

Report prepared for Sample Report

March, 24 2021

Project: Sample Report

TEAM VITAL SIGNS
International Edition

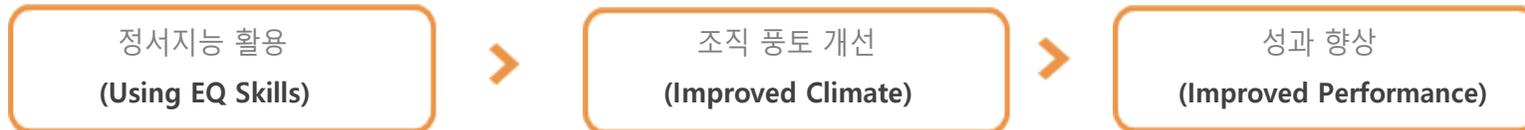
Executive Summary

Background

TVS는 팀 풍토(Climate) 즉, 팀 구성원의 관계를 포함한 팀의 전반적인 업무 환경을 측정하는 진단입니다. 팀 풍토(Climate)는 구성원들이 매일 업무를 진행하는 환경을 의미합니다. 우리는 여러 연구를 통해 팀 풍토(Climate)가 업무 성과에 상당한 영향을 미친다는 사실을 알 수 있었습니다.

Value

TVS 리포트는 현재 우리 팀이 가지고 있는 팀 풍토(Climate)에 대한 전반적인 정보를 제공합니다. 팀 풍토(Climate)는 리더가 정서지능(EQ) 역량이 높아질수록 개선되며, 팀 풍토(Climate)가 개선되면 팀 성과(Performance)도 높일 수 있습니다. 즉, 다음과 같이 볼 수 있습니다.



TVS 리포트는 현재 우리 팀 풍토(Climate)가 어떻게 구성원들에게 영향을 미치는지에 대한 중요한 정보를 제공합니다. 성과 창출을 위한 팀의 강점과 약점을 파악할 수 있으며, 개선해야 할 구체적인 영역을 파악할 수 있습니다. 주기적으로 TVS 진단을 실시하면 팀 상태를 점검하며 팀을 개선할 수 있을 것입니다.

At a Glance

Scope

"Team Vital Signs"(또는 "TVS") 조사는 21 명의 의견으로 March 2021 에 실시되었습니다.

종합 결과

몰입도: 60

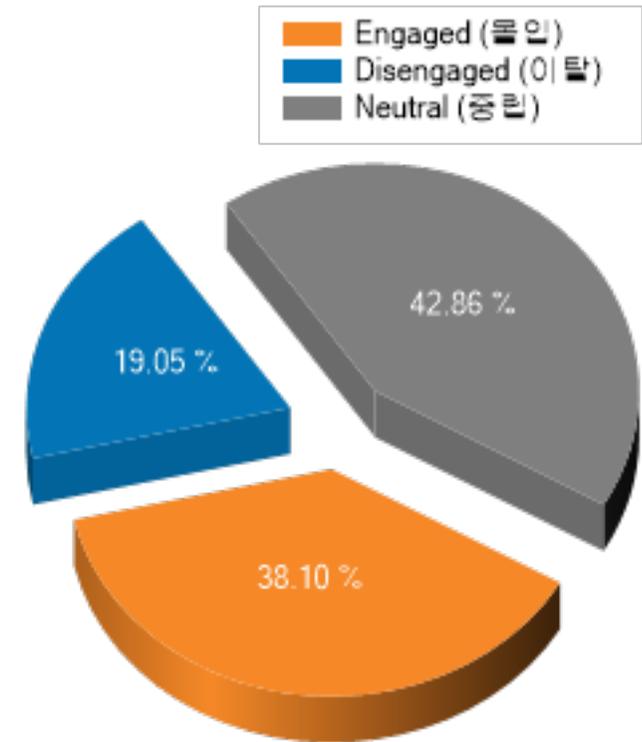
이 결과는 3가지 영역 별 인원수를 기준으로 하였으며, 팀 건강 상태, 효과성(결과를 만드는 능력), 변화에 대한 준비정도를 나타냅니다.

몰입 (Engagement)	완전히 집중하고 헌신된 상태
중립 (Neutral)	요구하는 수준만큼 참여하고 있으며 다소 수동적인 상태
이탈 (Disengagement)	분리 또는 소외되고 이탈된 상태

참고.

* TVS 평균 팀 수준 (By 6seoconds): 몰입 25%, 중립 50%, 이탈 25%

* 글로벌 고성과 팀 수준(By Gallup): 몰입 67%, 중립 26%, 이탈 7%



목차 (Contents)

개요 (Executive Summary).....	2
모델설명 (The Vital Signs Model).....	5
조직 풍토 현황 (Climate Snapshot).....	7
조직 풍토와 성과 (Climate and Performance).....	9
결과 점수 (Outcome Scores).....	11
종합 점수 (Combined Scores).....	13
주요 사항 (Critical Items).....	14

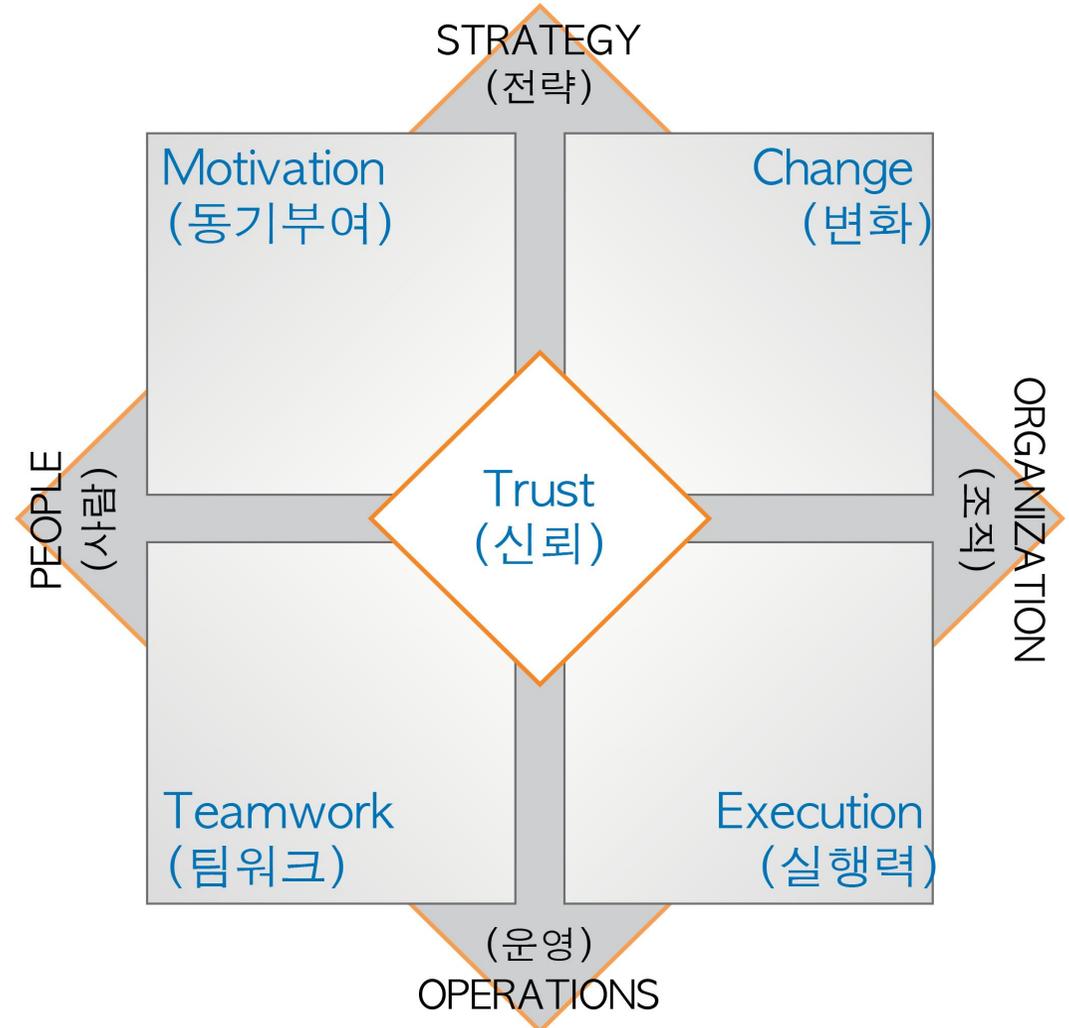
바이탈사인 모델 (VS Model)

- 여러분의 조직 풍토(Climate)는 어떠십니까?
- 매일 출근이 기다려 지십니까?
- 혹시, 리더의 독단적인 행동으로 벌어질 수 있는 안좋은 일들에 대해 계속 경계하고 계신가요?

조직 풍토(Climate)는 조직 내 구성원의 감정과 관계 그리고 구성원의 반응을 보여주는 종합적인 지표입니다. 긍정적인 조직 풍토(Climate)는 몰입과 효과적인 커뮤니케이션을 촉진하고, 성과를 이끌어낼 수 있습니다.

바이탈사인 모델(The Vital Sign Model)은 5가지 요인(동기부여, 변화, 팀워크, 실행, 신뢰)으로 조직풍토(Climate)를 정의합니다.

건강한 조직풍토(Climate)란, 모델의 4개 영역(사람, 조직, 전략, 운영)에서 균형을 이루는 것입니다.



바이탈사인 요인 (VS Drivers)

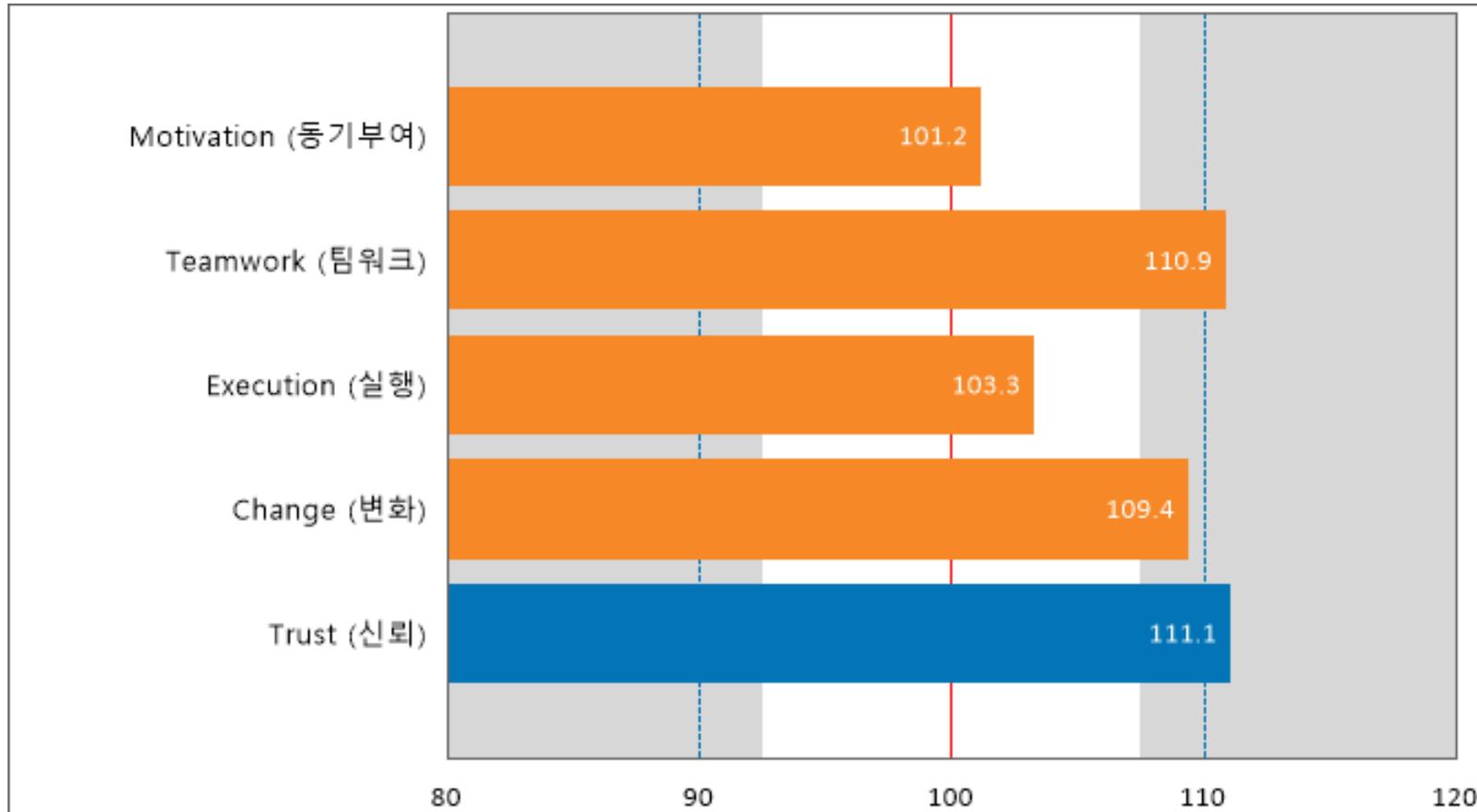
TVS는 팀 풍토(Climate)에 대한 5가지 요인을 측정합니다.

팀 풍토(Climate) 요인	정의
동기부여 (Motivation)	동기부여는 문제를 극복하고, 목표를 추구하며, 업무에 헌신하는 에너지의 근원입니다.
팀워크 (Teamwork)	팀 워크는 공동의 목적과 소속감을 갖고 목표 달성을 위해 협업하는 것을 말합니다.
실행 (Execution)	실행은 효과적인 전략을 활용하여 결과를 만들고 목표를 달성하는 역량입니다.
변화 (Change)	변화는 지속적으로 발전하는 상황에 적응하고 끊임없이 혁신을 준비하여 성공하려는 자세입니다.
신뢰 (Trust)	신뢰는 기꺼이 위험을 감수하고 성공을 이끌어 내기 위해 노력하는 믿음과 확신의 감정입니다.



팀 풍토 현황 (Climate Snapshot)

아래 그래프는 팀 풍토(Climate)에 대한 전반적인 점수를 보여줍니다.



데이터 현황 (Data Snapshot)

아래 표는 이전 그래프를 점수로 보여줍니다. 마지막 열에 기입된 표준편차(SD)는 응답자 간의 점수차이(일관성)를 측정한 값이며, 표준편차(SD) 점수가 낮을수록 '응답자 간 답변이 일관성이 있다'는 의미입니다.

TVS의 평균 표준편차(SD)는 15이며, 12미만일 경우 응답자 간 답변의 일관성이 높음을 의미하고, 18을 초과할 경우 응답자 간 답변의 일관성이 거의 없음을 의미합니다.

팀 풍토(Culture) 요인	평균점수(Average)	표준편차 (SD)
동기부여 (Motivation)	101.2	21.2
팀워크 (Teamwork)	110.9	15.6
실행 (Execution)	103.3	19.2
변화 (Change)	109.4	19.3
신뢰 (Trust)	111.1	13.3



팀 풍토와 성과 (Climate and Performance)

성공적인 팀의 모습을 보여주는 다양한 지표들이 있지만, 우리 연구에 따르면 팀 풍토(Climate) 5가지 요인(동기부여, 변화, 팀워크, 실행, 신뢰)이 높을수록 구성원 몰입 수준이 높고, 아래 네 가지 결과(Outcomes)도 더 나은 수준을 보인다는 점을 발견했습니다.

결과 (Outcomes)	정의
지속 가능성 (Sustainability)	우리 팀은 지속적인 가치를 창출하고 있으며, 시간이 지나도 이러한 가치를 유지할 수 있는가?
민첩성 (Agility)	우리 팀은 새로운 기회와 도전에 민첩하게 대응하고 있는가?
결과성 (Results)	우리 팀은 효율적이고 효과적으로 목표를 달성하고 있는가?
만족감(Satisfaction)	팀원들은 우리 팀에 계속 남아있고 싶어 하는가?

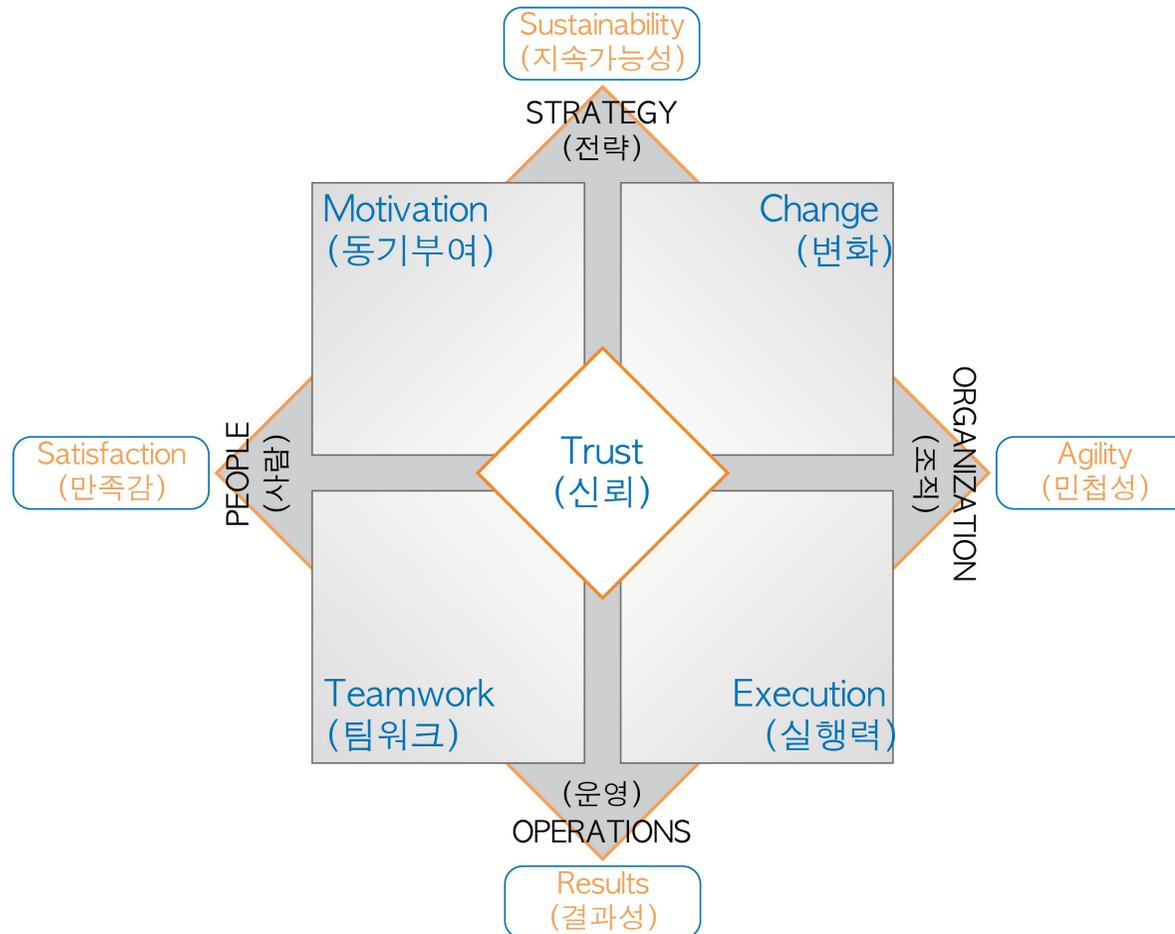
이러한 결과에는 다양한 원인이 작용합니다. 전달 체계(Delivery System)와 같은 제도적(Hard)요인과 관계성과 같은 비제도적(Soft)요인이 있습니다. 이 중 비제도적(Soft)요인은 얼마나 중요할까요?

연구 결과에 따르면 팀 풍토(Climate)요인은 팀 성공의 원인들을 50-60% 수준으로 예측합니다.

즉, 팀 풍토(Climate)를 개선하면 비즈니스 목표를 달성하고 성과를 창출하는데 상당한 도움이 될 수 있습니다.

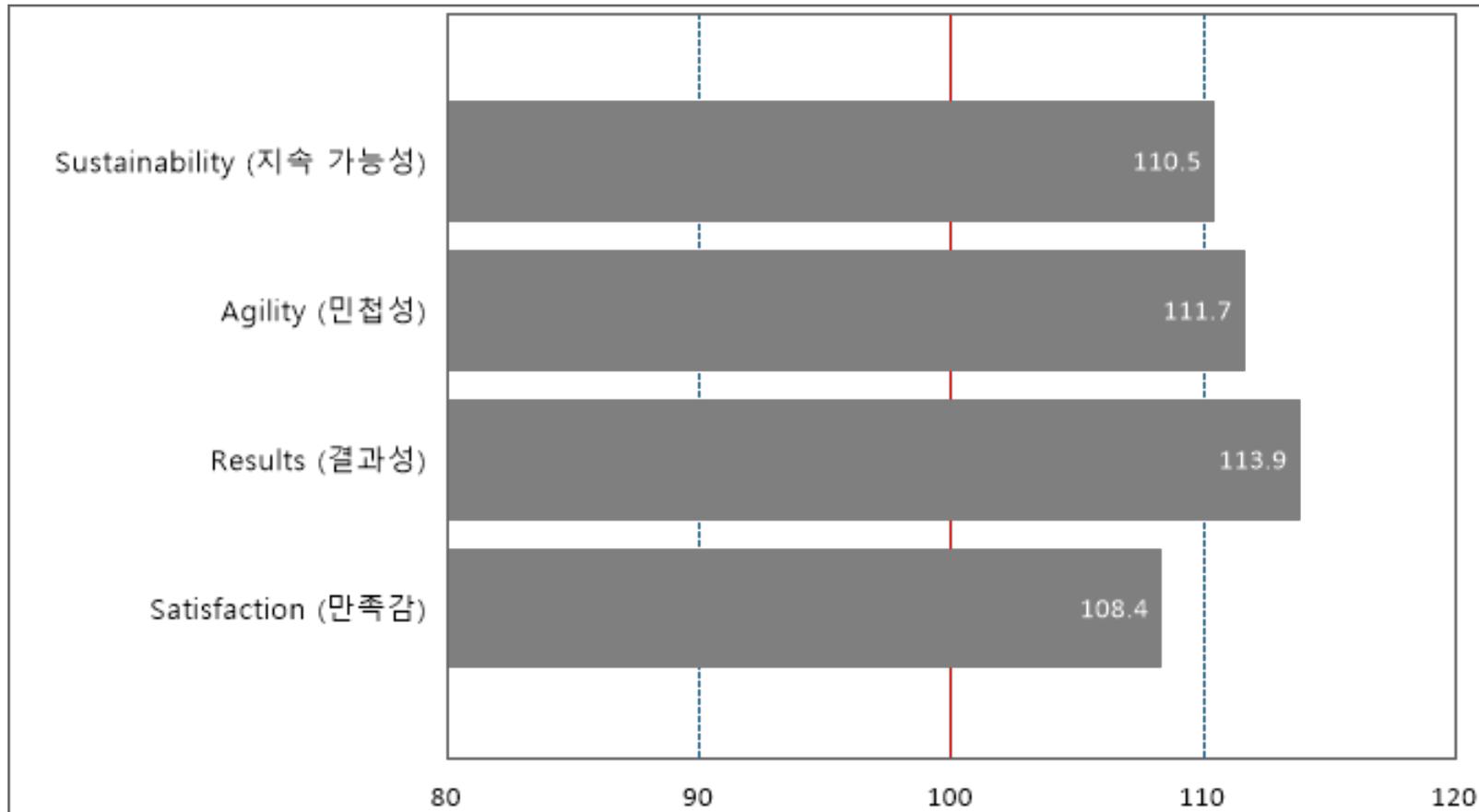
결과 모델 (Outcomes Model)

TVS는 팀 풍토(Climate)와 연계하여 4가지 영역(사람, 조직, 전략, 운영)별 4가지 결과(Outcomes)를 측정합니다. 예를 들어, '만족감'은 '동기부여'와 '팀워크' 요인을 포함한 '사람(People)'영역의 '결과(Outcomes)'입니다.



결과 점수 (Outcomes Scores)

아래 그래프는 4가지 결과에 대한 전반적인 점수를 나타냅니다.



상기 결과(Outcomes)를 개선하려면 팀 풍토(Climate) 개선이 선행되어야 합니다.

결과 요인 (Outcomes Data)

아래 표는 이전 그래프를 점수로 보여줍니다. 마지막 열에 기입된 표준편차(SD)는 응답자 간의 점수차이(일관성)를 측정한 값이며, 표준편차(SD) 점수가 낮을수록 '응답자 간 답변이 일관성이 있다'는 의미입니다.

TVS의 평균 표준편차(SD)는 15이며, 12미만일 경우 응답자 간 답변의 일관성이 높음을 의미하고, 18을 초과할 경우 응답자 간 답변의 일관성이 거의 없음을 의미합니다.

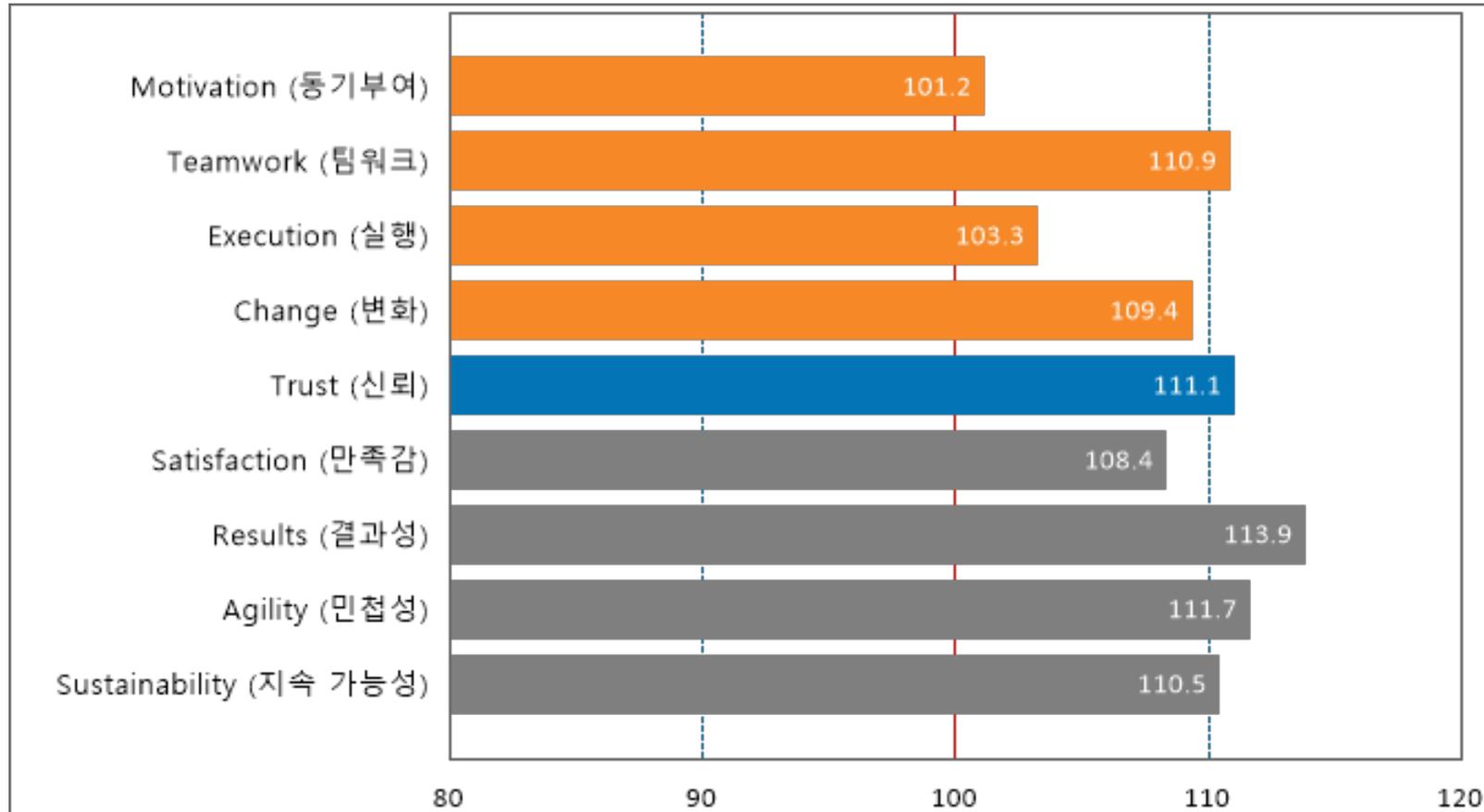
결과 요인 (Outcomes Data)	평균점수(Average)	표준편차 (SD)
지속 가능성 (Sustainability)	110.5	16.8
민첩성 (Agility)	111.7	16.2
결과성 (Results)	113.9	16.7
만족감 (Satisfaction)	108.4	17.2

TVS는 팀원들의 답변을 바탕으로 팀 풍토(Climate)와 결과(Outcomes)를 진단합니다.

통계적으로 팀 풍토(Climate)와 결과(Outcomes)는 밀접한 연관이 있습니다. 앞서 제시한 모델(10페이지 참조)과 같이 결과(Outcomes)는 다양한 팀 풍토(Climate)에 영향을 받습니다. 예를 들어, 지속가능성은 동기와 변화를 통해 만들어 질 확률이 높으며, 신뢰는 모든 결과(Outcomes)의 바탕이 됩니다.

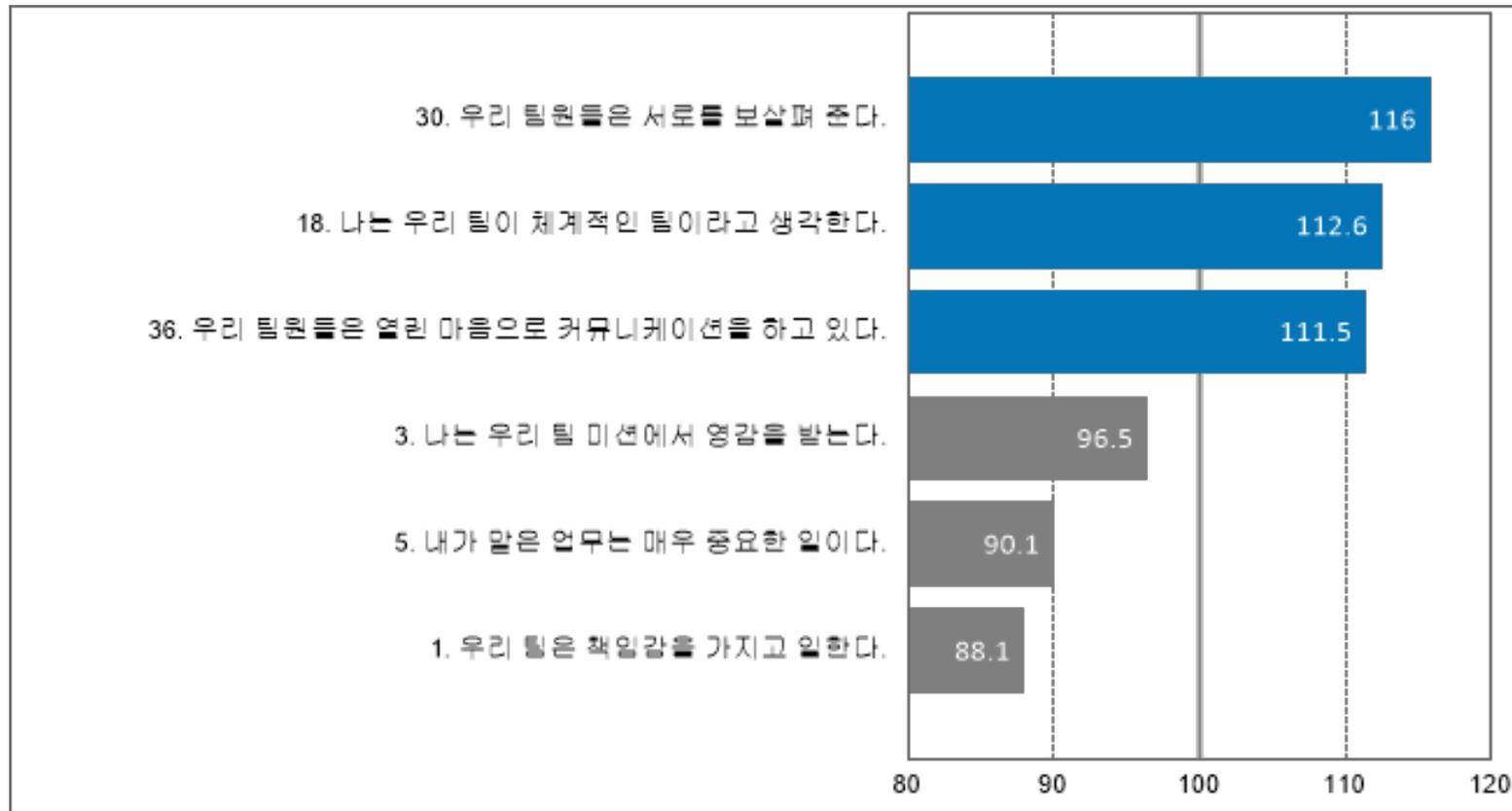
종합 결과 (Combined Snapshot)

아래 차트를 보시면 팀 풍토(Culture) 및 결과(Outcomes) 점수를 한눈에 비교해 비교할 수 있습니다.



주요 항목(Critical Items)

아래 그래프는 전체 진단 문항 중 가장 점수가 높은 문항 3개와 가장 점수가 낮은 3개 문항을 보여줍니다.
이 결과는 당신의 팀이 더 강화할 영역과 보완해야 할 영역을 찾는 데 도움이 될 것입니다.



반드시 점검해봐야 할 항목 (Critical Items Reflection)

<낮은 점수>

- ◆ 이 문제의 '저변(Underneath)'에 있는 것은 무엇입니까? (특정 행동, 두려움, 회사 정책 등)
- ◆ 이 문제에 영향을 끼치는 정서는 무엇입니까? 관련하여 느끼는 당신의 감정은 무엇입니까?
- ◆ 리더는 이 문제에 대해 어느 정도의 주인의식과 책임감을 가지고 있습니까?
- ◆ 이 3가지 문제는 성과에 어떤 영향을 미칩니까?
- ◆ 이 문제가 해결된다면 어떤 모습일까요? (구성원들은 어떤 만족을 느낄 수 있을까요?)
- ◆ 이 문제를 해결하기 위해서 무엇이 필요합니까?

<높은 점수>

- ◆ 이것은 팀의 강점입니까?
- ◆ 이 강점은 현재 어떻게 활용되고 있습니까?
- ◆ 리더가 이 강점을 보다 자주 활용할 수 있는 방법은 무엇입니까?
- ◆ 이 강점과 상단의 문제점과 관련이 있습니까?
- ◆ 문제를 해결하기 위해 이러한 장점을 어떻게 활용할 수 있습니까?
- ◆ 조직에 긍정적인 에너지를 주기 위해 이 강점을 어떻게 활용할 수 있습니까?



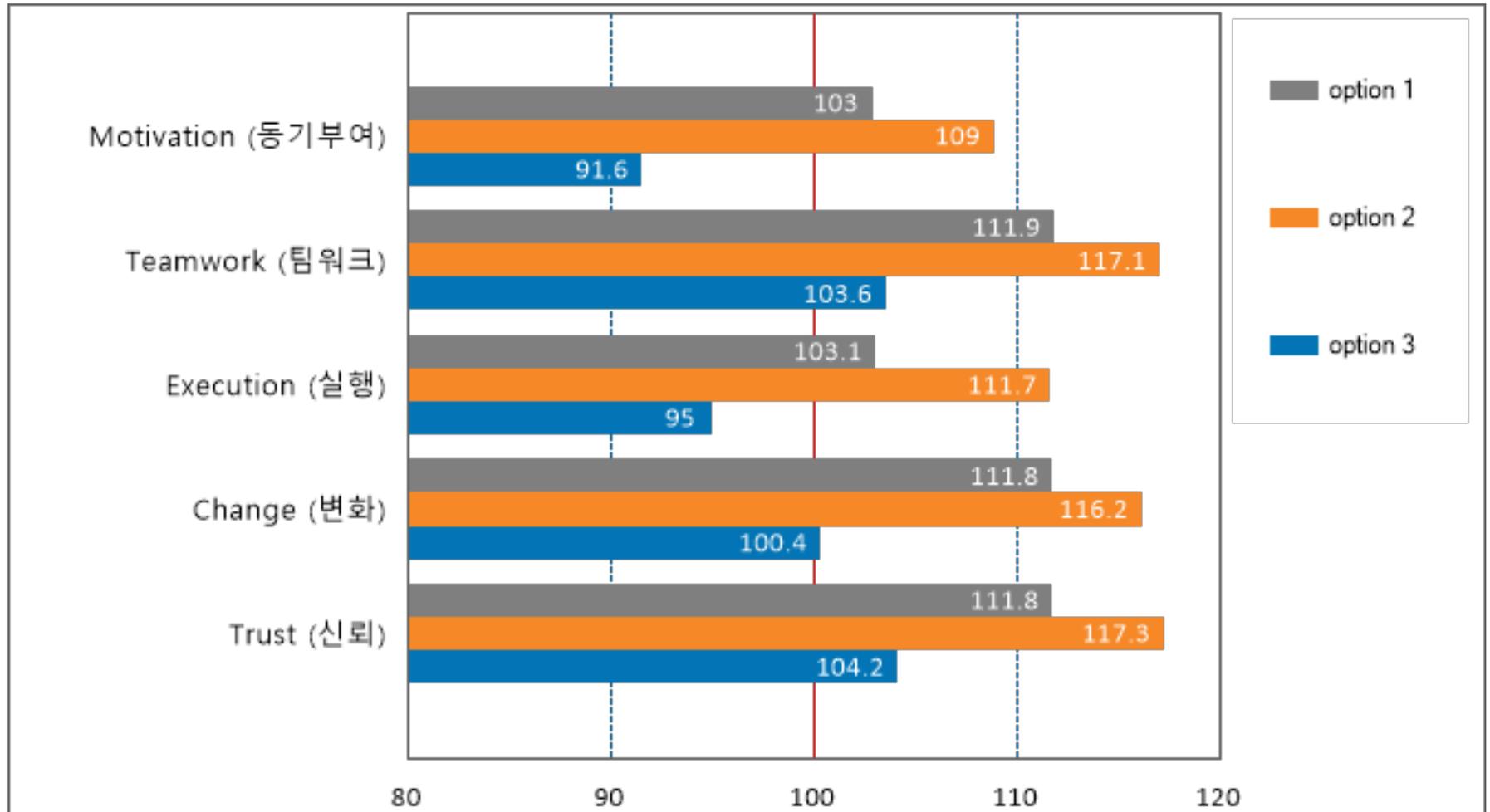
비교 (Comparisons)

TVS를 진단한 부서 간 비교가 가능하도록 데이터를 수집하였습니다.

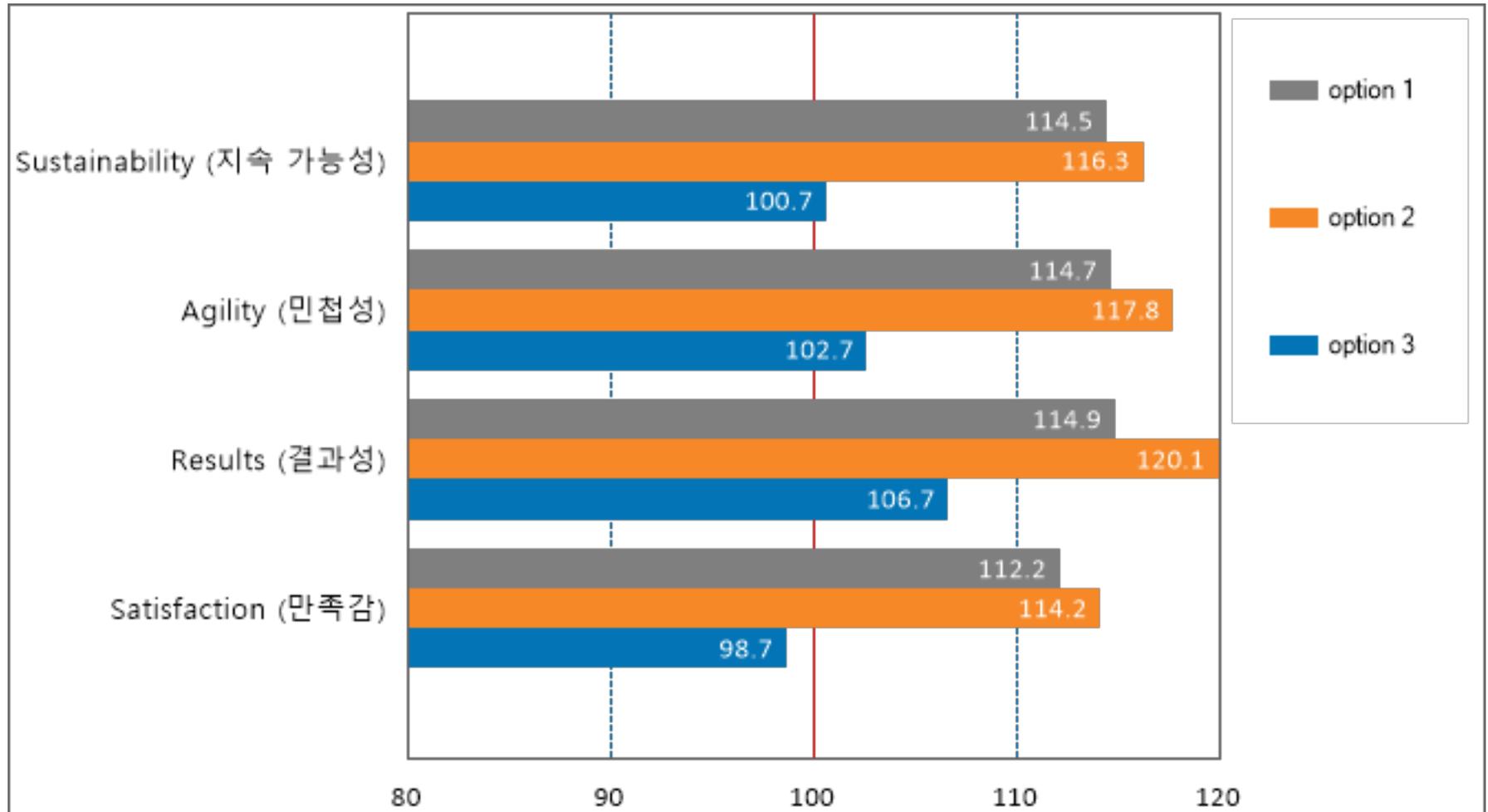
다음 그래프는 다른 부서가 어떻게 응답했는지 보여주고 있으며, 비교가 용이하도록 막대 그래프를 활용하였습니다.

- 높은 점수는 부서별 활용해야 하는 강점을 나타냅니다.
- 각 요소별 격차는 부서별 커뮤니케이션의 필요성이 필요한 부분이 무엇인지 나타냅니다.
- 낮은 점수는 부서별 개발/개선 필요한 단점을 나타냅니다.

Factors by Demographic question 1



Outcomes by Demographic question 1



문항별 종합결과 (Response by Item / page 1)

문항(Item)	전체 평균(Overall Avg)	표준편차(SD)
우리 팀은 책임감을 가지고 일한다.	88.1	22.4
우리 팀은 훌륭한 목적을 가지고 있다.	97.9	15.1
나는 우리 팀 미션에서 영감을 받는다.	96.5	19.5
우리 팀원들은 누가 시키지 않아도 스스로 탁월한 성과를 내려는 동기가 강하다.	105.6	19.9
내가 맡은 업무는 매우 중요한 일이다.	90.1	24.0
우리 팀원들은 피드백을 받기 위해 노력한다.	109.3	14.9
우리 팀은 장단점(Cost&Benefit)을 충분히 고려하여 의사 결정을 한다.	103.2	17.7
나는 내게 도움이 되는 효과적인 피드백을 받고 있다.	108.3	17.0
나는 우리 팀에 몇 가지 개선점이 필요하다고 생각한다.	104.9	20.1
우리 팀원들은 자신이 말한 것을 행동으로 실천한다.	106.1	17.7
나는 우리 팀 목표를 다른 사람들에게 설명할 수 있다.	98.8	19.3
나는 내 업무에 영향을 미치더라도 변화를 기꺼이 받아들일 수 있다.	102.9	23.2
우리 팀원들은 내규를 잘 지키고 있다.	97.1	22.5
나는 업무에 필요한 지원을 받고 있다.	103.2	18.4
우리 팀은 시장변화에 신속하게 대응할 수 있다.	101.8	21.2
나는 팀원들이 나에게 무엇을 기대하는지 알고 있다.	103.7	18.8
우리 팀원들은 다른 팀원들의 의견을 수용하는 편이다.	107.3	17.0
나는 우리 팀이 체계적인 팀이라고 생각한다.	112.6	10.6
우리 팀원들은 나를 세심하게 배려해 준다.	110.9	11.6

표준점수: 중간값(Median)=100, 표준편차(SD)=15



문항별 종합결과 (Response by Item / page 2)

문항(Item)	전체 평균(Overall Avg)	표준편차(SD)
나는 우리 팀의 목표를 알고 있다.	104.8	11.9
우리 팀원들은 팀 내 의사결정을 적극 지지한다.	100.8	19.8
우리 팀은 효율적으로 협력하고 있다.	111.4	15.7
우리 팀은 새로운 프로젝트를 제안할 수 있다.	110.1	13.3
나는 현재 맡고 있는 업무가 마음에 든다.	97.5	12.9
나는 나와 함께 일하는 팀원들을 믿을 수 있다.	102.6	11.1
우리 팀원들은 창의적이다.	109.2	11.0
우리 팀 리더는 진실하다.	105.7	6.7
나는 우리 팀 방향성이 마음에 든다.	111.1	6.5
나는 조직 변화에 쉽게 적응할 수 있다.	111.5	12.0
우리 팀원들은 서로를 보살펴 준다.	116.0	8.0
우리 팀원들은 주도적으로 일하고 있다.	109.6	13.0
우리는 팀워크가 좋다.	102.2	18.8
나는 팀 목표를 달성하기 위해 헌신하고 있다.	100.8	18.5
모든 변화는 기회라고 생각한다.	109.7	8.7
우리 팀은 팀원들에게 약속한 것을 이행하기 위해 노력하고 있다.	103.8	25.2
우리 팀원들은 열린 마음으로 커뮤니케이션을 하고 있다.	111.5	10.8
나는 팀에서 나의 역할과 책임이 무엇인지 알고 있다.	104.8	9.1
나는 다른 팀원의 역할과 책임이 무엇인지 알고 있다.	98.0	19.5

표준점수: 중간값(Median)=100, 표준편차(SD)=15



주관식 의견(Open questions)

START - 팀이 어떤 일을 시작(또는 더 많이)하기를 바라십니까?

Example Text Answer

Example Text Answer

Example Text Answer

주관식 의견(Open questions)

START - 팀이 어떤 일을 시작(또는 더 많이) 하기를 바라십니까?

Example Text Answer

Example Text Answer

Example Text Answer

주관식 의견(Open questions)

START - 팀이 어떤 일을 시작(또는 더 많이) 하기를 바라십니까?

Example Text Answer

Example Text Answer

Example Text Answer

주관식 의견(Open questions)

START - 팀이 어떤 일을 시작(또는 더 많이)하기를 바라십니까?

Example Text Answer

Example Text Answer

Example Text Answer

주관식 의견(Open questions)

START - 팀이 어떤 일을 시작(또는 더 많이)하기를 바라십니까?

Example Text Answer

Example Text Answer

Example Text Answer

주관식 의견(Open questions)

START - 팀이 어떤 일을 시작(또는 더 많이) 하기를 바라십니까?

Example Text Answer

Example Text Answer

Example Text Answer

주관식 의견(Open questions)

START - 팀이 어떤 일을 시작(또는 더 많이) 하기를 바라십니까?

Example Text Answer

Example Text Answer

Example Text Answer

주관식 의견(Open questions)

STOP - 팀이 어떤 일을 중단(또는 덜)하기 바라십니까?

Example Text Answer

Example Text Answer

Example Text Answer

주관식 의견(Open questions)

STOP - 팀이 어떤 일을 중단(또는 덜)하기 바라십니까?

Example Text Answer

Example Text Answer

Example Text Answer

주관식 의견(Open questions)

STOP - 팀이 어떤 일을 중단(또는 덜)하기 바라십니까?

Example Text Answer

Example Text Answer

Example Text Answer

주관식 의견(Open questions)

STOP - 팀이 어떤 일을 중단(또는 덜)하기 바라십니까?

Example Text Answer

Example Text Answer

Example Text Answer

주관식 의견(Open questions)

STOP - 팀이 어떤 일을 중단(또는 덜)하기 바라십니까?

Example Text Answer

Example Text Answer

Example Text Answer

주관식 의견(Open questions)

STOP - 팀이 어떤 일을 중단(또는 덜)하기 바라십니까?

Example Text Answer

Example Text Answer

Example Text Answer

주관식 의견(Open questions)

STOP - 팀이 어떤 일을 중단(또는 덜)하기 바라십니까?

Example Text Answer

Example Text Answer

Example Text Answer

주관식 의견(Open questions)

CONTINUE - 팀이 어떤 일을 지속하길 바라십니까?

Example Text Answer

Example Text Answer

Example Text Answer

주관식 의견(Open questions)

CONTINUE - 팀이 어떤 일을 지속하길 바라십니까?

Example Text Answer

Example Text Answer

Example Text Answer

주관식 의견(Open questions)

CONTINUE - 팀이 어떤 일을 지속하길 바라십니까?

Example Text Answer

Example Text Answer

Example Text Answer

주관식 의견(Open questions)

CONTINUE - 팀이 어떤 일을 지속하길 바라십니까?

Example Text Answer

Example Text Answer

Example Text Answer

주관식 의견(Open questions)

CONTINUE - 팀이 어떤 일을 지속하길 바라십니까?

Example Text Answer

Example Text Answer

Example Text Answer

주관식 의견(Open questions)

CONTINUE - 팀이 어떤 일을 지속하길 바라십니까?

Example Text Answer

Example Text Answer

Example Text Answer

주관식 의견(Open questions)

CONTINUE - 팀이 어떤 일을 지속하길 바라십니까?

Example Text Answer

Example Text Answer

Example Text Answer

주관식 의견(Open questions)

팀과 공유하고 싶은 다른 피드백이 있습니까?

Example Text Answer

Example Text Answer

Example Text Answer

주관식 의견(Open questions)

팀과 공유하고 싶은 다른 피드백이 있습니까?

Example Text Answer

Example Text Answer

Example Text Answer

주관식 의견(Open questions)

팀과 공유하고 싶은 다른 피드백이 있습니까?

Example Text Answer

Example Text Answer

Example Text Answer

주관식 의견(Open questions)

팀과 공유하고 싶은 다른 피드백이 있습니까?

Example Text Answer

Example Text Answer

Example Text Answer

주관식 의견(Open questions)

팀과 공유하고 싶은 다른 피드백이 있습니까?

Example Text Answer

Example Text Answer

Example Text Answer

주관식 의견(Open questions)

팀과 공유하고 싶은 다른 피드백이 있습니까?

Example Text Answer

Example Text Answer

Example Text Answer

주관식 의견(Open questions)

팀과 공유하고 싶은 다른 피드백이 있습니까?

Example Text Answer

Example Text Answer

Example Text Answer

주관식 의견(Open questions)

Dropdown question 1

PossibleAnswers: option 1, option 2, option 3, option 4, option 5

option 1

option 5

option 3

주관식 의견(Open questions)

Dropdown question 1

PossibleAnswers: option 1, option 2, option 3, option 4, option 5

option 2

option 3

option 4

주관식 의견(Open questions)

Dropdown question 1

PossibleAnswers: option 1, option 2, option 3, option 4, option 5

option 4

option 5

option 4

주관식 의견(Open questions)

Dropdown question 1

PossibleAnswers: option 1, option 2, option 3, option 4, option 5

option 5

option 4

option 4

주관식 의견(Open questions)

Dropdown question 1

PossibleAnswers: option 1, option 2, option 3, option 4, option 5

option 4

option 4

option 3

주관식 의견(Open questions)

Dropdown question 1

PossibleAnswers: option 1, option 2, option 3, option 4, option 5

option 4

option 1

option 1

주관식 의견(Open questions)

Dropdown question 1

PossibleAnswers: option 1, option 2, option 3, option 4, option 5

option 1

option 1

option 1

결론 (Conclusions)

Vital sign Model의 5가지 추진요인(신뢰, 동기부여, 변화, 팀워크, 실행)은 강력한 영향력을 가집니다. 연구에 따르면, 이 5가지 영역은 조직의 효율성 뿐만 아니라 조직 내 개인의 경험 측면에서도 상당한 차이를 만들 수 있다고 합니다.

TVS결과에 반영된 현재 점수는 영구적인 결과가 아닙니다. 단기간에 전반적인 팀 풍토(**Climate**)를 바꾸는 것은 쉽지 않지만, 장기적인 관점에서 팀 풍토(**Climate**)는 좋아 질 수 있습니다. 우리가 제안하는 방법은 간단합니다.

TVS의 결과를 바탕으로 여러분의 강점에 집중하십시오. 보통, 사람들은 진단결과를 받으면 비판적인 태도를 보이거나 낮은 점수에 집중하는 경향이 있습니다. 하지만 강점에 집중하는 태도는 보다 나은 결과를 만들 수 있습니다. 여러분의 **TVS**진단에서 확인한 팀의 강점은 무엇입니까? 이를 어떻게 활용할 수 있을까요?

여러분의, **TVS(Team Vital Signs)**에 대한 관심과 구성원들이 최선을 다할 수 있는 팀 풍토(**Climate**) 조성을 위한 당신의 노력에 감사드립니다.

- Six Seconds 팀

The Vital Signs Toolkit



LVS

Leadership Vital Signs :

리더로서 기회요인 및 장애요인 파악할 수 있는 다면진단



TVS

Team Vital Signs :

최고의 팀 성과를 위한 기회요인 및 장애요인을 파악할 수 있는 팀 진단



OVS

Organizational Vital Signs :

기업 전반에 걸친 조직 풍토(Climate)를 측정하고
조직성과를 위한 기회요인 및 장애요인을 파악할 수 있는 조직 진단

Vital sign tool kit는 **Six Seconds** 에서 개발했습니다.

Six Seconds는 전 세계의 조직, 학교, 가정, 지역사회에 긍정적인 변화를 만들기 위해 컨설팅과 교육을 제공합니다.

www.6seconds.org