



Classic 2.0 버전



Name Respondent

2013.07.23

이 보고서는 에 의해 제공됨:



한국교육컨설팅연구소
Korea Educational Consulting Institute

Korea Educational Consulting Institute

우편번호: 121-844

대한민국 서울시 마포구 월드컵북로 12안길 5

(성산동 114-6)

에어컨테이너빌딩 4층



개요

DiSC® Classic 2.0

잘 오셨습니다! 이제 당신은 *DiSC® Classic* 진단의 첫 번째 단계를 막 끝냈습니다. 이제 자신에 대해 인지하고 개인적 효과성을 증대시켜보십시오.

이 보고서는 4개의 중요 부분으로 구성되어 있습니다.

해석단계 I 여기에서는 당신이 응답한 DiSC 진단에 기초하여 당신과 당신의 독특한 행동경향에 초점이 맞추어져 있습니다. 먼저 DiSC 그래프를 보게 되며 이 그래프는 피드백의 기초가 됩니다. 첫 번째 해석단계에서 당신의 가장 높은 DiSC 유형과 성향, 욕구, 선호하는 환경, 효과증진 전략을 알게 됩니다. 두 번째 해석단계에서는 행동강도지표를 알아봄으로써 당신의 잠재적인 강점과 약점을 인지하게 될 것입니다. 세 번째 해석단계에서 당신은 독특한 당신의 행동유형에서 어떻게 DiSC 유형을 조합할 수 있는지 알게 될 것입니다.

해석단계 II DiSC 유형을 살펴보고 그에 맞는 경향성, 욕구, 선호하는 환경과 각 유형별 효과적인 전략을 알아봅니다.

해석단계 III 15 가지 전형적 행동유형 개요

해석단계 IV 당신의 보고서를 통해 점수와 데이터 해석을 제공합니다.

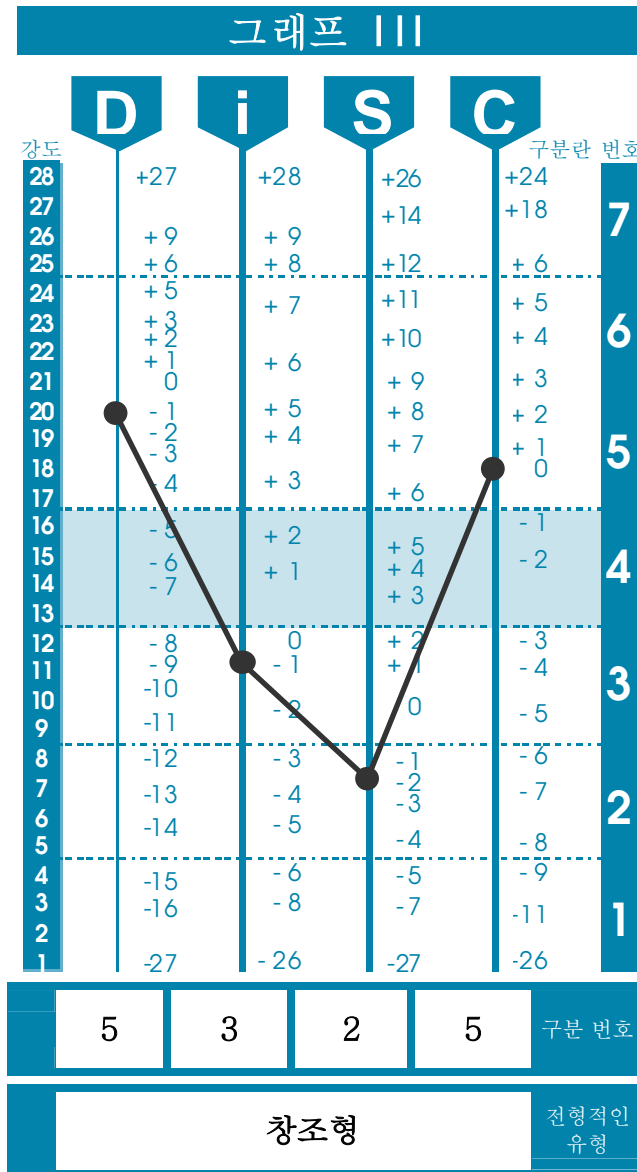
당신의 보고서를 읽어보면서, 어떤 DiSC 유형도 좋고 나쁜 유형이 없으며, 옳고 그름도 없다는 것을 기억하십시오. 이 보고서는 환경에 따른 당신의 독특한 응답을 보여줍니다. 먼저 당신의 보고서를 다 읽어본 다음, 그 결과를 나에게 잘 맞추기 위해 나를 잘 설명하는 문장에는 표시를 하고 그렇지 않은 문장은 지워버립니다.

이제 시작하십시오.

당신의 DiSC® 그래프

DiSC® Classic 2.0

아래 보여지는 당신의 그래프는 당신이 응답한 각각의 DiSC 유형별 점수를 보여줍니다. 각각의 해석단계는 이 점수에 기초합니다. 당신의 가장 높은 DiSC 유형을 읽어보고, 잠재적인 강점과 약점, 전형적인 행동유형까지도 알아보십시오.





해석단계 I: 당신의 가장 높은 DiSC 유형

DiSC® Classic 2.0

해석단계 I

환경 인지와 그 환경에 있어서 갖고 있는 통제력의 정도에 대한 당신의 응답을 기반으로 하였을 때 Name 이 가장 높은 점수를 획득한 부분은 주도형(D)과 신중형(C)이다. 주도형과 신중에 대한 설명을 읽고 자신의 모습과 얼마나 일치하는지 살펴 본다. 14쪽에 제시된 다른 유형에 대한 설명도 읽으면서 그 유형도 파악한다.

주도형과 신중형 (DC)

Name 은 주도형과 신중형 범주 모두에서 높은 점수를 기록했다. 이는 당신의 Classical Profile을 형성하는데 이 두 가지 범주가 연관되었다는 것을 의미하는데 이는 이 보고서의 3단계에서 논하도록 하겠다.

주도형 (높은 D) 들은 자신이 바라는 결과를 얻기 위해 행동을 하길 좋아한다. 반면, 신중형 (높은 C) 형들은 정확하고자 하고 품질과 정확성을 가치 있게 여기는 환경에서 일하면서 주요한 세부 사항에 초점을 맞추고자 한다.

높은 D 형들은 자기 발전과 개인적 성과창출 기회를 찾으며 권력과 권한이 있는 자리에 오르고 싶어한다. 주도형의 주요 목표는 통제와 결과이며, 빠른 결정을 내릴 수 있는 자유이다. 이와는 반대로 높은 C형들은 분석적인 방식으로 결정을 내리고 정확하고자 한다. 그들은 성과에 영향을 미치는 요소들을 통제하고 자신의 전문성을 보여줄 수 있는 기회를 찾는다. 기술과 성과에 있어 인정 받고 싶어하기도 한다.

주도형들은 다양한 활동에 뛰어들고 다양한 범주의 업무를 포괄한다. 사실, 그들은 어려운 임무를 받거나 자신의 세계관에 가끔씩 충격을 줄 수 있을 때 일을 가장 잘 해낸다.

높은 C 형은 분석적 사고자로서, ‘ ” 왜?’ 라고 묻길 좋아한다. 그들에게는 문제를 해결하기 전 문제의 변수를 이해하는 것이 중요하기 때문일 것이다. 일단 업무가 명확하면 높은 C 형들은 체계적 접근 방식을 이용하여 문제를 해결한다. 어떠한 경우에도 그들의 목표는 탁월한 결과를 성취하는 것이다.

최고 품질의 일을 해내기 위해 높은 D형들은 그룹과 자신을 동일시하고 보조를 맞추는 것이 필요하다. 상사들과 동료들은 필요할 때 예측 가능한 환경을 구상할 수 있도록 도움으로서 이러한 개인들에게 힘을 줄 수 있다.

다른 이들과 함께 일할 때 이러한 높은 C 형들은 외교적인 자세를 취하고 갈등을 피하기 위해 간접적 접근 방식을 사용한다. 의견 불일치에 대한 관용을 기르게 되면 좀 더 효율성이 높아질 것이다. 또한 토론을 장려하고 촉진하는 동료들을 갖고, 논쟁의 여지가 있는 의견을 개진하는 사람들과 함께 일하면 도움이 될 것이다.

다시 말하지만 이 두 범주가 당신 내면에서 갈등을 일으키진 않는다. 각 범주의 각 측면들이 당신의 Classical Profile 패턴을 형성하고 있다.



단계 II: 당신의 행동경향 강도지표

DiSC® Classic 2.0

해석단계 I

우리 각자가 갖고 있는 강점은 우리를 독특하고 가치 있게 만들며, 우리는 우리의 장점을 인지하게 합니다. 그럼으로써 우리 환경에서 필요한 사람이라는 느낌도 갖게 됩니다. 그러나, 어떠한 강점도 남용되거나 적합하지 않게 사용된다면 약점이 될 수도 있습니다. 여기에 각 유형별로 높고, 중간, 아래의 행동들을 설명하는 형용사가 있습니다. 당신의 경향성에 대해 좀 더 알고 싶다면 페이지를 넘겨서 어떻게 하면 잠재적인 강점과 약점을 알아갈 수 있는지 알아보십시오.

| D-주도형 | i- 사교형 | S-안정형 | C-신중형 |
|---------------|-------------|-------------|-------------|
| 28 자기중심적인 | 28 열정적인 | 28 수동적인 | 28 완벽주의적인 |
| 27 직선적인 | 27 사교적인 | 27 참을성 있는 | 27 정확한 |
| 26 대담한 | 26 설득력 있는 | 26 충실한 | 26 사실을 추구하는 |
| 25 지배적인 | 25 충동적인 | 25 예측 가능한 | 25 수완이 있는 |
| 24 요구가 많은 | 24 감정적인 | 24 협조적인 | 24 체계적인 |
| 23 강인한 | 23 자신을 내세우는 | 23 차분한 | 23 관습적인 |
| 22 위험을 감수하는 | 22 신뢰하는 | 22 소유욕이 있는 | 22 예의 바른 |
| 21 모험심이 강한 | 21 영향력 있는 | 21 만족하는 | 21 주의 깊은 |
| 20 결단력이 있는 | 20 상냥한 | 20 활동적이지 않은 | 20 자제력 있는 |
| 19 호기심이 많은 | 19 불임성 있는 | 19 느긋한 | 19 기준이 높은 |
| 18 자신감이 있는 | 18 관대한 | 18 드러내지 않는 | 18 분석적인 |
| 17 경쟁심이 강한 | 17 안정된 | 17 사려깊은 | 17 민감한 |
| 16 신속한 | 16 매력적인 | 16 친절함 | 16 성숙한 |
| 15 자립심이 강한 | 15 자신감이 있는 | 15 안정된 | 15 회피하는 |
| 14 위험요소를 따져보는 | 14 설득력이 있는 | 14 융통성 있는 | 14 독자적인 |
| 13 자신을 비판하는 | 13 관찰력이 예리한 | 13 외향적인 | 13 옳다고 생각하는 |
| 12 내세우지 않는 | 12 분별력이 있는 | 12 빈틈없는 | 12 자기주장을 하는 |
| 11 겸손한 | 11 사려 깊은 | 11 열정적인 | 11 끈기 있는 |
| 10 현실적인 | 10 사실을 중시하는 | 10 비판적인 | 10 독립적인 |
| 9 찬반을 고려하는 | 9 논리적인 | 9 불만족한 | 9 엄격한 |
| 8 삼가는 | 8 감정을 조절하는 | 8 안절부절하는 | 8 확고한 |
| 7 보수적인 | 7 소극적인 | 7 성급한 | 7 완고한 |
| 6 침착한 | 6 의심하는 | 6 여유없는 | 6 독단적인 |
| 5 온화한 | 5 비판적인 | 5 변화를 지향하는 | 5 반항적인 |
| 4 조용한 | 4 무관심한 | 4 흠을 잡는 | 4 도전적인 |
| 3 확신이 없는 | 3 움츠리는 | 3 자발적인 | 3 완강한 |
| 2 의존적인 | 2 수줍어 하는 | 2 변화를 추구하는 | 2 요령 없는 |
| 1 조심성이 있는 | 1 말이 없는 | 1 활동적인 | 1 신랄한 |

단계 II: 당신의 행동경향 강도지표

DiSC® Classic 2.0

다음 4페이지는 당신의 각각의 DiSC® 유형의 수준을 나타내는 단어를 설명한 것입니다.

D 유형

D유형에 점수를 준 사람들은 일반적으로 다음의 형용사로 설명됩니다. 당신의 강점이라고 생각하는 단어에 동그라미를 치고 도전할만한 잠재적인 분야에는 표시를 해두십시오.

강압적인: 업무 환경에서 이것은 ‘아니오’ 라는 대답을 받아들이지 않는다는 의미이다. 부정적 의견에 맞서 일을 하거나 매우 짧은 시간 동안 품질 기준을 준수해야 할 때 이러한 특성은 도움이 될 수 있다. 하지만 거만해지거나 완고해진다면 더 이상 강점이 아니다.

위험감수자: 과감한 결정을 내리고 그것을 수행하는 사람이 된다는 것은 다른 이들이 그런 일을 하지 못할 때 큰 힘이 될 수 있다. 하지만 지나치거나 적절치 못하게 사용되면 위험 감수는 무모한 것으로 보일 수 있다.

모험심 있는: 많은 사람들이 이러한 유형의 사람을 곁에 두고 싶어하는 이유는, 이들 때문에 좀더 활기를 느낄 수 있기 때문이다. 또한 타인들에게 영향을 미쳐서 공통의 목표를 달성할 때 좀 더 적극적으로 위험을 감수하게 할 수도 있다. 하지만 지나치게 되면, 흥분에 대한 극단적 필요로 인해 타인이 지치는 경우가 생긴다.

결단력 있는: 결단력 있는 사람들을 리더로 보는 경향이 있는데 그것은 그들이 확신에 차 있기 때문이다. 지도를 하기 보다는 따르길 선호하는 사람과 함께 일한다면 이러한 특성은 유익이 될 수 있다. 하지만 당신의 방식에 타인이 동의하지 않을 때 타인의 감정을 거칠게 다루거나 완고해 지지 않도록 노력해야 한다.

호기심 많은: 호기심으로 좀 더 나은 방안이나 새로운 방법을 찾게 된다면 장점이 된다. 하지만 끝도 없이 질문하고 끼어들면 약점이 될 수도 있다.

자신하는: 능력에 대한 믿음은 리더의 자리로 여러분을 이끈다. 귀하의 자신감과 확신은 동료들을 고무시킬 수 있다. 하지만 이러한 특성에 너무 기대게 되면 다른 이들이 당신을 오만하다고 볼 수 있다.

경쟁심 있는: 최고가 되기 위한 노력은 탁월한 업적과 대단한 성공으로 이어질 수 있다. 승리자가 되고자 하는 성향은 최종적 목표에는 못 미칠지라도 많은 것을 성취하게 해 준다. 하지만 승리만 생각하고 비용에 관심을 가지지 않는다면 강박적으로 변할 수 있다.

i 유형

i유형에 점수를 준 사람들은 일반적으로 다음의 형용사로 설명됩니다. 당신의 강점이라고 생각하는 단어에 동그라미를 치고 도전할만한 잠재적인 분야에는 표시를 해두십시오.

자신감있는: 일을 해내는데 있어서의 자신의 능력에 대한 강한 믿음은 다른 이들을 고무하여 새로운 수준의 성공을 야기할 수 있는 위험을 감수하게 한다. 자신감 있는 사람들과 함께 일하는 것은 유익하다. 그들의 자신감으로 다른 이들이 짜증을 내거나 다른 이들을 소회시킬 정도로 의기양양해 하거나 자기만족적으로 변하지 않는다면 말이다.

확신하는: 다른 이들이 이러한 성격을 좋아하는 이유는 당신이 신뢰성 있고 믿을만하기 때문입니다. 또한 다른 이들과 함께 공통의 목표를 향해 일을 할 때 귀하의 방식대로 사물을 볼 수 있도록 설득하는데 도움이 될 것이다. 하지만 이러한 특성을 정직하지 않은 방식으로나 왜곡된 방법으로 사용하지 않도록 주의해야 한다. 그렇지 않으면 타인의 신뢰를 잃을 수 있다.

관찰력이 있는: 행동을 취하기 전에 가능한 많은 정보를 모은다는 것을 의미하기도 한다. 다른 이들의 결정을 알리는데 도움이 되기 때문에 다른 이들과 함께 할 때는 강점이 된다. 하지만 관찰만 하고 행동으로 옮기지 않는다면 꾸물거린다고 여겨질 수 있다.

분별력이 있는: 아이디어와 계획은 종종 서로 함께 완성되기 때문에 바라는 결과가 무엇인지 분명한 생각을 갖고 있어야 한다. 다양한 제안들을 분별할 수 있는 능력은 최고가 최고의 자리에 오를 수 있게 해 준다. 하지만 너무 과하면 편협해질 수 있다.

심사숙고하는: 과거의 경험에서 배울 때 이러한 특성을 긍정적인 방식으로 사용한다. 하지만 너무 의존하게 되면 숙고하는 성격으로 인해 앞으로 전진하지 못하게 된다.

사실을 중시하는: 직설적이고 현실적이라는 말은 당신을 잘 설명해 주는 용어이다. 사실적이라는 특성은 동료들이 반기는 특성이다. 특히 자신들의 아이디어가 너무 고상하거나 근거가 없을 때 그렇다. 하지만 과용되면 만물박사 혹은 결점을 들추는 사람으로 비취질 수 있는 위험이 있다.

논리적인: 상식과 이성적 추리가 가능한 능력 때문에 다른 이들이 논쟁을 해결하거나 문제에 대한 최고의 해결 방식을 도출하기 위해 당신에게 도움을 요청하곤 한다. 하지만 늘 논리만 고집하게 되면 새롭거나 검증되지 않은 것을 해 보려는 팀을 제한하는 수가 있다.



단계 II: 당신의 행동경향 강도지표

DiSC® Classic 2.0

해석단계 I

S 유형

S 유형에 점수를 준 사람들은 일반적으로 다음의 형용사로 설명됩니다. 당신의 강점이라고 생각하는 단어에 동그라미를 치고 도전할만한 잠재적인 분야에는 표시를 해두십시오.

열정적인: 당신의 열정은 과급력이 있다. 그리하여 당신이 역동적 환경을 만드는 동안 다른 이들의 행동을 이끌어낼 수 있다. 하지만 열정이 지나치면 선불리 움직이게 되고 품질을 타협하거나 주요한 세부 사항을 간과하게 된다.

비판적인: 지나친 정직만이 일을 진행시키고 잘못된 프로젝트를 걸러낼 수 있는 유익한 수단일 때는 자신과 조직을 잘 지도할 수 있는 단호한 행동을 보이곤 한다. 하지만 당신의 그 비판이 다른 이들의 감정을 무시하지 않도록 주의해야 한다.

불만족스런: 불만족은 더 대단한 성과나 눈에 띄는 결과를 찾기 위한 힘이 되기도 한다. 하지만 이러한 요소가 너무 지나치면 타인이 당신을 부정적으로 볼 수 있다.

조바심 많은: 다중 처리 능력은 조바심 많은 특성과 보조를 맞춘다. 이러한 특성은 많은 다양한 프로젝트 간의 균형을 이루어야 할 때 유용하다. 하지만 이러한 경향은 한 번에 한 문제에만 초점을 맞춰야 할 때 문제를 야기할 수 있다.

충동적인: 때로 행동을 하면서 쉽게 결정을 내린다는 의미이다. 업무 환경에서 이러한 과단성은 어려운 문제에 부닥쳤을 때 환영을 받는다. 하지만 너무 빨리 결정을 내리거나 필요한 모든 정보를 손에 넣기 전에 결정을 내리면 오히려 화가 될 수 있다.

침착하지 못한: 새로운 도전과 신선한 개념을 찾는 것이 이 특성의 긍정적 측면이다. 새로운 지평을 찾기 위한 여정은 프로젝트를 흥미롭게 하여 전체 팀에게 유익을 줄 수 있다. 하지만 지나치게 되면 불안함이 불행이나 쓰라림으로 이어질 수 있다.

변화 지향적인: 이러한 기술을 이용하여 침체의 함정을 피하면서 언제나 당신은 새로운 아이디어와 혁신적 방안을 찾게 된다. 하지만 변화에 너무 초점을 맞춘 나머지 전통의 긍정적 측면을 놓치지 않도록 주의해야 한다.

C 유형

C 유형에 점수를 준 사람들은 일반적으로 다음의 형용사로 설명됩니다. 당신의 강점이라고 생각하는 단어에 동그라미를 치고 도전할만한 잠재적인 분야에는 표시를 해두십시오.

조심하는: 행동이 조심스럽고 신중하다는 명성이 귀하보다 우선할 때가 있다. 이러한 기술은 품질이 중요한 상황에서 정확하지 않은 것과 실수를 예방하는데 도움이 된다. 하지만 조심성이 지나치면 중요한 프로젝트의 완수를 막는 관성을 야기할 수 있다는 사실을 명심해야 한다.

자제력 있는: 말을 하지 않고 비난을 삼가는 것은 태만한 행동일 수 있다. 비난을 피함으로 당신은 개방성과 혁신을 장려하게 됩니다. 하지만 제약이 너무 많으면 당신과 동료 사이의 갈등을 해결하지 못하게 됩니다.

기준이 높은: 일을 형편 없게 하거나 전심을 기울이지 않는 것은 당신을 당황스럽게 하기에 자신은 물론 타인에게도 목표를 강요한다. 이러한 노력은 자신은 물론 동료들이 더 높은 것을 달성하도록 고무시킬 수도 있다. 하지만 비현실적으로 높은 수행 기대를 갖게 되면 팀 일원들 사이에 걱정과 불만을 야기할 수 있다.

분석적인: 모든 세부사항과 가능한 결과를 계산하는 냉철한 논리로 과제에 접근한다. 본능보다 이성을 우선시하게 되면 계획성 없는 해결 방식을 없애게 되는 장점이 있다. 하지만 창조성을 최소화 시키면 약점이 될 수 있다.

예민한: 이러한 특성은 프로젝트의 복잡함이나 미묘함을 다뤄야 할 때 강점이 될 수 있다. 하지만 사소한 어려움이나 장애에도 당황하면 약점이 될 수 있다.

성숙한: 복잡한 문제를 해결하기 위해 경험과 지혜를 사용하는 것이 이러한 특성이 가장 잘 나타나는 예이다. 하지만 경험에 의존하다 새로운 아이디어에 마음을 닫는다면 기대와 다른 결과를 얻을 수 있다.

회피하는: 때로 자신의 유익을 위해 개인의 갈등이나 내분을 피한다는 의미이다. 하지만 너무 애매한 입장을 취하게 되면 의사소통이 끊어지고 신뢰성에 대한 의구심이 생기게 된다.

단계 III : 당신의 전형적 행동유형

DiSC® Classic 2.0

사람들의 4 가지 행동유형인 주도형, 사교형, 안정형, 신중형은 각 4 가지 유형을 결합시킨 행동유형을 창조해냅니다. 연구자들은 가장 빈번히 나타나는 15 가지 독특한 유형을 발견했습니다. 심리학 이론분야와 의료분야의 연구자들이 손을 잡고 “퍼스널 프로파일” 을 개발하였습니다. 이 프로파일은 개인의 이해를 돕고 그들의 행동유형의 특징을 설명해줍니다.

Name, 당신의 전형적인 행동유형은 창조형 [Creative] 입니다. 아래의 설명을 읽어보고 나를 가장 잘 설명하고 있는 부분에 표시하도록 하십시오.

창조형 [Creative]

Name의 동기

창조형인 Name 은, 독특한 성취방법과 혁신적인 해결책을 찾는다. 표면적으로 당신은 모순된 성향을 갖고 있다. 예를 들어, 매우 감수성이 있지만, 당신이 원하는 것이 있으면 공격적인 성향을 보여준다.

상황이나 환경을 통제하려고 한다. 대개, 권력을 얻거나 상사가 되고자 하기 때문은 아니다. 대신, 당신의 창의적인 해결책과 대담한 생각을 시도할 수 있는 환경을 만들고자 하는 것이다. 당신에게 있어, 변화는 위협적인 것이 아니라 활기차게 해주는 것으로 보인다.

대부분, 당신은 감정을 잘 드러내지 않는다. 다른 사람들과 관계를 형성할 때 거만해 보이거나 차가워 보인다. 확고한 결과에 대한 걱정은 하지만, 사람들과 어울리는 것에 신경을 덜 쓰기 때문이다. 대부분 당신은 높은 성취를 하고 있는 “ 완벽주의자” 이다.

Name의 업무 습관

문제를 푸는 혁신적인 아이디어를 제공함으로써, 당신은 조직적이고 체계를 개발하는데 영향을 주고자 한다. 당신의 통찰력과 반응들은 때로 얼마나 프로젝트가 빨리 진행되며 얼마나 성공적으로 끝까지 진행되는지에 중요한 요소가 된다. 당신은 어떤 현상에 혁신적인 접근을 하는 사람이고, 때로 당신이 새로 만들거나 제안한 해결책이 실속이 있다. 당신은 새로운 과정을 고안하고 시작한다. 도전이 환경적으로 어렵다 해도 도전하는 것이 최선이라고 믿는다.

위기에 닥치거나 갑작스럽게 계획이 변경될 때, 당신은 빨리 생각하고 신속하게 대응할 수 있는 능력이 있다. 사실을 중시한다는 것은 잘못된 행동에 대해서도 매일 결정을 내린다는 것이다. 그러므로, 우유부단은 당신에게 문제가 되지도 않는다. 그러나, 가장 훌륭한 답을 선택하기 전에 모든 부가사항들을 알아볼 수 있게 충분한 시간을 선호한다. 사실, 직업이나 인생을 설계하는 것과 같은 큰 결정일수록 상당히 신중하게 된다.

빠른 생각을 할 수 있는 당신의 재능은 선견지명으로 나타난다. 주어진 일을 하도록 강요할 때 이러한 점이 잘 드러난다. 프로젝트에 임하는 당신은 독립적으로 행동한다. 프로젝트가 틀에 박힌 대로 처리되거나 창의성이 필요하지 않으면, 금방 지루함을 느낀다. 게다가, 창의적 활동을 억제하거나 스케줄대로 진행하지 못하게 되면 당신은 화가 나게 될 것이다.

높은 목표를 달성하지 못하고 성취감을 느끼지 못하게 되면 당신은 좌절하게 된다. 당신이 가치 있게 여기는 개인적인 높은 기준을 동료가 따라오지 못하게 되면 짜증이 나기도 한다. 어떤 경우에, 당신은 너무 무뎉뎉하거나 심지어 무력감에 빠지기도 한다. 비판을 잘 하기 때문에 개혁적인 해결방식과 완벽주의는 사적인 관심사에 신경을 쓰지 않게 만든다.

단계 III : 당신의 전형적 행동유형

DiSC® Classic 2.0

Name 통찰력

탐색할 수 있는 자유가 당신에게 있어 대단히 중요하다. 그래서 독특한 개념을 찾아내고 이러한 점이 완벽함을 이끌어 낸다.

그러나 이러한 질적 추구로 인해 사람관계를 소홀하기도 한다. 다른 사람들의 감정이나 의견을 계획에 반영하지 않는다. 당신의 방식을 보면 알 수 있고, 이러한 점 때문에 동료들의 요구에 귀를 기울이지 않고 차갑게 된다. 따뜻한 면이 있다는 것을 잘 알지 못해서 스트레스를 받거나 좌절할 경우, 공격적이 된다. 때론 재치 있는 의사소통은 당신과 거리가 있어 보인다.

당신이 좋아하는 환경에서 당신의 동료들에게 보다 개방적이 되기는 힘들다. 계획을 세우고 우선순위를 매기는 능력을 보여줄 수 있는 업무환경을 원한다. 또한, 그 제안이 당신이 했던, 다른 사람이 했던 간에 해결책을 다시 확인하고 알아볼 수 있는 권위를 갖고자 한다.

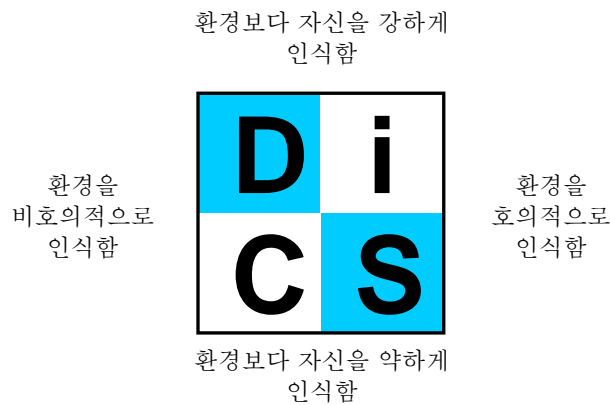
당신의 가장 큰 두려움은 영향력이 부족하다는 것이다. 프로젝트, 팀, 조직의 한계를 받아들임으로 이러한 고민은 경감될 수 있다. 어렵지만, 당신의 한계를 인지하면 도움이 된다. 당신의 창의적인 추진력을 믿고 따르다면 보다 만족할 만한 결론에 도달할 것이다.

업무환경을 개선시킬 수 있는 또 다른 방법은 생산적인 팀을 조직하는 것이다. 완벽하고자 하는 당신의 이기주의적인 면과 강한 욕망은 효과적인 팀워크에 하등 도움이 되지 않는다. 당신의 야망이 동료의 목표와 경쟁하도록 하지 않는 것이 도움이 된다.

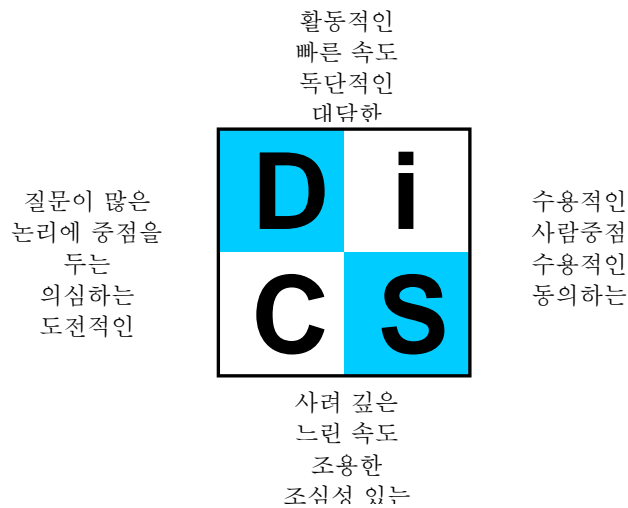
Name 은 도전을 계획하고 시작하는 그러한 능력을 갖고 있는 개혁가로서 조직의 성공을 훌륭히 이끌어 낼 수 있다.

DiSC 검사는 인간행동의 4가지 유형-주도형 (D), 사교형 (i), 안정형 (S), 신중형 (C)- 설명을 4분면에 기초하여 나타낸 것입니다. 어떤 사람은 하나의 유형으로 나타나기도 하고 두 개의 유형, 혹은 세 개의 유형으로 구분되기도 합니다.

여러분의 유형은 다른 유형과 어떻게 다릅니까? 공통점은 무엇입니까? 이 DiSC 모델은 이러한 중요 문제를 이해하도록 도와줄 것입니다. 각 DiSC 유형은 바로 옆에 있는 다른 유형과 공통점을 갖고 있습니다. C와 S유형은 환경보다 자신을 약하게 여기는 공통점을 갖고 있습니다. 환경을 통제하는 것이 어렵기 때문에 환경에 적응하려는 경향이 높다는 것을 의미합니다. 그런데, D유형과 i유형은 환경보다 자신을 강하게 여긴다. 환경을 통제할 수 있다고 느끼기 때문에 보다 독립적인 성향을 나타냅니다. 여기에 D와 C유형은 환경을 호의적으로 보지 않으며(환영하지 않으며, 저항하는), i와 S유형은 환경을 보다 호의적(친근하고 지지하는)으로 보는 경향이 있습니다.



아래의 표는 DiSC 모델을 상세하게 설명해 놓은 것입니다. 보다 관찰 가능한 행동방식으로 네 유형을 설명합니다. C와 S 유형 둘 다 사고적이고 일정대로 일을 진행한다는 것을 알 것입니다. D와 i 유형은 속도가 빠르고 보다 행동적인 성향을 보입니다. D와 C 유형은 질문이 많고 논리에 중점을 두지만, i와 S 유형은 수용적이고 사람관계에 초점을 두고 있습니다.



아래의 표는 4가지 DiSC® 유형의 개요입니다. 당신을 좋아하기도 하고 좋아하지 않기도 하는 사람들을 더 잘 이해하기 위해서 모든 유형의 설명을 읽어보십시오.

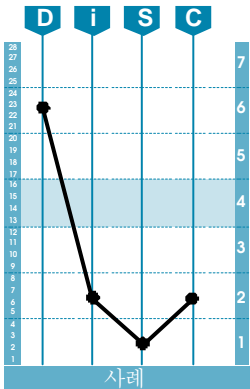
| D 주도형 | i 사고형 |
|--|---|
| <p>결과를 성취하기 위해 장애를 극복함으로써 스스로 환경을 조성한다.</p> <p>설명 이 사람의 성향</p> <ul style="list-style-type: none"> 빠르게 결과를 얻는다 다른 사람의 행동을 유발시킨다. 도전을 받아들인다. 의사결정을 빠르게 내린다. 기존의 상태에 문제를 제기한다. 지도력을 발휘한다. 어려운 문제를 처리한다. 문제를 해결한다. <p>행동계획 이 유형에 필요한 사람</p> <ul style="list-style-type: none"> 찬반 양쪽을 신중히 고려하는 사람 위험요인을 고려하는 사람 신중한 사람 보다 예측 가능한 환경을 조성하는 사람 사실을 조사하는 사람 결정하기 전에 심사 숙고하는 사람 다른 사람의 욕구를 인식하는 사람 <p>선호하는 환경</p> <ul style="list-style-type: none"> 힘과 권위가 제공되는 환경 위신과 도전이 있는 환경 개인적 성취가 가능한 환경 다양한 활동과 업무가 가능한 환경 직접적으로 답이 제공되는 환경 성장의 기회가 있는 환경 통제와 감독으로부터 자유로운 환경 많은 새롭고 다양한 활동이 있는 환경 <p>효과를 높이기 위한 전략</p> <ul style="list-style-type: none"> 어려운 과제를 맡는다 다른 사람의 도움이 필요하다는 것을 이해한다 실제 경험에 근거한 기술을 이용한다 가끔 충격을 받는다 그룹의 일원이라는 점을 인식한다 어떤 결정을 내린 이유에 대해 먼저 말로써 표현한다. 허락을 받아야 할 일도 있다는 것을 안다 일하는 속도를 조절하고 여유를 갖는다 | <p>다른 사람을 설득하거나 영향을 미침으로써 스스로 환경을 조성한다</p> <p>설명 이 사람의 성향</p> <ul style="list-style-type: none"> 사람들과 접촉한다 호의적인 인상을 준다 말썬씨가 있다 다른 사람을 동기유발 시킨다 열정적이다 사람들을 즐겁게 한다 사람과 상황에 대해 낙관적이다 그룹활동을 좋아한다 <p>행동계획 이 유형에 필요한 사람</p> <ul style="list-style-type: none"> 일에 집중하는 사람 사실을 추구하는 사람 단도직입적으로 말하는 사람 성실성을 존중하는 사람 체계적으로 접근하는 사람 사람을 다루는 것보다 일을 다루는 것을 더 선호하는 사람 논리적인 접근을 취하는 사람 자신의 일을 끝까지 수행하는 사람 <p>선호하는 환경</p> <ul style="list-style-type: none"> 인기, 사회적 인정받기를 원하는 환경 능력에 대해 공개적으로 인정받는 환경 의사표현이 자유로운 환경 직무 외 그룹 활동이 있는 환경 민주적인 관계를 맺을 수 있는 환경 통제나 세세한 것으로부터 자유로울 수 있는 환경 의견을 자유롭게 개진할 수 있는 환경 상당하고, 조언해 줄 수 있는 환경 업무환경이 우호적인 환경 <p>효과를 높이기 위한 전략</p> <ul style="list-style-type: none"> D나 S가 중간선 아래에 있다면 시간관리에 신경을 쓴다 의사결정에서 객관성을 갖는다 관리, 경영에 직접 참가한다 타인을 보다 현실적으로 평가한다 우선순위와 마감일을 명확히 한다 D가 중간선 아래에 있다면 타인에 대해 좀 더 단호한 태도를 취한다 |
| C 신중형 | S 안정형 |
| <p>업무의 품질과 정확성을 높이기 위해 기존의 환경 안에서 신중하게 일한다</p> <p>설명 이 사람의 성향</p> <ul style="list-style-type: none"> 중요한 지시나 기준에 관심을 둔다 세부사항에 신경을 쓴다 분석적으로 사고하고 찬반, 장단점 등을 고려한다 예의 바르고 격식을 차린다 갈등에 대해 간접적 혹은 우회적으로 접근한다 일을 정확하게 한다 업무수행에 대해 비평적으로 분석한다 상황이나 활동에 대해 체계적으로 접근한다 <p>행동계획 이 유형에 필요한 사람</p> <ul style="list-style-type: none"> 중요한 업무를 위임 할 수 있는 사람 빠른 의사결정을 하는 사람 가이드라인만으로 정 책을 수행하는 사람 반대 의견과 타협할 수 있는 사람 인기 없는 직책을 맡는 사람 토론을 주도하고 촉진하는 사람 팀워크를 격려하는 사람 <p>선호하는 환경</p> <ul style="list-style-type: none"> 업무수행에 대한 기준이 명확한 환경 품질, 정확성을 가지 있게 여기는 환경 실무적인 환경 전문성을 입증할 수 있는 환경 업무 수행에 영향을 미치는 요인들을 통제할 수 있는 환경 “왜”라는 질문을 요구하는 환경 전문기술과 성취를 인정하는 환경 <p>효과를 높이기 위한 전략</p> <ul style="list-style-type: none"> 주의 깊은 계획을 요구하는 일을 맡는다 직무기술과 수행목표를 정확히 하는 일을 한다 업무수행을 평가한다 수행결과에 대한 구체적인 피드백을 해준다 업적성취만람이나 사람들의 개인적 가치를 존중한다 갈등상황에 대해 인내심을 기른다 | <p>과업을 수행하기 위해 다른 사람과 협력한다</p> <p>설명 이 사람의 성향</p> <ul style="list-style-type: none"> 예측가능하고 일관성 있게 일을 수행한다 참여성이 있다 전문적인 기술을 개발한다 다른 사람을 돕고 지원한다 충성심을 보인다 남의 말을 귀담아 듣는다 충분한 사람을 진정시킨다 안정되고, 조화로운 업무 환경을 만든다 <p>행동계획 이 유형에 필요한 사람</p> <ul style="list-style-type: none"> 갑작스런 변화에도 신속히 대응하는 사람 어려운 과제를 도전적으로 받아들이는 사람 한가지 이상의 다양한 일에 참여하는 사람 자신을 적극적으로 개발하는 사람 일을 적극적으로 추진하는 사람 예측할 수 없는 상황에서도 편안하게 일하는 사람 일의 우선순위를 정하는 것을 도와주는 사람 일을 융통성 있게 처리하는 사람 <p>선호하는 환경</p> <ul style="list-style-type: none"> 변화에 대한 이유가 없는 한 현상을 유지하는 환경 예측 가능한 일상업무가 제공되는 환경 업무 성취에 대한 진실한 평가가 있는 환경 일 때문에 가정생활이 침해 받지 않는 환경 진심으로 평가해주는 환경 그룹일원으로서 인정받는 환경 표준화된 절차가 제공되는 환경 갈등이 적은 환경 <p>효과를 높이기 위한 전략</p> <ul style="list-style-type: none"> 변화를 우선적으로 고려한다 자신의 가치를 지각한다 자신이 전체에 어떤 기여를 하는가를 안다 자신과 유사한 능력과 성실함을 보이는 사람과 일한다 업무를 성취하기 위한 가이드라인을 만든다 창의적인 면을 격려한다 |

다른 전형적 행동 유형들

DiSC® Classic 2.0

다음 페이지들에 15 가지 전형적 유형이 설명되어 있습니다. 각 그래프 형상은 4 가지 DiSC 범주의 경향이 특정하게 혼합된 모습의 인간행동을 보여줍니다.

개발자형 [Developer]



정서: 독자적으로 자신의 욕구를 충족시킨다.

목표: 새로운 기회를 얻음

타인을 판단하는 기준: 자신의 기준을 충족시키는 정도

타인에게 영향을 주는 점: 독자적으로 문제의 해결책을 찾는다; 일할 때 개인적인 능력을 발휘한다.

조직에의 공헌: 책임을 전가하지 않는다; 참신하거나 혁신적인 방법으로 문제를 해결한다.

지나친 점: 자신의 목적을 달성하기 위해 사람과 상황을 조종한다.

압력 아래서: 일을 끝내야 할 때 혼자가 된다; 자신에게 중요한 일을 자신의 뜻대로 하지 못하거나 도전의 기회가 막혀버리면 공격적으로 된다.

두려움: 할일 없이 지루하거나 반복적인 일; 다른 사람에 대한 영향력을 상실하는 것

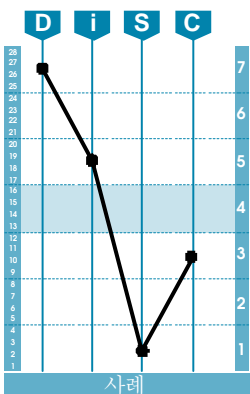
효과증진책: 인내, 이해심을 가짐; 그룹활동에 적극적으로 참여하고 사람들과 협조한다; 업무의 질에 관심을 갖고 업무를 끝까지 철저하게 수행한다.

개발자형은 개인주의적인 경향이 강하다. 이 유형은 항상 새로운 것을 추구한다. 독립심이 상당히 강하기 때문에 독자적인 결과를 내고 싶어한다. 집단의 구속을 받지 않으며 관습에 얽매이지 않고 종종 창의적이고 혁신적인 성과를 내기도 한다.

직선적이고 강인한 행동을 하지만 사람이나 상황을 잘 다룬다. 그러나 자신의 개인주의적 성향이 제약 받는 상황에서 다른 사람과 함께 일하도록 강요 받으면 공격적으로 된다. 자기중심적이며 승진과 도전의 기회를 매우 중시한다. 또한 다른 사람에 대한 기대수준이 높기 때문에 어떤 결과가 자신의 기준을 만족시키지 못하면 비판적으로 된다.

개발자형은 목표를 성취하는데 가장 관심을 기울인다. 발전할 수 있는 기회와 도전이 그들에게 가장 중요하다. 결과에 초점을 두기 때문에 다른 사람의 걱정을 무시하여 동정심이 없어 보인다거나 다른 사람을 배려하지 않는 것처럼 보이기도 한다.

결과지향형 [Result-Oriented]



정서: 자신감을 강하게 표현한다; 개인주의적 성향을 솔직하게 보여준다.

목표: 상황을 주도함; 간섭 받지 않고 독자적으로 함

타인을 판단하는 기준: 과제를 빠르게 성취하는 능력

타인에게 영향을 주는 점: 강한 성격; 자기 주장이 뚜렷함

조직에의 공헌: 고집이 있다; 완강한 태도를 취한다.

지나친 점: 성급함; 승부근성이 강하다.

압력 아래서: 비판적으로 되고 남의 흠을 잡는다; 팀에 참여하지 않으려 한다; 타인의 권한을 침해한다.

두려움: 다른 사람에게 이용당할지도 모른다는 생각; 일이 빨리 진척되지 않는 것; 만만한 상대가 되는 것

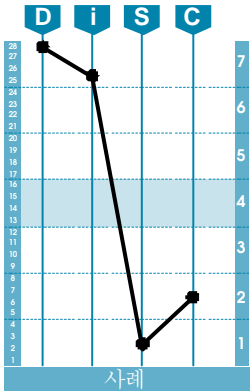
효과증진책: 자신의 생각을 분명히 말한다; 문제를 해결할 때 다른 사람의 의견이나 제안을 구한다; 다른 사람에게 진심에서 우러나오는 관심을 보인다; 좀 더 인내심을 갖고 겸손해진다.

결과지향형은 강한 자신감을 드러낸다. 이런 면이 때로는 오만하게 보이기도 한다. 자신의 능력을 테스트하고 능력을 발전시킬 수 있는 기회를 적극적으로 모색한다. 어려운 업무나 경쟁적인 상황, 특이한 과제나 "중요한" 지위를 좋아한다. 일을 끝내면 스스로 만족감을 나타내고 자신이 돋보일 수 있는 환경에서 책임을 진다.

직접 관리를 하는 일, 시간이 걸리는 세세한 일, 단순 작업 등에 구속되지 않으려 한다. 이 유형은 매우 힘차고 직접적이기 때문에 다른 사람과 관계 맺는 것이 어려울 수 있다. 자신의 독립심을 높이 평가하고 그룹활동이나 위원회에 한 일원으로 참여하면 쉬지 않고 일한다. 개인적으로 일하기를 선호하나 일상적인 활동을 끝내기 위해 다른 사람의 지원을 설득한다.

생각을 빨리 하고 즉시 행동한다. 참용성이 부족하고 다른 사람의 흠을 잘 찾아낸다. 결과를 성취하는 능력으로 다른 사람을 평가한다. 결정력이 있고 완고하며 심지어 면전에서 적대감을 드러내기도 한다. 자신이 책임을 질 일이건 아니건 간에, 필요하다면 그 환경을 받아들인다. 결과지향적인 단호한 성향 때문에 차갑고 무뎠게 보이기도 한다.

직감형
[Inspirational]



정서: 공격을 받아들인다; 우정이나 사람 등 자신의 정서적 욕구를 무시하는 경향이 있다.

목표: 환경이나 사람들을 주도하고 통제한다.

타인을 판단하는 기준: 개인적인 장점, 성격, 사회적 신분의 힘 등을 어떻게 표현하는가의 정도

타인에게 영향을 주는 점: 사람들을 즐겁게 만든다; 지시나 위협한다; 칭찬, 격려 등 보상을 준다.

조직에의 공헌: 사람을 움직인다; 일을 솔선하여 시도한다; 사람의 능력에 대해 많은 것을 요구한다; 다른 사람을 훈련시킨다; 필요한 것을 보충해 준다.

지나친 점: 목적을 달성하기 위해서 수단을 가리지 않는다.

압력 아래서: 상황을 극복하고 조정하기 위한 방법을 짜낸다; 호전적이고 공격적으로 된다.

두려움: 너무 부드럽게 보이는 것; 사회적 지위의 상실

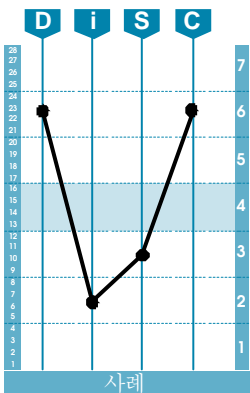
효과증진책: 다른 사람을 진심으로 이해하고 민감하게 배려한다; 필요하다면 그 사람이 누구이던지 간에 그의 자기개발을 돕는다.

직감형은 다른 사람의 사고 방식과 행동을 의식적으로 변화시키고자 한다. 다른 사람의 환경을 통제하고자 한다. 빈틈없이 사람의 동기를 파악하고 조정해서 이 사람이 미리 정해 둔 목표를 향해서 행동하도록 한다.

자신이 원하는 분명한 목표를 갖고 있지만 그것을 즉각 말하지는 않는다. 다른 사람이 목표를 기꺼이 받아들일 만한 준비가 되어 있을 때에만 원하는 목표를 말한다. 예를 들어, 남들의 인정을 원하는 사람에게는 우정을, 권력을 원하는 사람에게는 권한을, 안정을 필요로 하는 사람에게는 안정된 환경을 제공한다.

이 유형은 다른 사람과 접촉할 때 호감을 준다. 시간이 걸리고 단순반복적인 일을 할 때 다른 사람을 설득하여 도움을 구한다. 사람들은 이 유형에게 이끌리는 동시에 미묘한 거리감을 느끼기도 한다. 다른 사람들이 “이용당하고 있다” 는 느낌이 들 수도 있다. 때로는 다른 사람을 두렵게 하거나 다른 사람의 결정을 무시하는 경우도 있다. 이 유형의 사람들은 가능할 때 마다 다른 사람을 설득하는데 있어 말로 하기 때문에 동료들과 일반적으로 잘 지낸다. 목표를 이루는데 있어 주도적이지 않고 잘 융화하여 설득을 하는 방법을 선호한다.

창조형
[Creative]



정서: 공격을 받아들인다; 표현을 억제한다.

목표: 과제를 주도한다; 독자적으로 실적을 올린다.

타인을 판단하는 기준: 자신의 개인적인 기준; 업무를 수행할 때 보여주는 아이디어의 진취성

타인에게 영향을 주는 점: 업무 또는 과제를 수행할 때 일정한 속도를 유지한다. 일이나 프로젝트 수행 시 경쟁심을 보인다.

조직에의 공헌: 변화를 계획하거나 주도한다.

지나친 점: 통명스러움; 비판적 태도; 생색을 내는 태도

압력 아래서: 단조로운 일에 싫증을 낸다; 자신의 능력을 발휘할 기회를 제한 받으면 불쾌하게 생각한다; 지나치게 자기주장을 하거나 독자적으로 행동한다.

두려움: 남에게 영향력이 없는 것; 업무수행이 자신의 기준에 못 미치는 것

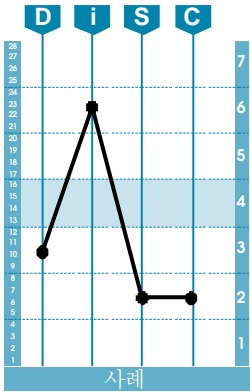
효과증진책: 남들에게 따뜻함을 보여줌; 타인 배려라는 효과적인 커뮤니케이션에 신경을 씀; 팀워크에 협조함, 조직에는 일반적으로 따라야 할 규칙이나 관례가 있다는 점을 인식함

창조형의 행동에는 두 개의 대칭적인 힘이 작용하고 있다. 즉, 눈에 띄는 실적을 바라면서 동시에 완벽을 추구한다. 이들의 공격적인 측면은 예민한 측면에 의해 완화된다. 결정을 내리기 전에 가능한 해결책을 모두 찾아보려 하기 때문에 신속하게 생각하거나 반응하지 못한다.

이 유형의 사람은 과제를 수행할 때 앞을 내다볼 수 있는 능력이 뛰어나기 때문에 실제로 변화를 가져온다. 창조형은 완벽하고 신중한 계획을 세울 수 있는 능력을 보여주고 싶기 때문에 그들이 만들어낸 변화는 대단해 보이지만 그 방법적인 면에서는 상호관계에는 주위를 잘 기울이지 못한다.

이 유형은 연구할 수 있는 자유와 결과를 재조사하고 검토할 수 있는 권한을 원한다. 사소한 결정은 상당히 빠르지만 큰 일을 결정할 때는 상당히 신중하게 된다. “승진할 수 있을까?”, “전근 갈 것인가?” 등, 과제를 완성하는데 있어 친근한 관계에 신경을 쓰지 않기 때문에 차가워 보이고, 냉담해 보이고 무뎠게 보일 수 있다.

촉진자형
[Promoter]



정서: 다른 사람을 쉽게 받아들인다.

목표: 다른 사람들에게 인기, 인정을 받음.

타인을 판단하는 기준: 언어 표현 능력

타인에게 영향을 주는 점: 타인을 칭찬한다, 남들에게 기회를 준다, 호의적이다.

조직에의 공헌: 긴장을 완화한다; 사람을 격려해 주고 업무를 촉진시킨다.

지나친 점: 과장해서 칭찬한다; 지나치게 낙천적이다.

압력 아래서: 부주의하고 감성적으로 된다; 일을 수행할 때 조직적이지 못하다.

두려움: 사회적으로 인정받지 못함; 자신의 가치를 상실하는 것

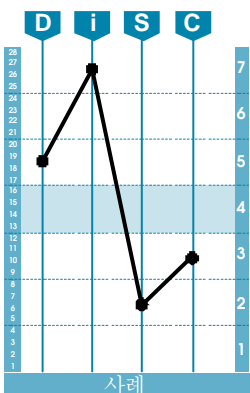
효과증진책: 일하는 시간을 효과적으로 관리한다; 객관성을 유지한다; 일 처리에 대한 긴박감을 갖는다; 감정기복을 조절한다; 약속과 업무를 끝까지 일관성 있게 이행한다.

촉진자형은 일에 도움을 얻을 수 있는 폭넓은 네트워크를 갖고 있다. 사람들과 함께 일하길 좋아하고 사교적이기 때문에 사람을 쉽게 사귄다. 고의로 남을 곤란하게 하는 일은 거의 하지 않는다. 사람들과 관계를 계속 발전시키고 유지할 수 있는 우호적인 환경을 원한다. 언변이 뛰어나기 때문에 효과적으로 자신의 의견을 제안하고 다른 사람이 일을 잘 하도록 열정을 불어 일으킨다. 아는 사람들이 많기 때문에 그들로부터 필요한 도움을 잘 받는다.

모임에 참여하고 사람들과 관계 맺는 것을 좋아하기 때문에 업무를 수행하는 것에는 관심이 적을 수도 있다. 촉진자형의 일이 혼자 일을 집중해서 해야 할 일임에도 불구하고, 사람들을 만나고 관계 맺는 환경을 계속 찾게 된다. 회의, 위원회, 회담에 참석한다.

낙천적이어서 사람들의 능력을 잘못 판단하는 경향이 있다. 또한 모든 사실을 고려하지 않고 성급하게 긍정적인 결론을 내리기도 한다. 코칭과 방향을 설정하여 보다 목표지향적이고 결과를 중시하는 것이 좋다. 시간관리를 잘 하는 것이 어려울 수 있다. 업무 완수가 매우 중요하다는 점을 상기하여 개인적인 대화에 시간을 너무 많이 쓰지 않도록 한다.

설득형
[Persuader]



정서: 사람을 신뢰한다; 열정적이다.

목표: 권위와 명성을 얻음; 지위를 보여줄 수 있는 다양한 상징

타인을 판단하는 기준: 언어 표현 능력; 융통성

타인에게 영향을 주는 점: 우호적이고 솔직한 태도; 개방적인 자세; 뛰어난 언변

조직에의 공헌: 잘 설득하고 잘 마무리한다; 책임을 위임한다; 침착하고 자신감이 있다.

지나친 점: 지나치게 열정적이고 낙관적이다; 지나치게 설득하려 한다.

압력 아래서: 마음이 약해지면 쉽게 설득 당한다; 좋은 인상을 주고자 할 때는 일을 짜임새 있게 처리한다.

두려움: 변화가 없는 환경; 복잡한 관계 형성

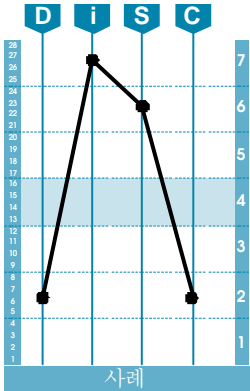
효과증진책: 어려운 과제를 수행한다; 업무를 완성하는데 필요한 중요한 세부 사항에 관심을 갖는다; 정보를 객관적으로 분석한다; 총체적인 시야를 갖는다.

설득형은 사람들과 일을 한다. 우호적으로 일을 하면서 동시에 목적을 달성하려고 적극적으로 노력한다. 적극적으로 사람을 사귀고 여러 유형의 사람들로부터 존경과 신뢰를 얻을 수 있는 능력이 있다. 자신의 생각을 다른 사람에게 표현하며 친구나 고객이 그들에게 관심을 갖도록 유도한다. 이러한 능력은 권위적인 위치를 얻고자 할 때 효과적이다.

사람들과 함께 일하고, 도전이 있고 변화가 풍부하며, 활동적으로 업무를 추진할 수 있는 상황이 이 유형에게 가장 좋은 환경으로 나타난다. 자신을 좋게 보일 수 있는 기회를 제공하는 업무를 찾는다. 이 결과 설득형의 사람들은 자연스럽게 상황을 낙관적으로 보기 때문에 업무의 결과와 사람들의 잠재력에 대해 지나치게 낙관적으로 생각하는 경향이 있다. 또한 자신의 설득력을 과대 평가하기도 한다.

반복적이고 조직화된 일을 피하고 싶어하는 반면에 체계적인 분석 자료를 원한다. "사소한 일"의 중요성을 깨우치면 실제상황의 평가와 자신의 열정 사이의 균형을 잡을 수 있는 정보를 얻게 된다.

카운셀러형
[Counselor]



정서: 사귀기 쉽다; 감정이 풍부하고 이해심이 많다.

목표: 우정을 지키는 것; 사람을 행복하게 해주는 것

타인을 판단하는 기준: 사람의 긍정적인 면을 보고 긍정적으로 수용해 줌

타인에게 영향을 주는 점: 개인적인 관계 형성; “오는 사람을 거절하지 않는” 개방성

조직의 공헌: 안정되어 있고 행동을 예측할 수 있다; 대인관계의 폭이 넓다; 다른 사람의 마음을 잘 이해한다.

지나친 점: 지나치게 관대하다; 사람을 구분하지 않고 누구나 지나치게 신뢰한다.

두려움: 다른 사람에게 압력을 주는 것; 남들에게 해를 끼쳤다고 비난 받는 것.

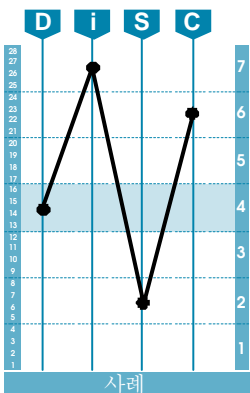
효과증진책: 현실적인 일 처리 마감기한을 설정한다; 주도적으로 과제를 수행한다.

카운셀러형은 인간관계에서 발생하는 문제해결에 특히 능숙하다. 온화하며 동정심과 이해심이 많다는 인상을 준다. 이러한 긍정적인 면이 다른 사람들에게 좋은 사람이라는 느낌을 갖게 한다. 다른 사람을 대할 때 장기적으로 친밀한 관계를 유지하고 싶어한다. 문제에 귀를 기울이며 소극적인 제안을 하고 남에게 자신의 의견을 강요하지 않는다.

지나치게 너그럽기 때문에 비생산적인 사람들까지 참아주는 경향이 너무 많다. 그러나 압력을 받는 경우에는 어려움을 겪기도 한다. 명령하거나 요구할 때 또는 다른 사람을 야단쳐서 바로잡아 줄 때 강경한 방법을 거의 사용하지 않는다. “사람이 중요하다”는 태도를 지니고 있기 때문에 과제완수에는 그다지 중점을 두지 않는다. 때로 현실적인 기한을 설정하고 기한 내에 목표를 달성하기 위해 남들의 도움을 필요로 한다.

카운셀러형은 비판을 받으면 모욕을 당했다고 생각하기도 하지만 대개는 일을 잘 완수했다는 찬사를 받는 것에 더 관심이 많다. 책임져야 할 위치에 있을 때 타인에게 좋은 작업조건을 형성하고 구성원들은 인정하려고 노력한다.

평가자형
[Appraiser]



정서: 다른 사람에게 잘 보이려는 욕구가 강하다

목표: 욕감과 재능을 가지고 일을 수행하여 이기는 것

타인을 판단하는 기준: 행동을 시작하게 하는 능력

타인에게 영향을 주는 점: 강한 경쟁심

조직의 공헌: 사람을 설득하고 격려하여 목표를 달성한다

지나친 점: 권위나 지위, 재능을 많이 사용한다.

압력 아래서: 침착성을 잃고, 비판적으로 되며, 참을성이 없어진다.

두려움: 패배하는 것, 다른 사람에게 나쁘게 보이는 것

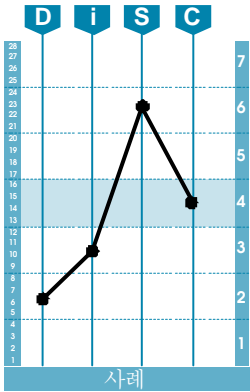
효과증진책: 말은 일을 직접 끝까지 완수한다; 다른 사람에게 불만을 표현할 때 그 사람의 감정과 생각을 살핀다; 일의 속도를 조절한다.

평가자형은 창의적인 아이디어를 실천에 응용한다. 경쟁심이 강하고 목적을 달성하기 위해서는 직접적인 방법을 사용한다. 그러나 이 유형은 대개 사람들에게 신경을 써주기 때문에 사람들은 이 유형을 공격적이라기보다는 적극적이라고 보는 경향이 있다. 이들은 다른 사람에게 명령이나 지시를 하기보다는 설득하여 일에 몰두하도록 한다. 자신이 제안한 활동에 대한 이유를 이성적으로 설명하여 주변 사람들의 협력을 이끌어낸다.

성취자형은 목표를 달성하는데 필요한 구체적인 계획과 추진활동, 과정을 사람들이 알기 쉽도록 설명해 준다. 보통 자신이 설정한 계획에 따라 일하는 것을 좋아한다. 그러나 이기는 것에 너무 집착한 나머지 일이 생각만큼 진척되지 않거나 장기간 꾸준한 업무수행이 요구될 경우 인내심을 상실해 버리기도 한다.

또한 분석력이 뛰어나고 서슴없이 비판도 한다. 때로는 신랄한 표현을 쓰기도 한다. 좀 더 느긋하게 자신의 페이스를 조정한다면 상황을 좀 더 효과적으로 관리할 수 있다. 이들에게 도움이 되는 격언이 있다. “당신이 이기는 사람이 있으면, 당신을 이기는 사람도 있다.”

전문가형
[Specialist]



정서: 온화하고 협조적이다.

목표: 현상유지; 질서 있는 환경

타인을 판단하는 기준: 일차적으로 우정을, 그 다음으로 능력을 고려한다.

타인에게 영향을 주는 점: 일관성 있는 업무수행; 다른 사람과의 조화

조직에의 공헌: 단기 계획에 능하다; 예측이 가능하고 일관성이 있다; 꾸준히 노력한다.

지나친 점: 겸손; 위험 회피; 혁신에 소극적으로 저항한다.

압력 아래서: 권력자나 그룹의 생각을 따른다.

두려움: 변화, 무질서

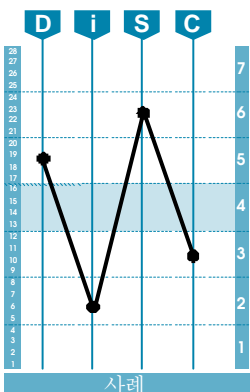
효과증진책: 자신의 견해나 생각을 다른 사람과 함께 나눈다; 일의 결과의 피드백에 대하여 자신감을 갖는다; 업무처리에 빠른 지름길을 찾는다; 중요한 핵심과제와 세부사항에 집중한다.

전문가형은 다른 사람들과 쉽게 친해지며 그 관계가 오래 지속된다. 온화하고 자제력이 있으며 겸손하기 때문에 많은 유형의 사람들과 함께 효과적으로 일을 할 수 있다. 사려가 깊고 인내심이 강하며, 친구라고 여기는 사람에게는 가까이 도움을 준다. 실제로 직장에서도 소수의 동료와 긴밀한 관계를 유지한다.

익숙하고 예측 가능한 환경을 유지하려고 노력한다. 전문화된 영역에서 가장 효율적으로 일한다. 정해진 경로를 따라 작업을 계획하며, 업무 수준에 상당히 일관성이 있다. 주변에서 그러한 업무수행 태도를 인정해 준다면 업무 수준을 일정하게 유지할 수 있다.

변화에 적응하는 데 시간이 걸린다. 따라서 미리 적응할 시간을 주면 자신의 방법을 변화시켜 일정한 업무수준을 유지할 수 있다. 새로운 업무를 시작하고 남기일에 맞출 수 있는 지름길을 개발하려면 도움이 필요하다. 다 끝난 업무도 나중에 다시 마무리 짓겠다는 생각에서 한 쪽에 쌓아 놓기도 한다. “파일 캐비닛에 있는 낡은 서류파일은 모두 버려라” 는 충고를 실천한다.

성취자형
[Achiever]



정서: 의욕적이고 근면하다; 좌절감을 나타낸다

목표: 개인적 성취목표가 뚜렷하다, 따라서 조직의 목표가 개인적 목표와 일치하지 않을 때는 개인적 목표를 위해 조직을 떠나기도 한다.

타인을 판단하는 기준: 구체적인 성과를 만들어 낸

타인에게 영향을 주는 점: 자신의 일에 책임을 진다

조직에의 공헌: 개인적으로 중요한 성과를 가져올 수 있는 목표를 설정하여 달성한다
지나친 점: 자기 의존적이다; 일에 몰두한다

압력 아래서: 좌절하거나 참을성이 없어져 의사소통을 제대로 못한다; 일을 남에게 위임하기보다 자신이 직접 하게 된다

두려움: 업무 수준이 낮아지거나 다른 사람과 경쟁하는 것

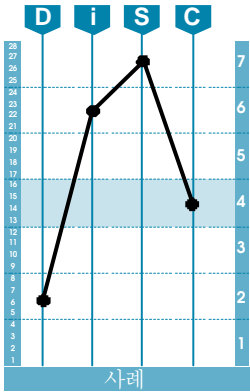
효과증진책: 이것 아니면 저것이라는 양자택일 식 사고 방식을 줄인다; 과제의 우선순위를 명확하게 하고 대체 안을 찾는다; 장기 목표의 이점과 단기적 이점을 조정한다

성취자형은 대개 자신의 절실한 개인적 목표로부터 동기가 유발된다. 따라서 개인적 목표를 우선적으로 생각하기 때문에 그룹의 목표를 무조건적으로 받아들이지는 않는다. 개인적인 목표와 조직의 목표를 어떻게 조화롭게 할 것인가를 알아보는 것이 필요하다. 삶의 방향이 분명하고 일에 대한 책임감이 강하다.

이 유형은 자신의 업무를 높게 평가하며 업무를 올바르게 처리하기 위해 직접 그 업무를 처리한다. 일에 대해 높은 자부심이 있어서 스트레스를 받게 되면 위임하는 것을 망설이게 된다. 확실히 하기 위해서 자신이 그 일을 맡는다. 즉 일을 다른 사람에게 위임하더라도 결과가 만족스럽지 않다면 그 일을 다시 맡아 처리한다. 이들의 일차적 전제는 “성공한다면 인정을 바라지만 실패한다면 책임을 진다.”는 것이다.

성취자형은 다른 사람들과의 커뮤니케이션을 증가시키면 “내가 직접 하지 않으면 안 된다” 라든가 “공적을 전부 내 것으로 하고 싶다” 는 식의 양자택일 식 사고방식을 줄일 수 있다. 원하는 결과를 얻기 위해서는 새로운 시도를 할 수 있는 조력자가 필요하다. 성취자형은 자신의 능력을 최대로 발휘하여 일한다는 것을 알고 있으며 기여한 만큼 인정을 받고 싶어한다. 기업체인 경우에는 높은 임금을, 기타의 조직인 경우에는 지도자의 지위를 원한다.

중개자형
[Agent]



정서: 타인의 호의를 잘 받아들인다; 적대적 행위는 거부한다.

목표: 타인에게 받아들여지는 것
타인을 판단하는 기준: 관대함과 포용력

타인에게 영향을 주는 점: 타인에 대한 이해심, 우정을 나눔

조직에의 공헌: 다른 사람을 지원한다; 타인의 감정과 생각을 이해한다; 업무환경을 조화롭게 만든다; 봉사 정신이 투철하다.

지나친 점: 친절함

압력 하에서: 필요하다면 사실에 입각한 정보나 친분관계를 이용하여 타인을 설득한다

두려움: 의견차이로 인한 대립; 타인과의 갈등

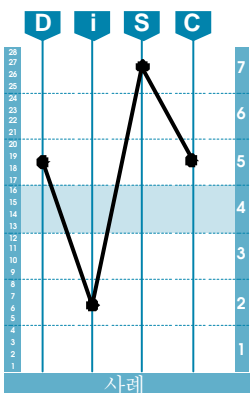
효과증진책: 자신이 누구이고 자신이 할 수 있다는 능력을 인식한다; 결단력을 키우고 자기주장을 확실하게 한다; 필요한 때 “아니오” 라고 해서 자신에게 이득이 되게 한다.

중개자형은 업무 상황에서 인간관계 및 일 모두에 관심을 갖는다. 다른 사람의 마음을 잘 이해하고 도움을 주며, 타인의 말을 주의 깊게 듣는다. 이 유형은 타인의 호의를 잘 받아주기 때문에 사람들은 자신의 필요한 사람이라고 느끼게 된다. 우정을 중시하고 기꺼이 남을 도우려 한다.

이 유형은 일할 때는 업무를 조직하고 승인된 방식대로 처리하는 능력이 탁월하다. 중개자형은 다른 사람이 처리하기 어려워하는 일도 끝까지 완수하는 능력이 뛰어나다.

그러나 타인과의 갈등이나 의견 차이로 인한 대립을 두려워한다. 이들의 지원적 접근방식은 문제의 적극적 해결을 도모하기보다는 참고 다른 사람을 도와준다. 공격적인 사람과는 정면으로 대결하기보다는 피하거나 그 사람에 맞추는 경향이 있다. 이 유형은 항상 어떻게 하면 집단 속에서 조화를 이룰 수 있는가에 관심을 가지면서도 상당한 독립심이 있다.

탐구자형
[Investigator]



정서: 침착하다; 자제력이 있다.

목표: 공식적인 지위에서 비롯되는 권력; 지위와 권한을 얻음

타인을 판단하는 기준: 사실적인 자료, 정보의 사용

타인에게 영향을 주는 점: 의지가 강하고 끈기가 있다.

조직에의 공헌: 이해심이 있다; 세부적인 사항에 관심을 갖는다; 단독으로 혹은 소 그룹에서 일할 때 뛰어난 능력을 발휘한다.

지나친 점: 무뚝뚝하다; 다른 사람을 의심한다.

압력 아래서: 갈등을 속으로 삭인다; 상처받은 일을 오래 생각한다.

두려움: 많은 사람들과 관련되는 것; 추상적이고 관념적인 생각을 남들에게 설득하는 것

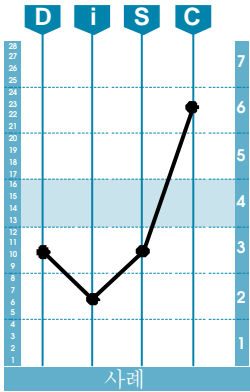
효과증진책: 융통성을 갖는다; 다른 사람을 받아들인다; 다른 사람과 적극적인 관계를 맺는다.

탐구자형은 객관적이고 분석적이며 침착하다. 대개 감정을 표면에 나타내지 않고 설정된 목표를 조용히, 꾸준히, 독자적으로 추진해 간다. 탐구자형은 많은 일을 성공적으로 수행한다. 이것은 능력이 많기 때문이라기보다는 결단력이 강하기 때문이다. 행동을 조직화하고 체계화된 계획을 발전시킬 수 있는 명확한 목표와 목적을 찾고자 한다. 한번 일을 시작하면 목적을 달성하기 위해 결사적으로 노력한다. 따라서 그들의 방향을 바꾸려면 강제력이 필요하기도 하다. 고집스럽고 자신의 주장을 굽히지 않는다.

기술적이고 전문적인 특성을 갖는 어려운 과제를 잘 수행하고 감정보다 논리적으로 반응한다. 아이디어로 남들을 설득할 때 그 아이디어의 구체적인 산물이 있는 경우 성과가 특히 좋다.

혼자 일하는 것을 좋아하고 다른 사람을 즐겁게 해주는 데 그다지 관심이 없다. 따라서 냉정하고 불임성이 없으며 사교적이지 못한 사람으로 보이기도 한다. 왜냐하면 자신의 사고능력에 가치를 두기 때문이다. 이 유형은 다른 사람을 어떻게 사실과 논리를 사용하는가로 평가한다. 상호관계성을 증진시키기 위해서 다른 사람을 이해하려는 노력이 필요하다. 특히 다른 사람의 감정에 귀 기울인다.

객관주의형
[Objective Thinker]



정서: 다른 사람을 거칠게 대하거나, 공격 당하지 않으려 한다.

목표: 올바르게 일함

타인을 판단하는 기준: 정확하게 인식하는 능력

타인에게 영향을 주는 점: 사실에 기초한 자료; 논리적인 주장

조직에의 공헌: 용어, 이슈, 절차, 상황 등의 의미를 명확히 정의한다; 정보를 수집한다, 자신 및 타인의 업무 수행을 평가하고 분석한다.

지나친 점: 지나치게 분석적이다.

압력 아래서: 걱정이 많아진다.

두려운 점: 자신 및 다른 사람의 불합리한 행동; 다른 사람에게 조롱 받는 것

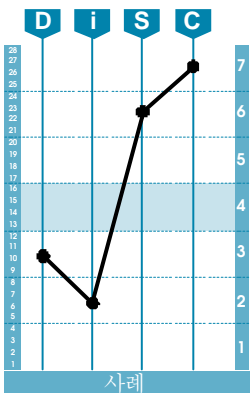
효과증진책: 자신을 드러낸다; 감정을 억누르지 않고 겉으로 표출한다; 자신의 의견과 생각을 다른 사람들에게 공개적으로 말한다.

객관주의형은 분석 능력이 상당히 뛰어나다. 사실적인 자료를 토대로 결론을 이끌어내고 행동하는 것을 매우 중요하게 생각한다. 자신들이 할 수 있는 모든 면에서 옳고 정확한 것을 찾고자 한다. 자신의 일을 효과적으로 수행하기 위해서 객관주의 유형들은 직관적인 정보와 객관적인 자료를 모아서 적절히 섞는다. 만일 어떤 일의 과정을 잘 모르는 경우 비난을 피하기 위하여 철저한 준비를 한다. 예를 들어, 이 유형은 먼저 개인적으로 기술이나 지식을 연마한 후 그룹 활동에 참가한다.

자신처럼 평온한 환경에서 보다 효과적으로 일하는 사람과 함께 일하고 싶어한다. 감정을 잘 표현하지 않기 때문에 남들에게 수줍음을 많이 타는 것처럼 보이기도 한다. 특히 공격적인 사람을 싫어한다. 부드러운 방법이지만, 이 유형은 환경을 통제하고자 하는 욕구가 강하다. 다른 사람들에게 규칙과 기준을 지키도록 요구함으로써 직접적이지 않은 방식으로 이러한 통제를 발휘한다.

이 유형은 “옳은” 답을 얻으려고 하기 때문에 애매한 상황에서의 의사 결정에 지장을 겪는 경우도 있다. 걱정이 많기 때문에 논리성이 마비되면 좌절한다. 실수를 하면 많은 경우 그 실수를 인정하기 보다는 자신의 입장을 옹호해 줄 수 있는 자료를 찾으려고 한다.

완벽주의형
[Perfectionist]



정서: 일을 올바르게 처리하는 능력이 있다; 자제력이 있다; 신중하다

목표: 안정되고 예측 가능한 결과 성취

타인을 판단하는 기준: 엄격한 기준

타인에게 영향을 주는 점: 세부적인 사항에 대한 관심을 기울이는 태도; 일을 정확하게 처리하려는 노력

조직에의 공헌: 양심적이다; 지속적인 평가를 통해 기준을 유지한다; 품질관리

지나친 점: 실패를 피하기 위해 규정된 절차를 지나치게 엄격히 고수한다; 과거에 알았던 사람이나 사용했던 제품이나 업무처리 과정에 너무 의존한다.

압력 아래서: 기지가 넘치며 외교적 수완을 발휘한다.

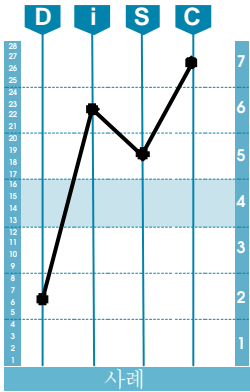
두려움: 다른 사람과의 적대적 관계

효과증진책: 역할에 융통성을 갖는다; 자신의 독립성을 유지하며 다른 사람과 상호의존적 관계를 갖는다; 자신의 권리를 인정받기 위해 가치 있는 사람이라고 믿는다.

완벽주의형은 대체적으로 체계적이고 정확하게 생각하며 일한다. 따라서 개인적으로나 업무에서나 정해진 순서를 따르는 경향이 있다. 특히 신중해서, 세밀함과 정확성을 요하는 일을 끝까지 고지식하게 처리한다. 안정적인 환경과 예견할만한 활동을 원해서 이 유형은 명확히 정의된 업무환경에서 일하는 것이 가장 편안하다. 구체적인 사항들 즉, 예상되는 결과가 무엇이며 시간이 얼마나 소요되는지, 작업을 어떻게 평가할 것인지 알고자 한다.

완벽주의형은 기준에 맞게 과정을 이끌어 나가고 확고한 결과를 얻었는지를 통해서 자신과 타인을 평가한다. 기준과 질에 관심을 두는 이러한 신중함은 조직에 매우 가치롭다. 이 유형은 자신의 가치보다는 일을 얼마나 잘하는가로 칭찬을 받아왔다. 그 결과, 사람들이 칭찬을 하면, "이 사람들이 나에게 무엇을 원하는가" 라는 식으로 생각하는 경향이 있다. 자신의 가치를 진지하게 받아들이다면 자신감을 증가시킬 수 있다.

실천형
[Practitioner]



정서: 노력과 전문적인 업무수행 면에서 다른 사람에게 뒤지지 않으려 한다.

목표: 자아성장에 대한 강한 욕구
타인을 판단하는 기준: 엄격한 자기관리; 타인의 지위와 자기 향상 노력

타인에게 영향을 주는 점: 기술을 향상시키는 능력과 자신감; 올바른 절차 및 활동을 개발하고 따른다.

조직의 공헌: 기술적 업무나 대인관계에서 발생하는 문제를 능숙하게 해결한다; 전문성이 있는 일에 능하다.

지나친 점: 지나치게 자신의 목표를 생각한다; 다른 사람에게 다소 비현실적으로 기대한다.
압력 아래서: 감정을 억제한다; 비판에 민감해진다.

두려움: 다른 사람들이 자신을 너무 쉽게 예측하는 것; 중요한 존재로 인정받지 못하는 것

효과증진책: 공동의 이익을 위해 성의 있게 협력한다; 중요한 임무를 적절한 사람에게 위임한다.

실천형은 한 가지 분야에 정통하고자 한다. 어떤 일에서 뛰어나고자 하는 욕구가 강하기 때문에 자신의 업무 능력을 주의 깊게 체크한다. “한 분야에서 전문가” 가 되는 것이 목표지만 다양한 분야에 대해 아는 것이 많다는 인상을 준다. 특히 자신의 폭넓은 지식을 말로 표현할 때 이런 인상을 강하게 준다.

다른 사람과 교체할 때 상냥하고 편안한 인상을 준다. 이와 유사한 태도는 자신의 업무 분야에서는 쉽게 변하는 경향이 있다. 즉, 자신의 일이 최고 수준이라는 평가를 받으려고 일에 몰두할 때 그렇다. 자기 수양에 가치를 두기 때문에, 매일의 업무성과에 초점을 두고 자신이나 타인의 능력을 평가한다. 자신 및 타인에 대해 높은 기대수준을 가지고 있어 그 기대에 못 미치면 실망을 감추지 않고 표현한다.

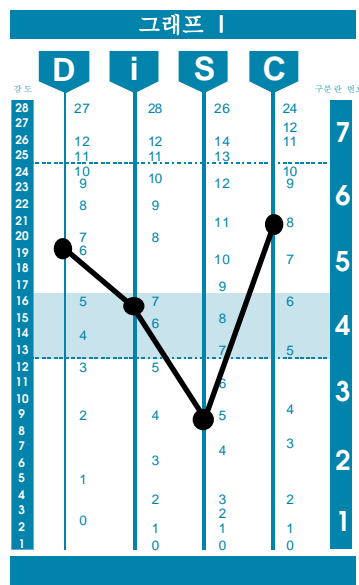
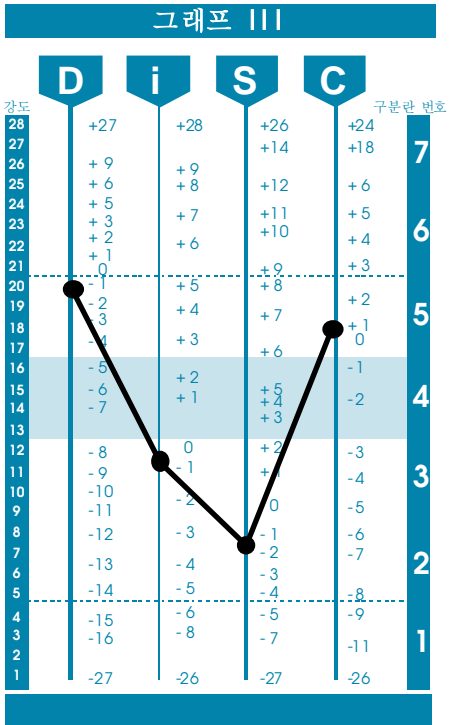
일의 절차를 개발하고 자신의 기술 향상에 집중하는 경향이 있다. 기술을 개발하기 위해 다른 사람의 도움이 필요하다. 또한 다른 사람이 자신이 원하는 대로 일을 처리하지 않더라도 이들의 노력을 인정해 주어야 한다.

점수 집계와 자료 분석

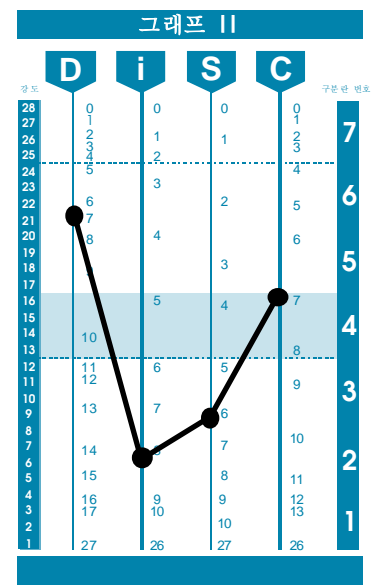
DiSC® Classic 2.0

당신의 개인적인 보고서가 어떻게 만들어 졌는지 간단히 보여드리겠습니다. 그래프 III은 당신이 선택한 “최고치”와 “최소치”가 합해진 결과로 가장 높은 DiSC 유형이 무엇인지, 강도지표 점수와 전형적 행동유형이 결정되었습니다. 개인적인 보고서가 어떻게 만들어졌는지 더 알고 싶다면, 당신의 진행촉진자에게 물어보십시오.

이름 Name Respondent
날짜: 2009.06.16



이것은 당신의 4가지 유형 각각에 대한 "최고치" 응답입니다.



이것은 당신의 4가지 유형 각각에 대한 "최소치" 응답입니다.

| 유형별 집계표 | | D- 주도형 | i- 사교형 | S- 안정형 | C- 신중형 | N- 중립 |
|---------|-----|-----------|-----------|-----------|-----------|----------|
| | 최고치 | 6 | 7 | 5 | 8 | 2 |
| | 최소치 | 7 | 8 | 6 | 7 | 0 |
| 차이점 | | -1 | -1 | -1 | 1 | |

해석 요약

가장 높은 DiSC 유형: 주도형과 신중형 (DC)

전형적 유형: 창조형 [Creative]

구분란 번호: 5325