



Questionnaire1

پرسشنامه وان - مرجع پرسشنامه ایران

به نام خدا

مدیر گرامی: خسته نباشید

پرسشنامه ای که در اختیار دارید با هدف گردآوری داده های تحقیقی دانشگاهی با عنوان: "رابطه بین باورهای انگیزشی مدیران و رضایت کارمندان از مدیریت انگیزشی در دانشگاه فردوسی مشهد" طراحی شده است. حوصله شما برای پاسخگویی به سؤالات و همکاری صمیمانه و منعقدانه شما چراغ راه ما خواهد بود. در ضمن اطلاعات شما صرفاً برای انجام پژوهش استفاده خواهد شد و نزد ما به امانت محفوظ خواهد ماند.

با کمال تشکر، سید علی صالحی، دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی دانشگاه فردوسی مشهد

<input type="radio"/> معاون آموزشی	<input type="radio"/> معاون اداری مالی
<input type="radio"/> مسئول آموزش	<input type="radio"/> سرپرست کتابخانه
رشته تحصیلی:	
سابقه مدیریت به سال:	

مدیر گرامی عنایت فرمایید: در هر یک از سؤالات زیر سه گزینه آمده است. به نظر شما کدام گزینه صحیح تر و یا مهم تر است و یا بیشتر با آن موافقت. لطفاً به ترتیب اهمیت اولویت بندی کنید و نمره ۱، ۲، ۳ بدهید.

اول

الف: انگیزش یکی از ویژگیهای شخصیتی است که برخی از افراد آن را دارند و برخی آن را ندارند.
ب: انگیزش نتیجه رابطه متقابل (متعامل) فرد با موقعیت یا وضعیتی است که فرد در آن قرار دارد.
ج: انگیزش عملی پویا و رابطه ای بین نیاز و عمل است که با ایجاد تنش و فشار انسان را به حرکت هدفدار برای ارضای نیازهایش وامی دارد.

دوم

الف: نیازهای درونی (نیازهای فیزیولوژیکی و روحی و روانی) و راه هایی که رفتار آموخته می شود بیشترین تاثیر را بر انگیزش کارمندان در سازمان دارد.
ب: منابع مالی و رفتار و روابط انسانی مناسب در سازمان مهمترین عامل انگیزش در سازمان است.
ج: متغیرهای اثر گذار بر انگیزه کارمندان عبارتند از ویژگیهای فردی، ویژگیهای شغل و ویژگیهای موقعیت کار.

سوم

- الف: کارمندان افرادی صاحب شعور و فهم، با احساس و انسان هستند که کاملاً تحت تاثیر نیازهای خود قرار دارند.
- ب: افراد معمولاً هر کاری را که انجام می دهند بخاطر خودشان است و ترجیحاً کار را به خاطر یاداش انجام می دهند.
- ج: رفتار انسان پیچیده است و انسان جزئی از سازمان به حساب می آید که رفتار او تحت تاثیر عناصر دیگر سازمانی است.

چهارم

- الف: برای انگیزش کارمندان در سازمان می توان الگویی بکار برد که تقریباً برای همه آنها سودمند و مفید باشد.
- ب: انگیزش بیشترین تمرکز را بر نیازهای فرد در داخل سازمان دارد. لذا باید به شناسایی هر چه بیشتر نیازها و انتظارات کارمندان پرداخت.

ج: نمی توان برای انگیزش کارمندان الگویی منحصرارافه کرد و باید با توجه به موقعیت تصمیم گرفت و رفتار کرد.

پنجم

- الف: برای تغییر و تداوم رفتار کارکنان باید عوامل متنوع و متفاوت اثر گذار بر رفتار را در کل سیستم در نظر داشت.
- ب: نتایج مثبت و خوشایند باعث ادامه و تقویت رفتار و نتایج ناخوشایند باعث تغییر یا توقف رفتار می شوند.
- ج: برای تغییر و تداوم رفتار کارکنان باید به انگیزه های مادی، مادی و اجتماعی (احترام و روابط مناسب انسانی) آنها توجه کرد

ششم

الف: من معتقدم انسان در سازمان انسان اقتصادی - اجتماعی است (انتظار حقوق و مزد دوازش قابل شدن برای نعلق و وابستگی به گروه)

ب: من معتقدم انسان در سازمان انسان پیچیده است. (مناظر از عوامل مختلف و تقریباً غیر قابل شناسایی)

ج: من معتقدم انسان در سازمان انسان خود یاب و خود شکوفا است. (خود یابی یعنی کسب موفقیت و شایستگی و محیط را تحت تسلط در آوردن)

هفتم

- الف: مدیر باید کارکنان را ملزم به رعایت اصول و مقررات نماید تا اهداف تحقق پیدا کند.
- ب: مدیر باید کارمندان خود را بشناسد و برای انگیزش آنها به شخصیت واقعی آنها تا حدود زیادی پی ببرد.
- ج: مدیر باید مجموعه عوامل انسانی و سازمانی را برای انگیزش کارمندان در نظر بگیرد.

هشتم

- الف: منشا بیشتر خطاها و اشتباهات در سازمان کارمندان می باشند.
- ب: منشا خطاها و اشتباهات در سازمان را باید در کل سیستم بررسی نمود.
- ج: منشا بیشتر خطاها و اشتباهات در سازمان مدیران می باشند.

نهم

الف: وظیفه اصلی مدیر آموزش دادن و هدایت کردن کارمندان است.

ب: وظیفه اصلی مدیر ایجاد آن گونه محیط کاری است که جوابگوی نیازهای کارمندان باشد.

ج: وظیفه اصلی مدیر دستور دادن و کنترل و نظارت کارمندان است.

دهم

الف: کارمندان باید تحت مراقبت باشند و تا حدودی مورد تهدید قرار بگیرند که سودمند باشند.

ب: کارمندان باید راضی و قانع شوند آنگاه سودمند واقع می شوند.

ج: کارمندان باید به بخشی از سازمان تبدیل شوند تا سودمند واقع شوند.

یازدهم

الف: رفتار حاصل تعامل محیط و شخصیت است.

ب: مدیران با اعمال خود و اجرای سیستم انگیزشهای مادی رفتار را شکل می دهند.

ج: محیط اساسی ترین عامل شکل گیری رفتار است.

دوازدهم

الف: نیاز اصلی و اساسی کارمندان در سازمان نیاز اقتصادی است و بهترین فرهنگ سازمانی (هنجارها و باورهای ارزشهای مشترک) فرهنگ غیر رسمی است.

ب: نیازهای افراد متفاوتند و در فرهنگهای مختلف می توان طبقه بندیهای متفاوتی از نیازها ارائه کرد که تحت تاثیر گذشت زمان قرار دارد و تغییر می کند.

ج: طبقه بندیهای مختلفی که از نیازها ارائه شده تقریباً مقبولیت عام و جهانی دارد (نظیر سلسله مراتب نیازهای مازلو، نیازهای سه گانه مک کلند و...)

سیزدهم

الف: اگر میزان حقوق و پاداش عالی و رئیس هم انسانی شریف باشد افراد کارهای سخت را تحمل خواهند کرد.

ب: عوامل انگیزش در بیرون از فرد است و رفتار تابع علت معلول است و نتیجه رفتار گذشته بر اقدامات آینده اثر سهمی می گذارد.

ج: افزایش حقوق، پاداش و... به شرط آنکه معقول، مؤثر، قابل توجه باشد و با عملکرد رابطه داشته باشد و برای همگان روشن باشد می تواند محرکی قوی برای افزایش عملکرد باشد.