

## پرسشنامه استاندارد بهره‌وری نیروی انسانی (جاهد - ۱۳۸۵):

پرسشنامه استاندارد بهره‌وری نیروی انسانی توسط جاهد در سال ۱۳۸۵ ساخته شد و دارای ۴۱ سوال و در ۹ مولفه ساخته شده است. سوالات پرسشنامه بر اساس طیف پنج‌گزینه‌ای لیکرت (خیلی کم تا خیلی زیاد) طراحی شده است. طیف لیکرت به دست آمده ۰/۹۵ می‌باشد.

### تعریف مفهومی متغیر پرسشنامه:

بهره‌وری نیروی انسانی یعنی به حداکثر رساندن استفاده از منابع نیروی انسانی به طریق علمی به منظور کاهش هزینه‌ها و رضایت کارکنان، مدیران و مصرف‌کنندگان و نیز یعنی حداکثر استفاده مناسب از نیروی انسانی به منظور حرکت در جهت اهداف سازمان با کمترین زمان و حداقل هزینه.

### تعریف عملیاتی متغیر پرسشنامه

در این پژوهش منظور بهره‌وری نیروی انسانی نمره‌ای است که کارکنان به سوالات ۴۱ گویه‌ای پرسشنامه بهره‌وری نیروی انسانی می‌دهند.

### مولفه‌های پرسشنامه:

مولفه‌های پرسشنامه سوالات

توان ۱-۳-۵-۶

شناخت شغل ۷-۸-۹-۱۰

حمایت سازمانی ۱۲-۱۴-۱۵-۱۶-۱۷-۱۸

انگیزش ۱۹-۲۰-۲۲

بازخورد عملکرد ۲۳-۲۴-۲۵-۲۶-۲۷-۲۸-۲۹

اعتبار تصمیمات ۱۱-۲۱-۳۰

سازگاری کارکنا با عوامل طبیعی ۳۱-۳۳-۳۲-۱۳

مشارکت ۳۴-۳۵-۳۶-۳۷-۳۸

آموزش ۲-۴-۴۱-۴۰-۳۹

### پاسخگوی گرامی

ضمن سپاس از همکاری شما در این 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.

### سوالات:

ردیف عنوان خیلی زیاد زیاد متوسط کم خیلی کم

۱ به نظر شما میزان تجربه ای که در زمینه کارتان بدست آورده‌اید، موجب بهتر انجام دادن کار شما شده است.

۲ تا چه اندازه از دانش و آموزش های کاری مناسب با شغلستان در سازمان بهره مند شده اید؟

۳ فکر می کنید در انجام کار خود چقدر استعداد دارید؟

۴ تا چه میزان زمینه برای نگه داشت کارکنان آموزش دیده در سازمان فراهم است؟

۵ تجربه قبلی شما در کاری که انجام می دهید تا چه اندازه است؟

۶ چقدر حجم کار خود را مناسب مپ دانید؟

۷ تا چه میزان از شغل و نحوه انجام کارتان شناخت کافی دارید؟

۸ تا چه میزان هدف از انجام کارتان را می‌دانید؟

۹ آگاهی شما از زمان انجام هرکدام از وظایفتان چه اندازه است؟

۱۰ کاری که به شما محول شده است تا چه اندازه با آنچه در شرح

وظایفتان آمده است، منطبق است؟

۱۱ رویه‌ها و آیین نامه‌های قانونی تا چه اندازه اجرا می‌شوند؟

۱۲ تا چه حد از حمایت مالی و تامین منابع مالی برای انجام عملیات

برخوردارید؟

۱۳ تغییر در خط مشی‌ها و قوانین دولتی تا چه حد بر عملکرد شما تاثیر

می‌گذارد؟

۱۴ تا چه میزان به تجهیزات و امکانات موردنیاز در کارتان دسترسی

دارید؟

۱۵ آیا وسایل و تجهیزات مورد استفاده در کارتان سالم و مناسب

هستند؟

۱۶ در صورت نیاز چقدر از همکاری واحدها و گروه‌های دیگر سازمان

برخوردارید؟

۱۷ میزان قدردانی و حمایت مدیر و سرپرست از عملکرد برجسته شما تا

چه حد است؟

۱۸ آیا جلسات مدیران و کارکنان در خصوص مسایل و مشکلات کارکنان

در سازمان برگزار می‌شود؟

۱۹ تا چه میزان حقوق و مزایای پرداختی مناسب با توان، تجربه

و مهارت کاری افراد می‌باشد؟

۲۰ تا چه حد به پیشرفت و ارتقای کار خود علاقه مندید؟

۲۱ تصمیمات مربوط به استقرار نیروی انسانی در جایگاه های مرتبط با تخصصشان تا چه حد مورد توجه قرار می‌گیرد؟

۲۲ آیا یک نظام منطقی پاداش و تنبیه در محل کار شما وجود دارد؟

۲۳ ارزیابی و کنترل مستمر کارکنان تا چه اندازه در کاهش انحرافات موثر است؟

۲۴ تا چه اندازه کارهای شما بطور منظم مورد نظارت و ارزیابی قرار می‌گیرد.

۲۵ تا چه اندازه اشتباه های مربوط به کارتان به موقع و بجا تذکر داده می‌شود؟

۲۶ تا چه اندازه عملکرد قوی افراد بطور رسمی ثبت می‌شود؟

۲۷ تا چه اندازه عملکرد ضعیف افراد بطور رسمی ثبت می‌شود؟

۲۸ تا چه اندازه اهداف مربوط به کارها بطور دقیق و مشخص در سازمان تعیین شده است؟

۲۹ به نظر شما تا چه اندازه استانداردها و معیارهای مربوط به کار در سازمان وجود دارد؟

۳۰ به نظر شما تصمیمات مدیریت درباره پرسنل تا چه اندازه قانونی و منصفانه است؟

۳۱ وضعیت اقتصادی کشور تا چه اندازه در بهره‌وری کارکنان موثر است؟

۳۲ به نظر شما امنیت شغلی تا چه اندازه در بهره‌وری کارکنان موثر است؟

۳۳ آیا قوانین و مقررات خارج از سازمان (جامعه) بر بهره‌وری کارکنان موثر است؟

۳۴ به نظر شما تا چه میزان کارکنان در تصمیم‌گیری‌های سازمان مشارکت می‌کنند؟

۳۵ میزان مشارکت و همکاری مدیران با کارکنان خود در برنامه‌ریزی‌های سازمان تا چه اندازه است؟

۳۶ آزادی عمل افراد و استفاده از نظرات آن‌ها در حل مشکلات سازمان به چه میزان است؟

۳۷ عضویت در یک گروه کاری در سازمان تا چه میزان از اهمیت برخوردار است؟

۳۸ تا چه حد از استعداد و مهارت‌های افراد در سازمان استفاده می‌شود؟

۳۹ برای انجام شغل خود تا چه اندازه آموزش دیده‌اید؟

۴۰ آیا برگزاری دوره‌های آموزشی در سازمان از اهمیت بالایی برخوردار است؟

۴۱ تا چه میزان برنامه‌های آموزشی متناسب با نیازهای افراد است؟ به دو طریق می‌توان از تحلیل این پرسشنامه استفاده کرد.

1. تحلیل بر اساس مولفه‌های پرسشنامه

2. تحلیل بر اساس میزان نمره به دست آمده

**تحلیل بر اساس مولفه‌های پرسشنامه**

به این ترتیب که ابتدا پرسشنامه‌ها را بین جامعه خود تقسیم و پس از تکمیل پرسشنامه‌ها داده‌ها را وارد نرم افزار اس پی اس کنید.

البته قبل از وارد کردن داده‌ها شما باید پرسشنامه را در نرم افزار اس پی اس تعریف کنید و سپس شروع به وارد کردن داده‌ها

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 مولفه ها را به وجود آورده اید و هم متغیر اصلی تحقیق را؛ حالا می توانید از گزینه 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

**تحلیل 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 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

۲۰۵ ۱۲۳ ۴۱

امتیازات خود را از ۴۱ عبارت فوق با یکدیگر جمع نمایید. حداقل امتیاز ممکن ۴۱ و حداکثر ۲۰۵ خواهد بود.

نمره بین ۴۱ تا ۸۲ : بهره وری نیروی انسانی، ضعیف است.

نمره بین ۸۲ تا ۱۲۳ : بهره وری نیروی انسانی، متوسط است.

نمره بالاتر از ۱۲۳ : بهره وری نیروی انسانی، قوی است.

#### روایی و پایایی:

روایی پرسشنامه با استفاده از اعتبار محتوا و آزمون مجدد تعیین شد.

در تحقیق جاهد(۱۳۸۵)، برای محاسبه پایایی از روش آلفای کرونباخ

استفاده شد و ضریب پایایی پرسشنامه ۹۵ درصد محاسبه گردید که

حاکی از دقت بالای ابزار جمع آوری داده ها است.

نام متغیر میزان آلفای کرونباخ

بهره وری نیروی انسانی ۰/۹۵

#### منابع:

جاهد، حسینعلی(۱۳۸۵) تعیین عوامل سازمانی مرتبط با بهره وری مدیران

میانی شرکت ایران خودرو. پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه تهران.

فریده ملکشاهی، مژگان ملکشاهی، مژگان مسعودی، "بررسی عوامل موثر بر بهره‌وری نیروی انسانی از دیدگاه کارکنان و مدیران ستاد دانشگاه علوم پزشکی"، لرستان ۱۳۸۱، فصلنامه دانشگاه علوم پزشکی لرستان دانشکده پرستاری و مامایی.

