



2020
그릿리더십

그릿과 리더십

9주차 그릿과 리더십

1. 그릿이란? 중요성, 리더십역량 진단
2. 나의 그릿 측정

그릿과 리더십

※ 학습 목표

- 나의 그릿을 측정하여 장애요인과 역량을 파악할 수 있다.
- 긍정으로 그릿 리더십개발의 방법을 이해 할 수 있다



그릿 (GRIT) 과 셀프리더십

[참고도서]

- 그릿 (GRIT), 안젤라 더크워스, 비즈니스북스 (2016)

GRIT 을 아시나요?

열정은 한 순간 미친 듯이 좋아하는 게 아니다.

열정은 강도가 아니라 지속성이다.

좋아하는 것이라도 미친 듯이 힘들 때가 있다.

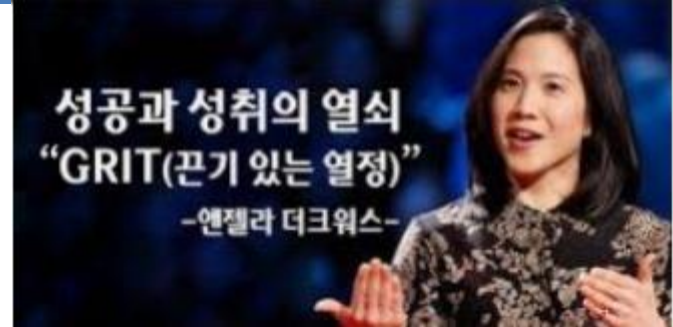
그걸 이겨내는 것이 열정이다.

엔젤라 더크워스는 이 끈기 있는 열정을

GRIT

이라 표현한다.

GRIT 이란 무엇인가 ?



심리학자이자 작가인 앤젤라 더크워스는

“장기적이고 의미 있는 목표를 향한 열정과 지속력 ” 이야말로 **그릿** 의 자질이라고 했다 .
여기서 말하는 **열정**은 지향점을 가지고 자신을 **헌신 할 수 있는 마음**이다 .

여기에 시간이 오래 걸리는 프로젝트를 완수하거나 , 야구나 축구와 같은 스포츠 훈련을
지속적으로 하는 것처럼 **끝까지 해내는 힘** ' 을 더하면 그릿이 완성된다 .
당신이 열정을 가졌다면 , 어렵게나 따분한 과업을 만나도 온 힘을 다할 수 있다 .

그릿 은 **인내**를 말하기도 한다 . 인내한다는 것은 끝까지 해낸다는 뜻이다 .
아무리 어려워도 수없이 실패를 겪는다 해도 열심히 노력하는 것이다 .

새로운 취미 ,
새로운 일을 시작 할 때 ,
새로운 사랑은 시작 할 때 ,
우리에게는 설렘이 있고 열정과 목표가 있다 .

GRIT

열정은 한 순간 미친 듯이 좋아하는 것이 아니다 .
그것은 설렘이다 .
그런 설렘은 누구에게나 있다 .

설렘 은

한 순간 미친 듯이 좋아하는 것

열정 은

강도가 아니라 **지속성** 이다 .

힘들 순감에도 포기하지 않고

계속 자기 일을 사랑하는 끈기가 열정이다 .



GRIT 이란 무엇인가 ?

그릿 (GRIT) 은 여러분이 중요하게 여기는 일을 끝까지 해내는 능력이다 .
장애물을 마주치면 포기해야 할 이유를 찾는 게 아니라
극복할 도전으로 보는 능력 ,

그릿은 걸림돌이나 도전해야 할 일과 마주했을 때에도 그것을 중요한
장기적 목표로 생각하고 결국 이루고야 마는 능력이다 .

여러분이 어떤 힘든 감정이나 불편한 느낌을 피하지 않고 직면하도록
마주 세워 , 마음을 더 강력하고 더 단단히 회복할 수 있게 만드는 것이
바로 **그릿** 이다 .



GRIT이란 무엇인가?

■ 극복의 힘, 그릿(GRIT)

그릿(GRIT)은

성장(**G**rowth), 회복력(**R**esilience), 내재된 동기(**I**ntrinsic Motivation), 끈기(**T**enacity)
4단어의 앞 글자를 따서 줄인 단어로 자신이 중요하게 여기는 일을 끝까지 하는 능력
즉, 실패에 좌절하지 않고 목표를 향해 꾸준히 나아가는 능력을 의미한다.

2013년 미국의 심리학과 교수가 그릿은 '성취=재능x노력'이라고 강조하며
평범한 지능과 재능을 가져도 자발적인 열정과 끝까지 노력하는 것 만으로도
최고의 성취를 이룰 수 있다고 말하면서 세상에 처음 알려지게 되었다.

GRIT

GRIT 의 두 가지 요소

실패한 뒤에도 계속해서 도전 할 수 있는 **끈기**

한 가지 일에도 몇 년간 지속해서 집중할 수 있는 **열정**이다 .

재능보다 GRIT 이 중요하다.

그릿과 셀프리더십이 필요한 이유



- ✓ 급격하게 변화하는 4차 산업 혁명시대를 살아가는 지금의 시대에는 변화란 선택의 문제가 아니라 생존의 문제이며 어떻게 전략을 수립해야 하는지 먼저 **자기 스스로를 분석해야 한다.**
- ✓ 자신에게 변화를 가져오는 것은 자신의 의지와 노력에 의해 좌우된다.
- ✓ 성공적인 삶을 누리려면 셀프리더십으로 자신이 스스로에게 영향을 끼치는 지속적인 노력이 필요하다.
- 시대가 변화함에 따라 변화를 주도할 지도자와 새로운 리더십을 요구하고 있고, 모든 일들의 승패는 리더십에 달려있다는 사실을 잘 알고 있다.
이를 위해 맨 처음 해야 할 일은 **셀프리더십**이다.

셀프리더십의 이해

셀프리더십의 행동중심 전략

➤ 셀프리더십의 행동중심 전략 :

성공적으로 일 과제 학습을 완수할 수 있도록 자신을 효과적으로 관리할 수 있는 행동

가) **자기 관찰(self-observation)** : 자신이 바꾸고자 하는 구체적인 행동을 관찰하고 행동에 관한 효과적인 정보를 수집하여 자신을 스스로 평가하고 무엇을 어떻게 바꾸어야 할지에 대한 단서를 스스로 발견하는 행위이다.

나) **자기 설정목표(self-goal set)** : 자기 자신의 일의 결과에 대한 목표를 세우고 이들의 우선순위를 정하고 자기지시를 행하는 행위로서 **목표는 도전적이고 달성 가능하며 또한 구체적으로 설정한다.**

- 스스로 직접 목표를 설정한다.
- 일의 결과에 대한 목표를 스스로 세운다.
- 도전적이며 달성가능하고 구체적으로 설정한다.

2. 셀프리더십의 이해

3) 셀프리더십의 행동중심 전략

- 다) **단서에 의한 관리(management of cue)** : 자신이 하고자 하는 바람직한 행동을 촉진하기 위해 작업장 주위에 단서에 설치하거나 변경하는 행위이다.

- 라) **자기보상(self-reward)** : 자신의 바람직한 행동을 완수했을 때, 개인적으로 가치 있는 보상을 자기 자신에게 제공함으로서 일할 의욕을 북돋고 차후 행동을 선택하는데 중요한 영향을 미치는 행위이다.

- 마) **자기 비판(self-punishment)** : 바람직하지 못한 방법으로 행동했을 때, 자신에게 일정한 징계나 비판을 가함으로서 실수는 반복하거나 습관적인 실패에 빠지지 않도록 하는데 도움을 주는 행위, 지나친 비판은 의욕을 저하시키므로 조심해야 하는 행위이다.

조직 구성의 가장 중요한 요소인 리더십

나의 리더십 지수는?

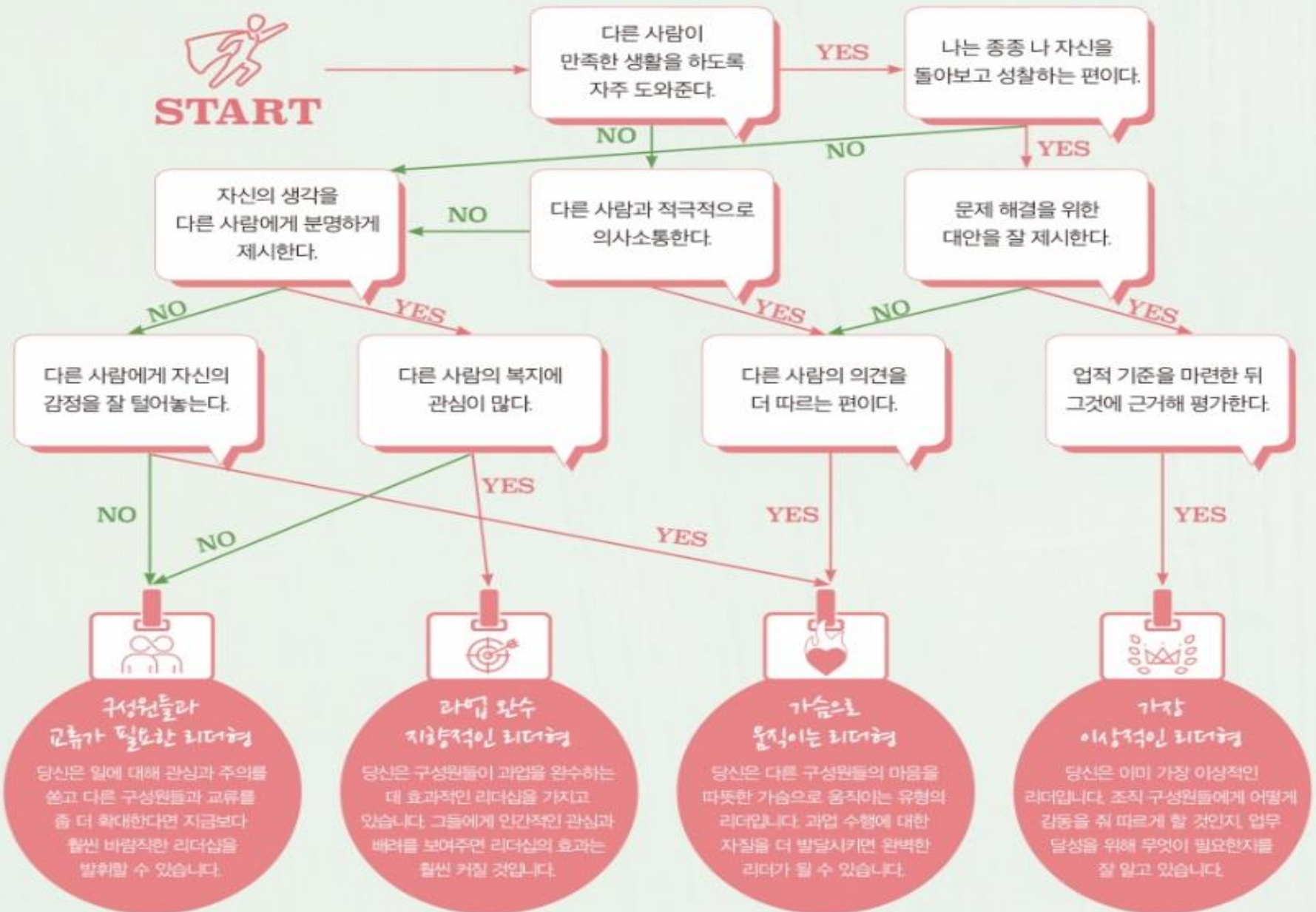
조직의 성패는 상급자가 발휘하는 리더십에 따라 나뉜다고 해도 과언이 아니다. 리더가 갖춰야 할 요소는 과업적 측면에서 볼 때 업무 완수에 필요한 전문 지식이나 기술, 관계적 측면에서 볼 때 다른 구성원과의 원만한 관계 능력, 그리고 조직의 비전과 나아갈 방향을 설정하는 개념적 능력이다.

TEST 1. 나의 리더십 유형은?

리더십 유형을 구분하는 하나의 방법은 성과에 대한 관심과 사람에 대한 관심의 조합으로 크게 4가지 유형으로 나누는 것이다.

어떤 사람은 이 두 유형 중 한 가지에만 관심이 있는 반면, 또 어떤 사람은 이 두 유형에 모두 관심이 있거나 아무 것에도 관심이 없을 수 있다.

다음의 간단한 검사를 통해 당신의 리더십 유형을 알아보자.



TEST 2. 나의 리더십 역량은?

효과적인 리더십을 발휘하기 위해서는 리더십을 구성하는 저변의 역량을 갖추 필요가 있다. 리더십의 핵심 역량 혹은 기술에는 전문적 기술, 인간관계 기술, 그리고 개념적 기술이 있다. 다음의 간단한 테스트를 통해 당신의 리더십 역량을 알아보자.

	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다
① 기술과 관련한 일을 하는 것이 즐겁다.	1	2	3	4	5
② 다른 사람을 이해하는 데 능숙하다.	1	2	3	4	5
③ 나는 추상적인 아이디어와 관련한 일을 좋아한다.	1	2	3	4	5
④ 나에게 주어진 일을 수행하는 데 능숙하다.	1	2	3	4	5
⑤ 나는 협력하는 분위기를 조성하는 데 관심이 많다.	1	2	3	4	5
⑥ 나는 미래의 비전과 방향을 세우는 일이 쉽다.	1	2	3	4	5
⑦ 나에게 부여된 일의 기본적 수행 방법을 알고 있다.	1	2	3	4	5
⑧ 나는 다른 사람을 고려해서 의사결정을 한다.	1	2	3	4	5
⑨ 조직 성장을 위한 전략을 세우는 일을 좋아한다.	1	2	3	4	5



전문적 기술 총점

①번+④번+⑦번 문항의 합

이 점수가 8점 이상인 사람은 자신에게 주어진 일에 대하여 전문 지식과 기술을 갖춘 사람입니다. 그런 만큼 자신에게 주어진 일을 어떻게 하는지 잘 알고 있어서 수행 성적이 높습니다. 반면에 7점 이하인 사람은 자신에게 주어진 일을 어떻게 하는 것이 효율적인지 필요한 지식과 방법을 익히면 그 일에서 더 높은 성과를 기대할 수 있습니다.



인간관계 기술 총점

②번+⑤번+⑧번 문항의 합

이 점수가 8점 이상인 사람은 다른 사람과의 관계를 원만하게 할 수 있는 탁월한 능력이 있습니다. 또한 그들과 잘 소통하고 문제없이 지냄으로써 조직 생활의 즐거움을 누릴 수 있는 역량도 가지고 있습니다. 반면에 7점 이하인 사람은 다른 직원들과 개방적으로 소통하고 그들에게 좀 더 관심을 기울이면 조직 생활에 대한 만족도가 더욱 높아질 것입니다.



개념적 기술 총점

③번+⑥번+⑨번 문항의 합

이 점수가 8점 이상인 사람은 조직의 비전이나 앞으로 나아가야 할 방향 등 '큰 그림'을 그리는 능력이 탁월합니다. 이러한 사람은 높은 위치에서 리더십을 발휘할 수 있는 역량의 소유자입니다. 반면에 7점 이하인 사람은 조직의 문제를 더 통합적이고 장기적인 관점에서 볼 수 있는 능력을 함양하면 지위가 높아질수록 훌륭한 리더가 될 수 있습니다.

리더들이 현장에서 역량을 중심으로
성과를 내는 노력이 필요하다.

결국은 **실행**이다.

당신의 '그릿'을 측정하라!

GRIT

다음 각 문항을 읽고 자신에게 해당되는 칸에 표시를 해본다.

질문을 너무 오래 생각하지 말고 당신이 직장 동료나 친구, 가족뿐 아니라 대부분의 사람'에 비해 어떤지 자문하고 답해보자.

표시한 칸에 해당하는 점수를 합산한 뒤 10으로 나눠서 나온 점수가
당신의 총 그릿 점수이며
최고 점수는 5점(그릿이 매우 높음), 최저점은 1점(그릿이 전혀 없음)이다.

자신의 점수를 확인한 뒤 아래 미국 성인 대표본과 비교해볼 수 있다.
(예를 들어 당신의 점수가 4.1이면 우리 표본에 속한 성인의 70퍼센트보다
그릿이 높은 것이다).

당신의 '그릿'을 측정하라!

	문항	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	그런 편이다	그렇다	매우 그렇다
1	나는 새로운 아이디어와 프로젝트 때문에 기존의 것에 소홀해진 적이 있다.	5	4	3	2	1
2	나는 실패해도 실망하지 않는다. 나는 쉽게 포기하지 않는다.	1	2	3	4	5
3	나는 한 가지 목표를 세워놓고 다른 목표를 추구한 적이 종종 있다.	5	4	3	2	1
4	나는 노력가다.	1	2	3	4	5
5	나는 몇 개월 이상 걸리는 일에 계속 집중하기 힘들다.	5	4	3	2	1
6	나는 뭐든 시작한 일은 반드시 끝낸다.	1	2	3	4	5
7	나의 관심사는 해마다 바뀐다.	5	4	3	2	1
8	나는 성실하다. 나는 결코 포기하지 않는다.	1	2	3	4	5
9	나는 어떤 아이디어나 프로젝트에 잠시 사로 잡혔다가 얼마 후에 관심을 잃은 적이 있다.	5	4	3	2	1
10	나는 좌절을 딛고 중요한 도전에 성공한 적이 있다.	1	2	3	4	5

당신의 '그릿'을 측정하라!



백분 위수	그릿 점수
10%	2.5
20%	3.0
30%	3.3
40%	3.5
50%	3.8
60%	3.9
70%	4.1
80%	4.3
90%	4.5
95%	4.7
99%	4.9

당신의 '그릿'을 측정하라!

당신의 점수는 현재 스스로에 대한 평가임을 기억하라.

지금 이 순간,당신의 그릿은 이전의 그릿과 다를 수 있다.

그리고 훗날 그릿 척도로 다시 검사해보면 점수가 다를 수 있다.

여러 근거로 볼 때 그릿은 변할 수 있는 특성이다.

그릿을 구성하는 두 요소는 **열정**과 **끈기**다.

더 깊이 알아보고 싶다면 요소별 점수를 계산해볼 수도 있다.

홀수 항목의 점수를 합산한 뒤 5로 나눈 값이 열정 점수,

짝수 항목의 점수를 더한 뒤 5로 나눈 값이 끈기 점수다.

당신의 최상위 목표는 무엇인가?

시애틀 미식축구팀 시초크스의 코치인 캐럴

한 가지 방법은 목표를 위계화하는 것이다.

위계화된 목표의 맨 아래에는 가장 구체적인 목표가 온다.

오늘 오전 8시까지 집을 나서겠다' '동업자의 전화에 응답하겠다' '어제 작성하던 이메일을 마저 끝내겠다' 등과 같은 단기적으로 해야 할 일들이다.

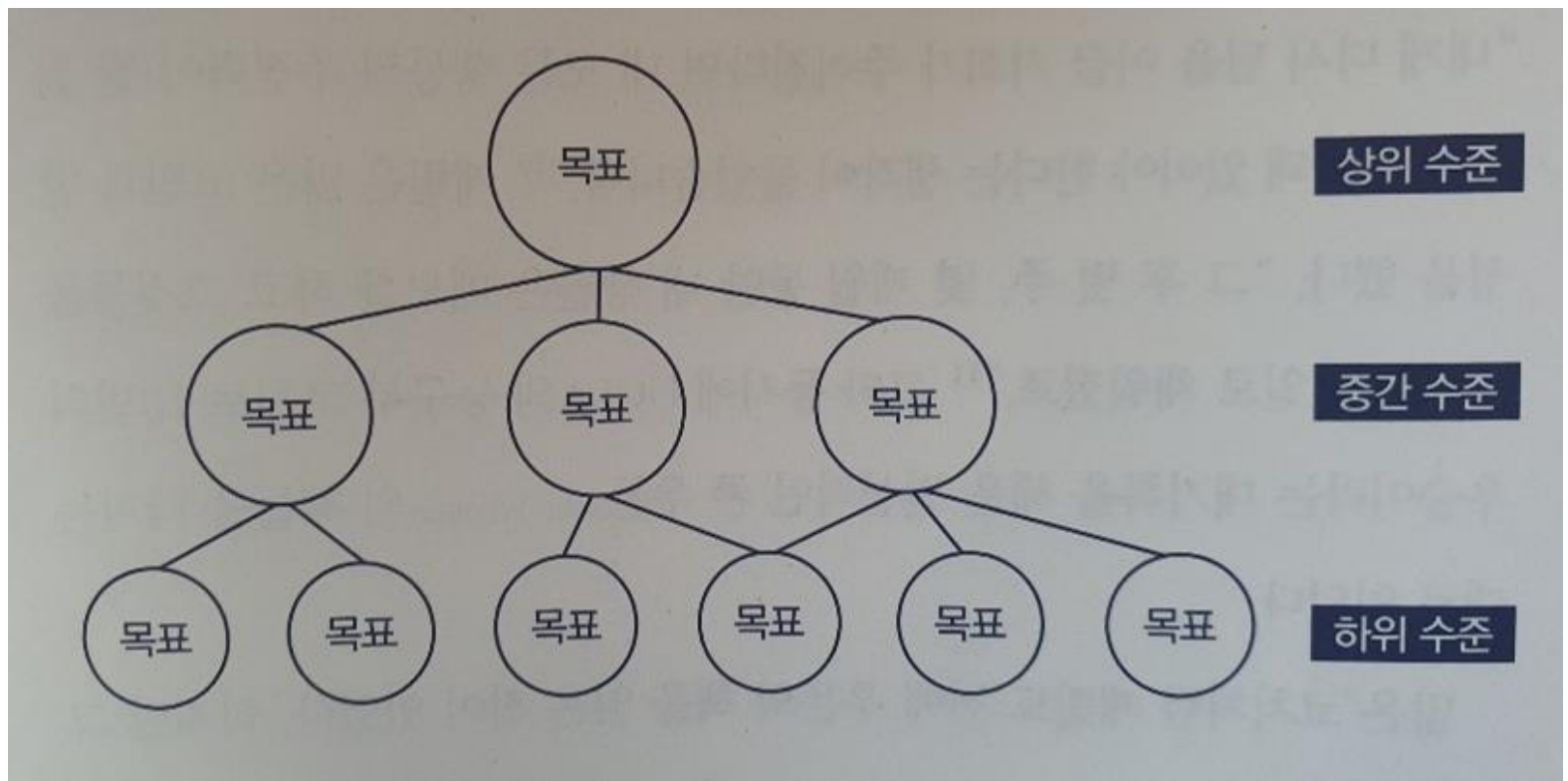
이런 하위 수준의 목표는 목적을 달성하기 위한 수단일 뿐이다.

하위 목표를 달성하려는 이유는 단지우리가 원하는 또 다른 목표를 얻게 해주기 때문이다.

그에 반해서 위로 갈수록 더욱 추상적이고 일반적이며 중요한 목표가 된다.

상위 목표일수록 그 자체가 목적이고, 하위 목표일수록 목적을 위한 수단이 된다.

하위 목표를 달성하려는 이유는 단지 우리가 원하는 또 다른 목표를 얻게해주기 때문이다.



최하위 목표와 최상위 목표 사이에는 여러 수준의 중간 목표가 있을 수 있다.
최상위 목표는 다른 목적을 이루기 위한 수단이 아니다. 그 자체로 목적이다.
일부 심리학자는 최상위 목표를 '궁극적 관심'이라고 부른다.
최상위 목표는 모든 하위 목표에 방향과 의미를 제공하는 나침반이다.

만다라트 목표 달성법

만다라트 방법은 마인드 맵을 도표로 정리하듯이
하나의 발상과 아이디어를 확장해 나가는 도구이다.

세부목표	세부목표	세부목표
세부목표	목표	세부목표
세부목표	세부목표	세부목표

실천방안	실천방안	실천방안						
실천방안	세부목표	실천방안	세부목표				세부목표	
실천방안	실천방안	실천방안	↑			↗		
	세부목표	←	목표	→			세부목표	
		↙	↓	↘				
세부목표			세부목표				세부목표	

1달 2권 책읽기	줄 그으며 책 읽기	전철에서 책읽기
추천도서 받기	읽기	독서 어플
식탁, 책상 등 잘 보이는 곳에 책 놓기	항상 책 들고 다니기	평론가 서평 읽기

아침 운동	안해본 것 해보기	느낌점 표현하기
드로잉 배우기	창의력 높이기	아이들과 대화하기
분기별 여행가기	아이디어 수집	독립영화 보기

나만의 시간 하루 2시간 확보	하루 6시간 수면	TV 시청 시간 줄이기
영상	시간 투자	자투리 시간 활용
집중, 몰입하기	플래너 활용	명패리지 알기

1달 1권 필수하기	책읽고 리뷰쓰기	블로그 쓰기
하루 30분 기계적 글쓰기	쓰기	노트 들고 다니기
생각쓰기 훈련	일기쓰기	색상이 예쁜 펜

읽기	쓰기	콘텐츠 개발
창의력 높이기	작가되기	전문성
시간 투자	독자 이해하기	지성미

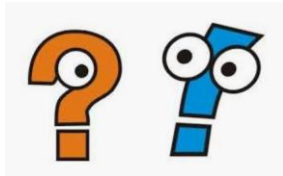
공감력 높이기	판단하지 않기	기질 및 성향 공부
상대방 입장에서 생각하기	독자 이해하기	독자서평 공공히 읽기
다른사람과 많이 이야기 하기	대중성 확인	베스트셀러 확인

주간지 구독	해외 사이트 찾기	고전 공부
유튜브 강의 듣기	콘텐츠 개발	지속적 업그레이드
서점 ~ 신간 확인하기	관심분야 정리	메모 자주하기

배워서 남주기	관련분야 전문가 찾기	전문가 선정 공부하기
전문서적 1권 필독	전문성	배운것 행동하기
강의 듣기	강의노트 정리	사례, 스토리 개발

실천하기	많이 웃기	스트레칭, 요가
더욱 긍정적 생각	지성미	좋은 사람들 자주 만나기
상상하기	감사하기	아식 금지

질문 있어요!



“무엇인가를 성취하기 위해서, 혹은 성공하기 위해서
필요한 것은 무엇이라고 생각하나요?”

성취를 위해 필요한 것

열정 키우기(길을 나서다)

열정은 흥미를 발견하고 발달시키면서 갖게 되는 것이라고 하였다.



감사합니다.