



Questionnaire1

پرسشنامه وان - مرجع پرسشنامه ایران

## پیوست‌ها:

### پیوست ۱: پرسشنامه ابعاد سازمان یادگیرنده

به نام خدا						
کارشناس محترم						
سلام؛						
پرسشنامه پیوست برای شناخت مولفه‌های سازمان یادگیرنده طراحی شده است. نظر به این که یافته‌های این پرسشنامه برای انجام یک پژوهش در دانشگاه فردوسی مورد استفاده قرار خواهد گرفت، چنانچه پرسشنامه ضمیمه را در صورت امکان در اسرع وقت کامل کنید متشکر خواهیم شد.						
اجرای سایر مراحل انجام این پژوهش بدون تجزیه تحلیل داده‌های بدست آمده از این پرسشنامه میسر نخواهد بود و همچنین اطلاعات آن هم برای این پژوهش و هم برای دانشگاه مفید خواهد شد.						
از هرگونه اظهار نظری که ممکن است در رابطه با ایجاد سازمان یادگیرنده داشته باشید و در پرسشنامه پیوست درج نگردیده است، استقبال می‌کنیم. در صورت رضایت آگاهانه شما برای مشارکت، لطفاً همین حالا لحظه ای را صرف مطالعه پرسشنامه پیوست کنید.						
در صورت تمایل شما، خوشحال خواهیم شد خلاصه ای از نتایج پرسشنامه را برای شما ارسال کنیم. از همکاری شما در این بررسی و پژوهش کمال امتنان را دارم. باشد که این پژوهش گامی در راستای تعالی سطح علمی و فرهنگی جامعه ما باشد.						
						
<b>با تشکر فراوان</b>						
سمت: <input type="radio"/> مدیریت <input type="radio"/> عضو هیئت علمی <input type="radio"/> دانشکده:						
*در صورت اشتغال به سمت مدیریتی ترجیحاً سمت مدیریت و گرنه عضو هیئت علمی نوشته شود.						
کمترین اهمیت	کم اهمیت	نسبتاً کم اهمیت	نسبتاً مهم	اهمیت زیاد	بیشترین اهمیت	
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	۱. در سازمان ما افراد اشتباهاتشان را آزادانه ابراز می‌کنند تا از آنها درس بگیرند.
۱	۲	۳	۴	۵	۶	۲. در سازمان ما، افراد مهارت‌هایی را که برای انجام وظایف کاری آینده نیاز دارند شناسایی می‌کنند.
۱	۲	۳	۴	۵	۶	۳. در سازمان ما، افراد در یادگیری به یکدیگر کمک می‌کنند.
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	۴. در سازمان ما، افراد برای یادگیری به لحاظ مالی و منابع دیگر حمایت

۱ - در صورت داشتن سمت مدیریت یا معاونت، اولویت با آن است.

۶	۵	۴	۳	۲	۱	می‌شوند.
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	۵. در سازمان ما، به افراد برای یادگیری زمان داده می‌شود.
۶	۵	۴	۳	۲	۱	
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	۶. در سازمان ما، افراد به مشکلات به عنوان یک فرصت یادگیری نگاه می‌کنند.
۶	۵	۴	۳	۲	۱	
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	۷. در سازمان ما، افراد برای یادگیری پاداش می‌گیرند.
۶	۵	۴	۳	۲	۱	
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	۸. در سازمان ما، افراد آزادانه و صادقانه انتقاد می‌کنند.
۶	۵	۴	۳	۲	۱	
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	۹. در سازمان ما، افراد قبل از صحبت کردن به نظرات دیگران گوش می‌دهند.
۶	۵	۴	۳	۲	۱	
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	۱۰. در سازمان ما افراد تشویق می‌شوند تا همیشه بدون توجه به مقامشان بپرسند "چرا؟".
۶	۵	۴	۳	۲	۱	
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	۱۱. در سازمان ما، هر زمان که افراد نظرشان را بیان می‌کنند، نظر دیگران را هم می‌پرسند.
۶	۵	۴	۳	۲	۱	
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	۱۲. در سازمان ما، افراد با یکدیگر با احترام برخورد می‌کنند.
۶	۵	۴	۳	۲	۱	
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	۱۳. در سازمان ما، افراد برای ایجاد اعتماد وقت صرف می‌کنند.
۶	۵	۴	۳	۲	۱	
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	۱۴. در سازمان ما، تیم / گروهها آزادند هر گاه لازم باشد اهدافشان را بازبینی کنند.
۶	۵	۴	۳	۲	۱	
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	۱۵. در سازمان ما، تیم / گروهها با اعضا یکسان و بدون در نظر گرفتن رتبه، فرهنگ و یا تفاوت‌های دیگر رفتار می‌کنند.
۶	۵	۴	۳	۲	۱	
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	۱۶. در سازمان ما، تیم / گروهها هم بر روی وظایف گروه و هم بر چگونگی کار گروهها تمرکز می‌کنند.
۶	۵	۴	۳	۲	۱	
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	۱۷. در سازمان ما، تیم / گروهها پس از انجام بحث‌های گروهی یا گردآوری اطلاعات در تفکراتشان تجدید نظر می‌کنند.
۶	۵	۴	۳	۲	۱	
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	۱۸. در سازمان ما، به دستاوردهای تیم / گروهها پاداش داده می‌شود.
۶	۵	۴	۳	۲	۱	
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	۱۹. در سازمان ما، تیم / گروه مطمئن هستند که سازمان به پیشنهاداتشان اهمیت می‌دهد.
۶	۵	۴	۳	۲	۱	

<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	۲۰. در سازمان ما همیشه ارتباطات دوجانبه وجود دارد، مانند سیستم‌های بیان پیشنهادات، تابلوهای اعلانات الکترونیکی یا جلسات داخل سالن یا فضای باز در شهر.
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	۲۱. سازمان ما افراد را قادر می‌سازد اطلاعات مورد نیاز را به سرعت و به سادگی کسب کنند.
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	۲۲. سازمان ما اطلاعات به روز شده ی مهارت‌های کارکنان را نگهداری می‌کند.
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	۲۳. سازمان ما سیستم‌هایی ایجاد می‌کند تا فاصله ی بین عملکرد فعلی و عملکرد مورد انتظار را محاسبه کند.
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	۲۴. سازمان ما تجربیاتش را در دسترس همگان قرار می‌دهد.
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	۲۵. سازمان ما نتایج حاصل از زمان و منابع صرف شده برای آموزش را محاسبه می‌کند.
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	۲۶. سازمان ما ابتکارات و خلاقیت‌های افراد را به رسمیت می‌شناسد .
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	۲۷. سازمان ما به افراد برای ماموریت‌های کاری حق انتخاب می‌دهد.
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	۲۸. سازمان ما از افراد دعوت می‌کند تا در ترسیم دورنمای سازمان مشارکت داشته باشند.
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	۲۹. سازمان ما منابعی را که افراد برای انجام کارشان نیاز دارند در اختیارشان قرار می‌دهد .
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	۳۰. سازمان ما از افرادی که ریسک‌های حساب شده می‌کنند حمایت می‌کند.
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	۳۱. سازمان من به تنظیم چشم انداز در سطوح مختلف و گروه‌های کار می‌پردازد.
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	۳۲. سازمان ما به کارکنان کمک می‌کند بین کار و خانواده تعادل برقرار کنند.
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	۳۳. سازمان ما افراد را تشویق می‌کند تا جهانی فکر کنند.
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	۳۴. سازمان ما همه را تشویق می‌کند تا به نظرات مشتریان در فرایند تصمیم گیری توجه کنند.
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	۳۵. سازمان ما تاثیر تصمیمات را در روحیه کارکنان مورد توجه قرار می‌دهد .

۶	۵	۴	۳	۲	۱		
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	سازمان ما برای رسیدن به اهداف دو جانبه با جامعه ی بیرون همکاری می‌کند.	۳۶
۶	۵	۴	۳	۲	۱		
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	سازمان ما افراد را تشویق می‌کند به هنگام حل مشکلات از سراسر سازمان پاسخ خود را دریافت کنند.	۳۷
۶	۵	۴	۳	۲	۱		
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	در سازمان ما، رهبران به طور کلی از درخواستها برای فرصت‌های یادگیری و آموزش حمایت می‌کنند.	۳۸
۶	۵	۴	۳	۲	۱		
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	در سازمان ما، رهبران، اطلاعات به روز مربوط به رقبا، گرایشهای صنعتی و دستورالعمل‌های سازمانی را در اختیار کارکنان قرار می‌دهند.	۳۹
۶	۵	۴	۳	۲	۱		
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	در سازمان ما، رهبران دیگران را قادر می‌سازند تا به اجرای چشم اندازهای سازمان کمک کنند.	۴۰
۶	۵	۴	۳	۲	۱		
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	در سازمان ما رهبران افراد زیر دست خود را هدایت و راهنمایی می‌کنند.	۴۱
۶	۵	۴	۳	۲	۱		
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	در سازمان ما، رهبران همواره به دنبال فرصت‌های یادگیری هستند.	۴۲
۶	۵	۴	۳	۲	۱		
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	در سازمان ما، رهبران مطمئنند که اقدامات سازمان منطبق با ارزش‌های آن است.	۴۳
۶	۵	۴	۳	۲	۱		

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

## پیوست ۲: پرسشنامهٔ جوّ سازمانی

### به نام خدا

کارشناس محترم

سلام؛

پرسشنامه پیوست برای شناخت ابعاد جوّ سازمانی طراحی شده است. نظر به این‌که یافته‌های این پرسشنامه برای انجام یک پژوهش در دانشگاه فردوسی مشهد مورد استفاده قرار خواهد گرفت، چنانچه پرسشنامه ضمیمه را در اسرع وقت کامل کنید متشکرخواهم شد.

اجرای سایر مراحل انجام این پژوهش بدون تجزیه و تحلیل داده‌های بدست آمده از این پرسشنامه‌ها میسر نخواهد بود و همچنین اطلاعات آن هم برای این پژوهش و هم برای دانشگاه مفید خواهد شد.

هرگونه اظهار نظری که ممکن است در رابطه با جوّ سازمانی و سازمان یادگیرنده داشته باشید و در پرسشنامهٔ پیوست درج نگردیده است، استقبال می‌کنم. در صورت رضایت آگاهانه شما برای مشارکت، لطفاً همین حالا لحظه‌ای را صرف مطالعه پرسشنامه پیوست کنید.

در صورت تمایل شما، خوشحال خواهیم شد خلاصه‌ای از نتایج پرسشنامه را برای شما ارسال کنم. از همکاری شما در این بررسی و پژوهش کمال امتنان را دارم. باشد که این پژوهش گامی در راستای تعالی سطح علمی و فرهنگی جامعه ما بردارد.



با تشکر فراوان

سمت<sup>۱</sup>: مدیریت  عضو هیئت علمی  دانشکده:

ردیف	سوالات	خیلی کم	کم	متوسط	زیاد	خیلی زیاد
۱	تا چه حد در حل مشکلات محیط کارتان همکاری می‌کنید؟					
۲	تا چه اندازه ای از روحیهٔ گروهی خوبی برخوردار هستید؟					
۳	تا چه حد به یکدیگر احترام می‌گذارید؟					
۴	تا چه حد به فکر انتقال به محیط دیگری هستید؟					
۵	تا چه حد رفتار مدیر در محیط کار آزاردهنده است؟					
۶	تا چه اندازه مدیر در کارتان مداخله کند؟					

<sup>۱</sup> - در صورت داشتن سمت مدیریت یا معاونت، اولویت با آن است.

					۷	آیا جلسات محیط کارتان صرفاً برای استماع سخنان مدیر تشکیل می‌شود؟
					۸	تا چه حد مدیر در جلسات محیط کارتان مانع صحبتتان می‌شود؟
					۹	تا چه حد به کار خود علاقه دارید؟
					۱۰	تا چه حد با علاقه‌مندی در جلسات محیط کارتان شرکت می‌کنید؟
					۱۱	تا چه حد به حل مشکلات مراجعان علاقه دارید؟
					۱۲	تا چه حد در کار خود ابتکار و خلاقیت نشان می‌دهید؟
					۱۳	تا چه حد با یکدیگر صمیمیت دارید؟
					۱۴	تا چه حد در خارج از محیط کارتان همبستگی و رفت و آمد دارید؟
					۱۵	تا چه حد در مواجهه با مشکلات یکدیگر را باری می‌دهید؟
					۱۶	تا چه از معاشرت و گفتگو با یکدیگر در محیط کارتان لذت می‌برید؟
					۱۷	آیا مدیر اشتباهاتتان را دوستانه تذکر می‌دهد؟
					۱۸	تا چه حد مدیر در حل مشکلات شخصیتان به شما کمک می‌کند؟
					۱۹	تا چه حد به مدیر به چشم یک دوست نه به عنوان یک مافوق می‌نگرید؟
					۲۰	تا چه حد مدیر به شما فرصت اظهار نظر می‌دهد؟
					۲۱	تا چه حد جلسات محیط کارتان با منظور جلسه رسمی تشکیل می‌شود؟
					۲۲	تا چه حد جلسات محیط کارتان به صورت رسمی اداره می‌شود؟
					۲۳	تا چه اندازه ای مدیر مجری مقررات است؟
					۲۴	تا چه حد مقرراتی که مدیر اعمال می‌کند چون و چرا ندارد؟
					۲۵	تا چه اندازه مدیر برای کمک به شما خود را به زحمت می‌اندازد؟
					۲۶	تا چه اندازه مدیر در انجام وظایفتان به شما کمک می‌کنند؟
					۲۷	تا چه حد مدیر پیشرفت کار را حاصل تلاش جمعی می‌داند؟
					۲۸	تا چه حد مدیر با پرکاری خود را سرمشق قرار می‌دهد؟
					۲۹	تا چه حد مدیر کارتان را ارزیابی می‌کند؟
					۳۰	تا چه حد مدیر قبل از شما در محیط کار حاضر می‌شود؟
					۳۱	تا چه اندازه مدیر از بخش‌ها و واحدهای مختلف بازدید می‌کند؟
					۳۲	تا چه اندازه مدیر سعی می‌کند قابلیت و تواناییتان را تشخیص داده و از آنها استفاده کند؟