

پرسشنامه سبک رهبری (سالزمان)<sup>۱</sup>

ردیف	سوالات	هرگز	به ندرت	گاهی اوقات	غالباً	همیشه
۱	من به عنوان سخنگوی گروه عمل می کنم..					
۲	من کارکنان را به اضافه کاری تشویق می کنم.					
۳	من به افراد تحت نظارت خود آزادی عمل در انجام دادن کار می دهم.					
۴	من افراد را تشویق می کنم تا از رویه های ثابت و واحدی استفاده کنند.					
۵	من به افراد تحت نظارتم، اجازه می دهم که در حل مساله ، از قضاوت فردی خود استفاده کنند.					
۶	من به افراد تحت نظارتم تاکید می کنم که از گروه های رقیب پیشی بگیرند.					
۷	من به عنوان نماینده گروه صحبت می کنم					
۸	من کارکنان را به تلاش بیشتر ترغیب می کنم.					
۹	من تلاش می کنم افکار و اندیشه های خود را در گروه مطرح نمایم.					
۱۰	من به افراد تحت نظارتم آزادی می دهم تا کارشان را به گونه ای که فکر می کنند، بهتر است؛ انجام دهند.					
۱۱	من برای ارتقا یافتن در سازمان، به سختی کار می کنم.					
۱۲	من ابهامات و به تعویق افتادن کارها و نامشخص بودن وضعیت را تحمل می کنم.					
۱۳	اگر در محل کار ما میهمانی نیز حضور داشته باشد، با این حال من برای اعضای گروه گروه صحبت می کنم و نظراتم را ابراز می دارم.					
۱۴	من کارها را یک گام سریعتر انجام می دهم.					

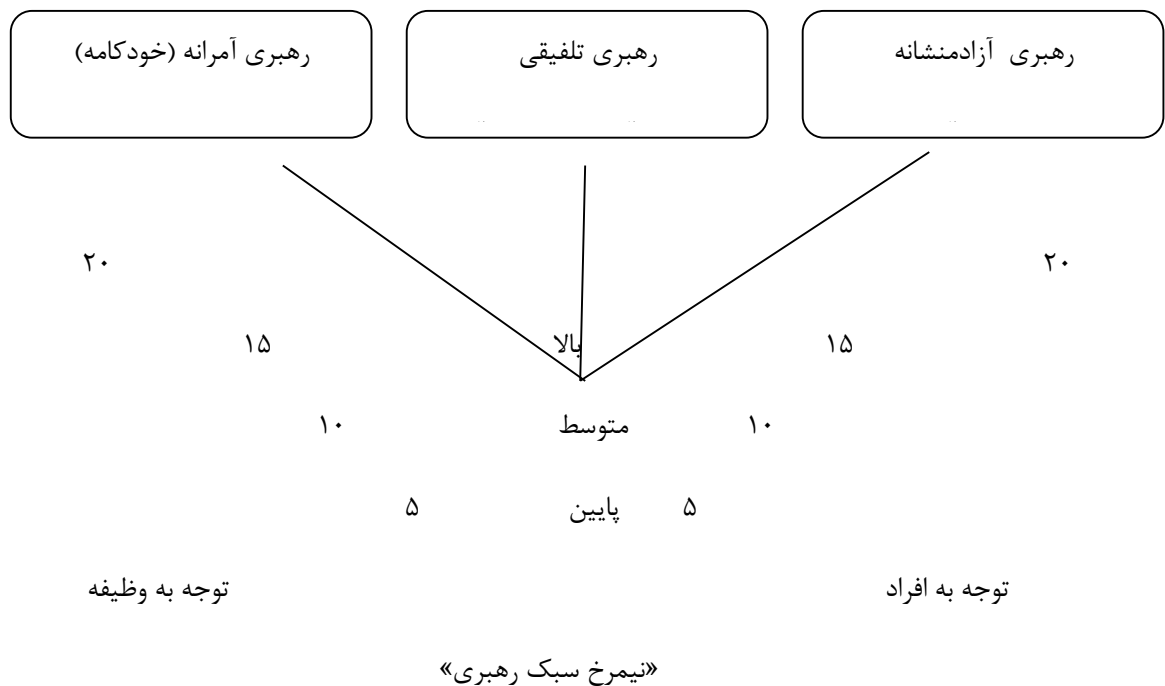
<sup>۱</sup> Salzman's Leader Ship Inventory

					۱۵	من افراد را در چرخش شغلی آزاد می گذارم و اجازه می دهم آنها در مشاغل مختلف گردش کنند.
					۱۶	وقتی در گروه تنش ایجاد می شود، آن را فرو می نشانم
					۱۷	وقتی اطلاعات به صورت تفصیلی و جزئی است، من در جزئیات گرفتار می شوم و سر در گم می شوم.
					۱۸	در جلسات و ملاقات هایی که در خارج از سازمان دارم، گروه را معرفی می کنم.
					۱۹	من از دادن آزادی عمل به اعضا اکراه دارم.
					۲۰	من خودم تصمیم می گیرم که چه چیزی باید انجام شود و چگونه باید انجام گیرد
					۲۱	من برای افزایش تولید و خدمت ، افراد را تحت فشار قرار می دهم.
					۲۲	من به افراد تفویض اختیار می نمایم.
					۲۳	کارها معمولاً همان طور که پیش بینی کرده ان، انجام می گیرند.
					۲۴	به افراد گروه اجازه می دهم که از ابتکار فردی در کار، استفاده کنند.
					۲۵	انجام دادن وظایف خاصی را به اعضای گروه محول می کنم.
					۲۶	من برای ایجاد تغییرات تمایل دارم.
					۲۷	از اعضای گروه می خواهم که سخت تر کار کنند.
					۲۸	من اعتماد و اطمینان دارم که افراد تحت نظارت من به درستی قضاوت می کنند.
					۲۹	من برنامه کاری را که می بایستی انجام شود، برنامه ریزی می کنم.
					۳۰	من از تشریح کردن اقداماتم امتناع می ورزم.
					۳۱	افراد را توجیه می کنم که افکار و اندیشه هایم به صلاح آنهاست.
					۳۲	به افراد گروه برای تعیین سرعت و مراحل کار مربوط به خودشان، آزادی عمل می دهم.

۳۳	اصرار دارم که افراد گروه رکوردهای قبلی خود را بشکنند.					
۳۴	من بدون مشورت با گروه عمل می کنم.					
۳۵	از اعضای گروه می خواهم که استانداردهای قانونی و مقررات را رعایت کنند.					

### معرفی پرسشنامه و کاربرد آن

این پرسشنامه از جمله پرسشنامه های محقق ساخته است که دارای ۳۵ سوال می باشد. هدف آن خودارزیابی در شرایط رابطه مداری و وظیفه مداری است، دارای ۳۵ بیانیه توصیفی می باشد، توسط خود مدیران و روسا پاسخ داده می شود و نیمرخ مرتبط با سبک های رهبری در سه طیف رهبری آزادمنشانه، رهبری تلفیقی و رهبری آمرانه خودکامه را ترسیم می نماید.



### روش نمره گذاری پرسشنامه:

مقیاس نمره گذاری این پرسشنامه لیکرت بوده و در آن رقم ۱ معرف هرگز، ۲ معرف به ندرت، ۳ معرف گاهی اوقات، ۴ معرف غالباً و ۵ نیز معرف همیشه می باشد. با تاکید بر نحوه نمره گذاری فوق، نیمرخ مرتبط با سبک های رهبری در سه طیف رهبری آزادمنشانه، رهبری تلفیقی و رهبری آمرانه (خودکامه) ترسیم می گردد. نحوه امتیاز بندی و تفسیر نتایج آزمون به شرح زیر می باشد:

۱- عبارت شماره ۸، ۱۲، ۱۷، ۱۸، ۱۹، ۳۰، ۳۴ و ۳۵ را با کشیدن دایره، علامت گذاری نمایید.

۲ - اگر برای عبارات فوق الذکر، گزینه های به ندرت (۲) و هرگز (۱) را انتخاب نموده اید، برای هر یک از آنها ۱ امتیاز اختصاص دهید.

۳- عبارات شماره ۱ الی ۱۶ و ۲۰ الی ۲۹ و ۳۱ الی ۳۳ را در نظر بگیرید. چنانچه برای عبارت مذکور گزینه های همیشه (۵) و غالباً (۴) را انتخاب نموده اید، به هر عبارت، ۱ امتیاز تخصیص دهید.

۴ - امتیاز عبارات ۳، ۵، ۸، ۱۰، ۱۵، ۱۸، ۱۹، ۲۲، ۲۴، ۲۶، ۲۸، ۳۰، ۳۲، ۳۴ و ۳۵ را با یکدیگر جمع ببندید. امتیاز حاصله، میزان توجه پاسخ دهنده را به بعد انسانگرایی نشان می دهد.

۵ - امتیاز عبارات ۱، ۲، ۴، ۶، ۷، ۹، ۱۱، ۱۲، ۱۳، ۱۴، ۱۶، ۱۷، ۲۰، ۲۱، ۲۳، ۲۵، ۲۷، ۲۹، ۳۱ و ۳۳ را با یکدیگر جمع ببندید. امتیاز حاصله، میزان توجه پاسخ دهنده را به بعد وظیفه گرایی نشان می دهد.

۶- برای تعیین سبک رهبری تلفیقی امتیاز بعد وظیفه گرایی را بر روی محور سمت چپ نیمرخ سبک رهبری علامت گذاری کنید و سپس امتیاز بعد انسانگرایی را بر روی محور راست نیمرخ سبک رهبری، مشخص نمایید. اکنون با ترسیم یک خط مستقیم، نقاط علامت گذاری شده بر روی دو محور را با یکدیگر متصل کنید. قطعه ای که محور میانی نیمرخ سبک رهبری را قطع نموده، امتیاز سبک رهبری تلفیقی را نشان می دهد.

## پایایی و روایی

سالزمن و اندرکولک (۱۹۸۲) این پرسشنامه را در بین مدیران یک سازمان اجرا کردند و با تاکید بر ضریب آلفای کرونباخ، ضریب اعتبار ۰/۸۶ را گزارش کردند. شیدر در مطالعه ای که با استفاده از پرسشنامه سبک های رهبری بر روی رهبران سازمانهای دولتی انجام داد، با تاکید بر ضریب آلفای کرونباخ، ضریب اعتبار ۰/۸۸ را مشاهده کرد. این یافته ها معرف آن است که پرسشنامه فوق الذکر واجد ویژگی های روانسنجی مطلوبی می باشد و از اعتبار و روایی مناسبی برخوردار است (رضاپور، ۱۳۸۱، به نقل از ساعت چی، ۱۳۸۹).

\*\*\*\*\*

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

\*\*\*\*\*