



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

---

**CERTIFICATION**

SVILUPPARE LA PRATICA  
CONSAPEVOLE DELLA  
LEADERSHIP

LEADERSHIP  
**CIRCLE**<sup>®</sup>



# CONTENUTI

<b>Teoria di base</b>	<b>4</b>
<b>Le Fasi di Sviluppo</b>	<b>6</b>
<b>Le Fasi di Sviluppo degli Adulti</b>	<b>7</b>
<b>Due strutture della mente</b>	<b>12</b>
<b>Scale riassuntive, Efficacia della Leadership, Correlazioni</b>	<b>18</b>
<b>Percentili e Punteggi non elaborati</b>	<b>22</b>
<b>Dinamiche: Vicini e opposti</b>	<b>25</b>
<b>Esercizio su tappeto: Ricompense, doni e costi</b>	<b>28</b>
<b>Presupposti interni</b>	<b>29</b>
<b>Validità e ricerca</b>	<b>32</b>
<b>Debrief del LCP</b>	<b>33</b>
<b>Fasi del debrief</b>	<b>34</b>
<b>Brochure LCP</b>	<b>36</b>
<b>Viaggio di Sviluppo dal Creativo all'Integrale</b>	<b>42</b>
<b>Coaching per il percorso</b>	<b>43</b>
<b>Manager Edition</b>	<b>47</b>
<b>Fasi del debrief per il Retake</b>	<b>48</b>
<b>Retake del profilo nel tempo e Profilo aggregato di gruppo</b>	<b>48</b>
<b>Fasi del debrief per il Retake</b>	<b>49</b>
<b>Collective Leadership Assessment</b>	<b>50</b>



Esempio: CEO	51
Esempio: CFO	52
Esempio: COO	53
Esempio: Sales VP	54
Esempio: Sue Smith LCP	56
Esempio: Senior Management Team LCP	58
Esempio: Linda LCP 2008	60
Esempio: Linda LCP 2010	61
Esempio: Mike LCP 2008	62
Esempio: Mike LCP 2010	63
3 Stadi della fase adulta	64
Sviluppo da Reattivo a Creativo	65
Correlazioni con la scala di efficacia della leadership	66

## IL NOSTRO OBIETTIVO

Esistiamo per sviluppare la pratica cosciente della leadership, per gestire il pianeta e per sensibilizzare tutti noi alla nostra unità intrinseca.



## INQUADRAMENTO DELL'ELEMENTO PRINCIPALE

**Gli Orientamenti Creativi e Reattivi:** Fritz, Senge e Kiefer

- Psicologia Cognitiva - Terapia Emotiva Razionale: Burns, Ellis
- Visione; dipendenza e ambizione; testi politici: Peter Block

**Struttura della Personalità:** Karen Horney (muoversi verso, lontano, contro)

- Enneagramma - 9 tipi diversi di personalità, ognuno caratterizzato da un'illusione principale
- Ego/Ombra Carl Jung
- Psicoterapia del Corpo/Psicologia Somatica: Riech, Kurtz, Lowen, Pirrakos

**Quadri di sviluppo degli stadi:** Kohlberg, Kegan, Wilber, Torbert, Cook-Greuter

- I 3 paradigmi di Covey (dipendente, indipendente, interdipendente)

**Letteratura mistica/tradizioni di saggezza**

**Letteratura sulla Leadership & Ricerca sulle Competenze**



## APPUNTI



# LE FASI DI SVILUPPO



## Volatilità

le sfide possono presentarsi da un giorno all'altro ed essere di durata e intensità sconosciute

## Incertezza

costretti ad operare con informazioni insufficienti in ambienti imprevedibili

## Complessità

le sfide sono altamente interdipendenti e difficili da classificare, ci sono incognite sconosciute

## Ambiguità

molteplici significati in circolazione, velocità di decisione e fiducia compromesse

*“La ragione per cui esiste la coscienza, e per cui c’è una spinta ad ampliarla e approfondirla, è molto semplice, senza coscienza le cose vanno meno bene”*

*Carl Jung*

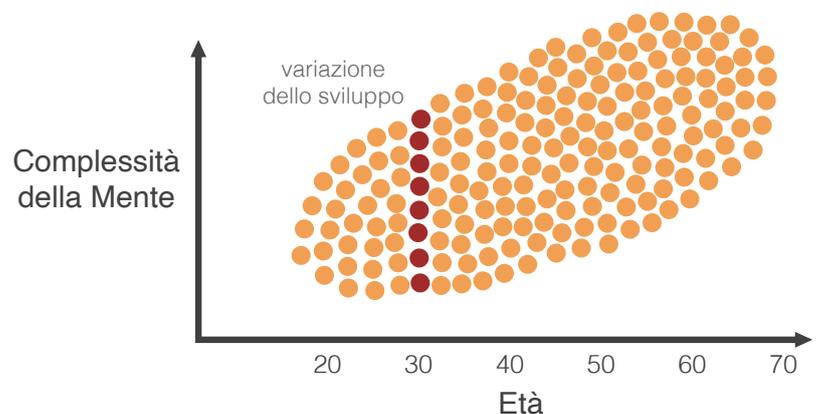
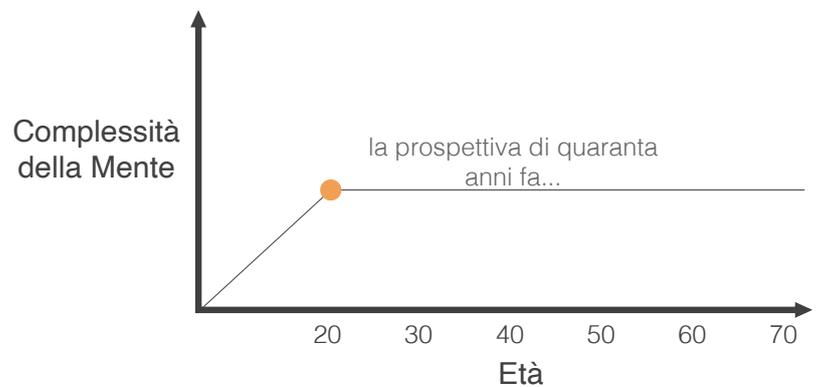
## ETÀ & COMPLESSITÀ DELLA MENTE

### LA DISCREPANZA

*“Quando sperimentiamo il mondo come ‘troppo complesso’ non stiamo semplicemente sperimentando la complessità del mondo. Stiamo sperimentando una discrepanza tra la complessità del mondo e la nostra in questo momento”.*

*Ci sono solo due modi logici per correggere questa discrepanza: ridurre la complessità del mondo o aumentare la nostra.”*

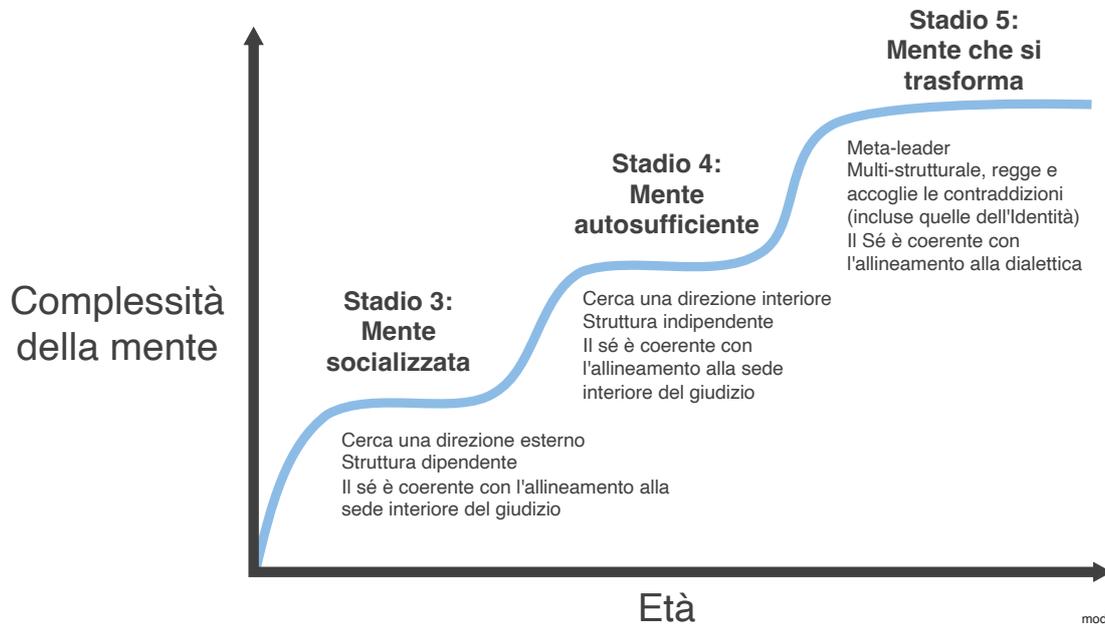
*Robert Kegan e  
Lisa Lahey*





# LE FASI DI SVILUPPO DEGLI ADULTI

## La traiettoria dello sviluppo degli adulti - Kegan



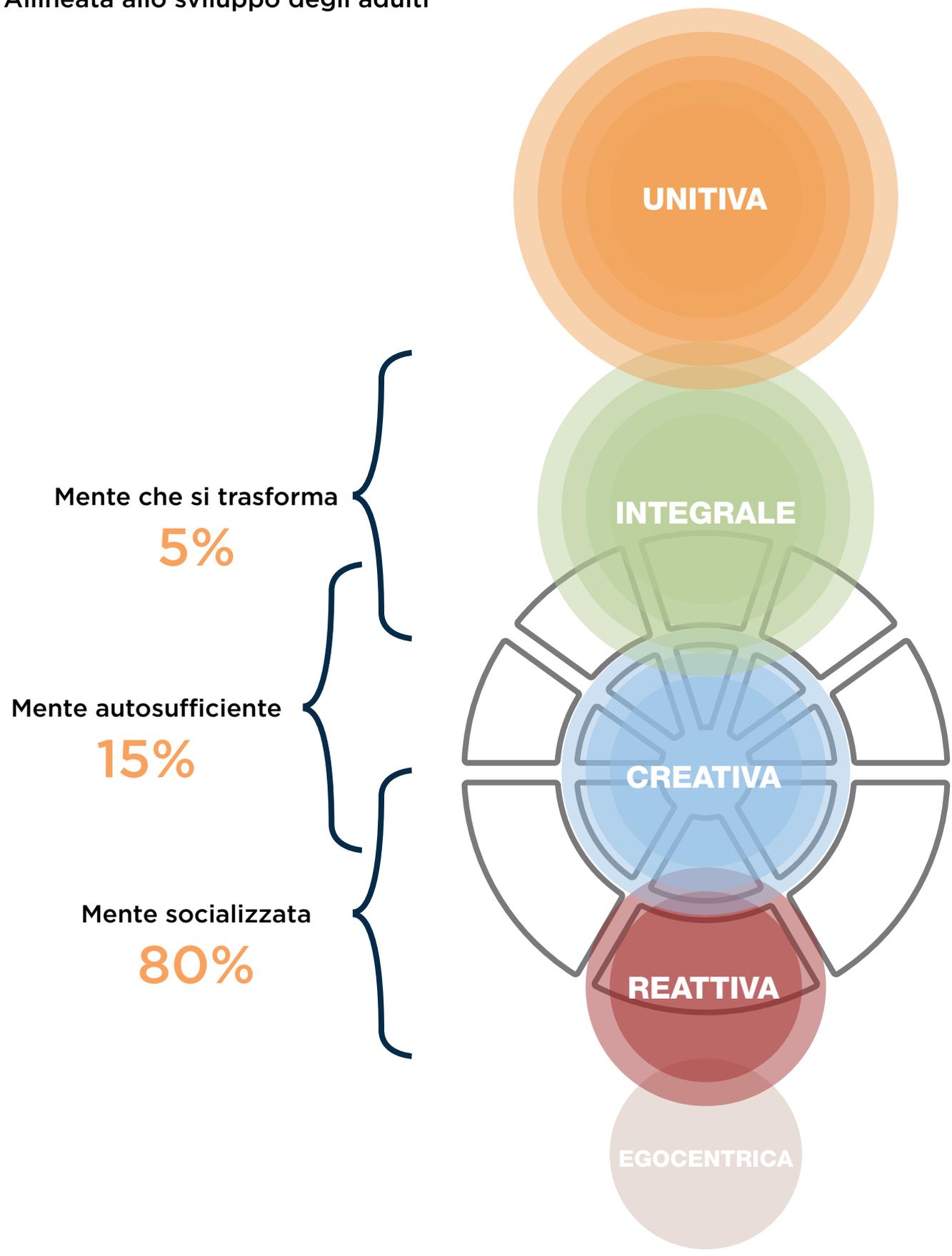
modificato da Robert Kegan e Lisa Lahey – [Immunità al Cambiamento](#)

## APPUNTI



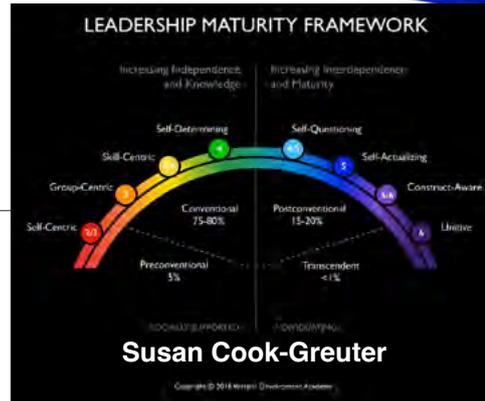
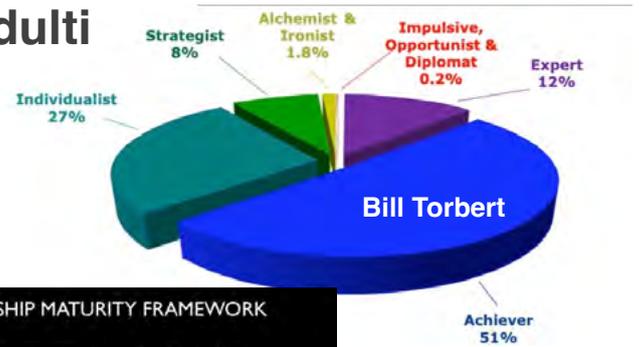
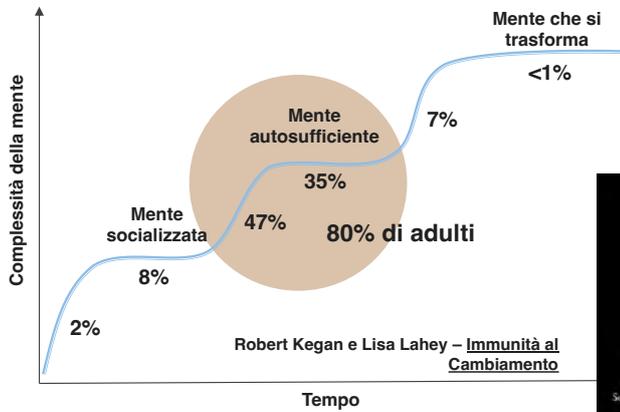
# LEADERSHIP REATTIVA E CREATIVA

Allineata allo sviluppo degli adulti





## Percentuali di sviluppo degli adulti

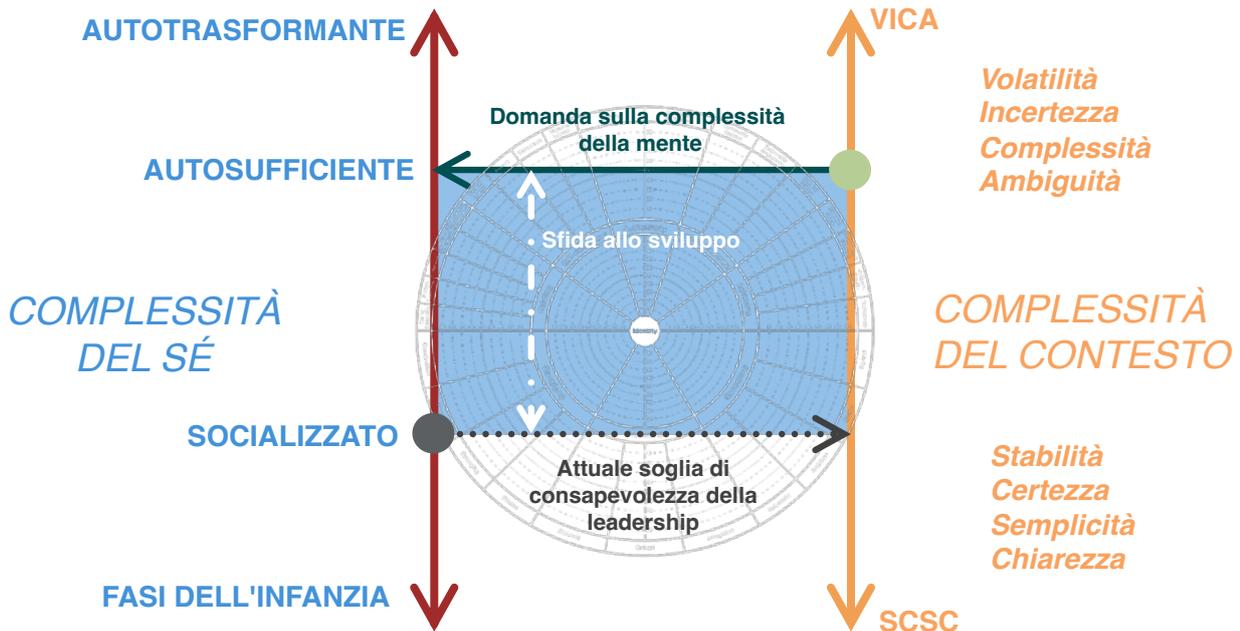


## Cosa si sviluppa in ogni stadio della coscienza?

- La nostra capacità di avere una prospettiva su "sé" e sul mondo
- La sofisticazione delle nostre interfacce con il mondo
- La nostra efficacia nella complessità



## Il Leadership Circle 360 - Uno strumento di sviluppo



### LEADERSHIP:

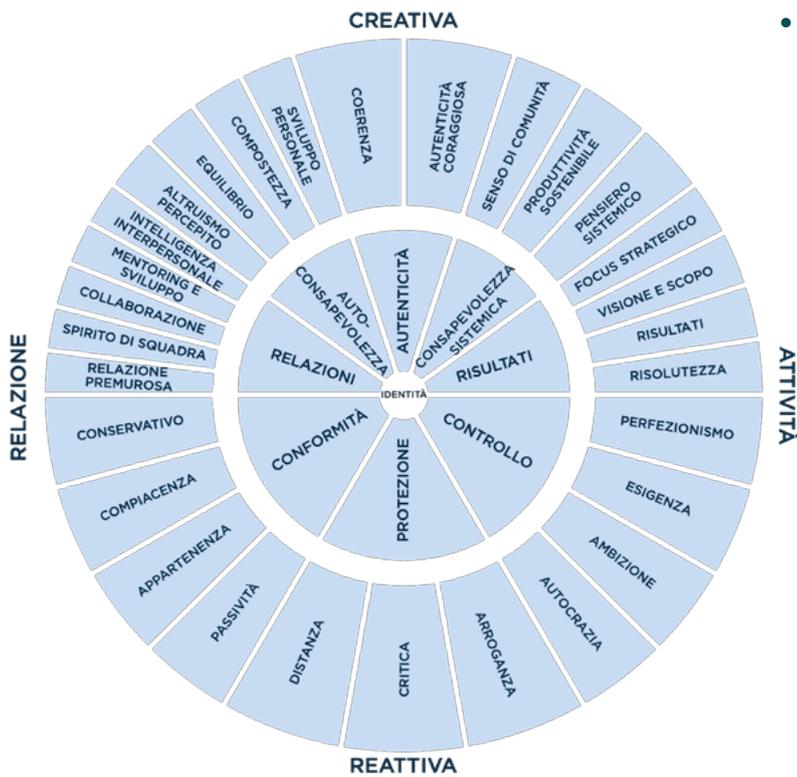
Manifestarsi nelle circostanze per creare risultati che contano

### QUALE SÉ?

## APPUNTI



# SPIEGARE LA STRUTTURA



## Metà superiore/metà inferiore

- **Superiore:** 18 *Competenze Creative*: Ben studiate e correlate positivamente all'Efficacia della Leadership e alla Prestazione Aziendale. La leadership che coinvolge e che ispira e sprigiona energia e prestazioni.
- **Inferiore:** Le forze funzionano in modo reattivo. 11 *Strategie Reattive* a cui ricorriamo di default sotto pressione. Ci hanno portato dove siamo. Superare i limiti. Hanno responsabilità associate. Interrompono le Competenze Creative. Sono per uso consuntivo.

## Compito e relazione

Il cerchio interno riassume il cerchio esterno

Punteggi di sé e del valutatore

Percentili

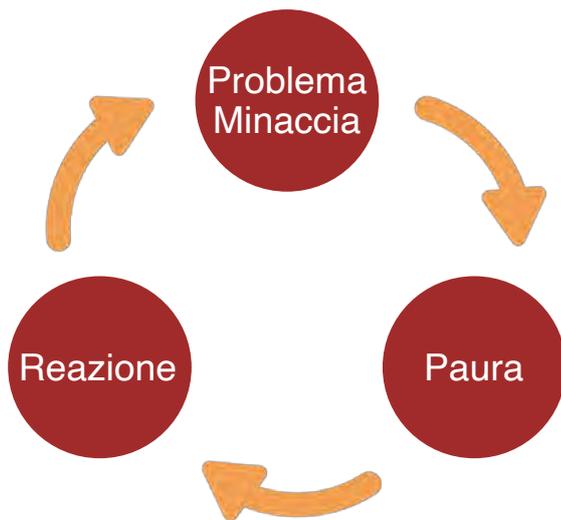
Scala riassuntiva

## APPUNTI



# DUE STRUTTURE DELLA MENTE: CREATIVA E REATTIVA

## REATTIVA Struttura della mente



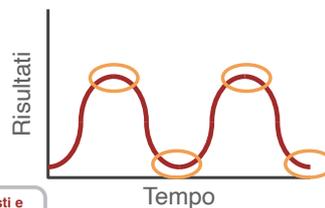
## CREATIVA Struttura della mente

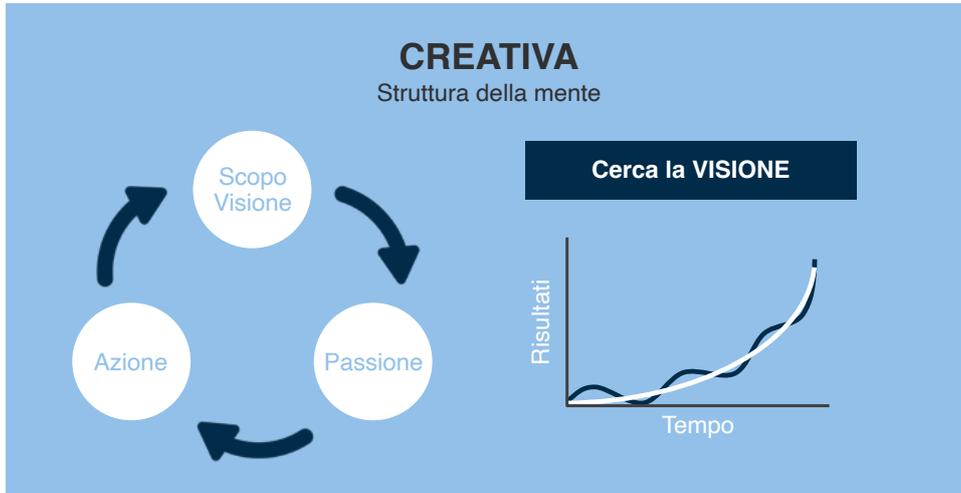


## REATTIVA Struttura della mente

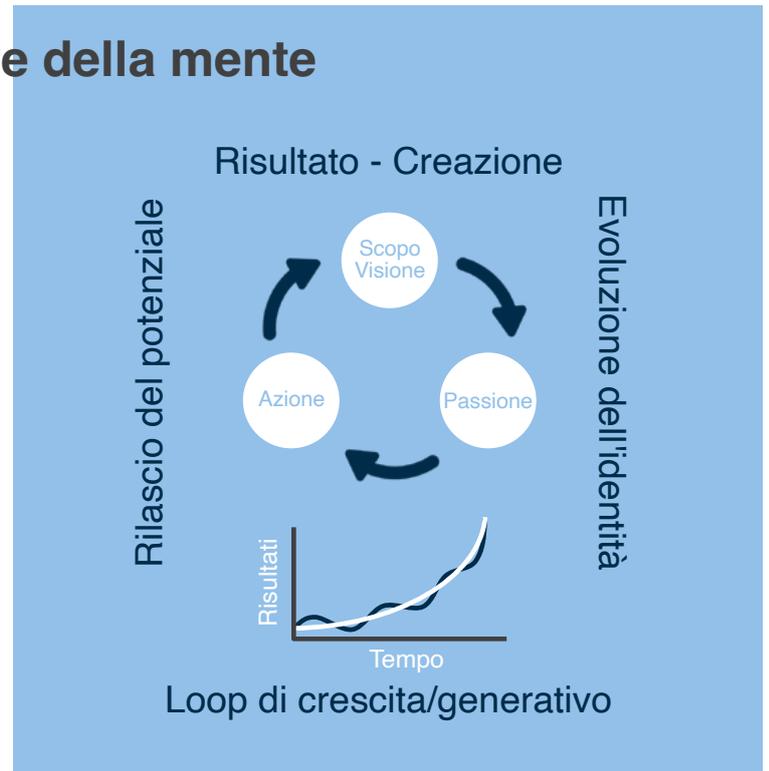
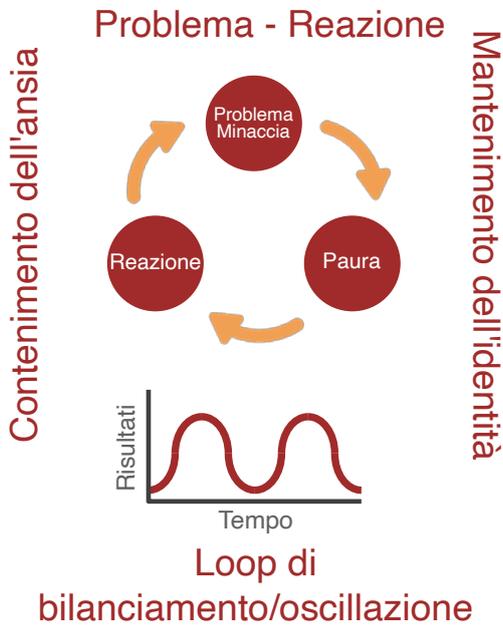


Cerca EQUILIBRIO tra  
la mia attuale realtà e le mie credenze





## Due strutture della mente





# Conformità

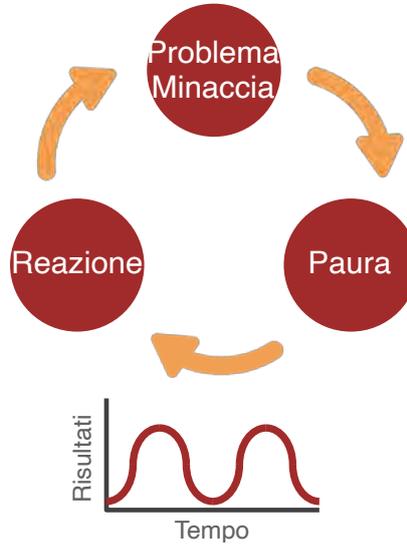
**Problema:** Vendite in calo  
**Soluzione:** Sviluppa una strategia

Le persone rifiutano la strategia che ho proposto.  
Alcuni non sono per niente soddisfatti.

*La strategia viene stemperata o abbandonata. Le persone passano ad altre cose, l'attenzione si sposta da me, il conflitto si dissipa.*

Faccio marcia indietro nella strategia, tranquillizzo le persone con un compromesso. Comunico agli altri che non sarò inflessibile o che non mi opporrò.

*Mi ripeto che dovrei imparare a scegliere le mie battaglie. Mi chiedo perché sia così difficile trattare con certe persone.*



Sono sempre più ansioso. Le persone cominciano a non piacermi. Ora si percepisce tanta tensione nelle riunioni.

*Ritorna l'armonia, mi sento più tranquillo e in sintonia con gli altri. Mi sento di nuovo me stesso.*

# Conformità

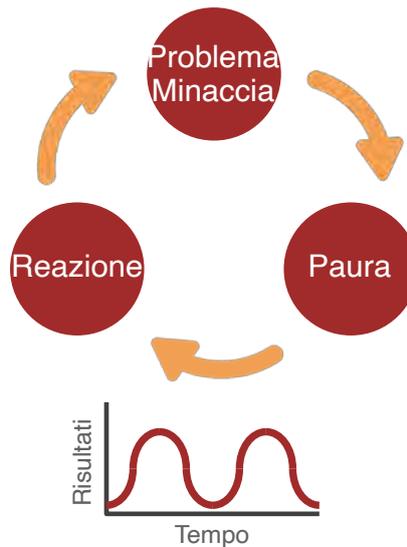
**Problema:** Le vendite continuano a calare  
**Soluzione:** Sviluppa una strategia

Devo creare una strategia, ma non è andata molto bene l'ultima volta che ho provato.

*Si aggira il problema, non si prendono decisioni, non si fanno progressi. Senza una strategia rimaniamo tattici.*

Riprendo la mia strategia, ma questa volta coinvolgo eccessivamente tutte le parti interessate - cerco l'input di tutti coloro che potrebbero avere un'opinione.

*Quella strategia sarebbe stata rischiosa, è meglio attenersi a ciò che è stato provato.*



Temo che non andrà bene; non sono molto credibile. Non piacerò e non mi rispetteranno. Devo stare molto attento.

*Nessuno ha dovuto sacrificare nulla, il conflitto si è dissipato. Mi sento sollevato.*



## Protezione (con potere posizionale)

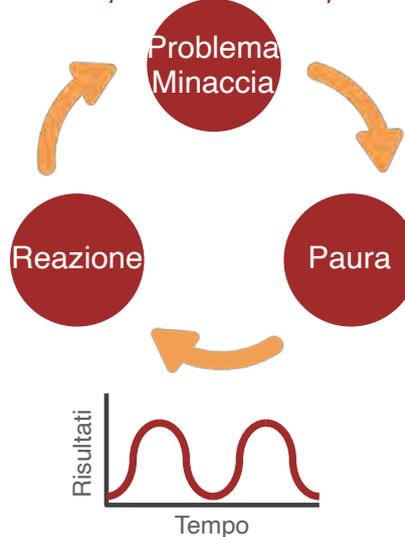
**Problema: Vendite in calo**  
**Soluzione: Sviluppa una strategia**

Credo sempre di più nella mia strategia.  
Difendo vigorosamente le mie idee e attacco  
con forza i punti deboli del pensiero degli altri.

*Ora temo che le persone mandino all'aria  
la messa in atto della mia strategia, ma  
almeno abbiamo il piano giusto.*

Le persone rifiutano la strategia che ho  
proposto. Alcuni non sono per niente  
soddisfatti.

*La mia strategia viene adottata. Il dissenso  
non è stato completamente espresso o risolto,  
è stato solo messo da parte, ma tecnicamente  
stiamo procedendo con il mio piano.*



Sono sempre più agitato. La gente sfida i  
miei piani (la mia intelligenza) come se  
non ci avessi pensato.

*Mi sento più calmo e di nuovo in  
fiducia. Le idee migliori di solito  
prevalgono e, una volta che questo  
diventa ovvio, la gente si mette in fila.*

## Protezione (senza potere posizionale)

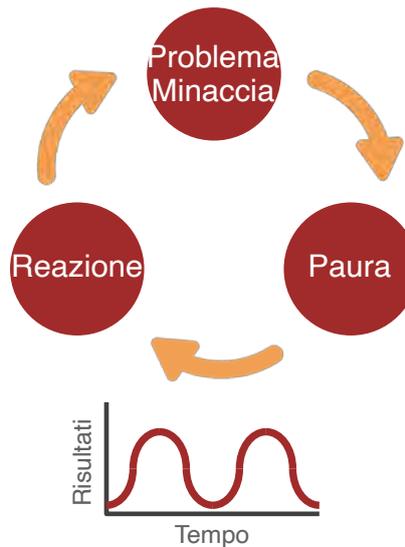
**Problema: Vendite in calo**  
**Soluzione: Sviluppa una strategia**

Prendo la palla e torno a casa, mi ritiro dal  
campo ma continuo la mia conversazione  
interna che rafforza la correttezza delle mie  
idee e la fallacia di quelle degli altri.

*La strategia che hanno adottato è insensata e  
non funzionerà mai. È del tutto folle, ma mi  
divertirò molto a constatarne il fallimento.*

Le persone rifiutano la strategia che ho  
proposto. Alcuni non sono per niente  
soddisfatti.

*La mia strategia viene abbandonata.  
L'organizzazione va avanti con i piani degli altri.  
Le mie idee vengono dimenticate o adottate dagli  
altri.*



Sono sempre più agitato. La gente sfida i  
miei piani (la mia intelligenza) come se  
non ci avessi pensato.

*Mi adagio nella rassegnazione. La  
situazione è irritante ma assolutamente  
prevedibile. In ogni caso non me ne importa  
niente.*



# Controllo

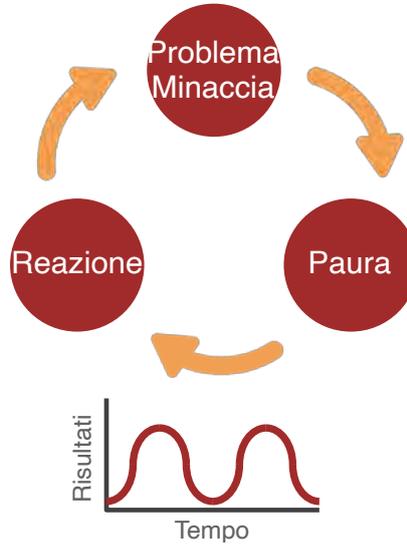
**Problema:** Vendite in calo  
**Soluzione:** Sviluppa una strategia

Le persone rifiutano la strategia che ho proposto.  
Alcuni non sono per niente soddisfatti.

*La mia strategia viene adottata. Tutti sono stremati e la maggior parte delle persone alla fine si arrende alla mia intensità e perseveranza.*

Raddoppio i miei sforzi, impiego maggiori energie per convincere gli altri che questa è la direzione giusta da seguire. Gioco veloce e sciolto con i fatti e logoro le persone.

*Non c'è niente che non possa essere risolto con energia e grinta. Purtroppo alcune persone devono essere trascinate.*

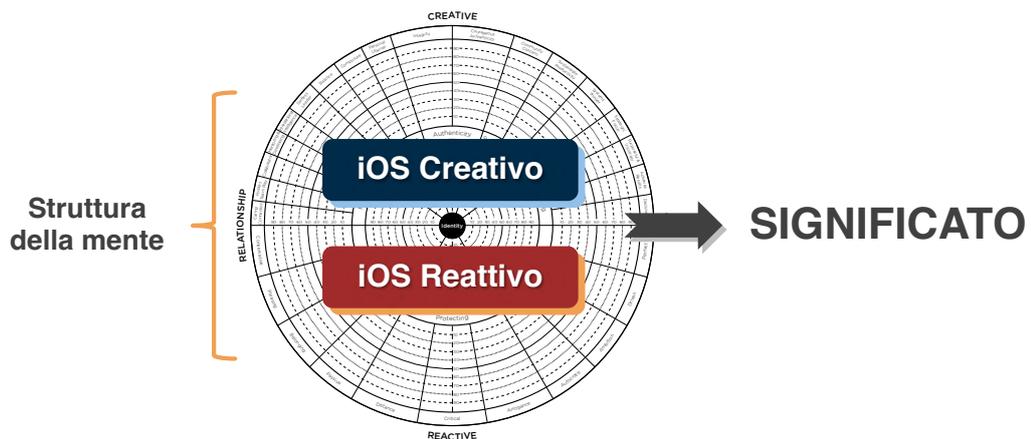


Sono sempre più frustrato. Le persone non riconoscono i miei enormi sforzi.

*Finalmente ci stiamo muovendo, quindi mi sento abbastanza bene. Dovevo solo spingere fino in fondo e farlo accadere.*

## Creazione del significato e i nostri sistemi operativi interni (iOS)

Qual è la nostra capacità di assistere a questa creazione del significato?



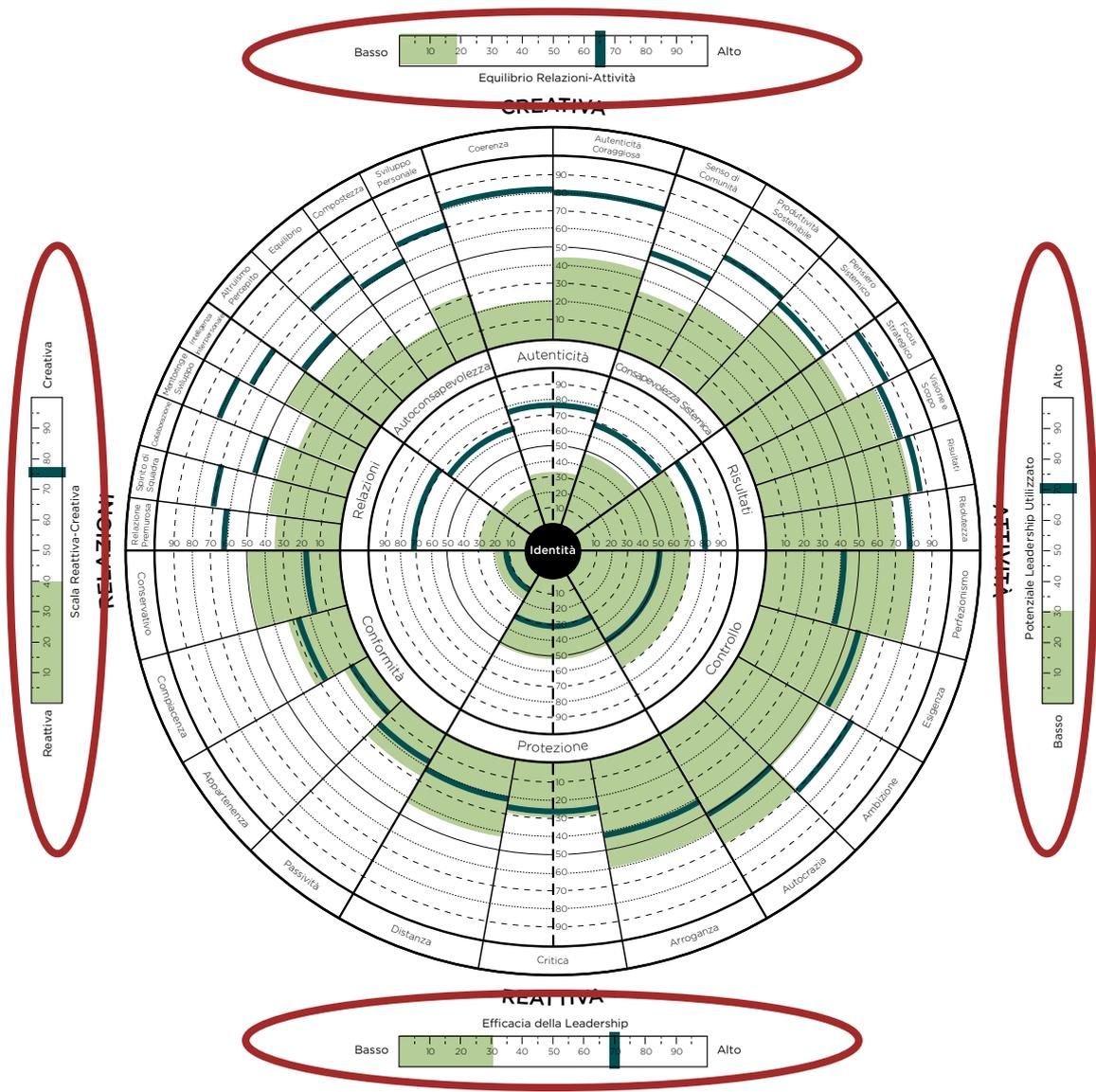




# SCALE RIASSUNTIVE, EFFICACIA DELLA LEADERSHIP, E CORRELAZIONI

## EQUILIBRIO TRA RELAZIONE-ATTIVITÀ

SCALA REATTIVA - CREATIVA

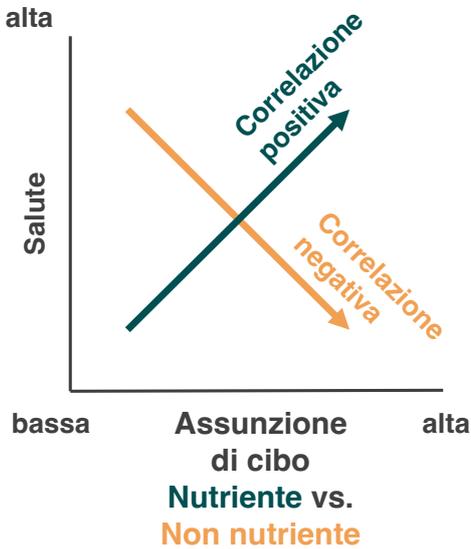


L'UTILIZZO DEL POTENZIALE DI LEADERSHIP

## L'EFFICACIA DELLA LEADERSHIP



# Correlazioni



## R = la relazione tra 2 variabili

- Quanto del movimento di una variabile è descritto dal movimento dell'altra.
- Può avere una correlazione positiva o negativa.
- Non sono causali

## Rsq = il grado in cui i dati si raggruppano strettamente intorno alla retta di miglior adattamento.

- Un alto Rsq indica che i dati non variano molto e si raggruppano strettamente intorno alla retta di miglior adattamento.

## Punteggi R

.2 = debole

.3 = inizio tendenza

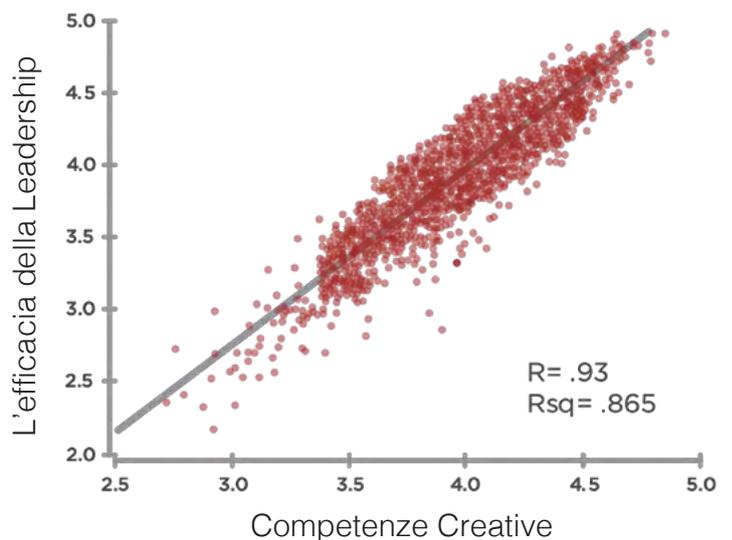
.4 = moderato, sempre più significativo

.6 = forte

.8+ = molto forte

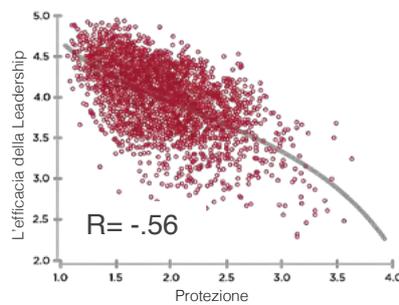
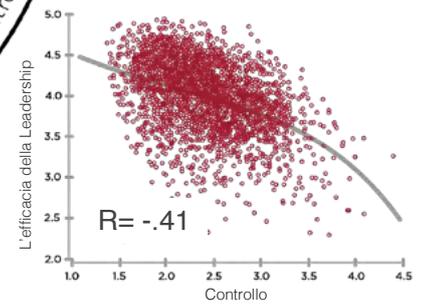
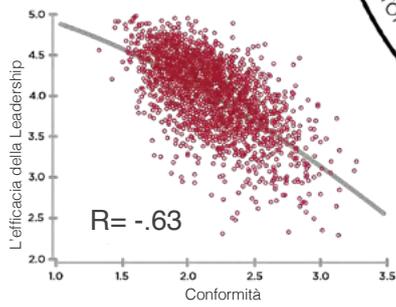
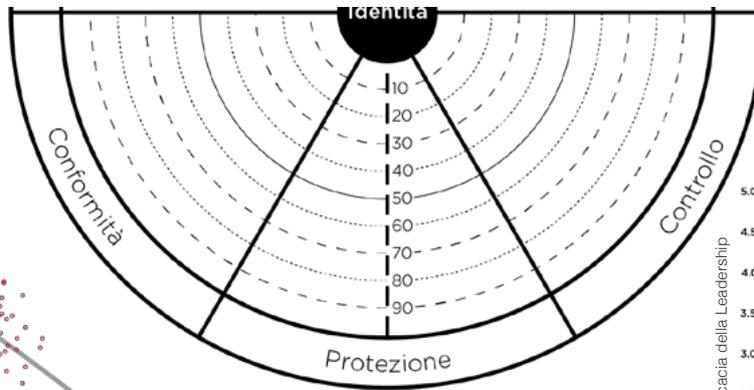
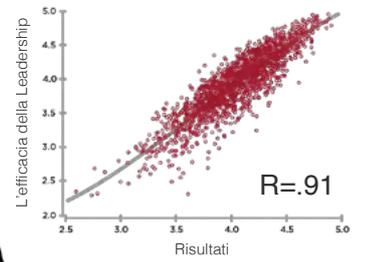
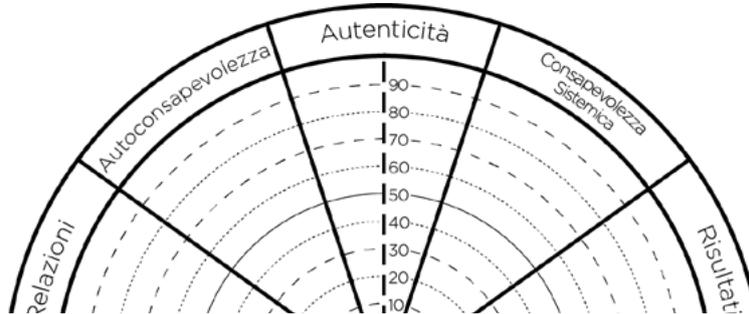
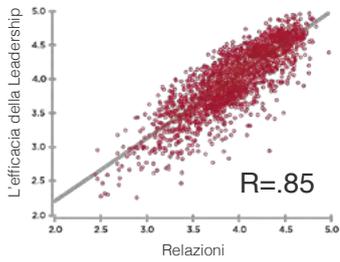
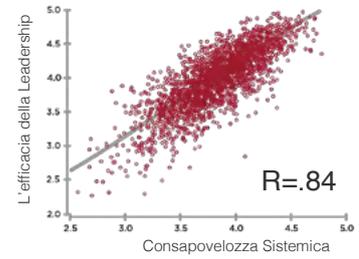
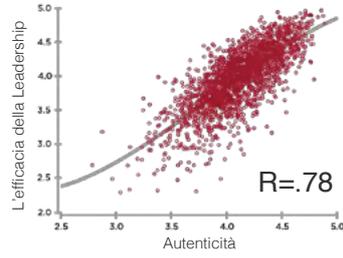
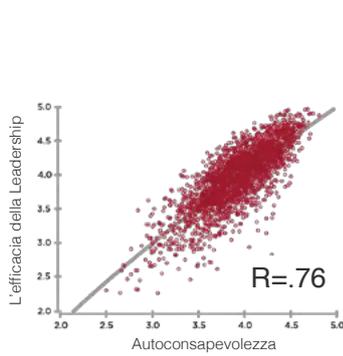
## L'efficacia della leadership - Domande

- Sono soddisfatto/a della qualità del suo stile di leadership.
- Lui/Lei è il tipo di leader a cui gli altri dovrebbero aspirare a diventare.
- Lui/Lei è l'esempio del leader ideale.
- Il suo stile di leadership supporta il successo dell'organizzazione.
- Lui/Lei complessivamente, adotta uno stile di leadership efficace.

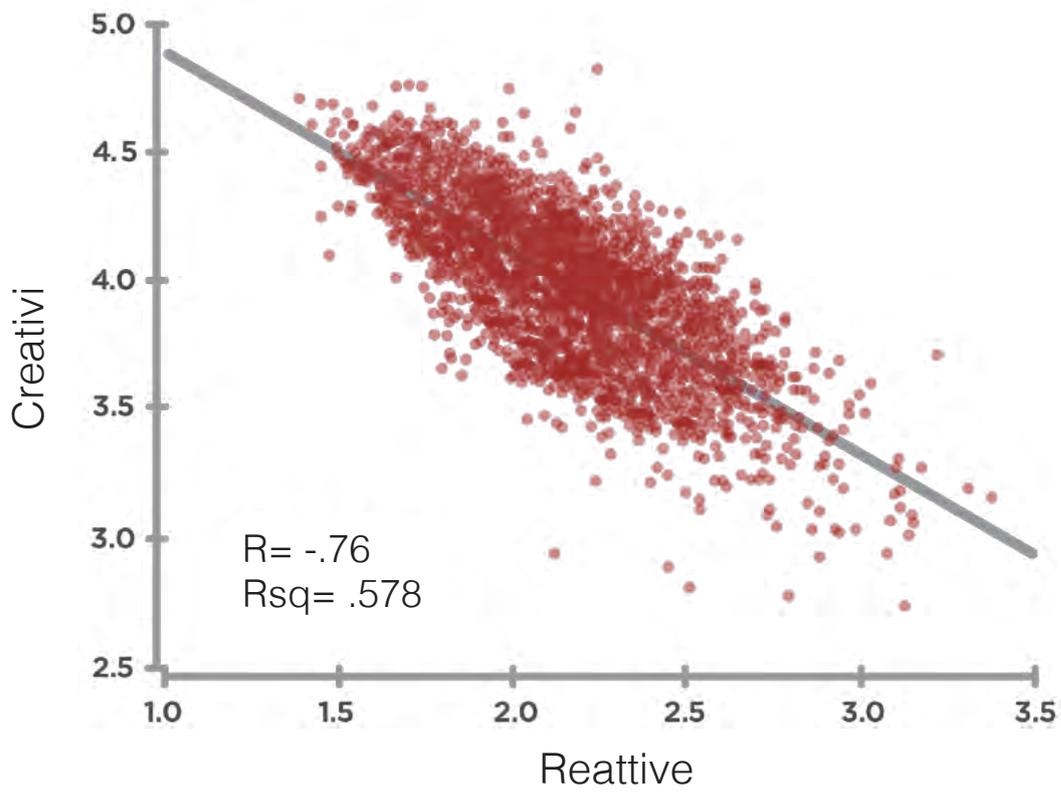




## Correlazioni CREATIVI con l'efficacia della Leadership



## Correlazioni REACTIVI con l'efficacia della Leadership

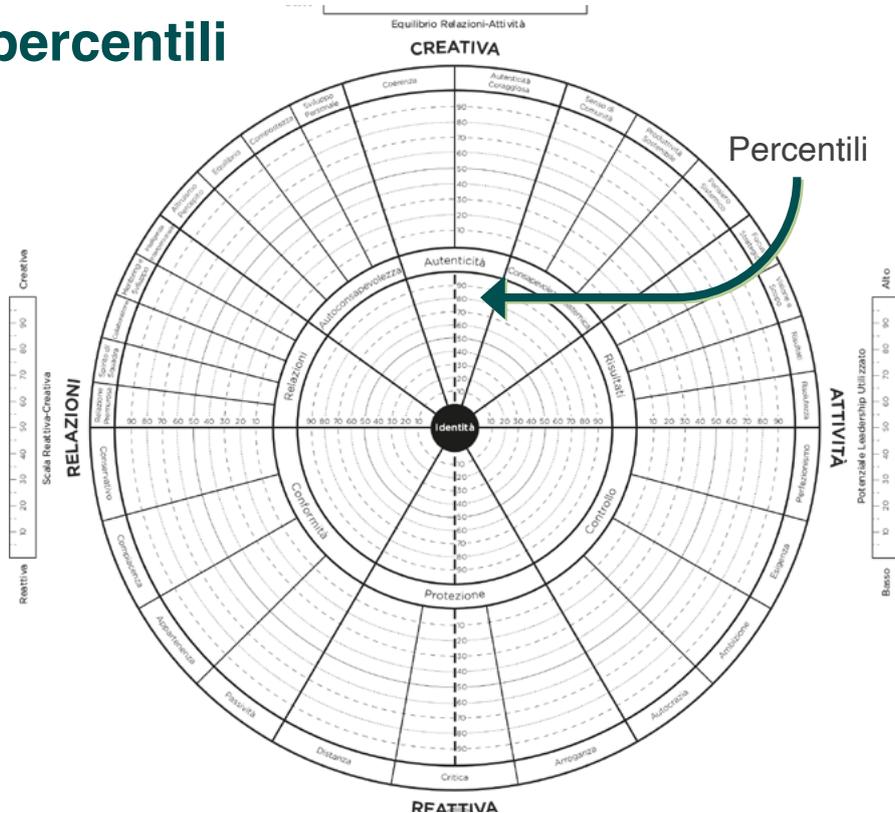


## APPUNTI



# PERCENTILI E PUNTEGGI NON ELABORATI

## Scala dei percentili



## Esempio di percentili e punteggi non elaborati

PUNTEGGIO NON ELABORATO

4,05

**MEDIA**

di tutti i punteggi nel database da quel gruppo di valutatori (B, P, DR, O)

- 3,8
- 3,9
- 4,0
- 4,05
- 4,1
- 4,2
- 4,3

Quindi, rispetto al database, il tuo punteggio è medio.

Significa che metà delle persone nel database ha ottenuto un punteggio più alto del tuo e metà ha ottenuto un punteggio più basso in questa dimensione.

**50°**  
percentile



# Dinamiche di normalizzazione dei breakout

## PERCENTILI: PUNTEGGIO DEGLI ALTRI

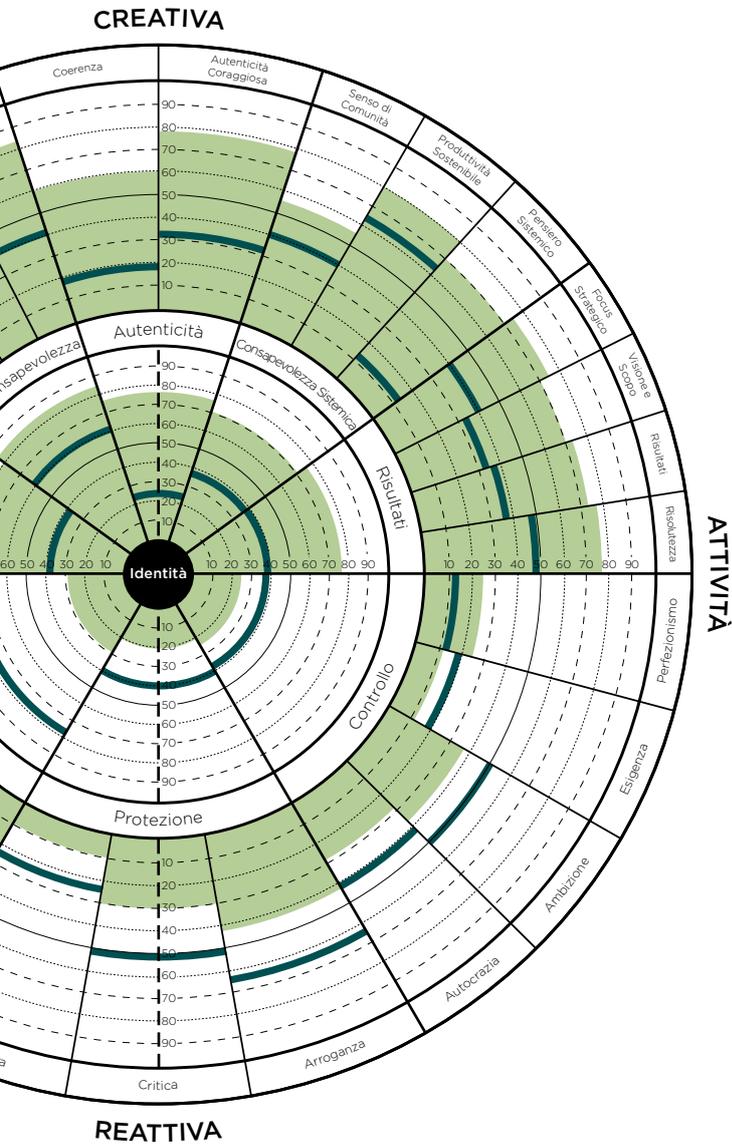
Popolazione standard ad es. = 100.000

Tutti i valutatori (Punteggio medio)	Capo del capo (Punteggio medio)	Capo (Punteggio medio)	Collegli (Punteggio medio)	Rapporti diretti (Punteggio medio)	Altri (Punteggio medio)
<b>N = 10-16+</b>	<b>N = 1+</b>	<b>N = 1+</b>	<b>N = 3+</b>	<b>N = 3+</b>	<b>N = 3+</b>
Popolazione standard	Popolazione standard	Popolazione standard	Popolazione standard	Popolazione standard	Popolazione standard

Ad es., 100.000 valutatori che valutano 10.000 leader

## APPUNTI

[Manuale di interpretazione del profilo](#)



## IL CONTESTO CONTA!

In che modo il grado di complessità del tuo ambiente potrebbe influenzare i tuoi punteggi?

Quali problematiche potrebbero sorgere dal confronto di due diversi leader?

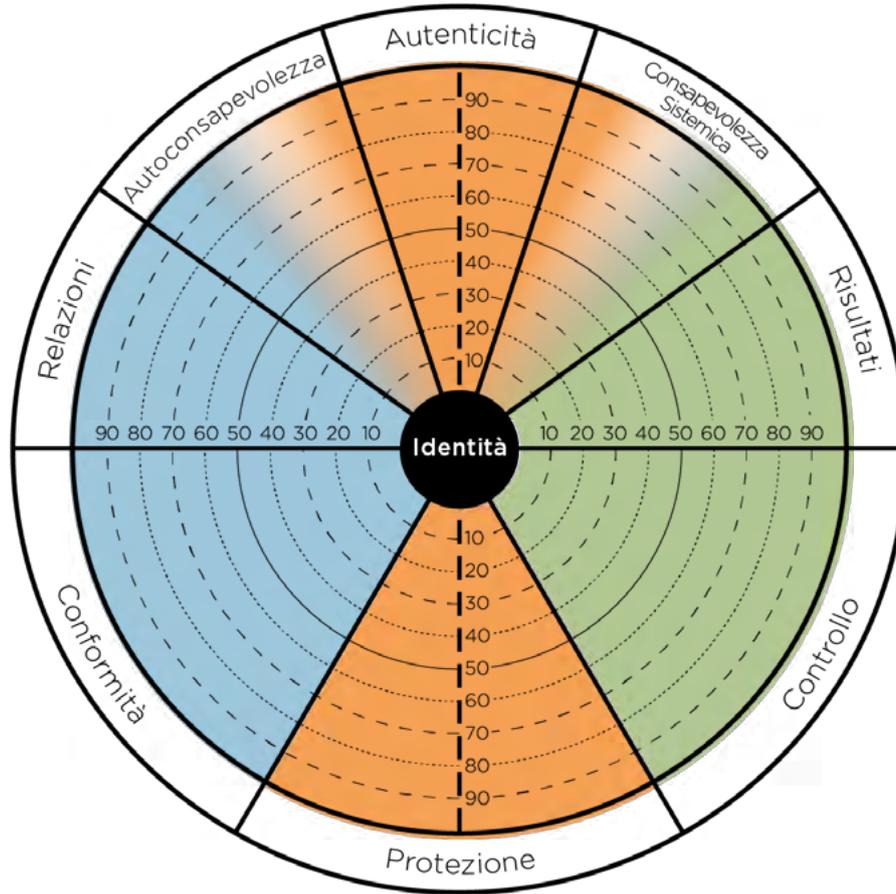
I risultati NON dicono la verità su di te, sono un indice da esaminare...

- Alcuni sembreranno accurati
- Altri sembreranno imprecisi
- Un'opportunità per te di trovare alcuni punti chiave relativi alla consapevolezza che influenzino positivamente il tuo sviluppo futuro
- Ne ricaverai ciò che ci hai investito
- Se non lo vedi, sarà lui a gestire te. Se lo vedi, puoi gestirlo tu
- Presumi di avere il profilo perfetto per l'apprendimento che vuoi conseguire
- Sorvola sui dettagli e affidati al modello

## APPUNTI



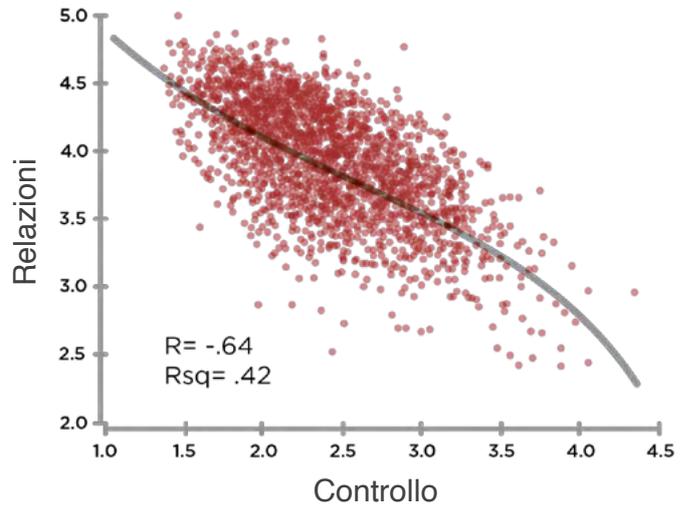
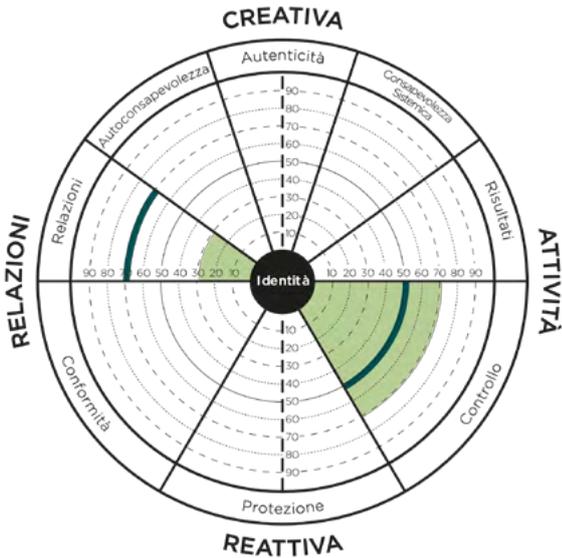
# DINAMICHE: VICINI E OPPOSTI



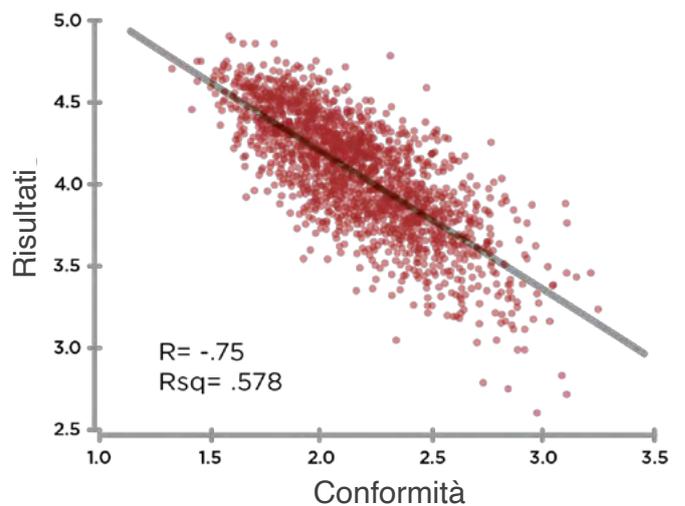
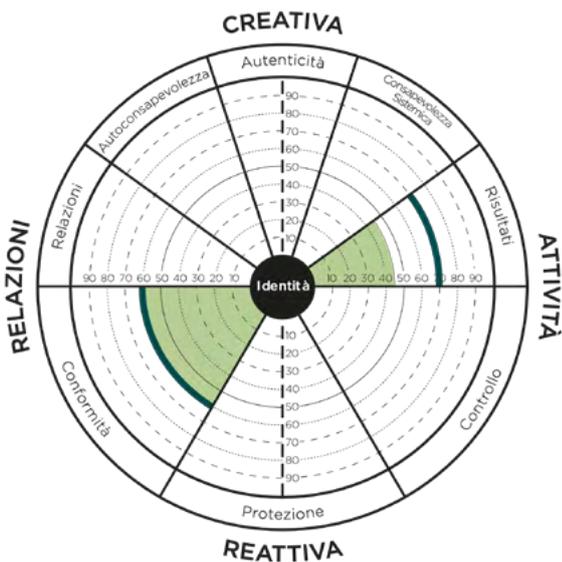
## APPUNTI



## Opposti: Controllo e Relazioni

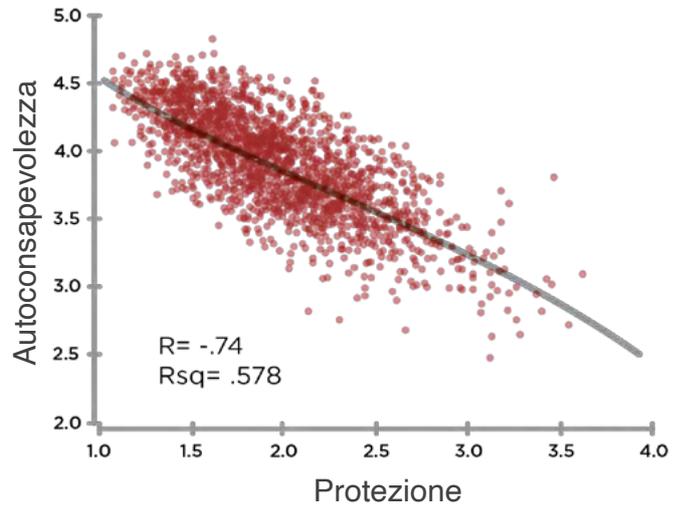
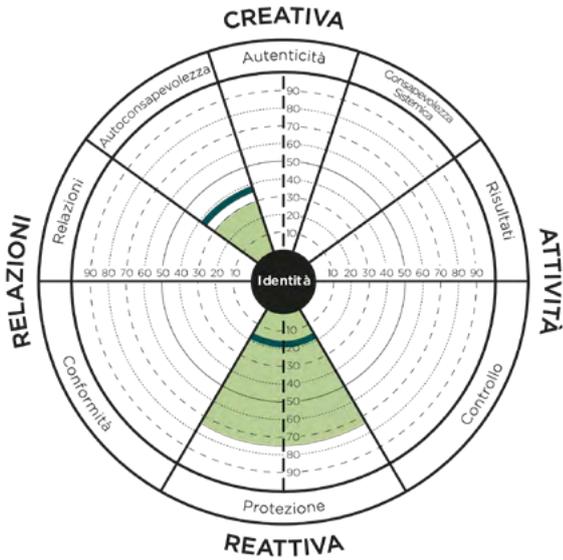


## Opposti: Conformità e Risultati





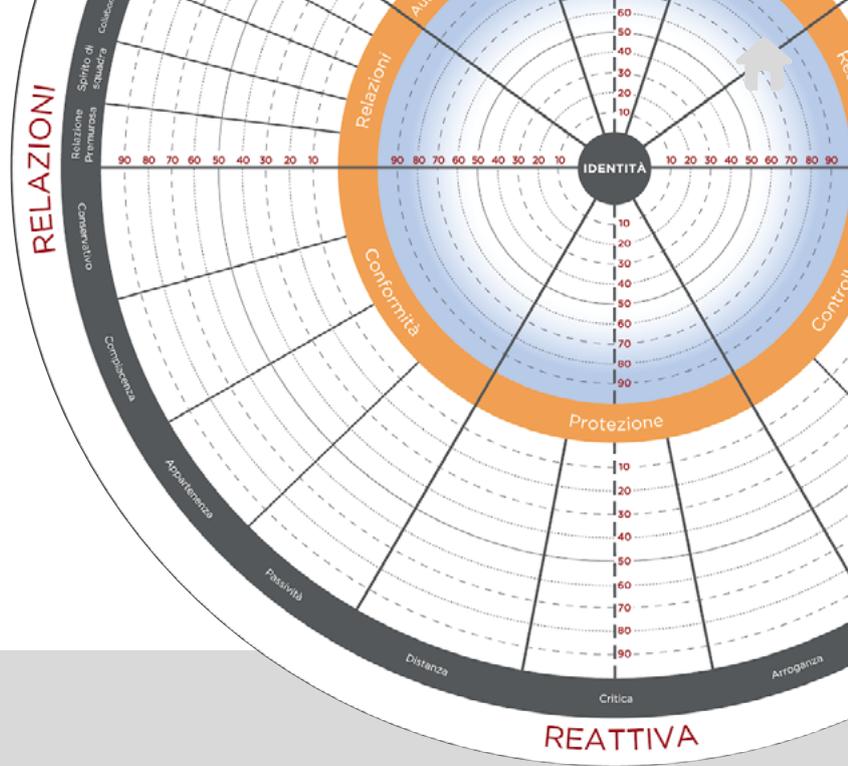
## Opposti: Protezione e Autoconsapevolezza



## APPUNTI



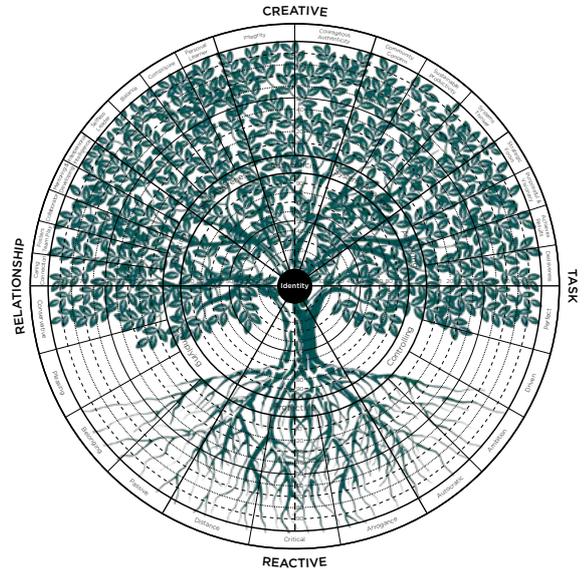
# ESERCIZIO SU TAPPETO: RICOMPENSE, DONI E COSTI



APPUNTI



## La Struttura Reattiva della personalità

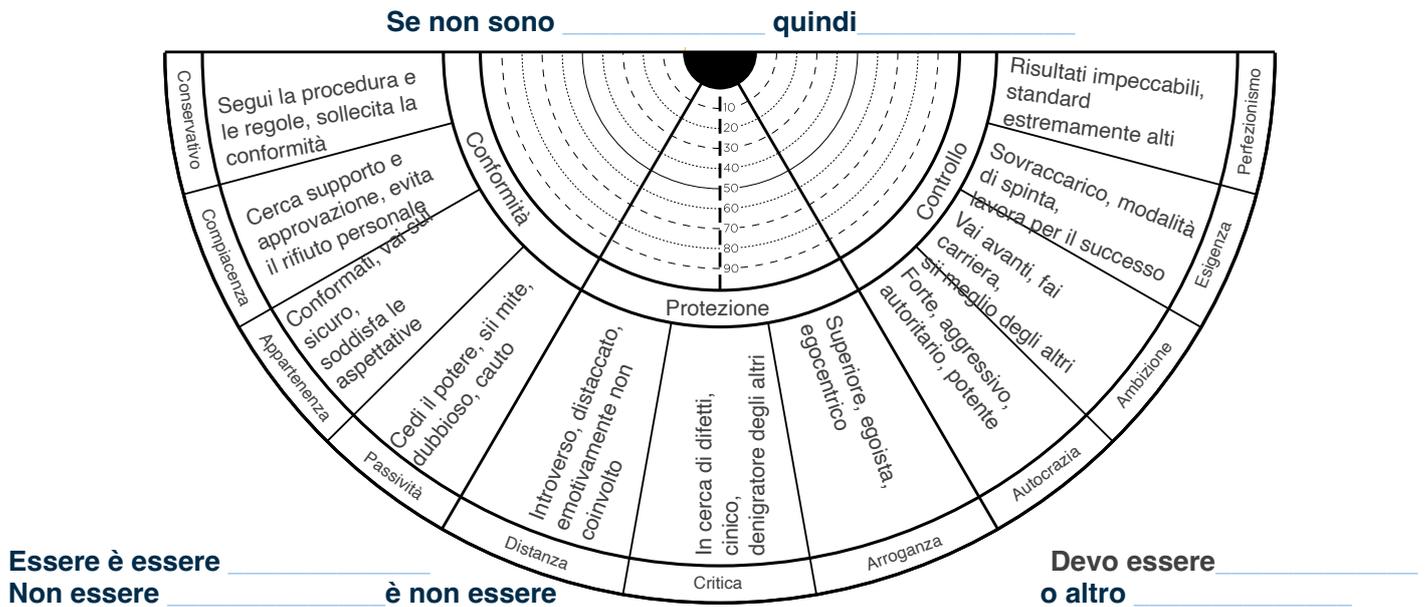


*“Quando ci plasmiamo, mentre cresciamo, prendiamo i nostri punti di forza e formiamo le nostre convinzioni intorno ad essi. Per esempio, mio figlio era un bravo atleta, così ha costruito la sua identità incentrata sull’essere il numero uno, la prima stella, il migliore, ecc. Questa energia dentro di lui è un’energia dell’anima. È fondamentale per la sua splendida natura. E, poiché si è convinto di dover essere sempre così straordinario, è probabile che guidi adottando un comportamento perfezionista e forse ambizioso o di controllo. Quel comportamento comporterà l’assunzione di responsabilità quando si tratta di leadership, ma all’interno di tali responsabilità vi sono unicità e forza. Quando libera quella forza dalla sua struttura reattiva (il che significa che la sgancia dall’autostima, dalla sicurezza, dall’identità, ecc.) allora è libero di offrire le sue doti senza vincoli. È libero di non usare quella forza quando la situazione richiede altro. Ha la possibilità di scegliere come impiegare quella forza. È offerta come dote. Non è più in una relazione compulsiva con quella forza, offrendola in cambio di conferma e sicurezza. Pertanto, ottiene la forza nella forma creativa e più elevata - Risultati. Si libera delle responsabilità associate all’uso eccessivo reattivo di quella forza per mantenere la sicurezza e il valore.”*

Bob Anderson



# Il Gancio d'identità



## COSA È A RISCHIO?

- **Situazione:** Trova una situazione/storia che si riferisca al modello del Profilo.
- **Sensazioni:** Qual è la sensazione? Dove la noti?
- **Riconosci e chiedi:**
  - Cosa è a rischio(... per te)?
  - Cosa è a rischio(... per te)?
- **Credenza:** Collegala a una credenza di base.
- **Osservatore:** Esamina con gli altri i presupposti irrazionali impliciti.





# Doni nella Struttura Reattiva della personalità

## Doni della Conformità

- Fedeltà allo scopo
- Fedeltà ai valori
- Supporto agli altri
- Sensibilità ai bisogni
- Costruttore di comunità e organizzazioni
- Padronanza di sé
- Focalizzazione della visione non vincolata
- Semi di intelligenza sociale ed emotiva

CONFORMITÀ

Amato  
Incontro  
Aspettative  
Compiacenza  
Accettato



#1  
Eccellere  
Raggiungere  
Dominare  
Controllare  
Vincere

CONTROLLO

## Doni del Controllo

- Miglioramento continuo
- Accettazione di sé e degli altri "così come sono"
- Desiderio di risultati eccezionali
- Energia e grinta
- Assistenza attraverso la persistenza e l'influenza
- Integrità per fare ciò che è necessario anche se discutibile
- Semi della Leadership Visionaria

## Doni della Protezione

- Saggezza attraverso il disinteresse
- Cura e riflessione
- Discernimento
- Sfida al pensiero limitato

Superiore  
Giusta  
Autosufficiente  
Distante  
PROTEZIONE

- Forza di carattere - nessun bisogno di ricevere complimenti
- Guidare gli altri verso la loro "grandezza"
- Semi di Premura, Consapevolezza e

## APPUNTI



**Validità esterna**  
Efficacia  
della leadership  
Prestazione aziendale

**QUESTA  
SESSIONE**

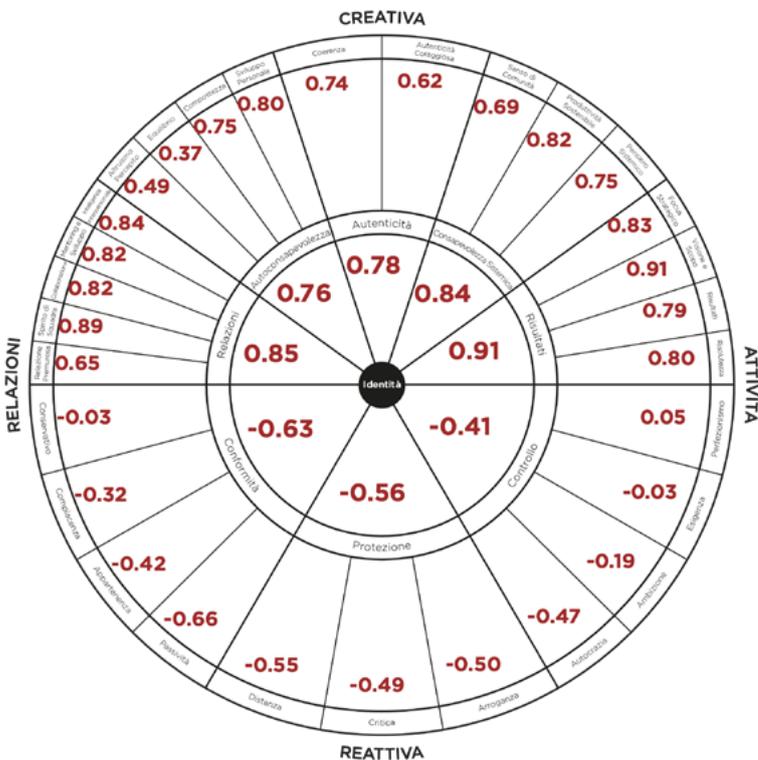
**VIDEO E  
LIBRI BIANCHI**

**Validità di costruito**  
Quadro teorico  
**Validità interna**  
Coefficienti alfa  
Coefficienti di correlazione  
Analisi dei fattori



© Leadership Circle | Tutti i diritti riservati

LEADERSHIP  
CIRCLE

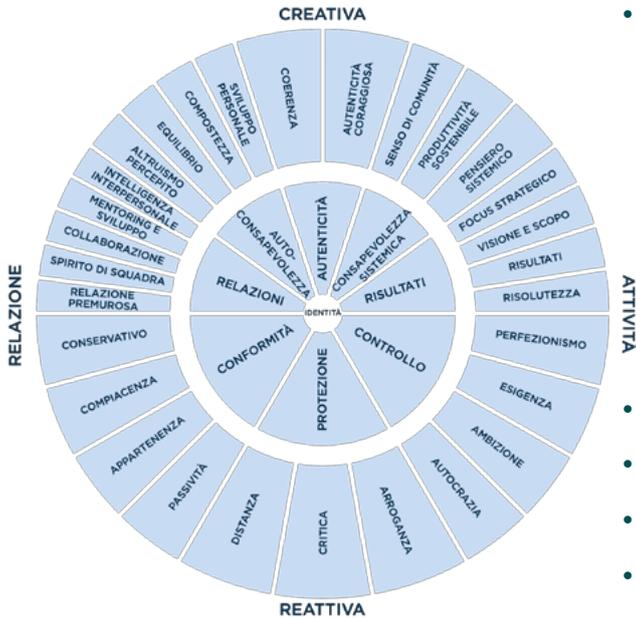


## Correlazioni tra LCP ed efficacia della leadership

-  Sono soddisfatto/a della qualità del suo stile di leadership.
-  Lui/Lei è il tipo di leader a cui gli altri dovrebbero aspirare a diventare.
-  Lui/Lei è l'esempio del leader ideale.
-  Il suo stile di leadership supporta il successo dell'organizzazione.
-  Lui/Lei complessivamente, adotta uno stile di leadership efficace.



## Descrivere il profilo



- Metà superiore/metà inferiore
  - Superiore: 18 Competenze Creative: Ben studiate e correlate positivamente all'Efficacia della Leadership e alla Prestazione Aziendale. La leadership che coinvolge e che ispira e sprigiona energia e prestazioni.
  - Inferiore: Le forze funzionano in modo reattivo. 11 *Strategie Reattive* a cui ricorriamo di default sotto pressione. Ci hanno portato dove siamo. Superare i limiti. Hanno responsabilità associate. Interrompere le Competenze Creative. Sono per uso consuntivo.
- Compito e relazione
- Il cerchio interno riassume il cerchio esterno
- Punteggi di sé e del valutatore
- Percentili
- Scala riassuntiva

## APPUNTI

[Manuale di interpretazione del profilo](#)



# DEBRIEF STEPS

1

Svilupa il rapporto e la connessione e afferma la riservatezza.

2

Illustra il programma del debriefing - invitare il cliente a condividere le sue aspettative e le sue intenzioni riguardo all'assunzione del LCP.

3

Chiedi una panoramica del loro contesto aziendale: sfide, obiettivi, valutatori, ecc.

4

Percorso/modelli e abitudini della leadership (influencer e modellatori principali):

- Ultimi anni fino ad oggi: eventi, persone, ecc.
- Sviluppo della carriera: lezioni apprese, persone principali, ecc.
- Primi anni/anni formativi: influenze familiari/valori/influenze culturali, formazione scolastica, dove è cresciuto, ecc.

5

Spiega la struttura del Leadership Circle Profile (la brochure del LCP è adatto a tal scopo)

6

Invitali a leggere i commenti, poi mostra il profilo e invita i clienti a interpretare ciò che vedono

7

Unisciti a loro nell'esplorazione - abilità di coaching

- Cosa li incuriosisce? Cosa vogliono per la loro leadership?
- Valuta le possibilità e fai domande per ottenere chiarimenti e comprendere
- Esplora: divari tra le percezioni di sé e degli altri, dinamiche Reattive-Creative
- Condividi la tua prospettiva mentre vai avanti, fidandoti dell'intuizione e valutando le impressioni
- Presta attenzione e dai un nome a ciò che sta emergendo dalla sessione rispetto al profilo
- Esplora: il loro Marchio di Leadership e cosa si rischia se cambiano/non cambiano?
- Sii attento, ricorda che sei un co-esploratore con loro (non l'esperto su di loro)

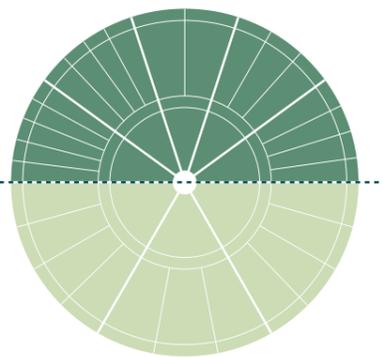
8

Termina con l'incarico relativo alla Consapevolezza





# LE COMPETENZE CREATIVE DELLA LEADERSHIP



**RELAZIONI** *dimensione riassuntiva che misura la capacità del leader di relazionarsi con gli altri in modo da tirare fuori il meglio dalle persone, dai gruppi e dalle organizzazioni. È composta da:*

**Relazione Premurosa** misura l'interesse e la capacità del leader di formare relazioni affettuose e premurose.

**Spirito di squadra di squadra** misura la capacità del leader di raggiungere alte prestazioni lavorando con spirito di squadra sia tra i membri del "team" che riportano direttamente a lui/lei, sia all'interno dell'organizzazione o di altri "team" di cui fa parte..

**Collaborazione** misura il grado in cui i leader agiscono dando l'esempio, coinvolgendo gli altri per incoraggiare una cultura di collaborazione nei team ed in tutta l'organizzazione.

**Mentoring e Sviluppo** misura la capacità del leader di sviluppare gli altri attraverso il mentoring e il mantenimento di relazioni di crescita e miglioramento personale e professionale.

**Intelligenza Interpersonale** misura l'efficacia del leader nell'ascoltare, interessarsi a (risolvere) conflitti e discordanze, riconoscere i sentimenti altrui, e gestire i propri sentimenti.

**AUTOCONSAPEVOLEZZA** *dimensione riassuntiva che misura l'orientamento dei leader allo sviluppo professionale e personale in corso, nonché il grado in cui l'autoconsapevolezza interiore si esprime attraverso una leadership che valorizza l'integrità morale. È composta da:*

**Altruismo Percepito** misura la capacità del leader di far prevalere l'altruismo rispetto all'interesse personale, dove la necessità di riconoscimenti e l'ambizione personale contano meno rispetto

Le Competenze Creative sono nella parte alta del cerchio nella mappa e contribuiscono all'efficienza del leader. Misurano i comportamenti chiave della leadership e i presupposti interni che portano ad un'elevata realizzazione, una leadership ad alto rendimento. Sono i seguenti:

al contribuire ai risultati legati ad un bene comune.

**Equilibrio** misura l'abilità dei leader a mantenere un sano equilibrio tra affari lavoro e famiglia, attività e riflessione, lavoro e tempo libero, la tendenza ad essere auto-rigenerante, e gestire lo stress della vita senza perdere sé stessi.

**Compostezza** misura l'abilità del leader a rimanere composto e centrato e mantenere una prospettiva calma e focalizzata in situazioni di conflitto e alta tensione.

**Sviluppo Personale** misura il grado in cui il leader dimostra un forte e attivo interesse per l'apprendimento e la crescita personale e professionale, con saggezza, conoscenza e intuizione. Stima la misura in cui lui/lei incoraggia lo sviluppo all'interno dell'organizzazione.

**AUTENTICITÀ** *dimensione riassuntiva che misura la capacità del leader di relazionarsi con gli altri in modo autentico, coraggioso e con alta integrità morale. È composta da:*

**Coerenza** misura la capacità del leader di aderire all'insieme di valori e principi che lui/lei esprime; in altre parole, quanto ci si può fidare del fatto che quello che lui / lei dice verrà poi messo in pratica.

**Autenticità Coraggiosa** misura la volontà del leader di assumere posizioni difficili, sollevare gli "indiscutibili" (questioni rischiose che il gruppo evita di discutere) ed affrontare apertamente problemi di relazione difficili.

**CONSAPEVOLEZZA SISTEMICA** *dimensione riassuntiva che misura il grado in cui la consapevolezza del leader si concentra sul miglioramento dell'intero sistema, tenendo presente sia la produttività dell'organizzazione che il benessere della comunità a lungo termine. È composta da:*

**Senso di comunità** misura l'orientamento all'essere a servizio ovvero il grado in cui il leader collega la sua legacy con il servire la comunità ed il benessere

globale.

**Produttività Sostenibile** misura la capacità del leader di ottenere risultati secondo modalità che preservano o migliorano l'efficacia complessiva dell'organizzazione nel lungo termine. Misura quanto bene bilancia le risorse umane / tecniche per sostenere prestazioni elevate a lungo termine.

**Pensiero Sistemico** misura il grado in cui il leader agisce dalla prospettiva del sistema nel suo complesso e decide considerando la prospettiva del lungo termine.

**RISULTATI** *dimensione riassuntiva che misura la leadership visionaria, autentica e ad alto rendimento. È composta da:*

**Focus Strategico** misura il grado in cui i leader utilizzano un approccio rigoroso e strategico per garantire che l'organizzazione prospererà nel breve e lungo termine.

**Visione e Scopo** stima la misura in cui il leader comunica uno scopo e una visione chiari per l'organizzazione allineati con la visione e intenzione personale.

**Risultati** misura quanto il leader è orientato agli obiettivi e riceve riconoscimento per l'ottenimento di comprovati risultati e prestazioni eccellenti.

**Risolutezza** misura la capacità del leader di prendere decisioni tempestive, e il grado in cui è capace di portare avanti il lavoro in situazioni di incertezza.

# GLI STILI REATTIVI DELLA LEADERSHIP

La parte bassa del cerchio mappa le Tendenze Reattive e i comportamenti della Leadership. Misurano credenze e presupposti interiori che limitano l'efficacia e l'espressione autentica della leadership. Sono i seguenti:

**CONFORMITÀ** *dimensione riassuntiva che misura il modo in cui i leader agiscono che li porta ad apparire cauti, avversi ai cambiamenti, e/o compiacenti. Misura anche il grado in cui i leader ottengono un senso di autostima e sicurezza rispettando le aspettative degli altri piuttosto che seguendo le aspettative proprie. È composta da:*

**Conservativo** misura la portata in cui i leader pensano ed agiscono in modo conservativo, seguono la procedura e vivono secondo le regole prescritte dall'organizzazione.

**Compiacenza** misura la necessità del leader di cercare il sostegno e l'approvazione degli altri per sentirsi sicuri nell'agire e nell'esprimersi. Misura anche il grado in cui si cerca l'armonia a scapito dei risultati.

**Appartenenza** misura la necessità del leader di conformarsi, seguire le regole e soddisfare le aspettative di chi detiene l'autorità. Misura fino a che punto lui / lei va d'accordo, comprimendo così l'intera estensione del suo potere creativo in limitazioni culturalmente accettabili.

**Passività** misura il grado in cui i leader cedono il loro potere agli altri e alle circostanze al di fuori del loro controllo. È una misura del livello in cui lui / lei crede di non essere il creatore della propria esperienza di vita, che i suoi sforzi non fanno molta differenza e che gli manca il potere di creare il futuro che vuole.

**PROTEZIONE** *dimensione riassuntiva che misura il modo in cui i leader agiscono per proteggersi e stabilire un senso di sicurezza e valore proprio rimanendo distanti, distaccati, cinici, superiori e/o razionali. È composta da:*

**Arroganza** misura la tendenza dei leader a proiettare l'ego - comportamento che viene vissuto come superiore, egoista, egocentrico.

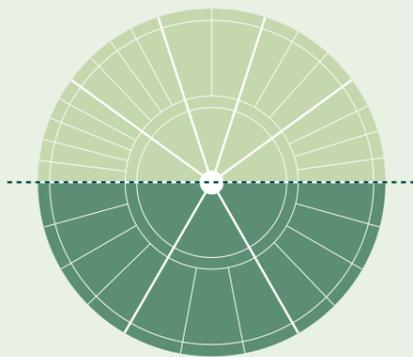
**Critica** è una misura della tendenza del leader ad assumere un atteggiamento critico, interrogativo e un po' cinico che ferisce i sentimenti degli altri e sminuisce la fiducia in loro stessi

**Distanza** misura della tendenza del leader a stabilire un senso di valore e sicurezza personali ritirandosi, sentendosi superiore e rimanendo emotivamente distaccati e al di sopra di tutto.

**CONTROLLO** *dimensione riassuntiva che misura il modo in cui il leader stabilisce un senso di valore personale attraverso la realizzazione del compito ed il raggiungimento personale di obiettivi. È composta da:*

**Perfezionismo** misura il grado in cui i leader spingono coloro che li circondano ad essere perfetti ed a rendere a livelli eccessivamente alti. Questo comportamento è spesso generato da un bisogno di essere visti in buona luce o per paura di fallire.

**Esigenza** è una stima della misura in cui il leader è in sovraccarico. Misura anche fino a che punto il leader incoraggia sforzi esagerati di lavoro. Misura il suo bisogno di esibirsi ad un livello molto alto per sentirsi degno come persona. Una buona etica del la-



voro è un punto di forza di questo stile, a condizione che il leader mantenga le cose in equilibrio ed è in grado di bilanciare aiutando gli altri a raggiungere i propri risultati.

**L'ambizione** misura il livello in cui il leader deve andare avanti, salire nell'organizzazione ed essere migliore degli altri. L'ambizione è un potente motivatore. Questa scala valuta se quella motivazione è positiva, favorendo il progresso, o negativa, eccessivamente egocentrica e competitiva.

**Autocrazia** misura la tendenza della leadership ad essere forti, aggressivi ed in controllo. Misura anche fino a quale punto i leader utilizzano il proprio potere a scapito dello sviluppo delle persone/il "team", e dei risultati. Il valore viene misurato attraverso il confronto, ovvero, avere più reddito, raggiungere una posizione più elevata, essere visto come un contribuente (il / la) più prezioso/a, ricevere riconoscimenti o essere promosso/a.



**Facendo luce sui modelli di pensiero che guidano i loro attuali comportamenti, i clienti hanno accesso a nuove scelte e possibilità**

LEADERSHIP  
CIRCLE

# LEADERSHIP CIRCLE PROFILE™

Per comprendere il layout del profilo grafico, leggi i seguenti passi:

## 1 CERCHIO DENTRO IL CERCHIO

Il cerchio esterno visualizza i risultati per ciascuna delle 29 dimensioni misurate dall' LCP. La dimensione interna del cerchio riassume le dimensioni del cerchio esterno in 8 punteggi di riepilogo. Le definizioni delle dimensioni sono disponibili nelle pagine seguenti.

La posizione delle dimensioni all'interno del cerchio illustra la relazione tra le dimensioni. Le dimensioni adiacenti descrivono simili modelli di comportamento positivamente correlati. Dimensioni su lati opposti del cerchio equivalgono opposti modelli di comportamento e sono inversamente correlate.

## 2 RISULTATO PERCENTILE

Tutti i punteggi sono visualizzati come punteggi percentili rispetto a una norma base sempre crescente. I punteggi considerati alti sono oltre il 67mo percentile. I punteggi considerati bassi sono sotto il 33mo percentile.

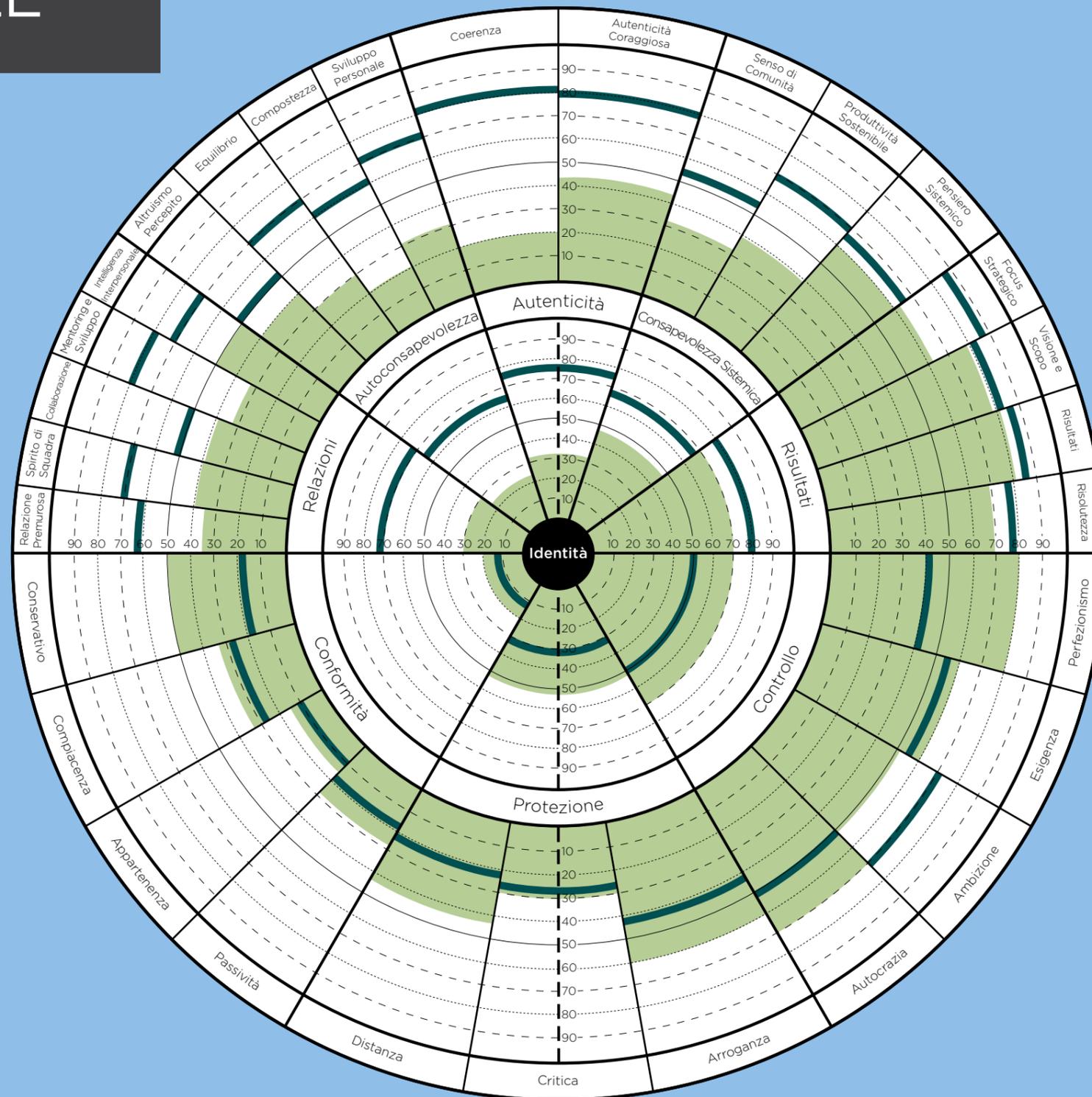
## 3 CHIAVI DI LETTURA

- Autovalutazione
- Valutazione da parte di altri



Equilibrio Relazioni-Attività

## CREATIVA



## 4 MISURE RIASSUNTIVE

Oltre alle dimensioni visualizzate all'interno e all'esterno del cerchio, le scale rettangolari posizionate intorno al cerchio hanno lo scopo di riunire il tutto. Forniscono utili 'guide di riferimento' e misure di modelli chiave.

**La Scala Reattiva-Creativa** riflette il livello di equilibrio tra le dimensioni della Creatività e le dimensioni della Reattività. Il risultato del percentile qui da ai leader il senso di come si vedono rispetto ad altri leader con rispetto alla quantità di energia messa nella Reattività contro i comportamenti Creativi.

Suggerisce il grado in cui la sua leadership, le sue relazioni e i suoi comportamenti orientati agli obiettivi derivano da un orientamento Creativo o Reattivo. Suggerisce anche il grado in cui la sua concezione di sé e la sua motivazione interiore provengono dall'interno o sono determinati da aspettative, regole o condizioni esterne.

**Equilibrio tra Relazione-Attività** misura il grado di equilibrio che un leader dimostra tra le competenze Relazionali e quelle orientate ai Risultati. 'E una misura dello sviluppo sopra, sotto o in equilibrio che rende grande una leadership.

**L'utilizzo del potenziale di leadership** è una misurazione complessiva che confronta il punteggio di tutte le dimensioni misurate con quelle di altri leader che hanno effettuato questa stessa indagine. In sintesi risponde alla domanda: "Quindi, alla fine, come sto andando?"

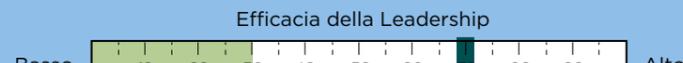
**L'efficacia della leadership** leadership misura il livello percepito di efficacia complessiva del leader. Le ricerche hanno dimostrato che è significativamente correlato ai risultati aziendali. Fornisce la misura complessiva di come tutto quanto sopra si sta traducendo in efficacia percepita.



Scala Reattiva-Creativa



Potenziale Leadership Utilizzato



Efficacia della Leadership

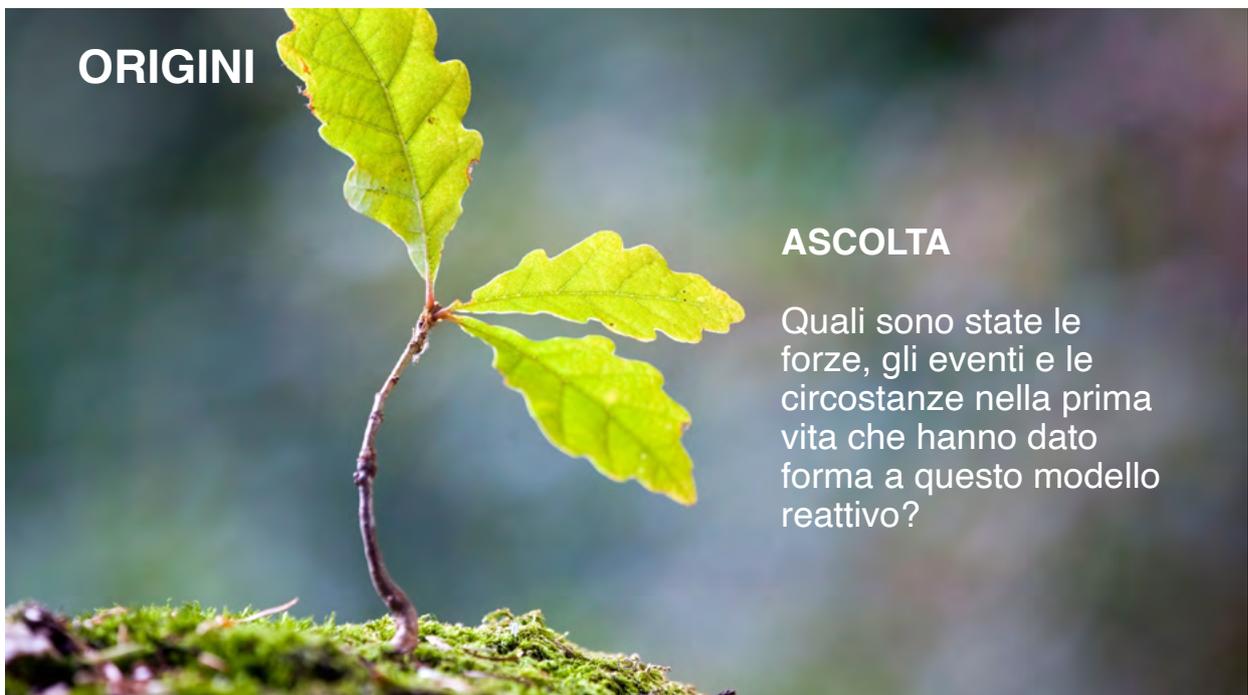
## REATTIVA



## Stadio 4: Percorso della Leadership

Le esperienze precedenti hanno influenzato lo sviluppo della tua leadership - capire come la tua leadership si è sviluppata nel tempo è la chiave per comprendere credenze e presupposti, mentre la tua leadership si stava sviluppando, e per diventare più consapevole di quelle scelte.

- Invitali a condividere un evento, una storia, una circostanza e/o delle persone in base a 3 periodi:
  - Sguardo attuale
  - Partecipare alla forza lavoro
  - Anni formativi - crescita
- Mantieni lo spazio e il tempo, connettiti e conferma





## Ballare con i dati - Coaching di gruppo

### Unisciti a loro nell'esplorazione - abilità di coaching -

- Cosa li incuriosisce? Cosa vogliono per la loro leadership?
- Valuta le possibilità e fai domande per ottenere chiarimenti e comprendere
- Esplora: divari tra le percezioni di sé e degli altri, dinamiche Reattive-Creative
- Condividi la tua prospettiva mentre vai avanti, fidandoti dell'intuizione e valutando le impressioni
- Presta attenzione e dai un nome a ciò che sta emergendo dalla sessione rispetto al profilo
- Sii attento, ricorda che sei un co-esploratore con loro (non l'esperto su di loro)

### Coaching: Apprendimento di gruppo - 5 volontari del coach... Punti di ingresso e passaggio del testimone -

Inizia a condurmi nei dati...

Ascolto profondo e...

Domanda efficace/prestare attenzione

Spiegare ciò che sta accadendo

Curiosità - doppio clic

Intuizione - sputala fuori

Conclusione/nome

Sfida - coraggio/riflessione

LCP - guidami a comprendere la struttura mentre andiamo avanti

## Domande per il debriefing

### Dal balcone esamina

- La relazione tra reattivo e creativo
- Cosa sta succedendo nel loro mondo interiore
- Qual è la connessione tra il mondo interiore e il mondo esterno
- Che significato do, credenze e ipotesi interne
- Qual è l'impatto del ruolo, delle aspettative, delle richieste e del LCP

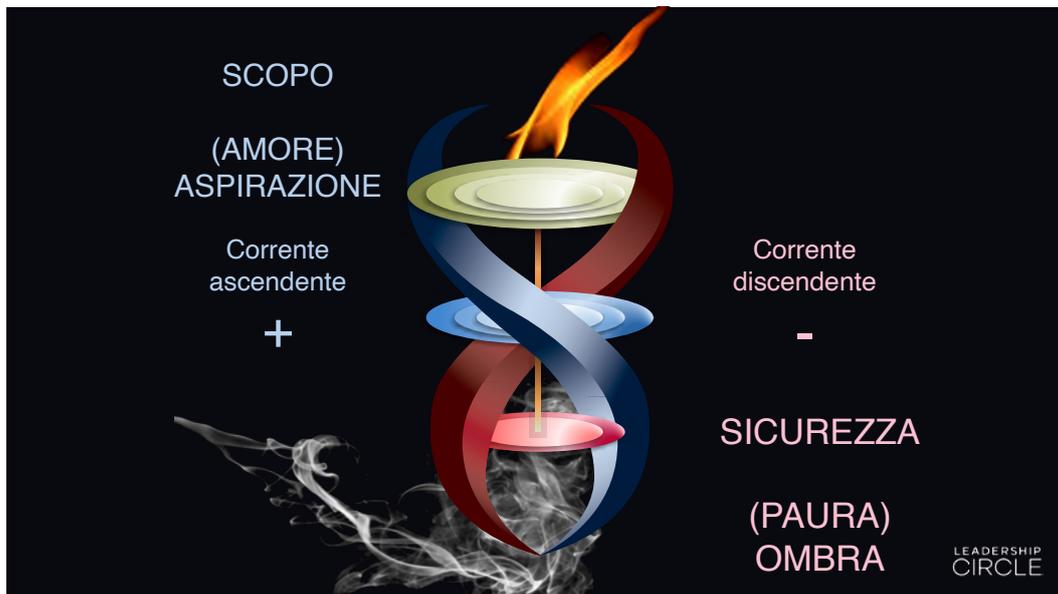
### Alcune domande per iniziare...

- Cosa ha attirato la tua attenzione?
- Cosa ti incuriosisce?
- Quali modelli stai osservando?
- Che significato dai a...?
- In che modo 'x' potrebbe influenzare 'y'?
- C'è qualche connessione tra 'a' e 'b'?
- Quale tendenza reattiva potrebbe contribuire al tuo punteggio creativo in 'a'?

**Manuale di interpretazione del profilo**



# VIAGGIO DI SVILUPPO DAL CREATIVO ALL'INTEGRALE



*“Il processo per diventare un leader è molto simile al processo per diventare un essere umano integrato. Per il leader, come per ogni persona integrata, la vita stessa è la carriera. Discutere il processo in termini di ‘leader’ è solo un modo per renderlo concreto.”*

*Warren Bennis*





## Esercizio per il marchio della leadership: Rapporto del LCP - Pagina 10

### Come pensi di condurre...

Ordinato per Percentile personale

Dimensioni	Percentile personale	Percentile del valutatore
Coerenza	100%	24%
Visione e Scopo	98%	28%
Focus Strategico	89%	32%
Risultati	87%	30%
Risolutezza	86%	35%

### L'esperienza principale degli altri su di te...

Ordinato per Percentile del valutatore

MARCHIO DELLA LEADERSHIP		
Dimensioni	Valutatore	
Critica	33%	74%
Arroganza	50%	72%
Autocrazia	25%	67%
Ambizione	59%	59%
Compiacenza	51%	55%

## DOMANDE PRINCIPALI:

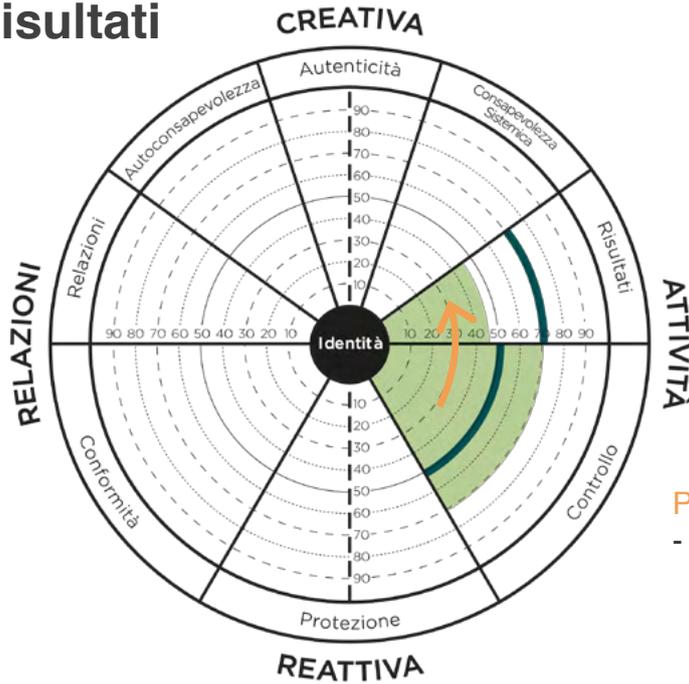
1. Come si confrontano le due liste dei principali cinque?
2. Cosa vuoi che sia o debba essere il tuo marchio?



Il Coach Reattivo

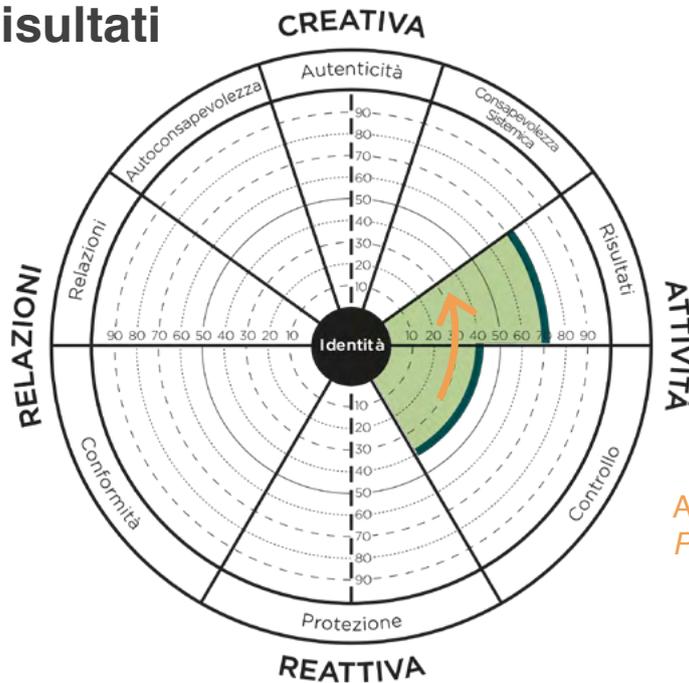


# Controllo e Risultati



**PERCORSO DI SVILUPPO**  
 - *Dal Controllo ai Risultati*

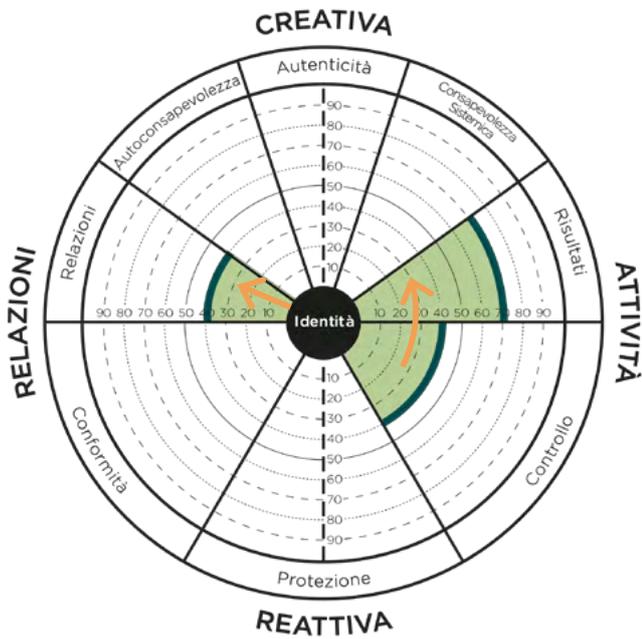
# Controllo e Risultati



**ATTIVITÀ DI SVILUPPO** -  
*Purificare il Controllo*



# Risultato dello sviluppo - Relazioni migliorate



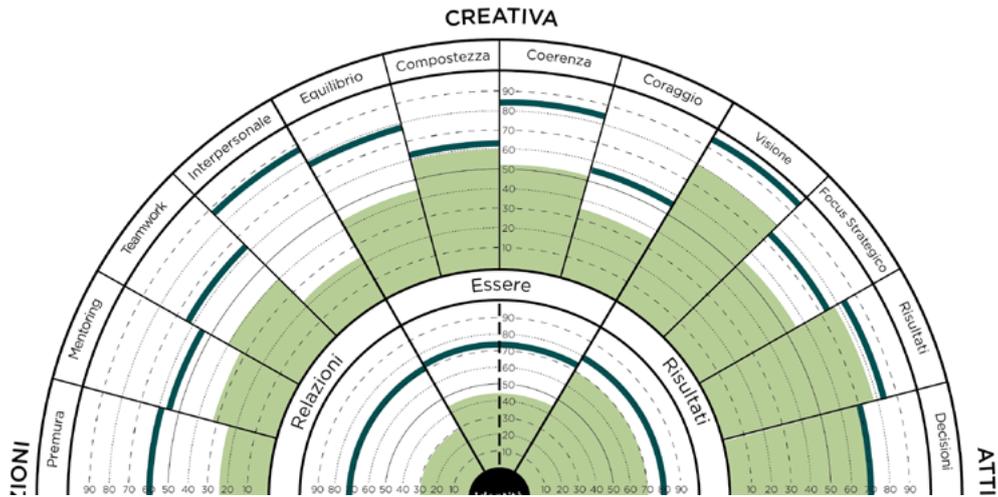
	RELAZIONI	AUTOCONSAPEVOLEZZA	AUTENTICITÀ	CONSAPEVOLEZZA SISTEMICA	RISULTATI
RELAZIONI	1,0	0,90	0,75	0,80	0,80
AUTOCONSAPEVOLEZZA	0,90	1,0	0,72	0,81	0,75
AUTENTICITÀ	0,75	0,72	1,0	0,75	0,79
CONSAPEVOLEZZA SISTEMICA	0,80	0,81	0,75	1,0	0,83
RISULTATI	0,80	0,75	0,79	0,83	1,0

## APPUNTI



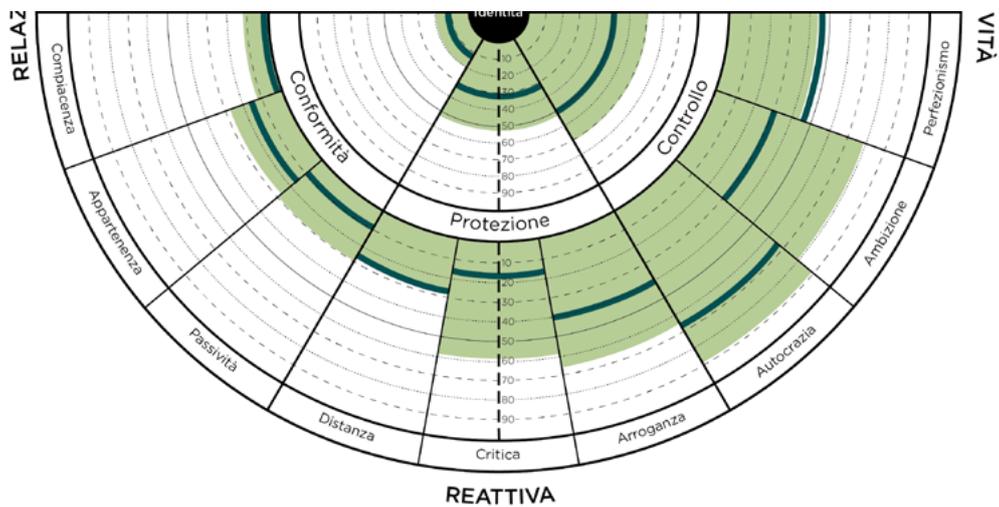
## LCP Manager Edition - Creativa

3 Dimensioni riassuntive creativa  
12 Competenze di leadership creativa



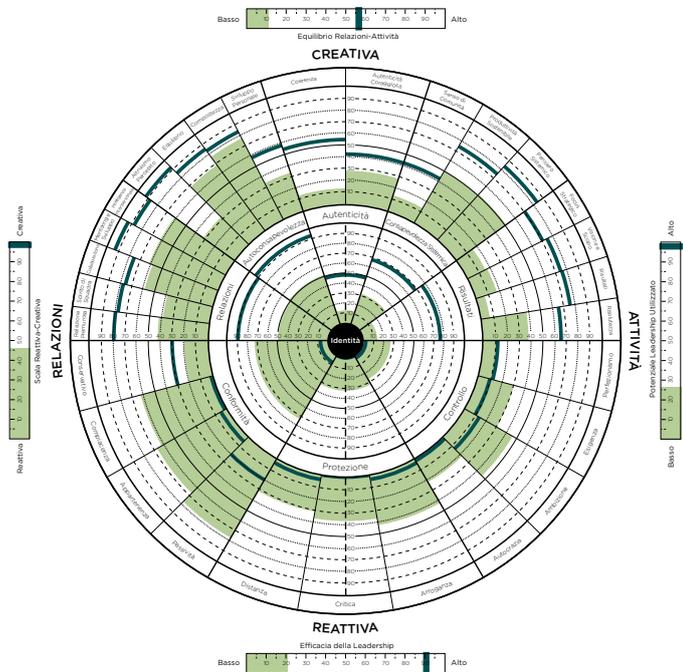
## LCP Manager Edition - Reattiva

3 Dimensioni riassuntive reattive  
9 Tendenze reattive

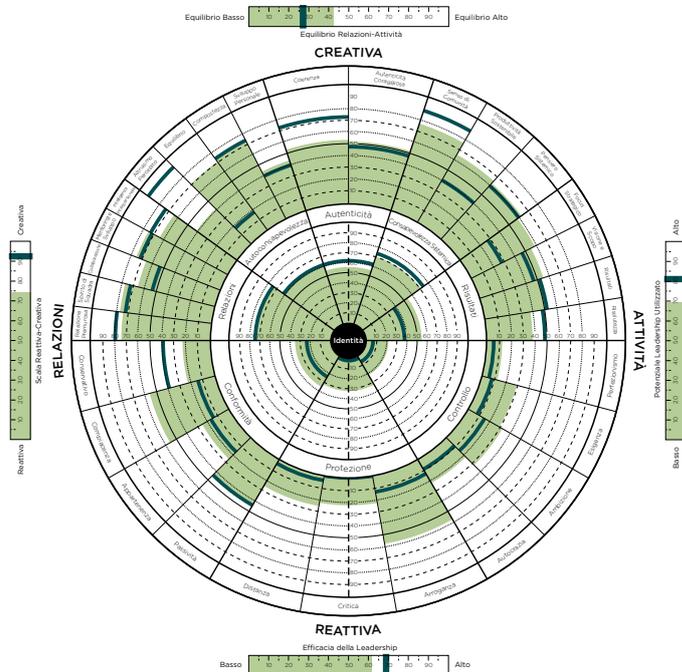




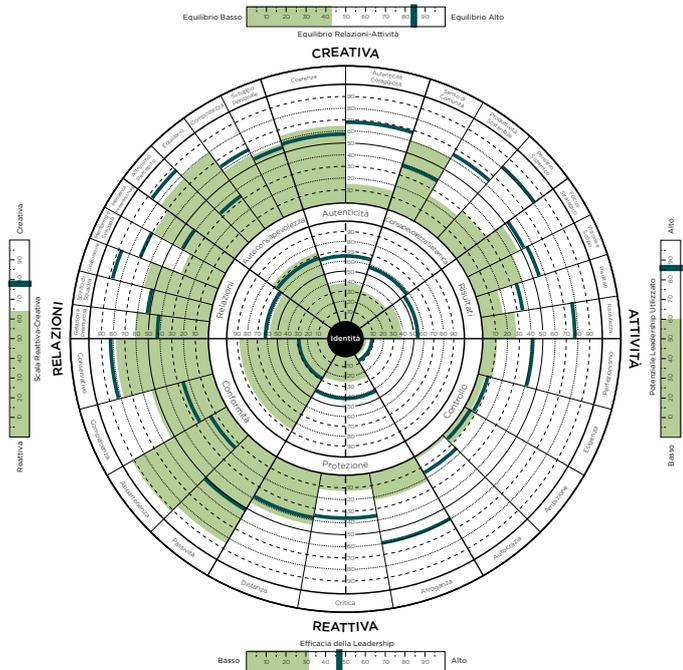
# RETAKE DEL PROFILO NEL TEMPO E PROFILO AGGREGATO DI GRUPPO



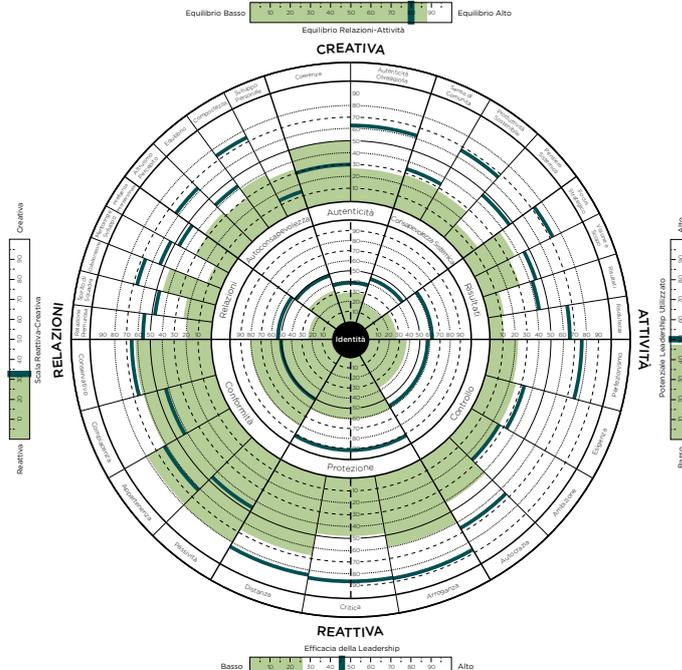
LINDA 2008



LINDA 2010



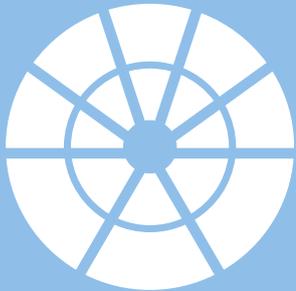
MIKE 2008



MIKE 2010



# RETAKE DEBRIEF STEPS



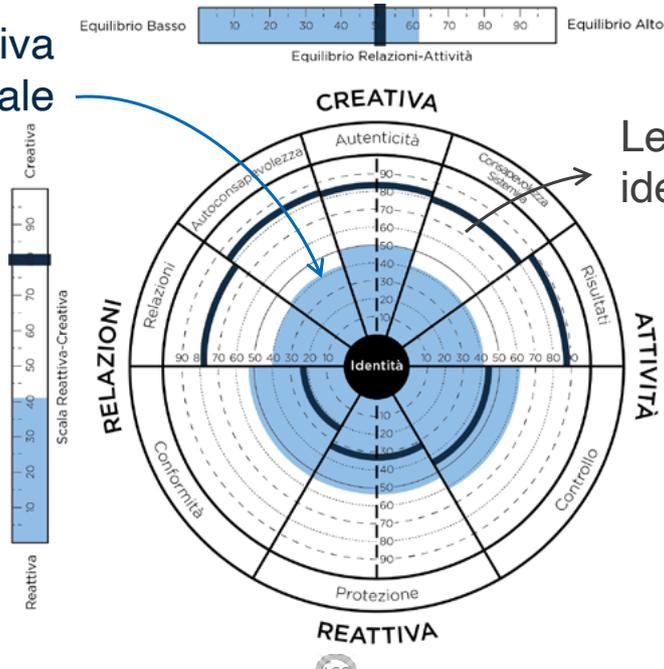


# COLLECTIVE LEADERSHIP ASSESSMENT - ESEMPIO

## Collective Leadership Assessment – Esempio

Leadership collettiva  
attuale

attuale



Leadership collettiva  
ideale

LEADERSHIP

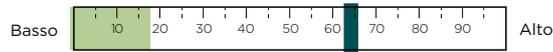
APPUNTI





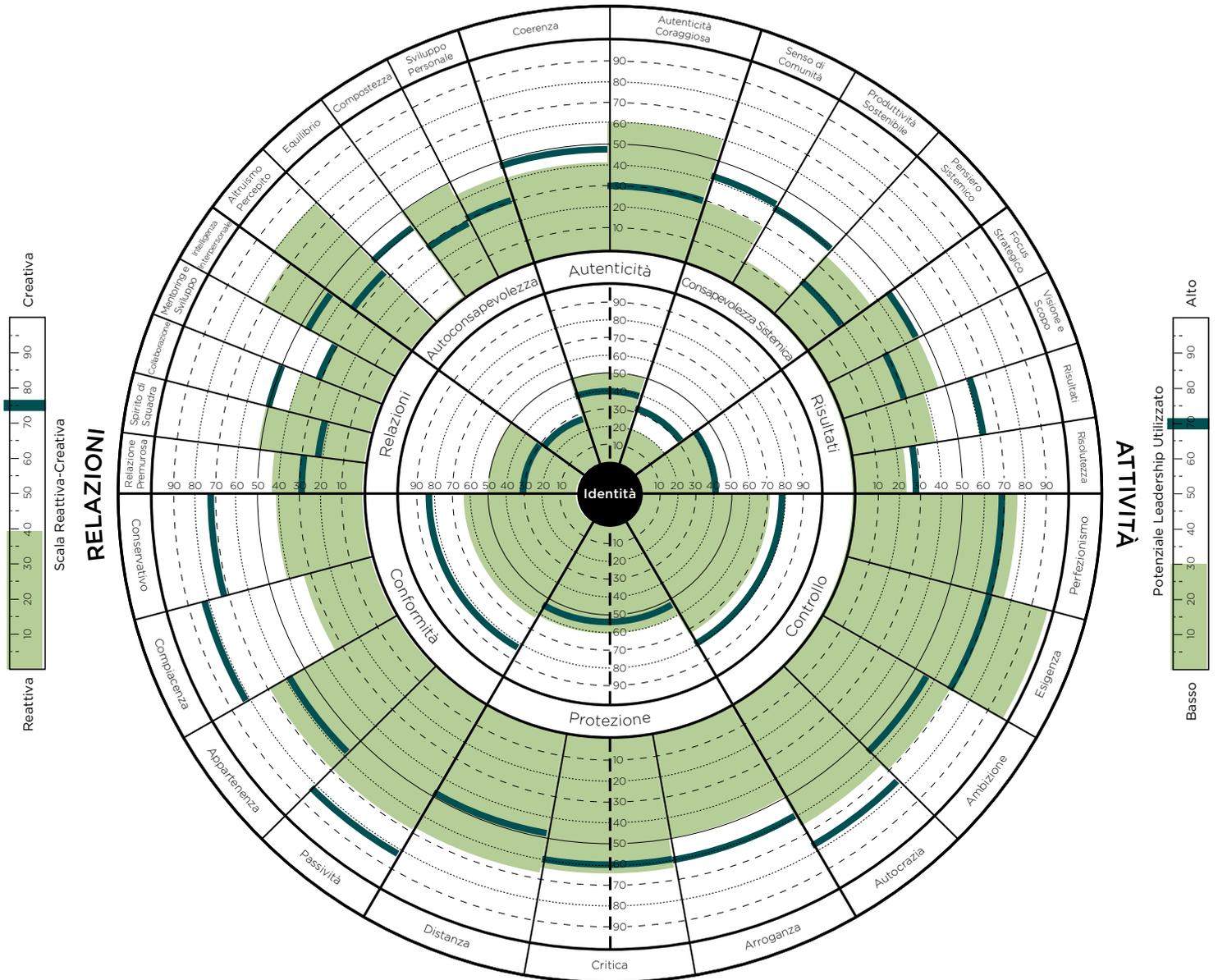


# ESEMPIO LCP: COO



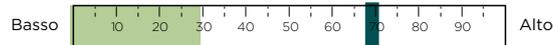
Equilibrio Relazioni-Attività

## CREATIVA



## REATTIVA

Efficacia della Leadership

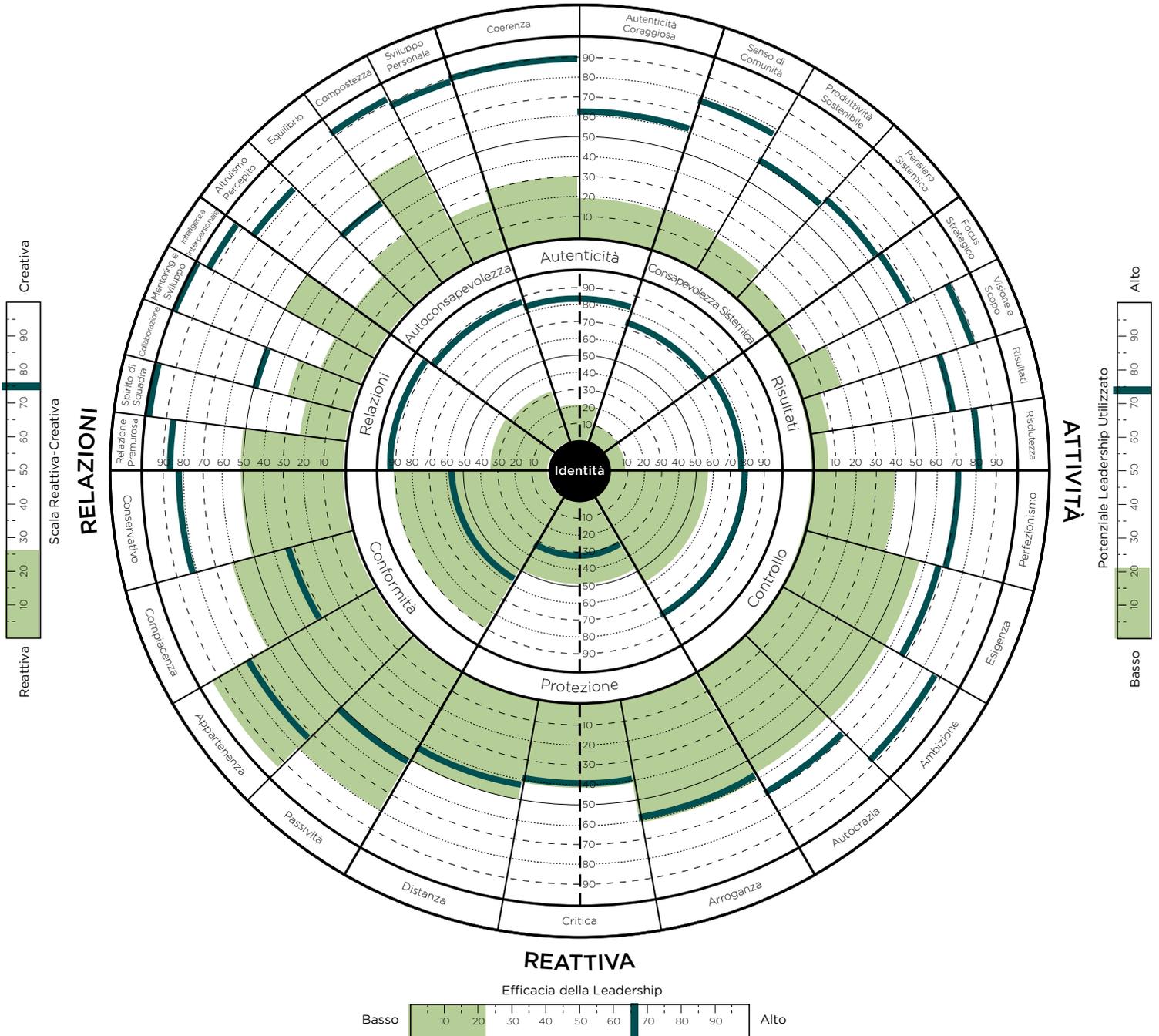




# ESEMPIO LCP: SALES VP

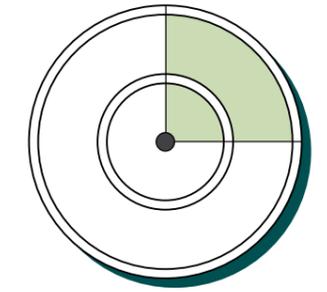
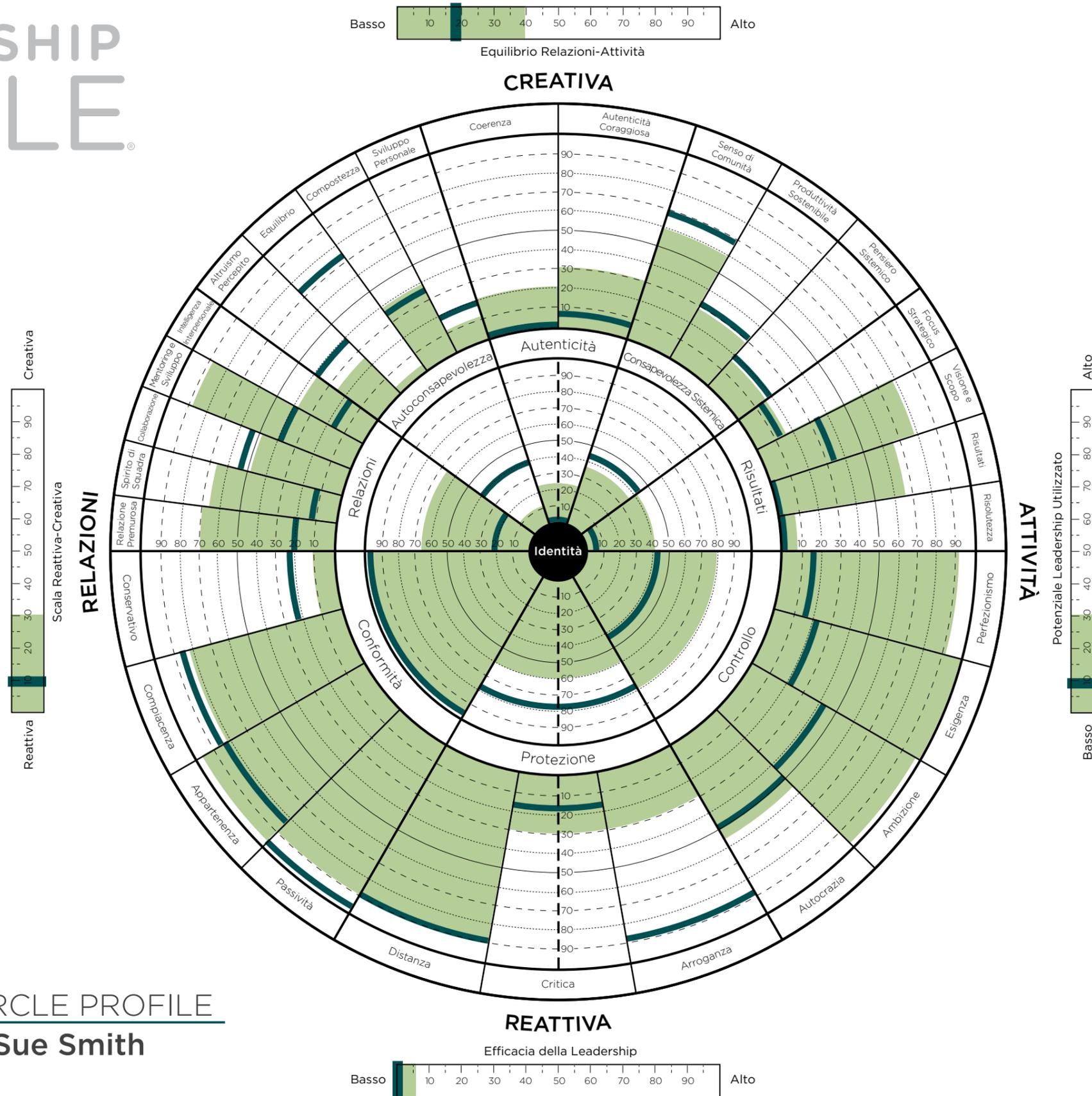


## CREATIVA



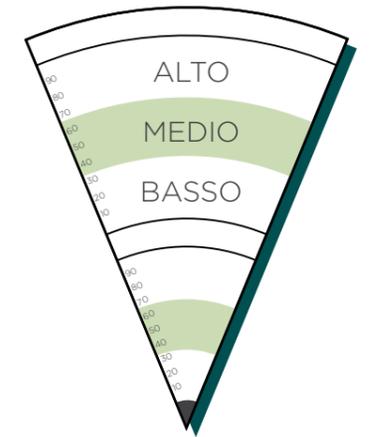


# LEADERSHIP CIRCLE



## CERCHIO DENTRO IL CERCHIO

Il cerchio interno traccia un punteggio sommario percentuale per tutte le dimensioni in quella sezione del cerchio esterno.



## RISULTATO PERCENTILE

**Alto:**  
I punteggi dal 66mo al 100mo percentile sono forti.

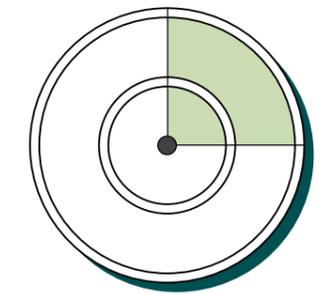
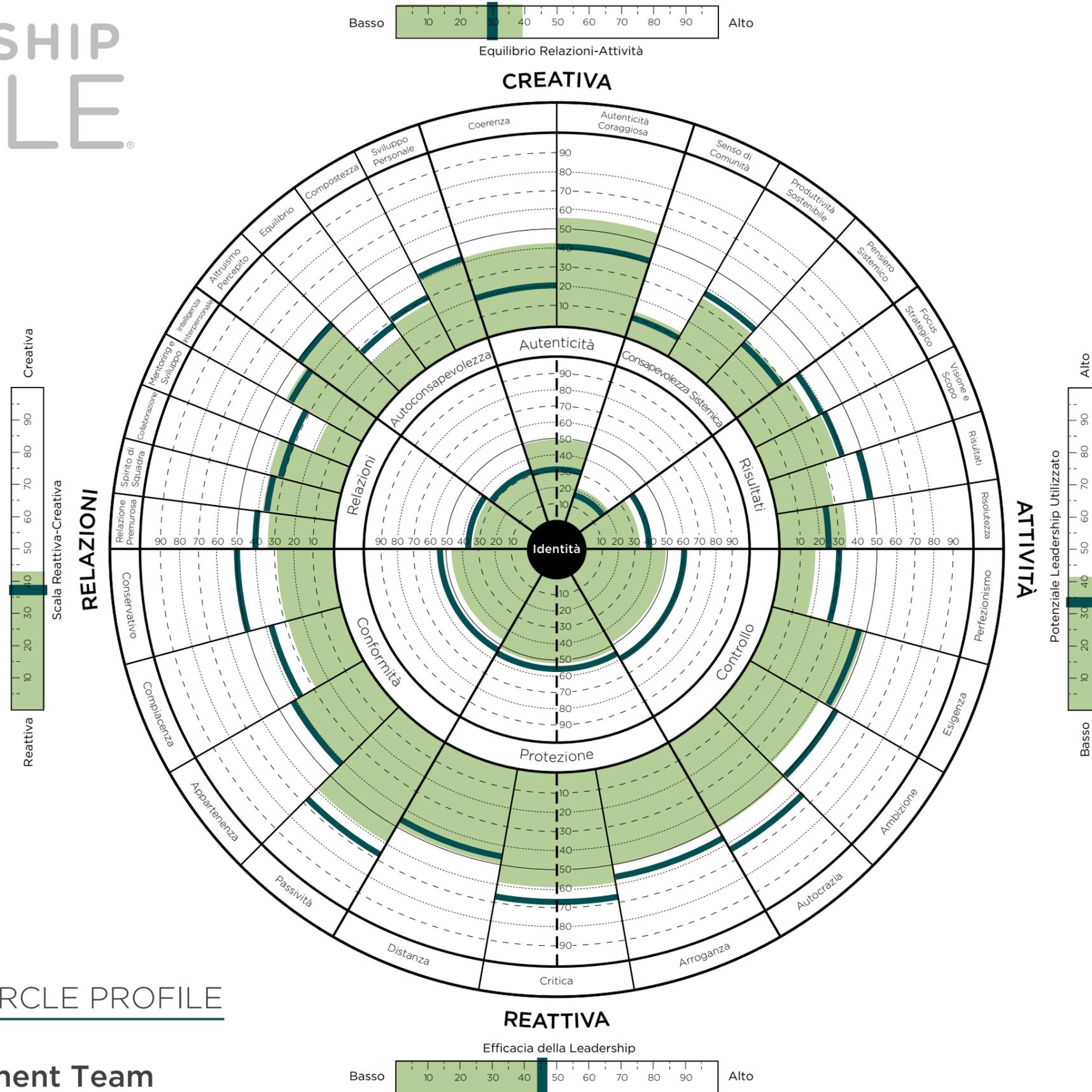
**Medio:**  
I punteggi tra il 66mo e il 33mo percentile mostrano un mix di forza e aree di miglioramento.

**Basso:**  
I punteggi bassi sono sotto il 33mo percentile.

- Autovalutazione
- Valutazione da parte di altri

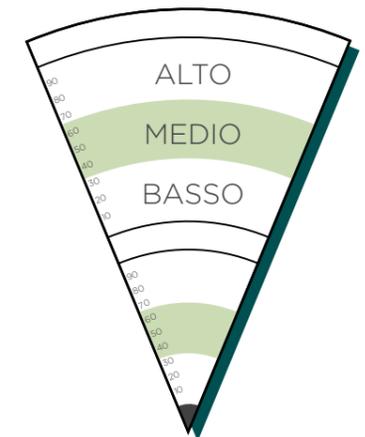
## LEADERSHIP CIRCLE PROFILE Sample Report: Sue Smith

# LEADERSHIP CIRCLE



## CERCHIO DENTRO IL CERCHIO

Il cerchio interno traccia un punteggio sommario percentile per tutte le dimensioni in quella sezione del cerchio esterno.



## RISULTATO PERCENTILE

**Alto:**  
I punteggi dal 66mo al 100mo percentile sono forti.

**Medio:**  
I punteggi tra il 66mo e il 33mo percentile mostrano un mix di forza e aree di miglioramento.

**Basso:**  
I punteggi bassi sono sotto il 33mo percentile.

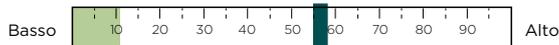
- Autovalutazione
- Valutazione da parte di altri

## LEADERSHIP CIRCLE PROFILE

### Sample Report: Senior Management Team

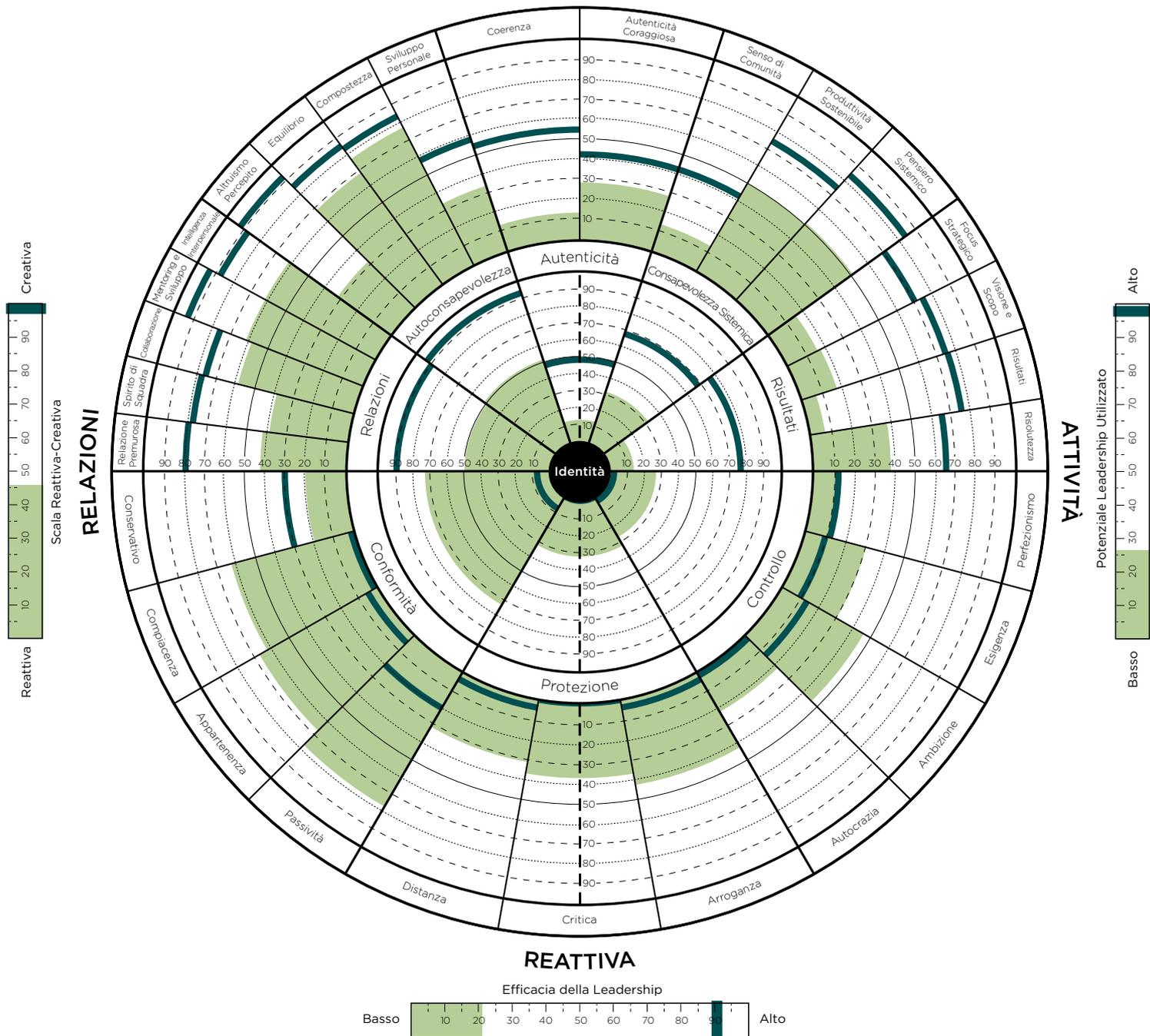


# ESEMPIO LCP: LINDA 2008



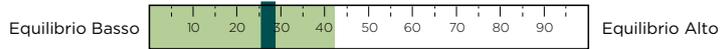
Equilibrio Relazioni-Attività

**CREATIVA**



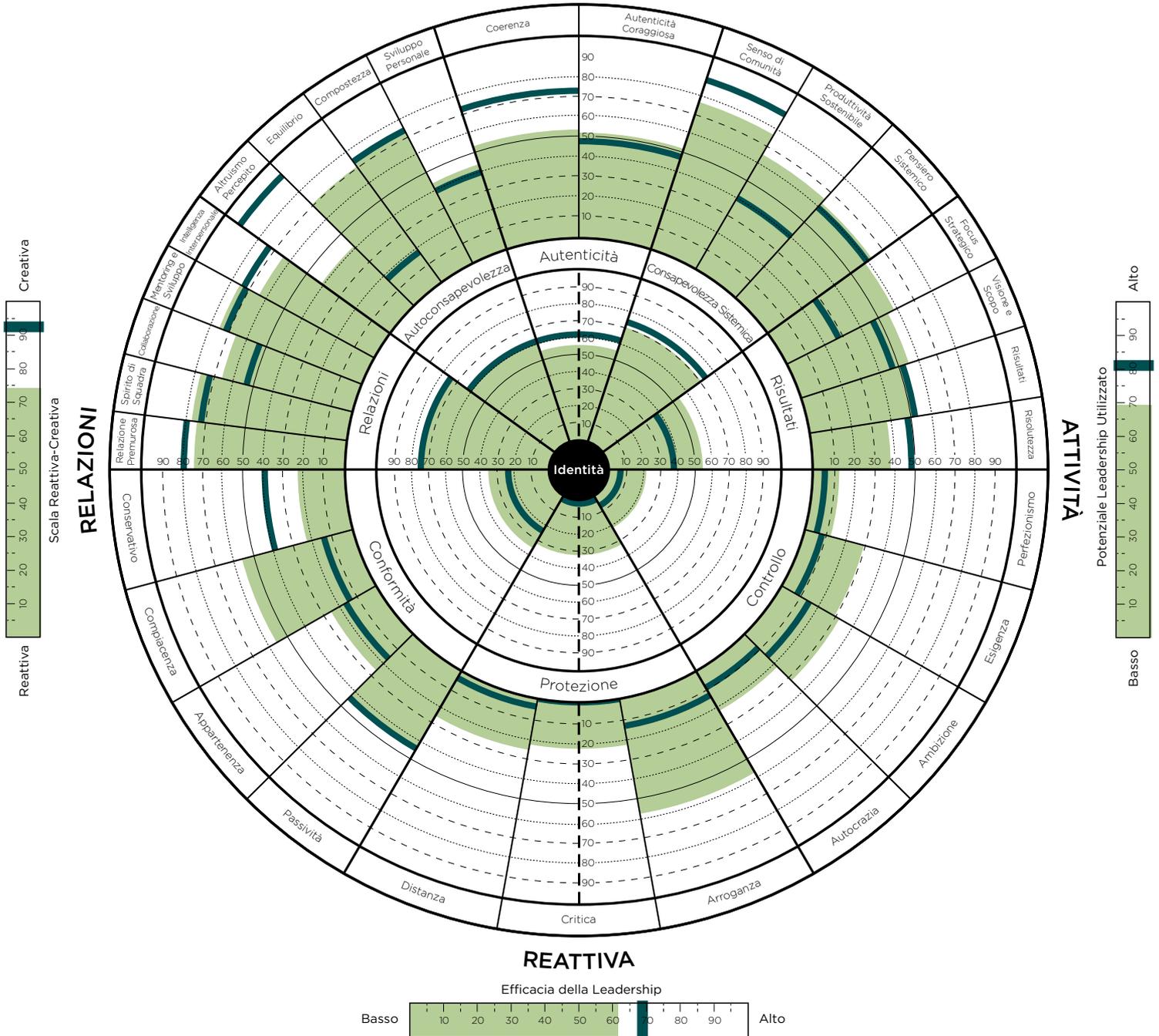


# ESEMPIO LCP: LINDA 2010



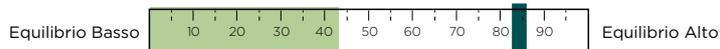
Equilibrio Relazioni-Attività

## CREATIVA



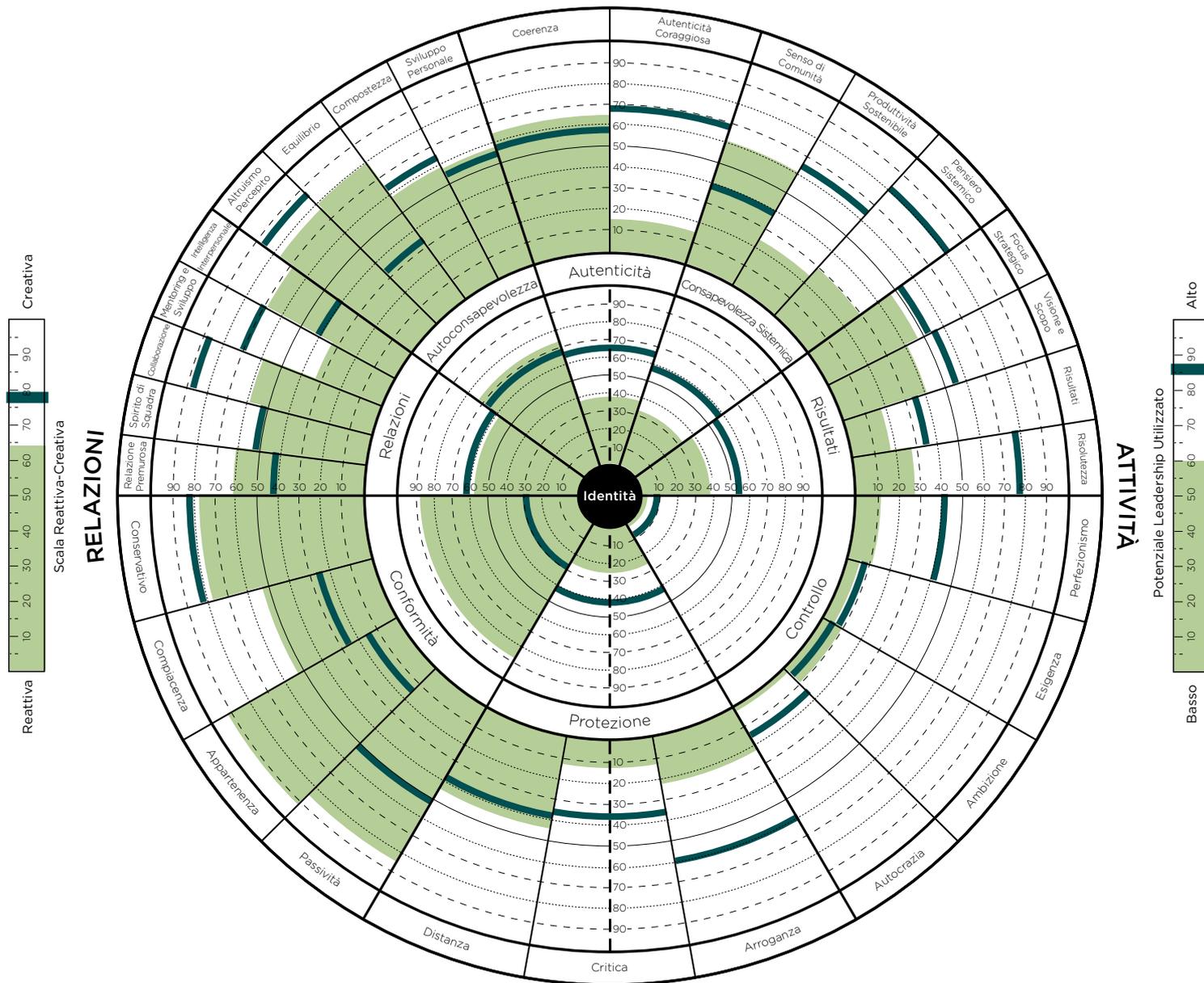


# ESEMPIO LCP: MIKE 2008



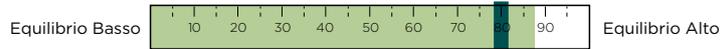
Equilibrio Relazioni-Attività

## CREATIVA



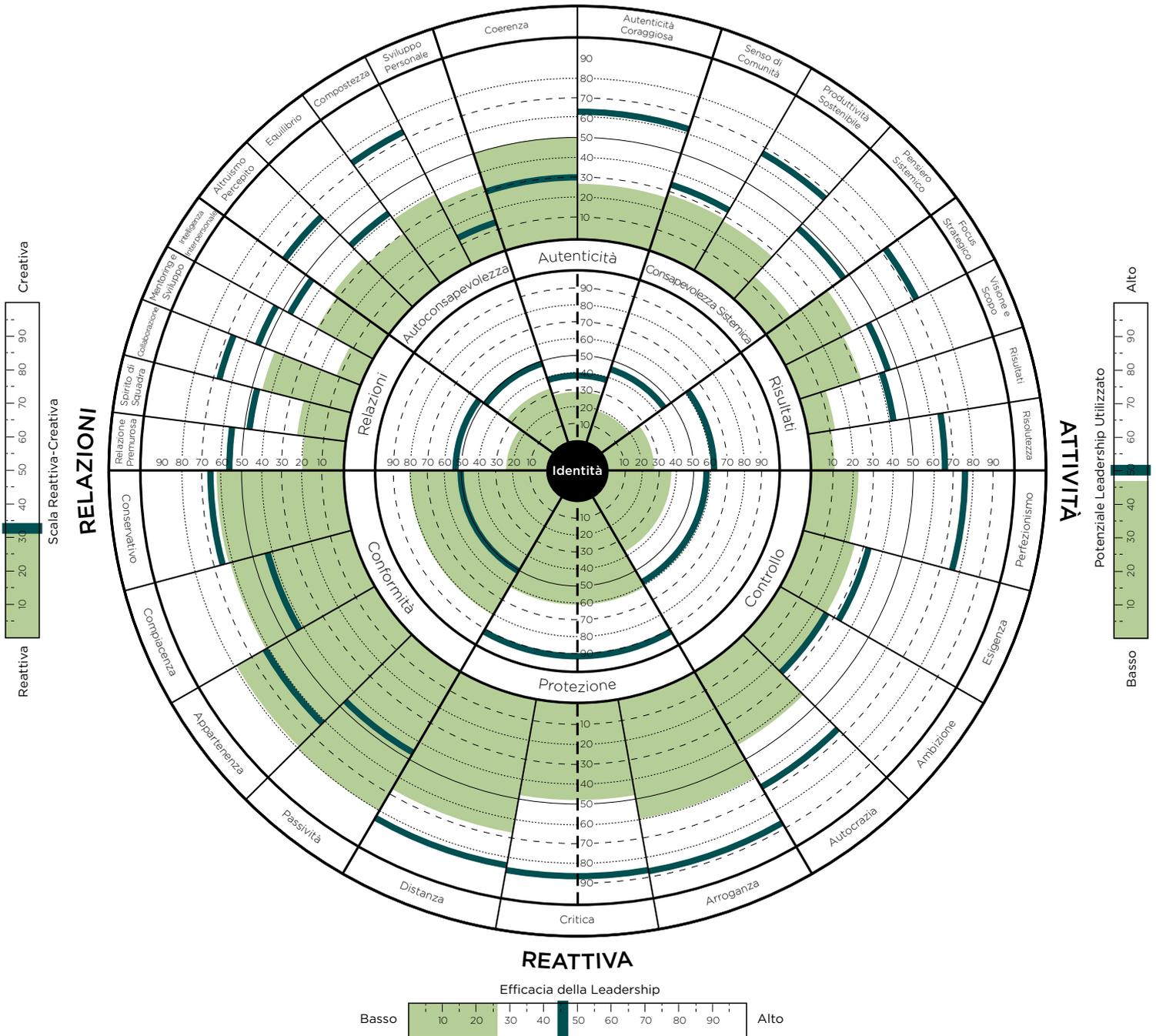


# ESEMPIO LCP: MIKE 2010



Equilibrio Relazioni-Attività

## CREATIVA





# 3 STADI DELLA FASE ADULTA

Da *Immunity to Change* di Robert Kegan e Lisa Lahey

## MENTE SOCIALIZZATA

- Modellata dalle definizioni e dalle aspettative del nostro ambiente personale - attratta dalla ricerca dell'allineamento tra il sé e l'ambiente circostante.
- Il sé è coerente con l'allineamento e la fedeltà a ciò che identifica.
- Si esprime principalmente nelle relazioni con le persone e con le "scuole di pensiero" (idee e credenze).
- Sé convalidato dall'esterno e identità strettamente legata agli elementi esterni (lavoro, relazioni, successi, proprietà).

## MENTE AUTOSUFFICIENTE

- In grado di allontanarsi abbastanza dall'ambiente sociale per generare una "sede di giudizio" interna o un'autorità personale che valuta e adotta decisioni sulle aspettative esterne.
- Può assumere una prospettiva sull'ambiente circostante - il sé si sta differenziando da ciò che sfrutta per assumere una determinata identità.
- Il sé è coerente con il suo allineamento con il proprio sistema di credenze/ideologia/codice personale; con la sua capacità di auto-dirigere, prendere posizione, porre limiti e stabilire e regolare i propri confini in nome della propria voce.

## MENTE CHE SI TRASFORMA

- Può fare un passo indietro e riflettere sui limiti della propria ideologia o autorità personale; vedere che qualsiasi sistema o auto-organizzazione è in qualche modo parziale o incompleta; essere più favorevole alle contraddizioni e agli opposti; cercare di sostenere più sistemi piuttosto che proiettare tutto tranne uno sull'altro.
- Può assumere una prospettiva sul proprio sistema autoprodotta e considerarlo (come tutti i sistemi) parziale e incompleto. Può smettere di cercare di perfezionare questo sistema e iniziare invece a disfare e decostruire la nostra stessa struttura.
- Il sé è coerente grazie alla sua capacità di non confondere la coerenza interiore con l'interezza o la completezza, e grazie al suo allineamento con la dialettica piuttosto che con uno dei due poli.
- Il "sé" come struttura narrativa e organizzativa ha meno presa che nelle fasi precedenti.



# DALLO SVILUPPO REATTIVO A QUELLO CREATIVO



**Aggiorna la narrativa** - *Consolidare i vantaggi dell'identità*

**6. Crea esiti** - *Generare risultati*

**5. Sperimenta e persevera** - *Lavoro di sviluppo*

**4. Domanda per avviare la conversazione #2** - *Cosa sto cercando di creare?*

**3. Risposta su cui concentrarsi** - *Cura di sé e autorevolezza*

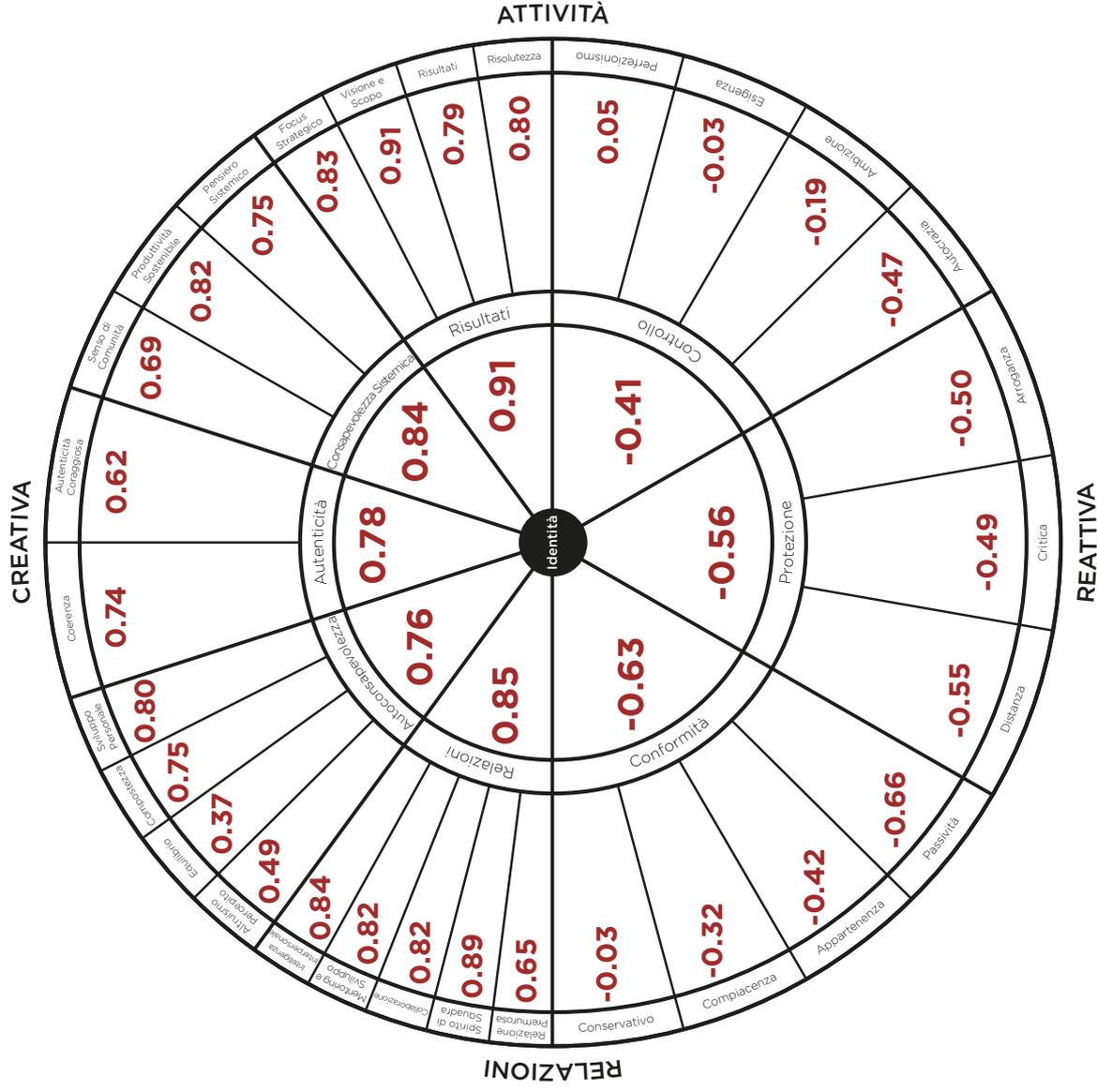
**2. Lavoro sulla Consapevolezza** - *Osservazione e Permesso*

**1. Domanda per avviare la conversazione #1** - *Cosa sto facendo?*



# LEADERSHIP CIRCLE PROFILE™

## CORRELAZIONI CON L'EFFICACIA DELLA LEADERSHIP



**Sono soddisfatto/a della qualità del suo stile di leadership.**

**Lui/Lei è il tipo di leader a cui gli altri dovrebbero aspirare a diventare.**

**Lui/Lei è l'esempio del leader ideale.**

**Il suo stile di leadership supporta il successo dell'organizzazione.**

**Lui/Lei complessivamente, adotta uno stile di leadership efficace.**

# LEADERSHIP CIRCLE PROFILE™

## CORRELAZIONI CON L'INDICE DI PRESTAZIONE AZIENDALE

### CORRELAZIONI DI PRESTAZIONE\*

	Indice di performance aziendale	Scala di Efficacia della leadership	Relazioni	Autoconsapevolezza	Autenticità	Consapevolezza Sistemica	Risultati	Controllo	Protezione	Conformità
Indice di prestazione aziendale	1	0.61	0.50	0.48	0.50	0.57	0.61	-0.21	-0.31	-0.40
Scala di Efficacia della leadership	0.61	1	0.85	0.76	0.78	0.84	0.91	-0.41	-0.56	-0.63
Relazioni	0.50	0.85	1	0.87	0.72	0.80	0.76	-0.64	-0.75	-0.44
Autoconsapevolezza	0.48	0.76	0.87	1	0.66	0.73	0.66	-0.74	-0.74	-0.36
Autenticità	0.50	0.78	0.72	0.66	1	0.78	0.86	-0.23	-0.38	-0.72
Consapevolezza Sistemica	0.57	0.84	0.80	0.73	0.78	1	0.88	-0.40	-0.51	-0.61
Risultati	0.61	0.91	0.76	0.66	0.86	0.88	1	-0.24	-0.41	-0.75
Controllo	-0.21	-0.41	-0.64	-0.74	-0.23	-0.40	-0.24	1	0.83	0.09
Protezione	-0.31	-0.56	-0.75	-0.74	-0.38	-0.51	-0.41	0.83	1	0.23
Conformità	-0.40	-0.63	-0.44	-0.36	-0.72	-0.61	-0.75	0.09	0.23	1

Numero di osservazioni 486 1,863 2,746 2,746 2,746 2,249 2,746 2,746 2,746 2,746

\* 0,4 o più è notevole | 0,6 o più è forte

Scala Alfa: 0.94

### Domande sulla scala dell'efficacia della leadership

Sono soddisfatto/a della qualità del suo stile di leadership.

Lui/Lei è il tipo di leader a cui gli altri dovrebbero aspirare a diventare.

Lui/Lei è l'esempio del leader ideale.

Il suo stile di leadership supporta il successo dell'organizzazione.

Lui/Lei complessivamente, adotta uno stile di leadership efficace.

uno  
Vendite/Entrate

due  
Quota di mercato

tre  
Redditività/  
ROA

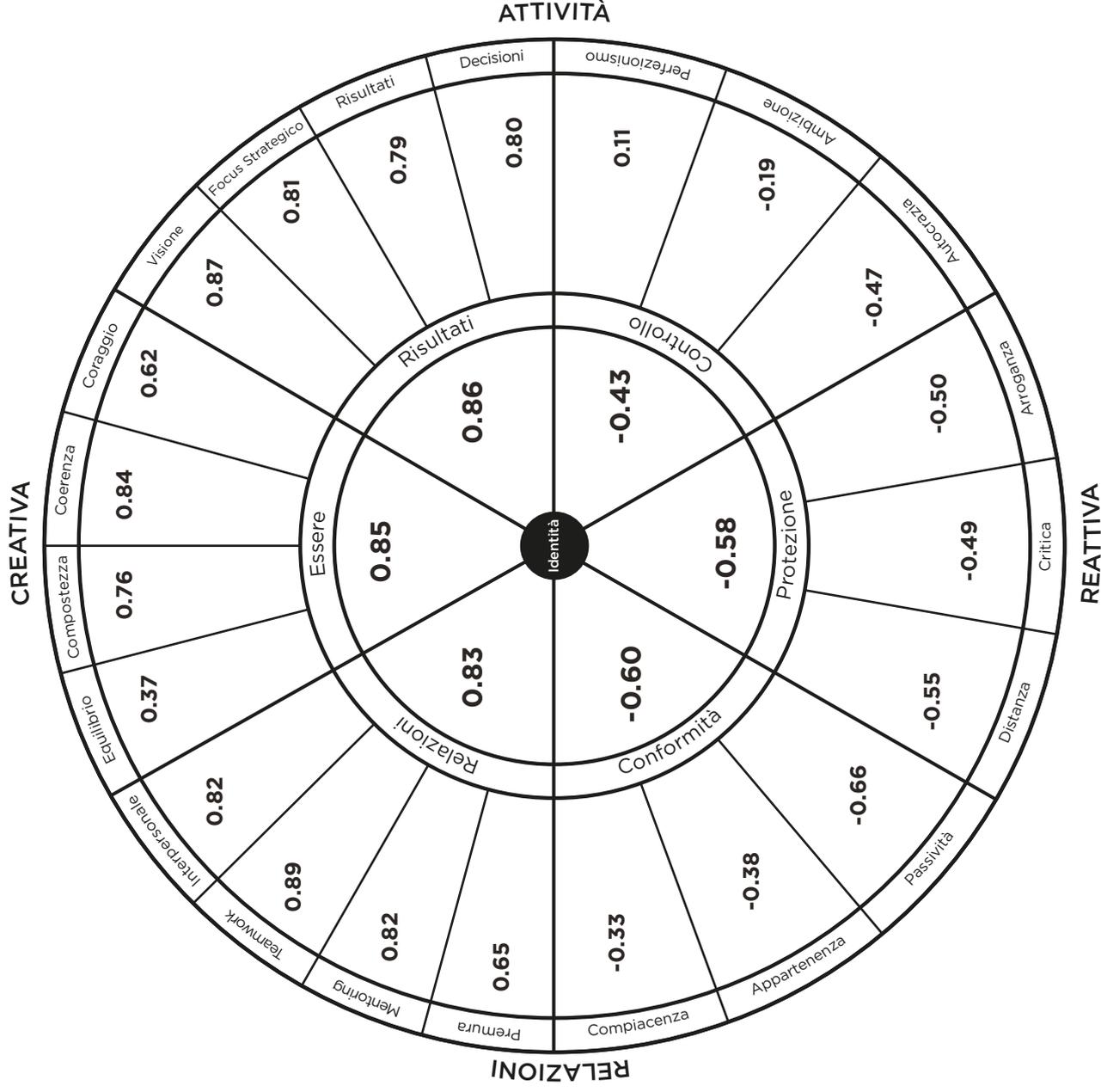
quattro  
Qualità di  
prodotti e  
servizi

cinque  
Sviluppo di  
nuovi prodotti

sei  
Prestazione  
globale

# LEADERSHIP CIRCLE PROFILE™ MANAGER EDITION

## CORRELAZIONI CON L'EFFICACIA DELLA LEADERSHIP



### DOMANDE SULLA SCALA DELL'EFFICACIA DELLA LEADERSHIP



Sono soddisfatto/a della qualità del suo stile di leadership



Lui/Lei è il tipo di leader a cui gli altri dovrebbero aspirare a diventare.



Lui/Lei è l'esempio del leader ideale.



Il suo stile di leadership supporta il successo dell'organizzazione.



Lui/Lei complessivamente, adotta uno stile di leadership efficace.

# LEADERSHIP CIRCLE PROFILE™ MANAGER EDITION

## CORRELAZIONI CON L'INDICE DI PRESTAZIONE AZIENDALE

### CORRELAZIONI DI PERFORMANCE\*

Scala di Efficacia della leadership	Relazioni	Essere	Risultati	Controllo	Protezione	Conformità	
Scala di Efficacia della leadership	1	0.83	0.85	0.88	-0.43	-0.58	-0.60
Relazioni	0.83	1	0.79	0.69	-0.62	-0.73	-0.40
Essere	0.85	0.79	1	0.80	-0.45	-0.54	-0.60
Risultati	0.88	0.69	0.80	1	-0.19	-0.35	-0.69
Controllo	-0.43	-0.62	-0.45	-0.19	1	0.84	0.20
Protezione	-0.58	-0.73	-0.54	0.84	1	0.31	0.31
Conformità	-0.60	-0.40	-0.60	0.20	0.31	1	1

\* 0,4 o più è notevole | 0,6 o più è forte

### Domande sulla scala dell'efficacia della leadership

Sono soddisfatto/a della qualità del suo stile di leadership

Lui/Lei è il tipo di leader a cui gli altri dovrebbero aspirare a diventare.

Lui/Lei è l'esempio del leader ideale.

Il suo stile di leadership supporta il successo dell'organizzazione.

Lui/Lei complessivamente, adotta uno stile di leadership efficace.

**Scala Alfa: 0.94**



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

---

**CERTIFICATION**

**LEADERSHIP  
CIRCLE**<sup>®</sup>

[www.leadershipcircle.com](http://www.leadershipcircle.com)