LEADERSHIP CIRCLE PROFILE®

LEADERSHIP CIRCLE

"효과적인 리더는
비효과적인 리더보다
매번 더 월등한
성과를 냅니다."

-빌 아담스

LEADERSHIP CIRCLE
PROFILE®

리더십 효과성을 조명하는 리더십 진단

행동 패턴과 사고 습관을 연결하다

리더십 서클 프로필™(LCP-ME)은 360도 진단도구 중에서도 진정한 혁신입니다. 깊이 연구된 리더십 역량의 집합과 이에 내재된 동기를 부여하는 생각의 습관을 연결하는 최초의 도구입니다. 다시 말해 행동 패턴과 그 행동을 주도하는 내면의 가정 간의 관계를 보여줍니다. 궁극적으로 LCP-ME는 변화를 일으키는 데에 더 큰 영향을 미치는 행동의 원천을 다룹니다. 또한 해석하는 데 몇 시간이 걸리는 대부분의 프로필과 달리 LCP-ME는 핵심 문제들을 즉시 표면화하는 방식으로 이 모든 정보를 통합합니다.

LCP-ME의 데이터는 단 몇 초 안에도 파악될 수 있습니다. 리더의 어떤 점이 효과 있고 어떤 점이 비효과적인지, 그리고 그 이유는 무엇인지를 전체적으로 한눈에 다 보게 됩니다! 대부분의 조직에서 이러한 정보의 보고는 묻히게 됩니다. LCP-ME는 이런 귀한 정보들에 대한 접근을 수월하게 하여 획기적인 변화가 더 고차원적 수준에서 지속 가능한 속도로 일어날 수 있는 기반을 마련해 줍니다.

리더의 발전을 위한 기회를 조명하다

LCP-ME는 리더십의 주요 두 가지 영역인 창의성 역량과 반응성 성향을 측정하고 이러한 정보를 통합하여 리더의 개발을 위해 필요한 주요 사안들이 즉시 표면화되는 유일한 도구입니다.

창의성 역량은 결과를 달성하고, 타인으로부터 최선을 이끌어내고, 비전으로 리드하며, 자신의 발전을 강화하고, 진실성과 용기를 가지고 행동하며, 조직 시스템을 개선하는 방법을 측정하는 심도있게 연구된 역량입니다.

반응성 성향은 결과 창출보다는 조심스러움, 생산적 참여보다는 자기 보호, 동의 선상 수립보다는 과격함을 선호하는 리더십 스타일입니다. 이런 자기 제한적 스타일은 타인의 승인, 자기 보호, 그리고 통제적인 방법으로 결과를 얻는 데 중점을 둡니다.

LCP-ME는 리더의 운영 체제, 즉 두 영역 내에서 행동을 좌우하는 내면의 가정을 드러낸다는 점에서 독특합니다. 이를 통해 리더는 자신의 내면의 세계가 어떻게 생산적인 또는 비생산적인 리더십 스타일로 표출되는지 확인할 수 있습니다. 궁극적으로 LCP-ME는 외부로 나타나는 행동에 영향을 미치는 내면적 인식을 증가시킵니다.

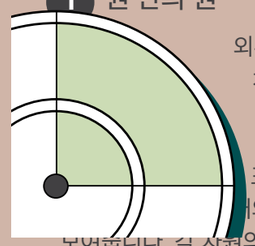
© LEADERSHIP CIRCLE, LLC

리더십 서클 프로필™

MANAGER EDITION

프로필의 구성을 이해하려면 다음을 읽어보시기 바랍니다.

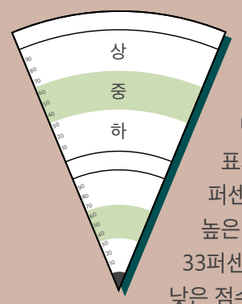
1 원 안의 원



외부원에는 21개 차원의 결과가 표시됩니다. 내부원은 외부원에 표시된 차원들을 6 [illegible]의 요약 점수로 보여줍니다. 각 차원의 정의는 다음 장에서 확인할 수 있습니다.

각 차원의 위치를 살펴보면 서로 간의 관계를 알 수 있습니다. 서로 인접한 차원들은 긍정적 상관관계가 있는 유사한 행동 패턴을 묘사합니다. 반대로 원의 반대편에 위치한 차원들은 반대되는 행동 패턴을 보여주며 역상관관계를 갖습니다.

2 백분위 점수

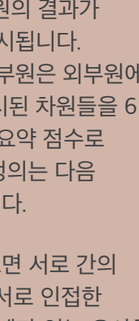


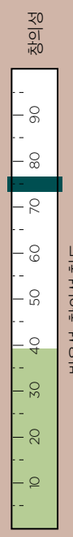
모든 점수는 글로벌 규준 그룹과 비교 가능한 백분위 점수로 표시됩니다. 67 퍼센타일 이상은 높은 점수로 간주되며 33퍼센타일 미만은 낮은 점수로 간주됩니다.

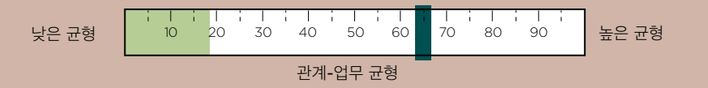
3 점수 표시

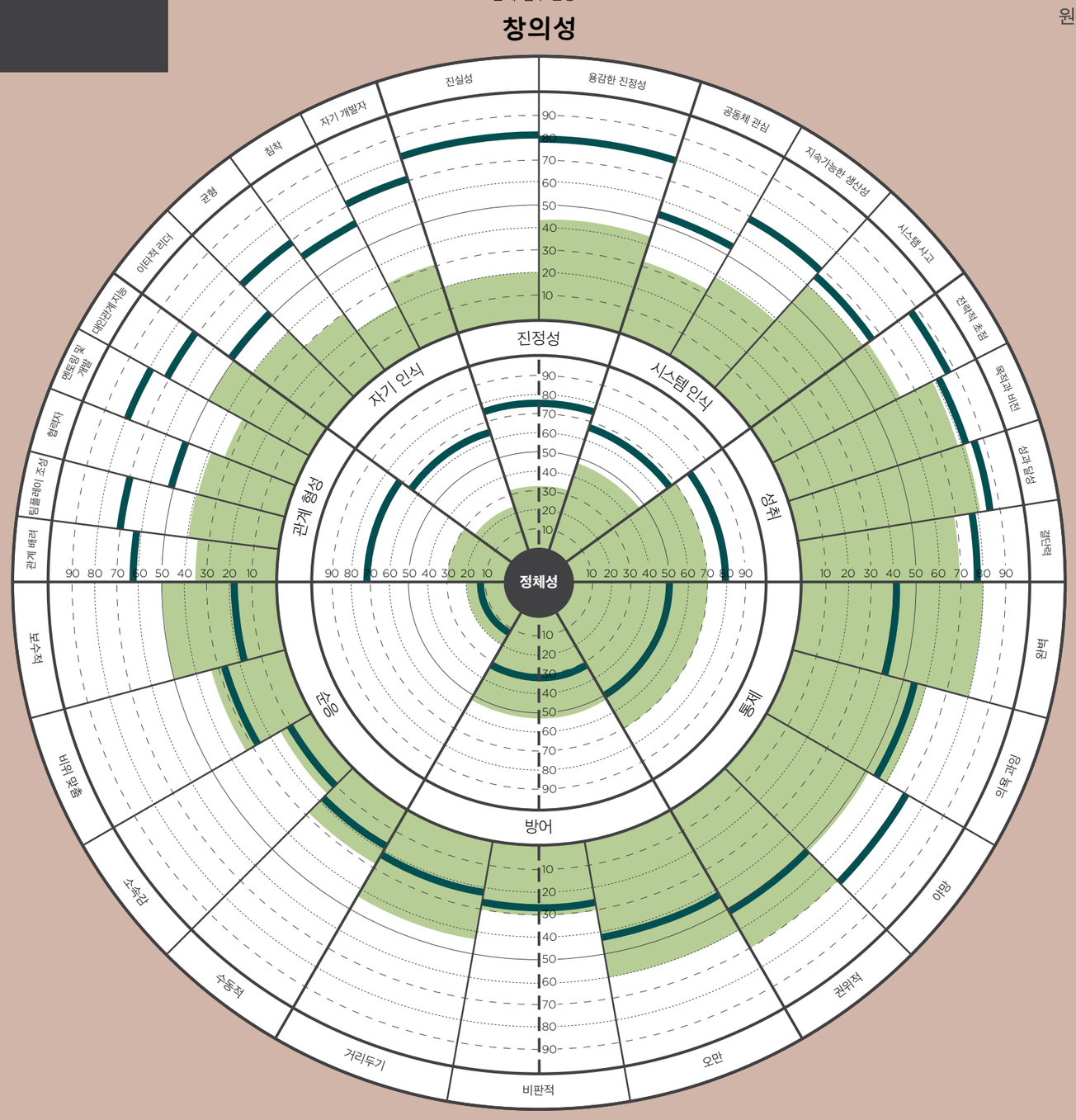
자기 평가

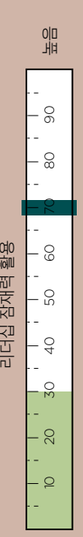
타인 평가











4 요약 척도

원 주변에 위치한 네개의 직사각형 척도들은 내부원과 외부원의 모든 차원을 종합하여 보여줍니다. 쉽게 이해하게끔 요약된 측정치를 제공하며 모든 데이터를 함축하는 주요 패턴을 보여주기도 합니다.

반응성-창의성 척도는 창의성 차원과 반응성 차원 사이의 균형 정도를 나타냅니다. 이 백분위 점수는 리더가 반응성 행동과 창의성 행동에 쏟는 에너지의 양이 다른 리더들과 어떻게 비교되는지 보여줍니다. 그리고 리더십, 관계 및 목표 지향적 행동이 얼마나 창의성 또는 반응성 지향에서 비롯되는지를 나타냅니다. 또한 리더의 자아 개념과 내적 동기가 얼마나 내면에서 비롯되는지, 아니면 외부로부터의 기대치, 규칙이나 조건에 의해 형성되는지를 나타냅니다.

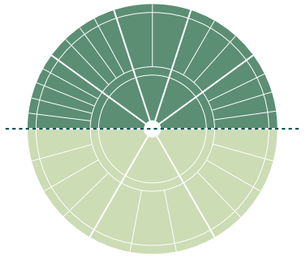
관계-업무 균형 척도는 리더가 성취 역량과 관계 형성 역량 사이에서 어느 정도 균형을 이루고 있는지를 측정합니다. 이는 훌륭한 리더십의 형성에 있어 관계 반원과 업무 반원이 과하게 또는 부족하게 발전했는지 또는 양 반원이 얼마나 균형 있게 발전했는지를 측정합니다.

리더십 잠재력 활용 척도는 측정된 차원들의 전체적 점수를 이 진단에 응한 타 리더들의 점수와 비교하여 보여주는 요약 측정치입니다. 다시 말해, 진단 전반의 모든 높고 낮은 점수들을 고려하여 “그렇다면 궁극적으로 나는 얼마나 잘하고 있는가?”라는 물음에 답하는 것입니다.

리더십 효과성 척도는 리더로서의 전반적 효과를 인지하는 정도를 측정합니다. 연구 결과에 따르면 리더십 효과성은 비즈니스 성과와 상당한 상관관계가 있는 것으로 밝혀졌습니다. 따라서 이 척도는 진단된 모든 사항들이 전반적으로 효과적인 리더이다라는 인식으로 얼마나 이어지고 있는지를 보여줍니다.

© LEADERSHIP CIRCLE, LLC

창의성 리더십 역량



상반원은 리더십 효과성에 기여하는 창의성 역량들을 나타냅니다. 이는 높은 충만함과 고성과의 리더십으로 이어지는 주요 행동과 내면의 가정을 측정합니다. 창의성 리더십 역량은 다음과 같은 차원이 포함됩니다.

관계 형성 차원은 사람들과 팀, 그리고 조직으로부터 최선을 이끌어내도록 타인과 관계를 형성하는 능력을 측정하며 다음과 같은 하위 차원으로 구성됩니다.

배려 차원은 따뜻하고 배려하는 관계 형성에 대한 관심과 능력을 측정합니다.

멘토링 차원은 멘토링으로 사람들을 개발하고, 성장을 촉진하는 관계를 유지하며, 사람들이 개인적으로나 전문적으로 성장하고 발전하도록 돕는 능력을 측정합니다.

팀워크 차원은 자신에게 보고하는 직속 부하들, 자신이 속한 팀, 그리고 조직 전체 내에서 고성과를 내는 팀워크를 육성하는 리더의 능력을 측정합니다.

대인 관계 차원은 경청하고, 갈등과 논란에 관여하고, 타인의 감정에 대처하며 자신의 감정을 관리함에 있어 얼마나 효과적인지 측정합니다.

태도 차원은 지속적으로 전문적, 개인적 개발을 얼마나 지향하는지, 그리고 균형적 시각과 진실된 리더십을 통해 내면의 자기 인식이 표출되는 정도를 측정하며 다음과 같은 하위 차원으로 구성됩니다.

균형 차원은 현대 사회가 야기하는 충돌하는 긴장 속에서 비즈니스와 가족, 활동과 성찰, 일과 여가 간의 건강한 균형을 유지하는 능력, 또는 인생의 여러 스트레스를 관리하고 자신을 재생하며 자아를 잃지 않으려는 경향을 측정합니다.

침착 차원은 갈등과 극심한 긴장의 상황에서도 차분함과 중도를 유지하며 침착하고 집중된 시각을 유지하는 능력을 측정합니다.

진실성 차원은 리더가 추구하는 일련의 가치와 원칙을 얼마나 잘 준수하는지 측정합니다. 즉, 리더의 “언행일치”를 얼마나 신뢰할 수 있는가를 보여줍니다.

용기 차원은 강경한 입장을 취하며 논의할 수 없는, 즉 기피하게 되는 민감한 주제들을 제기하고, 어려운 관계 문제들을 개방적인 자세로 다루고자 하는 리더의 의지를 측정합니다.

성취 차원은 비전있고 진정성있는 고성과 리더십을 제공할 수 있는 정도를 측정하며 다음과 같은 하위 차원으로 구성됩니다.

비전 차원은 리더가 개인적 목적의식과 비전을 명확하게 소통하고 이에 대한 헌신을 솔선하는 정도를 측정합니다.

전략 차원은 조직이 단기적 및 장기적으로 성공할 수 있도록 리더가 전략적이며 철저히 사고하고 기획하는 정도를 측정합니다.

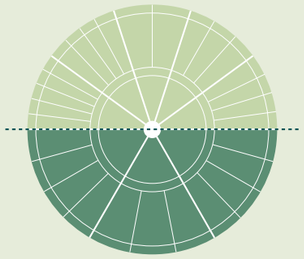
결과차원은 얼마나 목표지향적이며, 높은 성과와 목표 달성에 대한 실적이 있는지를 측정합니다.

결단력 차원은 적시에 의사 결정을 내리는 리더의 능력과 불확실성 속에서도 담담하게 앞으로 진전할 수 있는 정도를 측정합니다.

LEADERSHIP CIRCLE

반응성 리더십 성향

하반원은 리더십을 제한하는 반응성 가정들을 나타냅니다. 반응성 리더십 스타일은 효과성, 진정성있는 표현, 힘을 실어주는 (empowering) 리더십을 제한하는 내면의 가정들을 반영합니다.



순응 차원은 자신의 의도와 원하는 바대로 행동하기보다 남들의 기대치에 부응함으로써 자존감과 안정감을 얻는 정도를 측정하며 다음과 같은 하위 차원으로 구성됩니다.

비위 맞춤 차원은 한 사람으로서의 가치와 안정을 느끼기 위해 타인의 지지와 승인을 필요로 하는 욕구의 정도를 측정합니다. 인정에 대한 욕구가 강한 사람들은 타인으로부터 호응과 확인을 얼마나 받을 수 있느냐에 따라 자존감이 좌우되곤 합니다.

소속감 차원은 자신을 집단에 맞추고 규칙을 준수하며 권력의 기대에 부응하려는 욕구를 측정합니다. 또한 원만한 어울림을 위해 대세에 동조하면서 자신의 온전한 창의력을 사회적 용인이라는 틀 안에 맞도록 축소하는 정도를 측정합니다.

수동적 차원은 자신의 통제 밖에 놓인 상황과 타인에게 자기의 권한을 양도하는 정도를 측정합니다. 이것은 인생 경험의 주체가 자신이 아니라고 생각하고, 노력해도 크게 달라지지 않으며, 자신이 원하는 앞날을 스스로 만들어 갈 힘이 부족하다고 생각하는 정도를 측정하는 것입니다.

방어 차원은 물러서기, 거리두기, 숨기기, 냉담함, 냉소적임, 우월함 또는 합리적임을 통해 자신을 보호하고 자신의 가치를 형성할 수 있다는 믿음을 측정하며 다음과 같은 하위 차원으로 구성됩니다.

거리두기 차원은 물러서기, 우월감, 냉담,, 정서적 거리두기 등을 통해 개인적 가치와 안정감을 형성하려는 경향을 측정합니다.

비판적 차원은 비판적이고 의문을 제기하며 다소 냉소적인 태도를 취하는 경향을 측정합니다.

오만 차원은 우월하고 이기적이며 자기 중심적이라 느껴지는 행동, 즉 거대한 에고를 투사하는 경향을 측정합니다.

통제 차원은 성과 달성과 개인적 성취를 통해 인간적 가치를 확립하는 정도를 측정하며 다음과 같은 하위 차원으로 구성됩니다.

권위적 차원은 강압적이고 공격적이며 통제하려는 성향을 측정합니다. 이 차원은 권력을 행사하고, 통 제하고, 강압적이고, 지배하고, 절대 물러서지 않는 것으로부터 자기 가치와 안정감을 느끼는 정 도를 측정합니다. 이런 성향은 타인과의 비교를 통해 가치를 측 정합니다. 이런 성향은 가치를 비교를 통해 측정합니다. 즉, 더 많은 소득을 갖고, 더 높은 지위에 오르고, 더 가치 있는 기여자로 보이며 공로를 인정받고 승진을 하는 것 등을 가치의 기준으로 삼습니다.

야망 차원은 앞서가야 하고 조직에서 승진하며 타인보다 더 나아야만 하는 욕구의 정도를 측정합니다. 야망은 강력한 동기를 부여합니다. 이 차원은 그 동기가 일을 진행시키는 긍정적 동기인지 아니면 지나치게 자기중심적이며 경쟁적인 부정적 동기인지를 평가합니다.

완벽 차원은 한 사람으로서의 확신과 가치를 느끼기 위해서는 완벽한 결과에 도달해야 하며 극히 높은 기준에 맞추어 성과를 이뤄내고자 하는 욕구를 측정한 것입니다. 완벽하고 영웅적인 수준으로 지속적인 성과를 내며 모든 기대를 뛰어넘는 성공을 이뤄냄으로써 자기 가치와 심리적 안정을 느낍니다.

현재 행동을 좌우하는 근본적인 사고 패턴을 조명함으로써 고객은 새로운 선택과 가능성에 다가갈 수 있습니다.

© LEADERSHIP CIRCLE, LLC

LEADERSHIP
CIRCLE®

www.leadershipcircle.com/contact