**

**دائرة القيادة**

الملف القيادي الشخصي (الجزء 1 من أصل 2). يرجى الملاحظة، إن كنت قد أكملت استطلاع TLC في السابق، فلن يُطلب منك أن تكمل الجزء 2 مرة أخرى - سيكون عليك استكمال الجزء 1 فقط.

تم تصميم هذا الجزء بهدف بناء الملف القيادي الشخصي لـ <اسم المشارك>. أجب على الأسئلة بشكل سريع وتلقائي، معبّرًا عن انطباعك الأول. اختر (لا ينطبق) إذا كنت لا تعرف الإجابة على سؤال ما، أو إن كان السؤال لا ينطبق في حالتك.

عند الانتهاء من هذا الجزء، سيكون بإمكانك إعادة قراءة أجوبتك وتبديلها.

**الاستطلاع الذاتي لـ <اسم المشارك> دائمًا غالبًا أحيانًا نادرًا أبدًا لا ينطبق**

أنا سريع في اقتناص الفرص عند ملاحظتها.

أنا فعال في أتخاذ القرارات.

أدقق في التحقق من الواقع الذي يكمن خلف الأحداث/الظروف.

أستخدم أسلوب السخرية و/أو التهكم.

أشدد على المسؤولية الإجتماعية للمنظمة.

أتصرف بتواضع.

أبني علاقات تتصف بالدفئ والرعاية.

أنا مدمن على العمل.

أدمج تيارات متعددة من المعلومات للوصول إلى استراتيجية متماسكة.

أفتقر إلى الدافع المحفز للعمل.

أوفر رؤية استراتيجية للمنظمة.

أبتكر أرضية مشتركة للإتفاق.

أنا محافظ.

أتشارك في دور القيادة مع الغير.

أنا طموح إلى درجة عالية.

أتعامل مع التوتر والضغوطات بشكل جيد جدًّا.

أساعد في تعليم وتحسين وتغيير الآخرين.

أحاول إنجاز كل الأمور على أتم وجه.

أسعى بجهد إلى التحسن المستمر.

أحتاج إلى أن أكون محط إعجاب الآخرين.

أظهِر درجة عالية من المهنية عند حل الصراعات.

أصل إلى ما أبتغيه على حساب الآخرين.

أعالج القضايا التي تقف في طريق أداء الفريق بشكل مباشر.

أنا راض عن نوعية القيادة التي أوفرها.

سلوكي الشخصي يتماشى مع القيم التي أؤمن بها.

**الاستطلاع الذاتي لـ <اسم المشارك> دائمًا غالبًا أحيانًا نادرًا أبدًا لا ينطبق**

أنجز مهامي دون الحاجة لجذب انتباه الآخرين.

أنا إنسان سلبي.

أساع عندي يعملون الذين في تطوير خطط تنموية.

يقلقني حكم الآخرين عليّ.

أميل إلى السيطرة على الآخرين.

أنا قدوة للرؤية التي أتبناها.

أبْدي جرأتي في الاجتماعات.

أنشئ وجهة استراتيجية تساعد على ازدهار المنظمة.

أؤمّن بيئة إيجابية تدعم الآخرين في بذل قصارى جهدهم.

أحاول إرضاء الآخرين بمجاراتهم بغية الوصول إلى اتفاق.

أتفاوض مع الآخر لأجل مصلحة الطرفين.

أتبنى وجهة نظر الآخرين كي لا تخيب آمالهم.

أمارس النقد الذاتي حين لا تجري الأمور بالشكل المتوقع.

أرى التكامل بين كل أجزاء النظام.

أعبر بوضوح عن الرؤية التي تخلق التوافق داخل المنظمة.

أفتقر إلى الشغف في العمل.

أحاول جاهدًا أن أكون الأفضل في كل مهمة أتوكلها.

أتخذ إجراءات جريئة دون الحاجة إلى تقدير الآخرين.

تفكيري نقدي.

أحلل الفرضيات التي تكمن خلف أفعالي.

أنا نموذج للقائد المثالي.

أتصرف باتزان حين أكون تحت ضغوطات.

أطرح علنًا المواضيع الشائكة التي يتردد الآخرون في الحديث عنها.

أوازن بين الهدف الأساسي وأهداف المنظمة الثانوية.

باعتقادي، لكي يكون الإنسان في حالة جيدة، عليه أن يستمر في التطوّر.

أوفّر توجه استراتيجي مدروس بشكل ثاقب.

أخضع للقوانين.

أتابع النتائج بحماس وعزم.

باعتقادي، إن المستوى الوسطي غير مقبول بما فيه الكفاية.

أتعلم من الأخطاء.

بصورة عامة، أقوم بدور القيادة بشكل فعال.

أتحمل مسؤولية الجزء الذي يتعلق بي في مشاكل العلاقات مع الآخرين.

أحيا وأعمل بهدف محدد وواضح.

أنا شخص أناني.

أنا شخص إنعزالي.

أتمسك بالقيم التي أؤمن بها في الأحوال اليسيرة والعسيرة.

يجب أن تجري الأمور وفق إرادتي.

أنا بارع في تحقيق نتائج عالية الجودة في المبادرات الأساسية.

**الاستطلاع الذاتي لـ <اسم المشارك> دائمًا غالبًا أحيانًا نادرًا أبدًا لا ينطبق**

أنا مواكب للإتجاهات الخارجية التي قد تؤثر على نتائج العمل حاليًّا أم مستقبلاً.

لا أجازف أبدًا.

نسبيًّا، أنا غير مهتم بالاستفادة الشخصية.

من الصعب أن يفهمني الآخر.

أهتم بتأثير القرارات الاستراتيجية البعيد المدى على المجتمع.

أدفع بنفسي للعمل بشكل مفرط.

أعتقد أن الفوز هو الهدف الأساسي.

أتخذ قرارات صعبة عند الضرورة.

أعمل بجهد على أن يقبلني الآخرون.

قيادتي تساعد في ازدهار المنظمة.

أجرح شعور الغير.

أجد الوقت الكافي للتأمل والتفكر.

أحتاج إلى أداء خال من الشوائب.

أتوقع بدقة النتائج المستقبلية لإجراء حالي ما.

أحتاج إلى موافقة ورضى الآخرين.

عند حصول تصادم، أردد آراء الآخرين بدقة.

أنا إنسان عدواني.

أوازن بين حياتي الشخصية وحياتي المهنية.

أخصص الموارد بشكل مناسب كي لا أكثر من استخدام الطاقات البشرية.

أنا ضعيف الشخصية عند اتخاذ القرارات.

أنا موهوب في رسم الاستراتيجيات.

أملي التعليمات على الآخرين عوضًا عن التأثير غير المباشر على ما يفعلونه.

أصنف نفسي كشخص بنّاء/مطوّر للآخر.

أنا بحاجة إلى التميّز في جميع الحالات.

أثابر على تطوير أنظمة العمل إلى أن أصل إلى النتائج المرادة.

 أبدي تعاطفي مع الآخر.

أتّبع طرقًا تقليدية لإنجاز الأمور.

أبحث شخصيًّا عن معاني الأمور.

أتواصل مع الآخر بشكل عميق.

أوازن بين الخير العام والفائدة القصيرة المدى.

شعور الأنا لدي متضخم.

أوصل للآخرين رؤية مقنعة.

أتكلم بشكل مباشر، حتى عن القضايا الخلافية.

أنا شديد التحفظ.

أعزز مستويات عالية من العمل الجماعي بواسطة أساليبي القيادية.

لدي تأثير مهدئ في المواقف الحرجة.

أدني من قيمة الآخر.

أركز بسرعة على القضايا الأساسية.

**الاستطلاع الذاتي لـ <اسم المشارك> دائمًا غالبًا أحيانًا نادرًا أبدًا لا ينطبق**

أطور رؤية تتخطى المنظمة بحيث أنها تؤثر بشكل إيجابي على العالم.

أوازن بين النتائج القصيرة المدى وصحة المنظمة على المدى البعيد.

أنا إنسان بعيد عاطفيًّا.

أنا إنسان مغرور.

أمارس في حياتي أخلاقيات خدمة الغير والعالم.

أتوقع من الآخر معايير عالية جدًّا.

أصغي برحابة صدر إلى انتقاد الآخر وأطرح أسئلة لمزيد من الفهم.

أتخذ القرارات في الأوقات المناسبة.

أنا إنسان مهيمن.

أقدم الملاحظات المرتدة مركزًا على التطور المهني.

أمارس دوري القيادي بشكل أن يتمكن الآخرون من القول "فعلنا ذلك بأنفسنا".

أبقى منعزلاً، على مسافة من الآخرين.

أعيد تصميم النظام لحلّ مشاكل متعددة في آن.

أقسو على نفسي بشكل مفرط.

ألهم الآخرين برؤية جديدة.

أعمل على إيجاد أرضية مشتركة.

أنا مثال القائد الذي يطمح الآخرون ليكونوا مثله.

أنا إنسان مهووس بالكمال.

لدي فهم جليّ لديناميكية السوق.

ممارستي لدور القيادة تتماشى بالتمام مع قيمي.

أعمل جاهدًا على الخضوع لقوانين/قواعد المجموعة.

أخفف من النشاطات التي تهدر الموارد.

أحتاج إلى أن يقبلني الآخرون.

**القائد الأكثر فعالية (الجزء 2 من أصل 2). لاحظ أنه لن يُطلب منك أن تجيب على هذا الجزء إن كنت قد فعلت ذلك في استطلاع TCL سابق.**

في هذا الجزء لن تكون في صدد تقييم <اسم المشارك>.

بدلاً عن ذلك، حدد من هو القائد الأكثر فعالية الذي عملت معه (بشكل مباشر أو غير مباشر).

أجب على الأسئلة التالية آخذًا بعين الاعتبار ذلك الشخص.

في نهاية هذا الجزء، سوف تتمكن من مراجعة وتعديل أجوبتك.

**تقديم ملاحظات** **عن القائد الأكثر فعالية الذي أعرفه دائمًا غالبًا أحيانًا نادرًا أبدًا**

هو ذلك القائد الذي يطمح الآخرون أن يكونوه.

يروج لمستويات عالية من العمل الجماعي من خلال أسلوبه في القيادة.

بشكل عام، يقوم بقيادة فعالة جدًّا.

هو قدوة جيدة للرؤية التي يتبناها.

هو نموذج للقائد المثالي.

**تقديم ملاحظات** **عن إضافية القائد الأكثر فعالية الذي أعرفه**

بالنسبة للأسئلة التي تعنى بالصفات الإيجابية، كم مرة من المحتمل أن تقيم هذا الشخص برقم 4 أو أكثر على المقياس أعلاه.

بالنسبة للأسئلة التي تعنى بالصفات الإيجابية، ما هو التقييم الأعلى الذي من المحتمل أن تنسبه إليه على المقياس أعلاه؟

**نشكرك لاستكمال استطلاع الملف الشخصي للمشارك في دائرة القيادة**