John Doe

스타일: **도전자 (DC)**

DISC Report

2026년 1월 2일 금요일

소개

당신의 보고는 DISC 개성 시스템을 이용합니다. DISC 개성 시스템은 행동의 보편적인 언어입니다. 연구에 따르면 행동 특성은 4개의 주요 그룹으로 나뉘어진다고 합니다. 유사한 스타일을 가진 사람들은 그 스타일에 보통 나타나는 특정 행동 특성을 요여주는 경향이 있습니다. 정도의 차이는 있지만 모든 사람들은 이들 4가지 스타일에 있습니다. 두문자어 DISC는 문자들이 나타내는 4개의 개성 스타일을 의미합니다:

- D = 지배적임, 감독자
- I = 영향을 줌, 영감을 줌
- S = 꾸준함, 안정적임
- C = 정확함, 양심적임

DISC 시스템에 대해 알면, 당신은 자신, 가족 구성원들, 직장 동료들 및 친구들을 심원하게 이해할 수 있습니다. 행동 스타일을 이해하면 당신은 보다 우수한 의사소통자가 되고 갈등을 최소화하거나 예방하고 다른 사람들의 차이점들을 식별하고 당신 주위에 있는 사람들에게 긍정적으로 영향을 줄 수 있습니다.

일상 생활에서 당신은 정도는 다르지만 매일 각 스타일과 만나기 때문에 행동 스타일을 관찰할 수 있습니다. 가족 구성원들, 직장 동료들 및 친구들을 생각할 때, 당신은 자신의 눈 앞에서 서로 다른 개성이 나타나는 것을 발견합니다.

- 적절히 단정적이고 결론을 원하는 사람을 압니까?

  일부 사람들은 강력하고 직접적이며 의지가 강합니다.

  이것은 D 스타일입니다

- 훌륭한 의사소통자이며 만나는 모든 사람들에게 친절한 친구가 있습니까?

  일부 사람들은 낙관적이고 친절하며 다변가입니다.

  이것은 I 스타일입니다

- 훌륭한 경청자이고 탁월한 팀 플레이어인 가족 구성원을 아십니까?

  일부 사람들은 꾸준하고 인내하며 충성스럽고 실질적입니다.

  이것은 S 스타일입니다

- 사실과 세부 내용을 수집하는 것을 즐기고 모든 활동에 정통한 사람과 일을 한 적이 있습니까?

  일부 사람들은 정밀하고 민감하며 분석적입니다.

  이것은 C 스타일입니다

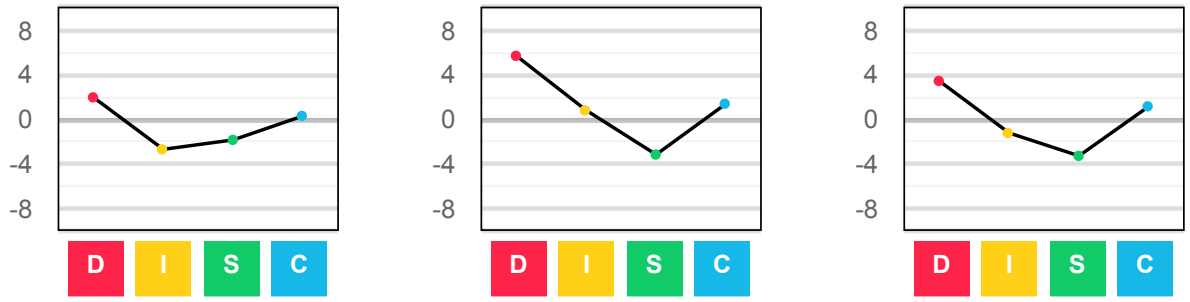
© 2026, PeopleKeys, A Division of Pryor Learning / PeopleKeys ®

아래 차트는 행동의 4개 차원을 전망으로 내놓는 데 도움을 줍니다.

	D = 지배적임	I = 영향을 줌	S = 꾸준함	C = 양심적임
구함	통제	인정	승인	정확도
강도	관리 리더십 결심	설득하기 열정 재미 있음	경청 팀워크 실행	계획 세우기 시스템 오케스트레이션
도전	초조한 무감각함 서투른 경청자	세부 사항 부족 제한적 집중력 실행이 낮음	과민 시작이 느림 변화를 싫어함	완벽주의자 비판적임 반응이 늦음
싫어함	비 능률 우유 부단	일상적인 일 복잡성	무감각 초조함	해체 무례한 행위
결정 내용	결단력이 있음	자발적임	수여	방법론적임

인간의 개성은 4가지 행동 스타일의 다양한 정도들로 구성되어 있기 때문에, DISC 그래프는 개성 스타일을 더욱 시각적으로 만들 수 있습니다. DISC 그래프는 4가지 스타일 각각의 정도를 표시합니다. 중간선 위의 모든 점은 DISC 특성 정도가 더 강하며 중간선 밑의 점들은 더 약합니다. DISC 그래프를 보고 즉시 개인의 개성과 행동 특성을 아는 것은 가능합니다.

아래에 3개의 DISC 그래프와 그래프들 간의 차이에 대한 간단한 설명이 있습니다.



DISC 그래프 1은 당신의 "공개적 자기" (마스크)를 나타냅니다.

이 그래프는 귀하가 주변 환경의 요구 사항을 어떻게 인식하는지, 그리고 타인이 귀하에게 어떤 행동을 기대한다고 생각하는지에 대한 귀하의 인식을 반영합니다.

DISC 그래프 2은 당신의 "은밀한 자기" (핵심)를 나타냅니다.

이 그래프는 압력에 대한 당신의 본능적인 반응을 나타내고 스트레스나 긴장이 있을 때 가장 어떻게 응대할 수 있는가를 보여줍니다. 이것은 당신의 본능적인 반응입니다.

DISC 그래프 3은 당신의 "인식 자기" (거울)를 나타냅니다.

이 그래프는 당신이 자신의 유형적 행동을 인식하는 방법을 나타냅니다. 그것은 당신의 자기 지각 작용이라고 말할 수 있습니다. 때때로 당신은 다른 사람들에 대해 하는 행동을 인식 못하지만 이 그래프는 당신의 전형적인 접근 방법을 보여줍니다.

© 2026, PeopleKeys, A Division of Pryor Learning / PeopleKeys ®

설명

당신 스타일의 이해

John의 스타일은 키워드 "도전자"로 확인합니다.

도전자 스타일로서 John은 문제에 민감하고 문제 해결을 위해 상당한 창의성을 보여줍니다. 도전자는 강한 결단력 때문에 매우 적은 시간에도 중요한 일들을 마무리할 수 있습니다. John은 결단력이 있고 신속한 반응과 더불어 상당히 기민하게 일합니다. 도전자는 문제에 대한 해결책을 찾는 경우 가능한 모든 수단을 조사하여 찾습니다. 그들은 프로젝트에 초점을 맞추는 데 많은 선견지명을 보여줍니다. 올바르게 하려고 노력하고 실제 성과를 위해 균형있게 추진합니다. 도전자는 완벽주의자인 경향이 있지만 "최고"의 선택을 하기 위해 고심하는 중에 의사 결정에서 우유부단할 수 있습니다.

도전자는 때때로 시회적 평정 결핍을 보이는데 심지어 시원시원하고 지나치게 솔직하다고 여겨질 수 있습니다. 그들이 책임 질 수 있는 환경에서 그들은 혼자 일하고 잘 합니다. John은 개인적인 관계에 연관될 때 조용하며 태연한 경향이 있고 쉽게 신뢰하지 않습니다. 도전자는 잘 하려는 추진력에 매우 강하게 동기부여 받기 때문에 올바른 방법이라고 믿는 것을 따르지 않는 사람들에 대해서는 보통 거의 참지 못합니다. 도전자는 일상적인 일에 쉽게 지루함을 느끼는 경향이 있어서 새로운 프로젝트에서 일할 기회를 필요로 합니다. 그들은 기급한 일에 집중하길 좋아하여 사람들의 감정은 무시하는 경향이 있습니다. 그들은 사교적인 관계에서 친근함을 발전시키는 것을 중요한 일로 생각하여 도움을 받습니다. John은 또한 굳건한 팀의 강력한 리더가 되는 것에서 올 수 있는 생산성 향상과 팀 개발에 대한 가치를 추가로 고려해야 함을 잘 알고 있습니다. John은 팀원들과 더 강한 협조 관계를 구축하고 다른 사람들의 의견과 업무 스타일을 고려할 때 인내심을 개발하는 데 노력해야 합니다.

일 지향적이고 성과 때문에 매진하는 John은 사람들과 문제를 상의할 때 감정적으로 되지 않는 경향이 있습니다. 도전자는 창의적이고 다음에 할 일과 다음에 일어날 일에 결정이 어떤 영향을 미치는가에 대해 미리 생각합니다. John은 직관적이며 잘 모르는 것에 대해 상세한 사실들을 알고 싶어합니다.

John은 그룹을 이끌고 동료, 동료 직원 및 친구와 같은 다른 사람들에게 영향을 주는 능력에 의해 동기부여 받습니다. 이 사람은 리더십 책임감을 심각하게 받아드리고 일반적으로 연기하지 않고 중요한 의사결정을 내릴 수 있습니다. John은 자신감을 표현하고 전면에 나서는 천성적 능력에 다른 사람들이 응답합니다.

다른 사람 주위에 있길 좋아하는 사려 깊고 배려하는 사람인 John은 관계에 감사하고 사회적 기능에 관여하는 것을 즐기지만 보통 관심의 중심에 있는 것을 걱정하지 않습니다. John은 개인적 시간과 사교 시간 간의 균형을 유지하고 두 사람 정도의 가까운 친구들과 저녁을 지내는 것을 즐깁니다.

다른 사람들은 John을 그들이 단조롭고 일상적인 상황을 깨기 위해 의지할 있는 다재다능한 사람으로 생각합니다. 때대로 팀 밖에서 일을 하는 것을 선호하는 이 사람은 개인주의자적인 경향있습니다. John은 심지어 ""차분하지 못하다""고 보여질 수 있고 신속하게 여러 일로 이동하는 경향이 있습니다.

정돈되었고 정리되었지만, 다른 사람들은 보통 John을 실질적이라고 봅니다. 이 사람은 결정을 내리기 위해 적절한 정보가 필요하고 찬반을 고려합니다. John은 비판에 민감할 수 있으며 감정을 속으로 삭이는 경향이 있습니다. John은 새 프로젝트를 맡기 전에 기대사항을 분명히 하길 좋아하고 성공적인 결과를 얻고자 논리적인 절차를 따릅니다.

높은 자아의 힘
분석적이고 방법론적임
문제 해결사
극도로 일 지향적임

일반 특성

일하고 프로젝트를 완성함
해결책을 짜고 실행하는 권한
반드시 사귀고 획책을 꾀할 필요는 없음
성공하기 위해 필요한 툴이 제공됨

동기 부여자

설계하고 조정할 수 있음
일과 활동에 도전함
실질적 성과를 낳는 프로젝트
그들의 분석 능력에 대한 인정

이상적인 나의 환경

© 2026, PeopleKeys, A Division of Pryor Learning / PeopleKeys ®

의사소통 하기

도전자 스타일과 함께

도전자는 다음을 원하다는 것을 명심합니다:

- 권위, 성장 촉진 용 숙제, "기본" 접근 방법, 전진을 위한 기회, 혼자서 일할 수 있는 능력

가장 큰 두려움:

- 그것들을 비판하고 활용하는 다른 사람들

도전자 John와 의사소통 하는 경우, 다음을 실행합니다:

- 간단하고 직접적이며 요점을 말합니다
- "무엇"과 "왜" 질문을 합니다
- 사업과 결과에 집중합니다
- 결과 달성 방법을 제안하고 책임을 지며 문제를 해결합니다
- 특징 있는 아이디어와 접근 방법의 논리적 이점을 강조하고 잘 한 일은 인정합니다
- 동의하는 경우 사람보다는 사실과 아이디어에 동의합니다

도전자 John와 의사소통 하는 경우, 다음은 실행하지 않습니다:

- 두서없이 지껄이가나 말을 반복합니다
- 문제에 집중합니다
- 관계에서 일찍 너무 친하려고 합니다
- 지원 없이 포괄적으로 일반화하거나 진술합니다

정보를 분석하는 중에 도전자 John는 다음을 할 수 있습니다:

- 다른 사람들과 상의하지 않고 혼자서 하길 원합니다
- 인간 요소는 무시하고 사실에 근거하여 결정합니다
- 다른 사람듦의 의견을 간과합니다
- 혁신적이고 진보적인 시스템과 아이디어를 제공합니다

동기를 부여하는 특징

- **목표에 동기 부여하기:** 지배력, 독특한 해결책을 발견함
- **다른 사람들을 다음으로 평가함:** 자기 부과의 기준, 표현이나 진보적 아이디어
- **사람들에게 다음 방법으로 영향을 줍니다:** 경쟁, 시스템 개발 시 장소를 설정함
- **팀에 대한 가치:** 변화와 개선을 시작함, 자기 만족에 도전함
- **과용:** 무뚝뚝하고 비판적임
- **압력에 대한 반응:** 일상적이고 독단적이며 동정이 없는 것에 투정을 부리고 따분하게 됨
- **가장 큰 두려움:** 영향력이 없음; 실패
- **개선이 필요한 부문:** 따뜻하게 대함; 더 말을 많이 하고 팀 지향적으로 됨; "말하지 말고 판매하라" 접근 방식을 사용함

의사소통 하기
도전자 스타일과 함께

지식은 오지만, 지혜는 돌아다닙니다.

- Alfred Lord Tennyson

© 2026, PeopleKeys, A Division of Pryor Learning / PeopleKeys ®

의사소통 하기

도전자 스타일과 함께

그룹에 대한 가치:

- 창의적인 문제 해결사
- 위대한 독려자이며 리더임
- 확신하는 대변인이고 잘 설명함
- 긍정적인 조치를 취하여 갈등을 완화함

리더는 그룹에서 이런 긍정적 특성을 가지고 있습니다:

- 사람과 일 둘 모두를 지향하는 효과적인 리더십 스타일
- 본능적인 의사소통자
- "큰 사진"을 생각하는 사람들
- 능력 있고 동기를 부여 받았음
- 위험을 무릅쓰고 결정을 내림
- 기대하지 않은 것에 잘 응대함
- 방향과 지도력을 제공합니다
- 아이디어를 잘 설명합니다
- 대변인 일을 잘 함
- 의견을 제시할 것임
- 긍정적인 태도를 가지고 있습니다
- 사람들을 통해 목표를 달성함
- 좋은 유머 감각
- 브레인스토밍에 강함

리더의 개인적인 성장 부문:

- 다른 사람들에게 더 적게 요구하고 그들을 더 적게 비난합니다
- 더 탁월한 경청자가 되는 동시에 팀 플레이어가 됩니다
- 행동과 말 및 감정을 통제합니다
- 다른 팀원들을 위해 속도를 줄이는 것을 명심합니다
- 다른 팀의 팀원들의 아이디어를 고려하고 평가합니다
- 일을 처리하는 것에 집중합니다

의사소통 하기
도전자 스타일과 함께

당신은 굉장한 아이디어가 있을 수 있지만 그것을 알리지 않으면 당신의 아이디어는 아무 쓸모가 없습니다.

- Lee Iacocca

© 2026, PeopleKeys, A Division of Pryor Learning / PeopleKeys ®

의사소통 요령

다른 사람들에 대하여

중간선 위에 만든 당신의 D와 C, 당신 스타일은 키워드 "도전자"로 확인됩니다.
당신의 DISC 스타일이 그래프 상에서 대략적으로 그려져 있는 곳을 설명하고자 다음 이 섹션에서는 형용사들이 사용됩니다. 이 설명 단어들은 대략적으로 당신 그래프의 값들과 상관 관계가 있습니다.
D -- 당신이 일반적으로 얼마나 과단성이 있고 권위적이며 솔직한지 측정합니다. 당신의 "D" 강도를 설명할 수 있는 단어들:

- ***힘 있는*** 힘이 가득 있는, 강력한, 활발한
- ***위험 감수자*** 기꺼이 위험을 감수함
- ***모험적인*** 흥미롭거나 위험한 인수
- ***과단성 있는*** 분쟁, 의문 등을 해결함
- ***알고 싶어하는*** 많은 질문을 하는; 호기심 있는

I -- 당신이 일반적으로 얼마나 말이 많고 설득력이 있으며, 대화 지향적인지 측정합니다. 당신의 "I" 강도를 설명할 수 있는 단어들:

- ***뒤로 물러서는***자신 안에서 후퇴함, 수줍음, 삼가함, 추상적인
- ***말이 없는***침묵하거나 털어 놓지 않음; 말하려 하지 않음; 삼가함

S -- 보안, 평화 및 팀원이 될 수 있는 능력에 대한 당신의 욕망을 측정합니다. 당신의 "S"의 강도를 설명할 수 있는 단어들입니다:

- ***불안한*** 휴식하거나 마음을 놓을 수 없음; 편하지 않은; 조용하지 않은
- ***변화 지향적*** 바꾸고 싶은 욕망; 다양성을 좋아함
- ***자발적인*** 제약 없이 자연적인 느낌에 따라 행동함
- ***적극적인*** 특징은 많은 행동이나 감정이 있음; 바쁜; 빠른

C -- 구조, 조직 및 세부 사항에 대한 당신의 욕망을 측정합니다. 당신의 "C"의 강도를 설명할 수 있는 단어들입니다:

- ***틀에 박힌*** 허가 받는, 또는 맞춤 사용법을 따름
- ***정중한*** 예의 있고 공손한
- ***양심적인*** 양심적인; 정확성을 달성하고자 부단히 노력함
- ***고 표준*** 강력한 가치 시스템을 고수함

의사소통 요령
다른 사람들에 대하여

바꾸는 유일한 방법은 이해를 바꿈으로써 이루어집니다.

- Anthony De Mello

© 2026, PeopleKeys, A Division of Pryor Learning / PeopleKeys ®

의사소통 요령

다른 사람들과 의사소통 하는 방법

다른 사람들과 의사소통 하는 방법

이 보고서의 "의사소통" 섹션으로 되돌아와서 특정 스타일이 있는지 의사 소통 "하시오"와 "하지 마시오" 섹션을 검토하십시오. 자신의 통신 환경을 검토하는 것은 놀라운 경험이 될 수 있거나 아니면 이미 사실임을 알고 있는 것에 대한 단순한 확인일 수 있습니다. 어느 경우든, 당신은 글을 쓰는 데 의사소통 특성이 있습니다. 동료, 친구, 가족 간에 공유할 때 이 정보는 강력합니다. 당신이 다른 접근 방법들을 잘 인정하지만 반면에 일부는 당신 스타일에 맞지 않는다는 것을 다른 사람들은 이제 알 수 있습니다. 동등하게 중요한 것은 당신이 이제는 무엇인가 말하는 방법이 말한 내용만큼 중요할 수 있다는 것을 안다는 것입니다. 불행하게도, 다른 사람이 선호하는 방법 대신에 저희 모두는 자신들이 듣고 싶어하는 방법으로 의사소통 하는 경향이 있습니다.

당신은 주로 "D" 스타일인데, 이는 경험을 결과를 말하는 정보 수신을 선호하는 것을 의미합니다. 그러나, 그 동일 정보를 고객이나 동료 직원에게 전달할 때, 당신은 자세한 사실들과 최종 결과, 혹은 어떻게 그것들이 해결책의 일부이고 우리는 팀으로 일해야 합니다를 그들에게 전달하는 것으로 그것을 이해해야 하는 경우가 있을 수 있습니다.

보고서의 다음 섹션에서는 당신 스타일이 다른 세 개의 지배적인 스타일과 의사소통 하는 방법을 다룹니다. 특정 스타일은 의사소통을 잘 하는 경향이 있지만, 반면에 다른 특정 스타일은 모두 서로 다른 언어를 말하고 있는 것처럼 보입니다. 당신은 이미 "기본" 언어를 말하는 데 익숙해 있기 때문에, 저희는 최고의 의사소통 방법을 조사하고 사람들이 사용하는 다른 3개의 언어에 이를 연관시킬 것입니다.

당신이 다른 사람들이 원하는 것보다 의사 소통에서 더 적극적으로 하는 경향을 기질 수 있으므로 다음 섹션은 지배적인 "D"스타일에 특히 유용합니다.

행동 스타일의 호환성

서로를 존중하고 설정 목표를 달성하기 위해 팀으로서 일하길 갈망하는 경우만 2명의 "D" 스타일은 서로 잘 지내게 됩니다. 지나치게 경쟁적이고 서로 지나치게 앞서지 않도록 주의해야 합니다.

"D"는 "I" 스타일을 좋아하는데 이유는 "I"는 "D"의 타고난 독려자이기 때문입니다. "I"가 최종 결과를 달성하기 위해 얼마나 영향력을줄 수 있는가에 대한 가치를 "D"가 알지 못하는 경우, 때때로 "I"는 일하는 상황에서 "D"를 위해 충분히 일 지향적이지 않게 됩니다.

"S"는 "D"를 위협하지 않고, 일반적으로 원하는 목표를 달성하기 위해 열심히 노력하기 때문에 "D"와 "S"는 일반적으로 함께 잘 일합니다. "D"는 때때로 너무 일 지향적 중심으로 가기 때문에 때로는 대인관계가 어려워질 수 있습니다.

"D"와 "C"는 각각 너무 뻔뻔하고 너무 디테일 지향적으로 되지 않도록 주의해야 합니다. 그러나, "D"는 "C"스타일의 꼼꼼함이 필요합니다,하지만 때로는 효과적으로 이 필요성을 의사소통하는 데 어려움이 있습니다.

의사소통 하기
다른 사람들과 함께

말은 정신의 거울입니다; 사람이 말할 때 그는 존재합니다.

- Publilius Syros

© 2026, PeopleKeys, A Division of Pryor Learning / PeopleKeys ®

의사소통 요령

당신 행동 스타일의 호환성

"D"가 각 스타일과 상호 관계를 향상시킬 수 있는 방법

D와 D

만약 상호 존중이 있는 경우, 당신들은 서로를 추진력이 있고 비전이 있으며 공격적이고 경쟁적이며 낙관적이라고 보는 경향이 있습니다. 그들이 달성하려는 목표에 동의하는 한 그들은 긴급 업무에 집중하고 상당히 효율적으로 될 수 있습니다. 상호 존중이 없는 경우 당신은 상대방 D를 따지기 좋아하고 독선적이며 거만하고 까다로우며 서두른다고 보는 경향이 있게 됩니다.

대인 관계 요령: 당신들 각자는 상호 존중을 달성하기 위해 노력해야 하는데, 의사소통, 달성 목표로 이것을 정하는 것은 대단히 도움이 됩니다. 당신들은 또한 서로의 관할 영역과 경계를 알고 그 경계를 존중하는 데 노력해야 합니다.

I와 D

당신은 I를 자기 중심적이고 피상적이며 지나치게 낙관적이고 생각을 거의 말하지 않으며 너무 자기를 확신하고 부주의하다고 봅니다. 당신은 I에 의해 "팔리는" 것을 싫어할 것입니다. 당신의 일 지향적인 면은 당신을 I의 애매한 일반화에 의해 실망하게 되는 상황으로 이끄는 경향이 있습니다.

대인 관계 요령: I는 대인 관계를 중요하게 여기므로 당신은 친절하도록 노력해야 합니다. 가능하면 칭찬합니다. 그들의 아이디어를 듣고 그들의 성과를 인정합니다.

D와 S

당신은 높은 S는 수동적이고 무심하며 냉담하고 설명을 기피한다고 여기는 경향이 있게 됩니다. D는 S를 느리게 일한다고 생각하는 경향이 있습니다. 그들은 접근 방법을 대결로 보는 경향이 있고 이는 높은 S에게는 압도적인 것으로 보일 수 있는 경향이 있습니다. 당신의 빠른 행동과 생각은 수동적이며 공격적인 반응을 일으킬 수 있습니다.

대인 관계 요령: 몰아붙이는 것을 피하고 S의 훌륭한 일의 진실성을 인정합니다. 그들에게 친절하게 대합니다, 그들은 대인관계를 중요하게 여깁니다. 가능하면 더 상대하기 좋은 사람이 되도록 최선의 노력을 다합니다, 일관된 속도를 유지하는 것은 대인 관계에서 불필요한 마찰을 줄일 수 있습니다.

D와 C

당신은 C를 지나치게 의존적이고 회피적이며 방어적이고 너무 세부사항에 집중하고 너무 조심하며 너무 걱정한다고 보는 경향이 있습니다. D는 종종 높은 C가 지나치게 분석적이고 세부 사항 때문에 느리게 된다고 느낍니다.

대인 관계 요령: 속도를 줄이고 가능한 한 많은 사실을 제공하면서 명확하고 제세하게 그들에게 정보를 전달합니다. 토론에서 C가 의심, 우려와 세부 사항에 대한 질문을 말하길 기대합니다. 잠재 위협을 제거합니다. 가능하면 언제나, 모든 결정을 내리기 전에 C가 문제와 세부 사항을 고려할 수 있도록 시간을 허락합니다.

개선
의사소통

의사소통은 그것으로 일하는 사람들을 위해 작동합니다.

- John Powell

© 2026, PeopleKeys, A Division of Pryor Learning / PeopleKeys ®

의사소통

워크시트

의사소통 요령 워크시트

그래프들 상의 변동사항은 당신의 대처 방법을 표시합니다. 인간의 개성은 환경의 변화에 의해 상당히 영향을 받습니다. 보편적으로, 사람들은 스트레스를 주는 개체나 환경적 변동의 결과로서 그래프 1에서 그래프 2 급변합니다. 이 두 그래프 간의 차이와 변동을 알면 저희는 저희의 본능적인 대처 메카니즘을 이해할 수 있고 장래에 어떻게 잘 적응할지 알 수 있습니다.
설명: 당신 그래프 각각은 당신 개성의 서로 다른 면을 설명합니다. 그 변경 내용을 더 자세히 보면 가치 있는 통찰력을 볼 수 있습니다. 두 개의 그래프를 참조하십시오 (필요하면, 당신 프로필 전체 참조 자료). 하나와 두 개의 그래프 상의 the D, I, S, 및 C 점들을 비교하십시오. 마지막으로 당신 답변들의 분석내용을 읽고 당신 환경이 결정, 동기부여, 조치 및 음성 메시지에 어떻게 영향을 주는지 생각하십시오.

D 변경:

그래프 1과 2를 비교합니다. 그래프 2를 보면 당신의 "D"가 그래프 1의 "D"보다 높습니까 아니면 낮습니까? 문자가 얼마나 높게 혹은 낮게 움직이는지 생각하십시오. 높은 값은 스트레스가 있는 상태에서 더 통제를 원하는 사람을 가리킵니다. 만약 D가 상당히 내려가는 경우, 당신은 스트레스를 받게 될 때 매우 자제할 수 있게 됩니다. 낮은 값은 스트레스가 있는 상태에서 통제를 더 적게 원하는 사람을 가리킵니다. 만약 D가 상당히 내려가는 경우, 당신은 다른 사람이 당신을 이끌길 원할 수 있고 당신은 기꺼이 따릅니다.

I 변경:

그래프 1과 2를 비교합니다. 그래프 2를 보면 당신의 "I"가 그래프 1의 "I"보다 높습니까 아니면 낮습니까? 문자가 얼마나 높게 혹은 낮게 움직이는지 생각하십시오. 높은 값은 스트레스가 있는 상태에서 더 사회적 영향을 원하는 사람을 가리킵니다. I가 상당히 올라가는 경우 당신은 일을 안정시키고자 의사소통 능력을 사용하려고 할지 모릅니다. 낮은 값은 스트레스가 있는 상태에서 사회적인 영향을 더 적게 원하는 사람을 가리킵니다. I가 상당히 내려가는 경우 당신은 문제를 해결하고자 언어적 수단에 더 적게 의존합니다.

S 변경:

그래프 1과 2를 비교합니다. 그래프 2를 보면 당신의 "S"가 그래프 1의 "S"보다 높습니까 아니면 낮습니까? 문자가 얼마나 높게 혹은 낮게 움직이는지 생각하십시오. 높은 값은 스트레스가 있는 상태에서 더 안전한 환경을 원하는 사람을 가리킵니다. 만약 S가 상당히 올라가면, 당신은 모든 갈등을 피하고 변경하기 전에 보통은 더 우호적인 환경이 올 때까지 기다릴지도 모릅니다. 낮은 값은 스트레스가 있는 상태에서 더 적게 안전한 환경을 원하는 사람을 가리킵니다. 만약 S가 상당히 내려가면 당신은 의사 결정에서 더 충동적으로 됩니다.

C = 변경:

그래프 1과 2를 비교합니다. 그래프 2를 보면 당신의 "C"가 그래프 1의 "C"보다 높습니까 아니면 낮습니까? 문자가 얼마나 높게 혹은 낮게 움직이는지 생각하십시오. 높은 값은 스트레스가 있는 상태에서 의사결정 하기전에 보다 많은 정보를 원하는 사람을 가리킵니다. 만약 C가 상당히 올라가면, 당신은 아마도 상당히 많은 정보를 더 얻을 때까지 의사결정을 하고 싶지 않을 것입니다. 낮은 값은 스트레스가 있는 상태에서 의사결정 하기전에 보다 더 적은 정보를 원하는 사람을 가리킵니다. 만약 C가 상당히 내려가면, 당신은 직감에 더 의존하여 결정을 내릴지도 모릅니다.

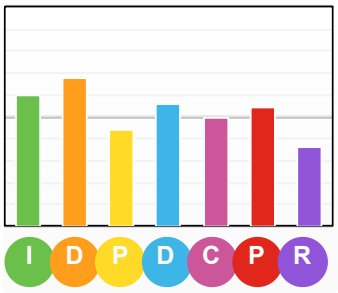
당신 점들 중 어느 점이 가장 극적으로 상승 혹은 하강을 했습니까? 그것은 당신이 압력에 반응하는 방법에 대해 무엇을 말해줍니까?

의사 결정에서 당신의 대처 방법은 당신을 어떻게 돕습니까 아니면 어떻게 방해합니까? 압력에 대한 반응에서 있을 수 있는 사각 점들을 보기 위해 당신은 이 정보를 어떻게 이용할 수 있습니까?

© 2026, PeopleKeys, A Division of Pryor Learning / PeopleKeys ®

PowerDISC™

리더십에서의 당신의 힘



영향을 줌 - 잘 발달된

지도자가 필요할 때 당신은 "적임" 자입니다. 다른 사람들은 당신의 힘을 보고 당신이 훌륭한 경영 통찰력을 가지고 있는 것으로 압니다. 많은 사람들은 당신의 카리스마와 열정 때문에 기꺼이 당신을 따릅니다. 때때로 약간 공격적으로 보이지만 당신의 공정함과 사람 관리 능력은 곧 당신은 관련된 모든 사람들의 안위를 원한다는 것으로 기억하게 만듭니다.

가리키다 - 잘 발달된

당신은 아마도 이제 막 또 다른 프로젝트, 특히 마감이 다가온 프로젝트를 감독하도록 선정되었을 수 있습니다. 당신 팀은 당신의 업무 윤리에 가치를 둡니다. 당신은 때때로 약간 거리감이 있는 것으로 보일 수 있습니다만, 세부 사항과 내적 동기에 대한 당신의 관심은 다른 사람들로 하여금 당신을 존중하도록 하고 당신이 팀에게 기여한 훌륭한 가치를 보도록 합니다. 다른 팀원들을 알도록 시간을 가지는 것을 배우십시오; 관계에 투자한 시간은 시간 낭비가 아닙니다.

처리 중 - 양호

당신은 아이디어나 프로젝트를 가지고 시작부터 끝까지 수행할 수 있습니다. 역할과 책임을 바꾸는 것을 선호하는 반면에 당신은 욕구를 충족하는 데 필요한 일상 작업에 충실합니다.

디테일 - 평균 초과

당신은 논리적으로 상황을 보고 보다 효율적인 운영을 위해 일을 다시 재 정비는 능력이 있습니다. 당신은 심지어 아주 작은 세부 사항에도 주의하며 프로젝트를 마무리합니다. 당신의 주변 환경은 정리가 되어 있고 효율적이며, 다른 사람들이 일행을 따를 때 당신은 감사함을 표시합니다.

만드는 중 - 양호

당신은 경험과 검증된 결과가 있는 분야에서 발전하면서 더 많은 안락함을 느낍니다. 때때로 당신은 또 다른 벤처가 시작하기 전에 하나의 프로젝트를 완료할 수 있도록 속도를 조금 늦추는 것을 선호합니다.

지속하다 - 평균 초과

다른 사람들은 당신이 일반적으로 무엇이 요구되든 당신의 몫 이상을 하기 때문에 당신과 함께 일하는 것을 좋아하며 이로 인해 전 팀의 분위기가 좋습니다. 당신은 손수 하는 방식을 유지하고 다른 사람들이 시각적으로 당신이 팀원이라는 것을 보도록 합니다

관련이 있다 - 알맞은

때때로 그것은 의미 있는 대화를 하기 위한 일처럼 보이고 당신은 다른 사람들이 당신에 대한 많은 개인적인 일들을 알지 못하게 하는 경향이 있습니다. 대부분의 대화는 "작은 담화"인 경향이 있지만 당신은 당신의 세계에 몇몇 친한 사람들을 허락합니다.

뛰어난 커뮤니케이션 능력을 개발하는 것은 효과적인 리더십에 절대적으로 필수입니다. 리더는 다른 사람들에게 긴급함과 열정의 감각을 전달하기 위해 지식과 아이디어를 공유할 수 있어야 합니다. 리더가 명확하게 전체에 걸쳐 메시지를 받을 수 없고 다른 사람들을 그에 따라 활동하도록 독려할 수 없는 경우, 메시지를 가지고 있다고 해도 그렇게 중요하지 않습니다.

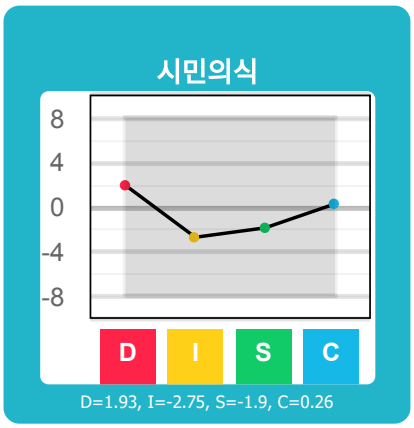
- Gilbert Amelio

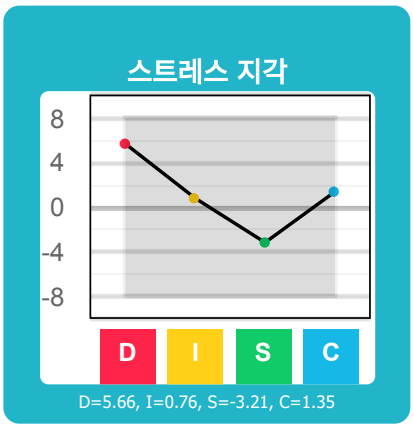
© 2026, PeopleKeys, A Division of Pryor Learning / PeopleKeys ®

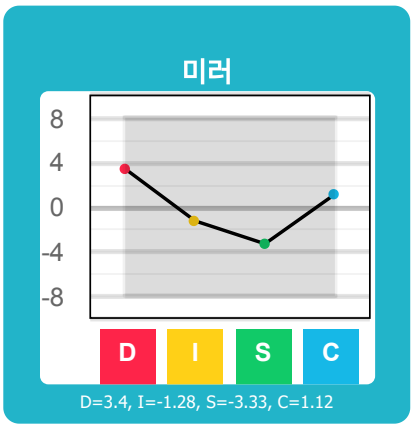
점수 데이터

그래프 페이지

기질 스타일 그래프





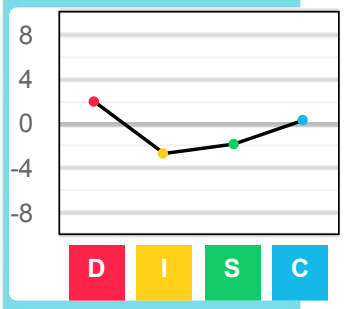


© 2026, PeopleKeys, A Division of Pryor Learning / PeopleKeys ®

그래프 설명 페이지

3개의 그래프 각각은 환경의 조건에 따라 행동의 서로 다른 스냅샷을 나타냅니다. 주어진 환경에서 그래프 1은 "공공의 자기를 나타내고;" 그래프 2는 "개인의 자기를 표시하며;" 그래프 3은 "지각된 자기를 나타냅니다."

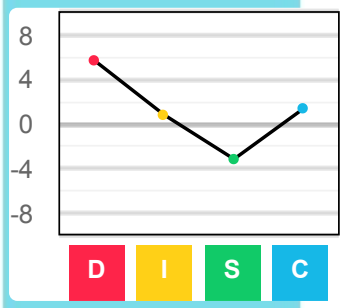
이들 3개의 그래프, 즉 스냅샷은 아래에 상세히 정의되어 있습니다.



그래프 1 -
마스크, 공공의 자기

다른 사람들이 기대하는 행동

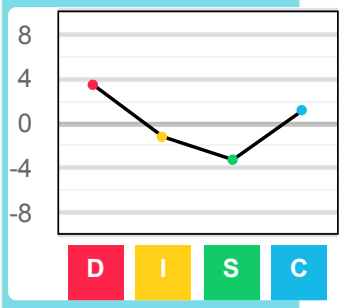
모든 사람들은 자신들이 생각하기에 다른 사람들이 자신들의 행동을 어떻게 기대하는가에 따라 달리 행동합니다. 이 행동은 공공의 자기이고 다른 사람들에게 돌출되는 사람입니다. 때때로, 실제 사람과 공공의 자기와는 차이가 없습니다. 그러나, 공공의 자기는 "진짜" 사람과 매우 다를 수 있습니다; 바로 마스크입니다. 그래프 1은 성격 시스템 상에서 "가장 높은 가능성" 의 선택에 의해 생성되며 변경의 가장 큰 잠재력을 가지고 있습니다.



그래프 2 -
핵심, 개인 자체

압력에 대한 본능적 응대

모든 사람은 과거로부터 응대를 배웠습니다 : 결과적으로, 이것들은 사람이 자신에 대해 허용하는 행위입니다. 압력이나 긴장 하에서 이들 배운 행동들은 눈에 띄게 됩니다. 이것들은 자연스런 뿌리 깊은 반응이기 때문에 바뀔 가능성이 거의 없는 그래프입니다. 압력 하에서 사람의 행동은 그래프 1과 3에서 자신의 동작과 크게 다를 수 있습니다. 그래프 2는 성격 시스템의 "최소" 선택에 의해 생성되고 바뀔 가능성이 거의 없습니다.



그래프 3 -
거울, 지각된 자기

자기 이미지, 지기 정체

모든 사람들은 특정 방법으로 자신들의 자기를 마음에 그립니다. 그래프 3은 사람이 자기, 즉 자기 이미지 혹은 자기 정체에 대해 갖는 정신적 사진을 표시합니다. 그래프 3은 사람의 과거로부터 배운 응대를 환경으로부터 기대되는 현재 행동을 통합한 것입니다. 사람의 인식 변화가 발생할 수 있지만 일반적으로 점진적이며 사람의 환경에 대한 변화하는 요구에 기반을 두고 있습니다. 그래프 3은 그래프 1과 그래프 2의 차이에 의해 생성된 것입니다.

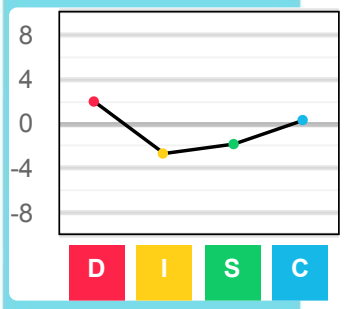
© 2026, PeopleKeys, A Division of Pryor Learning / PeopleKeys ®

그래프 설명 페이지

계속

다른 그래프들은 변경이나 전환을 나타냅니다

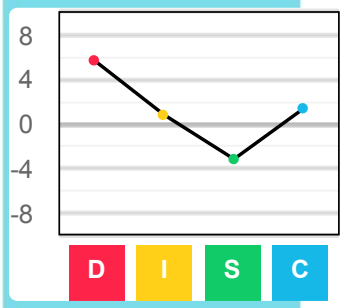
- 그래프 1이 그래프 2와 다른 경우, 환경 요구사항은 핵심 즉, 본능적 행동과 일치하지 않는 행동을 강요하고 있습니다. 이러한 상황에서, 환경 요구 사항을 충족하기 위해 자신의 행동을 변경하려고 하는 사람은 스트레스를 경험할 가능성이 가장 높습니다.
- 그래프 1이 그래프 2와 다르지만 그래프 3과 유사한 경우, 개인은 자신의 핵심은 바꾸지 않고 환경의 요구를 충족시키기 위해 자신의 행동을 성공적으로 바꿀 수 있었습니다. 이 개인은 아마도 그래프 3 (지각된 자기)에 있는 행동에 대해 상당히 안심할 수 있고 아마도 스트레스를 겪고 있지 않을 수 있습니다.
- 그래프 1이 그래프 3과 다른 경우, 개인은 성장 기간 (그리고 약간의 불안)에 있을 수 있으며 반면에 그/ 그녀는 새로운 환경의 요구를 충족시키기 위해 행동을 바꾸려고 합니다. 사람의 행동은 조정 기간 동안 변동될 수 있습니다.



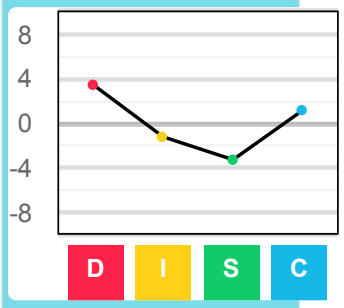
유사 그래프들은 변화의 요구를 거의 표시하지 않습니다

자신의 과거 (그래프 2)와 유사하도록 환경 (그래프 1)에 대한 현재 요구 사항을 인식하는 개인은 자신의 인식을 (그래프 3) 바꿀 필요가 거의 없습니다. 이는 다음과 같은 요인들 중 하나가 원인일 수 있습니다:

- 현재의 환경이 요구하는 행동은 과거의 요구와 유사합니다.
- 이 개인은 다른 사람들이 자신에 대해 요구하는 것을 통제합니다.
- 현재의 환경이 요구하는 행동은 과거의 요구와는 다릅니다. 그러나 행동을 변경하는 대신에 이 사람은 스타일 확대를 선택했습니다. 확대시키기 위해 이 개인은 칭찬하는 스타일의 사람들로 자신을 에워싸서 통합된 힘을 가진 팀을 구성했습니다.



당신의 도전자 (DC)(DC) 주요 스타일과 이 보고서의 내용은 그래프 3에서 끌어낸 것입니다.



© 2026, PeopleKeys, A Division of Pryor Learning / PeopleKeys ®

조치 계획

당신의 대인 관계 능력을 개선하기

조치 계획
당신의 대인 관계 능력을 개선하기

인간은 단지 생각의 산물입니다. 인간은 자신이 생각하는 대로 됩니다.

- Mahatma Gandhi

John의 조치 계획

이 워크시트는 당신과 당신이 정기적으로 상호 관계하는 다른 사람들 간의 효과적인 의사소통을 가능하게 하는 툴입니다. 목적은 당신이 당신의 힘을 최대로 만들고 잠재 한계의 효과를 최소화할 수 있게 돕는 것입니다. 그것은 대체로 당신 스타일에서는 보통인 일과 관련된 일반적인 특성을 정리하는데 당신 그래프에서 바로 나오는 것은 아닙니다.

이 섹션은 당신에게 직장 동료, 고용인, 친구, 배우자 등과 함께 앉을 기회를 제공하고 당신을 잘 아는 사람으로부터 피드백을 받으면서 당신의 개성 스타일을 평가합니다. 그렇게 하는 것이 이득이지만, 이 섹션 작성 중에 그밖의 모든 사람들을 참여시킬 필요는 없습니다. 다른 사람으로부터 피드백을 얻으려고 한다면, 당신은 보고서를 프린트하여 그렇게 할 수 있습니다.

지침:

단계 1: 아래에 열거된 항목들은 당신과 당신의 가장 친한 사람들 사이에 반영되는 부문입니다. 이 보고서를 프린트한 후 이 페이지를 당신을 잘 아는 다른 사람에게 주고 (동료, 팀원, 교사, 가족 구성원, 친구) 그에게 각 항목을 읽도록 부탁합니다. 그들은 이 항목이 당신 특성을 묘사하고 있는지 여부를 고려해야 합니다. 그리고 각 항목 옆의 예 혹은 아니오를 체크합니다. 대화 시작을 장려하는데, 모든 사각 점들 (당신이 모르는 당신 개성 부문)이 논의되어야 합니다. 의사소통은 양자가 하는 것이므로 두 사람이 서로의 워크시트를 작성하는 것이 좋습니다.

잘 조직합니다	Y N	목표 지향적임	Y N
실수에 대한 낮은 관용	Y N	큰 사진을 봅니다	Y N
세부 내용은 상관하지 않습니다	Y N	실질적 해결책을 찾습니다	Y N
무모한 의사 결정자	Y N	신속하게 행동으로 옮깁니다	Y N
활동을 자극합니다	Y N	일/ 업무에 의해 소모됩니다	Y N
착실하고 일정을 인식함	Y N	사람과 감정을 주시합니다	Y N
높은 표준, 완벽주의자	Y N	지속적이고 철저함	Y N
질서가 있고 조직화되어 있음	Y N	과도한 계획 수립 시간	Y N
일보다 분석을 선호함	Y N	문제를 확인하고/ 해결책을 찾습니다	Y N
창의적이고 수완이 있음	Y N	기쁘게 하는 것이 너무 어려움	Y N

© 2026, PeopleKeys, A Division of Pryor Learning / PeopleKeys ®

조치 계획

계속

단계 2: 이제 집중 관심사에서 가장 많이 이득을 보는 3개의 항목을 선택합니다. 특정 결과와 달성을 위한 적절한 일정을 논의하고 결정합니다. 특정 결과를 얻는데 도움이 되는 참고사항과 함께 제공된 공간에 세부 내용을 적습니다. 진행 상황을 검토하고자 당신 상대와 논의하기 위해 지금부터 60-90일이 되는 날짜를 정합니다. 이 상황에 당신과 같이 일하는 사람은 당신의 성장에 중요하고 당신이 당신 계획에 충실하도록 도와야 합니다.

1. 내가 집중할 첫 항목:
   - 검토일:
   - 이 항목에 대해 다음 60~90일 안에 내가 취할 특정 조치들:
   - 조정할 특성
2. 내가 집중할 두번째 항목:
   - 검토일:
   - 이 항목에 대해 다음 60~90일 안에 내가 취할 특정 조치들:
   - 조정할 특성
3. 내가 집중할 세번째 항목:
   - 검토일:
   - 이 항목에 대해 다음 60~90일 안에 내가 취할 특정 조치들:
   - 조정할 특성

조치 계획
당신의 대인 관계 능력을 개선하기

저희는 전 생애 동안 개성을 계속 형성합니다. 저희가 저희 자신을 완벽하게 안다면, 저희는 죽어야 합니다.

- Albert Camus

© 2026, PeopleKeys, A Division of Pryor Learning / PeopleKeys ®