

پرسشنامه سازمان یادگیرنده

منبع: مدل واتکینز و مارسیک (۱۹۹۶) جهت سنجش و اندازه‌گیری سازمان یادگیرنده استفاده شده است.

ردیف	گویه	خیلی کم	کم	متوسط	زیاد	خیلی زیاد
۱	افراد در فضای باز و راحت روی اشتباهات بحث می کنند تا از آنها یاد بگیرند.					
۲	افراد مهارتهایی را که برای وظایف کاری آینده خود نیاز دارند می آموزند.					
۳	افراد به یکدیگر در یادگیری کمک می کنند.					
۴	افراد می توانند پول و دیگر منابع مورد نیاز را برای کمک به یادگیری در اختیار گیرند.					
۵	به افراد فرصت کافی داده می شود تا یاد بگیرند.					
۶	افراد به مشکلات به عنوان فرصتی برای یادگیری می نگرند.					
۷	به افراد بخاطر یادگیریشان پاداش داده می شود.					
۸	افراد بازخوردهای آزاد و صادقانه ای به یکدیگر می دهند.					
۹	افراد پیش از سخن گفتن به دیدگاه های دیگران گوش می دهند.					
۱۰	افراد تشویق می شوند تا «چرایی و دلایل» امور را بدون توجه به سلسله مراتب پرسند.					
۱۱	هر زمان که افراد دیدگاه خودشان را بیان می کنند، از دیگران هم می خواهند تا نظر خود را بگویند.					
۱۲	افراد با یکدیگر با احترام برخورد می کنند.					
۱۳	افراد برای ایجاد اعتماد، وقت صرف می کنند.					
۱۴	تیمها / گروه ها برای هماهنگی (سازگاری) اهدافشان در صورت نیاز، آزادند.					
۱۵	تیمها و گروه ها بدون توجه به سلسله مراتب، فرهنگ یا سایر تفاوتها، با اعضا برخوردی یکسان دارند.					
۱۶	تیمها / گروه ها، هم بر وظایف و هم بر خوب عمل کردن گروه تمرکز می کنند.					
۱۷	تیمها / گروه ها در نتیجه مباحثات گروهی و اطلاعات جمع آوری شده ، در افکار خود تجدید نظر می کنند.					
۱۸	تیمها / گروه ها بخاطر موفقیتهای گروهی / تیمی پاداش می گیرند.					
۱۹	به تیمها / گروه ها اطمینان داده می شود که فدراسیون بر مبنای توصیه ها و نظرات آنها عمل خواهد کرد.					
۲۰	از ارتباطات دو طرفه (نظیر نظام پیشنهادها، تابلو اعلانات الکترونیک، یا نشست های آزاد و غیر رسمی) بر یک مبنای منظم استفاده می شود.					
۲۱	افراد را قادر می سازد تا اطلاعات مورد نیاز خود را در هر زمان که بخواهند، به سرعت و به سادگی بدست آورند.					
۲۲	یک پایگاه داده ای به روز شده از مهارتهای کارکنان وجود دارد.					
۲۳	سیستم هایی برای ارزیابی عملکرد وجود دارد.					
۲۴	افراد درسهای آموخته شده خویش را در دسترس همه کارکنان قرار می دهند.					

۲۵	نتایج حاصل از وقت و منابع صرف شده در آموزش را اندازه می گیرند.				
۲۶	افراد را به منظور بروز ابتکار شناسایی می کنند (شناسایی افراد مبتکر).				
۲۷	به افراد در مورد نوع شغل و وظایف کاری شان حق انتخاب می دهند.				
۲۸	از افراد می خواهند تا در آرمان (تصویر آینده ی) سازمان مشارکت کنند.				
۲۹	به افراد اجازه می دهند تا منابع مورد نیاز برای تکمیل کارشان را خودشان کنترل کنند.				
۳۰	از افرادی که ریسکهای محاسبه شده دارند حمایت می شود.				
۳۱	بین آرمانهایی که در سطوح مختلف گروه های کاری وجود دارد هماهنگی ایجاد می شود.				
۳۲	به افراد کمک می کنند تا بین کار و خانواده شان توازن ایجاد کنند.				
۳۳	افراد را تشویق می کنند تا جهانی بیاندیشند.				
۳۴	همه را تشویق می کنند تا نظرات ذینفعان را در فرایند تصمیم گیری وارد کنند.				
۳۵	اثر تصمیمات را بر روحیه ی کارکنان در نظر می گیرند.				
۳۶	با اجتماعات بیرون از سازمان به منظور برآوردن نیازهای هر دو طرف (سازمان و اجتماعات) کار می کند.				
۳۷	افراد را تشویق می کنند تا برای حل مشکلات از تمام اعضای سازمان کمک بگیرند.				
۳۸	مدیران عمدتاً از درخواستهایی که جهت آموزش و (ایجاد) فرصتهای یادگیری ارائه می شود حمایت می کنند.				
۳۹	مدیران اطلاعات به روز در مورد رقبا، روندهای صنعت و جهت های سازمانی را با کارکنان در میان می گذارند.				
۴۰	مدیران دیگران را به منظور کمک به اجرای آرمان سازمان توانمند می سازند.				
۴۱	مدیران افراد تحت رهبری خود را تعلیم داده و آنها را راهنمایی می کنند.				
۴۲	مدیران به طور مستمر در جستجوی فرصتهایی برای یادگیری هستند.				
۴۳	مدیران از سازگاری اعمال و فعالیتهای سازمان با ارزشهای سازمان اطمینان دارند.				

	۷	یادگیری مداوم	ابعاد خلق سازمان یادگیرنده
	۶	تحقیق و جستجو	
	۶	یادگیری تیمی	
	۶	سیستم های ادغام شده	
	۶	توانمند سازی	
	۶	ارتباط سیستمی	
	۶	رهبری راهبردی	