



기업 · 성인용

Korean Career & Competence Development Inventory for Employees

한국형 커리어 & 역량 개발 검사

연구개발 | 박준성 · 소용준



검사자 인사이트

이름 SAMPLE

검사기관 인사이트

성별 남

검사일 2024/10/28

연령 1998/10/14(26세00개월)



■ 검사 소개

- 한국형 커리어 & 역량 개발 검사(K-CCDI)는 커리어 및 역량 개발을 목적으로 하는 성인을 대상으로, 개인이 조직 현장에서 나타낼 수 있는 강점과 약점을 평가하는 검사이다.
- K-CCDI는 개인이 커리어를 탐색하고 선택하며 준비, 적응하는 과정을 의미하는 커리어 개발과, 개인 및 조직에 필요한 역량을 개발하고자 목표를 설정하고 달성할 수 있는 능력을 획득하고, 강화, 유지해 나가는 과정을 기반으로 한다.
- 검사 결과보고서에는 커리어 & 역량 개발 수준을 평가할 수 있는 다양한 하위 영역에 대한 결과를 제시할 뿐만 아니라 직무수행을 저해하는 영역에 대한 결과도 함께 제시한다. 더 나아가 조직 장면에서의 인재유형을 제시하여 현재 조직에서의 개인별 위치를 파악할 수 있도록 돕는다.
- K-CCDI 검사 결과는 개인이 직무 및 조직과 관련된 자신의 커리어 & 역량을 이해하고 개발하여 증진시키기 위한 계획을 설정하는 데 유용하게 활용될 수 있다. 또한 조직 내 적응, 수행평가, 경력관리에 이르기까지 조직 개발의 다양한 측면을 평가하므로, 조직 차원에서 구성원의 성장을 위한 코칭에 활용할 수 있다.

■ 검사 구조

상위 영역	하위 영역	하위 요인	설명
직무 수행 촉진	사고	분석력	구조화되어 있는 조직 환경에서 문제를 인식하고, 체계적으로 분석하며, 해결할 수 있는 역량
		예측력	조직에서 잠재적 문제를 예측함으로써 문제 의식을 가지고 대처할 수 있는 역량
	실행	목표설정	개인 및 조직이 미래의 특정 시점에서 달성해 내고자 목표를 설정하는 역량
		도전	현재 상태에 머물지 않고 새로운 것을 익히며 행동할 수 있는 역량
		의욕	목표 달성 또는 직무 및 역할 수행에 대한 적극적인 역량
		적응	환경 및 조건에 자신의 사고, 행동을 맞추어 적절하게 대처하는 역량
	관계	우호성	타인에 대해 따뜻한 마음을 가지고 타인의 말과 입장을 공감, 경청, 배려하며 소통할 수 있는 역량
		사교성	여러 사람과 잘 어울리고 상황을 주도하며 낯선 상황에서도 자연스럽게 대화할 수 있는 역량
		소통능력	조직에서 상황과 목적에 따라 대화를 시작하고 지속하며 마무리할 수 있는 역량
	조직	팀워크	2명 이상의 조직 구성원이 공동 목표를 공유하고 함께 달성할 수 있는 역량
		솔선	조직에서 다른 사람보다 먼저 앞장서서 일을 할 수 있는 역량
		리더십	조직 목표를 달성하기 위해 조직 구성원 개인, 팀, 조직을 동기화시키고 행동하도록 하는 역량
		책임감	직무상 주어진 일 또는 스스로 정한 행동기준에 책임을 가지고 꾸준히 실천하고 완수하는 역량
	자기 개발	성실	조직에서 규칙, 관계 및 직무상 약속에 대한 의무적 이행을 철저히 지키고, 다양한 상황에 대해 합리적으로 사고하고 솔선하여 행동하는 역량
		통제력	조직에서 주어진 성과목표 및 자신이 계획한 장기적 목표를 달성하기 위해 인지, 정서, 행동적 안정감을 바탕으로 상황에 맞게 조절하는 역량
		낙관	인생에서 발생할 수 있는 대부분의 일에 대해 긍정적으로 사고하는 역량
스트레스 취약성		낮은 자신감	조직에서 직무와 역할을 제대로 수행할 수 있다는 자신에 대한 믿음이 없고, 수행할 때 요구되는 활력이 있음을 인식하지 못하며 외부 압박에 잘 견디지 못하는 상태
직무 수행 저해	부정 정서	피로	조직에서 일이나 대인관계로 인해 심신이 지치고 탈진되어 기운이 없는 상태로 집중을 방해하는 상태
		분노	조직의 다양한 상황에서 경험되어지는 미약한 짜증부터 강한 격분까지 자기를 적절하게 통제하지 못하는 부정적인 상태
	무기력	무기력	조직의 다양한 상황에서 적절하게 통제할 수 없다는 경험으로 인해 의욕이 없고 수동적인 특징을 나타내는 상태
		불안	조직의 다양한 상황에서 불확실한 위협을 지각하여 초조함을 느끼고 긴장하며, 걱정과 두려움을 느끼는 상태

■ 검사 해석

반응 신뢰도

- **거짓말 척도:** 검사 상황에서 수검자가 자신의 상태나 특성을 어느 정도 거짓으로 표현하는지를 파악하는 척도이다.
- **과장 척도:** 검사 상황에서 수검자가 자신의 상태나 특성을 어느 정도 과장으로 표현하는지를 파악하는 척도이다.

점수 해석

- **T점수:** 원점수를 평균이 50, 표준편차가 10인 표준점수로 환산한 값이며, 50점을 기준으로 이보다 높은 점수는 평균점보다 높고, 낮은 점수는 평균점보다 낮다는 의미이다.
- **백분위:** 전체 집단을 100으로 보았을 때, 백분위 75는 수검자보다 높은 점수인 사람이 25명, 낮은 점수인 사람이 74명 있다는 의미이다.

등급 기준

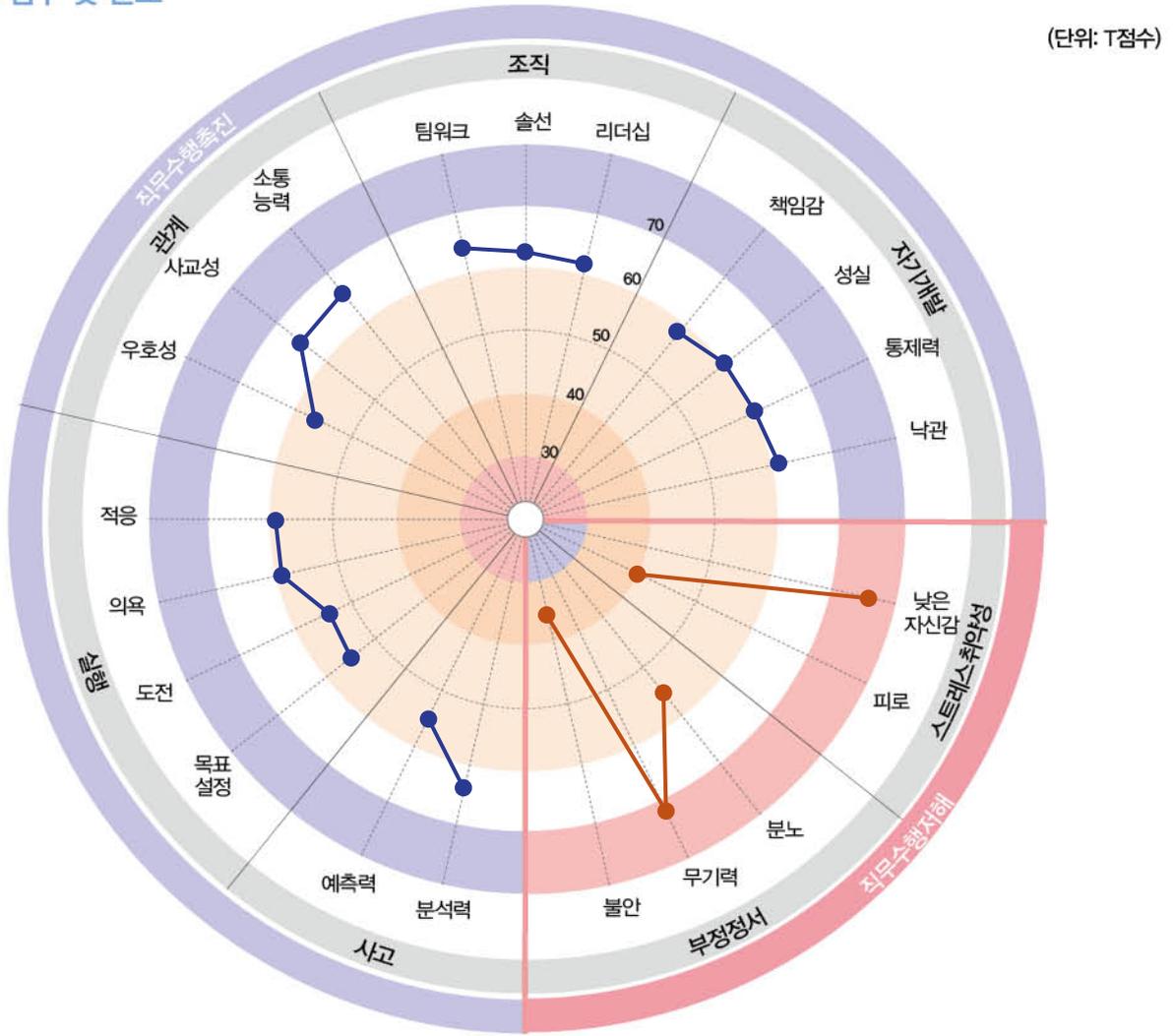
등급	T점수 수준	해석
최상	70 이상	해당 요인의 역량이 매우 탁월하여 조직생활에서 강점으로 드러날 수 있음을 의미함
상	70 미만 ~ 60 이상	해당 요인의 역량이 평균 이상으로서 조직생활에서 적응적임을 의미함
중	60 미만 ~ 40 이상	해당 요인의 역량이 조직생활에서 보편적으로 작용하고 있음을 의미함
하	40 미만 ~ 30 이상	해당 요인의 역량이 평균 이하로서 조직생활에 취약할 수 있음을 의미함
최하	30 미만	해당 요인의 역량이 매우 취약하여 조직생활에서 약점으로 드러날 수 있음을 의미함



■ 반응신뢰도 및 해석 가능성

	요인	등급	해석
반응신뢰도	거짓말 척도	상	거짓 표현을 많이 하고 있기 때문에 검사 결과에 대한 해석에 주의가 필요하다.
	과장 척도	중	상황에 맞게 적절하게 어느 정도의 과장 표현을 사용하고 있다.
상위영역 해석가능성	직무수행촉진	해석가능	직무수행촉진영역에 1개 이하의 극단값이 나타났으므로, 해당 결과는 직무수행촉진영역을 적절히 설명한다.
	직무수행저해	해석주의	직무수행저해영역에 1개의 극단값이 나타났으므로, 해당 영역에 대한 결과 해석에 주의가 필요하다.

■ 영역별 점수 및 분포



상위영역	직무수행촉진															직무수행저해					
하위영역	사고			실행			관계			조직			자기개발			스트레스 취약성		부정정서			
하위요인	본 신뢰	예 측	목 표 설 정	도 전	의 욕	적 응	우 호 성	사 교 성	소 통 능 력	팀 워 크	솔 선	리 더 십	책 임 감	성 실	통 제 력	낙 관	낮 은 자 신 감	피 로	분 노	무 기 력	불 안
원점수	87	77	80	75	80	83	82	90	90	92	84	88	84	89	77	87	100	45	60	90	40
T점수	66	56	56	55	61	61	58	68	69	67	65	64	60	62	62	63	92	38	56	75	33
백분위	94	73	73	68	85	87	78	96	97	96	93	92	84	88	89	90	>99	12	72	99	4
등급	상	중	중	중	상	상	중	상	상	상	상	상	상	상	상	상	최상	하	중	최상	하

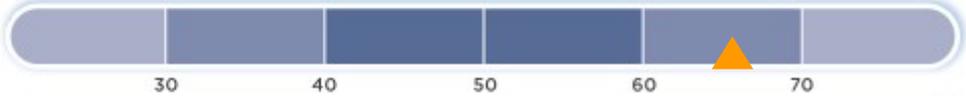


사고 영역

(단위: T점수)

분석력

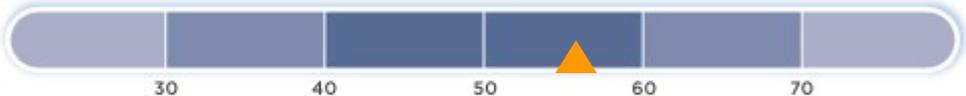
66



조직 환경에서 발생한 문제를 인식하고 문제의 본질을 빠르게 파악할 수 있으며, 문제해결을 위한 조직 내 적절한 자료를 찾아 대안을 제시할 수 있다. 이를 위해 동료들에게 근거 자료들을 적절하게 제시하여 해결책을 제안할 수 있는 충분한 역량을 갖추고 있다.

예측력

56



조직 내 잠재적인 문제 또는 변화 등을 적절한 수준에서 탐지할 수 있으며, 문제해결을 위해 조직 내 인적, 상황적, 객관적 요소를 바탕으로 문제를 파악할 수 있으며, 때로는 예측할 수 없는 상황에서도 대처할 수 있는 기본적인 역량을 갖추고 있다.

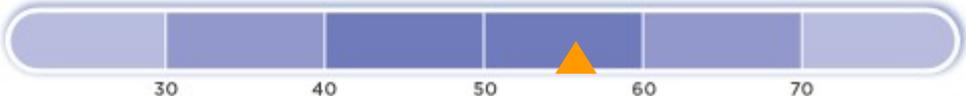


실행 영역

(단위: T점수)

목표설정

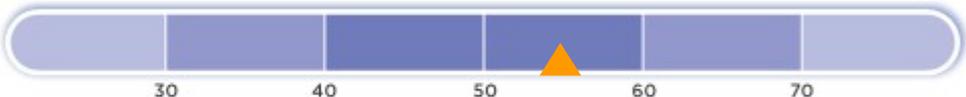
56



목표설정의 중요성을 인식하고 있으며 목표를 설정하려고 노력한다. 목표를 달성하기 위해 해야 할 행동과 활용가능한 자원을 탐색하는데 다소 부족할 수 있다.

도전

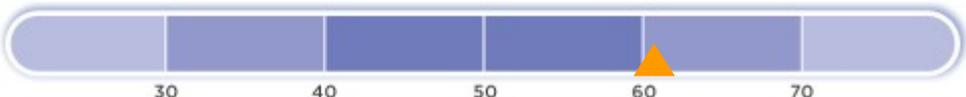
55



난관이 닦혔을 때 극복하고자 하는 도전 의식이 어느 정도 있으며 새로운 것을 익혀야 하는 상황에 거부감이 없는 편이다.

의욕

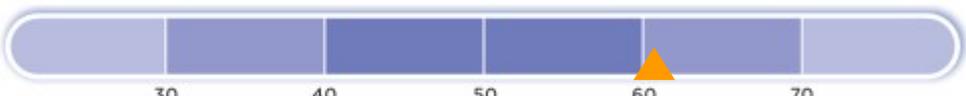
61



매사에 열정적으로 보이며 자신이 맡은 직무를 수행하고자 하는 의욕이 강한 편이다. 또한 목표를 달성하기 위해 활용 가능한 자원을 탐색하여 활용하는 경향이 있다.

적응

61



환경과 주변 상황 변화를 빠르게 인식하여 변화에 맞는 사고 전환, 행동 변화를 계획할 수 있는 능력이 있다. 변화에 대응하기 위해 새로운 정보를 습득하고자 하며, 직무 전환에 대한 거부감이 없고 조직 제도 변화 등에도 적응할 수 있다.

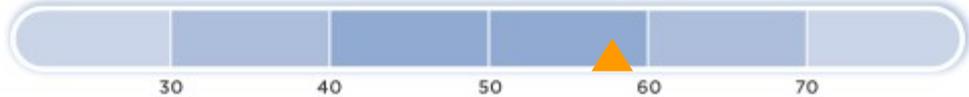


관계 영역

(단위: T점수)

우호성

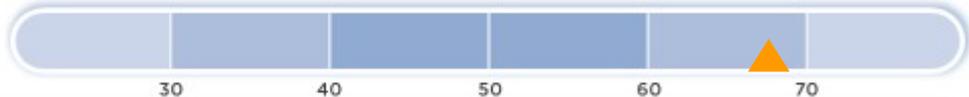
58



조직 내 동료와의 관계에서 타인지향적인 편이다. 상사 및 동료의 말을 듣고 그들의 입장을 배려하며 협업할 수 있는 기본적인 역량을 갖추고 있다. 갈등 상황 시 대화를 또는 양보를 통해 원만한 문제해결을 할 수 있는 기본적인 역량을 갖추고 있다.

사교성

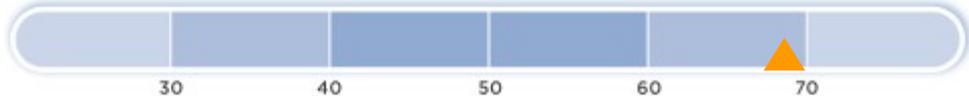
68



조직 내 동료에 대한 관심이 높고, 여러 사람들과의 교제를 좋아하며 그 상황을 즐겁게 여긴다. 조직 현장에서 여러 사람들과 잘 어울릴 수 있고, 낯선 상황 또는 처음 보는 사람과도 대화할 수 있다. 사람들 사이에서 자신의 의견을 드러낼 수 있고, 상황을 자연스럽게 주도할 수 있는 충분한 역량을 갖추고 있다.

소통능력

69



상사나 동료, 고객으로부터 요구받는 내용을 적절하게 이해하여 대응할 수 있고, 상사 및 동료에게 자신의 입장과 생각을 대화의 목적에 맞게 전달할 수 있으며, 이 과정에서 위축되지 않고 긍정적 관계를 유지하며 적절한 언어적·비언어적 표현을 사용할 수 있는 충분한 역량을 갖추고 있다. 따라서 다양한 조직적 상황에서 발생하는 대화의 목적 및 대화를 나누는 상대와의 관계를 간파할 수 있는 충분한 역량, 이 상황에서 자신의 의견을 제시, 설득, 상대방의 제안을 적절하게 거절할 수 있는 충분한 역량을 갖추고 있다.

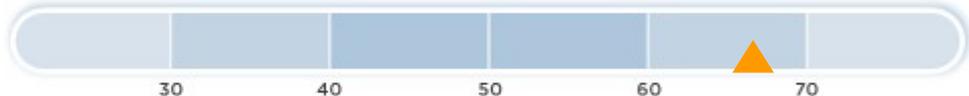


조직 영역

(단위: T점수)

팀워크

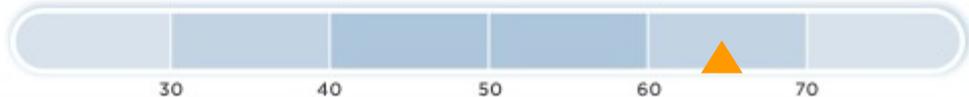
67



팀 직무를 중요하게 생각하여 동료의 일을 돕는 것이 조직 생활에 필요한 것이라고 여기며, 팀원이 도움을 요청할 때 기꺼이 도우며 동료와 함께 공동의 목표를 달성하기 위해 일을 수행한다.

솔선

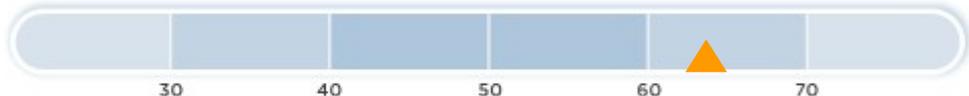
65



다른 사람보다 먼저 좋은 기회를 확인하며 함께 일하는 사람에게 비전과 방향을 제공하려는 경향이 있다. 또한 동료의 관심을 이끌어내는 행동을 보이기도 하며 높은 성과를 내기 위해 적극적으로 일하는 모습을 보인다.

리더십

64



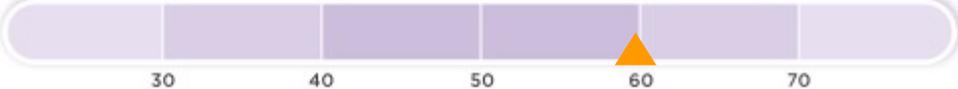
조직, 팀 내에서 아이디어와 방향을 제시하고, 조직 목표를 달성하기 위해 자신의 역량을 발휘하고자 한다. 동료의 잠재력을 발휘할 수 있도록 격려하고 지정된 역할 이외의 행동도 하여 주변에 긍정적인 영향을 미치는 편이다.

 자기개발

(단위: T점수)

책임감

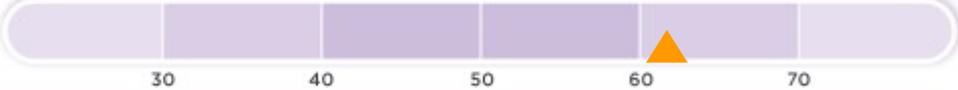
60


 30 40 50 60 70

자신에게 주어진 직무, 또는 자신이 계획한 일, 자신을 발전시키기 위한 행동 기준 또는 사회도덕적 기준을 끈기 있게 실천할 수 있고, 궁극적으로 완수할 수 있는 충분한 역량을 갖추고 있다. 직무나 계획한 일이 지루하거나 직무 또는 일의 실행 중 한눈을 팔 만한 환경이 제공되어도 산만해지지 않고 끝까지 일을 실천하고 완수할 수 있는 충분한 역량을 갖추고 있다. 높은 도덕성 또는 직장 내 신임받는 구성원으로서의 평판을 가질 가능성이 있다.

성실

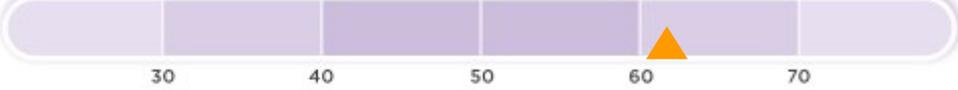
62


 30 40 50 60 70

조직의 규칙과 직무상 약속을 잘 지키는 것을 중요하게 여기며, 규칙과 약속을 엄수하는 행동상의 충분한 역량을 갖추고 있다. 또한 조직 현장에서 어떤 일이든 열심히 하려고 노력하며, 직무 상황에서 합리적인 사고 및 행동을 하는 충분한 역량을 갖추고 있으며, 이것이 행동으로 확인된다. 이러한 이유로 조직 내 숭수수범하는 구성원이라는 평판을 받으며 사람들에게 그 가치를 인정받을 가능성이 높다.

통제력

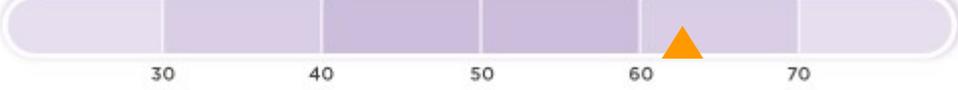
62


 30 40 50 60 70

과업 목표를 달성하기 위해 목표 달성에 반하는 충동이나 욕구를 자제하는 것, 작업에 불필요한 부정적인 정서를 억압하는 것, 부정적인 정서 등을 떨쳐내기 위해 사고를 통제하려고 하는 것을 적절하게 할 수 있다. 목표 달성을 위한 과업에 꾸준하게 참여하고 집중할 수 있도록 주의를 통제하며, 조직 현장에서 자신을 긍정적이고 유능한 사람으로 표현하여 타인에게 주어지는 인상을 관리하고, 자신의 감정억제 스킬을 조직 맥락에서 협력적으로 활용하는 것을 적절하게 할 수 있다.

낙관

63


 30 40 50 60 70

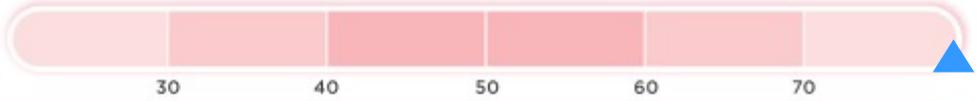
전반적으로 자신의 인생과 미래, 사건에 대해서 긍정적으로 생각하는 경향성이 있으며 긍정적인 기분을 종종 경험하고 사기가 높은 편이다. 스트레스에 대한 저항력이 높아 부정적인 사건이나 친숙하지 않은 환경에 노출되더라도 이를 스트레스로 여기기보다 오히려 도전으로 인식하여 효과적으로 대처할 수 있는 자신의 자원과 기술 등에 초점을 둘 수 있는 충분한 역량을 갖추고 있다.



스트레스취약성

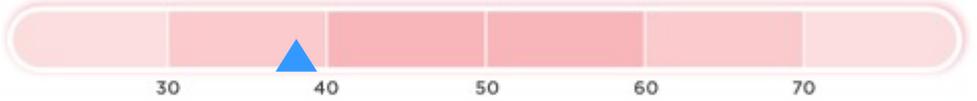
(단위: T점수)

낮은 자신감 92



자신에 대한 믿음이 매우 약한 편이며 활력이 부족하여 외부 압박에 잘 견디지 못하는 편이다. 일과시간에 집중할 수 있도록 노력해야 한다.

피로 38



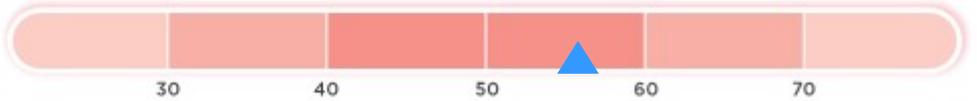
직장 및 일상생활에서 활기 있음을 어느 정도 느끼며 조직 내 맡은 직무를 잘 처리할 수 있을 것이라는 확신을 가지고 있는 편이다.



부정정서

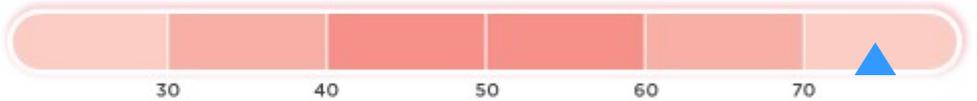
(단위: T점수)

분노 56



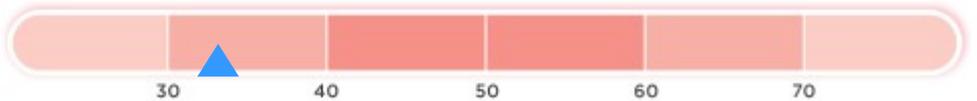
최근에 어느 정도의 분노 상태를 경험한 적이 있다. 화가 난 상태를 조금은 자각할 수 있으며 표출하고자 하는 노력을 하고 있다.

무기력 75



자신, 타인과 미래에 대해 매우 회의적이며 부정적으로 생각하거나 성공적 성취를 불가능한 것으로 생각할 가능성이 매우 높다. 매사에 의욕이 없고 수동적인 태도를 보이며 활력 수준이 떨어져 있다. 대인관계를 매우 불편하게 여기며 사람과 조직에 대해 회의적으로 생각하는 경향이 강하다.

불안 33



초조해하거나 긴장하지 않는 편이다. 일상 및 조직적 상황에서 집중을 잘 할 수 있으며 어려운 상황에 처하더라도 적절한 정도로 대처를 할 수 있다.

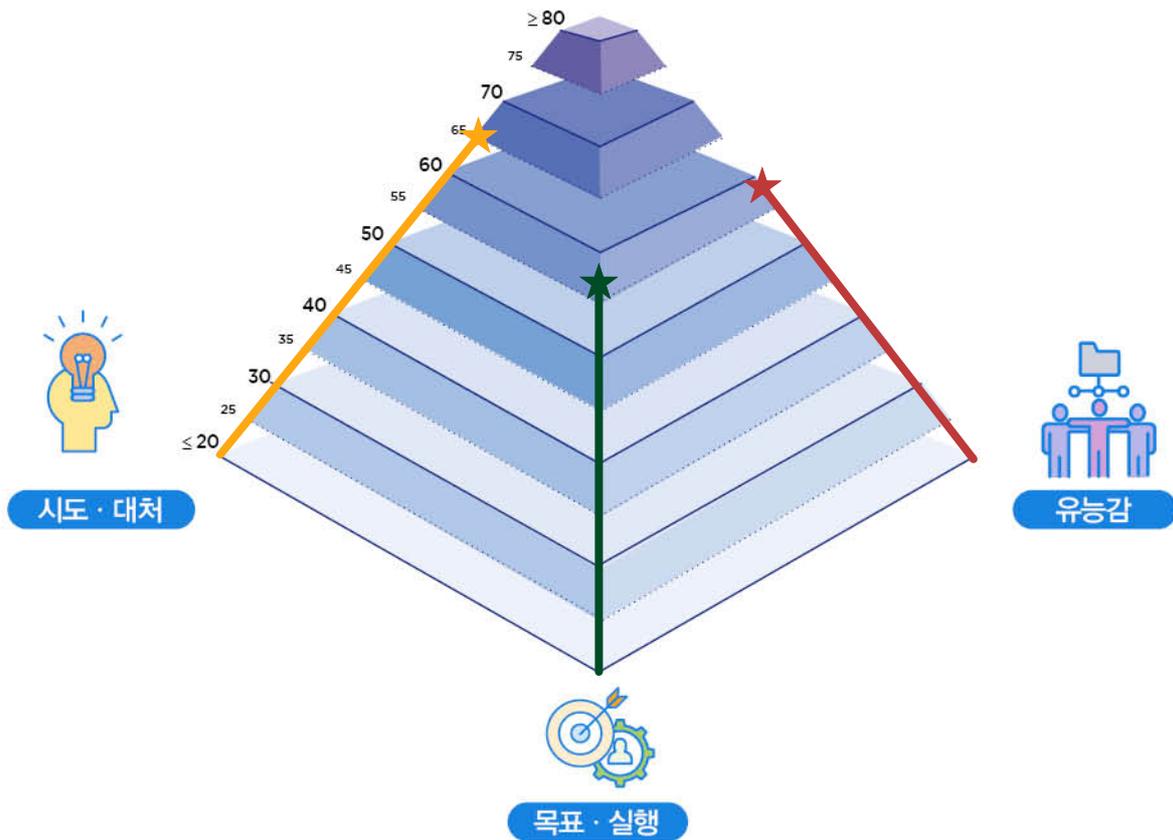
■ 인재유형이란?

개인적 측면에서의 인재유형: 한 개인이 조직에서 성장과 변화에 필요한 커리어 & 역량 개발과 관련된 내용을 포함하고 있는 인재 유형체이다.
조직적 측면에서의 인재유형: 조직에서 원하는 인재상의 특성을 표현하고자 커리어 & 역량 개발과 관련된 내용을 포함하고 있는 인재 유형체이다.

유형	유형에 대한 설명
시도 · 대처	목표 달성 또는 직무수행을 위해서 현재에 머물지 않고 행동하려는 적극적인 유형
목표 · 실행	조직에서 주어진 성과 목표 및 장기 목표를 달성하기 위해서 주어진 환경을 파악하고 실행, 실천해 나가는 유형
유 능 감	조직에서 자신의 현상태를 충분히 인지하며, 타인과의 관계나 분위기를 긍정적으로 이끌 수 있는 유형

■ 인재유형 분석

(단위: T점수)



유형	원점수	T점수	백분위	등급
시도 · 대처	90	65	94	상
목표 · 실행	80	57	75	중
유 능 감	72	58	78	중



시도 · 대처

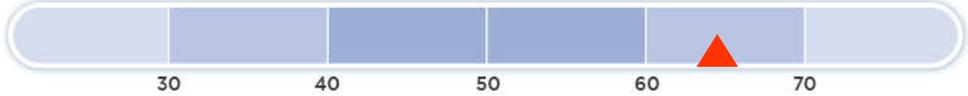
(단위: T점수)

점수

65

등급

상



조직에서 필요한 부분을 잘 실천하며 아이디어나 업무 추진을 잘하는 편으로, 조직 발전을 위해서 노력하며, 예측하지 못한 상황에 적절하게 대처할 것이다. 조직 발전을 위해서 관심을 갖고, 변화에 동참할 것이다.



목표 · 실행

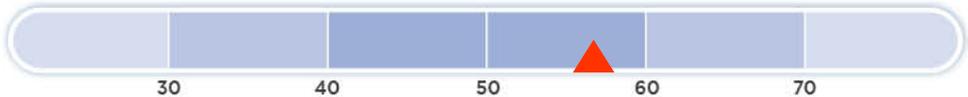
(단위: T점수)

점수

57

등급

중



업무 수행에서 적응력이 보통 수준에 있으며 어떤 일을 해야 하는지 알고 있지만, 높은 수행력을 보이지는 못하는 평범한 수준에 있다. 해야 하는 일을 할 수 있지만, 수행의 완성도가 평범하다. 필요에 따라 적절히 실행한다.



유능감

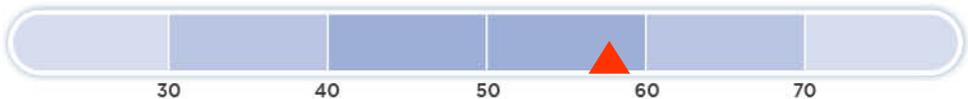
(단위: T점수)

점수

58

등급

중



조직에서 분위기를 조성을 위해 노력한다. 동료들에게 관심을 갖지만 평범한 수준이다. 기회가 왔을 때 다른 사람들보다 먼저 그 기회를 잡고자 노력한다. 동료들에게 비전을 제공하고자 노력하며 계획적이고 주도적으로 상황에 맞게 대응을 잘 하고자 노력한다.

추가 인적사항

1. 당신의 최종 학력을 선택하세요.

- ① 고졸 미만 ② 고졸 ③ 전문대졸 대졸
⑤ 대학원 이상

2. 현재 근무하고 있는 지역을 선택하세요.

- ① 강원특별자치도 경기도 ③ 경상남도 ④ 경상북도
⑤ 광주광역시 ⑥ 대구광역시 ⑦ 대전광역시 ⑧ 부산광역시
⑨ 서울특별시 ⑩ 세종특별자치시 ⑪ 울산광역시 ⑫ 인천광역시
⑬ 전라남도 ⑭ 전라북도 ⑮ 제주특별자치도 ⑯ 충청남도
⑰ 충청북도 ⑱ 해외(국가명:)

3. 현재 근무하고 있는 직종을 선택하세요.

- ① 건설/토목 경영 ③ 경찰 ④ 공무원
⑤ 교육행정직 ⑥ 군인 ⑦ 기계/금속/재료 ⑧ 대학교원(교수, 강사)
⑨ 법률 ⑩ 보건/의료 ⑪ 사무행정직 ⑫ 서비스
⑬ 소방 ⑭ 연구/개발 ⑮ 운수/물류 ⑯ 유통
⑰ 초중고 교원 ⑱ 판매 ⑲ 미용사(일반, 네일, 메이크업, 피부) ⑳ IT, 인터넷
㉑ 기타()

4. 현재의 직책을 선택하세요.

- ① 사원급 ② 주임급 대리급 ④ 과장급
⑤ 차장급 ⑥ 부장급 ⑦ 팀장급 ⑧ 국장급
⑨ 임원급 ⑩ 경영자/대표 ⑪ 기타()

5. 현재 근무하고 있는 회사의 기업 형태를 선택하세요.

- ① 대기업 ② 공무원/공기업/공공기관 중견기업 ④ 중소기업
⑤ 외국계기업 ⑥ 벤처기업 ⑦ 기타()

[검사자 종합 소견 및 제언]

Blank area for the auditor's comprehensive findings and recommendations.

※ 종합 소견 및 제언 내용은 검사결과에 따른 검사자의 개인 소견으로서 인사이트에서 제공하는 의견이 아닙니다.
