

LCSI(Lim's Character Style Inventory)

성격검사 개발

임 승 환[†]

T&C 심리교육컨설팅

한 중 철

연세대학교 심리학과

한국적으로 타당한 LCSI(Lim's Character Style Inventory) 성격검사를 개발하기 위하여 심리척도 제작 원리에 따라 일련의 연구를 수행하였다. 104문항의 예비검사를 제작하여 성인남녀 6,121명을 대상으로 조사하였다. 문항들의 평정자료를 토대로 문항분석과 4번의 탐색적 요인분석을 거쳐 최종 79 문항을 선별하였다. 제작된 79문항 5요인 모형은 확인적 요인분석 결과 타당한 모형임이 입증되었다. 이밖에도 대인관계 중심의 4-유형과 5요인간의 관계를 사후검증하였다. 도전성은 외향적 사교형을, 사교성은 외향적 감정형을, 수용성은 내향적 감정형을, 신중성은 내향적 사교형을 대표하는 특성이었다. 그리고 대인민감성은 특정유형과 무관하였다. 최종적으로 개발된 LCSI 성격검사 하위척도별로 문항 수와 내적 일치도는 도전성; 19문항(Cronbach- α : .829), 사교성; 22문항(Cronbach- α : .919), 수용성; 14문항(Cronbach- α : .836), 신중성; 19문항(Cronbach- α : .907), 대인민감성; 10문항(Cronbach- α : .710)이었다. 이 중 수용성의 5문항은 도전성과 역방향으로 요인부하가 이루어져 두 척도에 배치함으로써 실제 문항 수는 84문항이다.

주요어 : 도전성, 사교성, 수용성, 신중성, 대인민감성

임승환은 T&C 심리교육컨설팅 대표로, 한중철은 연세대학교 심리학과에서 근무하고 있음.

[†] 교신저자 : 임 승 환, (135-270) 서울시 강남구 도곡동 467-24번지, 우성캐릭터199오피스텔 2707호,
전화 : 02-571-6226 E-mail : tnc@hellotype.com 홈페이지 : www.hellotype.com

심리학의 연구와 응용에서 심리검사의 활용은 매우 중요하다. 상담심리학에서는 내담자의 중요한 의사결정을 돕고, 심리치료에 관한 유용한 정보를 끌어내기 위해서 다양한 심리검사를 활용한다. 그 중 성격검사는 비정상인의 치료적 목적을 위해서 뿐만 아니라 정상인들의 대인관계 능력 향상과 경력개발을 위한 교육적 목적에도 흔히 사용되고 있다. 본 연구는 최근의 상담심리학에서 강조하는 정상인 중심의 심리 교육적 접근과 성격적 개인차의 진단을 가능케 하는 이중기능의 성격검사를 개발하고 이 척도의 신뢰도와 타당도를 검증하였다.

최근의 상담심리학적 필요에 맞는 성격검사가 갖추어야 요소를 찾아내기 위해 90년대 이후 국내에서 널리 활용되고 있는 유형론적 검사와 특성론적 검사들을 살펴보았다. 그 중 대표적인 두 검사를 선별하여 특징을 살펴보았다.

첫째, 마이어스-브릭스 성격유형검사(Myers-Briggs Type Indicator)는 미국에서 1975년에 개발되었고, 김정택, 심혜숙(1990)에 의해 표준화되어 국내에서 정상인을 위한 다양한 심리교육 장면에서 10여년 동안 사용되어왔다. 이 검사는 Jung의 심리유형론에 근거한 이론 체계와 측정도구를 제공하고 있기 때문에 개인 중심의 상담심리학이 접근하기 어려웠던 집단적 심리교육 장면에서 활용될 수 있는 장점이 있다. 그 동안 국내의 심리검사 활용이 임상적 진단과 해석에 치중하였던데 비해 MBTI사용은 정상인을 위한 체험적 심리교육 분야에 집중되어 왔고, 그 결과 학교 및 조직을 비롯한 다양한 현장에서 그 동안 심리학이 소홀히 하였던 정상인들의 성장욕구를 충족시키는 성과를 거두고 있다.

그러나 MBTI의 16가지 성격유형에 대한 해설 내용은 미국에서 출판된 유형 설명서를 번안한 것이기 때문에 한국인의 사회문화적 특성을 고려

한 타당한 설명 내용을 제공하는데 한계를 갖고 있다. 그리고, 측정도구으로써의 MBTI는 측정방법에서 좀처럼 사용하지 않는 2분 척도를 사용함으로써 정상분포 곡선에 의한 추리통계를 적용하기가 어렵다.

요약하면 MBTI는 심리교육 측면에서는 유리한 도구이지만 개인성격에 대한 객관적 평가에 사용하기에는 한계를 지니는 성격검사라고 볼 수 있다(Quenk, 1993).

둘째, 1980년대 이후 성격이론가들이 대체로 동의하는 성격의 5요인 이론에 기반을 둔 대표적인 특성론적 검사로서 90년대 후반들어 학교와 기업장면에서 주목을 받고 있는 검사인 NEO 인성검사(The Revised NEO-Personality Inventory)는 성격의 5요인 이론에 기초하여 Costa와 McCrae (1992b)가 개발한 성격검사로서 민병모, 이경임, 정재창 (1997)이 표준화하여 사용하고 있다. 이 검사는 Allport(1937)의 특성론적 전통에 따라 성격의 개인차를 자연언어를 통해 분석하는 요인분석기법(Cattell, 1943, 1947, 1948)의 발전에 따라 개발되었다. NEO 인성검사는 개인의 성격특성을 5개 요인구조와 그 하위요인들에 의하여 포괄적으로 설명해 주며 개인들간의 성격차이를 구분해 준다. 특히 건강한 사람의 성격기술 뿐 아니라 심리적 어려움을 겪고 있는 사람들의 진단에 관한 정보까지도 제공해 줌으로써 적용대상과 활용 영역에 제한을 받지 않는 특징이 있다.

NEO 인성검사는 인간성격의 정상성(Normality)과 이상성(Abnormality)을 고루 측정할 수 있는 균형잡힌 측정도구로서의 장점이 있다. 그러나 도출된 5요인들 중 일부 요인들에 대해서는 그 성격규정에 대한 합의가 충분히 이루어지지 않는 문제점이 있다(John, 1990). 또한 NEO 인성검사는 MBTI와 비교할 때 Jung의 유형론과 같은 경험적인 이론의 뒷받침이 약하기 때문에 심리교육과

연계할 수 있는 교육적 도구로서는 제한점이 있다.

결론적으로 정상인을 중심으로 한 다양한 심리학적 요구와 향후 상담심리학의 발전방향을 고려한다면, 새로이 개발하여야 할 성격검사는 MBTI와 같이 심리교육의 이론체계를 제공할 수 있으면서, NEO 인성검사처럼 정상인의 성격적 개인차를 진단할 수 있는 기능을 갖춘 다기능적 측정 도구여야 한다.

본 연구에서는 5가지 구인(도전성, 사교성, 수용성, 신중성, 대인민감성)을 반영하는 성격검사를 개발하기 위한 연구를 실시하였다. 그림 1과

표 1에는 척도개발의 근거가 되는 연구모형과 각 구인에 대한 구체적 정의가 제시되어 있다.

도전성은 외향적 사고형(ET)을, 사교성은 외향적 감정형(EF)을, 수용성은 내향적 감정형(IF)을, 신중성은 내향적 사고형(IT)을 대표한다. 마지막으로 대인민감성은 건강한 4-유형의 영역에 포함되지 않는 문제특성들을 대표한다.

본 연구에서 설정한 LCSI 성격검사 구인의 개별 차원에 대한 정의는 표 1과 같다.

본 연구에서는 예비검사 104문항의 평정자료를 토대로 검사개발 과정을 밟았다. 4차례의 탐색적 요인분석에 따라 최종 문항을 결정하고 이어서

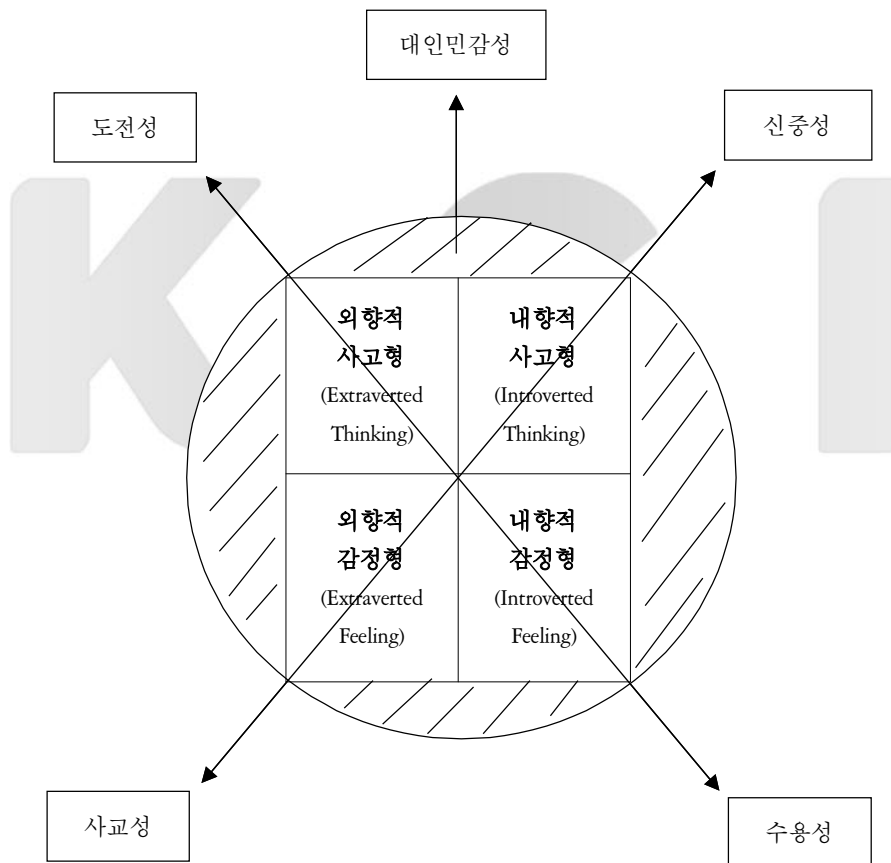


그림 1. 2차원 조합에 의한 4-유형과 LCSI 성격검사의 구인간의 관계

표 1. LCSJ 성격검사 구인의 정의

구인	개념적 정의		조작적 정의
도전성	목적달성에 대한 자신감과 역경에 대해 굽히지 않고 맞서는 강인한 속성을 측정하는 차원	고	<ul style="list-style-type: none"> · 객관적인 비판을 잘한다. · 냉철한 판단력을 지녔다. · 승부욕이 강하다.
		저	<ul style="list-style-type: none"> · 남을 비판하거나 거절하는 것이 어렵다. · 문제가 생길 때 사람들에게 따지기가 어렵다. · 자기 주장을 하기가 어렵다.
사교성	다양한 사람들과 인간관계를 잘 맺고 우호적인 분위기를 만들어가는 친교적 속성을 측정하는 차원	고	<ul style="list-style-type: none"> · 사람들과 함께 모이면 분위기를 만들어 가는데 적극적이다. · 다양한 사람들과 폭 넓은 우정을 맺는다. · 환경의 변화에 적응을 잘하고 새로운 변화를 추구한다.
		저	<ul style="list-style-type: none"> · 사람 사귀기가 쉽지 않고 시간이 걸린다. · 여러 사람이 모인 집단에 같이 어울리기가 어렵다. · 말이 없고 조용하다.
수용성	타인을 이해하고 가까운 사람들에게 협조적으로 배려하려는 속성을 측정하는 차원	고	<ul style="list-style-type: none"> · 온순하고 부드럽다. · 남을 수용하고 이해한다. · 상대방의 의견을 주로 듣는다.
		저	<ul style="list-style-type: none"> · 공격적 성향이 강하다. · 무엇이든 직선적으로 표현한다. · 목소리가 크고 과격하다.
신중성	원칙과 목표에 대해 집중하고 체계적 사고를 통해 분석하는 치밀한 속성을 측정하는 차원	고	<ul style="list-style-type: none"> · 지속적인 끈기를 발휘한다. · 자신을 잘 다스린다. · 철저한 준비와 계획을 세운 후에 일에 착수한다.
		저	<ul style="list-style-type: none"> · 끈기가 부족해서 끝마무리를 잘 하지 못한다. · 계획성이나 신중함이 부족해서 실수를 잘 한다. · 집중력이 부족하고 주의가 산만하다.
대인민감성	성격의 안정성을 깨트릴 수 있는 긴장과 스트레스의 수준을 측정하는 차원	고	<ul style="list-style-type: none"> · 다른 사람들이 좋아하고 인정해 주기를 지나치게 원한다. · 그럴만한 상황이 아닌 때에도 경쟁심을 느낀다. · 다른 사람들에 대해 질투가 많다.
		저	<ul style="list-style-type: none"> · 일반적으로 행동규범을 잘 지킨다. · 화가 나도 잘 참는다. · 좀처럼 흥분하는 일이 없다.

확인적 요인분석을 실시하였으며 최종적으로는 4 연관성이 있는지 사후검증을 하였다. 가지 성격유형과 LCSJ 성격검사의 척도가 어떤

방 법

대상

예비검사(104문항) 실시

1999년 6월부터 2002년 1월까지 약 2년 8개월에 걸쳐 성인남녀 6,121명에게 조사를 실시하였다. 이 자료를 근거로 하여 LCS 성격검사를 개발하였다. 전체 조사대상자 중 2,331명은 서울소재 5개 대학(S대학, Y대학, C대학, G대학, D대학)의 학부와 대학원의 심리학 관련 과목 수강생들이었고, 1,020명은 전남, 경남, 경북에 소재하는 5개 대학의 심리학 관련 과목 수강생들이었다. 이들 모두 해당 대학의 심리학과와의 협조를 얻어 선발하였다. 나머지 2,770명은 연구자가 실시한 성격유형 워크샵에 참여한 4개 회사의 직장인(L연수원, S전자, L홈쇼핑, H교육)들이었다. 전체 조사대상자의 인구통계학적 분포는 표 2에 제시되어있다.

LCSI 성격검사의 구인타당도 검증(Turkey-HSD test)

2002년 8월부터 9월에 걸쳐 연구자가 주관하는 성격유형 워크샵에 참여한 417명의 직장인들을 대상으로하여 자료를 수집하였다. 전체 조사대상자 417명은 L연수원에서 대졸 신입사원 교육을 받는 직장인들이었으며 이들의 인구통계학적 분포는 표 3에 제시되어있다.

절차

예비검사(104문항) 실시

160문항 중 요인부하량이 .30이하인 20문항(1요인: 6문항, 2요인: 1문항, 3요인: 2문항, 4요인: 8문항, 5요인: 3문항)을 우선 제거하여 뺀 140문항

표 2. 예비검사 실시 대상자 분포

	빈도	%
성별		
남자	373	89.4
여자	44	10.6
	417	100.0
나이		
20-29세	327	78.4
30-39세	90	21.6
	417	100.0
학력		
대졸	323	77.5
석·박사과정	94	22.5
	417	100.0

표 3. LCS 성격검사의 구인타당도 검증(Turkey-HSD test)의 대상자 분포

	빈도	%
성별		
남자	3,938	64.3
여자	2,183	35.7
	6,121	100.0
나이		
10-19세	479	7.8
20-29세	4,172	68.2
30-39세	885	14.4
40-49세	390	6.4
50-59세	195	3.2
	6,121	100.0
학력		
고졸	110	1.8
대재	2,640	43.1
대졸	2,567	41.9
석·박사과정	804	13.1
	6,121	100.0

을 4인의 전문가(심리학 박사 1인, 심리학 박사과정 2인, 심리학 석사 1인)에게 각 구인의 개념적 정의와 평정 안내문과 함께 주고 해당 문항들의 내용 적합도를 평정토록 하였다. 문항들의 내용 타당도의 검증은 각 문항들이 관련된 구인을 얼마나 잘 나타내 주는지를 “전혀 맞지 않는다(1점)”에서 “매우 잘 맞는다(5점)”까지 5점 척도로 평정하도록 하고, 또한 문장을 수정할 경우 사용 가능하다고 판단한 문항에 대해서는 대안적인 문항을 만들어 주도록 요청하였다.

최종적으로 연구자와 4인의 전문가가 함께 모여 문항을 상세히 검토하고 상의하였다. 그 결과 평정치의 평균점수가 3점 이하의 문항과 내용상 중복되는 문항을 제거하고 일부 문항을 수정하여 총 104문항(도전성: 22문항, 사교성: 22문항, 수용성: 22문항, 신중성: 22문항, 대인민감성: 16문항)으로 예비검사를 구성하고 6,121명에게 실시하였다.

최종문항 선정을 위한 문항분석

일차적으로 104문항의 평균과 표준편차를 검토하여 극단적 평균점수를 보이거나 표준편차가 .7 이하인 문항을 제거한 다음 5요인 구조가 안정되기까지 4차례에 걸친 요인분석을 통해 문항의 적절성과 타당성을 검증하였다. 결과적으로 구인을 가장 잘 반영할 수 있다고 판단되는 79문항을 최종적으로 선정하여 LCSl 성격검사의 문항으로 확정하였다. 세부 문항별 문항-총점상관과 문항 제거시 내적 일치도를 산출하였다. 또한 탐색적 요인분석의 적합도를 검증하였다.

LCSl 성격검사의 하위척도간 상관관계 분석

LCSl 성격검사의 각 하위척도의 독립성 여부와 상호 관계를 알아보기 위해 요인간 상호 상관관계를 분석하였다.

LCSl 성격검사의 신뢰도(Cronbach- α) 검증

하위척도별 내적 일관성 신뢰도 계수(Cronbach- α)와 문항 제거시 내적 일관성 신뢰도 계수를 산출하여 신뢰도 평정지수로 사용하였다.

LCSl 성격검사의 5요인 구조에 대한 확인적 요인분석

확인적 요인분석을 실시하여 5요인구조 모형이 일반화될 수 있는 모형인지 검증하였다.

LCSl 성격검사의 구인타당도(Turkey-HSD test) 검증

LCSl 성격검사의 5가지 구인은 4-유형(ET, EF, IF, IT)의 워크샷 자료를 근거로하여 귀납적 추론 방식으로 만들어졌으므로, LCSl 성격검사의 5가지 구인이 4-유형과 실제로 어떤 관련을 갖고 있는지 통계적으로 검증하였다.

측정도구

예비검사

104문항의 검사로서 리커트(Likert) 5점 척도로 구성하였다.

결 과

예비검사(104문항) 분석 결과

전문가 평정과 문항분석을 거친 104문항으로 예비검사를 구성하였다(부록 I). 전체 104문항을 대상으로 평정된 자료를 요인분석하였으며, 요인분석은 최대우도치 추정방법(공통요인모형)을, 회전방법은 사교회전 방법을 활용하였다. 부록 II에는 최종 선정된 79문항의 요인구조가 제시되어

표 4. 탐색적 요인분석의 적합도 분석

구분	df	χ^2	p	RMSEA
적합도 지수	2701	27036.726	.000	.038 (<.05) (.037 : .038)

있다.

최종 79문항을 대상으로 요인분석한 결과가 적절한지를 알아보기 위하여 적합도 분석(Browne, 1992)을 하였다. 표 4에 분석결과가 제시되어 있다.

분석결과 RMSEA(Root Mean Square Error of Approximation) 지수가 기준 .05보다 낮은 것으로 나타나 탐색적 요인분석의 결과가 타당한 것으로 나타났다.

최종 선정된 문항은 부록 III에 제시되어 있다. 최종적으로 선정된 79문항에서 수용성 요인의

표 5. LCSI 성격검사 구인별로 할당된 문항 수

구인	최종문항 수
도전성	19 (수용성 5문항이 역방향으로 중복사용)
사교성	22
수용성	14
신중성	19
대인민감성	10
합계	84

5문항은 도전성 요인에 반대 방향으로 요인부하가 이루어져서 두 요인 모두에 할당하였다. 문항 수가 가장 적은 요인은 대인민감성이었다. 각 구인별로 할당된 문항 수는 표 5에 제시되었다.

표 6은 LCSI 성격검사의 요인간 상호 상관계수를 나타내고 있다.

표 6. LCSI 성격검사의 요인간 상호 상관관계

구분	도전성	사교성	수용성	신중성	대인민감성
도전성					
사교성	-.083				
수용성	-.218	.252			
신중성	.250	-.056	.161		
대인민감성	.151	-.011	-.015	-.218	

표 7. LCSI 성격검사의 신뢰도(Cronbach- α) 검증

하위척도	문항수	α	평균	표준편차	사례수
도전성	19	.829	3.10	.49	5,952
사교성	22	.919	3.39	.62	5,937
수용성	14	.836	3.41	.56	5,976
신중성	19	.907	3.44	.57	5,950
대인민감성	10	.710	3.08	.51	6,005

표 7에는 각 요인별 문항 수, 신뢰도, 평균과 표준편차, 사례수가 제시되어 있다.

LCSI 성격검사의 5요인 구조에 대한 확인적 요인분석

탐색적 요인분석의 결과에 근거하여 도출한 5 요인 모형을 일반화 할 수 있는지를 검증하기 위하여 AMOS 4.0 프로그램(Arbuckle & Wothke, 1995)을 사용하여 확인적 요인분석을 실시하였다. 확인적 요인 분석 결과 나타난 경로 모형과 적합도 지수는 그림 2와 표 8에 제시되어 있다.

검증하고자 하는 이론 모형의 지수가 NFI, CFI, GFI, AGFI에서 제시된 기준에 미치지 못한 것으로 나타나고 있다. 그러나 이러한 지수들은 표본 크기에 따라 지수값이 달라질 가능성이 있으므로 이론모형을 일관성 있게 평가하는데 어려움이 있다고 알려져 있다(Marsh, Balla, & Han, 1996).

그에 반해 RMSEA는 표본크기에 영향을 받지 않으며 신뢰구간 설정이 가능하기 때문에 이론모형을 일관되게 평가하는 바람직한 지수로 알려져 있다(Browne & Cudeck, 1993).

결론적으로 RMSEA지수가 .055이고 90% 신뢰구간이 .055에서 .056이면 대략적인 해석기준

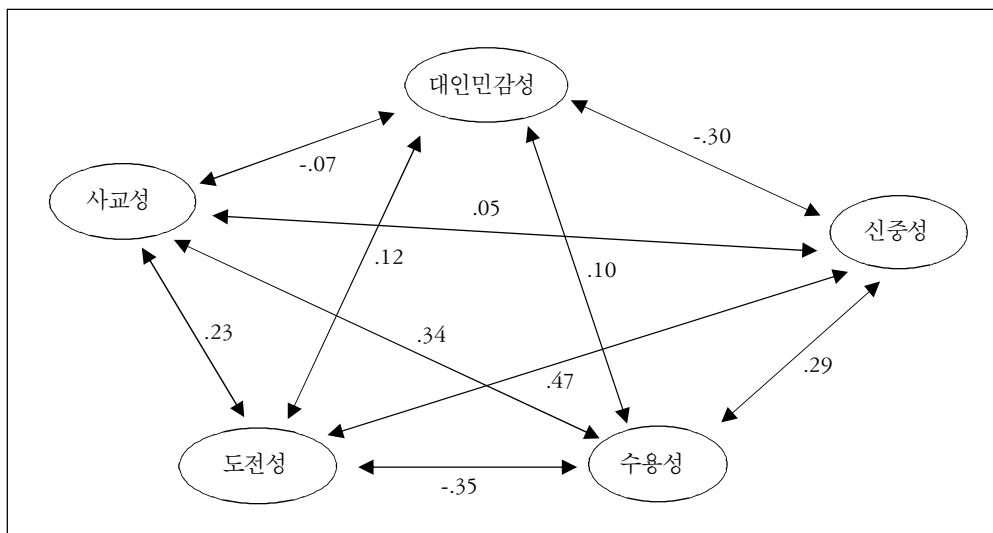


그림 2. 확인적 요인분석의 경로 모형

표 8. LCSI 성격검사의 5요인 모형에 대한 확인적 요인분석 결과

구분	df	χ^2	NFI	CFI	GFI	AGFI	RMSEA
적합도 지수	2981	55667.494	.674	.686	.731	.716	.055 (.055 : .056)
해석기준			>.90	>.90	>.90	>.90	<.05

(<.05이면 좋은 적합도, <.08이면 괜찮은 적합도에 따랐을 때 이론모형(5요인 구조)의 적합도는 좋은 것으로 결론을 내릴 수 있다.

LCSI 성격검사의 구인타당도(Turkey-HSD test) 검증

그림 3에서 보듯이 본 연구에서는 대인민감성을 제외한 4가지 요인은 특정한 유형을 반영하는

대표적 구인으로 보았으며, 대인민감성은 특정한 유형과 밀접한 관련이 없는 별도의 구인으로 보았다. 이런 가설을 사후검증하기 위하여 성격유형 워크샷에 참여했던 사람들의 최종유형을 파악하였다.

LCSI 성격검사의 하위척도별 평균점수를 확인하여 Turkey의 HSD검증을 한 결과가 표 9에 제시되어 있다.

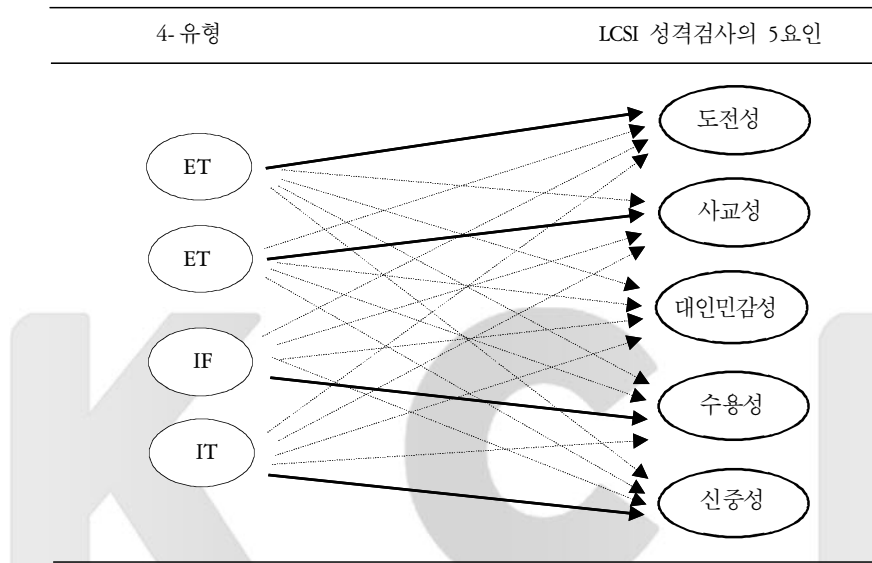


그림 3. 4-유형과 LCSI 성격검사 하위척도의 관계

표 9. LCSI 성격검사의 5요인과 4-유형간 Turkey-HSD 사후검증 결과

LCSI 성격검사	유형	유형별 평균				p	사후검증
	ET	EF	IF	IT			
도전성	3.620	3.291	3.005	3.328	.000	ET >IT'EF'IF, IT>IF, EF>IF	
사교성	3.793	4.063	3.526	3.094	.000	EF >ET'IF'IT, ET>IF'IT, IF>IT	
수용성	2.876	3.172	3.609	3.424	.000	IF >IT'EF'ET, IT>EF'ET, EF>ET	
신중성	3.700	3.316	3.656	3.796	.000	IT >IF'EF, ET>EF, IF>EF	
대인 민감성	2.939	3.132	2.876	2.996	.001	EF >IF	

실제 자료를 분석한 결과 LCSJ 성격검사의 구인들이 특정유형들과 관계가 있을 것이라는 이론적 가정을 구체적으로 검증할 수 있었다. LCSJ 성격검사의 4구인들(도전성, 사교성, 수용성, 신중성)은 연구결과에 따라 연구자가 구인추출의 근거로 가정하였던 4유형을 대표하는 특성으로서 잘 드러나고 있다. 그리고 대인민감성은 특정유형을 대표하지는 않지만 EF가 IF에 비해서 그 평균이 유의미하게 높은 것으로 나타났다.

논 의

본 연구의 내용을 요약하면 먼저 104문항의 예비검사를 제작하였고, 이 문항들에 대해 조사를 실시한 결과를 토대로 하여 문항분석과 4번의 탐색적 요인분석을 거쳐 최종 79문항을 선별하였다. 79문항 5요인 모형은 확인적 요인분석 결과 타당한 모형임이 입증되었다. 그리고 성격유형과 5요인간의 관계를 사후검증하였다.

최종적으로 LCSJ 성격검사가 개발되었다. LCSJ 성격검사의 하위척도별로 문항 수를 살펴보면 도전성; 19문항(수용성의 5문항이 역방향으로 사용), 사교성; 22문항, 수용성; 14문항, 신중성; 19문항, 대인민감성; 10문항이었다. 이 중 수용성의 5문항은 도전성과 역방향으로 요인부하가 이루어져, 두 척도에 모두 배치함으로써 실제 문항 수는 84 문항이다.

본 연구의 가장 큰 의의는 외국의 검사나 이론에 의존하지 않고, 독자적인 이론체계로 한국의 성인남녀를 대상으로 하여 새로운 형태의 성격검사인 LCSJ 성격검사를 개발하고 타당화하였다는 점에서 의의가 있다.

질적 연구과정을 통하여 한국인의 성격특성들을 직접 관찰하고 연구하여 문항을 수집하였고

문항분석부터 확인적 요인분석까지의 검사제작과정을 거쳐 한국형 심리검사를 제작한 점은 돋보이는 점이다. 이러한 성격검사가 개발됨으로 인해서 향후 국내의 상담심리학의 연구와 응용에 많은 기여를 할 수 있다고 본다.

구체적으로 개발된 LCSJ 성격검사의 주요 특징을 보면 다음과 같다.

첫째, LCSJ 성격검사는 리커트(Likert)방식의 척도를 사용함으로써 정상분포 곡선에 의한 개인들의 비교 평가를 가능하게 하였다. 즉 고급 통계기법을 활용할 수 있게 됨으로써 그동안 MBTI가 가지고 있던 통계기법 적용의 한계를 극복할 수 있도록 하였다. 더구나 신경증적인 요소와 관련된 성격의 불안정성 측면을 측정할 수 있도록 한 것은 검사의 적용 대상과 활용 측면에서 유연성을 가질 수 있어서 아주 유리한 점이다.

둘째, LCSJ 성격검사는 실시방법에 있어서 개인실시와 집단실시가 모두 가능하고, 측정 내용에서는 정상적 성격특성뿐만 아니라 임상적 의미가 있는 부적응적 성격특성 영역에 대한 측정도 가능하기 때문에 치료적 상담장면 뿐만 아니라 교육 훈련 장면에서도 활용할 수 있는 다목적 성격검사이다.

셋째, LCSJ 성격검사는 정상인의 심리교육에 필요한 유형론적 교육체계와 특성론에 근거한 개인의 성격진단내용을 동시에 제공할 수 있는 도구이다. 그러므로 성장과 발달을 위한 프로그램 개발에 다양한 대안을 제공할 수 있을 뿐만 아니라 4가지 하위척도(도전성, 사교성, 수용성, 신중성)와 대인민감성 척도를 활용하여 개인에 대한 보다 전문적인 개입의 기회를 만들어 낼 수 있다.

결론적으로 LCSJ 성격검사는 대인관계에서 누구나 갖고 있는 5가지 특성을 통해 지금까지의 성격검사가 소홀히 하였던 정상인들에 대한 진단

적 접근을 보다 원활하게 하였고 건강한 성격영역과 부적응적인 성격영역을 동시에 측정할 수 있도록 하였으며, 유형론에 기초한 심리교육과 연계하여 활용할 수 있는 다기능 척도로서의 뚜렷한 장점을 가지고 있다.

따라서 LCSI 성격검사가 다음과 같은 용도로 활용된다면 개인과 조직의 성장 발달에 긍정적으로 기여할 수 있다고 본다.

진단적인 측면에서는 개인의 기질적 경향성, 기본적 정신건강, 직무수행 스타일, 대인관계 및 환경적응방식, 그리고 리더십 특성과 그에 따른 장, 단점에 관한 분석적 정보를 제공할 수 있다.

교육적인 측면에서는 개인의 성장, 발달을 위한 상담 및 생활지도, 기질과 성격을 고려한 진로/경력 개발, 자신과 타인의 특성 이해를 통한 대인관계 훈련, 개인들간의 성격차이를 이해하고 생산적으로 활용하도록 하는 팀빌딩 그리고 타인을 육성, 지도하는 리더들의 리더십 능력 향상 훈련 등과 연계하여 활용될 수 있다.

후속 연구를 위한 제언

본 연구에 이어 향후 추가적 연구를 위해서는 아래의 사항을 보완한 후속연구가 이루어져야 한다.

첫째, LCSI 성격검사 제작과정에서 연구대상이 주요 대학의 학부, 대학원 학생들과 대기업의 구성원들인 20대와 30대의 연령층에 집중되어 있어서 향후 다양한 연령계층과 직업군에 걸쳐 추가적 표집이 이루어져야 한다.

둘째, LCSI 성격검사의 5가지 요인 중 대인민감성은 정신 건강상태, 또는 성격의 불안정성을 일반화해서 평가할 수는 있지만 임상적 의미의 세부적인 진단이 어렵고, 대인관계 영역의 문제 특성들로 제한하였기 때문에 앞으로 좀더 포괄적인 영역에 걸쳐 문항수집이 이루어져야 한다.

참고문헌

- 김정택, 심혜숙 (1990). 성격유형검사(MBTI)의 한국표준화에 관한 일연구, *한국심리학회지: 상담과 심리치료*, 3(1), 44-72.
- 민병모, 이경임, 정재창 (1997). NEO 인성검사 (NEO PI-RS). PSI컨설팅.
- 안창규 (1996). 진로탐색검사의 해석과 활용. 서울: 한국가이던스.
- 안창규, 이경임 (1997). NEO 인성검사의 해석과 활용. 부산대학교 대학원 박사학위논문.
- Allport, G. W. (1937). *Personality: A psychological interpretation*. New York: Holt, Rinehart and Winston.
- Arbuckle, J. L., & Wothke, W. (1995). *Amos 4.0 user's guide*. Small Waters Corporation.
- Bayne, R. (1994). The Myers-Briggs versus the 'Big Five'. *The Psychologist*, 7(1), 14-16.
- Browne, M. W. (1992). *FITMOD: Point and interval estimates of measures of fit of a model*. Department of Psychology. Ohio State University.
- Browne, M. W., & Cudeck, R. (1993). Alternative ways of assessing model fit. In K. A. Bollen & J. S. Long (Eds.). *Testing structural equation models* (pp. 136-162). Newbury Park, CA: Sage.
- Cattell, R. B. (1943). The description of personality: Basic traits resolved into clusters. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 38, 476-506.
- Cattell, R. B. (1947). Confirmation and clarification of primary personality factors, *Psychometrika*, 12, 197-220.
- Cattell, R. B. (1948). The primary personality factors in women compared with those in men. *British Journal of Psychology*, 1, 114-130.
- Conte, H. R., & Plutchik, R. (1981). A circumplex

- model for interpersonal personality traits. *Journal of Personality and Social Psychology*, 40, 701-711.
- Costa, P. T., Jr., & McCrae, R. R. (1992a). *Comparability of alternative measures of the five-factor model. Paper presented at the annual meeting of the American Psychological Society*, San Diego, CA.
- Costa, P. T., Jr., & McCrae, R. R. (1992b). NEO PI-R professional manual: Revised NEO Personality Inventory (NEO-PI-R) and NEO Five-Factor Inventory(NEO-FFI). Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Digman, J. M., & Inouye, J. (1986). Further specification of the five robust factors of personality. *Journal of Personality and Social Psychology*, 50, 116-123.
- Digman, J. M., & Takemoto-Chock, N. K. (1981). Factors in the natural language of personality: Reanalysis and comparison of six major studies. *Multivariate Behavioral Research*, 16, 149-170.
- Digman, J. M. (1990). Personality structure: Emergence of the five-factor model. *Annual Review of Psychology*, 41, 417-440.
- Field, D., & Millsap, R. E. (1989). *Personality in advanced old age: Continuity or change?* Unpublished manuscript Institute of Human Development, University of California at Berkeley, Berkeley.
- Fiske, D. W. (1949). Consistency of the factorial structures of personality ratings from different sources. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 44, 329-344.
- Foa, U. G., & Foa, E. B. (1974). *Societal structures of the mind*. Springfield, IL: Charles C Thomas.
- Garden, A. M. (1991). Unresolved issues with the Myers-Briggs Type Indicator. *Journal of Psychological Type*, 22, 3-14.
- Garden, A. M. (1997). Relationships between MBTI profiles, motivation profiles and career paths. *Journal of Psychological Type*, 41, 3-16.
- Girelli, S. A., & Stake J. E. (1993). Bipolarity in jungian type theory and the Myers-Briggs Type Indicator. *Journal of Personality Assessment*, 60(2), 290-301.
- Gray, J. A. (1972). The psychophysiological nature of introversion-extraversion: A modification of Eysenck's theory. In V. D. Nebylitsyn & J. A. Gray(Eds.), *Biological Bases of Individual Behavior*. New York: Academic Press.
- Hammer, A. L. (1996). *MBTI applications: A decade of research on the Myers-Briggs Type Indicator*. Palo Alto: Consulting Psychologists Press.
- Hurtz, G. M., & Donovan, J. J. (2000). Personality and job performance: The Big Five revisited. *Journal of Applied Psychology*, 85, 869-879.
- Hofstede, G. (1980). *Culture's Consequences*. London: Sage Publications.
- John, O. P. (1990). The "Big Five" factor taxonomy: Dimensions of personality in the natural language and in questionnaires. In L. A. Pervin (Ed.), *Handbook of personality theory and research* (pp. 66-100). New York: Guilford Press.
- Jung, C. G. (1976). *Psychological Types*. Princeton: Princeton University Press.
- Marsh, H. W., Balla, J. R., & Hau, K. T. (1996). An evaluation of incremental fit indices: A clarification of mathematical and empirical properties. In G. A. Marcoulides & R. E. Schumacker(Eds.), *Advanced structural equation modeling* (pp. 315-353). Lawrence Erlbaum

- Associates.
- McCrae, R. R., & Costa, P. T. Jr. (1989a). The structure of interpersonal traits: Wiggins's circumplex and the five-factor model. *Journal of Personality and Social Psychology*, 56, 586-595.
- McCrae, R. R., & Costa, P. T. Jr. (1989b). Reinterpreting the Myers-Briggs Type Indicator form the perspective of the five-factor model of personality. *Journal of Personality*, 57(1), 17-40.
- McCrae, R. R., & Costa, P. T. Jr. (1991). The NEO Personality Inventory: Using the five factor model in counseling. *Journal of Counseling and Development*, 69, 367-72.
- Moore, M. D., & Carskadon, T. G. (1984). Observing people, observing things: Does the MBTI E-I scale measure what we assume. *Journal of Psychological Type*, 7, 41-45.
- Murray, W. S. (1996). Testing the bipolarity of the jungian functions. *Journal of Personality Assessment*, 67(2), 285-293.
- Myers, I. B., & McCaulley, M. H. (1985). *Manual: A guide to the development and use of the Myers-Briggs Type Indicator*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Myers, I. B., McCaulley, M. H., Quinck, N. L., & Hammer, A. L. (1998). *MBTI manual: A guide to the development and use of the Myers-Briggs Type Indicator*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Plutchik, R. (1997). The circumplex as a general Model of the structure of emotions and personality. In Plutchik, R. & Conte, H. R. (Ed.), *Circumplex models of personality and emotions*(pp.17-46). Washington DC: American Psychological Association.
- Quenk, N. (1993). Personality types or personality traits: What difference does it make?. *Bulletin of Psychological Type*, 16(2), 121-127.
- Royce, J. R., & Powell, S. (1983). *Theory of personality and individual differences: Factors, systems, and processes*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Saunders, D. R. (1991). *Katharine and Isabel: Mother's light, daughter's journey*. Palo Alto, CA: Davies-Black.
- Schinka, J. A., Kinder, B. N., & Kremer, T. (1997). Research validity scales for the NEO-PI-R: development and initial validation. *Journal of Personality Assessment*, 68, 127-138.
- Spoto, A. (1989). *Jung's typology in perspective*. Sigo Press, Boston.
- Spoto, A. (1993). *What Jung would be saying about the MBTI and does it even matter?* BAPT Annual Conference, Manchester.
- Zuckerman, M. (1983). The distinction between trait and state scales is not arbitrary: Comment on Allen and Potkay's "on the arbitrary distinction between traits and states." *Journal of Personality and Social Psychology*, 44, 1083-1086.

원 고 접 수 일 : 2002. 12. 30
 수정원고접수일 : 2003. 2. 5
 계 재 결 정 일 : 2003. 3. 7

A Study for the Development and Manufacture of the Lim's Character Style Inventory

Seung-Hwan Lim

Psychological Training & Consulting

Jong-Chul Han

Yonsei University

Several studies were carried out according to the principles of psychological scale manufacture to develop LCSILim's Character Style Inventory) which is valid to Korean. First, the pilot inventory scale of 104 items was administered to 6,121 male and female adults. Based on the rated data of these items, item analyses and four times exploratory factor analyses were done to select the final 79 items. With a confirming factor analysis, the Five-Factor Model of 79 items was verified to be a valid model. Also, the relationship between personality types and the Five-factor were analyzed ex-post-facto. Each factor represented their corresponding each factor in Four-type: 'Challenging' represented Extraverted Thinking, 'Sociability' Extroverted Feeling, 'Acceptability' Introvert Feeling, and 'Prudence' Introverted Thinking, but 'Interpersonal Sensitivity' had nothing to do with any particular type. With regard to the number of items and the degree of internal congruency of each subscale, the developed final LCSILim's Character Style Inventory) appeared as follows: Challenging; 19 items(Cronbach- α ; .829), Sociability; 22 items(Cronbach- α ; .919), Acceptability; 14 items(Cronbach- α ; .836), Prudence; 19 items(Cronbach- α ; .907), and Interpersonal Sensitivity; 10 items(Cronbach- α ; .710). Among the items for Acceptability, 5 were reverse load factors in both Acceptability and Challenging, so they were arranged in those two subscales, with the actual number of overall items being 84.

Key Words : Challenging, Sociability, Acceptability, Prudence, Interpersonal Sensitivity

부록 I

예비검사의 문항내용(104문항)

번호	내	용
1.	나는 냉철한 판단력을 지녔다.	
2.	나는 친목회나 회식모임에서 언제든지 재미있다.	
3.	나는 상대방의 의견을 주로 듣는다.	
4.	나는 일 처리를 치밀하고 완벽하게 한다.	
5.	나는 대화 중 핵심적인 것을 빨리 얘기한다.	
6.	나는 매사에 진지하여 농담을 잘 못한다.	
7.	나는 예의 바르고 겸손한 사람이 좋다.	
8.	나는 지속적인 끈기를 발휘하는 성취지향적 인간이다.	
9.	나는 다른 사람들과 논쟁하기를 두려워하지 않는다.	
10.	나는 사람들과 함께 모이면 분위기를 만들어 가는데 적극적이다	
11.	나는 남을 이해하고 수용해 준다.	
12.	나는 한 번 맡은 일은 끝까지 책임감 있게 해낸다.	
13.	나는 자기 주장이 없는 사람을 좀 무시한다.	
14.	나는 내 마음을 잘 드러내지 않는다.	
15.	나는 인간관계에서 충돌을 피한다.	
16.	나는 집중력이 부족하고 주의가 산만하다.	
17.	나는 가능하면 독립적으로 생각하고 결정한다.	
18.	나는 놀기를 좋아하며 오락, 잡기에 능하다.	
19.	나는 화가 날 때 표면적으로 나타내지 않고 내면으로 삭힌다.	
20.	나는 철저한 준비와 계획을 세운 후에 일에 착수한다.	
21.	나는 승부욕이 강한 사람이다.	
22.	나는 사람 사귀기가 쉽지 않고 시간이 걸린다.	
23.	나는 주변 사람과의 조화를 중요시한다.	
24.	나는 어려움을 잘 참고 견딘다.	
25.	나는 확실하고 분명한 걸 좋아한다.	
26.	나는 평소에 이야기할 때 농담이나 여담을 많이 한다.	
27.	나는 분위기가 있고 아늑한 곳이 좋다.	
28.	나는 문제가 안풀리면 잠시 그 상황에서 물러나 시간을 갖고 처음부터 다시 상황을 분석한다.	
29.	나는 일을 우선적으로 생각하며 일욕심이 많다.	
30.	나는 직선적으로 대응하는 정면돌파방식을 선호한다.	
31.	나는 누구하고나 어떤 상황에서도 대화를 쉽게 나눈다.	
32.	나는 과격하거나 자극적인 단어사용을 자제한다.	
33.	나는 침착하고 차분하다는 평을 듣는다.	
34.	나는 작은 일에도 신경을 쓴다.	
35.	나는 대의명분, 목표에 집착할 때 비정한 면을 보인다.	

번호	내	용
36.	나는 나서는 걸 싫어한다.	
37.	나는 남이 듣기 싫은 소리를 잘 못한다.	
38.	나는 생각을 많이 하고 나서 행동한다.	
39.	나는 다른 사람들이 나를 좋아하고 인정해 주기를 지나치게 원한다.	
40.	나는 특정 주제나 일 중심의 대화를 선호한다.	
41.	나는 목소리가 작고 톤이 낮다.	
42.	나는 상대방을 고려하지 않는다.	
43.	나는 참을성과 끈기가 부족해서 끝마무리를 잘 하지 못할 때가 있다.	
44.	나는 다른 사람을 즐겁게 해주려고 지나치게 노력한다.	
45.	나는 필요하다고 생각하면 자기주장을 강하게 할 수 있다.	
46.	나는 모르는 사람을 만나는 것이 거북하다.	
47.	나는 친절하고 정이 많다는 평을 듣는다.	
48.	나는 생각을 충분히 하고 행동하기보다, 즉흥적으로 행동한다.	
49.	나는 목소리가 크고 과격하다.	
50.	나는 사실과 객관적 논리 위주의 사고를 한다.	
51.	나는 환경의 변화에 적응을 잘하고 새로운 변화를 추구한다.	
52.	나는 상대방을 먼저 배려한다.	
53.	나는 일상적이고 반복적인 일을 싫어하며 싫증을 잘 낸다.	
54.	나는 다른 사람을 내 마음대로 움직이려고 시도한다.	
55.	나는 반응이 느리고 답답한 사람은 싫어한다.	
56.	나는 여러 사람이 모인 집단에 같이 어울리기가 어렵다.	
57.	나는 원만하고 우호적인 사람과 같이 있을 때가 제일 좋다.	
58.	나는 인내심이나 지구력이 부족하다.	
59.	나는 다른 사람을 변화시키려고 시도한다.	
60.	나는 결정짓고 결론을 제시한다.	
61.	나는 말이 없고 조용하다.	
62.	나는 내 권리를 주장할 때도 다른 사람의 감정을 상하게 하지 않을까하고 염려한다.	
63.	나는 절제력이 강하다.	
64.	나는 다른 사람의 일을 간섭하지 않고 내버려 두기가 어렵다.	
65.	나는 가끔 냉정하는 말을 듣는다.	
66.	나는 사람들이 많은 그룹 내에서 주로 내가 다른 사람을 소개한다.	
67.	나는 온순하고 부드럽다.	
68.	나는 성실하고 묵묵히 노력한다.	
69.	나는 감정 조절을 못해서 돌발적으로 감정이 폭발되기도 한다.	
70.	나는 문제가 생길 때 그걸 가지고 사람들에게 따지기가 어렵다.	
71.	나는 대화할 때 표정, 몸짓, 동작 등이 자연스럽게 나온다.	
72.	나는 남을 비판하거나 거절하는 것이 어렵다.	
73.	나는 계획성이나 신중함이 부족해서 실수를 잘 한다.	

번호	내	용
74.	나는 문제가 생기면 가슴이 답답하고 두근거린다.	
75.	나는 공격적인 성향이 강하다.	
76.	나는 활동적이지 못하다.	
77.	나는 남을 배려하지 못하는 사람을 보면 화가 난다.	
78.	나는 말로 하는만큼 행동이 따라주지 않을 때가 많다.	
79.	나는 다른 사람들의 문제를 해결해 주는데 지나친 책임감을 느낀다.	
80.	나는 무엇이든 직선적으로 표현한다.	
81.	나는 다양한 사람들과 폭 넓은 우정을 맺는다.	
82.	나는 다른 사람에게 '아니오' 라고 말하는 것이 어렵다.	
83.	나는 인내심과 참을성이 강하다.	
84.	나는 다른 사람의 비판을 무시하기가 어렵다.	
85.	나는 다른 사람의 말을 들을 때 대체로 따져보고 듣는다.	
86.	나는 친구 사귀기가 어렵다.	
87.	나는 싸울만한 상황임에도 다른 사람과 싸우기가 어렵다.	
88.	나는 일하는 것을 좋아하고 중요시한다.	
89.	나는 화가 난 다음에는 그 상대를 용서하기가 어렵다.	
90.	나는 타인에 의해 영향을 받지 않고 내 관점을 고수하기가 어렵다.	
91.	나는 개인적인 것들을 다른 사람들에게 말하기가 어렵다.	
92.	나는 유머감각이 있고 편안한 마음으로 함께 웃을 수 있는 사람이 좋다.	
93.	나는 자신을 잘 다스린다.	
94.	나는 지나치게 완벽을 추구한다.	
95.	나는 목표에 대한 성취의욕과 추진력이 강하다.	
96.	나는 매사에 긍정적이며 낙천적이다.	
97.	나는 다른 사람의 얘기를 끝까지 들어준다.	
98.	나는 일을 체계와 원칙에 따라 진행한다.	
99.	나는 다른 사람들에 대해 질투가 많다.	
100.	나는 객관적인 비판을 잘한다.	
101.	나는 대인관계의 유연성이 부족하다.	
102.	나는 남에게 꿰끼치는 것을 견디지 못한다.	
103.	나는 다른 사람에 비해 신중하고 침착하다.	
104.	나는 그럴만한 상황이 아닌 때에도 경쟁심을 느낀다.	

부록 II
최종문항의 요인구조

문항번호 1-104	요인부하량				
	요인1	요인2	요인3	요인4	요인5
58	-.652				
43	-.649				
73	-.646				
16	-.619				
48	-.604				
83	.604				
8	.598				
68	.575				
20	.569				
4	.554				
103	.550				
12	.536				
98	.530				
93	.517				
63	.516				
78	-.514				
33	.500				
38	.471				
24	.467				
53	-.340				
42	-.315				
22		.737			
86		.719			
76		.713			
61		.708			
56		.705			
10		-.688			
101		.661			
31		-.650			
46		.617			
81		-.596			
36		.568			
66		-.556			
2		-.520			
50			.586		
100			.585		

부록 II 계속

문항번호	요인부하량				
	요인1	요인2	요인3	요인4	요인5
1-104					
1			.570		
60			.480		
85			.463		
65			.436		
35			.434		
9			.417		
40			.405		
5			.404		
21			.373		
13			.370		
17			.367		
59			.340		
39				.568	
104				.557	
99				.557	
44				.442	
69				.438	
74				.431	
79				.413	
64				.363	
84				.309	
34				.305	
37					.611
19					.562
67					.544
72			-.325		.539
75			.358		-.536
62					.532
87					.531
15					.520
70			-.329		.493
80			.356		-.476
32					.454
49					-.448
30			.419		-.430
3					.419
고유값	10.038	8.6170	4.8820	3.1350	1.2460
요인명	사교성	신중성	도전성	대인민감성	수용성

부록 III
최종문항 내용

번호	내	용
1.	나는 무엇이든 직선적으로 표현한다.(R)	
2.	나는 성실하고 묵묵히 노력한다.	
3.	나는 어려움을 잘 참고 견딘다.	
4.	나는 가끔은 냉정하다는 말을 듣는다.	
5.	나는 일 처리를 치밀하고 완벽하게 하려한다.	
6.	나는 생각을 충분히 하고 행동하기 보다, 즉흥적으로 행동한다.(R)	
7.	나는 내 마음을 잘 드러내지 않는다.(R)	
8.	나는 놀기를 좋아하며, 오락, 잡기에 능하다.	
9.	나는 사람들과 함께 모이면 분위기를 만들어가는 데 적극적이다.	
10.	나는 생각을 많이 하고 나서 행동한다.	
11.	나는 별로 말이 없고 조용하다.(R)	
12.	나는 평소에 이야기할 때 농담이나 여담을 많이 한다.	
13.	나는 철저한 준비와 계획을 세운 후에 일에 착수한다.	
14.	나는 집중력이 부족하고 주의가 산만하다.(R)	
15.	나는 남을 비판하거나 거절하는게 어렵다.(R)	
16.	나는 사람 사귀기가 쉽지 않고 시간이 걸린다.(R)	
17.	나는 객관적인 비판을 잘한다.	
18.	나는 환경의 변화에 적응을 잘하고 늘 새로운 변화를 추구한다.	
19.	나는 냉철한 판단력을 지녔다.	
20.	나는 공격적 성향이 강하다.(R)	
21.	나는 사실과 객관적 논리 위주의 사고를 한다.	
22.	나는 대의명분, 목표에 집착할 때 비정한 면을 보인다.	
23.	나는 화가 날 때 표면적으로 나타내지 않고 내면으로 삭힌다.	
24.	나는 친목회나 회식모임에서 언제든지 재미있다.	
25.	나는 목소리가 작고 톤이 낮다.(R)	
26.	나는 자신을 잘 다스린다.	
27.	나는 매사에 진지하여 농담을 잘 못한다.(R)	
28.	나는 나서는 걸 싫어한다.(R)	
29.	나는 운순하고 부드럽다.	
30.	나는 작은 일에도 신경을 쓴다.	
31.	나는 인간관계에서 충돌을 피한다.	
32.	나는 사람들이 많은 그룹 내에서 주로 내가 다른 사람을 소개한다.	
33.	나는 문제가 생기면 답답하고 두근거린다.	
34.	나는 다양한 사람들과 폭 넓은 우정을 맺는다.	
35.	나는 특정 주제나 일 중심의 대화를 선호한다.	

번호	내	용
36.	나는 일하는 것을 좋아하고 중요시 한다.	
37.	나는 매사에 여유가 있고 긍정적이며 낙천적이다.	
38.	나는 다른 사람의 말을 들을 때 대체로 따져보고 듣는다.	
39.	나는 가능하면 독립적으로 생각하고 결정한다.	
40.	나는 일을 체계와 원칙에 따라 진행한다.	
41.	나는 절제력이 강하다.	
42.	나는 누구하고나 어떤 상황에서도 대화를 쉽게 나눈다.	
43.	나는 인내심과 참을성이 강하다.	
44.	나는 지속적인 끈기를 발휘하는 성취지향적인 인간이다.	
45.	나는 직선적으로 대응하는 정면돌파방식을 선호한다.(R)	
46.	나는 다른 사람에 비해 신중하고 침착하다.	
47.	나는 여러 사람이 모인 집단에 같이 어울리기가 어렵다.(R)	
48.	나는 친구를 사귀기가 어렵다.(R)	
49.	나는 승부욕이 강한 사람이다.	
50.	나는 개인적인 것들을 다른 사람들에게 말하기가 어렵다.(R)	
51.	나는 참을성과 끈기가 부족해서 끝마무리를 잘 하지 못할 때가 있다.(R)	
52.	나는 다른 사람을 변화시키려고 시도한다.	
53.	나는 남이 듣기 싫은 소리를 못한다.	
54.	나는 자기 주장이 없는 사람을 좀 무시한다.	
55.	나는 결정을 짓고 결론을 제시한다.	
56.	나는 일상적이고 반복적인 일을 싫어하며 싫증을 잘 낸다.(R)	
57.	나는 과격하거나 자극적인 단어 사용을 자제한다.	
58.	나는 목소리가 크고 과격하다.(R)	
59.	나는 다른 사람들에 대해 질투가 많다.	
60.	나는 문제가 생길 때 그걸 가지고 사람들에게 따지기가 어렵다.(R)	
61.	나는 계획성이나 신중함이 부족해서 실수를 잘 한다.(R)	
62.	나는 말로 하는만큼 행동이 따라주지 않을 때가 많다.(R)	
63.	나는 다른 사람의 일을 간섭하지 않고 내버려 두기가 어렵다.	
64.	나는 다른 사람을 즐겁게 해주려고 지나치게 노력한다.	
65.	나는 활동적이지 못하다.(R)	
66.	나는 다른 사람들과 논쟁하기를 두려워하지 않는다.	
67.	나는 대화할 때 표정, 몸짓, 동작 등이 자연스럽게 나온다.	
68.	나는 모르는 사람을 만나는 것이 거북하다.(R)	
69.	나는 그럴만한 상황이 아닌 때에도 경쟁심을 느낀다.	
70.	나는 상대방의 의견을 주로 듣는다.	
71.	나는 인내심이나 지구력이 부족하다.(R)	
72.	나는 다른 사람들의 문제를 해결해 주는데 지나친 책임을 느낀다.	

번호	내	용
73.	나는 싸울만한 상황임에도 다른 사람과 싸우기가 어렵다.	
74.	나는 대화 중 핵심적인 것을 빨리 얘기한다.	
75.	나는 다른 사람들이 나를 좋아하고 인정해 주기를 지나치게 원한다.	
76.	나는 대인관계의 유연성이 부족하다.(R)	
77.	나는 감정조절을 잘 못해서 돌발적으로 감정이 폭발되기도 한다.	
78.	나는 다른 사람의 비판을 무시하기가 어렵다.	
79.	나는 내 권리를 주장할 때도 다른 사람의 감정을 상하게 하지는 않을까 하고 염려한다.	

주. (R)은 역문항

K C I