

이탈과 관련된 어두운 성격요인 및 대학생활 효과성에 미치는 영향에서의 남녀차이: HDS(Hogan Development Survey)를 중심으로

조 인 철 한 영 석* 김 명 소

호서대학교 산업심리학과

본 연구의 목적은 이탈(derailment)과 관련된 어두운 성격요인의 남녀차이를 탐색적으로 살펴보고, 기존 연구(조인철, 김명소, 2010)에서 어두운 성격요인 중 일관되게 역기능적으로 구분되는 요인들이 남녀 모두에게 동일하게 도출되는지를 검증해 보며, 대학생활 효과성을 예측하는데 있어서 어두운 성격 요인의 남녀 차이가 있는지를 확인하기 위함이다. 이를 위해 237명의 A대학 재학생들을 대상으로 어두운 성격 요인을 측정하기 위해 개발된 HDS(Hogan Development Survey)와 함께 HEXACO 성격검사, PAI(Personality Assessment Inventory) 및 대학생활 효과성 관련 척도(맥락수행, 직업기초능력, 심리적 안녕감, 삶의 만족도)를 실시하였다. 11개 요인 중 남자의 경우 양면적인, 자기과시적인, 무모한, 인기주의적 요인에서 높게 나타났으며, 변덕스러운, 보수적인 요인에서는 여자들이 더욱 높은 점수를 보였다. 나머지 비판적인, 무관심한, 자유분방한, 완벽주의적, 의존적인 요인에서는 통계적으로 유의미한 남녀차이가 나타나지 않았다. 어두운 성격요인과 다양한 변인들과의 관련성에서는 남녀에 상관없이 4개 요인(변덕스러운, 비판적인, 보수적인, 무모한)이 역기능적으로 작용하는 패턴을 보였는데, 이는 기존 연구 결과를 지지하는 것이다. 또한 어두운 성격 요인 일부는 대학생활 효과성 관련 척도를 예측하는 데 남녀 간의 차이를 확인할 수 있었다. 이러한 결과를 토대로 본 연구의 의의와 제한점에 대해 논의하였다.

주요어 : 남녀차이, 이탈, 어두운 성격요인, 대학생활 효과성

* 교신저자 : 한영석, 호서대학교 산업심리학과
E-mail : nichan@hosoeu.edu

우수 인재를 확보하기 위해 대부분의 기업에서는 체계적이고 엄격한 채용 절차 과정 등 많은 비용과 시간을 투자한다. 그럼에도 불구하고, 치열한 경쟁을 통해 입사한 조직원들 중 일부는 저조한 성과를 나타내고 부적응 행동을 보이기도 한다. 저성과자로 인해 기업의 금전적 손해와 조직 효과성 감소는 실로 막대하다. 이를 해결하기 위해 민간 기업에서는 오래전부터 저성과자 및 부적응 직원에 대한 퇴출을 감행해 왔다. 최근 들어 공기업 및 공공기관에서도 저성과자 및 실패하는 조직원에 대한 문제점을 인식하고, 이들을 퇴출시키려는 제도를 시행하고 있다.

조직에서 이탈하거나 실패하는 원인은 다양한 각도로 해석이 가능하지만, 역기능적 성격으로 인해 조직 효과성에 부정적 영향을 미칠 수 있다는 연구가 보고가 되고 있다. Rolland와 De Fruyt(2003)는 절도 행동, 잦은 결근, 공공기물 파손, 약물 남용 등 기업 내에서의 비윤리적 행동 특징이 개인의 부적응적 성격 특징으로 인해 발생하는 문제임을 밝혔다. 또한 Moscoso와 Salgado(2004)의 연구에서는 성격의 어두운 측면을 보이는 구성원들이 개인의 저조한 성과 뿐 아니라 조직 내에서의 맥락수행과 대인관계에서 문제를 일으킬 수 있기 때문에 어두운 측면의 성격을 인사선발에서의 예측변인으로 고려할 필요가 있다고 주장한 바 있다. 이와 함께 Hogan과 Hogan(2001)은 개인의 어두운 성격 특징은 단편적인 조직의 생산성 저하의 문제 뿐 아니라, 더욱 큰 문제의 원인이 될 수 있다고 지적하였다.

이와 같이 역기능적 성격을 지닌 사람들로 인해 조직이나 집단에서 발생하는 사회적 문제가 점차 대두됨에 따라, 밝은 측면(bright side)의 성격 뿐 아니라 어두운 측면(dark side)

에 대한 성격 연구의 중요성이 부각되면서 관련 연구들이 진행되어 왔다. 예를 들면, Hogan과 Hogan(1997)은 11가지 역기능적 성격을 측정하기 위한 Hogan Development Survey(HDS)를 개발하고 다양한 조직 장면에서 적용하며 구성원의 역기능적 성격과 관련된 다양한 연구를 실시하고 있다. 반면, 국내에서는 성격의 어두운 측면을 측정하는 역기능적 성격 요인의 연구가 거의 초기 단계이다. 국내의 연구 중 조인철과 김명소(2010)는 대학생을 대상으로 HEXACO와 PAI 검사 및 다양한 대학생활 효과성 변인과의 관련성 분석을 통해 Hogan과 Hogan이 제시한 11개 역기능적 성격요인 중 변덕스러운, 비판적인, 보수적인, 무관심한의 4개 요인들이 일관되게 역기능적으로 작용한다는 것을 밝혀냈다. 따라서 본 연구에서는 이러한 결과가 남녀 모두에게 동일하게 도출되는지를 확인하고자 한다. 또한 Big-Five 모델에 기반을 둔 성격의 성차에 관한 연구는 많이 진행되었지만, 어두운 성격에 초점을 둔 성차에 관한 연구는 거의 전무한 실정이므로 이에 대한 탐색적 연구를 실시하고자 한다.

이탈의 개념 및 구성요인

이탈(derailment)에 대한 개념적 의미를 살펴보면, 기대 이하의 성취 수준에 도달하거나 예상치 못한 실패를 함으로써 승진을 하지 못하고 해당 직위에서 해체되거나 해고되는 것을 말한다(Lombardo, Ruderman, & McCauley, 1988). 또한 Lombardo와 McCauley(1988)의 정의에 따르면, 이탈이란 유망한 관리자 중 일부가 자신이 직면한 복잡한 환경변화에 적응하지 못하고, 개인적이거나 조직의 다양한 원인으로 인해 성공 경력을 쌓아나가는 도중에 실

패하게 되는 현상이라고 말한다. 조인철과 김명소(2010)는 이탈이란 한 개인이 기업조직에 입사하여 정상적인 경력 경로를 벗어남으로써 특정 직급에 도달하지 못하거나 타인들과 비교했을 때 기대이하 수준에서 정체되어 있고 뒤쳐지는 것을 의미한다고 주장하였다.

최초의 이탈(derailment)과 관련된 연구는 Bentz(1967, 1985a, 1985b, 1990)가 기업의 관리자를 대상으로 성공한 리더와 실패한 리더의 특징을 비교한 것으로서, 실패한 리더는 정서적인 안정성, 사회성 및 리더십 기술의 부족 등 개인의 성격적 결함과 밀접한 관련이 있음을 밝혔다. Bentz(1967)의 연구 이후 조직에서 승진하지 못하고 해고되거나 강등되는 리더들의 행동 특성에 관한 다양한 연구가 실시되었는데, McCall과 Lombardo(1983)는 이탈한 관리자들이 성격적 결함의 문제를 가지고 있음을 밝히면서, Bentz의 결과를 지지해 주었다. Lombardo 등(1988)은 상사 평가에 대한 요인분석을 실시하여 표준화된 설문을 개발하고 이탈 관련 연구를 실시하였고, 결과적으로 (1) 대인관계의 문제 (2) 직원들을 단합시키는 것의 어려움 (3) 전략적인 변화의 어려움 (4) 실행 및 관리능력 부족 (5) 지나친 의존성 등의 문제가 있음을 밝혔다. Van Velsor와 Leslie(1995)는 벨기에, 프랑스, 독일, 이탈리아, 스페인, 영국, 미국 등에 있는 39개 조직의 관리자를 대상으로 이탈 관리자를 연구하였는데, 기존 연구와 동일하게 관계 형성의 문제가 공통적으로 나타남을 확인하였다. McCall과 Hollenbeck(2002)의 연구에서도 실패하는 글로벌 관리자들이 관계 형성의 문제가 있다는 결과를 밝히며 기존 연구를 지지해 주었다. Eichinger와 Lombardo(2003)는 관리자의 실패 예측에 관한 연구를 실시하여 기존 연구와 유사

한 이탈 원인들을 제시하였으며, 이탈은 대부분 정서 지능과 학습 민첩성의 결여로 인해 일어난다는 결론과 함께 대인관계 문제 및 변화 적응의 어려움이 가장 큰 문제가 된다는 것을 강조하였다.

기존 연구들에서 도출된 실패 혹은 이탈의 원인을 종합해 보면, 저조한 사업 수행 능력, 리더십 부재, 자기통제 부족, 대인관계의 문제 등이 공통적인 행동 특성으로 나타났다(조인철 등, 2010). 이와 더불어 대부분의 연구에서 발견되었듯이, 실패하고 이탈하는 리더는 결정적인 성격적 결함을 가지고 있음이 확인되었다. 성격적 결함은 효과적인 팀을 형성하기 위해 요구되는 대인관계 구축시 장애가 될 수 있으며, 수행에 필요한 결정이나 판단을 혼란스럽게 만들 수 있기 때문에, 실패나 이탈은 자연스럽게 개인의 역기능적 기질이나 성격 특성과 밀접하게 관련되어 있다.

이탈과 관련된 어두운 측면의 성격 요인에 관한 연구

오래전부터 다양한 학자들로부터 인간의 성격에 관한 연구가 이루어 졌는데, 그 중 Goldberg(1981)가 주장한 성격의 5요인 모델(Five-Factor Model: FFM)은 외향성(Extraversion), 원만성(Agreeableness), 성실성(Conscientiousness), 정서적 안정성(Emotional Stability), 지성/상상력/개방성(Intellect/ Imagination/Openness)을 포함하고, 가장 폭넓게 사용되는 개념으로 자리 잡았다. 또한, Lee와 Ashton(2004)은 최근에 국제적 성격어휘검사에서 공통적으로 발견되는 여섯 개 요인에 근거하여 HEXACO 모델을 제안하였다. HEXACO 성격검사는 정직-겸손성(Honesty-Humility), 정서성(Emotionality), 외향성(eXtraversion), 원만성(Agreeableness), 성실성

(Conscientiousness), 개방성(Openness to experience) 척도로 구성된다.

FFM 및 HEXACO 모델이 폭넓게 받아들여지는 인간의 성격 개념임은 분명하지만, 이들 요인들이 인간의 모든 성격을 포괄하는 것은 아니다. Hogan과 Hogan(2001)은 FFM 및 HEXACO 등 일반성격 모델에서는 성격의 밝은 측면(bright side)에만 초점을 두었기 때문에 성격 연구에서의 확장이 필요하다고 주장하였다. 이들은 사람들이 극도의 스트레스를 받거나 피곤하고 압박받는 상황에서는 바람직하지

않은 행동을 하거나 성격의 결함을 보이기도 하는 어두운 측면(dark side)의 성격에 주목하였으며, 정서 분출, 괴롭히기, 위협하기, 거만함, 권력에 대한 과도한 복종 등이 성격의 어두운 측면과 관련된 대표적인 행동들이라고 언급하였다. 이러한 성격의 어두운 측면은 이탈 및 실패하는 사람들에게서 지속적으로 관찰되는 대인관계 전략의 결점과 관련이 있기 때문에 이러한 특성이 높은 구성원들은 팀 구축, 협력, 타인 지지 등에서 어려움을 겪게 된다(Kaiser & Hogan, 2007).

표 1. HDS(Hogan Development Survey)의 11개 요인에 대한 정의

	성격차원	정의
Moving away from people	번덕스러운 (Excitable)	쉽게 침체되고, 쉽게 짜증내며, 성격이 까다롭고, 매사에 적대적인 성향
	비관적인 (Skeptical)	의심이 많고, 냉소적이며, 비판에 민감하고, 부정적 측면에 초점을 두는 성향
	보수적인 (Cautious)	주장적이지 못하고, 변화에 저항하며, 모험을 회피하고, 의사결정이 느린 성향
Moving against people	무관심한 (Reserved)	냉담하고 냉정하며, 타인의 감정에 무관심하고, 말수가 적은 성향
	양면적인 (Leisurely)	겉으로는 협력적이지만 속으로는 성미가 급하고, 고집이 세며, 비협력적인 성향
	자기 과시적 (Bold)	지나치게 자신감이 강하고, 거만하며, 지나치게 자기 자신을 높게 평가하는 성향
Moving toward people	무모한 (Mischievous)	모험을 즐기고, 무모하게 한계를 시험하기 좋아하며, 흥분을 추구하는 성향
	인기주의적 (Colorful)	흥행적이고, 주목 받고 싶어 하며, 이야기의 진행을 방해하고, 남의 이야기를 듣지 않는 성향
	자유분방한 (Imaginative)	창의적이지만, 사고와 행동의 방식이 유별나고 괴팍한 성향
	완벽주의적 (Diligent)	완벽 주의적이고, 성미가 까다로우며, 사소한 것에 지나치게 주의를 기울이는 성향
	의존적인 (Dutiful)	'좋은 게 좋은 거'라는 식이며, 자신의 의견이 없고 의존적이며, 대세를 따르는 성향

이에 따라 Hogan과 Hogan(1997, 2001)은 일상적인 업무 상황에서의 대인관계를 향상시키기 위한 목적을 가지고, 이탈과 관련된 어두운 성격특징 요인을 도출하기 위해 DSM-IV의 임상장애 분류를 토대로 11개 요인을 제시하였다(표 1). 변덕스러운(Excitable), 비판적인(Skeptical), 보수적인(Cautious), 무관심한(Reserved), 양면적인(Leisurely), 자기 과시적(Arrogant), 무모한(Mischievous), 인기주의적(Colorful), 자유분방한(Imaginative), 완벽주의적(Diligent), 의존적인(Dutiful) 특성들이 포함되며, 이들 요인은 요인 분석을 바탕으로 3개의 요인군으로 분류되었다. 첫 번째 요인군은 변덕스러운, 비판적인, 보수적인, 무관심한, 양면적인 척도들로 구성되며, 사람과의 관계를 꺼려하며 자신을 드러내지 않는 회피적 행동군(moving away from people)을 나타낸다. 한편, 자기 과시적, 무모한, 인기주의적, 자유분방한 특성은 사람들에게 자신을 드러내고자 하며 성공을 꾀하는 과시적 행동군(moving against people)으로 구분되며, 완벽주의적 및 의존적인 척도는 타인들에게 의존하고 비위를 맞추며 따르는 순응적 행동군(moving toward people)에 포함된다.

미국 PDI(Personnel Decision International)의 Schmit, Kilm 및 Robie(2000)는 여러 국가의 연구를 통합하여 개발한 GPI(Global Personality Inventory)의 리더십 요인 중 이탈 특질을 구별하여 5가지 역기능적 성격 요인을 제시하였는데, 위협적인 태도(intimidating), 수동적 공격성(passive-aggressive), 자기중심성(ego centered), 조종(manipulation), 과잉 관리 경향(micro-managing)이 여기에 포함된다.

이 후, Dotlich와 Cairo(2003) 또한 Hogan과 Hogan에 영향을 받아 11개의 어두운 성격 특성을 제시하였다. 요인을 살펴보면 변덕

(volatility), 불신(habitual distrust), 지나친 신중함(excessive caution), 냉담함(alofness), 수동적 저항(passive resistance), 거만함(arrogance), 무모함(mischievousness), 과장(melodrama), 엉뚱함(eccentricity), 완벽주의(perfectionism), 쾌락 추구(eagerness to please) 등이다.

Moscoco와 Salgado(2004)는 DSM-III와 DSM-IV 성격장애에 기반을 두어 14개 어두운 성격 요인을 제시하였는데, 자기중심적(egocentric), 의심이 많은(suspicious), 독단적인(assertive), 수줍은(shy), 애처로운(sad), 비판적인(pessimistic), 자기 패배적(sufferer), 괴팍한(eccentric), 양면성의(ambivalent), 고독한(lone), 의존적인(reliable), 연극성의(cheerful), 무모한(risky), 복종적인(submitted) 특성이 포함된다. 또한 이들은 14개의 어두운 성격 요인이 전반적 수행뿐 아니라 과업수행 및 맥락수행과 부적 상관에 있음을 밝히면서, 수행에 대한 어두운 성격 요인의 예측력을 검증하였다.

또한 1306명의 조직 관리자를 대상으로 실시한 Benson(2006)의 연구에서는 성격의 어두운 측면과 밝은 측면이 구별된다는 것이 경험적으로 밝혀짐으로써 변별타당도가 지지되었다. 구체적으로, 리더십 행동을 준거로 하여, 어두운 성격 특성이 밝은 측면의 성격 특성 설명량 외에 추가적으로 2~5%의 유의미한 증분적 설명량을 보이는 것으로 나타났다.

Judge와 LePine(2007)도 인사 선발의 타당도를 높이기 위해서는 성격의 밝은 측면 뿐 아니라 어두운 측면까지도 고려해야 한다고 주장하였다. 즉, 사회적으로 바람직해 보이는 특성을 가진 사람들도 부정적 결과를 야기할 수 있으며(예: 자신감이 높은 사람은 지나치게 낙관적인 측면만을 강조하며 위험을 추구하게 됨), 반면에 사회적으로 바람직해 보이지 않는

특성을 가진 사람들이 긍정적 결과를 야기할 수 있다는 것이다(예: 지배성이 높은 사람이 결과에 대한 책임감을 갖으며, 모호한 상황을 통제함). 이를 위해 개인의 성격과 리더십 역할에 관한 밝은 성격 특성과 어두운 특성을 좀 더 명확하게 구별하고 파악해야 한다고 강조하였다.

성격과 성차

국외에서는 성격의 성차에 관한 연구가 꾸준히 진행되어 왔으며, 대부분은 성격의 5요인에 기반을 둔 밝은 측면의 성격에서의 남녀 차이를 밝힌 연구가 주를 이룬다. Feingold(1994)는 1958~1992년간의 문헌들과 1940~1992년 동안의 성격검사에서 도출된 성격의 성차에 관한 메타분석을 실시하였고, 남자가 여자보다 주장이 강하며, 여자는 남자보다 외향성, 불안 및 동정이 높다고 밝혔다. 추후 이러한 결과를 지지하는 많은 연구들이 실시되었으며(Brody & Hall, 2000; Feingold, 1994; Kring & Gordon, 1998; Lynn & Martin, 1997; Maccoby & Jacklin, 1974), 모두 유사한 결과 즉, 남자들은 여자보다 더욱 자기주장성과 위험 추구가 높고, 여자들은 불안과 동정이 높음을 보고하였다. 55개국의 표본을 대상으로 실시한 Schmitt, Realo, Voracek & Allik(2008)은 문화적 차이를 감안하더라도 여자가 신경증적 성향, 외향성, 호감성, 정서성에서 남자보다 더 높은 수준임을 밝히면서 기존 연구들과 수렴된 결과를 제시하였다.

남녀 성격 차이에 관한 국내의 연구는 국외에 비해 매우 드물다. 국내 연구 대부분은 남녀의 성격 차이 자체에 관심을 두기보다는 성격과 관련된 변인 혹은 성격의 영향력에 관한

연구에서 성차가 나타나지는지를 확인하는 정도의 수준으로 진행되었다. 즉, 성격에 대한 남녀 차이 검증은 주목적으로 살펴본 연구는 거의 찾아보기 힘들다. 성격의 성차와 다양한 변인들간의 관련성을 확인한 국내 연구를 살펴보면, 애착과 성격특성간의 관계를 밝힌 장휘숙(2001)의 연구에서는 Big-Five 중 정서적 안정성 요인만 통계적으로 유의미한 남녀간의 차이가 있음을 밝혔다. 이 연구에서는 여학생들의 정서적 안정성 요인점수가 남학생들의 점수보다 유의하게 높았다. 공감능력과 관련된 성격특성의 성차를 밝힌 김용희(2007)의 연구에서는 공감능력, 사회적 민감성, 연대감에서 여성이 남성보다 유의하게 높았으며 외향성, 신경증적 성향, 충동성, 자각추구, 위험회피 등에서는 통계적 차이를 발견하지 못하였다. 신현균과 장재윤(2003)은 취업 스트레스를 설명하는 성격 변인의 연구에서, 남녀 모두의 경우 신경증과 후호성이 중요 예측변인임을 밝혔으며, 일반정신건강을 설명하는 성격특성들의 상대적인 중요도에서는 성차를 보이지 않는다고 결론지었다. 임상적 성격에서의 성차를 밝힌 연구에서는 정신병질은 여학생이, 반사회성은 남학생이 높은 것으로 나타났다(김법준, 이은진, 김영운, 2009).

성격에서의 성차 연구는 남녀의 여가 활동, 직업 선호, 건강과 관련된 변인들을 예측하기 위해 활용될 수 있으며(Browne, 1998; Collaer & Hines, 1995; Lippa, 2005), 성격의 성차는 인지능력, 귀인양식(attributinal style), 자기 존중감과 같은 영역보다 더욱 크고 강력하게 나타나기 때문에 성차의 연구는 중요하게 고려될 필요가 있다(Else-Quest, Hyde, Goldsmith, & Van Hulle, 2006; Hyde, 2005).

하지만 이러한 중요성에도 불구하고, 현재

까지 국내에서는 앞서 살펴본 바와 같이 남녀의 성격 차이자체에 초점을 둔 연구가 매우 부족한 실정이다. 또한 국내에서는 성격의 어두운 측면과 관련된 연구가 거의 초기 단계이며, 이와 관련된 성차 연구 역시 전무한 상태이다. 따라서 본 연구에서는 어두운 성격요인에서 남녀차이가 있는지를 확인해 보고, 나아가 이들 성격요인들이 다양한 변인과의 관련성에서의 성차가 나타나는지를 탐색적으로 살펴보고자 한다.

정리하면, 본 연구는 어두운 성격 요인에서의 남녀 수준차이를 밝히고, 기존의 국내 연구(조인철, 김명소, 2010)에서 11개의 HDS 요인 중 일관되게 역기능으로 작용한 4개의 요인이 남녀 모두에게 동일하게 도출되는지를 확인하고자 한다. 또한 어두운 성격 요인이 대학생활 효과성을 예측할 때 남녀 간의 차이가 있는지를 확인하기 위함이다.

연구 방법

조사 대상자 및 연구절차

국내 A대학의 리더선발 프로그램에 지원한 대학생 237명을 대상으로 실시하였다. 이들 중 남학생이 92명(38.8%), 여학생이 145명(61.2%)이고, 학년별로는 1학년 48명(20.2%), 2학년 101명(42.6%), 3학년 44명(18.5%), 4학년 44명(18.5%)으로 구성되었다.

제한된 선발 일정을 고려하고 HDS 검사가 온라인과 오프라인으로 실시가 가능한 점을 활용하여, 선발 프로그램에 지원한 모든 학생들에게 개별적으로 아이디어를 부여해 주고 시험 실시 이후 3일 이내 온라인을 통해 HDS에

응답하도록 하였다. HDS를 제외한 나머지 검사들은 지필검사 형태로서 리더선발 시험 당일에 실시되었다.

측정도구

HDS(Hogan Development Survey)

성격의 어두운 측면을 측정하기 위해 Hogan과 Hogan(1997)이 개발한 HDS(Hogan Development Survey)를 한국어로 번안한 문항을 온라인으로 실시하였다. 본 검사는 168개의 문항으로 구성되어 있으며, “동의한다”와 “동의하지 않는다.”의 이분법적 척도를 통해 응답하도록 되어 있다. 총 11개 척도 각각은 14개의 문항을 포함하고 있으며, 0~14점의 점수 범위를 지니고, 점수가 높을수록 해당 성격에서 어두운 측면이 높음을 의미한다. 각 척도의 내적 합치도 신뢰도 계수는 .58~.78의 범위를 나타내 수용 가능하였다.

HEXACO 성격검사

성격의 11가지 어두운 측면과 밝은 측면과의 변별성을 살펴보기 위해 유태용, 이기범 및 Ashron(2004)이 개발한 한국형 HEXACO 성격검사를 사용하였다. HEXACO 성격검사는 정직/겸손성, 외향성, 정서성, 원만성, 성실성, 개방성의 6가지 성격 요인으로 구성되어 있다. 본 연구에서는 한국형 HEXACO 성격검사의 전체 192 문항 중 30문항의 단축형 검사를 사용하였고, 각 요인당 5문항으로 구성되어 있다. HEXACO 성격검사는 자기 보고 양식으로 되어 있으며, 문항 내용에 대해 리커트형 5점 척도(1 = 전혀 그렇지 않다, 5 = 매우 그렇다)를 사용하여 평정하였다. 외향성, 성실성, 원만성, 개방성, 정서성, 정직겸손성의 내적

합치도 신뢰도는 각각 .81, .60, .67, .67, .61, .60으로 나타났다.

PAI

HDS 요인들과 역기능적 성격을 측정하는 임상검사의 요인들과의 수렴 정도를 확인하기 위해 김영환, 김지혜, 홍상황, 박은영(2001)이 표준화된 성격평가질문지(Personality Assessment Inventory: PAI)를 사용하였다. PAI는 전체 344 문항으로 구성되어 있고, 각 문항에 대해 ‘전혀 그렇지 않다, 약간 그렇다, 중간이다, 매우 그렇다’ 중 하나를 선택하는 4지 선다형이다. 4개의 타당성척도, 11개의 임상척도, 5개의 치료고려척도, 2개의 대인관계척도를 포함하여 전체 22개 척도로 구성되어 있다.

본 연구에서는 신체적 호소, 불안, 불안관련 장애, 우울, 조증, 망상, 정신분열병, 경계선적 특징, 반사회적 특징 등의 9가지 임상척도와 지배성 및 온 정성으로 구성된 2가지 대인관계 척도가 사용되었다. 표준화 연구 결과(김영환 등, 2001), 내적 합치도 신뢰도는 .60~.88, 검사-재검사 신뢰도는 .77~.91 범위로 비교적 양호한 편이었다.

심리적 안녕감 척도

심리적 안녕감 측정을 위해 Ryff(1989)가 개발하고 Ryff와 Keyes(1995)가 수정 보완한 심리적 안녕감 척도(Psychological Well-Being Scale: PWBS)를 한국판으로 번안한 총 54문항 중 김명소, 김혜원 및 차경호(2001)의 연구에서 문항분석을 통해 선별된 46문항을 사용하였다. PWBS는 자이수용, 긍정적 대인관계, 자율성, 환경에 대한 지배력, 삶의 목적, 개인적 성장 등 6개 차원으로 구성되어 있으며, 각각의 내적 합치도 신뢰도는 .81, .71, .65, .81, .73로 나

타났다.

삶의 만족도 척도

삶의 만족도는 Diener, Emmons, Larsen 및 Griffin(1985)이 개발한 주관적 삶의 만족도 척도(Satisfaction With Life Scale; SWLS)를 조명환과 차경호(1998)가 한국판으로 수정 제작한 척도를 사용하여 측정하였다. SWLS는 모두 5문항으로 구성되어 있으며, 리커트 7점 척도를 사용한다. SWLS의 내적 합치도 신뢰도 계수는 .62로 나타났다.

맥락수행 척도

대학생의 수행 준거 중 맥락수행을 측정하기 위해서 Smith, Organ, 그리고 Near(1983)이 조직시민행동(OCB)를 측정하기 위해 개발한 16문항 중 강민우, 윤창영, 이순목(2005)이 대학생활에 맞게 수정한 9문항을 사용하였다. 각 문항은 리커트형 5점 척도로 구성되어 있으며, 대표문항으로는 ‘결석한 친구가 있으면 필기를 보여주고, 과제를 가르쳐 주는 등 잘 도와준다’ ‘수업 전 칠판을 지우거나 반장을 맡는 등 수업 진행을 위해 의무적이지 않은 일에 솔선수범한다’ , ‘선배나 교수님의 일을 돕는다’ 등으로 구성되었다. 내적 합치도 신뢰도 계수는 .81로 나타났다.

대학생 직업기초능력 척도

대학생의 또 다른 수행 준거를 확인하기 위해서 진미석, 옥준필, 채창균, 최동선, 유한구, 이성 및 이수영(2007)이 개발한 대학생 직업기초능력 중 글로벌 역량을 제외한 6가지(의사소통, 자원·정보·기술의 처리 및 활용, 종합적 사고력, 대인관계 및 협력, 자기관리 능력, 수리능력) 요소가 설문에 포함되었다. 영역마

다 1문항씩 총 6문항으로 구성되었고, 리커트 5점 척도(1 = 매우 부족하다, 5 = 충분히 보유하고 있다)를 사용하였다. 내적 합치도 신뢰도 계수는 .62로 나타났다.

분석 방법

어두운 성격 요인에서의 남녀차이를 확인하기 위해 HDS (Hogan Development Survey)의 11가지 요인에 대한 남녀 차이검증을 실시하였다. 또한 어두운 성격 요인과 다양한 변인들 간의 관련성에서의 성차를 확인하고 기존 연구에서 계속적으로 역기능적 성격요인으로 밝혀진 4개 요인이 남녀 모두에게 동일하게 도출되는지 알아보기 위해 상관분석을 실시하였다. 구체적으로 1) 밝은 측면의 성격을 측정하기 위해 개발된 HEXACO 성격검사와의 상관분석, 2) 성격 및 정신 병리 평가의 목적으로 개발된 PAI와의 상관분석, 3) 대학생활 효과성

관련 변인들(직업기초능력, 맥락수행, 심리적 안녕감, 삶의 만족도)과의 상관분석을 실시하여 어두운 성격요인과 다양한 변인들 간의 관련성에서의 남녀 차이를 확인하였다. 마지막으로, 11가지 어두운 성격 요인이 맥락수행, 대학생 직업기초능력 및 개인의 안녕감이라는 대학생 생활 효과성 준거에 대한 예측력에서의 성차가 있는지를 살펴보기 위해 단계적 회귀 분석을 실시하였다.

결 과

성차에 따른 HDS의 차이분석 결과

성별에 따른 11가지 HDS 요인의 남녀 평균 차이에 대한 결과는 표 2에 제시되었다. 구체적으로, 11개 어두운 성격요인 중 양면적인, 자기과시적, 무모한, 인기주의적의 4개 요인에

표 2. 성별에 따른 HDS 요인 평균차이

요인	전체	남자	여자	t
변덕스러운	8.04(2.74)	7.49(2.80)	8.46(2.58)	-2.73**
비판적인	6.24(2.65)	6.50(2.86)	6.11(2.55)	1.08
보수적인	7.47(2.94)	6.95(3.13)	7.87(2.71)	-2.39*
무관심한	4.64(2.82)	4.61(3.05)	4.70(2.69)	-0.23
양면적인	8.26(2.09)	8.73(2.19)	7.98(2.01)	2.68**
자기과시적	9.06(2.74)	9.68(2.70)	8.66(2.71)	2.83**
무모한	8.02(2.45)	8.65(2.38)	7.66(2.44)	3.04**
인기주의적	7.81(3.40)	8.48(3.42)	7.40(3.36)	2.37*
자유분방한	6.34(2.63)	6.70(2.42)	6.11(2.75)	1.70
완벽주의적	7.85(3.24)	7.85(3.25)	7.76(3.21)	0.21
의존적인	9.24(2.32)	8.88(2.38)	9.46(2.27)	-1.88

* 요인점수의 범위는 0~14점임. 단위: M(SD)

서 남자가 여자보다 통계적으로 더 높은 수준을 나타냈다. 변덕스러운 및 보수적인 요인은 여학생이 더 높은 평균값을 나타냈다. 나머지 5개 요인(비판적인, 무관심한, 자유분방한, 완벽주의적, 의존적인)에서는 성별에 따른 유의미한 차이가 나타나지 않았다. 남자의 경우 11가지 HDS 요인 중 자기과시적 요인(9.68)이 가장 높은 수준이었으며, 비판적인(6.50) 요인이 가장 낮은 것으로 나타났다. 여자의 경우 11가지 어두운 성격 요인 중 가장 높은 수준을 보인 것은 의존적인(9.46)이었으며, 가장 낮은 수준을 나타낸 요인은 비판적인(6.11)과 자유분방한(6.11)으로 나타났다.

성차에 따른 HDS요인과 HEXACO 성격검사와의 상관 분석 결과

남녀를 구분하여 11가지 어두운 성격요인과

밝은 측면의 성격을 측정하는 HEXACO 성격검사와의 관련성을 살펴보기 위해 상관분석을 실시하였고, 남녀간의 상관값이 유의미한 차이가 있는지를 확인하기 위해 Decoster(2006)가 제시한 상관계수비교 분석을 실시하였다. 표 3에 HDS의 11개 요인과 HEXACO의 6개 요인 간 상관 분석 결과가 제시되었다. 전반적으로 남녀 모두에서 비슷한 패턴을 확인할 수 있었다. 구체적으로 남녀 모두에서 변덕스러운, 비판적인, 보수적인, 무관심한 요인은 HEXACO 성격검사의 6요인 중 밝은 측면을 나타내는 요인인 외향성, 성실성, 원만성, 개방성과 대부분 유의미한 부적 관련성(-.18~--.60) 혹은 낮은 상관을 보였다. 이를 통해, 기존 연구결과와 마찬가지로 남녀 모두에서 4가지 HDS 요인(변덕스러운, 비판적인, 보수적인, 무관심한)은 역기능적으로 작용할 가능성을 시사해 주었다.

표 3. 성별에 따른 HDS 요인과 HEXACO 성격검사와의 상관 분석 결과

	외향성		성실성		원만성		개방성		정서성		정직결손성	
	남자	여자	남자	여자	남자	여자	남자	여자	남자	여자	남자	여자
변덕스러운	-.51***	-.18*	-.34**	-.02	-.21	-.36***	-.30**	-.15	.34**	.15	-.33**	.02
비판적인	-.18	-.10	-.30**	.09	-.26*	-.03	.04	-.08	.41***	-.02	-.35**	-.02
보수적인	-.61***	-.51***	-.43***	-.10	-.18	.08	-.41***	-.19*	.40***	.18*	-.07	.19*
무관심한	-.52***	-.37***	-.28*	-.08	-.06	-.06	-.17	.09	.02	-.27**	-.05	.24**
양면적인	.00	.06	-.08	.25**	-.08	.15	.13	-.09	-.03	-.02	-.08	-.21*
자기과시적	.46***	.44***	.08	.23**	-.04	-.04	.32**	.15	-.09	.01	-.08	-.36***
무모한	.21	.34***	.06	.09	.05	.02	.26*	.30***	-.05	-.14	-.10	-.26**
인기주의적	.54***	.52***	.10	-.05	-.07	-.15	.39***	.15	-.04	-.01	-.17	-.43***
자유분방한	.12	.23***	-.14	.00	.05	-.01	.30**	.28**	.09	-.23**	-.17	-.15
완벽주의적	.34**	-.01	.56***	.55***	-.11	.11	.17	-.01	-.06	.15	-.02	-.03
의존적인	.08	-.07	-.11	-.11	.21	.18*	.11	-.12	.34**	.40***	-.08	-.14

* p < .05, ** p < .01, *** p < .001, 남녀간의 상관계수 차이가 유의미한 것은 굵게 표시되었음.

다만, 일부 요인들에서는 남녀 간 상관계수 비교 분석을 통해, 상관관계 크기의 유의미한 성차를 확인할 수 있었다. 구체적으로, 남학생의 경우, 변덕스러운 요인은 외향성(남: -.51, 여: -.18, $p < .001$), 성실성(남: -.34, 여: -.02, $p < .05$), 정직겸손성(남: -.33, 여: .02, $p < .05$) 척도에 대해 여자들보다 유의미하게 부적으로 차이 나는 상관관을 보였다. HDS의 비판적인 요인 역시, HEXACO의 성실성(남: -.30, 여: .09, $p < .05$), 정서성(남: .41, 여: -.02, $p < .001$), 정직겸손성(남: -.35, 여: -.02, $p < .05$)에서 남자들의 높은 상관을 확인할 수 있었다. 또한, HDS의 완벽주의적과 HEXACO의 외향성 역시 남자들의 상관값(남: .34, 여: -.01, $p < .05$)이 여자들에 비해 더욱 높았다.

이와 반대로, 여성들의 상관값이 크게 나타난 경우를 살펴보면, HEXACO의 정서성 요인은 HDS의 무관심한(남: -.02, 여: -.27, $p < .05$)과 자유분방한(남: .09, 여: -.23, $p < .05$)에서 여자

들이 통계적으로 유의미한 차이를 보였다. 또한, 여성들은 HEXACO의 정직 겸손성과 HDS의 무관심한(남: -.05, 여: .24, $p < .05$), 자기과시적(남: -.08, 여: -.36, $p < .05$), 인기주의적(남: -.17, 여: -.43, $p < .05$) 요인간 상관에서 높은 상관계수를 보였지만, 남자들의 상관은 비교적 낮게 나타났다.

성차에 따른 HDS요인과 PAI검사와의 상관 분석 결과

HDS의 11가지 어두운 성격 요인과 PAI의 9가지 임상척도 및 2가지 대인관계척도 간 상관분석을 실시하였다. 먼저 표 4-1에 제시된 임상척도와의 관계를 살펴보면 남녀 모두에서 유사한 상관 패턴을 확인할 수 있다. 구체적으로, HDS의 변덕스러운, 비판적인, 보수적인, 무관심한 요인이 PAI의 조증을 제외한 임상척도 대부분과 정적 상관을 보였다.(20~.60). 즉,

표 4-1. 성별에 따른 HDS 요인과 PAI 임상척도와의 상관 분석 결과

HDS 임상척도	신체적 호소		불안		불안관련 장애		우울		조증		망상		정신분열병		경계선적 특징		반사회적 특징	
	남자	여자	남자	여자	남자	여자	남자	여자	남자	여자	남자	여자	남자	여자	남자	여자	남자	여자
변덕스러운	.34*	.29**	.61***	.47***	.53***	.40***	.62***	.49***	.11	.02	.48***	.40***	.55***	.43***	.57***	.57***	.07	.13
비판적인	.14	.22	.47***	.17	.40***	.18	.29*	.21*	.34*	.14	.45***	.45***	.24	.35***	.51***	.35***	.32*	.26**
보수적인	.28*	.13	.52***	.38***	.48***	.47***	.55***	.41***	-.04	-.23*	.46***	.32***	.46***	.30**	.46***	.28**	.18	-.09
무관심한	.16	.20*	.18	.11	.15	.26**	.44**	.47***	-.24	-.11	.18	.36***	.34*	.40***	.09	.29**	-.30*	.08
양면적인	.25	.00	.09	.09	-.01	.21*	.06	.04	.33*	.31**	.15	.12	.14	.26**	.30*	.03	.14	.14
자기과시적	-.09	-.05	-.28*	-.16	-.19	-.19*	-.40***	-.36***	.35*	.53***	-.18	-.15	-.28*	-.14	-.15	-.14	.13	.23*
무모한	.04	-.01	.08	-.06	.11	-.12	-.05	-.15	.27	.41***	.08	.09	.14	.09	.26	.14	.27	.46***
인기주의적	-.01	-.04	-.03	-.18	.02	-.29**	-.44**	-.38***	.51***	.41***	.00	-.13	-.15	-.12	.13	.03	.40**	.38***
자유분방한	.21	.20*	.25	.12	.11	.10	-.14	.09	.50***	.35***	.23	.19*	.28*	.30**	.35*	.28**	.49**	.43***
완벽주의적	.09	.00	.00	.03	.10	.02	-.16	-.17	.23	.25*	-.09	-.12	-.13	-.09	.05	-.19*	.02	-.16
의존적인	.16	-.18	.23	.00	.13	-.12	-.09	-.19	.03	-.11	.15	-.06	.07	-.12	.25	-.07	.19	-.11

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$, 남녀간의 상관관계 차이가 유의미한 것은 굵게 표시되었음.

'moving against people'군에 속하는 HDS의 4개 요인(변덕스러운, 비판적인, 보수적인, 무관심한)이 남녀 모두에서 임상척도들과의 정적 관련성을 나타낸 결과를 통해 남녀를 불문하고 4개 요인이 역기능적 성격과 관련이 있음을 지지하는 것이다. 반면 남녀 모두에서 HDS의 자기과시적, 인기주의적 요인은 임상척도들과 부적 관련성을 보였으며, HDS의 양면적인, 무모한, 완벽주의적, 의존적인 요인들은 PAI 척도들과 관련성이 낮았다. PAI의 조증 척도와 HDS의 요인들간 상관은 다른 상관 패턴과는 다소 상이한 결과를 나타냈다. 즉, 양면적인, 자기과시적, 무모한, 인기주의적, 자유분방함, 완벽주의 요인과는 정적 상관을 보였지만, 보수적인 및 무관심한 요인에서는 부적 상관을 보였다.

다만, 일부 요인들에서는 상관계수비교 분석을 통해, 남녀간의 상관관계 크기의 유의미한 차이를 확인할 수 있었다. 구체적으로, HDS의 비판적인과 PAI의 불안에서는 남자들의 상관계수가 여자들보다 유의미하게 큰 것(남: .47, 여: .17, $p < .05$)으로 나타났다. HDS의 무관심한 요인과 반사회적 특징(남: -.30, 여: .08, $p < .05$) 간에는 남자들의 상관계수값이 여자들보다 더욱 유의미하게 부적으로 나타났다. HDS의 인기주의적 요인과 불안관련장애 척도(남: .02, 여: -.29, $p < .05$)는 여자들의 부적 관련성이 더욱 두드러지게 나타나며, 남녀간의 유의미한 차이를 보였다. 마지막으로 HDS의 의존적인 요인과 PAI의 신체적 호소(남: .16, 여: -.18, $p < .05$), 경계선적 특징(남: .25, 여: -.07, $p < .05$), 반사회적 특징(남: .19, 여: -.11, $p < .05$)에서 남녀간의 상관관계 차이가 유의미하게 나타났다.

표 4-2. 성별에 따른 HDS 요인과 PAI 대인관계척도와의 상관 분석 결과

HDS	대인관계척도		지배성		온정성	
	남자	여자	남자	여자	남자	여자
변덕스러운	-.37**	-.18	-.44***	-.43***		
비판적인	-.05	.10	-.03	-.14		
보수적인	-.64***	-.60***	-.56***	-.45***		
무관심한	-.40**	-.25**	-.62***	-.58***		
양면적인	-.08	-.03	.08	.05		
자기과시적	.59***	.62***	.55***	.49***		
무모한	.15	.36***	.10	.31**		
인기주의적	.51***	.55***	.66***	.49***		
자유분방한	.10	.27**	.26	.15		
완벽주의적	.30*	.21*	.28*	.13		
의존적인	-.19	-.31**	.16	.18		

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

표 4-2에는 HDS 요인과 PAI의 대인관계 척도간 상관 분석 결과가 제시되었으며, 남녀와 관계없이 상관이 비슷한 패턴을 보였다. 구체적으로, 변덕스러운, 보수적인, 무관심한 요인들과 -.18~-.64의 높은 부적 상관을 나타냈으며, 자기과시적, 무모한, 인기주의적, 자유분방한, 완벽주의적 요인과는 남녀 모두에서 비교적 높은 정적 상관(.10~.62)을 나타냈다. 또한 남녀 모두에서 PAI의 온정성 척도는 변덕스러운, 보수적인, 무관심한 요인들과 높은 부적 상관(-.43~-.62)을 보였으며, 자기과시적 및 인기주의적 요인과는 높은 정적 상관(.49~.66)을 보였다. HDS와 PAI의 대인관계척도의 남녀간 상관계수 비교 분석에서는 모든 변인들의 상관에서 유의미한 통계적 차이가 나타나지 않았다. 이는 남녀 모두에서 모든 변인들의 상관 패턴이 동일하게 나타남을 지지하는 것이다.

성차에 따른 HDS요인과 대학생활 효과성 변인들과의 상관 분석 결과

HDS 요인과 대학생활 효과성간의 관련성을 살펴보기 위해 상관분석을 실시한 결과는 표 5에 제시되었다. 앞선 분석과 같이 HDS의 4요인들은 남녀에 관계없이 맥락수행(-.26~-.37), 직업기초능력(-.29~-.52), 심리적 안녕감(-.24~-.62), 삶의 만족도(-.11~-.39)등 대학생활 효과성 변인과의 관련성에서 모두 부적 관련성을 나타냈다. 이를 통해 HDS의 변덕스러운, 비판적인, 보수적인, 무관심한 요인들이 남녀에 관계없이 역기능적 성격 요인으로 작용함을 확인할 수 있었다. 또한 HDS의 자기과시적, 무모한, 인기주의적, 완벽주의적 요인에서는 심리적 안녕감(.14~.60), 및 삶의 만족도(.23~.42), 맥락수행(.30~.46), 직업기초능력

표 5. 성별에 따른 HDS 요인과 대학생활 효과성 변인들과의 상관 분석 결과

	맥락수행		직업기초능력		심리적안녕감		삶의 만족도	
	남자	여자	남자	여자	남자	여자	남자	여자
변덕스러운	-.32**	-.29**	-.34**	-.33*	-.62***	-.35***	-.28*	-.34***
비판적인	.02	-.05	-.15	-.12	-.26	-.25*	-.17	-.11
보수적인	-.26*	-.42***	-.49***	-.54***	-.74***	-.58***	-.25	-.39***
무관심한	-.37***	-.26**	-.30**	-.28**	-.34*	-.44***	-.21	-.27**
양면적인	.18	.10	.03	.07	.12	.01	.27	.08
자기과시적	.45***	.47***	.48***	.65***	.61***	.45***	.27*	.42***
무모한	.38***	.38***	.16	.41***	.24	.20	.16	.16
인기주의적	.45***	.31**	.25*	.46***	.46**	.34***	.39**	.30**
자유분방한	.11	.23**	.02	.31**	-.03	.21*	.22	.23*
완벽주의적	.33**	.32**	.29**	.35***	.52***	.14	.25	.23*
의존적인	.15	-.05	.01	-.01	-.22	-.15	.13	-.17

* p < .05, ** p < .01, *** p < .001, 남녀간의 상관관계 차이가 유의미한 것은 굵게 표시되었음.

(.25~.64)과는 유의미한 정적 관련성을 나타냄으로써 기존 연구결과와 마찬가지로 남녀 모두에서 기능적인 성격 특성으로 작용할 가능성을 시사했다. HDS의 양면적인과 의존적인 요인은 남녀에 관계없이 대학생활 효과성 변인들과 통계적으로 유의미한 관련성을 보이지 않았다.

성차에 따른 HDS요인과 대학생활효과성의 중다회귀분석 결과

어두운 성격특징이 남녀에 따라 대학생활 효과성을 어느 정도 예측하는지 탐색적으로 알아보기 위해 HDS의 모든 변인을 투입하는 단계적 회귀분석을 실시하였다. 먼저 성별에 따른 대학생 직업기초능력의 단계적 회귀분석

결과는 표 6과 같다. 남자의 경우 보수적인(-)과 자기과시적 요인이 31%, 여자의 경우 이들 요인에 완벽주의적과 비판적인(-) 요인이 추가하여 50%의 높은 설명량을 보였다.

남녀에 따라 맥락수행을 준거변인으로 HDS의 11가지 요인을 예측변인으로 중다회귀분석한 결과는 표 7에 제시되었다. 먼저 남자는 인기주의적 요인이 맥락수행에 대한 20%의 설명량을 보였다. 여자의 경우 자기과시적과 완벽주의적 요인이 유의미한 것으로 나타났으며, 총 설명량은 24%로 나타났다.

남녀에 따라 삶의 만족도를 준거변인으로 HDS의 11가지 요인을 예측변인으로 중다회귀분석한 결과는 표 8에 제시되었다. 남자의 삶의 만족도를 설명하는 요인은 인기주의적으로서 14%의 설명량을 보였으며, 여자의 경우 자

표 6. 직업기초능력에서 성별에 따른 단계적 회귀분석

구분	집단	예측변인	β	R ²	ΔR ²	ΔF
기초 직업 능력	남자	보수적인	-.33	.24		24.17***
		자기과시적	.31	.31	.07	8.17**
		자기과시적	.42	.41		96.57***
능력	여자	보수적인	-.14	.45	.3	9.42**
		완벽주의적	.19	.47	.2	5.76*
		비판적인	-.17	.50	.2	6.48*

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

표 7. 맥락수행에서 성별에 따른 단계적 회귀분석

구분	집단	예측변인	β	R ²	ΔR ²	ΔF
맥락 수행	남자	인기주의적	.23	.20		19.40***
	여자	자기과시적	.28	.21		36.68**
			완벽주의적	.20	.24	.03

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

표 8. 삶의 만족도에서 성별에 따른 단계적 회귀분석

구분	집단	예측변인	β	R ²	ΔR^2	ΔF
삶의 만족도	남자	인기주의적	.38	.14		7.3**
		자기과시적	.29	.17	.3	20.75***
	여자	변덕스러운	-.18	.23	.5	7.06**

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

표 9. 심리적 안녕감에서 성별에 따른 단계적 회귀분석

구분	집단	예측변인	β	R ²	ΔR^2	ΔF
심리적 안녕감	남자	보수적인	-.44	.54		51.20***
		완벽주의적	.30	.62	.07	7.65**
		변덕스러운	-.28	.67	.05	5.97*
	여자	보수적인	-.38	.33		48.26***
		무관심한	-.15	.40	.06	9.92**
		자기과시적	.24	.42	.02	4.19*

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

자기과시적과 변덕스러운(-)이 삶의 만족도와 유의미한 요인으로 밝혀졌고, 총 23%의 설명량을 보였다.

마지막으로, 남녀에 따라 심리적 안녕감을 준거변인으로 HDS의 11가지 요인을 예측변인으로 중다회귀분석한 결과는 표 9에 제시되었다. 심리적 안녕감에 대한 예측변인으로 남자는 보수적인(-), 완벽주의적, 변덕스러운(-) 요인으로서 총 설명변량은 67%였다, 여자의 경우 보수적인(-), 무관심한(-), 자기과시적 요인이 심리적 안녕감을 예측하는 변인으로 밝혀졌으며 총 42%를 설명해주었다.

자기과시적 요인이 남녀 모두에서 대부분의 대학생활 효과성 변인들의 유의미한 정적 예측변인으로 포함되었으며, 앞선 분석에서 역기능적 성격으로 밝혀진 보수적인, 변덕스러

운, 무관심한 요인들의 경우 주요 부적 예측 변인으로 밝혀졌다.

논 의

최근 어두운 측면의 성격을 지닌 저성과자 및 이탈하는 사람들로 인해 조직의 효과성 감소와 생산성 저하의 문제가 대두되고 있다. 하지만, 성격의 어두운 측면과 관련된 국내의 연구는 거의 초기 단계에 있으며, 특히 어두운 성격에 초점을 둔 성차에 관한 연구는 거의 전무한 실정이다. 따라서 본 연구에서는 11가지 어두운 성격을 측정하는 HDS의 요인을 토대로 성차를 검증하고, 국내에서 역기능적 성격 요인으로 밝혀진 4가지 요인(변덕스러

비판적인, 보수적인, 무관심한)이 남녀에서 모두 동일하게 도출되는지를 확인하며, 어두운 성격 요인이 남녀에 따라 대학생활 효과성을 어느 정도 예측하는지에 대해 알아보고자 하였다.

첫 번째로 11가지 HDS 요인의 성차를 확인하기 위해 남녀 차이검증을 실시한 결과, 6개 요인의 평균차이가 통계적으로 유의미한 수준에서 나타났다. 구체적으로, 여자의 경우 변덕스러운 및 보수적인 요인은 통계적으로 유의미한 차이를 보이며 남자보다 높은 점수를 나타냈다. 이 중 쉽게 짐작되고, 짜증내며, 성격이 까다롭고, 다소 적대적인 성향을 나타내는 변덕스러운 요인은 11가지 HDS 요인 중 통계적으로 가장 큰 성차를 보인 요인으로서, 이러한 결과는 걱정이 많고 긴장되어 있으며, 불안하고 우울한 특성을 내포하는 신경증적 성향 척도에서 여자들이 더욱 높은 점수를 보인 Schmitt 등(2008)의 연구를 지지하는 것이다. 또한 여자들의 보수적인 요인이 남자 대학생보다 높게 나타난 결과는 보수적인 요인 문항이 내포하고 있는 의미를 통해 설명이 가능하다. 즉, 주장이 약하고, 변화에 저항하며, 모험을 회피하고 의사결정이 느린 성향과 관련된 HDS의 보수적인 요인은 성격의 성차에 관한 Feingold(1994)의 메타분석에서 밝힌 바와 같이, 모험 추구 및 주장적 성향에서 여자들이 남자보다 낮은 점수를 보인 것과 연결시켜 이해할 수 있다.

남자 대학생의 경우, HDS 요인 중 타인에게 자신을 드러내고자 하며 성공을 피하는 moving against people의 요인군 대부분에서 여자들보다 높은 점수를 보였다. 구체적으로 양면적인, 자기과시적, 무모한, 인기주의적 4개 요인에서 여자보다 통계적으로 더 높은 수준

을 나타냈다. 다시 말해, 남자들은 여자들보다 걸으려는 협력적이지만 속으로는 성미가 급하며, 다소 거만함과 지나친 자신감을 보이며, 무모함과 모험을 즐기면서 남에게 잘 보이고자 하는 성격 특성을 보인다는 것이다. 이는 모험 추구 및 주장성에서의 성차가 존재하며 남자들이 더욱 높은 점수를 받는다는 Feingold (1994)의 연구를 다시 한 번 지지해 주는 것이다. 또한 이러한 결과는 McCrae과 Terracciano (2005)가 남녀에 대한 성격을 평가하도록 한 연구에서 남자들이 여자보다 주장성, 모험추구, 사고에 대한 개방성(openness to idea)요인에서 높은 점수를 받은 결과와 맥을 같이 한다.

HDS의 11가지 요인에 대한 남녀 차이 결과에서 주목해야 할 점은 남녀의 HDS 요인 점수들이 Hogan과 Hogan(1997)이 제시한 요인군에 따라 성차를 보인다는 점이다. 즉, 위에 언급한 것처럼 남자의 경우 moving away from people 요인군에 해당하는 5가지 요인들 모두 남자 대학생의 점수가 높았으며 이 중 4가지 요인(양면적인, 자기과시적, 무모한, 인기주의적)은 통계적으로 유의미한 차이를 보였다. 이와 반대로 여자의 경우, 사람들과의 관계를 꺼려하며 자신을 남에게 드러내지 않으려는 행동 패턴을 나타내는 moving toward people의 요인군 중 비판적인을 제외한 나머지 3개 요인(변덕스러운, 보수적인, 무관심한)에서 모두 남자보다 더욱 큰 평균을 보였다.

하지만, 본 연구에서 HDS의 11개 요인 중 통계적으로 6개 요인에서 유의미한 성차가 나타난 결과와는 다르게, Hogan과 Hogan(1997)의 연구에서는 성차를 보인 요인이 많지 않았다. 이들의 연구결과에서는 무관심한 요인이 가장 큰 성차(남자: 4.3, 여자:3.8, 차이점수: 0.5)를 보인 요인이었으며 다른 요인들은 상대적으로

적은 차이(0.1~0.3)를 보고하였다. 그럼에도 불구하고 본 연구와 Hogan과 Hogan의 연구 결과 차이는 비교적 최근에 실시된 Schmitt 등(2008)의 연구를 통해 이해할 수 있다. Schmitt 등은 성격의 성차가 과거에 비해, 또한 문화에 따라 달라질 수 있다고 주장하였다. 이들은 최근 들어 남녀 모두에게 동등한 기회 제공, 사회와 기술의 발전 등의 요소로 인해, 과거와는 다르게 성격의 유사성이 떨어진 것을 보고하였다. 즉, 전통적이고 덜 발달한 국가의 문화권에서 자기보고식 성격평가를 할 때, 여자들은 남자들과 성격이 비슷하다고 인지하지만, 발전한 국가에서 여자들은 남녀의 성격이 다르다고 인지함을 밝혔다(Costa, Terracciano, & McCrae 2001; McCrae, 2002; McCrae et al., 2005). 이는 다소 놀라운 결과로서, 그 이유를 살펴보면 세 가지로 설명이 가능하다. 첫째, 전통적 국가에서 여자들은 성 역할에 대해 자기 보고를 할 때, 남자와 여자를 비교하기 보다는 “같은 성(same gender)”을 지닌 여자들을 비교하여 평가하기 때문에, 성차가 적을 수 있지만, 발달한 국가의 남자와 여자들은 모두 “두 가지 성(both genders)”을 비교하여 평정하기에 분명한 성차를 보고한다는 것이다. 두 번째로, 미국이나 유럽(개인주의 및 평등한 국가)과 아시아(집단주의 국가)에서 유전자의 성차가 존재한다는 설명이다. 그러나 이러한 설명을 반박하는 연구들이 많이 등장하고 있다. 마지막으로, 귀인 과정(attribution process)에 따라 다를 수 있다는 설명이다. 예를 들어, 평등주의와 개인주의 문화에서 여성의 친절한 행동에 대해, 여자들은 “반드시 여성의 성격 특징에 포함되어야 한다”고 인식하며, 친절한 행동은 “당연한” 여성의 특징이라고 스스로 자유롭게 선택(free choice)하고 인지하게 된다. 하

지만, 전통적이고 집단주의적 문화에서 여자들은 여성의 친절한 행동에 대해, 단지 자신이 처한 문화 내에서 성 역할 규범에 따라야 하는 “어쩔 수 없는” 여성의 특징으로 인식하게 되며, 이를 받아들여야 하는 여성은 이러한 행동에 대한 질문에 대해 거부(dismiss)할 수 있다는 것이다. 즉, 전통적 문화에서는 성격의 본질적인 차이라기보다는 성역할 요구에 의한 차이가 나타난다고 설명하였다. 추후 연구를 통해 이러한 차이가 문화 간의 차이인지 사회의 발달로 인한 변화에서 오는 차이인지 검증이 필요할 것이다.

두 번째로, 11가지 어두운 측면의 성격 요인 중 조인철과 김명소(2010)의 연구에서 역기능적으로 작용하는 요인과 기능적으로 작용하는 요인들이 남녀 모두에서 동일하게 도출되는지를 확인하기 위해 남녀를 구분하여 11가지 어두운 성격요인과 HEXACO 성격검사 및 PAI 척도 및 대학생활 효과성 변인들과의 상관분석을 실시하였다. 결론적으로, 남녀 모두에서 어두운 성격의 11가지 HDS 요인 중 변덕스러운, 비판적인, 보수적인, 무관심함으로 구성된 회피적 행동군은 역기능으로 작용하고 자기과시적, 인기주의적, 완벽주의적 요인은 기능적인 성격 특성으로 작용할 가능성을 시사하면서 조인철과 김명소(2010)의 연구를 지지하는 결과를 도출했다. 먼저 HEXACO와의 상관분석 결과를 살펴보면, HDS의 회피적 행동군에 포함된 4가지 요인들이 남녀에 관계없이 HEXACO 성격검사의 6요인 중 밝은 측면을 나타내는 요인들(외향성, 성실성, 원만성, 개방성)과 대부분 유의미한 부적 관련성을 보였다. 또한 HDS의 자기과시적, 인기주의적, 완벽주의적은 HEXACO의 외향성, 성실성, 개방성 요인과 전반적으로 정적 상관 패턴을

이루었다.

또한, HDS검사와 임상병리 및 대인관계척도가 포함된 PAI와의 관련성 또한 전반적으로 남녀 모두에서 기존 연구(조인철과 김명소, 2010)와 비슷한 상관패턴을 보였으며, HEXACO와의 상관분석을 통해 역기능적으로 작용할 가능성을 보여준 변덕스러운, 비판적인, 보수적인, 무관심한 요인들은 PAI의 임상병리 척도인 신체적 호소, 불안, 불안관련 장애, 우울, 망상, 정신분열병, 경계선적 특징 요인들과 전반적으로 남녀 대부분에서 유의미한 정적 상관을 나타냈다. 또한 HDS의 4개요인과 PAI의 대인관계 척도를 나타내는 지배성과 온정성간의 상관에서는 남녀와 관계없이 대체적으로 부적 관련성을 나타냈는데, 지배성에서의 높은 점수는 지배적이며, 낮은 점수는 복종적인 특징을 나타내고, 온정성 척도의 점수가 높으면 온정적이고 외향적이지만, 낮은 사람은 거절적이고 냉정한 특징을 보이기 때문에(김영환 등, 2001), 이는 예상할 수 있는 결과였다. 반면 기능적으로 작용하는 것으로 보이는 자기과시적, 무모한, 인기주의적, 자유분방한, 완벽주의적 요인과 PAI의 지배성 및 온정성에서는 남녀 모두에서 비교적 높은 정적 상관을 나타냈다.

계속적으로 기능적 혹은 역기능적 성격 요인으로 확인된 어두운 성격 요인과 남녀를 구분한 대학생활 효과성 변인간의 관련성 역시 앞선 분석들과 동일한 상관 패턴을 보였다. 즉, HDS의 역기능적 4요인들은 남녀에 관계없이 심리적 안녕감, 삶의 만족도, 맥락수행, 직업기초능력과 같은 대학생활 효과성 변인과의 관련성에서 모두 부적 관련성을 나타냈다. 한편, HDS의 자기과시, 무모한, 인기주의적, 완벽주의 요인은 심리적 안녕감 및 삶의 만족

도, 맥락수행, 직업기초능력 등 대학생활 효과성 변인과는 유의미한 정적 관련성을 나타냈다. 이를 통해 HDS의 변덕스러운, 비판적인, 보수적인, 무관심한 요인들이 남녀에 관계없이 대학생활에서 부정적으로 작용하며, 자기과시, 무모한, 인기주의적, 완벽주의 요인은 긍정적인 작용을 할 가능성을 재확인할 수 있었다.

이와 같은 결과는 지금까지 유전적 요인과 직무만족을 다룬 Staw, Bell 및 Clausen(1986)연구 결과와 맥을 같이한다. 그들은 참을성이 부족하고 화를 잘 내는 청소년들은 성인기에 자신의 직무에 불만족할 가능성이 높다고 보고하고, 메타분석 결과 .30의 상관계수를 보고하였다. 또한 핵심 자기평가(core self evaluation) 개념을 제안한 Judge, Bono 및 Locke(2000)의 연구결과와도 맥을 같이한다. 그들은 성격 5요인의 신경증이 핵심 자기 평가에 영향을 미치며, 이것이 직무만족 및 삶의 만족에 영향을 주는 모델을 제안하였다. Judge 등은 신경증 같은 정서적 요소가 문제해결 행동에 영향을 주며, 이는 또한 작업행동에 영향을 미치고, 일상생활에서의 정서에까지도 관련이 있다고 주장한다. 본 연구에서 또한 이탈행동에서 변덕스러운, 비판적인, 보수적인, 무관심한 것으로 구성된 회피적 행동군의 특성이 정서성과 정적으로 높은 관련성을 보이므로, 이들 특성을 가진 사람들이 심리적 안녕감, 삶의 만족도, 맥락수행 및 직업기초능력과 부적으로 관련됨을 이해할 수 있다.

마지막으로, 대학생활 효과성에 대한 11가지 어두운 성격의 예측력을 알아보기 위해 중다회귀분석을 실시한 결과, 남녀에 따라 차별적인 결과를 보였다. 먼저 대학생의 수행 중 직업기초능력에 대한 예측변인은 남자의

경우 보수적인(-)과 자기과시적 요인이었으며, 여자의 경우 이들 요인과 함께 완벽주의적과 비판적인(-) 요인이 추가되면서 높은 설명량을 보였다. 이를 통해 남녀 모두 의사결정이 느리고, 자기주장을 펼치지 못하는 경우 직업기초능력이 떨어지며, 타인에게 자신을 드러내고 싶어 하며 자신감이 강한 성향을 가진 경우 직업기초능력에서 어느 정도 높은 점수를 얻을 수 있다는 것을 알 수 있다.

대학생활 효과성 변인의 남녀대학생 수행 중 맥락수행의 경우, 남자는 인기주의적 요인이, 여자는 자기과시적과 완벽주의적 요인이 유의미한 설명량을 나타냈다. 자기과시성이 남녀에 관계없이 수행에서 중요한 예측변인임을 밝힌 부분은 조인철과 김명소(2010)의 연구를 지지하는 결과이다. 또한 완벽주의 요인이 직업기초능력 및 맥락수행을 예측하는 데 여자 대학생에게만 포함된 결과는 유리천장 효과와 연결할 수 있을 것이다. 맥락수행과 직업기초능력검사는 직접적이지는 않지만 직업장면에서 성공을 예측하는 준거변인으로 많이 사용되고 있다. 즉, 맥락수행과 직업기초능력 검사에서 점수가 높다는 것은 상대적으로 직업장면에서 성공가능성이 높다는 것을 의미하므로 본 연구결과를 통해서 완벽주의 성향이 높은 여성일수록 직장에서의 성공가능성이 높다는 것을 알 수 있다. 이는 Rimm(2003)의 연구에서 100여명의 성공한 여자 중 3분의 1 이상이 완벽주의 성향을 나타낸다는 연구결과와 일관된다.

남녀 대학생의 안녕감 요인에 대한 HDS의 예측력을 검증한 결과를 살펴보면, 남녀에 있어 다소 차이를 보였다. 구체적으로, 남자 대학생의 삶의 만족도를 설명하는 요인은 인기주의적이었고, 여자의 경우 자기과시적과 변

덕스러운(-) 요인이 포함되었다. 심리적 안녕감에 대한 예측변인으로 남자는 보수적인(-), 완벽주의적, 변덕스러운(-) 요인이 비교적 높은 설명량(67%)을 보였으며, 여자는 보수적인(-), 무관심한(-), 자기과시적 요인을 설명하면서, HDS의 요인들이 전체적으로 남녀에 관계없이 심리적 안녕감을 잘 설명해 주는 것을 확인할 수 있었다. 요약하면, 자기과시적 요인이 남녀 모두에서 대부분의 대학생활 효과성 변인들의 유의미한 정적 예측변인으로 포함되었으며, 이러한 결과는 자기 효능감이 대학생의 행복과 삶의 질에 영향을 주는 요인이라는 것을 밝힌 권영주, 박영신, 김의철(2007)의 연구를 통해 이해할 수 있다. 자기 효능감의 개념을 살펴보면 성공적 수행에 필요한 행동적, 인지적, 정서적 자원을 선택적으로 동원하여 수행을 실행하고 조직화하는 자신의 역능에 대한 판단으로 정의되기 때문에(Bandura, 1977), 자신감이 강하고 자신을 높이 평가하는 것과 관련된 자기과시적 요인은 자기효능감과 연결될 수 있으며, 이는 또한 행복과도 밀접한 관련이 있다고 볼 수 있다. 이와 더불어, 긍정적 자존감이 우울, 불안, 사회적 부적응 등 일반 정신건강과 역상관을 보인 신현균 등(2003)의 연구를 지지하는 결과이다.

마지막으로, 본 연구에서 본질적으로 밝히고자 하는 HDS의 어두운 성격 측면 중 역기능 및 기능적으로 작용하는 요인들에 대해 다시 한 번 고찰할 필요가 있다고 본다. 본 연구에서 밝혀진 역기능적 성격 요인들은 변덕스러운, 비판적인, 보수적인, 무관심한으로 구성된 회피적 행동군이었다. 이들 요인들은 전반적으로 남녀와 관계없이 긍정적 준거(HEXACO 외향성, 성실성, 개방성, PAI 대인관계 척도, 대학생 수행, 안녕감 변인)와 부적

관련을 보였고, 부정적 준거(HEXACO의 정서성, PAI의 임상척도)와 정적 관련을 보였기 때문이다. 반면 자기과시적, 인기주의적, 무모한, 완벽주의적은 기능적 성격 요인으로 구분되며, 남녀 모두에서 4가지 역기능적 성격요인과는 반대의 관련성을 꾸준히 보여주었다. 이러한 11가지 어두운 성격들의 일관되지 않은 상관 결과는 기존의 어두운 성격들로 간주되어온 변인들과 다소 다른 결과이기 때문에 혼동될 수 있다고 판단된다. 그 중에서도, 어둠의 삼총사라고 불리며 꾸준히 연구되고 있는 Dark Traid 변인들과 HDS의 11가지 성격 요인을 구분할 필요가 있다.

Dark Traid란 마키아벨리즘(Machiavellianism), 자기애(subclinical narcissism), 정신병질(subclinical psychopathy)을 일컫는 어두운 성격 특징으로서(Paulhus & Williams, 2002), 현재 사회 및 임상심리학 분야에서 역기능적 혹은 어두운 성격 요인의 개념으로 널리 자리 잡고 있다. 많은 연구들을 통해 Dark Traid의 세 가지 변인들은 긍정적 준거와 모두 부적 상관을 보였으며, 부정적 준거와는 정적 상관을 나타내었다. 따라서, 본 연구에서 어두운 성격 요인으로 간주된 HDS와 준거와의 정적 혹은 부적 상관은 Dark Traid와는 다른 결과이므로, 어두운 성격에 대한 개념의 혼란의 소지를 불러 올 수 있다고 판단된다. 하지만, 어두운 성격을 지칭하는 두 개념들 사이(Dark Traid와 HDS)의 다른 상관 결과의 차이는 어두운 성격 요인을 측정하는 두 영역의 개발 관점이 다르기 때문으로 이해할 수 있다. 즉, 본 연구에서 사용된 HDS의 요인은 업무와 관련된 상황 및 스트레스에서 보이는 어두운 성격 특징을 측정하기 위해 개발된 문항들이다(Hogan & Hogan, 1997). 반면, Dark Traid는 자기 과시, 정서적 차단, 이

중성, 공격성 등의 사회적으로 악의 있는(malevolent) 행동 경향에 대한 성격 요인으로 서, 비인상적 수준과 관련되어 있긴 하지만, 정신 병리적 측면에 더욱 초점을 둔 일반적인 성격유형이다. 사실, HDS의 검사의 발달은 앞에서 언급한 것처럼, MMPI-VI의 성격 장애(personality disorder)의 측에 기반을 두어 개발되었다. 그러나, Hogan과 Hogan은 HDS검사가 MMPI-VI의 개념에서 측정하는 임상 병리적인 성격과는 관련은 있지만, 구별되는 개념임을 확인하였다. 따라서, 추후 연구에서는 Dark Traid와 HDS의 구성개념에 대한 수렴 및 변별성을 살펴볼 필요가 있으며, 업무 상황에서 실패하는 리더들의 어두운 특성에 초점을 둔 HDS의 요인들이 수행 준거에 대해 Dark Traid의 설명량보다 높은 증분타당도를 보이는 지 검증하여, 본 연구에서 역기능으로 도출된 4가지 요인들이 업무 상황이나 일터에서 부적으로 더 관련이 있는 요인임을 입증해야 할 것이다.

본 연구 결과는 기존에 국내에서 이루어지지 않은 이탈 혹은 실패 관련 성격 특성에서의 남녀차이 결과를 제시했다는 점에서 의의가 있다. 특히, 이탈 및 어두운 성격에 관한 연구는 국내에서 거의 이루어지지 않은 상황에서 성별차이를 분석하기에 그 의미가 크다. 최근 사회진출 여성의 증가로 인해, 조직이나 팀 내에서의 여성의 참여와 활동이 늘고 있으며, 관리직 및 고위직급에서 근무하는 여성의 수 또한 꾸준히 증가하고 있다. 이에 따라 이탈과 관련된 저성결과 및 실패하는 사람의 문제가 비단 남자들의 문제가 아님은 분명하다. 따라서 이탈 및 실패와 관련된 어두운 성격 특징에 대해 성별을 구별해 연구가 이루어져야 하기 때문에 본 연구 결

과는 가치 있는 자료로 활용될 것으로 기대된다.

더불어 본 연구에서는 남녀 모두의 대학생활 효과성을 예측하는 데 어두운 성격이 차지하는 설명력을 검증했기 때문에 효과적인 대학생활을 위한 교육이나 상담을 위한 기초 자료로 활용될 수 있다. 연구 결과에서 자기과시적 요인이 계속해서 남녀에 관계없이 수행 및 안녕감을 예측하는 변인으로 도출되었기에 대학생들의 수행 및 안녕감을 높이기 위해 어느 정도의 자신감 및 자기 확신을 가질 수 있는 기회 및 환경을 제공한다면 대학생활에서의 효과를 높일 수 있을 것이다. 또한 Judge와 Piccolo, Kosalka(2009)이 성격의 어두운 측면 또한 예측변인으로 활용할 수 있다고 주장한 바와 같이 본 연구 결과를 토대로 대학생 뿐 아니라 실제 기업이나 조직에서 근무하는 구성원들의 어두운 측면의 성격을 고려한다면, 인사선발 시스템의 예측력과 타당도를 제고할 수 있을 것으로 기대한다.

본 연구는 몇 가지 측면에서 제한점을 가지고 있다. 첫째, 본 연구의 남녀 대학생들은 단일 대학교에 재학하고 있기 때문에, 연구 일관성의 문제점을 지닌다. 또한 남녀 대학생만을 대상으로 어두운 측면의 성격에서의 차이 및 관련성을 살펴보았기 때문에 이탈 혹은 실패 행동을 보이는 관리자나 직원들에게 결과를 일반화시키기에 다소 무리가 있다. 이에 따라 추후에는 기업이나 조직의 현장에 있는 남녀를 대상으로, HDS 요인들의 남녀 차이를 확인해야 한다. 뿐만 아니라 관리자, 일반 사원 및 대학생 등으로 집단을 구분하여 어두운 성격 및 역기능적 특성에서의 성차를 비교하는 연구가 진행되어야 할 것이다.

두 번째 제한점은 본 연구에서 대학생활 효

과성 변인 중 대학생의 수행에 관한 준거가 다소 제한적이라는 점이다. 대학생활 효과성 측정을 위해 본 연구에서 사용된 맥락수행과 직업기초능력 문항 모두는 자기평가에 의존하여 자료를 얻었기 때문에 응답왜곡(faking good)의 가능성이 있으며, 이는 실제 수행 수준을 나타내지 못할 수 있다. 결과의 신뢰성을 높이기 위해 향후 연구에서는 실제 대학생의 가장 중요한 수행지표인 학점이나 팀워크 및 리더십에 대한 동료평가 점수 등을 사용하는 것이 바람직할 것이다. 현직자로 실시할 경우 실제 고과 점수나 360도 다면평가 점수가 사용될 수 있겠다.

세 번째로, 본 연구에서는 현재까지 어두운 성격과 관련하여 가장 빈번하게 활용되고 있는 HDS 11개 요인을 대상으로 어떤 요인들이 남녀대학생들에게 역기능적 요인으로 작용하는지 경험적으로 탐색하였기 때문에 개별 요인의 수준에 대한 심층적인 분석은 수행되지 않았다. 따라서, 본 연구에서 역기능적 요인으로 확인되지 않은 HDS의 나머지 요인들의 경우에도 개별 요인의 수준으로 접근하면 특정 점수 이상에서 역기능적으로 작용할 수 있다. 즉, 어두운 성격이 일정 수준 이상 혹은 이하를 보일 경우 준거와 역기능 혹은 기능적인 관계를 보일 수 있다는 것이다. 예를 들어, 본 연구에서 자기과시적 요인이 안녕감과 정적 관련성을 보였지만, 자기과시적 요인의 수준이 더욱 높거나 매우 낮아진다면, 안녕감과의 관련성 또한 달라질 수 있을 것이다. 이와 관련하여, 최근 성격특성과 직무수행 혹은 리더십 변인간의 곡선적 관계성을 포함한 다각적인 연구가 시도되고 있지만(Benson & Campbell, 2007; Le, Oh, Robbins, Ilies, Holland, & Westrick, 2010), 본 연구에서는 요인들의 선형적 관계에

만 주목하였기에, 단일 성격 요인에서 밝은 측면과 어두운 측면을 구별할 수 있는 성격의 수준 혹은 기준을 밝히는 연구가 진행되어야 할 것이다. 이러한 접근은 앞서 언급했던 본 연구의 다소 혼돈스러운 결과(역기능 및 기능적 성격요인)가 도출된 답을 이해할 수 있을 것으로 기대한다.

마지막으로, 본 연구에서 도출된 성격의 성차에 대한 주의 깊은 해석이 필요하다. 본 연구의 의의는 앞서 밝힌 바와 같이, 국내에서 기존에 거의 이루어지지 않은 성격의 성차를 탐색적으로 살펴봄으로서, 남녀에 대한 심도 있는 이해를 돕기 위함이다. 또한 여성의 사회진출이 늘고, 여성 리더십이 강조되는 시점에서 남녀 간의 비교는 의미 있는 작업이라고 생각한다. 그럼에도 불구하고, 본 연구 결과는 성차를 당연시 할 수 있는 근거가 될 수 있기 때문에(Carver & Scheier, 2000), 성격의 성차는 조심히 다루어야 할 것이다. 특히, 본 연구는 어두운 성격 요인에 대한 성차가 기 때문에 더욱 주의 깊은 해석이 필요할 것이다. 이에 따라, 추후에는 이러한 성차를 상쇄할 수 있는 변인들을 탐색해 보고, 나아가 이런 성차에도 불구하고 각 성별이 기여할 수 있는 영역을 살펴보는 의미 있는 연구가 요구된다.

참고문헌

권영주, 박영신, 김의철 (2007). 한국 대학생의 행복에 대한 연구: 정서적 지원과 자기효능감이 미치는 영향. 한국심리학회지 연차학술대회 논문집, 414-415.
강민우, 윤창영, 이순목 (2005). 지시문과 채점

방식에 따른 상황판단검사의 타당도 비교.. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 18(3), 547-565.
김명소, 김혜원, 차경호 (2001). 심리적 안녕감의 구성개념분석. 한국심리학회지: 사회 및 성격, 15(2), 19-39.
김범준, 이은진, 김영운 (2009). 대학생의 정신병질에 대한 반사회성과 정서적 공감의 영향: 성차를 중심으로. 한국심리학회지: 여성, 14(2), 219-239.
김영환, 김지혜, 홍상황, 박은영 (2001). PAI의 임상적 해석. 학지사.
김용희 (2007). 공감능력과 관련된 성격특성 및 성차. 한국심리학회지: 건강, 12(3), 573-585.
신현균, 장재운 (2003). 대학 4학년생의 성격특성과 성별에 따른 취업 스트레스 및 정신건강. 한국심리학회지: 임상, 22(4), 815-827.
유태용, 이기범, Ashton, M. C. (2004). 한국판 HEXACO 성격검사의 구성타당화 연구. 한국심리학회지: 사회 및 성격, 18(3), 61-75.
장휘승 (2001). 애착과 다섯가지(Big Five) 성격 특성들의 관계. 한국심리학회지: 발달, 14(2), 105-119.
조명한, 차경호 (1998). 삶의 질에 대한 국가간 비교. 아산재단 연구총서 제 48집. 서울: 집문당.
조인철, 김명소 (2010). 이탈과 관련된 역기능적 성격요인의 구성타당화 및 대학생활 효과성에 미치는 영향에 관한 탐색적 연구: HDS(Hogan Development Survey)를 중심으로. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 23(3), 575-603.

- 진미석, 옥준필, 채창균, 최동선, 유한구, 이성, 이수영 (2007). 대학생 직업기초능력 선정 및 문항개발연구. 한국직업능력개발원.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84, 191-215.
- Benson, M. J. (2006). New explorations in the field of leadership research: A walk on the dark side of personality & implications for leadership effectiveness. Unpublished doctoral dissertation, University of Minnesota.
- Benson, M. J., & Campbell, J. P. (2007). To be, or not to be, linear: An expanded representation of personality and its relationship to leadership performance. *International Journal of Selection and Assessment*, 15, 232-249.
- Bentz, V. J. (1967). The Sears experience in the investigation, description, and prediction of executive behavior. In F. R. Wickert & D. E. McFarland (Eds.), *Measuring Executive Effectiveness* (pp.147-206). New York: Appleton-Century-Crofts.
- Bentz, V. J. (1985a, August). A view from the top: A thirty-year perspective on research devoted to discovery, description, and prediction of executive behavior. *Paper presented at the 93rd Annual Convention of the American Psychological Association*, Los Angeles.
- Bentz, V. J. (1985b). Research findings from personality assessment of executives. In J. H. Bernardin & D. A. Bownas (Eds.), *Personality Assessment in Organizations* (pp. 82-144). New York: Praeger.
- Bentz, V. J. (1990). Contextual issues in predicting high-level leadership performance. In K. E. Clark & M. B. Clark (Eds.), *Measures of Leadership* (pp.131-144). West Orange, NJ: Leadership Library of America.
- Brody, L. R., & Hall, J. A. (2000). Gender, emotion, and expression. In M. Lewis & J. M. Haviland-Jones (Eds.), *Handbook of emotions: Part IV: Social/personality issues* (2nd ed., pp. 325-414). New York: Guilford Press.
- Browne, K. (1998). *Divided labours*. New Haven, CT: Yale University Press.
- Carver, C. S., & Scheier, M. F. (2000). *Perspectives on personality* (Fourth Edition). Needham Heights, MA: Allyn & Bacon.
- Collaer, M. L., & Hines, M. (1995). Human behavioral sex differences: A role for gonadal hormones during early development? *Psychological Bulletin*, 118, 55 - 107.
- Costa, P. T., Terracciano, A., & McCrae, R. R. (2001). Gender differences in personality traits across cultures: Robust and surprising findings. *Journal of Personality and Social Psychology*, 81, 322-331.
- Decoster J. (2006). *Applied linear regression note set 1*. Retrieved from <http://www.stat-help.com/notes.html>
- Diener, E., Emmons, R. S., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment*, 49, 71-75.
- Dorlich, D. L., & Cairo, P. C. (2003). *Why CEOs fail*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Eichinger, R. W., & Lombardo, M. M. (2003). Knowledge summary series: 360-degree assessment. *Human Resources Planning*, 26, 34-44.
- Else-Quest, N. M., Hyde, J. S., Goldsmith, H. H., & Van Hulle, C. A. (2006). Gender differences in temperament: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 132, 33 - 72.
- Feingold, A. (1994). Gender differences in personality: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 116, 429-456.
- Goldberg, L. R. (1981). Language and individual difference: The search for universals in personality lexicons. In L. W. Wheeler (Ed.), *Review of Personality and Social Psychology* (Vol. 2, pp.141-165). Beverly Hills, CA: Sage.
- Hyde, J. S. (2005). The gender similarities hypothesis. *American Psychologist*, 60, 581-592.
- Hogan, R., & Hogan, J. (1997). *Hogan Development Survey manual*. Tulsa, OK: Hogan Assessment Systems.
- Hogan, R., & Hogan, J. (2001). Assessing leadership: A view of the dark side. *International Journal of Selection and Assessment*, 9, 40-51.
- Judge, T. A., Bono, J. E., & Locke, E. A. (2000). Personality and job satisfaction: The mediation role of job characteristics. *Journal of Applied Psychology*, 85, 237-249.
- Judge, T. A., & LePine, J. A. (2007). The bright and dark sides of personality: Implications for personnel selection in individual and team contexts. In J. Langan-Fox, C.Cooper, & R. Klimoski (Eds.), *Research companion to the dysfunctional workplace: Management challenges and symptoms* (pp.332-355). Cheltenham, UK: Edward Elgar Publishing.
- Judge, T. A., Piccolo, R. F., & Kosalka, T. (2009). The bright and dark sides of leader traits: A review and theoretical extension of leader trait paradigm. *The Leadership Quarterly*, 20, 855-875
- Kaiser, R. B., & Hogan, R. (2007). The dark side of discretion: Leader personality and organizational decline. In R. Hooijberg, J. Hunt, J. Antonakis, & K. Boal (Eds.), *Being there even when you are not: Leading through strategy, systems and structures. Monographs in leadership and management* (Vol. 4, pp.177-197). London: Elsevier Science.
- Kring, A. M., & Gordon, A. H. (1998). Sex differences in emotion: Expression, experience, and physiology. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74, 686 - 703.
- Le, H., Oh, I.-S., Robbins, S. B., Ilies, R., Holland, E., & Westrick, P. (2010). Too much of a good thing? The curvilinear relationships between personality traits and job performance. *Journal of Applied Psychology*.
- Lee, K., & Ashton, M. C. (2004). Psychometric properties of the HEXACO Personality Inventory. *Multivariate Behavioral Research*.
- Lippa, R. A. (2005). *Gender, nature, and nurture*. Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Lombardo, M. M., & McCauley, C. D. (1988). *The dynamics of management derailment* (Tech. Rep. No. 34). Greensboro, NC: Center for Creative Leadership.
- Lombardo, M. M., Ruderman, M. N., & McCauley, C. D. (1988). Explanations of success and derailment in upper-level management positions. *Journal of Business and Psychology*, 2, 199-216.

- Lynn, R., & Martin, T. (1997). Gender differences in extraversion, neuroticism, and psychoticism in 37 countries. *Journal of Social Psychology, 137*, 369 - 373.
- Maccoby, E. E., & Jacklin, C. N. (1974). *The psychology of sex differences*. Stanford, CA: Stanford University Press.
- McCall, M. W., & Hollenbeck, G. P. (2002). *Developing global executives: The lessons of international experiences*. Harvard Business School Cambridge.
- McCall, M. W. Jr., & Lombardo, M. M. (1983). *Off the track: Why and how successful executives get derailed*. Technical Report No. 21. Greensboro, NC: Center for Creative Leadership.
- McCrae, R. R. (2002). NEO-PI-R data from 36 cultures: Further intercultural comparisons. In R. R. McCrae & J. Allik (Eds.), *The five-factor model of personality across cultures* (pp.105-125). New York: Kluwer Academic/Plenum Publishers.
- McCrae, R. R., Terracciano, A., & 78 Members of the Personality Profiles of Cultures Project (2005). Universal features of personality traits from the observer's perspective: Data from 50 cultures. *Journal of Personality and Social Psychology, 88*, 547-561.
- Moscato, S., & Salgado, J. F. (2004). "Dark side" personality styles as predictors of task, contextual, and job performance. *International Journal of Selection and Assessment, 12*, 356-362.
- Paulhus, D. L., & Williams, K. M., (2002). The dark traid of personality: Narcissism, Machiavellianism, and psychopathy. *Journal of Research in Personality, 36*, 556-563
- Rimm D. S. (2003). *See Jane win for girls: A smart girls' guide to success*. Minneapolis, MN: Free Spirit.
- Rolland, J. P. and De Fruyt, F. (2003). The validity of FFM personality dimensions and maladaptive traits to predict negative affects at work: A 6 months prospective study in a military sample. *European Journal of Personality, 17*, 101-121.
- Ryff, C. D. & Keyes, C. L. M. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology, 73*, 549-559.
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology, 57*, 1069-1081.
- Schmitt, D. P., Realo, A., Voracek, M., & Allik, J. (2008). Why Can't a Man Be More Like a Woman? Sex Differences in Big Five Personality Traits Across 55 Cultures. *Journal of Personality and Social Psychology, 94*, 168-182
- Schmit, M. J., Kilm, J. A., & Robie, C. A. (2000). Development of a global measure of personality. *Personel Psychology, 53*, 153-193.
- Smith, C. A., Organ, D. W., & Near, J. P. (1983). Organizational citizenship behavior: Its nature, antecedents. *Journal of Applied Psychology, 68*, 653-663.
- Staw, B. M., Bell, N. E., & Clausan J. A.(1986). The dispositional approach to job attitudes: A lifetime longitudinal test. *Administrative Science Quarterly, 31*, 56-77.
- Van Velsor, E., & Leslie, J. B. (1995). Why executives derail: Perspectives across time and cultures. *Academy of Management Review, 9*, 62-72.
- 1 차원고접수 : 2010. 11. 7.
심사통과접수 : 2010. 12. 21.
최종원고접수 : 2010. 12. 26.

**Gender Differences on the Dark Side of Personality related to
Derailment Factors and Their Effect on College Life Effectiveness:
An Application of the HDS (Hogan Development Survey)**

Inchul Cho Young Seok Han Myoung So Kim

Hoseo University

The purpose of the present study was to investigate gender differences pertaining to the dark side of personality, which is related to derailment factors and their effect on college-life effectiveness, based on the HDS (Hogan Development Survey), which comprises 11 dysfunctional personalities. Specifically, the study was focused on (1) gender differences on the 11 HDS scales (2) gender differences on scales for characteristics, such as excitable, skeptical, cautious, and reserved (i.e., the cluster of moving away from people); these scales were consistently, positively related to the dark sides or clinical factors of PAI and negatively related to the bright side of personality (HEXACO), contextual performance, basic occupational competencies required for college students, psychological well-being, and life satisfaction, and (3) gender differences in the relationships between the HDS scales and the various criteria of college-life effectiveness. A total of 237 college students who applied to a leadership program of A university participated in the survey. The results of the mean difference analysis demonstrated that gender differences were observed on the 6 HDS scales. To be specific, female students reported a higher level of the HDS scales than male students in terms of being excitable and cautious. On the other hand, the HDS scales for leisurely, bold, mischievous, and colorful were higher for males than females. The rest of the HDS scales (skeptical, reserved, imaginative, diligent, and dutiful) showed no significant differences between males and females. Regardless of gender, excitable, skeptical, cautious, and reserved scales were shown to be positively related to dark side of personality and clinical factors of PAI as well as to be negatively related to bright side of personality, which supports the previous study results. The results of multiple regression analysis showed that different scales of HDS were the significant predictors for college life effectiveness for males and females. Suggestions for future research and practical implications were provided based on the findings.

Key words : Gender differences, Derailment, Dark Side of Personality, Hogan Development Survey, College Life Effectiveness