

SEI EMOTIONAL INTELLIGENCE ASSESSMENT

Measure & Develop Human Capacity

SEI LEADERSHIP REPORT

International Edition

성명 Sample Report

실행날짜 03/ 17/ 2021

Six Seconds 에 의해 제공



요약

프로필 개요

당신의 정서지능 역량은 일상 상황에서 발생하는 거의 대부분의 복잡한 문제들을 해결하기에 충분한 단계입니다. 하지만 힘들고 복잡하며 스트레스가 많은 상황에서 리더십을 발휘하려면 더 높은 수준의 정서지능 역량이 필요합니다. 지금부터 탄탄한 토대를 마련하세요. 이 보고서를 통해 당신은 경쟁력을 강화하고 리더십을 향상시킬 수 있습니다.

정서지능은 무엇인가요?

6 Seconds가 정의한 정서지능은 최적의 의사 결정을 하도록 자신의 생각과 감정을 관리하는 능력을 의미합니다. 대부분의 사람들은 의사결정에서 감정을 배제해야 한다고 생각하지만, 6 Seconds는 효과적인 의사결정과 동기부여를 위해서 감정이 필수적인 요소라고 말합니다. 정서지능을 효율적으로 사용하면 다른 사람에게 영향을 미치고, 적절한 의사소통을 하는 최선의 방법을 익힐 수 있습니다. 이것이 바로 하버드 비즈니스 리뷰에서 정서지능이 '직업적 성공의 열쇠'라고 말하는 이유입니다.

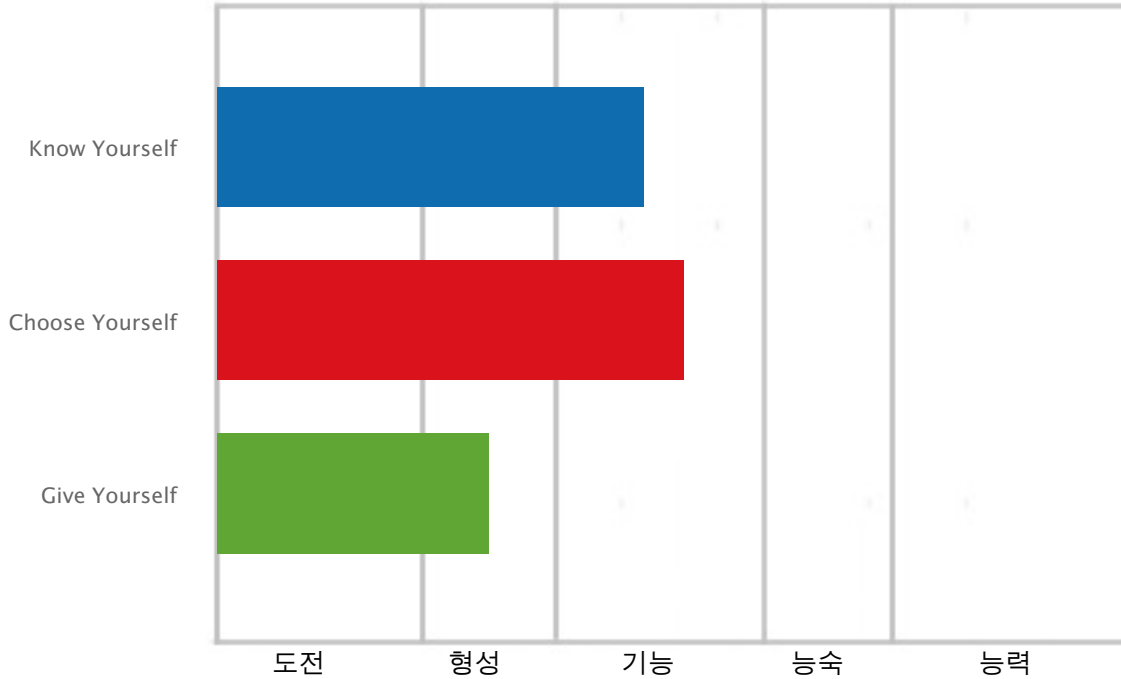
리더에게 정서지능이 왜 중요할까요?

리더의 역할은 한 개인의 능력을 넘어서는 팀워크를 만들어 내고, 팀원들이 자신의 잠재력을 최대한 발휘할 수 있도록 이끄는 데에 있습니다. 리더가 진심을 다해 열정적이고 성실한 자세로 팀원을 대할 때, 직원들은 리더를 신뢰하고, 조직과 업무에 헌신하게 됩니다. 이는 직원들이 업무에 최선을 다하는 환경을 만드는 기초가 됩니다. 위대한 리더가 되기 위한 마법 같은 길이나 공식은 없습니다. 위대한 리더는 자신만의 기술과 자질을 바탕으로 독특한 길을 만들어 냅니다. 사람은 타인의 스타일을 그대로 모방하거나, 일반적으로 정해진 방식을 따라 행동하지 못합니다. 그 대신 자신의 강점과 약점을 알고 신중하게 대처하도록 자신을 세심하게 평가해야 합니다. 당신은 이 보고서를 읽고, 개인의 리더십 향상을 위해 필요한 정서지능을 개발할 수 있습니다.



정서지능 지수 개요

SEI는 간단한 3 단계 모델을 기반으로 하며, 본인의 정서지능 지수는 다음과 같습니다.



단계	정의	의미
Know Yourself 자기인식(Self Awareness)	자신의 행동 패턴과 감정을 정확히 인식하여, 무엇이 자신의 행동에 영향을 미치는지 확인하는 것	당신은 대부분의 상황에서 '자기인식'을 활용할 수 있는 단계입니다. 당신의 감정과 감정에 대한 전형적인 반응을 세심히 관찰해 보세요. 이 부분을 더 개발하면, 인력 관리 측면에서 성과를 낼 수 있도록 도움을 얻게 됩니다.
Choose Yourself 자기관리(Self Management)	타인의 말과 행동에 무의식적으로 대응하기보다 자신이 어떻게 느끼고, 생각하고, 행동할지를 의식적으로 결정을 하고 대응하는 것	당신은 대부분 자신의 반응을 관리할 수 있습니다. 하지만 문제가 발생하거나 도전적인 상황을 마주하면 효과적으로 반응하지 못하고 과잉반응할 수 있습니다. 이 영역을 당신의 강점으로 만들어보세요. 리더십이 필요한 상황에서 적절히 대응하는데 도움이 될 것입니다. 이는 창의력과 의사결정 능력 향상에도 긍정적인 영향을 주며, 혁신적으로 행동하는데 도움이 됩니다.
Give Yourself 자기목적(Self Direction)	자신의 능력과 잠재력을 최대한 활용하기 위해서 본인의 일상적인 선택을 좀 더 큰 목표와 목적에 부합하도록 조율하는 것	당신은 다른 사람과 관계를 형성할 때 정서지능 스킬과 목적의식이 필요하다는 것을 알고 있습니다. 이 역량을 강화하면, 리더로서 잠재력을 발휘하고 타인과 긍정적인 관계를 만들 수 있습니다.



정서지능 진단결과

이어지는 보고서 내용은 6 Seconds 정서지능 모델로 본 당신의 SEI진단결과입니다. 각 역량에 대한 자세한 설명이 있으며, 당신이 리더로서 역량을 개발/활용하기 위한 지침을 얻을 수 있습니다. 또한, 본인에게 맞춰 제시된 개발 가이드를 활용하면, 진단 결과를 실생활에서 활용하는 방법도 익힐 수 있습니다.

보고서를 읽을 때 기억할 3가지 사항

1. 이 진단결과를 다른 사람과 논의하고, 스스로 성찰하는 기회로 삼으세요. 이 보고서는 자기 성찰에 도움이 되는 진단도구이지만, 변하지 않는 진리는 아닙니다.
2. 정서지능은 학습하여 개발할 수 있습니다. SEI는 8개 역량으로 측정되며, 자신의 업무분야에 상관없이 역량 수준을 높일 수 있습니다.
3. 당신의 강점을 활용하세요. 강점은 당신의 자산이자 변화를 만들어 내는 메커니즘입니다. 당신은 새로운 해결책을 찾아내고 일상적으로 나타나는 자신의 반응을 예측할 수 있습니다. 리더로서 강점을 충분히 활용하고 있나요?

보고서에 대한 문의 사항이 있으시면, SEI코치에게 문의하세요.

John Dodds<john.dodds@6seconds.org>

더 자세한 내용을 원하시면, www.6seconds.org 에 방문해주세요.

SEI팀을 대표하여 정서지능 개발과 활용에 관심을 가져 주셔서 감사 드립니다.



SEI Leadership Report의 저자, Joshua Freedman, Massimiliano Ghini MBA, & Anabel Jensen, Ph.D.



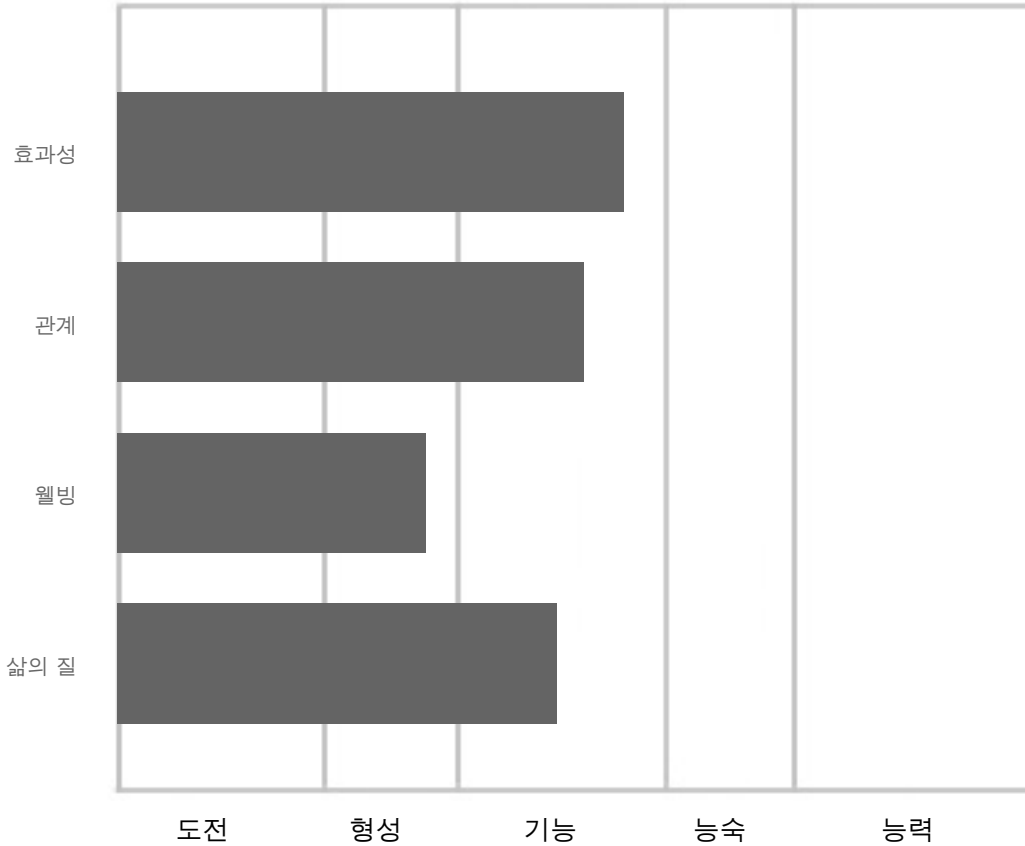
목차

요약.....	2
성공 요인.....	6
6 Seconds 정서지능 모델	7
SEI 프로파일	9
SEI 진단 결과	
Know Yourself	11
Choose Yourself	13
Give Yourself	13
결론	19
Action Plan	20



성공 요인

SEI 진단은 현재 일이나 삶에 대한 응답자 자신의 인식을 보여줍니다. 진단 결과는 아래와 같습니다.



6 Seconds 연구에 따르면, 현재 일이나 삶에 대한 상기 성과지표가 정서지능 역량에 크게 좌우됨을 알 수 있습니다. 이 보고서의 나머지 부분을 읽고 나면, 본인의 정서지능 역량으로 성공 요인들을 높일 수 있음을 알게 됩니다.

성공 요인의 정의

성공 요인	정의
효과성	결과를 만들어내는 능력
관계	네트워크를 형성하고 유지하는 능력
웰빙	최상의 에너지와 기능을 유지하는 능력
삶의 질	삶의 균형과 만족감을 유지하는 능력



6 Seconds 정서지능 모델

이 모델은 다음 세 가지 단계를 갖습니다. 이 단계를 거쳐, 당신은 자신의 행동과 감정을 더 잘 이해하고, 자신이 의도한대로 행동하며, 보다 목적의식을 갖고 행동할 수 있습니다.

Know Yourself

당신의 감정과 행동에 주목해보세요. 감정 역시 일종의 데이터입니다. 정서지능 역량을 활용하면 필요한 정보를 정확하게 수집할 수 있습니다.

Choose Yourself

타인의 말과 행동에 반사적으로 대응하지 말고, 의도와 목적을 가지고 행동하세요. 정서지능 역량을 가지면, 상황에 보다 능동적으로 대응할 수 있습니다.

Give Yourself

당신이 하는 일의 목적은 명확한가요? 정서지능 역량을 통해 당신의 비전을 실천할 수 있으며, 보다 높은 수준으로 삶의 목적을 달성할 수 있습니다.

Know Yourself 는 'What'을 의미합니다. 당신 스스로에 대해 명확히 이해할 때, 자신의 강점과 단점을 파악할 수 있으며, 자신이 하려는 것, 원하는 것, 바꾸고 싶은 것이 무엇인지 인식할 수 있습니다.

Choose Yourself 는 'How'를 의미합니다. 이를 통해 우리가 평소 어떻게 행동하는지, 나와 타인에게 어떤 영향을 미치는지, 정서지능을 어떻게 실생활에 적용하면 좋은 지 알 수 있습니다.

Give Yourself 는 'Why'에 관한 것입니다. 이것으로 왜 우리가 특정한 방식으로 반응해야 하는지, 왜 익숙하지 않은 방향으로 한 걸음 나아가야 하며, 왜 타인과 함께 가야 하는지 보다 분명하게 이해할 수 있습니다.



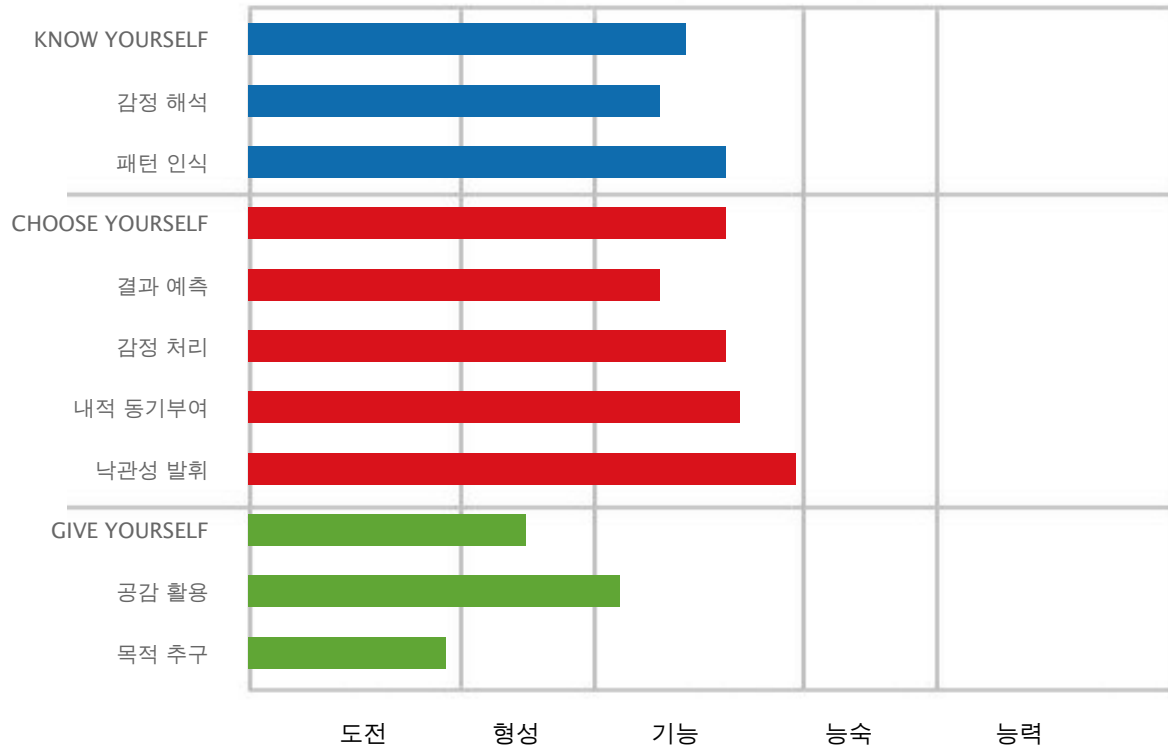


6 Seconds 정서지능 모델

단계	역량	정의
Know Yourself	감정 해석	복합적인 감정을 정확하게 식별, 해석하는 능력
	패턴 인식	자주 발생하는 반응과 행동을 인식하는 능력
Choose Yourself	결과 예측	자신의 선택에 의한 손실과 이익을 평가하는 능력
	감정 처리	감정을 전략적 자원으로서 평가, 활용하고 전환하는 능력
	내적 동기부여	외적 보상이 아닌 개인적 가치와 몰입으로부터 에너지를 찾는 능력
	낙관성 발휘	희망과 가능성에 대해 주도적 시각을 취하는 능력
Give Yourself	공감 활용	타인의 감정을 인식하고, 적절히 대응하는 능력
	목적 추구	일상적 의사결정을 자신이 중요하게 생각하는 목적과 연결하는 능력



SEI 프로필



SEI 진단 점수는 5개 구역으로 구분됩니다.

구역	점수	정의
도전	(65-81)	당신은 해당 역량이 부족합니다. 이 때문에 리더로서 어려움을 겪을 수 있습니다. 개인영역과 업무영역 모두에서 노력을 필요로 합니다.
형성	(82-91)	당신은 해당 역량을 개발하기 시작했고 인식하고 있습니다. 이를 현실에 적용하려는 지속적인 노력이 필요합니다.
기능	(92-107)	당신은 일반적인 상황에서 해당 역량을 적절히 발휘할 수 있습니다. 효과적인 리더십을 위해서는 해당 역량을 지속적으로 개발해야 합니다.
능숙	(108-117)	당신은 리더로서 해당 역량을 발휘하는데 잠재력을 갖고 있습니다.
능력	(118-135)	당신은 해당 역량에 대해 특별한 능력을 갖고 있습니다. 이를 통해 당신은 리더로서 확고히 자리매김할 수 있습니다.



강점과 약점

잠재적 강점

강점 역량	비교적 능숙한 영역
낙관성 발휘	새로운 솔루션 발견
내적 동기부여	자기 에너지 원천 발견
감정 처리	자기 감정 관리

잠재적 약점

약점 역량	비교적 어려움을 겪는 영역
공감 활용	타인과 관계 형성
목적 추구	개인의 비전과 가치 연결

6 Seconds는 자신의 강점을 인식하고 개발하는 것이 진정한 변화의 시작이라고 믿습니다.

아래 질문에 답해보세요.

- 당신의 강점을 얼마나 온전히 활용하고 있나요?
- 강점을 이용해 약점 영역을 개선할 수 있습니까?
- 혹시 과도하게 사용되는 강점이 있나요?
- 보다 효과적으로 강점을 발휘할 수 있는 방법에는 무엇이 있을까요?



SEI 진단 결과

Know Yourself



1. 감정 해석 : 복잡한 감정을 정확히 인식하고 해석하는 능력

감정은 데이터를 제공하는 인체 화학 작용의 결과물이며, 당신의 행동과 의사결정에 영향을 미치는 피드백 시스템입니다. 감정 언어를 해석하면, 당신은 자신과 타인의 감정을 인식하고, 상황에 적절한 감정과 그렇지 않은 감정을 구별하며, 그 감정이 발생한 원인과 영향을 해석할 수 있습니다. 이 역량을 개발하면 당신 뿐만 아니라 팀원들에 대한 중요한 정보를 발견할 수 있습니다. 또한 당신과 팀원들이 왜 특정한 방식으로 행동하는지, 핵심 동인을 이해할 수 있습니다.



현재 당신의 역량 개발 정도

이 영역이 '기능' 단계인 리더는 의사결정 과정에서 감정에 대한 자신의 통찰력을 적절하게 발휘합니다. 하지만 바쁘고 스트레스가 심한 상황에서는 이를 효과적으로 활용하지 못합니다. 당신은 다양하고 복잡한 감정들, 그리고 그 감정이 우리에게 전달하는 정보들을 잘 알고 있습니다. 이것이 자기 인식의 첫걸음이라고 할 수 있습니다. 당신은 감정의 영향력을 알고 있기 때문에 감정을 활용한 전략을 세울 수 있는 잠재력을 갖고 있습니다. 업무에 감정을 적절히 활용하기도 합니다. 다만, 시급한 상황에서는 이 능력을 활용하지 못합니다. 당신의 감정에 집중해 보세요. 감정이 보내는 메시지를 보다 잘 이해할 수 있고 다른 사람들이 감정에 어떻게 반응하는지도 확인할 수 있습니다.

개발

당신의 감정 해석 역량은 고성과를 창출해내는 자산입니다. 기존에 당신이 알고 있는 어휘를 바탕으로 감정이 생각에 어떤 영향을 주는지, 반대로 생각이 감정에 어떤 영향을 주는지 계속해서 탐구해 보세요. 스트레스나 압박감이 느껴지는 상황에서 이 스킬을 어떻게 활용하면 좋을지 더 잘 이해할 수 있습니다. 당신은 이 능력을 갖고 있습니다. 그러나 갖고 있는 것은 중요하지 않습니다. 계속해서 활용하는 것이 더 중요합니다. 카메라의 초점을 조절하는 것처럼, 감정 해석 역량을 개발함으로써 당신은 감정을 적절히 조절할 수 있습니다.



2. 패턴 인식 : 자주 발생하는 반응과 행동을 인지하는 능력

사람들은 새로운 상황을 평가하고 신중하게 반응하기도 하지만, 종종 습관에 따라 무의식적으로 반응하는 경향이 있습니다. 이는 인간의 뇌가 신경 경로로 연결되어 있어서, 과거 경험에 따라 행동하는 것을 편하게 느끼기 때문입니다.

우리가 일정한 패턴에 따라 행동하는 것을 인식하지 못한다면, 상황에 맞는 의사결정을 하는데 어려움을 겪을 수 있습니다. 왜냐하면, 과거의 경험으로 만들어진 패턴은 현재 상황에 맞춰진 것이 아니라 일반화된 반응이기 때문입니다. 패턴을 인식하게 되면 자신의 반응을 파악하고 점검해 볼 수 있습니다. 패턴인식은 다른 사람을 관리해야 하는 리더에게 도움이 될 뿐 아니라, 반사적으로 반응하는 습관을 지닌 사람들을 다루는 데에도 매우 유용합니다.



현재 당신의 역량 개발 정도

이 영역이 '기능' 단계인 리더는 대부분 자신의 행동과 생각을 만들어내는 것이 무엇인지 이해하고 있습니다. 이러한 인식능력을 자기 관리의 기반으로 활용하면 불필요한 갈등 상황을 피해갈 수 있습니다. 그러나 아직 스스로 인식하지 못하는 많은 행동 패턴이 있습니다. 그 결과, 중요한 데이터를 놓치기도 하는데, 힘든 점이 많은 상황에서는 더욱 주의해야 합니다. 패턴 인식은 다른 사람의 반응을 읽는 데 도움이 되며, 팀원들의 행동을 긍정적으로 바꾸는데 필요한 감정적 요소가 무엇인지 이해하는데도 효과적입니다. 이를 통해 당신의 팀은 보다 협력하는 유기적인 조직으로 거듭나게 됩니다.

개발

도전적이고 스트레스 받는 상황에서는 더 주의를 기울이세요. 단 몇 분이라도 좋습니다. 하루에 2~3회 정도 자신을 성찰하는 시간을 만드세요. 예를 들어, 커피 마실 때 또는 점심 먹고 돌아오는 시간을 활용해 보세요. 판단하지 말고 당신의 패턴을 알아차리도록 스스로를 관찰해보세요. 자신의 생각, 감정, 행동을 인지해보세요. 어떻게 반응하고 있나요? 당신이 평소에 하던 전형적인 반응인가요? 일상에서 사람들과 겪는 다양한 갈등은 당신의 패턴을 학습하는 좋은 기회입니다. 예를 들어, 교통체증 때문에 늦었을 때, 혹은 동료가 터무니 없는 주장을 내세울 때, 당신의 반응이 어떤지 세심히 주의를 기울여 보세요.



Choose Yourself

3. 결과 예측 : 자신의 선택에 의한 손실과 이익을 평가하는 능력



이 역량을 활용하면, 당신이 내린 의사결정의 장단점을 평가할 수 있습니다.

여기서 핵심은 무의식적으로 반응하기 보다 의도적으로 당신의 충동성과 행동을 관리해야 한다는 점입니다. 결과 예측 역량은 타인에게 적절하게 반응하기 위해서 당신의 생각과 감정을 분석하고 관리하는 과정입니다. 이 역량은 타인과 이해관계를 파악하고, 이에 따라 자신이 어떤 행동을 취하는 것이 좋을지 판단하는데 매우 유용합니다.



현재 당신의 역량 개발 정도

이 영역이 '기능' 단계인 리더는 적절한 선에서 자신의 결정을 점검할 수 있습니다. 하지만, 스트레스가 심하거나 피곤하거나 배고프거나 기분이 좋지 않은 때에는 이 과정을 생략하기도 합니다. 자신이 저지른 실수에 대해 책임감을 갖기 보다 방어적인 태도를 취하기도 하지만, 다른 사람이 이를 지적하고 나서야 깨닫습니다. 결과 예측 역량을 활용하면 개인적인 결정을 내릴 때나 업무상 결정을 내려야 할 때 적절한 선택을 계획하고 고려할 수 있게 됩니다. 이는 팀의 효율성 제고로 이어지며, 서로 존중하는 분위기를 조성하는 데에도 도움이 됩니다.

개발

결과 예측을 실천하는 한가지 중요한 방법은 신중하게 평가할 때와 자연스럽게 흐름에 맡겨야 할 때를 구분하는 판단입니다. 상황을 파악하고, 장단점을 빠르게 분석해보면 결과 예측 스킬의 적용 여부를 판단할 수 있습니다. 또 다른 방법은 자신의 감정에 담긴 메시지에 관심을 갖는 행동입니다. 감정은 당신에게 중요한 것, 가치관, 나아갈 방향에 대한 단서를 줍니다. 그런 감정들을 인정하고 성찰해 보세요.



4. 감정 처리 : 감정을 전략적 자원으로써 평가, 활용하고 전환하는 능력



일반적으로 많은 사람들이 분노, 기쁨, 두려움과 같은 감정을 억제하고 통제해야 한다고 생각하며, 의사결정 과정에서 감정을 배제해야 한다고 말합니다. 하지만 우리는 감정을 통해 결단력과 실행력을 높이기 위한 통찰력과 에너지를 얻을 수 있습니다. 만약 우리가 감정을 느낄 수 없다면, 어떠한 의사결정도 내리지 못할 것입니다. 따라서, 감정을 무시하거나 억제하려 하기 보다는, 당신과 타인에게 긍정적인 영향을 미칠 수 있도록 감정을 효과적으로 사용하는 감정 처리 역량을 개발해야 합니다.



현재 당신의 역량 개발 정도

이 영역이 '기능' 단계인 리더는 바쁘고, 스트레스가 심하며, 감정적 갈등지수가 높은 상황을 제외하면 자신의 감정을 잘 다스리는 편입니다. 그 결과 당신은 상당히 복잡하고 미묘한 상황에 직면했을 때 자신의 감정을 통제하지 못하여 다른 사람에게 예민하게 굴거나 감정 자체를 무시하려고 합니다. 이는 팀에 좋지 않은 영향을 끼칩니다. 당신은 팀원들이 복잡한 감정을 극복할 수 있도록 도움을 주기는 힘들지만, 일반적으로 자신의 감정 반응들은 잘 관리할 수 있습니다. 이러한 관리 역량은 팀원, 고객과 우호적인 관계를 유지하는데 도움이 됩니다.

개발

이 역량을 키우기 위해서는 감정을 인정하고 가치 있게 여겨야 합니다. 감정은 당신을 도와주는 선물입니다. 감정을 협력자로 보고 있나요? 도전적인 상황 또는 불쾌한 기분에서 그렇게 생각하기란 더욱 어렵습니다. 스스로에게 질문해 보세요. '이런 귀찮은 감정이 어떻게 나를 도울까?' 당신은 감정을 피하거나 숨기고 무시하려는 자신을 발견하게 될 것입니다. 한편으로는 그 감정들에 지나치게 좌지우지되거나 감정 자체를 두려워할 수도 있습니다. 감정 뒤에 숨은 메시지를 더 편하게 읽어내기 위해서는 감정을 협력자로 보아야 합니다. 자신의 감정을 수용하고 존중하는 것은 개인적 성장을 위한 중요한 과정입니다.



5. 내적 동기부여 : 외적 보상이 아닌 개인적 가치와 몰입으로부터 에너지를 찾는 능력

외적 보상을 기대하는 사람들은 항상 타인의 인정이나 제도적 보상에 동기부여됩니다. 내적 동기부여는 지속적인 내부 동기요인을 개발하고 활용하는 것을 의미합니다. 이 역량을 개발하면 스스로의 힘으로 어려움을 극복하고, 현재의 힘든 상황에 도전하며, 리스크를 감수하고, 어려운 상황을 인내할 수 있습니다. 또한 타인에게 영감을 주고, 그들을 격려할 수 있는 여유를 줍니다.



현재 당신의 역량 개발 정도

이 영역이 '기능' 단계인 리더는 상황에 따라 내적 요인(가치, 신념, 몰입)과 외적 요인(돈, 지위, 인정) 사이에서 흔들립니다. 당신은 누군가에게 평가를 받아야할 때, 측정 항목에 높은 관심을 가집니다. 당신은 대개 측정항목에 집중해서 높은 성과를 내기 위한 에너지와 추진력을 발휘하지만, 때로는 그 항목에 무관심할 때도 있습니다. 팀원들은 당신의 추진력을 존경하며, 당신을 실제 업무 현장에서 적절한 지위와 보상을 받을 만한 사람이라고 여깁니다. 당신의 가치로 다른 사람들에게 긍정적인 영향을 줄 수 있지만, 때로는 이러한 가치 기반 리더십의 중요성을 간과할 수 있습니다. 이런 경우 팀원들로부터 얻을 수 있는 몰입을 이끌어내는 데 실패할 수 있습니다.

개발

일상 업무에서 자신이 중요하다고 여기는 가치에 주의 기울이기는 당신의 내적 동기 활용에 도움이 됩니다. 당신이 하고 있는 일 중에는 본인의 가치관에 부합하는 일과 의미없다고 생각하는 일들이 모두 혼재되어 있습니다. 내적 동기부여는 보상 없이 일해야 한다거나 보상은 필요하지 않다고 말해야 한다는 의미는 아닙니다. 단지 외적인 보상을 통하여 내리는 결정이 어떤 장단점을 가지고 있는지 신중하게 평가하는 것으로 충분합니다. 다른 사람들의 의견이나 재정적, 물질적 인센티브가 당신에게 얼마만큼 의미가 있는지에 대해 생각해 보세요. 외적 요인에 너무 많은 영향을 받지 않도록 주의하세요.



6. 낙관성 발휘 : 희망과 가능성에 대해 주도적 시각을 취하는 능력

낙관성 발휘 역량을 가진 사람은 현재에 다소 어려움이 있더라도, 미래의 결과에 확신을 가지며 책임감을 느낍니다. 이런 방식으로 느끼고 생각하는 사람은 일반적으로 자신의 결정과 그 결과에 대해 보다 높은 책임감을 갖게 됩니다. 모든 사람들이 낙관적,비관적 감정과 생각을 모두 활용하지만, 한 부분만 주로 사용하는 사람도 있습니다. 특정 사안에 대해 긍정적인 전망을 하게 되면, 선택의 폭이 넓어지고 성공의 가능성도 높아집니다.낙관성 발휘 역량을 활용하면 해결책을 찾는데 집중하게 되고, 당신의 혁신적인 성장은 물론 팀원들의 긍정적인 에너지 고취에도 도움을 줄 수 있습니다.



현재 당신의 역량 개발 정도

이 영역이 '기능' 단계인 리더는 긍정적이지만, 여전히 부정적인 면을 과대평가합니다. 당신은 문제를 해결하는데 엄청난 시간과 노력이 필요하다는 잘못된 가정을 하고 있습니다. 이런 생각 때문에 기회를 놓치기도 합니다. 당신은 일반적으로 자신의 선택, 성공, 실패에 책임지지만 항상 그렇지는 않습니다. 특히 혼란스럽고 스트레스가 심한 시기에는 불만이나 비난만을 일삼거나, 부정적인 면을 지나치게 강조할 수 있습니다. 당신은 조금만 노력하면 긍정적인 리더가 될 수 있습니다. 긍정적으로 사고할 때 스스로에게 동기를 부여할 수 있으며, 다른 사람들이 해결책을 실행에 옮길 수 있도록 도움을 줄 수 있습니다.

개발

당신은 낙관성 발휘 역량을 경험했고, 이점(혜택)을 확인했지만, 아직 습관이 되지 않았습니다. 긍정적인 자세를 가지고 이를 활용하는 능력을 가지고 있지만, 때로 어떤 상황에서는 '내가 할 수 있는 건 아무것도 없다'고 생각하여 그 힘을 포기하려는 경향이 있습니다. 이런 태도 때문에 리더로서의 역할 수행에 또 다른 어려움이 발생할 수 있습니다. 예를 들어, 만약 팀원이 조언을 필요로 할 때 어떻게 도움을 주어야 할 지 모른다면 당신은 비관적인 생각에 빠질 수 있습니다. 이때 스스로에게 질문해보세요. 그 문제에 대해 당신이 만들어내고 있는 가정은 무엇인가요? 그렇게 생각하는 증거가 있나요? 다른 관점으로 생각할 수는 없을까요? 당신은 긍정적인 자질을 많이 가지고 있기 때문에, 비관주의에서 더 쉽게 벗어날 수 있습니다.



Give Yourself

7. 공감 활용 : 타인의 감정을 인식하고, 적절하게 대응하는 능력



공감이란, 상대방의 감정이나 경험이 맞는 지, 틀리는 지를(옳고 그름을) 판단하지 않고 있는 그대로 받아들이는 것을 의미합니다. 유쾌한 것이든 불쾌한 것이든 상관하지 않고 상대방의 경험을 진심으로 관심을 갖는 이 공감의 시작입니다. 그리고 나서 그들의 경험을 경청하고, 서로 이야기를 나누고, 적절한 반응을 보여주세요. 공감은 타인을 이해하고 그들과 지속적인 신뢰관계를 형성하기 위한 열쇠입니다. 의사결정 과정에서 상대방의 입장과 상황을 고려하면, 그들은 우리가 하나의 팀이라는 강한 확신과 믿음을 갖게 될 것입니다.



현재 당신의 역량 개발 정도

이 영역이 '기능' 단계인 리더는 다른 사람들을 존중하고 그들에게 관심을 갖는 경향이 있으며, 행동으로 이를 보여줍니다. 그러나 바쁘고 매우 어려운 상황에서는 그 기회를 놓칠 수 있습니다. 당신은 공감을 중시하지만 최우선순위가 아니므로, 프로젝트나 목표에 집중하게 되면, 공감의 순위는 더 낮아집니다. 당신은 타인에게 관심을 갖기 위해 노력하지만, 때때로 팀원은 그것을 느끼지 못하여 몰입도가 낮아집니다. 특히 시급을 요하는 상황에서, 당신은 다른 사람이 보내는 비언어적 신호(표정이나 바디랭귀지 등)에 주의를 기울이지 않을 수 있습니다. 그래서 의사소통 과정에서 오해가 생기기도 합니다.

개발

당신은 공감을 '리더십을 위한 귀중한 도구'로 만드는 자신만의 길을 개척해 나가고 있습니다. 업무가 몰아치거나 압박감을 느낄 때, 감정을 빨리 흘려 보내려고 합니다. 하지만 바로 그때가 서로 간의 이해가 반드시 필요한 시점입니다. 누군가에게 문제나 걱정거리가 있는 경우, 성급히 해결을 시도하기 보다 '경청'에 집중해보세요. 상황과 사람의 감정을 이해하는데 당신이 가진 시간과 에너지의 80%를 쏟아야 합니다. 주의 깊게 듣고, 표정과 바디랭귀지를 알아채야 다른 사람의 감정을 인식할 수 있습니다. 그런 다음 적절한 자신의 감정을 찾아 대응하세요. 기억하세요. 대화는 두 가지 종류가 있습니다. 하나는 말로 하는 대화, 또다른 하나는 감정으로 하는 대화입니다. 당신은 두 가지 대화 모두에 응답해야 합니다.



Give Yourself

8. 목적 추구 : 일상적 의사결정을 자신이 중요하게 생각하는 목적과 연결하는 능력



목적 추구 역량을 높이면 이 보고서가 제시하는 다른 모든 역량을 모두 강화시킬 수 있습니다. 사람들이 자신의 비전이나 사명, 업적 등과 같은 신념을 바탕으로 목표나 목적을 세우게 되는데, 이 때 정서지능은 매우 큰 영향을 미칩니다. 목적의식이 뚜렷하면 그것에 부합하기 위해 일상의 선택에 세심한 주의를 기울일 수밖에 없습니다. 또한, 보다 진실되고 윤리적인 행동을 하기 위해 노력하게 됩니다. 이를 통해 당신은 집중력을 유지하고 다른 사람들에게 영감을 불어 넣는 등 리더로서의 잠재력을 최대한 끌어올릴 수 있습니다.



현재 당신의 역량 개발 정도

이 영역이 '도전' 단계인 리더는 다른 사람들에게 영향을 주거나 스스로 동기부여하는 일을 매우 어려워 합니다. 명확한 목적 의식이 없다면, 지속적인 동기부여도 어렵고, 업무에 최선을 다하는 것도 힘들어집니다. 결과적으로, 다른 사람들에게서 몰입을 이끌어내지 못합니다. 당신은 우선순위를 정하는 데 어려움을 겪어 가장 중요한 일을 빠뜨릴 수 있습니다. 중요한 문제를 구별하는 데 어려움을 겪기 때문에, 해결하기 어려운 사소한 문제에 매달릴 수 있습니다. 비교적 짧은 시간 안에 결정을 내리며, 종종 방어적으로 행동하거나 '좋아 보인다'라고 말합니다. 다른 사람들은 이런 당신의 반응이 진실하지 않다고 생각할 수 있습니다.

개발

당신이 '멋진' 목적을 갖는 것에 크게 관심이 없더라도, 목적의식을 갖는 것이 당신의 리더십에 영향을 줄 수 있다는 것은 인정해보세요. 당신의 일과 삶에서 진정 중요한 것이 무엇인지 명확하게 인지하는 것에서부터 시작하세요. 그리고 성찰할 시간을 만드세요. 당신이 남기고 싶은 업적은 무엇인가요? 사람들이 당신을 어떻게 보기를 원하나요? 원칙을 세우면 목적의식에 부합하는 결정을 내릴 수 있습니다. 당신이 세운 원칙은 혼란스러운 상황에서 당신의 선택을 평가하는 규칙과 가이드라인이 됩니다.



결론

진단 결과를 다시 한번 꼼꼼이 검토해보세요. 그리고 이 결과에서 볼 수 있는 정서지는 역량들이 당신의 일상생활에서 어떻게 나타나고 있는지 생각해 보세요. 이 진단은 자기 보고식 설문 도구입니다. 따라서 이 진단 결과 점수는 당신이 지금 이 순간 스스로를 어떻게 바라보고 있는지를 보여줍니다. 가족이나 친구, 함께 일하는 동료 등 당신을 잘 알고 있는 사람들과 이 결과에 대해 이야기 나눠 보세요.

이 SEI평가를 최대한 활용하려면 다음과 같은 질문을 고려해야 합니다.

Know Yourself:

- 이 자료가 당신의 전형적인 모습을 잘 나타내고 있나요?
- 어느 부분에 동의하고, 어느 부분에 동의하지 않나요?
- 당신이 스트레스를 받거나 불안함을 느낄 때와 차분하고 집중력을 유지할 때의 모습은 서로 많이 다른가요?

Choose Yourself:

- 현재 당신의 정서지능 역량은 리더로서, 또 리더이기 이전에 한 사람으로서 당신에게 어떤 영향을 미치고 있나요?
- 당신의 정서지능 역량이 다른 사람들에게는 어떤 영향을 미치고 있나요?
- 당신에게 에너지를 주는 정서지능 역량은 무엇이며, 개선하고 싶은 정서지능 역량은 무엇인가요?

Give Yourself:

- 당신이 리더로 성장하기 위해서 다른 사람들을 어떻게 동기부여 할 수 있을까요?
- 리더로서 자신의 사명과 목표를 달성하기 위해 정서지능 역량을 어떻게 활용하면 도움이 될까요?
- 타인의 정서지능 역량 향상에 도움을 주고 싶다면, 어떤 방식으로 리더십을 발휘해야 할까요?

이 보고서가 당신의 SEI결과를 이해하는데 도움이 되기를 바랍니다. SEI 전문가와 토론하면 도움이 됩니다. 또한, 또한 조직 구성원들의 성장과 발전을 위해 길잡이가 되어줄 이 모델과 솔루션에 대해 더 많은 정보를 얻고 싶다면 6 Seconds 홈페이지에 방문해주세요. (www.6seconds.org)

다음 단계로 가기 위한 준비가 되었을 때, 자신의 코치에게 맞춤형 리더 가이드를 요청해 보세요. 이는 정서지능을 개발하고 활용하기 위한 구체적 전략을 포함한 개발가이드입니다. 정서지능은 당신의 인생을 보다 풍요롭게 만들 수 있는 좋은 길잡이가 될 것입니다.



Action Plan

당신의 강점은 무엇인가요?

리더로서 역량을 강화하기 위해 이런 강점을 어떻게 활용할 수 있을까요?

본인은 당신은 어떤 분야를 강화 혹은 개발하고 싶은가요?

당신은 어떤 전략을 수립할 수 있을까요?

당신은 어떤 도움이 필요한가요?

당신의 다음 단계는 무엇인가요?

