**پرسشنامه رهبری تحول آفرین (دوستدار و همکاران، 1395)**

**هدف**: ارزيابي رهبری تحول آفرین از ابعاد مختلف (نفوذ آرمانی، انگیزش آرمانی، ترغیب ذهنی، ملاحظات فردی)

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **رديف** | عبارات | **خیلی کم** | **کم** | **نه کم نه زیاد** | **زیاد** | **خیلی زیاد** |
| **1** | به دلیل همکاری با مافوقم، احساس غرور و افتخار می کنم. |  |  |  |  |  |
| **2** | مافوقم به سبب مصلحت سازمان از علایق خود چشم می پوشد. |  |  |  |  |  |
| **3** | مافوق من طوری رفتار می کند که احترام مرا به خود جلب می کند. |  |  |  |  |  |
| **4** | مافوق من، حسی از قدرت و اعتمادبه نفس از خود بروز می دهد. |  |  |  |  |  |
| **5** | مافوق من درباره مهم ترین باورها و ارزش های خود صحبت می کند. |  |  |  |  |  |
| **6** | مافوق من بر اهمیت داشتن درک قوی از هدف تأکید دارد. |  |  |  |  |  |
| **7** | مافوق من، پیامدهای معنوی و اخلاقی تصمیمات را موردتوجه قرار می دهد. |  |  |  |  |  |
| **8** | مافوق من، بر اهمیت داشتن درکی مشترک از مأموریت سازمان تأکید می ورزد. |  |  |  |  |  |
| **9** | مافوق من، به طور خوش بینانه درباره آینده صحبت می کند. |  |  |  |  |  |
| **10** | مافوق من، درباره کارهایی که باید انجام شود، با جدیت و شوق صحبت می کند. |  |  |  |  |  |
| **11** | مافوق من، چشم انداز خوش آیندی را از آینده سازمان برای ما ترسیم می کند. |  |  |  |  |  |
| **12** | مافوق من، به ما اطمینان می دهد که هدف ها، دست یافتنی خواهند بود. |  |  |  |  |  |
| **13** | مافوق من، با زیر سوال بردن رویه های جاری، مناسب بودن آنها را دوباره بررسی می کند. |  |  |  |  |  |
| **14** | مافوق من، در هنگام حل مشکلات، دیدگاه ها و جوانب مختلف را مدنظر قرار می دهد. |  |  |  |  |  |
| **15** | مافوق من، به من اجازه می دهد تا مشکلات را از زوایای مختلف مورد بررسی قرار دهم. |  |  |  |  |  |
| **16** | مافوق من، دیدگاه های جدیدی را برای چگونگی انجام امور پیشنهاد می دهد. |  |  |  |  |  |
| **17** | مافوق من، برای آموزش و تعلیم من وقت صرف می کند. |  |  |  |  |  |
| **18** | برخورد مافوق من، به صورت شخصی و صمیمی است، نه صرفاً به عنوان یک همکار. |  |  |  |  |  |
| **19** | مافوق من، مرا به عنوان کسی که دارای نیازها، توانایی ها و آرزوهای متفاوت از دیگران می باشد، می پذیرد. |  |  |  |  |  |
| **20** | مافوق من، به من کمک می کند تا توانایی هایم را توسعه دهم. |  |  |  |  |  |

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

**شيوه نمره گذاري**

اين پرسشنامه 20 سوال داشته و هدف آن ارزيابي رهبری تحول آفرین از ابعاد مختلف (نفوذ آرمانی، انگیزش آرمانی، ترغیب ذهنی، ملاحظات فردی) مي باشد. طيف نمره گذاري آن بر اساس طيف ليكرت پنج گزينه اي مي باشد كه در جدول زير گزينه ها و نيز امتياز مربوط به هر گزينه ارائه گرديده است:

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **گزينه** | **خیلی کم** | **کم** | **نه کم نه زیاد** | **زیاد** | **خیلی زیاد** |
| امتياز | **1** | **2** | 3 | 4 | 5 |

اين پرسشنامه داراي 4 بعد بوده كه در جدول زير ابعاد و نيز شماره سوال مربوط به هر بعد ارائه گرديده است:

|  |  |
| --- | --- |
| **بعد** | **سوالات مربوطه** |
| نفوذ آرمانی | 8-1 |
| انگیزش آرمانی | 12-9 |
| ترغیب ذهنی | 16-13 |
| ملاحظات فردی | 20-17 |

برای بدست آوردن امتیاز مربوط به هر بعد مجموع امتیازات آن بعد را با هم جمع نموده و به منظور بدست آورد امتیاز کلی پرسشنامه مجموع امتیازات تک تک سوالات را محاسبه نمائید.

**روایی و پایایی**

در پژوهش دوستدار و همکاران (1395) روایی محتوایی، با استفاده از نظر کارشناسان و اساتید مورد سنجش قرار گرفت و تایید گرفت. برای محاسبه پایایی آن از آلفای کرونباخ استفاده گردید که پایایی آن برای تمامی ابعاد بالای 83/0 بدست آمد.

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

**منبع**: دوستدار، محمد، ممبینی، یعقوب، گودرزی، مهشید، (1395)، بررسی تأثير رهبری تحول آفرین بر تغييرات سازمانی با تأکيد بر نقش ميانجی هوش سياسی، فصلنامة علمی-پژوهشی مدیریت سازمان های دولتی، دوره 4، شماره 3، تابستان 95، صص 104-85.

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