한국심리학회지: 산업 및 조직
Korean Journal of Industrial and Organizational Psychology
2020. Vol. 33, No. 4, 545-569
https://doi.org/10.24230/kjiop.v33i4.545-569

상황판단검사 형식을 이용한 정직성검사의 타당화*

권 은 아 이 종 구†

대구대학교 심리학과

본 연구의 목적은 전통적 성격척도의 긍정응답왜곡 가능성을 줄이기 위해 상황판단검사 형식을 이용하여 정직성을 측정하는 척도를 개발하고 개발된 척도의 구성개념 타당도와 공준타당도를 확인하는데 있다. 총 359명(남자 = 46.24%, 여자 = 53.76%)의 직장인에게서 수집된 자료를 분석에 이용하였다. 본 연구에서 제작한 정직성 상황판단검사는 HEXACO 모형의 정직-겸손성 요인의 4개의 하위 구성개념(진실성, 도덕성, 청렴성, 겸손성)별 5-6문항씩으로 이루어져 있다. 정직성 상황판단검사의 구성개념 타당도 검증을 위한 확인적 요인분석 결과, 4개의 요인이 단일요인으로 수렴되는 고차요인모형의 CFI와 TLI는 각각 .934, .913, RMSEA는 .049로 모두 양호한 적합기준 이상인 것으로 나타나 4가지 하위요인들이 단일의 정직-겸손성으로 수렴되는 것으로 나타났다. 정직성을 Likert 식의 평정형과 상황판단형식으로 측정하였을 때 긍정응답왜곡을 살펴 본 결과, 정직-겸손성 요인 중 정직성(honesty)에 해당하는 진실성과 도덕성은 상황판단형식이 Likert 형식보다 긍정응답과 관련성이 더 낮은 것으로 나타났으나 겸손성(humility)에 해당하는 겸손성과 청렴성은 측정형식 간 유의한 상관 차이를 보이지 않았다. 공준타당도를 확인하기 위해 사용된 변수는 자기통제(self-control) 및 마키아벨리즘 성격(Machiavellism personality)이다. 공준타당도에 대한 분석 결과, 정직성 상황판단검사는 마키아벨리즘 성격과 -.21, 자기통제와 .27의 상관을 보였고 이들 상관은 모두 통계적으로 유의하게 나타났다.

주요어 : 상황판단검사, 정직성, 정직-겸손성, 마키아벨리즘 성격, 자기통제, HEXACO 모형

---

* 이 논문은 2017년도 대구대학교 교내연구비 지원에 의해 수행된 연구임(No. 20170316).
이 논문은 권은아의 대구대학교 박사학위논문을 수정하고 재정리한 것임.

† 교신저자: 이종구, 대구대학교 심리학과, gooya@daegu.ac.kr

www.kci.go.kr

대개의 성격척도는 자기보고(self-report) 형식으로 이루어져 있는데 이러한 형식의 성격 측정치를 선발장면에 이용하는 데는 크게 두 가지 취약함이 있다. 하나는 각각의 문항이 업무상황에 맞춰져 있지 않고, 탈맥락적이라는 점이다. 다른 하나는 보다 심각한 문제로 응답왜곡(faking)에 취약하다는 점이다. 특히 선발장면에서 응시생들은 선발되기 위해 자신을 사회적으로 용인되는 괜찮은 사람으로 보이도록 쉽게 응답을 왜곡할 수 있는데, 이는 당락에 직접적인 영향을 미칠 수 있다. 응답왜곡은 선발도구로서 성격검사의 타당도를 떨어뜨리는 위협요인이 된다(Kasten, Freund, & Staufenbiel, 2020).

전통적 자기보고식 평정형 성격척도에서 응답왜곡에 대응하는 전략 중 하나가 상황판단검사 형식을 이용하는 것이다(Campion & Ployhart, 2013). 상황판단검사는 모의상황에 기반한(simulation-based) 검사형식으로 한 문단 정도의 가설적 시나리오와 시나리오 내에서 실행 가능한 행동 선택지(options)를 주고 자신이 취할 가능성이 가장 높거나 낮은 행동을 선택하게 하는 방식의 검사이다. 상황판단검사는 검사의 형식이지 특정 구성개념을 측정하는 검사가 아니다. 지금까지 상황판단검사개발자들은 이 검사 형식을 이용하여 구성개념을 확인하려는 시도를 거의 하지 않았다. 이의 주된 이유는 검사 개발 시 가장 중시하는 측면이 준거관련 타당도이며 우수-부진 수행자를 구별하는 것만으로도 검사의 역할을 다했다고 생각했기 때문이다. 또 다른 이유는 전통적인 평정형 척도의 경우 특정 심리적 구성개념에 의해 유발되는 유사행동 특성을 수집하는 것과 요인분석을 통해 공통행동을 묶어 내기가 쉽지만 상황판단검사처럼 상이한 행동선택지를 선택하게 하는 형식으로 공통요인을 추출해내는 것이 매우 어렵기 때문이다(Schmitt & Chan, 2006).

구성개념 측정과 무관하게 상황판단검사나 전기자료 검사(biographical data)의 타당도가 높은 것은 그것대로 선발의 정확도를 높인다는 면에서 효용가치가 있다. 그러나 검사의 내용적 측면을 모르고 준거관련 타당도에만 초점을 두는 것이 아니라 구성개념을 측정해내는 것은 이론적은 물론 실무적으로도 대단히 중요하다. 첫째, 이론적 관점에서 하나의 측정치가 직무수행을 왜 잘 예측하는지 아는 것이 중요한 이유는 이론 검증과 함께 그 검사가 관심 준거와 왜 관련되는지를 알 수 있기 때문이다(Arthur & Villado, 2008). 둘째, 구성개념 측정 시 구성개념을 측정하는 방법 간의 비교가 가능해진다. 상황판단검사와 전통적 성격척도 간 타당도를 비교하고자 할 때 두 가지 방법에서 측정하는 구성개념이 다르다면 두 방법 간 타당도를 비교할 수가 없게 된다. 셋째, 검사가 무엇을 측정하는지와 업무의 특성을 알 수 없다면 타당도가 왜 나타났는지를 설명하기 어렵다. 넷째, 예측변수와 준거를 이론적으로 연결시킨다면 현장에서 예측 타당도를 높일 수 있다(Bartram, 2005; Hogan & Holland, 2003). 예컨대 정직성이 반생산적 업무행동을 잘 예측하고 정서지능(emotional intelligence)이 정서노동(emotional labor)을 잘 예측한다면, 정직성을 측정하는 상황판단검사와 정서지능을 측정하는 상황판단검사는 현장의 요구에 맞게 사용할 수 있을 것이다.

상황판단검사는 업무와 관련된 상황시나리오를 수집해야 하는 등 제작자체가 일반적인 성격척도보다 훨씬 더 어렵다. 전통적 성격척도는 한 가지 질문이 한 문장이지만 상황판단

www.kci.go.kr

검사의 한 문항은 4-5개의 문장으로 이루어진 상황 시나리오와 4-5개의 선택지로 이루어진다. 따라서 상황판단검사 10문항은 전통적 성격척도 100문항 이상의 문항으로 이루어지며 문항 당 검사시간도 10배 이상 걸리는 것이 보통이다. 게다가 상황판단검사 형식의 성격 측정이 일반적인 성격척도에 비해 타당도가 더 높다는 증거도 찾기 어렵다. 그럼에도 상황판단검사를 이용하는 이유는 시나리오의 내용 자체가 업무환경과 유사하여 피검자의 수용도를 높인다는 점과 함께 일반적인 성격척도에 비해 응답왜곡이 덜하다는 장점 때문이다. 상황판단형식의 성격검사는 일반적인 성격척도에 비해 응답왜곡이 덜하며 응답왜곡을 유도한 조건과 유도하지 않은 조건 간 평균차이가 크지 않다는 장점을 지닌다(Kanning & Kuhne, 2006; Nguyen, Biderman, & McDaniel, 2005).

본 연구에서는 정직성(honesty)이라는 구성개념을 측정하는 상황판단검사를 개발하고 타당화하고자 한다. 정직성을 측정하는 상황판단검사를 개발하고 타당화하려는 이유는 다양한 구성개념 중 정직성이 긍정응답왜곡에 가장 취약한 개념이어서 상황판단형식의 정직성검사가 정직성이라는 구성개념을 측정하면서도 긍정응답왜곡의 취약성을 어느 정도 해소한다면 인사선발에서 다른 성격변수의 이용가능성도 높일 수 있기 때문이다. 정직성은 업무수행과도 직접적인 연관성이 있고(이기범, 애쉬튼, 2013), 상황판단검사도 검사 자체가 업무상황에서의 인지적 판단을 요구하기 때문에 과업수행과 정적 상관을 보일 수 있다(McDaniel, Morgeson, Finnegan, Campion, & Braverman, 2001). 많은 문헌에서 정직성은 과업수행 등 정적 결과(positive outcome)와는 정적 관계를 지니며 반생산적 업무행동 등 부적 결과(negative outcome)와는 부적 관계를 지니는 것으로 나타나(Lee, Ashton, & de Vries, 2005; Lee, Ashton, & Shin, 2005) 정직성 자체로 연구가치가 있다고 볼 수 있다.

상황판단형식을 사용하여 구성개념을 측정한 Mussel, Gatzka와 Hewig(2018)는 상황판단형식으로 구성개념을 측정하려면 구성개념의 복잡성을 줄여야 측정의 정확도와 타당도를 높일 수 있다고 제안하였다. 그들은 구성개념의 복잡성을 줄여 성격 5요인 모형(Personality Five Factor Model: FFM)을 측정하는 상황판단검사를 제작하였다. 즉, 성격 5 요인인 성실성, 외향성, 원만성, 경험에 대한 개방성, 신경증은 각각 6개의 단면들(facets)을 포함하는 복합적인 구성개념이자 고차 요인이므로 그대로 사용하는 것이 아니라 구성개념의 복잡성을 줄이기 위해 보다 일차원적(unidimensional)이고 측정하기 용이한 단면들을 골라 상황판단검사로 제작하였고, 단순하고 해석하기 쉬운 요인구조(simple structure)를 확인하고 높은 변별타당도를 얻어낸 바 있다.

본 연구에서 제작하고자 하는 검사는 정직성이라는 구성개념을 측정하기 위한 상황판단검사이다. 정직성을 측정하는 상황판단검사는 HEXACO 모형(Lee & Ashton, 2004)의 정직-겸손성 요인(honesty-humility factor 또는 줄여서 H factor)의 하위요인인 진실성(sincerity), 도덕성(fairness), 청렴성(greed avoidance), 겸손성(modesty)을 측정하는 검사로 제작하고자 한다. 이렇게 제작된 검사가 정직성이라는 구성개념을 측정하는 것인지에 대한 판단은 각 구성개념을 측정하는 문항들이 요인분석에서 각 구성개념으로 수렴되는지와 전통적 자기보고형식의 정직-겸손성과 상관관계를 통해서 할

www.kci.go.kr

수 있다. 이에 더하여 확인하고자 하는 것은 정직성 상황판단검사가 긍정응답왜곡(faking good) 감소에 효과적인지의 여부이다. 이는 정직성을 측정하기 위한 상황판단검사와 긍정응답왜곡간의 상관과 전통적 자기보고형식의 정직성척도와 긍정응답왜곡 간 상관 비교를 통해 판단할 수 있을 것이다.

구성타당도 외에 본 연구에서 확인하고자 하는 타당도는 공준타당도(concurrent validity)이다. 공준타당화 방법은 본 연구에서 개발되는 정직성 상황판단검사와 정직성과 관련된 구성개념과의 관계를 통해서이다. 공준타당화를 위해 정직성과의 관련성을 보고자 하는 개념은 마키아벨리즘 성격과 자기통제이다.

상황판단검사

상황판단검사는 특정한 문제 또는 딜레마를 포함하는 가설적 상황 시나리오와 그 상황에서 할 수 있는 행동들을 선택지로 제시하고 최선의 해결책을 선택하게 하거나 모든 선택지의 효과성을 평가하는 검사의 한 형식이다(이상철, 이순묵, 조영일, 2003; Mussel et al., 2018). 상황 시나리오를 문항줄기(item stem), 행동선택지를 문항(item)이라고 하며 하나의 상황판단검사 문항은 이 둘의 짝으로 구성된다. 상황판단검사의 시나리오는 주요사건(critical incidents)을 참고로 개발되며, 시나리오는 직무상황과 비슷한 내용으로 구성되어 일반적인 성격척도에 비해 충실도(fidelity)가 높지만, 작업표본검사(work sample test)나 평가센터(assessment center)에서 사용되는 다양한 시뮬레이션 과제(simulation tasks)에 비해서는 상황의 충실도가 낮은 검사이다(Motowidlo, Dunnette, & Carter, 1990).

대부분의 선발검사는 특정 구성개념을 측정하기 위해 설계된 구성개념 중심의 검사이기 때문에 검사의 이름도 측정하는 구성개념에 따라 부여된다(예, 인지능력검사, 성실성검사 등). 반면, 면접(interview), 작업표본(work sample), 상황판단검사와 같은 선발검사의 명칭은 방법에 기반을 두고 있다. 이들은 예측변수로서 구성개념을 측정하는 것이 아니라 업무 자체의 측면을 잘 모사(simulate)하기 위해 주요 직무 내용을 수집하는 것이 검사개발의 핵심이 되는 직무 중심적 접근을 사용한다(Roth, Bobko, McFarland, & Buster, 2008).

상황판단검사의 구성개념 측정

상황판단검사가 구성개념을 잘 측정하지 못한다는 것은 뭔가 복합적인 것을 측정한다는 것이지 아무 구성개념도 측정하지 못한다는 것은 아니다. Sternberg와 Wagner(1993)는 상황판단검사가 측정하는 것은 암묵적 지식(tacit knowledge)이라 하였고, Schmidt와 Hunter(1993)는 직무지식을 측정한다고 주장하였다. McDaniel과 Nguyen(2001)은 상황판단검사가 인지능력과 성격을 측정할 수도 있다고 하였다. Schmitt와 Chan(2006)은 상황판단검사가 적응성(adaptability)과 맥락지식(contextual knowledge) 같은 구성개념을 측정할 수도 있다고 하였다.

McDaniel 등(2001)의 통합분석에서, 상황판단검사는 인지능력($\bar{r}$ = .33～.46), 원만성($\bar{r}$ = .27～.31), 성실성($\bar{r}$ = .25～.31), 정서적 안정성($\bar{r}$ = .26～.30), 외향성($\bar{r}$ = .30), 경험에 대한 개방성($\bar{r}$ = .13)과 관련성이 있음을 보였다. 비록 상황판단검사가 특정 구성개념과 더 큰 상관을 보이기도 하지만, 직무지식을 기반으로 제작되어 실제적 지능이나 직무지식

www.kci.go.kr

과의 관련성이 크게 나타나기도 한다(Schmidt & Hunter, 1993; Sternberg & Wagner, 1993). 그렇다고 해서 상황판단검사가 상관이 높은 구성개념을 측정한다고 보기 어렵고 실제 해당 구성개념을 측정하기 위해 개발되지 않았기 때문에 상황판단검사가 특정 구성개념을 측정한다고 단정 짓기는 어렵다.

특정 구성개념을 측정하기 위해 상황판단검사 형식을 사용한 방법은 연구자마다 유사하다(Conway, 2014; Mussel et al., 2018). 구성개념을 잘 측정하기 위해 사용한 한 가지 유력한 방법은 측정하고자 하는 구성개념의 복잡성을 줄이는 방법이다(Mussel et al., 2018). 측정하고자 하는 구성개념의 복잡성을 줄이고 일차원성을 높일 경우 얻을 수 있는 장점은 여러 가지이다. 우선 측정의 정확도와 타당도를 높일 수 있다. 예컨대 성격 5요인에서 여러 단면을 포함하고 있는 성격요인(예, 성실성)을 측정하는 것보다 개별 단면들을 측정하는 경우가 문항 간 측정의 일관성이 더 높을 가능성이 있다.

Mussel 등(2018)은 성격 5요인 각각에서 하나의 단면을 뽑아 이를 측정하는 상황판단검사를 구성하고 상황판단검사의 요인구조, 요인별 신뢰도, 구성 및 준거관련 타당도를 Likert 식의 성격 5요인검사(NEO-PI-R)와 비교하였다. 5개의 단면 각각은 22개 문항으로 측정되었다. 분석결과, 각 단면의 신뢰도는 신경증이 .73, 외향성 .75, 경험에 대한 개방성 .70, 원만성 .56, 성실성 .55로 나타났으며 문항들이 측정하고자 하는 요인들로 수렴되는 단순한 요인구조를 얻었다. Mussel 등(2018)의 연구에서 요인 당 22문항으로 비교적 많은 문항을 사용하였음에도 2개 요인의 신뢰도는 .56, .55로 높다고는 할 수 없지만 그럼에도 불구하고 검사의 형식이 상황판단형식이라는 점을 고려한다면 이 결과는 각 단면에 속한 문항들이 일관성 있게 단일 요인을 측정하는 결과로 간주할 수 있다. 상황판단검사와 NEO-PI-R간 상관은 .41 ~ .70으로 나타나 각각의 단면들이 측정하고자 하는 구성개념을 측정한다고 볼 수 있다. Mussel 등(2018)의 연구 결과를 종합하면 보다 좁은 성격요인을 측정하는 상황판단검사를 구성할 경우 구성개념 측정이 가능해진다는 것이다.

상황판단검사와 응답왜곡

Campion과 Ployhart(2013)는 전통적 성격척도(규준적 형식)의 응답왜곡 문제에 대한 극복 방안으로 상황판단검사의 사용을 권장하였다. 응답왜곡 민감성을 알아보기 위해 상황판단검사와 규준적 성격척도를 비교한 연구는 매우 드물다. Kanning과 Kuhne(2006), Nguyen 등(2005)은 규준적 성격척도와 상황판단검사 모두에 대해 한번은 솔직하게 응답하도록 피검자들에게 요구하였고 한번은 자신을 최대한 잘 보일 수 있게 응답(긍정응답왜곡)하게 한 후 응답왜곡 효과를 비교하였다. 솔직한 응답을 유도했을 때에 비해 긍정응답왜곡을 유도했을 때 평균이 얼마나 증가하는가가 이 연구의 초점이다. 연구결과, 상황판단검사에서 솔직응답 유도조건과 긍정응답 유도조건 간 점수의 평균 차이는 .15로 나타났으나, 규준적 성격 5요인 검사에서는 원만성에서 .36, 신경증에서 .76의 점수 차이를 보여 규준적 성격검사의 긍정응답 유도효과가 더 큰 것으로 나타났다. 단, 이들의 연구에서 측정형식별 구성개념이 동일하지 않기 때문에 방법 간 차이를 정확히 파악하기는 어렵다.

www.kci.go.kr

상황판단검사가 규준적 성격척도에 비해 응답왜곡에 덜 취약한 이유 중 하나는 응답할 때의 인지적 노력 정도 때문이다(Hooper, Cullen, & Sackett, 2006; Snell, Sydell, & Lueke, 1999). 상황판단검사는 개별 문항만 가지고 판단하는 것이 아니다. 상황판단검사의 행동선택지들은 시나리오 내에 내재되어있다. 이런 상황에서 응답왜곡을 하려면 시나리오를 파악하고 시나리오에 비추어 행동선택지의 행동대안들을 평가해야 하므로 성격척도 보다 더 복잡하고 인지적 노력을 더 기울여야 선택지를 평가할 수 있다. 반응에 필요한 인지적 노력이 많을수록 응답왜곡보다는 인지적 노력에 신경 쓰는 면이 많아 응답왜곡이 줄어들 가능성이 있다.

상황판단검사 형식이 응답왜곡을 줄여주는 또 다른 이유는 입서티브(ipsative) 형식이라는 점이다(Bowen, Martin, & Hunt, 2002). 입서티브 형식이란 2개 이상의 문항집합(item set)을 주고 선호순위를 정하게 하거나 선호 또는 비선호 문항을 선택하게 하는 형식이다. 본 연구에서는 문항집합에 4개의 선택지가 있으며 응답자들은 자신이 가장 할 가능성이 높은(most likely) 것과 가장 가능성이 낮은(least likely) 것을 선택하게 되어 있다. 선택지의 사회적 바람직성이 유사하다면 의도적으로 왜곡된 응답을 하기가 매우 어렵다.

정직성과 유관변인: 마키아벨리즘과 자기통제

HEXACO 모형에서 정직-겸손성의 하위요인은 진실성(sincerity), 도덕성(fairness), 청렴성(greed avoidance) 및 겸손성(modesty)이다(유태용, 이기범, Ashton, 2004; Lee & Ashton, 2004). 정직-겸손성이 높은 사람의 특징은 '타인을 조종하지 않고 가식적인 것을 싫어함(진실성)', '공정하고 준법적임(도덕성)', '부와 사치를 중요시하지 않고 청렴함(청렴성)', '자신이 특별히 우월하다고 생각하지 않음(겸손성)'이고, 정직-겸손성이 낮은 사람의 특징은 '목적을 위해 친교하고, 개의치 않고 아부함(진실성)', '개인의 이익을 위해 법이나 규정을 무시함(도덕성)', '부, 명품, 사회적 지위를 추구함(청렴성)', '다른 사람 위에 있다는 특권의식이 있음(겸손성)' 들이다(이기범, 애쉬튼, 2013). 정직-겸손성에서 진실성과 도덕성은 정직성에, 청렴성과 겸손성(modesty)은 겸손성(humility)에 포함된다[1]. 본 연구에서 정직성 상황판단검사의 공준타당화를 위해 사용하고자 하는 구성개념은 마키아벨리즘 성격특성과 자기통제이다.

Christie와 Geis(1970: Paulhus & Williams, 2002에서 재인용)는 마키아벨리의 군주론에서 마키아벨리가 주장한 인간의 특성을 추출하여 마키아벨리적 성격(Machiavellian personality) 척도를 제작하였다. 마키아벨리적 성격은 세 가지 상호연관된 가치관의 조합으로 정의된다(김희송, 홍현기, 현명호, 2011; O'Boyle Jr, Forsyth, Banks, & McDaniel, 2012). 다른 사람들을 다루는 데서 조종술책(manipulative tactics)의 효과성에 대한 명백한 신념, 인간본성에 대한 냉소적 관점, 사람들은 원칙 이상의 사익을

1) humility는 상위 요인명이고 modesty는 하위 요인명인데 국내 대부분의 연구에서 두 개념 모두 '겸손성' 또는 '겸양심'으로 번역되어 사용된다. 원저자인 Lee와 Ashton도 국내 학술지에 발표한 논문(유태용, 이기범, Ashton, 2004)에서, 그리고 한글판 'H 팩터의 심리학'이라는 책에서 두 개념 모두 겸손성으로 번역하였다. modesty의 특징은 '자신이 다른 사람보다 우월하다고 생각하지 않고 특권의식이 없음'이다. humility에는 청렴성과 겸손성(modesty)이 포함되어 있다.

www.kci.go.kr

추구한다는 관점들이다. Christie와 Geis가 제작한 척도는 Mach-Ⅳ인데 이 척도는 여성에게서 신뢰도가 낮게 나오는 등 인구통계학적 변수에 따라 신뢰도가 일관성을 보이지 않는다는 문제(White, 1984)와 하위구성개념을 포괄하지 못하는 문제(Ahmed & Stewart, 1981)를 보였다. Dahling, Whitaker와 Vevy(2009)는 Mach-Ⅳ를 보완하여 마키아벨리즘 성격척도(Machiavellianism Personality Scale: MPS)를 개발하였는데 이 척도는 사람을 조종하는 부도덕성(amorality), 타인에 대한 불신(distrust of others), 자신의 지위를 선점하려 하는 지위에 대한 욕구(desire for status) 및 상황이나 다른 사람을 지배하려는 통제에 대한 욕구(desire of control) 요인을 포함하고 있다.

마키아벨리적 성격특성을 지닌 사람들은 자신의 성취를 위해 타인을 속이고, 남을 앞지르기(getting ahead) 위해 거짓말을 사용하며, 다른 사람들의 재능이나 노력으로 이룬 업적을 자신의 업적처럼 꾸미거나, 동료의 평판을 깎아내리기 위해 그들의 수행을 곡해하여 비판하거나(이기범, 애쉬튼, 2013), 자신의 이익을 위해 다른 사람을 이용하며 통제하는 특성이 있다. 이러한 특성은 정직-겸손성 요인 중 진실성, 도덕성 및 겸손성과 반대의 특성으로 마키아벨리즘은 정직-겸손성과 부적 관계를 보일 가능성이 있다. 또 마키아벨리즘적 성격의 전형적 특징인 조종성은 거짓말과 정적 관계를 보인다(Gozna, Vrij, & Bull, 2001; Kashy & DePaulo, 1996). 따라서 본 연구에서 개발하고자 하는 정직성 상황판단검사는 마키아벨리즘 성격과 부적 상관을 보일 가능성이 있다.

자기통제(self-control)는 충동과 유혹이 있는 상황에서 자신의 정서, 사고 및 행동을 조절하는 능력이다(Diamond, 2013). 실행기능(executive function)으로서 자기통제는 특수한 목표를 달성하기 위해 행동을 조절하는데 필요한 인지과정이다(Timpano & Schmidt, 2013). 자기 통제력이 높은 사람은 신중하고, 인내심이 있으며 만족을 지연시킬 뿐만 아니라(Robert, Chernyshenko, Stark, & Goldberg, 2005) 자신의 감정과 기분을 조절할 수 있다(Sarchione, Cuttler, Muchinsky, & Nelson-Gray, 1998). 반면 자기 통제력이 낮은 사람은 예측불가하고, 충동적이고, 쉽게 주의가 분산되고 부주의한 경향이 있다(Robert et al., 2005). 성격 5요인 모형에서 성실성의 한 단면에 자기 통제력이 포함되어 있으며 NEO-PI-R에는 숙고(deliberation) 요인에 충동성, 통제, 인내, 성숙함이 포함되어 있는 등 다양한 성격 척도의 하위요인에 자기 통제력이 포함되어 있다.

자기통제가 정직성과 연관됨을 추론할 수 있는 것은 2가지이다. 하나는 준거에 대한 예측력이 유사하다는 점이고 다른 하나는 둘 간의 개념적 유사성이다. 부정직성이 가장 잘 예측하는 준거가 반생산적 업무행동인데 자기통제도 마찬가지이다(Hargrave & Hiatt, 1989). 물론 전혀 관련없는 두 구성개념도 동일한 준거예측력을 지닐 수 있어 이것만으로 구성개념간의 관계성을 단정하기는 어렵다. 다른 하나는 개념적 유사성이다.

자기 통제력은 자신과 사회와의 관계를 고려하여 사회적으로 용납되지 않는 충동이나 바람직하지 않은 행동을 억제하도록 자신의 내적 반응을 변화시킬 수 있는 능력으로(Finkenauer, Engels, & Baumeister, 2005; Tangney, Baumeister, & Boone, 2004), 이는 HEXACO의 정직-겸손성 요인에서 도덕성과 연관된다. 도덕성이란(송명자, 2008) 사회의 구성원들이 지켜주기를 기대하는 가치와 규범으로, 도덕

www.kci.go.kr

성이 높은 사람들은 사회적 규범을 중요시하며 이를 지키기 위해 행동을 제어한다는 점에서 두 개념 간 관련성을 찾아볼 수 있다. Kopp(1982)는 자기 통제력에는 외적인 자원(보상 등)이 없어도 내적 요소를 조절하여 사회적으로 인정받는 행동을 이끄는 능력이 포함되어 있는데, 이는 정직성이 높은 사람들이 보이는 특징 중 다른 사람이 지켜보지 않는 상황(칭찬, 보상 등)에서도 일관되게 정직한 행동을 보이는 것과 유사하다. 또한 자기 통제력이 낮은 사람들은 충동적이며 즉각적인 만족을 추구하고, 인내심이 부족하며 감정조절이 어렵다는 특징이 있는데, 정직-겸손성 중 청렴성(Lee & Ashton, 2004)이 낮은 사람들은 자신의 부와 사치 등 욕구 충족을 중시하고 욕구 충족 과정에서 자기에게 위협이 되거나 다른 사람에게 피해가 가더라도 개의치 않는 특징을 보인다는 점에서 두 개념의 연관성을 찾아볼 수 있다.

충동성 및 조절능력의 부족은 정직-겸손성의 특징과도 연관성이 있다. 예컨대 HEXACO 모형의 정직-겸손성의 하위요인인 도덕성의 반대 특성인 사욕을 위해 법과 규정을 무시하는 것과 청렴성의 반대특성인 사치와 사회적 지위를 추구하는 것은 자기통제의 반대 측면인 충동성과 조절의 부재와 연관된다. 따라서 자기통제는 정직성과 정적 상관을 보일 가능성이 있다.

연구과제

본 연구의 첫 번째 과제는 HEXACO 모형(Lee & Ashton, 2004)의 정직-겸손성 요인의 4개 하위요인을 각각 측정하는 상황판단검사를 제작하고 이의 구성타당도를 확인하는데 있다. 이렇게 제작된 검사가 4개의 하위요인으로 이루어져 있다는 것이 확인된다면 성격기반 상황판단검사는 성격요인인 정직-겸손성을 측정하는 검사로 판단될 수 있다.

두 번째 과제는 상황판단검사가 긍정응답왜곡을 감소시키는 효과를 지니는지의 여부이다. 이를 위해 비교가 필요한 부분은 긍정응답왜곡 척도와 두 가지 형식으로(상황판단형식, 전통적 자기보고식) 측정된 정직성과의 상관이다. 만약 정직성을 측정하는 상황판단검사와 긍정응답왜곡척도 간 상관이 전통적 자기보고식 정직성척도와 긍정응답왜곡척도 간 상관보다 낮다면 상황판단검사의 긍정응답왜곡 가능성이 낮다고 판단할 수 있을 것이다. 이러한 예측을 가설화하면 다음과 같다.

가설 1. 정직성 상황판단검사가 Likert 식 정직성 척도보다 긍정응답왜곡과의 상관이 더 낮을 것이다.

세 번째 과제는 본 연구에서 개발된 정직성 상황판단검사의 공준타당도 확인이다. 본 연구에서 공준타당도를 확인하기 위해 사용하고자 하는 변수는 정직성과 정적 관련성을 지닐 것으로 예상되는 자기통제와 부적 관련성을 지닐 것으로 예상되는 마키아벨리즘 성격특성이다. 이 두 가지 변수를 동시타당화를 위해 사용하고자 하는 주된 이유는 이들 변수가 HEXACO 모형에 포함된 정직-겸손성의 하위요인인 진실성, 도덕성, 겸손성 및 청렴성과 고루 관련되기 때문이다. 성격의 어두운 측면[2]의 대표적인 특성이 마키아벨리즘과 정직

2) O'Boyle Jr 등(2012)은 성격의 세 가지 어두운 측면(dark triad personality traits)의 효과에 대해 통합분석을 시도하였는데, 여기서 주목한 3가

www.kci.go.kr

성 간 관계성을 연구한 연구는 많은 편이며 HEXACO 모형의 타당화 과정에서도 마키아벨리즘 변수가 사용된 바 있다(유태용 등, 2004). 이미 기존 연구도 많고 연구들이 대부분 일관된 결과를 보임에도 본 연구에 포함한 이유는 상황판단검사 형식을 이용한 정직성검사도 유사한 결과가 관찰되는지를 확인하기 위해서다.

자기통제를 정직성 상황판단검사의 공준타당화를 위한 준거로 사용한 이유는 개념 간 유사성 때문이다. 자기통제는 바람직하지 못한 행동을 자기 스스로 제어하는 심리적 특성이라는 측면에서 정직-겸손성과 유사성이 있다. 자기통제의 바람직하지 못한 행동을 스스로 제어하는 특성은 사회적으로 허용되는 가치와 규범을 따르는 정직-겸손성의 도덕성과 연관된다. 또한 자기통제력은 인내심, 만족지연과 감정조절과 관련이 있고(Robert et al., 2005), 권력동기의 억제와도 관련이 있다(Mumford, Connelly, Helton, Strange, & Osburn, 2001). 즉, 자기통제의 주요 특성인 만족지연과 감정조절은 정직-겸손성의 청렴성과 연관되며, 권력동기의 억제는 도덕성 및 겸손성(modesty)과 연관된다. 이상의 논의를 토대로 정직성과 정직성 유관개념 간의 공준타당도 가설을 설정하면 다음과 같다.

가설 2. 정직성 상황판단검사는 마키아벨리즘과 부적 관계를 보일 것이다.

가설 3. 정직성 상황판단검사는 자기통제와 정적 관계를 보일 것이다.

연구방법

지 특성은 마키아벨리즘(Machiavellianism), 자기애(narcissism) 및 사이코패스(psychopathy)이다.

연구 참여자

조사대상자는 직장인 총 359명이다. 조사대상자 중 남성이 166명(46.24%), 여성이 193명(53.76%)이었으며, 20대가 94명(26.18%), 30대 138명(38.44%), 40대 125명(34.82%), 50대가 2명(.56%)이었다. 근무기간은 1년 미만이 23명(6.41%), 1년-3년 미만이 44명(12.26%), 3년-5년 미만이 68명(18.94%), 5년-10년 미만이 91명(25.35%), 10년 이상이 133명(37.05%)이었다. 자료수집은 구글 설문지와 전문 조사기관을 통해 한 달에 걸쳐 온라인으로 진행되었다.

정직성 상황판단검사의 개발 및 조사절차

주요사건 자료수집

본 연구에서 사용한 상황자료는 3가지 경로로 수집되었다. 첫째는 거짓말 또는 부정직성에 관한 상황판단검사 관련 연구이다. Conway (2014)의 거짓말 상황판단검사 연구에서 27문항, Nguyen(2002)의 연구에서 12문항이 수집되었다. 둘째는 현직자 인터뷰 자료이다. 인터뷰 대상자는 H사 부장급 4명, 경찰관 8명, L사 과장급 4명으로 총 16명이며, 이들의 인터뷰 결과에서 나온 정직/겸손성과 관련된 상황은 총 20개이다. 인터뷰 시간은 2~4시간 사이였다. 세 번째 상황자료 수집의 원천은 직장생활과 관련된 TV 드라마(예, 미생, 회사가기 싫어, 밥 잘 사주는 예쁜 누나, 막돼먹은 영자씨 등)의 주요 사건들이다. 상황자료 수집을 TV 드라마에서 할 경우 인터뷰에 비해 다양한 직업군의 상황자료를 손쉽게 얻을 수 있다는 장점이 있다. 직접 인터뷰보다 매체를 이용한 상황자료수집이 더 좋은 또 다른 이유는 인터뷰 대상자들이 자신 또는 자기회사의 부정직

www.kci.go.kr

한 행위를 노출하거나 외부에 알리는 것을 꺼리기 때문에 인터뷰에서 얻을 수 있는 정보가 제한될 수 있지만, 드라마에서는 더 극적이며 구체적으로 묘사되기 때문에 보다 명확한 상황자료를 수집 가능하다는 데 있다. 물론 극화과정에서 현실보다 더 극단적으로 묘사될 가능성도 있다. 상황선택과정에서 비현실적으로 극단적인 상황은 제외되었다.

상황의 선택과 검사개발과정

HEXACO의 정직/겸손성 문항의 내용을 가장 잘 반영하는 상황들을 하위 요인당 6개씩 선정하였다. 시나리오는 딜레마 형식으로 구성하였으며 선택지는 시나리오별로 정직한 방향 2개 부정직한 방향 2개 총 4개로 구성하고, 각 방향의 2개 선택지 강도를 조작하였다. 완전한 정직과 완전한 부정직 문항을 정답으로 간주하였다. 대학생 130명을 대상으로 한 예비검사 결과, 완전한 정직과 부정직 문항이 가장 높은 응답률을 보였다. 가장 높은 응답률도 정오답 선정방법 중의 하나이다. 정답률이 지나치게 높거나 낮은 문항(응답률 50%이상, 10%이하)에 대해 수정하고 가급적 사회적 바람직성이 편중되지 않게 선택지를 구성하였다. 예비검사에서 정직성이 높은 사람이 보이는 행동 대안의 매력도가 다소 낮게 나타나는 경향이 있었는데, 그 이유는 원칙대로만 행동하는 것으로 표현되어 있어(예, 원칙대로 조사한 후 조사 결과를 회사에 보고한다) 다소 융통성이 없는 사람으로 보였을 수도 있기 때문이다. 이에 행동 대안에 상황내용을 추가하여 좀 더 완곡하게 수정하였다(예, 원칙대로 조사한 결과를 회사에 보고하되, 박과장의 개인적 사정도 같이 보고한다).

정직성 상황판단검사의 채점기준 및 채점방식

상황판단검사의 채점기준을 선정할 때 현직에 종사하는 과장급 이상의 고성과자(high performer)들을 주제관련 전문가(subject matter expert: SME)로 선정하여 각 행동 대안들의 효과성을 Likert 식으로 평정하게 한 후 행동 대안별로 전문가들의 평정점수를 평균하여, 전문가 평정 평균이 높은 행동 대안을 최선의 대안으로, 평정 평균이 낮은 대안을 최악의 대안으로 선택하는 방법을 사용하는 것이 일반적이다(김의수, 한영석, 김명소, 2011; Motowidlo et al., 1990). 이런 방법들은 그저 과업수행만을 예측할 수 있는 상황판단검사 개발을 목적으로 할 때 더 적절할 수 있다. 본 연구에서 제작하는 상황판단검사는 수행예측을 목적으로 하는 것이 아니라 정직성 구성개념을 측정하기 위한 것이기 때문에 현직에 있는 고성과자의 의견을 바탕으로 채점기준을 선정하는 것보다 구성개념의 정의에 맞는 행동 대안을 최선으로, 정의와 반대되는 행동 대안을 최악으로 선택하는 것이 더 적절하다고 보았다. 따라서 본 연구에서 정직성 상황판단검사의 점수 채점 기준을 선정하기 위해 주제관련 전문가를 산업 및 조직심리학 전공자로 선정하여 전문가 합의방식을 따랐다. 채점기준 선정에는 산업 및 조직심리학 전공 박사 및 석·박사 대학원생 7명이 참여하여 정직성 하위요인별로 구성개념 정의를 확인한 후 하위요인별로 구성개념에 기반하여 정직성이 높은 사람들이 가장 할 것 같은 행동 대안과 가장 하지 않을 것 같은 행동 대안을 합의하여 채점용 답안으로 확정하였다.

Motowidlo 등(1990)은 -2점에서 +2점 사이의 점수체계를 사용하였으나 본 연구에서는 다른 척도들과 점수체계를 일치시키기 위해 5점 점

www.kci.go.kr

수체계로 채점하였다. Motowidlo 등(1990)의 점수체계에서 -2점은 본 연구에서는 1점, +2점은 5점이 된다. 피검자가 선택한 가장 할 것 같은 행동과 가장 하지 않을 것 같은 행동이 주제관련 전문가 합의로 얻어진 최선과 최악의 행동 대안과 모두 일치하면 5점, 피검자가 선택한 가장 할 것 같은 행동 대안이나 가장 안 할 것 같은 행동 대안 중 1개만 전문가의 선택과 일치하면 4점, 피검자가 선택한 가장 할 것 같은 행동 대안이 전문가가 선택한 최선의 대안이나 최악의 대안이 아니고, 피검자가 선택한 가장 안 할 것 같은 행동 대안도 전문가가 선택한 최악의 대안이나 최선의 대안이 아니면 3점, 피검자가 선택한 가장 할 것 같은 행동 대안이 전문가가 선택한 최악의 선택이거나 반대로 피검자가 선택한 가장 안 할 것 같은 행동 대안이 전문가가 선택한 최선의 선택일 경우 2점, 피검자의 선택한 행동 대안이 전문가 선택과 모두 반대일 경우 즉, 가장 할 것 같은 행동으로 선택한 행동 대안이 전문가들이 선택한 최악의 대안이고, 가장 안 할 것 같은 행동으로 선택한 행동 대안이 전문가들이 선택한 최선의 대안일 경우 1점으로 채점하였다.

척도

상황판단검사 형식 정직성검사

정직성 상황판단검사는 본 연구에서 제작된 검사이다. 이 검사는 4개 요인(진실성, 도덕성, 청렴성, 겸손성), 요인당 6문항씩 총 24개의 문항으로 구성되어 있다. 상황판단검사의 문항은 직장이나 일상생활 관련 상황시나리오와 이러한 상황에서 행할 수 있는 4개의 행동 대안(행동선택지)으로 구성된다. 행동 대안은 각 문항이 측정하는 정직성이 높은 사람이 가장 할 것 같은 행동과 가장 하지 않을 것 같은 행동, 그리고 차선과 차악의 행동들로 구성되어 있다. 조사대상자들은 상황시나리오를 읽고 이러한 상황에 처했을 때 자신이 가장 할 것 같은 행동(most likely) 1개와 가장 하지 않을 같은 행동(least likely) 1개를 선택하게 된다. 상황판단 검사 문항의 예는 다음과 같다.

상황시나리오

직장동료인 박대리는 예전에 매우 생산적인 근로자였다. 그러나 최근 무관심해 보이고 자신의 업무에서 많은 과실을 범하고 불량품 생산 비율도 높은 편이다. 당신의 상사는 면담과 코칭도 해봤지만, 개선의 기미를 보이지 않아, 지금은 박대리를 해고하겠다고 까지 하고 있다. 당신은 박대리가 비판에 매우 민감하다는 것을 알고 있어 박대리의 최근 수행에 대해 정확하게 이야기해줘야 할지 고민스럽다. 어느 날 점심때 박대리가 당신에게 “요즘 내 수행이 어떤거 같아요?”라고 물었다. 어떻게 하겠는가?

행동 대안	가장 할 것 같은 행동	가장 안 할 것 같은 행동
① 최근 업무수행은 좋지 않았고 해고될지도 모른다고 이야기해 준다.		
② 최근 업무수행은 예전만큼 좋지는 않다고 말한다.		
③ 예전만큼은 못하지만, 평균 정도의 수행을 보인다고 이야기한다.		
④ 한창일 때만큼은 아니지만 지금도 매우 우수하다고 말해준다.		

www.kci.go.kr

행동선택지

아래 4가지 중 위의 상황에서 당신이 가장 할 것 같은 행동 1개와 가장 하지 않을 것 같은 행동 1개를 선택해 주시기 바랍니다.

HEXACO 정직-겸손성 척도

HEXACO 모형(Lee & Ashton, 2004)의 한글판 정직-겸손성 척도를 사용하였다. 이 척도는 4개의 하위요인 진실성, 도덕성, 청렴성, 겸손성으로 이루어져 있으며, Likert 식 5점 척도이며 요인당 4개 문항으로 총 16개 문항으로 구성되어 있다.

긍정응답왜곡 척도

이종구와 한영석(2008)의 연구에서 사용된 30문항의 긍정응답왜곡 척도 중 거짓말 요인 4개 문항과 인상관리 요인 7개 문항을 포함하여 총 11개 문항을 사용하였고, 문항은 Likert 식 5점 척도로 측정되었다. 긍정응답왜곡 척도는 총점 평균을 사용하기 때문에 11문항에 대한 내적일관성을 확인한 결과 인상관리 요인 중 1개 문항은 역상관이 나타났고, 인상관리 요인 중 3개 문항은 문항 변별도가 .20 이하로 낮게 나타나 제외하였다. 긍정응답왜곡 7개 문항의 신뢰도는 .65로 나타났다.

마키아벨리즘 척도

마키아벨리즘 척도는 Dahling 등(2009)에 개발한 척도를 사용하였다. 원 척도는 4개 요인 16개 문항으로 구성되어 있으며 5점 Likert 식 척도이다. 본 연구에서는 척도의 총점만 사용하기 때문에 요인 당 최소 문항 수를 고려하기보다는 각 요인을 대표하면서 문항변별도가 높은 문항 2개씩을 선정하여 8개 문항으로 구성하였다.

자기통제 척도

자기통제 척도는 Tangney 등(2004)이 개발한 척도를 사용하였다. 자기통제 원척도는 총 36개 문항으로 구성되어 있지만, 원저자는 36개 문항 중 자기통제를 대표하는 13개 문항을 선정하여 단축형 척도를 개발하고, 타당도도 입증하였다. 본 연구에서는 한호성(2007)이 번안한 자기통제 36문항 중 단축형 13개 문항을 사용하였고, 5점 Likert 식 척도이다.

상황판단검사의 경우 전통적 자기보고식 검사에 비해 검사시간이 길다. 본 연구에 사용된 상황판단검사만 실시하는데 평균 30분 정도가 소요되었다. 검사시간이 길어질 경우 피험자들의 피로도가 증가할 수 있고, 불성실하게 응답할 가능성도 증가하여 일부 척도는 단축형을 사용하였다.

자료 분석

기초통계치 계산과 상관, 신뢰도 분석은 SAS 9.4판, 확인적 요인분석은 Mplus 6.12판을 이용하여 분석하였다.

연구결과

요인별 신뢰도와 상관

요인별 문항분석 결과, 문항 변별도(item-total correlation)가 .30 미만인 문항은 도덕성 요인에서 한 문항인 것으로 나타났다. 문항 변별도가 낮은 1개 문항은 추후분석에서 제외하였다.

www.kci.go.kr

Table 1. Correlations and internal reliabilities of sub-factors of honesty SJT

sub-factor	Cronbach's α	*M*(*SD*)	sincerity	fairness	modesty
sincerity	.61	3.82(.70)			
fairness	.58	3.43(.71)	.42***		
modesty	.59	3.61(.63)	.42***	.21***	
greed avoidance	.42	3.45(.57)	.40***	.34***	.42***

*** $p < .001$

Table 1에 제시된 신뢰도 분석 결과, 진실성은 .61, 겸손성은 .59, 도덕성은 .58, 청렴성은 .42로 나타나 전체적으로 신뢰도가 높지 않으며 특히 도덕성과 청렴성의 신뢰도는 수용할 만한 기준에 다소 못 미치는 것으로 나타났다. 상황판단검사의 4개 하위요인의 신뢰도가 만족할 만한 수준에 이르지 못한 이유는 다음과 같다.

본 연구에서 사용된 상황판단검사의 응답형식은 강제선택형(ipsative) 형식으로 되어있다. 모든 행동 대안을 평정형으로 평가하지 않고 행동선택지의 4가지 행동 대안 중 가장 부합하는 것 1개와 가장 부합되지 않는 것 1개를 선택하는 방식이다. 4개의 문항에 대해 평정형 척도로 응답하게 했을 때 문항 간 응답의 유사성은 반응척도의 유사성으로 인해 더 높아질 수 있다. 그러나 본 연구에서는 4문항 중 2개를 선택하고 나머지 문항에는 반응하지 않는 식으로 문항 간 반응양식이 상이하며, 강제로 2개를 선택해야 하므로 문항 간 유사한 반응을 할 수가 없게 되어 있다. 기존 연구 결과에서도 성격특성을 Likert 식으로 측정하였을 때보다 강제선택 형식으로 측정하였을 때 내적일관성이 낮아지는 것으로 나타난다(김명준, 1998; 박지훈, 2007; 이종구, 한영석, 2008; Bartram, 1996). 상황판단검사의 행동 대안을 Likert 식으로 평정한 연구에서도 낮은 신뢰도가 보고되었다(이수진, 2010). 이로 인해 상황판단검사를 다룬 연구들에서 내적신뢰도를 보고하지 않는 경우도 있다(김의수, 2010).

내적일관성의 경우 문항 수에 영향을 받아 문항 수가 증가하면 신뢰도도 증가하는 경향이 있다. 요인별 신뢰도가 아닌 전체 문항의 신뢰도만 보고한 연구들(강민우, 2005; 남궁준재, 2010)에서도 비교적 양호한 신뢰도를 보였다. 본 연구의 정직성 상황판단검사도 23개 문항 전체를 대상으로 신뢰도를 계산했을 때 .75로 양호하게 나타났다. 그 외 상황판단검사를 강제선택형으로 측정한 연구의 신뢰도를 살펴보면, 이주희(2007)의 연구는 .50(12문항 사용), 정현선과 박동건(2009) 연구에서는 .54(34문항 사용), Weekley와 Jones(1997)의 연구에서는 .29 ~ .32 사이로 나타났다. 강제선택 또는 입서티브 형식을 사용한 성격검사나 상황판단검사를 다룬 기존 연구의 신뢰도와 비교해볼 때, 본 연구에서 나타난 하위요인별 신뢰도는 보통의 수준으로 볼 수 있다.

구성개념 타당도 확인

정직-겸손성이 4개의 하위요인으로 구성되어 있다는 HEXACO 이론을 기반으로 제작된

www.kci.go.kr

Table 2. Model fit indexes

models	$\chi^2(p)$	*df*	*RMSEA*	*CFI*	*TLI*	*AIC*
1-factor model(a)	135.93(.0000)	54	.072	.85	.82	10893.41
4-factor model(b)	84.10(.0007)	48	.046	.95	.93	10841.48
higher-order model(c)	83.85(.0006)	50	.049	.93	.91	10835.73
difference of a and b	51.83(.0000)	6				
difference of b and c	.25(.8799)	2				

검사가 경험적으로도 4개의 구성개념으로 이루어져 있는지를 확인하는 절차에 의해 구성개념 타당도 검증이 이루어졌다. 4요인 모형의 적절성을 판단하기 위해 확인적 요인분석을 이용하여 4요인 모형과 모든 문항이 하나의 요인에만 부하되는 1요인 모형을 비교하였다. 각 요인별 요인계수들(factor loadings)의 크기순서[3]대로 정렬한 후 2개 문항씩을 묶어 요인 당 3개의 측정변수를 만들어 분석에 이용하였다.

Table 2에서 요인별 문항들이 4가지 요인구조를 지지하는지 확인한 4요인 모형은 3가지 적합도 지수 모두 만족할만한 수준으로 나타나(CFI = .95, TLI = .93, RMSEA = .046), 정직-겸손성의 4가지 구성개념들이 이론적 및 경험적으로도 타당한 것으로 보인다. 정직-겸손성의 모든 문항을 단일 요인에 부하한 1요인 모형의 적합도 지수는 RMSEA가 .72로 나타났고, CFI는 .85, TLI는 .82로 좋은 모형의 기준에 부합하지 않아 정직-겸손성이 4개 요인으로 구성되어 있다고 판단할 수 있다. 추가적으로 정직-겸손성 4개 하위요인이 단일요인으로 수렴되는지 확인하기 위해 고차요인 모형을 설정하여 4요인 모형과 비교하였다.

4요인 모형과 고차요인 모형 중 어느 모형이 더 적합한지 χ^2차이 검증을 통해 비교한 결과($\triangle\chi^2(2) = .25$, $p = .8799$) 유의한 차이를 보이지 않았으며 모형 비교 시 사용되는 AIC[4] 지수를 보면 4요인 모형보다 고차요인 모형의 AIC 지수가 낮게 나타나 간명한 고차요인 모형이 더 적합한 것으로 판단된다. 즉, 정직-겸손성 하위요인별 문항들이 해당 요인에 수렴되고, 진실성, 도덕성, 겸손성, 청렴성 4개 하위요인(구성개념)들이 상위요인인 정직-겸손성으로 수렴되는 것으로 나타났다.

정직성 측정 방법 간 상관: 상황판단형식과 평정형 형식 간 비교

정직-겸손성을 기존의 평정형 Likert 식과 상황판단형식으로 측정하였을 때에도 동일 구성개념 간의 유의미한 상관이 관찰되는지에 대한 결과는 Table 3에 제시되어 있다.

정직성의 4가지 하위요인 간의 상관을 살펴보면 측정형식이 상이해도 동일한 요인들 간

3) 6개 문항의 요인계수 크기가 1~6번 순으로 나왔다고 했을 때 1번-6번 쌍, 2번-5번 쌍, 3번-4번 쌍을 평균 내어 이 점수를 측정변수로 하였다.

4) AIC(Akaike information criterion)는 모형 비교지수로, 똑같은 자료에 여러 다른 모형이 적용되었을 때 더 작은 값을 가지는 모형이 더 좋은 모형임(김수영, 2017).

www.kci.go.kr

Table 3. Correlations of sub-factors of H factor measured two different format

		Likert-type(HEXACO scale)			
		sincerity	fairness	modesty	greed avoidance
SJT format	sincerity	.18***	.38***	.17**	.11*
	fairness	.14**	.30***	.18***	.21***
	modesty	.14**	.28***	.18***	.16**
	greed avoidance	.24***	.35***	.24***	.28***

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

에 유의미한 정적 상관(수렴)이 있는 것으로 나타났다. 측정형식을 달리했을 때도 동일한 요인 간 상관이 상이한 요인 간 상관에 비해 높은지를 살펴본 결과, 상황판단형식 정직성 검사의 4가지 요인 모두 HEXACO 모형의 도덕성 요인과 높은 상관을 보였다. 상황판단형식의 청렴성은 Likert 형식으로 측정된 다른 요인간의 상관이 비교적 높게 나타났다. 그러나 도덕성을 제외하면 상황판단형식의 진실성, 겸손성, 청렴성은 Likert 형식의 동일 요인과 가장 높은 상관을 보였다. 즉, 동일 요인과 두 번째로 높은 상관을 보였다.

측정형식별 정직성과 긍정응답왜곡 간의 관계

Table 4에서 진실성, 도덕성, 겸손성, 청렴성 모두 Likert 식 뿐만 아니라 상황판단형식으로 측정하였을 때에도 긍정응답왜곡과 유의미한 정적 상관이 있는 것으로 나타났다.

검사형식 간 상관차이 검증 결과, 4개 하위영역 중 도덕성에서 측정형식별 긍정응답왜곡과의 상관이 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다, Δr = -.16, p < .01. 즉, Likert 식(r = .28)으로 도덕성을 측정할 때 보다 상황판단형

Table 4. correlations between honesty and faking good according to measurement format

	SJT	Likert-type	Δr
overall honesty	.22***	.31***	-.09
honesty: sincerity & fairness	.17***	.32***	-.15**
humility: modesty & greed avoidance	.21*	.20*	.01
sincerity	.16**	.23***	-.07
fairness	.12**	.28***	-.16*
modesty	.17***	.14**	.03
greed avoidance	.18*	.20*	-.02

Δr: difference between two correlations

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

www.kci.go.kr

식(r = .12)으로 측정할 때 긍정응답왜곡이 낮은 것으로 나타났다. 또 진실성과 도덕성이 묶인 정직성 요인은 측정형식별 긍정응답왜곡과의 상관이 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다, Δr = -.15, p < .01. Likert 식(r = .32)으로 정직성을 측정할 때 보다 상황판단형식(r = .17)으로 측정할 때 긍정응답왜곡이 낮은 것으로 나타났다. 대체로 긍정응답왜곡과의 상관이 낮게 나타났으나 유의한 차이가 있는 하위요인은 도덕성 하나로 나타나 정직성 상황판단검사가 Likert 식 정직성 척도보다 긍정응답왜곡과의 상관이 더 낮을 것이라는 가설 1은 부분적으로 지지되었다.

정직성 상황판단검사의 공준타당도 확인: 마키아벨리즘과 자기통제

상황판단형식의 정직성검사와 마키아벨리즘과 자기통제간 상관분석 결과, 마키아벨리즘과 정직성 하위요인 간 상관은 -.13에서 -.20 사이로 나타났고, 정직성 총점과의 상관도 -.21로 모두 유의미한 부적 상관이 있는 것으로 나타났다.

이러한 결과들은 정직성 상황판단검사가 마키아벨리즘 성격특성과 부적 관계를 보일 것이라는 가설 2를 지지하는 결과이다. 정직성의 하위요인들과 자기통제와의 상관분석 결과, .16에서 .24 사이로 나타났고, 정직성 총점과 상관도 .27로 모두 유의미한 정적 상관이 있는 것으로 나타났는데 이 결과는 가설 3과 일관된다.

정직성이 마키아벨리즘과 부적관계를 보이는 것은 다음의 이유로 보인다. 자신의 이익을 위해 상대를 조정하거나 부적절한 행동이나 전략도 꺼리지 않는 마키아벨리즘이 도덕적 기준을 따르고 준법적인 특성을 보이며 타인을 조종하거나 가식적인 것을 싫어하며, 권위나 부 혹은 사치를 멀리하는 정직성과 반대되는 구성개념이기 때문이다. 이에 반해 정직성이 자기통제와 정적 관계를 보인 것은 두 개념 모두 목표 달성이나 신념 추구를 위해 자신을 조절할 수 있는 특성을 내포하고 있기 때문이다. 즉, 자기통제가 높은 사람들은 충동과 유혹이 있는 상황이나 즉각적인 보상이 따르지 않는 상황에서도 자신이 설정한 목표를 달성하기 위해 자신의 정서나 사고, 행동을 조절할 수 있고, 정직성이 높은 사람들도 상황조건에 영향을 받지 않고 자신의 도덕적 신념에 따라 행동하도록 사고나 행동을 조절하기 때문이다.

논 의

본 연구에서는 전통적인 평정형 성격척도의 응답왜곡 문제를 줄이기 위한 하나의 방법으

Table 5. Correlations between honesty and related constructs

	α	$M(SD)$	honesty-humility	sincerity	fairness	modesty	greed avoidance
Machiavellism	.71	2.91(.51)	-.21***	-.13***	-.17***	-.13**	-.20***
self-control	.82	3.27(.48)	.27***	.24***	.20***	.16***	.19***

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

www.kci.go.kr

로 상황판단검사 형식을 도입하였고, 응답왜곡에 가장 취약하며 다른 성격변인들이 준거를 예측할 때 조절 변수 역할(Wendler, Liu, & Zettler, 2018)을 하는 정직성을 측정하기로 하였다. 정직성이라는 구성개념을 상황판단검사로 측정가능한지(구성타당도), 정직성을 평정형으로 측정하였을 때 보다 상황판단검사형식으로 측정하였을 때 응답왜곡이 감소되는지와 정직성 상황판단검사가 유사개념과의 공준타당도를 보이는지가 본 연구의 주요 관심이다.

첫째, 본 연구의 정직성 상황판단검사가 정직성이라는 구성개념을 측정하고 있는가에 대해 설명하면 다음과 같다. 본 연구에서는 정직성 상황판단 검사제작을 위해 정직성의 하위 구성개념으로 HEXACO 모형(Lee & Ashton, 2004)의 정직-겸손성 요인의 4개 하위요인을 이용하였다. Mussel 등(2018)의 연구에서 성격 5요인의 단면을 뽑아 상황판단검사를 제작했을 때 하위요인들을 측정하는 문항들은 그 단면으로 수렴되는 결과를 보였다. 본 연구의 분석에 사용된 23개 문항들도 4개의 하위요인으로 수렴되는 것으로 나타났고, 4개의 하위요인은 다시 하나의 큰 요인으로 수렴되는 고차요인 모형의 적합도가 가장 좋은 것으로 나타났다. 따라서 본 연구에서 HEXACO 모형을 기반으로 개발된 4개 요인으로 이루어진 상황판단검사는 HEXACO 모형의 하위요인들을 측정한다고 단정적으로 말할 수는 없지만 4개 요인으로 이루어져 있다고 판단할 수 있다.

본 연구에서 제작된 정직성 상황판단검사의 4개 하위요인과 HEXACO 모형의 동일한 하위요인과의 상관분석 결과, 동일한 요인을 측정하는 두 가지 형식의 검사 간 상관이 유의하게 나타났다. 그러나 동일개념에 대한 상이한 방식의 측정치간의 상관이 상이한 방식의 상이개념 측정치간의 상관보다 모두 높게 나타나지는 않았다.

둘째, 본 연구에서 상황판단검사 형식을 도입하고자 한 중요한 목적 중 하나가 전통적인 평정형 성격척도의 응답왜곡 취약성을 극복하는데 있다. 연구 결과, 정직-겸손성의 하위 요인 중 정직성(honesty)에 해당하는 진실성과 도덕성은 상황판단형식과 Likert 형식 모두 긍정응답왜곡 점수와 유의한 정적 상관을 보였으나, 상관의 차이검증 결과 상황판단형식이 Likert 형식보다 긍정응답왜곡과 상관이 유의미하게 낮은 것으로 나타났다. 그러나 겸손성(humility)에 해당하는 겸손성(modesty)과 청렴성은 긍정응답왜곡과의 상관이 정직성(honesty) 단면들과 긍정응답왜곡 간 상관보다 낮지만 두 형식 간 상관의 차이는 유의하지 않게 나타났다. 성격 측정 시 상황판단형식이 Likert 형식보다 긍정응답왜곡에 덜 취약하다는 가설 1은 정직성(honesty) 요인에서는 지지되었으나 겸손성(humility) 요인에서는 지지되지 않았다. 겸손성 요인에서 척도 형식간 긍정응답왜곡 차이가 나타나지 않는 이유에 대해 다음과 같은 추론이 가능할 수 있다. 정직성의 하위요인인 진실성과 도덕성 위배는 사회적으로 비난받는 요인인 반면, 겸손성(humility)의 하위요인인 겸손성(modesty)과 청렴성(greed avoidance)은 위배되더라도 사회적 비난은 정직성보다는 약할 가능성이 있다. 자기를 들어내고 부의 축적과 과시가 비난의 대상이기보다는 오히려 강조되는 경우도 있다. 이 요인에 대한 있는 그대로의 응답이 사회적 바람직성을 해치지 않을 가능성 때문에 Likert 척도에서도 긍정응답왜곡정도가 낮았고 척도 간 긍정응답왜곡에서 차이가 나타나지 않을 수 있다.

Kanning와 Kuhne(2006), Nguyen 등(2005)의

www.kci.go.kr

연구결과에서 솔직하게 응답한 조건과 긍정응답왜곡을 유도한 조건에서 상황판단형식으로 측정하였을 때 두 조건 간 점수 차이는 크지 않았으나 Likert 형식으로 측정하였을 때 두 조건 간 점수 차이는 두드러지게 크게 나타났다. 인상관리 동기가 높은 인사선발 장면을 긍정응답왜곡 조건으로, 본 연구의 상황을 솔직 응답 조건으로 미루어 생각해 본다면 인사선발 장면에서 상황판단형식으로 정직성을 측정하였을 때 긍정응답왜곡 점수와 상관이 본 연구 결과보다 높아질 수는 있지만 큰 차이를 보이지 않을 가능성이 있다. 그러나 인사선발 상황에서 Likert 형식으로 정직성을 측정하였다면 긍정응답왜곡 점수와 상관은 본 연구의 결과보다 현저히 높아질 가능성이 있다. 따라서 실제 인사선발장면에서 측정된다면 정직-겸손성 요인들 모두에서 상황판단검사형식과 Likert 형식 간 긍정응답왜곡 차이는 더 두드러질 것으로 예상해볼 수 있다. 그러나 이러한 논의도 예상에 지나지 않는다. 추후연구에서 솔직 응답조건과 긍정응답 유도 또는 선발조건(high-stake 상황)의 응답간 실질적 비교가 있어야 결론이 가능할 것이다. 비교과정에서 확인되어야 하는 것은 두 가지이다. 하나는 검사형식별 구성개념 측정치와 응답왜곡 점수 간의 상관 비교이며, 다른 하나는 검사점수의 상향 정도이다.

셋째, 공준타당화를 위해 사용한 변수는 마키아벨리즘과 자기통제다. 정직성과 이들 변수 간의 상관분석 결과, 마키아벨리즘은 유의한 부적 상관을, 자기통제는 유의한 정적 상관을 보여 가설과 일관되게 나타났다. 정직성과 이들 변수 간 유의한 상관(공준타당도)을 보인 연구 결과에서 한 가지 공통점은 억제(inhibition) 기능이다. 자기통제의 핵심기능은 행동조절 또는 제어기능이다. 자기통제력이 낮은 사람의 대표적 특성은 충동성이다. 자기통제력이 높은 사람은 목표달성을 위해 행동을 조절하고(Timpano & Schmidt, 2013), 만족을 지연시키며(Robert et al., 2005), 감정과 기분을 조절하는 특성을 가지고 있다(Sarchione et al., 1998). 마키아벨리(Machiavelli)는 인간은 기본적으로 참을성이 없고 기회주의적이며 통제를 잘 하지 못한다고 전제하여 자기통제의 특성과 반대되는 특성을 지니고 있다고 보았다. 이러한 인간의 특성을 척도화한 마키아벨리즘 성격특성의 참을성 부족이나 통제 불능은 탈억제의 기능을 포함하고 있다. 따라서 진실성, 도덕성, 겸손성 및 청렴성의 기저에 억제기능이 공통적으로 작용한다고도 해석할 수 있다.

본 연구의 제한점은 다음과 같다. 본 연구에서 개발된 검사는 상황판단검사 형식을 이용한 입서티브 형태의 검사이다. 기존의 입서티브 형식의 상황판단검사의 신뢰도와 비교해 보통수준의 신뢰도를 지닌 것으로 나타나 신뢰도를 증가시킬 수 있는 후속노력이 필요할 것으로 보인다.

신뢰도를 증가시킬 수 있는 방법 중 하나는 문항 수를 늘리는 것이다. 현장에서 상황판단검사를 선발용 검사로 사용할 때 상황판단검사 시간으로 최대 1시간이 확보된다면 하위요인 당 문항 수를 10개 정도로 증가시킬 수 있을 것이다. 총 40문항으로 정직성을 측정하면 신뢰도도 다소 증가될 수 있다. 4개 하위요인 모두에 대한 연구가 아니라 정직성 또는 겸손성으로 한정하여 연구할 경우 문항 수 증가와 함께 요인의 신뢰도를 더 높일 수 있는 하나의 대안이 될 수 있을 것이다. 또 다른 대안은 하위요인을 통합하여 정직성이라는 하나의 측정치를 이용할 경우 전체 검사 문항수를 줄

www.kci.go.kr

이면서도 정직성이라는 하나의 구성개념 측정을 위한 문항수를 증가시킬 수 있고 높은 신뢰도도 얻을 수 있을 것이다.

그러나 문항수의 증가가 신뢰도를 증가시킬 수 있는 실질적인 방법은 아니다. 사실 일관성이 없는 문항이 단순이 추가된다고 해서 신뢰도가 증가되는 것은 아니다. 본 연구에서 도덕성과 청렴성의 신뢰도가 상대적으로 낮게 나타났는데 이 요인을 측정하기 위한 상황시나리오는 대개 금전적인 문제로 구성되어 있는데 정직한 행동대안과 부정직한 행동대안 모두 어느 정도 수긍할만한 대안으로 이루어져 있다. 이렇게 구성한 이유는 있는 그대로 행동 대안을 구성하면 피검자들이 어디에 응답하면 좋을지가 지나치게 분명하게 드러나기 때문이다. 추후 연구에서 보다 명료한 행동대안을 구성하여 신뢰도를 확인해볼 필요가 있다. 단, 긍정응답왜곡 가능성도 반드시 함께 검토해 봐야 할 것이다.

검사 길이에 관한 문제는 상황판단검사형식이 지닌 가장 치명적인 문제이다. 본 연구의 예비 검사 시 24개의 상황판단검사를 수행하는데 25~35분 정도 소요되었다. 이 정도의 검사시간이면 전형적인 평정형 성격척도의 경우 200~300 문항에 대한 응답이 가능하며 20개 이상의 하위구성개념의 측정도 가능하다. 만약 20개 하위구성개념(HEXACO 모형의 경우 24개, 성격 5요인 척도는 30개)을 200문항의 5점 척도로 측정한다면 요인당 10개 문항이며 점수의 범위는 10~50점이 된다. 그러나 본 연구의 상황판단검사의 경우 동일한 시간에 4개의 하위요인을 요인당 6개 문항으로 측정하였다. 요인별 점수의 범위는 6~30점이다. 따라서 좋은 상황판단검사가 개발된다고 하더라도 소수의 요인만을 측정하는 검사가 될 수밖에 없다는 한계를 지닌다. 검사시간을 줄이기 위해서는 상황시나리오는 물론 행동 대안을 보다 더 단순하게 기술할 필요가 있다. 상황시나리오와 행동 대안이 길게 서술된 경우와 단순하게 기술된 경우의 신뢰도 비교연구가 필요할 것이다.

본 연구에서 구성개념의 신뢰도 외에 다소 만족스럽지 못한 결과는 앞에서 간략하게 언급된 바 있는 HEXACO 성격척도와의 상관이다. 본 연구에서는 정직성 상황판단검사와 HEXACO 모형의 동일한 하위요인별 구성개념 간 상관은 높고 상이한 구성개념 간 상관은 이보다 낮을 것으로 예상하였다. 그러나 도덕성에 대해서만 이러한 예상과 일치되는 결과를 얻었다. 물론 상황판단형식 정직성검사의 모든 요인들이 HEXACO 척도의 도덕성과 가장 높은 상관을 보였지만 동일 요인과 두 번째로 높은 상관을 보이기는 하였다. 그렇다고 하더라도 HEXACO 모형의 정직-겸손성을 기반으로 정직성 상황판단검사를 제작하였다면 본 연구 결과보다도 구성개념 간 수렴성이 더 높은 검사가 되도록 제작 노력이 필요할 것이다.

기존의 연구에서 상황판단검사는 구성개념을 아예 측정하지 않거나 측정하더라도 거짓말과 같은 아주 좁은 개념을 측정하는데 그친 면이 있다. 본 연구의 일차적 관심은 정직성이라는 다소 포괄적 구성개념을 측정하는데 있고 이와 유관구성개념간의 상관을 토대로 동시타당도를 검증하는데 있다. 그러나 동시타당도를 보다 정밀하게 하고자 할 경우 정직-겸손성을 구성하는 4개의 하위요인 각각과 관련된 구성개념과에 동시타당도 검증 또한 필요할 것으로 판단된다.

검사시간의 제약, 낮은 신뢰도와 타당도 등

www.kci.go.kr

의 여러 문제를 지닌 상황판단 검사가 그래도 필요한 이유는 자기보고식 성격척도의 긍정응답왜곡가능성을 실질적으로 감소시킬 수 있는 방법 중 가장 효과적인 방법이 선택형 척도라는 점이다. 또 정직성이라는 구성개념은 공기업이나 민간기업 모두에서 가장 근본적으로 요구되는 중요한 특성임에도 선발과정에서 측정 시도조차 되지 못하고 있다. 추후 높은 신뢰도 확보와 준거관련 타당도가 입증된 정직성 상황판단검사가 개발된다면 선발은 물론 승진이나 부서배치과정에서 활용 폭이 높을 것으로 보인다.

참고문헌

Ahmed, S. M., & Stewart, R. A. (1981). Factor analysis of the Machiavellian scale. *Social Behavior and Personality, 9*(1), 113-115. https://doi.org/10.2224/sbp.1981.9.1.113

Arthur Jr. W., & Villado, A. J. (2008). The importance of distinguishing between constructs and methods when comparing predictors in personnel selection and research in practice. *Journal of Applied Psychology, 93*(2), 435-442. https://doi.org/10.1037/0021-9010.93.2.435

Bartram, D. (1996). The relationship between ipsatized and normative measures of personality. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 69*(1), 25-39. https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1996.tb00597.x

Bartram, D. (2005). The great eight competencies: Acriterion-centric approach to validation. *Journal of Applied Psychology, 90*(6), 1185-1203. https://doi.org/10.1037/0021-9010.90.6.1185

Bowen, C. C., Martin, B. A., & Hunt, S. T. (2002). A comparison of ipsative and normative approaches for ability to control faking in personality questionnaires. *The International Journal of Organizational Analysis, 10*(3), 240-259. https://doi.org/10.1108/eb028952

Campion, M. C., & Ployhart, R. E. (2013). Assessing personality with situational judgment measures. In N. D. Christiansen & R. P. Tett (Eds.), *Handbook of personality at work* (pp. 439-456). NY: Routledge. ISBN-10: 1848729421

Chung, H. S., & Park, D. G. (2009). The study of criterion-related validities of different combinations of keying and scoring methods in situational judgment test with knowledge instructions. *Korean Journal of Industrial and Organizational Psychology, 22*(1), 53-70. httpps://doi.org/10.24230/ksiop.22.1.200902.53

Conway, J. S. (2014). *The invention of lying (at work): The development and validation of a situational judgment.* Doctoral Dissertation. University of South Florida, Florida. USA. Retrieved from https://scholarcommons.usf.edu/etd/5204

Dahling, J. J., Whitaker, B. G., & Levy, P. E. (2009). The development and validation of a new Machiavellianism scale. *Journal of Management, 35*(2), 219-257. https://doi.org/10.1177/0149206308318618

Diamond, A. (2013) Executive functions. Annual Review of Psychology, 64, 135-168.

www.kci.go.kr

https://doi.org/10.1146/annurev-psych-113011-143750

Finkenauer, C., Engels, R., & Baumeister, R. (2005). Parenting behaviour and adolescent behavioural and emotional problems: The role of self-control. *International Journal of Behavioral Development, 29*(1), 58-69. https://doi.org/10.1080/01650250444000333

Gozna, L. F., Vrij, A., & Bull, R. (2001). The impact of individual differences on perceptions of lying in everyday life and in a high stake situation. *Personality and Individual Differences, 31*(7), 1203-1216. https://doi.org/10.1016/S0191-8869(00)00219-1

Han, H. S. (2007). *Self-control and ego-resiliency as chief self-regulatory variables.* Master's Dissertation. Korea University. Retrieved from http://www.riss.kr/link?id=T11104643

Hargrave, G. E., & Hiatt, D. (1989). Use of the California Psychological Inventory in law enforcement officer selection. *Journal of Personality Assessment, 53*(2), 267-277. https://doi.org/10.1207/s15327752jpa5302_5

Hogan, J., & Holland, B. (2003). Using theory to evaluate personality and job-performance relations: A socioanalytic perspective. *Journal of Applied Psychology, 88*(1), 100-112. https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.1.100

Hooper, A. C., Cullen, M. J., & Sackett, P. R. (2006). Operational threats to the use of SJTs: Faking, coaching, and retesting issues. In J. A. Weekley & R. E. Ployhart (Eds.), *Situational judgment tests: Theory, measurement, and application* (pp. 205-232). NJ: Erlbaum. ISBN-10: 0805852514

Kang, M. U. (2005). *Comparison of validities in accordance with response instructions and scoring algorithms in situational judgement tests.* Master Dissertation. Sungkyunkwan University, Seoul, Korea. Retrieved from http://dll.kr/azP

Kanning, U. P., & Kuhne, S. (2006). Social desirability in a multimodal personnel selection test battery. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 15*(3), 241-261. https://doi.org/10.1080/13594320600625872

Kashy, D. A., & DePaulo, B. M. (1996). Who lies? *Journal of Personality and Social Psychology, 70*(5), 1037-1051. https://doi.org/10.1037/0022-3514.70.5.1037

Kasten, N., Freund, P. A., & Staufenbiel, T. (2020). "Sweet little lies": An in-depth analysis of faking behavior on situational judgment tests compared to personality questionnaires. *European Journal of Psychological Assessment, 36*(1), 136-148. https://doi.org/10.1027/1015-5759/a000479

Kim, E. S. (2010). *Comparison of validities for scoring keys and scoring algorithms in situational judgment test: the influence of faking.* Master Dissertation. Hoseo University, Cheonan, Korea. Retrieved from http://dll.kr/azN

Kim, E. S., Han, Y. S., & Kim, M. S. (2011). Comparison of validities for scoring keys and scoring algorithms in situational judgment test: The influence of faking. *Korean Journal of Industrial and Organizational Psychology, 24*(1), 231-255. httpps://doi.org/10.24230/ksiop.24.1.201102.231

Kim, H. S., Hong, H. G., & Hyun, M. H.

www.kci.go.kr

(2011). Validity and Reliability of the Korean Version of the Machiavellianism Personality Scale(K-MPS). *The Korean Journal of Stress Research, 19*(1), 21-30.
Retrieved from https://url.kr/8NOyGo

Kim, M. J. (1998). *Measurement approach for the individual conflict handing in the organization*. Doctoral Dissertation. Yonsei University. Retrieved from http://www.riss.kr/link?id=T7125112

Kim, S. Y. (2017). *Fundamentals and extensions of structural equation modeling*. Seoul: Hakjisa. ISBN-10: 8999709671

Kopp, C. B. (1982). Antecedent of self-regulation: A developmental perspective. *Developmental Psychology, 18*(2), 199-214. https://doi.org/10.1037/0012-1649.18.2.199

Lee, J. G., & Han, Y. S. (2008). The reliability and validity of tele-marketer selecting competency tests in different formats: A comparison between ipsative and normative measures. *Korean Journal of Industrial and Organizational Psychology, 21*(3), 411-428. httpps://doi.org/10.24230/ksiop.21.3.200808.411

Lee, J. H. (2007). *Validation of behavior tendency situational judgment tests: Validity based on structural equation modeling*. Master's Dissertation. Sungkyunkwan University. Retrieved from http://www.riss.kr/link?id=T11043274

Lee, K. B., & Ashton, M. C. (2013). *The h factor of personality.* Seoul: Moonye publishing. ISBN-10: 8931007442

Lee, K. B., Ashton, M. C., & de Vries, R. E. (2005). Predicting workplace delinquency and integrity with the HEXACO and five-factor models of personality structure. *Human Performance, 18*(2), 179-197. https://doi.org/10.1207/s15327043hup1802_4

Lee, K., & Ashton, M. C. (2004). Psychometric proporties of the HEXACO personality inventory. *Multivariate Behavioral Research, 39*(2), 329-358. https://doi.org/10.1207/s15327906mbr3902_8

Lee, K., Ashton, M. C., & Shin, K. H. (2005). Personality correlates of workplace anti-social behavior. *Applied Psychology: An International Review, 54*(1), 81-98. https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2005.00197.x

Lee, S. C., Lee, S. M., & Jo. Y. I. (2003). Critical review on paper and pencil situational judgement test. *Korean Journal of Social and Personality Psychology, 16*(3), 129-154. Retrieved from http://bitly.kr/7MEKrkaC38

Lee, S. J. (2010). *Development of a situational judgement test type integrity test and investigation of based on internal structure.* Master Dissertation. Sungkyunkwan University, Seoul, Korea.
Retrieved from http://dll.kr/azM

McDaniel, M. A. & Nguyen, N. T. (2001). Situational judgment tests: A review of practice and constructs assessed. *International Journal of Selection and Assessment, 9*(1-2), 103-113. https://doi.org/10.1111/1468-2389.00167

McDaniel, M. A., Morgeson, F. P., Finnegan, E. B., Campion, M. A., & Braverman, E. P. (2001). Use of situational judgment tests to

www.kci.go.kr

predict job performance: A clarification of the literature. *Journal of Applied Psychology, 86*(4), 730-740.
https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.4.730

Motowidlo, S. J., Dunnette, M. D., & Carter, G. W. (1990). An alternative selection procedure: The low-fidelity simulation. *Journal of Applied Psychology, 75*(6), 640-647.
https://doi.org/10.1037/0021-9010.75.6.640

Mumford, M. D., Connelly, M. S., Helton, W. B., Strange, J. M., & Osburn, H. K. (2001). On the construct validity of integrity tests: Individual and situational factors as predictors of test performance. *International Journal of Selection and Assessment, 9*(3), 240-257.
https://doi.org/10.1111/1468-2389.00177

Mussel, P., Gatzka, T., & Hewig, J. (2018). Situational judgment tests as an alternative measure for personality assessment. *European Journal of Psychological Assessment, 34*(5), 328-335.
https://doi.org/10.1027/1015-5759/a000346

Namgung, J. J. (2010). *Development and validation of a situational judgment test for high school students in the academic domain.* Master Dissertation. Sungkyunkwan University, Seoul, Korea.
Retrieved from http://dll.kr/azQ

Nguyen, N. T. (2002). *Faking in situational judgment tests: An empirical investigation of the work judgment survey.* Doctoral Dissertation. Virginia Commonwealth University, Virginia. USA. Retrieved from https://search.proquest.com/docview/304788837?accountid=48028

Nguyen, N. T., Biderman, M. D., & McDaniel, M. A. (2005). Effects of response instructions on faking a situational judgment test. *International Journal of Selection and Assessment, 13*(4), 250-260.
https://doi.org/10.1111/j.1468-2389.2005.00322.x

O'Boyle Jr, E. H., Forsyth, D. R., Banks, G. C., & McDaniel, M. A. (2012). A meta-analysis of the dark triad and work behavior: A social exchange perspective. *Journal of Applied Psychology, 97*(3), 557-579.
https://doi.org/10.1037/a0025679

Park, J. H. (2007). *A validation study of competency factors using partially ipsative measures.* Master's Dissertation. Deagu University. Retrieved from http://www.riss.kr/link?id=T11293193

Paulhus, D. L., & Williams, K. M. (2002). The dark triad of personality: Narcissism, Machiavellianism, and psychopathy. *Journal of Research in Personality, 36*(6), 556-563.
https://doi.org/10.1016/S0092-6566(02)00505-6

Roberts, B. W., Chernyshenko, O. S., Stark, S., & Goldberg, L. R. (2005). The structure of conscientiousness: An empirical investigation based on seven major personality questionnaires. *Personnel Psychology, 58*(1), 103-139.
https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2005.00301.x

Roth, P., Bobko, P., McFarland, L., & Buster, M. (2008). Work sample tests in personnel selection: A meta-analysis of black-white differences in overall and exercise scores. *Personnel Psychology, 61*(3), 637-661.

www.kci.go.kr

https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2008.00125.x

Sarchione, C. D., Cuttler, M. J., Muchinsky, P. M., & Nelson-Gray, R. O. (1998). Prediction of dysfunctional job behaviors among law enforcement officers. *Journal of Applied Psychology, 83*(6), 904-912. https://doi.org/10.1037/0021-9010.83.6.904

Schmidt, F. L., & Hunter, J. E. (1993). Tacit knowledge, practical intelligence, general mental ability, and job knowledge. *Current Directions in Psychological Science, 2*(1), 8-9. https://doi.org/10.1111/1467-8721.ep10770456

Schmitt, N., & Chan, D. (2006). Situational judgment tests: Method or construct? In J. A. Weekley & R. E. Ployhart (Eds.), *Situational judgment tests: Theory, measurement, and application* (pp. 135-156). NJ: Erlbaum. ISBN-10: 0805852514

Snell, A. F., Sydell, E. J., & Lueke, S. B. (1999). Towards a theory of applicant faking: Integrating studies of deception. *Human Resource Management Review, 9*(2), 219-242. https://doi.org/10.1016/S1053-4822(99)00019-4

Song, M. J. (2008). *Developmental Psychology*. Seoul: Hakjisa. ISBN: 978-89-5891-855-4 93180

Sternberg, R. J., & Wagner, R. K. (1993). The g-ocentric view of intelligence and job performance is wrong. *Current Directions in Psychological Science, 2*(1), 1-4. https://doi.org/10.1111/1467-8721.ep10770441

Tangney, J. P., Baumeister, R. F., & Boone, A. L. (2004). High self-control predicts good adjustment, less pathology, better grades, and interpersonal success. *Journal of Personality, 72*(2), 271-322. https://doi.org/10.1111/j.0022-3506.2004.00263.x.

Timpano, K. R., & Schmidt, N. B. (2013). The relationship between self control deficits and hoarding: A multimethod investigation across three samples. *Journal of Abnormal Psychology, 122*(1), 13-25. https://doi.org/10.1037/a0029760

Weekley, J. A., & Jones, C. (1997). Video-based situational testing. *Personnel Psychology, 50*(1), 25-49. https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1997.tb00899.x

Wendler, K., Liu, J., & Zettler, I. (2018). Honesty-humility interacts with context perception in predicting task performance and organizational citizenship behavior. *Journal of Personnel Psychology, 17*(4), 161-171. https://doi.org/10.1027/1866-5888/a000203.

White, G. L. (1984) Comparison of four jealousy scales. *Journal of Research in Personality, 18*(2), 115-130. https://doi.org/10.1016/0092-6566(84)90024-2

Yoo, T. Y., Lee, K. B., & Ashton, M. C. (2004). Psychometric properties of the Korean version of the HEXACO personality inventory. *Korean Journal of Social and Personality Psychology, 18*(3), 61-75. Retrieved from http://www.riss.kr/link?id=A100629491

투고일자 : 2020. 04. 09
수정일자 : 2020. 05. 30
게재확정 : 2020. 11. 20

www.kci.go.kr

한국심리학회지: 산업 및 조직
Korean Journal of Industrial and Organizational Psychology
2020. Vol. 33, No. 4, 545-569
https://doi.org/10.24230/kjiop.v33i4.545-569

Validation of Honesty Test using Situational Judgment Test Format

Kwon, Eun-A **Lee, Jong-Goo**

Department of Psychology Daegu University

The purposes of this research were to develop the Honesty test using situation judgment test format to reduce the possibility of faking good in personality scales and to identify construct validity and concurrent validity of the developed scale. Total 359 employees(male, 46.24%; female, 53.76%) were used in this study. The Honesty test developed in this study consists of 5 to 6 items 6 items for each 4 sub-constructs (i.e., sincerity, fairness, greed avoidance and modesty) of honesty-humility factor in HEXACO model. Confirmatory factor analysis to assess the construct validity of the Honesty test resulted in favorable goodness of fit indexes for the 4-factor model(CFI = .946, TLI = .925, RMSEA = .046). Also, favorable goodness of fit indexes(CFI = .934, TLI = .911, RMSEA = .049) in the higher-order factor analysis showed that the 4 sub-constructs were converged into the single honesty-humility factor. To investigate the possibility of faking good could be reduced in the situational judgment test format compared to the Likert test format in measuring honesty, correlations between the honesty scores in each test format and the scores of faking good were compared. Although the correlations between the humility sub-constructs(i.e., greed avoidance and modesty) and faking good scores were not significantly different depending on the measurement format, the correlations between the honesty sub-constructs(i.e., sincerity and fairness) and faking good scores were significantly low in the situational judgment test format than in the Likert test format. The concurrent validity analyses revealed that the Honesty test using situational judgment test format had significant correlations with Machiavellism personality(r = -.21) and self-control(r = .27). Limitations of the study and directions for future study were discussed.

Key words : situational judgment test, honesty, Machiavellism personality, self-control, HEXACO model

www.kci.go.kr