



نظام نامه مدیریت توسعه فرهنگ سازمانی - پرسشنامه سنجش وضعیت معیارهای فرهنگ سازمانی
معاونت منابع انسانی دفتر توسعه مدیریت و تحول اداری

بخش اول: سوالات جمعیت شناختی

- ۱- جنسیت: زن ☐ مرد ☐
- ۲- تأهل: متأهل ☐ مجرد ☐

۳- سن (سال):

- کمتر از ۲۵ ☐ ۲۵ تا ۳۵ ☐ ۳۶ تا ۴۵ ☐ ۴۶ تا ۵۷ ☐ بیش از ۵۸ ☐

۴- سطح تحصیلات:

- دیپلم ☐ فوق دیپلم ☐ لیسانس ☐ فوق لیسانس و بالاتر ☐

۵- سابقه:

- کمتر از ۵ ☐ ۶ تا ۱۰ ☐ ۱۱ تا ۱۵ ☐ ۱۶ تا ۲۰ ☐ بالاتر از ۲۰ ☐

بخش دوم: پرسشنامه سنجش وضعیت معیارهای فرهنگ سازمانی صنعت آب و برق

ردیف	بعد	مؤلفه	سوالات	خیلی زیاد	زیاد	متوسط	کم	خیلی کم
۱	رویه های حفظ بیت المال	رویه های حفظ بیت المال	تا چه میزان جهت نگهداری و حفظ تجهیزات اداری و فنی رویه ها و دستورالعمل های مشخصی وجود دارد؟					
			تا چه اندازه کیفیت نگهداری از تجهیزات مورد استفاده کارکنان اندازه گیری و گزارش می شود؟					
			تا چه اندازه به منظور نگهداشت و بهبود روحیه حفظ بیت المال، از دوره های آموزشی خلاقانه، متنوع و اثربخش استفاده می شود؟					
۲	رویه های خدمت گذاری به مردم	رویه های خدمت گذاری به مردم	تا چه میزان معیارهای خدمت گذاری به طور شفاف تعیین و اطلاع رسانی شده است؟					
			تا چه اندازه برای خدمت گذاری به مردم رویه های قابل پیش بینی وجود دارد و به طور مستمر مورد پایش قرار می گیرد؟					
			تا چه میزان افرادی که روحیه خدمت گذاری به مردم را دارند، شناسایی و تقدیر می شوند؟					



نظام نامه مدیریت توسعه فرهنگ سازمانی - پرسشنامه سنجش وضعیت معیارهای فرهنگ سازمانی

معاونت منابع انسانی

دفتر توسعه مدیریت و تحول اداری

ردیف	بعد	مؤلفه	سوالات	خیلی زیاد	زیاد	متوسط	کم	خیلی کم
۳		رعایت کرامت انسانی	تا چه اندازه جایگاه و منزلت کارکنان (تجربه، سنوات خدمت، تخصص و...) رعایت می شود؟					
			به چه میزان برای حفظ کرامت انسانی افراد مراسم تقدیر از کارکنان و خانواده آنها برگزار می شود؟					
			مدیران در برخورد با کارکنان (در همه سطوح سازمانی) فارغ از جایگاه سازمانی چه میزان به آنها احترام می گذارند؟					
۴		رعایت اخلاق اداری	تا چه اندازه استانداردهای رفتاری و اخلاقی برای کارکنان تدوین شده است؟					
			تا چه اندازه آداب و اخلاق اداری رعایت می شود؟					
			رعایت اخلاق اداری تا چه اندازه در ارتقاء شغلی کارکنان تأثیر دارد؟					
۵		روحیه تعلق سازمانی	تا چه میزان مؤلفه های تعلق سازمانی مشخص شده و نسبت به سنجش و پایش آن اقدام می شود؟					
			تا چه اندازه کارکنان خودشان را از طریق عضویت در سازمان به دیگران معرفی می کنند و باعث افتخارشان است؟					
			تا چه میزان از مؤلفه هایی که نمایانگر عضویت کارکنان در سازمان است (ازجمله پوشش سازمانی و ...) استفاده می شود؟					
۶		قانون گرایی	مدیران تا چه اندازه در پیاده سازی تکالیف قانونی با قاطعیت و صلابت عمل می کنند؟					
			کارکنان تا چه اندازه به قوانین و مقررات مرتبط با حوزه وظایف و مأموریت های سازمان تسلط دارند؟					
			تا چه اندازه کارکنان مقید به رعایت مقررات هستند؟					
			قانون مداری مدیران و کارکنان تا چه اندازه در پیشرفت شغلی آنها تأثیر دارد؟					
			تا چه میزان اجرای قوانین و مقررات به صورت یکسان برای همگان اجرا می شود؟					
۷	عمومی	پنجه گرایی	تا چه اندازه اهداف سالیانه سازمان با ویژگی هایی از جمله دقیق بودن، قابل اندازه گیری، دست یافتنی و زمان بندی شده تعریف می شود؟					
			تا چه اندازه تحقق اهداف سازمان مورد سنجش قرار می گیرد؟					
			سازمان تا چه اندازه نظام پاداش دهی را به تحقق اهداف پیوند کرده است؟					



نظام نامه مدیریت توسعه فرهنگ سازمانی - پرسشنامه سنجش وضعیت معیارهای فرهنگ سازمانی
معاونت منابع انسانی دفتر توسعه مدیریت و تحول اداری

ردیف	بعد	مؤلفه	سوالات	خیلی زیاد	زیاد	متوسط	کم	خیلی کم
۸		حقوق مردم و منافع عمومی	برای نظارت و کنترل بر تحقق حقوق عامه مردم، تا چه میزان فرایندهای تعریف شده و قابل سنجش وجود دارد؟					
			رعایت حقوق اداری کارکنان تا چه میزان به عنوان یک اصل به حساب می آید؟					
			تا چه میزان روند اخذ تصمیماتی که به نحوی با حق و تکلیف عمومی مرتبط بوده، به صورت شفاف تعریف و در معرض دید عموم قرار گرفته است؟					
			انتظارات مشتریان (مشترکین/ارباب رجوع) تا چه میزان به طور مستمر مورد پایش قرار می گیرد؟					
۹		پاسخگویی	تا چه اندازه بین اختیارات و مسئولیت های کارکنان تناسب وجود دارد؟					
			تا چه میزان در قبال تصمیمات و عملکرد در برابر مردم پاسخگویی وجود دارد؟					
			تا چه میزان ارزیابی مدیران بر اساس کیفیت پاسخگویی آنها می باشد؟					
			به چه میزان پایگاه های اطلاعاتی، عملکرد سازمان را به طور شفاف اطلاع رسانی می کنند؟					
۱۰		اجتناب از برخورد سلیقه ای و فردی	تا چه میزان برای اجتناب از برخورد سلیقه ای از سازوکارهای فرایندی و از پیش تعیین شده استفاده می شود؟					
			تا چه حد در تصمیم گیری ها بر اساس دستورالعمل ها و به صورت یکسان برای همه عمل می شود؟					
			برای پرهیز از برخورد سلیقه ای و فردی، تا چه اندازه مصادیق تعارض منافع (فردی و شرکتی) احصاء شده است؟					
۱۱	اختصاصی	برنامه محوری	سازمان تا چه اندازه با استفاده از راهبردهای مشخص در جهت اهداف و مأموریت های تعیین شده حرکت می کند؟					
			تا چه اندازه در هنگام اتخاذ تصمیمات به اثرات کوتاه مدت و بلندمدت آنها توجه می شود؟					
			اقدامات سازمان تا چه اندازه بر اساس برنامه های مدون (و نه به صورت اتفاقی و موردی) انجام می شود؟					
			چقدر برنامه های راهبردی سازمان به برنامه های عملیاتی و قابل سنجش تبدیل شده اند؟					



نظام‌نامه مدیریت توسعه فرهنگ سازمانی - پرسشنامه سنجش وضعیت معیارهای فرهنگ سازمانی
معاونت منابع انسانی دفتر توسعه مدیریت و تحول اداری

ردیف	بعد	مؤلفه	سوالات	خیلی زیاد	زیاد	متوسط	کم	خیلی کم
۱۲		مشارکت فردی و سازمانی	تا چه اندازه کارکنان در تدوین برنامه‌های سازمان مشارکت دارند؟					
			به چه میزان از دیدگاه کارشناسان در تصمیم‌گیری‌ها استفاده می‌شود؟					
			تا چه اندازه در اتخاذ تصمیمات از نظرات صاحب‌نظران خارج از سازمان بهره برده می‌شود؟					
۱۳		فرهنگ دیجیتال	تا چه میزان برای دریافت خدمات، بدون نیاز به مراجعه حضوری به سازمان انجام می‌شود؟					
			تا چه میزان به افزایش سواد دیجیتال کارکنان و مدیران توجه می‌شود؟					
			تا چه میزان سامانه‌های سازمان یکپارچه هستند؟					
۱۴		صیانت از منابع و محیط زیست	چقدر شاخص‌های صیانت از منابع و محیط‌زیست به طور شفاف تعریف و به اطلاع ذینفعان (سازمان‌های بیرونی، پیمانکاران، تامین‌کنندگان و ...) رسانده شده‌است؟					
			تا چه میزان شاخص‌های صیانت از منابع و محیط‌زیست مورد سنجش و پایش قرار می‌گیرد؟					
			چقدر در تعریف پروژه‌های سازمان به مخاطرات زیست‌محیطی توجه می‌شود؟					
۱۵		نگهداری و استفاده بهینه از تجهیزات و امکانات	تا چه میزان برای نگهداری و استفاده بهینه از تجهیزات به رعایت استانداردها و دستورالعمل‌های مربوطه توجه می‌شود؟					
			چقدر از ابزارهای هوشمند و فنون مدیریت دارایی در حوزه مدیریت نگهداری تجهیزات و تحلیل‌های مرتبط با آن استفاده می‌شود؟					
			تا چه اندازه فرایندهای یادگیری کارکنان مشخص است و بر مبنای آن عمل می‌گردد؟					
۱۶		شوق یادگیری	سازمان تا چه میزان شرایطی را فراهم نموده که کارکنان آموزه‌های جدید خود را به کار گیرند و نتیجه آن را در عمل مشاهده کنند؟					
			تا چه میزان افرادی که دارای رویکردهای نوینی هستند و بدنبال اجرایی نمودن مفاهیم جدید می‌باشند، توسط تیم مدیریتی ارشد سازمان مورد حمایت و تشویق قرار می‌گیرند؟					
			تا چه اندازه شایسته‌سالاری در سازمان رعایت می‌شود؟					
۱۷		شایسته‌سالاری	تا چه میزان در راستای استقرار نظام شایسته‌سالاری از نظام ارزیابی عملکرد استفاده می‌شود؟					
			مدیران ارشد تا چه اندازه در عمل، حامی و پشتیبان افراد شایسته هستند؟					



نظام نامه مدیریت توسعه فرهنگ سازمانی - پرسشنامه سنجش وضعیت معیارهای فرهنگ سازمانی
معاونت منابع انسانی دفتر توسعه مدیریت و تحول اداری

ردیف	بعد	مؤلفه	سوالات	خیلی زیاد	زیاد	متوسط	کم	خیلی کم
۱۸		تفاعل با مردم و ذینفعان	تا چه میزان سازمان به ایجاد مسیر ارتباطی کارا و اثربخش با ذینفعان خارجی اهتمام داشته و تکریم ارباب رجوع را در اولویتهای کاری قرار می دهد؟					
			تا چه میزان سازمان به ارائه پاسخ مناسب و در زمان مقرر به ارباب رجوع اهمیت می دهد؟					
			تا چه میزان ارباب رجوع قادر است به شکل ساده و سریع به مدیران سازمان دسترسی داشته باشد؟					
۱۹		چابکی در ارائه خدمات	سازمان تا چه اندازه در ارائه خدمات به صورت چابک (با سرعت و دقت، صحت و استمرار) جدی و دارای هدف و برنامه است؟					
			سازمان تا چه میزان دارای فرایندهای شفاف، یکپارچه و دارای شاخصهای قابل اندازه گیری در ارائه خدمات چابک (با سرعت و دقت، صحت و استمرار) می باشد؟					
			سازمان تا چه میزان از ابزارهای فناوری اطلاعات برای ارائه خدمات چابک (با سرعت و دقت، صحت و استمرار) استفاده می کند؟					
۲۰		پیشنازی در مصرف بهینه آب و برق	سازمان به منظور مصرف بهینه آب و برق به چه میزان دارای برنامه های مدون و مشخص است؟					
			تا چه اندازه کارکنان مقید به رعایت مصرف بهینه آب و برق هستند و آن را به عنوان ویژگی متمایز فرهنگ سازمانی در نظر می گیرند؟					
			تا چه اندازه تجربیات مرتبط با فرهنگ مصرف بهینه آب و برق در بین کارکنان به اشتراک گذاشته می شود؟					