

## پرسشنامه چند عاملی رهبری MLQ<sup>۱</sup>

ردیف	سوالات	اصلا	هر از چند گاهی	بعضی اوقات	اکثرا اوقات	مکررا: نه همیشه
۱	در مقابل تلاش های دیگران به آن ها یاری می رساند.					
۲	فرض های اساسی خود را مجددا بررسی می کند تا از تناسب آن ها اطمینان حاصل نماید.					
۳	از مداخله کردن اجتناب می ورزد، مگر وقتی که مشکلات شکلی جدی به خود بگیرند.					
۴	توجه خود را بر بی نظمی، خطاها، استثنا ها و انحرافات از ملاک ها متمرکز می کند.					
۵	از درگیری در مسائل مهمی که پیش می آید، اجتناب می ورزد.					
۶	درباره مهمترین ارزش ها و باورهای خود صحبت می کند.					
۷	زمانی که به وجودش نیاز است، در دسترس نمی باشد.					
۸	به هنگام حل مسائل دیدگاه های مختلف را جویا می شود.					
۹	از آینده به نحوی خوش بینانه صحبت می کند.					
۱۰	در دیگران به خاطر داشتن ارتباط با وی؛ احساس غرور و افتخار ایجاد می کند.					
۱۱	با کلمات مشخص، روشن می سازد که چه کسی مسئول دستیابی به اهداف عملکرد است.					
۱۲	پیش از آن که اقدامی انجام دهد، منتظر می ماند تا کارها خراب شوند.					
۱۳	با شور و شوق درباره آن چه باید انجام بگیرد، صحبت می کند.					
۱۴	اهمیت پیدا کردن درک و فهمی جدی از داشتن هدف را روشن می کند.					
۱۵	در کار آموزش و مربی گری وقت صرف می کند.					
۱۶	روشن می سازد که پس از حصول اهداف عملکرد، فرد می تواند دریافت چه نتیجه ای را انتظار داشته باشد.					
۱۷	به ضرب المثل "به سری که درد نمی کند نباید دستمال بست" اعتقاد دارد.					
۱۸	از منافع خود به خاطر خیر و صلاح گروه صرف نظر می کند.					
۱۹	با دیگران نه به عنوان عضوی از گروه بلکه به عنوان یک فرد رفتار می کند.					

					۲۰ نشان داده است که تا مشکلات حاد و مزمن نشوند، دست به اقدام نمی زند.
					۲۱ به گونه ای رفتار می کند که احترام دیگران را به خود جلب نماید.
					۲۲ همه توجهش را در جهت رفع خطاها، شکایات و شکست ها متمرکز می سازد.
					۲۳ پیامدهای اخلاقی تصمیمات را در نظر می گیرد.
					۲۴ همه خطاها را پی گیری می کند.
					۲۵ مفهومی از قدرت و اطمینان را به نمایش می گذارد.
					۲۶ شکست ها را مورد توجه قرار می دهد تا استانداردها حاصل شوند.
					۲۷ از تصمیم گیری اجتناب می ورزد.
					۲۸ به هر فردی بادی می نگرد که گویی نیازها، توانایی ها و بلند پروازی هایش با دیگران متفاوت است.
					۲۹ دیگران را و او می دارد تا از زوایای مختلف به مساله توجه کنند.
					۳۰ راه های تازه از نحوه انجام کارها پیشنهاد می کند.
					۳۱ پاسخگویی به پرسش های فوری را به تاخیر می اندازد.
					۳۲ بر اهمیت داشتن درک گروهی از ماموریت سازمانی تاکید دارد.
					۳۳ وقتی افراد انتظارات را برآورده می سازند، رضایت خاطرش را ابراز می کند.
					۳۴ ابراز اطمینان می کند که اهداف برآورده خواهند شد.
					۳۵ در برآورده ساختن نیازهای شغلی دیگران اثر بخش است.
					۳۶ شیوه هایی از رهبری را به کار می گیرد که خشنود کننده اند.
					۳۷ دیگران را و او می دارد تا بیش از حد انتظار خود کار کنند.
					۳۸ به عنوان نماینده دیگران در رابطه با مقامات بالا کارآمد است.
					۳۹ با دیگران به روشی رضایت بخش کار می کند.
					۴۰ انگیزه دیگران را برای موفقیت بالا می برد.
					۴۱ در برآوردن خواست های سازمانی اثر بخش است.
					۴۲ اشتیاق دیگران را به سخت تر کار کردن افزایش می دهد.
					۴۳ گروهی را که رهبری می کند اثر بخش است.
					۴۴ چشم اندازی روشن از آینده توصیف را می کند.
					۴۵ برای انجام دادن کارها راه های تازه ای را پیشنهاد می کند.

### معرفی پرسشنامه و کاربرد آن:

در این پرسشنامه تعداد ۴۵ سوال گنجانده شده است. این پرسشنامه دارای دو فرم مجزا است. در یک فرم آن، کارکنان به ارزیابی یک مدیر می پردازند و در فرم دیگر، هر مدیر عملکرد خود را ارزیابی می کند. این پرسشنامه حاوی سوالاتی در مورد ابعاد رهبری تبدیلی و تبادلی می باشد

و این ابعاد نیز موارد زیر را در بر می گیرد:

ابعاد رهبری تبدیلی عبارتند از:

- نفوذ آرمانی: رهبرانی که مورد احترام زیردستانشان هستند و نفوذ شگرفی در پیروان خود دارند.
- انگیزش الهامی: رهبرانی که چشم اندازی قوی از آینده دارند و می توانند آن را به پیروان خود القا نمایند.
- تحریک عقلانی: رهبرانی که پیروان خود را جهت زیر سوال بردن فرضیه ها، ترغیب می کنند.
- ملاحظه فردی: رهبرانی که با افراد به عنوان یک فرد و نه یک عضو گروه، برخورد می کنند.

ابعاد رهبری تبادلی عبارتند از:

پاداش اقتضایی: رهبرانی که به مبادله منابع می پردازند.

مدیریت فعال انتظار: نظارت بر انحرافات افراد از نقشها و استانداردها و تصحیح آنها.

مدیریت منفعل - انتظار: عدم دخالت در امور، مگر زمانی که استانداردها رعایت نشده باشند.

بی بند و باری (بلیشوی): عدم پذیرش مسئولیت و عدم تمایل به تصمیم گیری.

در پرسشنامه فوق، برای هر کدام از ابعاد یاد شده، در زمینه رهبری تبدیلی ۴ سوال اختصاص داده شده است. اما نفوذ آرمانی ۸ سوال را به خود اختصاص داده است. ضمناً نفوذ آرمانی به دو شکل اسنادی و رفتاری تفکیک شده و برای هر حیطه ۴ سوال در نظر گرفته شده است. در زمینه ابعاد رهبری تبادلی نیز به هر کدام از عوامل ۴ سوال اختصاص داده شده است و ۹ سوال باقی مانده نیز به بررسی اثر بخشی، خشنودی شغلی و عملکرد بالا پرداخته است. در بین این سوالات، ۲ سوال مربوط به اثر بخشی، ۴ سوال مربوط به خشنودی شغلی و ۳ سوال نیز مربوط به عملکرد بالا می باشد.

### روش نمره گذاری پرسشنامه

مقیاس به کار گرفته شده در این ابزار به شکل درجه بندی شده می باشد و به صورت زیر نمره گذاری می شود:

گزینه «مکرراً، اما نه همیشه» دارای امتیاز ۴، گزینه «اکثر اوقات» دارای امتیاز ۳، گزینه «بعضی اوقات» دارای امتیاز ۲، گزینه «هرگز چندگاه» دارای امتیاز ۱ و گزینه «اصلاً» دارای امتیاز صفر می باشد.

دامنه نمره گذاری در این پرسشنامه در دو بعد رهبری تبادلی و تبدیلی منظور می گردد، به طوری که سوالات مرتبط با رهبری تبدیلی را با یکدیگر جمع نموده و از سویی سوالات مرتبط با رهبری تبادلی نیز با یکدیگر جمع زده می شوند و دو نمره نهایی از پرسشنامه بدست می آید.

پرسشنامه چند عاملی رهبری به پاسخگویان این امکان را می دهد که تعداد دفعات بروز رفتار، نگرشها و ارزشهای سرپرست (مسئول) خود را بسنجد.

### روایی و پایایی

در پژوهش ستاری و همکاران (۱۳۸۵) جهت ارزیابی اعتبار پرسشنامه چند عاملی رهبری، از روش دو نیمه کردن و آلفای کرونباخ استفاده شد و جهت محاسبه روایی آن، این پرسشنامه همراه با پرسشنامه عقیده رهبری (که جهت همبسته کردن آن به کار رفته بود، در وزارت صنایع و معدن روی ۸۰ نفر از مدیران این مجموعه اجرا شد. در این بررسی، نتایج مندرج در جدول زیر حاصل گشت) به نقل از ساعتچی، ۱۳۸۹:

روایی		اعتبار		شاخص آماری متغیرها
همبسته کردن با سبک رهبری سازمانده	همبسته کردن با سبک رهبری ملاحظه کاری	روش	روش	
۰/۰۸	**۰/۲۱	۰/۶۸	۰/۸۱	سبک رهبری تبدیلی
**۰/۲۹	۰/۱۰	۰/۶۳	۰/۷۶	سبک رهبری تبادلی
همبستگی در (P≤۰/۰۱) معنی دار است				

منبع: ساعتچی؛ محمود . کامکاری؛ کامبیز . عسکریان؛ مهناز . آزمونهای روان شناختی . نشر ویرایش . ۱۳۸۹