

조직 구성원의 개인-환경 부합과 정직성이 직장 내 일탈행동에 미치는 영향*

김 영 일

유 태 용†

광운대학교 산업심리학과

이 연구의 첫 번째 목적은 국내 기업에서 직장 내 일탈행동을 나타내는 구성요인들을 실증적으로 파악하여 측정척도를 개발하는 것이었다(연구 1). 두 번째 목적은 다양한 형태의 개인-환경 부합(개인-조직, 개인-부서, 개인-직무, 개인-상사 부합)과 정직성이 직장 내 일탈행동에 미치는 영향을 살펴보고, 정직성이 개인-환경 부합과 직장 내 일탈행동 간의 관계를 조절하는지를 알아보는 것이었다(연구 2). 연구 1에서는 먼저 문헌조사를 통해 문항을 수집하고, 현직자 30명을 대상으로 개방형 설문조사와 집단면접을 실시하여 국내기업 상황에 적합한 문항들을 추가로 수집하였다. 중복 또는 유사 문항에 대한 검토와 적절성 평정을 통해 문항들을 제외한 후, 총 60개 문항을 사용하여 199명의 현직자들로부터 얻은 자료에 대해 탐색적 요인분석을 실시하여 3개의 요인(비정직 행동, 규정위반 행동, 신체적 및 언어적 폭력행동)이 적절함을 발견하였다. 208명의 다른 현직자들을 대상으로 확인적 요인분석을 실시하여 3개 요인구조의 타당성을 검증하였다. 연구 2에서는 371명의 현직자들을 대상으로 설문조사를 실시하여 자료를 수집하였다. 연구 결과, 개인-환경 부합의 다양한 형태인 개인-조직 부합, 개인-부서 부합, 개인-직무 부합, 개인-상사 부합과 정직성은 모두 직장 내 일탈행동과 유의한 부적 상관을 나타내었다. 다차항 회귀분석과 반응표면 분석을 사용하여 개인-환경 부합과 직장 내 일탈행동 간의 관계를 분석한 결과도 대체로 유사하게 나타났다. 개인-조직 부합과 직장 내 일탈행동 간의 관계에서 정직성의 조절효과는 유의하지 않았지만, 개인-부서 부합, 개인-직무 부합, 개인-상사 부합과 직장 내 일탈행동 간의 관계에서는 정직성의 조절효과가 유의하였다. 마지막으로 이러한 연구 결과를 토대로 연구의 시사점과 제한점, 추후 연구과제에 대해서 논의하였다.

주요어 : 개인-조직 부합, 개인-부서 부합, 개인-직무 부합, 개인-상사 부합, 직장 내 일탈행동, 정직성, 조절효과

* 귀중한 조언을 해주신 심사위원들께 감사드립니다.

† 교신저자 : 유태용, 광운대학교 산업심리학과, 02) 940-5422, tyoo@kw.ac.kr

개인과 환경 간의 부합에 대해서 지금까지 많은 연구들이 이루어져왔고 다양한 개념으로 정의되었다. Muchinsky와 Monahan(1987)은 개인-환경 부합을 상호일치적 부합(supplementary fit)과 상호보완적 부합(complementary fit)으로 구분하였다. 상호일치적 부합은 개인과 환경의 성격이나 가치가 유사한 경우 발생하며, 상호보완적 부합은 조직이 개인이 원하는 것을 보완해주거나 혹은 개인이 조직이 원하는 것을 보완해 주는 경우에 발생한다. 다양한 형태의 개인-환경 간 부합이 존재할 수 있는데, 개인은 자신이 속한 조직이나 부서, 함께 일하는 동료 또는 상사, 자신이 맡은 직무와 의 부합정도를 다르게 지각할 수 있다. Kristof-Brown, Zimmerman, 및 Johnson(2005)은 개인-조직 부합은 조직몰입과 같은 조직 관련 변인과 관계가 있고, 개인-부서 부합은 동료에 대한 만족, 개인-상사 부합은 상사에 대한 만족, 개인-직무 부합은 직무에 대한 태도와 더 관련이 있기 때문에 조직 구성원들은 다양한 형태의 부합에 대해 다르게 지각한다고 주장하였다.

지금까지 많은 연구들이 개인-환경 부합은 조직몰입(Silva, Thoman, Mayoral, & Yoshida, 2002), 이직의도(탁진국, 2007; McCulloch & Turban, 2001), 직무만족(최명옥, 유태용, 2005; 유태용, 현희정, 2003; Lauer & Kristof-Brown, 2001)과 같은 개인의 태도와 관련되어 있고, 직무수행(Lauer & Kristof-Brown, 2001)이나 맥락수행(Goodman & Svyantek, 1999)과 같은 개인의 수행과도 관련성을 지닌다는 것을 보여주었다. 하지만 다양한 형태의 개인-환경 부합과 최근에 관심이 부각되고 있는 직장 내 일탈행동과의 관계를 살펴본 연구는 지금까지 국내의 모두에서 없는 실정이다. 또한 국내에서

직장 내 일탈행동을 구성하는 요인이나 측정 척도에 관한 연구도 이루어지지 않았다.

2007년 미국 전미소매업협회(NRF)가 플로리다 대학과 공동으로 실시한 조사에 따르면, 지난 해 미국에서 발생한 소매분야의 절도와 사기는 416억 달러로 전년도에 비해 40억 달러가 증가하였다. 이 중 조직 구성원의 절도로 인한 손해액이 195억 달러로 전체 절도의 47%를 차지하여 가장 큰 비율을 보였다(매일경제, 2007년 6월 12일자). 현재 많은 조직들은 빠르게 변화하는 시장상황에서 경쟁력을 강화하기 위해서 비용절감을 통한 생산성 향상을 추구하고 있다. 하지만 위의 조사결과와 같이 직장 내 일탈행동은 조직의 경쟁력 강화에 큰 걸림돌이 될 수 있다.

국외에서는 Bennett과 Robinson(2000)이 직장 내 일탈행동을 대인에 대한 일탈행동과 조직에 대한 일탈행동으로 구분을 하여 직장 내 일탈행동에 관한 연구가 활발히 진행되고 있다. 하지만 국내에서는 직장 내 일탈행동과 유사한 개념인 비윤리적 행동(배성현, 김미선, 2006)에 대한 연구 등이 소수 존재하고 있을 뿐이다. 각 나라의 문화에 따라 직장 내 일탈행동의 개념이나 구체적인 행동이 다를 수 있을 것이다. 우리나라는 온정주의나 연고주의 등이 널리 퍼져있기 때문에 다른 문화나 국가의 입장에서는 직장 내 일탈행동이라고 판단되는 것이 국내에서는 일탈행동이라고 여겨지지 않을 가능성도 있다.

이러한 연구의 필요성에 따라, 본 연구에서는 먼저 국내 직장 내 일탈행동을 나타내는 구성요인들을 실증적으로 파악하여 측정척도를 개발하고자 한다. 그 다음, 개인-조직 부합(Person-Organization fit), 개인-부서 부합(Person-Group fit), 개인-직무 부합(Person-Job fit), 개인-

상사 부합(Person-Supervisor fit)을 하나의 연구 틀 속에서 다루어, 네 종류의 개인-환경 부합이 직장 내 일탈행동에 어떠한 영향을 주는지 알아보고자 한다. 또한 성격요인들 중 직장 내 일탈행동과 가장 깊은 관련성을 지닐 것으로 예상되는 정직성 요인과 직장 내 일탈행동 간의 관계를 알아보고, 정직성이 개인-환경 부합과 직장 내 일탈행동 간의 관계를 조절하는 지를 살펴보고자 한다.

직장 내 일탈행동

직장 내 일탈행동(workplace deviance)이란 조직의 규범을 스스로 위반하여 조직 혹은 조직구성원에게 피해를 주는 행동이다(Robinson & Bennett, 1995). 사실상 반생산적 행동(counterproductive work behavior)과 직장 내 일탈행동의 개념은 비슷한 점이 많지만, Bennett과 Robinson(2000)의 연구에서와 같이 직장 내 일탈행동은 대인관계에서 나타나는 일탈행동까지 포함하고 있다는 것이 반생산적행동과의 차이점이라고 할 수 있다. 예를 들면, Hollinger와 Clark(1983)의 반생산적 행동에 관한 연구에는 성희롱과 같은 대인관계에 대한 일탈행동은 포함이 되어 있지 않다. 비윤리적 행동과 직장 내 일탈행동과의 차이점은 비윤리적 행동은 조직과 조직구성원뿐만 아니라 조직외부인, 즉 고객, 경쟁업체 관계자 등에게 해가 되는 행동을 포함하고 있다는 것이다. 예를 들어, 박홍식과 이지문(2006)이 공직사회에서의 비윤리적 행동을 7가지 범주로 구분한 것을 보면, 조직 외부에 있는 민원인과의 관계에서 발생하는 비윤리적 행동까지 포함하고 있다.

Robinson과 Bennett(1995)는 직장 내 일탈행동

을 네 차원으로 구분하였다. 첫 번째 차원은 조직에 대한 재산상의 일탈로써 조직에 심각한 해를 끼치는 행동이다. 두 번째 차원은 생산 관련 일탈로써 조직에 상대적으로 경미한 해를 끼치는 행동이다. 세 번째 차원은 정치적 일탈로써 다른 조직원에 대해 경미하게 해를 끼치는 행동이다. 네 번째 차원은 개인적 공격행동으로 다른 조직원에게 심각한 해를 끼치는 행동이다. Bennett과 Robinson(2000)은 이전 연구들을 토대로 직장 내 일탈행동을 두 차원으로 구분하였다. 첫 번째 차원은 조직에 대한 일탈행동으로 조직원이 조직을 대상으로 해를 끼치는 행동이다. 두 번째 차원은 조직 구성원에 대한 일탈행동으로 조직의 다른 구성원들에게 해를 끼치는 행동이다. Sackett, Berry, Wiemann, 및 Lacz(2006)의 연구에서도 직장 내 일탈행동을 두 개의 차원으로 나누는 것이 적절하다는 결과가 나타났다.

연구자들은 조직구성원들이 직장 내 일탈행동을 하는 이유를 광범위하게 조사하였다. 직장 내 일탈행동을 하는 이유로는 지각된 불공정성, 회사나 다른 조직구성원들에 대한 불만, 타인의 행동 관찰을 통한 모방 등이 있다(Robinson & Bennett, 1997). 이러한 직장 내 일탈행동을 감소시키기 위해서 다양한 수준에서 대처방안을 강구할 수 있다. 개인수준에서의 대처방안은 선발을 할 때 직장 내 일탈행동을 예측할 수 있는 검사(예, 정직성 검사)를 사용하는 것이다(Fortmann, Leslie, & Cunningham, 2002). 집단수준에서의 대처방안은 집단의 규준을 바꾸는 방법이 있다. 예를 들어 직장 내 일탈행동에 대해서 강하게 제재를 가하지 않는 집단이 있다면, 직장 내 일탈행동에 대하여 엄격한 처벌 기준을 도입하는 것이다. 조직수준에서의 대처방안은 조직문화를 바꾸거

나 새로운 정책을 실시하는 것이다(Schein, 1986). 직장 내 일탈행동을 연구하는 대부분의 연구자들은 개인 수준에서 설명하고자 하였다. 예를 들면, 성격과 같은 개인의 안정적 특성으로 직장 내 일탈행동을 설명하고자 하였다(Sackett & DeVore, 2001).

개인-조직 부합

개인-조직 부합은 개인-환경 부합 연구에서 가장 많이 연구되었다(Kristof-Brown et al., 2005). 개인-조직 부합은 가치에서의 부합(Thomas, Vianen, & Anderson, 2004), 지각된 부합과 실제적 부합(Ravlin & Ritchie, 2006), 목표에 대한 부합(Vancouver & Schmitt, 1991), 성격에서의 부합(유태용, 김도영, 현희정, 2002; Goodman & Svyantek, 1999) 등으로 나누어 볼 수 있다. 개인-조직 부합을 수요-공급 부합과 요구-능력 부합으로 구분할 수도 있다(Edwards, 1991). 수요-공급의 관점에서는 개인이 원하는 욕구나 욕망을 조직이 만족시켜 줄 때 개인-조직 부합이 높다고 판단한다. 요구-능력의 관점에서는 조직이 원하는 능력을 개인이 가지고 있어서 조직이 그에 맞는 합당한 대우를 해줄 때 개인-조직 부합이 높다고 판단한다. 개인-조직 부합에 대해서 일치된 정의는 없지만, 많은 연구자들은 개인-조직 부합을 조직의 문화, 성격, 가치와 개인이 가지고 있는 성격, 가치와 일치되는 정도로 정의 내린다.

개인-조직 부합은 직무만족(Autry & Daugherty, 2003; Vigoda & Cohen, 2002), 조직몰입(Silva, et al., 2002; 송진섭, 유태용, 2005), 상사 및 동료만족(Ravlin & Ritchie, 2006), 이직 및 이직의도(Lauer & Kristof-Brown, 2001; Saks

& Ashforth, 1997), 직무스트레스(최명옥, 유태용, 2005), 경력성공(Erdogan, Kraimer & Liden, 2004) 등과 유의한 관계를 지닌다. Cable과 Judge(1996)는 개인-조직 부합이 조직 내 개인의 수행에 영향을 미친다고 주장하였다. 개인-조직 부합은 전반적 수행(Livingstone, Nelson, & Barr, 1997), 조직시민행동과 맥락수행(박지연, 2004; 현희정, 2002; Goodman & Svyantek, 1999) 등과 유의한 관계가 있는 것으로 나타났다. Kristof-Brown 등(2005)은 개인-조직 부합 연구에 대한 통합분석을 실시한 결과, 개인-조직 부합은 조직만족과 상관이 가장 높고 조직몰입, 상사신뢰, 직무만족 순으로 높은 상관을 보였다.

개인-부서 부합

Werbel과 Gilliland(1999)는 개인-부서 부합을 새로 고용된 사람과 상사, 동료와 같은 작업 집단과의 조화라고 정의하였다. 그러나 개인-부서 부합을 꼭 새로운 사람과 기존 사람과의 조화로만 좁게 정의할 필요는 없다. 부서 내에 있는 누구든지 간에 자신이 지각하는 부서와의 부합정도를 개인-부서 부합이라고 정의하는 보다 적절할 것이다. Werbel과 Johnson(2001)은 개인-부서 부합은 집단 내 구성원들과의 상호작용에 기초한다고 주장하였다.

집단 내 구성원들은 개인의 동기에 많은 영향을 미친다. Klimoski와 Jones(1995)는 개인과 팀의 부합이 높을수록 팀의 구조가 더 효율적이라는 것을 밝혔고, Park(1999)은 개인과 부서(department)의 부합이 개인-조직 부합에 비해서 개인 성과와 더 높은 상관이 있다고 보고하였다. 개인과 집단 부합은 구성원들의 단결심을 예측할 수 있다고 주장하는 학자들

(Jansen & Kristof-Brown, 2006)도 있다. Kristof-Brown 등(2005)의 통합분석에 따르면, 개인-부서 부합은 동료만족과 가장 높은 상관을 보였고 다음으로 직무만족, 상사 만족, 이직의도 순으로 높은 상관을 보였다.

개인-직무 부합

개인-직무 부합은 개인이 가지고 있는 능력과 직무가 요구하는 특성 간의 부합 혹은 개인이 요구하는 직무와 직무특성 간의 부합이라고 정의된다(Edwards, 1991). Cable과 Judge(1996)는 수행된 연구의 부족으로 인하여 개인-조직 부합과 개인-직무 부합 간에 개념적 변별성(nomological network)이 약하다고 주장하였지만, 최명옥과 유태용(2005)은 두 가지 부합이 변별되고 조직의 구성원들은 개인-조직 부합과 개인-직무 부합을 다르게 인식한다는 것을 실증적으로 보여주었다.

선발장면에서 중요하게 다루어지는 개인-직무 부합의 개념은 직무에서 요구되는 지식, 기술, 능력을 개인이 가지고 있는지에 관한 것이다(Jansen & Kristof-Brown, 2006). O'Reilly, Chatman, 및 Caldwell(1991)의 연구에 따르면 지각된 개인-직무 부합이 직무만족과 이직의도에 영향을 주었고, Shaw와 Gupta(2004)의 연구에서는 개인-직무 부합이 개인의 웰빙(well-being)에 영향을 미쳤다. 이보라와 이기학(2006)은 협력업무가 많은 부서의 경우 개인-직무 부합이 직무만족을 유의하게 예측한다는 것을 보여주었다. Kristof-Brown 등(2005)의 통합분석에 따르면, 개인-직무 부합은 직무만족과 가장 큰 상관을 보였고 다음으로는 조직 몰입, 이직의도, 상사 만족 순으로 상관이 높았다.

개인-상사 부합

개인-개인 간 부합 연구에는 개인과 동료 간 부합(Antonioni & Park, 2001), 멘터와 프롤테제 간 부합(Turban & Dougherty, 1994), 상사와 부하 간 부합(Adkins, Russell, & Werbel, 1994; 윤광열, 1997)을 다룬 연구들이 있다. Zucker(1986)는 신뢰형성에 있어서 상대방과의 사회적 유사성과 근접성이 중요하다고 주장하였다. 사회적 유사성과 근접성에는 학력, 연령, 성별, 지위와 같은 사회적 요소와 혈연, 학연, 지연과 같은 연고주의 요소가 포함된다. 조직 내에서 개인과 상사 간의 관계는 지속적 상호작용을 통해 형성된다. Tsui, Egan, 및 O'Reilly(1992)는 다국적 기업의 중간 관리자들을 대상으로 연구를 수행한 결과, 상사와 부하 간의 교육수준, 성별, 인종이 유사할 경우 부하의 역할 모호성이 낮고 상사의 부하에 대한 호감도가 증가하는 것을 발견하였다.

상사와 부하 간 부합 연구들은 상사와 부하의 가치 일치(Colbert, Mount, Harter, Witt, & Barrick, 2004; Krishnan, 2002), 상사와 부하의 성격 유사성(Schaubroeck & Lam, 2002), 상사와 부하의 목표 일치(Witt, 1998) 등을 다루었다. 윤광열(1997)은 리더와 부하 간의 부합 수준이 높을수록 부하의 직무만족, 조직몰입, 조직시민행동이 높고, 이직률은 낮다는 것을 발견하였다. 최명옥과 유태용(2005)의 연구에 따르면, 개인과 상사 부합은 직무만족, 상사스트레스, 이직의도에 영향을 주는 것으로 나타났다. Kristof-Brown 등(2005)의 통합분석에 따르면, 개인-상사 부합은 상사 만족과 가장 큰 상관이 있었고, LMX, 직무만족, 전반적 수행 순으로 상관이 높았다.

연구 1. 직장 내 일탈행동 척도개발 및 타당화

구성요인 파악 및 문항개발 절차

직장 내 일탈행동 문항 수집

국내기업 장면에서 일어나는 직장 내 일탈행동의 구성요인을 밝히기 위해 먼저 직장 내 일탈행동에 관한 기존의 국내외 문헌들로부터 문항들을 수집하였다. 직장 내 일탈행동에 관한 문헌에서 19개 문항을 수집하였고, 반생산적 행동, 반사회적 행동, 직장 내 무례행동, 직장 내 공격행동에 관한 문헌에서 내용이 중복되는 문항을 제외하여 63개 문항을 수집하여 총 82개 문항을 수집하였다.

수집된 문항을 토대로, 국내기업 장면에서 일어나는 직장 내 일탈행동에 대한 포괄적이고 다양한 정보를 얻고자 다양한 조직, 직급, 직무에 종사하는 현직자들을 대상으로 개방형 설문조사와 집단 면접을 실시하였다. 개방형 설문조사는 일반 사기업에 근무하는 20명을 대상으로 실시하였다. 개방형 설문지에는 직장 내 일탈행동을 직접 했거나 혹은 간접적으로 관찰한 내용을 서술하도록 하였다. 또한 총 10명을 대상으로 3회의 집단 면접을 실시하였다. 면접 실시 전에 직장 내 일탈행동의 정의와 대표적 행동의 예를 담은 파일을 미리 이메일로 송부하여 면접 참가자가 미리 읽어 보도록 하였다. 면접에서는 직장생활 중 자신이 직접 행한 직장 내 일탈행동이나 혹은 타인이 행한 직장 내 일탈행동을 구체적으로 말하도록 요청하였다. 첫 번째 집단 면접은 금융권 회사에 근무하는 3명(대리 1명, 사원 2명)과 진행하였다. 두 번째 집단 면접은 대기업에서 생산 업무를 담당하고 있는 4명(반장

1명, 사원 3명)과 진행하였고, 세 번째 집단 면접은 각기 다른 회사에서 다른 업무를 담당하는 현직자 3명(고객지원, 공무원, 물리치료사)을 대상으로 실시하였다.

앞에서 기술한 국내외 문헌 조사, 개방형 설문조사, 집단 면접을 통해 총 168개의 문항들을 수집하였다. 이들 중 내용이 중복되거나 유사한 문항들을 제외하여 81개의 예비문항을 선정하였다.

문항의 적절성 확인

앞에서 기술한 절차에 의해 선정된 81개 직장 내 일탈행동 문항들의 내용적 적절성을 확인하기 위해 집단 면접과 설문조사를 실시하였다. 먼저 현직자 3명을 대상으로 각 문항이 국내기업에서 직장 내 일탈행동을 잘 나타내고 있는지에 대해 의견을 묻는 집단 면접을 실시하였다. 집단 면접을 통하여 내용이 중복되거나 혹은 직장 내 일탈행동을 잘 나타내지 못한다고 판정된 13개 문항을 제외하였다. 또한 설문지를 사용하여 대학원에서 산업 및 조직심리학을 전공하는 석사 과정 12명에게 각 문항들이 직장 내 일탈행동을 나타내기에 얼마나 적절한지를 5점 척도 상에 평정하도록 하였다. 적절성 평정에서 문항의 평균이 보통(3점) 미만으로 나온 8개 문항을 추가로 제외하였다. 이러한 절차를 통해 최종적으로 60개의 문항을 직장 내 일탈행동 측정 문항으로 선정하였다.

탐색적 요인분석

조사대상자

최종적으로 선정된 60개 직장 내 일탈행동

문항의 구성요인을 탐색하기 위하여 다양한 조직과 직종에 종사하는 현직자를 대상으로 설문조사를 실시하였다. 직장 내 일탈행동은 ‘전혀 하지 않는다(1점)’에서 ‘하루에 1번 정도(7점)’로 구성된 리커트 척도를 사용하여 측정하였다. 7점 척도를 사용한 이유는 직장 내 일탈행동의 경우 사회적 바람직성에 기초하여 응답할 가능성이 높기 때문에 척도를 세분화할 필요가 있었기 때문이었다. 총 530부의 설문지를 배포하여, 이 중 436부의 설문지가 회수되었다(회수율 82.3%). 설문지 작성을 중간에 그만 두거나 한 번호에만 표시하는 등 불성실하게 응답한 16부를 제외한 총 420부의 설문지를 두 집단으로 무선적으로 나누어 210부를 탐색적 요인분석에 사용하였다. 하지만 분석 도중에 설문지 중 일부가 응답이 동일하다는 것을 발견하였다. 확인 결과, 1명이 여러부의 설문지를 작성한 것으로 밝혀져서 그 설문지들을 제외하고 탐색적 요인분석에 199명의 응답을 사용하였다. 탐색적 요인분석에 포함된 사람들 중 남자는 135명(67.8%), 여자는 64명(32.2%)이었으며, 평균 연령은 34.3세(표준편차 9.0세)였으며, 근무기간은 평균 9년 11개월(표준편차 8년 4개월)이었다.

분석 방법 및 결과

직장 내 일탈행동 문항들의 요인구조를 파악하기 위해서 SPSS 12.0을 이용하여 요인분석을 실시하였다. 요인추출은 주축요인법, 회전은 베리맥스 회전을 이용하여 탐색적 요인분석을 실시하였다. 탐색적 요인분석 결과, 고유값(eigenvalue)이 1.0 이상인 요인이 14개로 추출되었다. 스크리(scree) 검사와 요인구조의 해석가능성을 고려해 볼 때, 요인의 수를 3개로 하는 것이 가장 적절하다고 판단하여 요인의

수를 3개로 고정하여 요인분석을 실시하였다. 이러한 요인분석 결과에서 문항의 요인계수가 2개 이상의 요인에 대해 유사한 값을 보이거나 요인계수가 .30 이하인 34개 문항을 제외한 후, 나머지 26개 문항에 대하여 최종적으로 요인분석을 실시하였다. 이러한 결과가 표 1에 제시되어 있다.

첫 번째 요인에는 12개 문항이 포함되었으며, 총 변량의 26.64%를 설명하는 것으로 나타났다. 이 요인은 작업자가 정직하지 못한 방법으로 조직 혹은 타인에게 피해를 주는 것을 의미하는 요인으로, 본 연구에서는 ‘비정직 행동’이라고 명명하였다. 이 요인은 나쁜 의도로 조직 혹은 타인에게 피해를 주는 행동을 하는 것으로, 자신에게 유리한 결과를 얻기 위해서 조직과 타인을 기만하는 행동이기 때문에 가장 심각한 직장 내 일탈행동으로 볼 수 있다. 이 요인의 내적일치 신뢰도 계수는 .86이었다.

두 번째 요인에는 8개의 문항이 포함되었으며, 총 변량의 9.86%를 설명하는 것으로 나타났다. 이 요인은 조직의 규정이나 규칙을 위반하는 행동과 관련된 요인이기 때문에 본 연구에서는 ‘규정위반 행동’이라고 명명하였다. 첫 번째 요인인 ‘비정직 행동’과의 차이는 이 요인은 조직의 입장에서 보았을 때 첫 번째 요인에 비해 상대적으로 덜 심각한 직장 내 일탈행동이라는 점이다. 즉 첫 번째 요인인 ‘비정직 행동’은 구성원이 나쁜 의도를 지니고 조직에 직접적으로 피해를 주는 것이라면, ‘규정위반 행동’은 게으름을 피우거나 성실하지 못한 행동을 함으로써 조직에 간접적으로 피해를 주는 행동을 의미한다. 이 요인의 내적일치 신뢰도 계수는 .76이었다.

세 번째 요인에는 6개의 문항이 포함되었으

표 1. 직장 내 일탈행동에 대한 탐색적 요인분석 결과

번호	문항	요인1	요인2	요인3
51	야근수당을 받기 위해서 일부러 늦게 퇴근한다.	.78		
15	잔업수당을 받기 위해서 일부러 일을 늦게 한다.	.75		
40	자신이 실수한 것을 타인에게 뒤집어 씌운다.	.75		
49	병가나 생리휴가와 같은 것을 거짓으로 사용한 적이 있다.	.66		
38	회사에 좋지 않은 소문을 퍼뜨린다.	.64		
57	업무 중 발생한 자신의 실수를 감춘다.	.59		
20	아프다는 핑계로 출근을 하지 않는 경우가 가끔 있다.	.58		
24	직원들만을 위한 복지혜택을 친구나 친척에게 제공한다.	.55		
39	필요한 액수보다 더 많은 회사 공금을 사용한다.	.54		
27	회사의 중요한 서류를 집으로 가져 가거나 없앤다.	.47		
52	근무시간에 너무 많은 시간을 사적인 일에 사용한다.	.40		
17	상사에게 다른 직원의 험담을 한다.	.34		
11	상사의 지시를 무시한다.		.67	
8	조직의 규정이나 규율을 따르지 않는다.		.62	
10	정해진 휴식시간보다 더 많은 시간 동안 휴식을 취한다.		.58	
3	근무를 하는데 노력을 거의 하지 않고 대충 일한다.		.55	
12	빠르게 작업을 할 수 있지만 의도적으로 작업을 천천히 한다.		.53	
6	무단으로 지각하거나 혹은 허락없이 일찍 퇴근을 한다.		.48	
2	약속이나 미팅에 고의로 늦게 온다.		.41	
4	근무 중에 음주를 한다.		.40	
18	직장에서 다른 직원에게 폭력을 행사한다.			.79
31	동료나 부하에게 의식적으로 해코지를 한다.			.75
43	다른 직원에게 신체적인 위협을 가한다.			.60
50	다른 직원을 모욕한다.			.52
5	직장에서 다른 직원을 공개적으로 비난한다.			.48
55	직장에서 다른 직원에게 욕을 한다.			.44
	고유값	6.93	2.57	2.27
	설명변량 %	26.64	9.86	8.71
	내적일치 신뢰도(alpha)	.86	.76	.74

주. N=199, 요인1=비정직 행동, 요인2=규정위반 행동, 요인3=신체적 및 언어적 폭력행동

며, 총 변량의 8.71%를 설명하는 것으로 나타났다. 이 요인은 조직구성원에 대한 일탈행동으로써 본 연구에서는 ‘신체적 및 언어적 폭력행동’ 이라고 명명하였다. 세 번째 요인은 Bennett과 Robinson(2000)이 구분한 요인 중, 조직구성원에 대한 일탈행동과 거의 유사한 요인을 나타내고 있고 포함된 문항들도 대인간에 발생할 수 있는 직장 내 일탈행동으로 구성되어 있다. 이 요인의 내적일치 신뢰도 계수는 .74이었다.

연구 1의 목적은 국내 기업에서 직장 내 일탈행동을 구성하고 있는 요인을 파악하고 연구 2를 위하여 직장 내 일탈행동을 신뢰롭고 타당하게 측정할 수 있는 척도를 개발하고 타당화하는 것이다. 앞에서 기술한 것처럼 탐색적 요인분석 결과, 직장 내 일탈행동은 비정직 행동, 규정위반 행동, 신체적 및 언어적 폭력행동과 같은 3개 요인으로 구성되어 있는 것으로 나타났다. 각 요인을 측정하는 문항의 수를 동일하게 하고 요인을 측정하는 문항의 요인계수가 최소 .50 이상이 되도록 하기 위하여 3개 요인 각각에서 요인계수가 높은 순으로 4개 문항씩을 선정하였다. 이러한 과정을 통해 총 12개 문항으로 구성된 직장 내 일탈행동 척도를 개발하였고 다음에 기술된 것처럼 척도의 타당화 절차를 진행하였다.

직장 내 일탈행동 척도의 타당화

확인적 요인분석

조사대상자

탐색적 요인분석의 조사대상자 부분에서 기술한 것처럼, 총 420부의 설문지를 두 집단으

로 무선적으로 나눈 후 탐색적 요인분석에 사용하지 않은 210부 중에서 응답이 동일한 설문지들을 제외하고 확인적 요인분석에 208명의 응답을 사용하였다. 확인적 요인분석에 포함된 사람들 중 남자는 125명(60.1%), 여자는 83명(39.9%)이었으며, 평균 연령은 34.3세(표준편차 8.5세)였으며, 근무기간은 평균 9년 4개월(표준편차 7년 7개월)이었다.

분석 방법 및 결과

본 연구에서는 탐색적 요인분석을 통해서 밝혀진 직장 내 일탈행동의 3개 요인구조를 다른 표본을 통해 확인하기 위하여 확인적 요인분석을 실시하였다. 확인적 요인분석을 위해 AMOS 7.0을 사용하였고, 최대우도추정치(maximum likelihood estimates) 방법을 적용하였다. 직장 내 일탈행동을 측정하는 12개 문항들이 3개 요인을 잘 나타내는지를 확인하기 위해 각 요인을 측정하는 문항들이 해당 요인에만 부하되도록 하고 3개 요인들 간에 상호상관이 존재하는 측정모형을 설정하였다. 또한 12개 문항들이 하나의 요인에만 부하되는 1요인 측정모형을 설정하여 3요인 측정모형과 비교하였다.

각 모형이 경험적 자료에 잘 맞는가를 나타내는 부합지수로는 GFI, AGFI, NFI, CFI, RMSEA를 사용하였다. 1개 요인과 3개 요인으로 구성된 측정모형에 대한 확인적 요인분석 결과, 3요인 모형의 GFI .91, AGFI .86, NFI .87, CFI .91, RMSEA .09로 모든 부합지수가 1요인 모형보다 더 나은 지수를 보였다. 이러한 결과가 표 2에 제시되어 있다. 부합지수 중 AGFI와 NFI가 일반적으로 좋은 부합지수의 기준인 .90을 넘지 못하였지만, 모두 .90에 가까운 값을 보였고 GFI와 CFI는 모두 .90을

표 2. 직장 내 일탈행동에 대한 1요인 모형과 3요인 모형의 부합지수

모형	부합지수	χ^2	df	GFI	AGFI	NFI	CFI	RMSEA
1 요인 모형		453.9	54	.683	.543	.569	.595	.189
3 요인 모형		135.4	49	.908	.855	.871	.913	.092

N=208

넘었다. RMSEA는 .092로 Steiger(1990)가 제시한 기준인 .10보다 낮은 것으로 나타났다. 이러한 확인적 요인분석 결과를 통해 국내기업에서의 직장 내 일탈행동이 3개 요인으로 구성되어 있다는 것을 확인할 수 있었다.

연구 2. 개인-환경 부합 및 정직성과 직장 내 일탈행동 간의 관계

개인-환경 부합과 직장 내 일탈행동 간의 관계

개인-환경 부합 연구에서 결과변인으로 전 반적 수행(Livingstone, Nelson & Barr, 1997), 직무수행(Lauver & Kristof-Brown, 2001), 창조적 행동(Choi, 2004), 회피행동(Werbel & Johnson, 2001), 맥락수행(Goodman & Svyantek, 1999) 등을 다룬 연구들은 있지만, 개인-환경 부합과 직장 내 일탈행동 간의 관계에 대한 실증적 연구는 국내는 물론 국외에서도 거의 없는 실정이다.

Nichoff와 Paul(2000)은 심리적 계약의 위반과 같은 변인들과 직장 내 일탈행동 간의 관계를 검증하였는데, 개인이 조직이나 부서 혹은 상사와 맺은 심리적 계약이 위반되었다고 지각할 때 절도 행동이 증가하는 것으로 나타났다. Cullen과 Sackett(2003)은 개인이 조직에 입사한 후 사회화 과정에서 조직의 가치나 부서의 가

치와 부합되지 않으면 직장 내 일탈행동이 증가할 수 있다고 제안하였다. Hollinger와 Clark(1983)은 조직의 정책이나 가치가 마음에 들지 않으면 회사에 대한 불만족이 증가하고 절도의 발생빈도가 높아질 수 있다고 주장하였다. Anderson, Deuser, 및 DeNeve(1995)은 개인을 둘러싼 환경의 변화가 구성원들의 공격성을 증가시킬 가능성이 높다고 주장하였다. 이러한 문헌들을 토대로 개인-조직 부합이 직장 내 일탈행동과 부적으로 관련되어 있을 것이라고 추론할 수 있다.

Baron과 Neuman(1996)은 조직 리엔지니어링과 구성원의 공격성 간에 정적 상관을 발견하였다. 리엔지니어링은 기업의 업무와 조직을 근본적으로 재구성하여 경영효율을 높이려는 방법이다. 우리나라는 IMF 이후 팀제 도입과 같은 방법으로 지속적으로 조직개편을 해왔다. 리엔지니어링은 부서 간 통합이나 부서 폐지 등을 초래하거나 혹은 정규 직원을 줄이고 비정규 직원을 늘리기도 한다. 이 때 부서원들은 다른 부서에서 온 부서원들이나 비정규 직원과 가치가 부합하지 않을 수 있다. 기존의 부서원들은 사회화 과정을 거친 직원들이다. 이러한 사회화 과정을 통해서 기존 부서원들은 서로 동질적인 가치를 지니고 있을 가능성이 크다. 이런 부서에 다른 가치를 지닌 부서원이 들어오게 되면 그 사람은 개인-부서 부합을 낮게 지각할 것이고 부서원 및 조직에

대하여 일탈행동을 할 가능성이 커질 것이다. 따라서 개인-부서 부합이 직장 내 일탈행동과 부적으로 관련되어 있을 것이라고 추론할 수 있다.

개인-직무 부합 역시 직장 내 일탈행동에 영향을 미칠 가능성이 크다. 자신이 맡고 있는 직무가 자신의 지식, 기술 능력과 맞지 않는다고 지각하는 경우에는 자신의 직무에 대하여 불만족을 느낄 것이고(최명옥, 유태용, 2005), 직무스트레스를 느끼고(Beehr & Bhagat, 1985), 이직할 가능성도 커진다(Lauver & Kristof-Brown, 2001). 이러한 선행연구 결과들은 낮은 개인-직무 부합이 지각이나 불성실한 근무 등과 같은 직장 내 일탈행동을 초래할 가능성이 크다는 것을 시사한다. 따라서 개인-직무 부합이 직장 내 일탈행동과 부적으로 관련되어 있을 것이라고 추론할 수 있다.

마지막으로, 개인-상사 부합이 직장 내 일탈행동에 영향을 미칠 수 있다. 대인관계를 중요시하고 상사가 개인의 발전과 업무에 직접적인 영향을 미치는 우리나라의 기업문화적 특성을 고려할 때 개인-상사 부합이 개인의 태도 및 행동에 강한 영향을 미칠 수 있다. 김은정과 유태용(2004)은 외식서비스업 종사자들을 대상으로 실시한 연구에서 상사와의 관계가 이직의도에 큰 영향을 미친다는 것을 발견하였다. 사람들은 자기와 비슷한 태도와 특징을 가진 사람들을 좋아한다. 직장에서 자주 마주치는 상사와 부하 간의 관계에서도 개인과 상사 간의 낮은 부합은 여러 가지 측면에서 부정적인 효과를 지닐 것이다. 현희정(2002)은 개인-상사 간의 낮은 부합이 부하의 상사에 대한 만족과 신뢰를 낮추고 이직의도를 높인다는 것을 발견하였다. 이러한 선행연구들을 토대로 개인-상사 부합이 직장 내 일

탈행동과 부적으로 관련되어 있을 것이라고 추론할 수 있다.

따라서 이 연구에서는 앞에서 기술한 선행연구 결과들과 본 연구 저자들의 추론을 토대로 개인-조직 부합, 개인-부서 부합, 개인-직무 부합, 개인-상사 부합과 직장 내 일탈행동 간의 관계에 대하여 다음과 같은 가설들을 설정하였다.

가설 1-1. 개인-조직 부합은 직장 내 일탈행동과 부적으로 관련되어 있을 것이다.

가설 1-2. 개인-부서 부합은 직장 내 일탈행동과 부적으로 관련되어 있을 것이다.

가설 1-3. 개인-직무 부합은 직장 내 일탈행동과 부적으로 관련되어 있을 것이다.

가설 1-4. 개인-상사 부합은 직장 내 일탈행동과 부적으로 관련되어 있을 것이다.

정직성과 직장 내 일탈행동 간의 관계

인간의 성격이 5개 요인으로 구성되어 있다는 것이 지배적인 견해였지만(Goldberg, 1990; Saucier & Goldberg, 1996), 최근에 이러한 5개 요인이 다양한 인간성격을 이해하는 데 가장 포괄적이며 적절한 모델인지에 대한 의문이 제기되었다. 실제로 다수의 국제적 어휘연구에서 5요인이 아닌 6요인의 해가 반복적으로 발견되었다(Ashton, Lee, Perugini, Szarota, DeVries, Di Blas, Boies, & De Raad, 2004). 이러한 결과를 토대로 Lee와 Ashton(2004)은 5요인 이외에 정직성 요인을 추가하여 HEXACO 모델을 제안하였다.

Ashton, Lee, 및 Son(2000)은 정직성 요인이 상대방을 착취하여 개인의 이익을 추구하는 기질을 나타낸다고 정의하였다. Christie와 Geis

(1970)이 처음 개념화한 마키아벨리즘은 비윤리적이며 거짓말을 하고 속이는 것을 즐기며, 어떤 일을 수행할 때 정당한 방법이 없다고 믿는 것이다. 연구 결과 마키아벨리즘은 직장 내 일탈행동인 결근행동과 정적인 관련이 있었다. 상대방을 이용하고 착취하는 것과 관련된 기존의 마키아벨리즘 성격(Christie & Geis, 1970)은 5요인의 어떤 차원과도 상관이 높지 않지만, 정직성 요인과는 높은 상관을 보였다.

정직성과 직장 내 일탈행동 간의 관계에 대해서는 상대적으로 연구가 적은 편이다. 유태용(2007)은 성격의 6요인 중 정직성과 직장 내 일탈행동 간의 관계를 살펴보았다. 자기평정 결과에서는 정직성과 직장 내 일탈행동 간에 유의한 상관이 나오지 않았지만, 타인평정 결과에서는 정직성과 직장 내 일탈행동 간에 유의한 부적상관($r = -.39, p < .01$)이 나타났다. Lee, Ashton, 및 DeVries(2005)는 정직성이 추가된 HEXACO 모델이 5요인 모델보다 직무태만을 더 잘 예측한다는 결과를 보고하였다. 또한 Marcus, Lee, 및 Ashton(2007)이 독일인과 캐나다인을 대상으로 연구한 결과, 정직성은 반생산적 행동과 $-.46$ 의 유의한 부적 상관을 보였다.

따라서 이 연구에서는 선행연구 결과들을 토대로 정직성과 직장 내 일탈행동 간의 관계에 대하여 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 2. 정직성은 직장 내 일탈행동과 부적으로 관련되어 있을 것이다.

개인-환경 부합과 직장 내 일탈행동 간의 관계에서 정직성의 조절효과

지금까지의 개인-환경 간 부합에 대한 연구

들은 부합의 정도와 개인의 행동 및 태도 간의 관계에만 중점을 두고 이루어져왔다. 그러나 최근의 연구결과에 의하면 개인이나 조직의 여러 가지 특성이 개인-환경 부합과 결과변인 간의 관계를 조절할 가능성이 제기되고 있다. Judge와 Kristof-Brown(2004)은 개인의 성격이 부합과 결과변인들 간의 관계를 조절할 수 있다는 것을 제안하였고, 미래 연구는 이러한 잠재적 조절변인을 밝히는 데 중점을 두어야 한다고 제안하였다. Cullen과 Sackett(2003)도 개인이 처한 상황이 나쁘다고 지각할 때 개인의 성격에 따라 이러한 상황에 대한 반응이 달라질 수 있다고 제안하였다. 따라서 개인-환경 부합과 성격이 상호작용하여 직장 내 일탈행동에 영향을 미칠 수 있다. 예를 들어, 개인이 조직과 다른 가치를 지니고 있거나, 자신이 속한 부서나 자기가 하는 직무와 잘 맞지 않거나, 상사와 의견 충돌이 자주 있다고 하더라도, 실제로 직장에서 절도행위나 폭력행동과 같은 일탈행동을 나타낼 가능성은 그 사람의 정직성 정도에 따라 다를 것이다. 왜냐하면 정직성과 같은 성격 요인에 의해 실제로 직장에서 일탈행동을 할 가능성이 조절될 수 있기 때문이다. 즉, 정직성이 높은 사람들은 개인-환경 간 부합을 낮게 지각하더라도 직장 내 물품을 훔치는 것과 같은 일탈행동을 할 가능성이 적을 것이다.

따라서 이 연구에서는 기존 문헌에서의 제안과 본 연구 저자들의 추론을 토대로 정직성이 개인-조직, 개인-부서, 개인-직무, 개인-상사 부합과 직장 내 일탈행동 간의 관계를 조절할 수 있다는 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 3-1. 정직성은 개인-조직 부합과 직장 내 일탈행동 간의 관계를 조절할 것이다. 구

체적으로 정직성이 높을수록 개인-조직 부합과 직장 내 일탈행동 간의 부적 관계가 더 약할 것이다.

가설 3-2. 정직성은 개인-부서 부합과 직장 내 일탈행동 간의 관계를 조절할 것이다. 구체적으로 정직성이 높을수록 개인-부서 부합과 직장 내 일탈행동 간의 부적 관계가 더 약할 것이다.

가설 3-3. 정직성은 개인-직무 부합과 직장 내 일탈행동 간의 관계를 조절할 것이다. 구체적으로 정직성이 높을수록 개인-직무 부합과 직장 내 일탈행동 간의 부적 관계가 더 약할 것이다.

가설 3-4. 정직성은 개인-상사 부합과 직장 내 일탈행동 간의 관계를 조절할 것이다. 구체적으로 정직성이 높을수록 개인-상사 부합과 직장 내 일탈행동 간의 부적 관계가 더 약할 것이다.

방 법

조사대상자

다양한 조직에 근무하는 다양한 직급의 사람들에게 450부의 설문지를 배포하여 398부를 수거하였다(회수율 88.4%). 회수된 398부의 설문지 중 불성실하게 응답을 한 27부를 제외하고 총 371명의 응답을 분석하였다. 분석에 포함된 응답자의 인구통계학적 특성을 살펴보면 남자가 258명(69.5%), 여자가 113명(30.5%)이었으며, 평균 연령은 35.7세(표준편차 10.0세)였다. 현재 회사에 종사한 기간은 평균 9년 2개월(표준편차 9.0년), 현 부서에 근무한 기간은 평균 4년 9개월(표준편차 4년 6개월), 현재 직

무에 종사한 기간은 4년 7개월(표준편차 4년 3개월), 현재 상사와 같이 근무한 기간은 4년 9개월(표준편차 4년 5개월)이었다.

측정도구

직장 내 일탈행동

직장 내 일탈행동을 측정하기 위해서 연구 1에서 개발 및 타당화를 거친 문항들을 사용하였다. 비정직 행동, 규정위반 행동, 신체적 및 언어적 폭력행동 요인 각각에 대하여 4개 문항씩을 사용하여 총 12개 문항으로 직장 내 일탈행동을 측정하였다. 연구 1에서처럼, 응답자들은 각 문항에 대하여 “전혀 하지 않는다(1점)”에서부터 “하루에 한번 정도(7점)”로 구성된 7점 척도에 자신이 이런 행동을 얼마나 자주 하는지를 평정하였다. 응답자 개인별로 3개의 직장 내 일탈행동 요인 각각에 대한 점수는 각 요인에 포함된 문항에 대한 응답 평균으로 구하였고, 직장 내 일탈행동 총점은 12개 문항 전체에 대한 응답 평균으로 구하였다. 내적일치 신뢰도로 측정된 직장 내 일탈행동의 3개 요인 각각의 신뢰도 계수(Cronbach's alpha)는 ‘비정직 행동’ 요인이 .58, ‘규정위반 행동’ 요인이 .70, ‘신체적 및 언어적 폭력행동’ 요인이 .72였다. 직장 내 일탈행동을 측정하는 12개 전체 문항의 신뢰도 계수는 .73이었다.

개인-조직 부합

직접적 측정. 개인-조직 부합을 직접적으로 측정하기 위하여 유태용과 현희정(2003)이 사용한 4개 문항 중 내용상 중복이 적은 2개 문항을 사용하여 개인이 자신이 속한 조직과 얼마나 부합되는지를 5점 척도 상에 평정하도

룩 하였다. 2개 문항은 “이 회사의 가치관은 나의 가치관과 유사하다.”와 “이 회사의 문화나 운영방식은 나의 성격과 잘 맞는다.”였다. 2개 문항으로 측정된 내적일치 신뢰도 계수는 .65였다.

간접적 측정. 양혁승과 정영철(2002)은 개인가치와 조직가치를 측정하기 위한 15개 문항을 개발하였다. 송진섭과 유태용(2005)은 이러한 문항들을 연구목적에 맞게 수정한 후 요인분석을 통해 5요인 구조로 된 11개 문항을 제시하였다. 본 연구에서는 개인-조직 가치 부합에 대한 간접적 측정을 위해 이러한 11개 문항 중 요인계수가 낮은 1개 문항을 제외하고 10개 문항을 사용하여 개인가치와 조직가치를 따로 측정하였다. 개인가치 측정을 위한 문항 예는 “회사 내에서 개인간 차별성보다는 공동체성이 더 강조되어야 한다.”이고, 조직가치 측정을 위한 문항 예는 “우리 회사는 개인간 차별성보다는 공동체성을 더 강조한다.”이다. 각 문항에 대해 “전혀 그렇지 않다(1점)”부터 “매우 그렇다(5점)”까지의 5점 척도를 사용하여 측정하였다. 개인가치 측정치의 내적 일치 신뢰도 계수는 .66이었고, 조직가치 측정치의 내적일치 신뢰도 계수는 .73이었다.

개인-부서 부합

직접적 측정. 유태용과 현희정(2003)이 개인-조직 부합을 직접적으로 측정하기 위해 사용한 4개 문항 중 내용상 중복이 적은 2개 문항을 선정하고 문항에서 ‘회사’를 ‘부서’로 바꾸어 자신이 속한 부서와 얼마나 부합되는지를 5점 척도 상에 평정하도록 하였다. 2개 문항은 “우리 부서의 가치관은 나의 가치관과 유사하다.”와 “우리 부서의 문화나 운영방식은

나의 성격과 잘 맞는다.”였다. 2개 문항으로 측정된 내적일치 신뢰도 계수는 .74였다.

간접적 측정. 개인-부서 가치 부합을 간접적으로 측정하기 위해 개인가치와 부서가치를 따로 측정하였다. 개인가치는 앞에서 기술한 개인-조직 가치 부합에 대한 간접적 측정에서 사용한 것과 동일한 10개 문항을 사용하여 측정하였다. 부서가치는 조직가치를 측정하는 10개 문항에서 ‘회사’를 ‘부서’로 바꾸어 측정하였다. 부서가치 측정을 위한 문항 예는 “우리 부서는 개인간 차별성보다는 공동체성을 더 강조한다.”이다. 각 문항에 대해 “전혀 그렇지 않다(1점)”부터 “매우 그렇다(5점)”까지의 5점 척도를 사용하여 측정하였다. 부서가치 측정치의 내적 일치 신뢰도 계수는 .75였다.

개인-직무 부합

직접적 측정. 유태용과 현희정(2003)이 개인-직무 부합을 직접적으로 측정하기 위해 사용한 2개 문항을 사용하여 자신이 현재 수행하고 있는 직무 특성이 자신이 원하는 직무 특성과 얼마나 일치하는지를 5점 척도 상에 평정하도록 하였다. 2개 문항은 “현재 내가 하고 있는 직무 특성이 앞으로도 계속 유지되었으면 좋겠다.”와 “현재 내가 하고 있는 직무의 특성은 내가 원했던 직무 특성과 전반적으로 일치한다.”였다. 2개 문항으로 측정된 내적일치 신뢰도 계수는 .62였다.

간접적 측정. 개인-직무 부합을 간접적으로 측정하기 위해 현재 직무 상태와 개인이 원하는 직무 상태를 따로 측정하였다. 이러한 평정치를 얻기 위해, Hackman과 Oldham(1975)의 직무특성이론의 핵심직무특성인 기술다양

성, 피드백, 과업중요성, 과업자율성, 과업정체성을 토대로 유태용과 현희정(2003)이 만든 15개 문항 중 내용상 중복이 적은 10개 문항을 사용하였다. 문항의 예는 “다양한 기술이나 능력을 필요로 한다.”이다. 이러한 문항에 대해 ‘현재 상태’와 ‘원하는 상태’를 각각 5점 척도 상에 평정하도록 하였다. 현재 직무 특성 측정치의 내적 일치 신뢰도 계수는 .82였고, 원하는 직무 특성 측정치의 내적일치 신뢰도 계수는 .84였다.

개인-상사 부합

직접적 측정. 현희정(2002)이 개인-상사 부합을 직접적으로 측정하기 위해 사용한 3개 문항 중 내용상 중복이 적은 2개 문항을 사용하여 자신과 상사가 얼마나 부합되는지를 5점 척도 상에 평정하도록 하였다. 2개 문항은 “나의 직속상사는 전반적으로 나와 비슷한 성격을 가지고 있다.”와 “나의 직속상사와 나는 행동하는 방식이 비슷하다”였다. 2개 문항으로 측정된 내적일치 신뢰도 계수는 .80이었다.

간접적 측정. 개인-상사 부합을 간접적으로 측정하기 위하여 응답자의 성격과 직속상사의 성격을 따로 측정하였다. 5요인 성격(정서적 안정성, 외향성, 개방성, 원만성, 성실성)에 기초하여 성격을 측정하기 위해 현희정(2002)이 사용한 15개 문항 중 내용상 중복이 적은 10개 문항을 사용하였다. 문항의 예는 “따뜻하고 부드러운 마음을 가지고 있다.”이다. 이러한 문항에 대해 ‘응답자 자신의 성격’과 ‘직속상사의 성격’을 각각 5점 척도 상에 평정하도록 하였다. 자신의 성격 측정치의 내적 일치 신뢰도 계수는 .51이었고, 응답자가 지각하는 직속상사의 성격 측정치의 내적일치

신뢰도 계수는 .54였다.

정직성

정직성을 측정하기 위해 유태용, 이기범, Ashton(2004)이 개발한 한국판 HEXACO-PI 문항에서 유태용(2007)이 정직성 요인 문항의 일부를 수정한 8개 문항을 사용하였다. 8개 문항은 정직성 요인의 네 개 하위 차원 각각에서 내용상 중복이 적은 2개 문항씩을 선정하여 구성하였다. 각 문항에 대해 “전혀 그렇지 않다(1점)”부터 “매우 그렇다(5점)”까지의 5점 척도를 사용하여 측정하였다. 정직성 측정치의 내적 일치 신뢰도 계수는 .77이었다.

분석

응답자료의 전반적 기술통계치를 분석하기 위해 빈도분석을 실시하였고, 주요 변인들 간의 관계를 파악하고 개인-환경 부합 및 정직성과 직장 내 일탈행동 간의 관계를 파악하기 위해서 상관분석을 실시하였다. 그리고 개인-환경 부합과 직장 내 일탈행동 간의 관계에서 정직성이 조절변인의 역할을 하는 지를 검증하기 위해 위계적 다중회귀분석을 실시하였다.

개인-환경 부합에 관한 연구에서 전통적으로 부합측정치를 구할 때 주로 직접적 측정치를 사용해왔고, 개인과 환경의 값을 따로 측정하는 간접적 측정치를 사용하더라도 이러한 점수를 분리해서 사용하지 않고 두 점수로부터 차이점수나 프로파일 유사성 지수를 구하여 단일점수로 사용해왔다. 이러한 단일점수의 사용은 개념의 모호성, 정보의 손실, 강제적인 제약 부여 등(Edwards, 1993)의 문제점을 제기하였다. Edwards와 Parry(1993)는 개인-환경 부합을 측정할 때 단일점수가 갖는 문제점을

해결하기 위한 방법으로 개인과 환경의 점수를 그대로 사용하는 다차항 회귀분석과 반응표면 방법론을 사용할 것을 제안하였다. 이러한 문제점을 해결하기 위하여 본 연구에서는 개인-환경 부합에 대한 직접적 측정치뿐만 아니라 개인과 환경에 대한 값을 따로 측정하는 간접적 측정치도 구하여 다차항 회귀분석과 반응표면 방법론을 적용하였다. 이러한 분석을 통해 얻어진 개인-환경에 대한 직접적 측정치로부터의 결과와 간접적 측정치로부터의 결과를 종합적으로 검토하여 결론을 내렸다.

결 과

측정치들의 기술통계치 및 상호상관

이 연구에서 사용된 측정치들의 평균과 표준편차, 상호상관계수가 표 3에 제시되어 있다. 직접적으로 측정한 네 가지 개인-환경 부합은 직장 내 일탈행동과 모두 유의한 부적 상관을 보였다. 개인-부서 부합($r=-.16, p<.01$)이 직장 내 일탈행동과 가장 높은 부적 상관을 나타내었고, 개인-직무 부합($r=-.15, p<.01$), 개인-상사 부합($r=-.15, p<.01$), 개인-조직 부합($r=-.12, p<.05$)의 순으로 직장 내 일탈행동과 유의한 부적 상관 값을 보였다. 이러한 결과는 개인-조직 부합, 개인-부서 부합, 개인-직무 부합, 개인-상사 부합이 낮을수록 직장 내 일탈행동을 더 많이 한다는 것을 의

표 3. 측정 변인의 평균, 표준편차 및 상호상관

변인	평균	표준 편차	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1 성별	1.30	.46											
2 연령	35.77	9.99	-.43**										
3 조직기간	9.17	8.97	-.46**	.86**									
4 부서기간	4.93	5.57	-.30**	.50**	.64**								
5 상사기간	4.88	5.54	-.30**	.49**	.63**	1.0**							
6 직무기간	4.71	5.27	-.26**	.47**	.55**	.81**	.81**						
7 P-O fit	2.95	0.77	.04	-.10	-.13*	-.08	-.09	-.13*					
8 P-G fit	3.19	0.76	-.08	.14**	-.18**	-.04	-.05	.05	.66**				
9 P-S fit	2.78	0.86	-.06	-.06	-.13*	-.11*	-.12*	-.14**	.52**	.62**			
10 P-J fit	2.95	0.75	.00	-.03	-.00	-.03	.03	-.05	.57**	.57**	.40**		
11 정직성	3.41	0.65	-.05	.15**	.16**	.05	.05	.13*	-.04	-.08	-.06	.03	
12 일탈행동	1.50	0.56	-.07	-.02	-.02	-.02	-.02	.01	-.12*	-.16**	-.15**	-.15**	-.13*

N=371, * $p<.05$, ** $p<.01$, 조직기간: 회사에 근무한 기간, 부서기간: 부서에 근무한 기간, 상사기간: 상사와 함께 근무한 기간, 직무기간: 현재 직무를 맡은 기간, P-O fit: 개인-조직부합, P-G fit: 개인-부서 부합, P-S fit: 개인-상사 부합, P-J fit: 개인-직무 부합.

미하므로, 개인-조직 부합, 개인-부서 부합, 개인-직무 부합, 개인-상사 부합이 직장 내 일탈행동과 부적으로 관련되어 있을 것이라는 가설 1-1, 1-2, 1-3, 1-4는 모두 지지되었다.

또한 개인의 정직성도 직장 내 일탈행동과 유의한 부적 상관을 나타내었다($r = -.13, p < .05$). 이러한 결과는 정직성이 높은 사람일수록 직장 내 일탈행동을 덜 한다는 것을 의미한다. 따라서 정직성이 직장 내 일탈행동과 부적으로 관련되어 있을 것이라는 가설 2가 지지되었다.

직장 내 일탈행동에 대한 다차항 회귀분석과 반응표면 분석

앞에서 기술한 네 가지 개인-환경 부합에 대한 직접적 측정치와 직장 내 일탈행동 간의 상관분석 이외에, 개인-환경 부합과 직장 내 일탈행동 간의 관계를 3차원에서 입체적으로 살펴보기 위해서 개인-환경 부합에 대한 간접적 측정치들을 사용하여 다차항 회귀분석과 반응표면 분석을 실시하였다. 표 4에는 네 가지 개인-환경 부합이 직장 내 일탈행동에 미치는 영향에 대한 다차항 회귀분석 결과가 제

시되어 있다. 네 가지 개인-환경 부합이 직장 내 일탈행동을 얼마나 예측하는지에 대한 설명변량(R^2)뿐만 아니라 회귀방정식에 포함된 다섯 가지 항에 대한 비표준화 계수가 포함되어 있다. 각 방정식의 비표준화계수를 사용하여 반응표면 그래프를 그렸고 이러한 표면을 해석하기 위해서 P=E선 상에서 표면의 기울기(slope)와 굴곡도(curvature)를 추정하고 이에 대한 유의도 검증을 하였다. 반응표면 그래프는 그림 1에 제시하였다.

개인-조직 부합은 직장 내 일탈행동을 유의하게 설명하였다($R^2 = .04, p < .05$). 하지만 P=E선 상에서의 직장 내 일탈행동의 표면 굴곡도가 -.08로 유의하지 않았다. 이러한 결과는 간접적 측정치를 사용하여 분석한 경우에는 개인과 조직 간의 부합이 직장 내 일탈행동과 관련이 없음을 의미한다. 앞에서 기술한 것처럼, 개인-조직 부합을 직접적으로 측정한 경우에는 가설 1-1이 지지되었지만, 개인-조직 부합을 간접적으로 측정한 경우에는 개인-조직 부합이 직장 내 일탈행동과 부적으로 관련되어 있을 것이라는 가설 1-1이 지지되지 않았다.

개인-부서 부합은 직장 내 일탈행동을 유의

표 4. 직장 내 일탈행동에 대한 다차항 회귀분석 결과

예측 변인	결과 변인	비표준화 회귀계수					P=E		
		$P(b_1)$	$E(b_2)$	$P^2(b_3)$	$PE(b_4)$	$E^2(b_5)$	R^2	기울기 b1-b2	굴곡도 b3-b4+b5
P-O	일탈행동	-.03	-.06*	.02	.05	-.05	.04*	.03	-.08
P-G	일탈행동	-.02	-.07	.02	.02	-.03*	.03*	.05	-.02
P-S	일탈행동	.06	.09*	.06**	-.15**	.07**	.07**	-.03	.27**
P-J	일탈행동	.03	-.07	.08**	-.16**	.03	.05*	.10	.26*

* $p < .05$, ** $p < .01$

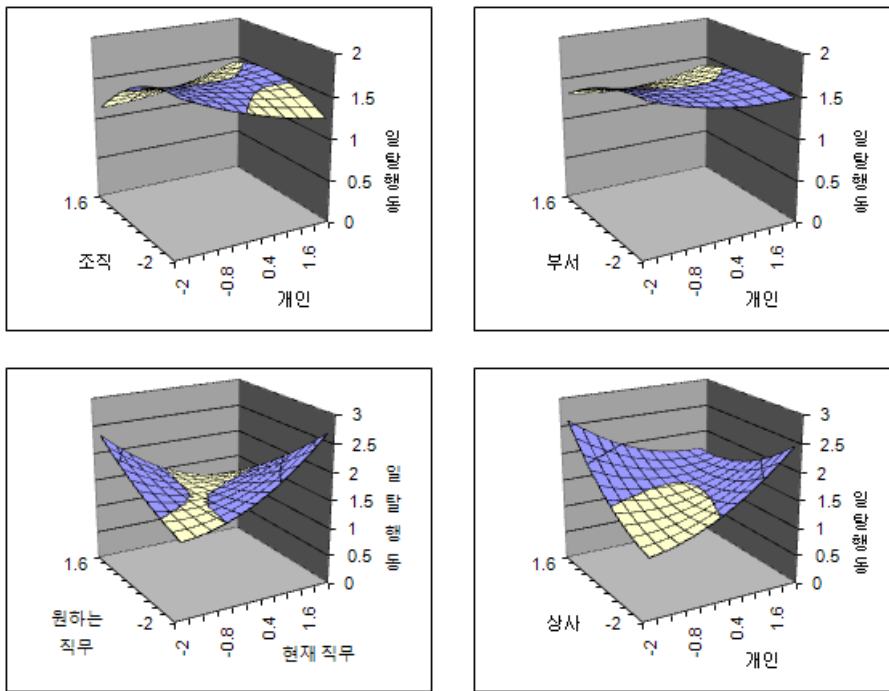


그림 1. 개인-환경간 부합이 직장 내 이탈행동에 미치는 영향

하게 설명하였다($R^2=.03$, $p<.05$). 하지만 개인-조직 부합의 경우와 마찬가지로 P=-E선 상에서의 직장 내 이탈행동의 표면 굴곡도가 -.02로 유의하지 않았다. 이러한 결과는 간접적 측정치를 사용하여 분석한 경우에는 개인과 부서 간의 부합이 직장 내 이탈행동과 관련이 없음을 의미한다. 앞에서 기술한 것처럼, 개인-부서 부합을 직접적으로 측정할 경우에는 가설 1-2가 지지되었지만, 개인-부서 부합을 간접적으로 측정할 경우에는 개인-부서 부합이 직장 내 이탈행동과 부적으로 관련되어 있을 것이라는 가설 1-2가 지지되지 않았다.

개인-직무 부합은 직장 내 이탈행동을 유의하게 설명하였고($R^2=.05$, $p<.05$), P=-E선 상에서의 직장 내 이탈행동의 표면 굴곡도도 .26($p<.05$)으로 유의하였다. 이러한 결과는 개

인과 직무 간의 부합도가 높을수록 직장 내 이탈행동을 덜 하고, 개인과 직무 간의 부합도가 낮을수록 직장 내 이탈행동을 더 자주 한다는 것을 의미한다. 이러한 관계는 그림 1에 제시되어 있는 개인이 원하는 직무 특성과 현재의 직무 특성과 직장 내 이탈행동 간의 관계를 나타내는 그래프에 명확하게 나타나 있다. 앞에서 기술한 것처럼, 개인-직무 부합을 직접적으로 측정할 경우에 가설 1-3이 지지되었고, 개인-직무 부합을 간접적으로 측정할 경우에도 개인-직무 부합이 직장 내 이탈행동과 부적으로 관련되어 있을 것이라는 가설 1-3이 지지되었다.

개인-상사 부합은 직장 내 이탈행동을 유의하게 설명하였고($R^2=.07$, $p<.01$), P=-E선 상에서의 직장 내 이탈행동의 표면 굴곡도도

.27($p < .01$)로 유의하였다. 이러한 결과는 개인과 상사 간의 부합도가 높을수록 직장 내 일탈행동을 덜 하고, 개인과 상사 간의 부합도가 낮을수록 직장 내 일탈행동을 더 자주 한다는 것을 의미한다. 이러한 관계는 그림 1에 제시되어 있는 개인의 성격과 직속상사의 성격과 직장 내 일탈행동 간의 관계를 나타내는 그래프에 명확하게 나타나 있다. 앞에서 기술한 것처럼, 개인-상사 부합을 직접적으로 측정할 경우에 가설 1-4가 지지되었고, 개인-상사 부합을 간접적으로 측정할 경우에도 개인-상사 부합이 직장 내 일탈행동과 부적적으로 관련되어 있을 것이라는 가설 1-4가 지지되었다.

개인-환경 부합과 직장 내 일탈행동 간의 관계에서 정직성의 조절효과

정직성이 개인-조직 부합과 직장 내 일탈행동 간의 관계를 조절할 것이라는 가설 3-1을 검증하기 위하여, 직장 내 일탈행동을 종속변인으로 하고 직접적으로 측정할 개인-조직 부합과 정직성을 1단계에 투입하고 2단계에서는 개인-조직 부합과 정직성을 곱한 상호작용항을 추가로 투입하여 증가한 R^2 값이 통계적으로 유의한지를 알아보았다. 표 5에서 보듯이, 개인-조직 부합과 직장 내 일탈행동 간의 관계에서 정직성의 조절효과는 유의하였다($\Delta R^2 = .01, p < .05$).

로 유의한지를 알아보았다. 이러한 결과가 표 5에 제시되어 있다. 표 5에서 보듯이, 개인-조직 부합과 직장 내 일탈행동 간의 관계에서 정직성의 조절효과는 유의하지 않았다($\Delta R^2 = .00, p > .05$). 따라서 가설 3-1은 지지되지 않았다.

정직성이 개인-부서 부합과 직장 내 일탈행동 간의 관계를 조절할 것이라는 가설 3-2를 검증하기 위하여, 직장 내 일탈행동을 종속변인으로 하고 직접적으로 측정할 개인-부서 부합과 정직성을 1단계에 투입하고 2단계에서는 개인-부서 부합과 정직성을 곱한 상호작용항을 추가로 투입하여 증가한 R^2 값이 통계적으로 유의한지를 알아보았다. 표 5에서 보듯이, 개인-부서 부합과 직장 내 일탈행동 간의 관계에서 정직성의 조절효과는 유의하였다($\Delta R^2 = .01, p < .05$).

이러한 상호작용 효과를 해석하기 위해 Aiken과 West(1991)가 제안한 방식을 사용하였다. 회귀방정식에 정직성 측정치의 평균보다 1 표준편차 높은 값(정직성 고)과 1 표준편차 낮은 값(정직성 저)을 대입하여 개인-부서 부합과 직장 내 일탈행동 간의 관계를 그림으로 나타내었다(그림 2). 그림 2를 보면 정직성이

표 5. 개인-조직 부합 및 개인-부서 부합과 직장 내 일탈행동 간의 관계에서 정직성의 조절효과 분석

단계	변인	직장 내 일탈행동			변인	직장 내 일탈행동		
		β	R^2	ΔR^2		β	R^2	ΔR^2
1	P-O fit(A)	-.10*	0.03**	0.03**	P-G fit(A)	-.13**	0.05**	0.05**
	정직성(B)	-.11*			정직성(B)	-.12**		
2	P-O fit(A)	-.10*	0.04	0.00	P-G fit(A)	-.13**	0.06	0.01*
	정직성(B)	-.11*			정직성(B)	-.11*		
	A * B	.03			A * B	.06*		

* $p < .05$, ** $p < .01$

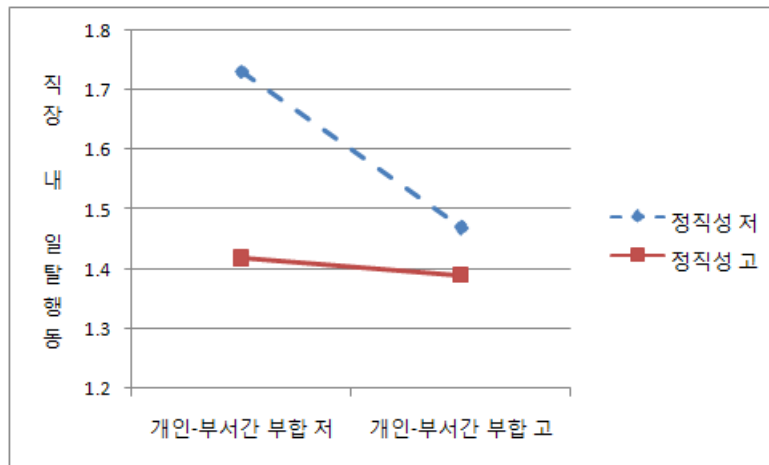


그림 2. 개인-부서 부합과 직장 내 일탈행동 간의 관계에서 정직성의 조절효과

높은 경우에는 개인-부서 부합 수준과 직장 내 일탈행동 간의 부적 관계가 약하지만, 정직성이 낮은 경우에는 개인-부서 부합 수준과 직장 내 일탈행동 간의 부적 관계가 강하게 나타남을 알 수 있다. 따라서 정직성이 높을 수록 개인-부서 부합과 직장 내 일탈행동 간의 부적 관계가 더 약할 것이라는 가설 3-2가 지지되었다.

정직성이 개인-직무 부합과 직장 내 일탈행동 간의 관계를 조절할 것이라는 가설 3-3을 검증하기 위하여, 직장 내 일탈행동을 종속변

인으로 하고 직접적으로 측정된 개인-직무 부합과 정직성을 1단계에 투입하고 2단계에서는 개인-직무 부합과 정직성을 곱한 상호작용항을 추가로 투입하여 증가한 R² 값이 통계적으로 유의한지를 알아보았다. 표 6에서 보듯이, 개인-직무 부합과 직장 내 일탈행동 간의 관계에서 정직성의 조절효과는 유의하였다($\Delta R^2=.01, p<.05$).

이러한 상호작용 효과를 해석하기 위해, 회귀방정식에 정직성 측정치의 평균보다 1 표준편차 높은 값(정직성 고)과 1 표준편차 낮은

표 6. 개인-직무 부합 및 개인-상사 부합과 직장 내 일탈행동 간의 관계에서 정직성의 조절효과 분석

단계	변인	직장 내 일탈행동			변인	직장 내 일탈행동		
		β	R ²	ΔR^2		β	R ²	ΔR^2
1	P-J fit(A)	-.11*	0.04**	0.04**	P-S fit(A)	-.10*	0.04**	0.04**
	정직성(B)	-.11*			정직성(B)	-.12**		
2	P-J fit(A)	-.10*	0.05**	0.01*	P-S fit(A)	-.10*	0.05**	0.01*
	정직성(B)	-.10*			정직성(B)	-.11*		
	A * B	.06*			A * B	.06*		

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

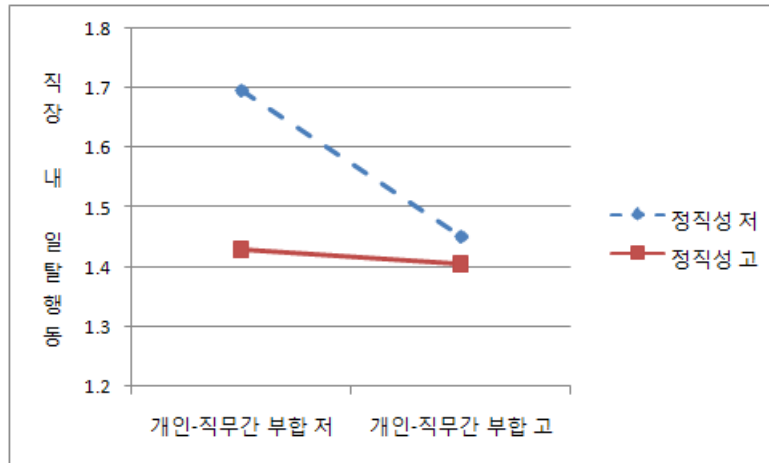


그림 3. 개인-직무 부합과 직장 내 일탈행동 간의 관계에서 정직성의 조절효과

값(정직성 저)을 대입하여 개인-직무 부합과 직장 내 일탈행동 간의 관계를 그림으로 나타내었다(그림 3). 그림 3을 보면 정직성이 높은 경우에는 개인-직무 부합 수준과 직장 내 일탈행동 간의 부적 관계가 약하지만, 정직성이 낮은 경우에는 개인-직무 부합 수준과 직장 내 일탈행동 간의 부적 관계가 강하게 나타남을 알 수 있다. 따라서 정직성이 높을수록 개

인-직무 부합과 직장 내 일탈행동 간의 부적 관계가 더 약할 것이라는 가설 3-3은 지지되었다.

정직성이 개인-상사 부합과 직장 내 일탈행동 간의 관계를 조절할 것이라는 가설 3-4를 검증하기 위하여, 직장 내 일탈행동을 종속변인으로 하고 직접적으로 측정된 개인-상사 부합과 정직성을 1단계에 투입하고 2단계에서는

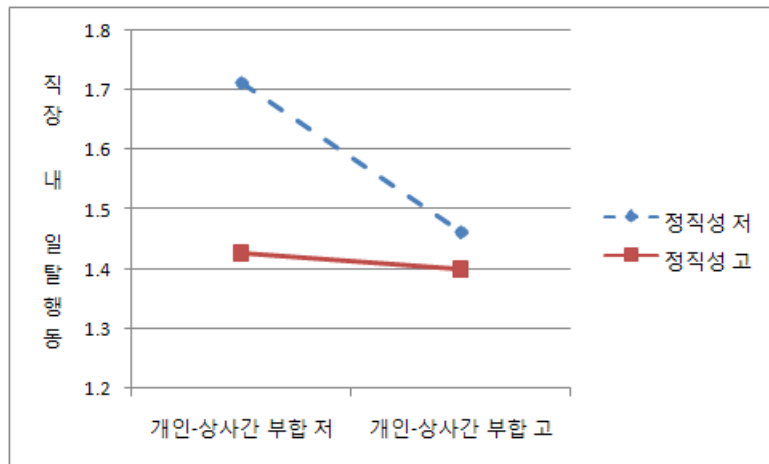


그림 4. 개인-상사 부합과 직장 내 일탈행동 간의 관계에서 정직성의 조절효과

개인-상사 부합과 정직성을 곱한 상호작용항을 추가로 투입하여 증가한 R^2 값이 통계적으로 유의한지를 알아보았다. 표 6에서 보듯이, 개인-상사 부합과 직장 내 일탈행동 간의 관계에서 정직성의 조절효과는 유의하였다($\Delta R^2=.01, p<.05$).

이러한 상호작용 효과를 해석하기 위해, 회귀방정식에 정직성 측정치의 평균보다 1 표준편차 높은 값(정직성 고)과 1 표준편차 낮은 값(정직성 저)을 대입하여 개인-상사 부합과 직장 내 일탈행동 간의 관계를 그림으로 나타내었다(그림 4). 그림 4를 보면 정직성이 높은 경우에는 개인-상사 부합 수준과 직장 내 일탈행동 간의 부적 관계가 약하지만, 정직성이 낮은 경우에는 개인-상사 부합 수준과 직장 내 일탈행동 간의 부적 관계가 강하게 나타남을 알 수 있다. 따라서 정직성이 높을수록 개인-상사 부합과 직장 내 일탈행동 간의 부적 관계가 더 약할 것이라는 가설 3-4는 지지되었다.

논 의

이 연구의 첫 번째 목적은 국내 기업에서 직장 내 일탈행동을 나타내는 구성요인들을 실증적으로 파악하여 측정척도를 개발하는 것이었다(연구 1). 두 번째 목적은 네 가지 다른 형태의 개인-환경 부합인 개인-조직, 개인-부서, 개인-직무, 개인-상사 부합과 정직성이 직장 내 일탈행동에 미치는 영향을 살펴보고, 정직성이 개인-환경 부합과 직장 내 일탈행동 간의 관계를 조절하는지를 알아보는 것이었다(연구 2).

연구 1에서는 문헌조사, 개방형 설문조사,

집단면접을 통하여 직장 내 일탈행동에 관한 문항들을 수집한 후, 탐색적 요인분석을 실시하여 3개의 요인(비정직 행동, 규정위반 행동, 신체적 및 언어적 폭력행동)이 적절함을 발견하였고 확인적 요인분석을 통해 3개 요인구조의 타당성을 검증하였다. 연구 2에서는 연구 1에서 개발한 직장 내 일탈행동 문항들을 사용하여 개인-조직 부합, 개인-부서 부합, 개인-직무 부합, 개인-상사 부합에 대한 직접적 측정치가 직장 내 일탈행동과 부적으로 관련되어 있다는 것을 밝혔다. 또한 개인의 정직성이 직장 내 일탈행동과 부적으로 관련되어 있다는 것을 밝혔다.

개인-환경 부합에 대한 간접적 측정치를 사용하여 다차항 회귀분석과 반응표면 방법론을 적용한 결과, 직접적으로 측정한 결과와 동일하게 개인-직무 부합과 개인-상사 부합은 직장 내 일탈행동과 부적으로 관련되어 있었다. 하지만 간접적으로 측정한 개인-조직 부합과 개인-부서 부합은 직접적 측정 결과와 달리 직장 내 일탈행동과 관련성이 없는 것으로 나타났다. 마지막으로 정직성의 조절효과를 분석한 결과, 정직성은 개인-부서 부합, 개인-직무 부합, 개인-상사 부합과 직장 내 일탈행동 간의 관계를 조절하는 것으로 밝혀졌다. 하지만 개인-조직 부합과 직장 내 일탈행동 간의 관계에서 정직성의 조절효과는 유의하지 않았다.

국외에서는 과업수행이나 맥락수행과 구분되는 수행 개념으로 직장 내 일탈행동 또는 반생산적 행동에 대한 관심이 비교적 최근에 급증하고 연구도 활발하게 이루어지고 있지만, 국내에서는 연구가 매우 부족한 편이다. 국외 자료에 따르면, 75%의 종업원들이 적어도 한번 회사에서 절도를 저지른 적이 있고 (McGurn, 1988), 다른 조사에서는 33%에서

75%의 종업원들이 절도, 횡령, 태업, 고의적인 파괴, 자발적 결근 등의 행동을 한 적이 있는 것으로 보고되었다(Harper, 1990). 이와 같은 직장 내 일탈행동에 대해 국내에서도 보다 많은 관심과 연구가 필요하다.

이 연구의 첫 번째 의의는 국내 기업 장면에서 얻은 실증적 자료를 분석하여 직장 내 일탈행동이 비정직 행동, 규정위반 행동, 신체적 및 언어적 폭력행동과 같은 3개의 요인으로 구성되어 있다는 것을 처음으로 밝혔다는 데 있다. 지금까지 직장 내 일탈행동의 구성요인에 관하여 해외에서 이루어진 연구들(예, Bennett & Robinson, 2000)은 있었지만, 국내에서 직장 내 일탈행동의 구성요인에 관한 연구는 아직까지 이루어지지 않은 실정이다. 이 연구와 유사한 국내 연구로 조직구성원의 비윤리적 행동 차원을 밝힌 하혜미(2007)의 연구를 들 수 있다. 하혜미(2007)는 실증적 자료 분석을 통해 비윤리적 행동이 6개 요인으로 구성되어 있다는 것을 밝혔다. 6개 요인은 조직의 재산 오·남용, 조직 외부인에 대한 잘못된 행동, 불성실한 근무행동, 동료들에 대한 부적절한 행동, 규정을 따르지 않는 생산행동, 동료들에 대한 잘못된 정보 유출이었다. 직장 내 일탈행동과 비윤리적 행동 간의 개념적 차이는 비윤리적 행동은 조직과 조직구성원뿐만 아니라 조직외부인, 즉 고객, 경쟁업체 관계자들에게 해가 되는 행동까지를 포함하고 있지만 직장 내 일탈행동은 직장 내에서 일어나는 일탈행동에만 초점을 둔다는 것이다.

직장 내 일탈행동의 구성요인에 대한 해외 연구들 중에서 직장 내 일탈행동을 단순히 개념적으로 범주화하지 않고 실증적 자료를 분석하여 구성요인을 밝힌 몇 개의 연구들이 있다. Robinson과 Bennett(1995)은 직장 내 일탈행

동을 재산상의 일탈(property deviance), 생산에서의 일탈(production deviance), 정치적 일탈(political deviance), 개인에 대한 공격(personal aggression)의 4개 요인으로 구분하였다. Bennett과 Robinson(2000)은 이전 연구들을 토대로 직장 내 일탈행동을 조직에 대한 일탈행동과 조직구성원에 대한 일탈행동으로 구분하였다. Sackett, Berry, Wiemann, 및 Laczo(2006)와 Spector, Fox, Penney, Bruursema, Goh, 및 Kessler(2004)도 직장 내 일탈행동을 이러한 두 개의 차원으로 나누는 것이 적절하다는 것을 보여 주었다.

직장 내 일탈행동의 구성요인에 대한 실증적 해외 연구 결과들을 종합하면, 직장 내 일탈행동을 조직에 대한 일탈행동과 조직구성원에 대한 일탈행동으로 구분해볼 수 있다. 본 연구에서는 비정직 행동, 규정위반 행동, 신체적 및 언어적 폭력행동이라는 3개의 요인구조가 적합한 것으로 나타났다. 본 연구 결과와 해외 연구들의 결과를 비교해 보면, 본 연구의 신체적 및 언어적 폭력행동은 해외 연구에서의 조직구성원에 대한 일탈행동과 개념적으로 거의 동일하다. 또한 본 연구의 비정직 행동과 규정위반 행동은 해외 연구에서의 조직에 대한 일탈행동에 해당한다고 볼 수 있다. 즉, 본 연구결과와 해외 연구결과는 전반적으로 유사하지만, 본 연구에서는 조직에 대한 일탈행동이 비정직 행동과 규정위반 행동으로 구분된다는 것이 해외 연구결과와 다른 점이다. 이러한 차이점을 확인하기 위해서는 국내에서 직장 내 일탈행동의 구성요인에 관한 연구들이 더 많이 이루어질 필요가 있다.

이 연구의 두 번째 의의는 개인-조직 부합, 개인-부서 부합, 개인-직무 부합, 개인-상사 부합과 직장 내 일탈행동 간의 관계를 처음으

로 다루었다는 데 있다. 국내외에서 개인-환경 부합이 직무만족(예, 최명옥, 유태용, 2005), 조직몰입(예, Silva, Thoman, Mayoral, & Yoshida, 2002), 직무스트레스(Beehr & Bhagat, 1985), 이직의도(탁진국, 2007), 직무수행(Lauver & Kristof-Brown, 2001), 맥락수행(Goodman & Svyantak, 1999) 등과 어떤 관계를 보이는데에 대해서는 많은 연구가 이루어졌지만, 개인-환경 부합과 직장 내 일탈행동 간의 관계를 다룬 연구는 없는 실정이다. 따라서 이 연구에서 개인-환경 부합이 조직구성원들의 직장 내 일탈행동에도 영향을 미친다는 것을 새롭게 발견하였다는 데 의의가 있다. 또한 이 연구는 네 가지 다른 형태의 개인-환경 부합을 직접적으로뿐만 아니라 간접적으로 측정하여 개인-환경 부합과 직장 내 일탈행동 간의 관계를 3차원에서 입체적으로 분석했다는 데도 의의가 있다.

이 연구의 세 번째 의의는 개인-환경 부합과 직장 내 일탈행동 간의 관계에서 정직성의 조절효과를 처음으로 살펴보았다는 데 있다. 정직성은 개인-부서 부합, 개인-직무 부합, 개인-상사 부합과 직장 내 일탈행동 간의 관계를 조절하는 것으로 밝혀졌다. 이러한 결과로부터 정직성이 높은 사람들은 개인-부서, 개인-직무, 개인-상사 부합이 낮더라도 직장 내에서 일탈행동을 할 가능성이 적다는 것을 알 수 있다. 반면에 정직성이 낮은 사람들은 이러한 부합 수준이 낮을 때 직장 내에서 일탈행동을 할 가능성이 크다는 것을 알 수 있다. 하지만 이 연구에서 개인-조직 부합과 직장 내 일탈행동 간의 관계에서 정직성의 조절효과는 유의하지 않았다. 이러한 결과에 대한 한 가지 해석은 네 가지 형태의 개인-환경 부합 중 다른 형태의 부합보다 개인-조직 부합이 개인

에게 직접적으로 미치는 영향력이 상대적으로 작기 때문에 정직성이 조절역할을 할 가능성도 적을 수 있다는 것이다. 실제로 이 연구 결과에서 네 가지 개인-환경 부합과 직장 내 일탈행동 간의 상관계수를 보면, 개인-조직 부합과 직장 내 일탈행동 간의 상관($r=-.12$)이 가장 낮게 나왔다. 또한 간접적 측정치를 사용한 다차항 회귀분석과 반응표면 분석 결과에서도 개인-조직 부합과 직장 내 일탈행동 간의 관계가 유의하지 않았다. 하지만 이러한 결과가 나온 보다 타당한 이유를 밝히기 위해 추가적인 연구가 요구된다.

이 연구에서 개인-조직 부합과 개인-부서 부합을 직접적으로 측정하였을 때는 두 가지 부합 모두 직장 내 일탈행동과 유의한 부적 관련성을 나타내었다. 하지만 간접적으로 측정된 개인-조직 부합과 개인-부서 부합은 직접적 측정 결과와 달리 직장 내 일탈행동과 관련성이 없는 것으로 나타났다. 이처럼 불일치되는 결과가 나온 이유에 대한 한 가지 해석은 개인-환경 부합 중에서 개인-직무 부합과 개인-상사 부합보다 개인-조직 부합과 개인-부서 부합이 개인의 태도나 행동에 미치는 영향력이 상대적으로 작기 때문에 직장 내 일탈행동에도 영향을 덜 미쳤을 가능성이 있다는 것이다. 개인의 입장에서 보면, 자신이 맡은 직무나 직속상사는 자신의 태도나 행동에 가장 강하게 영향을 미칠 수 있는 근접변인이고, 자신이 속한 조직이나 부서는 상대적으로 작은 영향을 미칠 수 있는 원점변인으로 해석해 볼 수 있다. 따라서 간접적으로 측정된 개인-조직 부합과 개인-부서 부합이 직장 내 일탈행동과 관련성이 없는 것으로 나타났을 가능성이 있다. 하지만 이러한 결과가 나온 보다 타당한 이유를 밝히기 위해서는 추가적인 연

구가 요구된다.

앞으로의 연구에서 다룰 몇 가지 과제들이 있다. 첫째, 본 연구에서 개인-환경 부합과 직장 내 일탈행동 간의 관계를 조절하는 것으로 밝혀진 정직성 이외에 추가적인 조절변인에 대한 연구가 필요하다. 왜냐하면 이러한 조절변인들은 개인이 환경과 부합되지 않는다고 지각하더라도 실제로 직장 내 일탈행동을 할 가능성을 줄여줄 수 있기 때문이다.

둘째, 직장 내 일탈행동을 측정하는 보다 적절한 방식을 개발할 필요가 있다. Sackett과 Wanek(1996)에 따르면 자기보고 방식은 응답자의 사회적 바람직성의 영향을 받거나, 응답자들이 자신에 대한 좋은 인상을 주기 위해서 거짓 반응을 보이거나(Cunningham, Wong, & Barbee, 1994), 질문의 의도가 뻔하다고 느끼면 응답 왜곡이 발생할 수 있다(Alliger, Lilienfeld, & Mitchell, 1995). 본 연구에서는 직장 내 일탈행동을 자기보고 방식으로 측정하였지만 응답자들에게 자료수집이 단지 연구목적임을 강조하였고 익명으로 응답하도록 하였기 때문에 이러한 응답왜곡 가능성이 상대적으로 적었을 것이다. 하지만 실제 조직 내에서 종업원들에게 자기보고 방식으로 직장 내 일탈행동을 보고하도록 한다면 심각한 응답왜곡이 발생할 가능성이 크다. 이러한 응답왜곡을 방지하기 위하여 타인평정이나 수행에 대한 전자 모니터링 방식을 사용할 수도 있지만, 타인평정은 관찰의 한계를 지니고 전자 모니터링은 사생활 침해 문제를 야기할 수 있다. 과업수행이나 맥락수행의 경우에는 다른 사람들이 관찰하기가 용이하지만, 직장 내 일탈행동은 그 특성상 노출되지 않는 경우(예, 절도)가 많기 때문에 다른 사람이 관찰하기 힘들다. 그래서 많은 연구들이 직장 내 일탈행동을 자기

보고 방식으로 측정하고 있다. Berry, Ones, 및 Sackett(2007)의 메타분석 결과에 따르면 직장 내 일탈행동을 측정할 때 25개 연구에서 자기보고식 측정을 사용하였으며 자기보고식 측정을 사용하지 않은 연구는 단 2개에 불과했다. 하지만 앞에서 기술한 것처럼, 자기보고 방식을 사용할 때 발생할 수 있는 응답왜곡의 문제를 해결할 수 있는 방안을 앞으로의 연구에서는 적극적으로 강구해야 할 것이다.

셋째, 직장 내 일탈행동 측정의 민감성(sensitivity)을 높일 수 있는 방법을 마련할 필요가 있다. 과업수행이나 맥락수행과 같은 다른 준거측정치와 달리 직장 내 일탈행동은 발생 빈도가 낮아서 준거로서의 민감성이 낮기 때문에 이러한 행동을 예측함에 있어서 통계적 어려움이 존재한다. 이 연구에서도 7점 척도를 사용하여 측정한 직장 내 일탈행동의 평균이 1.5로 매우 낮았고 표준편차도 0.56으로 작았다. 이 연구에서 사용한 7점 척도에서 1은 '전혀 하지 않는다'에 해당하고, 2는 '1년에 한번 정도'에 해당하기 때문에 1.5라는 평균값은 1년에 한번 정도도 하지 않는 매우 낮은 빈도를 의미한다. 따라서 이 연구에서 직장 내 일탈행동의 변량이 상당히 작았고 개인-환경 부합과 직장 내 일탈행동 간의 상관계수도 통계적으로 유의하기는 하였지만 실제 상관의 크기는 작았다. 이러한 결과가 나온 이유를 직장 내 일탈행동 측정의 민감성이 낮은 데서 찾을 수 있다. 따라서 앞으로의 연구에서는 직장 내 일탈행동과 다른 변인들 간의 유의한 관계를 밝히기 위한 통계적 검증력을 높이기 위해 직장 내 일탈행동 측정의 민감성을 향상시킬 수 있는 방법들을 강구할 필요가 있다.

본 연구의 결과가 지니는 실무적 시사점은 첫째, 조직에서 일탈행동을 줄이기 위하여 처

벌이나 제재를 강화하기보다는 먼저 조직구성원들이 느끼는 다양한 형태의 부합 수준을 높여야 한다는 것이다. 구성원이 자신의 직무, 상사, 부서, 조직과 잘 맞는지를 지속적으로 파악하고, 부합 수준을 높이기 위해 조직이 적극적으로 개입함으로써 직장 내 일탈행동을 줄일 수 있을 것이다. 둘째, 선발 장면에서 개인에 대한 정직성 검사를 실시하여 정직한 사람들을 선발하는 것이다(Ones, Viswesvaran, & Schmidt). 개인의 정직성은 교육을 통해 높이기 상대적으로 어렵기 때문에 선발할 때 정직성을 측정하는 것이 바람직하다. 정직성이 낮아서 직장에서 일탈행동을 할 가능성이 높은 사람을 선발하지 않음으로써 궁극적으로 직장 내 일탈행동을 줄일 수 있을 것이다. 뿐만 아니라 본 연구에서 정직성이 높은 사람들은 실령 개인-환경 부합 수준을 낮게 지각하더라도 직장 내 일탈행동을 덜 한다는 정직성의 조절 효과가 나타났기 때문에 정직성이 높은 사람들을 선발하는 것은 조직에 큰 영향력을 발휘할 것이다.

참고문헌

매일경제 (2007, 6, 12). 美 소매산업 절도, 작년 기록적 416억弗 규모.
김은정, 유태용 (2004). 외식서비스업 종사자의 직무관련변인과 성격특성이 이직의도에 미치는 영향. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 17(3), 355-373.
박지연 (2004). 개인-조직, 개인-직무, 개인-상사 간 부합성: 관련변인 규명 및 문화 간 비교. 서울대학교 심리학과 석사학위논문.
박홍식, 이지문 (2006). 비윤리적 행위 인지와

인구통계학적 요인과의 관계: 행위 유형별 차이. 한국거버넌스학회 하계 공동학술대회 발표논문집, 123-133.
배성현, 김미선 (2006). 조직 구성원의 비윤리적 행동의 선행변수와 조직몰입. 경영교육논총, 42, 65-96..
송진섭, 유태용 (2005). 개인과 조직간 가치부합이 개인의 태도 및 행동에 미치는 영향. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 18(2), 361-384.
양혁승, 정영철 (2002). 개인가치와 개인이 지각하는 조직가치가 개인의 태도에 미치는 영향. 인사·조직연구, 10(2), 211-238.
유태용 (2007). 성격의 6요인(HEXACO) 모델에 의한 성격특성과 조직구성원 직무수행간의 관계, 한국심리학회지: 산업 및 조직, 20(3), 283-314.
유태용, 김도영, 현희정 (2002). 개인성격과 조직성격 유형간의 일치정도가 조직에 대한 태도 및 행동에 미치는 영향. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 15(1), 65-87.
유태용, 이기범, Ashton, M. C. (2004). 한국판 HEXACO 성격검사의 구성타당화 연구. 한국심리학회지: 사회 및 성격, 18(3), 61-75.
유태용, 현희정 (2003). 개인과 조직성격간 부합, 개인과 직무특성간 부합이 조직과 직무에 대한 태도 및 행동에 미치는 영향. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 16(3), 201-222.
윤광열 (1997). 리더의 리더십 유형과 부하의 성격유형간의 적합성에 따른 팀의 직무 성과 및 리더와 부하의 행동성과에 관한 실증연구. 계명대학교 대학원 석사학위 논문.
이보라, 이기학 (2006). 개인-환경간 부합 유형

- 에 따른 직무만족 영향력 차이 연구. *한국심리학회지: 산업 및 조직*, 19(3), 285-300.
- 최명옥, 유태용 (2005). 개인-조직, 개인-직무, 개인-상사간 부합이 조직몰입, 직무만족, 이직의도에 미치는 영향: 부합들 간의 상호작용 효과를 중심으로. *한국심리학회지: 산업 및 조직*, 18(1), 139-162.
- 탁진국 (2007). 개인-직무 부합의 선행변인과 이직의도와의 관계: 신입사원을 중심으로. *한국심리학회지: 산업 및 조직*, 20(4), 459-473.
- 하혜미 (2007). 조직구성원의 비윤리적 행동 차원 확인과 측정 도구 개발 및 타당화. *한림대학교 심리학과 석사학위논문*.
- 현희정 (2002). 개인-조직, 개인-직무, 개인-상사간 부합이 개인의 태도에 미치는 영향: 다차항회귀 분석과 반응표면 분석의 적용. *광운대학교 대학원 석사학위논문*.
- Adkins, C. L., Russell, C. J., & Werbel, J. D. (1994). Judgement of fit in the selection process: The role of work value congruence. *Personnel Psychology*, 47, 605-623.
- Aiken, L. S., & West, S. G. (1991). *Multiple regression: Testing and interpreting interactions*. Newbury Park, CA: Sage.
- Alliger, G. M., Lilienfeld, S. O., & Mitchell, K. E. (1995). The susceptibility of overt and covert integrity tests to coaching and faking. *Psychological Science*, 7, 32-39.
- Anderson, C. A., Deuser, W. E., & DeNeve, K. (1995). Hot temperatures, hostile affect, hostile cognition, and arousal: Tests of a general model of affective aggression. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 21, 434-448.
- Antonioni, D., & Park, H. (2001). The effects of personality similarity on peer ratings of contextual work behaviors. *Personnel Psychology*, 54, 331-360.
- Ashton, M. C., & Lee, K. (2001). A theoretical basis of major personality. *European Journal of Personality*, 15, 327-353.
- Ashton, M. C., Lee, K., Perugini, M., Szarota, P., De Vries, R. E., Di Blas, L., Boies, K., & De Raad, B. (2004). A six-factor structure of personality-descriptive adjectives: Solutions from psycholexical studies in seven languages. *Journal of Personality and Social Psychology*, 86, 356-366.
- Ashton, M. C., Lee, K., & Son, C. (2000). Honesty as the sixth factor of personality: Correlations with machiavellianism, primary psychopathy, and social adroitness. *European Journal of Personality*, 14, 356-368.
- Autry, C. W., & Daugherty, P. J. (2003). Warehouse operations employee: Linkin person-organizations fit, job satisfaction, and coping responses. *Journal of business logistics*, 24, 171-197.
- Baron, R. A., & Neuman, J. H. (1996). Workplace violence and workplace aggression: Evidence on their relative frequency and potential causes. *Aggressive Behavior*, 22, 161-173.
- Beehr, T. A., & Bhagat, R. S. (1985). Introduction the human stress and cognition in organization. In T. A. Beehr & R. S. Bhagat(Eds.), *Human Stress and Cognition in Organization*(pp.3-19). New York: Wiley.

- Bennett, R. J., & Robinson, S. L. (2000). Development of a measure of workplace deviance. *Journal of Applied Psychology, 85*, 349-360.
- Berry, C. M., Ones, D. S., & Sackett, P. R. (2007). Interpersonal deviance, organizational deviance, and their common correlates: A review and meta-analysis. *Journal of Applied Psychology, 92*, 410-424.
- 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.
- Choi, J. N. (2004). Person-environment fit and creative behavior: Differential impacts of supplies-values and demands-abilities versions of fit. *Human Relations, 57*, 531-552.
- Christie, R., & Geis, F. L. (1970). *Studies in machiavellianism*. San Diego, CA: Academic Press.
- Colbert, A. E., Mount, M. K., Harter, J. K., Witt, L. A., & Barrick, M. R. (2004). Interactive effects of personality and perceptions of the work situation on workplace deviance. *Journal of Applied Psychology, 89*, 599-609.
- Cullen, M. J., & Sackett, P. R. (2003). *Personality and counterproductive workplace behavior*. New York: Pfeiffer & Company.
- Cunningham, M. R., Wong, D. T., & Barbee, A. P. (1994). Self-presentation dynamics on overt integrity tests: Experimental studies of the Reid Report. *Journal of Applied Psychology, 79*, 643-658.
- Edwards, J. R. (1991). Person-job fit: A conceptual integration, literature on review and methodological critique. *International Review of Industrial and Organizational Psychology, 6*, 283-357.
- Edwards, J. R. (1993). Problems with the use of profile similarity indices in the study of congruence in organizational research. *Personnel Psychology, 46*, 641-665.
- Edwards, J. R., & Parry, M. E. (1993). On the use of polynomial regression equations as an alternative to difference scores in organizational research. *Academy of Management Journal, 36*, 1577-1613.
- Erdogan, B., Kraimer, M. L., & Liden, R. C. (2004). Work value congruence and intrinsic career success: The compensatory roles of leader-member exchange and perceived organizational support. *Personnel Psychology, 57*, 305-332.
- Fortmann, K., Leslie, C. & Cunningham, M. R. (2002). Cross-cultural comparisons of the Reid Integrity Scale in Latin America and South Africa. *International Journal of Selection and Assessment, 10*, 98-108.
- Goldberg, L. R. (1990). An alternative description of personality: The Big-Five factor structure. *Journal of Personality and Social Psychology, 59*, 1216-1229.
- Goodman, S. A., & Svyantek, D. J. (1999). Person-organization fit and contextual performance: Do shared values matter?. *Journal of Vocational Behavior, 55*, 254-275.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1975). Development of the job diagnostic survey. *Journal of Applied Psychology, 60*, 159-170.
- Harper, D. (1990). Spotlight abuse-save profits.

- Industrial Distribution*, 79, 47-51.
- Hollinger, R. C., & Clark, J. (1983). Deterrence in the workplace: Perceived certainty, perceived severity, and employee theft. *Social Forces*, 62, 398-418.
- Jansen, K. J., & Kristof-Brown, A. (2006). Toward a multidimensional theory of person-environment fit. *Journal of Management Issues*, 18, 193-212.
- Judge, T. A., & Kristof-Brown, A. L. (2004). Personality, interactional psychology, and person-organization fit. In B. Schneider & B. Smith(Eds.), *Personality and organizations*(pp. 87-109). Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Klimoski, R., & Jones, R. G. (1995). Staffing for effective group decision making: Key issues in matching people and teams. In R. Guzzo, & E. Salas(Eds.), *Team effectiveness and decision making in organizations*(pp. 291-332). San Francisco: Jossey-Bass.
- Krishnan, V. R. (2002). Transformational leadership and value system congruence. *International Journal of Value-Based Management*, 15, 19-33.
- Kristof-Brown, A., Zimmerman, R. D., & Johnson, E. C. (2005). Consequences of individuals' fit at work: A meta-analysis of person-job, person-organization, person-group, and person-supervisor fit. *Personnel Psychology*, 58, 281-342.
- Lauver, K. J., & Kristof-Brown, A. (2001). Distinguishing between employee's perceptions of person-job and person-organization fit. *Journal of Vocational Behavior*, 59, 454-470.
- Lee, K., & Ashton, M. C. (2004). Psychometric properties of the HEXACO Personality Inventory. *Multivariate Behavioral Research*, 39, 329-358.
- Lee, K., Ashton, M. C., & DeVries, R. E.(2005). Predicting workplace delinquency and integrity with HEXACO and Five-Factor Model of personality structure. *Human Performance*, 18, 179-197.
- Livingstone, L. P., Nelson, D. L., & Barr, S. H. (1997). Person-environment fit and creativity: A n examination of supply-value and demand-ability versions of fit. *Journal of management*, 23, 119-146.
- Marcus, B., Lee, K., & Ashton, M. C. (2007). Personality dimensions explaining relationship between integrity tests and counterproductive behavior: Big Five or one in addition?. *Personnel Psychology*, 60, 1-34.
- McCulloch, M. C., & Turban, D. B. (2001). *Using person-organization fit to predict job departure in call centers*. Paper Presented at the 16th Annual Conference of the Society for Industrial and Organizational Psychology, April, San Diego.
- McGurn, X. (1988). Spotting the thieves who work among us. *Wall Street Journal*, p. 16a.
- Muchinsky, P. M., & Monahan, C. J. (1987). What is person-environment congruence? Supplementary versus complementary models of fit. *Journal of Vocational Behavior*, 31, 268-277.
- Niehoff, B. P., & Paul, R. J. (2000). Causes of employee theft and strategies that HR managers can for prevention. *Human Resource Management*, 39, 51-64.

- Ones, D. S., Viswesvaran, C., & Schmidt, F. L. (1993). Comprehensive meta-analysis of integrity test validation: Findings and implications for personnel selection and theories of job performance. *Journal of Applied Psychology, 78*, 679-703.
- 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.
- Park, W. (1999). Person-organization fit, person-department-fit, and their relationship to performance, satisfaction, and turnover intention. *Seoul Journal of Business, 5*, 35-61.
- Ravlin, E. C., & Ritchie, C. M. (2006). Perceived and actual organizational fit: Multiple influences on attitudes. *Journal of Managerial Issues, 18*, 175-192.
- Robinson, S., & Bennett, R. (1995). A typology of deviant workplace behaviors: A multi-dimensional scaling study. *Academy of Management Journal, 38*, 555-572.
- Robinson, S., & Bennett, R. (1997). Workplace deviance: Its definition, its manifestations, and its causes. *Research on Negotiations in Organizations, 6*, 3-27.
- Sackett, P. R., & DeVore, C. J. (2001). Counterproductive behaviors at work. In N. Anderson, D. S. Ones, J. K. Sinangil, and C. Viswesvaran(Eds.), *Handbook of industrial, work and organizational psychology*(Vol 1, pp. 145-164). London: Sage Publications.
- Sackett, P. R., Berry, C. M., Wiemann, S. A., & Laczko, R. M. (2006). Citizenship and counterproductive work behavior: Clarifying relationship between the two domains. *Human Performance, 19*, 441-464.
- Sackett, P. R., & Wanek, J. E. (1996). New developments in the use of measures of honesty, integrity, conscientiousness, dependability, trustworthiness, and reliability for personnel selection. *Personnel Psychology, 49*, 787-829.
- Saks, A. M., & Ashforth, B. E. (1997). A longitudinal investigation if the relationship between job information sources, applicant perceptions of fit, and work outcomes. *Personnel Psychology, 50*, 395-426.
- Saucier, G., & Goldberg, L. R. (1996). Evidence for the Big Five in analyses of familiar English personality adjectives. *European Journal of Personality, 10*, 61-77.
- Schaubroeck, J., & Lam, S. S. (2002). How similarity to peers and supervisor influences organizational advancement in different cultures. *Academy of Management Journal, 45*, 1120-1136.
- Schein, D. D. (1986). How to prepare a company policy on substance abuse control. *Personnel Journal, 65*, 30-38.
- Shaw, J. D., & Gupta, N. (2004). Job complexity, performance, and well-being: When does supplies-values fit matter?. *Personnel Psychology, 57*, 847-879.
- Silva, N. D., Thoman, A., Mayoral, L., & Yoshida, M. (2002). *Organizational strategy and employee outcomes*. The 17th Annual conference of the Society of Industrial and Organizational Psychology, Toronto, Canada.

- Spector, P. E., Fox, S., Penney, L. M., Bruursema, K., Goh, A., & Kessler, S. (2004). *Development of the Counterproductive Work Behavior Checklist (CWB-C)*. Unpublished paper, University of South Florida, Tampa.
- Steiger, J. H. (1990). Structural model evaluation and modification: An interval estimation approach. *Multivariate Behavioral Research, 25*, 173-180.
- Thomas, H. D., Vianen, A., & Anderson, N. (2004). Changes in person-organization fit: The impact of socialization tactics on perceived and actual p-o fit. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 13*, 52-78.
- Tsui, A. S., Egan, T. D., & O'Reilly, C. A. (1992). Being different: Relational demography and organizational attachment. *Administrative Science Quarterly, 37*, 549-579.
- Turban, D. B., & Dougherty, T. W. (1994). Role of protégé personality in receipt of mentoring and career success. *Academy of Management Journal, 37*, 688-702.
- Vancouver, J. B., & Schmitt, N. W. (1991). An exploratory examination of person-organization fit: Organizational goal congruence. *Personnel Psychology, 44*, 333-352.
- Vigoda, E., & Cohen, A. (2002). Influence tactics and perceptions of organizational politics: A longitudinal study. *Journal of Business Research, 55*, 311-324.
- Werbel, J. D., & Johnson, D. J. (2001). The use of person-group fit for employment selection: A missing link in person-environment fit. *Human Resource Management, 40*, 227-240.
- Werbel, J. D., & Gilliland, S. W. (1999). Person-environment fit in the selection process. In G. Ferris (Ed.), *Research in personnel and human resources management* (Vol. 17, pp. 209-243). Greenwich, CT: JAI Press.
- Witt, L. A. (1998). Enhancing goal congruence: A solution to organizational politics. *Journal of Applied Psychology, 83*, 666-674.
- Zucker, L. G. (1986). Production of trust: Institutional sources of economic structure. *Research in Organizational Behavior, 8*, 53-111.

1차 원고접수 : 2008. 1. 9

2차 원고접수 : 2008. 2. 15

최종게재결정 : 2008. 2. 18

The Effects of Person-Environment Fit and Honesty on Workplace Deviance

Young-il Kim

Tae-Yong Yoo

Kwangwoon University

The first purpose of this study was to identify components of Korean workplace deviance and develop a measurement scale(Study 1). The second purpose of this study was to investigate the effects of a variety of person-environment fit (person-organization, person-group, person-job, and person-supervisor fit) and honesty on workplace deviance and testify the moderating effect of honesty in the relationship between these person-environment fits and workplace deviance(Study 2). In Study 1, we collected workplace deviance items by literature review, open-ended questionnaire, and group interview. After deleting overlapped, similar, and inappropriate items, we finalized 60 items of workplace deviance. We performed the exploratory factor analysis using data from 199 job incumbents and found three factors of workplace deviance: dishonesty behavior, rule-violating behavior, and physical or verbal violence. Then we validated the three-factor structure by the confirmatory factor analysis using a different sample of 208 job incumbents. In Study 2, a total of 371 employees in work organizations were surveyed in order to examine the effects of a variety of person-environment fit and honesty on workplace deviance and testify the moderating effect of honesty in the relationship between these person-environment fits and workplace deviance. The results showed person-organization fit, person-group fit, person-job fit, person-supervisor fit, and honesty were negatively related to workplace deviance. The relationship between person-environment fits and workplace deviance were similar to the previous results when we applied polynomial regression and response surface methodology. Although honesty didn't moderate the relationship between person-organization fit and workplace deviance, honesty moderated the relationships between three different person-environment fits(person-group fit, person-job fit, and person-supervisor fit) and workplace deviance. Based on these results, the implication and limitation of this study and the direction for future research were discussed.

Key words : Person-Organization Fit, Person-Group Fit, Person-Job Fit, Person-Supervisor Fit, Workplace Deviance, Honesty, Moderating Effect