

कर्मचारी विश्लेषण में मनोवैज्ञानिक परीक्षण की भूमिका

Role of psychological Tests in worker analysis

कर्मचारी विश्लेषण का तात्पर्य किसी कर्मचारी के विश्लेषणात्मक अध्ययन से है। अतः कर्मचारी विश्लेषण वह प्रक्रिया है, जिसके द्वारा किसी कर्मचारी की सामर्थ्य, कौशल, अभिक्षमता, धातु स्वभाव, चरित्र तथा व्यक्तित्व शीलगुणों की जानकारी प्राप्त की जाती है। कर्मचारी चयन का उद्देश्य सही कार्य के लिए सही व्यक्ति का चयन से है। जब किसी सही कार्य के लिए सही व्यक्ति का या उपयुक्त कार्य के लिए उपयुक्त व्यक्ति का चयन करना होता है तो कर्मचारी विश्लेषण की आवश्यकता होती है। स्पष्ट है कि कर्मचारी विश्लेषण में व्यावसायिक चयन तथा व्यावसायिक निर्देशन दोनों शामिल होते हैं। अतः कर्मचारी चयन का उद्देश्य एक और व्यावसायिक चयन के लक्ष्यों को प्राप्त करना है और दूसरी ओर व्यावसायिक निर्देशन के अभिप्राय को प्राप्त करना है।

कर्मचारी विश्लेषण के उद्देश्यों को प्राप्त करने के लिए भिन्न-भिन्न कार्य संतुष्टि नहीं होती है जिससे कर्मचारी तथा मालिक दोनों को हानि होती है। इसलिए मानक बुद्धि परीक्षणों का व्यवहार करके कर्मचारी के बुद्धि का मापन किया जाता है और उसी के अनुकूल व्यवसाय पर नियुक्त किया जाता है। बुद्धि परीक्षण के कई प्रकार होते हैं जिनमें वैयक्तिक बुद्धि परीक्षण, सामूहिक बुद्धि परीक्षण, शाब्दिक बुद्धि परीक्षण तथा अशाब्दिक बुद्धि परीक्षण मुख्य है। पास एलॉग टेस्ट, ब्लॉक डिजाइन टेस्ट इत्यादि वैयक्तिक शाब्दिक बुद्धि परीक्षण है, जिनके द्वारा शिक्षित तथा अशिक्षित कर्मचारियों की बुद्धि की जांच की जाती है। यह सभी संस्कृति मुक्त परीक्षण है।

हम यहां कर्मचारी विश्लेषण में कुछ आवश्यक मनोवैज्ञानिक परीक्षणों की भूमिका तथा महत्व की विवेचना करना चाहेंगे।

कर्मचारी चयन में बुद्धि परीक्षण की भूमिका

Role of Intelligence Tests in worker analysis

कर्मचारी विश्लेषण का उद्देश्य कर्मचारियों की बौद्धिक योग्यता को निर्धारित करना है। यह एक वास्तविकता है कि भिन्न-भिन्न कार्यों को समुचित रूप से करने के लिए निश्चित मात्रा में बुद्धि की आवश्यकता होती है। अपेक्षित मात्रा से कम या अधिक बौद्धिक योग्यता होने पर, कार्य संतुष्टि नहीं होती है, जिससे कर्मचारी तथा मिल मालिक दोनों को हानि होती है। इसलिए मानक बुद्धि परीक्षणों का व्यवहार करके कर्मचारी के बुद्धि का मापन किया जाता है और उसी के अनुकूल उन्हें व्यवसाय पर नियुक्त किया जाता है। बुद्धि परीक्षण के कई प्रकार होते हैं, जिनमें वैयक्तिक बुद्धि परीक्षण, सामूहिक बुद्धि परीक्षण, सामूहिक शाब्दिक बुद्धि परीक्षण एवं अशाब्दिक बुद्धि परीक्षण मुख्य हैं। शाब्दिक बुद्धि परीक्षण के उदाहरण हैं पास एलॉग टेस्ट, ब्लॉक डिजाइन टेस्ट, क्यूब कंस्ट्रक्शन टेस्ट इत्यादि, जिनके द्वारा किसी शिक्षित व्यक्ति या अशिक्षित व्यक्ति की बुद्धि की जांच की जाती है। यह सभी संस्कृति मुक्त परीक्षण है, दूसरी ओर बिनो साइमन टेस्ट, स्टैनफोर्ड बिनो टेस्ट इत्यादि वैयक्तिक शाब्दिक बुद्धि परीक्षण है, जिनके द्वारा शिक्षित लोगों की बुद्धि मापी जाती है। संस्कृति प्रविधियां तथा परीक्षणों का उपयोग किया जाता है। यह भी संस्कृति वध परीक्षण है इसी प्रकार वैसलर का बुद्धि परीक्षण तथा रेवन का बुद्धि परीक्षण शाब्दिक तथा अशाब्दिक बुद्धि परीक्षण के उदाहरण हैं। सैनिकों की बुद्धि मापने के लिए शाब्दिक बुद्धि परीक्षण के रूप में आर्मी अल्फा परीक्षण तथा अशाब्दिक बुद्धि परीक्षण के रूप में आर्मी बीटा परीक्षण का उपयोग किया जाता है। अतः आवश्यकता के अनुसार इनमें से उपयुक्त परीक्षणों का व्यवहार करके कर्मचारियों का विश्लेषण किया जाता है तथा उसकी बुद्धि का मापन किया जाता है कि किस कर्मचारी को कौन सा कार्य सौंपा जाए।

कार्य विश्लेषण में अभिक्षमता परीक्षण की भूमिका

Role of Aptitude Tests in worker analysis

कर्मचारी चयन के अंतर्गत बुद्धि के साथ-साथ अभिक्षमता को निर्धारित करना भी आवश्यक होता है। अध्ययनों से पता चलता है कि कार्य संतुष्टि के लिए बुद्धि के साथ-साथ अभिक्षमता भी आवश्यक है। पर्याप्त बुद्धि रहते हुए भी अभिक्षमता के अभाव में कार्य संतुष्टि प्राप्त नहीं हो पाती है। दूसरी ओर बुद्धि के साथ-साथ अभिक्षमता के अनुकूल व्यवसाय होने पर कार्य संतुष्टि अधिकतम पाई जाती है इस उद्देश्य को पूरा करने के लिए कई तरह के अभिक्षमता परीक्षणों का उपयोग किया जाता है। जिनमें डीएपी सबसे अधिक महत्वपूर्ण है विने इत्यादि ने डीएपी का निर्माण किया जिसकी उफ परीक्षण है, जैसे कलारिकल एप्टिट्यूड टेस्ट, मैकेनिकल एप्टिट्यूड टेस्ट, न्यूमेरिकल एप्टिट्यूड टेस्ट, एब्स्ट्रेक्ट रीजनिंग टेस्ट। इन का उपयोग करके किसी कर्मचारी की अभिक्षमता को निर्धारित किया जाता है

और उसी के अनुकूल व्यवसाय के लिए उनका चयन किया जाता है अथवा किसी अनुकूल व्यवसाय की सलाह दी जाती है।

कार्य विश्लेषण में उपलब्धि परीक्षण की भूमिका

Role of achievement test in worker analysis

कार्य संतुष्टि के लिए बुद्धि तथा अभिक्षमता के साथ-साथ उपलब्धिया कौशल की भी आवश्यकता होती है। अध्ययनों से ज्ञात होता है कि जिस क्षेत्र में कर्मचारी का कौशल अधिक होता है, उस क्षेत्र में वह अधिक सफल प्रमाणित होता है। इसलिए ऐसे कर्मचारियों के चयन का प्रयास किया जाता है जो उस कार्य में कुशल होते हैं। इसके लिए निबंधात्मक परीक्षण तथा वस्तुनिष्ठ परीक्षण का उपयोग किया जाता है। निबंधात्मक परीक्षण में निबंधात्मक परीक्षा के द्वारा उपलब्धि की जांच की जाती है। दूसरी ओर वस्तुनिष्ठ परीक्षण में वस्तुनिष्ठ परीक्षा के द्वारा उपलब्धि की जांच की जाती है। इन दोनों परीक्षणों के अपने-अपने गुण तथा दोष होते हैं। इसलिए बलम तथा नेलर ने स्पष्ट शब्दों में कहा है कि कर्मचारी विश्लेषण को सफल बनाने के लिए इन दोनों परीक्षणों का उपयोग सहायक परीक्षणों के रूप में किया जाना चाहिए।

कर्मचारी विश्लेषण में व्यक्तित्व परीक्षणों की भूमिका

Role of personality Tests in worker analysis

कर्मचारी विश्लेषण के लिए व्यक्तित्व परीक्षणों का उपयोग भी आवश्यक होता है, कारण यह है कि कार्य संतुष्टि के लिए यह आवश्यक है कि व्यक्तित्व शीलगुणों के अनुसार कार्य पर नियुक्ति की जाए। जैसे एक सफल विक्रेता के लिए कर्मचारी में बहिर्मुक्ता, सामाजिकता का शीलगुण का होना आवश्यक है। इसी तरह एक सफल किरानी के लिए अथवा एक सफल टाइपिस्ट के लिए अंतर्मुक्ता का शीलगुण का होना आवश्यक है। अतः भिन्न-भिन्न व्यक्तित्व परीक्षणों का व्यवहार करके व्यक्तित्व शीलगुण निर्धारित किया जाता है। विशेष रूप से प्रक्षेपी परीक्षण का उपयोग किया जाता है। इनमें टीएटी, आईबीटी, डब्ल्यू ए टी, पीएफटी इत्यादि अधिक महत्वपूर्ण हैं। इनके द्वारा व्यक्तित्व शीलगुण का मापन अप्रत्यक्ष रूप से किया जाता है। इसी तरह साक्षात्कार प्रश्नावली तथा अनुसूची के द्वारा कर्मचारियों के व्यक्तित्व शीलगुण का मापन किया जाता है। कभी-कभी प्रेक्षण विधि का व्यवहार करके कर्मचारियों के व्यक्तित्व शीलगुण का अध्ययन प्रत्यक्ष रूप से किया जाता है। आवश्यकता अनुसार इनमें से उपर्युक्त परीक्षणों का व्यवहार करके कर्मचारियों के व्यक्तित्व शीलगुण का मापन किया जाता है।

कार्य विश्लेषण में रुचि परीक्षण की भूमिका

Role of interest test in worker analysis

कर्मचारी चयन के समय रुचि का मापन भी आवश्यक होता है, क्योंकि रुचि भी कार्य संतुष्टि का एक आवश्यक निर्धारक होता है। कई अध्ययनों के आधार पर यह प्रमाणित किया गया है कि सब कुछ होते हुए भी यदि कार्य के प्रति रुचि ना हो तो कार्य संतुष्टि संभव नहीं है। दूसरी ओर अन्य कारकों में कमी रहने पर भी यदि रुचि पर्याप्त मात्रा में होती है तो कार्य संतुष्टि आसानी से प्राप्त हो जाती है। अतः

अनुकूल रुचि परीक्षण का व्यवहार करके कर्मचारियों के रुचि को मापने का प्रयास किया जाता है। इनमें
मॉरिस इंटरैस्ट टेस्ट अधिक उपयोगी तथा सक्षम है।

कार्य विश्लेषण में चरित्र तथा धातु स्वभाव की भूमिका

Role of character and temperament in worker analysis

कर्मचारी विश्लेषण की सफलता चरित्र तथा धातु स्वभाव पर भी निर्भर करती है। व्यवहारिक दृष्टिकोण से
चरित्र का साफ सुथरा होना अनिवार्य है। यदि कर्मचारी में सभी योग्यताएं पर्याप्त मात्रा में हैं लेकिन
अच्छे चरित्र का अभाव है तो ऐसी हालत में कार्य संतुष्टि तथा कार्य प्रभावशीलता संभव नहीं होगी। यदि
एक विक्रेता अपने व्यवसाय के लिए बुद्धि उपलब्धि, अभीक्षमता, व्यक्तित्व शीलगुण इत्यादि में अनुकूल
हो। किंतु वह बेईमान हो तो वह एक सफल विक्रेता नहीं बन सकता है। इसी तरह धातु स्वभाव का
अनुकूल होना भी आवश्यक है। यदि कोई विक्रेता क्रोधी तथा आक्रमणकारी स्वभाव का हो तथा उसको
अपने क्रोध पर नियंत्रण प्राप्त ना हो तो अवश्य ही वह अपने कार्य में विफल हो जाएगा।

इसलिए अनुकूल परीक्षणों के उपयोग के द्वारा एवं बेहतर चरित्र तथा धातु स्वभाव को धारण करने वाला
अपने कार्य में सफल होता है।

इस प्रकार हम देखते हैं कि कार्य विश्लेषण में मनोवैज्ञानिक परीक्षणों की भूमिका काफी अहम है। अतः
किसी भी व्यक्ति को कार्य विश्लेषण के क्रम में इन परीक्षणों का उपयोग अपने आवश्यकतानुसार करके
इस आयोजन को सफल बना सकता है।

विद्यार्थियों के लिए निर्देश

विद्यार्थियों को निर्देशित किया जाता है कि दिए गए पाठ को ध्यानपूर्वक पढ़ें, समझें और अपनी भाषा में
लिखने का प्रयास करें। यदि

किसी तरह की कठिनाई होती है तो हमें व्हाट्सएप पर संपर्क करें।

समाप्त