



- 직업성격 프로파일\_2
- 직무역량 예측\_5
- 역량별 성격특성\_7
- 팀 역할 프로파일\_9

---

대한주식회사

---

김민수  
19900101

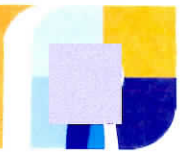
CPOQ<sub>n</sub>

Career Personality Questionnaire

# 직업성격 프로파일

- CPQ(career personality questionnaire)의 결과는 한 개인의 삶과 경력에 일정한 방식으로 작용하는 32개 성격특성들을 하나의 프로파일로 제시합니다. 각 사람은 대개 자신이 선호하는 일정한 방식으로 행동하며 자신만의 고유한 형태의 프로파일을 보입니다.
- 다양한 성격 특성들은 서로 상호작용하여, 상황에 따라 긍정적으로 혹은 부정적으로 작용합니다. 높은 세밀성은 정확하고 치밀하게 처리해야 하는 과제의 수행에는 긍정적으로 작용하지만, 단기간에 여러 가지 일을 신속하게 처리해야 하는 과제의 수행에는 바람직하지 않습니다. 성격 특성은 가지 독립적인 것으로, 어떤 성격특성이 좋다거나 나쁘다고 단정할 수 없습니다.
- 어떤 역할이나 업무에는 우선적으로 요구되는 행동 특성들이 있습니다. 예를 들어, 기획 담당자에게는 계획성과 비평성 등이 요구됩니다. 당연히 계획성과 비평성과 같은 성격특성이 뚜렷한 사람이 이 업무에 적합합니다. 성격특성 프로파일로 어떤 역할이나 업무에 대한 한 개인의 적합도(role/job fitness)를 판단할 수 있습니다.
- 서로 다른 성격특성들로 우리는 다른 사람들과 서로 보완할 수도 있고, 서로 갈등할 수도 있습니다. 두루뭉술하고 낙관적인 사람은 치밀하게 따져야 하는 업무에서 비평적인 사람의 도움을 받을 수 있습니다. 둘 다 통제성과 독립성이 강한 부부나 상사-부하는 서로 충돌할 가능성이 높습니다. 통제적인 사람에게 관용성이 높은 사람이 좋은 파트너십을 발휘할 가능성이 높습니다.

# 직업성격 프로파일



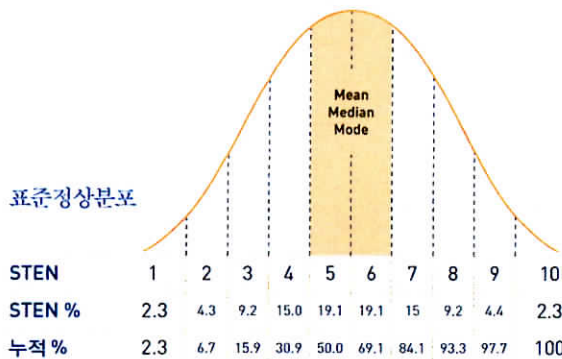
## 성격 특성 요약

김민수씨의 성격을 나타내는 32 개 특성 중, 매우 두드러지게 높은 특성은 **일정준수, 내강성, 감정통제, 개방성, 관용성, 응답의일관성**이며, 매우 낮은 특성은 **통제성, 과시성, 설득성**입니다.

이 성격 특성들의 수준은 100 명 중 7 명 미만이 보일 수 있는 정도입니다.

이런 성격 특성들의 구체적 행동을 요약하면 아래와 같습니다.

두렷한 성격 특성	성격 영역
<ul style="list-style-type: none"> <li>남 앞에 나서기를 싫어하고 남을 통제하기를 원치 않는다. 책임자나 리더 역할을 힘들어한다. (통제성)</li> <li>자기 업적·성과 과시나 인정받는 것에 전혀 관심 없다. 자기주장을 소홀히 할 수 있다. (과시성)</li> <li>남을 설득하는 일을 아주 싫어하고 힘들어한다. 설득하는 역할을 수행하지 못한다. (설득성)</li> </ul>	상황주도
<ul style="list-style-type: none"> <li>최대한 정해진 일정을 지키려 애를 쓴다. 하던 일에 매여 다른 시도를 하기 어렵다. (일정준수)</li> </ul>	과제수행
<ul style="list-style-type: none"> <li>비난이나 억울한 일에도 마음에 상처를 받는 일이 거의 없다. 무감각하게 보인다. (내강성)</li> <li>자기 감정이 드러나지 않게 엄격히 통제한다. 감정적 공감과 갈등해소가 어렵다. (감정통제)</li> </ul>	정서안정
<ul style="list-style-type: none"> <li>개인 간 의견이나 가치 차이, 문화적 다양성에 매우 개방적이다. 주관이 없어 보일 수 있다. (개방성)</li> <li>상대의 실수나 허물에 대해 매우 관대하다. 잘못된 행동을 통제하지 않는다. (관용성)</li> </ul>	대인관계



## ※ 검사 결과의 해석 기준

성격특성 점수는 많은 사람들의 검사 결과를 표준화한 규준집단(norm group)의 정상분포와 비교하여 해석합니다. 이 리포트는 모든 검사 수준을 표준 점수인 Standard ten(STEN) score 와 백분율로 환산하여 알기 쉽게 제시합니다.

# 직업성격 프로파일

- 성격척도의 점수는 직무/역할에 요구되는 수준과 비교해야 합니다. 높은 점수가 좋고 우수하다거나, 낮은 점수가 나쁘고 열등함을 의미하지 않습니다.

영역	척도	%	STEN										행 동 특 성			
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10				
상 황 주 도	통제성		◆													• 남 앞에 나서기를 싫어하고 남을 통제하기를 원치 않는다. <b>책임자나 리더 역할을 힘들어한다.</b>
	표현성				◆											• 말수가 적은 편이며, 의사 전달이나 토론 참여에 다소 소극적이다.
	과시성		◆													• 자기 업적·성과 과시나 인정받는 것에 전혀 관심 없다. <b>자기주장을 소홀히 할 수 있다.</b>
	경쟁심				◆											• 경쟁을 가급적 피하고, 경쟁 상황에 소극적으로 대응한다.
	설득성		◆													• 남을 설득하는 일을 아주 싫어하고 힘들어한다. <b>설득하는 역할을 수행하지 못한다.</b>
	급진성										◆					• 일처리를 서두르지도 않지만 미루지도 않는다.
과 제 수 행	완결성													◆	• 시작한 일이나 하던 일을 완료하고자 하는 의지가 상당하다.	
	세밀성					◆									• 일처리나 행동가점이 꼼꼼하지도 않고 허술하지도 않다.	
	일정준수													◆	• 최대한 정해진 일정을 지키려 애를 쓴다. <b>하던 일에 매여 다른 시도를 하기 어렵다.</b>	
	완벽추구				◆										• 매사 완벽하게 처리하고자 하는 성향이 약하고, 일을 쉽게 처리하려 한다.	
	계획성			◆											• 계획성이 적고 사전 준비보다 임기응변식으로 상황에 대처하는 편이다.	
정 서 안 정	내강성													◆	• 비난이나 억울한 일에도 마음에 상처를 받는 일이 거의 없다. <b>무감각하게 보인다.</b>	
	평정심				◆										• 남보다 쉽게 긴장하고 평정심을 잃는 편이다.	
	감정통제													◆	• 자기 감정이 드러나지 않게 엄격히 통제한다. <b>감정적 공감과 갈등해소가 어렵다.</b>	
	결단성													◆	• 결정을 할 때 오래 고민하지 않고, 신속하게 판단하여 실행하려 한다.	
	낙천성													◆	• 낙천성은 보통 수준으로, 특별히 긍정적이거나 부정적이지 않다.	
사 고 · 논 리	비평성			◆											• 제안의 허실이나 대안의 장단점을 잘 따져보지 않고, 비평적이지 않은 편이다.	
	행동분석					◆									• 다른 사람들의 행동 원인을 분석하는 성향은 보통 수준이다.	
	개념적사고													◆	• 현상의 원리를 설명하는 이론과 개념에 대한 토론을 꽤 좋아한다.	
	자료논리				◆										• 결정을 할 때 객관적 자료나 수치 분석보다는 자신의 직관에 의존하는 편이다.	
변 화 · 혁신	모험성					◆									• 모험심이 보통 수준으로, 불확실한 기회에 대해 쉽게 도전하거나 회피적이지 않다.	
	다양성추구					◆									• 다양성을 추구하는 정도는 보통 수준이다.	
	독립성													◆	• 독자적으로 행동하고자 하며 여론보다는 주관에 따라 행동하는 편이다.	
	독창성					◆									• 독창성이나 상상력의 수준은 보통이다.	
	성과지향성				◆										• 어려운 목표를 피하고, 성과를 내는 데 욕심이 적은 편이다.	
	활동성													◆	• 활동성은 보통 수준으로 특별히 활동적이거나 소극적이지 않다.	
대 인 관 계	공감성			◆											• 남의 심정이나 처지에 별로 공감하는 편이 아니다.	
	개방성													◆	• 개인 간 의견이나 가치 차이, 문화적 다양성에 매우 개방적이다. <b>주관이 없어 보일 수 있다.</b>	
	집단선호					◆									• 여러 사람들과 어울리기 원하는 집단선호는 보통 수준이다.	
	융통성													◆	• 상대나 주변 여건 변화에 따라 행동 방식을 자주 조정하는 편이다.	
	관용성													◆	• 상대의 실수나 허물에 대해 매우 관대하다. <b>잘못된 행동을 통제하지 않는다.</b>	
	조직순응													◆	• 조직의 규범이나 규정, 기존 문화에 대한 순응성의 정도는 보통 수준이다.	

# 직무역량 예측

- 역량이란 탁월한 성과를 내는 개인의 행동 방식입니다. 조직에 필요한 역량들로 팀 리더십, 계획 및 조직화, 분석 및 추론 능력, 비즈니스 마인드, 창의적 혁신, 추진력, 대인 감수성, 회복 탄력성 등을 꼽을 수 있습니다.
- 역량은 타고나거나 한번 습득하면 변하지 않는 것이 아닙니다. 역량별로 제시된 행동특성 정보를 참고하여, 해당 역량에 대해 부정적인 행동을 줄이고, 긍정적인 행동을 강화하면 역량 수준을 향상시킬 수 있습니다.
- 동일한 성격특성이 어떤 역량에는 긍정적으로, 다른 역량에는 부정적으로 작용할 수 있습니다. 집단선호가 강한 사람은 여러 사람과 함께하는 팀 과제를 즐겁게 수행하지만, 장기간 독립적으로 추진해야 하는 업무에는 힘들어 할 것입니다. 요구되는 역할이나 과제의 변화에 따라 적합한 행동을 학습하는 것이 중요합니다.
- 직무역량 프로파일에 제시된 역량의 수준은 성격검사 등의 심리검사 결과만으로 예측한 것으로, 업무 행동의 직접 관찰 결과나 동기, 지식과 경험 등을 통합하여 보면 한 개인의 역량 수준을 보다 정확하게 판단할 수 있습니다.

# 직무역량 예측



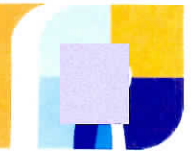
※ 아래 결과는 김민수씨가 응답한 **성격검사 및 능력검사 결과에 근거하여 예측한 역량의 수준**입니다.  
실제 역량 수준은 직무 경험이나 지식 등의 관찰 정보가 보완되어야 정확히 판단할 수 있습니다.

김민수씨의 심리검사 결과,

- 높은 수준의 역량(7 점 이상 / 10 점)은 **회복탄력성, 고객지향성, 유연한 적응력**이며,
- 낮은 수준의 역량(4 점 이하 / 10 점)은 **계획 및 조직화, 탁월성 추구, 팀리더십, 전문성 개발 및 학습, 분석 및 추론 능력**입니다.

	Score	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	잠재적 행동 수준
회복탄력성	9		어려운 시기를 잘 견뎌내고 극복하려는 회복 탄력성의 수준은 매우 높은 편이다.
고객지향성	8		고객을 경청하고 가능한 서비스를 하려는 고객지향성의 수준은 꽤 높은 편이다.
유연한 적응력	7		상황변화에 따라 행동을 조정하고 대응하면서 가능한 대안을 잘 적용하는 편이다.
창의적 혁신	6		참신한 시각을 제시하고 독창적인 방식으로 성과를 향상시키는 혁신성의 수준은 보통이다.
추진력	5		할 일을 제때 실행하고 과제를 추진하여 완료하는 주도적 실행성은 중간 수준이다.
계획 및 조직화	4		일을 계획하고, 계획대로 실행되도록 제때에 자원을 공급하여 일정대로 완결하는 데 별로 효과적이지 못하다.
탁월성 추구	4		업무의 성과 향상과 질적인 탁월성을 추구하는 데 있어서 상당히 수동적인 편이다.
팀리더십	2		구성원들이 팀워크를 이루어 목표를 달성하도록 이끄는 팀 리더십의 수준은 매우 낮은 편이다.
전문성 개발 및 학습	2		전공 및 관련 분야의 지식과 기술을 습득하여 전문성을 향상시키는 수준은 매우 낮은 편이다.
분석 및 추론 능력	1		정보와 경험에 근거한 문제 현상과 원인 분석, 논리적 대안 제시에 전혀 효과적이지 못하다.

# 역량별 성격특성



직무 역량을 발휘할 때, 성격 특성이 긍정적으로 혹은 부정적으로 작용할 수 있습니다. 직무 역량별로 상관이 높은 김민수씨의 성격 특성적 행동들을 5 단계로 구분하여 제시합니다.

◎ : 매우 긍정적    ○ : 긍정적    ● : 중립적    × : 부정적    ☒ : 매우 부정적

역 량	잠 재 적 행 동 지 표
회복탄력성 (9)	<ul style="list-style-type: none"> <li>◎ 비난이나 부당한 일도 쉽게 털어내어 마음에 상처를 거의 받지 않는다.</li> <li>◎ 감정을 매우 통제하여 힘든 상황에서도 감정 기복이 없어 보인다.</li> <li>◎ 자신과 성격이나 가치가 다른 사람들도 매우 개방적으로 대하는 편이다.               <ul style="list-style-type: none"> <li>● 낙천적이지도 염세적이지도 않다.</li> </ul> </li> <li>× 큰일을 앞두고나 예상하지 못한 일을 맞닥뜨리면 쉽게 당황하는 편이다.</li> </ul>
고객지향성 (8)	<ul style="list-style-type: none"> <li>◎ 고객서비스에서 상대방의 실수나 단점에 대해 매우 관용적이다.</li> <li>◎ 고객들의 다양한 가치와 행동방식을 매우 개방적으로 수용한다.               <ul style="list-style-type: none"> <li>● 고객서비스에서 규범과 규정을 준수하려는 성향은 보통 수준이다.</li> <li>● 사람을 상대하는 업무에 대한 선호도는 대다수 사람들의 중간 정도이다.</li> </ul> </li> <li>× 고객의 필요와 형편을 공감하는 성향이 다소 낮다.</li> </ul>
유연한 적응력 (7)	<ul style="list-style-type: none"> <li>◎ 개인 간의 가치나 생활 방식 차이에 대해 매우 개방성으로 대처한다.</li> <li>○ 상대나 상황이 바뀌면 그에 따라 기존의 행동방식을 쉽게 바꾼다.</li> <li>○ 완벽을 추구하지 않아 세부 사항에 매이지 않고 두루 적응을 잘한다.               <ul style="list-style-type: none"> <li>● 다양한 환경과 경험을 추구하는 정도는 보통 수준이다.</li> </ul> </li> <li>× 상황변화에 예민하여 평정심을 유지하기 어려운 편이다.</li> </ul>
창의적 혁신 (6)	<ul style="list-style-type: none"> <li>◎ 독립적인 성향을 매우 강하여 다수 의견을 그대로 따라가기를 원치 않는다.               <ul style="list-style-type: none"> <li>● 상상력이나 독창적인 면에서 부족하거나 두드러지지 않는다.</li> <li>● 새로운 경험을 추구하지도 싫어하지도 않는 편이다.</li> <li>● 특별히 모험적이지도, 안정을 추구하지도 않는다.</li> <li>● 조직규범이나 기존 문화에 순응하지도, 저항하지도 않는 편이다.</li> </ul> </li> </ul>
추진력 (5)	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 추진해야 할 사항을 상당히 신속하고 쉽게 결정한다.</li> <li>○ 하던 일을 완결하고자 하는 성향이 강한 편이다.</li> <li>× 목표 수준을 높게 잡고 많은 성과를 내려는 욕구가 약한 편이다.</li> <li>☒ <b>집단의 일에 나서거나 지시하는 역할을 싫어한다.</b></li> </ul>
계획 및 조직화 (4)	<ul style="list-style-type: none"> <li>◎ 정해진 업무일정을 철저히 준수하여 최대한 시한을 지키려 한다.</li> <li>○ 계획된 과제나 하던 일을 어떻게든 완료하는 것을 상당히 중요시한다.               <ul style="list-style-type: none"> <li>● 일처리에서 특별히 세심하거나 부주의한 편이 아니다.</li> </ul> </li> <li>× 과제 수행 시 질적인 면에서 완벽을 추구하지 않는 편이다.</li> <li>☒ <b>사전에 체계적으로 계획을 세우기보다는 일단 실행하면서 대처한다.</b></li> </ul>
탁월성 추구 (4)	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 중요한 일에 신경을 많이 쓰고 잘하지 못할까 염려를 하는 편이다.               <ul style="list-style-type: none"> <li>● 탁월한 결과를 얻기 위한 일처리의 꼼꼼한 정도는 보통 수준이다.</li> </ul> </li> <li>× 업무상 완벽을 추구하여 탁월한 결과를 얻는 데 관심이 적다.</li> <li>× 탁월한 성과를 내는 데 별로 욕심부리지 않는다.</li> <li>× 업무의 질을 높이는 데 있어서 경쟁의식이 별로 없다.</li> </ul>

역 량	잠 재 적 행 동 지 표
<p>팀리더십 (2)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 바쁘게 일하는 업무를 선호하는 정도는 보통 수준이다.</li> <li>• 남과 어울려 일하기를 선호하는 정도는 보통 수준이다.</li> <li>× 리더십에 필요한 의사 표현에 다소 소극적이다.</li> <li>☒ 집단의 일을 책임지거나 지시하는 역할을 싫어한다.</li> <li>☒ 남을 설득하거나 남에게 영향을 끼치는 것을 좋아하지 않는다.</li> </ul>
<p>전문성 개발 및 학습 (2)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 전문성 개발에서 주요 개념과 근본 원리 학습을 중요시하는 편이다.</li> <li>× 자료나 정보에 근거하여 전문성을 개발하려는 성향은 상당히 적다.</li> <li>× 전문성 개발의 필요와 방법을 비평적으로 따져보지 않는 편이다.</li> <li>× 전문성 개발과 지식 습득에 대한 성취 욕구가 다소 낮다.</li> <li>☒ 학습 자료를 논리적으로 해석하는 언어 능력이 매우 낮다.</li> <li>☒ 수리적 정보를 해석하고 추론하는 능력이 매우 낮다.</li> </ul>
<p>분석 및 추론 능력 (1)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 개념적 원리나 이론적 모델에 근거해서 문제를 분석하는 편이다.</li> <li>• 사람들의 행동 원인이나 동기에 대한 관심이 보통 수준이다.</li> <li>× 사실이나 자료에 근거한 논리적 분석과 추론을 별로 좋아하지 않는다.</li> <li>× 대상의 장단점, 긍정적·부정적 측면 등을 별로 따져보지 않는다.</li> <li>☒ 문제분석을 할 때 체계적인 계획 없이 시작하고 본다.</li> <li>☒ 자료나 문서의 분석에 필요한 언어비평 능력이 매우 부족하다.</li> <li>☒ 문제분석에 필요한 수리비평 능력이 매우 낮다.</li> </ul>



# 팀 역할 프로파일

- 하나의 팀이 효과적으로 작동되기 위해서는 여러 역할들이 필요합니다. 주로 관계지향적인 역할에는 조정형, 네트워크형, 팀워크형이 있고, 과제지향적인 역할에는 성과지향형, 실행형, 완결형, 사고지향적인 역할에는 비평형과 아이디어형이 있습니다.
- 사람들마다 성격특성에 따라 선호하는 팀 역할이 다릅니다. 자신이 선호하고 잘할 수 있는 역할로 팀에 기여할 수 있습니다. 동시에 자신이 선호하지 않거나 잘하지 못하는 역할을 잘하는 다른 사람들로부터 배우거나 협동함으로 팀 시너지를 낼 수 있습니다.
- 팀 역할 프로파일은 한 개인의 여덟 가지 팀 역할에 대한 상대적인 선호도를 비교하여 제시합니다. 자신과 배우자나 동료들이 각각 선호하는 팀 역할을 비교해 보십시오. 또 팀 구성원들의 팀 역할 분포를 그려 보십시오. 현재 가정이나 소속된 팀에서 보이는 지배적인 역할이나 취약할 역할이 무엇인지, 또 팀의 전반적인 분위기나 문화를 판단해 볼 수 있습니다.

# 팀 역할 프로파일



팀 역할 프로파일 정보는 팀 상황에서 필요한 역할을 강화하는 데 유용합니다. 개인의 성격 특성 정보로 김민수씨의 팀 역할 선호도를 예측하면,

- 완결형, 팀워크형을 다소 선호합니다.
- **네트워크형, 조정형**을 상당히 싫어할 것입니다.

영역	역할	역할 행동	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<b>관계</b> 	<b>조정형 (3)</b>	목표의 설정과 구성원의 역할배정에 중요한 역할을 한다. 목표 달성을 위해 사람들을 인내심을 갖고 유연하게 대한다. 논쟁이 일어나면 결정적인 시점에 개입하여 조정한다. 공적으로는 남들에게 동기를 부여하나 개인적 관계형성에는 적극적이지 않다.										
	<b>네트워크형 (3)</b>	폭넓게 관계를 형성하는 수완으로 자원이 되는 대상과 기회를 잘 찾는다. 외부와의 연계로 조직에 기여할 수 있다. 새로운 변화에 유용하나, 일상의 이슈에 대한 열정이 빨리 식고, 늘 새로운 기회를 찾는다. 외향적이고 융통성이 많다.										
	<b>팀워크형 (7)</b>	과제중심적이기 보다 관계 중심적이다. 구성원들 간의 의사소통과 조화를 중요시하여 경쟁하고자 하며 호혜적이다. 특히 그 팀의 팀장이 경쟁적이며 목표지향적이면 팀 구성원 간에 더 많은 협조를 끌어내는 역할을 한다.										
<b>과제</b> 	<b>성과지향형 (5)</b>	목표지향적이고 과제중심적이다. 구성원들의 경쟁심을 자극하여 성과에 기여하게 한다. 구성원들의 업무 향상을 독려하고 지원한다. 성취욕구와 승부욕이 강하며 실망 또는 좌절에 쉽게 감정을 드러낸다. 의심이 많고 비판적이며 남에게 도전적이다. 배려가 부족하기 쉽다.										
	<b>실행형 (5)</b>	누군가가 세운 계획을 실행하는 역할을 선호한다. 전략이나 계획을 실행 가능하도록 조정하고 구체적인 방법을 찾는다. 실행상의 세부 사항에 주의를 기울인다. 종종 남이 회피하고 마다하는 일도 묵묵히 맡아서 수행한다.										
	<b>완결형 (7)</b>	문제를 늘 염두에 두고 세부적으로 검토하여 완벽한 마무리를 해내려 한다. 일을 조직화하는 역할로서 프로젝트의 세부적인 사항까지 검토하여 계획을 세우고, 시연해본다. 프로젝트 도중에 쉽게 그만두는 팀 구성원들을 보완하는 역할을 한다.										
<b>사고</b> 	<b>비평형 (6)</b>	냉정하게 비판하는 능력이 있어 부서가 잘못된 방향으로 가는 것을 경고한다. 현 상황의 기회와 위험 요인을 균형 있게 살피고 찬반 논리를 잘 따져 결정한다. 팀목표 수행에 적극적으로 나서기보다, 관찰자로서 평가하고, 의견을 제시하는 역할을 선호한다.										
	<b>아이디어형 (5)</b>	독창적 아이디어로 팀에 활력을 준다. 창의적이거나 다소 급진적이어서 실용적이지 않은 경향이 있다. 간섭받지 않고 독립적으로 일하기 원한다. 내성적이나, 직선적이고 비판적이다. 조정형, 비평형과 함께 아이디어를 검토하는 것이 유익하다.										