



Questionnaire1

پرسشنامه وان - مرجع پرسشنامه ایران

پیوست ۱

همکار محترم، با سلام؛

پرسشنامه ای که تقدیم حضورتان می گردد، جهت آگاهی از نظرات ارزشمند شما در رابطه با موضوع پایان نامه کارشناسی ارشد اینجانب با عنوان "بررسی موانع و عوامل مؤثر بر یادگیری سازمانی در سازمان کتابخانه ها، موزه ها و مرکز اسناد آستان قدس رضوی در ایجاد سازمان یادگیرنده" می باشد. یادگیری سازمانی عبارتست از تمامی روش ها، ساز و کارها و فرایندهای درون یک سازمان که به منظور تحقق یادگیری به کار می رود.

بدیهی است پاسخ های دقیق و صادقانه شما موجب اعتبار و صحت این تحقیق خواهد شد. نظر به اینکه از یافته های این پرسشنامه فقط برای انجام تحقیق استفاده می شود، اطلاعات آن به صورت محرمانه نگه داشته خواهد شد و از نتایج آن در پیشبرد اهداف یادگیری سازمانی، در سازمان استفاده خواهد شد. پیشاپیش از همکاری شما سپاسگزارم.

احمد خسروی - کتابخانه جوادالائمه (ع)

تلفن: ۸۸۲۳۶۳۸

مشخصات شخصی:

جنس:	☐ مرد	☐ زن			
سن:	☐ زیر ۳۰ سال	☐ ۳۱ تا ۴۰ سال	☐ ۴۱ تا ۵۰ سال	☐ ۵۱ تا ۶۰ سال	☐ بالای ۶۰ سال

تحصیلات:

☐ دیپلم	☐ فوق دیپلم	☐ لیسانس	☐ فوق لیسانس	☐ دکتری
--------------------------------	------------------------------------	---------------------------------	-------------------------------------	--------------------------------

نوع استخدام:

☐ رسمی	☐ پیمانی	☐ قراردادی
-------------------------------	---------------------------------	-----------------------------------

سابقه کار:

☐ زیر ۵ سال	☐ ۵ تا ۱۰ سال	☐ ۱۱ تا ۱۵ سال	☐ ۱۶ تا ۲۰ سال
☐ ۲۱ تا ۲۵ سال	☐ ۲۶ تا ۳۰ سال	☐ بیشتر از ۳۰ سال	

سمت سازمانی:

☐ مدیریتی	☐ غیر مدیریتی
----------------------------------	--------------------------------------

عنوان پست سازمانی:

☐ کتابدار	☐ غیر کتابدار
----------------------------------	--------------------------------------

محل خدمت:

☐ کتابخانه مرکزی	☐ کتابخانه های وابسته
---	--

گزینه ها						
کمتر	زیاد	ن	بسیار			
				۱. من برای انجام وظایف خود در سازمان از دانش و مهارت های لازم برخوردار هستم.	مهارت های فردی	پنج اصل سنگه (عوامل ضروری)
				۲. من در سازمان، خود را ملزم و متعهد به توسعه دانش و مهارت هایم می دانم.		
				۳. من از دانش و مهارت های خود در انجام وظایف سازمانی به طور کامل استفاده می کنم.		
				۴. وظایف مشخص به جای وظایف متعدد و متنوع باعث می شود کار را بهتر انجام دهم.		
				۵. کارکنان سازمان به ریسک آگاهانه و سنجیده در ارتباط با مسائل کاری خود تشویق می شوند.	الگوهای ذهنی	
				۶. من به مسائل و مشکلات کاری سازمان، به عنوان فرصت هایی برای یادگیری نگاه می کنم.		
				۷. برای تشویق و ایجاد انگیزه، پاداشهای مادی از پاداش های معنوی، ارضاء کننده تر هستند.		

					۸. در سازمان از آموزش و پژوهش حمایت گسترده ای می شود.		
					۹. اهداف و چشم انداز سازمان برای من به طور صریح و روشن تعریف شده است.	تشم انداز مشترک	
					۱۰. من از ماموریت سازمان آگاهی دارم.		
					۱۱. من برای تحقق اهداف و رسیدن به چشم انداز سازمان تلاش می کنم.		
					۱۲. بین فعالیت های سازمانی و اهداف آن همخوانی وجود دارد.		
					۱۳. در سازمان با استقبال از پیشنهادات گروهی، تجربیات همه مورد توجه و بررسی قرار می گیرد.	یادگیری تیمی	
					۱۴. در سازمان گروه های حل مسئله ، کارکنان بخش های مختلف هستند .		
					۱۵. کارکنان بخش های مختلف سازمان، با یکدیگر در تماس هستند و از تجربیات یکدیگر استفاده می کنند.		
					۱۶. کارکنان این سازمان در تیم های کاری آموزش می بینند.		
					۱۷. من، ریشه مشکلات موجود را در درون سازمان می بینم و آنها را به عوامل بیرونی نسبت نمی دهم.	نقد و سیستم	
					۱۸. کارکنان بخش های مختلف، در تصمیم گیریهای سازمانی شرکت داده می شوند.		

					۱۹. جلسات گروهی سازمان فرصتی برای بیان آزادانه افکار و نظرات فراهم می کند.		
					۲۰. کارکنان سازمان در تصمیم گیری های سازمانی از نظرات یکدیگر استفاده می کنند.		
					۲۱. در سازمان پرسش از وضع موجود امری ارزشمند تلقی می شود. (ارزش ها و باورهای سازمانی)	فرهنگ سازمانی (عوامل تسهیل کننده)	
					۲۲. ارزش ها و باورهای حاکم بر سازمان با اهداف آن هماهنگی دارند. (هماهنگی ارزشها و اهداف)		
					۲۳. در سازمان کارکنان به یکدیگر اعتماد و اطمینان کامل دارند و تجربیات خود را در اختیار یکدیگر قرار می دهند. (اعتماد متقابل کارکنان نسبت به یکدیگر)		
					۲۴. مدیران، به آنچه می گویند، عمل می کنند. (گفتار و رفتار افراد سطح بالا)		
					۲۵. در سازمان افراد خلاق و نو آور ارج نهاده می شوند و ایده های خلاق و عملی توسط مدیران سازمان پاداش داده می شوند. (حمایت از فرهنگ خلاقیت و نوآوری)		
					۲۶. طرح های یادگیری و توسعه در سازمان، با چشم انداز، مأموریت و اهداف سازمانی مرتبط هستند. (طرح های یادگیری مرتبط با اهداف یادگیری)	توانمندسازها (عوامل تسهیل کننده)	
					۲۷. ایده های جدید از سوی سازمان حمایت و تشویق می شود.		
					۲۸. در سازمان برای توانمندسازی کارکنان و پیشبرد		

					اهداف یادگیری، از فن آوری اطلاعات استفاده می شود. (استفاده از فناوری اطلاعات در یادگیری سازمانی)	
					۲۹. من از طریق آموزش، فرصت های زیادی برای به اشتراک گذاشتن دانش و مهارت هایم با سایر کارکنان به دست می آورم. (آموزش مداوم/انتقال دانش)	
					۳۰. کارکنان سطوح مختلف سازمان، از فرصت های آموزشی برابر برخوردار می باشند. (ایجاد فرصت های آموزشی برابر برای تمام کارکنان)	
					۳۱. در سازمان مدیران، انتقادات کارکنان را بدون گرفتن موضع دفاعی می پذیرند. (باورهای غلط در مورد قدرت مدیران)	فرهنگ سازمانی
					۳۲. ما در سازمان، برای حل مسائل و مشکلات کاری خود، آزادانه به گفتگو و مباحثه می پردازیم. (وجود فرهنگ گفتگو و مباحثه آزاد)	
					۳۳. یکی از موانع یادگیری موجود در سازمان، عادی شدن مشکلات و پذیرش تهدیدهای تدریجی می باشد. (پذیرش تهدیدهای تدریجی و انس با مشکلات)	
					۳۴. من در سازمان برای حل مشکلات از ساده ترین و آشناترین راه حل ها استفاده می کنم. (سطحی نگری و ساده انگاری)	
					۳۵. نتایج ارزیابی ها در سازمان به طور سریع و گسترده منتشر می شود. (کم ظرفیتی در انعکاس بصیرت ها)	

					۳۶. کارکنان سازمان، داری انگیزه یادگیری بوده و خود را ملزم و متعهد به یادگیری می دانند.(تعهد به یادگیری سازمانی)	رنگ سازمانی
					۳۷. در سازمان، امکان یادگیری از تجربیات موفق سایر سازمانها فراهم می باشد.(محیط انحصاری)	
					۳۸. محیط انحصاری و غیر رقابتی موجود در سازمان، مانعی برای یادگیری محسوب می شود.(محیط انحصاری و غیر رقابتی)	
					۳۹. من در سازمان، علیرغم مشغله های کاری، برای ارتقای دانش و توسعه مهارت هایم فرصت کافی دارم.(فقدان زمان کافی برای یادگیری)	
					۴۰. رقابت موجود در سازمان، ابزاری برای یادگیری محسوب می شود.(یادگیری رقابتی)	
					۴۱. ساختار فعلی سازمان توانایی تسهیل یادگیری در سازمان را ندارد.(ساختار مناسب یادگیری)	موانع ساختاری
					۴۲. ساختار سازمان مانع رشد و توسعه مهارت ها و توانایی های کارکنان می شود.(بی توجهی به رشد و توسعه تواناییهای کارکنان)	
					۴۳. در سازمان بین بخشهای مختلف ارتباط مؤثر و همه جانبه وجود دارد.	
					۴۴. تمرکز قدرت و مسئولیت در سازمان یکی از موانع یادگیری در سازمان می باشد.(تمرکز قدرت و مسئولیت)	
					۴۵. ساختار سازمانی موجود، انگیزه و تعهد لازم برای یادگیری را در کارکنان ایجاد می کند.(ساختار مناسب برای ایجاد انگیزه و تعهد یادگیری)	