

پرسشنامه چند عاملی رهبری MLQ

**Multi-factor Leadership Questionnaire**

این پرسشنامه شامل ۴۵ جمله توصیفی است. شما باید قضاوت کنید که هر جمله با چه فراوانی در مورد سرپرست محل کارتان صدق می کند. جهت پاسخگویی، می بایستاز مقیاس درجه بندی زیر استفاده کنید:

۱= اصلا ... ۲= هراز چندگاهی ... ۳= بعضی اوقات ... ۴= اکثر اوقات ... ۵= 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 بادیدی می نگرد که گویی نیازها، توانایی ها و بلند پروازی هایش با دیگران متفاوت است.
۲۹. دیگران را و ا 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 مأموریت 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 ا 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.