

فصل یازدهم

منابع انسانی



منابع انسانی

- 1- کدام مورد در خصوص روش مهندسی انسانی مصداق دارد؟ (کنکور سال 96)
 - 1- ارتباط میان نیازهای اجتماعی با رضایت شغلی
 - 2- ارتباط میان ایمنی و سلامت کاری با رضایت شغلی
 - 3- ارتباط میان نیازهای اجتماعی و بهره‌وری
 - 4- ارتباط میان ایمنی و سلامتی کاری با بهره‌وری
- 2- مدل ویژگی‌های شغل، جلوه کدامیک از مکاتب طراحی شغل است؟ (کنکور سال 95)
 - 1- مهندسی 2- شناختی 3- روان‌شناختی 4- مهندسی انسانی (ارگانونمیک)
- 3- در مدل ویژگی‌های شغل، ضعف میزان هویت شغلی می‌تواند بوسیله کدام ویژگی شغل جبران شود؟ (کنکور سال 94)
 - 1- اهمیت شغل و تنوع شغل 3- تنوع شغل و بازخور نتیجه
 - 2- اهمیت شغل و بازخور نتیجه 4- بازخور نتیجه و آزادی عمل
- 4- در کدام مورد از رویکردهای طراحی شغل که تکامل یافته رویکرد مدیریت علمی است، جنبه‌ی تجزیه و تحلیل شغل بر سایر جنبه‌ها غلبه دارد و با استفاده از طراحی‌های کامپیوتری و سایبرنتیکی و همچنین تعامل انسان – ماشین، مشاغل طراحی می‌گردند؟ (کنکور سال 94)
 - 1- مهندسی شغل 3- رویکرد پردازش اطلاعات اجتماعی
 - 2- نگرش معاصر تیمی 4- تئوری سازماندهی اقدام
- 5- در نظام ارزیابی عملکرد، کدام نوع روایی به میزان همگرایی نتایج ارزیابی عملکرد با مقیاس‌های مختلف بستگی دارد؟ (کنکور سال 94)
 - 1- تفکیک‌کننده 2- سازه 3- صوری 4- همگرا
- 6- در مدل ویژگی‌های شغل، معنی‌دار بودن وظیفه می‌تواند جبران‌کننده کاستی‌های باشد. (کنکور سال 93)
 - 1- بازخور شغلی 2- استقلال در کار 3- هویت شغلی 4- تنوع و اهمیت وظایف

7- در طراحی شغل اگر هدف رفاه و راحتی شاغلان باشد، باید از کدام مکتب بهره گرفت؟ (کنکور سال 93)

- 1- انسانی 2- مهندسی 3- روانشناختی 4- زیستی

8- پاسخگوی، کسب موفقیت، رشد و بهسازی و مسئولیت عملکرد از زمره عوامل شکل دهنده به است. (کنکور سال 93)

- 1- توسعه شغلی 2- چرخش شغلی 3- غنی سازی شغل 4- انگیزه کاری

9- در روش نرخ روند برای پیش بینی نیروی انسانی مورد نیاز، شرایط چگونه در نظر گرفته می شود؟ (کنکور سال 93)

- 1- منعطف و متغییر 2- پیچیده و بی نظم 3- غیرقابل پیش بینی و نامنظم 4- ثابت و بدون تغییر

10- تفاوت توسعه شغل و غنی سازی شغل چیست؟ (کنکور سال 92)

- 1- در توسعه شغل وظایف اضافه می شوند در حالی که در غنی سازی شغل از وظایف کاسته می شود.
- 2- توسعه شغل شکل بسط یافته ای از غنی سازی شغل می باشد.
- 3- در توسعه شغل به یادگیری فرد تاکید می شود در حالی که در غنی سازی شغل بر نوآوری ها شغل تمرکز می شود.
- 4- در توسعه شغل به وظایف افزوده می شود در حالی که در غنی سازی شغل بر اختیارات شاغل افزوده می شود.

11- در نظریه ویژگی های شغلی کدام دسته از عوامل اثر تعیین کننده تری دارند؟ (کنکور سال 92)

- 1- استقلال، بازخور 2- تنوع، هویت 3- اهمیت، بازخور 4- تنوع، استقلال

12- کدام دسته از عوامل در کیفیت زندگی کاری فرد اثر تعیین کننده دارد؟ (کنکور سال 92)

- 1- بهره وری، آزادی عمل، استاندارد کار، خط مشی سازمان، برابری شغل
- 2- معنادر بودن کار، خودگرانی، شناخته شدن، کامیابی، امنیت شغلی و عدالت
- 3- انگیزشی بودن کار، استاندارد بودن شغل، احساس انصاف در دستمزد، امنیت شغلی
- 4- معنادر بودن کار، ساختار سازمانی، سبک رهبری، حمایت سرپرستی، میزان پرداخت

13- کدامیک از گزاره‌ها تعادل میان زندگی و کار را بهم نمی‌زند؟ (کنکور سال 91)

- 1- برون‌سپاری پاره‌ای از وظایف سازمان
- 2- اشتغال همزمان زوجها و هماهنگی میان کار زوجها
- 3- کم‌رنگ بودن مرز بین ساعت کاری و غیرکاری
- 4- استقرار سیستمی پیشرفته از ارتباطات و اطلاعات الکترونیک به گونه‌ای که امکان دورکاری فراهم شود.

❖ پاسخ کلیدی:

سوال	پاسخ	سوال	پاسخ
1	4	8	3
2	3	9	4
3	1	10	4
4	1	11	1
5	4	12	2
6	4	13	1
7	4		

منابع انسانی

1- پاسخ: گزینه 4- ارتباط میان ایمنی و سلامتی کاری با بهره‌وری

- 1- دیدگاه سیستم فنی - اجتماعی
 2- مدل ویژگی‌های شغل
 رویکردهای مختلف به طراحی شغل:

1- رویکرد سیستم‌های فنی - اجتماعی:

- 1- یک فناوری (ابزار، فنون، رویه‌ها، مهارت‌ها، دانش و شیوه-
 های مورد استفاده کارکنان برای انجام مشاغلشان)
 2- یک سیستم اجتماعی (شامل افرادی است که درون
 سازمان کار می‌کنند و روابط متقابل بین آنها را دربرمی‌گیرد).
 انجام کار مستلزم:

- 1- سیستم کاری به جای اینکه بصورت مشاغل انفرادی تجزیه‌شدنی باشد، به شکل واحدهای اساسی درمی‌آید.
 2- به جای اینکه تصدی شغل بصورت انفرادی باشد، گروه‌کاری اصل است.
 3- مقررات داخلی سیستم بوسیله گروه تدوین می‌شود، به جای اینکه مقررات بوسیله سرپرستان بر افراد اعمال شود.
 4- افراد بصورت جزء مکمل ماشین در می‌آیند نه بصورت بخشی از ماشین.
 5- تنوع برای فرد و سازمان افزایش می‌یابد بجای اینکه به مثابه بوروکراسی ماشینی کاهش تنوع بعنوان یک اصل باشد.

جدول 1-11: برخی از اصول ویژه برگرفته شده از سیستم‌های فنی - اجتماعی (تئوری سازمان رابینز - صفحه

(302)

این رویکرد بنا به دلایل زیر قویا برای طراحی شغل دارای اولویت است:

- 1- چالشی بودن، 2- ایجاد تنوع، 3- ارائه شناخت و حمایت اجتماعی، 4- اجازه انجام وظایف کلی،
 5- حداقل کردن جهت دهی، 6- کنترل خارجی، 7- فراهم آوردن بازخور عملکرد.

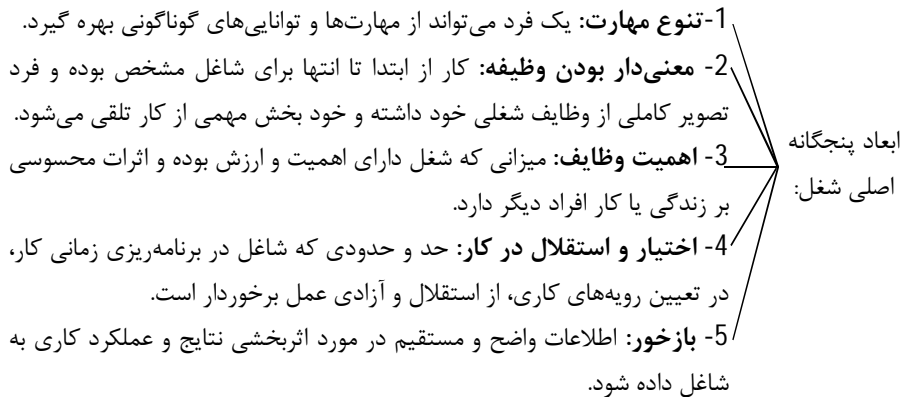
(تئوری سازمان رابینز - صفحه 302)

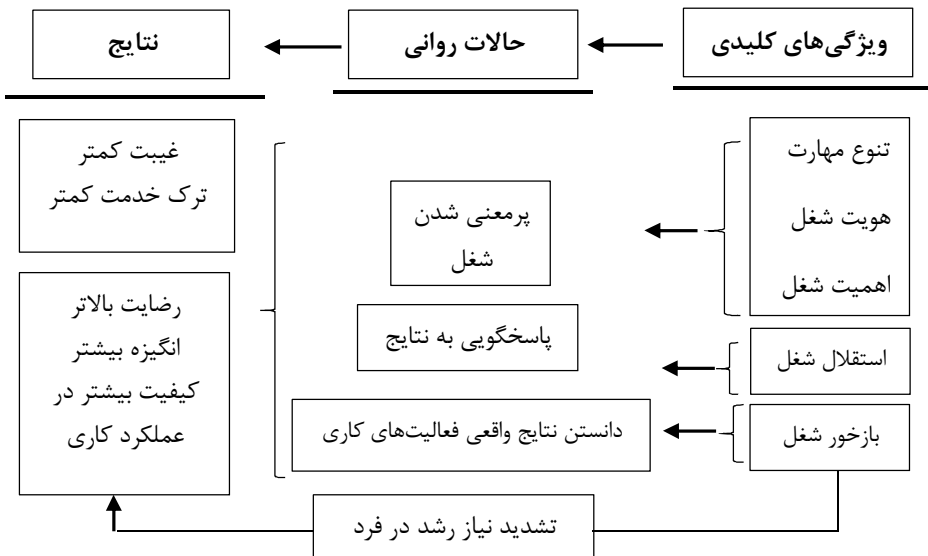
2- رویکرد مدل ویژگی‌های شغل:

براساس مطالعات ترنز و لارنس وظایف هر شغل در قالب شش ویژگی که تصور می‌شد تشکیل‌دهنده‌ی محتویات انگیزشی شغل می‌باشند، توصیف شدند که عبارتند از: 1- تنوع، 2- خودگرانی، 3- ارتباطات اجتماعی مورد نیاز، 4- فرصت‌های موجود برای ارتباطات اجتماعی، 5- دانش و مهارت مورد نیاز، 6- مسئولیت. بنابراین می‌توان انتظار داشت فردی که شغلش از شش ویژگی بالا برخوردار است، میزان رضایت و حضورش بالا بوده و اگر شغلی به اندازه کافی از ویژگی‌های بالا برخوردار نباشد انتظار می‌رود که دارنده‌ی آن از رضایت کمتری برخوردار بوده و میزان غیبت‌های وی بیشتر باشد.

(رفتار سازمانی مورهد/گریفین - صفحه 194)

این مدل، ویژگی‌های پنج‌گانه اصلی شغل، روابط متقابل آنها، تأثیر آنها بر بهره‌وری، انگیزش و رضایت کارکنان را معین می‌سازد.





نمودار 11-1: مدل ویژگی‌های شغل (مبانی سازمان و مدیریت مقیمی - صفحه 382)

✓ طبق این مدل پاداش‌های درونی وقتی حاصل می‌شود که فرد یاد می‌گیرد (دانش نتایج) خودش شخصا (مسئولیت پذیرفته) کارش را انجام دهد (ارزش‌دار بودن کارش را تجربه کند).
 ارتباط بین ابعاد اصلی شغل و نتایج از طریق میزان نیاز فرد به رشد، تعدیل می‌شود که رشد فرد را می‌توان در حرمت به خویشتن و خودشکوفایی ملاحظه کرد. افرادی که در آنها نیاز به رشد زیاد است نسبت به آنهایی که کم است موقعی که شغل از ابعاد پنجگانه برخوردار است، احتمالاً بیشتر حالات روانی را تجربه می‌کنند و نسبت به آنها پاسخ می‌دهند.

حد بالا و پایین هر یک از ویژگی‌های فوق در نمونه‌های شغلی ذیل بیان می‌شود:



(مبانی سازمان و مدیریت مقیمی - صفحه 382)