

מדריך לפירוש הפרופיל

מהדורות מנהל

LEADERSHIP
CIRCLE®

Leadership Circle Profile™

מדריך לפירוש הפרופיל

**מהדורות מנהל
(Manager Edition)**

תוכן העניינים

5	מבוא
6	הבנת הפרופיל הגרافي שלך
6	הגדרות הממדים
8	אינטראקציות בתחום הפרופיל שלך
11	ממד יצירת הקשר
13	אכפתיות
14	חניכה
16	עבודת צוות
17	ビינאיישׂי
21	ממד ההוויה (Being)
24	איזון
25	קור רוח
27	יושרה
28	אומץ
31	ממד ההישגיות
33	חזון
34	אסטרטגייה
35	תוצאות
37	החלטות

39	<u>ממד השליטה</u>
41	פרפקציוניזם
42	שאפטנות
43	אוטוקרטיות
47	<u>ממד ההגנתה</u>
49	יהירות
50	ביקורתית
51	ריכון
53	<u>ממד היצירנות</u>
55	פאסיביות
56	השתיכות
57	ריצוי
61	<u>סולם ריאקטיבי-קראיטיבי</u>
62	<u>אייזון בין ייחסים למשימות</u>
63	<u>מייצוי פוטנציאלי מנהיגות</u>
64	<u>אפקטיביות המנהיגות</u>
65	<u>מדריך לתכנון פעילות</u>
78	<u>מקורות</u>

מבוא לפרוfil מעגל המנהיגות

ברכות! אתם משתתפים במערכת המקיפה ביוטר הקימת כוים להערכת המנהיגות. פְּרוֹפִיל מַעֲגָל המנהיגות - מהדורת מנהל הינו ייחודי ממשי סיבות. דבר ראשון, ידוע לנו כי מנהיגות מצינית היא תמהיל מורכב של יכולת ומצוות קיים פנימיים. זהו הכללי הראשון למדידת היבטים הפנימיים והחיצוניים של המנהיגות אחד. דבר שני, הדו"ח שלבכם כולל הרבה יותר מרישימת יכולות המנהיגות. הוא מאורגן במערכת חזקה להבנת המנהיגות והתפתחות אנושית, וכן להבנת קשרי הגומלין בין הממדים הרבים של העצמי שלכם, אותם היא מעריצה.

כל התוצאות שלכם מוצגות בתרשימים מעגלי אחד גדול. הדבר נועד לסייע给你们 - השלמות שלכם. אנו יוצאים מנוקודת ההנחה שאת/ה אדם שלכם, שיש בו מרכיבות מופלאה ושילוב יפהפה בין מאפיינים. הפרוfil הזה מנסה לעשות צדק עם אמירה זו.

הפרוfil מסודר במעגל מסיבה נוספת. הוא מראה מיד, כיצד משתלבים כל הממדים זה בזה. האינטראקציות בין הממדים מיוצגות על ידי מיקומם במעגל. התיחסויות חוזרות ונשנות לאינטראקציות אלו, יופיעו לאורך כל הדו"ח.

רובדי הניתוח

הדו"ח כולל שני רובדי ניתוח:

- יכולות מנהיגות
- הנחות פנימיות

בכל רובד מופיע שפע של מידע על המנהיגות ועל החיים שלכם.

פרוfil מעגל המנהיגות - מהדורת מנהל מודד שתיים עשרה יכולות מנהיגות. יכולות אלו נחקרו היטב, והמחקר הראה כי אלו הן מערכות המנהיגות והכישורות החשובות ביותר למנהיגים. אתם תקבלו משבוב על האופן שבו אתם מעריכים את עצמכם על פני יכולות מנהיגות אלה והنتائج שלכם יושוו עם הערכותיהם העצמיות של מנהלים אחרים, על פני אותן יכולות.

רובד הניתוח השני מודד הנחות פנימיות. אופן החשיבה שלכם, וביחד الرجل החשיבה שלכם,קובעים חלק גדול מהמנהיגותנו. الرجال המנהיגים, בעליים ובלתי בעליים כאחד, מנהלים על ידי الرجل חשיבה.oprofil זה מודד תשע הנחות פנימיות, המגבילות אפקטיבית. מניסיוננו בעבודה עם מאות מנהלים, מקורן של יכולות, שנעשה בהן שימוש יתר או שימוש חסר, הוא בהנחות מגבלות. כמו במשוב על היכולות שלכם, גם כאן, תעיר השוואה בין הערכותכם העצמיות לבין הערכותם של מנהלים אחרים את דפוסי חשיבותם.

במהלך הקריאה יש לזכור, כי אין כל שיכול למדוד את האמת אודוטיכם. חלק מהדברים יראו מדוייק וחלק לא. תפרקידם הוא לבחון אותם ולהגיע לכמה נקודות מפתח של מודיעות, שיופיעו באורך חיובי על התפתחותכם העתידית. לשם כך, חשוב עלoprofil מעגל המנהיגות - מהדורת מנהל בעל מס' מכ"ם לגילוי נקודות החזק והחולשה המשמעותיות ביותר, שיש לשים אליהם לב בשלב זה בחיכם.

הבנת הפרופיל הגרפי

פרופיל מעigel המנהיגות – מהדורות מנהל מוצג בתרשים מקיים. המעigel הפנימי מציג שישה ממדים. כל אחד מהמדדים האלו מהוווה ציון מסכם של הממדים שבמעigel החיצוני. הבנת המעigel היא המפתח לבניה של כל המידע הנככל בסקר המנהיגות שלכם.

מהו משמעות המספרים? בכל הסולמות מוצג ציון אחוזון – ככלmor, אתם בהשוויה לקבוצה גדולה של מנהלים אחרים, שמילאו את הספר הזה. ציוניים נמוכים יותר למרצד וצינויים גבוהים מתרושים ורחוק יותר מהמרכז.

כיצד אקבע אם ציון הוא נמוך או גבוה? ציוניים מעל 66% נחשבים גבוהים, וצינויים מתחת ל- 33% נחשבים נמוכים. צינויים בין 33% ל- 66% מייעדים על כך שעלייכם לבחון, אילו היבטים שקיבלו ציוניים גבוהים נכוונים לגביכם ואילו היבטים שקיבלו צינויים נמוכים, נכוונים אף הם.

מה מודדים המגדירים האלה? הגדרות הממדים שהפרופיל שלכם מודד, מתוארות להלן. לאחר מכן יופיע תיאור נרחב יותר.

הגדרות הממדים

יכולות המנהיגות הクリאטיבית מודדות התנהגויות עיקריות והנחות פנימיות, המובילות למנהיגות המאפיינת בהגשמה גבוהה ובהישגים גבוהים.

מדד **יצירת הקשר** מודד את יכולתכם ליצור קשר עם אחרים בדרך המביאה לידי ביטוי את הטוב שבבני אדם, קבוצות וארגונים. הוא כולל את המרכיבים הבאים:

- אכפתiotic מודד עד כמה אתם מעוניינים ויכולים ליצור מערכות יחסים חממות ואכפתiotic.
- חניכה מודד את יכולתכם לפתח אחרים באמצעות חניכה, לשמר על מערכות יחסים המקדמות צמיחה ולעוזר לבני אדם לצמוח ולהתפתח מבחינה אישית ומקצועית.
- עבודה צוות מודד את יכולתכם לטפח בעבודת צוות המתאפיינת בביטויים גבוהים, בקרב חברי צוות המודדים לכם, בארגון כולו, ובתוך צוותים שבהם אתם לוקחים חלק.
- ביאישי מודד את האפקטיביות שבה אתם מקשיבים, מעורבים בكونפליקטים ובמחלקות, מתחמדים עם רגשותיהם של אחרים ומנהלים את הרגשות שלכם.

מדד **ההוויה (Being)** מודד את האוריינטציה שלכם להתקפות מקצועית ואישית מתמדת, כמו גם את המידה שבה המודעות העצמית שלכם באה לידי ביטוי במנהיגות עם ישרה גבוהה. הוא כולל את המרכיבים הבאים:

- **אייזן** מודד את יכולתכם לשמור על איזון בריא בין עסקים למשפחה, פעילות והתבוננות עצמית, עבודה ופנאי, בתוך המתחים הסותרים של החיים המודרניים.
- **קו רוח** מודד את יכולתכם לשמור על קו רוח וריכוז, בעיצוםם של קונפליקטים ומצבים של מתח גבוה, וכן לשמור על פרספקטיביה רגועה ומכוקדת.

- וישלה מודד עד כמה אתם דבקים במערכות הערכיכם והעקרונות שבהם אתם דוגלים; כמובן, עד כמה ניתן לסמוך עליכם שתפעלו בהתאם למה שאמינו בו.
- אומץ מודד את נוכחותם לנוקט עמדות לא פשוטות, להעלות נושאים שקשה לדבר עליהם (נושאים רגשיים שהקבוצה נמנעת מדיין בהם) ולהתמודד באופן פתוח עם בעיות קשות במערכות יחסית.

ממד **הישגים** מודד עד כמה אתם מציעים מנהיגות אוטנטית, בעלת חזון, המתאפשרת בהישגים גבוהים. הוא כולל את המרכיבים הבאים:

- חזון מודד עד כמה אתם מתקשרים באופן ברור ומציגים דוגמא אישית של מחויבות לייעוד ולהזון אישיים.
- אסטטטיקה מודד עד כמה אתם חושבים באופן אסטרטגי.
- היצאות מודד עד כמה אתם מכוני מטריה וב的日子里 ניסיון מוכח של השגת מטרות וביצועים גבוהים.
- החלטות מודד את יכולתכם לקבל החלטות במועד ואת המידה שבהם אתם חשים בנוח להتقدم במצב אי-ודאות.

סגולות המנהיגות הריאקטיבית

משמעותם אמוןות פנימיות, המגבילות אפקטיביות, ביטוי אוטנטי ומנהיגות עצימה.

ממד **השליטה** מודד עד כמה אתם מבססים תחושה של ערך עצמי באמצעות עמידה במשימות והישגים אישיים. הוא כולל את המרכיבים הבאים:

- פרפקציוניזם מודד את הצורך שלכם בהשגת תוצאות מושלמות וביצוע בסטנדרטים מאוד גבוהים, כדי להרגיש בטוחן וערך עצמי בני אדם.
- שאפטנתה מודד עד כמה אתם מרגשים צורך להתקדם, עלות בסולם הארגוני ולהיות טובים יותר מאשר אחרים.
- אוטוקרטיית מודד את נטייתכם להיות כוחניים, תוקפניים ושתלטניים.

ממד **ההגנתה** מודד את האמונה, כי אתם יכולים להגן על עצמכם ולבسط תחושה של ערך עצמי באמצעות הסתגרות, שמירה על רוחוק, הסתרות, קירור, ציניות, הפגנת עליונות או גישה רצינולית. הוא כולל את המרכיבים הבאים:

- הירות מודד את נטייתכם להציג אגו גדול – התנהגות הנחוית כמתנשאת, אונוכית ומרוכצת בעצמי.
- ביבורתיות הוא מודד של נטייתכם לנוקט גישה של ביקורתית, הטלת ספק וציניות מסוימת.
- ליהוק הוא מודד של נטייתכם לבסס תחושה של ערך אישי וביחסן על ידי הסתגרות, עליונות ושמירה על קירור, ריחוק רגשי וה坦שאות.

ממד **הציתנות** מודד עד כמה אתם מקבלים תחושה של בטחון וערך עצמי מתוך ע"י צוות לציפיותיהם של אחרים ולא מתוך פועלה בהתאם לדברים שאתם מתכוונים אליהם ורוצים בהם. הוא כולל את המרכיבים הבאים:

- פאסיביות מודד עד כמה אתם מעבירים את הכוח שיש לכם לאחרים ולנסיבות שמחוץ לשיטותכם.
- חשתייכות מודד את הצורך שלכם לנוכח בקונפורמיות, לצוית לכללים ולעומד בזכיפותיהם של בעלי סמכות.
- ריצוי מודד את הצורך שלכם לחפש אחר תמיכתם ואישורם של אחרים, כדי להרגיש בטוחן וערך עצמי בני אדם.

המודדים מסכימים

המודדים שלහן נועדו לסקם הכל יחד. הם מסכימים את כל המצוין לעיל בכמה מדרדים שימושיים.

- **הסלום הריאקטיבי-קריאטיבי** משקף את מידת האיזון בין המודדים הראקטיביים למודדים הראיאטיביים. ציון האיזון כאן נזון לכט תחששה באשר למצבכם בהשוואה למנהלים אחרים, בכל הקשור לכמות האנרגיה שאותם משקיעים בהתקנויות ריאקטיביות לעומת קריאטיביות. ציון זה מעיד על מידת שבת מהנתוגותכם, מערכות היחסים שלכם והתנהגויותיכם מכוכנות המטרה, נובעות מתוך אוריינטציה קריאטיבית או ריאקטיבית. הוא אף מעיד על מידת שבת תפישתכם העצמית והמוסביצה הפנימית שלכם נובעות מתוככם או נקבעות על ידי ציפיות, כללים או תנאים חיצוניים. איזון טוב מוביל לצינוי אחזונים גבוהים.
- **איזון בין יחסים למשימות** מודד את מידת האיזון שאתם מראים בין יכולות ההישגיות ויצירת הקשר. זה מודד של התפתחות היותר, החסר או התפתחות המאוזנת בכל אחד מצד המשווה (החצי של האנשים והחצי של המשימות), שיוצרים יחד מנגינות מצוינות. איזון טוב מוביל לצינוי אחזונים גבוהים.
- **מייצוי פוטנציאלי מנהיגותי** הינו מודד של "שרה תחתונה" המשווה את הציון הכלול של כל המודדים שנמדדוו להזה של מנהלים אחרים, שהשתתפו בסקר זהה. הוא ממין את כל הציונים הגבוהים והנמוכים בມטרה לעונת על השאלה: "از בסופו של דבר, מה מצב?".
- **אפקטיביות המנהיגות** מודד את הרמה הננתפסת של האפקטיביות הכלולית של המנהיג/ה. המלחק הראה שיש לך קשר משמעותי לתוצאות עסקיות. זה נזון למנהיג/ה ציון כולל של האופן שבו כל מה שנאמר עד כה מתרגם לאפקטיביות נתפסת.

איןטראקציות בתחום הפרופיל

המגעל מאורגן כך שהוא יעדור לכם להבין את יחסיו הגומלין בין כל המודדים. (איןטראקציות אלו מתחזרות כאן בקצרה ויורחב עליהן בתיאורי המודדים המפורטים יותר שלහן).

מודדים הנמצאים זה מול זה בפרופיל, נוטים להיות דפosi הנהגות והנחות פנימיות מנוגדים. לדוגמה, **צייתנות** מנוגדת **להישגיות**. **צייתנות** נוטה להפחית קריאטיביות ואוטנטניות, מפני שהאדם דואג יותר מדי לך אחרים יחביבו אותו. כתוצאה לכך, **החלטות**, אומץ ורבות מהaicיות האחרות המובילות **להישגיות**, פוחתות. במלים אחרות, ציוניים גבוהים **בצייתנות** נוטים ליצור ציונים נמוכים **בהישגיות**.

"ניגודיות" זו מובנית בפרופיל כולו. ציוניים גבוהים **בשליטה** נוטים לגרום לציוניים נמוכים **ביצירת קשר**. קיים מתאם בין ציוניים גבוהים **בהגנתות** לבין ציוניים נמוכים **בהויה** (Being).

כשתחקרו את דפosi הציוניים הגבוהים והנמוכים, תוכלו לראות מיד את האינטראקציות בין המודדים השונים.

נסוף על כך, המגעל בניו בצורת מטריצה, הנקראת לארבעה רביעים.

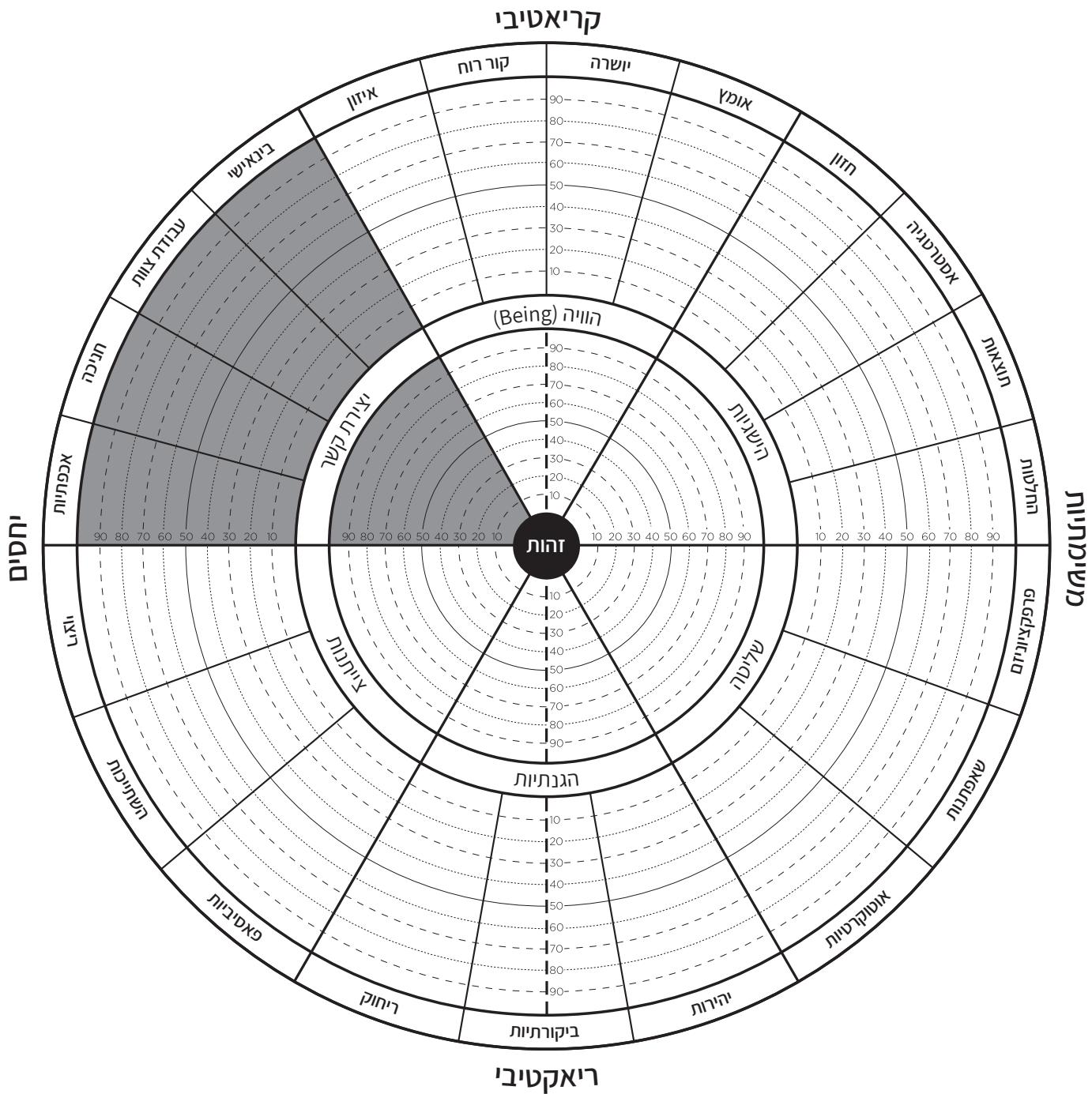
המחזית העליונה של המעלג ממפה את היכולות **הקריאטיביות**, אשר תורמות לאפקטיביות שלכם. המחזית התחתונה של המעלג ממפה הנחות **ריאקטיביות** המובילות להגבלה עצמית. ציונים גבוהים יותר במחזית התחתונה של המעלג, קשורים לציונים נמוכים יותר במחזית העליונה. הסיבה לכך היא שהנחות ריאקטיביות של הגבלה עצמית נוטות להפחית את כל היכולות הקריאטיביות.

המחזית הימנית של המעלג קשורה **למשמעות** (ביצוע העבודה באופן קריאטיבי ואפקטיבי). המחזית השמאלית של המעלג קשורה לפחותן ממערכות **היחסים** שלכם עם בני אדם וקבוצות. המטרה כאן היא איזון טוב, שיאפשר לכם להשיג תוצאות ולפתח בני אדם בעת ובעונה אחת.

האינטראקציה בין החזci הelowן והתחתון של המעלג מסוכמת בסולם **הריאקטיבי-קריאטיבי**. האינטראקציה בין החזci הימני והשמאלי של המעלג מסוכמת בסולם **האיזון בין יחסים למשמעות**. משמעות התוצאות האלה מוגדרת להלן:

- **הסולם הריאקטיבי-קריאטיבי** משקף את מידת האיזון בין הממדים הקריאטיביים לממדים הריאקטיביים.
- **אייזון בין יחסים למשמעות** מודד את מידת האיזון שאתם מראים בין יכולות יצירת קשר לבין יכולות ההישגים.
- **מייצוי פוטנציאלי מנהיגותי** הינו ממד "שורה תחתונה" של כלל הציונים.
- **אפקטיביות מנהיגותית** מודד את רמת האפקטיביות הכלולית שלכם כמנהיגים.

בעמודים שלහן מופיע תיאור עמוק יותר של כל הממדים המתוארים בקצרה לעיל.



ممך יצירת קשר

ממך **יצירת קשר** מודד את יכולתכם ליצור קשר עם אחרים בדרך המביאה לידי ביטוי את הטוב שבבני אדם, קבוצות וארגוני. להלן סיכום קצר של משמעות **יצירת קשר** שלכם.

אם קיבלתם ציון גבוה

יש לכם נטייה טבעית לעוזר לאחרים לממש את הפוטנציאל שלהם על ידי התפתחות אישית וצוותית. אתם מעוררים באחרים השראה להתאמץ ולהשתפר, באמצעות יצירה אקלים תומך. אתם מקבלים אחרים בזכות מי שהם ומפנים, כלפים ייחסויב בבלתי מותנה. אתם בונים ומשמרים מערכות יחסים קרובות. אתם מעריכים אינטימיות, פתיחות, אכפתנות ותמיכה. יש לכם יכולות תקשורת יכולות בי-אישיות חזקות. אתם יוצרים שיתופי פעולה, עובודה משותפת ומערכות יחסים שמתגמלות את שני הצדדים. אתם חברי צוות ומאמנים מצוינים.

בנין אדם מושגים תחת הנהוגתכם. כמנחים, אתם מפתחים טעויים של צוותים ובני אדם. **יצירת קשר** היא אינה צורת ניהול רכה, **齊يتנות** היא צורת ניהול רכה. אתם מסוגלים בהחלתו להעתמתם עם אחרים ולאתגר אותם. אתם מסוגלים לעשות זאת כך שהנושא, ולא האדם, יהיה במרכז האתגר. לפיכך, גם אם אנשים מקבלים משוב קשה, הם מרגשים שאתם תומכים בהם כבני אדם.

אתם נוטים לנوع עבר מערכות יחסים ויש לכם הטיה לאהבה ותמיכה, לא אסטרטגיה שנועדה לגרום לאחרים לחבר אתכם (כפי שמעידה תוצאה גבואה **齊يتנות**), אלא מפני שדאגה לאחרים ותמיכה בהם הן ביטוי קרייאטיבי של מי שאתם. היוכם חלק מההתפתחותם של אדם או של צוות, גורמת לכם שמחה וסיפוק. אם יש לכם אפשרות לתרום בצמיחה ובאפקטיביות אצל אחרים, אתם מאמינים שתתקבלו תוצאות, מערכות יחסים ושביעות רצון טובות יותר.

הנחות פנימיות

הනחות פנימיות הן האמונות שבעזרתן אתם מארגנים את זהותכם. אלו הם הכללים או האמונות הפנימיות, אשר מגדירים את האופן שבו אתם רואים את עצמכם ואת היחסים שלכם עם העולם. הנחות פנימיות, הקשורות פעמים רבות ל mammals: **יצירת קשר**, כולל:

- אני בעל/ת עורק, בין אם אנשים רואים אותי בעין יפה ובון אם לא
- אנשים הם בעלי יכולות וראויים לאמון
- אני תומך/ת באחרים כפי שהם, ללא תנאי
- אני מוציא/ה את הטוב שבבני האדם
- אכפת לי מאנשים לمعنى, ולא כדרך להשיג מהם דבר-מה
- לבני אדם יש פוטנציאלי בלתי מוגבל
- פיתוח אנשים הוא דבר טוב לעסקים

התקנות

התנהגוויות הן הביטוי החיצוני של הנסיבות הפנימיות שלכם. התנהגוויות הקשורות בדרך כלל ללמידה יוצרת קשר, ככלות:

- קידום רמות גבוהות של מוטיבציה לעבודת צוות
 - טיפול של דיילוג פתוח בהתאם לצוות
 - תהייחסות וישראל לנושאים המפריעים לביצועי הצוות
 - בנית קשר טוב ואמון גבוה
 - כיבוד דעתם של אחרים גם אם איןכם מסכימים עמה
 - מתן דוגמה לתקשות פתוחה
 - עדשה לבני אדם ללמידה, להשתפר ולהשתנות
 - שימוש כמאן ומדריך אפקטיבי
 - לפחות לקיוח אחריות של אחרים לקביעת והשגת מטרות
 - דיבור גלוּ בנווכחותם של "בעלי סמכות"
 - הקשבה לכפיפים ולמידה מהם

אם קיבלתם ציון בינוני

אם צויניכם ב.TODO **יצירת קשר** הם בטוחם הבינים, אתם יכולים לישם חלק מההתנהוגיות ולהחזיק בחלק מההנחות הפנימיות המתוירות לעיל. יתרון גם שחלק מההמודדים **הריקטיביים** מגבלים אתכם, ולפיכך שאותם מראים חלק מרוגניות המתוירות תחת הכוחות "אם קיבלתם ציון נמוך", שלහלן. יהו עלייכם לקרוא ולחשב על משמעות הציגונות הגבויים והنمוכים כאחד, כדי לגלוות אילו היבטים של כל אחד מהם מתארים אתכם.

אם קיבלתם ציון נמור

לצון נמוך במעט **יצירת קשר** יכולות להיות שלכות חמורות על המנהיגות שלכם. המנהיגים המצליחים ביותר מבלים כאן ציונים גבוהים. אם יש לכם ציונים **ראקטיביים** גבוהים, אנא קראו עליהם, כדי לחקור כיצד ההנחות הפנימיות שלכם עלולות להשפיע את יכולת **יצירת הקשר** שלכם.

יצירת קשר: ציון נマー מודיע על כך שהບיצועים שלכם נמוכים מיכולתכם האמיתית. בין ההתנהגוות הקשורות לציונים נמוכים בממך

- הימנעות משיתוף ברגשות החובים שאתם חשים כלפי אחרים
 - שמירה על רוחוק מסויים במערכות יחסים
 - העברת ביקורת, יותר משבח
 - השתלטות על שיחות או קטיעת דבריהם של אחרים
 - כעס או הגנתו, כשלוקים על דעתכם
 - האשחתם של אחרים בבעיותכם – ציפיה שהם יבצעו את רוב השינויים
 - המנעוט מكونפליקטים
 - קבלת החלטות רבות מדי בעצמכם או מתן הכוונה הרבה מדי
 - האצלת סמכויות מעטה מדי
 - הימנעות מדיניות קשיות על ביצועים

צינונים קשורים

צינונים נמכרים במקד זה יכולם להיות קשורים לצינונים נמכרים בכל התחום **הקריאטיבי**. צינונים נמכרים **ביצירת קשר** מחלישים הישגיות גבואה ונבעים ממודעות עצמית נמוכה. כתוצאה לכך, צינונים נמכרים במקד זה עלולים בהחולט להתבטא בצינונים נמכרים בכל אחת מהיכולות **הקריאטיביות**. נסף על כך, יש מתאם בין צינונים נמכרים בסולם זה לבין צינונים גבואהים בתחום **הריאקטיבי**. צינונים ריאקטיביים גבואהים נוטים לחסום או להגביל את יכולתכם לנהל מערכות יחסית כנות ומלאות אמון, לתמוך ללא תנאי בבני אדם וצוותים ולהעצים אותם. מגבלות אלו נובעות מחוסר בטחון פנימי, כגון ההרגשה שאינכם בעלי ערך או אהובים, הרגשת דחיה, הרגשה שלא זוקקים לכם, הרגשה שאתם בודדים ואיןכם מוגנים.

אכפתנות

ممך האכפתנות מודד את העניין ואת היכולת שלכם ליצור מערכות יחסית חממות ואכפתניות.

אם קיבלתם ציון גבוה

אם תחקרו כל קבוצה של בני אדם עם ביצועים גבואהים, תגלו שאכפת להם באמת זה מזה. כשבני אדם אינם אוהבים זה את זה או מkapידים על מערכות יחסית בלתי אישיות, הם פשוטות אינם עובדים יחד טוב באותה מידת, כמו בני אדם שהנמ מקצועים יחד עם זה מקימים קשר אישי עמוק.

משמעותו של ציון גבואה באכפתנות היא שאכפת לכם באמת מאחרים. בני אדם מרגשים תמיינה בנסיבותיהם, מפני שאתם פתוחים למערכות יחסית מלאות אמון, אכפתנות ובאיות גבואה. אתם נוטים לקבל אחרים כפי שהם ומשדרים יחס חיובי בלתי מותנה. אתם מוכנים לשחרר בנזקות חזק וחולשה, תקווה ופחדים, באופן החושף אתכם לפגיעות. אחרים נוטים לבתויכם ולשתף אתכם באותו היבטים אונשיים של עצםם.

ציון גבואה באכפתנות מעיד על כך ש:

- אכפת לכם באמת מאחרים ואתם יוצרים מערכות יחסית חממות ואכפתניות
- אתם מגלים אמפתיה לדאגות ולהתמודדות של אחרים
- אכפת لكم מרגשותיהם של אחרים
- אתם שמחים בשמחתם של אחרים כשהם מצליחים
- אתם דנים עם אחרים בעיות שאין הקשורות לעבודה
- אתם מפיגנים חמה
- אתם מודים בטעויות ובחולשות אישיות
- אתם מגלים פתיחות בכל הקשר לרגשותיכם
- אתם יוצרים מערכות יחסים חממות ואמיתיות
- אתם יוצרים קשר عمוק עם אחרים
- יש לכם רצון אמיתי להכיר בני אדם
- אתם מתעמתים עם אחרים באופן תומך

אם קיבלתם ציון נמוך

ציון נמוך באכפתיות אינו תמיד אומר שלא אכפת לכם מאחרים. למעשה מודע אנשים לא באמת אכפת מאחרים. משמעותם של ציונים נמוכים במעטם זה הריא בדרך כלל, שאתם שוכרים על מרחוק בטוח מבני אדם. אתם נזהרים כדי להגן על עצמכם. בדרך זו אתם נותרים מוגנים.

טווח ההנתגנות המתkeletal כשהציגים באכפתיות נמוכים, נע בין הקפדה על מערכות יחסים טכניות/מקצועית בלבד לבין קרירות וחוסר רגש. אסטרטגייה זו של יצירתיות אסורה אמן להגן עליהם, אך מחרה גבוה. דבר ראשון, היא גורמת לביצועים ארגוניים חלשים יותר. אנשים עובדים קשה יותר ובעילות הרבה יותר מאשר היחסים שלהם אכפתות באמת. דבר שני, ממחקריהם עולה כי מערכות יחסים אכפתות מפחיתות לחץ ומקדמות בריאות ורווחה אישית. לפיכך האינטראשלכם הוא לבדוק, מה מונע מכם לפתח מערכות יחסים עמוקות ואכפתיות יותר. האם אתם:

- שוכרים על שיחות מנומסות, טכניות או שלכלתיות?
- נשמרים מחשיפת רגשותיכם?
- משתפים ברגשות החובים שלכם לפני אחרים?
- אומרים לאנשים, כשאתם חושבים שהם מצלחים?
- מנהלים שיחות אישיות, שאין עסוקות?
- שוכרים על ריחוק מסוים במערכות יחסים?
- מותחים יותר ביקורת יותר מאשר שבחים?
- נתונים אמון באחרים?
- מראים לבני אדם את פניכם האמיתיות או מסכה?

משמעותם של ציונים נמוכים באכפתיות היא בדרך כלל שאתם מגינים על עצמכם מפני הפגיעה הכרוכה בהתקרבות למשהו. זהה דרך לבסס ולהגן על תחשית הערך העצמי /או הביטחון שלכם. חפשו ציונים גבוהים בממדים **הריאקטיביים** בסקר זה, שעשוים להיות שורש העניין.

חניכה

חניכה מודד את יכולתכם לפתח אחרים באמצעות חניכה ולשמור על מערכות יחסים המקדמות צמיחה. חניכה היא היכולת לעזר לבני אדם לצמוח ולהתפתח מבחינה אישית ומקצועית. היא נובעת מתוך עניין אמיתי לראות את الآخر מתחفة/משתפר. היא אף דורשת מיומנות בין-אישית רבה.

אם קיבלתם ציון גבוה

אנשים העובדים עבורכם/איתכם מתחתיכים מבחינה אישית ומקצועית. יש לכם היכולת לקדם את התפתחותם של אחרים ואתם עושים בה שימוש פעיל. אתם מקדישים זמן ואנרגיה לפעולות המפתחות אחרים. הנכם אנשים שתחתיכם אחרים משגשגים. רוב הסיכויים הם שאתם מקיימים עם העובדים שלכם פגישות העוזרות להם ללמידה, לפתור את בעיותיהם, לשפר את ביצועיהם בעבודה, להתכוון לקידום, לקבע ולהציג מטרות של עבודה/קריירה.

אתם סומכים על בני אדם שיבצעו את עבודותם ומצליחים סמכויות כדי לקדם למידה. אתם מעצבים אחרים לקבל החלטות בעצמם, ומשמעות הדבר הוא שאתם חולקים במניגות. בדרך זו, יכולות העובדים שלכם משתפרות בהתמדה.

אין משמעות הדבר שאתם רכימם עם אנשים – ההפך הוא הנכון. אתם רואים מה בני אדם מסוגלים להשיג, עוזרים להם להציג ציפיות גבותות לעצם ודורשים מהם אחראיות לביצועים ברמה גבוהה. אתם נותנים משוב באופן קבוע. אתם בודאי נותנים משוב חיובי רב יותר מאשר משוב שלילי, אך איןכם נרתעים מדיונים קשים על ביצוע. אתם מסוגלים לנагג בביבורתית, בדרך הגורמת לאחרים להרישי כי מתאגרים אותם, אך גם תומכים בהם. הם יודעים שלא תתאפשרו על פחות ממייבך יכולתם, אך הם גם יודעים שאתם רוצים בהצלחתם.

ציוון גביה בחניכה מצבע על קר שאתם:

- מקיימים דיונים תקופיים על פיתוח אישי
- מודעים לאתגרי הלמידה ולמטרות הקריירה של כל אחד מהכפיפים שלכם
- עוזרים לעובדים שלכם לצור ולהטמע תוכניות פיתוח אישי
- אתם מדריכים ומאמנים אפקטיביים
- אתם מקבלים בני אדם כפי שהם
- אתם עוזרים לבני אדם ללמידה, להשתפר ולהשתנות
- סוכמים על בני אדם שיבצעו את עבודתם
- מאיצלים סמכויות במושבות שגרתיות וחשיבות אחת
- מוכנים לחלק באחריות
- מעזים מארחים
- מעודדים את הcpfifs לחת מישומות מתאגרות והזדמנויות להפתחות אישיות

אם קיבלתם ציוון נמור

משמעותם של ציונים נמוכים בחניכה היא שאנשים העובדים עבורכם מעוכבים על ידי האינטראקציה שאתם יוצרים עמו. זה לא אומר שלא מספיק לכם מההתפתחות שלהם (על אף שאלה לכך הוא הדבר), זה אומר שאלה חסנה لكم המימוננות הבין-אישית, שתאפשר לכם ליצור קשר עם אחרים בדרך המקדמת צמיחה. משמעות הדבר עשויה להיות גם שאתם מקדישים זמן רב יותר לפן הטכני של עבודותכם ומדיניות את הפן האנושי.

זהו יכולת בעלת חשיבות מכרעת להצלחה במנהיגות. זהה יכולת שעלייכם ללמידה. אם לא תלמדו אותה, הדבר יגביר את הסיכויים לכך שאנשים הטוביים ביותר יעדבו אתכם, שביצועי העובדים שלכם יהיו נמוכים מכפי יכולתם, שייהי עליהם עומס רב מדי של משימות, מפני אחרים אינם יכולים לבצע ברמה הנדרשת להצלחה.

יתכן שאתם ממשים אחרים בביטוייהם החלשים, אך איןכם מספקים להם את התמיכה שהם זקוקים לה כדי לשפר את יכולתם. חוסר תמיכה יכול להופיע בצורות רבות. חשבו על הרשימה שלהלן. האם אתם:

- חשים שלא בנוח בכל הקשור ליכולתכם לחנוך אחרים?
- ביקורתיים מדי?
- מאיצלים סמכויות מעט מדי?
- נמנעים מדויינים קשים על ביצוע?
- נתונים מעט מדי משוב?
- פותרים את בעיותיהם של אנשים במקוםם?
- מקבלים החלטות שאחרים אחראים להן?
- חשים צורך להרחיב את כישורייכם הבין-אישיים?
- מתחמקים יותר בפן הטכני של העבודה ולא בפן האנושי?

עבודת צוות

עבודת צוות מודד את יכולתכם לטפח בעבודת צוות המתאפיינת בבריצועים גבוהים, בקרב חברי צוות המודדים לכם, בארגון כולם, ובתוך צוותים שבהם אתם לוקחים חלק.

אם קיבלתם ציון גבוה

אתם מובילים קבוצות ו משתתפים בהן, בדרך המקדמת רמות גבוחות של עבודה צוות, שיתוף פעולה, רוח צוות וסינרגיה. יכולת זו באה לידי ביטוי גם במאמרי שיתוף פעולה מעבר לפקדים שונים.

רבם הפסיכים שהמודדים لكم רואים באיכות העבודה הצוות שלם היבט חיובי מאוד של העבודה, אשר תורם רבות להצלחת הקבוצה. המנהיגות שלכם סוללית את הדרך לכך ונוננת דוגמה לאחרים. צוונים גבוהים בממץ זה מעדים על כך שאתם עושים שימוש בחלק מהיכולות הבאות:

- יצירת אקלים חיובי, התומך בכך שאנשים יעשו כמיטב יכולתם
- קידום רמות גבוחות של מוטיבציה לעובדת צוות
- הדמנתם של אחרים לתורם
- טיפוח דיאלוג צנוי ופותח בתוך הצוות
- ראיית הצלחה במונחים של הצוות כלו – ולא של 'כוכבים'
- הבנת הדינמיקה הקבוצתית ושימוש בה
- התמודדות אפקטיבית עם כל הגזעים, המעמדות, הגילאים ועם שני המינים
- התיחסות ישירה לנושאים העומדים בדרכם של ביצועי הצוות
- שיתוף וחלוקת של המנהיגות בין כלל חברי הצוות
- עבודה במטרה למצוא ממנה משותף וליצור פתרונות שבהם כולם מרוויחים (Win-Win)
- אתם 'שחקני צוות' ולא "אומרי הן"
- עידוד שיתוף פעולה בתוך ובין צוותים/מחלקות

אם קיבלתם ציון נמוך

ציון נמוך בעבודת צוות מצביע על כמה אפשרויות. ניתן שאינכם מנהלים צוות ואינכם משתתפים בצוות. ניתן שחסרתה לכם ההכשרה הדורשה כדי לנוהל צוותים בצורה אפקטיבית. שמעותו עשויה גם להיות, שאתם מובילים בדרכים הפוגעות בעבודת צוות.

היכולת לטפח בעבודת צוות הינה מיומנות הדורשת התמחות. מנהלים רבים מקודמים לא פעם בזכות הצלחתם ותרומתם האישית. זמינים רבים מצלחים בזכות היצירתיות והכישרונות האישיים שלהם. עם ההצלחה, ההצלחה והקידום, מגיעה גם מרכיבות הולכת וגוברת ולפיכך גם נדרש לעשות שימוש יצירתי באינטלקטואלית הקולקטיבית של אחרים. אם אתם ממשיכים להוביל מתוך מערכת ההתנהגויות שעדרה לכם להצליח היחידים, רוב הפסיכים שסוגנו המנהיגות שלכם מסכל את יכולתת של הקבוצה להצלחה. ציון נמוך אכן מעיד במידה רבה על אפשרות זו.

יכולות להיות סיבות רבות לכך שאדם מעכבר בעבודת צוות. אדם יכול להגביל את האפקטיביות של הצוות על ידי שליטה רבה מדי או שליטה לא מספקת. עיינו ברשימות של להלן. יתכן שאתם עושים חלק מהדברים הבאים.

אם אתם מפעילים שליטה רבה מדי, על ידי:

- קבלת החלטות רבות מדי עם מעורבות מעטה מדי של חברי הצוות?
- מותן הכוונה הרבה מדי – מבלי להוביל את הקבוצה לקבוע את הכוון שלה בעצמה?
- האצלת סמכויות לא מספקת, או האצלת סמכויות תוך שאתם ממשיכים לומר לאדם מה לעשות או כיצד לעשות זאת?
- העדפת חברי צוות מסוימים על פני אחרים?
- סגירת ערכז תקשורת ע"י שימוש בטקטיקות תוקפניות?
- טיפול עקיף בבעיות בצוות או בעיות בין-אישיות, כך שהאמון והפותחות פוחתים?
- העדר של מטרות, תפניות, תחומי אחריות ודיווח ברורים?

אם איןכם מפעילים שליטה מספקת, על ידי:

- חוסר החלטות?
- אי-נתינת הכוונה מספקת, כשאתם מניחים לקבוצה להמשיך להיסחף?
- האצלת סמכויות ללא מבנה, תמיכה והנחיה מספיקים, כדי שהאדם יעבד באפקטיביות?
- הימנעות מקונפליקטים בצוות או קונפליקטים בין-אישיים, או "פייחם"?
- השתדלות הרבה מדי לרצות את כולם?

בינה-אישית

בינה-אישית הוא מدد של CISORIES הבין-אישיים. הוא מודד את האפקטיביות שבה אתם מקשיבים, מעורבים בكونפליקטים ומחלווקות, מתמודדים עם רגשותיהם של אחרים ומנוהלים את רגשותיכם שלכם.

אם קיבלתם ציון גבוה

משמעותו של ציון גובה בבינה-אישית הוא, בראש ובראשונה, שאתם מקשיבים היטב. משמעו זה שגם אתם ממשיכים להקשיב היטב גם כשפוגשה נועשית סוערת. מאזינים טובים שואפים להבין תחילת את עמדתו של الآخر ולהתייחס אליה בכבוד, גם אם הם חולקים עליה במידה רבה. אתם שואלים שאלות טובות, העוזרות להוציא לאור את עמדתו ורגשותיו של الآخر. איןכם מגיבים בהגנתו להעורתיהם הביקורתיות של אחרים, אלא נותרים במצב של הקשבה.

כמאזינים טובים, אתם מיומנים ביכולת לשדר מה שמעתם, כך שהאדם השני ירגש כי הובן. אתם חוזרים על דבריו של الآخر במילים אחרות, כך שיעדעו שאתם מבינים מה הוא מנסה לומר. אתם עושים זאת בדרך מכבדת.

אתם מתמודדים עם קונפליקטים/חוסר הסכמאות בדרך אפקטיבית. ברוב המקרים, קונפליקטים מביאים הן לתוצאות שבהן כולן מרוחים (Win-Win) והן לאISON משופר. אתם מסוגלים להציג את עמדתכם בתקיפות ולעשות זאת בדרך המכבדת ריבוי של דעתך. במצבים מאדם קונפליקטואליים, אתם שומרים על גישה מכבדת ואינכם מסתגרים או נוהגים לפגוע באחרים.

אתם מסוגלים להתמודד היטב עם התוכן הרגשי של מערכות הייחודיים במקומות העבודה. רגשותיהם של אחרים מתקבלים בברכה בסביבתכם - חיוביים ושליליים כאחד. משמעות הדבר היא שיש לכם שליטה טובה ברגשותיכם שלכם. כשאחרים מוחשים עליהם ביקורת, איןכם לואחים זאת אישית ואינכם מגיבים בהתנהגות מתוגוננת. במקום זאת, אתם שומרים על קשר פродוקטיבי עם الآخر. כמו כן, אתם מסוגלים להעניק ולקבל תמייה רגשית.

ציוון גבורה במבנהishi מצבע עלך ש:

- קל לגשת אליהם ולדבר אתם
- אתם בונים קשר טוב עם אחרים
- אתם מודינים טובים
- אתם שואפים להבין את עמדתו של الآخر תחילה
- אתם מדגימים שאתם מבינים את الآخر על ידי ניסוח מחדש של עמדתו
- אתם מתנהגים באורך אפקטיבי במצבים של קונפליקטים חזקים
- איןכם מגיבים בהגנותיות כשותפות עמכם, קוראים عليיכם תגר או מוחשים עליהם ביקורת
- אתם עשויים לחוש עצס, אך מתמודדים עמו באפקטיביות
- אתם כוכנים להעלות נושאים שיש בהם פיצוץ
- אתם מעלים נושאים שנויים בחלוקת בדרך מכבדת
- אתם מכבדים את דעתו של الآخر, גם אם אתם חולקים עלייה
- אתם בונים ושומרים על מערכות יחסים המתאפיינות באמון גבוה
- אתם מקשיבים, בדרך כלל, לדאגות, לספקות, לחששות ולפחדים של אחרים
- אתם בונים מערכות יחסים אפקטיביות, המתאפיינות בתמייה הדדית
- אתם מפיגים מצבים מתח גבווה מביל להתחמק מהנושא
- אתם כנים וישרים בכל האינטראקטיזט
- אתם רוכשים בקלות את אמונה, כבודם ותמיחתם של אחרים

אם קיבלתם ציון נמוך

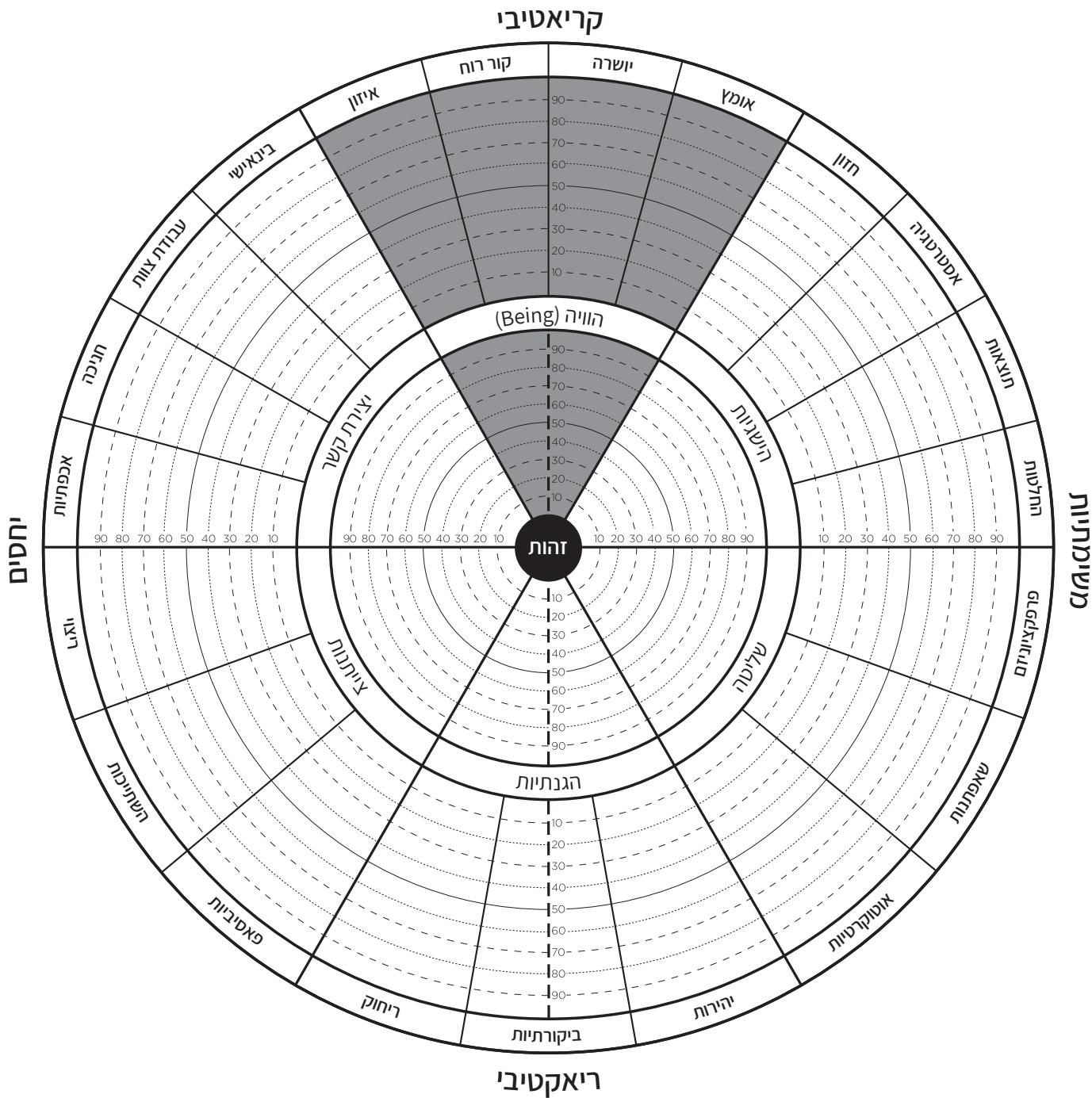
משמעותו של ציון נמוך במבנהishi יכול להיות, שחרורה לכם ההזדמנות במילונות מסוימות או שאתם מגיבים בהגנותיות ובהתנהגות לא מועילה. יתכן כמובן שני הדברים נכונים.

בתרבות שלנו, למדנו דרך ניהול שיחה הדומה מאד לעימות – לרבות בהציג עמדתנו ולהמעיט בהקשה. אם קיבלתם ציון נמוך במדד זה, סביר שעלייכם ללמידה כיצד לאזן בין הציג עמדתכם לבין הקשה לאחרים. חוסר הקשה מעביר מסר של חוסר כבוד. זהו זלזול בסובבים אתכם. יתרון זה אינה כוונתכם, אך זו ההשפעה שיש לחוסר הקדשת זמן להקשה אמיתיות לעמודתו של אדם אחר.

אם קיבלתם ציון נמוך, יתכן שאתם נתונים להגביה בהגנתיות במצבים בין-אישיים. התנהגות מתוגננת יכולה לקבל צורות רבות, החל מהתקפת כעס ישירה ועד להסתגרות מוחלטת. יהיה عليיכם לחקור את הספר הזה ולקבל משוב מאנשים שיאמרו לכם את האמת, כדי לקבל תמונה ברורה על הצורות שמקובלות התנהגותכם המתוגננת.

פעולה מתוגננת נובעת בדרך כלל מכך שאתם חשים מאויימים או נפגעים. היא מעידה על כך שתחשוט ההערכה העצמית שלכם קשורה לדבריהם או מעשיהם של אחרים. ציון נמוך בבינאיishi מעיד על כך שייתכן כי אתם מתחננים בחלק מהדרכם הבאות. האם אתם:

- אומרים לאנשים מה עליهم לעשות לעיתים קרובות מדי?
- משתלטים על שיחות?
- מתרגדים או מתקשים כשלא מסכימים אתכם?
- שואלים שאלות שלמעשה הן הצהרות: "אך האם איןך חושב ש...?"
- מתפרצים לדבריהם של אחרים וקוטעים אותם?
- מניסים לנצח בכל וicot?
- מזלזלים בבני אדם?
- נסוגים מקונפליקטים?
- "מגיינים" קונפליקטים או מסווים אותם בהומו?
- מדברים על בעיותם עם אחרים, ולא ישרות עם המעורבים?



מד ההוויה (Being)

מד ההוויה (Being) מודד את האוריינטציה שלכם להתרפותות מקצועית אוישת מתמשכת, כמו גם את המידה שבה המודעות העצמית שלכם מתבטאת דרך פרספקטיבה מאוזנת ומנהיגות המתאפיינת ביושרה גבוהה. הוא מודד את המידה שבה המנהיגות שלכם מהוות ביטוי של העצמי האמתי שלכם – שאינו מושווה על ידי פוליטיקה ארגונית, הוצרך להראות טוב, ועוד' הוצרך לזכות באחדת וכו'. הוא מודד גם את יכולתכם לנתקם בעמדות לא פשנות, להעלות נושאים שקשה לדבר עליהם (מושאים נפוצים שהקובוצה נמנעת מディון בהם), להתמודד בפתרונות עם בעיות במערכות יחסית ולשתף אחרים ברגשות אישים/רגשים, הקשורים למצב מסוים. אומץ במקומ העובדה הכרוך בהתמודדות אוטנטית ויושרה עם נושאים שיש בהם סיכון, במצבים של אחד-על-אחד ובמצבים קבוצתיים. להלן סיכום קצר של מה שהתוארו של **ההוויה (Being)** שלכם מצינוט.

אם קיבלתם ציון גבוה

ציון גבוה **בhhוויה (Being)** הוא סימן חיובי מאד. הוא מעיד על כך שאתם שואפים באורך פעיל להתרפותות אוישת מקצועית ומעריצים אותה. אתם אנשים חוווניים ונמרצים. לאחר שפיתחתם את תחושת הייעוד שלכם, אתם פועלים מתוך המרכז הפנימי שלכם וmbטאים באופן מודע את ערכי הליבה שלכם. סומכים עליהם, ש"תעשו ולא רק תדברו" ובני אדם מכבדים אתכם כמי שפועלים מתוך יושרה.

תחושת ההערכתה העצמית שלכם מבוססת על הערכה לחיים ככל מסע של למידה והתרפותות. איןכם מושלים (ומקבלים זאת). למעשה אתם מכירים את הפגמים שלכם יותר טוב מכל אחר. אתם משלימים עם הפגמים שלכם. אתם יודעים שאתם תמהיל של עצמות וחולשות, אור וחושך. מעטים הסיכויים שתכחישו את החלקים החלשים והבלתי מפותחים שבכם. אתם מקבלים את קיומם של היבטים אלו, מודים בכך כשאתם טועים או פוגעים באחרים, ונעזרים בהנטסיות אלה כדי להשתפר. אתם נועשים פחות הgentiyim מאשר אחרים מותחים עליהם ביקורת. יש לכם פחות על מה להגן, מפני שאתם רואים יותר את כלל המורכבות של עצמכם. הדבר משחרר אתכם ליצור חזק יותר ומלא חמלת עם אחרים.

麥崑 שיש לכם יושרה ביחס לעצמכם, משמעתו של ציון גבוה במדד זה היא גם שאתם מסוגלים לבטא בכנות את מה שאתם מרגשים. כשהאתם נמנעים מההעלאת נושאים חשובים אך קשים, אתם נוטים לקום ולדבר. אתם מסוגלים להכיר בתהומותם למצו בעיתוי ולהודות בכך כשאתם טועים. איןכם חוששים לתת משוב ישר ואינכם בורחים מkonflikט.

אתם נתונים משוב אוטנטי ומודים בטעויות. אתם מסכנים את עצמכם למען הדברים שאתם מאמינים בהם ומעריכים פתיחות יותר מאשר פופולריות. יושרה ואוטנטיות הן הדברים שבני אדם נתונים בהם אמון יותר מכל. זהו המקור לעצמהם שלכם.

יש לכם פחות צורך לבסס את תחושת הערך העצמי שלכם על הערכתם של אחרים או על הישגיכם. בעוד שאתם נהנים מכל אלה, הם אינם מגדירים אתכם. כתוצאה לכך, אתם מנהיגים בדרך המחזקת את יכולותיהם של העובדים עמוק. אתם רואים בחולשותיהם של אחרים את מאבקכם האישי לצמיחה. במקרים לשפטות אותם, אתם רוצים לעזור להם לצמוח. CISERONOTIHAM או הצלחותיהם של אחרים אינם מאיימים עליהם. הדבר מאפשר לכם להקיף את עצמכם בבני אדם בעלי יכולות גבוהות ולחגוג את הישגיהם.

הנחות פנימיות

הනחות פנימיות הן האמונהות שבעזרתן אתם מארגנים את זהותכם. אלו הם הכללים או האמונה הפנימיים, שגדירים את האופן בו אתם רואים את עצמכם ואת הקשר שלכם לעולם. בין ההנחות הפנימיות הקשורות פעמים רבות לממד **ההוויה (Being)**:

- אני בעל/ת ערך ובוחן מעצם טבעי
- ערכיו וביטחוני נובעים מתוכי ואני בנויים מהאוף שבו אחרים רואים אותו או מביצועי
- התפתחות פנימית הכרחית לביטוי מלא של העצמי
- אני בסדר, גם אם אני טועה או פוגעת ברגשותיהם של אחרים
- אני מודה באופן אוטנטטי בחלקי בבעיות, שמען אנו מתמודדים
- יש בי תמהיל של עצמות וחולשות, אור וחושך
- קבלה עצמית היא המפתח לקבלתם של אחרים
- כאשרני מוצאת/ת באחרים חלקים שאינם מקובלים עלי – הדבר מצביע על היבטים בי, שלא רציתי לחת עליהם אחריות מלאה
- אני שומר/ת על הערכתי העצמית ועל ביטחוני בכך שאני ישר עם עצמי
- חשוב לי יותר להישאר נאמן/ה לעצמי מאשר לעמוד בציפיותיהם של אחרים
- הדרך היחידה שבה אני מאבד/ת מכבוד, היא אם אני נאמן/ה לחזון ולערכים שלי
- השינוי מתחילה בי, עלי להיות השינוי שאותו ברצוני לראות בעולם
- מקור כוחי הגדל ביותר הוא ישרה אישית
- ביטוי מלא של הקריינטיות שלי מוביל למסורת בעלת משמעות

התנהגויות

התנהגויות הן הביטוי החיצוני של ההנחות הפנימיות שלכם. בין ההתנהגויות הקשורות בדרך כלל לממד **ההוויה (Being)**:

- קור רוח תחת לחץ
- יכולת לאזן בין הדרישות הרבות, המהוות חלק מהחיבורים הבוגרים
- פתיחות למשוב
- מתן משוב ישיר, ללא האשמה
- כבוד לדעתם של אחרים, גם אם אתם חולקים עלייה
- הודהה בטעויות
- ניצול הצלחות וכישלונות לקידום ההכרות עם עצמי
- יכולת לצחוק בקלות מהሞזירות שלכם
- הקדשת זמן כדי להבין את מניעיהם האישיים של עובדים
- ניתן לסרוך עליהם
- ישרה אישית גבוהה
- שמירה על פתיחות וכנות בכל הקשרו למחשבותיכם ורגשותיכם
- ניהול קונפליקטים באופן ישיר ואוטנטי
- העלאת נושאים אחרים נרתעים לדבר עלייהם
- רקיחת אחריות על חלקכם בבעיות הקשורות למערכות יחסים ועבודה

- חיים על פי מערכת אפקטיבית של ערכי ליבה
- דבקות בערכים שלכם בזמנים טובים ורעים
- לחיות את החזון שלך בכל מפגש, גם אם זה דורש סיכון

אם קיבלתם ציון ביןוני

אם ציוניכם במדד **ההוויה (Being)** הם בטוחו הביניים, אתם נוטים לבטא חלק מההתנהוגיות ולהחזיק בחולק מההנחות הפנימיות המתוארות לעיל. יתכן גם שחלק מהמדדים **הריאקטיביים** מגבים אתכם ולפיכך, שאתם מראים חלק מהנטיות המתוארות תחת הכותרת "אם קיבלתם ציון נמוך" שלහלן. יהיה عليיכם לקרוא ולהשוו על משמעותם הציוניים הגבויים והנמנוכים כאחד, כדי לגלות אילו היבטים של כל אחד מהם מתארים אתכם.

אם קיבלתם ציון נמוך

ציון נמוך **בההוויה (Being)** מציע שאתם בולמים את השפעת המנהיגות שלכם, על ידי כך שאינכם שואפים באורח פעיל להתרפתחות אישית. חיכם הפנימיים וחיכם החיצוניים אינם מאוזנים. יתכן שאינכם מבינים עד תום, שאת משחק החינם משחקים מבפנים החוצה – היות והארועים החיצוניים ונסיבות החינם הם מראות המשקפות את רמת המודעות העצמית של האדם. הדבר גורם להפחחת העוצמה האישית – עצמה מהסוג שנובע מתוך ישרה אישית, מעורבות עמוקה, חינונות פנימית ופתרונות ללא הגנות.

מחקרים מנהיגות מצבעים בצורה חזקה על כך שתכונה עיקרית שבני אדם מתחשים במנהיגים שלהם היא כנות, אוטוניות או ישרה. לפיכך, על ציון נמוך **בההוויה (Being)** למשוך את תשומת ליבכם. הוא מצבע על כך שההתנהוגותכם עלולה להתרפרש ככל עקבית, תועלתנית, או במרקבה הקיזונית, חסרת עקרונות. היעדר ישרה שוחרק את האמון, מסכל עבודות צוות ופוגע במנהיגות שלכם.

ציון נמוך במדד זה מעיד על כך שייתכן כי אתם חוששים לפגוע באחרים או שאתם משחקים משחקים פוליטיים. מי שמקבל ציון נמוך באוטוניות אמיצה, שומר פעמים רבות על שטיקה ביחס לאמוןוטו לנוכח התנגדות, ממשית או דמיונית. הוא מעריך שווי משקל ושרה על השלום, יותר מאשר קונפליקט בונה, ונכנע לסטמכות גם על חשבון האפקטיביות או הרשות של הקבוצה.

מנהיגות המבוססת על ישרה גבוהה, אפשרית רק כשיעור רמה גבוהה של מודעות עצמית. יתכן ואתם מגעים מركע שבו לא עודדו התבוננות עצמית, איזון והתרפתחות אישית. בנוסף, יתכן וברקע שלכם, לא עודדו התעקשות על נקודת המבט שלכם לטובת הרמונייה קבועות. ציון נמוך מציע שאתם לא חיים בהלימה עם עצמכם. הרהרו אם אתם:

- מקדישים זמן להתבוננות עצמית ולמידה עצמית
- מגיבים לחיכים ולבעיות, במקום ליצור את החיים כביפוי של הדברים שחשובים לכם יותר מכל
- מגדרים את העצמי שלכם במונחי ציפיותיהם של אחרים
- מאשימים אחרים בעוויתיכם – ומצביעים שהם יבצעו את מרבית השינויים
- מתגוננים, לא ממהרים להודות בעוויות, מתעלמים מכישלונות וחסרונות
- ביקורתיים באופן מחמיר ותובעניים כלפי עצמכם
- משחקים בחיכים תפקיים שונים, במקום לפעול מתוך המרכז האוטונטי שלכם
- מנהיגים בדרכים, אשר אין תומכות בחזון ובמערכות שלכם

- נלכדים בمعالג של פוליטיקה פנימית
- מנסים לרצות קהלים רבים ושיוניים מדי
- הפרתם אמון
- מתקשים לעמוד בהתחייבויות
- נמנעים מלהתעמת עם בעיות
- איינכם מודים בטיעות או בתפקיד שאותם ממלאים בעיות במערכות יחסית
- גוננים משוב בדרך המוצמצמת או המטשטשת את הבעות האמיתיות
- אומרם "כן" כשאתם רוצים לומר "לא"
- פעילים בזיהוות בסביבתם של בעלי העצמה

כשלון בהתמודדות עם בעיה גורם לה לגדול, ופתרון הקונפליקט מתחלף בטינה המבעבעת מתחת לפני השיטה. נטייה להילכה בדרך הפופולרית ביותר יכולה להוביל לטשטוש נושאים, שעשיה להיות להם חשיבות מכרעת להצלחה אישית וארגוני. ניתן ללמידה מיומניות להחליט, מתי להתעמת, כיצד לעשות זאת באורך בונה וכייזד לשאת ולתת בנסיבות. לאחר שנרכשו, הן מאפשרות בטחון רב יותר בתמייה בדיון פתוח ללא פחד או אשמה. שיפור הציון שלכם **בזהות (Being)** תורם לאמון ולתחשה של יושרה ושלמות בכל הקשור ליחסים עם אחרים.

התבוננות עצמית כנה, לרבות משוב מאחרים, עשויה להיות לעזרה במצב מצפן ערכי יציב יותר, שישתקף בציון משופר **בזהות (Being)**.

ציונים קשורים

ציונים נמוכים **בזהות (Being)** יכולים להיות קשורים לציונים נמוכים בכל התחום **הקריאטיבי**. כל היכולות המרכיבות מניגות אפקטיבית נובעות ממקור פנימי של הכרות עם העצמי. כתוצאה לכך, ציונים נמוכים במעט זה בהחלט עשויים להתבטא בציונים נמוכים בכל אחת מהיכולות **הקריאטיביות**. נוסף על כך, יש מתאם בין ציונים נמוכים בסולם זה לבין ציונים גבוהים בתחום **היראקטיבי**. ציונים **ריاكتיביים** גבוהים נוטים לחסום או להגביל את יכולתכם לגלוות את החוונות והושרה הפנימיות שלכם ולהוביל מתוכן. התנהוגיות אלו נובעות מחוסר בטחון פנימי, כגון ההרגשה שאינכם בעלי ערך או אהובים, הרגשת דחיה, הרגשה שלא זוקים לכם, הרגשה שאתם לבדכם ואינכם מוגנים.

אי///

איין מודד את יכולתכם לשמר על איזון בריא בין עסקים/עבודה למושפה, בין פעילות לתבוננות עצמית, בין עבודה לפנאי, בתוך המתחים הסותרים של החיים המודרניים. הוא מודד את נטייתכם להתחדשות עצמית ולהתמודדות עם המציאות של החיים, מבלתי לשב את העצמי שלכם.

אם קיבלתם ציון גבוה

אתם מסוגלים לשמר על רמת ביצועים גבוהה למרות סביבות מלאות לחצים. אתם מSHOWים זאת על ידי טיפול שווי משקל פנימי ואינטגרציה ואיזון בין היבטים השונים בחיכם.

כדי להיות בראים, נדרש איזון אמיתי, כולל הקדשת זמן מספק להתבוננות עצמית, תזונה ופעילות גופנית. ערכים מתחרים לא פעם זה בזה ויצרים חילוקה של קשב בין משפחה לעובודה, בין פנאי לקרירה, בין חובה כלפי אחרים להפתחות אישית, בין ספונטניות לשליתה. יש צורך בתשומת לב מודעת לבריאות גופנית, מחויבות לשמלות וניהול זמן טוב, כדי להימנע מהשפעותיו המזיקות של הלחץ.

איזון טוב עוזר לכם לשמר על רוגע, שיקול דעת וקבלת החלטות טובות תחת לחץ. אתם יכולים גם להעניק תמיכה לאחרים בזמןים קשים.

אתם מסוגלים להשיג איזון בעדרת האוריינטציות והפעולות הבאות:

- שמירה על פרספקטיביה
- מציאת זמן מספיק לחשיבה ולהתחדשות עצמית
- שמירה על איזון בריא בין עבודתה למיניה
- שמירה על איזון בריא בין עבודתה לפנאי
- עיסוק בהרגלי בריאות טובה (פעילות גופנית ותזונה)
- התמודדות טובה עם לחץ
- רמת הביצועים גבוהה בזמן לחץ
- הפגנת רמה גבוהה של בגרות

אם קיבלתם ציון נמוך

אתם עלולים ליפול קורבן לחץ ושהיקה. יתכן שאתם מצמצמים את חייכם האישיים בחתירה למטרות בעבודה ומערכות את בריאותכם הגוףנית. ציון נמוך באיזו/ מצבייך בפשטות עלך שאתם עובדים הרבה וקשה מדי. יתכן שהוא מעיד עלך שהפכתם את העבודה לחיכם ושאתם מזנחים היבטים חשובים בחיים (ניסיונו, משפחה, פעילות גופנית, תזונה, התפתחות אישית/רווחנית) או שבפשטות איןכם משקיעים אנרגיה בדברים האלה מפני שהעבודה ממלאת תפקיד כה דומיננטי.

האפקטיביות של המנהיגות שלכם, מלאה הפוטנציאל האנושי שלכם ורווחתכם הכללית, עשויים להיות תלויים באיזון בין עבודתה לפנאי, בין משפחה לקרירה, בין פעילות להתבוננות עצמית ובין זמן לעצמכם לבין המוקדש לשירות של אחרים.

כדי לכם לנחל יומן במשך שבוע ולהתעד בו לא רק את הפעולות שלכם אלא גם את הערכים המניעים אותן. תנו את דעתכם לשאלות הבאות:

- האם אתם סבורים כי אתם עושים את הדברים שאתם מעריכים יותר מכל?
- האם אתם עוסקים בzmicha אישית ומקצועית?
- האם אתם מזנחים בין עבודתה למשחק?
- האם יש לכם פעילות מחוץ לעבודה, שמחשת ומאתגרת אחד?
- האם אתם מפנים זכון להתבוננות עצמית ולהתפתחות רווחנית?
- האם אתם מקדישים זמן רב מדי לעמידה במחייבויות?
- האם אתם נוכחים וdominans לאנשים היקרים לכם?

קור רוח

קורס רוח מודד את יכולתכם להישאר קרי רוח ואסופים בעיצומם של קונפליקטים ומצביים של מתח גבוה, ולשמור על נקודת מבט רגועה וממקדת.

תודה

אם קיבלתם ציון גבוה

אתם מסוגלים לשמר על רמת ביצועים גבוהה למשך סבירות מלאות לחץ. אתם נוטרים קרי רוח, רגעים וממקדים תחת לחץ. אתם משיגים שווי משקל פנימי זה על ידי אימוץ נקודת מבט רחבה אוינטגרציה של ההיבטים השונים של המצב לכל פתרונות או אסטרטגיות שניתן ליישם.

יש לכם היכולת לשמר על רוגע ושיקול דעת ולקבל החלטות טובות תחת לחץ, וכן להעניק תמיכה אחרים בזמןים קשים. זהה אוינטנציה לביצוע אפקטיבי תחת לחץ, אשר תורמת לעילות ולשמייה על יחסים חיוביים בעיתות לחץ/קונפליקט.

אתם מסוגלים לשמר על קור רוח בעזרת האוריינטציות והפעולות הבאות:

- שמייה על פרספקטיביה
- שמייה על קור רוח תחת לחץ
- שמייה על רוגע
- שמייה על נוכחות ופתחות במצב לחץ/קונפליקט
- התמודדות טובה עם לחץ ומתח
- אי-קבالت החלטה חפוצה/גרועה תחת לחץ
- אי-הגנתיות או רגשות יתר
- רמת הביצוע גבוהה בעיתות לחץ
- היעדר עזינות או סרקיום תחת לחץ
- היעדר הסתగות תחת לחץ
- הפגנת רמה גבוהה של בגרות
- להיות בעלי השפעה מוגעה בזמןים קשים
- שמייה על רוגע מבליל להיות נאיים או מרוחקים

אם קיבלתם ציון נמוך

תחת לחץ במקומות העבודה, אתם יכולים לנגן בדרכים שאינן מתחשבות באחרים. אתם תטו לקבל החלטות פחות טובות מפני שהיא לכם קושי לשאוב ממלאו מאגרי האינטילגנציה והניסיון שלכם. אתם תשגו, לעיתים קרובות, להתנהגות שנלמדה בעבר.

אתם עושים לגלות שאתם גששים עזנים יותר תחת לחץ או שאתם מסתגרים. שתיהן הגנות המפתחות את יכולתכם להבין את המתרחש ולספק הנהגה לאחרים.

כדי לכם לנחל יומן במשך שבוע ותתעד בו לא רק את הפעולות שלכם אלא גם את הערכיכם המניעים אותן. תנו את דעתכם לשאלות הבאות:

- האם אתם סבורים כי אתם עושים את הדברים שאתם מעריכים יותר מכל?
- האם אתם מנסים לעשות יותר מדי?
- האם יש לכם מנגה לחושב על הדברים שנתנו בסיכון, כשאתם מבדים את קור הרוח?
- האם יש לכם פעילות מחוץ לעבודה, מחדש ומאהורת אחד?
- האם יש לכם דרכים בריאות להפיג לחץ?
- האם אתם מקדישים זמן רב מדי לעמידה במתחים?
- האם אתם נוכחים וודאים לאנשים היקרים לכם?

וועירה

וועירה מודד עד כמה אתם דבקים במבנה של עקרונות ועד כמה ניתן לסמוך עליהם ש"תעשו ולא רק תדברו".

אם קיבלתם ציון גבוה

יש התאמה בין חייכם הפנימיים לחייכם החיצוניים. התנהגותכם תואמת את הערכיכם שלכם ואחרים נתנים אמון בכם שניתן לספר עליהם כי תעמדו במלתכם, תקיימו את התחביבותיכם, תתייחסו אליהם בכנות והוגנות ותשמרו על נאמנות ליעוד שלכם.

וועירה היא תכמה שרוחב בני האדם רצים שתהיה למנהיג שלהם, קר שציוון גבוה ביושרה מעיד על קר שאתם נחושים כמנהיגים ואחרים וכך בעקבותיכם או "ישרו אתכם קו", מפני שאתם מקיימים בפועל את הדברים שאתם מטיפים להם. כוחכם בארגון אינו מבוסס בעיקר על מקומכם בהיררכיה (כוח הנובע מעמד) ואני מושג על ידי גישה של פוליטיקה עקיפה. כוחכם ניתן לכם על ידי אחרים, מפני שאתם פועלים מתוך יושרה.

אתם נחושים כדי שמיישמים את הערכיכם והחזון שאתם מבעדים. הדבר מאפשר לכם להעביר מסר אפקטיבי על ערכי.Libva ומשמש דוגמה אפקטיבית לארגון שאתם מנסים לבנות. אתם מעוררים אמון וכבוד באופן טבעי, מפני שאתם מסוגלים ליישם את עקרונותיכם הלאה למעשה.

ציון גבוה ביועירה מעיד גם על קר שאתם תומכים בערכיכם שהארגון מייצג. הנסיבות שניננתם בהם כמנהיגים הם במיטבם כשהיושרה שלכם תואמת את הארגון שאםינו בו. אם קר הדבר, אתם נמצאים בעמדה רבת-עוצמה המאפשרת לכם לגייס את שאיפותיהם של האנשים העובדים אתכם למען ייעוד מסוים. וועירה היא מרכיב הכרחי לכך שהדברים גדולים יתרחשו.

יתכן שאתם מיישמים רבות מהאורינטציות וההתנהגויות הבאות, אשר תומכות ביועירה שלכם. אתם:

- חיים על פי מערכת עילאה של ערכי ליבא
- דבקים בערכיכם שלכם בזמןניים טובים ורעים
- ראויים לאמון

- שומרים סוד
- "עוושים ולא רק מדברים", ככלומר התנהגותכם האישית תואמת את הערכיכם שלכם
- מודדים בכם, כשאתם טועים
- ניתן לสมור עלייכם שתעמדו בהתחייבותיכם
- משמשים דוגמה טובה להזון שאתם דוגלים בו

אם קיבלתם ציון נמוך

ממחקרים על מנהיגות עליה במידה רבה, כי התקונה העיקרית שבמי אדם מתחייבת כלפי המנהיגים שלהם היא ישרה. לפיך על ציון נמוך ביישרה למשוך את תשומת ליבכם. הוא מעיד על כך שהנהגותם עלולה להתרפרש ללא עקבית, תועלטנית, או במקרה הקיצוני, חסרת עקרונות. היעדר ישרה שוחרק את האמון, מסכל עבודת צוות ופגע במנהיגות שלכם.

לציונים נמוכים יכולים להיות משמעותיות רבות. יתכן שיש להם קשר לקונפליקט בין מערכת הערכיכם לבין מערכת הערכיכם של הארגון. יתכן שגם הנטה של הנחות פנימיות, המניות התנהגות אשר סותרת את הערכיכם והחזון שלכם (ראה **המודדים הריאקטיביים**). יתכן שאתם מתמקדים יותר בתמרונים פוליטיים ולא בנאמנות לעצמכם. חקירה כנה של השאלות הבאות, לרבות מושב מאחרים, עשויה להיות לעזר במצב מצפין ערכי יציב יותר:

- האם אתם מנשחים משיימה, שאינה מציאותית?
- האם אתם מנהגים בדרכים (שייתכן כי אתם עיורים להן), אשר אין תומכות בחזון ובמערכות שלכם?
- האם אתם לכודים בمعالג של פוליטיקה פנימית?
- האם אתם מנסים לרצות קהלים רבים ושונים מדי?
- האם אתם דוגלים בעקרונות, שהמערכות שבהן אתם עובדים אין אפשרות לכם לישם בפועל?
- האם הי מקרים שבהם הפרתם אמון?
- האם אתם מתקשים להודות בטעויות?
- האם אתם עומדים בהתחייבותיכם?
- האם אנשים יודעים מהי עמדתכם ומה אתם מייצגים?

AICZ

אומץ מודד את נוכנותכם, אחד-על-אחד ובקבוצות, לנוקוט עדמות קשות, להעלות נושאים ש"לא ניתן לדzon בהם" (נושאים מסוכנים שהקבוצה נמנעת מדיין בהם), להתמודד בגלוי עם בעיות במערכות יחסים ולשתף אחרים ברגשות אישים/נקודות רגשות ביחס למצב מסוים. אומץ במקומות העבודה הכרוך בהתמודדות אוטנטית ושרה עם נושאים שיש בהם סיכון.

אם קיבלתם ציון גבוה

משמעותו של ציון גבוה באומץ, היא שהתקשות שלכם כוללת רמה גבוהה של ישרה. אתם מסוגלים לבטא את רגשותיכם בכנות. איןכם חששימים לחת מושב ישר ואיןכם בורחים מקונפליקטים. כשאתם מעריכים נושאים חשובים אך קשים, אתם

מביעים את דעתכם. יחד עם זאת, אתם מסוגלים להכיר בחקיכם בבעיה ולהודות בכך, כשאתם טועים. אם קיבלתם ציון גבוה מאוד במדד זה, הדבר מעיד על יכולת ונכונות בלתי רגילה להעלות נושאים בזמן אמת, אם הדבר עוזר למרכז יחסים או לצוות להתקדם. שימושות הדבר היא שאתם יכולים לחשוף, מה שאתם מרגשים ברגע זה כתוצאה מההתרחש בישיבה. המשמעות עשויה להיות גם שאתם יכולים לחשוף, כיצד אתם תורמים לחוסר האפקטיביות הנוכחי בקבוצה. שימושות הדבר עשויה להיות, לנוכח במלים דברים שאתם אחרים איןכם אמורים. פעולות מסווג זה מצריכות אומץ ואתם מבצעים אותן במטרה לסייע לשיבה להתקדם.

כדי לתמוך בעוצמתכם האישית, היה عليיכם לפתח רמה גבוהה של כישורים בין-אישיים בתחום חשוב אוטנטי והודאה בטיעוות. אתם מסכנים את עצמכם למען הדברים שאתם מאמנים בהם ומערכיכם פתיחות יותר מאשר פופולריות. האותנטיות שלכם תלויה בישום תמיד של חלק מההתנהגויות המפורטות להלן. אתם:

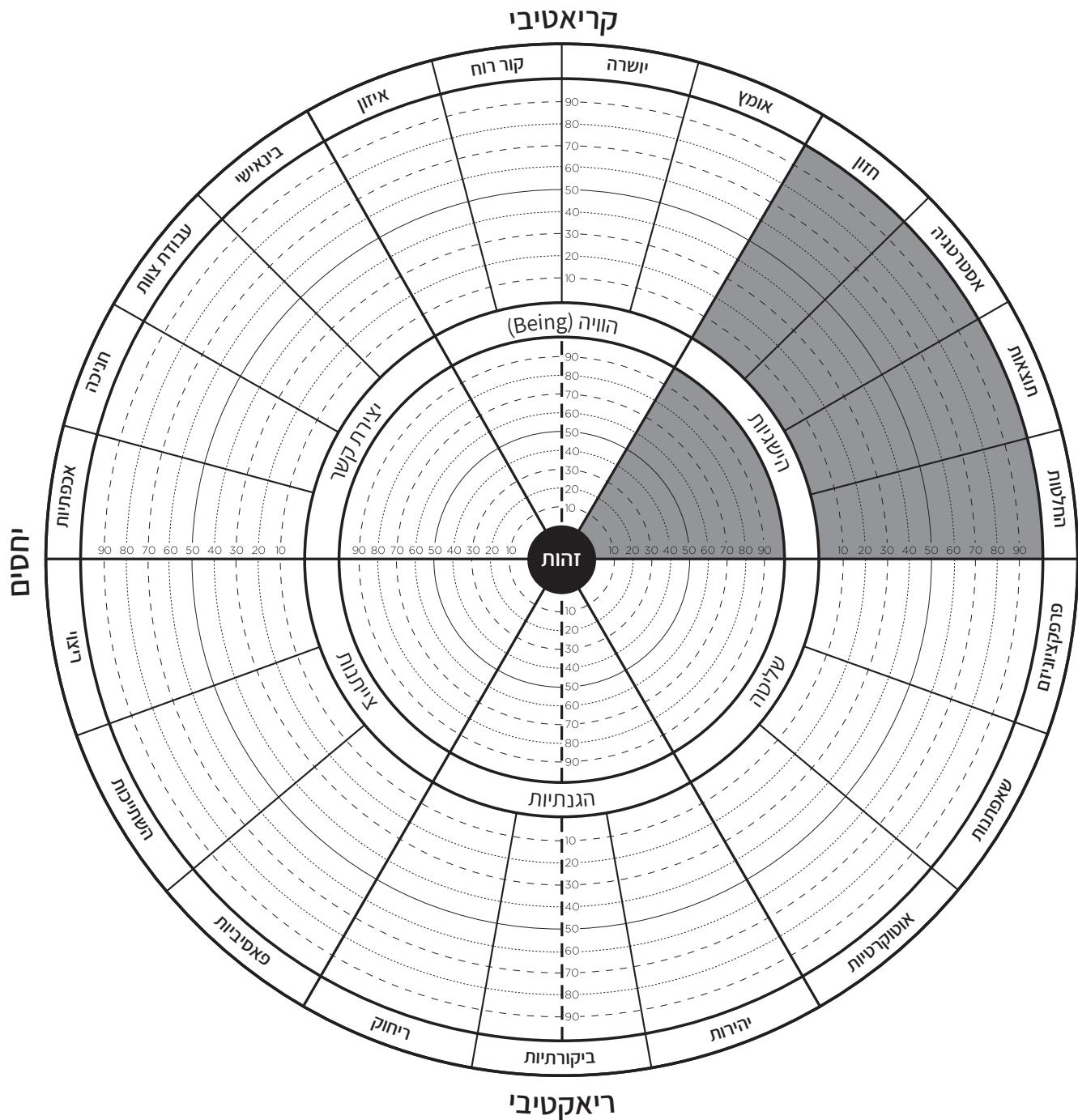
- שומרים על פתיחות בכל הקשור למחשבותיכם ורגשותיכם
- מעלים נושאים שאחרים נרתעים מלדבר עליהם
- מדברים ישירות על הבעיה, מבלתי "לטיח" אותה
- נוהגים באופן קבוע בשיבות
- מנהלים קונפליקטים באופן אוטנטי
- נתונים חשוב מלא ו ישיר לאחרים
- מתמודדים בבעיות, באופן כן ישיר עם בעיות הקשורות לבני אדם
- מתעמתים עם עמיתים וממוניים בעית הצורך
- פותרים קשיים בעריכת הסכמים
- אינכם מניחים לעביעות לגדול בגל ההזנה
- מוכנים לתמוך בהחלטה לא פופולרית
- מוכנים להזדהות בטיעוות
- לוקחים אחריות לחליכם בעיות הקשורות למרכז יחסים
- מדברים ישירות גם על נושאים שונים במהלך

אם קיבלתם ציון נמוך

ייתכן שאתם חוששים לפגוע אחרים או שאתם משחקים פוליטיים. מי שמקבל ציון נמוך באומץ, שומר פעמים רבות על שתיקה ביחס לאמוןוטו לנוכח התנגדות, ממשית או דמיונית. הוא מעיר שווי משקל ושמירה על השלום, יותר מאשר קונפליקט בונה, ונכנע לטעמאות גם על חשבון אפקטיביות השירות של הקבוצה.

ייתכן שבאתם מרכיב שבו הניאו אתכם מלהגן על נקודת מבטכם, לטובת הרmonoיה קבוצתית. מצד שני, ייתכן שלא פיתחתם כישורים בין-אישיים מספיקים כדי להתעמת ולתת משוב מבלתי שתיראו חרפי נימום או כעסים.

אם אין מתחמתים עם בעיה, הדבר מאפשר להגדיל, ופתרון הקונפליקט מתחילה בטינה המבעבעת מתחת לפני השטח. נטייה להליכה בדרך הפופולרית ביותר יכולה להוביל לטשטוש נושאים, שעשויה להיות להם חשיבות מכרעת להצלחה אישית וארגוני. ניתן ללמידה את המיומנויות להחליט, متى להתעמת, כיצד לעשות זאת באורך בונה וכייזד לשאת ולתת בסיבובים קשוח. לאחר שנרכשו, הן מאפשרות בטוחן רב יותר בתמיכה בדיון פתוח ללא פחד או אשמה.



ממך ההישגיות

ממך **הישגיות** מודד עד כמה אתם מציעים מנהיגות אוטנטית, בעלת חזון, המתאפיינת בהישגים גבוהים. להלן סיכום קצר של הדברים שכללות תוצאות **הישגיות** שלכם:

אם קיבלתם ציון גבוה

ציוו גובה בממך **הישגיות** מעיד על כך שאתם שומרים על סטנדרט גובה של מצינות בעבודתכם ופעילותכם. נוטים להכיר בכם כבמנהיגים בתחום הנבחר שבו אתם עוסקים. הערכים, האמוןנות, החזון והאינטואיציות שלכם מניעים אתכם מבפנים. אתם לוקחים אחריות למשיכם ולנסיבותם שבהן אתם שרויים.

כל לכם יותר ליטול סיכון, מפני שיש לכם תחושה של ערך עצמי גבוה. ביחסונכם העצמי הפנימי מוקדם בבירור על העולם החיצוני.

אתם נוטים להעצים אחרים על ידי הדגמה ולימוד של התהליכים הكريיאטיביים שלכם. אתם יודעים כיצד ליצור חזון ולתרגם חזון לאסטרטגיות, אסטרטגיות למטרות ומטרות למשים, המשגימים תוצאות. האופטימיות, היצירתיות והסקרנות הטבעית שלכם מדבקות. אחרים לומדים זאת רק מהשניה בסביבתכם.

יש לכם תחושהعمוקה של ייעוד ואתם יוצרים מתחם אהבה לתוכה או לתהילה היוצרת. אתם עושים את הדברים שאתם עושים לא כמציעים להוכיח את ערככם או לדאוג לביטחון, אלא מפני שברצונכם להיות יצירתיים, למדוד ולצמוח.

הנחות פנימיות

הනחות פנימיות הן האמוןנות שבעדרטן אתם מארגנים את זהותכם. אלו הם הכללים או האמוןנות הפנימיים, אשר מגדרים את האופן שבו אתם רואים את עצמכם ואת הקשר שלכם לעולם. בין ההנחהות הפנימיות הקשורות פעמים רבות לממך **הישגיות**:

- יש לי ייעוד ומשמעות בחיים
- בני אדם רוצים להגישים את ייעודם ומשמעותם בחיים
- אני אחראי/ת לתוצאות שאני משיג/ה בחיי
- יש תלות הדדיתبني לבני כל דבר חיי
- בטוח לומר את האמת מבלתי הושפע שיפוטים רגשים והאשמות
- ביכולתי לבחור את עמדתי לפני דברים שמתחרחים
- ערך אישי הוא דבר פנימי שאינו תלוי בנסיבות

התנהוגיות

התנהוגיות הן הביטוי החיצוני של ההנחהות הפנימיות שלכם. בין ההתנהוגיות הקשורות בדרך כלל לממך **הישגיות**:

- נקיטת יוזמה
- קביעת סטנדרטים גבוהים להישגים
- למידה מהניסיין

- ראיית מצבים דרך פילטר חיובי/אופטימי
- התמקדות מתמדת ביצירת הדברים החשובים יותר מכל
- מתן דוגמה אישית
- מציאות איזון בין פעילות לבין פתיחות לרעיונות
- הצעת נקודות המבט המקוריות שלכם
- יוזמת פרויקטים
- שאיפה למטרות גבוהות
- דיבור גלוי בנוכחותם של "בעלי סמכות"
- קששה ולמידה מהמדוחים לכם

אם קיבלתם ציון ביןוני

אם ציינכם בממד **הישגיות** הם בעווי הביניים, אתם נוטים לישם חלק מההתנהוגיות ולהחזיק בחלק מהנהנחות הפנימיות המתוארות לעיל. יתרון גם שחלק מהמדדים **ריاكتיביים** מגבלים אתכם ולפיכך, שאתם מראים חלק מהנהנחות המתוארות תחת הכותרת "אם קיבלתם ציון נמוך" שלhalbן. יהיה עליו לחשב על משמעות הציונים הגבויים והנמנוכים כאחד, כדי לגנות אילו היבטים של כל אחד מהם מתארים אתכם בצורה הטובה ביותר.

אם קיבלתם ציון נמוך

ציון נמוך **בהישגיות** יכול להיות בעיה גדולה. ממד זה כולל רבות מיכולות המנהיגות, שמקובל לחסוב עליהם בעל מניגות. אלו הן היכולות שגורמות לדברים להתרחש. כמו כן, חפשו בממדים **ריاكتיביים** הנחות פנימיות, שעולות לחסום את מלאו היכולת הקריאטיבית שלכם.

ציון נמוך מעיד על כך שהביטחוצים שלכם נמנוכים מכפי יכולתכם. בין ההתנהוגיות הקשורות לציונים נמוכים בממד **הישגיות**, אתם:

- מוחפסים תירוצים לאו-עמידה בנסיבות או מחויבויות
- ממתינים לכך שאחרים יקבעו את ההחלטה או יקבלו החלטות לפני פועלה
- עושים את הדבר שאתם יודעים כי קל להשיגו
- שואפים להוכיח את עצמכם על ידי הישגים
- נמנעים מהסתkon שבאתגרים גדולים
- מאשימים אחרים בעבויותכם – מזמנים לכך שהם יבצעו את מרבית השינויים
- מtagוננים, לא ממחרים להודות בעוויות, מתעלמים מכישלונות וחסרונות
- משחקים בחיקם תפקדים שונים, במקום לפעול מתוך המרכז האותנטי שלכם

ציונים קשורים

ציונים נמוכים **בהישגיות** יכולים להיות קשורים לציונים נמוכים בכל התחום **קריאטיבי**. כל היכולות שמהן מרכיבת מניגות אפקטיבית נובעים מתוך מקור פנימי של הכרה עצמית. כתוצאה מכך, ציונים נמוכים בממד זה בהחלט עשויים להתbetaא בציונים נמוכים בכל אחת מהיכולות **הكريאטיביות**. נסף על כך, יש מתאם בין ציונים נמוכים בסולם זה לבין ציונים גבויים בתחום **ריاكتיבי**. ציונים **ריاكتיביים** גבויים נוטים לחסום או להגביל את יכולתכם לגלות את החינויות, היושרה והחזרן הפנימיים שלכם ולהוביל מתוכם. התנהוגיות אלו נובעות מחוסר בטחון פנימי, כגון ההרגשה שאינכם בעלי ערך או אהובים, הרגשת דחיה, הרגשה שלא זוקים לכם, הרגשה שאתם לבדכם ואינכם מוגנים.

ח'ן מודד עד כמה אתם מעבירים מסר ברור על מחויבות ליעוד וחזון אישי, ומשמשים להם דוגמה.

אם קיבלתם ציון גבוה

יש לכם תחושהعمוקה של יעוד, שבאה לידי ביטוי באופטימיות, בהתלהבות ובתשוקה שלכם. אתם אף מעבירים מסר משכנע על חזון לעתיד ומעודדים אחרים לפתח חזון משליהם. אתם מטפחים תיאום על ידי יצרת חזון קבוצתי. אתם עושים זאת באמצעות דיאלוג עם חברי הקבוצה, אשר מניב רמות גבותות של מחויבות ותיאום.

תרומותם העיקריות של מנהיגים היא טיפול בחזון ושיעוד. הדבר נעשה הן על ידי המספרים שאתם מעבירים (בעל פה או בכתב) ועל ידי כך שאתם משתמשים דוגמה ליעוד ולחזון שלכם. כשבני אדם נפגשים עמכם הם מובנים את החזון שלכם. בקצרה, אתם אנשים בעלי יעוד נעה וחזון מרוחיק לכת. מכל החוקרים העוסקים במנהיגות עולה, כי הדבר חיוני כדי שאתם והארגון שלכם תצליחו.

אתם יכולים ליצור חזון באחת משתי דרכים – על ידי היוכנסם בעלי החזון העיקריים או על ידי הנחיתת החזון. אם אתם בעלי החזון העיקריים, משמעות הדבר היא בדרך כלל, שאתם יוצרים את החזון ומגיסים אליו אחרים. אם אתם מנהים את החזון, משמעות הדבר היא שאתם יודיעים כי על הקבוצה להיות מחויבת לחזון שלא מתוך התלהבות. לפיכך אתם מנהים את הקבוצה בתהילך המתמשך, שבו היא מבירה לעצמה את החזון למען הארגון. החזון שלכם וחזון של אחרים משתפר ומתחבש על מידע באמצעות דיאלוג. התוצאה הסופית היא שהקבוצה כולה היא יוצרת החזון ולפיכך יש לה בעלות עליון.

ציון גבוה בח'ן מעיד על כך שאתם:

- מעבירים מסר משכנע על חזון
- מזכינים אחרים לקחת חלק בחזון המתפתח וכך יוצרים חזון משותף
- חיים ועובדים מתוך תחושה עמוקה של יעוד
- חיים/מנהיגים מתוך ערך ליבה عمוקים
- אופטימיים ומעוררים השראה באחרים
- בעלי מוטיבציה גבוהה ומעוררים מוטיבציה כשאתם בסביבה
- חושבים "מחוץ לקופסה", רואים אפשרויות ופעלים להשתנת
- מעולים רעיון ייחודיים ויצירתיים רבים
- יוצרים בהתמדה שיפורים ביצוע
- שומרים על מיקוד המכוון לתוצאות עתידיות
- שומרים על מיקוד בתוצאות שאתם רואים לנוכח עיניכם, גם לנוכח מכשוליהם
- אינכם מוגבלים על ידי ספקות באשר למה שאפשרי
- מאמנים שיכולה להיות לכם השפעה חיובית

אם קיבלתם ציון נמוך

משמעותו של ציון נמוך בח'ן היא כי איןכם מציעים מנהיגות. יתכן שאתם מנהלים באורח אפקטיבי, אך חזון ברור ויעוד عمוק הם מהותה של המנהיגות. מנהיגות וחזון הן כמעט מילים נרדפות.

יש כמה סיבות אפשריות לכך שתקבלו כאן ציון נמוך:

- האם אתם עובדים בארגון, המסלל את החזון שלכם על ידי סגנון ניהול המתאפיין בשליטה גבוהה או ניהול אחרים שחקקו את המוטיבציה שלכם?
- האם אתם יודעים מה אתם מיצגים?
- האם איןכם מקדישים זמן להתבוננות עצמית או לניהול שיחות, שתוצאתן היא חזון וייעוד ברורים?
- האם אתם שחוקים או האם אייבדתם את הלהט שהייתה לכם בעבר?
- האם אתם בעיצומו של משבר או מתחושים ממנו, דבר המותיר אתכם באופן זמני ללא חזון או תחודות ייעוד?
- האם אתם בעיצומה של תקופה מעבר משמעותית המאפיינת את גיל הבגרות, שבה חזונות וייעודים ישנים מתפרקים וחזון חדש טרם התהוו?
- האם החתירה לעבר החזון שלכם מצריכה אומץ? האם הוא גותר קבור בגל פחד?
- האם אתם מחזיקים בהנחה פנימית (ראה הנחות פנימיות במדדים הריאקטיביים), אשר חוסמת את פוטנציאל המנגיגות בעלת החזון שלכם?

כל אלה אפשריים, ולכל אחד מהם השלכות שונות. רק אתם יכולים להבהיר לעצמכם, מה מתרחש. אם תפקيدכם ורצונכם הוא להנhog, מחוותכם לעשות זאת.

אטטראנסיה

אטטראנסיה מודד עד כמה אתם חשובים באופן אסטרטגי. הוא מודד באיזו מידה אתם מתרגמים חשיבה אסטרטגית לאסטרטגיות עסקיות מוקפות, שפותחו באופן יסודי, על מנת להבטיח שהארגון ישגש בטוווח הקצר והארוך.

אם קיבלתם ציון גבוה

משמעותו של ציון גבוה באטטראנסיה היא, כי יכולת האסטרטגיית שלכם מפותחת היטב. אתם מודעים למגוון נוכחות בסביבה מיומנים בפיתוח אסטרטגיות, המבטיחות הצלחה ארגונית. אתם מפתחים תగובות חדשות למגוון שוק. אתם חשובים בטוווח הקצר והארוך כאחד. איןכם מפוקים את המירב בטוווח הקצר על חשבון הטווח הארוך. אתם מכירים את נקודות החוזק, החולשה וה יתרונות התחרותיים הייחודיים של ארגונכם, ומתקבלים החלטות אסטרטגיות, שמאפשרות לארגוןם פרישה אופטימלית בשוק.

משמעותו של ציון גבוה באטטראנסיה עשויה להיות כי אתם:

- חשובים באופן אסטרטגי
- איןכם נלכדים יתר על המידה ב"כינוי שרפוט" בטוווח הקצר ומסוגלים להקים תשומת לב מספקת ליוזמות אסטרטגיות
- בעלי תחושה טובה באשר לדברים שיפעלו היטב בשוק
- מקפידים על ניתוח הנתונים המשמשים לתכנון
- מקיימים תהליכי טוב לשימורה על נקודת מבט אסטרטגי רציפה בתוך הארגון
- מכירים היטב את נקודות החוזק והחולשה של ארגונכם
- יודעים כיצד לנצל את נקודות החוזק של ארגונכם
- קבועים מסלול המבטיח את יכולתו של הארגון לשגשグ
- בעלי תחושת תצמוץ טובה ליוזמות שוק
- שואלים שאלות על ההשלכות האסטרטגיות של החלטות המתקבלות ביום-יום
- מבינים את התמונה הרחבה של הדרכך, בה משתלבת משימת הארגון שלכם בשוק

אם קיבלתם ציון נמוך

ציון נמוך באסטרטגיה עשוי שלא להוות בעיה. יתכן שיש לכם תפקיד שאינו כרוך בתכנון אסטרטגי. כתוצאה לכך, ייתן שצוניים הנמוכים בכך הם בנסיבות תואמת של תפקידכם או תחומי האחריות שלכם. אולם ככל שתחומי האחריות המנהיגיות שלכם רחבים יותר, כך געשה המיקוד האסטרטגי חשוב יותר. אם חסר לכם מיקוד אסטרטגי, אתם מסתכנים בהחמצת ההזדמנויות שוק שימושיות. כמו כן רבים הפסיכים שתקבלו החלטות בטוווח הקצר, אשר יULO את הארגון על מפלול המוביל לירידה בביצועים ואף כשלון בטוווח הארוך.

לא מיקוד אסטרטגי מספיק, רבים הפסיכים שאחרים מתוסכלים מהיעדר ההכוונה מצדכם. כשארגוני חסר מיקוד אסטרטגי, הם מנוהלים לא פעם על ידי המשבר המתעורר באוטו הרגע. "כיבוי שרפות" בתגובה לעביה האחרונה שהתעוררה, הוא הדרך שבה הארגון משקיע את ההון האינטלקטואלי שלו. בני אדם נלדים לצורך תמיד להגיב לאירועים, עד כדי כך שהם אינם מקדישים זמן לניסוח חזון קפדי ותוכנו לעתיד. הדבר מביאו כי הארגון ישאר לכוד במעגל "כיבוי שרפות". ציון נמוך במדוד זה מעיד על כך שלמנהיגות שלכם חסר מיקוד אסטרטגי. יתכן שאתם מובילים את הארגון לירידה בביצועים, מבלי שתרצו בכך.

ציון נמוך במיקוד אסטרטגי עשוי לעזיד עלך כך שאתה:

- מתחמקים יותר על המידה בנושאים תפעוליים ביום-יום, מבל' להוור תשומת לב מספקת לחשיבה ותוכנו אסטרטגיים לטוווח הארוך יותר
- מקבלים החלטות בטוווח הקצר, אשר מערערות את האסטרטגיות לטוווח הארוך
- מפוזרים את תשומת הלב שלכם על תחומיים רבים מדי
- נוטלים סיכונים
- האגו שלכם מעורב מדי בהצלחה, דבר הגורם לארגון לקבוע מטרות אסטרטגיות גבוהות מדי או לשאוף לכיוונים, הקשריים יותר למורשת שלכם ולא לטובתו של הארגון בטוווח הארוך
- חושבים שאתה היחיד שיש להם יכולת אסטרטגית מפותחת היבט ולן איןכם מערבים אחרים במידה מספקת בתהיליך התכנון
- איןכם מבצעים ניחושים קפדיים ומסתמכים יותר על המידה על תחששות פנימיות או "תחששות בטן"
- סובלים משיתוק אנלטי
- מקיימים תהיליך לא מספק לשיתוף הארגון בתכנון אסטרטגי

פתרונות

המצאות מודד עד כמה אתם מכונים למטרה ובעל ערך מוכח של השגת מטרות וביצועים גבוהים.

אם קיבלתם ציון גבוה

אתם מגיעים באופן עקי להישגים ברמה גבוהה. אתם מכונים למטרה, נוטלים סיכונים מחושבים היבט ויש לכם עבר מוכח של ביצועים גבוהים. פיתחתם מומחיות של ממש בהשגת תוצאות באיכות גבוהה ביוזמות חשובות. אתם יודעים כיצד ליצור חזון ותרגם חזון לאסטרטגיות, אסטרטגיות למטרות ומטרות למשימות, המשיגים תוצאות. הדבר מבשר לכם טובות.

אם צויניכם **ביצירת קשר** גבויים, הדבר מעיד על כך שאתם מושגים ביצועים ברמה גבוהה על ידי פיתוח ביצועים ברמה גבוהה אצל אחרים. זה הדבר האידיאלי. הוא מעיד על כך, שלא זו בלבד שאתם יכולים להשיג ביצועים ברמה גבוהה, אלא גם שאתם מעלים את הרמה אצל העובדים עמכם.

אתם מגיעים להישגים ברמה גבוהה מפני שאתם:

- מכונים לפועלה ומכונקים בתוצאות
- שומרים על רמה גבוהה של אנרגיה לתוצאות מתגברות
- נוטלים סיכון מוחשיים – סיכון עם סיכוי טוב במידה סבירה להצלחה
- מבחנים בהדמנויות ומנצלים אותן
- חותרים לשיפור תכידי
- מתמידים לנוכח מכהלים והתנגדות
- מזווירים לעתים רוחקות ורק כשהדבר הולם
- אוהבים את העיסוק שלכם
- בעלי הכרה מתאימה להיבטים הפנימיים של העבודה
- בעלי עבר מוכח היטב של השגת מטרות
- עושים את העבודה

אם קיבלתם ציון נמוך

על ציון נמוך בתוצאות למשוך את מלאו תשומת ליבכם. הוא מעיד על כך שאינכם עושים את העבודה. משמעותו היא שאינכם עומדים בציפיות. השאלה היא, בציפיות של מי אינכם עומדים – בסטנדרטים הפנימיים שלכם או ביעדי הארגן. אם האפשרות השנייה היא הנכונה ולא תתקנו זאת, יתכן שלא תישארו זמן רב בתפקידכם הנוכחי!

אם אתם עומדים בדרישות הארגוניות / או עלולים לעילו, אך אינכם עומדים בדרישות של עצמכם, זה עניין אחר. אם כך הדבר, בדקו בממדים **הרייאקטיביים**, מה עשויה להיות הסיבה לך. בדקו במיוחד את ממד הנעת היותר. בהחלט יתכן כי הסטנדרטים הפנימיים שלכם גבוהים כל כך, עד שגם אתם אינכם יכולים לעמוד בהם.

על כל פנים, ציון נמוך כאן הוא סימן אזהרה למשבר העומד להתרחש. חשוב שתשיבו בכנות לשאלות מהסוג הבא:

- האם אני עושה את העבודה?
- האם אני עצור/ת بعد עצמי מחרך, זהירות או אדישות?
- האם ציון זה משקף את העבודה שלא פיתחת את יכולת הגיעו להישגים ברמה גבוהה?
- האם אני בתפקיד חדש ומרגש/ה את המאבק הכרוך בעקבות למידה חדשה?
- האם איבדתי את תחושת המחייבות, הלחת או ההתלהבות הפנימית שלי בעבודתי?
- האם הארגון מדכא אותך ויכולת הגיעו להישגים? אם כן, כיצד אני מספק/ת לארגון להגביל אותן?
- האם יש יכולת אחרת כלשהי שעלי לפתח ושמגבילה את יכולת הגיעו להישגים?
- האם אני בעיצומה של תקופה מעבר משמעותית המאפיינת את גיל הבגרות, שבה ההישגים יורדים באופן טבעי?
- האם אני מרגש/ה שהתפקיד "גדול עליי"?
- האם אני מנהל/ת ממשבר למשבר?
- האם אני מקדים/ה די זמן לחzon וסטרטגיה לטוווח אורך?

החלטות

החלטות מודד את יכולתכם לקבל החלטות במועד ואת המידה שבה אתם חשים בכך כיכוליכם להתקדם לנוכח או-ודאות.

אם קיבלתם ציון גבוה

אתם חשים בטחון בעת קבלת החלטות קשות ומאזנים בין נתונים לאינטואיציה במצבים לא-ודאים. אתם מתייחסים ברצינות לאחריותכם כמקבלי החלטות, מתחקים בדברים החשובים ומדויפים נטילת סיכונים סבירים על פני חוסר פעולה. איןכם פזיזים אלא נוקטים פעולה אחרית לנוכח סיכון. ציון גבוה מעיד על כך שאחרים יכולים לסמוך על כך שתתמודדו עם נושאים חשובים ותקבלו החלטות מאוזנות תחת לחץ.

חלק מתפקידו של מנהיג הוא להחליט. אחרים צופים בפעולות המנהיג ומיחסים לא פעם דחיה לחסור יכולת או היסוס. אתם שומרים על בטחוןVICOLOTICIM ומכנים לפעולה, בעזרת ההתנהגויות הבאות. אתם:

- מקבלים החלטות במועד
- נותרים החלטיטים תחת לחץ
- מתקדמים גם עם מידע שאינו מלא, כשהדבר הולם
- מתחקים במהירות בנושאים העיקריים
- עושים שימוש יעיל בנתונים על מנת להגיע להחלטות
- מכנים לסמוך על "תחושת הבטן" שלכם
- מקבלים את ההחלטה הקשות בעת הצורך

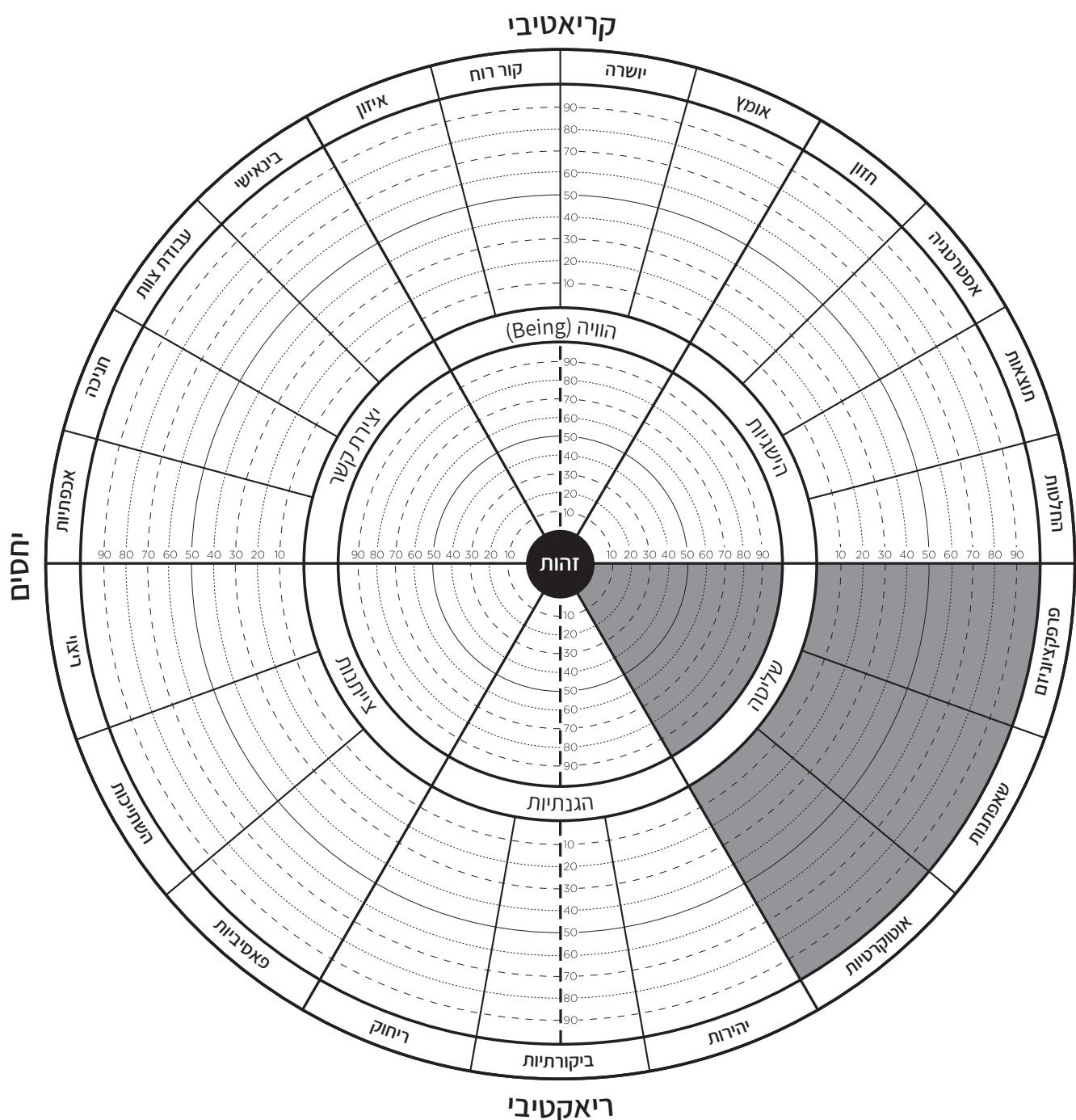
אם קיבלתם ציון נמוך

ייתכן שאתם דוחים דברים למועד מאוחר יותר ומערערם את ביטחונם של אחרים בהם, על ידי הימנעות מההחלטה שיש בהן סיכון מסוים לדעתכם. דחיה עלולה לרמזו לאחרים, כי אתם מסתתרים, בתקווה שנושאים חשובים יפתרו מאליהם או שאחרים ייקחו אחריות שמן הראי שתהיה לכם.

תמיד יש סיבות לדחיה. ייתכן שאתם תלויים מדי בנתונים וממתינים לכל פיסת מידע לפני תוכלו לפעול. ייתכן שאינכם סומכים על האינטואיציה כהנחה במצבים דו-משמעותיים. ייתכן שאינכם רוצים להפר נורמות של קונצנזוס ומסרבם לפעול עד שתתגלו את הסכמת הכלל. ייתכן שאתם מתעמתים עם קונפליקטים בין סדרי עדיפויות וערכים ללא קритריונים להחלטה ובחירה ביניהם. הכל אפשרי, אך רבים הסיכוייםuai-נכונות עקבית לסכן את עצמכם תתרום לטף בתפעול ולשחיקת מטרות אסטרטגיות.

ציונים נמוכים בהחלטות קשורים פעמים רבות לציון גבוה אחד או יותר במדד **החלטות/ההגנהות**. הדבר מעיד על כך שההנהגות הלא החלטית נובעת כתוצאה מהנחה פנימית, המקשרת את תחושת הביטחון האישית /או הערך העצמי שלכם לאחדה מצד אחרים ולעמידה בנסיבותיהם.

כאנכם פועלים, אתם מותירים את ההשלכות בידי המקרה ומקטינים את האמוןVICOLOTICIM להוביל. חשוב לזהות תחומים עיקריים שבהם נדרש פעולה, כדי לקבל את המידע והיעוץ הטובים ביותר שאפשר, ולאחר כך לפעול.



מד השיטה

מד **השיטה** מודד עד כמה אתם מבססים תחווה של בטחון וערך אישי על עמידה במשימות, הישגים אישיים, עצמה ושליטה. מד **השיטה** מורכב משלושה תת-סלמות: פרפקציוניזם, שאפטנות, ואוטקרטיות. לכל אחד מהם יש מתאם הפוך עם רוב הממדים **הקריאטיביים**. מיקומו של כל אחד מהמדים בתרשים המעגלי מצביע על עצמתו המתאמת. ככל שהמדד נמוך יותר במעגל, כך המתאים ההופכים נעשים גדולים יותר. להלן סיכום קצר של הדברים שעליים מצביעות תוצאות **השיטה** שלכם:

אם קיבלתם ציון גבוה

ציון גבוה בסולם **השיטה** מעיד על כך שאתם שואפים לחת פיקוד, לעמוד בראש ולהפעיל שליטה על אחרים, כדי לרכוש ערך עצמי, בטחון אישי וזהות. בעיניכם העולם מורכב ממנצחים ומפסידים, ולבعلي עצמה יש בו הסיכוי הטוב ביותר. לפיך על מנת לשרוד, עליהם להיות ביניהם. עליהם להציג באורח יוצא דופן, להיות מושלים, להפגין ביצועים שאין בהם פגמים ו/או להיות דומיננטיים. כך אתם מקימים את עצמכם בין האנשים שמנועים את העולם.

הנחות פנימיות

הනחות פנימיות הן האמונהות שבuzzrtan אתם מארגנים את זהותכם. אלו הם הכללים או האמונהות הפנימיות, אשר מגדרים את האופן שבו אתם רואים את עצמכם ואת הקשר שלכם לעולם. בין ההנחות הפנימיות הקשורות פעמים רבות לממד **השיטה**:

- אני נותר/ת מוגן/ת כשאני לוקה/ת פיקוד
- רק החזקים שורדים ואיה אחד/ת מהם
- עלי לנצח אחרים כדי להרגיש טוב ביחס לעצמי
- כל דבר שהוא פחות ממושלם, אינו טוב מספיק
- אני אדם בעל ערך כשאנשים מביטים אליו בהערכתה
- העולם מורכב ממנצחים ומפסידים
- לא מקובל עלי להיות פחות מאחרים, הדבר מאיים על ביטחוני
- כישלון, בכל מידת שהוא, יכול להוביל למפלטי

התנהוגיות

התנהוגיות הן הביטוי החיצוני של ההנחות הפנימיות שלכם. בין ההתנהוגיות הקשורות בדרך כלל לממד **השיטה**:

- התרחות
- קביעה סטנדרטית מחמירים
- חתירה לשמלות
- ניצול הסמכות כדי לחת פיקוד, להשפיע ולהציג את רצונכם
- השקעת מאמץ ואנרגיה אדירה כדי להשיג מטרות
- דיבור ישיר ובוטה

- דחיפה של עצמכם ושל אחרים לניצחון
- לקיחת פיקוד ברוב המבצעים

כישרונות ועוצמות

כל ממד **ריאקטיבי** כולל יכולות וכישרונות. כשאתם עושים שימוש בנקודות החזק של ממד **השליטה**, אתם נוטים:

- לשאוף לשיפור מתמיד
- להציגו במערכות רבים
- לקבע סטנדרטים גבוהים
- ליצור תוצאות
- להשפיע על אחרים
- לומר את דעתכם גם אם היא שנייה במחלוקה
- לחת פיקוד ולהיכנס לפעולה

מכשורים

כל ממד **ריאקטיבי** כולל מכשורים ומגבלות. החיסרון של ממד **השליטה** הוא הצורך התמידי (מודע או לא מודע) להציגו, להיות דומיננטי, להתחזרות, לנצח ולשלוט ללא הרף.

צרכים אלו גורמים להתנהגויות הנוטות ל:

- תוקפנות יתר
- זלזול במשמעותו שלילי או הטעלות ממנה
- נתינת אמון במידע הנמסר מעצמכם ומאחרים
- דרישת ביצועים שאין בהם פגמים מעצמכם ומאחרים
- הטעלות משאיותיהם ומטרותיהם של אחרים
- צורך עז להתחזרות, הגורם לכם לראות הכל במונחים של ניצחון והפסד
- פחד והימנעות מכישלון
- עיסוק יתר בניצחון, עד כדי כך שאתם מאבדים את המיקוד בשאייה למציאות והישגים, וכתוכאה מכר, ביצועיכם
- אינם משקפים את הפוטנציאל האמתי שלכם
- הצבת התוצאות בעדיפות על פני רגשות קבוצת העבודה
- קביעת סטנדרטים לא מציאותיים לביצועיהם של אחרים
- ניהול בדרכם המתאפיינות בשליטה גבוהה, אשר גבות מחoir מהארגון

צין גובה מעד על כך שיש לכם צורך להיתפס כתקפניים, חזקים, בלתי פגיעים, צודקים, בעמדת יתרון, טובים יותר מאשרים, מושלמים, חסרי פגמים / או הרואים. אתם נוטים להתקשות בכישורים הקשורים למערכות יחסיים, פיתוח צוות ושיתופ פעולה (ראה **יצירת קשר**).

צינויים קשורים

לציונים גבוהים בסולם זה יש מתאם גם עם צינויים נמוכים בתחום **הקריאטיבי**. לעיתים קרובות, צינוי **יצירת קשר** יורדים אם צינוי **שליטה** גבוהים. הסיבה לכך היא שליטה גבוהה נובעת מנטייה לביסוס הערך העצמי והבטיחון על ביצוע משימות, מעמד והישגים. במשווה זה, בני אדם אינם מודרכים די הצורך. CISורי האנוש המיזוגים על ידי **יצירת קשר**, נחשים "רכים" מדי, ולפיכך מאימים על הצורך להיות חזק ושליטה. הזמן והאנרגייה הנדרשים כדי לצמוח במנחים של מודעות עצמית אינם זוכים להערכתה, מפני שהדבר אינו מוביל לתוצאות מיידיות בשורה התchapונה. הקדשת זמן להתבוננות עצמית ולמידה על העולם הפנימי של העצמי אינה נחשבת מעשית או שייכת ל"עולם האמיתי".

צון גבוה כאן יכול לגרום גם לצינויים נמוכים **בஹואה (Being)**, מפני שיתכן כי אתם ממקדים כל כך בהתקדמות ובהצלחה, עד שאתם נעשים "פוליטיקאים". ככלכם עושים או אומרים כל דבר שיש צורך לעשות/לומר כדיקדם את הקריירה שלכם.

לבסוף, צון גבוה כאן יכול לגרום לצינויים נמוכים **בהישגיות**. הדבר עשוי להיראות מפתיע ואין משמעותו שאינכם מושגים תוצאות. אולם משמעותו עשויה להיות שאתם מושגים את התוצאות האלה על חשבון בניית תרבות המתאפיינת בביטויים גבוהים ובהגשמה גבוהה לאורך זמן. משמעותו עשויה להיות גם כי אתם ניגשים למשמעות ההגעה להישגים כל דרך לנסות להוכיח את עצמכם ולא ליזור את מערכת המוטיבציה הפנימית הפעולת **בהישגיות** – יצירה לשמה, יצירה מפני שאתם אוהבים ליצור, יצירה מפני שהיא תואמת את ייעודכם העמוק.

אם קיבלתם צון נמוך

אם קיבלתם צון נמוך **בשליטה**, הדבר מעיד על כך שיש לכם מעתים מהמאפיינים המתוירים לעיל. הדבר מעיד גם (בהתאם לצינויים ביתר הסולמות) על כך, שיתכן כי יש לכם רבות מנקודות החזק של עמדה זו, ללא המכשולים.

פרפקציוניזם

פרפקציוניזם היא מדד של הצורך שלכם להשגת תוצאות שאין בהן פגמים וביצוע סטנדרטים גבוהים באורך קיצוני, כדי להרגיש בטחון וערק עצמי כבני אדם. ערק ובטיחון שווים בעיניכם לשלהות, ביצוע תמידי ברמות מעולות והצלה מעבר לכל הzieויות. הצורך באיכות גבוהה הוא נקודת חזק בסגנון זה, בתנאי שביכולתכם להתנגד לדחף לעשות הכל בעצמכם ולהימנע מלהתרגז (על עצמכם ועל אחרים) בגין פגמים קטנים יחסית בתפקות העבודה.

אם קיבלתם צון גבוה

אם קיבלתם צון גבוה בפרפקציוניזם, יתכן שיש לכם חלק מהנטיות הבאות. יתכן שאתם:

- ישירים, בעלי הנעת יתר וממקדים מאוד בהשגת תוצאות
- דוגמים למראית עין וושאפים להיראות כמו שיש להם יכולת הרבה וטהותם בעצם לחולוטין
- ממקדים כל כך בהשלמת המשימה, עד שנדמה כי אתם מבודדים ומפגנים קריירות לפני אחרים
- פרפקציוניסטים

- קובעים סטנדרטים לביצוע ברמות גבהות באופן לא מציאותי, ועל ידי כך גורמים לכך שביצוע המטלות יהיה מלא לחייבים
- קובעים סטנדרטים תובעניים מאוד לביצוע
- חותרים כלכך לשלהות, עד שאתם עושים נושאים אובייסיביים בכל הקשור לשיפור וסילוק טעויות
- מתעלמים מהאפשרות המציאותית והמעשיות הנחוצות להשלמת המשימה
- מאורגנים יתר על המידה
- אינכם מסוגלים להאיץ סמכויות או מञצ'לים סמכויות תוך פירוט מוגזם, כאשרם משדרים חומר אמון ביכולתם של אחרים
- קובעים לאחרים מטרות גבהות באופן לא מציאותי
- ביקורתים מדי כלפי אחרים, כשהם אינם עומדים בציפיותיכם
- כורעים תחת עומס מערכת הדיווח והביקורת הנרחבת שקבעתם

פרפקציוניזם הוא הנחה שמוטחת בקודות חזק מעבר לגבולותיה. הרצון בהצלחה ושלמות הניע בעבר הישגים ושיפורים גדולים. אולם כאן הוא יוצר מלכודת, המובילה בסופה של דבר לירידה בביצועים. יש להטיל על הדחף לשלהות איזון מציאותי ולהבטיח בריאות אישית, את בריאות הוצאות והמערכת.

בחנו את יתר היצונים **הריאטיביים**, כדי לבדוק אם פרפקציוניזם גורם לכם לבעה. פרפקציוניזם יכול לבוא לידי ביטוי בשילטה מוגצת (אוטוקרטיית), בהתנהגות ביקורתית ולהיפחסכהירות. כמו כן, בדקו את ציוני הריצוי והשתVICות שלכם. אם הם גבוהים, יתכן שאתם מנסים להיות אהודים על אחרים/לרצותם באופן מושלם /או עוזרים בביצועים גבוהים כאסטרטגיה לזכות באזהה. אם כל היצונים הללו נמוכים מהמוצע וצוניים **ביצירת קשר** גבוהים, משמעות ציונכם הנמוך כאן היא רק שיש לכם סטנדרטים גבוהים – לא גבוהים באופן מוגזם.

אם קיבלתם ציון נמוך

ציון נמוך בפרפקציוניזם נחשב בדרך כלל לדבר חיובי. משמעות הציון הנמוך שלכם היא בפשטות, שהביטוי העצמי והמנהיגות הקריאטיביים שלכם אינם מוגבלים ככל הנראה על ידי צורך בהצעינות מושלמת, מעלה ומעבר. הוא מעיד על כך שתוחשת הערך העצמי שלכם אינה מגיעה מהישגים מושלמים. משמעותו של ציון נמוך אינה שאתם אכן מוגבלים ויוצרים בדרך רבת עצמה, אלא רק שאין לכם המחסום זהה למנהיגות מועצת. על פי ציוניים במחצית **הקריטיבית** של המمعالג, תדעו באיזו מידה פוטנציאלי המנהיגות המלא שלכם בא לידי ביטוי.

שאפטננות

שאפטננות מודד עד כמה אתם מרגשים צורך להתקדם, לעלות בסולם הארגוני ולהיות טובים יותר מאשר אחרים. שאפטננות הוא גורם הנעה רב עצמה. סולם זה מעריך, אם ההנעה זו חיובית – תורמת להתקדמות – או שלילית – גורמת לכם להיות מרווחים מדי בעצמכם ותחזרותיים מדי.

אם קיבלתם ציון גבוה

אם קיבלתם ציון גבוה בשאפטנות, יתכן שיש לכם חלק מהנתונות הבאות. יתכן שאתם:

- עובדים קשה כדי להתקדם
- דוחפים את עצמכם להציגין
- עובדים קשה כדי שיבחינו בכם כבאנשים שmaguiim לביצועים גבוהים
- מתחשים הכרה ולא חולקים בה
- פועלים למען טובתכם הפוליטית האישית על חשבון טובותם של אחרים או טובות הארגון
- משווים את עצמכם לזריםCMD ערך עצמי
- מתחשים באחרים בניסיון להתבלט
- מאמנים כי ערככם העצמי קשור למיקומכם בפירמידה התאגידית
- הופכים קונפליקטיים לתחרויות של ניצחון והפסד, במקומות למצוא פתרונות שבהם הכל מרוחחים
- מתחרנים אחרים, אסטרטגיה שנועדה להגן על הזרמוות הקידום שלכם
- דוחפים את עצמכם ואחרים לעובדה קשה MD, כדי להשיג תוצאות
- מדברים יותר מדי בישיבות, כדי למשוך תשומת לב לעצמכם
- חסרים מיקוד בפיתוח האישי של אנשיים
- מתקשים בפיתוח עבותות צוות וบทפקיד חבריו צוות
- דוחקים בעצמכם ובאחרים יתר על המידה ומפתשרים על שמירה על ביצועים גבוהים לאורך זמן

שאפטנות נחשבת לדבר חיובי בדרך כלל. כדי להתקדם למקומות גבוהות יותר ולקחת על עצמכם את עומס העבודה המאפיין עמדות אלו, יש כמובן צורך בשאפטנות. כשהဆפותנות נעשית קיזונית, היא יוצרת בעיות. שאפטנות בעישת מוגזמת, כשאתם מקשרים את תחשות הערך העצמי שלכם לערך שתהיו טובים יותר מאשרים /או תתקדמו למקומות גבוהות יותר בארגון. בדקנו ציוניים אחרים (לדוגמה ציוני **יצירת קשר**, ציוניים באוטוקרטיות וביביקו-תאגידית), כדי לקבוע אם יתכן שציונכם הגבוה כאן גורם לעביעות.

אם קיבלתם ציון נמוך

ציון נמוך בשאפטנות הוא דבר חיובי בדרך כלל. ציון נמוך מדי עולול להציג על היעדר הנעה (ראאה הציון שלכם בפאסיביות). מכיוון שיש מתאם בין ציוניים גבוהים בסולם זה לבין ציוניים נמוכים בכל המחזית הקיαιטיבית של המעלג, משמעותו של ציון נמוך היא פשוטה, שהbijוט העצמי והמנהיגות **הקיאיטיביות** שלכם אינם מוגבלים ככל הנראה על ידי שאפטנות מוגזמת. משמעותו של ציון נמוך אינה שאתם אכן מובילים ויוצרים בדרך רבת עצמה, אלא רק שאין לכם המחזות הזה למנהיגות מועצתם. על פי ציוניים במחזית **הקיאיטיבית** של המעלג, תדעו באיזו מידת פוטנציאל המנהיגות המלא שלכם בא לידי ביטוי.

אוטוקרטיה

אוטוקרטיה מודד את נטייתכם להיות כוחניים, תוקפניים ושתלוניים. הוא מודד עד כמה אתם משווים ערך עצמי וביטחון עם עצמה, שליטה, כוח, דומיננטיות, חוסר פגעות או הימצאות בפסגה. ערך נמדד באמצעות השוואה, כלומר הכנסה גבוהה יותר, השגת משרה בכירה יותר, תדמית של תורם בעל ערך רב יותר/הרב ביותר, זכיה בהערכתו או קידום.

אם קיבלתם ציון גבוה

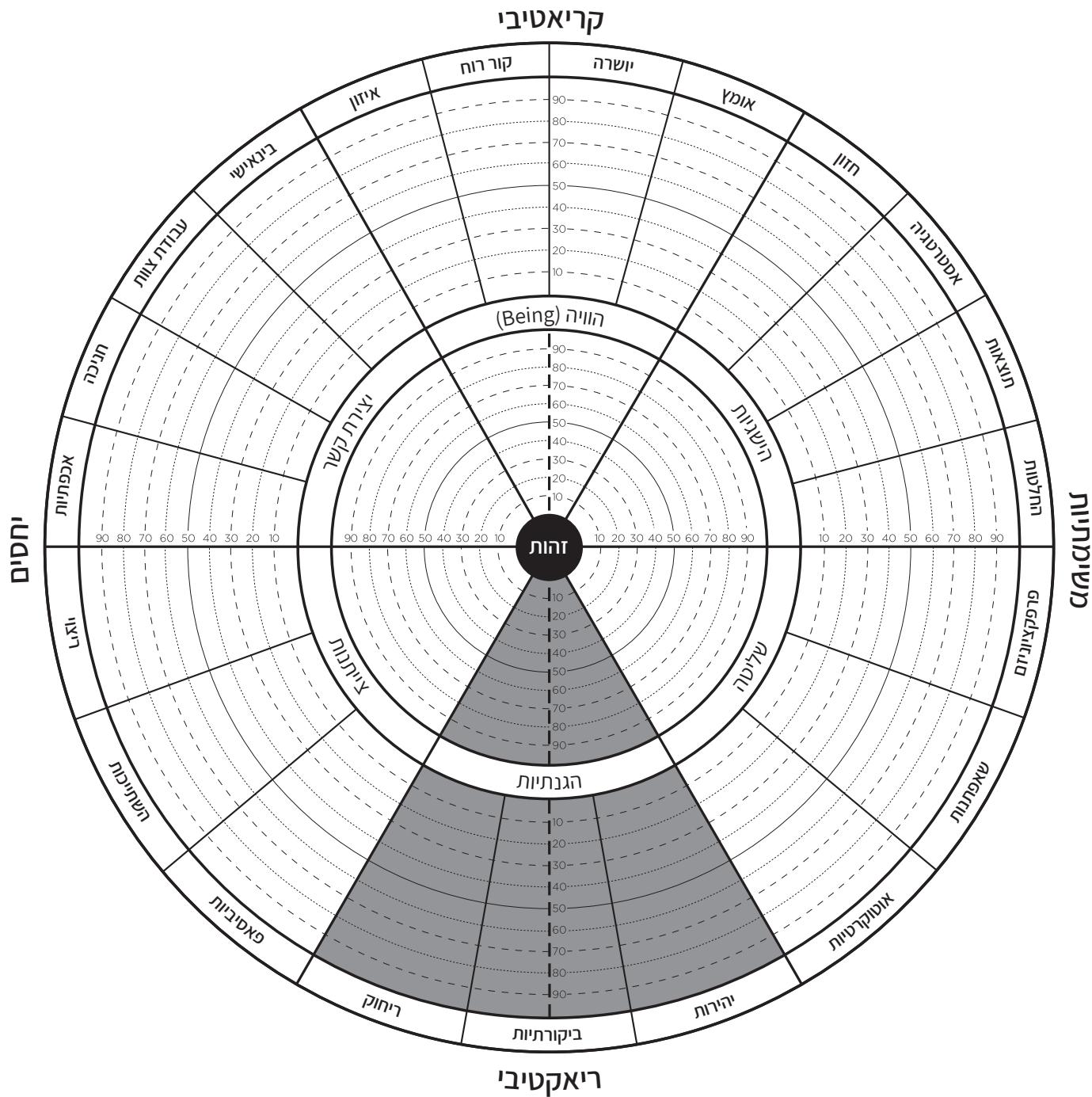
אם קיבלתם ציון גבוה באוטוקרטיה, הדבר מעיד על כך שיש לכם חלק מהנטיות הבאות. יתכן שאתם:

- בעלי צורך גבוה בעוצמה
- דואגים להשגת יוקרה, עצמה והשפעה על אחרים. למעשה יתכן שאתם דואגים כל כך להשגת עצמה מסוג זה, עד שאתם חותרים אליה בדרך כוחנית, כמעט חסורת רחמים, במקרה לשאוף לזכות בכבודם של אחרים בדרך שקטה יותר, המתאפיינת בשיתוף פעולה רב יותר
- מתרגבים בקלות
- עצבנאים ומתרגונים פעמים רבות בתגובה לביקורת
- חשים צורך לקחת פיקוד, מבלי להותיר מקום רב לאחרים לקחת על עצמן אחריות
- נוטים להעיר הערות עוקצניות לזרים ומתנהגים לא פעם בדרכים חסרות רגשות
- נוטים לפעול על בסיס הסמכות שלכם
- איינכם מפגינים דאגה מסוימת לרגשותיהם של החברים בקבוצת עבודה
- מפתחים לא פעם תכניות ומטרות באופן חד-צדדי
- איינכם מעבירים מידע לאנשים בקבוצה מפני שהם אינכם צריכים לדעת"
- קשובים ורגישים לבעלי משרות בכירות יותר
- מקבלים תרומה מוגבלת בלבד מהכפופים לכם
- מפתחים מערכת דיווח היררכית עם תיאורי תפקידים זרים ומדויקים
- בוטחים באחרים במידה מועטה בדרך כלל
- מאמנים שיש צורך בכוח כדי להפיק תוצאות
- תלויים בשחורים מצד אחרים לשם תחשות הביטחון והרגשת הערך העצמי שלכם
- נוטים "לנצח" אחרים, במקרה לעובוד עם בשיתוף פעולה
- פועלים בתפיסה של "Win-Lose"
- נוטים לבחור בעובדים חלשים, שאינם קוראים תגר על החלטות ואינם גורמים לכם "להיראות לא טוב"

אוטוקרטיה זוכה לעיתים להערכתה, בדרך "להתקדם" ולהיות דומיננטי. מצד שני, בטוחה הארוֹן ניתנת לראות כי הוא אינו אפקטיבי, גורם לחוסר אמון והתנגדות, מפריע למטרות הרחבות יותר שהמנהגים אחרים להן. הוא מזיק יותר מכל כשאנו פועלים מתוך שאיפה לכוכב, אך עיוריהם למניינים שלנו. בדומה להנחות ריאקטיביות אחרות, אוטוקרטיות גורם לניכור מצד אחרים, מגביל את החוץ וmobodd מנהיגים. קל להתבלבל בין היבטים של אוטוקרטיות לבין רצון להציגין. רצון להציגין ראוי להערכתה של עצמנו. אוטוקרטיות כפי שהוא מוגדר כאן, מונע על ידי תחשוה של ערך עצמי התלויה בהשוואה, ולא על ידי עמידה בסענדרת הגבווה ביותר. המצוינות מושגת כשאחרים אינם לוקחים חלק בהשquette העולם שהנחה זו מעודדת, הקשורה לעתים קרובות לשאיפה לכוכב ושליטה.

אם קיבלתם ציון נמוך

ציון נמוך באוטו-קורסית הוא דבר חיובי. מכיוון שיש מתאמים בין ציוניים גבוהים בסולם זה לבין ציוניים נמוכים בכל המחזית **הקריאטיבית** של המעלג, משמעו של ציון נמוך היא בפשטות, שהביטוי העצמי והמנהיגות הクリיאטיביים שלכם אינם מוגבלים ככל הנראה על ידי צורך גבוה לשלווט באחרים. הוא מעיד על כך שתוחשת העצמי שלכם אינה נובעת מכך שיש לכם כוח על אחרים. משמעו של ציון נמוך אינה שאתם אכן מובילים ויוצרים בדרך רבת עצמה, אלא רק שאין לכם מחסום זהה למנהיגות מועצתמת. על פי ציוניים במחזית **הקריאטיבית** של המעלג, תדעו באיזו מידת פוטנציאל המנהיגות המלא שלכם בא לידי ביטוי.



ممד ההגנתיות

ממד **ההגנהות** מודד את האמונה, כי אתם יכולים להגן על עצמכם ולבסס תחושה של ערך עצמי באמצעות הסתగות, שמירה על ריחוק, הסתתרות, קיררות, ציניות, הפגנת עליונות או גישה רציונלית. ממד **ההגנהות** מורכב משלושה תת-солמות: יהירות, ביקורתית וריחוק. לכל אחד מהם יש מתאם הפוך עם רוב הממדים **הקריאטיביים**. להלן סיכום קצר של הדברים שעליהם מוצבויות תוצאות **ההגנהות** שלכם:

אם קיבלתם ציון גבוה

ציון גבוה בסולם **ההגנהות** מעיד על כך שאתם נוטים להגן על עצמכם על ידי התנהגות מנוכרת ושמירה על ריחוק במערכות היחסים שלכם. ייתכן שאתם אף נורטים מהפסיכונים שעשויים לנבוע כתוצאה מניצול מלא של יכולותיכם הクリיאטיביות. להיות מוגנים פירושו להתנסח מעל הכל. עדמה זו יכולה לנבוע מחוסר בטחון פנימי, ספקות עצמאיים, רגשות נחיתות או ההperf, רגשות עליונות. בהחלט ייתכן שאתם משדרים אווירה של עליונות, שיש לכם צורך להיות צודקים, למצוא פגמים ולזלزل באחרים, כאסטרטגיה שטטרתית להأدיר את עצמכם. ייתכן שהצרך להأدיר את עצמכם נובע מרגשות של ספקות עצמאיים ופיגועות. **ההגנהות** היא מערכת פנימית של הנחות, המשרות בטחון עם ריחוק וערך עם מילו. תפקיד קטן ולא מעורב או תפקיד גדול המתאפיין בעליונות.

הנחות פנימיות

הנחות פנימיות הן האמונה שבבעזרתן אתם מארגנים את זהותכם. אלו הם הכללים או האמונה הפנימיים, אשר מגדרים את האופן שבו אתם רואים את עצמכם ואת הקשר שלכם לעולם. בין ההנחות הפנימיות הקשורות פעמים רבות לממד **ההגנהות**:

- כדי שאיה צודק/ת, אחרים מוכרים לטעות (ולהperf)
- אני בעל/ת ערך, אם אני צודק/ת ומוצא/ת את חולשותיהם של אחרים
- אני בעל/ת ערך בזכות יכולתי או תובנותי הנעלאות
- אני טוב/ה במידה מסוימת
- אני מוגן/ת וזכה ליחס של אהדה, אם אני נותר/ת קטן/ה, לא מעורב/ת ונמנע/ת מסיכון

התנהוגיות

התנהוגיות הן הביטוי החיצוני של ההנחות הפנימיות שלכם. בין ההתנהוגיות הקשורות בדרך כלל לממד **ההגנהות**:

- הימנעות מפעולה, וציפיה כדי לראות כיצד המצב יתפתח
- >Zיהוי הטיעיות, חוסר ההיגיון או הדברים החסרי בתוכניות
- ראיית הפגמים בחשיבותם, דבריהם ומעשייהם של אחרים
- ניתוח הדברים הנכוניים והמטופעים

כישרונות ועוצמות

כל ממד **ריאקטיבי** כולל יכולות וכישרונות. כשאתם עושים שימוש בנקודות החזק של ממד ההגנתיות, אתם נוטים:

- לפשט דברים מסובכים ולראות בעיות שאחרים ממחיכים
- לשמר על ריחוק והתבוננות, כשמעורבים רגשות במתרחש
- לאמץ נקודת מבט רחבה יותר או להציג דרכם חלופית להביט במצבים
- לחק שיהו כמה אנשים או מטרות, החשובים לכם מאוד
- להגן על חייכם הפנימיים או הרוחניים הפעילים
- להיות מסוגלים להציג חוכמה רבה

מכשור

כל ממד **ריאקטיבי** כולל מכשור וمبرלות. החישון של ממד **ההגנהות** הוא הצורך (מודע או לא מודע) לחזק את הערכתכם העצמית על ידי התנהגות המשדרת התנשאות, ציניות ומציאות פגמים.

נטיות אלו משלבות פעמים רבות בנטייה חזקה לביקורת עצמית וספקות עצמים, אשר גורמים לכם להימנע מלהתרום את תרומתכם המלאה, לא לעמود על שלכם ולפעול בקנה מידה קlein. יהיה לכם לחשב ולקבל משוב מאחרים על הדריכים שבhan ממד **ההגנהות** שלכם בא לידי ביתוי.

נטיות משלבות אלו גורמות לתנהגות הננותות ל:

- התנהגות קרייה, מרוחקת או אידישה
- הרתקת אחרים על ידי השיפוטים שלכם
- אימוץ עמדה של עליונות, שלפיה אתם אינטיליגנטים יותר, טובים יותר, "צדוקים"
- הימנעות מביטוי יצורתי
- הימנעות מנטיית סיכונים
- צמצום התרומה שאתם מסוגלים לתרום
- הימנעות מביטוי הנסיבות שלכם או ביוטו שלהם דרך צר של התנהגות רצינאלית ומרוחקת

כתוכאה חלק מההתנהגות האלה, אחרים אינם יכולים תמיינה מעצמם. הם מרגשים ששובטים אותם מרחק, במקום להכירם ולתמוך בהם. כתוכאה מכך, האמון יכול להיות חלש.

צינויים קשורים

לציונים גבוהים בסולם זה יש מתאם גם עם צינויים נמוכים בתחום **הקריאטיבי**. החתירה לעבר חזון משלכם חסומה או מוגבלת לא פעם. התנהגות אלו נובעות מחוסר אמונה בעצמכם, שיכולה להיתרגם לחוסר בעצמה, אסרטיביות, ביטוי יצירתי ומנטיית סיכונים. היא אף יכולה להתבטא בצורה של עמדת נחיתות במערכות יחסים – כשהקשר אינו נובע מעמדת של שוויון או תרומה הדדי. במקום זאת, אתם נוטרים במרקם בטוח ושומרים על פרופיל נמוך. התוכאה הסופית היא שאתם מפחיתים את התרומה שאתם מסוגלים לתרום.

יתכן שאתם מגבילים את המנהיגות שלכם על ידי אי-נכונות להיות פגיעים, ליצור קשר רב יותר עם בני אדם, לקבל משוב או ליטול את הסיכון שבביטוי עצמי.

אם קיבלתם ציון נמוך

משמעותו של ציון נמוך בסולם זה היא כי יתכן שיש לכם רבות מנוקדות החזק של עדמה זו, ללא המכשולים. הוא מעיד על כך **שההישגיות, יצירת הקשר, וההוויה (Being)** שלכם אינן מעוכבת על ידי צורה זו של **הgentiote**.

יהירות

יהירות מודד את נטייתכם להציג אגו גדול. מודד התנהגות הנחוית כמתنشאת, אוניות ומרוכזת בעצמי.

אם קיבלתם ציון גבוה

אם קיבלתם ציון גבוה ביהירות, יתכן שיש לכם חלק מהנויות הבאות. יתכן שאתם:

- פעילים בדרכים המושכות אליכם תשומת לב רבה
- מדברים הרבה בישיבות ולוחמים חלק גדול מדי מזמן הישיבה לעצמכם
- אינכם מיטיבים להקשיב, מפני שאתם כבר יודעים את הפתרון ואינכם זקוקים לתרומה נוספת
- מוחחים את גבול היכולת האסטרטגיית והכspiית, כדי ליזור תוצאות המעדות עליכם
- דואגים יתר על המידה לביצוע פרויקטים גדולים ונוצצים העוזרים לפרסום, אך יתכן שהם אינם לטובה הארגון
- בוטוח הארוך
- מדברים הרבה על עצמכם ואני מתעניינים בכך וחשי בתיאורייהם של אחרים על עצמם
- משדרים אווירה של עליונות /או חוסר נגישות
- מתרגדים בקלות כש庫רים תגר על רעיזותיכם
- מתחסלים בשקבוצות דנות בדרך לגשת לבעה, מפני שאתם מניחים כי הדרך שבה אתם ניגשים אליה היא הדרך הנכונה

מנהיגות מצריכה אגו חזק, אך כשהאגו נעשה מנופח מדי, זו יכולה להיות בעיה. יש מתאם הפוך חזק בין **יהירות** לבין כל הממדים **הקריאטיביים**. היראות איננו בונה עבודות צוות, מפני שהמנהיג דורש לעצמו תשומת לב רבה מכדי לפתח צוות חזק באמת. היראות מנציח מערכות יחסיט שיש בהן עליונים ונחותים. שאתם עושים מאמץ להישאר גדולים, על אחרים להישאר קטנים. לפיך, פעמים רבות, יכולתם של הסובבים אתכם אינה מנוצלת במלואה. במקרה הקיצוני, היראות תמתה את יכולות הארגון יתר על המידה. קררו מקרים שבהם מנהיגים יהירים מאוד, בניסיוןקדם את מורותם, קבעו לארגון אסטרטגיות עסקיות שפגעו באופן חמור בעtidו הפיננסי של הארגון.

אם קיבלתם ציון נמוך

ציון נמוך ביהירות הוא דבר חיובי. מכיוון שיש מתאם בין ציוניים גבוהים **ביהירות** לבין ציוניים נמוכים בכל הממדים **הקריאטיבית** של המנגנון, משמעותו של ציון נמוך הוא בפשטות, שהביטוי העצמי והמנהיגות שלכם אינם מוגבלים כלפי הנראה על ידי צורה גבוהה לשדר אוירה של עליונות ויראות. משמעותו של ציון נמוך אינה שאתם אכן כובילים ויוצרים

בדרכן רבת עצמה, אלא רק שכן לכם מחסום למנהיגות מועצמת. על פי ציוניכם במחצית **הקריאטיבית** של המ Engel, תדעו באיזו מידת פוטנציאלי המנהיגות המלא שלכם בא לידי ביתו.

ביקורתית

ביקורתית הוא ממד של נטיותכם לנתקות גישה של ביקורתית, הטלת ספק וציניות מסוימת. הוא מודד את הנטייה לבסס תחושה של ערך עצמי על ידי מציאת פגמים, זלזול באחרים, התנסאות אינטלקטואלית או מוסרית.

אם קיבלתם ציון גבוה

אם קיבלתם ציון גבוה בבייקורתית, יתכן שיש לכם חלק מהנויות הבאות. יתכן שאתם:

- דוגמיטיים ונוקשים
- איינכם גותנים אמון באחרים
- גוטים לגישה שלילית ולא אופטימית
- ביקורתים מדי ונוטים להאשים אחרים כשדברים משתבשים
- מתמקדים יותר בבעיות ולא בפתרונות
- דוגמים יותר לצורך האיש ש滥ם בהכרה ולא לבניית יחסUi עובדה אפקטיבית
- נוטים להשיג תחושה של ערך אישי על ידי קראת תגר על רעינוותיהם של אחרים, דיכים או ביטולם
- מדכאים יצירתיות ומפתחים את המוטיבציה של המודוזים לכמ' ישירות וחברי הוצאות שלהם
- מקבלים החלטות על סמך הרעיון שניתן לתוכה עלי' את הביקורת המעתה ביותר, בוחנים כל הצעה באופן מחמיר
- ומחייבים טעויות ללא הרף
- נהנים ככל הנראה מוויכחים ודוניים
- מוצאים את עצמכם לא פעם במרכזו של קונפליקט ארגוני
- עושים שימוש באסטרטגיות לייצור מוטיבציה, הבנוות על מציאת פגמים, ביקורת והאשומות

麥崑 שביבורתיות עוטפה לא פעם ברצינליות, קשה לא פעם להתגבר על נטייה זו, במיוחד בתרבות שתבחן חשוב להציג לישגים אישיים ולהיראות חכמים. יש לביקורתית השפעה של יצירת הגנות אצל אחרים. מכיוון שהמיקוד הוא באשמהות, ניתוח אמיתי של ביצועים וחסיבה מערכתי נזנחים לא פעם. בשילוב עם אוריינטציה לשאייה לכוכב, ביקורתית פוגעת אනושות במoral ובבודדת את הפעולות על פי נטייה זו.

אם קיבלתם ציון נמוך

ציון נמוך בבייקורתית הוא דבר חיובי. מכיוון שיש מתאם בין ציונים גבוהים בביבורתיות לבין ציונים נמוכים בכל המ_halfits

הקריאטיבית של המ Engel, משמעו של ציון נמוך היא פשוטה, שהביטוי העצמי והמנהיגות הクリיאטיביים שלכם אינם מוגבלים ככל הנראה על ידי צורך גבוהה למצוא פגמים אצל אחרים. הוא מעד על כך שתחששות העצמי שלכם באה מתחכם ולא מתחר שיפוט של אחרים. הדבר מאפשר לכם להוביל מתוך סמכותכם הפנימית. משמעו של ציון נמוך אינה שאותם אכן מובילים ויוצרים בדרך רבת עצמה, אלא רק שכן לכם מחסום למנהיגות מועצמת. על פי ציוניכם במחצית **הקריאטיבית** של המ Engel, תדעו באיזו מידת פוטנציאלי המנהיגות המלא שלכם בא לידי ביתו.

ריהוק

ריהוק הוא מזד שנטיתכם לבסס תחושה של ערך אישי וביחסו על ידי הסתגרות, עליונות ושמירה על קריירות, ריהוק רגשי והתנסאות.

אם קיבלתם ציון גבוה

אם קיבלתם ציון גבוה בריהוק, יתכן שיש לכם חלק מהנתונות הבאות. יתכן שאתם:

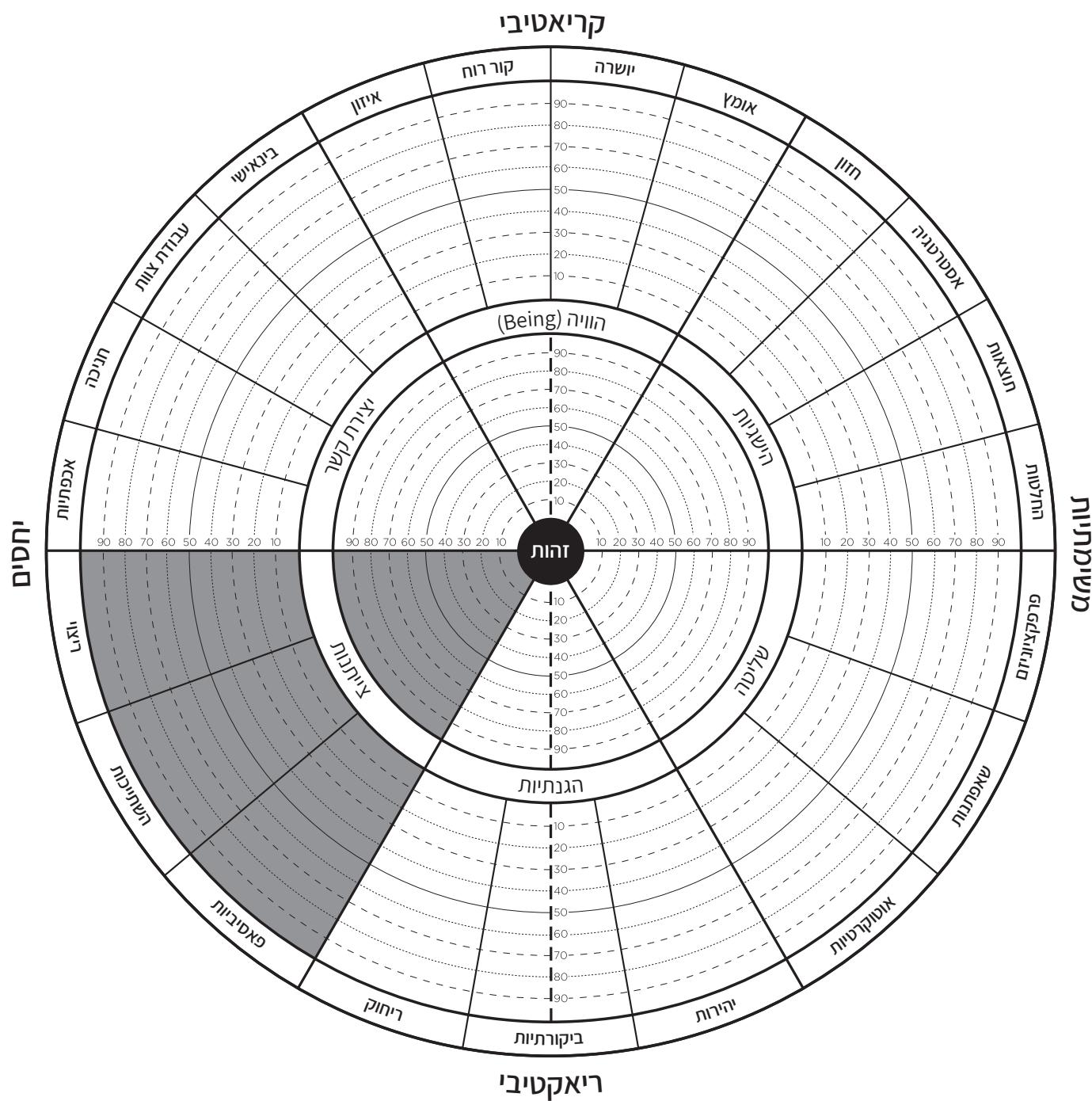
- שומרים על חוסר מעורבות רגשית
- נראים כריריים ואדישים
- מקפידים על מערכות יחסים רציונליות ומקצועיות בלבד
- מתמודדים עם דברים על בסיס לוגי בלבד
- שומרים על זהירות וחוסר פגעות
- נוקטים עמדת סלחנית כלפי עצמכם
- בעלי בטחון עצמי נמוך
- מתחים וחשים שלא בנווח כשאתם נעשים מוטרדים מביעות ודאגות שיש לכם מהססים לקבל החלטות
- מנעים מליקחת על עצמכם אחריות
- חשים לא פעם שאתם חסרי מסגרות אישיות (היכולת לגרום לשינוי ולהשפע על פני הדברים)
- משתמשים להימנע מkonflikteים או מצבים של קבלת החלטות
- דוחים עבודה באופן חרוני ונוטים להעביר אחריות במעלה או במורד הסולם הארגוני
- מווותרים במקום להציג סמכיות
- דוחים תכנון פעילות וקבלת החלטות
- נראים שכחנים לעיתים קרובות, בפרט כשהם צריכים פעולה לא פופולרית או שיש בהם סיכון ממשניים עד שמשהו אחר ימליץ על פעולה או ינקוט פעולה, כדי שלא יהיה עליהם לקחת אחריות מלאה

כשהנחתת **ריהוק** דומיננטית, היא יוצרת דפוסים עקשיים של כשלון ותריזים. גם בנסיבות בולטות פחות, היא שוללת תכונות אישיות אינטלקטואליות חייבות אחרות וגורמת לחשוכ אצל עמיתים ולאבדן הזרמנות למנהיגות וצמיחה אישית.

אם קיבלתם ציון נמוך

ציון נמוך בריהוק הוא דבר חיובי. מכיוון שיש מתאם בין ציונים גבוהים בריוק לבין ציונים נמוכים בכל המ_half

הקריאטיבית של המעלג, משמעותו של ציון נמוך היא בפשטות, שהביטוי העצמי והמנהיגות הクリיאטיביים שלכם אינם מוגבלים כלל הנראה על ידי צורך גבוה לשמר על מרחק בטוח מאחרים או מנוסאים שיש בהם סיכון. הוא מעיד על כך שתחשות העצמי שלכם באמה מתוככם ולא מתוך היפרדות מזרים. הדבר מאפשר לכם להוביל מתוך סמכותכם הפנימית. משמעותו של ציון נמוך אינה שאתם אכן מובילים ויוצרים בדרך רבת עצמה, אלא רק שאין לכם מיחסם למנהיגות מועצמת. על פי ציוניםكم במחזית **הקריאטיבית** של המעלג, תדעו באיזו מידת פוטנציאל המנהיגות המלאה שלכם בא לידי ביטוי.



ممד ה^צי^תנוֹת

ממד ה^צי^תנוֹת מודד עד כמה אתם מקבלים תחושה של בטחון וערך עצמי מותךvr כרך שאותם נוענים לציפיותיהם של אחרים ולא מותךvr כרך שאותם פועלים בהתאם לדברים שאתם מתכוונים אליהם ורצו בהם. ממד ה^צי^תנוֹת מורכב משולשה תת-סולמות: פאטיות, השתייכות ורצו. לכל אחד מהם מתאם הפקע עם רוב הממדים ה^קריאטיביים. מיקומו של כל אחד מהמדדים בתרשים המעגלי מצבע על עצמתו בהתאם. ככל שהמדד נמוך יותר במעגל, כך המתאיםים להפוכים נעים גדולים יותר. להלן סיכום קצר של הדברים שעלייהם מצביעות תוצאות ה^צי^תנוֹת שלכם:

אם קיבלתם ציון גבוה

ציון גבוה בסולם ה^צי^תנוֹת מעיד על כך שאותם נועים ליותר על עצמה לטובת אחרים ולטובת נסיבות החיים. יתכן שאותם אף חווים את עצמכם כנתונים לחסידיה של נסיבות, שאין להם שליטה רובה בהן. אתם נועים לראות את העולם כולו באנשים בעלי עצמה, שיכולים לשלוות בהם או להגן עליהם. בغالל אמונה זו, אתם נועים להיכנע לבעלי העצמה ולהיענות לציפיותיהם. אתם עושים זאת כדי לזכות בביטחון ובאהדה. אתם נועים להשווות ערך ובביטחון אישים עם עמידה בציפיותיהם של אחרים וחווים במסגרתן.

הנחות פנימיות

הනחות פנימיות הן האמונות שבудרתן אתם מארגנים את זהותכם. אלו הם הכללים או האמונות הפנימיים, אשר מגדרים את האופן שבו אתם רואים את עצמכם ואת הקשר שלכם לעולם. בין ההנחות הפנימיות הקשורות פערם רבים למדד ה^צי^תנוֹת:

- אני בסדר, אם אנשים מhabבים אותי
- אני בעל/ת ערך, אם אחרים רואים אותי בעיני יפה
- עלי לעמוד בציפיותיהם של אחרים כדי להצליח
- אני יכול/ה לשמר על ביטחוני על ידי תמיכה באחרים
- העולם הוא מקום מסוכן. זהירות מאפשרת לי להיות מוגן/ת
- נאמנות, הרמונייה ושיתוף פעולה במטרה להסתדר עם אחרים, מגנים עלי מפני חוסר אהדה

התנהגויות

התנהגויות הן הביטוי החיצוני של ההנחות הפנימיות שלכם. בין ההתנהגויות הקשורות בדרך כלל למדד ה^צי^תנוֹת:

- אתם מנהלים בזהירות את פעולותיכם, במטרה להמשיך לשומר על יחסם האוהד של אחרים לפנייכם
- אתם "יפוי נפש"
- אתם אומרים "כן" כשייתכן שלמעשה ברכזונכם לומר "לא"
- אתם אומדים את האקלים הרגשי בישיבות, כדי לבדוק אם יהיה בטוח לדבר
- אתם שואלים פעמים את בעלי הסמכות לפני שאותם נוקטים פעולה
- אתם מניחים את דבריכםvr כרך של אחרים לא יהיו תשובות רגשות עזות אליהם

כישרונות ועוצמות

כל ממד **ריאקטיבי** כולל יכולות וכישרונות. כשאתם עושים שימוש בנקודות החזק של ממד **הציתנות**, אתם נוטים:

- לזהות את צורכיهم של אחרים ולהגיב להם
- להיות מהימנים
- לחוש ברגשותיהם של אחרים
- לעשות מאץ נוסף
- לשמור על נאמנות
- לקיים מסורות
- להיות אנשים שקל לדבר אתם
- לשרת אחרים

מכשורים

כל ממד **ריאקטיבי** כולל מכשורים ומגבלות. החיסרון של ממד **הציתנות** הוא הצורך התיידי (מודע או לא מודע) לעמוד בציפיות, לרוץ אחרים, להשתיר, להיות רגילים, מגנים, ובכך שיזדקקו לכם, יחביבו ויכבדו אתכם. הדבר יכול להוביל לחופר אונים ולקורבנות נטשנות. ככל ש**ציוויכם בציתנות** גבוה יותר, כך אתם מעבירים עצמה רבה יותר לזרים ומאמינים יותר, שאינכם אלה היוצרים את ניסיון חייכם, שלאמיציכם אין השפעה רבה ושאין לכם הכוח ליצור את העתיד שבו אתם רוצים. ציון גובה מעיד על כך שאתם בונים את תחושת הערך והבטיחון שלכם על ידי כך שאתם פעילים בקנה מידה קטן, בענים לציפיותיהם של אחרים ומכפיפים את רצוניכם, צוריכם ומטרותיכם לזרים.

ציתנות היא כוח מגביל עיקרי בפיתוח עמדת קריאטיבית במנהגות. זהה ההנחה, שהיא עליכם לוותר על חוויכם לטובת אחרים. הנחה זו שונה למדי מהנחה השירות. כאן החזון נטש כשיר לזרים ולא לעצמכם בשיתוף עם אחרים. הנחה זו אינה מקטינה רק את השאפטנות אלא גם את הזכות להיות עצמכם. צרכים אלו גורמים להתנהגויות הנוטות לעבר:

- היעדר אסטרטגיית ופסיביות
- משחק לפי הכללים
- התנהגות שנoudה כדי להשתלב
- כנעה לצורכיهم של אחרים
- התקשח השאייפות שלכם
- קשיי לבודדים והעדפה לעשותות כפי שנאמר לכם
- פניה תקופה ליעוז מצד אדם אחר לפני קבלת החלטה. המנייע לנטייה זו הוא פחד לטעות ורצון להימנע ממצבים שיש בהן סיכון לכישלון
- ספקות עצמיים, זהירות יתר, כניעות והתנהגות צפואה מראש ביחסים בין-אישיים
- הימנעות מסיכון, על ידי כך שאינכם מגנים על דעותיכם, איןכם קבועים מטרות, איןכם מתחרבים בكونפליקטים וכו'
- חולס מודעות לחזון שלכם ולדברים שאתם רוצים בעבודתכם/בחוויכם
- בלימת הביטוי היצירתי שלכם
- הבעת אי-הסכמה באופן עקיף (פאסיביות - אגרסיביות)

צינונים קשורים

לציונים גבוהים בסולם זה יש מתאם גם עם צינונים נמוכים בתחום **הקריאטיבי**, ביחס בלבד ל**סולמות ההישגיות וההוויה** (Being). החתירה לקרות החזון שלכם והגנה על הדברים שאתם רוצים בהם חסומות או מוגבלות לא פעם. התנהגיות אלו נובעת מתחור חוסר ביחסון פנימי, כגון הרגשה שאינכם בעלי ערך או אהובים, הרגשת דחיה, הרגשה שלא זוקים לכם, הרגשה שאתם לבדכם ואינכם מוגנים.

יתכן שאתם מוגבלים את המנהיגות שלכם על ידי רתיעה מלキחת פיקוד, הימנעוט מאחריות, הימנעוט מהגנה על עמדותיכם בקול רם מדי או מיזמת קונפליקט. אתם תופשים התנהגיות אלו כהתנהגיות שיש בהן סיכון ושורפות באופן פוטנציאלי ליחס בלתי אוחד מצד אחרים.

אם קיבלתם ציון נמוך

אם קיבלתם ציון נמוך **בציתנות**, הדבר מעיד על כך שיש לכם מיעטים מהמאפיינים המתוארים לעיל. הדבר מעיד גם (בהתאם לצינונים ביותר הפלמות) כי שיתכן שיש לכם רבות מנוקדות החזוק של עמדה זו, ללא המכשולים.

פאסיביות

פאסיביות מודד עד כמה אתם מעבירים את הכוח שיש לכם לאחרים ולנטיבות שמחוץ לשילוטכם. זהו מודד של אמוןתכם, שאינכם אלה היוצרים את ניסיון חייכם, שלמאמציכם אין השפעה רבה ושאיין לכם הכוח ליצור את העתיד שבו אתם רוצים.

אם קיבלתם ציון גבוה

ציון גבוה מעיד על כך שאתם בונים את תחושת הערך והביטחון שלכם על ידי כך שאתם פעילים בקנה מידה קטן, נענים לציפיותיהם של אחרים ומכפיפים את רצונותיכם, צוריכיכם ומטורוטיכם לאחרים או לקבוצה.

לבני אדם המקבלים ציון גבוה בפאסיביות יש חלק מהנטיות הבאות. נטיות אלו מתחזרות לעיתים קרובות יותר, כאשרם יוצרים קשר עם אנשים בעמדות בכירות יותר בארגון. אתם:

- פאסיביים
- חסרי להט, או אם יש לכם להט, איןכם מראים אותו
- מתקשים לפעול לבדכם וمعدיפים לעשות כפי שנאמר לך
- פונים לעיתים קרובות לייעוץ מצד אדם אחר לפני קבלת החלטה. המנייע לנטייה זו הוא פחד לטעות ורצון להימנע ממצבים שיש בהן סיכון לכשלון
- מטילים ספק בעצמכם, זהירים יתר על המידה, כנועים וצפויים מראש ביחסים בין-אישיים
- מחפשים הכוונה ומנהיגות מצד המומנים עליהם
- מצטינים בהליך בעקבות אחרים ולעתים רוחקות מפירים את שווי המשקל על ידי נקיטת פעולה נמרצת, ספונטנית או שיש בה סיכון

- דוחים לא פעם פעולות, עד שנעשה ברור מה רצחה הממונה עליהם או למה הוא זוקק
- מקבלים את מטרות הנהלה הבכירה ואת הסטנדרטים שלה מבלתי לערער עליהם, ומציתים באופן נוקשה לסטנדרטים האלה לאחר שנקבעו
- נמנעים מסיכון, על ידי כך שאינכם מגינים על דעתיכם, איןכם קבועים מטרות, איןכם מתערבים בكونפליקטים יש לכם בעית עם אנשים (ביחוד בכירים מכם), אך איןכם מוכנים להסתכן בדיון ישיר בביטחון האלה עם מעמידים פנויים שאתם מסכימים ותומכים, בשעה שבמציאות יש לכם חששות עמוקים מהcheinן שאלוי פונה הארגון עשויים לכעום מאוד על בעלי סמכות, דבר שבא לידי ביתו רק בשיחות "שלא לציטוט" או במקרים של התנהגות פאיסיבית-אגressive.
- איןכם מודעים לחzon שלכם ולדברים שאתם רוצים בעבודתכם/בחיכם
- נוטרים לא החלטיים
- איןכם מפעילים את סמכותכם בעולם

פאסיביות היא כוח מגבל עיקרי בפיתוח עמדת קריאטיבית במנהיגות. זהה ההנחה שעליינו לוותר על חיננו לטובות אחרים. ההנחה זו שונה למדי מהනחת השירות. באוריינטציה הפאסיבית, החzon נתפש כשייר לאחרים ולא לעצמכם בשיתוף עם אחרים. ההנחה זו אינה מקטינה רק את השופטנות הקריאטיבית אלא גם את הזכות להיות עצמכם.

אם קיבלתם ציון נמוך

ציון נמוך בפאסיביות הוא דבר חיווי. מכיוון שיש מתאם בין ציונים גבוהים בפאסיביות לבין ציונים נמוכים בכל המחזית **הكريטיבית** של המעלג, משמעו של ציון נמוך היא בפשטות, שהbijוי העצמי והמנהיגות הקריטיביים שלכם אינם מוגבלים כלל הנראה על ידי צורך גבוה להיכנע לכוחות שמחוץ להם. הוא מעיד על כך שתחחושת העצמי שלכם באה מתחכם ולא מזור התאמת עצמית לתבנית שאחרים מצפים לה מהם. הדבר מאפשר לכם להוביל מתוך סמכותם הפנימית. משמעו של ציון נמוך אינה שאתם אכן מובילים ויוצרים בדרך רבת עצמה, אלא רק שאין לכם מחסום למנהיגות מועצתמת. על פי ציונים במחזית **הكريטיבית** של המעלג, תדעו באיזו מידת פוטנציאלי המנהיגות המלא שלכם בא לידי ביתו.

השתיעיות

השתיעיות מודד את הצורך שלכם לנוהג בקונפורמיות, לצית לכללים ולעמוד בצדיפותיהם של בעלי סמכות. סולם זה מודד עד כמה אתם מבוססים תחושה של ערך וביחסן על השתיעיות לקבוצה וחינם על פי הנורמות, הכללים והערכיהם של קבוצה זו. הוא מודד עד כמה אתם מסתפים פועלה בלית ברירה כדי להסתדר עם אחרים, וכן דוחפים את מלאו כוחכם הקריאטיבי אל תוך משבצות המקובלות מבחינה תרבותית.

אם קיבלתם ציון גבוה

אם קיבלתם ציון גבוה בסולם ההשתיעיות, אתם:

- נוטים להפגין יחס מכבד מאוד
- יציבים, מהימנים ונעים, אך פעמים רבות חסרי ספונטניות
- נמנעים מكونפליקטים

- פעולים בהתאם לכללים ונוהלים סטנדרטיים
- עשויים להתנגד לשינוי וחדשנות
- עלולים להיות לכם פחדים עצים מכישלון
- עלולים להיות חסרי תוקפנות, להתקשות לנוכח בהחלויות
- גוטים לפעול על סמך קווי מדיניות, כללים, תקנות ונוהלים וכך יוצרים אקלים ביורוקרטי המחזק את הסטטוס קוו
- יוצרים מוטיבציה על ידי עידוד לציאות לנוהלים או תקנים ומתוגמלים את המדווחים לכם על בסיס דומה
- קבועים פעמים רבות מטרות עם סיוכנים נמכרים יחסית
- עשויים לדאוג יתר על המידה למראות עין, קוד לבוש והתאמאה למערכות היחסים הרשמיות שנקבעו בתרשים הארגוני
- להיות בעלי אוריינטציה חזקה לעבר ולאופן "שבו הדברים נעשה תמיד"
- מחפשים הכוונה ומהיגיות מצד הממוניים עליהם
- מצטיינים בהילכה בעקבות אחרים ולעתים רוחקות מפרים את שווי המשקל על ידי נקיטת פעולה נמרצת,
- ספונטנית או שיש בה סיכון
- דוחים לא פעם פעולות, עד שנעשה ברור מה רוצה הממונה עליהם או למה הוא ז考ק
- מקבלים את מטרות הנהלה הבכירה ואת הסטנדרטים שלא מבלי לערער עליהם, ומציתים באופן נוקשה
- לסטנדרטים האלה לאחר שנקבעו

השתיכות מתווה מסלול בטוח. מدد זה מתאים באופן אידיאלי לארגונים ביורוקרטיים ולסבירות שאין בה מהפכות רבות. הוא מאפשר להתקיים במסגרת הכללים מבלי לערער עליהם, להעיר מסורת וקונפורמיות. אחת ממיעולותיו העיקריות של המדר היא שהוא נתפס כבלתי מזיך. אלומ הנחה פנימית זו מונעת מהם לבחון את מלאו הפונציאלי שלהם. היא מקריבה את האומץ שבכנהיגות לטובות נוחות משעמתה. היא יכולה להוביל להגנתיות ולדיכאון, כשהכללים שעלייהם הסתמכו אינם חלים עוד.

אם קיבלתם ציון נמוך

ציון נמוך בהשתיכות הוא דבר חוובי. מכיוון שיש מתאים בין ציונים גבוהים בהשתיכות לבין ציונים נמוכים בכל המכיצות **הקריאטיבית** של המעלג, שמשמעותו של ציון נמוך היא בפשטות, שהbijוי העצמי והמנהיגות הקריאטיביים שלכם אינם מוגבלים כלל הנראה עליו וכי צריך גבו להתאים את עצמכם לנורמות קבוצתיות. הוא מעיד על כך שתחשות העצמי שליכם באה מתחכם ולא מתוון חברות בקבוצה. הדבר מאפשר לכם להוביל מתוון סמכותכם הפנימית. משמעותו של ציון נמוך אינה שאתם אכן מוביילים יוצרים בדרך רבת עצמה, אלא רק שאין לכם מחסום למנהיגות מועצמת. על פי ציוניםיכם במחיצת **הקריאטיבית** של המעלג, תදעו באיזו מידה פונציאלית המנהיגות המלא שלכם בא לידי ביטוי.

ליקוי

ריצוי מודד את הצורך שלכם לשאוף לתמיכתם ואישורם של אחרים, כדי להרגיש בטחון וערך עצמי בני אדם. בני אדם שיש להם צורך עז באישור, נוטים לבסס את מידת הערך העצמי שלהם על יכולתם לזכות באחדות ובאישורם של אחרים. בעיני אנשים מסווג זה, יש חשיבות עלינה להימנעות מדחיה אישית. כתוצאה לכך, רבים הפסיכים שהם עושים דברים שישמרו על יחסם האוהד של אחרים כלפייהם. הם עשויים להיות נדיבים יתר על המידה, להתנהג תמיד באופן ידידותי, להיות נחמדים מדי או להיכנע באופן כללי לרצונותיהם של אחרים.

אם קיבלתם ציון גבוה

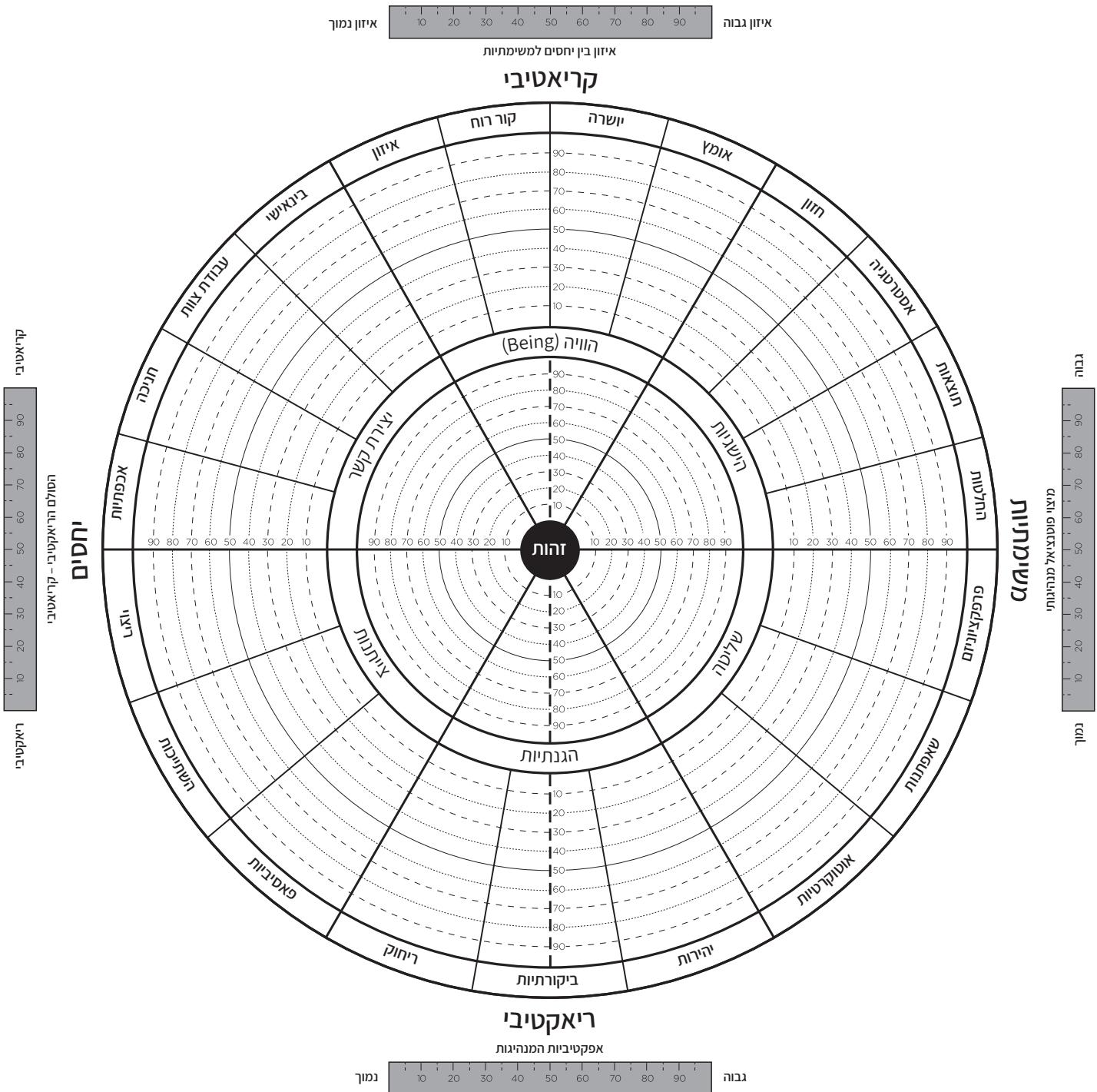
אם קיבלתם ציון גבוה בסולם היליצי, ייתכן שחלק מהדברים הבאים נכונים לגביכם. אתם:

- מתחמקדים באופן תגבורתם של אחרים אליהם
- רגשישים למדוי לביקורת או לחסור אהדה
- עלולים לדאוג כל כך לגבי הקבלה של הרעינויו שלכם על ידי הממוניים עליהם, עד שתגבילו את היצירתיות שלכם
- ואת היכולת שלכם לקדם את רעינוותיכם בצורה אסטרטית
- עשויים לקבע מטרות שנועדו לרצות אחרים או להשיג מראות עין
- נמנעים בדרך כלל מכל דבר שניי בחלוקת או שאינו פופולרי, מפני שكونפליקט וחלוקת הם בעיניכם דבריהם
- שאיןם באים בחשבון
- קובעים באופן כללי סטנדרטים נמנוכים לביצוע עבור המדרושים לכם
- מסתדרים בארגון שלכם על ידי עשיית "טבות" קטנות או העלמת עין לדברים משתבשים
- עשויים לנסות לבנות לעצמכם תמיכה על ידי עשיית "טבות" קטנות או העלמת עין לדברים משתבשים

אמנם שאיפה לאהדה אינה דבר שאינו בריא כשלעצמם (colnos זוקקים לאישור מסוים), אך הנחה זו מהוות דפוס עיקש, הגורם לעורק העצמי להיות תלוי באחרים. היא חשובה כל עוד היא חוסמת את מימוש הפוטנציאל המלא לפועלה קריינית.

אם קיבלתם ציון נמוך

ציון נמוך בליליצי הוא דבר חיוبي. מכיוון שיש מתאם בין ציונים גבוהים בירוחק לבין ציונים נמוכים בכל המחזית **הקריאטיבית** של המעלג, משמעו של ציון נמוך היא בפשטות, שהביטוי העצמי והמנהיגות הクリיאטיביים שלכם אינם מוגבלים ככל הנראה על ידי צורך גבהה לרצונות אחרים. הוא מעיד על כך שתחחושת העצמי שלכם בהא מתוכם ולא מתוך ריצוי אחרים. הדבר מאפשר לכם להוביל מתחם סמכותכם הפנימית. משמעו של ציון נמוך אינה שאותם אכן מובילים ויוצרים בדרך רבת עצמה, אלא רק שאוון לכם מחוות למנהיגות מועצמת. על פי ציוניכם במחזית **הקריאטיבית** של המעלג, תדעו באיזו מידת פוטנציאלי המנהיגות המלא שלכם בא לידי ביטוי.



סלום ריאקטיבי-קריאטיבי

הסלום הריאקטיבי-קריאטיבי משקף את מידת האיזון בין הממדים **הקריאטיביים** ל**הממדים הריאקטיביים**. ציון האיזון כאן נזון לכם תחושה באשר למצבכם בהשוואה למנהיגים אחרים, בכל הקשור לכמות האנרגיה שאתם משקיעים בהתחנgeoיות ריאקטיביות לעומת קריאטיביות. ציון זה מעיד על המידה שבה מנהוגתכם, מערכות היחסים שלכם והתנהגויותיכם המכוננות למטרה, נובעות מהתוך או ריוינטציה קריאטיבית או ריאקטיבית. הוא אף מעיד על המידה שבה תפישתכם העצמית והמוסביצה הפנימית שלכם נובעת מתוככם או נקבעת על ידי ציפיות, כללים או תנאים חיצוניים.

אם קיבלתם ציון גבוה

ציון גבוה מעיד על כך שתתמכם בבחירה, מקיימים קשרים, עובדים ולומדים בעיקר מתוך אוריינטציה קריאטיבית. משמעותו הדבר היא שהמיקוד שלכם הוא בבחירה – גרימה לkiem – של הדברים שבהם אתם רוצים יותר מכל. המיקוד שלכם הוא בחzon על התוצאות שאכפת לכם מהן. המוטיבציה שלכם היא של מושכה לפעולה מתוך סקרנות טבעית, רצון, רצון, מחויבות ואף אהבה לעתיד, שלעboro אתם מתקדים. אתם ניגשים לחיים מתוך אוריינטציה שבהם אתם " משחקים כדי לנצח" (כאשר הניצחון אינו ממוקד בהבטתו של מישחו אחר, אלא בהפקת המיטב שבכם). הדבר שונה מאוד אוריינטציה ריאקטיבית, של "ניסיון שלא להפסיד". אתם מתקדמים בעבר הדברים שבהם אתם רוצים לעיתים קרובות יותר, מכפי שאתם מתרחקים מהדברים בהם אתם רוצים. אנשים מצילים וקריאטיביים במידה רבה, פועלם מתוך אוריינטציה זו במרובית הזמן. מחקרים עולה, כי היא קשורה מאוד להישגים גבוהים, להשתגት מטרות, למערכות יחסים אינטואיטיביות, לצמיחה אישית ולבリアות טובה.

ציון גבוה מעיד על כך שהתקדם ממעבר לארגון תחושת הערך העצמי באמצעות ממדים חיצוניים. הוא מעיד על כך שיש לכם מוטיבציה פנימית ושאתם מעצבים את עצמכם. הערך העצמי שלכם מעצוב מבפנים. אתם יוצרים ומקיימים קשרים, לא כדי להוכיח את עצמכם אלא מפני שהדבר מבהיר את מי שאתה ואת הדברים שאתה מעריכים.

אם קיבלתם ציון נמוך

משמעותו של ציון נמוך **בסלום הריאקטיבי-קריאטיבי** אינה שאינכם אנשים מצלחים, אולם הוא מעיד על כך שיש דרך פעולה נוספת, הגורמת לביצועים ברמה גבוהה יותר ולהגשמה רבה יותר. ציונכם הנמוך מעיד על כך שתתמכם מקיימים קשרים, עובדים /או לומדים בתגובה לדברים שאינכם רוצים בהם, וPOCHOT על מנת ליצור את הדברים שבהם אתם רוצים. אתם מושכים אותם מנסים להימנע. המיקוד העיקרי שלכם הוא בהפחחת איזומים או בסילוק בעיות. אתם נוטים ללכת מהדברים שהם מושכו אליו לא להפסיד – נמנעים מאי-עמידה במצוות, מכישלון או מגעה בכבוד. אתם מתרחקים בעקבות חזון של מישחו אחר או לעמוד במצוותיו, מקום לחזור לעבר החזון שלכם בדרך של שיתוף פעולה. האנרגיה הרגשית העיקרית שמנעה אתכם לנתקו פעולה, היא צורה כלשהו של חרדה או קונפליקט פנימי. מחקרים עולה כי אוריינטציה זו קשורה במידה רבה לשמירה על רמת הביצוע הנווכחית, לניהול משברים, למאבקים במערכות יחסים, לצמיחה אישית מעוכבת ולבリアות טובה פחות.

ציונכם הנמוך מעיד על כך שקיים גבויים בממדים **הרייאקטיביים** המופיעים לעיל. כל אחד מהמדדים האלה הינו דרך שונה לביסס את זהותכם, עריכם העצמי וביחסונכם באופן חיוני. משמעות הדבר היא שחלק גדול מפעולות היצירה וקיים הקשרים שלכם נובע מכך צורך פנימי להיתפש כאנשים חשובים ובעלי ערך. עדין לא מגדתם באופן מלא, כיצד קיבלם זאת מבפנים. בין אם אתם יודעים זאת ובין אם לא, ציון נמוך כאן מעיד על כך שמעשייכם נקבעים יותר על ידי ציפיות חיוניות ותנאים תרבותיים, ופחות על ידי תחשותכם הפנימית באשר לשאלות, מי אתם ומה ברצונכם לתרום.

איזון בין יחסים למשימות

איזון בין יחסים למשימות מודד את מידת האיזון שאתם מראים בין יכולות ההישגים ויצירת הקשר. זהו מודד של התפתחות יתר, התפתחות חסר או התפתחות מאוזנת בכל אחד מצד המשווהה (הצד האנושי או הצד המשטחי), שיחד יוצרת מניגות מצינית.

אם קיבלתם ציון גבוה

המניגים של היום זוקקים לכישורים הנ בתחום היכולת להגיע להישגים והן בתחום היכולת ליצור מערכות יחסים אפקטיביות, סינרגיות, המקדמות צמיחה. ציון גבוה מעיד על כך שאתם מפותחים את שתי היכולות. ניתן לקבל ציוניים גבוהים במעט זה כצינויים **הישגים** ו**יצירת קשר**, נמוכים. הדבר מעיד על כך שיש לכם יכולת מאוזנת בשני התחומים, אך אף אחד מהם אינו נקודת חזוק. אולם אם צינויים בשני התחומים גבוהים וציון האיזון שלכם גבוה, משמעות הדבר היא שהמניגות שלכם מציעה תמהיל ייחודי של הישגים גבוהים ופיתוח אנושי גבוה. זהו דבר נדיר. הוא מהוות את צורת המניגות האפקטיבית ביותר.

אם קיבלתם ציון נמוך

משמעותו של ציון נמוך היא שאין איזון בין המשימות למערכות היחסים. ככל מר האחד גובה מהשני. ככל שיחסור האיזון בציונים רב יותר, כך ציונים **באיזון בין יחסים למשימות** יהיה נמוך יותר. ציוניים נמוכים מעידים על חוסר איזון בפיתוח המניגות שלכם.

יתכן שיש לכם ציוניים גבוהים יותר בתחום **הישגים** וציוניים נמוכים יחסית בתחום **יצירת קשר**. אם כך הדבר, יתכן שאתם מתנегים אולי מערכות יחסים אינטואיטיבי הנקוטם "קשה רכרוכי" ואינן רלוונטיות במיוחד לעולם העסקי הקשוח והחרותי. מחקרים עולה בברור, כי במידה צדו אינה אפקטיבית באותה מידת הערקה לשני התחומים. יתכן שהקדרתם את עיקר הקריירה שלכם לפיתוח CISCOM טכנולוגיות או עסקים, ואתם אמנים מערכות יחסים וידעים עד כמה חשוב לפתח את הפן האנושי של העסקים, אך חסרים לכם היכשורים לכך. על כל פנים, ציון גבוה בתחום הישגים וציון נמוך בתחום מערכות היחסים מעיד על כך שפיתוח היכולת לפתח עבודות צוות ולהפיק את המיטב מהסובבים אתכם, יכול לשפר את המניגות שלכם. הבינו בנקודות החזוק שבתחום **יצירת קשר**. אילו מהן עליהם לפתח? הבינו בחלק העוסק בהנחות פנימיות. האם יש הנחות שחוqsות את פיתוח CISCOM מערכות היחסים שלכם?

יתכן שיש לכם ציון נמוך יותר בתחום **הישגים** מאשר בתחום **יצירת קשר**. אם כך הדבר, יתכן שאתם מציגים יתר על המידה מערכות יחסים על חשבון השגת תוצאות. יתכן שאתם רכים מדי. יתכן שאתם מתפזרים על ביצועים לשם השמירה על הרמונייה. יתכן שעלייכם להתמקדז יותר בהשגת מטרות / או להתמודד עם בעיות בדרך ישורה נוספת. הבינו בנקודות החזוק המפורטות בתחום **הישגים**. אילו מהן עליהם לפתח? הבינו בחלק העוסק בהנחות פנימיות. האם יש הנחות שחוqsות את פיתוח CISCOM להתמקדז בהישגים גבוהים?

מיצוי פוטנציאלי מנהיגותי

מיצוי פוטנציאלי מנהיגותי הינו מדד של "shore תחתונה". הוא בוחן את כל הממדים שנמדדו לעיל ומשווה את הציון הכלול בהם לצויניהם של מנהלים אחרים, שהשיבו לסקר זה. הוא ממיין את כל הציוניים הגבוהים והנמוכים במטרה להסביר לשאלה, "אם כך, מה מציבי בסופו של דבר?"

אם קיבלתם ציון גבוה

משמעותו של ציון גבוה כאן היא בפשטות, שככל הממדים משלבים יחד, משקלן של נקודות החזוק עולה על זה של החולשות. לא ניתן לקבל ציון גבוה בממד זה, אלא אם כן הממדים **הקריאטיביים** חזקים באופן משמעותי והמדדים **הראקטיביים** מאופיינים בצדונים נוכאים יחסית. גם אם יש לכם איזון טוב בין יכולות אונש ליכולות מישימות, תקבלו כאן ציון גבוה. משמעות הדבר היא שאתם מובילים ומתקדמים בדריכים אפקטיביות מאוד ובדריכים המקדמות הגשמה גבוהה ושפיראה על תוצאות לאורך זמן. ברוךתינו!

אם קיבלתם ציון נמוך

ציון נמוך מעיד על כך שככל הממדים משלבים יחד, משקלן של החולשות עולה על זה של נקודות החזוק. המשמעות היא שמסוגלת אנרגיה רבה יותר בכיוון הריאקטיבי מאשר בכיוון הקריאטיבי / או שיש חוסר איזון בין יכולות אונש ליכולות מישימות. המשמעות היא, שביטויו המלא של הפוטנציאלי שלכם חתום. המשמעות היא שגדולתכם מתחכמת – היא קיימת, אלא שהיא אינה זמינה באופן מלא.

צדונים נוכאים כאן יכולות להיות כМОון משמעותיות רבות. יתכן שהדבר פשוט וקשה בעת ובעונה אחת, כמו בתפקיד/קרירה שאינם מבטאים את אישיותכם האמיתית. יתכן שהמשמעות היא שאתם בתפקיד חדש ושיש לכם הרבה ללמידה. יתכן שהמשמעות היא שאתם בשלב מעבר, האש הינה שוכנת והאש החדש טרם ניצתה. משמעותם של צוינים נוכאים אינה שיאינכם מנהיגים או שאינכם מסוגלים להנהייג, אולם הם מעידים על כך שמשמעותם כלשהי, המנהיגות שלכם אינה באה ידי ביטוי. כדי שת תחשבו | לעומק על משמעותות התוצאות האלה ביחס אליכם. היוזרו מהאשمت אחרים או הסביבה דרך לפטור את עצמכם מארחירות. היוזרו מהאשמה עצמאית על מגבלות, הנמצאות בסביבה. ציון נמוך מעיד על כך שעלייכם להתמודד עם כמה אמיתות קשות. התמודדו במידעה שכל האנשים הדגולים נאלצו להתמודד עם עצםם באופן דומה. האמת תוצאה אתכם לחופשי, אך תחילת היא תأملת אתכם.

אפקטיביות המנהיגות

אפקטיביות המנהיגות מודד את הרמה הנתפסת של האפקטיביות הכלולות של המנהיג/ה. המחקר הראה שיש לכך קשר משמעותי לתחומי עסקיות. זה נזון למנהיג/ה ציון כולל של האופן שבו כל מה שנאמר עד כה מתרגם לאפקטיביות נתפסת.

הודגש שיש מתחם מובהק בין **אפקטיביות המנהיגות** (כפי שהיא נתפסת בעיני אחרים) לבין תemies עסקיות, כגון החזר השקעה, שביעות רצון העובדים מעובודתם, מעורבות העובדים, תחולפה וכו'. מחקרים עולים, כי ציון גבוה **באפקטיביות המנהיגות** קשור לביצועים גבוהים בשורה התחתונה ובדומה לכך, ציוניים נמוכים קשורים לביצועים עסקיים חלשים.

השאלות שמהן מורכב סולם זה הן:

- אני שבע/ת רצון מאיכות המנהיגות שהוא/היא מספקים.
- הוא/היא מנהיג/ה מהסוג שעל אחרים לשאוף להיות כמוו.
- הוא/היא משמש/ת דוגמה למנהיג/ה אידיאלי/ת.
- מנהיגותו/ה עוזרת לארגון זהה לשגשג.
- בסך הכל, הוא/היא מספק/ת מנהיגות אפקטיבית מאוד.

אם קיבלתם ציון גבוה

יש מתחם גבוה בין ציוניים **באפקטיביות המנהיגות** לבין כל הציוניים במחצית העליוןונה של המעגל. לפיקר אם יש לכם ציוניים גבוהים במחצית העליוןונה של המעגל (ציוניים נמוכים יותר במחצית התחתונה של המעגל), על ציון האפקטיביות שלכם להיות גבוה.

אם קיבלתם ציון נמוך

אם ציוניים **באפקטיביות המנהיגות** נמוק, הביטו תחילת במחצית התחתונה של המעגל כדי להבין, מה עשוי לגרום לכך. אחר כך הביטו במחצית העליוןונה של המעגל כדי לחקור, מה ברצונכם לשנות.

מדריך לתוכנית פעילות

להלן טופס לתוכנית פעילות.

שלושת הטורים הראשונים נועדו לעזרה לכם לחשב על השינויים שברצונכם לבצע ולחזור דרכם לבצע את השינויים אשר מתאימים לדרך הלמידה שלכם.

המחזית השנייה של הטופס תעזר לכם לארגן תוכאות ספציפיות שבהן אתם מעוניינים, עודי פעולה שלהם אתם מוחיבים, מועדים שבהם צעדים אלה יישלמו והאנשים שיבדקו אם אתם מבצעים את הצעדים האלה.

כיצד להשתמש במדריך

1. חשבו שוב על התוצאות שלכם ובחרוVICLות **הקריאטיביות** שברצונכם להוסיף לפתח. אחר כך בחרו בנתויות הריאטיביות שברצונכם לשנות. השתדלו להתמקד בנתויות הריאטיביות המנוגדות לVICLות **הקריאטיביות**, שאתם מנסים להרחיב.
2. עינו במדריך הפיתוח שבעמודים הבאים. קראו את ההצעות לתחומים בהם אתם רוצים לבצע שינויים. ההצעות לפיתוח מאורגנות על פי ממדיהם הפנימי, ולפיכך עליהם לעמוד שכותרתו היא כותרת ממד המעל הפנימי, אשר מתאים לתחום הפיתוח הספציפי שבחרתם. לדוגמה אם ברצונכם לשפר את כישורי החניכה שלכם, עברו לעמוד שכותרתו **יצירת קשר** וחפשו ההצעות לדרכי שיפור. עשו זאת בכל אחד מתחומי השיפור.

זכרו שאינכם מתחייבים לאף אחת מהפעולות האלה, אלא רק כתבים את כל הדרכים האפשרות לשיפור, שיתאימו לכם. הקפידו לכלול רעיונות אחרים, שאינם מפורטים במדריך הפיתוח.

3. משוב: דבר אינו מזרץ שינוי באוטה מידה כמו מודעות מוגברת לדברים שיש לשנות. אחת הדרכים העובdot ביוטר להגבר מודעות היא להגדיל את כמות המשוב שאתם מקבלים בתחוםים שבהם אתם מנסים לצמוח.
- כתבו בטור המועדן لكن את שמות האנשים שיכולים לחת לכם משוב. בחרו באנשים שאתם סומכים על כך שיהיוכנים יישרים, וכן באנשים הצופים ורואים, אם אתם מתחנגים (או לא מתחנגים) בדרכים שברצונכם לשנות.

(המשך ההוראות אחרי טופס תוכנן הפעילות)

1. ממד	2. מהלך פעולה אפשרי	3. תכנון חשוב וחונך
אילו כישורים קרייאטיביים ברצונכם לשפר? אילו התנהוגיות ריאקטיביות ברצונכם לשנות?	אילו המלצות מתוך מדריך המשאים נראות לכם? אילו פעולות נוספות תוכלן לנקיוט?	ממי תוכלו לבקש מהם משוב על התקדמותכם? מי יכול להיות חונך טוב?
תחום מiomננות קרייאטיבית 1		
תחום מiomננות קרייאטיבית 2		
תחום מiomננות קרייאטיבית 3		
תחום מiomננות קרייאטיבית 4		
נטייה ריאקטיבית 1		
נטייה ריאקטיבית 2		
שיפורים נוספים		

4ג. אחריות	4ג. מועד סיום	4ב. צעדי פעולה	4א. התוצאות שאו על אתם רצים
עם מי תוכלו לערוך הסכם, כדי שיבדקם אם נקבעם את הצעד הזה?	מתי תשלימו את הצעד הזה?	אילו צעדי פעולה ספציפיים תנקטו?	כתבו הצהרת תוצאות סופיות, המתארת את השינוי שברצונכם לבצע ואת השפעתו של שינוי זה.

כשאתם מבקשים חשוב:

- א. הקשייבו מבלי להתגונן ו-
ב. שאלו שאלות כדי לקבל מידע נוסף. שאלות טובות הן לדוגמה:

- כיצד זה נראה?
- מהי השפעת ההתנהגות זו עלייך, על אחרים?
- מה עלייך לעשות אחרת?
- מה עלייך לעשות יותר, פחות, להשאיר כפי שהוא?

לבסוף כדאי ליצור מערכות יחסים לטווח אורך יותר, לשם משוב מתמשך ו/או חניכה. סמןנו כוכבית (*) לצד האנשים שעםם ברצונכם לעורך הסכם, כדי שיספקו לכם משוב מתמשך ו/או חניכה.

4. בחרו בפעולות ספציפיות. העזרו ברשימות השונות שזה עתה שלימתם כדי לבחור את הצעדים שיבטיחו את התקדמותכם.

- א. כתבו הצהרת תוכאה: הצהרה קצרה על מה שיתקיים בעתיד ואני מתקיים באופן מלא בעת. כללו בהצהרה את התנהוגותכם בעתיד והשפעתה של התנהוגות חדשה זו. תארו, מה ברצונכם שיתקיים, מבלתי שספקות באשר למה שאפשרי לידעיכם, יגבילו אתכם.
- ב. בחרו בצדדי פעולה ספציפיים, שבאזורם תתחילו להתקדם לעבר התוצאות שבחרתם.
- ג. כתבו את התאריך שלקראותו תשלימו כל אחד מצדי הפעולה.
- ד. כתבו את שמו של האדם שיבדק אם השלמה את צדי הפעולה שלכם עד התאריך המצוין. אחריות חשובה מאוד לתמיכה בשינוי. כשאתם יוצרים הסכם עם מישחו שיבדק אתכם, אתם קובעים פגישות ביקורת תקופתית כדי לדוח על התקדמות ולתכנן את הצעדים הבאים. כתבו, מי יכול למלא תפקיד זה לפחות אחד מצדי הפעולה המצוינים.

מדריך לפיתוח בנושא יצירת קשר

האסטרטגיה הבסיסית לשיפור CISERO יצירת קשר והעבודה במצוות מצריכה גישה דו-כיוונית. דבר ראשון, בעדרת האסטרטגיות המפורטות להלן (אחרות שתחשבו עליה), קבעו מטרות ונקטו פעולה קונקרטיבית שתעזר לכם למדו – CISEROים אלו. דבר שני (וגם הוא חשוב מאוד), התמקדו בניתוח היראקטיביות אשר מוגבלות את יכולתכם ליצור קשר טוב – הבינו בצייניכם הגבוהים ביותר במחצית התהוננה של הפרופיל. בצעו חלק מהפעולות המומלצות בחלק זהה של המדריך לפיקוח. כשאתם מתמקדים ביצירת הדברים שביהם אתם רצים (מערכות יחסים המתאפיינות באיכות וביצועים גבוהים) ובד בבד מיישמים דרך פעולה המבטלת את הנטייה המנוגדת, התקדמותכם מוגבطة לאורך זמן.

פעולות מומלצות

דבר ראשון, עינו במידע שקיבלתם מהפרופיל, הן בחלקים הכלומתיים והן בהערות הפתוחות (אם קיבלתם אותן), וחשבו עליו. עברו על מדריך הפירוש, כדי להבטיח שיש לכם הבנה רחבה של הפרופיל שלכם והתחומים בהם אתם רצים להקדים תשומת לב נוספת. אחר כך, היפגשו עם המאמן שלכם כדי לעבור על הפרופיל ולש��ו אליו פעולות שעשוות להיות הרלוונטיות והמשמעותיות ביותר עבורכם. בינהן יכולות להיות הפעולות הבאות:

קבלו משוב. אחד הדברים המועילים ביותר שתוכלו לעשות למען עצמכם הוא לקבל שפע של משוב על סגנוןכם הבינאי-אישיו: מה פועל היבט ומה לא.

קבעו מטרות. קבעו מטרות לשיפור בתחום "רף" זה. עבדו יחד עם אחרים, כדי למצאו דרכים למדור שני – אולי באמצעות משוב, אולי באמצעות הערכות סקר תקופתיות קצרות.

מצאו חונך. מצאו אדם שטוב במילוי תפקיד האלה ושיכל לתמוך בכם כשאתם לומדים אותן. ערכו הסכם לאימון או חניכה תקופתיים. הקדישו זמן ללמידה מודם שאתם מכבים ומעריצים את CISERO, ולצפיה בו.

שכלו מאמן. מאמן מקצועני מוסמך יכול להיות בעל ערך רב לאין שיעור להתקדמות מהירה. כמו כן, אחת הדרכים הטובות ביותר להיות מאמן טוב יותר היא ללמידה אימון באמצעות קבלת אימון טוב.

השתתפו בבדיקה. קיימות סדרניות רבות וטובות מאוד בכישורים בין-אישיים ופיתוח צוות. התייעצו עם המאמן שלכם על הסדרניות העדכניות ביותר שקיים. בינהן יכולות להיות סדרניות שמעבירים המאמן שלכם, מעגל המנהיגות או ארגונים אחרים.

נהלו/בנויות צוות. הזמיןו יועץ פנימי או חיצוני שניהל מפגש בנויות צוות עם הצוות שלכם. זהו דרך טובה ללמידה על השפעת ההתנהגות שלכם, ליצור הסכמים להתקדמות ולשפר ביצועים.

למדו מהניסיון. נצלו טרונות וגישה או פערים שבahn אתם מבחינים בדףוי התנהגות ישנים אצל עצמכם, כהזדמנויות להתחקות אחר מוקור(ות) ההגבלה העצמית שלכם. שאלו את עצמכם, מה הרגשות באוטו רגע? מה היה בסיכון לדעת, כשנקטתי פעולה זו?

נהלו יוכן מודענות. פתחו את הנוגג לבדוק مدى יומ, כיצד התייחסתם לבני אדם, איזה משוב נתנו לכם אחרים ומה אתם לומדים על עצמכם.

ספרים

מאת ג'יימס אוטרי Love and Profit
מאת סטיבן קובי The 7 Habits of Highly Effective People
מאת מקס דופרה Leadership is an Art

מדריך לפיתוח בנושא ההוויה (Being)

האסטרטגייה הבסיסית לשיפור **ההוויה (Being)** מצריכה גישה דו-כיוונית. דבר ראשון, בעזרת האסטרטגיות המפורטות להלן (ואחרות שת חשבו עלייהן |), קבעו מטרות ונ��טו פעולה קונקרטית שתסייע לכם ללמידה ולצמיחה. דבר שני (וגם הוא חשוב מאוד), התמקדו בנסיבות הריאקטיביות אשר מגבילות אתכם – הביטו בציוניים הגבוהים ביותר במחצית התחתונה של הפרופיל. בצעו חלק מהפעולות המומלצות בחלק זה של המדריך לפיתוח. פתחו מודעות עצמית גבוהה לנטיות אלו. כשאתם מתמקדים ביצירת הדברים שבهم אתם רוצים ובד בבד מיישמים דרך פעולה המבטלת את הנטייה המנוגדת, התקדמותכם במודעות עצמית מובעתת לאורך זמן.

פעולות מומלצות

דבר ראשון, עינו במידע שקיבלתם מהפרופיל, הן בחלוקת הנקודות והן בהערות הפתוחות (אם קיבלתם אותן), וחשבו לעליו. עברו על מדריך הפירוש, כדי להבטים שיש לכם הבנה רחבה של הפרופיל שלכם והתחומים בהם אתם רוצים להקדיש תשומת לב נוספת. אחר כך, היפגשו עם המאמן שלכם כדי לעבור על הפרופיל ולשקל אילו פעולות עשוות להיות הרלוונטיות והמשמעותיות ביותר עבורכם. בינהן יכולות להיות הפעולות הבאות:

ערכו התבוננות עצמית על ייעדכם והערכים שלכם. הידעעה מי אתם, הבדיקה בעריכי הלבבה שלכם ותחשוה عمוקה של עוד אישי וחזון, הם המקורות לירושה ואותנטיות. הקדישו זמן לתבוננות עצמית ודיאלוג, כדי לגלות את הדברים החשובים ביותר בعينיכם ולהתחייב להם – הדברים שמחפשים להתבטא במלואם.

עסקו בתפילה או מדיטציה. למדו לעסוק בתחום אשר מסיט את המודעות שלכם מדרישות העולם החיצוני. טפו את הקשר שלכם לחיים הפנימיים.

שכלו מאמן. ממקום מקצועו מוסמך יכול להיות בעל ערך רב לאין שיעור להתקדמות מהירה.

חפשו משוב מאחרים. הקשיבו לו מבלוי להתחילה להתגונן. אם אתם בכל זאת מתחילים להתגונן, נצלו את ההגנתיות שלכם כדרך להבנה עצמית, על ידי כך שתלמדו כיצד אתם מגיבים לאחרים.

קבעו מטרות. קבעו מטרות לשיפור בתחום חיוני זה. עבדו יחד עם אחרים, כדי למצוא דרכים למדוד שינוי – אולי באמצעות משוב.

צרו קשר עם חונך. מצאו אדם שיכל לתמוך בכם כשאתם לומדים הנהגות פוליטית חיובית. הקדשו זמן ללמידה ולציפייה באדם שאתם מכבדים ומעריצים את יושרטו.

השתתפו בסדנאות, קיימות סדנאות רבות וטובות לשיפור המודעות העצמית. התיעצו עם המאמן שלכם על הסדנאות העדכניות ביותר שקיימות. בינהן יכולות להיות סדנאות שמעבירים המאמן שלכם, מעגל המנהיגות או ארגונים אחרים.

למדו מהגניזין. נצלו טרומות רגשיות או תקלות בלתי צפויות כהזרמנות להתחקות אחר מקור(ות) ההגבלה העצמית שלכם.

נהלו יומן מודענות. פתחו את הנוגג לבדוק מדי יום, מה אתם לומדים על עצמכם.

ספרים

האדם מחפש משמעות מאט דניאל גולמן
Servant Leadership מאט רוברט גרינלייף
Synchronicity מאט ג'וזף ג'ורסקי
Awakening Corporate Soul מאט קלין ואיזה
The Path of Least Resistance מאט רוברט פרץ
I or Feeling Good Handbook מאט דיוויד ברנס: שני הספרים האלה מועילים מאוד למידת דרכים מעשיות להפחית כל נטייה ריאקטיבית. לא זו בלבד שהם מוכיון שיש בהם תיאורים של הדפוסים הריאקטיביים העיקריים, אלא הם אף מלמדים כיצד לשנות את הנסיבות הפנימיות האחראיות להנהגות שאינה אפקטיבית. התרגילים בספרים אלה מלמדים הם הדורך האפקטיבית ביותר לרכוש מודעות עצמית ביחס לדפוס ריאקטיבי.

מדריך לפיתוח בנושא היחסיות

האסטרטגייה הבסיסית לשיפור היכולת ליצור את התוצאות שאתם רואים לנגד עיניכם, מצריכה גישה זו-כיוונית. דבר ראשון, בעזרת האסטרטגיות המפורטות להלן (אחרות שתחשבו עליהם), קבעו מטרות ונקטו פעולה קונקרטית שתסייע לכם ללמידה כישורים אלו. דבר שני (וגם הוא חשוב מאוד), התמקדו בńניות הריאקטיביות אשר מגבילות את יכולתכם ליצור קשר טוב - הבינו כיצד הגבויים ביוטר במחצית התהוונה של הפרויקט. בצעו חלק מהפעולות המומלצות בחלק זה של המדריך לפיתוח. כשאתם מתמקדים ביצירת הדברים שבهم אתם רוצים ובד בבד מישימים דרך פעולה המבטלת את הנטיה המונוגדת, התקדםותכם מובעתת לאורך זמן.

פעולות מומלצות

דבר ראשון, עינו במידע שקיבלתם מהפרופיל, הן בחלקים הCOMMONS והן בהערות הפתוחות (אם קיביתם אותן), וחשבו עליו. עברו על מדריך הפירוש, כדי להבהיר שיש לכם הבנה רחבה של פרופיל שלכם והתחומים בהם אתם רוצים להקדיש תשומת לב נוספת. אחר כך, היפגשו עם המאמן שלכם כדי לעבור על פרופיל ולש��ן אילו פעולות עשויו להיות הרלוונטיות והמשמעותיות ביותר עבורכם. בינהו יכולות להיות הפעולות הבאות:

כתבו הצהרת ייעוד או שליחות אישית. הקדשו זמן לניסוח ייעודכם בחים – מדוע אתם כאן, מה נועדתם ליצור, מה אתם רואים שתהיה מושחתם. כתבו זאת.

קבעו מטרות בכתוב. חשבו על התחומים העיקריים בחיניכם וקבעו מטרות בכל אחד מהם. הציגו את המטרות שלכם במקומם שבו תחולו לראותם מדי יום.

צחו קשור עם חונך. מצאו אדם שיכל לתמוך בכם כשאתם מוממשים את ייעודכם ומטרותיכם. הקדישו זמן ללמידה מואדם שאחיך מכרידות ומערכות אוח כישוריים ולאכיפה רוחנית.

שכהן מכאנן. מכאנן מקצועני מוסמך יכול להיות בעל ערך רב לאין שיעור להתקדמות מהירה. מכאנן טוב יעזר לכם להבהיר לעצמכם את הנסיבות והנסיבות וכו' יתמודר בכם כשותם נוקטים פעולות להגשמה מטרות אלו.

בננו צוות תמלכה. הן בעבודה והן בחיצם האישיים, הקיפו את עצמכם באנשים שיציבו לכם את האתגר, להישאר ממקדים
גבשנות מינוריטים

למדו מהניסיון. שימו לב, מתי אתם דוחים דברים למועד מאוחר יותר או אינכם מתקדמיים בעבר מטורייכם, והתחקו אחר מוכרים(ות) הבודלים בעצמיים שלכם

קשו עלות ים-ים מית ליעוד. בעזרת לוח תכנון, כתבו את פעולותיכם ביום-יום ועקבו אחריהן. קשו אותן למטרותיכם לישום ארוכ וליעזרכם האישוי

קחו על עצמכם אתגר . הינו לאתגר גדול – בעבודה או בקהילה - בנושא שאכפת לכם ממנה, אך שאינכם יודעים לבדוק כיצד לבקשיו

The Path of Least Resistance
מאית רוברט פרץ
האדם ממחפש משמעות מאית ויקטור פרנקל

מדריך לפיתוח בנושא השליטה

האסטרטגיה הבסיסית להפחחת התנהוגות השליטה, בכל אחת מהצורות המתוירות בפרופיל שלכם, מצריכה גישה דו-יכיונית. דבר ראשון, בעקבות האסטרטגיות המפורטות להלן (ואחרות שתחשבו עליה), שפרו את המודעות העצמית להנחות הפנימיות, אשר אחראיות להתנהוגות זו. בחרו כמה אסטרטגיות שונות המפורטות להלן ויישמו אותן. דבר שני, התמקדו בבניית היכולות **הקריאטיביות** (לדוגמה **יצירת קשר**), המהוות את ההפך **שליטה**. בצעו חלק מהפעולות המומלצות בחלק זה של המדריך לפיתוח. כשאתם מתחמדים ביצירת הדברים שבهم אתם רוצים ובד בבד מישימים דרך פעולה המבטלת את הנטייה המנוגדת, התקדמותכם מובטחת לארוך זמן.

פעולות מומלצות

דבר ראשון, עינו במידע שקיבתם מהפרופיל, הון בחלוקת הנקודות והן בהערות הפתוחות (אם קיבלתם אותן), וחשבו עליו. עברו על מדריך הפירוש, כדי להבטים שיש לכם הבנה רחבה של הפרופיל שלכם והתחומים שלהם היוום רצים להקדיש תשומת לב נוספת. אחר כך, היגשו עם המאמן שלכם כדי לעבור על הפרופיל ולשקל אילו פעולות עשויות להיות הרלוונטיות והמשמעותיות ביותר עבורכם. בינהן יכולות להיות הפעולות הבאות:

למדו להתפקיד. لماذا לאZN בין כישורי למידה פיזיון, נקיטת הסמכות וההחלטויות שלכם לבין היכולת להאיץ סמכויות, להקשיב, להנחות ולאפשר לאחרים למצאו את דרכם.

הקשיבו. תנו לעצמכם משימה, להקשיב בקבוצה. התאמנו בשיפור היכולת לבטא את עמדותיהם של אחרים בצורה טובה כל כך, עד שהם יהיו אומרים "כן, כן בדיק אני חושבת וכרגיש/ה".

שכחו מאמן. מאמן מקצועני מוסמך יכול להיות בעל ערך רב לאין שיעור להתקדמות מהירה.

בדקו את עצמכם. עצרו מדי פרק זמן במהלך ישיבות, כדי לשים לב לחדרה פנימית או הרגשה של דחיפות לגרום לאנשים לראות את הדברים מנוקdot מבטכם. מדוע לא להגיב באופן אוטומטי לקונפליקט פנימי זה. פתחו רפרטואר רחב יותר של התנהוגיות לרגעים אלה.

קבלו משוב. תמכו בצמיחה שלכם על ידי עriticת הסכמים עם אנשים, שייאמרו לכם את האמת. בקשו מהם לחתת לכם חשוב.cn מדי פרק זמן.

נהלו ויקן מודעות.פתחו את הנוגג לבדוק מדי יום, כיצד יצרתם קשר עם בני אדם, כיצד משוב נתנו לכם אחרים ומה אתם לומדים על עצמכם.

פנו לטיפול. ציונים קיצוניים באחד מממדיו **השליטה** או יותר, מעלים אפשרות זו. מטפל/ת טוב/ה יכול/ה לסייע מאוד בתמיכה במודע עצמית לדברים המניעים את התנהגות **השליטה** שלכם. הוא או היא אף יעזרו לכם למצוא אסטרטגיות חלופיות וلتרגל אותן.

סקירת נס. עזרו מדי פרק זמן במהלך היום, כדי לחש במתחים שבגוףכם ולשחררם.

ספרים

מאת ריצ'רד הלשטיין Memoirs of a Recovering Autocrat
מאת רוברט קפלן Beyond Ambition
מאת הרלי ודובסן What's My Type
/או The Feeling Good Handbook מאת דיויד ברנס: שני הספרים האלה מועילים מאד למידת דרכם מעשיות להפחית כל נטייה ריאקטיבית. לא זו בלבד שהם מועילים מכיוון שיש בהם תיאורים של הדפוסים הריאקטיביים העיקריים, אלא הם אף מלמדים כיצד לשנות את ההנחות הפנימיות האחראיות לתנהגות שאינה אפקטיבית. התרגילים בספרים אלה מלמדים הם כיצד האפקטיבית ביותר לרכוש מודעות עצמית ביחס לדפוס ריאקטיבי.

מדlein לפיתוח בנושא ההגנתה

האסטרטגיה הבסיסית להפחית התנהגות **ההגנהת**, בכל אחת מהצורות המתוארות בפרק שליכם, מצורכה גישה דו-כיוונית. דבר ראשון, בעקבות האסטרטגיות המפורטות להלן (ואהירות שתחשבו עליהן), הגבירו את המודעות העצמית להנחות הפנימיות אשר אחראיות לתנהגות זו. בחרו כמה אסטרטגיות שונות המפורטות להלן ויישמו אותן. דבר שני, התמקדו בבניית היכולות הקריטיביות (יצירת קשר, הויה (**Being**) או הישגיות), המהוות את הפרק **ההגנהת**. בצעו חלק מהפעולות המומלצות בחלק זה של המדריך לפיתוח. כשאתם מתחמדים ביצירת הדברים שבהם אתם רוצים ובבב מיישמים דרך פעולה המבטלת את הנטייה המוגדרת, התקדמותכם מובעתת לארוך זמן.

פעולות מומלצות

דבר ראשון, עינו במידע שקיבתם מהפרק, הן בחלוקת הנקודות והן בהערות הפתוחות (אם קיבתם אותן), וחשבו עליו. עברו על מדריך הפירוש, כדי להבטיח שיש לכם הבנה רחבה של הפרוף שליכם והתחומים עליהם הייתם רוצים להקדיש תשומת לב נוספת. אחר כך, היפגשו עם המאמן שלכם כדי לעבור על הפרוף ולשקל אילו פעולות עשויות להיות הרלוונטיות והמשמעותיות ביותר עבורכם. בינהן יכולות להיות הפעולות הבאות:

קבלו משוב תומך. הדרך הטובה ביותר לצמוח היא למצוא חונך שיתמוך בכם ויתן לכם משוב כן.

למדו אינטלקטואלית רגשית. עמדת הריחוק היא ביסודה נסיגה מפני רגש, חובי ושילוי אחד. חפשו התנויות (סדרנות, מערכות יחסים וקבוצות), שיתמכו בכם בעודכם יוצרים קשר רגשי עמוק יותר עם עצמכם ועם אחרים.

הקשיבו. תנו לעצמכם משימה, להקשיב בקבוצה. התאמנו בשיפור היכולת לבטא את עמדותיהם של אחרים בצורה טובה כל כך, עד שהם היו אמורים "כן, כן בדיק אני חושב/ת ומרגיש/ה".

שכלו מכם. אכן מקצועינו מוסכם יכול להיות בעל ערך רב לאין שיעור להתקדמות מהירה.

בדקו את עצמכם. עצרו מדי פרק זמן במהלך היום ושאלו את עצמכם, "האם אני מרגיש/ה מחובר/ת לעצמי ולאנשים שאחתי?" וגם לא, "מה אני רוצה? מה אני מסכן/ת?"

פנולטיפל, ציונים קיצוניים באחד מממדיו **השליטה** או יותר, מעלים אפשרות זו. מטפל/ת טוב/ה יכול/ה לסייע מאוד בתמייכה במודעות עצמית לדברים המניעים את ההתנהגות **ההגנהית** שלכם. הוא או היא אף יעדרו לכם למצוא אסטרטגיות חלופיות ולתרגל אותן.

נהלו יומן מודעות. פתחו את הנוגע לבדוק مدى יומם, כיצד יצרתם קשר עם בני אדם, איזה משוב נתנו לכם אחרים ומה אתם לומדים על עצמכם.

סקירת גוף. עצרו מדי פרק זמן במהלך היום, כדי לחוש במתחים שבגוףכם ולשחררם.

ספרים

מאת הרלי ודובסן What's My Type
מאת רוברט קפלן Beyond Ambition
מאת דייזיד ברנס: שני הספרים האלה מועילים מאוד למיידת דרכיהם מעשיות להפחית כל נטייה ריאקטיבית. לא זו בלבד שהם מכוון שיש בהם תיאורים של הדפוסים הריאקטיביים העיקריים, אלא הם אף מלמדים כיצד לשנות את ההנחות הפנימיות האחראיות להתנהגות שאינה אפקטיבית. התרגילים בספרים אלה מלמדים הם הדורך האפקטיב ביותר לרכוש מודעות עצמית ביחס לדפוס ריאקטיבי.

מדריך לפיתוח בנושא הציגנות

האסטרטגיה הבסיסית להפחית התנהגות **ציגנית**, בכל אחת מהצורות המתוירות בפרופיל שלכם, מצריכה גישה דו-כיוונית. דבר ראשון, בעזרת האסטרטגיות המפורטות להן (ואחרות שתחשבו עליהן), הגבירו את המודעות העצמית להנחות הפנימיות אשר אחראיות להתנהגות זו. בחרו כמה אסטרטגיות שונות המפורטוות להן וישמו אותן. דבר שני, התמקדו בבניית היכولات **הקריאטיביות** (הוויה (Being) והישיות), המהוות את ההפך **ציגנות**. בצעו חלק מהפעולות המומלצות בחלק זה של המדריך לפיתוח. כשאתם מתמקדים ביצירת הדברים שביהם אתם רוצים ובבז מישימים דרך פעולה המבטלת את הנטייה המוגדרת, התקדמותכם מובטחת לארוך זמן.

פועלות מומלצות

דבר ראשון, עינו במידע שקיבתם מהפרק/פיל, הן בחלקים הcompanions והן בהערות הפתוחות (אם קיבלתם אותן), וחשבו לעליו. עברו על מדריך הפירוש, כדי להבהיר שיש לכם הבנה רחבה של הפרק/פיל שלכם והתחומים בהם אתם רוצים להקדיש תשומת לב נוספת. אחר כך, היפגשו עם המאמן שלכם כדי לעבור על הפרק/פיל ולשקל אילו פעולות עשויות להיות הרלוונטיות והמשמעותיות ביותר עבורכם. בינהן יכולות להיות הפעולות הבאות:

שכוו מאמן. מאמן מקצועי מוסמך יכול להיות בעל ערך רב לאין שיעור להתקדמות מהירה.

קבעו גבול. מצאו קשר או מערכת יחסים מוגנים, שבהם אתם יכולים להתאים באמירת "לא".

הציגו בקשה ברורה. בקשו ממי שהו עושים משהו לunganיכם – אמרו באופן ספציפי מאד, מה אתם רוצים ומה!

הביעו את דעתכם. תנו לעצמכם משימה, להביע את דעתכם בקבוצה, גם אם איש אינו מסכים אתכם. (עزم הדיבור נחשב להצלחה, ולא שכנוום של אחרים).

בדקנו את עצמכם. עצרו מדי פרק זמן במהלך היום ושאלו את עצמכם, "מה אני רוצה ברגע זה?"

פנו למיטיפל. ציונים קיצוניים באחד מממדיו **הציגנות** או יותר, מעלים אפשרות זו. מטפל/ת טוב/ה יכול/ה לשיער מאוד בתמייה במידעות עצמית לדברים המניעים את התנהגות **ציגנית** שלכם. הוא או היא אף יעזרו לכם למצוא אסטרטגיות חלופיות ולתרגל אותן.

סרייקת גוף. עצרו מדי פרק זמן במהלך היום, כדי לחוש במתחמים שבגופכם ולשחררם.

שאלו את הסמכות הפנימית שלכם. כשאיןכם בטוחים מה עליים לעשות – בקשו עצה והכוונה מהסמכות הפנימית שלכם. אחר כך יישמו את העצה.

ספרים

מאת הרלי ודובסן What's My Type
מאת פיטר בלוק The Empowered Manager
מאת רוברט פרץ The Path of Least Resistance
מאת דיוויד ברנס: שני הספרים האלה מועילים מאוד ללמידה
The Feeling Good Handbook ו/או Feeling Good
דרכים מעשיות להפחית כל נתיה ריאקטיבית. לא זו בלבד שהם מועילים מכיוון שיש בהם תיאורים של הדפוסים
הריاكتיביים העיקריים, אלא הם אף מלמדים כיצד לשנות את ההנחות הפנימיות האחרואיות להתנהגות שאינה
אפקטיבית. התרגולים בספרים אלה מלמדים הם הדורן האפקטיבי ביותר לרכש מודעות עצמית ביחס לדפוס
ראיקטיבי.

הצעות לקריאה

- Adams, J. *Transforming Work*. Miles River Press, 1984.
- Adams, J. *Transforming Leadership*. Miles River Press, 1986.
- Agor, W. *Intuitive Management*. Prentice-Hall, Inc., 1984.
- Allen, J. *As a Man Thinketh*. Brownlow Publishing Company, Inc., 1910.
- Autry, J. *Love & Profit*. William Morrow and Company, 1991.
- Beck, D., Cowan, C. *Spiral Dynamics*. Blackwell Publishers, 1996.
- Beesing, M., Nogosek, R., O'Leary, P. *The Enneagram*. Dimension Books, 1984.
- Bennis, W. & Nanus, B. *Leaders*. Harper & Row, 1985.
- Block, P. *The Empowered Manager*. Jossey-Bass Publishers, 1987.
- Bly, R. *Iron John*. Addison-Wesley Publishing Company, 1990.
- Burns, D. *Feeling Good: The New Mood Therapy*. Signet, 1980.
- Cashman, K. *Leadership from the Inside Out*. Executive Excellence Pub., 1998.
- Collins, J. *Good to Great*. HarperCollins Publishers, Inc., 2001.
- Covey, S. *The 7 Habits of Highly Effective People*. Simon & Schuster, 1989.
- Csikszentmihalyi, M. *The Evolving Self*. Harper Collins, 1993.
- Danzinger, S., Danzinger, R. *You are Your Own Best Counselor*. Self-Mastery Systems International, 1984.
- Depree, M. *Leadership is an Art*. Doubleday, 1989.
- Ellis, A. *How to Stubbornly Refuse to Make Yourself Miserable About Anything*. Lyle Stuart Inc. 1988.
- Ellis, A., Harper, R. *A New Guide To Rational Living*. Wilshire Book Co., 1975.
- Frankl, V. *Man's Search for Meaning*. Washington Squares Press, 1959.
- Fowler, J. *Stages of Faith*. Harper Collins, 1995.
- Fritz R. *The Path of Least Resistance*. Fawcett-Columbine Books, 1989.
- Goleman, D. *Emotional Intelligence*. Bantam, 1995.
- Greenleaf, R. *Servant Leadership*. Paulist Press, 1977.
- Hall, B. *Values Shift*. Twin Lights Pub., 1995.
- Horney, K. *Our Inner Conflicts*. W.W. Norton & Company, 1945.
- Hudson, F. *The Adult Years*. Jossey-Bass, 1991.
- Hurley, K., Dobson, T. *What's My Type?* Harper San Francisco, 1991.
- Jaworski, J. *Synchronicity*. Berrett-Koehler Publishers, 1996.
- Kaplan, R. *Beyond Ambition*. Jossey-Bass, 1991.
- Kaufman, D. *Systems I: An Intro to Systems Thinking*. Future Systems, 1980.
- Kegan, R. *The Evolving Self*. Harvard University Press, 1982.
- Kegan, R. *In Over Our Heads*. Harvard University Press, 1994.
- Kets de Vries, M., Miller, D. *The Neurotic Organization*. Jossey-Bass, 1984.
- Klein, E., Izzo, J. *Awakening Corporate Soul*. Fair Winds Press, 1998.
- Kohlberg, L. *The Philosophy of Moral Development*. Haper & Row, 1981.
- Kouzes, M., Posner, B. *The Leadership Challenge*. Jossey-Bass, 1987.
- Kurtz, R. *Body-Centered Psychotherapy*. LifeRhythm, 1990.
- Kurtz, R. *Grace Unfolding*. Crown Publishers, 1991.
- Marion, J. *Putting on the Mind of Christ*. Hampton Roads Publishing, 2000.

- May, R. *The Courage to Create*. Bantam Books, 1975.
- Mitchell, S. *Tao Te Ching*. HarperCollins Publishers, 1988.
- Moore, T. *Care of the Soul*. HarperCollins Publishers, 1992.
- Palmer, H. *The Enneagram*. Harper San Francisco, 1988.
- Patterson, K., Grenny, J., Switzler, A., McMillan, R. *Crucial Conversations*. McGraw-Hill Companies, 2002.
- Peters, T. *Thriving On Chaos*. Alfred A. Knopf, 1987.
- Rowan, R. *The Intuitive Manager*. Little, Brown and Co., 1986.
- Ryan, K., Oestreich, D. *Driving Fear Out of the Workplace*. Jossey-Bass, 1991.
- Schaef, A., Fassel, D. *The Addictive Organization*. Harper & Row, 1988.
- Schutz, W. *The Truth Option*. Will Schutz Associates.
- Schutz, W. *Profound Simplicity*. Will Schutz Associates.
- Senge, Peter. *The Fifth Discipline*. Doubleday, 1990.
- Wade, J. *Changes of Mind*. State University of New York Press, 1996.
- Weisbord, M. *Productive Workplaces*. Jossey-Bass, 1988.
- Whyte, D. *Crossing the Unknown Sea*. Riverhead Books, 2001.
- Whyte, D. *The Heart Aroused*. Doubleday, 1994.
- Wilber, K. *A Theory of Everything*. Shambhala, 2000.
- Wilber, K. *Integral Psychology*. Shambhala, 2000.
- Wilber, K. *One Taste*. Shambhala, 1999.
- Zenger, J., Folkman, J. *The Extraordinary Leader*. McGraw-Hill Companies, 2002.
- Zweig, C., Abrams, J. *Meeting the Shadow*. Putnam Publishing Company, 1991.

מקורות שירה

- Bly, Robert. *News of the Universe: Poems of Twofold Consciousness*. Sierra Club Books, 1980.
- Machado, Antonio. *Selected Poems and Prose*. White Pine Press, 1983.
- Oliver, Mary. *American Primitive*. Little Brown & Company, 1978.
- _____. *Dream Work*. Atlantic Monthly Press, 1986.
- _____. *House of Light*. 1991
- Rilke, Rainer Maria. *Selected Poems of Rainer Maria Rilke*. Robert Bly, trans. Harper & Row, 1981.
- Walcott, Derek. *Collected Poems 1948-1984*. The Noonday Press, 1986.
- Whyte, David. *Songs for Coming Home*. Many Rivers Press, 1989
- _____. *Where Many Rivers Meet*. Many Rivers Press, 1990.
- _____. *Fire in the Earth*. Many Rivers Press, 1991.
- _____. *The House of Belonging*. Many Rivers Press, 1997.

מקורות – אתרי אינטראקטיביים

www.LeadershipCircle.com

LEADERSHIP CIRCLE®

[חזרה לתוכן העניינים](#)