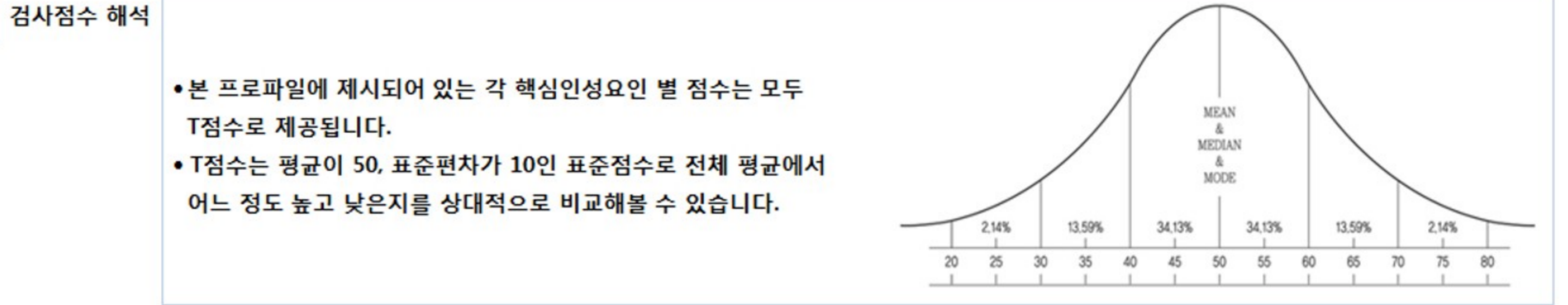


고객정보	기업명	A그룹	검사내용/목적	2012년 상반기 채용
	실시인원	42명	실시일	2012.04.18~2012.04.19

※ CPI 집단검사 완료 후 제공되는 일부 엑셀 프로파일 샘플입니다.

- 검사소개**
- CPI(California Psychological Inventory)는 현재 전 세계에서 가장 널리 사용되고 있는 글로벌 심리검사 중 하나입니다.
 - CPI는 개의 다양한 척도로 구성되어 있어 개인의 인성특성에 대한 포괄적이고 세부적인 측정이 가능하며, 이를 통해 조직 및 직무 특성에 적합한 인성을 갖춘 인재선발을 가능하게 합니다.
 - CPI는 다양한 해석체계를 보유하고 있고 업무성과 예측력이 매우 높습니다. 또한 검사자의 응답왜곡을 방지하기 위한 타당성 척도 및 역량관련 척도들의 개발을 통해 조직적응에 유리하며 조직의 핵심가치를 반영하는데 최적화되어 있습니다.



- 프로파일 구성**
- 본 인성검사 결과는 3개의 평가기준과 타당성 결과, 상대평가 결과의 5가지 항목으로 구성되어 있습니다.
1. 평가기준 : 지원자의 선발/탈락의 cut-off 기준을 설정하는 주요 항목
 - 1) 적합성 점수(종합점수) : 핵심인성요인들의 적합성 점수평균으로 1~5점 사이의 점수로 제시
 - 2) 매우 부적합 요인개수 : 핵심인성요인 중 매우부적합(적합성 점수 1점 이하) 판정을 받은 요인의 개수를 별표(*)로 제시
 - 3) 핵심인성요인 별 T점수 : 각 핵심인성요인에 대한 T점수(표준점수) 제시
 2. 타당성 결과 : 검사자의 응답왜곡 결과 및 응답왜곡 유형 제시
 3. 상대평가 결과 : 전체 지원자들의 순위정보를 퍼센트(%)로 제시
- 위 5개 항목에 대한 설명이 제시된 아래의 평가 Process를 참고하시어 인성검사 결과표를 해석하시기 바랍니다.

평가 Process

STEP 1 적합성 점수 (종합점수)	<ul style="list-style-type: none"> • 적합성 점수(종합점수)는 각 핵심요인 별 적합성 점수의 평균점수로 Cut-off 수준을 결정하는 1차적인 기준으로 사용하시면 됩니다. • 적합성 점수는 조직 및 직무 특성, 핵심가치, 인재상 등의 기준을 반영하여 설정됩니다.
STEP 2 매우부적합 요인개수	<ul style="list-style-type: none"> • 핵심인성 요인 중 매우부적합 판정을 받은 요인의 개수가 별표(*)로 표시됩니다. • 핵심인성 요인 중 한개의 요인에서라도 매우부적합 결과가 나타날 경우 이를 고려하여 선발여부를 결정하셔야 합니다.
STEP 3 핵심인성요인 T점수	<ul style="list-style-type: none"> • 핵심인성요인에 대한 T점수가 제공됩니다. • 핵심인성요인은 고객사의 조직 및 직무 특성에 적합한 요인으로 지원자들의 인성 중 가장 중요하게 고려되어야 하는 요인입니다. • 만약 위 Step 1~2 모두에서 동일하거나 유사한 지원자가 있다면 핵심인성요인들의 T점수를 고려하여 선발여부를 결정하시면 됩니다.
타당성 결과	<ul style="list-style-type: none"> • CPI는 검사자의 응답왜곡에 관한 정보를 제공하며, 이를 통해 검사결과의 타당성을 확인하실 수 있습니다. • 타당성 척도는 크게 3가지로 구분되며 세부내용은 아래와 같습니다. <ol style="list-style-type: none"> 1) Good-Impression(Gi) : 자신을 의도적으로 좋게 보이려 하는 긍정적 응답왜곡 경향성 2) Sense of Well-Being(Wb) : 자신을 의도적으로 좋지 않게 보이려 하거나, 자신에 대한 부정적 인식성향이 강한 부정적 응답 왜곡 경향성 3) Random Marking(RM) : 문항내용에 상관없이 무작위로 응답하거나(불성실 응답), 일관성 없는 응답 경향
상대평가(%)	<ul style="list-style-type: none"> • 상대평가 결과는 퍼센트(%)로 제시되며, 1%로 표시될 경우 해당 지원자의 점수가 전체 지원자 중 상위 1%에 해당하는 점수입니다. • 상대평가 점수는 본 검사를 통해 합격비율 혹은 다음 단계의 전형(면접 등)에 참여할 지원자의 비율을 결정하실 때 참고하시면 됩니다.