



Questionnaire1

پرسشنامه وان - مرجع پرسشنامه ایران

پرسشنامه بررسی سبک رهبری (فرم مخصوص پیروان)

بسمه تعالی
پرسشنامه پژوهشی

کارمند گرامی،

پرسشنامه ای که در اختیار دارید جهت انجام پژوهشی در زمینه رهبری در محیط های آموزشی طراحی شده است. این پرسشنامه دارای چهار بخش و مرکب از ۴۵ سؤال است. بدیهی است موفقیت در این تحقیق تا حدود زیادی در گرو پاسخگویی دقیق شما به تمامی بخش های این پرسشنامه است. لطفاً قبل از شروع پاسخگویی به پرسشنامه، اطلاعات فردی مشخص شده در زیر را بصورت کامل تکمیل نمایید. لازم به ذکر است که اطلاعات مندرج در پاسخنامه کاملاً محرمانه باقی می ماند و صرفاً برای آزمون فرضیات تحقیق استفاده می شود و نتایج آن به طور کلی مورد تجزیه و تحلیل آماری قرار خواهد گرفت.

با تشکر و سپاس فراوان

فهرست اسامی همکاران - دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی دانشگاه فردوسی

<input type="checkbox"/>	فوق لیسانس و بالاتر	<input type="checkbox"/>	لیسانس	<input type="checkbox"/>	فوق دیپلم	<input type="checkbox"/>	دیپلم	* میزان تحصیلات:
<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	مرد	* جنس:
								* سابقه خدمت.....
								* سن
								* سابقه آشنایی با مدیر

۵	۴	۳	۲	۱	مدیر من؛
همیشه	بیشتر مواقع	گاهی	بندرت	هرگز	
					۱. در ازای تلاش های دیگران پاداشی (مساعدت) را برایشان تعیین می کند.
					۲. همیشه در مورد کار و سازمان، مفروضات اساسی وجود دارد او آنها را مورد باز بینی قرار می دهد.
					۳. تا وقتی که مشکلات جاری مدرسه جدی نشوند، دخالتی برای حل آنها نمی کند.
					۴. به اشتباهات، موارد استثنائی و انحراف از قواعد و هنجارها در فعالیت ها روزمره مدرسه توجه دارد.
					۵. وقتی که مسایل مهمی رخ می دهد، خودش را قاطی می کند.
					۶. می تواند در مورد مهم ترین ارزش ها و باورهایش، برای کارکنان خود صحبت می کند.
					۷. وقتی که به حضورش نیاز هست، حضور ندارد.
					۸. هنگام حل مسأله، آن را از زوایای مختلف مورد بررسی قرار می دهد.
					۹. درباره آینده خوش بینانه صحبت می کند.
					۱۰. در دیگران حس غرور و افتخار را برای همکاری با خود القاء می کند.
					۱۱. در قالب دوره های زمانی خاص، مسئول تحقق هدف های مربوط به عملکرد را در هر دوره مشخص می کند.
					۱۲. منتظر می ماند تا اشتباهات رخ دهد و بعد اقدام می کند.
					۱۳. مشتاقانه درباره آنچه انجام آن ضرورت دارد، صحبت می کند.
					۱۴. برای کارکنانش اهمیت داشتن یک احساس مثبت و موثر نسبت به هدف را تبیین می کند.
					۱۵. زمانی را برای آموزش و مربیگری کارکنان خود صرف می کند.
					۱۶. به وضوح مشخص می کند که هر کارمند در ازای انجام کامل وظایف شغلی خود می تواند انتظار چه پاداشی را داشته باشد.
					۱۷. کاملاً به این کلام اعتقاد دارد که تا چیزی نشکسته است آن را بش (بند) نزن.
					۱۸. فراتر از نفع شخصی و به نفع گروه حرکت می کند.
					۱۹. با دیگران به عنوان یک انسان یا شخص حقیقی رفتار می کند نه صرفاً به عنوان عضوی از گروه.
					۲۰. از نظر او مسایل باید حاد شوند تا اقدام کند.
					۲۱. به طریقی رفتار می کند که دیگران به وی احترام بگذارند.
					۲۲. به اشتباهات، شکایات و خطاها کاملاً توجه دارد.

۵	۴	۳	۲	۱	
همیشه	بیشتر مواقع	گاهی	بندرت	هرگز	مدیر من؛
					۲۳. می تواند نتایج اخلاقی و معنوی ناشی از تصمیمات را مد نظر قرار دهد.
					۲۴. همه اشتباهات را پی گیری می کند.
					۲۵. در اتخاذ تصمیمات و اعمال آن، به طور همزمان از خود قدرت و اعتماد نشان می دهد.
					۲۶. برای مجموعه خود، چشم انداز اجتناب ناپذیری از آینده را به دقت تشریح می کند.
					۲۷. به خطاها توجه می کند تا از آن طریق کنترل آنها، بتواند قواعد و هنجارها را تحقق ببخشد.
					۲۸. از تصمیم گیری اجتناب می کند.
					۲۹. هر فرد را به عنوان شخصی که نیازها و توانایی ها و آرمان های متفاوتی با دیگران دارد در نظر می گیرد.
					۳۰. دیگران را تشویق می کند تا مسایل را از زوایای مختلفی ببینند.
					۳۱. به دیگران کمک می کند تا توانایی هایشان را توسعه و گسترش دهند.
					۳۲. برای (بررسی) چگونگی انجام وظایف راه های جدیدی را پیشنهاد می کند.
					۳۳. وقتی در امور جاری مدرسه مسئله ای مشاهده شود واکنش به آن را به تأخیر می اندازد.
					۳۴. بر اهمیت داشتن یک حس جمعی نسبت به رسالت سازمان تأکید می کند.
					۳۵. هنگامی که کارکنان خوب عمل می کنند، رضایتش را ابراز می کند.
					۳۶. نسبت به تحقق هدف های سازمان یا اطمینان سخن می گوید.
					۳۷. در تأمین نیازهای شغلی کارکنان مؤثر است.
					۳۸. روش های رهبری رضایت بخشی دارد.
					۳۹. کارکنان را تشویق می کند تا فراتر از چیزی که از آنها انتظار می رود را انجام دهند.
					۴۰. قادر است تا به کارکنان خود اختیار بیشتری دهد.
					۴۱. با کارکنان به شکل رضایت بخشی کار می کند.
					۴۲. نیاز به موفقیت را در دیگران بالا می برد.
					۴۳. در تأمین الزامات سازمانی مؤثر است.
					۴۴. اشتیاق کارکنان را برای کوشش بیشتر افزایش می دهد.
					۴۵. هدایت یک گروه اثر بخش از کارکنان را بر عهده دارد.