



Questionnaire1

پرسشنامه وان - مرجع پرسشنامه ایران

پیوست ۲) پرسشنامه رهبری اثربخشی دانشگاهی رمزدن

با سلام خدمت شما استاد ارجمند
با توجه به اینکه نهاد دانشگاه یکی از بخش های بسیار مهم هر جامعه ای است و هدایت آن بدون وجود رهبرانی اثربخش و کارآمد امکان پذیر نخواهد بود، لذا با هدف " بررسی ویژگی های رهبران و مدیران دانشگاهی " پرسشنامه ای تنظیم شده است و از شما خواهشمند است بر اساس ویژگی های مدیریت محترم دانشکده، چگونگی رفتارهای این فرد را با انتخاب یک گزینه، مشخص نمایید.

با تشکر از همکاری شما

شماره سوال	سؤالات	گزینه ها						
		توصیف در حد بالا	توصیف در حد متوسط	توصیف در حد متوسط	توصیف در حد متوسط	توصیف در حد متوسط	توصیف در حد متوسط	توصیف در حد متوسط
		۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷
۱	برای مشهور ساختن واحد کاری می کوشد.							
۲	مسئولیت را منصفانه و دائماً تفویض می کند.							
۳	به کارکنان انگیزه می دهد تا کاری بیشتر از آن چه تا کنون فکر می کردند از عهده آن ها بر می آیند، انجام دهند.							
۴	در جهت توسعه امور دانش پژوهی و اجرایی راهنمایی می کند.							
۵	نسبت به نقش خود، احساس غرور می کند.							
۶	به سهولت از مشارکت دیگران تشکر می کند.							
۷	اندیشه های جدید درباره تحقیق را در واحد کاری دخالت می دهد.							
۸	مشارکت در تصمیم گیری را تشویق می کند.							
۹	برداشت خوبی از «تصویر بزرگ آموزش عالی» در واحد کاری به وجود می آورد.							
۱۰	فعالانه برای پیشرفت دیگران برای تبدیل شدن به رهبری می کوشد.							
۱۱	کارها را به روش خودش تعقیب می کند.							
۱۲	حس برانگیختگی هیجان را درباره تدریس به همکاران منتقل می کند.							
۱۳	از پرسش درباره ایده ها و نظراتش استقبال می کند.							
۱۴	اسباب احترام گذاشتن به توانایی هایش به عنوان یک محقق را فراهم می آورد.							
۱۵	اسباب احترام گذاشتن به توانایی هایش به عنوان یک معلم را فراهم می آورد.							
۱۶	یک جو چالش برانگیز برای کار دانشگاهی فراهم می کند.							
۱۷	منابع واحد کاری را به طور مؤثر هدایت و کنترل می کند .							
۱۸	همکاری بین کارکنان اداری و آموزشی را تسهیل می کند.							
۱۹	مسائل مشکل یا موضوعات حساس را پیش می کشد و با آن ها مواجه می شود.							
۲۰	برای به وجود آوردن یک بینش مشترک در جهت گیری های آینده واحد کاری، میکوشد.							
۲۱	از منافع و علائق واحد کاری در مقابل مدیریت ارشد دانشگاه، دفاع و حمایت می کند.							

									۲۲	به کارکنانی که نوآوری نشان می دهند، پاداش می دهد.
									۲۳	به افراد قابل کمک می کند تا مهارت های خود را بهبود بخشند.
									۲۴	از اشتباهات دیگران زیاد انتقاد می کند.
									۲۵	برتری علمی - آموزشی را پاداش می هد.
									۲۶	برای جذب منافع بیشتر برای گروه، مرکز و دانشکده تلاش می نماید.
									۲۷	ایده های جدید درباره تدریس را به گروه، دانشکده و مرکز ارائه می دهد.
									۲۸	شیوه های اداری مؤثر را حفظ و به کار می گیرد.
									۲۹	درباره تغییر خیلی مثبت صحبت می کند.
									۳۰	به گروه خاصی از کارکنان که با او کار می کنند، علاقه نشان نمی دهد.
									۳۱	می کوشد تا بین گروه های نقطه نظرات مختلف در واحد کاری، تفاهم ایجاد کند.
									۳۲	به همکاران در جستجوی منابع برای پشتیبانی و حمایت تحقیق، کمک می کند.
									۳۳	از عقاید سایر کارکنان همچون عقاید خودش، حمایت می کند.
									۳۴	واحد کاری را طوری هدایت می کند که تصمیم گیری در آن باز و شفاف باشد.
									۳۵	به کارکنان از طریق مهیا ساختن فرصت هایی برای رشد حرفه ای، کمک می کند.
									۳۶	کارکنان را به همکاری گروهی در جهت هدف مشترک، وادار می دارد.
									۳۷	خودش را از همکاران جدا می دارد.
									۳۸	فعالیت های واحد کاری را با یک روش سازماندهی شده و کارا، اداره می کند .
									۳۹	همان طوری که برای خودش تلاش می کند، برای گروه، دانشکده و مرکز نیز تلاش می کند.
									۴۰	کارکنان را تشویق می کند تا در نظرات سهیم شوند و از یکدیگر تجربه بیاموزند .
									۴۱	جوی را ایجاد می کند که کارکنان برای عملکرد خود پاسخ گو باشند.
									۴۲	مبادله فعالانه عقاید و نظرات را بین همکاران بر می انگیزد.
									۴۳	انتظاراتش را به روشنی بیان نمی کند.
									۴۴	علاقه خاصی به صحبت کردن درباره روش های بهبود آموزش نشان می دهد.
									۴۵	شما را در فکر کردن درباره مشکلات قدیمی به شیوه هایی نو، توانمند می سازد.
									۴۶	مشکلات را به سرعت شناسایی کرده و اجازه نمی دهد که از کنترل خارج شوند.
									۴۷	توزیع عادلانه حجم کار را تضمین می کند.
									۴۸	به دانشجویان و نیازهای آن ها علاقه نشان می دهد.
									۴۹	مشکلات را هم از چشم انداز دانشگاه و هم از دید داخلی مورد توجه قرار می دهد.
									۵۰	کارکنان را تشویق می کند که از اشتباهات خود به عنوان فرصت هایی برای یادگیری استفاده کنند.
									۵۱	برای ایجاد محیطی که از دانش پژوهی و تحقیق کیفی حمایت می کند، تلاش می نماید
									۵۲	تحت فشار خشن می شود.
									۵۳	موضوع مورد بحث را به پایان می رساند.
									۵۴	موفقیت همکاران را تحسین و حمایت می کند.
									۵۵	حصول اطمینان می کند از اینکه همکاران، انتظارات و رضایت دانشجویان را مورد توجه قرار دهند.
									۵۶	کارها را به اجرا در می آورد.
									۵۷	به طور کلی تا چه اندازه از رهبری دانشگاهی این شخص راضی هستید.