

## 领导风格的调查

### 要求:

此调查问卷包含了一些有关领导风格的问题. 在每道问题后面圈出最能代表你的观点的答案. 回答时请使用下面的评分标准:



几乎总是如此 - 5



经常如此 - 4



偶尔如此 - 3



很少如此 - 2



几乎从不如此 -1

请诚实地回答下列问题, 不要考虑答案是对还是错—这只是对你的一个自我评估而已.

### 领导风格调查

		5	4	3	2	1
1.	我总是将最终决策权留给我所属的部门或团队.					
2.	我总是尽量让一个或更多的员工来共同参与决定. 然而, 最终决策权仍然由我掌握.					
3.	无论要做什么样的决定, 我和我的员工们都要投票表决.					
4.	我不考虑员工们的建议, 因为我没有时间.					
5.	我会向员工们征求他们对即将实施的计划和项目的看法.					
6.	在我的部门, 如果要通过一个决定, 需要每个人或者是大多数人的同意.					

7.	我会指示我的员工们需要做什么, 以及如何去做.					
8.	当出现困难时, 我需要制定一个战略来保证项目或进程能够如期进行, 我会召开一个会议征求员工们的建议.					
9.	发布信息时, 我会使用电子邮件, 备忘录或是语音邮件; 我没时间来开会发布信息. 所以我要求我的员工们要根据指示来采取行动.					
10.	当有人犯错误时, 我会告诉他们下次要引以为戒, 并对此做一个记录.	5	4	3	2	1
11.	我想建立这样一种工作环境, 使所有员工都感到拥有他们的工作项目. 他们能够参与决策的过程.	5	4	3	2	1
12.	我允许我的员工们来决定需要做什么以及怎么做.	5	4	3	2	1
13.	新人是不允许来做出决定的, 除非先得到了我的同意.	5	4	3	2	1
14.	我征求员工们对他们所从事的工作的长远目标是什么, 并在适当的时候采用他们的这一目标.	5	4	3	2	1
15.	我的工人们比我更了解他们所从事的工作, 因此我同意他们在工作中做出决定.	5	4	3	2	1
16.	当出问题的时候, 我会告诉我的员工们这个工作程序已经不适用了, 我会建立一个新的程序.	5	4	3	2	1
17.	我允许我的员工们在我所规定的工作指南下, 自己做决定	5	4	3	2	1
18.	我将工作交给下属去做是为了执行一套新的工作程序.	5	4	3	2	1
19.	我密切监视我的员工, 以保证他们的工作准确无误.	5	4	3	2	1

20.	当对员工的工作结果与我的期望值有差距时, 我会跟他们一起来解决这些差距产生的问题.	5	4	3	2	1
21.	每个个人都有责任来进行述职.	5	4	3	2	1
22.	我喜欢作为领导手中掌握的对下属的权力.	5	4	3	2	1
23.	我喜欢用我手中的领导权力来帮助下属成长.	5	4	3	2	1
24.	我喜欢和我的下属共同分享领导权力.	5	4	3	2	1
25.	为了让员工们实现组织的目标, 必须对他们进行指导, 或以惩罚相威胁.	5	4	3	2	1
26.	如果员工们致力于目标的实现, 他们将会进行自我指导	5	4	3	2	1
27.	员工们有权来决定他们自己的组织目标.	5	4	3	2	1
28.	员工们主要关心安全.	5	4	3	2	1
29.	员工们知道如何运用创造力来解决组织的问题.	5	4	3	2	1
30.	我的员工们完全能自己领导好自己.	5	4	3	2	1

在下面的横线上, 写出每一道题的分数. 例如, 如果某道题你选了 3 (偶尔如此), 那就在该题后面写上 3. 写出每道题的分数之后, 相加得出总数.

Item	得分	Item	得分	Item	得分
1	_____	2	_____	3	_____
4	_____	5	_____	6	_____
7	_____	8	_____	9	_____

10	_____	11	_____	12	_____
13	_____	14	_____	15	_____
16	_____	17	_____	18	_____
19	_____	20	_____	21	_____
22	_____	23	_____	24	_____
25	_____	26	_____	27	_____
28	_____	29	_____	30	_____
<b>总计</b>	_____	<b>总计</b>	_____	<b>总计</b>	_____
	专制的领导风格		放权式领导风格		参与式领导风格
	(专制的)		(民主的)		(自由支配的)

这份调查问卷能帮你评价一下你自己平时的领导风格。每一阶段最低的分数是 10(几乎从不如此), 而最高的分数是 50 (几乎总是如此)。每一阶段最高的三个分数表明了你平日的领导风格。如果你的最高分是 40 或是更高, 这种风格就是你平日最明显的风格。这三个分数中最低的一个则显示了你使用的最少的一种风格。如果你的最低分是 20 或更低, 则它明显表示了你平日里不使用这种领导风格。如果两个分数相当, 它说明你可能正处在一个转型期, 或者是个人的, 或者是工作中的, 除非:

✘ 如果你在参与式和放权式中的分数都很高, 则说明你可能是一个放权式的领导。如果三个成绩彼此都只有一个很小的差距, 则它表明你在领导方式方面没有一个很清楚的认识, 或者你是一个新型的领导, 正在摸索正确的领导方式。

## 总结

通常情况下, 一些优秀的领导采取参与式的领导风格, 并根据需要再采取其他两种方式。有一种特例就是, 一个领导的下属是一个新手或临时工。那么那个领导可能会采取专制式的领导模式。另一方面, 如果一个领导的下属是一批专业人才, 或比他/她知道的更多的人才, 他也许会采取放权式的领导风格。那些想让其下属发展和成长的领导会采用参与式的领导方式。随着其下属的不断“成熟”, 这种领导就会逐渐给他们在工作中更多的自主权(放权式)。

