

개인-환경 부합도와 이직의도의 관계에서 성격특성의 조절효과 분석

이호선* · 전미란**

요약

본 연구의 목적은 개인-환경 부합에 관한 이론적 고찰을 토대로 개인-조직 부합도, 개인-직무 부합도, 개인-상사 부합도가 이직의도에 미치는 영향관계를 실증적으로 검증하고, 개인-환경 부합과 이직의도의 영향관계에서 Big5모텔의 다섯 가지 성격요인의 조절효과를 검증하는 것이다.

본 연구에서 설정한 가설을 검증하기 위해 320부의 설문지를 배포하였다. 그 중 310부를 회수하였고, 회수된 설문지 중 16부를 제외한 294부를 분석에 사용하였다. 본 연구의 결과를 요약하면 다음과 같다. 첫째, 개인-환경 부합도와 이직의도는 부(-)의 관계를 가지는 것으로 나타났다. 둘째, 개인-환경 부합도와 이직의도의 관계에서 Big5모텔의 성격유형은 일부 조절효과를 가지는 것으로 나타났다.

연구결과가 갖는 의미는 개인에게 있어서 조직, 직무, 상사와 부합하는 것이 조직활동에 긍정적인 영향을 미친다는 것이며, 아울러 개개인의 고유한 성격특성에 따라 이러한 영향관계에 차이가 있을 수 있다는 것이다.

핵심주제어 : 개인-환경 부합도, 개인-조직 부합도, 개인-직무 부합도, 개인-상사 부합도, 이직의도, Big5모텔

* 단국대학교 상경대학 경영학부 교수, E-mail : hosnlee@dankook.ac.kr

** 단국대학교 대학원 경영학과 인사조직전공

〈논문 투고일〉 2013.

〈논문 수정일〉 2013.

〈게재 확정일〉 2013.

I. 서 론

최근 들어 산업 및 조직심리 연구 분야에서는 개인변인(리더십, 성격, 능력)이나 조직변인(기업 분위기, 회사의 가치) 중 어느 한쪽의 영향력을 강조하기 보다는 개인과 조직 간의 역동적인 관계를 살피는 연구들이 두드러지고 있다. 즉, 개인-환경 부합도(Person-Environment Fit) 분야의 연구가 부상되고 있다. 이는 조직환경이 급변하고, 예측하기가 쉽지 않아 개인변인 혹은 조직변인만으로는 조직이나 개인의 수행정도를 예측하기가 어려워졌기 때문이다.

오늘날 국내외의 각 기업들은 외부환경에 적응하기 위한 노력을 기울이고 있으며, 그 중 하나로 핵심인력 중심의 인력관리를 강화하고 있다. 핵심인력을 정의하는데 있어서 진정한 인재란 지식, 스킬과 같은 테크니컬한 요소만이 아니라 태도, 가치관과 같은 소프트한 역량을 갖추어야 한다고 말한다. 특히 조직의 사업특성, 가치, 문화에 부합하는 태도와 가치관 등 정서적인 역량을 갖춘 인재가 중요하다고 강조한다. 결국 해당 환경에 부합하는 'right person'이 필요하다는 것을 의미한다.

본 연구에서는 인지된 개인-조직 부합도, 개인-직무 부합도, 개인-상사 부합도가 유효성 변수 중 하나인 이직의도에 미치는 영향에 대하여 부합의 중요성을 제시하고자 한다.

이러한 관점에서 첫째, 개인-환경 부합에 관한 이론적 고찰을 토대로 하여 개인-조직 부합도, 개인-직무 부합도, 개인-상사 부합도가 이직의도에 미치는 영향관계를 실증적으로 검증하고, 둘째, 개인-환경 부합도가 이직의도에 미치는 영향관계에서 Big5모델의 다섯 가지 성격요인의 조절효과를 검증하고자 한다.

II. 이론적 배경

1. 개인-환경 부합도

개인-환경 부합은 다양하게 개념화되어왔다. 보편적으로 개인-환경 부합은 개인과 환경 사이의 일치(congruence), 합치(match), 유사(similarity), 상응(correspondence)으로 정의할 수 있다. 이에 따라 개인-환경 부합은 환경의 수준, 예를 들어 직무, 집단 혹은 조직에 의해서 부합의 종류가 구분된다. 개인-환경 부합을 나누는 또 다른 방법으로는 상호일치적 부합(supplementary fit)과 상호보완적 부합(complementary)이 있다. 상호일치적 부합은 개인과 환경의 성격이나 가치가 유사한 경우에 발생하고, 상호보완적 부합은 조직이 개인의 욕구를

보완해주거나 혹은 조직이 원하는 것을 개인이 보완해주는 경우에 발생한다. Kristof(1996)는 수요-공급부합과 요구-능력부합을 제시한다. 수요-공급 부합은 개인이 속해 있는 환경이 개인의 필요를 충족시킬 때 발생하고, 요구-능력 부합은 개인이 가지고 있는 능력이 환경이나 조직이 필요로 하는 것을 충족시킬 때 발생한다.

또 다른 관점으로 구분하자면, 개인과 환경의 부합 정도를 측정하는 방법이다. 이 방법에 따라 지각된 부합과 실제적 부합으로 구분을 하는데, 개인이 환경에 부합하는 정도를 각 개인이 인지하여 주관적으로 측정하면 지각된 부합이고, 개인의 특성과 환경의 특성을 개별적으로 평가한 후 비교하는 것을 실제적 부합이라고 한다(Cable & Judge, 1996). 본 연구에서는 개인이 환경에 부합하는 정도를 개인의 주관적인 인지로 측정하는 지각된 부합으로, 개인-조직 부합, 개인-직무 부합, 개인-상사 부합을 다루었다.

(1) 개인-조직 부합도

Schneider(1987)는 매력(attraction) - 선택(selection) - 손실(attrition)(ASA) 모형을 제안했다. 이는 한 조직의 전반적인 성격은 조직 구성원의 성격의 산물로 비슷한 성격의 사람은 그 조직에 끌리고, 선발되고, 오래 남아있어 조직의 성격과 다른 성격을 가진 사람은 선발되지도 않지만, 혹시 들어와도 불만을 느끼고 나가기 때문에 결국에는 조직의 전형적인 성격과 맞는 사람들로 구성된다고 본다. 그래서 Vancouver & Schmitt(1991)는 개인-조직 부합을 개인의 목표와 조직의 목표 사이의 일치라고 정의한다. Chatman(1991)은 개인-조직 부합성이 높은 사람이 보다 빨리 조직에 적응하고 직무만족도가 높고 근속년수가 길다고 제시했다. 또한 높은 개인-조직 부합성을 가진 구성원은 조직몰입도가 높고, 퇴직의사가 낮고, 자신의 조직을 좋은 직장으로 타인에게 추천하는 것으로 나타났다.

선행 연구를 살펴보면 개인과 조직 간의 부합은 가치부합(Boxx, Odom, & Dunn, 1991; O'Reilly, Chatman, & Caldwell, 1991; Meglino, Ravlin, & Adkins, 1989), 목표부합(Vancouver & Schmitt, 1991), 지각된 부합(Cable & Judge, 1996; Tziner, 1987)과 관련하여 연구되어 왔다. 이러한 다양한 연구에서 개인-조직간 부합은 조직몰입(Silva, et al., 2002; Lutrick & Lutrick, 2002), 이직 및 이직의도(Lutrick & Lutrick, 2002; McCulloch & Turban, 2001; Turban, Lau, Ngo, Chow, & Si, 2001; Vancouver & Schmitt, 1991; Chatman, 1991; O'Reilly et al., 1991), 낮은 수준의 직무스트레스(Chesney & Rosenman, 1980; Ivancevich & Matteson, 1980; Matteson & Ivancevich, 1982) 등의 개인 및 조직 성과와 유의한 상관을 제시하고 있다.

(2) 개인-직무 부합도

개인-직무 부합도는 개인의 능력과 직무의 요구 간의 부합 또는 개인의 요구와 직무의 속성, 즉 직무가 제공해줄 수 있는 것 간의 부합이라고 정의한다.

① 능력-요구 부합

개인의 요구와 직무의 공급 사이의 적합에 관한 연구는 상당히 많지만 개인의 능력과 직무의 요구에 관한 연구는 극소수이다. French et al.(1982)은 직원들의 교육수준과 근무기간의 관점에서 직원의 능력을 측정하였다. 연구의 결과로는, 교육의 부족은 직무와 임무할당 만족과 긍정적으로 지루함, 우울함, 신체증상과는 부정적인 관계를 나타낸 반면, 근무기간의 부족은 직무만족과 긍정적으로 또 지루함과는 부정적인 관계를 나타냈다.

② 수요-공급 부합

개인-직무 부합도의 연구 대부분이 개인의 요구와 직무의 공급간의 부합도 연구이다. 이 부합 유형에 관한 연구는 다양한 적합도 측정법과 지표들을 사용한다. 개인-직무 부합도는 이것이 여러 성과변수와 관계가 있을 것이라는 예측 때문에 많은 관심을 받아온 분야이다. 개인과 직무의 부합 연구들은 부합정도가 여러 조직적 결과변수와 긍정적인 관계일 것이라고 가정하고 검증하려고 했다. 주로 연구된 변수들은 직무만족(Dawis & Lofquist, 1984), 직무스트레스(French et al., 1982; Mcgrath, 1976; Edwards & Harrison, 1993), 결근 혹은 이직, 그리고 직업선택 등이다.

(3) 개인-상사 부합도

사람들은 자기와 비슷한 태도와 특징을 갖는 사람들을 좋아한다. 선호도가 유사한 사람과 일할 경우 조직몰입이 증가되고 이직의도가 감소하며(Meglino, Ravlin & Adkins, 1989, 1992), 업무에 대해 상사나 동료들과 비슷한 가치를 지니고 있을 경우에는 직무만족이나 조직몰입이 증가한다(Meglino et al, 1992). Zucker(1986)는 신뢰 형성에 교환당사자의 사회적 유사성과 근접성이 중요하다고 말했다. 사회적 유사성과 근접성에는 학력, 연령, 성별, 지위와 같은 사회적 기준과 혈연, 지연, 학연과 같은 연고주의 요소가 있다. 조직 내에서 개인과 상사간의 관계는 지속적 상호작용을 통해 형성된다.

윤광열(1997)의 연구는 개인과 상사 즉, 리더와 부하 사이의 높은 부합 수준을 가질 경우 그렇지 못한 경우에 비해 상대적으로 부하의 직무만족과 조직몰입, 조직시민행동이 높다는 결과

를 나타냈으며, 직무성과의 경우 이직률은 부합이 높을수록 낮고, 목표달성이나 결근은 부합 정도와는 관련이 없는 것으로 나타났다. 박지연(2004)의 연구에서도 개인과 상사의 부합이 상사 만족, 이직의도, 상사 신뢰에 영향을 주는 것으로 나타났다. Antonioni & Park (2001)은 동로나 상사와의 성격 일치가 선발과 배치를 결정하는 데 중요한 요인이 될 수 있다고 주장한다. 유사한 성격을 가진 사람들은 다양한 차원에서 서로를 좋게 평가한다. Engle & Lord(1997)는 성격이 행동에 영향을 미치며 따라서 성격이 유사한 사람들은 유사하지 못한 사람들에 비해서 서로의 행동을 더 잘 예측할 것이라고 하였다. 또한 두 사람간의 성격이 유사한 경우는 그렇지 못한 경우에 비해서 두 사람간의 신뢰와 만족이 더 쉽게 형성될 가능성이 높다고 하였다.

2. 이직의도

이직의 개념은 거시적 연구와 미시적 연구에서 각각 용어와 범위가 다르게 사용되고 있다. 거시적 연구에서는 주로 경제학자들에 의해 이루어졌으며 이직 개념은 노동이동의 개념으로 본다. 미시적 연구에서는 기업 간의 이동에 관심을 두어 이를 일반적으로 이직이라고 표현한다. 이 때 이직의 개념은 조직구성원이 조직 외부로의 이동을 뜻하며, 조직에서의 이동은 조직 내부에서의 이동(배치전환, 직무순환 등), 조직 내부에서 외부로의 이동(이직, separation), 그리고 조직 외부에서 조직 내부로의 이동(입직, accession)으로 나눈다. 인적자원관리에서 이직의 구분은 광의의 이직과 협의의 이직이다. 광의의 이직은 입직과 이직을 모두 포함하고, 협의의 이직은 입직을 제외한 순수 이직만을 의미한다.

이직 의도는 이직행위를 이끌어 내는 심리상태로 이직의도에 관한 연구는 이직의도를 이직의 가장 강력한 예측변수로 보고 있다. 종업원들의 이직에 영향을 미치는 요인은 조직전체 요인, 작업환경요인, 직무내용요인, 개인특성요인 등으로 나눌 수 있다. 조직전체 요인은 외부의 사람들이나 사건에 의해 기본적으로 결정되는 임금 및 승진정책, 조직의 규모 등 개인에게 영향을 미치는 변수들을 의미한다(Porter and Steers, 1973). 작업환경요인은 종업원 자신이 처해 있는 작업환경과 관련이 있으며 이에겐 감독자의 스타일, 작업단위의 규모, 동료 집단과의 상호작용의 성격 등이 있다. 직무 요건 또한 개인의 욕구충족 및 만족의 수단이나 좌절, 내부갈등 및 불만족의 원천을 나타내 주는 것으로 생각되어왔다. 최근에는 직무 요건 중에서도 직무 내용에 대한 전체적인 반응, 과업의 반복성, 직무자율성 및 책임, 역할명료성이 이직과정에서 주요 변수로 나타나고 있다. 개인특성 요인인 연령, 근속년수, 성별, 교육수준, 가족규모 및 부양책임, 결혼여부, 직업적성 및 능력, 성격, 행동의도 등의 변수 또한 이직 의도와 상당한 관계를 가진다.

3. 성격특성 Big5 Model

성격을 연구하는 연구자들은 오랜 기간에 걸쳐 말 그대로 수천가지의 특성을 찾아내었고, 그 중에서 가장 중요한 5가지의 성격요인으로 외향성(extraversion), 친화성(agreeableness), 성실성(conscientiousness), 정서적 안정성(emotional stability/ neuroticism), 경험에 대한 개방성(openness to experience)을 제시하였다.

① 외향성은 타인과 상호작용을 원하고 타인의 관심을 끌고자 하는 정도를 나타낸다. ‘사교적(sociable)’, ‘어울리기 좋아하는(gregarious)’, ‘수다스러운(talkative)’, ‘적극적인(assertive)’, ‘모험을 즐기는(adventurous)’, ‘활동적인(active)’, ‘활기에 찬(energetic)’, ‘포부 있는(ambitious)’ 것으로 대표되고 있다. 외향성이 높은 사람은 집단 내에서 사회적 참여가 많으며 사교적이고 주도적이며 표현이 풍부하며 타인을 편안하게 해준다. 그리고 모임을 좋아하며 친구가 많다.

② 친화성은 호감성이나 적응성으로도 표현되어지며, 이는 타인과 편안하고 조화로운 관계를 유지하는 정도를 나타낸다. ‘예의바른(courteous)’, ‘착한(good-natured)’, ‘융통성 있는(flexible)’, ‘믿음직한(trusting)’, ‘협동적인(cooperative)’, ‘너그러운(forgiving)’, ‘감정이입적인(empathic)’, ‘보살피는(caring)’, ‘마음이 고운(soft-hearted)’, ‘인내심 있는(tolerant)’과 같은 특질들을 일관적으로 포함하고 있다. 이 요인은 ‘친근성(Friendliness)’ 혹은 ‘사회적 동조성(Social Conformity)’이라고도 한다.

③ 성실성의 개념 구성에 있어서는 약간의 불일치가 존재해왔다. 어떤 연구자들은 성실성의 척도가 ‘세심한’, ‘철저한’, ‘책임감 있는’, ‘조직적인’, ‘효율적인’, ‘계획적인’과 같은 신뢰성을 대표하는 특질로만 구성되어 있다고 주장한다.

④ 정서적 안정성은 스트레스나 신경질을 제어하는 능력으로, 정서적 안정성이 높은 사람은 침착하고 차분하며, 인내할 줄 알고, 조용하며, 어떠한 상황에서도 안정을 찾는 특성을 보인다. 반대로는 ‘불안한(anxious)’, ‘우울한(depressed)’, ‘화난(angry)’, ‘감정적인(emotional)’, ‘불안정한(insecure)’, ‘신경질적인(nervous)’, ‘두려워하는(fearful)’, ‘걱정하는(apprehensive)’과 같은 특질들이 포함된다. Gray(1981)는 정서적 안정성을 외향성과 함께 Big2로 정립하기도 했다.

⑤ 개방성은 ‘상상력 있는(imaginative)’, ‘문화적인(cultured)’, ‘호기심 많은(curious)’, ‘넓은 시각을 가진(broad-minded)’, ‘예술적 감각이 있는(artistically sensitive)’특성의 표현과 관련된다(Barrick & Mount, 1991).

위와 같이 구성된 Big5모델은 여러 학자들에 의해 그 타당성과 신뢰성이 검증되어 왔고, NEO-Five-Factor Inventory(NEO-FFI), Adjective Check List(ACL), Myers-Briggs Type Indicator

(MBTI)와 California Child Q-set(CCQ)의 측정도구를 통해 Big5모델의 다섯 가지 성격 유형에 대한 평가가 이루어져 왔다(Parker & Stumpf, 1998). Big5모델 이론은 성격 유형을 구분하기 위한 주된 방법으로 사용되고 있으며, 직무 성과예측에 탁월함을 보이고 있다(Hogan et al., 1996). Salgado(1997)는 Big5모델과 성과간의 관계를 36개의 개별적인 연구로 통합, 분석하여 성실성과 정서적 안정성이 성과를 예측하는 타당한 도구임을 밝혔다. Kline(1993)은 자신의 연구를 통해 Big5모델과 성과, 학업성취와의 관계를 검증했다.

Big5모델과 직무성과 그리고 직업군 사이의 상관관계에 대한 연구에서는 성실성이 모든 직업군의 성과와 높은 관련이 있다고 제시되었고, 사회적 관계가 중요시되는 직업군인 중 장교나 영업직의 경우 Big5모델의 성격유형 중 외향성과 개방성이 성과와 긍정적인 상관관계를 보였다(Mount & Barrick, 1995). 또한 성실성은 유형의 특성상 계획적이고 지속적이며 책임감을 가지고 일하는 것과 연관성을 가지고 있기 때문에 교육적 영역의 실제 지표인 성적과 경영학 분야의 지표인 직무 성과에서 상당한 연관성을 보이는 것으로 나타났다(Digman & Takemoto-Chock, 1981). 정서적 안정성은 예민한 성격적 특성과 관계되므로 직무를 성공적으로 수행하는데 정서적으로 불안정하면 방해요인으로 작용할 수 있음이 밝혀졌다(Barrick & Mount, 1991). 전문가, 경찰, 관리직, 영업, 기술직을 대상으로 한 연구에서는 외향성과 친근한 성격을 지닌 집단이 영업직뿐만 아니라 대부분의 모든 직무에서 높은 성과를 보였다(Mount & Barrick, 1998).

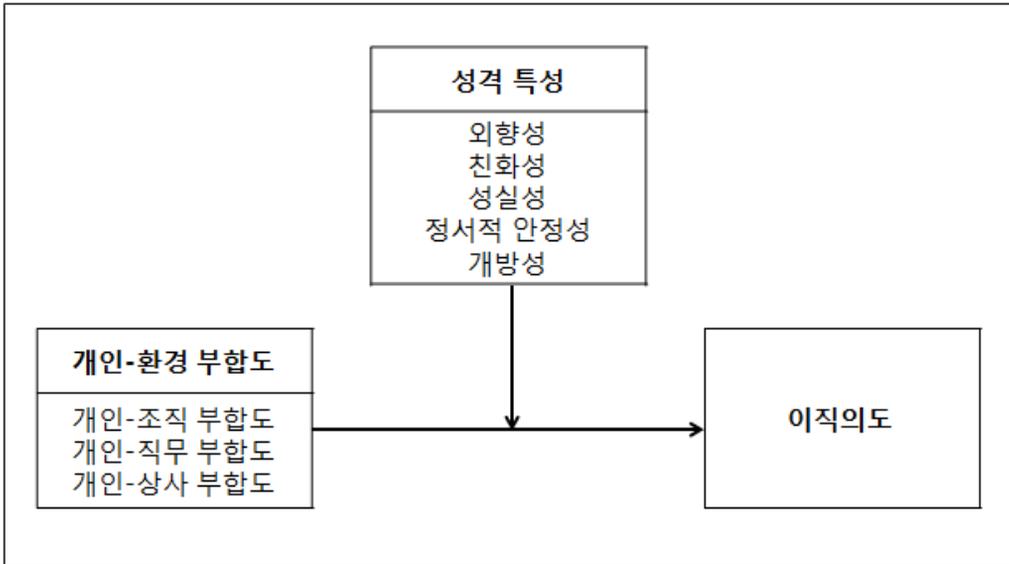
III. 연구 설계

1. 연구모형 및 가설

본 연구는 개인-환경 부합도가 이직의도에 미치는 영향에 있어서 개인의 성격특성이 조절역할을 한다는 것을 검증하고자 한다.

앞의 이론적 내용을 토대로 개인-환경 부합도는 개인-조직 부합도, 개인-직무 부합도, 개인-상사 부합도로 나누어 독립변수로 두고, 각각의 변수가 결과 변수인 이직의도에 미치는 영향을 측정한다. 조절변수로는 성격 5요인 모델로 외향성, 친화성, 성실성, 정서적 안정성, 개방성을 설정하였다. 따라서 성격 유형이 개인-환경 부합도와 이직의도의 관계를 어떻게 조절하는지 살펴보고자 한다(그림 1 참조).

[그림 1] 연구 모형



Saks와 Ashforth(1997)는 개인-조직 부합과 개인-직무 부합이 신입사원의 직무만족, 스트레스, 이직의도의 요인에 각각 다르게 영향을 미친다는 것을 발견하였고, 회계사를 대상으로 한 연구에서 O'Reilly 등(1991)은 개인-조직 부합과 개인-직무 부합이 이직의도와 직무만족, 조직몰입에 대해 독립적으로 영향을 미친다는 것을 발견하였다. 최보인 등(2011)은 개인-조직 적합성과 개인-직무 적합성이 직무만족, 조직시민행동과는 정의관계, 이직의도와는 부의 관계를 가질 것이라고 주장하였다. 김은정과 유태용(2004)의 연구는 상사와의 관계가 이직의도에 큰 영향을 미친다는 것을 제시했다. 최명옥과 유태용(2005)은 사람들은 상사와의 부합과 다른 작업환경과의 부합을 구별하여 지각하고, 또한 상사와의 부합이 결과변인에 미치는 영향력이 다를 수 있다고 제시했다. 더욱이 개인관계를 중요시하고 상사가 개인의 발전과 업무에 직접적인 영향을 미치는 우리나라의 기업 문화적 특성을 고려할 때 개인-상사간의 부합이 개인의 태도에 강한 영향을 미칠 수 있다. 이처럼 개인들은 상사와 매일 만나며 서로 영향을 주고 또 받기 때문에 이 연구에서는 개인-조직 부합, 개인-직무 부합과 마찬가지로 개인-상사 부합도 이직의도에 영향을 미칠 것이라고 가정하여 다음과 같은 가설을 세웠다.

가설 1. 개인-환경 부합도는 이직의도에 영향을 미칠 것이다.

가설 1-1. 개인-조직 부합도는 이직의도에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.

가설 1-2. 개인-직무 부합도는 이직의도에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.

가설 1-3. 개인-상사 부합도는 이직의도에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.

성격은 직무관련 분야를 예측하는데 유용한 개념이며, 인간의 행동은 개인과 환경의 상호 작용의 결과로 개인이 처한 상황이 동일하더라도 개인의 성격에 따라 상황에 대한 대처행동이 달라질 것이다(Costa & McCrae, 1992).

Smith & Canger(2004)의 연구에서는 상사의 친화성이 높을수록 상사에 대한 부하의 만족과 전반적 직무만족이 높은 것으로 나타났으며, 상사의 성실성이 높을수록 부하의 정서적 조직몰입에 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. Zimmerman(2008)의 메타분석에 의하면, 외향성, 친화성, 성실성, 신경증, 개방성은 이직의 선행요인으로 나타났으며, 김은정과 유태용(2004)은 외식서비스 종사자의 성격특성이 이직의도에 미치는 영향에 대해 Big5의 조절효과를 검증한 결과, 성격 5요인 중 정직성, 외향성이 이직의도를 높게 조절하고, 개방성은 조절효과가 나타나지 않았다. 비행기 조종사를 대상으로 한 최인옥 등(2009)의 연구인 성격과 이직의도 간의 관계에 사회적 관계특성의 매개효과를 검증하는 실증연구에서 친화성과 이직의도는 부(-)의 관계로, 정서적 불안정성은 정(+의) 관계로 유의한 결과를 제시했다. 친화적인 성격을 가진 사람의 적응성과 순응성으로 자신들의 부정적인 환경을 더 잘 이해하고, 조직구성원들과 긍정적이고 만족스러운 관계를 형성하려는 성향 때문에(Oran & Lingl, 1995), 작업환경을 긍정적으로 생각하는 경향이 있다고 여긴다. 이러한 긍정적인 관계가 개인을 직무에 잔류하도록 동기부여 한다(Maertz & Griffeth, 2004). 서석경(2000)의 석사학위논문에서 제시된 노동부 성격검사와 이직과의 상관관계를 살펴보면, 외향성, 호감성, 성실성과 이직은 부(-)의 상관관계를 가지고 있고, 정서적 불안정성은 정(+의) 상관관계, 그리고 경험에 대한 개방성과는 상관관계가 미미하거나 없는 것으로 나타나있다. 이성희(2011)의 호텔 조리사의 성격유형에 따른 환경부합, 직무 만족 및 직무성과와의 관계에 대한 연구는 호텔조리사의 성격유형에 따라 개인-환경 부합에는 유의한 차이가 나타나고 있으며, 호텔조리사의 환경부합요인은 직무만족에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉 호텔조리사의 성격유형에 따라 환경부합은 직무만족에 미치는 영향이 다르게 나타나고 있어 호텔조리사의 성격에 따라 영향을 주는 요인들을 고려해야 한다고 제시하였다. 이영선(2004)의 연구는 개인의 성격유형과 직무 부합도가 직무만족에 영향을 미친다는 점을 입증하였다. 이보라(2006)는 성격유형이 개인-환경의 부합과 직무만족의 관계에 미치는 영향에 대한 연구를 제시했다. 개인-조직 부합과 개인-부서 부합, 개인-상사 부합을 독립변인으로 제시하고 A유형 성격과 B유형 성격변인을 제시하였다. 분석결과, B유형 성격집단에서는 세 가지 부합이 직무만족을 약 7.9%

를 설명하였다. 반면 A유형 성격집단에서는 세 가지 부합이 직무만족을 27.8% 설명함으로써 개인-환경 부합과 직무만족의 관계에 성격이 영향을 미칠 수 있다는 결과를 제시했다. 따라서 개인-환경 부합도와 성격특성의 관계에 대한 이론적인 검토와 실증 연구를 통해 다음과 같은 가설을 세워보았다.

가설 2. 성격유형에 따라 개인-환경 부합도가 이직의도에 미치는 영향이 다를 것이다.

가설 2-1. 개인-조직 부합도는 성격유형에 따라 이직의도에 미치는 영향이 다를 것이다.

가설 2-2. 개인-직무 부합도는 성격유형에 따라 이직의도에 미치는 영향이 다를 것이다.

가설 2-3. 개인-상사 부합도는 성격유형에 따라 이직의도에 미치는 영향이 다를 것이다.

2. 변수의 조작적 정의 및 측정방법

개인-환경 부합도는 세 변인으로 나누어 제시하였다. 먼저 개인-조직간 부합은 개인의 특성과 조직의 특성간의 부합으로(Lutrick & Lutrick, 2002), 대부분의 연구자들은 개인-조직 부합도를 개인과 조직 간의 상응(compatibility)이라고 정의한다. 본 연구에서는 최명옥과 유태용(2005)이 재구성한 설문을 사용하여, 개인의 가치, 성격, 목표, 지식 등이 개인이 조직과 얼마나 일치한다고 지각하는지를 ‘이 회사의 특성은 나의 성격특성과 유사하다’, ‘이 회사의 운영방식은 나에게 잘 맞는다’ 등의 10개 문항으로 측정하였다. 개인-직무간 부합은 개인과 특정 직무간의 일치를 나타내는 것으로서, Edwards(1991)는 개인의 능력과 직무의 요구 특성간의 부합 또는 개인의 요구와 직무의 속성간의 부합이라고 정의하였다. O'Reilly(1977)는 직무 부합정도가 직무 요구사항에 대한 동기와 욕구의 일치정도에 달려있다고 제시하며 부합의 개념을 개인과 환경간의 조화관계, 환경에 대한 개인의 적응성의 개념으로 제시하고 있다. 본 연구에서는 Hackman & Oldham(1975)의 직무특성모형에서 제시된 다섯 가지 핵심 직무특성(기술의 다양성, 피드백, 과업 중요성, 과업 자율성, 과업 정체성)에 근거하여 최명옥과 유태용(2005)이 재구성하여 제시한 설문을 사용하여, 현재 자신이 수행하는 직무의 특성이 자신이 원하는 업무의 특성과 얼마나 일치하는지를 ‘내 직무는 내가 평소애 가진 흥미에 잘 맞는다’, ‘내가 가진 스킬이나 지식은 내 직무에서 필요로 하는 스킬이나 지식과 잘 맞는다’ 등의 11개의 문항으로 측정하였다. 개인-상사간 부합에서 보면 사람들은 자신과 유사한 사람을 좋아하고, 더욱 유사할수록 더 호감을 가지는 경향이 사회심리학 연구를 통해 증명되어왔다. 본 연구에서는 Goldberg(2001)가 제시한 International Personality Item Pool(IPIP) 웹사이트의 5요인 성격검사 50문항 중 최명옥과 유태용(2005)이 재구성한 설문을 사용하여,

개인이 지각하는 개인의 성격, 가치, 목표, 지식 등이 개인이 지각하는 상사의 성격, 가치, 목표, 지식 등과 얼마나 일치하는지를 '나의 직속상사는 전반적으로 볼 때 나와 비슷한 성격을 가지고 있다', '나의 직속상사와 나는 일치리 방식이 비슷하다' 등의 10개 문항으로 측정하였다.

Big5 모형은 Costa & McCrae(1992)가 제작한 측정도구를 재구성한 김정자(2011)의 설문을 사용하였다. 외향성은 활동성, 솔직성, 명랑함 등 인간관계 범위와 열정, 상황 주도성 등 업무추진의 적극성을 기준으로, '나는 사람들과 잘 어울린다', '나는 모든 일에 적극적으로 최선을 다한다' 등의 5개 문항을 사용하였다. 친화성은 타인과 편안하고 조화로운 관계를 유지하는 정도로, '나는 사람을 잘 믿는 편이다', '나는 모든 현상(사물)을 받아들이려고 노력한다' 등의 5개 문항을 사용하였다. 성실성은 성실하고 신중하고, 철저하고, 책임감이 강하고, 계획성이 있고, 신뢰감을 주며 끈기 있고, 목표지향적인 성격특성으로, '나는 설정된 목표를 달성하기 위해 노력한다', '나는 맡은 바 임무를 확실히 처리한다' 등의 5개 문항을 사용하였다. 정서적 안정성은 정서적으로 얼마나 안정되어 있고, 세상을 얼마나 통제할 수 있고, 세상을 위협적이지 않다고 생각하는 정도로, '나는 열등감, 강박감이 심하다', '나는 조그마한 일에도 매우 민감하다' 등의 5개 항목을 사용하였다. 개방성은 상상력이 풍부하고 창의적이고, 융통성이 있고, 호기심이 많고, 새로운 것에 대해 개방적이고, 지적으로 민감한 성격 특성으로, '나는 새로운 체험을 좋아한다', '나는 나와 다른 타인의 의견을 존중한다' 등의 5개 문항을 사용하였다.

이직 의도는 실제적 대안을 찾는 것뿐만 아니라 직장을 옮기고자 하는 의도를 개념화하였고, 측정은 Mitchel(1981)과 Moore(2000)의 연구를 토대로 4문항을 채택하였다. 모든 변수들은 Likert 5점 척도를 사용하였다.

IV. 분석 결과

1. 표본의 인구통계학적 특성

본 연구에서는 개인-환경 부합도가 이직의도에 미치는 영향에 관한 연구에서 성격 특성의 조절효과를 검증하기 위해 수도권지역 16개의 기업을 대상으로 하였다. 설문은 2011년 9월 10일부터 10월 10일까지 4주간 실시하였으며, 본 연구자가 직접 방문조사를 실시하였다. 본 연구의 신뢰성 확보를 위해 중요한 변수에 응답을 하지 않았거나 부분적인 응답 또는 중

심화 경향으로 일관된 응답내용으로 인해서 분석에 사용할 수 없는 16부를 제외하고 294부를 분석에 포함시켰다.

일반적인 사항으로는 응답자의 성별, 연령, 근속기간, 직급, 직종, 학력, 고용형태, 산업분야를 조사하였다. 응답자의 특성을 살펴보면 다음과 같다. 성별 분포는 남성과 여성이 각각 48%, 52%로 나타났고, 연령별 분포는 20대가 39.5%, 30대가 42.9%, 40대 이상이 17.7%로 30대가 가장 많다. 학력별 분포는 근속기간은 1년 미만이 18.4%, 1~5년 미만이 38.8%로 가장 많았고, 6~10년 미만은 30.3%, 11년 이상은 12.6%로 나타났다. 직급으로는 평사원이 62.6%, 대리급이 18.7%, 과장급은 11.9%, 차장급은 3.7%, 부장급 이상은 3.1%로 나타났다. 직종에서는 관리/사무직이 42.2%로 가장 많았고, 생산/기술직이 20.7%, 판매/영업직이 11.6%, 연구/개발직이 17.0%, 기타 직종이 8.5%로 분포되었다. 학력은 고졸이하가 17.3%, 전문대학 졸업은 26.2%, 대학교 졸업은 44.6%, 대학원 이상은 11.9%로 나타났고, 고용형태로는 정규직이 86.4%, 계약직이 13.6%로 나타났다. 마지막으로 산업분야에서는 서비스업이 가장 많은 29.3%를 차지했고, 제조업 19.0%, 금융업 17.0%, 공무원 15.6%, IT분야 9.2%, 유통업 3.7%, 건설업 2.0%, 기타 4.1%의 분포를 나타냈다(<표 1> 참조).

<표 1> 표본의 인구통계학적 분포(N=294)

구분		빈도	퍼센트	구분		빈도	퍼센트
성별	남자	141	48.0	직종	관리/사무직	124	42.2
	여자	153	52.0		생산/기술직	61	20.7
연령	20대	116	39.5		판매/영업직	34	11.6
	30대	126	42.9		연구/개발직	50	17.0
	40대 이상	52	17.7		기타	25	8.5
근속기간	1년 미만	54	18.4	학력	고등학교	51	17.3
	1~5년	114	38.8		전문대학	77	26.2
	6~10년	89	30.3		대학교	131	44.6
	11년 이상	37	12.6	대학원 이상	35	11.9	
직급	사원	184	62.6	고용형태	정규직	254	86.4
	대리	55	18.7		계약직	40	13.6
	과장	35	11.9	산업분야	제조업	56	19.0
	차장	11	3.7		금융업	50	17.0
	부장 이상	9	3.1		IT	27	9.2
					서비스업	86	29.3
			유통업		11	3.7	
			건설업		6	2.0	
			공무원		46	15.6	
			기타		12	4.1	

2. 측정도구의 신뢰성/ 타당성 분석 및 변수들 간의 상관관계분석

본 연구에서는 탐색적 요인분석을 통해 수렴타당성 분석을 실시하였다. 탐색적 요인분석은 정보의 손실을 최대한 줄이면서 많은 변수들을 가능한 적은 요인으로 줄이기 위한 목적으로 주성분 분석(principal component analysis)을 통해 검증한다. 요인의 수 결정은 아이겐 값(Eigen Value)이 1 이상인 요인만을 선택하였으며, 요인 적재치(factor loading)의 경우 절대적인 기준이 없으며, 일반적으로 사회과학 연구에서는 보통 0.4 이상이면 유의한 변수로 간주한다. 따라서 본 연구에서도 0.4이상을 기준으로 설정하였다.

〈표 2〉 측정변수들의 요인분석 결과

항목	요인								
	개인상사 부합도	개인직무 부합도	개인조직 부합도	이직의도	친화성	정서적 안정성	외향성	개방성	성실성
PL4	.835								
PL2	.812								
PL3	.809								
PL5	.764								
PL1	.736								
PL7	.716								
PL6	.627								
PL8	.603								
PJ2		.767							
PJ3		.715							
PJ1		.706							
PJ4		.690							
PJ6		.641							
PJ7		.640							
PJ8		.580							
PJ11r		.575							
PO3			.763						
PO5			.750						
PO6			.719						
PO4			.707						
PO2			.651						
PO1			.635						
PO8r			.560						

항목	요인								
	개인상사 부합도	개인직무 부합도	개인조직 부합도	이직의도	친화성	정서적 안정성	외향성	개방성	성실성
이직4				-.851					
이직3r				-.838					
이직2				-.823					
이직1r				-.797					
친화성3					.797				
친화성4					.735				
친화성2					.707				
친화성1					.703				
친화성5					.663				
정서3r						.787			
정서4r						.786			
정서2r						.758			
정서5r						.752			
정서1r						.639			
외향성1							.757		
외향성2							.703		
외향성3							.698		
외향성4							.621		
개방성4								.820	
개방성2								.736	
개방성1								.563	
개방성5								.549	
성실성5									.857
성실성4									.752
Eigen-value	5.352	4.560	4.115	3.395	3.247	3.103	2.536	2.198	1.746
분산설명(%)	11.387	9.702	8.756	7.223	6.908	6.602	5.397	4.677	3.714

〈표 2〉는 전체 변수에 대한 요인분석 결과이다. 설명된 총 분산은 64.366%로 나타났다. 개인-환경 부합은 선행연구결과의 이론구조와 동일하게 3개의 요인으로 추출되었고, 추출된 요인은 선행연구와 동일하게 개인-조직부합, 개인-직무부합, 개인-상사부합으로 명명하였다. 이 중 개인-조직부합의 7번, 9번, 10번, 개인-직무부합의 5번, 9번, 10번, 개인-상사부합의 9번, 10번은 이론 구조에 맞지 않게 적재되어 제거하였다. 개인-조직 부합은 10개의 문항 중 3개 문항을 제거하여 최종적으로 7개 문항을 채택하였고, 개인-직무부합은 11개의

문항 중 3개 문항을 제거하여 최종적으로 8개 문항을 채택, 개인-상사부합은 10개 문항 중 2개 문항을 제거하여 최종적으로 8개의 문항을 분석에 이용하였다.

〈표 3〉 측정변수의 신뢰도 계수

구분		최종 항목수	Cronbach α
독립변수	개인-조직 부합	7	.898
	개인-직무 부합	8	.875
	개인-상사 부합	8	.918
종속변수	이직의도	4	.913
조절변수	외향성	4	.793
	친화성	5	.808
	성실성	2	.693
	정서적 안정성	5	.823
	개방성	4	.687

신뢰도 분석은 측정하고자 하는 개념이 설문 응답자로부터 정확하고 일관되게 측정되었는가를 확인하는 분석이다. 신뢰도 분석은 측정도구의 정확성이나 정밀성을 나타내는 것으로 분석의 결과는 Cronbach α 와 같은 신뢰도 척도의 계산을 가지고 판단한다. 신뢰도 분석은 일반적으로 요인분석을 실행하여 몇 가지 하위요인을 추출한 후, 각각의 하위요인들이 동질적인 변수로 구성되어 있는가를 확인할 때 이용한다. 본 연구의 신뢰도 분석내용은 〈표 3〉과 같으며, 주요 변수별 평균 및 변수 간 상관관계는 〈표 4〉와 같다.

〈표 4〉 변수별 평균 및 상관관계

	평균	표준편차	POF	PJF	PLF	외향성	친화성	성실성	정서안정	개방성	이직의도
POF	3.12	.73	1								
PJF	3.23	.67	.59**	1							
PLF	2.91	.78	.56**	.55**	1						
외향성	3.64	.62	.38**	.33**	.29**	1					
친화성	3.46	.64	.23**	.16**	.19**	.47**	1				
성실성	3.64	.72	.20**	.21**	.11	.27**	.21**	1			
정서 안정	3.43	.74	.26**	.23**	.19**	.30**	.13*	.07	1		
개방성	3.30	.67	.23**	.24**	.25**	.39**	.22**	.22**	.23**	1	
이직 의도	2.47	.99	-.50**	-.43**	-.36**	-.20**	-.17**	-.05	-.27**	-.20**	1

* : $p < 0.01$, * : $p < 0.05$

4. 가설 검증

(1) 개인 - 환경 부합도와 이직의도에 관한 가설 검증

개인 - 환경 부합도가 이직의도에 부(-)의 영향을 미칠 것이라는 가설 1의 결과는 <표 5>에서와 같이 나타났다.

첫째, 개인 - 조직 부합도가 이직의도에 부(-)의 영향을 미칠 것이라는 가설 1-1의 검증결과는 유의하게 나타났다. 즉, 개인 - 조직 부합정도가 높으면 이직의도가 낮아진다는 것을 알 수 있다. 회귀모형은 F값이 $p=.000$ 에서 98.044의 수치를 보이고 있으며, 회귀식에 대한 $R^2=.251$ 로 25.1%의 설명력을 보이고 있다. 일반적으로 Durbin-Watson비율의 d통계치는 0에서 4까지의 값을 가질 수 있고 2에 접근할수록 오차항의 자기상관(autocorrelation)이 없다고 할 수 있는데(Dillon & Goldstein, 1984), 가설 1-1의 Durbin-Watson비율은 1.840으로 잔차 사이에 상관관계가 없어 회귀모형이 적합한 것으로 나타나고 있다.

둘째, 개인 - 직무 부합도가 이직의도에 부(-)의 영향을 미칠 것이라는 가설 1-2의 검증결과는 유의하게 나타났다. 즉, 개인 - 직무 부합정도가 높으면 이직의도가 낮아진다는 것을 알 수 있다. 회귀모형은 F값이 $p=.000$ 에서 66.772의 수치를 보이고 있으며, 회귀식에 대한 $R^2=.186$ 으로 18.6%의 설명력을 보이고 있다. Durbin-Watson비율은 1.830으로 회귀모형이 적합한 것으로 나타나고 있다.

<표 5> 개인 - 환경 부합도가 이직의도에 미치는 영향 검증

독립변수	표준오차	β	t-value	유의확률
(상수)	.223		20.721	.000
개인 - 조직 부합	.069	-.501	-9.902	.000
R=.501, $R^2=.251$ F=98.044, $p=.000$, Durbin-Watson비율=1.840				
(상수)	.257		17.603	.000
개인 - 직무 부합	.078	-.431	-8.171	.000
R=.427, $R^2=.186$ F=66.772, $p=.000$, Durbin-Watson비율=1.830				
(상수)	.210		18.091	.000
개인 - 상사 부합	.070	-.355	-6.487	.000
R=.355, $R^2=.126$ F=42.075, $p=.000$, Durbin-Watson비율=1.726				

셋째, 개인-상사 부합도가 이직의도에 부(-)의 영향을 미칠 것이라는 가설 1-3의 검증결과는 유의하게 나타났다. 즉, 개인-상사 부합정도가 높으면 이직의도가 낮아진다는 것을 알 수 있다. 회귀모형은 F값이 $p=.000$ 에서 42.075의 수치를 보이고 있으며, 회귀식에 대한 $R^2=.126$ 으로 12.6%의 설명력을 보이고 있다. Durbin-Watson비율은 1.721로 회귀모형이 적합한 것으로 나타나고 있다.

(2) 개인-환경 부합도와 이직의도의 관계에서 성격특성의 조절효과 검증

개인-조직 부합도가 이직의도에 미치는 영향에서 성격 특성의 조절효과를 제시한 가설 2-1의 검증결과는 5가지의 성격 특성별로 조절효과를 분석한 <표 6>, <표 7>, <표 8>, <표 9>, <표 10>에 나타나고 있다. 분석결과를 살펴보면, 외향성, 정서적 안정성, 개방성은 조절효과를 보여주었고, 친화성과 성실성은 조절효과가 없는 것으로 나타났다.

<표 6> 개인-조직 부합도와 이직의도의 관계에서 외향성의 조절효과 검증

	모형1		모형2		모형3	
	β	t-value	β	t-value	β	t-value
(상수)		20.721**		14.581**		.825
POF	-.501	-9.902**	-.498	-9.079**	.347	1.109
외향성			-.009	-.164	.605	2.627**
POF * 외향성					-1.227	-2.743
f-value	98.044**		48.872**		35.819**	
R ²	.251		.251		.270	
ΔR^2	.251		.000		.019	

** : $p<0.01$

<표 7> 개인-조직 부합도와 이직의도의 관계에서 친화성의 조절효과 검증

	모형1		모형2		모형3	
	β	t-value	β	t-value	β	t-value
(상수)		20.721**		15.236**		4.595**
POF	-.501	-9.902**	-.488	-9.386**	-.547	-2.180**
친화성			-.056	-1.080	-.103	-.506

	모형1		모형2		모형3	
	β	t-value	β	t-value	β	t-value
POF * 친화성					.084	.239
f-value	98.044**		49.633**		33.001**	
R ²	.251		.254		.255	
ΔR^2	.251		.003		.001	

** : p<0.01

<표 8> 개인 - 조직 부합도와 이직의도의 관계에서 성실성의 조절효과 검증

	모형1		모형2		모형3	
	β	t-value	β	t-value	β	t-value
(상수)		20.721**		14.161**		4.202**
POF	-.501	-9.902**	-.513	-9.916**	-.668	-2.423**
성실성			.055	1.069	-.075	-.323
POF * 성실성					.224	.574
f-value	98.044**		49.618**		33.112**	
R ²	.251		.254		.255	
ΔR^2	.251		.003		.001	

** : p<0.01

<표 9> 개인 - 조직 부합도와 이직의도의 관계에서 정서적안정성의 조절효과 검증

	모형1		모형2		모형3	
	β	t-value	β	t-value	β	t-value
(상수)		20.721**		17.963**		3.284**
POF	-.501	-9.902**	-.463	-8.938**	-.034	-.142
정서적 안정성			-.145	-2.800**	.250	1.137
POF*정서안정					-.662	-1.851*
f-value	98.044**		54.091**		37.503**	
R ²	.251		.271		.280	
ΔR^2	.251		.020		.090	

** : p<0.01, * : p<0.05

〈표 10〉 개인 - 조직 부합도와 이직의도의 관계에서 개방성의 조절효과 검증

	모형1		모형2		모형3	
	β	t-value	β	t-value	β	t-value
(상수)		20.721**		16.442**		1.379
POF	-.501	-9.902**	-.482	-9.290**	.307	1.152
개방성			-.086	-1.666	.591	2.565**
POF * 개방성					-1.161	-3.016**
f-value	98.044**		50.707**		37.776**	
R ²	.251		.258		.281	
ΔR^2	.251		.007		.023	

** : p<0.01

개인 - 직무 부합도가 이직의도에 미치는 영향에서 성격 특성의 조절효과를 제시한 가설 2-2의 검증결과는 〈표 11〉, 〈표 12〉, 〈표 13〉, 〈표 14〉, 〈표 15〉에 나타나 있다. 분석결과를 살펴보면, 개인 - 직무 부합도가 이직의도에 미치는 영향에서 성격의 5 특성 모두가 조절효과를 보이지 않았다.

〈표 11〉 개인 - 직무 부합도와 이직의도의 관계에서 외향성의 조절효과 검증

	모형1		모형2		모형3	
	β	t-value	β	t-value	β	t-value
(상수)		17.603**		13.738**		2.871**
PJF	-.431	-8.171**	-.410	-7.351**	-.236	-.799
외향성			-.064	-1.154	.072	.308
PJF * 외향성					-.256	-.601
f-value	66.772**		34.090**		22.797**	
R ²	.186		.190		.191	
ΔR^2	.186		.004		.001	

** : p<0.01

〈표 12〉 개인-직무 부합도와 이직의도의 관계에서 친화성의 조절효과 검증

	모형1		모형2		모형3	
	β	t-value	β	t-value	β	t-value
(상수)		17.603**		14.085**		4.649**
PJF	-.431	-8.171**	-.415	-7.803**	-.752	-2.619**
친화성			-.104	-1.958*	-.411	-1.566
PJF * 친화성					.495	.1194
f-value	66.772**		35.626**		24.261**	
R ²	.186		.197		.201	
ΔR^2	.186		.011		.004	

** : p<0.01, * : p<0.05

〈표 13〉 개인-직무 부합도와 이직의도의 관계에서 성실성의 조절효과 검증

	모형1		모형2		모형3	
	β	t-value	β	t-value	β	t-value
(상수)		17.603**		12.893**		4.583**
PJF	-.431	-8.171**	-.440	-8.152**	-.830	-2.953**
성실성			.042	.784	-.312	-1.217
PJF * 성실성					.583	1.414
f-value	66.772**		33.649**		23.176**	
R ²	.186		.188		.193	
ΔR^2	.186		.002		.006	

** : p<0.01

〈표 14〉 개인-직무 부합도와 이직의도의 관계에서 정서적안정성의 조절효과 검증

	모형1		모형2		모형3	
	β	t-value	β	t-value	β	t-value
(상수)		17.603**		16.340**		3.931**
PJF	-.431	-8.171**	-.391	-7.333**	-.270	-1.099
정서적 안정성			-.177	-3.318**	.053	-.210

	모형1		모형2		모형3	
	β	t-value	β	t-value	β	t-value
PJF*정서안정					-.194	-.505
f-value	66,772**		40,035**		26,706**	
R ²	.186		.216		.216	
ΔR^2	.186		.030		.001	

** : p<0,01

<표 15> 개인-직무 부합도와 이직의도의 관계에서 개방성의 조절효과 검증

	모형1		모형2		모형3	
	β	t-value	β	t-value	β	t-value
(상수)		17,603**		14,954**		3,100**
PJF	-.431	-7,530**	-.408	-7,530**	-.268	-.952
개방성			-.099	-1,826	.037	.135
PJF * 개방성					-.219	-.507
f-value	66,772**		35,320**		23,572**	
R ²	.186		.195		.196	
ΔR^2	.186		.009		.001	

** : p<0,01

<표 16> 개인-상사 부합도와 이직의도의 관계에서 외향성의 조절효과 검증

	모형1		모형2		모형3	
	β	t-value	β	t-value	β	t-value
(상수)		18,091**		12,521**		2,511**
PLF	-.355	-6,487**	-.326	-5,731**	.021	.067
외향성			-.101	-1,778	.115	.563
PLF * 외향성					-.463	-1,103
f-value	42,075**		22,775**		15,600**	
R ²	.126		.136		.139	
ΔR^2	.126		.009		.004	

** : p<0,01

개인-상사 부합도가 이직의도에 미치는 영향에서 성격 특성의 조절효과를 제시한 가설 2-3의 검증결과는 <표 16>, <표 17>, <표 18>, <표 19>, <표 20>에 나타나 있다. 분석결과를 살펴보면, 개인-상사 부합도가 이직의도에 미치는 영향에서 정서적 안정성과 개방성은 조절효과를 보이고 있지만, 외향성, 친화성, 및 성실성은 조절효과를 보이지 않았다.

<표 17> 개인-상사 부합도와 이직의도의 관계에서 친화성의 조절효과 검증

	모형1		모형2		모형3	
	β	t-value	β	t-value	β	t-value
(상수)		18.091**		12.760**		5.026**
PLF	-.355	-6.487**	-.336	-6.043**	-.657	-2.327**
친화성			-.099	-1.784	-.317	-1.617
PLF * 친화성					.426	1.159
f-value	42.075**		22.786**		15.656**	
R ²	.126		.136		.140	
ΔR^2	.126		.009		.004	

** : p<0.01

<표 18> 개인-상사 부합도와 이직의도의 관계에서 성실성의 조절효과 검증

	모형1		모형2		모형3	
	β	t-value	β	t-value	β	t-value
(상수)		18.091**		11.708**		3.528**
PLF	-.355	-6.487**	-.353	-6.394**	-.391	-1.282
성실성			-.021	-.385	-.048	-.223
PLF * 성실성					.049	.128
f-value	42.075**		21.050**		13.991**	
R ²	.126		.127		.127	
ΔR^2	.126		.000		.000	

** : p<0.01

〈표 19〉 개인 - 상사 부합도와 이직의도의 관계에서 정서적안정성의 조절효과 검증

	모형1		모형2		모형3	
	β	t-value	β	t-value	β	t-value
(상수)		18,091**		15,486**		3,154**
PLF	-.355	-6,487**	-.316	-5,790**	.117	.466
정서적 안정성			-.203	-3,709**	.149	1,722
PLF*정서안정					-.615	-1,769*
f-value	42,075**		28,840**		20,410**	
R ²	.126		.166		.175	
ΔR^2	.126		.040		.009	

** : p<0.01, * : p<0.05

〈표 20〉 개인 - 상사 부합도와 이직의도의 관계에서 개방성의 조절효과 검증

	모형1		모형2		모형3	
	β	t-value	β	t-value	β	t-value
(상수)		18,091**		13,951**		1,927*
PLF	-.355	-6,487**	-.325	-5,785**	.252	.857
개방성			-.120	-2,134*	.304	1,388
PLF * 개방성					-.805	-2,001*
f-value	42,075**		23,571**		17,212**	
R ²	.126		.140		.152	
ΔR^2	.126		.014		.012	

** : p<0.01, * : p<0.05

V. 결 론

본 연구는 개인 - 환경 부합도가 이직의도에 미치는 영향에 있어서 Big5의 성격유형이 조절효과를 가질 것이라는 가설을 검증하고자 함에 연구의 목적을 두었다.

연구 결과 첫째, 개인 - 환경 부합도는 이직의도에 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다.

즉 개인-조직 부합이 높을수록, 개인-직무 부합이 높을수록, 개인-상사 부합이 높을수록 이직을 하려는 의도가 낮아진다는 것이다.

둘째, 개인-조직 부합도와 이직의도의 관계에서 외향성과 정서적 안정성, 그리고 개방성이 조절효과를 가지는 것으로 나타났다. 이는 외향적인 사람은 자신과 조직이 잘 부합한다고 인지하거나 혹은 자신이 조직과 잘 부합하지 않는다고 인지할 때 적극적인 성격 특성을 이용하여 서로 부합하도록 맞춰나가기 때문에 이직의도에 부(-)의 영향을 주는 것으로 볼 수 있고, 정서적으로 안정적인 사람은 자신과 조직이 잘 부합하지 않는다고 인지하더라도 정서적으로 불안정적인 사람보다는 느긋하고 덜 긴장하기 때문에 그것에 대해 별로 신경을 쓰지 않을 수도 있고 차근차근 맞춰나 가면 된다고 생각하는 경향이 있다고 판단하였다. 따라서 이직의도에 부(-)의 영향을 주거나 영향을 미치지 않을 수 있다고 볼 수 있다. 또 개방적인 사람은 무엇이든 적극적으로 받아들여려는 태도를 가지고 있기 때문에 조직과의 부합도가 우수할 것이라고 생각되어 이직의도와 거리가 멀 수 있다고 보았다. 나머지 친화성과 성실성은 조절효과가 없는 것으로 나타났다.

셋째, 개인-직무 부합도와 이직의도의 관계를 조절하는 성격특성은 5요인 중 해당되는 것이 없었다. 이는 성격과는 별개로 개인이 가지고 있는 지식이나 스킬과 현재 수행하고 있는 직무와의 부합만이 이직의도에 영향을 준다는 것이다. Holland(1973, 1985)는 개인의 행동양식과 성격유형이 직업 선택과 발달에 중요한 영향을 미친다고 보았다. 즉, 직업선택도 개인의 성격형성과 같이 타고난 유전적 소질과 그 외에 중요한 영향을 미치는 문화 및 물리적 환경과 상호작용하여 이루어지는 하나의 과정이기에 자신의 성격을 만족시켜줄 수 있는 직업환경을 선택 한다는 것이 Holland의 직업적 성격유형론의 핵심원리이다. 이 이론에 따르면 지극히 내성적인 사람은 절대 판매영업이나 서비스업을 선택하지 않고 책상에 앉아 서류를 정리하는 직무를 추구할 것이다. 결국 직무의 선택에 있어 개인의 성격은 이미 반영되었기 때문에 따로 개인의 성격유형에 따라 영향력이 달라진다고 보기 어렵기 때문에 개인-직무 부합도와 이직의도의 관계에서 성격특성이 조절효과를 보이지 않은 것이라고 볼 수 있다.

넷째, 개인-상사 부합도와 이직의도의 관계에서 정서적 안정성과 개방성이 조절효과를 가지는 것으로 나타났고, 외향성과 친화성, 성실성은 조절효과를 가지지 않는 것으로 나타났다. 정서적으로 안정적인 사람은 스트레스를 잘 견디므로 상사와 불화 없이 잘 지내고 또 불화가 있더라도 느긋한 특성으로 잘 견디는다고 볼 수 있으므로 외적으로는 잘 부합한다고 인지할 수 있다. 이에 따라 이직의도가 줄어들게 된다고 볼 수 있다. 또 개방적인 성향의 사람들은 개방된 사고를 가지며 상상력이 충분하고 경험을 추구하기 때문에 상사에게 많은 도움을 건넬 수 있고 또 이로 인해 상사와 불화를 줄여 결국 이직의도가 줄어들 수 있다고 볼 수 있다.

나머지 외향성과 친화성, 성실성을 조절변수로 설정한 가설은 기각되었다.

본 연구를 수행함에 있어서 나타난 몇 가지 한계점과 그 한계점을 토대로 향후 연구방향을 제시하고자 한다.

본 연구의 한계점으로는 첫째, 성격특성이 개인-환경 부합도에 개입될 수 있을 것인가에 대한 불충분한 논의이다. 때문에 가설 설정에 있어서 탐색적인 경향이 있었다. 따라서 향후 연구에서는 더욱 세심한 가설 설정을 통해 연구가 이루어져야 할 것이다.

둘째, 본 연구에서는 “인지된” 부합도를 사용하였다. 이제까지 부합도의 측정방식과 관련해서 객관적이고 실제적인 부합도인가, 아니면 주관적이고 인지된 부합도인가를 둘러싸고 논란이 이어져왔다. Edwards(1991)는 이러한 직접적인 측정방식이 개인과 환경의 개념을 복합적으로 구성하기 때문에 각각의 개별효과를 평가하기 어렵다고 보았다. 또한, 직접적인 측정방식은 직무 관련 태도 변수의 측정과 결합되면 일관성 오류(consistency bias, “나는 잘 맞는다고 생각하기 때문에, 나는 내 직무에 만족한다”)를 일으킬 수 있다고 보았다.

셋째, 취업이 어려워지고 채용이 적은 사회적인 문제가 지속되고 있는 상태에서 이루어진 횡단적 연구이다. 때문에 종속변수인 이직의도에 영향을 미치는 요인으로 고용형태가 작용했을 가능성이 있다. 즉, 개인이 조직과 잘 맞거나, 직무와 잘 맞거나, 상사와 잘 맞는 것과는 별개로 사회적인 문제로 인해 혹은 정규직이기 때문에 이직의도가 없다고 볼 수 있다.

부합도와 성격특성, 그리고 이직의도의 관계는 업종의 종류나 그 나라의 문화특성 등에 따라서도 달라질 소지가 높다. 부합도와 이직의도는 환경에 따라, 시간이 흐름에 따라 변할 가능성이 있다. 개인특성은 유전적인 영향을 받기 때문인지 환경에 따라 변하기도 하지만 성격 자체가 변하기는 힘들다. 따라서 설문대상자들을 관찰하여 종단적인 연구를 병행하는 방안을 보완하여야 할 것이다.

참고문헌

- 강정애, 이상욱, 이상호, 이호선, 차동욱 공역(2009), 현대조직의 리더십 이론, 시그마프레스, [Gary Yukl, Leadership in Organizations].
- 김은정, 유태용(2004), 외식 서비스업 종사자의 직무관련변인과 성격특성이 이직의도에 미치는 영향, 한국심리학회지: 산업 및 조직, 17(3), 355-373.
- 김정자(2011), 성격특성과 셀프리더십의 관계에 관한 연구, 석사학위논문, 울산대학교.
- 박지연(2004), 개인-조직, 개인-직무, 상사-부하간 부합성: 관련변인 규명 및 문화간 비교, 석사학위논문, 서울대학교.
- 서석경(2000), 종업원의 성격특성 및 생활사와 이직과의 관계 - 생활설계사를 대상으로 -, 석사학위논문, 고려대학교.
- 윤광열(1997), 리더의 리더십 유형과 부하의 성격유형간의 적합성에 따른 팀의 직무 성과 및 리더와 부하의 행동성과에 관한 실증연구, 석사학위논문, 계명대학교.
- 이보라(2006), 개인과 환경간의 부합이 직무만족에 미치는 영향 - 성격 및 직무유형의 차이를 중심으로 -, 석사학위논문, 연세대학교.
- 이성희(2011), 호텔 조리사의 성격유형에 따른 환경부합, 직무만족 및 직무성과와의 관계 연구, 박사학위논문, 순천대학교.
- 이영선(2004), 개인의 성격유형과 직무부합도가 직무만족 및 직무몰입에 미치는 영향, 석사학위논문, 고려대학교.
- 이은경(2003), 개인-직무 적합성에 관한 연구, 석사학위논문, 서울대학교.
- 최명옥, 유태용(2005), 개인-조직, 개인-직무, 개인-상사 부합이 조직몰입, 직무만족, 이직의도에 미치는 영향: 부합들간의 상호작용 효과를 중심으로, 한국심리학회지: 산업 및 조직, 18(1), 139-162.
- 최보인, 장철희, 권석균(2011), 개인-조직 적합성과 개인-직무 적합성의 효과성 연구, 조직과 인사관리연구, 35(1), 199-232.
- 최인욱, 노명화, 배범수(2009), 개인의 성격과 이직의도의 관계에서 사회적 관계특성의 매개효과, 인적자원관리연구, 16(2), 245-266.
- Antonioni, D. & Park, H.(2001), The Effects of Personality Similarity on Peer Ratings of Contextual Work Behaviors. Personnel Psychology, 54, 331-360.
- Barrick, M. R., & Mount, M .K.(1991), The Big Five Personality Dimensions and Job

- Performance: A Meta-analysis. *Personnel Psychology*, 44(1), 1-26.
- Boxx, W. R., Odom, R. Y., & Dunn, M. G.(1991), Organizational Values and Value Congruency and Their Impact on Satisfaction, Commitment, and Cohesion: an Empirical Examination within the Public Sector. *Public Personnel Management*, 20(1), 195-205.
- Cable, D. M. & Judge, T. A.(1996), Person-organization Fit, Job Choice Decisions, and Organizational Entry. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 67, 294-311.
- Chatman, J. A.(1991), Matching People and Organizations: Selection and Socialization in Public Accounting Firms. *Administrative Science Quarterly*, 36, 459-484.
- Chesney, M. A., & Rosenman, R. H.(1980), Type A Behavior in the Work Setting. In C. L. Cooper, & P. Payne(eds.), *Current Concerns in Occupational Press*, New York: Wiley, 187-212.
- Costa, P. T., & McCrae, P. R.(1992), Four ways five factors are basic. *Personality and Individual Differences*, 13, 653-665.
- Dawis, R. V. & Lofquist, L. H.(1984), *A Psychological Theory of Work Adjustment*. Minneapolis: University of Minnesota Press.
- Digman, J. M., & Takemoto-Chock, N. K.(1981), Factors in the Natural Language of Personality: Re-Analysis and Recomparison of Six Major Studies. *Multivariate Behavioral Research*, 16, 149-170.
- Edwards, J. R.(1991), Person-job fit: A conceptual integration, literature review, and methodology critique, In Cooper, C. L. & Robertson, I. R.(eds.), *International review of industrial and organizational psychology*, Vol.6, New York: Wiley, 283-357.
- Edwards, J. R., & Harrison, R. V.(1993), Job Demands and Worker Health: Three-dimensional Reexamination of the Relationship between Person-Environment Fit and Strain. *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 628-648.
- Engle, E. M., & Lord, R. G.(1997), Implicit Theories, Self-Schemas, and Leader-Member Exchange. *Academy of Management Journal*, 40, 988-1010.
- Fishbein, & Ajzen, (1975)
- French, J. R., Caplan, R. D., & Harrison, R. V.(1982), *The Mechanism of Job Stress and*

- Strain, London: Wiley.
- Goldberg(2001), International Personality Item Pool Website. <http://ipip.ori.org/ipip/>
- Gray, J. A.(1981), A Critique of Eysenck's Theory of Personality. In H. J. Eysenck (ed.), A Model for Personality, Berlin: Springer-Verlag, 246-276.
- Hogan, R., Hogan, J., & Roberts, B. W.(1996), Personality Measurement and Employment Decisions. *American Psychologist*, 51, 469-477.
- Ivancevich, J. M., & Matterson, M. T.(1980), Nurses and Stress: Time to Examine the Potential Problem, *Supervisor Nurse*, 11, 17-22.
- Kline, P.(1993), *The Handbook of Psychological Testing*. London: Routledge.
- Kristof, A. L.(1996), Person-organization fit: An integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications. *Personnel Psychology*, 49, 1-49.
- Lutrick, E. C., & Lutrick, K. O.(2002), Measuring Perceived Fit Directly and Indirectly: Does Method Matter? Presented at the 17th Annual Conference of the Society for Industrial and Organizational Psychology, Toronto, Canada.
- Maertz, C. P., & Griffeth, R. W.(2004), Eight motivational forces and voluntary turnover: a theoretical synthesis with implications for research. *Journal of Management*, 30, 667-683.
- Matterson, M. T., & Ivancevich, J. M.(1982), Type A and B Behavior Patterns and Health Symptoms: Examining Individual and Organizational Fit. *Journal of Occupational Medicine*, 24, 585-589.
- McCulloch, M. C., & Turban, D. B.(2001), Using Person-Organization Fit to Predict Job Departure in Call Centers. Presented at the 16th Annual Conference of the Society for Industrial and Organizational Psychology, San Diego.
- McGrath, J. E.(1976), Stress and Behavior in Organization. In M. Dunnette (ed.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, Chicago: Rand McNally, 1351-1395.
- Meglino, B. O., Ravlin, E. C., & Adkins, C. L.(1989), A Work Values Approach to Corporate Culture: A Field test of the Value Congruence Process and Its Relationship to Individual Outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 74, 424-432.
- Meglino, B. O., Ravlin, E. C., & Adkins, C. L.(1992), The Measurement of Work Value Congruence: A Field Study Comparison. *Journal of Management*, 18, 33-43.

- Mount, M. K. & Barrick M. R.(1995), The Big Personality Dimensions: Implications for Research and Practice in Human Resources Management. In Ferris G. R. (ed), Research in Personnel and Human Resources Management, 13, Greenwich, C. T.: JA Press, 153-200.
- Oran, D.W., & Lingl, A.(1995), Personality, satisfaction, and organizational citizenship behavior. *Journal of Social Psychology*, 135, 339-350.
- O'Reilly, C. A., Chatman, J. & Caldwell, D. F.(1991), People and organizational culture: A profile comparison approach to assessing person-organization fit, *Academy of Management Journal*, 34, 487-516.
- Parker, W. D., & Stumpf, H.(1998), A Validation of the Five Factor Model of Personality in Academically Talented Youth across Observers and Instruments. *Personality and Individual Difference*, 25, 1005-1025.
- Porter, L. W., & Steers, R. M.(1973), Organizational, Work, and Personal Factors in Employee Turnover and Absenteeism. *Psychological Bulletin*, 151-176.
- Saks, A. M., & Ashforth, B. E.(1997), A Longitudinal Study of the Relationship between Job Information Source Appliant Perception of Fit, and Work Outcom. *Personnel Psychology*, 50, 395-426.
- Salgado, J. F.(1997), The Five Factor Model of Personality and Job Performance in the European Community. *Journal of Applied Psychology*, 82, 30-43.
- Schneider, B.(1987), The people make the place. *Personnel Psychology*, 40, 437-453.
- Silva, N. D., Thomas, A., Mayoral, L., & Yoshihara, M.(2002), Organizational Strategy and Employee Ouycomes. Presented at the 17th Annual Conference of the Society of Industrial and Organizational Psychology, Toronto, Canada.
- Turban, D. B., Lau, C. M., Ngo, N. V., Chow, I. H. S., & Si, S.(2001), Organizational Attractiveness of Firms in the People's Republic of China: A Person-Organization Fit Perspective. *Journal of Applied Psychology*, 86, 194-206.
- Tziner, A.(1987), Congruency Issue Retested Using Finemans Achievement Climate Notion. *Journal of Social Behavior and Personality*, 2(1), 63-78.
- Vancouver, J. B., & Schmitt, N. W.(1991), An Exploratory Examination of Person-Organization Fit: Organizational Goal Congruence. *Personnel Psychology*, 44, 333-352.

- Zimmerman, R. D.(2008), Understanding the impact of personality traits on individuals' turnover decisions: a meta-analytic path model, *Personnel Psychology*, 61, 309-348.
- Zucker, L. G.(1986), Production of Trust: Institutional Sources of Economic Structure, *Research in Organizational Behavior*, 8, 53-111.

Moderating Effect of Personality on the Relationship between Person-Environment Fit and Turnover Intention

Lee, Ho Sun* · Jeon, Mi Lan**

ABSTRACT

The purpose of this study, based on person-environment fit theory, is to verify how person-organization fit, person-job fit, and person-leader fit affect turnover intention. It is also intended to verify how personality in Big Five Model moderates the relationship between person-environment fit and turnover intention.

To test hypotheses 320 copies of a questionnaire were distributed. Among 310 returned copies, 294 copies were used for the analysis.

The followings are the results of this study: First, person-environment fit and turnover intention have a negative relationship. Second, personality in Big Five Model has a certain moderating effect on the relationship between person-environment fit and turnover intention.

The result of this study shows person-organization fit, person-job fit and person-leader fit have positive affection on employee's activities in organization; personality cannot be ignored on the relationship between person-environment fit and turnover intention; and each individual specific personality plays a role in moderating one's turnover intention.

Key Words : person-environment fit, person-organization fit, person-job fit, person-leader fit, turnover intention, Big Five Model

* Professor of Management, Dankook University. E-mail : hosnlee@dankook.ac.kr

** Department of management, Graduate School of Dankook University

