

LES ÉCHELLES DE SYNTHÈSE

Les Échelles de Synthèse associent tous les éléments. Elles résument tous les aspects du profil en quatre mesures utiles représentées sur une échelle basée sur des centiles.

ÉCHELLE RÉACTIF-CRÉATIF reflète le degré d'équilibre entre les dimensions Créatives et Réactives. Le score centile donne au participant une idée de sa compétence par rapport aux autres personnes qui ont participé à l'évaluation.

Elle mesure la quantité d'énergie qu'un leader investit dans des comportements réactifs ou créatifs, en comparaison avec d'autres leaders. Il indique le degré auquel son leadership, ses relations et ses comportements axés sur les résultats découlent d'une orientation créative ou réactive. Il suggère également à quel point son concept de soi et sa motivation interne viennent de lui/elle-même (Créatif) ou sont déterminés par les attentes, règles ou conditions externes (Réactif). Elle est calculée comme suit :

Échelle Réactif-Créatif = la note Créativité moyenne moins la note Réactivité moyenne, puis exprimée sous forme de centile.

L'ÉQUILIBRE RELATIONS-TÂCHES évalue le degré d'équilibre dont un leader fait preuve entre compétences ayant attrait à la complétion de tâches et compétences relationnelles.

Il s'agit d'une évaluation du surdéveloppement, du sous-développement ou du développement équitable des variables de l'équation (relations ou tâches), baromètre de la qualité du leadership. Un équilibre de haut centile indique une grande efficacité /compétence à être capable d'accéder à la Performance ou à la Relation selon les circonstances.

N.B. Il ne compare pas de scores élevés, moyens ou faibles entre les catégories "Performance" et "Relations".

Au lieu de cela, l'échelle Relations-Tâches doit être interprétée en combinaison avec le graphique visuel - car un équilibre à 100 % pourrait se situer au 10e centile pour les deux dimensions, c'est-à-dire un grand équilibre mais très inefficace dans l'une ou l'autre mesure. Il est calculé comme suit:

Équilibre Relations-Tâches = le score le plus bas (qu'il s'agisse de Relations ou de Performance) est divisé par le score le plus élevé (Relations ou Performance), puis exprimé sous forme de centile.

L'UTILISATION DU POTENTIAL DE LEADERSHIP est une mesure de résultat final. Elle prend en compte toutes les dimensions mesurées, c'est à- dire le soi et les autres par rapport aux autres soi et aux autres qui ont répondu au LCP.

Elle trie tous les scores élevés et faibles pour répondre aux questions :

“Alors, en fin de compte, est-ce que je me débrouille bien ?”, “Quel est le potentiel que je possède et que je n'exploite pas ?” et “Dans quelle mesure pourrais-je être plus efficace ?

Elle est calculée comme suit :

Utilisation du Potentiel de Leadership = échelle Réactif-Créatif x équilibre Relations-Tâches, puis exprimé sous forme de centile.

N.B. Pour augmenter le score d'utilisation du Potentiel de Leadership- regardez les scores sur les échelles C-R et R-T car ils indiqueront les possibilités de concentration et de développement. Si l'une ou les deux échelles sont faibles, le potentiel de leadership est également faible.

LE SCORE D'EFFICACITÉ DU LEADERSHIP mesure l'efficacité globale du leader. Il s'agit d'une échelle de recherche sur les résultats et il a été démontré qu'elle est très corrélée avec les résultats des entreprises.

Elle donne au dirigeant une mesure globale de la manière dont tout ce qui précède se traduit en efficacité perçue. Cette échelle fournit un résumé en termes de percentiles des cinq questions sur l'Efficacité du Leadership intégrées dans le LCP.

Les questions relatives à l'Efficacité du Leadership sont :

- Je suis satisfait(e) de la qualité de son leadership.
- Il/Elle est le genre de leader que les autres aspirent à devenir.
- Il/Elle est un exemple de leader idéal.
- Son leadership aide l'organisation à prospérer.
- Dans l'ensemble, il/elle fait preuve d'un leadership efficace.