

## به نام خدا

### پرسشنامه سبک رهبری باردنز و متزکاس:

- هدف: ارزیابی سبک رهبری (رابطه مداری و وظیفه مداری)
- ۱ من بعنوان سخنگوی گروه عمل می کنم.
  - ۲ من کارکنان را به اضافه کاری تشویق می کنم.
  - ۳ من به افراد مجموعه ی کاری خود آزادی انجام کار می دهم.
  - ۴ من افراد را تشویق می کنم تا از رویه های ثابت و واحدی استفاده کنند.
  - ۵ من به افراد تحت امر خود اجازه می دهم که در حل مسأله از قضاوت فردی خود استفاده کنند.
  - ۶ من به افراد گروه خود تأکید می کنم که از گروه های رقیب پیشی بگیرند.
  - ۷ من بعنوان نماینده گروه صحبت می کنم.
  - ۸ من کارکنان را به تلاش بیشتر ترغیب می کنم.
  - ۹ من تلاش می کنم ایده های خود را در گروه مطرح نمایم.
  - ۱۰ من به زیردستان خود اجازه می دهم کارشان را همانگونه که آنها فکر می کنند بهتر انجام می دهند، انجام دهند.
  - ۱۱ من برای ارتقاء 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 مهمانان سازمان حضور داشته باشند، با اینحال من برای اعضای گروه صحبت می کنم و نظراتم را ابراز می کنم.
  - ۱۴ من کارها را یک گام سریعتر انجام می دهم.
  - ۱۵ من افراد را در چرخش شغلی آزاد می گذارم و اجازه می دهم آنها در مشاغل مختلف گردش کنند.
  - ۱۶ وقتی در گروه ایجاد تنش می شود، آنرا فرو می نشانم.
  - ۱۷ وقتی اطلاعات بصورت تفصیلی و جزئی است، من در جزئیات گرفتار می شوم و سردرگم می گردم.

- ۱۸ در جلسات و ملاقاتهایی که در خارج از سازمان دارم، گروه را معرفی می‌کنم.
- ۱۹ من از دادن آزادی عمل به اعضاء اکراه دارم.
- ۲۰ من خودم تصمیم می‌گیرم که چه چیزی باید انجام شود و چگونه انجام گیرد.
- ۲۱ من برای افزایش تولید و خدمت، افراد را تحت فشار قرار می‌دهم.
- ۲۲ من به افراد تفویض اختیار می‌نمایم.
- ۲۳ کارها معمولاً همانطور که پیش بینی کرده‌ام، رخ می‌دهد.
- ۲۴ به افراد گروه اجازه می‌دهم که از ابتکار فردی در کار استفاده کنند.
- ۲۵ انجام وظایف خاصی را به اعضای گروه محول می‌کنم.
- ۲۶ من برای ایجاد تغییرات تمایل دارم.
- ۲۷ از اعضای گروه می‌خواهم که سخت‌تر کار کنند.
- ۲۸ من اعتماد و اطمینان دارم که افراد گروه بدرستی قضاوت می‌کنند.
- ۲۹ من برنامه‌ی کاری را که بایستی انجام شود، برنامه‌ریزی می‌کنم.
- ۳۰ من از تشریح اقداماتم امتناع می‌ورزم.
- ۳۱ افراد را توجیه و ترغیب می‌کنم که ایده‌هایم به صلاح آنهاست.
- ۳۲ به افراد گروه برای تعیین سرعت و مراحل کار مربوط به خودشان آزادی عمل می‌دهم.
- ۳۳ اصرار دارم که افراد گروه رکوردهای قبلی خود را بشکنند.
- ۳۴ من بدون مشورت با گروه عمل می‌کنم.
- ۳۵ از اعضای گروه می‌خواهم که استانداردهای قانونی و مقررات را رعایت کنند.

#### معرفی پرسشنامه:

پرسشنامه سبک رهبری توسط باردنز و متزکاس (۱۹۶۹) ساخته شده است که از ۳۵ گویه تشکیل شده است و به منظور ارزیابی سبک رهبری (رابطه‌مداری و وظیفه‌مداری) بکار می‌رود.

نمره‌گذاری پرسشنامه بصورت طیف لیکرت ۵ نقطه‌ای می‌باشد که برای گزینه‌های «هرگز»، «بندرت»، «گاهی اوقات»، «غالباً» و «همیشه» به ترتیب امتیازات ۱، ۲، ۳، ۴ و ۵ در نظر گرفته می‌شود.

عبارات شماره ۸، ۱۲، ۱۷، ۱۸، ۱۹، ۳۰، ۳۴ و ۳۵ را با کشیدن دایره علامت گذاری نمایید.  
اگر برای عبارات فوق الذکر گزینه های بندرت (۲) و هرگز (۱) را انتخاب نموده اید،  
برای هر یک از آنها ۱ امتیاز اختصاص دهید.

عبارات شماره ۱، ۲، ۳، ۴، ۵، ۶، ۷، ۹، ۱۰، ۱۱، ۱۳، ۱۴، ۱۵، ۱۶، ۲۰، ۲۱، ۲۲، ۲۳، ۲۴، ۲۵،  
۲۶، ۲۷، ۲۸، ۲۹، ۳۱، ۳۲ و ۳۳ را در نظر بگیرید. چنانچه برای عبارات مذکور گزینه  
های همیشه (۵) و غالباً (۴) را انتخاب نموده اید، به هر عبارت ۱ امتیاز تخصیص  
دهید.

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.

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.

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 سمت راست نیمرخ سبک رهبری مشخص نمایید. اکنون با ترسیم یک  
خط مستقیم نقاط علامت گذاری شده بر روی دو محور را با یکدیگر متصل نمایید.  
نقطه ای که محور میانی نیمرخ سبک رهبری را قطع نموده، امتیاز سبک رهبری  
تلفیقی را نشان می دهد.

#### تعریف مفهومی:

سبک رهبری مجموعه ای از نگرش ها، صفات و مهارت های مدیران است که بر پایه  
چهار عامل نظام ارزش ها، اعتماد به کارمندان، تمایلات رهبری و احساس امنیت در  
موقعیت های مبهم شکل می گیرد. طبق تعریف لینکن استونر از رهبری، رهبران  
سازمان ها جهت دستیابی به هدف هدایت و خصوصاً اعمال نفوذ بر افراد و فعالیت  
های آنها سبک ها و رویه های مختلفی را در پیش گرفته اند (شکور و همکاران،  
۱۳۹۰).

سبک رهبری ترکیبی است از خصایص مهارت ها و رفتارهای رهبران که بعنوان مداخله و پی گیری از آن استفاده می کنند. فیدلر سبک های رهبری را براساس تصمیم گیری گروهی و یا تصمیم گیری فردی به سه گروه دموکراتیک، آمرانه و بی بند و بار تقسیم بندی می کند(شکور و همکاران، ۱۳۹۰).

### تعریف عملیاتی:

در این پژوهش منظور از نمره استاندارد سبک رهبری نمره ای است که فرد به سوالات ۳۵ ماده ای پرسشنامه باردنز و متزکاس می دهد

### نمره گذاری پرسشنامه:

#### تحلیل ( تفسیر) بر اساس میزان نمره پرسشنامه

بر اساس این روش از تحلیل شما نمره های به دست آمده را جمع کرده و سپس بر اساس جدول زیر قضاوت کنید. توجه داشته باشید میزان امتیاز های زیر برای یک پرسشنامه است در صورتی که به طور مثال شما ۱۰ پرسشنامه داشته باشید باید امتیاز های زیر را ضربدر ۱۰ کنید

مثال: حد پایین نمرات پرسشنامه به طریق زیر بدست آمده است

تعداد سوالات پرسشنامه \* ۱ = حد پایین نمره

حد پایین نمره حد متوسط نمرات حد بالای نمرات

۱۳۵ ۱۰۵ ۳۵

امتیازات خود را از ۳۵ عبارت فوق با یکدیگر جمع نمایید. حداقل امتیاز ممکن ۳۵ و حداکثر ۱۳۵ خواهد بود.

نمره بین ۳۵ تا ۷۰ : حس انسجام پایین است.

نمره بین ۷۰ تا ۱۰۵ : حس انسجام متوسط است.

نمره بالاتر از ۱۰۵ : حس انسجام بالا است.

### روایی و پایایی:

در مطالعه رضایی و ساعتچی میزان پایایی این پرسشنامه با استفاده از روش بازآزمایی مورد آزمون قرار گرفت و مقدار ۰/۸۱ برای آن گزارش گردید. در مطالعه شاه

حسینی به نقل از مصدق راد ضریب آلفای این پرسشنامه را ۰/۹۳ گزارش نموده است. همچنین روایی این پرسشنامه نیز مورد تأیید محققان متعددی قرار گرفته است.

#### منابع:

غلامی فشارکی، محمد؛ محمدیان، معصومه؛ آقامیری، زهره؛ حبیبی، مهدی؛ سادات انوری، سمیه؛ آزاد مرزآبادی، اسفندیار. (۱۳۹۲). تأثیر سبک رهبری مدیران و عوامل دموگرافیک بر میزان رضایت شغلی کارکنان خدمات درمانی نظامی. مجله طب نظامی، دوره ۱۵، شماره ۱، بهار ۱۳۹۲، صفحات: ۳۴۷-۳۵۳

شکور، مهسا؛ بذرافکن، لیلا؛ علیزاده، مریم؛ قاسمی، مزده. (۱۳۹۰). سبک رهبری و رهبری اثربخش در مدیران سطوح میانی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان در سال ۱۳۸۸/ مجله ایرانی آموزش در علوم پزشکی، ویژه نامه توسعه آموزش و ارتقای سلامت، اسفند ۱۳۹۰، ۱۱ (۹)، صفحات ۱۲۶۴-۱۲۵۵

William Pfeiffer & John E. Jones, A Handbook of Structured Experiences for Human Relations Training, San Diago: university Associates, 1974, PP.7-12.  
As Adapted from Sergioanni Metzcus & Burden's, The Leadership Behavior Description Questionnaire, 1969.

