल होता है।

- **संस्थापन अवस्था (25-45 वर्ष)**

दूसरे दशक के मध्य की अवस्था उस चरण की शुरुआत है जब एक युवा व्यक्ति एक स्थायी कैरियर के द्वारा जीवन में स्थापित होने लगता है।

एक व्यवसाय के अन्तर्गत स्थायीकरण कैरियर विकास हेतु विकासात्मक कार्यों की सूची में चौथे नम्बर पर आता है। यह 25-35 वर्ष के बीच उत्पन्न होता है। इसमें सामान्य व्यवहार कार्य के क्षेत्र में स्थापित होना शामिल है। इस अवस्था में व्यक्ति के द्वारा किया गया व्यावसायिक व्यवहार स्थायित्व कारकों के साथ बेहतर रूप में सामंजस्य रखते हैं जैसे- नौकरी की परिस्थितियों के साथ समझौता करना, वेतन एवं सह-कर्मचारियों के रुझानों आदि से अनुकूलता स्थापित करना। यदि आप थोड़ा सतर्क हैं तो आपने ध्यान दिया होगा कि आरंभ में कुछ वर्षों तक लोग अवसर लेते हैं एवं कई बार नौकरी में परिवर्तन करते हैं। लेकिन शीघ्र ही वे “सही कैरियर” की दिशा में एक निश्चित कार्यवाही करके स्थापित हो जाते हैं। कुछ अन्य कारकों की भी इसमें भूमिका होती है। इसमें कुछ इस प्रकार के विचार जैसे- एक स्थायी आय की आवश्यकता, विवाह एवं परिवार की जिम्मेदारी, नौकरी एवं सहयोगियों के साथ संवेगात्मक लगाव अथवा अर्जित वरिष्ठता आदि निहित हैं। करीब 20 वर्ष की इस अवधि को सुपर ने “संस्थापन अवस्था” कहा है। जैसे कि आप भी देख सकते हैं कि इस समय तक व्यक्ति प्रगति की प्रक्रिया के विषय में सक्रियता से विचार करता है एवं कठिन परिश्रम के द्वारा योग्यता एवं लाभांश पर अधिक केन्द्रित रहता है तथा अपने हाथ में लिए गए कार्य के प्रति मुख्य रूप से रुझान रहता है।

- **अनुरक्षण अवस्था (45-60 वर्ष)**

सुपर ने अंतिम व्यावसायिक कार्य का उल्लेख किया है वह दृढ़ीकरण (समेकन) है जो करीब 45 वर्ष के आस-पास प्रारंभ होता है। व्यक्ति सही प्रकार से व्यवस्थित हो जाता है एवं एक सुरक्षित एवं आरामदायक व्यावसायिक स्थिति को प्राप्त करने के लिए आवश्यक कौशलों एवं सामर्थ्य को विकसित कर लेता है।

अब आप करीब 50 वर्ष के एक औसत व्यक्ति के विषय में विचार कीजिए। आप पाएंगे कि नौकरी में अपने संस्थापन के साथ एक निर्धारित कार्य भूमिका आती है, कार्य के संसार में एक निश्चित स्थान, एक जानी-पहचानी भूमिका एवं समुदाय में प्रतिष्ठा। फिर भी, इस अवधि के दौरान वह कुछ द्वन्दों का सामना करता है। वह दो द्वन्दात्मक उद्देश्यों के बीच झूलता रहता है। जो इस प्रकार हैं (i) अधिक प्राप्ति के लिए अधिक परिश्रम से कार्य करना, अथवा (ii) एक संतुष्ट अभिवृत्ति अंगीकार करना,

अपने परिश्रम के फल का आनंद लेना एवं आराम करना। सफलता पूर्वक समायोजन आत्म संतुष्टि है जो नौकरी, परिवार एवं समुदाय में प्रेतिष्ठा, मान-सम्मान एवं सब प्रकार से समायोजन में योगदान देता है। यह उपयुक्तता एवं संतोष की भावना के साथ आता है।

- **अवनति अवस्था (60 से ऊपर)**

हमारे आस-पास के लोगों का अनुभव हमें बताता है कि उस समय जब व्यक्ति अपने जीवन की अवनति अवस्था में पहुंचता है, शारीरिक एवं मानसिक शक्तियों का पतन प्रारंभ हो जाता है। यह व्यक्ति के जीवन में एक महत्वपूर्ण परिवर्तन है जिसे स्वस्थ रूप से स्वीकरण के लिए कहा जाता है।

यहाँ पर पुनः व्यक्ति का आत्म-सम्प्रत्यय एक महत्वपूर्ण कारक के रूप में उत्पन्न होता है जिसका सामना करना पड़ता है। सेवानिवृत्ति हो रहे व्यक्ति को होने वाले परिवर्तनों के लिए स्वयं को तैयार करने एवं सेवानिवृत्ति के बाद के वर्षों के लिए परिदृश्य की आवश्यकता होती है। सेवानिवृत्ति पर उसे अपने आत्म-सम्प्रत्यय में परिवर्तित जीवन शैली को समाविष्ट करना होता है। वह प्रसन्नतापूर्वक कम हुए कार्य एवं आय को स्वीकार कर सकता/सकती है एवं अपने शौक को पूरा करने हेतु इस समय प्राप्त खाली समय के उपयोग के द्वारा आनंद प्राप्त करने के योग्य बना सकता/सकती है। इनमें से कुछ को व्यावसायिक क्रियाकलापों के रूप में भी अंगीकार किया जा सकता है। इस प्रकार से वह हल्के, साधारण विकल्प वाले कार्य क्रियाकलापों में लग सकता/सकती है एवं सेवानिवृत्ति को खुशहाल जीवन के रूप में व्यतीत कर सकता/सकती है तथा सेवानिवृत्ति के समय को जीवन के एक महत्वपूर्ण भाग के रूप में देख सकते हैं। यदि व्यक्ति इस सकारात्मक अभिवृत्ति को स्वीकार करने में सफल नहीं हो पाता है तब उन्हें निश्चित रूप से सेवानिवृत्ति के पश्चात् कुछ सेवानिवृत्ति परामर्श की आवश्यकता है।

| |
|--|
| क्रियाकलाप-1 |
| अब आप कुछ व्यावसायिक विकासात्मक कार्यों को पहचानने की स्थिति में हैं। अनुसंधानात्मक एवं संस्थापन अवस्थाओं के दौरान देखे गए 5 इस प्रकार के विशिष्ट कार्यों के विषय में लिखिए। अपने साथी-प्रशिक्षु से चर्चा कीजिए एवं अपना आत्म-मूल्यांकन कीजिए। |

3.2.3 जीवन-वृत्ति इन्द्रधनुष

अब जबकि आप जीवन अवस्थाओं से परिचित हैं, हम आपका अन्य सम्प्रत्यय से परिचित करा रहे हैं जो कि इन अवस्थाओं के बहुत करीब है। सुपर ने जीवन-वृत्ति इन्द्रधनुष प्रतिमान के साथ अपने विचारों के विकास को जारी रखा। इसने व्यक्ति के द्वारा जीवन की विभिन्न अवस्थाओं में निभाई जाने वाली विभिन्न भूमिकाओं के महत्व पर बल दिया। उन्होंने इन भूमिकाओं को बच्चे, छात्र, बेरोजगार, नागरिक, श्रमिक, दम्पति, गृहस्थ, माता-पिता एवं पेंशन भोगी के रूप में पहचाना। उन्होंने विश्वास किया कि अपने जीवन काल में निभाए जाने वाले विविध भूमिकाओं के द्वारा व्यक्ति के कैरियर विकास की प्रक्रिया में विभिन्नता आती है। ये भूमिकाएँ व्यक्ति के जीवन स्थलों को समाविष्ट करती हैं जैसे- घर, समुदाय, शिक्षा एवं कार्य। रोल सिद्धांत के प्रकाश में सुपर के जीवन-काल एवं जीवन-स्थल के विचार ने “जीवन-वृत्ति इन्द्र धनुष” को उत्पन्न किया।

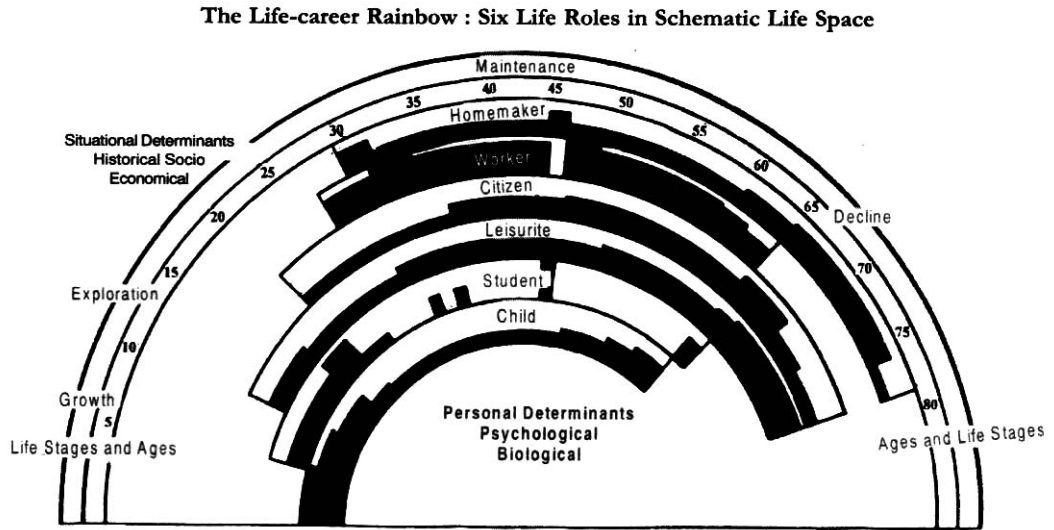


Fig. 3.2 : Life-career Rainbow

Source: D.E. Super, in D. Brown, L. Brooks and Associates, "Career Choice and Development". San Francisco; Jossey Bass Publishers, 1990

जैसा कि आप देख सकते हैं, चित्र 3.2 आलेखी रूप से देशान्तरीय आयाम के साथ जीवन अवस्थाओं का वर्णन करता है। देशान्तरीय आयाम के साथ बहुप्रयोजन भूमिकाएँ दी गई हैं। ये भूमिकाएँ व्यक्ति के जीवन-स्थल को समाविष्ट करती हैं जो जीवन काल तक विस्तृत होता है। जीवन-अवस्थाएँ एवं जीवन काल को साथ मिलाकर एक इन्द्रधनुष बनाते हैं जिसमें भूमिकाओं का विविध रूप में प्रकटीकरण एवं विकासात्मक कार्य निहित होता है। विभिन्न अवस्थाओं की भूमिका में व्यवहार जैविक, मनोविज्ञानिक एवं व्यक्तिगत निर्धारकों के द्वारा प्रभावित होता है। यह सामाजिक-

आर्थिक एवं पारिस्थितिक निर्धारकों के द्वारा भी सुनिश्चित किया जाता है। यह प्रतिमान कैरियर परामर्श में एक उपयोगी उद्देश्य को पूरा करता है एवं सेवार्थी को अपनी प्राथमिकताओं के निर्धारण में सहायता करता है।

3.2.4 खण्डीय (तोरणद्वार) प्रतिमान

सुपर (1990) ने अन्त में विभिन्न सम्प्रत्ययों एवं प्रतिमानों को एक समग्र तोरण जैसे प्रतिमान में जोड़ दिया। उन्होंने इसे “खण्डीय-प्रतिमान” कहा और “तोरणद्वार” के विभिन्न भागों के रूप में, (ब्राउन एवं ब्रक्स, 1990) वृत्ति विकास प्रक्रिया के विभिन्न खण्डों को बनाया जो मनोविज्ञानिक, सामाजिक, जैविक एवं सामाजिक निर्धारकों का प्रतिनिधित्व करते हैं। तोरणद्वार शब्दावली उस आकार से ली गई है जिसे इन्होंने इस खण्डीय प्रतिमान को दिया है एवं जिसके ऊपरी हिस्से पर अर्ध-वृत्त तोरण है। यह तोरण दो स्तम्भों पर आधारित है- बाएँ एवं दाहिने स्तम्भों में जो व्यक्ति के विकासात्मक इतिहास में अन्योन्यक्रिया करते हुए विविध कारकों एवं निर्धारकों का प्रतिनिधित्व करते हैं।

बायाँ स्तम्भ संज्ञानात्मक एवं व्यक्तित्व कारकों की भूमिका का वर्णन करता है जैसे सामान्य बुद्धि एवं विशेष अभिक्षमता, आवश्यकता, मूल्य एवं अभिरुचि। इन सभी अन्योन्यक्रियात्मक कारकों का परिणाम व्यापक व्यक्तित्व है जो जीवन में चरम उपलब्धि के लिए उत्तरदायी है।

दाहिना स्तम्भ एक तरफ पारिवारिक-सामाजिक कारकों जैसे-परिवार, विद्यालय एवं मित्र-समूह तो दूसरी तरफ देश की आर्थिक स्थिति, समाज एवं श्रम बाजार को निहित करता है। इन कारकों की अन्योन्यक्रिया सामाजिक नीति एवं रोजगार प्रणाली को उत्पन्न करती है। दोनों स्तम्भों के कारकों का अन्योन्यक्रियात्मक प्रभाव एक व्यक्ति के कैरियर को मूर्त रूप में लाने के लिए मार्गदर्शक के रूप में सहायता करता है। बाएँ एवं दाएँ स्तम्भों में समाविष्ट व्यक्ति एवं समाज इस प्रकार से एक-दूसरे पर प्रभाव डालते हैं कि व्यक्ति का कैरियर विविध जीवन अवस्थाओं एवं आत्म सम्प्रत्ययों की संरचना के द्वारा चलता है। तोरणद्वार के ऊपरी हिस्से पर मुख्य शिलाखण्ड है जो कि परिणाम है- व्यक्ति अथवा आत्म।

इस प्रकार सुपर का तोरणद्वार प्रतिमान अनवरत् प्रभावों (सामाजिक नीति, रोजगार प्रणाली, मित्र-समूह, परिवार, समुदाय, अर्थव्यवस्था) को महत्व देता है जो वैयक्तिक कैरियर चुनाव के साथ-साथ वैयक्तिक कारकों जैसे मूल्यों, आवश्यकताओं, बुद्धि एवं अभिक्षमताओं पर संचालित होते हैं।

A Segmental Model of Career Development

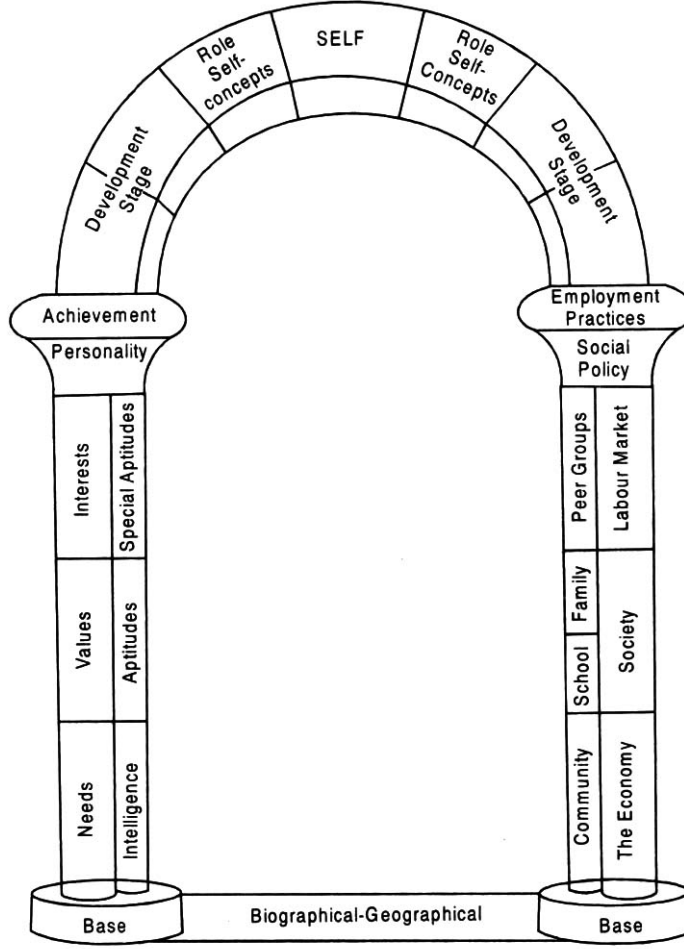


Fig. 3.3 : Super's Archway Model

Source: Super, D. E. in D. Brown, Linda Brooks, and Associates, "Career Choice and Development". San Francisco: Jossey Bass Publishers, 1990.

3.2.5 सिद्धांत का मूल्यांकन

- यह सिद्धांत कैरियर प्रविष्टि को विकास के आभास के रूप में वर्णन करता है जो सामान्य रूप में मानव-विकास के सिद्धांतों के साथ समानान्तर रूप में है।
- प्रस्ताव सभी संभावित निर्धारित कारकों के साथ कैरियर विकास प्रक्रियाओं के विवरण हेतु समग्र रूप से पर्याप्त हैं।
- खण्डीय प्रतिमान सिद्धांत की विविध विशेषताओं एवं सम्प्रत्ययों को कैरियर विकास की प्रक्रिया में एक व्यापक आकार के रूप में जोड़ता है।
- "व्यावसायिक आत्म-सम्प्रत्ययों" एवं "व्यावसायिक जीवन अवस्थाओं" पर बल कैरियर विकास के ज्ञान में पूर्णरूप से उपयोगी है।
- यह सिद्धांत इतना परिपूर्ण है कि किसी प्रमुख व्यवधान से प्रभावित नहीं हो सकता। परंतु जैसा कि सुपर ने स्वयं कहा कि उनका सिद्धांत बहुत से

असंगठित प्रत्ययों के एकीकरण का संयोजन है। फिर भी, अंत में उन्होंने विविध सम्प्रत्ययों को “इन्द्रधनुष” एवं “खण्डीय प्रतिमान” में एक साथ करने का प्रयास किया है।

3.3 वृत्ति-निर्णय-रचना का सामाजिक अधिगम सिद्धांत

अब आप एक ऐसे कैरियर सिद्धांत पर आए हैं जो अभी भी अन्य अपसारी दृष्टिकोण लेता है कि किस प्रकार से कैरियर-निर्णय लिए जाते हैं। क्रमबोल्ट्ज (1979, 1990) ने बन्दुरा (1977) के “सामाजिक अधिगम सिद्धांत” से सम्प्रत्ययों का प्रयोग करते हुए अपना सिद्धांत “वृत्ति-निर्णय रचना” प्रस्तुत किया। बन्दुरा का सिद्धांत तर्क देता है कि ज्यादातर मानवीय व्यवहार दूसरों का अवलोकन करते हुए सीखे जाते हैं। यह मानव व्यवहार के संज्ञानात्मक, व्यवहारात्मक एवं पर्यावरणीय प्रभावों के बीच सतत् अन्योन्यक्रिया के संदर्भ में भी व्याख्या करता है। यह विश्वास किया जाता है कि विचार एवं कार्य अन्योन्याश्रित हैं और वे सामान्य रूप से पर्यावरणीय कारकों जैसे- रोल मॉडल्स, माता-पिता, मित्र-समूह दबाव, शैक्षिक बलों आदि से प्रभावित होते हैं। क्रमबोल्ट्ज के सिद्धांत का केन्द्र इस प्रकार के वैयक्तिक एवं पर्यावरणीय दशाओं तथा घटनाओं की पहचान करना है जो एक व्यक्ति के सम्पूर्ण अधिगम अनुभवों, शैक्षिक एवं व्यावसायिक वरीयताओं एवं कैरियर निर्णय रचना कौशलों को स्वरूप प्रदान करते हैं। क्रमबोल्ट्ज ने इस प्रक्रिया में जैविक वंशानुक्रम के महत्व पर भी बल दिया है। अब आप इस सिद्धांत के विविध पक्षों का परीक्षण करेंगे।

3.3.1 सिद्धांत

इस सिद्धांत को साधारण रूप में दो भागों में बताया गया है:-

- (i) वे कारक जो एक व्यक्ति के कैरियर निर्णय पथ को प्रभावित करते हैं।
- (ii) इन कारकों के अन्योन्यक्रिया का परिणाम एवं कैरियर व्यवहार में उनकी परिणीत।

3.3.2 कारक

चार मुख्य कारकों की पहचान की गई है:-

- आनुवंशिक प्रतिभा एवं विशेष योग्यताएँ

आनुवंशिक योगदानों जैसे- जाति, लिंग, शारीरिक बनावट एवं विशेष योग्यताएँ जिनमें चालक क्षमता, बौद्धिक एवं प्रत्यक्षज्ञानात्मक व्यवहार आदि प्रभावित करते हैं कि एक व्यक्ति क्या कैरियर चुनेगा।

- पर्यावरणीय दशाएँ एवं घटनाएँ

सामाजिक, सांस्कृतिक एवं वित्तीय अवस्थाएँ, प्रौद्योगिकीय विकास, उपलब्ध प्रशिक्षण संसाधनों/नौकरी के अवसरों, श्रम एवं सामाजिक नीतियाँ आदि कैरियर चुनाव में अपना प्रभाव डालते हैं।

- अतीत के अनुभव

प्रत्येक व्यक्ति के पास सीखे हुए अनुभवों का एक विशिष्ट अतीत होता है जैसे- परिस्थितियाँ, पढ़े हुए पाठ्यक्रम एवं औपचारिक या अनौपचारिक कार्य अनुभव। अभिरुचियों, वरीयताओं, मूल्यों एवं कौशलों का विकास तथा क्रिस्टलीकरण इस प्रकार के अनुभवों के परिणाम हैं। इस प्रकार का अधिगम या तो “नैमित्तिक” या “सहचारी” होता है। नैमित्तिक अधिगम में, व्यक्ति अपने कार्यों एवं प्रतिक्रियाओं के परिणाम के निरीक्षण के द्वारा सीखता है। सहचारी अधिगम में कुछ चीज जो पहले तटस्थ होती हैं वह सकारात्मक अथवा नाकारात्मक उद्दीपक के साथ संबद्ध हो जाती हैं जिसे या तो वरीयता दी जाती है या अस्वीकृति कर दी जाती है। (अधिगम की इस अवधारणा पर अधिक जानकारी के लिए आप मिचेल और क्रमबोल्ज एवं ब्राउन तथा ब्रुक्स, 1990 को पढ़ सकते हैं।)

- कार्य उपागम कौशल

वंशानुक्रम, पर्यावरणीय एवं अधिगम कारकों के परिणाम के रूप में बढ़ता है तथा कौशलों, कार्य अभिवृत्तियों, कार्य मूल्यों एवं आदतों, बोधात्मक आदतें (अनैच्छिक रूप से ध्यान देने की आदत), संज्ञानात्मक योग्यताएँ एवं संवेगात्मक प्रतिक्रियाओं की एक व्यापक श्रृंखला विकसित करता है।

जूही का निम्नलिखित व्यक्ति अध्ययन कैरियर चुनाव की दिशा में इन कारकों की अंतर्भूमिका एवं उनके प्रभाव को उल्लिखित करेगा।

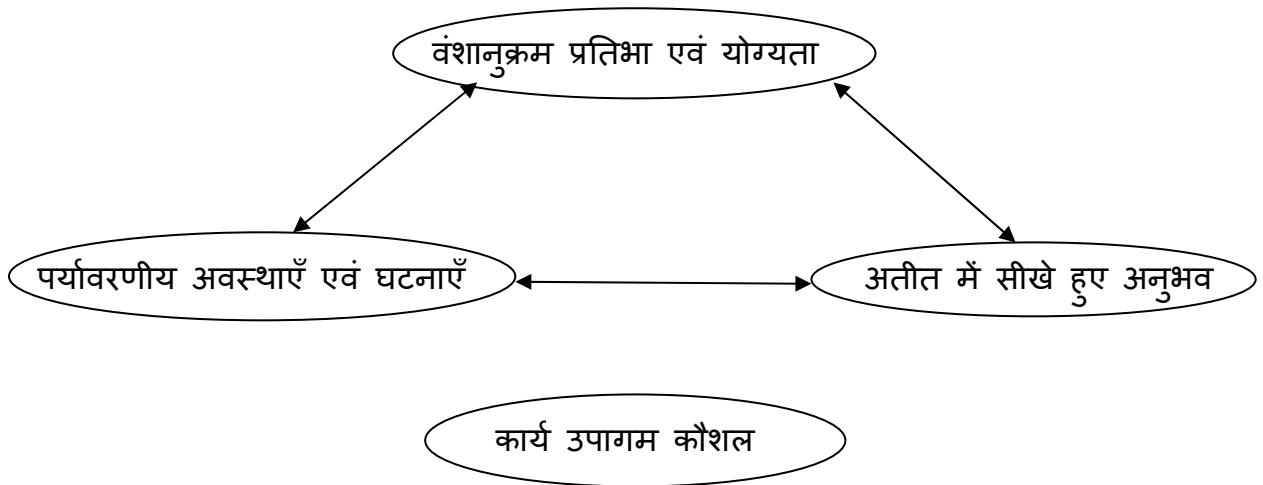
व्यक्ति अध्ययन

जूही एक छोटे से कस्बे के एक मध्यमवर्गीय परिवार में पैदा हुई जहाँ सीमित शैक्षिक सुविधाओं एवं एक औसत रूप से विकसित व्यावसायिक परिस्थिति के साथ पेशेवर, अर्ध-पेशेवर एवं प्रशासनिक तथा व्यवसाय के क्षेत्र में अवसर थे। उसका परिवार एवं पास-पड़ोस कुछ कैरियर रोल मॉडल्स तथा नौकरी की परिस्थितियों के विषय में कुछ जानकारी उपलब्ध कराते हैं। विद्यालय में वह विज्ञान एवं गणित में बहुत अच्छा प्रदर्शन कर रही है और प्रायः अपने विज्ञान अध्यापक के द्वारा अपनी योग्यता के कारण प्रशंसा प्राप्त करती है। यह प्रति-प्राप्ति (Feedback) उसकी अभिरुचि को विज्ञान एवं प्रौद्योगिकी में बढ़ाती है। वह इन पाठ्यक्रमों से संबंधित आदतों (Hobbies) में कार्य करने के लिए प्रोत्साहित की जाती है एवं उनके द्वारा उसे पुरस्कृत किया जाता है। वह

कॉलेज की पढ़ाई के पश्चात् विज्ञान-शिक्षक के रूप में कैरियर की योजना बनाती है। तथापि, वह खोजती है कि उसके शहर में शिक्षक प्रशिक्षण सुविधाएँ उपलब्ध नहीं हैं। उसकी पारिवारिक स्थिति उसे घर छोड़कर बाहर जाने की अनुमति नहीं देती है। उसका रुझान अभी भी विज्ञान से संबंधित कैरियर को आगे बढ़ाने में है और वह अन्य विकल्पों की तलाश प्रारंभ कर देती है। उसका कैरियर पथ निःसंदेह निर्णित हो चुका है।

इस मामले में जूही की वंशानुक्रम प्रतिभा एवं योग्यता को उसके परिवार एवं संसाधनों के द्वारा विशेषकर विज्ञान से संबंधित पाठ्यक्रम में शिक्षा से लाभ प्राप्त करते हुए उसकी योग्यता सुस्पष्ट की गई है, छोटे शहर की संरचना एक सीमित पर्यावरणीय अवस्थाओं के रूप में कार्य करती है। उसका सफल शैक्षिक अनुभव एवं अध्यापकों तथा वरिष्ठ सदस्यों से सकारात्मक प्रति-प्राप्ति अपनी क्षमता एवं अभिरुचि की खोज के लिए अवसरों को उपलब्ध करता है। वह सामाजिक सहारे के परिणाम के रूप में आवश्यक प्रेरणा एवं निर्णय लेने के कौशल को विकसित करती है। सम्पूर्ण परिस्थिति अन्योन्यक्रियात्मक है तथा विविध कारक एक को प्रभावित कर रहे हैं।

चारों कारकों के पारस्परिक प्रभाव की इस व्यक्ति अध्ययन के द्वारा चर्चा की गई है एवं स्पष्ट किया गया है जो चित्र 3.4 में देखा जा सकता है।



चित्र 3.4

3.3.3 परिणाम

क्रम्बोल्ट्ज (1979) ने विविध कारकों के पारस्परिक प्रभावों के कुछ अंतःक्षेपीय परिणामों को अभिगृहीत किया जो कैरियर के चरम पथ तक ले जाते हैं।

- आत्म-प्रेक्षण सामान्यानुमान

एक व्यक्ति अपने अनुभवों के आधार पर एक आत्म-दृष्टि बनाता है। ये (i) कार्य-दक्षता, (ii) अभिरुचि एवं (iii) वैयक्तिक मूल्यों के क्षेत्र में होते हैं। कार्य-दक्षता एक व्यक्ति के द्वारा एक कार्य को सही ढंग से सम्पादित करने के लिए अर्जित किए गए कौशलों का मूल्यांकन है। अभिरुचि एक व्यक्ति की पसंद या नापसंद है जो पुरस्कार, प्रबलन एवं अन्य अधिगम अनुभवों के रूप में विकसित होती है। वैयक्तिक मूल्य एक व्यक्ति के कुछ इच्छित या अनिच्छित व्यवहार, घटना एवं उनके परिणामों के प्रति उसके रुझानों का मूल्यांकन है।

- व्यापक दृष्टि से सामान्यानुमान

जीवन में विविध प्रकार के मूल्यांकन पर्यावरण का एक विचार उपलब्ध करते हैं जिसमें व्यक्ति रहता है। पर्यावरण में एक समान परिस्थितियों एवं घटनाओं के साथ सुसंगत एवं पुर्नावृत्त अनुभव एक व्यापक दृष्टि को जन्म देते हैं जिसमें क्या व्यवसाय निहित हैं, किस प्रकार का जीवन वे उपलब्ध कराते हैं, आदि सम्मिलित होता है। यह व्यक्ति के कैरियर चुनाव को आसान बनाता है।

- कार्य उपागम कौशल

भविष्य के पर्यावरण का अनुमान लगाने एवं इस प्रकार के निर्णय लेने में जैसे- “किस प्रकार की जीवन शैली में जरूर चाहता हूँ?” व्यक्ति को अपने भविष्य के निर्णय के समय सामना करना होता है। कार्य उपागम कौशल हैं- संज्ञानात्मक अथवा बौद्धिक क्षमताएँ तथा अनुरागात्मक जो कि संवेगात्मक प्रतिक्रियाएँ हैं जिसे व्यक्ति पर्यावरण के पूर्वानुमान लगाने एवं सामना करते समय प्रदर्शित करता है। निम्नलिखित कार्य उपागम कौशल कैरियर निर्णय लेने में सहायक होते हैं-

- (i) एक महत्वपूर्ण निर्णय परिस्थिति को पहचानना। (मेरे कार्य का क्षेत्र क्या होगा?)
- (ii) परिस्थिति अथवा कार्य को यथार्थवादी ढंग से परिभाषित करना। (क्या यह निर्णय लेने के लिए सही समय है? क्या मैंने अन्य संभावनाओं आदि पर विचार कर लिया है।)

- (iii) आत्म-मूल्यांकन एवं व्यापक-दृष्टि सामान्यानुमानों का परीक्षण एवं मूल्यांकन करना। (क्या मेरे पास आवश्यक क्षमता एवं अभिरुचि है? क्या उस क्षेत्र में पर्याप्त अवसर होंगे?)
- (iv) परिस्थितियों में निहित व्यापक वरीयता के विकल्पों के विषय में विचार करना। (क्या मैंने सभी पाठ्यक्रमों या संभावित कैरियर पथों के बारे में विचार कर लिया है?)
- (v) आत्म-दृष्टि एवं व्यापक-दृष्टि सामान्यानुमानों के विषय में आवश्यक सूचना एकत्रित करना। ((iii) एवं (iv) बिन्दुओं के सभी संभावित सूचना को एकत्रित करना।)
- (vi) सूचना की सुस्पष्टता एवं विश्वसनीयता को निर्धारित करना। (सूचना के स्रोतों की जाँच करना।)
- (vii) निर्णय लेने के व्यवहार के उपर्युक्त छः चरणों का प्रयोग करना एवं इस प्रकार के परिणामों पर पहुँचना जैसे- संबंधित प्रशिक्षण में योग्यता हासिल करना, नौकरी के कौशलों को अर्जित करना अथवा प्रत्यक्ष अनुभवों, साक्षात्कार कौशलों एवं नौकरी की तलाश के कौशलों आदि।

जूही के मामले पर पुनः विचार कीजिए। आप देख सकते हैं कि कारकों के कुछ परिणाम जिनकी चर्चा पहले की जा चुकी है, वे स्पष्ट हैं:-

- (i) अपने विद्यालयीय वर्षों के दौरान जूही ने एक कैरियर के चुनाव के महत्व को पहचान लिया है।
- (ii) वह अपने आपको विज्ञान एवं गणित में कैरियर के साथ संवेगात्मक रूप से सम्बद्ध पाती है।
- (iii) वह अपने प्रदर्शन के रूप में (आत्म-दृष्टि) अपनी क्षमता का परीक्षण करती है एवं साथ ही साथ इन पाठ्यक्रमों में सफल होने के लिए क्या आवश्यक हो सकता है। (व्यापक-दृष्टि),
- (iv) वह इस क्षेत्र में विकल्प के पाठ्यक्रमों एवं नौकरी के विषय में विचार करती है।

जूही की उम्र एवं अब तक उसके द्वारा प्राप्त किए गए शैक्षिक स्तर पर विचार करते हुए यह पता चलता है कि उसने एक विशेष स्तर तक कार्य उपागम कौशलों में महारत हासिल कर लिया है। यदि वह परामर्श सहायता एवं सहारा प्राप्त करती है तब वह सफलतापूर्वक अगले तीन स्तरों (v, vi, viii) को पार करती एवं अपने चुने हुए कैरियर में सहज रूप से प्रवेश करती।

आत्म-निरीक्षण अभ्यास-2

निर्णय लेना सिद्धांत के अनुसार कार्य उपागम कौशलों को उत्पन्न करने में विविध कारकों की क्या भूमिका है, जैसे-(i) कार्य-अभिवृत्तियाँ (ii) कार्य-दक्षता (iii) अभिरुचि एवं (iv) व्यापक दृष्टि?

3.3.4 सिद्धांत का मूल्यांकन

- यह सिद्धांत कैरियर निर्णय रचना में अधिगम अनुभवों की भूमिका का विवरण समाहित करता है। कैरियर निर्णय-रचना को प्रभावित करने वाले आनुवंशिक एवं पर्यावरणीय कारकों की पहचान करने में यह सिद्धांत एक महत्वपूर्ण योगदान देता है।
- यह कैरियर व्यवहार के निर्माण एवं प्रबलन में रोल मॉडल्स के प्रभाव पर दबाव देता है।
- यह कैरियर-पथ के निर्धारण में आर्थिक एवं सामाजिक कारकों की भूमिका को यथोचित महत्व देता है।
- यह सिद्धांत अपने को सीमित करता है कि किस प्रकार दिए हुए कुछ उपलब्ध अवस्थाओं एवं कारकों के साथ समस्या-समाधान प्रतिमान में कैरियर निर्णय लिए जाते हैं।
- यह विकासात्मक पक्ष को नकारता है जो कि चयन-प्रक्रिया के विकासशील परिपक्वता की व्याख्या करने में महत्वपूर्ण है। उदाहरणार्थ, छोटे निर्णयों एवं चुनावों पर विचार उन्नतशील रूप से अधिक परिपक्व निर्णयों की तरफ ले जाता है जो कैरियर प्रवेश में चरम बिंदु तक पहुँचता है।

3.4 वृत्ति सचेतन वैयक्तिक प्रतिमान

यह प्रतिमान परामर्शदाताओं के व्यावहारिक कैरियर परामर्श कौशलों को बढ़ाने की दृष्टि से विकसित किया गया है। आप विभिन्न सम्प्रत्ययों एवं तकनीकों के विषय में सीखेंगे जो इस प्रतिमान में समाहित हैं।

3.4.1 प्रतिमान

आपने अपने दैनिक जीवन में अनुभव किया होगा कि यह सर्वांगीण चिंतन का समय है। सर्वांगीण चिंतन व्यक्ति को एक सम्पूर्ण के रूप में देखता है जिसमें जीवन के विविध पक्ष एवं व्यक्तित्व एक दूसरे के साथ इस प्रकार से समाहित हो जाते हैं कि वे जीवन के परिचित तथ्यों एवं वस्तुओं के विषय में नई सूचना प्रकट करते हैं। गिसबर्स एवं मूर (1975) ने इस बात पर महत्व दिया कि व्यक्तियों को सम्पूर्ण समग्रता के संदर्भ में लक्षित करके समझे जाने की आवश्यकता है। इन प्रसंगों में उनके जीवन की विविध भूमिकाएँ, पर्यावरण तथा घटनाएँ समाहित होती हैं। पर्यावरण एवं घटनाओं के बीच अंतः संबंध को एक अन्योन्यक्रियात्मक दृष्टिकोण से समझना है। उदाहरणार्थ, एक व्यस्क के रूप में व्यक्ति को अपनी जिम्मेदारियों में परिवार, कार्य स्थल एवं अन्य सामाजिक दायित्वों को एक प्रभावपूर्ण ढंग से सम्मिश्रित करना होता है एवं इन भूमिकाओं को प्रत्येक व्यक्ति के संतोष के लिए निभाना पड़ता है। इस प्रकार कैरियर के अर्थ को एक व्यक्ति के सम्पूर्ण जीवन परिस्थिति की परिधि में व्याप्त करने की आवश्यकता है। गिसबर्स एवं मूर (1981, 1987) ने “वृत्ति सचेतन वैयक्तिक प्रतिमान” नामक शीर्षक के प्रतिमान का प्रस्ताव किया जो मानव उन्नति एवं विकास के ज्ञान हेतु एक उच्चस्तरीय सर्वांगीण दृष्टिकोण उपलब्ध करता है।

वृत्ति सचेतन वैयक्तिक प्रतिमान एक परिणाम अनुकूलित प्रतिमान है। कैरियर परामर्श में इस प्रतिमान का प्रयोग सेवार्थी के सम्पूर्ण विकास के लिए आवश्यक ज्ञान, कौशल एवं अभिक्षमता में वृद्धि करना अपेक्षित है। यह एक सेवार्थी के कैरियर चेतना को आत्म जागरूकता, कैरियर चयन हेतु क्षमताओं एवं कौशलों तथा नौकरी के विभिन्न क्रियाकलापों, नौकरी की परिस्थितियों की तरफ अभिवृत्तियों का विकास एवं संबंधित व्यक्तियों के द्वारा उद्दीप्त करता है।

3.4.2 वृत्ति संज्ञान में क्या निहित है?

हम प्रायः इस प्रकार की अभिव्यक्ति का प्रयोग करते हैं जैसे, “मैं इस वास्तविकता के प्रति सचेत हूँ”, या “मैंने चेतन रूप से लम्बा रास्ता अपनाया है।” इसका क्या मतलब होता है? सामान्य रूप में देखने से इसका तात्पर्य है कि मैं अपने कार्य एवं आस-पास घटने वाली घटनाओं के प्रति जागरूक हूँ। अपने सम्पूर्णता में इस जागरूकता में क्या निहित है?

गिसबर्स एवं मूर के अनुसार यह व्यक्तित्व के विभिन्न पक्षों की जागरूकता है जैसे-मूल्यों, संवेगों एवं व्यक्ति की पृष्ठभूमि जो सामान्य रूप से उसके व्यवहार एवं विशेष रूप से कैरियर व्यवहार को प्रभावित करती है। यह जीवन की दिशा एवं जीवन के ढंग को निर्धारित करती है। विविध कारकों को एक साथ मिलाने से एक सम्पूर्ण व्यक्ति की

रचना होती है। आपकी अपने जीवन में धन से अधिक सामाजिक एवं मानव-संबंधों को महत्व देने की आदत हो सकती है। आप चेतन रूप में जीवन के इस पक्ष की सुरक्षा कर रहे हैं तथा अपने शिक्षा एवं भावी कैरियर की इस प्रकार से योजना बनाते हैं कि आपको अध्ययन पाठ्यक्रम सामाजिक विज्ञान या अन्य विज्ञानों से संबंधित होता है जिनका कल्याणकारी क्रियाकलापों में प्रत्यक्ष प्रयोग होता है।

कैरियर संज्ञान की रचना करना व्यक्ति की योग्यता को बढ़ाने एवं उद्दीप्त करने की प्रक्रिया है जिसे व्यक्ति के व्यक्तित्व के विभिन्न पहलुओं के बारे में अंतर्दृष्टि डाल कर उसे कार्य के संसार से संबंधित करना है और इस प्रकार उसे अपने कैरियर की सजीव कल्पना एवं योजना बनाने के योग्य बनाना है। यह उनकी इस प्रकार की सहायता के द्वारा किया जा सकता है:-

- (i) सजीव चित्रण करना – अपने आपको जीवन की संभावित भूमिकाओं में कल्पना करना जिनमें एक श्रमिक की भूमिका भी शामिल होती है। ऐसे पर्यावरण की कल्पना करना जिसमें अपने आपको साथी-श्रमिकों के सुपरवाइजर के रूप में कार्य करते हुए देखना, परिवार का मुखिया, पुत्र आदि रूपों में जीवन में विविध महत्वपूर्ण प्रसंगों की कल्पना करना जैसे विद्यालय एवं महाविद्यालय से स्नातक के रूप में, कार्य के संसार में प्रवेश एवं विवाह होना आदि।
- (ii) विश्लेषण करना – संभावित भूमिकाओं, पर्यावरण एवं घटनाओं का विश्लेषण करना। उदाहरणार्थ, विभिन्न भूमिकाओं को निभाते समय किस प्रकार का व्यवहार होता है, क्या वे संतुष्टि प्रदान कर रहे हैं या नहीं। इसी प्रकार पर्यावरण के विश्लेषण में व्यक्तियों, क्रियाकलापों एवं पुरस्कारों के बारे में विचार करना शामिल हो सकता है जो पर्यावरण के भाग की रचना करते हैं।
- (iii) सम्बद्ध करना – उस सूचना को संबद्ध करना जो इस प्रकार के विश्लेषण जैसे व्यक्ति की वर्तमान स्थिति, प्राथमिकताओं का निर्णय करना, विभिन्न प्रकार के कार्यों को औचित्य प्रदान करना आदि से उत्पन्न होती है।

वृत्ति संज्ञान “जीवन-वृत्ति-विकास” के सम्प्रत्ययों एवं सिद्धांतों पर आधारित है। जीवन-वृत्ति-विकास को एक व्यक्ति के जीवन की विविध भूमिकाओं, पर्यावरणों एवं घटनाओं के समीकरण के द्वारा सम्पूर्ण जीवन काल में आत्म-विकास के रूप में परिभाषित किया गया है। वृत्ति-विकास समग्र व्यक्ति, सभी पक्षों में उसके सम्पूर्ण जीवन एवं सरल से जटिल तथा अपरिपक्व से परिपक्व व्यक्ति को अपनी परिधि में ले लेता है।

अब आप व्यावहारिक परामर्श कौशलों पर विचार करेंगे जो एक एकीकृत सम्पूर्ण जैसे आत्म-जागरूकता एवं कैरियर-जागरूकता के रूप में वृत्ति संज्ञान को सुसाध्य बनाने के लिए प्रयोग किए गए हैं। प्रयोग किया गया वह तरीका “जीवन-वृत्ति-प्रकरण” है जो सेवार्थी के जीवन-दर्शन, अभिरुचि, मूल्यों, वरीयताओं तथा व्यक्तित्व के विभिन्न क्षेत्रों में ताकत एवं कमजोरी के प्रति भी संकेत उपलब्ध करता है।

3.4.3 जीवन-वृत्ति-प्रकरण

जीवन वृत्ति प्रकरण वे शब्द हैं जिन्हें व्यक्ति अपने विचारों, मूल्यों, अभिवृत्तियों एवं विश्वासों को अपने, अन्य एवं संसार के विषय में प्रयोग करने के लिए व्यक्त करते हैं। एक व्यक्ति स्वयं से कह सकता है, “मैं दबाव के अन्तर्गत कार्य करने में सहजता नहीं महसूस करता हूँ” या “मैं बच्चों की संगति पसंद करता हूँ” या “मैं उदय होते हुए सूर्य को देखना पसंद करता हूँ।”

ये कथन उसकी सामर्थ्य या योग्यता, उसकी अभिरुचि एवं उसके संवेगों को प्रतिबिम्बित करते हैं। दूसरों के साथ हमारे वार्तालाप में, हम प्रायः अपने वैयक्तिक मूल्यों एवं विश्वासों को “मैं हूँ” इस प्रकार के कथनों के द्वारा व्यक्त करते हैं। दूसरों के विषय में विश्वासों एवं अभिवृत्तियों को “अन्य हैं” कथनों जैसे “अन्य लोग मेरे प्रति दयालु हैं” के रूप में व्यक्त करते हैं। संसार के विषय में विचारों को “जीवन है” कथनों जैसे “जीवन मेरे प्रति अच्छा नहीं रहा है” के रूप में व्यक्त करते हैं।

सेवार्थी के जीवन-वृत्ति प्रकरणों का विश्लेषण सेवार्थी की सूचना एवं व्यवहार को समझने एवं व्याख्या करने में सहायक होता है। ये प्रकरण इससे सम्बंधित हैं कि किस प्रकार से सेवार्थी अपने आपको देखता एवं ग्रहण करता है (आत्म-दृष्टि) तथा किस प्रकार से वह संसार एवं अपने चारों तरफ की वास्तविकता को ग्रहण करता है। (व्यापक-दृष्टि) वे उसके चुनावों, वरीयताओं एवं उद्देश्यों को दिशा दिखाते हैं। आत्म-दृष्टि में आत्म अवधारणाएँ निहित होंगी कि व्यक्ति, सीखने वाला, श्रमिक, मित्र किस प्रकार का है। व्यापक-दृष्टि में उसकी व्यक्तियों, वस्तुओं, परिस्थितियों, घटनाओं एवं सिद्धांतों के विषय में अवधारणाएँ निहित होती हैं। अपने आस-पास में घटने वाली निर्णायक घटनाओं में व्यक्ति क्या सोचता है, यह उसको समझने में महत्वपूर्ण है।

क्रियाकलाप-2

जीवन-वृत्ति प्रकरण के अपने ज्ञान के प्रकाश में आप जीवन-वृत्ति प्रकरणों से संबंधित 12 महत्वपूर्ण कथनों का वर्णन कीजिए इन प्रकरणों की पहचान कीजिए एवं इनको अपने, अन्य एवं संसार के विषय में विश्वासों एवं अभिवृत्तियों में वर्गीकृत कीजिए।

जीवन वृत्ति प्रकरणों को प्रकाश में लाना

अब तक आपको यह अच्छी तरह से स्पष्ट हो जाना चाहिए कि वृत्ति सचेतन वैयक्तिक प्रतिमान के प्रयोग में जीवन-वृत्ति प्रकरण मुख्य उपकरण है। आपने यह भी देखा कि ये प्रकरण किस प्रकार हैं। अब आप देखेंगे कि इन प्रकरणों को पहचानने हेतु प्रभावशाली तरीके क्या हैं और एक परामर्शदाता किस प्रकार से उनका प्रयोग करता है।

जबकि इन प्रकरणों को प्रकाश में लाने के लिए बहुत से उच्च विकसित तरीके हैं (गिसबर्स एवं मूर, 1987) परंतु आप दो सुविधाजनक तरीकों को अच्छी तरह से देखेंगे जो इस प्रकार से हैं— (i) जीवन-वृत्ति मूल्यांकन, (ii) व्यावसायिक कार्ड प्रकार।

3.4.4 जीवन-वृत्ति मूल्यांकन

जीवन-वृत्ति मूल्यांकन (LCA) एक संरचित साक्षात्कार तकनीक है जिसको अनिर्णयात्मक एवं सौहार्दपूर्ण वातावरण में संचालित किया जाता है। यह आपको सेवार्थी के साथ सकारात्मक संबंध स्थापित करने में सहायता करता है। यह सेवार्थी को स्वयं की एवं कार्य के संसार की एक एकीकृत तस्वीर उपलब्ध करता है। यह उसकी भावी जीवन शैली को उसके वरीयता वाली जीवन शैली, जीवन एवं कैरियर से अपेक्षाओं को उसके स्वयं के द्वारा कहें गए कथनों के माध्यम से समझने में सहज बनाता है। जीवन-वृत्ति मूल्यांकन के द्वारा उत्पन्न की गई सूचना व्यक्तिगत, सीखने वाले, श्रमिक भूमिकाओं एवं वह तरीका जिसमें वह पर्यावरण का सामना करता है, उसके चारों ओर केन्द्रित होती हैं।

जीवन-वृत्ति मूल्यांकन को संचालित करने का सबसे आसान तरीका संबंधित पहलुओं पर केन्द्रित करते हुए प्रश्नों की एक तालिका का प्रयोग करना है। आपको करीब 30-40 मिनट का एक या उससे अधिक साक्षात्कार सत्र करना होता है। प्रश्नों में निहित सूचना एक प्रारूपीय दिन, शैक्षिक एवं व्यावसायिक योजना, मनोरंजन क्रियाकलापों एवं कार्य अनुभव से संबद्ध हो सकती है। सेवार्थी की प्रतिक्रियाओं से कैरियर प्रकरण की पहचान करना आसान होता है। उदाहरणार्थ, इन प्रश्नों के प्रति सेवार्थी की प्रतिक्रिया— "आप अपने विद्यालय के बारे में क्या पसंद करते हैं?" "विज्ञान का प्रयोग करते समय मुझे बहुत अच्छा लगता है लेकिन मैं खेल का पीरियड पसंद नहीं करता हूँ।" इस प्रतिक्रिया से यहाँ यह प्रकरण प्रकट होता है:— (i) प्रयोगशाला में किए जाने वाले अनुसंधानात्मक कार्यों के प्रति लगाव एवं (ii) बाहरी क्रियाकलाप के प्रति अनिच्छा। इस संदर्भ में आगे खोजबीन इन प्रकरणों के विषय में अधिक विश्वसनीयता के लिए उपयोगी हो सकती है।

सत्रों के दौरान सेवार्थी के कथनों में व्यक्त किए गए प्रकरणों की एक लम्बी सूची होगी। साक्षात्कार के दौरान वार्तालाप में स्वाभाविक गति महत्वपूर्ण होती है। सेवार्थी को

स्वयं के प्रक्षेपण एवं स्वतंत्र रूप से अभिव्यक्ति के लए स्वतंत्रता दी जानी चाहिए। प्रकरणों की लम्बी सूची में कुछ प्रकरण बार-बार दोहराए जाएँगे। कुछ बिल्कुल भी नहीं दोहराए जाएँगे। प्रकरणों के लिए आवृत्ति तालिका तैयार की जा सकती है। वे प्रकरण जो सबसे अधिक बार आते हैं, प्रमुख जीवन-वृत्ति वरीयताओं के लिए संकेत हैं। नकारात्मक अभिव्यक्ति से प्रकट होने वाले प्रकरण को बाद में विश्लेषण के समय विचार के दौरान अलग कर देना चाहिए।

साक्षात्कार की प्रक्रिया की समाप्ति पर इस सत्र या अन्योन्यक्रिया से सेवार्थी ने क्या सीखा है, उसे ज्ञात करने के लिए सेवार्थी से उस सत्र के मुख्य बिन्दुओं को बताने के लिए कहना चाहिए। यह कैरियर के संबंध में आत्म-जागरूकता में वृद्धि करेगा। इसको सुस्पष्ट करने के लिए एक बहस आयोजित की जा सकती है एवं जीवन प्रकरणों पर सहमति बन सकती है। सेवार्थी की उसे अपने शब्दों में व्यक्त करने के लिए सहायता की जा सकती है।

क्रियाकलाप-3

एक उच्च माध्यमिक विद्यालय के छात्र के जीवन-वृत्ति मूल्यांकन का प्रयोग करने के लिए एक संरचित साक्षात्कार सत्र हेतु 20 प्रश्नों को तैयार कीजिए। इस प्रकार के एक छात्र के साथ साक्षात्कार सत्र आयोजित कीजिए एवं अपने प्रयास का मूल्यांकन कीजिए।

3.4.5 व्यावसायिक कार्ड का प्रकार (OCS)

यह तकनीक व्यावसायिक शीर्षक का प्रयोग सेवार्थी के जीवन-वृत्ति प्रकरणों को प्रकाश में लाने के लिए करती है। गिसबर्स एवं मूर (1987) ने व्यावसायिक कार्ड प्रकारों की एक विस्तृत प्रक्रिया दिया है। इस यूनिट में हम सुविधा की दृष्टि से प्रयोग करने के लिए एक सरल किया हुआ आत्म-संसर्गित रूपान्तर दे रहे हैं। मिश्रित व्यावसायिक शीर्षक करीब 3"x5" के आकार के कार्ड पर लिखे होते हैं। व्यावसायिक शीर्षकों के साथ करीब 40 से 50 कार्डों का एक डेक प्रयोग किया जा सकता है। आप व्यावसायिक शीर्षकों का चुनाव सेवार्थी के शैक्षिक आकांक्षाओं एवं अन्य वरीयताओं के एक मोटे-तौर पर अनुमान के आधार पर कर सकते हैं। व्यवसाय की आवश्यकताओं का संक्षिप्त विवरण तथा अन्य जानकारी कार्ड के पीछे की तरफ प्रविष्टि की जाती है। व्यावसायिक कार्ड का दोनों तरफ का हिस्सा इस प्रकार दिखाई देगा:-

आंतरिक अभिकल्पक (Interior Designer)

पृष्ठ भाग

कार्य की प्रकृति— घर, व्यापारिक स्थानों, ऑफिसों, रंगशालाओं, होटलों, जहाजों का अभिकल्पन।

शैक्षिक आवश्यकता— विद्यालय से उत्तीर्ण होने के पश्चात् आंतरिक अभिकल्पन में डिप्लोमा या डिग्री। पाठ्यक्रम 1 वर्ष, 3 वर्ष या 5 वर्ष की अवधि के रूप में भिन्न हो सकता है जो पाठ्यक्रम की व्यापकता एवं इसके संगठन पर निर्भर होता है।

संबंधित पेशा— आंतरिक अलंकरण, रंगशाला एवं मंच अभिकल्पक, प्रदर्शनी अभिकल्पक, विन्डो प्रदर्शन अभिकल्पक आदि।

दाहिने हाथ के ऊपर के कोने में तीन अक्षरों का कोड व्यवसाय हेतु हालैन्ड के कोड का उल्लेख करता है आप यूनिट-2 में हालैन्ड के सिद्धांत के विषय में पहले ही पढ़ चुके हैं। अपने “आत्म-निर्देशित खोज” में हालैन्ड ने व्यावसायिक कोडों को दिया है। इन व्यावसायिक कोडों का प्रयोग व्यावसायिक कार्डों को तैयार करने में किया जाता है।

सेवार्थी से इन कार्डों को तीन वर्गों में- पसंद, नापसंद तथा अनिर्णित में करने के लिए कहिए। आप इन कार्डों का प्रयोग इन तीनों श्रेणियों को इस पर लिखकर उनके ऊपर जमा करने के लिए कर सकते हैं। इसको करने के पश्चात् सेवार्थी से एक विशेष व्यवसाय को पसंद या नापसंद करने के लिए उसके कारणों पर बात करना चाहिए। ये कारण सकारात्मक एवं नकारात्मक प्रकरणों जैसे- अच्छा वेतन नहीं देता है, लोगों के साथ कार्य करने अथवा शारीरिक तनाव आदि के विषय में संकेत उपलब्ध करेगा।

सूचना के विश्लेषण में अब निम्नलिखित बिन्दुओं को लीजिए :-

- सेवार्थी से सकारात्मक प्रकरणों अथवा पसंद वाले व्यवसायों को पसंद के ढेर पर रखने के लिए कहिए।
- सेवार्थी से नकारात्मक प्रकरणों अथवा नापसंद वाले व्यवसायों को नापसंद के ढेर पर रखने के लिए कहिए।
- सभी व्यवसायों के लिए हालैंड के तीन अक्षरों वाले कोडों को निश्चित कीजिए।
- सेवार्थी से पसंद वाले ढेर से सबसे अधिक वरीयता से प्रारंभ करके सबसे कम वरीयता वाले व्यवसायों को क्रम संख्या में लिखने को कहिए।

यह सूची हालैंड के तीन अक्षरों वाले कोडों के साथ व्यवसायों को एक क्रम संख्या देगी जिसमें पहले, दूसरे एवं तीसरे स्थान के अक्षरों को क्रमशः 3, 2, एवं 1 की मान्यता मिलती है।

एक काल्पनिक मामले में नीचे दिए गए उदाहरण के अनुसार कम से कम छः श्रेष्ठ व्यवसायों की एक सूची तैयार कीजिए।

| व्यवसाय | हालैंड कोड |
|---------------------|------------|
| अर्थशास्त्री | आई ए एस |
| जौहरी | आर आई एस |
| चश्माकार | आई एस आर |
| मानव संसाधन प्रबन्ध | ए इ एस |
| वास्तुकार | आर आई ए |
| ठेकेदार | इ सी एस |

प्रत्येक स्तम्भ में आर, आई, ए, एस, इ एवं सी के नम्बर को रखिए (तीनों स्तम्भों में पहले, दूसरे एवं तीसरे अक्षर के कोड निहित होंगे) स्तम्भ की मान्यता एवं गुणा किए गए नम्बरों के साथ-साथ जैसा यहाँ दिखाया गया है।

स्तम्भ-I

| कोड अक्षर | आवृत्ति | | मान्यता | | प्राप्तांक |
|-----------|---------|---|---------|---|------------|
| आर | 2 | x | 3 | = | 6 |
| आई | 2 | x | 3 | = | 6 |
| ए | 1 | x | 3 | = | 3 |
| एस | 0 | x | 3 | = | 0 |
| ई | 1 | x | 3 | = | 3 |
| सी | 0 | x | 3 | = | 0 |

स्तम्भ-II

| कोड अक्षर | आवृत्ति | | मान्यता | = | प्राप्तांक |
|-----------|---------|---|---------|---|------------|
| आर | 0 | x | 2 | = | 0 |
| आई | 2 | x | 2 | = | 4 |
| ए | 1 | x | 2 | = | 2 |
| एस | 1 | x | 2 | = | 2 |
| ई | 1 | x | 2 | = | 2 |
| सी | 1 | x | 2 | = | 2 |

स्तम्भ-III

| कोड अक्षर | आवृत्ति | | मान्यता | = | प्राप्तांक |
|-----------|---------|---|---------|---|------------|
| आर | 1 | x | 1 | = | 1 |
| आई | 0 | x | 1 | = | 0 |
| ए | 1 | x | 1 | = | 1 |
| एस | 4 | x | 1 | = | 4 |
| ई | 0 | x | 1 | = | 0 |
| सी | 0 | x | 1 | = | 0 |

आर आई ए एस ई सी (क्षेतिजीय) के प्रत्येक कोड अक्षर के प्राप्तांकों को तीनों स्तम्भों में सभी छः कोड अक्षरों के लिए पूर्णांक पर आने हेतु प्रयोग कीजिए। इन पूर्णांकों पर आधारित आर आई ए एस ई सी के कोड अक्षरों को क्रम संख्या (वरीयता) में रखिए जैसा कि निम्नलिखित तालिका में दिखाया गया है:-

| कोड अक्षर | स्तम्भ-1 | | स्तम्भ-2 | | स्तम्भ-3 | = | पूर्णांक |
|-----------|----------|---|----------|---|----------|---|----------|
| आर | 6 | + | 0 | + | 1 | = | 7 |
| आई | 6 | + | 4 | + | 0 | = | 10 |
| ए | 3 | + | 2 | + | 1 | = | 6 |
| एस | 0 | + | 2 | + | 4 | = | 6 |
| ई | 3 | + | 2 | + | 0 | = | 5 |
| सी | 0 | + | 2 | + | 0 | = | 2 |

वरीयता क्रम (पूर्णांक के आधार पर)

आई

आर

ए

एस

ई

सी

वरीयता के क्रम में हालैन्ड के कोड के तीन अक्षरों से प्राप्त किए हुए कोड होंगे- आई आर ए, आई आर डी, आई आर ई, आई आर सी, जहाँ पर चयन संभावित विकल्पों में से किए जा सकते हैं- आई आर ए से प्रारंभ करना चाहिए।

सेवार्थी से उसके शब्दों में मुख्य बिंदुओं के रूप में बताने को कहिए कि व्यवसायों के चयन में मार्गदर्शन करने में कौन से प्रकरण सबसे महत्वपूर्ण हैं। यह सेवार्थी को आवश्यक आत्म-विश्वास उपलब्ध करेगा एवं उसके द्वारा प्रदर्शित वरीयताओं की दोबारा जाँच करने में समर्थ बनाएगा।

3.4.6 प्रतिमान का मूल्यांकन

- वृत्ति सचेतन वैयक्तिक प्रतिमान कैरियर परामर्श में एक बेहद उपयोगी व्यावहारिक पथ-प्रदर्शक के रूप में कार्य करता है।
- गेसबर्स एवं मूर ने बहुत से परीक्षण उपकरणों को विकसित किया है एवं सुझाव दिया है जो कैरियर परामर्श में महत्वपूर्ण सहायक सामग्री है।
- यह प्रतिमान व्यक्ति एवं उसके पर्यावरण के बीच संबंध को अत्यधिक महत्व प्रदान करता है।
- जीवन-वृत्ति प्रकरण जो आसानी से मिलते हैं एवं कैरियर परामर्श में प्रयोग किए जाते हैं, इस क्षेत्र के लिए बहुत बड़े योगदान हैं।
- यह प्रतिमान मुख्य रूप से उपलब्ध सम्प्रत्ययों जैसे संज्ञान एवं जीवन-वृत्ति विकास पर विश्वास करता है। यह अनुसंधानात्मक तथ्यों में कमी करता है जो निर्णायक प्रस्तावों एवं इसके स्वयं के कथनों की तरफ प्रेरित करता है।

3.5 सारांश

आप इस यूनिट में कैरियर के तीन समग्र सिद्धांतों से परिचित हो चुके हैं। पहला सिद्धांत है— सुपर का सिद्धांत, यह एक व्यक्ति के जीवन की विविध अवस्थाओं के द्वारा किस प्रकार से उसका कैरियर निर्धारित होता है एवं दिशा निर्देश प्राप्त करता है इसका एक उदाहरण है। व्यावसायिक जीवन-अवस्थाएँ कालक्रमिक घटनाओं एवं आवृत्त कीर्तिमानों की एक स्पष्ट तस्वीर उपलब्ध करती हैं। जीवन-काल एक व्यक्ति के द्वारा अपने जीवन में निभाए जाने वाले विविध प्रकार की भूमिकाओं की चर्चा करता है एवं किस प्रकार से ये व्यक्ति के कैरियर-पथ में एकीकृत हो जाते हैं। खण्डीय प्रतिमान विविध विशेषताओं एवं सम्प्रत्ययों को एक एकीकरण प्रतिमान में कैरियर विकास की प्रक्रिया को एक सार्वभौम तस्वीर देने के लिए सम्बद्ध कर देता है। इस प्रकार कैरियर परामर्श में इस प्रतिमान का प्रयोग व्यक्तियों के कैरियर भवितव्यता के निर्धारण में सहायता हेतु एक सफल साहसिक कार्य हो सकता है।

दूसरा कैरियर सिद्धांत जो इस यूनिट में लिया गया है, वह क्रम्बोल्ट्ज के द्वारा दिया गया वृत्ति-निर्णय रचना का सामाजिक अधिगम सिद्धांत है। क्रम्बोल्ट्ज के सिद्धांत का केन्द्र उन कारकों की पहचान करना है जो व्यक्ति के कैरियर निर्णय पथ एवं इन कारकों की अन्योन्यक्रिया के परिणामों को प्रभावित करते हैं और इनकी परिणित कैरियर व्यवहारों के रूप में होती है।

अन्त में, गेसबर्स एवं मूर (1981) के द्वारा दिया गया वृत्ति सचेतन वैयक्तिक प्रतिमान है जो वृत्ति संज्ञान उत्पन्न करने पर महत्व देता है। यह व्यक्ति की योग्यता को उद्दीप्त एवं वृद्धि करके उसके जीवन की सजीव कल्पना करने एवं योजना बनाने की प्रक्रिया है। यह उनकी इस प्रकार से सहायता करके किया जाता है—(i) अपने आपको जीवन की विविध संभावित भूमिकाओं में सजीव कल्पना करना एवं (ii) इन भूमिकाओं का विश्लेषण करना एवं सूचनाओं को संबंधित करना जो व्यक्ति परिस्थिति के विश्लेषण के माध्यम से उत्पन्न होती है।

जीवन-वृत्ति प्रकरणों को पहचानने में सहायक दो महत्वपूर्ण तकनीक हैं— जीवन-वृत्ति मूल्यांकन एवं व्यावसायिक कार्ड प्रकार। कैरियर परामर्श परिस्थितियों में सेवार्थियों के साथ इनका उपयोग करने में परामर्शदाताओं को समर्थ बनाने हेतु इनकी चर्चा की गई है। ये संरचित परिस्थितियाँ हैं जो सेवार्थी एवं परामर्शदाता दोनों को परिपक्व निर्णय पर पहुँचने में गहन अंतर्दृष्टि एवं आत्मविश्वास प्रदान करती हैं।

आत्म-मूल्यांकन अभ्यास

1. आप अपने शब्दों में व्याख्या कीजिए कि किस प्रकार सुपर का सिद्धांत इस यूनिट में उल्लेख किए गए अन्य दो कैरियर सिद्धांतों से भिन्न है।
 2. उन कारकों की व्याख्या कीजिए जो सामाजिक अधिगम सिद्धांत के वृत्ति-निर्णय रचना के अनुसार व्यक्ति के कैरियर निर्णय को प्रभावित करते हैं।
 3. वृत्ति संज्ञान के सम्प्रत्यय की व्याख्या कीजिए। इस सम्प्रत्यय को जीवन वृत्ति प्रकरणों के साथ सम्बद्ध कीजिए।
-

आत्म मूल्यांकन अभ्यासों के लिए उत्तर बिंदु

1. इस प्रकार के बिन्दुओं पर केन्द्रित करना है:-

- सुपर का सिद्धांत विभिन्न जीवन अवस्थाओं के द्वारा एक व्यक्ति के व्यक्तिगत, सामाजिक-व्यावसायिक विकास का पता लगाता है।
- वृत्ति-निर्णय रचना के सामाजिक अधिगम सिद्धांत में मुख्य महत्व उन कारकों का होता है जो व्यक्ति के कैरियर निर्णय पथ एवं इन कारकों के अन्योन्यक्रिया के परिणामों को प्रभावित करते हैं और इनकी परिणित कैरियर व्यवहारों में होती है।
- वृत्ति सचेतन वैयक्तिक प्रतिमान में मुख्य महत्व व्यक्ति की योग्यता को उद्दीप्त एवं वृद्धि करके उसके जीवन की सजीव कल्पना एवं योजना बनाने की प्रक्रिया पर होती है। यह परामर्शदाताओं के व्यावहारिक कैरियर परामर्श कौशलों में वृद्धि करने को ध्यान में रखकर विकसित किया गया है।

2. निम्नलिखित बिन्दुओं को सम्मिलित कीजिए-

- आनुवंशिक प्रतिभा एवं विशेष योग्यताएँ जिनमें जाति, लिंग, शारीरिक बनावट शामिल हैं एवं विशेष योग्यताएँ जिनमें चालक एवं बौद्धिक तथा प्रत्यक्ष बोधात्मक व्यवहार आदि शामिल हैं।
- पर्यावरणीय दशाएँ एवं घटनाएँ जैसे सामाजिक, सांस्कृतिक एवं वित्तीय दशाएँ, प्रौद्योगिक विकास, उपलब्ध प्रशिक्षण संसाधनों/नौकरी के अवसरों, श्रम एवं सामाजिक नीतियाँ आदि।
- अतीत में सीखे हुए अनुभवों जैसे- संवेगात्मक परिस्थितियाँ, पढ़े हुए पाठ्यक्रम एवं औपचारिक तथा अनौपचारिक कार्य अनुभव।

3. निम्नलिखित बिन्दुओं को सम्मिलित कीजिए-

- संज्ञान में एक व्यक्ति की पृष्ठभूमि, शिक्षा, अंतर्दृष्टि, मूल्य, संवेग एवं दर्शन निहित होता है।
- व्यक्तित्व के इन पहलुओं के विषय में जागरूकता एक व्यक्ति को सामान्य रूप से एवं कैरियर व्यवहार को विशेष रूप से प्रभावित करता है जिसे जीवन वृत्ति प्रकरणों में डाला गया है। जीवन प्रकरण मैं/हम, अन्य एवं जीवन आदि से संबंधित कथन एवं अभिव्यक्ति हैं।

आत्म-निरीक्षण अभ्यासों के लिए उत्तर बिंदु

आत्म-निरीक्षण अभ्यास-1

कुछ महत्वपूर्ण प्रस्ताव संबंधित हैं :-

- वैयक्तिक विभिन्नताएँ, व्यवसायिक विभिन्नताएँ, व्यावसायिक आत्म-सम्प्रत्यय जो चयन एवं समायोजन, सफलता को सुनिश्चित करने वाली कैरियर परिपक्वता एवं संतुष्टि की तरफ ले जाते हैं।

आत्म-निरीक्षण अभ्यास-2

- (i) कुछ आनुवंशिक प्रतिभाएँ जैसे जाति, लिंग, शारीरिक बनावट एवं कुछ पर्यावरणीय दशाएँ जैसे सामाजिक नीतियों की जानकारी एवं कार्य के संसार की जानकारी कार्य अभिवृत्तियों को प्रभावित करते हैं।
- (ii) कार्य-दक्षता आत्म-दृष्टि सामान्यीकरण/सामान्यानुमान से जुड़ी हुई है जिसकी परिणित व्यक्ति के द्वारा पुरस्कारों, प्रबलनों, दण्डों एवं अतीत में सीखे गए अन्य अनुभवों के मूल्यांकन से निकलने के रूप में होती है।
- (iii) सफलता, असफलता, पुरस्कार आदि के अतीत में सीखे हुए अनुभव अभिरुचियों, वरीयताओं, मूल्यों के विकास एवं क्रिस्टलीकरण में सहायक हैं।
- (iv) व्यापक-दृष्टि सामान्यानुमान जैसे- व्यवसाय में क्या निहित है, पर्यावरण में एक समान परिस्थितियों एवं घटनाओं के साथ अनुकूल एवं दोहराए गए अनुभवों से प्राप्त परिणाम।

संदर्भ पुस्तकें

- ब्राउन, डी०एंड ब्रुक्स, एल० (एड्स०) 1990, कॅरियर च्वाइस एंड डेवलपमेंट्स (द्वितीय संस्करण), जोसी बास पब्लिकेशन्स, सैन फ्रैंसिस्को।
- हालेंड, जे०एल० 1973, मेकिंग वोकेशनल च्वाइसेस। प्रेंटिस-हाल, एन्गलबुड्स क्लिफ्स, न्यू जर्सी।
- मोहन, एस० 1999, कॅरियर डेवलपमेन्ट इन इंडिया। विकास पब्लिसिंग हाउस प्राइवेट लिमिटेड, नई दिल्ली।
- ओसीपाउ, एस०एच० एंड फिट्जेराल्ड, एल०एच० 1996, थ्योरीज ऑफ कॅरियर डेवलपमेंट। (नौवाँ-संस्करण), प्रेंटिस-हाल, एन्गलवुड क्लिफ्स, न्यू जर्सी।
- पर्सन्स, एफ० 1909, चूजिंग ए वोकेशन। हाउटन मिफलिन कम्पनी, बोस्टन।
- रो, ए० 1956, ए साइकोलॉजी ऑफ अक्यूपेशन्स। जॉन विले एंड संस इन्क० न्यूयॉर्क।
- रो, ए० एंड ल्यूनबर्ग, पी० डब्ल्यू० 1990, पर्सनाल्टी डेवलपमेंट एंड कॅरियर च्वाइस।
- इन डी० ब्राउन, एल० ब्रुक्स एंड एसोसिएट्स (एड्स०) जोसी बास पब्लिकेशन्स, सैन फ्रैंसिस्को।
- सुपर, डी०ई० 1957, द साइकोलॉजी ऑफ कॅरियर्स, हारपर एंड रो, न्यूयॉर्क।
- सुपर, डी०ई० 1990, कॅरियर च्वाइस एंड डेवलपमेंट। इन डी० ब्राउन, एल० ब्रुक्स एंड एसोसिएट्स (एड्स०) जोसी बास पब्लिकेशन्स, सैन फ्रैंसिस्को।