
HOGAN DEVELOP
INSIGHT



Report for: John Doe
ID: UH565702
Date: April 11, 2016



HOGAN

INTRODUCTION

호건 개발 검사(Hogan Development Survey)는 일상 생활이나 업무 수행 중 문제를 일으킬 수 있는 11가지 대인간 행동에 대해 평가합니다. HDS 높은 점수와 연계된 행동들은 강점이 될 수 있지만, 과도하게 사용할 경우 관계 및 경력에 부정적인 영향을 미칠 수도 있습니다. 자신의 수행 한계를 이해하는 사람들이 더 성공적인 경력을 지닐 수 있습니다. 이 보고서는 John Doe님이 잘 알아 차리지 못하는 행동 특성들에 대해 강조하여 스스로를 알아 갈 수 있도록 도울 것입니다.

- HDS 검사는 개인이 스트레스를 받거나, 지루하거나 피곤할 때 나타날 수 있는 행동 특성을 구분해 냅니다.
- 연구 결과들은 낮은 HDS점수를 지닌 사람들이 업무 수행 상에서 문제를 덜 일으킨다고 말합니다. 높은 위험 또는 중간 위험 점수는 개인이 고려해야 할 영역을 의미하며, 낮은 점수는 강점을 덜 사용하는 것으로 이에 대해서도 주의를 기울일 필요가 있습니다.
- 평균적으로 사람들은 3~4개 정도의 높은 위험 점수를 갖고 있습니다.
- HDS점수는 Hogan Personality Inventory 같은 일상적 성격을 측정하는 수행의 맥락을 고려하여 해석해야 합니다.

척도의 정의

척도명	낮은 점수를 받은 사람들의 특성	높은 점수를 받은 사람들의 특성
흥분성	열정이 부족함 긴급성에 대한 지각이 부족함	쉽게 화를 냄 감정적으로 변덕스러움
비판성	순진함 다른 사람을 잘 믿음	사람들을 믿지 못함 회의적임
보수성	과도하게 확신에 참 위험한 의사 결정을 내림	매우 보수적임 위험을 회피함
냉담성	갈등을 회피함 지나치게 민감함	냉담하고 거리를 둠 다른 사람들의 기분에 무관심함
가식성	한가함 자신에게만 몰두함	비협조적임 완고함
과시성	과도하게 겸손함 스스로를 의심함	거만함 자격 있다고 믿고 스스로를 과시하려함
무모함	지나치게 조심스러움 유연하지 못함	매력적이고 재미 있음 약속한 것을 개의치 않음
관심추구	억압됨 무관심함	과장됨 시끄러움
과파성	지나치게 전술적임 비전이 부족함	비실용적임 괴짜스러움
완벽주의	세부적인 것에 무관심함 쉽게 집중력을 잃음	완벽주의적임 세심한 것까지 관리함
의존성	반항적일 수 있음 지나치게 독립적임	경의를 표하며 공손함 기쁘게 하려 함

EXECUTIVE SUMMARY

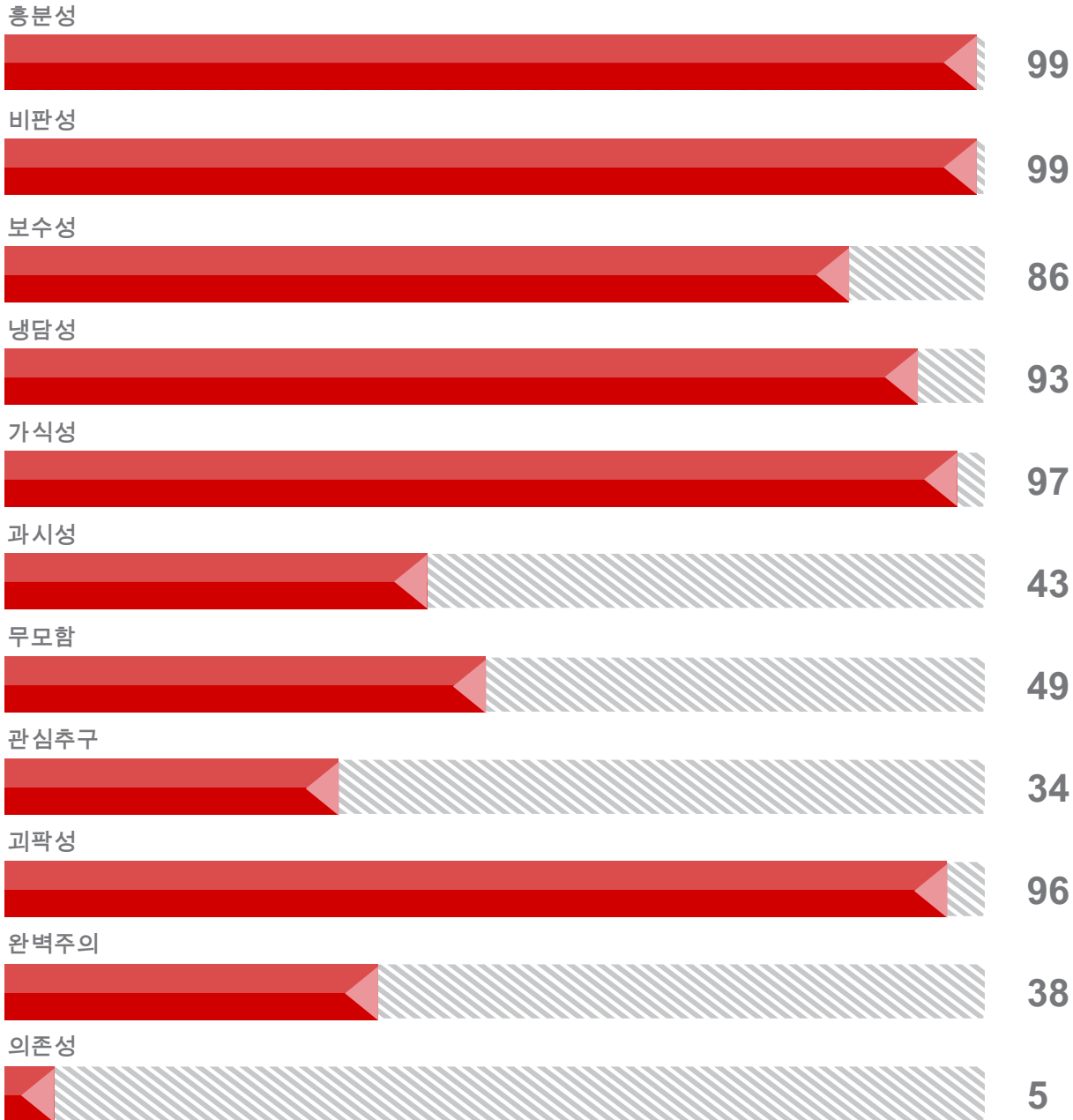
HDS결과에 기초한 결과, 적극적으로 자신의 행동을 관찰하고 관리하지 않을 경우 John Doe님은 아래와 같은 경향을 보일 것입니다.

- 변덕스럽고, 신경질적이고 다른 사람과 프로젝트에 대해 쉽게 실망합니다. 자신의 입장을 주장하기 위해 감정을 노출하기도 합니다.
- 이중성과 배신을 경계합니다. 무엇인가 잘못되었다고 느끼면 복수심을 가질 수 있습니다.
- 의사결정을 내리기 전에 많은 정보를 수집합니다.
- 다른 사람들의 감정에 무관하고, 냉담하고, 강경합니다. 의사소통을 꺼려할 수도 있습니다.
- 협력적이거나 자신이 중요하게 생각하는 것과 불일치 하는 것들을 하라고 요구받으면 완고해 질 수 있습니다.
- 자신감이 부족하고 억제되어 있으며 책임을 맡고 위의 단계로 올라가는 것을 꺼려합니다.
- 사람들과 관계에서 적절하게 행동하고 차분하며, 위협을 감수하는 것을 주저합니다.
- 자기홍보나 자신을 돋보이기 위한 극적인 상황을 연출하는 것을 꺼려합니다.
- 영리하고 혁신적이며, 창조적이며 괴짜이며, 몽상가이며 때때로 비현실적입니다.
- 규정, 절차, 표준화된 과정을 신경쓰지 않으며 유연하고 융통성이 있으며 빠르게 지시를 바꿀 수 있습니다.
- 독립적이고 때로는 무례하며 권한과 현상태에 도전합니다.

백분위 점수

백분위 점수는 기준집단 내 John Doe님과 같은 점수를 받거나 그 이하인 사람들의 비율을 의미합니다. 예를 들어, 75점은 기준 집단 내 75%의 사람들이 John Doe님보다 낮은 점수를 받았다는 것을 의미합니다.

- 0 ~ 39점은 위험 없음(정상)
- 40 ~ 69점은 낮은 위험
- 70 ~ 89점은 중간 위험
- 90점 이상은 높은 위험



기준: Global

척도: 흥분성



척도에 대한 설명

흥분성 척도는 열정과 열의를 갖고 일하지만, 쉽게 좌절하고, 감정 변화가 심하고, 짜증을 잘 내며, 사람이나 프로젝트에 대해서 포기해 버리는 경향에 관한 것입니다.

점수 해석

John Doe님의 흥분성 점수는 John Doe님이 아래와 같은 경향을 지닐 것이라고 제안합니다:

- 좌절시에 감정에 따라 휘둘림
- 낙관적(비관적)이다가도 갑작스럽게 비관적(낙관적)으로 바뀜
- 변덕스럽고 예측이 되지 않으며 쉽게 화를 냄
- 직장 내에서 극적인 사건을 만들어 냄
- 쉽게 사람과의 관계나 프로젝트를 포기함

토의 주제

아래의 논의점은 코치나 피드백을 제공하는 사람들이 진단 결과를 분석하고, 참가자의 역할에 기초하여 개발을 위한 기회를 찾아볼 수 있도록 하기 위해 고안되었습니다.

- 업무 수행시 열정을 발휘하는 방법을 설명해 주세요.
- 자신의 감정을 조절하는 방법을 설명해 주세요.
- 당신의 감정을 표현하는 방법을 설명해 주세요.
- 새로운 프로젝트에 어떤 방식으로 접근합니까?
- 프로젝트를 수행하다 장애를 만나거나 프로젝트에 대해 실망할 때 어떻게 반응합니까?

하위 척도의 구성

아래 하위 척도는 호건 코치나 피드백을 제공하는 사람에 의해 해석되어야 합니다. 아래 척도들은 John Doe님의 고유한 성격 특성에 대해 자세한 통찰을 제공하기 위해서 고안되었습니다.

<p>변덕스러움 변덕스럽고 쉽게 화를내고 짜증을 냅니다. 화를 쉽게 가라앉히지 못합니다.</p>	
<p>쉽게 낙담함 초기에는 사람들과 프로젝트에 대한 주도적인 열정이 있으며 이후 열정을 상실합니다.</p>	
<p>방향상실 명확히 정의된 믿음이나 관심이 부족하며, 과거 행동에 대해 후회합니다.</p>	

척도: 비판성

척도에 대한 설명

비판성 척도는 다른 사람이 자신을 속이려는 행동의 단서에 민감하고 그러한 것들을 발견했을 경우 행동으로 옮기는 경향에 관한 것입니다.

점수 해석

John Doe님의 비판성 점수는 John Doe님이 아래와 같은 경향을 지닐 것이라고 제안합니다:

- 다른 사람들의 동기와 의도에 대해 의심함
- 의심이 많고 논쟁적임
- 혹사를 당할 것이라고 생각함
- 조직 내 정치에 기민하고 통찰력이 있음
- 피드백에 저항함

토의 주제

아래의 논의점은 코치나 피드백을 제공하는 사람들이 진단 결과를 분석하고, 참가자의 역할에 기초하여 개발을 위한 기회를 찾아볼 수 있도록 하기 위해 고안되었습니다.

- 다른 사람들과 어떤 방식으로 신뢰 관계를 형성합니까?
- 사내 정치에 대해 어떻게 알게 됩니까?
- 일반적으로 동료들에게 어떻게 피드백을 제공하십니까?
- 팀 내 신뢰 관계를 어떻게 촉진하십니까?
- 부정적인 피드백에 대해 어떻게 반응하십니까?

하위 척도의 구성

아래 하위 척도는 호건 코치나 피드백을 제공하는 사람에 의해 해석되어야 합니다. 아래 척도들은 John Doe님의 고유한 성격 특성에 대해 자세한 통찰을 제공하기 위해서 고안되었습니다.

회의적 사고
다른 사람들의 의도를 의심하는 경향이 있습니다. 다른 사람들이 숨기는 나쁜 의도가 있다고 생각합니다.



불신함
일반적으로 사람들과 제도를 불신하며, 부당하다고 생각되는 징후를 살핍니다.



원한 품음
원한을 품고 있으며 잘못을 용서하는 것을 꺼려합니다.



척도: 보수성

척도에 대한 설명

보수성 척도는 위험 감수를 하려하지 않고, 실패를 두려워 하며, 비판을 회피하는 경향에 관한 것입니다.

점수 해석

John Doe님의 보수성 점수는 John Doe님이 아래와 같은 경향을 지닐 것이라고 제안합니다:

- 실수에 대한 비판을 피하기 위해 매우 조심함
- 의사 결정을 내리기 전에 다른 사람의 승인을 받으려 함
- 위험한 선택과 결정을 피함
- 바보같은 실수를 거의 하지 않음

토의 주제

아래의 논의점은 코치나 피드백을 제공하는 사람들이 진단 결과를 분석하고, 참가자의 역할에 기초하여 개발을 위한 기회를 찾아볼 수 있도록 하기 위해 고안되었습니다.

- 모든 사실 정보가 알려지지 않은 상황에서 의사 결정하는 과정에 대해 묘사해 보십시오.
- 위험한 프로젝트나 의사결정에 대해 어떻게 반응하십니까?
- 의사 결정의 공/부정적 위험 요소 간 균형을 어떻게 맞추니까?
- 의사 결정을 해야 할 최적의 시간에 대해 어떻게 결정하십니까?

하위 척도의 구성

아래 하위 척도는 호건 코치나 피드백을 제공하는 사람에 의해 해석되어야 합니다. 아래 척도들은 John Doe님의 고유한 성격 특성에 대해 자세한 통찰을 제공하기 위해서 고안되었습니다.

회피함 새로운 사람과 상황을 회피합니다.	■■■■■
두려워함 비판 받을 수 있는 실수를 두려워하고 독립적으로 행동하거나 의사결정을 내리는 것을 주저합니다.	■■■■■
단언적이지 못함 단정(확실하게 하는 것)짓는 것을 꺼려하기 때문에 무시당하거나 간과되기 쉽습니다.	■■■■■

척도: 냉담성

척도에 대한 설명

냉담성 척도는 엄하고, 냉담하며, 거리를 두고 다른 사람들의 감정을 고려하지 않는 경향에 관한 것입니다.

점수 해석

John Doe님의 냉담성 점수는 John Doe님이 아래와 같은 경향을 지닐 것이라고 제안합니다:

- 다른 사람들과 관계 맺는 것에 관심이 없음
- 자주 의사소통을 하지 않거나 충분한 의사소통을 하지 않음
- 다른 사람들의 문제에 관심이 없음
- 스트레스, 압박 및 비판에 당황하지 않음
- 혼자 있는 것을 좋아하는 것으로 비춰짐


토의 주제


아래의 논의점은 코치나 피드백을 제공하는 사람들이 진단 결과를 분석하고, 참가자의 역할에 기초하여 개발을 위한 기회를 찾아볼 수 있도록 하기 위해 고안되었습니다.


- 동료의 자신의 문제로 상의해 오면 어떻게 반응하십니까?
- 다른 사람들과 거리를 두는 것이 언제 이점이 된다고 생각하십니까?
- 업무의 니즈와 다른 사람들의 기분 간 균형을 어떻게 맞추십니까?
- 팀장이 팀원들의 감정에 대해 어떻게 다루어야 한다고 생각하십니까?
- 다른 사람들과 친밀한 관계 속에서 일하는 것의 장/단점은 무엇이라 생각하십니까?

하위 척도의 구성

아래 하위 척도는 호건 코치나 피드백을 제공하는 사람에 의해 해석되어야 합니다. 아래 척도들은 John Doe님의 고유한 성격 특성에 대해 자세한 통찰을 제공하기 위해서 고안되었습니다.

- 내성적** 

자신의 개인적인 시간을 중요시하고 혼자 일하기를 선호합니다.
- 비사회적** 

다른 사람들과 일정한 거리를 유지하고, 소수의 사람들과만 친밀한 관계를 유지합니다.
- 무관심함** 

다른 사람들의 감정과 문제에 무관심하고 사람보다는 일에 더 집중합니다.

척도: 가식성

척도에 대한 설명

가식성 척도는 친절하고, 협조적으로 보이지만 실제로는 자신만의 생각을 갖고 있고 조용하면서 완고하게 다른 사람들에게 저항하는 경향에 관한 것입니다.

점수 해석

John Doe님의 가식성 점수는 John Doe님이 아래와 같은 경향을 지닐 것이라고 제안합니다:

- 동의하지 않는 것에도 협조적으로 행동함
- 동의하는 척하지만 실제로 자신의 생각대로 행동함
- 코칭과 피드백에 저항함
- 관심이 없는 일은 지연시킴
- 자신의 우선순위나 생각을 바꾸도록 요구하면 조용하면서도 강하게 저항함

토의 주제

아래의 논의점은 코치나 피드백을 제공하는 사람들이 진단 결과를 분석하고, 참가자의 역할에 기초하여 개발을 위한 기회를 찾아볼 수 있도록 하기 위해 고안되었습니다.

- 누군가 당신의 일을 방해하면 어떤 기분이 듭니까?
- 화가 났을 때 당신의 기분을 어떻게 숨기니까?
- 당신의 생각이나 우선순위에 대해서 얼마나 명확히 표현합니까?
- 다른 사람들의 요구에 대해 어떻게 수용하십니까?
- 우선 순위를 어떻게 정하고 처리하십니까?

하위 척도의 구성

아래 하위 척도는 호건 코치나 피드백을 제공하는 사람에 의해 해석되어야 합니다. 아래 척도들은 John Doe님의 고유한 성격 특성에 대해 자세한 통찰을 제공하기 위해서 고안되었습니다.

수동공격성 ■■■■■
 쾌활하고 유순하지만, 업무수행 개선과 관련된 요구에 대해서는 속으로
 화를 내고 불복합니다.

대우에 불만족함 ■■■■■
 자신의 재능과 공헌이 무시받고 있다고 믿고 있으며, 부여받은 업무가
 불공평하다고 지각하고 있습니다.

짜증스러움 ■■■■■
 업무와 관련된 제안 혹은 방해, 요구에 의해 쉽게 짜증을 냅니다.

척도: 과시성

척도에 대한 설명

과시성 척도는 두려움이 없고, 자신감이 있고, 스스로를 확신하며 항상 성공할 것이라 기대하며, 자신의 실수를 인정하지 않고 경험으로부터 학습하지 못하는 경향에 관한 것입니다.

점수 해석

John Doe님의 과시성 점수는 John Doe님이 아래와 같은 경향을 지닐 것이라고 제안합니다:

- 점잖고 겸손함
- 적절하게 자기 주장을 함
- 주도권을 쥐었을 때도 잘난체하지 않음
- 자신의 실수를 인정하려함
- 반대의견을 적절한 방식으로 표현할줄 앎

토의 주제

아래의 논의점은 코치나 피드백을 제공하는 사람들이 진단 결과를 분석하고, 참가자의 역할에 기초하여 개발을 위한 기회를 찾아볼 수 있도록 하기 위해 고안되었습니다.

- 회의 시 당신의 입장에 대해 어떻게 주장하십니까?
- 도전적인 프로젝트를 이끄는 데 있어 당신의 능력에 대해 얼마나 확신하십니까?
- 수행 또는 기여에 관한 고려 없이 모든 사람들을 동등하게 대해야 한다고 생각하십니까?
- 회의나 프로젝트를 독점하려는 동료에 대한 귀하의 전형적인 반응을 설명해 주세요.
- 일을 할 때 자신의 주장을 어느 정도 드러내는 것이 적절하다고 생각하십니까?

하위 척도의 구성

아래 하위 척도는 호건 코치나 피드백을 제공하는 사람에 의해 해석되어야 합니다. 아래 척도들은 John Doe님의 고유한 성격 특성에 대해 자세한 통찰을 제공하기 위해서 고안되었습니다.

자만심	
자신은 특별한 능력과 공적이 있다고 생각합니다. 특별한 대우를 받을 가치가 있다고 생각합니다	
과도한 자신감	
자신의 능력에 대해 대단히 자신감이 있습니다. 자신은 어떠한 임무도 성공할 것이라고 믿습니다.	
자기환상	
자신은 특별한 능력과 재능을 가졌으며, 탁월함을 지니고 태어났다고 믿습니다.	

척도: 무모함

49

척도에 대한 설명

무모함 척도는 밝고, 매력적이고, 모험심 있고 위험을 추구하고, 한계를 시험하려는 경향에 관한 것입니다.

점수 해석

John Doe님의 무모함 점수는 John Doe님이 아래와 같은 경향을 지닐 것이라고 제안합니다:

- 믿을만하고 신뢰가 감
- 행동하거나 말하기 전에 생각함
- 헌신적임
- 불필요한 기회를 잡으려 하지 않음
- 언제 어떻게 규정이 방해가 되는지 이해함

토의 주제

아래의 논의점은 코치나 피드백을 제공하는 사람들이 진단 결과를 분석하고, 참가자의 역할에 기초하여 개발을 위한 기회를 찾아볼 수 있도록 하기 위해 고안되었습니다.

- 규칙과 규율에 대해 어떤 생각을 갖고 있습니까?
- 다른 사람들이 하지 않으려는 것을 어떻게 하도록 설득하십니까?
- 사업적 논의에서 매력은 어떤 기능을 한다고 생각하십니까?
- 이행하기 어렵다고 생각한 약속에 대해 지키기 위해 어떤 노력을 하십니까?

하위 척도의 구성

아래 하위 척도는 호건 코치나 피드백을 제공하는 사람에 의해 해석되어야 합니다. 아래 척도들은 John Doe님의 고유한 성격 특성에 대해 자세한 통찰을 제공하기 위해서 고안되었습니다.

<p>위험추구</p> <p>위험을 감수하고 자신의 한계를 시험하는 경향이 있습니다. 의도적으로 불편한 규정을 어기거나 악용합니다.</p>	
<p>충동적임</p> <p>자신의 행동이 장기적인 결과에 어떤 영향을 미칠지 고려하지 않고 즉흥적으로 행동하는 경향이 있습니다.</p>	
<p>남을 조정하려 함</p> <p>다른 사람을 속이기 위해 유혹하고 권모술수를 사용하며, 이렇게 하는 것에 대해 후회하지 않습니다.</p>	

척도: 관심추구

척도에 대한 설명

관심추구 척도는 사교적이고, 재미 있고, 주목 받는 것을 즐기는 경향에 관한 것입니다.

점수 해석

John Doe님의 관심추구 점수는 John Doe님이 아래와 같은 경향을 지닐 것이라고 제안합니다:

- 조용하고 겸손함
- 주인공 보다는 청중의 일부가 되고자 함
- 주목의 대상이 되는 것을 피함
- 조직 내에서 주목을 끄는 역할을 할 필요가 있음
- 자신을 더 많이 알릴 필요가 있음


토의 주제


아래의 논의점은 코치나 피드백을 제공하는 사람들이 진단 결과를 분석하고, 참가자의 역할에 기초하여 개발을 위한 기회를 찾아볼 수 있도록 하기 위해 고안되었습니다.


- 다른 사람들의 시선을 한 몸에 받는 상황에서 어떻게 반응하십니까?
- 회의에 얼마나 적극적으로 참여하십니까?
- 업무 성공의 공로를 어떻게 나누니까?
- 회사에서 극적으로 행동하는 사람에 대해 어떻게 반응하십니까?
- 한번에 하나의 프로젝트를 수행하는 것과 여러가지를 한꺼번에 수행하는 것 중 어느 것을 선호하십니까?

하위 척도의 구성

아래 하위 척도는 호건 코치나 피드백을 제공하는 사람에 의해 해석되어야 합니다. 아래 척도들은 John Doe님의 고유한 성격 특성에 대해 자세한 통찰을 제공하기 위해서 고안되었습니다.

나서기 좋아하는
다른 사람들이 자신의 수행을 알아주길 기대합니다. 

집중력 부족
쉽게 주의가 산만해지고 집중하지 못합니다. 끊임없는 자극이 필요하고
활동성과 생산성을 혼동합니다. 

과도하게 꾸밈
관심의 대상이 되기를 원하고 다른 사람의 관심을 끌기 위해 극적인
의상과 제스처를 사용합니다. 

척도: 괴팍성

척도에 대한 설명

괴팍성 척도는 혁신적이고, 창의적으로 보이고 다소 벌나고 종종 자신에게만 몰두하는 경향에 관한 것입니다.

점수 해석

John Doe님의 괴팍성 점수는 John Doe님이 아래와 같은 경향을 지닐 것이라고 제안합니다:

- 불필요한 상황에서도 창의적인 해결방안을 제안함
- 개선을 위한 많은 아이디어를 지니고 있음
- 복잡하고 추상적인 용어로 의사소통함
- 자신만의 생각에 빠짐
- 자신의 아이디어가 다른 사람에게 어떻게 영향을 미치는지 인식하지 못함

토의 주제

아래의 논의점은 코치나 피드백을 제공하는 사람들이 진단 결과를 분석하고, 참가자의 역할에 기초하여 개발을 위한 기회를 찾아볼 수 있도록 하기 위해 고안되었습니다.

- 얼마나 자주 조직이 개혁해야 한다고 생각합니까?
- 어떻게 당신의 아이디어에 대한 동의를 구합니까?
- 업무를 향상하기 위해 사용하는 접근 방법에 대해 설명해 주십시오.

하위 척도의 구성

아래 하위 척도는 호건 코치나 피드백을 제공하는 사람에 의해 해석되어야 합니다. 아래 척도들은 John Doe님의 고유한 성격 특성에 대해 자세한 통찰을 제공하기 위해서 고안되었습니다.

<p>기괴함</p> <p>다른 사람들과 다른 관점에서 창조적 혹은 단지 이상한 의견들을 제시합니다. 이러한 아이디어에 열중하는 경향이 있습니다.</p>	
<p>특별한 감수성</p> <p>다른 사람들이 보지 못하는 것을 보고, 이해하지 못하는 것을 이해 할 수 있는 특별한 능력을 갖고 있다고 믿습니다.</p>	
<p>창의적 사고</p> <p>탁월한 상상력을 지니며, 쉽게 지루해 하며, 자신이 뛰어난 창의적 문제 해결 능력을 지니고 있다고 믿습니다.</p>	

척도: 완벽주의

38

척도에 대한 설명

완벽주의 척도는 열심히 일하고, 세부사항에 주의를 기울이며, 자신과 다른 사람에 대해 높은 수행 기준을 갖는 경향에 관한 것입니다.

점수 해석

John Doe님의 완벽주의 점수는 John Doe님이 아래와 같은 경향을 지닐 것이라고 제안합니다:

- 세부적인 사항에 관심을 기울이지 못함
- 규정과 절차에 대해 다소 느슨한 태도를 지님
- 마감 시한을 지키지 못함
- 사전에 주의깊게 계획을 세우지 못함
- 다소 체계적이지 못함




토의 주제

아래의 논의점은 코치나 피드백을 제공하는 사람들이 진단 결과를 분석하고, 참가자의 역할에 기초하여 개발을 위한 기회를 찾아볼 수 있도록 하기 위해 고안되었습니다.

- 일이나 프로젝트를 다른 사람들에게 위임할 때 어떻게 결정을 내리십니까?
- 자신과 다른 사람들에게 세운 수행 기준에 대해서 말씀해 주세요.
- 업무 수행의 품질과 마감 시한에 대한 균형을 어떻게 맞추십니까?
- 어느 시점에서 프로젝트를 완수하기 위해 추가 시간을 들이는 것이 적절하다고 생각하십니까?
- 마감 시한을 놓치는 일반적인 이유가 무엇입니까?

하위 척도의 구성

아래 하위 척도는 호건 코치나 피드백을 제공하는 사람에 의해 해석되어야 합니다. 아래 척도들은 John Doe님의 고유한 성격 특성에 대해 자세한 통찰을 제공하기 위해서 고안되었습니다.

엄격한 기준 자신과 다른 사람들에 대해 굉장히 높은 수준의 업무 수행 기준을 지니고 있습니다.	
완성집착 업무 결과에 대해서 완벽주의적으로 접근하며, 업무를 완수하는데 필요한 세부적인 사항에 사로잡혀 있습니다.	
융통성 없는 스케줄, 절차, 규정 등에 대해 세심하게 신경쓰고, 유연하지 못합니다.	

척도: 의존성



5

척도에 대한 설명

의존성 척도는 충성심이 있어 보이고, 믿음만한 부하직원이 되고 훌륭한 조직 구성원으로서의 역할을 하려는 경향에 관한 것입니다.

점수 해석

John Doe님의 의존성 점수는 John Doe님이 아래와 같은 경향을 지닐 것이라고 제안합니다:

- 권위자를 맹목적으로 숭배하지는 않음
- 솔직하지만 맹목적인 충성은 하지 않음
- 자신의 방식대로 행동함
- 고집스러움
- 상사에게 기꺼이 이의를 제기하는 것으로 보임

토의 주제

아래의 논의점은 코치나 피드백을 제공하는 사람들이 진단 결과를 분석하고, 참가자의 역할에 기초하여 개발을 위한 기회를 찾아볼 수 있도록 하기 위해 고안되었습니다.

- 고위 관리자는 어느정도 존중을 받아야 한다고 생각합니까?
- 어떻게 상사를 행복하게 만들습니까?
- 의사 결정을 하기 전에 얼마나 자주 상사와 상의합니까?
- 상사와 팀 또는 부하직원들의 요구에 대해 어떻게 균형을 맞추십니까?
- 상사에게 반대를 표하는 방식에 대해서 묘사해 보십시오.

하위 척도의 구성

아래 하위 척도는 호건 코치나 피드백을 제공하는 사람에 의해 해석되어야 합니다. 아래 척도들은 John Doe님의 고유한 성격 특성에 대해 자세한 통찰을 제공하기 위해서 고안되었습니다.

<p>우유부단함</p> <p>다른 사람의 의견에 지나치게 의존하고, 의사결정을 내리거나 독립적으로 행동하는 것을 꺼려합니다.</p>	
<p>환심을 사려함</p> <p>상사를 기쁘게 하기 위해 지나치게 열심을 내며, 상사가 듣기 원하는 이야기를 하고 상사에 반하는 행동을 절대로 하지 않습니다.</p>	
<p>상사에 대한 순응</p> <p>상사를 지원하는 것과 자신의 견해에 상관 없이 상사의 지시를 따르는 것에 대해 자부심을 느낍니다.</p>	