**پرسشنامه ارزیابی شایستگی مدیران و رؤسا**

**هدف**: سنجش شایستگی مدیران و روسای سازمان ها و ادارات در 8 بعد متفاوت

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ردیف | سوالات | **هرگز** | **به ندرت** | **بعضی اوقات** | **اغلب** | **همیشه** |
| 1 | پاسخگوی نظرات (همكاران، مرئوسان، روسا، همترازان سازمانی و ارباب رجوع) به روش سازنده می باشم. |  |  |  |  |  |
| 2 | اطلاعات ضروری را به طور مرتب به همه ارائه می كنم. |  |  |  |  |  |
| 3 | گزارشات شفاهی را به صورت صریح و روشن به افراد ارائه می كنم. |  |  |  |  |  |
| 4 | فضای ارتباطی بازی را ایجاد می كنم. |  |  |  |  |  |
| 5 | حقایق و مسائل كاری را به صورت مكتوب و سازماندهی شده ارایه می كنم. |  |  |  |  |  |
| 6 | وقتی نظراتم با نظرات دیگران متفاوت است، علاقه مند به آگاهی كامل از نقطه نظرات آنها می باشم. |  |  |  |  |  |
| 7 | پیگیر تحقق مصوبات مجلس هستم. |  |  |  |  |  |
| 8 | به موقع تصمیم گیری می كنم. |  |  |  |  |  |
| 9 | در صورت لزوم، تصمیمات سخت می گیرم. |  |  |  |  |  |
| 10 | در صورت لزوم، دلایل اتخاذ تصمیمات را برای كاركنان توضیح می دهم. |  |  |  |  |  |
| 11 | تصمیمات درست و مناسب اتخاذ می كنم. |  |  |  |  |  |
| 12 | به هنگام عدم وجود اطلاعات (یا اطلاعات ناقص)، بهترین تصمیم ممكن را می گیرم. |  |  |  |  |  |
| 13 | با شناسایی عوامل تنشكیل دهنده مشكل، قادر هستم به كانون مشكل دست یابم. |  |  |  |  |  |
| 14 | كاركنان خلاق و نوآور را تشویق می كنم. |  |  |  |  |  |
| 15 | با مطرح كردن سوالات مختلف، باعث می شوم كه كاركنان ابعاد دیگر مسایل را ببینند. |  |  |  |  |  |
| 16 | كاركنان را تشویق می كنم كه مرا زیر سوال قرار دهند و یا حتی با من مخالفت كنند. |  |  |  |  |  |
| 17 | جوی ایجاد می كنم كه كاركنان بدون واهمه و ترس از انتقاد و تنبیه، ایده هایشان را ارایه نمایند. |  |  |  |  |  |
| 18 | تغییرات لازم را حتی در صورت وجود مخالفت، پیشنهاد می كنم. |  |  |  |  |  |
| 19 | تغییرات لازم را بر اساس اولویت به خوبی انجام می دهم. |  |  |  |  |  |
| 20 | روابط كاری اثر بخش با كاركنان برقرار می كنم. |  |  |  |  |  |
| 21 | روابط كاری اثر بخش با رؤسا برقرار می كنم. |  |  |  |  |  |
| 22 | روابط كاری اثر بخش با همترازان سازمانی برقرار می كنم. |  |  |  |  |  |
| 23 | روابط كاری اثر بخش با مدیران فوقانی برقرار می كنم. |  |  |  |  |  |
| 24 | برای كاركنانی كه به كمك و راهنمایی نیاز دارند، وقت می گذارم. |  |  |  |  |  |
| 25 | شنونده خوبی هستم. |  |  |  |  |  |
| 26 | در حرفه و كارم فردی برجسته هستم. |  |  |  |  |  |
| 27 | مسئولیت اشتباهات خود را می پذیرم. |  |  |  |  |  |
| 28 | اشتباهات خود را پنهان نمی كنم. |  |  |  |  |  |
| 29 | حقیقت را بیان می كنم. |  |  |  |  |  |
| 30 | بعضی از تصمیم گیری ها را به پایین ترین سطح سازمان تفویض می كنم. |  |  |  |  |  |
| 31 | وقتی امور را به دیگران تفویض می كنم، آموزش های لازم برای پیش بینی و چگونگی حل مشكلات احتمالی را می دهم. |  |  |  |  |  |
| 32 | در هنگام تفویض امور به کارکنان بی تجربه، زمانی را برای آموزش روش های انجام کارها اختصاص می دهم. |  |  |  |  |  |
| 33 | آموزش خود را با سطح تجارب و روش یادگیری هر کارمند، سازگار می کنم. |  |  |  |  |  |
| 34 | به هنگام کمک به کارکنان در شکوفایی قابلیت هایشان، صبور و مشوق هستم. |  |  |  |  |  |
| 35 | به موقع، بازخوردهای سازنده ارایه می کنم. |  |  |  |  |  |
| 36 | با همکاری کارکنان، اهداف قابل دسترسو اندازه گیری را مشخص می کنم. |  |  |  |  |  |
| 37 | با کارکنان در مورد راهبردهایی که باعث کارآمد شدن اهداف شغلی شان بشود، صحبت می کنم. |  |  |  |  |  |
| 38 | فعالانه در جستجوی راهکارهایی برای کارکنان خود هستم تا موقعیت های جدیدی برای ارتقاء شغلی آنها بوجود آید. |  |  |  |  |  |
| 39 | با شناسایی عوامل داخلی و خارجی موثر بر سازمان، به آموزش و نحوه مقابله با آنها می پردازم. |  |  |  |  |  |
| 40 | واکنش کارکنان در مقابل مصائب و مشکلات را با روش های مناسب هم جهت می سازم. |  |  |  |  |  |
| 41 | با اعتماد به نفس، انتقادات کارکنان در سازمان را می پذیرم. |  |  |  |  |  |
| 42 | در مواجهه با موانع لاینحل، قابلیت حفظ تصمیم گیری منطقی را دارم. |  |  |  |  |  |
| 43 | حتی در مواقعی که مجبور به اجام چندباره کاری می شوم، نگرش "می توانم بر آن غلبه کنم" را حفظ می کنم. |  |  |  |  |  |
| 44 | حتی هنگام ناامیدی و عصبانیت، اثربخشی خود را حفظ می کنم. |  |  |  |  |  |
| 45 | در نیل به نتایج ارزنده از روش های خلاق و در عین حال اخلاقی کمک می گیرم. |  |  |  |  |  |
| 46 | کارکنان را برای کسب موفقیت های تیمی، تشویق می کنم. |  |  |  |  |  |
| 47 | از کسب نتایج تیمی تقدیر می کنم. |  |  |  |  |  |
| 48 | الگوی رفتاری خوبی در کار تیمی هستم. |  |  |  |  |  |
| 49 | همیشه به دنبال کشف و حفظ زمینه های مشترک کاری در سازمان هستم. |  |  |  |  |  |
| 50 | بدون توجه به محدوده کاری خود، به دنبال یافتن زمینه های مشترک کاری با ذینفعان هستم. |  |  |  |  |  |
| 51 | هنگام کار با گروهی که به تضاد و کشمکش می رسد، با یافتن نظرات مشترک به انجام امور کمک می کنم. |  |  |  |  |  |

\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*

**روش نمره گذاری و تفسیر**

این پرسشنامه به صورت محقق ساخته طراحی شده و هدف آن سنجش شایستگی مدیران و روسای سازمان ها و ادارات می باشد. تعداد سوالات آن 51 بوده که شایستگی مدیران را از 8 جنبه مختلف مورد ارزیابی قرار می دهد. شیوه امتیاز دهی آن به صورت جدول زیر می باشد:

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| گزینه | **هرگز** | **به ندرت** | **بعضی اوقات** | **اغلب** | **همیشه** |
| امتیاز | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

ابعاد پرسشنامه و سوالات مربوط به هر بعد در جدول زیر ارائه شده است:

|  |  |
| --- | --- |
| بعد | سوالات مربوط |
| مهارت های ارتباطی | 1 تا 6 |
| تصمیم گیری | 7 تا 13 |
| تشویق و نوآوری و تغییر | 14 تا 19 |
| ارتباطات کاری | 20 تا 25 |
| مهارت های رهبری | 26 تا 32 |
| مهارت های حرفه ای | 33 تا 39 |
| به کارگیری قابلیت های مثبت خود و دیگران | 40 تا 45 |
| توسعه فعالیت های تیمی | 46 تا 51 |

به منظور بدست آوردن امتیاز مربوط به هر بعد، امتیاز تک تک سوالات مربوط به آن بعد را با هم جمع نموده و به عنوان امتیاز آن بعد در نظر می گیریم. برای بدست آوردن امتیاز کلی پرسشنامه، امتیاز همه بعد ها را با هم جمع می نماییم. بدیهی است که هر چه نمره فرد پاسخ دهنده در بعد و یا کل پرسشنامه بالاتر باشد، بیانگر شایستگی بیشتر وی در آن بعد و یا به طور کلی می باشد.

**روایی و پایایی**

در پایان نامه مصلحی (1391) جهت روایی صوری پرسشنامه و صحت و سقم سئوالات، پرسشنامه در بین تعدادی از مدیران و کارشناسان (لیسانس و فوق لیسانس به بالا) توزیع شد و پس از اطمینان از نتایج بدست آمده، پرسشنامه در نمونه آماری پژوهش (سازمان­ها و شرکت­های دولتی) توزیع شد.

همچنین پایائی پرسشنامه یا قابلیت اعتماد آن با استفاده از روش اندازه­گیری آلفای کرونباخ محاسبه شد. معمولاً دامنه ضریب اعتماد آلفای کرونباخ از صفر (0) به معنای عدم پایداری، تا مثبت یک (1+) به معنای پایائی کامل قرار می­گیرد و هر چه مقدار بدست آمده به عدد مثبت یک نزدیکتر باشد قابلیت اعتماد پرسشنامه بیشتر می­شود. آلفای کرونباخ برای پرسشنامه ارزیابی شایستگی مدیران و رؤسا برابر با 83/0 می باشد.

مقدار آلفای کرونباخ در پرسشنامه ارزیابی شایستگی مدیران و رؤسا

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Reliability Statistics | | |
| **پرسشنامه مورد نظر** | N of Items | Cronbach's Alpha |
| **پرسشنامه ارزیابی شایستگی مدیران و رؤسا** | 51 | 83/0 |

\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*

**منبع**: مصلحی، محمد، بررسی رابطه شایستگی مدیران و توانمندسازی کارکنان در کارمندان ادارات دولتی شهرستان پاوه، 1390، پایان نامه کارشناسی. دانشگاه پیام نور پاوه .

\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*