Post updated — Roll of Interview method, types and Evaluation.

(B.A 3rd Psychology Hons, Paper-VIII

Prepared By

Dr. Gurdeep Kaur Athwal

Assit Prof.

Dept. of Psychology

B. N. College, T. M. B. U. Bhagalpur.

Email: gurdeepathwal18@gmail.com

REDMI NOTE 8
48MP QUAD CAMERA

व्यक्तित्व मूल्यांकन की विधि के रूप में साक्षात्कार विधि की व्याख्या करें?

व्यक्ति मूल्यांकन की एक महत्वपूर्ण विधि साक्षात्कार विधि को माना गया है। यह विधि मनोवैज्ञानिकों की एक प्रमुख विधि है। इस विधि में व्यक्तित्व से सम्बन्धित विकृतियों के अध्ययन एवं उन्हें दूर करने के प्रयासों के सिलसिले में इसका सर्वाधिक प्रयोग किया जाता है।

जबकि साक्षात्कार आमने सामने परस्पर या वार्तालाप करने की विधि को कहा जाता है। इस विधि के द्वारा जिस व्यक्ति के व्यक्तित्व की जाँच करनी होती है उसे साक्षात्कार का उम्मीदवार और जो व्यक्तित्व की जाच करता है। उसे साक्षात्कारकर्ता कहा जाता है। ये दोनों एक दूसरे के आमने सामने बैठ कर साधारण वार्तालाप करते है तथा इसी वार्तालाप के द्वारा व्यक्ति की व्यक्तित्व सम्बन्धी विशेषताओं को ज्ञात करने का प्रयास किया जाता है।

जबकि साक्षात्कार दो प्रकार का होता है। जो इस प्रकार है।

1. निर्मित साक्षात्कार :-
2. अनिर्मित साक्षात्कार :-

1. निर्मित साक्षात्कार :-

साक्षात्कार का प्रथम भाग निर्मित साक्षात्कार को माना जाता है। इस प्रकार के साक्षात्कार में व्यक्ति के जिस पक्ष या विशेषता का मापन करना होता है उससे सम्बंध निश्चित प्रश्न पहले से ही निर्धारित कर लिये जाते है तथा उन प्रश्नों के विकल्प भी पूर्व निर्धारित रहते है। साक्षात्कारकर्ता उम्मीदवार से क्रमशः उन प्रश्नों को पूछता जाता है जिसे वह पूर्व निर्धारित रहते है। साक्षात्कारकर्ता उम्मीदवार से क्रमशः उन प्रश्नों को पूछता है जिसे वह पूर्व निर्धारित रहते है। साक्षात्कारकर्ता उम्मीदवार से क्रमशः उन प्रश्नों को पूछता जाता है। जिसे वह पूर्व निर्धारित वैकल्पिक उत्तरों में से किसी एक को जो उसकी विशेषता अनुरूप होता है को चुनकर बताता है। साक्षात्कार की इस परिस्थिति में साक्षात्कारकर्ता और उम्मीदवार दोनों के कार्य अत्यंत ही सरल होते है। साक्षात्कारकर्ता केवल पूर्व निर्धारित प्रश्नों को पूछता है तथा उम्मीदवार उनके पूर्व निर्धारित वैकल्पिक उत्तरों में से किसी एक को चुनकर बताता है जिसे साक्षात्कारकर्ता नोट करता है।

2. अनिर्मित साक्षात्कार :-

इस प्रकार के साक्षात्कार में उम्मीदवार की भूमिका ही प्रधान रहती है। वह अपनी बातों को भावनाओं, विचारों आदि को प्रकट करता है। साक्षात्कार की प्रक्रिया का प्रारंभ, गतिविधि का संचालन एवं साक्षात्कार का अंत आदि सब उसकी इच्छा एवं योग्यता पर निर्भर करता है। पूछे जाने वाले प्रश्न और उनके उत्तर भी पूर्व निर्धारित नहीं होते है। साक्षात्कारकर्ता एक निष्क्रिय व्यक्ति की तरह केवल अवलोकन एवं नोट

REDMI NOTE 8
48MP QUAD CAMERA

है। इसमें उम्मीदवार को इस बात की पूरी छूट है
एवं नोट करने का कार्य करता है। कि वह किसी बात को जिस ढंग से चाहे व्यक्त कर सकता है। इस प्रकार के
साक्षात्कार में साक्षात्कार कर्ता बीच बीच में उम्मीदवार को अपनी बातों को अच्छी
तरह प्रकट करने हेतु उत्साहित करता है। तथा उसके द्वारा कही गई बातों की
गहराई को कुरेदने के उद्देश्य से कुछ आगे भी प्रश्न करता है। इस प्रकार वह
साक्षात्कार की गतिविधि को आगे बढ़ाने में सहयोग देता है।

जबकि व्यक्तित्व मूल्यांकन की दृष्टि से चूंकि असंरचित साक्षात्कार में
व्यक्ति के व्यक्तित्व की गहराई में पहुँचने का प्रयास किया जाता है। अतः
साक्षात्कार की इस विधि का ही उपयोग अधिकांश रूप से ज्यादा किया
जाता है। परन्तु व्यक्तित्व की किसी वांछित विशेषता के आधार पर
व्यक्तियों के चयन हेतु निर्मित साक्षात्कार विधि का ही उपयोग सरल
एवं सुविधा जनक है। अतः व्यक्तियों के चयन हेतु इसी प्रविधि का
उपयोग अधिकतर किया जाता है।

Evaluation :- इस संबंध में Mafkal ने कहा कि व्यक्तियों की
माप एवं परख के दृष्टिकोण से साक्षात्कार विधि पर बहुत अधिक भरोसा
नहीं किया जा सकता है। क्योंकि इस विधि में कुछ दोष भी है जिसकी
व्याख्या इस प्रकार है।

1. इस विधि के द्वारा व्यक्तित्व के मूल्यांकन में साक्षात्कारकर्ता
की व्यक्तित्व धारणाओं का प्रभाव पड़ सकता है। इस तरह की त्रुटि को एक
उदाहरण के द्वारा और अधिक स्पष्ट किया जा सकता है। जैसे यदि कोई
साक्षात्कारकर्ता किसी उम्मीदवार के बारे में यह जानता है कि वह बुद्धिमान
व्यक्ति है तो संभव है कि उसके व्यक्तित्व की अन्य विशेषता के बारे में
पक्षपात पूर्ण निर्णय दे अथवा उसकी तरफदारी करे जबकि रूढ़ि-युक्ति के
प्रयास से भी साक्षात्कार विधि त्रुटिपूर्ण मानी जाती है। रूढ़ियुक्ति पहले से ही
बनी हुई दृढ़ आस्था या विश्वास को कहते हैं।

जबकि प्रायः सभी व्यक्ति, जाति, राष्ट्रीयता, पेशा आदि आधारों पर
स्थायी रूप से ऐसा विश्वास रखते हैं कि किसी प्रजातिविशेष, राष्ट्र या पेशों के
लोगों का आचरण या व्यक्तित्व अमुक प्रकार का होता है। साथ ही यह विश्वास
पीढ़ी दर पीढ़ी चली जाती है। प्रायः लोगों की व्यक्तित्व की परख करते समय हम
उक्त विश्वासों से प्रभावित होकर एक तरह के अंधे हो जाते हैं। इसलिए पारखी
का रूढ़िगत दृष्टिकोण उसकी परख का आधार बन जाता है। जबकि यह
[illegible] है। जैसे ही किसी व्यक्ति के बारे में यह कहते सुनते हैं
कि अमुक व्यक्ति सेल्समैन है या वैज्ञानिक है या राजनीतिज्ञ है या किसी

REDMI NOTE 8
48MP QUAD CAMERA

...शेष समुदाय का है। वैसे ही हमारे मस्तिष्क में उनके वर्ग विशेष से सम्बन्ध रूढ़िगत विचार आ जाते हैं और तत्काल उनके व्यक्तित्व के संबंध में लोभी होने, तेज होने या चालाक होने पर आक्रमणशील होने का निर्णय दे देते हैं। जबकि ऐसी पूर्वधारणाएँ तथ्य से परे भी हो सकते हैं फिर भी इन धारणाओं के प्रभावों से हमारे निर्णय वंचित नहीं रहता है।

2. साक्षात्कार विधि की महत्वपूर्ण दूसरी त्रुटि यह है कि उम्मीदवार साक्षात्कर्ता के द्वारा पूछे गये प्रश्नों को कभी-कभी ठीक से नहीं समझ पाता है फलत: वह सही उत्तर नहीं दे पाता है। साथ ही कभी-कभी ऐसा भी होता है कि उम्मीदवार द्वारा दिए गए उत्तर दोहरे अर्थ वाले होते हैं। अत: साक्षात्कर्ता उनके दिए गए उत्तरों का सही विश्लेषण नहीं कर पाते हैं।

3. साक्षात्कार के समय उम्मीदवार में कुछ शारीरिक मुद्रा संबंधी प्रतिक्रियाएँ भी होती हैं जिन्हें मापने की व्यवस्था प्राय: नहीं रहती है। जबकि उनकी व्यक्तित्व की परख के लिए ये मुद्राएँ महत्वपूर्ण हो सकती हैं।

अत: उपरोक्त कठिनाइयों को देखते हुए ऐसा प्रतीत होता है कि व्यक्तित्व की माप के लिए साक्षात्कार विधि एक अनुपयुक्त विधि है। परन्तु बात ऐसी नहीं है। आजकल साक्षात्कार के उन्नत तरीके विकसित किए गए हैं तथा साक्षात्कार के रूप में तैयार किया जाने लगा। यही कारण है आज भी मानसिक अस्पतालों में व्यक्तित्व सम्बन्धी विकृति के निदान एवं चिकित्सा विभिन्न संगठनों एवं प्रतिष्ठानों में किसी कार्य विशेष में सफल गुण के व्यक्तियों का चुनाव करने के लिए इस विधि का उपयोग बड़े पैमाने पर किया जाता है।

The end

REDMI NOTE 8
48MP QUAD CAMERA