

# Dostrzegana wydajność (PPS)

© 2016, PE Konsult Ltd. All rights reserved.

Wydajność pracy ocenia czy osoba wykonuje pracę dobrze tzn. działania związane z zadaniami których oczekuje się od pracownika i jak dobrze te działania zostały wykonane. Wydajność pracy to możliwe do wyskalowania działania, zachowania, rezultaty zaangażowania pracowników ,przyczyniają się do osiągnięcia celów organizacyjnych. Indywidualna wydajność pracy jest istotnym wynikiem pracownika. W większości przypadków, zwiększanie rzeczywistych wyników zwiększa postrzeganej wydajności.

Skala zaobserwowanej wydajności PPS jest psychometrycznym narzędziem specjalnie zaprojektowanym do subiektywnej oceny pracownika tzn. postrzegania jego wydajności.

PPS mierzy oceny pracownika dotyczącą jego / jej umiejętności związanych z pracą, zdolności, wiedzy, motywacji, możliwości i postrzeganej wydajności.

Wszystkie 16 pozycji PPS mają punktowane odpowiedzi od 1- 12, odpowiedzi różnią się w zależności od pozycji.

Np. używając tej samej skali 1-12 jak oceniłby swoje wyuczone umiejętność do odpowiedniego wykonania swoich zadań, obowiązków i roli w pracy. Skala odpowiedzi jest od najniższej – 1punkt do najwyższej - 12 punktów. Inny przykład, używając tej samej skali 1-12 ocen jak wybitna i fachowa jest twoja wydajność w pracy. Skala odpowiedzi jest od najgorszej -1 do najlepszej -12

## THEORETICAL BACKGROUND

Skala zaobserwowanej wydajności opiera się na teorii MOA, która sugeruje, że indywidualna wydajność zależy od zdolności, motywacji i możliwości lub, alternatywnie:

$$P = f(A \times M \times O)$$

W której **P** to wydajność, **A** to zdolność, **M** to motywacja , **O** to możliwość. Ogólnie rzecz biorąc, wydajność pracy jest funkcją trzech czynników działających wspólnie - indywidualna wydajność zależy od umiejętności, motywacji i możliwości

W modelu motywacji- możliwości - umiejętności PPS, został przyjęty nawet szerszy sposób tzn. cały model KSAS został przyjęty, a 'zdolność' była elementem modelu KSA lub alternatywnie:

$$P = (KSA) \times M \times O$$

**Wiedza (K)** jest zbiorem informacji stosowanych bezpośrednio z wykonywaniem funkcji.

**Umiejętności (S)** jest zauważalną kompetencją do wykonywania wyuczonych aktów psychomotorycznych.

**Zdolność (A)** jest kompetencja do wykonywania zauważalnych zachowań lub zachowań których rezultatem jest zauważalny produkt. Zdolność jest związana z tym czy osoba potrafi wykonywać zadania. Zdolność oznacza jakość, sprawność, zdolność do uczenia się talent do zrobienia czegoś lub umożliwia wykonać jedno konkretne osiągnięcie w określonym czasie.

**Motywacja (M)** jest miarą tego, czy dana osoba chce coś zrobić. Motywacja jest stanem, który pobudza działanie, powodując jego zaistnienie. Każda osoba jest zaangażowana w działalność, ponieważ doświadczenie to jest interesujące i przyjemne, daje poczucie wolności, własnej woli i inicjacji, ma zasadnicze znaczenie do oddzielania otrzymywania nagród od lub unikania kary. Satisfakcja nie pochodzi z samej działalności, lecz z jej skutku- nagrody / kary.

**Możliwość (O)** jest o dostępności osoba nie może wypełnić zadania jeżeli nie dostała takiej szansy lub jeśli nie ma dostępu do potrzebnych zasobów. Możliwość jest wtedy kiedy mamy okazję lub sytuację, która sprawia, że można zrobić coś, co chcemy zrobić lub coś co trzeba zrobić.

## Wewnętrzne korelacje

Korelacje wewnętrzne są pokazane w tabeli poniżej.

**Tabela.** Przykład korelacji w skali wydajności(N = 974)

	1	2	3	4	5	6
1. Umiejętności	1.00					
2. Zdolności	0.67	1.00				
3. Wiedza	0.69	0.69	1.00			
4. Motywacja	-	0.59	0.50	1.00		
5. Możliwości zawodowe	0.45	0.55	0.47	0.52	1.00	
6. Postrzegana wydajność	0.78	0.87	0.83	0.78	0.75	1.00

Wszystkie prezentowane korelacje są istotne statystycznie( $p < 0.05$ )

## Niezawodność

Wewnętrzna spójność niezawodności (Cronbach  $\alpha$  lub współczynnik alpha) zazwyczaj w zakresie od 0.70 do 0.91(widoczne w tabeli).

**Tabela.** Statystyki niezawodności dla PPS.

	Numer pozycji	EST-PL	Razem (wszystkie próby)
		Cronbach $\alpha$	Cronbach $\alpha$
Postrzegana wydajność (PPS)	15+1	0.91	0.91
Umiejętności	3	0.84	0.85
Zdolności	3	0.75	0.71
Wiedza	3	0.75	0.76
Motywacja	3	0.88	0.90
Możliwości zawodowe	3	0.70	0.70
Liczba ważnych spraw (N)		431	543

\* Powszechnie przyjmuje się współczynnik alfa .70 jako standard (Nunnally, 1978)

## Estońskie normy

Normy Estońskie dla PPS (patrz tabelka). Normy estońskie oparte są na 778 osób z 4 próbek (jedna ogólna i 3 zawodowe –pielęgniarki, urzędnicy, nauczyciele)

**Tabelka.** Statystyki opisowe postrzeganej skali wydajności (PPS) w Estonii: (N = 778). Postrzegana Skala Wydajności (PPS) : 12 punktów odpowiada skali : od „Najniższej” : 1 punkt, do „Najwyższej” 12 punktów.

PPS	Nauczyciele (N=144)		Pielęgniarki (N=219)		Urzędnicy (N=89)		EST (N=245)	
	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD
Postrzegana wydajność	9.84***	1.25	9.71***	1.17	9.77	0.88	9.7	1.1
Umiejętności	9.75	1.33	9.77	1.27	9.79	1.06	9.6	1.1
Zdolności	10.07	1.37	9.89	1.24	10.10*	0.93	9.8	1.1
Wiedza	10.13*	1.26	9.60	1.48	10.00	1.01	9.8	1.1
Motywacja	9.79**	1.75	9.63	1.77	9.50	1.49	9.3	1.6
Możliwości zawodowe	9.52	1.98	9.57	1.58	9.44	2.00	9.7	1.4
Samooceńcze wyniki	9.70	1.53	9.97	1.36	9.82	1.29	9.7	1.4

Próbka zawodowa różni się znacząco od próbki EST: \*  $p < 0,005$  ; \*\*  $P < 0,01$  ; \*\*\*  $p < 0,001$

## Polskie normy

Polskie Normy dla PPS (patrz tabelka). Polskie normy oparte są na 186 osób z jednej próbki ogólnej.

**Tabela.** Statystyki opisowe Postrzeganej Skali Wydajności (PPS) w Polsce: (N = 244). Postrzegana Skala Wydajności (PPS): 12 punktów odpowiada skali : od „Najniższej” : 1 punkt, do „Najwyższej” 12 punktów.

PPS	PL (N=244)	
	M	SD
Postrzegana wydajność	9.66	1.63
Umiejętności	9.65	1.50
Zdolności	9.30	1.57
Wiedza	9.31	1.62
Motywacja	8.99	1.79
Możliwości zawodowe	9.39	1.41
Samocena wyników	9.33	1.33

## Publikacji / konferencji

(Bibliography of Studies Using the PPS)

- Teichmann, M. (2016). *E-HRM* (Human Resource or Personnel or Human Factor or Human Capital). In: Conference “New approaches to HR management: do they work in Central and Eastern Europe?” University of Silesia in Katowice, Poland, the 6<sup>th</sup> of October, 2016.
- Teichmann, M., Murdvee, M., Kożusznik, B., Smorczevska, B., Gaidajenko, A., Ilvest, J. Jr. (2017). *Relationship between the Employees’ Perceived Performance and Various Work Related Psychosocial Characteristics*. In: European Association of Work and Organizational Psychology (EAWOP) Congress “Enabling Change through Work and Organizational Psychology”, May 17<sup>th</sup> - 20<sup>th</sup> 2017, Dublin, Ireland (in press).