

**تقرير SEI حول القيادة**  
إصدار دولي

**Sample Report** الاسم  
التاريخ **2021 / 17 / 03**

المقدمة من Six Seconds

## ملخص تنفيذي

### نظرة سريعة على ملف معلوماتك

تكفيك كفاءاتك العاطفية لإدارة تعقيدات عملك وحياتك اليومية في معظم الأحيان. و مع ذلك ان رفع مستوى الذكاء العاطفي سيعزز من قيادتك في اوقات الضغط او التحدي. لديك اساس قوي لذلك استخدم هذا التقرير لمساعدتك على رفع كفاءتك و تحسين قيادتك.

### ما هو الذكاء العاطفي؟

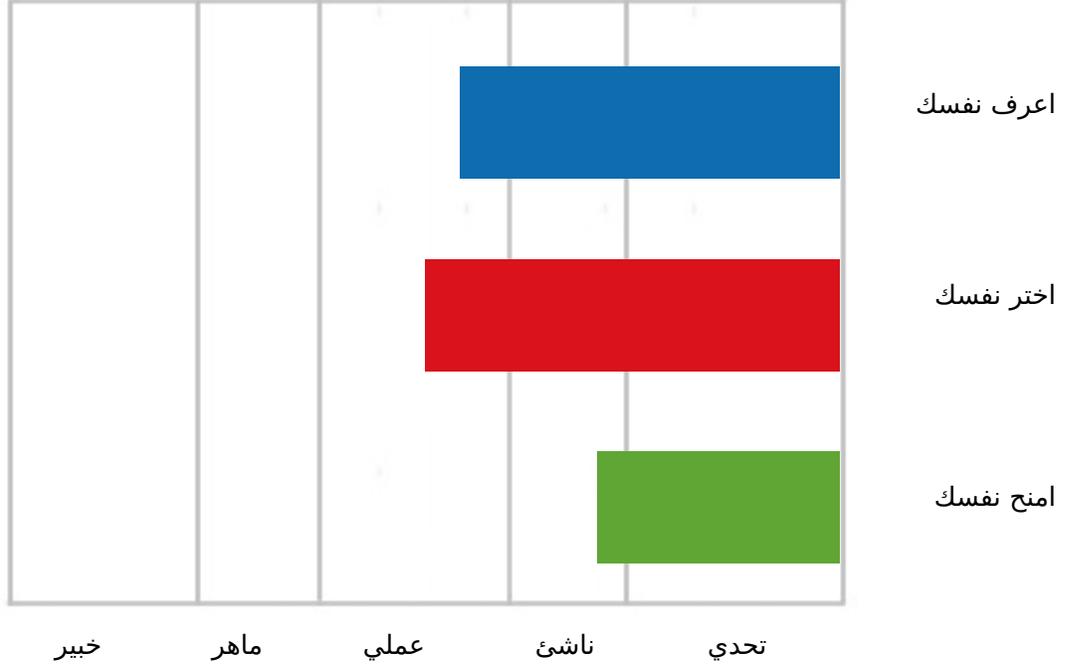
الذكاء العاطفي (EQ) وفق تعرف منظمة Six Seconds هو مجموعة من الكفاءات التي تتيح لك مزج المنطق و المشاعر لاتخاذ القرارات المثلى. على الرغم من توجيهات الكثيرين الى "عدم الانصياع للعواطف" الا أن "Six Seconds" تفترض ان العواطف ضرورية لاتخاذ القرارات و الدافعية . اذا استخدمت ذكاءك العاطفي بفعالية ،ستتمكن من التأثير على الاخرين و التواصل الفعّال و المحافظة على تركيزك نحو مسارك بشكل أفضل. و هذا ما ذكرته مجلة هارفرد لإدارة الاعمال "ان الذكاء العاطفي هو مفتاح النجاح المهني".

### ما أهمية الذكاء العاطفي بالنسبة لك كقائد؟

تهدف مهمة القائد في إشراك فريق العمل للقيام بالعمل بما يفوق قدرات أي فرد من فريق العمل. كما تنطوي مهمة القائد على إشراك الأفراد للاستفادة من طاقاتهم الكاملة. فعندما يكون القائد واعيًا وصادق ويتعامل بنزاهة لتحقيق الهدف، فسيتمكن من بناء الثقة والالتزام والاستقامة لتعزيز بيئة تحفز الآخرين على تقديم أفضل ما لديهم. لا يوجد صيغة محددة للقيادة العظيمة، ولا يوجد مسار سحري لاتباعه. فالقائد العظيم يصنع طريقه الخاص، طريق يعتمد على مهاراته - وصفاته بشكل فريد. لا يمكنك تقليد نمط شخص آخر أو استخدام مجموعة السلوكيات المحددة. بل ما يلزمك هو تقييم نفسك بعناية لمعرفة مواطن القوة والضعف لديك، والمتابعة نحو الهدف. يوفر هذا التقرير لمحة حول بناء الذكاء العاطفي وتطبيقه لتحسين القيادة.

## الذكاء العاطفي بطريقة عملية

يعتمد هذا التقرير على نموذج مباشر به ثلاثة محاور. فيما يلي نظرة سريعة على ملف معلوماتك موضحة هنا:



المسعى	القيمة	التفسير
<b>اعرف نفسك</b> (الوعي الذاتي)	تتيح ملاحظة العادات السلوكية والمشاعر فهم "ما يحركك".	لقد قمت بتطوير مستوى من الوعي الذاتي والذي قد يساعدك بشكل جيد في معظم الوقت. يمكنك الاستفادة من المشاعر لتحديد ردود أفعالك المعتادة. زيادة إتقانك في هذه الناحية سيمنحك رؤية ومعرفة إضافية بالجانب البشري من الأداء.
<b>اختر نفسك</b> (إدارة الذات)	توجيه أفكارك و مشاعرك و تصرفاتك بوعي لتفادي الاستجابة بطريقة غير واعية.	يمكنك في معظم الأوقات إدارة ردود أفعالك. ومع ذلك، عندما تكون مثقل بالأعباء أو عندما تظهر المشاكل وتزيد التحديات، فقد تستسلم لهذا الضغط وترد بانفعال. ارفع من مستوى قدراتك في هذا الجانب، سيساعدك ذلك على الاستجابة بطريقة مناسبة في المواقف القيادية. كما ستري فوائد في قدرتك على الإبداع. وسيساعدك ذلك أيضًا على اتخاذ القرارات والابتكار.
<b>امنح نفسك</b> (توجيه الذات)	يساعد تخطيط خياراتك اليومية وتماشيها مع هدفك السامي على اطلاق قدراتك و امكاناتك بكامل طاقتها.	لقد بدأت في تطوير إحساسك بالهدف والمهارات الضرورية للتواصل مع الآخرين. سيساعدك تعزيز هذه القدرات على بناء صلات أفضل مع الآخرين والوصول إلى طاقتك الكاملة كقائد.

## التالي:

يطوف بك باقي التقرير عبر نموذج الذكاء العاطفي لمنظمة Six Seconds ويصف نتائجك بالتفصيل، سوف تجد تفسير لكل كفاءة وتطبيق مخصص لك كقائد، بالإضافة إلى توجيهات لتطوير هذه الكفاءات والاستفادة من مواطن القوة. كما يوفر لك "تقرير الشبكات العصبية" معلومات على كيفية تفعيل هذه المفاهيم وتطبيقها بطريقة عملية.

أثناء قراءتك للتقرير، تذكر النقاط الرئيسية الثلاث التالية:

1. **إنها أداة.** الهدف من هذه النتائج هو للانعكاس الذاتي و المناقشة، فليست حقيقة مطلقة.
2. **الذكاء العاطفي قابل للتعلم.** يقيم هذا التقرير ثمان كفاءات قابلة للتعلم. فمهما كان مستوى خبرتك الحالي فيها، يمكنك الارتقاء بها إذا رغبت في ذلك.
3. **استخدم نقاط قوتك.** نقاط قوتك هي مصدر لك، وهي الية وهي آليات لإحداث التغيير. فأنت تتمتع بالقوة في العثور على حلول جديدة، تنشيط نفسك، وإدارة عواطفك. فكيف تستخدم هذه المنح يوميًا كقائد؟

إذا كانت لديك استفسارات حول التقرير، فالرجاء الاتصال بمدرّب

John Dodds <john.dodds@6seconds.org>

للحصول على مزيد من المعلومات حول الذكاء العاطفي، الرجاء زيارة موقع Six Seconds على العنوان التالي:  
www.6seconds.org

بالنيابة عن فريق Six Seconds نشكرك لاهتمامك في تطوير مهارات الذكاء العاطفي الخاصة بك كقائد.

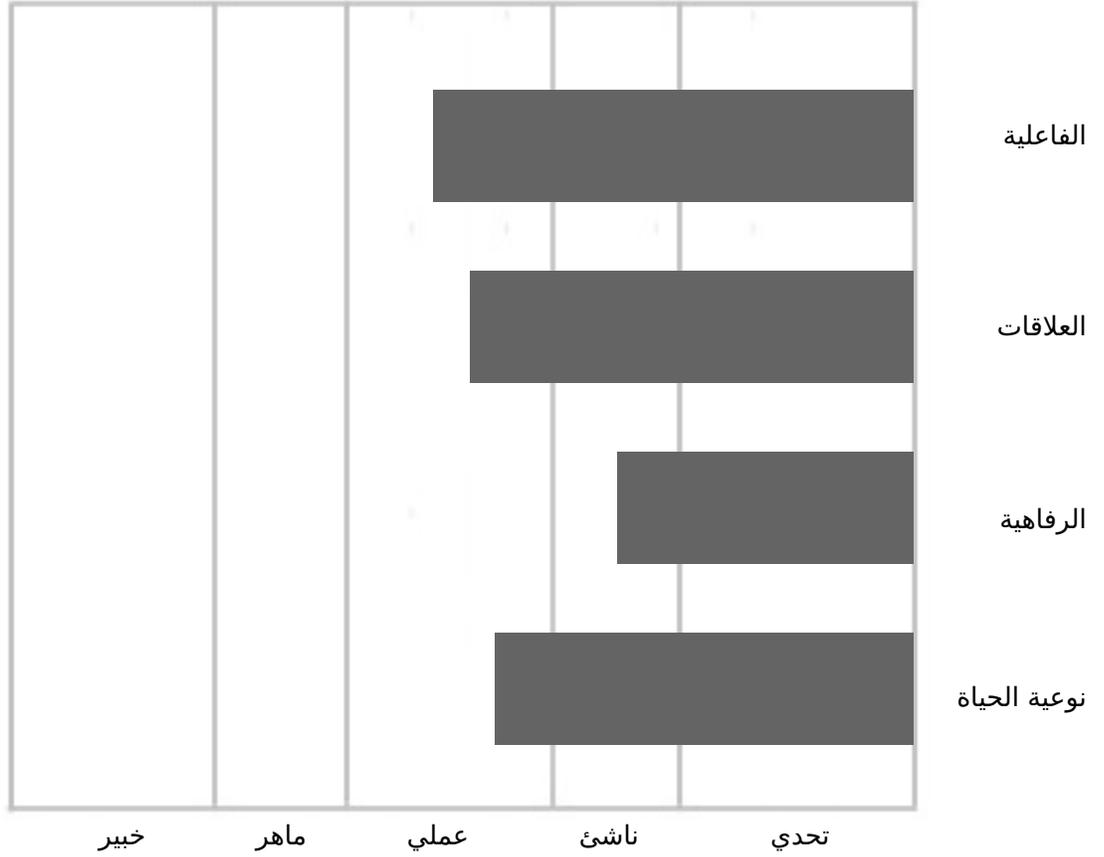
Joshua Freedman, Massimiliano Ghini MBA, & Anabel Jensen, -  
.Ph.D  
Authors of the SEI LR

## جدول المحتويات

2	ملخص تنفيذي .....
6	القسم 1: عوامل النجاح .....
7	القسم 2 نموذج الذكاء العاطفي .....
9	القسم 3 ملف معلومات .....
	القسم 4 : نتائجك بالتفصيل
11	اعرف نفسك .....
13	اختر نفسك .....
17	امنح نفسك .....
19	القسم 5 : الاستنتاج .....
20	خطة العمل .....

## القسم 1 : عوامل النجاح

عندما اجبت على التقييم ، تكون قد أجبت ايضا على اسئلة متعلقة بنتائج العمل و الحياة . وفيما يلي توضيح للدرجات التي حصلت عليها:

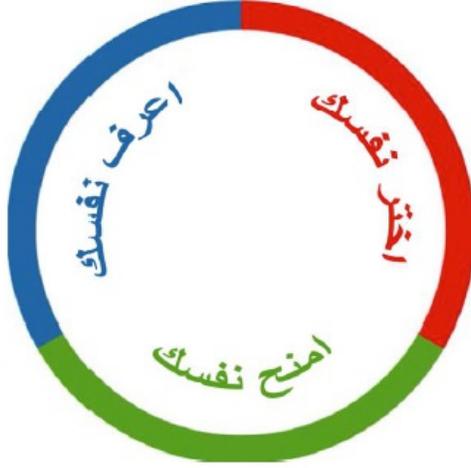


اثبتت الابحاث أن كفاءات الذكاء العاطفي هي الدافع لهذه النتائج (راجع [6sec.org/success](http://6sec.org/success)). ولذلك، أثناء قراءة تقريرك، قم بمراعاة رضاك عن هذه النتائج واعلم أنه يمكنك استخدام مهارات الذكاء العاطفي لتحسين عوامل النجاح تلك الدافع المساعد لمهارات الذكاء العاطفي:

عامل النجاح	تعريف
الفاعلية	القدرة على تحقيق نتائج
العلاقات	القدرة على بناء شبكة علاقات والحفاظ عليها
الرفاهية	القدرة على المحافظة على الطاقة والأداء المثاليين
نوعية الحياة	القدرة على إيجاد الرضا والالتزان في الحياة

## القسم 2: نموذج الذكاء العاطفي لمنظمة Six Seconds

نموذج الذكاء العاطفي بشكل عملي يبدأ بثلاثة محاور رئيسية : الوعي الذاتي(ملاحظة ماذا تفعل)، الادارة الذاتية ( عمل ما تعنيه) و التوجيه الذاتي (العمل لهدف ).



### اعرف نفسك

رؤية ما تفعله و تشعر به بوضوح . المشاعر هي معلومات ، هذه الكفاءات تسمح لك بجمع هذه المعلومات بدقة.

### اختر نفسك

القيام بعمل ما تعنيه حقاً، و ليس التصرف بناء على "الطيران الآلي للعقل" هذه الكفاءات تسمح لك بأن تستجيب بشكل فعّال.

### امنح نفسك

القيام بذلك لسبب ما. تساعدك هذه الكفاءات على وضع رؤيتك ورسالتك موضع التنفيذ حتى تقود عن قصد وبنزاهة تامة.

**اعرف نفسك** يمنحك "الماهية" عندما تعرف نفسك، فانك تعرف مواطن القوة لديك والتحديات التي تواجهك، وتعرف ما تفعله، وما تريده، وما يمكن - تغييره.

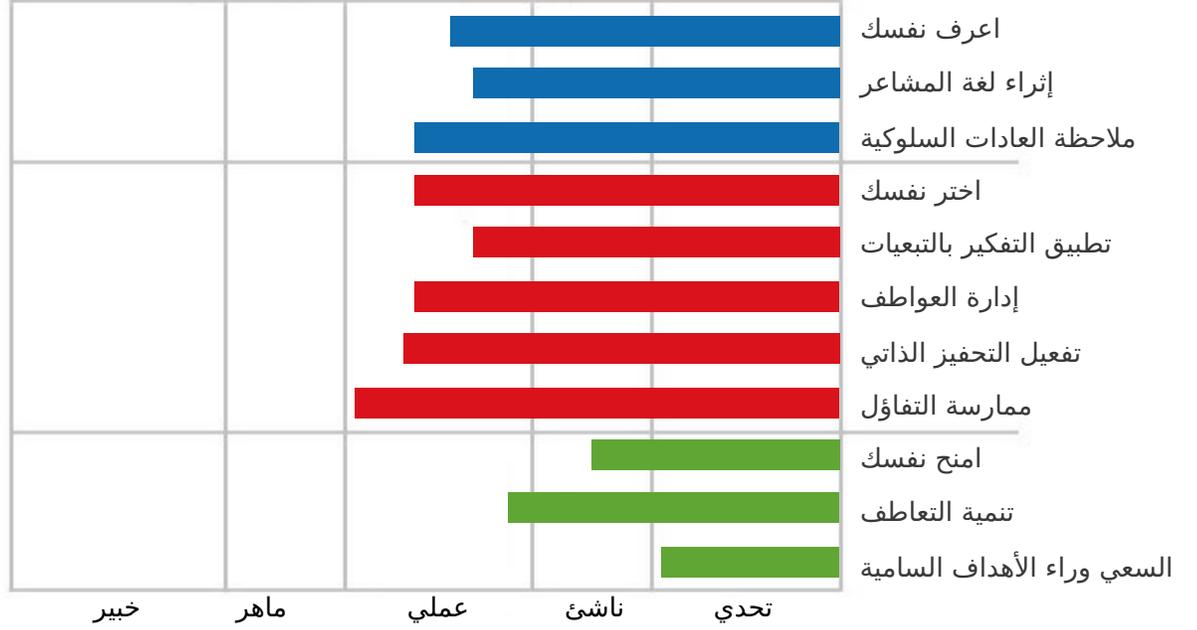
**اختر نفسك** يوفر "الكيفية" - يوضح لك كيفية التصرف، وكيف تؤثر على نفسك وعلى الآخرين، وكيفية "تسيير" هذه المفاهيم والعمل لتحقيقها.

**امنح نفسك** يوفر "السبب" عندما تمنح نفسك، ستكون واضحاً ومفعم بالطاقة فتحافظ على تركيزك على السبب في الاستجابة بطريقة معينة، - والسبب في التحرك في اتجاه جديد، وسبب مشاركة الآخرين.

يحتوي كل محور من هذه المحاور الثلاثة على كفاءات محددة يتم قياسها بواسطة التقييم SEI . وهذه الكفاءات موضحة في الصفحة التالية.



## القسم 3: ملف معلومات SEI



يتم تسجيل درجات SEI في خمسة نطاقات للأداء:

المنطقة	الدرجة	تعريف
تحدي	(65-81)	هذه المنطقة تشكل تحدي لك كقائد، من الممكن انها تشكل لك عقبات شخصية و مهنية.
ناشئ	(82-91)	هذه المنطقة تعني ان الوعي و المهارات في تطور ، من المهم ان تتابع الممارسة والتدريب.
عملي	(92-107)	هذه الكفاءة كافية للمواقف العادية والمعتادة، وسيكون من المفيد المتابعة نحو مزيد من التطوير لتلبية متطلبات القيادة.
ماهر	(108-117)	هذه تمثل قوة محتملة، عليك استخدامها والاستفادة منها
خير	(118-135)	تتمتع بقدرة فريدة في هذه المنطقة والتي تميزك كقائد

## الفرص والتحديات

مواطن القوة المحتملة:

أعلى درجاتك في...	من الممكن ان تساعدك في...
ممارسة التفاؤل	العثور على حلول جديدة
تفعيل التحفيز الذاتي	تنشيط نفسك
إدارة العواطف	إدارة عواطفك

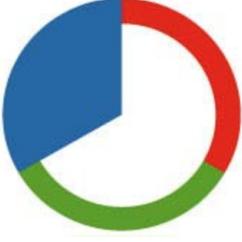
مواطن الضعف المحتملة:

أدنى درجاتك في...	قد يمثل تحديًا لك حول...
تنمية التعاطف	التواصل مع الآخرين
السعي وراء الأهداف السامية	التماسي مع الرؤية الشخصية والقيم

تمتلك منظمة Six Seconds ، المنظمة المعنية بنشر هذا التقييم، منظورًا ورؤية بأن التغيير الحقيقي يأتي من استغلال مواطن القوة.

ضع في عين الاعتبار:

- ما مدى براعتك في استخدام مواطن القوة لديك؟
- هل يمكنك تحسين إحدى مناطق الضعف من خلال استغلال منطقة قوة؟
- هل تفرط في استخدام أي من مناطق القوة؟
- ما هي الوسيلة الوحيدة لاستخدام منطقة قوة بفعالية أكثر بداية من الآن؟



## القسم 4 : نتائجك بالتفصيل

### اعرف نفسك

1. إثراء لغة المشاعر: تحدي كل من المشاعر البسيطة والمركبة وتفسيرها بدقة.

العواطف هي مركبات كيميائية، وأحد أشكال الناقل العصبي، حيث توفر بيانات حول نفسك والآخرين، فالعواطف هي نظام تغذية عكسية تنقل المعلومات التي تحفز السلوك والقرارات. وتتيح الثقافة العاطفية تحديد البيانات وتفسيرها من خلال ملاحظة المشاعر وتسميتها والبدء في تحليل الأسباب والآثار. وتوفر هذه الكفاءة معلومات هامة حولك أنت وأعضاء الفريق، وتمنحك رؤية ووضوحاً لمحفزات السلوك الرئيسية.

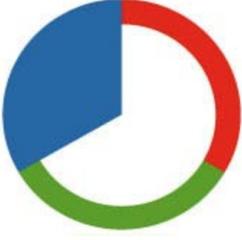


### نقطة

إن القادة المتمتعين بكفاءة عملية في هذا المجال يكتسبون بصيرة ومعرفة عاطفية تساعدهم باتخاذ القرارات بطريقة مناسبة، غير أنهم قد يتجاهلون ذلك عند انشغالهم أو تعرضهم للضغط. فهم يعون المشاعر المتعددة والمعقدة والمعلومات التي تمدنا بها هذه المشاعر. وهذه هي الخطوة الأولى في معرفة الذات. يدركون آثار العديد من المشاعر، لذلك يتمتعون بالقدرة على استخدام المشاعر إستراتيجياً (تناغم العواطف مع المهمة التي بين يديهم). قد لا يستخدمون هذه المهارة عند التحرك بسرعة. لكن عندما يهتمون بالمشاعر، يمكنهم رؤية "الرسائل العاطفية" التي يرسلونها وكيفية استجابة الآخرين على المستوى العاطفي.

### التطوير

لغة المشاعر هي مصدر قوة لديك يمكنك استغلاله لرفع أداؤك. قم ببناء مفرداتك ومقوماتك الحالية وتابع استكشاف كيف تؤثر العواطف على التفكير والعكس. كن أكثر وعياً بكيفية استخدامك لهذه المهارة في أوقات الإجهاد أو الضغط. فأنت تتمتع بالكفاءة المطلوبة إلا أن تطبيق هذه المهارة بشكل منتظم هو المفتاح. فكما تقوم الكاميرا على الفور بضبط التركيز ودرجة الإضاءة لملاءمة الموقف الحالي، لديك الفرصة للقيام بعمليات الضبط المناسبة بناءً على المشاعر أثناء إثراء لغة المشاعر.



## 2. ملاحظة العادات السلوكية: الإقرار بردود الأفعال والسلوكيات المتكررة كثيرًا.

يقوم الناس أحيانًا بتقييم المواقف الجديدة والاستجابة بحذر وبشكل مدروس، غير أنهم كثيرين يتصرفون بدون تفكير ويتفاعلون بدون وعي بناء على ما اعتادوا عليه. ويرجع ذلك بشكل جزئي إلى أن دماغ الإنسان مجهز لتشكيل مسارات عصبية واتباعها. فإذا ما تُركت هذه الأنماط بدون وعي فقد تكبح الأداء الأمثل لأنها تمثل استجابة معممة، إن ملاحظة العادات السلوكية تساعدك على تتبع استجاباتك ومراقبتها وهو ما يعد خطوة ضرورية لإدارتها.

كما تساعد ملاحظة عاداتك السلوكية على رؤية سلوكيات الآخرين أيضًا وفهمها وهو أمر ثمين للغاية - - في تدريب الأفراد على التخلص من عادات التصرف دون تفكير ووعي.



### نقطة

يمكن عادة القادة المتمتعين بمستوى عملي في هذه الكفاءة من فهم الدافع وراء سلوكياتهم وتصوراتهم. ويستخدمون هذا الوعي كأساس للإدارة الذاتية بتفادي الأحداث الدرامية غير الضرورية. ومع ذلك، فهناك الكثير من العادات السلوكية التي لم يتعرفوا عليها. ونتيجة لذلك، قد يفقدون بيانات هامة، وخاصةً في المواقف الصعبة. وعيهم بعاداتهم السلوكية يساعدهم على قراءة استجابات الآخرين وفهم المحفزات لسلوك أفراد الفريق بشكل أفضل. هذا يؤدي بدوره إلى فريق عملي بشكل أكبر.

### التطوير

عزز انتباهك في أوقات الضغط والتحدي. وقم ببناء وقت للتأمل في كل يوم - مجرد عدة دقائق مرتين إلى ثلاثة يوميًا (على سبيل المثال، أثناء تناولك للقهوة أو العودة من الغداء). وحافظ على منظور فضولي بملاحظة أنماطك السلوكية دون الحكم عليها. وحدد أفكارك ومشاعرك وأفعالك. كيف تتفاعل؟ وهل هذا هو رد فعلك المعتاد؟ إن التحديات اليومية توفر فرصًا رائعة للممارسة. على سبيل المثال، عندما تكون متأخرًا أو عالقًا في ازدحام المرور، أو عندما يصر أحد الزملاء على امر مستحيل، انتبه جيدًا لردود أفعالك.

## اختر نفسك



## 3. تطبيق التفكير بالتبعيات: تقييم مزار الخيارات وفوائدها.

تساعدك هذه المهارة على تقييم القرارات وآثارها. فهي مفتاح إدارة القوى الدافعة والاستجابة بدلاً من رد الفعل الآلية ( إنها عملية تحليل وتأمل و ذلك باستخدام الأفكار والمشاعر، لتحديد استجابة بتعمدً مثلئ لك وللآخرين). وتعد هذه الكفاءة مهمة للغاية لوضع خطة إستراتيجية تصلح للديناميكيات الإنسانية وإدارة سلوكك أثناء تنفيذك لتلك الخطة.



## نقطة

يمكن للقادة الذين يتمتعون بمستوى عملي في كفاءة التفكير بالتبعيات تقييم قراراتهم إلى درجة مناسبة. فعندما يقعون "تحت الضغط" أو التعب أو الغضب أو الانزعاج، يختصرون هذه الخطوة. وقد يتداركونها فيما بعد إذا وضح أحد ذلك، ومع ذلك فقد يصبحون في موقف دفاعي بدلاً من تحمل مسؤولية خطأهم. أما عند استخدامهم لهذه المهارة، يصبح هؤلاء القادة أكثر قدرة على تخطيط قراراتهم الفردية وقرارات الفريق ودراستها. وهذا يؤدي إلى الكفاءة والفعالية بالإضافة إلى مناخ يغمره الاحترام.

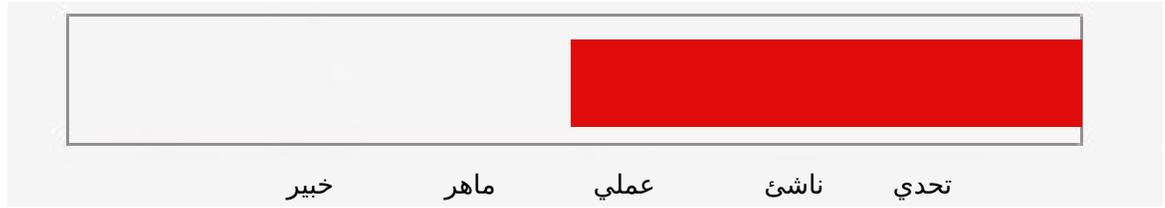
## التطوير

إن أحد مفاتيح استخدام التفكير بالتبعيات هو ملاحظة أين وقت التقييم ومتى يحين الوقت للمضي قدماً. كما أن "قراءة" الموقف لتقييم المنافع/الأضرار بسرعة سيمنحك دليلاً حول ما إذا كان الوقت قد حان لممارسة مهارات التفكير بالتبعيات بعناية أم لا. هناك مفتاح آخر وهو الاهتمام بالرسائل اللاواعية لمشاعرك. المشاعر تمنحك أدلة على ما هو مهم بالنسبة إليك، وأدلة على قيمك، والاتجاه الذي عليك المضي فيه. اعترف بهذه المشاعر وقم بإضافتها إلى تفكيرك و تأملك.



#### 4. إدارة العواطف: تقييم العواطف وتسخيرها وتحويلها كمورد إستراتيجي.

يقال للناس كثيرًا أن عليهم التحكم في عواطفهم، لكبح المشاعر مثل الغضب أو البهجة أو الخوف والتخلص منها خارج عملية اتخاذ القرارات. ومع ذلك، فإن المشاعر توفر بصيرة وطاقمة، وتحفز اتخاذ القرارات والسلوكيات - فبدون العواطف، لا يمكن للإنسان على الإطلاق اتخاذ القرارات. ولذلك، بدلاً من تجاهل المشاعر، تتيح لك هذه الكفاءات استخدام العواطف بفعالية لإدارة ذاتك وتحقيق التأثير الذي تنشده على الآخرين.



#### نقطة

ان القادة المتمتعين بمستوى ماهر في كفاءة إدارة العواطف يتأقلمون مع مشاعرهم بطريقة جيدة - إلا عند تعرضهم لضغط شديد للغاية، أو عندما يكونون في عجلة، أو يواجهون تحديات عاطفية ذات صعوبة خاصة. نتيجة لذلك، عندما يواجه هؤلاء القادة مستويات تعقيد عالية، يبدؤون في مقاومة عواطفهم. فإما يبدؤون في صب مشاعرهم على الآخرين أو يغلقون مشاعرهم ويكتنونها. وهذا له تأثير ضار على الفريق. فعلى الرغم من أنهم قد يواجهون مشاكل في مساعدة أفراد الفريق على ادارة عواطفهم المعقدة، يستطيع هؤلاء القادة عادةً إدارة ردود أفعالهم. ويساعدتهم ذلك على المحافظة على علاقات جيدة مع الزملاء والعملاء.

#### التطوير

لتطوير هذه الكفاءة، قم بالعمل على تقييم المشاعر وتقديرها. المشاعر موجودة لمساعدتك - فهل تراها حليفة لك؟ تكون هناك صعوبة خاصة مع المشاعر التي يصاحبها تحدي أو مشاعر غير سعيدة. فاسأل نفسك "كيف يمكن لهذه المشاعر المزعجة مساعدتي؟" وقد تجد أن هناك بعض المشاعر التي تحاول تجنبها، أو إخفائها أو تجاهلها. وتتصورها أحيانًا بأنها غامرة أو مخيفة. وكلما أصبحت أكثر راحة في قراءة الرسائل خلف المشاعر، ستراها حليفة لك. كما أن قبول مشاعرك وحتى تكريمها واحترامها هو خطوة رئيسية نحو النمو الشخصي.



## 5. تفعيل التحفيز الذاتي: اكتساب الطاقة من القيم والالتزامات الشخصية بما يغير التحفيز

إن من يحتاجون إلى معزز خارجي لتحفيزهم يقعون دائمًا تحت رحمة موافقة الآخرين أو نظام المكافأة. إن تفعيل التحفيز الذاتي يعني تطوير الدوافع الداخلية الدائمة واستغلالها. وهذا يساعدك على النهوض وتحدي الوضع الراهن وخوض المجازفات والمثابرة عندما تكون الأمور قاسية وتساعدك على إلهام الآخرين بذلك.



### نقطة

القادة الذين يتمتعون بمستوى عملي في كفاءة التحفيز الذاتي يتأرجحون بين المحفزات الخارجية (الأموال والمنصب) والداخلية (القيم والمعتقدات والالتزام أمام النفس) بناءً على البيئة المحيطة. فعندما تتم مواجهتهم بالتحفزات الخارجية، قد يصبحون أكثر اهتمامًا بها كمعايير للقياس. ويمكنهم عادةً العثور على الطاقة والمحرك للتميز، ولكن هناك أوقات يشعرون فيها بالفتور. يحترم أفراد فريقهم دوافعهم وبيرونهم عمليين في رغبتهم في الحصول على جزاء مناسب ومنصب مناسب مقابل عملهم. ويمكنهم التأثير على الآخرين عبر قيمهم. ينسون أحيانًا أهمية نوع العلاقة المعتمدة على القيمة، وإذا حدث ذلك؛ قد يخسرون جزءًا من التزام أفراد الفريق.

### التطوير

إن المحافظة على التركيز على قيمك الخاصة في عملك اليومي ستساعدك على استخدام تحفيزك الذاتي والاستفادة منه. قد تكون هناك بعض نواحي عملك والتي تتماشى بشدة مع قيمك، ومواقف أخرى تشعر أنها أقل فائدة. التحفيز الذاتي لا يعني أنك مضطر للعمل بدون جزاء (فلا داع للبدء بقول "لا" للعلاوة)، ولكن قم بتقييم الإيجابيات والسلبيات للقرارات التي تتعلق بالمكافأة بعناية. لاحظ القيمة التي تمنحها لآراء الآخرين عنك أو الحوافز العينية/المادية، ولا تدع العوامل الخارجية تؤثر عليك كثيرًا.



## 6. ممارسة التفاؤل: اتخاذ منظور استباقي للأمل والاحتمالية.

يتيح التفاؤل للإنسان رؤية بعيدة تتجاوز الحاضر وتولي زمام المسؤولية في المستقبل. فطريقة التفكير + المشاعر المكتسبة تمنحك تولي زمام قراراتك ونتائجها. فالجميع يستخدمون أنماط التفاؤل والتشاؤم للشعور + التفكير، ويميل البعض نحو استخدام نمط واحد أكثر من الآخر. فالإطالة المتفائلة تعمل على زيادة مجموعة الخيارات وفرصة النجاح. وهذا يوفر منهاجاً معتمداً على الحلول، ويساعد على الابتكار، ويتيح إشراك الطاقة الإيجابية للآخرين.



### نقطة

القادة المتمتعين بمستوى عملي في كفاءة ممارسة التفاؤل قد يكونون إيجابيين غير أنهم يفرطون في تقدير السلبيات. فيضعون افتراضات خاطئة بأن الوصول إلى حل سيستغرق وقتاً وجهداً كبيراً. وهذا يؤدي إلى عدم استغلال الفرص. على الرغم من أنهم يتحملون مسؤولية اختياراتهم ونجاحهم وفشلهم، لكنهم لا يقومون بذلك دائماً. وخاصةً في أوقات الاجتهاد أو الضغط، فقد يقع هؤلاء القادة في دور الناقد أو يفرطون في التأكيد على السلبيات والأخطاء. و يبذل بعض الجهد يمكنهم التبدل إلى منظور متفائل . عند ممارستهم للتفاؤل بوعي، يحفزون أنفسهم والآخرين ويطبقون الحلول.

### التطوير

لقد اختبرت التفاؤل وربما رأيت الفوائد - ولكنك لم تجعله عادةً دائمة. لديك القدرة على استخدام نمط التفاؤل ولكن هناك بعض المواقف التي تتخلى فيها عن قوتك وتقول "لا يوجد ما يمكنني فعله". وهو تحد إضافي قد يواجهك كقائد. على سبيل المثال، إذا احتاج موظف ما للتدريب أو الإرشاد، ولا تعرف كيف تقدم له المساعدة، فقد تقع في التشاؤم. لاحظ تلك الأوقات وكن صريحاً مع نفسك. ما هي الافتراضات التي تضعها؟ وأين هو الدليل القهري؟ ما هي وجهة النظر الأخرى؟ نظراً لأنك تمتلك العديد من أصول ومقومات التفاؤل، فيمكنك الانتقال بسهولة أكبر من نمط التشاؤم.

## امنح نفسك



### 7. تنمية التعاطف: التعرف على العواطف والتواصل معها والاستجابة لها بشكل مناسب.

التعاطف هو الانفتاح من غير احكام على المشاعر التي تبني التواصل والوعي. يبدأ الأمر من خلال ملاحظة كل من المشاعر السارة منها وغير السار والاهتمام بالأشخاص (من ضمنهم نفسك). تشمل الخطوات التالية الاستماع والمشاركة والاستجابة بطريقة تُظهر اهتمامك. التعاطف هو مفتاح فهم الناس وتشكيل علاقات دائمة فيها ثقة. وبضمن لك أخذ الناس في عين الاعتبار عند اتخاذ القرار الخاص بك ويمنح الآخرين تأكيدًا قويًا بأنك في نفس الفريق.

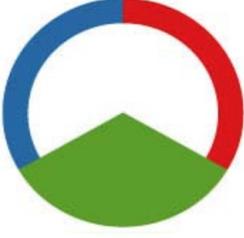


### نقطة

يميل القادة المتمتعون بكفاءة عملية في التعاطف إلى احترام الآخرين والاهتمام بهم ويظهرون ذلك من خلال سلوكهم. ومع ذلك، قد يفوتون الفرصة للقيام بذلك عندما يكونون في عجلة أو عندما يواجهون موقف صعب للغاية. يُقدرون قيمة التعاطف ولكن ليس له الأولوية لديهم، لذلك عندما ينشغلون بالمشاريع أو يركزون فقط على الأهداف، يصبح الناس أولوية متدنية. على الرغم من أن هؤلاء القادة يهتمون بالفعل، إلا أن الأفراد التابعين لهم لا يرون هذا الاهتمام، وهو ما يحد من التزامهم. قد لا يهتم هؤلاء القادة خاصةً في "وقت العجلة"، بالمؤشرات التي يرسلها الآخرون عبر التواصل غير الشفهي. وقد يؤدي ذلك إلى افتراضات خاطئة وعدم التواصل.

### التطوير

ادأؤك جيد في طريقك نحو جعل التعاطف أداة لها قيمتها لقيادتك. عندما تشغل في مهمة ما أو تشعر بالضغط، تتعجل في تخطي المشاعر، ولكن قد تكون في أشد الحاجة لضمان التفاهم المتبادل في هذه المواقف عندما يعاني شخص ما من مشكلة أو شيء مقلق ركز على "مجرد الاستماع"، ولا تحاول حل مشاكلهم، بل ضع 80% من وقتك وطاقتك في فهم الموقف وشعور الشخص. فمن خلال الاستماع بإنصات، وملاحظة تعابير الوجه، وتقييم لغة الجسد، يمكنك ملاحظة عواطف الأشخاص. ثم ابحث عن مشاعر مطابقة في نفسك والتي ستساعدك على تشكيل استجابة مناسبة. وتذكر، هناك حواران يحدثان - أحدهما بالكلمات، والآخر على المستوى العاطفي - فتأكد من الاستجابة لكليهما.



## 8. السعي وراء الأهداف السامية: ربط الخيارات اليومية بإحساسك الشامل بالغاية.

تعمل الاهداف السامية على تفعيل جميع الكفاءات في نموذج الذكاء العاطفي. عندما يعي الافراد على رؤيتهم الشخصية ورسالتهم و قيمهم و ارثهم و يستخدمون هذا الوعي لتحديد اهدافهم وغايتهم ، يتم تفعيل الذكاء العاطفي بقوة ، عندما يتوضّح هدفك السامي فأنت ستشعر باهمية مراقبة خياراتك اليومية لضمان تحقيقه. السعي لتحقيق الهدف السامي بنزاهة و سلوك اخلاقي سيساعدك بالمحافظة على التركيز و الهام الاخرين و الوصول الى كامل قوتك و امكانياتك كقائد.



### نقطة

من الصعب للغاية على القادة الذين يواجهون تحدياً في هذا الجانب التأثير على الآخرين أو حتى تحفيز أنفسهم تحفيزاً تاماً. فبدون إحساس واضح بالهدف، قد يفتقر هؤلاء القادة إلى الدافع القوي ليكونوا في أفضل حالتهم والتصرف بأفضل ما يمكنهم. نتيجة لذلك، لا يحصلون على الالتزام من الآخرين. وقد يعاني هؤلاء القادة في وضع الأولويات بفعالية ووقد لا يرون الامور المهمة. ولأنهم يواجهون مشاكل في التمييز بين الشعلة والحريق قد ينتهي بهم الأمر بالجري لإطفاء نيران صغيرة (لم يكن يبدو أنها ستشتعل مطلقاً). يتخذون قرارات بناءً على تقييم مخاطر المدى القريب، ويستسلمون دائماً للوضع الدفاعي أو "ما يبدو جيداً". قد يؤدي ذلك إلى تصور الآخرين أنهم يفتقرون إلى النزاهة- وقد يكون غير صحيح، ولكنه بالتأكيد يؤثر على كيفية استجابة الآخرين لهم.

### التطوير

حتى إذا كنت لا تطمح إلى هدف "سام"، فاعلم أن فكرة ملاحظتك لهدف يؤثر على قيادتك. ابدأ بتوضيح إحساسك بما هو مهم حول عملك وحياتك. واستثمر وقتك في التأمل. ما هو الإرث الذي تريد تركه؟ كيف تريد أن يراك الآخرون؟ إن تطوير مجموعة من المبادئ سيساعدك على اتخاذ قرارات توجّهك نحو هذا الهدف. مبادئك هي مجموعة من القواعد أو الإرشادات التي تتيح لك تقييم اختياراتك عندما يكون الموقف مربكاً.

## القسم 5 : الاستنتاج

الرجاء تأمل هذه النتائج والتفكير في كيفية ترجمتها في حياتك اليومية. فهذه أداة تقرير ذاتي، فدرجاتك هي انعكاس لكيفية رؤيتك لنفسك في هذه اللحظة. تحقق من فهمك لذاتك من خلال مناقشة هذه النتائج مع زملائك الذي يعرفونك جيدًا، سواء الذين يعملون معك أو الذين لا يعملون في المنظمة التي تعمل بها.

لتحقيق الاستفادة الكاملة من تقييم SEI هذا، فكر في الأسئلة التالية:

### اعرف نفسك:

- هل هذه البيانات مطابقة لك؟
- ما هي النقاط التي توافق عليها والتي لا توافق عليها؟
- هل يختلف الأمر عندما تكون في مواقف ضغط أو قلق عن الهدوء والتركيز؟

### اختر نفسك:

- كيف يؤثر مستوى كفاءة الذكاء العاطفي الحالي عليك كقائد وكشخص وعلى الآخرين؟
- ما السلوكيات والتصرفات الأخرى التي قد تستكشفها؟
- ما هي كفاءة الذكاء العاطفي التي تشعر بالحماسة والحيوية لتحسينها؟

### امنح نفسك:

- كيف يمكنك إشراك الآخرين لمساعدتك على التطور كقائد؟
- كيف يساعد وضع المزيد من الذكاء العاطفي في القيادة على الوفاء بمهمتك والغرض منها؟
- كيف يمكن تنمية القيادة وتحسينها بطريقة تلهم الآخرين وتشجعهم على القيام بالمثل؟

نأمل أن تكون استفدت من هذا التقرير لفهم نتائج SEI ، حيث يساعد على مناقشة النتائج مع المدرب أو المحترف الذي تولى إدارة SEI من أجلك. ونرحب باتصالك بمنظمة Six Seconds لمعرفة المزيد حول هذا النموذج وحلولنا الأخرى لمساعدة الأفراد والمنظمات على الازدهار: [www.6seconds.org](http://www.6seconds.org)

عندما تكون مستعدًا للخطوات التالية، الرجاء سؤال المدرب عن دليل تطوير القائد المخصص والذي يتضمن إستراتيجيات محددة من أجلك لتطوير الذكاء العاطفي وتعزيزه.

تهانينا على قرارك باستكشاف ذكائك العاطفي ونرجو أن يثري ذلك حياتك الشخصية والمهنية.

## خطة العمل

ما هي مواطن القوة لديك؟

كيف ستستخدم مواطن القوة هذه لتحسين فعاليتك كقائد؟

ما هي المجالات التي ترغب في تحسينها أو تطويرها؟

ما الإستراتيجيات التي ستطبقها؟

ما المساعدة التي تحتاجها؟

ما خطواتك التالية؟