

# अभिप्रेरक सिद्धांत

## अभिप्रेरणा का प्रोत्साहन सिद्धांत

कोई इनाम, ठोस या अमूर्त, एक क्रिया (व्यवहार) के बाद इस इरादे से दिया जाता है, ताकि वह व्यवहार दुबारा घटित हो। व्यवहार में सकारात्मक अर्थ जोड़कर ऐसा किया जाता है। अध्ययनों से पता चलता है कि अगर व्यक्ति को इनाम तुरंत मिलता है, तो प्रभाव बहुत अधिक होता है और देरी होते जाने से प्रभाव कम होता जाता है। क्रिया-पुरस्कार के संयोजन के दोहराव से वह क्रिया आदत बन सकती है। प्रेरणा दो स्रोतों से आती है: अपने अंदर से और अन्य लोगों से। इन दोनों स्रोतों को क्रमशः आंतरिक अभिप्रेरणा और बाह्य अभिप्रेरणा कहा जाता है।

उचित प्रेरक तकनीक लागू करना उससे कहीं अधिक मुश्किल है जैसा कि वो लगता है। स्टीवन केर्न ने यह पाया कि जब एक इनाम प्रणाली बनायी जाती है, यह आसान हो सकता है कि A को पुरस्कृत किया जाय, जबकि B से आशा लगायी जा रही है और इस प्रक्रिया में हानिकारक प्रभाव पड़ते हैं जो आपके लक्ष्यों को जोखिम में डाल सकते हैं।<sup>[4]</sup>

एक संबलितकारक (reinforcer) पुरस्कार से अलग है, माहौल में कुछ खास चीजों के योग से इस संबलितकरण या सुदृढीकरण में वांछित व्यवहार की दर में मापी गयी वृद्धि पैदा करने का इरादा होता है।

## सहज प्रेरणा-कटौती (ड्राइव-रिडक्शन) सिद्धांत

कई तरह के सहज प्रेरणा सिद्धांत होते हैं। सहज प्रेरणा-कटौती सिद्धांत इस अवधारणा से पनपा है कि हमारी कुछ खास जैविक सहज प्रेरणा होती हैं, जैसे कि भूख। अगर इसे संतुष्ट नहीं किया जाता (इस मामले में भोजन करने से है), समय के गुजरने के साथ सहज प्रेरकशक्ति में वृद्धि होती जाती है। प्रेरकशक्ति संतुष्ट हो जाती है तो उसकी ताकत कम हो जाती है। यह सिद्धांत विचारों की प्रतिक्रिया नियंत्रण प्रणाली जैसे ऊष्मास्थैतिक (थर्मोस्टेट) के फ़ायड के सिद्धांतों के विविध विचारों पर आधारित है।

प्रेरकशक्ति के कुछ सहज ज्ञान युक्त या लोक वैधता सिद्धांत हैं। उदाहरण के लिए जब भोजन पकाया जा रहा होता है तो भोजन तैयार हो जाने तक भूख के बढ़ने के साथ ताल मिला कर सहज प्रेरकशक्ति प्रतिमान भी उपस्थित होता है और खाना खा लेने के बाद मनोगत भूख में कमी आ जाती है। कई तरह की समस्याएं हैं, तथापि, जो सहज प्रेरणा कटौती की वैधता को खुली बहस के लिए छोड़ देती हैं। पहली समस्या यह है कि यह इसकी व्याख्या नहीं करता कि गौण संबलितकारक (reinforcer) सहज प्रेरणा को कैसे कम करते हैं। उदाहरण के लिए पैसों से जैविक या मनोवैज्ञानिक जरूरत पूरी नहीं होती, लेकिन तनखाह (पे चेक) दूसरे क्रम की स्थिति के जरिए प्रेरकशक्ति को कम कर देती है। दूसरे, एक सहज प्रेरणा, जैसे कि भूख, को खाना खाने की एक "इच्छा" के रूप में देखा जाता है, जो सहज प्रेरणा को एक होमुनकुलर स्वभाव बनाता है - एक ऐसा लक्षण जिसकी आलोचना 'छोटे आदमी' की बुनियादी समस्या और उसकी इच्छाओं को सहज ही हृदयद्रावी बताकर की जाती है।

इसके अलावा यह साफ़ है कि सहज प्रेरणा कटौती सिद्धांत पूरी तरह से आचरण का सिद्धांत नहीं हो सकता, या एक भूखा इंसान खाना पकाना पूरा करने से पहले खाए बगैर भोजन पका नहीं सकता. सभी प्रकार के व्यवहार से निपटने में सहज प्रेरणा सिद्धांत की सक्षमता, सहज प्रेरणा को सतुष्ट नहीं करने से (संयम जैसी अन्य विशेषताओं को जोड़कर), या "स्वादिष्ट" भोजन के लिए अतिरिक्त प्रेरकशक्ति लगाकर, जो "भोजन" के लिए सहज प्रेरकशक्तियों से मिलकर खाना पकाने और स्वाद के बारे बताती है।

## संज्ञानात्मक विचार वैषम्य सिद्धांत

लिओन फेस्टिंगर ने सुझाया है, दो संज्ञानों के बीच असामंजस्य से जब कोई व्यक्ति कुछ असुविधा का अनुभव करता है तब ऐसा होता है। उदाहरण के लिए, एक उपभोक्ता अपनी एक खरीद के लिए खुद को आश्वासित करता है, लेकिन साथ ही वह पुनरावलोकन करते हुए सोचता है कि दूसरा फैसला बेहतर हो सकता है।

जब किसी विश्वास और किसी व्यवहार के बीच संघर्ष चल रहा हो, तब संज्ञानात्मक विचार वैषम्य का एक अन्य उदाहरण देखने को मिलता है। एक व्यक्ति स्वस्थ रहना चाहता है, उसका मानना है कि धूम्रपान स्वास्थ्य के लिए हानिकारक है, फिर भी वह धूम्रपान जारी रखता है।

## प्रयोजन सिद्धांत

### प्रयोजन सिद्धांत का अनुक्रम

अभिप्रेरणा के व्यापक रूप से चर्चित होने वाले सिद्धांतों में से एक अब्राहम मस्लोव का सिद्धांत है।

सिद्धांत का सारांश इस तरह प्रकट किया जा सकता है:

- मनुष्य की कुछ जरूरतें और इच्छाएं हैं जो उसके बर्ताव या आचरण को प्रभावित करती हैं। केवल पूरी न होनेवाली जरूरत ही व्यवहार को प्रभावित करती हैं, न कि पूरी हो जानेवाली जरूरत.
- चूंकि जरूरतें अनेक होती हैं इसलिए इनकी प्राथमिकता मूलभूत जरूरतों से लेकर जटिल तक, क्रमानुसार उनके महत्व के आधार पर तय होती हैं।
- निम्न स्तर की जरूरत अगर न्यूनतम संतुष्टि दे जाती हैं तो व्यक्ति अपनी अगली जरूरत की ओर कदम बढ़ाता है।
- पदानुक्रम की और ज्यादा प्रगति से एक व्यक्ति अधिक व्यक्तिपरकता, मानविकता और मनोवैज्ञानिक स्वस्थता दिखाएगा.

जरूरतों की सूची मूलभूत (बिलकुल निम्न) से लेकर सबसे जटिल तक इस प्रकार है:

- शारीरिक
- सुरक्षा
- तादीयत्वता

- आत्मसम्मान
- स्व प्रत्यक्षीकरण

### हर्जबर्ग का दोहरा कारक सिद्धांत

फ्रेडरिक हर्जबर्ग का दोहरा कारक सिद्धांत, उर्फ आंतरिक / बाह्य प्रेरणा के सिद्धांत, का निष्कर्ष है कि कार्यस्थल में कुछ तत्वों से काम में संतुष्टि मिलती है, लेकिन अगर ये अनुपस्थित हो तो असंतोष पैदा होता है।

जो कारक लोगों को अपना जीवन हमेशा के लिए बदलने के लिए प्रेरित करते हैं, लेकिन 'एक व्यक्ति के रूप में मेरा सम्मान हो' की भावना जीवन के किसी भी स्तर पर बहुत ही प्रेरित करनेवाला कारक है।

उन्होंने इसमें इस तरह फर्क किया:

- **अभिप्रेरक** ; (उदहारण के लिए चुनौतीपूर्ण काम, मान्यता, जिम्मेदारी) जो सकारात्मक संतोष देता है, और
- **सेहत संबंधी कारक** ; (जैसे रुतबा, नौकरी की सुरक्षा, वेतन और मामूली लाभ), अगर ये उपस्थित हों तो अभिप्रेरित नहीं करते, लेकिन यदि अनुपस्थित हों तो हतोत्साहित करते हैं।

सेहत संबंधी कारक नाम इसलिए दिया गया क्योंकि जहां सफाई हो, जरूरी नहीं कि आप और अधिक स्वस्थ हो जाएं, लेकिन इसके न होने पर आपकी सेहत में गिरावट हो सकती है।

इस सिद्धांत को कभी-कभी "अभिप्रेरक-स्वच्छता सिद्धांत" भी कहा जाता है।

सूचना प्रणाली और उपयोगकर्ता की संतुष्टि से संबंधित अध्ययन (कंप्यूटर उपयोगकर्ता की संतुष्टि देखें) जैसे व्यावसायिक क्षेत्रों में हर्जबर्ग सिद्धांत का उपयोग पाया जाता है।

### एल्डरफर का ERG सिद्धांत

क्लेटन एल्डरफर ने मस्लोव के जरूरतों के पदानुक्रम का विस्तार कर **ERG सिद्धांत** (अस्तित्व, संबद्धता और विकास) को स्थापित किया। शारीरिक और सुरक्षा संबंधी जरूरतों, जो कि निचले क्रम की जरूरतें हैं, को अस्तित्व की श्रेणी में रखा जाता है; जबकि प्रेम और आत्मसम्मान संबंधी जरूरतों को संबद्धता की श्रेणी में रखा जाता है। विकास श्रेणी में हमारे आत्म-प्रत्यक्षीकरण और आत्मसम्मान संबंधित जरूरतें निहित हैं।

### आत्म-संकल्प के सिद्धांत

एडवर्ड डेसी और रिचर्ड रयान द्वारा विकसित आत्म-संकल्प के सिद्धांत में मानव व्यवहार की प्रेरकशक्ति के रूप में आंतरिक प्रेरणा के महत्व पर प्रकाश डाला गया है। मस्लोव और इस आधार पर निर्मित अन्य के पदानुक्रमिक सिद्धांत की तरह SDT (Self-determination theory) वृद्धि और विकास की स्वाभाविक प्रवृत्ति को मान्यता देता है। हालांकि ऐसे दूसरे सिद्धांतों की तरह SDT किसी भी तरह की उपलब्धि के लिए "स्वतः चालक" ("autopilot") को शामिल नहीं करता है, लेकिन इसके बजाय माहौल से सक्रिय प्रोत्साहन की मांग करता है। प्राथमिक कारक, जो प्रेरणा और विकास को प्रोत्साहित करते हैं; वे स्वायत्तता, योग्यता की सराहना और संबद्धता हैं।

## व्यापक सिद्धांत

उपलब्धि अभिप्रेरणा के मामले में नवीनतम प्रस्ताव एकीकृत दृष्टि है, जैसा कि हाइंज स्कूलर, जॉर्ज सी थोर्नटन III, एंडरिअस फ्रिट्रूप और रोज मुलर-हनसन द्वारा प्रतिपादित "ओनियन-रिंग मॉडल ऑफ एचीवमेंट मोटिवेशन" में प्रतिपादित किया गया है। इस विचार का आधार यह है कि प्रदर्शन अभिप्रेरणा के कारण व्यक्तित्व का मुख्य घटक प्रदर्शन की ओर रुख कर लेता है। नतीजतन, यह आयामों के एक अनुक्रम को शामिल करता है जो कि काम में सफलता के लिए प्रासंगिक हैं, लेकिन जिन्हें पारंपरिक तौर पर प्रदर्शन अभिप्रेरणा का हिस्सा नहीं माना जाता। विशेष रूप से यह पूर्व में अलग रहे दृष्टिकोणों को वर्चस्व जैसे सामाजिक उद्देश्यों के साथ उपलब्धि की ज़रूरत के लिए एकीकृत करता है। उपलब्धि प्रेरणा सूची (Achievement Motivation Inventory AMI) (स्कूलर, थोर्नटन, फ्रिट्रूप और मुइलर-हनसन, 2003) इसी सिद्धांत पर आधारित हैं और व्यवसायिक व पेशेवर सफलता के आकलन के लिए तीन कारक (17 अलग स्केल) प्रासंगिक हैं।

## संज्ञानात्मक सिद्धांत

### लक्ष्य सिद्धांत

लक्ष्य सिद्धांत इस धारणा पर आधारित है कि कभी-कभी एक स्पष्ट रूप से परिभाषित अंत तक पहुंचने के लिए लोगों के पास एक प्रेरकशक्ति होती है। अक्सर, यह अंत अपने आपमें एक पुरस्कार होता है। एक लक्ष्य दक्षता इन तीन विशेषताओं से प्रभावित होती हैं: निकटता, कठिनाई और विशिष्टता। एक आदर्श लक्ष्य को एक ऐसी स्थिति बनानी चाहिए, जहां व्यवहार के प्रवर्तन और अंत के बीच का समय समीप हो। यह हमें बताता है कि कुछ बच्चे बीजगणित में माहिर होने के बजाय मोटर साइकिल चलाना सीखने के लिए क्यों अधिक प्रेरित हुआ करते हैं। एक लक्ष्य मध्यम श्रेणी का होना चाहिए, जो पूरा करने में न बहुत कठिन हो न बहुत आसान। दोनों ही मामलों में, चुनौती पसंद करने वालों की तरह (जो सफलता में कुछ प्रकार की असुरक्षा की कल्पना कर लेते हैं) अधिकांश लोग बेहतर तरीके से प्रेरित नहीं होते। साथ ही लोग यह महसूस करना चाहते हैं कि इस बात की काफी संभावना है कि वे सफल हो जाएंगे। अपनी कक्षा में लक्ष्य के वर्णन में विशिष्टता की दिलचस्पी है। व्यक्ति विशेष के लिए लक्ष्य निष्पक्ष रूप से परिभाषित और सुस्पष्ट होना चाहिए। अधिकतम संभव ग्रेड पाने के लिए की गयी कोशिश, एक खराब निर्दिष्ट लक्ष्य का एक बढ़िया उदाहरण है। अधिकांश बच्चों को पता ही नहीं होता कि उस लक्ष्य तक पहुंचने के लिए उन्हें कितना प्रयास करने की ज़रूरत है।

डगलस वेर्मरिन ने इस पर व्यापक शोध किया है कि अनेक लोग अपने लक्ष्यों को पाने में क्यों विफल हो जाते हैं। असफलता के लिए सीधे-सीधे प्रेरित कारकों को जिम्मेदार ठहराया गया है। वेर्मरिन ने कहा है कि जब तक एक व्यक्ति स्पष्ट रूप से अपने प्रेरित कारक या उनके महत्वपूर्ण और सार्थक कारणों की पहचान नहीं कर लेता, वह भला क्यों लक्ष्य प्राप्त करना चाहेगा, उनमें कभी भी इसे प्राप्त करने की शक्ति नहीं होगी।

## व्यवहार परिवर्तन के मॉडल

व्यवहार परिवर्तन के सामाजिक-संज्ञानात्मक मॉडल में प्रेरणा और इच्छाशक्ति का निर्माण शामिल है। प्रेरणा को एक प्रक्रिया के रूप में देखा जाता है जो व्यवहार के इरादों के निर्माण की अगुवाई करता है। इच्छाशक्ति को एक ऐसी

प्रक्रिया के रूप में देखा जाता है जो इरादे को वास्तविक व्यवहार की ओर ले जाने का काम करती है। दूसरे शब्दों में, प्रेरणा और इच्छाशक्ति क्रमशः लक्ष्य स्थापित करने और लक्ष्य हासिल करने के संदर्भ में देखे जाते हैं। दोनों प्रक्रियाओं में आत्म-नियामक प्रयासों की आवश्यकता है। अनेक आत्म-नियामक रचनाओं को लक्ष्य प्राप्त करने के लिए वृन्दवादन (orchestration) में काम करने की जरूरत होती है। आत्म-गुण या आत्म-बल को समझना अभिप्रेरक और इच्छाशक्ति रचना का एक उदाहरण है। व्यवहार के इरादों, कार्य योजनाओं के विकास और कार्रवाई की इच्छाशक्ति के विकास के निर्माण को आत्मबल सहज बनाता है। यह इरादे को कार्रवाई में बदलने में मदद कर सकता है।

- स्वास्थ्य संबंधी कार्य की प्रक्रिया का दृष्टिकोण
- I-चेंज मॉडल

## अचेतन अभिप्रेरणा

कुछ मनोवैज्ञानिकों का मानना है कि मानव व्यवहार का एक महत्वपूर्ण हिस्सा अचेतन अभिप्रेरणा से ऊर्जाकृत और निर्देशित होता है। मुस्लोव के अनुसार, "मनोविश्लेषण ने अक्सर ही दिखाया है कि एक सचेत इच्छा और परम अचेतन लक्ष्य के बीच रिश्ते का आधार प्रत्यक्ष होने की जरूरत नहीं।" दूसरे शब्दों में, बतायी गयी अभिप्रेरणा हमेशा कुशल पर्यवेक्षकों द्वारा लगाये गए अनुमान से मेल नहीं खाती। उदाहरण के लिए, यह संभव है कि एक व्यक्ति दुर्घटना-प्रवण हो, क्योंकि उसमें खुद को चोट पहुंचाने की अचेतन इच्छा है और इसलिए नहीं कि वह लापरवाह या सुरक्षा-नियमों से अनजान है। इसी तरह, कुछ ज्यादा वजनी लोग भोजन के बिल्कुल भूखे नहीं होते, लेकिन लड़ने और चुंबन के लिए बेचैन रहते हैं। भोजन करना ध्यान की कमी का महज एक रक्षात्मक प्रतिक्रिया है। कुछ श्रमिक दूसरों की तुलना में उपकरणों की अधिक क्षति करते हैं, क्योंकि उनके अचेतन भावनाओं में प्रबंधन के विरुद्ध आक्रोश है।

मनोचिकित्सकों का कहना है कि कुछ व्यवहार इतने स्वचालित होते हैं कि व्यक्ति के चेतन मन में इसके कारण उपलब्ध नहीं हो पाते। बाध्यकारी सिगरेट धूम्रपान इसका एक उदाहरण है। कभी-कभी आत्मसम्मान को बनाए रखना इतना महत्वपूर्ण होता है और किसी गतिविधि के लिए अभिप्रेरणा ऐसी भयावह होती है कि इसे समझा नहीं जा सकता, वास्तव में, जो छद्मवेश में या दबा दी गयी होती है। युक्तिसंगत, या "व्याख्या से परे", ऐसे छद्मवेश या रक्षा प्रणाली है, के नाम से यह जाना जाता है। खुद अपनी गलतियां दूसरे पर आरोपित करना एक अन्य मिसाल है। "मुझे लगता है कि मुझे दोष दिया जाय", दरअसल "यह उसकी गलती है, वह स्वार्थी है" में बदल जाता है। शक्तिशाली लेकिन सामाजिक रूप से अस्वीकार्य प्रेरकशक्ति का दमन दिखावटी व्यवहार में बदल जा सकता है, जो कि दमित प्रवृत्तियों के विपरीत है। उदाहरणस्वरूप, एक कर्मचारी जो अपने बॉस से नफरत करता है, लेकिन वह कुछ ज्यादा ही काम किया करता है ताकि ऐसा लगे कि बॉस के प्रति उसके मन में बड़ा आदरभाव है।

अचेतन प्रेरकशक्तियां मानव व्यवहार की व्याख्या में बाधा डालती हैं और वे जिस हद तक मौजूद रहती हैं, प्रशासक के जीवन को उतना ही मुश्किल में डाल देती हैं। दूसरी ओर, अचेतन प्रेरकशक्तियों के अस्तित्व की जानकारी से

व्यवहार की समस्याओं का और अधिक चौकस आकलन किया जा सकता है। हालांकि कुछ समकालीन मनोवैज्ञानिक अचेतन कारकों के अस्तित्व से इंकार करते हैं, कई लोगों का मानना है कि ये केवल चिंता और तनाव के समय में सक्रिय होते हैं और सामान्य जीवन की घटनाओं में मानव व्यवहार-कर्ता के दृष्टिकोण से - युक्तिसंगत रूप से उद्देश्यपूर्ण होता है।

## आंतरिक अभिप्रेरणा और 16 बुनियादी इच्छाओं का सिद्धांत

6,000 से अधिक लोगों पर किये गए अध्ययन की शुरुआत से प्रोफेसर स्टीवन रेड्स ने एक सिद्धांत प्रस्तावित किया, जिसमें 16 बुनियादी इच्छाओं की बात कही गयी है जो लगभग सभी इंसानी व्यवहार में पाया जाता है।

ये इच्छाएं इस प्रकार हैं:

- स्वीकृति, अनुमोदन की जरूरत
- जिज्ञासा, सोचने की जरूरत
- खाना, भोजन की जरूरत
- परिवार, बच्चों के पालन-पोषण की जरूरत
- सम्मान, अपने कबीले/जातीय समूह के पारंपरिक मूल्यों के प्रति वफादारी की जरूरत
- आदर्शवाद, सामाजिक न्याय की जरूरत
- आजादी, वैयक्तिकता की जरूरत
- व्यवस्था, संगठित, स्थिर, पूर्वानुमेय माहौल की जरूरत
- शारीरिक गतिविधि, व्यायाम की जरूरत
- सत्ता, इच्छा के प्रभाव की जरूरत
- रोमांस, सेक्स की जरूरत
- बचत, संग्रह करने की जरूरत
- सामाजिक संपर्क, (मैत्री संबंध) दोस्तों की जरूरत
- हैसियत, सामाजिक प्रतिष्ठा / महत्व की जरूरत
- प्रशंसा, सुरक्षा की जरूरत
- प्रतिहिंसा, पलटकर वार करने की जरूरत

इस मॉडल में, इन बुनियादी इच्छाओं पर लोगों में मतभेद है। ये बुनियादी इच्छाएं आंतरिक प्रेरणा का प्रतिनिधित्व करती हैं जो व्यक्ति के व्यवहार को सीधे प्रेरित करती हैं और इनका उद्देश्य परोक्ष रूप से अन्य इच्छाओं को संतुष्ट करने का नहीं है। लोग गैर-बुनियादी इच्छाओं से भी प्रेरित हो सकते हैं, लेकिन इस मामले में गभीर प्रेरणा से यह संबंधित नहीं है, या केवल अन्य बुनियादी इच्छाओं को प्राप्त करने के साधन के तौर पर अकेला साधन नहीं है।