



전문가 보고서  
김 지훈



전문가

유형

## 목차

서론.....	3
주요 내용 요약 프로파일.....	4
종합 심리측정 프로파일 - 응답 요약.....	5
종합 심리측정 프로파일 - 인지특성(Thought) 군.....	6
종합 심리측정 프로파일 - 관계특성(Influence) 군.....	7
종합 심리측정 프로파일 - 적응특성(Adaptability) 군.....	8
종합 심리측정 프로파일 - 행동특성(Delivery) 군.....	9
요약 심리측정 프로파일.....	10
역량 잠재력 프로파일.....	11
예상 문화/환경 적합도.....	13

## 보고서 설명

본 보고서는 Wave® 유형 평가를 기반으로 주요 업무 영역에서의 개인의 동기, 선호도, 욕구, 재능을 분석합니다.

검사 결과는 전 세계 24,000명 이상의 전문가 및 관리자 집단과의 비교를 기반으로 합니다.

본 설문지는 자기 보고식 측정이므로 검사 결과는 개인이 자신을 어떻게 인식하고 있는지를 반영합니다. 자사의 광범위한 연구결과에 의하면 자기보고식 측정은 근무자들의 일하는 방식을 예측할 수 있는 좋은 지표임이 확인되었습니다. 그러나 자기 보고식 측정이 갖는 주관적 특성을 반드시 고려하여 결과를 해석할 것을 권고드립니다.

본 보고서에 포함된 내용은 민감한 정보일 수 있으므로 보고서가 안전하게 보관되도록 모든 노력을 기울여주시기 바랍니다.

본 보고서에 포함된 정보는 상황에 따라 12개월 내지 24개월간 응시자의 자기 인식을 잘 반영할 것으로 예상됩니다.

본 보고서는 Saville Assessment 소프트웨어 시스템을 사용하여 산출되었습니다. 본 보고서는 응답자의 검사 결과를 바탕으로 작성되었으며 응답자가 선택한 응답 항목을 반영하고 있습니다.

본 보고서는 전자 문서로 작성되었습니다. Saville Assessment는 본 보고서가 변경 또는 수정되지 않았다는 것을 보증할 수 없습니다. Saville Assessment는 본 보고서를 사용하여 발생하는 결과에 대한 어떠한 법적 책임도 지지 않습니다.

본 검사의 사용은 Saville Assessment 임직원, Saville Assessment의 대리인 및 Saville Assessment이 권한을 부여한 의뢰인으로 제한됩니다.

## 서론

### 주요 내용 요약 프로파일

주요 내용 요약 프로파일은 12개의 주요 프로파일 영역에 대한 간략한 설명으로 이루어져 있으며, 이 영역들은 인지특성, 관계특성, 적응특성, 행동특성이라는 네 가지 주요 군으로 분류되어 있습니다. 12개의 각 영역명 아래에는 3개의 하위 차원, 즉 총 36개의 차원에 대한 정보가 주어집니다.

### 종합 심리측정 프로파일

종합 심리측정 프로파일 - 응답 요약은 김 지훈 님의 설문지 응답 요약을 제공합니다. 응답 요약의 네 가지 지표는 모든 극단적인 응답 패턴을 강조하여 보여줍니다. 종합 심리측정 프로파일은 36개의 전문가 유형 차원에 대한 설명에 중점을 두며, 이 차원들은 네 가지 주요 군(인지특성, 관계특성, 적응특성, 행동특성)으로 분류되어 있습니다. 각 군은 3개의 영역으로 나뉘며(총 12개), 각 영역은 3개의 차원으로 구성됩니다. 이러한 36개 차원은 각각 세 가지 하위 단면으로 이루어져 있으며(총 108개), 단면 점수에 대한 설명은 각 차원명 아래 제시되어 있습니다.

### 요약 심리측정 프로파일

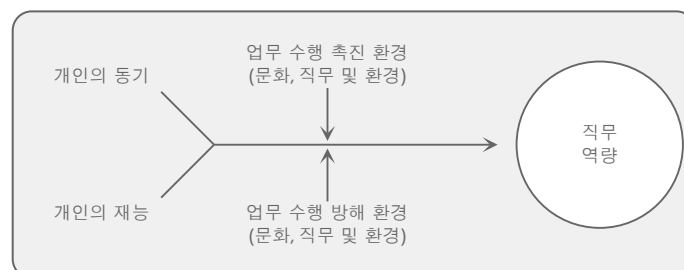
요약 심리측정 프로파일은 36개 유형 차원에 대한 요약 한 페이지에 제공합니다. 본 프로파일은 단면 범위의 위치, 동기점수와 재능점수 중 점수가 더 높은 쪽(동기점수가 더 크면 M, 재능점수가 더 크면 T로 표시) 그리고 평정점수와 순위점수 중 점수가 더 높은 쪽(평정점수가 높으면 N, 순위점수가 높으면 I로 표시)을 강조하여 보여줍니다.

### 역량 잠재력 프로파일

역량 잠재력 프로파일은 유형 설문지의 단면과 업무 성과의 상세하고 독립적인 평가 간의 관계에 대한 데이터베이스를 기반으로 개발되었습니다. 이는 12개의 주요 수행 영역에서 김 지훈 님의 강점과 약점에 대한 고유한 예측 정보를 제공합니다. 각 수행 영역별 요소에 대한 설명과 점수는 12개의 역량명 하단에 제시됩니다. 이 예측 결과는 직무분석 혹은 역량 프로파일링을 통해 도출된 주요 업무 요건과 비교하여 해석해야 합니다. 지나치게 높은 프로파일 점수는 비현실적으로 낙관적인 자기관을 반영하는 것일 수 있는 반면, 낮은 프로파일 점수는 과도하게 비판적인 자기관을 반영하는 것일 수도 있습니다. 이러한 경우, 추가적인 다른 정보를 참고하여 결과를 확인하는 것이 특히 중요합니다.

### 예상 문화/환경 적합도

예상 문화/환경 적합도는 응시자의 성과를 향상하거나 저해할 수 있는 조직문화와 직무 그리고 환경적 측면들을 제시해 줍니다. Saville Assessment의 혁신적 연구에 의하면 사람들의 동기 및 재능은 문화, 직무, 환경적 특성과의 상호 작용을 통해 업무 성과 및 역량을 결정지을 수 있는 것으로 나타났습니다.



## 주요 내용 요약 프로파일



## 종합 심리측정 프로파일 - 응답 요약

이 프로파일은 김 지훈 님의 유형 설문지 응답에 대한 상세한 평가정보를 제공합니다. 응답 패턴의 요약은 먼저 제시하고 뒤이어 프로파일 구조의 설명이 제공됩니다. 심리측정 프로파일을 해석할 때 응답 패턴을 유념하기 바랍니다. 다음 몇 페이지에서는 네 가지 주요 군에 대한 결과를 보고합니다.

### 응답 요약

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<b>평정 순응성</b> 전반적으로 많은 사람들에 비해 자기 평정에 있어 더 긍정적인 점임							■			
<b>순위 일관성</b> 특성 순위를 매기는 데 있어 매우 일관적임										■
<b>평정-순위 일치도</b> 전반적으로 평정점수와 순위점수 간 일치도가 어느 정도 높은 편임							■			
<b>동기-재능 일치도</b> 전반적으로 동기점수와 재능점수 간 일치도가 대부분의 사람과 같은 정도임						■				

### 프로파일 세부 요소

Saville Assessment의 광범위한 연구에 의하면 일반적으로 스텐 표시가 나타내는 점수(평정 점수와 순위점수를 결합하여 산출)가 업무 성과에 대한 가장 강력한 예측변수로 확인되었습니다. 또한 본 프로파일을 통해 부각된 다음의 미묘한 차이에 대한 정보도 함께 제공되며, 이는 Wave 보고가 가지는 독자적인 특성입니다.

||||| **단면 범위.** 특정 차원 내 단면 점수의 범위가 3 스텐 이상인 경우, 차원 척도상에 평행선 무늬가 표시되며, 각 단면 설명 옆 괄호 안에 제시된 개별 단면 점수들을 통해서도 이를 확인할 수 있습니다.

**N - I 평정점수-순위점수 격차.** 평정점수(점수 선택 방식)와 순위점수(문항 선택 방식) 간 점수 차이가 3 스텐 이상인 경우, 각각 **N**과 **I**로 표시됩니다. 순위점수가 평정점수보다 높은 경우, 평정 응답방식을 통한 자기 기술에 있어 응시자가 지나치게 자기 비판적이었음을 의미할 수도 있습니다. 반대로 평정점수가 순위점수보다 높은 경우, 덜 자기 비판적이거나 평정 응답방식을 통한 자기 기술에 과장이 있었을 가능성이 있습니다. 이러한 정보는 사회적 바람직성에 의한 편향이라기보다는 추가적으로 확인이 필요한 영역임을 의미합니다.

**M - T 동기-재능 격차.** 특정 차원에서 동기점수와 재능점수 간 점수 차이가 3 스텐 이상인 경우, 각각 **M**과 **T**로 표시됩니다. 이러한 차이는 해당 영역을 개발하기 위한 의욕을 시사하거나 환경적 영향이 크게 작용하는 영역이라는 것을 나타냅니다.

## 종합 심리측정 프로파일 - 인지특성(Thought) 군



## 종합 심리측정 프로파일 - 관계특성(Influence) 군



## 종합 심리측정 프로파일 - 적응특성(Adaptability) 군





## 종합 심리측정 프로파일 - 행동특성(Delivery) 군

행동특성(Delivery)										
성실한(Conscientious)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<b>신뢰감 있는(Reliable) 스텝 3</b> 많은 사람들에 비해 마감 시간을 지키는 것에 신경을 쓰지 않는 편이다 (3); 많은 사람들에 비해 시간을 덜 엄수한다 (4); 때로는 업무를 완수하지 않은 채 끝을 낸다 (4)										
<b>세심한(Meticulous) 스텝 4</b> 세부사항을 확인하는 것에 거의 중점을 두지 않는다 (2); 많은 사람들에 비해 철저하지 않다 (4); 어느 정도 높은 수준의 품질을 보장한다 (6)										
<b>순응적(Conforming) 스텝 1</b> 규칙을 따르지 않으려는 경향이 높다 (1); 절차를 따르는 것을 매우 싫어한다 (2); 의사결정 시, 위험 부담을 무릅쓸 준비가 되어있는 편이다 (4)										
구조적(Structured)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<b>체계적(Organized) 스텝 1</b> 대부분의 사람들에 비해 체계적이지 않다 (2); 계획 세우는 것을 매우 싫어한다 (2); 대부분의 사람들에 비해 우선순위를 정하지 않는 경향이 있다 (1)										
<b>원칙적(Principled) 스텝 3</b> 많은 사람들에 비해 윤리적인 가치를 덜 중요시하는 편이다 (4); 많은 사람들에 비해 기밀을 유지하는 것에 의미를 두지 않는 편이다 (3); 약속을 지키는 것에 비교적 중점을 두지 않는 편이다 (4)										
<b>실행지향적(Activity Oriented) 스텝 5</b> 어느 정도 빠른 속도로 업무를 처리한다 (5); 바쁠 때 업무 수행을 잘 한다 (7); 한 번에 한 가지 일만 하는 것을 선호하는 편이다 (4)										
추진력 있는(Driven)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<b>활동적(Dynamic) 스텝 7</b> 일을 실현시키는데 능숙하다 (7); 지체없이 일을 시작하는 편이다 (7); 어느 정도 활동적이다 (6)										
<b>진취적(Enterprising) 스텝 8</b> 사업 기회를 발견할 가능성이 높다 (8); 영업적 성향이 강하다 (8); 대부분의 사람들 수준으로 경쟁심이 있다 (6)										
<b>분투하는(Striving) 스텝 8</b> 뛰어난 성과 달성에 대한 욕망이 크다 (8); 큰 야망을 갖고 있다 (7); 어려운 난관을 인내하며 극복할 가능성이 높다 (8)										

# 요약 심리측정 프로파일

순응성 (7) 일관성 (9) 평정-순위 일치도 (7) 동기-재능 일치도 (6)

보다 높은 격차 표시됨

1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 격차

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	격차
인지특성(Thought)	분석적(A analytical)					██					
	사실적(F actual)						██				M
	합리적(R ational)				██						
	학습지향적(L earning Oriented)							██			
	실용적(P ractically Minded)		██								
	통찰력 있는(I nsightful)								██		
	혁신적(I nventive)									██	
	개념적(A bstract)							██			M
	전략적(S trategic)								██		M
관계특성(Influence)	외향적(I nteractive)					██					T
	친화적(E ngaging)			██							N
	자기현시적(S elf-promoting)							██			
	설득적(C onvincing)								██		
	명쾌한(A rticulate)					██					
	이의를 제기하는(C hallenging)									██	
	결단성 있는(P urposeful)									██	
	통솔력 있는(D irecting)								██		
	고무적(E mpowering)					██					T
적응특성(Adaptability)	자신감 있는(S elf-assured)						██				T
	침착한(C omposed)						██				
	문제 해결적(R esolving)				██						N
	긍정적(P ositive)							██			
	변화수용적(C hange Oriented)						██				
	개방적(R eceptive)			██							
	배려하는(A ttentive)			██							
	협력적(I nvolving)			██							
	수용적(A ccepting)			██							
행동특성(Delivery)	신뢰감 있는(R eliable)			██							M
	세심한(M eticulous)			██							
	순응적(C onforming)	██									
	체계적(O rganized)	██									
	원칙적(P rincipled)			██							
	실행지향적(A ctivity Oriented)				██						
	활동적(D ynamical)							██			
	진취적(E nterprising)								██		
	분투하는(S triving)								██		

## 역량 잠재력 프로파일

본 프로파일은 김 지훈 님의 잠재력이 높거나 낮은 영역을 제시합니다. 역량 잠재력 측정은 Wave와 업무 성과 간의 관계에 대한 Saville Assessment의 광범위한 국제 데이터베이스를 기반으로 개발되었습니다.

	역량 설명	잠재력
문제 해결력(Solving Problems)	<b>문제 평가(Evaluating Problems)</b> 정보 검토(Examining Information) (8); 사실 기록(Documenting Facts) (6); 자료 해석(Interpreting Data) (6)	어느 정도 높음 비교집단의 약 75%보다 높은 잠재력을 가짐
	<b>문제 검토(Investigating Issues)</b> 전문성 개발(Developing Expertise) (6); 실용적 접근법 수용(Adopting Practical Approaches) (3); 통찰력 제공(Providing Insights) (10)	어느 정도 높음 비교집단의 약 75%보다 높은 잠재력을 가짐
	<b>혁신 창출(Creating Innovation)</b> 아이디어 창출(Generating Ideas) (10); 가능성 탐색(Exploring Possibilities) (9); 전략 개발(Developing Strategies) (9)	극도로 높음 비교집단의 약 99%보다 높은 잠재력을 가짐
대인 영향력(Influencing People)	<b>관계 형성(Building Relationships)</b> 상호작용(Interacting with People) (5); 공감대 형성(Establishing Rapport) (3); 호감 구축(Impressing People) (8)	평균 비교집단의 약 40%보다 높은 잠재력을 가짐
	<b>정보 전달(Communicating Information)</b> 대인 설득(Convincing People) (8); 정보 명료화(Articulating Information) (6); 이의 제기(Challenging Ideas) (10)	매우 높음 비교집단의 약 95%보다 높은 잠재력을 가짐
	<b>리더십 발휘(Providing Leadership)</b> 의사 결정(Making Decisions) (10); 지휘(Directing People) (8); 권한 위임(Empowering Individuals) (5)	매우 높음 비교집단의 약 95%보다 높은 잠재력을 가짐
적응력(Adapting Approaches)	<b>회복탄력성 표출(Showing Resilience)</b> 자신감 표현(Conveying Self-Confidence) (7); 평정심 표출(Showing Composure) (7); 갈등 해소(Resolving Conflict) (3)	평균 비교집단의 약 60%보다 높은 잠재력을 가짐
	<b>변화 적응(Adjusting to Change)</b> 긍정적 사고(Thinking Positively) (7); 변화 수용(Embracing Change) (6); 피드백 요청(Inviting Feedback) (3)	평균 비교집단의 약 60%보다 높은 잠재력을 가짐
	<b>지원 제공(Giving Support)</b> 타인 이해(Understanding People) (3); 팀 지향(Team Working) (2); 타인 존중(Valuing Individuals) (3)	매우 낮음 비교집단의 약 5%보다 높은 잠재력을 가짐

## 역량 잠재력 프로파일

### 역량 설명

### 잠재력

결과 전달력(Delivering Results)	<b>세부 지향(Processing Details)</b> 시간 준수(Meeting Timescales) (2); 점검 지향(Checking Things) (3); 절차 준수(Following Procedures) (1)		극도로 낮음 비교집단의 약 1%보다 높은 잠재력을 가짐
	<b>과업 구조화(Structuring Tasks)</b> 과업 관리(Managing Tasks) (1); 기준 유지(Upholding Standards) (2); 성과 도출(Producing Output) (4)		극도로 낮음 비교집단의 약 1%보다 높은 잠재력을 가짐
	<b>성공 추구(Driving Success)</b> 실행 지향(Taking Action) (8); 기회 포착(Seizing Opportunities) (8); 목표 추구(Pursuing Goals) (9)		매우 높음 비교집단의 약 95%보다 높은 잠재력을 가짐

## 예상 문화/환경 적합도

개인 유형과 조직문화 간의 관계에 대한 Saville Assessment의 광범위한 연구를 기반으로 김지훈님의 성과를 향상하거나 저해할 가능성이 있는 조직문화, 직무 및 환경의 여러 측면을 강조하고 있습니다.

### 업무 수행 촉진 환경

- ⊕ 창의력과 혁신을 장려하고 급진적인 아이디어와 해결책이 환영받는 환경
- ⊕ 치열한 논쟁을 높이 평가하고 사람들이 아이디어에 이의를 제기하거나 논쟁하고, 의견 차이에 대해 개방적으로 발언할 수 있도록 장려하는 환경
- ⊕ 중요한 결정에 대한 책임을 지도록 장려하며 결단력이 가치 있는 특성으로 평가받는 환경
- ⊕ 문제의 핵심에 빠르게 도달하는 능력과 문제에 대한 해결책을 쉽게 찾아내는 능력이 높이 평가받는 환경
- ⊕ 이론적 아이디어와 개념의 개발을 장려하는 환경
- ⊕ 결과 지향적이며 성공을 향한 의지를 중시하고 뛰어난 결과 달성에 대해서 보상이 주어지는 환경
- ⊕ 전략적 관점이 확고하고 미래에 대한 뚜렷한 비전을 갖추는 것이 바람직하며 전략적 사고능력이 높이 평가받는 환경
- ⊕ 영리주의와 기업가 정신이 높게 평가되고 사업기회를 발견하며 경쟁상대를 이기는 것에 중점을 두는 환경

### 업무 수행 방해 환경

- ⊖ 관습적 태도가 만연하고 관행적 접근을 선호하며 사람들에게 새로운 아이디어를 제안하도록 장려하지 않는 환경
- ⊖ 반대의견에 눈살을 찌푸리고, 타인의 생각에 이의를 제기하거나 반대의 목소리를 내는 것을 장려하지 않는 환경
- ⊖ 주요 결정에 대한 책임이 타인에게 있고 결과에 영향력을 행사할 수 있는 기회가 거의 없는 환경
- ⊖ 새로운 통찰력을 제공하거나 개선의 여지를 발견하는 것에 큰 가치를 두지 않는 환경
- ⊖ 이론적 아이디어와 모델의 적용에 관심이 적고, 사람들에게 다른 대안과 가능성을 탐색할 수 있는 시간이 적게 주어지는 환경
- ⊖ 뛰어난 결과에 대한 성취욕이 높지 않고 사람들이 어려움에 직면했을 때 인내하지 못하는 환경
- ⊖ 장기적인 것보다는 단기적인 것에, 전략적인 것보다는 전술적인 것에 초점을 두는 환경
- ⊖ 문화가 비상업적, 비경쟁적, 비영리 지향적인 환경