

پرسشنامه رهبری خدمتگزار قلی پور و حضرتی

نمره گذاری:

پرسشنامه حاضر بر اساس مدل رهبری خدمتگزار پترسون توسط قلی پور و حضرتی در سال ۱۳۸۸ در ایران تهیه و تنظیم شده است. این پرسشنامه دارای ۲۸ سوال می باشد که چهار زیرمقیاس خدمت رسانی، تواضع و فروتنی، قابلیت اعتماد و مهرورزی را می سنجد. سوالات ۱ تا ۶ مربوط به زیرمقیاس خدمت رسانی، سوالات ۷ تا ۱۳ مربوط به زیرمقیاس تواضع و فروتنی، سوالات ۱۴ تا ۲۳ مربوط به زیرمقیاس قابلیت اعتماد و سوالات ۲۴ تا ۲۸ مربوط به زیرمقیاس مهرورزی می باشد. سوالات این پرسشنامه بر اساس طیف پنج گزینه ای لیکرت از ۱ به معنای بسیار مخالفم تا ۵ به معنای بسیار موافقم تنظیم شده است.

به گزارش قلی پور و حضرتی (۱۳۸۸)، برای تعیین پایایی پرسشنامه، تعداد ۳۰ پرسشنامه از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده است که مقدار ۰/۹۰ بدست آمده است، همچنین جهت آزمون روایی سوالات هم از اعتبار محتوا و هم از اعتبار عاملی استفاده شده است.

ردیف	سوالات	کاملاً مخالفم	مخالفم	نظری ندارم	موافقم	کاملاً موافقم
۱	مدیر من معتقد است خدمت به کارکنان از وظایف اصلی و مهم مدیرسازمان می باشد					
۲	مدیر من برای دیگران الگویی میباشد که از این طریق بتوانند خدمات بهتری ارائه دهند.					
۳	مدیر من در خدمت به دیگران به دنبال پاداش و قدردانی از طرف آنها نمی باشد.					
۴	مدیر من بیشتر مایل است که خدمت کند تا اینکه دیگران به او خدمت کند.					
۵	مدیر من علاقمندی خودش را به من، بوسیله تشویق کردن نشان میدهد.					
۶	مدیر من از طریق الگو بودن در خدمت رسانی، دیگران را نیز به این کار تشویق می کند.					
۷	مدیر من با مخالفان خود نیز با مهربانی برخورد می کند.					
۸	مدیر من برای تمام کارکنانش احترام قائل است.					
۹	مدیر من مایل است که قدرت و اقتدار خودش را با دیگران به اشتراک بگذارد.					
۱۰	مدیر من به افراد سازمان کمک می کند، حتی اگر منافع خود را فدای منافع آن ها کند.					
۱۱	مدیر من به دیگران کمک می کند، حتی اگر برای او نفعی نداشته باشد.					
۱۲	مدیر من به تعریف و تمجید از خودش علاقه مند نیست.					
۱۳	مدیر من رفتارهایش از سر تواضع و فروتنی می باشد.					
۱۴	مدیر من اجازه میدهد تصمیماتی را بگیرم که باعث افزایش مسئولیتهای من می گردد					

					مدیر به افراد اجازه می‌دهد که ایده جدید خود را پیاده کنند حتی اگر نتایج خوبی نداشته باشد.	۱۵
					مدیر من نشان داده که خواستار گنجاندن چشم انداز کارکنان در چشم انداز سازمان می‌باشد.	۱۶
					مدیر من با کمک کارکنانش، چشم اندازی دقیق برای سازمان خود تهیه کرده است.	۱۷
					مدیر من بوسیله الگو و نمونه بودن در کارها، کارکنانش را هدایت و راهنمایی میکند.	۱۸
					مدیر، من را به عنوان یک عامل اثرگذار در آینده سازمان می‌بیند.	۱۹
					مدیر به من در راز نگهداری، اعتماد و اطمینان دارد.	۲۰
					مدیر من با اعتمادی که به من دارد باعث افزایش تعهد من به سازمان می‌شود.	۲۱
					مدیر من به همه کارکنانش احترام می‌گذارد	۲۲
					مدیر اعتماد و اطمینانش را به من بوسیله دریافت نظرات من نشان می‌دهد	۲۳
					مدیر من محبت و دلسوزی خودش را به من در رفتارهایش نشان می‌دهد.	۲۴
					مدیر توجه خودش را به من نشان می‌دهد.	۲۵
					مدیر من در آشفتگی و ناراحتی‌ها با خونسردی و تدبیر عمل میکند.	۲۶
					مدیر من از حقوق کارکنانش در سازمان پشتیبانی و دفاع می‌کند.	۲۷
					مدیر من شخصی مهربان و رؤف می‌باشد	۲۸