

5요인 성격검사의 개발 및 타당화 연구*

유 태 용
광운대학교 산업심리학과

김 명 언
서울대학교 심리학과

이 도 형

삼성 인력관리위원회

이 연구의 목적은 성격의 5요인(외향성, 정서적 안정성, 호감성, 성실성, 이지성)을 측정하는 검사도구를 개발하고, 이 검사를 사용하여 측정된 성격의 5요인과 신입사원 연수과정에서의 수행준거간의 상관분석을 통하여 5요인 성격검사의 타당도를 알아보는 것이었다. 국내 기업의 총 1,187명을 대상으로 문항분석과 요인분석을 통하여 단문 형태의 총 119개 문항으로 구성된 5요인 성격검사를 개발하였다. 이 검사를 기업의 연수원에서 연수 중인 3,593명의 신입사원들에게 실시하고 성격검사점수와 연수과정에서의 다양한 수행준거 측정치와의 관계를 분석하여 5요인 성격검사의 타당도를 검토하였다. 그 결과 외향성, 정서적 안정성, 성실성 요인이 연수과정에서의 종합수행점수와 통계적으로 유의미한 정적상관을 나타냈다. 외향성 요인과 정서적 안정성 요인은 관찰자들이 6개 항목에서 주관적으로 평정한 평가총점과 통계적으로 유의미한 정적상관을 나타낸 반면, 이지성 요인은 통계적으로 유의미한 부적상관을 나타냈다. 전반적으로 볼 때, 5요인중 외향성 요인이 가장 많은 수의 수행준거와 통계적으로 유의한 상관을 나타낸 반면, 호감성 요인이 가장 적은 수의 수행준거와 통계적으로 유의한 상관을 보였다. 5요인을 독립변수로 하고 수행준거를 종속변수로 하여 다중회귀분석을 한 결과, 상관분석에서와 유사한 결과를 얻었다. 연구결과를 토대로, 산업장면에서 직무수행을 예측하기 위한 5요인 성격검사의 사용 가능성과 이 연구의 제한점 및 앞으로의 연구과제들을 논의하였다.

인간의 성격은 시간과 상황에 걸쳐 지속적이며 한 개인을 다른 사람과 구별해 주는 특징적인 사고, 감정 및 행동양식으로 정의되어 왔다(Phares, 1984). 개인의 성격은 자신이 종사하는 직업을 선택하는 데 영향을 미칠 뿐만 아니라 직무를 성공적으로 수행하는 데도 영향을 미칠 수 있다. 예를 들어, 능력은 뛰어나지만 참을성이나 성실성이 결여되어 일을 잘 하지 못하는 경우를 우리 주변에서 흔히 볼 수 있다.

실제 산업장면에서 인사선발의 목적으로 성격검사의 타당도를 알아보려는 많은 연구들이 수행되었지만 성격검사의 직무수행에 대한 예언타당도는 전반적으로 매우 낮았다(예, Ghiselli, 1973; Guion & Gottier, 1965; Locke & Hulin, 1962; Reilly & Chao, 1982; Schmitt, Gooding, Noe, & Kirsch, 1984). 성격검사의 예언타당도가 낮게 나온 이유들 중의 하나는 이러한 연구들이 수행되었던 시기에 성격특성들을 분류하는 적절한 분류체계가 마련되어 있지 않았기 때문이었다. 따라서 성격과 수행준거간에 의미있고 일관성있

* 보다 나은 논문이 되도록 조언을 해주신 익명의 심사위원들께 감사드립니다.

는 관계가 존재하는지를 알아보는 것이 그 당시에는 불가능했다(Barrick & Mount, 1991). 하지만 비교적 최근에 대부분의 성격심리학자들은 성격은 일반적으로 다섯가지 강력한 요인(외향성, 정서적 안정성, 호감성, 성실성, 이지성)으로 구성되어 있다는 데 의견의 일치를 보이고 있으며 이러한 5요인이 성격특성들을 분류하기 위한 유용한 체계로 사용되고 있다(Digman, 1990). 이 연구의 목적은 첫째, 성격의 5요인을 측정하는 검사도구를 개발하고 둘째, 성격의 5요인과 신입사원 연수장면에서의 다양한 수행준거간의 상관분석을 통하여 5요인 성격검사의 타당도를 알아보는 데 있다.

성격에 대한 특성론적 접근방법

우리는 잘 아는 사람의 성격을 기술할 때, '외향적이다', '꼼꼼하다' 등 그 사람과 관련된 특성들을 사용하는 경우가 많다. 이때 특성(trait)이란 어떤 개인을 다른 사람과 구별할 수 있는 특징적이고도 지속적으로 차이 나는 방식이다(Guilford, 1959). 이러한 특성들을 사용하여 개인의 성격을 기술하는 접근방법은 그 역사가 매우 깊다. 특성론적 접근방법을 사용하는 성격심리학자들의 주요관심은 사람들에게 나타나는 수많은 특성들을 어떻게 체계적으로 분류하여 성격의 개인차를 효과적으로 측정하느냐에 있다.

Allport(1961)는 개인의 독특성을 강조한 성격이론의 선구자로서 인간의 다양한 특성들을 행동에 미치는 영향력의 정도에 따라 세 가지로 나누었다. 행동에 가장 강한 영향을 미치는 것을 '기본특성', 그 다음으로 영향을 미치는 것을 '중심특성', 그리고 가장 적은 영향력을 미치는 것을 '이차적 특성'이라고 기술하였다.

Cattell(1946, 1965)은 개인의 독특성에 대한 이해

를 강조한 Allport와는 달리 많은 사람들에게 보편적으로 적용할 수 있는 성격특성의 기본구조를 파악하는 것을 더 강조하였다. Cattell은 특성을 '표면특성'과 '근원특성'으로 이원화하여, 표면특성은 직접 관찰되는 일련의 행동들로부터 알 수 있는 반면, 근원특성은 직접적인 관찰이 불가능하고 인간 성격의 핵심을 구성하는 저변의 구조로서 표면특성에 영향을 미친다고 보았다. Cattell은 인간성격의 기본구조를 이루는 근원특성을 알아내기 위하여 요인분석방법을 사용하여 16개의 근원특성을 추출하였다. Cattell이 발견한 16개의 근원특성은 내향적-외향적, 지능적-비지능적, 정서적으로 불안한-정서적으로 안정된, 복종적-지배적, 진지한-방임적, 편의주의적-양심적, 수줍어 하는-대담한, 강인한-다감한, 잘 믿는-의심많은, 실제적-공상적, 솔직한-교활한, 자신있는-걱정이 많은, 보수적-개척적, 집단 의존적-자주적, 자유분방한-통제된, 느긋한-긴장된 등이다. Cattell은 이러한 16개의 근원특성에 기초하여 16PF(Personality Factors)라는 성격요인검사를 제작하였다. Cattell은 이론적인 틀로부터 출발하지 않고 통계적인 방법에서 지나치게 의존했다는 비판을 받기도 하지만, 인간의 성격구조를 16개의 차원에 의해 파악하여 성격의 개인차를 수량화하는데 큰 기여를 하였다.

Eysenck(1947)는 성격의 차원들을 파악하는데 Cattell과는 다른 접근을 하였다. Cattell이 여러가지 검사를 통한 경험적 자료를 요인분석함으로써 성격의 기본차원을 밝힌 반면, Eysenck는 성격의 주요차원들에 대한 가설을 미리 세운 뒤에 경험적 자료가 이러한 가설에 부합되는지를 검증하였다. 이러한 확인적 요인분석을 통해 Eysenck는 내향성-외향성, 안정성-불안정성이라는 두가지 성격차원을 주장하였다. 이후에 그는 정신병적 경향성이라는 세번째 차원을 추가하여 성격의 세차원을 측정하는 성격검사를 개

발하였다. Eysenck는 3개의 핵심적 차원을 가지고 인간의 성격을 설명함으로써 매우 절약적이면서도 효율적인 성격이론을 제안했다는 평가를 받았다.

5요인 성격모델의 역사

Fiske(1949)는 Cattell의 16개 요인을 이루는 특성들을 요인분석한 결과, 다섯개 요인으로 설명하는 것이 보다 적절하다는 것을 처음으로 발견하였다. 그는 이러한 다섯개 요인을 '사회적 적응성', '동조성', '성취의지', '정서적 통제', '지적 추구'라고 명명하였는데 이러한 명칭은 이후의 5요인 모델의 근간이 되었다. 하지만 그 당시에는 Cattell이 주장한 성격구조가 지배적이었기 때문에 성격이론가들로부터 그다지 큰 주목을 받지 못했다. 이후에 Tupes와 Christal(1961)은 양극으로 구성된 30개의 형용사 짝을 사용하여 요인분석한 결과 Fiske와 마찬가지로 5개 요인으로 설명하는 것이 가장 적절함을 발견하였다. 그들은 5개 요인을 '외향성', '호감성', '신뢰성', '정서적 안정성', '교양'이라고 명명하였다. 그러나 불행하게도 이들의 연구결과는 미공군의 보고서로만 간행되어서 성격이론가들에게 널리 알려지지 못했고 학계에서는 여전히 Cattell과 Eysenck의 성격구조 모델이 지배적인 위치를 차지했었다. 그후로 Norman(1963)이 5요인 모델을 공식적으로 학계에 제안함으로써 5요인 모델이 주목을 받기 시작했다. 그는 5개 요인을 '외향성', '호감성', '성실성', '정서적 안정성', '교양'이라고 명명하였다. 이를 계기로 5요인 모델에 대한 지지 연구가 계속 이어졌고(Borgatta, 1964; Smith, 1967), 최근에도 많은 연구들이 5요인 모델의 타당성을 입증하였다(Costa & McCrae, 1988; Digman, 1990; Digman & Inouye, 1986; Goldberg, 1981; McCrae &

Costa, 1985; McCrae & Costa, 1987; Noller, Law, & Comrey, 1987).

McCrae와 Costa(1985, 1987)는 자기보고 형태의 검사지, 관찰자의 보고에 의한 평가, 동료에 의한 평가 등 다양한 방법을 통해 성격검사를 실시하여 동일하게 5개 요인이 성격구조를 가장 잘 설명함을 보여주었다. 그들은 5개 요인 중에서 Norman(1963)이 원래 '교양(culture)'이라고 명명한 요인이 이치적인 면 이외에 창의적이고, 독자적이고, 도전적인 면을 포함하고 있기 때문에 이를 '개방성(openness)' 요인이라고 명명하였다. 그들은 6년동안의 종단적 연구에서 수백명의 남녀를 대상으로 자기보고와 배우자에 의한 성격평정을 통하여 동일한 5개 차원들이 세월의 흐름에 관계없이 안정적인 성격요인임을 밝혔다(Costa & McCrae, 1988).

성격의 5요인에 대한 해석

다섯가지 요인에 대한 명칭은 학자마다 약간의 차이는 있지만 근본적인 내용에 있어서는 동일하다. 첫 번째 요인은 '외향성(Extraversion)'으로서 타인과의 교제나 상호작용을 원하고 타인의 관심을 끌고자 하는 정도를 나타낸다. 외향성 요인과 관련된 특성들은 적극성, 사교성, 자기주장성, 활동성, 주도성, 집단성향성 등이 있다. Hogan(1986)은 이 요인이 '야망(ambition)'과 '사교성'이라는 두 가지 하위요인으로 구성되어 있다고 해석하였다.

두 번째 요인은 '정서적 안정성(Emotional Stability)'으로서 자신이 정서적으로 얼마나 안정되어 있고, 세상을 얼마나 통제할 수 있고, 그리고 세상을 위협적이지 않다고 생각하는 정도를 나타낸다. 정서적 안정성 차원에서 반대쪽 특성은 걱정이 많고, 긴장되어 있고, 불안하고, 우울하고, 변덕이 심하고, 의

기소침하고, 까다롭고, 화를 잘내는 것 등이다. Costa와 McCrae(1985)는 이 요인을 '신경질적 성향(Neuroticism)'이라고 불렀다.

세 번째 요인은 '호감성(Agreeableness)'으로서 타인과 편안하고 조화로운 관계를 유지하는 정도를 나타낸다. 호감성 요인에서 높은 점수를 보이는 사람들은 정중하고, 협조적이고, 관대하고, 양보심이 많고, 인내심이 많고, 세심한 배려를 해주고, 부드러운 마음을 가지고, 이타적인 특성을 지닌다. 반면에 낮은 점수를 보이는 사람들은 적대적이고, 타인에 대하여 무관심하고, 자기중심적이고, 질투심이 많은 특성을 가진다. 이 요인을 Guilford와 Zimmerman(1949)은 '친근성(Friendliness)'이라고 불렀고, Fiske(1949)는 '사회적 동조성(Social Conformity)'이라고 명명하였다.

네 번째 요인은 '성실성(Conscientiousness)'으로서 사회적 규칙, 규범, 원칙들을 기꺼이 지키려는 정도를 나타낸다. 성실성 요인에서 높은 점수를 보이는 사람들은 열심히 일하고, 신중하고, 철저하고, 책임감이 강하고, 계획성이 있고, 신뢰감을 주는 특성을 나타낸다. Tupes와 Christal(1961)은 이 요인을 '신뢰성(Dependability)'이라고 불렀으며, Fiske(1949)는 '성취의지(Will to Achieve)'라고 명명하였다.

다섯 번째 요인은 '이지성(Intellect)'으로서 지적 자극, 변화, 다양성을 좋아하는 정도를 나타낸다. 이지성 요인에서 높은 점수를 보이는 사람들은 상상력이 풍부하고, 창의적이고, 도전적이고, 교양이 풍부하고, 호기심이 많고, 새로운 것에 개방적이고, 지적으로 민감한 특성을 지닌다. 이러한 특성들은 유전적이라기 보다는 가정환경, 교육, 문화적 배경 등의 결과로서 나타난다고 알려져 왔다(Digman, 1990). 이러한 점을 고려하여 Tupes와 Christal(1961)과 Norman(1963)은 다섯 번째 요인을 '교양(Culture)'이

라고 명명하였고, Costa와 McCrae(1985)는 '개방성(Openness)'이라고 불렀다.

성격의 5요인과 수행준거간의 관계

일반적으로 지능검사와 같은 인지능력 검사는 수행에 대한 예언타당도가 높은 반면에 성격검사는 타당도가 낮아서 인사선발을 위하여 사용하기에 부적절한 것으로 간주되어 왔다. 하지만 Hogan, Hogan, 및 Roberts(1996)는 최근에 나온 연구결과를 토대로, 엄격한 절차를 거쳐 잘 구성된 성격검사는 직무수행에 대한 타당한 예언인(predictor)이 될 수 있다고 결론내렸다. Barrick과 Mount(1991)는 성격과 직무수행간의 관계를 다룬 117개의 연구결과를 통합분석(meta-analysis)하여 성격의 5요인과 다섯개 직업집단(전문직, 경찰직, 관리직, 영업직, 기술직)의 직무수행간의 관계를 연구하였다. 그 결과, 성실성 요인은 다섯개 직업집단 모두에서 직무수행수준과 관련되어 있고, 외향성 요인은 관리직과 영업직에서의 직무수행수준과 관련되어 있음을 밝혔다. McHenry, Hough, Toquam, Hanson, 및 Ashworth(1990)는 미 육군에서 사용하기 위해 개발한 성격검사가 군인력의 직무수행을 예언하는데 타당도가 있음을 밝혔다. Ones, Viswesvaran, 및 Schmidt(1993)는 통합분석을 사용하여 성격의 5요인들 중의 두가지 요인인 성실성과 정서적 안정성으로 구성되어 있는 정직성 검사(Integrity test)가 다양한 장면에서 당사평정에 의한 직무수행을 예언하는 타당도가 .41이라는 것을 밝혔다. McDaniel과 Frei(1994)는 호감성과 정서적 안정성 요인으로 구성된 고객에 대한 서비스를 측정하는 검사와 직무수행간의 준거관련 타당도가 .50임을 밝혔다.

국내에서는 아직까지 5요인 성격검사가 개발되어

있지 않고 성격의 5요인과 직무수행간의 관계를 밝힌 연구들도 없는 실정이다. 따라서 이 연구의 목적은 먼저 성격의 5요인을 측정하는 검사도구를 개발하고, 이 검사를 사용하여 성격의 5요인과 신입사원 연수장면에서의 다양한 수행준거간의 상관분석을 통하여 5요인 성격검사의 타당도를 알아보는 데 있다.

방 법

5요인 성격검사의 개발절차

5요인 성격검사를 개발하기 위하여 다음에 제시되어 있는 세가지 단계를 거쳤다.

예비문항의 작성

성격의 5요인을 측정하는 방법으로는 개인을 기술하는 데 사용되는 형용사를 이용하는 방법(예, Norman, 1963)과 단문형태의 문장을 사용하는 방법(예, Hogan, 1986)이 있다. 형용사를 사용하는 방법은 특성을 나타내는 형용사의 수가 한정되어 있어서 개발이 용이하고, 최종적으로 개발된 검사를 실시하는 데 걸리는 시간이 짧다는 장점이 있지만 맥락이 제시되지 않기 때문에 응답자들이 반응하는 데 어려움이 있을 수 있다. 반면에 단문형태의 문장을 사용하는 경우에는 구체적인 행동으로 문항이 구성되기 때문에 보다 정확한 측정이 가능하다. 이밖에도 5요인 성격검사를 개발하기 위하여 새롭게 문항을 제작하는 방법과 기존의 성격검사문항들을 재분류하는 방법이 있다.

이 연구에서는 성격의 5요인을 측정하는 검사를 개발하기 위하여 단문형태의 문장을 사용하는 방법을 사용하였다. 국내에는 아직까지 5요인에 기초한

성격검사가 개발되어 있지 않았기 때문에 먼저 단문형태로 되어 있는 기존의 성격검사에서 사용하는 문항들을 5요인에 기초하여 재분류하고, 5개의 요인으로 분류한 문항들의 수가 대략적으로 비슷하게 만들기 위하여 일부 문항들은 새로 만들었다. 이러한 과정을 거친 후 허구성(lie) 척도에 사용할 문항들을 추가하여 최종적으로 602개의 문항들을 작성하였다.

예비조사를 통한 문항선정

총 602개의 문항들로 구성된 검사를 국내 A기업의 신입사원 연수과정에 있는 200명을 대상으로 실시하였다. 문항에 대한 응답은 예 또는 아니오에 표시하도록 하였다. 응답자들의 반응에 대한 문항분석 결과 예 또는 아니오 중 어느 한쪽으로 지나치게 치우친 반응이 나오는 문항들과 요인분석 결과 어느 요인에도 속하지 않는 문항들을 1차적으로 제외하였다. 다음으로는 5요인 및 허구성 척도와 높은 상관을 나타내는(요인부하량 .35이상) 문항들만을 선별하여 총 296개 문항을 선정하였다.

최종검사의 구성

총 296개 문항으로 구성된 검사를 국내 A기업내 7개 직군에 종사하는 현직자 987명에게 실시하였다. 응답에 대한 요인분석을 통해 5개 요인 각각에서 각 요인과 높은 상관을 보이는 20개 문항들을 요인부하량의 크기에 의해 선별하고 허구성 척도와 높은 상관을 보이는 19개 문항을 포함하여 총 119개 문항으로 구성된 5요인 성격검사를 최종적으로 개발하였다. 최종적으로 개발된 5요인 성격검사의 요인명칭, 요인별 문항수, 신뢰도 계수(Cronbach α), 문항 예가 표 1에 제시되어 있다. 표 1에서 보듯이 5요인 및 허구성 척도의 신뢰도 계수는 모두 .70이상으로서 높은 내적일치도를 보이고 있다.

표 1. 개발된 5요인 성격검사의 구성

요인	문항수	신뢰도계수(α)	문항 예
의향성	20	.89	떠들썩한 모임이나 행사에 가기를 좋아한다 나는 파티와 사회적 모임을 좋아한다
정서적 안정성	20	.87	곤란한 일이 생기지 않을까 걱정할 때가 많다* 나는 종종 불안할 때가 있다*
호감성	20	.72	타인의 의견을 그다지 반대하지 않는다 자주 연장자의 충고를 구한다
성실성	20	.85	나는 무슨 일이건 철저히 하는 편이다 나는 매사에 빈틈이 없는 편이다
이지성	20	.84	나는 과학서적 읽기를 좋아한다 나는 발명가가 되고 싶다
허구성 척도	19	.71	나는 누구도 싫어 하지 않는다 나는 가끔 무력감을 느낀다*

주. 문항 예에서 해당문항에 응답자가 '예'라고 응답하면 요인이 나타내는 특성을 지니고 있는 것으로 채점되고, 문항 뒤의 표시(*)는 척도점수를 구할 때 역으로 채점되는 문항을 나타냄.

허구성 척도는 성격검사에서 응답자가 어느정도 솔직한 답을 했는지를 알아보는 문항들이다. 이 검사에서도 사회적 통념상 바람직한 것으로 간주되지만 실제로는 극히 일부의 사람들만이 보이는 행동이나 태도에 관한 19개 문항들을 포함시켰다. 이러한 문항들은 대부분의 사람들이 쉽게 인정할 수 있는 사소한 결점이나 약점들에 관한 것이므로 이를 부인하는 사람들은 의도적으로 자신을 좋게 나타내 보이려는 검사태도를 지닌 것으로 해석할 수 있다.

5요인 성격검사 실시

앞에서 기술한 절차에 의해 개발된 5요인 성격검사와 수행준거간의 관계를 알아보려는 목적으로 신입사원 연수를 위하여 연수원에 입소한 국내 A기업의 연수생 3,593명에게 연수과정 초기에 5요인 성격검사를 실시하였다. 이들에게 실시한 5요인 성격검사는 각 문항에 '예' 또는 '아니오'로 응답하게 되어 있

는 자기보고식 검사였다. 성격검사 실시시간은 약 15분이었으며 연수원 강의실에서 집단으로 실시하였다.

수행준거측정

5요인 성격검사와 신입사원 연수과정에서의 수행준거간의 관계를 알아보기 위하여 다음과 같은 여섯 가지의 수행준거측정치들을 얻었다.

사전과제물 평가점수

연수원에 입소하기 전에 미리 알려준 과제에 대한 보고서를 작성하도록 하였다. 연수기간 중 연수생들을 개별적으로 맡아서 지도하고 집중적으로 관찰할 담당 선배사원이 입소할 때 제출한 이 보고서를 10점 만점으로 평가하였다. 보고서의 평가기준은 내용의 충실도와 보고서에 나타나 있는 작성자의 정의였다. 사전과제물 점수의 평균은 8.75였고 표준편차는 1.24였다.

중간과제물 평가점수

연수중에 부여된 고객만족에 관한 프로젝트를 수행하기 위하여 3명이 한조가 되어 주어진 기간동안 연수원 밖에서 조사를 실시하고 그 결과에 대한 보고서를 제출하도록 하였다. 연수기간 중 지도 및 관찰을 담당한 선배사원이 이 보고서를 10점 만점으로 평가하였다. 보고서의 평가기준은 조사내용의 충실성, 조사한 곳의 수(즉, 조사에 투자한 노력과 시간), 보고서에 포함된 조사현장 사진의 적절성이었다. 중간과제물 점수의 평균은 8.43이었고 표준편차는 1.27이었다.

팀별실습 평가점수

교육기간 중 편성된 각 팀에게 여러차례 진행된 경영게임을 비롯한 다양한 게임에서의 팀순위에 따라 점수를 부여하고 최종적으로 합산하여 20점 만점으로 환산한 후 팀 구성원 개개인에게 소속팀의 실습 환산점수를 부여하였다. 팀별실습 환산점수의 평균은 17.49였고 표준편차는 1.56이었다.

학습성취도 점수

교육과정에서 이수한 교과과정의 내용에 대한 이해 및 숙지도는 30점 만점의 필기시험에 의해 평가하였는데 점수의 평균은 18.95였고 표준편차는 2.87이었다.

주관적 평가점수

교육기간 중 지도 및 관찰을 담당한 선배사원이 각자가 맡은 연수생에 대해 창의력($M=3.10$, $SD=.77$), 책임감($M=3.13$, $SD=.78$), 적극성($M=3.09$, $SD=.77$), 이해판단력($M=3.10$, $SD=.75$), 리더십($M=3.05$, $SD=.74$), 협조성($M=3.12$, $SD=.84$)의 6개 항목별로 5

점 만점으로 평가하였다. 이러한 6개 항목의 점수를 합산하여 주관적 평가의 총점($M=18.59$, $SD=2.54$)을 산출하였다.

종합수행점수

10점 만점의 사전 과제물 평가점수, 10점 만점의 중간과제물 평가점수, 20점 만점의 팀별실습 평가점수, 30점 만점의 학습성취에 관한 필기시험 점수, 30점 만점의 주관적 평가 점수를 모두 합하여 100점 만점으로 개인별 종합수행점수를 산출하였다. 종합수행점수에서 각 준거측정치가 차지하는 이러한 비중(배점)은 교육진행 담당자들의 의견을 수렴하여 교육전에 결정하였다. 이같은 배점기준은 각 준거측정치가 연수기간 동안 진행되는 교육내용 및 교육목표 달성정도와 얼마나 관련되어 있는지를 고려하여 결정되었다.

결 과

성격의 5요인에 대한 기술적 통계치와 신뢰도 계수(α)가 표 2에 제시되어 있다. 5요인에 대한 척도점수의 빈도분포를 살펴보았을 때, 외향성, 정서적 안정성, 이지성 요인에서의 척도점수 분포는 대략적으로 정상분포의 형태를 띠고 있었으며, 호감성과 성실성 요인에서의 척도점수 분포는 약간 부적편포의 형태를 띠고 있었다. 허구성 척도점수의 분포는 대부분이 낮은 점수를 나타내는 정적편포의 형태를 띠고 있어서 대다수의 응답자들이 솔직하게 반응하였음을 알 수 있다.¹⁾ 5요

1) 허구성에 관한 19개 문항 모두에 거짓으로 응답한 사람은 한명도 없었고 18개 문항에 거짓으로 응답한 사람이 3명, 17개 문항에 거짓으로 응답한 사람이 6명, 16개 문항에 거짓으로 응답한 사람이 11명 등 극소수만이 솔직하지 못한 응답을 하였다.

표 2. 성격의 5요인에 대한 기술적 통계치 및 신뢰도 구성

	평균	표준편차	최대값	최소값	신뢰도 계수(α)
외향성	31.34	5.45	40.0	20.0	.89
정서적 안정성	30.30	5.10	40.0	20.0	.86
호감성	34.82	3.11	40.0	20.0	.69
성실성	33.91	4.59	40.0	20.0	.86
이지성	30.54	4.46	40.0	20.0	.82
허구성	24.26	3.09	36.0	19.0	.70

주. 5요인과 허구성을 측정하는 각 문항에서 '예'라고 응답하면 1점, '아니오'라고 응답하면 2점을 부여하고 역문항은 이와 반대로 하여 척도점수를 구하였다. 따라서 20개 문항으로 구성된 5요인의 각 척도점수의 최소값은 20 최댓값은 40이고, 5요인과 허구성 모두에서 척도점수가 높을수록 그러한 특성을 더 많이 나타낼수록 의미한다.

인 성격검사에 대한 응답자들의 이러한 분포를 종합해볼 때, 5요인 모두에서 응답자들이 척도의 한쪽 방향으로만 치우치게 응답하지 않았고 전반적으로 솔직하게 반응하였음을 알 수 있다. 또한 Cronbach α 값으로 계산한 5요인 각각의 신뢰도 계수가 호감성(.69) 요인만을 제외하고는 모두 .70이상으로서 만족할만한 신뢰도 수준을 나타냈다.

성격의 5요인과 수행준거들간의 상관계수가 표 3에 제시되어 있다.²⁾ 전반적으로 볼 때, 5요인은 연수과정에서 측정한 다양한 수행준거들과 관련되어 있었다. 수행준거별로 5요인과의 상관을 살펴보면, 사전과제물 평가점수는 외향성($r=.065, p<.001$)과 성실성($r=.069, p<.001$) 척도점수와 통계적으로 유의한 정적 상관을 나타냈고 정서적 안정성($r=-.045, p<.01$)과는 부적 상관을 보였다. 사전과제물은 연수원내에서 작성된 것이 아니라 입소하면서 제출한 것이었으므로 연수생 개인의 수행을 나타내는데 오염이 개입되

어 있을 가능성이 있다. 따라서 이러한 상관을 해석하는데 어려움이 있다. 하지만 성실성 요인이 사전과제물과 가장 큰 정적 상관을 나타낸 것은 주목할만하다.

중간과제물 평가점수는 외향성($r=.063, p<.001$), 성실성($r=.044, p<.01$) 요인과 정적으로 관련되어 있었다. 중간과제는 연수원 밖에서 초면의 사람들과 만나고 몸으로 체험하며 실시하는 프로젝트였으므로 외향성과 성실성이 중간과제에서의 수행과 유의한 정적 상관을 보였다고 해석할 수 있다. 팀별실습점수는 외향성($r=.034, p<.05$) 요인과의 통계적으로 유의한 정적 상관을 보였다. 이러한 결과는 한 팀이 대략적으로 20명으로 구성되었고 팀의 순위가 매겨지면 그 팀원에게는 모두 동일한 점수가 부여되었으므로 팀별실습준거가 연수생 개인의 수행차를 반영하지 못했을 가능성이 있다고 해석할 수 있다. 또한 개인의 성격보다는 팀원들의 성격구성 및 역동의 결과가 팀수행수준을 결정하기 때문에 이러한 결과가 얻어졌을 가능성도 있다.

교육내용에 대한 학습정도를 필기시험으로 평가한 학습성취도는 성실성($r=.045, p<.01$), 이지성($r=.052, p<.01$) 요인과 정적 상관을 보였다. 이러한

2) 허구성 척도에 포함된 19개 문항 중에서 몇 문항 이상에 거꾸로 응답한 사람을 솔직하게 응답하지 않은 사람으로 간주하여 분석에서 제외시킬지를 결정하기가 어려웠다. 따라서 허구성 척도점수에서 높은 점수를 나타낸 응답자들을 단계적으로 제외시키고 5요인과 준거측정치들간의 상관분석을 한 결과, 이들을 제외한 결과와 포함한 결과가 거의 동일하였기 때문에 모든 응답자(N=3,593)를 분석대상으로 하였다.

표 3. 성격의 5요인과 수행준거들간의 상관계수

수행준거	성격의 5요인				
	외향성	정서적 안정성	호감성	성실성	이지성
사전과제	.065***	-.045**	-.011	.069***	-.001
중간과제	.063***	.013	.002	.044**	.002
탐별실습	.034*	.028	.002	-.014	.031
학습성취도	.030	.028	-.024	.045**	.052**
주관적 평가총점	.303***	.070***	-.024	.030	-.050**
창의력	.212***	.029	-.092***	.003	-.009
책임감	.109***	.044**	.031	.057***	-.023
적극성	.266***	.052**	.007	-.005	-.057***
이해판단력	.072***	.010	-.045**	.041*	.011
리더십	.271***	.078***	.006	.004	-.050**
협조성	.074***	.020	.010	.001	-.036*
종합수행점수	.222***	.055**	-.029	.068***	-.015

* $p < .05$ ** $p < .01$ *** $p < .001$

결과는 성실성 요인에서 높은 점수를 나타낸 사람들은 매사에 꼼꼼하고 열심히 하는 성향을 지닌 사람들임을 의미하므로 연수과정에서 배우는 교육내용에 관한 필기시험에서 좋은 점수를 받았다고 해석할 수 있다. 또한 이지성 요인에서 높은 점수를 나타낸 사람들은 지적 호기심이 많고 탐구하는 것을 좋아하는 성향을 지닌 사람들이므로 역시 교육내용에 관한 필기시험에서 좋은 점수를 받았다고 해석할 수 있다.

창의력, 책임감, 적극성, 이해판단력, 리더십, 협조성의 6개 항목에 대하여 평가자가 주관적으로 평정한 것을 합산한 주관적 평가점수는 외향성($r=.303, p<.001$), 정서적 안정성($r=.070, p<.001$)과 정적으로 관련되어 있었고 이지성($r=-.050, p<.01$)과는 부적적으로 관련되어 있었다. 세부적으로 살펴보면, 창의력은 외향성($r=.212, p<.001$)과 정적상관이 있었지만 호감

성($r=-.092, p<.001$)과는 부적적으로 관련되어 있었다. 이러한 결과는 외향적인 사람들이 내향적인 사람들보다 자신의 견해나 새로운 발상을 주저없이 피력할 가능성이 높기 때문에 창의력에서 높은 평정을 받았다고 해석할 수 있다. 또한 호감성 척도점수가 높은 사람들은 타인과 다른 자신의 견해를 주장하기보다는 타인의 행동이나 사고를 따르는 경향성이 높기 때문에 창의력에서 낮은 평정을 받았다고 해석할 수 있다. 책임감은 외향성($r=.109, p<.001$), 정서적 안정성($r=.044, p<.01$), 성실성($r=.057, p<.001$)과 정적 상관을 나타냈다. 이는 외향적이거나, 정서적으로 안정되어 있거나, 자신이 맡은 일을 열심히 하는 사람이 그렇지 않은 사람들보다 책임감이 더 높게 평정되었음을 의미한다. 적극성은 외향성($r=.266, p<.001$), 정서적 안정성($r=.052, p<.01$)과 정적으로 관련되어 있

었지만 이지성($r=-.057, p<.001$) 요인과는 부적상관을 나타냈다. 이러한 결과는 외향성 척도점수가 높은 사람들이 보다 활동적이고 주도적인 성향을 띠 가능성이 크기 때문에 관찰자로부터 적극성에서 높은 평정을 받은 반면, 이지성 척도점수가 높은 사람들은 연구하고 사고하는 것을 좋아하는 경향이 있기 때문에 오히려 적극성에서 낮게 평정되었을 가능성이 있다고 해석할 수 있다.

이해판단력은 외향성($r=.072, p<.001$), 성실성($r=.041, p<.05$)과 정적 상관을 나타냈으나, 호감성($r=-.045, p<.01$)과는 부적으로 관련되어 있었다. 호감성 척도점수가 높은 사람들은 자신의 주장을 강하게 내세우기 보다는 타인의 견해를 따르는 경향이 있으므로 자신이 지니는 이해력을 적게 노출시켜 낮은 평정을 받았다고 볼 수 있다. 리더십은 외향성·

($r=.271, p<.001$), 정서적 안정성($r=.078, p<.001$)과 정적으로 관련되어 있었으나 이지성($r=-.050, p<.001$)과는 부적 상관을 보였다. 이러한 결과는 적극성에서의 평정과 일치되는 것으로서 적극성에 대한 평정결과와 유사한 해석을 내릴 수 있다. 협조성은 외향성($r=.074, p<.001$) 요인과 정적으로 관련되어 있고 이지성($r=-.036, p<.05$) 요인과는 부적 상관을 보였다. 이는 관찰자들이 외향적인 사람들을 더 협조적이라고 평정하였고 연구하고 사고하는 것을 좋아하는 경향이 있는 사람들을 덜 협조적이라고 평정하였음을 의미한다. 이상의 결과들은 연수생들이 그들의 지도 및 관찰을 담당한 선배사원들에게 각각의 항목에 대해 얼마나 자신이 지닌 것을 드러냈는지의 결과이지 실제 연수생들이 지니고 있는 정도를 의미하는 것은 아니라고 볼 수도 있다.

표 4. 성격의 5요인에 의한 수행준거 다중회귀분석

종속변수(수행준거)	독립변수의 표준화 회귀계수(β)					R^2
	외향성	정서적 안정성	호감성	성실성	이지성	
사전과제	.075***	-.069***	-.024	.073***	-.014	.013***
중간과제	.060***	-.004	-.002	.040*	-.010	.005**
팀별실습	.032	.017	.013	-.029	.035*	.003
학습성취도	.019	.013	-.024	.038*	.037*	.005**
주관적 평가총점	.305***	-.002	-.019	.019	-.074***	.097***
창의력	.217***	-.030	-.084***	.002	-.027	.053***
책임감	.102***	.020	.025	.050**	-.040*	.017***
적극성	.276***	-.009	.018	-.022	-.064***	.077***
이해판단력	.068***	-.013	-.050**	.044*	-.007	.009***
리더십	.273***	.016	.018	-.015	-.063**	.079***
협조성	.075***	.007	.010	.000	-.040*	.007***
종합수행점수	.217***	-.007	-.027	.052**	-.012	.052***

* $p<.05$ ** $p<.01$ *** $p<.001$

끝으로 사전과제, 중간과제, 팀별실습, 학습성취도, 주관적 평가에서의 점수를 모두 합산한 연수과정에서의 종합수행점수는 외향성($r=.222, p<.001$), 정서적 안정성($r=.055, p<.01$), 성실성($r=.068, p<.001$) 요인과 정적으로 관련되어 있었다.

성격의 5요인이 각 수행준거에 미치는 독립적인 영향(B)과 5요인에 의해 설명되는 변량의 비율(R^2)을 알아보기 위하여 5요인을 독립변수로 하고 수행준거를 종속변수로하여 다중회귀분석을 실시하였다. 표 4에 제시되어 있듯이, 성격의 5요인의 표준화 회귀계수의 크기와 통계적 유의도는 표 3에 제시되어 있는 단순상관계수와 유사하였다. 외향성 요인의 표준화 회귀계수가 여전히 대부분의 수행준거에서 통계적으로 유의하였다. 단순상관분석과 다중회귀분석 결과간의 한가지 차이점은 단순상관분석에서 정서적 안정성 요인이 몇가지 수행준거와 통계적으로 유의한 상관관을 보인 반면, 다른 성격요인들의 영향력을 통제한 다중회귀분석에서는 사전과제에 대해서만 통계적으로 유의한 회귀계수를 보였다는 점이다. 각 수행준거에서 성격의 5요인에 의해 설명되는 변량의 비율(R^2)은 팀별실습 준거만을 제외하고는 모두 통계적으로 유의하였지만 실제값은 그다지 크지 않았다. 5요인에 의해 가장 많은 변량이 설명된 수행준거는 주관적 평가총점으로서 변량의 9.7%가 설명되었다. 다음으로 설명변량의 비율이 큰 수행준거는 리더십(7.9%)과 적극성(7.7%)이었다.

논 의

이 연구는 성격의 5요인을 측정하는 검사도구를 개발하고, 성격요인과 신입사원 연수과정에서의 다양한 수행준거들간의 관계를 살펴보고자 수행되었다. 성격의 5요인과 수행준거들간의 단순상관 분석결과

를 요약해보면, 외향성 요인은 사전과제, 중간과제, 창의력, 책임감, 적극성, 이해판단력, 리더십, 협조성, 주관적 평가총점, 종합수행점수와 모두 .001수준에서 통계적으로 유의한 정적 상관관을 나타냈고 팀별실습과는 .05수준에서 유의한 상관관을 보였다. 정서적 안정성 요인은 사전과제($p<.01$)와는 부적 상관관을 가진 반면에, 책임감($p<.01$), 적극성($p<.01$), 리더십($p<.001$), 주관적 평가총점($p<.001$), 종합수행점수($p<.01$)와는 유의한 정적 상관관을 나타냈다. 호감성 요인은 창의력($p<.001$), 이해판단력($p<.01$)과 부적 상관관을 나타냈다. 성실성 요인은 사전과제($p<.001$), 중간과제($p<.01$), 학습성취도($p<.01$), 책임감($p<.001$), 이해판단력($p<.05$), 종합수행점수($p<.001$)와 유의한 정적 상관관을 나타냈다. 끝으로 이직성 요인은 학습성취도($p<.01$)와는 정적 상관관을 가진 반면에, 적극성($p<.001$), 리더십($p<.01$), 협조성($p<.05$), 주관적 평가총점($p<.01$)과는 유의한 부적 상관관을 나타냈다.

또한 성격의 5요인을 독립변수로 하고 수행준거 각각을 종속변수로하여 다중회귀분석을 한 결과, 수행준거에 대한 5요인의 표준화 회귀계수는 수행준거와의 단순상관계수와 매우 유사하였다. 수행준거들중에서 5요인에 의하여 설명되는 변량의 비율은 주관적 평가총점(9.7%), 리더십(7.9%), 적극성(7.7%) 등의 순으로 컸다.

5요인중 외향성 요인이 연수과정에서 가장 많은 수의 수행준거들과 통계적으로 유의한 단순상관관을 나타내었고 다중회귀분석 결과에서도 5요인중에서 상대적 영향력이 가장 컸다. 외향성 요인이 가장 많은 수행준거들과 관련을 보인 결과는 Barrick과 Mount(1991)의 연구에서 외향성이 교육에서의 유능성 준거를 가장 잘 예언한다는 결과와 일치된다. 연수생들은 연수과정에 적극적으로 참여해야 하고 함께 교육을 받는 다른 사람들과의 빈번한 접촉이 요

구되므로 외향적인 사람들이 더 좋은 수행을 나타냈다고 해석할 수 있다. Burris(1976)는 문헌에 대한 개관을 통하여 교육과정에서 학습자가 수동적일 때보다 능동적일 때 학습효과가 더 높다는 것을 지적하였다. 하지만 타인과의 상호작용을 포함하지 않는 교육과정(예, 강의나 컴퓨터를 이용한 교육)에서는 이러한 관계가 존재하지 않을 것이다. 실제로 이 연구에서도 외향성 요인이 교육과정에 대한 필기시험점수로 측정된 학습성취도와만 유의한 상관을 나타내지 않았다. 이 연구에서 외향성 요인은 특히 여섯가지 주관적 평가항목 모두와 정적 상관을 나타냈는데 평정대상의 외향적 특성이 평가자로 하여금 후광효과를 일으켜서 평가자가 주관적 평가항목 모두에서 높게 평정하였기 때문에 이러한 결과가 나왔을 가능성이 있다.³⁾

이 연구에서 정서적 안정성도 연수과정에서의 몇가지 수행준거와 통계적으로 유의한 단순상관을 보였다. 이러한 결과는 정서적으로 안정되어 있는 차분한 성격의 사람들이 그렇지 않은 사람들보다 연수과정에서 더 나은 수행을 보였다는 것을 의미한다. 하지만 상관계수가 통계적으로는 유의하더라도 수행준거에 따라 상관값이 .04에서 .08으로 그 크기가 실질적으로 그다지 크지 않았다. 따라서 이러한 상관의 실제적 의미를 해석함에 있어서는 주의를 기울일 필요가 있다. 이처럼 상관값이 작게 나온 이유중 한가지는 Barrick과 Mount(1991)의 연구에서처럼 정서적으로 매우 불안정한 사람들이 선발과정에서의 낮은 수행 때문에 배제(범위의 축소현상)되었을 가능성을 들 수 있다. 다중회귀분석 결과에서 정서적 안정성의 표준화 회귀계수는 단순상관분석 결과와는 달리 대부분 통계적으로 유의하지 않았는데 이러한 결과가 나온 한가지 이유는 정서적 안정성 요인과 다른 요

인간의 다중공선성을 들 수 있겠다.

이 연구에서 성실성 요인도 몇가지 수행준거들과 통계적으로 유의한 상관이 있었다. Barrick과 Mount(1991)는 과거연구들을 통합분석하여 성실성 요인과 교육 유능성간의 평균상관이 .13이라고 보고하였지만, 이 연구에서는 성실성 요인과 수행준거들간에 통계적으로 유의한 상관의 크기는 .04에서 .07로서 실질적으로 크지 않았다. 따라서 정서적 안정성 요인과 수행준거간의 상관에 대한 해석과 마찬가지로, 성실성 요인과 몇가지 수행준거간의 통계적으로 유의한 상관의 실제적 의미를 해석함에 있어서도 주의를 기울일 필요가 있다.

이 연구에서 호감성 요인이 가장 적은 수의 수행준거와 통계적으로 유의한 상관을 나타냈는데⁴⁾ 이러한 결과는 호감성 요인이 직무수행을 예언하는 데 상대적으로 덜 유용하다는 것을 보여준 Barrick과 Mount(1991)의 결과와 일치한다. 한가지 흥미로운 결과는 호감성 요인이 창의력, 이해판단력과 부적상관을 보인 것이다. 특히 호감성 요인은 창의력과 -.10에 가까운 부적상관을 보였다. 이러한 결과는 호감성이 높은 사람들은 타인에게 자신의 다른 견해를 주장하기보다는 타인의 행동이나 사고를 따르는 경향성이 높기 때문에 창의력에서 낮은 평정을 받았다고 해석할 수 있다.

마지막으로 이지성 요인은 학습성취도와는 정적 상관을 나타냈고 적극성, 리더십, 협조성, 주관적 평가총점과는 일관되게 부적상관을 보였다. 이러한 상관분석 결과들이 통계적으로는 유의하지만 크기가 작아서 해석에 주의할 필요가 있다. 하지만, 이지성

4) 호감성 요인이 가장 적은 수의 수행준거와 유의한 상관을 나타낸 것에 대한 한가지 해석으로서 표 2에서 보듯이 5요인 중 호감성 요인의 표준편차가 가장 작기 때문에 다른 수행준거와의 상관의 크기가 작게 나타났을 가능성을 들 수 있다.

3) 이 점을 지적해주신 심사위원께 감사드립니다.

요인에서 높은 점수를 나타낸 사람들은 지적 호기심이 많고 탐구하는 것을 좋아하는 성향을 지닌 사람들이므로 교육내용에 관한 필기시험에서는 좋은 점수를 받은 반면, 이러한 성격이 오히려 관찰자에게는 비활동적인 사람으로 여겨져서 적극성, 리더십, 협조성에서 낮게 평정되었다고 추측해 볼 수 있다.

성격의 5요인과 수행준거간의 상관 결과를 요약해보면, 외향성 요인은 수행준거들과 비교적 큰 상관을 나타냈지만 나머지 성격요인들과 수행준거간의 상관은 이 연구의 표본이 크기 때문에 통계적으로는 유의미하더라도 실제크기가 작은 경우가 많았다. 이러한 결과에 대해서 두가지 해석이 가능할 것이다. 첫 번째는 이 연구에서 사용한 수행준거의 대부분이 외향성이 많이 반영되는 것으로 편중되었기 때문에 외향성 요인과 수행준거들간의 상관만이 크게 나왔을 가능성이 있다고 해석할 수 있다. 두 번째는 표집의 문제로서 이 연구를 실시한 기업에 입사하기 위해서는 매우 치열한 경쟁을 거쳐야만 하므로 이 연구에 포함된 사람들이 외향성을 제외한 나머지 성격요인에서의 변량이 작고, 수행능력면에서도 비교적 동질적이기 때문에 나머지 성격요인과 수행준거간의 상관이 작게 나왔다고 해석할 수 있다.⁵⁾ 국내에서는 아직까지 5요인 성격검사의 타당화 연구가 이루어지지 않았기 때문에 성격의 5요인과 수행준거간의 관계에 대한 보다 타당한 해석을 위하여 후속연구에서는 외향성에 영향을 받기 쉬운 주관적 평정의외에 업적과 같은 객관적 수행준거들을 더 포함시킬 필요가 있으며, 보다 이질적인 집단들을 표본으로 사용할 필요가 있다.

5) 실제로 앞에서 제시한 표 2를 보면 외향성의 표준편차가 가장 크고 나머지 요인들의 표준편차는 작으며, 방법 부분에서 제시한 수행준거점수들의 표준편차도 전반적으로 작다는 것을 알 수 있다.

이 연구의 결과는 앞으로 산업장면에서 개인차와 직무수행간의 관계를 밝히고자 할 때 인지능력에서 뿐만 아니라 성격에서의 개인차도 고려할 필요가 있음을 시사한다. 따라서 직무수행을 예언함에 있어서 인지능력외에 성격검사와 같은 비인지적 검사들이 독특하게 기여할 수 있기 때문에 성격과 직무수행간의 관계에 대한 지속적인 연구가 필요하다(Hogan et al., 1996; Murphy, 1996). 성격검사에 대하여 오랜동안 야기되어온 문제는 응답자가 자신을 보다 호의적으로 보이려고 거짓반응을 하는 것을 어떻게 방지하느냐였다. 하지만 허구성 척도에 의해 거짓반응을 탐지할 수 있고(Hough, Eaton, Dunnette, Kamp, & McCloy, 1990), 실제 응답자들의 왜곡된 반응이 성격검사의 타당도에 심각한 영향을 미치지 않으며(Hogan et al., 1996)⁶⁾, 거짓응답을 교정하려는 시도는 오히려 성격검사에 포함된 척도들의 타당도를 감소시킬 수 있다(Barrick & Mount, 1995). 따라서 성격검사에서 거짓반응(faking)으로부터 야기되는 문제는 점차 해결되어 가고 있는 추세이다.

유태용(1995)은 국내 332개 기업의 선발과정에서 사용하는 절차를 조사해본 결과, 지능검사, 성격검사, 적성검사, 흥미검사, 성격검사를 포함하는 심리검사를 사용하는 기업은 약 36%였다. 심리검사들 중에서 성격검사가 차지하는 비중이 가장 크기는 했지만 전체적으로 볼 때는 아직까지 국내에서 성격검사를 채용과정에 포함시키는 기업은 적다. 성격검사를 사용하지 않는 가장 중요한 이유는 산업현장에서 성격검사의 직무수행에 대한 예언타당도를 입증하는 연구

6) 각주 2에서 제시했듯이, 이 연구에서 허구성 척도점수에서 높은 점수를 나타낸 응답자들을 단계적으로 제외시키고 5요인과 준거측정치들간의 상관분석을 한 결과, 이들을 제외한 결과와 포함한 결과가 거의 일치하였는데 이러한 결과는 응답자들의 왜곡된 반응이 성격검사의 타당도에 심각한 영향을 미치지 않는다는 주장에 대한 한가지 지지증거로 해석할 수 있을 것이다.

들이 많이 이루어지지 않았기 때문일 것이다. 이 연구는 5요인 성격검사를 국내에서 처음으로 개발하였고 성격의 5요인과 수행준거간에 유의미한 관계가 존재할 수 있음을 시사해주고 있어 앞으로 성격검사를 선발장면에서 활용할 가능성을 제시했다는 데 의의를 지닌다. 아울러 이 연구는 성격의 5요인과 개별 수행준거간의 관련성이 다르다는 것을 보여줌으로써 성격의 5요인으로부터 예언할 수 있는 직무수행이 수행준거의 종류에 따라 다르다는 것을 시사한다.

하지만 이 연구는 다음과 같은 제한점을 지닌다. 첫째, 이 연구에서 사용한 수행준거가 실제 직무수행이 이루어지는 현장에서의 준거측정치와 아니라 연수장면에서의 준거측정치이므로 연구결과의 해석에 제한이 따른다. 이 연구에서 성격의 5요인에 대한 수행준거를 연수장면에서 얻은 가장 큰 이유는 많은 수의 연수생이 동일한 환경에서 같은 내용의 교육을 받고 수행평가의 요소와 배점도 모두 동일하므로 5요인과의 관계를 보기 위한 수행준거로서 적합하다고 판단했기 때문이다. 또한 현업에 있는 사람들을 대상으로 5요인 성격검사의 타당화 연구를 위해 다수로부터 동일한 요소 및 기준에 의한 준거측정치를 얻기에 시간과 노력이 많이 들므로 일차적으로 연수장면에서 준거측정치를 얻었다. 하지만 연수장면에서의 평가요소와 현업에서의 평가요소가 다를 수 있으므로 연수장면과 현업에서의 수행간에는 차이가 있을 수 있다. 따라서 이 연구에 포함된 연수생들이 실제로 배치된 회사에서 어떤 수행을 나타내는지를 측정하여 성격의 5요인과 현업에서의 수행과 어떤 관련이 있는지를 분석하는 추수연구가 이루어져야 할 것이다. 이러한 추수연구를 통하여 성격의 5요인과 실제직무수행간의 관계를 알 수 있을 뿐만 아니라 부수적으로 연수과정에서의 유능성이 실제 직무에서의 유능성으로 얼마나 전이되는지를 알아볼 수 있을

것이다.

둘째, 이 연구는 입사전 연수장면에서 이루어졌기 때문에 직군별로 5요인 성격검사의 직무수행에 대한 타당도가 어떻게 다른지는 밝히지 못했다. Barrick과 Mount(1991)는 5개 직군별로 성격요인의 직무수행에 대한 상관이 다름을 밝혔다. 관리직과 판매직군에서는 외향성이 준거측정치와 가장 높은 정적 상관이 있고, 경찰직과 관리직군에서는 호감성이 준거측정치와 가장 높은 정적 상관이 있음을 밝혔다. 또한 전문직에서는 외향성, 정서적 안정성, 이지성이 준거측정치와 부적 상관이 있음을 보였다. 따라서 직군별로 5요인 성격검사의 타당도가 다를 것으로 기대되므로 추수연구에서는 직군별 타당도에 관한 연구가 이루어져야 할 것이다. 예를 들어, 영업직에서의 수행을 예측하는 데 유용한 성격요인들과 연구개발직에서의 수행을 예측하기 위한 성격요인들이 다를 수도 있기 때문이다. Hogan 등(1996)은 직업들을 유형별로 나누고 각 직업유형내에서 성격의 5요인과 직무수행준거간의 관계를 분석한다면 5요인 성격검사의 타당도가 더욱 증가할 것이라고 지적했다. 5요인 성격검사의 타당도가 직군별로 다르다는 것이 밝혀진다면 성격검사를 인사선발뿐만 아니라 종업원의 배치 및 경력개발에도 활용할 수 있을 것이다.

참 고 문 헌

- 유태용(1995). 한국기업의 신입사원 선발방법에 관한 실태조사: 1992년-1994년을 중심으로.
광운대학교 논문집, 제 24집, 133-153.
- Allport, G. W. (1961). *Pattern and growth in personality*. New York: Holt, Rinehart & Winston.

- Barrick, M. R., & Mount, M. K. (1991). The big five personality dimensions and job performance: A meta-analysis. *Personnel Psychology, 44*, 1-26.
- Barrick, M. R., & Mount, M. K. (1995, May). *Does response distortion influence the validity of Big-Five personality constructs?* Paper presented at the 10th Annual Conference of the Society for Industrial and Organizational Psychology, Orlando, FL.
- Borgatta, E. F. (1964). The structure of personality characteristics. *Behavioral Science, 12*, 8-17.
- Burris, R. W. (1976). Human learning. In Dunnette, M. D.(Ed.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. Chicago: Rand McNally.
- Cattell, R. B. (1946). *The description and measurement of personality*. Yonkers, NY: World Book
- Cattell, R. B. (1965). *The scientific analysis of personality*. London: Penguin.
- Costa, P. T., & McCrae, R. R. (1985). *The NEO Personality Inventory*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Costa, P. T., & McCrae, R. R. (1988). Personality in adulthood: A six-year longitudinal study of self-reports and spouse ratings on the NEO personality inventory. *Journal of Personality and Social Psychology, 54*, 853-863.
- Digman, J. M. (1990). Personality structure: Emergence of the five-factor model. *Annual Review of Psychology, 41*, 417-440.
- Digman, J. M., & Inouye, J. (1986). Further specification of the five robust factors of personality. *Journal of Personality and Social Psychology, 50*, 116-123.
- Eysenck, H. J. (1947). *Dimensions of personality*. New York: Praeger.
- Fiske, D. W. (1949). Consistency of the factorial structures of personality ratings from different sources. *Journal of Abnormal and Social Psychology, 44*, 329-344.
- Ghiselli, E. E. (1973). The validity of aptitude tests in personnel selection. *Personnel Psychology, 26*, 461-477.
- Goldberg, L. R. (1981). Language and individual differences: The search for universals in personality lexicons. In L. Wheeler(Ed.), *Review of Personality and Social Psychology*(Vol. 2, pp. 141-165). Beverly Hills, CA:Sage
- Guilford, J. P. (1959). *Personality*. New York: McGraw-Hill.
- Guilford, J. P., & Zimmerman, W. S. (1949). *The Guilford-Zimmerman Temperament Survey*. Beverly Hills, CA: Sheridan Supply.
- Guion, R. M., & Gottier, R. F. (1965). Validity of personality measures in personnel selection. *Personnel Psychology, 18*, 135-164.
- Hogan, R. (1986). *Manual for the Hogan Personality Inventory*. Minneapolis: National Computer Systems.
- Hogan, R, Hogan, J, & Roberts, B. W. (1996). Personality measurement and employment

- decisions. *American Psychologist*, *51*, 469-477.
- Hough, L. M., Eaton, N. K., Dunnette, M. D., Kamp, J. D., & McCloy, R. A. (1990). Criterion-related validities of personality constructs and the effect of response distortion on those validities. *Journal of Applied Psychology*, *75*, 581-595.
- Locke, E. A., & Hulin, C. L. (1962). A review and evaluation of the validity studies of activity vector analysis. *Personnel Psychology*, *15*, 25-42.
- McCrae, R. R., & Costa, P. T. (1985). Updating Norman's "adequate taxonomy": Intelligence and personality dimensions in natural language and questionnaires. *Journal of Personality and Social Psychology*, *49*, 710-721.
- McCrae, R. R., & Costa, P. T. (1987). Validation of the five-factor model of personality across instruments and observers. *Journal of Personality and Social Psychology*, *52*, 81-90.
- McDaniel, M. A., & Frei, R. L. (1994). *Validity of customer service measures in personnel selection: A meta-analysis*. Unpublished manuscript, University of Akron.
- McHenry, J. J., Hough, L. M., Toquam, J. L., Hanson, M. A., & Ashworth, S. (1990). Project A validity results: The relationship between predictor and criterion domains. *Personnel Psychology*, *43*, 335-354.
- Murphy, K. R. (1996) Individual differences and behavior in organizations. In K. R. Murphy (Ed.), *Individual differences and behavior in organizations* (pp3-30). San Francisco: Jossey-Bass.
- Noller, P., Law, H., & Comrey, A. (1987). Cattell, Comrey, and Eysenck personality factors: More evidence for the five robust factors? *Journal of Personality and Social Psychology*, *53*, 775-782.
- Norman, W. T. (1963). Toward an adequate taxonomy of personality attributes: Replicated factor structure in peer nomination personality ratings. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, *66*, 574-583.
- Ones, D. S., Viswesvaran, C., & Schmidt, F. L. (1993). Comprehensive meta-analysis of integrity test validation: Findings and implications for personnel selection and theories of job performance. *Journal of Applied Psychology*, *78*, 679-703.
- Phares, E. J. (1984). *Introduction to personality*. Columbus, OH: Charles E. Merrill.
- Reilly R. R., & Chao, G. T. (1982). Validity and fairness of some alternative employee selection procedures, *Personnel Psychology*, *35*, 1-62.
- Schmitt, N., Gooding R. Z., Noe, R. A., & Kirsch, M. (1984). Meta-analyses of validity studies published between 1964 and 1982 and the investigation of study characteristics. *Personnel Psychology*, *37*, 407-422.

Smith, G. M. (1967). Usefulness of peer ratings of personality in educational research. *Educational and Psychological Measurement*, 27, 967-984.

Tupes, E. C., & Christal, R. E. (1961). Recurrent personality factors based on trait ratings. *USAF ASD Technical Report*, 61-97.

논문 초고 접수 : 1996. 10. 1.

최종 수정본 접수 : 1997. 4. 29.

ABSTRACT

The Big-Five Personality Test: Development and Criterion-related Validation

Tae-Yong Yoo

Kwangwoon University

Myung Un Kim

Seoul National University

Do-Hyung Lee

Samsung HRD Center

The purpose of this study was to develop the Big-Five personality test and to investigate the relationships between the Big-Five personality dimensions (Extraversion, Emotional Stability, Agreeableness, Conscientiousness, and Intellect) and performance criteria in the newcomer training setting. The Big-Five personality test which composed of 119 statements was developed through item analysis and factor analysis using 1,187 job incumbents in a large company. This test was administered to 3,593 trainees in the training center and the personality test scores were obtained. Then, several performance criteria regarding their training proficiency were also obtained. Correlation analysis was conducted to examine the relationships between the five personality dimensions and performance criteria. Results indicated that Extraversion, Emotional Stability, and Conscientiousness showed statistically significant relations with the composite score derived from all of the performance criteria. But the magnitude of correlation coefficients was small except Extraversion. Extraversion, Emotional Stability, and Intellect were related with the sum of subjective ratings by observers regarding creativity, responsibility, active disposition, judging ability, leadership, and cooperation. Overall, while Extraversion dimension was related to most of the performance criteria, Agreeableness dimension was related to least of the performance criteria. Multiple regression analysis using the Big-Five factors as the independent variables revealed very same results to those of correlation analysis. Based on these results, the usability of the Big-Five personality test for the purpose of predicting job performance in the industrial setting, the limitations of this study, and the future research agenda in this area were discussed.