



Questionnaire1

پرسشنامه وان - مرجع پرسشنامه ایران

پیوست ها

ب : پرسشنامه سبک رهبری تحولی مدیران براساس مدل بس و اولیو (۱۹۸۵) :

ردیف	مدیر من؛	۱ کاملاً مخالف	۲ مخالف	۳ تا حدودی	۴ موافق	۵ 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 فرصتهایی 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 حاضر است 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.					

پیوست ها

ردیف	مدیر من؛	۱	۲	۳	۴	۵
		کاملاً مخالف	مخالف	تا حدودی	موافق	کاملاً موافق
۱۸	به منظور تحقق هدف‌های سازمانی، فرصت‌های جدیدی را جستجو می‌کند					
۱۹	هنگام هدف‌گذاری برنامه سازمانی از نیازهای کارکنان خود آگاه است					
۲۰	وظایفی که به سازمان شکل می‌دهد را شناسایی و ابلاغ می‌کند.					
۲۱	هنگام انتخاب هدف‌های جدید برنامه، کارکنان خود را به ارائه بازخورد تشویق می‌کند.					
۲۲	در راستای برنامه، از خود فداکاری نشان می‌دهد.					
۲۳	محدودیت‌هایی را که مانع از بهبود سازمانی می‌شود را شناسایی می‌کند.					
۲۴	هدف‌های جدیدی برای واحد سازمانی وضع می‌کند.					
۲۵	وظایف هر کس را بر اساس علایق او تعیین می‌کند.					
۲۶	در صورت لزوم، به منظور بهبود برنامه، تصمیمات جسورانه می‌گیرد.					
۲۷	از هدف‌هایی برای آینده واحد سازمانی سخن به میان می‌آورد.					
۲۸	به احساسات شخصی هر یک از کارکنان احترام نمی‌گذارد.					
۲۹	به افراد توان تصمیم‌گیری درباره چگونگی انجام وظایف شغلی‌شان را اعطا می‌کند (در چارچوب‌های مورد توافق).					
۳۰	شور و اشتیاق خود را به تحقق هدف‌های سازمان نشان می‌دهد.					
۳۱	جنبه‌های اخلاقی کار را در نظر می‌گیرد.					
۳۲	از استعاره‌ها و نشانه‌های بصری برای معرفی هدف‌های واحد استفاده می‌کند.					
۳۳	وقتی وظیفه‌ای را به افراد ابلاغ می‌کند از آنان در راه انجام وظایف حمایت می‌کند و آنان را تشویق می‌نماید.					
۳۴	به دیگران دلگرمی و اطمینان می‌دهد که هدف‌های واحد تحقق خواهد یافت.					

پیوست ها

ردیف	مدیر من؛	۱	۲	۳	۴	۵
		کاملاً مخالف	مخالف	تا حدودی	موافق	کاملاً موافق
۳۵	ارزش های مشترک با سایر کارکنان برای او حائز اهمیت است.					
۳۶	چشم انداز شفافی برای واحد سازمانی ارایه 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 مثبتب 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 وظایف شان، 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.					

پیوست ها

ردیف	مدیر من؛	۱	۲	۳	۴	۵
		کاملاً مخالف	مخالف	تا حدودی	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 ان 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 برمی 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 اعضا 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.					

پیوست ها

ردیف	مدیر من؛	۱	۲	۳	۴	۵
		کاملاً مخالف	مخالف	تا حدودی	موافق	کاملاً موافق
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.					
۷۴	برای تسهیل در مسیر بهبود سازمانی، راه های تازه ای را جستجو می کند که قبلاً در برنامه وجود نداشته است.					
۷۵	به کارکنان یاری می دهد 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 برنامه های جدید تشویق می کند.					
۷۸	مطابق با اهداف واحد سازمانی رفتار می کند.					
۷۹	منافع سازمانی را بر منافع شخصی خود ترجیح نمی دهد.					
۸۰	به توانمندی کارکنان خود در انجام وظایف اطمینان کامل دارد.					
۸۱	اعتماد به نفس دارد.					
۸۲	به انتقاد از ایده های کارکنان نمی پردازد، حتی اگر آن ایده ها با نظر خودش فرق داشته باشد.					
۸۳	به کارکنان کمک می کند تا برای تحقق وظایف خود، به تنظیم اهداف قابل حصول بپردازند.					

پروژه و سربلند باشید