

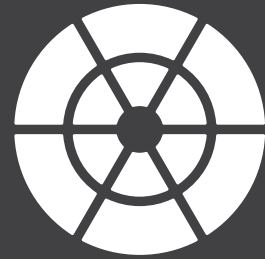
LEADERSHIP CIRCLE  
PROFILE™  
MANAGER EDITION

LEADERSHIP  
CIRCLE.

“Etkin liderler  
etkisiz liderlerden  
daima

**BİR ADIM  
ÖNDEDİR”**

~W.A. (BILL) ADAMS



LEADERSHIP CIRCLE  
**PROFILE**<sup>™</sup>  
MANAGER EDITION

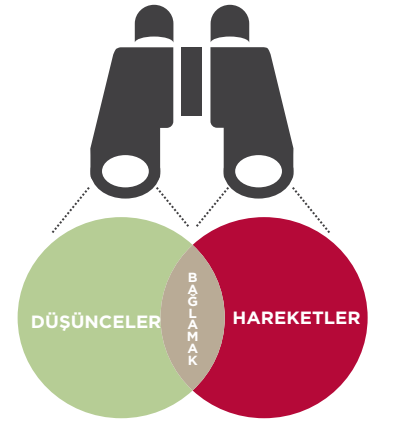
## LİDER ETKİNLİĞİNE IŞIK TUTAN LİDERLİK DEĞERLENDİRMESİ

### EYLEM MOTİFLERİNİ FİKİRSEL ALIŞKANLIKLARLA BİRLEŞTİRMEK

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

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

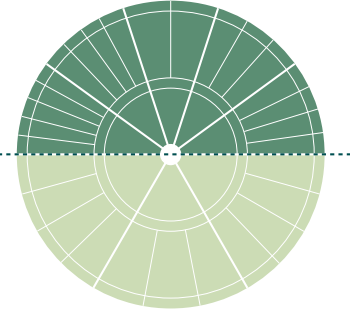
**YARATICI YETKİNLİKLER** nasıl sonuç aldığınızı, başkalarını nasıl motive ettiğinizi, liderlik vizyonunuzu, gelişim metotlarınızı, eylemlerinizdeki dürüstlüğü ve cesareti, kurumsal sistemleri geliştirme yöntemlerinizi ölçen, köklü araştırmalara dayanan yetkinlikler bütünüdür.

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



# YARATICI LİDERLİK YETKİNLİKLERİ



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:

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

**İlgili;** sıcak, sevecen ilişkiler kurma konusundaki ilginizi ve yeteneğinizi ölçer.

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

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

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

**OLMA** Boyutu; devam eden mesleki ve kişisel gelişime yöneliminizin yanı sıra içsel öz farkındalığın yüksek bütünlük liderliği ile ifade edilme derecesini ölçer. Öz farkındalık aşağıdakilerden oluşur:

**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.

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

**Cesaret;** zorlu tavırlar alma, "tartışılmayanlar"ı (grupun tartışmaktan kaçındığı riskli konular) gündeme getirme ve zor ilişki sorunlarıyla açıkça baş konusundaki istekliliğinizi ölçer.

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

**Vizyon;** kişisel amaç ve vizyonu ne derece açıkça dile getirdiğinizi ve bunlara ne derece bağlı kaldığınızı ölçer.

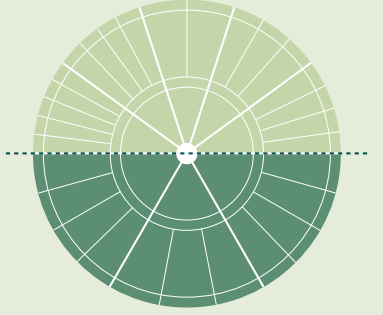
**Strateji;** ne kadar stratejik düşündüğünüzü ölçer. Kurumun yakın ve uzun vadede büyümesini sağlamak için, stratejik düşünmeyi titiz ve tamamen gelişmiş iş stratejilerine ne kadar iyi dönüştürdüğünüzü ölçer.

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

**Karar;** zamanında karar verme yeteneğinizin ve belirsizlikte ilerleme rahatlığınızın derecesini ölçer.

# TEPKİSEL LİDERLİK 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:

**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** Boyutu; geri çekilme, mesafeli durma, saklanma, soğukluk, alaycılık, üstünlük ve/veya rasyonellik yoluyla kendinizi koruyabileceğiniz ve değerli olma hissi yaratabileceğiniz inancını ölçer. Koruma aşağıdakilerden oluşur:

**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.

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

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

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

**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.

**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.

**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.



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

LEADERSHIP  
CIRCLE

