أسئلة مقياس ممارسات القيادة LPI

ان أسئلة المقياس الذي بين يديك يعرف بـ ( مقياس ممارسات القيادة LPI ) فهو يسأل عن أداء ممارسات محددة ويقسها بمقياس ثابت من 1 إلى 10 ، وأهم ما يميز هذا المقياس هم انه لا يعتمد على صاحب القياس ورأيه فقط ، وانما يسأل الكثير ممن حول القائد خاصة من يتعامل معهم بشكل مباشر، مثل المدير والمرؤوسين والزملاء وأيضا الزوجة والأبناء .

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| رقم |  | عبارات سلوكية ( لكل ممارسة 6 عبارات سلوكية ) | ذاتي | مدير | مرؤوس | زوجة | ابن |
| 1 |  | انا حريص ان أكون قدوة ، واطبق على نفسي ما اتوقعه من الآخرين مهما كان الأمر صغيرا. |  |  |  |  |  |
| 2 | أبذل جهدا ووقتا واضحا للتأكد من التزام من حولى بالمبادئ والقواعد المتفق عليها. |  |  |  |  |  |
| 3 | التزم بتحقيق الوعود والالتزامات التي اقطعها على نفسي . |  |  |  |  |  |
| 4 | اسال وابحث عن مدى تأثير تصرفاتي على أداء اعمال من حولي. |  |  |  |  |  |
| 5 | أحرص على بناء اجماع من الفريق حول تبنيهم للقيم المتفق عليها. |  |  |  |  |  |
| 6 | منهجي في القيادة واضح بالنسبة لي ويعلمه من حولي تماما. |  |  |  |  |  |
| 7 |  | أتكلم كثيرا عن التوجهات المستقبلية وكيف تؤثر على اعمالنا وطريقة أدائها . |  |  |  |  |  |
| 8 | أرسم لمن حولي صورة ذهنية واضحة ، ومقنعة لمستقبل منظمتنا. |  |  |  |  |  |
| 9 | اشجع الآخرين على الحديث عن احلامهم المستقبلية وأظهر اهتمامي بها وأشاركهم. |  |  |  |  |  |
| 10 | أبين للآخرين أن توحيد الرؤى الخاصة بهم مع رؤية المنظمة يعود بالنفع الأكبر للجميع. |  |  |  |  |  |
| 11 | أرسم الصورة الكبيرة والنهائية لما نود تحقيقه وانجازه. |  |  |  |  |  |
| 12 | أتكلم بايمان عميق وعاطفة صادقة عند الحديث عن المعنى الأسمى والهدف الحقيق لعملنا. |  |  |  |  |  |
| 13 |  | ابحث عن المشاريع والفرص الصعبة التي تمثل تحديا لقدراتي ومهاراتي . |  |  |  |  |  |
| 14 | أحفز من حولى لكي يجربوا طرقا جديدة وابداعية، ولا يجعلوا عملهم تقليديا. |  |  |  |  |  |
| 15 | ابحث عن طرق مبتكرة وجديدة لأداء الأعمال وتسيير المهام |  |  |  |  |  |
| 16 | عندما نخطئ أو نفشل فإن المهم عندي هو التركيز على الدروس المستفادة وماذا تعلمنا من الخطأ. |  |  |  |  |  |
| 17 | أتأكد من تحديد أهداف يمكن تحقيقها لكل مشروع وأرسم الخطط الواضحة له وأراجع معايير الأداء. |  |  |  |  |  |
| 18 | اجرب واخاطر حتى وان كان احتمال الفشل واردا. |  |  |  |  |  |
| 19 |  | استطيع واساهم في جعل من حولي يشكلون فريقا منسجما ومتعاونا. |  |  |  |  |  |
| 20 | انصت باهتمام الى وجهات النظر المختلفة ولا يؤثر عدم قبولي بها على انصاتي. |  |  |  |  |  |
| 21 | أعامل الآخرين باحترام وتقدير وأحافظ على كرامتهم. |  |  |  |  |  |
| 22 | أدعم القرارات التي يتخذها الآخرون بأنفسهم. |  |  |  |  |  |
| 23 | أعطى لمن حولي مساحة كبيرة من صلاحيات اتخاذ القرار في كيفية أدائهم لأعمالهم. |  |  |  |  |  |
| 24 | اتأكد ان كل من حولي يتقدم في عمله عن طريق التعلم الذاتي والتطوير الشخصي، وأوفر لهم أدواته. |  |  |  |  |  |
| 25 |  | اثني على الآخرين عندما يؤدون أعمالهم بشكل جيد أو يحققون إنجازا. |  |  |  |  |  |
| 26 | اهتم باشعار الآخرين بثقتي في قدراتهم وأبرز لهم ذلك . |  |  |  |  |  |
| 27 | احرص على مكافأة الآخرين بطرق مبتكرة لقاء جهودهم ومساهماتهم في نجاح المشاريع. |  |  |  |  |  |
| 28 | أمدح و أكرم علناً الإلتزام الواضح لأي فرد بالقيم المتفق عليها. |  |  |  |  |  |
| 29 | احرص على الاحتفال بكل الإنجازات والنجاحات التي يحققها من حولي. |  |  |  |  |  |
| 30 | أدعم وأشجع بوضوح الآنجازات الفردية المؤدية للنجاحات الجماعية |  |  |  |  |  |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| دائما | كثيرا جدا | عادة | غالبا الى حد ما | بعض الوقت | احيانا | من وقت لآخر | نادرا | نادرا جدا | ابدا تقريبا |
| 10 | 9 | 8 | 7 | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| تشجيع القلب | تمكين ودعم الآخرين | تحدي العمليات | الهام رؤية مشتركة | تجسيد القدوة | المماسات الخمس للقيادة المتميزة |