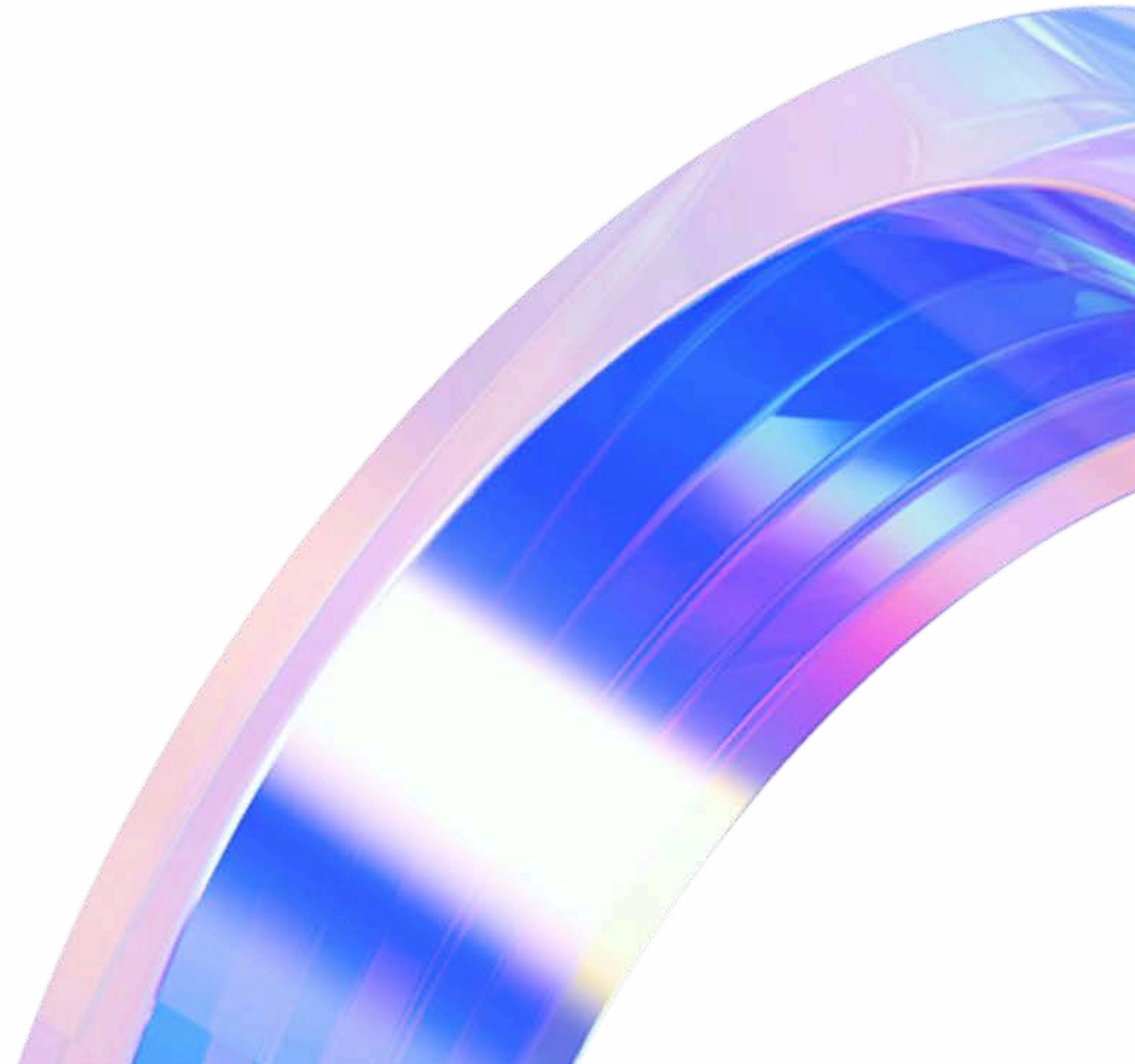


k-DISC 2.0

새로운 변화

2025년 새롭게 변화한 k-DISC
변화된 모습들을 확인해보세요.



k-DISC 2.0 구성

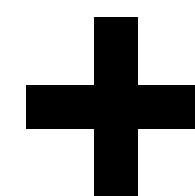
k-DISC 2.0에서는 새롭게 변화와 더불어 구성이 추가 되었습니다.

기본 구성

홈페이지

검사화면

개인 결과리포트



추가된 구성

단체검사 프로세스

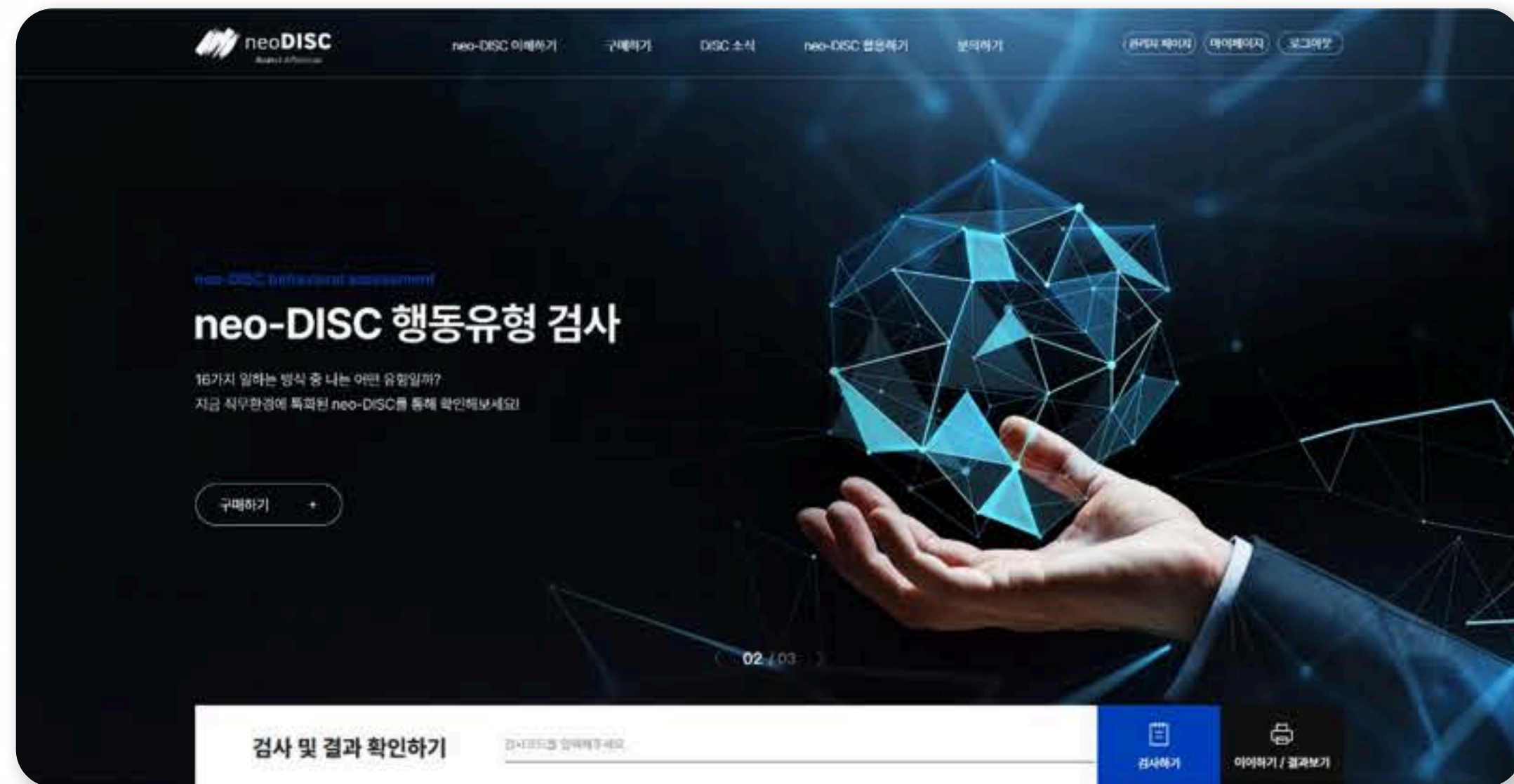
단체관리자

조직 결과리포트

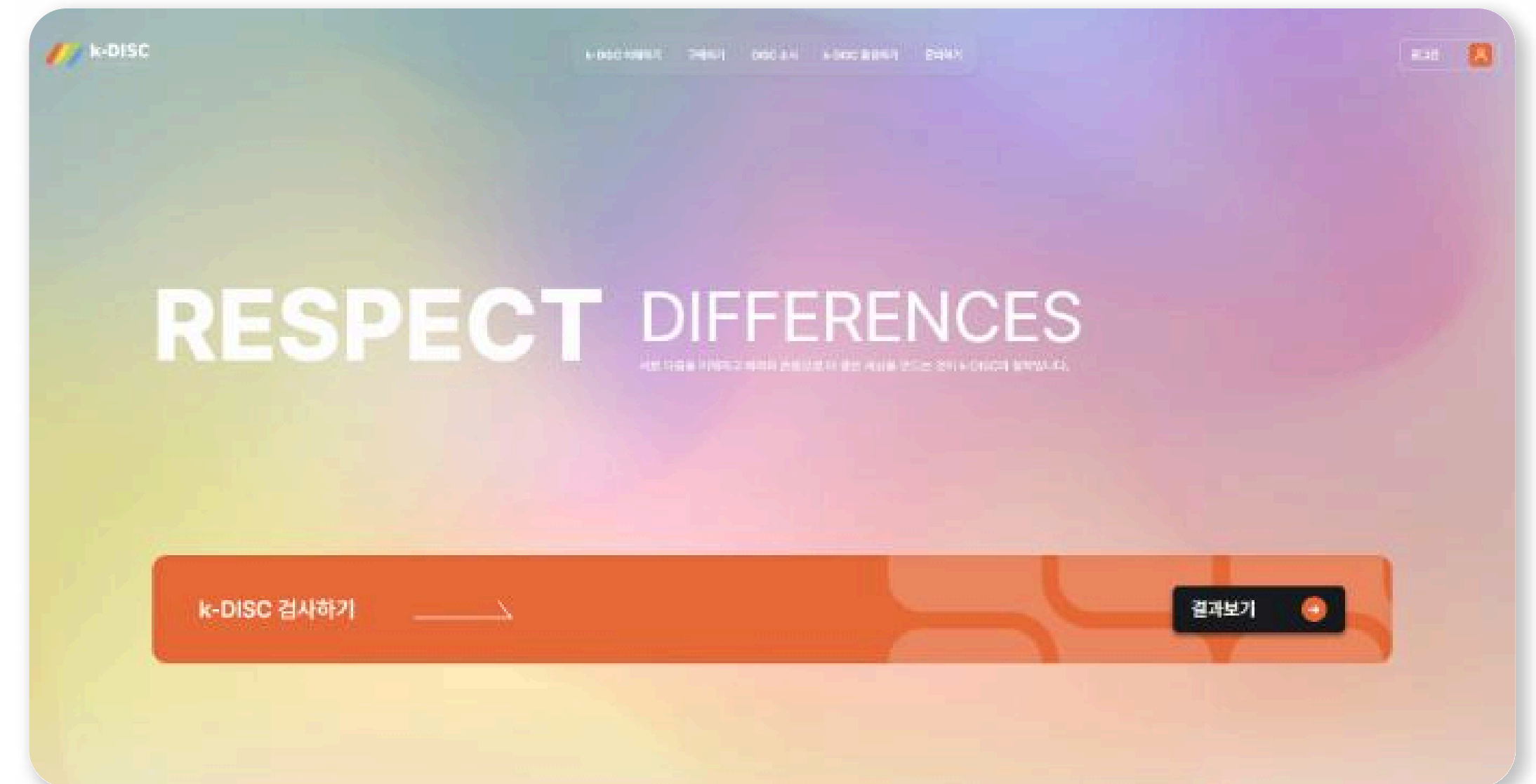
홈페이지 / 검사화면

홈페이지

기존 단순하고 무거운 분위기의 스타일에서
은은한 컬러톤과 깔끔한 레이아웃으로 사용자 신뢰도를 높였습니다.



변경 전



변경 후

홈페이지

콘텐츠 설명 부분 또한 단순히 나열 되지 않고 학습 흐름을 고려한 UI/UX 구성으로 자연스러운 흐름을 제공하여 몰입도를 증진시켰습니다.



이해하기



특장점



기대효과



활용하기

검사화면 (사전설문)

아이콘 및 색상을 사용하고 직관적인 UI를 구성하여 접근성을 높였습니다.

검사 방법 안내

- 문항별 4개 보기 중 자신과 가장 비슷한 문항과 두 번째로 비슷한 문항을 선택하세요.
- 만약 문항을 잘못 선택했을 경우 아래에 위치한 '다시 하기' 버튼을 눌러주세요.
- 본 검사의 총 문항은 32개이며, 문장형 16문항, 형용사형 16문항으로 구성되어 있습니다.
- 검사 중에 중단한 경우, 재접속 하시면 이전 진행 단계에 이어서 참여가 가능합니다.

설문 작성 안내

- 본 설문은 검사의 신뢰도 향상을 목적으로 활용되며, 설문 내용은 타인에게 공개되지 않습니다.
- 정확한 검사를 위하여 설문 작성을 부탁드립니다.

1. 귀하의 직업을 선택해 주세요. (기타의 경우 직업을 입력해 주세요.)

사무직 생산직 서비스,판매직 전문직
 자영업 학생 기타

2. 현재 직장에서의 근속 기간을 선택해 주세요.

1년 미만 1~3년 미만 3~5년 미만
 5~10년 미만 10~20년 미만 20년 이상

변경 전



k-DISC

k-DISC 검사를 참여해주셔서 감사합니다. 검사 방법을 안내 드립니다.

검사방법 안내

검사 문항은 문장형 16개와 형용사형 16개로 총 32개이며, 4개 보기 중 2개를 선택합니다.

1 매우 비슷한 보기 2 두번째로 비슷한 보기

보기를 잘못 선택했을 경우, **순서대로 다시 선택**해주세요.

사전 설문 작성 안내 검사의 필수 정보 및 신뢰도 향상을 목적으로 활용되며 설문 내용은 타인에게 공개되지 않습니다.

검사를 중단한 경우, **재접속** 하면 이어서 참여가 가능합니다.

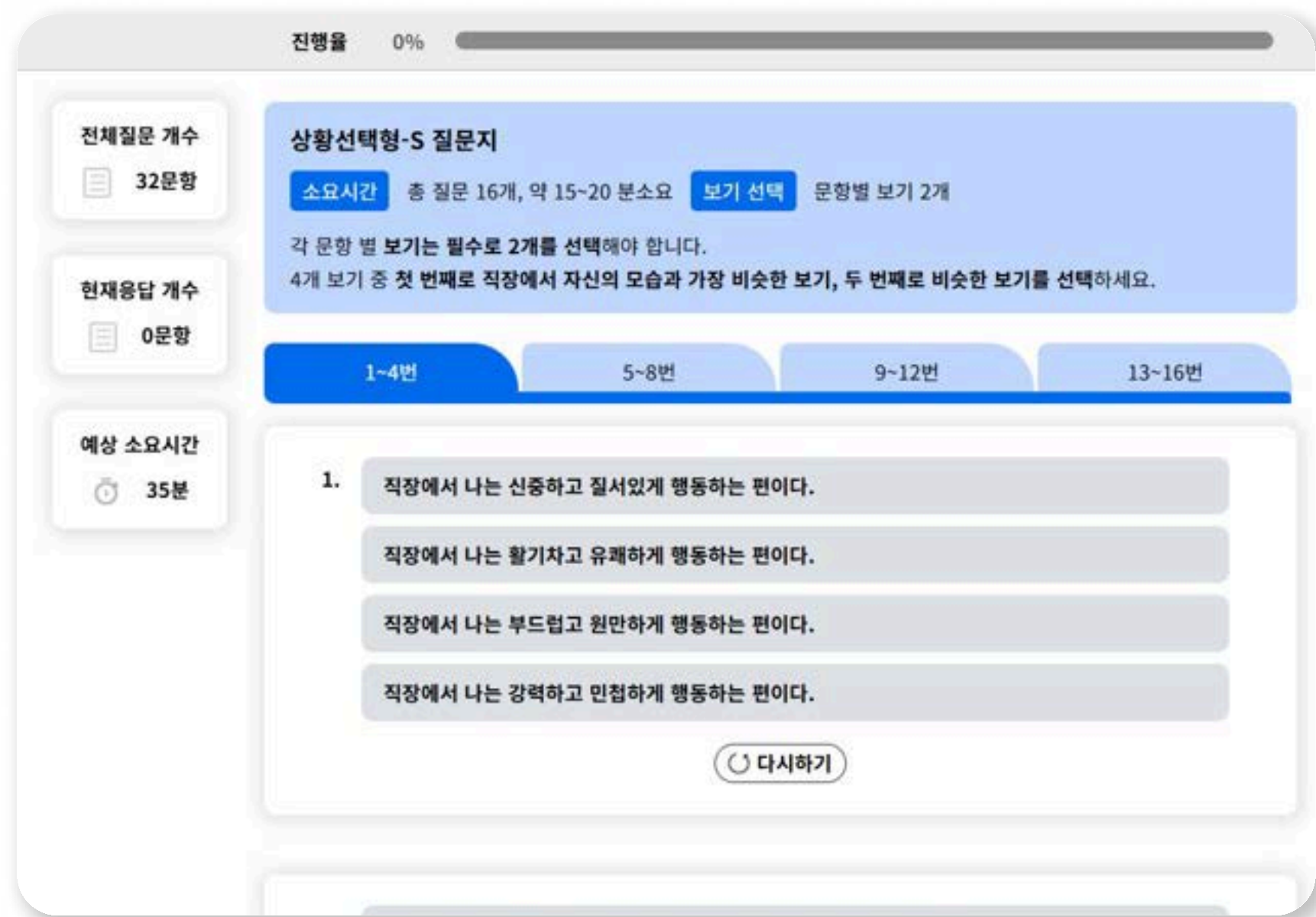
성별을 선택해주세요.

남 여

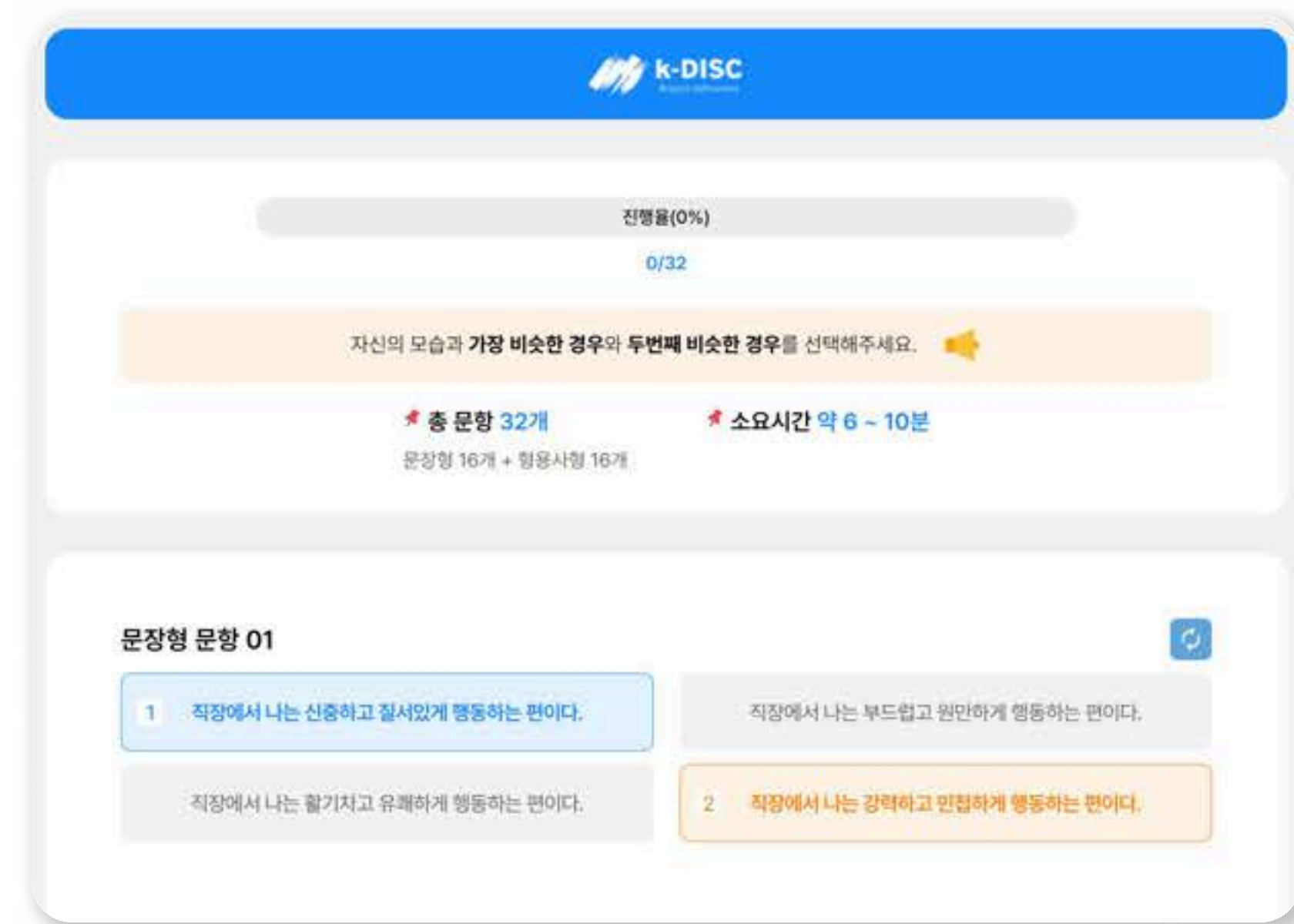
변경 후

검사화면 (본검사)

본검사 문항의 불필요한 요소를 제거하고 검사에 집중할 수 있도록 레이아웃을 구성하여 사용성을 높였습니다.



변경 전



변경 후

개인 결과리포트

개인 결과리포트

이전보다 더 풍부해진 해설내용을 바탕으로 레이아웃 및 디자인이 수정되어 가독성이 높아졌습니다.

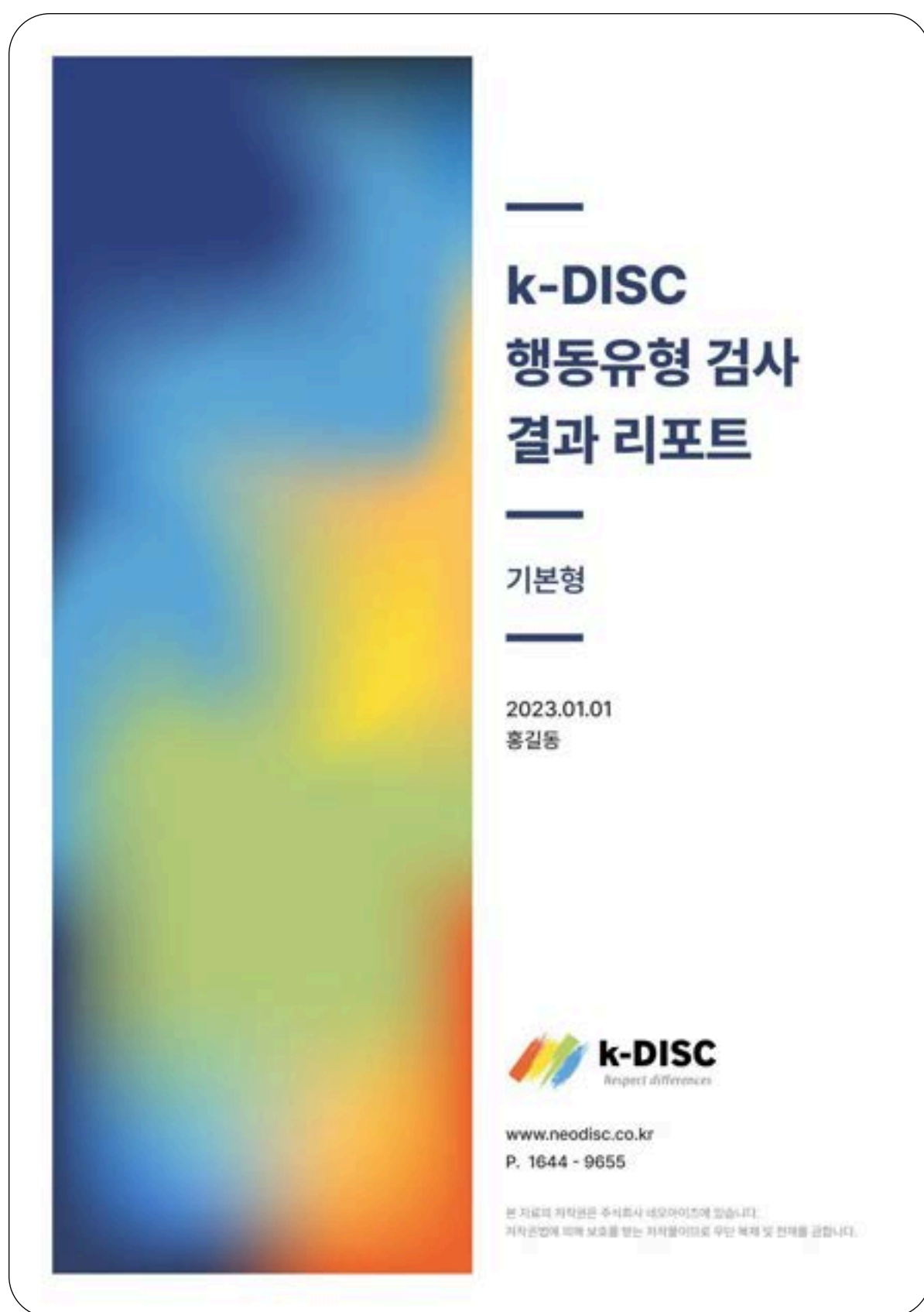


결과화면 및 다운로드

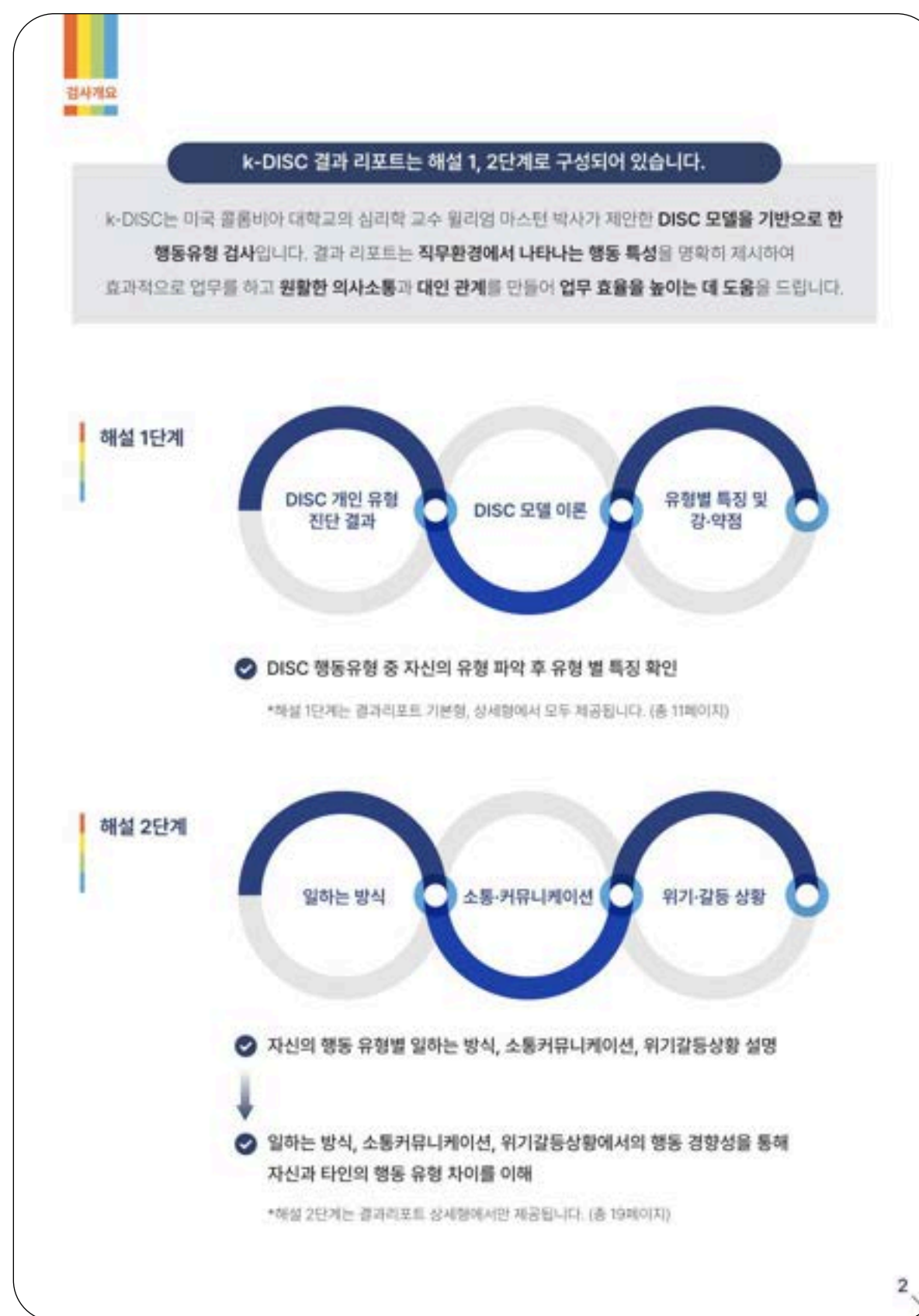


전체 개인 결과리포트 (19p)

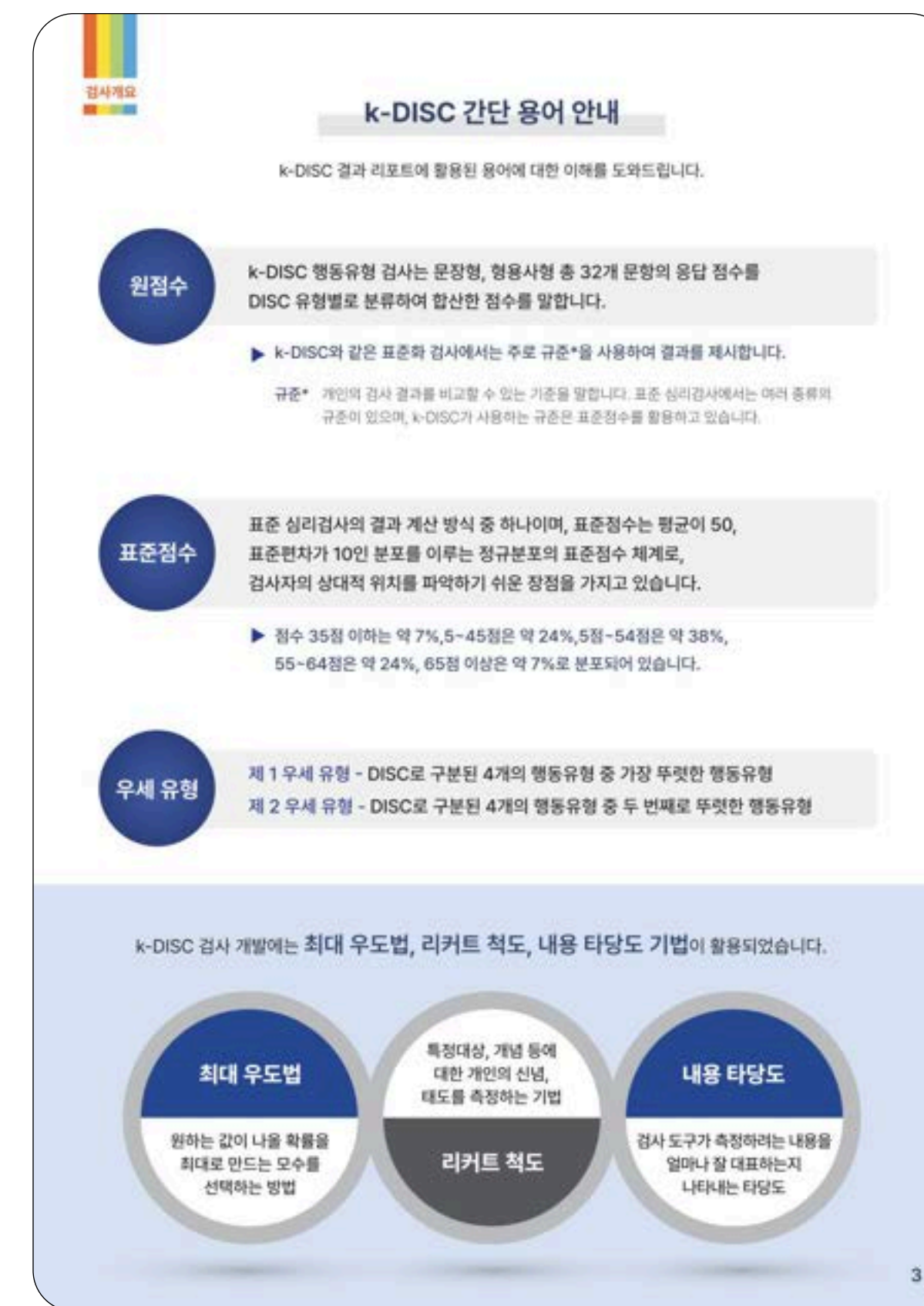
개인 결과리포트



표지 (결과리포트 유형, 검사일, 검사자명)



결과리포트 구성 안내




결과리포트 용어 안내

개인 결과리포트

해설 1단계

- k-DISC 간단 용어 안내
- DISC 개인유형 진단 결과
- 16개 DISC 전체 유형
- DISC 행동유형 모델
- 행동의 속도 및 행동의 우선순위
- DISC 행동 유형 별 특징 및 강·약점



해설 1단계 목차

k-DISC 행동유형

자신의 k-DISC 행동유형과 유형별 점수를 알아보세요.

나의 검사유형

ID

제 1 우세유형

I 사교형

사회적으로 인정받는 것을 중요시하며, 자신의 감정과 생각을 솔직하게 표현하고 긍정적인 분위기를 조성합니다.

제 2 우세유형

D 주도형

의사결정이 빠르고 도전정신이 강하며, 목표 달성을 위해 적극적으로 행동합니다.

나의검사 표준점수

주도형 D	50
사교형 I	55
안정형 S	49
신중형 C	47

나의검사 원점수

주도형 D	22	사교형 I	27
안정형 S	24	신중형 C	23

특성요약 주도적이고 자율적인 환경에서 통제력을 갖길 원합니다. 흥미를 느끼고 하고 싶은 일을 지기가 원하는 방식대로 하는 경향이 강하나, 강압적인 태도로 다른 사람의 기분을 상하게 하지는 않는 편입니다.

표준점수 표준점수는 본인의 유형을 결정해요. | **원점수** 원점수는 표준점수로 계산을 위한 기본 점수예요.

유형 산출방법 유형 결과는 이렇게 나와요.

1 원점수 (선택 보기 합)

2 표준점수로 변환


3 유형 선정

DISC 개인유형 진단 결과

k-DISC의 행동유형은 총 16가지로 구분됩니다.

여러 유형 중 자신의 유형을 확인해 보세요.


k-DISC 행동유형 검사 결과 리포트는 D, I, S, C 로 구분된 대표 유형의 해설을 기본으로 제공합니다.



k-DISC 결과 리포트는 기본형과 상세형으로 나누어져 있습니다.

기본형 리포트는 D, I, S, C 대표 유형별 특징과 2개 우세 유형이 있을 경우, 유형별 특성 요약으로 간단한 해설을 제공합니다.

상세한 해설을 원하시면 상세형 리포트에서 제공되는 일하는 방식, 소통 커뮤니케이션, 위기-갈등 상황을 확인해 보세요.




DISC 전체 유형 중 검사자 유형

개인 결과리포트

DISC 행동유형 모델

DISC 모델을 제시한 Marston 교수는 사람의 행동을 환경에 대응하는 방식과 속도·우선순위 관점으로 구분하였습니다. 첫 번째로 환경에 대응하는 방식은 자신이 처한 환경을 어떻게 인식하고 환경에 대응하는 힘이 얼마나 강하다고 느끼는지에 따라 사람의 행동이 달라질 수 있다고 보았습니다.



환경에 대응하는 방식

- 주도형 Dominance**: 주변 환경의 장애를 적극적으로 극복하고 결과 지향적인 경향을 보입니다. 또한 환경에 대해 경쟁적이고 자신의 힘이 환경보다 우월하다고 느낍니다.
- 사교형 Influence**: 타인과 잘 어울리고 설득하는 데 능숙하여 자신의 영향력 확산을 위한 적극적인 행동 경향을 보입니다. 자신의 힘이 환경보다 우월하다고 느끼고 환경이 자신에게 우호적이고 도움을 준다고 생각합니다.
- 신중형 Conscientiousness**: 일의 완벽성과 정확성을 추구함으로써 성과를 이어나가는 경향을 보입니다. 환경에 대해 경쟁적이고, 자신의 힘이 환경보다 열등하다고 느낍니다. 경쟁적인 환경에서 자기 방어적으로 행동하려고 합니다.
- 안정형 Steadiness**: 타인을 믿고 협력하여, 행동이 조심스럽고 절제된 경향을 보입니다. 환경이 자신에게 우호적이고 도움을 준다고 생각하지만 자신의 힘은 환경보다 열등하다고 느낍니다.

환경에 대해 경쟁적 ← → 환경에 대해 우호적

자신이 환경보다 우위 ↑ ↓ 환경이 자신보다 우위

DISC 행동유형 모델 설명

DISC 행동유형 모델

DISC 모델은 두 번째 관점으로 속도와 우선순위로 구분하였습니다. 속도는 사람을 동기화하는 내적 엔진의 속도를 의미하고, 우선순위는 나아갈 방향을 알려주는 내면의 나침반에 해당합니다. 내적 엔진의 속도에 따라 속전속결형과 심사숙고형으로 나타나고 자신의 행동을 결정하는 우선순위에 따라 과업중심형과 인간중심형으로 구분합니다.



행동의 속도와 우선순위

- 속전속결형**: ↑
- 심사숙고형**: ↓
- 과업중심형**: ←
- 인간중심형**: →

주도형 Dominance, 사교형 Influence, 신중형 Conscientiousness, 안정형 Steadiness

DISC 행동유형 모델 설명

DISC 행동유형 모델

행동을 구분하는 수직축에 해당하는 속도는 인간을 동기화하는 내적 엔진의 속도로, 의사 결정할 때나 행동이나 생각할 때의 속도를 의미합니다. 어떤 사람의 엔진은 빠르게 움직이며, 어떤 사람의 엔진은 보다 천천히 작동합니다. 엔진의 속도가 더 빠르다고 해서 다른 사람보다 더 나은 것은 아니며, 다음을 보여줍니다.



행동의 속도

<p>주도형(D), 사교형(I)은 속전속결형(fast-paced)에 속합니다. 내적 엔진의 속도가 빠른 사람은 의사결정의 속도가 빠르고 생각하기 전에 행동하며 위험을 감수하는 데 주저함이 없습니다.</p> <p>자신의 힘이 환경보다 우월하다 느끼기 때문에 주변 환경의 장애를 적극적으로 극복하고 결과를 성취하는 경향을 보입니다.</p>	<p>안정형(S)과 신중형(C)은 심사숙고형(slow-paced)입니다. 내적 엔진의 속도가 느린 사람은 의사 결정이 느리고, 행동하기 전에 신중하게 생각하며 위험을 최소화하는 경향을 보입니다.</p> <p>자신의 힘이 환경보다 열등하다 느끼기 때문에 행동이 조심스럽고, 절제되어 있는 경향이 있습니다.</p>
---	---

행동의 속도 해설

개인 결과리포트

DISC 행동유형 모델

행동의 우선순위

속도가 인간의 행동을 동기화하는 내적 엔진에 해당한다면, 우선순위는 인간에게 나아갈 방향을 알려주는 내면의 나침반과 같습니다. 나아갈 방향을 결정하는 우선순위는 일(과업)과 사람(관계)이 있습니다.



주도형(D)과 신중형(C)은
과업 중심적(task-oriented) 유형입니다. 과업 중심적인 사람들은 일에 우선순위를 두며, 일을 계획하고 계획한 대로 실천하는 것을 중요하게 생각합니다.

상대를 이해하고 공감하기보다는 문제해결을 위한 목적 지향적 대화를 하며, 인간관계에서도 적당한 거리를 유지하고 개인적인 공간과 영역을 지키려고 합니다.

반면, 사교형(I)와 안정형(S)은 사람 중심적(people-oriented)인 사람들은 주어진 역할이나 일보다 사람들과 좋은 관계를 맺고, 함께 이야기하고 경험을 나누는 것에 초점을 두려고 합니다.

이들은 주관적인 경험과 감정을 중시하며, 다른 사람과 친밀하게 지냅니다. 다른 사람에 대해 관심이 많고, 남의 이야기에 잘 공감하며, 타인의 말과 행동에 민감하게 반응하고 자신의 감정과 경험을 나누는 것을 즐깁니다.

10

행동의 우선순위 해설

DISC 행동유형 특징 및 강·약점

다음은 DISC 유형별 일반 특징과 강·약점에 대한 해설입니다. 자신과 다른 유형의 일반 특징과 강·약점을 알게 되면 타인이 직무 환경에서 보이는 특정 행동을 이해하는 데 도움이 됩니다.


	일반 특징	강점	약점
D 주도형	<ul style="list-style-type: none"> - 빠른 결과 선호 - 실행 강조 - 도전을 좋아하고 변화를 지향 - 빠르게 결정하고 활기참 - 통제하기를 좋아하고 통제력을 잃는 것을 두려워함 	<ul style="list-style-type: none"> - 강력한 리더십과 추진력, 목표달성을 위해 장애극복 - 도전 정신 - 적극적 문제 해결 - 신속한 의사 결정 - 포기하지 않는 근성 	<ul style="list-style-type: none"> - 일을 서두름 - 고집이 세고 경청하지 않음 - 디테일과 타인에 대한 무관심 - 지나친 위험 감수 - 지나치게 상황을 통제하려 함
I 사교형	<ul style="list-style-type: none"> - 열정적이며 분위기 메이커 - 긍정적, 낙천적 - 공동 작업을 즐김 - 타인의 거절과 무시를 싫어함 - 충동적이며 일의 마무리가 부족함 	<ul style="list-style-type: none"> - 낙관적, 긍정적, 열정적 태도 - 감수성, 친화력이 뛰어남 - 언변이 뛰어나고 칭찬에 유능 - 다양한 관심과 흥미, 자유로움 	<ul style="list-style-type: none"> - 일이 앞서며 일의 마무리가 부족함 - 조직적이지 못하고 충동적 - 부족한 남기 준수 및 일정 관리 - 과도한 낙관적 기대
S 안정형	<ul style="list-style-type: none"> - 예측 가능하고 일관되게 업무 수행 - 다른 사람을 돕고 지원함 - 경청을 잘하고 충성심 높음 - 변화와 비판을 두려워함 	<ul style="list-style-type: none"> - 조화롭고 원만한 관계유지, 일관되게 업무 추진 - 안정적 감정상태 유지 - 온화함, 부드러움 - 협조적인 업무태도 	<ul style="list-style-type: none"> - 갈등 회피, 의견 피력에 취약 - 우유부단하고 소극적 - 타인의 요구나 강압에 쉽게 순응 - 변화를 싫어하며 임기응변에 약함
C 신중형	<ul style="list-style-type: none"> - 분석적, 계획적, 논리적 - 사람보다는 일에 우선 순위 - 안정성과 정확성 지향 - 나서지 않고 말을 아킴 - 비판, 분석 성향이 지나쳐 고립되기 쉬움 	<ul style="list-style-type: none"> - 정확성, 논리성, 명확성, 자기 절제와 노력 - 주의 깊은 의사결정 - 높은 성취 기준 	<ul style="list-style-type: none"> - 지나친 완벽주의, 결벽성 - 세부적인 사항에 대한 집착 - 지나친 신중함으로 인한 시간 소요

11

DISC 행동유형 특징 및 강·약점

해설 2단계

- 자기 유형의 일하는 방식, 소통, 위기상황 해설
- 유형 별 일하는 방식
- 유형 별 소통-커뮤니케이션
- 유형 별 위기-갈등 상황



해설 2단계 목차

개인 결과리포트

해설 2단계

나의 검사유형 ID

DISC 유형별 일하는 방식은 각 유형의 성향에 따라 다르게 나타납니다. 이러한 차이를 팀 내에서 역할을 분담할 때 이를 고려하면 더 효율적으로 협력할 수 있습니다. 또한 일을 할 때 유형의 특성을 존중하는 것이 중요합니다.

일하는 방식

- 일하는 방식**
 - 일하는 방식은 개인의 성격과 태도에 따라 달라집니다. 이를 이해하면 팀 내에서 각자의 역할을 분담할 때 더 효율적으로 협력할 수 있습니다.
- 역할 분담**
 - 각 유형의 특성을 고려하여 팀 내에서 각자의 역할을 분담할 때 더 효율적으로 협력할 수 있습니다.
- 협업의 중요성**
 - 각 유형의 특성을 고려하여 팀 내에서 각자의 역할을 분담할 때 더 효율적으로 협력할 수 있습니다.
- 효과적인 협업**
 - 각 유형의 특성을 고려하여 팀 내에서 각자의 역할을 분담할 때 더 효율적으로 협력할 수 있습니다.

13

해설 2단계 (일하는 방식 해설)

해설 2단계

나의 검사유형 ID

DISC 유형별 소통 방식은 의사소통의 속도, 표현방식 등에 영향을 미치며, 이를 잘 이해하면 대인 관계나 직무환경에서 효과적인 소통이 가능합니다. DISC 유형별 소통 방식의 차이를 이해하면 상대방과 더욱 효과적으로 소통할 수 있으며, 갈등을 예방하고 협력을 증진시킬 수 있습니다.

소통·커뮤니케이션

- 소통·커뮤니케이션**
 - 소통 방식은 개인의 성격과 태도에 따라 달라집니다. 이를 이해하면 대인 관계나 직무환경에서 효과적인 소통이 가능합니다.
- 효과적인 소통**
 - 소통 방식의 차이를 이해하면 상대방과 더욱 효과적으로 소통할 수 있으며, 갈등을 예방하고 협력을 증진시킬 수 있습니다.
- 협업의 중요성**
 - 소통 방식의 차이를 이해하면 상대방과 더욱 효과적으로 소통할 수 있으며, 갈등을 예방하고 협력을 증진시킬 수 있습니다.
- 효과적인 협업**
 - 소통 방식의 차이를 이해하면 상대방과 더욱 효과적으로 소통할 수 있으며, 갈등을 예방하고 협력을 증진시킬 수 있습니다.

14

소통·커뮤니케이션

해설 2단계

나의 검사유형 ID

DISC 유형별 개인이 스트레스 상황에서 느끼는 위기 및 갈등에 대한 반응이 달라집니다. 이러한 반응을 이해하고 적절히 대응하는 것이 중요하며, 특히 나와 상대방의 상황을 파악하고 그에 맞는 소통을 하는 것이 문제 해결에 도움이 됩니다. 또한 갈등을 해결 하기 위한 협력적인 태도를 유지하는 것이 중요합니다.

위기·갈등상황

- 위기·갈등상황**
 - DISC 유형별 개인이 스트레스 상황에서 느끼는 위기 및 갈등에 대한 반응이 달라집니다. 이러한 반응을 이해하고 적절히 대응하는 것이 중요하며, 특히 나와 상대방의 상황을 파악하고 그에 맞는 소통을 하는 것이 문제 해결에 도움이 됩니다.
- 효과적인 위기·갈등상황**
 - 이러한 반응을 이해하고 적절히 대응하는 것이 중요하며, 특히 나와 상대방의 상황을 파악하고 그에 맞는 소통을 하는 것이 문제 해결에 도움이 됩니다.
- 협업의 중요성**
 - 이러한 반응을 이해하고 적절히 대응하는 것이 중요하며, 특히 나와 상대방의 상황을 파악하고 그에 맞는 소통을 하는 것이 문제 해결에 도움이 됩니다.
- 효과적인 협업**
 - 이러한 반응을 이해하고 적절히 대응하는 것이 중요하며, 특히 나와 상대방의 상황을 파악하고 그에 맞는 소통을 하는 것이 문제 해결에 도움이 됩니다.

15

위기·갈등상황 해설

개인 결과리포트

DISC 행동 유형별 일하는 방식

k-DISC 유형별 일하는 방식에 대한 해설입니다.
 자신 또는 타인 특유의 일하는 방식을 이해할 수 있고, 현재 자신의 직무 환경에 맞도록 일하는 방식을 개발하거나 타인의 일하는 방식을 서로 맞춰 나간다면 조직의 효율성을 더욱 개선할 수 있습니다.

<p>D 주도형</p> <p>일하는 방식</p> <ul style="list-style-type: none"> ☐ 직업을 통해 인정받고 싶어함 ☐ 직업을 통해 인정받고 싶어함 ☐ 직업을 통해 인정받고 싶어함 ☐ 직업을 통해 인정받고 싶어함 <p>우호적 환경 조성</p> <ul style="list-style-type: none"> ☐ 직업을 통해 인정받고 싶어함 ☐ 직업을 통해 인정받고 싶어함 ☐ 직업을 통해 인정받고 싶어함 ☐ 직업을 통해 인정받고 싶어함 	<p>I 사교형</p> <p>일하는 방식</p> <ul style="list-style-type: none"> ☐ 직업을 통해 인정받고 싶어함 ☐ 직업을 통해 인정받고 싶어함 ☐ 직업을 통해 인정받고 싶어함 ☐ 직업을 통해 인정받고 싶어함 <p>우호적 환경 조성</p> <ul style="list-style-type: none"> ☐ 직업을 통해 인정받고 싶어함 ☐ 직업을 통해 인정받고 싶어함 ☐ 직업을 통해 인정받고 싶어함 ☐ 직업을 통해 인정받고 싶어함
<p>C 신중형</p> <p>일하는 방식</p> <ul style="list-style-type: none"> ☐ 직업을 통해 인정받고 싶어함 ☐ 직업을 통해 인정받고 싶어함 ☐ 직업을 통해 인정받고 싶어함 ☐ 직업을 통해 인정받고 싶어함 <p>우호적 환경 조성</p> <ul style="list-style-type: none"> ☐ 직업을 통해 인정받고 싶어함 ☐ 직업을 통해 인정받고 싶어함 ☐ 직업을 통해 인정받고 싶어함 ☐ 직업을 통해 인정받고 싶어함 	<p>S 안정형</p> <p>일하는 방식</p> <ul style="list-style-type: none"> ☐ 직업을 통해 인정받고 싶어함 ☐ 직업을 통해 인정받고 싶어함 ☐ 직업을 통해 인정받고 싶어함 ☐ 직업을 통해 인정받고 싶어함 <p>우호적 환경 조성</p> <ul style="list-style-type: none"> ☐ 직업을 통해 인정받고 싶어함 ☐ 직업을 통해 인정받고 싶어함 ☐ 직업을 통해 인정받고 싶어함 ☐ 직업을 통해 인정받고 싶어함

16

DISC 행동 유형별 소통·커뮤니케이션

k-DISC 유형별 소통·커뮤니케이션 특징과 요령에 대한 해설입니다.
 자신의 성향과 타인의 성향을 이해하고 소통하면, 서로 스트레스를 느끼거나 불편하지 않아 편안하게 대화할 수 있고, 원만한 대인관계 형성과 유지가 가능합니다.

<p>D 주도형</p> <p>소통·커뮤니케이션의 특징</p> <ul style="list-style-type: none"> ☐ 직업을 통해 인정받고 싶어함 ☐ 직업을 통해 인정받고 싶어함 ☐ 직업을 통해 인정받고 싶어함 ☐ 직업을 통해 인정받고 싶어함 <p>소통·커뮤니케이션의 요령</p> <ul style="list-style-type: none"> ☐ 직업을 통해 인정받고 싶어함 ☐ 직업을 통해 인정받고 싶어함 ☐ 직업을 통해 인정받고 싶어함 ☐ 직업을 통해 인정받고 싶어함 	<p>I 사교형</p> <p>소통·커뮤니케이션의 특징</p> <ul style="list-style-type: none"> ☐ 직업을 통해 인정받고 싶어함 ☐ 직업을 통해 인정받고 싶어함 ☐ 직업을 통해 인정받고 싶어함 ☐ 직업을 통해 인정받고 싶어함 <p>소통·커뮤니케이션의 요령</p> <ul style="list-style-type: none"> ☐ 직업을 통해 인정받고 싶어함 ☐ 직업을 통해 인정받고 싶어함 ☐ 직업을 통해 인정받고 싶어함 ☐ 직업을 통해 인정받고 싶어함
<p>C 신중형</p> <p>소통·커뮤니케이션의 특징</p> <ul style="list-style-type: none"> ☐ 직업을 통해 인정받고 싶어함 ☐ 직업을 통해 인정받고 싶어함 ☐ 직업을 통해 인정받고 싶어함 ☐ 직업을 통해 인정받고 싶어함 <p>소통·커뮤니케이션의 요령</p> <ul style="list-style-type: none"> ☐ 직업을 통해 인정받고 싶어함 ☐ 직업을 통해 인정받고 싶어함 ☐ 직업을 통해 인정받고 싶어함 ☐ 직업을 통해 인정받고 싶어함 	<p>S 안정형</p> <p>소통·커뮤니케이션의 특징</p> <ul style="list-style-type: none"> ☐ 직업을 통해 인정받고 싶어함 ☐ 직업을 통해 인정받고 싶어함 ☐ 직업을 통해 인정받고 싶어함 ☐ 직업을 통해 인정받고 싶어함 <p>소통·커뮤니케이션의 요령</p> <ul style="list-style-type: none"> ☐ 직업을 통해 인정받고 싶어함 ☐ 직업을 통해 인정받고 싶어함 ☐ 직업을 통해 인정받고 싶어함 ☐ 직업을 통해 인정받고 싶어함

17

DISC 행동 유형별 위기·갈등상황

k-DISC 유형별 위기·갈등상황에 대한 해설입니다.
 위기와 갈등 상황에서 발생하는 자신과 타인의 반응을 인지하면 객관적인 시각으로 상황에 대처하고 상호 이해를 통해 시너지를 만들 수 있습니다.

<p>D 주도형</p> <p>위기·갈등이 발생하는 원인</p> <ul style="list-style-type: none"> ☐ 직업을 통해 인정받고 싶어함 ☐ 직업을 통해 인정받고 싶어함 ☐ 직업을 통해 인정받고 싶어함 ☐ 직업을 통해 인정받고 싶어함 <p>위기·갈등 상황에서의 반응특징</p> <ul style="list-style-type: none"> ☐ 직업을 통해 인정받고 싶어함 ☐ 직업을 통해 인정받고 싶어함 ☐ 직업을 통해 인정받고 싶어함 ☐ 직업을 통해 인정받고 싶어함 	<p>I 사교형</p> <p>위기·갈등이 발생하는 원인</p> <ul style="list-style-type: none"> ☐ 직업을 통해 인정받고 싶어함 ☐ 직업을 통해 인정받고 싶어함 ☐ 직업을 통해 인정받고 싶어함 ☐ 직업을 통해 인정받고 싶어함 <p>위기·갈등 상황에서의 반응특징</p> <ul style="list-style-type: none"> ☐ 직업을 통해 인정받고 싶어함 ☐ 직업을 통해 인정받고 싶어함 ☐ 직업을 통해 인정받고 싶어함 ☐ 직업을 통해 인정받고 싶어함
<p>C 신중형</p> <p>위기·갈등이 발생하는 원인</p> <ul style="list-style-type: none"> ☐ 직업을 통해 인정받고 싶어함 ☐ 직업을 통해 인정받고 싶어함 ☐ 직업을 통해 인정받고 싶어함 ☐ 직업을 통해 인정받고 싶어함 <p>위기·갈등 상황에서의 반응특징</p> <ul style="list-style-type: none"> ☐ 직업을 통해 인정받고 싶어함 ☐ 직업을 통해 인정받고 싶어함 ☐ 직업을 통해 인정받고 싶어함 ☐ 직업을 통해 인정받고 싶어함 	<p>S 안정형</p> <p>위기·갈등이 발생하는 원인</p> <ul style="list-style-type: none"> ☐ 직업을 통해 인정받고 싶어함 ☐ 직업을 통해 인정받고 싶어함 ☐ 직업을 통해 인정받고 싶어함 ☐ 직업을 통해 인정받고 싶어함 <p>위기·갈등 상황에서의 반응특징</p> <ul style="list-style-type: none"> ☐ 직업을 통해 인정받고 싶어함 ☐ 직업을 통해 인정받고 싶어함 ☐ 직업을 통해 인정받고 싶어함 ☐ 직업을 통해 인정받고 싶어함

18

해설 2단계 (유형별 일하는 방식 특징)

유형별 소통·커뮤니케이션 특징

유형별 위기·갈등상황 특징

개인 결과리포트



셀프 진단 및 액션 플랜

단체검사 프로세스

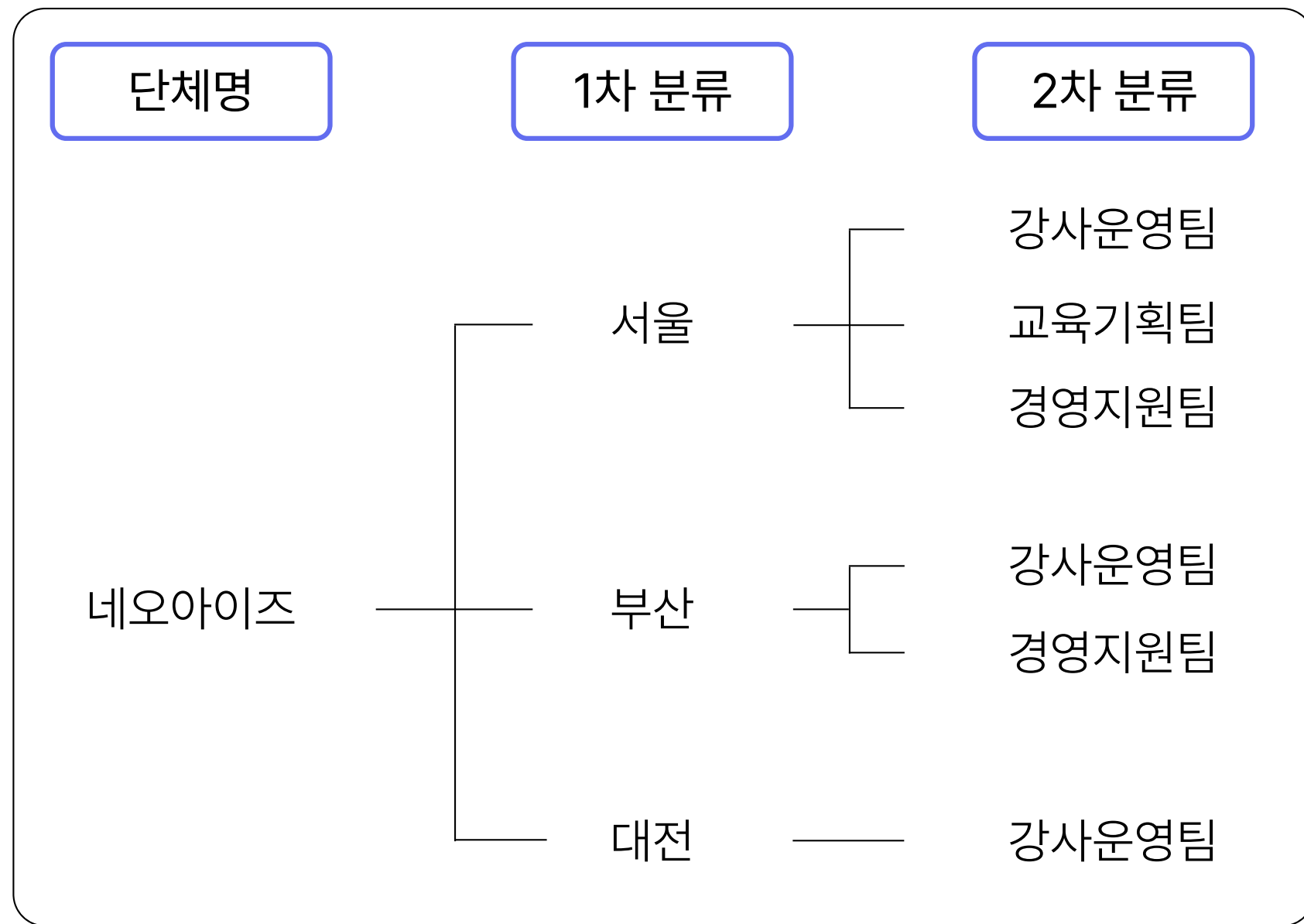
단체검사 프로세스

실시간으로 단체 관리자가 조직의 검사현황, 조직결과리포트 확인이 가능하고, 검사 코드 배포 기능을 사용할 수 있습니다.



단체 분류

단체 분류는 1, 2차까지 분류가 가능하고 고객사에서 원하는 분류로 설정이 가능합니다.
(단, 사전 협의를 통해 네오아이즈에게 단체 분류 설정 요청 필요)



(예시) 고객사 분류 요청 사항



(주)네오아이즈 단체 검사 내역

검사현황 총 발급건수 66건 | 총 검사자수 66건 | 총 대상자수 0건 | 비중 100%

1차분류	2차분류	발급건수	검사건수	대상자 수	비중
서울	강사운영팀	9	9	0	100%
서울	교육기획팀	4	4	0	100%
서울	경영지원팀	6	6	0	100%
부산	강사운영팀	1	1	0	100%

적용

요청이 적용된 단체관리자 페이지

단체관리자

단체관리자

단체 관리자 전용 페이지를 확인해보세요.

(주)네오아이즈 단체 검사 내역

검사현황 총 발급건수 66건 | 총 검사자수 66건 | 총 대상자수 0건 | 비중 100%

1차분류	2차분류	발급건수	검사건수	대상자 수	비중
서울	강사운영팀	9	9	0	100%
서울	교육기획팀	4	4	0	100%
서울	경영지원팀	6	6	0	100%
부산	강사운영팀	1	1	0	100%

1. 소속명, 대상자 검사 현황 확인

→ 정확한 검사 결과를 확인하기 위해 실제 검사자수를 입력하고 적용할 수 있습니다.

1차분류(전체) 2차분류(전체) 진행상태(전체) 검색하실 검사코드 또는 사용자명 입력해주세요. 🔍

단체 검사 내역 **엑셀 다운로드** 조직결과리포트 **확인하기**

No	1차분류	2차분류	검사코드	진행상태	사용자	검사 시작일	검사 완료일
66	퍼플아이오		OCFE-190L-RZSS	검사완료	손수민	2025.07.16	2025.07.16
65	퍼플아이오		OCFE-NPTG-FC5L	검사완료	주혜준	2025.07.16	2025.07.16
64	HQ팀		OC5N-5AE0-08UB	검사완료	권민정	2025.07.11	2025.07.11

2. 단체 검사 현황 리스트, 조직결과리포트 확인

단체관리자

단체관리자는 조직 결과리포트를 단체별, 1·2차 분류별 출력이 가능합니다.

1차분류(전체) ▾

2차분류(전체) ▾

진행상태(전체) ▾

검색하실 검사코드 또는 사용자를 입력해주세요.

Q

단체 검사 내역

엑셀 다운로드

조직결과리포트

확인하기

No	1차분류	2차분류	검사코드	진행상태	사용자	검사 시작일	검사 완료일
16	서울	강사운영팀	0F7W-H4DG-5VEP	발급	-	-	-
15	서울	강사운영팀	0F7W-X8JC-9U4L	발급	-	-	-
14	서울	강사운영팀	0F7X-E8AN-LK93	발급	-	-	-
13	서울	강사운영팀	0F7Y-5FMI-C20T	발급	-	-	-
12	서울	교육기획팀	0F7Q-WE5P-EW1Y	발급	-	-	-
11	서울	교육기획팀	0F7S-1AGK-W2UL	발급	-	-	-
10	서울	교육기획팀	0F7N-MB7W-7BF7	발급	-	-	-
9	서울	경영지원팀	0F7O-EDXJ-LPDB	발급	-	-	-
8	서울	경영지원팀	080R-H2AB-UKSQ	검사완료	홍길동	2025.06.23	2025.06.23

1. 조직 결과리포트 출력 그룹 선택 (1차 or 2차)

2. 리포트 출력 버튼 클릭

*단체 총인원 결과리포트를 출력하려면 1,2차 선택을 안하고 출력하면 됩니다.

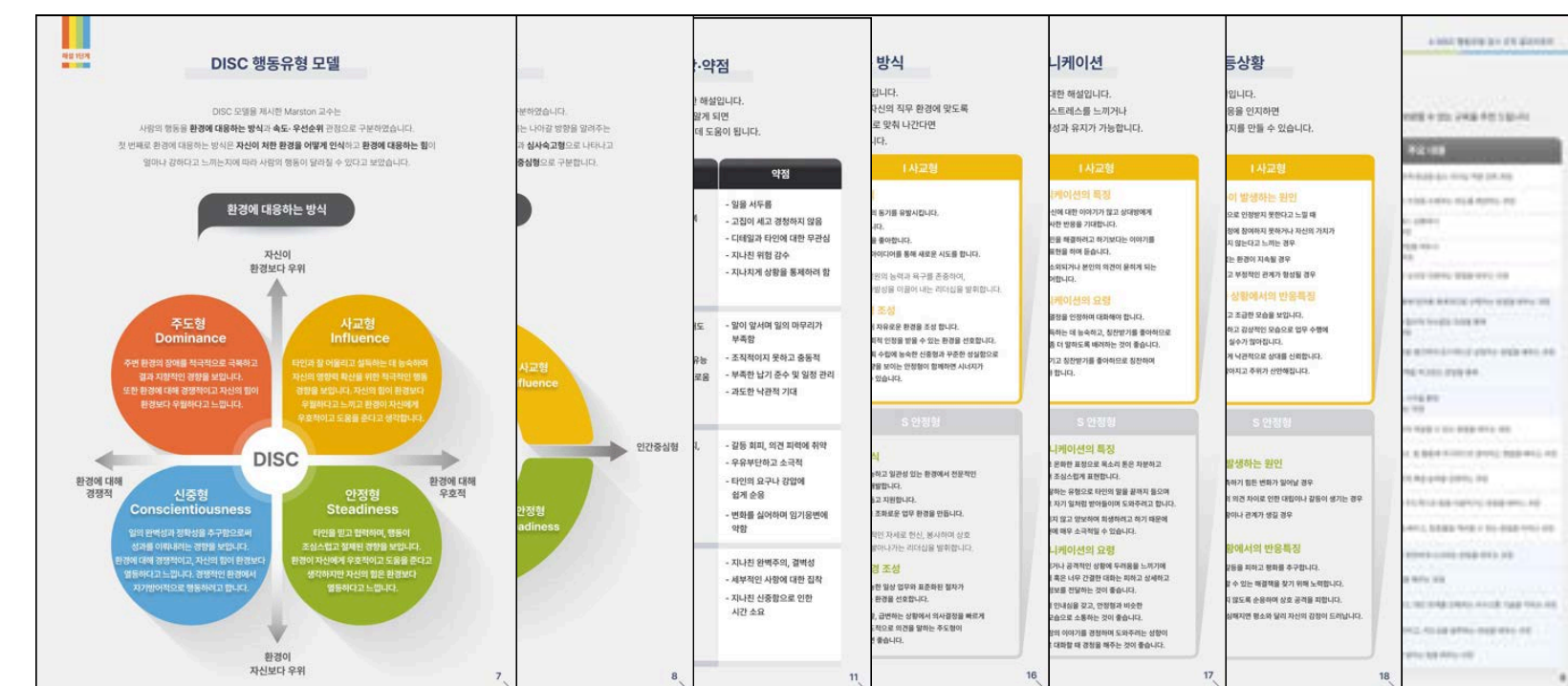
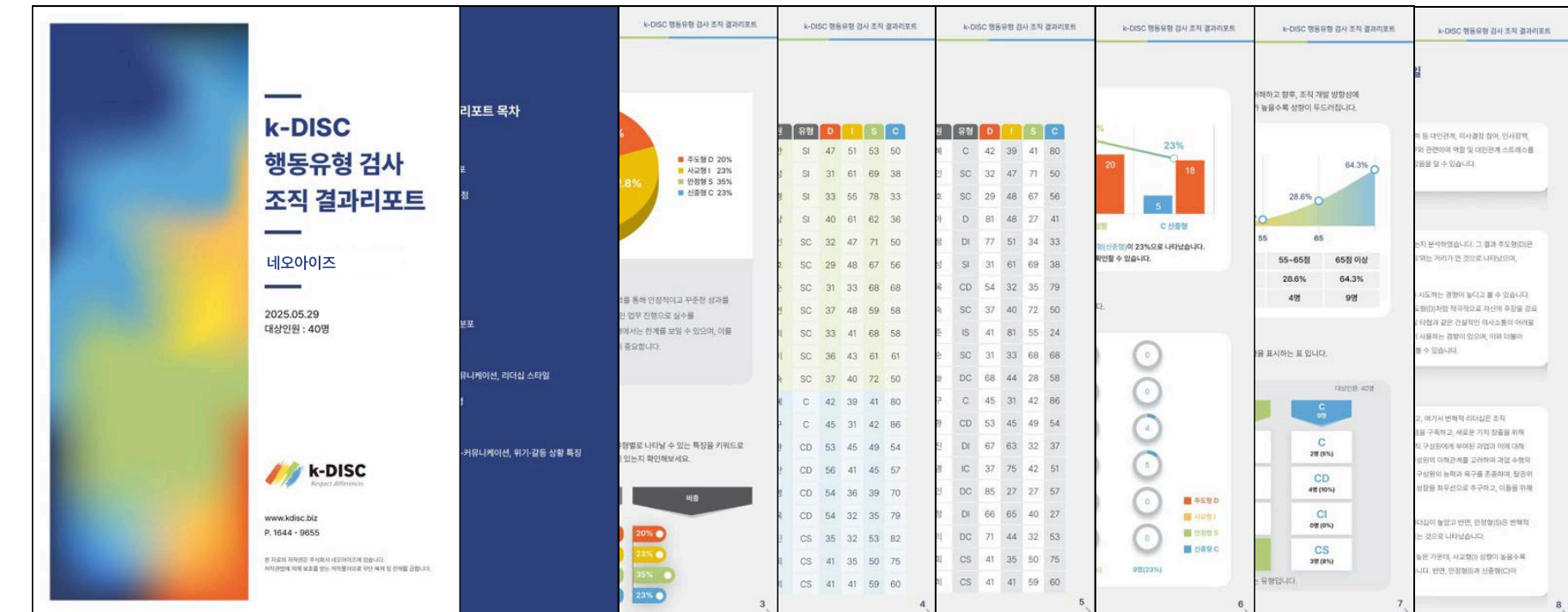
*조직 결과리포트는 검사가 완료된 인원들 기준으로 출력됩니다.

단체관리자

조직 결과리포트를 인쇄 또는 다운 받을 수 있습니다.



조직 리포트 출력 화면



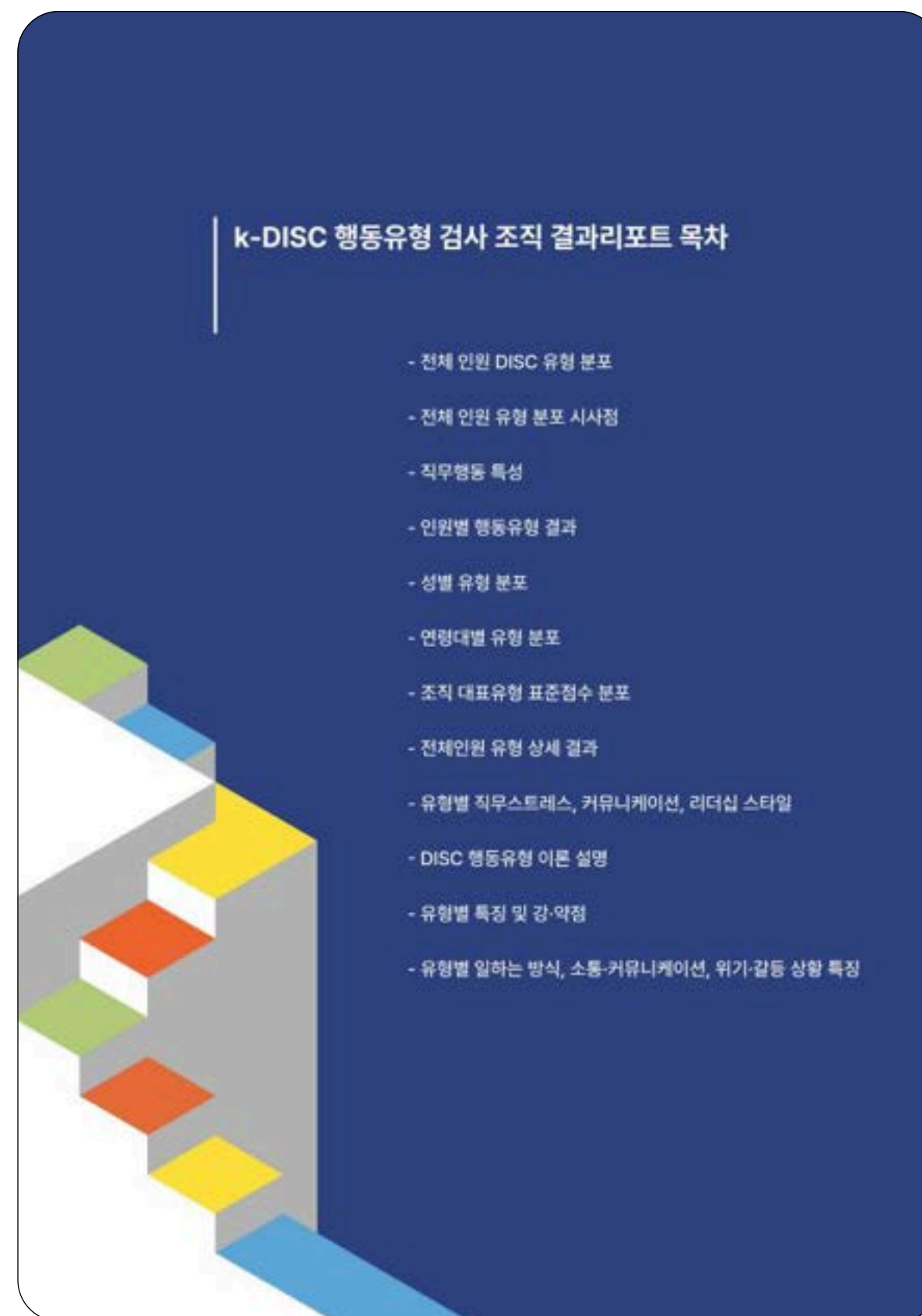
전체 조직 결과리포트 (15p)

조직 결과리포트

조직 결과리포트



표지 (단체명, 검사일, 인원수)



조직 결과리포트 목차



단체 인원 DISC 유형 분포 및 시사점, 직무 행동 특성 요약

조직 결과리포트

인원별 행동유형 결과(A형)

다음은 검사자를 16가지 DISC 세부 유형별로 분류한 결과표입니다. 구성원이 무슨 유형이고, 유형의 표준점수는 어떠한지 확인해보세요.

구성원	유형	D	I	S	C	구성원	유형	D	I	S	C
1	D	81	48	27	41	21	SI	47	51	53	50
2	D	86	45	25	41	22	SI	31	61	69	38
3	DI	66	65	40	27	23	SI	33	55	78	33
4	DI	77	51	34	33	24	SI	40	61	62	36
5	DI	67	63	32	37	25	SC	32	47	71	50
6	DC	68	44	28	58	26	SC	29	48	67	56
7	DC	85	27	27	57	27	SC	31	33	68	68
8	DC	71	44	32	53	28	SC	37	48	59	58
9	I	46	79	47	30	29	SC	33	41	68	58
10	I	48	84	40	31	30	SC	36	43	61	61
11	I	45	96	40	23	31	SC	37	40	72	50
12	ID	54	63	42	42	32	C	42	39	41	80
13	ID	63	81	33	25	33	C	45	31	42	86
14	IS	38	76	63	23	34	CD	53	45	49	54
15	IS	41	81	55	24	35	CD	56	41	45	57
16	IC	37	75	42	51	36	CD	54	36	39	70
17	IC	42	63	42	56	37	CD	54	32	35	79
18	S	42	39	68	49	38	CS	35	32	53	82
19	SI	32	51	69	48	39	CS	41	35	50	75
20	SI	47	56	60	37	40	CS	41	41	59	60

단체 인원별 행동유형 결과 (유형순)

인원별 행동유형 결과(B형)

다음은 검사자의 16가지 DISC 세부 유형을 이름순으로 분류한 결과표입니다. 구성원이 무슨 유형이고, 유형의 표준점수는 어떠한지 확인해보세요.

구성원	유형	D	I	S	C	구성원	유형	D	I	S	C
1	I	48	84	40	31	21	C	42	39	41	80
2	SC	33	41	68	58	22	SC	32	47	71	50
3	ID	54	63	42	42	23	SC	29	48	67	56
4	S	42	39	68	49	24	D	81	48	27	41
5	I	46	79	47	30	25	DI	77	51	34	33
6	SI	47	51	53	50	26	SI	31	61	69	38
7	CD	56	41	45	57	27	CD	54	32	35	79
8	SC	37	48	59	58	28	SC	37	40	72	50
9	SI	47	56	60	37	29	IS	41	81	55	24
10	SI	33	55	78	33	30	SC	31	33	68	68
11	SI	40	61	62	36	31	DC	68	44	28	58
12	SI	32	51	69	48	32	C	45	31	42	86
13	CD	54	36	39	70	33	CD	53	45	49	54
14	I	45	96	40	23	34	DI	67	63	32	37
15	ID	63	81	33	25	35	IC	37	75	42	51
16	IC	42	63	42	56	36	DC	85	27	27	57
17	IS	38	76	63	23	37	DI	66	65	40	27
18	CS	35	32	53	82	38	DC	71	44	32	53
19	D	86	45	25	41	39	CS	41	35	50	75
20	SC	36	43	61	61	40	CS	41	41	59	60

단체 인원별 행동유형 결과 (이름순)



성별, 연령대별 유형 분포

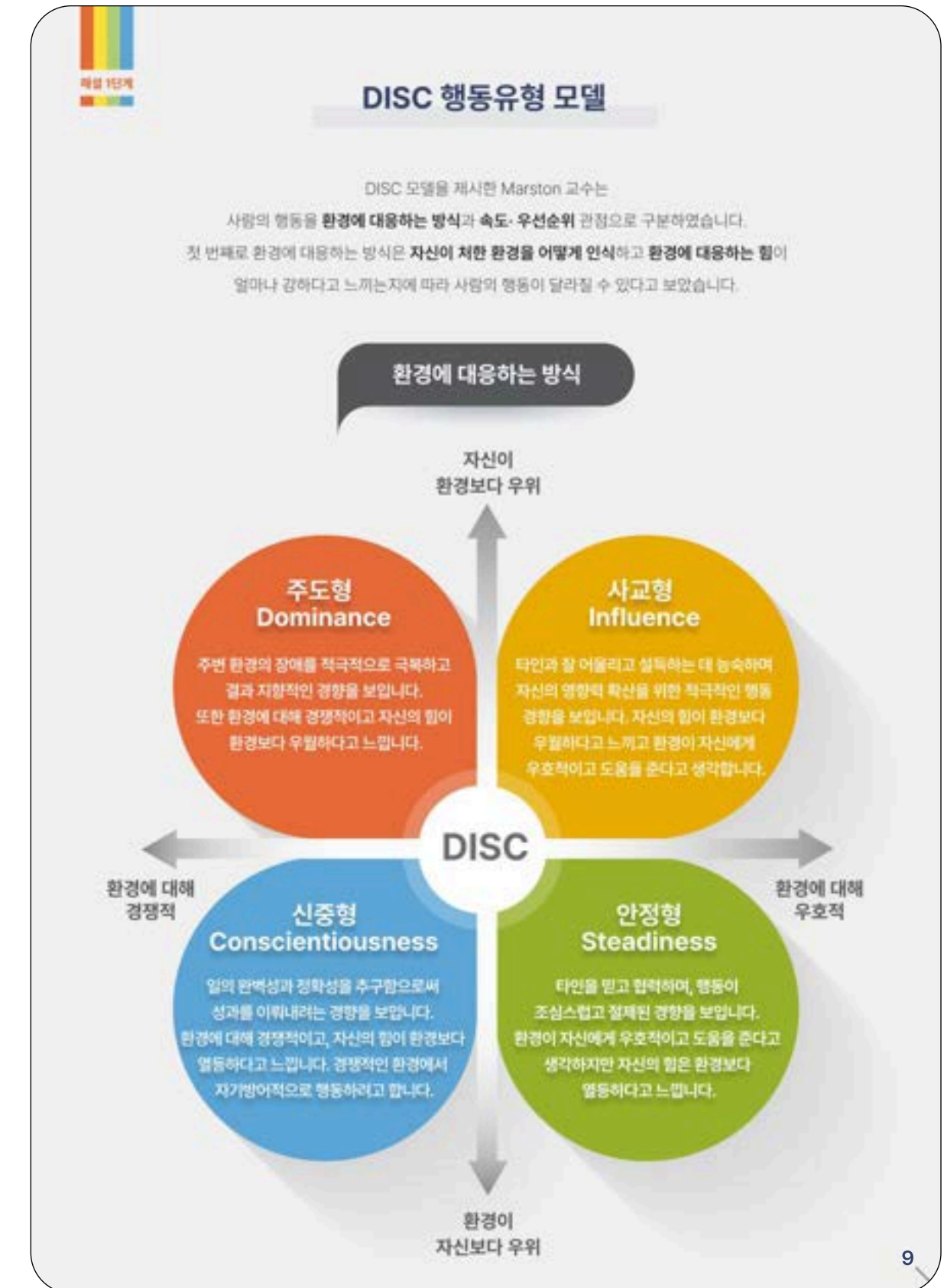
조직 결과리포트



조직 DISC 대표유형 표준점수 분포 및 인원별 유형 상세



DISC 유형별 직무스트레스, 커뮤니케이션, 리더십 스타일 해설



DISC 행동유형 모델 설명

조직 결과리포트

DISC 행동유형 모델

DISC 모델은 두 번째 관점으로 **속도**와 **우선순위**로 구분하였습니다.
속도는 사람을 동기화하는 내적 **연진의 속도**를 의미하고, 우선순위는 나아갈 방향을 알려주는 **내면의 나침반**에 해당합니다. 내적 연진의 속도에 따라 **속진속결형**과 **심사숙고형**으로 나타나고 자신의 행동을 결정하는 우선순위에 따라 **과업 중심형**과 **인간 중심형**으로 구분합니다.



행동의 속도와 우선순위

속진속결형 (Upward arrow)
심사숙고형 (Downward arrow)
과업중심형 (Leftward arrow)
인간중심형 (Rightward arrow)

주도형 Dominance (Orange)
사교형 Influence (Yellow)
신중형 Conscientiousness (Blue)
안정형 Steadiness (Green)

DISC

DISC 행동유형 모델 설명

DISC 행동유형 특징 및 강·약점


다음은 DISC 유형별 일반 특징과 강·약점에 대한 해설입니다.
자신과 다른 유형의 일반 특징과 강·약점을 알게 되면 타인이 직무 환경에서 보이는 특정 행동을 이해하는 데 도움이 됩니다.

	일반 특징	강점	약점
D 주도형	<ul style="list-style-type: none"> - 빠른 결과 선호 - 실행 강조 - 도전을 좋아하고 변화를 지향 - 빠르게 결정하고 할기함 - 통제하기를 좋아하고 통제력을 잃는 것을 두려워 함 	<ul style="list-style-type: none"> - 강력한 리더십과 추진력, 목표달성을 위해 장애극복 - 도전 정신 - 적극적 문제 해결 - 신속한 의사 결정 - 포기하지 않는 근성 	<ul style="list-style-type: none"> - 일을 서두름 - 고집이 세고 경청하지 않음 - 디테일과 타인에 대한 무관심 - 지나친 위험 감수 - 지나치게 상황을 통제하려 함
I 사교형	<ul style="list-style-type: none"> - 열정적이며 분위기 메이커 - 긍정적, 낙천적 - 공동 작업을 즐김 - 타인의 거절과 무시를 싫어함 - 충동적이며 일의 마무리가 부족함 	<ul style="list-style-type: none"> - 낙관적, 긍정적, 열정적 태도 - 감수성, 친화력이 뛰어남 - 언변이 뛰어나고 칭찬에 유능 - 다양한 관심과 흥미, 자유로움 	<ul style="list-style-type: none"> - 일이 앞서며 일의 마무리가 부족함 - 조직적이지 못하고 충동적 - 부족한 남기 준수 및 일정 관리 - 과도한 낙관적 기대
S 안정형	<ul style="list-style-type: none"> - 예측 가능하고 일관되게 업무 수행 - 다른 사람을 돕고 지원함 - 경청을 잘하고 충성심 높음 - 변화와 비판을 두려워함 	<ul style="list-style-type: none"> - 조화롭고 원만한 관계유지, 일관되게 업무 추진 - 안정적 감정상태 유지 - 온화함, 부드러움 - 협조적인 업무태도 	<ul style="list-style-type: none"> - 갈등 회피, 의견 피력에 취약 - 우유부단하고 소극적 - 타인의 요구나 강압에 쉽게 순응 - 변화를 싫어하여 임기응변에 약함
C 신중형	<ul style="list-style-type: none"> - 분석적, 계획적, 논리적 - 사람보다는 일에 우선 순위 - 안정성과 정확성 지향 - 나서지 않고 말을 아킴 - 비판, 분석 성향이 지나쳐 고립되기 쉬움 	<ul style="list-style-type: none"> - 정확성, 논리성, 명확성, 자기 통제와 노력 - 주의 깊은 의사결정 - 높은 성취 기준 	<ul style="list-style-type: none"> - 지나친 완벽주의, 결벽성 - 세부적인 사항에 대한 집착 - 지나친 신중함으로 인한 시간 소요

DISC 행동유형 특징 및 강·약점

DISC 행동 유형별 일하는 방식

k-DISC 유형별 일하는 방식에 대한 해설입니다.
자신 또는 타인 특유의 일하는 방식을 이해할 수 있고, 현재 자신의 직무 환경에 맞도록 일하는 방식을 개발하거나 타인의 일하는 방식을 서로 맞춰 나간다면 조직의 효율성을 더욱 개선할 수 있습니다.



D 주도형 일하는 방식

- ☑️ 결과 지향적 업무 태도
- ☑️ 실행 강조
- ☑️ 빠른 의사결정
- ☑️ 통제력을 잃는 것을 두려워함

우호적 환경 조성

- ☑️ 업무에 대한 권한 위임
- ☑️ 업무에 대한 피드백
- ☑️ 업무에 대한 칭찬
- ☑️ 업무에 대한 격려

I 사교형 일하는 방식

- ☑️ 열정적이며 분위기 메이커
- ☑️ 긍정적, 낙천적
- ☑️ 공동 작업을 즐김
- ☑️ 타인의 거절과 무시를 싫어함
- ☑️ 충동적이며 일의 마무리가 부족함

우호적 환경 조성

- ☑️ 업무에 대한 권한 위임
- ☑️ 업무에 대한 피드백
- ☑️ 업무에 대한 칭찬
- ☑️ 업무에 대한 격려

C 신중형 일하는 방식

- ☑️ 분석적, 계획적, 논리적
- ☑️ 사람보다는 일에 우선 순위
- ☑️ 안정성과 정확성 지향
- ☑️ 나서지 않고 말을 아킴
- ☑️ 비판, 분석 성향이 지나쳐 고립되기 쉬움

우호적 환경 조성

- ☑️ 업무에 대한 권한 위임
- ☑️ 업무에 대한 피드백
- ☑️ 업무에 대한 칭찬
- ☑️ 업무에 대한 격려

S 안정형 일하는 방식

- ☑️ 열정적이며 분위기 메이커
- ☑️ 긍정적, 낙천적
- ☑️ 공동 작업을 즐김
- ☑️ 타인의 거절과 무시를 싫어함
- ☑️ 충동적이며 일의 마무리가 부족함

우호적 환경 조성

- ☑️ 업무에 대한 권한 위임
- ☑️ 업무에 대한 피드백
- ☑️ 업무에 대한 칭찬
- ☑️ 업무에 대한 격려

유형별 일하는 방식 특징

조직 결과리포트

DISC 행동 유형별 소통·커뮤니케이션

k-DISC 유형별 소통·커뮤니케이션 특징과 요령에 대한 해설입니다.
자신의 성향과 타인의 성향을 이해하고 소통하면, 서로 스트레스를 느끼거나 불편하지 않아 편안하게 대화할 수 있고, 원만한 대인관계 형성과 유지가 가능합니다.

D 주도형	I 사교형
소통·커뮤니케이션의 특징 <ul style="list-style-type: none"> ☐ 직설적이고 논리적인 표현을 사용한다. ☐ 상대방의 말을 잘 들어주지 않는다. ☐ 상대방의 말을 잘 들어주지 않는다. ☐ 상대방의 말을 잘 들어주지 않는다. 소통·커뮤니케이션의 요령 <ul style="list-style-type: none"> ☐ 상대방의 말을 잘 들어준다. ☐ 상대방의 말을 잘 들어준다. ☐ 상대방의 말을 잘 들어준다. ☐ 상대방의 말을 잘 들어준다. 	소통·커뮤니케이션의 특징 <ul style="list-style-type: none"> ☐ 상대방의 말을 잘 들어준다. ☐ 상대방의 말을 잘 들어준다. ☐ 상대방의 말을 잘 들어준다. ☐ 상대방의 말을 잘 들어준다. 소통·커뮤니케이션의 요령 <ul style="list-style-type: none"> ☐ 상대방의 말을 잘 들어준다. ☐ 상대방의 말을 잘 들어준다. ☐ 상대방의 말을 잘 들어준다. ☐ 상대방의 말을 잘 들어준다.
C 신중형	S 안정형
소통·커뮤니케이션의 특징 <ul style="list-style-type: none"> ☐ 상대방의 말을 잘 들어준다. ☐ 상대방의 말을 잘 들어준다. ☐ 상대방의 말을 잘 들어준다. ☐ 상대방의 말을 잘 들어준다. 소통·커뮤니케이션의 요령 <ul style="list-style-type: none"> ☐ 상대방의 말을 잘 들어준다. ☐ 상대방의 말을 잘 들어준다. ☐ 상대방의 말을 잘 들어준다. ☐ 상대방의 말을 잘 들어준다. 	소통·커뮤니케이션의 특징 <ul style="list-style-type: none"> ☐ 상대방의 말을 잘 들어준다. ☐ 상대방의 말을 잘 들어준다. ☐ 상대방의 말을 잘 들어준다. ☐ 상대방의 말을 잘 들어준다. 소통·커뮤니케이션의 요령 <ul style="list-style-type: none"> ☐ 상대방의 말을 잘 들어준다. ☐ 상대방의 말을 잘 들어준다. ☐ 상대방의 말을 잘 들어준다. ☐ 상대방의 말을 잘 들어준다.

13

유형별 소통·커뮤니케이션 특징

DISC 행동 유형별 위기·갈등상황

k-DISC 유형별 위기·갈등상황에 대한 해설입니다.
위기와 갈등 상황에서 발생하는 자신과 타인의 반응을 인지하면 객관적인 시각으로 상황에 대처하고 상호 이해를 통해 시너지를 만들 수 있습니다.

D 주도형	I 사교형
위기·갈등이 발생하는 원인 <ul style="list-style-type: none"> ☐ 상대방의 말을 잘 들어주지 않는다. ☐ 상대방의 말을 잘 들어주지 않는다. ☐ 상대방의 말을 잘 들어주지 않는다. ☐ 상대방의 말을 잘 들어주지 않는다. 위기·갈등 상황에서의 반응특징 <ul style="list-style-type: none"> ☐ 상대방의 말을 잘 들어준다. ☐ 상대방의 말을 잘 들어준다. ☐ 상대방의 말을 잘 들어준다. ☐ 상대방의 말을 잘 들어준다. 	위기·갈등이 발생하는 원인 <ul style="list-style-type: none"> ☐ 상대방의 말을 잘 들어준다. ☐ 상대방의 말을 잘 들어준다. ☐ 상대방의 말을 잘 들어준다. ☐ 상대방의 말을 잘 들어준다. 위기·갈등 상황에서의 반응특징 <ul style="list-style-type: none"> ☐ 상대방의 말을 잘 들어준다. ☐ 상대방의 말을 잘 들어준다. ☐ 상대방의 말을 잘 들어준다. ☐ 상대방의 말을 잘 들어준다.
C 신중형	S 안정형
위기·갈등이 발생하는 원인 <ul style="list-style-type: none"> ☐ 상대방의 말을 잘 들어준다. ☐ 상대방의 말을 잘 들어준다. ☐ 상대방의 말을 잘 들어준다. ☐ 상대방의 말을 잘 들어준다. 위기·갈등 상황에서의 반응특징 <ul style="list-style-type: none"> ☐ 상대방의 말을 잘 들어준다. ☐ 상대방의 말을 잘 들어준다. ☐ 상대방의 말을 잘 들어준다. ☐ 상대방의 말을 잘 들어준다. 	위기·갈등이 발생하는 원인 <ul style="list-style-type: none"> ☐ 상대방의 말을 잘 들어준다. ☐ 상대방의 말을 잘 들어준다. ☐ 상대방의 말을 잘 들어준다. ☐ 상대방의 말을 잘 들어준다. 위기·갈등 상황에서의 반응특징 <ul style="list-style-type: none"> ☐ 상대방의 말을 잘 들어준다. ☐ 상대방의 말을 잘 들어준다. ☐ 상대방의 말을 잘 들어준다. ☐ 상대방의 말을 잘 들어준다.

14

유형별 위기·갈등상황 특징

조직 DISC 유형별 추천 교육과정 안내

조직 결과리포트 유형진단 결과에 따라 조직의 강점을 강화하고, 개선 사항은 보완할 수 있는 교육을 추천 드립니다.

교육 과정명	주요 내용	
D 주도형	팀워크와 리더십	팀 내 다양한 유형의 사람들과 협업과 관계 형성을 돕는 리더십 역량 강화 과정
	경청과 커뮤니케이션	경청의 중요성과 기술을 배우고, 타인의 의견을 수용하는 태도를 배양하는 과정
	감정 인식과 조절	타인의 감정과 요구를 파악하고, 스트레스 상황에서 자기 감정을 관리하는 방법을 배우는 과정
	팀 동기부여와 성과 관리	타인을 격려하고 팀의 사기를 높이는 방법을 배우고 목표 지향적 성과 관리 방법을 다루는 과정
	갈등 관리와 문제 해결	의견 차이를 해결하고, 갈등을 긍정적인 성과로 전환하는 방법을 배우는 과정
I 사교형	목표 설정과 시간 관리 전략	구체적 목표 설정과 시간 관리 기술을 통해 업무를 체계적으로 수행하는 방법을 배우는 과정
	체계적 문제 해결 및 의사 결정	조직적이고 논리적인 문제 해결 방법과 합리적 의사결정 과정을 통해 업무 완성도를 높이는 기술을 배우는 과정
	성과 관리와 자기 관리	객관적으로 성과를 측정하고, 자기 발전을 평가하여 장기적으로 성장하는 방법을 배우는 과정
	효과적인 경청과 피드백 기술	타인의 의견을 경청하고 건설적인 피드백을 주고받는 방법을 통해 보다 효과적인 관계 형성을 돕는 과정
	비판적 사고와 분석력 강화 과정	상황을 객관적으로 분석하고, 비판적인 시각을 통해 보다 신중하게 판단하는 능력을 배양하는 과정
S 안정형	변화와 유연성 관리	변화에 대한 두려움을 극복하고, 유연하게 적응할 수 있는 방법을 배우는 과정
	자기 주장과 의사 표현 스킬	자신의 의견을 보다 효과적으로 전달하고, 팀 활동에 적극적으로 참여하는 방법을 배우는 과정
	효과적 의사 결정과 문제 해결	신속하고 합리적인 결정을 하는 법과 문제 해결 능력을 강화하는 과정
	리더십 강화 과정	협력적 리더십을 발휘하여 상황에 따라 주도적으로 일을 이끌어가는 방법을 배우는 과정
	자신과 타인을 위한 동기부여 기술	내적 동기와 외적 동기를 높이는 방법을 배우고, 팀원들을 격려할 수 있는 방법을 익히는 과정
C 신중형	팀워크와 리더십	변화에 민감하게 대응하고 상황에 따라 유연하게 사고하는 방법을 배우는 과정
	경청과 커뮤니케이션	신속하고 효과적인 경청을 내리는 스킬을 배우는 과정
	감정 인식과 조절	논리적이고 심도 있게 자신을 표현하고, 대인 관계를 강화하는 의사소통 기술을 익히는 과정
	팀 동기부여와 성과 관리	목표 설정 후 계획에 따라 과감하게 추진하고, 리더십을 발휘하는 방법을 배우는 과정
	갈등 관리와 문제 해결	다양한 유형의 팀원들과 조화를 이루며 일하는 법을 배우는 과정

17

조직 DISC 유형별 추천 교육과정



k-DISC

Respect differences

서로 다름을 이해하고 배려와 존중으로
더 좋은 세상을 만드는 것이 k-DISC의 철학입니다.

(주)네오아이즈

서울 구로구 디지털로 26길 43, 대륭포스트 8차 L동 801호

T. 1644 - 9655

F. 02 - 6952 - 8664

www.neoize.co.kr

www.kdisc.biz

