

사회적 바람직성 상, 하위 집단 간 성격검사의 구인동등성 검증

손은영 차정은* 김아영
한국교육개발원 이화여자대학교

본 연구에서는 사회적 바람직성이 자기보고식 성격검사의 구인타당도에 미치는 영향력을 알아보기 위한 한 가지 방안으로 사회적 바람직성이 높은 집단과 낮은 집단에서 성격구인이 동등한지를 탐색하였다. 이를 위해 5요인 성격검사(중앙고용정보원, 2001)를 대학생 2,799명을 대상으로 실시하여 외향성, 호감성, 성실성, 정서적 불안정성, 개방성의 각 주요인에 해당하는 5문항을 선정하여, 총 25문항으로 척도를 축소하여 본 연구에 활용하였다. 사회적 바람직성이 높은 집단과 낮은 집단에서 성격구인이 동등한지 알아보기 위해서 먼저 사회적 바람직성 하위척도인 자기기만적 고양 및 인상관리 점수에 근거하여 상, 하위 집단을 구성한 뒤, 두 집단 간 다집단 확인적 요인분석을 실시하였다. 그 결과, 두 집단 간 형태불변성과 측정불변성이 확인되어 사회적 바람직성의 영향력이 있음에도 성격구인이 어느 정도 유지되었음을 알 수 있었으나 척도불변성이 확보되지 않아 측정된 점수를 두 집단에서 직접 비교하는 것에는 신중해야 함을 보여주었다. 본 연구결과를 자기보고식 성격검사 활용과 관련하여 해석 시 고려사항을 중심으로 논의하였다.

주요어 : 사회적 바람직성, 자기기만적 고양, 인상관리, 성격검사, 구인동등성

서 론

사회과학 연구현장에서 많이 활용되고 있는 자기보고식 심리검사는 응답자들이 성실하고 정직하게 응답할 때에만 타당한 결과를 얻을 수 있다. 그러나 실제 검사 상황에서 응답자들은 자신에게 특별한 혜택이 없거나 익명인 경우, 불성실한 응답을 하거나 일부 문항에 대한 반응을 누락시키기도 한다. 이와는 반대로 검사결과에 따른 혜택이 있거나 개인의 신상이 밝혀지는 경우에는 자신의 생각이나 특성 및 태도를 의식적 혹은 무의적으로 긍정적인 왜곡을 하는 경우도 있다. 이러한 현상을 심리측정에서는

반응왜곡(response bias)이라고 하는데, 이것은 자기보고식 심리검사에서 문항에 응답할 때 정확한 자기보고를 방해하는 체계적인 경향성으로 정의할 수 있으며(Hui & Triandis, 1985), 검사가 측정하려는 구성개념이나 구성개념들 간의 관련성에 영향을 미쳐서 개인의 특성에 대한 잘못된 판단을 초래할 가능성 때문에 주목을 받아왔다(Edwards, 1953, 1957; Messick, 1991; Paulhus, 1981).

반응왜곡은 그 동기 및 상황에 따라서 반응양식(response style)과 반응세트(response set)로 구분될 수 있으며, 반응양식은 시간이나 검사지에 상관없이 어느 정도의 안정성을 보이는 개인의 특성인데 반하여, 반응세트는

* 교신저자 : 차정은, (120-650) 서울특별시 서대문구 대현동 11-1 이화여자대학교 심리학과, 전화 : 02) 3277-4145, E-mail : jungunc@hotmail.com

일시적인 방해 요인이나 동기적인 요인으로 인해 보이는 현상으로 정의될 수 있다(Messick, 1991). 반응양식 중에서 가장 많은 관심을 받아온 개념은 사회적 바람직성(social desirability)이다.

사회적으로 바람직한 반응(socially desirable responding)은 진실한 자기보고를 하는 대신에 사회적인 또는 규준적인 압력에 부응하는 문항에 동의하는 경향성을 말한다(Stricker, 1963; Zerbe & Paulhus, 1987). 사회적 바람직성은 검사의 구성개념 간의 관련성이나 개인의 특성 파악이라는 목적을 가진 다양한 심리검사에 영향을 미친다. 특히 개인의 특성을 파악하기 위해서 가장 일반적으로 사용되는 검사는 성격검사이기 때문에, 사회적 바람직성이 성격검사의 구인 타당도에 어떤 영향을 미치는지를 파악하는 것은 상당히 중요한 일이다.

사회적 바람직성 척도에 관심을 둔 초기 학자들은 사회적 바람직성의 정확한 요인을 확인하기 위해서 독립적으로 제작된 척도들이 어떤 하위요인들로 구성되는지를 확인하였다(Jackson & Messick, 1962; Messick, 1962). 예를 들어 Wiggins(1964)는 사회적 바람직성 척도들은 크게 ‘알파요인(Alpha)’과 ‘감마요인(Gamma)’으로 구분하였다. 알파요인은 자기애(自己愛)에 가치를 두고, 권력에 대한 욕구가 강하며, 이기적인 편파성을 보이는 자기기만적 고양(self-deceptive enhancement)의 특성을 의미한다. 감마요인은 인상관리(impression management)에 가치를 두며, 승인에 대한 욕구가 강하며, 도덕적인 편파성을 보이는 자기기만적 부인(self-deceptive denial)의 특성을 의미한다. Paulhus(1984)는 Damarin과 Messick(1965)이 자폐적 편파성(autistic bias in self-regard)과 전파적인 편파성(propagandistic bias)으로 구성된 모형과 Sackeim과 Gur(1979)이 자기기만과 타인기만으로 구성된 모형을 종합하여 자기기만과 인상관리(impression management)라는 요인으로 사회적 바람직성의 구인을 재정의 하였다. 자기기만은 정직하게 반응하려고 하지만 의식하지 못하는 사이에 자신을 긍정적으로 묘사하려는 경향성으로 정의하고, 인상관리는 타인을 속이려는 것이 아닌 대중에게 의도적으로 긍정적인 인상주려는 경향성으로 정의하였다.

이후에 Paulhus(1988)는 자기기만 요인을 자기기만적 고양과 자기기만적 부인으로 구분하려는 시도를 하였는데, 자기기만적 고양은 자신의 긍정적인 면을 부각시키려

고 하는 경향성으로, 자기기만적 부인은 부정적인 면을 거부하려는 경향성으로 정의하였다. 그러나 실질적으로는 자기기만적 부인을 측정하는 문항들이 인상관리 요인과 높은 상관을 보임으로써 사회적 바람직성을 측정하기 위한 척도(BIDR-7 : The Balanced Inventory of Desirable Responding-7)를 제작할 때에는 자기기만적 고양과 인상관리 요인만으로 사회적 바람직성을 정의하였다(Paulhus, 2002). 본 연구에서는 Paulus(2002)가 제안한 자기기만적 고양과 인상관리 요인을 사회적 바람직성으로 정의하고자 한다.

이제까지 한국 연구나 실제 상황에서 성격검사를 사용하는 경우 사회적 바람직성은 고려대상이 되지 않거나, 고려하는 경우라 해도 사회적 바람직성 척도를 주로 검사 결과의 타당성 확인을 위한 목적에서 하위척도로 포함시켜 사용해 왔다[예를 들어, MMPI의 L, K 척도, 성격평가 설문지(PAI)의 긍정적 인상 척도, 성격요인검사(16PF)의 동기왜곡척도, Big-5 검사의 사회적 바람직성 척도, 직업 선호도검사의 사회적 바람직성 척도 등]. 그러나 사회적 바람직성이 성격검사의 구인타당도에 미치는 영향에 대한 고려 없이 단지 성격검사에 성실한 반응을 보였는지에 대한 참고자료로만 사용하는 것은 사회적 바람직성의 영향력을 과소평가한 것이라 볼 수 있다. 왜냐하면 사회적 바람직성이 성격검사의 구인타당도를 해치게 되면 성격검사의 점수 자체가 해당 성격특성을 반영한다고 볼 수 없기 때문이다.

사회적 바람직성이 성격검사의 구인타당도에 미치는 영향에 관한 연구는 다양한 형태로 진행되어 왔다. 이러한 연구들은 인위적인 실험조작을 가하거나, 동기 상황이 서로 다른 집단을 비교하거나, 자연스러운 검사 상황을 이용하는 접근들로 크게 분류할 수 있다.

Frei, Griffith, Snell, McDaniel과 Douglas(1997), Griffith(1997), 그리고 Ellingson, Sackett과 Hough(1999)는 실험적인 방법을 사용하여 사회적 바람직성이 성격검사의 구인타당도에 영향을 미치는지를 알아보았다. Frei 등(1997)은 성격검사에 정직하게 응답하도록 지시한 집단과 호감 가는 인상을 주도록 지시한 집단에 이전에 정직한 응답에서 얻어진 성격요인 모형이 두 집단에서도 잘 맞는지 여부를 평가하기 위해 다집단 확인적 요인분석(multiple-group confirmatory factor analysis)을 사용하였다. 그 결

과 두 집단에 적용한 성격요인 모형의 적합도가 낮게 나타나 사회적으로 바람직한 반응이 성격요인 구조를 해치는 것을 시사했다. Griffith(1997)는 NEO-Personality Inventory Revised(NEO-PI-R)의 구조 및 측정동일성에 있어서 반응왜곡의 효과를 검증하기 위해 다집단 확인적 요인분석을 사용하였다. Griffith(1997)는 요인의 수, 요인 부하량, 요인간 상관, 측정오차(indicator error)가 바람직하게 보이려고 속이는(faking good) 상황과 정직하게 반응하는 상황에서 동일안지를 검사하였고 두 집단 간에 측정동일성의 네 가지 속성 모두에서 유의한 차이가 있음을 보고했다. 즉, 5요인 성격모형이 바람직하게 보이려고 속이는 집단에서는 적합하지 않았다. Ellingson 등(1999)은 사회적으로 바람직하게 반응하는 경향이 성격검사의 차원성을 완전히 해친다는 증거를 제시하였다. 이 연구자들은 집단내 설계를 이용하여 “Assessment of Background and Life Experiences”(ABLE)라는 다차원 성격검사에 정직한 반응과 사회적으로 바람직한 반응의 차원성을 비교하였다. 사회적으로 바람직한 방식으로 반응하도록 지시받은 참여자는 ABLE 하위척도 간에 .83의 평균상관을 보여 점수에서 일차원성이 관찰되었다. 즉, 사회적으로 바람직한 반응이 ABLE 하위척도 간에 .46의 평균상관을 보이던 다차원적인 요인구조를 하나의 공통요인으로 바꾸었다. 이 결과는 사회적으로 바람직하게 반응하는 경향은 성격검사 기저의 구인을 변화시키고 요인구조를 위협하는 것임을 암시한다. Paulhus, Bruce와 Trapnell(1995)도 역시 실험적 방법을 사용하여 다양한 속임수 지시가 5요인 성격요인들 간의 관련성을 어떻게 변화시키는지 살펴봄으로써 사회적 바람직성의 효과를 연구하였다. 그러나 속임수를 지시했을 때 차원들 간에 높아진 상관을 보인 이전 연구와는 대조적으로 속임수 지시를 분명히 이해하지 못한 사람들을 제거하자 이런 현상이 없어졌다. 따라서 이 연구는 속임수 지시에 의존하지 않는 연구방법의 필요성을 제안했다.

Ones와 Viswesvaran(1998)은 5요인 성격 요인 간에 메타분석으로 얻어진 상관에서 사회적 바람직성에 귀인하는 분산을 제거하였을 때 수렴 및 변별타당도 계수는 상대적으로 변하지 않아 사회적 바람직성이 구인타당도에 거의 영향을 미치지 않음을 보여주었다. 다른 한편에서는 구직자와 사회적으로 바람직한 반응에 대한 동기가

강하지 않은 사람(예, 학생)의 반응에서 동일한 성격요인 구조가 나타나는지에 대한 연구가 이루어졌다. 여기서는 구인타당도가 동기적인 맥락으로 인해 요인구조, 요인부하량, 척도신뢰도와 같은 여러 심리측정적 속성들이 변하는지 평가되었다(Costa, 1996). Montag와 Comrey(1990)와 Schmit과 Ryan(1993)은 5요인 성격요인이 구직자 표본에서도 나타나는지를 연구하였다. 두 연구에서 모두 5요인 대신 6요인이 지지되었고 따라서 이는 사회적으로 바람직한 반응이 요인구조를 어느 정도 바꿀 수 있음을 시사하는 결과로 해석할 수 있다. 이와는 반대로 Michaelis와 Eysenck(1971), Montag와 Levin(1994), Smith(1996), 그리고 Collins와 Gleaves(1998)는 사회적 바람직성이 성격검사의 요인구조를 바꾸지 않는다는 결론을 내렸다. 또한 Smith, Hanges와 Dickson(2001)은 사회적으로 바람직한 반응을 나타내는 정도가 다를 것이라 판단되는 학생, 구직자, 현직자 집단을 대상으로 성격검사를 실시하고 요인구조가 동일한 지를 검증한 결과 세 집단에서 성격검사의 요인구조는 동일한 것으로 나타났다. 이 연구들은 다양한 구직자들의 표본에서도 이전에 정의된 성격요인이 성공적으로 재확인되었다. 이러한 연구 흐름은 성격 요인구조가 구직자 표본에서 변화되는지 또는 유지되는지에 대한 답을 주기 때문에 유익하다. 그러나 이 결과로는 사회적으로 바람직한 응답이 성격검사의 요인구조를 해치는지에 대해 직접적으로 논할 수 없다. 왜냐하면 사용된 표본들에서 구직자들이 실제로 어느 정도 사회적으로 바람직한 반응을 보였는지 알 수 없기 때문이다. 단지 사회적 바람직성의 존재가 동기적인 맥락의 결과로서 추론되어질 뿐이다. 일반적인 현상이 아니라 비교적 소수의 구직자가 사회적으로 바람직한 방식으로 반응을 할 것이라는 연구의 관점에서는(Dunnette, McCartney, Carlson, & Kirchner, 1962; Gough & Bradley, 1996; Hough, Eaton, Dunnette, Kamp, & McCloy, 1990; Kirchner, 1962; Orpen, 1971) 구직자의 상당수가 진실하게 반응했을 가능성도 있다. 따라서 성격요인 구조가 사회적으로 바람직한 반응이 충분한 표본에서도 어느 정도 유지될 것인가에 대한 질문은 여전히 해결되지 않았다.

최근에는 앞서 제시한 실험적인 방법 대신에 자연스런 환경에서 사회적 바람직성 연구가 진행되었다. Smith와 Ellingson(2002)은 인위적인 상황이 아니라 현실적인 다

양한 상황에서 반응왜곡에 대해 측정하고자 하였다. 만약 상황적 차이로 성격검사의 요인구조가 변한다면 사회적 바람직성은 본질적인 성격 특성보다는 상황적으로 유도되는 반응세트로 보아야 한다. 구직자와 학생이라는 서로 다른 집단에서 실시한 연구결과에서 사회적 바람직성은 상황 특수적인 반응세트로 나타났다. Ellingson, Smith와 Sackett(2001)는 다양한 조직상황에서 성격검사와 사회적 바람직성 척도를 실시하여 자료를 수집하고, 사회적 바람직성 척도 점수에 근거하여 사회적으로 바람직하게 반응하는 집단과 정직하게 반응하는 집단을 구별하였다. 두 집단 간에 다집단 확인적 요인분석을 활용하여 분석한 결과 사회적 바람직성은 성격검사의 요인구조에 거의 영향을 미치지 않은 것으로 나타났다.

이와 같이 다양한 형태로 진행되어 온 사회적 바람직성이 성격검사의 구인타당도에 영향을 미치는지에 대한 연구들의 결과는 일관되지 않은 결과를 보이고 있다. 인위적으로 반응을 속이도록 직접적인 지시를 하여 사회적 바람직성을 유도하는 방법은 피험자로 하여금 극단적인 왜곡반응을 하도록 하여 사회적 바람직성이 성격요인과는 구별되는 요인으로 산출되는 등 성격검사의 구인타당도를 떨어뜨리게 하는 원인으로 작용한 연구결과도 있었다 (Smith & Ellingson, 2002). 하지만 반응을 속이라는 지시를 잘못 이해한 사람을 제거했을 경우에는 사회적 바람직성이 성격검사의 구인타당도에 미치는 영향이 사라지는 연구결과도 있어 정확한 결론을 내리기 힘들다. 뿐만 아니라 이 방법은 일반검사 상황과 같이 자연스러운 상황과 실험적인 유도에 의한 인공적인 상황 사이에서 피험자들의 반응양상이 달라질 수 있는 가능성을 지적한 것 (Bartlett & Doorley, 1967; Lyons, 1963; Wiggins, 1959)과 같이 생태학적 타당성이 떨어지는 방법이라고 할 수 있다.

동기적인 차이가 있는 집단을 비교하는 연구(Collins & Gleaves, 1998; Michaelis & Eysenck, 1971; Montag & Comrey, 1990; Montag & Levin, 1994; Ones & Viswesvaran, 1998; Schmitt & Ryan, 1993; Smith, 1996; Smith, Hanges, & Dickson, 2001)에서도 인위적인 실험 연구에서와 마찬가지로 일관된 결과를 보이지 않았다. Montag와 Comrey(1990) 연구와 Schmitt와 Ryan(1993)의 연구에서는 구직자 집단과 그렇지 않은 집단 간에 요

인구조가 차이가 있었으나 Michaelis와 Eysenck(1971) 연구, Montag와 Levin(1994) 연구Smith(1996) 연구, Collins와 Gleaves(1998) 연구에서는 그렇지 않았다. 또한 이 방법은 단지 사회적 바람직성이 동기적인 맥락으로 추론되어질 뿐 사용된 표본들에서 구직자들이 실제로 어느 정도 사회적으로 바람직한 반응을 보였는지 파악할 수 없기 때문에 적절하지 않은 방법이라고 생각된다.

그러므로 자연스런 환경에서 사회적 바람직성이 성격검사의 구인타당도에 미치는 영향을 알아보는 방법을 적용하고자 한다. 사회적 바람직성 척도 점수에 근거하여 개인을 집단화하는 것은 실험조작에 의한 문제점과 동기상황에서의 문제점을 피하면서 두 집단 사이에 요인구조의 비교를 가능하게 할 것이다(Ellingson et al., 2001). 따라서 본 연구에서는 성격검사와 사회적 바람직성 척도를 함께 실시하여 자료를 수집한다. 사회적 바람직성의 여러 정의가 있으나 본 연구에서는 성격검사 실시에 영향을 줄 수 있는 사회적 바람직성의 특성에 주목하여 진실한 반응과 그에 대비되는 반응으로 의미를 다소 한정하여, 낮은 사회적 바람직성 척도 점수를 가진 사람은 정직한 태도로 반응한 것으로, 높은 사회적 바람직성 척도 점수를 가진 사람은 사회적으로 바람직한 방식으로 반응한 것으로 간주하고자 한다. 자료가 자연스런 상황에서 수집되기 때문에 사회적 바람직성이 성격검사 구인타당도에 미친 영향이 실험 조건에서 생겨난 사회적 바람직성 반응에 의한 것인지 또는 일반화될 수 있는 것인지에 대해 알 수 있을 것으로 생각된다.

이를 통해 성격검사가 사회적 바람직성이 높은 집단과 낮은 집단에 동일하게 사용될 수 있는지를 확인하기 위해서 다집단 확인적 요인분석을 실시하고 두 집단 간 성격구인이 동등한 지를 검증할 것이다. 사회적 바람직성이 높은 집단과 낮은 집단에서 성격구인이 동등한 것으로 나타나면 사회적 바람직성이 성격검사의 요인구조에 미치는 영향에서는 자유롭게 성격검사를 사용할 수 있을 것으로 기대된다.

사회적 바람직성과 5요인 성격검사와의 관련성을 살펴본 연구들은 상관연구와 평균차이 검증연구가 있는데 서로 엇갈린 결과를 보이고 있다. 우선 상관관계를 살펴본 연구를 보면, Ones, Viswesvaran와 Reiss(1996)의 메타분석 연구에서는 성실성과 정서적인 안정성과는 정적인 상

관(각각 $r=.20$ 과 $.37$)이 있는 것으로 나타났지만, Barrick과 Mount(1996)의 연구에서는 사회적 바람직성의 하위요인인 자기기만적 고양과 5요인 간에는 모두 낮은 정적 상관(외향성 : $r=.22$, 호감성 : $r=.17$, 성실성 : $r=.24$, 정서적 안정성 : $r=.35$, 경험에 대한 개방성 : $r=.17$)이 있는 것으로 나타났고, 다른 하위요인인 인상관리와는 경험에 대한 개방성 요인을 제외한 나머지 요인에서 모두 정적 상관(외향성 : $r=.39$, 호감성 : $r=.42$, 성실성 : $r=.39$, 정서적 안정성 : $r=.44$)이 있는 것으로 나타나 서로 다른 양상을 보였다. 사회적 바람직성의 상하위집단의 평균차이를 살펴본 연구를 살펴보면, McFarland와 Ryan(2000)의 연구에서는 사회적 바람직성의 상하위 집단에 따라서 5요인 성격검사에서는 모든 요인에서 집단 간 평균차이를 보이는 것으로 나타났지만, Robie, Zickar와 Schmit(2001)의 연구에서는 사회적 바람직성에서의 차이로 인해 구직자 집단과 학생 집단의 성실성과 정서적 불안정성 점수 간에 차이를 보이는 것으로 나타났다.

구인동등성이 검증되면 사회적 바람직성이 높은 집단과 낮은 집단 간에 기존 연구에서 서로 다른 양상을 보인 성격검사의 요인별 평균 차이가 어떠한 지를 살펴볼 것이다. 이러한 결과는 사회적으로 바람직한 반응을 보이는 사람들이 진실한 반응을 보이는 사람에 비해 어떤 측면에서 반응을 속이는가에 대한 시사점을 줄 수 있을 것이다.

본 연구에서 다루고자 하는 구체적인 연구문제는 다음과 같다.

첫째, 사회적 바람직성(자기기만적 고양, 인상관리)이 높은 집단과 낮은 집단에서 성격구인이 동등한가?

둘째, 사회적 바람직성(자기기만적 고양, 인상관리)의 높은 집단이 낮은 집단에서 성격의 주요인별 평균 차이가 있는가?

연구방법

연구 참여자

본 연구에는 전국 소재 30개 대학의 남·녀 대학생 3,051명이 참여하였고, 이 중 응답이 불성실하다고 판단된 252명의 자료를 제외하여 총 2,799명의 자료가 분석에 포함되었다. 이 중에서 학년을 표시하지 않은 24명의 자료를 제외한 2,775명의 성별 및 학년별 표본 구성이

표 1. 표본의 성별*학년별 구성 명(%)

학년	성 별		전 체
	남	여	
1	307 (11.1)	243 (8.8)	550 (19.8)
2	453 (16.3)	674 (24.3)	1,127 (40.6)
3	236 (8.5)	362 (13.0)	598 (21.5)
4	191 (6.9)	309 (11.1)	500 (18.0)
전체	1,187 (42.8)	1,588 (57.2)	2,775 (100.0)

표 2. 표본의 지역별, 전공별 구성

지역	인원수(%)	전공	인원수(%)
서울 및 경기	1,123 (40.1)	인문과학	569 (20.4)
강원도	199 (7.1)	사회과학	672 (24.0)
충청도	680 (24.3)	자연과학	203 (7.3)
전라도	231 (8.3)	공학	780 (27.9)
경상도	566 (20.2)	의학	23 (0.8)
		예체능학	280 (10.0)
		기타	268 (9.6)
전체	2,799 (100.0)	전체	2,795 (100.0)

표 1에 지역별·전공별 구성이 표 2에 제시되어 있다.

연구절차

본 연구에서 사용한 설문지는 수업시간에 연구자가 직접 실시하거나, 학교별로 각 과목 담당 강사에게 연구의 목적 및 실시방법이 적혀 있는 안내문 및 검사 실시 매뉴얼을 제공하고 실시하도록 하였다. 검사의 총 소요 시간은 15-20분 정도였다. 수집된 3,051명의 자료 중에서 결측치가 있는 252명의 자료를 제거하여 본 연구에 사용될 2,799명의 자료를 구성하였다.

수집한 자료를 토대로 성격검사 축소판을 제작하였고, 노동부에 수집되어 있는 51,811명의 자료를 재분석하여 다시 한 번 확인적 요인분석을 실시하여 교차타당화 절차를 거쳤다. 여기서 성격검사 축소판을 제작한 이유는 연구목적인 사회적 바람직성의 높고 낮은 집단에 따른 성격검사의 구인이 동등한지를 검증하는 다집단 확인적 요인분석 방법을 사용하기 위해서 성격검사(한국산업인력공단 중앙고용정보원, 2001)의 하위요인의 수와 문항 수를 축소하기 위함이다. 표시변수(indicator)가 많으면 그만큼 미지수가 늘어나므로 제한된 표본에서는 추정오차

(estimation error)를 줄이기 위해서 표시변수를 줄이는 것이 바람직하다(홍세희 2000). 따라서 성격의 구인동등성을 살펴보는 것에 중점 두고 정확한 결과를 얻기 위해 성격검사 축소판을 제작하였다.

다음으로 사회적 바람직성이 높은 집단과 낮은 집단에서 성격구인이 동등한지 알아보기 위해 사회적 바람직성 척도의 하위요인 점수인 자기기만적 고양 점수와 인상관리 점수를 근거로 상, 하위 집단을 구성하여 두 집단 간 다집단 확인적 요인분석을 실시하였다. 이 때 상, 하위 집단 각각 약 15%를 추출하여 사용하였는데, 이는 상, 하위 집단 간 반응 패턴을 비교하기 위한 목적이므로 상, 하위 집단의 특성을 극명하게 나타내면서도 안정적인 표본수를 확보하기 위함으로 본 연구에서는 15% 수준을 선택하였다. 또한 하위요인 점수별로 분리하여 다집단 확인적 요인분석을 실시한 이유는 사회적 바람직성 척도의 두 하위요인인 자기기만적 고양과 인상관리 요인에 대한 정의가 달랐고, 정보라(2005)가 제시한 사회적 바람직성 구성요인과 성격검사 구성요인 간 상관에서도 각 하위요인이 성격요인과 다른 상관패턴을 보였기 때문이다. 이 때 상, 하위 집단은

마지막으로 사회적 바람직성의 하위요인별로 높은 집단과 낮은 집단에서 성격의 주요인별 평균차이가 있는지 탐색하기 위해서 각 문항에 대한 효과크기를 산출하였다.

측정도구

사회적 바람직성 척도

본 연구에서는 정보라(2005)가 Paulhus(1998)의 PDS (Paulhus Deception Scale)와 BIDR-7에 기초하여 한국 대학생을 대상으로 타당화 과정을 거쳐 개발한 사회적 바람직성 척도를 사용하였다. 하위척도는 자기기만적 고양과 인상관리가 각 10문항씩으로 총 20개 문항으로 구성되었으며 ‘전혀 그렇지 않다’(1점), ‘그렇지 않다’(2점), ‘보통이다’(3점), ‘그렇다’(4점), ‘매우 그렇다’(5점)까지 반응할 수 있는 Likert식 5점 평정척도로 1점과 5점 사이에서 점수가 높을수록 사회적 바람직성이 높은 것을 의미한다. 또한 긍정문항과 부정문항이 번갈아 제시되는 균형척도이다. 자기기만적 고양 문항의 예로는, “나는 다른 사람들이 나에 대해 무슨 생각을 하는지 신경쓰지 않는다”가 있

고, 인상관리 문항의 예로는, “나는 들리지 않는 상황에서도 항상 법을 준수한다”가 있다. 본 연구에서 나타난 각 하위척도의 신뢰도계수(Cronbach's α)는 자기기만적 고양이 .68, 인상관리가 .65를 보였다.

성격검사

본 연구에서 사용한 성격측정 도구는 한국노동연구원에서 고려대학교 행동과학연구소에 연구개발을 의뢰하여 1998년 검사개발을 완료한 후, 한국산업인력공단 중앙고용정보원(2001)에서 개정 및 타당화 연구를 거쳐 노동부 산하 고용안정센터에서 활용되고 있는 직업선호도검사의 성격 하위검사의 축소판이다. 이 성격검사는 5요인 모형을 기초로 하여 외향성, 호감성, 성실성, 정서적 불안정성, 경험에 대한 개방성을 측정하기 위한 총 163개의 Likert식 5점 척도 문항으로 구성되어 있다. 각각의 주요인들은 다시 하위척도로 구성되는데, 외향성 요인에는 온정성, 사교성, 리더십, 적극성, 긍정성으로, 호감성 요인에는 타인에 대한 믿음, 도덕성, 타인에 대한 배려, 수용성, 겸손, 휴머니즘으로, 성실성 요인에는 유능감, 조직화 능력, 책임감, 목표지향, 자기 통제력, 완벽성으로, 정서적 불안정성 요인에는 불안, 분노, 우울, 자의식, 충동성, 스트레스 취약성으로, 그리고 마지막 요인인 경험에 대한 개방성 요인은 상상력, 문화, 정서, 경험추구, 지적 호기심으로 구성되어 있다.

축소판 제작

본 연구에서는 다집단 확인적 요인분석을 적용하기에 적절한 성격검사 축소판을 제작하였다. 성격의 5개 주요인에 대한 정의를 토대로 각 요인에 대해 5문항씩, 총 25 문항을 선정하기 위해 중앙고용정보원의 자료를 가지고 요인수를 5개로 지정한 공통요인분석을 실시하였다. 분석 시 적용한 절차는 반복주축분해법과 Harris-Kaiser의 사교회전(orthoblique)방식으로 HKP는 0으로 설정하였다. 5요인을 가장 잘 나타낼 수 있는 문항을 선정하기 위해서 주요인에 해당하는 요인계수가 .40 이상이고 나머지 요인에 해당하는 요인계수 .20 이하인 총 32문항을 일차적으로 선정하였다. 그리고 나서 이 문항들의 내용을 5요인 정의에 비추어 검토하여 보다 적절하다고 판단되는 최종 25 문항을 선정하였고 문항내용은 표 3과 같다.

표 3. 축소된 성격검사의 요인, 문항번호 및 문항내용

요인 (문항수)	문항번호 및 문항내용
외향성(5)	EX_B1 여러 사람들과 함께 있는 것을 좋아한다. EX_B2 나는 사람들과 이야기하며 시간 보내는 것을 매우 즐긴다. EX_D5 나는 모임이나 행사, 게임 등 즐거움을 주는 일들을 좋아한다. EX_E1 나는 웃음이 많은 편이다. EX_A5 사람들은 내게 친근감을 느낀다고 한다.
호감성(5)	AG_B1 필요하다면 내 이익을 위해 다른 사람을 이용할 수 있다(R). AG_B3 나는 사람들을 잘 이용하는 편이다(R). AG_B2 때때로 나는 사람들을 괴롭히거나 아첨을 하여 내가 원하는 일을 하게 한다(R). AG_C2 나는 남보다는 내 이익을 먼저 생각한다(R). AG_C1 나는 이기적이라는 말을 많이 듣는 편이다(R).
성실성(5)	CO_F1 어려운 상황에 대비하여 미리미리 계획하고 준비한다. CO_F3 나는 무슨 일이건 철저히 하는 성미다. CO_B6 계획에 맞춰 일해가는 것을 좋아한다. CO_E1 내가 맡은 일은 끝까지 책임을 갖고 잘 처리한다. CO_B4 내가 하는 일은 잘 정리되어 있다.
정서적 불안정성(5)	ES_D6 다른 사람이 나를 싫어하지 않을까 하고 걱정할 때가 있다. ES_D3 나에 대한 평가에 민감한 편이다. ES_D2 나에 대한 사소한 농담에도 신경이 많이 쓰인다. ES_D1 무슨 일을 하든 사람들을 의식하는 편이다. ES_A1 나는 쓸데없는 걱정을 많이 한다.
개방성(5)	OP_B4 나는 문학에 별로 관심이 없다(R). OP_B1 나는 예술에 흥미가 없다(R). OP_B2 음악이나 미술에 특별한 관심이 있다. OP_E1 나는 독서를 좋아하지 않는다(R). OP_E2 철학적 주제는 골치 아프다(R).

주 : (R)표시는 역채점 문항임. EX는 외향성, AG는 호감성, CO는 성실성, ES는 정서적 불안정성, OP는 개방성을 의미함.

선정된 25개의 문항에 대해서 요인수를 5개로 지정하여 앞서와 같은 방식으로 요인분석을 실시하였다. 요인분석 결과는 표 4와 같다. 표 4에서 보듯이 각 요인에 부하된 문항들은 0.40에서 0.76까지 적절한 요인계수 값을 가지며, 각 요인에 해당하는 문항의 내용을 살펴본 결과 각각 호감성, 외향성, 정서적 불안정성, 성실성, 개방성으로 정의 할 수 있었다.

축소된 성격검사에 대한 기술통계치 및 내적합치도
축소된 성격검사 문항에 대한 양호도 및 각 요인에 대한 내적합치도를 살펴본 결과 모든 문항은 평균이 2.99~4.11, 표준편차가 0.72~1.14의 범위를 보였다. 또한 각 주요인의 내적합치도(Cronbach's α)를 살펴보면, 외향성이 .75, 호감성이 .72, 성실성이 .79, 정서적 불안정성이

.78, 개방성이 .72로 비교적 적절한 수준의 신뢰도를 갖는 것으로 나타났다. 각 요인에 포함된 문항의 문항-총점 간 상관도 모든 문항이 .30이상을 보여 각 주요인을 측정하기에 양호한 문항인 것을 알 수 있다.

분석방법

본 연구문제에 답하기 위하여 다음과 같은 과정으로 자료 분석이 진행되었다.

첫째, 사회적 바람직성의 자기기만적 고양 및 인상관리에 따른 상, 하위 집단을 선정하고, 두 집단에서 성격검사에 대한 확인적 요인분석을 실시하였다. 이 때 2개의 경쟁 모형에 대한 적합도를 비교하여 척도의 요인구조를 확인하였다. 나아가 사회적 바람직성의 자기기만적 고양 및 인상관리에 따른 상, 하위 집단이 동일한 성격요인구조를

표 4. 축소된 성격검사의 구조계수 행렬

문항	요인1 (호감성)	요인2 (외향성)	요인3 (불안정성)	요인4 (성실성)	요인5 (개방성)	공동분
AG_B1	0.70	0.00	-0.12	-0.03	0.04	0.49
AG_B3	0.67	0.03	-0.05	-0.06	0.00	0.46
AG_B2	0.64	-0.02	-0.15	0.05	0.05	0.41
AG_C2	0.51	0.09	-0.13	-0.03	0.03	0.26
AG_C1	0.40	0.19	-0.11	0.10	0.04	0.20
EX_B1	0.01	0.76	-0.04	0.05	-0.06	0.59
EX_B2	0.04	0.69	0.03	0.06	0.06	0.47
EX_D5	-0.03	0.56	-0.04	0.04	0.05	0.32
EX_E1	0.06	0.54	-0.06	0.08	0.11	0.30
EX_A5	0.08	0.52	-0.04	0.13	0.11	0.28
ES_D6	-0.09	-0.01	0.71	-0.03	-0.06	0.51
ES_D3	-0.13	0.05	0.71	0.07	0.06	0.52
ES_D2	-0.13	-0.09	0.69	0.02	0.03	0.49
ES_D1	-0.11	-0.03	0.64	0.03	-0.09	0.41
ES_A1	-0.09	-0.09	0.52	-0.04	-0.06	0.28
CO_F1	-0.03	0.07	-0.01	0.71	0.14	0.51
CO_F3	-0.04	-0.00	0.10	0.67	0.13	0.47
CO_B6	0.01	0.06	0.09	0.65	0.10	0.44
CO_B4	-0.02	0.09	-0.08	0.63	0.10	0.41
CO_E1	0.03	0.14	-0.03	0.62	0.16	0.39
OP_B4	0.03	0.02	-0.04	0.12	0.72	0.52
OP_B1	0.05	0.08	0.02	0.10	0.63	0.40
OP_B2	0.00	0.08	0.07	0.13	0.57	0.33
OP_E1	0.03	-0.02	-0.07	0.12	0.55	0.31
OP_E2	0.04	-0.10	-0.08	0.15	0.49	0.26
고유치	1.85	2.05	2.29	2.31	1.92	10.04
설명분산(%)	29.97	27.40	21.30	18.36	17.03	

주: EX는 외향성, AG는 호감성, CO는 성실성, ES는 정서적 불안정성, OP는 개방성을 의미함.

보이지는지 살펴보기 위해 다집단 확인적 요인분석을 실시하였고 이를 통해 형태불변성(configural invariance), 측정 불변성(metric invariance)과 척도불변성(scalar invariance)을 검증하였다.

둘째, 사회적 바람직성의 두 가지 하위요인에서 높은 집단과 낮은 집단에서 성격의 하위요인별 평균차이가 있는지 탐색하기 위해서 자기기만적 고양 상, 하위 집단간

성격검사의 각 문항에 대한 효과크기를 산출하였다. 인상관리 상, 하위 집단에 대해서도 동일한 방식으로 효과크기를 산출하였다.

문항분석 및 요인분석을 실시하기 위해서 SAS 9.0과 SPSS 12.0을 사용하였고, 확인적 요인분석, 다집단 확인적 요인분석을 실시하기 위해서 AMOS 5.0을 사용하였다.

연구결과

사회적 바람직성 상, 하위 집단 간 성격검사의 구인동등성 검증

기술통계치

사회적 바람직성 하위 척도별로 상, 하위 집단을 선정하기 위해서 사회적 바람직성 척도(정보라, 2005)의 하위 척도인 자기기만적 고양, 인상관리의 각 10문항 평균 점수를 사용하여 상, 하위 약 15%를 추출하였는데, 동점자 처리에 따라 15% 내외로 선정되었다. 자기기만적 고양 상위 집단은 전체의 14.4%로 평균점수 3.30~4.50점의 범위를 가지는 402명이고, 하위 집단은 전체집단의 16.9%로 평균점수 1.50~2.30점의 범위를 가지는 473명이다. 인상관리 상위 집단은 전체의 17.2%로 평균점수 3.50~4.70점의 범위를 가지는 482명이고, 하위 집단은 전체집단의 15.3%로 평균점수 1.30~2.40점의 범위를 가지는 428명이다.

사회적 바람직성 하위 척도별로 상, 하위 집단에 따른 성격검사의 25개 측정변수 간의 상관행렬, 평균, 표준편차 및 효과크기는 표 5와 표 6에 제시되어 있다. 표에서 자기기만적 고양 상위 집단에서는 각 측정변수가 2.79~4.18의 평균과 0.70~1.22의 표준편차를 보여, “보통”과 “그렇다”라는 반응 사이에 반응자들의 반응이 몰려 있음을 알 수 있다. 자기기만적 고양 하위 집단에서는 2.66~4.18의 평균과 0.68~1.16의 표준편차를 보여, “보통” 주변에 반응자들의 반응이 몰려 있음을 알 수 있다. 인상관리 상위 집단에서는 각 측정변수가 3.26~4.21의 평균과 0.71~1.11의 표준편차를 보여, “그렇다”라는 반응 주변에 반응자들의 반응이 몰려 있음을 알 수 있다. 인상관리 하위 집단에서는 2.45~4.13의 평균과 0.76~1.14의 표준편차를 보여, “보통” 주변에 반응자들의 반응이 몰려 있음을 알 수 있다.

표 5. SDE 상, 하위 집단의 상관, 평균, 표준편차 및 효과크기

	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.	13.	14.	15.	16.	17.	18.	19.	20.	21.	22.	23.	24.	25.	
1. EX_B1	—	.59	.51	.34	.31	.00	.04	-.12	.01	.06	.05	-.08	-.04	.11	.06	.03	.04	-.07	-.03	.03	-.04	-.13	-.11	-.06	-.20	
2. EX_B2	.61	—	.40	.30	.25	.04	.03	-.01	.07	.13	.09	-.02	.04	.21	.08	.06	.09	-.03	-.02	.04	.06	.03	.03	.07	-.03	
3. EX_D5	.37	.33	—	.25	.27	-.03	.03	-.13	-.02	.07	.04	-.04	-.04	.11	.04	.03	-.04	-.02	.02	.02	.06	-.01	.03	.02	-.02	
4. EX_E1	.36	.40	.32	—	.42	.06	.02	.04	.09	.16	-.02	-.09	.03	.08	.14	-.00	-.01	-.04	-.05	-.04	.05	.06	.06	.09	-.09	
5. EX_A5	.39	.40	.21	.40	—	.03	.00	.03	.03	.15	.04	-.03	.01	.12	.08	.04	.12	-.01	-.01	-.00	.07	-.03	-.05	.09	-.05	
6. AG_B1	.04	.14	-.07	.01	.15	—	.43	.39	.44	.23	-.07	-.09	-.05	-.12	-.01	-.09	-.13	-.15	-.04	-.07	.01	-.03	-.04	.04	.06	
7. AG_B3	.01	.10	-.02	.01	.11	.56	—	.47	.25	.24	-.12	-.13	-.14	-.04	-.03	-.07	-.06	-.08	-.03	.01	.01	.01	-.04	.05	.06	
8. AG_B2	-.01	.10	-.02	.01	.11	.58	.58	—	.29	.20	-.10	-.10	-.02	.01	.02	-.07	-.09	-.13	-.10	-.09	.03	.11	.05	.08	.09	
9. AG_C2	.11	.09	.04	.07	.09	.38	.32	.27	—	.22	-.07	-.06	-.07	-.05	.01	-.04	-.04	-.08	-.11	-.11	.01	.04	.04	-.01	.05	
10. AG_C1	.14	.16	.06	.17	.26	.25	.27	.29	.30	—	.04	-.02	.06	.17	.07	-.05	.02	-.10	.05	-.04	-.01	.00	.05	-.02	-.03	
11. CO_F1	.02	.01	.01	.01	.05	-.05	-.04	.05	-.04	.15	—	.38	.44	.29	.38	.10	.11	.06	.10	.03	.03	-.03	-.03	-.03	-.01	
12. CO_F3	-.02	-.02	-.03	-.03	-.05	-.02	-.00	-.01	.00	.12	.46	—	.39	.42	.37	.16	.20	.13	.15	.15	.04	.09	.07	-.03	.07	
13. CO_B6	.09	.02	-.03	.06	.10	.03	.03	.06	.05	.12	.57	.48	—	.25	.37	.20	.15	.10	.23	.13	.07	-.02	.05	.04	.02	
14. CO_E1	.03	.04	.02	.14	.11	.03	.03	-.03	-.02	.19	.39	.49	.42	—	.28	.02	.13	.02	.05	.01	.10	.07	.04	.06	.05	
15. CO_B4	.08	.08	-.01	.05	.04	-.06	-.01	-.01	-.06	.11	.39	.44	.48	.43	—	.05	.03	.00	.04	.00	.04	-.01	-.02	.04	-.05	
16. ES_D6	.02	-.04	.03	-.03	-.02	-.19	-.11	-.18	-.07	-.13	.02	.13	.07	.04	-.06	—	.40	.38	.42	.31	.07	.01	.06	.01	.02	
17. ES_D3	.04	.05	.05	.06	.09	-.22	-.14	-.22	-.19	-.04	.09	.06	.06	.13	.02	.51	—	.38	.36	.24	.10	.10	.13	.02	.05	
18. ES_D2	-.07	-.10	-.09	-.09	-.04	-.16	-.09	-.14	-.16	-.15	-.00	.01	-.01	-.05	-.04	.48	.50	—	.28	.28	.12	.05	.11	.02	.06	
19. ES_D1	-.08	-.10	-.00	-.08	-.01	-.13	-.10	-.13	-.20	-.14	.04	.09	.11	.05	.01	.44	.45	.42	—	.26	.04	-.03	.05	.01	.04	
20. ES_A1	-.09	-.02	-.03	-.16	-.11	-.05	-.01	-.04	-.14	-.17	.05	.05	.05	-.08	-.03	.23	.26	.32	.28	—	.01	-.03	.09	-.03	-.01	
21. OP_B4	-.18	-.03	-.01	.02	.05	.05	.02	.05	.01	.05	.11	.12	.07	.02	.13	-.09	-.06	-.06	-.06	-.01	—	.35	.33	.57	.42	
22. OP_B1	-.04	.06	.03	.07	.08	.07	.13	.02	.01	.04	.08	.04	.04	.10	.10	-.02	.05	.00	-.05	.03	.35	—	.67	.21	.27	
23. OP_B2	-.01	.06	.04	.01	-.00	.07	.11	-.01	.04	.01	.08	.17	.11	.10	.11	.04	.06	.03	.02	.06	.64	—	.12	.19	.19	
24. OP_E1	-.20	-.03	-.07	-.01	.00	.01	-.02	.01	-.04	.04	.12	.08	.09	.09	.21	-.13	-.01	-.05	-.04	-.06	.58	.20	.12	—	.33	
25. OP_E2	-.22	-.16	-.06	-.10	-.10	.05	.02	.09	-.04	.01	.04	.08	.07	.00	.03	-.06	-.11	-.05	-.04	-.06	.41	.24	.19	.34	—	
상위 집단	M	3.77	3.98	3.83	4.18	3.83	3.07	3.57	3.62	2.79	3.60	3.67	3.55	3.67	4.08	3.45	3.20	3.70	3.02	3.34	3.08	3.67	4.02	3.71	3.76	3.36
하위 집단	SD	0.96	0.89	0.93	0.82	0.81	1.10	1.03	1.08	0.95	1.00	0.87	0.87	0.91	0.70	0.83	0.97	0.89	1.09	0.91	1.11	1.15	1.03	1.07	1.06	1.22
상위 집단	M	3.69	3.96	3.59	4.02	3.61	3.27	3.99	3.66	2.94	3.80	2.84	2.95	3.33	3.41	2.66	4.18	4.26	3.78	4.03	4.04	3.34	3.74	3.35	3.49	2.68
하위 집단	SD	1.00	0.89	0.98	0.92	0.77	1.00	0.79	0.97	0.88	0.83	0.84	0.91	0.90	0.76	0.82	0.68	0.69	0.91	0.73	0.90	1.11	1.14	1.15	1.07	1.16
d		0.08	0.02	0.25	0.18	0.28	-0.19	-0.46	-0.04	-0.16	-0.22	0.97	0.67	0.38	0.92	0.96	-1.17	-0.70	-0.76	-0.84	-0.95	0.29	0.26	0.32	0.25	0.57

주: 대각선 왼쪽은 자기기만적 고양 상위 집단의 상관행렬이 제시되었고 대각선 오른쪽은 자기기만적 고양 하위 집단의 상관행렬이 제시되었음.

그러나 사회적 바람직성 하위 척도별로 상위 집단의 단 사이에 계산된 효과크기는 상당히 다양했다. Cohen (1988)의 가이드라인에 따라 효과크기가 중간인 .50 이 평균이 모든 척도에서 균일하게 높은 것은 아니다. 두 집

표 6. IM 상, 하위 집단의 상관, 평균, 표준편차 및 효과크기

	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.	13.	14.	15.	16.	17.	18.	19.	20.	21.	22.	23.	24.	25.	
1. EX_B1	—	.62	.48	.35	.39	.07	.07	.01	.09	.04	-.00	.02	.01	.08	-.04	.14	.11	.00	.04	.07	-.12	.09	.01	-.10	-.18	
2. EX_B2	.59	—	.40	.26	.38	.04	.05	.03	.01	-.01	.03	.03	.07	.09	.01	.10	.15	.00	.02	.07	.05	.11	.05	.01	-.01	
3. EX_D5	.51	.43	—	.25	.32	.04	.06	.00	.00	.04	-.01	.02	-.04	.07	.10	.03	.08	-.02	-.00	-.01	.02	.06	.02	-.02	-.01	
4. EX_E1	.34	.37	.26	—	.40	.11	.05	-.01	.03	.04	.02	.01	-.02	.13	.07	-.01	.02	-.01	-.06	-.09	-.03	.02	.01	-.05	-.07	
5. EX_A5	.31	.28	.21	.45	—	.09	.04	.03	.04	.20	.01	-.01	-.04	.06	-.05	.02	.09	-.05	-.03	-.03	.00	.04	-.02	-.02	-.06	
6. AG_B1	-.07	.07	.06	.04	.06	—	.43	.34	.37	.21	-.08	-.10	-.07	-.10	-.13	.06	-.04	-.02	.02	-.01	.01	-.06	-.01	-.01	.00	
7. AG_B3	-.03	.05	.02	.06	.10	.43	—	.42	.27	.31	-.11	-.10	-.07	-.14	-.13	.09	.00	-.01	.04	.05	-.06	.02	-.02	-.08	-.07	
8. AG_B2	.01	.10	.06	.08	.13	.42	.47	—	.25	.20	-.03	-.06	-.01	-.02	-.02	-.05	-.11	-.15	-.08	-.09	.03	-.00	-.03	.07	.02	
9. AG_C2	.11	.10	.02	.07	.08	.28	.12	.15	—	.25	-.13	-.05	-.08	-.01	-.08	.01	-.06	-.02	.02	-.03	.01	.01	.04	.01	.02	
10. AG_C1	.06	.13	.02	.21	.29	.23	.21	.30	.20	—	.09	.01	-.01	.09	-.06	.02	-.06	-.10	-.06	-.11	.03	-.05	-.10	-.06	-.02	
11. CO_F1	.03	.07	-.00	.10	.13	-.13	-.07	-.04	.00	.02	—	.47	.50	.42	.35	-.00	.05	.00	.03	.00	.13	.01	.03	.05	.04	
12. CO_F3	.08	.04	.04	.03	.08	-.22	-.11	-.14	.00	.06	.48	—	.38	.52	.45	.02	.01	.06	.06	.10	.05	.02	.06	.02	.08	
13. CO_B6	.07	.06	.02	.15	.13	-.11	-.01	-.07	.01	.07	.54	.48	—	.30	.33	.05	.07	.09	.09	.08	.05	.04	.09	.08	.05	
14. CO_E1	.06	.15	.00	.12	.16	-.02	-.05	-.01	.04	.10	.36	.44	.36	—	.45	-.06	.03	-.06	-.05	-.10	.09	.06	.02	.09	.04	
15. CO_B4	.13	.08	-.01	.10	.15	-.07	-.02	-.06	.01	-.00	.44	.48	.48	.37	—	-.08	-.01	-.03	-.06	-.06	.07	.04	.04	.07	.07	
16. ES_D6	-.10	-.02	-.03	-.07	-.12	-.03	-.05	-.11	-.01	-.15	-.00	.01	.04	.03	-.07	—	.50	.44	.42	.36	-.02	-.03	.02	-.06	-.15	
17. ES_D3	-.03	.06	-.01	-.04	.03	-.10	-.05	-.07	-.10	-.02	.01	.08	.09	.08	-.05	.51	—	.45	.33	.29	-.00	.05	.02	-.03	-.03	
18. ES_D2	-.14	-.05	-.06	-.12	-.06	-.00	-.04	-.03	-.06	-.07	-.03	.01	.07	.00	-.08	.53	.56	—	.36	.31	.03	.00	.07	-.02	-.01	
19. ES_D1	-.03	.02	.04	-.06	-.07	-.12	-.00	-.09	-.08	-.06	-.00	.01	.01	-.07	-.04	.46	.50	.47	—	.26	.00	-.04	-.08	.03	-.04	
20. ES_A1	-.15	-.05	-.03	-.13	-.12	-.05	-.01	-.06	-.06	-.12	-.03	.02	.06	-.07	-.14	.32	.34	.40	.31	—	-.00	-.03	.05	-.06	-.10	
21. OP_B4	.06	.13	.02	.11	.17	.06	.01	.08	.05	.07	.08	.07	.03	.19	.04	-.03	.01	.01	-.08	-.03	—	.22	.19	.59	.32	
22. OP_B1	-.05	.02	.00	.08	.05	.07	.09	.04	-.06	.03	.15	.11	.13	.18	.13	-.04	.06	.03	-.02	-.05	.36	—	.63	.06	.19	
23. OP_B2	.04	.07	.06	.09	.07	-.00	-.04	-.03	-.03	-.05	.14	.16	.17	.19	.18	.02	.09	.07	.01	.05	.33	.70	—	.05	.16	
24. OP_E1	-.06	.02	-.09	.07	.12	-.00	-.04	.07	.02	.06	.08	.11	-.01	.16	.05	-.02	-.00	.01	-.09	-.09	.65	.25	.23	—	.24	
25. OP_E2	-.10	.03	-.00	.00	.02	.08	-.02	.11	.01	.06	.11	.05	.03	.06	.06	-.08	-.08	-.05	-.07	-.10	.46	.32	.24	.35	—	
상위 집단	M	3.68	3.97	3.67	4.16	3.77	3.81	4.21	4.16	3.27	4.05	3.56	3.50	3.77	3.99	3.30	3.55	3.90	3.34	3.95	3.48	3.69	3.98	3.68	3.74	3.26
하위 집단	SD	0.97	0.88	0.95	0.82	0.77	0.92	0.78	0.80	0.87	0.80	0.86	0.88	0.82	0.71	0.80	0.93									

상인 문항을 살펴보면 자기기만적 고양의 경우 성실성의 CO_F1, CO_F3, CO_E1, CO_B4, 정서적 불안정성의 ES_D3, ES_D2, ES_D1, ES_A1, 개방성의 OP_E2가 .50 이상의 값을 보이고 있다. 즉 사회적 바람직성의 자기기만적 고양에 높은 사람은 낮은 사람에 비해 성실성 문항에는 더 긍정적으로, 정서적 불안정성 문항에는 더 부정적으로 반응하는 것으로 나타났다. 인상관리의 경우 호감성의 AG_B1, AG_B3, AG_B2, AG_C2, AG_C1, 성실성의 CO_B6, CO_E1, CO_B4가 .50 이상의 값을 보이고 있다. 즉 사회적 바람직성의 인상관리 점수가 높은 사람은 낮은 사람에 비해 호감성과 성실성 문항에는 더 긍정적으로 반응하는 것으로 나타났다.

표 5와 표 6에서 대각선 왼쪽은 상위 집단의 상관을 나타내고 대각선의 오른쪽은 하위 집단의 상관을 나타낸다. 사회적 바람직성 하위 척도별 상위 집단에서 높은 상관을 보이는 변수들은 하위 집단에서도 높은 상관을 나타내 상, 하위 집단에 따른 각 측정변수 간에 상관행렬이 유사함을 알 수 있다.

구인동등성 검증

자기기만적 고양 및 인상관리 상, 하위 집단 간 성격 검사의 구인동등성을 검증하기 위해 집단간 형태불변성, 측정불변성, 척도불변성이 확보되었는지를 확인하였다. 공분산 행렬자료를 사용하였으며 최대우도추정법(maximum likelihood : ML)이 적용되었다(Arbuckle & Wothke, 1999). 동등성 검증은 내재 모형(nested model)에 대한 위계적인 분석을 통해 이루어졌으며 그 결과는

다음과 같다.

형태불변성 검증 : 표 7에 형태불변성 검증에 대한 검증 결과가 제시되어 있다. TLI는 .819이고, RMSEA가 .043으로 비교적 높은 적합도 지수를 나타내서, 모형이 자료에 적합하다는 것을 확인하였다. 따라서 형태불변성은 성립되었다고 할 수 있다.

측정불변성 검증 : 형태불변성이 성립되었기 때문에 두 집단의 요인계수가 같다고 가정한 경우에 모형의 적합도 감소 여부를 확인하는 측정불변성 검증을 수행하였다. 자기기만적 고양 상, 하위 집단의 요인계수가 같다는 제약을 가한 모형(모형 2)과 아무런 제약을 가하지 않은 기초 모형(모형 1)과 비교하여 두 모형이 유의한 차이를 보이는지를 확인하기 위해 χ^2 차이 검증을 실시한 결과는 $\alpha=.05$ 수준에서 통계적으로 유의미하지 않은 것으로 나타났다. 그러나 χ^2 차이 검증은 표본크기에 민감하기 때문에 표본크기에 영향을 덜 받는 것으로 알려진 적합도 지수를 함께 고려하였다(홍세희, 2000). 그 결과 TLI는 모형 1에서 .819, 모형 2에서 .824로, RMSEA는 모형 1에서 .043, 모형 2에서 .042로 향상되어 측정불변성의 증거로 볼 수 있다.

인상관리 상, 하위 집단의 요인계수가 같다는 제약을 가한 모형(모형 2)과 아무런 제약을 가하지 않은 기초모형(모형 1)과 비교하여 두 모형이 유의한 차이를 보이는지를 확인하기 위해 χ^2 차이 검증을 실시한 결과 $\alpha=.05$ 수준에서 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다. 그러나

표 7. 사회적 바람직성 상, 하위 집단 간 불변성 검증을 위한 적합도 지수

		χ^2	df	TLI	RMSEA (90% CI)
자기기만적 고양	모형 1 : 형태불변성(기초모형)	1367.556	530	.819	.043 (.040, .045)
	모형 2 : 측정불변성	1396.069	550	.824	.042 (.039, .045)
	모형 3 : 측정 및 완전척도불변성	2130.712	575	.691	.056 (.053, .058)
	모형 4 : 측정 및 부분척도불변성	1826.646	565	.745	.051 (.048, .053)
인상관리	모형 1 : 형태불변성(기초모형)	1454.627	530	.814	.044 (.041, .047)
	모형 2 : 측정불변성	1489.973	550	.818	.043 (.041, .046)
	모형 3 : 측정 및 완전척도불변성	2107.634	575	.716	.054 (.052, .057)
	모형 4 : 측정 및 부분척도불변성	1885.577	569	.754	.050 (.048, .053)

주 : CI는 90% 신뢰구간을 나타냄. CFI 지수는 모형의 복잡성을 고려하지 못하여 불변성 검증을 위한 적절한 지수가 아니기 때문에 제시하지 않았음.

표 8. 자기기만적 고양 및 인상관리 상, 하위 집단 간 불변성 검증을 위한 χ^2 차이 검증 결과

		$\Delta\chi^2$	Δdf	결정
자기기만적 고양	측정불변성 검증 : 모형 1 vs. 모형 2	28.513	20	수용
	완전척도불변성 검증 : 모형 2 vs. 모형 3	734.003	25	기각
	부분척도불변성 검증 : 모형 2 vs. 모형 4	430.577	15	기각
인상관리	측정불변성 검증 : 모형 1 vs. 모형 2	35.346	20	기각
	완전척도불변성 검증 : 모형 2 vs. 모형 3	617.661	25	기각
	부분척도불변성 검증 : 모형 2 vs. 모형 4	395.604	19	기각

TLI는 모형 1에서 .814, 모형 2에서 .818로, RMSEA는 모형 1에서 .044, 모형 2에서 .043로 더 향상된 적합도 지수를 보이고 있기 때문에 측정불변성이 확보되었다고 판단할 수 있다.

척도불변성 검증 : 자기기만적 고양 및 인상관리 상, 하위 집단간 구인 동등성을 검증하기 위한 다음 단계로 요인계수가 같다고 제약을 가한 모형 2와 각 측정변수의 절편까지 동일화 제약을 가한 모형 3 간에 모형의 적합도가 얼마나 감소하는지를 확인하였다. 이를 위해 χ^2 차이 검증을 실시한 결과 자기기만적 고양 상, 하위 집단과 인상관리 상, 하위 집단 모두 $\alpha=.05$ 수준에서 통계적으로 유의한 것으로 나타났다. 자기기만적 고양 상, 하위 집단의 경우 TLI는 모형 2에서 .824, 모형 3에서 .691로, RMSEA는 모형 2에서 .042, 모형 3에서 .056로 적합도가 낮아지고 있으므로 척도불변성이 확보되지 못했다고 볼 수 있다. 인상관리 상, 하위집단의 경우에도 TLI는 모형 2에서 .818, 모형 3에서 .716로, RMSEA는 모형 2에서 .043, 모형 3에서 .054로 적합도가 낮아졌기 때문에 척도불변성은 확보되지 못했음을 알 수 있다.

부분척도불변성 검증 : 완전척도불변성이 충족되지 않았기 때문에 부분척도불변성이 성립되는 지를 확인하였다. 어떤 측정변수의 척도 동일화 제약을 해제하는 것이 적합도를 상승시킬 수 있는지를 살펴보기 위해 수정지수(modification index : MI)를 활용하였다. 부분척도불변성을 검사할 때는 각 요인에 대해 최소한 하나의 요인계수가 집단간에 동일해야함(홍세희, 2001)을 고려하였다. 자기기만적 고양의 경우 EX_A5, EX_D5, AG_B2, AG_B3, CO_B4, CO_B6, CO_F1, ES_A1, ES_D6,

OP_E2 10개 측정변수의 척도 동일성 제약을 해제한 후 요인계수가 같다는 모형 2와 차이검증을 실시하여 부분척도불변성을 검증하였다. 표 11에서 보면 χ^2 모형간의 자유도 차이가 15이기 때문에 $\alpha=.05$ 수준에서 영가설이 기각되어 두 모형이 유의하게 같지 않은 것을 보여주었다. TLI는 모형 2에서 .824, 모형 4에서 .745로, RMSEA는 모형 2에서 .042, 모형 4에서 .051로 낮아진 적합도를 보이기 때문에 두 모형 간에 차이가 있음을 확인할 수 있다. 따라서 부분척도불변성 역시 확보되지 않았다.

인상관리의 경우 EX_A5, EX_D5, AG_C2, AG_B2, AG_B1, ES_D6 6개의 측정변수의 척도 동일성 제약을 해제한 후 요인계수가 같다는 모형 2와 차이검증을 실시하여 부분척도불변성을 검증하였다. χ^2 차이 검증 결과 모형의 χ^2 차이 값은 395.604이고, 모형간의 자유도 차이가 19이기 때문에 $\alpha=.05$ 수준에서 영가설이 기각되어 두 모형이 유의하게 같지 않은 것을 보여주었다. TLI는 모형 2에서 .818, 모형 4에서 .754로, RMSEA는 모형 2에서 .043, 모형 4에서 .050로 더 나빠진 적합도를 보이기 때문에 두 모형 간에 차이가 있음을 확인할 수 있다. 따라서 부분척도불변성 역시 확보되지 않았다.

결론 및 논의

이 연구의 목적은 사회적 바람직성이 성격검사의 요인 구조에 영향을 미치는지를 탐색하기 위함이다. 이를 위해 중앙고용정보원(2001)에서 개발하여 사용하고 있는 성격검사를 토대로 성격검사 축소판을 제작하고, 동 기관에서 실시하여 보관하고 있는 자료를 활용해 확인적 요인분석을 수행하여 축소판에 대한 타당화 절차를 거쳤다. 사회적 바람직성 척도(정보라, 2005)의 자기기만적 고양 요인

점수와 인상관리 요인점수에 근거하여 각각에 대한 상, 하위 집단을 구성하였다. 각 요인에서의 상, 하위 집단별로 성격검사의 요인구조가 동일한지를 확인하기 위해 다 집단 확인적 요인분석을 실시하였다.

본 연구의 결과를 연구문제에 따라 요약, 논의하고 시사점을 제시하면 다음과 같다.

사회적 바람직성의 하위요인인 자기기만적 고양 및 인상관리 상, 하위 집단 간에 성격구인이 동등한지를 검증하기 위해 다집단 확인적 요인분석을 실시한 결과는 다음과 같다.

먼저 사회적 바람직성의 상, 하위 집단간 형태불변성을 검증하기 위해 각각 1요인 모델과 5요인 모델을 경쟁모형으로 상정하여 집단별로 비교한 결과, 사회적 바람직성의 상, 하위 집단 모두에서 5요인 모형이 보다 적합한 모형으로 선정되었다. 이에 따라 사회적 바람직성의 상, 하위 두 집단을 대상으로 어떠한 동일화 제약도 가하지 않은 5요인 기초모형을 분석한 결과 *RMSEA*와 *TLI*가 비교적 양호한 수준으로 나타나 형태불변성이 성립된 것으로 볼 수 있었다. 이러한 결과는 사회적 바람직성의 상, 하위 집단에서 성격 구인이 동등한 것임을 시사하는 것이다.

따라서 다음 단계로 측정불변성이 확보되었는지를 확인하기 위해 사회적 바람직성의 상, 하위 집단 간에 요인계수가 동일하도록 제약을 가한 후 기초모형과의 적합도에서 차이가 보이는 지를 확인한 결과 자기기만적 고양은 χ^2 차이 값이 α 수준 .05에서 유의하지 않았고 인상관리에서는 유의하게 나타났다. 그러나 *RMSEA*, *TLI*는 모두에서 기초모형보다 더 나은 지수를 보여 측정불변성이 확인된 것으로 판단할 수 있었다. 즉, 동일한 척도가 두 집단에 같은 수의 요인에 비슷한 정도로 부하되었다. 따라서 사회적 바람직성의 상, 하위 집단에서 성격검사의 문항들이 동일하게 기능함을 의미하므로 두 집단에서 척도가 공용으로 사용될 수 있음을 시사한다.

마지막으로 척도불변성을 확인하기 위해 사회적 바람직성의 상, 하위 집단간에 요인계수가 같다고 제약을 가한 모형과 측정변수의 절편까지 동일화제약을 가한 모형과의 χ^2 로 유의하게 나타났으며 *RMSEA*, *TLI*가 감소하여 척도불변성이 확보되지 못했다고 판단하였다. 또한 *MI*를 활용하여 일부 측정변수의 동일화 제약을 해제한 후 요인계수가 같다고 제약을 가한 모형과 χ^2 더 나빠진 지수를

보여 부분척도불변성 역시 확보되지 않았다. 따라서 사회적 바람직성의 상, 하위 집단에서 성격검사가 공용으로 사용될 수는 있으나 척도까지 동일하지는 않기 때문에 각 집단에서 나온 점수를 직접 비교하는 것은 신중을 기해야 함을 시사한다.

사회적 바람직성이 높은 집단과 낮은 집단에서 성격구인이 동등한가에 대한 질문을 두 집단 간에 요인구조가 동일한 것인지로 판단한다면 형태불변성과 측정불변성이 확보되어 두 집단에서 5요인 구조가 확인되었으므로 동등하다고 볼 수 있다. 따라서 본 연구에서 제시한 결과는 이전의 연구에서 실험적인 방법을 사용하여 사회적 바람직성이 성격검사의 요인구조를 해친다는 결과와는 일치하지 않았고, 자연스런 상황에서는 사회적 바람직성이 성격검사의 구인이 어느 정도 유지된다는(Ellingson et al., 1999; Frei et al., 1997) 연구와는 동일한 결론에 도달하였다.

그러나 일반적으로 구인동등성을 살펴보기 위해 사용되는 불변성검증에서 형태불변성, 측정불변성은 확보하였으나 척도불변성은 확보하지 못하였으므로 사회적 바람직성 상, 하위 집단 간에 구인이 완전히 동등하다고 판단하는 것에는 신중해야 한다. 따라서 현장에서 성격검사를 사용할 때 개인의 특성을 알아보기 위한 목적이라면 사회적 바람직성이 높고 낮음에 상관없이 성격검사를 사용할 수 있을 것임을 시사한다.

사회적 바람직성 상, 하위 집단에서 성격의 요인별 평균차이를 알아보기 위해서는 두 집단 간 잠재평균분석(Latent Mean Analysis)을 실시해야 한다. 그러나 잠재평균분석을 실시하기 위해서는 집단에 따른 잠재평균이 동일한 척도 위에 놓일 수 있는지를 확인해야 한다. 이를 위해 집단간 형태불변성, 측정불변성, 척도불변성이 확인되어야만 집단 간 잠재평균에 대한 비교가 가능하다. 그러나 본 연구에서는 척도불변성이 확보되지 않았기 때문에 잠재평균분석을 사용할 수 없었다. 그러므로 사회적 바람직성 상, 하위 집단에 따라 성격검사의 각 문항에 대한 효과크기를 산출하고 평균차이를 보이는 문항들을 탐색하였다.

이전의 사회적 바람직성 관련 연구는 반응을 속이도록 하는 직접적인 지시를 사용한 것이 대부분이었다. 일반적으로 이런 지시들은 개인으로 하여금 문항 내용에 상관없

이 매우 사회적으로 바람직한 방식으로 반응하게 하였기 때문에 결과적으로는 모든 문항에서 과장된 평균점수를 초래하였다(Dunnett, Koun, & Barber, 1981; Ellingson et al., 1999; Paulhus et al., 1995; Thornton & Gierasch, 1980). 본 연구에서 제시한 기술통계치를 살펴본 결과 사회적 바람직성이 높은 집단이 모든 문항에서 높은 반응을 보이지는 않았다. 또한 두 집단 사이에 계산된 효과크기에서도 특정 문항에서만 차이가 있는 것으로 나타나 개인들이 문항내용을 인식하고 반응했음을 알려주었다. 그러므로 사회적 바람직성의 상위 집단에 속한 사람들이 사회적으로 바람직하게 반응했음에도 모든 문항이 아니라 특정 문항에 사회적으로 바람직한 반응 패턴을 보였음을 알 수 있다.

구체적으로 살펴보면 사회적 바람직성의 자기기만적 고양 상, 하위 집단에 따라서는 성실성과 정서적 불안정성의 문항에서 효과크기가 크게 나타났다. 즉 사회적 바람직성의 자기기만적 고양은 높은 집단은 낮은 집단에 비해 성실성 문항에서는 더 긍정적이고, 정서적 불안정성에는 더 부정적으로 반응하였다. 또한 사회적 바람직성의 인상관리 상, 하위 집단에 따라서는 호감성과 성실성의 문항에서 효과크기가 크게 나타났다. 즉 사회적 바람직성의 인상관리가 높은 집단은 낮은 집단에 비해 호감성과 성실성 문항에서 더 긍정적이었다. 흥미로운 것은 사회적 바람직성의 하위요인에 따라 성격요인에 미치는 영향이 다르게 나타나고 있다는 점이다. 이와 같은 결과는 정보라(2005)의 연구결과와 일치하는 것으로 자기기만적 고양은 성실성과 정서적 안정성 요인과 관련성이 높고, 인상관리는 호감성과 성실성 요인과 관련성이 높은 것을 재확인시켜주는 것이다. 따라서 사회적 바람직성이 높다 하더라도 하위요인의 정의에 따라 성격검사에 영향을 미치는 요인이 다를 수 있음을 주지해야 한다.

본 연구의 제한점 및 후속 연구를 위한 제언은 다음과 같다.

본 연구에서 사회적 바람직성이 높은 집단과 낮은 집단에서 성격검사의 요인구조가 크게 달라지지 않는 것을 확인한 결과는 Paulhus(2002)의 선행연구 결과와 일치하지 않는 것이다. Paulhus(2002)는 사회적 바람직성의 이단계계(Two-Tier System)를 제안하고, 자기기만적 고양은 특질(trait)이고, 인상관리는 가치(value)라고 정의하였다. 따

라서 자기기만적 고양과 인상관리에서 성격검사의 요인구조가 다른 양상을 보일 것으로 기대하였으나 본 연구에서는 유사한 결과가 산출되었기 때문에 추후 연구를 통해 확인할 필요가 있다. 또한 연구 문항 설정 당시에는 사회적 바람직성을 일종의 반응양식의 하나로 간주하고 성격구인을 해칠 수 있는 가능성에 주목하여 연구를 수행하였으나, 성격구인이 어느 정도 유지되는 것으로 나타나 사회적 바람직성이 하나의 개인차 특성의 하나일 수 있음에 대한 가능성을 시사하였다. 이는 후속 연구가 요구되는 사항으로 만약 사회적 바람직성을 반응양식(Cronbach, 1946; Edwards, 1957)으로 본다면 성격검사의 결과를 왜곡시키는 것으로 판단하여 이러한 사회적 바람직성의 영향력을 제거하기 위해 노력해야 할 것이지만, 하나의 성격특성(McCrae & Costa, 1983)으로 본다면 성격검사의 결과를 해석할 때 그다지 고려할 필요가 없을 것이다 (Smith & Ellingson, 2002).

본 연구를 위해 축소 제작된 성격검사는 추정오차를 줄이기 위해서 5요인에 해당하는 문항 25개로 축소하여 제작하였으나 기존의 척도는 5개의 주요인 외에도 28개의 하위척도를 가지고 있었다. 다집단 확인적 요인분석에서 표시변수를 여러 개 설정하는 것에 따른 추정오차 문제를 통제할 수 있다면 기존의 성격검사를 그대로 활용하는 것이 더욱 정확한 결과를 줄 것으로 기대된다.

참 고 문 헌

- 한국산업인력공단 중앙고용정보원 (2001). 직업선호도검사 타당화 연구보고서. 서울 : 조양비즈니스사.
- 정보라 (2005) 사회적 바람직성의 구인 탐색. 이화여자대학교 대학원 석사학위논문.
- 홍세희 (2000). 구조방정식 모형의 적합도 지수 선정기준과 그 근거. 한국심리학회지 : 임상, 19, 161-177.
- Arbuckle, J. L., & Wothke, W. (1999). *Amos 4.0 User's guide*, SPSS Inc.
- Bartlett, C. J., & Doorley, R. (1967). Social desirability response differences under research, simulated selection, and faking instructional sets. *Personnel Psychology*, 20, 281-288.
- Barrick, M. B., & Mount, M. K. (1996). Effects of

- impression management and self-deception on the predictive validity of personality constructs. *Journal of Applied Psychology*, 81(3), 261-272.
- Cohen (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences*(2nd ed.). Hillsdale, NJ: Lawrence Earlbaum Associates.
- Collins, J. M., & Gleaves, D. H. (1998). Race, job applicants, and the five factor model of personality: Implications for Black psychology, industrial/organizational psychology, and the five-factor theory. *Journal of Applied Psychology*, 83, 531-544.
- Costa, P. T. (1996). Work and personality: Use of the NEO-PI-R. Conn & M. L. Rieke(Eds.), *16PF fifth edition, technical manual*(pp.xxiii-xxvii). Champaign, IL: Institute for Personality and Ability Testing.
- Cronbach, L. J. (1946). Response sets and test validity. *Educational and Psychological Measurement*, 6, 475-494.
- Damarin, F., & Messick, S. (1965). *Response styles and personality variables: A theoretical integration of multivariate research*(Research Bulletin No. 65-10). Princeton, N.J: Educational Testing Service.
- Dunnett, S., Koun, S., & Barber, P. J. (1981). Social desirability in the Eysenck Personality Inventory. *British Journal of Psychology*, 72, 19-26.
- Dunnette, M. D., McCartney, J., Carlson, H. C., & Kirchner, W. K. (1962). A study of faking behavior on a forced-choice self-description checklist. *Personnel Psychology*, 15, 13-24.
- Edwards, A. L. (1953). The relationship between the judged desirability of a trait and the probability that the trait will be endorsed. *Journal of Applied Psychology*, 37, 90-93.
- Edwards, A. L. (1957). *The social desirability variable in personality assessment and research*. New York: ryden.
- Ellingson, J. E., Smith, D. B., & Sackett, P. R. (2001). Investigating the Influence of Social Desirability on Personality Factor Structure. *Journal of Applied Psychology*, 86, 122-133.
- Frei, R. L., Griffith, R. L., Snell, A. F., McDaniel, M. A., & Douglas, E. F. (1997, April). Faking of non-cognitive measures: Factor invariance using multiple-groups LISREL. In G. Alliger(Chair), *Faking matters*. Symposium conducted at the annual meeting of the Society for Industrial and Organizational Psychology, St. Louis, MO.
- Gough, H. G., & Bradley, P. (1996). *The California Psychological Inventory manual*(3rd ed.). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Griffith, R. (1997). *Faking of non-cognitive selection devices: Red herring is hard to swallow*. Unpublished doctoral dissertation, University of Akron, Akron, OH.
- 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 [Monograph]. *Journal of Applied Psychology*, 75, 581-595.
- Hui, C. H., & Trindis, H. C. (1985). The instability of response sets. *Public Opinion Quarterly*, 49, 253-260.
- Jackson, D. N., & Messick, S. (1962). Response styles on the MMPI: Comparison of clinical and normal samples, *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 65, 285-299.
- Kirchner, W. K. (1962). "Real-life" faking on the Edwards Personal Preference Schedule by sales applicants. *Journal of Applied Psychology*, 46, 128-140.
- Lyons, J. (1963). *Psychology and the measure of man*. London: Free Press of Glencoe.
- McCrae, R. R., & Costa, P. T. (1983). Social desirability scales: More substance than style. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 51, 882-888.
- McFarland, L. A., & Ryan, A. M. (2000). Variance in faking across noncognitive measures. *Journal of Applied Psychology*, 83(5), 812-821.
- Messick, S. (1962). Response style and content measures

- from personality Inventories. *Educational and Psychological Measurement*, 22, 41-56.
- Messick, S. (1991). Psychology and methodology of response styles. In R. E. Snow & D. E. Willey (Eds.), *Improving inquiry in social science*(pp. 161-200). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Michaelis, W., & Eysenck, H. J. (1971). The determination of personality inventory factor patterns and intercorrelations by changes in real-life motivation. *Journal of Genetic Psychology*, 118, 223-234.
- Montag, I., & Comrey, A. L. (1990). Stability of major personality factors under changing motivational conditions. In J. W. Neuliep(Ed.), *Replication research in the social sciences*(pp.253-262). Newbury Park, CA: Sage.
- Montag, I., & Levin, J. (1994). The five-factor personality model in applied setting. *European Journal of Personality*, 8, 1-11.
- Ones, D. S., & Viswesvaran, C. (1998). The effects of social desirability and faking on personality and integrity assessment for personnel selection. *Human Performance*, 11, 245-269.
- Ones, D. S., Viswesvaran, C., & Reiss, A. D. (1996). Role of social desirability in personality testing for personnel selection: The red herring. *Journal of Applied Psychology*, 81, 660-679.
- Orpen, C. (1971). The fakability of the Edwards Personal Preference Schedule in personnel selection. *Personnel Psychology*, 23, 1-4.
- Paulhus, D. L. (1981). Control of social desirability in personality inventories: Principal-factor deletion. *Journal of Research in Personality*, 15, 383-388.
- Paulhus, D. L. (1984). Two-component models of socially desirable responding. *Journal of Personality and Social Psychology*, 46, 598-609.
- Paulhus, D. L. (1998). Manual for the Balanced Inventory of Desirable Responding(BIDR-7). Toronto/Buffalo: Multi-Health systems.
- Paulhus, D. L. (2002). Socially desirable responding: The evolution of a construct In H. I. Braum, D. N. Jackson & D. E. Wiley(Eds.), *The role of constructs in psychological and educational measurement* (pp.49-69). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Paulhus, D. L., Bruce, M. N., & Trapnell, P. D. (1995). Effects of self-presentation strategies on personality profiles and their structure. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 21, 100-108.
- Robie, C., Zickar, M. J., & Schmit, M. J. (2001). Measurement equivalence between applicant and incumbent groups: An IRT analysis of personality scales, *Human Performance*, 14(2), 187-207.
- Sackeim, H. A., & Gur, R. C. (1978). Self-deception, other-deception and consciousness. In G. E. Schwartz & D. Shapiro(Eds.), *Consciousness and self-regulation: Advances in research*(Vol.2, pp. 139-197). New York: Plenum Press.
- Schmit, M. J., & Ryan, A. M. (1993). The Big Five in personnel selection: Factor structure in applicant and nonapplicant population. *Journal of Applied Psychology*, 78, 966-974.
- Smith, D. B. (1996). *The Big Five in personnel selection: Reexamining frame of reference effects*. Unpublished master's thesis, University of Maryland, College Park.
- Smith, D. B., & Ellingson, J. E. (2002). Substance versus style: A new look at social desirability in motivating contexts, *Journal of Applied Psychology*, 87, 211-218.
- Smith, D. B., Hanges, P. J., & Dickson, M. W. (2001). The Big Five in personnel selection: Reexamining the effects of applicants' frame of reference on construct validity. *Journal of Applied Psychology*.
- Sticker, L. J. (1963). Acquiescence and social desirability response styles; item characteristics, and conformity. *Psychological Reports*, 12, 319-341.
- Thornton, G. C., III, & Gierasch, P. F., III. (1980). Fakability of an empirically derived selection instrument. *Journal of Personality Assessment*, 44, 48-51.

- Wiggins, J. S. (1959). Interrelationships among MMPI measures of dissimulation under standard and social desirability instructions. *Journal of Consulting Psychology, 23*, 419-427.
- Wiggins, J. S. (1964). Convergences among stylistic response measures from objective personality tests. *Educational and Psychological Measurement, 24*, 551-562.
- Zerbe, W. J., & Paulhus, D. L. (1987). Socially desirable responding in organizational behavior: A reconception. *Academy of Management Review, 12*, 250-264.

Test of Construct Equivalence of Personality Inventory in Low and High Socially Desirable Responding Groups

Eun-Young Son

Jung-Eun Cha

Ahyoung Kim

KEDI

Ewha Womans University

The purpose of the present study was to investigate the construct equivalence of a personality inventory in a low and high socially desirable responding (SDR) groups. In the pursuit of achieving the purposes, a multi-group confirmatory factor analysis was conducted to test the configural, metric, and scalar invariance in the two groups' data. Total of 2,799 undergraduate students responded to the reduced personality inventory which was based on the Personality Inventory developed by the Central Employment Information Office (2001) and Korean version of Paulus' (2002) BIDR-7 that consists of two sub-scales, namely the self-deceptive enhancement scale and the impression management scale. The results of the construct equivalence tests provided evidence that supported the configural and metric invariance in the two groups. The results also showed that (1) between the low and high self-deceptive enhancement groups, substantial effect sizes were observed in the conscientiousness and emotional stability items; (2) between the low and high impression management groups, substantial effect sizes were observed in the agreeableness and conscientiousness items. It was worth noting that social desirability did not alter the factor structures that characterized the personality inventory used in this study. The results implied that the personal inventory could be used commonly in the low and high SDR groups. However, since it failed to ensure scalar invariance, the personality inventory scores from each group were to be compared cautiously. The limitation of this study and suggestions for following studies were discussed.

Keywords: Social desirability; Self-deceptive enhancement; Impression management; Personality inventory; Construct equivalence

원고접수 : 2007년 4월 12일

심사통과 : 2007년 5월 9일