



개인 보고서  
김지훈

핵심(Focus)

유형(Styles)

## 서론

유형 설문지에 응답해주셔서 감사합니다. 본 보고서는 다양한 업무 관련 영역에서의 귀하의 동기, 선호도, 욕구 및 재능에 대한 피드백을 제공합니다.

이 보고서를 확인할 때, 유형 평가에 대한 귀하의 응답을 기본으로 한 것이라는 점을 유의하십시오. 본 보고서는 타인이 귀하를 어떻게 보는지가 아니라 귀하가 자신을 스스로 어떻게 인식하고 있는지를 나타내고 있습니다. 그럼에도 불구하고, 자사의 연구결과에 의하면 자기보고식 측정은 근무자들의 일하는 방식을 예측하는 강력한 지표가 될 수 있음이 확인되었습니다.

네 가지 주요 군(인지특성, 관계특성, 적응특성, 행동특성)으로 분류된 12개의 유형 영역에 관한 정보가 제공됩니다. 각 영역은 3개의 단면으로 구성됩니다. 단면은 총 36개가 있습니다.

귀하의 결과는 귀하의 평정점수와 순위점수 응답을 통합하여 산출합니다. 검사 결과는 전 세계 31,000명 이상의 전문가 및 관리자 집단과의 비교를 기반으로 합니다. 각 영역에 대한 귀하의 점수는 1부터 10까지의 척도상에 도식적으로 표현됩니다. 영역 점수는 귀하의 결과가 얼마나 극단적인 지를 나타냅니다. 5점과 6점은 비교집단의 전형적인 점수인 반면, 1점과 10점은 비교 집단의 1% 정도에서만 나타나는 극단적인 점수입니다. 각 영역명 아래에는 영역 점수를 구성하는 세 가지 단면 점수에 대한 설명이 나와 있습니다. 한 영역 내의 설명들 사이에 큰 차이가 있다는 것은 단면 점수의 편차가 크다는 것을 의미하므로, 다시 살펴보고 논의해야 할 필요가 있습니다.

## 보고서 설명

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.

# 심리측정 프로파일

|                    | 1                                                                                                             | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|--------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 인지특성(Thought)      | <b>논리적(Evaluative)</b> - 정보 분석에 관심이 거의 없다; 글로 의사소통하는 것을 즐기지 않는 편이다; 수치 자료를 다루는 것을 대부분의 사람들 수준으로 즐긴다           |   |   | ■ |   |   |   |   |   |    |
|                    | <b>탐구적(Investigative)</b> - 새로운 것을 배우는 데 관심이 거의 없다; 빠르게 배워야 하는 것을 싫어한다; 지속적으로 상황을 개선하는 데 거의 중점을 거의 두지 않는다     | ■ |   |   |   |   |   |   |   |    |
|                    | <b>독창적(Imaginative)</b> - 아이디어를 거의 내지 않는다; 개념을 발전시키는 데 중점을 두는 경우가 매우 드물다; 전략 개발에 관심이 거의 없다                    | ■ |   |   |   |   |   |   |   |    |
| 관계특성(Influence)    | <b>사교적(Sociable)</b> - 매우 활발하다; 유대관계를 형성하는데 시간이 조금 걸린다; 자주 주목을 받는다                                            |   |   |   |   |   |   |   | ■ |    |
|                    | <b>영향력 있는(Impactful)</b> - 매우 설득력이 있다; 발표하는 것을 매우 편안해 한다; 동의하지 않는다는 사실을 드러내놓고 말하는 편이다                         |   |   |   |   |   |   |   |   | ■  |
|                    | <b>자기 주장이 강한(Assertive)</b> - 중대한 결정에 책임질 준비가 되어있다; 리더 역할을 지향하지 않는 편이다; 다른 사람들에게 동기를 부여해 주는 방법을 찾는데 흥미가 거의 없다 |   |   |   | ■ |   |   |   |   |    |
| 적응특성(Adaptability) | <b>회복탄력성 있는(Resilient)</b> - 자신감이 매우 높다; 중요한 행사 중에 긴장감을 느끼는 경우가 드물다; 기분이 상해 있는 사람을 상대하는 것을 불편하게 여긴다           |   |   |   |   |   |   | ■ |   |    |
|                    | <b>유연한(Flexible)</b> - 어느 정도 낙관적인 편이다; 많은 사람들에 비해 변화에 덜 긍정적인 편이다; 다른 사람들의 피드백을 어느 정도 받아들인다                    |   |   |   | ■ |   |   |   |   |    |
|                    | <b>지지적(Supportive)</b> - 대부분의 사람들에 비해 공감력이 부족하다; 남들보다 팀 지향적이지 않다; 남들보다 배려심이 덜하다                               | ■ |   |   |   |   |   |   |   |    |
| 행동특성(Delivery)     | <b>성실한(Conscientious)</b> - 대부분의 사람들 수준으로 마감 시간을 지킨다; 세부사항을 확인하는 것에 거의 중점을 두지 않는다; 규칙을 따르지 않으려는 경향이 높다        |   | ■ |   |   |   |   |   |   |    |
|                    | <b>구조적(Structured)</b> - 많은 사람들에 비해 체계적이지 않다; 계획 세우는 것을 싫어한다; 어느 정도 빠른 속도로 업무를 처리한다                           |   |   | ■ |   |   |   |   |   |    |
|                    | <b>추진력 있는(Driven)</b> - 일을 실현시키는데 매우 능숙하다; 능숙하게 사업 기회를 발견한다; 뛰어난 성과 달성에 대한 욕망이 매우 크다                          |   |   |   |   |   |   |   |   | ■  |

## 예상 문화/환경 적합도

개인 유형과 조직문화 간의 관계에 대한 Saville Assessment의 광범위한 연구를 기반으로 귀하의 성과를 향상시키거나 저해할 가능성이 있는 조직문화, 직무 및 환경의 여러 측면들을 강조하고 있습니다.

### 업무 수행 촉진 환경

- ⊕ 타인의 주목을 받을 수 있는 기회가 존재하고 개인의 성취와 지위를 인정해 주는 환경
- ⊕ 설득력 있는 주장을 할 줄 아는 능력을 높이 평가하고, 권한을 통해서가 아닌 설득과 협상을 통해 영향력이 행사되는 환경
- ⊕ 중요한 결정에 대한 책임을 지도록 장려하며 결단력이 가치 있는 특성으로 평가받는 환경
- ⊕ 자신감을 자산으로 여기며, 각자 자신의 가치를 알고 본인의 업무에 대해서는 책임감을 가지도록 장려하는 환경
- ⊕ 활력 수준이 높고 행동 지향성이 강하며, 사람들이 주도적으로 행동하고 무언가를 이루어 내는 것에 대해 보상이 주어지는 환경
- ⊕ 명확하고 자신 있게 설명할 수 있는 능력을 높이 평가하고 공식적인 발표 기회가 잦은 환경
- ⊕ 영리주의와 기업가 정신이 높게 평가되고 사업기회를 발견하며 경쟁상대를 이기는 것에 중점을 두는 환경
- ⊕ 새로운 교류와 관계 형성의 기회가 많이 존재하고 훌륭한 인맥이 성공의 열쇠로 간주되는 환경

### 업무 수행 방해 환경

- ⊖ 주목받지 못하고 성취를 인정해 주지 않는 환경
- ⊖ 설득과 협상이 아닌 명령과 통제에 의해 영향력이 행사되는 환경
- ⊖ 주요 결정에 대한 책임이 타인에게 있고 결과에 영향력을 행사할 수 있는 기회가 거의 없는 환경
- ⊖ 자신감을 거만함으로 여겨 폄하하고 스스로 업무관리 하는 것을 장려하지 않는 환경
- ⊖ 활력 수준이 낮고 사람들이 주도적으로 행동하지 않는 환경
- ⊖ 설명을 잘 하는 능력에 중요성을 거의 두지 않고 발표할 기회가 거의 없는 환경
- ⊖ 문화가 비상업적, 비경쟁적, 비영리 지향적인 환경
- ⊖ 인맥을 형성할 기회가 거의 없는 환경