

## پرسشنامه مدیریت پاداش

ردیف	عبارات	کاملاً مخالفم	مخالفم	نظری ندارم	موافقم	کاملاً موافقم
۱	سیستم حقوق و دستمزد در بانک بصورت استاندارد می باشد.					
۲	سیستم حقوق و دستمزد پاداشهای بانکی را به موقع در اختیار کارکنان قرار می دهد.					
۳	حقوق کارکنان در بانک بر اساس عملکرد کارکنان می باشد.					
۴	کارکنان بانک احساس می کنند که پاداشها در بانک بصورت منصفانه توزیع شده اند.					
۵	برنامه های تعهد آور بیمه ای در بانک وجود دارد.					
۶	برنامه های بیمه بیکاری در بانک وجود دارد.					
۷	کارکنان از برنامه های بازنشستگی بانک رضایت دارند.					
۸	بانک از روش پاداش دهی سرمایه گذاری محور، همچون واگذاری سهام و غیره استفاده می کند.					
۹	وظایف کارکنان در بانک بر اساس علایقشان می باشد.					
۱۰	ارتقا شغلی در بانک بر اساس عملکرد افراد می باشد.					
۱۱	سیستم پاداش بانک بر اساس ارتقاء بر اساس توانایی می باشد.					
۱۲	شغل کارکنان در بانک چالشی می باشد.					
۱۳	کارکنان احساس می کنند شغلشان سبب کسب موفقیت می شود.					
۱۴	رفتار کارکنان بر اساس روابط دوستانه می باشد.					
۱۵	رفتار مدیران با کارکنان بصورت مناسب می باشد.					
۱۶	سیاست های منصفانه برای پرداخت پاداش به کارکنان وجود دارد.					
۱۷	شرایط کاری در بانک آسان می باشد.					
۱۸	نوبت کاری کارکنان فشرده نمی باشد.					
۱۹	ارتباط عاطفی بین کارکنان وجود دارد.					

## تعریف و مفهوم پاداش

سازمانها براین باورند که نیروی انسانی به عنوان منبع اصلی ایجاد ارزش در سازمان و به عنوان مزیت رقابتی مطرح است. در بازار بسیار رقابتی امروز، نیاز سازمانها به حفظ نیروی انسانی متخصص بیش از پیش آشکار شده و ارائه پاداش راهبردی در جهت وصول به این مهم است (ساندرز، ۲۰۰۰). در چنین شرایطی حفظ نیروی انسانی و ایجاد انگیزه در جهت افزایش روزافزون بهره وری در کار با استفاده از مکانیسم های مختلف از جمله پاداش از اهم وظایف هر سازمان است.

یکی از شرایطی که زمینه رضایت و عدم رضایت کارکنان را موجب می شود، «پاداش» است. همانگونه که سیستم پاداش دهی مناسب و مدیریت درست در این زمینه می تواند رضایت فراوانی را برای کارکنان و مدیران سطوح مختلف سازمان فراهم آورد، مدیریت نادرست آن نیز عدم رضایت و اختلافاتی را به وجود می آورد.

پاداش در واقع، وسیله ای است که با استفاده از آن، سازمان از کارکنان خود به علت شایستگی آنان سپاسگزاری می کند و با این قدرشناسی و ادای احترام، آنان را به ادامه کار خود تشویق می کند (سعادت ا سفندیار ۱۳۸۶ ص ۲۵۳). برای جبران زحمتی که فرد در سازمان متحمل می شود، در ازای وقت و نیرویی که او در سازمان، برای دستیابی به اهداف سازمان صرف می کند و به تلافی خلاقیت و ابتکارات وی برای یافتن و به کارگیری روشهای کاری جدیدتر و بهتر، سازمان به فرد پاداش می دهد.

پاداش (REWARD) عبارتست از: "پیامدهای ارزشمند مثبت کار برای افراد (شرمهرل ۱۹۹۳). پاداش ارائه یک پیام خوشایند برای انجام رفتاری مطلوب از فرد به منظور افزایش احتمال تکرار است. (هلر بگل و دیگران ۱۹۹۵).

پاداش جایزه ای دلخواه است که در ازای یک کار مشخص. یک تلاش اضافه و انجام موفقیت آمیز یک کار یا پس از یک رویداد خاص پرداخت می شود و هیچ تضمینی برای پرداخت دوباره ی آن برای کارهای مشابه وجود ندارد.

پاداشی که فرد از سازمان دریافت می کند یا به خاطر انجام وظایف محوله در حد عالی و متعارف است که در این صورت حقوق و دستمزد نامیده می شود و یا به خاطر انجام وظایف در سطحی بالاتر از استانداردهای کاری است که در این صورت از پاداش به عنوان مزایایی فوق العاده به خاطر کار فوق العاده صحبت می شود.

## روش نمره گذاری

پرسشنامه مدیریت دانش از ۱۹ گویه و ۴ خرده مقیاس پاداش های مستقیم (۴ سوال)، پاداش های غیر مستقیم (۴ سوال)، پاداش ها در ارتباط با شغل (۵ سوال) و پاداش ها در ارتباط با محیط شغلی (۶ سوال) تشکیل شده است که به منظور سنجش مدیریت پاداش بر رضایت کارکنان بکار می رود.

نمره گذاری پرسشنامه بصورت طیف لیکرت ۵ نقطه ای می باشد که برای گزینه های «کاملاً مخالفم»، «مخالفم»، «تظری ندارم»، «موافقم» و «کاملاً موافقم» به ترتیب امتیازات ۱، ۲، ۳، ۴ و ۵ در نظر گرفته می شود.

عنوان	کاملاً مخالفم	مخالفم	تظری ندارم	موافقم	کاملاً موافقم
امتیاز	۱	۲	۳	۴	۵

## خرده مقیاسها و سوالات

ردیف	خرده مقیاس	سوالات	تعداد سوال
۱	پاداش های مستقیم	۱ تا ۴	۴
۲	پاداش های غیر مستقیم	۵ تا ۸	۴
۳	پاداش ها در ارتباط با شغل	۹ تا ۱۳	۵
۴	پاداش ها در ارتباط با محیط شغلی	۱۴ تا ۱۹	۶

برای بدست آوردن امتیاز مربوط به هر بعد، مجموع امتیازات مربوط به تک تک سوالات آن بعد را با هم محاسبه نمائید.

منبع: نامشخص

**روان بنیان**  
بزرگترین مرجع آنلاین روانشناسی ایران

[www.ravanbonyan.com](http://www.ravanbonyan.com)