

자기평가의 정확도와 수행 및 개인특성 간의 관계*

노 연 희†

손 영 우

연세대학교 심리학과

본 연구는 자기평가의 정확도에 따라 수행의 준거에서 차이가 있는지 살펴보고자 158명의 대학생들을 대상으로 수행되었다. 이를 위해 자기평가의 정확도를 '조별과제 참여도에 대한 자기평가-타인평가의 일치도'로 정의한 후, Atwater와 Yammarino(1997)의 방식대로 자기평가와 타인평가의 고저에 따라 자기평가의 정확도를 네 개 유형으로 분류하였다. 첫 번째는 조별과제 참여도에 대한 자기평가와 타인평가 점수가 모두 높은 일치-참여高 집단, 두 번째는 조별과제 참여도에 대한 자기평가와 타인평가 점수가 모두 낮은 일치-참여低 집단, 세 번째는 조별과제 참여도에 대한 자기평가 점수는 높으나 타인평가 점수는 낮은 과대평가 집단, 마지막으로 조별과제 참여도에 대해 자기평가 점수는 낮으나 타인평가 점수는 높은 과소평가 집단으로 구분하였다. 수행의 지표에서 일치-참여高 집단이 다른 세 집단보다 양호한 수행을 나타낼 것이라는 가설을 검증하기 위해 일원변량분석과 사후분석을 실시한 결과, 일치-참여高 집단이 일치-참여低 집단과 과대평가 집단보다 유의하게 높은 수행을 나타냄으로써 가설을 부분적으로 지지하였다. 아울러 개인특성 변인(내적 통제소재, 자존감, 자기효능감, 성실성 및 신경증적 경향)에 있어서 일치-참여高 집단이 다른 세 집단보다 양호한 수준을 나타낼 것이라는 가설을 검증하고자 하였고, 일치-참여高 집단이 구체적 자기효능감과 성실성에서 일부 집단보다 유의하게 양호한 수준을 나타내 개인특성 변인과 관련된 가설의 일부를 지지하였다.

주요어 : 자기평가의 정확도, 자기평가, 타인평가, 수행, 개인특성 변인

* 이 논문은 연세대학교 BK21 인지 및 심리과학 사업단의 지원에 의한 논문임

† 교신저자 : 노연희, 연세대학교 심리학과 BK21 박사후 연구원, amie24@nate.com

다면평가 혹은 360도 피드백 기법은 개인을 평가하는데 있어서 자기평가를 포함하여 다수의 평가자들을 사용하는 방식을 말하며, 이러한 다면평가의 사용이 증가하고 이에 대한 수용성이 높아진 것은 최근의 수행관리에 있어서 가장 큰 변화이다(Muchinsky, 2006). Tornow (1993)에 의하면 다면평가 활동들은 보통 두 가지 중요한 가정에 기초하고 있다. 하나는 우리가 우리 스스로를 어떻게 보는지와 타인들이 우리를 어떻게 보는지 간의 차이점을 인식함으로써 자기인식을 향상시킬 수 있다는 점이고, 다른 하나는 향상된 자기인식은 관리자로서 최대수행을 하기 위한 관건이므로 이것은 관리 및 리더십 개발 프로그램을 위한 주춧돌이 된다는 것이다.

다면평가에서 자기평가(self-rating, self-assessments, or self-reports)는 개인이 자신의 행동을 평가하는 방법으로서 개인차를 측정하고 이해하기 위해 가장 흔하게 사용하는 방법이며, 많은 경우 자기평가는 개인의 흥미와 가치에 관한 정보를 얻을 수 있는 유일한 방법이 된다(Yammarino & Atwater, 1993). 그러나 일찍이 Hoffman(1923)은 1920년대에 자기평가 방식에 문제가 있음을 보여준 바 있으며 (Atwater & Yammarino, 1997), 자기평가가 타인에 의한 평가(상사, 동료, 부하 등)에 비해 부풀려지고, 신뢰하기 어려우며, 편파적이며, 일반적으로 부정확하다는 사실이 수많은 연구에 의해 입증되어 왔다(Ashford, 1989; Bass, 1990; Harris & Schaubroeck, 1988; Podsakoff & Organ, 1986; Yammarino & Atwater, 1993).

이와 관련하여 정신건강에 관한 전통적인 관점은 잘 적응하는 사람들은 자신들의 사회적 행동의 영향과 결과에 대해 비교적 정확하게 지각하고, 자신에 대해 타당한 정보를 갖

고 있다고 여겨 왔다(Colvin, Bolck, & Funder, 1995). Jahoda(1958)에 따르면 정신적으로 건강한 사람이란 문제를 자신이 원하는 방향으로 왜곡하지 않고 받아들일 수 있는 사람이다. Allport(1937)는 “자신에 대해 편파되지 않은 객관적인 태도는 다른 덕목의 발달에 기본이 되는 주요 미덕이다. 그러나 자기를 손상시키는 정당화와 합리화로 성장과 적응을 방해하는 만성적인 자기기만의 사례들이 있다”고 언급하면서 정확한 자기 지식(self-knowledge)의 중요성을 강조하였다(Colvin, Bolck, & Funder, 1995). 이와는 대조적으로 Taylor와 Brown(1988, 1994)은 대부분의 사람들이 세 가지 중요한 영역에서 긍정적인 착각(positive illusions)을 나타내는데, 그 세 가지에 비현실적인 긍정적 자기평가, 통제력에 대한 과장된 지각, 그리고 비현실적 낙관주의가 포함되며, 이러한 경향성은 병리적이 아닌 대부분의 정상인 집단에서 흔히 관찰된다고 주장하였다. 그 중에서도 비현실적인 긍정적인 자기평가는 사소한 비판을 무시하고 실패를 중시하지 않는다는 점에서 심리적인 건강에 이로울 수 있다(Paulhaus, 1986; Taylor & Brown, 1988). 그러나 비판과 실패를 무시함으로써 개선이 이뤄지지 못함에 따라, 비현실적인 긍정적 자기평가는 미래의 저조한 수행의 원인이 될 수도 있다(Atwater & Yammarino, 1997; Paulhaus, 1986; Taylor & Brown, 1988). 또한 자기평가를 하는 모든 사람들이 평가를 부풀리지는 않으며, 일부는 타인에 의한 평가와 높은 일치도를 나타내기도 하고 타인에 의한 평가보다 낮은 평가를 하기도 한다(Atwater & Yammarino, 1997). Ashford (1989)는 사람들이 자신의 목표를 반영하는 자기 기준(self-standards)를 설정하고 그런 다음, 그들의 행동을 그 기준에 맞춰 평가한다는 점

을 지적하면서, 개인의 강점, 약점, 이전 수행, 기타 등등에 관한 자기평가는 개인의 행동을 조절하는데 중요한 역할을 한다고 보았다. 그는 또한 자기평가와 이러한 조절과정은 얼마나 열심히 일할 것인지, 주요 경력을 결정하는데 노력을 어떻게 배분할 것인지를 결정하는데 특히 중요할 수 있으며, 자기평가가 정확할수록 수행에서 긍정적 영향을 미칠 것이라고 보았다.

본 연구는 자기평가의 정확도와 수행간의 관계를 다룬 선행연구들을 토대로 몇 가지 물음에 답하고자 하였다. 그에 앞서 조별과제에 참여한 대학생들을 대상으로 하여 자기평가의 정확도를 '조별과제 참여도에 대한 자기평가-타인평가의 일치도'로 정의하였다. 다음으로 연구대상자들을 일치도도 높고 참여도도 높은 '일치-참여高 집단', 일치도는 높으나 참여도는 낮은 '일치-참여低 집단', 타인평가에 비해 자기평가에서 높은 참여도를 보인 '과대평가 집단', 마지막으로 자기평가에 비해 타인평가에서 높은 참여도를 보인 '과소평가 집단'으로 구분한 후 다음의 물음에 답하고자 하였다.

첫째, 일치-참여高 집단이 다른 세 집단보다 양호한 수행을 나타내는지 확인하고, 자기평가의 정확도와 수행간의 관계가 집단별로 어떤 양상을 나타내는지 살펴보고자 하였다. 이를 통해 다면평가의 한 요소로서 개인이 강점과 약점을 분명하게 파악하는 자기평가가 차별화되고 양호한 수행으로 이어질 수 있는지 확인하고자 하였다. 아울러 적응을 수행의 측면에서 정의할 경우 정확한 자기평가에 대한 전통적인 관점과 Taylor와 Brown(1988, 1994)의 관점 중 어느 쪽이 지지되는지 확인하고자 하였다.

둘째, 자기평가와 타인평가의 일치도에 따

라 네 집단으로 나누었을 때, 개인특성 변인(내적 통제소재, 자존감, 자기효능감, 성실성 및 신경증적 경향)에서 일치-참여高 집단이 다른 세 집단보다 양호한 수준을 나타내는지 확인하고자 하였다. 이를 통해 자기평가의 정확도에 영향을 미칠 것으로 예상되는 개인특성 변인을 파악하고, 자기평가 및 타인평가가 조직에서 종업원 개발 목적으로 실시될 경우 종업원에 대한 이해를 도모할 수 있을 것으로 예상된다.

자기평가의 정확도와 개인의 수행

자기-타인 평가의 합치도(self-other rating agreement)를 평가하기 위해서는 자기평가와 타인평가가 비교되어야 하며, 합치도의 정도와 유형이 결정되어야 한다(Atwater & Yammarino, 1997). 이 경우 합치도란 자기평가와 타인평가간의 불일치 정도로 표현되는 상대적인 현상이다(Ashford, 1989; Atwater & Yammarino, 1992; Atwater & Yammarino, 1997; Wohlers & London, 1989). 합치도와 관련하여 Thornton(1980)은 직무수행에 대한 당사자 개인의 관점은 타인이 가진 관점과 유의미한 차이를 나타낸다고 지적하였고, Mabe와 West(1982)는 자기평정과 타인평정간의 상관은 대체로 낮다고 결론내린 바 있다. Harri와 Schaubroeck(1988)은 자기-타인 합치도에 관한 포괄적인 메타분석을 통해 자기평정과 동료평정 간($r=.36$) 혹은 자기평정과 상사평정 간($r=.35$)의 합치도가 동료와 상사평정 간($r=.62$) 합치도보다 훨씬 낮은 것을 발견하였다. 그들의 연구 결과 자기와 동료 또는 상사 평가는 직무 유형에 의해 조절효과를 갖는 것으로 나타났는데, 블루칼라/서비스 종사자들이 관리/전문직

중사자들보다 자기와 동료 혹은 자기와 상사 평정 간 높은 상관을 나타냈다. 이 같은 결과는 블루칼라/서비스 중사자들의 업무가 관리/전문직 중사자들의 업무에 비해 객관적 관찰이 용이한 영역이기 때문이라 판단된다.

자기-타인 평정의 합치도 및 합치 정도를 평가하기 위해 Atwater와 Yammarino(1992)는 합치의 범주(agreement categories)라는 개념을 도입하였다. 이들은 자기-타인 평정의 차이의 분포를 파악한 후 자기-타인 평정의 차이 분포의 표준편차를 바탕으로 과대평가 집단, 과소평가 집단, 일치 집단으로 분류하였다. Atwater와 Yammarino(1997)는 일치 집단에 대한 보다 정교한 분류가 개인과 조직의 결과에 대해 논의하는데 중요하다고 보고, 일치 집단도 평정의 대상이 받은 평정치가 양호한가 부적합한가에 따라 일치-양호 집단과 일치-부적합 집단으로 구분하였다.

Atwater와 Yammarino(1992, 1997)는 자기평정과 타인평정의 분포를 기준으로 구별되는 합치의 범주, 즉 과대평가, 과소평가, 일치-양호, 일치-부적합 네 개의 집단으로 구분하고 각 집단에 예상되는 수행의 패턴을 제시하였다.

먼저 고양된 자기평가를 하는 과대평가 집단은 수행에 대한 비현실적 긍정적 평가로 인해 자신에게 맞지 않는 과제를 추구할 수 있고, 비현실적 낙관주의로 인해 위기를 무시하거나 불확실성에 대비하지 못할 수 있다. 과대평가자들은 자신의 강점과 약점을 잘못 진단하기 쉽고, 그들이 가치 있게 여기는 평가를 못 받았다고 느낄 경우 부정적 태도를 나타낼 수 있다. 몇몇 경험적 연구 결과(Atwater & Yammarino, 1992; Bass & Yammarino, 1991; Van Velsor et al., 1992)에 따르면, 타인평가보다 부풀려진 자기평가를 하는 개인들이 더 저

조한 수행을 나타내고, 덜 효과적인 리더로 나타났으며, 그들의 경력에서 이탈하기 쉬운 것으로 나타났다. 과대평가자들에게 나타나는 자기고양 편파(self-enhancement bias)는 긍정적 자기관을 반영하고 새롭게 시작하는 일에서 부정적인 사고를 줄이고 성공에 대한 기대를 높이기도 한다. 그러나 그와 같은 편파는 과대평가자들로 하여금 비판을 무시하게 하고 현재의 실패를 경시하게 함으로써 결국 미래의 부적합한 수행을 초래할 수 있다 (Atwater & Yammarino, 1997; Atwater, Ostroff, Yammarino, & Fleenor, 1998; Paulhaus, 1986; Sackheim, 1983; Taylor & Brown, 1988).

타인평정에 비해 부정적인 자기지각 및 평가를 나타내는 과소평가자의 경우, 근거없는 부정적 자기평가로 말미암아 자격을 갖추었음에도 선택가능한 안을 포기할 수 있다. 그러나 과소평가자들의 경우 자신의 약점을 과대평가하고 강점을 과소평가하는 경향 때문에 약점을 보상하려 열심히 일할 수 있고, 이와 같은 보상 경향이 과업의 성공을 초래할 수 있다(Ashrofd, 1989; Taylor & Brown, 1988; Atwater et al., 1995; Atwater et al., 1998; Yammarino & Atwater, 1997).

자기평정과 타인평정이 일치하는 경우와 관련하여 Smircich와 Chesser(1981)는 자기평정과 타인평정이 일치될수록(평정의 결과가 양호든 부적합이든) 불일치보다 바람직할 수 있다고 제안하였다. 왜냐하면 평정의 일치도는 자기와 타인간 이해의 수준을 나타내기 때문이다. 자기와 타인의 평정이 일치하고 그 결과가 양호한 경우라면, 초점이 되는 개인은 자신이 타인에 의해 어떻게 보이는지 파악하기 쉽고, 긍정적인 피드백을 받을 가능성이 크다. 또한 이들이 기대하는 보상과 인정은 현실적일 것

이며, 개인적으로나 조직차원에서 긍정적인 결과(높은 수행, 효과적 리더십, 승진가능성)를 기대할 수 있다.

마지막으로 자기평정과 타인평정이 일치하지만 평정의 결과가 부적합일 경우, 초점이 되는 개인은 그가 타인에게 어떻게 보이는지 파악하고 있지만, 이들이 받게 되는 피드백은 부정적이기 쉽고 자기가치감도 낮을 가능성이 있다. 개선을 위한 동기는 개선의 여지가 있다고 믿는 정도와 개선을 위한 자원이 가용한 지에 따라 달라질 수 있다. 일반적으로 이들에게 부정적 결과들(예, 낮은 수행, 낮은 승진가능성)이 초래되고, 수행의 개선을 위한 조치는 거의 나타나지 않는다.

자기평가와 타인평가의 합치도와 수행 간 관계에 관한 연구결과들을 살펴보면, 먼저 Bass와 Yammarino(1991)는 155명의 해군 장교들을 대상으로 한 연구에서, 장교들의 리더십 행동에 대한 자기평가가 부하들에 의한 평가보다 부풀려지는 경향이 있음을 확인하였다. 또한 상사로부터 성공적이라고 평가받은 장교들은 자신의 리더십 행동을 부풀리는 경향이 덜한 것으로 나타나, 자기평정과 타인평정의 일치하는 성공적인 수행과 관련됨을 보여주었다. 대상 장교의 수행에 대한 부하의 평정은 상사의 평정 및 승진과 유의미한 상관을 나타냈으나, 리더십에 대한 자기평정은 수행의 준거와 상관이 없는 것으로 나타났다.

Robins와 Beer(2001)는 대학생들을 대상으로 한 연구에서, 자기고양 편향을 지각된 수학능력이 실제 수학능력(SAT)보다 높은 정도로 조작적으로 정의한 후, 자기고양자(과대평가자)들이 더 나은 수행을 나타내는지 검증하고자 하였다. 위계적 중다회귀분석을 실시하여 대학에서의 누적학점을 예측한 결과, 자기고양

은 학점에서의 변화를 전혀 예측하지 못하였다. 또한 지각된 수학능력을 실제보다 부풀린 자기고양자(과대평가자)들에 비해, 현실적인 평가를 했던 개인들이 대학졸업시 높은 학점을 받는 것으로 나타났다. 자기고양자들은 졸업여부를 결과변인으로 한 로지스틱 회귀분석 결과에서도 부적 결과를 나타내는 것으로 나타났다.

Atwater 등(1998)은 1460명의 리더십 개발 프로그램에 참여한 관리자들을 대상으로, 관리자, 동료, 부하에 의해 완성된 다면평가 피드백 자료를 활용한 연구를 실시하였다. 연구 결과에 의하면 관리자로서의 강점과 약점에 대한 자기평정과 타인평정이 일치하면서 평정 결과가 양호할 때, 관리자로서의 효과성이 가장 높았다. 그 다음으로 타인의 평정보다 자기평정이 낮을 때 효과성이 높았고, 자기평정은 양호하나 부하평정은 낮은 과대평가자들의 경우 가장 낮은 효과성을 나타냈다. 장재운(1999)은 연구개발 관리자에 관한 연구에서 자기평가점수에서 타인평가점수를 뺀 차이점수와 수행준거들간의 상관관계를 분석한 결과, 일부 리더역할 차원에서 자기평가와 타인평가간의 불일치가 클수록 수행준거점수가 낮다는 결과를 보고하였다.

이상의 선행연구 결과는 긍정적 환상은 보다 나은 수행을 동기화하고 결국 보다 나은 수행을 야기할 것이라는 Taylor와 Brown(1988, 1994)의 주장보다는 자기 평정이 정확할수록 수행에서 긍정적 영향을 미칠 것이라고 보았던 Ashford(1989)의 주장을 지지하는 결과들이다. 즉 자기평가와 타인평가가 일치하고 두 평가 결과가 양호할수록 수행결과 또한 양호함을 시사하고 있다.

가설 1. 일치-참여高 집단이 일치-참여低, 과대평가 및 과소평가 집단보다 높은 개인 수행을 나타낼 것이다.

자기평가의 정확도와 개인 특성

수많은 요인들이 자기지각과 자기평가에 영향을 미치며, 이러한 요인들은 자기평가의 정확성을 결정하게 된다. 자기평가의 정확도에 영향을 미칠 것으로 예상되는 변인으로서 내적 통제소재, 자존감, 자기효능감, 성실성 및 신경증적 경향에 대해 살펴보고자 한다.

내적 통제소재(Internal locus of control)

Glimor와 Reid(1978)는 내적 통제소재를 나타내는 사람들은, 자신들의 미래 시험점수를 추정하는데 있어서 이전의 피드백에 대해 보다 더 민감하게 반응함을 발견하였다. Glimor와 Reid(1978)와 Steger, Simmons, 그리고 Lavelle(1973)의 연구 결과, 내적 통제소재를 나타낼수록 필요한 정보를 더 잘 사용하였다. 반면 외적 통제 소재를 나타낼수록 자신들이 이전의 수행정보를 무시하는 경향이 있다고 보고하였다(Steger et al., 1973). Atwater와 Yammarino(1997)에 의하면 내적 통제소재가 높은 사람들은 자신들이 삶에서 일어나는 사건과 결과에 영향을 미칠 수 있다고 믿는 반면, 외적 통제소재가 높은 사람들은 거의 영향을 미치지 못한다고 믿는다. 따라서 내적 통제소재자들은 미래의 사건을 통제하는데 있어서 자기평가적 정보의 잠재적 사용처를 알기 때문에 자기평가 정보에 더 많은 관심을 가질 것이고, 따라서 외적 통제 소재자들보다 정확하고 현실적인 자기 지각을 갖고, 보다 정확한 자기평가를 제공할 것이라고 제안하였다.

가설 2. 일치-참여高 집단이 일치-참여低, 과대평가 및 과소평가 집단보다 내적 통제소재의 정도가 높을 것이다.

자존감(self-esteem)

자존감은 정확한 자기지각과 자기평가의 예언변인으로 가장 광범하게 연구되어 온 변인 중 하나로서, 자존감은 자기지각과 자기평가에 중요하다(Atwater & Yammarino, 1997). 자존감과 자기평가의 관계에 관해 두 가지 주요 이론이 있는데(Fahr & Dobbins, 1989), 그 중 하나인 자기고양 이론(self-enhancement theory)은 낮은 자존감을 가진 사람들이 자기평정을 긍정적으로 왜곡시키거나 고양시키는 경향이 있다고 제안하였다(e.g., Greenwald, 1980). 반면에 자기일관성 이론(self-consistency theory)은 사람들이 자존감의 수준과 일관되거나 상응하는 수준의 자기평가를 할 것이라고 제안하였다(e.g., Korman, 1970). Wells와 Sweeny(1986)는 1508명의 고등학생을 대상으로 두 모델을 비교한 결과, 높은 자존감을 가진 학생들이 객관적 측정치보다 자신들의 능력을 높게 평가하는 반면, 낮은 자존감을 가진 학생들은 자신들의 능력을 객관적 측정치에 의해 예언되는 것보다 낮게 평정함을 확인함으로써 자기일관성 이론이 지지됨을 확인하였다. Fahr와 Dobbins(1989)는 일관성이론을 토대로 자존감이 높은 사람들이 자기평정에서 관대화 편향을 나타낼 것이라고 예언하였고, 실제로 과제가 모호할수록 이러한 경향이 더 크게 나타남을 발견하였다. 한편 Atwater와 Yammarino(1997)는 안정적이고 높은 자존감을 가진 사람들은 타인의 피드백에 반응하여 자신의 행동을 쉽게 바꾸지 않는 특징을 나타낸다고 보았다. 그들은 자존감이 정확하다면(수행이 양호

하고 왜곡되지 않았다면) 문제될 것이 없지만, 적절한 수행이 없는 과대평가자가 자존감만 높다면 피드백에 대해 반응하지 않음으로써 자기평가-타인평가의 차이를 심화시킬 수 있으며, 행동 상의 변화가 필요할 때 이를 억제할 수 있다고 보았다. 그들은 안정적이고 정확한 자존감을 가진 자기평정자들은 그렇지 않은 자기평정자들보다 정확한 자기지각과 정확한 자기평정을 나타낼 것이라고 제안하였다. 따라서 본 연구는 자기일관성 이론과 관대화 편향에 관한 선행연구를 토대로 자존감이 높은 사람들은 자기평가의 정도가 높을 것으로 예상하였다.

가설 3. 자기평가의 점수가 높은 일치-참여高 집단과 과대평가 집단은 자기평가의 정도가 낮은 일치-참여低 집단과 과소평가 집단보다 자존감의 정도가 높을 것이다.

자기효능감(self-efficacy)

자기효능감은 어떤 일에 자신을 기꺼이 몰입하도록 하는 주요 요인으로, 성공에 필요한 신체적, 지적, 정서적 자원을 동원할 수 있는 자신의 능력에 대한 신념을 말한다(Bandura, 1986). 자기효능감은 구체적 영역에서 개인이 소유하고 있는 기술을 가지고 무엇을 할 수 있다는 자신의 신념과 관련된다. Bandura는 이러한 자기효능감이 과업 특정적이라 보았으나, Judge, Locke, 그리고 Durham(1997)은 포괄적 개념으로 확장시켰다. 그들은 일반적 자기효능감(generalized self-efficacy)을 삶에서 경험하는 사건들에 대한 일반적 통제력을 행사하는데 요구되는 동기, 인지적 자원 및 행위의 과정을 동원할 수 있는 능력에 대한 추정치라고 정의했다. 새로운 과제에서의 초기 실패 또는 성공이

개인 자신의 능력에 대한 신념에 지속적 효과를 갖는다는 사실(Lepper, Ross, & Lau, 1986)과 과거의 성공 혹은 실패 경험이 향후의 자기평가에 영향을 미친다는 점(Fry, 1976), 그리고 과거의 성공 경험이 자기효능감을 형성하는 중요한 원천임을 고려하면, 자기효능감이 자기평가의 정확도에 영향을 미칠 수 있음을 예상할 수 있다.

가설 4. 일치-참여高 집단이 일치-참여低, 과대평가 및 과소평가 집단보다 자기효능감의 정도가 높을 것이다.

성실성과 신경증

성격의 5요인 모델은 외향성(Extraversion), 경험에 대한 개방성(Openness to experience), 신경증(Neuroticism), 원만성(Agreeableness), 성실성(Conscientiousness)으로 구성되며, 이 모델에 기초한 성격검사들이 인사선발 장면에서 자주 활용되고 있다(Muchinsky, 2009). Tokar, Fisher 및 Subich(1998)는 성격이 직무수행, 직업에 대한 흥미를 포함하는 작업행동의 많은 측면들과 관련있다는 사실을 밝혔고, Judge, Higgins, Thoresen 및 Barrick(1999)은 성격 측정치들이 지능 측정치가 수행을 예측하는 것 이외에 독자적인 부분을 추가로 예측하는 예측타당도를 갖고 있다고 보았다. 이중 성실성은 '목적의식이 분명하고, 의지가 강하고, 계획적이고, 자제력이 강한 성향을 뜻하며, 모든 직업들 및 서로 다른 문화에 걸쳐 직무수행 준거들과 일관된 상관을 나타내고 있다(Salgado, 1997). 신경증이란 '개인의 정서적 불안정성 수준'을 의미하는데, 부정 정서성(negative affectivity)과 밀접하게 연관된 개념으로서 신경증과 부정 정서성은 환경을 해석하는 데 있어서 부정적 렌

으로 작용한다. 신경증이 높은 사람들은 동료들을 덜 호의적으로 평가하고, 자신을 희생자로 본다거나, 자기 자신, 일, 삶에 대해 불만족하는 경향이 있다(Clark & Watson, 1991). Salgado(1997)는 성격의 5요인과 수행간의 관계를 다룬 36개의 연구 결과들을 통합분석한 결과, 성실성과 신경증이 수행준거의 종류 및 직업의 종류와 관계없이 수행에 대한 타당한 예측변인임을 밝힌 바 있다. 따라서 일치-참여高 집단이 다른 세 집단에 비해 높은 수준의 개인수행을 나타낸다면, 이들은 높은 수준의 성실성과 낮은 수준의 신경증을 나타낼 것으로 예상할 수 있다.

가설 5. 일치-참여高 집단이 일치-참여低, 과대평가 및 과소평가 집단보다 성실성 정도가 높을 것이다.

가설 6. 일치-참여高 집단이 일치-참여低, 과대평가 및 과소평가 집단보다 신경증 정도가 낮을 것이다.

Judge 등(1997)은 '사람들이 자기 자신, 타인, 그리고 환경에 대한 기본적 평가를 뜻하는 핵심자기평가라는 개념을 제안하였는데, 이는 광범위하고, 잠재적인 상위의 특질로서 성격 관련문헌에서 잘 확립된 4개의 특질들로 구성된다. 핵심자기평가를 구성하는 4개의 특질에는 앞서 기술된 자존감, 자기효능감, 내적 통제소재, 그리고 신경증이 포함된다.

방 법

연구 대상

본 연구의 참여자는 서울에 소재한 4년제 대학의 대학생들로 심리학 관련 교양과목을 수강생 131명과 심리학 전공과목 수강생 27명으로 총 158명이 연구에 참여하였다. 연구 참여자가 수강한 과목은 총 3개 과목이었고, 1학년 38명(24.1%), 2학년 54명(34.2%), 3학년 42명(26.6%), 마지막으로 4학년 24명(15.2%)이었다. 이들이 수강할 당시 평균 학기는 3.94학기였고, 평균 연령은 21.1세였다. 성별은 남자가 76명(48.1%), 여자가 82명(51.9%)이었다. 이들의 전공은 28개 전공에 걸쳐 분포하였고, 단과대학별로는 사회과학부가 39명(21.7%)으로 가장 많았고, 경영학부 30명(19.0%), 자연과학부 27명(17.1%), 문학부 20명(12.7%), 경제학부 15명(9.5%), 공학부 13명(8.2%), 인문계 전공 미지정자 10명(6.3%), 끝으로 법학부 4명(2.5%)의 분포를 나타냈다. 본 연구의 목적인 자기평가의 정확도에 따른 집단별 수행의 차이분석에는 158명의 자료가 포함되었고, 자기평가의 정확도에 따른 집단별 개인특성 분석에는 2개 강좌의 124명(7명의 결측치 제외)의 자료만이 포함되었다.

연구 절차

전체 16주인 학기가 시작되고 4주가량 경과된 후, 제비뽑기 방식을 통해 조 추첨을 실시하여 무선적으로 조를 구성하였다. 전체 36개 조의 구성원은 3명에서 5명으로 이루어졌다. 이렇게 구성된 조는 한 학기 동안 한 팀으로 조별과제에 참여하였고, 조별과제는 수강하고 있는 과목과 관련된 주제를 선정하여 연구계획서를 작성하고 예비연구를 실시하는 것이었

다. 공식적인 조모임은 한 학기 동안 4회 정도 약 10여 분간 이루어졌고, 그 외의 조모임은 각 조 자체적으로 이루어졌다. 종강 2주전에 과제물을 제출하였고, 학기말 시험 때 자기 자신 및 조원들의 참여도에 대한 평가가 이루어지도록 함으로써 상호평가의 비밀이 보장되었다. 자기평가와 타인평가를 제외한 성격 특성변인들은 종강을 일주일 앞둔 시점에 웹상에서 실시된 설문을 통해 자료를 수집하였다. 설문에 응할 경우 수강한 과목에서 가산점을 부여하였고, 이는 강의 오리엔테이션에서 예고하였다.

측정도구

본 연구에서 사용된 척도는 자기평가 및 타인평가를 위한 척도와 개인 특성을 측정하기 위한 내적 통제소재, 자존감, 일반적 자기효능감, 구체적 자기효능감으로서 예상학점, 5요인 성격 중 성실성과 신경증 척도가 사용되었다.

자기평가와 타인평가

조별과제를 위한 활동에 자기 자신과 조원 각각의 참여도를 평가하여 점수를 부여하도록 하였다. 참여도란 '조별과제를 위한 활동에 시간과 노력을 투자하는데 얼마나 적극적이었는지'를 나타내며, 자기평가는 나 자신의 참여도를 스스로 평가한 점수이며, 타인평가는 자신을 제외한 조원들이 나의 참여도를 평가한 점수들의 평균값으로 측정되었다. 자기평가와 타인평가 모두 5점 척도 상(1점: 거의 참여하지 않았다, 5점: 매우 적극적으로 참여하였다)에서 평가하도록 하였다.

내적 통제소재 척도

내적 통제소재를 측정하고자 Levenson(1981)이 개발한 IPC 척도의 내적 통제소재 8문항을 사용하였다. 5점 척도이며(1점: '전혀 그렇지 않다', 5점: '매우 그렇다') 내적 신뢰도는 .77이었다.

자존감

Rosenberg(1965)의 전반적 자존감(global self-esteem) 척도의 한국판을 사용하였다(이영호, 1993). 이 척도는 자아 존중의 정도와 자아 승인 양상을 측정하는 검사로, 총 10문항으로 구성되어 있다. 4점 척도(1: 그렇지 않다, 4: 매우 그렇다)이며 본 연구의 대상에게 얻은 자존감의 내적 신뢰도는 .86이었다. 자존감은 점수가 높을수록 자존감의 정도가 높은 것을 의미한다.

일반적 자기효능감

일반적 자기효능감 측정을 위해 Chen, Gully 및 Eden(2001)이 개발한 8개 문항을 사용하였고, 7점 척도(1: 전혀 그렇지 않다, 7: 매우 그렇다)로 측정하였다. 문항의 예는 '어려운 일에 부딪혔을 때, 나는 그것을 성취할 수 있다고 확신한다'이다. 8개 문항의 내적 신뢰도는 .91이었다.

구체적 자기효능감

구체적 자기효능감은 해당 과목에서 최종적으로 달성가능할 것으로 예상하는 학점으로 정의하였다. 최종 성적에서 달성가능하리라 예상하는 학점을 13단계로 나누어 제시한 후(A~F), 하나만 선택하도록 하였고, 각 학점은 분석을 위해 점수(0~4.3)로 환산하였다.

5요인 성격 척도에서 성실성과 신경증

5요인 성격을 측정하기 위해 Goldberg (1999)가 개발한 성격 척도(IPIP, International Personality Item Pool)를 사용하였다. 이 척도는 외향성, 호의성, 성실성, 신경증, 개방성의 5가지 요인별로 10문항씩 총 50문항으로 구성되어 있다. 이 중 성실성과 신경증 요인만 10문항씩 추출하여 사용하였다. 5점 척도이며(1점: '전혀 그렇지 않다', 5점: '매우 그렇다') 내적 신뢰도는 성실성이 .80, 신경증이 .87이었다.

수행

본 연구에서 종속변인으로 사용된 수행은 연구 참여자들이 수강한 과목의 총점과 최종 학점으로 측정되었다. 수강한 과목의 총점은 중간고사 30%, 기말고사 35%, 출석 10%, 조별 과제 15%, 조별과제 발표 5%, 그리고 조별과제 참여도 5%로 총 100점 만점으로 구성되었다. 총점 중 75점은 개인의 노력에 따라 결정되며, 나머지 25점은 조별과제의 완성도와 참여도에 따라 결정된다. 각 과목별로 A등급은 상위 30%, B등급은 A미만의 상위 40%, 나머지 30%에는 C 또는 D등급이 부여되었다. 과목별 난이도와 점수 분포가 상이하므로 해당 과목별로 총점을 z점수로 환산하여 개인 수행의 준거로 사용하였다.

분석방법

자기평가의 정확도를 자기평가와 타인평가의 일치도로 정의하였다. 조별과제 참여도에 대한 자기평가와 타인평가 각각의 분포에서 중앙값을 이용하여 자기평가 고집단과 저집단, 타인평가 고집단과 저집단으로 구분하였다. 자기평가와 타인평가가 모두 높은 집단은 일

치-참여高 집단, 두 평가가 모두 낮은 집단은 일치-참여低 집단, 자기평가는 낮으나 타인평가는 높은 경우 과소평가 집단, 자기평가는 높으나 타인평가가 낮은 집단은 과대평가 집단으로 구분한 후 일원변량분석(one-way ANOVA)을 사용하여 집단간 수행의 차이를 검증하였다. 집단 간 차이를 비교하기 위한 사후다중비교 분석(LSD 방식)을 실시하였다.

결 과

자기평가와 타인평가 결과

연구 참여자의 조별 과제 참여도에 대한 자기평가와 타인평가 점수의 분포를 살펴보았다.1) 먼저 자기평가의 경우 '매우 적극적으로 참여하였다'는 평가가 84명(53.2%)이었고, '적극적으로 참여한 편이다'라는 평가가 54명(34.2%)이었고, '거의 참여하지 않았다' 혹은 '소극적으로 참여한 편이다'라는 평가는 3명(1.9%)이었다. 조별 과제 참여도의 경우 타인에 의한 평가 점수2)는 '매우 적극적으로 참여하였다'는 39명(24.7%)이었고, '적극적으로 참여한 편이다'는 65명(41.1%)이었으며, '거의 참여하지 않았다' 혹은 '소극적으로 참여한 편이다'는 17명(10.8%)이었다. 표 1에 나타난 조별 과제 참여도 평가에 대한 분포는 타인에 의한

1) 자기평가와 타인평가 및 관련변인들의 상관관계는 부록에 제시하였다.
2) 본인을 제외한 조원들의 평가를 평균한 값으로 자기평가와 달리 소수점 이하의 값을 나타냈다. 따라서 2~2.9점을 '소극적으로 참여한 편이다(2)'에, 3~3.9점을 '중간(3)', 4~4.9점을 '매우 적극적으로 참여하였다(4)'의 응답으로 분류하였다.

표 1. 자기평가와 타인평가의 분포

	자기평가			타인평가		
	빈도	%	누적%	빈도	%	누적%
거의 참여하지 않았다(1)	1	.6	.6	1	.6	.6
소극적으로 참여한 편이다(2)	2	1.3	1.9	16	10.1	10.8
중간(3)	17	10.8	12.7	37	23.4	34.2
적극적으로 참여한 편이다(4)	54	34.2	46.8	65	41.1	75.3
매우 적극적으로 참여하였다(5)	84	53.2	100.0	39	24.7	100.0
전체	158	100.0	·	158	100.0	·

평가보다 자신을 평가하는데 있어서 보다 관대함을 나타내고 있다. 자기평가와 타인평가와의 차이값을 통해 자기평가의 정확도를 살펴본 결과, 자기평가와 타인평가가 정확하게 일치하는 정확평가자는 28명(17.7%), 자기평가가 타인평가보다 높은 과대평가자는 93명(58.9%), 타인평가가 자기평가보다 높은 과소평가자는 37명(23.4%)이었다. 자기평가와 타인평가의 차이값으로 살펴본 분포에서도 과대평가자가 정확평가자와 과소평가자를 합친 비율보다 높게 나타나, 자기평가의 관대함을 보여 주었다.

자기평가와 타인평가 점수에 따라 집단을 보다 세분화하고, 집단별 특성에 대해 보다 상세하게 접근하고자, 자기평가와 타인평가를 중앙값을 기준으로 각각 고저 집단으로 나누었다(표 2). 자기평가의 경우 4점 이하를 참여도 低집단, 5이상을 참여도 高집단으로 분류하였고, 타인평가의 경우 4.25점 이하를 참여도 低집단, 4.25점 초과시 高집단으로 분류하였다. 자기평가와 타인평가가 모두 중앙값을 초과하는 정확평가자들은 일치-참여高 집단으로, 자기평가와 타인평가가 모두 중앙값 이하인 정확평가자들은 일치-참여低 집단으로 분

표 2. 중앙값에 따른 자기평가와 타인평가의 집단 분류 및 자기평가-타인평가 차이 점수

집단	자기-타인 평가	빈도	%	자기평가-타인평가		자기평가		타인평가	
				M	(SD)	M	(SD)	M	(SD)
일치-참여低	低-低	50	31.6	.33	(.77)	3.56	(.68)	3.23	(.71)
과대평가	高-低	30	19.0	1.32	(.50)	5.00	(.00)	3.68	(.50)
과소평가	低-高	24	15.2	-.84	(.43)	3.92	(.28)	4.76	(.25)
일치-참여高	高-高	54	34.2	.20	(.24)	5.00	(.00)	4.80	(.24)
<i>df</i>				(3, 154)		(3, 154)		(3, 154)	
<i>F</i>				74.843***		151.029***		112.454***	

*** : $p < .001$

류하였다. 자기평가는 중앙값을 초과하나 타인평가는 중앙값 이하인 평가자들은 과대평가 집단으로, 자기평가는 중앙값 이하이나 타인평가는 중앙값을 초과하는 평가자들은 과소평가 집단으로 분류하였다. 일치-참여低 집단과 일치-참여高 집단은 각각 50명(31.6%)과 54명(34.2%)이었고 과소평가와 과대평가 집단은 각각 24명(15.2%)과 30명(19%)이었다. 자기평가 점수에서 타인평가 점수를 뺀 차이값의 기술 통계치와 집단간 변량분석 결과도 표 2에 제시하였다.

자기평가의 정확도에 따른 집단별 수행에서의 차이

자기평가의 정확도와 수행간의 관계를 알아보거나 자기평가 점수와 타인평가 점수의 중앙값을 기준으로 분류된 네 집단과 연구 참여자들이 수강한 과목의 최종학점 간 교차분석

을 이용한 카이제곱 검증을 실시하였다(표 3). 카이제곱 검증 결과, 학점에 있어서 집단간 차이가 유의하였다, $\chi^2=36.819$, $df=6$, $p<.001$. 보다 세부적으로는 일치-참여高 집단은 A학점이 28명(51.9%), B학점은 21명(38.9%)으로 집단 내에서 높은 비율을 차지하였고, A와 B학점을 합치면 90.8%였다. 과소평가 집단은 A학점이 7명(29.2%), B학점이 13명(54.2%)로, A와 B학점을 합치면 83.4%였다. 다음으로 과대평가 집단은 A학점이 5명(16.7%), B학점이 15명(50%)으로, A와 B학점의 합이 66.7%였다. 마지막으로 일치-참여低 집단의 경우 A학점이 7명(14%), B학점이 13명(54.2%)으로 A와 B학점의 합이 46%였다.

자기평가의 정확도와 수행간의 관계를 알아보거나, 네 집단이 연속 변수로 측정된 중간고사, 기말고사, 총점, 그리고 참여도 점수가 제외된 총점에서 차이가 있는지 일원변량분석을 실시하였다(표 4). 학기말 최종 점수인 총점에 있어서 네 집단 간 유의한 차이가 있었

표 3. 자기평가와 타인평가에 따른 집단별 학점 분포

	A	B	C	전체
일치-참여低	7 (14.0)	16 (32.0)	27 (54.0)	50 (100)
과대평가	5 (16.7)	15 (50.0)	10 (33.3)	30 (100)
과소평가	7 (29.2)	13 (54.2)	4 (16.7)	24 (100)
일치-참여高	28 (51.9)	21 (38.9)	5 (9.3)	54 (100)
전체	47 (29.7)	65 (41.1)	46 (29.1)	158 (100)

()안은 %

표 4. 자기평가와 타인평가에 따른 집단별 점수 차이 (one-way ANOVA)

	1. 일치- 참여低		2. 과대 평가		3. 과소 평가		4. 일치- 참여高		df	F값	사후검증 (LSD 방식)
	M	(SD)	M	(SD)	M	(SD)	M	(SD)			
총점	-48	(1.03)	-18	(.85)	.24	(.68)	.51	(.77)	(3, 154)	9.386 ^d	1<3 ^d , 1<4 ^d , 2<3 ^a , 2<4 ^d
총점 - 참여도	-42	(1.05)	-16	(.86)	.19	(.71)	.46	(.79)	(3, 154)	9.386 ^d	1<3 ^c , 1<4 ^d , 2<4 ^c
중간고사	-35	(1.15)	-17	(.97)	.09	(.83)	.37	(.79)	(3, 154)	5.328 ^c	1<4 ^d , 2<4 ^b , 1<3 ^a
기말고사	-35	(1.10)	-20	(1.00)	.08	(.83)	.40	(.81)	(3, 154)	5.926 ^d	1<4 ^d , 2<4 ^c , 1<3 ^a

a: $p < .10$, b: $p < .05$, c: $p < .01$, d: $p < .001$

다, $F(3, 154)=9.386$, $p < .001$. 일치-참여高 집단이 가장 높은 총점을 나타냈고($M=.51$, $SD=.77$), 다음으로 과소평가 집단($M=.24$, $SD=.68$)과 과대평가 집단($M=-.18$, $SD=.85$) 순이었으며, 일치-참여低 집단이 가장 낮은 총점을 나타냈다($M=-.48$, $SD=1.03$). 집단 간 총점의 차이에 있어서 일치-참여高 집단은 일치-참여低 및 과대평가 집단보다 유의하게 높은 총점을 나타냈고, 과소평가 집단은 일치-참여低 및 과대평가 집단보다 유의하게 높은 총점을 나타냈다. 조별과제 참여도를 제외한 총점에서의 집단 간 차이를 분석한 결과 또한 참여도 점수가 포함된 총점에서의 집단 간 차이와 유사한 패턴을 나타냈다. 중간고사와 기말고사 점수에서도 네 집단 간 차이가 유의하였고, 각각 $F(3, 154)=5.328$, $p < .01$, $F(3, 154)=5.926$, $p < .001$, 총점에서의 집단 간 차이와 유사한 패턴을 나타냈다.

위의 결과는 자기-타인평가가 일치하고 평가 결과도 양호한 일치-참여高 집단이 수행준거에 있어서 가장 우수한 결과를 나타내고 있으며, 특히 일치-참여高 집단이 과대평가 집단보다 양호한 수행을 나타냄으로써, 자가지

각 및 평가의 정확성이 수행에 긍정적 영향을 미칠 가능성이 있음을 시사하고 있다. 이상의 결과는 총점 및 참여도가 제외된 총점에서 일치-참여高 집단이 일치-참여低 집단과 과대평가 집단보다 유의하게 우수한 수행을 나타냄으로써 가설 1을 부분적으로 지지하였다.

자기평가의 정확도에 따른 집단별 개인 특성의 차이

자기평가의 정확도에 따른 집단별 개인 특성을 알아보려고 인구통계학적 변인, 내적 통제소재, 자존감, 자기효능감, 그리고 5요인 성격 중 성실성과 신경증에서의 차이에 대해 일원변량분석을 실시하였다. 먼저 인구통계학적 변인으로 성별, 연령, 및 현재까지 등록학기수에 있어서 집단 간 차이를 살펴보았다. 먼저 성별과 자기평가의 정확도에 따른 집단별 교차분석을 이용한 카이제곱 검증 결과, 유의미한 관련성이 존재하지 않았다, $\chi^2=1.784$, $df=3$, *n.s.*

연령에 있어서는 과소평가 집단과 일치-참여高 집단이 순서대로 21.63세($SD=1.91$), 21.44

표 5. 자기평가의 정확도에 따른 집단별 인구통계 특성 (one-way ANOVA)

	1. 일치-참여低		2. 과대평가		3. 과소평가		4. 일치-참여高		df	F값	사후검증 (LSD 방식)
	M	(SD)	M	(SD)	M	(SD)	M	(SD)			
연령	20.66	(2.14)	20.77	(1.77)	21.63	(1.91)	21.44	(2.53)	(3, 154)	1.807	
등록 학기 수	3.54	(2.29)	3.43	(2.06)	4.92	(1.67)	4.15	(2.27)	(3, 154)	2.933*	1<3*, 2<3*

* : $p < .05$

세($SD=2.53$)로 일치-참여低 집단과 과대평가 집단보다 평균 연령은 높았으나, 순서대로 20.66세($SD=2.14$), 20.77세($SD=1.77$), 네 집단 간 차이는 유의하지 않았다, $F(3, 154)=1.807$, *n.s.* 그러나 등록 학기 수에 있어서는 과소평가 집단과 일치-참여高 집단이 순서대로 4.92 학기($SD=1.67$), 4.15 학기($SD=2.27$)로 일치-참여低 집단과 과대평가 집단보다 높은 것으로 나타났고, 순서대로 3.54 학기($SD=2.29$), 3.43 학기($SD=2.06$), 네 집단 간 차이는 유의하였다, $F(3, 154)=2.933$, $p < .05$. 특히 과소평가 집단은 일치-참여低 집단과 과대평가 집단보다 등록 학기 수가 유의하게 높은 것으로 나타났다.

내적 통제소재, 자존감 및 자기효능감에서의 집단간 차이를 알아보고자 일원변량분석을 실시하였고, 그 결과가 표 6에 제시되어 있다. 내적 통제소재에 있어서 과대평가 집단이 가장 높은 점수를 나타냈고($M=4.63$, $SD=.70$), 다음으로 일치-참여高 집단의 순이었으며($M=4.39$, $SD=.80$), 집단 간 차이가 유의하였다, $F(3,120)=3.584$, $p < .05$. 집단 간 차이에 대해 사후검증 결과(LSD 방식), 과대평가 집단이 일치-참여低 집단과 과소평가 집단보다 유의하게 높았다. 일치-참여高 집단은 일치-참여低 집단보다 내적 통제소재에서 높은 경향성만을 나타냄으로써, 다른 세 집단보다 높은 내적 통제소재의 정도를 나타낼 것이라는 가설 2는

지지되지 않았다.

자존감에 있어서 집단간 차이는 유의하지 않았다, $F(3,120)=1.424$, *n.s.* 자존감에 있어서 과대평가 집단($M=3.20$, $SD=.53$)과 일치-참여高 집단($M=3.19$, $SD=.55$)이 높은 평균치를 나타냈으나, 일치-참여高 집단보다 일치-참여低 집단이 낮은 경향성만을 나타냈다. 따라서 자기평가의 점수가 높은 일치-참여高 집단과 과대평가 집단은 자기평가의 정도가 낮은 일치-참여低 집단과 과소평가 집단보다 자존감의 정도가 높을 것이라는 가설 3은 지지되지 않았다.

자기효능감을 일반적 효능감과 상황특정적인 구체적 효능감으로 나누어 살펴보았다. 먼저 일반적 효능감에 있어서 일치-참여高 집단이 가장 높은 값을 나타냈고($M=5.67$, $SD=.96$), 다음으로 과대평가 집단이었으며($M=5.46$, $SD=1.01$), 집단간 차이는 유의하였다, $F(3,120)=4.480$, $p < .01$. 구체적 효능감에 있어서도 일치-참여高 집단이 가장 높은 값을 나타냈고($M=3.86$, $SD=.52$), 다음으로 과대평가 집단과 과소평가 집단이 동일하였으며(순서대로 $M=3.59$, $SD=.60$, $M=3.59$, $SD=.50$), 집단간 차이는 유의하였다, $F(3,120)=5.328$, $p < .01$. 사후검증 결과 구체적 효능감에 있어서 일치-참여高 집단이 일치-참여低 집단보다 유의하게 높은 것으로 나타났고, 과대평가 집단과 과소평가

표 6. 자기평가의 정확도에 따른 집단별 통제소재, 자존감, 효능감에서의 차이 (one-way ANOVA)

	1. 일치- 참여低		2. 과대 평가		3. 과소 평가		4. 일치- 참여高		df	F값	사후검증 (LSD 방식)
	M	(SD)	M	(SD)	M	(SD)	M	(SD)			
내적 통제소재	4.08	(.59)	4.63	(.70)	4.11	(.75)	4.39	(.80)	(3, 120)	3.584 ^b	2>1 ^c , 2>3 ^b , 1<4 ^a
자존감	2.97	(.53)	3.20	(.53)	3.11	(.46)	3.19	(.55)	(3, 120)	1.424	1<4 ^a
일반적 효능감	4.91	(1.05)	5.46	(1.01)	5.22	(.71)	5.67	(.96)	(3, 120)	4.480 ^c	2>1 ^c , 2>3 ^b , 1<4 ^a
구체적 효능감	3.36	(.60)	3.59	(.60)	3.59	(.50)	3.86	(.52)	(3, 120)	5.328 ^c	4>1 ^d , 4>2 ^a , 4>3 ^a

a: $p < .10$, b: $p < .05$, c: $p < .01$, d: $p < .001$

집단보다는 높은 경향성을 나타냈다. 이로써 일치-참여高 집단이 일치-참여低, 과대평가 및 과소평가 집단보다 자기효능감의 정도가 높을 것이라는 가설 4는 부분적으로 지지되었다.

자기평가의 정확도에 따른 집단별 성격 특성의 차이를 5요인 성격 중 성실성과 신경증을 중심으로 살펴보았다. 성실성의 경우 일치-참여高 집단이 가장 높았고($M=3.31$, $SD=.60$), 다음으로 과소평가 집단이었으나($M=3.22$, $SD=.58$), 집단간 차이는 유의하지 않았다, $F(3,120)=1.931$, $n.s.$ 집단 간 차이에 대해 사후검증 결과, 일치-참여高 집단이 일치-참여低

집단보다 유의하게 높았고, 과대평가 집단에 비해서도 높은 경향성을 나타냈다. 따라서 일치-참여高 집단이 일치-참여低, 과대평가 및 과소평가 집단보다 성실성 정도가 높을 것으로 예상했던 가설 5는 부분적으로 지지되었다.

반면 신경증적 경향에 있어서 과소평가 집단이 가장 높은 수준을 나타냈고($M=3.14$, $SD=.60$), 다음으로 일치-참여高 집단이었고($M=2.93$, $SD=.77$), 과대평가 집단이 가장 낮았으며($M=2.59$, $SD=.89$), 집단 간 차이의 경향성이 있었다, $F(3,120)=2.416$, $p < .10$. 집단 간 차이에 대해 사후검증 결과, 과대평가 집단이

표 7. 자기평가의 정확도에 따른 집단별 성격 특성 - 성실성과 신경증 (one-way ANOVA)

	1. 일치- 참여低		2. 과대 평가		3. 과소 평가		4. 일치- 참여高		df	F값	사후검증 (LSD 방식)
	M	(SD)	M	(SD)	M	(SD)	M	(SD)			
성실성	3.05	(.49)	3.03	(.67)	3.22	(.58)	3.31	(.60)	(3, 120)	1.931	1<4 ^b , 2<4 ^a
신경증	3.00	(.56)	2.59	(.89)	3.14	(.60)	2.93	(.77)	(3, 120)	2.416 ^a	2<1 ^b , 2<3 ^b , 2<4 ^a

a: $p < .10$, b: $p < .05$, c: $p < .01$, d: $p < .001$

일치-참여低 집단과 과소평가 집단보다 유의하게 낮았고, 일치-참여高 집단에 비해서도 낮은 경향성을 나타냈다. 결과적으로 일치-참여高 집단이 일치-참여低, 과대평가 및 과소평가 집단보다 신경증 정도가 낮을 것이라는 가설 6은 지지되지 않았다.

자기평가의 정확도에 따른 집단별 개인특성의 차이에 관한 결과를 요약하면, 집단별 내적 통제소재, 일반적 효능감, 그리고 구체적 효능감에서 유의한 차이를 나타냈다. 내적 통제소재의 경우에 과대평가 집단이 가장 높은 평균치를, 일반적 효능감과 구체적 효능감에 있어서는 일치-참여高 집단이 가장 높은 평균치를 나타냈다. 이러한 결과는 자기효능감, 특히 과업특정적인 구체적 효능감이 자기평가의 정확도와 유의미한 관계가 있음을 시사한다. 또한 구체적 효능감, 성실성 및 신경증에서 일치-참여高 집단이 과대평가 집단보다 높은 경향성을 나타내, 이들 세 변인이 일치-참여高 집단과 과대평가 집단을 구별하는 주요 역할을 할 것으로 예상되며, 정확한 자기평가에도 주요한 역할을 할 것으로 예상된다.

논 의

본 연구는 자기평가의 정확도를 '조별과제 참여도에 대한 자기평가-타인평가의 일치도'로 정의한 후, 자기평가의 정확도에 따라 수행의 수준과 개인특성에서 차이가 있는지 살펴보았다. 이를 위해 조별과제 참여도에 대한 자기평가와 타인평가 점수의 고저에 따라 자기평가의 정확도를 일치-참여高 집단, 일치-참여低 집단, 과대평가 집단, 그리고 과소평가 집단으로 구분하였다. 본 연구의 결과는 다음과 같다.

먼저 자기평가의 정확도와 수행간의 관계를 알아보고자, 일원변량분석을 실시하여 집단별 수행 지표에서의 차이검증을 실시하였다. 그 결과, 수행의 준거로서 사용된 해당 과목의 총점에 있어서 네 집단 간 유의한 차이가 있었다. 네 집단 중 일치-참여高 집단이 가장 높은 총점을 나타냈고, 다음으로 과소평가 집단, 과대평가 집단, 그리고 일치-참여低 집단의 순이었다. 집단 간 수행의 차이에 있어서 일치-참여高 집단은 일치-참여低 및 과대평가 집단보다 유의하게 높은 총점을 나타내, 자기평가의 정확도가 높을수록 수행도 양호함을 보여주었고 가설 1을 부분적으로 지지하였다. 이러한 결과는 수행의 지표를 연속변수가 아닌 범주형의 학점으로 놓고 카이제곱 검증을 실시하여도 마찬가지로의 결과를 얻을 수 있었다. Taylor와 Brown(1988, 1994)은 긍정적 환상은 보다 나은 수행을 동기화하고 결국 보다 나은 수행을 야기할 것이라고 주장하였다. 이러한 관점에 따르면 자기평가의 정확도가 높은 일치-참여高 집단보다 긍정적 환상을 가진 과대평가자(자기고양자)들이 더 나은 수행을 나타내야 한다. 그러나 과대평가자들의 수행은 일치-참여高 집단은 물론 과소평가자들보다도 낮은 수행 경향성을 나타냈다. 이는 긍정적 환상의 조작적 정의에 대한 재검토와 함께 자기평가의 정확도가 높은 집단에 대한 상세 분류(예, 수행이 양호한 집단과 그렇지 못한 집단, 참여도가 높은 집단과 낮은 집단)를 통해, 긍정적 환상이 수행에 미칠 수 있는 영향력에 체계적으로 접근할 필요가 있음을 시사한다.

다음으로는 자기평가의 정확도와 관련성을 가질 것으로 예상되는 개인특성 변인에 있어서 집단별 차이가 있는지 살펴보았다. 이러한 분석을 통해 자기평가의 정확도에 영향을 미

칠 수 있는 개인특성 변인을 파악하고자 하였다. 집단별 개인특성 변인에서의 차이에서 나타나는 특징을 살펴보면 다음과 같다. 첫째, 내적 통제소재에 있어서 일치-참여高 집단은 다른 세 집단보다 유의하게 높은 수준을 나타내지 못함으로써 가설 2를 지지하지 못했으며, 예상과 달리 과대평가 집단이 일치-참여高 집단과 과소평가 집단보다 유의하게 높은 내적 통제소재를 나타냈다. 둘째, 자존감에 있어서 일치-참여高 집단과 과대평가 집단이 일치-참여低 집단과 과소평가 집단보다 높은 수준을 나타낼 것이라는 가설과 달리, 일치-참여高 집단이 일치-참여低 집단보다 높은 경향성만을 나타내 가설 3이 지지되지 못하였다. 셋째, 자기효능감은 구체적 효능감에 있어서 일치-참여高 집단이 일치-참여低 집단보다 유의하게 높은 수준을 나타내고, 과대평가 집단과 과소평가 집단보다 높은 경향성을 나타냄으로써 가설 4를 부분적으로 지지하였다. 넷째, 5요인 성격의 성실성 차원에서 일치-참여高 집단은 일치-참여低 집단보다 유의하게 높고 과대평가 집단보다 높은 경향성을 나타냄으로써 가설 5를 부분적으로 지지하였다. 다섯째, 5요인 성격의 신경증 차원에서 예상과는 달리 일치-참여高 집단은 과대평가 집단보다 높은 경향성을 나타내고, 다른 집단과는 유의한 차이를 나타내지 못함으로써 가설 6은 지지되지 못하였다. 비록 일부 가설만이 부분적으로 지지되었긴 하였으나 일치-참여高 집단이 개인의 수행, 일반적 효능감과 구체적 효능감, 그리고 성실성에서 가장 높은 평균값을 나타냄으로써, 실제 수행 및 수행과 관련된 개인특성에서 자기평가의 정확도가 높으면서 참여도 역시 높았던 일치-참여高 집단이 전반적으로 양호함을 보여주었다.

개인특성 변인에 있어서 일치-참여高 집단과 과대평가 집단의 차이를 좀 더 자세히 살펴보면, 예상과 달리 두 집단 간 내적 통제소재, 자존감 및 일반적 효능감에서 유의한 차이를 발견할 수 없었으나, 구체적 효능감, 5요인 성격의 성실성과 신경증에서 일치-참여高 집단이 과대평가 집단보다 높은 경향성을 나타냈다. 일반적으로 신경증은 수행과 부적 관계를 갖는다고 알려져 있는 것(Barrick & Mount, 1991; Hertz & Donovan, 2000)과는 달리, 본 연구의 결과는 수행의 지표에서 가장 좋은 점수를 나타낸 일치-참여高 집단과 과소평가 집단이 과대평가 집단보다 신경증에서 높은 경향성을 나타냈다. 이는 개인특성 변인들이 종강을 일주일 앞둔 시점에서 측정됨으로써, 수행이 양호한 일치-참여高 집단과 과소평가 집단이 학기말 고사 등에 대한 긴장감을 나타낸 것으로 해석된다. 다만 일치-참여低 집단의 경우 신경증을 포함한 개인특성 변인 전반에 걸쳐 부정적인 양상을 나타낸다는 점은 이들의 저조한 수행의 원인에 관해 심도 있는 접근이 필요함을 시사한다. 과소평가 집단 역시 일치-참여高 집단 다음으로 양호한 수행을 보임에도 개인특성 변인에서 일치-참여低 집단과 유사한 양상을 보임으로써 이들의 개인특성에 대해서도 자세히 고찰할 필요가 있음을 시사한다.

자기평가의 정확도에 따른 집단별 수행에서의 차이를 개인특성 변인과 관련하여 고찰해보면, 가장 양호한 수행을 나타낸 일치-참여高 집단이 효능감과 성실성에서 가장 높은 평균치를 나타낸 반면 과대평가 집단은 정신건강의 지표로 자주 사용되는 내적 통제소재와 신경증에서 가장 양호한 평균치를 나타냈다. 이러한 결과는 적응의 조작적 정의에 따라 자기

평가의 정확도(또는 자기고양의 정도)와 적응과의 관계가 달라질 수 있음을 시사한다.

본 연구의 다음과 같은 의의를 갖는다. 첫째, 기존의 국내 연구들(예, 고재홍, 전병우, 2003; 신혜은, Bjorklund, 2005 등)이 자기고양과 심리적 적응에 초점을 두었던 것과는 달리 정확한 자기평가와 수행간 관계에 초점을 두고 고찰하였다는 점이다. 그간 국내 연구들은 자기고양의 적응적 가치에 대한 관심으로 자기고양 여부에 따라 대상 집단을 이분하여 단순화하거나, 자기평가와 타인평가가 일치하는 집단은 아예 분석에서 배제하여 왔다(예, 고재홍, 전병우, 2003). 그러나 본 연구결과에서 보여주듯이 자기평가와 타인평가의 일치도로 분류된 일치-참여高 집단은 과대평가(자기고양) 집단보다 양호한 수행 수준을 나타냈고, 개인 특성 중 구체적 효능감과 성실성에서 일치-참여高 집단이 과대평가 집단보다 높은 경향성을 나타냈다. 이러한 결과는 산업 및 조직 장면에서 양질의 수행에 관심을 갖는다면, 과대평가 집단보다는 자기평가와 타인평가가 일치하면서 두 평가 모두 양호한 집단에 초점을 둘 필요가 있음을 나타내고 있다.

두 번째 의의는 본 연구에서 사용한 자료의 출처에 있다. 먼저 예언변인인 자기평가의 정확도는 조별 과제 참여도에 대한 자기평가와 타인평가의 일치도로 정의함으로써, 2~4인의 타인평가 점수의 평균값을 사용하였다. 여기서 조별 과제 참여도에 대한 타인평가는 10주 이상의 시간을 두고 관찰되었고, 능력과 성격 등에 대한 평가가 아닌 타인의 관찰이 비교적 정확하게 이뤄질 수 있는 외현 행동이 평가 대상으로 이용되었다. 또한 결과변인으로서 수행은 두 시점 이상에서 수집되고 종합된 해당과목의 최종 성적을 사용함으로써 지각된

자기보고 자료가 아닌 객관적 자료를 사용하였다. 그리고 자기평가의 정확도에 영향을 미칠 것으로 예상되는 개인특성 변인 역시 자기평가 및 타인평가와는 별도로 약 일주일의 시간간격을 두고 실시되었다. 이처럼 자기평가의 정확도, 수행, 그리고 개인특성 변인이 각각 다른 방식으로 다른 시점에서 측정됨으로써, '동일한 방법으로 측정됨으로써 발생하는 오류(common method variance)'의 가능성을 배제할 수 있었다.

세 번째 의의는 본 연구 결과의 활용과 관련된 것이다. 연구 결과 자신을 잘 이해하고 정확하게 평가하는 사람들이 가장 양호한 수행을 나타냄으로써, 선행연구의 제안 및 결과와 일치하는 결과를 보였다(예, Atwater & Yammarino, 1997; Atwater & Yammarino, 1998; Bass & Yammarino, 1991; Robins & Beer, 2001). 이와 같은 결과를 인사선발 과정에 적용할 경우 선발대상자들로 하여금 팀별 토론이나 과제를 수행하도록 한 후, 자기평가와 타인평가의 일치도를 측정하여 선발의 지표로 사용할 수 있다. 이를 통해 향후 양질의 수행을 나타낼 대상자를 가려내는데 하나의 자료로 사용할 수 있다. 한편 이미 조직에 들어와 있는 종업원의 경우 다면평가의 결과에 대한 피드백을 제공함으로써, 자기평가의 정확성을 높이게 된다면 자기 자신에 대한 이해를 높임으로써 이 역시 수행에 긍정적 영향을 미칠 수 있으리라 본다. 보다 구체적으로 과대평가자들의 경우 근거 없는 긍정적 자기평가에서 벗어나 현실을 직시하게 함으로써 보다 현실적인 목표설정과 실천이 가능할 것이다. 과소평가자들의 경우 근거 없는 부정적 자기평가로부터 벗어나 객관적인 자기평가를 토대로 자신의 강점과 약점을 정확하게 인식함으로써,

효능감을 증진시킬 수 있을 것이고 이는 다시 양질의 수행으로 이어질 수 있을 것이다.

본 연구의 제한점과 이에 따른 향후 연구를 위한 제언은 다음과 같다. 첫째, 일반화 가능성과 관련된다. 연구에 사용된 자료가 다중 출처의 자료 및 객관적 자료를 토대로 분석되었다는 장점이 있으나, 대학생 집단을 대상으로 이루어진 연구라는 점에서 향후 연구에서 일반 조직구성원들을 대상으로 실시하여 일반화 가능성을 탐색해 볼 필요가 있다.

둘째, 연구에 사용된 표본에 있어서 수행에 사용된 표본은 158명이었던 반면, 개인특성 변인과 관련한 분석에는 124명의 표본이 분석에 포함되었다. 이로 인해 자기평가의 정확도와 개인특성 변인간의 관계가 경향성을 나타내는 데 그치는 결과를 나타냈다. 향후 연구에서 보다 많은 표본 확보를 통해, 자기평가의 정확도에 따라 구분된 집단별 개인특성 변인에서의 차이를 확실하게 검증할 필요가 있다. 아울러 자기평가의 정확도에 영향을 미칠 수 있는 개인특성 변인으로 인지적 측면, 동기적 측면의 변인들을 포함시킨다면 개인특성 변인, 자기평가의 정확도, 그리고 수행간의 관계에 대해 폭넓은 이해를 시도해 볼 수 있을 것이다.

셋째, 본 연구는 조별과제 참여도를 평가하는데 있어 5점 척도로 이뤄진 한 개의 문항만 사용하였기에 분산이 크지 않았고, 특히 자기평가의 경우 1부터 5까지의 정수로 분포하였다. 이로 인해 과제 참여에 대한 자기평가와 타인평가의 일치도를 중앙값을 기준으로 범주화할 수밖에 없었고 다양한 분석(예, 다차항 회귀분석)을 시도하지 못했다. 향후 연구에서는 자기평가와 타인평가 모두 정확하게 이뤄질 수 있는 평가 영역을 찾아내고, 다양한 평

가 문항을 개발하여 분산이 커질 수 있도록 함으로써 다양한 분석을 시도해 볼 수 있을 것이다.

마지막으로 본 연구는 선행 연구(e.g., John & Robins, 1994)를 토대로 무선적 방법에 의해 조구성이 이루어졌으나, 조 구성 이후 집단의 역동이 조별 수행 및 자기평가와 타인평가에 영향을 미쳤을 가능성을 배제할 수 없다. 예컨대, 커뮤니케이션이 잘된 조는 그만큼 조의 수행도 좋고, 자기평가와 타인평가의 일치도도 높으면서 과제 참여도 또한 높을 수 있다. 본 연구의 참여자들의 소속 조가 네 개의 집단 구분과 관련성이 있는지 알아보고자 자기평가의 정확도에 따라 분류된 네 집단과 연구 참여자들이 소속된 조 간 교차분석을 이용한 카이제곱 검증 결과, 네 집단 분류에 있어서 소속된 조 간의 차이가 유의하지는 않았다, $\chi^2=101.732$, $df=105$, *n.s.* 수강과목별로 네 집단과 소속된 조 간의 교차분석 결과에서도 유의한 차이가 발견되지는 않았다. 그러나 향후 연구에서는 조 구성 이후의 집단 역동과 관련된 변인들을 찾아내 측정함으로써 자기평가의 정확도와 수행 간 관계를 조절하는 변인들을 확인하는 작업이 필요할 것이다.

참고문헌

고재홍, 전병우 (2003). 두 자기평가의 편향과 자존감간의 관계. 한국심리학회지: 사회 및 성격, 17(2), 1-16.

신혜은, Bjorklund, D. F., (2005). 아동의 자기과대평가의 적응적 가치, 한국심리학회지: 발달, 18(4), 35-49.

이영호 (1993). 귀인양식, 생활사건, 사건귀인

- 및 무망감과 우울의 관계: 공변량 구조모형을 통한 분석. 서울대학교 박사학위 청구논문
- 장재윤 (1999). 연구개발 관리자에 대한 다면 평가의 일치도 및 수행과의 관계. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 12(1), 31-53.
- Ashford, S. (1989). Self-assessments in organizations: A literature review and integrative model. In L. L. Cummings & B. M. Staw (Eds.), *Research in organizational behavior* (Vol.11, pp.134-174). Greenwich, CT: JAI Press.
- Allport, G. W. (1937). *Personality: A psychological interpretation*. New York: Holt, Rinehart & Winston.
- Atwater, L., & Yammarino, F. J. (1992). Does self-other agreement on leadership perceptions moderate the validity of leadership and performance predictions? *Personnel Psychology*, 45, 141-164.
- Atwater, L., & Yammarino, F. J. (1997). Self-other agreement: a review and model. *Research in Personnel and Human Resource Management*, 15, 121-174.
- Atwater, L., Ostroff, C., Yammarino, F. J., & Fleener, J. W. (1998). Self-other agreement: Does it really matter? *Personnel Psychology*, 51, 577-598.
- Atwater, L., Roush, P., & Fischthal, A. (1995). The influence of upward feedback on self and follower ratings of leadership. *Personnel Psychology*, 48, 35-59.
- Baird, L. (1977). Self and superior ratings of performance: As related to self-esteem and satisfaction with supervision. *Academy of Management Journal*, 20, 291-300.
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social-cognitive view*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Barrick, M. R., & Mount, M. K. (1991). The big five personality dimensions and job performance: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 44, 1-26.
- Bass, B. & Yammarino, F. J. (1991). Congruence of self and others' leadership ratings of naval officers for understanding successful performance. *Applied Psychology: An International Review*, 40, 437-454.
- Bass, B. (1990). *Bass and Stogdill's handbook of leadership*. New York: Free Press.
- Chen, G., Gully, S. M., & Eden, D. (2001). Validation of a new general self-efficacy scale. *Organizational Research Methods*, 4, 62-83.
- Clark, L. A., & Watson, D. (1991). Tripartite model of anxiety and depression: Psychometric evidence and taxonomic implications, *Journal of Abnormal Psychology*, 100(3), 316-336.
- Colvin, C. R., Bolck, J., & Funder, D. C. (1995). Overly positive self-evaluations and personality: Negative implications for mental health. *Journal of Personality and Social Psychology*, 68, 1152-1162.
- Fahr, J. L., & Dobbins, G. H. (1989). Effects of self-esteem on leniency bias in self-reports of performance: A structural equation model analysis. *Personnel Psychology*, 42, 835-850.
- Fry, P. (1976). Success, failure, and self-assessment ratings. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 44, 413-419.
- Glimor, T., & Reid, D. (1978). Locus of control,

- prediction and performance on university examinations. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 46, 565-566.
- Goldberg, L. R. (1999). A broad-bandwidth, public-domain, personality inventory measuring the lower-level facets of several five-factor models. In Mervielde, I. Deary, F. De Fruyt, & F. Ostendorf(Eds.), *Personality psychology in Europe*(Vol. 7, pp.7-28). Tilburg University Press: The Netherlands.
- Greenwald, A. G. (1980). The totalitarian ego: Fabrication and revision of personal history. *American Psychologist*, 35, 603-618.
- Harris, M., & Schaubroeck, J. (1988). A meta-analysis of self-supervisor, self-peer, and peer-supervisor ratings. *Personnel Psychology*, 41, 43-61.
- Hoffman, G. (1923). An experiment in self-estimation. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 18, 43-49.
- Hurtz, G. M., & Donovan, J. J. (2000). Personality and job performance: The big five revisited. *Journal of Applied Psychology*, 85, 869-879.
- Jahoda, M. (1958). *Current concepts of positive mental health*. New York: Basic Books.
- John, O. P., & Robins, R.W. (1994). Accuracy and bias in self-perception: Individual differences in self-enhancement and the role of Narcissism. *Journal of Personality and Social Psychology*, 66, 206-219.
- Judge, T. A., Higgins, C. A., Thoresen, C. J., & Barrick, M. R. (1999). The big five personality traits, general mental ability, and career success across the life span. *Personnel Psychology*, 52, 621-652.
- Judge, T. A., Locke, E. A., & Durham, C. C. (1997). The dispositional causes of job satisfaction: A core evaluations approach. *Research in Organizational Behavior*, 19, 151-188.
- Kernis, M., & Waschull, S. B. (1995). The interactive roles of stability and level of self-esteem: Research and theory. *Advances in Experimental Social Psychology*, 27, 93-141.
- Korman, A. K. (1970). Toward a hypothesis of work behavior. *Journal of Applied Psychology*, 54, 31-41.
- Lepper, M., Ross, L., & Lau, R. (1986). Persistence of inaccurate beliefs about the self: perseverance effects in the classroom. *Journal of Personality and Social Psychology*, 50, 482-491.
- Levenson, H. (1981). Differentiating among internality, powerful others, and chance. In H. M. Lefcourt(Ed.), *Research with the locus of control construct: Assessment methods, vol. 1* (pp.15-63). New York: Academic Press.
- Mabe, P., & West, S. (1982). Validity of self-evaluation of ability: A review and meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 67, 280-296.
- Muchinsky, P. M. (2006). *Psychology Applied to Work: An Introduction to Industrial and Organizational Psychology*. Thomson Learning, Inc.
- Paulhaus, D. L. (1986). Self-deception and impression management in self-reports. In A. Angleitner & J. S. Wiggins (Eds.), *Personality assessment via questionnaire*. New York: Springer-Verlag.

- Podsakoff, P., & Organ, D. (1986). Self-reports in organizational research: Problems and prospects. *Journal of Management*, 12, 531-544.
- Robins, R. W., & Beer, J. S. (2001). Positive illusions about the self: Short-term benefits and long-term costs. *Journal of Personality and Social Psychology*, 80(2), 340-352.
- Rosenberg, M. (1965). *Society and adolescent self-image*. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Sackheim, H. (1983). Self-deception, self-esteem and depression: The adaptive value of lying to oneself. In J. Masling (Ed.), *Empirical studies of psychoanalytic theories* (pp.101-157).
- Salgado, J. F. (1997). The five factor model of personality and job performance in the European Community. *Journal of Applied Psychology*, 82, 30-43.
- Smircich, L., & Chesser, R. (1981). Superiors' and subordinates' perceptions of performance: Beyond disagreement. *Academy of Management Journal*, 24, 198-205.
- Steger, J., Simmons, W., & Lavelle, S. (1973). Accuracy of prediction of own performance as a function of locus of control. *Psychological Reports*, 33, 59-62.
- Taylor, S., & Brown, J. (1988). Illusion and well-being: A social psychological perspective on mental health. *Psychological Bulletin*, 103, 193-210.
- Taylor, S., & Brown, J. (1994). Positive illusion and well-being revisited: Separating fact from fiction. *Psychological Bulletin*, 116, 21-27.
- Thornton, G. (1980). Psychometric properties of self-appraisal of job performance. *Personnel Psychology*, 33, 262-271.
- Tokar, D. M., Fisher, A. R., & Subich, L. M. (1998). Personality and vocational behavior: A selective review of the literature, 1993-1997. *Journal of Vocational Behavior*, 53, 115-153.
- Tornow, W. W. (1993). Perceptions or reality: Is multi-perspective measurement a means or an end? *Human Resource Management*, 32, 221-230.
- Van Velsor, E., Taylor, S., & Leslie, J. (1992). *Self-rater agreement, self-awareness and leadership effectiveness*. Paper presented at the annual meeting of the American Psychological Association, Washington DC.
- Wells, L. E., & Sweeny, P. D. (1986). A test of three models of bias in self-assessment. *Social Psychology Quarterly*, 49, 1-10.
- Wohlens, A., & London, M. (1989). Ratings of managerial characteristics: Evaluation difficulty, coo-worker agreement, and self-awareness. *Personnel Psychology*, 42, 235-261.
- Yammarino, F., & Atwater, L. (1993). Understanding self-perception accuracy: Implications for Human Resource Management, *Human Resource Management*, 32, 231-247.
- Yammarino, F., & Atwater, L. (1997). Do managers see themselves as others see them? Implications of self-other rating agreement for human resources management. *Organizational Dynamics*, 25(4), 35-44.

1차 원고접수 : 2010. 10. 18

2차 원고접수 : 2010. 12. 13

3차 원고접수 : 2011. 2. 1

최종게재결정 : 2011. 2. 18

The self-assessment accuracy and its relationship with performance and individual characteristics

Youn-Hee Roh

Young Woo Sohn

Yonsei University

This study investigated the effects of self-assessment accuracy on individual performance. The self-assessment accuracy was defined as the degree of agreement between self- and other-assessments. A total of 158 subjects assessed themselves and others in their groups on the extent to which they actively participate in their group-based task. Following the method of Atwater and Yammarino (1997), subjects were classified into four groups. Individuals assessed as high by self and others, low by self and others, high by self and low by others, and low by self and high by others were categorized as in-agreement/high assessors, in-agreement/low assessors, over-estimators, and under-estimators, respectively. To test the hypothesis that in-agreement/high assessors will show greater performance than in-agreement/low assessors, over-estimators, and under-estimators, one-way ANOVAs and post-hoc analyses were used. The results showed that in-agreement/high assessors showed greater performance (i.e., final record) than in-agreement/low assessors and over-estimators, and so the hypothesis was partially supported. In addition, this study tested the hypotheses that in-agreement/high assessors will show better indices in such individual characteristics as internal locus of control, self-esteem, self-efficacy, conscientiousness, and neuroticism than in-agreement/low assessors, over-estimators, and under-estimators. The results showed that in-agreement/high assessors showed higher self-efficacy and conscientiousness than in-agreement/low assessors, and so the hypotheses were partially supported.

Key words : self-assessment accuracy, self-assessment, assessment, performance

부록. 변인들간 상관관계

	1	2	3	4	5	8	9	11	12	14
1. 총점(Z)										
2. 총점-참여도 (Z)	.997 ^d									
3. 참여도차이	-.191 ^b	-.154 ^a								
4. 참여도 -자기평가	.301 ^d	.271 ^d	.424 ^d							
5. 참여도 -타인평가	.455 ^d	.392 ^d	-.573 ^d	.499 ^d						
8. 성실성	.192 ^b	.188 ^b	-.015	.135	.132					
9. 신경증	.109	.106	-.255 ^c	-.146	.119	-.218 ^c				
11. 내적 통제소재	.022	.013	.074	.219 ^a	.118	.275 ^c	-.273 ^c			
12. 자존감	.166 ^a	.165	.097	.191 ^b	.072	.401 ^d	-.442 ^d	.414 ^d		
14. 일반적 효능감	.281 ^c	.272 ^c	.064	.317 ^d	.213 ^a	.443 ^d	-.332 ^d	.452 ^d	.696 ^d	
15. 구체적 효능감	.677 ^d	.675 ^d	-.057	.292 ^d	.309 ^d	.249 ^c	-.055	.171 ^a	.316 ^c	.415 ^d

a: $p < .10$, b: $p < .05$, c: $p < .01$, d: $p < .001$