



Questionnaire1

پرسشنامه وان - مرجع پرسشنامه ایران

استاد گرامی

پرسشنامه‌ای که در اختیار دارید جهت انجام پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی تحت عنوان «**بررسی وضعیت بهره‌وری دانش در پژوهشکده‌های مستقر در دانشگاه فردوسی مشهد**» تدوین شده است. نقطه نظرهای شما درباره هر یک از سوالات، برای انجام این پژوهش بسیار حائز اهمیت است. معذک توجّه داشته باشید که در این پرسشنامه پاسخ درست یا اشتباه در ارتباط با هر یک از سوالات وجود ندارد. اطمینان داده می‌شود که پاسخ‌های شما کاملاً محرمانه خواهد بود.

«پیشاپیش از اینکه وقت گرانبهایتان را صرف پاسخ به این پرسشنامه می‌فرمایید بسیار سپاسگزارم.

بخش (الف) اطلاعات کلی: لطفاً اطلاعات خواسته شده را مقابل هریک از موارد زیر ثبت نمایید:

۱. جنسیت: ☐ زن ☐ مرد

۲. رشته تحصیلی:

۳. مرتبه علمی:

☐ استاد ☐ دانشیار ☐ استادیار ☐ مربی

۴. سابقه کار در پژوهشکده: سال

۵. نوع مسئولیت در پژوهشکده

☐ مدیریت ☐ عضو هیات علمی ☐ کارشناس ☐ سایر..... (لطفاً ذکر کنید)

بخش (ب) لطفاً به سؤالت زیر با گذاشتن علامت × پاسخ دهید.

ردیف	گویه ها	خیلی زیاد	زیاد	متوسط	کم	خیلی کم
۱	نسبت به کاری که قبول کرده ام، احساس مسئولیت می کنم و خود را مسئول عواقب آن می دانم.					
۲	در این پژوهشکده، هر فردی می تواند خودش تصمیم گیری کند، بدون اینکه کنترل شود.					
۳	در این پژوهشکده خلاقیت و نوآوری تشویق می شود.					
۴	در کارم فرصت هایی برای بهبود دانش، مهارت ها و توانایی هایم دارم که به وسیله آن می توانم موقعیت های جدیدی را بر عهده بگیرم.					
۵	در این پژوهشکده، اعضای درك صحیحی از نیازهای پژوهشگران و مراجعه کنندگان دارند.					
۶	در این پژوهشکده، افراد به عنوان سرمایه های انسانی ارزشمند تلقی می شوند.					
۷	کارکنان معمولاً از بازخورد نتایج عملکرد خود یاد می گیرند و دانش خود را تغییر می دهند.					
۸	سیستم ها و رویه های پژوهشکده از نوآوری پشتیبانی می کنند.					
۹	امکان استفاده از خلاقیت و نوآوری در کارم بسیار زیاد است.					
۱۰	کارکنان اغلب در مورد تناسب برنامه های خود با جهت گیری به سمت تحقق اهداف پرس و جو می کنند.					
۱۱	در این پژوهشکده، زمان کافی برای پیگیری اندیشه های خلاق وجود دارد.					
۱۲	در این پژوهشکده، وظایف هر یک از اعضای به طور مشخص به آنها ابلاغ شده است.					
۱۳	در این پژوهشکده، برای حفظ و نگهداری افرادی که از دانش و مهارتهای لازم برای انجام کارها برخوردارند، تلاش می شود.					
۱۴	کارکنان اغلب به دنبال کشف ایده های جدید برای انجام بهتر وظایف خود هستند.					
۱۵	محیط کاری پژوهشکده به گونه ای طراحی شده است که ایده های جدید به راحتی می توانند بین گروه های کاری جریان و گردش داشته باشند.					
۱۶	از ایده ها و ابتکارات هر یک از افراد در خصوص ارتقای کیفیت و بهبود فرایند استقبال می شود.					
۱۷	در این پژوهشکده، روی آموزش کارکنان در همه سطوح و به میزان نیاز آنها تاکید می شود.					
۱۸	هریک از کارکنان پژوهشکده خود را در قبال تضمین کیفیت محصولات و خدمات ارائه شده متعهد میدانند.					
۱۹	در این پژوهشکده، کارکنان به عنوان افرادی مولد شناخته می شوند.					
۲۰	در این پژوهشکده، یک سیستم ممیزی وجود دارد که به بهبود فرایندها و ایجاد استانداردهای کیفیت کمک می کند.					
۲۱	در این پژوهشکده، از روشهای نظام مند جهت ارزیابی کیفیت کالاها و خدمات ارائه شده استفاده می کند.					
۲۲	در این پژوهشکده، نظام پاداش دهی به صورتی است که خلاقیت و نوآوری را تشویق می کند.					
۲۳	در این پژوهشکده، کارکنان نیاز دارند که به طور مستمر دانش و سطح سواد خود را افزایش دهند.					
۲۴	توانایی کارکنان در انجام دادن کارها به شکل خلاقانه از سوی مدیران مورد توجه قرار می گیرد.					
۲۵	مدیریت کیفیت در پژوهشکده موجب افزایش پاسخگویی به مراجعان و نیازهای پژوهشکده شده است.					

۲۶	این پژوهشکده قوانین و مقررات روشنی دارد که انتظار می رود هر فرد به طور دقیق از آن پیروی کند.				
۲۷	در ارزیابی عملکرد افراد، تنها کمیت ملاک نیست بلکه کیفیت نیز به همان اندازه برای رسیدن به اهداف پژوهشکده مهم می باشد.				
۲۸	امکان استفاده از خلاقیت و نوآوری در کارم بسیار زیاد است.				
۲۹	در این پژوهشکده، افراد در انجام وظایف خود از روشهای نو و جدید استفاده می کنند.				
۳۰	در این پژوهشکده، افراد مستعد شناسایی شده و برای حفظ و نگهداری آنها برنامه ریزی می شود.				
۳۱	در این پژوهشکده، یادگیری از طریق تیم های کاری صورت می گیرد.				
۳۲	در این پژوهشکده، گاهی اوقات بین وظایفی که هر یک از افراد باید انجام دهند، تداخل بوجود می آید.				
۳۳	در این پژوهشکده، منابع و امکانات کافی برای خلاقیت و ابتکار اختصاص داده شده است.				
۳۴	مدیر پژوهشکده محیط مناسبی را برای بهبود کیفیت عملکرد ایجاد می کند.				
۳۵	در این پژوهشکده توجه عمده بر این است که هر شخص اجازه داشته باشد توانایی و استعداد های خود را بروز دهد.				
۳۶	تمام توان و انرژی خود را صرف انجام وظایف و مسئولیتهایی می کنم که به خاطر آن استخدام شده ام.				
۳۷	اگر مراجعه کنندگان از کیفیت کالا و خدمات این پژوهشکده ناخشنود باشند اقدامات اصلاحی انجام میشود.				
۳۸	پژوهشکده مشخص می کند که چه رویه ها و روش هایی باید برای انجام کار خود مورد استفاده قرار دهیم.				
۳۹	اعضای پژوهشکده برای پاسخگویی به نیازهای مراجعه کنندگان (اساتید، دانشجویان و...) همیشه آماده هستند.				
۴۰	این پژوهشکده تغییر و تحول را با آغوش باز می پذیرد.				
۴۱	در پژوهشکده افراد تشویق می شوند که همواره یاد بگیرند و دانش خود را توسعه دهند.				
۴۲	در این پژوهشکده، انجام وظیفه محوله، اولین الویت من است.				
۴۳	در این پژوهشکده، بیشتر به وضع موجود قناعت می شود تا ایجاد تغییر و تحول.				
۴۴	در این پژوهشکده به کارکنان در قبال کارشان پاداش هایی تعلق می گیرد که در سازمان بمانند.				
۴۵	در این پژوهشکده، دوره های آموزشی با نیاز های کاری افراد تناسب دارد.				
۴۶	در این پژوهشکده، تمامی تصمیمات باید به وسیله مدیریت سطوح بالا مورد بازنگری و تصویب قرار گیرد.				
۴۷	در این پژوهشکده، هر یک از افراد به خوبی می دانند که وظایف اصلی آنها چیست و بر آن تمرکز می کنند.				
۴۸	در این پژوهشکده از روش های تجربه شده و ثابت تبعیت می کنیم.				
۴۹	بازخورد دریافت شده از سوی مراجعه کنندگان و مشتریان درباره کیفیت محصولات و خدمات ارائه شده، مهم و ارزشمند تلقی می شود.				
۵۰	کارکنان دانشی (knowledge workers) ممکن است در تیم ها فعالیت هایی چندگانه انجام دهند.				
۵۱	پژوهشکده افراد را برای از هم آموزی و به هم آموزی تشویق می کند.				
۵۲	من به فرایندهای انجام کارم کاملاً مسلط هستم.				
۵۳	در این پژوهشکده، به آموزش کارکنان به عنوان یک سرمایه گذاری نگاه می شود تا هزینه.				
۵۴	وظایف و مسئولیتهای من در این پژوهشکده کاملاً روشن و شفاف است.				

استاد محترم:

پژوهشی با عنوان «بررسی وضعیت بهره وری دانش^۱ در پژوهشکده های مستقر در دانشگاه فردوسی مشهد» در حال اجراست. در این پژوهش، وضعیت بهره وری دانش بر اساس دیدگاه پیتر دراگر (۱۹۹۹) مورد بررسی قرار خواهد گرفت. با این توضیح که پیتر دراگر (۱۹۹۹) برای نخستین بار با طرح موضوع «کار دانشی^۲» و «دانشگر^۳» زمینه تحول فکری بهره وری را با عنوان «بهره وری دانش» فراهم نمود. از این دیدگاه، بهره وری دانش به عنوان عامل اصلی ایجاد ارزش افزوده ناظر بر فرایند تبدیل دانش به ارزش می باشد. از دیدگاه دراگر، مهم ترین مولفه هایی که بر اساس آن می توان بهره وری دانش را مورد مطالعه قرار داد، عبارتند از تمرکز بر وظیفه^۴، استقلال^۵، نوآوری^۶، یادگیری و آموزش^۷، کیفیت^۸ و تلقی کارکنان به عنوان دارایی و نه هزینه^۹.

بنابراین، با تکیه بر مولفه های بهره وری دانش از دیدگاه پیتر دراگر، پرسشنامه ای با هدف بررسی وضع موجود تدوین و اجرا شد. در مرحله دوم، به منظور بررسی وضع مطلوب بهره وری دانش سعی بر آن است تا بر پایه دیدگاه متخصصان و خبرگان این حوزه، نقطه برش هر یک از مولفه های تعیین کننده بهره وری دانش بر اساس مقیاس ۵ درجه مشخص شود. لذا، خواهشمند است در صورت امکان، نظر خود را در خصوص هر یک از جایگاه هر یک از گویه ها در تعیین وضع مطلوب بهره وری دانش اعلام فرمایید.

«پیشاپیش از اینکه وقت گرانبهای خود را صرف پاسخ به این پرسشنامه می نمایید بسیار سپاسگزارم»

ساناز منتظری دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی

¹. Knowledge productivity

². knowledge work

³. knowledge worker

⁴. Task

⁵. Independence

⁶. Innovation

⁷. Learning and teaching

⁸. Quality

..

کاربر گرامی: در صورتی که نیاز به پرسشنامه استاندارد و جامع دارید به سایت
مادسیج مراجعه کنید و نام پرسشنامه خود را جستجو کنید.

خیلی کم	کم	متوسط	زیاد	خیلی زیاد	گویه های پرسشنامه	مولفه ها
۱	۲	۳	۴	۵	نسبت به کاری که قبول کرده ام، احساس مسئولیت می کنم و خود را مسئول عواقب آن می دانم.	تمرکز بر وظیفه (کار): صرف تمام توان و وقت دانشگر به انجام وظایفی که برای او مشخص شده است
۱	۲	۳	۴	۵	وظایف و مسئولیتهای من در این پژوهشکده کاملاً روشن و شفاف است.	
۱	۲	۳	۴	۵	تمام توان و انرژی خود را صرف انجام وظایف و مسئولیتهایی می کنم که به خاطر آن استخدام در این پژوهشکده، وظایف هر یک از اعضا به طور مشخص به آنها ابلاغ شده است.	
۱	۲	۳	۴	۵	در این پژوهشکده، گاهی اوقات بین وظایفی که هر یک از افراد باید انجام دهند، تداخل در این پژوهشکده، هر یک از افراد به خوبی می دانند که وظایف اصلی آنها چیست و بر آن در این پژوهشکده انجام وظیفه محوله اولین الویت من است.	
۱	۲	۳	۴	۵	کارکنان دانشی ممکن است در تیم ها فعالیت هایی چند گانه انجام دهند.	
۱	۲	۳	۴	۵	من به فرایند های انجام کارم کاملاً مسلط هستم.	
۱	۲	۳	۴	۵	در این پژوهشکده، هر فردی می تواند خودش تصمیم گیری کند، بدون اینکه کنترل شود.	استقلال داخلی: اختیار، ابتکار و توانایی کارکنان در انجام وظایف شان
۱	۲	۳	۴	۵	در این پژوهشکده تمامی تصمیمات بایستی به وسیله مدیریت سطوح بالا مورد بازنگری و پژوهشکده مشخص می کند که چه رویه ها و روش هایی باید برای انجام کار خود مورد	
۱	۲	۳	۴	۵	از استقلال کافی برای انجام موثر وظایف خود برخوردارم.	
۱	۲	۳	۴	۵	امکان استفاده از خلاقیت و نوآوری در کارم بسیار زیاد است.	
۱	۲	۳	۴	۵	این پژوهشکده قوانین و مقررات روشنی دارد که انتظار می رود هر فرد به طور دقیق از آن در این پژوهشکده توجه عمده بر این است که هر شخص اجازه داشته باشد توانایی و استعداد های خود را بروز دهد.	
۱	۲	۳	۴	۵	در پژوهشکده خلاقیت و نوآوری تشویق می شود	
۱	۲	۳	۴	۵	این پژوهشکده تغییر و تحول را با آغوش باز می پذیرد.	نوآوری مستمر: فرایند بکارگیری توانایی های ذهنی برای ایجاد یک فکر یا مفهوم جدید و تبدیل آن به محصول، خدمت، یا روش عملیاتی مفید و ارزش آفرین. توانایی کارکنان در انجام دادن کارها به شکل خلاقانه.
۱	۲	۳	۴	۵	در این پژوهشکده از روش های تجربه شده و ثابت تبعیت می کنیم.	
۱	۲	۳	۴	۵	در این پژوهشکده، بیشتر به وضع موجود قناعت می شود تا ایجاد تغییر و تحول.	
۱	۲	۳	۴	۵	در این پژوهشکده منابع و امکانات کافی برای خلاقیت و ابتکار اختصاص داده شده است.	
۱	۲	۳	۴	۵	در پژوهشکده زمان کافی برای پیگیری اندیشه های خلاق وجود دارد.	
۱	۲	۳	۴	۵	توانایی کارکنان در انجام دادن کارها به شکل خلاقانه از سوی مدیران مورد توجه قرار می	
۱	۲	۳	۴	۵	در این پژوهشکده، افراد در انجام وظایف خود از روشهای نو و جدید استفاده می کنند.	
۱	۲	۳	۴	۵	در این پژوهشکده نظام پاداش دهی به صورتی است که خلاقیت و نوآوری را مورد تشویق محیط کاری پژوهشکده به گونه ای طراحی شده است که ایده های جدید به راحتی می توانند بین گروه های کاری جریان و گردش داشته باشند.	
۱	۲	۳	۴	۵	سیستم ها و رویه های پژوهشکده از نوآوری پشتیبانی می کنند.	
۱	۲	۳	۴	۵	در کارم فرصت هایی برای بهبود دانش، مهارت ها و توانایی هایم دارم که بدان وسیله می	

۱	۲	۳	۴	۵	در این پژوهشکده روی آموزش کارکنان در همه سطوح و به میزان نیاز آنها تاکید می شود.	آموزش ها و مهارت هایی که کارکنان دریافت می کنند می تواند برای بهبود کار شان به طور آنی بکار گرفته شود.
۱	۲	۳	۴	۵	در این پژوهشکده کارکنان نیاز دارند که بطور مستمر دانش و سطح سواد خود را افزایش	
۱	۲	۳	۴	۵	کارکنان اغلب در مورد تناسب برنامه های خود با جهت گیری به سمت تحقق اهداف پرس و	
۱	۲	۳	۴	۵	کارکنان معمولاً از باز خورد ها یاد می گیرند و دانش های خود را تغییر می دهند.	
۱	۲	۳	۴	۵	کارکنان اغلب به دنبال کشف ایده های جدید برای انجام بهتر وظایف خود هستند.	
۱	۲	۳	۴	۵	در پژوهشکده، یادگیری از طریق تیم های کاری صورت می گیرد این.	
۱	۲	۳	۴	۵	پژوهشکده افراد را برای از هم آموزی و به هم آموزی تشویق می کند.	
۱	۲	۳	۴	۵	در پژوهشکده دوره های آموزشی با نیاز های کاری افراد تناسب دارد.	
۱	۲	۳	۴	۵	در پژوهشکده افراد تشویق می شوند که همواره یادگیرند و دانش خود را توسعه دهند.	
۱	۲	۳	۴	۵	اعضای پژوهشکده برای پاسخگویی به سوالات اساتید و پژوهشگران (مراجعه کنندگان) همیشه	کیفیت: مدیریت بهبود مستمر که در آن تلاش می شود انتظارات مراجعان یا مشتریان به نحو احسن برآورده شود.
۱	۲	۳	۴	۵	در این پژوهشکده، اعضا درک صحیحی از نیازهای پژوهشگران و مراجعه کنندگان دارند.	
۱	۲	۳	۴	۵	مدیر پژوهشکده محیط مناسبی را برای بهبود کیفیت عملکرد ایجاد می کند.	
۱	۲	۳	۴	۵	در ارزیابی عملکرد افراد تنها کمیت ملاک نیست بلکه کیفیت نیز به همان اندازه برای رسیدن به اهداف پژوهشکده مهم می باشد.	
۱	۲	۳	۴	۵	پژوهشکده هاز روش های نظام مند جهت ارزیابی کیفیت کالاها و خدمات ارائه شده استفاده	
۱	۲	۳	۴	۵	هریک از کارکنان پژوهشکده خود را در قبال تضمین کیفیت متعهد می دانند.	
۱	۲	۳	۴	۵	از ایده ها و ابتکارات هر یک از افراد در خصوص ارتقای کیفیت و بهبود فرایند استقبال می	
۱	۲	۳	۴	۵	مدیریت کیفیت در پژوهشکده موجب افزایش پاسخگویی به مراجعان و نیازهای پژوهشکده	
۱	۲	۳	۴	۵	در پژوهشکده یک سیستم ممیزی وجود دارد که به بهبود در فرایند ها و ایجاد استاندارد های کیفیت کمک می کند.	
۱	۲	۳	۴	۵	اگر مراجعه کنندگان از کیفیت کالا و خدمات این پژوهشکده ناخشنود باشند اقدامات اصلاحی انجام می شود.	تلقی کارکنان به عنوان یک دارایی و نه هزینه: کارکنان منبع ایجاد ارزش افزوده اند تا اتلاف منابع، لذا حفظ آنها بر حذف آنها الویت دارد.
۱	۲	۳	۴	۵	بازخورد دریافت شده از سوی مراجعه کنندگان و مشتریان درباره کیفیت محصولات و خدمات ارائه شده ، مهم و ارزشمند تلقی می شود.	
۱	۲	۳	۴	۵	در این پژوهشکده، افراد به عنوان سرمایه های انسانی ارزشمند تلقی می شوند.	
۱	۲	۳	۴	۵	در این پژوهشکده، برای حفظ و نگهداری افرادی که از دانش و مهارتهای لازم برای انجام کارها برخوردارند، تلاش می شود.	
۱	۲	۳	۴	۵	در این پژوهشکده، کارکنان به عنوان افرادی مولد شناخته می شوند.	
۱	۲	۳	۴	۵	در این پژوهشکده، به آموزش کارکنان به عنوان یک سرمایه گذاری نگاه می شود تا هزینه	
۱	۲	۳	۴	۵	در این پژوهشکده افراد مستعد شناسایی شده و برای حفظ و نگهداری آنها برنامه ریزی می شود.	
۱	۲	۳	۴	۵	در این پژوهشکده به کارکنان در قبال کارشان پاداش هایی تعلق می گیرد که در سازمان	
۱	۲	۳	۴	۵	بمانند.	