

چک‌لیست خودارزیابی رهبری الهام‌بخش (مدل چهاربخشی Bain)

1. از نقاط قوت اصلی رهبری خود آگاه هستم.
2. می‌دانم رفتار و تصمیم‌های من چه تأثیری بر دیگران می‌گذارد.
3. به‌طور فعال از دیگران درباره عملکرد رهبری خود بازخورد می‌گیرم.
4. در شرایط فشار یا بحران می‌توانم احساسات خود را کنترل کنم.
5. هنگام مواجهه با انتقاد یا مخالفت، واکنش منطقی و حرفه‌ای نشان می‌دهم.
6. در شرایط استرس تمرکز خود را بر اولویت‌های اصلی حفظ می‌کنم.
7. به‌طور فعال به دنبال یادگیری مهارت‌های مدیریتی جدید هستم.
8. از اشتباهات خود برای بهبود عملکرد استفاده می‌کنم.
9. نسبت به ایده‌ها و روش‌های جدید ذهن باز دارم.
10. پس از شکست یا ناکامی سریعاً انرژی و تمرکز خود را بازیابی می‌کنم.
11. در شرایط دشوار امید و انگیزه خود را حفظ می‌کنم.
12. در مسیر اهداف مهم، پشتکار و پایداری نشان می‌دهم.
13. گفتار و رفتار من با ارزش‌هایم هم‌راستا است.
14. در تصمیم‌گیری‌ها اصول اخلاقی را رعایت می‌کنم.
15. در ارتباط با دیگران شفاف و صادق هستم.
16. تلاش می‌کنم دیدگاه و احساسات دیگران را درک کنم.
17. هنگام تصمیم‌گیری اثر آن بر افراد را در نظر می‌گیرم.
18. به دغدغه‌ها و مشکلات همکاران توجه نشان می‌دهم.
19. پیام‌ها و انتظارات خود را به‌وضوح بیان می‌کنم.
20. در گفتگوها بیشتر گوش می‌دهم تا اینکه فقط صحبت کنم.
21. می‌توانم پیام‌های انگیزشی و الهام‌بخش منتقل کنم.
22. دیگران مرا فردی قابل اعتماد می‌دانند.
23. به وعده‌ها و تعهدات خود پایبند هستم.
24. با افراد به‌صورت منصفانه رفتار می‌کنم.
25. به رشد حرفه‌ای اعضای تیم کمک می‌کنم.
26. به افراد بازخورد سازنده و مشخص می‌دهم.
27. در نقش مربی یا راهنما برای کارکنان عمل می‌کنم.
28. از تلاش و دستاوردهای افراد قدردانی می‌کنم.
29. با همه اعضای تیم با احترام رفتار می‌کنم.
30. تلاش می‌کنم احساس ارزشمندی در افراد ایجاد کنم.
31. ارزش‌ها و اصول مهم کاری را برای تیم روشن می‌کنم.
32. در تصمیم‌گیری‌ها ارزش‌های سازمان را مدنظر قرار می‌دهم.
33. رفتارهای ناسازگار با ارزش‌ها را اصلاح می‌کنم.
34. سعی می‌کنم الگوی رفتار حرفه‌ای برای تیم باشم.
35. استانداردهایی را که از دیگران انتظار دارم خودم نیز رعایت می‌کنم.

36. در رفتار روزمره فرهنگ مطلوب سازمان را نشان می‌دهم.

37. فضایی ایجاد می‌کنم که افراد بتوانند آزادانه نظر دهند.

38. اشتباهات را به‌عنوان فرصت یادگیری می‌بینم نه صرفاً سرزنش.

39. افراد احساس امنیت روانی برای بیان ایده‌ها دارند.

40. انتظارات و مسئولیت‌ها را به‌وضوح مشخص می‌کنم.

41. افراد را نسبت به نتایج کارشان پاسخگو نگه می‌دارم.

42. خودم نیز در برابر تصمیم‌ها و نتایج پاسخگو هستم.

43. می‌توانم در تیم انرژی و انگیزه ایجاد کنم.

44. هدف کار را برای افراد معنادار می‌کنم.

45. افراد را به تلاش فراتر از حد معمول تشویق می‌کنم.

46. اهداف و چشم‌انداز روشنی برای تیم تعریف می‌کنم.

47. اولویت‌های اصلی کار را برای تیم مشخص می‌کنم.

48. افراد می‌دانند از آن‌ها چه انتظاری دارم.

49. تلاش می‌کنم همکاری و هماهنگی بین اعضای تیم ایجاد کنم.

50. تعارض‌های تیمی را به‌صورت سازنده مدیریت می‌کنم.

51. اهداف افراد را با اهداف تیم هماهنگ می‌کنم.

52. اختیار تصمیم‌گیری را به افراد واگذار می‌کنم.

53. به اعضای تیم برای انجام کار اعتماد می‌کنم.

54. افراد را به ارائه ایده‌های جدید تشویق می‌کنم.

55. شاخص‌های مشخصی برای ارزیابی عملکرد تیم دارم.

56. عملکرد افراد را به‌طور منظم بررسی می‌کنم.

57. بازخورد منظم برای بهبود عملکرد ارائه می‌دهم.

58. مسائل پیچیده را به‌صورت ساختاری تحلیل می‌کنم.

59. در زمان مناسب تصمیم‌گیری می‌کنم.

60. تیم را در فرآیند حل مسئله مشارکت می‌دهم.

تفسیر نتیجه :

۲۴۰ تا ۳۰۰ → رهبر بسیار الهام‌بخش

۱۸۰ تا ۲۳۹ → رهبر مؤثر با ظرفیت توسعه

۱۲۰ تا ۱۷۹ → نیاز به توسعه جدی مهارت‌های رهبری

کمتر از ۱۲۰ → تمرکز بر توسعه پایه‌های رهبری