Priyanka Dubal.
BA - III
Organizational Behaviour

2. Personality and Values (व्यक्तिमत्व & मूल्ये)

प्रस्तावना -

आपण व्यक्तिमत्वाबद्दल जेव्हा बोलतो तेव्हा व्यक्ती उत्साही आहे, जीवनाकडे पाहण्याची त्याची सकारात्मक अभिवृत्ती आहे किंवा नेहमी हसरा चेहरा असतो असे आपल्याला म्हणावयाचे असते. मानसशास्त्रज्ञ जेव्हा व्यक्तिमत्वाबद्दल बोलतात तेव्हा व्यक्तीची मानसशास्त्रीय संरचनेची वाढ व विकासाची गतिमानता असा अर्थ त्यातून स्पष्ट होतो.

2.1 अ) व्यक्तिमत्व म्हणजे काय ?

ऑलपोर्ट - परिवेशाशी वैशिष्ट्यपूर्ण समायोजन करणाऱ्या व्यक्तिमधील मानसभौतिक यंत्रणेच्या गतिशील संघटनेस व्यक्तिमत्व असे म्हणतात.

व्यक्तिमत्वाचे मापन -

व्यवस्थापकाला व्यक्तिमत्व कसे मोजतात, व्यक्तिमत्व चाचण्यांमुळे चांगला कर्मचारी निवड करणे अंदाज बांधणे शक्य होते.

1. स्व-निवेदीत सर्वेक्षण (Self - Report Survey) -

या मापनपद्धतीमध्ये व्यक्ती स्वतःमधील अनेक घटकांचे मूल्यांकन करते. जेव्हा स्व-निवेदन सर्वेक्षणाची चांगल्या प्रकारे रचना केली जाते / शब्दांकन केले जाते तेव्हा व्यक्तिमत्वाचे चांगले मापन होते. याचा एक दोष असा आहे की प्रतिक्रिया खोटी दिली जाऊ शकते. किंवा चांगला प्रभाव टाकण्यासाठी प्रभाव यंत्रणेचा वापर करण्याची शक्यता असते. अचूकता ही दुसरी समस्या बनू शकते. सर्वेक्षण करत असताना एखादा चांगला उमेदवार दुषित मानसिक अवस्थेत असू शकतो. त्यामुळे गुणांची अचूकता कमी होवू शकते.

2. निरीक्षक पदनिश्चयन सर्वेक्षण (Observer Rating Survey) -

याद्वारे व्यक्तिमत्वाचे स्वतंत्र मूल्यनिर्धारण/गुणमापन प्राप्त होवू शकते. आपला सहकारी किंवा दुसरा एखादा निरीक्षक पदनिश्चयन करतो. स्व - निवेदित सर्वेक्षण आणि निरिक्षक पदनिश्चयन सर्वेक्षणाद्वारे कामगाराचे अधिक चांगले भाकीत करता येते. अनेक संशोधनावरून असे दिसून येते की, केवळ एकाद्वारे मूल्यांकनापेक्षा दोन्हींच्या संयुक्त प्रयत्नाद्वारे

Scanned by CamScanner

कार्यनिर्वर्तनाचे भाकित अधिक चांगले करता येते. व्यवसायाच्या महत्वाच्या निर्णयावेळी दोन्हींचा उपयोग करणे उचित ठरते.

* व्यक्तिमत्त्वाचे निर्धारक (Personality Determination)

• अनुवंश विरुद्ध परिवेश (Heredity v/s Environment) -
अनुवंश आणि परिवेश हे व्यक्तिमत्वाचे निर्धारक आहेत. तथापि सुरुवातीस व्यक्तिमत्व संशोधनाच्या वेळी व्यक्तिचे व्यक्तिचे व्यक्तिमत्व अनुवंशामुळे आकारास येते. की परिवेशामुळे हा चर्चेचा विषय होता. तथापि आता परिवेशापेक्षा अनुवंश अधिक महत्वाचा आहे असे समजण्यात येते.
गर्भधारणेच्या वेळी अनुवंशामुळे घटक निश्चित होतात. शरीराचा आकार, चेहऱ्याचा आकर्षकपणा, लिंग, स्वभाव, स्नायूंची रचना आणि त्यांची क्रियाशिलता, शक्तिमानतेची पातळी, जीवशास्त्रीय क्षमता इ. घटक पालकांवर अवलंबून असतात.

• जुळ्यांचा अभ्यास (Twin Study) -
हजारो प्रकार जुळ्यांचा विविध देशात अभ्यास करण्यात आला. जन्मापासूनच त्यांना वेगळे दूर ठेवून वाढवण्यात आले. तरीपण त्यांच्यामध्ये अनेक गोष्टी सारख्याच आढळल्या. वर्तनातही जीवाणूमुळे सारखेपणाच आढळला. जिवाणू देणे हेच महत्वाचे काम पालकांकडून होते. 10 व्या वर्षाच्या दरम्यान व्यक्तिमत्वात अनेक बदल होतात. किशोरवयातही अनेक बदल होतात. मात्र प्रौढपणी ते स्थीर होतात.
मायर्स ब्रिग्ज यांचे प्रकार निर्देशक आणि पंचघटक प्रारुप यादोन वाचण्यांद्वारे गुणांचे मापन व वर्गिकरण करता येते.

2.1 ब) मायर - ब्रिग्ज यांचे प्रकार निर्देशक (MBTI) -
व्यक्तिमत्त्वमापनासाठी MBTI निर्देशकाच्या सर्वात जास्त वापर केला जातो. ही 100 प्रश्नांची व्यक्तिमत्व चाचणी असून विशिष्ट परिस्थितीमध्ये व्यक्तिस कसे वाटते किंवा कशी ती कृती करते असे विचारले जाते. आणि बहिर्मुखता / अंतर्मुखता, वेदनिक / अंतर्ज्ञानी, विचारी / भावनिक, निर्णयात्मक / संवेदनिक अशा चार प्रकारात व्यक्तिचे वर्गीकरण केले जाते.

1. बहिर्मुखी विरुद्ध अंतर्मुखी –

बहिर्मुखी व्यक्ति या मनमोकळेपणाने वागणाऱ्या, सामाजिक आणि आग्रही असतात. अंतर्मुखी व्यक्ति, या शांत लाजऱ्या स्वभावाच्या असतात.

2. संवेदनाशील (वैवकिक) विरुद्ध अंतर्ज्ञानी –

संवेदनाशिल प्रकारच्या व्यक्ति व्यवहारी आणि नित्यक्रमाने क्रमशः वर्तन करणारे असतात तसेच त्यांना तेच ते दैनंदिन काम करायला आवडते ते बारकावे पाहत असतात. अंतर्ज्ञानी व्यक्ती अबोध प्रक्रियेवर विश्वास ठेवणाऱ्या आणि मोठे काम करण्याची इच्छा असणाऱ्या असतात.

3. विचारी विरुद्ध भावनिक –

विचारी व्यक्ती प्रश्न सोडवण्यासाठी तर्क आणि कारणमीमांसेचा वापर करून समस्या सोडवतात तर संवेदनशील (भावनिक) व्यक्तिगत मुल्ये व भावनांवर विसंबून असतात.

4. निर्णयात्मक विरुद्ध संवेदनिक –

निर्णयात्मक व्यक्तिंना स्वतःचे नियंत्रण असावे आणि त्यांच्या सभोवतालच्या जगतामध्ये त्यांचे वर्चस्व असावे असे वाटते, तर संवेदनिक प्रकारच्या व्यक्ति लवचिक व स्वयंप्रेरित असतात.

सदर वर्गीकरणातून 16 प्रकारच्या व्यक्तिमत्वाचे वर्णन केले जाते. वरील चार प्रकारच्या जोड्यांपैकी प्रत्येकी एका गुणाने व्यक्तिची ओळख होते.

MBTI च्या मर्यादा –

या चाचणीद्वारे व्यक्तिच्या एका गुणाच्या उल्लेख केला जातो. उदा. अंतर्मुखी किंवा बहिर्मुखी. दोन्ही घटकांच्या मधल्या घटकांचा उल्लेख केला जात नाही. मात्र प्रत्यक्षात व्यक्ती काही अंशी अंतर्मुखी व बहिर्मुखी असू शकते. थोडक्यात MBIT ही स्व-जागृती किंवा जिवनमार्गदर्शनासंदर्भात चांगल्या प्रकारे दिशा देऊ शकते. मात्र कार्यनिवर्तनासंदर्भात यातून काहीच कथन करु शकत नाही. त्यामुळे कर्मचारी निवड प्रक्रियेसाठी याचा वापर करता येत नाही.

Scanned by CamScanner

GoodLuck Page No.
Date

2.1 क) व्यक्तिमत्त्वविषयक पंचघटक प्रारुप - मॅक्रे आणि कोस्टा - (The big Five personality Model) -

MBTI मध्ये काही उणिवा असल्या तरी पंचघटक प्रारुपाला अनेक संशोधकांनी मान्यता दिलेली आहे. पाच मूलभूत परिमाणांच्या मुळाशी अनेक घटक आहेत आणि व्यक्तिमत्वातील विविध घटकांचा त्यात समावेश होतो. एवढेच नाही तर वास्तव जिवनात व्यक्ती कसे वर्तन करते याचे कथन चाचणी गुणांकाद्वारे करता येते.

A) बहिर्मुखता (Extroversion) -

बहिर्मुखता ही बाह्य जगताशी उल्लेखनियरित्या असलेल्या व्यस्ततेमुळे दिसून येते. अशा व्यक्तींना इतर लोकांमध्ये मिसळायला आवडते. अशा व्यक्ती खूप उत्साही व सकारात्मक विचार करतात. यांना कामाची आवड असते. अंतर्मुखी व्यक्तिची व काम करण्याची पातळी बहिर्मुख व्यक्तिपेक्षा कमी असते. ते शांत संयमी व विचारी असतात.

B) सहमतीदर्शकता (Agreeableness) -

सहमतीदर्शकता म्हणजे व्यक्तीमधील सहकार्य आणि सामाजिक एकोपा यामध्ये आढळणारा फरक. अशा व्यक्ती सहकार्यशील, मैत्रीपूर्ण, समंजस, उदार मनाच्या, आवडीनुसार जुळवून घेणाऱ्या असतात.

C) सदसद्विवेक (conscientiousness)

हे मापनाची एक विश्वसनिय परिमान आहे. अशा व्यक्ती जबाबदार, संघटीत, विश्वास ठेवण्यायोग्य व कष्टाळू असतात. ज्या व्यक्ती वरील घटकांसंदर्भात निम्न गुण मिळवतात त्या व्यक्ति अविश्वासू व असंघटित स्वरुपाच्या असतात.

D) भावनिक स्थैर्य (Emotional Stability)

ज्यांच्यामध्ये भावनिक स्थैर्य अधिक आहे. अशा व्यक्ती सहजासहजी निराश होत नाहीत. भावनिक प्रतिक्रिया कमी देतात. अशा व्यक्ति शांत वृत्तीच्या भावनिकदृष्ट्या स्थिर व नकारात्मक भावनांपासून मुक्त असतात. तसेच आशावादी व सकारात्मक असतात.

Scanned by CamScanner

E) अनुभवांचा मुक्त स्वीकार (Openness to Experience) -

असे लोक अनुभवांचा मुक्त स्वीकार करतात. ते अधिक चांगले, आरोग्यदायी, अधिक परिपक्व असतात. अनुभवांचा मुक्त स्वीकार करण्याच्या शैलीमुळे ते चांगले प्राध्यापक होऊ शकतात. अनुभवांचा मुक्त स्वीकार कमी प्रमाणात करणाऱ्या व्यक्ति संकुचित व्यक्तिच्या, सर्वसामान्य रुची असणाऱ्या असतात. जुन्या गोष्टींना महत्व देतात. त्या परंपरावादी व परिवर्तनाला विरोध करणाऱ्या असतात.

* कामाच्या ठिकाणी होणाऱ्या वर्तनासंदर्भात व्यक्तिमत्व प्रारुप कसे मार्गदर्शक ठरते ?

खात्रीलायक, भरवसा ठेवण्यायोग्य, पारंगत, नियोजन करण्यामध्ये सक्षम, संघटीत कष्टाळू, चिकाटी असणारी, संपादनाभिमुख अशी व्यक्ती कार्यनिर्वर्तनामध्ये सर्वच व्यवसायात नसली तरी बहुतेक व्यवसायात उत्तम असते असे खात्रीलायक पुरावे मिळाले आहेत.

उच्च सदसद्विवेकाच्या बाबतीत उच्च गुणांक असणारे कामगार व्यवसायात उत्तम प्रकारे मिळवतात./ते विकसित करतात. कारण चांगले सदसदविवेक असणारे लोक अधिक अध्ययन करतात. उच्च कार्यनिर्वतन पातळी गाठण्यासाठी व्यवसायाची उच्च ज्ञानपातळी अनुकूल ठरते.

भावनिक स्थैर्याचा जीवनसमाधान, कार्यसमाधान आणि ताणाची निम्न पातळी यांच्याशी घनिष्ट संबंध आहे. भावनिक स्थैर्याबाबत उत्तम गुण मिळवलेले आशावादी व सकारात्मक असतात. आणि क्वचितच नकारात्मक भावना अनुभवतात.

अनुभवांचा मुक्त स्वीकार करणाऱ्यांच्या बाबतीत (Openness to Experience) उच्च गुण मिळवणारे कला व विज्ञान यांत अधिक सृजनशील असतात. नेतृत्वासाठी सृजनशीलता अधिक महत्वाची आहे अशी व्यक्ती प्रभावी नेता बनते. असा नेता संदिग्ध आणि बदलत्या परिस्थितीतही सुखावतो/आनंद मिळवतो. असे नेते संघटनात्मक बदलाशी चांगल्या प्रकारे सामना करतात. अशा परिस्थितीत चांगल्याप्रकारे समायोजन साधतात.

Scanned by CamScanner

2.2 मूल्ये (Values) -

विशिष्ट वर्तनपद्धती किंवा जगण्याचा विशिष्ट मार्ग हा दुसऱ्याच्या तुलनेत व्यक्तिगत किंवा सामाजिक पातळीवर अनुकूल आहे का याची खात्री मूल्यांमधून होते. यामुळे निर्णय घेता येतात. मूल्यांना आशय व तीव्रता ही दोन गुणवैशिष्ट्ये असतात. विशिष्ट वर्तन किंवा जगण्याची पद्धती याबद्दलचे महत्व आशयात्मक गुणातून स्पष्ट होते. तर ते किती महत्वाचे आहे हे वर्तनात्मक तीव्रतेच्या माध्यमातून स्पष्ट होते. जेव्हा आपण तीव्रतेच्या अनुबंधाने व्यक्तिच्या मूल्यांना श्रेणी देतो. तेव्हा त्या व्यक्तीच्या मूल्य संरचना आपल्याला प्राप्त होतात. आपल्या सर्वांमध्ये मूल्यांची अधिश्रेणी असून त्यातून मूल्य संरचना आकार घेते. स्वाभिमान, आनंद, स्वातंत्र्य, प्रामाणिकपणा, आज्ञाधारकपणा, समानता यामधून मूल्यांची सापेक्ष महत्व लक्षात येते.

मूल्यांना तरलता व लवचिकता नसतेच असे सामान्यपणे म्हटले जाते. ते सापेक्षपणे स्थिर व टिकाव असतात. आपण धारण केलेली बहुतांश मूल्ये ही आपले पालक, शिक्षक, मित्र आणि इतर यांच्या माध्यमातून आकार घेतात. किंवा प्रस्थापित झालेली असतात. मुलांना वर्तन किंवा त्यांची निष्पत्ती ही अनुकूल आहे की प्रतिकूल आहे नेहमीच सांगितले जाते. असते. यातूनच मूल्यांची योग्यता व अयोग्यता यांची खात्री पटते. अशा प्रकारचे मूल्य व्यक्तिमत्वाशी दृढपणे संबंधित आहेत. काही अंशी ते गुण अनुवंशिकतेने संक्रमित केले जातात.

2.2 अ) मूल्यांचे महत्व - व्यक्तिची अभिवृत्ती आणि प्रेरणा समजून घेण्यामध्ये मूल्ये पायाभूत / आधारभूत आहेत. ते संवेदनांवर प्रभाव टाकतात. "काय असावे" व "काय नसावे" याबाबत आपल्यामध्ये अगोदरच तयार झालेले भाव सोबत घेऊन आपण संघटनेमध्ये प्रवेश करतो. हे भाव मूल्य विरहीत नसतात. उलट ही मूल्ये चूक की बरोबर या अनुबंधाने आपण अर्थ लावतो. आणि आपण इतरांपेक्षा कसे चांगले आहोत हे सांगण्याचा प्रयत्न करतो. थोडक्यात वास्तवता आणि विवेक यांच्याशी मूल्ये निगडीत असतात. आणि ते आपल्या अभिवृत्ती व वर्तनावर प्रभाव टाकतात.

कार्यनिवर्तनाप्रमाणे वेतन मिळणे योग्य आहे तर ते सेवाज्येष्ठतेप्रमाणे देणे चुकीचे आहे. असा दृष्टीकोन घेवून आपण संघटनेत प्रवेश करतो. सेवा जेष्ठतेस अनुसरून बढिस दिले जात असेल तर तुमची प्रतिक्रिया काय असेल? तर तुम्ही याबद्दल निराश व्हाल आणि त्याचे परिवर्तन कार्यअसमा- -धानामध्ये होईल. त्यामुळे अधिक कष्ट घ्यायचे नाहीत असा निर्णय घ्याल.

- अंतिम प्रवंलनात्मक मूल्ये विरुद्ध साधक मूल्ये –

राकीच यांचे मूल्य सर्वेक्षण – श्री. मिल्टन राकीच यांनी 'राकीच मूल्य सर्वेक्षण तयार केले. यामध्ये मूल्यांचे दोन संच समाविष्ट आहेत. प्रत्येकामध्ये 18 मूल्य घटकांचा समावेश आहे. एका संचाला " अंतिम प्रवलनात्मक मूल्ये" म्हणतात. अंतिम अपेक्षित ध्येयांच्या उद्दिष्टांचा समावेश होतो.

2.2 ब) पिढीगत - पिढीजात मूल्ये (Generational Values)

संयुक्तपणे काम करणाऱ्या तात्कालीन संशोधकाने कार्यमूल्यांचे विश्लेषण चार समूहामध्ये करण्याचा प्रयत्न केला आहे की ज्यामध्ये 05 मधील वेगवेगळ्या चार पिढ्यांचा अभ्यास केला.

1. खूप जूना जाणता अनुभवी मनुष्य (1950 ते 1960 च्या सुरुवातीच्या काळात सैन्यात भरती झालेले लोक)
2. Bommers (1965 आणि 1985 च्या दरम्यान सैन्यात भरती झालेले लोक)
3. Xers (1985 ते 2000 या कालावधीत सैन्यात प्रवेश केलेले)
4. ~~Nex~~ Nexters (2000 च्या नंतर सैन्यात प्रवेश केलेले)

सदर सखोल काही विशेष कार्यमूल्यांचा उल्लेख करतात. याच संयुक्त घटकांमध्ये भारतीय सैन्यदलाचे विश्लेषण करता येईल. अर्थात यासंदर्भामध्ये या पिढीजात मूल्यांचे फारच सखोल संशोधन झालेले नाही.

GoodLuck Page No.
Date

2.3 व्यक्तिमत्त्व आणि मुल्ये यांचा कार्यक्षेत्राशी संबंध (Linking personality and values to the Workplace)

३० वर्षापूर्तीच्या केवळ व्यक्तिमत्त्वाशीच संघटनांच्या संबंध येतो होता. कारण विशिष्ट कामाशी योग्य व्यक्ती जोडणे किंवा शोधणे हा त्यांचा प्राथमिक हेतू होता. तो हेतू विस्तारित होऊन व्यक्तीची व्यक्तिमत्त्व आणि मुल्ये संघटनेशी कशी सुसंगत होतील हे पाहण्यात आले. तथापि आजचे व्यवस्थापक उमेदवाराची- उमेदवाराची विशिष्ट काम करण्याची क्षमता पाहत नाहीत, तर बदलत्या परिस्थितीशी तो किती जमवून घेण्याचा प्रयत्न करतो आणि संघटनेशी कितपत वचनबद्ध होतो. हे पाहतात.

अ) कामासाठी उचित व्यक्ती (Person-Job Fit) - व्यक्तिमत्त्वाची वैशिष्ट्ये कार्यक्षमतेशी सुसंगत करण्याचे प्रयत्न जॉन हॉलंड यांनी "कामासाठी उचित व्यक्तिमत्त्व उपपत्ती" मध्ये केला. त्यांनी कामासाठी उचित व्यक्तिमत्त्वाचे ६ प्रकार सांगितले असून समाधान आणि नैसर्गिक कल हे व्यवसायाला किती आवश्यक गुण आहेत हे दाखवण्याचा प्रयत्न केला.

हॉलंड यांनी व्यवसाय पसंती प्रश्नावली विकसीत केली की ज्याच्यामध्ये १६० व्यवसायांचा समावेश होतो. ही प्रश्नावली कोणता व्यवसाय आवडतो किंवा नाही हे दर्शविते. आणि त्या उत्तरांच्या अनुषंगाने व्यक्तिमत्त्वाचे स्वरूप लक्षात येते.

सदर उपपत्ती दर्शवून देते की जेव्हा व्यक्तिमत्त्व आणि व्यवसाय परस्परांशी निगडीत असतात तेव्हा समाधान उच्च प्रतिचे असून व्यवसाय सोडण्याची (Turn over) प्रवृत्ती निम्न असते.

ब) संघटनेला उचित व्यक्ती (Person-Orgnization Fit) संघटन तसेच कामासाठी (व्यवसाया-साठी) व्यक्ती कशी सुसंगत आहे (Matching) हे संशोधकांनी पाहण्याचा प्रयत्न केला. एखाद्या संघटनेमध्ये गतिमान आणि बदलणारा परिवेश असेल तर कर्मचारी/ कामगाराने ताबडतोब कामामध्ये बदल करण्याची गरज असते.

Scanned by CamScanner

आणि तो संघामध्ये सहजपणे प्रवेश करतो. त्या कर्मचाऱ्याचे व्यक्तिमत्व संघटनेच्या संस्कृतीशी जुळणारे असून -उचित असून ती केवळ विशिष्ट व्यवसायाच्या वैशिष्ट्याशी जुळवून घेती असे नाही.

व्यक्ति संघटनेकडे आकर्षित होतात आणि ज्यांची मूल्ये संघटनेशी जुळणारी असतात अशांची निवड संघटना करते. असे ही "संघटनेला उचित व्यक्ती उपपत्ती" स्पष्ट करते. तसेच तीच उपपत्ती पुढे जाऊन सांगते की ज्या व्यक्ती संघटनेशी सक्षम नसतात. ते संघटना सोडून जातात. पंचघटक प्रारूपाला अनुसरून आपण अशी अपेक्षा करू शकतो की उच्च बहिर्मुखता असलेल्या व्यक्ती आक्रमक आणि संघाभिमुख संस्कृतीला अनुकूल असतात. ज्या व्यक्ती मुक्त अनुभवांच्या बाबतीत उच्च असतात (openness to experience) अशा व्यक्ती ज्या संघटनेत प्रामाणिकपणाला महत्व नसून केवळ संशोधनाला महत्व असते अशा संघटनेला अनुकूल असतात. अशा प्रकारच्या मार्गदर्शक तत्वांचा वापर कर्मचारी निवडीच्या वेळी केला तर संघटनेच्या संस्कृतीशी उचित ठरते. आणि कर्मचाऱ्यांना उच्च समाधान मिळण्यामध्ये आणि कर्मचाऱ्यांची ये-जा कमी करण्यामध्ये त्यांची निष्पत्ती होते. संघटनेला उचित व्यक्ति शोधण्याच्या प्रयत्नांमध्ये व्यक्तीची मूल्ये संघटनेच्या संस्कृतीशी मिळती-जुळती आहेत का? हे पाहिले जाते. अशा प्रकारच्या मिळतेजुळतेपणापासून कार्यसमाधान, वचनबद्धता, आणि बांधिलकी यांचे मापन होते.

महत्वाची बाब अशी की, काही संशोधनांनी असे निर्देशित केलेले आहे की, लोकशाही देशामध्ये कर्मचाऱ्यांची ये-जा चांगल्या प्रकारे भाकीत करता येते. मात्र व्यक्तीविशिष्ट देशामध्ये चांगल्या प्रकारे भाकीत करता येत नाही.

GoodLuck Page No.
Date

२.२ ब) पिढीजात मुल्ये (Generational Values) –

तात्कालीक संशोधकांनी संयुक्तपणे काम करणाऱ्यांच्या कार्यमूल्यांचे विश्लेषण खालील चार प्रकारे करण्याचा प्रयत्न केला. ते चार समूह खालीलप्रमाणे –

1. (Veterans) बजूर्ग किंवा जुने जाणते लोक १९५० च्या काळात काम करणारे किंवा सैन्यात भरती झालेले लोक.

2. (Boomers) 1965 ते 1985 दरम्यान सैन्यात प्रवेश केलेले लोक.

3. (Xers) 1985 ते 2000 या कालावधीत सैन्यात प्रवेश केलेले लोक.

4. (Nexters) 2000 च्या नंतरच्या कालावधीत सैन्यात प्रवेश केलेले लोक.

त्या त्या काळातील लोकांची किंवा कर्मचाऱ्यांची काही विशिष्ट मुल्ये होती. भारतीय कामगारांच्या बाबतीतही असेच विश्लेषण करता येते.

अ.क्र	Cohort	Entered the Work Force	Dominant Work Values
1.	समाजवादी Socialists	1950-1980	कष्टाळू, उदारमतवादी, समाधानशील, बांधिलकी, सुरक्षित जीवनावर भर.
2.	उदारमतवादी (Liberals)	1990 - 2000	यश, उपलब्धी, आकांक्षा, अधिकाऱ्याबद्दल नावड, व्यवसाय बांधिलकी.
3.	Xers	2000 - 2005	नियमांची आवड, आत्मविश्वास वित्तीय यश, नात्याशी बांधिलकी
4.	Millennials	2005 to Present	तंत्रज्ञानाशी आरामदायी, उद्योगी त्वरीत श्रीमंती नाव मिळवण्याची आस.

Scanned by CamScanner

GoodLuck Page No.
Date

Broad Questions-

1. व्यक्तिमत्वाची व्याख्या लिहा. व व्यक्तिमत्वाचे मापन कसे केले जाते याचे वर्णन करा.

2. व्यक्तिमत्वाची व्याख्या सांगा. व व्यक्तीचे व्यक्तिमत्व निर्धारित करणारे घटक स्पष्ट करा.

3. व्यक्तिमत्व आणि मुल्ये कार्यक्षेत्राशी कशी जोडली गेली आहेत ते स्पष्ट करा.

Short Note

1. मायर- ब्रिग्ज प्रकारचे निर्देशक.

2. पंचघटक व्यक्तिमत्व प्रारूप.

3. अंतिम प्रबलनात्मक मुल्ये.

4. पिढीनात मुल्ये.

* * *
* *
*

Goodluck

Scanned by CamScanner