**پرسشنامه استاندارد بازخور عملکرد   وین ( ۲۰۰۱(**

پرسشنامه استاندارد بازخور عملکرد وین و همکاران در سال ۲۰۰۱ طراحی شده است. که در ان از ۱۰ سوال استفاده شده است و هدف ان بررسی میزان تمایل به بازخور می باشد.

**تعریف مفهومی متغییر پرسشنامه :**

ارزشیابی عملکرد را فرایند مداوم ارزیابی و مدیریت رفتار و بروندادهای انسانی در محل کارتعریف کرده‌اند.

**تعریف عملیاتی متغییر پرسشنامه :**

در این پژوهش منظور از بازخور عملکرد نمره­ای است که کارکنان به سوالات ۱۰ گویه ای  پرسشنامه بازخور عملکرد می­دهند.

**مولفه های پرسشنامه :**

پرسشنامه بازخور عملکرد تک مولفه ای می باشد.

**پاسخگوی گرامی**

ضمن سپاس از همکاری شما دراین پژوهش، پرسشنامه ای که تقدیم می گردد به منظور جمع آوری اطلاعات برای کار یک تحقیق دانشگاهی تنظیم شده است. امید است با همکاری و مساعدت شما، این امر مهم حاصل گردد. لذا از شما تقاضا می شود با قبول زحمت و صرف وقت خود صادقانه به سؤالات جواب بدهید. لازم به ذکر است که اطلاعات پرسشنامه فقط در جهت اهداف تحقیق استفاده خواهد شد و نیازی به ذکر نام نیست. قبلاً از همکاری صمیمانه شما تشکر می نمایم.

اطلاعات شما روی نتیجه پژوهش موثر خواهد بود؛ پس لطفا با دقت و بدون جهت گیری به سوالات پاسخ دهید

سن ۲۰-۲۵ ۲۶-۳۰ ۳۱-۳۵ ۳۵ به بالا

میزان تحصیلات دیپلم و پاینتر فوق دیپلم لیسانس کارشناسی و بالاتر

سابقه خدمت ۵ سال و کمتر ۶ تا ۱۰سال ۱۱ تا۱۵سال بیشتر از ۱۵ سال

جنسیت زن مرد

ایمیل برای اطلاع از نتایج تحقیق( اختیاری)

**سوالات:**

ردیف سوالات کاملاً موافقم موافقم نظری ندارم مخالفم کاملاً مخالفم

۱ هنگامی که من فکر می‌کنم کاری را به خوبی انجام داده ام، نگران این نیستم که مردم در مورد کار من چگونه فکر می‌کنند.

۲ اهمیت نگرش سایر افراد به کار من کمتر از نگرش خودم بهرکارم است.

۳ بهتر است به گفته های دیگران در مورد کارم، اعم از اینکه تعریف آمیز باشد یا نه، توجه نکنی.

۴ اگر من کاری را به خوبی انجام داده ام، از چگونگی انجام آن بدون آنکه دیگران به من چیزی بگویند، آگاهی دارم.

۵ من معمولاً از آنچه انجام می‌دهم و میزان پیشرفت به سمت هدفم، ایده روشنی دارم.

۶ من معمولاً قضاوت نسبتاً خوبی از عملکردم دارم.

۷ برای من بسیاراهمیت دارد که مردم درباره کارم چه فکر می‌کنند

۸ این امر ایده ای خوبی است که به دیگران اجازه دهی کارت را بررسی کنند، قبل ازآنکه ایجاد تغییر دیر شود.

۹ با وجودی که من کارم را خوب انجام داده ام، بعد از اینکه از دیگران بازخور گرفتم، احساس اعتماد بیشتری می‌کنم.

۱۰ از آنجا که یک نفر نمی‌تواند نسبت به عملکرد بی طرف باشد، بهتر است به بازخوری که از طرف دیگران ارئه می‌شود، گوش دهد.

به دو طریق می توان از  تحلیل این پرسشنامه استفاده کرد.

1. تحلیل بر اساس مولفه­های پرسشنامه
2. تحلیل بر اساس میزان نمره به دست آمده

**تحلیل بر اساس مولفه های پرسشنامه**

به این ترتیب که ابتدا پرسشنامه­ها را بین جامعه خود تقسیم و پس از تکمیل پرسشنامه­ها داده  ها را وارد نرم افزار اس پی اس اس کنید. البته قبل از وارد کردن داده ها شما باید پرسشنامه را در نرم افزار اس پی اس اس تعریف کنید و سپس شروع به وارد کردن داده ها

چگونگی کار را برای شفافیت بیشتر به صورت مرحله به مرحله توضیح می دهیم

مرحله اول. وارد کردن اطلاعات تمامی سوالات پرسشنامه ( دقت کنید که شما باید بر اساس طیف لیکرت عمل کنید .

مرحله دوم. پس از وارد کردن داده های همه سوالات، سوالات مربوط به هر مولفه را کمپیوت(compute) کنید. مثلا اگر مولفه اول X  و سوالات  آن ۱ تا ۷ است شما باید سوالات ۱ تا ۷ را compute کنید تا مولفه  x ایجاد شود.

به همین ترتیب همه مولفه ها را ایجاد کنید و پس از این کار  در نهایت شما باید همه مولفه ها  که ایجاد کردید را با هم compute کنید تا این بار متغیر اصلی تحقیق به وجود بیاید که به طور مثال متغیر مدیریت دانش یا … است.

مرحله سوم. حالا شما هم مولفه­ها را به وجود آورده اید و هم متغیر اصلی تحقیق را؛ حالا می توانید از گرینه  آنالیز  هر آزمونی که می خواهید برای این پرسشنامه( متغیر) بگیرید.

مثلا می توانید آزمون توصیفی (میانگین، انحراف استاندارد، واریانس) یا می توانید آزمون همبستگی را با یک  متغیر دیگر  بگیرید.

**نمره گذاری پرسشنامه:**

بر اساس طیف لیکرت نمره گذاری شده است.

کاملا مخالفم: 1

مخالفم: 2

نظری ندارم: 3

موافقم: 4

کاملا موافقم: 5

باید این نمرات را بر اساس جوابی که به سوالات داده اید، جمع کنید.

**تحلیل بر اساس میزان نمره پرسشنامه**

بر اساس این روش از تحلیل شما نمره­های 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 ۱۰ پرسشنامه داشته باشید باید امتیاز های زیر را ضربدر ۱۰ کنید

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

تعداد سوالات پرسشنامه\* ۱ = حد پایین نمره

حد پایین نمره حد متوسط نمرات حد بالای نمرات

۲۴ ۳۶ ۵۰

* امتیاز بین ۳۶ تا ۵۰: تمایل بالا به بازخور.
* امتیاز بین ۲۴ تا ۳۶: تمایل متوسط به بازخور.
* امتیاز بین زیر ۲۴: تمایل پایین به بازخور.

**روایی و پایایی پرسشنامه:**

روایی پرسشنامه با استفاده از نظرات اساتید راهنما و مشاور، خوب ارزیابی و تایید شده است. همچنین پایایی آن نیز با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ محاسبه گردید. آلفای این پرسشنامه بالای ۷۰ درصد بدست امد که نشان دهنده پایایی قابل قبول این پرسشنامه می باشد.

**منابع:**

مقیمی، سید محمد و رمضان، مجید، ۱۳۹۰، پژوهشنامه مدیریت.

ساعتچی؛ محمود. کامکاری؛کامبیز. عسکریان؛ مهناز. آزمونهای روان شناختی.

Wayne H. Bovey, Andy Hede “Resistance to Organizational Change “the role of cognitive processes”, **leadership and Organization Development Journal**, 22/8, 2001, pp. 372-382