L.N. MITHILA UNIVERSITY
DARBHANGA (BIHAR)
Dr. Pramod Kumar Sahu.
Assist. Professor.
Senior Teacher.
V.S.J. College, Rajnagar.
MADHUBANI (BIHAR)
pramodkumarsbg2018@gmail.com

B.A. 3rd PART
PAPER - VI (Honours)
PSYCHOLOGY (H)

TOPIC - Discuss the different methods of job analysis.

कार्य विश्लेषण से तात्पर्य उद्योगों में किसी कार्य के विभिन्न पहलुओं पर अध्ययन करने से है। जैसे - किसी मशीन के चलाने की विधि क्या है। वह कितने पावर की है। उससे प्रतिदिन कितना काम किया जा सकता है कर्मचारियों के स्वास्थ्य पर उसका क्या प्रभाव पड़ता है। कार्यकर्ता की अन्य प्रवृत्तियों से कैसा संबंध है। आदि कार्य विश्लेषण के अंतर्गत आते है। इसी अर्थ में परिभाषित करते हुए Blum ने कहा है। कार्य विश्लेषण किसी कार्य के है। इसी अर्थ में परिभाषित करते हुए Blum ने कहा है। कार्य विश्लेषण किसी कार्य के विभिन्न भागों का सही अध्ययन करता है। इसका संबंध सिर्फ कार्यकर्ता के काम की आवश्यकताओं से ही नहीं होता बल्कि वह कार्यकर्ताओं की योग्यताओं से भी संबंधित होता है।

1. कार्य विश्लेषण की विधियाँ —
उद्योगों में कार्य विश्लेषण हेतु मनोवैज्ञानिकों द्वारा कई विधियाँ बताई गयी है। जिसका विवरण निम्नलिखित है।

(1) प्रश्नावली विधि :- यह कार्य विश्लेषण की एक प्राचीन विधि है। जिसका उपयोग उद्योगों में बहुत पहले से होता चला आ रहा है। सर्वप्रथम फ्रिपमैन ने 1916 ई में इसका प्रयोग किया था, इस प्रपत्र में ऐसे प्रश्नों का समावेश किया गया जिससे कि कार्य के आवश्यक तथ्यों का ज्ञान हो सके। उनकी प्रश्नावली में 56 प्रश्न थे। जिसको बाद में बढ़ाकर 148 कर दिया गया। फ्रिपमैन ने इसके माध्यम से विभिन्न वर्गों के व्यक्तियों से प्रश्न किया, इस प्रश्नावली की सहायता कार्य विश्लेषण यह होती है कि काम पर नियुक्त व्यक्ति से स्वयं लिखने तथा अपने कार्य के बारे में ज्ञान करके

कैसे ~~का~~ कह भी सकता है। जिसका उत्तर कार्यकर्ता अपने शब्दों में ही देते हैं।
प्रश्नावली का उपयोग ~~अ~~ उद्योगों की समस्या की जानकारी के लिए किया जाता है। परन्तु इसमें कई दोष है। जिससे अनुसंधानकर्ता को काफी परेशानियों का सामना करना पड़ता है। इस विधि का सबसे बड़ा दोष यह है कि यह एक सामान्य विधि है। जिससे प्राप्त सूचनाओं की विश्वसनीयता संभावित हो जाती है। प्रश्नावली का उत्तर देने वाले श्रमिक भावनाओं के मिश्रण में गलती कर देते हैं अतः उनके द्वारा दिया गया उत्तर सही नहीं होता है। जिसकी एक दोष यह भी है। कि इसके माध्यम से केवल पढ़े - लिखे कर्मचारियों का ही मूल्यांकन किया जा सकता है। जबकि उद्योगों में कुछ अनपढ़ कर्मचारी भी काम करते हैं। प्रश्नावली के माध्यम से मूल्यांकन करने में समय भी बहुत अधिक लगता है। तथा प्राप्त सामग्री के विश्लेषण में अत्यधिक कठिनाइयों का सामना करना पड़ता है।

(II) मनोरेखांकन विधि :- यह भी कार्य विश्लेषण की एक प्रमुख विधि है। इसके लिए श्रमिकों की एक सूची तैयार की जाती है। इसमें विश्लेषण की आधार कार्य तथा कार्यकर्ता दोनों होते हैं। वे मनोरेखांकन विधि का प्रयोग निम्नलिखित दो रूपों में किया जाता है। श्रमिक मनोरेखांकन विधि तथा कार्य मनोरेखांकन विधि :- श्रमिक मनोरेखांकन विधि में कुछ चुने हुए व्यवसायों में जो श्रमिक कार्य कर रहे हैं। और पूर्णतः सफल हैं। ऐसे सफल श्रमिकों के कुछ प्रमुख गुणों की सूची तैयार की जाती है। और इसी सूची के आधार पर मनोरेखाचित्र तैयार करते हैं। सफल श्रमिक की सफलता के मनोवैज्ञानिक आधारों को जानने हेतु श्रमिक की शिक्षा, पारिवारिक इतिहास, जाति आयु, योग्यता, रुचि, प्रतिक्रिया, शक्ति, आदत आदि को ध्यान में रखा जाता है। और उनके श्रमिकों का विश्लेषण किया जाता है।

Scanned with CamScanner

इसके निर्माण में निरीक्षण साक्षात्कार तथा अन्य परीक्षणों का भी उपयोग किया जाता है। इससे प्राप्त परिणामों का मूल्यांकन किया जाता है। जिसे वैयक्तिक मूल्यांकन कहते हैं। इस मनोमूल्यांकन को एक मानदण्ड मान लिया जाता है और उसी मानदण्ड के आधार पर उम्मीदवारों के लिए लक्षण का चयन करते जिन व्यक्तियों में मानदण्ड से अधिक गुण मिलते हैं। उन्हें कार्य के लिए उपयुक्त माना जाता है और उन्हें चुन लिया जाता है।

कार्य मनोमूल्यांकन विधि से तात्पर्य यह है। कि इसमें लक्षण विश्लेषण की अपेक्षा कार्य विश्लेषण पर अधिक बल दिया जाता है। यह लक्षण मनोमूल्यांकन की तुलना में ज्यादा उपयोगी है। इसमें लक्षण मनोमूल्यांकन के दोषों को दूर करने का प्रयास किया गया है। कार्य मनोमूल्यांकन में कार्य की आवश्यकताओं को जानने के लिए प्रश्न तैयार कर लिया जाता है। इस विधि में एक प्रामाणिक रेटिंग स्केल की सहायता से इस बात का पता लगाता है। कि कौन से गुण किस स्थान कार्य करने के लिए कितना आवश्यक है। गुणों का मूल्यांकन पाँच बिन्दु स्केल पर किया जाता है। लक्षण के सामने गुणों की मानदंड सीमाओं को स्पष्ट प्रदर्शित करके कार्य मनोमूल्यांकन तैयार किया जाता है। इस प्रकार मनोमूल्यांकन द्वारा यह पता लगता है। कि किस कार्य के लिए किन गुणों का होना आवश्यक है। कार्य मनोमूल्यांकन में एक और दोष पाया है। वह इसकी और दोष कम नहीं है। इस विधि से जो मनोमूल्यांकन तैयार किया जाता है। वह बहुत सीमित कार्यकर्ताओं पर आधारित होता है जिससे सामान्यीकरण करना गलत होगा।

मनोमूल्यांकन विधि में अनुसंधानकर्ता का ध्यान कार्य पर नहीं बल्कि कार्यकर्ता पर केन्द्रित रहता है। जबकि कर्मचारियों के चयन हेतु कार्य के स्वरूप को ध्यान में रखना आवश्यक है। यह कार्य विश्लेषण की एक महंगी विधि है। इसमें समय भी अधिक लगता है तथा इसके लिए प्रशिक्षित अनुसंधानकर्ता की

Scanned with CamScanner

आवश्यकता होती हो परन्तु इन दोनों के बावजूद कार्य विश्लेषण की यह एक उपयुक्त विधि है।

(3) परीक्षणों के द्वारा कार्य विश्लेषण :-

कार्य विश्लेषण के लिए परीक्षणों का उपयोग सर्वप्रथम लिंक ने किया था, उन्होंने इसके लिए कुछ परीक्षणों का निर्माण किया। इस विधि का विकास अन्य विधियों के दोषों को देखते हुए किया गया है। लिंक ने परीक्षणों के निर्माण हेतु कार्य का निरीक्षण किया और ऐसे परीक्षणों को चुना जिसमें कार्य से संबंधित योग्यता का मापन किया जा सके। इसके बाद चुने गए परीक्षणों को ऐसे व्यक्तियों पर लागू किया जो उस स्थान कार्य में सफल या विफल माने जाते थे, इस प्रकार लगभग परीक्षणों के लिए उन्होंने एक परीक्षण माला तैयार किया जिसके आधार पर नए कर्मचारियों का चुनाव किया जाता है। यह विधि कार्य विश्लेषण की अन्य विधियों की तुलना में काफी उन्नत है। इसकी एक विशेषता यह है कि इसमें जो चुनाव तैयार की जाती है वह आत्मनिष्ठ नहीं होती है बल्कि विभिन्न परीक्षणों के प्राप्तांकों के रूप में होती है। इससे इस बात की जानकारी मिलती है कि किसी कार्य में सफल होने के लिए कितना परीक्षण प्राप्तांक अपेक्षित है। इसकी विशेषता इसकी वस्तुनिष्ठता है, मनोविश्लेषण की अन्य विधियाँ आत्मनिष्ठ है। यह एक बेहतर विधि है जो वस्तुनिष्ठ है।

Dr. Pramod Kumar Sahu

Date - 11/07/2020.

Sub - Psychology.