



LEADERSHIP CIRCLE
PROFILE™

LEADERSHIP
CIRCLE.

“Etkin liderler
etkisiz liderlerden
daima
**BİR ADIM
ÖNDEDİR**”
~W.A. (BILL) ADAMS



LİDER ETKİNLİĞİNE IŞIK TUTAN LİDERLİK DEĞERLENDİRMESİ

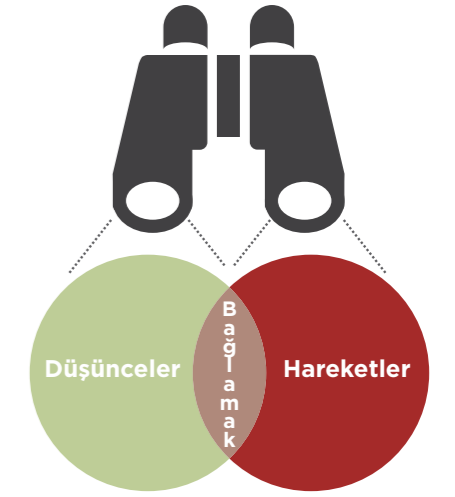
EYLEM MOTİFLERİNİ FİKİRSEL ALIŞKANLIKLARLA BİRLEŞTİRMEK

The Leadership Circle Profile™ (LCP) 360 derece profiller arasında gerçek bir atılım olarak göze çarpıyor. İyi araştırılmış bir yetkinlikler serisini, altta yatan ve motive edici fikirsel alışkanlıklarla birleştiren ilk profil. Eylem motifleri ve davranışı yönlendiren içsel varsayımlar arasındaki ilişkiyi ortaya koyuyor. LCP, değişimi daha da güçlendirmek için davranışın kaynağına gidiyor. Dahası, yorumlanması saatler süren profillerin aksine, LCP tüm bu bilgileri temel sorunları anında yüzeye

çıkarmak şeklinde bir araya getiriyor.

LCP'deki verilere birkaç saniye içinde ulaşmak mümkün. Bir bakışta tüm gestalt'e erişilebiliyor ve liderler işe yarayan, yaramayan şeylere ve bunların sebeplerine dair fikir edinebiliyor! Çoğu kurumda, bu bilgi hazinesi gömülü durumdadır. LCP, üst seviyede ve sürdürülebilir tempoda çığır açıcı bir değişimin temellerini atarken bir yandan da bu bilgi hazinesine kolay erişim sağlıyor

Yeni Farkındalık,
Algı, Tanıma
ve Odaklanma



LİDERİNİZİN GELİŞİM FIRSATLARINI VURGULAMA

LCP iki temel liderlik alanını (*Yaratıcı Yetkinlikler* ve *Tepkisel Eğilimler*) ölçen tek araç ve bu bilgiyi entegre ederek gelişim fırsatlarının hemen yüzeye çıkmasını da sağlıyor

YARATICI YETKİNLİKLER nasıl sonuç aldığınızı, başkalarını nasıl motive ettiğinizi, liderlik vizyonunuzu, gelişim metotlarınızı, eylemlerinizdeki dürüstlüğü ve cesareti, kurumsal sistemleri geliştirme yöntemlerinizi ölçen, köklü araştırmalara dayanan yetkinlikler bütünüdür.

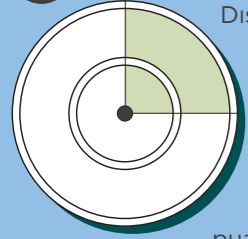
TEPKİSEL EĞİLİMLER sonuç almaktan temkinli olmayı, üretken katılım yerine kendini korumayı ve uyum inşa etme yerine agresyonu vurgulayan liderlik stilleridir. Bu kısıtlayıcı tutumlar, başkalarının onayını almaya, kendini korumaya ve kontrolcü taktiklerle sonuç almaya aşırı derecede odaklıdır.

LCP, bir liderin İşletim Sistemini, yani her iki alanda da davranışlarını düzenleyen içsel varsayımlarını (inancılarını) ortaya çıkarması bakımından benzersizdir. Bu, yöneticiye, iç düşünce dünyasının liderlik tarzına üretkenlik veya verimsizlik şeklinde nasıl yansıtıldığını görme fırsatı sunar. Ve nihayetinde, LCP, dışarıya yönelik davranışı etkileyen içsel farkındalığı yükseltir.

LEADERSHIP CIRCLE PROFILE™

Profile Grafiği'nin planını anlamak için lütfen aşağıdaki adımları okuyun:

1 HALKA İÇİNDE HALKA

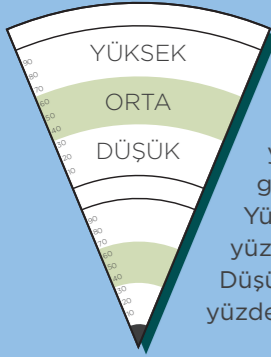


Dış halka, LCP ile ölçülen 29 niteliğin her birini gösterir. İç halka nitelikleri, dış halka boyutlarını 8 özet puanında özetler.

Nitelik açıklamaları takip eden sayfalarda bulunmaktadır.

Niteliklerin çember içindeki konumları niteliklerin birbirleri arasındaki ilişkiyi gösterir. Yakın nitelikler, birbiriyle doğru orantılı ve benzer motifleri gösterir. Çemberin karşılıklı taraflarındaki nitelikler birbiriyle zıt davranış kalıplarıdır ve ters orantılıdır.

2 YÜZDELİK PUANLAR

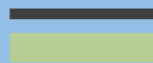


Tüm puanlar küresel norm tabanı ile kıyaslı yüzdelik biçimde görüntülenmektedir. Yüksek puanlar 67. yüzdeliğin üstünde, Düşük puanlar ise 33. yüzdeliğin altındadır.

3 ANAHTAR

Öz Değerlendirme

Başkalarının Değerlendirmeleri



İLİŞKİ-GÖREV DENGESİ

YARATICI

İLİŞKİ

GÖREV

REAKTİF

LİDERLİK ETKİNLİĞİ



4 ÖZET BOYUTLAR

İç ve dış çemberlerde gösterilen tüm niteliklere ek olarak, halkanın etrafında bulunan dikdörtgen ölçeklerin her şeyi bir araya getirmesi amaçlanmıştır. Faydalı sonuç ölçütlerinin yanı sıra verilerdeki temel motiflerin ölçümlerini de sağlarlar.

Reaktif-Kreatif Ölçek kreatif boyutlarla arasındaki denge derecesini yansıtır.

Buradaki yüzdelik puan, reaktif ve kreatif davranışa harcadığınız enerji miktarına ilişkin olarak diğer yöneticilerle nasıl karşılaştırıldığını size bir fikir verir. Liderliğiniz, ilişkileriniz ve hedefe yönelik davranışlarınızın ne derece kreatif veya reaktif bir yönelimden ortaya çıktığına dair fikir verir. Aynı zamanda, benlik algınızın ve içsel motivasyonunuzun, ne ölçüde içerden geldiğini veya dış beklentiler, kurallar veya koşullar tarafından belirlendiğine dair fikir verir.

İlişki-Görev Dengesi

başarı yetkinlikleri ve ilişki yetkinlikleri arasında gösterdiğiniz denge derecesini ölçer. Bu, iyi liderliği meydana getiren denklemin her iki yarısının (insana ait yarısı veya göreve ait yarısı) fazla, az veya dengeli gelişiminin bir ölçüsüdür.

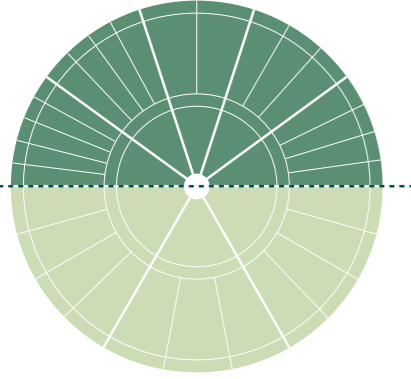
Liderlik Potansiyeli Kullanımı

sonuç ölçümdür. Yukarıda ölçülen tüm boyutları gözden geçirir vetoplam puanı, bu ankete katılan diğer yöneticilerin puanlarıyla karşılaştırır. Liderlik potansiyelinizinne kadarını gerçekleştirdiğinizi değerlendirmek için Çemberinizdeki tüm yüksek ve düşük puanları karşılaştırın ve "Nihayetinde nasılım?" sorusunu yanıtlamanın bir yoludur.

Liderlik Etkinliği liderin başkaları tarafından algılanan genel etkinlik seviyesini ölçer.

Araştırmalar, bunun iş sonuçlarıyla önemli ölçüde ilişkili olduğunu göstermiştir. Lidere, tüm bu yukarıdakilerin algılanan etkinliğe nasıl dönüştüğüne dair genel bir fikir verir.

YARATICILİDERLİK YETKİNLİKLERİ



İLİŞKİ KURMA *Boyutu; insanlarda, gruplarda ve kurumlarda en iyiyi ortaya çıkaracak şekilde diğerleriyle ilişki kurma yeteneğinizi ölçer. Bu boyut aşağıdakilerden oluşur:*

Bağ Kurma ve İlgı Gösterme sıcak, sevecen ilişkiler kurma konusundaki ilginizi ve yeteneğinizi ölçer.

Takım Çalışması size rapor veren takım üyeleri arasında, kurum genelinde ve katıldığınız takımlar arasında yüksek performanslı takım çalışmasını geliştirme yeteneğinizi ölçer.

İşbirliği tarafların çatışma durumlarında ortak bir zemin keşfetmelerini, karşılıklı olarak faydalı anlaşmalar bulmalarını, sinerji geliştirmelerini ve kazan-kazan durumları yaratmalarını sağlayacak şekilde diğerlerini ne ölçüde meşgul ettiğinizi ölçer.

Mentorluk ve Geliştirme diğerlerini mentorluk yoluyla geliştirme, büyümeyi artırıcı ilişkileri sürdürme ve insanların kişisel ve profesyonel olarak büyümelerine ve gelişmelerine yardımcı olma yeteneğinizi ölçer.

Sosyal Zeka dinlemek, çatışmaya ve tartışmaya girmek, diğerlerinin duygularıyla ilgilenmek ve kendi duygularınızı yönetmek için kullandığınız kişilerarası etkinliği ölçer.

ÖZFARKINDALIK *Boyutu; devam eden mesleki ve kişisel gelişime yöneliminizin yanı sıra içsel özfarkındalığınızın yüksek bütünlük liderliği ile ifade edilme derecesini ölçer. Özfarkındalık aşağıdakilerden oluşur:*

Çemberin üst yarısı, bir liderin etkinliğine katkıda bulunan Yaratıcı Yetkinlikleri ifade eder. Yüksek tatmin ve başarılı liderlik sağlayan temel liderlik davranışlarını ve iç varsayımları ölçerler. Bunlar aşağıdaki gibidir:

Özverili Lider kişisel çıkarlar karşısında hizmete devam etme derecesini ölçer. İşbirlikçi ilişkilerde itibar ve kişisel hırs ihtiyacının ortak bir menfaate hizmet eden sonuçların yaratılmasından çok daha az önemli olduğu durumlarda çok yüksek bir kişisel farkındalık durumunu ölçer.

Denge modern yaşamın çelişkili gerginliklerinin ortasında, iş ve aile, eylem ve düşünce, çalışma ve eğlence arasında sağlıklı bir dengeyi koruma yeteneğinizi ölçer.

Soğukkanlılık çatışma ortasında ve yüksek gerginlik durumlarında soğukkanlı olma, merkezde kalma ve sakin, odaklı bir bakış açısını koruma yeteneğinizi ölçer.

Öğrenen ve Gelişen öğrenme, kişisel ve mesleki gelişim için güçlü ve aktif bir ilgi gösterme derecesini ölçer. Özfarkındalık, bilgelik, bilgi ve iç görü içinde gelişmek ve olabileceğinin en üst kapasitesine ulaşmak için ne kadar aktif ve düşünceli bir şekilde yolunuza devam ettiğinizi ölçer.

OTANTIKLIK *Boyutu: diğerleriyle otantik, cesur ve yüksek bir bütünlük içinde ilişki kurma yeteneğinizi ölçer. Otantiklik aşağıdakilerden oluşur:*

Bütünlük desteklediğiniz değer ve ilkelere ne kadar bağlı olduğunuzu yani "söylediğinizle yaptığınızın bir olması" konusunda ne kadar güvenilir olduğunuzu ölçer.

Açık sözlülük zorlu tavırlar alma, "tartışılmayanlar"ı (grubun tartışmaktan kaçındığı riskli konular) gündeme getirme ve zor ilişki sorunlarıyla açıkça konuşmadaki istekliliğinizi ölçer.

SİSTEM FARKINDALIĞI

Boyutu: farkındalığınızın tüm sistem gelişimine ve toplum refahına (toplumun uzun vadeli refahı ile kurumun çıkarları arasındaki sembiyotik ilişki) ne derece odaklandığınızı ölçer. Sistem Farkındalığı aşağıdakilerden oluşur:

Topluma Hizmet hangi hizmet yönünden liderlik ettiğinizi ölçer. Mirasınızı toplum ve küresel refah hizmetine ne ölçüde bağladığınızı ölçer.

Sürdürülebilir verimlilik kurumun genel uzun vadeli etkinliğini koruyacak veya artıracak şekilde sonuçlar elde etme yeteneğinizi ölçer.

Sistem Düşüncesi bütün bir sistem perspektifinden ne derece düşündüğünüzün ve hareket ettiğinizin yanı sıra, tüm sistemin uzun vadeli sağlıklı ışığında ne ölçüde kararlar aldığınızı ölçer.

BAŞARMA *Boyutu: ne derece vizyon sahibi, özgün ve yüksek başarı liderliği sunduğunuzu ölçer. Başarma aşağıdakilerden oluşur:*

Stratejik Odaklanma ne kadar stratejik düşündüğünüzü ölçer. Kurumun yakın ve uzun vadede büyümesini sağlamak için, stratejik düşünmeyi titiz ve tamamen gelişmiş iş stratejilerine ne kadar iyi dönüştürdüğünüzü ölçer.

Amaca Yönelik ve Vizyoner kişisel amaç ve vizyonu ne derece açıkça dile getirdiğinizi ve bunlara ne derece bağlı kaldığınızı ölçer.

Sonuç Odaklılık ne derece hedefe yönelik olduğunuzu hedef başarısı ve yüksek performans konusundaki geçmiş performansınızın derecesini ölçer.

Kararlılık zamanında karar verme yeteneğinizin ve belirsizlikte ilerleme rahatlığınızın derecesini ölçer.

TEPKİSELLİDERLİK BİÇİMLERİ

Çemberin alt yarısı kendini sınırlayıcı Reaktif varsayımları eşleştirir. Çemberin alt yarısındaki daha güçlü puanlar, üst yarıdaki daha zayıf puanlarla ilişkilidir. Bunun nedeni, reaktif kendini sınırlayıcı varsayımların, tüm kreatif yetkinlikleri azaltma eğiliminde olmasıdır:

UYUM GÖSTERME *Boyutu: niyet ve isteğinize göre hareket etmek yerine, diğerlerinin beklentilerine uyarak öz-değer ve güvenlik hissi elde etme derecenizi ölçer. Uyum gösterme aşağıdakilerden oluşur:*

Konservatif bağlı olduğunuz kurumun belirlenmiş kuralları dahilinde muhafazakar bir şekilde düşünme ve hareket etme, prosedürü uygulama ve yaşama derecenizi ölçer.

Onay Arayan bir insan olarak kendinizi güvende ve değerli hissetmek için diğerlerinin destek ve onayını alma ihtiyacınızı ölçer. Onay konusunda güçlü ihtiyaçları olan insanlar, özdeğer derecelerini diğerlerinin beğeni ve onayını elde etme yeteneklerine dayandırmaya eğilimlidirler.

Gruba Uyan uyumlu olma, kurallara uyma ve otoritelerin beklentilerini karşılama ihtiyacınızı ölçer. Bu skala, gruba ait olmak ve o grubun normlarına, kurallarına ve değerlerine göre yaşamaktan kaynaklanan bir değer ve güven duygusunu ne derece oluşturduğunuzu ölçer. Diğerleriyle geçinmek için aynı düşüncede olma ve böylece kreatif gücünüzün tamamını kültürel olarak kabul edilebilir kutulara sıkıştırma derecenizi ölçer.

Pasif (Edilgen) gücünüzü ne derece diğerlerine ve kontrolünüz dışındaki şartlara verdiğinizi ölçer. Yaşam deneyiminizin yaratıcısı olmadığınız, çabalarınızın fazla fark yaratmadığı ve istediğiniz geleceği yaratma gücüne sahip olmadığınız inancının bir ölçüsüdür.

KORUMA *summary dimension measures the belief that the leader can protect himself/herself and establish a sense of worth through withdrawal, remaining distant, hidden, aloof, cynical, superior, and/or rational. It is composed of:*

Kibirli yüksek bir ego (üstünlük, egoizm ve benmerkezci olarak deneyimlenen davranış) yansıtma eğiliminizi ölçer.

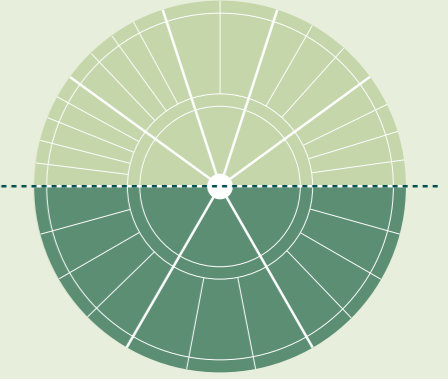
Eleştirel eleştirel, sorgulayan ve alaycı gibi bir tutum takınma eğiliminizi ölçer.

Mesafeli geri çekilme, üstün olma ve uzak durma, duygusal olarak mesafeli ve her şeyden yukarıda olma yoluyla kişisel değer ve güvenlik hissi yaratma eğiliminizi ölçer.

KONTROL ETME *Boyutu: görev başarısı ve kişisel başarı ile kişisel değer duygusunu ne derece oluşturduğunuzu ölçer. Kontrol Boyutu aşağıdakilerden oluşur:*

Mükemmeliyetçi bir insan olarak güvende ve değerli hissetmek için kusursuz sonuçlar alma ve son derece yüksek standartlarda performans gösterme ihtiyacınızı ölçer. Değer ve güvenlik: mükemmel olmak, sürekli olarak kahramanlık seviyelerinde performans göstermek ve tüm beklentilerin ötesinde başarılı olmakla eşittir.

Fazla Yüklenen ne derece aşırı yüklendiğinizin ölçüsüdür. Değeriniz ve güvencenizin çok çalışarak büyük bir iş başarmaya bağlı olduğu inancınızın bir ölçüsüdür. Bir insan olarak değerli hissetmek için çok yüksek düzeyde performans gösterme ihtiyacınızı ölçer. İşleri dengede tutmanız ve diğerlerinin başarılı olmalarına yardımcı olmakla kendi başarınızı dengede tutabilmeniz şartıyla, iyi bir iş etiği bu tarzın güçlü yönüdür.



Hırslı ne ölçüde ilerlemeniz, kurumada yükselmeniz ve diğerlerinden daha iyi olmanız gerektiğini ölçer. Hırslı güçlü bir motive edicidir. Bu skala, motivasyonun olumlu (gelişimi ilerleten) veya olumsuz (aşırı benmerkezci ve rekabetçi) olup olmadığını değerlendirir.

Otokratik şiddetli, agresif ve kontrolcü olma eğiliminizi ölçer. Özdeğer ve güvenliğinizi, ne kadar güçlü, kontrol sahibi, sağlam, dominant, incitilemez ve üstün olduğunuzla kıyasladığınızı ölçer. Değer kıyaslama yoluyla ölçülür, yani daha fazla gelire sahip olmak, daha yüksek bir pozisyona ulaşmak, en/daha değerli bir katılımcı olarak görülmek, itibar kazanmak veya terfi etmek.



Mevcut davranışlarının altında yatan düşünce kalıplarını keşfeden müşteriler yeni seçimlere ve imkanlara erişim kazanırlar.

LEADERSHIP
CIRCLE

