

COLLECTIVE  
LEADERSHIP  
ASSESSMENT™

集合的リーダーシップアセスメント™

LEADERSHIP  
CIRCLE.

## 全体的なリーダーシップの状態を可視化し 必要な変化を見つける

集合的リーダーシップアセスメント (CLA) は、チームや組織など、複数のリーダーからなる集合体のリーダーシップの効果を可視化する強力なアセスメントです。組織全体に、またはリーダーシップチームに活用することで社員が現在の「集合的リーダーシップ」の効果をどのように見ているのかを把握することができます。結果は理想の集合的リーダーシップと比較して得られます。現在の集合的リーダーシップの状態と理想の状態の差を見ることで、チームや組織のリーダーシップの成長機会がどこにあるかが解ります。CLAの結果は、グローバルのデータベースと比較した形で示されています。

### チームや組織の文化の診断にも役立ちます

複数のリーダーが存在する場合、そのリーダーたちは、集合体として組織やチームに影響を及ぼしています。集合的リーダーシップアセスメント (CLA) はウェブサイト上で簡単に実施でき、活用しやすい形で組織やチームに洞察を提供します。CLAの結果は簡単にダウンロードできます。

集合的リーダーシップが組織文化にどのようなインパクトをもたらしているかを理解するためにも有効です。組織全体、部門、またはチームなど、CLAを実施する区分を選ぶことができ、焦点を絞った結果を得ることが可能です。

“効果的な集合的リーダーシップがあると、競争においても戦略的にも優位であり、これは誰も真似することはできない”

~デーブ・シュレイダー博士



集合的リーダーシップ アセスメント (CLA) は、リーダーシップ・サークル・プロフィール (LCP: 個人対象の360アセスメント) と関連づけて活用できます

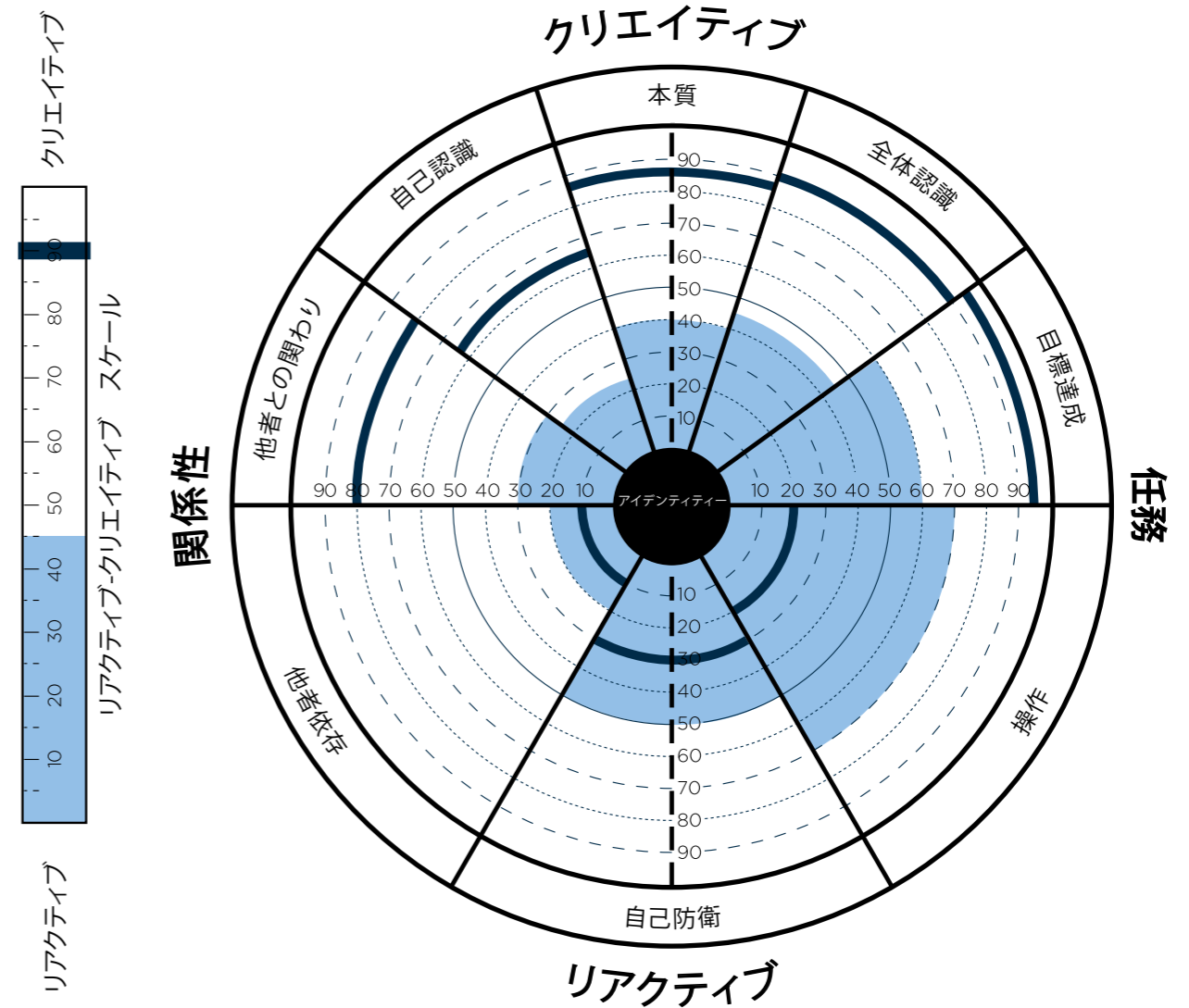
集合的リーダーシップ アセスメント (CLA) には、LCPと同じフレームワークが使われており、力強く効果的です。CLAは集団として変化に取り組む準備のための情報を、またLCPは個人のリーダーシップ育成に関する深いフィードバックを提供します。LCPは、リーダー (参加者) の行動・振る舞いだけでなく、それらを引き起こす内的なオペレーティング・システムについて測定します。CLAは、リーダーたちの振る舞いがチームや組織の文化にもたらす影響を測定します。

**集会的リーダーシップアセスメントの特徴：**

- ・ 変化のための説得力のある根拠となる
- ・ リーダーシップ開発の観点で組織・チームを診断
- ・ M&A、再編などに関連した組織文化の課題がわかる
- ・ 生産性、利益、売上、その他の業績に関する指標と相関があるリーダーシップの理論をベースにしている

**概要：**

- ・ **集会的リーダーシップの効果性**に関し、**現状および理想の状態を測定**します。回答者は62問の質問に2回（1回は現状、2回目は望む状態）答えます。結果の図では、現状と望む状態を一つの図で見ることができ、すぐに目を向けるべき要素に焦点を当てた会話に着手できます。
- ・ **リーダーシップの効果性につながる31の項目**について測定します。31の項目は、8の大項目にまとめられます。結果は二重の円形に表示され、外側に31項目、内側に8項目が配置されています。（リーダーシップ・サークル・プロファイル、LCPと同様の形状です）。8つの大項目はさらに2つのサマリー指標としてまとめられています。これは組織の全体的な健康状態を表します。つまり、CLAからは31の項目の結果が解り、それを通して現在の集会的リーダーシップと理想とする姿を理解するのに役立ちます。
- ・ **グローバルのデータベースと比較**することで、自分の組織が世界の中でどのくらいの位置にあるのかが見ることが出来ます。
- ・ 組織全体、部門、業務グループ、リーダーシップチームなど、**グループごとに分けた結果（ブレイクアウト）**も作成可能です（別料金）。
- ・ **使いやすく、作業はインターネット上で実施**でき結果はすぐにダウンロード可能です。空いた時間にチームのリーダーシップ・スタイルや効果性について意味のあるアセスメントを行えます。
- ・ **データは見やすく、明瞭かつ理解しやすい** 図で示されており、価値ある情報を短時間で深く理解できるようになっています。
- ・ 入力した内容の匿名性は厳守されます。



**凡例**  
 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 - - - - -

**パーセンタイルスコア**  
 すべてのスコアはパーセンタイルスコア（百分順位）で示されています。これは、グローバル基準データベースと比較されています。67以上は高スコア、33以下は低スコアとしてみなされます。

## 項目の定義

**クリエイティブ・リーダーシップ・コンピテンシー** 効果的なリーダーシップに関する20項目から成っています。これらは、組織を高い充実感とともに優れた業績を達成できるものへと導く、リーダーシップの主要な行動や内面的な前提を測定しています。また、この20項目は5つの大項目に集約されます。

### 他者との関わり

あなたの組織のリーダーたちが、人々やグループ、組織の最善の力を引き出すようなやり方で他者と関わっているか、その度合いを測定しています。これは、質の高い人間関係を構築する、チームワークを育む、協働、人々を育成する、計画や意思決定に人々を参加させる、高いレベルの対人スキルを示す、などに関して集合体としてのリーダーシップが、どの程度なのかを測定したものです。

### 自己認識

リーダーたちが、職業上また個人として自らの育成開発を継続的に行う指向です。自分の内面を認識し、その自己が誠実で一貫性のあるリーダーシップを通して表現できているかを測定しています。これは、自分たちの感情の扱いや対人関係における成熟度の指標でもあります。またチームやグループが、自分たちのマスターリーにつながる個人的・職業上の成長を自らに促している程度を測定しています。

### 本質

リーダー達が、本質的で、勇気があり、高潔なあり方で他者に関わっているかの指標です。これは、リーダー達のリーダーシップが誠実で本質的なものなのか（組織内の政治、自分をよく見せる、他者からの承認を得るなどを優先して本質的なことを隠さずリードしているか）の程度を測定しています。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ること（話し合いが回避されがちなリスクの高い問題）も必要であれば取り上げる、人間関係の問題に率直に対処する、状況に対する自分たち個人の感情や弱い部分を共有できる、などの能力も測定します。職場では、1対1でもグループの場合でもリスクの高い問題に本質的且つ直接的に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

集合体としてのリーダーたちがどの程度システム全体が良くなることやコミュニティの繁栄（社会・地域の長期的な繁栄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め、仕組み、集団などの事で、系・組織などを意味します。

### 目標達成

リーダーたちがどのくらいビジョンを明確に示し、本当の達成を高度にできているかを測定します。目的に沿っていると同時に戦略的に結果を達成することを重視する程度を測定しています。力や効果的な意思決定がクリエイティブに用いられていることの指標です。

## リアクティブ リーダーシップ スタイル

11の項目から成っています。この側面には長所もあります。しかしながら、効果性や、本来の自分の表現やリーダーシップの発揮を大きく制限する内面的な思い込みや振る舞いがここに反映されます。

これらの11項目は3つの大項目に集約されます。

### 操作

リーダー達が、任務の完遂や個人的な達成を通して自分に価値があるという感覚を得ている度合いを測定しています。リーダーたちが、コントロールしすぎていたり、自分や他者に対し強く推し進めようとしたり、人々を犠牲にしても結果を追求したり、過度に攻撃的な戦術で自分が望むことを他者にやらせようとするというような度合いを測定しています。

### 自己防衛

自分を守るため、あるいは安心感や自分に価値があるという感覚を得るために、心を閉ざす、距離をとり続ける、自分を隠す、打ち解けない、自分を隠す、皮肉っぽくなる、優越感をもつ、論理的、などの度合いを測定します。このような態度は、知的で聡明でもありますが、過度に皮肉っぽく冷たくもなります。

### 他者依存

リーダーたちが、過度に保守的で、注意深く、丁寧過ぎるようなやり方で行動している程度を測定しています。リーダー達が自分自身の意図や希望に向かい行動するよりも、他者からの期待に添うことによって安心感や自分に価値がある感覚を得ている度合いを測定します。

### クリエイティブ-リアクティブ スケール

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。ここでのパーセンタイルスコアは、あなたの組織／チームの集合的リーダーシップは、他の組織／チームに対してどうなのか、感覚をつかめるようにしています。このスケールは、あなたの組織が、クリエイティブまたはリアクティブ、どちらの振る舞いにエネルギーを使っているかを示すものです。あなた方のリーダーシップ、人間関係、目標指向の振る舞いがリアクティブ指向からきているのか、クリエイティブ指向から来ているのかを示しています。また、リーダー達の自己概念や内的動機が自らの内側から湧き出ているものか、もしくは外部からの期待、ルール、条件によって決められているのか、その度合いを示唆します。

