



Questionnaire1

پرسشنامه وان - مرجع پرسشنامه ایران

پرسشنامه سنجش نگرش به مدیریت دانش

ردیف	سوال	کاملاً موافقم	تا حدی موافقم	مخالفم	کاملاً مخالفم
۱	دانش چار چوب مشخصی برای هدایت فعالیت های سازمان ارائه نمی کند.				
۲	از نظر من راهکار مشخصی برای تدوین اهداف دانش وجود ندارد.				
۳	نتیجه دانش برای یادگیری سازمانی یک ملاک قابل اعتماد است.				
۴	توجه زیاد به سطح دانشها و مهارتهای کارکنان ، موجب بازماندن مدیر از کارهای دیگر سازمان می شود.				
۵	اهداف دانش وظایف سازمانی مدیران را مشخص می کند.				
۶	سازمان برای تحقق اهداف خود باید از اهداف مدیریت دانش استفاده کند.				
۷	تا به حال به موضوع اهداف دانش در محیط کاری ام توجه کاملی مبذول داشته ام.				
۸	تعیین وضعیت موجود دانش برای موفقیت کاری اهمیتی ندارد.				
۹	به نظر من، مدیر وظیفه ای در تعیین منبع دانش برای کارکنان ندارد.				
۱۰	گفتگوی مستقیم و علمی متخصصان باعث بهبود دانش خواهد شد.				
۱۱	کارمند دارای مهارت ، تجربه و تخصص برای سازمان مفید خواهد بود.				
۱۲	مشخص بودن مکان و موقعیت دسترسی به دانش برای اثربخشی سازمان اثری ندارد.				
۱۳	آگاهی از مکان دانش برای تصمیم گیری بموقع مناسب خواهد بود.				
۱۴	من برای شناسایی دانش در کار مدیریتی ام برنامه خاصی دارم.				
۱۵	توسعه روابط کارکنان در به دست آوردن دانش جدید یک روش کاملاً مناسبی است.				
۱۶	دانش سازمان های دیگر اثربخشی سازمان را تضمین نمی کند.				
۱۷	تهیه دانش بایداز همه کسانی باشد که با سازمان در ارتباط هستند.				
۱۸	خرید دانش می تواند یکی از روش های مناسب برای جبران کمبود دانش مدیران باشد.				
۱۹	برای من دانش تخصصی در انجام وظایف مدیریتی ام شناخته نشده است.				
۲۰	تیم های کاری در سازمان را باید سرمایه ی اجتماعی دانست.				
۲۱	از شیوه های متفاوت برای اکتساب دانش در کار مدیریتی ام استفاده کرده ام.				
۲۲	خلق، نوآوری و تولید آگاهانه دانش برابم اهمیتی ندارد.				
۲۳	مبادله اطلاعات را می توان از نقاط قوت برای خلاقیت و نوآوری یاد کرد.				
۲۴	مشارکت مدیران در تصمیم گیری از نقاط قوت سازمان خواهد بود.				
۲۵	گفتگو و مباحثه علمی در سازمان از عوامل اصلی رشد به حساب می آید.				
۲۶	همیشه آموزش و یادگیری باعث رشد سازمان خواهد شد.				
۲۷	مدیریت لازم است نقش مهمی در تشکیل تیم های کاری داشته باشند.				
۲۸	من با استفاده از دانش در محیط کاری ام به فعالیت ها و عملکردهای نو اقدام می کنم.				
۲۹	تبادل اطلاعات و افکار کارکنان در سازمان باعث رشد سازمان می شود.				
۳۰	گرایش به کارهای گروهی باعث می شود که برای حل مشکلات تکراری وقت و انرژی صرف نگردد.				
۳۱	روابط بین مدیران در سازمان خلاقیت و نوآوری را افزایش می دهد.				
۳۲	انتقال دانش باعث حفظ و افزایش دانش می شود.				
۳۳	مدیریت فضای(جا، مکان) دانش منجر به بهبود عملکرد و افزایش خدمات سازمان نخواهد شد.				
۳۴	ساختار روابط سازمانی موفقیت سازمان را تضمین می کند.				
۳۵	من مهارت و تجربه خود را در حوزه مدیریتی ام در اختیار دیگر کارکنان سازمان قرار می دهم.				
۳۶	استفاده از دانش باید ملاک توانایی مدیر در سازمان به حساب آید.				

۳۷	تنها عامل مهم برای کاربرد دانش فراهم آوردن امکانات فیزیکی است.
۳۸	افرادی که در سازمان از دانش استفاده می کنند از دیگر افراد موفق تر خواهند بود.
۳۹	به کارگیری دانش تحقق اهداف سازمان را تضمین می کند.
۴۰	استفاده از تجربیات افرادی که در حال حاضر در سمت خود فعالیت نمی کنند، باعث اثربخشی سازمان می شود
۴۱	بهره گیری از نام افراد صاحب نظر سازمان، باعث کسب رتبه بهتر برای سازمان نسبت به دیگر سازمان ها خواهد شد.
۴۲	من برای تحقق اهداف دانشگاه در حوزه کل مدیریتی ام از دانش استفاده می کنم.
۴۳	تضمینی وجود ندارد که ابزار های ذخیره سازی الکترونیکی (انواع هارد دیسک یا دیسک سخت، سی دی و فلش و ...) نقش موثری در حفظ و بکار گیری مجدد اطلاعات و دانش داشته باشند.
۴۴	وسایل ذخیره سازی الکترونیکی امنیت اطلاعات را تضمین نمی کند.
۴۵	هر مدیری باید توانایی ثبت یا انتخاب اطلاعات ، مدارک و تجربیات سازمان را داشته باشد.
۴۶	ذخیره سازی شفاف و دقیق اطلاعات، مستند سازی تجربیات و ،در سازمان می تواند عاملی مهمی برای توانایی های مدیران محسوب شود.
۴۷	ثبت سازماندهی شده دانش در سازمان از لحاظ اقتصادی مقرون به صرفه نیست.
۴۸	مستند سازی فعالیت های روزانه باید به عنوان ثروت سازمانی محسوب شود.
۴۹	من عملاً ، نسبت به نگهداری دانش در حوزه کار مدیریتی ام توجه خاصی داشته ام.
۵۰	ارزشیابی دانش از نقاط قوت برای دسترسی به کارایی سازمان است.
۵۱	ارزشیابی دانش ربطی به رشد و توسعه سازمان ندارد.
۵۲	ارزشیابی دانش بخش کم اهمیتی از کار های مدیر است.
۵۳	بر اساس نتایج ارزشیابی دانش می تواند راهبرد و فعالیت های سازمان را هدایت کرد.
۵۴	نتایج ارزشیابی دانش برای رقابت سازمان با رقبا یک ملاک معتبر محسوب می شود.
۵۵	نتایج ارزشیابی دانش یک ملاک معتبر برای تعیین اهداف و فعالیت های آینده سازمان است.
۵۶	در حوزه کار مدیریتی ام تا کنون توجه کلملی به ارزشیابی دانش داشته ام.