



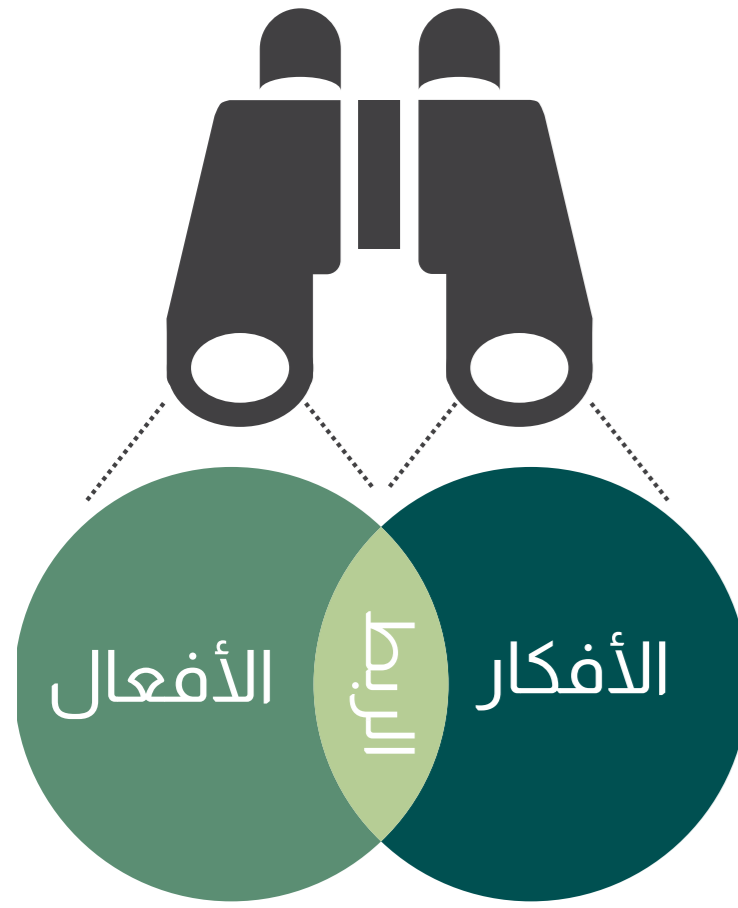
# ملف دائرة القيادة

LEADERSHIP  
CIRCLE®

# تقييم القيادة الذي يبرز فعالية القائد

## ربط أنماط العمل بعادات التفكير

وعي جديد  
رؤية وملاحظة وتركيز



جميع هذه المعلومات بحيث أنه يبرز القضايا الأساسية بشكل فوري.

تظهر قاعدة بيانات LCP في ثوان. فيلمحة صغيرة، تصبح الصورة الكاملة متاحة لأخبار القادة بما هو فعال ، وبما هو غير فعال، وسبب ذلك! في أغلب المنظمات، يبقى هذا الكنز من المعلومات دفيناً. بينما يسهل ملف دائرة القيادة الوصول إليه إذ إنه يخلق الأرضية الأساسية حيث يمكن للتغيير الجذري أن يحدث على مستوى أعلى ووتيرة مستدامة.

يعد ملف الشخصي لدائرة القيادة انطلاقة حقيقية ضمن ملفات الـ 360 درجة. إنه الأول من نوعه في ربط الكفاءات المدروسة بشكل كبير بعادات تفكير ضمنية ومحفزة. فهو يكشف العلاقة بين أنماط العمل والافتراضات الداخلية التي تدفع إلى سلوك معين. في نهاية المطاف ، يذهب إلى مصدر السلوك للحصول على أفضل دافع للتغيير. علاوة على ذلك ، وخلافاً لمعظم الاستطلاعات التي يستغرق تحليلها ساعات، يدمج ملف دائرة القيادة

## تسليط الضوء على فرص التطوير لدى قائدك

يعد ملف دائرة القيادة الأداة الوحيدة التي تقيس مجالي القيادة الأساسيين **الكفاءات الخلاقة و الميول الإنفعالية** كما أنه يدمج هذه المعلومات بشكل يؤدي إلى تسليط الضوء بشكل مباشر على فرص التطوير الرئيسية

**الميول الإنفعالية** هي أساليب قيادية مرتكزة على الحذر بدلاً من تحقيق النتائج ، وحماية الذات بدلاً من الشراكة المثمرة ، وعلى العدوانية بدلاً من التنسيق وبناء التوافق. تؤدي هذه الأساليب إلى الحد من القدرة الذاتية والتركيز على اكتساب رضا الآخرين ، وحماية الذات، والحصول على النتائج من خلال أساليب السيطرة العالية.

**الكفاءات الخلاقة** هي كفاءات مدروسة بشكل جيد تهدف إلى قياس طرق الوصول إلى النتائج، وإبراز أفضل ما لدى الآخرين ، وتحقيق القيادة برؤية واضحة ، وتعزيز نموك الخاص ، والتصرف بنزاهة وشجاعة وكذلك تحسين أنظمة المؤسسات.

ملف دائرة القيادة فريد من نوعه بحيث أنه يكشف عن نظام عمل القائد: الافتراضات الداخلية (المعتقدات) التي تحدد السلوك في كلا المجالين. وهذا يسمح للمدير أن يرى كيف يتم ترجمة تفكيره الداخلي إلى أساليب قيادية منتجة أو غير منتجة. في النهاية، يزيد ملف دائرة القيادة من الوعي الداخلي الذي يؤثر على السلوك الخارجي

# ”القائد الفعال دائماً يتفوق على القيادة الغير فعالين“

- بيل أدامز



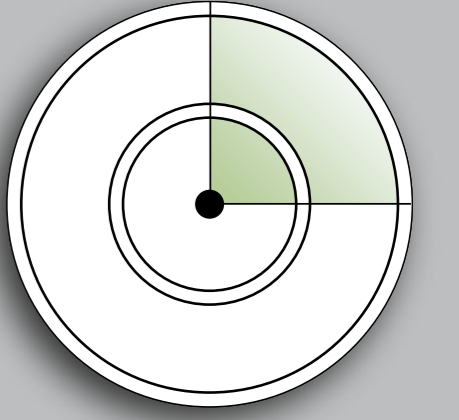
LEADERSHIP CIRCLE  
PROFILE®

# ملف دائرة القيادة

من أجل استيعاب الرسم البياني للملف , يرجى قراءة الخطوات التالية:

## 1 دائرة بداخل دائرة

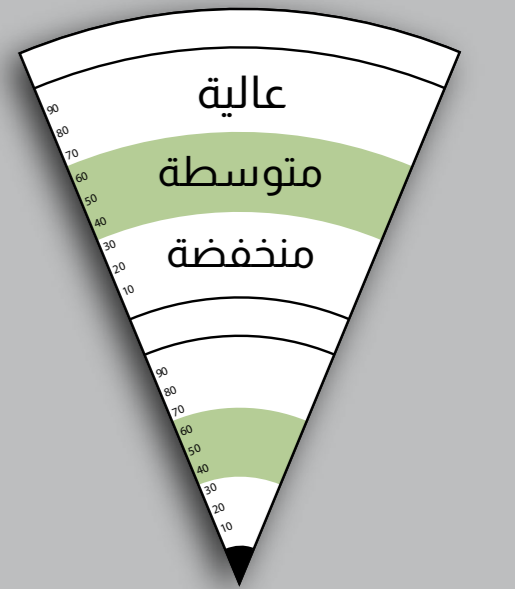
الدائرة الخارجية تعرض النتائج لكل من الأبعاد الـ 29 التي يقوم بقياسها ملف دائرة القيادة. نتائج الأبعاد الثمانية الداخلية للدائرة تمثل تلخيص للأبعاد الخارجية.



مكان الأبعاد في الدائرة يوضح العلاقات ما بين الأبعاد وبعضها. الأبعاد المتجاورة توضح سلوكيات متنسقة بشكل إيجابي. والأبعاد المقابلة لبعضها على جهات مختلفة من الدائرة هي سلوكيات متعارضة متنسقة بشكل عكسي.

## 2 النسب المئوية

كل النتائج يتم عرضها كدرجات مئوية مقارنة بالمقاييس العالمية. الدرجات العالية هي الأعلى من 66%. والدرجات المنخفضة هي الأقل من 33%.



## 3 مفتاح الرسم

تقييم ذاتي  
تقييم الآخرين

## الأبعاد الموجزة

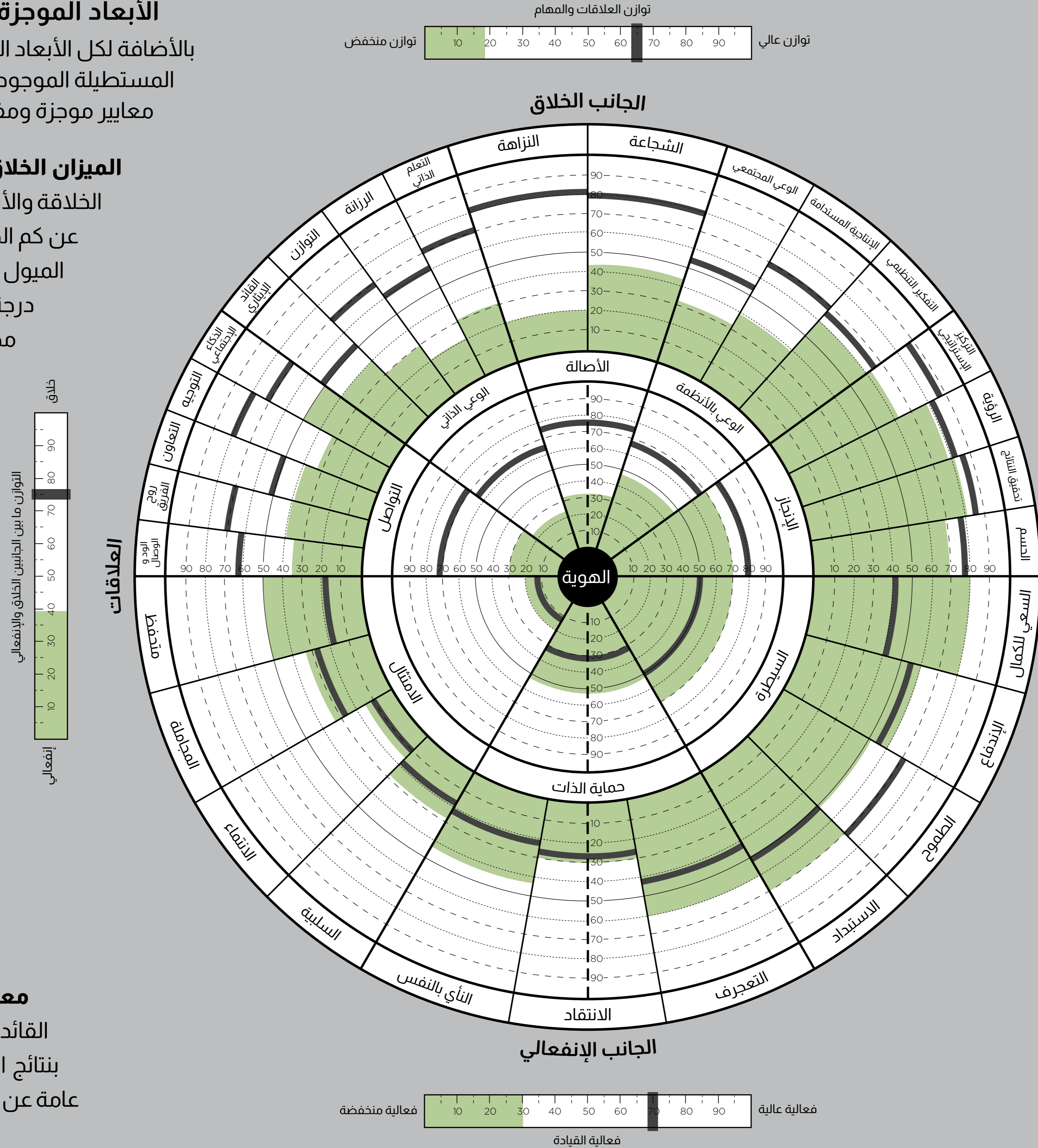
بالإضافة لكل الأبعاد الموجودة في الدائرة الخارجية والداخلية , الموازين المستطيلة الموجودة حول الدائرة هدفها ربط كل شيء , فهي توفر معايير موجزة ومفيدة , كما توضح أنماط رئيسية في البيانات

**الميزان الخلاق الإنفعالي** يعكس درجة التوازن ما بين الأبعاد الخلاقية والأبعاد الإنفعالية. النتائج المئوية تعطي القائد فكرة عن كم الطاقة التي يبذلها في السلوكيات الخلاقية مقابل الميول الإنفعالية , مقارنة بالقادة الآخرين. وتشير إلى أي درجة تتبع علاقاته القيادية وسلوكياته الهادفة من مصدر خلاق أو إنفعالي. كما تشير إلى أي درجة يتم تحديد مفهوم الذات والتحفيز الداخلي عن طريق توقعات خارجية أو قواعد أو ظروف.

**ميزان العلاقات والمهام** يعمل على قياس التوازن الذي يظهره القائد ما بين كفاءات التواصل والإنجاز. وهو مقياس للتطور أو التراجع في معادلة القيادة (التي تصنع قيادة جيدة).

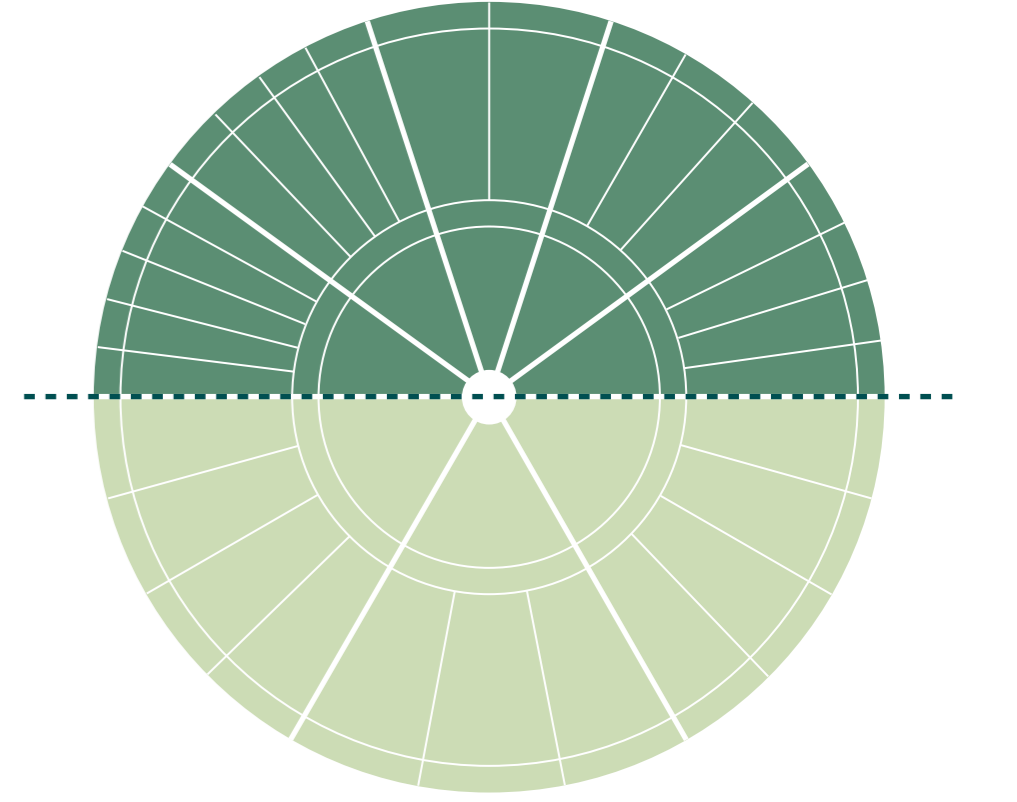
**استغلال إمكانيات القيادة** هو معيار جوهري يقارن النتيجة الكاملة للأبعاد مع قادة آخرين قاموا بخوض الاستطلاع. فهو يحلل الدرجات العالية والمنخفضة ليجيب على السؤال "أذن كيف كان أدائي؟"

**معيار فعالية القيادة** يعمل على قياس فعالية القائد بشكل مجمل. أظهرت الأبحاث أنه مرتبط بنتائج العمل بشكل ملحوظ. فهو يعطي القائد فكرة عامة عن كيف يتم توظيف كل ما بالأعلى لتحقيق الفعالية.



فعالية منخفضة  
فعالية عالية  
فعالية القيادة

## كفاءات القيادة الخلاقة



**التواصل** بعد رئيسي يقيس قدرة القائد على بناء علاقات مع الآخرين بطرق تبرز أفضل ما في الأفراد والمجموعات والمنظمات. يتألف من:

**الود والوصال** يقيس مدى اهتمام القائد بتكوين علاقات تتصف بالدفء والرعاية وقدرته في القيام بذلك.

**روح الفريق** يقيس قدرة القائد على تشجيع العمل الجماعي عالي الأداء بين أعضاء الفريق، والعودة إليه بتقرير عبر كل المنظمة مع الفرق التي يتولى قيادتها وضمن الفرق التي يشارك فيها

**التعاون** يقيس مدى قدرة القائد على إشراك الآخرين بطريقة تسمح لجميع الأطراف المعنية بإيجاد أرضية مشتركة.

**التوجيه** يقيس قدرة القائد على تطوير الآخرين من خلال التوجيه والحفاظ على العلاقات المعززة للنمو.

**الذكاء الاجتماعي** . يقيس فاعلية التواصل لدى القائد في الإصغاء إلى الآخرين، وفي النزاعات والمجادلات، وفي التعامل مع مشاعر الآخرين، وفي إدارة مشاعره/مشاعرها الخاصة.

**الوعي الذاتي** بعد رئيسي يقيس توجه القائد للتطوير المستمر على الصعيدين المهني والشخصي، وكذلك الدرجة التي تعبر عن وعي الذات الداخلي من خلال قيادة عالية النزاهة. يتألف من:

**القائد الإيثاري** يقيس إلى أي درجة يبدي القائد خدمة المصلحة العامة على مصلحته الذاتية، حيث تكون الحاجة للحصول على التقدير أقل أهمية من تحقيق نتائج تخدم الصالح العام

يحدد النصف العلوي من الدائرة الكفاءات الخلاقة التي تساهم في فعالية القائد. تقيس هذه الكفاءات السلوكيات القيادية الرئيسية والافتراضات الداخلية التي تؤدي إلى مستوى استيفاء عالٍ، وإنجاز قيادي رفيع المستوى. وهي على النحو التالي:

**التوازن** يقيس قدرة القائد على الحفاظ على التوازن الصحي بين العمل والأسرة، والنشاط والتفكير، والعمل وأوقات الفراغ، والميل إلى تجديد الذات، والتعامل مع ضغوط الحياة بدون إضاعة الذات.

**الرزانة** يقيس قدرة القائد، في خضم الصراعات الشديدة، على أن يبقى رزيناً وثابت الهدف وأن يحافظ على وجهة نظر هادئة ومركزة.

**التعلم الذاتي** يقيس إلى أي درجة يظهر القائد اهتماماً قويا وحيويا بالتعلم والنمو الشخصي والمهني. يقيس إلى أي مدى يسعى، بشكل فعال ومتأمل، إلى أن يتطور وعي الذات والحكمة والمعرفة والرؤية الثاقبة.

**الأصالة** بعد رئيسي يقيس قدرة القائد على التواصل مع الآخرين بطريقة تتسم بالمصادقية والشجاعة والنزاهة، يتألف من:

**النزاهة** يقيس إلى أي مدى يلتزم القائد بالقيم والمبادئ التي يتبناها؛ وبعبارة أخرى، إلى أي مدى يمكن الوثوق بأن "أفعاله توافق أقواله".

**الشجاعة** يقيس استعداد القائد لاتخاذ الإجراءات الصارمة، وطرح "ما لا يُناقش" (قضايا خطيرة تتجنب المجموعة مناقشتها) والتعامل علانية مع مشاكل العلاقات الصعبة

**الوعي بالأنظمة** بعد رئيسي يقيس مدى ارتكاز وعي القائد على تطوير النظام بشكل شامل، وعلى الإنتاجية، وعلى الصالح المجتمعي. يتألف من:

**الوعي المجتمعي** يقيس الطبيعة الخدمية التي يتولى من خلالها القائد مهامه، كما يقيس مدى ربط القائد لمهمته بخدمة المجتمع والصالح العالمي.

**الإنتاجية المستدامة** يقيس قدرة القائد على تحقيق النتائج بطريقة تعزز أو تحافظ على فعالية المنظمة الشاملة طويلة المدى. يقيس إلى أي حد بإمكانه الموازنة بين الموارد البشرية/التقنية للحفاظ على الأداء العالي طويل المدى.

**التفكير التنظيمي** يقيس إلى أي درجة يفكر القائد ويتصرف من منظور شمولي للأنظمة، وإلى أي حد يتخذ القرارات على ضوء صحة النظام برمته على المدى الطويل.

**الإنجاز** يقيس مدى قدرة القائد على تقديم قيادة تتصف بالرؤية الصائبة والموثوقية والإنجاز رفيع المستوى. يتألف من:

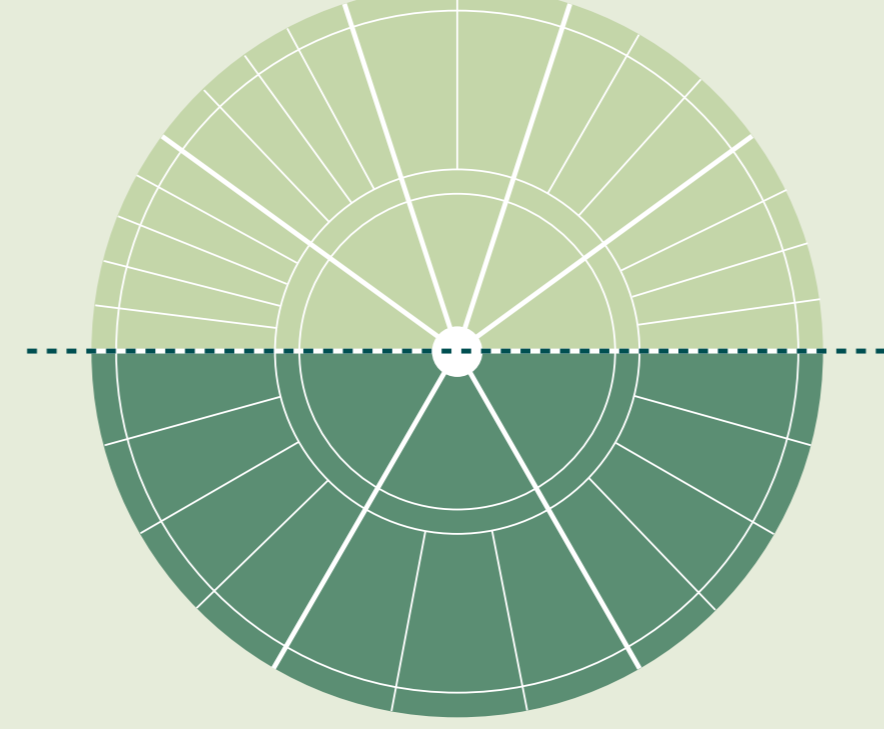
**التركيز الاستراتيجي** يقيس مدى دقة وإستراتيجية تفكير وتخطيط القائد بحيث أنه يضمن ازدهار المنظمة في المستقبل القريب وعلى المدى الطويل.

**الرؤية** يقيس إلى أي مدى يتواصل القائد بوضوح ويلتزم بالهدف والرؤية الشخصية.

**تحقيق النتائج** يقيس إلى أي حد يتركز توجه القائد على الهدف، وإن كان لديه سجل مدون لإنجازات الأهداف والأداء العالي.

**الحسم** يقيس قدرة القائد على اتخاذ القرارات في الوقت المناسب، وقدرته على المضي قدما في أوقات عدم اليقين.

## ميول القيادة الإنفعالية



**الإمتثال** البعد الرئيسي يقيس إلى أي مدى يحصل القائد على الإحساس بقيمة الذات والأمن من خلال الامتثال لتوقعات الآخرين بدلا من العمل طبقا لرؤيته أو ما يريده. يتألف من:

**متحفظ** يقيس إلى أي مدى يفكر القائد ويتصرف بشكل متحفظ، يتبع التعليمات ويلتزم بقواعد ومعايير المؤسسة التابع لها.

**المجاملة** يقيس حاجة القائد إلى دعم الآخرين وإلى موافقتهم لكي يشعر بالأمان وبقيمته كفرد. الأشخاص ذو الحاجة القوية لموافقة الآخرين يميلون إلى تقييم الذات حسب قدرتهم على كسب إحسان الآخرين ودعمهم.

**الانتماء** يقيس حاجة القائد إلى الالتزام بالقوانين واتباعها وتلبية توقعات كل من لديه السلطة. يقيس إلى أي مدى يحاول إرضاء الآخرين بمماراتهم بغية التوافق، وبذلك يضغط كامل طاقته الخلاقة في إطارات مقبولة ثقافياً.

**السلبية** يقيس إلى أي مدى يمنح القائد نفوذه الشخصي للآخرين وللظروف الخارجة عن سيطرته. هو مقياس للحد الذي يصل إليه في اعتقاده أنه ليس صانع تجاربه الحياتية، وأن جهوده لا تصنع فرقا وأنه يفتقر إلى القدرة على بناء المستقبل الذي يريده لنفسه.

**حماية الذات** البعد الرئيسي يقيس الاعتقاد بأن القائد يتمكن من حماية نفسه ومن تعزيز الشعور بالقيمة الذاتية من خلال الانسحاب أو الابتعاد أو الاختباء أو الانعزال أو السخرية أو الشعور بالفوقية أو العقلانية. يتألف من:

يوضح النصف السفلى من الدائرة الميول الإنفعالية المقيدة للذات وللسلوك القيادي. تعكس الأبعاد الإنفعالية المعتقدات والافتراضات الداخلية التي تحد من الفعالية والتعبير الصادق عن الذات وتمكين القيادة. وهي على النحو التالي:

**الإندفاع** هو مقياس لمدى الانقياد المفرط لدى القائد. يقيس اعتقاده بأن قيمته الذاتية وشعوره بالأمان مرتبطان بإنجاز الكثير من خلال العمل الجاد. كما يقيس حاجته للأداء على مستوى عالٍ جدا من أجل الشعور بالجدارة كفرد. تعد أخلاقيات العمل الجيدة بمثابة قوة لهذا الأسلوب، شرط أن يحافظ القائد على توازن الأمور والموازنة بين أنجازاته الشخصية ومساعدته للآخرين في تحقيق إنجازاتهم.

**الطموح** يقيس مدى حاجة القائد إلى التقدم، والإرتقاء في المنظمة، وإلى كونه أفضل من غيره. يُعتبر الطموح محفزا قويا. يقيّم هذا المقياس إن كان الدافع إيجابيا يعزز التطور أم سلبيا وأانيا بشكل مفرط ومنافس.

**الاستبداد** يقيس ميل القائد إلى استخدام القوة والعذوانية والسيطرة. كما يقيس إلى أي مدى يعادل القائد قيمة الذات وشعور الأمان بكونه قويا ومسيطرا ومهيمنًا ومنيعا وفي القمة. ويقوم بقياس قيمة ذاته من خلال المقارنة، أو بعبارة أخرى، كأن يحصل على دخل أكبر أو أن يحقق مركزا أعلى أو أن يُنظر إليه كالمساهم الأكثر قيمة، وبذلك يحظى بالتقدير أو الترقية.



من خلال تسليط الضوء على أنماط التفكير الأساسية التي تدفع سلوكهم الحالي، يصبح بمتناول العملاء خيارات وإمكانيات جديدة



LEADERSHIP  
CIRCLE

[www.leadershipcircle.com/contact](http://www.leadershipcircle.com/contact)