

글로벌 성격검사 결과 해석가이드

Global Personality Test
Result Interpretation Guide

Global Personality Test
Hướng dẫn phân tích kết quả

國際性格測試結果分析指南

国际性格测试结果分析指南

요약보고서

지원자의 검사 결과를 한 눈에 요약하여 보여주는 페이지입니다.

결과지 샘플

검사명	TEST_TITLE	수험번호	1	검사일	2024-01-26
		NAME		검사분야	
요약 보고서					p.1

먼저 다가가는 동료

처음 보는 사람과 이야기를 할 때도 어려워하지 않는 사고적인 성격입니다. 비교적 신속한 의사결정을 바탕으로 과감하고 주도적으로 일을 추진하는 사람들이 많습니다. 쾌활하며 업무강도가 센 일이 주어지더라도 쉽게 지치지 않습니다.

@@hcompany 맞춤형 종합점수

B

양호

기준 데이터 평균 점수: 65 점

1

70

응답 신뢰도 응답을 신뢰할 수 있습니다.

2

응답 일관성 64(높음)

유사한 개념을 측정하는 문항에 일관성 있게 응답했습니다.

솔직 응답 69(보통)

다른 사람들과 유사한 수준으로 솔직하게 응답한 편입니다.

* 기준선

맞춤형 역량 맞춤형 역량 점수가 전반적으로 양호합니다.

☰ 문서작성 B 64	🚩 업무완결성 A 80	📍 업무정확성 B 64	🧠 손익마인드 B 69	👥 자원관리 B 59
📄 명확한 지시 B 72	👤 부하육성 A 75	🔄 업무지원 B 73		

3

조직적합도 조직에 빠르게 적응하여 스트레스 상황에서도 조직의 생산성을 저해할 가능성이 낮습니다.

낮음 보통 높음	적응도 업무에 몰입하고, 일장시며 직장 동료와 긍정적인 관계를 유지하는 정도	부적응도 스트레스 상황에서 타인에게 미를 입히거나 개인적 이득만 취하려는 경향성		
	낮음	보통	높음	4

69 (보통)

직무적합도 영업/영업관리 직무가 1순위이며, 직무 적합도 점수가 높습니다.

1순위 영업	직무적합도			
	낮음	보통	높음	5

69 (보통)

성격 핵심 성격 3요인을 바탕으로 산출한 결과입니다.

내향적	의향적	목밀적	
높음	보통	낮음	6

1

기업 맞춤형 종합점수

기준 데이터 평균 점수

글로벌 검사에 참여한 전체 응시자의 평균 점수

- 글로벌 인성검사의 기준 집단은 최신 응시 데이터를 활용하여 주기적으로 업데이트됨

지원자 점수

기업 맞춤형 역량 수준을 종합적으로 고려하여 산출한 지원자의 점수

- 평가담당자(인사담당자)가 검사 등록 시 중점적으로 고려하겠다고 선택한 역량 기준
- 동일하게 응답했다라도 기업에서 선택한 역량에 따라 점수가 다를 수 있음

2

응답 신뢰도

응답 일관성과 솔직 응답 경향성을 종합적으로 고려하여 응답을 신뢰할 수 있는지 판정

응답 신뢰도가 낮은 경우 검사 결과 해석에 유의가 필요함. 재시험을 요청하거나 점수가 높은 역량/성격을 심층적으로 면접하기를 권고

응답 일관성

유사한 내용을 묻는 문항에 일관성 있는 응답 패턴을 보이고 있는지 검사하는 항목 기준점수(*기준선) 이상의 점수를 받은 경우 응답 패턴이 일관적인 것으로 판정

솔직 응답

본인의 모습을 긍정적인 방향으로 포장하지 않고 솔직하게 응답했는지 검사하는 항목 기준점수(*기준선) 이상의 점수를 받은 경우 솔직하게 응답한 것으로 판정

3

맞춤형 역량

기업에서 선택한 역량(최소 4개 ~ 최대 8개)별 등급 및 점수

4

조직 적합도

지원자가 조직에 얼마나 적합한지 적응도 점수와 부적응도 점수를 함께 고려하여 등급 판정 (=매트릭스 방식)

예) 적응도 '높음'이면서 부적응도가 '낮음'이면 조직적합도는 '높음'으로 판정

부적응도	낮음	보통	보통
	낮음	보통	높음
	보통	보통	높음
적응도	낮음	적응도	높음

5

직무 적합도

- 7개 직무(경영지원, 서비스, 디자인/미디어, 기획, 영업, 연구개발, 생산/제조) 중 가장 적합도가 높은 직무와 적합도 점수 제공
- 1순위 직무의 적합도 점수 산출 시 활용한 기준

6

성격 유형

- 주요 성격 3요인(외향성, 원만성, 성실성)을 바탕으로 조직에서의 행동 경향성 예측
- 특정 성격 유형이 더 좋거나 나쁘다고 가정하지 않음

등급	해석	비율	검사 점수
S	매우 우수	5%	85점 이상
A	우수	15%	75점 이상 85점 미만
B	양호	60%	55점 이상 75점 미만
C	부족	15%	45점 이상 55점 미만
D	매우 부족	5%	45점 미만

맞춤형 역량검사 결과

기업에서 선택한 역량 수준이 어떤지 구체적으로 보여줍니다.

결과지 샘플

검사명 TEST_TITLE 수험번호 1 검사일 2024-01-26

NAME 검사분야

맞춤형 역량검사 결과 p.2

맞춤형 역량 종합 결과

종합점수



맞춤형 역량 점수가 전반적으로 양호합니다.

1

맞춤형 역량 상세 결과

문서작성

수집한 정보를 바탕으로 독자의 기대와 요구에 맞게 문서를 작성하거나 가공하는 능력

B

문서 작성의 목표가 무엇인지 파악하려 노력하고, 충분한 사실과 자료를 수집하여 어느 정도 목표에 부합하는 결과물을 만들어내는 능력이 있으나 때로 정리한 내용에 실용력이 부족하거나 구체적인 정보가 부족할 수 있습니다.

2

업무완결성

일정에 맞게 업무를 배분 및 실행하고, 돌발 상황에 도 차질 없이 업무를 완수하는 능력

A

업무 목표를 달성하기까지 걸리는 시간을 가능하여 전반적인 일정을 계획할 수 있으며, 업무 수행 시 문제가 발생하면 신속하게 알아차리고 대응합니다. 단계별로 산출물을 점검하여 기대에 부합하는 결과물을 산출할 수 있습니다.

업무정확성

규정이나 절차 등 세부 사항을 면밀히 파악하여 차질없이 일을 처리하며, 기대에 부합하는 결과물을 만들어내는 능력

B

업무를 진행할 때 중요한 규정이나 절차는 어느 정도 숙지하지만 세부 내용까지는 확인하지 않을 수 있습니다. 다만 결과를 품질에 큰 영향을 줄 수 있는 중요 이슈는 놓치지 않고 잘 관리하는 편입니다. 따라서 전반적인 업무 진행 과정에서 큰 이슈없이 업무를 처리하며 어느 정도 기대에 부합하는 결과물을 만들어 낼 수 있을 것입니다.

손익마인드

재무적 관점에서 조직의 이익을 극대화하는 방향으로 업무를 수행하고 의사결정하는 것

B

조직에 재무적으로 큰 영향을 미칠 이슈는 비교적 빠르게 파악하지만, 이를 수치화하여 제시하는 능력은 다소 부족할 수 있습니다. 제한적이지만 주요 재무지표에 영향을 미칠 수 있는 요인들을 고려하여, 지표 개선 방안을 제시할 수 있습니다. 조직의 이익을 중시하지만, 이를 극대화할 수 있는 대안을 선택하는 능력은 다소 부족할 수 있습니다.

1

맞춤형 역량 종합결과

종합 점수

- 평가담당자(인사담당자)가 본 평가 시 중점적으로 고려하겠다고 선택한 역량들의 종합 점수 및 판정 등급
- 요약 보고서에서 제시한 맞춤형 역량 종합 점수 및 등급과 동일한 기준 활용

2

맞춤형 역량 상세결과

- 기업에서 선택한 각 역량의 정의, 점수(등급) 및 등급별 해석
- 요약 보고서에서 제시한 맞춤형 역량 종합 점수 및 등급과 동일한 기준 활용

자주하는 질문

Q. B등급이 왜 이렇게 많나요?

A. B등급은 다른 등급에 비해 점수 범위가 넓어서 전체 검사 응시자 중 약 60%를 차지합니다. 따라서 동일하게 B등급을 받은 지원자간 점수차가 클 수 있다는 점에 유의하여 면접에서 그 차이를 면밀하게 검증 하길 추천드립니다.

Q. 역량 점수는 어떻게 산출되나요?

A. 각 역량의 점수는 지원자의 성격 특성을 활용하여 추론합니다. 예를 들어, 동기부여 역량 점수는 타인을 돕고 싶어하는 마음이 얼마나 강한지, 다른 사람을 이끌려는 의지가 있는지, 누군가의 장점을 알아볼 수 있는 긍정성이 있는지 등의 특성에 기반하여 점수를 추정합니다.

Q. 특별히 추천하는 역량이 있나요?

A. 글로벌 검사를 등록하는 페이지에서 49개 전체 역량의 정의와 신입/경력별 추천 역량을 제공하고 있습니다. 각 역량에서 측정하고자 하는 항목과 귀사의 상황을 함께 고려하여 필요한 역량을 선택하시기 바랍니다.

조직적합도 및 직무적합도 결과

지원자가 회사에 잘 적응할지(적응도), 스트레스 상황에서 문제는 일으키지는 않을지(부적응도), 어떤 직무에 가장 적합할지(직무적합도)에 대한 상세 결과를 제공합니다.

결과지 샘플

검사명 TEST_TITLE 수험번호 1 검사일 2024-01-26

NAME 검사분야

조직적합도 및 직무적합도 결과

p.4

조직적합도 조직적합도는 조직 적응도와 조직 부적응도를 종합하여 판정합니다.

적응도 * 점수가 높을수록 좋습니다.

직무열의 77



혁신행동 86



관계지향 77



적응도가 높은 수준으로 좋은 성과를 낼 가능성이 높습니다.

- 수행해야 하는 과업이 명확하면 목표 달성을 위해 노력할 가능성이 높습니다. 관심이 있는 업무에는 몰입하는 모습을 보입니다.
- 불분명한 상황을 잘 견디며, 위험을 기꺼이 감수하려 합니다. 자율적인 방법으로 변화를 주도해 나갈 가능성이 큼니다.
- 필요한 상황에서 상대방의 상황을 이해하려 노력하며, 고객의 니즈를 충족시키는 것에도 관심을 기울일 것입니다.

부적응도 * 점수가 낮을수록 좋습니다.

권모술수 60



자기중심성 83



반사회성 64



부적응도가 보통 수준으로 스트레스 상황에서 사소한 문제 행동도 일으킬 수 있습니다.

- 평소에는 그렇지 않지만 큰 이익이 걸려있다면 거짓말을 하거나 부정적 동료를 이용하는 듯한 모습을 보일 수 있습니다.
- 스스로 특별하게 여기고 자기중심적으로 생각하는 경향성이 강하며, 상대방의 입장을 충분히 헤아리지 못할 수 있습니다.
- 스트레스 상황이나 급박한 상황에서는 평소와 다르게 충동적인 행동을 하거나 사소한 사회적 규범을 어길 수 있습니다.

직무적합도

1순위

63	경영지원	인사총무, 금융/재무/회계
69	서비스	고객상담, 교육, 공공/복지, 의료
63	디자인/미디어	디자인, 미디어/문화/예술
78	기획	상품 기획, 광고 기획, 웹 기획, 게임 기획
80	영업	국내영업, 해외영업, 영업관리
77	연구개발	사회과학, 자연과학, IT
65	생산/제조	생산/품질, 구매/자재, 무역/운송

영업/영업관리 직무가 1순위이며, 직무 적합도 점수가 높습니다.

- 영업직무에서는 상품이나 서비스의 특징을 고려해 판매 전략을 수립하고, 다양한 고객을 직접 상대하여 구매로 이어질 수 있도록 설득해야 합니다. 실적에 따라 보상이 명확하게 구분되는 경우가 많습니다.
- 따라서 처음 만난 사람에게서 호감을 끌어내는 능력, 다양한 주제에 대한 커뮤니케이션 능력, 높은 매출 목표를 달성하려는 의지, 새로운 고객을 확보하려는 주도성이 중요합니다.
- 해당 지원자의 경우 이러한 특성이 높아 영업/영업관리 직무에 적합합니다.

1 적응도

적응도

- 업무에 몰입하고, 앞장서며 직장 동료와 긍정적인 관계를 유지하는 정도(점수가 높을수록 좋음)
- 직무열의, 혁신행동, 관계지향 점수를 종합적으로 고려하여 판정
- 적응도 등급별 비율: 낮음(10%), 보통(70%), 높음(20%)

직무열의

활력이 넘치고, 자신의 일에 열정을 다해 몰입하는 태도

혁신행동

새롭고 창의적인 아이디어를 탐구하고, 이를 업무에 적용하는 능력

관계지향

본인의 감정을 잘 이해하고 관리하며, 이를 업무수행 및 대인관계에 활용하는 태도

2 부적응도

부적응도

- 스트레스 상황에서 타인에게 해를 입히거나 개인적 이득만 취하려는 경향성(점수가 낮을수록 좋음)
- 권모술수, 자기중심성, 반사회성을 종합적으로 고려하여 판정
- 부적응도 등급별 비율: 낮음(20%), 보통(70%), 높음(10%)

권모술수

목적 달성을 위해서라면 타인을 배신하는 등 수단과 방법을 가리지 않는 경향

자기중심성

자기 자신을 지나치게 과시하며, 자기 중심으로 생각하고 행동하는 경향

반사회성

타인에 대한 공감능력이 부족하며, 조직이나 사회규범에서 벗어나 이탈행동을 보이는 경향

3 직무 적합도

- 평가 대상자가 받은 7개 직무별 적합도 점수 제공
- 적합도 점수가 가장 높은 1순위 직무에 대한 해석
- 평가 대상자가 모든 직무군에 대해 낮은 점수를 받은 경우, 1순위 직무라 하더라도 적합도가 낮을 수 있음.
- 각 직무 적합도 등급별 비율: 낮음(25%), 보통(50%), 높음(25%)

성격 결과

지원자의 가장 특징적인 성격과 세부 성격을 설명합니다.

결과지 샘플

검사명 TEST_TITLE

수험번호 1 검사일 2024-01-26

NAME

검사분야

성격 결과

p.5

성격 상세 결과

성격	세부 성격	점수	등급	세부 성격 정의
정직 겸손성	공정성	70	●	공정하고 객관적인 기준으로 말하고 행동하는 성향
	비탐욕성	67	●	사치스러운 삶이나 재산을 추구하지 않는 성향
	겸손성	40	●	자신의 능력과 성과에 겸손하며 자랑하지 않는 성향
정서안정성	침착성	87	●	예상치 못한 상황에서도 심리적 안정을 유지하는 성향
	낙관성	85	●	어렵고 힘든 상황에서도 희망과 기회를 찾는 성향
	자립성	78	●	자신의 의사결정 기준이 분명하며 독립적인 성향
외향성	사교성	75	●	사람들과 어울리고 이야기하기를 좋아하는 성향
	활력성	82	●	에너지가 넘치며 활동적인 성향
	주도성	100	●	사람들을 리드하며 상황을 주도하는 성향
원만성	이타성	58	●	사람들을 도와주면서 만족감과 행복을 느끼는 성향
	수용성	67	●	자신과 다른 생각이나 행동을 존중하고 받아들여려는 성향
	협조성	84	●	원만한 협력을 위해 적절히 도움을 요청하고 제공하는 성향
성실성	체계성	67	●	계획에 따라 철저하고 꼼꼼하게 일을 수행하는 성향
	성취지향성	74	●	이전보다 더 나은 성과를 내기 위해 꾸준히 노력하는 성향
	신중성	48	●	신중하게 판단하고 조심스럽게 행동하는 성향
개방성	심미성	53	●	예술적이고 시각적인 아름다움을 중시하는 성향
	호기심	78	●	상상력이 풍부하며 다양한 주제를 탐구하려는 성향
	비관습성	88	●	새로운 방식을 시도하며 변화를 즐기는 성향

성격 상세 해석

가장 특징적인 성격에 대한 해석입니다.

외향성이 매우 높습니다.

- 회식이나 친목 모임에 기꺼이 참여하며, 대화를 주도하지는 않더라도 분위기를 잘 맞출 수 있습니다.
- 매우 활동적이며, 체력 부담이 많은 일을 하더라도 쉽게 지치지 않을 가능성이 높습니다.
- 다른 사람들을 관리하고 일의 방향을 제시해주는 역할을 선호합니다.

정직겸손성이 보통입니다.

- 일을 할 때 가급적이면 정해진 원칙을 따르려하며, 이견이 있을 경우에도 여러 입장을 함께 고려하려는 태도를 보입니다.
- 안정적인 삶을 위해 어느 정도의 재산이 필요하다고 생각하며 물질에 대한 욕심이 다른 사람들과 비슷합니다.
- 스스로에 자부심이 있어서 남들에게 강한 인상을 주고 싶어합니다.

1

성격 상세 결과

- 성격 6요인 및 18개 세부 성격 요인의 점수, 등급, 정의
- 세부 성격 등급별 비율: 낮음(약 20%), 보통(약 60%), 높음(약 20%)

세부 성격	행동 특성
공정성	스스로를 공정한 사람이라고 지각하고 있으며, 공정성에 가치를 두고 다양한 행동을 함
비탐욕성	부를 축적하는 것에 관심이 없는 편이며, 이에 큰 가치를 두지 않을 가능성이 높음
겸손성	자신의 성과를 드러내는 것에 부담을 느끼며 때로 지나치게 겸손한 모습을 보일 수 있음
침착성	웬만한 상황에서 화를 내지 않으며, 힘든 상황에서도 침착하고 안정적인 모습을 보임
낙관성	미래를 긍정적으로 생각하고 어려운 상황에서도 기회를 찾으려고 노력함
자립성	타인이 자신을 알아봐 주지 않더라도 개의치 않으며, 독립적인 일을 선호할 가능성이 높음
사교성	낯선 타인과의 대화도 적극적으로 끝어가며, 각종 모임에 적극적으로 참여할 가능성이 높음
활력성	매우 활동적이며, 체력 부담이 많은 일을 하더라도 쉽게 지치지 않을 가능성이 높음
주도성	다른 사람들을 관리하고 일의 방향을 제시해주는 역할을 선호함
이타성	타인을 돕는 것에 큰 사명감을 느끼고, 사람들을 도와줄 때 큰 행복감을 느낌
수용성	타인을 잘 배려하며, 타인의 충고 및 자신과 다른 견해도 존중하고 받아들여려 노력함
협조성	팀 프로젝트에 적극적으로 참여하며, 업무 중 갈등이 발생하면 이를 해결하기 위해 노력함
체계성	기본적으로 일을 추진할 때 큰 틀에서 계획을 수립하고 구체적인 일정표를 작성하는 편
성취지향성	자신의 일에 자부심이 강하고, 더 나은 결과물을 만들어내기 위해 끊임없이 고민함
신중성	늘 심사숙고하며, 잘 알고 있는 내용도 여러 번 확인하므로 실수를 할 가능성이 낮음
심미성	시각적인 변화를 민감하게 인식할 수 있는 능력이 있으며, 미적인 감각이 좋음
호기심	호기심이 많고, 추상적이거나 철학적인 주제로 토론하기를 즐김
비관습성	새로운 시도를 즐기며, 혁신적인 일을 추진하는데 핵심적인 역할을 담당할 가능성이 높음

2

성격 상세 해석

- 정직 겸손성, 정서안정성, 외향성, 원만성, 성실성, 개방성 중 특징적인 성격 요인에 대한 해석

1) 성격 6요인 중 가장 점수가 높은 요인의 세부 성격에 대한 해석

(예) 개방성의 점수가 가장 높을 경우, 심미성/호기심/비관습성에 대한 해석 제공

2) 성격 6요인 중 가장 점수가 낮은 요인의 세부 성격에 대한 해석

(예) 정직겸손성의 점수가 가장 낮을 경우, 공정성/비탐욕성/겸손성에 대한 해석 제공

일반적으로는 점수가 높을수록 좋다고 해석하는 경향이 있으나, 직무별 기업별 상황을 고려하여 해석하기를 권장

(예) 연구직보다 영업직에 지원한 응시자의 외향성 수준을 더 주목하여 해석해야 함

면접질문

기업 맞춤형 역량 및 특징적인 성격에 따른 추천 면접 질문을 제공합니다.

결과지 샘플

검사명 TEST_TITLE 수험번호 1 검사일 2024-01-26

NAME

검사분야

면접질문 p.6

역량 맞춤형 역량 기반 면접 질문

문서작성 B 64	문서의 목적을 고려하여 목적에 맞는 문서를 작성해 본 경험이 있다면 구체적으로 말씀해주세요.	1
업무완결성 A 80	장애 요인을 신속하게 처리하고, 정해진 일정 내에 업무를 성공적으로 마무리했던 경험이 있으신가요?	
업무정확성 B 64	지시받은 일을 정확하게 처리하기 위해 보통 어떤 노력을 기울이시나요?	
손익마인드 B 69	급진적으로 팀이나 조직의 성과에 영향을 미칠만한 이슈를 빠르게 파악하고, 대응방안을 마련해 본 경험이 있으신가요?	
자원관리 B 59	가지고 있는 자원만으로는 많은 과업을 성공적으로 수행하기 어렵다고 판단될 경우 보통 어떻게 행동하시나요?	
명확한 지시 B 72	구성원들에게 명확하게 업무 지시를 하기 위해 특별한 노력을 기울인 적이 있습니까?	
부하육성 A 75	관리자로서 성공적으로 팀원이나 구성원들을 육성했다고 여길만한 사례가 있었다면 말씀해주세요.	
업무지원 B 73	팀원이나 구성원들이 업무를 수행하는 데 필요한 비공식적 정보나 자료 등을 적극적으로 제공해 본 경험이 있으신가요?	

성격 가장 강한 성격과 약한 성격 기반 면접 질문

외향성 S 86	스스로 생각하기에 본인은 체력이 강한 사람인가요, 의지력이 강한 사람인가요?	2
정직겸손성 B 59	상대방이 한 이야기가 납득이 되지 않을 경우 어떻게 대처하시나요?	

1

- 기업에서 선택한 역량별 추천 면접질문

맞춤형 역량 기반 면접질문

2

특징적 성격 요인 면접질문

- 성격 6요인(정직 겸손성, 정서안정성, 외향성, 원만성, 성실성, 개방성) 중 특징적인 성격에 대한 추천 면접 질문

구조화된 면접 방법

1) 인터뷰를 통해 평가할 항목과 그 기준을 분명하게 정하세요.

면접관마다 평가하려는 항목이나 기준이 다르면 서로 다른 검사로 서로 다른 것을 측정하는 것과 비슷하여 면접자간 역량 비교가 어려울 수 있습니다.

(예)

무엇을 중점적으로 평가할 것인가?

→ 성실성

성실함의 구체적인 행동 기준은 무엇인가?

→ 정해진 일정에 맞게 기대 이상의 결과물을 만들어내고, 더 나은 결과를 만들기 위해 자발적으로 노력하는 것.

2) 동일한 핵심 면접 질문을 여러 지원자에게 물어보세요.

여러 지원자에게 동일한 질문을 할 시, 면접자간 비교가 보다 수월합니다.

(예)

핵심 질문(예: “더 나은 결과물을 만들기 위해 어떤 노력과 경험을 했나요?”)을 모든 지원자에게 물어보고, 지원자별 응답을 비교해보세요.

면접에서 우수한 지원자를 판별하는 방법

Q. 면접에서 무엇을 평가해야 하나요?

A. 면접 시간이 충분할 경우, 주요 역량을 전반적으로 재검증하는 것이 좋지만 상황이 여의치 않을 경우, 면접의 검증 방향성(예: 부족한 역량 검증/특징적인 성격 검증/직무관련 성격 검증)을 구체적으로 설정하세요.

Q. 응답 신뢰도가 낮은 지원자의 면접을 진행해도 되나요?

A. 응답 신뢰도가 낮은 지원자의 경우 자신의 모습을 좋은 방향으로 포장하여 검사에 응했을 가능성이 있습니다. 따라서 면접 진행 시 점수가 높은 성격이나 역량의 구체적인 경험을 물어보면, 실제 지원자 역량을 파악하는데 도움이 됩니다.

Q. 면접자의 역량을 더 잘 검증할 수 있는 면접 방식이 있나요?

A. 구조나 순서가 없는 전통적인 면접(타당도 0.2)에 비해 구조화된 면접(타당도 0.63)은 지원자의 성과를 더욱 정확하게 예측합니다.