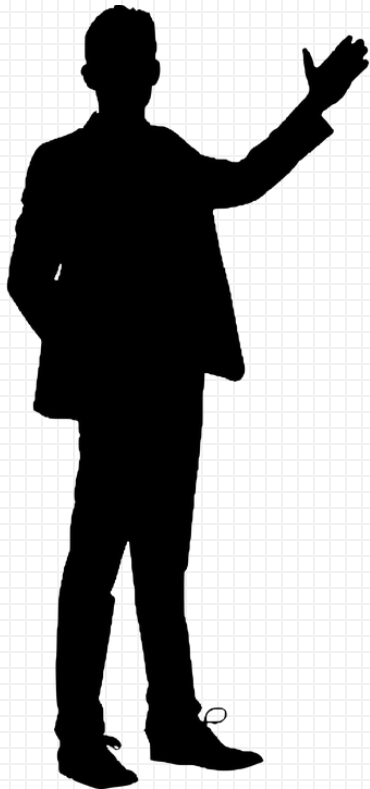




The
Big 5
assessment

업무 성과와 대인관계에 영향을 주는 나의 인성특성 바로 알기

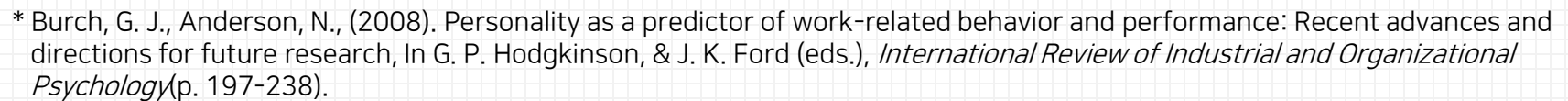
반갑습니다!



도상오
대표이사

135-280 서울시 성동구 성수동 서울숲 한라시그마밸리 9층
T. 02)783-5438 F. 02)783-5433
sodo@psi.co.kr





성격 이해의 중요성

효율적
이사소통

*“성격 문제가 일을 망칠 수도,
성공으로 이끌 수도 있다” **

진단의 효과 : 자기이해 증진





Big5진단이란 무엇인가?

Big5 진단이란?

사람들의 성격 간 차이점을 편리하게 이해하고 특징화할 수 있는 분석 틀
5대 성격특성 혹은 Big5 라고 칭함, **'법칙에 근접한 연구 성과'***

성격연구의 출발

- 무엇이 사람의 성격을 만들고, 왜 사람마다 성격이 다른 가? 라는 의문에서 시작됨

5요인 모델의 등장

- 성격연구의 정통이론이자, '법칙'수준으로 통하는 이론
- 성격연구 중 가장 포괄적이고 신뢰할 만하며 유용한 분석틀

BIG5 진단 도입

- Big5 모델에 근거한 진단은 수십 종, 전세계적으로 가장 널리 사용되는 진단은 'NEO PI'**
- NEO-PI진단을 국내최초 도입, 국내기업 대상 표준화

*Source : Digman, J. M., Inouye, J.(1986). "Further Specification of the Five Robust Factors of Personality."

**Source : Pierce J. Howard, Jane Mitchell Howard (2000). The Owner's Manual for Personality at work

Big5 진단이란?

성격의 5요인(N,E,O,A,C)과 30개의 하위요인을 바탕으로 성공적 업무 수행에 요구되는 사고방식, 행동패턴, 정서적 특성 등을 진단

성격의 5요인	요인별 정의	하위요인
심리적 민감성 Negative Sensitivity	업무수행 과정에서 접하게 되는 불안, 화, 좌절, 당혹, 분노 등 다양한 불쾌 감정에 대응하는 패턴을 나타낸다. 개인의 성과 추구 패턴과 조직환경에 적응하는 패턴을 알 수 있다.	걱정 열등 분노 충동 위축 심약
내향/외향성 Extraversion	업무 수행 시 내·외 고객과의 관계 범위와 강도를 나타내며, 사회적 적응 패턴을 파악할 수 있다.	온정 활력 사고 열정 주장 낙천
인지적 개방성 Openness	지적 호기심과 관련한 행동과 새로운 경험에 대한 대응 패턴을 나타낸다. 업무의 구조 수준 및 필요한 정보의 유형, 관련된 분야의 폭 등과도 관계가 있다.	상상 시도 심미 독창 감정 가치
대인 수용성 Agreeableness	타인을 이해하고 공감하고자 하는 태도와 욕구를 파악할 수 있다. 수용적인 사람이 선호되는 경향이 있지만, 치열한 경쟁이나 대립적 관계에서의 승리 등을 성취해야 할 경우는 낮은 수용성이 유리할 수 있다.	신뢰 순응 솔직 겸양 이타 온유
규범 지향성 Conscientiousness	목적 지향적인 자기 관리 및 통제 경향. 합리적 계획, 실행력 등 직무 수행 과정에서 요구되는 특성이다. 비구조화 되거나 비일상적인 관점/시도가 중요시되는 경우에는 오히려 낮은 사람이 유리할 수 있다.	자신 성취 질서 자율 책임 숙고

Big5 진단의 예측력

Big5는 리더가
구성원에게 영향력을
행사하는 행동 양식의
차이를 효과적으로 설명

리더십
스타일



심리적
건강



역량 발휘의
저해요소(derailer)
확인 및 업무 내·외
상황에의 적응/부적응
가능성 예측

Big5의 '정서적 안정성'과
'규범지향성' 요인은
다양한 성과패턴과
관련되어 있음

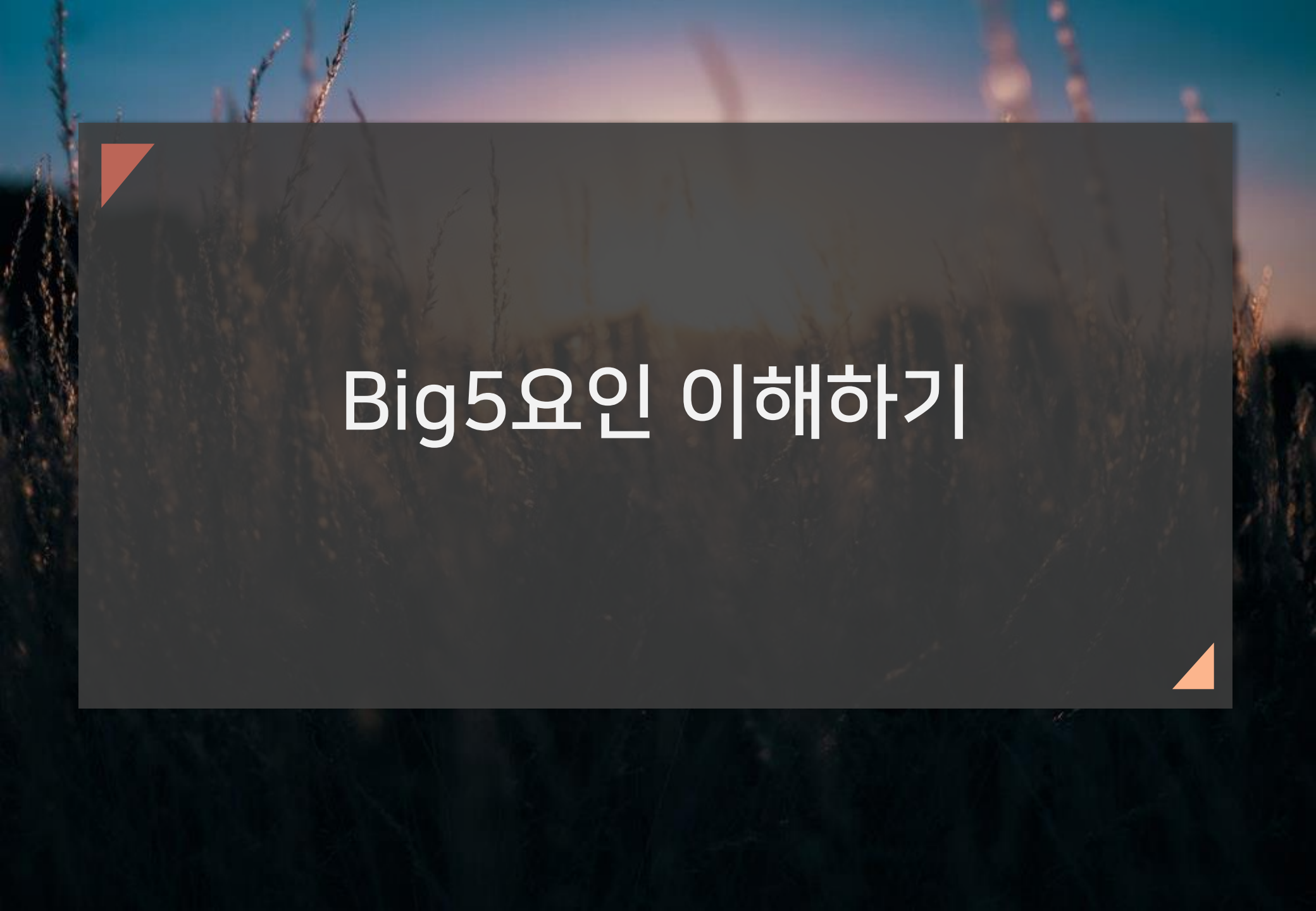
업무 성과



조직시민
행동



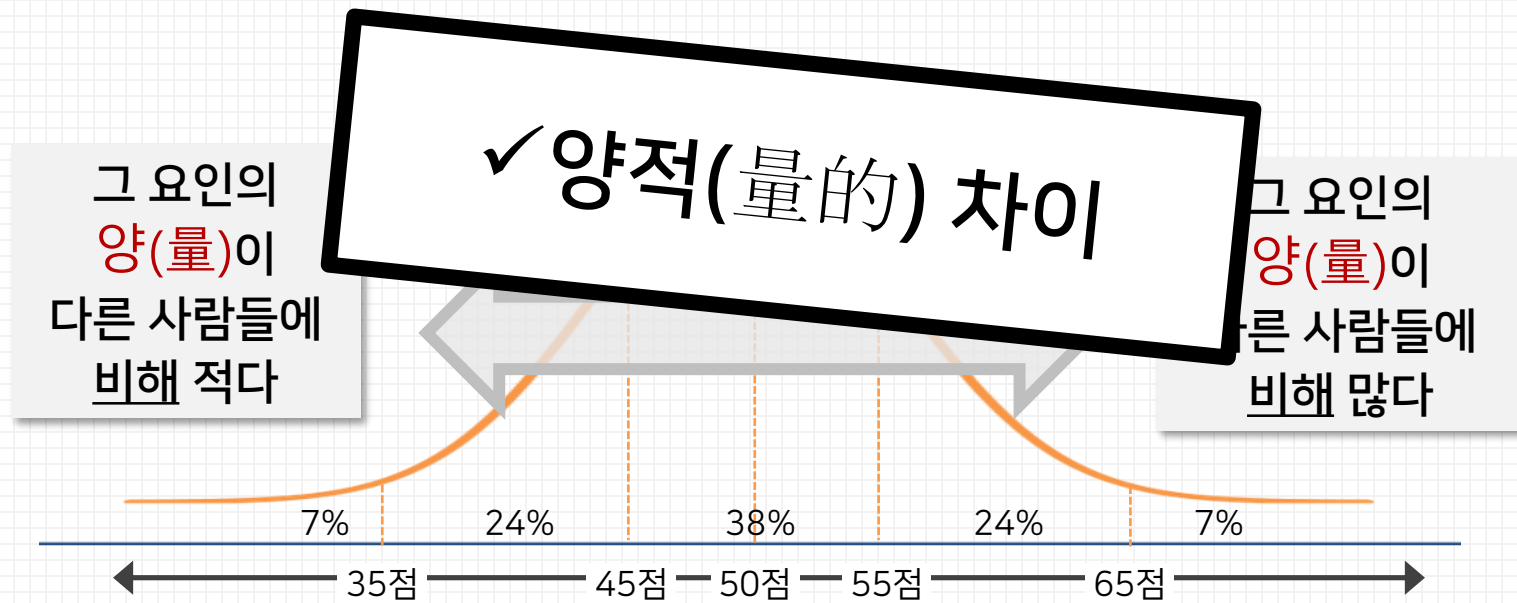
자발적 도움 제공, 조직
내 활동 적극 참여,
조직의 규범 준수 등
조직시민행동과 밀접한
관련성



Big5요인 이해하기

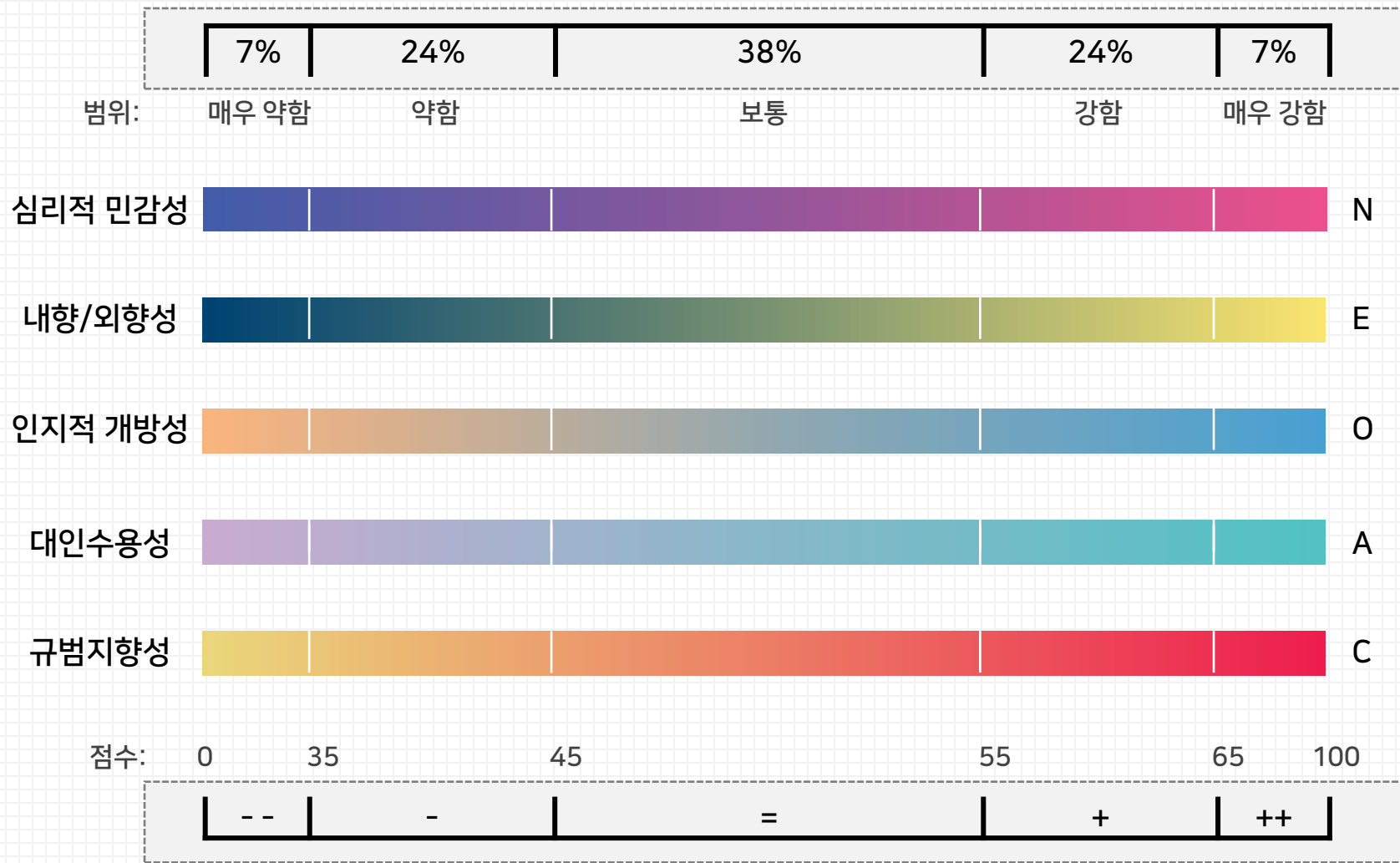
점수 수치의 이해

분포 안에서 나는 어디쯤 있는가? 절대적 점수가 아닌, 상대적 점수!



점수 특징	35점 이하 매우 약함	35~45점 약함	46~55점 보통	55~65점 강함	65점 이상 매우 강함
규준집단 내 비율	약 7%	약 24%	약 38%	약 24%	약 7%

연속선 (continuum)



Big5 요인 [N E O A C]



심리적 민감성 Negative Sensitivity

* 업무 수행과정에서 **걱정, 불안, 당혹, 분노 등 부정적 감정**에 대응하는 패턴

약함 (0-44)

보통 (45-55)

강함 (56-100)

[무던한]

스트레스 상황에 침착, 안정, 합리적인 방식으로 대처하는 경향이 있다.

스트레스나 죄책감을 잘 느끼지 않는다.

경우에 따라 너무 느슨하고, 생각이 깊지 않고, 둔감하고 무기력하며, 시야가 좁다는 인상을 줄 수 있다.

[민감한]

일상 상황에서는 차분하지만 의외의 상황이나 긴급 상황, 스트레스 상황 등에서는 순간적으로 화를 내거나 여러가지 스트레스 반응을 보일 수 있다.

보통의 스트레스 내성 수준을 의미한다.

[과민한]

쉽게 놀라고 민감하며, 모든 것에 신경을 많이 쓴다.

스트레스 하에서 격분, 긴장, 위축, 불안정하며, 쉽게 의기소침해지고, 근심이 많다.

중요한 상황을 앞두고 미리 조심하며, 사전 준비를 철저히 하기 때문에 실수가 적다.

Big5 요인 [N **E** O A C]



내향/외향성 Extraversion

* 업무 수행 시 내·외 **고객과의 상호작용 및 사회적 적응 패턴**

약함 (0-44)

보통 (45-55)

강함 (56-100)

[내향적]

혼자 일하는 것을 선호한다.

대개 조용하며, 말보다는 편지나 이메일 등 비언어적 매체를 선호한다. 대인 접촉 시 냉정하고 무표정한 편이고, 은둔하기 좋아하며, 외톨이나 괴짜로 보이기도 한다.

감각적 자극 변화가 적은 안정된 환경을 선호한다.

[양향적]

혼자이든 여럿이 함께 일하든 쉽게 적응한다.

그러나 어느 쪽이든 한가지 상황이 오래 지속되면 불편함을 느낀다.

감각적 자극이 어느 정도 있는 것을 좋아하나, 너무 많이 받으면 피곤해한다.

[외향적]

말을 많이 하고, 열정적이며, 자기주장이 강하다.

사교적, 낙천적이며, 즐겁게 지내려 애쓰며, 자극적인 상황을 불편해하지 않는다.

리더가 되기는 쉽지만 자칫 건방지고, 위압적이며, 공격적이고, 부주의하거나 유치해 보일 수 있다.

Big5 요인 [N E **O** A C]



인지적 개방성 Openness to Experience

* 지적 호기심과 관련한 행동과 **새로운 경험에 대한 대응 패턴**

약함 (0-44)

보통 (45-55)

강함 (56-100)

[보존자]

실용적, 현실적, 효율적인 것에 관심을 보이며, 반복되는 일상을 불편해 하지 않는다.

보수적이며, 새로운 경험에 배타적인 경향이 있다.

행동이나 사고가 다소 경직되고, 선입견 때문에 실수할 여지가 있다..

[중도파]

중도적이지만 납득할 만한 증거가 나타나면 새로운 방향을 탐색하기도 한다.

창의적이거나 호기심이 강하지는 않지만 위기에 대처할 수는 있다.

혁신이나 효율 추구 어느 쪽이든 큰 무리가 없다.

[탐험자]

호기심이 강하며, 새롭고 변화가 많은 경험을 추구한다.

상상하는 것을 좋아하고, 예술적 감성을 즐긴다.

이론이나 개념적인 것을 잘 이해하고 다루지만, 현실과 효율에 관심이 적고, 지적인 에너지가 분산될 수 있다..

Big5 요인 [N E O **A** C]



대인수용성 Agreeableness

* 타인을 이해하고 **공감하고자 하는 태도**와 욕구

약함 (0-44)

보통 (45-55)

강함 (56-100)

[도전자]

회의적, 경쟁적, 공격적이다.

독자적이고, 질문이 많으며,
자기 방어적인 경향이 있다.

도전적인 과제나 역할에
효율적이다.

적대적이며 매너가 거칠고,
무관심하고, 자기중심적이며,
고집불통인 모습을 보일 수 있다.

[협상자]

경쟁과 협력 상황 모두에 적응한다.

자기정체감 수준이 적절하며,
지나친 의존이나 독선으로 흐르지
않는다.

팀 구성원으로서나 독립적
구성원으로서 모두 무리 없이
처신해 나갈 수 있다.

[순응자]

관용, 신뢰, 정직, 수용적인
상호관계를 맺는다.

친절하고 도움을 주기 좋아하며,
쉽게 감동하고 팀활동을 좋아한다.

그러나 소신이 확고하지 못해
지나치게 의존적이며, 갈등을
회피하고, 원칙이 없는 사람으로
보일 수 있다.

Big5 요인 [N E O A **C**]



규범지향성 Conscientiousness

* 목표지향적인 **자기관리 및 통제** 경향

약함 (0-44)

보통 (45-55)

강함 (56-100)

[유연한]

[균형 잡힌]

[집중하는]

느긋하고, 비형식적인 방법으로 목적을 달성한다.

동시에 여러 일에 관여하며, 책임과 업무를 자의적으로 해석하고, 비구조적으로 일을 수행한다.

어수선하고 부산하지만, 포괄적이고 총체적인 일처리나 조망에는 유리할 수 있다.

업무상의 요구와 개인적인 욕구를 균형 있게 유지하려 애쓴다.

야심이 있지만 삶의 여유를 즐기려는 경향도 있다.

자기 나름의 오락이나 게임 등을 즐기면서 목표에 대한 집착에서 오는 부담과 어려움을 조절해 나간다.

성취적이고, 규율을 준수하며, 일관되게 목표에 몰입한다.

잘 준비하고 조직화 하여 성취를 높이려는 의지가 강하다.

때로는 일중독이거나, 자기도취적이고, 강박적이며, 지나치게 세심하여 유연한 대응에는 비효율적일 수 있다.



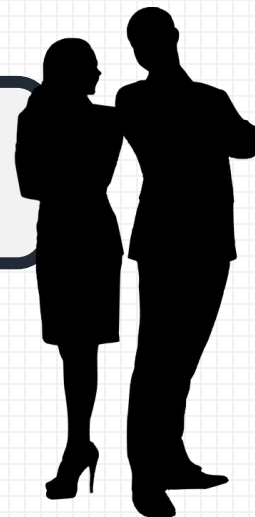
Big5 결과리포트 이해하기

'나'를 이해하는 사람이 진정 성숙한 인재...

인성의 개성 ⇨ 삶의 개성

Good이나 Bad가 아닌 ⇨ 개성, 경향, 스타일

우리의 행동 패턴과 성과 방식에 큰 영향



Big5 리포트 - 결과의 이해

*리포트 Page No.

1

NEO-PI Big5 검사 개요

NEO-PI Big5 검사 소개

NEO-PI Big5는 심리학과에서 가장 정통한 성격모델인 5요인모델(Five Factor Model)을 바탕으로 Paul, T. Costa, Jr과 Robert, R. McCrae(1989)가 개발한 검사로 전 세계적으로 가장 널리 사용되고 있는 성격검사 중 하나입니다.

성격(Personality)은 유전적·환경적 요인에 의해 형성된 개인의 특징적인 사고, 정서, 행동 패턴을 의미합니다. 이러한 성격은 개인의 삶 전반에 영향을 미치게 되고 시간이나 상황에 따라 쉽게 변하지 않기 때문에 개인을 이해하고 변화시키는 과정에서 매우 중요한 요소로 활용되고 있습니다. 본 검사를 통해 자신의 성격특성을 명확하게 이해함으로써 조직 및 사회 생활 속에서 성과와 만족, 성장을 극대화하는 데 도움을 얻을 수 있습니다.

NEO-PI Big5 검사는 미국 PAR Inc.에서 개발한 NEO-PI-R 검사를 개정한 NEO-PI-3 버전으로 피에스아이컨설팅이 저작권을 갖고 국내 타당화를 통해 각 기업 및 개인들에게 보급하고 있습니다.

NEO-PI Big5 검사 모델

NEO-PI Big5 모델은 인간의 성격특성을 심리적 민감성, 내향/외향성, 인지적 개방성, 대인수용성, 규범지향성의 5개 요인으로 정의하고 있으며, 각 요인을 보다 세부적으로 구분한 30개의 하위척도를 포함하고 있습니다.

심리적 민감성 Negative Sensitivity	N	업무수행이나 사회생활에서 접하게 되는 걱정, 불안, 당혹, 분노 등의 다양한 부정적 감정에 대응하는 패턴	걱정 위축 충동	분노 열등 심약
내향/외향성 Extraversion	E	업무수행이나 사회생활 시 대인관계에서의 상호작용 및 사회적 적응 패턴	온정 주장 열정	사교 활력 낙천
인지적 개방성 Openness to Experience	O	지적 호기심과 관련한 행동과 새로운 경험에 대한 대응 패턴	상상 감정 독창	심미 시도 가치
대인수용성 Agreeableness	A	타인을 이해하고 공감하고자 하는 태도와 욕구	신뢰 이타 겸양	솔직 순응 온유
규범지향성 Conscientiousness	C	목표지향적인 자기관리 및 통제 경향	자신 책임 자율	질서 성취 숙고

©2017 Big5 Profile | 1

2

NEO-PI Big5 검사 해석

NEO-PI Big5 검사 결과의 이해

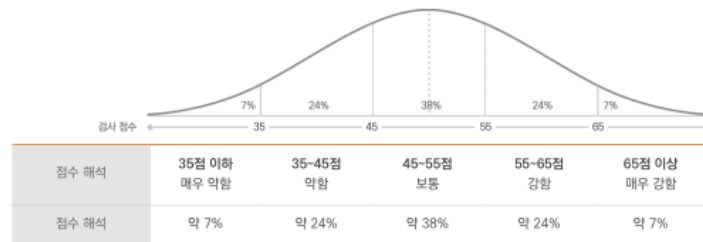
NEO-PI Big5 검사의 5개 요인 및 30개 하위척도 별 점수는 대한민국 사람들의 보편적인 성격 특성에 비해 자신이 그 특성을 얼마나 많이 혹은 적게 가지고 있는지를 나타내는 상대점수인 T점수로 제시됩니다.

T점수는 평균이 50, 표준편차가 10인 점수로 자신의 점수가 전체 평균에서 어느 정도 높고 낮은지를 상대적으로 비교해볼 수 있습니다. 즉, 사람들의 보편적인 특성을 50점으로 보고, 자신이 평균에 비해서 해당 특성을 더 많이 가지고 있을수록 50점 보다 높아지게 되고, 더 적게 가지고 있을수록 50점 보다 낮아지게 됩니다.

예를 들어, '내향/외향성' 점수가 30점인 경우, 평균보다 덜 외향적(혹은 더 내향적)이라는 의미입니다.

많은 쪽이든 적은 쪽이든 평균으로부터 멀어질수록 해당 요인 및 척도의 특징이 더욱 분명하게 드러나며, 각 요인 및 척도가 가지는 정점 뿐 아니라 상대적인 부작용도 커지면서 행동으로 표출될 가능성이 높아 집니다.

성격, 지능, 가치관 등과 같은 인간의 심리적 현상을 포함한 대부분의 측정치는 아래의 그래프와 같이 중앙에 집중하는 경향이 있습니다. 각 점수 범위의 성격해석 및 표준집단 내 분포비율은 아래와 같습니다.



결과 해석 시 주의사항

- NEO-PI Big5 성격 요인 및 척도 점수의 높고 낮음이 좋은 성격이나 나쁜 성격을 의미하는 것은 아닙니다. 어떤 성격 특성이든지 장점과 단점을 동시에 지니고 있습니다. 즉, 자신이 놓인 환경이나 상황에 따라 개인의 고유한 성격이 도움이 될 수도 있고 부작용으로 작용할 수도 있습니다. 따라서 본 검사에서 좋은 점수, 이상적인 점수라는 것은 없으며, 본 검사의 결과를 바탕으로 '좋은 사람' 혹은 '나쁜 사람'이라고 구분 짓는 것은 부적절합니다.
- 성격은 개인마다 지니고 있는 고유한 특징일 뿐입니다. 따라서 자신이 지니고 있는 성격의 구체적인 특성을 이해하고, 자신이 처한 환경이나 과업에 보다 효율적으로 적응할 수 있도록 활용하는 것이 바람직합니다.
- NEO-PI Big5 검사의 타당도 척도에서 진단대상자의 응답패권이 감지되는 경우 검사결과와 신뢰성 및 타당성 여부가 의심되는 상황이므로 결과해석에 유의해야 합니다.

©2017 Big5 Profile | 2

진단결과와 나의 예상 비교해보기

NEO-PI Big5 검사 5요인 프로파일

주요개념	5요인	7%	35%	45%	60%	65%	24%	7%
불안, 당혹, 분노 등 다양한 결과 감정에 대응하는 패턴을 나타낸다. 스트레스 유발인자에 대한 민감성과 충동 통제 스타일 등이 주된 영향이다. 개인양적 특성이 없는 일반인들이 다양한 상황에서 적용하는 패턴을 의미한다.	신경적 민감성 N (44)	스트레스 상황에 참견, 인정, 협력적인 방식으로 대처하는 경향이 있다. 스트레스나 좌절감을 잘 느끼지 않는다. 경우에 따라 너무 느슨하고, 생각이 깊지 않고, 둔감하고 무기력하며, 사리가 굵다는 인상을 줄 수 있다.	일상 상황에서는 차분하지만 의외의 상황이나 긴급 상황, 스트레스 상황 등에서는 순간적으로 화를 내거나 여과되지 스트레스 반응을 보일 수 있다. 보통의 스트레스 내성 수준을 유지한다.	안개 놀라고 민감하며, 모든 것에 신경을 많이 쓴다. 스트레스 하에서 걱정, 긴장, 위축, 불안정하며, 쉽게 화가 났다. 근심이 많다. 중요한 상황을 앞두고 미리 조심하며, 사전 준비를 철저히 하기 때문에 실수가 적다.				
사교의 강도 뿐 아니라 사회적 적응, 즉, 선호하는 환경 자극의 특징을 의미한다. 자기표현이나 독자의 세계 주요 패턴 등이 주된 준거가 된다. 특히 업무수행성과 상호작용 패턴과 밀접하며, 직업 흥미나 적성에 영향을 많이 미친다.	내향/ 외향성 E (33)	혼자 일하는 것을 선호한다. 대개 조용하며, 말보다는 편지나 이메일 등 비언어적 매체를 선호한다. 다만 일중 시 상황에 따라 무뎠을 보이고, 전문하기 좋아하며, 외톨이나 과묵로 보이기도 한다. 감각적 자극 변화가 적은 안정된 환경을 선호한다.	혼자이든 여럿이 함께 일하는 습에 적응한다. 그러나 어느 쪽이든 한가지 상황이 오래 지속되면 불편함을 느낀다. 감각적 자극이 어느 정도 있는 것을 좋아하나, 너무 많이 받으면 피곤해 한다.	말을 많이 하고, 열정적이며, 자기주장이 강하다. 사교적, 낙관적이며, 즐겁게 지내는 데서, 자각적인 상황을 불편해 하지 않는다. 리더가 되기는 싫지만 자칫 간방치고, 위압적이며, 공격적이고, 부주의하거나 유치해 보일 수 있다.				
다양한 경험에 대한 인식과 개방적, 수용적 자세를 의미한다. 즉, 자의 호기심, 새로움에 대한 호기, 다양한 가치에 대한 추구, 정서적 변동 등에 대한 행동 패턴을 의미한다.	인지적 개방성 O (55)	실용적, 현실적, 효율적인 것에 관심을 보이며, 반복되는 일상을 불편해 하지 않는다. 보수적이며, 새로운 경험에 배타적인 경향이 있다. 행동이나 사고가 다소 경직되고, 선입견 때문에 실수할 여지가 있다.	중도이지만 남들 잘 만한 중거기 대안 세로본 영향을 따라하기도 한다. 창의적이거나 호기심이 강하지는 않지만 위기에 대처할 수는 있다. 혁신이나 효율 추구 어느 쪽이든 큰 무리가 없다.	호기심이 강하며, 새로운 변화가 많은 경험을 추구한다. 상상하는 것을 좋아하고, 예술적 감성을 즐긴다. 이론이나 개념적인 것을 잘 이해하고 다른 사람보다 호기심이 많다.				
타인에 대한 태도나 수용, 애증과 지지 및 자기 개념의 패턴을 나타낸다. 일반적 상황의 경우 수용적인 사람이 더 건강하게 인식되고 선호되는 경향이 있지만, 대립이나 갈등 등의 상황에서는 오히려 비호적일 수 있다.	대인 수용성 A (57)	회이적, 경쟁적, 공격적이다. 독자적이고, 절제되어 있으며, 자기 방어적인 경향이 있다. 도전적인 과제나 역할에 호응적이다. 적응적이며 편사가 거칠고, 무관심하고, 자기중심적이며, 고집불통인 모습을 보일 수 있다.	경쟁과 협력 상황 모두에 적응한다. 자기중심적 수준이 적절히 자신은 의존이나 독선으로 표현하지 않는다. 적응적이며 편사나 독립적 구성원으로서 모두 무리 없이 처신해 나갈 수 있다.	이론적이고, 절제되어 있으며, 자기주장이 강하다. 사교적, 낙관적이며, 즐겁게 지내는 데서, 자각적인 상황을 불편해 하지 않는다. 리더가 되기는 싫지만 자칫 간방치고, 위압적이며, 공격적이고, 부주의하거나 유치해 보일 수 있다.				
복잡화적인 자기관리 및 통제 경향을 나타낸다. 합리적 계획, 조직화, 실행 과정에서의 수행 패턴에 영향을 미친다. 경제, 성장 패턴과 성과 효율 및 사회적 적응 측면에 관련한다.	규범 지향성 C (49)	느긋하고, 비형식적인 방법으로 목적을 달성한다. 동시에 여러 일에 관여하며, 계획과 업무를 자의적으로 해하고, 비구조적으로 일을 수행한다. 미숙하고 부신하지만, 포괄적이고 총체적인 일 처리나 조형에는 유리할 수 있다.	업무상의 요구와 개인적인 욕구를 균형 있게 유지하려 해한다. 아상이 있지만 삶의 여유를 즐기려는 경향이 있다. 자기 나름의 조직이나 게임 등을 즐기면서 목표에 대한 집착에서 오는 부담과 어려움을 조절해 나간다.	일관적이고 조직화한 행위를 좋아하는 경향이 강하다. 목표는 달성하기 위해, 자나타나 체계적이며, 유연한 대응에는 비효율적일 수 있다.				

자, 이제
본인의
진짜 결과를
확인해 봅시다.

앞서 그려본 것과
차이가 있습니까?

리포트 3 page

예측과 결과 : 차이가 나는 이유는?

→ 리포트 5페이지에서 확인

- 1 사회적으로 바람직해 보이는 결과를 선호, 나의 진단결과를 검토할 사람에게 잘 보이기 위해서
- 2 응답 기입 오류, 진단문항을 제대로 이해하지 못함, 진단 과정에 성실히 임하지 않았음
- 3 지나친 자기 과신(낙관론), 지나치게 자신을 비하(비관론)
- 4 개인적인 스트레스, 정신적 충격, 재앙경험 등
- 5 자신의 이상상에 대한 비현실적 생각을 가짐, 이상적 인간상에 대한 기준이 지나치게 엄격



Fig5 검사 타당도 척도 및 결과 요약

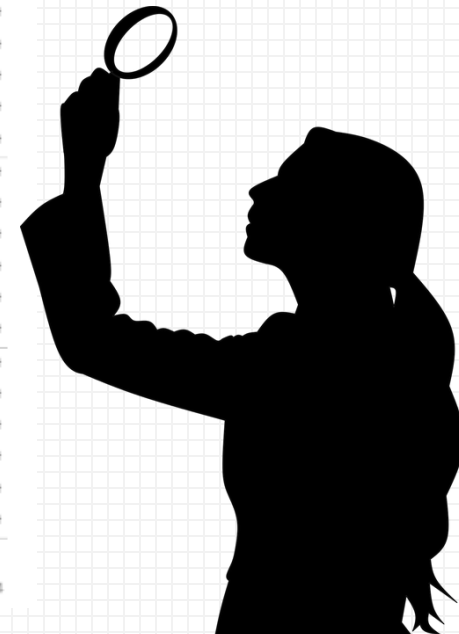
척도	점수	해 석
I Infrequency	0	<ul style="list-style-type: none"> 일반적인 사람들이 대부분 응답하지 않는 방향으로 응답한 정도 ☞ $I \geq 2$ 인 경우, 응답자가 문항을 제대로 읽지 않고 응답했거나, 응답 기입 시 오류를 범했을 가능성이 있음
S Social Desirability	23	<ul style="list-style-type: none"> 사회적으로 바람직한 방향으로 응답한 정도 ☞ $S \geq 33$ 인 경우, 자신을 긍정적으로 보이게 하려는 의도가 과도했거나, 지나친 긴장이나 방어적 태도가 반영되었을 가능성이 있음 ☞ Self Management 이므로 어느정도 필요

Big5 리포트 - 하위요인 프로파일

NEO-PI Big5 검사 하위척도 프로파일



리포트 4 page



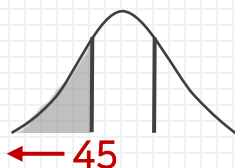
Big5 리포트 - 하위요인 프로파일 [N E O A C]



심리적 민감성
Negative Sensitivity



리포트 4 page



약한 사람

일이 잘못될 것 같아도 걱정하지 않음

억울, 좌절 상황에서도 화를 잘 내지 않음

무력감, 외로움을 잘 느끼지 않음

수줍어하지 않고, 쉽게 당황하지 않음

유혹과 충동을 잘 견디어 냄

스트레스, 위기상황에서 유연하게 대처함

N

걱정

분노

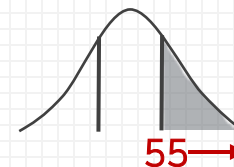
위축

열등

충동

심약

강한 사람



걱정, 막연한 불안, 공포를 느끼기 쉬움

쉽게 분노함

자주 의기소침하여 낙심하거나 외로워함

부끄러워하거나 쉽게 당황함

당장의 욕구, 충동을 통제하지 못함

스트레스, 위기 상황에서 취약함

성격

 **개발!**

현재 수준과 이상 수준의
차이가 크지 않을 경우



성격

보완! 

현재 수준과 이상 수준의 차이가
클 경우



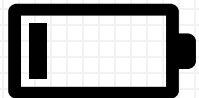
심리적 민감성(Negative Sensitivity) ① 낮은 사람

개발



- ① 감정을 인식하고 표현하는 것이 중요한 상황 4시간 전부터 지방과 탄수화물 섭취를 줄인다
- ② 자신의 내적 감정을 표현하는 것이 중요한 신체적 활동(운동, 춤 등)에 참여해 본다
- ③ 일기 쓰기를 통해서 자신의 내적인 감정을 확인하고 기록하고 탐색하는 일을 실행해 나간다
- ④ 다른 사람들이 표현하는 부정적인 감정의 단서가 무엇인지 살펴본다
- ⑤ 미량의 카페인이나 든 식품을 복용한다
- ⑥ 심장이 빨리 뛰거나 속이 메스껍거나, 땀이 나는 등 신체 변화가 생길 때, 그 변화를 주변에 알리고 그 마음 속 원인과 의미를 찾아보거나 기록한다
- ⑦ 분노나 걱정을 직접적으로 표현하는 것과 같이 자신이 취약한 점을 함께 나눌 수 있는 지지 집단을 구한다
- ⑧ 다른 사람과 경쟁할 수 있는 게임이나 스포츠에 참여한다

보완



- ① 심리적 민감성이 높은 사람을 가족이나 팀 안에서 찾아 자신에 대한 선의의 반대자(Devil's Advocate)로서의 역할을 하도록 요청한다
- ② 자신이 보지 못하는 부분에서 어떤 통찰을 얻기 위해서 좀 더 민감하게 반응하는 사람들에게 관찰 소감이나 피드백을 요청한다
- ③ 자신과 중요한 관계에 있는 사람에게 일정한 시간을 잡아서 그 사람에 대한 자신의 반응을 얘기해 줌으로써 자신에 대해 좀 더 잘 알 수 있도록 해준다

점수 높이기

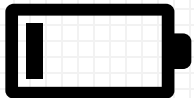
심리적 민감성(Negative Sensitivity) ② 높은 사람

개발



- ① 차분함이 특별히 필요한 상황이 있기 4시간 전에 운동을 한다
- ② 스트레스를 느끼게 된 상황이 지난 직후에 격렬한 유산소 운동을 한다
- ③ 스트레스 상황 후에는 적당량의 지방이나 탄수화물을 섭취한다
- ④ 노장 철학이나 자기관리, 스트레스 관리 등과 관련되는 책을 읽거나 강좌를 듣는다
- ⑤ 다양한 심리진단 및 역량진단 도구를 활용하여 자신에게 적합한 직무나 커리어를 선택함으로써 스트레스의 원천을 최소화한다
- ⑥ 스트레스가 느껴질 때 10분 정도 가볍게 걸어 본다
- ⑦ 일시적인 효과가 있으면서 건강에 지속적인 부작용을 주지 않는 방법으로 혈당을 높인다
- ⑧ 스트레스나 심적 부담이 과도하다고 느껴질 때는 전문가의 상담을 받아보고 조언이나 처방을 따른다

보완



- ① 주변의 친한 사람에게 함께 곁에 있어 달라고 부탁한 후, 그런 감정이 폭발하면 어떻게 될지 생각해 본다
- ② 자신의 기분이나 감정이 격해지는 것은 그저 자신의 스타일일 뿐, 개인적으로 감정이 있어서 그러는 것이 아니라는 점을 주변 사람들에게 수시로 알려준다

점수 낮추기

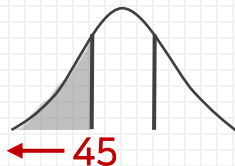
Big5 리포트 - 하위요인 프로파일 [N **E** O A C]



내향/외향성
Extraversion



리포트 4 page



약한 사람

사람을 대할 때 말 수가 적고 딱딱함

사회적 자극을 원치 않고 혼자 있기 좋아함

상황을 관망하고 타인의 주장에 개입 안 함

여유를 즐기고 느긋함

무미건조한 생활을 더 좋아함

긍정적 감정을 느끼지 못하는 경우가 많음

E

온정

사교적이고 친근감을 주며, 애정이 깊음

사교

다른 사람과 어울리기 좋아하며, 쾌활함

주장

자기주장이 강하고, 리더가 되기 쉬움

활력

빠른 템포, 활력을 보이며 분주하게 행동함

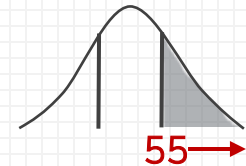
열정

자극과 흥분을 즐김

낙천

자주 웃고 명랑하고, 행복하다고 느낌

강한 사람



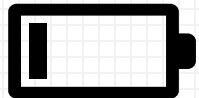
내향/외향성(Extraversion) ① 낮은 사람

개발



- ① 자기 주장 스킬을 키울 수 있는 교육이나 활동에 참여한다
- ② 다양한 책이나 A/V 자료를 통해 자기 주장 스킬을 익히고 연습한다
- ③ 긍정적인 생활 태도나 반응 방법에 관련된 책이나 A/V 자료를 보고 그 핵심 포인트를 요약하고 음미해 본다
- ④ 대인관계 스킬과 관련된 책을 읽고 연습해 본다
- ⑤ 다양한 목적의 사회 활동에 회원으로 참여한다. 필요 시 주변인들에게 기회와 지원을 부탁한다

보완



- ① 회의나 사적인 모임 시 외향적인 사람에게 진행을 요청한다
- ② 회의나 대화를 할 때 자신이 발언하거나 질문할 내용이나 방법을 미리 생각해서 메모를 해 놓는다
- ③ 상대의 마음을 쉽게 열고 기분이 편안해 지도록 만들어 주는 사람을 찾아 친해지도록 노력한다
- ④ 외향적인 사람이 말하고 행동하는 방법을 주목해서 관찰하고 핵심을 파악한다
- ⑤ 가능한 적은 수의 사람들과 얘기하는 기회를 만든다
- ⑥ 말하기 전에 참고가 될 만한 사항들을 미리 메모하고 준비해 둔다
- ⑦ 가능한 점심 식사를 함께 하는 사람을 자주 바꾸어 본다

점수높이기

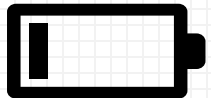
내향/외향성(Extraversion) ② 높은 사람

개발



- ① 가족이나 고객, 회사 내 관련되는 임직원들에게 메일이나 메모를 통해 자신의 마음을 전하는 습관을 들인다
- ② 자신의 생각을 글로 남기고 **정리하는 습관을 키우기 위해 일기나 각종 메모**를 한다
- ③ 매일 일정한 시간을 정해서 책이나 객관적인 자료들을 읽고 검토하면서 핵심 포인트를 기록한다
- ④ 회사나 가족 등 주변의 중요한 인물에 대한 자신의 생각을 글로 써 본다
- ⑤ 특정 주제를 정해서 다양한 소스로부터 데이터를 수집하여 통합, 요약해 본다
- ⑥ 자신에게 의미 있는 중요한 경험에 대해 발생의 근본 원인부터 해결 과정까지를 5W1H 원칙에 따라 세밀하게 정리해 본다
- ⑦ 하루 중 집중 근무 시간을 정해 놓고 그 시간에는 전화나 방문을 사절한 채 철저히 혼자 일한다

보완



- ① 모든 사람이 한번씩 돌아가면서 공평하게 참여하는 방식의 활동이나 게임을 자주 즐긴다
- ② 회의나 모임 시 **다른 사람이 먼저 말하도록 기회**를 준다
- ③ 회의 중 참석자 한 사람에게 합리적으로 배분 가능한 시간 이상으로 말하지 않도록 한다
- ④ 일단 말한 내용에 대해 부연 설명이나 배경 설명 등을 친절하게 추가하려는 시도를 하지 않는다
- ⑤ 다른 사람들 모두가 자신과 같이 자극이나 흥미를 원하는 것은 아니라는 점을 인식한다

점수 낮추기

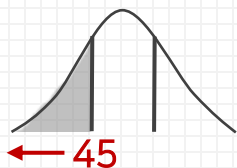
Big5 리포트 - 하위요인 프로파일 [N E **O** A C]



인지적 개방성
Openness to Experience



리포트 4 page



약한 사람

상상적 세계보다는 현재 상태에 더 마음이 감

예술이나 아름다움에 관심이 적음

정서나 감정에 둔감함

익숙한 것을 좋아해 변화가 어려움

제한된 영역에만 지적 호기심을 느낌

보수적, 전통을 존중함



강한 사람

상상력이 많고 공상을 즐김

시, 음악, 미술품 등에 흥미가 있음

감정을 삶의 중요한 부분으로 생각함

이색적이고 다양한 것을 좋아함

광범위한 영역에 지적 호기심을 갖고 있음

기존의 가치관을 자기식으로 수용함

상상

심미

감정

시도

독창

가치

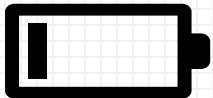
인지적 개방성(Openness to Experience) ① 낮은 사람

개발



- ① 창의성 향상을 위한 워크숍 등의 다양한 학습 활동에 참여한다
- ② 창의성 증진에 관한 다양한 책이나 자료를 읽어본다
- ③ 창조적인 문제해결을 목표로 하는 특별 팀(TF)에 참여한다
- ④ 다양한 이론과 분야에서 개발된 사고 기법들을 배운다
- ⑤ 업무 수행 시 항상 2~3 명의 동료들과 브레인스토밍을 실행한다
- ⑥ 서로 다른 가치관을 가진 사람들로 소그룹을 구성하여 주기적으로 사교적 활동과 업무 활동을 수행해 나간다
- ⑦ 미래의 목표나 계획 등에 초점을 맞춘 업무나 프로젝트를 스스로 맡아 수행해 본다
- ⑧ 'What if(만약 ~라면 어떻게 될까)'로 생각하고 답을 구하는 습관을 들인다

보완



- ① 개방적인 사람들이 아이디어를 더 많이 낼 수 있도록 기회와 권한을 제공한다
- ② 아이디어 도출에 관한 매뉴얼이나 워크북을 구입해서 **상식을 벗어난 아이디어를 도출**하는 연습을 수시로 해본다

점수높이기

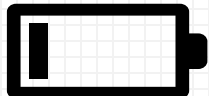
인지적 개방성(Openness to Experience) ② 높은 사람

개발



- ① 보다 제한적인 분야에 대한 지식이나 전문성을 개발하는 데 자신의 에너지를 집중한다
- ② 어떤 일이나 현상 혹은 자신의 의견에 대해서 짧게 요약, 압축하는 습관을 키운다
- ③ 상대방에게 빠른 시간 내에 피드백을 주도록 일정을 잡거나 약속을 한다
- ④ 봉사나 영업과 같이 보다 현실적이고 실용적인 사람들과 함께 일하는 활동에 참여한다
- ⑤ 현실적이고 실천적인 계획을 수립하는 세미나나 워크숍에 참여한다
- ⑥ 담당하거나 관련된 업무나 프로젝트의 수나 영역을 제한하여, 일을 완료했다는 느낌을 자주 갖도록 한다

보완



- ① 상사나 선배에게 주기적으로 자신의 업무 목록을 검토해 달라고 부탁하고, 그 검토 결과를 목표 달성에 최대한으로 반영한다
- ② 일의 단계나 흐름을 차트로 만들어서 자신의 아이디어나 생각이 다른 사람들에게 시각적으로 명확하게 전달되도록 한다

점수 낮추기

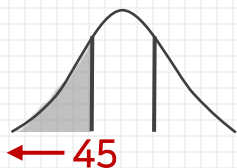
Big5 리포트 - 하위요인 프로파일 [N E O **A** C]



대인 수용성
Agreeableness



리포트 4 page



약한 사람

냉소적, 회의적, 의심이 많음

방어적, 타인에게 진심을 드러내지 않음

타인의 문제에 관여하기 싫어함

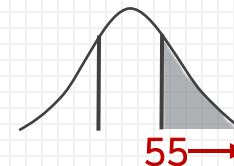
갈등 시 공격적, 경쟁적임

우월감, 자만하는 사람으로 보임

연민보다는 이성적 판단을 중시함

A

강한 사람



신뢰

다른 사람들이 정직하고 선하다고 믿음

솔직

진실을 과장하지 않으며, 솔직함

이타

타인 배려, 기꺼이 도우려 함

순응

갈등 시 양보, 용서하며 온순함

겸양

겸손하며, 자신을 내세우지 않음

온유

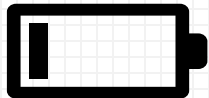
타인에 대한 관심, 동정심이 많음

대인 수용성(Agreeableness) ① 낮은 사람

개발



보완



- ① 자신의 말투를 분석해 보고, 보다 완곡하고도 중립적인 표현 방법을 연습한다
- ② 심각한 이견이나 충돌 시 효과적 win-win을 도출하기 위한 기법을 익힌다(예, 협상 스킬 등)
- ③ 코치나 멘토로서의 역할 모델이 될 수 있는 사람을 선정하고 주기적으로 자신의 언행에 대해 피드백을 구한다
- ④ 단정적이거나 예단하는 응답 방식을 지양하고 개방적인 방식으로 질문하는 연습을 한다
- ⑤ 가능하면 일기나 메일, 메시지 등으로 생각을 표현하거나 전달하는 습관을 기른다
- ⑥ 상대방이 자기 말을 마칠 때까지 끼어들거나 중단시키지 않고 듣는 연습을 한다
- ⑦ 상대방의 말을 메모하면서 꼼꼼히 듣는 연습을 한다
- ⑧ 신체적인 표현의 의미를 주목하고 파악해 내는 능력을 키운다
- ⑨ 자신의 말이나 행동이 다른 사람에게 미치는 영향을 피드백 해 줄 수 있는 사람을 정해 놓고 수시로 피드백을 구한다

- ① 상대방에게 자신의 결정이나 계획에 관련된 문제점이나 부정적인 측면 세 가지를 메일이나 메모 형태로 제시해 주도록 요청한다
- ② 집단의사결정을 할 경우 가끔은 의도적으로 결정 과정에서 빠져 나와서 그룹의 결정에 따라간다
- ③ 자신이나 의견이 전혀 다른 사람이 아닌 중재자 입장에 설 수 있는 사람을 의사결정권자나 리더로 세운다

점수높이기

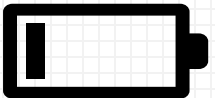
대인 수용성(Agreeableness) ② 높은 사람

개발



- ① 자신보다 덜 수용적인 사람을 코치나 멘토로 정해서 행동 패턴을 배운다
- ② 자기주장이나 영향력 스킬에 대해 관련된 책을 보거나 교육이나 워크숍에 참여하여 학습한다
- ③ 친한 친구들이나 후배 직원 등에게 사전에 동의를 구해서 가상적인 상황을 설정해 놓고 자기 주장을 하는 연습을 한다
- ④ 자신의 내적인 이해와 욕구를 반영할 수 있도록 협상 기술을 학습한다
- ⑤ 상대방이 중요하다는 얘기를 할 때마다 마음 속으로 '**이 상황에서 '내 자신에게' 중요한 것은 무엇인가?**'를 생각해 본다.
반드시 내게 중요한 것이 무엇인지가 명확해지고 난 후에 상대의 관심사에 대응한다
- ⑥ 자신이 공격하거나 극복해야 할 대상을 의도적으로 정해 놓고 그 사람에 맞추어 대응 방식과 수준을 계획한다

보완



- ① 상대방에게 자신의 결정이나 계획에 관련된 문제점이나 부정적인 측면 세 가지를 메일이나 메모 자기 주변에 문제를 제기하거나 비판적인 특성이 강한 사람들이 많이 자리하지 않도록 만든다
- ② 자신은 가능한 핵심 리더의 역할을 맡지 않는다
- ③ 필요 시 자신의 의문 사항에 대해 다른 사람이 질문을 하도록 부탁한다
- ④ 직접적인 논의나 합의에 의한 의사결정 보다는 **정해진 절차와 근거를 바탕으로 진행되는 구조화된 의사결정 기법**을 사용한다

점수 낮추기

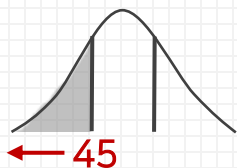
Big5 리포트 - 하위요인 프로파일 [N E O A **C**]



규범 지향성
Conscientiousness



리포트 4 page



약한 사람

자신이 준비, 능력 부족이라고 생각함

비체계적, 정리정돈 못함

책임감, 의무감 부족함

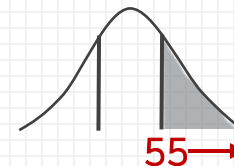
성취욕구, 야심, 목적의식 등이 낮음

내적 동기 부족, 쉽게 주의가 산만해짐

즉흥적인 조치 가능, but 경솔한 언행이 많음

C

강한 사람



자신이 유능, 센스, 끈기가 있다고 생각함

단정, 깔끔하고, 조직적임

원칙, 도덕적 의무를 지키려 노력함

성취욕구가 높고, 목적지향적임

방해요인에도 업무를 추진, 완수하려 함

행동에 앞서 생각, 심사숙고 함

자신

질서

책임

성취

자율

속고

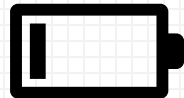
규범지향성(Conscientiousness) ① 낮은 사람

개발



- ① 달성 가능한 목표를 세우고, 목표를 달성했을 때 자기 스스로에게 어떤 식으로든 보상을 해 준다
- ② 자기에 맞는 시간관리 시스템(시스템 다이어리나 일정관리 소프트웨어 등)을 선택하여 사용법을 익히고 철저하게 따라서 행동한다
- ③ 스티븐 코비의 '성공하는 사람의 7가지 습관'과 같은 자기관리에 관련된 책을 읽고, 관련 워크숍에도 참여한다
- ④ 건전하게 경쟁심을 기를 수 있는 스포츠나 활동에 적극 참여한다
- ⑤ 일의 우선순위를 정하고 정해진 일에 최선을 다할 수 있도록 파트너에게 도움을 요청한다

보완

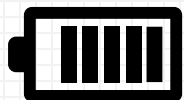


- ① 대단히 큰 포부나 책임감이 필요하지는 않은 일이나 활동에 참여하면서 서서히 포부나 책임을 키워나간다
- ② 가족이나 동료에게 부탁하거나 컴퓨터에 스케줄을 기록하여 우선적인 업무에 집중할 수 있도록 한다
- ③ 지나치게 융통성이 있거나 반대로 너무 규범에 얽매이는 사람들이 자기 주변에 너무 많아지지 않도록 한다
- ④ 자신의 컴퓨터나 책상에서 가장 눈에 잘 띄는 위치에 우선순위가 높은 업무를 크게 적어 놓는다

점수높이기

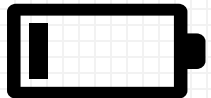
규범지향성(Conscientiousness) ② 높은 사람

개발



- ① 일과 여가가 보다 균형을 이루도록 자신의 가치 기준이나 활동의 우선 순위를 조정한다
- ② 일 중독(Workholism)의 위험성에 관한 책을 읽는다
- ③ 하루에 한번 정도는 동료들과 업무와 관계없는 일상적인 생활에 대하여 대화를 나눈다
- ④ 퇴근하는 시간을 정하고, 퇴근하기 전에 다음 날 할 일을 기록해 본다
- ⑤ 하루에 몇 분씩 긴장을 풀 수 있는 가벼운 놀이나 게임을 한다
- ⑥ 가정에서나 직장에서 다른 사람에게 더 많은 책임을 위임한다
- ⑦ 휴가나 휴일을 어떻게 보낼 지 미리 계획을 세우고, 구체적인 준비를 한다

보완



- ① 가족이나 친구들에게 퇴근 시간이 가까웠다고 사무실로 전화를 해 주도록 부탁한다
- ② 최대한 일을 나누거나 도움을 받을 수 있도록 자기 업무의 목록을 만들어서 그 일에 관련된 동료나 선후배를 확인해 보고 부탁하거나 위임한다
- ③ 집안 일이나 개인적인 일을 도와 줄 수 있는 가족이나 친구 혹은 선후배를 적극 찾아 부탁한다
- ④ 에어로빅이나 트래킹과 같이 경쟁적이지 않은 운동을 정기적으로 한다
- ⑤ 동료나 친구들과 함께 '일정이나 형식 혹은 절차 등이 구조화되어 있지 않은' 시간을 즐긴다

점수 낮추기

Big5 검사 타당도 척도 및 결과 요약

[illegible][illegible]

내가 다른 사람보다 매우
강하게 가지고 있는 인성 특성

내가 다른 사람보다 매우
약하게 가지고 있는 인성 특성

나의 성격특징 요약해보기

- ① 6개 하위요인에 대한 설명을 읽어봅니다. (리포트 4page 참고)
- ② 35 이하인 것은 **약한 특성**에, 65 이상인 것은 **강한 특성**에 작성합니다.
- ③ 5개 요인에 대한 특성을 요약하여 **전반적인 나의 성격 특성**을 작성해봅니다.

	상대적으로 약한 특성 35이하	상대적으로 강한 특성 65이상	전체적인 특징 요약
심리적 민감성 (N)			<div> <div>[상대적으로 강하게 두드러지는 특성]</div>  <div>[상대적으로 덜 두드러지는 특성]</div> </div>
내향/외향성 (E)			
인지적 개방성 (O)			
대인 수용성 (A)			
규범 지향성 (C)			

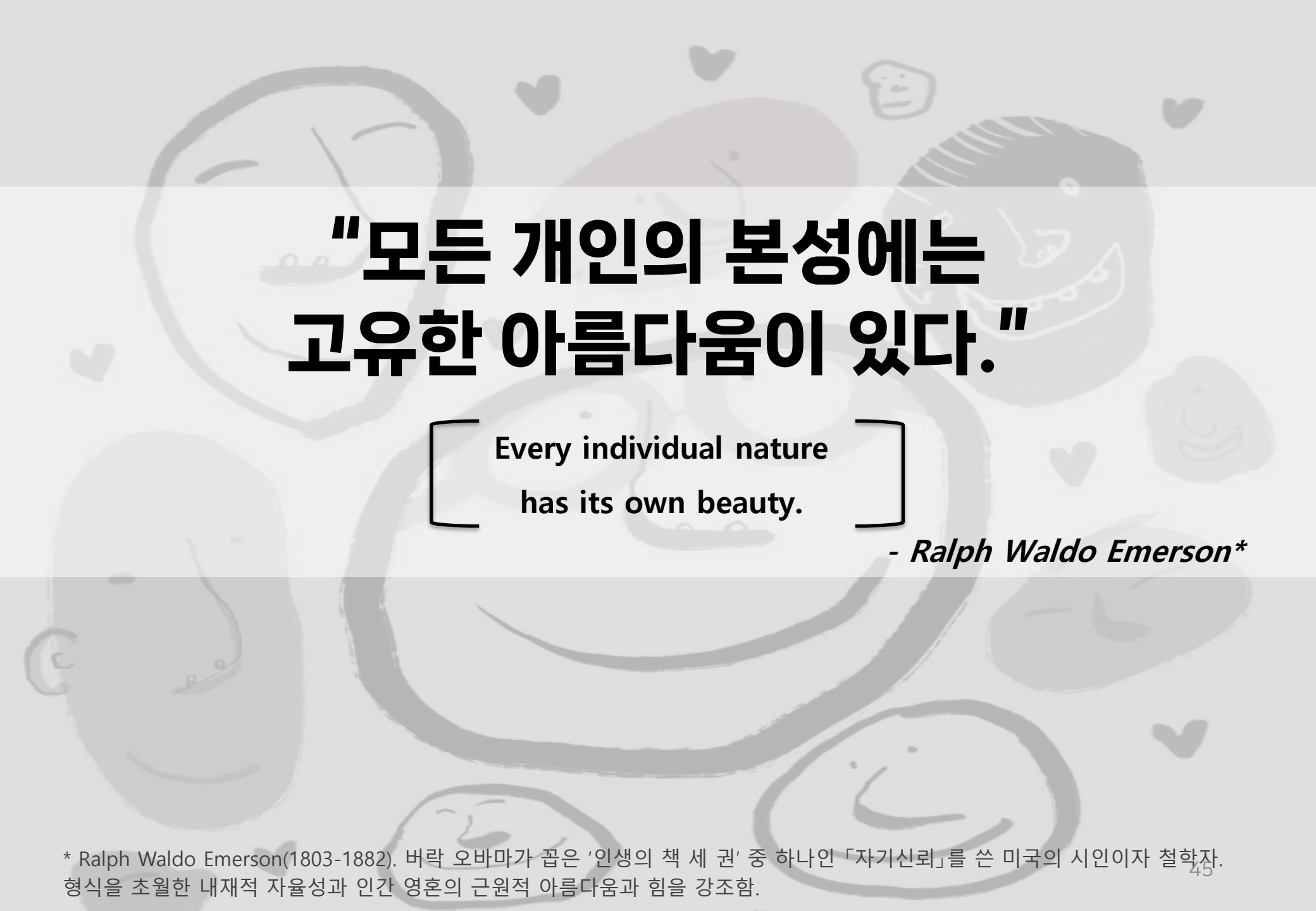


나에게 어려운 사람



① 함께 일하는 사람 중에 당신이 상대하기 어려운 성격 특징을 가지고 있거나 계속해서 부딪치는 사람이 있습니까?

② 당신의 결과지를 보면서 당신에게 어려운 사람은 Big5 연속선에서 어디쯤 위치하고 있을지 생각해 봅시다.



**"모든 개인의 본성에는
고유한 아름다움이 있다."**

Every individual nature
has its own beauty.

*- Ralph Waldo Emerson**

* Ralph Waldo Emerson(1803-1882). 버락 오바마가 꼽은 '인생의 책 세 권' 중 하나인 「자기신뢰」를 쓴 미국의 시인이자 철학자. 형식을 초월한 내재적 자율성과 인간 영혼의 근원적 아름다움과 힘을 강조함.