

שם הכלי: שאלון דפוס מנהיגות

פוח בשנת: 1997, על ידי: בס ואבוליו (Bass & Avolio, 1997)

תורגם בשנת: לא צויין, על ידי: לא צויין.

1	מטרת הכלי	הערכת דפוס מנהיגות
2	סוג כלי המחקר	שאלון
3	אוכלוסיית היעד	מנהלי מע"שים
4	אופי הדיווח	דיווח עצמי
5	מבנה הכלי	ניתוח גורמים של סולם זה מעלה בדרך כלל 3 פקטורים: מנהיגות מעצבת, מנהיגות מתגמלת-פסיבית, ומנהיגות מתגמלת-אקטיבית (Bass & Avolio, 1997): 1. מנהיגות מעצבת: מחפש נקודות מבט שונות בעת פתרון בעיות (פועל בצורה מקורית), פועל בדרכים שמעוררות כבוד מצד העובדים, מעורר בעובדים גאווה על עצם היותם בקשר עם מנהל כזה. מהימנות אלפא קרונברך של הגורם שהתקבלה בקרב הצוות הייתה 0.939 ובקרב המנהלים 0.896. 2. מנהיגות מתגמלת-פסיבית: מחכה שהדברים ישתבשו לפני שנוקט פעולה, נמנע מלקבל החלטות (מהסס), מתעכב במתן תגובה לבעיות דחופות. מהימנות אלפא קרונברך של הגורם שהתקבלה הייתה 0.848 בקרב הצוות ו-0.696 בקרב המנהלים. 3. מנהיגות מתגמלת-אקטיבית: מתמקד בעיקר בטיפול בטעויות וכישלונות של עובדים. ממקד את תשומת לב העובדים בכישלונות שלהם לעמוד בדרישות. מהימנות אלפא קרונברך של הגורם שהתקבלה הייתה 0.748 בקרב הצוות ו-0.72 בקרב המנהלים. מהימנותו הכוללת של הסולם הייתה 0.899 בקרב צוות המע"ש ו-0.920 בקרב המנהלים.
6	סוג סולם המדידה	סולם ליקרט הנע בין 1 (אף פעם) לבין 5 (לעיתים קרובות או תמיד).
7	סוג הפריטים בכלי	דירוג
8	אורך הכלי	36 פריטים.
9	מהימנות	ראה בסעיף מבנה הכלי.
10	תקיפות	תקיפות מבנה באמצעות ניתוח גורמים.

רשימת מחקרי קרן של"ם אשר עשו שימוש בכלי:

מק"ט	שם המחקר
29	ד"ר דובדבני אילנה וד"ר לוריא גיל (2009). אפיוני הקשר בין סגנון מנהיגות, אקלים תעסוקתי, ערכי עבודה ותחושת חוללות עצמית בקרב עובדים בעלי פיגור שכלי במסגרות תעסוקתיות מוגנות. אונ' חיפה.

שאלון דפוסי מנהיגות

Bass & Avolio, 1997

מדרג	1	2	3	4	5	מדרג	1	2	3	4	5
17	1	2	3	4	5	17	1	2	3	4	5
18	1	2	3	4	5	18	1	2	3	4	5
19	1	2	3	4	5	19	1	2	3	4	5
20	1	2	3	4	5	20	1	2	3	4	5
21	1	2	3	4	5	21	1	2	3	4	5
22	1	2	3	4	5	22	1	2	3	4	5
23	1	2	3	4	5	23	1	2	3	4	5
24	1	2	3	4	5	24	1	2	3	4	5
25	1	2	3	4	5	25	1	2	3	4	5
26	1	2	3	4	5	26	1	2	3	4	5
27	1	2	3	4	5	27	1	2	3	4	5
28	1	2	3	4	5	28	1	2	3	4	5
29	1	2	3	4	5	29	1	2	3	4	5

2. שאלון דפוסי מנהיגות
 לאנשים שונים יש דפוסי מנהיגות שונים. השאלות הבאות עוסקות בדפוסי מנהיגות של מנהל המעניש את
 מלב עובדיו. אנא העדף את תדירות השימוש של מנהל המעניש בכל אחת מן ההתנהגויות המנוגרות
 כפי שבאות לידי ביטוי כלפי אנשי הצוות במעניש.

הזן:	1	2	3	4	5	לעיתים קרובות מדי	לעיתים קרובות מדי	לעיתים לפחות לעיתים אך
1. מסייע לכפופים בתמורה למאמץ מצידם	1	2	3	4	5	1	2	3
2. ברוח מחדש הנחות מרכזיות בכדי לבדוק אם הן עדיין מתאימות	1	2	3	4	5	1	2	3
3. נמנע מלהתעקב עד שהביצוע הופכות חמרות	1	2	3	4	5	1	2	3
4. מתמקד בדברים יוצאי דופן, טעויות, חריגים וסטיית מן הדרך	1	2	3	4	5	1	2	3
5. נמנע מלהתעקב גם כאשר עולים נושאים חשובים	1	2	3	4	5	1	2	3
6. מדבר על האמונות והערכים החשובים ביותר	1	2	3	4	5	1	2	3
7. לא נמצא כשיש צורך בכך	1	2	3	4	5	1	2	3
8. מחפש נקודות מבט שונות, בעת פתרון בעיות	1	2	3	4	5	1	2	3

במידה במידה במידה במידה במידה
רבה רבה רבה רבה רבה
מאד מאד מאד מאד מאד

- | | | | | | |
|---|---|---|---|---|--|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 9. מדבר באופי מיוחד על העתיד |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 10. מעורר בכפופים גאווה, על עצם הקשר עם מנהל כזה |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 11. מנריך באופן מתוק מן אחראי על השגת היעדים |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 12. מחכה שהדברים ישתבשו לפני שנוקט בפעולה |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 13. מדבר בהתלהבות על מה שצריך להשיג |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 14. מדגיש את החשיבות של תחושה חזקה של שליחות |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 15. משקיע זמן בהדרכה והנחנה של כפופים |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 16. מבהיר מה אפשר לצפות לקבל, אם עומדים במשימות הנדרשות |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 17. נכנס לפעולה רק כאשר נמשלים בעמידה בעד כלשהו |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 18. פועל מעבר לאינטרס האישי, למען טובת הקבוצה |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 19. מתייחס לכל כפוף באופן אישי ולא רק כאל עוד אחד בקבוצה |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 20. מחכה שבעיות יהפכו למתמשכות לפני שנוקט בפעולה |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 21. פועל בדרכים שמעוררות במד מצד הכפופים |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 22. מתמקד בעיקר בטיפול בטעויות, תלונות וכישלונות |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 23. לוקח בחשבון את ההשלכות המוסריות והערכיות של ההחלטות |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 24. מנהל מעקב אחר כל טעות |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 25. מפגין תחושה של עוצמה וביטחון |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 26. מבטא חיון מלהיב של העתיד |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 27. ממקד את תשומת לב הכפופים במקרים בהם הם לא עומדים בדרישות |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 28. נמנע מלקבל החלטות |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 29. מתייחס לכל כפוף כאל פרט בעל צרכים, יכולות ושאיפות שונות |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 30. גורם לכפופים להסתכל על בעיות מזווית שונות |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 31. עוזר לכפופים לפתח את הצדדים החזקים שלהם |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 32. מציע דרכים חדשות לבצע את המשימות |

מדידת כמות המידות במידות
 רבה רבה מדידת כמות המידות
 מאיזן מאיזן

1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5

33. מתחכב במונח תגובה לשאלות דחופות
34. מדגיש את החשיבות של תחושת משימה משותפת לקבוצה
35. מבקש שישירות רצון לשכנעים עולים על הציפיות
36. מבצע ביטחון בכך שהמטרת יושגו
3. שאלון נתונים דמוגרפיים
- מין: א. זכר, ב. נקבה.
 - מחיר גילדן: א. 18-25, ב. 26-40, ג. 41-56, ד. 57 ומעלה
 - אורך לידה: א. ישראל, ב. ארצות אחרות, ג. ארצות אסיה, ד. ארצות אפריקה, ה. אחר
 - אם לא נולדת בישראל, כמה שנים אתה בארץ? _____.
 - מסי שנות לימוד? _____.
 - כמה זמן בסה"כ הנך עובד במעו"ש? שנים _____.
 - כמה זמן הנך עובד בתפקיד הנוכחי? שנים _____.
 - מחיר היקף המשורה שלך בארגון: א. מלאה, ב. 3/4, ג. 1/2, ד. 1/4, ה. פחות מ-1/4.
 - בארגון אני עובד במסגרת: א. עובד קבוע, ב. עובד זמני, ג. מתנדב, ד. אחר _____.

תודה על שיתוף הפעולה!