

(III)

# UNIT-5

# INTELLIGENCE

## [ बुद्धिमत्ता ]

बुद्धिमत्ता किसी व्यक्ति की परिस्थितियों को समझने की क्षमता माना जाता है, यद्यपि मनोस्थिति का प्रत्यक्ष रूप दोनों को प्रभावित करता है। प्रत्यक्ष रूप से दैनिक प्रतिक्रियाओं को देखने-समझने को मिलता है जबकि प्रोक्ष रूप मानसिक तथा मनोवैज्ञानिक आधार लिख रहा है।

मानव का अस्तित्व अपने वातावरण तथा उसके घटित होने वाली घटनाओं के बीच ही व्यतीत होता है। समय-समय पर उसे अनुकूल एवं प्रतिकूल परिस्थितियों से सामना करना पड़ता है। यही - यही जो दिखाने देता है वह सही नहीं होता इस प्रवृत्ति को व्यक्ति अपने ही दिखाने द्वारा दिखे गये विवेक और विश्लेषण क्षमता से दूर करके सचेत को खोज निकालता है, यही उसकी बुद्धिमत्ता कहलाती है।

इसका प्रदर्शन और मापन उस व्यक्ति की मानसिक आयु तथा शारीरिक आयु की परख करके ही सम्भव हो जाता है। कुछ बच्चों का आयु के अनुकूल बुद्धि विकास नहीं हो जाता। अतः बात उनके जल-काल तथा शारीरिक, मानसिक प्रतिक्रियाओं का अध्ययन करने पर पता चलता है, यहां विशेषज्ञों ने वैज्ञानिक आदान-प्रदान कर एक नियम का निर्माण किया है जिसे हम बुद्धिमत्ता मापक नियम कहते हैं। इसके प्रयोग के लिये पहले व्यक्ति की शारीरिक आयु की जानकारी करते हैं फिर उसके व्यवहार का अध्ययन कर गहन अध्ययन कर उसकी तुलना सामान्य व्यक्ति से करके उसकी मानसिक आयु निर्धारण करते हैं।

उदाहरण के लिये :-

यदि कोई 12 वर्ष की आयु का है तो वह उसकी शारीरिक हो गई। उसकी प्रतिक्रियाएं अगर 12 वर्ष की आयु के समान बातों जैसी हैं तो उसकी मानसिक आयु 12 वर्ष होगी। परंतु यदि उसकी प्रतिक्रियाएं सामान्य 6 वर्ष के बालक जैसी हैं तो उसकी मानसिक आयु 6 वर्ष मानी जायेगी। यदि उसका व्यवहार सामान्य स्तर का निकलता है तो उसकी mental age 24 वर्ष मानी जायेगी, यद्यपि उसकी शारीरिक आयु 12 वर्ष हो।

इसी आधार पर Intelligence Quotient (I.Q.) निर्धारण निम्न प्रकार किया जाता है :-

$$\frac{\text{मानसिक आयु}}{\text{शारीरिक आयु}} \times 100 = I.Q.$$

उपरोक्त संदर्भ में यदि मानसिक आयु 6 वर्ष है तो -

$$\frac{6}{12} \times 100 = 50 I.Q.$$

यदि मानसिक आयु 24 वर्ष है तो -

$$\frac{24}{12} \times 100 = 200 I.Q.$$

यदि I.Q.  $\rightarrow$  100 से ऊपर आता है तो व्यक्ति बुद्धिमान और विलक्षण की श्रेणी में आता है यदि 100 से कम आता है तो ~~अल्प बुद्धि~~ मन्द बुद्धि से लेकर मूर्ख के वर्गों में माना जाता है।

इस बुद्धिमत्ता मापना का महत्व वहां और बढ़ जाता है, जहां कोई व्यवसायी या कार्यवाही संस्था, नौकरी प्रदान करती हो। किसी आदमी को Job देने से पहले वर्तमान युग में जहां प्रतिस्पर्धा अधिक है वहां कर्मचारी के चुनाव में कोई समझौता नहीं किया

जा सकता। अब तो पहले ही तमाम परीक्षणों के कारणों के बाद सभी व्यक्ति को रोजगार उदान मिल जाता है।

### व्यक्तिगत एवं व्यक्तिगत परीक्षण [I.O & Personality Test]

उपरोक्त परीक्षण नियोजन के लिये अति वैज्ञानिकतापूर्ण एवं जटिल परिकल्पनाएँ हैं। विभिन्न शासन/कर्मचारी की कर्तव्य के समय इसे ध्यान में रखा जाता है। एक तरफ उसका व्यवसाय है, दूसरी तरफ बेरोजगार की लम्बी लाइन है, जिसमें योग्य-अयोग्य लोग बँकरी पात्र के लिये खड़े हैं। नियोजक को उनके बीच से संगठन की उद्देश्यपूर्ति करने वाले <sup>उत्तम</sup> ~~उत्तम~~ को छानकर विकल्पित कर लेना है। व्यक्तित्व परीक्षण से प्रत्येक का साक्षात्कार meeting का आयोजन करके उसके गुणों की जांचकारी ली जाती है।

→ हर तरह से संतुष्ट होने के बाद यह सोचकर इस योग्य पात्र को इसके द्वारा दी गई सुविधाएँ, वेतन प्राप्त होगा।

### परीक्षण के मुख्य गुण [Main objectives of test]

परीक्षण प्रक्रिया जटिल और मंहुगी है इसीलिये उसके सम्पन्नता से लेना चाहिये अन्यथा उसका लाभ संगठन को नहीं मिलेगा।

उद्देश्यों के अध्ययन के लिये निम्न प्रकार सम्पन्नता जरूरी है →

i) उम्मीदवार की योग्यता की पूर्ति की संशुद्ध जांच - बाह्य चयन तथा स्टाफ रूप से जांचनी चाहिये कि लाभ की गणने के लिये जो सर्व तक अपना व्यवसाय नहीं छोड़ता जब तक वह अपनी योग्यता स्वयं सिद्ध न कर दे। इसलिए नौकरी वाले जातों को यह इशारा रखना होगा कि नियोजक की आवश्यकताओं को तदनुसार ही अपने आप को खरा - सोना सिद्ध करना होगा।

ii) उम्मीदवार के अंदर संगठन एवं कार्य, जिसके लिये बुलाया गया है उसके प्रति जागरूकता उत्पन्न करना। साक्षात्कार के समय यह साज - सैजना कि उम्मीदवार संगठन की आवश्यकताओं एवं Job की विशिष्टताओं से पूर्ण परिचित होकर उसके सामने जाया है तथा अपनी वह उसकी जिम्मेदारियों, दायताओं तथा सम्भावनाओं का सही मूल्यांकन करने में सफल हो सकेगा है।

iii) उम्मीदवार से अनौपचारिक सम्बन्ध स्थापना :-

उपरोक्त साक्षात्कार बुद्धिपूर्वक की सफलता के लिये साक्षात्कार प्रक्रिया को अनौपचारिक रूप न देकर अनौपचारिक सदृशतापूर्ण वातावरण में meeting का स्वरूप देकर उम्मीदवार की विहित अनिश्चितियों को प्रोत्साहन कर अपनाना चाहिये। इससे दोनों पक्षों में परस्पर तालमेल अधिक सार्थक स्वरूप ग्रहण कर सही मूल्यांकन में सहायक होती है।

iv) उद्यम के प्रति सदृशता पैदा करना :-

साक्षात्कार करते समय उम्मीदवारों का संगठन के प्रति सदृशता उत्पन्न करना की नियोजक की कुशलता का परिचायक माना जाता है जब संस्था एवं औद्योगिक स्तर पर नियोजक उम्मीदवार को

शुद्ध सोचने के लिये घेरित कर सके कि आज नहीं तो कल उसे इस प्रतिष्ठित संस्थान के परिवार से जुड़कर इसकी गुणवत्ता बढ़ाने में उसे स्वयं का हाथ - उतिशत योगदान देना होगा।

v) उम्मीदवार के भीतर छिपी कार्यकुशलता, सामान्य ज्ञान, सहज बुद्धि एवं सिद्धि की मात्रा का अनुमान लगाना :-

साक्षात्कार प्रक्रिया का यह बहु उपयोग करने वाले व्यक्तियों की निजी दक्षता, उम्मीदवार के व्यवहार, शिक्षाचार, कार्यक्षमता, से आकर्षण आदि के सम्यक अध्ययन में न केवल सहायक होती है बल्कि वास्तव में होने वाले परिवर्तनों में इसकी Adjusting capacity का भी पूर्वानुमान लगाना सम्भव होता है।

उक्त परीक्षणों का अध्ययन निम्नवत् किया जाना सहायक सिद्ध होगा -

a) बहुविकल्पी परीक्षा इस परीक्षण में जो [Objective tests] - कुछ जैसा है जहाँ है इन तथ्यों के आधार पर उम्मीदवार की सहज प्रत्यक्ष व्यवहार का, परीक्षा के आधार पर दिये गये उत्तरों के आधार पर प्रत्यांकन किया जाता है।

b) विस्तारपूर्वक परीक्षा :- इस परीक्षण प्रक्रिया में [Projective tests] कृत्रिम परिस्थितियों वा शब्दिक अथवा चित्रों के माध्यम से निर्माण कर उम्मीदवार की बुद्धि की परखता एवं समस्या समाधान करने की योग्यता की जांच की जाती है जो आगे चलकर सामूहिक प्रयास से नियोजक

एक सम्बन्धित को नियंत्रण करती है।

1) परिचितिकरण परीक्षा - इस परीक्षा का अर्थ [Dimensional test] अर्थानुसार तब तक की परीक्षा सम्बन्धित रूप से, जो परिचितिकरण को समझने और परीक्षित की क्षमता परक तब तक जारी रखती जो सम्बन्धित रूप में सम्बन्धित किया जाता है, विशेष रूप से तब तक विषयगत रूप से जारी विषयगत रूप से तब तक उपयोगिता का सम्बन्ध दिया जा सके।

2) अधिकारी परीक्षा - यहाँ इस बात को सम्बन्धित [Dimensional test] विचार करते हुए कि हर व्यक्ति परीक्षा करके हर काम करने की योग्यता नहीं करता और न ही किसी छोटे हुए कार्य के लिये सम्बन्धित रूप से तब तक किया जा सकता है, तब तक उपयोगिता परक रूप से विभिन्न अधिकारियों को जोड़ कर तब तक जारी अधिकारियों का सम्बन्धित रूप से सम्बन्धित रूप से उपयोगिता की जानकारी प्राप्त की जाती है।

इसके अलावा परीक्षाओं के अतिरिक्त नियोजन करने वाले साधन एवं योग्यता के अनुसार कुछ अन्य परीक्षाओं को भी प्रयोग कर सकता है जिनमें -

चयन क्षमता परीक्षा [selection test]

वर्गीकरण क्षमता परीक्षा [classification test]

सम्बन्धित रूप से योग्यता परीक्षा [placement test]

दूरदर्शिता परीक्षा [visualization reliability test]

मानसिक-शारीरिक क्षमता परीक्षा [Psycho-physical test]

इसके अलावा परीक्षा नियोजन की अपनी visionary power पर आधारित लक्ष्य के कारण इनका सामान्य परीक्षण generalization किया जाता सम्बन्धित नहीं है।