

पद-विश्लेषण (Item Analysis) → एक बार पदों का लेखन और ध्यानपूर्वक उसका सम्पादन हो जाने के पश्चात् पद विश्लेषण की प्रक्रिया प्रारम्भ होती है। पद विश्लेषण द्वारा पदों की सत्यता (Truthfulness) का ज्ञान प्राप्त होता है। दूसरे शब्दों में पद विश्लेषण एक ऐसी तकनीक है जिसके द्वारा वैध (Valid) तथा उद्देश्य के अनुरूप पदों को परीक्षण में सम्मिलित कर लिया जाता है और जो पद वैध नहीं होते हैं उन्हें निकाल दिया जाता है या परिवर्द्धित कर परीक्षण में सम्मिलित कर लिया जाता है। सर्वाधिक वैध, निर्भेदात्मक तथा उपयुक्त पदों के चयन के लिए समूह द्वारा पद विश्लेषण पर निष्पत्ति की तुलना पूर्ण परीक्षण पर उसकी निष्पत्ति से की जाती है। कि पद विश्लेषण द्वारा यह दर्शाया जाता है कि पूर्ण परीक्षण में कोई पद विशेष कितना प्रभाव-पूर्ण प्रकार्य करता है। वस्तुतः एक पद परीक्षण में तत्व (Element) है और इस दृष्टिकोण से वह स्वतः परीक्षण में एक परीक्षण है। किसी भी परीक्षण की वैधता उसके पदों की वैधता पर निर्भर करती है। पद विश्लेषण प्रक्रिया का एक संघ है जिसके द्वारा हर पद की वैधता का सूचकांक प्राप्त होता है।

परिभाषा → रेबर के शब्दों में "सीमित अर्थों में 'पद विश्लेषण' पद का प्रयोग विशेष रूप से एक पद कितनी प्रभावशीलता से परीक्षण की वैधता में योगदान देता है।"

पद विश्लेषण के मुख्य उद्देश्यों का वर्णन निम्नलिखित पंक्तियों में किया गया है -

(i) पद विश्लेषण यह बताता है कि कौन से पद सरल, कठिन, औसत रूप से कठिन या औसत रूप से सरल हैं।

(ii) यह उत्तम और निकृष्ट लोगों में विभेद करने की पद की क्षमता का सूचकांक है। दूसरे शब्दों में पद विश्लेषण हर पद की विभेदात्मक क्षमता को इंगित करता है। यह पद की वैधता कहलाती है।

(iii) बहु विकल्प पदों में आसंध्यक (Disjunctors) की प्रभाविकता को इंगित करता है। क्योंकि बहुविकल्प पद सर्वाधिक लचीले और शक्तिशाली वस्तुनिष्ठ पद होते हैं तथा अनेक ज्ञानक परीक्षणों में इस प्रकार के पदों का प्रयोग होता है, पद विश्लेषण हर पद में आसंध्यकों की प्रभाविकता की सीमा को इंगित करता है।

(iv) कमी-2 यह प्रक्रिया यह भी इंगित करती है कि परीक्षण में कोई पद प्रभावी रूप से प्रकाश नहीं कर रहा है। तथा उसे किस प्रकार परिवर्धित किया जाये, जिससे महत्वपूर्ण रूप से उसकी प्रकामात्मक क्षमता बढ़ा जा सके।

पद कठिनाई (Item Difficulty) → अधिकांश परीक्षण उद्देश्यों के लिए

किसी पद का कठिनाई स्तर उस पद पर कितने प्रतिशत लोग पास होते हैं के संदर्भ में परिभाषित किया जाता है। किसी पद को यदि मानकीकरण न्यादर्श के 70% लोग सही रूप से परिभाषित करते हैं तो यह पद उस शब्द से आसान होगा जिसे केवल 15% सही परिभाषित करते हैं। परीक्षण में पदों को कठिनाई स्तर के क्रम में व्यवस्थित किया जाता है जिसमें सरल पद पहले और कठिन पद बाद में रखे जाते हैं। इससे परीक्षार्थियों का परीक्षा में आत्मविश्वास उत्पन्न होता है और इस बात की सम्भावना कम हो जाती है कि वह अपनी क्षमता से परे वाले पदों पर समय व्यर्थ करेगा।

परीक्षा निर्माण की प्रक्रिया में पदों के कठिनाई स्तर को आपने का मुख्य कारण उपयुक्त कठिनाई स्तर के पदों का चयन करना है। अधिकांश मानकीकृत परीक्षणों का अभिकल्प इस प्रकार तैयार किया जाता है कि किसी व्यक्ति की योग्यता विशेष में क्षमता का जहाँ तक सम्भव हो सही आकलन किया जा सके। इस उद्देश्य के लिए यदि किसी पद को कोई भी व्यक्ति सही हल नहीं कर पाता है तो वह पद परीक्षण में एक भार के रूप में होता है। यही बात उस पद के लिए भी सही बहती है जिसे सभी लोग हल कर लेते हैं। क्योंकि इन दोनों प्रकार के पदों

व्याक्तिगत भिन्नताओं के सम्बंध में कोई सूचना प्राप्त नहीं होती। इस प्रकार के पदों का परीक्षा अंकों की भिन्नताओं के सम्बंध में प्रसरणता (variability) में कोई योगदान नहीं होता है अतः यह परीक्षा की विश्वसनीयता एवं वैधता को भी प्रभावित नहीं करते। किसी पद का कठिनाई स्तर जितने अधिक 100 या 0 के निकट होता है, उसके द्वारा परीक्षार्थी के सम्बंध में विभेदात्मक सूचना उतनी ही कम प्राप्त होती है। इसके विपरीत कठिनाई स्तर जितना ही 50 के निकट होता है उतना ही अधिक विभेदात्मक सूचना पद प्रदान कर सकता है।