



VALUES

CORE VALUES AND MOTIVATORS FOR LEADERSHIP ROLES

Report for: Sam Poole

ID: HC560419

Date: 2021.03.11



도입

Leadership Forecast Values Report는 당신의 핵심 가치와 목표, 그리고 이것이 당신의 경력에 미치는 영향에 대해 기술합니다. 가치는 정체성의 중요한 일부로, 당신이 누구이고, 무엇을 지향하며, 당신의 능력을 십분 발휘 할 수 있는 환경에 대해 말해줍니다. . 가치는 당신의 일, 오락, 관계에 관한 선택에 중요한 영향을 미치며, 다음의 4가지 측면에서 당신의 경력에 영향을 미칠 것입니다

- 1. 원동력:** 당신의 가치는 당신의 인생에 동기를 부여하여 당신을 이끌어가는 주요 원동력으로 작용합니다. 당신의 가치는 당신에게 영감을 주는 것이 무엇이며 당신이 추구하는바가 무엇인지를 결정합니다. 당신의 일과 삶에서 원하는 것인 무엇인지를 말해줍니다.
- 2. 적합성:** 당신의 가치는 당신이 어떠한 조직 문화에 적합한지를 결정합니다. 조직 문화는 일반적으로 고위 경영자의 가치를 반영합니다. 사람들은 자신의 가치와 일치하는 문화에서는 행복하고 생산적이며, 자신의 가치와 다른 가치의 문화에서 일하는 경우 괴롭고 힘들어합니다.
- 3. 리더십 스타일과 문화:** 당신의 가치는 당신이 보람있어 하고 주의를 기울이는 것, 또는 당신이 싫어하고 회피하는 것을 반영합니다. 따라서 당신의 가치는 당신이 관심을 갖고 좋아하는 행동, 혹은 무시하고 싫어하는 행동을 정의합니다. 따라서, 당신의 가치는 당신이 리더로서 직원들을 위해 조성할 문화를 결정합니다.
- 4. 잠재된 편견:** 당신의 가치는 사람, 프로젝트, 계획, 전략에 관한 의사결정에 영향을 미칩니다. 가치는 경험에 대한 지각, 특히 무엇이 바람직하고 바람직하지 않은지, 좋은지 나쁜지에 대한 판단에 영향을 미칩니다. 가치는 의식의 경계를 넘어 무의식의 범위에 있는 당신의 생각과 행동을 어느 한쪽으로 치우치게 만듭니다.

이 정보를 이용하는 방법

이 보고서를 검토하는 동안, 당신의 가치가 경력 또는 현재 조직에서 당신의 역할과 관련하여 기대되는 요구와 일치하지 않음을 발견할 수도 있습니다. 또한 일상적인 행동은 경력 목표를 달성할 수 있는 당신의 능력에 도움이 되지 않거나 때때로 이를 방해할 수 있습니다. 가치가 당신의 경력 또는 조직에 적합하지 않은 경우, 이를 바꾸려 하지 마십시오. 대신, 자신의 가치와 잠재적 편견을 자각함으로써, 당신과 팀에 보다 생산적인 근무 환경을 조성하는 방식으로 자신의 행동을 변화시킬 수 있습니다.

이 보고서는 동기, 가치, 선호 검사(MVPI) 점수에 기반합니다. 이 보고서는 당신의 주요 원동력, 리더로서 조성하게 될 문화, 당신이 선호하는(또는 피하려 할) 조직 문화, 잠재적으로 의사 결정을 치우치게 할 수 있는 요소들, 자신의 편견을 최소화하고 생산적으로 이끌기 위해 사용 가능한 전략을 요약하여 나타냅니다.



이 정보를 이용하는 방법

다음 페이지에서는 10개의 MVPI 척도를 정의하고, 그 다음 페이지에서는 당신의 가치 프로필을 그래프로 제공할 것입니다. 그 후, 상기 설명한 측면들과 더불어 각 척도에 관한 점수의 의미와 시사점을 제공할 것입니다. 마지막으로, 이 보고서의 말미에서 리더십 효율성의 제고를 돕도록 설계된 가치와 관련하여 귀하가 개발할 사항들을 제시합니다. 65에서 100 사이의 백분위 점수는 높은 점수로 간주되고, 이 점수는 일상적으로 추구하는 목표를 반영합니다. 점수가 높을수록, 그 가치 또는 원동력이 당신의 일과 개인 생활에 더욱 중요합니다. 36에서 64 사이의 백분위 점수는 보통으로, 당신에게 중요할 수도 있고 중요하지 않을 수도 있는 가치를 나타냅니다. 이 범위에서, 당신은 인생에 기쁨이 되는 가치 또는 다소 무관심한 가치를 발견할 수 있습니다. 0에서 35 사이의 백분위 점수는 낮은 점수로 간주되고, 당신의 핵심 원동력이 아닌 가치를 나타냅니다. 이 보고서에 제시된 가치 점수가 낮을수록, 당신이 그 가치에 대해 무관심할 가능성이 높습니다.

모든 척도에 관한 높은 점수와 낮은 점수들이 경력에 대해 중요한 함축적 의미를 갖습니다.

이 보고서의 정보는 당신이 자신과 자신의 가치 주도 경향을 보다 잘 이해하도록 도와줄 것입니다. 이 정보를 토대로, 당신은 자신의 장점을 활용하고, 기술적 실수를 최소화할 수 있습니다. 당신은 자신이 조성하는 문화를 보다 잘 이해하고, 이 정보를 사용하여 다른 직원들과 보다 성공적으로 상호작용할 수 있습니다. 경쟁적인 사업 환경에서, 자기 인식과 효과적인 자기 관리는 중요한 자산으로, 당신이 보다 성공적인 리더가 될 수 있도록 도와줄 것입니다.



정의

Leadership Forecast Values Report는 MVPI의 10개의 척도에 관한 점수에 기반합니다. 이 척도는 다음과 같이 정의됩니다.

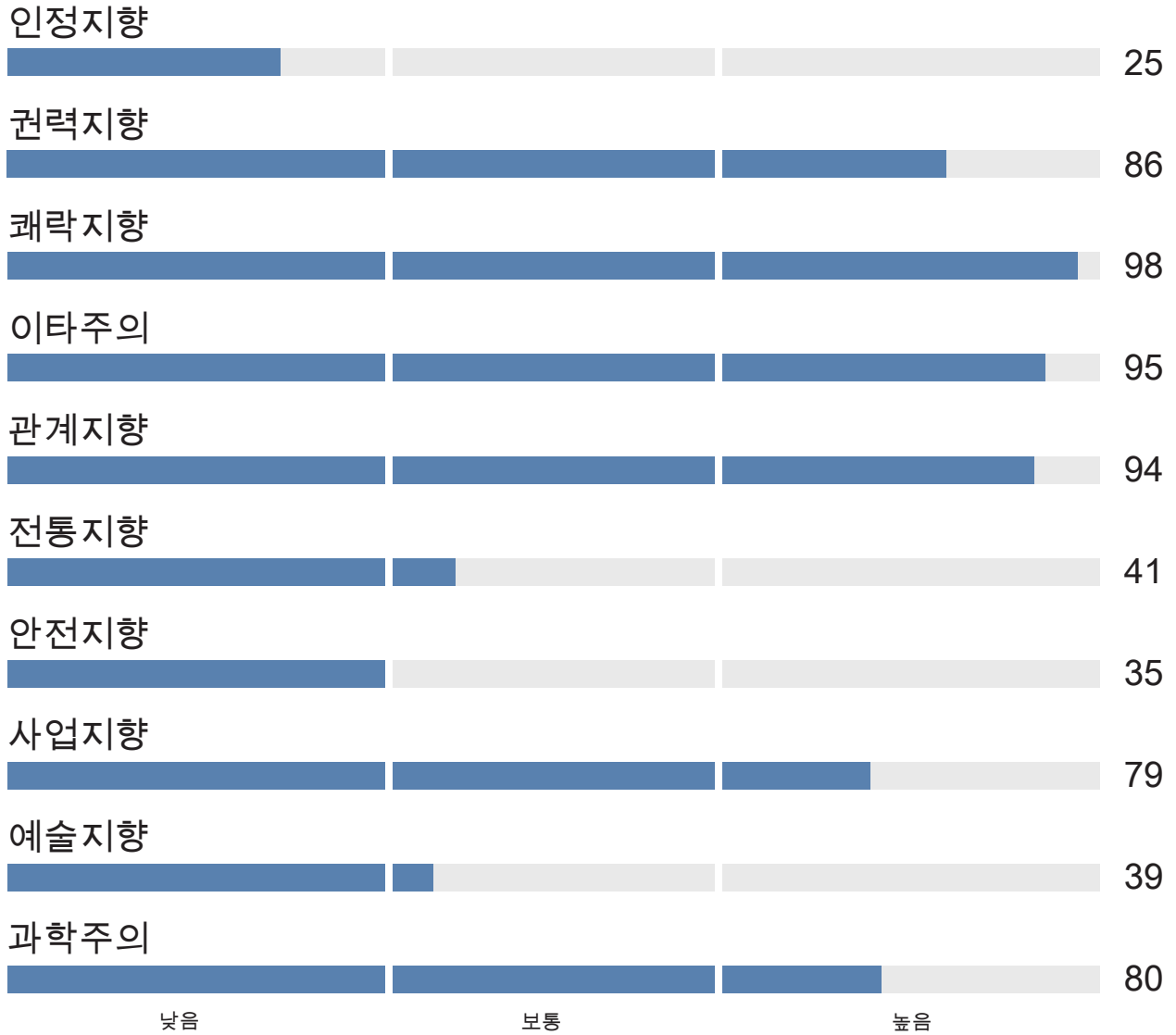
- 인정지향** 사람들의 주목에 대한 무관심 vs 관심추구
명성, 존중, 인정 추구. 저득점자들은 공식적 관심에 무관심 함; 고득점자들은 주목을 끌고자 함
- 권력지향** 업적/경쟁에 무관심 vs 유력자로 인정받음
결과를 달성하고, 자원을 통제하고, 책임을 부여받기 위해 노력. 저득점자는 다른 사람들을 따르고자 함; 고득점자는 책임을 지고 변화를 주도하고자 함
- 쾌락지향** 진지함과 자제 vs 놀기 좋아하고 즐거움 추구
직장에서 재미, 다양성, 즐거움을 원함. 저득점자는 절도있고 자제; 고득점자는 놀기 좋아하고 일을 즐기하고자 함.
- 이타주의** 자립 중시 vs 다른 사람을 돕고자함
고투 중이거나 도움을 필요로 하는 사람을 돕고자 함. 저득점자는 자립을 추구; 고득점자는 다른 사람에게 이타적으로 도움 제공
- 관계지향** 독립적 vs 사회적 접촉을 원함
네트워크를 구축하고 다른 사람과 협력할 기회 추구. 저득점자는 혼자 일하는 것을 선호; 고득점자는 상호작용과 사회적 수용 추구.
- 전통지향** 진보와 변화 vs 역사와 관습 중요시
구조, 규칙, 권위 존중. 저득점자는 현상유지에 도전하고 변화에 개방적; 고득점자는 위계구조, 권위, 과거의 방식 존중.
- 안전지향** 위험 감수 vs 위험 회피
안정성, 구조, 질서를 원함. 저득점자는 불확실성과 위험을 쉽게 용인; 고득점자는 확정된 명확성과 예측성을 중요시.
- 사업지향** 재정 문제에 무관심 vs 사업 결과에 집중
부와 재정적 성공 추구. 저득점자는 재정적 열망이 크지 않음; 고득점자는 재정적 문제에 관심 집중.
- 예술지향** 실용적 vs 창의적
혁신, 스타일, 외향에 중점을 두고 작업한 제품 개발. 저득점자는 기능 중시; 고득점자는 창의적인 자기 표현, 제품의 외관과 느낌 중시.
- 과학주의** 직관적 vs 분석적
의사결정에 대한 합리적이고 객관적인 접근방식 선호. 저득점자는 빠르고 직관적인 의사결정 선호; 고득점자는 신중한 데이터 기반 의사결정 선호.



리더십 가치 프로파일

척도

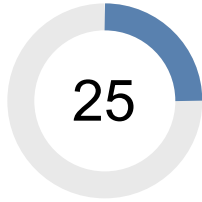
%





인정지향

명성, 존중, 인정 추구



원동력

다음과 같은 욕구에 의해 동기를 부여받는 경향이 있습니다.

- 관심이 주목 되는 것을 피하려 한다.
- 혼자서 업무를 수행하려 한다.
- 근무 환경에서 평화와 조용함을 추구하려 한다.
- 자신의 기여를 드러내려 하지 않는다
- 온건하고 겸손한 것으로 보이려 한다.

적합성

다음과 같은 업무 환경에서 가장 편안해 할 것 입니다.

- 조용하고 질서정연하다.
- 개인들이 독립적으로 일할 수 있도록 허용한다.
- 제한된 팀 상호작용과 업무수행을 요구한다.
- 활발하고 시끄러운 격한 활동을 피한다.

다음과 같은 업무 환경을 싫어하는 경향이 있습니다.

- 공개적으로 사람들의 공로를 축하한다.
- 자기 과시를 부추긴다.

리더십 스타일과 문화

리더로서, 당신이 조성하는 문화는 다음과 같은 경향을 보입니다.

- 침묵하고, 자제하며, 평화적인 편이다.
- 열심히 일하고 자중하는 개인을 중요시한다.
- 불필요한 회의와 상호작용을 최소화한다.
- 보상을 거의 제공하지 않고 탁월한 실적만을 칭찬한다.
- 사람들이 훌륭한 업무 수행에서 얻는 내적인 보상을 위해 일한다고 가정한다.

잠재된 편견

당신은 자신의 리더십 스타일의 다음 측면을 인식하지 못할 수 있습니다.

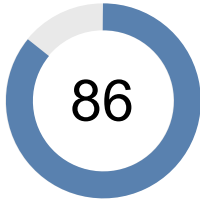
- 언제 다른 사람이 당신의 관심을 원하고 필요로 하는지 알지 못할 수 있다.
- 다른 사람이 당신의 생각을 잘 알고 있다고 여기고 있으므로, 소통하지 않는 경향이 있을 수 있다.
- 다른 사람의 인정에 대한 욕구를 고려하지 않고 결정을 내릴 수 있다.
- 실적을 공개적으로 인정해 주는 것이 시간 낭비라고 생각하는 경향이 있다.
- 즉흥적인 환경보다 공식적이고 짜여진 상황을 선호하는 경향이 있다.





권력지향

결과를 달성하고, 자원을 통제하며, 책임을 부여 받기 위해 노력



원동력

다음과 같은 욕구에 의해 동기를 부여받는 경향이 있습니다.

- 일을 완수하기 위해 다른 사람들에게 영향을 미친다.
- 자신의 업적으로 유명해지고자 한다.
- 자신의 업적을 만들려 한다
- 중요한 프로젝트를 맡으려 한다.
- 자신의 행동에 대한 재량권을 갖고자 한다.

적합성

다음과 같은 업무 환경에서 가장 편안해 할 것 입니다.

- 용감하고 경쟁적인 사람들을 보상해준다.
- 승진의 기회를 제공함으로써 보상한다.
- 결과를 달성할 수 있도록 권한을 부여한다.
- 주도적으로 일 할 것을 독려한다.

다음과 같은 업무 환경을 싫어하는 경향이 있습니다.

- 개인의 업적을 보상해주지 않는다.
- 비생산적인 사람들에게 보상해준다.

리더십 스타일과 문화

리더로서, 당신이 조성하는 문화는 다음과 같은 경향을 보입니다.

- 생산성과 결과 달성을 강조한다.
- 경쟁에서 이길 방법에 집중한다.
- 승리자와 승리를 축하한다.
- 정치가 아닌 업적에 기반하여 보상과 승진을 결정한다.
- 혁신과 창의적인 문제 해결을 중요시한다.

잠재된 편견

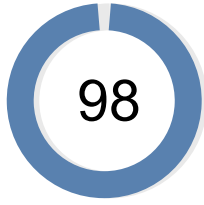
당신은 자신의 리더십 스타일의 다음 측면을 인식하지 못할 수 있습니다.

- 종종 경쟁상대를 평가절하하는 경향이 있다.
- 실패의 가능성을 인정하는 것을 거부할 수 있다.
- 협력보다 경쟁을 선호하는 경향이 있다.
- 부하 직원 또는 팀원들과 성공의 공로를 공유하지 않을 수 있다.
- 위험한 사업 제안에 끌릴 수 있다.



쾌락지향

직장에서 재미, 다양성, 즐거움을 원함



원동력

다음과 같은 욕구에 의해 동기를 부여받는 경향이 있습니다.

- 삶과 일을 즐기려 한다.
- 재미있는 사람들과 시간을 보내려 한다.
- 혁신적이며 새로운 해결책을 만들어내려 한다.
- 열심히 일하고 열심히 논다.
- 새로운 장소와 경험을 찾아나선다.

적합성

다음과 같은 업무 환경에서 가장 편안해 할 것 입니다.

- 놀기 좋아하고 자유분방하다.
- 애매함 또는 무질서를 편안하게 받아들인다.
- 열심히 일하고 열심히 놀도록 장려한다.
- 여행과 오락의 기회를 제공한다.

다음과 같은 업무 환경을 싫어하는 경향이 있습니다.

- 지나치게 형식적이다.
- 결과보다 절차를 강조한다.

리더십 스타일과 문화

리더로서, 당신이 조성하는 문화는 다음과 같은 경향을 보입니다.

- 격식을 차리지 않고 개방적이다.
- 열심히 일하고 열심히 놀자는 것을 강조한다.
- 정책, 절차, 규칙에 유연하다.
- 방법보다 결과를 강조한다.
- 심하게 무례하지 않고 극단으로 치닫는 것을 삼간다

잠재된 편견

당신은 자신의 리더십 스타일의 다음 측면을 인식하지 못할 수 있습니다.

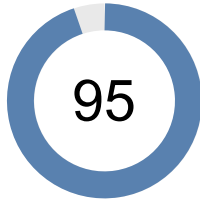
- 규칙의 사소한 위반을 용인할 가능성이 높다.
- 변화를 위한 변화를 중요시할 수 있다.
- 재미있게 놀 줄 모르는 직원을 싫어할 수 있다.
- 즉흥적이고 기회주의적인 결정을 내릴 가능성이 높다.
- 참신함과 엉뚱함을 포용하는 경향이 있다.





이타주의

어려움에 처해 있거나 도움을 필요로 하는 사람을 돕고자 함



원동력

다음과 같은 욕구에 의해 동기를 부여받는 경향이 있습니다.

- 수익 증가보다 사람들의 요구를 충족시키려 한다.
- 직원 사기와 복지를 개선하려 한다.
- 다른 사람들을 위해 좋은 일을 하려 한다.
- 직원들 간에 조화로운 관계를 형성하려 한다.
- 직원들이 사회적 책임을 공유하도록 동기화하려 한다.

적합성

다음과 같은 업무 환경에서 가장 편안해 할 것 입니다.

- 직원들을 돌보고 보살핀다.
- 대중에게 봉사하고자 하는 의도와 사명을 지니고 있다.
- 자원봉사를 장려한다.
- 사람들을 정중히 대우한다.

다음과 같은 업무 환경을 싫어하는 경향이 있습니다.

- 사람보다 수익을 중요시하는 것처럼 보인다.
- 대결과 무례함을 허락한다.

리더십 스타일과 문화

리더로서, 당신이 조성하는 문화는 다음과 같은 경향을 보입니다.

- 존중과 배려를 강조한다.
- 개인적인 필요를 충족시킨다.
- 민주주의적이고 다양한 의견 제시를 요청한다.
- 평등과 공정의 문제에 민감하다.
- 참여와 사기를 극대화한다.

잠재된 편견

당신은 자신의 리더십 스타일의 다음 측면을 인식하지 못할 수 있습니다.

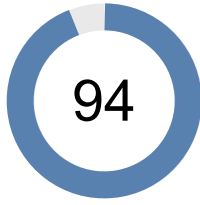
- 생산성보다 개인의 편의를 중요시 할 수 있다.
- 조화로운 관계가 생산성보다 중요하다고 믿는 경향이 있다.
- 직원의 자립적인 특성을 평가절하하는 경향이 있다.
- 회사 내에서 사회적 정의를 증진하려 할 수 있다.
- 데이터가 아닌 감정에 기반하여 의사결정을 내리는 경향이 있다.





관계지향

네트워크를 구축하고 다른 사람과 협력할 기회 추구



원동력

다음과 같은 욕구에 의해 동기를 부여받는 경향이 있습니다.

- 다른 사람들과의 상호작용을 극대화하려 한다.
- 그룹의 일원 또는 팀 프로젝트에서 일하려 한다.
- 업무에서 다양성과 참신함을 경험하려 한다.
- 사회적 수용과 승인을 추구하려 한다.
- 사업상 필요한 네트워크를 대규모로 유지하려 한다.

적합성

다음과 같은 업무 환경에서 가장 편안해 할 것 입니다.

- 업무 완료를 위해 팀에 의존한다.
- 외부인들과의 많은 상호작용을 필요로 한다.
- 빈번한 회의와 공개 논의를 필요로 한다.
- 개인의 업적이 아닌, 그룹의 성공에 대해 보상한다.

다음과 같은 업무 환경을 싫어하는 경향이 있습니다.

- 대면 의사소통을 권장하지 않는다.
- 혼자 일하도록 요구한다.

리더십 스타일과 문화

리더로서, 당신이 조성하는 문화는 다음과 같은 경향을 보입니다.

- 팀 내 구성원간 역할과 규칙을 융통성 있게 운영한다.
- 많은 회의와 상호작용 기회를 제공한다.
- 즉흥적이고 유연한 업무 일정을 제공한다.
- 많은 의사소통과 피드백을 제공한다.
- 개인적 기여를 권장하지 않는다.

잠재된 편견

당신은 자신의 리더십 스타일의 다음 측면을 인식하지 못할 수 있습니다.

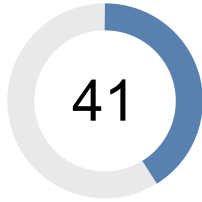
- 함께 일하고 협력하는 사람들을 선호할 수 있다.
- 집단적으로 문제를 해결하는 것을 장려할 수 있다.
- 활동(예, 회의, 대화)과 생산성을 혼동할 수 있다.
- 다양한 사람들을 협력하게 만들 중요한 촉매제일 수 있다.
- 사회적 상호작용이 생산성을 강화한다고 믿는 경향이 있다.





전통지향

구조, 규칙, 권위 존중



원동력

다음과 같은 욕구에 의해 동기를 부여받는 경향이 있습니다.

- 관습과 권위에 이의를 제기하려 한다.
- 외부 통제를 최소화하려 한다.
- 참신함, 변화, 탐색을 추구하려 한다.
- 새로운 문제 해결법을 고안하려 한다.
- 전통적이지 않은 일 또는 경력을 추구하려 한다.

적합성

다음과 같은 업무 환경에서 가장 편안해 할 것 입니다.

- 사람들의 의견을 수렴하고 자문을 제공한다.
- 도전적이고, 혁신적이며, 실험적이다.
- 다양성을 용인한다.
- 진취력을 장려한다.

다음과 같은 업무 환경을 싫어하는 경향이 있습니다.

- 권위적인 리더십이 발현된다.
- 직원들을 소모품처럼 대한다.

리더십 스타일과 문화

리더로서, 당신이 조성하는 문화는 다음과 같은 경향을 보입니다.

- 너그럽고 형식을 중요시하지 않는 경향이 있다.
- 즉흥성, 개방성, 진취력을 장려한다.
- 새로운 아이디어를 중요시한다.
- 흥미롭고 새로운 프로젝트를 추구한다.
- 직원들에게 권한을 부여한다.

잠재된 편견

당신은 자신의 리더십 스타일의 다음 측면을 인식하지 못할 수 있습니다.

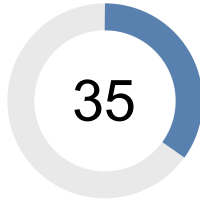
- 권위에 도전하는 경향이 있다.
- 다른 사람들에 대한 기대치를 설정하는 것을 싫어할 수 있다.
- 새로운 방식으로 업무를 수행하는 것을 모색하는 데 관심이 있다.
- 자율적이고 자기주도적으로 업무를 진행하도록 결정을 내릴 수 있다.
- 위계구조를 약화시키는 결정을 내릴 수 있다.





안전지향

안정성, 구조, 질서를 원함



원동력

다음과 같은 욕구에 의해 동기를 부여받는 경향이 있습니다.

- 삶에서 새로운 도전을 모색하려 한다.
- 새로운 경험을 추구한다.
- 위험을 감수함으로써 관심을 끌려고 한다.
- 새로운 아이디어와 새로운 방법을 탐색하려 한다.
- 일반적인 한계를 시험해 보려 한다.

적합성

다음과 같은 업무 환경에서 가장 편안해 할 것 입니다.

- 결정을 내린 후 바로 실행에 옮긴다.
- 재미있고, 흥미진진하며, 심지어 마음을 졸이게 한다.
- 위험과 도전을 좋아하는 동료들을 선호한다.
- 즉흥적인 의사결정을 장려한다.

다음과 같은 업무 환경을 싫어하는 경향이 있습니다.

- 틀에 박히고 프로세스 중심이다.
- 혁신과 위험 감수를 장려하지 않는다.

리더십 스타일과 문화

리더로서, 당신이 조성하는 문화는 다음과 같은 경향을 보입니다.

- 실험적이고, 활기차며, 탄력적이다.
- 실험과 위험 감수를 보상한다.
- 유연하고, 신속하며, 민첩하다.
- 행동 지향적이다.
- 개인주의적이고 영업 지향적이다.

잠재된 편견

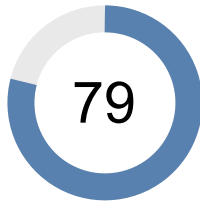
당신은 자신의 리더십 스타일의 다음 측면을 인식하지 못할 수 있습니다.

- 변화 자체를 문제에 대한 해답으로 볼 수 있다.
- 사실보다 직관에 기반한 결정을 내릴 수 있다.
- 직관적으로 매력적인 행동과 프로젝트를 선택할 수 있다.
- 신중하거나 방어적인 의사결정을 싫어하는 경향이 있다.
- 독창적이고, 문자적 의미에 구애 받지 않는 방식으로 데이터를 해석할 수 있다.



사업지향

부와 금전적 성공 추구



원동력

다음과 같은 욕구에 의해 동기를 부여받는 경향이 있습니다.

- 부와 명성을 달성하려 한다.
- 보상과 수익을 증가시키려 한다.
- 권한과 통제력을 얻고자 한다.
- 경쟁에서 이기고 승리하려 한다.
- 업적을 세워 기억되고자 한다.

적합성

다음과 같은 업무 환경에서 가장 편안해 할 것 입니다.

- 실적에 관해 실질적인 보상을 제공한다.
- 실적을 평가하기 위해 평가 기준을 사용한다.
- 경쟁을 강조한다.
- 큰 포부를 가지고 있다.

다음과 같은 업무 환경을 싫어하는 경향이 있습니다.

- 성공에 대한 기준이 모호하다.
- 실적이 아닌, 연공서열에 따라 보상한다.

리더십 스타일과 문화

리더로서, 당신이 조성하는 문화는 다음과 같은 경향을 보입니다.

- 재정적 전망과 비용 혜택 분석을 중요시한다.
- 위협적인 경쟁상대를 예의주시한다.
- 생산성과 실적을 지속적으로 평가한다.
- 안이함을 용납하지 않는다.
- 긴급하게 일을 처리할 것을 강조한다.

잠재된 편견

당신은 자신의 리더십 스타일의 다음 측면을 인식하지 못할 수 있습니다.

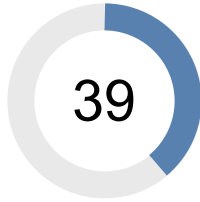
- 다른 사람들을 경쟁자로 볼 수 있다.
- 직원들을 자신의 성공을 위한 도구로 간주하는 경향이 있다.
- 문제 또는 위협을 과소평가할 수 있다.
- 경쟁적 우위를 지속적으로 추구하고 있을 수 있다.
- 감성적이고 예민한 표현에 적대적일 수 있다.





예술지향

혁신, 스타일, 외향에 중점을 둠



원동력

다음과 같은 욕구에 의해 동기를 부여받는 경향이 있습니다.

- 확인된 사실에 기반하여 결정하려 한다.
- 실용적이고 실행가능한 해결책을 제공하려 한다.
- 애매한 아이디어를 실용적인 현실로 전환하려 한다.
- 약하고 우유부단한 것처럼 보이는 것을 피하려 한다.
- 스타일 대신 실체를 강조한다.

적합성

다음과 같은 업무 환경에서 가장 편안해 할 것 입니다.

- 절차와 조직이 제대로 수립되어 있다.
- 실질적인 목표와 결과를 가지고 일한다.
- 실용적이고 행동 지향적이다.
- 전통적인 남성적 색채가 강하다.

다음과 같은 업무 환경을 싫어하는 경향이 있습니다.

- 너무나 감정적이어서 어떠한 일도 하지 못한다.
- 실용성 보다는 스타일을 강조한다.

리더십 스타일과 문화

리더로서, 당신이 조성하는 문화는 다음과 같은 경향을 보입니다.

- 감정과 감성을 불신한다.
- 기능을 강조하고 허식을 최소화한다.
- 디자인 문제에 대한 관심을 최소화한다.
- 감정이 아닌 사실에 기반하여 결정한다.
- 프로세스보다 결과에 집중한다.

잠재된 편견

당신은 자신의 리더십 스타일의 다음 측면을 인식하지 못할 수 있습니다.

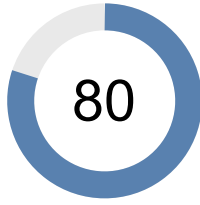
- 특히 마케팅 이슈에 관심이 없을 수 있다.
- 사물이 작동하는 방식에 대해 거의 관심이 없을 수 있다.
- 직원 사기에 대해 약간의 관심만을 보일 수 있다.
- 추측과 이론적 논의를 피하려는 경향이 있을 수 있다.
- 확실한 사실, 이전 경험에 집중할 수 있다.





과학주의

의사결정에 대한 합리적이고 객관적인 접근방식 선호



원동력

다음과 같은 욕구에 의해 동기를 부여받는 경향이 있습니다.

- 사물이 작동하는 방법을 이해하려 한다.
- 자료에 기반하여 결정을 내리려 한다.
- 새로운 기술을 탐색하려 한다.
- 문제에 대한 정확한 답변을 찾으려 한다.
- 학습하고 최신 정보를 수집하려 한다.

적합성

다음과 같은 업무 환경에서 가장 편안해 할 것 입니다.

- 논리적이고 합리적인 분석을 보상한다.
- 경험적 방식으로 탐구하는 것을 중시한다.
- 최신 지식과 기술에 정통하다.
- 사람들이 권위에 이의를 제기하도록 장려한다.

다음과 같은 업무 환경을 싫어하는 경향이 있습니다.

- 개인적 신념에 기초한 의사결정을 선호한다.
- 합리적 주장이 받아들여지지 않는다.

리더십 스타일과 문화

리더로서, 당신이 조성하는 문화는 다음과 같은 경향을 보입니다.

- 논리적이고 합리적인 문제 해결을 강조한다.
- 토론을 좋아한다.
- 명석하고 정확한 것을 중요시한다.
- 까다롭게 증거를 요구한다.
- 다른 사람의 견해 또는 주장에 이의를 제기한다.

잠재된 편견

당신은 자신의 리더십 스타일의 다음 측면을 인식하지 못할 수 있습니다.

- 미신, 행운 또는 운명과 같은 개념을 싫어할 수 있다.
- 수용된 의견에 직관적으로 이의를 제기할 필요를 느낀다
- 행동보다 분석을 선호하는 경향이 있다.
- 신속한 의사결정을 불신하는 경향이 있다
- 직감적인 판단과 개인적 경험에 저항할 수 있다.





개발 기회

인정지향

- 다른 사람들이 자신보다 "칭찬"을 필요로 한다는 것을 인식한다.
- 직원들의 실적에 적극적으로 관심을 가지고, 그들에게 진행상태에 대한 보고를 요청하며, 그들이 업무를 훌륭히 수행하고 있을 때 이를 구두로 인정해 준다.
- 팀과 각 직원에 대한 당신의 기대치를 분명히 설명한다.
- 당신이 참여하지 않기로 한 일에서 직원이 칭찬받을만한 업적을 달성하였을 경우 관대하게 받아들인다.

권력지향

- 프로젝트의 성공가능성에 대한 현실적인 평가를 한다
- 다른 사람들이 자신보다 성공을 향한 추진력이 부족할지라도, 기여할 수 있음을 이해한다.
- 프로젝트를 통해 부하 직원 간에 경쟁구도를 만들지 않는다
- 프로젝트 수행에 대한 직원의 기여에 감사의 뜻을 표한다.

쾌락지향

- 다른 사람들이 당신을 업무에 충실하고 전문적이라고 인식하게 만든다.
- 즉흥적인 결정에 주의한다. 선택을 정당화할 데이터를 수집한다.
- 다른 사람들이 어울리고 싶어하지 않을 때 그 이유가 당신과의 관계에 문제가 있거나 자신의 일을 소홀히 하기 때문은 아님을 상기한다
- 부하 직원들에게 어떠한 변화가 필요인지 알리지만 스스로 변화의 속도를 결정하도록 허락한다.

이타주의

- 사람들이 자신의 책임을 회피하기 위해 당신의 착한 본성을 이용하려 할 수 있음을 인식한다.
- 일반적으로 직원의 문제보다 사업적 요구가 중요하다는 것에 유의한다.
- 불행한 자들을 돕고자 하는 당신의 관심을 다른 사람들은 공감하지 않을 수 있다는 사실을 존중한다.
- 어렵고 중요한 의사결정을 하더라도, 모든 사람을 행복하게 만들기는 힘들다는 것에 유의한다.

관계지향

- 사회적 관계로 인해 리더로서 당신의 임무수행이 방해받지 않도록 한다.
- 개인, 팀의 일원으로서 부하 직원의 적절한 역할을 정립한다.
- 회사의 기대치, 시간적 제한, 마감일에 대해 중요하게 생각한다.
- 직원들이 당신을 단호하고, 단정적이며, 책임자로 인식하게 만든다.



개발 기회

전통지향

- 규칙을 좋아하고 필요로 하는 사람이 있음을 유의한다.
- 실적 목표를 계획대로 달성함으로써 회사가 기대하는 바를 존중하며 행동하고 있음을 알린다.
- 모든 부하 직원들이 스스로 동기를 부여하는 것이 아님에 유의하고, 이들에게 명확한 방향과 지침을 제공한다.
- 직원들에게 성공과 개선할 부분에 관한 구체적인 피드백을 제공한다.

안전지향

- 현행 관행을 변경하기 전, 그 관행의 근거를 이해하려 노력한다.
- 자신의 아이디어가 다른 사람들을 위협할 수 있음을 인식한다.
- 직원들이 당신의 새로운 아이디어를 지지하도록 만든다.
- 조직의 목표와 모순되는 의사결정을 내리지 않도록 주의한다.

사업지향

- 단기적 이익을 위해 장기적인 생산성을 희생시키는 것을 삼간다.
- 직원들에게 업무환경과 효율적 수행을 향상시킬 수 있는 방안을 제안하게 한다.
- 직원들이 행복해야 보다 생산적일 수 있음에 유의한다.
- 일에 대한 집중을 강화할 방안을 모색하기 위해 직원들의 의견을 경청한다.

예술지향

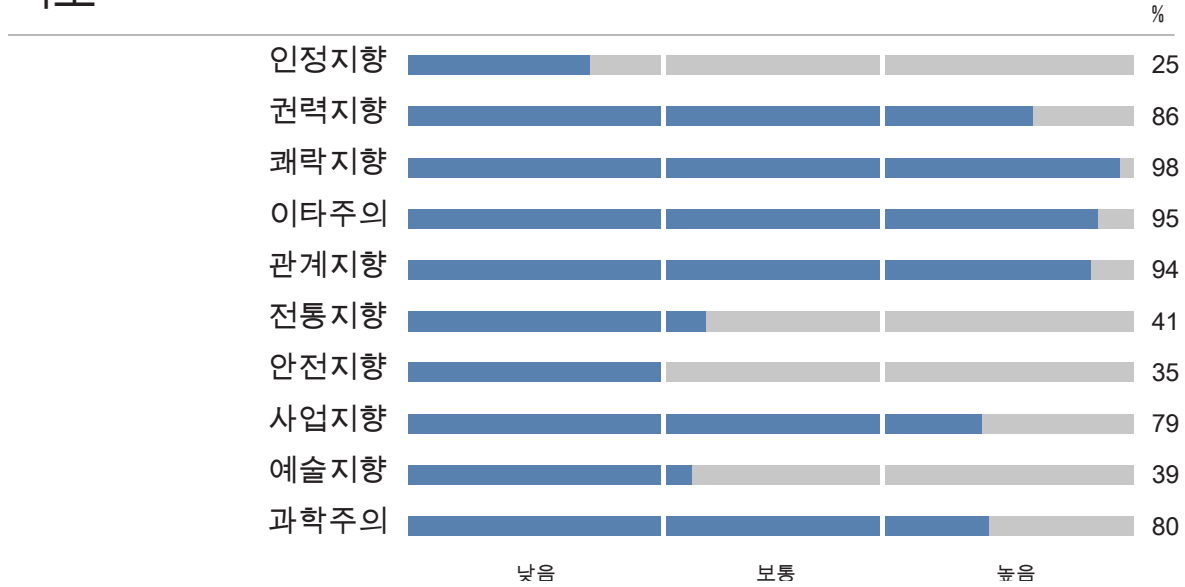
- 추가적으로 어떠한 마케팅 노력이 필요한지를 생각한다.
- 사기 진작 방안에 관한 아이디어를 직원들이 제안하도록 참여시킨다.
- 자신과 회사의 대중적 이미지를 생각한다.
- 팀과 조직을 위한 가능한 미래 전략을 동료들과 논의한다.

과학주의

- 사업의 실제 현실을 보다 완벽히 이해하기 위해 노력한다.
- 데이터와 기술은 도구일 뿐, 그 자체로 목표가 아님에 유의한다.
- 새로운 문제로 넘어갈 수 있도록, 의사결정을 신속하게 하는 방법을 배운다.
- 당신이 선택한 해결책이 주어진 자원의 한계 내에서 현실적으로 가능한 것인지를 확인한다



척도



하위척도 점수

