**پرسشنامه ارزيابي شايستگي مديران و رؤسا**

**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 | بعضي اوقات | اغلب | هميشه |
| 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 صوري پرسشنامه و صحت و سقم سئوالات، پرسشنامه در بین تعدادي از مدیران و کارشناسان (لیسانس و فوق لیسانس به بالا) توزیع شد و پس از اطمینان از نتایج بدست آمده، پرسشنامه در نمونه آماري پژوهش (سازمان­ها و شرکت­های دولتی) توزیع شد.

همچنین پایائی پرسشنامه یا قابلیت اعتماد آن با استفاده از روش اندازه­گیري آلفاي کرونباخ محاسبه شد. معمولاً دامنه ضریب اعتماد آلفاي کرونباخ از صفر (0) به معناي عدم پایداري، تا مثبت یک (1+) به معناي 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 ارزيابي شايستگي مديران و رؤسا برابر با 83/0 می باشد.

مقدار آلفای کرونباخ در پرسشنامه ارزيابي شايستگي مديران و رؤسا

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Reliability Statistics | | |
| **پرسشنامه مورد نظر** | N of Items | Cronbach's Alpha |
| **پرسشنامه ارزيابي شايستگي مديران 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 .

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| رديف | سوالات | **هرگز** | **به ندرت** | **بعضي اوقات** | **اغلب** | **هميشه** |
| 1 | پاسخگوي نظرات (همكاران، مرئوسان، روسا، همترازان سازماني و ارباب رجوع) به روش سازنده مي باشم. |  |  |  |  |  |
| 2 | اطلاعات ضروري را به طور مرتب به همه ارائه مي كنم. |  |  |  |  |  |
| 3 | گزارشات شفاهي را به صورت صريح و روشن به افراد ارائه مي كنم. |  |  |  |  |  |
| 4 | فضاي ارتباطي بازي را ايجاد مي كنم. |  |  |  |  |  |
| 5 | حقايق و مسائل كاري را به صورت مكتوب و سازماندهي شده ارايه مي كنم. |  |  |  |  |  |
| 6 | وقتي نظراتم با نظرات ديگران متفاوت است، علاقه مند به آگاهي كامل از نقطه نظرات آنها مي باشم. |  |  |  |  |  |
| 7 | پيگير تحقق مصوبات مجلس هستم. |  |  |  |  |  |
| 8 | به موقع تصميم گيري مي كنم. |  |  |  |  |  |
| 9 | در صورت لزوم، تصميمات سخت مي گيرم. |  |  |  |  |  |
| 10 | در صورت لزوم، دلايل اتخاذ تصميمات را براي كاركنان توضيح مي دهم. |  |  |  |  |  |
| 11 | تصميمات درست و مناسب اتخاذ مي كنم. |  |  |  |  |  |
| 12 | به هنگام عدم وجود اطلاعات (يا اطلاعات ناقص)، بهترين تصميم ممكن را مي گيرم. |  |  |  |  |  |
| 13 | با شناسايي عوامل تنشكيل دهنده مشكل، قادر هستم به كانون مشكل دست يابم. |  |  |  |  |  |
| 14 | كاركنان خلاق و نوآور را تشويق مي كنم. |  |  |  |  |  |
| 15 | با مطرح كردن سوالات مختلف، باعث مي شوم كه كاركنان ابعاد ديگر مسايل را ببينند. |  |  |  |  |  |
| 16 | كاركنان را تشويق مي كنم كه مرا زير سوال قرار دهند و يا حتي با من مخالفت كنند. |  |  |  |  |  |
| 17 | جوي ايجاد مي كنم كه كاركنان بدون واهمه و ترس از انتقاد و تنبيه، ايده هايشان را ارايه نمايند. |  |  |  |  |  |
| 18 | تغييرات لازم را حتي در صورت وجود مخالفت، پيشنهاد مي كنم. |  |  |  |  |  |
| 19 | تغييرات لازم را بر اساس اولويت به خوبي انجام مي دهم. |  |  |  |  |  |
| 20 | روابط كاري اثر بخش با كاركنان برقرار مي كنم. |  |  |  |  |  |
| 21 | روابط كاري اثر بخش با رؤسا برقرار مي كنم. |  |  |  |  |  |
| 22 | روابط كاري اثر بخش با همترازان سازماني برقرار مي كنم. |  |  |  |  |  |
| 23 | روابط كاري اثر بخش با مديران فوقاني برقرار مي كنم. |  |  |  |  |  |
| 24 | براي كاركناني كه به كمك و راهنمايي نياز دارند، وقت مي گذارم. |  |  |  |  |  |
| 25 | شنونده خوبي هستم. |  |  |  |  |  |
| 26 | در حرفه و كارم فردي برجسته هستم. |  |  |  |  |  |
| 27 | مسئوليت اشتباهات خود را مي پذيرم. |  |  |  |  |  |
| 28 | اشتباهات خود را پنهان نمي كنم. |  |  |  |  |  |
| 29 | حقيقت را بيان مي كنم. |  |  |  |  |  |
| 30 | بعضي از تصميم گيري ها را به پايين ترين سطح سازمان تفويض مي كنم. |  |  |  |  |  |
| 31 | وقتي امور را به ديگران تفويض مي كنم، آموزش هاي لازم براي پيش بيني و چگونگي حل مشكلات احتمالي را مي 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. |  |  |  |  |  |