

ORIGINAL ARTICLE

J Korean  
Neuropsychiatr Assoc  
2017;56(1):45-50  
Print ISSN 1015-4817  
Online ISSN 2289-0963  
www.jknpa.org

## 의료기관 직원용 인적성 평가도구의 개발 및 타당화

서울대학교 의과대학 정신건강의학교실,<sup>1</sup> 서울대학교병원 정신건강의학과,<sup>2</sup>  
서울대학교어린이병원 소아청소년정신과<sup>3</sup>

신민섭<sup>1</sup> · 최정인<sup>2</sup> · 이미소<sup>2</sup> · 이지후<sup>2</sup> · 김지향<sup>3</sup> · 신지원<sup>3</sup> · 권준수<sup>1</sup>

### The Development and Validation of a Personality Assessment Scale for Hospital Employees

Min-Sup Shin, PhD<sup>1</sup>, Jung In Choi, MA<sup>2</sup>, Miso Lee, MA<sup>2</sup>, Jihoo Lee, MA<sup>2</sup>,  
Jihyang Kim, MA<sup>3</sup>, Jiwon Shin, MA<sup>3</sup>, and Jun Soo Kwon, MD, PhD<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Department of Psychiatry, College of Medicine, Seoul National University, Seoul, Korea

<sup>2</sup>Department of Psychiatry, Seoul National University Hospital, Seoul, Korea

<sup>3</sup>Department of Child and Adolescent Psychiatry, Seoul National University Children's Hospital, Seoul, Korea

**Objectives** This study was conducted to develop a Personality Assessment Scale for Hospital Employees (PAS-HE). Most current personality scales for recruiting employees have focused on evaluating the negative aspects of mental health. The present study sought to develop a Self-Report Questionnaire that assessed not only mental health problems but also positive personality traits and character strengths, as well as capabilities for hospital work.

**Methods** Initially, a preliminary item pool was constructed and administered to psychiatry out-patients (n=44), hospital employees (n=217), and normal adults matched to hospital employees (n=217). Using the data from the three groups, the final 250 items for the PAS-HE were selected. Next, using data from 637 normal adults, internal consistency, test-retest reliability, and factor structure were examined and age norms were calculated for each of four age groups (18–25, 26–35, 36–45, 46–55 years).

**Results** The PAS-HE showed moderate to high internal consistency, good temporal stability, and good construct validity. Factor structure and t-score norms (mean=50, SD=10) for each age group were established.

**Conclusion** The results of this study indicated the reliability and validity of the developed PAS-HE, suggesting that the PAS-HE can be time- and cost-efficient when used for recruitment and human resource management in hospitals. **J Korean Neuropsychiatr Assoc 2017;56(1):45-50**

**KEY WORDS** Personality assessment · Assessment scale · Hospital employees.

**Received** September 20, 2016

**Revised** January 6, 2017

**Accepted** January 17, 2017

**Address for correspondence**

Min-Sup Shin, PhD  
Department of Psychiatry,  
College of Medicine,  
Seoul National University,  
101 Daehak-ro, Jongno-gu,  
Seoul 03080, Korea  
**Tel** +82-2-2072-2454  
**Fax** +82-2-744-7241  
**E-mail** shinms@snu.ac.kr

## 서 론

최근 국내 주요 기업의 채용 과정에는 인적성 평가가 필수적으로 포함될 뿐 아니라 점차 강화되는 추세이다.<sup>1)</sup> 인사 관리자 중 약 70%가 인적성 평가의 필요성을 느끼고 있고, 인적성 평가를 통해 직무 적합도, 핵심 역량, 성격, 조직 적응력 등에 대해 확인하기를 원한다고 보고되기도 하였다.<sup>2)</sup> 이러한 인적성 평가는 지원자의 향후 직무 수행 능력을 신뢰롭게 예측할 수 있는 것으로 나타난다.<sup>3)</sup>

향후 직무 수행이나 조직 적응을 더 잘 예측하기 위해서는 채용 기관에서 원하는 인재상, 직무 특성, 해당 조직의 문화나

가치관 등을 고려하여 이에 부합하는 인재를 선발하는 것이 중요하다. 이에 현재 일반 대기업에서 해당 조직의 특성에 요구되는 적성과 기업적 목표 및 가치관, 기업 윤리 등을 고려한 자체적인 인적성 검사를 개발하여 각 기업이 가장 선호하는 적합한 인재를 선발하고 관리하는 데 힘쓰고 있다. 하지만 아직 국내 의료기관에서는 자체 개발한 인적성 검사를 사용하는 경우가 드물고, 임상 현장에서 사용되는 기존의 인성검사[예 : 다면적 인성검사(Minnesota Multiphasic Personality Inventory-II, 이하 MMPI-2)]를 대안적으로 사용하는 경우가 많다. 그러나 기존 인성검사는 환자 집단의 평가, 진단 및 치료를 목적으로 개발된 것으로 기본적인 개발

목적 자체가 다르기 때문에, 이를 채용 과정에 사용할 경우 결과 해석 및 향후 업무 수행 예측에는 한계가 존재할 수밖에 없다.

의료기관은 다양한 직군이 모여 서로 다른 업무를 분담하면서 직군별로 고유의 가치관과 업무목표가 있는 동시에 환자의 생명을 위해 헌신한다는 공통점을 지닌 독특한 조직이다. 따라서 의료기관에서 중요한 핵심 인성 및 직무 만족도 등을 단일한 개념으로 정의하기는 어려운 일이다. 다만 일부 연구 결과를 볼 때, 환자에게 느끼는 이타적 관심(altruism)과 측은지심(compassion)이 더 크고 자신의 직무에 대해 느끼는 전문성(professionalism)이 더 클수록 직무 만족도가 높다는 연구 결과가 있다.<sup>4)</sup> 국내 연구에서도 간호직 대상의 직무 만족도 요인을 연구한 결과, 과업의 중요성, 자율성, 기능 다양성, 피드백이 높을수록 직무 만족도가 높은 것으로 평가되었다.<sup>5)</sup> 또한 국공립병원과 사립병원 간호직을 대상으로 한 연구 결과, 국공립병원 간호직은 일의 전문성을 높게 평가할수록 직무에 더 만족한다는 사실을 알 수 있었다.<sup>6)</sup>

이와 같이 의료기관 종사자들에게는 업무 수행 능력, 스트레스 감내 능력뿐만 아니라 환자, 보호자와의 관계에서 도덕성, 이타심과 공감, 타직종 종사자와의 소통 등 인성적 특성이 중요함에도 불구하고, 아직까지 채용 과정에서 이를 평가할 수 있는 인적성 평가도구가 자체적으로 개발되어 사용되지 못하고 있는 실정이다. 따라서 의료기관이라는 조직의 특수성을 고려하여 의료기관 직원들의 정신건강뿐만 아니라 대인관계 유형이나 성격특성, 직무 수행에 필요한 적성, 직업윤리 및 도덕성을 두루 평가할 수 있는 인적성 평가도구를 반드시 개발해야 할 필요성이 있다. 이에 본 연구에서는 의료기관 직원 채용 시 활용 가능한 의료기관 직원용 인적성 평가도구(Personality Assessment Scale for Hospital Employees, 이하 PAS-HE)를 개발하고자 하였다.

## 방 법

### 대 상

연구 1단계에서는 현재 의료기관에 재직 중인 만 18~55세 범위의 직원 217명(남 84명, 여 133명)과 이 직원 참여자의 연령 및 성별을 대응시킨 일반인 217명(남 84명, 여 133명), 그리고 모 의료기관의 정신건강의학과를 방문한 우울, 불안, 적응장애로 진단받은 외래환자 가운데 고졸 이상 학력을 지니고 경제 활동이 가능한 환자 44명(남 18명, 여 26명)을 모집하였다.

연구 2단계에서는 고졸 이상의 학력을 지니고 경제 활동 중인 표준집단 참여자를 모집하였다. 우선 만 18세부터 55세

까지의 연령을 10년 단위로 구분하여 총 4개의 연령 집단(만 18~25세, 26~35세, 36~45세, 46~55세)에 해당하는 참가자를 모집하였다. 표준집단에는 여러 직종의 개인을 포괄적으로 모집하였고 의료기관의 사내 게시판에 모집 공고를 통해 의료기관 종사자도 연구에 포함하였는데, 새로 모집한 참여자 외에 연구 1에서 모집한 일반인 집단 연구참여자 217명을 포함하여, 총 637명(남자 311명, 여자 326명)의 자료가 분석에 이용되었다.

모든 연구참여자는 자발적인 관심과 참여 의사를 표현한 개인을 대상으로 모집되었고, 심각한 정신과적 질환으로 입원치료 경험이 있거나 현재의 정신과적 증상, 신경학적 문제 등으로 인해 질문지를 정확하게 읽고 이해할 수 없거나 자발적 의사로 연구참여에 대해 동의할 수 없는 경우는 제외되었다. 본 연구의 모든 절차는 의학연구윤리심의위원회의 승인을 받아 수행되었다(IRB No. : 1508-166-699).

### 절 차

먼저 연구의 첫 번째 단계에서는 인적성 평가도구에 포함될 평가 영역 및 예비문항을 선정하고, 이의 신뢰도와 타당도를 확인하였다. 기존 문헌 및 연구 결과를 검토함으로써 의료기관 직원의 직무 수행이나 적응에 주요한 인적성 요인들과 일반 임상적인 정신건강 평가도구에 포함되는 요인들을 검토하였다. 기존에 개발된 타당화된 척도들을 포괄적으로 수집한 뒤, 각 문항의 내용 타당도와 안면 타당도를 확인하고, 의료기관 직원에게 요구되는 주요 특성을 반영하는 문항을 참고하였다. 이를 바탕으로 본 연구에서 개발할 인적성 평가도구의 주요 평가 영역을 선정하고 각 영역에 포함될 300여 문항의 예비문항 풀(preliminary questionnaire pool)을 구성하였다. 이때 예비문항에는 부정적 성격특성이나 정서적 문제뿐만 아니라 긍정적인 성격특성(도덕성, 책임감 등) 및 적성(의사소통 능력, 계획/조직화 능력, 성격강점 등)이 포함되도록 하였으며, 본 연구자를 포함한 3인의 임상심리 전문가(심리평가 전문가)의 검토를 통해 각 문항을 수정, 보완하였다. 그리고 하위 영역 각각의 내적 신뢰도, 내용 및 안면 타당도에 입각하여 신뢰도, 타당도가 낮은 문항들을 탈락시켰다. 이를 통해 5개 주요 평가 영역 및 23개의 하위 척도, 그리고 총 250문항이 최종적으로 확정되었고, 각 문항은 '전혀 그렇지 않다', '약간(가끔) 그렇다', '매우(자주) 그렇다'의 3점 척도상에서 응답하도록 하였다. 그리고 의료기관 직원, 일반인, 환자 집단의 자료를 대상으로 최종 문항의 신뢰도 및 타당도를 다시 확인하였다. 주요 평가 영역 및 하위 척도에는 방어성, 인성(도덕성, 책임감, 공감 능력, 성실성, 스트레스 감내 능력), 부정정서 및 충동 조절 문제(우울, 불안, 분

노, 충동 조절), 성격특성(편집성, 조현형, 자기애성, 반사회성, 연극성, 경계성, 회피성, 강박성), 적성 및 성격강점(의사소통 능력, 갈등해결 능력, 조직화, 리더십, 성격강점)이 있다.

연구 2단계에서는 최종적으로 확정된 문항을 이용하여 PAS-HE의 신뢰도(검사-재검사 신뢰도, 내적 합치도)와 타당도(요인 구조)를 다시 확인한 후, 연령별 기준을 마련하는 2차 타당화 작업을 수행하였다.

## 측정도구

간이정신진단검사 II(Korean Symptom Check List-95, KSCL-95)<sup>7)</sup>

Korean Symptom Check List-95(이하 KSCL-95)는 현재 주로 임상 장면에서 널리 쓰이는 자기보고식 질문지로, 정서 상태, 현실검증력, 스트레스 취약성 등에 대해 포괄적으로 평가하며 95문항으로 구성되어 있다. 공존 타당도 검증을 위해 연구 1단계에서 PAS-HE의 예비문항과 KSCL-95가 함께 실시되었다.

## 통계 분석

통계분석은 SPSS Statistics 21(IBM Corporation, Armonk, NY, USA)을 이용하여 이루어졌다. 예비문항이 각 하위 영역에 대해 내적 일관성 분석이 이루어졌고, 내용 및 안면 타당도를 함께 고려하여 신뢰도와 타당도를 충족시킨 최종 문항을 선정하였다. 최종적으로 확정된 250문항의 신뢰도 및 타당도 검증을 위해 영역별 내적 일관성을 다시 확인하였고, 집단 간 분산 분석 및 사후 검증 분석을 통해 평가도구의 변별 타당도를 확인하였다. 또한 KSCL-95와의 상관 분석을 통해 주요 측정 변인들의 공존 타당도를 확인하였다.

연구 2단계에서는 각 하위 척도별로 연령 집단 및 성별에 따라 평균 차이가 있는지를 살펴보기 위해 ANOVA 및 사후 검증(Scheffe)을 실시하였다. 또한 상관분석을 통해 평가도구의 내적 신뢰도와 검사-재검사 신뢰도를 확인하였고, 마지막으로 각 하위 척도가 어떠한 구성 개념으로 이루어지는지 요인 구조를 확인하기 위해 maximum likelihood method와 varimax rotation 방식을 사용하여 요인분석을 실시하였다.

# 결 과

## Personality Assessment Scale for Hospital Employees (PAS-HE)의 신뢰도 및 타당도

척도의 신뢰도 및 타당도를 확인한 결과, 대부분의 영역에서 내적 신뢰도(Cronbach's  $\alpha$ )가 0.70 이상으로 비교적 높은

일관성을 갖는 것으로 나타났다. 환자와 직원, 일반인, 세 집단 간 평균치에 유의미한 차이가 나타나 변별 타당도가 있음이 확인되었다. 또한 KSCL-95와의 상관 분석을 통해 PAS-HE가 기존에 타당도가 입증되어 널리 사용되고 있는 간이정신진단검사인 KSCL-95와 만족할 만한 수준의 공존 타당도를 지니고 있음이 확인되었다.

## 연령 집단별 평균 비교

각 하위 척도별로 네 연령 집단에 따른 평균 차이를 분석하였다(표 1). 연령별 주요 평균 차이를 살펴보면, 먼저 가장 젊은 연령 집단(18~25세)이 다른 연령 집단에 비해 도덕적 평가나 가치판단에서 덜 엄격하고( $F=10.23$ ,  $p<0.001$ ), 자기중심적이거나 사회적 규범을 경시하는 특성이 더 강하며( $F=5.35$ ,  $p<0.001$ ), 집단 내 역할수행에 대한 책임의식이 더 낮은 것으로 나타났다( $F=11.19$ ,  $p<0.001$ ). 또한 정서 및 대인관계가 덜 안정적이며( $F=6.64$ ,  $p<0.001$ ), 불안을 더 많이 경험하고( $F=3.96$ ,  $p<0.01$ ), 대인관계에 예민한 특성이 더 강한 것으로 확인되었다( $F=4.49$ ,  $p<0.01$ ). 반면 일부 영역에서는 이와 반대되는 방향의 집단 차이가 나타났는데, 가장 높은 연령대의 집단(46~55세)이 다른 연령 집단에 비해 타인의 의심, 경계하는 태도가 더 강하고( $F=8.15$ ,  $p<0.001$ ), 강박적, 완벽주의적인 경향이 더 높은 것으로 확인되었다( $F=13.24$ ,  $p<0.001$ ). 또한 높은 연령대의 두 집단(36~45세, 46~55세)이 나머지 두 연령 집단(18~25세, 26~35세)에 비해 사회적으로 바람직한 방식으로 자신을 보고하는 경향이 더 높은 것으로 나타났다( $F=13.65$ ,  $p<0.001$ ).

## 성별에 따른 평균 비교

각 하위 척도 점수에서 성별에 따른 유의한 차이가 있는지를 검증하기 위해 각 연령 집단별로 성별에 따른 각 척도 점수 평균치의 차이 검증을 실시하였다. 그 결과, 모든 연령 집단에서 일관되게 남성이 여성보다 충동 조절 척도에서 더 높은 점수를 보였다. 즉 만 18~25세, 26~35세, 36~45세, 46~55세, 네 집단 모두 남성이 여성보다 충동 조절 척도에서 더 높은 점수를 보여 남성이 여성보다 충동 조절 능력이 낮은 것으로 나타났다( $F=11.97$ ,  $p<0.01$ ;  $F=16.59$ ,  $p<0.001$ ;  $F=30.88$ ,  $p<0.001$ ;  $F=29.52$ ,  $p<0.001$ ). 그 외의 영역에서는 성별에 따른 평균 차이가 일관되게 나타나지 않아 별도의 표로 제시하지는 않았다.

## 2차 타당화 및 요인분석

각 하위 척도의 최종 문항들 간 내적 신뢰도를 다시 확인한 결과, 대부분의 영역에서 Cronbach's  $\alpha$ 가 0.70 이상으로 높

은 내적 일관성을 갖는 것으로 확인되었다. 다음으로 전체 참여자 가운데 총 25명을 대상으로 2주 간격으로 검사-재검사를 실시한 결과, PAS-HE는 영역별로 0.69~0.92 사이의 분포를 보이며 모든 영역에서 양호한 시간적 안정성을 보였다.

PAS-HE의 각 하위 척도가 어떠한 구성 개념으로 이루어지는지 요인 구조를 확인함으로써 구성 타당도를 검증하기 위해 각 하위 영역별로 요인분석을 실시하였다. 요인 추출과 회전에 maximum likelihood method와 varimax rotation 방식을 사용하였고, 초기 고유값과 scree test를 이용해 하위 영역별로 적합한 요인의 수를 설정하였다. 각 하위 영역의 요인 구조 및 고유값은 표 2에 제시되어 있다.

## 연령별 기준 확립

연령 집단별로 각 하위 척도의 합산 원점수에 대해 누적 빈도 및 백분위(%ile)를 산출하였다. 이를 다시 평균 50, 표준편차 10인 t 점수로 환산함으로써 영역별 척도 점수의 해석을 위한 연령별 기준을 마련하였다. 충동 조절 하위 척도는 모든 연령 집단에서 나타난 성별에 따른 유의한 점수차를 고려하여 각 연령 집단별로 성별에 따른 기준도 함께 산출하였다.

## 고 찰

본 연구에서는 의료기관 직원에 특화된 인적성 평가 척도를 개발하고 타당화 연구를 수행하였다. 일반 정신건강 영역

**Table 1.** Comparison of mean score of each age groups

	Age group, M (SD)				F	Post-hoc (Scheffe)
	18-25 (n=138)	26-35 (n=219)	36-45 (n=145)	46-55 (n=135)		
I. Defensiveness	11.23 (3.63)	12.41 (4.01)	13.94 (4.00)	14.04 (3.32)	13.65*	3, 4 > 1, 2
II. Positive personality traits						
Morality	7.82 (3.27)	6.78 (2.89)	6.13 (2.90)	5.65 (2.97)	10.23*	1 > 2, 3, 4 2 > 4
Responsibility	7.43 (3.48)	6.49 (3.25)	5.53 (3.38)	4.97 (3.06)	11.19*	1, 2 > 3, 4
Empathy	5.88 (3.48)	5.60 (3.17)	5.41 (3.12)	5.75 (3.13)	0.42	—
Conscientiousness	7.32 (3.93)	6.96 (3.91)	5.92 (4.16)	4.78 (3.54)	9.54*	1 > 3, 4 2 > 4
Stress tolerance	8.22 (3.84)	7.27 (3.32)	7.02 (3.09)	6.98 (2.76)	3.23*	—
III. Negative emotion and impulse control problem						
Depression	7.55 (5.27)	5.71 (4.53)	5.77 (4.00)	7.37 (4.13)	5.72*	1 > 2, 3 4 > 2
Anxiety/somatization	8.20 (5.09)	6.33 (4.39)	6.76 (4.09)	7.14 (4.08)	3.96†	1 > 2
Anger	6.49 (4.40)	5.35 (3.82)	5.90 (3.69)	5.93 (3.26)	2.27	1 > 2
Impulse control	4.17 (3.33)	3.51 (2.89)	3.38 (3.38)	3.17 (3.47)	1.84	—
IV. Maladaptive personality traits						
Paranoid	3.17 (3.12)	2.45 (2.67)	3.20 (2.96)	4.32 (3.34)	8.15*	4 > 1, 2
Schizoid	5.67 (3.81)	4.65 (3.22)	4.99 (3.08)	5.77 (2.64)	3.54†	1, 4 > 2
Narcissistic	7.14 (3.56)	7.04 (3.16)	7.27 (3.12)	7.96 (3.30)	1.8	—
Antisocial	6.53 (3.49)	5.50 (3.23)	5.26 (2.91)	4.83 (2.97)	5.35*	1 > 3, 4
Histrionic	7.88 (3.84)	7.86 (3.60)	8.17 (3.56)	7.99 (3.53)	0.18	—
Borderline	6.23 (4.50)	4.32 (3.76)	4.37 (3.55)	4.62 (3.35)	6.64*	1 > 2, 3, 4
Avoidant	6.72 (4.12)	5.23 (3.55)	5.29 (3.43)	5.65 (3.13)	4.49†	1 > 2, 3
Obsessive	7.79 (3.57)	7.45 (3.56)	8.87 (3.16)	9.99 (3.19)	13.24*	3, 4 > 2 4 > 1
V. Capabilities and character strengths						
Communication ability	9.42 (4.07)	8.43 (4.1)	7.96 (4.12)	7.33 (3.95)	5.06†	1 > 3, 4
Conflict solving ability	6.77 (3.05)	6.39 (2.9)	6.34 (2.81)	6.42 (2.66)	0.51	—
Planning/organization	14.63 (6.67)	12.42 (6.13)	10.61 (6.43)	10.35 (5.7)	10.26*	1 > 2, 3, 4 2 > 3
Leadership	9.27 (3.5)	8.52 (3.44)	8.01 (3.79)	7.69 (3.72)	4.13†	1 > 3, 4
Character strengths	7.56 (3.03)	6.62 (3.08)	6.17 (3.16)	5.73 (2.93)	6.72*	1 > 3, 4

1 : 18-25 years, 2 : 26-35 years, 3 : 36-45 years, 4 : 46-55 years. \* :  $p < 0.05$ , † :  $p < 0.01$ , ‡ :  $p < 0.001$



뿐만 아니라 인성 특성 및 업무수행에 필요한 자질을 측정하는 다양한 인적성 영역을 포함하여 척도 문항을 구성하였고, 자료 분석 결과, 평가 척도가 양호한 수준의 신뢰도와 타당도를 지님을 확인하였다.

PAS-HE는 국내 최초의 병원 및 의료기관에 특화된 표준화된 인적성 평가 척도라는 점에서 큰 의미를 갖는다. 병원은 의료인과 의료지원 인력들이 각기 일정한 업무를 분담하여 환자에게 의료 서비스를 제공하는 조직으로서 업무에 대한 전문적 지식뿐 아니라 환자에 대한 이타심과 공감 능력이 필요하며, 여러 직군과 협업하여 단시간 내에 각자 맡은 바를 완수해야 하므로 스트레스에 대한 강한 인내력, 의사소통

및 갈등해결 능력, 조직화 능력, 리더십 등의 다양한 자질 또한 요구되는 조직이다. 주로 간호직을 대상으로 시행된 선행 연구들에서도 병원 근무에 있어 직업적 전문성뿐 아니라 이타심과 측은지심이 높을수록 직무 만족도가 더 높았고,<sup>8)</sup> 심리적 강인성, 자기효능감과 같은 긍정적인 심리적 특성이나 스트레스 대처 자원이 클수록 정서적 소진감을 덜 경험한다고 보고되었으며, 의사소통 능력이 높을수록 직무 스트레스가 낮고 직무 만족도가 높았다.<sup>9)</sup> PAS-HE는 도덕성이나 책임감, 성실성과 같은 인성적인 측면과 의사소통 능력, 갈등해결 능력 등의 적성의 측면을 평가하는 하위 척도들을 포괄적으로 포함시켰으며, 타당화 및 연령별 기준 산출 과정에

**Table 2.** Factor structure of PAS-HE

	Factor structure (eigenvalue)		
	Factor 1	Factor 2	Factor 3
I. Defensiveness	Defensiveness (1.7)	—	—
II. Positive personality traits			
Morality	Immoral behavior (2.69)	Immoral language (1.15)	—
Responsibility	Responsibility fulfillment (3.84)	Sense of responsibility (1.16)	—
Empathy	Empathic ability (3.23)	—	—
Conscientiousness	Conscientiousness (4.50)	—	—
Stress tolerance	Stress resilience (3.08)	Decline of work efficiency (1.56)	—
III. Negative emotion and impulse control problem			
Depression	Depressive symptoms (4.59)	Work inefficiency with depression (1.13)	—
Anxiety/somatization	Mental anxiety (4.28)	Physical anxiety (1.29)	—
Anger	Anger (4.13)	—	—
Impulse control	Behavioral addiction (3.43)	Sexual urge (1.55)	Alcohol problem (1.16)
IV. Maladaptive personality traits			
Paranoid	Paranoid idea (3.74)	Suspiciousness (1.02)	—
Schizoid	Lack of sociality (3.15)	Bizarre thought and behavior (1.40)	—
Narcissistic	Narcissistic sense of entitlement (3.01)	Egocentric manipulation of others (1.46)	—
Antisocial	Antisocial behavior (2.96)	Lack of empathy (1.12)	—
Histrionic	Attention seeking (3.26)	Highly expressed emotion (1.45)	—
Borderline	Unstable sense of self (4.04)	—	—
Avoidant	Social anxiety and evaluation anxiety (3.60)	Social avoidance (1.13)	—
Obsessive	Cleaning (2.85)	Checking (1.16)	Obsession and dysfunctional perfectionism (1.08)
V. Capabilities and character strengths			
Communication ability	Communication skill (4.42)	Listening and exchange of opinions (1.38)	—
Conflict solving ability	Conflict avoidance (2.63)	Conflict mediation (1.58)	—
Planning/organization	Planning ability and work efficiency (6.08)	Time management and work organization (1.78)	—
Leadership	Empowering leadership (3.60)	Leading leadership (1.13)	—
Character strengths	Passion and optimism (2.98)	Wisdom and curiosity (1.14)	—

PAS-HE : Personality Assessment Scale for Hospital Employees

서 연구참여자 집단에 현재 의료기관에서 근무 중인 다양한 직군의 개인들을 다수 포함시킴으로써 평가 문항 및 규준이 실제 병원 종사자들의 특성을 반영할 수 있도록 하였다.

따라서 본 연구에서 개발한 인적성 평가척도(PAS-HE)는 다양한 의료 서비스 기관의 직원 선발 및 인사 관리에 활용될 수 있으며, 적합한 인재를 선발할 뿐 아니라 임상적인 증상이나 성격특성이 존재하더라도 이러한 문제를 보완, 보호해 줄 수 있는 개인의 성격장점 또한 평가할 수 있어서 종사자 개개인들의 적응 및 자질의 개발을 돕는 데 안내하는 역할을 할 수 있을 것으로 기대된다. 특히 MMPI-2를 비롯한 기존의 인적성 검사는 주로 환자의 평가를 목적으로 개발되었기 때문에 인사 장면에서 활용하기에는 제한이 많았다. 이와 달리 PAS-HE는 의료기관 직원에게 가장 중요하게 여겨지는 주요 인적성 영역에 대해 평가하기 때문에, 일반 정신건강 문제뿐만 아니라 조직 적응도, 업무 수행 능력 등을 보다 정확하게 평가하고 예측할 수 있을 것으로 사료된다. 이를 통해 근래 들어 더욱 강조되고 있는 의료 서비스에 대한 고객 만족과 내부 직원들의 직업 및 삶의 만족도 역시 증진될 수 있을 것으로 기대된다.

PAS-HE는 자기보고식 질문지 도구이므로 자기보고형 질문지에서 흔히 발생하는 수검자의 방어적인 응답 태도가 개인의 실제 인적성에 대한 정확한 평가를 어렵게 할 수 있다는 제한점이 있다. 따라서 인사선발 시에는 더욱 자신을 바람직하게 보이려는 응답경향을 보이므로 평가 결과와 개인의 실제 적응 수준과의 관련성이 아직 충분히 규명되지 않았다는 점에서 검사 결과의 유효성에 제한점이 있을 수 있다. 또한 의료기관 내 다양한 직군에 따라 요구되는 핵심 인성 특성이나 자질이 차별화되어야 하고, 평가도구에 대한 반응 경향성, 실제 적응 수준과의 관련성 또한 다를 수 있는 바, 향후 장기적인 추적 관찰을 통해 본 연구에서 개발된 평가 척도 실시 결과와 실제 업무 수행 및 조직 적응, 정신건강과 관련된 다른 준거 자료와의 관련성 분석을 통해 PAS-HE의 예언 타당도를 검증하고, 평가 영역 및 항목을 보완, 개선해나

는 작업이 이루어져야 할 것이다.

## 결론

본 연구에서는 의료기관 직원에 특화된 인적성 평가도구인 PAS-HE를 개발하고 표준화 연구를 통하여 양호한 수준의 신뢰도와 타당도를 확인하였으며, 연령별 규준을 마련하였다. 이는 의료 서비스 기관의 직원 선발 및 인사 관리에 활용될 수 있을 것으로 기대된다.

**중심 단어 :** 인적성 평가 · 평가도구 · 의료기관 직원.

## Acknowledgments

본 연구는 서울대학교병원 의생명연구원의 연구비 지원을 받아 수행되었음(과제번호 0420150080).

## Conflicts of Interest

The authors have no financial conflicts of interest.

## REFERENCES

- 1) Kwon DK. Companies enhance personality and aptitude tests for the recruitment of new employees. Korea Herald Business. 2015 Mar 31.
- 2) Jung MW. 70% of companies feel necessity of personality and aptitude test for recruitment. Break News. 2015 Jan 14.
- 3) Cho HJ, Min HJ. Present and future of the selection aptitude test research. J Employ Career 2011;1:101-126.
- 4) Cruess SR, Johnston S, Cruess RL. Professionalism for medicine: opportunities and obligations. Iowa Orthop J 2004;24:9-14.
- 5) Kim SY, Lee GY. Analysis of the factor for hospital employee's job satisfaction. Korean J Bus Adm 2013;26:21-40.
- 6) Kim MJ, Han SS. Comparison of job satisfaction, commitment to organization, nursing organization culture and job experience between national/public hospital nurses and private hospital nurses. J East-West Nurs Res 2007;13:22-30.
- 7) Kwon SJ. Korean-Symptom Checklist 95. Seoul: Jungang Aptitude Res;2015.
- 8) Park SM, Jang IS, Choi JS. Affecting factors of nurses' burnout in secondary general hospitals. J Korean Acad Nurs Adm 2011;17:474-483.
- 9) Lee AK, Yeo JY, Jung S, Byun SS. Relations on communication competence, job-stress and job-satisfaction of clinical nurse. J Korea Contents Assoc 2013;13:299-308.