

조직 부적응 성격 척도(WMPI) 개발 및 타당화*

김 한 울 이 선 희†

사람인 충남대학교 심리학과

본 연구의 목적은 조직 환경에서 사용할 수 있는 다차원적인 조직 부적응 성격 척도를 개발하고, 이에 대한 신뢰도와 타당도를 검증하는 것이다. 이를 위해 여러 단계에 걸친 문항 개발 및 타당화 작업을 실시하여 조직 부적응 성격 척도(Workplace Maladaptive Personality Inventory, WMPI)를 개발하였다. 예비 연구에서는 부적응 성격 특질 모형(Skodol et al., 2011)을 바탕으로 예비 문항을 개발하고, 주제전문가들의 내용타당도 평가와 직장인 557명의 응답자료의 탐색적 구조방정식 모형 분석 결과를 바탕으로 예비 척도를 구성하였다. 연구 1에서는 직장인 444명의 응답 자료를 기반으로 최종 WMPI 척도를 개발하고, WMPI의 부적응 성격 특질과 성격 5요인, 준거 변인들 간의 관계를 분석하여 수렴타당도와 준거타당도를 검증하였다. 연구 2에서는 추가로 555명의 직장인을 대상으로 WMPI의 요인 구조를 재검증하고, 검사-재검사 신뢰도를 평가했으며, BDPI와의 상관관계 분석을 통해 수렴 및 변별타당도를 확인했다. 이 연구 결과는 WMPI가 조직 부적응 성격과 관련된 연구 및 실무에서 유용하게 활용될 수 있는 신뢰할 만한 측정 도구임을 입증한다.

주요어 : 부적응 성격, 척도 개발, 타당화, 조직 장면

* 본 연구는 충남대학교(교육 연구 및 학생 지도비)의 지원을 받아 수행되었음.

† 교신저자 : 이선희, 충남대학교 심리학과, E-mail: sunhee_lee@cnu.ac.kr, Tel: 042-821-6370



Copyright © 2024, The Korean Society for Industrial and Organizational Psychology. This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution-NonCommercial Licenses (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0>) which permits unrestricted non-commercial use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

서론

성격 5요인 모형(Costa & McCrae, 1992; Goldberg, 1990)의 등장은 심리학 연구자들에게 성격 구조에 대한 공유된 틀과 측정도구를 제공함으로써 성격 특질 연구의 부흥에 결정적인 역할을 했다(Goldberg, 1990). 산업 및 조직 심리학에서도 성실성 등의 5요인 성격 특질이 다양한 직무 태도와 행동을 유의하게 예측한다는 수많은 경험적 증거들이 축적되었다(예: Barrick & Mount, 1991; Hertz & Donovan, 2000). 그런데 최근 다양한 스펙트럼의 직무 태도 및 행동을 이해하기 위해서는 성격 5요인 모형을 넘어, 성격의 어두운 측면까지 폭넓게 고려할 필요가 있다는 주장이 제기되었다(Guenole, 2014; Paulhus & Williams, 2002). 성격 특질을 이분법적으로 ‘어두운’ 혹은 ‘밝은’이라고 표현하기는 어렵지만, 연구자들은 성실성, 개방성, 주도성 등 일반적으로 적응적이고 사회적으로 바람직하다고 여겨지는 성격 특질을 밝은 성격 특질로, 반대로 역기능적이고 사회적으로 바람직하지 않은 행동과 밀접한 관련이 있는 성격 특질들(예: 나르시시즘)을 어두운 성격 특질이라고 일컫는다(Smith et al., 2018). 조직 맥락에서도 부적응적 성격 특질이 직무 태도 및 행동을 유의하게 예측할 뿐만 아니라, 성격 5요인 모형에 부가적인 예측타당도를 가진다는 경험적 증거가 제시되었다(예: Gaddis & Foster, 2015; O’Boyle et al., 2015; Szabó et al., 2021).

우리나라에서도 최근 부적응 성격 척도에 대한 관심이 증가하고 있지만(김명기 등, 2020; 박종철 등, 2021; 조호진 등, 2022), 조직 장면에서 활용하기 위한 목적으로 개발된 척도는 아직 부족하다. 이에 본 연구는 폭넓은 범위

의 부적응적 성격 특질들을 아우르는 동시에 우리나라 조직 장면에서 활용하기 적합한 신뢰롭고 타당한 부적응적 성격 특질 척도를 개발하고자 하였다. 이를 위해 Skodol 등(2011)이 제안한 ‘부적응 성격 특질 모형(Maladaptive Personality Trait Model)’을 바탕으로 척도를 개발하고, 이에 대한 타당화 증거를 확보하였다. 먼저 예비 연구에서 557명의 직장인 표본을 이용하여 예비 척도를 개발하였다. 연구 1에서는 예비 척도에 대한 444명의 직장인 표본 자료를 바탕으로 최종 다차원 조직 부적응 성격 척도(Workplace Maladaptive Personality Inventory, WMPI)를 개발하고, 이에 대한 수렴 및 준거타당도 증거를 확보하였다. 마지막으로 연구 2에서는 550명의 직장인 표본을 이용하여 연구 1에서 개발한 WMPI의 요인구조를 재확인하고, 검사-재검사 신뢰도 및 수렴 및 변별타당도 증거를 수집하였다.

부적응 성격 모형과 척도

Skodol 등(2011)이 제안한 부적응 성격 특질 모형은 DSM-5(American Psychiatric Association, 2013)의 성격 평가 및 성격장애 진단 방법에 대한 개선방안을 제시하기 위해 개발된 모형이다. 이 모형을 개발한 연구자들은 기존의 주요 성격 이론과 수많은 경험적 연구 결과를 바탕으로, 여섯 개의 부적응 성격 영역(domain)과 37개의 세부 특질(facet)로 구성된 포괄적인 부적응적 성격 모형을 제안하였다. 이 모형은 본래 임상 집단의 성격장애 진단을 위해 개발되었으나, 일반인의 부적응적 성격 특질을 이해하기 위한 이론적 틀로도 활발히 이용되고 있다(예: Guenole, 2015; Morey et al., 2012; Ruiz et al., 2018). 부적응 성격 특질 모형에 포함된

여섯 개 성격 영역의 정의와 성격 영역별 하위 세부 특질을 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 부정적 정서성(Negative Emotionality)은 광범위한 종류의 부정 정서를 높은 수준으로 빈번하게 경험하고, 이러한 정서 경험을 행동적으로 발현하는 특징을 가진다. 세부 특질로는 (1) 감정 가변성, (2) 불안, (3) 복종성, (4) 분리불안, (5) 비관주의, (6) 낮은 자존감, (7) 죄책감/부끄러움, (8) 우울성, (9) 의심성, (10) 자해가 있다. 둘째, 애착상실(Detachment)은 다른 사람과의 상호작용을 회피하고, 애착 경험과 감정 표현이 부족한 성격 특성이다. (1) 사회적 철회, (2) 사회적 애착상실, (3) 친밀성 회피, (4) 제한된 정서성, (5) 무쾌감증 등의 세부 특질로 구성된다. 셋째, 적대성(Antagonism)은 타인에게 다양한 방식으로 반감을 표현하고, 자신의 중요성을 과장하여 드러내는 성격 특성이다. 세부 특질에는 (1) 냉담성, (2) 조종, (3) 자기애성, (4) 관심 추구, (5) 적개심, (6) 공격성, (7) 반항성, (8) 기만이 있다. 넷째, 탈억제성(Disinhibition)은 과거나 미래보다 현재의 만족을 추구하는 성향으로, 과거에 학습한 내용이나 미래에 발생할 결과를 고려하지 않고, 주로 현재 자극에 즉각적으로 반응하는 특성이다. 세부 특질로 (1) 충동성, (2) 주의산만, (3) 무모함, (4) 무책임성이 있다. 다섯째, 강박성(Compulsivity)은 편협하게 고정된 이상(ideal)에 따라 행동하는 경향성과 모든 사람이 그러한 이상을 따라야 한다는 기대를 특징으로 한다. 세부 특질로는 (1) 완벽주의, (2) 고집증, (3) 경직성, (4) 정리, (5) 위험험오를 포함한다. 여섯째, 정신병적 경향성(Schizotypy)은 행동과 인지 과정 및 내용이 문화적으로 부합하지 않고 기이하며 특이한 것을 특징으로 하며, (1) 특이한 지각, (2) 특이한 믿음, (3) 기이성, (4)

인지적 조절곤란, (5) 분열성 등의 세부 특질로 구성된다.

부적응 성격 특질 모형(Skodol et al., 2011)을 제안한 연구자들은 이를 성격장애 진단에 활용할 수 있도록 하기 위해 DSM-5용 성격척도(Personality Inventory for DSM-5: PID-5; Krueger et al., 2012)를 개발하였다. 이 척도는 처음에는 부적응 성격 특질 모형의 여섯 개 성격 영역과 37개의 성격 특질을 바탕으로 개발되었지만, 최종 척도는 탈억제성과 강박성을 합치는 등 일부 성격 영역과 세부 특질들을 재구조화하여, 결과적으로 총 다섯 개 성격 영역과 25개의 세부 특질을 측정하는 220문항으로 구성되었다. PID-5 척도는 임상과 비임상 집단 모두에서 내적 신뢰도가 양호하고 다양한 타당도 증거를 가지는 것으로 보고되었다(예: Al-Dajani et al., 2015; Bach et al., 2018; Bastiaens et al., 2016; De Clercq et al., 2014). 우리나라에서도 신소영과 황순택(2016)이 PID-5 전체 문항에 대한 타당화 연구를 수행하였는데, 이 연구에서는 각 성격 영역에 포함되는 세부 특질의 양상이 선행연구와 상당한 차이를 보였다. 연구자들은 이러한 결과가 번역 과정에서 문항의 의미가 달라졌거나 일부 문항이 한국인의 특성을 제대로 담지 못했기 때문이라고 해석하였다. 그러나 홍태화 등(2018)의 후속 연구에서 세부 특질별로 요인 부하량이 높은 네 개의 문항을 선별하여 단축형 척도를 구성하였는데, 해당 연구에서의 요인구조는 기존 PID-5 척도와 동일하게 나타났다. 하지만, PID-5는 원래 성격장애 진단을 위한 임상적 목적으로 개발되었기 때문에 조직 장면에서 활용하는 데는 한계가 있을 수 있다. 특히, 일부 문항(예: “나는 자살에 대해 얘기를 많이 한다”, “나는 성적인 관계에 그다지

흥미가 없다”)은 조직에서의 인사결정을 위한 성격 측정 도구로 사용하기에는 지나치게 사적인 질문으로 여겨질 수 있다.

G-50 역시 부적응 성격 특질 모형(Skodol et al., 2011)을 기반으로 개발된 척도다(Guenole, 2015). G-50과 PID-5(Krueger et al., 2012)는 동일한 이론적 모형을 기반으로 하지만, 몇 가지 중요한 차별성을 가진다. 첫째, G-50은 처음부터 성격장애 진단이 아니라 조직 장면에서 활용하기 위한 목적으로 개발되었다. 둘째, G-50은 성격 영역 수준의 척도로 개발되어 세부 특질 수준의 척도인 PID-5에 비해 문항수가 적다. 셋째, G-50은 부적응 성격 특질 모형의 여섯 개 성격 영역을 그대로 유지하여 탈역제성과 강박성 성격 영역을 별도의 성격 영역으로 구분하였다. 타당화 연구 결과, G-50 척도로 측정된 여섯 개 성격 영역의 조합으로 구성된 잠재 프로파일이 직무 열의, 직무수행, 반생산적 직무 행동 및 이직의도 등을 유의하게 예측하는 것으로 나타났다. 그런데 G-50은 상당한 크기의 이차 요인 부하를 가지는 문항이 다수 존재하고, 일부 문항은 원래 의도한 성격 영역이 아닌 성격 영역에 높은 요인부하량을 보이는 문제를 보였다. 비록 성격 특질 지표들이 두 개 이상의 성격 요인에 연관성을 가지는 경우는 자주 발생하는 현상이지만(예: Cooper et al., 2010; Vassend & Skrandal, 1997), 이러한 문제가 해당 성격 영역의 개념적 특성을 반영한 것인지, 아니면 G-50 척도의 문제인지에 대해서는 추가적인 연구가 필요한 것으로 판단된다. 또한, 이 척도는 영국 직장인 표본을 토대로 개발되었기 때문에 우리나라 조직 장면에서 활용하기에 적절한지에 대한 추가적인 타당도 증거가 수집되어야 할 것이다.

마지막으로 살펴볼 척도는 최근 개발된 BDPI, 즉, 한국형 다차원 성격척도(Big and Dark Personality Inventory, BDPI; 김명기 등, 2020; 이상준 등, 2019)이다. 이 척도는 일반 성격과 부적응 성격을 함께 측정할 수 있는데, 부적응 성격 영역에서는 PID-5(Krueger et al., 2012)를 바탕으로 대인회피성, 자기중심성, 조절취약성, 정신증성, 부정정서성을 측정한다. 타당화 연구 결과, BDPI 부적응 성격 요인은 SAPAS-SR(Choi et al., 2015)로 측정된 성격장애의 유무를 유의미하게 예측하였으며(김명기 등, 2020), 한국판 PID-5 단축형(신소영, 황순택, 2016) 척도 간의 상관분석 결과에서 동일한 성격특성을 측정하는 요인(예: 대인회피성과 애착상실)간 강한 상관관계를 보여 수렴타당도의 증거를 확보하였다. 그러나 PID-5 척도의 대응하는 성격 요인 외의 다른 성격 요인(예: PID-5 대인회피성과 BDPI 부정정서성)과의 상관도 매우 높아서 변별타당도가 미흡한 것으로 나타났다. 이러한 변별타당도의 문제는 기본적으로 BDPI 내 다섯 개의 부적응 성격 요인 간의 상관이 상당히 높은 현상(평균 요인간 상관계수 $r = .60$, 최소 $r = .41$, 최대 $r = .76$; 김명기 등, 2020)과 밀접한 관계가 있는 것으로 판단된다. 이처럼 하나의 척도 내에서 측정하는 성격 요인 간 상관이 높은 것은 이론적으로 구분된 개념들이 측정시 충분히 구별되지 못하고 있음을 시사한다. 또한, PID-5와 마찬가지로 BDPI도 강박성과 충동성을 하나의 요인으로 통합하여 측정하고 있다. 그런데, 두 요인의 정의적 변별성을 고려할 때, 측정 수준에서 이들을 구분함으로써 이 두 요인의 관계를 보다 심도있게 이해하는 것이 필요할 것으로 판단된다. 특히, Bach 등(2018)의 연구에 따르면, 임상 집단에서는

강박성과 탈억제성이 하나의 요인으로 묶이는 반면, 비임상 집단에서는 두 요인이 분리되는 양상을 보였다. 이러한 결과는 조직 장면에서 활용하기 위해서는 두 성격 요인을 각각 측정하는 것이 보다 적절할 수 있음을 시사한다.

이와 같이, 최근 학계와 현장의 높은 관심을 반영하여 부적응 성격 특질을 측정하기 위한 다양한 척도가 개발되고, 이에 대한 타당도 증거가 수집되고 있는 것은 주목할 만한 진전이라 할 수 있다. 그러나 현재까지 개발된 척도들은 이론적 모형이 적절히 반영되지 못하거나 조직 환경에서의 실질적인 적용 가능성 측면에서 한계를 드러내고 있다. 이러한 맥락에서, 본 연구는 우리나라 조직 맥락에서 활용하기에 타당하고 신뢰로운 부적응 성격 척도를 개발함으로써 연구자들과 현장에 부적응 성격척도를 측정할 수 있는 보다 다양한 선택지를 제공하고자 하였다.

구체적으로 본 연구에서는 지금까지 개발된 모형 중 가장 종합적인 부적응 성격 모형인 부적응 성격 특질 모형(Skodol et al., 2011)을 바탕으로 문항을 개발하였다. 단, 본 연구는 탈억제성과 강박성을 하나의 성격 특질의 양극단이라고 간주한 PID-5(Krueger et al., 2012) 및 BDPI(김명기 등, 2020)와 달리, 부적응 성격 특질 모형의 여섯 개 요인 구조를 유지하였다. 이러한 결정은 충동성, 무책임한 태도 및 산만함(탈억제성)의 수준이 낮은 것과 강박성이 높은 것은 질적으로 다를 수 있으며(최혜라, 이훈진, 2012), 독립적인 척도를 구성하는 것이 향후 경험적 연구를 위해 필요할 것이라는 판단 때문이다. 또한, 세부 특질 수준에서도 부적응 성격 특질 모형에 포함된 성격 특질들을 최대한 반영하여 각 성격 영

역의 내용 타당도를 확보하고자 노력하였다. 결과적으로, 본 척도는 BDPI에서 누락된 세부 특질을 포함하고자 부정적 정서성 영역의 세부 특질인 감정 가변성과 죄책감, 적대성 영역의 세부 특질인 공격성 및 반항성, 강박성 영역의 세부 특질인 완벽주의 등을 포함하였다.

이외에도 조직 장면에서 활용하기 적합한 부적응 성격 척도를 개발하기 위해 다양한 노력을 기울였다. 우선, 부적응 성격 특질 모형(Skodol et al., 2011)에 포함된 세부 특질 중 ‘자해’는 조직 장면에서 측정하기에 부적절하다고 판단하여 척도에서 제외하였다. 또한, 가능한 경우, 일이나 직장을 참조 틀(frame of reference)로 제시하고(예: “나는 일로 만난 사람과 필요 이상의 친분을 맺지 않는다.”; “나는 일할 때 어떤 실수도 없이 완벽하게 하려고 노력한다.”), 사적인 맥락은 배제하였다. 예를 들어, PID-5의 경우 애착상실 측정 문항으로 “나는 성적인 관계에 그다지 흥미가 없다.”라는 문항을 사용한 반면, 본 척도에서는 “나는 주변 사람들에게 별로 관심이 없다.”는 문항을 사용하였다. 마지막으로 척도의 길이를 조직 장면에서 사용하기에 용이한 수준으로 유지하고자 하였다. 일반적으로 조직 장면에서 성격을 측정할 때는 임상 장면보다 문항 수에 대한 제약이 높은 편인데, 내용타당도와 신뢰도를 확보하려면 구성개념 당 충분한 문항 수를 확보하는 것도 중요하다. 따라서 본 연구는 37개의 세부 특질이 아닌 상위차원의 성격 여섯개 영역 수준에 초점을 맞추어 최종 문항을 선정함으로써 신뢰도와 내용타당도를 적절히 유지하는 동시에 조직에서 사용하기 부담스럽지 않은 길이의 척도를 개발하고자 하였다.

예비 연구

예비 연구는 Hinkin(1995)의 척도 개발 지침을 바탕으로 부적응 성격 특질 모형(Skodol et al., 2011)의 성격 영역을 측정하기 위한 예비 문항을 개발하였다. 그리고 문항에 대한 내용타당도 평가와 응답 자료에 대한 확인적 요인 분석 결과를 바탕으로, 최종적으로 90문항으로 구성된 예비 척도를 개발하였다. 구체적인 척도 개발 과정은 다음과 같다.

첫째, 본 연구의 저자를 포함한 다섯 명(산업 및 조직심리학 교수 한 명과 동일 전공 대학원생 네 명)의 작업집단 구성원이 각자 부적응 성격 특질 모형(Skodol et al., 2011)의 여섯 개 성격 영역의 36개 하위 세부 특질¹⁾의 정의를 바탕으로 세부 특질당 두 문항을 개발하여, 총 360개의 문항을 개발하였다. 이후 작업집단이 함께 모여 360개 문항 각각에 대한 평가를 통해 총 108개 문항을 일차 예비 척도 문항으로 선정하였다(부정적 정서성 27문항, 애착상실 15문항, 적대성 24문항, 탈억제성 12문항, 강박성 15문항, 정신병적 경향성 15문항).

둘째, 네 명의 외부 주제전문가(성격 또는 임상 전공의 현직 심리학 교수)에게 일차 예비 척도에 대한 내용타당도 평가를 요청하였다. 내용타당도 평가는 Q-Sort 방식을 이용했는데, 구체적으로 각 주제전문가는 (1) 제공된 부적응 성격 특질 모형의 영역 및 세부 특질

의 정의를 충분히 이해한 후, (2) 108개 예비 문항을 보고 각 문항을 36개 세부 특질 중 하나로 분류하였다. (3) 전체 문항에 대한 분류를 마친 후, 자신의 분류(세부 특질)와 작업집단이 의도한 분류가 일치하지 않은 문항에 대해서는 그렇게 분류한 근거를 기술하도록 하였다. (4) 이후 필요한 경우, 문항에 대해 수정안 혹은 대안 문항을 제안하였다. 주제 전문가들의 평가 결과, 전체 문항 중 79%에 해당하는 85개 문항에서 네 명 중 세 명 이상의 전문가가 추론한 세부 특질이 문항 개발 집단이 의도한 세부 특질과 일치하는 것으로 나타났다. 따라서 이 85개 문항은 그대로 유지하였으며, 나머지 23개 문항은 전문가들의 의견을 반영해 수정하였다. 그 결과 최종적으로 108개의 이차 예비 척도가 구성되었다.

마지막으로, 이차 예비 척도에 대해 A 조사 회사의 온라인 패널을 이용하여 직장인 557명의 응답 자료(남성 = 57%; 평균 나이 = 41.4세; 사무직 = 61%, 생산/노무직 = 8%, 교직 = 3%)를 수집하고, 이에 대한 탐색적 구조방정식 모형 분석(Exploratory Structural Equation Modeling, ESEM, Asparouhov & Muthén, 2009)을 실시하였다²⁾. 해당 분석 결과와 문항의 내용타당도를 두 가지 측면에서 고려하여 최종 문항을 선정하였다. 첫째, 의도한 성격 요인에 대한 요인부하량이 높고, 그 외 요인에 대한 요인부하량이 높지 않은 문항을 우선적으로 선택하였다. 둘째, 의도하지 않은 요인에 대해 .3 이상의 요인부하량을 보였더라도, 내용타당도 측면에서 해당 문항이 필요하며 선행 연구에서 이차 부하를 보일만한 경험적 근거가 있을 경우 해당 문항을 척도에 포함시켰다. 그

2) 자세한 분석 결과는 교신저자에게 요청할 수 있음.

1) 37개의 세부 특질 중 자해 조직 장면에서 활용하기 적절하지 않을 것이라고 판단되어 문항 개발 시 포함하지 않았다. 한편, 이 특질은 임상용 척도인 PID-5(Krueger et al., 2012) 개발 시에도 개인차 변량이 매우 낮아 최종 척도에서 제외되었다.

결과, 36개의 하위 특질 중, 자기에성, 무모함, 분리불안, 복종성, 의심성, 인지적 조절곤란에 대해서는 적절한 문항이 없는 것으로 나타났다. 이에 탈락된 세부 특질을 포함하고, 영역별 문항수의 균형을 맞추고자 추가적으로 33개 문항을 개발하였다. 결과적으로, 최종 예비 척도는 부정적 정서성(15개), 애착상실(15개), 적대성(17개), 탈억제성(15개), 강박성(15개), 정신병적 경향성(13개)을 측정하는 총 90개의 문항으로 구성되었다.

연구 1

연구 1의 첫 번째 목적은 예비 연구에서 개발한 90개의 예비 문항을 바탕으로 최종 문항을 선정하여 WMPI를 개발하고, WMPI의 타당도 증거를 확보하는 것이었다. 이를 위해 90개 예비 문항에 대해 직장인 응답 데이터를 수집하여 ESEM 분석을 실시하였다. 분석 결과와 예비 연구에서 사용한 기준을 토대로 최종적으로 65개의 문항을 선정하였다.

WMPI의 타당성을 검증하기 위해, 먼저 WMPI의 성격 요인들과 성격 5요인 모형(Goldberg, 1990)의 성격 특질 간의 상관관계를 살펴보았다. 선행 연구(Fowler et al., 2016; Gore & Widiger, 2013; Thimm et al., 2016; Watson et al., 2013)를 바탕으로, 부정적 정서성과 신경증성, 강박성과 성실성은 정적 상관을, 애착 상실과 외향성, 적대성과 우호성, 충동성과 성실성은 각각 부적 상관을 가질 것으로 기대하였다. 단, 선행연구에서 개방성과 조현형의 상관관계는 일관적이지 않았고, 정의적으로도 반대되거나 유사한 개념이라고 보기 어려워 특별한 가설을 세우지 않았다. 이외의 부적응적

성격 특질은 대응되는 성격 5요인 특질과 유의한 상관을 가지지만, 동시에 어느 정도의 변별성을 보일 것으로 기대하였다. 단, 부정적 정서성과 신경증성은 구성 개념이 매우 유사하여 예외적으로 높은 정적 상관을 보일 것으로 예상하였다.

둘째, WMPI의 준거타당도 증거를 확보하기 위해 각 성격 특질과 유의한 관계를 가질 것이라고 예상되는 직무 태도 및 행동과의 관계를 살펴보았다. 먼저, 1) 부정적 정서성이 높은 사람은 개인이 처한 상황을 보다 부정적이고 위협적으로 인식하는 성향 때문에 업무 관련 스트레스도 더 많이 경험하는 경향성이 있다(Connor-Smith & Flaschbart, 2007). 따라서 부정적 정서성이 높을수록 직무소진을 경험할 가능성이 높다고 기대하였다. 2) 애착상실이 높은 사람들은 다른 사람들과의 상호작용이나 애착 경험을 회피하고, 혼자 있기를 선호하는 경향이 있다. 선행 연구에서 타인과 가까워지는 것을 불편해하는 사람일수록 타인을 신뢰하기 어려워하는 것으로 나타났다(Gillath et al., 2017). 또한, 이러한 성향의 사람들은 새로운 친구를 사귀고 유지하는 능력은 부족한 반면, 관계를 끊는 행동에는 더 능숙한 특징을 보였다. 따라서 애착상실이 높은 사람일수록 직장 내 친구 관계를 잘 맺지 않을 것이라고 기대하였다. 3) 적대성은 타인을 향한 적개심과 분노, 과장된 자기 중요성을 주요 특징으로 한다. 이러한 특성은 직장에서의 공격성을 유의하게 예측하였고(Barling & Kelloway, 2009), 자기에성이 높은 직원은 동료나 부하 직원을 괴롭히는 행동을 비롯한 반생산적 행동을 하는 것으로 나타났다(Judge et al., 2006; Penney & Spector, 2002). 따라서 적대성이 높을수록 동료를 무시하거나 무례한 말을 하는 등의 대인

일탈행동을 더 빈번하게 할 것이라 기대하였다. 4) 탈역제성은 과거에 학습한 내용이나 미래에 일어날 결과를 고려하지 못하고, 현재의 만족만 추구하는 무책임한 태도를 주요 특징으로 한다. 이러한 성격특질과 직장에서의 반생산적 행동이 정적 상관을 가진다는 선행연구(예: Galić, Z., & Ružojčić, M., 2017)를 바탕으로 본 연구에서도 탈역제성이 높을수록 조직 내에서 반생산적 행동을 더 빈번하게 저지를 것이라 기대하였다. 5) 강박성은 이상적인 기준이나 완벽에 집착하는 등 융통성이 결여된 성격을 특징으로 한다. 이러한 성향은 직장에서도 높은 성과나 완벽한 결과물을 내야 한다는 생각에 사로잡혀, 퇴근 후에도 회사 업무를 걱정하는 등 반추행동을 더 자주 할 것이라 기대하였다. Xie 등(2019)의 메타 연구에서는 반추행동과 걱정이 완벽주의와 신체적 증상을 매개한다고 설명했다. 6) 조현형은 문화적으로나 상황적으로 적합하지 않은 특이한 사고방식 및 행동과 관련이 있다. 조직에는 일반적으로 구성원이 공통적으로 공유하는 규범이 있기 마련인데, 조현형 수준이 높은 사람들은 이러한 규범을 인지하고 따르는 데 어려움을 느껴 주변 사람들과 ‘다르다’고 인식되어 차별받을 가능성이 높다. 실제 선행연구에 따르면 조현형 성격장애를 포함한 심리적 장애를 가진 집단이 그렇지 않은 집단보다 더 높은 수준의 직장 내 괴롭힘을 경험하는 것으로 나타났다(Chan et al., 2005). 따라서 본 연구에서는 조현형 특질이 높을수록 직장 동료로부터 사회적 훼손(Social undermining; Duffy et al., 2002)을 받는다고 지각하는 수준이 높을 것이라고 기대하였다.

마지막으로 WMPI의 성격 특질이 성격 5요인 모형의 성격 특질들을 통제하고도 준거 변

인들에 대해 추가적 예측력을 가지는지 살펴 보았다. 즉, 준거변인 관련 타당도에서 살펴본 각각의 부적응 성격 요인과 준거변인의 짝(예: 부정적 정서성 - 직무소진)을 통제하고도 해당 부적응 성격 요인(예: 부정적 정서성)과 개념적으로 대응하는 성격 5요인(예: 신경증성)을 통제하고도 추가적인 예측력이 있는지 분석하였다. 단, 조현형의 경우에는 앞에서 언급한 바와 같이 개념적으로 대응하는 성격 5요인을 특정하기 어려워 해당 분석에서 제외하였다.

방 법

연구대상 및 절차

B 회사의 온라인 패널을 통해 주 40시간 이상 근무하는 직장인을 대상으로 연구 참여자를 모집하고, 온라인 설문조사를 실시하였다. 동일 방법 변량으로 인한 오류를 줄이기 위해 설문조사는 일주일 간격으로 두 차례에 걸쳐 진행되었다. 첫 번째 조사에서는 예비 연구에서 개발한 90개의 문항과 성격 5요인 문항에 대한 응답을 수집하였고, 두 번째 조사에서는 준거 변인에 대한 응답을 수집하였다. 첫 번째 조사 참여자는 총 444명(남성 = 60%; 평균 나이 40.0세)이었으며, 직업은 사무직(62%), 생산/노무직(10%), 교직(6%) 등이었다. 두 번째 조사에는 296명이 참여하였으며(1차 참여자의 66%), 이들의 인구통계적 특성은 첫 번째 조사의 참여자와 유사하였다(남성 = 59%; 평균 나이 40.8세; 사무직 = 60%, 생산/노무직 = 7%, 교직 = 5%).

측정도구

성격 특질

조직 부적응 성격특질 예비척도 90문항을 이용하여 측정하였으며, 성격 5요인 특질은 IPIP 성격 5요인 척도(Goldberg, 1992)를 Lee, Lee, 및 Stark(2018)가 한국인 집단에 타당화한 60문항(각 요인당 12문항)으로 측정하였다. 성격 5요인의 내적 신뢰도 계수(Cronbach's alpha)는 양호한 수준이었다(우호성 = .73, 성실성 = .86, 외향성 = .89, 신경증성 = .87, 경험에 대한 개방성 = .83).

준거 변인

대인일탈행동은 Bennett과 Robinson(2000)이 개발한 일곱 개의 문항 중 이경근(2014)의 연구를 바탕으로 다섯 개 문항을 선택하여 사용하였다(문항 예: “동료를 무시하는 행동을 했다”, Cronbach's α = .81). 반추행동은 Cropley 등(2012)이 개발한 일 관련 반추행동 척도 중 역기능적인 반추행동을 측정하는 두개의 요인(정서적 반추, 심리적 분리)의 10개 문항으로 측정하였다(문항 예: “업무 시간 외에도 회사 일을 생각하면 긴장이 된다”, Cronbach's α = .93). 직장 친구관계는 Nielsen과 Adams(2000)의 직장 친구 척도 여섯 개 문항을 사용하였다(문항 예: “나는 직장 사람들과 친한 친구처럼 지낸다”, Cronbach's α = .85). 직무소진은 신강현(2003)이 타당화한 직무소진 척도(MBI-GS, Schaufeli et al., 1996) 중 정서적 소진 요인에 해당하는 다섯 개 문항으로 측정하였다(문항 예: “나는 일 때문에 감정적으로 지쳤다”, Cronbach's α = .90). 사회적 회방 경험은 Duffy 등(2002)이 개발한 13개 문항을 사용하였다(문항 예: “직장 동료가 나를 없는 사람처럼 취급했다”, Cronbach's α = .95). 반생산적 직무행동은 Spector 등(2006)의 반생산적 직무행동 척도 15개 문항을 사용하여 측정하였다(문항 예: “회사 물건을 일부러 낭비했다”, Cronbach's α = .91). 대인일탈행동, 사회적 회방 경험, 반생산적 직무행동은 최근 6개월 간의 행동/경험 빈도를 5점 척도(1 = 전혀 없음, 5 = 거의 매일)로 응답하도록 하였고, 그 외 변인은 모두 5점 리커트 척도(1 = 전혀 그렇지 않다, 5 = 매우 그렇다)로 측정하였다.

자료분석

본 연구는 최종 문항을 선정하기 위해 목표 오블리민 회전(Target Oblimin Rotation) 방식의 ESEM 분석을 활용하였다. ESEM은 전통적인 확인적 요인분석과 탐색적 요인분석 모형의 한계를 보완하는 분석 방법으로 알려져 있다(Asparouhov & Muthén 2009; Marsh et al., 2013). 목표회전 ESEM은 이론적 모형에 기반하여 요인 구조를 미리 정의하면서도 교차부하값을 경험적으로 추정할 수 있는 장점을 가지고 있다. 또한, 같은 세부 특질 내의 문항들이 상위 요인으로 설명되지 않는 공분산을 가질 가능성을 고려하여, 각 세부 특질 별로 해당 특질을 측정하는 문항들의 오차 간 상관을 자유 모수로 추정하였다. 예를 들어, 부정적 정서성(상위 요인)의 세부 특질인 낮은 자존감은 두 개의 문항(“내 스스로가 보잘 것 없다는 느낌이 든다”와 “나는 자존감이 낮은 편이다”)으로 측정되었는데, 이 두 문항의 오차 간 상관들을 자유 모수로 추정하였다. 준거타당도와 증분타당도는 상관 및 위계적 회귀분석을 사용하여 검증하였다. ESEM은 Mplus 8.1(Muthén & Muthén, 2017)을 사용하여 MLR(Maximum

Likelihood with Robust standard errors) 방식으로 모수값을 추정하였으며, 타당화 연구를 위한 상관 및 회귀분석은 R 3.5.1(R Core Team, 2021)을 활용하였다.

결 과

문항 선정

최종 척도 개발을 위해 90개 예비문항 응답 자료에 대해 ESEM을 실시하고, 예비 연구와 동일한 기준을 바탕으로 65개의 문항을 선정하였다(표 1 참고). 예를 들어, 부정적 정서성 문항인 “나는 자주 마음이 불안하고 초조하다(2번)”는 부정적 정서성의 핵심 정의를 잘 반영하며, 해당 요인에 높은 부하값을 가지고, 그 외 요인에 대해서는 부하값이 모두 낮아 최종 척도에 포함하였다. 이에 비해, 강박성 문항인 “나는 모든 것이 완벽해야 한다는 강박이 있다(49번)”는 강박성 요인뿐만 아니라 부정적 정서성에 대한 요인부하값이 .3 이상으로 나타났지만, 선행연구에서 부정적 정서성과 강박성 요인 간에 개념적, 경험적 관련성이 존재한다는 반복적인 연구 결과(홍대화, 2018; Bach, 2017; De Fruyt, 2013)를 고려하여 최종 문항으로 선정하였다. 이러한 기준에 따라 부정적 정서성 10문항, 애착상실 12문항, 적대성 11문항, 탈억제성 10문항, 강박성 11문항, 정신병적 경향성 11문항 등 총 65문항을 최종적으로 선정하였다. 내적 신뢰도 계수는 부정적 정서성 .91, 애착상실 .88, 적대성 .84, 탈억제성 .91, 강박성 .79, 정신병적 경향성 .92로 대체로 양호하였다.

최종적으로 선정된 65문항에 대한 ESEM 분

석을 실시한 결과, 전반적 적합도는 RMSEA = .037(90% CI [.034, .039]), TLI = .90, CFI = .89로 수용 가능한 수준이었다. 표 1에서 보는 바와 같이, 세 개 문항을 제외한 모든 문항에서 의도한 요인에 가장 큰 요인부하값을 보였으며, 요인부하값의 수준도 모두 양호하였다. 부정적 정서성(.36 ~ .76), 애착상실(.36 ~ .73), 적대성(.30 ~ .66), ‘충동성’(.32 ~ .75), 강박성(.38 ~ .70), 정신병적 경향성(.29 ~ .73)으로 나타났다. 단, 적대성(32번), 강박성(49번), 정신병적 경향성(58번) 요인에서 각각 한개의 문항이 원래 의도한 차원이 아닌 다른 성격 요인에 .30 이상의 이차 부하를 보였다. 마지막으로, 여섯 개 요인 간 상관은 대체로 낮거나 중간 수준이었다. 이 중 부정적 정서성과 애착상실의 상관이 .51로 가장 높았다.

타당도 분석

WMPI와 성격 5요인 모형(Goldberg, 1992)의 성격 요인 간의 상관관계를 분석한 결과, 선행연구와 일관된 방향으로 유의한 상관을 보였다($p < .001$). 특히, 기대한 대로 부정적 정서성과 신경증성은 매우 높은 상관관계($r = .85$)를 보였으나, 이를 제외하면 WMPI로 측정된 부적응 성격 특질과 성격 5요인 특질 간의 상관관계는 중간 정도에서 높은 수준(절대값 .47 ~ .68)으로 나타났다(표 2 참고).

WMPI 성격요인의 준거관련 타당도를 살펴본 결과, 각 성격요인별로 기대한 준거 변인들과의 관계 역시 대부분 지지되었다. 구체적으로, 부정적 정서성과 직무소진($r = .36, p < .001$), 애착상실과 직장 친구 관계($r = -.45, p < .001$)와, 적대성과 대인일탈($r = .18, p < .01$), 탈억제성과 반생산적 직무행동($r = .30, p$

표 1. 다차원 조직 부적응적 성격 척도(WMPI)에 대한 탐색적 구조방정식 모형 분석 결과

문항	NE	DE	AN	DI	CO	SC
1. 나는 기분이 자주 변한다.	.56	.03	.13	.12	-.02	.06
2. 나는 자주 마음이 불안하고 초조하다.	.74	.06	.05	.01	.04	.07
3. 오늘보다 내일이 나아질 것 같지 않다.	.49	.25	-.06	-.04	-.08	.23
4. 내 스스로가 보잘 것 없다는 생각이 든다.	.55	.10	.05	.03	-.13	.17
5. 나는 자존감이 낮은 편이다.	.54	.12	-.16	.15	-.11	-.04
6. 나는 사소한 일에도 크게 자책한다.	.72	-.02	.04	.13	.23	-.09
7. 나는 작은 실수도 많이 창피해한다.	.50	.03	.14	.16	.17	-.25
8. 나는 자주 우울하다.	.76	.03	-.01	.03	-.04	.09
9. 나는 자주 마음이 처진다.	.70	.10	-.07	.11	.05	.02
10. 나는 중요한 결정을 할 때 다른 사람에게 물어보지 않으면 불안하다.	.36	-.08	.13	.13	-.09	-.03
11. 나는 다른 사람들과 함께하는 것보다 혼자 있는 걸 선호한다.	.08	.64	.05	.08	.05	-.29
12. 나는 가능하면 사람들과 어울리고 싶지 않다.	.25	.53	.05	-.09	-.12	.21
13. 내가 먼저 다른 사람들에게 말을 걸지 않는다.	.14	.50	-.08	.11	.03	.03
14. 나는 주변 사람들에게 별로 관심이 없다.	-.14	.72	-.03	.14	-.03	-.11
15. 나는 남 일에 관심을 가지지 않는 편이다.	-.10	.70	-.07	-.01	.02	-.08
16. 나는 일로 만난 사람과 필요 이상의 친분을 맺지 않는다.	-.11	.73	.08	-.09	.05	-.23
17. 나는 누군가와 친밀한 관계가 되는 게 불편하다.	.12	.66	.00	-.01	-.04	.10
18. 나는 친한 친구를 만들지 않는다.	.12	.50	-.02	.03	-.03	.30
19. 나는 누가 나와 가까워지려고 하면 불편하다.	.10	.62	.01	.07	.10	.05
20. 나는 크게 기쁘거나 슬픈 감정을 느끼지 않는다.	-.05	.37	.03	-.03	.00	.23
21. 나는 감정을 잘 표현하지 않는다.	-.01	.49	-.11	-.07	.13	-.02
22. 나는 쉽게 감동받지 않는다.	-.12	.36	.12	-.04	.03	.06
23. 목표 달성을 위해서는 다른 사람을 조종할 필요가 있다.	.02	-.12	.47	-.06	.07	.04
24. 나는 원하는 것을 얻기 위해 다른 사람의 비위를 맞추곤 한다.	.17	-.10	.43	.09	-.05	-.07
25. 내 목적을 위해 다른 사람을 이용할 때가 있다.	-.04	.07	.66	.10	.02	.00
26. 나는 다른 사람을 공격적으로 몰아붙이는 경우가 있다.	.05	-.04	.40	.11	.09	.04
27. 나는 나에게 잘못된 사람이 있으면 꼭 되갚아준다.	.04	.02	.39	.08	.24	.06

표 1. 다차원 조직 부적응적 성격 척도(WMPI)에 대한 탐색적 구조방정식 모형 분석 결과 (계속 1)

문항	NE	DE	AN	DI	CO	SC
28. 나는 일부러 비협조적으로 행동할 때가 있다.	.17	.12	.33	-.03	-.13	.14
29. 나는 필요한 경우 부정직한 행동을 하기도 한다.	.16	.16	.36	.12	-.14	.03
30. 나는 나를 실제보다 더 좋은 사람으로 포장한다.	.04	-.09	.44	.05	-.06	.05
31. 나는 필요하면 다른 사람을 속이기도 한다.	.02	.08	.58	.17	-.11	-.17
32. 나는 다른 사람들의 마음을 훤히 읽을 수 있다.	-.25	.07	.30	.04	.11	.36
33. 나는 마음만 먹으면 다른 사람의 생각을 바꿀 수 있다.	-.28	-.04	.49	.03	.23	.18
34. 나는 기분에 따라 충동적으로 행동한다.	.17	-.02	.14	.59	.04	-.08
35. 나는 계획없이 일을 시작하는 경우가 많다.	-.01	.07	-.05	.75	-.07	.05
36. 나는 충동적으로 행동할 때가 많다.	.06	-.02	.09	.69	-.02	.02
37. 나는 좀 주위가 산만한 편이다.	.09	-.02	.11	.49	-.10	.10
38. 한 가지 일에 집중하기 어렵다.	.13	.04	.07	.37	-.11	.06
39. 나는 주위가 산만해서 해야 할 일을 못한다.	.07	.05	.10	.41	-.10	.23
40. 나는 생각없이 일을 저지르는 경우가 많다.	.04	-.03	-.08	.54	-.06	.21
41. 나는 결과를 생각하지 않고 행동해서 문제가 되는 경우가 많다.	.10	.05	.19	.33	-.07	.23
42. 나는 무슨 일이든 쉽게 질리는 편이다.	.17	.19	.13	.32	-.09	.01
43. 나는 무슨 일이든 급방 지루해져서 충동적으로 다른 일을 한다.	.12	.14	.20	.39	-.15	.08
44. 나는 일할 때 어떤 실수도 없이 완벽하게 하려고 노력한다.	.07	-.10	.10	-.17	.56	-.07
45. 나는 한번 시작한 일은 잘 안 돼도 끝까지 붙들고 있다.	.14	-.01	-.18	.17	.70	-.03
46. 나는 모든 일을 할 때 일의 순서를 정하고 시작한다.	-.10	.09	.19	-.30	.38	-.04
47. 나는 모든 것들을 기준을 정해 정리정돈한다.	.02	.01	-.01	-.27	.39	.06
48. 나는 모든 물건을 정해진 자리에 두어야 한다.	.09	.15	.08	-.18	.40	-.01
49. 나는 모든 것이 완벽해야 한다는 강박이 있다.	.37	-.07	.27	-.18	.43	.13
50. 내가 만든 결과물이 완벽하지 않으면 받아들이기 어렵다.	.17	.08	.22	.00	.43	-.13
51. 실패를 반복해도 노력을 멈추지 않는다.	-.17	-.08	-.01	.14	.58	.00
52. 무슨 일이든 일단 시작하면 그만두지 않는다.	-.08	-.07	-.10	.05	.68	.06
53. 나는 일단 마음을 정하면 중간에 바꾸지 않는다.	-.20	.22	-.02	.08	.58	.12
54. 한번 정한 규칙은 상황과 관계없이 지킨다.	.11	.09	-.14	-.07	.45	.23

표 1. 다차원 조직 부적응적 성격 척도(WMPI)에 대한 탐색적 구조방정식 모형 분석 결과 (계속 2)

문항	NE	DE	AN	DI	CO	SC
55. 나는 기이한 경험을 할 때가 있다.	.13	-.03	.06	.10	.03	.61
56. 나는 다른 사람들이 듣지 못하는 것을 듣는다.	-.08	.05	.09	.07	.04	.71
57. 나는 나만 아는 말을 만들어 사용한다.	.02	.03	.10	.07	-.05	.61
58. 나는 보통 사람들이 하지 않는 특이한 행동을 한다.	-.15	.07	.17	.31	.06	.29
59. 나는 내가 있는 장소에 어떻게 왔는지 모를 때가 있다.	.14	.11	-.03	.03	-.06	.59
60. 나는 비현실적인 일들을 자주 경험한다.	.02	-.08	-.13	.22	.12	.62
61. 나는 갑자기 주변이 꿈인지 현실인지 구분이 안 될 때가 있다.	.12	.06	-.04	.10	.05	.64
62. 내 생각이나 행동을 누군가가 조종하는 기분이 들곤 한다.	.27	.12	.03	.04	.00	.46
63. 나는 미래를 볼 수 있다.	-.07	.03	.18	-.13	.05	.69
64. 나는 초능력을 믿는다.	.06	-.08	-.06	.15	.06	.33
65. 나는 가끔 생각만으로도 누군가를 조종할 수 있다.	-.11	.01	.15	.06	.04	.73

	NE	DE	AN	DI	CO	SC
요인간 상관						
	NE					
	DE	.36***				
	AN	.21***	.10*			
	DI	.51***	.18***	.31***		
	CO	-.10	-.04	.20***	-.15**	
	SC	.23***	.26***	.26***	.32***	.11*

주 1. N = 444.

주 2. NE=부정적 정서성(Negative Emotionality), DE=애착상실(Detachment), DI=탈억제성(Disinhibition), AN=적대성(Antagonism), CO=강박성(Compulsivity), SC=정신병적 경향성(Schizotypy).

주 3. 요인부하량 .30이상인 경우 진하게 표기함.

주 4. 동일 세부 특질 내 문항들의 오차 간 상관 값: 낮은 자존감(4, 5) $r = .18$, 우울(8, 9) $r = .06$, 사회적 철회(11, 12, 13) $r = .02 \sim .04$, 사회적 애착상실(14, 15, 16) $r = -.03 \sim .10$, 친밀성 회피(17, 18, 19) $r = .01 \sim .10$, 제한된 정서성(20, 21, 22) $r = .06 \sim .21$, 조종(23, 24, 25) $r = .04 \sim .12$, 공격성(26, 27) $r = .08$, 의심성(29, 30, 31) $r = .00 \sim .14$, 자기애(32, 33) $r = .10$, 충동성(34, 35, 36) $r = -.06 \sim .09$, 무모함(40 ~ 43) $r = -.04 \sim .11$, 정리(46, 47, 48) $r = .06 \sim .10$, 경직성(53, 54) $r = .01$, 특이한 지각(55, 56) $r = .00$, 기이성(57, 58) $r = .05$, 인지적 조절곤란(61, 62, 63) $r = -.01 \sim .10$.

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

표 2. 다차원 조직 부적응적 성격 척도(WMPI) 요인과 준거변인과의 상관분석 결과

		WMPI 성격 요인					
		NE	DE	AN	DI	CO	SC
성격 5요인	신경증성	.85***	.27***	.17**	.40***	-.20***	.21***
	외향성	-.52***	-.59***	.07	-.22***	.30***	-.01
	원만성	-.31***	-.33***	-.47***	-.26***	.20***	-.11*
	성실성	-.56***	-.33***	-.25***	-.68***	.61***	-.30***
	개방성	-.37***	-.24***	.05	-.16***	.19**	-.06
준거 변인	직무소진	.36***	.14*	.13*	.23***	-.05	.06
	직장 친구관계	-.22***	-.45***	-.06	-.05	.14*	.02
	대인일탈행동	.05	.01	.18**	.07	-.05	.04
	반생산적 직무행동	.16**	.18**	.22***	.30***	-.05	.34***
	반추행동	.31***	.01	.15**	.14*	.10	.13*
	사회적 회방 경험	.17**	.19**	.23***	.22***	.02	.34***

주 1. N = 296.

주 2. NE = 부정적 정서성(Negative Emotionality), DE = 애착상실(Detachment), DI = 탈억제성(Disinhibition), AN = 적대성(Antagonism), CO = 강박성(Compulsivity), SC = 정신병적 경향성(Schizotypy).

주 3. 이론적으로 기대되는 관계는 음영으로 표시함.

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

< .001), 정신병적 경향성과 사회적 회방 경험 ($r = .34, p < .001$)은 유의한 상관관계를 가졌다. 단, 강박성과 반추행동은 기대한 정적 상관을 보였지만, 유의한 수준에 미치지 못했다 ($r = .10, p = .08$).

마지막으로, WMPI 성격요인이 각 준거 변인을 예측하는 데 있어 성격 5요인에 추가적인 설명력, 즉, 증분타당도를 갖는지를 살펴보기 위한 위계적 회귀분석을 실시하였다. 우선, 표 2에서 제시한 WMPI 요인-준거변인 관계에 대해, 1단계에서는 각 WMPI 요인에 대응하는 성격 5요인 특질을 예측변인으로 투입하고, 2 단계에서 해당 WMPI 요인을 추가하였다. 예를 들어, WMPI 강박성의 준거로 반추를 살펴

보았는데, 강박성의 증분타당도를 살펴보기 위해 1단계에서는 강박성에 개념적으로 대응하는 5요인 성격 특질인 성실성을 예측변인으로 투입하고, 2 단계에서 강박성을 투입한 후, 강박성이 성격 5요인 성실성에 대해 추가 예측력을 살펴보았다. 그 결과, 표 3에 제시한 바와 같이, 부정적 정서성을 제외한 모든 WMPI 성격 요인은 성격 5요인을 통제된 후에도 준거변인을 유의하게 설명하였으며 R^2 변화량이 역시 유의미하였다. 단, WMPI 부정적 정서성은 성격 5요인의 신경증성을 통제된 후에는 직무소진에 대한 추가적 예측력을 가지지 않았다.

추가적으로, 증분타당도를 검증하기 위한

표 3. 준거변인에 대한 성격 5요인과 다차원 조직 부적응 성격 척도(WMPI) 요인의 위계적 회귀분석 결과

준거변인	1단계			2단계			ΔR^2
	성격 5요인	B	R ²	WMPI 성격 요인	B	R ²	
직무소진	신경증성	0.23**	.14***	부정적 정서성	0.08	.14***	.00
직장 친구관계	외향성	0.28***	.20***	애착상실	-0.17***	.25***	.05***
대인일탈행동	원만성	-0.03	.01	적대성	0.07***	.05***	.04***
반생산적 직무행동	성실성	-0.16**	.03**	탈억제성	0.28***	.09***	.06***
반생산적 직무행동	성실성	-0.16**	.03**	조현형	0.24***	.11***	.08***
반추	성실성	-0.11	.00	강박성	0.36**	.03**	.03**
반추	신경증성	0.37***	.10***	부정적 정서성	0.18	.10***	.00
사회적 회방 경험	신경증성	0.15*	.02*	조현형	0.39***	.11***	.09***

주1. N = 296.

주2. 반생산적 직무행동과 반추행동을 제외하고 나머지 준거변인에 대해서는 두 분석 방법에 대한 1단계와 2단계 투입변수가 동일하였다.

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

대안적인 전략으로 각 준거변인을 중심으로 해당 준거변인을 가장 잘 예측하는 성격 5요인 성격특질에 대비하여 WMPI 성격 요인이 추가적인 예측력을 가지는지 살펴보았다.³⁾ 예를 들어, 1단계에서는 표 2의 결과를 바탕으로 준거변인(반생산적 직무행동)을 가장 잘 예측하는 성격 5요인인 성실성을 투입하고, 2단계에서는 WMPI 중 해당 준거변인을 가장 잘 예측하는 부정적 정서성이 증분타당도를 가지는지 살펴보았다. 각 준거변인별로 이러한 전략을 사용하여 성격 5요인과 WMPI 성격 요인을 선정한 결과, 반생산적 직무행동과 반추, 사회적 회방경험을 제외한 다른 준거변인은 위에서 정한 예측변인과 동일하였다. 따라서 표 3에는 이 세 준거변인에 대해서만 추가적인 증분타당도 분석결과를 제시하였다. 그 결

과를 살펴보면, 첫째, 반생산적인 직무행동을 가장 잘 예측하는 성격 5요인과 WMPI 성격특질은 각각 성실성과 조현형으로 나타났고, 이에 대한 위계적 회귀분석 결과, WMPI 성격 요인 조현형은 성실성을 통제하고도 반생산적 직무행동을 유의하게 예측하며, 2단계의 R² 변화량도 유의하였다. 둘째, 반추행동을 가장 잘 예측하는 성격 5요인과 WMPI 성격특질은 각각 신경증성과 부정적 정서성으로 나타났고, 이에 대한 위계적 회귀분석 결과, WMPI 성격 요인 부정적 정서성은 신경증성을 통제한 후에는 반추행동에 대한 추가적인 설명력이 유의하지 않는 것으로 나타났다. 셋째, 사회적 회방경험을 가장 잘 예측하는 성격 5요인과 WMPI 성격특질은 신경증성과 조현형으로 나타났고, 이에 대한 위계적 회귀분석 결과 WMPI 조현형은 신경증성을 통제하고도 사회적 회방경험을 유의하게 예측하며 2단계의 R² 변화량도 유의하였다.

3) 증분 타당도 검증에 대한 대안적인 전략을 제시 해주신 리뷰어님 의견에 감사드립니다.

연구 2

연구 2는 척도 개발 단계(연구 1)에서 사용한 표본과 독립적인 새로운 직장인 표본을 사용하여 WMPI에 대한 교차타당화 정보를 수집하고(Hinkin, 1995), WMPI의 검사-재검사 신뢰도를 추정하였다. 또한, 수렴타당도 증거를 확보하기 위해 WMPI와 BDPI(김명기 등, 2020)의 부적응 성격 특질과의 관계를 살펴보았다. BDPI는 본 연구 WMPI의 기반이 되는 부적응 성격 특질 모형(Skodol et al., 2011)을 바탕으로 개발되었기 때문에, 개념적으로 대응되는 성격 특질 간의 높은 정적 상관은 본 척도의 수렴타당도 증거를 제공한다. 즉, 부정적 정서성은 BDPI의 부정 정서성과, 애착상실은 BDPI의 대인회피성과, 적대성은 BDPI의 자기중심성과, 정신병적 경향성은 BDPI의 사고/지각 특이성과, 탈억제성은 BDPI와 조절취약성과 대응된다. 단, 앞에서 설명한 바와 같이, 본 연구의 WMPI는 부적응 성격 특질 모형에서 탈억제성과 강박성을 구분한 반면, BDPI는 이 두 성격 요인을 조절취약성이라는 하나의 요인으로 통합하였다. 따라서 수렴 타당도 분석 시, 본 척도의 탈억제성은 BDPI의 조절취약성 요인에 해당하는 충동 및 산만 세부 특질과의 상관관계를, 강박성은 BDPI의 조절취약성 요인에 해당하는 집착 세부 특질과의 상관관계를 기준으로 살펴보았다.

연구 참가자 및 자료 수집 절차

연구 참여자는 C 조사회사의 온라인 패널을 대상으로 모집한 550명의 직장인이었다. 모든 참여자는 연구 참여 당시 40시간 이상 직장에 근무하는 직장인으로 한정하였다. 조

사는 두 단계로 나누어 진행하였는데, 첫 번째 조사에서는 모든 참여자들이 WMPI에 응답하였다. 이후 2주 후에 실시된 두번째 조사에는 총 435명(79%)이 참여했는데, 이 중 210명은 WMPI에 재응답하도록 하였고, 나머지 225명은 BDPI(김명기 등, 2020) 문항에 응답하도록 하였다.

첫번째 조사에 참여한 550명 중 남성은 60%이었고, 평균 나이는 41.81세였다. 직업은 사무직(66%), 생산 및 노무직(11%), 교직(2%) 등이었다. 두 번째 조사 참여자의 인구통계학적 특성은 첫 번째 조사 참여자와 유사하였다(남성 = 61%; 평균 나이 = 42.22세; 사무직 = 72%, 생산/노무직 = 5%, 교직 = 3%).

측정도구

WMPI

연구 1에서 개발한 65개 문항으로 구성된 WMPI를 활용하였다. 요인별 내적 신뢰도는 모두 양호한 수준이었다: 부정적 정서성 = .91(10 문항), 애착상실 = .88(12문항), 적대성 = .84(11문항), 탈억제성 = .91(10문항), 강박성 = .79(11문항), 정신병적 경향성 = .92(11 문항).

BDPI

BDPI(김명기 등, 2020) 척도 중 다섯 개의 부적응 성격 요인을 측정하는 85개 문항을 사용하였다. 하위척도별 내적 신뢰도는 양호한 수준이었다: 부정 정서성 = .95(15문항), 대인 회피성 = .95(15문항), 자기중심성 = .95(20문항), 조절취약성 = .95(15문항), 사고/지각 특이성 = .94(15문항).

분석

WMPI의 요인 구조를 확인하기 위해, 연구 1과 동일하게 목표 오블리민 회전 방식과 MLR 추정법을 사용하여 ESEM을 실시하였다. 또한, WMPI의 검사-재검사 신뢰도 계수를 추정하기 위해, 첫 번째와 두 번째 설문에서 반복적으로 WMPI에 응답한 자료를 바탕으로 요인별 상관분석을 실시하였다. 마지막으로 수렴타당도 증거를 확보하기 위해 WMPI의 성격 요인과 BDPI의 성격 요인(혹은 세부 특질)간 상관분석을 실시하였다. ESEM 분석은 Mplus 8.1(Muthén & Muthén, 2017)을 활용하였고, 그의 분석에는 R 3.5.1(R Core Team, 2021)을 사용하였다.

결 과

WMPI 요인분석 결과

첫번째 조사의 WMPI 응답자료(N = 550)에 대한 ESEM 분석 결과, 전반적 적합도는 우수한 수준이었다: RMSEA = .033(90% CI [.031, .036]), TLI = .93, CFI = .91. 문항별 요인부하 값은 부정적 정서성(.38 ~ .80), 애착상실(.45 ~ .82), 적대성(.15 ~ .60), 탈억제성(.21 ~ .57), 강박성(.24 ~ .63), 정신병적 경향성(.32 ~ .85)으로 연구 1과 유사한 경향성을 보였다(표 4). 단, 의도한 요인 외에 .3 이상의 이차 요인부하 값을 가지는 문항이 12개로 나타났다. 여섯 개 요인 간 상관은 연구 1과 유사하게 대체로 낮거나 중간 수준이었으며, 가장 높은 상관을 보인 성격 요인은 부정적 정서성과 애착상실($r = .52$)로 나타났다.

검사-재검사 신뢰도

표 5는 첫 번째, 두 번째 설문에서 WMPI 문항에 반복적으로 응답한 210명의 응답자료를 바탕으로 분석한 요인별 평균과 표준편차, 그리고 검사-재검사 신뢰도 추정치를 제시한다. 두 차례에 걸쳐 수집한 WMPI 응답자료의 요인별 평균과 표준편차는 유사하였으며, 검사-재검사 신뢰도 추정치 역시 .64 ~ .82로 양호한 수준이었다.

수렴 및 변별타당도 분석 결과

표 6은 첫 번째 조사에서는 WMPI에 응답하고, 두 번째 조사에서 BDPI에 응답한 225명의 응답자료를 이용하여 WMPI과 BDPI 부적응적 성격 요인과의 상관분석 결과를 제시한다. 기대했던 대로, 서로 유사한 성격 특성을 측정하는 성격 요인 짝들은 대부분 높은 상관관계를 보여 수렴타당도를 지지하였다. 구체적으로, 부정적 정서성과 BDPI 부정 정서성($r = .79, p < .001$), 애착상실과 BDPI 대인회피성($r = .66, p < .001$), 적대성과 BDPI 자기중심성($r = .70, p < .001$), 탈억제성과 BDPI 조절취약성 요인의 세부요인인 충동 및 산만($r = .78, p < .001$), 정신병적 경향성과 BDPI 사고/지각 특이성($r = .74, p < .001$)은 모두 높은 정적 상관을 나타냈다. 단, 강박성과 BDPI 조절취약성 요인의 세부요인인 집착과의 관련성은 높지 않았다($r = .28, p < .001$). 그러나 개념적으로 상관관계가 높을 것으로 예상되지 않은 요인들 간에도 높은 상관관계가 다수 발견되었다. 예를 들어, 부정적 정서성은 BDPI의 모든 성격 요인과 .6 이상의 상관관계를 보였다. 이러한 결과는 선행 연구(김

표 4. 차원 조직 부적응적 성격 척도(WMPI) 탐색적 구조방정식 모형 분석 결과

문항	NE	DE	AN	DI	CO	SC
1. 나는 기분이 자주 변한다.	.46	-.03	.31	.25	.01	.02
2. 나는 자주 마음이 불안하고 초조하다.	.73	.01	-.05	.09	.05	.13
3. 오늘보다 내일이 나아질 것 같지 않다.	.50	.31	-.02	-.02	-.05	.08
4. 내 스스로가 보잘 것 없다는 생각이 든다.	.51	.17	-.06	.17	-.07	.09
5. 나는 자존감이 낮은 편이다.	.57	.22	-.20	.17	-.12	-.02
6. 나는 사소한 일에도 크게 자책한다.	.71	.06	-.01	.14	.16	-.05
7. 나는 작은 실수도 많이 창피해한다.	.67	-.02	.18	-.14	.18	-.02
8. 나는 자주 우울하다.	.80	.06	-.05	.01	-.01	.07
9. 나는 자주 마음이 처진다.	.77	.04	-.09	.18	.12	-.09
10. 나는 중요한 결정을 할때 다른 사람에게 물어보지 않으면 불안하다.	.38	.03	.16	.19	.00	.00
11. 나는 다른 사람들과 함께하는 것보다 혼자 있는 걸 선호한다.	.21	.55	-.09	.08	.14	-.28
12. 나는 가능하면 사람들과 어울리고 싶지 않다.	.17	.56	.04	-.02	-.04	.19
13. 내가 먼저 다른 사람들에게 말을 걸지 않는다.	.20	.54	-.02	-.10	.00	-.07
14. 나는 주변 사람들에게 별로 관심이 없다.	-.22	.82	.06	.15	.00	-.13
15. 나는 남 일에 관심을 가지지 않는 편이다.	.04	.62	.06	-.06	.07	-.16
16. 나는 일로 만난 사람과 필요 이상의 친분을 맺지 않는다.	-.05	.64	.06	-.13	.04	-.18
17. 나는 누군가와 친밀한 관계가 되는 게 불편하다.	.08	.60	-.06	.11	-.01	.20
18. 나는 친한 친구를 만들지 않는다.	.24	.45	.00	-.01	-.08	.26
19. 나는 누가 나와 가까워지려고 하면 불편하다.	.07	.62	.04	.02	.03	.09
20. 나는 크게 기쁘거나 슬픈 감정을 느끼지 않는다.	-.13	.46	-.03	.05	.01	.26
21. 나는 감정을 잘 표현하지 않는다.	-.01	.53	-.02	-.04	.11	.00
22. 나는 쉽게 감동받지 않는다.	-.14	.53	.15	-.09	-.01	.16
23. 목표 달성을 위해서는 다른 사람을 조종할 필요가 있다.	-.10	.09	.34	.13	.16	.06
24. 나는 원하는 것을 얻기 위해 다른 사람의 비위를 맞추곤 한다.	.20	-.13	.34	.24	.03	-.13
25. 내 목적을 위해 다른 사람을 이용할 때가 있다.	-.11	.11	.60	.04	.02	.16
26. 나는 다른 사람을 공격적으로 몰아붙이는 경우가 있다.	.08	-.03	.41	.18	.07	.12
27. 나는 나에게 잘못된 사람이 있으면 꼭 되갚아준다.	.00	.14	.24	.14	.30	.04

표 4. 차원 조직 부적응적 성격 척도(WMPI) 탐색적 구조방정식 모형 분석 결과 (계속 1)

문항	NE	DE	AN	DI	CO	SC
28. 나는 일부러 비협조적으로 행동할 때가 있다.	.13	.26	.37	-.06	-.02	.19
29. 나는 필요한 경우 부정직한 행동을 하기도 한다.	.07	.16	.42	.16	.00	.00
30. 나는 나를 실제보다 더 좋은 사람으로 포장한다.	.03	-.08	.33	.31	.04	.02
31. 나는 필요하면 다른 사람을 속이기도 한다.	-.12	.16	.49	.28	.00	-.13
32. 나는 다른 사람들의 마음을 훤히 읽을 수 있다.	.01	-.02	.15	.02	.18	.51
33. 나는 마음만 먹으면 다른 사람의 생각을 바꿀 수 있다.	-.18	-.02	.31	.11	.25	.31
34. 나는 기분에 따라 충동적으로 행동한다.	.22	-.05	.35	.38	-.04	.00
35. 나는 계획없이 일을 시작하는 경우가 많다.	.08	.17	.00	.51	-.07	.16
36. 나는 충동적으로 행동할 때가 많다.	.14	-.02	.29	.46	.01	.05
37. 나는 좀 주위가 산만한 편이다.	.17	-.03	.20	.42	-.16	.15
38. 한 가지 일에 집중하기 어렵다.	.31	.07	.01	.29	-.18	.19
39. 나는 주위가 산만해서 해야 할 일을 못한다.	.18	.10	.04	.33	-.13	.33
40. 나는 생각없이 일을 저지르는 경우가 많다.	.12	.06	.08	.57	-.04	.10
41. 나는 결과를 생각하지 않고 행동해서 문제가 되는 경우가 많다.	.07	.06	.25	.35	-.06	.22
42. 나는 무슨 일이든 쉽게 질리는 편이다.	.21	.17	.25	.32	-.10	.03
43. 나는 무슨 일이든 금방 지루해져서 충동적으로 다른 일을 한다.	.21	.13	.30	.21	-.12	.18
44. 나는 일할 때 어떤 실수도 없이 완벽하게 하려고 노력한다.	.17	-.06	.11	-.26	.41	-.12
45. 나는 한번 시작한 일은 잘 안 돼도 끝까지 붙들고 있다.	.04	.10	-.10	.10	.63	.07
46. 나는 모든 일을 할 때 일의 순서를 정하고 시작한다.	-.03	.02	.07	-.12	.49	-.07
47. 나는 모든 것들을 기준을 정해 정리정돈한다.	-.02	-.15	.17	-.26	.33	.08
48. 나는 모든 물건을 정해진 자리에 두어야 한다.	.04	-.02	.16	-.10	.46	-.03
49. 나는 모든 것이 완벽해야 한다는 강박이 있다.	.38	.00	.26	-.18	.27	.10
50. 내가 만든 결과물이 완벽하지 않으면 받아들이기 어렵다.	.39	.13	.22	-.20	.24	.02
51. 실패를 반복해도 노력을 멈추지 않는다.	-.10	-.04	-.05	.11	.56	.10
52. 무슨 일이든 일단 시작하면 그만두지 않는다.	-.06	.02	-.11	.04	.63	.11
53. 나는 일단 마음을 정하면 중간에 바꾸지 않는다.	-.04	.22	.06	.06	.54	-.09
54. 한번 정한 규칙은 상황과 관계없이 지킨다.	.10	.04	-.01	-.08	.45	.14

표 4. 차원 조직 부적응적 성격 척도(WMPI) 탐색적 구조방정식 모형 분석 결과 (계속 2)

문항	NE	DE	AN	DI	CO	SC
55. 나는 기이한 경험을 할 때가 있다.	.07	.00	.05	.15	.06	.63
56. 나는 다른 사람들이 듣지 못하는 것을 듣는다.	.00	.08	.15	-.17	.04	.72
57. 나는 나만 아는 말을 만들어 사용한다.	.12	.04	.20	-.01	.00	.52
58. 나는 보통 사람들이 하지 않는 특이한 행동을 한다.	-.02	.13	.22	.25	-.08	.32
59. 나는 내가 있는 장소에 어떻게 왔는지 모를 때가 있다.	-.05	.14	.02	.20	-.03	.62
60. 나는 비현실적인 일들을 자주 경험한다.	.12	-.08	-.03	.23	.17	.56
61. 나는 갑자기 주변이 꿈인지 현실인지 구분이 안될 때가 있다.	.07	.09	.03	.17	.01	.61
62. 내 생각이나 행동을 누군가가 조종하는 기분이 들곤 한다.	.18	.14	-.01	.22	.04	.50
63. 나는 미래를 볼 수 있다.	-.06	.04	-.02	-.01	.03	.85
64. 나는 초능력을 믿는다.	-.08	.01	-.04	.27	.22	.38
65. 나는 가끔 생각만으로도 누군가를 조종할 수 있다.	-.03	.07	.17	-.12	-.01	.73

	NE	DE	AN	DI	CO	SC
요인간 상관						
	NE					
	DE	.52***				
	AN	.42***	.31***			
	DI	.34***	.34***	.33***		
	CO	.01	.09	.15	-.09	
	SC	.30***	.43***	.46***	.43***	.14

주 1. N = 550.

주 2. NE = 부정적 정서성(Negative Emotionality), DE = 애착상실(Detachment), DI = 탈억제성(Disinhibition), AN = 적대성(Antagonism), CO = 강박성(Compulsivity), SC = 정신병적 경향성(Schizotypy).

주 3. 요인부하량 .30이상인 경우 진하게 표기함.

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

명기 등, 2020)와 마찬가지로, 연구 2에서도 BDPI 하위 척도 간의 상관관계가 매우 높기 때문인 것으로 추정된다(평균 $r = .85$, 최소 $r = .75$, 최대 $r = .98$).

논 의

본 연구의 목적은 우리나라 조직 환경에서 활용할 수 있는 종합적인 부적응 성격 특질 척도를 개발하고 그 타당성을 검증하는 것이었다. 이를 위해 본 연구는 Hinkin(1995)의 척

표 5. 차원 조직 부적응적 성격 척도(WMPI) 성격 요인의 평균, 표준편차 및 검사-재검사 신뢰도 추정치

WMPI 성격 요인	1차 M(SD)	2차 M(SD)	검사-재검사 신뢰도 추정치
부정적 정서성	2.71(0.79)	2.75(0.83)	.82
애착상실	2.76(0.63)	2.80(0.64)	.75
적대성	2.63(0.53)	2.66(0.60)	.74
탈억제성	2.35(0.70)	2.38(0.72)	.64
강박성	3.29(0.51)	3.28(0.49)	.72
정신병적 경향성	2.00(0.69)	1.96(0.75)	.70

주. N = 210.

표 6. BDPI와 차원 조직 부적응적 성격 척도(WMPI) 요인 상관분석 결과

준거변인	WMPI 성격 요인						
	NE	DE	AN	DI	CO	SC	
BDPI 성격 요인	부정정서성	.79***	.50***	.60***	.73***	.26***	.65***
	대인회피성	.72***	.66***	.53***	.63***	.30***	.62***
	자기중심성	.60***	.40***	.70***	.69***	.20**	.68***
	조절취약성(충동, 산만)	.68***	.45***	.57***	.78***	.12**	.65***
	조절취약성(집착)	.74***	.46***	.58***	.72***	.28***	.63***
	사고/지각특이성	.71***	.53***	.60***	.72***	.25***	.74***

주 1. N = 225.

주 2. NE = 부정적 정서성(Negative Emotionality), DE = 애착상실(Detachment), DI = 탈억제성(Disinhibition), AN = 적대성(Antagonism), CO = 강박성(Compulsivity), SC = 정신병적 경향성(Schizotypy).

주 3. 가설로 검증하고자 한 상관계수는 음영으로 표시함.

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

도 개발 지침을 바탕으로 부적응 성격 특질 모형(Skodol et al., 2011)이 제안한 여섯 개의 부적응적 성격 영역을 측정하는 65개 문항의 WMPI 척도를 개발하였다. 구체적으로, 예비 연구에서 주제전문가의 내용타당도 평가와 직장인 표본 자료를 이용해 예비 척도를 개발하였고, 연구 1의 직장인 표본 자료를 이용해 최종 WMPI를 확정하였으며, 연구 2에서 독립

적인 직장인 표본 자료를 이용해 추가적인 타당도 증거를 확보하였다. 연구 1과 연구 2 자료 분석 결과, WMPI는 하위척도 수준의 문항 간 일치도 계수와 검사-재검사 신뢰도 계수로 추정된 신뢰도 수준이 양호하였고, 의도한 대로 여섯 개 요인구조를 가졌으며, 수렴 및 변별타당도 그리고 조직 내 주요 행동에 대한 준거 관련 타당도 및 성격 5요인 대비 증분

타당도를 가지는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 WMPI가 조직 장면에서 부적응 성격 특질을 측정하는 데 활용할 수 있는 신뢰롭고 타당한 척도라는 일차적인 증거를 제시한다. 본 연구의 학문적, 적용적 시사점을 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 본 연구의 결과는 WMPI으로 측정된 여섯 개의 부적응 성격 특질 요인이 성격 5요인(Costa & McCrae, 1992; Goldberg, 1990)의 신경증성을 제외한 다른 요인들과 구분되며, 다양한 직무 관련 행동을 예측하는 데 부가적인 예측타당도를 가진다는 것을 보여주었다. 이러한 결과는 소위 ‘어두운’ 성격이라고 불리는 성격 특질이 단순히 성격 5요인과 같은 ‘밝은’ 성격 특질의 반대라고 보기는 어렵다는 선행 연구들의 결과를 지지하며(Gaddis & Foster, 2015; O’Boyle et al., 2015; Szabó et al., 2021), 더 나아가 WMPI가 직무 상황에서의 다양한 부적응적 행동을 이해하는 데 유용하게 활용될 수 있음을 시사한다. 특히, WMPI는 주요 부적응적 성격 특질들을 종합적으로 측정하기 때문에 개개의 부적응적 성격 특질에 대한 연구뿐만 아니라, 부적응적 성격 특질 간의 관계와 여러 성격 특질들로 구성된 프로파일을 구성하는 등 다양한 접근방식으로 조직 장면에서의 부적응 성격 특질을 연구하는 데 활용될 수 있을 것이라고 기대된다.

둘째, 본 연구에서 개발한 WMPI는 부적응 성격 특질 모형(Skodol et al., 2011)에서 제안한 여섯 개 요인을 유지했다는 점에서 강박성과 탈억제성 요인을 하나의 요인으로 통합한 PID-5(Krueger et al., 2012) 및 BDPI(김명기 등, 2020; 이상준 등, 2019)와 차별성을 갖는다. 본 연구 결과, 강박성과 탈억제성을 별개의 요인으로 구분하는 여섯 개 요인 구조의 모형 적

합도가 양호하였으며, 두 요인 간의 상관계수도 연구 1에서 -.15, 연구 2에서 -.09로 높지 않았다. 또한, 탈억제성은 반생산적 직무 행동과 사회적 회방 경험, 직무소진과 유의한 정적 관계를 가지는 데 비해, 강박성은 이들과 유의한 관련성을 보이지 않았다. 이러한 결과는 강박성과 탈억제성 요인을 별개의 구성개념으로 구분하는 것이 더 적절하다는 것을 보여준다.

셋째, 본 연구의 ESEM 분석 결과 WMPI의 대부분 문항들이 의도한 요인을 잘 대표하는 것으로 나타났지만, 일부 문항은 무시하기 어려운 수준의 이차 부하를 보였다. 이러한 결과는 향후 추가적인 문항 수정 노력이 필요하다는 것으로 해석되지만, 동시에 부적응 성격 특질 간의 관계를 이해하는 데 유용한 정보를 제공해 줄 수도 있을 것이다. 실제로, 많은 기존 성격 척도에서 이차 요인 부하를 가지는 문항들이 포함되어 있는 것으로 보고되고 있다(Woods & Anderson, 2016). 또한 일부 성격 학자들은 성격 특질이나 문항이 두 개 이상의 성격 요인에 영향을 받는 것이 자연스러운 현상이라고 주장하며, 이차 부하를 가지면 안 된다는 비현실적인 기준을 강요하기보다는 성격 요인 간의 관계를 이해하는 데 활용해야 한다고 강조한다(Soto & John, 2009). 예를 들어, 본 연구에서 “나는 모든 것이 완벽해야 한다는 강박이 있다”라는 강박성 문항은 부정적 정서성에 .3 이상의 요인 부하값을 보였는데, 이전 연구들에서도 경직된 완벽주의를 측정하는 문항이 원래 의도한 탈억제성이 아닌 부정적 정서성에 가장 높은 요인 부하량을 가지는 것으로 나타났다(신소영, 황순택, 2016; De Clercq et al., 2014). 이러한 결과는 해당 완벽주의 문항이 ‘문제’라기보다는 완벽주의적 성

향과 부정적 정서성이 밀접한 관계를 가진다는 것을 보여주는 것으로 해석될 수 있다. 따라서 이차 요인 부하값을 가진 문항을 삭제하기보다는, 향후 연구에서 이러한 결과가 안정적으로 나타나는지, 만약 그렇다면 구성 개념의 관계상 어떤 의미를 가지는지를 연구하는 것이 더 바람직할 것이다.

넷째, 본 연구에서는 WMPI의 수렴타당도 증거를 확보하기 위해 최근 우리나라에서 개발된 부적응 성격 특질 척도인 BDPI(김명기 등, 2020; 이상준 등, 2019)와의 상관관계를 살펴보았다. 그 결과, 예상대로 부정적 정서성은 부정적 정서성과, 애착상실은 대인회피성과, 탈억제성은 조절취약성(충동, 산만)과, 강박성은 조절취약성(집착)과, 적대성은 자기중심성과, 정신병적 경향성은 사고/지각 특이성과 각각 .6 ~ .7 수준의 높은 정적 상관관계를 보여 WMPI의 수렴타당도를 지지하였다. 그러나 WMPI의 성격 요인은 BDPI의 개념적으로 대응하는 요인뿐만 아니라 다른 요인들과도 높은 상관관계를 보였다. 이러한 결과는 WMPI 자체의 속성 때문이라기보다는 BDPI 요인 간 변별성이 낮기 때문에 발생한 것으로 추정된다. 향후 연구에서는 다른 부적응 성격 척도(예: PID-5)를 사용하여 WMPI의 수렴타당도를 추가로 검토함으로써 이러한 추정을 확인할 필요가 있다.

마지막으로, 본 연구에서 개발한 WMPI는 조직 환경에서 다양하게 활용될 수 있을 것으로 기대된다. 부적응 성격 특질이 다양한 반생산적 직무 행동을 예측한다는 선행 연구 결과를 고려할 때(예: Grijalva & Newman, 2015), 심리측정학적으로 정교하게 개발된 부적응 성격 척도인 WMPI는 인사 선발 과정에서 유용한 정보를 제공할 수 있다. 특히, 경찰, 보안,

금융, 위험물질 관리직 등과 같은 고위험 직업군에서 반생산적 직무 행동은 공공의 안전을 위협하거나 막대한 사회적 비용을 초래할 수 있다. 이러한 고위험 직업군의 선발 과정에서 부적응 성격 정보를 활용한다면, 사회적으로 의미 있는 기여를 할 수 있을 것이다.

또한, 선발 과정 이외에도, 개인의 부적응 성격 특질을 미리 인지함으로써 직장 내 갑질, 왕따 등의 심각한 문제로 발전하기 전에 스스로 혹은 조직 차원에서 이러한 성격을 보완하고 개선할 수 있도록 교육 기회를 제공할 수 있다. 더 나아가, 부적응 성격으로 인해 발생할 수 있는 다양한 문제(예: 직무 스트레스)를 완화할 수 있는 맞춤형 직원 지원 프로그램에도 활용될 수 있을 것이다.

본 연구의 제한점과 향후 연구 방향을 살펴보면 다음과 같다. 우선, 본 연구는 세 개의 표본을 이용하여 문항 개발과 타당화 증거를 수집했지만, 향후 추가적인 자료 수집을 통해 척도 수정 및 지속적인 타당화 연구가 필요하다. 특히, 본 연구에서는 모든 자료를 자기보고 설문을 통해 수집하였기 때문에 성격 특질과 준거 변인의 측정 시점을 구분하는 등의 노력에도 불구하고 동일방법에 의한 오류의 가능성이 존재한다(Johnson et al., 2011). 향후 연구에서는 준거 변인 자료 수집에 타인보고, 행동 관찰, 혹은 조직 내 기록 자료(예: 결근율) 등을 활용하는 것이 바람직할 것이다.

두 번째로, 다른 모든 성격 측정과 마찬가지로 본 척도를 중요 인사 결정에 사용할 때는 거짓응답(faking)의 가능성을 고려해야 한다. 거짓응답은 검사의 신뢰도와 타당도를 위협하고, 결과적으로 불공정한 인사 결정을 초래할 수 있다(Griffith et al., 2007). 따라서 향후 연구에서 WMPI가 거짓응답에 얼마나 취약한지를

평가하고, 거짓응답을 예방할 수 있는 방안을 마련해야 할 것이다.

세 번째 한계점으로는, 수렴 및 예측 타당도 검증 과정에서 부적응 성격의 잠재요인 대신 관찰점수를 사용하여 상관 계수와 회귀 계수를 추정할 점을 들 수 있다. 본 연구는 표본 크기($N = 296$)가 상대적으로 작아 복잡한 ESEM 모형으로 수렴 및 예측 타당도를 검증하는 데 어려움이 있었고, 이에 따라 관찰점수 기반의 상관관계 및 회귀분석을 수행하여 측정오차를 통제하지 못해 실제보다 추정치가 작게 나타났을 가능성이 있다. 향후 충분한 표본 크기를 확보하여 ESEM 모형을 활용한 타당도 검증을 수행한다면 보다 정밀한 추정치를 도출할 수 있을 것으로 기대된다.

마지막으로, 비록 WMPI는 ‘부적응’ 성격 특질을 측정하기 위해 개발되었지만, 모든 성격 특질은 절대적으로 좋거나 나쁠 수는 없다는 점을 고려해야 한다(Smith et al., 2018). 향후 연구에서는 이 척도로 측정되는 성격 특질들이 다양한 맥락에서의 직무 행동에 어떤 영향을 미치는지 살펴봐야 할 것이다. 본 연구에서 WMPI의 강박성 요인은 성격 5요인의 성실성과 .61의 높은 상관을 보였으며, 성실성을 통제할 후에야 반추 행동을 유의하게 예측했다. 이는 강박성을 구성하는 여러 하위 특질 중 성실성의 적응적인 측면(예: 계획에 따라 업무를 완수하는 특성)이 제거된 후, 강박성의 부적응적인 부분(예: 완벽함을 향한 집착)만이 반추 행동을 예측하게 된 것으로 해석된다.

본 연구는 최근 많은 관심을 받고 있는 부적응 성격 특질을 조직 환경에서 측정하기 위한 종합적인 척도인 WMPI를 개발하고, 이에 대한 초기 신뢰도 및 타당도 증거를 확보하였다. 향후 이 척도가 연구자들과 실무자들이

부적응 성격 특질을 보다 심도 있게 이해하고, 다양한 직무 행동을 예측하는 데 유용한 도구가 되기를 기대한다.

참고문헌

- 김명기, 이상준, 한여울, 박두진, 최기홍, 서동기 (2020). 한국형 다차원 성격검사(Bright and Dark Personality Inventory: BDPI)의 개발과 타당화: 일반 성격과 부적응 성격의 통합. *한국심리학회지: 일반*, 39(3), 359-383.
<https://doi.org/10.22257/kjp.2020.9.39.3.359>
- 박종철, 오현주, 이나희, 손하림, 이동귀, 배병훈 (2021). 한국판 어두운 성격 3 요소 단축형의 요인구조와 타당화 지표. *한국심리학회지: 산업 및 조직*, 34(3), 511-539.
<https://doi.org/10.24230/kjiop.v34i3.511-539>
- 신강현 (2003). 일반직 종사자를 위한 직무 소진 척도(MBI-GS)에 대한 타당화 연구. *한국심리학회지: 산업 및 조직*, 16(3), 1-17.
- 신소영, 황순택 (2016). 한국판 DSM-5 성격검사(PID-5)의 신뢰도와 타당도. *한국심리학회지: 사회 및 성격*, 30(3), 1-24.
<https://doi.org/10.21193/kjspp.2016.30.3.001>
- 안정원, 이순목 (2015). 조직몰입 3요소 모형의 내적구조 검토. *한국심리학회지: 산업 및 조직*, 28(4), 795-827.
<https://doi.org/10.24230/ksiop.28.4.201511.795>
- 이경근 (2014). 상사의 부하에 대한 체면손상 행동이 부하의 사회정체성과 일탈행동에 미치는 영향. *대한경영학회지*, 27(5), 751-773.
- 이상준, 한여울, 김효원, 이희재, 박재영, 최기

- 홍, 박두진, 최정욱, 김명기, 서동기 (2019). 다차원 성격검사 도구의 개발과 타당화 예비 연구: 일반 성격과 부적응 성격의 통합적 평가. *한국심리학회지: 일반*, 38(3), 318-334.
<https://doi.org/10.15842/kjcp.2019.38.3.005>
- 조호진, 이풍가, 마 홍, 옥지수 (2022). 한국어 판 단축형 어둠의 3 요소 척도 (K-Dirty Dozen) 의 타당도와 요인구조 연구. *한국심리학회지: 산업 및 조직*, 35(2), 299-326.
<https://doi.org/10.24230/KJIOP.V35I2.299-326>
- 최지수, 황선주, 배도희, 황순택, 김율리 (2015). 한국판 축약표준성격평가-자기보고형(Self-Report Standardized Assessment of Personality Abbreviated Scale)의 성격정애 선별 진단의 유용성: 예비타당도 연구. *신경정신의학*, 54(4), 534-541.
<http://dx.doi.org/10.4306/jknpa.2015.54.4.534%0AORIGINAL>
- 최혜라, 이훈진 (2012). 충동성과 강박성: 개념, 관계 및 임상적 함의. *한국심리학회지: 일반*, 31(1), 169-196.
- Al-Dajani, N., Gralnick, T. M., & Bagby, R. M. (2015). A psychometric review of the personality inventory for DSM-5 (PID-5): Current status and future directions. *Journal of Personality Assessment*, 98(1), 1-20.
<https://doi.org/10.1080/00223891.2015.1107728>
- American Psychiatric Association. (2013). *Diagnostic and statistical manual of mental disorders* (5th ed.).
<https://doi.org/10.1176/appi.books.9780890425596>
- Asparouhov, T., & Muthén, B. (2009). Exploratory structural equation modeling. *Structural Equation Modeling*, 16(3), 397-438.
<https://doi.org/10.1080/10705510903008204>
- Bach, B., Sellbom, M., & Simonsen, E. (2018). Personality inventory for DSM-5 (PID-5) in clinical versus nonclinical individuals: Generalizability of psychometric features. *Assessment*, 25(7), 815-825.
<https://doi.org/10.1177/1073191117709070>
- Barling, J., Dupré, K. E., & Kelloway, E. K. (2009). Predicting workplace aggression and violence. *Annual Review of Psychology*, 60(1), 671-692.
<https://doi.org/10.1146/annurev.psych.60.110707.163629>
- Barrick, M. R., & Mount, M. K. (1991). The big five personality dimensions and job performance: A meta analysis. *Personnel Psychology*, 44(1), 1-26.
<https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1991.tb00688.x>
- Bastiaens, T., Claes, L., Smits, D., De Clercq, B., De Fruyt, F., Rossi, G., Vanwalleghem, D., Vermote, R., Lowyck, B., Claes, S., & De Hert, M. (2016). The construct validity of the Dutch Personality Inventory for DSM-5 personality disorders (PID-5) in a clinical sample. *Assessment*, 23(1), 42-51.
<https://doi.org/10.1177/1073191115575069>
- Bennett, R. J., & Robinson, S. L. (2000). Development of a measure of workplace deviance. *Journal of Applied Psychology*, 85(3), 349-360.
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.85.3.349>
- Chan, F., McMahon, B. T., Cheing, G., Rosenthal, D. A., & Bezyak, J. (2005). Drivers of

- workplace discrimination against people with disabilities: The utility of attribution theory. *Work: Journal of Prevention, Assessment & Rehabilitation*, 25(1), 77-88.
<https://doi.org/10.1177/0885728810378681>
- Connor-Smith, J. K., & Flachsbart, C. (2007). Relations between personality and coping: A meta-analysis. *Journal of Personality and Social Psychology*, 93(6), 1080-1107.
<https://doi.org/10.1037/0022-3514.93.6.1080>
- Cooper, A., Smillie, L. D., & Corr, P. J. (2010). A confirmatory factor analysis of the Mini IPIP Five-Factor Model personality scale. *Personality and Individual Differences*, 48(5), 688-691.
<https://doi.org/10.1016/j.paid.2010.01.004>
- Costa, P. T., & McCrae, R. R. (1992). *NEO personality inventory-revised (NEO PI-R)*. Psychological Assessment Resources.
- Cronbach, L. J., & Meehl, P. E. (1955). Construct validity in psychological tests. *Psychological Bulletin*, 52(4), 281-302.
<https://doi.org/10.1037/h0040957>
- Cropley, M., Michalianou, G., Pravettoni, G., & Millward, L. J. (2012). The relation of post work ruminative thinking with eating behaviour. *Stress and Health*, 28(1), 23-30.
<https://doi.org/10.1002/smi.1397>
- De Clercq, B., De Fruyt, F., De Bolle, M., Van Hiel, A., Markon, K. E., & Krueger, R. F. (2014). The hierarchical structure and construct validity of the PID-5 trait measure in adolescence. *Journal of Personality*, 82(2), 158-169. <https://doi.org/10.1111/jopy.12042>
- De Fruyt, F., De Clercq, B., De Bolle, M., Wille, B., Markon, K., & Krueger, R. F. (2013). General and maladaptive traits in a five-factor framework for DSM-5 in a university student sample. *Assessment*, 20(3), 295-307.
<https://doi.org/10.1177/1073191113475808>
- Duffy, M. K., Ganster, D. C., & Pagon, M. (2002). Social undermining in the workplace. *Academy of Management Journal*, 45(2), 331-351.
<https://doi.org/10.2307/3069350>
- Evraire, L. E., Dozois, D. J. A., & Wilde, J. L. (2022). The contribution of attachment styles and reassurance seeking to trust in romantic couples. *Europe's Journal of Psychology*, 18(1), 19-39. <https://doi.org/10.5964/ejop.3059>
- Fowler, J. C., Patriquin, M. A., Madan, A., Allen, J. G., Frueh, B. C., & Oldham, J. M. (2017). Incremental validity of the PID 5 in relation to the five factor model and traditional polythetic personality criteria of the DSM 5. *International Journal of Methods in Psychiatric Research*, 26(2), e1526.
<https://doi.org/10.1002/mpr.1526>
- Gaddis, B. H., & Foster, J. L. (2015). Meta analysis of dark side personality characteristics and critical work behaviors among leaders across the globe: Findings and implications for leadership development and executive coaching. *Applied Psychology*, 64(1), 25-54.
<https://doi.org/10.1111/apps.12017>
- Galić, Z., & Ružojčić, M. (2017). Interaction between implicit aggression and dispositional self-control in explaining counterproductive work behaviors. *Personality and Individual Differences*, 104, 111-117.
<https://doi.org/10.1016/j.paid.2016.07.046>

- Gillath, O., Karantzas, G. C., & Selcuk, E. (2017). A net of friends: Investigating friendship by integrating attachment theory and social network analysis. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 43(11), 1546-1565. <https://doi.org/10.1177/0146167217719731>
- Goldberg, L. R. (1990). An alternative “description of personality”: The Big-Five factor structure. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59(6), 1216-1229. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.59.6.1216>
- Goldberg, L. R. (1992). The development of markers for the Big-Five factor structure. *Psychological assessment*, 4(1), 26-42. <https://doi.org/10.1037/1040-3590.4.1.26>
- Gore, W. L., & Widiger, T. A. (2013). The DSM-5 dimensional trait model and five-factor models of general personality. *Journal of Abnormal Psychology*, 122(3), 816-821. <https://doi.org/10.1037/a0032822>
- Griffith, R. L., Chmielowski, T., & Yoshita, Y. (2007). Do applicants fake? An examination of the frequency of applicant faking behavior. *Personnel Review*, 36(3), 341-355. <https://doi.org/10.1108/00483480710731310>
- Grijalva, E., & Newman, D. A. (2015). Narcissism and counterproductive work behavior (CWB): Meta analysis and consideration of collectivist culture, Big Five personality, and narcissism’s facet structure. *Applied Psychology*, 64(1), 93-126. <https://doi.org/10.1111/apps.12025>
- Guenole, N. (2014). Maladaptive personality at work: Exploring the darkness. *Industrial and Organizational Psychology*, 7(1), 85-97. <https://doi.org/10.1111/iops.12114>
- Guenole, N. (2015). The hierarchical structure of work-related maladaptive personality traits. *European Journal of Psychological Assessment*, 31(2), 1-8. <https://doi.org/10.1027/1015-5759/a000209>
- Hinkin, T. R. (1995). A review of scale development practices in the study of organizations. *Journal of Management*, 21(5), 967-988. <https://doi.org/10.1177/014920639502100509>
- Hurtz, G. M., & Donovan, J. J. (2000). Personality and job performance: The Big Five revisited. *Journal of Applied Psychology*, 85(6), 869-879. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.85.6.869>
- Johnson, R. E., Rosen, C. C., & Djurdjevic, E. (2011). Assessing the impact of common method variance on higher order multidimensional constructs. *Journal of Applied Psychology*, 96(4), 744-761. <https://doi.org/10.1037/a0021504>
- Judge, T. A., LePine, J. A., & Rich, B. L. (2006). Loving yourself abundantly: Relationship of the narcissistic personality to self-and other perceptions of workplace deviance, leadership, and task and contextual performance. *Journal of Applied Psychology*, 91(4), 762-776. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.4.762>
- Krueger, R. F., Derringer, J., Markon, K. E., Watson, D., & Skodol, A. E. (2012). Initial construction of a maladaptive personality trait model and inventory for DSM-5. *Psychological Medicine*, 42(9), 1879-1890. <https://doi.org/10.1017/S0033291711002674>
- Lee, P., Lee, S., & Stark, S. (2018). Examining

- validity evidence for multidimensional forced choice measures with different scoring approaches. *Personality and Individual Differences*, 123, 229-235.
<https://doi.org/10.1016/j.paid.2017.11.031>
- Marsh, H. W., Nagengast, B., & Morin, A. J. S. (2013). Measurement invariance of big-five factors over the life span: ESEM tests of gender, age, plasticity, maturity, and la dolce vita effects. *Developmental Psychology*, 49, 1194-1218. <http://dx.doi.org/10.1037/a0026913>
- Morey, L. C., Hopwood, C. J., Markowitz, J. C., Gunderson, J. G., Grilo, C. M., McGlashan, T. H., Shea, M. T., Yen, S., Sanislow, C. A., Ansell, E. B., & Skodol, A. E. (2012). Comparison of alternative models for personality disorders, II: 6-, 8-and 10-year follow-up. *Psychological Medicine*, 42(8), 1705-1713.
<https://doi.org/10.1017/S0033291711002601>
- Muthén, L. K., & Muthén, B. O. (2017). *Mplus user's guide* (8th ed.). Muthén & Muthén. https://www.statmodel.com/download/usersguide/MplusUserGuideVer_8.pdf
- Nielsen, I. K., Jex, S. M., & Adams, G. A. (2000). Development and validation of scores on a two-dimensional workplace friendship scale. *Educational and Psychological Measurement*, 60(4), 628-643.
<https://doi.org/10.1177/00131640021970655>
- O'Boyle, E. H., Forsyth, D. R., Banks, G. C., Story, P. A., & White, C. D. (2015). A meta analytic test of redundancy and relative importance of the dark triad and five factor model of personality. *Journal of personality*, 83(6), 644-664.
<https://doi.org/10.1111/jopy.12126>
- Paulhus, D. L., & Williams, K. M. (2002). The dark triad of personality: Narcissism, machiavellianism, and psychopathy. *Journal of Research in Personality*, 36(6), 556-563.
[https://doi.org/10.1016/S0092-6566\(02\)00505-6](https://doi.org/10.1016/S0092-6566(02)00505-6)
- Penney, L. M., & Spector, P. E. (2002). Narcissism and counterproductive work behavior: Do bigger egos mean bigger problems?. *International Journal of Selection and Assessment*, 10(1/2), 126-134.
<https://doi.org/10.1111/1468-2389.00199>
- R Core Team (2021). R: A language and environment for statistical computing. R Foundation for Statistical Computing, Vienna, Austria. <http://www.R-project.org/>
- Ruiz, M. A., Hopwood, C. J., Edens, J. F., Morey, L. C., & Cox, J. (2018). Initial development of pathological personality trait domain measures using the Personality Assessment Inventory (PAI). *Personality Disorders: Theory, Research, and Treatment*, 9(6), 564-573.
<https://doi.org/10.1037/per0000286>
- Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., Maslach, C., & Jackson, S. E. (1996). The Maslach Burnout Inventory-General Survey. *Maslach Burnout Inventory manual* (3rd ed.). Consulting Psychologists Press.
- Skodol, A. E., Bender, D. S., Oldham, J. M., Clark, L. A., Morey, L. C., Verheul, R., Krueger, R. F., & Siever, L. J. (2011). Proposed changes in personality and personality disorder assessment and diagnosis for DSM-5 Part II: Clinical application.

- Personality Disorders: Theory, Research, and Treatment*, 2(1), 23-40.
<https://doi.org/10.1037/a0021892>
- Skodol, A. E., Clark, L. A., Bender, D. S., Krueger, R. F., Morey, L. C., Verheul, R., Alarcon, R. D., Bell, C. C., Siever, L. J., & Oldham, J. M. (2011). Proposed changes in personality and personality disorder assessment and diagnosis for DSM-5 Part I: Description and rationale. *Personality Disorders: Theory, Research, and Treatment*, 2(1), 4-22.
<https://doi.org/10.1037/a0021891>
- Smith, M. B., Hill, A. D., Wallace, J. C., Recendes, T., & Judge, T. A. (2018). Upsides to dark and downsides to bright personality: A multidomain review and future research agenda. *Journal of Management*, 44(1), 191-217.
<https://doi.org/10.1177/0149206317733511>
- Smith, M. M., Saklofske, D. H., Stoeber, J., & Sherry, S. B. (2016). The big three perfectionism scale: A new measure of perfectionism. *Journal of Psychoeducational Assessment*, 34(7), 670-687.
<https://doi.org/10.1177/0734282916651539>
- Soto, C. J., & John, O. P. (2009). Ten facet scales for the Big Five Inventory: Convergence with NEO PI-R facets, self-peer agreement, and discriminant validity. *Journal of Research in Personality*, 43, 84-90.
<http://dx.doi.org/10.1016/j.jrp.2008.10.002>
- Spector, P. E., Fox, S., Penney, L. M., Bruursema, K., Goh, A., & Kessler, S. (2006). The dimensionality of counterproductivity: Are all counterproductive behaviors created equal?. *Journal of Vocational Behavior*, 68(3), 446-460.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.10.005>
- Szabó, Z. P., Simon, E., Czibor, A., Restás, P., & Bereczkei, T. (2021). The importance of dark personality traits in predicting workplace outcomes. *Personality and Individual Differences*, 183, 111112.
<https://doi.org/10.1016/j.paid.2021.111112>
- Thimm, J. C., Jordan, S., & Bach, B. (2016). The Personality Inventory for DSM-5 Short Form (PID-5-SF): psychometric properties and association with big five traits and pathological beliefs in a Norwegian population. *BMC psychology*, 4, 1-11.
<https://doi.org/10.1186/s40359-016-0169-5>
- Vassend, O., & Skrandal, A. (1997). Validation of the NEO Personality Inventory and the five-factor model: Can findings from exploratory and confirmatory factor analysis be reconciled? *European Journal of Personality*, 11(2), 147-166.
[https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-0984\(199706\)11:2<147::AID-PER278>3.0.CO;2-E](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-0984(199706)11:2<147::AID-PER278>3.0.CO;2-E)
- Watson, D., Stasik, S. M., Ro, E., & Clark, L. A. (2013). Integrating normal and pathological personality: Relating the DSM-5 trait-dimensional model to general traits of personality. *Assessment*, 20(3), 312-326.
<https://doi.org/10.1177/1073191113485810>
- Woods, S. A., & Anderson, N. R. (2016). Toward a periodic table of personality: Mapping personality scales between the five-factor model and the circumplex model. *Journal of Applied Psychology*, 101(4), 582-604.
<https://doi.org/10.1037/apl0000062>
- Xie, Y., Kong, Y., Yang, J., & Chen, F. (2019).

한국심리학회지: 산업 및 조직

Perfectionism, worry, rumination, and distress:
A meta-analysis of the evidence for the
perfectionism cognition theory. *Personality and
Individual Differences*, 139, 301-312.
<https://doi.org/10.1016/j.paid.2018.11.028>

투고일자 : 2024-06-27

수정일자 : 2024-08-31

게재일자 : 2024-10-13

Development and validation of the Workplace Maladaptive Personality Inventory(WMPI)

Hanol Kim

Saramin

Sunhee Lee

Chungnam National University

The aim of this study was to develop a multidimensional scale for assessing maladaptive personality traits in organizational settings and to establish its reliability and validity. This process involved several stages of item development and validation, resulting in the Workplace Maladaptive Personality Inventory (WMPI). Initially, items were developed based on the Maladaptive Personality Traits Model (Skodol et al., 2011). These items underwent content validity evaluation by subject matter experts and were refined through exploratory structural equation modeling analysis using data from a sample of Korean employees ($N = 557$). In Study 1, the final WMPI scale was developed based on the analysis of data from another Korean employee sample ($N = 444$). Additionally, the relationships between WMPI maladaptive personality traits, the Big Five personality traits, and criterion variables were analyzed to establish convergent and criterion validity. In Study 2, the factor structure of the WMPI was cross-validated using data from an independent Korean employee sample ($N = 550$), and test-retest reliability was estimated alongside further evidence collection for convergent and discriminant validity. Overall, the results demonstrate that the WMPI is a valid and reliable measurement tool for assessing maladaptive personality traits in organizational settings.

Key words : maladaptive personality, scale development, validation, workplace