



---

# FIRO-B<sup>®</sup> Profile

---

developed by ASSESTA

· 이 름 : 홍길동

· 성 별 :

· 검 사 일 :

어세스타

## FIRO-B® 소개

FIRO-B® 검사는 Fundamental Interpersonal Relations Orientation–Behavior™의 약자로서 윌리엄 슈츠(William Schutz)박사의 3차원 대인관계이론에 기초하여 개발된 대인관계욕구 및 행동을 측정하는 심리검사 도구입니다.

### ■ FIRO-B® 검사의 목적

- 개인이 사람들과의 관계에서 일반적으로 어떻게 행동하는지, 다른 사람들이 어떻게 행동하기를 기대하는지를 측정함
- 개인의 대인관계 욕구에 대한 통찰력을 제공하여 욕구를 충족시키기 위한 전략들을 개발시키고자 함
- 타인의 대인관계욕구 및 행동을 이해하여 만족스러운 대인관계를 형성하고 유지시킬 수 있도록 도움을 주고자 함
- 조직에서의 만족스러운 대인관계를 형성할 수 있도록 도와 효과적인 업무 수행의 극대화와 목표 달성에 도움을 주고자 함

### ■ FIRO-B® 검사의 활용

팀빌딩, 리더십 개발과 코칭, 조직문화, 경력개발, 부부상담 및 대인관계의 어려움이 있는 개인 상담 등에 주로 활용

## FIRO-B® 검사 유의사항

올바른 검사결과의 해석을 위해서 FIRO-B® 교육과정을 이수한 전문가에게 해석을 받으시기 바랍니다.

### ■ FIRO-B® 검사의 한계점

- FIRO-B® 검사는 종합적인 성격검사가 아닙니다.
- FIRO-B® 검사는 좋은 행동과 나쁜 행동, 좋은 사람과 나쁜 사람을 판별하는 검사가 아닙니다.
- FIRO-B® 검사는 능력이나 직업흥미, 성취도를 평가하는 검사가 아닙니다.

## FIRO-B® 척도 소개

FIRO-B® 검사는 다음과 같은 **대인관계 욕구의 3가지 영역**을 측정합니다.

### 소속욕구 | Inclusion

새로운 인간관계를 맺고 사람들과 상호작용하며 그룹에 소속하고자 하는 욕구

#### 소속욕구와 관련된 단어

- 소속
- 참가
- 관계
- 관여
- 관심
- 주목

### 통제욕구 | Control

사람들 사이의 영향력, 책임, 의사결정, 권력과 지배력에 관련된 욕구

#### 통제욕구와 관련된 단어

- 리더십
- 권력
- 책임
- 영향
- 권한
- 의사결정

### 정서욕구 | Affection

일대일의 정서적인 유대와 개인적인 따뜻한 관계를 맺고자 하는 욕구

#### 정서욕구와 관련된 단어

- 개인적 유대
- 지지
- 개방
- 배려
- 따뜻함
- 공감

위의 3가지(소속, 통제, 정서) 욕구는 다음의 **2가지 행동차원**으로 나타납니다.

### 표출행동 | expressed

자신의 욕구와 관련된 행동을 타인에게 직접 표출 하는 행동



- 행동을 주도하는 것이 얼마나 편합니까?
- 3개 욕구와 관련된 행동을 자신이 직접 하는 것이 얼마나 편합니까?

### 기대행동 | wanted

자신의 욕구와 관련된 행동을 타인이 해주기를 바라는 행동



- 타인이 먼저 행동하기를 얼마나 원합니까?
- 3개 욕구와 관련된 행동을 타인이 해주는 것이 얼마나 편합니까?

## FIRO-B® 검사 결과점수 의미

FIRO-B® 검사 결과점수는 욕구의 강도를 나타냅니다.

결과점수가 높을수록 **욕구관련 행동**을 빈번하게 한다는 것을 의미합니다.

## \_\_\_\_\_ 님 프로파일

아래의 결과는 \_\_\_\_\_ 님의 FIRO-B® 결과입니다. 아래의 점수에 근거하여 다음 프로파일의 해석내용을 참고하시기 바랍니다.

	I (소속욕구)	C (통제욕구)	A (정서욕구)	
e (표출행동) (아동)	el	eC	eA	e 총합
w (기대행동) (성인)	wI	wC	wA	w 총합
	I 총합	C 총합	A 총합	욕구 총합

# FIRO-B® 결과 해석



## 1. 대인관계욕구 총합

대인관계욕구 총합은 개인의 대인관계 상호작용 욕구의 전체적인 강도를 나타냅니다.

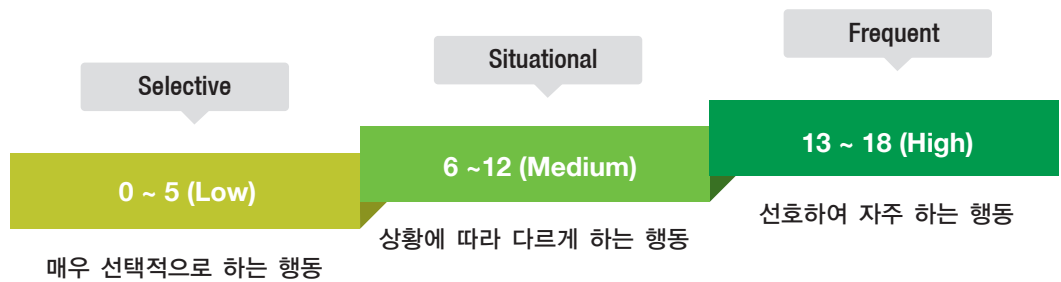
대인관계욕구 총합점수	특 성
0~15 (Low)	<ul style="list-style-type: none"> <li>소속, 통제, 정서욕구와 관련된 대인관계 욕구가 강하지 않은 편이다. 사람들과 함께하고 관계를 맺는 것보다 개인적으로 흥미가 있는 관심사에 집중하는 것을 선호한다. 독립적으로 의사결정을 하는 편이며, 사람들과 만나더라도 오랫동안 알아온 소수의 사람들과 가깝게 지내는 것을 선호한다.</li> <li>사적인 영역이 존중되는 업무환경에서 일할 때 업무수행이 가장 효율적으로 이루어지며 자료나 아이디어를 다루는 업무를 주로 담당한다. 자기 자신을 내향적이라고 생각한다.</li> </ul>
16~26 (Medium - Low)	<ul style="list-style-type: none"> <li>소속, 통제, 정서욕구와 관련하여 상황에 따라 사람들과 상호작용 하고자 한다. 언제, 어디서, 어떻게 사람들과 어울릴지 조금 까다롭게 생각하는 편이다. 가까운 관계는 개인에게 중요하지만, 때때로 개인적인 일보다 공적인 업무에 집중하여 수행하는 것을 선호할 때도 있다.</li> <li>홀로 일하거나 다른 사람들과 함께 일해도 효과적으로 잘 수행할 수 있다. 자료나 아이디어와 관련된 업무를 하고 때때로 사람들과 함께 토론을 하거나 발표하는 일을 맡기도 한다.</li> </ul>
27~38 (Medium - High)	<ul style="list-style-type: none"> <li>소속, 통제, 정서욕구와 관련된 모든 영역에서 사람들과 상호작용 하고자 한다. 대인관계는 목표를 달성하는데 도움이 된다고 생각한다. 팀 작업을 선호하는 편이며 따뜻한 일대일 관계가 가치 있다고 생각한다. 가끔은 사람들과 함께 하는 것이 스트레스가 될 때가 있어 혼자만의 시간을 갖는 것이 필요하다.</li> <li>소그룹 내에서 정기적인 접촉을 하면서 일할 때 업무 수행이 가장 효율적으로 이루어진다. 주로 사람들과 함께 업무 수행하는 것에 만족하지만 실제 결정을 내리고 실행할 때에는 타인에게 의존하지 않는 편이다.</li> </ul>
39~54 (High)	<ul style="list-style-type: none"> <li>소속, 통제, 정서욕구와 관련하여 사람들과 상호작용하는 것을 매우 즐기는 편이다. 대인관계를 맺기 위해 모임에 자주 참석하고 사람들과의 만남을 즐기는 편이다. 따뜻하고 친밀한 일대일의 관계를 가치 있다고 생각한다.</li> <li>사람들과 함께 의사결정을 하며 자신이 하는 일에 다른 사람들을 참여시키는 것을 선호한다. 팀으로 협력하여 일하며 토론을 통해 문제를 해결하고 많은 사회적 교류를 선호한다. 자기 자신을 외향적이라고 생각한다.</li> </ul>



## 2. 3개 욕구 총합 : Inclusion, Control, Affection

점수 / 욕구	0~5 (Low)	6~12 (Medium)	13~18 (High)
<b>Inclusion</b> (소속욕구)	사회적인 관계 및 상황에 참여 하는 것에 선택적이고, 혼자 있는 시간을 선호하는 편이다.	혼자 있는 시간과 다른 사람들과 함께 있는 시간의 균형을 이루는 것을 선호하는 편이다.	사회적인 관계 및 상황에 참여 하는 것에 대한 선호가 높은 편이다.
<b>Control</b> (통제욕구)	형식과 절차가 엄격하지 않은 상황을 선호하며 지시를 내리거나 지시를 받는 것 모두 선호하지 않는 편이다.	과업을 달성하기 위해 적정 수준의 구조화된 조직체계와 위계질서가 있는 것을 선호하는 편이다.	과업을 달성하기 위해 명확한 권한과 책임이 부여되는 상황을 선호하는 편이다.
<b>Affection</b> (정서욕구)	보다 공식적이고 사무적인 관계를 선호하는 편이다.	적정 수준의 따뜻하고 친밀한 일대일 관계를 선호하는 편이다.	따뜻하고 친밀한 일대일 관계가 많은 것을 선호하는 편이다.

### □ 점수의 의미





### 3. 표출행동, 기대행동 : expressed, wanted

#### □ 표출행동, 기대행동 종합

표출행동은 대인관계에서 **행동을 주도하는 것을** 편안하게 느끼는 정도를 나타냅니다.

기대행동은 대인관계에서 **타인이 행동을 주도해주기를** 바라는 정도를 나타냅니다.

행동 \ 점수	0~7 (Low)	8~19 (Medium)	20~27 (High)
<b>expressed behavior</b> (표출행동)	타인과의 관계에서 행동을 주도하지 않는 편이다.	상황에 따라 타인과의 행동을 주도할 때도 있고, 그렇지 않을 때도 있다.	타인과의 관계에서 행동을 주도하는 것을 선호하는 편이다.
<b>wanted behavior</b> (기대행동)	타인이 행동을 주도하는 것을 원하지 않는 편이다.	상황에 따라 타인이 행동을 주도하는 것을 원할 때도 있고, 그렇지 않을 때도 있다.	타인이 행동을 주도해주기를 기대하는 편이다.

#### □ 표출행동과 기대행동의 비교

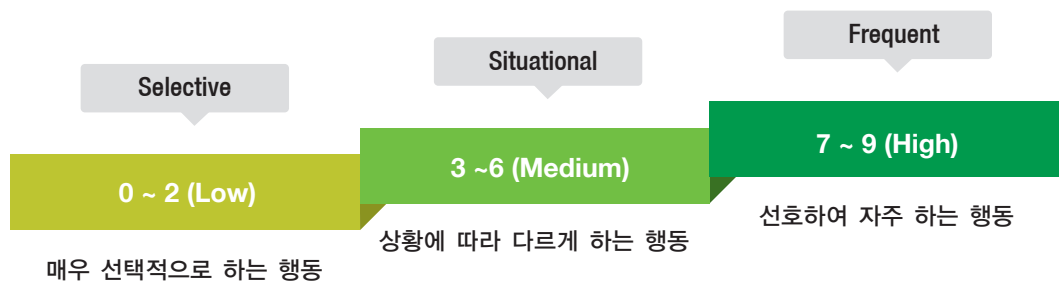
<b>expressed &gt; wanted</b> (표출) (기대)	본인이 먼저 타인관계행동을 주도하는 것을 선호한다. 타인이 자신이 원하지 않는 말이나 행동을 하는 것이 불편하기 때문에 애초에 사람들과의 관계에서 거리를 두는 편이다.
<b>expressed = wanted</b> (표출) (기대)	타인이 어떠한 방식으로 본인의 행동에 반응할 것인지를 먼저 확실하게 파악한 이후에야, 자신의 행동을 표현하는 편이다.
<b>expressed &lt; wanted</b> (표출) (기대)	본인보다 타인이 먼저 주도해주기를 바라는 편이어서, 본인이 행동하기 전에 타인이 행동하기를 기다리는 편이다.



### 4. 6개 개별 욕구

6개 개별 욕구	당신의 점수 및 범위		
<b>expressed Inclusion (eI)</b> 집단에 참여하고 소속되고자 노력하며, 자신이 하는 활동에 다른 사람들을 참여시키는 정도	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Low	Mid	High
<b>wanted Inclusion (wI)</b> 다른 사람들이 하는 활동이나 그룹에 자신을 참여시켜주기를 원하는 정도	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Low	Mid	High
<b>expressed Control (eC)</b> 사람들을 조직하고 지시하며, 상황을 통제하고 영향력을 발휘하려는 정도	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Low	Mid	High
<b>wanted Control (wC)</b> 명확한 지침이 규정된 상황에서 일하는 것을 편안하게 느끼는 정도	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Low	Mid	High
<b>expressed Affection (eA)</b> 사람들에게 친밀하게 대하고, 개인적으로 가까워지기 위해 노력하는 정도	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Low	Mid	High
<b>wanted Affection (wA)</b> 다른 사람들이 자신에게 개인적인 친근함을 표현하고, 따뜻하게 대해주기를 원하는 정도	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Low	Mid	High

#### □ 점수의 의미







## 5. 욕구별 표출 및 기대 점수조합 : Inclusion (소속)

각각의 욕구에서 표출행동과 기대행동 사이의 상호작용에 따라 개인의 대인관계 행동의 특성이 나타나며 이는 개인이 욕구를 충족하는 방식입니다.

### 표출 Low (0~2) | 기대 Low (0~2)

#### 일반적 성향

큰 집단보다는 친숙한 사람들이 있는 소규모 집단의 모임을 선호한다. 소수의 소중하고 친숙하고 편안한 관계를 즐기며, 낯가림이 심하고 독립적인 사람이라는 인상을 준다.

#### 더 나은 생활을 위한 TIP

- 대인관계로 인해 지치지 않도록 직장에서의 관계나 개인적인 관계를 적절하게 제한하기
- 혼자만의 시간을 통해 충전하는 시간 갖기

#### 어려움을 느낄 수 있는 부분

- 당신의 사생활을 중시하는 태도는 타인에게 관심이 없거나 심지어 거만하다고 오해받을 수 있다.
- 사업상 유용한 관계를 맺거나 새로운 기술을 익히는 것과 같은, 집단에서 배우고 기여할 기회를 놓칠 수 있다.

### 표출 Low (0~2) | 기대 Mid (3~6)

#### 일반적 성향

집단의 일원으로 소속되고 인정받는 것을 원하는 편이지만 참여하고자 하는 행동을 드러내지 않기 때문에 주위 사람들은 당신이 참여하는 데에 별 관심이 없다고 생각할 수 있다.

#### 더 나은 생활을 위한 TIP

- 공통의 관심사를 가진 사적 모임 또는 집단에 자발적으로 참여하기
- 활동을 주도하고 다른 사람들에게 쉽게 다가가는 사람들과 어울리기

#### 어려움을 느낄 수 있는 부분

- 당신은 독립적이고, 내성적이라는 인상을 줄 수 있으며 사람들과 함께하는 데에 별로 관심이 없다고 생각할 수 있다.
- 어떤 이유로 가입을 거절당했다는 것과 같은 거절 받는 느낌을 극복하기 힘들어한다.

### 표출 Low (0~2) | 기대 High (7~9)

#### 일반적 성향

집단 활동에 매우 참여하고 싶어하지만 사람들이 먼저 불러주기를 기다리는 경향이 있다. 그러나 주위 사람들은 당신이 독립적이고 집단활동에 참여하는 데에 별로 관심이 없다고 생각할 수 있다.

#### 더 나은 생활을 위한 TIP

- 사람들을 환영하고 활동을 독려하는 모임에 참여하기
- 의사소통방법이나 대인관계기술에 대한 도서나 강의를 통해 기술향상 시키기

#### 어려움을 느낄 수 있는 부분

- 사람들과의 모임에 참여하지 않음으로 인정과 수용을 받을 기회를 놓칠 수 있다.
- 자신의 성과가 저절로 알려지기를 바라기 때문에 제대로 인정받지 못할 수 있다.



## 5. 욕구별 표출 및 기대 점수조합 : Inclusion (소속)

### 표출 Mid (3~6) | 기대 Low (0~2)

#### 일반적 성향

자신의 활동에 사람들을 참여시키려는 경향이 있어 주위 사람들은 당신이 사생활에 대해 매우 강한 욕구가 있다는 것을 알기 힘들 수 있다.

#### 더 나은 생활을 위한 TIP

- 참여하고 싶지 않은 초대는 부드럽게 거절하기
- 소중한 사람들과 소원해지지 않기 위해 그들을 위한 시간을 따로 남겨두기

#### 어려움을 느낄 수 있는 부분

- 사람들을 당신의 활동에 부르면서도 정작 당신은 사람들의 부름에 응하지 않는 이중적인 메시지를 전달하고 있을 가능성이 있다.
- 사람들은 당신이 관계를 맺는 것에 대해 가식적이거나 변덕스럽다고 생각할 수 있다.

### 표출 Mid (3~6) | 기대 Mid (3~6)

#### 일반적 성향

사람들과 함께 하는 것과 혼자 있는 것 모두를 즐기는 경향이 있다. 사람들과 상호작용하고자 하는 욕구는 집단에 따라 차이를 보일 수 있다.

#### 더 나은 생활을 위한 TIP

- 사람들과 함께 하는 시간과 혼자만의 시간 사이의 균형 유지하기
- 사람들과 어울리는 시간과 개인적인 시간이 모두 필요함을 주변 사람에게 알리기

#### 어려움을 느낄 수 있는 부분

- 약속도 많고 만날 사람도 많아서 그 중 선택하기가 어려울 수 있다.
- 유연한 사교성을 오해하는 사람이 있을 수 있다.

### 표출 Mid (3~6) | 기대 High (7~9)

#### 일반적 성향

집단 활동을 매우 선호하고, 겉보기보다 더 사람들과 함께 하기를 원한다. 따라서 다른 사람들이 자신을 원한다는 것을 좋아할 수 있다.

#### 더 나은 생활을 위한 TIP

- 모임에 참여하도록 격려해주는 사람들과 어울리기
- 자신을 드러내고 탁월함을 보일 수 있는 리더의 역할을 경험해보기

#### 어려움을 느낄 수 있는 부분

- 당신은 의무감 때문에 집단의 모임과 활동에 과도하게 몰입하게 된다.
- 다른 사람들은 소속과 참여에 대해 그리 중요하게 생각하지 않는다는 것을 이해하기 어려울 수 있다.



## 5. 욕구별 표출 및 기대 점수조합 : Inclusion (소속)

표출 High (7~9) | 기대 Low (0~2)

### 일반적 성향

매우 외향적이고 사람들과 쉽게 친해지지만 사생활에 대한 강한 욕구가 숨어있다. 가볍게 아는 사람들은 많지만 소수의 친밀한 사람들과 함께하는 것을 더 즐긴다.

### 더 나은 생활을 위한 TIP

- 혼자만의 시간이 더 많이 필요하다는 것을 주위 사람들에게 부드럽게 알리기
- 너무 많은 모임에 참가해서 지치지 않도록 필요할 때는 '아니오' 라고 말하기

### 어려움을 느낄 수 있는 부분

- 다른 사람을 기분 상하게 하지 않으면서 사람들의 요구에 응하지 않는 것이 어렵다.
- 집단 활동에서 두드러지게 활약하는 열성이 다른 사람들을 지배하려는 의도로 오해받을 수 있다.

표출 High (7~9) | 기대 Mid (3~6)

### 일반적 성향

뛰어난 사교성을 활용하여 사람들과 쉽게 잘 사귀고 네트워크를 형성하여 사람들의 인정과 관심을 얻는다. 하지만 보기보다 사람들과 함께하고 싶은 욕구가 아주 많지는 않다.

### 더 나은 생활을 위한 TIP

- 사회성을 활용하여 사람들의 인정을 받을 수 있는 리더역할을 경험해보기
- 사람들에게 모임의 초대를 받을 때 신중하게 결정하기

### 어려움을 느낄 수 있는 부분

- 일과 사생활을 효과적으로 분리하는데 어려움을 겪을 수 있다.
- 사교성을 활용할 수 없는 상황에서 이리저리 저러지도 못하는 느낌이 들 수 있다.

표출 High (7~9) | 기대 High (7~9)

### 일반적 성향

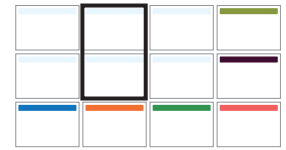
사람들과 함께하는 것을 굉장히 선호하여 관계를 맺고 발전시키는 것에서 즐거움을 느낀다. 사회생활과 집단에서의 만남을 통한 소속감과 정체성을 매우 중요하게 생각한다.

### 더 나은 생활을 위한 TIP

- 다양한 집단 활동에 참여하여 왕성한 대인관계 욕구를 위한 건강한 출구 만들기
- 집단에 대한 소속감을 별로 중요하게 생각하지 않는 사람들을 이해하고 받아들이기

### 어려움을 느낄 수 있는 부분

- 다른 사람을 귀찮게 할 정도로 집단에 몰입할 수 있다.
- 지칠 때까지 사람들과의 활동을 계속하거나 혼자 있는 시간을 즐기지 못할 수 있다.



## 5. 욕구별 표출 및 기대 점수조합 : Control (통제)

각각의 욕구에서 표출행동과 기대행동 사이의 상호작용에 따라 개인의 대인관계 행동의 특성이 나타나며 이는 개인이 욕구를 충족하는 방식입니다.

**표출 Low (0~2) | 기대 Low (0~2)**

### 일반적 성향

책임을 지거나 사람들을 이끄는 것을 원하지 않고, 타인에게 지시받는 것도 원하지 않는다. 주위 사람들은 당신이 매우 독립적이거나 심지어 반항적인 사람이라고 생각할 수 있다.

### 더 나은 생활을 위한 TIP

- 책임의 범위가 명확하게 구분되어지고 각자 독립적인 방식으로 일할 수 있는 업무환경 찾기
- 독서, 학습, 활동, 교육, 세미나 등을 통해 자신에게 적합한 리더십을 개발하기

### 어려움을 느낄 수 있는 부분

- 타인을 이끌거나 상사의 리더십을 받아들여야 한다는 것을 인정하기 어려울 수 있다.
- 독립성과 자유에 대한 강한 욕구는 당신의 능력에 대한 의심을 대처하는 방법일 수 있다.

**표출 Low (0~2) | 기대 Mid (3~6)**

### 일반적 성향

책임을 지거나 영향력을 행사하는 것을 불편해 하는 편이다. 관계자에게 조언을 구하고, 주변 사람들의 확인을 받는 등 책임을 분담하는 것을 선호한다.

### 더 나은 생활을 위한 TIP

- 감당하기 어려운 책임을 요구할 때, 동료와 상사, 주위 사람들에게 조언 구하기
- 혼자서 결정을 내리는 것에 자신감을 키울 수 있도록 해당 분야에서 다양한 경험 쌓기

### 어려움을 느낄 수 있는 부분

- 팀원들에게 직접적인 명령을 하면서 일하는데 어려움이 있을 수 있다.
- 실패에 대한 두려움으로 성장할 수 있는 기회를 놓칠 수 있다.

**표출 Low (0~2) | 기대 High (7~9)**

### 일반적 성향

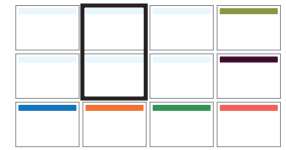
책임을 지거나 영향력을 미치고 사람들을 이끄는 것에 별로 관심이 없다. 진행 상황, 요구되는 업무에 대해 명확히 제시되는 환경을 편안하게 느낀다.

### 더 나은 생활을 위한 TIP

- 수행해야 할 업무에 대해 충분한 설명을 듣고 훈련하기
- 만족스러운 삶을 위해 즐거운 활동을 할 시간이 필요하다고 주위 사람들에게 알리기

### 어려움을 느낄 수 있는 부분

- 지시할 권한을 타인에게 주려하기 때문에 타인에게 이용당할 수 있다.
- 당신이 진정 능력이 있고 효율적인지에 대한 내면의 걱정이 있다.



## 5. 욕구별 표출 및 기대 점수조합 : Control (통제)

### 표출 Mid (3~6) | 기대 Low (0~2)

#### 일반적 성향

책임을 지고 사람들을 이끄는 것을 매우 원하지는 않지만, 어느 정도 사람들에게 영향력을 미치거나 성취를 이루고 싶어한다. 사람들로부터는 최소한의 지시만 받고 싶어한다.

#### 더 나은 생활을 위한 TIP

- 리더십을 발휘하기 위해 책임과 보상을 분담할 수 있는 팀 업무를 이끌기
- 사람들을 통솔하는 시간과 타인에게 지시 받는 것 사이의 균형 맞추기

#### 어려움을 느낄 수 있는 부분

- 책임이 너무 많거나 너무 적은 것 사이에서 균형을 맞추는데 어려움을 겪을 수 있다.
- 당신 인생에 있어 중요한 문제에 대해 타인과 의논하는 것을 등한시 할 수 있다.

### 표출 Mid (3~6) | 기대 Mid (3~6)

#### 일반적 성향

너무 지배적이지도 않으며 타인에게 영향을 많이 받지도 않고 중립을 지킨다. 의사결정 전에 사람들의 의견을 파악하는 것을 중요하게 생각하며 책임을 분담하는 것을 선호한다.

#### 더 나은 생활을 위한 TIP

- 의견을 자유롭게 제시할 수 있는 유연한 조직에서 일하기
- 필요할 때 멘토나 동료에게 조언 구하기

#### 어려움을 느낄 수 있는 부분

- 타인과 의논하거나 책임을 공유하는 것이 불가능할 경우, 혼자 해결하기 힘들 수 있다.
- 사람들이 당신에게 동의하지 않거나 당신이 내린 결정을 비판하면 타인들이 당신을 점령하려 한다고 느낄 수 있다.

### 표출 Mid (3~6) | 기대 High (7~9)

#### 일반적 성향

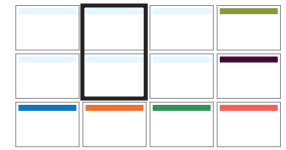
주로 사람들을 이끄는 것을 즐기는 편이다. 하지만 때로 책임에서 벗어나기를 원하고, 책임을 분담하기를 원한다.

#### 더 나은 생활을 위한 TIP

- 혼자 책임을 감당하기 어려운 업무일 경우에는 책임 분담하기
- 책임으로 인한 스트레스를 해소할 수 있는 여가시간 갖기

#### 어려움을 느낄 수 있는 부분

- 자신에게나 타인에게나 당신이 편하게 느끼는 책임감의 수준이 명확하지 않다.
- 리더십을 성장시킬 수 있는 기회를 놓칠 수도 있다.



## 5. 욕구별 표출 및 기대 점수조합 : Control (통제)

### 표출 High (7~9) | 기대 Low (0~2)

#### 일반적 성향

사람들을 이끌고 책임 맡는 것을 매우 선호하나 사람들로부터 지시받는 것을 꺼린다. 유능함을 인정받고 싶어하기 때문에, 목표를 높게 설정하는 경향이 있다.

#### 더 나은 생활을 위한 TIP

- 유능함과 영향력을 충분히 발휘할 수 있는 업무환경에서 일하기
- 통솔욕구가 강한 다른 사람들과 함께 일하는 경우 토론과 협상을 통해 책임을 분담하기

#### 어려움을 느낄 수 있는 부분

- 일을 너무 많이 떠맡는다.
- 다른 사람의 의견을 듣거나 묻기보다 그들의 생각을 알고 있다고 생각하여 의도치 않게 사람들을 화나게 할 수 있다.

### 표출 High (7~9) | 기대 Mid (3~6)

#### 일반적 성향

사람들을 이끌고 책임을 지는 것을 매우 선호하나 사람들에게 지시받는 것은 내키지 않을 때도 있다. 책임 맡는 것을 매우 원하면서도 동시에 개인적인 즐거움을 추구하기도 한다.

#### 더 나은 생활을 위한 TIP

- 권한과 영향력이 주어지고 유능함을 드러낼 수 있는 프로젝트에 참여하기
- 본인이 책임 맡기를 원하는지 아니면 타인이 책임을 맡아주는 것을 원하는지 분명히 알리기

#### 어려움을 느낄 수 있는 부분

- 새로이 책임을 맡을 일이 흥미있어 보이거나 도전할만한 일로 보이면 비록 그 일에 대한 능력, 시간 등을 확신하지 못해도 쉽게 거절하지 못한다.
- 효과적으로 위임하는 일이 어려울 수 있다.

### 표출 High (7~9) | 기대 High (7~9)

#### 일반적 성향

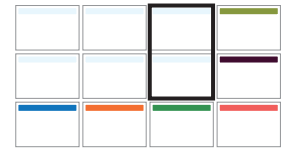
주로 사람들을 이끄는 것을 즐기는 편이지만 책임에서 벗어나기를 원하기 때문에 이 두 가지 욕구를 충족시키기 힘들 수 있다.

#### 더 나은 생활을 위한 TIP

- 체계적인 방법과 절차에 따라 리더십을 발휘할 수 있는 업무환경에서 일하기
- 효율적으로 일할 수 있는 스케줄을 구성하여 따르고, 주말에는 휴식시간 갖기

#### 어려움을 느낄 수 있는 부분

- 책임을 충분히 발휘하는 시간과 휴식시간을 주기적으로 갖는 것이 어려울 수 있다.
- 상황의 흐름에 따르는 것이 나올 때에도 모든 상황을 구조화하려 할 수 있다.



## 5. 욕구별 표출 및 기대 점수조합 : Affection (정서)

각각의 욕구에서 표출행동과 기대행동 사이의 상호작용에 따라 개인의 대인관계 행동의 특성이 나타나며 이는 개인이 욕구를 충족하는 방식입니다.

**표출 Low (0~2) | 기대 Low (0~2)**

### 일반적 성향

대인관계에서 매우 선택적으로 자기를 개방하고 사람들과 거리를 두는 편이다. 타인에 대해 먼저 잘 알고 믿음이 형성된 후에야 개인적인 관계를 맺을 수 있다.

### 더 나은 생활을 위한 TIP

- 사람들이 진심으로 칭찬해 주거나 격려해 줄 때, 고마움을 표현하기
- 사람들과 좀 더 친해지기 원한다면, 먼저 미소를 짓거나 가벼운 인사하기

### 어려움을 느낄 수 있는 부분

- 사람들은 당신이 냉정하고 다가가기 어려운 사람으로 생각할 수 있다.
- 매우 업무 중심적이어서 문제를 분석하고 해결책을 찾을 때 사람에 대한 요소를 고려하지 않을 수 있다.

**표출 Low (0~2) | 기대 Mid (3~6)**

### 일반적 성향

사람들에게 친밀함을 먼저 표현하거나 다가가지는 않는 편이다. 하지만 소수의 오래된 친구들 이외에도 조금 더 많은 사람들과 친밀한 관계를 맺기 원하는 편이다.

### 더 나은 생활을 위한 TIP

- 눈맞춤, 미소, 인사 등 사람들에게 친밀한 행동을 먼저 표현하기
- 친밀한 행동(위로, 격려)을 과도하게 요구하지 않는 사람들과 어울리기

### 어려움을 느낄 수 있는 부분

- 당신이 타인의 격려, 염려, 배려가 별로 필요하지 않은 것처럼 행동하여 사람들이 당신에게 그러한 지지를 해주지 않을 수도 있다.
- 당신이 타인에게 지지를 바라고 있다고 먼저 말하는 것이 어려울 수 있다.

**표출 Low (0~2) | 기대 High (7~9)**

### 일반적 성향

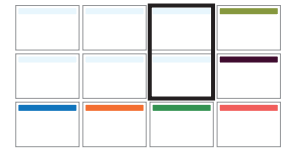
본인이 먼저 친밀함을 표현하는 일은 드물지만, 사람들이 당신에게 관심을 표현해주기를 매우 원하는 편이다. 사람들은 당신이 내성적이고 이성적인 사람이라고 생각할 수 있다.

### 더 나은 생활을 위한 TIP

- 격려하고 지지하는 사람들과 함께 일하고 사교적인 사람들과 어울리기
- 사람들의 개인적인 일에 관심을 가지고 물어보기 (예, 업무 진행상황, 취미활동 등)

### 어려움을 느낄 수 있는 부분

- 다른 사람이 먼저 다가오기를 계속 기다리다가 관계를 맺을 기회를 놓쳐버릴 수 있다.
- 타인은 당신이 거리가 느껴지고, 냉정하고, 다가가기 어려운 사람으로 여길 수 있다.



## 5. 욕구별 표출 및 기대 점수조합 : Affection (정서)

표출 Mid (3~6) | 기대 Low (0~2)

### 일반적 성향

사람들에게 친밀함을 표현하지만, 사람들이 당신에게 친밀함과 개인적인 관심을 표현해주기를 원하지 않는다. 대부분 대인관계에서 우호적이지만, 소수의 사람들과 개인적인 관계를 맺는다.

### 더 나은 생활을 위한 TIP

- 소중한 사람들을 위한 위안과 공감과 같은 정서적 에너지를 남겨두기
- 사람들이 따뜻한 관심을 표현할 때 진심으로 받아들이기

### 어려움을 느낄 수 있는 부분

- 사람들의 마음을 상하게 하지 않으면서 타인의 감정적인 요구에 선을 긋기가 어렵다.
- 당신이 개인적인 온정을 보이는 것은 사람들이 실제로 당신이 원하는 것보다 더 가까워지기를 원한다고 오해하게 할 수 있다.

표출 Mid (3~6) | 기대 Mid (3~6)

### 일반적 성향

사람들에게 친밀함과 관심을 표현하고, 사람들도 그만큼 당신에게 친밀함과 관심을 표현해주기를 원한다. 당신은 사람들에게 따뜻하고 다가가기 쉬운 사람이며, 지지적인 사람이다.

### 더 나은 생활을 위한 TIP

- 감정을 교류할 수 있는 친구들과의 정기적인 만남을 갖기
- 사람들 간에 갈등이 발생할 경우 당신의 대인관계기술을 활용하여 해결하기

### 어려움을 느낄 수 있는 부분

- 상대방이 당신보다 덜 개방적일 경우에는 당신을 그리 달갑지 않게 여길 수 있다.
- 보다 친한 관계와 그냥 아는 사이 간의 균형을 맞추기가 힘들 수 있다.

표출 Mid (3~6) | 기대 High (7~9)

### 일반적 성향

사람들에게 친밀함과 관심을 표현하고 또한 사람들도 당신에게 많은 친밀함과 관심을 표현해주기를 원한다. 누군가와 친해진 이후에도, 관심을 받고 중요한 사람이라고 인식되기를 원한다.

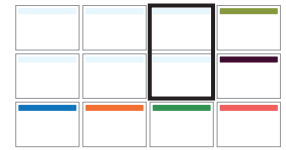
### 더 나은 생활을 위한 TIP

- 사람들과 친밀하게 지내는 타고난 성향을 잘 활용할 수 있는 직업, 업무환경 등을 찾기
- 사람들에게서 원하는 만큼의 친밀함을 받기 어렵다는 것을 인식하기

### 어려움을 느낄 수 있는 부분

- 관계에서 다른 사람에게 끌려다니지 않고 당신의 욕구를 명확히 하는 것이 어려울 수 있다.
- 가까운 관계가 흔들리는 것을 직면하는 것이 어려울 수 있다.





## 5. 욕구별 표출 및 기대 점수조합 : Affection (정서)

표출 High (7~9) | 기대 Low (0~2)

### 일반적 성향

사람들에게 친절하게 대하고 대부분의 대인관계에서 따뜻함과 애정, 친밀함을 표현하지만, 대부분 단순한 친구관계로만 생각하기도 한다. 사람들이 개인적인 이야기를 많이 하지 않아도 자신의 개인사를 잘 얘기하는 편이다.

### 더 나은 생활을 위한 TIP

- 대인관계를 쉽게 맺는 능력은 인정받지만 오랫동안 그 관계를 유지하지 않아도 되는 업무환경에서 일하기
- 친한 친구들과 동료들의 감정에 귀 기울이는 능력 개발하기

### 어려움을 느낄 수 있는 부분

- 타인은 당신이 온정을 베푸는 것이 진심이 아니라고 생각할 수도 있다.
- 깊고 의리 있는 장기간의 관계를 맺으면 상처 받을 수 있다는 두려움 때문에 밀접한 관계를 회피하려는 것일 수 있다.

표출 High (7~9) | 기대 Mid (3~6)

### 일반적 성향

사람들은 당신이 매우 호의적이고, 협조적이고, 마음이 열려있고, 쉽게 신뢰할 수 있는 사람이라고 생각한다. 하지만 사람들은 당신이 보기보다 거리를 둔다는 점을 잘 모를 수 있다.

### 더 나은 생활을 위한 TIP

- 대인관계를 빨리 맺는 능력을 인정받는 업무환경에서 일하기
- 온정과 친밀함의 정도를 사람들에게 적당히 조절하여 표현하기

### 어려움을 느낄 수 있는 부분

- 당신이 쉽게 개방적이고 온정적인 모습을 보이기 때문에 사람들은 당신이 원하는 것보다 많이 당신에게 도움을 청할 수 있다.
- 다른 사람의 마음을 상하게 하지 않으면서 혼자만의 생각할 시간을 갖는 것이 힘들 수 있다.

표출 High (7~9) | 기대 High (7~9)

### 일반적 성향

사람들에게 관심을 많이 표현하고, 사람들도 당신에게 그렇게 해주기를 원한다. 사람들과 가까워지려는 욕구가 매우 강해서 어느 정도의 친밀한 관계로는 충족되기 어려울 수 있다.

### 더 나은 생활을 위한 TIP

- 따뜻하고 친근한 가족 같은 분위기의 업무환경에서 일하기
- 필요한 경우에는 이성적이고 객관적인 태도를 갖기

### 어려움을 느낄 수 있는 부분

- 사람들은 당신이 쉽게 자기개방을 하고, 친근함에 대한 욕구가 지나치다고 생각할 수 있다.
- 중요한 관계에서 당신이 주고받고자 하는 친근함이 받아들여지지 않을 때 실망할 수 있다.



## 6. 조직에서 나의 역할

집단 안에서 사람들이 수행하는 역할은 다양합니다. 이러한 수많은 역할 중에 개인이 수행하는 역할은 개인의 대인관계욕구와 조직 구성원들의 욕구에 따라 다르게 나타납니다.

본인의 **FIRO-B** 점수가 **7~9점 High level**일 경우, 집단 내에서 다음과 같은 역할을 수행할 가능성이 높으며, **3~6점 Medium level**일 경우, 상황에 따라 다음과 같은 역할을 수행할 수도 있습니다.

<p><b>eI</b></p>	<p><b>Clarifier</b></p> <p>명확한 이슈나 해결책을 제시하고 논의된 바를 요약하며 새로운 구성원을 집단에 소개한다. 팀원들이 최신의 정보를 알도록 돕고, 실제 사실에 바탕을 둔 정보와 데이터를 집단에 제공한다.</p>
<p><b>wI</b></p>	<p><b>Tension-Reducer</b></p> <p>적절한 순간에 농담이나 익살스러운 행동을 해서 분위기를 전환시킨다. 긴장된 순간에 집단을 다른 방향으로 향하도록 하며, 집단 내 공통적인 관심사를 만든다.</p>
<p><b>eC</b></p>	<p><b>Director</b></p> <p>행동을 취하고 결정을 내리도록 압력을 가한다. 회의에서 다른 사람의 말을 가로채거나 발언 기회를 독차지할 수도 있다. 무엇이든 해낼 수 있다고 지나치게 긍정적인 관점으로 자기 자신을 바라본다.</p>
<p><b>wC</b></p>	<p><b>Questioner</b></p> <p>일을 시작하기 전에 항상 그에 대한 구체적인 설명을 요구하고, 매사에 명확함을 추구한다. 팀과 구성원들 사이의 건설적인 비판자 역할을 하며, 종결과 결정을 미루기 위한 방편으로 질문을 사용하는 경향도 있다.</p>
<p><b>eA</b></p>	<p><b>Encourager</b></p> <p>다른 사람의 위신을 세워주고, 친절하며, 수용적이고, 따뜻하고, 사교적이다. 때때로 좋은 관계를 유지하기 위하여 진실을 은폐할 수도 있다.</p>
<p><b>wA</b></p>	<p><b>Listener</b></p> <p>말없이 참여하는 사람이다. 적극적으로 표현하지는 않지만 집단의 목표에 관여하며 흥미를 갖고 있다. 잘 이해하고 있다는 뜻을 얼굴표정과 몸동작을 통하여 보여준다.</p>