



Questionnaire1

پرسشنامه وان - مرجع پرسشنامه ایران



پرسشنامه هوان

همیشه	اغلب اوقات	گاهی اوقات	خیلی کم	هرگز	
					۱. در ازاء تلاش همکارانم، به آنها کمک می‌کنم.
					۲. مناسب بودن رویه‌های خود را در عمل می‌آزمایم.
					۳. تا مسائل حاد و جدی نشده از مداخله خودداری می‌کنم.
					۴. بر بی‌نظمی‌ها، اشتباهات، استثناءها و انحرافات از استانداردها در سازمان توجه خاص دارم.
					۵. هنگام بروز موضوعات مهم خود را درگیر نمی‌سازم.
					۶. درباره مهم‌ترین ارزش‌ها و باورهاییم با همکاران صحبت می‌کنم.
					۷. حتی زمانی که ضرورت مداخله من وجود دارد این کار را انجام نمی‌دهم.
					۸. در حل مسائل، به چشم اندازه‌های متفاوت می‌اندیشم.
					۹. درباره آینده با همکارانم خوشبینانه صحبت می‌کنم.
					۱۰. کاری می‌کنم که افراد از همکاری با من احساس غرور کنند.
					۱۱. با استفاده از اصطلاحات روشن و دقیق درباره مسؤلیت افراد برای دستیابی به اهداف عملکردی گفتگو می‌کنم.
					۱۲. زمانی وارد عمل می‌شوم که مشکلی پیش آمده باشد.
					۱۳. با شور و هیجان درباره آنچه لازم است در سازمان انجام شود، با همکارانم صحبت می‌کنم.
					۱۴. بر داشتن احساس مفید بودن، تأکید می‌کنم.
					۱۵. برای آموزش و هدایت کارکنان وقت صرف می‌کنم.
					۱۶. پاداش کسانی که اهداف عملکردی را عملی می‌سازند، به روشنی مشخص می‌نمایم.
					۱۷. بیش از منافع شخصی، به مصلحت گروه‌های کاری در سازمان توجه دارم.
					۱۸. به هویت مستقل کارکنان خود در سازمان باور دارم.
					۱۹. اظهار می‌دارم تا مسائل حاد و وخیم نشود، دست به اقدام نمی‌زنم.
					۲۰. طوری عمل می‌کنم که همکارانم برایم احترام قائل شوند.
					۲۱. در برخورد با اشتباهات، گلایه‌ها و کوتاهی‌ها کاملاً حواسم را جمع می‌کنم.
					۲۲. به عواقب ابعاد اخلاقی تصمیمات توجه خاصی دارم.
					۲۳. پی‌گیر یافتن اشتباهات در سازمان هستم.
					۲۴. نیرومندی و اعتماد به نفس خود را نشان می‌دهم.
					۲۵. چشم‌انداز مطلوبی از آینده در سازمان ترسیم می‌کنم.
					۲۶. برای حفظ معیارها، به کوتاهی‌ها و ناکامی‌های موجود در سازمان توجه دارم.
					۲۷. از تصمیم‌گیری اجتناب می‌کنم.
					۲۸. هر یک از افراد را با نیازها، توانایی‌ها و آرمان‌هایی متفاوت از دیگران مد نظر قرار می‌دهم.
					۲۹. دیگران را ترغیب می‌کنم که به مسائل از زوایای مختلف بنگرند.
					۳۰. به افراد امکان می‌دهم توانایی‌هایشان را از قوه به فعل درآورده، آنها را توسعه دهند.
					۳۱. راه‌های جدیدی را برای انجام وظایف شغلی پیشنهاد می‌کنم.
					۳۲. پاسخ به سوالات آنی را به تأخیر می‌اندازم.
					۳۳. داشتن درک مشترک از رسالت (ماموریت) سازمان را مورد تأکید قرار می‌دهم.
					۳۴. رضایت خود را از افرادی که انتظارات را برآورده می‌کنند، بیان می‌دارم.

همیشه	اغلب اوقات	گاهی اوقات	خیلی کم	هرگز	
					۳۵. افراد را به تحقق اهداف سازمان دل گرم می‌سازم.
					۳۶. در رفع نیازهای شغلی افراد، موثرم.
					۳۷. از روش‌های رهبری رضایت بخش، استفاده می‌کنم.
					۳۸. شرایطی را فراهم می‌آورم که افراد بیش از حد انتظار تلاش کنند.
					۳۹. شرایطی را بوجود می‌آورم که افراد از اقتدار بیشتری برخوردار شوند.
					۴۰. با افراد بطور رضایت‌بخشی کار می‌کنم.
					۴۱. افراد را برای رسیدن به موفقیت هر چه بیشتر در انجام وظایفشان ترغیب می‌کنم.
					۴۲. در رفع نیازهای سازمانی تأثیر گذارم.
					۴۳. تمایل افراد را برای کوشش و تلاش بیشتر افزایش می‌دهم.
					۴۴. گروه تحت رهبری من اثربخش است.