

핵심자기평가(Core Self-Evaluation) 통합적 문헌 고찰 : 국내·외 양적 연구를 중심으로

김한슬(한양대학교)*
이재영(국민대학교)†
홍소정(한양대학교)‡
이윤수(한양대학교)§

요약

본 연구의 목적은 핵심자기평가(core self-evaluation)에 관한 국내·외 학술지 논문을 중심으로 연구 동향을 분석하여 HRD 관점에서 시사점 제공과 향후 연구 방향을 제언하는 데 있다. 2020년 10월 학술연구정보서비스(RISS), 한국학술지인용색인(KCI), ProQuest에서 핵심자기평가 관련 양적 연구를 검색하였고, 최종적으로 107편(국내 70편, 국외 37편)의 논문에서 핵심자기평가의 정의, 구성요소, 측정도구, 연도별/분야별 연구동향을 살펴보고, 관련 변인에 대해 분석하였다. 분석 결과, 국내·외 연구에서 사용되는 핵심자기평가의 정의와 구성요소, 측정도구에는 큰 차이가 없는 것으로 나타났다. 선행 연구에서 핵심자기평가를 중심으로 선행변수, 결과변수, 관련 변수가 다양하게 연구되어 왔으나 일부 변수들은 인과관계가 분명치 않아 종단연구가 더 축적되고, 이에 따른 이론의 정교화가 필요한 것으로 나타났다. 분석 내용을 바탕으로 본 연구는 핵심자기평가 연구 동향을 개괄하고, HRD 관점에서 이론적·실천적 시사점에 대해 논의하였다.

주제어: 핵심자기평가, core self-evaluation, 통합적 문헌 고찰, 연구 동향

* 제1저자: 한양대학교 교육공학과 석사과정, seul123@hanyang.ac.kr

† 국민대학교 교양대학 조교수, jaelee@kookmin.ac.kr

‡ 한양대학교 교육공학과 박사과정, miracle8626@gmail.com

§ 교신저자: 한양대학교 교육공학과 조교수, leoyunsoolee@gmail.com

논문투고: 2021.06.09. / 심사일자: 2021.07.06. / 게재확정일자: 2021.07.06.

I. 서론

불확실한 경영 환경의 변화와 지속적인 기술의 발전은 일의 형태와 속성을 근본적으로 변화시키고 있다(Hirschi, 2018; Scully-Russ & Torraco, 2020). 공유 경제(sharing economy)와 깃 경제(gig economy)의 등장은 전통적인 고용 패러다임에 변화를 가져왔으며 인공지능, 사물인터넷, 클라우드 등 기술은 사람들의 일하는 방식에 영향을 미쳤다. 이렇게 끊임없이 변화하는 환경 변화에 보다 민첩하고 유연하게 대응할 수 있도록 조직은 개인에게 보다 많은 자율성과 권한을 부여하고 있으며 개인이 업무에서 보다 주도적인 역할을 수행하기를 기대한다. 따라서 그 어느 때 보다 구성원 개인의 직무에 대한 태도가 중요하게 강조되고 있는데(Robbins & Judge, 2018), 조직 구성원들의 태도나 행동에 대한 깊이 있는 이해와 해석을 위해 경영학과 산업조직심리학 등 여러 분야에서는 핵심자기평가(Core Self-Evaluation, CSE)에 대한 관심이 높다.

핵심자기평가란 개인이 자신과 타인, 주변 환경을 지각하여 자신의 가치나 역량, 능력에 대해 평가하는 것으로(Judge, Locke, et al., 1997) 자신과 자신이 속한 세계를 인식하고 해석하는 하나의 프레임이다(Best et al., 2005). 초기 직무만족을 예측하기 위해 자이존중감(Self-esteem), 일반적 자기효능감(Generalized self-efficacy), 통제 위치(Locus of control), 신경증(Neuroticism) 네 가지 요인을 하나의 상위 개념으로 통합하여 소개된 개념이었으나 연구가 지속되고 확장되면서 업무성과(Ahn et al., 2018; Bono & Judge, 2003; Chen et al., 2016), 스트레스(Morris et al., 2013; Yuan et al., 2014), 경력만족(Holtzschlag et al., 2019; Laschinger, 2012), 경력성공(이동하, 탁진국, 2008; 이재은, 이찬, 2016; Stumpp et al., 2010) 등을 설명하는 데 확대 적용되었다.

선행연구에 따르면 핵심자기평가가 높은 조직 구성원들은 자신의 가치와 역량을 긍정적으로 평가하고 목표를 추구하는 등 적극적인 태도와 높은 동기 수준을 통해 업무에 대한 만족도와 성과가 높은 것으로 나타났다. Bono와 Judge(2003)의 연구에 따르면, 핵심자기평가는 직무 만족도와 직무 성과에 관련이 있는 것으로 나타났고, Thurston, D'Abate와 Eddy(2012) 역시 Fortune 500대 기업에 속하는 보험회사 직원과 관리자를 대상으로 실시한 연구에서 핵심자기평가는 직무관련 태도와 성과를 예측하는 것을 확인하였다. 그 외에도 핵심자기평가는 삶의 만족도(Piccolo et al., 2005; Rey & Extremera, 2015), 창의성(김나희, 김일, 류태모, 2020; Zhang et al., 2020), 조직 몰입도(남중현, 김해룡, 양필석, 2008; Zhou et al., 2014), 급여(Cheung et al., 2016; Judge et al., 2009) 등에 정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다.

이렇게 개인에 대한 근본적이고 포괄적인 특성에 대해 정보를 제공하고 성과와

직무만족을 예측하는 핵심자기평가는 다음과 같은 측면에서 인적자원개발(human resource development, HRD) 분야와 밀접한 관련이 있다. HRD는 조직 구성원들의 역량을 향상시켜 직업적으로 성장하도록 도우며 조직 문화를 관리하는 분야로 (Gilley et al., 2002) 개인의 학습과 성장을 근간으로 조직의 유효성 및 성과 증진을 목적으로 한다. 개인의 동기부여 체계에 영향을 미치는 것으로 확인되었으며 (Stanhope et al., 2013) 향후 HRD의 주요영역인 개인개발, 경력개발, 조직개발 분야와 함께 연구될 때 분야의 이론적 발전에 기여하고 현장에서 실무적으로 활용될 가능성이 높을 것으로 기대한다.

이러한 관련성에도 불구하고 그동안 HRD 분야에서 핵심자기평가에 대한 관심은 상대적으로 매우 부족했다. 경영학이나 심리학에서는 핵심자기평가에 대한 개념이 소개된 2007년 이후 많은 연구자들에 의해 활발한 연구가 진행된 반면 HRD 분야에서는 핵심자기평가에 대한 연구가 매우 드물게 진행되었다. 핵심자기평가는 개인의 역량 및 능력에 대한 자기 자신에 대한 평가로(Judge, Locke et al., 1997) 선행 연구에서 개인의 교육 및 훈련의 성과를 예측하고 설명할 수 있으며(김솔이, 유태용, 2010), 경력개발(배을규, 이다애, 2019)과 조직개발(손향신, 유태용, 2011)에 유의미한 정보를 제공해 줄 수 있는 것으로 나타났다. 따라서 HRD분야에서 핵심자기평가에 대한 관심을 가지고 선행연구들을 종합적으로 검토할 필요가 있다. 따라서 본 연구는 국내외에서 이루어진 핵심자기평가에 대한 양적연구를 중심으로 통합적 문헌 연구를 실시하여 그동안 핵심자기평가에 대한 연구 경향을 분석하고 관련 변인들과의 관계를 살펴봄으로써 향후 HRD 분야에서 핵심자기평가 연구의 방향에 대한 제언 및 시사점을 제시하고자 한다. 이러한 연구목적을 달성하기 위한 구체적인 연구 문제는 다음과 같다.

첫째, 국내외 학술지에서 연구된 핵심자기평가의 정의, 구성요소, 측정도구는 어떠한가?

둘째, 국내외 학술지에 게재된 핵심자기평가 연도별/분야별 연구 동향과 핵심자기평가와 함께 논의된 변인에는 무엇이 있는가?

II. 이론적 배경

1. 핵심자기평가의 개념과 구성요소

핵심자기평가는 1997년 Judge와 그의 동료들이 소개한 개념으로 자신이 가진 가

치, 역량, 능력에 대한 자기평가를 의미한다. 다시 말해 핵심자기평가는 개인이 스스로에 대해 가지고 있는 근본적인 가정이자 믿음이다(Judge, Erez et al., 1998a). 자신과 타인 그리고 자신이 속한 세계에 대한 잠재적 평가를 의미하는 핵심평가(core evaluation; Packer, 1985) 개념과 관련 분야(철학, 임상심리, 스트레스, 성격, 사회심리 등)의 문헌 연구를 바탕으로 제시된 핵심자기평가는 직무만족에 영향을 미치는 개인의 기질적 요인들을 밝히고자 하였다. Judge와 Bono(2001)는 핵심자기평가가 여타의 특정 변인보다 광범위한 영역에서 개인에게 잠재되어 있는 심리적 지각이나 조직행동을 예측할 수 있다고 보고했다. 기존의 연구에서 개인의 성격을 나타내는 다양한 변인들은 개별적으로 사용하고 있었으나 이를 통합할 수 있는 이론의 필요성이 제기되면서 핵심자기평가 개념이 주목받기 시작했다(Judge et al., 1997).

핵심자기평가의 네 가지 구성개념은 자신에 대한 단순한 인식이나 설명이 아닌 평가를 기반으로 하고 있으며 겉으로 드러나는 특징이 아닌 내재적이며 근본적이고 포괄적 특성(trait)을 가지고 있다(Chen, 2012; Judge et al., 1997). Judge 등(1997)이 최초로 핵심자기평가를 제시할 때는 자아존중감, 일반화된 자기효능감, 신경증 이렇게 세 가지의 구성개념을 제안하였지만, 이후 연구가 진행되면서 최종적으로 통제위치가 포함된 네 가지 구성개념을 주로 사용하고 있다(Gardner & Pierce, 2010). 핵심자기평가의 구성요소를 구체적으로 살펴보면, 자아존중감은 자신에게 부여하는 전반적인 가치로, 자신에 대해 생각하고 느끼는 바를 의미한다. 일반적 자기효능감은 다양한 상황에서 자신이 얼마나 성공적으로 어떤 일을 수행할 수 있는지에 대한 평가이다. 내재적 통제 위치는 개인의 행동에 따라 사건이 달라질 수 있고, 사건의 원인이 내부에 있어 자신이 통제할 수 있다고 생각하는 믿음을 의미한다. 성격 5요인(Goldberg, 1990) 중 하나인 신경증은 정서적으로 안정감을 느끼지 못하고 불안감이나 우울, 분노 등 부정적인 정서에 민감한 성향을 의미하고(Judge et al., 2003), 일부 연구에서는 신경증의 반대 개념으로 정서적 안정성(Emotional Stability)을 사용하기도 한다.

많은 연구에서 핵심자기평가는 직무만족을 안정적으로 예측하는 것으로 나타났고(김혜선, 탁진국, 2015), 핵심자기평가의 구성요소들은 하나의 요인으로 묶인다는 것이 확인되었다(Erez & Judge, 2001; Judge et al., 2003). 이와 관련하여 학자들은 핵심자기평가에 속한 각각의 특성들은 큰 틀에서 보면 비슷한 내용이기 때문에 핵심자기평가라는 변인을 통해 불필요한 연구의 중복을 피할 수 있으며 예측력을 향상시킬 수 있다고 주장한다(박두병, 이준혁, 2019; Bono & Judge, 2003). 그러나 일부 학자들은 핵심자기평가의 구성개념이 이론적으로 타당한지 충분히 검토되지 못

했으며 측정구조와 이론적 구성개념이 합치되지 않는 문제가 있다고 주장하기도 한다(김종규, 이순묵, 윤창영, 2015; Johnson et al., 2008).

2. 핵심자기평가의 측정도구

핵심자기평가를 측정하는 방법에는 네 가지 구성개념 각각의 측정도구를 사용하는 간접측정방식과 하나의 단일 개념으로 측정하는 직접측정방식이 있다(Chang et al., 2012). 간접측정방식은 모든 특질을 하나의 개념으로서 독립적으로 측정할 수 있지만 측정도구에 따라 전체 문항 수가 많아지거나 구성개념들 간 상관 문제 등을 고려해야 한다. 한편, 직접측정방식은 핵심자기평가를 단일 개념으로 측정하는 것으로 Judge, Erez 등(2003)이 개발한 핵심자기평가 측정도구(Core Self-Evaluations Scale, CSES)를 주로 사용한다. CSES는 두 개 이상의 핵심 특질을 포함하고 있는 12문항(긍정문항과 부정문항 각 6개)으로 구성되어 있어 간결하고 활용도가 높으며 예측 타당성이 장점이다(Judge, Erez et al., 2003).

핵심자기평가 초기 연구에서는 간접측정방식을 사용했으나, 이 과정이 번거롭고 핵심자기평가를 종합적으로 설명하기 어려워 직접측정방식이 더 많이 사용되고, 그 일환으로 CSES 타당화 연구도 다수 이루어졌다(예를 들어, Gardner & Pierce, 2010; Mäkikangas et al., 2016; Zenger et al., 2015). CSES는 많은 학자들이 핵심자기평가를 측정하기 위해 사용하고 있지만 연구자에 따라 요인의 구조와 검증 과정에서 CSES 문항 사용에 대한 이견이 존재한다. 일부 학자는 핵심자기평가가 1요인이라고 주장하며 또 다른 학자들은 2요인이라고 주장하기도 한다. Piccolo 등(2005)의 연구에서는 4개의 개인 특성 요인을 별개로 측정하는 것보다 하나의 단일화된 개념으로 측정하는 것이 타당하다고 보고하였는데, 이는 단일요인으로 타당성을 입증한 Chang 등(2012), Judge 등(2003)의 연구와 같은 맥락이다. 한편, Holt와 Jung(2008)의 연구에서는 CSES 12문항을 요인분석한 결과, 5개 문항이 기준에 미흡하여 제거될 필요가 있다고 보고하였으며, 이를 제외한 7문항(일반적 자기효능감 3문항과 자이존중감 4문항)을 확인적 요인분석한 결과, 단일요인으로 사용할 수 있다고 하였다.

3. 핵심자기평가와 HRD

HRD는 개인과 조직의 유효성 향상을 위해 개인개발, 경력개발, 조직개발을 통합적으로 활용하는 분야로(McLagan, 1989), 핵심자기평가는 HRD의 주요 영역과 밀

접한 관련이 있다. 선행 연구에 따르면, 핵심자기평가는 개인개발과 관련된 구성원 개인의 학습과 동기에 직접적인 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 예를 들어, Stanhope 등(2013)은 군인을 대상으로 실시한 연구에서 핵심자기평가가 학습에 긍정적인 영향을 미치고 있는 것을 발견하였다. 또한 Morris 등(2013)은 Executive MBA 리더십개발 프로그램에 참여한 178명의 수강생을 대상으로 핵심자기평가는 업무 스트레스를 감소시키고 학습목표지향성(learning goal orientation)에 긍정적인 영향을 미치는 것을 발견하였다. 김솔이와 유태용(2010) 역시 국내기업 종업원을 대상으로 한 연구에서 핵심자기평가가 학습목표지향성과 정적인 관련이 있고 목표지향성이 핵심자기평가와 지속학습을 매개한다는 것을 검증하였다. 핵심자기평가는 구성원 동기 유발과도 관련이 있었는데 Joo 등(2010)은 핵심자기평가 수준이 높은 구성원은 높은 내재적 동기 수준을 보이고 직무성과 또한 높으며, 내재적 동기는 핵심자기평가와 성과를 매개하는 것을 발견하였다.

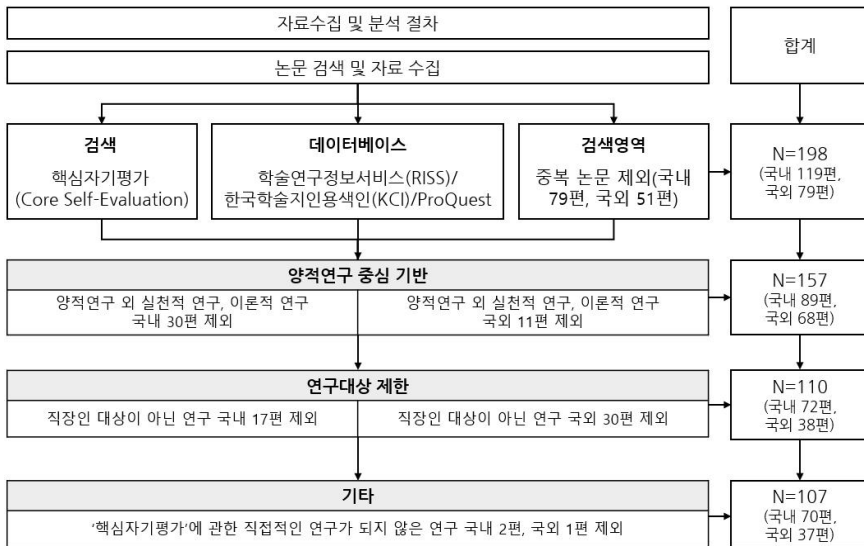
핵심자기평가는 경력성공과도 연관성이 높은 것으로 나타났다. 배을규, 이다애(2019)의 연구에 따르면, 구성원의 핵심자기평가가 높으면 자신의 경력에 만족하는 것으로 나타났으며 무형식 학습 활동은 핵심자기평가와 주관적 경력성공 관계를 매개하는 것으로 나타났다. 또한 이재은과 이찬(2016)은 사무직 근로자를 대상으로 실시한 연구에서 핵심자기평가가 주관적 경력성공인 경력만족과 고용가능성에 긍정적인 영향을 미치는 것을 확인하였다. 뿐만 아니라 핵심자기평가는 이러한 주관적 경력성공 외에도 급여와 같은 객관적인 경력성공과도 상관관계가 확인되었다 (Judge et al., 1999).

핵심자기평가는 변화 관련 변인과의 관계 연구가 되었는데, 이는 핵심자기평가가 조직개발 분야와도 밀접한 관련이 있는 것을 보여준다. 양필석과 최석봉(2011b)의 연구에 따르면, 지방에 위치한 대기업 구성원을 대상으로 설문조사를 실시한 결과, 구성원의 핵심자기평가가 높을수록 조직변화몰입과 조직변화 지지행동에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 손향신과 유태용(2011) 또한 최근 변화를 겪은 조직 구성원 200명을 대상으로 한 설문조사에서 핵심자기평가가 높을수록 변화에 대한 몰입도와 적응이 높게 나타나는 것을 발견하였다. 또한 핵심자기평가와 변화 몰입도 관계는 상사의 리더십이 조절 역할을 한다는 것을 밝혔다.

III. 연구방법

본 연구는 핵심자기평가에 대한 국내외 연구 동향을 살펴보기 위해 통합적 문헌

분석(integrative literature review, Torraco, 2005)을 실시하였으며, 국내외 데이터베이스를 활용하여 관련된 논문을 수집하고 분석하였다. 통합적 문헌 분석은 현존하는 특정 문헌을 요약, 분석, 종합하는 것으로, 문헌을 누가, 언제, 어디서, 어떻게 선정했고, 몇 개의 문헌을 선정했으며, 그 이유에 대해 밝히는 것이 중요하다(Callahan, 2010; Lee, Kwon, Kim, Cho, 2016). 우선 문헌연구를 위한 분석대상 논문은 분야의 전문가들로부터 동료심사를 거친 학술지 게재 논문(peer-reviewed article)으로 한정하였고, 양적연구만을 대상으로 하여 질적 연구, 문헌 연구 등은 분석에 포함하지 않았다. 국외 논문의 경우는 영어, 국내 논문의 경우는 한국어로 게재된 논문만 분석 대상으로 한정하였고, 논문 검색기간에는 따로 제한을 두지 않아 1997년 Judge와 그의 동료들이 핵심자기평가 개념을 소개한 시점부터 2020년까지 논문이 모두 포함되었다. 또한 연구대상이 성인 조직 구성원이 아니거나 연구 맥락이 조직이 아닌 경우 제외하였다. 구체적인 문헌 검색 및 선정 절차는 [그림 1]과 같다.



[그림 1] 분석 대상 선정 과정

국내 논문은 학술연구정보서비스(RISS) 및 한국학술지인용색인(KCI)을 활용하여 논문의 제목과 본문에 “핵심자기평가”키워드를 포함하는 논문을 검색하였다. 2020년 10월 논문 검색결과 총 198편이 검색되었으며 논문 제목과 초록 검토 후 중복 논문(예를 들어, 동일한 제목의 학위논문과 학술지 논문, 학술대회 논문집과 학술지

논문 등) 79편(39.8%), 양적연구가 아닌 논문 30편(15.1%)을 제외하였다. 또한 학생 대상 연구 12편(6.0%), 운동선수 대상 연구 3편(1.5%), 시내버스 운전자 대상 연구 1편(0.5%), 결혼 양육 연구 1편(0.5%) 역시 조직과 관련된 연구가 아니라서 최종 분석에서 제외되었다. 마지막으로 본문에 ‘핵심자기평가’가 언급은 되었으나 해당 변인에 대해 직접 연구하지 않은 2편(1.0%)을 제외하고, 최종적으로 70편의 국내논문이 문헌 분석을 위해 선정되었다.

국외 논문은 ProQuest를 활용하여 논문의 제목과 본문에 “core self evaluation”이라는 키워드를 포함하고, 동료심사(peer-review)를 거친 해외 학술지에 출판된 논문으로 한정하여 검색하였으며 분석을 위한 논문 선정 절차는 국내 연구 선정 과정과 동일한 방법을 적용하였다. 2020년 10월 논문 검색 결과 총 130편이 검색되었고, 이 중에서 중복 논문 51편(39.2%)을 제외하였으며, 양적 연구가 아닌 논문 11편(8.4%)과 직장인 대상이 아닌 연구 30편(23.0%), 본문에 ‘핵심자기평가’가 언급은 되었으나 직접 연구하지 않은 1편(0.7%)을 연구 대상 목록에서 제외하였다. 최종적으로 37편의 국외 논문이 문헌분석을 위해 선정되었다.

연구자들은 최종 문헌분석을 위해 선정된 논문을 읽고, 연구문제에 따라 논문에서 사용된 핵심자기평가의 정의, 구성요소, 측정도구, 관련 변인, 주요 결과를 코딩하였다. 코딩 결과는 연구자 간 상호 검토되었고, 최종적으로 분석에 활용하였다.

IV. 연구결과

1. 핵심자기평가의 정의와 구성요소

Judge 등(1997, 1998a, 1998b, 2003)의 정의에 따르면 핵심자기평가는 사람들이 자신의 가치, 역량, 능력에 대해 내리는 기본적인 평가이다. 선행연구에서 나타난 핵심자기평가의 정의는 대부분 Judge 등(1997, 1998a, 1998b)의 정의를 직간접적으로 사용하는 것으로 나타났다(107편 중 102편, 95.3%, 국내 70편 중 66편, 국외 37편 중 36편). 그 외 연구들은 <표 1>에서 보는 바와 같이 핵심자기평가를 미래의 특정 상황에서 추가적인 행동과 노력을 통해 태도나 성과에 긍정적 영향을 미치는 개념으로 정의하거나(김대원, 2016; 탁진국 등, 2009) 개인이 업무 달성을 위해 기울인 노력에 대한 자기 평가로 정의하였다(Bhargava & Pradhan, 2018).

<표 1> 핵심자기평가 정의 및 구성요소

사용된 정의	저자	구성요소	논문 수
사람들이 자신의 가치, 역량, 능력에 대해 내리는 기본적인 평가	Judge 등 (1997, 1998a, 1998b, 2003)	자아존중감, 일반화된 자기효능감, 내재적 통제 위치, 신경증	국내 26편 국외 16편
		자아존중감, 일반화된 자기효능감, 내재적 통제 위치, 정서적 안정성	국내 35편 국외 20편
미래의 특정 상황에서 추가적인 행동적 활동과 노력을 통해 태도나 성과에 긍정적 영향을 미치는 개념	Li, Guan, Chang, & Zhang(2014)	자기존중, 자기효능감, 내재적 통제 위치, 정서적 안정성	국내 1편 국외 0편
	Rosopa & Schoroeder (2009)	자아존중감, 일반화된 자기효능감, 내재적 통제 위치, 정서적 안정성	국내 1편 국외 0편
자존감, 자기효능감, 낮은 신경증, 내부 자기통제로서 개인의 가치, 효과성, 능력에 대한 기본적인 평가	Flynn et al. (2016)	자존감, 자기효능감, 낮은 신경증, 내부 자기통제	국내 1편 국외 0편
개인이 업무 달성을 위해 기울인 노력에 대한 자기 평가	Chang, Ferris, Johnson, Rosen, & Tan (2012)	자아존중감, 일반화된 자기효능감, 내재적 통제 위치, 정서적 안정성	국내 0편 국외 1편

※ 국내 논문 중 6편은 구성요소를 직접적으로 언급하지 않았음

Judge 등(1997, 2003)은 자아존중감, 일반적 자기효능감, 통제 위치, 신경증을 통합하여 핵심자기평가 개념을 제시하였다. 신경증의 경우 일부 연구에서는 신경증 대신 정서적 안정성을 구성요소로 사용하는 경우도(52편) 있었다. 신경증은 자신의 부정적인 측면을 민감하게 인지하는 경향으로 정서적 안정성과 반대되는 개념이다 (Judge et al., 2003; Watson, 2000).

한편, 일부 연구에서는 자아존중감과 자기효능감, 내재적 통제 위치와 정서적 안정성을 각각 묶어 2개 요인으로 구분한 연구(16편)도 있었다. 또한 이성현과 윤희선(2020)은 Judge 등(1997)의 네 가지 요인에서 정서적 안정성을 제외한 세 가지 요인만 사용했고, Liu 등(2015)은 통제 위치를 제외한 세 가지 요인만 사용했다. 그

러나 탐색적 요인분석 결과를 바탕으로 요인을 제거한 경우도 있었고(예를 들어, 이성현, 윤희선, 2020), 핵심자기평가 구성요소 간 변별 타당도 문제나 상위 개념 또는 복합 개념으로 수렴 가능성 문제는 논쟁의 여지가 있는 것도 사실이다(김종규, 이순목, 윤창영, 2015). 그럼에도 국내외 대부분 연구가 핵심자기평가 구성요소로 Judge 등(1997)의 연구를 따른다는 점에서 이론적 틀에 대해서는 일정정도 합의가 이루어진 것으로 보인다.

2. 핵심자기평가 측정 도구

본 연구에서 분석한 총 107편의 논문 중 88편(83.1%, 국내 55편, 국외 33편)은 Judge 등(2003)의 측정도구를 사용하였다. 국내 연구에서는 Judge 등(2003)의 측정도구를 변안한 이동하와 탁진국(2008)의 변안본(55편 중 11편, 20%), 양필석(2009)의 변안본(55편 중 3편, 5.4%), Holt와 Jung(2008)이 한국어로 번역한 척도(55편 중 1편, 1.8%)와 조영아(2015)의 변안본(55편 중 1편, 1.8%)을 사용한 것으로 나타났다. 국외 연구 중에서는 Liu 등(2015)이 통제위치를 제외하고 문항의 일부를 수정하여 사용하였다(33편 중 1편, 0.9%). 한편, 하위 요인별로 각각 다른 측정도구를 사용한 경우도 있었다(예를 들어, 김희진, 이정실, 2013; Ferris et al., 2013; Morris et al., 2013). 나머지 연구들은 측정도구 변안 과정에 대한 자세한 설명이 누락되어 있었다(<표 2> 참고).

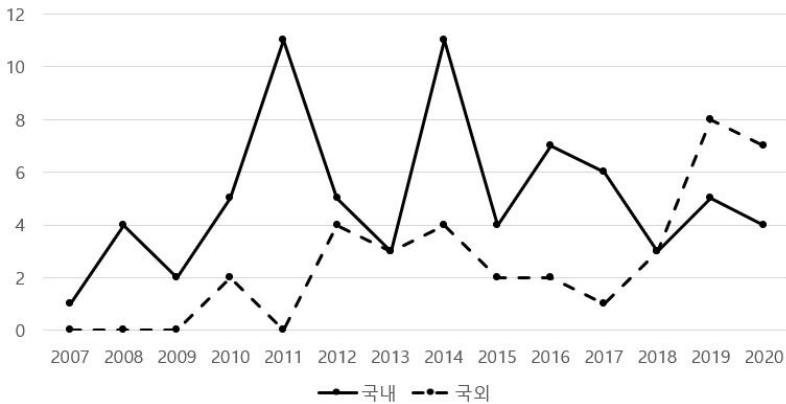
<표 2> 핵심자기평가에 사용된 측정도구 유형

사용된 측정도구	저자	구성요소	문항수
Judge 외 (2003)	김대원(2016)	자아존중감, 자기효능감, 통제 위치, 정서적 안정성	12문항
	Liu 외(2015)	Self-esteem: Rosenberg(1965), 10item Self-efficacy: Schwarzer 외(1997), 10item Neuroticism: John 외(1991), 8item	28문항
	김희진, 이정실(2013)	자아존중감 : Blascovich & Tomaka(1991)의 2문항과 Judge 등(2003)의 1문항 자아효능감: Locke 등(1996)의 2문항과 Judge 등(2003) 1문항, 통제위치	12문항

사용된 측정도구	저자	구성요소	문항수
		3문항과 신경증 3문항은 Judge 등(2003)의 표현을 수정하여 사용	
	Morris 등(2013)	Self-esteem: Rosenberg(1965), 10-item Self-efficacy: Judge 등(1998b), 8-item Locus of control: Levenson(1981), 8-item Neuroticism: Eysenck & Eysenck(1968), 12-item	38문항
	Ferris 등(2013)	Self-esteem: Rosenberg(1965), 10item Generalized self-efficacy: Goldberg(1999), 8 items Locus of control: Levenson(1981), 6 items Emotional stability: Goldberg(1999), 8 items	30문항
이동하와 탁진국 (2008)	김솔이, 유태용(2010), 김혜선, 탁진국(2015), 탁진국 외(2009), 박경환(2011), 박혜림, 유태용(2019), 손향신, 유태용(2011), 이동하, 탁진국(2008), 이성현, 윤희선(2020), 이현주, 한태영(2014) 한덕수, 이형룡(2020), Yoo, Lee(2019)	자이존증감, 일반화된 자기효능감, 내재적 통제위치, 정서적 안정성	12문항
양필석 (2008)	김미정, 고명숙(2011), 조옥희 외(2018), 조옥희, 황경혜(2014),	자이존증감, 일반화된 자기효능감, 통제위치, 신경증	12문항
Holt와 Jung (2008)	이재은, 이찬(2016)	5개 역문항을 제거하고 1개의 역문항을 포함한 전체 7개 문항	7문항
조영아 (2015)	김영희, 황진숙(2018)	자이존증감, 자기효능감, 내적통제, 신경증	28문항

그런데 국내외 연구에서 Judge 등(2003)의 12문항을 그대로 사용한 연구는 전체 107편 중 58편(국내 27편, 국외 31편)이었다. 상당수의 연구(42편)가 타당도 및 신뢰도 기준을 충족하지 못하는 문항을 제외하여 사용하였는데, 6문항(김나희, 김일, 류태모, 2020; 김대원, 2013; 박민정, 안성익, 2015)에서 11문항(예를 들어, 김대원, 2016; 김희진, 이정실, 2013; 신인용, 2020; 양필석, 최석봉, 2011c; 이진호, 이현중, 2014; 최현정, 2011a, 2012a, 2012b; 한광현, 2012)까지 다양하게 활용되고 있었다.

3. 연도별/분야별 연구 동향



[그림 2] 국내외 핵심자기평가 연구 연도별 분포

국내에서 핵심자기평가는 2007년 처음 연구되기 시작하여 2011년과 2014년에 각각 11편이 출판된 것으로 나타났다. 국외 연구는 국내보다 조금 더 일찍 연구되었으나 조직원을 대상으로 한 연구는 2010년 이후 등장했고, 2019년 이후 국내보다 더 활발하게 연구가 이루어지는 것으로 나타났다([그림 2]와 <표 3> 참고). 국외 연구의 대상 국가는 중국 16편, 미국 6편, 인도 5편, 한국 3편, 대만 2편, 크로아티아 1편, 나이지리아 1편, 싱가포르 1편, 파키스탄 1편, 사우디아라비아 1편으로 중국에서 가장 많은 연구가 이루어졌음을 알 수 있다. 분야별로는 경영/경제가 국내 29편, 국외 18편으로 가장 많았다. 심리학 분야에서도 국내 9편, 국외 16편으로 많이 연구된 편이었고, 관광학을 포함한 기타 사회과학 분야에서 많이 연구가 이루어졌으나 HRD 분야에서 핵심자기평가에 대한 연구는 국내와 국외 각각 2편으로 상대적으로 부족했다(<표 3> 참고).

<표 3> 국내외 핵심자기평가 연구 연도별/분야별 분포

국내외 핵심자기평가 연구 연도별 분포														
연도	07	08	09	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
국내	1	4	2	5	11	5	3	11	4	7	6	3	5	4
국외	0	0	0	2	0	4	3	4	2	2	1	3	8	7
총합	1	4	2	7	11	9	6	15	6	9	7	6	13	11

국내외 핵심자기평가 연구 분야별 분포					
분야	경영/경제	심리학	HRD	기타	비고
국내	29	9	2	30	기타(관광, 보건 등)
국외	18	16	2	1	
총합	47	25	4	31	

4. 핵심자기평가 관련 변수

가. 핵심자기평가의 선행변수

핵심자기평가와 선행변수와의 관계를 살펴본 연구는 국내 70편의 논문 중 10편(14.2%)이었다. 10편의 연구에서 핵심자기평가의 선행요인으로는 리더십, 혁신적 분위기, 사회적 교환, 최고경영자의 성과, 최고 경영자에 대한 미디어의 칭찬, 부모 양육 태도와 개인 특성인 자아 분화가 다뤄졌다. 리더십은 구체적으로 임파워링 리더십(김대원, 2016; 김종관, 이엽남, 2014; 한덕수, 이형룡, 2020), 포용적 리더십(예를 들어, 임현명, 정원호, 2015; 임현명, 정원호, 2016), 변혁적 리더십(예를 들어, 양필석, 최석봉, 2011a)이 연구되었다. 모든 선행변수는 핵심자기평가와 정(+)적인 관련이 있었고, 박경환(2011)의 연구를 제외한 모든 연구에서 핵심자기평가는 매개변수로 사용되었으며, 매개효과 또는 조절된 매개효과를 검증하였다.

국외 연구에서 핵심자기평가의 선행요인을 다루고 있는 연구는 총 37편 중 2편(5.4%)이었다. 두 편의 연구에서 핵심자기평가의 선행요인으로는 환경적 측면인 가족의 무례(family incivility)와 일-가정 갈등(work-family conflict)이 연구되었다. 가족무례는 가정 내에서 발생하는 무례한 일탈 행동을 의미하고(Lim & Tai, 2014), 일-가정 갈등은 개인의 직장과 가정생활 간 발생하는 역할 갈등을 의미한다(Dong et al., 2020). 두 연구에서 선행변수들은 핵심자기평가와 부(-)적인 관련이 있었고, 모두 매개변수로 사용되어 매개효과 또는 조절된 매개효과를 검증하였다. 핵심자기평가에 대한 국내외 선행연구를 살펴보면 핵심자기평가의 선행변수는 혁신적 분위기 등 주로 환경적인 측면에 집중되어 있는 것을 알 수 있다.

나. 핵심자기평가의 결과변수

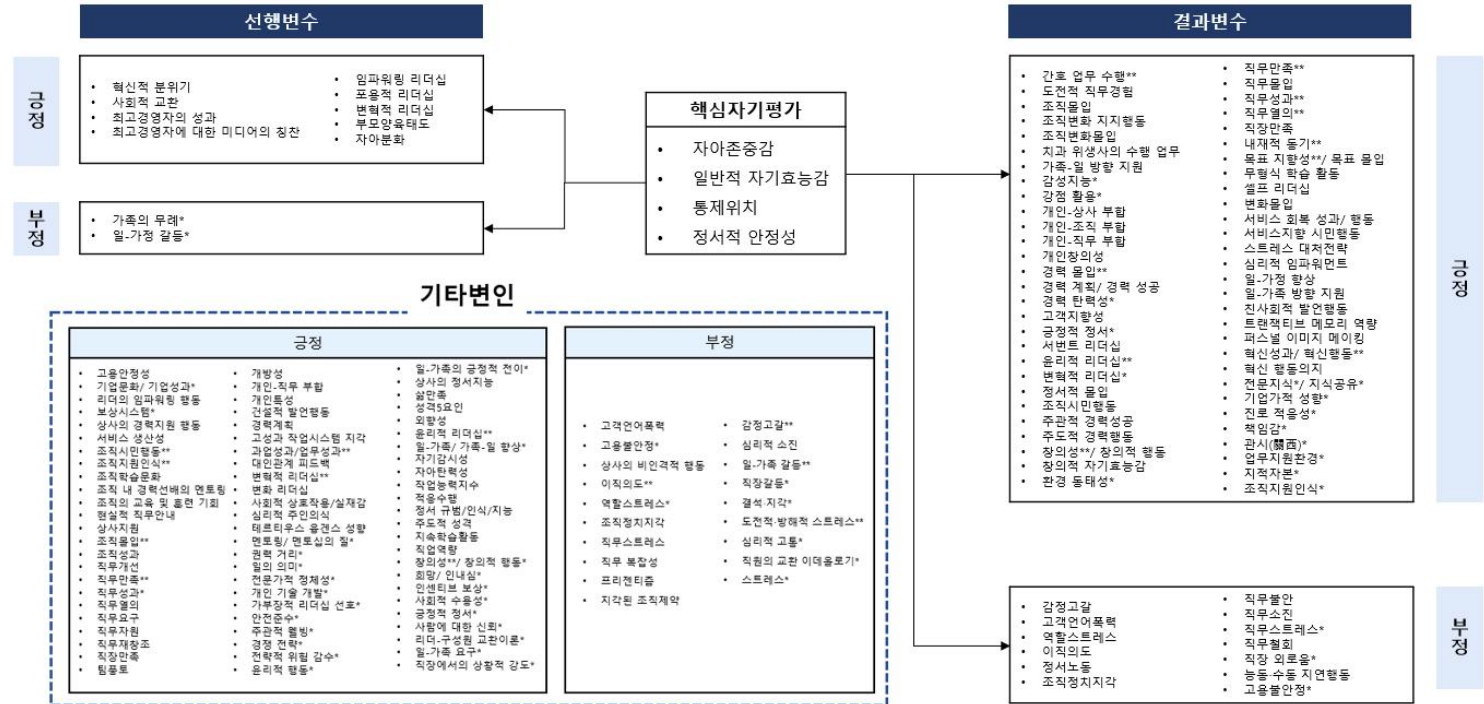
핵심자기평가와 결과변수에 대한 관계를 알아보는 연구는 107편 중 74편(69.1%)이었다. 긍정적인 관련이 있는 변수를 유목화하면 행동, 리더십, 경력, 창의성, 성과, 몰입, 기타로 구분된다. 행동과 관련된 변수에는 혁신 행동(9편), 서비스 회복 행동(성과)(3편), 서비스지향 시민행동(1편), 조직시민행동(2편), 친사회적 발언행동(1편), 혁신 행동의지(1편), 지식공유(1편), 조직변화 지지행동(1편)이 있었다. 혁신 행동이 가장 많이 연구되었는데, 국내외 대기업과 중소기업, 증권, 금융, 병원, 호텔 종사자 등 다양한 직군에서 일관되게 정(+)적인 관계를 보였다. 서비스 관련 행동은 병원과 호텔 맥락에서 주로 연구되었고, 다른 변수들은 일반적인 사기업과 공기업 맥락에서 수행되었다. 리더십 관련 변수에는 셀프 리더십(5편), 윤리적 리더십(2편), 서번트 리더십(1편), 변혁적 리더십(1편)이 있었다. 리더십은 행정기관, 사무직 직원, 병원, 은행, 호텔, 카지노 종사자 등 다양한 맥락에서 연구가 수행되었고, 윤리적 리더십과 변혁적 리더십은 짝 데이터를 활용하여 리더와 부하 직원을 모두 조사한 연구가 각각 한 편씩 있었다. 경력 관련 변수에는 주관적 경력성공(2편), 경력몰입(2편), 경력 적응성(2편), 경력계획(1편), 주도적 경력행동(1편)이 있었다. 경력은 사무직 근로자부터 제조업, 공기업, 카지노 딜러, 간호사, 중장년 근로자 등 다양한 맥락에서 연구가 수행되었다. 창의성과 관련된 변수에는 창의성(2편), 창의적 행동(1편), 창의적 자기효능감(1편)이 있었고, 성과 관련 변수에는 직무성과(6편), 간호업무수행(2편), 치과 위생사의 수행업무(1편), 혁신성과(1편)가 있었다. 몰입에 관한 변수에는 직무만족(13편), 조직몰입(6편), 직무열의(3편), 정서적(감정) 몰입(4편), 직무몰입(1편), 목표몰입(1편), 목표지향성(2편), 변화몰입(1편), 조직변화몰입(1편)이 있었다. 가장 많이 연구된 직무만족의 경우 공항, 호텔, 금융, 공장, 군대, 증권사 등 다양한 직군에서 연구가 수행되었다.

부정적인 관련이 있는 변수로는 스트레스에 대한 연구가 가장 많았다. 역할스트레스(1편), 직무스트레스(3편), 고객언어폭력(2편), 직무소진(2편), 정서노동(1편), 직무불안(1편)이 이에 해당된다. 감정과 관련된 변수에는 감정고갈(1편)과 직장 외로움(workplace loneliness, 1편)이 있었고, 행동 관련 변수에는 능동 지연행동(1편), 수동 지연행동(1편)이 있었다. 기타 변수로 고용 불안정(1편), 이직의도(2편), 직무철회(1편), 조직정치지각(1편)이 있었다. 부정적인 변수는 대기업 직원을 대상으로 한 연구도 있었지만 교육, 보육, 호텔, 관광, 여행, 병원, 군대 등 대면 업무가 많고 감정노동 경험 가능성이 높은 직군을 중심으로 연구가 집중된 경향이 있었다.

다. 핵심자기평가의 기타변수

핵심자기평가와 직접적인 경로가 설정되지 않았지만 한 연구에서 함께 다뤄진 변수들을 기타 변수로 분류하였다. 107편 중 57편(53.2%, 국내 33편, 국외 24편)에서 기타 변수가 발견되었다. 긍정적인 관련이 있는 변수 중 몰입과 관련된 변수에는 직무만족(6편), 조직몰입(5편), 직무열의(1편)가 많이 연구되었다. 지원 관련 변수로 조직지원인식(2편), 상사지원(3편), 직무자원(1편), 고용안정성(1편), 보상시스템(1편)이 있었다. 성과에 관련된 변수로 직무성과(2편), 조직성과(1편), 서비스 생산성(1편), 과업 성과(1편), 업무성과(2편), 적응수행(1편), 고성과 작업시스템(1편)이 있었고, 문화와 관련된 변수에는 기업문화(1편), 기업성과(firm performance, 1편), 조직학습문화(1편), 팀 풍토(1편)가 있었다. 상사와 관련된 변수로 리더의 임파워링 행동(1편), 상사의 경력지원 행동(1편), 멘토링(1편)이 있었다. 행동 관련 변수로 조직시민행동(5편)과 건설적 발언행동(1편)이 연구되었다. 리더십 관련 변수로 변혁적 리더십(4편), 윤리적 리더십(3편), 변화 리더십(1편), Preference for paternalistic leadership(1편)이 있었고, 성격 관련 변수로 주도적 성격(2편), 개방성(1편), 성격 5요인(1편), 외향성(1편), 인내심(1편), 자아탄력성(1편), 테르티우스 용겐스 성향(1편), 희망(1편)이 있었다. 정서와 관련된 변수로 정서지능(4편), 정서 규범(1편), 정서 인식(1편), 상사의 정서지능(1편)이 있었고, 경력에는 경력계획(1편)이 있었으며, 창의성에 관한 변수로는 창의성(3편)이 있었다.

한편, 부정적인 관련이 있는 변수에는 스트레스 관련 변수가 가장 많았다. 관련 변수로 도전적·방해적 스트레스 요인(2편), 감정고갈(1편), 고객언어폭력(1편), 고용불안정(1편), 역할 스트레스(1편), 직무 스트레스(2편), 심리적 고통(psychological distress, 1편)이 있었다. 가장 사용 빈도가 높았던 변수는 이직의도(8편)이었으며, 그 외에 변수에는 상사의 비인격적 행동(1편), 조직정치지각(1편), 직무 복잡성(1편), 프리젠텀덤(2편), 지각된 조직제약(1편), 일-가족 갈등(2편), 감정 고갈(1편), 심리적 소진(1편), 직장갈등(workplace conflict, 1편), 결석/지각(absence/lateness, 1편), 직장 외로움(workplace loneliness)(1편), 직원의 교환 이데올로기(employee's exchange ideology, 1편)가 있었다.



주: *국의 연구, **국내외 연구, 나머지 국내 연구

[그림 3] 핵심자기평가 관련 변인

V. 결론 및 시사점

본 연구는 국내외 핵심자기평가 문헌을 통합적으로 고찰하였으며, 연구 결과를 바탕으로 학문적 시사점과 후속 연구를 위한 제언을 제시하면 다음과 같다. 첫째, HRD를 포함한 사회과학 분야에서 핵심자기평가에 대한 학문적 관심에 부응하고, 현장에서 해당 이론의 활용을 극대화하려면 우선 핵심자기평가 개념에 대한 검토가 선행될 필요가 있다. 핵심자기평가는 자아존중감, 일반화된 자기효능감, 신경증, 통제위치를 아우르는 상위 개념으로 각 하위 요인은 오랜 기간 개별적으로 연구되어 왔다. Judge 등(2003)이 핵심자기평가 개념을 측정하는 CSES를 제시하였지만 선행연구에서는 여전히 하위 요인별 개별 측정도구를 사용하거나 CSES를 사용하더라도 1~4요인까지 요인 수를 다르게 설정하여 연구를 수행한 것을 확인할 수 있었다. 따라서 향후 핵심자기평가 개념의 내적 구조에 대한 검토 연구가 필요해 보이고(Chang et al., 2012), 특히 본 연구의 문헌 분석 결과는 국내외 대부분 연구가 Judge 등(1997)의 이론적 틀에 기반을 두었다는 점을 조명해주었고, 기존의 4요인 구조를 바탕으로 이론적 정교화 작업이 필요함을 시사한다.

한편, 핵심자기평가의 유사 개념으로 희망(hope), 효능감(efficacy), 탄력성(resilience), 낙관주의(optimism)로 구성된 긍정 심리 자본(positive psychological capital)과의 변별되는 지점에 대한 논의도 이루어져야 할 것으로 보인다. 핵심자기평가와 긍정 심리 자본은 효능감을 공통 요인으로 포함하고 있음에도 불구하고, 그동안 핵심자기평가가 성격적 기질을 평가한다는 점에서 조직의 개입이나 체계적 관리의 대상이 아니라는 인식이 있었다(Wright, 2007). 실제로 긍정 심리 자본 중 희망과 낙관주의는 시간적 변화와 학습을 통한 변화가 가능하다는 연구 결과가 보고된 바 있다(Carver & Scheier, 2002). 무엇보다도 핵심자기평가의 개념이 다른 개념들과 변별성 없고 독립적으로 의미를 나타내지 않는다면, 연구 과정에서 결과의 왜곡을 일으킬 수 있다는 점에서(김종규, 이순묵, 윤창영, 2015) HRD 관점에서 추가적인 연구가 수행될 필요가 있다.

둘째, 국내외 선행연구에서는 핵심자기평가를 둘러싼 선행변수와 결과변수, 그리고 관련 변수를 다양하게 연구해온 것으로 나타났다. 핵심자기평가는 국내외 연구에서 공통적으로 직무만족(고선희, 2017; Chang, 2014), 직무성과(전수욱, 이상욱, 황주권, 2014; Ding, Yu et al., 2020), 직무열의(한덕수, 이형룡, 2020; Yoo & Lee, 2019), 경력몰입(조옥희, 유양숙, 황경혜, 2018; Awoyemi & Bamigbade, 2016), 창의성(김나희, 김일, 류태모, 2020; Wang et al., 2018), 리더십(장두필, 정원호, 선승연, 2014; Ahn et al., 2018), 혁신행동(김해룡, 양필석, 2008a, 2008b; Ding, Yu et

al., 2020)과 긍정적인 관련이 있는 것으로 나타났다. 이렇게 긍정적인 변수뿐만 아니라 스트레스(박민정, 안성익, 2015; Yuan et al., 2014), 일-가정 갈등(한광현, 2012; Dong et al., 2020) 등 부정적인 변수와의 연구도 확인되었는데, 이들과는 부적 상관이 있는 것으로 확인되었다. 국내와 국외 연구 모두 핵심자기평가의 선행변수에 대한 연구는 많지 않았으며 선행변수는 환경적인 측면(혁신적 분위기, 일-가정 갈등 등)을 많이 다루었는데, 이는 많은 연구자들이 핵심자기평가를 내적 특성으로 간주하고 개인 특성에 영향을 주는 환경 요인에 대해 연구를 수행해 왔음을 알 수 있다. 또한 국내에서는 리더십이나 조직 분위기 등 핵심자기평가의 선행변수로 긍정 변수가 많은 반면, 국외에서는 부정적 요인에 초점을 둔 것이 달랐다. 마지막으로, 일부 변수들은 핵심자기평가와 인과관계가 분명치 않았는데, 예를 들어, 변혁적 리더십은 선행변수(양필석, 최석봉, 2011a), 관련 변수(김동산, 정종태, 2011), 결과 변수(Hu et al., 2012)에 모두 활용되었다. 이러한 결과는 상대적으로 국내에서 간과되어온 핵심자기평가와 부정적인 관련이 있는 변수들에 대한 추가적인 연구가 필요함을 시사하고, 조직 변수와 관련해서는 팀 수준이나 조직 수준에서 다층 분석을 수행할 필요성을 보여준다. 또한 핵심자기평가와 관련된 변수들 간의 인과관계를 설명할 수 있는 종단연구를 통해 이론의 정교화가 필요하다.

셋째, 핵심자기평가 연구에서 CSES를 많이 활용하고 있지만 추가적인 측정도구에 대한 타당화 연구가 필요하다. CSES 측정도구와 관련된 선행연구를 살펴보면, 요인분석 결과 핵심자기평가는 단일 차원 또는 2요인으로 구분된다고 일관된 결과를 보여주지 못하고 있었다. 핵심자기평가의 하위요인을 묶어 2개 요인으로 사용(107편 중 16편)하거나 4개의 하위요인 중 연구자가 임의로 선정한 3개의 하위요인을 적용한 연구(107편 중 2편), 정서적 안정성을 신경증 대신 측정한 연구(107편 중 52편)도 다수 존재한다. 국외 연구 중에서는 하위요인마다 다른 측정도구를 사용하여 문항 수도 28~38개로 매우 다양했다. 이처럼 개별 연구마다 핵심자기평가의 내적 구조를 다르게 판단한다면 연구 결과의 일반화와 신빙성을 담보하기 어렵고, 실천적인 관점에서도 리더와 조직원의 핵심자기평가를 정확하게 측정하는 데 실패할 수 있다. 또한 요인분석을 실시한 과반수의 연구가 요인분석 과정에서 요인 회전 및 추출 방법으로 베리맥스와 주성분 분석을 사용한 한계가 있었다(이윤수, 조대연, 2019). 선행연구에서 CSES의 하위요인 간 상관계수를 보고한 연구가 부족해 본 연구에서는 meta-CFA를 통해 내적 구조의 일반화 가능성을 점검할 수 없었지만 핵심자기평가 연구가 축적된다면 후속연구에서는 측정도구를 재검토하고 타당화 연구를 수행할 수 있을 것으로 기대한다.

넷째, 문헌 분석 결과 핵심자기평가는 그동안 경영학과 심리학 분야에서 중점적

으로 논의되었으며 HRD 분야에서는 상대적으로 연구가 많이 이루어지지 않았음을 알 수 있었다. 이는 긍정적 조직행위를 지향하는 변인들 중 기질적 경향이 강한 변인은 시간의 변화에 따라 소모되거나 개발될 가능성이 매우 낮다고 판단하였기 때문으로 유추해볼 수 있다. 그러나 본 연구에서 제시한 바와 같이 핵심자기평가는 조직의 분위기와 리더십(김대원, 2016; 김종관, 이엽남, 2014)으로 부터 영향을 받으며 직무만족과 성과, 조직몰입 등에 영향을 미치는 등 인적자원개발 분야에서 연구될 여지가 충분한 것으로 나타났다. 또한 선행 연구에서 자기효능감과 자기존중감은 학습에 직접적인 영향을 미치며 핵심자기평가는 구성원의 변화인식과 경력개발에 관련이 있음을 밝혀낸 만큼 핵심자기평가가 인적자원개발의 주요 영역인 개인개발, 조직개발, 경력개발에서 심도 있게 논의될 필요가 있다. 따라서 핵심자기평가를 업무환경 속에서 어떻게 향상시킬 수 있을지 인적자원개발 관점으로 연구를 수행한다면 해당 분야의 이론 발전과 실무에 도움이 될 것이다.

본 연구의 실천적 시사점과 향후 연구방향에 대한 제언은 다음과 같다. 핵심자기평가는 조직원의 직무만족뿐만 아니라 직무성과(Ding, Yu et al., 2020), 의사결정(Farčić et al., 2020), 지식공유(Zhang et al., 2020), 창의성(Wang et al., 2018), 경력적응성(Yoo & Lee, 2019) 등에 영향을 미친다는 점에서 조직에 긍정적 영향을 제공하는 예측 변인이라고 볼 수 있다. 따라서 핵심자기평가에 대한 관리자들과 HRD 담당자들의 관심과 적극적인 지원이 필요하다. 대부분의 직장인은 일터에서 많은 시간을 보내며 일을 통해 성장한다. 따라서 조직이 조직원들의 성장을 지원하기 위해서는 개인에 대한 이해를 바탕으로 개인의 특성에 적합한 성장 기회를 마련해 주는 것이 필요하다. 특히 선행연구에서 관리자들의 리더십이 구성원들의 핵심자기평가에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타난 만큼(김종관, 이엽남, 2014; 한덕수, 이형룡, 2020), 관리자들을 통해 구성원의 핵심자기평가를 개발하도록 도와주는 방안을 강구할 수 있다. 우선 관리자들은 권한 위임, 맞춤형 직무설계 등을 제공하고 적재적소에 인재를 투입함으로써 구성원이 자신의 능력에 대해 긍정적으로 평가할 수 있도록 지원할 수 있다. 또한 관리자들은 업무과정에서 구성원들을 멘토링하고 코칭하면서 구성원이 자신의 능력과 의지를 한 단계 성장시키는데 도움을 줄 수 있다. HRD 담당자들은 위에서 언급된 관리자들과의 역할 중요성을 인식하고 관리자들이 현업에서 리더십을 발휘할 수 있도록 관리자들과의 리더십 개발을 도와야 한다. 또한 구성원을 대상으로 핵심자기평가 진단을 수행하고 개인별로 자아존중감, 일반적 자기효능감, 통제위치, 신경증 등에 대한 정보를 제공하는 것을 고려할 수 있다. 진단 결과를 피드백 하는 것은 구성원 스스로 자신을 개발할 동기를 부여하고 자기주도학습을 촉진하기 때문이다(박두환, 홍아정, 2015). 특히 강점

기반(strengths-based) 개입은 직원의 긍정적인 강점들을 적극적으로 활용하도록 권장하고, 개별 피드백을 통해서 강점 활용의 빈도를 증가시키는 것인데, 핵심자기평가와 밀접한 관련이 있는 개념으로 이런 강점 기반의 프로그램 도입도 고려해 볼 수 있을 것이다.

또한 핵심자기평가 연구는 HRD 뿐만 아니라 인적자원관리의 영역인 직원의 채용, 선발, 배치에도 활용할 수 있다(Ding, Yu et al., 2020; Zhang et al., 2020). 김종규(2017)의 연구에 따르면, 직원 채용 시 지원자들의 핵심자기평가 정도를 파악하여, 그에 따라 어떤 직무나 직무 환경에 적합한지 판단할 수 있으며 조직구성원이 긍정적인 성과와 영향을 나타낼 수 있는 역량을 지니고 있는지 알 수 있을 것이라고 하였다. 그동안 조직의 채용 및 인사 선발에 대한 선행연구들은 대부분 ‘성격 5요인’에 따른 특징에 대해 비교적 많은 연구가 이루어졌다(Chang et al., 2012). ‘성격 5요인’과 핵심자기평가 모두 성격 특성을 나타내는 요인이지만 핵심자기평가는 ‘성격 5요인’보다 더 거시적이며, 자기평가와 동기부여와 관련이 있기에 성과 및 코칭, 목표 설정을 포함한 광범위한 직무성과 관리 체제에 영향을 제공할 수 있을 것으로 기대한다(Chang et al., 2012).

참고문헌

별표(*)는 본 연구에서 통합적 문헌 분석에 활용된 문헌임.

- *강민정, 강승완, 손승연(2019). 상사의 비인격적 행동이 구성원의 건설적 발언행동에 미치는 영향: 심리적 주인의식 매개효과와 핵심자기평가의 조절효과. **조직과 인사관리연구**. 43(2). 39-65.
- 고선희(2017). 항공사 대면서비스 종사자의 핵심자기평가 연구. **관광연구**. 32(5). 199-217.
- *곽선화, 김미희(2014). 조직구성원의 프리젠테즘에 대한 연구. **경영과 정보연구**. 33(2). 37-61.
- 김나희, 김일, 류태모(2020). 핵심자기평가(CSE)가 개인 창의성에 미치는 영향 - 친사회적 발언행동의 매개효과. **인적자원관리연구**. 27(2). 101-115.
- 김동산, 정종태(2011). 부하의 핵심자기평가와 조직몰입의관계에서 변혁적 리더십의 조절효과검증. **리더십연구**. 3(1). 85-116.
- 김대원(2013). 지방정부 관료들의 혁신행동 의지 영향요인 탐색: 핵심자기평가와 셀프리더십을 중심으로. **지방행정연구**. 27(1). 307-330.
- *김대원(2014). 중소 의료기관 종사자들의 핵심자기평가와 셀프리더십이 혁신행동 의지에 미치는 영향 분석: 부산지역 중소병원을 중심으로. **보건사회연구**. 34(1). 408-435.
- 김대원(2016). 임파워링 리더십, 핵심자기평가 및 서비스 지향 시민행동간 구조적 관계분석: 지방 중소형 의료기관의 점점 종사자들을 중심으로. **보건사회연구**. 36(1). 317-348.
- 김미정, 고명숙(2011). 임상간호사의 핵심자기평가와 혁신행동과의 관계에서 셀프리더십의 매개효과. **보건과 사회과학**. 30(1). 177-204.
- 김솔이, 유태용(2010). 핵심자기평가와 지속학습활동 간의 관계. **한국심리학회지: 산업 및 조직**. 23(1). 131-154.
- 김영희, 황진숙(2018). 중장년층 핵심자기평가가 퍼스널 이미지메이킹에 미치는 영향. **한국디자인포럼**. 23(4). 67-81.
- *김정숙, 김성중(2015). 지방공무원 핵심자기평가가 고객지향성에 미치는 영향. **한국콘텐츠학회논문지**. 15(8). 209-217.
- 김종관, 이염남(2014). 중국기업 임파워링 리더십이 종업원의 혁신행동과 직무성공에 미치는 영향- 핵심자기평가(CSE)의 매개효과를 중심으로. **인적자원**

관리연구. 21(4). 113-130.

김종규(2017). 핵심자기평가 구성개념의 평가 및 척도개발과 타당화. 박사학위논문. 성균관대학교.

김종규, 이순목, 윤창영(2015). 핵심자기평가의 내적구조 검토. **한국심리학회지: 산업 및 조직**. 28(3). 355-384.

*김철영(2018). 대처전략에 따른 심리적 웰빙의 회복 과정 : 대처자원의 매개조절효과. **대한경영학회지**. 31(11). 2103-2124.

*김태구(2017). 호텔 고객접점직원들의 조직정치지각과 고객언어폭력에 대한 대처. **호텔경영학연구**. 26(3). 193-211.

*김태구, 이계희(2012). 호텔직원의 핵심자기평가, 지각된 고객언어폭력 및 이직의도 간의 구조적 관계. **한국조리학회지**. 18(4). 100-117.

*김태구, 이계희(2016). 호텔 고객접점직원의 지각된 고객언어폭력과 감정고갈: 감정고갈에 대한 핵심자기평가의 직접 및 조절영향. **호텔관광연구**. 18(4). 81-101.

김해룡, 양필석(2008a). 핵심자기평가와 혁신행동과의 관계에서 셀프리더십의 매개효과에 관한 연구. **대한경영학회지**. 21(5). 1831-1857.

*김해룡, 양필석(2008b). 핵심자기평가가 혁신행동에 미치는 영향에 관한 연구 - 직무만족을 매개변인으로. **인적자원관리연구**. 15. 37-56.

김혜선, 탁진국(2015). 리더의 임파워링 행동이 직무 열의에 미치는 영향: 직무개선(job crafting)의 매개효과와 핵심자기평가 및 개인-직무 부합의 조절효과. **한국심리학회지: 산업 및 조직**. 28(2). 275-299.

*김효준, 광기영(2014). 트랜잭티브 메모리 역량이 업무성과에 미치는 영향. **경영학연구**. 43(3). 745-769.

김희진, 이정실(2013). 호텔 종사자의 핵심자기평가가 창의적 행동 및 서비스 생산성에 미치는 영향. **관광레저연구**. 25(8). 113-132.

남중현, 김해룡, 양필석(2008). 핵심자기평가가 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구. **HRD연구**. 10(3). 23-45.

박경환(2011). 직장인의 지각된 부모양육태도와 자아분화가 핵심자기평가에 미치는 영향. **한국심리학회지: 일반**. 30(1). 243-264.

박두병, 이준혁(2019). 핵심자기평가와 기업문화가 서번트리더십 및 조직성과에 미치는 영향. **호텔경영학연구**. 28(2). 73-92.

박두환, 홍아정(2015). 피드백이 조직유효성에 미치는 영향과 자기주도학습능력의 매개효과: 신입사원을 대상으로. **농업교육과 인적자원개발**, 47(2),

99-121.

- 박민정, 안성익(2015). 도전적·방해적 스트레스 요인이 직무소진에 미치는 영향. 2015년 **한국경영학회 통합학술발표논문집**(1260-1279).
- *박종욱, 손승연(2017). 고성과 작업시스템 지각이 과업성과 및 창의성에 미치는 영향 : 핵심자기평가의 조절효과를 중심으로. **인사조직연구**. 25(2). 193-218.
- 박혜림, 유태용(2019). 핵심자기평가가 능동-수동 지연행동에 미치는 영향에서 스트레스 대처전략의 매개효과. **지역과 세계**. 43(1). 287-316.
- 배을규, 이다애(2019). 카지노 딜러의 핵심자기평가와 주관적 경력성공의 관계: 무형식 학습 활동의 매개효과를 중심으로. **관광경영연구**. 88. 41-63.
- *소경언, 최진아, 박재석(2014). 최고경영자의 휴브리스 결정요인에 관한 실증연구. **전문경영인연구**. 17(1). 145-165.
- 손향신, 유태용(2011). 개방성, 외향성, 핵심자기평가가 변화몰입과 적응수행에 미치는 영향. **한국심리학회지: 산업 및 조직**. 24(2). 281-306.
- 신인용(2020). 직무복잡성과 직무재창조 간 관계: 핵심자기평가와 대인관계피드백의 조절된 조절역할. **경영컨설팅연구**. 20(1). 1-11.
- 양필석(2009). 핵심자기평가가 조직유효성에 미치는 영향. 박사학위논문. 울산대학교.
- *양필석, 김해룡(2009). 핵심자기평가가 조직유효성에 미치는 영향. **인적자원관리연구**. 16. 147-180.
- *양필석, 김해룡(2011). 핵심자기평가와 조직시민행동과의 관계에서 개인-상사 부합의 매개효과. **산업경제연구**. 24(4). 2275-2300.
- *양필석, 송정수(2010). 핵심자기평가가 개인-조직 부합과 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구. **산업경제연구**. 23(3). 1379-1398.
- *양필석, 최석봉(2010). 핵심자기평가와 직무만족간의 관계에 대한 개인-직무 부합의 매개효과. **대한경영학회지**. 23(2). 909-926.
- *양필석, 최석봉(2010). 핵심자기평가가 창의적 자기효능감과 직무몰입에 미치는 영향에 관한 연구. 2010년 **한국경영교육학회 학술발표대회논문집**(1-16).
- 양필석, 최석봉(2011a). 변혁적 리더십과 조직몰입의 관계에 관한 실증연구: 핵심자기평가의 매개효과. **기업경영연구**. 18(4). 97-117.
- 양필석, 최석봉(2011b). 핵심자기평가가 조직변화몰입과 조직변화지행동에 미치는 영향. **인적자원관리연구**. 18(1). 233-250.
- 양필석, 최석봉(2011c). 혁신적 분위기가 핵심자기평가와 혁신행동에 미치는 영향. **경영연구**. 26(4). 19-42.

- *우금, 김종인(2017). 윤리적 리더십이 조직몰입과 직무만족에 미치는 영향: 핵심자기평가의 조절효과를 중심으로. **상경연구**. 42(2). 51-88.
- *원윤정, 이지연, 백지연(2016). A Study on Secretary's Core Self-Evaluations and Creativity. **비서·사무경영연구**. 25(1). 109-135.
- 이동하, 탁진국(2008). 주도성과 핵심자기평가가 경력성공에 미치는 영향에 관한 연구. **한국심리학회지: 산업 및 조직**. 21(1). 83-103.
- 이성현, 윤희선(2020). 호텔 직원의 직무 스트레스가 프리젠테즘에 미치는 영향 :핵심자기평가의 조절효과 검증. **관광경영연구**. 96. 607-630.
- 이윤수, 조대연(2019). Rasch 모형을 활용한 관리자 코칭 행동 측정도구 재검증 연구. **HRD 연구**. 21(3). 1-23.
- 이재은, 이찬(2016). 사무직 근로자의 핵심자기평가와 주관적 경력성공의 관계. **농업교육과 인적자원개발**. 48(1). 97-127.
- 이진호, 이현종(2014). 핵심자기평가와 역할스트레스, 이직의도와의 관계 연구. **관광레저연구**. 26(7). 275-295.
- 이현주, 한태영(2014). 중장년 근로자의 퇴직 후 경력을 위한 주도적 경력행동에 관한 연구. **한국심리학회지: 산업 및 조직**. 27(1). 221-248.
- *이형권(2017). 호텔종사원들의 핵심자기평가가 일-가정 향상과 조직몰입도에 미치는 영향. **관광연구**. 32(5). 157-180.
- *이형권(2019). 호텔종사원들의 주도적 성격이 조직몰입도와 조직시민행동에 미치는 영향: 핵심자기평가의 조절된 매개효과. **관광연구**. 34(8). 87-107.
- *이혜진, 김수진, 김영삼, 전재규, 장기완(2013). 치과위생사의 직업역량, 핵심자기평가의 수행업무와의 관계. **대한구강보건학회지**. 37(3). 161-166.
- *이환용, 이동현, 박종훈(2014). 서비스산업에서 점점직원들의 핵심자기평가가 서비스회복성공에 미치는 영향: 직무만족의 매개효과와 인지된 상사지원의 조절효과를 중심으로. **서비스경영학회지**. 15(5). 193-219.
- *임주희, 권해수(2017). 성격 5요인, 정서지능, 핵심자기평가가 직무만족에 미치는 영향: K사 남성 생산직 근로자를 중심으로. **심리유형과 인간발달**. 18(2). 67-80.
- 임현명, 정원호(2015). 포용적 리더십이 신입구성원의 조직적응에 미치는 영향에 관한 다층모형 연구. 2015년 **한국인사조직학회 발표논문집** (249-278).
- 임현명, 정원호(2016). 포용적 리더십이 정서적 몰입에 미치는 영향에 관한 다층모형연구 : 상대적 핵심자기평가의 매개효과와 특성적 핵심자기평가의 조절효과. **인사조직연구**. 24(4). 33-59.

- 장두필, 정원호, 손승연(2014). 상사의 핵심자기평가가 윤리적 리더십에 미치는 영향. **조직과 인사관리연구**. 38(2). 53-80.
- 전수옥, 이상우, 황주권(2014). 사회적 교환의 선행 및 결과변수들에 대한 탐색적 연구. **창조와 혁신**. 7(2). 111-149.
- *정용석, 김태현(2016). 군복무 경험의 효과에 관한 연구: 군복무 경험 특성이 역량 발전에 미치는 영향. **군사과학논집**. 67(2). 75-105.
- 조영아(2015). 대기업 사무직 근로자의 경력관리행동과 핵심자기평가, 지각된 규범, 결과기대 및 실행의지의 구조적 관계. 박사학위논문. 서울대학교.
- 조옥희, 유양숙, 황경혜(2018). 임상간호사의 정서지능과 핵심자기평가가 경력몰입에 미치는 영향. **디지털융복합연구**. 16(9). 269-278.
- *조옥희, 황경혜(2014). 신입간호사의 정서지능, 자아탄력성, 핵심자기평가가 간호업무수행에 미치는 영향. **한국콘텐츠학회 논문지**. 14(7). 291-301.
- *최석봉, 양필석(2010). 핵심자기평가가 목표몰입과 조직시민행동에 미치는 영향에 관한 연구. **경영연구**. 25(4). 157-181.
- *최석봉, 양필석(2011). 혁신성과의 선행요인으로서 조직구성원의 개인특성에 관한 연구: 핵심자기평가와 내재적 동기를 중심으로. **대한경영학회지**. 24(5). 2827-2848.
- 최현정(2011a). 핵심자기평가를 통한 호텔종사자의 직무만족, 직무성과 및 이직의도의 구조적 관계 연구. **호텔관광연구**. 13(3). 168-186.
- *최현정(2011b). 핵심자기평가(CSE)와 일-가족 지원, 직장만족 그리고 이직의도의 관계 연구. **한국조리학회지**. 17(4). 219-237.
- 최현정(2012a). 서비스회복 성과에 영향을 미치는 핵심자기평가, 직무만족, 이직의도의 주요 요인 분석. **호텔관광연구**. 14(1). 146-162.
- *최현정(2012b). 호텔 접객 직원의 핵심자기평가, 서비스 회복 행동, 직장만족, 이직의도에 관한 연구. **한국조리학회지**. 18(2). 118-133.
- *탁진국(2007). 개인-직무 부합의 선행변인과 이직의도와의 관계. **한국심리학회지: 산업 및 조직**. 20(4). 459-473.
- 탁진국, 노길광, 이은경(2009). 보육교사의 정서노동유형에 관한 연구. **한국심리학회지: 여성**. 14(4). 567-589.
- 한광현(2012). 직무요구-자원과 일-가족 갈등의 관계에 있어서 핵심자기평가(CSE)의 영향. **대한경영학회지**. 25(3). 1607-1630.
- *한광현, 이명호(2012). 핵심자기평가, 지각된 조직지원 및 조직제약이 직무소진에 미치는 영향. **경영교육연구**. 27(5). 101-128.

- 한덕수, 이형룡(2020). 호텔 상사의 임파워링 리더십이 직무열의에 미치는 영향: 핵심자기평가와 정서적 몰입의 이중매개효과. *관광레저연구*, 32(3), 271-291.
- Ahn, J., Lee, S., & Yun, S. (2018). Leaders' core self-evaluation, ethical leadership, and employees' job performance: The moderating role of employees' exchange ideology. *Journal of Business Ethics*, 148(2), 457-470.
- *Anand, P., & Mishra, S. K. (2019). Linking core self-evaluation and emotional exhaustion with workplace loneliness: does high LMX make the consequence worse?. *The International Journal of Human Resource Management*, 1-26.
- *Anderson, N., Ahmed, S., & Costa, A. C. (2012). Applicant Reactions in Saudi Arabia: Organizational Attractiveness and Core Self Evaluation. *International Journal of Selection and Assessment*, 20(2), 197-208.
- *Attiq, S., Wahid, S., Javaid, N., & Kanwal, M. (2017). The impact of employees' core self-evaluation personality trait, management support, co-worker support on job satisfaction, and innovative work behaviour. *Pakistan Journal of Psychological Research*, 32(1), 247-271.
- Awoyemi, A. E., & Bamigbade, A. K. (2016). Career commitment: interplay of core-self-evaluation and reward system among local governments employee in Oyo State, Nigeria. *Ifè Psychologia*, 24(2), 102-112.
- Best, R. G., Stapleton, L. M., & Downey, R. G. (2005). Core self-evaluations and job burnout: the test of alternative models. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10(4), 441-451.
- Bono, J. E., & Judge, T. A. (2003). Core self evaluations: A review of the trait and its role in job satisfaction and job performance. *European Journal of Personality*, 17(1_suppl), S5-S18.
- Bhargava, S., & Pradhan, H. (2018). Effect of goal orientation on job performance: moderating effect of situational strength at work. *Journal of Management Research (09725814)*, 18(2), 90-101.
- Callahan, J. L. (2010). Constructing a manuscript: Distinguishing integrative literature reviews and conceptual and theory articles. *Human Resource Development Review*, 9(3), 300-304.

- Carver, C. S., & Scheier, M. F. (2002). Optimism. In C. R. Snyder & S. J. Lopez (Eds.), *Handbook of positive psychology* (pp. 231 -243). Oxford University Press.
- Chang, C. H., Ferris, D. L., Johnson, R. E., Rosen, C. C., & Tan, J. A. (2012). Core self-evaluations: A review and evaluation of the literature. *Journal of Management*, *38*(1), 81-128.
- Chang, M. L. (2014). The individual and congruence effects of core self-evaluation on supervisor - subordinate guanxi and job satisfaction. *Journal of Management & Organization*, *20*(5), 624-647.
- Chen, G. (2012). Evaluating the core: Critical assessment of core self evaluations theory. *Journal of Organizational Behavior*, *33*(2), 153-160.
- Chen, C. H. V., Yuan, M. L., Cheng, J. W., & Seifert, R. (2016). Linking transformational leadership and core self-evaluation to job performance: The mediating role of felt accountability. *The North American Journal of Economics and Finance*, *35*, 234-246.
- Cheung, Y. H., Herndon, N. C., & Dougherty, T. W. (2016). Core self-evaluations and salary attainment: The moderating role of the developmental network. *The International Journal of Human Resource Management*, *27*(1), 67-87.
- *Chhabra, B. (2020). Revisiting the relationship between work role stress and employee outcomes in Indian organizations: Moderating role of core self-evaluation. *Global Business Review*, *21*(1), 219-240.
- *Chng, D. H. M., Rodgers, M. S., Shih, E., & Song, X. B. (2012). When does incentive compensation motivate managerial behaviors? An experimental investigation of the fit between incentive compensation, executive core self evaluation, and firm performance. *Strategic Management Journal*, *33*(12), 1343-1362.
- *Chiang, Y. H., Hsu, C. C., & Hung, K. P. (2014). Core self-evaluation and workplace creativity. *Journal of Business Research*, *67*(7), 1405-1413.
- Ding, H., Yu, E., & Li, Y. (2020). Core self-evaluation, perceived organizational support for strengths use and job performance: Testing a mediation model. *Current Psychology*, 1-8.
- *Ding, H., & Lin, X. (2020). Exploring the relationship between core

- self-evaluation and strengths use: The perspective of emotion. *Personality and Individual Differences*, 157, 1-5.
- Dong, X., Zhao, C., Yin, H., & Chen, G. (2020). Work - family conflict affects job insecurity: The mediating role of core self-evaluation. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 48(5), 1-10.
- Erez, A., & Judge, T. A. (2001). Relationship of core self-evaluations to goal setting, motivation, and performance. *Journal of Applied Psychology*, 86(6), 1270-1279.
- *Farčić, N., Barać, I., Plužarić, J., Ilakovac, V., Pačarić, S., Gvozdanović, Z., & Lovrić, R. (2020). Personality traits of core self-evaluation as predictors on clinical decision-making in nursing profession. *Plos One*, 15(5), 1-12.
- Ferris, D. L., Johnson, R. E., Rosen, C. C., Djurdjevic, E., Chang, C. H. D., & Tan, J. A. (2013). When is success not satisfying? Integrating regulatory focus and approach/avoidance motivation theories to explain the relation between core self-evaluation and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 98(2), 342-353.
- Flynn, C. B., Smither, J. W., & Walker, A. G. (2016). Exploring the relationship between leaders' core self-evaluations and subordinates' perceptions of servant leadership: A field study. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 23(3), 260-271.
- Gardner, D. G., & Pierce, J. L. (2010). The core self-evaluation scale: Further construct validation evidence. *Educational and Psychological Measurement*, 70(2), 291-304.
- Gilley, J., Egglund, S., Gilley, A. M., & Maycunich, A. (2002). *Principles of human resource development*. Basic Books.
- Goldberg, L. R. (1990). An alternative" description of personality": the big-five factor structure. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59(6), 1216-1229.
- Hirschi, A. (2018). The fourth industrial revolution: Issues and implications for career research and practice. *The Career Development Quarterly*, 66(3), 192-204.
- Holtschlag, C., Reiche, B. S., & Masuda, A. D. (2019). How and when do core

- self evaluations predict career satisfaction? the roles of positive goal emotions and occupational embeddedness. *Applied Psychology*, 68(1), 126-149.
- Holt, D. T., & Jung, H. H. (2008). Development of a Korean version of a core self-evaluations scale. *Psychological Reports*, 103(2), 415-425.
- Hu, J., Wang, Z., Liden, R. C., & Sun, J. (2012). The influence of leader core self-evaluation on follower reports of transformational leadership. *The Leadership Quarterly*, 23(5), 860-868.
- *Hu, Y., Wang, M., Kwan, H. K., & Yi, J. (2019). Mentorship quality and mentors' work-to-family positive spillover: the mediating role of personal skill development and the moderating role of core self-evaluation. *The International Journal of Human Resource Management*, 1-24.
- *Jain, S., & Nair, S. K. (2019). Exploring the moderating role of core self-evaluation in the relationship between demands and work-family enrichment. *Journal of Indian Business Research*, 12(2), 249-270.
- Johnson, R. E., Rosen, C. C., & Levy, P. E. (2008). Getting to the core of core self evaluation: a review and recommendations. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 29(3), 391-413.
- Joo, B. K., Jeung, C. W., & Yoon, H. J. (2010). Investigating the influences of core self evaluations, job autonomy, and intrinsic motivation on in role job performance. *Human Resource Development Quarterly*, 21(4), 353-371.
- Judge, T. A., Locke, E. A., Durham, C. C. (1997). The dispositional cause of job satisfaction : a core evaluations approach. *Research in Organizational Behavior*, 19, 151-188.
- Judge, T. A., Erez, A., & Bono, J. E. (1998a). The power of being positive: The relation between positive self-concept and job performance. *Human Performance*, 11(2-3), 167-187.
- Judge, T. A., Locke, E. A., Durham, C. C., & Kluger, A. N. (1998b). Dispositional effects on job and life satisfaction: the role of core

- evaluations. *Journal of Applied Psychology*, 83(1), 17-34.
- 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(3), 621-652.
- Judge, T. A., & Bono, J. E. (2001). Relationship of core self-evaluations traits—self-esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and emotional stability—with job satisfaction and job performance: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 86(1), 80-92.
- Judge, T. A., Erez, A., Bono, J. E., & Thoresen, C. J. (2003). The core self evaluations scale: Development of a measure. *Personnel Psychology*, 56(2), 303-331.
- Judge, T. A., Hurst, C., & Simon, L. S. (2009). Does it pay to be smart, attractive, or confident (or all three)? Relationships among general mental ability, physical attractiveness, core self-evaluations, and income. *Journal of Applied Psychology*, 94(3), 742-755.
- *Kim, T. Y., Liden, R. C., Kim, S. P., & Lee, D. R. (2015). The interplay between follower core self-evaluation and transformational leadership: Effects on employee outcomes. *Journal of Business and Psychology*, 30(2), 345-355.
- Laschinger, H. K. S. (2012). Job and career satisfaction and turnover intentions of newly graduated nurses. *Journal of Nursing Management*, 20(4), 472-484.
- Lee, Y., Kwon, K., Kim, W., & Cho, D. (2016). Work engagement and career: Proposing research agendas through a review of literature. *Human Resource Development Review*, 15(1), 29-54.
- Li, X., Guan, L., Chang, H., & Zhang, B. (2014). Core self-evaluation and burnout among nurses: the mediating role of coping styles. *Plos One*, 9(12), e115799.
- *Lin, C. H. V., & Sun, J. M. J. (2018). Chinese employees' leadership preferences and the relationship with power distance orientation and core self-evaluation. *Frontiers of Business Research in China*, 12(1), 1-22.
- *Lim, S., & Tai, K. (2014). Family incivility and job performance: A moderated mediation model of psychological distress and core self-evaluation.

- Journal of Applied Psychology*, 99(2), 351-359.
- Liu, C., Li, C., Fan, J., & Nauta, M. M. (2015). Workplace conflict and absence/lateness: The moderating effect of core self-evaluation in China and the United States. *International Journal of Stress Management*, 22(3), 243-269.
- Mäkikangas, A., Kinnunen, U., Mauno, S., & Selenko, E. (2016). Factor structure and longitudinal factorial validity of the core self-Evaluation scale. *European Journal of Psychological Assessment*, 34, 444-449.
- McLagan, P. A. (1989). Models for HRD practice. *Training & Development Journal*, 43(9), 49-60.
- Morris, M. L., Messal, C. B., & Meriac, J. P. (2013). Core self evaluation and goal orientation: Understanding work stress. *Human Resource Development Quarterly*, 24(1), 35-62.
- Packer, E. (1985). Understanding the subconscious. *The Objectivist Forum*, 6(1), 1-10
- Piccolo, R. F., Judge, T. A., Takahashi, K., Watanabe, N., & Locke, E. A. (2005). Core self evaluations in Japan: relative effects on job satisfaction, life satisfaction, and happiness. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 26(8), 965-984.
- Rey, L., & Extremera, N. (2015). Core self-evaluations, perceived stress and life satisfaction in Spanish young and middle-aged adults: An examination of mediation and moderation effects. *Social Indicators Research*, 120(2), 515-524.
- Robbins, S. P. and Judge, T. A. (2018). *Essentials of Organizational Behavior*. 14th Edition, Pearson Education, Inc., London.
- Rosopa, P. J., & Schroeder, A. N. (2009). Core self-evaluations interact with cognitive ability to predict academic achievement. *Personality and Individual Differences*, 47(8), 1003-1006.
- Scully-Russ, E., & Torraco, R. (2020). The changing nature and organization of work: An integrative review of the literature. *Human Resource Development Review*, 19(1), 66-93.
- *Simsek, Z., Heavey, C., & Veiga, J. J. F. (2010). The impact of CEO core self

- evaluation on the firm's entrepreneurial orientation. *Strategic Management Journal*, 31(1), 110-119.
- Stanhope, D. S., Pond III, S. B., & Surface, E. A. (2013). Core self-evaluations and training effectiveness: Prediction through motivational intervening mechanisms. *Journal of Applied Psychology*, 98(5), 1-12.
- Stumpp, T., Muck, P. M., Hülshager, U. R., Judge, T. A., & Maier, G. W. (2010). Core self evaluations in Germany: Validation of a German measure and its relationships with career success. *Applied Psychology*, 59(4), 674-700.
- *Sudha, K. S., & Shahnawaz, M. G. (2013). Core self-evaluation as a correlate of subjective well-being among special educators. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*, 39(1), 83-90.
- Thurston Jr, P. W., D'Abate, C. P., & Eddy, E. R. (2012). Mentoring as an HRD approach: Effects on employee attitudes and contributions independent of core self evaluation. *Human Resource Development Quarterly*, 23(2), 139-165.
- Torraco, R. J. (2005). Writing integrative literature reviews: Guidelines and examples. *Human Resource Development Review*, 4(3), 356-367.
- *Wang, Z., & Xu, H. (2019). When and for whom ethical leadership is more effective in eliciting work meaningfulness and positive attitudes: The moderating roles of core self-evaluation and perceived organizational support. *Journal of Business Ethics*, 158(4), 919-940.
- Wang, Z., Bu, X., & Cai, S. (2018). Core self-evaluation, individual intellectual capital and employee creativity. *Current Psychology*, 40, 1203-1217.
- Watson, D. (2000). *Mood and temperament*. New York, NY: Guilford.
- Wright, T. A. (2007). A look at two methodological challenges for scholars interesting in positive organizational behavior. In D. L Nelson & C. L. Cooper (Eds.), *Positive organizational behavior* (pp.177-190). Thousand Oaks, CA: Sage.
- *Wu, X., & Wang, M. (2020). Influence of professional identity and core self-evaluation on job satisfaction of vocational education teachers and the mediating effect of work stress. *Revista Argentina de Clínica Psicológica*, 29(2), 31-39.

- *Xu, X. M., & Yu, K. (2019). When core self-evaluation leads to career adaptability: Effects of ethical leadership and implications for citizenship behavior. *The Journal of Psychology, 153*(5), 463-477.
- Yoo, K., & Lee, K. H. (2019). Core self-evaluation and work engagement: Moderated mediation model of career adaptability and job insecurity. *Frontiers in Psychology, 10*(2093), 1-9.
- *Yu, K. (2016). Better and worse: A dual-process model of the relationship between core self-evaluation and work-family conflict. *Frontiers in Psychology, 7*(1579), 1-9.
- Yuan, Z., Li, Y., & Lin, J. (2014). Linking challenge and hindrance stress to safety performance: The moderating effect of core self-evaluation. *Personality and Individual Differences, 68*, 154-159.
- Zenger, M., Körner, A., Maier, G. W., Hinz, A., Stöbel-Richter, Y., Brähler, E., & Hilbert, A. (2015). The core self-evaluation scale: Psychometric properties of the German version in a representative sample. *Journal of Personality Assessment, 97*(3), 310-318.
- Zhang, Y., Sun, J. M. J., Lin, C. H. V., & Ren, H. (2020). Linking core self-evaluation to creativity: The roles of knowledge sharing and work meaningfulness. *Journal of Business and Psychology, 35*(2), 257-270.
- *Zheng, X., Wu, B., Li, C. S., Zhang, P., & Tang, N. (2019). Reversing the Pollyanna effect: The curvilinear relationship between core self-evaluation and perceived social acceptance. *Journal of Business and Psychology, 36*, 103-105.
- Zhou, Y., Lu, J., Liu, X., Zhang, P., & Chen, W. (2014). Effects of core self-evaluations on the job burnout of nurses: The mediator of organizational commitment. *Plos One, 9*(4):e95975, 1-4.

Abstract

**An Integrative Literature Review on Core
Self-Evaluation:
Focused on Empirical Studies in Korea and Abroad**

Kim, Hanseul(Hanyang University)

Lee, Jae Young(Kookmim University)

Hong, Sojung(Hanyang University)

Lee, Yunsoo(Hanyang University)

The purpose of this study is to analyze research trends on core self-evaluation of domestic and foreign journal articles, provide implications from the perspective of HRD, and suggest future research directions. We searched for quantitative research related to core self-evaluation from research information sharing service (RISS), Korea citation index (KCI), ProQuest in October 2020. A total of 107 papers (70 domestic and 37 foreign papers) were identified, and the definitions, components, measurements, research trends by year, and related variables of core self-evaluation were reviewed. The results of the analysis showed that domestic and foreign studies found that the operational definition or measurement of core self-evaluation may be different, but most studies, definitions and components and measurement were found to be used similarly. A variety of antecedents, outcome variables, and related variables have been studied with core self-evaluation, but some variables have unclear causal relationships; thus, further accumulation of longitudinal studies and elaboration of the theory is needed. Based on the findings, we outlined the research trend of core self-evaluation and discussed theoretical and practical implications from the viewpoint of HRD.

keywords: core self-evaluation, integrative, literature review, research trends