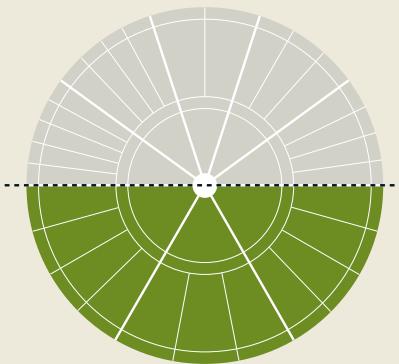


## הסגנונות הראקטיביים של המנהיגות



החצי התיכון של המעגל ממחישה התנהוגיות מנהיגותית וסגנון ריאקטיביים מגבילים. הממדים הריאקטיביים משקפים אמוןנות והנחות פנימיות המגבילות אפקטיביות, ביוטי אוטונטי ומנהיגות עצימה. מדובר בסגנון הבאים:

**שליטה** ממד מסכם המודד עד כמה המנהיג מבסס תחושה של ערך עצמי באמצעות עמידה במשימות והישגים אישיים. הוא מורכב מ:

**אושוקרטיות** מודד את נטייתו של המנהיג להיות כוכני, תוקפני ושתלטני. מודד עד כמה המנהיג משווה תחושת ערך עצמי וביחסו עם להיות כוכני, שליטה, חזק, דומיננטי, בלתי פגיע ולהיות בפסגה. תחושת ערך נמדדת באמצעות השוואה, ככלומר, להיות בעל הכנסה גבוהה יותר, תפקיד בכיר יותר, להיתפס כבעל התרומה הרבה ביותר, לזכות בקרדיט או להתקדם.

**שאפטנות** מודד עד כמה המנהיג מרגיש צורך להתקדם, עלות בסולם הארגוני ולהיות טוב יותר מאשרים. שאפטנות היא מניע בעל עצמה. הפלום זהה מודד אם המוטיבציה היא חיובית ומקדמת או שלילית – מרכזת מדי בעצמי ותחרותית.

**פרפקציוניזם** מודד את הצורך של המנהיג בהשגת תוצאות מושלמות וביצוע בטנדריטים מאד גבוהים, כדי להרגיש בטחון וערך עצמי אצלם. תחושת ערך וביחסו מושווים עם הצורך להיות מושלם, לבצע באופן מתמיד בرمאות הרואיות ולהצליח מעבר לכל הציפויות.

**הgentility** ממד מסכם המודד עד כמה המנהיג של המנהיג שהוא יכול להגן על עצמו ולבסס תחושה של ערך עצמי באמצעות הסתתרות, קריירות, צניות, הפגנת עליליות או גישה רצינית. הוא מורכב מ:

**ריזקי** מודד את הצורך של המנהיג לבסס תחושה של ערך אישי וביחסו על ידי הסתרות, עלילות ושמירה על קריירות, ריחוק רגשי והתנסאות.

**ביקורתיות** הוא ממד של נטיית המנהיג לנתקש גישה של ביקורתית, הטלת ספק וציניות מסויימת.

**יהירות** מודד את נטיית המנהיג להציג אגו גדול – התנהוגות הנחוית כמתבששת, אנקוט ומרוכצת עצמי.

**ציתנות** ממד מסכם המודד עד כמה המנהיג מקבל תחושה של בטחון וערך עצמי על ידי צוות לציפיותיהם של אחרים באמצעות הסתתרות, קריירות, צניות, הפגנת מתחoon אליהם ורוצה בהם. הוא מורכב מ:

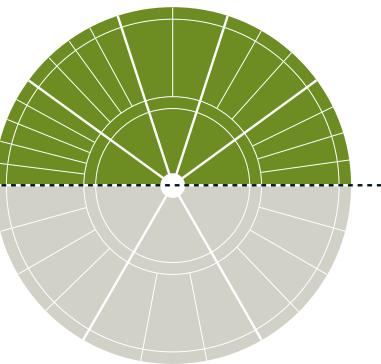
**ריצוי** מודד את הצורך של המנהיג לחפש אחר תמכתם ואישורם של אחרים, כדי להרגיש בטחון וערך עצמי כאדם. אנשים עם צורך חזק באישור נזירים לבסס את תחושת הערך שלהם על יכולתם להשיג אזהה והרחוק.

**השתיכות** מודד את הצורך של המנהיג ובReLU ניסיון מוכן מטריה לנ彸 ב꼰דרומיות, לצוית לכללים ולעמדו במצוותיהם של בעלי סמכות. הוא מודד עד גבויים.

**המתקנות** מודד את יכולת המנהיג לקבל החלטות בזמן ואת המידה שבה הוא חש בnoch להתקדם במצב אי-ודאות.

**פאסיביות** מודד עד כמה המנהיג מוטה על הכוח שלו ומוסר אותו לאחרים ולניסיונות שמחוץ לשוליטונו. זה ממד של אמוןנות המנהיג, שהוא אינו זה שיזכר את ניסיון חייו, שלמאציו אין השפעה רבה ושאי לו את הכוח ליצור את העתיד שבו הוא רוצה.

החלק העליון של המעגל ממחישה את הסגנונות הריאקטיביים התורמים לאפקטיביות של המנהיג. הם מודדים התנהוגיות מנהיגותיות מרכזיות והנחות יסוד המובילות לרמה גבוהה של הגשמה עצמית והישגים. מדובר ביכולות הבאות:



**יצירת קשר (BEING)** ממד מסכם המודד את יכולתו של המנהיג ליצור קשר עם אחרים בדרכם המביאה לידי ביטוי את הטוב שבבני אדם, קבוצות וארגוני. הוא מורכב מ:

**אפקטיביות** מודד את העניין והיכולת של המנהיג ליצור מערכות יחסים חממות וاقפתניות.

**חינוך** מודד את יכולת של המנהיג לפתח אחרים באמצעות חינכה ולשמר על פועלות להתבוננות עצמית, בין עובדה לפנאי – היכולת להתאחדות עצמית ולהתמודד עם לחץ החיים מבליל לאבד את העצמי.

**עבודת צוות** מודד את יכולת של המנהיג לטפח עבודות צוות המתאפיינת בביבליום גבויים, בקשר חבריו צוות המודחים אליו, בארגון כולם, ובתוך צוותים בהם הוא משתתף.

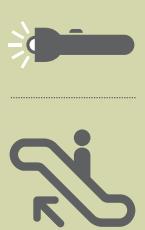
**בנייה אישית** מודד את האפקטיביות הבינאיות שבה המנהיג מński, מעורב בكونפליקטים הערכיים והעקרונות שבה הוא דוגל; ככלומר, עד כמה ניתן לסייע עליו שיפעל בהתאם להמה שהוא מכין בו.

**אומץ**

מודד את הנכונות של המנהיג לנתקש עדות לא פשוטות, להעלות נושאים שקשה לדבר עליהם (נושאים נפוצים שהקבוצה נמנעת מדין בהם) ולהתמודד בפתרונות עם בעיות קשות במערכות יחסים.

**LEADERSHIP CIRCLE.**

בהתנאי הזרקו על דפוסי החשיבה הנמצאים  
בבסיס התנהוגיות ומניעות אותן, לקוחות  
נפתחים לאפשרויות ולחירות חדשות.



# פרופיל מעגל המנהיגות

## מהדרות מנהל

### מדדים מסכמים

4

בנוסף לכל המדדים המוצגים במעגל הפנימי והחיצוני, הסולמות המלבניות, הממוקמים סביב המעגל נועדו לחבר הכל יחד. הם מספקים מדדים שימושיים של 'שורה תחתונה' כמו גם מדדים של דפוסי מפתח הקיימים בנתונים.

#### סולם ריאקטיבי-קריאטיבי

ש-bin המדדים הקריאטיביים לריאקטיביים. צוין הש-bin המאוזן כאן נועד לכמ' תחושה באשר למצבכם בשווואה למנהלים אחרים, בכל הקשור למכותם הארגוגיה שאתם משקיעים בתתנוגיותם ריאקטיביות לעומת קריאטיביות. צוין זה מעיד על המידה שבה מנהיגותכם, מערכות היחסים שלכם והתנהגותיכם מכוננות המטרה, נובעות מעתן אוירונטיזה קריאטיבית או ריאקטיבית. הוא אף מעיד על המידה שבה תפישתכם העצמית והмотיבציה הפנימית שלכם נובעות מתחוכם או נקבעות על ידי ציפיות, כללים או תנאים חיצוניים. איזון טוב מוביל לצזני אחוזונים גבוהים.

#### איזון בין יחסים למשימות

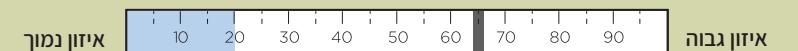
מודד את מידת האיזון שהמנהיג/ה מציגים בין יכולות ההישגיות לבון יכולות יצירתיות. זה מודד של התפתחות הקיימת, החסר או ההתפתחות המואצת בכל אחד מצדיו המשווהה (החזק של האנשים והחזק של המשימות), שיזכרם יחד מנהיגות מצוינת.

#### מיוט פונציナル מנהיגותי

"שורה תחתונה" המשווה את הצוין הכלול של כל המדדים שנCONDZO לזה של מנהלים אחרים, שהשתתפו בסקר זהה. הוא ממיין את כל הצוינים הגבוהים והנמוכים במטרה לענות על השאלה: "אך בסוף של דבר, מה מצביך?".

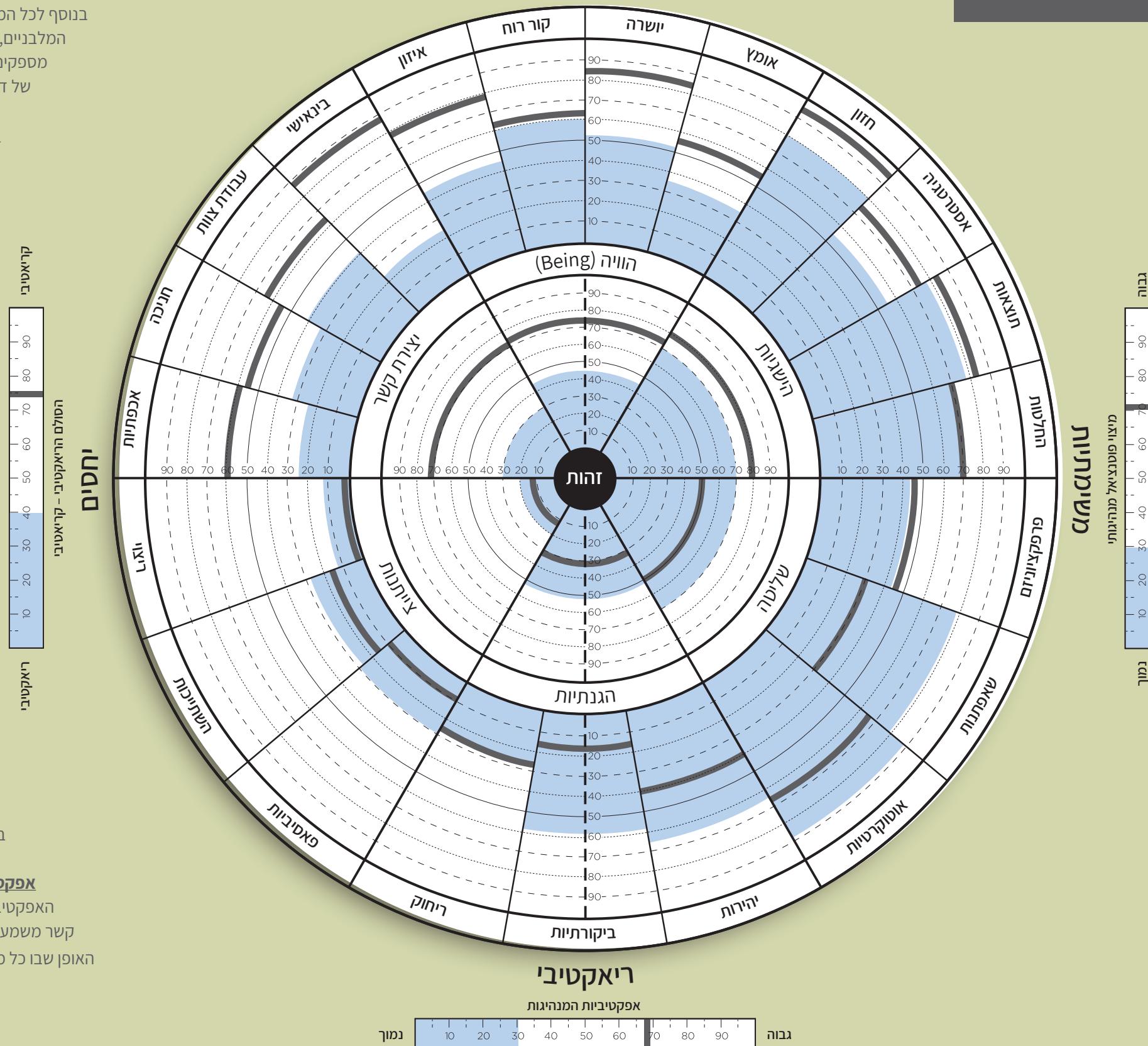
#### אפקטיביות המנהיגות

האפקטיביות הכוללת של המנהיג/ה. המחקר הראה שיש לך קשר ממשוניו לתוצאות עסקיות. זה נותן למנהיג/ה צוין כולל של האpun שבו כל מה שנאמר עד כה מתרגם לאפקטיביות נתפסת.



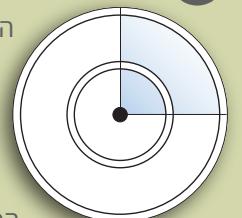
איזון בין יחסים למשימות

#### קריאטיבי



כדי להבין את המבנה של הפרופיל הגרפי, קראו בקשה את השלבים הבאים:

#### 1. מעגל בתוך מעגל



המעגל החיצוני מציג את התוצאות עבור כל אחד מ - 29 המדדים הנמדדים ע"י פרופיל מעגל המנהיגות. המדדים במעגל הפנימי מסכימים את המדדים שבמעגל החיצוני ל - 8 צוינים מסכמים. את הגדרות המדדים ניתן למצוא בעמודים הבאים.

מיקום המדדים במעגל ממחיש את היחסים בין המדדים. מדדים סמכים מתארים דפוסים התנהגותיים דומים שיש בהם מותאם חיובי. מדדים בצדדים הפוכים של המעגל הם דפוסי התנהגות מנוגדים והמתאים ביניהם נמצא ביחס הפוך.

#### 2. צויני אחוזונים



כל הצוינים מוצגים באחוזונים המשווים לבסיס נורמה הולך וגדל. צוינים גבוהים הם מעל אחוזון 66. צוינים נמוכים הם מתחת לאותון 33.

#### 3. מפתח



הערכה עצמית הערכת אחרים