集合的 リーダーシップ アセスメント[™]

集合的リーダーシップアセスメント™

Senior Leadership Team CLA May 15 n=7

日本語 2021年 9月 17日 金曜日

集合的リーダーシップアセスメント レポート

Leadership Team Retake

アンケート回答完了者の平均スコア(15段階スケール)

	現状 平均	現状 パーセンタイル	理想 平均	理想 パーセンタイル
他者との関わり	8.90	38 %	11.82	81 %
自己認識	9.53	46 %	11.61	82 %
本質	9.24	38 %	12.94	89 %
全体認識	7.77	24 %	10.94	79 %
目標達成	9.62	44 %	13.07	89 %
操作	7.52	47 %	5.56	17 %
自己防衛	8.53	82 %	3.64	18 %
他者依存	6.62	44 %	3.95	7 %
関係性-任務バランス	0.92	47 %	0.90	26 %
リアクティブ-クリエイティブ	16.14	20 %	22.82	98 %

パーセンタイル(百分順位)の計算方法:

「現状パーセンタイル」は、あなたの組織/チームの「現状平均」を データベースの「現状平均」と比較して算出したものです。

「理想パーセンタイル」は、あなたの組織/チームの「理想平均」を データベースの「現状平均」と比較して算出したものです。

「理想vs理想パーセンタイル」は、あなたの組織/チームの「理想平均」を データベースの「理想平均」と比較して算出したものです。(レポートの後半で使用されています。)

回答完了者数: 7

© The Leadership Circle 2021 2ページ

クリエイティブ・リーダーシップ・コンピテンシー

高い充実感とともに優れた業績を達成できる組織風土へと導く、リーダーシップの主要な行動や内面的な思い込みの指標です。

<u>他者との関わり</u>

人々やグループ、組織の最善の力を引き出せるような方法で他者と関わる能力を測定します。これは、組織/チームのリーダーシップ・カルチャーが質の高い人間関係の構築、チームワーク育成、協働、人材開発をどの程度よく進めているか、また意思決定や計画に人々をどの程度参加させているか、高レベルの対人スキルをどの程度駆使しているかを測定します。

自己認識

職業人として、また個人としての継続的な能力開発に対する組織/チームのリーダーシップ・カルチャーの指標です。 また、誠実さに満ちたリーダーシップを通して、自己の内面がどの程度表現できるかを測定しています。これは、感情 や関係性に関して、どの程度成熟しているか、メンバーの人間的な熟達につながる個人的、専門的な能力開発をどの程 度奨励しているかを測定しています。

本質

リーダーが誠実に、勇気をもって、一貫した価値観のもとで他者に関わっているかの指標です。これは、組織内の力関係、体面、必要以上に他者からの容認を求める、などの思い込みに制限されることなく、自分たちの本質を表現できているかを測定しています。また、時には厳しい姿勢も取る、触れてはならないと思われていること(話し合いが回避されがちなリスクの高い問題)に向き合う、人間関係の問題に率直に対処する、状況に関する個人的な感情や弱い部分を互いに共有できる、などの能力も測定します。ビジネスの現場では、個人やグループにおけるリスクの高い問題に本質的且つ直接対応する勇気が必要ですが、それについても含まれています。

全体認識

組織/チームのリーダーシップ・カルチャーがどの程度全体的なシステムの進化と繁栄(社会・地域への長期的な貢献 と組織の利益の共生的関係)に意識を向けているかを測定します。システムとは、相互に影響を及ぼしあう要素からな るまとまりや仕組みの事で、系・組織などを意味します。

目標達成

組織内でビジョンが明確に示され、共有されていて、真から信頼しあいながら目標を達成できているかの指標です。また、明確な目的と戦略に沿った結果を出すことに焦点を合わせる風土であるか、力の行使や意思決定などがクリエイティブに効果的に行われているかも測定しています。

© The Leadership Circle 2021 3ページ



クリエイティブ

- 90

- 80

- 70

- 60

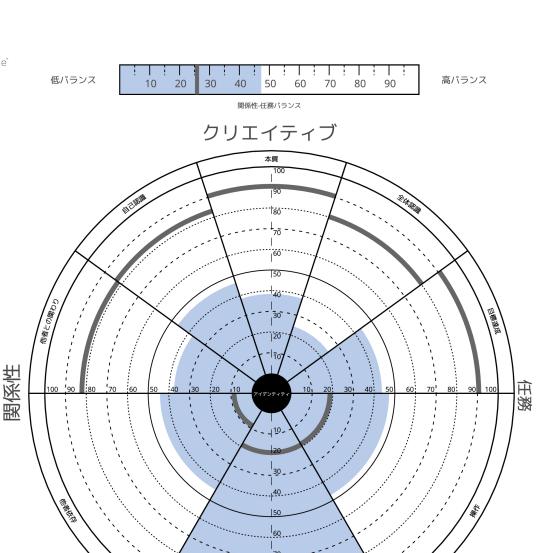
- 50

- 40

- 30

20

10



集合的リーダーシップアセスメント

Leadership Team Retake

パーセンタイル: スコアはすべてデータベースと比較した

パーセンタイル(百分順位)で表示されます。 66パーセンタイルを超えた場合は高スコアとなります。 33パーセンタイル未満の場合は低スコアです。

理想のリーダーシップカルチャー 現状のリーダーシップカルチャー

© The Leadership Circle® | All Rights Reserved

© The Leadership Circle 2021 4ページ

リアクティブ

リアクティブ・リーダーシップ・スタイル

この側面には優れた長所もあります。しかしながら、内面的な思い込みにより、リーダーシップの発揮や本質的な力の発現を制限されるようなリーダーシップ・カルチャーが反映されます。

操作

リーダーシップ・カルチャーが、任務の完遂や達成を通じて個人的な安心感や自尊心を得ようとしている度合いを測定しています。互いに強要しあったり、自分や他者を過度に駆り立てたり、攻撃的なやり方で自分が望むことを他者にやらせようとする、といった傾向を測定します。

自己防衛

身を守るため、あるいは安心感や自尊心を得るために、感情的に引きこもる、周囲と距離を置く、打ち解けない、皮肉っぽくなる、優越感をもつ、過度に論理的に関わる、などの度合いを測定します。こうしたリーダーシップ・カルチャーは、一見知的に見えますが、皮肉っぽく冷たい風土とも言えます。

他者依存

著しく保守的になる、慎重になる、丁寧過ぎる態度になる、といったリーダーシップ・カルチャーを測定しています。 リーダー達が自分自身の考えや希望に従うよりも、他者の期待に添うことによって安心感や自尊心を得ている度合いも 測定します。

サマリー指標

すべての項目をまとめ、以下の有益な指標にしたものです。

関係性-任務バランス

関係性コンピテンシーと達成コンピテンシーのバランスを測定します。優れたリーダーシップの方程式の右側と左側(「人」と「任務」)のバランスがとれているか、偏っているかを示す指標です。バランスがとれているとパーセンタイルのスコアが高くなります。

<u>リアクティブ-クリエイティブ</u>

クリエイティブ側面とリアクティブ側面のバランスを表します。このパーセンタイルスコアは、あなたの組織/チームのリーダーシップ·カルチャーが他の組織/チームに対してどのようなものか、感覚をつかめるようにしています。このスケールは、リーダーシップ、対人関係、目的志向に関して、あなたの組織がどの程度クリエイティブ側面またはリ

© The Leadership Circle 2021 5ページ

Leadership Team Retake

	現状 平均	現状 パーセンタイル	理想 平均	理想 パーセンタイル	理想vs理想 パーセンタイル
他者との関わり	8.90	38 %	11.82	81 %	43 %
チームプレイ推進	9.72	47 %	12.66	82 %	47 %
対人知性	7.95	29 %	12.59	86 %	54 %
思いやりのあるつながり	7.92	32 %	9.47	53 %	23 %
メンタリングと育成	9.63	43 %	12.79	83 %	50 %
協働	9.79	47 %	11.86	77 %	49 %
関与	7.85	33 %	11.26	80 %	47 %
自己認識	9.53	46 %	11.61	82 %	42 %
落ち着き	10.22	49 %	11.73	72 %	40 %
無私	11.72	75 %	10.59	59 %	34 %
自ら学ぶ	9.95	54 %	12.48	85 %	53 %
バランス	6.71	19 %	11.48	81 %	45 %
本質	9.24	38 %	12.94	89 %	64 %
勇気ある本質	8.19	31 %	13.08	91 %	69 %
一貫性	9.85	45 %	12.86	85 %	59 %
全体認識	7.77	24 %	10.94	79 %	37 %
社会・世界への配慮	7.92	27 %	10.29	60 %	26 %
システム思考	7.31	23 %	12.04	84 %	52 %
持続可能な生産性	8.14	38 %	12.43	89 %	54 %
顧客中心	7.65	28 %	9.29	53 %	32 %
目標達成	9.62	44 %	13.07	89 %	60 %
目的とビジョン	9.27	42 %	12.83	85 %	54 %
結果を出す	11.31	55 %	13.23	82 %	63 %
決断力	7.86	30 %	12.87	88 %	57 %
戦略思考	9.86	51 %	13.28	89 %	61 %

© The Leadership Circle 2021 6ページ

Leadership Team Retake

	現状 平均	現状 パーセンタイル	理想 平均	理想 パーセンタイル	理想vs理想 パーセンタイル
操作	7.52	47 %	5.56	17 %	47 %
独裁	7.00	47 %	4.32	16 %	46 %
過度な意欲	7.29	36 %	5.58	16 %	31 %
野心	8.64	56 %	7.99	46 %	59 %
完璧主義	8.98	52 %	8.20	39 %	52 %
自己防衛	8.53	82 %	3.64	18 %	48 %
批判	8.02	80 %	2.62	18 %	43 %
心理的な隔たり	9.00	79 %	4.65	24 %	52 %
傲慢	8.50	76 %	3.52	20 %	49 %
他者依存	6.62	44 %	3.95	7 %	31 %
帰属	6.31	34 %	4.14	10 %	25 %
受け身	6.34	55 %	3.21	16 %	44 %
保守的	10.13	80 %	7.34	38 %	69 %
他者の喜び優先	6.49	23 %	4.48	7 %	18 %
関係性-任務バランス	0.92	47 %	0.90	26 %	3 %
リアクティブ-クリエイティブ	16.14	20 %	22.82	98 %	49 %

回答完了者数: 7

© The Leadership Circle 2021 7ページ

クリエイティブ側面

現状	理想
パーセンタイル	パーセンタイル

他者との関わり	38 %	81 %	質問
平均点	8.90	11.82	
チームプレイ推進	47 %	82 %	人々がそれぞれ最善を尽くせるよう、よい雰囲気を創っている。
平均点	9.72	12.66	
			自分のリーダーシップスタイルを通じて、高いレベルのチームワーク を促す。
対人知性	29 %	86 %	対立や葛藤を解消しうる高度なスキルを駆使している。
平均点	7.95	12.59	
			周囲との人間関係における自分の役割に責任を持つ。
思いやりのあるつなが り	32 %	53 %	温かく思いやりのある関係性を築く。
平均点	7.92	9.47	
			人と深く通じ合う。
メンタリングと育成	43 %	83 %	人々が学び、向上し、変化することを支援する。
平均点	9.63	12.79	
			人を育成し、能力開発を支援している。
協働	47 %	77 %	合意のために共通点を見いだす。
平均点	9.79	11.86	
			合意点を見出すように努める。
関与	33 %	80 %	意思決定や問題解決を、その難易度に応じて適切なレベルの人々(部 下など)に任せる。
平均点	7.85	11.26	
			広範囲の人々を関与させて意思決定を行う。
自己認識	46 %	82 %	質問
平均点	9.53	11.61	
落ち着き	49 %	. = , 0	ストレスやプレッシャーにうまく対処している。
平均点	10.22	11.73	2.
			プレッシャーのかかる状況でも落ち着いている。
無私	75 %		周囲の注目を集める必要なく、仕事を成し遂げる。
平均点	11.72	10.59	-14-1-70-1
			誰に認めてもらわずとも、率直に行動する。
自ら学ぶ	54 %		失敗から学ぶ。
平均点	9.95	12.48	
			出来事や環境の背後にある深いレベルの事実を詳しく調べる。
バランス	19 %	C . , , o	ワークライフバランスがとれた生活をしている。
平均点	6.71	11.48	
			自分を内省する時間を十分にとっている。

© The Leadership Circle 2021 8ページ

他者との関わり

チームプレイ推進

部下や組織全体、自分が参加するチームなどにおいて、いかにパフォーマンスの優れたチームを育成しているかを測定します。

対人知性

他者の話を聴くこと、対立や論争との向き合い方、他者の感情への対処、自分の感情の管理などをどの程度効果的に行えるかを測定 します。

思いやりのあるつながり

温かな思いやりのある人間関係の形成に対する関心と、それを構築する能力を測定します。

メンタリングと育成

メンタリングを通じて他者の能力を開発したり、関係性の強化によって他者を持続的に成長させる力の指標です。メンタリングは、 他者が人として、また職業人として成長し、能力を開発できるように支援することです。

<u>協働</u>

チームや組織全体の協働を奨励する風土を創造し、その模範となる程度を測定します。

関与

意思決定や計画の策定に人々をどの程度関与させているのかを測定します。

自己認識

落ち着き

対立や緊張が高まった状況において、落ち着きと冷静さを保ち、動揺せずに明確な観点を維持できる能力を測定します。

<u>無私</u>

どの程度個人的な利益を後回しにして全体への奉仕に取り組んでいるかの指標です。これは、個人的な功績や野心よりも、協働関係 を通じて共通の利益となる結果を生み出すことをいかに重視しているかを示しています。

自ら学ぶ

学ぶこと、すなわち、個人的成長や職業人としての成長にどの程度強く積極的な関心を示しているかを測定します。

バランス

対立や葛藤が多く緊張度の高い現代社会において、職場と家庭、活動と内省、仕事とレジャーなどの健全なバランスを維持できる能 力を測定します。人々が健康的なバランスを維持することを組織としてどの程度支援しているかの指標です。

© The Leadership Circle 2021 9ページ

クリエイティブ側面(続き)

	現状 パーセンタイル	理想 パーセンタイル	
本質	38 %	89 %	質問
平均点	9.24	12.94	
勇気ある本質	31 %	91 %	必要なことは臆さず言う、リスクをとるなど、勇気ある態度で会議や ミーティングに臨む。
平均点	8.19	13.08	
			物議を醸す内容であっても単刀直入に話す。
一貫性	45 %	85 %	自分が描いているビジョンを体現している。
平均点	9.85	12.86	
			自分の価値観に完全に沿ったやりかたでリーダーシップを発揮する。
全体認識	24 %	79 %	質問
平均点	7.77	10.94	
社会・世界への配慮	27 %		戦略的な決定が地域や社会に及ぼす長期的影響に注意を払っている。
平均点	7.92	10.29	
· - -			組織の枠を超えて、世界によい影響を与えるビジョンを創造する。
システム思考	23 %		想定した成果が生まれるまで組織やシステムを進化させる。
平均点	7.31	12.04	
			複数の問題を同時に解決するために組織やシステムを再設計する。
持続可能な生産性	38 %		短期的な成果と長期的な組織の健全性のバランスをとる。
平均点	8.14	12.43	
			各人が心身ともに疲れ果てないようにリソースを適切に配分する。
顧客中心	28 %	55 75	組織の変革につながるような意見を顧客から求める。
平均点	7.65	9.29	
			顧客の意見を取り入れて意思決定や方向性の策定をする。
目標達成	44 %	89 %	
平均点	9.62	13.07	
目的とビジョン	42 %		ビジョンを示すことによって他者の気持ちを鼓舞する。
平均点	9.27	12.83	
			組織に連帯感を生むようなビジョンを明確に示している。
結果を出す	55 %	0= 70	精力的かつ意欲的に成果を追求する。
平均点	11.31	13.23	
			重要な取り組みにおいて質の高い結果を出すことに長けている。
決断力	30 %		効率的に意思決定する。
平均点	7.86	12.87	
			タイミングよく意思決定を行う。
戦略思考	51 %		徹底的に考え抜いて戦略的な方向性を提供している。
平均点	9.86	13.28	ATIMA - FEMALE - ATIMA - With the Asia - Asia - William - Asia -
			組織の繁栄に役立つ戦略的な方向性を指し示す。

© The Leadership Circle 2021 10ページ

本質

勇気ある本質

必要な場合には厳しい姿勢もとる、触れてはならないこと(グループでの話し合いが回避されているリスクの高い問題など)に取り 組む、人間関係の問題に率直に対処する、などに対する意欲の指標です。

一貫性

自分が大切にしている価値観や信条に一貫性を持っているか、すなわち有言実行であると周囲から信頼される程度を測定します。

全体認識

社会・世界への配慮

奉仕に関する意識と行動の指標です。どの程度、地域や社会、地球に対する奉仕に意識をむけた態度や行動をとっているのかを示しています。

システム思考

システム全体をとらえる観点で思考し行動する度合いと、システム全体の長期的健全性を考慮して意思決定を行う程度を測定します

持続可能な生産性

組織の長期的なパフォーマンスを維持あるいは強化しながら結果を出す能力の指標です。

顧客中心

顧客満足度が事業の焦点となっているか、組織の方向性の策定や意思決定、そして業務プロセスの形成に顧客の参画が奨励されてい るかについて測定します。

目標達成

目的とビジョン

組織の目的とビジョンをどの程度明確に伝えているかを示しています。また自らこの方向性にコミットし模範となることで、その達 成に向けて組織に協調をもたらしている度合いを測定する指標です。

結果を出す

組織がいかに目標に意識を向けているか、またそれを達成し高い業績を上げるなどの結果を出しているかの指標です。

決断力

意思決定をタイミングよく行う能力、そして不確かな状況に向かう中でも、いかに安心して前進できるかを測定します。

戦略思考

組織が「正しいこと」に集中できる綿密な戦略を策定し、これに基づいて行動する程度を測定します。

リアクティブ側面

	現状 パーセンタイル	理想 パーセンタイル	
操作	47 %	17 %	質問
平均点	7.52	5.56	
独裁	47 %	16 %	自分の思いのままにしないと気がすまない。
平均点	7.00	4.32	
			人を犠牲にしてでも結果を追求する。
過度な意欲	36 %	16 %	引き受けたこと全てに最善であろうと頑張り過ぎる。
平均点	7.29	5.58	
			自分を駆り立て過ぎる。
野心	56 %	46 %	勝つことがすべてだと信じている。
平均点	8.64	7.99	
			過度な野心家だ。
完璧主義	52 %	39 %	完璧に任務を遂行する必要があると自分で信じている。
平均点	8.98	8.20	
			あらゆる状況において常に優れている必要がある、と自分で思っている。
自己防衛	82 %	18 %	質問
平均点	8.53	3.64	
批判	80 %	18 %	人の感情を害する。
平均点	8.02	2.62	
			人をこき下ろす。
心理的な隔たり	79 %	24 %	感情的な距離を感じさせる。
平均点	9.00	4.65	
			よそよそしい。
傲慢	76 %	20 %	エゴが強過ぎる。
平均点	8.50	3.52	
			傲慢だ。
他者依存	44 %	7 %	質問
平均点	6.62	3.95	
帰属	34 %	10 %	グループのルール/規範に従おうと努力し過ぎる。
平均点	6.31	4.14	
			他者に受け入れられるために、努力し過ぎる。
受け身	55 %	16 %	意思決定に際して優柔不断だ。
平均点	6.34	3.21	
			情熱が欠けている。
保守的	80 %	38 %	従来のやり方に従う。
平均点	10.13	7.34	
			過度に保守的だ。
他者の喜び優先	23 %	7 %	他者に受け入れられることを必要としている。
平均点	6.49	4.48	
			他の人に好かれていなければならないと自分で信じている。

© The Leadership Circle 2021 12ページ

操作

独裁

他者に対しての強引さや、攻撃的、操作的な態度をとる傾向を測定します。人々やチームの育成ないし業績を犠牲にした形で力を行 使している傾向ともいえます。

過度な意欲

仕事や業務に対する過度な意欲の程度を測定します。いうなれば、ワーカホリック的な仕事のやり方を助長している傾向といえます

野心

出世や組織内での昇進を求めたり、他者より優れなければならない、という思いから互いに競争し合う程度を測定します。

完璧主義

非の打ちどころのない結果を達成することや、極めて高い水準を周囲の人に課す程度を測定します。この様な強迫的な行動は、他者 からよく見られたいという強い欲求や失敗に対する恐れが原動力となっていることがよくあります。

自己防衛

批判

人々の感情を害する、自信を傷つけるような批判的、懐疑的、皮肉っぽい態度をとる、などの傾向の指標です。

心理的な隔たり

他者よりも優れること、打ち解けないこと、感情的な距離を置くこと、そして何事においても他者よりも優位な立場に身を置くことを通じて、自己を守ろうとする傾向の指標です。

傲慢

過大な自我を示す傾向のことで、他者に対する優越感に満ち、自分勝手で自己中心的な行動を測定します。

他者依存

帰属

安全策をとる、他の人たちとうまくやっていけるように迎合する、順応する、規則に従う、権力のある人の期待に応える、などをど のくらい必要としているかを測定します。

受け身

権限を放棄して、他者や周りの状況に任せる傾向を測定します。力の無さ、結果に対する責任を果たさない、当事者意識の不足に対 する指標ともいえます。

保守的

保守的に考えて行動する、既存の手順に従う、所属する組織の規則の範囲内にとどまる程度を測定します。手順やルールを決めたり それに従うことをどの程度重視しているのかの指標です。

他者の喜び優先

発言や行動の際に安心感を感じていられるように、他者からの支持、賛同を得ようと努力する傾向を示します。結果の達成を犠牲に してでも調和を追い求める度合いとも言えます。

現状パーセンタイル順

理想パーセンタイル順

Leadership Team Retake	現状 現状 パーセンタイル	理想 パーセンタイル
項目		,,
保守的	80 %	38 %
批判	80 %	18 %
心理的な隔たり	79 %	24 %
 傲慢	76 %	20 %
無私	75 %	59 %
野心	56 %	46 %
受け身	55 %	16 %
結果を出す	55 %	82 %
 自ら学ぶ	54 %	85 %
完璧主義	52 %	39 %
戦略思考	51 %	89 %
落ち着き	49 %	72 %
	47 %	16 %
協働	47 %	77 %
チームプレイ推進	47 %	82 %
一貫性	45 %	85 %
メンタリングと育成	43 %	83 %
目的とビジョン	42 %	85 %
持続可能な生産性	38 %	89 %
過度な意欲	36 %	16 %
帰属	34 %	10 %
関与	33 %	80 %
思いやりのあるつながり	32 %	53 %
勇気ある本質	31 %	91 %
決断力	30 %	88 %
対人知性	29 %	86 %
顧客中心	28 %	53 %
社会・世界への配慮	27 %	60 %
他者の喜び優先	23 %	7 %
システム思考	23 %	84 %
バランス	19 %	81 %
集約項目		
自己防衛	82 %	18 %
操作	47 %	17 %
自己認識	46 %	82 %
他者依存	44 %	7 %
目標達成	44 %	89 %
本質	38 %	89 %
他者との関わり	38 %	81 %
全体認識	24 %	79 %
サマリー指標		
関係性-任務バランス	47 %	26 %
リアクティブ-クリエイティブ	20 %	98 %

埋想パーセンタイル順 		
Leadership Team Retake	現状 パーセンタイル	理想 パーセンタイル
項目		
勇気ある本質	31 %	91 %
戦略思考	51 %	89 %
持続可能な生産性	38 %	89 %
決断力	30 %	88 %
対人知性	29 %	86 %
目的とビジョン	42 %	85 %
一貫性	45 %	85 %
自ら学ぶ	54 %	85 %
システム思考	23 %	84 %
メンタリングと育成	43 %	83 %
結果を出す	55 %	82 %
チームプレイ推進	47 %	82 %
バランス	19 %	81 %
関与	33 %	80 %
協働	47 %	77 %
落ち着き	49 %	72 %
社会・世界への配慮	27 %	60 %
無私	75 %	59 %
顧客中心	28 %	53 %
思いやりのあるつながり	32 %	53 %
野心	56 %	46 %
完璧主義	52 %	39 %
保守的	80 %	38 %
心理的な隔たり	79 %	24 %
傲慢	76 %	20 %
批判	80 %	18 %
受け身	55 %	16 %
過度な意欲	36 %	16 %
独裁	47 %	16 %
帰属	34 %	10 %
他者の喜び優先	23 %	7 %
集約項目		
目標達成	44 %	89 %
本質	38 %	89 %
自己認識	46 %	82 %
他者との関わり	38 %	81 %
全体認識	24 %	79 %
自己防衛	82 %	18 %
操作	47 %	17 %
他者依存	44 %	7 %
サマリー指標		
リアクティブ-クリエイティブ	20 %	98 %
関係性-任務バランス	47 %	26 %

© The Leadership Circle 2021 14ページ

理想vs理想パーセンタイル順

現状と理想のギャップ順

生心 43年心/1 ピンフィ	イレ ルス		現代と生态の干トラス	アルス		
Leadership Team Retake	理想 パーセンタイル	理想vs理想 パーセンタイル	Leadership Team Retake	現状 パーセンタイル /	理想 パーセンタイル	ギャッフ
項目	71 223170	71 223170	項目	77 222 1707	(2001)	
保守的	38 %	69 %	バランス	19 %	81 %	62
勇気ある本質	91 %	69 %	システム思考	23 %	84 %	61
結果を出す	82 %	63 %	勇気ある本質	31 %	91 %	60
 戦略思考	89 %	61 %	決断力	30 %	88 %	57
野心	46 %	59 %	対人知性	29 %	86 %	57
一貫性	85 %	59 %	持続可能な生産性	38 %	89 %	51
決断力	88 %	57 %	関与	33 %	80 %	46
目的とビジョン	85 %	54 %	目的とビジョン	42 %	85 %	43
▲ 持続可能な生産性	89 %	54 %	一貫性	45 %	85 %	39
対人知性	86 %	54 %	メンタリングと育成	43 %	83 %	39
 自ら学ぶ	85 %	53 %	戦略思考	51 %	89 %	37
心理的な隔たり	24 %	52 %	チームプレイ推進	47 %	82 %	34
完璧主義	39 %	52 %	社会・世界への配慮	27 %	60 %	32
システム思考	84 %	52 %	自ら学ぶ	54 %	85 %	31
 メンタリングと育成	83 %	50 %	協働	47 %	77 %	30
 傲慢	20 %	49 %	結果を出す	55 %	82 %	27
 協働	77 %	49 %	顧客中心	28 %	53 %	25
 関 与	80 %	47 %	落ち着き	49 %	72 %	22
チームプレイ推進	82 %	47 %	思いやりのあるつながり	32 %	53 %	20
 独裁	16 %	46 %	野心	56 %	46 %	-9
バランス	81 %	45 %	完璧主義	52 %	39 %	-12
受け身	16 %	44 %	無私	75 %	59 %	-15
批判	18 %	43 %	他者の喜び優先	23 %	7 %	-16
 落ち着き	72 %	40 %	過度な意欲	36 %	16 %	-20
無私	59 %	34 %	帰属	34 %	10 %	-23
顧客中心	53 %	32 %	独裁	47 %	16 %	-30
過度な意欲	16 %	31 %	受け身	55 %	16 %	-39
社会・世界への配慮	60 %	26 %	保守的	80 %	38 %	-42
帰属	10 %	25 %	傲慢	76 %	20 %	-55
思いやりのあるつながり	53 %	23 %	心理的な隔たり	79 %	24 %	-55
他者の喜び優先	7 %	18 %	批判	80 %	18 %	-61
集約項目			集約項目			
本質	89 %	64 %	全体認識	24 %	79 %	54
目標達成	89 %	60 %	本質	38 %	89 %	50
自己防衛	18 %	48 %	目標達成	44 %	89 %	45
操作	17 %	47 %	他者との関わり	38 %	81 %	43
他者との関わり	81 %	43 %	自己認識	46 %	82 %	35
自己認識	82 %	42 %	操作	47 %	17 %	-29
全体認識	79 %	37 %	他者依存	44 %	7 %	-36
他者依存	7 %	31 %	自己防衛	82 %	18 %	-63
サマリー指標			サマリー指標			
リアクティブ-クリエイティブ	98 %	49 %	リアクティブ-クリエイティブ	20 %	98 %	78
関係性-任務バランス	26 %	3 %	関係性-任務バランス	47 %	26 %	-21

© The Leadership Circle 2021 15ページ