S. S. College, Jehanabad
Class - M.A (Psychology) Semester - IV
Subject - Psychology Paper - XV (Human Resource Management)
Teacher's Name - Dr. Viveka Nand Sharma
Date - 01/10/2020

Topic - Organizational and External context of HRM

External context or forces of Human Resource Management,

आधुनिक युग में मानव संसाधन प्रबन्धन की महत्ता औद्योगिक संगठनों में काफी बढ़ गयी है। मानव संसाधन प्रबन्धन संगठनों में ऐसे तत्वों का अध्ययन करता है जो वहाँ कार्य करनेवाले कर्मचारियों की कार्यक्षमता एवं उत्पादन को प्रभावित करता है। ऐसे तत्वों को context कहा जाता है जिसका तात्पर्य वातावरण से है। वातावरण मानव संसाधन प्रबन्धन के सभी क्रियाओं के कार्य करने में अपना प्रभाव डालता है। वातावरण के अन्तर्गत शक्तियाँ आती है जिसका प्रभाव मानव संसाधन पर पड़ता है। ऐसी शक्तियाँ उत्पादन पर काफी असर डालती होती है जो निम्नांकित है—

(1) बाह्य शक्तियाँ (External forces)
(2) आन्तरिक शक्तियाँ (Internal forces)

बाह्य शक्तियों के अन्तर्गत निम्नांकित कारक प्रमुख हैं—

(1) राजनीतिक-कानूनी शक्तियाँ (Political-legal forces):—

किसी भी संगठन में मानव संसाधन प्रबन्धन पर बाहरी राजनीतिक एवं कानूनी शक्तियों का महत्वपूर्ण पड़ता है। प्रजातांत्रिक व्यवस्था में राजनीतिक वातावरण के मुख्य तीन भाग होते हैं जिसे विधायिका, कार्यपालिका एवं न्यायपालिका कहते हैं। विधायिका के अन्तर्गत संसद एवं विधानमंडल आते हैं जो कानून बनाने का कार्य करता है। विभिन्न प्रकार के श्रम कानूनों का निर्माण विधायिका द्वारा किया जाता है। इन कानूनों को लागू करने का कार्य कार्यपालिका करता है। न्यायपालिका की भी भूमिका इन कानूनों पर नजर रखने की होती है जिसका अनुपालन कार्य-पालिका द्वारा किया जाता है। न्यायपालिका का यह भी कार्य होता है कि

Congratulations! Take pride. You are using a Navneet ecobuddy™ product.

विधायिका एवं कार्यपालिका संविधान के दायरे में ही रहकर अपने कार्यों का निर्वहन करें। भारतीय संविधान में ऐसे अनेकों प्रावधान हैं जिनके आधार पर विधायिका कानूनों का निर्माण करती है और ये सभी कानून मानव संसाधन प्रबंधकों को प्रभावित करते हैं। किसी भी संगठन में मानव संसाधन योजना का निर्माण, कर्मचारियों की नियुक्ति एवं चयन, प्रशिक्षण, वेतन का भुगतान एवं कर्मचारियों के हितों से सम्बन्धित मामलों का निर्धारण ऐसे कानूनों के आधार पर ही किया जाता है और यदि संगठन में कानून का उल्लंघन होता है तो कार्यवाही भी होती है।

मानव संसाधन प्रबंधकों में सरकार की भूमिका

काफी महत्वपूर्ण मानी जाती है क्योंकि विधायिका या संसद तो केवल कानून बनाने का कार्य करता है लेकिन उसे कार्यान्वित करने का कार्य कार्यपालिका करता है। अतः सरकार औद्योगिक संगठनों के एक ऐसे उदारीकृत वातावरण बनाने का कार्य करता है जिसमें आर्थिक व आर्थिक गतिविधियों को प्रोत्साहन मिल सके। भारत ने 1991 में एक ऐसे आर्थिक-वातावरण का निर्माण किया जिसमें विदेशी पूँजी निवेश आकर्षित होने लगा और विदेशी कम्पनियाँ भारत आकर पूँजी निवेश करने लगी। इस तरह आर्थिक उदारीकरण के फलस्वरूप सरकार की भूमिका काफी बढ़ गई। संगठनों में कुशल श्रमिकों की आपूर्ति हेतु सरकार ने बहुत सारे प्रयास किये जिसके अन्तर्गत श्रमिकों के प्रशिक्षण हेतु अनेक तकनीकी संस्थानों की स्थापना की। सरकार ने National Skill Development ~~Corporate~~ Corporation की स्थापना की जिसके द्वारा 2022 तक 150 मिलियन श्रमिकों को प्रशिक्षित करने का लक्ष्य रखा गया है। 2008 के आर्थिक मन्दी के बाद बेरोजगारी की समस्या काफी बढ़ गई थी और युवकों के बेरोजगार होने के फलस्वरूप सामाजिक एवं राजनैतिक समस्या उत्पन्न हो गये। इस दिशा में सरकार ने बेरोजगारी की समस्या को दूर करने का प्रयास प्रारम्भ कर दिया। लेकिन वर्तमान समय में कोविड-19 महामारी के फलस्वरूप सरकार को लॉकडाउन लगाना पड़ा जिसके परिणामस्वरूप अनेक कम्पनियाँ बन्द हो गईं और कर्मचारियों की नौकरी चली गई। इस तरह पुनः सरकार के समक्ष बेरोजगारी की समस्या बढ़ती हो गई।

(2) आर्थिक शक्तियाँ (Economic forces) :-

आर्थिक वातावरण से-

Congratulations! Take pride. You are using a Navneet ecobuddy product.

मानव के अन्य आर्थिक शक्तियाँ भी है जो मानव संसाधन क्रियाकलापों को काफी हद तक प्रभावित करते है। आर्थिक वातावरण के अन्तर्गत आर्थिक विकास, औद्योगिक उत्पादन, कृषि, जनसंख्या, राष्ट्रीय एवं प्रति व्यक्ति आय मुद्रा एवं पूंजी बाजार (capital market), आपूर्तिकर्ता (suppliers), प्रतियोगी (competitors), ग्राहक (customers) तथा औद्योगिक मजदूर (श्रम) आते है। Suppliers, competitors, customers तथा labour (श्रम) मानव संसाधन क्रियाकलाप के लिए काफी महत्वपूर्ण एवं उपयोगी है। आर्थिक वातावरण का एक महत्वपूर्ण component globalisation (वैश्वीकरण) भी है।

Suppliers (आपूर्तिकर्ता) उसे कहते है जो किसी संगठन के लिए मानव संसाधन या मानव शक्ति का पूर्ति करता है। Employment exchanges (रोजगार कार्यालय), विश्वविद्यालय, कॉलेज, प्रशिक्षण संस्थान, consultancy firms, labour contractors, तथा वैसे अन्य लोग जो किसी भी संगठन के लिए मानव शक्तियों या मानव संसाधन की आपूर्ति करते है। किसी भी संगठन को किस प्रकार कर्मचारियों या मानव शक्तियों की आपूर्ति होगी, यह suppliers पर निर्भर करता है।

Competitors (प्रतियोगी) - मानव संसाधन के कार्यों एवं क्रियाकलापों में प्रतियोगी एक महत्वपूर्ण भूमिका निर्धारण करता है। यदि विभिन्न संगठनों में मानव संसाधन या manpower force के लिए प्रतियोगिता बढ़ जाती है तो वैसी परिस्थिति में योग्य एवं सक्षम कर्मचारियों की मांग बढ़ जाती है। यदि विभिन्न कम्पनियाँ किसी एक व्यक्ति को अपने यहाँ काम पर रखने के लिए offer करती है तो व्यक्ति उसी कम्पनी में जाना ज्यादा पसंद करेगा जहाँ उसे आकर्षक वेतन एवं अन्य सुविधाएँ उपलब्ध होगी। जब बाजार एवं देश कर्मचारियों की उपलब्धता आसानी से नहीं हो पाती है तो संगठन बेहतर योजना बनाता है और नये कर्मचारियों को प्रशिक्षित करके कुशल बनाने का प्रयास करता है।

किसी संगठन या कम्पनी का ग्राहक (customer) भी मानव संसाधन के कार्यों या क्रियाकलापों को प्रभावित करता है। आधुनिक युग में ग्राहक को King (राजा) माना जाता है। प्रत्येक ग्राहक उचित कीमत और गुणवत्ता वाले उत्पाद को चाहते है जिसके लिए प्रशिक्षित-

Congratulations! Take pride. You are using a Navneet ecobuddy™ product.

कर्मचारी को उच्च गुणवत्ता वाले वस्तुओं के उत्पादन करना चाहिए। प्रत्येक कर्मचारी का यह उत्तरदायित्व हो जाता है कि उत्पाद काफी उच्च मानदण्ड वाला होना चाहिए। उत्पाद की किस्म प्रत्यक्ष रूप से उत्पाद की गुणवत्ता ~~को प्रभावित करता~~ है से प्रभावित होता है और यह गुणवत्ता प्रत्यक्ष रूप से कर्मचारी की कुशलता और योग्यता से सम्बन्धित होता।

श्रम (Labour) — Labour का अभिप्राय (work for) मानव संसाधन क्रियाकलापों को काफी हद तक प्रभावित करती है क्योंकि कोई भी मानव संसाधन क्रियाकलाप मानव शक्ति का अधिकतम को ध्यान में रखकर ही की जाती है। श्रम के हितों में अधिकांश लोग बुद्धि की ओर करने रोजगार की ओर अग्रसर हुए हैं जिसके फलस्वरूप गाँव की जनसंख्या में शहरों की आबादी काफी बढ़ गई है। गाँव से आकर शहरों में अन्य कम्पनियों में काम करना पसन्द कर रहा है। इससे लोगों के जीवन-स्तर में काफी सुधार हुआ है। औद्योगीकरण के फलस्वरूप कार्य करने वाले लोगों में Trade ~~unions~~ unionism का विकास हुआ। यूनियन के माध्यम से श्रमिक संगठित होकर अपने हितों की रक्षा करने के लिए हमेशा तैयार रहते हैं। कभी-कभी अपनी माँगों की पूर्ति हेतु हड़ताल, प्रदर्शन और तालाबंदी का सहारा लेते हैं। 1974 के राष्ट्रीय-रेल की हड़ताल के फलस्वरूप कई दिनों तक रेल यातायात ठप पड़ गया था।

Globalisation → Globalisation का व्यापक प्रभाव मानव संसाधन क्रियाओं पर पड़ता है। कर्मचारियों की नियुक्ति, प्रशिक्षण, वेतन-भत्ते तथा अन्य सुविधाएं Global perspective द्वारा निर्देशित होती हैं। किसी भी संगठन में कुशल एवं योग्य कर्मचारी जब किसी कार्य को सम्पादित करता है तो उस कम्पनी में विदेशी पूँजी निवेश की सम्भावना बढ़ जाती है (Cascio, 1995)। Globalisation से कर्मचारियों को भी लाभ होता है। इसी रूप से प्रशिक्षित एवं कुशल कर्मचारियों को Multi-National company अपनी ओर आकर्षित करती है और इस तरह ऐसे कर्मचारियों को अच्छी नौकरी के साथ-साथ अच्छे वेतन एवं अन्य सुविधाएं भी मिलती हैं।

③ Technology :—

Technology एक महत्वपूर्ण बाहरी कारक है।

Congratulations! Take pride. You are using a Navneet ecobuddy™ product

ਜਿਸਦਾ ਪ੍ਰਭਾਵ ਮਾਨਵ ਸੰਸਾਧਨ ਕ੍ਰਿਆ ਕਲਾਪਾਂ ਤੇ ਪੈਂਦਾ ਹੈ। Technology ਦੇ ਮਾਧਿਅਮ ਵਿਹਾਰਿਕ ਕਾਰਜਾਂ ਵਿੱਚ ਸੰਗਠਿਤ ਗਿਆਨ (organised knowledge) ਦੇ ਕ੍ਰਮਬੱਧ ਅਨੁਪ੍ਰਯੋਗ ਹੁੰਦੇ ਹਨ (J.K. Galbraith)। Science ਤਥਾ technology ਇਕ ਐਸੀ ਪਰਿਸਥਿਤੀ ਦਾ ਨਿਰਮਾਣ ਕਰਦਿਆਂ ਹੈ ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਮਨੁੱਖਾਂ ਦੇ ਜੀਵਨ ਵਿੱਚ ਬਦਲਾਵ ਹੋ ਗਏ। ਇਸਦੇ ਅਨੁਸਾਰ, ਕੰਮ ਕਰਨ ਦੇ ਨਿਯਮਾਂ, ਵਸਤਾਂ ਦੀ ਉਤਪਤੀ, ਸੰਚਾਰ ਤਥਾ ਵਿਤਰਣ, ਨਵੀਂ ਖੋਜ, ਮਨੁੱਖਾਂ ਦੇ ਕਾਰਜਾਂ ਦੇ ਸਥਾਨ ਤੇ ਮਸ਼ੀਨਾਂ ਦਾ ਪ੍ਰਯੋਗ ਇਤਿਆਦਿ ਦਾ ਉਪਯੋਗ ਆਧੁਨਿਕ technology ਦੇ ਕਾਰਨ ਹੀ ਸੰਭਵ ਹੋ ਪਾਇਆ ਹੈ (Hampton, 1981)। Technology ਦੇ ਆਗਮਨ ਤੋਂ ਪ੍ਰਸ਼ਾਸਨਿਕ ਨੌਕਰੀਆਂ ਅਧਿਕ ਤਕਨੀਕ ਅਤੇ ਗਤੀਸ਼ੀਲ ਹੋ ਗਈਆਂ ਹਨ। Technology ਦੇ ਪ੍ਰਬੰਧਕੀ ਸੰਗਠਨ ਵਿੱਚ ਨਵੇਂ-ਨਵੇਂ ਕੌਸ਼ਲਾਂ ਦੀ ਸਿਰਜਣਾ ਵਿੱਚ ਮਦਦ ਮਿਲਦੀ ਹੈ। ਜੋ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨਵੇਂ ਕੌਸ਼ਲਾਂ ਦੀ ਸਿੱਖਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਉਸਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਅਨੇਕ ਅਵਸਰ ਉਪਲਬਧ ਹੁੰਦੇ ਹਨ। ਜੋ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨਵੇਂ ਤਕਨੀਕ ਦੇ ਨਾਲ ~~[illegible]~~ ਖੁਦ ਨੂੰ ਪਰਿਵਰਤਿਤ ਕਰਦੇ ਹਨ, ਉਨ੍ਹਾਂ ਲਈ ਨੌਕਰੀ ਚੁਣੌਤੀਆਂ ਇਕ ~~[illegible]~~ ਚੁਣੌਤੀ ਹੁੰਦੀ ਹੈ। ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਦੇਖਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ Information technology ਵਿੱਚ ਪ੍ਰਸ਼ਿਕਸ਼ਿਤ ਲੋਕਾਂ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਅਨੇਕ job ਦੇ ਅਵਸਰ ਉਪਲਬਧ ਹੁੰਦੇ ਹਨ। ਮਾਨਵ ਸੰਸਾਧਨ ਵਿੱਚ technology ਦਾ ਮੁੱਖ ਉਪਯੋਗ ਸੰਗਠਨ ਵਿੱਚ Human Resource Information System (HRIS) ਦੀ ਸਥਾਪਨਾ ਕਰਨਾ ਹੈ। HRIS ਇਕ ਕੰਪਿਊਟਰ ਆਧਾਰਿਤ ਸੂਚਨਾ ਕੇਂਦਰ ਹੈ ਜੋ ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਦੇ ਵਿਭਿੰਨ ਪੱਧਰਾਂ ਤੇ communicate ਕਰਦਾ ਹੈ। Technology ਦੇ ਕਾਰਨ ਹੀ ਕਰੋਨਾ ਕਾਲ ਵਿੱਚ ਘਰ ਬੈਠੇ ਕੰਮ work from Home ਦਾ ਪ੍ਰਚਲਨ ਕਾਫ਼ੀ ਅਧਿਕ ਹੋ ਗਿਆ ਹੈ (Pradip Raijal, 2008)। ਨੌਕਰੀਆਂ ਦੇ ਗਠਨ ਦੇ ਨਾਲ technology ਦਾ ਮਾਨਵ ਸਬੰਧਾਂ ਤੇ ਪ੍ਰਭਾਵ ਪੈਂਦਾ ਹੈ। ਜੋ ਕਾਮੇ (ਘਰ ਦੇ ਮਾਨਵ ਸਬੰਧ ਦੀ ਕਮੀ ਕਰਦਾ ਹੈ)

(4) cultural forces (ਸਾਂਸਕ੍ਰਿਤਕ ਸ਼ਕਤੀਆਂ):—

ਸੰਸਕ੍ਰਿਤੀ ਤੋਂ ਭਾਵ ਹੈ ਆਦਤਾਂ ਦੇ ਗਿਆਨ, ਵਿਸ਼ਵਾਸ, ਨੈਤਿਕਤਾ, Customs ਤਥਾ ਅਨੇਕ ਯੋਗਤਾ ਇਕ ਆਦਤਾਂ ਹਨ ਜੋ ਕਿ ਵਿਅਕਤੀ ਸਮਾਜ ਦੇ ਮੈਂਬਰ ਦੇ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਗ੍ਰਹਿਣ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਸੰਸਕ੍ਰਿਤੀ ਤਕਨੀਕਾਂ ਦਾ ਇਕ ਪ੍ਰਕਾਰ ਬਣਦੀ ਹੈ ਜੋ ਇਕ ਸੰਗਠਨ ਦੇ ਮੈਂਬਰ ਕਰਦੇ ਹਨ। ਅਲੱਗ-ਅਲੱਗ ਸਾਂਸਕ੍ਰਿਤਿਕ ਪ੍ਰਣਾਲੀ ਵਾਲੇ ਲੋਕ ਸੰਗਠਨਾਂ ਦਾ ਹਿੱਸਾ ਹੁੰਦੇ ਹਨ, ਜੋ ਲੋਕਾਂ ਦੇ ਕੰਮ ਪ੍ਰਭਾਵਿਤ ਕਰਦੇ ਹਨ, ਜੋ ਲੋਕ ਹੀ ਅਲੱਗ ਸੰਸਕ੍ਰਿਤੀਆਂ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕਰਦੇ ਹਨ। ਭਾਰਤ ਦੇ ਹਰ ~~[illegible]~~ ਵਿਅਕਤੀ ਦਾ ਰਹਿਣਾ ਉਸਦੀ ਸਾਂਸਕ੍ਰਿਤਕ ਪ੍ਰਣਾਲੀ ਦਾ ਪ੍ਰਭਾਵ ਹੈ। ਇਸ ਸੰਸਾਰ ਵਿੱਚ ਭਾਰਤੀਆਂ ਦੀ ਸੰਸਕ੍ਰਿਤੀ ਅਨੇਕ ਦੇਸ਼ਾਂ ਦੀ ਸੰਸਕ੍ਰਿਤੀਆਂ ਤੋਂ

Congratulations! Take pride. You are using a Navneet ecobuddy™ product.

ਕੁਸ਼ਲਤਾ ਮੇਂ ਕਾਫ਼ੀ ਅਨੁਰੂਪ ਹੈਂ। ਯਹਾਂ ਕੇ ਲੋਗ- ਥੋੜੇ ਸੇ ਕਾਮ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨੇ ਕੇ ਪਸ਼ਚਾਤ ਤੁਰੰਤ ਸੁਵਿਧਾ ਸਮਾਧਾਨ ਕੀ ਮਾਂਗ ਕਰਤੇ ਹੈਂ। HRM ਕੇ ਲੋਗ-ਬਾਗ ਵਰਕਰਾਂ ਪਰ ਧਿਆਨ ਕੇਂਦ੍ਰਿਤ ਕਰਤੇ ਹੈਂ, ਵੇ ਕਰਮਚਾਰੀਓਂ ਕੀ ਅਧਿਕ ਦੇਖਭਾਲ ਕਰਤੇ ਹੈਂ। ਕਰਮਚਾਰੀਓਂ ਕੋ ਕਾਮ ਪਰ ਰਖਾ ਜਾਤਾ ਹੈ। ਤਥਾ ਲਗਾਤਾਰ ਬਨਾਏ ਰਖਾ ਜਾਤਾ ਹੈ ਜਬ ਵੇ ਸੰਗਠਨ ਕੇ ਲਿਏ ਉਪਯੋਗੀ ਹੋਤੇ ਹੈਂ ਔਰ ਜਬ ਤਕ ਵੇ ਐਸਾ ਨਹੀਂ ਕਰਤੇ ਹੈ ਤਬ ਤਕ ਦੂਰ ਕਿਯਾ ਜਾਤਾ ਹੈ। ਅਮਰੀਕੀ ਜਾਪਾਨ ਇਸਕਾ ਉਦਾਹਰਣ ਹੈ। ਕਾਮ. ਸੰਬੰਧੀ ਉਪਲਬਧਿ ਆਵਸ਼ਯਕਤਾਓਂ ਤਥਾ ਪ੍ਰਯਾਸ-ਇਨਾਮ (effort-reward) ਪ੍ਰਣਾਲੀ ਆਧਾਰਿਤ ਵੇਤਨ ਕਾ ਨਿਰਧਾਰਣ ਕਰਨੇ ਵਾਲੇ input culture ਕੇ ਪਰਿਣਾਮ ਹੈਂ। ਯਹ ਸੰਗਠਨ ਕੇ ਅੰਦਰ ਕੇ ਨੈਤਿਕਤਾ ਕਾ ਅਰਥ ਕੜੀ ਮਿਹਨਤ ਔਰ ਕਾਮ ਕਰਨੇ ਪ੍ਰਤਿਬੱਧਤਾ ਹੈ। ਯਹ ਸਮਰਪਣ ਕਾਮ ਨੈਤਿਕਤਾ ਪ੍ਰਤੀਕ ਕਰਮਚਾਰੀਓਂ ਕੋ ਪੁਰਸਕ੍ਰਿਤ ਕਰਤਾ ਹੈ ਜਬਕਿ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਢੰਗ ਹੈ ਜਬ ਕਾਮ ਨੈਤਿਕਤਾ ਕਮਜ਼ੋਰ ਹੋਤੀ ਹੈ। ਅਨਿਸ਼ਚਿਤ ਕੀ ਜਗਹ ਭੀ ਏਕ ਆਵਸ਼ਯਕ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ਤਾਏਂ ਹੈਂ। ਯਹ ਆਪਕੋ ਇਸਕੇ ਉਤਪਾਦਨ ਕੀ ਸੰਭਾਵਨਾ ਵਾਸਤਵ ਕੀ ਲਗਾਤਾਰ ਕਰਨੇ ਕੇ ਲਿਏ ਮਿਲਤੀ ਹੈ, ਯਥਾਯੋਗਵਾਦੀ ਲਕਸ਼੍ਯ ਨਿਰਧਾਰਿਤ ਕਰਤਾ ਹੈ, ਸਮਯਸਮ ਜੋਖਿਮ ਲੇਤਾ ਹੈ ਔਰ ਅਪਨੇ ਪ੍ਰਦਰਸ਼ਨ ਕੋ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨੇ ਕੇ ਲਿਏ ਆਵਸ਼ਯਕ ਪ੍ਰਦਰਸ਼ਨ feedback ਕਾ ਉਪਯੋਗ ਕਰਤਾ ਹੈ (William B. Werther & Keith Davis, 1994) ਯਹ ਭੀ ਦੇਖਾ ਗਯਾ ਹੈ ਕਿ ਸੰਪੂਰਣ ਆਯੁ ਕੇ ਨਿਸ਼ਚਿਤ ਆਵਸ਼ਯਕ ਏਕ ਸ਼ਹਰ ਕੋ ਸੀਮਿਤ ਕਰ ਦੇਤਾ ਹੈ। ਜਿਸ ਆਵਸ਼ਯਕਤਾ ਸ਼ਹਰ ਮੇਂ ਵਹ ਕਾਮ ਕਰਤਾ ਹੈ, ਵਹ ਵਹਾਂ ਸੇ ਛੋੜਕਰ ਦੂਸਰੇ ਆਵਸ਼ਯਕਤਾ ਯਾ ਸ਼ਹਰ ਮੇਂ ਨਹੀਂ ਜਾਨਾ ਚਾਹਤਾ ਹੈ ਕਯੋਂਕਿ ਵਹਾਂ ਕੇ ਰਹਨ-ਸਹਨ, ਪਰਿਵਾਰ, ਭਾਸ਼ਾ ਇਤਯਾਦਿ ਕੋ ਵਹ ਅਪਨਾ ਲੇਤਾ ਹੈ।

ਇਸ ਪ੍ਰਕਾਰ ਉਪਰੋਕਤ ਵਿਵਰਣ ਸੇ ਯਹ ਸਪਸ਼ਟ ਹੋਤਾ ਹੈ ਕਿ ਮਾਨਵ ਸੰਸਾਧਨ ਅਨੇਕ ਬਾਹਯ ਵਾਤਾਵਰਣ ਕੇ ਕਾਰਕ ਸੇ ਕਈ ਪ੍ਰਭਾਵਿਤ-ਕਰਤੀ ਹੈ।

———— × ———— × ————

Congratulations! Take pride. You are using a Navneet ecobuddy™ product.