

सुधोहित करके इस समस्या का समाधान आसानी से मिलाना जा सकता है।

कठोर तथा नीरसता में कमी (Decrease in fatigue and monotony) — कार्य-मूल्यों के कठोर तथा नीरसता से कमी की कार्य-क्षमता में कमी, कुशलता पर कुप्रभाव आदि की पहचान में प्रथम श्रेणी होती है। इस पहचान के परिणाम अतुल्य काम पर पुनर्निर्माण का उसकी आगिरगी, क्षमता एवं कुशलता के बढ़ावा आदि पर काम आकर्षण का नियोजन करना या संगठन पर लाभ होता है। फलतः कमी की अनापेक्षक प्रकार से घटती है।

2) मनोवैज्ञानिक वातावरण में उन्नति (Improvement in Psychological environment) — संगठन के अनुकूल मनोवैज्ञानिक वातावरण को उत्तम बनाने में भी कार्य-आकर्षण की महत्वपूर्ण भूमिका होती है। इसका अर्थ यह है कि कार्य-आकर्षण से कामिया तथा उद्योग या संगठन के प्रबंधकों के बीच संबंध अधिक स्वस्थ और संतोषपूर्ण हो जाता है। क्योंकि कार्य-आकर्षण के बाद जब कामियों की उसकी आगिरगी, कुशलता क्षमता आदि के अनुकूल पुनर्निर्माण या स्थानान्तरण किया जाता है या परीक्षा दी जाती है तो उनकी मनोवैज्ञानिक प्रबंधन के प्रति सकारात्मक बन जाती है और उनके अन्तर्-वैचारिक संबंध में सुदृढ़ता आ जाती है।

3) कर्मचारियों के मानसिक स्वास्थ्य में उन्नति (Improvement in mental health of the workers) —

कार्य-आकर्षण से कर्मचारियों के मानसिक स्वास्थ्य के उत्तम मानके को भी काफी मदद मिलती है। जब कर्मियों को इस बात की जानकारी मिलती है कि उसे उसकी क्षमता, आगिरगी

K. Nand M.A 1973 Son's (D)

6

फलतः दोनों के बीच सौहार्द का वातावरण
कायम रहता है। इससे नाला बन्धी एवं हड़ताल
की संभावना लगभग समाप्त हो जाता है।
उपरोक्त विकरणों से यह स्पष्ट हो
जाता है कि कु.मी. चयन एवं बाह्य में उद्योग
एवं संगठनों में कार्य मूल्यांकन की अहम
भूमिका होती है। होकिन संगैल (Swegel, 1969)
का मत है कि कार्य मूल्यांकन उद्योग या
संगठन के लिए एक मात्र उपाय नहीं है।

The end