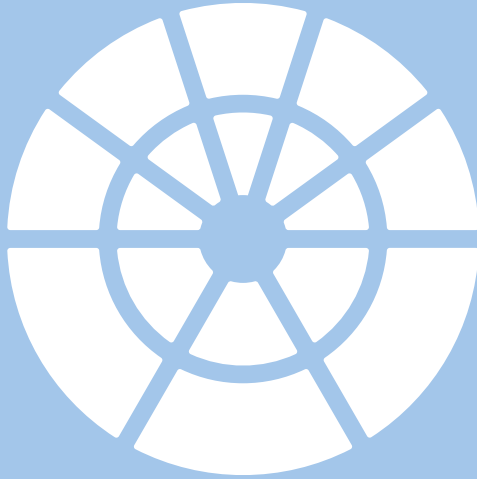




# COLLECTIVE LEADERSHIP ASSESSMENT™

LEADERSHIP  
CIRCLE®

# Tüm resmi görün ve değişim için güçlü bir gerekçe keşfet

COLLECTIVE LEADERSHIP ASSESSMENT™, ekiplerin veya organizasyonun kolektif liderlik etkinliğine yönelik güçlü bir “litmus testi” sunar. Tüm organizasyonunuzda veya sadece bir liderlik ekibinde kullanıldığında, Collective Leadership Assessment, çalışanların mevcut kolektif liderlik etkinliğini istenen etkinlik düzeyiyle karşılaştıran kapsamlı bir görünüm sağlar.

Mevcut durum ile hedeflenen durum arasındaki “etkinlik farkı”, gelişim fırsatlarını anında ortaya çıkarır. Ayrıca Collective Leadership Assessment, ekibinizin veya organizasyonunuzun etkinliğini küresel veri tabanımızla karşılaştırır.

## EKİBİNİZİN VEYA ORGANİZASYONUNUZUN KOLEKTİF LİDERLİĞİNİ KAPSAMLI VE GEÇERLİ BİR ŞEKİLDE DEĞERLENDİRİN

Collective Leadership Assessment, organizasyon veya ekip liderliğini kolektif grup etkisiyle analiz eden uygun fiyatlı, web tabanlı ve kullanıcı dostu bir araç sunar. Sonuçlar anında indirilebilir..

Collective Leadership Assessment ile kolektif liderliğin organizasyonunuz üzerindeki etkisini kapsamlı ve geçerli bir şekilde değerlendirebilirsiniz. Tüm organizasyonu, iş birimlerini veya ekip kolektif etkinliğini değerlendirme seçenekleri sayesinde, Collective Leadership Assessment hedeflenmiş sonuçlar sağlar.



*“Etkili kolektif liderlik, kimsenin kopyalayamayacağı tek rekabetçi ve stratejik avantajınızdır.”*

*~Dave Schrader, PhD*

## COLLECTIVE LEADERSHIP ASSESSMENT, LEADERSHIP CIRCLE PROFILE™ 360° DEĞERLENDİRMESİ İLE SORUNSUZ ÇALIŞIR

Anket, Leadership Circle Profile™’ı bu kadar güçlü ve etkili kılan aynı bütüncül çerçeveyi kullanır. Collective Leadership Assessment, grup düzeyinde değişimi tetikleyen etkinlik merceği işlevi görürken, Leadership Circle Profile bireysel liderlik gelişimi için derinlemesine geri bildirim sağlar.

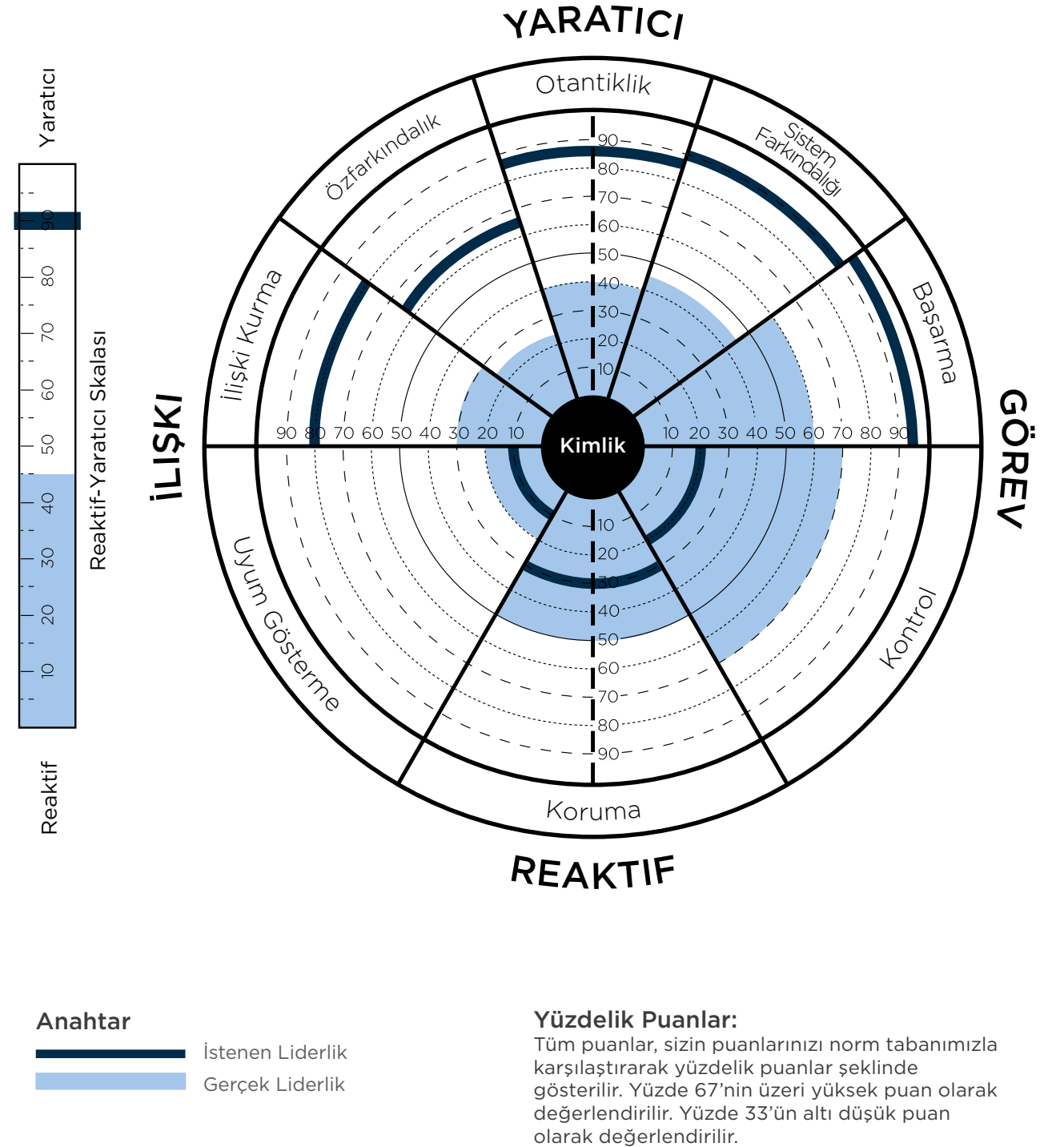
Leadership Circle Profile, hem davranışı hem de liderin davranışlarını yöneten iç işletim sistemini ölçerken, Collective Leadership Assessment, grubun etkinliğinin kolektif etkisini ölçer.

**COLLECTIVE LEADERSHIP ASSESSMENT ŞUNLARI SAĞLAR:**

- Değişim için güçlü bir gerekçe oluşturur.
- Liderlik gelişimi çabalarını odaklar.
- Satın almalar, birleşmeler ve yeniden yapılanma planları ile ilgili kültürel zorlukları ortaya koyar.
- Liderliği, verimlilik, kâr, iş gücü devri ve diğer temel performans ölçütleri ile ilişkilendirir.

**GENEL BAKIŞ VE FAYDALAR:**

- **Katılımcılardan aynı 62 soruyu iki kez yanıtlamaları istenerek mevcut kolektif liderlik etkinliği ve hedeflenen liderlik etkinliği ölçülür** —bir kez mevcut durum için, bir kez de hedeflenen durum için. Sonuçlar gösterildiğinde, mevcut durum ile hedeflenen etkinlik arasındaki fark vurgulanır. Bu, konuşmayı en çok ele alınması gereken konulara hemen odaklar.
- **Liderlik etkinliğinin 31 boyutunu ölçer;** bunlar sekiz özet boyuta göre organize edilir ve Leadership Circle Profile'in iç çemberiyle aynı dairesel formatta gösterilir. Sekiz boyut, iki genel organizasyon sağlığı ölçütünde özetlenir. Toplamda, Collective Leadership Assessment, mevcut ve hedeflenen kolektif liderlik etkinliğinizi anlamak için 31 farklı boyut sağlar.
- **Sürekli büyüyen bir norm tabanına erişir** ve organizasyonunuzun küresel norm tabanımıza ve geçerli karşılaştırmalar için mevcut olan herhangi bir sektör grubuna kıyaslanmasını sağlar.
- **Her alt grup için raporlar kolayca hazırlanabilir;** iş birimleri, mevcut ekipler, liderlik ekipleri ve tüm organizasyon dahil.
- **Kullanıcı dostudur, internet üzerinden** uygulanır ve sonuçlar anında indirilebilir. Bu, öğle arası sırasında ekibinizin liderlik tarzı ve etkinliğini kapsamlı ve geçerli bir şekilde değerlendirebileceğiniz anlamına gelir.
- **Veri gösterimi canlı, kesin ve anlaşılması kolaydır;** bu, bu değerli bilginin derinlemesine ve anında anlaşılmasını sağlar.
- **Tamamen gizlidir.**





# Boyut Tanımları

**YARATICI LİDERLİK YETERLİKLERİ**, liderlik etkinliğinin 20 boyutunu ölçer. Bu boyutlar, yüksek tatmin ve başarıya sahip organizasyonlar oluşturan temel liderlik davranışlarını ve içsel varsayımları değerlendirir. Bu yeterlikler beş ana boyutta özetlenmiştir:

**İlişki Kurma Boyutu**, kuruluşunuzdaki liderlerin kişiler, gruplar ve organizasyonlarda en iyiye ortaya çıkaracak şekilde başkalarıyla ne ölçüde ilişki kurduklarını ölçer. Kuruluş veya ekibin kolektif liderliğinin, kaliteli ilişkiler kurma, takım çalışmasını teşvik etme, işbirliği yapma, kişileri geliştirme, karar alma ve planlama süreçlerine dahil etme ve yüksek düzeyde kişilerarası beceri gösterme yeteneğini ölçer.

**Özfarkındalık Boyutu**, liderliğin sürekli mesleki ve kişisel gelişime yönelimini ve içsel farkındalığın yüksek bütünlükle liderlikte ifade edilme derecesini ölçer. Bu, duygusal ve kişilerarası olgunluğun bir ölçüsüdür. Ayrıca, ekibin veya grubun, kişisel ustalıkla sonuçlanan kişisel/mesleki gelişimi ne ölçüde teşvik ettiğini de değerlendirir.

**Otantiklik Boyutu**, liderlerin diğer kişilerle özgün, cesur ve yüksek bütünlük içerisinde ilişki kurma yeteneğini ölçer. Liderliğin ne ölçüde özgün olduğunu—organizasyon içi politikalar, iyi görünme veya onay kazanma gibi etkenlerle gölgelenip gölgelenmediğini değerlendirir. Ayrıca, liderlerin zor durumlarda sağlam durma, “tartışılamayan” (grubun tartışmaktan kaçındığı riskli konular) konuları gündeme getirme, ilişki sorunlarını açıkça ele alma ve kişisel duygularını/hassasiyetlerini paylaşma yeteneklerini ölçer. İşyerinde cesaret, bire bir ve grup durumlarında riskli konularla özgün ve doğrudan ilgilenmeyi içerir.

**Sistem Farkındalığı Boyutu**, kolektif liderlik ekibinin farkındalığının tüm sistemin iyileştirilmesine ve toplum refahına (toplumun uzun vadeli refahı ile kuruluşun çıkarları arasındaki simbiyotik ilişki) ne ölçüde odaklandığını değerlendirir.

**Başarma Boyutu**, liderlerin vizyon sahibi, özgün ve yüksek başarı odaklı liderlik sunma derecesini ölçer. Liderlerin, amaca yönelik ve stratejik sonuçlara odaklanmayı teşvik etme derecesini ve yaratıcılık ile etkili karar verme becerilerini değerlendirir.

**TEPKİSEL LİDERLİK TARZLARI**, tepkisel olan kolektif liderliğin 11 boyutunu ölçer. Bu boyutlar, belirli güçlü yönlerle sahip liderlik yollarını ölçerken, aynı zamanda etkinliği, özgün ifadeyi ve güçlendirici liderliği önemli ölçüde sınırlayan içsel inanç ve davranışları da yansıtır. Bu alt boyutlar üç ana boyutta özetlenir:

**Kontrol Boyutu**, liderlerin görev tamamlama ve kişisel başarı ile kişisel değer duygusu oluşturma derecesini ölçer. Liderlerin kendilerini ve başkalarını aşırı zorlaması, sonuçları kişiler pahasına takip etmesi ve başkalarının istediklerini yapmasını sağlamak için aşırı agresif taktikler kullanma derecesini değerlendirir.

**Koruma Boyutu**, liderlerin kendilerini korumak ve değer/güvenlik duygusu oluşturmak için duygusal olarak geri çekilme, mesafeli durma, saklanma, ilgisiz, alaycı, üstün ve/veya rasyonel davranma derecesini ölçer. Bu tutum genellikle entelektüel olarak parlaktır, ancak aşırı eleştirel ve soğuk olabilir.

**Uyum Gösterme Boyutu**, liderlerin aşırı koruyucu, ihtiyatlı ve/veya kibar davranışlarda bulunma derecesini ölçer. Liderlerin amaçladıkları ve istediklerini yerine getirmek yerine başkalarının beklentilerine uyarak kendilik değeri ve güvenlik hissi edinme derecesini değerlendirir.

## REAKTIF-YARATICI SKALASI

**Reaktif-Yaratıcı Skalası**, yaratıcı boyutlar ile tepkisel boyutlar arasındaki denge derecesini yansıtır. Buradaki yüzdelik puan, kolektif liderliğinizin diğer kuruluşlarla nasıl karşılaştırıldığını gösterir. Kuruluşunuzun veya ekibinizin tepkisel ve yaratıcı davranışlara ne kadar enerji harcadığını ölçer. Liderliğiniz, ilişkileriniz ve hedef odaklı davranışlarınızın ne ölçüde yaratıcı veya tepkisel bir yönelimden kaynaklandığını gösterir. Ayrıca, liderlerin benlik algısı ve içsel motivasyonlarının ne ölçüde içsel kaynaklı olduğunu veya dışsal beklentiler, kurallar ve koşullar tarafından belirlendiğini de ortaya koyar.

