



전문가 보고서
김지훈



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.....	12
예상 문화/환경 적합도.....	14

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

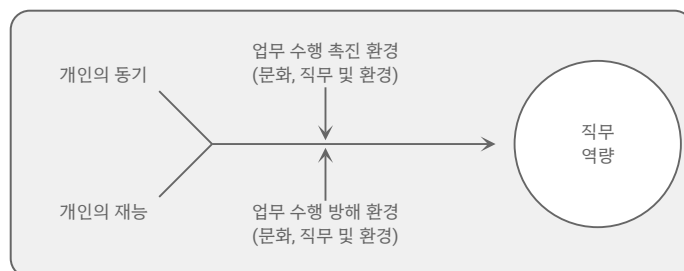
요약 심리측정 프로파일은 36개 유형 차원에 대한 요약은 한 페이지에 제공합니다. 본 프로파일은 단면 범위의 위치, 동기점수와 재능점수 중 점수가 더 높은 쪽(동기점수가 더 크면 M, 재능점수가 더 크면 T로 표시) 그리고 평정점수와 순위점수 중 점수가 더 높은 쪽(평정점수가 높으면 N, 순위점수가 높으면 I로 표시)을 강조하여 보여줍니다.

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

인지특성(Thought)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
논리적(Evaluative) 스펀 6 분석적(Analytical) (6); 사실적(Factual) (7); 합리적(Rational) (5)						■				
탐구적(Investigative) 스펀 6 학습지향적(Learning Oriented) (7); 실용적(Practically Minded) (2); 통찰력 있는(Insightful) (9)						■				
독창적(Imaginative) 스펀 10 혁신적(Inventive) (10); 개념적(Abstract) (7); 전략적(Strategic) (9)										■
관계특성(Influence)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
사교적(Sociable) 스펀 6 외향적(Interactive) (6); 친화적(Engaging) (3); 자기현시적(Self-promoting) (8)						■				
영향력 있는(Impactful) 스펀 9 설득적(Convincing) (9); 명쾌한(Articulate) (6); 이익을 제기하는(Challenging) (10)										■
자기 주장이 강한(Assertive) 스펀 9 결단성 있는(Purposeful) (10); 통솔력 있는(Directing) (8); 고무적(Empowering) (5)										■
적응특성(Adaptability)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
회복탄력성 있는(Resilient) 스펀 6 자신감 있는(Self-assured) (7); 침착한(Composed) (7); 문제 해결적(Resolving) (4)						■				
유연한(Flexible) 스펀 6 긍정적(Positive) (8); 변화수용적(Change Oriented) (6); 개방적(Receptive) (3)						■				
지지적(Supportive) 스펀 3 배려하는(Attentive) (4); 협력적(Involving) (3); 수용적(Accepting) (3)			■							
행동특성(Delivery)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
성실한(Conscientious) 스펀 2 신뢰감 있는(Reliable) (3); 세심한(Meticulous) (4); 순응적(Conforming) (1)		■								
구조적(Structured) 스펀 2 체계적(Organized) (1); 원칙적(Principled) (3); 실행지향적(Activity Oriented) (5)		■								
추진력 있는(Driven) 스펀 8 활동적(Dynamic) (7); 진취적(Enterprising) (8); 분투하는(Striving) (8)									■	

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



프로파일 세부 요소

Saville Assessment의 광범위한 연구에 의하면 일반적으로 스텐 표시가 나타내는 점수(평정점수와 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

인지특성(Thought)										
논리적(Evaluative)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
분석적(Analytical) 스펀 6 정보 분석에 어느 정도 관심이 있다 (5); 탐침 질문을 어느 정도 자주하는 편이다 (5); 문제에 대한 해결책을 찾으려는 경향이 있다 (7)						■				
사실적(Factual) 스펀 7 글로 의사소통을 잘 하는 편이다 (7); 주장의 논리적 배경에 대해 어느 정도 관심이 있다 (5); 사실들을 포괄적으로 탐색한다 (7)					T		■		M	
합리적(Rational) 스펀 5 수치 자료를 다루는 것을 대부분의 사람들 수준으로 즐긴다 (6); 정보 기술에 관심이 적은 편이다 (4); 어느 정도 사실에만 근거하여 결정을 내리는 편이다 (6)					■					
탐구적(Investigative)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
학습지향적(Learning Oriented) 스펀 7 새로운 것을 배우는 데 비교적 관심이 적은 편이다 (4); 빨리 배운다 (7); 독서를 통해 배우려는 경향이 있다 (7)								■		
실용적(Practically Minded) 스펀 2 실무적인 업무를 하는 것에 남들보다 중점을 두지 않는 편이다 (4); 직접 해보며 배우는 것에 관심이 거의 없다 (1); 상식을 발휘하는 것에 중점을 거의 두지 않는다 (4)		■								
통찰력 있는(Insightful) 스펀 9 상황을 개선할 수 있는 방법을 자주 찾는다 (8); 문제의 핵심을 매우 빠르게 파악한다 (9); 판단을 내리는 데 있어 직관을 따른다 (8)									■	
독창적(Imaginative)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
혁신적(Inventive) 스펀 10 많은 아이디어를 낸다 (10); 매우 독창적인 아이디어를 낸다 (10); 혁신적인 해결책을 채택할 가능성이 높다 (8)										■
개념적(Abstract) 스펀 7 개념을 발전시키는 데 우수하다 (7); 이론을 자주 적용한다 (7); 근본적인 원리를 연구하는 것에 어느 정도 관심이 있다 (6)						T		■		M
전략적(Strategic) 스펀 9 전략을 개발하려는 경향이 높다 (7); 매우 장기적인 안목을 갖고 있다 (9); 미래에 대해 명확한 비전을 세운다 (8)									■	M

종합 심리측정 프로파일 - 관계특성(Influence) 군



종합 심리측정 프로파일 - 적응특성(Adaptability) 군

적응특성(Adaptability)



종합 심리측정 프로파일 - 행동특성(Delivery) 군

행동특성(Delivery)										
성실한(Conscientious)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
신뢰감 있는(Reliable) 스펀 3 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)										
세심한(Meticulous) 스펀 4 세부사항을 확인하는 것에 거의 중점을 두지 않는다 (2); 많은 사람들에 비해 철저하지 않다 (4); 어느 정도 높은 수준의 품질을 보장한다 (6)										
순응적(Conforming) 스펀 1 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
체계적(Organized) 스펀 1 대부분의 사람들에 비해 체계적이지 않다 (2); 계획 세우는 것을 매우 싫어한다 (2); 대부분의 사람들에 비해 우선순위를 정하지 않는 경향이 있다 (1)										
원칙적(Principled) 스펀 3 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 않는다 (4)										
실행지향적(Activity Oriented) 스펀 5 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
활동적(Dynamic) 스펀 7 일을 실현시키는데 능숙하다 (7); 지체없이 일을 시작하는 편이다 (7); 어느 정도 활동적이다 (6)										
진취적(Enterprising) 스펀 8 사업 기회를 발견할 가능성이 높다 (8); 영업적 성향이 강하다 (8); 대부분의 사람들 수준으로 경쟁심이 있다 (6)										
분투하는(Striving) 스펀 8 뛰어난 성과 달성에 대한 욕망이 크다 (8); 큰 야망을 갖고 있다 (7); 어려운 난관을 인내하며 극복할 가능성이 높다 (8)										

요약 심리측정 프로파일

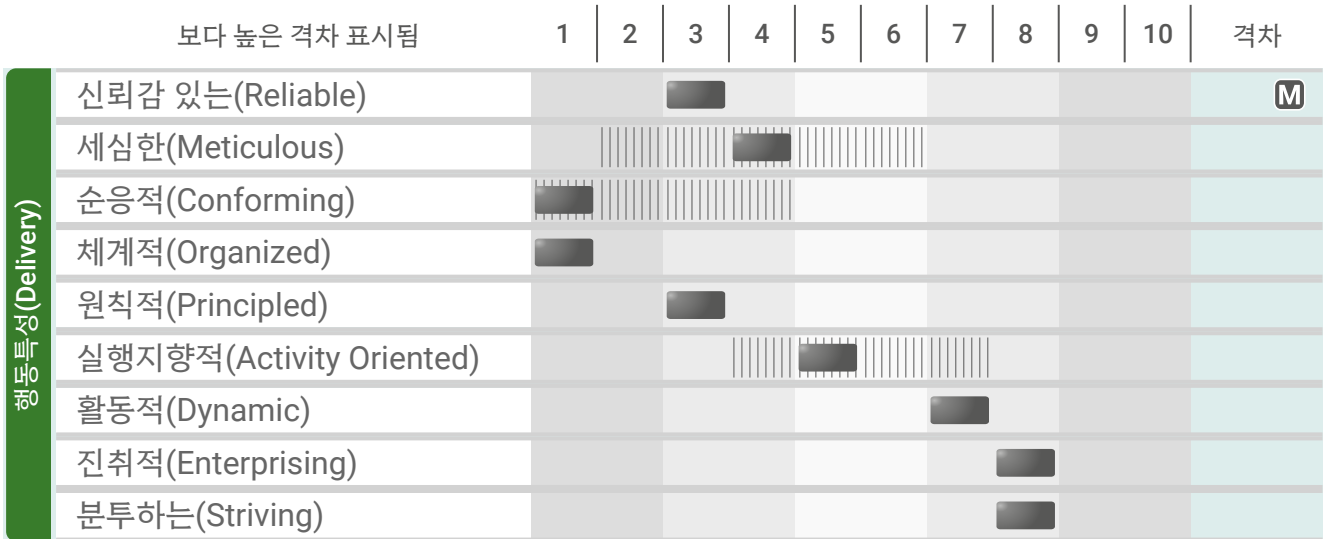
순응성 (7) 일관성 (9) 평정-순위 일치도 (7) 동기-재능 일치도 (6)

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(Analytical)					██						
	사실적(Factual)						██					M
	합리적(Rational)				██							
	학습지향적(Learning Oriented)						██					
	실용적(Practically Minded)		██									
	통찰력 있는(Insightful)								██			
	혁신적(Inventive)									██		
	개념적(Abstract)							██				M
	전략적(Strategic)								██			M
	외향적(Interactive)						██					T
관계특성(Influence)	친화적(Engaging)			██								N
	자기현시적(Self-promoting)						██					
	설득적(Convincing)								██			
	명쾌한(Articulate)						██					
	이익을 제기하는(Challenging)									██		
	결단성 있는(Purposeful)									██		
	통솔력 있는(Directing)								██			
고무적(Empowering)				██							T	
적응특성(Adaptability)	자신감 있는(Self-assured)						██					T
	침착한(Composed)							██				
	문제 해결적(Resolving)				██							N
	긍정적(Positive)						██					
	변화수용적(Change Oriented)						██					
	개방적(Receptive)			██								
	배려하는(Attentive)			██								
	협력적(Involving)			██								
수용적(Accepting)		██										

요약 심리측정 프로파일



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)	문제 평가(Evaluating Problems) 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
	문제 검토(Investigating Issues) 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
	혁신 창출(Creating Innovation) 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)	관계 형성(Building Relationships) 상호작용(Interacting with People) (5); 공감대 형성(Establishing Rapport) (3); 호감 구축(Impressing People) (8) 	평균 비교집단의 약 40%보다 높은 잠재력을 가짐
	정보 전달(Communicating Information) 대인 설득(Convincing People) (8); 정보 명료화(Articulating Information) (6); 이의 제기(Challenging Ideas) (10) 	매우 높음 비교집단의 약 95%보다 높은 잠재력을 가짐
	리더십 발휘(Providing Leadership) 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)	회복탄력성 표출(Showing Resilience) 자신감 표현(Conveying Self-Confidence) (7); 평정심 표출(Showing Composure) (7); 갈등 해소(Resolving Conflict) (3) 	평균 비교집단의 약 60%보다 높은 잠재력을 가짐
	변화 적응(Adjusting to Change) 긍정적 사고(Thinking Positively) (7); 변화 수용(Embracing Change) (6); 피드백 요청(Inviting Feedback) (3) 	평균 비교집단의 약 60%보다 높은 잠재력을 가짐
	지원 제공(Giving Support) 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)	세부 지향(Processing Details) 기간 준수(Meeting Timescales) (2); 점검 지향(Checking Things) (3); 절차 준수(Following Procedures) (1)	1 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	극도로 낮음 비교집단의 약 1%보다 높은 잠재력을 가짐
	과업 구조화(Structuring Tasks) 과업 관리(Managing Tasks) (1); 기준 유지(Upholding Standards) (2); 성과 도출(Producing Output) (4)	1 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	극도로 낮음 비교집단의 약 1%보다 높은 잠재력을 가짐
	성공 추구(Driving Success) 실행 지향(Taking Action) (8); 기회 포착(Seizing Opportunities) (8); 목표 추구(Pursuing Goals) (9)	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> 9 <input type="checkbox"/>	매우 높음 비교집단의 약 95%보다 높은 잠재력을 가짐

예상 문화/환경 적합도

개인 유형과 조직문화 간의 관계에 대한 Saville Assessment의 광범위한 연구를 기반으로 김 지훈 님의 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