

پرسشنامه عملکرد سازمانی

پرسشنامه عملکرد سازمانی «Achieve» هرسی و گلداسمیت دارای ۴۲ بوده و هفت مولفه ی توانایی (گویه های ۱-۲-۳-۲۰)، وضوح (گویه های ۴-۵-۶-۷-۸-۳۸-۳۹)، کمک (گویه های ۹-۱۱-۱۲-۱۳-۱۵)، مشوق (گویه های ۱۶-۱۸-۱۹-۲۱-۲۲-۲۵)، ارزیابی (گویه های ۲۳-۳۰-۳۱-۳۲-۳۳-۳۴-۳۵-۳۶-۳۷)، اعتبار (گویه های ۱۷-۲۴-۲۶-۲۷-۲۸-۲۹)، و محیط (گویه های ۱۰-۱۴-۴۰-۴۱-۴۲) را مورد سنجش قرار می دهد.

مولفه های پرسشنامه

شماره سوال	بعد
۱-۲-۳-۲۰	توانایی
۴-۵-۶-۷-۸-۳۸-۳۹	وضوح
۹-۱۱-۱۲-۱۳-۱۵	کمک
۱۶-۱۸-۱۹-۲۱-۲۲-۲۵	مشوق
۲۳-۳۰-۳۱-۳۲-۳۳-۳۴-۳۵-۳۶-۳۷	ارزیابی
۱۷-۲۴-۲۶-۲۷-۲۸-۲۹	اعتبار
۱۰-۱۴-۴۰-۴۱-۴۲	محیط

تعریف مفهومی متغیر پرسشنامه

عملکرد سازمانی پدیده ای پیچیده است که شاید ساده ترین تعبیر برای آن را بتوان مجموعه فعالیت های معطوف به دستیابی بر اهداف سازمانی دانست. از اینرو عملکرد سازمانی به این موضوع مربوط می شود که یک سازمان چه مقدار به اهداف خود رسیده است (سنفورد^۱، ۲۰۰۹).

تعریف عملیاتی متغیر پرسشنامه

در این پژوهش منظور از عملکرد سازمانی نمره ای است که کارکنان به سوالات ۴۲ گویه ای پرسشنامه عملکرد سازمانی می دهند.

مقیاس پرسشنامه

این پرسشنامه بر اساس مقیاس لیکرت (خیلی کم، ۱؛ کم، ۲؛ متوسط ۳؛ زیاد، ۴؛ خیلی زیاد، ۵) می باشد.

^۱. sanford

(توجه مقیاس لیکرت در انتهای پرسشنامه کاملاً توضیح داده شده است.)

خیلی زیاد	زیاد	متوسط	کم	خیلی کم	گزینه
۵	۴	۳	۲	۱	امتیاز

کاملاً مخالف → کاملاً موافق ←

این پژوهش به دنبال پاسخ به می باشد. 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.

اطلاعات شما روی نتیجه پژوهش موثر خواهد بود؛ پس لطفاً با دقت و بدون جهت گیری به سؤالات پاسخ دهید

سن	۲۵-۲۰	۳۰-۲۶	۳۵-۳۱	۳۵ به بالا
میزان تحصیلات	دیپلم و پایینتر	فوق دیپلم	لیسانس	کارشناسی و بالاتر
سابقه خدمت	۵ سال و کمتر	۶ تا ۱۰ سال	۱۱ تا ۱۵ سال	بیشتر از ۱۵ سال
جنسیت	زن			مرد
ایمیل	برای اطلاع از نتایج تحقیق (اختیاری) @.com			

خیلی کم	کم	متوسط	زیاد	خیلی زیاد	سؤالات
۱	۲	۳	۴	۵	
خیلی کم	کم	متوسط	زیاد	خیلی زیاد	(۱) تا چه میزان رشته ی تحصیلی شما با شغلتان مرتبط است؟
خیلی کم	کم	متوسط	زیاد	خیلی زیاد	(۲) تا چه میزان شغل فعلی تان با تجربه ی کاری شما مرتبط است؟
خیلی کم	کم	متوسط	زیاد	خیلی زیاد	(۳) تا چه میزان استعداد و توانایی هایتان با شغل فعلی شما متناسب است؟

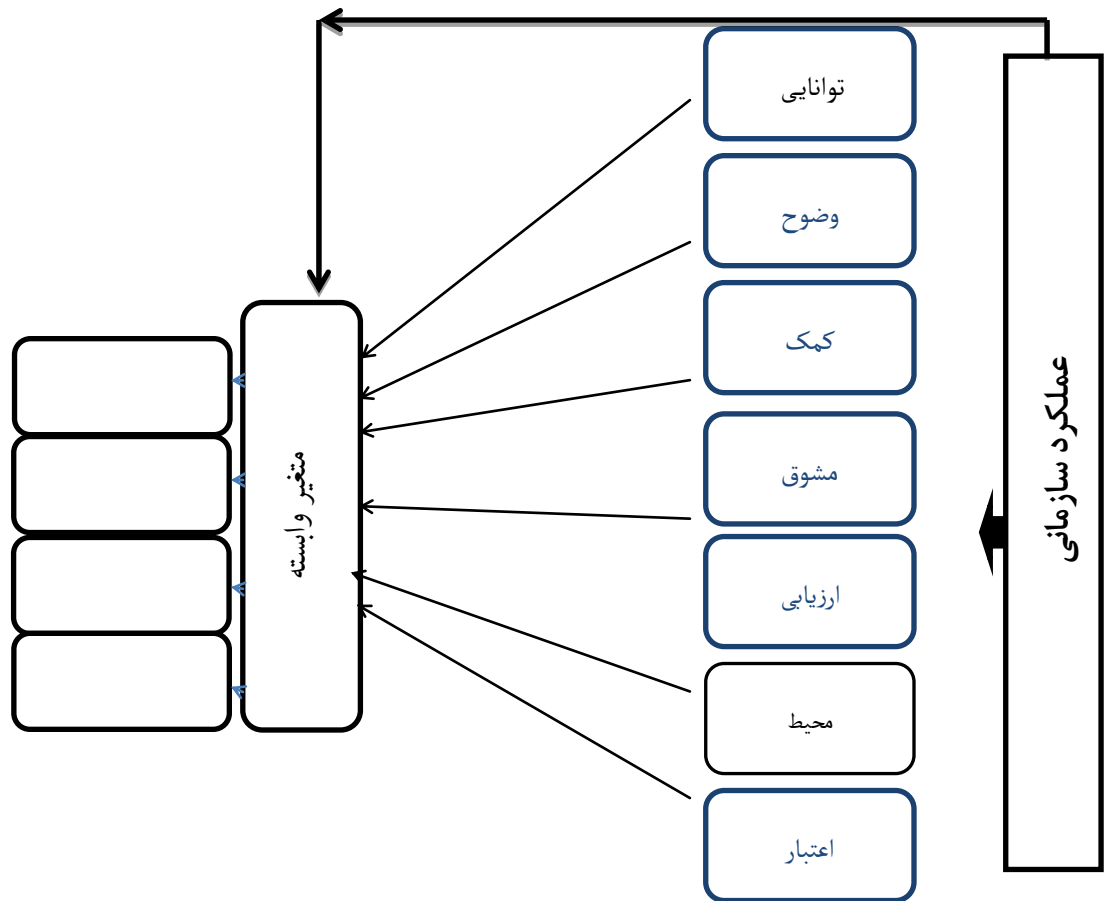
خیلی کم	خیلی کم	کم	متوسط	زیاد	خیلی زیاد	۴) تا چه میزان شغل شما برای سازمان اهمیت دارد؟
خیلی کم	خیلی کم	کم	متوسط	زیاد	خیلی زیاد	۵) تا چه میزان هدف از انجام کارتان را می دانید؟
خیلی کم	خیلی کم	کم	متوسط	زیاد	خیلی زیاد	۶) تا چه میزان نسبت به الویت کارتان در سازمان آگاه هستید؟
خیلی کم	خیلی کم	کم	متوسط	زیاد	خیلی زیاد	۷) تا چه میزان با روش های بهینه انجام کارتان آشنائی دارید؟
خیلی کم	خیلی کم	کم	متوسط	زیاد	خیلی زیاد	۸) تا چه میزان کارها در محل کارتان بر اساس سلسله مراتب اداری انجام می شود؟
خیلی کم	خیلی کم	کم	متوسط	زیاد	خیلی زیاد	۹) تا چه میزان کارکنان در انجام وظایف پیچیده و متنوع از سوی مسئول مستقیم خود، حمایت می شوند؟
خیلی کم	خیلی کم	کم	متوسط	زیاد	خیلی زیاد	۱۰) تا چه میزان برای انجام وظایف محوله، نیاز به هماهنگی با سایر افراد و واحدها دارید؟
خیلی کم	خیلی کم	کم	متوسط	زیاد	خیلی زیاد	۱۱) تا چه میزان سایر بخش ها و قسمت های زیربط در اجرای وظایف محوله ی شما، حمایت و پشتیبانی و همکاری لازم را دارند؟
خیلی کم	خیلی کم	کم	متوسط	زیاد	خیلی زیاد	۱۲) تا چه میزان همکاری لازم را با سایر بخش های سازمان به عمل می آورید؟
خیلی کم	خیلی کم	کم	متوسط	زیاد	خیلی زیاد	۱۳) تا چه میزان به هنگام بروز مشکلات فردی، از حمایت مدیران خود برخوردارید؟
خیلی کم	خیلی کم	کم	متوسط	زیاد	خیلی زیاد	۱۴) تا چه میزان برای انجام امور محوله بودجه و اعتبار کافی در اختیار دارید؟
خیلی کم	خیلی کم	کم	متوسط	زیاد	خیلی زیاد	۱۵) تا چه میزان در مورد چگونگی انجام کارهای محوله به پرسش ترغیب و تشویق می شوید؟
خیلی کم	خیلی کم	کم	متوسط	زیاد	خیلی زیاد	۱۶) میزان تمایل و انگیزه شما نسبت به انجام وظایف محوله چقدر است؟
خیلی کم	خیلی کم	کم	متوسط	زیاد	خیلی زیاد	۱۷) تا چه میزان حقوق و مزایای خود را نسبت به کاری که برای سازمان انجام می دهید، منصفانه ارزیابی می کنید؟
خیلی کم	خیلی کم	کم	متوسط	زیاد	خیلی زیاد	۱۸) تا چه میزان در تصمیم گیری های سازمان مشارکت می کنید؟

خیلی کم	کم	متوسط	زیاد	خیلی زیاد	۱۹) تا چه میزان در هنگام نشان دادن ابتکار عمل در انجام امور، از پاداش های معنوی و مادی بهره مند می شوید؟
خیلی کم	کم	متوسط	زیاد	خیلی زیاد	۲۰) تا چه میزان در انجام امور محوله مسئولیت پذیر هستید؟
خیلی کم	کم	متوسط	زیاد	خیلی زیاد	۲۱) تا چه میزان شغل فعلی تان با علایق و تمایلات شما متناسب است؟
خیلی کم	کم	متوسط	زیاد	خیلی زیاد	۲۲) تا چه میزان شغل شما از نظر محتوا و تنوع ارضا کننده می باشد؟
خیلی کم	کم	متوسط	زیاد	خیلی زیاد	سوالات
خیلی کم	کم	متوسط	زیاد	خیلی زیاد	۲۳) تا چه میزان وظیفه ای که انجام می دهید، به عنوان نتیجه ای از عملکرد برجسته یک واحد سازمانی است؟
خیلی کم	کم	متوسط	زیاد	خیلی زیاد	۲۴) تا چه میزان دریافت شما با توجه به نوع کار و مسئولیت ها در سازمان در مقایسه با کارکنان مشابه، منصفانه می باشد؟
خیلی کم	کم	متوسط	زیاد	خیلی زیاد	۲۵) تا چه میزان از ابتکارات و نوآوری شما در کار، قدردانی می شود؟
خیلی کم	کم	متوسط	زیاد	خیلی زیاد	۲۶) تا چه میزان به منصفانه بودن تصمیمات مسئولان خود اطمینان دارید؟
خیلی کم	کم	متوسط	زیاد	خیلی زیاد	۲۷) تا چه میزان تصمیماتی که شما در حیطه کار خود می گیرید، قابلیت اجرا دارد؟
خیلی کم	کم	متوسط	زیاد	خیلی زیاد	۲۸) تا چه میزان تصمیمات مسئولین مافوق در خصوص منابع انسانی سازمان، نظیر حقوق و دستمزد، ارزیابی کارکنان، آموزش، ارتقاء، اخراج و ...، منطبق با قوانین و مقررات است؟
خیلی کم	کم	متوسط	زیاد	خیلی زیاد	۲۹) تا چه میزان رعایت مفاد قانون، در اتخاذ تصمیمات ملاک عمل قرار می گیرد؟
خیلی کم	کم	متوسط	زیاد	خیلی زیاد	۳۰) تا چه میزان از کیفیت کاری که انجام می دهید مطلع می شوید؟
خیلی کم	کم	متوسط	زیاد	خیلی زیاد	۳۱) تا چه میزان از ناحیه مسئولین در جریان روش های بهبود عملکرد خود قرار می گیرید؟
خیلی کم	کم	متوسط	زیاد	خیلی زیاد	۳۲) تا چه میزان به موقع در جریان نتایج مثبت و منفی کار خود

زیاد			کم	قرار می گیرید؟
خیلی زیاد	زیاد	متوسط	کم خیلی کم	۳۳) تا چه میزان از نقاط ضعف عملکرد خود مطلع می شوید؟
خیلی زیاد	زیاد	متوسط	کم خیلی کم	۳۴) تا چه میزان از نقاط قوت عملکرد خود مطلع می شوید؟
خیلی زیاد	زیاد	متوسط	کم خیلی کم	۳۵) تا چه میزان جریان اطلاعات میان کارکنان در آموزش حین خدمت دوطرفه است؟
خیلی زیاد	زیاد	متوسط	کم خیلی کم	۳۶) تا چه میزان کارهای شما به طور منظم، مورد ارزیابی قرار می گیرد؟
خیلی زیاد	زیاد	متوسط	کم خیلی کم	۳۷) تا چه میزان از انتظارات کاری مسئولتان نسبت به خودتان اطلاع دارید؟
خیلی زیاد	زیاد	متوسط	کم خیلی کم	۳۸) تا چه میزان کار شما زمینه ی انجام طراحی و برنامه ریزی را برای شما فراهم می کند؟
خیلی زیاد	زیاد	متوسط	کم خیلی کم	۳۹) تا چه میزان سازمان سعی در آشنا نمودن افراد با شغلشان را دارد؟
خیلی زیاد	زیاد	متوسط	کم خیلی کم	۴۰) تا چه میزان شرایط فیزیکی محیط کار جوانب ایمنی و بهداشتی کار رعایت شده است؟
خیلی زیاد	زیاد	متوسط	کم خیلی کم	۴۱) تا چه میزان برای انجام وظایف محوله تجهیزات و تسهیلات کافی در اختیار شما قرار داده شده است؟
خیلی زیاد	زیاد	متوسط	کم خیلی کم	۴۲) تا چه میزان فقدان امکانات، مانع از انجام امور محوله می شود؟

مدل عملکرد سازمانی

توجه شکل زیر یک مدل آماده بر تحقیق شما می باشد در صورتی که تحقیق شما از دو متغیر تشکیل شده است مدل خالی را با مشاهده مدل تکمیل شده پر کنید و در صورتی که تحقیق شما فقط یک متغیر دارد مدل خالی و فلش را پاک کنید.



نمره گذاری پرسشنامه

این پرسشنامه بر اساس طیف لیکرت می باشد که از ۱ تا ۵ نمره گذاری شده است.
به دو طریق می توان از تحلیل این پرسشنامه استفاده کرد

A. تحلیل بر اساس مولفه های پرسشنامه

B. تحلیل بر اساس میزان نمره به دست آمده

تحلیل بر اساس مولفه های پرسشنامه

به این ترتیب که ابتدا پرسشنامه ها را بین جامعه خود تقسیم و پس از تکمیل پرسشنامه ها داده ها را وارد نرم افزار اس پی اس کنید. البته قبل از وارد کردن داده ها شما باید پرسشنامه را در نرم افزار اس پی اس تعریف کنید و سپس شروع به وارد کردن داده ها کنید.
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 مثلاً اگر شخصی سوال ۷ پرسشنامه را خیلی کم انتخاب کرده است شما باید در پرسشنامه در جلوی سوال ۷ عدد ۱ (خیلی کم) را بگذارید.

مرحله دوم. پس از وارد کردن داده های همه سوالات، سوالات مربوط به هر مولفه را کمپیوت (compute) کنید. مثلاً 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. مثلاً می توانید آزمون توصیفی (میانگین، انحراف استاندارد، واریانس) یا می توانید آزمون همبستگی را با یک متغیر دیگر بگیرید.

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
۴۲	۱۲۶	۲۱۰

- در صورتی که نمرات پرسشنامه بین ۴۲ تا ۸۴ باشد، میزان عملکرد سازمانی در این جامعه ضعیف می باشد.
- در صورتی که نمرات پرسشنامه بین ۸۴ تا ۱۲۶ باشد، میزان عملکرد سازمانی در سطح متوسطی می باشد.
- در صورتی که نمرات بالای ۲۱۰ باشد، میزان عملکرد سازمانی بسیار خوب می باشد.

روایی و پایایی پرسشنامه

قابلیت اعتماد یا پایایی یک ابزار عبارت است از درجه ثبات آن در اندازه گیری هر آنچه اندازه می گیرد یعنی اینکه ابزار اندازه گیری در شرایط یکسان تا چه اندازه نتایج یکسانی به دست می دهد.

در پژوهش اسدی و همکاران (۱۳۸۸) پایایی پرسشنامه مورد نظر ۰/۸۶ بدست آمده است.

میزان آلفای کرونباخ	نام متغیر
۰/۸۶	عملکرد سازمانی

منابع

sanford,r.(۲۰۰۹). *THE IMPACT OF ACTIVITY-BASED COSTING ON ORGANIZATIONAL PERFORMANCE*. Degree Doctor, Nova Southeastern University. ۵۰-۶۱

اسدی، حسن و همکاران (۱۳۸۸). رابطه یادگیری و عملکرد سازمانی در کارشناسان سازمان تربیت بدنی جمهوری اسلامی ایران، نشریه مدیریت ورزشی، شماره ۱