

## 새로운 6요인 성격구조 이론: 산업 및 조직심리학적 시사점\*

이 기 범

유 태 용<sup>†</sup>

Michael C. Ashton

University of Calgary 심리학과  
Canada

광운대학교 산업심리학과

Brock University 심리학과  
Canada

이 논문에서는 산업 및 조직심리학에서 큰 영향을 발휘하고 있는 성격의 5요인 이론이 최근에 수행된 성격어휘 연구에서 제시된 새로운 증거에 부합하도록 수정되어야 한다는 주장을 논의하였다. HEXACO 모델이라 명명된 이 새로운 6요인 성격구조 이론은 다음 두 가지 면에서 5요인모델과 두드러진 차이를 보인다. 첫째, 5요인 이론이 가지고 있지 않은 정직/겸손 요인이 여섯 번째 요인으로 추가되었다. 둘째, 5요인 이론에서 원만성(호감성)과 정서적 안정성 요인이 나타내는 두 개의 요인축은 새로운 모델에서는 이 둘을 회전한 두개의 새로운 요인으로 재개념화되었다. HEXACO 모델이 5요인 이론에 비해 몇몇 중요한 종업원 행동을 훨씬 더 효율적으로 예언한다는 최근의 경험적 증거를 개관하였으며, 마지막으로 성격구조의 최적 모델을 채택하는 것이 얼마나 중요한 것인지를 산업 및 조직심리학적 맥락에서 논의하였다.

주요어 : 성격의 5요인 이론, HEXACO 모델, 직장 내 일탈행동

\* 보다 나은 논문이 되도록 귀중한 조언을 해주신 심사위원들께 감사드립니다.

† 교신저자 : 유 태 용, 광운대학교 산업심리학과, 02-940-5422, tyoo@kw.ac.kr

표 1. 5요인에 높은 부하량을 보이는 영어 형용사들(Saucier & Goldberg, 1996)

5 요인	높은 요인 부하량을 보이는 영어 형용사들
외향성	extroverted, talkative, aggressive, sociable, social, assertive, bold, verbal vs. withdrawn, silent, introverted, shy, quiet, reserved, timid, bashful, unsociable
원만성/호감성	sympathetic, kind, warm, understanding, courteous, compassionate, cooperative, polite vs. harsh, rude, unsympathetic, antagonistic, abusive, rough
성실성	organized, precise, responsible, thorough, efficient, orderly, self-disciplined vs. disorganized, haphazard, disorderly, careless, inefficient, impractical
정서적 안정성	moody, touchy, temperamental, irritable, emotional, jealous, envious vs. relaxed, unemotional, patient, masculine, undemanding, easy-going, unexcitable
지성/상상력/개방성	intelligent, intellectual, smart, complex, philosophical, innovative, bright, unconventional vs. conventional, traditional, uninquisitive, unintelligent, surly

지난 세기 성격심리학자들의 관심을 가장 끈 것들 중의 하나는 인간의 수많은 성격특성을 가장 효율적이고 포괄적으로 요약할 수 있는 성격구조 이론을 개발하는 것이었다. 수많은 이론과 모델이 제안되었지만 다수의 성격심리학자들의 의견이 모아지기 시작한 것은 불과 10년 남짓의 짧은 기간일 뿐이다. 성격심리학자들이 공감하는 당대의 성격구조 이론은 종종 성격의 5요인 이론이라고 불리며<sup>1)</sup>, 인간의 성격은 다섯 개의 거의 독립적인 성격특징으로 대표된다고 본다. 이 다섯 개의 성격특징은 외향성(Extraversion), 원만성/호감성(Agreeableness), 성실성(Conscientiousness),

정서적 안정성(Emotional Stability), 그리고 지성/상상력/개방성(Intellect/Imagination/Openness) 요인으로 불려져 왔다. 이 요인들의 특성을 나타내기 위해 표 1에 Saucier와 Goldberg(1996)의 요인분석연구에서 나타난 5개의 요인에 높게 부하되는 대표적인 형용사들을 제시하였다(보다 명확한 소통을 위해 영어 단어를 번역하지 않고 그대로 제시하였음).

5요인 이론의 광범위한 지지에도 불구하고 최근 우리는 이 이론에 몇몇 수정이 필요하다는 입장을 견지해 왔으며(Ashton & Lee, 2001, 2002; Ashton, Lee, Perugini, Szarota, De Vries, Di Blas, Boies, & De Raad, in press; Ashton, Lee, & Son, 2000; Lee & Ashton, in press), 그 이유를 이 논문에서 설명하고자 한다. 그러므로 이 논문의 주요 목적은 첫째, 5요인 이론이 수정되어야 한다는 주장의 근거를 개관하며, 둘째, 새로이 제안된 6요인 성격구조를 측정하기 위해 개발된 측정도구인 HEXACO 성격검사를 소개하며, 마지막으로 새로운 성격이론이 5요인 이론에 비해 탁월한 예언력을 보인다는 최근의 몇몇 산업심리학적 연구를 소개하고자 한다.

1) 실제로 Big Five Model과 Five-Factor Model은 역사적으로 약간 상이한 두 모델을 나타낸다. Big Five 모델이란 말은 후에 언급할 성격의 어휘연구에 전통을 둔 연구자들의 모델을 지칭하며(예, Goldberg, 1990, 1993), Five-Factor Model은 어휘연구에 의해 강력한 영향을 받았지만 성격검사의 전통에서 매개된 5요인이론을 지칭한다(Costa & McCrae, 1992). 이 두 모델은 매우 비슷하지만, 실제로 둘간에 차이가 전혀 없는 것은 아니다. 이 논문에서는 이 두 모델을 통칭하는 이름으로 성격의 5요인 모델이라고 부를 것이다.

## 성격구조 연구의 어휘적 접근

5요인 이론과 같이 광범위하게 받아들여지는 이론을 두고 그것을 수정해야 한다는 우리의 주장을 이해하기 위해서는 5 요인 이론이 어떻게 발생되었는지에 대해 이해해야 한다. 5요인 이론은 성격구조의 어휘적 연구라고 불리는 일련의 연구에서 제안된 이론이다(이하 성격어휘 연구라 칭함). 성격어휘연구는 Galton(1884)이 제안한 어휘가설에 근거하고 있다. 어휘가설에 따르면, 인간의 거의 모든 성격특성은 자연언어에 모두 부호화되어 수록되게 된다. 나아가서, 상대적으로 더 중요한 인간 성격차원들은 더 많은 수의 성격어휘들에 의해 표현된다고 본다. 이 두 가지의 명제가 맞다면, 대표성을 띠는 성격기술 형용사들의 집합을 구하고, 이 어휘들의 구조를 요인분석을 통해 분석하면, 이때 추출된 요인들이 바로 표출된(phenotypic) 인간 성격의 기본차원으로 간주될 수 있는 것이다(어휘가설에 상세한 논의에 대해서는 Goldberg, 1982, 1993이나 Ashton & Lee, 2003 참조). 즉 인간의 성격을 기술해 주는 단일 형용사의 대표적 목록을 만들고, 이 형용사들을 사용하여 많은 피험자들이 자신의 성격 또는 아는 다른 사람의 성격을 평정하게 한 뒤, 이 평정치를 요인분석하면 인간의 기본 성격차원을 확인할 수 있다. 이런 분석은 영어를 사용하여 가장 먼저 수행되기 시작하였다.

### 영어 성격어휘 연구

영어를 사용한 성격어휘 연구의 역사는 매우 길다. Allport와 Odbert(1936)가 Webster 사전의 2판을 사용해서 인간특성을 기술하는 4,500개의 영어 형용사를 편찬한 것을 시작으로 Cattell (1943), Tupes와 Christal(1961, 1992), 그리고 Norman (1963) 등이 후속적인 성격어휘 연구를 주도하였

다. 특히 Tupes와 Christal(1961)과 Norman(1963)은 여러 표집에서 일관되게 나타나는 다섯 개의 요인을 발견하였고, 이것은 현재 받아들여지고 있는 5요인 이론에서의 다섯 개와 대동소이하다. 이들 초기 연구의 약점은 이 연구들이 매우 적은 성격형용사들의(40개 미만) 요인분석에 기초하고 있고, 거의 모든 연구가 Cattell이 선택한 형용사 목록(또는 그것의 일부분)에 기초하고 있다는 점이다. 즉, 같은 형용사 목록을 여러 다른 표집을 사용하여 요인분석했을 때 계속하여 같은 요인구조가 관찰되는 것은 놀라운 일이 아니다. 오히려 매번 다른 요인구조가 같은 형용사목록의 요인분석에서 관찰됐다면 그것이 더 이상한 일로 받아들여져야 한다.

이런 초기연구의 제한점에도 불구하고, 5 요인 이론이 유행하게 된 이유는 방대한 양의 형용사 목록을 이용한 요인분석적 연구(예컨대, Goldberg, 1990의 1,431 형용사)에서도 아주 비슷한 5개의 요인구조가 관찰되었기 때문이다. 이 연구에서는 많은 성격형용사들을 사용했음에도 불구하고 당시의 계산 능력 때문에 이들을 동의어로 묶어서 그 묶은 동의어군을 요인분석하였다. 그러므로 실제로 요인분석된 변수들(즉, 형용사 동의어 군)은 75개에서(Goldberg, 1990, 연구 1) 133개 정도(Goldberg, 1990, 연구 2) 사이에 지나지 않았다. 이런 연구방법의 문제는 동의어로 묶는 과정에서 연구자의 편견이 개입하고 이로 인해 형용사 목록의 대표성이 훼손될 수 있다는 점이다. 최근에 Saucier와 Goldberg(1996)는 가장 자주 사용되는 435개의(동의어로 묶이지 않은) 영어 성격 형용사를 요인분석하였고, 그 결과 역시 이전의 5개 요인과 매우 비슷한 다섯 개의 요인을 얻었다. 영어어휘 성격구조 연구에서의 일관적 발견에 힘입어서, 5 요인이론은 여러 다른 기존의 성격 이론들을 물리치고 성격심리학뿐 아니라 다른

분야의 심리학 예컨대, 산업 및 조직심리학에서 (예, 유태용과 민병모, 2001; Barrick & Mount, 1991) 성격연구의 발전에 큰 기여를 하게 되었다.

### 국제 성격어휘 연구

성격어휘 연구는 1980년대 말부터 다른 유럽 언어나 일부 아시아 언어로 확장되어 수행되었다. 이들 연구들은 초기 영어어휘 연구가 가진 약점을 가지지 않는다. 첫째, 이들은 분석될 형용사를 편찬할 때 객관적 방법을 사용하였다. 즉 모든 성격 기술형용사를 여러 사람에게 사용 빈도 또는 성격을 잘 나타내는 정도에 대한 평정을 받고 그 평정치를 사용하여 형용사를 선택하였다. 즉 가장 빈번히 사용하는 형용사를 얻어진 평정치에 따라 기계적으로 선택한다. 둘째, 대개 최소한 300개 또는 500개 이상의 형용사를 선택하여 요인분석하였다. 이렇게 많은 형용사를 요인분석함으로써 변수선택과정에서 연구자의 편견이 개입될 가능성이 약화되었다.

이런 국제적 어휘연구에서 발견된 하나의 놀라운 사실은 지난 십 수년간 수행된 국제적 어휘연구에서는 5개가 아니라 팔복한 만큼 유사한 6개의 요인들이 반복적으로 추출되었다는 것이다.<sup>2)</sup> Ashton 등(in press)은 7개의 언어를 가지고

수행된 8개의 어휘연구를 조사한 결과, 이 연구들에서 발견된 6요인 해는 사실상 거의 동일하다고 결론지었다(이들 7개 언어는 한국어, 이탈리아어, 독일어, 헝가리어, 폴란드어, 네덜란드어, 프랑스어들이다). 지난 십 수년간의 표준 성격어휘연구들 중, 즉 객관적으로 선택된 많은 수의 (최소한 300 개) 형용사를 요인분석한 연구들 중, 이와 같은 6요인이 발견되지 않은 연구는 체코 연구와(Hrebickova, 1995), 위에 진술한 영어 연구(Saucier & Goldberg, 1996)뿐이었다. 후에 기술하겠지만 최근에 다시 수행된 영어 성격어휘 연구 결과는 실제로 영어 성격어휘구조도 국제적 어휘연구에서 발견된 6개의 요인과 매우 유사함이 밝혀졌다(Ashton, Lee, & Goldberg, 2003).

그러면 국제적 연구에서 공통적으로 나타나는 6요인구조는 5요인구조와 어떻게 다른가? 첫째, 두말할 나위도 없이, 5요인 이론에서는 찾아볼 수 없는 여섯 번째 요인이 존재한다 (Ashton, Lee, & Son, 2000). 둘째, 5요인 이론에 포함된 두 개의 요인, 즉 원만성과 정서적 안정성이 새로이 발견된 6요인에서는 다르게 개념화되어 나타난다. 그러나 5요인 이론의 다른 3개 차원인 외향성, 성실성, 지성/상상력 요인은 거의 변함없이 이 국제적 어휘연구들에서도 발견된다.

### 새로운 여섯번째 요인: 정직/겸손 요인

우리가 맨 처음 여섯 번째 요인에 관심을 가진 것은 처음으로 한국어 어휘연구를 수행하고 나서이다(Hahn, Lee, & Ashton, 1999). 가장 빈번히 사용하는 406개의 한국 형용사 요인분석에서, 우리는 요인부하량이 가장 큰 5개의 한국 성격요

2) 이들 연구를 개관하는데 있어, 우리는 Tellegen (1993)과 그의 동료들의 성격어휘연구는 포함하지 않았다. 이들은 성격어휘연구에 성격을 구체적으로 묘사하지 않고 순전히 평가하는 형용사(예: 좋은, 뛰어난, 특별한, 나쁜, 보통의)도 포함시켜야 한다고 주장하였다. 그들은 이런 형용사들은 우리의 성격을 묘사하지는 않지만, 우리자신을 어떻게 평가하는지에 대한 추론을 가능하게 해주기 때문에 이들 형용사들에 대한 반응양식을 봄으로써, 개인의 자존심 또는 자기 평가경향성에 대한 개인차를 나타내 줄 수 있다고 주장하였다. 이런 추론자체의 타당성에는 이론의 여지가 없겠지만, 우리는 이런 주장이 왜 성격어휘가설과 양립할 수 없는지, 그리고

왜 이런 순수 평가적 형용사들이 성격어휘연구에서 제외되어야 하는지에 관해 Ashton과 Lee(2001, 2002)에 논의하였다. 관심있는 독자들은 이 논문들을 보기 바란다.

인이 5요인 이론의 그것과 매우 유사하며, 차이가 있다면 사소한 요인회전축 방향에서의 차이라고 제안하였다<sup>3)</sup>. 이 연구에서 6개의 요인을 배리맥스 방식으로 회전하였을 때, 6번째 요인 축의 한쪽은 정직하다, 솔직하다, 진실하다, 가식없다 등의 형용사로 정의되고 다른 한 쪽은 교활하다, 간사하다, 계산적이다, 위선적이다, 우쭐대다, 가식적이다 등으로 정의되었다. 우리는 이 요인을 진실성 요인이라 불렀고, 이 연구가 출간되었을 당시 우리는 적어도 3개의 다른 연구에서 이와 같은 요인이 6요인 해나 5요인 해에서 관찰되었음을 그들의 출간연구나 학회 논문에서 확인할 수 있었다. 그러나 그 당시 다른 많은 연구들은 6요인 해를 보고하지 않았었다. 우리는 Hahn, Lee, 및 Ashton (1999)에서 다음과 같이 기술하였다.

정직/겸손과 착취/거만을 나타내는 것으로 보이는 이 요인은 헝가리의 5번째 요인(Szirmak & De Raad, 1994), 독일의 6번째 요인(Angleitner & Ostendorf, 1989) 그리고 최근에 수행된 이태리의 6번째 요인(Di Blas & Forzi, 1998)과 비슷하다. 이 요인들을 정의하는 변수들을 보면, 이것이 몇몇 기존의 성격개념과 매우 비슷함을 알 수 있다. 즉 Christie와 Geis(1970)의 마키아벨리안 성격, Jackson(1994)의 사회적 정교성(이것은 5요인의 어느 것보다도 잘 관련되지 않는다), Wiggins(1979)의 오만함-계산적임 대 꾸밈없음-참됨 차원, 그리고 Harpur, Hare, 및 Hakstian(1989)의 반사회적 범죄성(psychopathy)과 관련되는 것 같다. 다른 연구자들이 성격어휘 자료를 분석할 때, 이 요인

이 5요인과 더불어 꾸준히 나오는지 계속 지켜보기 바란다(p. 279).

후속적으로 우리는 두 번째 성격어휘연구를 불어를 사용하여 연구하였다. 우리는 가장 빈번히 사용되는 불어 성격형용사를 수집하여 성격구조연구를 시작하였고, 이때 우리의 관심은 이미 5요인 이론의 검증이 아니라, 과연 여섯 번째 요인이 다른 언어에서도 강력하게 발견될 것인가 하는 점이었다. 388개의 가장 빈번히 사용되는 불어 성격형용사를 요인분석한 결과, 놀랍게도 우리는 또 다시 6개의 매우 유사한 요인들을 발견하였다(Boies, Lee, Ashton, Pascal, & Nicole, 2001). 이 연구를 기점으로 우리는 이 새로운 요인을 정직성 요인이라고 부르기 시작했고(Ashton, Lee, & Son, 2000), 최근에 우리는 이 요인의 이름을 정직/겸손 (Honesty/Humility) 요인으로 수정하였다(Ashton et al., 2003; Lee & Ashton, in press).<sup>4)</sup>

한국 성격어휘연구 직후 우리는 5요인만을 보고한 성격어휘 연구자들을 접촉하기 시작했고, 몇몇 연구자들이 그들의 6요인 해를 보내왔다. 이 결과 우리는 이들이 하나 같이 비슷한 6개의 요인을 찾았지만 서로가 그것들을 알고 있지 못했음을 발견하게 되었다. 이런 발견에 고무되어, 우리는 Ashton, Lee, 및 Son(2000)과 Ashton과 Lee (2001)에서 새로운 정직/겸손 요인이 실제로 다수의 어휘연구에서 발견되었음을 보고하였고, 기존에 연구되고 있었던 성격특성들 중 타인의 착취와 조종과 관련된 성격 즉, 마키아벨리안 성격, 반사회적 범죄성, 그리고 Jackson 성격검사의 사회적 정교성 등이 실제로 5 요인이론 하에서는

3) 어휘연구에서 왜 요인공간의 반복검증이 중요하며 개개요인의 회전축 위치의 반복검증은 상대적으로 덜 중요한지는 Ashton & Lee(2001)를 참조.

4) 이름의 수정은 이 요인이 다른 5 요인들처럼 매우 광범위한 성격특성을 포함하고 있음을 강조하기 위한 것이지, 이 여섯 번째 구성개념의 본질 자체가 수정된 것은 아니다.

적절하게 측정되지 않으나, 이 새로운 정직/겸손 요인과는 강한 상관을 갖는 것을 경험적으로 확인하였다. 즉, 이들 성격특성들은 5요인공간 내에서는 들어설 자리가 없으나, 6요인공간 내에서는 매우 잘 표현되는 그런 성격개념인 것을 확인할 수 있었다(Ashton, Lee, & Son, 2000).

### 원만성과 정서적 안정성이 이루는 요인공간

영어 성격어휘 연구에 기초한 5요인 이론의 원만성과 정서적 안정성은 국제 성격어휘연구에서 관찰된 그 둘에 해당하는 개념과 약간 다르다. 즉 Ashton 등(2003)이 원만성이라고 명명한 요인은 5요인 이론의 원만성과는 본질이 같지 않다. 이러한 국제판 원만성을 나타내는 축의 반대쪽을 정의하는 가장 중요한 내용 중 하나는 *화잘냄/성마름*이다(Ashton et al., in press의 표 2 참조). 그러나 이런 *화잘냄/성마름* 등의 내용은 표 1에도 나타나 있듯이 5요인 이론에서는 정서적 안정성 요인을 나타내는 축의 반대쪽을 대표하는 내용들이기 때문에, 5요인 이론의 원만성은 *화잘냄/성마름* 내용으로 대표되어지지 않는다. 이와 유사하게 Costa와 McCrae(1992)의 NEO-PI-R 성격검사에서도 분노/적대감 척도는 원만성 요인이 아니라 신경증(즉, 정서적 불안정성) 요인에 포함되어 있다.

한편 국제판 정서적 안정성은 *화잘냄/성마름* 등의 내용을 포함하고 있지 않으며, 이것이 5요인 이론의 정서적 안정성과 다른 점이다. 부가해서 국제판 정서적 안정성 요인은 5요인 이론의 정서적 안정성 요인에서는 별로 두드러지지 않는 다른 특성들 예컨대, *용감성/남자다움/자신감* 등의 내용이 포함되어 있으며, 이 요인이 나타내는 축의 반대쪽에 있는 *불안함/무서움/많음, 예민함/감정적/감상적* 등과 대비를 이루고 있다. 우리는 이런 개념의 차이를 이유로 이 요인은 정

서적 안정성보다는 정서성(또는 정서적 민감성)으로 명명해야 한다고 주장하였다(Ashton et al., in press).

국제판에서의 원만성, 정서성 요인과 5요인 이론의 원만성, 정서적 안정성의 차이는 실제로 같은 요인공간 내에서의 상이한 회전방향 축으로 이해 가능하다. 즉 국제판에서의 두 요인은 5요인 모델의 그 두 요인으로부터 약 30도에서 45도 정도 회전된 축으로 이해할 수 있다. 바꾸어 말하면, 이 두 요인이 이루는 2차원 요인공간은 5요인 모델하의 두 요인이 이루는 2차원 요인공간과 거의 비슷하지만, 요인의 회전축 방향이 다르게 잡혀 나타난다. 즉, 이러한 차이는 요인 분석에서 축 회전의 문제이지 차원성의 문제가 아니다. 그러면 왜 이 두개의 국제판 요인 회전축 방향을 5요인 이론의 축 방향보다 더 선호하는지에 대해 의문을 제기할 수 있다. 이러한 의문에 대한 답은 첫째, 이 두개의 축 방향이 이제까지 다수의 어휘연구에서 발견됐다는 점이다. 그러므로 우리는 영어에서만 발견된 축의 방향을 인간성격을 개념화하는 대표 축으로 삼을 아무런 이유가 없다. 특히 최근에 우리는 영어성격어휘연구를 새롭게 다시 수행했으며, 그 결과 이 두개의 요인이 국제연구에서 발견된 회전축 방향과 완전히 일치하는 것을 확인하였다(Ashton, Lee, & Goldberg, 2003)<sup>5)</sup>. 그러므로 5요인 모델에서 채택한 원만성과 정서적 안정성 요인의 회전축은 이전에 출간된 영어 연구에서만 나타난 매우 제한된 발견이며, 따라서 특별한 이유가 없다

5) 이 연구는 이전 영어연구와 동일한 분석 방법을 사용했으므로 이러한 차이가 요인분석에서의 가정이나 요인회전 방법의 차이에 기인하지는 않는다. 아마도 이것은 선택된 형용사 집합의 차이로 인해 나타났을 가능성이 가장 크며 이러한 가능성은 추후연구에서 더 명료해 질 것이다.

면 이들을 보편적인 인간성격의 대표 축으로 삼아서는 안된다.

두 번째 이유는 이런 대안적 회전축이 이전에 우리가 주장한 성격차원에 내재하는 이론에 매우 잘 부합한다. Ashton과 Lee(2001)는 국제판 정서성, 원만성(즉 두개의 Big Five 요인의 축을 회전한 것), 그리고 정직/겸손 요인이 인간의 이타성에 관련된 진화생물학의 세 개념, 즉 친족 이타성(kin altruism), 긍정적 상호성(positive reciprocity), 그리고 부정적 상호성(negative reciprocity)과 각각 1 대 1 대응이 될 수 있다고 주장하였다. 그러므로 이러한 세 요인들은 진화생물학적 개념과의 관계를 더욱 간명하게 나타낼 수 있다. 요약하면, 우리가 원만성과 정서적 안정성의 대안적 회전축을 선호하는 것은 다수 성격어휘연구에서 밝혀진 경험적 결과와 더불어 우리의 이론적 입장 때문이라고 할 수 있다.

### 요약

위에서 논의한 국제 어휘연구의 결과는 인간 성격 구조에 대해 많은 연구자들의 생각을 바꾸어 놓을지도 모르는 중대한 새로운 발견으로 간주될 수 있다. 만일 5요인 이론이 과거의 영어 성격어휘연구에서만 나타난 몇몇 일반화되지 않는 특성에 기초하여 개념화되었다는 우리의 주장이 사실이라면, 이는 시급히 바로잡혀야 하는 심각한 문제이다. 왜냐하면 최근에 심리학의 다른 여러 분야에서 성격과 관련된 지식체계가 5요인 이론을 중심으로 체계화 되어가고 있기 때문에 5요인이론이 인간성격차원들 중 한 가지 주요 요인을 빠뜨리고 있다면, 이 하나의 누락이 축적되는 지식체계에 주는 영향은 실로 심각하게 확대될 수 있기 때문이다. 우리는 기존의 5요인 이론과 새로이 주장된 6요인 체계의 좀 더 원할한 경험적 비교를 위해서 새로운 성격검사

를 제작하였고, 이에 대한 간략한 소개를 하고자 한다.

### HEXACO 모델과 HEXACO 성격검사

Lee와 Ashton(in press)은 최근에 국제적 성격어휘검사에서 공통적으로 발견되는 여섯 개의 요인에 근거하여 새로이 제안한 모델의 이름을 HEXACO 모델이라고 명명하였다. 이것은 6개 요인 이름의 첫 글자를 딴 것이다(Honesty-Humility, Emotionality, eXtraversion, Agreeableness, Conscientiousness, Openness to Experience). Lee와 Ashton (in press)은 여섯 개의 요인을 측정하는 HEXACO 성격검사를 개발하고 이 검사의 심리 측정적 특성을 보고하였다.

HEXACO 성격검사는 5요인 이론을 측정하는데 가장 많이 사용되는 NEO-PI-R(Costa & McCrae, 1992)처럼 위계적으로 구성되어 있다. 즉 이 검사에서는 24개의 하위 성격특성이 측정되며, 이들 24개 성격특성은 국제적 연구에서 관찰된 6개의 상위성격특성을 구성한다(부록 1에 HEXACO 성격검사에서 측정되는 하위 성격특성의 내용이 제시되어 있다).

최근에 이 새로운 성격검사의 심리측정적 특성에 대하여 매우 호의적인 결과가 보고되었다. 첫째, Lee와 Ashton(in press)은 이 검사의 하위 성격특성척도의 신뢰도(알파계수)가 .77에서 .88사이이고, 상위 성격 척도의 신뢰도가 .89에서 .92라고 보고하였다. 이것은 다른 기존의 성격검사(예, NEO-PI-R)에 비해 상대적으로 뛰어난 신뢰도 수준이다. 둘째, 24개의 하위척도의 요인분석 결과, (1) 6개의 상대적으로 커다란 요인이 관찰되었고(스크리 검사), (2) 모든 하위 성격특성척도들은 모두 그들이 속한 영역의 요인에 높은 요인부하를 보였으며, 다른 요인에 대한 이차적 요

인부하는 상대적으로 적었다. 셋째, 6개의 상위 요인척도들은 서로 높지 않은 상관을 보였으므로 이 6개의 요인들은 개념적으로 변별되었다. 6요인의 상호상관 중 가장 높은 상관은 .28로 정직/겸손요인과 성실성 사이에서 관찰되었고, 두 번째로 높은 상관은 외향성과 개방성 사이에서 관찰된 .23이었다. 이것은 기존의 다른 5요인 성격검사들에 포함된 요인간의 독립성에 비해서 훨씬 더 호의적인 결과이다. 예컨대 NEO-PI-R의 경우, 성실성과 신경증의 상관은 -.53이며, 외향성과 개방성의 상관은 .41로 보고돼 HEXACO 검사에 비해 훨씬 높다(Costa & McCrae, 1992). 마지막으로 HEXACO 성격검사들은 다른 외적인 성격척도들과 기대에 완전히 부합하는 수렴 및 변별타당도를 보이는 것으로 나타났다.

이처럼 호의적인 검사의 특성을 고려할 때, 이 검사는 여러 국제적 어휘연구에서 관찰된 여섯 개의 인간성격 차원을 잘 측정하고 있는 것으로 보인다. 최근에 Goldberg는 HEXACO 성격검사를 오레곤 지역의 성인종단연구 표집에 실시하였고, 이 표집에서도 HEXACO 성격검사는 Lee와 Ashton (in press) 결과와 유사한 심리측정적 특성을 보여주었다. 이기범과 유태용은 단축판 HEXACO를 한국어로 번역하였고, 한국판 HEXACO의 타당화 연구가 진행 중에 있다(Boies, Yoo, Ebacher, Lee, & Ashton, 2003).

#### 예언력: 5요인이론 대 6요인이론

최적의 이론적 모델을 사용하는 것은 성격과 관련한 과학적 물음들, 즉 인간성격의 본질, 성격발달과정, 그리고 성격의 형성원인 과정을 연구하는 데 결정적으로 중요하다. 또한 다른 실용적 이유는 아마도 성격측정치를 사용하여 인간 행동과 태도 등의 예언력을 높이는 데 있을 것

이다. 여기에서는 6요인 모델이 중요한 다른 증거를 예언함에 있어서 5요인 모델에 비해 어떤 이점이 있는지를 보여주는 몇몇 산업 및 조직심리학적 연구를 소개한다.

#### 작업장내 일탈행동

작업장내의 일탈행동은 반생산적행동이라고 광범위하게 지칭되는 것으로서, 산업 및 조직심리학에서 중요한 종업원 행동군의 하나이며 최근에 와서 연구관심도가 급증하였다(Bennett & Robinson, 2000; Lee & Allen, 2002). 작업장 내의 일탈행동은 동료나 회사에 대한 나쁜 소문을 낸다든지 하는 경미한 행동으로부터, 절도나 회사 기밀판매 등의 심각한 행동양식으로 나타날 수 있다. 이러한 행동에 내재하는 주요한 특성의 하나는 상대방(개인이나 또는 회사조직)을 착취하여 자신의 이득을 도모하는 행동양식이다. 이전에 논의한 대로 상대방의 착취와 조종에 관련된 성격특성은 5요인 모델에서는 적절하게 측정되지 않는다. 그러나 HEXACO 모델에서는 정직/겸손요인의 첨가로 인해 이러한 성격특성이 잘 측정된다. 그러므로 최근에 산업 및 조직심리학에서 활발하게 진행되고 있는 일탈행동이라고 불리는 종업원 행동은 5요인 모델에서보다 6요인 모델에 의해서 보다 효율적으로 예언될 수 있을 것이라고 짐작할 수 있다.

이전의 연구자들은 5요인 모델의 성실성 요인이 이러한 작업장내 일탈행동을 예언하는 중심 성격변수일 것이라고 제안하였다. 성격의 5요인 중에 성실성이 이런 행동과 가장 강하게 관련된다는 관점에는 이견이 없어 보이며, 이것은 최근의 통합분석결과와 일치한다(Salgado, 2002). Salgado는 작업장 일탈행동과 5요인 이론의 성실성이 가장 강한 관련성을 갖는다고 보고하였다. 그러나 중요한 것은 5요인 이론의 성실성이 작업장



내 일탈행동과 얼마나 강한 관련을 보일 것인가 하는 점이다. 흥미롭게도, 이 둘간의 통합분석 상관은 .26에 불과하였다(교정전 상관은 .16). 이것은 5요인이 이러한 일탈행동을 잘 예언해 주지 못할 것이라는 우리의 기대와 정확히 일치하는 것이다.

Lee, Ashton, 및 Shin(in press)은 한국의 근로자 표집을 사용하여, 정직/겸손 요인이 5요인에 비해 얼마나 작업장의 일탈행동을 잘 예언할 것인지를 연구하였다. Lee 등은 한국 종업원들을 대상으로 형용사 척도를 이용하여 5요인 모델의 5개 요인과 한국 성격어휘 연구에서 발견된 정직/겸손 요인을 측정하였다. 이러한 형용사 척도들은 Hahn 등(1999)과 Ashton 등(2000)에서 사용되었던 척도였다. 이 연구에서 Bennett과 Robinson(2000)이 개발한 작업장 일탈행동 척도를 번역하여 측정하였다. 회귀분석 결과, 5요인이론은 조직에 대한 일탈행동과 .29의 다중상관을 보였다. 이러한 회귀방정식에 정직/겸손 요인을 추가했을 때 다중상관은 .40으로 설명변량에서 괄목할만한 증가를 나타냈다.

Lee 등(in press)의 연구는 한국에서만 실시되었고, 상대적으로 신뢰도가 낮은 형용사 척도를 가지고 성격을 측정했다는 제한점이 있다. 또한 이 연구에서는 기존의 5요인 모델에 정직/겸손요인만을 포함하였기 때문에 진정으로 5요인 모델과 HEXACO 모델을 전반적으로 비교한 것은 아니었다. 이런 제한점을 보완하기 위해서, 최근에 Lee, Ashton, 및 De Vries(2003)는 호주, 캐나다, 그리고 네덜란드에서 다음과 같은 연구를 실시하였다. Lee 등(2003)은 HEXACO-PI 단축형(108 문항) 검사를 실시하였다. 또한 5요인을 측정하기 위해서 여러 다양한 검사들을 사용하였다. 호주 표집에서는 International Personality Item Pool(IPIP)-Big Five(Goldberg, 1999)를, 캐나다에서는 NEO-FFI

(Costa & McCrae, 1992) 를, 그리고 네덜란드에서는 IPIP-NEO(Goldberg, 1999)를 각각 사용하여 5요인을 측정하였다. 직장내 일탈행동은 Ashton(1998)의 작업장내 행동설문지(Workplace Behavior Questionnaire)를 사용하였다.

나라별로 약간의 차이를 나타냈지만 하나의 명백한 결론을 도출할 수 있었다. HEXACO 모델이 5요인 모델에 비해서 작업장 내 불량행동을 예언하는 데 훨씬 더 효과적이었다. 5요인 모델과 작업장 내 불량행동간의 다중상관은 호주 표집에서 .38, 캐나다 표집에서 .47, 그리고 네덜란드 표집에서 .41이었는데 HEXACO 모델에 의한 다중상관은 이보다 훨씬 높았고 이 차이는 통계적으로 유의미한 것이었다(호주: .58, 캐나다: .61, 네덜란드: .52). 이러한 연구들은 최적의 모델을 사용하지 않았을 때 우리가 지불해야 하는 예언적 손실이 매우 크다는 것을 나타낸다.

### 성희롱 경향성

지난 20년간 직장내 성희롱에 관하여 다수의 연구들이 수행되었다. 이 연구들은 성희롱을 부추기는 사회적 요인들을 탐색하거나(Fitzgerald, Drasgow, Hulin, Gelfand, & Magley, 1997; Pryor, LaVite, & Stoller, 1993), 성희롱 피해자들이 겪는 심리적 현상에 초점을 맞추어 왔다(Fitzgerald et al., 1997; Pryor, 1995). 그러나 성희롱을 저지르는 남성에 대한 심리적 특성에 대한 연구는 극히 부족하다. 이러한 연구가 적은 이유들 중의 하나는 성희롱 가해자의 집단을 구하여 그들의 심리적 특성을 신뢰롭게 측정하는 것이 어렵기 때문이다.

몇몇 연구자들은 잠재적 성희롱 가해자의 성격특성을 Pryor(1987)가 제안한 개념, 즉 성희롱 가능성(the Likelihood to Sexually Harass; LSH)을 사용하여 연구할 수 있다고 제안하였다. Pryor(1987)

는 성희롱 경향성을 측정하기 위한 척도를 만들어서 이것을 LSH라고 불렀는데, 이 척도는 한 남성이 한 여성근로자에 대해 영향력을 갖는 가설적 상황을 기술한 뒤, 이 여성에 대해 직업적으로 호의적인 결정을 해 주는 대신 성적교환을 요구할 가능성을 묻는 형식으로 되어 있다. 자기보고 방식에 의한 이 척도의 타당도는 지난 십수년간에 걸쳐 일관되게 보고되어 왔다. 특히 이 척도 점수는 실제 행동적 측정치와 관련되어 있다는 결과가 일관되게 보고되어 왔다(Pryor & Meyers, 2000). 그러므로 이런 LSH점수와 관련을 보이는 성격특성을 알아보는 것이 실제 성희롱 가해자들의 성격특성을 가름하는 첫 실마리를 제공할 수 있다.

성희롱 경향성에 내재하는 행동 특성은 여성에 대한 남성의 성적 착취를 반영한다. 그러므로 이와 같은 행동 특성은 정직/겸손 요인과 강하게 관련되리라고 기대할 수 있지만, 5요인 중 어떤 요인도 이러한 행동 특성을 잘 예측할 수 있다고 기대하기 어렵다. 적어도 2개의 이전 연구가 LSH와 5요인 모델에 입각한 성격특성과의 관계를 연구하였는데 이러한 기대와 부합하는 결과를 보고하였다(Larrimer-Scherbaum & Popovich, 2001; Pryor & Meyers, 2000). 즉, 이 두 연구 모두에서 5요인 모델이 LSH 점수에 대해 보여준 다중상관은 .30대의 수준이었다. HEXACO 모델이 5요인보다 LSH 점수를 예언하는데 더 효과적일 것이라는 가설을 검증하기 위해, Lee, Gizzarone, 및 Ashton(2003)은 Goldberg(1999)의 IPIP-Big Five의 척도를 사용하여 5요인을 측정하였고, 18개 문항의 HEXACO 척도를 사용하여 정직/겸손 요인을 측정하였다. 연구분석 결과, 정직/겸손의 자기보고 점수가 연구에 포함된 성격특성 중에서 LSH와 가장 높은 상관을 보이는 것으로 나타났다. 이 연구에서 5요인이 LSH를 예언하는 데 보여준

다중상관계수는 .35로서 이전의 두 연구와 유사하게 나타났다. 그러나 정직/겸손 요인을 이 회귀등식에 추가하였을 때 다중상관계수는 .54로 통계적으로 유의한 증가를 보였다. 이 연구에서 또 다른 중요한 발견은 정직/겸손 요인이 나타내는 예언력은 동료평가에 의해서 성격을 측정하였을 때도 가장 높게 나타났다는 점이다. 이 연구에서 조사대상자들의 친구나 지인들로 하여금 자기보고에 사용된 문항과 같은 문항을 사용하여 조사대상자들의 성격을 평가하게 하였다. 동료가 평가한 정직/겸손 척도 점수는 자기보고 LSH 점수와 가장 높은 관련을 보여 주었다. 이러한 발견은 정직/겸손 요인의 예언력이 자기보고 방식과 같은 동일한 평정원을 사용했을 때에만 나타나는 국부적인 결과가 아님을 보여준다.

#### 성격의 최적 모델의 중요성

불완전한 성격모델은 몇몇 심리현상에 대한 과학적 이해를 증진하는 데 방해가 된다. 한 예가 산업 및 조직심리학에서 많은 관심을 끌고 있는 정직/성실성 직업검사(Integrity test)의 개념적 혼란이다. 정직/성실성 직업검사는 좀 더 신뢰할 만한 산업인력을 채용하기 위한 목적으로 개발된 지필검사로서 그 형식은 실제로 성격검사의 측정방식과 대동소이하다 (Sackett & Wanek, 1996 참조). 이 정직/성실성 직업검사는 상사가 평정한 직무수행과 관련하여 뛰어난 예언타당도를 보이는 것으로 나타났다(통합분석 상관 = .41, Ones, Viswesvaran, & Schmidt, 1993). 실제로 이 예언력은 이 검사가 비인지적인 검사로서는 가장 좋은 채용도구의 하나인 것이 틀림없음을 나타낸다(Schmidt & Hunter, 1998).

정직/성실성 직업검사는 인간의 행동에 대한 과학적 이해를 증진하기 위해 제작된 검사가 아

나라 직무에서의 바른 행동을 예언하기 위한 목적으로 제작된 실용적 검사이기 때문에 실제로 어떤 구성개념이 측정되는지에 대해서는 별로 알려진 것이 없었다. 몇몇 연구자들은 정직/성실성 직업검사가 측정하는 구성개념을 성격의 5요인 이론으로 이해하려고 하였고, 이 검사의 중심개념을 5요인 이론 중 관련정도의 크기에 따라 성실성, 원만성, 그리고 정서적 안정성이라고 주장하였다. 이러한 세 성격특성이 정직/성실성 직업검사와 관련되어 있는 것이 사실일지라도, 이 세 요인들은 정직/성실성 직업검사가 직무수행에 대해 그토록 높은 예언타당도를 나타내는 이유를 설명하지 못한다(Ashton, 1998; Ashton & Lee, 2001; Murphy & Lee, 1994). 즉 정직/성실성 직업검사에서 5요인 이론이 설명하는 변량을 제거해도 그 예언타당도는 거의 변하지 않거나 그 변화 정도가 매우 미미하다. 그렇다면, 5요인 이론이 설명하지 못하지만 직무수행과 높은 관련이 있는 정직/성실성 직업검사가 지니는 변량의 본질은 무엇일까? 이것은 아직 수수께끼로 남아 있으며, 우리가 5요인 이론을 성격이론으로 채택하는 한 계속 풀리지 않는 미제로 남아 있을지도 모른다. 우리가 제안하는 새로운 성격모델이 이에 관한 수수께끼를 적어도 부분적으로는 해결해 줄 수 있으리라 생각한다.

100년 동안 계속된 논쟁 중에서 그 어떤 이론도 받지 못했던 거의 합의에 가까운 지지를 획득한 유일한 성격구조 이론이 바로 5요인 이론이다. 이 논문에서 우리는 이 이론에 약간의 수정이 필요하다는 주장을 펴려하였다. 우리가 제안하는 새로운 모델은 실제로 5요인 모델과 그 궤를 같이한다는 것을 강조하고 싶다. 즉, 이 모델은 5요인 이론처럼 성격의 어휘연구에 근거한 것이며, 단지 성격어휘연구의 보다 최근 증거를 토대로 약간의 수정이 필요하다는 것을 주장하

는 것이다. 그러므로 이 새로운 모델은 5요인 이론과 극단적으로 다르지 않다. 단지 몇몇 수정을 요구할 뿐이다.

만일 이러한 주장의 근거가 타당하다면, 인간 성격을 가장 잘 나타내줄 수 있는 성격의 요인 구조는 시급히 수정되어야 할 문제이다. 산업 및 조직심리학의 예만을 들어보더라도, 성격과 관련된 연구문제의 경우 5요인 이론에 기초하여 지식이 급격히 축적되어가고 있다. 한국에서도 5요인과 직무수행에 대한 통합분석이 유태용과 민병모(2001)에 의해 수행되었다. 또 5요인과 학업성취간의 관계에 대한 연구가 유태용(1999)에 의해 수행되었다. 한국 외에서는 5요인과 직무수행간의 관계에 대한 통합분석 연구가 지금까지 최소한 다섯 개가 보고되었으며(Barrick & Mount, 1991; Tett, Jackson, & Rothstein, 1991), 5요인 관련 통합분석은 리더십(Judge, Bono, Ilies, & Gerhardt, 2002), 직무만족(Judge, Heller, & Mount, 2002), 반생산행동(Salgado, 2002), 결근(Judge, Martocchio, & Thoresen, 1997), 수행동기(Judge & Ilies, 2002) 등 이루 헤아리기 어려울 정도이다. 이렇듯 다양한 심리현상에 대한 성격적 접근이 5요인 이론으로 집중됨을 감안할 때, 5요인 이론이 인간성격차원들 중 한가지 주요 요인을 빠뜨리고 있는 것이 사실이라면, 이 하나의 누락이 축적되는 지식체계에 주는 영향은 실로 심각하게 확대될 수 있다. 성격구조 이론에서 HEXACO 모델의 지위를 평가해 줄 수 있는 연구가 국내외의 다른 연구자들에 의해 앞으로 좀 더 많이 수행되길 기대한다.

## 참고문헌

유태용 (1999). 성격의 5요인과 학업수행간의 관

- 계. *인문사회과학 논문집*, 제 28집, 197-214. 광운대학교 인문사회과학연구소.
- 유태용, 민병모 (2001). 다양한 장면에서 수행을 예측하기 위한 5요인 성격모델의 사용가능성과 한계: 국내 연구결과의 통합분석. *한국심리학회지: 산업 및 조직*, 14(2), 115-134.
- Allport, G. W., & Odbert, H. S. (1936). Trait-names: a psycho-lexical study. *Psychological Monographs*, 47, No. 211.
- Angleitner, A., & Ostendorf, F. (1989). *Personality factors via self-and peer-ratings based on a representative sample of German trait descriptive terms*. Paper prepared for the First European Congress of Psychology, Amsterdam, The Netherlands.
- Ashton M. C. (1998). Personality and job performance: the importance of narrow traits. *Journal of Organizational Behavior*, 19, 289-303.
- Ashton, M. C., & Lee, K. (2001). A theoretical basis of major personality. *European Journal of Personality*, 15, 327-353.
- Ashton, M. C., & Lee, K. (2002). Six independent factors of personality description: A response to Saucier. *European Journal of Personality*, 16, 63-75.
- Ashton, M. C., & Lee, K. (2003). *A defense of the lexical approach to the study of personality structure*. Manuscript submitted for publication.
- Ashton, M. C., Lee, K., & Goldberg, L. R. (2003). A hierarchical analysis of 1,710 English personality-descriptive adjectives. Manuscript submitted for publication.
- Ashton, M. C., Lee, K., Perugini, M., Szarota, P., De Vries, R. E., Di Blas, L., Boies, K., & De Raad, B. (in press). A Six-Factor Structure of Personality-Descriptive Adjectives: Solutions from Psycholexical Studies in Seven Languages. *Journal of Personality and Social Psychology*.
- Ashton, M. C., Lee, K., & Son, C. (2000). Honesty as the sixth factor of personality: correlations with Machiavellianism, Psychopathy, and Social Adroitness. *European Journal of Personality*, 14, 359-368.
- Barrick, M. R., & Mount, M. K. (1991). The big five personality dimensions and job performance: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 44, 1-26.
- Bennett, R. J., & Robinson, S. L. (2000). Development of a measure of workplace deviance. *Journal of Applied Psychology*, 85, 349-366.
- Boies, K., Lee K., Ashton, M. C., Pascal, S., & Nicol, A. A. M. (2001). The structure of the French personality lexicon. *European Journal of Personality*, 15, 277-295.
- Boies, K., Yoo, T. Y., Ebcher, A. R., & Lee, K., & Ashton, M. C. (2003). *Psychometric properties of the French and Korean version of the HEXACO-PI*. Manuscript submitted for publication.
- Cattell, R. B. (1943). The description of personality: Basic traits resolved into clusters. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 38, 476-506.
- Christie, R., & Geis, F. L. (1970). *Studies in Machiavellianism*. Academic Press: New York.
- Costa, P. T. Jr., & McCrae, R. R. (1992). *NEO Personality Inventory Revised (NEO-PI-R) and NEO Five-Factor Inventory (NEO-FFI) Professional Manual*. Psychological Assessment Resources: Odessa, FL.
- Di Blas, L., & Forzi, M. (1998). An alternative taxonomic study of personality-descriptive adjectives in the Italian language. *European*

- Journal of Personality*, 12, 75-101.
- Fitzgerald, L. F., Drasgow, F., Hulin, C. L., Gelfand, M. J., & Magley, V. (1997). Antecedents and consequences of sexual harassment in organizations: A test of an integrated model. *Journal of Applied Psychology*, 82, 578-589.
- Galton, F. (1884). Measurement of character. *Fortnightly Review*, 36, 179-185.
- Goldberg, L. R. (1982). From Ace to Zombie: Some explorations in the language of personality. In C. D. Spielberger & J. N. Butcher (Eds.), *Advances in Personality Assessment. Vol. 1* (pp. 203-234). Erlbaum: Hillsdale, NJ.
- Goldberg, L. R. (1990). An alternative description of personality: The Big-Five factor structure. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59, 1216-1229.
- Goldberg, L. R. (1993). The structure of phenotypic personality traits. *American Psychologist*, 48, 26-34.
- Goldberg, L. R. (1999). A broad-bandwidth, public-domain, personality inventory measuring the lower-level facets of several five-factor models. In I. Mervielde, I. Deary, F. De Fruyt, and F. Ostendorf (Eds.), *Personality psychology in Europe, Vol. 7* (pp. 7-28). Tilburg University Press: The Netherlands.
- Hahn, D.-W., Lee, K., & Ashton, M. C. (1999). A factor analysis of the most frequently used Korean personality trait adjectives. *European Journal of Personality*, 13, 261-282.
- Harpur, T. J., Hare, R. D., & Hakstian, A. R. (1989). Two-factor conceptualization of psychopathy: Construct validity and assessment implications. *Psychological Assessment*, 1, 6-17.
- Hrebickova, M. (1995). *The structural model of personality based on the lexical analysis: A Czech replication study of the five-factor model based on a comprehensive taxonomy of personality-descriptive adjectives*. Unpublished manuscript, Institute of Psychology, Academy of Sciences of the Czech Republic: Brno.
- Jackson, D. N. (1994). *Jackson Personality Inventory Revised Manual*. Port Huron, MI: Sigma Assessment Systems.
- Judge, T. A., Bono, J. R., Ilies, R., & Gerhardt, M. W. (2002). Personality and leadership: A qualitative and quantitative review. *Journal of Applied Psychology*, 87, 765-780.
- Judge, T. A., Heller, D., & Mount, M. K. (2002). Five-factor model of personality and job satisfaction: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87, 530-541.
- Judge, T. A., & Ilies, R. (2002). Relationship of personality to performance motivation: A meta-analytic review. *Journal of Applied Psychology*, 87, 797-807.
- Judge, T. A., Martocchio, J. J., & Thoresen, C. J. (1997). Five-factor model of personality and employee absence. *Journal of Applied Psychology*, 82, 745-755.
- Larrimer-Scherbaum, K., & Popovich, P. (2001). *The relationship between personality and the proclivity to sexually harass*. Paper presented at the annual meeting of Society for Industrial and Organizational Psychology, San Diego, CA.
- Lee, K., & Allen, N. J. (2002). Organizational citizenship behavior and workplace deviance: The role of affect and cognitions. *Journal of Applied Psychology*, 87, 131-142.

- Lee, K., & Ashton, M. C. (in press). Psychometric properties of the HEXACO Personality Inventory. *Multivariate Behavioral Research*.
- Lee, K., Ashton, M. C., & Shin, K. H. (in press). Personality correlates of workplace anti-social behavior. *Applied Psychology: An International Review*.
- Lee, K., Ashton, M. C., & De Vries, R. (2003, August). *Predicting workplace delinquency using personality: Findings from three countries*. Paper presented at the meeting of Academy of Management, Seattle, WA.
- Lee, K., Gizzarone, M., & Ashton, M. C. (2003). Personality and the likelihood to sexually harass. *Sex Roles*, 49, 59-69.
- Murphy, K. R., & Lee, S. L. (1994). Does conscientiousness explain the relationship between integrity and job performance? *International Journal of Selection and Assessment*, 2, 226-233.
- Norman, W. (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 validities: Findings and implications for personnel selection and theories of job performance. *Journal of Applied Psychology*, 78, 679-703.
- Pryor, J. B. (1987). Sexual harassment proclivities in men, *Sex Roles*, 17, 269-29.
- Pryor, J. B. (1995). The psychosocial impact of sexual harassment on women in the U.S. military. *Basic and Applied Social Psychology*, 17, 581-603.
- Pryor, J. B., LaVite, C., & Stoller, L. (1993). A social psychological analysis of sexual harassment: The person/situation interaction. *Journal of Vocational Behavior*, 42, 68-83.
- Pryor, J. B., & Meyers, A. B. (2000). Men who sexually harass women. In L. B. Schelsinger (Ed.), *Serial offenders: Current thought, recent findings, unusual syndromes* (pp. 207-228). Boca Raton, FL: CRC Press LLC.
- Sackett, P. R., & Wanek, J. (1996). New developments in the use of measures of honesty, integrity, conscientiousness, dependability, trustworthiness, and reliability for personnel selection. *Personnel Psychology*, 49, 787-829.
- Salgado, J. F. (2002). The Big Five personality dimensions and counterproductive behavior. *International Journal of Selection and Assessment*, 10, 117-125.
- Saucier, G., & Goldberg, L. R. (1996). Evidence for the Big Five in analyses of familiar English personality adjectives. *European Journal of Personality*, 10, 61-77.
- Schmidt, F. L., & Hunter, J. E. (1998). The validity and utility of selection methods in personnel psychology: Practical and theoretical implications of 85 years of research findings. *Psychological Bulletin*, 124, 262-274.
- Szirmak, Z., & De Raad, B. (1994). Taxonomy and structure of Hungarian personality traits. *European Journal of Personality*, 8, 95-117.
- Tellegen, A. (1993). Folk concepts and psychological concepts of personality and personality disorder. *Psychological Inquiry*, 4, 122-130.
- Tett, R. P., Jackson, D., N., & Rothstein, M. (1991).

- Personality measures as predictors of job performance: A meta-analytic review. *Personnel Psychology*, 44, 703-742.
- Tupes, E. C., & Christal, R. E. (1961). *Recurrent personality factors based on trait ratings*. (USAF Tech. Rep. No. 61-97). U.S. Air Force: Lackland Air Force Base, TX.
- Tupes, E. C., & Christal, R. E. (1992). Recurrent personality factors based on trait ratings. *Journal of Personality*, 60, 225-251.
- Wiggins, J. S. (1979). A psychological taxonomy of trait-descriptive terms: The interpersonal domain. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59, 781-790.
- 1 차원고접수 : 2003. 8. 27.  
수정원고접수 : 2003. 11. 5.  
최종재결정 : 2003. 11. 22.

## A New Six-Dimensional Model of Personality Structure: Implications for Industrial and Organizational Psychology

Kibeom Lee

University of Calgary  
Canada

Tae-Yong Yoo

Kwangwoon University  
Korea

Michael C. Ashton

Brock University  
Canada

A six-dimensional model of personality structure, named the HEXACO model, was proposed to incorporate the new evidence emerging from recent multi-language lexical studies of personality structure. This new model differs from the widely accepted Big Five model in two important ways. First, a new sixth factor, Honesty-Humility, has been added as a major dimension of personality. Second, two factors in the Big Five model, namely Agreeableness and Emotional Stability, have been reconceptualized by re-rotating their axis locations to reflect findings from the majority of lexical studies. New empirical evidence indicates that the HEXACO model by far outperformed the Big Five model in predicting some important constructs in I/O psychology such as workplace deviance and sexual harassment proclivities. The importance of adopting the optimal framework of personality structure was discussed in the context of I/O research.

*key words* : Big 5 personality factors, HEXACO model, deviant behavior in workplace



부록 1. HEXACO 성격검사에서 측정되는 24개 하위척도들

정직/겸손 요인

- ◆ 진실성 척도: 대인관계에서 꾸밈없고 거짓없는 정도를 평가한다.
- ◆ 강직성 척도: 부패나 부정을 회피하려는 경향성을 측정한다.
- ◆ 겸소성 척도: 높은 사회적 지위나 사치스러운 물품, 그리고 많은 재산 등을 추구하지 않는 정도를 측정한다.
- ◆ 겸손성 척도: 겸손하고 남에게 자랑하거나 잘난 체하지 않는 경향성을 측정한다.

정서성 요인

- ◆ 두려움 척도: 공포를 느끼는 경향성을 측정한다. 낮은 점수를 갖는 사람은 용감하고 거세며, 신체적 안위에 대해 덜 신경을 쓴다.
- ◆ 불안척도: 여러 상황에서 느끼는 불안에 대한 민감성을 측정한다.
- ◆ 의존성 척도: 다른 사람으로부터 정서적 지원을 필요로 하는 정도를 측정한다.
- ◆ 감수성 척도: 다른 사람과 정서적 유대를 느끼는 정도를 나타낸다. 이 척도의 고득점자들은 타인의 감정에 더 민감하며, 더 강한 정서적 애착을 필요로 한다.

의향성 요인

- ◆ 표현성 척도: 대인행동 스타일이 얼마나 역동적이고 생동적인지의 정도를 측정한다.
- ◆ 사회적 대담성 척도: 여러 사람 앞이나 모르는 사람 앞에서 얼마나 편안함을 느끼는 지를 평가한다.
- ◆ 사회적 척도: 친구들과 모여 놀고, 잡담과 대화를 즐기고, 여러 사람과 같이 하는 무언가를 좋아하는 정도를 측정한다.
- ◆ 활기성 척도: 일상적으로 나타내는 열성과 적극성, 그리고 에너지 수준을 측정한다.

원만성 요인

- ◆ 관용성 척도: 자기에게 잘못된 사람을 용서해 줄 수 있는 정도를 측정한다.
- ◆ 온유성 척도: 다른 사람과의 행동이 온화하고 다른 사람을 심하게 비판하거나 판단하지 않는 경향성을 나타낸다.
- ◆ 융통성 척도: 다른 사람과 타협하고 협동하는 정도를 측정한다.
- ◆ 참을성 척도: 화를 잘 내지 않는 정도를 측정한다.

성실성 요인

- ◆ 치밀성 척도: 환경을 잘 정돈해 놓거나 과제완수를 위해 계획을 치밀하게 세우는 경향성을 측정한다.
- ◆ 근면성 척도: 목표를 세워 열심히 일하는 정도를 측정한다.
- ◆ 완벽성 척도: 철저함을 추구하고 세밀한 것에도 주의를 기울이는 정도를 측정한다.
- ◆ 신중성 척도: 심사숙고하고 충동을 자제하는 정도를 측정한다.

개방성 요인

- ◆ 심미성 척도: 자연과 예술에 대한 아름다움을 즐기는 정도를 측정한다.
- ◆ 지적호기심 척도: 자연, 인간세계에 대한 자기자신의 직접 경험을 추구하거나 혹은 학습을 통한 간접경험을 추구한다.
- ◆ 창조성 척도: 실험정신과 혁신을 선호하는 정도를 측정한다.
- ◆ 비판습성 척도: 새롭거나 통상적인지 않은 무언가를 받아들이고 추구하는 정도를 측정한다.