

LOPI 직업심리검사

Lim's Occupational Personality Inventory

Lim's Assessment Center

Lim's Assessment Center is a research-based consulting firm that used comprehensive suite of personality assessments to help companies select employees, develop leaders, and identify talent

Client Report

Confidential - 본인 외에는 열람을 금함.

| | | |
|------|---|------------|
| 검사일시 | : | 2016-03-01 |
| 기관명 | : | 림스연구소 |
| 성별 | : | 여 |
| 성명 | : | 임오랑 님 |



INTRODUCTION

조사연구에 따르면, 한해 선발한 신입사원의 30%가 3년을 버티지 못하고 이직을 경험하고 있다. 이직의 원인에는 여러 가지가 있겠지만, 조직에 적응하지 못하는 것을 가장 큰 원인으로 보고 있다. 기업에서의 인사선발은 기업의 미래를 위한 중요한 투자의 한 방편이며, 잠재력이 높은 인물을 채용하여 이들이 조직에 잘 적응하고 높은 성과를 내주기를 기대한다. 직업심리검사 LOPI는 개인의 현재 상태에 대한 객관적 평가와 더불어 직업 및 직무선택에 참고할 수 있는 다양한 정보를 체계적으로 제시하여 미래의 인적자원으로서 적극적인 자기개발을 할 수 있도록 하였다.

1. 직업적성

직업적성과 CEPA 강점 분석으로 구성되어 있다. 세부적인 측정치를 통해 개인의 강약점을 판단할 수 있게 해준다.

2. 직무선호

4가지 영역의 대립되는 직무 속성이 제시되어 있다. 개인이 어느 쪽 직무에 적합한지 살펴 볼 수 있도록 측정결과에 기초하여 2분법적 방식으로 표시하였다.

3. 직무적성

기업의 표준 직무 9가지를 반영하는 특성척도의 측정결과를 통해 자신에게 유리한 직무를 찾아낼 수 있도록 해준다.

4. 성격분석

개인의 효과적인 진로 및 직업 선택에 도움이 될 수 있는 개인의 특성을 서술하고 있다.

5. 리더십특성

기업 조직에서 리더십 역량 발휘에 필요한 3가지 성격특성 척도의 측정결과를 제시하여 자기개발에 참고할 수 있도록 하였다.

6. 스트레스내구성

조직에 잘 적응하고 높은 성과를 내기 위해서 필요한 3가지 성격특성 척도의 측정결과를 제시하여 미래의 조직생활에 참고하도록 하였다.

7. CEPA 직업적성 유형

4가지 직업적성 유형과 관련한 세부 설명 내용을 참고하여 자신에게 적합하고 유리한 진로나 직업을 발견할 수 있게 해준다.

8. 요약

검사결과의 주요 내용을 한 장에 압축하여 제시함으로써 개인의 전체 정보를 간편하게 요약하고 있다.

하나의 검사를 개발하기 위해서는 많은 시간과 노력이 필요하다. 또한 개발된 검사가 제대로 활용되기 위해서는 상당한 정도의 타당도 조사가 필요하다. 이러한 이유 때문에 우리나라에서 개발된 검사보다는 번안된 외국검사들이 많이 사용되고 있는 것 같다.

검사의 목적은 개인차를 변별하고 측정대상이 되는 속성의 크기에 점수를 할당하는 것이다. 검사에서 측정하고자 하는 속성은 절대적인 크기를 가지고 있지 않으므로, 검사점수는 피검자가 속해 있는 집단에서의 상대적인 위치에 의하여 결정될 수밖에 없다. 따라서 검사는 피검자가 속한 집단 즉 사회가 필수적으로 고려되어야 한다. 이러한 의미에서 우리 자체에서 개발된 검사를 사용하는 것이 검사가 의도하는 속성을 보다 정확하게 측정하는데 도움이 된다.

LOPI(Lim's Occupational Personality Inventory)는 다음과 같은 점에서 강점이 있다.

첫째, 이 검사는 철저하게 한국의 사회/ 문화적 배경 하에서 개발되었다.

둘째, 검사가 개발된 후에 여러 번의 타당화 연구들을 통하여 이 검사의 타당성이 검증되었다.

마지막으로 이 검사는 철저하게 현장의 상황들을 반영하고 고려한 검사라는 것이다. 검사가 개발된 애초의 환경이 현장이었고 현재 주로 사용되어지는 곳도 주로 학교와 기업이다. 여러 연구들을 통하여 청소년부터 대학생 기업조직의 경영자에 이르기 까지 다양한 대상에 따라 다양한 목적에 맞게 이 검사가 적용될 수 있다는 것이 강점이다.



검사결과신뢰도 : 성실하게 응답하였으므로 결과를 신뢰할 수 있습니다.

임오랑님의 직업적성

- 타인들이 어려운 시기에 즉각적으로 실제적이고 구체적인 도움을 줄 수 있는 일을 좋아한다. 치밀함과 반복을 요구하는 일에 능하다. 친숙한 것을 좋아하고 모험적이거나 갑작스러운 변화는 힘들어한다. 가족적 분위기에서 일하기를 좋아하기 때문에 강압적 조직 문화를 피하는 게 좋다.
- 새로운 것을 배우거나 경쟁적인 일에 대해 흥미가 없으며 비판적이 되어야하는 분석적 직무는 성격상 잘 맞지 않는다. 돈이나 명예보다는 자신의 가치관에 근거한 직업을 택하는 것이 바람직하다.
- 직업영역: 남을 구체적으로 돕는 직업군으로 치과나 의과 계통의 전문가, 구호요원, 간호사, 교수, 공무원, 카운슬러, 소규모 자영업, 유아 초등교육, 프리랜서, 목수, 물리치료사, 방사선 기사

CEPA 강점 분석

직업적성 유형을 4가지(CEPA)로 구분하고, 각 유형을 대표하는 3가지 하위척도의 측정결과를 제시하였다. 모두 12가지 특성 측정치를 통해 개인의 성격발달 정도와 장 단점을 객관적으로 파악할 수 있도록 하였다.

Champion(챔피언)

| 역량지표 | 백분위 | 0 | 10 | 20 | 30 | 40 | 50 | 60 | 70 | 80 | 90 | 100 | |
|--------|---------|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|--|
| 사회적 야망 | (43.3%) | | | | | | | | | | | | |
| 전략적 사고 | (47.5%) | | | | | | | | | | | | |
| 유능감 | (45.0%) | | | | | | | | | | | | |

Expert(엑스퍼트)

| 역량지표 | 백분위 | 0 | 10 | 20 | 30 | 40 | 50 | 60 | 70 | 80 | 90 | 100 | |
|------|---------|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|--|
| 자기규제 | (53.3%) | | | | | | | | | | | | |
| 탐구심 | (50.0%) | | | | | | | | | | | | |
| 인내력 | (60.9%) | | | | | | | | | | | | |

Peacemaker(피스메이커)

| 역량지표 | 백분위 | 0 | 10 | 20 | 30 | 40 | 50 | 60 | 70 | 80 | 90 | 100 | |
|------|---------|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|--|
| 내향성 | (60.0%) | | | | | | | | | | | | |
| 온정성 | (71.7%) | | | | | | | | | | | | |
| 순응성 | (72.9%) | | | | | | | | | | | | |

Activator(액티베이터)

| 역량지표 | 백분위 | 0 | 10 | 20 | 30 | 40 | 50 | 60 | 70 | 80 | 90 | 100 | |
|------|---------|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|--|
| 외향성 | (50.0%) | | | | | | | | | | | | |
| 활동성 | (46.7%) | | | | | | | | | | | | |
| 친화성 | (62.5%) | | | | | | | | | | | | |



임오랑님의 직무선호

개인이 어느 쪽 직무환경에 적합한지를 살펴볼 수 있도록 2분법적 방식으로 구분 설명하고 있다. 보고된 측정치에만 의존하지 말고 가족이나 주위의 지인들이 직접 관찰했던 내용을 충분히 수렴 검토한 후 타고난 선호방향을 결정하는 것이 바람직하다.

| 에너지충전 방식 | | | | | | | | | | | |
|------------|---|----|----|----|---|--|----|----|----|----|------------|
| 50 | 40 | 30 | 20 | 10 | 0 | 10 | 20 | 30 | 40 | 50 | |
| | | | | | | | | | | | |
| 외향성 | <ul style="list-style-type: none"> 여러 사람과 다양한 관계를 맺는 적극적으로 활동하고 많은 사람의 주목을 받는 자신의 생각과 느낌을 자유롭게 말하는 | | | | | <ul style="list-style-type: none"> 소수의 사람들과 친밀한 관계를 맺는 조용한 환경에서 혼자 긴 시간 집중하는 자신의 생각과 느낌을 조심스럽게 드러내는 | | | | | 내향성 |
| 정보 추구 | | | | | | | | | | | |
| 50 | 40 | 30 | 20 | 10 | 0 | 10 | 20 | 30 | 40 | 50 | |
| | | | | | | | | | | | |
| 실용성 | <ul style="list-style-type: none"> 상식을 중시하고 안정적인 것을 강조하는 세밀하고 반복적인 일을 많이 하는 사실과 정확성을 중시하고 실용적인 | | | | | <ul style="list-style-type: none"> 새로운 가능성과 미래를 추구하는 질적 성취와 독창성을 중시하는 이상을 추구하고 영감을 따르는 | | | | | 창의성 |
| 상호작용 | | | | | | | | | | | |
| 50 | 40 | 30 | 20 | 10 | 0 | 10 | 20 | 30 | 40 | 50 | |
| | | | | | | | | | | | |
| 강인성 | <ul style="list-style-type: none"> 객관적 기준에 따른 논리적 설명을 요구하는 토론과 논쟁을 통해 결론을 내리는 목표달성을 위해 감정을 절제하는 | | | | | <ul style="list-style-type: none"> 정서적·상황적 요인을 고려해야 하는 갈등을 줄이고 합의를 끌어내야 하는 사람들과의 조화로운 관계를 중시하는 | | | | | 친화성 |
| 일처리 방식 | | | | | | | | | | | |
| 50 | 40 | 30 | 20 | 10 | 0 | 10 | 20 | 30 | 40 | 50 | |
| | | | | | | | | | | | |
| 체계성 | <ul style="list-style-type: none"> 계획에 따라 조직적으로 움직이는 목표달성을 위한 방법론을 강조하는 과정보다 결과를 중시하는 | | | | | <ul style="list-style-type: none"> 자율성과 개방성을 장려하는 상황변화를 잘 수용하고 적응하는 융통성과 순발력을 필요로 하는 | | | | | 유연성 |

임오랑님의 부적응 지수

성취욕구가 높고 일에 대한 집중력과 책임의식이 강하다. 논리적 비판능력이 있고 판단을 신중하게 한다. 과업과 관련된 장면에서는 자기 관리를 잘하고 있고 자신에 대해 만족하고 있다. 그러나 대인관계에서는 갈등을 직면하지 않고 회피하는 편이다.

| 척도 | 백분위 | 측정결과 | | | | |
|-------|---------|----------|-----|----------|------|-----------|
| 감정충동성 | (15.9%) | Very Low | Low | Moderate | High | Very High |
| 과잉배려 | (73.6%) | Very Low | Low | Moderate | High | Very High |
| 심약성 | (29.5%) | Very Low | Low | Moderate | High | Very High |



임오랑님의 직무적성

직무를 성공적으로 수행하고 있는 실무자들을 연구한 결과 각 직무별로 관련 특성이 존재하고 있었다. 일반적 기업 상황에 적절한 9가지 직무와 관련한 직무적성 척도의 측정결과는 아래와 같다.

적성 높음 : 대인서비스 |

적성 낮음 : 마케팅 | 인사교육

| 직무적성 | 백분위 | 측정결과 | | | | | | | | | | % |
|---------|---------|--|----|----|---------|----|----|----|------|----|----|---|
| | | 0 | 10 | 20 | 30 | 40 | 50 | 60 | 70 | 80 | 90 | |
| | | Low | | | Average | | | | High | | | |
| 전략기획/재무 | (24.5%) | 대내외 정보를 수집 분석하여 회사의 경영계획 및 전략수립과 관련한 종합업무를 수행한다. | | | | | | | | | | |
| 마케팅 | (17.4%) | 시장환경 및 소비자 동향을 연구하여 신상품 개발에 필요한 상품화 지원 및 판매전략을 수립한다. | | | | | | | | | | |
| 광고홍보 | (26.4%) | 마케팅전략에 입각하여 소비자를 대상으로 전개하는 커뮤니케이션 전략을 수립하고 실행한다. | | | | | | | | | | |
| 세일즈 | (36.3%) | 상품이나 용역을 판매하고 이것을 통해 고객의 만족과 특정기업의 이익을 창출하는 활동을 수행한다. | | | | | | | | | | |
| 대인서비스 | (87.9%) | 대인관계를 기초로 하여 개인에게 제공되는 서비스와 고객만족을 위한 제 업무를 수행한다. | | | | | | | | | | |
| 인사교육 | (9.3%) | 채용, 교육, 평가와 관련한 업무를 수행하고 사무관리, 급여, 복지 후생 및 노무업무를 총괄한다. | | | | | | | | | | |
| 기술전문직 | (20.1%) | 전문적인 기술을 가진 사람으로서 현장에서의 문제를 분석하고 해결하는 실질적 업무를 수행한다. | | | | | | | | | | |
| 연구개발 | (40.1%) | 연구 프로젝트를 기획·관리하고 기술의 완성도를 분석하고 평가하는 데 관련된 제반 업무를 수행한다. | | | | | | | | | | |
| 법무/회계 | (54.4%) | 법무관련 업무를 전담하고 경영성과 및 재무상태에 관한 정보를 적시에 제공하는 업무를 수행한다. | | | | | | | | | | |



임오랑님의 성격분석

일반성격

- 순응적이다. 비판이나 거절을 잘 하지 못하고 논리적으로 따지지 않는다. 승부와 성취에 집착하지 않으며 모든 일을 잘하기 위해 노력하는 형이 아니다. 계산적이지 않고 자기중심적인 행동을 하지 않는다.
- 안정적이고 익숙한 환경을 선호하며 난처한 일이 생겼을 때는 입을 다물어 버리기도 하지만 무조건 인내하는 편은 아니다. 낮가림은 있어도 인정이 많고 온화하다는 평을 듣는다.

대인관계

- 목소리나 말투가 차분하다. 짜증을 내거나 충동적으로 감정을 표현하는 경우가 거의 없다. 냉담하고 엄격하게 행동하지 못하고 겉으로는 차분해 보이지만 의사결정 시 냉철하지 못하다.
- 평등주의적이고 협조적이어서 갈등을 일으킬 염려가 적다. 문제가 있을 때 다툼을 피하며 우회적인 방법으로 해결하려 한다. 경쟁심이 많지 않고 지배적인 것과는 거리가 있다.

일처리

- 침착하고 섬세하여 누군가와 함께 일할 때 조력자 역할을 잘한다. 구조화가 잘 된 절차 속에서 일할 때 편안해 하고 효율이 높다.
- 우선순위를 정하고 목표를 세워 단계적으로 일을 추진해 나가는 일이 드물다. 자신의 주장대로 밀고 나가지 못하는 편이라 장기적이고 규모가 큰 과제를 숙선해서 시작하는 일은 거의 없다.

유의점

- 객관성과 강인함이 부족하여 갈등상황에서 마음의 상처를 입고 뒤로 물러나 버리기 쉽다. 불편한 감정을 극복하고 문제를 직면하는 태도를 키워야 하며 부정적 피드백을 하는 방법을 배울 필요가 있다. 남의 기분에 신경 쓰느라 자신의 원하는 바가 무엇인지 관심을 기울이지 않으며 실제로 자신이 누구인가에 대해서도 뚜렷하지 않을 수 있다. 원하는 바를 적극적으로 피력하고 자기 능력을 알릴 줄 알아야 한다.
- 실제보다 낮게 평가되기 쉽다. 정보를 그대로 받아들이기 보다는 분석하고 취합하여 상황을 조망하는 능력과 전략적으로 상황을 끌어가고 원하는바 대로 결과를 얻어내는 능력을 길러야한다.



임오랑님의 리더십 특성

기업 조직에서 리더십 역량 발휘에 필요한 특성의 측정결과는 아래와 같다.

전략기획능력 단기 및 중장기 계획을 수립하고 실행할 수 있는 사업 총괄능력

척도 백분위 (24.5 %)



측정결과

심리적 긴장이 높아서 삶의 의욕이 떨어져 있고 신체적으로도 지쳐 있다. 마음이 약해서 적극적으로 자기장을 펼치지 못한다.

상황장악력 논리적으로 핵심을 파악하고 목표를 달성하기 위해서 어떤 역경이라도 헤쳐 나갈 수 있는 냉철함과 강인성.

척도 백분위 (22.4 %)



측정결과

타인을 잘 배려하고 협조적이다. 사람들과 적절한 거리유지를 잘 못하여 대인관계에서 스트레스를 받는 수가 있다. 논리적으로 따지는 것을 싫어하고 문제에 직면하기를 어려워한다.

대외친교력 대외적으로 많은 활동하기를 좋아하며 다양하고 넓은 대인관계를 형성하고 분위기를 활성화시킬 수 있는 방법론과 대화능력.

척도 백분위 (27.8 %)



측정결과

내성적이고 수줍음을 잘 탄다. 사람들을 만날 때 긴장하고 스트레스를 잘 받는 여린 심성이다. 내부긴장을 해소하지 못하여 누적되면 신체적인 증상으로 전환될 수 있다. 비활동적이고 대외접촉빈도가 적은 환경을 선호한다.

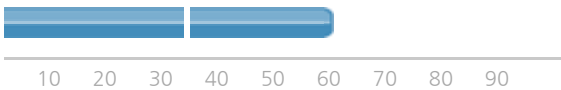


임오랑님의 스트레스 내구성

조직에 잘 적응하고 높은 성과를 내기 위해서 필요한 특성의 측정결과는 아래와 같다.

자아강도 인생 목표와 자기정체성이 잘 확립되어 있고 심리적으로 안정되어 있는 정도.

척도 백분위 (58.7 %)



측정결과

활발한 대인관계, 성실한 과제수행에 더해 미래지향적이고 혁신적인 삶의 태도를 유지하고 있다. 논리적 능력이 뛰어나고 상황판단을 잘하여 업무를 빈틈없이 수행한다. 사람들과 대화하는 속에서 삶의 에너지를 충전하고 긍정적인 정서를 체험한다. 에너지가 충만하고 아이디어가 많아 새로운 자극을 찾아다니고 다양한 생활방식을 즐길 수 있는 업무에 어울린다.

자기관리능력 개인의 내적 심리상태를 평안하게 조율하고 업무나 대인관계를 효과적으로 유지하여 생활전반에 걸쳐서 평정심을 확보할 수 있는 자기조절 능력.

척도 백분위 (14.9 %)



측정결과

긴장과 스트레스를 잘 처리하지 못하여 심각한 내적긴장을 안고 있다. 불필요하게 자신의 권위를 내세우고 쓸데없는 경쟁의식으로 주변 사람들과 불편한 관계를 만들 수 있다. 지원적 업무나 단순반복 업무가 좋다.

자기확신 자신의 성격이나 능력에 대한 확고한 믿음과 일이나 대인관계에서 보여주는 적극적이고 자신감 있는 태도.

척도 백분위 (22.1 %)



측정결과

환경을 적극적으로 개척하기 보다는 주어진 그대로 순응하면서 안정되게 살고자하는 수동적 삶의 자세를 가지고 있다. 활동성과 적극성을 요하지 않는 정적이고 꼼꼼한 일에 관심이 많다. 심리적으로 유약하여 긴장을 잘 이겨내지 못할 가능성이 있다.



CEPA 직업적성 유형

직업적성 유형과 관련한 설명은 자신에게 적합하고 유리한 환경조건을 발견하여 직업선택에 도움을 줄 수 있게 해 준다. 측정결과를 기준으로 한 유형예측이 자신에게 맞는지 아닌지는 평소에 잘 알고 있는 사람들의 의견을 들어보고 최종적으로 결정하는 것이 바람직하다.

| 예측 순서 | 1st | 2nd | 3rd | 4th |
|---------|------------|--------|-----------|----------|
| 직업적성 유형 | Peacemaker | Expert | Activator | Champion |

| | | | |
|-----------------|---|-----------------|--|
| 적합 학과계열 | 상경 > 법학 > 사회 > 의학 > 예체능 계열 | 적합 학과계열 | 예체능 > 상경 > 생활과학 > 사범 > 사회 계열 |
| 직업선택 가이드 | <ul style="list-style-type: none"> 새로운 것에 대한 도전과 모험이 허용되어야 한다. 신속한 의사결정 능력과 추진력을 필요로 하는 일이어야 한다. 직접 보고 듣고 돌아다닐 수 있는 활동성이 보장되어야 한다. | 직업선택 가이드 | <ul style="list-style-type: none"> 사람들을 감동시키고 설득하는 능력을 사용할 수 있어야 한다. 전통과 규칙의 틀에 의해 구속 받지 않는 일이어야 한다. 나만의 특성과 스타일을 존중 받을 수 있어야 한다. |
| 권장직무 | <ul style="list-style-type: none"> 책임과 권한이 분명한 업무 혁신적이고 독창적인 업무 지시받기보다는 지시하는 업무 | 권장직무 | <ul style="list-style-type: none"> 사람을 만나서 대화가 필요한 업무 자유롭고 아이디어가 많이 필요한 업무 화려하고 주목받는 업무 |
| 직업군 | 모험적이고 활동적인 직업군 | 직업군 | 열정 발휘와 대인접촉을 필요로 하는 직업군 |
| 직업 예 | 정치가, 전문경영인, 야전군 지휘관, 파일럿, 검사, 변호사, 스포츠팀 감독, 행정가, 탐험가, 정치/사회부 기자, 경영컨설턴트, 외과의사, 영화감독, 펀드매니저, 사회개혁 운동가, 해외선교사, 만능엔터테이너 | 직업 예 | 대중예술가, 방송인, 연예부 PD, 교육자, 홍보전문가, 서비스 전문가, 호텔리어, 문화산업 종사자, 소 비즈니스전문가, 이벤트 기획자, 엔터테인먼트 기업경영, 구호단체 봉사자, 사회사업가, 여행레저 전문가, 카피라이터 |
| | C 형 | A 형 | |
| | E 형 | P 형 | |
| 적합 학과계열 | 공학 > 법학 > 의학 > 자연과학 > 사범 계열 | 적합 학과계열 | 사범 > 생활과학 > 인문 > 사회 > 의학 계열 |
| 직업선택 가이드 | <ul style="list-style-type: none"> 간섭받지 않고 혼자 집중할 수 있는 일이어야 한다. 행동하는 일보다는 머리 쓰는 일에 대한 비중이 커야 한다. 윤리적인 행동 기준과 틀이 있어야 한다. | 직업선택 가이드 | <ul style="list-style-type: none"> 조직에 구속 받지 않는 일이어야 한다. 작업 환경이 안정성 있고 잘 구조화 된 곳이어야 한다. 공동의 성과창출을 위해 남에게 도움 준 것을 인정 받아야 한다. |
| 권장직무 | <ul style="list-style-type: none"> 혼자서 할 수 있고 치밀함이 요구되는 업무 장기적인 계획수립에 의한 업무 감정절제가 강조되는 이성적 업무 | 권장직무 | <ul style="list-style-type: none"> 경쟁이 없고 인간 중심적인 업무 협조하고 지원하는 업무 정형화되어 있고 변화가 적은 업무 |
| 직업군 | 대인접촉이 적고 전문성이 강한 직업군 | 직업군 | 인재를 육성하고 남을 돕는 직업군 |
| 직업 예 | 관료, 판사, 법률가, 학자, 과학자, 건축설계사, 금융회계 전문가, 전략가, 투자 자문 상담가, 애널리스트, 과학수사 전문가, 칼럼니스트, 의사, 경제학자, 프로그래머, 시스템개발자, 추리소설가, 프로바둑기사, 명상수련가 | 직업 예 | 교수, 소아과 의사, 한의사, 정신과 의사, 성직자, 카운슬러, 시인, 작가, 음악가, 목회자, 공무원, 전문기능인, 자선사업가, 심리학자, 어린이 보육전문가, 펜션/카페 운영, 사진작가, 생태관광 가이드, 도보여행가 |



종합 요약

보고서를 구성하고 있는 주요 척도들에 관한 측정결과를 요약하여 제시하고 있다.

CEPA 강점 분석

CEPA의 하위척도 측정 결과는 미래의 직업활동에서 개인의 강약점을 판단할 수 있게 해준다.

| | | | |
|------------|--------|--------|-------|
| Champion | 사회적 야망 | 전략적 사고 | 유능감 |
| | 43.3% | 47.5% | 45.0% |
| Expert | 자기규제 | 탐구심 | 인내력 |
| | 53.3% | 50.0% | 60.9% |
| Peacemaker | 내향성 | 온정성 | 순응성 |
| | 60.0% | 71.7% | 72.9% |
| Activator | 외향성 | 활동성 | 친화성 |
| | 50.0% | 46.7% | 62.5% |

직무선호 : 4가지 영역의 대립되는 직무 속성을 통해 개인이 어느 쪽 직무에 적합하지 살펴 볼 수 있도록 2분법적 방식으로 표시하였다.

| | | | |
|----------|-------|------|--------|
| 에너지충전 방식 | 정보 추구 | 상호작용 | 일처리 방식 |
| 내향성 | 실용성 | 친화성 | 유연성 |

직무적성

직무를 성공적으로 수행하고 있는 실무자들을 연구한 결과 각 직무별로 관련 특성이 존재하고 있었다. 일반적 기업 상황에 적절한 9가지 직무와 관련한 직무적성 척도의 측정결과는 아래와 같다.

| | |
|---------------|--------------------|
| 적성 높음 : 대인서비스 | 적성 낮음 : 마케팅 인사교육 |
|---------------|--------------------|

리더십 특성 : 기업 조직에서 리더십 역량 발휘에 필요한 성격특성 척도의 측정결과는 아래와 같다.

| | | | |
|-----|--------|--------|--------|
| 요인 | 전략기획능력 | 상황장악력 | 대외친교력 |
| 백분위 | 24.5 % | 22.4 % | 27.8 % |

스트레스 내구성 : 조직에 잘 적응하고 높은 성과를 내기 위해서 필요한 성격특성 척도의 측정결과는 아래와 같다.

| | | | |
|-----|--------|--------|--------|
| 요인 | 자아강도 | 자기관리능력 | 자기확신 |
| 백분위 | 58.7 % | 14.9 % | 22.1 % |

CEPA 직업적성 유형

유형과 관련한 설명내용은 자신에게 적합하고 유리한 환경 조건을 발견할 수 있게 해 준다. 측정결과를 기준으로 한 유형 선호도는 아래 표에 제시되어 있다. 자신에게 잘 맞는 유형인지 아닌지는 평소에 잘 알고 있는 사람들의 의견을 들어보고 최종적으로 결정하는 것이 바람직하다.

| | | | | |
|---------|------------|--------|-----------|----------|
| 예측순서 | 1st | 2nd | 3rd | 4th |
| 직업적성 유형 | Peacemaker | Expert | Activator | Champion |