

عنوان مقاله:

کاربرد نظریه تعمیم پذیری در پژوهشهای مدیریت با تاکید بر تحلیل شغل

محل انتشار:

فصلنامه پژوهش های رهبری و مدیریت آموزشی، دوره 1، شماره 2 (سال: 1393)

تعداد صفحات اصل مقاله: 20

نویسندگان:

ابراهیم علیزاده - دکتری سنجش و اندازه گیری، دانشکده روانشناسی دانشگاه علامه - طباطبایی

محمد رضا فلسفی نژاد - دانشیار گروه سنجش و اندازه گیری دانشگاه علامه طباطبایی

علی دلاور - استاد گروه سنجش و اندازه گیری دانشگاه علامه طباطبایی

نورعلی فرخی - دانشیار گروه سنجش و اندازه گیری دانشگاه علامه طباطبایی

خلاصه مقاله:

در پژوهشهای مدیریت با موضوع ارزیابی عملکرد کارکنان، سنجش شایستگی شغلی کارکنان و تحلیل شغل از ارزیابان به عنوان منبع گردآوری داده ها استفاده میشود. نتایج به دست آمده از چنین پژوهشهایی هنگامی قابل استفاده است که پایایی داده ها قابل قبول باشد. پژوهشگران برای برآورد پایایی این داده ها معمولا از فرمولهای پایایی بین ارزیابان و آلفای کرانباخ استفاده میکنند. این فرمولها همه خطاهای موجود در داده ها را به عنوان خطای تصادفی محسوب میکنند؛ در حالیکه در بسیاری از شرایط پژوهشی، خطاهای منظم نیز وجود دارند که هنگام برآورد پایایی باید مورد توجه قرار بگیرند. به همین دلیل این فرمولها نمیتوانند پایایی نظرات ارزیابان را به درستی برآورد کنند. در این مقاله تلاش شد تا کاربرد نظریه تعمیم پذیری برای برآورد پایایی نظرات ارزیابان معرفی شود. ابتدا نقاط ضعف نظریه کلاسیک آزمون و سپس توانمندی نظریه تعمیم پذیری برای برآورد پایایی تشریح شد. پس از آن مراحل به کارگیری نظریه تعمیم پذیری به همراه دو مدل اندازه گیری متقاطع و آشیان شده به همراه مثال توضیح داده شد که پژوهشگران با استفاده از آنها میتوانند پایایی داده های تحلیل شغل را با دقت بیشتری برآورد کنند

کلمات کلیدی:

تحلیل شغل، پایایی، نظریه تعمیم پذیری

لینک ثابت مقاله در پایگاه سیویلیکا:

<https://civilica.com/doc/646135>

