

자기보고형 성격검사의 준거 관련 타당도에 영향을 미치는 사회적 선의도 반응의 조절효과*

장 재 윤[†]

남 상 회

서강대학교 심리학과

본 연구에서는 사회 선의도 반응(SDR; social desirability responding)이 자기보고형 성격검사의 준거 관련 타당도에 미치는 영향을 탐색하고자 하였다. 구체적으로, 해외 법인에 파견된 91명의 주재원들의 공감성, 친화성, 협력성 등의 성격 특성들이 현지인이 평가한 준거들을 예측하는데 있어 SDR의 두 요인인 인상관리(IM) 및 자기기만적 고양(SDE)이 어떤 효과를 가지는지를 살펴보았다. 이전 연구들에서 제시한 예측변인과 준거간의 관계에 대한 SDR의 억제(suppression) 또는 조절(moderation) 효과를 본 연구에서 확인한 결과, 이전 연구들에서처럼 억제 효과는 나타나지 않았다. 다만, 조절 효과의 경우에는 IM의 경우에는 나타나지 않았지만, SDE의 경우에는 유의한 조절 효과가 일부 나타났다. 즉, SDE가 낮은 수준을 보일수록 예측변인(공감성과 협력성)과 준거간의 관련성이 더 커지는 결과를 보였다. 마지막으로 SDR의 두 요인을 구분하는 것의 중요성에 대해 논의하였으며, 자기보고형 검사에서 나타나는 SDE에 대한 추가 연구의 필요성을 제안하였다.

주제어 : 인사선발, 사회적 선의도, 인상관리, 자기기만적 고양, 도움주기 행동, 주재원

* 이 논문은 2011년 정부(교육과학기술부)의 재원으로 한국연구재단의 지원을 받아 연구되었음 (NRF-2011-32A-32A-B00251).

† 교신저자 : 장재윤, 서강대학교 심리학과, jych@sogang.ac.kr, 02-705-7956

최근 기업들은 불확실한 경영 환경 속에서 살아남기 위해 조직의 목표 달성에 기여할 수 있는 핵심 역량을 갖춘 인재를 확보하기 위해 많은 노력을 기울이고 있다. 더불어 대부분의 기업들은 자사의 인재상에 부합하는 인재 발굴을 위해 최적의 채용 방식과 선발 도구 개발에 많은 비용과 시간을 투자하고 있다. 인재 선발이 효과적으로 이루어지기 위해서는 체계적인 인사 선발 과정의 구축이 필요하며, 이를 통해 선발의 성공확률을 높일 수 있다.

국내 기업들은 선발 과정에서 주로 인지 능력 검사들을 활용하고 있으며, 이는 지원자들의 지적 능력을 파악하거나 직무에 대한 잠재적 수행 능력을 평가하기에 적합한 것으로 보인다. 그러나 최근에는 인지 능력 검사뿐만 아니라 성격 검사를 사용하는 경우도 늘어나는 추세이다. 80년대 이후 산업 및 조직심리학 분야에서 성격이 직무수행을 예측해준다는 준거 관련 타당도 증거들이 축적되면서(Barrick & Mount, 1991) 선발 장면에서 성격 검사의 사용 빈도가 증가하고 있다. 성격 검사는 직무수행에 대해 추가적인 증분타당도를 가지며(Barrick & Mount, 1991) 조직 적응이나 직무수행에 긍정 또는 부정적인 영향을 미치는 개인 내적 특성들을 파악할 수 있고, 자사의 인재상이나 핵심 가치에 맞게 사용할 수 있다는 장점을 지닌다. 또한 성격 검사는 단순히 신입 사원의 채용 장면에서만 사용되는 것이 아니라, 해외 주재원 파견이나 TF팀 구성 등의 여러 상황에서 체계적이고 과학적인 인사 선발 결정을 하는 데 활용되는 등 용도가 점차 확대되고 있다.

성격 검사의 가장 일반적인 형태는 특정 특성에 대한 진술문이 자신을 얼마나 적절히 기술하는지를 스스로 평가하는 자기보고

(self-report)형 방식인데, 이는 많은 인원을 상대로 동시에 사용할 수 있고, 분석이 용이하며, 비용이 적게 든다는 장점을 가진다. 그러나 자기보고형 성격 검사는 지원자들의 반응 왜곡(response distortion)으로 인해 검사 결과에 오류가 나타나는 심각한 문제점이 있다(McFarland & Ryan, 2000). 즉, 선발 장면에서 지원자들이 검사에 응답할 때 자신을 조직에 긍정적으로 보이기 위해 의식적 또는 무의식적으로 거짓 반응(faking)을 할 수 있다는 것이다(Paulhus, 1991). 따라서 성격 검사의 사용에 있어 가장 큰 장애 요소는 사회 선희도(選希度)반응(SDR: social desirability responding, 이하 SDR로 표기함)과 같은 반응 왜곡에 있으며, 연구자들은 오래 전부터 성격 검사 응답에서 SDR이 어느 정도 나타나는지, 검사의 타당도에 어떤 영향을 미치는지 연구해왔다(McFarland, Ryan, & Ellis, 2002).

SDR은 자기보고형 성격 검사에서는 만연된 문제이다. 그간의 연구 결과에 의하면, SDR은 지원자들의 평가 순위를 결정하는데 있어 정확성을 떨어뜨리고(이은정, 박동진, 2003; Griffith & Peterson, 2008), 준거 관련 타당도를 감소시킴으로써, 선발하지 않아야 할 부적격자를 선발하거나(1종 오류), 선발해야 할 적격자를 선발하지 못하게 되는 잘못된 결정(2종 오류)을 유발할 수 있다(Pauls & Crost, 2004; Rosse, Stecher). 이러한 자기보고형 검사의 문제점을 인식한 연구자들은 타당한 측정을 방해하는 반응 왜곡의 주원인인 SDR 정도를 직접 측정하기 위한 도구 개발 및 통계적 통제 방법에 주목하였다(McFarland, et al., 2002; Paulhus, 1984, 1991).

그러나 이러한 연구들은 대체로 SDR을 단일 차원으로 간주한 척도를 사용한 경우가 많

있고, 특히 SDR의 두 요인 중 인상관리(IM; impression management, 이하 IM으로 표기함)에 주로 초점을 맞추었다. 따라서 상대적으로 SDR의 또 다른 요인인 자기기만적 고양(SDE; self-deceptive enhancement, 이하 SDE로 표기함)에는 덜 관심을 기울였다. 본 연구에서는 그동안 연구의 주요 초점이었던 IM과 더불어, 다소 비현실적인 자기 지각을 나타내는 SDE도 성격검사의 준거 관련 타당도에 다양한 형태로 영향을 미칠 수 있을 것으로 보았다. 구체적으로 1) SDE가 예측변인과 준거변인간의 관계에서 억제 또는 조절효과를 가지는 지, 2) 조절효과를 가질 경우, 어떤 형태의 조절효과로서 성격변인의 준거 관련 타당도에 영향을 미치는 지를 탐색적으로 고찰하고자 하였다.

사회적 선회도 반응(SDR) 모형

SDR은 여러 연구자들에 의해 다양한 관점으로 논의되어 왔는데, Paulhus(1998a)는 이를 단일 요인 모형(Crowne & Marlowe, 1964, Edwards, 1957)과 2요인 모형(Damarin & Messick, 1965; McCrae & Costa, 1983; Paulhus, 1984, 1991, 1998a; Sackeim & Gur, 1978)으로 구분하였다. 먼저, Edward(1957)에 의해 시도된 사회 선회도 개념의 초기 탐색 연구에서는 이를 단일 요인으로 평가하였다. 그는 미네소타 다면 성격검사(MMPI) 문항들 중 150개를 선별하여 사회 선회도를 평가하고 최종 39문항으로 구성된 Edwards 사회 선회도 척도를 개발하였다. Edwards(1957)는 자기 보고형 성격검사에서 사회적 선회도 점수가 성격 특성 점수와 일정한 상관을 보이면서, SDR이 성격검사 결과에 어느 정도 영향을 미쳤다고 보았지만, 다른 한편으로는 SDR이 성격 특성의 또 다른

측면일 수도 있다고 보았다. 이후 Crowne와 Marlowe(1964)도 Marlowe-Crowne 사회 선회도 척도(MCSD)를 개발하였는데, 이러한 척도들은 모두 SDR의 단일 차원을 가정하였다.

2요인 모형 관점은 Damarin과 Messick(1965)이 사회 선회도를 ‘자폐적 편파’(autistic bias)과 ‘선전적 편파(propagandistic bias)로 구분하면서 제기된 이후, Sackeim과 Gur(1978)는 사회 선회도를 1) 무의식 수준에서의 자기기만(self-deception)과 2) 의식 수준에서의 타인기만(other-deception)으로 구성된 2요인 모형을 제시하였다. 더 나아가 Paulhus(1984)는 Damarin과 Messick(1965) 및 Sackeim과 Gur(1978)의 두 하위 요인 구조 개념을 종합하여 자기기만과 인상형성으로 구성된 새로운 2요인 모형을 제안하고, 이를 근거로 최근 사회 선회도 관련 연구들에서 많이 사용되는 BIDR(Balanced Inventory of Desirable Responding, Paulhus, 1998a) 척도를 개발하였다.

첫째, IM 요인은 자기보고형 성격 검사에서의 의식적인 반응 왜곡으로서 상대에게 긍정적인 이미지를 드러내려는 의도에서 자신의 응답을 왜곡하는 것을 의미한다. IM 척도는 다소 지나친 원만성(agreeableness)이나 성실성(conscientiousness)을 반영하는 문항들, 특히 규범/규칙을 반드시 지키는 행위에 대한 문항들이 다수 포함되어 있다. 따라서 이 척도는 매우 원만하고 성실한 모습을 보임으로써 의도적으로 긍정적인 이미지를 전하려는 응답자들을 포착해내는데 목적이 있다.

둘째, SDE 요인은 응답 과정에서 나타나는 무의식적인 긍정적 자기편파(positive self-bias)를 나타낸다. IM이 의도를 가지고 타인에게 좀 더 긍정적인 모습으로 보이도록 의식적으로 응답을 왜곡하는 것이라면(Paulhus, 1991)¹⁾,

SDE는 다소 '무의식적인' 반응 왜곡의 형태로 서, 자신이 긍정적인 특성들을 매우 높은 수준으로 지니고 있다는 강한(또는 비현실적인) 믿음의 정도를 측정한다. 그래서 이 척도는 경직된 과신(rigid overconfidence), 자기 통찰의 부족, 개인적인 약점이나 한계점을 인정하지 않으려는 경향 등을 반영한다. 따라서 SDE 척도는 자신의 사회적 스킬이나 의사결정 능력 등에 대한 과신, 언제나 상황을 통제할 수 있다는 과도한 자신감, 그리고 다소 비현실적인 우월감(feelings of grandiosity) 등을 나타내는 문항들로 구성되어 있다. 대체로 SDE는 적응 및 정신 건강과 정적 상관을 보인 연구들(Nichols & Greene, 1997; Paulhus, 1998b; Paulhus & Reid, 1991)도 있지만, 대인관계 적응과 관련된 연구(Paulhus, 1998a)에서는 SDE 점수가 높은 사람들은 같은 집단에 속한 동료에 의한 평가와 비교하였을 때 자기 평가에서의 과장으로 인해 평가 결과에서 높은 불일치를 보이기도 하였다.

또한 Paulus와 John(1998)은 IM 척도는 사회적으로 일탈된 충동을 부정하고 성인(聖人)과 같은 속성을 가진 것처럼 보이려는 도덕적 편향(moralistic bias)을 반영하지만, SDE는 자신의 사회적 지위나 지적 상태를 과장하려는 이기적 편향(egoistic bias)을 반영하는 것으로 보았다.

1) Marshall, De Fruyt, Rolland와 Bagby(2005)는 인상관리를 정적 인상관리와 부정적 인상관리로 구분하였다. 정적 인상관리가 주로 올바른 방향으로 의도적인 왜곡을 하는 경우를 나타내는 반면, 의도적으로 나쁘게 보이려는 왜곡(fake bad)인 부정적 인상관리는 자기 자신에 대한 부정적인 이미지를 심어서 문제를 해결하거나 이익을 얻기 위한 것으로 주로 임상 장면에서 나타난다.

SDR의 효과에 대한 통계적 관점

Ganster, Hennessey 및 Luthans(1983)는 SDR이 예측변인과 준거변인간의 관계에 영향을 미칠 수 있는 억제(suppression), 조절(moderation), 허위(spuriousness), 및 매개(mediation)와 같은 다양한 방식들에 대해 논의하였다. 이 중에서 선발 장면과 관련하여서는 억제와 조절이 가장 많이 연구되었다.

억제변인 관점

SDR을 억제변인으로 보는 관점은 반응 왜곡 문헌에서는 오랜 역사를 가진다(Barrick & Mount, 1996; Li & Bagger, 2006). 일반적으로 억제변인이란 '회귀 방정식에 투입됨으로써 다른 변인(들)의 예측 타당도를 증가시키는 변인'이라고 정의된다(Conger, 1974). 억제(suppression)는 고전적(classical) 억제, 부정적(negative) 억제, 그리고 상호(reciprocal) 억제 등의 다양한 형태를 보이지만, SDR 연구에서의 억제 효과는 대부분 고전적 억제를 의미한다. 예를 들어, 예측변인과 준거간의 관계가 일정한 상관계수(또는 단순회귀분석에서 일정한 회귀계수)를 보이며, SDR 변인과 예측변인간에도 유의한 상관을 보일 때(SDR 변인이 준거 변인과는 독립적인 경우), SDR 변인이 예측변인과 같이 다중 회귀 방정식에 투입되면 예측변인의 표준화된 회귀계수가 유의하게 증가하고 SDR 변인도 유의한 베타 값을 가지게 되는 경우 SDR이 억제 변인으로 작용한 것으로 간주된다.

이러한 억제 관점에서 보면, 고전적 억제의 결정 요소는 예측변인과 억제변인간의 상관, 예측변인과 준거간의 상관, 그리고 준거와 억제변인간의 상관이다. 즉, 고전적 억제가 발생

하기 위해서는 예측변인이 억제변인 및 준거변인과 어느 정도 크기의 상관을 가져야 한다. 여러 연구자들이 준부분상관(semipartial correlation)이나 회귀분석을 통해 SDR의 효과를 통제(partial out) 후의 예측변인과 준거간의 상관을 계산하거나, 예측변인을 SDR 값에 대해 회귀한 후 예측변인의 잔차 값을 사용하는 방법을 통해 SDR이 억제 변인으로 작용하는지를 검증하였다.

그러나 다음 두 가지 이유로 준거 관련 타당도 맥락의 SDR 연구에서는 고전적 억제가 잘 나타나지 않을 것이라고 본다. 첫째, 성격과 같은 예측변인과 수행간의 상관은 억제 효과가 나타날 만큼 큰 상관을 보이지 않는다는 점, 둘째, SDR과 예측변인간의 상관도 대개 그리 크지 않다는 것이다. 예를 들어, 성실성과 IM간의 추정 교정상관이 .42이고(Li & Bagger, 2006), 성실성과 수행간의 추정 교정상관이 .22일 때(Hurtz & Donovan, 2000), SDR을 통제(partial out)하면 성실성과 수행간의 상관은 .242로 증가할 것인데, 이것은 고작 .022 정도의 증가에 그친다. 성실성과 수행간의 상관을 .30정도까지 올리려면 성실성과 IM간의 상관은 .68 정도는 되어야 한다. 또한 두 변인간의 공유 변량은 준거 변인(수행)과는 독립적이어야 한다. 따라서 예측변인과 준거변인, 그리고 예측변인과 억제변인간의 상관이 그리 크지 않다면 SDR을 통제(partial out)하는 것의 효과는 그리 크지 않다. 또한 고전적 억제 관점에서는 SDR과 준거간에 유의한 상관이 없는 것으로 가정하는 데, 이러한 가정을 충족하기가 쉽지 않다.

조절변인 관점

최근에는 SDR을 예측변인과 준거변인간의

관계에 대한 조절변인으로 간주하는 것이 억제변인으로 고려하는 것보다 더 설득력을 얻고 있다(Berry, Page, & Sackett, 2007; Hough, Eaton, Dunnette, Kamp, & McCloy, 1990). 억제와는 달리, 조절변인의 관점에서는 예측변인(예: 성격)과의 공변량을 통제 또는 제거하지 않으며, 단지 예측변인과 준거변인간의 관계가 SDR에 따라 달라질 것이라는 관점을 취한다. 또한 조절변인(SDR)과 예측변인 또는 준거변인간의 상관은 그리 큰 관심사가 아니다. Ganster 등(1983)에 따르면, 억제변인과 조절변인의 효과는 상호 배타적이므로, 동일한 상황에서 억제변인과 조절변인의 두 가지 기능을 모두 다 가질 수는 없다.

본 연구의 목적과 연구 주제

선발 장면에서 성격 검사를 사용하는 데 있어 SDR의 문제(특히 준거 관련 타당도에 미치는 영향)를 다루는 대부분의 연구들이 의도적인 왜곡을 나타내는 IM에 주로 초점을 두었고, 상대적으로 SDE에는 덜 관심을 기울였다. IM 척도는 매우(즉, 과도하게) 원만하고 성실해보임으로써 긍정적인 이미지를 전달하려고 노력하는 응답자들을 걸러내기 위한 도구이다. 반면, SDE 척도는 응답자들이 진정으로 자신이 긍정적인 특성들을 매우 높은 수준으로 지니고 있다고 믿는 정도를 측정하며, SDE는 자기 자신도 잘 의식하지 못하는 지나친 자신감, 자기 통찰의 부족, 그리고 자신의 약점/한계를 인정하지 않으려는 경향 등을 반영하는 반응 스타일이다. 자신을 잘 드러내 보이도록 지시한 조건과 솔직하게 응답하도록 지시한 조건을 비교하였을 때, 대체로 IM에서는 점수 차이가 많이 나지만, 상대적으로 SDE는 다소 일

관되게 나타나는 경향이 있다.

또한 Paulhus와 John(1998)에 의하면, IM 점수가 높은 사람들은 도덕적 편향이 작동하여 사회적으로 일탈된 충동을 부정하는 경향을 드러내며, 관계, 친밀감, 그리고 타인 도움주기와 같은 친교성(communion)에 높은 가치를 두며, 승인 욕구(need for approval)에 의해 주로 좌우된다. 그래서 성격 5요인 중 원만성이나 성실성(특히 하위 요소인 '의무감')에서 높은 점수를 보인다. 반면, SDE가 높은 사람들은 이기적 편향이 작동하여 자신의 사회적 지위나 지적 상태에 대해 과장한다. 또한 개별성, 개인적 성장과 성취에 높은 가치를 두는 주체성(agency)이 강조된다. 더불어 권력 욕구(need for power)에 의해 주로 좌우되며, 성격 5요인 중에는 외향성이나 경험에 대한 개방성과 높은 상관관을 보이는 경향이 있다.

또한 SDE와 IM간의 관계에 있어서도 두 개가 서로 경험적으로 구분되며, 대체로 높지 않은 상관관을 보인다. 물론 두 척도는 서로 독립적(orthogonal)이지는 않다. Barrick과 Mount(1996)의 운수회사에 지원한 두 운전자 집단을 대상으로 한 연구에서 둘 간의 상관이 .51과 .43이었다. 두 척도 점수간의 공유된 변량이 어느 정도 있더라도 두 척도는 개념적으로 그리고 경험적으로 구분되며, 두 하위 척도의 기능이나 역할이 상이할 수 있다(Berry, et al., 2007).

실제 선발 장면에서 지원자들은 성격 검사에서 거짓 반응을 할 수 있고(Ones & Viswesvaran, 1998), IM 척도 점수가 거짓 반응을 하는 정도에 대한 상대적으로 좋은 측정치로 작용한다. 그러나 예상과는 달리 IM 척도 점수는 직무 수행과는 거의 관련성이 없을 뿐만 아니라 성격과 직무수행간의 관계에서 IM

을 통제하는 것이 타당도에 크게 영향을 미치지 않았다(Ones, Viswesvaran, & Reiss, 1996). 다른 연구들(Hough et al., 1990)에서도 일관되게 성격검사의 타당도는 IM에 의한 반응 왜곡의 정도에 관계없이 안정적인 모습을 보였다. 그러나 IM의 이러한 결과가 SDE에도 동일하게 나타나지 않을 수 있다. SDE는 IM과는 개념적으로나 경험적으로 구분되기 때문에 IM과는 달리 SDE의 경우에는 직무수행에 직접 영향을 미치거나 성격과 직무수행간의 관계(준거 관련 타당도)에 영향을 미칠 수도 있을 것이다.

우선 Li와 Bagger(2006)는 SDE가 직무수행과 정적인 관련성을 가질 수 있는 근거를 다음과 같이 제시하였다. 먼저, SDE가 높은 사람들은 대체로 심리적 적응 수준이 높고, 성취 지향적인데, 그러한 특성들은 직무수행과 정적 관련성이 있다. 또한 SDE가 높은 사람들은 통제력에 대한 높은 믿음과 낙관주의적 성향을 가지기에 직무상의 동기 수준과 과제에 대한 지속성(persistence)이 높아서 더 나은 수행에 이를 수 있다. 더불어 높은 SDE는 어려운 여건 속에서도 인내력을 갖고 난관을 극복하기 위한 전략에 초점을 맞추도록 한다. 이러한 Li와 Bagger(2006)의 개념적 논의는 SDE가 직무수행(준거)과 정적인 관련성을 가질 수 있음을 시사한다. 또한 Barrick과 Mount(1996)는 장거리 트럭 운전사들을 대상으로 성격 5요인, IM 및 SDE를 측정하였고 이후 상사로부터 수행 평가를 받았을 때, SDE는 수행수준과 약하지만 정적 상관관을 보였다.

반면, SDE가 경직된 과신, 자기 통찰의 부족, 그리고 개인적 약점을 인정하지 않으려는 경향 등으로 정의될 때, 그러한 특성들은 오히려 너무 자만심에 빠져 현 상황에 대한 주요한 피드백 단서들을 무시하게 만들어 직무

수행이 낮아질 수도 있다. 실제로 SDE와 훈련 과정에서의 학습 정도간의 부적의 관련성이 나타나기도 하였다(Lee & Klein, 2002). 이상의 논의에서 알 수 있듯이, SDE의 주요한 준거 변인과의 관련성에 대해 서로 상이한 관점이 제기되고 있다.

본 연구에서는 주재원들의 이문화적응과 관련된 자료를 분석하여 SDE와 준거간의 관련성, 그리고 SDR이 예측변인과 준거간의 관계에 어떤 영향을 미치는 지를 탐색적으로 고찰하고자 하였다. 특히, SDE가 IM과는 달리 예측변인의 준거 관련 타당도에 영향을 미칠 수 있을 것이라고 보았다. 우선 Ones와 Viswesvaran(1998)은 IM이 성격 검사의 타당도에 별 영향을 미치지 않을 것이라고 보았다. 즉, 성격 검사에서 의식적으로 자신의 정체성을 왜곡되게 보여주려는 사람들은 실제 직장에서도 그러한 정체성을 계속 추구하려고 할 것이기 때문이다. 그러나 SDE의 경우에는 동일하게 작용하지 않을 것인데, 예를 들어, SDE가 높은 사람들이 실제로는 별로 개방적이지 않으면서 매우 개방적이라고(무의식적으로) 강하게 믿고 있다면, 검사 반응에서는 그렇게 반응하겠지만, 실제 직무상의 행동에서는, IM과는 달리, 개방적으로 행동하지 않을 것이다(그렇게 행동할 동인이 없는 것이다). 이러한 논의로 볼 때 SDE는 IM과는 달리 준거 관련 타당도에 어느 정도 영향을 미칠 것이라고 추론할 수 있다. 즉, 앞서 논의한 SDE의 '조절' 효과를 예상할 수 있는데, SDE가 낮은 사람들의 경우에는 예측변인과 준거간의 높은 관련성을 가지지만, 높은 사람들의 경우에는 그러한 관련성이 약화될 것이다. 실제로 Berry 등(2007)은 외향성이 직무수행에 미치는 영향에 있어서 IM과는 달리 SDE는 조절효과를 가짐

을 보여주었는데, SDE가 높을수록 외향성의 직무수행에 대한 예측 타당도는 감소하였다.

그러나 다른 한편으로는 반대 방향의 조절 효과를 예상해볼 수도 있다. 즉, SDE가 높은 사람들의 경우에는 직무수행에 긍정적인 관련성을 가질 수 있다는 점을 감안하여, 성격특성과 같은 예측변인과 준거간의 관계에 있어 SDE가 높은 사람들의 경우에는 관련성이 더 높지만, 낮은 사람들의 경우에는 관련성이 낮을 수도 있을 것이다. 왜냐하면, SDE가 단순한 반응 스타일(style)이 아니라 어느 정도 준거와의 연관성을 갖는 실체적(substance) 개념이며, 앞서 언급한 긍정적 특성을 반영하는 것이라면 상승적 조절변인(enhancer)으로 작용할 가능성이 있기 때문이다(Howell, Dorfman, & Kerr, 1986). 즉, 예측변인과 준거간의 관계에서 SDE가 높을수록 둘 간의 관계가 더 상승할 것이라고 예측해볼 수 있다.

이처럼 SDE가 예측변인과 준거간의 관계에 어떤 조절 효과를 가지는 지에 대해 서로 상반된 입장이 있는 바, 본 연구에서는 IM과 더불어 SDE가 국내 A기업의 주재원 후보자들의 이문화 적응력 검사에 포함된 성격 특성들이 실제 준거를 예측하는 데 있어 어떤 효과를 갖는지를 탐색적으로 고찰하고자 하였다.

방 법

표본 및 조사 절차

ICT 산업에 속하는 국내 A사는 주재원 후보자들의 이문화 적응력을 측정하기 위한 도구를 개발하였으며, 본 연구의 표본은 A사의 구성원들 중에 이문화적응력과 관련된 성격

검사를 받고 미국 및 서유럽 국가들에 있는 해외 법인에 파견된 91명의 주재원들이었다. 이들은 거의 대부분 남성 및 기혼이었으며 (각각 93.4%), 절반 정도(48.4%)가 과장 이하 직급이었고 나머지는 차/부장급이었다. '13년 3월 이전에 파견된 주재원이 1명(1.1%), '13년 4월~9월 사이에 파견된 주재원들이 27명(29.7%), '13년 10월~'14년 4월 사이가 30명(33.0%), 4월 이후에 파견된 주재원들이 33명(36.3%)이었다.

주재원 후보자들을 대상으로 하는 이문화 적응력 검사는 '12년 하반기부터 '14년 상반기 사이에 파견 차수별로 여러 차례 실시되었으며, '14년 11월에 해외 법인에 파견 되어 근무 중인 주재원들에 대해 현지 직원들(host country nationals)이 해당 주재원의 '직무상의 부정적 정서표현' 정도와 조직시민행동(OCB)의 가장 핵심 요소인 '도움주기행동' 정도에 대한 설문조사 점수를 준거로 사용하였다. 먼저, 부정적 정서 표현을 주요한 준거 변인으로 설정한 이유는 법인에 파견된 주재원들은 공동의 목표를 달성하기 위해 현지인들과의 긴밀한 상호작용과 소통이 요구되며, 이러한 대인적 맥락에서 정서조절(emotional regulation)은 매우 중요하기 때문이었다(Hosie, Sevastos, & Coopers, 2005). 따라서 주재원이 직무상에 부정적 정서를 표현하는 정도는 부적응 또는 저수행의 지표일 수 있다고 보았다. 둘째, 친사회적 행동으로 대표되는 조직시민행동은 맥락수행(contextual performance)이라고도 불리며, 과업수행 및 적응수행과 더불어 수행의 중요한 한 측면이다. 이러한 맥락수행은 주재원의 효과성 준거에서도 동일하게 중요하게 간주되어 왔다(Shaffer, Harrison, Gregersen, Black, & Ferzandi, 2006). 본 연구의 예측변인이 '사회성'

관련된 3가지 성격 차원(공감성, 친화성, 협조성)이므로 이러한 차원들에서 높은 수준을 보이는 사람들은 대인 맥락에서 정서조절에 능할 것이며, 도움주기 행동과 같은 조직시민행동 수준이 높을 것으로 보았다.

측정 도구

예측변인

A사의 이문화 적응력 검사는 이문화 적응력과 관련 있는 15개의 차원을 측정하며, 164개의 문항으로 구성되어 있다. 모든 문항들은 5점 리커트 척도상에 응답하도록 되어 있다. 15개 차원은 본 연구의 저자 중의 한 명이 포함된 검사 개발팀이 관련 문헌 개관과 더불어 A사의 해외 법인 관리자, 현지인, 그리고 HR 담당자와의 두 차례(탐색적/확인적) 인터뷰를 통해 성공적인 주재원 적응에 관련되는 성격 차원들을 경험적으로 추출한 것이다. 차원별 문항 개발에 있어서의 기존의 관련 척도들을 참고하였으며, 개발 완료 후 주재원 후보자들을 대상으로 한 Pilot 연구에서 15개 척도 모두 .70 이상의 내적 합치도 신뢰도를 보였다. 또한 15개 차원 점수에 대한 이차(second-order) 요인분석을 실시한 결과, 자기조절, 유연성, 적응성, 사회성, 및 긍정성의 5개의 상위차원이 도출되었다.

본 연구에서는 준거 변인(조직시민행동)과 보다 밀접한 관련이 있다고 판단한 '사회성' 상위차원에 포함된 세 차원인 공감성, 친화성, 협력성을 예측변인으로 사용하였다. 먼저, 공감성은 사람들과의 관계를 맺는데 있어 다른 사람의 입장과 마음을 이해하며 공감하는 정도를 나타낸다. 공감성 문항의 예로는 '다른 사람을 돌보거나 돕는 것을 좋아한다'와 같은

며 8문항으로 측정되었다. 둘째, 협력성은 대인관계에서의 타인에 대한 신뢰와 이타심, 조직에 대한 협조와 조화할 수 있는 능력을 나타낸다. 협력성은 '다른 사람들을 위해 시간을 잘 낸다'와 같은 5문항으로 구성되었다. 셋째, 친화성은 타인과의 상호작용에서의 적극성을 보이고, 인간관계 및 주어진 사회 환경에서 균형과 조화를 유지하는 데 필요한 사회성 능력과 관련된다. 친화성은 '여러 사람들 사이에서도 위축되지 않는다'와 같은 9문항으로 측정되었다.

본 연구의 표본에서의 각 변인들의 문항들의 내적 합치도(Cronbach's α)는 공감성 .81, 친화성 .82, 협력성 .68이었다. 공감성, 친화성, 협력성의 3요인 모형의 적합도를 확인적 요인 분석으로 확인한 결과, 1요인으로 설정하여 분석한 경우에는 CFI=.59, TLI=.54, RMSEA=.12를 보였으나, 3요인으로 설정한 경우에는 CFI=.82, TLI=.80, RMSEA=.08로 적합도가 상당히 개선되는 결과를 보였다. 따라서 세 가지 적합도 지수가 좋지는 않지만, 1요인 대비 개선 정도를 감안할 때 3요인 모형이 수용 가능함을 보여주었다.

SDR

A사에서는 실제 해외 파견자를 선발하는 상황에서 자기보고형의 이문화 적응력 검사를 실시하였으므로 자기 자신을 과장하거나 바람직하게 보이려는 경향(Rosse et al., 1998)이 나타날 것이라고 예상할 수 있었다. 따라서 A사의 이문화 적응력 검사에는 응답자의 거짓 반응의 정도를 평가하기 위해서 대표적인 사회 선호도 척도인 BIDR이 포함되어 있었다(Paulhus, 1991). BIDR 척도는 총 40문항으로 IM 20문항과 SDE 20문항으로 구성되어 있다.

두 척도의 문항 예 및 신뢰도는 다음과 같다. 먼저, IM은 '이익을 얻기 위해 다른 사람을 이용한 적이 있다', '내 물건이 아니면 절대 손대지 않는다' 등의 문항으로 구성되어 있으며, '매우 그렇지 않다'(1점)에서 '매우 그렇다'(5점)까지의 5점 리커트 척도상에 답하도록 하였다. 검사 개발 당시의 내적 합치도 신뢰도(Cronbach's α)는 .83이었다. 둘째, SDE는 '내가 보는 첫인상은 대체로 잘 맞는다', '나에게 좋지 않은 습관들을 버리는 것은 어렵다' 등의 문항으로 이루어져 있으며, 신뢰도(Cronbach's α)는 .74이었다. BIDR 문항들은 15개 차원을 측정하는 이문화 적응력 검사 문항들과 무선적으로 섞여서 제시되었다.

준거변인

앞서 언급했듯이 본 연구에서는 평소 주재원과의 상호작용에서 부정적인 정서를 얼마나 드러내는지 측정하는 '부정적 정서표현' 변인과 공식적인 직무 기술서에 포함되지 않지만, 조직에 유용한 행동들을 포함하는 자유재량적 행동을 의미하는 조직시민행동 중 '도움주기 행동' 변인을 준거로 사용하였다. 이러한 준거변인들을 선정한 이유는 본 연구의 예측변인들이 '사회성'이라는 상위차원에 포함된, 공감성, 협조성, 친화성 등이기에 타인에 대한 정서표현 및 친사회적 행동과 같은 조직시민행동이 가장 연관성이 있는 준거라고 판단했기 때문이다.

부정적 정서표현 정도를 측정하기 위해 Izard(1993)의 차별적 정서 척도(Differential Emotions Scale)에서 부정적 정서에 해당하는 'angry', 'nervous', 'discouraged', 'exhausted'의 4문항을 사용하였으며 5점 척도(never, rarely, sometimes, often, always) 상에 응답하도록 하였

다. 이 척도에 대한 지시문은 다음과 같다: Based on your experience with the Korean expatriate, over the past 4 weeks, please rate the extent to which he/she displayed each emotion. Respond to each by checking the number that best represents your impression²⁾. 조직시민행동의 핵심 요소인 도움주기 행동을 측정하기 위해 Podsakoff, Ahearne, 및 MacKenzie(1997)에서 사용한 척도에서 '도움주기(helping)' 요인의 문항들인 'help each other out if someone falls behind in his/her work', 'willingly share their expertise with other members of the team', 'try to act like peacemaker when other members have disagreements', 'encourage each other members when someone is down'의 네 문항을 사용하였다. 네 문항에 대해 평소 주재원의 행동을 관찰한 근거로 동의 정도를 7점 척도(totally disagree ~ totally agree) 상에 응답하도록 하였다. 두 척도의 신뢰도는 각각 .82, .91이었다.

또한 준거 측정에 있어 한 명의 주재원에 대해 1~4명의 현지인들이 평가를 하였으며(1명 평가=27명 주재원, 2명 평가=17명 주재원, 3명 평가=36명 주재원, 4명 평가=9명 주재원, 6명 평가=2명 주재원)³⁾. 복수의 평가자들의 값을 합(aggregation)하기 위하여 평정자간 일치도의 지표로서 ICC(intraclass correlation

coefficient)를 계산하였다. 주재원당 평균 평가자 수가 약 2.4명이었기에 ICC(1, 2)을 계산하였으며, 부정적 정서표현은 .38, 조직시민행동은 .21의 값을 보였으며, 이는 현지인들이 주재원의 부정적 정서표현 및 조직시민행동에 대해 어느 정도 일치하는 것으로 볼 수 있었다(Bing, Stewart, Davison, Green, McIntyre, & James, 2007; Shrout & Fleiss, 1979). 따라서 한 주재원에 대한 복수의 현지인들의 평가의 평균값을 준거로 사용하였다.

분석

SDR이 예측변인 및 준거 변인과 어떤 관련성을 갖는지를 단순 상관분석과 더불어, 부분상관(semipartial correlation)과 위계적 회귀 분석을 통해 억제 및 조절 효과를 확인하였다. 위계적 회귀분석에서는 주재원의 적응에 영향을 미칠 수 있는 직급, 파견 기간을 통제변인으로 사용하였다. 이문화 적응의 단계를 제안하는 사람들이 있는 바(Firth, Chen, Kirkman, & Kim, 2014), 초기의 밀월(honeymoon) 단계, 거부 또는 고립 단계, 그리고 동화 단계 등이 주재 기간이 길어지면서 경험하게 된다. 따라서 적응 정도는 주재 기간에 따라 달라질 수 있으므로 이를 통제변인으로 포함하였다.

결 과

본 연구에서 측정된 변인들간의 상관은 표 1에 제시되어 있다. 통제변인인 직급과 파견 기간은 준거변인들과 유의미한 관련성을 보이지 않았다. 다만, 파견기간이 길수록 부정적

- 2) 현지인들에게 두 준거를 측정하기 위한 문항들을 모두 영어로 제시하였는데, 일부 서유럽국가의 경우에는 영어가 모국어가 아닌 경우도 있었으나, 법인의 현지인들을 대부분 영어로 원활한 소통이 가능함을 A기업의 인사담당자를 통해 확인하였다.
- 3) 준거 조사 당시, 주재원과 일상적으로 상호작용하는 6명의 현지인들로부터 평가를 의뢰하였으나, 미응답자가 있음에 따라 현지인 평가자 수에 있어 차이가 났다.

표 1. 측정된 변인들의 상관관계

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. 파견기간	-								
2. 직급	-.02	-							
3. 공감성	-.12	.11	(.81)						
4. 친화성	-.04	.01	.26**	(.82)					
5. 협력성	-.11	.10	.55**	.43**	(.68)				
6. SDE	-.04	.08	.38**	.60**	.32**	(.77)			
7. IM	.11	.12	.28**	.41**	.24**	.51**	(.81)		
8. 도움주기행동	.03	-.06	.18*	-.08	.12	-.09	.05	(.91)	
9. 부정적정서표현	-.12	.07	-.18*	-.02	-.20*	-.05	-.22*	-.60**	(.82)
평균			3.78	3.44	3.64	3.02	2.90	5.50	2.64
표준편차			.51	.62	.54	.45	.54	1.02	1.07

주) 대각선의 ()안의 숫자는 신뢰도 계수 * $p < .05$, ** $p < .01$, 단측 검증

정서표현을 덜 하는 경향이 있었다($r = -.12$). 예측변인들 간에는 .26에서 .55까지의 상관을 보였는데, 모두 '사회성'이라는 상위 차원에 포함된 차원들로서 적절한 수준의 상관계수를 가진 것이라 볼 수 있다. SDR의 두 요인(IM과 SDE)간에는 .51의 유의한 상관을 보였는데 이는 Barrick과 Mount(1996)의 결과와 유사하였다. 예측 변인과 준거간의 관계에서, 공감성은 부정적 정서표현 및 도움주기 행동과 유의한 관계를 보였지만, 친화성은 두 준거 변인과 아무런 유의한 상관계수를 보이지 않았다. 협력성은 부정적 정서표현과 유의한 부적 상관을 보였다. 더불어 SDR의 두 요인 중 IM이 부정적 정서표현과 -.22의 유의한 상관을 보였다. 마지막으로 SDR의 두 요인은 세 예측변인들과 모두 .24에서 .60까지의 유의한 상관을 보였는데, 대체로 IM보다는 SDE가 더 높은 상관을 나타내었다.

예측변인들의 변량 중에 SDR의 두 요인과 공유되는 부분을 통제한 후의 준거와의 관련성을 살펴보기 위해 준부분상관(semipartial correlation)을 계산한 결과가 표 2에 제시되어 있다. 표 2에서 볼 수 있듯이, IM과 SDE를 각각 통제한 후의 준거와 통제하기 이전의 상관계수의 차이가 나타나기는 하지만, 예측변인들간의 준부분상관과 단순상관의 차이 검증에서 어떤 것도 유의하지 않았다. Li와 Bagger(2006)는 성격 5요인과 직무수행간의 관계에서 준부분상관을 통해 SDE의 변량을 성격에서 통제했을 때, 성격과 직무수행 준거간의 관계(준거 관련 타당도)에 거의 영향을 미치지 못하였다. 따라서 본 연구에서도 SDR의 영향을 제거하는 것이 예측변인과 준거간의 더 강한 관계를 유발하는 것과 같은 억제 효과는 나타나지 않았다.

Berry 등(2007)의 연구를 바탕으로 본 연구

표 2. 예측변인과 준거간의 단순상관 및 준부분상관에 대한 차이 검증

변인	도움주기행동					부정적 정서표현				
	단순 상관	IM		SDE		단순 상관	IM		SDE	
		준부분 상관	Z	준부분 상관	Z		준부분 상관	Z	준부분 상관	Z
1. 공감성	.18*	.17	.16	.23*	-1.35	-.18*	-.13	-1.47	-.18*	-.11
2. 친화성	-.08	-.10	.44	-.03	-.73	-.02	.08	-1.48	.01	-.45
3. 협력성	.12	.14	-.24	.16	-.48	-.20*	-.25**	.63	-.20*	-.05

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

에서는 IM은 예측변인과 준거간의 관계에 아무런 조절 효과를 가지지 못하지만, SDE는 예측변인과 준거간의 조절효과를 가질 것이라고 예상하였다. 다만, 조절효과의 방향에 대해서

는 두 가지 상반된 관점이 있었다. 본 연구에서는 어떤 조절효과가 나타나는지를 확인하기 위해 위계적 회귀분석을 실시하였다. 회귀분석에 앞서 관련 변인들을 모두 표준화

표 3. 부정적 정서표현에 대한 위계적 회귀분석 결과

	공감성		친화성		협력성	
	β	t	β	t	β	t
파견 기간	-.21	-1.60	-.16	-1.20	-.18	-1.38
직급	.08	.62	.08	.61	.08	.65
공감성	-.26	-2.18*				
SDE	-.08	-.61				
공감성 x SDE	.22	2.23*				
친화성			.01	.08		
SDE			-.07	-.46		
친화성 x SDE			-.05	-.53		
협력성					-.31	-2.64**
SDE					-.02	-.14
협력성 x SDE					.21	2.40*
F	2.15		.44		2.53*	
R ²	.11		.03		.13	
R ² change	.05		.00		.06	

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

표 4. 도움주기 행동에 대한 위계적 회귀분석 결과

	공감성		친화성		협력성	
	β	t	β	t	β	t
파견 기간	.09	.68	.02	.16	.05	.37
직급	-.07	-.55	-.07	-.57	-.07	-.53
공감성	.29	2.54*				
SDE	-.09	-.77				
공감성 x SDE	-.19	-2.01*				
친화성			-.05	-.32		
SDE			-.06	-.42		
친화성 x SDE			-.06	-.60		
협력성					.22	1.85
SDE					-.12	-1.04
협력성 x SDE					-.13	-1.50
<i>F</i>	2.10		.29		1.15	
<i>R</i> ²	.11		.02		.06	
<i>R</i> ² change	.04		.00		.03	

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

(standardization)하였다. 위계적 회귀분석에서 먼저 파견기간, 직급을 통제하고, 이어 SDR(IM 또는 SDE)과 예측변인, 마지막으로 SDR과 예측변인의 상호작용항을 투입하였다. 분석 결과에 의하면, SDR의 두 요인 중 IM의 경우에는 모든 예측변인에 걸쳐 상호작용항이 유의한 베타 계수를 보이지 않은 바, 어떤 유의한 조절 효과도 나타나지 않았다. 그러나 SDE의 경우 공감성과 협력성에서 준거에 대한 SDE와의 상호작용항이 일부 유의한 베타 계수를 보였으며, 그 결과가 표 3과 표 4에 제시되어 있다.

구체적으로, 부정적 정서표현 준거의 경우, 공감성과 SDE간의 상호작용항과 협력성과 SDE간의 상호작용항이 유의한 베타 계수를 보

인 바, 전자는 이전 모형에 비해 5%의 변량을, 후자의 경우 6%의 추가 변량을 유의하게 더 설명하였다.

또한 표 4에서 볼 수 있듯이, 도움주기 행동 준거의 경우, 공감성과 SDE간의 상호작용항이 유의한 베타 계수를 보인 바, 이전 모형에 비해 4%의 추가 변량을 유의하게 더 설명하였다.

마지막으로, Aiken과 West(1991)의 절차에 따라, 상호작용 패턴을 확인한 결과(그림 1과 2), 높은 SDE 수준을 보인 주재원들의 경우에는 예측변인들(공감성과 협력성)과 준거간에 뚜렷한 관련성이 없는 것으로 나타났다. 반면에, 낮은 SDE 수준을 보인 주재원들의 경우에는 두 변인간에 상당한 연관성이 있는 패턴을 보

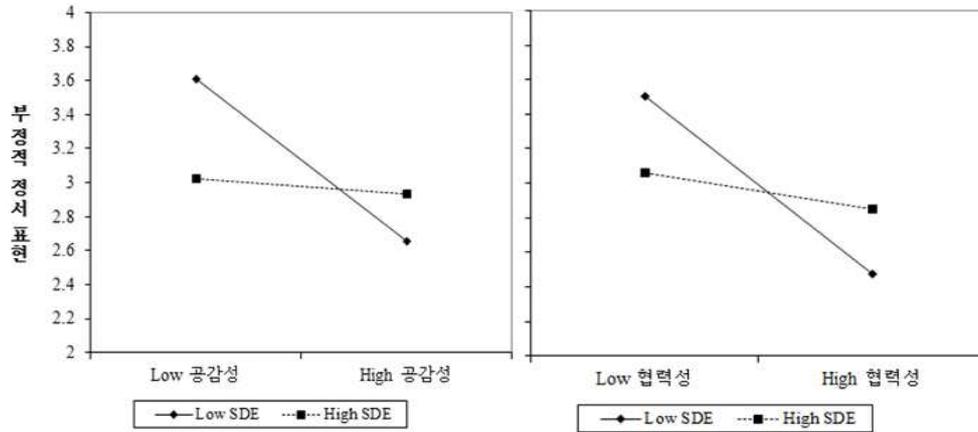


그림 1. 예측변인과 SDE의 부정적 정서표현에 대한 상호작용 효과

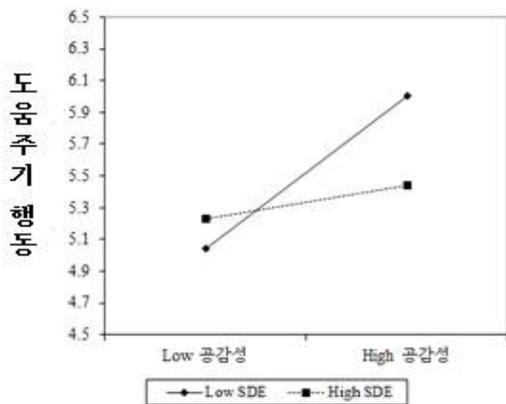


그림 2. 예측변인과 SDE의 도움주기 행동에 대한 상호작용 효과

였다. 즉, 공감성과 협력성이 높을수록 부정적 정서표현은 덜 하는 것으로 나타났으며(그림 1), 공감성이 높을수록 도움주기 행동은 증가하는 것으로 나타났다(그림 2).

논 의

다양한 수행 준거들을 예측한다는 최근의

결과에 근거하여 성격검사의 사용이 증가하고 있지만, 이해관계가 크게 걸린(high-stake) 상황에서의 성격검사의 활용에 있어 가장 큰 걸림돌은 대개 자기보고 방식으로 측정이 이루어지는 데에서 오는 근원적인 결함, 즉 응답자들의 SDR과 같은 반응 왜곡이다. 따라서 자기보고형 성격검사서 응답자들의 SDR의 정도를 탐지하고 그것을 통제 또는 감소시키기 위해 여러 가지 방안들이 강구되어 왔다. 그러한 방안들 중의 하나는 사회 선회도 척도를 사용하여 SDR에서의 개인차를 측정하고, 1) SDR에 귀인할 수 있는 성격 특성 점수의 변량을 파악하여 점수를 조정하거나, 2) 심하게 반응 왜곡한 것으로 의심되는 사례(사람)들을 탐지/제거하는 것이다⁴⁾. 전자의 점수 조정은

4) 최근에는 컴퓨터 검사의 증가와 심리측정법의 발전 등으로 SDR 측정 척도를 사용하지 않고도 실제 성격 측정치로부터 정보(예: 문항 반응 특성)를 얻어내는 방법들이 발달하고 있는데, 문항 반응이론(IRT)의 여러 지표들, 성격 특성 문항들 간의 공변량 측정치, 문항에 반응하는데 걸리는 시간인 반응 지연(response latencies) 측정치 등을 활용하는 방법들이 있다.

SDR을 억제변인 관점에서 본 것이라면, 후자인 사례 제거 방안은 SDR의 조절변인 관점에 근거한 것이라고 볼 수 있다. 즉, SDR 값이 너무 높게 나온 지원자의 경우, 예측변인과 준거변인간의 특정한 관련성을 보이지 않을 것이라고 예상하기 때문이다.

본 연구에서는 SDR의 두 요인인 IM과 SDE가 성격과 같은 예측변인 및 준거와 어떤 관련성을 갖는지, 그리고 예측변인과 준거간의 관계(즉, 예측타당도)에 어떤 영향을 미치는지를 해외 법인에 파견된 주재원들을 대상으로 조사하였다. 특히 과거 두 요인을 구분하지 않고 SDR을 한 차원으로만 간주하고 연구한 이전의 접근과는 달리, IM과 SDE가 미치는 영향이 서로 다를 것이라는 예상 하에 둘 간의 차별적 효과를 고찰하였다. 본 연구의 결과를 요약하면 다음과 같다. 먼저, 예측변인과 준거간의 관계에서 IM과 SDE 모두 억제 효과를 보이지 않았다. 즉, 예측변인들과 IM 또는 SDE간의 공변량을 제거하면 예측변인들이 준거와 다른 관련성을 갖는지를 준부분상관으로 분석한 결과, 단순상관계수와 유의한 차이가 없었다. 따라서 IM과 SDE가 억제변인과 같은 기능을 하지는 않으며, IM이나 SDE와의 공변량을 제거하는 것이 준거를 더 잘 예측하는데 기여하는 바가 없다는 것을 나타낸다. 이는 앞서 언급한 것처럼, 성격과 같은 예측변인과 준거간의 상관이 억제효과를 기대할 만큼 크지 않다는 점에서도 예상되는 바이다. 억제변인 관점에 근거하여 SDR 점수로 예측변인의 점수를 조정하는 방안에 대한 연구들에서도 예측변인의 준거 관련 타당도 측면에서 그리 주목할 만한 결과를 얻지는 못하였다(Christiansen, Goffin, Johnston, & Rothstein, 1994). 이것은 성격과 수행간의 관계에서 SDR

을 통제된 효과를 다룬 두 개의 메타분석 결과에서도 확인되었는데(Li & Bagger, 2006; Ones et al., 1996), 두 경우 모두에서 예측변인과 준거간의 관계에서 SDR 값을 통제하였을 때 5요인 성격특성들의 수행에 대한 준거 관련 타당도는 오히려 약간 감소하였다. Ellingson, Sackett, 및 Hough(1999)도 SDR 값에 의한 점수 조정이 '정확한' 선발의 비율을 높이는 데(1, 2종 오류를 낮추는 데) 그리 기여하지 못한다는 결과를 제시하였다. 본 연구의 결과는 이러한 일련의 이전 연구결과들과 어느 정도 일치한다.

둘째, IM과 SDE가 조절변인으로 기능하는지에 대한 논의에서, IM보다는 SDE가 조절변인으로 작용할 것이며, 어떤 형태의 조절 효과를 가질 지에 대해서는 두 가지 상반된 관점이 있었다. 즉, SDE가 높은 사람들의 경우, 예측변인과 준거간의 관계를 약화시킬지 아니면 강화시킬지의 서로 다른 예측이 가능하다. 본 연구에서는 IM의 경우에는 전혀 조절 효과가 나타나지 않았지만, SDE는 일부 예측변인과의 상호작용항이 유의한 조절 효과를 갖는 것으로 나타났다. 다시 말해 SDE가 높은 주재원들의 경우에는 이문화적응력과 관련된 성격변인들이 부정적 징서표현 및 도움주기 행동과 유의한 관련성을 보이지 않았지만, SDE가 낮은 주재원들의 경우에는 뚜렷한 두 변인간의 관련성이 나타났다. 따라서 이러한 결과는 조절변인 관점에서 SDR(정확하게는 SDE)이 높은 사람(사례)의 경우에는 성격변인과 같은 예측변인들이 준거를 잘 예측하지 못할 수 있음을 의미한다. 반대로 SDE가 낮은 사람들의 경우에는 성격 변인들이 준거를 어느 정도 예측하는 준거 관련 타당도를 가질 수 있음을 본 연구는 보여준다.

SDE의 조절 효과가 갖는 시사점

초창기부터 SDR은 단일 차원으로 고려되었거나, 다차원성을 검토하더라도 준거 관련 타당도 조사를 위해 SDR이 사용될 때에는 대개 단일 수치로 활용되었다. 그러나 최근에는 SDR의 두 차원이 서로 다른 기능을 할 수 있다는 입장이 대두되었다. Paulhus(1984)가 SDR을 IM과 SDE의 두 개의 차원을 제시하면서, 전자는 타인에게 좋은 인상을 주기 위해 반응을 의도적으로 조작하는 측면을 나타내고, 후자는 무의식적인 수준에서 자신에 대한 긍정적 편향을 나타내는 것으로 개념화되었다. Paulhus와 John(1998)에 의하면, SDR 반응은 크게 알파 편파와 감마 편파로 구분될 수 있다고 보았으며⁵⁾, 알파 편파는 'Superheroes'로 비유되는데, 사회적으로나 지적으로 자신을 매우 유능하고 보고 타인들보다 더 우수하다는 생각을 강하게 가지는 측면을 반영하며, 이것이 SDE의 측면이다. 반면, 감마 편파는 'Saints'

5) 자기보고형 검사에서의 편파들을 정밀하게 분석하기 위해 그들은 자기 준거 잔차(self-criterion residual; SCR)라는 새로운 분석단위를 만들었는데, 예를 들어, 원만성 척도에 대한 자기 보고 점수는 동일한 척도에 대한 타인 평정 점수로 회귀되어 SCR이라는 별도의 변인이 만들어진다. 동료 평정과 공유된 자기 보고 측정치의 변량은 모두 제거되었기에 여기서의 잔차는 자기보고에서의 편파 또는 inflation만을 의미한다. 이 잔차 점수가 높다는 것은 동료들보다 원만성 차원에서 overclaiming한 것이다. 이러한 자기 편파 점수를 다른 변인들에서 잔차(편파) 점수들과 상관을 내볼 수 있으며, 요인분석도 할 수 있다. 그들은 5요인 성격에 해당하는 9개의 특성들에 대해 SCR 값을 구하고 그것들에 대해 요인분석하였을 때, 두 개의 차원으로 구분됨을 보였고, 그것을 알파 편파와 감마 편파로 명명하였다.

로 비유되는데, 자신을 이타적이고 믿을 만하며, 도덕이나 규정을 반드시 지키고 사회적 관습에 순응하는 측면을 반영하며, IM의 측면이다.

SDE가 높은 사람들은 경직된 자기 과신을 보이고, 자신의 개인적 한계점들을 인정하지 않으려는 모습에서 자기 자신에 대한 명확한 이해가 낮은 사람들이라고 볼 수 있다. 또한 다소 비현실적인 우월감(feelings of grandiosity)을 포함한 자기에 성향(narcissism)⁶⁾과 같은 특성의 반영이라고 볼 수도 있다. 왜냐하면 선발 상황과 같이 어떤 목적이나 의도가 없는 익명의 조건에서도 SDE가 나타나기 때문이다. 어떤 조건에서든지 SDE가 높은 사람들의 자기 보고 반응은 타당하지 않은 반응일 가능성이 높다. 또한 대인관계 적응과 관련된 연구(Paulhus, 1998a)에 따르면, SDE 점수가 높은 사람들은 같은 집단에 속한 동료에 의한 평가와 비교하였을 때 자기 평가에서의 과장으로 인해 평가 결과에서 높은 불일치를 보이기도 했다.

본 연구의 예를 들면, SDE가 높은 사람이 실제로는 별로 공감성이 높지 않지만 매우 공감적이라고(무의식적으로) 강하게 믿고 있다면, 검사에서는 그렇게 반응하겠지만, 실제 직무상의 행동에서는 그리 공감적으로 행동할 가능성은 높지 않다(그렇게 행동할 이유나 동

6) 자기에 성향은 자신의 가치나 중요성에 대한 거창한(grandiose) 생각을 갖고 있거나 자신의 성취나 재능에 대해 과장하는 경향, 그리고 특별한 성취가 없어도 자신이 뭔가 특별한 일을 할 것이라는 기대를 가지는 것을 의미한다. 즉 임상적 의미에서는 자기에 성향이 자신의 능력이나 성취에 대해 비현실적으로 과장된 신념을 가지고 있는 것을 의미한다. 대체로 자기에 성향은 SDE와 정적 상관을 보인다.

인이 없는 것이다). 반면, SDE가 낮은 사람은 공감성이 높다고 응답한 사람은 실제로 직무상에 공감적으로 행동할 가능성이 높을 것이다. 따라서 SDE가 높은 사람들의 경우에는 본 연구에서처럼 직무상의 행동(예: 도움주기 행동)에 대한 동료(현지인)들의 평가와 자기 자신의 인식간의 불일치가 일어날 가능성이 높으며, 자기보고된 자신의 성격특성과 타인들이 본 관련 직무행동 간의 연관성이 낮을 것이다. 반면, SDE가 낮은 사람들은 자기보고된 성격특성과 직무 행동간의 연관성이 높을 것이다.

따라서 본 연구의 결과는 선발 장면에서 성격검사를 사용할 때 SDR 중에서도 SDE 점수에 주목해야 할 필요성을 시사한다. SDE 점수가 높은 지원자들의 경우에는 준거 관련 타당도가 낮을 가능성이 있으므로 그들의 점수에 대해서는 제한적인 해석 또는 활용이 되어야 할 것이다.

연구의 제한점 및 추후 연구 방향 제안

본 연구는 주재원의 성격 특성을 특정 시점에서 측정하고 준거를 일정 시점이 지난 후 상사의 평가를 통해 확보한 점에서 연구 설계상의 장점이 있다. 하지만, SDE와 예측변인간의 상호작용항이 유의한 결과를 보인 경우는 일부 변인들에서만 나타났다. 따라서 본 연구의 주요 결과 중의 하나인 SDE의 조절효과가 다른 성격변인 및 다른 연구 장면과 표본에서도 나타나는지, 즉 일반화가 가능한지에 대한 후속 연구들이 필요하다. 또한 이러한 조절효과가 나타나는 조건들에 대한 후속 연구가 있어야 할 것이다. 그리고 본 연구의 표본이 91명으로 크기가 크지 않은 점을 고려할 때 좀

더 다양한 표본을 사용하여 후속 연구가 진행되어야 할 것이다.

더불어 주재원의 수행과 관련된 자료를 사용한 본 연구의 결과는 SDR의 기능에 대한 대부분의 연구들이 5요인 성격과 직무수행간의 관계를 다루었다는 점에서 연구 대상을 확대한 장점이 있다. 따라서 향후 연구에서는 다양한 표본을 대상으로 자기보고형으로 측정되는 성격 이외의 다양한 예측변인들이 여러 측면의 준거들과 연관성을 가지는데 있어 SDR의 영향을 고찰할 필요가 있다.

본 연구는 몇 가지 한계점을 가지고 있다. 첫째, 본 연구에서는 예측변인들을 기존 연구들을 통해 타당화된 검사를 사용하여 측정하지 못했다. 이러한 한계에 직면하여 각 예측변인들이 구별되는 요인으로 잘 구분되는지 보기 위해 요인분석을 실시하였으며, 예측변인들은 공감성, 친화성, 협조성의 세 요인으로 잘 구분되었다. 또한 각 예측변인들의 신뢰도 또한 적절한 수준으로 나타났기에 본 연구에서는 각각의 예측변인들이 세 개의 구별되는 구성개념들을 비교적 잘 측정하고 있다고 보았다.

둘째, 주재원의 실제 과업수행이 아닌 부정적 정서표현과 도움주기 행동을 준거변수로 SDE의 조절효과를 확인하였다. 본 연구의 예측변인으로 사용된 공감성, 협조성, 친화성은 '사회성'이라는 상위차원에 포함되며, 사회성은 타인과 긍정적인 상호작용을 할 수 있는 능력을 의미한다. 따라서 타인에 대해 부정적인 정서표현을 삼가고 친사회적 행동과 같은 조직시민행동이 사회성을 통해 가장 잘 예측될 수 있는 준거일 것이다. 하지만 여전히 객관적인 수행 준거를 수집하여 직접적인 업무성과와 성격변인들과의 관계에 대해 살펴보기

못하였다는 것은 본 연구의 한계로 남는다. 그 동안의 연구가 주로 과업 수행 준거를 사용하였다는 점에서 맥락 수행과 같은 새로운 준거를 사용하여 기존 연구를 확장했다는 측면에서는 의의가 있으나, SDE의 조절효과를 과업 수행 준거에서도 나타나는 지 추후 연구에서 확인할 필요가 있다.

셋째, 본 연구에서 성격과 준거 간 상관관계가 다소 낮은 수준이었다. 또한 일부 성격 변인에서만 준거와 유의한 관계를 보였다. 조직 장면에서 성격이 중요 예측변수의 위치를 차지하는 이유는 적어도 성격이 준거를 일정 부분 이상 예측해주기 때문이다. 본 연구에서 성격과 준거간의 약한 관계는 예측변인과 준거변인이 각각 다른 원천으로 부터 수집되었고, 예측변인 수집과 준거변인 수집 사이에 평균 2년이라는 시간 간격이 있었기 때문일 수 있다. 그러나 이러한 이유들에도 불구하고 만약 성격이 준거를 유용하게 예측한다는 주장이 지속되기 위해서는 준거와의 상관관계가 적어도 본 연구의 결과보다는 높아야 할 것이다. 따라서 후속 연구에서는 성격 변인이 수행 준거를 예측하는 있어서의 변인을 설명해주는 다양한 조절 변인들에 대해 고찰할 필요가 있다.

참고문헌

이은정, 박동건 (2003). 성격검사의 응답왜곡방지: 직무바람직성의 개념화 및 선발결정의 영향. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 16, 121-151.

Aiken, L. S., & West, S. G. (1991). *Multiple regression: Testing and interpreting interactions*.

Newbury Park, London, Sage.

Barrick, M. R., & Mount, M. K. (1991). The big five personality dimensions and job performance: A meta-analysis. *Personnel Psychology, 44*, 1-26.

Barrick, M. R., & Mount, M. K. (1996). Effects of impression management and self-deception on the predictive validity of personality constructs. *Journal of Applied Psychology, 81*, 261-272.

Berry, C. M., Page, R. C., & Sackett, P. R. (2007). Effects of self-deceptive enhancement on personality-job performance relationships. *International Journal of Selection and Assessment, 15*, 94-109.

Bing, M. N., Stewart, S. M., Davison, H. K., Green, P. D., McIntyre, M. D., & James, L. R. (2007). An integrative typology of personality assessment for aggression: Implications for predicting counterproductive workplace behavior. *Journal of Applied Psychology, 92*, 722-744.

Christiansen, N. D., Goffin, R. D., Johnston, N. G., & Rothstein, M. G. (1994). Correcting the 16PF for faking: Effects on criterion-related validity and individual hiring decisions. *Personnel Psychology, 47*(4), 847-860.

Conger, A. J. (1974). A revised definition for suppressor variables: A guide to their identification and interpretation. *Educational and Psychological Measurement, 34*, 35-46.

Crowne, D. P., & Marlowe, D. (1964). *The approval motive: Studies in evaluative dependence*. New York: Wiley.

Damarin, F., & Messick, S. (1965). *Response styles as personality variables: A theoretical integration*.

- Princeton, NJ: Educational Testing Service.
- Edwards, A. L. (1957). *The social desirability variable in personality assessment and research*. New York: Dryden.
- Ellingson, J. E., Sackett, P. R., & Hough, L. M. (1999). Social desirability corrections in personality measurement: Issues of applicant comparison and construct validity. *Journal of Applied Psychology, 84*, 155-166.
- Eysenck, S. B., & Eysenck, H. J. (1977). The place of impulsiveness in a dimensional system of personality description. *British Journal of Social and Clinical Psychology, 10*(1), 57-68.
- Firth, B. M., Chen, G., Kirkman, B. L., & Kim, K. (2014). Newcomers abroad: Expatriate adaptation during early phases of international assignments. *Academy of Management Journal, 57*, 280-300.
- Ganster, D. C., Hennessey, H. W., & Luthans, F. (1983). Social desirability response effects: Three alternative models. *Academy of Management Journal, 26*, 321-331.
- Griffith, R. L., & Peterson, M. H. (2008). The failure of social desirability measures to capture applicant faking behavior. *Industrial and Organizational Psychology: Perspectives on Science and Practice, 1*, 308-311.
- Hosie, P., Sevastos, P. P., & Coopers, C. L. (2005). *Happy-performing managers: The impact of affective wellbeing and intrinsic job satisfaction in the workplace*. MA: Edward Elgar Pub.
- Hough, L. M., Eaton, N. K., Dunnette, M. D., Kamp, J. D., & McCloy, R. A. (1990). Criterion-related validities of personality constructs and the effect of response distortion on those validities. *Journal of Applied Psychology, 75*, 581-595.
- Howell, J. P., Dorfman, P. W., & Kerr, S. (1986). Moderator variables in leadership research. *Academy of Management Review, 11*, 88-102.
- Hurtz, G. M., & Donovan, J. J. (2000). Personality and job performance: The big five revisited. *Journal of Applied Psychology, 85*, 869-879.
- Izard, C. E. (1993). *The Differential Emotions Scale: DES IV*. Newark: University of Delaware Press.
- Lee, S., & Klein, H. J. (2002). Relationships between conscientiousness, self-efficacy, self-deception, and learning over time. *Journal of Applied Psychology, 87*, 1175-1182.
- Li, A., & Bagger, J. (2006). Using the BIDR to distinguish the effects of impression management and self-deception on the criterion validity of personality measures: A meta-analysis. *International Journal of Selection and Assessment, 14*, 131-141.
- Li, A., & Bagger, J. (2007). The Balanced Inventory of Desirable Responding (BIDR): A reliability generalization study. *Educational & Psychological Measurement, 67*, 525-544.
- Marshall, M. B., De Fruyt, F., Rolland, J. P., & Bagby, R. M. (2005). Socially desirable responding and the factorial stability of the NEO PI-R. *Psychological Assessment, 17*, 379-384.
- 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 non-cognitive measures. *Journal of Applied Psychology, 85*, 812-821.
- McFarland, L. A., Ryan, A. M., & Ellis, A. (2002). Item placement on a personality measure: Effects on faking behavior and test measurement properties. *Journal of Personality Assessment, 78*(2), 348-369.
- Nichols, D. S., & Greene, R. L. (1997). Dimensions of deception in personality assessment: The example of the MMPI-2. *Journal of Personality Assessment, 68*, 251-266.
- 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*(6), 660-679.
- Paulhus, D. L. (1984). Two-component models of socially desirable responding. *Journal of Personality & Social Psychology, 46*(3), 598-609.
- Paulhus, D. L. (1991). Measurement and control of response bias. In J. P. Robinson & P. R. Shaver & L. S. Wrightsman (Eds.), *Measures of personality and social psychological attitudes*, (pp. 17-59). San Diego, CA: Academic Press.
- Paulhus, D. L. (1998a). *Manual for the Balanced Inventory of Desirable Responding(BIDR-7)*. Toronto: Multi-Health Systems.
- Paulhus, D. L. (1998b). Interpersonal and intrapsychic adaptiveness of trait self-enhancement: A mixed blessing? *Journal of Personality and Social Psychology, 74*, 1197-1208.
- Paulhus, D. L., & John, O. P. (1998). Egoistic and moralistic biases in self-perception: The interplay of self-deceptive styles with basic traits and motives. *Journal of Personality, 66*, 1025-1060.
- Paulhus, D. L., & Reid, D. B. (1991). Enhancement and denial in socially desirable responding. *Journal of Personality and Social Psychology, 60*, 307-317.
- Pauls, C. A., & Crost, N. W. (2004). Effects of faking on self-deception and impression management scales. *Personality and Individual Differences, 37*, 1137-1151.
- Podsakoff, P. M., Ahearne, M., & MacKenzie, S. B. (1997). Organizational citizenship behavior and the quantity and quality of work group performance. *Journal of applied psychology, 82*(2), 262.
- Rosse, J. G., Stecher, M. D., Miller, J. L., & Levin, R. A. (1998). The impact of response distortion on preemployment personality testing and hiring decisions. *Journal of Applied Psychology, 83*(4), 634-644.
- Sackeim, H. A., & Gur, R. C. (1978). Self-deception, other-deception, and self-reported psychopathology. *Journal of Consulting and Clinical Psychology, 47*, 213-215.
- Shaffer, M. A. Harrison, D. A. Gregersen, H. Black, J. S. & Ferzandi, L. A. (2006). You can take it with you: Individual differences and expatriate effectiveness. *Journal of Applied Psychology, 91*(1), 109-125.
- Shrout, P. E., & Fleiss, J. L. (1979). Intraclass

장재윤·남상희 / 자기보고형 성격검사의 준거 관련 타당도에 영향을 미치는 사회적 선호도 반응의 조절효과

correlations: Uses in assessing rater reliability.

Psychological Bulletin, 86, 420-428.

1차 원고접수 : 2015. 01. 12

2차 원고접수 : 2015. 04. 13

최종게재결정 : 2015. 05. 29

The Moderating Effects of Social Desirability Responding on the Criterion-Related Validity of Self-Report Personality Inventory

Jae Yoon Chang

Sanghee Nam

Sogang University

This study aimed to examine how social desirability responding(SDR) affects the criterion-related validity of self-reported personality. Specifically, this study examined how SDR, impression management(IM) and self deceptive enhancement(SDE) can take distinct effects on criteria when personality traits of 91 expatriates such as empathy, cooperation, and friendliness predict their performance criteria. Although previous studies suggested either suppression or moderation effects of SDR, the results indicated that there was no suppression effects but statistically significant moderation effects of SDE on the link between each of some predictors(empathy and cooperation) and expatriate's negative emotional expression and helping behavior in organization rated by peers(host country nationals). However, such effects were not supported in case of IM. The importance of specifying two factors of SDR and suggestions for the future research were discussed.

Key words : personnel selection, social desirability, impression management, self-deceptive enhancement, helping behavior, expatriate