**پرسشنامه استاندارد بهره وری نیروی انسانی (جاهد – ۱۳۸۵) :**

پرسشنامه  استاندارد بهره وری 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 پنج گزینه ای لیکرت (خیلی کم تا خیلی زیاد) طراحی شده است. طیف لیکرت به دست امده ۹۵/۰ می باشد.

**تعریف مفهومی متغیر پرسشنامه :**

بهره وری نیروی انسانی  یعنی  به حداکثر رساندن استفاده از منابع نیروی انسانی به طریق علمی به منظور کاهش هزینه ها و رضایت کارکنان، مدیران و مصرف کنندگان و نیز   یعنی حداکثر استفاده مناسب از نیروی انسانی به منظور حرکت در جهت اهداف سازمان با کمترین زمان و حداقل هزینه.

**تعریف عملیاتی متغییر پرسشنامه**

در این پژوهش منظور بهره وری نیروی انسانی   نمره­ای است که کارکنان به سوالات ۴۱ گویه ای   پرسشنامه بهره وری نیروی انسانی  می­دهند .

**مولفه های پرسشنامه :**

مولفه های 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 ۳۲-۱۳-۳۳-۳۱

مشارکت ۳۴-۳۵-۳۶-۳۷-۳۸

آموزش ۲-۴-۴۱-۴۰-۳۹

**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.

**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 کارشما شده است.

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

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

۴ تا چه میران 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 مب دانید؟

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

۸ تا چه میزان هدف از انجام کارتان را می‌دانید؟

۹ آگاهی شما از زمان انجام هرکدام از وظابفتان 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 می شوند؟

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

۱۳ تغییر در خط مش ها و قوانین دولتی تا چه حد بر عملکرد شما تاثیر می گذارد؟

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 گروه های دیگر سازمان برخوردارید؟

۱۷ میزان قدردانی و حمایت مدیر و سرپرست از هملکرد برجسته شما تا چه حد است؟

۱۸ آیا جلسات مدیران و کارکنان در خصوص مسایل و مشکلات کارکنان در سازمان برگزار می شود؟

۱۹ تا چه میزان حقوق و مزایای پرداختی ممناسب با توان ، تجربه ومهارت کاری افراد می باشد؟

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

۲۱ تصمیمات مربوز 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 می گیرد.

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

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 اهدف مربوط به کارها بطور دقیق و مشخص در شازمان تعیین شده است؟

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

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

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

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

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

۳۴ به نظر شما تا چه میزان کارکنان در تصمیم گیری های سازمان مشارکت می‌کنند؟

۳۵ میزان مشارکت و همکاری مدیران با کارکنان خود رد برنامه ریزی های 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 مهارت های افراد در سازمان استفاده می شود؟

۳۹ برای انجام شغل خود تا چه اندازه آموزش دیده‌اید؟

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

۴۱ تا چه میزان برنامه های آموزشی متناسب با نیازهای افراد است؟

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

**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

۴۱ ۱۲۳ ۲۰۵

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 ۹۵/۰

**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 بهره وری نیروی انسانی از دیدگاه کارکنان و مدیران ستاد دانشگاه علوم پزشکی”، لرستان ۱۳۸۱، فصلنامه دانشگاه علوم پزشکی لرستان دانشکده پرستاری و مامایی.