बहिर्मुखता, अन्तर्मुखता, लज्जा आदि को जानने का अवसर मिलता है। सही कार्य नियोजन के लिए व्यवसाय के अनुकूल व्यक्ति में व्यक्तित्व शील-गुणों का होना अत्यन्त आवश्यक होता है।

(3) गहन अध्ययन (Intensive study) —

इस विधि द्वारा किसी उम्मीदवार का गहन अध्ययन कर पाना संभव होता है। इसका एक कारण तो यह है कि साक्षात्कार लेने वाले पहले उम्मीदवार के साथ एक प्रेमपूर्वक संबंध स्थापित करने का प्रयास करते हैं। फलत: दोनों के बीच एक सौहार्द कायम हो जाता है। इससे अभ्यर्थी साक्षात्कारकर्त्ता के साथ खुलकर वार्तालाप करता है। परिणामस्वरूप साक्षात्कर्ता को गहन अध्ययन में आसानी होती है। साथ-ही-साथ गम्भीर प्रकार के प्रश्नों का भी अभ्यर्थी सहजता से उत्तर दे पाता है।

(4) समग्र अध्ययन (Comprehensive study) —

चयन साक्षात्कार से एक लाभ यह होता है कि कर्मचारी-चयन के समय अभ्यर्थियों का समग्र अध्ययन कर पाना संभव होता है। यहाँ प्रश्नावली अनुसूची आदि का उपयोग करके उम्मीदवारों के व्यक्तित्व के विविध पक्षों का समग्र अध्ययन संभव हो पाता है। लैण्डी तथा ट्रम्बो (Landy and Trumbo, 1980) द्वारा साक्षात्कार को एक त्रिविमीय उपकरण की संज्ञा दी गई है। इन्होंने कहा है कि इस उपकरण से किसी उम्मीदवार को भूत, वर्तमान और भविष्य तीनों कालों के संदर्भ में समझने का अवसर मिलता है, जो दूसरे उपकरण से संभव नहीं हो पाता है।

(v) परिशुद्धता और लचीलापन (Precision & Flexibility) —

इस प्रविधि द्वारा व्यक्ति की आवश्यकतानुसार परिशुद्धता तथा लचीलेपन वाले साक्षात्कार का उपयोग करना प्रबन्धन के लिए संभव हो पाता है। यदि साक्षात्कार लेने वाले परिशुद्धता की आवश्यकता महसूस करते हैं तो वे संरचनात्मक या बंद

K. Nand 4th Sem. M.A (2)

5

साक्षात्कार विधि का उपयोग करते हैं। अगर साक्षात्कर्ता अपने कार्य विधि में परिवर्तन की आवश्यकता महसूस करते हैं तो वे असंरचित साक्षात्कार का उपयोग करते हैं, जो अन्य प्रविधियों द्वारा संभव नहीं है।

(6) अन्तर्वैयक्तिक कौशल एवं प्रेरणा स्तर का अध्ययन - साक्षात्कार से किसी व्यक्ति के अन्तर्वैयक्तिक कौशलों तथा प्रेरणात्मक स्तर के अध्ययन में मदद मिलती है। साक्षात्कार लेने वाले अपेक्षित प्रश्नों के प्रति उम्मीदवारों की प्रतिक्रियाओं तथा उसके हाव-भाव के निरीक्षण के आधार पर उनके अन्तर्वैयक्तिक कौशलों तथा प्रेरणात्मक स्तरों का मूल्यांकन करने में सफल होते हैं। इस संदर्भ में रॉबिंस (Robbins, 2004) का मत है कि "प्रमाणों से संकेत मिलता है कि किसी अभ्यर्थी की बुद्धि, प्रेरणा के स्तर तथा अंतर्वैयक्तिक कौशलों के मूल्यांकन के लिए साक्षात्कार उपयुक्त होता है।"

(7) जटिल स्वरूप के कार्य के लिए — यह प्रविधि जटिल स्वरूप के कार्य के लिए उपयुक्त कर्मी चयन के लिए भी उपयोगी है। जटिल स्वरूप के कार्य को समुचित रूप से निष्पादित करने के लिए कर्मचारी में सामर्थ्य के साथ-साथ परिस्थिति के अनुकूल अपने व्यक्तित्व शीलगुणों में लचीलेपन को लाना भी आवश्यक होता है।

(8) व्यक्ति की ग्रंथियों की जानकारी के लिए — इस विधि द्वारा व्यक्ति की ग्रंथियों के अध्ययन के लिए अधिक उपयुक्त है। ग्रंथियों का तात्पर्य संवेगों से आवेष्टित मनोवृत्तियों, इच्छाओं या स्मृतियों के समूहों से है, जो आंशिक या पूर्ण रूप से दमित होते हैं।

(9) प्रत्यक्ष अध्ययन — इस प्रविधि के माध्यम से उम्मीदवारों का अध्ययन प्रत्यक्ष रूप से संभव होता है। साक्षात्कार संरचित हो या असंरचित, वैयक्तिक हो या सामूहिक, साक्षात् रूप से प्रश्न पूछा जाता है। दिए गए उत्तरों और अवलोकनों के आलोक में आवश्यकतानुसार निर्णय लिया जाता है। यह गुण अन्य मनोवैज्ञानिक प्रविधियों में नहीं होता है।