R. Nawal M.A 4th Sem(S)
Rating Scale (1)

उन्हीं कार्य - आयामों तथा व्यवहारात्मक घटनाओं का चयन किया जाता है जिनके बारे में दोनों समूहों द्वारा एक ही कार्य - आयाम पर एक ही तरह के निष्पादन स्तर को दिखाने के बारे में सहमति होती है।

(iii) व्यवहार की वैसी विशिष्ट घटनाएँ हैं जो के प्रत्येक आयाम पर कार्य - निष्पादन के विभिन्न स्तरों के बारे में सही - सही सूचना देती है।

उपर्युक्त चरणों के बारे में वर्णन से यह स्पष्ट होता है कि BARS का निर्माण एवम विकास एक जटिल प्रक्रिया है जिसमें समय एवं धन दोनों ही अधिक लगते हैं।

Beatty & Schneier (1977) ने एक महत्वपूर्ण BARS का निर्माण किया है जिसके द्वारा उत्पादन नियंत्रण कार्य विभाग के कर्मचारियों में सहयोगिता एवम उत्तम संचार करने की क्षमता का मापन होता।

BARS के कुछ लाभ एवम परिसीमाएँ हैं।

इसके प्रमुख लाभ निम्नांकित हैं :-

(a) BARS द्वारा कार्य - निष्पादन का मूल्यांकन करने में त्रुटियाँ कम होती है। क्योंकि इसमें उपयुक्त एवं संगत कार्य - आयाम स्पष्टतः परिभाषित होते हैं तथा व्यवहारात्मक घटनाओं द्वारा अनुस्थिर श्रेणियों का स्पष्ट पता पर्यवेक्षक को होते रहता है।

(b) BARS में उन कर्मचारियों की पूर्ण सहभागिता होती है जिनकी कार्यानुभूति अधिक लंबी तथा प्रखर होती है।

K. Nand M.A 4th Sem
Rating scale (2)

(c) इस प्रविधी में मुल्यांकन द्वारा उत्पन्न चिंता एवं रक्षात्मकता की मात्रा कम हो जाती है, क्योंकि इसमें कर्मचारियों का मुल्यांकन उनके विशिष्ट कार्य-व्यवहार के आधार पर, न कि उनके व्यक्तित्व के आधार पर की जाती है।

(d) इस प्रविधी में कर्मचारियों को वास्तविक एवम ठोस पुनर्निवेशन प्राप्त होता है जिसके आधार पर निष्पादन ह्रास के क्षेत्रों की पहचान संभव हो पाती है।

इन गुणों के होते हुए भी इसकी कुछ परिसीमाएँ भी हैं जो इस प्रकार हैं :-

(a) BARS की सबसे बड़ी परिसीमा यह है कि इसमें समय, प्रयास एवं खर्च अधिक मात्रा में होती है क्योंकि प्रत्येक कार्य के लिए अलग-अलग BARS का निर्माण होता है। ~~इसकी व्याख्या~~

(b) BARS द्वारा उन्हीं कार्यों का मुल्यांकन संभव है जिनके मुख्य तत्व ठोस रूप से प्रेक्षणीय (observable) हो। वैसे कार्य जिनमें मानसिक क्रियाओं के तत्व प्रबल होते हैं, जैसे शोध वैज्ञानिक या सर्जनात्मक लेखक का काम होता है तो उसका मुल्यांकन BARS द्वारा किया जाना कठिन होता है।

(c) Borgman (1979) का मत है कि इस प्रविधी में रेटर को कभी-कभी कर्मचारी द्वारा किए गए व्यवहारों तथा BARS की दर्शाई गई श्रेणी उल्लिखित व्यवहारों में समानता की मात्रा का निर्णय करने में काफी कठिनाई होती है।

करते समय ...
उनका निर्णय भी गलत हो जाता है और
अशुद्धि की नकारात्मक उदारता की समस्या। ...

K. Nand M.A 4th Spring

Rating Scale (3)

इन परिसीमाओं के होते हुए भी BARS को आधुनिक मनोवैज्ञानिक द्वारा अधिक अधिक महत्वपूर्ण विधि माना गया है, क्योंकि इनके शोधों से यह स्पष्ट हो गया है कि BARS द्वारा किए गए निष्पादन मूल्यांकन की विश्वसनीयता काफी है।