

• پرسشنامه عملکرد شغلی پاترسون

هدف: سنجش عملکرد شغلی کارکنان

ردیف	عبارات	همیشه	اغلب	گاهی	ندرت	به
1	انضباط و مقررات اداری را رعایت می کنم.					
2	نسبت به کاری که قبول کرده ام، احساس مسئولیت می نمایم و خود را مسئول عواقب آن می دانم.					
3	بدون نظارت مافوق، صادقانه کار می کنم.					
4	نسبت به کارم دلسوز هستم و سعی می نمایم که آن را با کیفیت مطلوب ارایه دهم.					
5	کاری را که بر عهده گرفتم، برای حصول نتیجه و دلگرمی پیگیری می کنم.					
6	در کارم جدی هستم. ارزش آن را حفظ می کنم و در رفع مشکلات کاری می کوشم.					
7	با مراجعان و متقاضیان با احترام رفتار می کنم و در رفع مشکلات آنان می کوشم.					

				8 در مواقعی که فوریتی پیش آید و یا مسایل انسانی مطرح شود، از خود فداکاری و ایثار نشان می دهم.
				9 در افزایش معلومات شغلی خود، می کوشم.
				10 اشتباهات خود را می پذیرم.
				11 در حفظ اسرار شغلی خود، کوشش می کنم.
				12 رعایت حال همکاران خود را نموده و با حقوق آنها احترام می گذارم و نسبت به آنها حس همکاری دارم.
				13 سعی می کنم اطلاعات شغلی خودم را به دیگران منتقل کنم.
				14 از اتلاف وقت و انجام دادن کارهای بیهوده، خودداری می کنم.
				15 از وسایل کار مواظبت نموده و در مصرف آنها صرفه جویی می کنم.

## • معرفی پرسشنامه:

پرسشنامه عملکرد شغلی توسط پاترسون ساخته شده است که از 15 گویه تشکیل شده است که به منظور سنجش عملکرد شغلی کارکنان بکار می رود.

نمره گذاری پرسشنامه بصورت طیف لیکرت 4 نقطه ای می باشد که برای گزینه های «به ندرت»، «گاهی»، «اغلب» و «همیشه» به ترتیب امتیازات 0، 1، 2 و 3 در نظر گرفته می شود. دامنه ی نمرات و امتیازات هر آزمودنی بین 0 تا 45 می باشد.

## • تعریف مفهومی:

عملکرد شغلی به عنوان ارزش مورد انتظار سازمان ها از رویدادهای رفتاری مجزا که افراد طی يك دوره ی زمانی مشخص انجام می دهند، تعریف می شود (موتوویدلو، 2003).

رتمن (2002) عملکرد شغلی را به عنوان يك سازه چند بعدی که نشان دهنده چگونگی عملکرد کارکنان در شغل، میزان ابتکار عمل و تدابیر حل مسأله آن ها و روش های استفاده از منابع موجود خود و

هم چنین استفاده از وقت و انرژی در انجام وظایف شغلی می باشد، تعریف میکند. به عبارتی، عملکرد شغلی مجموعه ای از الگوهای رفتاری و عملکردی شامل دانش، مهارت ها، شایستگی مدیریت، وجدان و توانایی های ادراکی در محیط شغلی است (مورفی و شیپارلا به نقل از رتمن، 2002).

#### • تعریف عملیاتی :

در این پژوهش منظور از نمره استاندارد عملکرد شغلی نمره ای است که فرد به سوالات 15 ماده ای پرسشنامه پاترسون می دهد .

## • نمره گذاری پرسشنامه:

نمره گذاری پرسشنامه بصورت طیف لیکرت 4 نقطه ای می باشد که برای گزینه های «به ندرت»، «گاهی»، «اغلب» و «همیشه» به ترتیب امتیازات 0، 1، 2 و 3 در نظر گرفته می شود. دامنه ی نمرات و امتیازات هر آزمودنی بین 0 تا 45 می باشد.

عنوان	همیشه	اغلب	گاهی	به ندرت
امتیاز	3	2	1	0

## • تحلیل ( تفسیر) بر اساس میزان نمره پرسشنامه

بر اساس این روش از تحلیل شما نمره های به دست آمده را جمع کرده و سپس بر اساس جدول زیر قضاوت کنید. توجه داشته باشید

میزان امتیاز های زیر برای یک پرسشنامه است در صورتی که به

طور مثال شما 10 پرسشنامه داشته باشید باید امتیاز های زیر را

ضربدر 10 کنید

مثال: حد پایین نمرات پرسشنامه به طریق زیر بدست آمده است

تعداد سوالات پرسشنامه \* 1 = حد پایین نمره

حد پایین نمره	حد متوسط نمرات	حد بالای نمرات
0	22	45

امتیازات خود را از 15 عبارت فوق با یکدیگر جمع نمایید. حداقل امتیاز ممکن 0 و حداکثر 45 خواهد بود.

نمره بین 0 تا 15 : عملکرد شغلی فرد ضعیف است.

نمره بین 15 تا 22 : عملکرد شغلی فرد متوسط است.

نمره بالاتر از 22 : عملکرد شغلی فرد قوی است .

#### • روایی و پایایی:

سیاحی و شکرکن (1375؛ به نقل از ارشدی، 1386) پایایی این پرسشنامه را از طریق آلفای کرونباخ و تنصیف به ترتیب 0/85 و 0/85 گزارش داده اند. همچنین، سیاحی و شکرکن (1375؛ به نقل از ارشدی، 1386) روایی این پرسشنامه را از طریق همبسته کردن با پرسشنامه خودارزشیابی عملکرد در سطح  $P < 0/05$  قابل قبول گزارش کرده اند. در پژوهش اصلانپور جوکندان و همکاران (1390)

پایایی پرسشنامه عملکرد شغلی از طریق آلفای کرونباخ و تنصیف به ترتیب 0/86 و 0/79 به دست آمد. روایی این مقیاس نیز از طریق همبسته کردن با یک سوال کلی محقق ساخته  $r = 0/61$  در سطح معنی داری  $p < 0/001$  به دست آمد.

برای سنجش اعتبار این پرسشنامه نعامی نمره های پرسشنامه خودارزشیابی عملکرد شغلی را با نمره های حاصل از پرسشنامه شایستگی و عملکرد شغلی گزارش درجه بندی کارکنان همبسته نمود که ضرایب اعتبار به ترتیب 0/43 و 0/36 به دست آمده که در سطح  $(p < 0/001)$  معنی دار می باشند (نعامی، 1381 به نقل از فرهنگ مجد، 1388).

• منبع:

- اصلانی‌پور جوکندان، محمد؛ شهبازی؛ ملکی، رضا. (1390). رابطه نیرومندی در کار با سلامت و عملکرد شغلی در کارکنان یک شرکت صنعتی اهواز. یافته‌های نو در روان‌شناسی، سال هفتم، شماره 21، زمستان 1390، ص 65-73.

- معماری‌باشی اول، مژگان؛ صبری نظرزاده، راشین؛ عبدخدائی، محمدسعید. (1391). رابطه احساس انسجام و عزت نفس با عملکرد شغلی. فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی، دوره چهارم، شماره 12، پاییز 1391، ص 66-78.

