

COLLECTIVE LEADERSHIP ASSESSMENT™

LEADERSHIP
CIRCLE.

전체적 시각을 갖음으로써 변화를 해야 하는 강력한 이유를 발견합니다.

컬렉티브 리더십 평가 (COLLECTIVE LEADERSHIP AS-SESSMENT™, 이하 CLA)는 조직 또는 팀이 지닌 집단 리더십의 효과성을 단번에 확인할 수 있는 “리트머스 시험지”와 같은 강력한 도구입니다. 조직 전체 혹은 특정 리더십 팀 단위로 활용할 수 있으며, 구성원들의 시각에서 현재의 집단 리더십 효과성과 원하는 집단 리더십 효과성을 한눈에 비교하여 보여주는 강력한 도구입니다. 이 두 상태 간의 ‘간극’은 조직이 지금 집중해야 하는 개발 영역을 즉각적으로 드러냅니다. 또한, CLA는 평가 대상 조직의 결과를 글로벌 기준 그룹의 데이터 베이스와 비교함으로써 리더십 수준을 객관적으로 파악하도록 합니다.

당신 팀이나 조직의 집단 리더십을 검증된 유효한 도구로 꼼꼼히 진단해 보십시오

CLA는 합리적 비용으로 제공되는 웹 기반, 사용자 친화적인 도구로, 집단 리더십이 조직에 미치는 영향력에 대한 통찰을 제공합니다. 결과는 즉시 다운로드 가능합니다.

CLA를 사용하면 집단 리더십이 조직에 미치는 영향을 철저하고 유효하게 평가할 수 있습니다. 전체 조직, 특정 사업부, 최고 경영진팀 등 평가하고자 하는 리더십의 대상 그룹을 선택할 수 있으며, 이를 통해 평가 목적에 적절한 결과를 제공합니다.



“효과적인 집단 리더십이란 그 어떤 다른 조직도 따라 할 수 없는 유일한 경쟁적, 전략적 우월성이다.”

— 데이브 슈레이더 박사
Dave Schrader, PhD

컬렉티브 리더십 평가는 리더십 서클 프로파일 360° 평가와 원활히 호환됩니다.

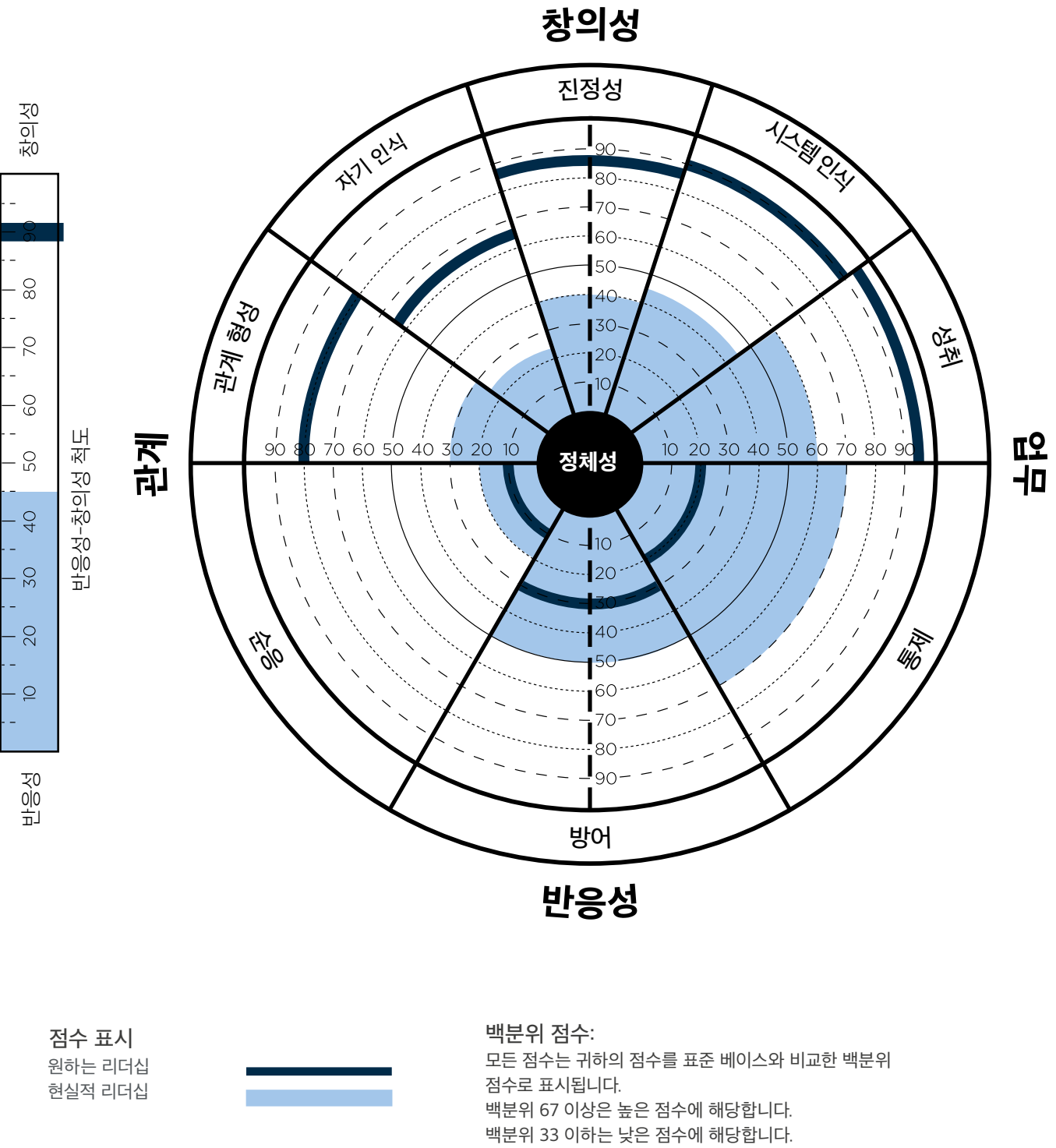
CLA는 강력하고 효과적인 리더십 서클 프로파일™의 동일한 프레임워크를 통합적으로 사용합니다. 컬렉티브 리더십 평가는 집단 리더십 차원에서 필요한 변화를 보여주는 렌즈의 역할을 한다면 리더십 서클 프로파일은 개인 리더십 차원의 개발을 위한 심도 있는 피드백을 제공합니다. 리더십 서클 프로파일은 리더의 외적인 행동과 그 행동을 움직이는 내적 운영 체계를 동시에 측정하는 반면, 컬렉티브 리더십 평가는 그룹 차원의 (비)효과성이 발휘하는 집단적 영향력을 측정합니다.

컬렉티브 리더십 평가는 다음을 가능하게 합니다:

- 변화를 위한 설득력 있는 근거 확립
- 리더십 개발 투자와 노력에 집중
- 인수·합병 및 구조조정과 관련된 문화적 과제 구분
- 생산성, 수익, 이직률 및 기타 주요 경영 지표와 리더십과의 상관관계 확인

개요 및 주요 이점

- 응답자들에게 동일한 62개의 문항을 두 번 답변하도록 요청하여 - 첫 번째는 현재의 상태에 대해, 두 번째는 그들이 원하는 상태에 대해 - 현재의 컬렉티브 리더십 효과성과 원하는 미래의 컬렉티브 리더십 효과성을 측정합니다. 결과가 집계되면, 현재 현실의 효과성과 원하는 효과성 사이의 간극이 강조됩니다. 이를 통해 가장 개선되어야 할 측면에 대화를 즉시 집중시킵니다.
- CLA의 외부원은 리더십 효과성을 정의하는 31개의 차원을 측정합니다. 이는 8개의 요약 차원으로 내부원을 구성하며, 리더십 서클 프로필 내부원과 동일한 원형 형식으로 표시됩니다. 이 8개 차원은 다시 두 가지 측정값으로 요약되어 조직의 건강을 보여줍니다. 이를 종합하자면 컬렉티브 리더십 평가는 집단 리더십 효과성의 현 상태와 원하는 상태를 이해를 돕는 총 31개의 다양한 차원으로 구성되어 있습니다.
- 컬렉티브 리더십 평가의 기준 그룹(norm) 데이터베이스는 지금 이 순간에도 지속적으로 축적되고 있으며 해당 조직이 이 글로벌 기준 그룹 또는 비교 유효한 산업과 대비 시 상대적으로 어떤 상태인지 가늠할 수 있습니다.
- 사업 단위 기준, 기존 팀, 리더십 팀 또는 조직 전체 차원에 이르기까지 해당 조직 내 다양한 하위 그룹에 대한 보고서를 쉽게 생성할 수 있습니다.
- 평가는 온라인상 사용자 친화적인 방식으로 진행되며 결과는 즉시 다운로드 가능합니다. 이는 단시간 내에 - 심지어는 점심시간 중에도 - 당신 팀의 리더십 스타일과 효과성을 철저하고 유효하게 평가할 수 있음을 의미합니다.
- 데이터는 생생하고 정확하며 이해하기 쉽게 표시되어 이 가치 높은 정보를 즉각적으로 깊이 있게 이해할 수 있도록 해줍니다.
- 물론 완전한 기밀이 보장됩니다.



리더십 차원 정의

창의성 리더십 역량은 집단 리더십 효과성을 표출하는 20개 차원으로 평가됩니다. 이 역량 군은 높은 성취와 충만을 경험하는 조직이 지닌 핵심적 리더십 행동과 이를 동반하는 내면의 가정을 측정합니다. 창의성 리더십 역량은 다섯 가지 차원으로 요약됩니다.

관계 형성 차원은 조직 리더들이 사람들과 팀, 그리고 조직으로부터 최선을 이끌어내도록 타인과 관계를 맺는 정도를 측정합니다. 이는 조직 또는 팀의 집단 리더십이 양질의 관계를 구축하고, 팀워크를 촉진하며, 협업하고, 사람을 개발하고, 의사결정과 계획의 과정에 사람들을 참여시키며, 높은 수준의 대인관계 기술을 보여주는지를 평가합니다.

자기 인식 차원은 집단 리더십이 지속적인 전문적·개인적 개발을 얼마나 지향하는지, 그리고 내부적 자기 인식이 진실성 높은 리더십의 모습으로 얼마나 표출되고 있는지를 측정합니다. 이는 감정적, 대인관계적 성숙도를 측정하며, 또한 직원들과 팀이 숙련에 도달하도록 개인적, 전문적 개발을 장려하는 정도를 측정합니다.

진정성 차원은 리더들이 진정성 있고 용기 있으며 높은 진실성을 기반으로 타인과 관계를 맺는 능력을 측정합니다. 이는 집단 리더십이 조직 내 정치, 이미지 관리, 타인으로부터 인정받고 싶은 욕구 등에 의해 색칠되지 않은 채 진정성 있게 발휘되는지를 평가합니다. 또한 리더들이 ‘꺼내기 어려운 이야기(undiscussables)’ (논의를 회피하게 되는 민감한 이슈들)들을 제기할 수 있는지, 관계적 갈등을 공개적으로 다룰 수 있는지, 특정 상황에 대해 개인적 감정을 공유하거나 취약한 모습을 보일 수 있는지 등을 측정합니다. 직장에서의 용기란 일대일 또는 그룹 상황에서 민감한 주제를 진정성 있게 직접 맞닥뜨리는 모습을 의미합니다.

시스템 인식 차원은 집단 리더십 팀의 인식이 전체 시스템의 개선과 공동체의 복지(공동체의 장기적 복지와 조직의 이익 사이의 공생적 관계)에 얼마나 집중되어 있는지를 측정합니다.

성취 차원은 리더들이 비전을 지니고 진정성 어린 태도로 고성과를 이끌어내는 리더십을 얼마나 발휘하는지를 측정합니다. 이는 리더들이 목적의식을 가지고 전략적으로 최종 결과 달성에 집중하도록 얼마나 장려하는지, 또한 권한의 창의적 사용과 효과적인 의사결정을 얼마나 발휘하는지를 평가합니다.

반응성 리더십 스타일은 반응성 성향을 표출하는 집단 리더십의 11개 차원을 측정합니다. 이 스타일은 나름의 강점을 갖고 있지만, 동시에 리더십 효과성, 진정성 있는 표현, 권한 위임의 리더십을 상당히 제한하는 내부 신념과 행동을 반영합니다. 이 하위 차원들은 세 가지 주요 차원으로 요약됩니다.

통제 차원은 리더들이 업무 성과 달성과 개인적 성취를 통해 자신의 인간적 가치감을 형성하는 정도를 측정합니다. 이는 곧 지나치게 통제하고, 자신과 타인을 과도하게 몰아붙이며, 사람과 관계를 대가로 삼아 결과를 우선시하고, 자신이 원하는 것을 얻기 위해 지나치게 공격적 전술을 사용하는 집단 리더십의 성향을 평가합니다.

방어 차원은 자신을 보호하고 가치감과 안전감을 유지하기 위해 감정적으로 물러서서, 타인이나 상황으로부터 거리를 두고, 자신을 숨기거나, 냉소적이며, 우월하거나, 이성적으로 행동하는 집단 리더십의 성향을 측정합니다. 이러한 태도는 지적으로는 뛰어나지만 지나치게 비판적이고 냉철합니다.

순응 차원은 리더들이 지나치게 보수적이고 조심스럽고 공손하게 행동하는 정도를 측정합니다. 이는 자신이 의도하고 원하는 바를 행동으로 옮기기보다 타인의 기대에 부응함으로써 가치감과 안전감을 얻으려는 집단 리더십의 성향을 평가합니다.

반응성-창의성 척도

반응성-창의성 척도 창의성 반원과 반응성 반원의 균형 정도를 반영합니다. 여기서의 백분위 점수는 해당 조직의 집단 리더십이 타 조직의 집단 리더십과 어떻게 비교되는지를 보여줍니다. 이 척도는 해당 조직 또는 팀이 반응성 행동과 창의성 행동 중 어디에 더 많은 에너지를 쏟는지를 측정합니다. 또한 해당 조직/팀이 보이는 여러 목표 지향적 행동, 그리고 리더십 및 관계 관련 행동들이 창의성 지향 또는 반응성 지향을 띄는지를 보여줍니다. 이는 또한 리더들의 자아 개념과 내적 동기가 내부에서 비롯되었는지, 또는 외부의 기대, 규칙, 조건에서 비롯되었는지를 시사합니다.

