**پرسشنامه محقق ساخته روابط بین فردی سازمانی**

**(7 سئوال اول مربوط به منتورینگ است و سئوال 8 تا 14 مربوط به مربی گری است و از سئوال15 تا 21 مربوط به جانشین پروری است )**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| سوالات | كاملا مخالف | مخالف | تا حدوي موافق | موافق | كاملا موافق |
| 1- روش منتورینگ آگاهي کاملي نسبت به مسائل و فرصت‏هاي موجود ارائه می دهد |  |  |  |  |  |
| 2-روش منتورینگ اصول و دستورالعمل‏ها را به شيوه واضح و مستدل تبيين کرده و به عملياتي سازي آن کمک می‏‏کند. |  |  |  |  |  |
| 3- روش منتورینگ ، باعث بالا رفتن شناخت نیازهای یادگیری وشکاف های مهارتی می شود |  |  |  |  |  |
| 4- روش منتورینگ باعث دیدگاه باز شده به نحوي که جايگاه هر مسئله و ارتباط آن با مجهولات و معلومات ديگر روشن می‏‏شود. |  |  |  |  |  |
| 5- روش منتورینگ باعث یادگیری مسائلی می شود که در زمان انجام کارهاي سخت و مهم به کار می آيد. |  |  |  | . |  |
| 6- روابط منتورینگ افزایش شایستگی حرفه ای و رفع ابهام در نقش های شغلی را تقویت می کند |  |  |  |  |  |
| 7- روش منتورینگ مهارت‏هاي ارتباطي را (براي تعامل با متخصصان) توسعه می دهد. |  |  |  | . |  |
| 8- حمایت از ابتکار عمل راهبردی و حمایت از توسعه بهسازی و پاسخگویی به نیازهای افراد از دلایل کاربرد مربیگری در سازمان ها هستند |  |  |  |  |  |
| 9- مربیگری به افراد کمک می کند تا اهداف بهتری تدوین نمایند و مهارت های جدیدی کسب کنند |  |  |  |  |  |
| 10- مربیگری هنر تسهیل کردن اجرای فعالیتها، فرایند یادگیری و پیشرفت فرد است |  |  | . |  |  |
| 11- مربی گری باعث حل مسئله، کار گروهی و ارتقای توانمندی های کارکنان می شود. |  |  |  |  |  |
| 12- مربیگری می تواند در حوزه های مرتبط با کارآمدی کارکنان مخصوصا خودکارآمدی شغلی موثر واقع شود |  |  |  |  |  |
| 13- مربیگری نوعی رابطه تعاملی است که به افراد در زمینه شناسایی و تحقق اهداف شخصی و شغلی کمک می کند. |  |  |  |  |  |
| 14- مربی گری باعث می شود افراد به راه حل های مداومی در زمینه های فردی، شغلی و چالش های سازمانی دست پیدا کنند |  |  |  |  |  |
| 15- جانشین پروری باعث بهبود توانايي كاركنان براي پاسخ به  تغييرات در تقاضاهاي محيطي می شود |  |  |  |  |  |
| 16- جانشین پروری ضرورتی برای توسعه وتوانمند سازی کارکنان برای دستیابی به هدف های سازمانی می باشد |  |  |  |  |  |
| 17- جانشین پروری باعث فراهم كردن موقعيت هاي رو به رشد براي كاركنان با پتانسيل می شود |  |  |  |  |  |
| 18 جانشین پروری باعث می شود نیاز به پشتیبانی و توسعه افراد در هر طبقه شغلی را مورد توجه قرار گیرد |  |  |  |  |  |
| 19-. جانشین پروری باعث مشاركت کارکنان براي اجراي طرح هاي كسب و كار استراتژ ی سازمان می شود |  |  |  |  |  |
| 20 جانشین پروری باعث می شود که سازمان با داشتن افراد مناسب به بهبود مستمر در نتایج کاری نایل گردد |  |  |  |  |  |
| 21جانشین پروری ابزاری برای یادگیری سازمانی است که تضمین می کند درس های برگرفته از تجربیات سازمانی حفظ شده و با انعکاس آن تجربیات در نتایج کاری به بهبود مستمر در کار منجر می شود |  |  |  |  |  |