

عملکرد شغلی

بسیاری از کشورهای توسعه یافته عملکرد شغلی را به طور ویژه ای مورد توجه قرار داده اند. روانشناسان معتقدند رفتارهای انسانی از قبیل انگیزه، نیاز و ویژگی های شخصیتی در عملکرد افراد که شامل عملکرد شغلی نیز می شود موثر است. و در نهایت بهبود عملکرد شغلی می تواند منجر به رشد و توسعه اقتصادی شود.

ویژگی های شخصیتی موثر بر عملکرد شغلی شامل: استعداد، نیاز به پیشرفت، ادراک و ویژگی های عاطفی فرد می باشد. با توجه به این ویژگی های شخصیتی می توانیم عملکرد شغلی افراد را پیش بینی کنیم.

جالب اینکه عملکرد شغلی شامل مجموعه ای از ملاک های قابل تشخیص است که از طریق آن می توان کارکنان موفق و غیر موفق را شناسایی نمود.

عملکرد شغلی چیست

عملکرد شغلی ارزیابی می کند که آیا فرد به خوبی کار می کند. عملکرد شغلی، به لحاظ علمی به عنوان بخشی از روانشناسی صنعتی و سازمان، بخشی از مدیریت منابع انسانی را تشکیل می دهد. عملکرد یک معیار مهم برای نتایج و موفقیت سازمان است.

جان پا. کمپبل عملکرد شغلی را به عنوان متغیر فردی توصیف می کند. و آن را از سازه های وسیع تر مانند عملکرد سازمانی یا عملکرد ملی متمایز می کند که متغیرهای سطح بالایی هستند.

مولفه های عملکرد شغلی :

عملکرد وظیفه ای ؛ نیازمندی ها و الزامات شغلی که به صورت رسمی از وظایف کارمند تلقی می شود.

عملکرد زمینه ای؛ فعالیت هایی نظیر کار گروهی، اخلاق حرفه ای، سخت کوشی و ... این فعالیت ها به صورت رسمی جز وظایف کارمند تلقی نمی شود.

عملکرد شغلی پاترسون

پرسشنامه عملکرد شغلی در سال ۱۹۹۲ توسط پاترسون ساخته شده است. این مقیاس شامل دو قسمت، ارزیابی کارکنان و ارزیابی مدیران می باشد. این پرسشنامه شامل ۱۵ گویه توصیفی است. این پرسشنامه با استفاده از طیف لیکرت ساخته شده و دامنه نمرات از ۰ تا ۶۰ می باشد. روایی و پایایی این پرسشنامه توسط متخصصین به تایید رسیده است.