**پرسشنامه چند عاملی رهبری MLQ[[1]](#footnote-1)**

**معرفی پرسشنامه و کاربرد آن:**

در این پرسشنامه تعداد 45 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 (بلبشو):** عدم پذیرش مسئولیت و عدم تمایل به تصمیم گیری.

در پرسشنامه فوق، برای هر کدام از ابعاد یاد شده، در زمینه رهبری تبدیلی 4 سوال اختصاص داده شده است. اما نفوذ آرمانی 8 سوال را به خود اختصاص داده است. ضمنا نفوذ آرمانی به دو شکل اسنادی و رفتاری تفکیک شده و برای هر حیطه 4 سوال در نظر گرفته شده است.

در زمینه ابعاد رهبری تبادلی نیز به هر کدام از عوامل 4 سوال اختصاص داده شده است و 9 سوال باقی مانده نیز به بررسی اثر بخشی، خشنودی شغلی و عملکرد بالا پرداخته است. در بین این سوالات، 2 سوال مربوط به اثر بخشی، 4 سوال مربوط به خشنودی شغلی و 3 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 «مکررا، اما نه همیشه» دارای امتیاز 4، گزینه «اکثر اوقات» دارای امتیاز 3، گزینه «بعضی اوقات» دارای امتیاز 2، گزینه «هراز چندگاه» دارای امتیاز 1 و گزینه «اصلا» 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 (1385)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 80 نفر از مدیران این مجموعه اجرا شد. در این بررسی، نتایج مندرج در جدول زیر حاصل گشت (به نقل از ساعت چی، 1389):

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| شاخص آماری متغیرها | اعتبار | روایی |
| روش | روش | همبسته کردن با سبک رهبری ملاحظه کاری | همبسته کردن با سبک رهبری سازمانده |
| سبک رهبری تبدیلی | 81/0 | 68/0 | 21/0\*\* | 08/0 |
| سبک رهبری تبادلی | 76/0 | 63/0 | 10/0 | 29/0\*\* |
| همبستگی در (01/0≥P) معنی دار است |

**منبع**: ساعتچی؛ محمود . کامکاری؛کامبیز . عسکریان؛ مهناز . آزمونهای روان شناختی . نشر ویرایش . 1389

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **مکررا: نه همیشه** | **اکثرا اوقات** | **بعضی اوقات** | **هرازچندگاهی** | **اصلا** | سوالات | ردیف |
|  |  |  |  |  | در مقابل تلاش های دیگران به آن ها یاری می رساند. | 1 |
|  |  |  |  |  | فرض های اساسی خود را مجددا بررسی می کند تا از تناسب آن ها اطمینان حاصل نماید. | 2 |
|  |  |  |  |  | از مداخله کردن اجتناب می ورزد، مگر وقتی که مشکلات شکلی جدی به خود بگیرند. | 3 |
|  |  |  |  |  | توجه خود را بر بی نظمی، خطاها، استثنا ها و انحرافات از ملاک ها متمرکز می کند. | 4 |
|  |  |  |  |  | از درگیری در مسائل مهمی که پیش می آید ، اجتناب می ورزد. | 5 |
|  |  |  |  |  | درباره مهمترین ارزش ها و باورهای خود صحبت می کند. | 6 |
|  |  |  |  |  | زمانی که به وجودش نیاز است، در دسترس نمی باشد. | 7 |
|  |  |  |  |  | به هنگام حل مسائل دیدگاه های مختلف را جویا می شود. | 8 |
|  |  |  |  |  | از آینده به نحوی خوش بینانه صحبت می کند. | 9 |
|  |  |  |  |  | در دیگران به خاطر داشتن ارتباط با وی؛ احساس غرور و افتخار ایجاد می کند. | 10 |
|  |  |  |  |  | با کلمات مشخص، روشن می سازد که چه کسی مسئول دستیابی به اهداف عملکرد است. | 11 |
|  |  |  |  |  | پیش از آن که اقدامی انجام دهد، منتظر می ماند تا کارها خراب شوند. | 12 |
|  |  |  |  |  | با شور و شوق درباره آن چه باید انجام بگیرد، صحبت می کند. | 13 |
|  |  |  |  |  | اهمیت پیدا کردن درک و فهمی جدی از داشتن هدف را روشن می کند. | 14 |
|  |  |  |  |  | در کار آموزش و مربی گری وقت صرف می کند. | 15 |
|  |  |  |  |  | روشن می سازد که پس از حصول اهداف عملکرد، فرد می تواند دریافت چه نتیجه ای را انتظار داشته باشد. | 16 |
|  |  |  |  |  | به ضرب المثل "به سری که درد نمی کند نباید دستمال بست" اعتقاد دارد. | 17 |
|  |  |  |  |  | از منافع خود به خاطر خیر و صلاح گروه صرف نظر می کند. | 18 |
|  |  |  |  |  | با دیگران نه به عنوان عضوی از گروه بلکه به عنوان یک فرد رفتار می کند. | 19 |
|  |  |  |  |  | نشان داده است که تا مشکلات حاد و مزمن نشوند، دست به اقدام نمی زند. | 20 |
|  |  |  |  |  | به گونه ای رفتار می کند که احترام دیگران را به خود جلب نماید. | 21 |
|  |  |  |  |  | همه توجهش را در جهت رفع خطاها، شکایات و شکست ها متمرکز می سازد. | 22 |
|  |  |  |  |  | پیامدهای اخلاقی تصمیمات را در نظر می گیرد. | 23 |
|  |  |  |  |  | همه خطاها را پی گیری می کند. | 24 |
|  |  |  |  |  | مفهومی از قدرت و اطمینان را به نمایش می گذارد. | 25 |
|  |  |  |  |  | شکست ها رامورد توجه قرار می دهد تا استانداردها حاصل شوند. | 26 |
|  |  |  |  |  | از تصمیم گیری اجتناب می ورزد. | 27 |
|  |  |  |  |  | به هر فردی بادیدی می نگرد که گویی نیازها، توانایی ها و بلند پروازی هایش با دیگران متفاوت است. | 28 |
|  |  |  |  |  | دیگران را وا می دارد تا از زوایای مختلف به مساله توجه کنند. | 29 |
|  |  |  |  |  | راه های تازه از نحوه انجام کارها پیشنهاد می کند. | 30 |
|  |  |  |  |  | پاسخگویی به پرسش های فوری را به تاخیر می اندازد. | 31 |
|  |  |  |  |  | بر اهمیت داشتن درک گروهی از ماموریت سازمانی تاکید دارد. | 32 |
|  |  |  |  |  | وقتی افراد انتظارات را برآورده می سازند، رضایت خاطرش را ابراز می کتد. | 33 |
|  |  |  |  |  | ابراز اطمینان می کند که اهداف برآورده خواهند شد. | 34 |
|  |  |  |  |  | در برآورده ساختن نیازهای شغلی دیگران اثر بخش است. | 35 |
|  |  |  |  |  | شیوه هایی از رهبری را به کار می گیرد که خشنود کننده اند. | 36 |
|  |  |  |  |  | دیگران را وا می دارد تا بیش از حد انتظار خود کار کنند. | 37 |
|  |  |  |  |  | به عنوان نماینده دیگران در رابطه با مقامات بالا کارآمد است. | 38 |
|  |  |  |  |  | با دیگران به روشی رضایت بخش کار می کند. | 39 |
|  |  |  |  |  | انگیزه دیگران را برای موفقیت بالا می برد. | 40 |
|  |  |  |  |  | در برآوردن خواست های سازمانی اثر بخش است. | 41 |
|  |  |  |  |  | اشتیاق دیگران را به سخت تر کار کردن افزایش می دهد. | 42 |
|  |  |  |  |  | گروهی را که رهبری می کند اثر بخش است. | 43 |
|  |  |  |  |  | چشم اندازی روشن از آینده توصیف را می کند. | 44 |
|  |  |  |  |  | برای انجام دادن کارها راه های تازه ای را پیشنهاد می کند. | 45 |

1. Multi-factor Leadership Questionnaire [↑](#footnote-ref-1)