

باسمہ تعالیٰ

پرسشنامه

(توسعه منابع انسانی شای و همکاران (2004))

نکته مهم:

کاربران گرامی برای دریافت فایل ورد (**WORD**) **قابل ویرایش** و حمایت از ما به سایت مراجعه کنید و فایل را از سایت با قیمت بسیار ناچیز خرید و دانلود بفرمایید.

توجه داشته باشید بلا فاصله بعد از خرید و واریز مبلغ محصول می توانید فایل ورد را دانلود کنید.

🔗 لینک مستقیم برای خرید و دانلود فایل **WORD** و **قابل ویرایش** این پرسشنامه 🔗

خرید و دانلود پرسشنامه توسعه منابع انسانی شای و همکاران

آدرس سایت: راهنما دانشجو

RDaneshjoo.ir

RDaneshjoo.com

پرسشنامه توسعه منابع انسانی شای و همکاران (2004)

پرسشنامه توسعه منابع انسانی توسط شای و همکاران (2004) طراحی و اعتباریابی شده است، این پرسشنامه شامل 28 گویه بسته پاسخ بر اساس طیف پنج درجه ای لیکرت می باشد، پرسشنامه چهار بعد آموزش کارکنان، توسعه شایستگی ها، تسهیم اطلاعات و توانمندسازی را مورد سنجش قرار می دهد، این پرسشنامه توسط اسماعیل زاده (1392) اعتباریابی شده است.

قسمتی از سوالات:

ردیف	سوالات	خیلی زیاد	زیاد	نه کم نه زیاد	کم	خیلی کم
1	مدیریت شیوه ای را بکار می گیرد که کارمندان از کار خود لذت ببرند.					
2	مدیریت ارشد معتقد است که با کارکنان باید به شیوه انسانی برخورد شود.					
3	در این سازمان توسعه مهارت زیر دستان به عنوان بخش مهمی از کار مدیران دیده می شود.					
4	سیاست های نیروی انسانی به شیوه ای است که توسعه کارکنان را تسهیل می کند.					
5	مدیریت مالی مایل به سرمایه گذاری بخش قابل توجهی از منابع برای آموزش کارکنان است..					
6	محیط سازمان برای توسعه مهارت های کارکنان بسیار مساعد است.					
7	افراد فاقد صلاحیت در انجام شغل برای بدست آوردن مهارت لازم حمایت می شود.					
8	مدیران در این سازمان بر این باورند که رفتار کارکنان را می توان تغییر داد					
9	کارکنان به طور مستمر در جریان اطلاعات قرار می گیرند.					
10	کارکنان در این سازمان در مورد مشکلات شخصیشان با سرپرستان خود صحبت می کنند					
11	جو روانی در این سازمان برای توسعه دانش کارکنان بسیار مساعد است.					

					کارکنان قدیمی تر، تازه کارها را برای مسئولیت های که در آینده می گیرند آماده می کنند.	12
					مدیریت ارشد در این سازمان به منظور استفاده از توانایی های کارکنان تلاش می کند.	13
					تصمیم برای ارتقای کارکنان بر اساس شایستگی است نه جانبداری.	14
					در این سازمان برای دادن پاداش برای انجام هر کار خوب مکانیسم خاصی وجود دارد.	15
					زمانی که کارکنان وظایف شان را خوب انجام می دهند مورد تشویق قرار می گیرند.	16
					گزارش ارزیابی عملکرد در این سازمان بر اساس اطلاعات کافی صورت می گیرد.	17
					کارکنان در این سازمان هیچ برداشت ذهنی خاصی از سایرین ندارند.	18
					کارکنان به آزمایش روشهای جدید تشویق می شوند	19
					در این سازمان ارئه بازخور به کارکنان صورت می گیرد.	20
					در این سازمان کارکنان از برنامه های آموزشی استقبال می کنند.	21
					افراد در این سازمان به یکدیگر اعتماد دارند.	22
					کارکنان از بحث درباره احساسات با مافوق خود هراسی ندارند.	23
					کارکنان برای انجام کارهای خوب از طرف سرپرستان تشویق می شوند.	24
					کارکنان در جریان اطلاعات شغلی خود قرار می گیرند.	25
					فرصتهای شغلی از طریق سرپرستان ارشد به تازه کارها نشان داده می شود. روحیه مشارکت در این سازمان از سطح بالایی برخوردار است.	26
					در این سازمان کارکنان برای برنامه های آتی سازمان آماده می شوند.	27
					در این سازمان آموزش تکنیکهای ارتباطی به کارکنان صورت می گیرد.	28

شیوه نمره گذاری

طیف مورد استفاده در پرسشنامه بر اساس طیف پنج گزینه ای لیکرت می باشد (شامل: خیلی کم، کم، تا اندازه ای، زیاد و خیلی زیاد) در جدول زیر نشان داده شده است.

گزینه انتخابی	خیلی زیاد	زیاد	تا اندازه‌ای	کم	خیلی کم
امتیاز	5	4	3	2	1

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.

حد پایین نمره	حد متوسط نمرات	حد بالای نمرات
28	84	140

در صورتی که نمرات پرسشنامه بین 1 تا 28 باشد، میزان متغیر در این جامعه ضعیف می باشد.

در صورتی که نمرات پرسشنامه بین 28 تا 84 باشد، میزان متغیر در سطح متوسطی می باشد.

در صورتی که نمرات بالای 84 باشد، میزان متغیر بسیار خوب می باشد.

مولفه های پرسشنامه:

سوالات	مولفه ها
6-1	آموزش کارکنان
13-7	توسعه شایستگی ها
19-14	تسهیم اطلاعات
28-20	توانمند سازی

پایایی پرسشنامه

برای تعیین پایایی، روشهای مختلفی وجود دارد. در این تحقیق برای مشخص نمودن پایایی پرسشنامه‌ها از ضریب آلفای کرونباخ استفاده گردیده است. این روش برای محاسبه هماهنگی درونی ابزار اندازه‌گیری از جمله پرسشنامه‌ها یا آزمودن‌هایی که ویژگیهای مختلف را اندازه‌گیری می‌کنند بکار می‌رود. در اینگونه ابزار، پاسخ هر سوال می‌تواند مقادیر عددی مختلف را اختیار کند. سرمد و همکاران (1387) معتقدند که «برای محاسبه ضریب آلفای کرونباخ ابتدا باید

واریانس نمره‌های هر زیرمجموعه سوالات پرسشنامه یا زیرآزمون و واریانس کل را محاسبه نمود. سپس با استفاده از فرمول مربوطه مقدار ضریب آلفا را بدست آورد» (ص 169).

ضریب پایایی پرسشنامه‌های از طریق فرمول زیر به وسیله نرم‌افزار SPSS محاسبه شده است.

$$ra = \frac{J}{J-1} \left(1 - \frac{\sum s_j^2}{s^2} \right)$$

ra = ضریب آلفای کرونباخ

J = تعداد سوالات آزمون

Sj² = واریانس سوالات آزمون

s² = واریانس کل آزمون

ضریب پایایی پرسشنامه در پژوهش اسماعیل زاده (1392)

عامل	آلفای کرونباخ
توسعه منابع انسانی	0.827
آموزش کارکنان	0.905
توسعه شایستگی کارکنان	0.884
تبادل اطلاعات با کارکنان	0.854
توانمند سازی کارکنان	0.907

روایی پرسشنامه:

روایی به این مفهوم اشاره دارد که وسیله اندازه‌گیری چیزی را که ادعا می‌کند دقیقاً همان چیز را اندازه بگیرد یعنی متناسب با آن باشد و از مهمترین آن روایی صوری و محتوایی است و برای اینکه پرسشنامه‌ای حداقل دارای روایی محتوایی باشد باید سوالات آزمون با توجه به مبانی تئوریک دقیقاً مورد مطالعه و بررسی قرار گیرد تا میزان ارتباط و تناسب آنها با موضوع روشن گردد.

در پژوهش اسماعیل زاده (1392) برای سنجش روایی پرسش نامه‌های مورد استفاده در تحقیق از روایی صوری استفاده شده است به این صورت که ابزار سنجش (همان پرسش نامه) به افرادی متخصص داده می‌شود و آنها مشخص می‌کنند که آیا آن چیزی که مورد تحقیق باید قرار بگیرد ، مورد سنجش قرار گرفته است یا نه !

تعاریف نظری

توسعه منابع انسانی: یکی از وظایف و فرایندهای اصلی در چرخه ی منابع انسانی، توسعه ی منابع انسانی است. به مسایلی چون ایجاد یک سازمان پویا و فرصت‌های آموزش و پرورش و یادگیری کارکنان به منظور بهبود عملکرد سازمانی، گروهی و فردی می پردازد.

در یک تعریف تقریباً جامع، توسعه ی منابع انسانی را می توان فرایند توسعه و برانگیختن تخصص‌های انسانی از طریق توسعه ی سازمانی و آموزش کارکنان و توسعه به منظور عملکرد تعریف کرد، یا در تعریف دیگر، توسعه ی منابع انسانی را می توان فرایند یا فعالیتی کوتاه مدت یا بلند مدت به منظور توسعه دانش، تخصص، بهره وری و رضایت کاری در سطوح مختلف فردی، تیمی، سازمانی یا ملی نامید (مک لین، 2006). از این نگاه، توسعه ی منابع انسانی چارچوبی برای کمک به کارکنان در توسعه مهارت‌ها، دانش‌ها، و توانایی‌های فردی و سازمانی از طریق ارائه فرصت‌های آموزشی، توسعه کارراهه، برنامه جانشینی، مدیریت و توسعه عملکرد، مربیگری و توسعه سازمانی برای تحقق اهداف سازمانی فراهم می‌آورد (اسماعیل زاده، 1392).

آموزش: آموزش کارکنان یک تجربه یادگیری می باشد که به دنبال تغییر نسبتاً دائمی رفتار کارکنان در شغل شان است. بنابراین آموزش شامل تغییر مهارت ها، دانش، نگرش ها یا رفتار می باشد. این مسئله به معنای تغییر دانش، نحوه کار کارکنان و نگرش آنها به شغل، همکاران، مدیران و سازمان می باشد (رایینز و دیسنزو، 2005). آموزش کارکنان کوششی مداوم و برنامه ریزی شده ای برای افزایش توانایی‌های کارکنان و بهبود سطح عملکرد و شایستگی آنان است و مهم ترین فعالیت بهسازی و بالنده سازی منابع انسانی محسوب می شود.

آموزش و بهسازی کارکنان موضوعی استراتژیک برای سازمان ها بوده و ابزاری است که از طریق سرمایه گذاری در آن سازمان ها گستره ای را تعیین می کنند که در آن دارایی انسانی آنها سرمایه های پایدار تلقی شوند (عباسپور، 1387). یافته های پژوهش های گوناگون نشان داده است سرمایه گذاری در آموزش کارکنان ساز و کاری برای شکل دهی اعتماد آنان به مدیران است.

توسعه شایستگی: توسعه شایستگی شامل برنامه هایی مانند مربی گری، مدیریت کارراهه و توسعه مهارت های مدیریتی است که باعث می شود کارکنان احساس نمایند به آنها به عنوان یک مزیت رقابتی توجه می شود سازمان سعی دارد با کارکنان یک رابطه بلند مدت داشته باشد (عباسپور، 1387). توسعه شایستگی های کارکنان می تواند احساس اطمینان، قابلیت به کارگیری بیشتر و وفاداری به مدیریت را در کارکنان ایجاد نماید. شکل گیری این احساس می تواند در یک مبادله اجتماعی در افزایش اعتماد کارکنان به مدیران تاثیر گذار باشد.

تبادل اطلاعات: تبادل و تسهیم اطلاعات شامل در اختیار گذاردن اطلاعات مهم و ضروری در مورد سازمان به منظور تصمیم گیری و عملکرد اثر بخش کارمند می باشد. بر اساس پژوهش های راندلف (1995) و نیز وتن و کمرون (1998) تبادل و تسهیم اطلاعات سازمان، سطح اعتماد کارکنان به مدیران را افزایش خواهد داد. در فرآیند تبادل اطلاعات

مدیران کارکنانشان را در دستیابی به دانش عمومی و دانش ویژه شرکت یاری می‌رسانند که تمایل آنها را به سرمایه‌گذاری در کارکنانشان نشان می‌دهد. دانش‌افزایی از طریق تبادل اطلاعات مدیران با کارکنان، پاداشی برای دست‌یابی به اعتماد کارکنان می‌باشد. این فرآیند مبادله، فضایی از صراحت، شفافیت و اطمینان را ایجاد خواهد نمود که موجب توسعه اعتماد در سازمان خواهد شد (شای و همکاران، 2004).

توانمندسازی: بیشتر مدیران تصور می‌کنند با مفهوم توانمندسازی آشنا هستند، در حالی که فقط تعداد محدودی از آنها با مفهوم و کاربرد آن آشنایی دارند. واژه انگلیسی "Empower" در فرهنگ فشرده آکسفورد "قدرت‌مند شدن، مجوز دادن، قدرت بخشیدن و توانا شدن" معنا شده است. تعاریف گوناگونی از توانمندسازی ارائه شده است. برخی آنرا مترادف با قدرت، غنی‌سازی شغل، مشارکت کارکنان و تفویض اختیار می‌دانند و برخی آنرا متمایز از آنها ارزیابی می‌کنند (ابطحی و عباسی، 1386).

تعاریف عملیاتی

توسعه منابع انسانی: بر اساس پرسشنامه استاندارد توسعه منابع انسانی شای و همکاران (2004) سنجیده می‌شود.

منابع:

- سرمد، ز.؛ بازرگان، ع. و حجازی، ا. (1387) روش‌های تحقیق در علوم رفتاری. عباسپور، عباس (1387)، مدیریت منابع انسانی پیشرفته، ص 166 و 172.
- ابطحی، سید حسن (1376)، آموزش و بهسازی منابع انسانی، تهران، مؤسسه مطالعات و برنامه‌ریزی آموزشی.
- اسماعیل زاده (1392)، رابطه بین توسعه منابع انسانی و رضایت شغلی کارکنان مورد مطالعه شرکت بیمه ملت، پایان‌نامه کارشناسی مدیریت بازرگانی، دانشگاه علامه طباطبائی.

McLean, G. N. (2006). National Human Resource Development: A Focused Study in Transitioning Societies in the Developing World. *Advances in Developing HumanResources*, 8(1), pp. 3-11.

Shay S. Tzafrir, Yehuda Baruch and Shimon L. Dolan (2004) "The consequences of emerging HRM practices for employees 'trust in their managers'" *Personnel Review* Vol. 33 No. 6, pp. 628-647

راهنمای خرید و دانلود فایل ورد (WORD قابل ویرایش) :

کاربران عزیز اگر در خرید و دانلود فایل اصلی مشکلی داشتین با شماره های زیر تماس بگیرید و یا از طریق پیام رسان های (ایتا ، بله و تلگرام) درخواست کنید تا در اسرع وقت به درخواست شمارسیدگی شود.

0919 182 2403

0903 897 1510

@RDaneshjoo ID تمام پیام رسان های ما :

برای دریافت فایل ورد (WORD قابل ویرایش) از طریق خود سایت محصول را

خریداری کنید و یا به شماره های بالا از طریق تلگرام _ واتساپ و یا پیام رسان

ایتا و بله پیام بدین تا در اسرع وقت فایل ورد برای شما ارسال شود.

تهیه شده در وب سایت

راهنمای دانشجو و دبیر فایل

RDaneshjoo.com

DabirFile.com