



Questionnaire1

پرسشنامه وان - مرجع پرسشنامه ایران

ضمائم:

❖ پرسشنامه خودارزیابی سبک‌های تفکر

❖ پرسشنامه سنجش رهبری تحولی

بسمه تعالی

آموزگار گرامی
با سلام و احترام

پرسشنامه‌ای که در اختیار دارید؛ جهت انجام پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی در زمینه رهبری طراحی شده است. این پرسشنامه شامل ۸۳ سؤال است. از جنابعالی خواهشمند است با صبر و حوصله کافی به پرسش‌ها پاسخ داده و محقق را در رسیدن به نتایج مطلوب یاری نمایید. بدیهی است موفقیت در این تحقیق تا حد زیادی در گرو پاسخگویی مسئولانه و متعهدانه جنابعالی به تمامی سؤالات این پرسشنامه است. لطفاً قبل از شروع پاسخگویی به پرسشنامه نام آموزشگاه و اطلاعات فردی مشخص شده در زیر را تکمیل فرمایید. لازم به ذکر است پرسشنامه فاقد نام بوده و از اطلاعات مندرج در آن صرفاً برای آزمون فرضیات تحقیق استفاده خواهد شد.

با سپاس و آرزوی توفیق

علی مهدوی شکیب

دانشجوی دوره کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی

دانشگاه فردوسی مشهد

نام آموزشگاه:

سمت:

آموزگار پایه اول ☐ آموزگار پایه دوم ☐ آموزگار پایه سوم ☐ آموزگار پایه چهارم ☐ آموزگار پایه پنجم ☐
معاون ☐ مشاور ☐

نوع استخدام: رسمی ☐ حق التدریس ☐

جنسیت: زن ☐ مرد ☐

میزان تحصیلات: دیپلم ☐ فوق دیپلم ☐ لیسانس ☐ فوق لیسانس ☐

رشته تخصصی:

سنوات خدمت:

سن:

ردیف	مدیر من؛	۱	۲	۳	۴
		کاملاً مخالف	مخالف	موافق	کاملاً موافق
۱	در کارها از خودش عزم و اراده نشان می دهد.				
۲	برای بهبود عملکرد سازمانی، می کوشد تا از رویکردها و روش های جدید بهره گیرد.				
۳	کارکنان را نسبت به ضرورت تغییر در برنامه آگاه می کند.				
۴	با هر یک از اعضای واحد به منزله یک شخص حقیقی رفتار می کند نه به منزله عضوی از واحد.				
۵	به کارکنان این فرصت را می دهد تا در تصمیماتی که بر واحد سازمانی تأثیر می گذارد، مشارکت داشته باشند.				
۶	وظایف خود را به صورت متفاوت از سایرین انجام می دهد.				
۷	برای کارکنان فرصت هایی را فراهم می آورد تا وظایف خود را در سطحی فراتر از مسئولیت های اولیه به انجام رسانند.				
۸	از خود صداقت نشان نمی دهد.				
۹	راه هایی را برای انجام کار آزمایش می کند که با هنجارهای معمولی فرق دارد.				
۱۰	درباره ی آینده واحد سازمانی به کارکنان امید می بخشد.				
۱۱	مطابق با شأن و منزلت کارکنان با آنان رفتار می کند.				
۱۲	از نیاز واحد سازمانی خود آگاه است.				
۱۳	خوش برخورد است.				
۱۴	به منظور بهبود برنامه آمادگی دارد و ریسک می کند (ریسک منطقی).				
۱۵	نقاط ضعف واحد سازمانی خود را می شناسد.				
۱۶	وظایف هر کس را به او ابلاغ می کند و آنان را برای انجام کار برمی انگیزد.				
۱۷	به منظور تحقق اهداف برنامه از فرصت های شخصی خود می زند.				
۱۸	به منظور تحقق هدف های سازمانی، فرصت های جدیدی را جستجو می کند				
۱۹	هنگام هدف گذاری برنامه سازمانی از نیازهای کارکنان خود آگاه است.				
۲۰	وظایفی که به سازمان شکل می دهد را شناسایی و ابلاغ می کند.				
۲۱	هنگام انتخاب هدف های جدید برنامه، کارکنان خود را به ارایه بازخورد تشویق می کند.				
۲۲	در راستای برنامه، از خود فداکاری نشان می دهد.				
۲۳	محدودیت هایی را که مانع از بهبود سازمانی می شود را شناسایی می کند.				
۲۴	هدف های جدیدی برای واحد سازمانی وضع می کند.				
۲۵	وظایف هر کس را بر اساس علایق او تعیین می کند.				
۲۶	در صورت لزوم، به منظور بهبود برنامه، تصمیمات جسورانه می گیرد.				
۲۷	از هدف هایی برای آینده واحد سازمانی سخن به میان می آورد.				

ردیف	مدیر من؛	۱	۲	۳	۴
		کاملاً مخالف	مخالف	موافق	کاملاً موافق
۲۸	به احساسات شخصی هر یک از کارکنان احترام نمی گذارد.				
۲۹	به افراد توان تصمیم گیری درباره چگونگی انجام وظایف شغلی شان را اعطا می کند (در چارچوب های مورد توافق).				
۳۰	شور و اشتیاق خود را به تحقق هدف های سازمان نشان می دهد.				
۳۱	جنبه های اخلاقی کار را در نظر می گیرد.				
۳۲	از تشبیه، تمثیل و نشانه های بصری برای معرفی هدف های واحد استفاده می کند.				
۳۳	وقتی وظیفه ای را به افراد ابلاغ می کند از آنان در راه انجام وظایف حمایت می کند و آنان را تشویق می نماید.				
۳۴	به دیگران دلگرمی و اطمینان می دهد که هدف های واحد تحقق خواهد یافت.				
۳۵	ارزش های مشترک با سایر کارکنان برای او حائز اهمیت است.				
۳۶	چشم انداز شفافی برای واحد سازمانی ارائه می دهد.				
۳۷	مراقب است تا افراد برای انجام کامل وظایف محوله، از اختیار کافی برخوردار باشند.				
۳۸	گام هایی که باید برای تحقق اهداف سازمان برداشت را روشن می سازد.				
۳۹	کارکنان خود را به انجام رفتارهایی تشویق می کند که با ارزش های سایر اعضای سازمان انطباق دارد.				
۴۰	راه حل های خلاقانه مشکلات را به شکل مثبت تأیید می کند.				
۴۱	برای تحقق اهداف برنامه گام های قابل دسترسی را تنظیم می کند.				
۴۲	به منظور رشد حرفه ای کارکنان، فرصت های یادگیری و آموزش را به آنان پیشنهاد می دهد.				
۴۳	در تأمین تقاضای کارکنان در راه انجام وظایفشان، دریغ نمی ورزد.				
۴۴	به کارکنان کمک می کند تا مشاهده کنند که هدف های شخصی شان به چه ترتیب با تحقق هدف های سازمان، تأمین خواهد شد.				
۴۵	مطابق با ارزش های مشترک کارکنان خود عمل می کند.				
۴۶	ایده های دیگران را تشویق می کند.				
۴۷	برای اینکه مطمئن شود کارکنان وظایف خود را انجام داده اند، منابع کافی را به آن اختصاص می دهد.				
۴۸	چگونگی ارتباط انجام وظایف با تحقق هدف های واحد را نشان می دهد.				
۴۹	با خطاها و اشتباهات کارکنان برخورد محترمانه ای دارد.				
۵۰	منابعی را به منظور اهداف برنامه اختصاص می دهد.				
۵۱	هنگام آموزش دادن به کارکنان توانایی های شخصی هر فرد را مد نظر قرار می دهد.				

ردیف	مدیر من؛	۱	۲	۳	۴
		کاملاً مخالف	مخالف	موافق	کاملاً موافق
۵۲	برای کمک به کارکنان در انجام وظایف شغلی شان، اطلاعات لازم را در اختیار آنان قرار می دهد.				
۵۳	تعهد خود نسبت به کارش را حفظ می کند.				
۵۴	این توان را دارد که همکاری کارکنان را در راه های واحد سازمانی جلب کند.				
۵۵	وقتی که لازم است هدف های واحد تحقق پیدا کند، تضمین می دهد که به خوبی از آن پشتیبانی کند.				
۵۶	هر کدام از کارکنان را مانند یک مربی پرورش می دهد.				
۵۷	برای بهبود انجام وظایف، میزان پیشرفت کارکنان را مشخص می کند و به آنان بازخورد می دهد.				
۵۸	قابل اعتماد است.				
۵۹	کارکنان را تشویق می کند تا برای انجام وظایف خود راه های تازه را امتحان کنند.				
۶۰	به منظور تحقق هدف های واحد سازمانی، از کار تیمی حمایت می کند.				
۶۱	از کارکنان انتظار دارد تا در کارشان به تسلط و خبرگی برسند.				
۶۲	به نحوی رفتار می کنند که احترام کارکنان را نسبت به خود بر می انگیزد.				
۶۳	مراتب اعتماد خود را به توانایی های گروهی کارکنان در تحقق هدف های واحد سازمانی را اعلام می نماید.				
۶۴	کسی است که کارکنان از همکاری با او احساس غرور می کنند.				
۶۵	برای تحقق وظایف، راه های جدیدی را به کارکنان خود پیشنهاد می کند.				
۶۶	انتظار دارد که کارکنان در انجام وظایف شغلی خود نوآور و خلاق باشند.				
۶۷	کارکنان را به چالش فرا می خواند تا در مورد چگونگی انجام کارها تجدید نظر کنند.				
۶۸	انتظار دارد کارکنان وظایف خود را به نحو احسن و با سطح بالاتری از جدیت و تلاش به انجام برسانند.				
۶۹	از کارکنان سؤالاتی می پرسد تا توجه آنان را به روش های بهبود عملکرد شغلی شان جلب نماید.				
۷۰	سایر کارکنان مایلند تا از رفتار او تقلید کنند.				
۷۱	خود را برای چالش هایی که در نتیجه تغییرات احتمالی در عملیات سازمانی روی خواهد داد، آماده نگه می دارد.				
۷۲	برای تحقق اهداف سازمانی، اقدامات شجاعانه ای را انجام می دهد.				
۷۳	نیازها و تقاضاهای کارکنان را می شناسد.				

ردیف	مدیر من؛	۱	۲	۳	۴
		کاملاً مخالف	مخالف	موافق	کاملاً موافق
۷۴	برای تسهیل در مسیر بهبود سازمانی، راه‌های تازه‌ای را جستجو می‌کند که قبلاً در برنامه وجود نداشته است.				
۷۵	به کارکنان یاری می‌دهد تا نقاط قوت خود را رشد بدهند.				
۷۶	برای تحقق اهداف برنامه، حاضر است وظایفی بیشتر از آنچه از او خواسته شده را انجام دهد.				
۷۷	کارکنان را به مشارکت در ارایه پیشنهاداتی برای تحقق اهداف برنامه‌های جدید تشویق می‌کند.				
۷۸	مطابق با اهداف واحد سازمانی رفتار می‌کند.				
۷۹	منافع سازمانی را بر منافع شخصی خود ترجیح نمی‌دهد.				
۸۰	به توانمندی کارکنان خود در انجام وظایف اطمینان کامل دارد.				
۸۱	اعتماد به نفس دارد.				
۸۲	به انتقاد از ایده‌های کارکنان نمی‌پردازد، حتی اگر آن ایده‌ها با نظر خودش فرق داشته باشد.				
۸۳	به کارکنان کمک می‌کند تا برای تحقق وظایف خود، به تنظیم اهداف قابل حصول بپردازند.				