한국심리학회지: 산업 및 조직
Korean Journal of Industrial and Organizational Psychology
2002. Vol. 15, No. 2, 1 - 24

© 한국 산업 및 조직심리학회 2002

성격의 5요인과 조직에서의 맥락수행간의 관계*

김 도 영 유 태 용†

광운대학교 산업심리학과

이 연구의 목적은 성격의 5요인과 조직장면에서의 맥락수행 요인들간의 관계를 살펴보고, 성격이 과업수행보다는 맥락수행과 더 관련되어 있는지를 알아보는 것이었다. 16개의 다양한 조직에서 근무하고 있는 329명의 현직자들을 대상으로 성격의 5요인(신경증, 외향성, 개방성, 호감성, 성실성) 검사를 실시하였고, 설문지를 통한 자기보고식 평정방법을 사용하여 유태용과 김도영(2002)이 밝힌 조직장면에서의 7개 맥락수행 요인(조직에 대한 헌신, 타인에 대한 도움, 직무에 대한 헌신, 조직규범 준수, 분위기 고취, 정보공유 및 제안, 타인에 대한 배려)과 과업수행에 대한 자료를 얻었다. 성격의 5요인과 맥락수행 및 과업수행간의 관계를 살펴보기 위해 상관분석을 실시한 결과, 성격의 5요인은 대부분의 맥락수행 요인 및 과업수행과 유의한 상관을 나타내었고, 전반적으로 성격의 5요인은 과업수행보다는 맥락수행 요인들과 더 높은 상관을 지니고 있었다. 또한, 성격의 5요인이 맥락수행의 7개 요인에 미치는 영향력을 알아보기 위하여 조사대상자들의 인구 통계적 변인(성별, 연령, 근속년수, 직급, 직무)에서의 차이를 통제할 수 있는 위계적 회귀분석을 실시하였다. 그 결과, 성격의 5요인이 맥락수행의 7개 요인 모두에 대하여 유의한 설명량을 지니고 있었다. 전반적으로 성격의 5요인 중에서 성실성과 외향성이 맥락수행에 대해 가장 큰 영향을 미쳤다. 상관분석 결과와 마찬가지로, 성격의 5요인은 과업수행보다는 맥락수행에 대하여 더 높은 설명력을 지니고 있었다. 이 연구의 결과를 토대로 연구의 시사점과 제한점, 그리고 앞으로의 연구 과제를 논의하였다.

주요어: 성격의 5요인, 맥락수행, 과업수행, 조직시민행동, 수행준거

---

* 보다 나은 논문이 되도록 귀중한 조언을 해주신 심사위원들께 감사드립니다.

† 교신저자: 유 태 용, 광운대학교 산업심리학과, 02-940-5422, tyyoo@daisy.gwu.ac.kr

1960년대에는 수행을 예측하기 위한 성격검사의 유용성에 대해 회의적인 견해가 지배적이었다. Mischel(1968)은 인간의 성격이 여러 가지 다른 상황에서 일관성을 지닌다는 증거가 없고, 성격이 설명할 수 있는 수행의 변량이 매우 적다고 주장하였고, Guion과 Gottier(1965)는 문헌의 개관을 통하여 성격검사의 타당도가 낮다고 결론을 내렸다. 그 당시 성격검사의 유용성에 대한 회의론은 이러한 주장의 영향을 크게 받았다. 하지만 1990년대에 성격과 수행의 관계에 대한 통합분석(예, Barrick & Mount, 1991; Salgado, 1997)이 이루어지면서, 최근 산업 및 조직심리학에서는 인간의 성격이 직무에서의 수행을 예측할 수 있다는 데 대하여 연구자들간에 동의가 이루어지고 있다. 또한 성격의 5요인 이론이 인간의 성격구조에 대한 적절한 모델로 받아들여짐에 따라, 성격의 5요인과 수행간의 관계에 대한 연구가 활발히 진행되고 있다.

수행은 단일차원이 아니라 다차원으로 구성되어 있다는 Campbell(1990)의 수행이론이 제기되면서 수행의 구성요인에 관한 연구들도 관심을 끌기 시작했다. Campbell(1990)은 미 육군에서의 신병 선발과 배치에 관한 장기간의 연구인 '프로젝트 A'를 통하여 직무수행이 단일차원이 아니라 여러 개의 차원으로 구성되어 있다고 주장하였다. 그는 직무수행이 직무에서의 과업 숙련성, 해당직무뿐만 아니라 여러 직무에 공통적인 과업의 숙련성, 문서 및 구두에 의한 의사소통, 노력 경주, 규율 엄수, 팀이나 동료의 수행 촉진, 감독 및 리더십, 관리 및 행정과 같이 여덟 개의 하위영역으로 구성되어 있다는 직무수행 모델을 제시하였다.

수행의 구성요인과 관련하여, Borman과 Motowidlo (1993)는 직무수행 영역을 확장하기 위하여 전통적으로 직무분석을 통하여 밝혀지는 과업수행 이외에 맥락수행(contextual performance)에 관심을 기울일 필요가 있다고 주장하였다. 과업수행은 공식적인 직무기술서에 나타나 있는 행동들로 구성되어 있지만, 맥락수행은 과업수행처럼 재화나 용역의 창출과 같은 조직의 핵심기능에 직접적으로 기여하지는 않지만 조직의 핵심기능이 원활히 이루어지도록 조직의 사회적 또는 심리적 환경을 지원해 주는 행동들을 말한다.

하지만, 지금까지 이루어진 성격과 수행간의 관계에 대한 연구에서는 주로 개인이 맡은 일과 관련된 과업수행과 성격간의 관계에 초점을 두었다. 비교적 최근에 맥락수행에 초점을 두고 성격과 맥락수행간의 관계를 알아보려는 연구들(예, Motowidlo & Van Scotter, 1994)이 이루어졌지만, 성격과 과업수행간의 관계를 다룬 연구에 비해 상대적으로 매우 적은 실정이다. 이러한 이유 때문에 성격과 맥락수행간의 관계에 대한 통합분석 연구도 매우 적다. Organ과 Ryan(1995)은 맥락수행과 유사한 개념인 조직시민행동과 성격간의 관계에 대한 통합분석을 실시하였고, Hurtz와 Donovan (2000)은 성격의 5요인과 맥락수행간의 관계에 대한 통합분석 결과를 제시하였다. 성격과 맥락수행간의 관계에 대한 이러한 선행연구들의 결과에 따르면, 성격은 맥락수행과 관련되어 있으며, 성격이 과업수행보다는 맥락수행과 더 큰 관련성을 지니고 있었다.

국내에서도 성격과 과업수행간의 관계에 대하여 연구가 이루어졌지만(유태용과 민병모, 2001), 아직까지 성격과 맥락수행간의 관계를 다룬 연구는 없는 실정이다. 이러한 문헌 개관을 근거로, 이 연구의 목적은 성격의 5요인과 조직장면에서의 맥락수행 요인들간의 관계를 살펴보고, 성격이 과업수행보다는 맥락수행과 더 관련되어 있는지를 알아보는 것이었다.

성격의 5요인

인간의 성격은 시간과 상황에 걸쳐 지속적이며 한 개인을 다른 사람과 구별해 주는 특징적인 사고, 감정 및 행동양식이다(Phares, 1984). 성격의 구조에 대하여 많은 이론들이 제기되었지만, 최근에 많은 성격심리학자들이 일반적으로 성격이 다섯가지 요인(신경증, 외향성, 개방성, 호감성, 성실성)으로 구성되어 있다는 데 의견의 일치를 보이고 있으며, 이러한 5요인이 성격특성들을 분류하기 위한 유용한 체계로 사용되고 있다(Digman, 1990; Goldberg, 1993; Hough & Schneider, 1996). 다섯 가지 요인에 대한 명칭은 학자마다 약간의 차이는 있지만 근본적인 내용에 있어서는 동일하다.

첫 번째 요인은 '신경증(Neuroticism)'으로 정서적 불안정, 환경에 대한 민감성, 불안감, 피로감, 긴장의 정도를 나타낸다. 신경증 점수가 높은 사람의 특성은 걱정이 많고, 긴장되어 있고, 불안하고, 우울하고, 변덕이 심하고, 의기소침하고, 까다롭고, 화를 잘 내는 것 등이다. 신경증은 정서적 민감성(Emotional sensitivity)으로도 부르고, 동일차원의 반대 쪽 특성을 나타내기 위하여 정서적 안정성(Emotional Stability)으로도 부른다.

두 번째 요인은 '외향성(Extraversion)'으로서 타인과의 교제나 상호작용을 원하고 타인의 관심을 끌고자 하는 정도를 나타낸다. 외향성 요인과 관련된 특성들은 적극성, 사교성, 자기주장성, 활동성, 주도성, 집단성향성 등이 있다. 외향성이 낮은 사람들은 Hogan(1986)은 이 요인이 '야망(ambition)'과 '사교성'이라는 두 가지 하위요인으로 구성되어 있다고 해석하였다.

세 번째 요인은 '개방성(Openness, Openess to Experiance)'으로서 지적 자극, 변화, 다양성을 좋아하는 정도를 나타낸다. 개방성 요인에서 높은 점수를 보이는 사람들은 상상력이 풍부하고, 창의적이고, 도전적이고, 교양이 풍부하고, 호기심이 많고, 새로운 것에 개방적이고, 지적으로 민감한 특성을 지닌다. 이러한 특성들은 유전적이라기 보다는 가정환경, 교육, 문화적 배경 등의 결과로서 나타난다고 알려져 왔다(Digman, 1990). 이러한 점을 고려하여 Tupes와 Christal(1961)과 Norman (1963)은 이 요인을 '교양(Culture)'이라고 명명하였고, 이지성(Intellect)이라고도 불리고 있다.

네 번째 요인은 '호감성(Agreeableness)'으로서 타인과 편안하고 조화로운 관계를 유지하는 정도를 나타낸다. 호감성 요인에서 높은 점수를 보이는 사람들은 정중하고, 협조적이고, 관대하고, 양보심이 많고, 인내심이 많고, 세심한 배려를 해주고, 부드러운 마음을 가지고, 이타적인 특성을 지닌다. 반면에 낮은 점수를 보이는 사람들은 적대적이고, 타인에 대하여 무관심하고, 자기중심적이고, 질투심이 많은 특성을 가진다. 이 요인을 Guilford와 Zimmerman(1949)은 '친근성(Friendliness)'이라 불렀고, Fiske(1949)는 '사회적 동조성(Social Conformity)'이라고 명명하였다.

다섯 번째 요인은 '성실성(Conscientiousness)'으로서 사회적 규칙, 규범, 원칙들을 기꺼이 지키려는 정도를 나타낸다. 성실성 요인에서 높은 점수를 보이는 사람들은 열심히 일하고, 신중하고, 철저하고, 책임감이 강하고, 계획성이 있고, 신뢰감을 주는 특성을 나타낸다. Tupes와 Christal(1961)은 이 요인을 '신뢰성(Dependability)'이라고 불렀으며, Fiske (1949)는 '성취의지(Will to Achieve)'라고 명명하였다.

맥락수행의 개념

Borman과 Motowidlo(1993)는 조직 내에서 타인에게 도움을 주고, 서로 협력하고, 자기가 맡은

일이 아니더라도 자발적으로 하고, 조직을 옹호하고, 조직의 규정과 절차를 준수하는 행동의 중요성을 강조하면서 이러한 개념을 과업수행과 구분하여 맥락수행이라고 불렀다. 과업수행은 조직의 효과성에 직접적으로 영향을 미치는 조직의 핵심적 기능과 관련된 행동인 반면에, 맥락수행은 과업수행이 원활히 이루어지도록 지원해줌으로써 궁극적으로는 조직효과성에 영향을 미치는 행동이다. Borman과 Motowidlo(1993)는 맥락수행을 구성하고 있는 다섯 가지 하위요인을 제시하였다. 그것들은 (1) 자신의 직무에 공식적으로 규정되어 있는 부분은 아니지만 자발적으로 수행하는 행동, (2) 자신의 과업을 성공적으로 수행하기 위하여 추가적인 노력을 하고 과업수행을 열정적으로 하는 행동, (3) 타인을 돕거나 타인과 협조하는 행동, (4) 조직의 규정과 절차를 따르는 행동, (5) 조직의 목표에 동의하고 지지하고 수호하는 행동이다.

맥락수행은 과업수행과 적어도 다음의 네 가지 면에서 구별된다(Borman & Motowidlo, 1993). 첫째, 과업수행은 직접 혹은 간접적으로 재화나 용역의 창출과 같은 조직의 핵심기능에 기여하는 반면에, 맥락수행은 과업수행이 이루어지는 조직적, 사회적, 심리적 환경을 지원한다. 둘째, 동일한 조직 내에서 맡고 있는 직무에 따라 과업수행은 서로 다르지만 맥락수행은 직무에 관계없이 공통적인 성격을 지닌다. 따라서 과업수행은 타인의 과업수행과 확연히 구분되는 반면에 맥락수행은 전반적으로 모든 직무에서 유사하다. 셋째, 과업수행에 영향을 미치는 중요한 요인들은 개인의 지식, 기술, 능력들이지만 맥락수행에 영향을 미치는 중요한 요인은 개인의 의지나 성격과 같은 개인적 성향이다. 넷째, 과업수행이 조직에서 개인이 해야 할 역할에 규정되어 있고 보수와 직접적으로 관련된 행동인 반면에, 맥락수행은 규정된 역할과는 관련이 없고 일반적으로 이러한 행동과 보수는 직접적으로 관련되어 있지 않다. 맥락수행과 과업수행간의 구분을 도식적으로 표현하면 그림 1과 같다(유태용과 김도영, 2002). 그림 1에서 보듯이 조직에서 개인의 수행은 과업수행과 맥락수행으로 구분할 수 있고, 조직 구성원 각자(그림에서 A, B, C, D, E ,F, G)가 맡고 있는 과업수행이 존재하고 이러한 과업수행은 다른 사람들과 거의 중복이 되지 않는 수행영역인 반면에, 맥락수행은 조직 구성원들 모두가 공유하는 공통영역의 수행이다.

Borman과 Motowidlo(1993)가 맥락수행이 나타내고 있는 구성개념을 처음으로 제안한 것은 아니다. 1938년에 Barnard는 '비공식 조직'을 논의하면서 조직의 복리향상을 위하여 조직 구성원들이

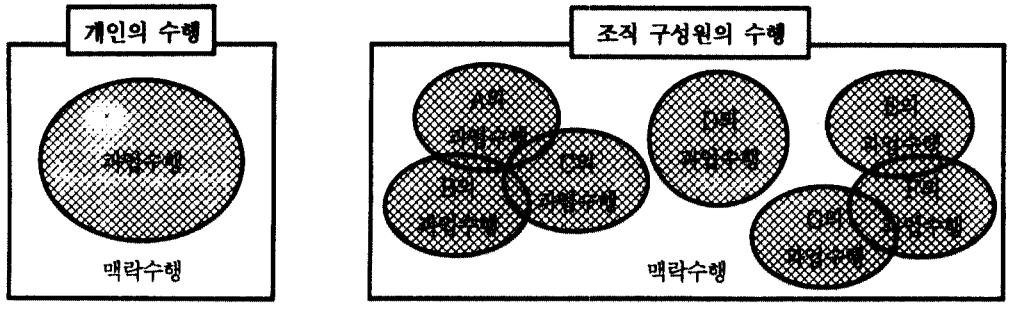

그림 1. 과업수행과 맥락수행간의 도식적 구분

서로 기꺼이 협조할 필요성이 있음을 언급하였다. Katz(1964)는 조직 구성원이 조직의 효과성에 기여하는 세 가지 종류의 행동으로써 (1) 조직에 계속 근속하는 행동, (2) 조직에서 요구하는 수행 기준을 달성하거나 초과하는 행동, (3) 조직의 다른 구성원들과 협조하고, 그들을 옹호하고, 자기 계발을 하고, 조직 외부의 사람들에게 조직에 대해 좋게 이야기하는 것과 같이 규정된 역할 이외의 자발적 행동을 제시하였다. 이러한 세 가지 행동 중 세 번째 부류의 행동이 맥락수행을 개념적으로 잘 나타내고 있다.

그 이후로 제안된 조직시민행동, 친사회적 조직행동, 조직 자발성도 맥락수행의 개념과 매우 유사하다. Smith, Organ, 및 Near(1983)가 처음으로 언급한 조직시민행동은 맥락수행과 개념상 가장 유사하다. 그들은 조직 구성원들의 협동, 제안, 이타주의 등이 조직의 운영에 중요하다고 느끼고 이러한 행동을 조직시민행동(organizational citizenship behavior)이라고 불렀다. Organ(1988)은 조직시민행동을 "조직의 공식적인 보상체계와 직접적인 관련이 없이 종업원들이 자율적으로 하는 행동으로써 조직이 효과적으로 기능하는데 도움을 주는 행동(p. 4)"이라고 정의했다. Organ(1997)은 1988년에 자신이 정의한 조직시민행동의 개념에서 조직시민행동이 '자유재량에 의해 이루어지고 보상을 받지 않는 행동'이라는 부분에 문제가 있다고 인정하고, Borman과 Motowidlo(1993)의 정의와 유사하게 "과업수행(생산/기술/정보 시스템)을 지원해주는 사회적 및 심리적 맥락을 유지하고 향상시키는 데 기여하는 행동(p. 91)" 또는 "과업수행이 이루어지는 사회적 및 심리적 환경을 지원해주는 수행(p. 95)"이라고 재정의하였다.

하지만 그는 이러한 자신의 정의가 맥락수행의 정의와 유사하다는 것을 인정하면서도 맥락수행이라는 용어가 무미건조하다고 여기고 이름만은 학자나 실무자들이 개념을 더 쉽게 이해할 수 있는 조직시민행동을 그대로 사용할 것을 제안하였다. Motowidlo(2000)는 맥락수행이라고 하든 조직시민행동이라고 하든 이러한 개념에 대한 명칭 자체가 중요한 것이 아니라 이러한 용어들이 포함하고 있는 행동적 차원들에 대한 정의 및 측정 영역이 더 중요하다고 주장하였다. 최근에 나오는 문헌들에서는 흥미롭게도 이 두 개념을 합쳐서 '시민수행 행동(Citizenship Performance Behavior)' (Borman, Penner, Allen, & Motowidlo, 2001; Coleman & Borman, 2000)이라는 용어를 사용하기도 한다.

Brief와 Motowidlo(1986)가 제안한 친사회적 조직행동(prosocial organizational behavior)은 (1) 조직 구성원이 수행하는 행동이고, (2) 조직에서 자신의 역할을 수행하면서 상호작용하는 개인, 집단, 조직과 관련된 행동이고, (3) 그러한 개인, 집단, 조직의 복리를 향상시키려는 의도로 행해지는 행동이라고 정의된다(p. 711). 이러한 친사회적 조직행동도 자신의 과업수행과는 별도로 타인이나 집단의 복리를 향상시키는 데 기여한다는 점에서 맥락수행의 개념과 유사하다. George와 Brief(1992)가 제시한 조직자발성(organizational spontaneity)의 개념도 서로 다른 목적과 연구배경을 가지고 출현하였지만 맥락수행과 매우 많은 공통점을 지니고 있다. 조직 자발성은 조직 내에서 자발적으로 이루어지는 행동과 자기가 맡고 있는 과업 이외의 행동들에 초점을 두고 있다. 과업과는 직접적인 관련은 없지만 타인을 돕거나 조직의 목적을 지지하는 것과 같이 조직의 효과성을 증진시키는 행동을 말한다.

성격과 맥락수행간의 관계

성격과 과업수행간의 관계에 대해서는 지금까지 많은 연구가 이루어졌지만, 성격과 맥락수행

간의 관계에 대해서는 상대적으로 연구가 덜 이루어졌다. Borman과 Motowidlo(1993)는 인지능력은 과업수행에 영향을 미치는 반면, 성격은 맥락수행에 영향을 미칠 것이라고 제안하였다. 미 육군에서 실시한 대규모 연구인 Project A(Campbell, 1990)에서 인지 능력은 맥락수행으로 간주할 수 있는 자기규율과 .08, 과업수행으로 간주할 수 있는 과업 유능성과는 .33의 상관을 지니고 있었다. 반면에, 성격변인들 중의 하나인 신뢰성은 자기규율과 .30, 과업 유능성과는 .11의 상관을 나타내었다. 이처럼 인지능력은 과업수행과, 성격은 맥락수행과 더 높은 상관을 지니고 있었다.

Motowidlo외 Van Scotter(1994)는 미 공군의 기계정비공 421명을 대상으로 직무에서의 경험은 맥락수행보다는 과업수행과 더 관련되어 있고, 성격 변인은 과업수행보다는 맥락수행과 더 관련되어 있다는 것을 실증적으로 보여주었다. 구체적인 상관을 살펴보면, 직무경험은 과업수행과는 .34, 맥락수행과는 .16의 상관을 나타내었다. 작업지향성, 지배성, 신뢰성, 적응성, 협조성, 내부통제성으로 측정한 성격변인들은 모두 과업수행보다는 맥락수행과 더 높은 상관을 나타내었다. 구체적으로 살펴보면, 작업지향성은 맥락수행과 .36, 과업수행과 .23의 상관을 보였고, 지배성은 맥락수행과 .11, 과업수행과 .04의 상관을 나타내었다. 신뢰성은 맥락수행과 .31, 과업수행과 .18의 상관을 보였고, 적응성은 맥락수행과 .14, 과업수행과 .08의 상관을 나타내었다. 협조성은 맥락수행과 .22, 과업수행과 .03의 상관을 보였고, 내부통제성은 맥락수행과 .26, 과업수행과 .08의 상관을 나타내었다.

Van Scotter와 Motowidlo(1996)는 맥락수행을 직무헌신 요인과 대인간 촉진 요인으로 구분하고, 미 공군의 기계정비공을 대상으로 성격과 이러한 두 가지 맥락수행 요인과의 관계를 분석하였다. 그 결과, 이 연구에서 측정한 7가지 성격변인들(성실성, 과업성공에 대한 기대, 목표지향성, 외향성, 호감성, 사회적 자신감, 정적 정서)은 두 가지 맥락수행 요인과 대부분 통계적으로 유의한 상관을 나타내었다. 구체적으로 살펴보면, 성실성은 대인간 촉진 요인보다는 직무헌신 요인과 더 높은 상관을 나타내었고, 호감성과 외향성은 직무헌신 요인보다는 대인간 촉진 요인과 더 높은 상관을 나타내었다.

Hogan과 Roberts(1996)는 성격변인들에 대한 측정치와 팀웍, 고객 서비스, 갈등해결 등과 같은 맥락수행 요소에 대한 평정간의 평균적인 상관값이 이러한 성격변인들과 전체수행간의 상관 값보다 더 높다는 것을 발견하였다. 또한 Hattrup, O'Connell, 및 Wingate(1998)는 성실성이 맥락수행과 유사한 개념인 조직시민행동과 .23의 상관을 지니고 있다고 보고하였다.

Organ과 Ryan(1995)은 맥락수행과 유사한 개념인 조직시민행동과 성격변인간의 관계를 통합분석을 통해 가장 포괄적으로 검토하였다. 이들은 성격변인들 중 성실성, 호감성, 정적 정서, 부적 정서와 Smith 등(1983)이 밝힌 조직시민행동의 두 가지 구성요인인 이타행동과 일반적 순종과의 관계를 살펴보았다. 그 결과, 성실성이 이타행동과 .22, 일반적 순종과 .30의 상관을 나타내었고, 호감성이 이타행동과 .13, 일반적 순종과 .11의 상관을 나타내었다. 정적 정서는 이타행동과 .15의 상관을 나타냈으나, 일반적 순종과의 상관은 거의 영(0)에 가까웠다. 부적 정서는 반대로 이타행동과는 거의 영(0)에 가까운 상관을 나타냈지만, 일반적 순종과는 -.12의 상관을 보였다.

성격과 맥락수행간의 관계에 대한 또 다른 통합분석 연구로는 Hurtz와 Donovan(2000)의 연구를 들 수 있다. 그들은 성격의 5요인과 과업수행간의 관계뿐만 아니라, 성격의 5요인과 맥락수행과

의 관계를 분석하였다. 성격의 5요인과 Van Scotter와 Motowidlo(1996)가 제안한 맥락수행의 두 차원인 직무헌신과 대인간 촉진과의 관계를 분석한 결과, 성실성은 직무헌신과 .20, 대인간 촉진과 .18의 상관을 나타내었다. 정서적 안정성은 직무헌신과 .14, 대인간 촉진과 .17의 상관을 나타내었고, 호감성은 직무헌신과 .10, 대인간 촉진과 .20의 상관을 나타내었다. 외향성은 직무헌신과 .05, 대인간 촉진과 .11의 상관을 나타내었으며, 개방성은 직무헌신과 .01, 대인간 촉진과 .05의 상관을 나타내었다. 이러한 결과는 성격의 5요인 중 성실성, 정서적 안정성, 호감성이 맥락수행과 더 관련되어 있으며, 개방성과 외향성은 다른 요인들에 비해 맥락수행과 상대적으로 덜 관련되어 있다는 것을 의미한다.

가장 최근에 Borman 등(2001)은 Organ과 Ryan (1995)이 성격과 조직시민행동간의 관계에 대한 통합분석에서 사용한 연구결과들과 그 후로 성격과 맥락수행간의 관계를 다룬 연구결과들을 모두 사용하여 새로운 통합분석을 시도하였다. 그 결과, 맥락수행은 성실성과 .24, 호감성과 .13, 정적 정서와 .18, 외향성과 .08, 부적 정서와 -.14, 내부통제성과 .16, 집단주의와 .15, 감정이입과 .28, 협조성과 .22의 상관을 나타내었다. 이러한 결과는 Organ과 Ryan(1995)과 Hurtz와 Donovan(2000)의 연구에서와 마찬가지로, 성격의 5요인 중에서는 성실성이 맥락수행을 가장 잘 예측할 수 있다는 것을 의미한다.

이 연구의 목적

국내에서도 지난 몇 년간 성격의 5요인과 수행간의 관계를 다룬 연구가 지속적으로 발표되고 있다. 유태용과 김명언 및 이도형(1997)은 성격의 5요인을 측정하는 검사도구를 개발하여 성격의 5요인과 신입사원 연수장면에서의 수행준거간의 관계를 분석하였고, 유태용과 이도형(1997)은 다양한 직군에 따라 성격의 5요인과 상사가 평가한 직무수행간의 관계가 다르다는 것을 밝혔다. 민병모(1998)는 NEO-PI-R 검사(Costa & McCrae, 1992)의 한국판인 NEO 인성검사(민병모, 이경임, 정재창, 1997)를 사용하여 국내기업의 중간관리자들과 증권회사의 지점장들을 대상으로 성격의 5요인과 수행준거간의 관련성을 연구하였다. 또한 유태용과 박태구(1999)는 성격의 5요인이 신임경찰 교육장면에서의 수행준거와의 관계를 알아보았다. 남재봉(1999)은 제조 기업의 중간관리자들을 대상으로 성격의 5요인과 직무성과간의 관계를 연구하였고, 민병모와 박두진(2000)은 금융서비스 기업의 중간관리자들을 대상으로 연구하여 외향성이 리더십과 정적 상관을 나타낸다는 것을 발견하였다.

유태용과 민병모(2001)는 국내에서 지금까지 성격의 5요인과 수행간의 관계를 알아보기 위한 10개의 연구들에서 보고된 15개의 타당도 계수를 통합분석하여 국내 연구결과들을 통계적으로 요약하였다. 그 결과, 다섯 가지 요인들 중 정서적 안정성, 외향성, 성실성 요인이 다양한 수행준거와 연구대상자들에 걸쳐 수행에 대한 타당한 예측변인으로 밝혀졌다. 나머지 요인인 호감성과 개방성은 수행준거와의 상관계수가 거의 영에 가까워서 수행을 예측하지 못하는 것으로 나타났다.

이처럼 국내에서도 성격의 5요인과 수행간의 관계를 다룬 연구들이 많이 있지만, 이러한 연구들은 모두가 수행준거로서 과업수행을 사용하였다. 따라서 국내에서는 지금까지 성격의 5요인과 맥락수행간의 관계를 다룬 연구는 없었다. 또한 앞에서 기술한 성격과 맥락수행간의 관계를 연구한 국외 논문에 대한 개관에서도 알 수 있듯이,

국외에서도 맥락수행의 구성요인을 세부적으로 구분하여 성격의 5요인과의 관련성을 포괄적으로 살펴본 연구는 없었다. 이러한 국내외의 문헌개관을 근거로, 이 연구의 목적은 조직장면에서 성격의 5요인과 맥락수행의 하위 구성요인들간의 관계를 살펴보고, 성격이 과업수행보다는 맥락수행과 더 관련되어 있는지를 알아보는 것이었다. 이 연구에서 맥락수행의 하위 구성요인으로는 유태용과 김도영(2002)이 국내에서 얻은 실증적 자료를 요인분석하여 밝힌 맥락수행을 구성하는 7개 요인을 사용하였다.

방 법

조사대상 및 자료수집방법

다양한 조직에서 근무하는 사람들로부터 자료를 수집하기 위하여 각 조직마다 현직자를 1명씩 접촉하여 먼저 이들에게 설문지를 나누어주었다. 각 조직에서 이들이 설문지를 배포하고, 작성된 설문지를 수거한 후 연구자에게 제출하도록 하였다. 16개 기업에 450부를 배포하여 349부를 회수하였으며(회수율 약 78%), 설문지를 끝까지 완성하지 않았거나 무성의한 응답을 한 20부를 제외한 329부의 설문지를 분석에 사용하였다. 조사대상자의 인구 통계학적 변인에 대한 특성을 살펴보면, 남성이 216명(66%) 여성이 113명(34%)이었으며, 평균 연령은 약 30세(표준편차 5.5세)였고, 직위는 사원급이 216명(66%), 대리급이 73명(22%), 과장급이 34명(10%), 부장급 이상이 6명(2%)이었다. 회사 근속년수는 평균 4년 3개월(표준편차 4년 4개월)이었고, 직무별로는 영업 54명(16%), 전산/정보 46명(14%), 기획/홍보 44명(13%), 고객상담/관리 35명(11%), 재무/회계 28명(9%), 연구개발 24명(7%), 총무 19명(6%), 유지보수(A/S) 16명(5%), 인사 6명(2%), 생산 2명(1%), 그리고 기타 55명(16%)이었다.

성격의 5요인 측정

성격의 5요인을 측정하기 위하여 NEO 인성검사(NEO PI-RS; 민병모, 이경임, 정재창, 1997)의 단축형을 사용하였다. NEO 인성검사는 NEO-PI (Costa & McCrae, 1985)의 개정판인 NEO-PI-R(Costa & McCrae, 1992)을 한국어로 번안하여 국내에서 자료를 얻어 표준화한 것이다. 이 검사는 신경증, 외향성, 경험에 대한 개방성, 호감성, 성실성의 5요인과 각 요인에 대한 6개 하위요인을 측정하는 240개 문항으로 구성되어 있다. 본 연구에서는 240개 문항 중 5요인 각각을 잘 나타내는 문항 12개씩을 추출하여 총 60문항으로 구성된 단축형 NEO 인성검사를 사용하여 성격의 5요인을 측정하였다. NEO 인성검사는 자기보고 양식으로 되어 있으며, 응답자들은 각 문항에 대하여 "전혀 그렇지 않다(1점)", "대체로 그렇지 않다(2점)", "반반이다(3점)", "대체로 그렇다(4점)", "아주 그렇다(5점)"로 구성된 5점 척도에 평정하였다. 응답자 개인별로 5요인 각각에 대한 성격점수는 12개 문항에 대한 응답의 평균으로 측정하였다. 이 연구에서 내적일치 신뢰도로 측정한 5요인 각각의 신뢰도 계수(Cronbach's alpha)는 신경증이 .81, 외향성이 .81, 개방성이 .50, 호감성이 .67, 성실성이 .78으로써 Nunnally(1967)가 제시한 신뢰도의 최소 기준인 .50을 모두 넘었다.

맥락수행 측정

이 연구에서는 유태용과 김도영(2002)이 국내에서 얻은 실증적 자료를 요인분석하여 밝힌 맥락

수행의 7개 요인을 사용하여 맥락수행을 측정하였다. 유태용과 김도영(2002)은 국내 기업장면에서 존재하는 맥락수행의 구성요인을 밝히기 위하여, 먼저 맥락수행과 관련된 기존 문헌들을 개관한 후, 현직자들에 대한 집단 면접과 개방형 설문 조사를 통하여 177개의 맥락수행 행동 문항을 수집하였다. 그들은 이러한 177개 문항에 대한 현직자들의 자기평정 자료를 요인분석하여 맥락수행을 구성하고 있는 7개 요인을 도출하였다.

첫 번째는 "조직에 대한 헌신" 요인으로서, 조직을 홍보하고, 옹호하며, 자신에게 할당된 일은 아니지만 조직이나 부서 전체를 위해 자발적으로 행하는 문항들을 나타내는 43개의 문항들이 포함되어 있었다. 두 번째는 "타인에 대한 도움" 요인으로서, 업무 처리과정에서 어려움에 처한 동료를 돕거나 조언을 해주는 행동을 나타내는 39개의 문항들이 포함되어 있었다. 세 번째 요인은 "직무에 대한 헌신"으로서, 자신의 업무를 성공적으로 끝마치기 위하여 열정적으로 일하고 부가적인 노력을 보이는 행동, 자신의 업무 수행에 필요한 능력이나 지식을 지속적으로 키우기 위해 자기 계발에 노력하는 행동 등을 나타내는 42개의 문항들이 포함되어 있었다. 네 번째 요인은 "조직규범 준수"로서, 조직의 규정과 절차를 준수하고 직장생활에 필요한 예의를 지키는 문항들로 구성된 16개의 문항들이 포함되어 있었다. 다섯 번째는 "분위기 고취" 요인으로서, 부서 혹은 팀의 분위기를 고취하고 구성원들의 기분을 북돋아 주는 행동을 나타내는 13개의 문항들이 포함되어 있었다. 여섯 번째 요인은 "정보공유 및 제안"으로서, 업무와 관련하여 자기가 알고 있는 정보를 다른 조직구성원들과 함께 공유하고, 새롭고 효율적인 업무처리 방식을 조직에 제안하고 타인에게 시도해 볼 것을 권유하는 12개의 문항들이 포함되어 있었다. 마지막으로, 일곱 번째 요인은 "타인에 대한 배려"로서, 타인에게 거부감을 주는 행동이나 폐를 끼치는 행동을 하지 않으며, 자신의 행동이 타인에게 미치는 영향을 고려하는 12개 문항들이 포함되어 있었다.

이 연구에서는 유태용과 김도영(2002)이 제시한 탐색적 요인분석 결과로부터 맥락수행의 7개 요인을 측정할 문항을 선정하였다. 그들이 도출한 7개 요인에 포함된 문항들 중에서 요인부하량에 의한 통계적 기준과 문항의 내용검토에 의한 논리적 판단을 통하여 각 요인을 측정할 문항을 선정하였다. 즉, 각 요인에 포함된 문항들 중 먼저 요인부하량이 .35이상이 되는 문항들을 선정한 후, 연구자들이 문항의 내용을 검토하여 문항이 요인을 나타내는 데 논리적으로 적절하다고 판단한 문항들을 최종적으로 선정하였다. 이러한 과정을 통하여 "조직에 대한 헌신" 요인에서 12문항, "타인에 대한 도움" 요인에서 10문항, "직무에 대한 헌신" 요인에서 12문항, "조직규범 준수" 요인에서 8문항, "분위기 고취" 요인에서 8문항, "정보공유 및 제안" 요인에서 8문항, "타인에 대한 배려" 요인에서 8문항을 선정하였다. 맥락수행의 7개 요인의 측정을 위하여 선정된 총 66개 문항의 내용은 부록에 제시되어 있다.

응답자들은 각 문항에 대하여 "전혀 하지 않는다(1점)"에서부터 "항상 한다(5점)"로 구성된 5점 척도에 자신이 이러한 행동을 직장에서 얼마나 자주 하는지를 평정하였다. 응답자 개인별로 맥락수행의 7개 요인 각각에 대한 점수는 각 요인에 포함된 문항에 대한 응답의 평균으로 측정하였다. 또한 7개 요인 각각에 대한 평균점수뿐만 아니라 7개 요인 각각의 평균점수를 모두 합한 맥락수행 총점의 평균점수도 산출하였다. 내적일치 신뢰도로 측정한 맥락수행의 7개 요인 각각의 신뢰도 계수(Cronbach's alpha)는 "조직에 대한 헌신" 요인이 .88, "타인에 대한 도움" 요인이 .93,

"직무에 대한 헌신" 요인이 .84, "조직규범 준수" 요인이 .82, "분위기 고취" 요인이 .88, "정보공유 및 제안" 요인이 .88, "타인에 대한 배려" 요인이 .86이었고, 전체 66문항으로 측정한 맥락수행 총점의 신뢰도 계수는 .96이었다.

과업수행 측정

기존의 맥락수행과 관련된 연구 문헌에서 사용한 과업수행 측정문항들을 참조하여, 연구자들이 이 연구의 목적에 맞게 6개의 과업수행 측정문항을 작성하였다. 이러한 문항들은 자신이 수행하는 과업을 얼마나 잘 하고 있는지를 나타내는 것으로서, "내가 맡은 업무를 항상 정확하고 깔끔하게 처리한다", "나는 업무에서의 목표를 항상 달성한다", "나는 업무에서 타인과 구별되는 전문성을 발휘한다", "나는 동료에 비해 탁월한 업무수행을 보인다", "내가 처리한 업무의 질은 탁월하다", "내가 맡은 업무를 잘한다는 소리를 부서 사람들로부터 자주 듣는다"와 같은 6개 문항을 사용하였다. 응답자들은 각 문항에 대하여 "전혀 그렇지 않다(1점)"에서부터 "매우 그렇다(5점)"까지로 구성된 5점 척도에 자신의 수행을 평정하였다. 응답자 개인별로 과업수행 점수는 6개 문항에 대한 응답의 평균으로 측정하였다. 6개 문항으로 측정한 과업수행의 신뢰도 계수(α)는 .82였다.

결 과

맥락수행의 7개 요인에 대한 확인적 요인분석

이 연구에서 맥락수행의 7개 요인을 측정하기 위해 사용한 66개 문항들이 7개 요인을 잘 나타내는지를 알아보기 위해 329명의 자료에 대하여 확인적 요인분석을 실시하였다. 이를 위해 7개 요인을 측정하는 문항들이 오직 해당요인에만 부하되도록 하고 잔차들 간에는 모두 상관이 없고 모든 요인들 간에는 상호상관이 존재하는 측정모델을 설정하였다. 확인적 요인분석에는 LISREL-pc용 8판(Jöreskog & Sörbom, 1993)을 사용하였다. 분석자료로는 상관행렬을 사용하였고, 계산방법으로는 개별 측정변수의 정상분포를 가정할 수 없을 때 사용하는 비가중최소자승법(Unweighted least square method, UL)을 사용하였다.

측정모델이 경험적 자료에 잘 맞는지를 알아보기 위하여 다변량 정규분포의 위반에 별 영향을 받지 않는 기초부합치(GFI), 조정부합치(AGFI), 비표준부합치(NNFI), 표준부합치(NFI), 원소간 평균차이(RMR)를 구하였다. 그 결과, 기초부합치(GFI) .95, 조정부합치(AGFI) .95, 비표준부합치(NNFI) .98, 표준부합치(NFI) .95, 원소간 평균차이(RMR) .07로써 측정모델의 부합지수는 RMR이 일반적인 기준 .05보다 크지만, 전반적인 부합지수들은 일반적으로 좋은 부합지수 기준인 .90이상을 나타내었다. 이러한 결과는 이 연구에서 얻어진 경험적 자료가 맥락수행을 구성하고 있는 7개 요인구조를 지지한다는 것을 의미한다. 7개 요인을 측정하기 위해 사용한 66개 문항의 내용과 각 요인에 포함된 문항들의 해당요인에 대한 부하량(요인계수)를 부록에 제시하였다. 부록에서 보듯이, 66개 문항들의 7개 요인에 대한 요인계수의 추정치가 .406에서 .852에 이르기까지 높게 나타났다. 이는 맥락수행의 7개 요인을 측정하는 문항들이 해당요인에 대하여 높은 수렴타당도를 지니고 있다는 것을 의미한다. 이러한 확인적 요인분석 결과를 종합해 볼 때, 이 연구에서 맥락수행을 측정하기 위해 사용한 7개 요인구조와 문항들이 적절하다는 것을 알 수 있다.

성격의 5요인, 맥락수행, 과업수행의 기술통계치 및 상호상관

성격의 5요인, 맥락수행의 7개 요인, 7개 맥락수행 요인의 총점, 과업수행의 평균 및 표준편차와 이러한 변인들간의 상호상관이 표 1에 제시되어 있다.

표 1에서 보듯이, 이 연구에서 측정한 변인들의 신뢰도 계수는 Nunnally(1967)가 제시한 신뢰도의 최소 기준인 .50을 모두 넘었다. 성격의 5요인과 맥락수행의 7개 요인들간의 상호상관을 살펴보면 대부분 통계적으로 유의한 관계를 나타내었다. 신경증 요인은 맥락수행의 7개 요인과 모두 유의한 부적상관을 보였다. 구체적으로 보면, 신경증은 조직에 대한 헌신과 -.28(p<.001), 타인에 대한 도움과 -.12(p<.05), 직무에 대한 헌신과 -.30(p<.001), 조직규범 준수와 -.25(p<.001), 분위기 고취와 -.24(p<.001), 정보공유 및 제안과 -.30(p<.001), 타인에 대한 배려와 -.19(p<.001)의 부적상관을 나타내었다. 이러한 결과는 정서적으로 안정된 사람일수록 조직을 위해 헌신적으로 일하고, 타인을 기꺼이 도와주고, 자신의 직무에 헌신적인 노력을 기울이고, 조직규범을 준수하고, 부서의 분위기를 고취시키고, 자신이 알고 있는 정보를 공유하거나 새로운 정보를 제안하고, 타인을 배려한다는 것을 의미한다.

외향성 요인은 맥락수행의 7개 요인과 대부분 통계적으로 유의한 정적상관을 나타내었다. 구체적으로 살펴보면, 외향성은 조직에 대한 헌신과 .30(p<.001), 타인에 대한 도움과 .28(p<.001), 직무에 대한 헌신과 .33(p<.001), 조직규범 준수와 .28(p<.001), 분위기 고취와 .50(p<.001), 정보공유 및 제안과 .30(p<.001)의 정적상관을 나타내었다. 하지만 외향성이 타인에 대한 배려와는 유의한 상관을 보이지 않았다(r=.10, p>.05). 이러한 결과는 외향적인 사람일수록 조직을 위해 헌신적으로

표 1. 성격의 5요인, 맥락수행, 과업수행의 기술통계치 및 상호상관

	변 인	평균	표준편차	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1.	신경증	2.88	.53	(.81)													
2.	외향성	3.36	.48	-.44***	(.81)												
3.	개방성	3.13	.37	-.05	.17**	(.50)											
4.	호감성	3.42	.40	-.37***	.29***	-.02	(.67)										
5.	성실성	3.40	.44	-.42***	.39***	.20***	.33***	(.78)									
6.	조직에 대한 헌신	2.91	.62	-.28***	.30***	.18***	.16**	.44***	(.88)								
7.	타인에 대한 도움	3.17	.68	-.12*	.28***	.16**	.15**	.38***	.64***	(.93)							
8.	직무에 대한 헌신	2.94	.60	-.30***	.33***	.24***	.06	.53***	.68***	.56***	(.84)						
9.	조직규범 준수	3.49	.61	-.25***	.28***	.08	.32***	.51***	.64***	.49***	.53***	(.82)					
10	분위기 고취	3.17	.67	-.24***	.50***	.14**	.17**	.42***	.60***	.62***	.59***	.47***	(.88)				
11.	정보공유 및 제안	2.96	.71	-.30***	.30***	.24***	.04	.49***	.72***	.60***	.74***	.48***	.68***	(.88)			
12.	타인에 대한 배려	2.95	.91	-.19***	.10	.03	.09	.23***	.44***	.27***	.39***	.37***	.32***	.38***	(.86)		
13.	맥락수행 총점	3.07	.52	-.31***	.38***	.20***	.18**	.55***	.88***	.77***	.83***	.72***	.77***	.84***	.60***	(.96)	
14.	과업수행	3.35	.48	-.17**	.21***	.11*	-.05	.38***	.25***	.28***	.44***	.29***	.30***	.39***	.17**	.39***	(.82)

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

주. 대각선 상에 있는 괄호안의 숫자는 해당변인의 신뢰도 계수(Cronbach Alpha)를 나타낸다.

일하고, 타인을 기꺼이 도와주고, 자신의 직무에 헌신적인 노력을 기울이고, 조직규범을 준수하고, 부서의 분위기를 고취시키고, 자신이 알고 있는 정보를 공유하거나 새로운 정보를 제안한다는 것을 의미한다. 예상할 수 있듯이, 외향성은 부서 분위기를 돋구는 분위기 고취 요인과 가장 큰 정적상관을 나타내었다.

개방성 요인도 외향성 요인과 마찬가지로 맥락수행의 7개 요인과 대부분 통계적으로 유의한 정적상관을 나타내었다. 구체적으로 살펴보면, 개방성은 조직에 대한 헌신과 .18(p<.001), 타인에 대한 도움과 .16(p<.01), 직무에 대한 헌신과 .24(p<.001), 분위기 고취와 .14(p<.01), 정보공유 및 제안과 .24(p<.001)의 정적상관을 나타내었다. 하지만, 개방성은 조직규범 준수(r=.08, p>.05)와 타인에 대한 배려(r=.03, p>.05)와는 유의한 상관을 보이지 않았다. 이러한 결과는 개방적인 사람일수록 조직을 위해 헌신적으로 일하고, 타인을 기꺼이 도와주고, 자신의 직무에 헌신적인 노력을 기울이고, 부서의 분위기를 고취시키고, 자신이 알고 있는 정보를 공유하거나 새로운 정보를 제안한다는 것을 의미한다.

호감성 요인은 조직에 대한 헌신과 .16(p<.01), 타인에 대한 도움과 .15(p<.01), 조직규범 준수와 .32(p<.001), 분위기 고취와 .17(p<.01)의 정적상관을 나타내었다. 하지만, 호감성은 직무에 대한 헌신(r=.06, p>.05), 정보공유 및 제안(r=.04, p>.05), 타인에 대한 배려(r=.09, p>.05)와는 유의한 상관을 보이지 않았다. 이러한 결과는 타인에게 호감을 주고 인내심이 강한 사람일수록 조직을 위해 헌신적으로 일하고, 타인을 기꺼이 도와주고, 조직규범을 준수하고, 부서의 분위기를 고취시킨다는 것을 의미한다. 호감성 점수가 높은 사람은 자신에게 불편함이 있더라도 강하게 자신을 내세우지 않고 기꺼이 따르는 경향이 있기 때문에, 예상할 수 있듯이 호감성 요인이 조직규범 준수와 가장 큰 정적상관을 나타내었다. 하지만, 호감성 요인과 높은 정적상관을 보일 것이라고 예상했던 타인에 대한 배려 요인과는 통계적으로 유의한 상관을 나타내지 않았다.

마지막으로, 성실성 요인은 맥락수행의 모든 요인들과 정적상관을 나타내었으며, 맥락수행 요인과의 상관의 정도는 다른 성격 요인들보다 전반적으로 더 컸다. 구체적으로 살펴보면, 성실성은 조직에 대한 헌신과 .44(p<.001), 타인에 대한 도움과 .38(p<.001), 직무에 대한 헌신과 .53(p<.001), 조직규범 준수와 .51(p<.001), 분위기 고취와 .42(p<.001), 정보공유 및 제안과 .49(p<.001), 타인에 대한 배려와 .23(p<.001)의 정적상관을 나타내었다. 이러한 결과는 성실한 사람일수록 조직을 위해 헌신적으로 일하고, 타인을 기꺼이 도와주고, 자신의 직무에 헌신적인 노력을 기울이고, 조직규범을 준수하고, 부서의 분위기를 고취시키고, 자신이 알고 있는 정보를 공유하거나 새로운 정보를 제안하고, 타인을 배려한다는 것을 의미한다. 예상할 수 있듯이, 성실성은 직무에 대하여 부가적인 노력을 기울이는 직무에 대한 헌신 요인과 가장 큰 정적상관을 나타내었다.

성격의 5요인 각각은 7개 맥락수행 요인들의 총점과도 모두 통계적으로 유의한 상관을 나타내었다. 성격의 5요인들 중 신경증은 맥락수행 총점과 -.31(p<.001), 외향성은 .38(p<.001), 개방성은 .20(p<.001), 호감성은 .18(p<.01), 성실성은 .55(p<.001)의 상관을 보였다. 이러한 결과는 정서적으로 안정되어 있고, 외향적이고, 개방적이고, 호감을 주고, 성실한 사람일수록 조직 내에서 전반적으로 맥락수행을 더 많이 나타낸다는 것을 의미한다. 성격의 5요인들 중 성실성이 전반적인 맥락수행과 가장 큰 상관을 나타내었고, 다음으로는 외향성과 신경증이 큰 상관을 나타내었고, 호

감성과 개방성은 전반적인 맥락수행과 상대적으로 적은 상관을 보였다.

끝으로, 성격의 5요인과 과업수행간의 관계를 살펴보면, 신경증은 과업수행과 유의한 부적상관(r=-.17, p<.01)을 나타내었다. 외향성(r=.21, p<.001), 개방성(r=.11, p<.05), 성실성(r=.38, p<.001)은 과업수행과 모두 유의한 정적상관을 보였고, 호감성(r=-.05, p>.05)은 과업수행과 유의한 상관이 없었다. 이러한 결과는 정서적으로 안정되어 있고, 외향적이고, 개방적이고, 성실한 사람일수록 자신이 맡은 과업을 더 잘 수행한다는 것을 의미한다. 성격의 5요인과 전반적인 맥락수행간의 관계와 마찬가지로, 성격의 5요인들 중 성실성, 외향성, 신경증이 과업수행과 상대적으로 더 관련되어 있었다. 성격의 5요인 대부분이 맥락수행이나 과업수행과 관련되어 있지만, 상관계수를 살펴보면 성격의 5요인이 전반적으로 과업수행보다는 맥락수행과 더 높은 상관을 나타내었다. 이러한 결과는 성격의 5요인이 과업수행보다는 맥락수행과 더 관련되어 있음을 의미한다.

성격의 5요인이 맥락수행과 과업수행에 미치는 영향

성별, 연령, 근속년수, 직급, 직무와 같은 인구통계적 변인들이 맥락수행과 과업수행 각각에 미치는 영향을 통제하고, 성격의 5요인이 맥락수행이나 과업수행에 미치는 영향을 알아보기 위하여 위계적 다중회귀분석을 실시하였다. 이를 위해 1단계에서는 인구통계적 변인들을 독립변인으로 투입하였고, 2단계에서는 성격의 5요인을 독립변인으로 투입하여 9개 종속변인(맥락수행 7개 요인, 맥락수행 총점, 과업수행) 각각에 대하여 위계적 다중회귀분석을 실시하였다. 이러한 결과가 표 2에 제시되어 있다.

표 2의 1단계 위계적 다중회귀분석의 결과에서 보듯이, 인구통계적 변인들(성별, 연령, 근속년수, 직급, 직무)이 분위기 고취, 타인에 대한 배려, 과업수행을 제외한 다른 모든 종속변인들의 변량을 4.7%(타인에 대한 도움)에서 13.5%(정보공유 및 제안)까지 통계적으로 유의하게 설명하고 있다. 2단계에서 성격의 5요인을 추가로 투입한 후의 R^2 증분은 인구통계적 변인들의 효과를 제외한 후에 성격의 5요인이 종속변인에 미치는 영향력을 나타낸다. 인구통계적 변인들의 효과를 제거한 후에 성격의 5요인이 9개 종속변인 각각을 추가로 설명하는 변량(R^2 증분)은 모두 통계적으로 유의하였다(p<.001). 성격의 5요인이 맥락수행의 7개 요인 각각을 추가로 설명하는 변량은 타인의 배려에 대하여 6.3%에서부터 분위기 고취에 대하여 31.8%까지의 범위를 지니고 있었다. 이러한 결과는 인구통계적 변인들이 맥락수행이나 과업수행에 미치는 효과를 제외하고도 성격의 5요인을 사용하여 개인의 맥락수행이나 과업수행의 변량을 유의하게 설명할 수 있다는 것을 의미한다. 앞에서 기술한 상관분석 결과와 마찬가지로, 위계적 다중회귀분석 결과에서도 성격의 5요인이 맥락수행의 변량을 추가로 설명하는 양($\triangle R^2$=.321)이 과업수행의 변량을 추가로 설명하는 양($\triangle R^2$=.182)보다 컸다. 이는 성격의 5요인이 과업수행보다는 상대적으로 맥락수행을 더 잘 예측한다는 것을 시사한다.

표 2에 제시된 성격의 5요인 각각의 표준화 회귀계수(β)는 성격의 5요인 중 다른 네 요인들의 영향력을 통제한 후에 해당 성격요인이 종속변인에 미치는 영향력을 나타낸다. 성격의 5요인 중 성실성의 표준화 회귀계수는 모두 통계적으로 유의하였고(p<.001), 맥락수행의 7개 요인들 중에서 분위기 고취 요인을 제외한 모든 맥락수행 요인에 대하여 성실성 요인이 가장 큰 영향력을 지니

표 2. 종속변인에 대한 위계적 다중회귀분석 결과

종속변인	1 단계	R^2	2 단계	β	$\triangle R^2$
조직에 대한 헌신	인구통계적 변인	.096***	성격의 5요인		.208***
	성 별		신경증	-.011	
	연 령		외향성	.218***	
	근속년수		개방성	.094	
	직 급		호감성	-.001	
	직 무		성실성	.290***	
타인에 대한 도움	인구통계적 변인	.047**	성격의 5요인		.181***
	성 별		신경증	.161**	
	연 령		외향성	.260***	
	근속년수		개방성	.078	
	직 급		호감성	.050	
	직 무		성실성	.278***	
직무에 대한 헌신	인구통계적 변인	.076***	성격의 5요인		.311***
	성 별		신경증	-.014	
	연 령		외향성	.206***	
	근속년수		개방성	.123**	
	직 급		호감성	-.144**	
	직 무		성실성	.438***	
조직규범 준수	인구통계적 변인	.057***	성격의 5요인		.272***
	성 별		신경증	.049	
	연 령		외향성	.143*	
	근속년수		개방성	-.014	
	직 급		호감성	.166***	
	직 무		성실성	.396***	
분위기 고취	인구통계적 변인	.021	성격의 5요인		.318***
	성 별		신경증	.096	
	연 령		외향성	.473***	
	근속년수		개방성	.019	
	직 급		호감성	-.011	
	직 무		성실성	.248***	
정보공유 및 제안	인구통계적 변인	.135***	성격의 5요인		.264***
	성 별		신경증	-.045	
	연 령		외향성	.212***	
	근속년수		개방성	.130**	
	직 급		호감성	-.156***	
	직 무		성실성	.363***	
타인에 대한 배려	인구통계적 변인	.023	성격의 5요인		.063***
	성 별		신경증	-.090	
	연 령		외향성	-.015	
	근속년수		개방성	-.003	
	직 급		호감성	-.014	
	직 무		성실성	.220***	
맥락수행 총점	인구통계적 변인	.077***	성격의 5요인		.321***
	성 별		신경증	.022	
	연 령		외향성	.266***	
	근속년수		개방성	.083	
	직 급		호감성	-.027	
	직 무		성실성	.409***	
과업수행	인구통계적 변인	.021	성격의 5요인		.182***
	성 별		신경증	-.049	
	연 령		외향성	.101	
	근속년수		개방성	-.003	
	직 급		호감성	-.236***	
	직 무		성실성	.389***	

N=392, * p <.05, ** p <.01, *** p<.001

고 있었다. 분위기 고취 요인에서는 상관분석 결과와 유사하게, 외향성의 표준화 계수가 가장 커서 외향성이 분위기 고취에 가장 큰 영향력이 있다는 것을 알 수 있다. 또한 타인에 대한 배려 요인을 제외한 모든 맥락수행 요인에 대하여 외향성의 표준화 회귀계수는 모두 통계적으로 유의하였다($p<.05$).

맥락수행 총점에 대해서는 성실성($\beta=.409$, $p<.001$)과 외향성($\beta=.266$, $p<.001$)의 표준화 회귀계수가 다른 성격요인에 비해 상대적으로 커서, 성실성과 외향성이 맥락수행 총점을 설명하는데 상대적으로 영향력이 가장 크다는 것을 알 수 있다. 과업수행에 대해서도 성실성의 표준화 회귀계수($\beta=.389$, $p<.001$)가 가장 컸다. 이는 성실성이 과업수행에 가장 큰 영향을 미친다는 것을 의미한다. 흥미로운 것은 과업수행에서 호감성($\beta=-.236$, $p<.001$)의 표준화 회귀계수가 부적인 값을 지니고 있다는 것이다. 이러한 결과는 다른 네 요인에서의 점수가 동일한 경우에 호감성 점수가 높은 사람들의 과업수행이 호감성 점수가 낮은 사람들의 과업수행보다 더 낮다는 것을 의미한다.

논 의

국내에서 성격의 5요인과 과업수행에 초점을 둔 직무수행간의 관계를 다룬 연구는 비교적 최근에 많이 이루어졌지만, 성격의 5요인과 맥락수행간의 관계를 구체적으로 다룬 연구는 없는 실정이다. 이 연구는 국내에서 처음으로 성격의 5요인과 세부적으로 구분된 맥락수행의 7개 하위요인들간의 관계를 연구해서, 성격이 맥락수행과 밀접하게 관련되어 있고 성격이 과업수행보다는 맥락수행과 더 관련되어 있다는 것을 밝혔다는 데 의의가 있다.

이 연구에서 성격의 5요인과 맥락수행 및 과업수행과의 관계를 살펴본 결과, 성격의 5요인은 맥락수행이나 과업수행과 대부분 유의한 상관을 나타내었고, 성격의 5요인은 과업수행보다는 맥락수행과 전반적으로 더 높은 상관을 지니고 있었다. 직무 현직자들의 인구통계적 변인(성별, 연령, 근속년수, 직급, 직무)이 맥락수행에 미치는 영향을 통제하고, 성격의 5요인이 맥락수행에 미치는 효과를 검증하기 위하여 위계적 회귀분석을 실시한 결과, 성격의 5요인이 맥락수행과 과업수행에 대하여 모두 유의한 설명량을 지니고 있었다. 또한, 상관분석 결과와 마찬가지로 성격의 5요인이 과업수행을 설명하는 변량보다 맥락수행을 설명하는 변량이 전반적으로 더 컸다. 이러한 상관분석과 위계적 회귀분석의 결과는 성격의 5요인이 조직에서의 맥락수행과 밀접하게 관련되어 있고, 성격의 5요인이 과업수행보다는 맥락수행과 더 높은 상관을 지니고 있다는 국외에서 이루어진 선행연구들(Harttrup, O'Connell, & Wingate, 1998; Motowidlo & Van Scotter, 1994; Van Scotter & Motowidlo, 1996)의 결과와 일치한다.

본 연구의 결과에서 성격의 5요인과 맥락수행 요인들간의 상관계수와 표준화 회귀계수의 상대적 크기 및 유의도를 살펴보면, 성격의 5요인 중에서 성실성, 외향성, 신경증이 맥락수행과 상대적으로 더 관련되어 있고, 개방성과 호감성은 맥락수행과 관련성이 적었다. 이러한 결과는 성격의 5요인과 과업수행간의 관계에 대한 국내 연구결과를 통합분석한 유태용과 민병모(2001)의 연구결과와 유사하다. 유태용과 민병모(2001)는 10개의 연구들에서 보고된 15개의 타당도 계수를 통합분석한 결과, 다섯 가지 요인들 중 성실성, 외향성, 신경증 요인이 과업수행과 상관이 높았고, 개방성과 호감성은 수행준거와의 상관계수가 거

의 영(0)에 가까웠다. 유태용과 민병모(2001)의 연구는 성격과 과업수행간의 관계를 다룬 것이었고 이 연구는 성격과 맥락수행간의 관계를 주로 다룬 것이었지만, 이러한 유사한 결과는 성격의 5요인 중 성실성, 외향성, 신경증이 과업수행과 맥락수행 둘 다와 가장 관련되어 있다는 것을 의미한다.

본 연구에서는 성실성 요인이 이 연구에서 측정한 맥락수행의 7개 요인들 중 분위기 고취 요인을 제외한 모든 맥락수행 요인과 가장 높은 관련성을 지녔다. 이러한 결과는 Hurtz와 Donovan (2000)과 Borman 등(2001)이 제시한 성격의 5요인과 맥락수행간의 관계에 대한 통합분석 결과와 일치한다. 또한, 이 결과는 성격과 조직시민행동간의 관계를 통합분석하여 성격변인들 중에서 성실성이 이타행동이나 일반적 순종과 같은 조직시민행동과 가장 상관이 높다는 것을 밝힌 Organ과 Ryan(1995)의 결과와도 유사하다. 본 연구에서 성격의 5요인 중 성실성은 맥락수행뿐만 아니라 과업수행과도 가장 관련성이 높았다. 이러한 결과는 Barrick과 Mount(1991)의 연구결과와 일치한다. 그들은 성격과 직무수행간의 관계를 다룬 117개의 연구결과를 통합분석하여, 성격의 5요인 중 성실성 요인이 다섯 개 직업집단(전문직, 경찰직, 관리직, 영업직, 기술직) 모두에서 과업수행으로 간주할 수 있는 직무유능성과 가장 관련성이 높다는 것을 밝혔다. 이러한 결과는 성격의 5요인 중에서 성실성 요인은 과업수행뿐만 아니라 맥락수행과도 가장 높은 관련성을 지닌다는 것을 의미한다. 즉, 성실한 사람들이 자신이 맡고 있는 과업수행을 잘 할 뿐만 아니라, 조직에 도움이 되는 맥락수행 행동을 더 많이 한다는 것을 의미한다.

이 연구에서 외향성 요인은 맥락수행 요인들 중 분위기 고취 요인을 가장 잘 예측하였고, 외향성은 타인에 대한 배려 요인을 제외한 모든 맥락수행과 성실성 다음으로 높은 관련성을 지니고 있었다. 이러한 결과는 외향성이 맥락수행과 높은 상관을 나타내지 않은 Hurtz와 Donovan(2000)과 Borman 등(2001)의 국외 통합분석 결과와 불일치한다. 성격과 맥락수행의 관계에 대한 연구는 아니지만, 국내에서 얻어진 성격과 과업수행간의 관계에 대한 연구들에서는 일관되게 외향성 요인이 과업수행에 큰 영향을 미치는 것으로 나타났다(유태용과 민병모, 2001). 외향성과 맥락수행간의 관계에 대한 국외의 통합분석 연구결과와 본 연구결과간의 불일치를 보다 정확하게 해석하기 위하여 앞으로 국내에서 보다 많은 연구가 이루어져야 하겠지만, 다음과 같은 두 가지 가능성을 생각해 볼 수 있다.

첫째, 연구결과가 얻어진 문화간 차이로부터 이러한 불일치가 기인했을 가능성이 있다. 외향성과 과업수행간의 관계에 대한 국외의 통합분석 결과(Hurtz & Donovan, 2000; Salgado, 1997)와 국내연구에 대한 통합분석 결과(유태용과 민병모, 2001)에서도 이러한 차이가 발견되었다. 국내연구에 대한 통합분석(유태용과 민병모, 2001)에서는 국외 통합분석 결과와는 달리, 성격의 5요인들 중에서 성실성이 아니라 외향성이 과업수행과 가장 큰 상관을 나타내었다. 따라서 우리나라에서는 서구문화와는 달리, 성실성뿐만 아니라 외향성이 맥락수행에 큰 영향을 미칠 가능성이 있다. 보다 타당한 결론을 내리기 위해서 앞으로 국내에서 외향성과 맥락수행간의 관계에 대하여 많은 연구가 이루어질 필요가 있다.

두 번째로는, 이 연구에서 얻어진 결과는 단일연구에 기초한 것이기 때문에 다수의 연구들에 기초한 통합분석 결과와 다를 수 있다. 표집오차나 측정오차에 의해 크게 영향을 받을 수 있는 단일연구와는 달리, 여러 개의 연구결과를 통합

하고 이러한 오차를 교정한 통합분석 결과는 보다 안정적이다(유태용과 김도영, 2001). 외향성과 맥락수행의 관계에 대한 보다 타당한 결론을 내리기 위해서는 앞으로 국내에서도 보다 많은 연구들이 필요하고, 이러한 결과들에 대한 통합분석을 시도할 필요가 있다.

이 연구에서 신경증은 모든 맥락수행 요인들과 부적 상관을 나타내었다. 이러한 결과는 Hurtz와 Donovan(2000)의 연구 결과와 일치한다. 이러한 결과는 정서적으로 안정된 사람들이 그렇지 않은 사람들보다 조직에서 맥락수행을 더 많이 나타낸다는 것을 의미한다. 이 연구에서 호감성 요인은 대부분의 맥락수행 요인들과 통계적으로 유의한 정적 상관을 나타내었다. 이러한 결과는 국외에서 이루어진 통합분석(Borman et al., 2001; Hurtz & Donovan, 2000; Organ & Ryan, 1995) 결과와 일치하는 것으로, 통합분석 연구에서 호감성은 맥락수행과 영(0)과 유의미하게 다른 정적 상관을 나타내었다. 이 연구에서 개방성 요인은 대부분의 맥락수행 요인과 유의한 상관을 보였지만, Hurtz와 Donovan(2000)의 통합분석 연구에서는 상관 값이 거의 영(0)에 가까웠다. 이러한 결과를 서구와 다른 국내 기업의 문화적 차이로 해석해 볼 수도 있지만, 개방성에서의 이러한 차이에 대한 타당한 해석을 위해서는 국내 자료가 더 축적될 필요가 있다.

최근에 조직이 처한 환경이 급속하게 변화하고 조직의 생존을 위한 경쟁이 점차 심해짐에 따라, 조직구성원들의 과업수행뿐만 아니라 맥락수행의 중요성이 더욱 부각될 것이다. 따라서 조직에서 새로운 종업원들을 선발할 때 과업수행을 잘 할 수 있는 사람뿐만 아니라 맥락수행을 더 많이 나타낼 사람을 가려낼 필요가 있다. 이 연구의 결과는 인사선발 장면에서 성격의 5요인 검사를 실시함으로써 지원자들의 장래 맥락수행을 예측할 수 있음을 시사한다. 성격검사와 같은 비인지적 검사에서 오랫동안 야기되어온 문제는 응답자가 자신을 보다 호의적으로 보이려고 거짓반응을 하는 것을 어떻게 방지하느냐였다. 하지만 거짓반응에 관한 연구들에 의하면, 허구성 척도에 의해 거짓반응을 탐지할 수 있고(Hough, Eaton, Dunnette, Kamp, & McCloy, 1990), 거짓응답에 대한 교정은 오히려 성격검사에 포함된 척도들의 타당도를 감소시키기 때문에 교정할 필요가 없으며(Barrick & Mount, 1995), 거짓반응으로부터 야기되는 점수의 왜곡이 성격검사의 타당도에 심각한 영향을 미치지 않는다(Hogan, Hogan, & Roberts, 1996). 따라서 성격검사에서 거짓반응(faking)으로부터 야기되는 문제는 점차 해결되어 가고 있는 추세이다.

성격과 맥락수행간의 관계에 대한 앞으로의 연구에서 다룰 몇 가지 과제가 있다. 첫째, 맥락수행을 측정할 때 이 연구에서 사용한 자기보고 방식의 평정뿐만 아니라 상사, 동료, 부하로부터의 평정을 함께 얻어서 이러한 맥락수행 평정치들과 성격간의 관계를 알아볼 필요가 있다. 이 연구에서는 응답자들에게 이 연구로부터 얻어진 자료가 연구목적으로만 사용될 것이라고 분명히 밝히고 익명으로 자료를 수집하였기 때문에, 맥락수행에 대한 자기평정을 거짓으로 과장되게 했을 가능성은 적다. 하지만, 실제 기업에서 이루어지는 수행평가에서 자기보고 방식을 사용하는 경우에는 맥락수행에 대한 자기보고 측정치가 사회적 바람직성의 영향을 받을 가능성이 크다. Allen, Barnard, Rush, 및 Russell(2000)은 서로 다른 출처(자기, 상사, 부하)에 의한 조직시민행동에 대한 평정이 수렴되지 않을 수 있음을 보여주었다. 따라서 앞으로의 연구에서는 서로 다른 출처들로부터 얻어진 맥락수행 측정치가 성격과 어떤 관련이 있는지를 알아볼 필요가 있다.

둘째, 성격과 맥락수행간의 관계를 조절하는

변인들에 대한 연구가 필요하다. 성격과 맥락수행간의 관계를 조절하는 변인들을 알아낸다면, 조직에서의 맥락수행을 예측하기 위한 성격검사의 타당도를 증가시킬 수 있다(Schneider & Hough, 1995). Barrick과 Mount(1993)는 직무수행에서의 자율성이 높은 상황이 낮은 상황에 비해 성격과 직무수행간의 상관이 높다는 것을 발견하였다. 이러한 결과는 직무상황에서의 자율성 수준이 성격과 직무수행간의 관계를 조절한다는 것을 의미한다. 직무수행이 이루어지는 상황은 성격과 과업수행간의 관계뿐만 아니라 성격과 맥락수행간의 관계를 조절할 가능성이 있다. Beaty, Cleveland, 및 Murphy(2001)는 실제로 상황적 단서의 강도가 성격과 맥락수행간의 관계를 조절한다는 것을 보여주었으며, Gellatly와 Irving(2001)은 직무에서의 자율성이 성격과 맥락수행간의 관계를 조절한다는 것을 발견하였다. 따라서 앞으로의 연구에서는 직무상황의 특성이나 과업의 특성과 같이 성격과 맥락수행간의 관계를 조절할 수 있는 변인들을 찾아냄으로써, 성격과 맥락수행간의 관계를 보다 세부적이고 심층적으로 밝힐 필요가 있다.

마지막으로, 성격이 맥락수행에 영향을 미치는 과정에 개입되어 있는 매개변인들에 대한 연구가 필요하다. Kaplan(1964)은 과학의 목적이 어떤 현상을 기술하고, 예측하고, 설명하는 데 있다고 하였다. 성격과 맥락수행간의 상관은 이들 두 개념간에 존재하는 관계를 기술하고, 이러한 상관에 기초하여 성격이 개인의 맥락수행에 어떤 영향을 미치는지 예측할 수 있다. 그러나 두 변인간의 상관만으로는 이러한 현상이 왜 일어나는지를 설명할 수 없다. 성격과 맥락수행간에 존재하는 매개변인들을 밝힘으로써 성격이 어떻게 맥락수행에 영향을 미치는지를 설명하는 것이 가능해진다.

Motowidlo, Borman, 및 Schmit(1997)는 과업수행과 맥락수행에서의 개인차에 관한 이론을 제시하였다. 그들은 인지적 능력이 과업에 대한 지식, 과업에 대한 기술, 과업에 대한 습관을 통하여 과업수행에 영향을 미치는 반면에, 성격특성은 맥락적 지식, 맥락적 기술, 맥락적 습관을 통하여 맥락수행에 영향을 미친다고 기술하였다. 이 이론에서 그들은 맥락적 지식, 맥락적 기술, 맥락적 습관을 성격과 맥락수행간의 관계를 매개하는 변인으로 간주하였다. 맥락적 지식은 맥락수행이 요구되는 상황에서 효과적인 행동이 무엇인지에 대해 알고 있는 지식이다. 맥락적 기술은 맥락수행이 요구되는 상황에서 효과적인 행동을 실제로 할 수 있는 기술이다. 맥락적 습관은 맥락수행이 요구될 때 습관적으로 나타내는 반응양식을 말한다. Motowidlo 등(1997)은 성격과 맥락수행간의 관계를 매개하는 이러한 변인들의 존재를 실증적 자료에 의해 밝힌 것은 아니었다. 따라서 앞으로의 연구에서는 이러한 변인들이 실제로 성격과 맥락수행간의 관계를 매개하는지를 실증적 자료에 의해 밝힐 필요가 있다. 이와 더불어, 다른 매개변인들의 존재를 알아냄으로써 성격이 어떤 변인들을 통해 맥락수행에 영향을 미치는지를 구체적으로 알아 볼 필요가 있다.

참고문헌

남재봉 (1999). 관리자의 성격유형과 직무성과와의 관계성 고찰. 1999년 한국 산업 및 조직심리학회 추계 학술대회 발표논문집. 58-76.

민병모 (1998). 5요인을 통해 본 한국기업 중간관리자들의 성격특성. 1998년 한국 산업 및 조직심리학회 추계 학술대회 발표논문집, 19-28.

민병모, 박두진 (2000). NEO PI-R로 본 성격과 직무성과 준거간의 관계: 금융서비스 기업의 중간관리자를 대상으로. 2000년 한국 산업 및 조직심리학회 추계 심포지엄 및 학술대회 발표논문집. 53-61.

민병모, 이경임, 정재창 (1997). NEO 인성검사 (NEO PI-RS). PSI컨설팅.

유태용, 김도영 (2001). 타당도 일반화를 위한 통합분석(Meta-Analysis): 상관계수의 통합. 2001년도 한국 산업 및 조직심리학회 춘계 심포지엄 및 학술대회 발표논문집, 5-19.

유태용, 김도영 (2002). 기업장면에서의 맥락수행 구성요인에 대한 탐색적 연구. 디지털경영연구, 제 2권 제 1호, 59-89.

유태용, 김명언, 이도형 (1997). 5요인 성격검사의 개발 및 타당화 연구. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 제 10권 제 1호, 85-102.

유태용, 민병모. (2001). 다양한 장면에서 수행을 예측하기 위한 5요인 성격모델의 사용가능성과 한계: 성격요인과 수행간의 관계에 대한 통합분석. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 제 14권 제 2호, 115-134.

유태용, 박태구 (1999). 신임경찰 교육장면에서 성격의 5요인 및 생활경험과 수행간의 관계. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 제 12권 제 2호, 129-144.

유태용, 이도형 (1997). 다양한 직군에서의 성격의 5요인과 직무수행간의 관계. 기업경영연구, 제 5권, 69-94. 광운대학교 기업경영연구소.

Allen, T. D., Barnard, S., Rush, M. C., & Russell, J. E. (2000). Ratings of organizational citizenship behavior: Does the source make a difference? *Human Resource Management Review, 10*, 97-114.

Barnard, C. I. (1938). *The functions of the executive*. Cambridge, MA: Harvard University Press.

Barrick, M. R., & Mount, M. K. (1991). The big five personality dimensions and job performance: A meta-analysis. *Personnel Psychology, 44*, 1-26.

Barrick, M. R., & Mount, M. K. (1993). Autonomy as a moderator of the relations between the big five personality dimensions and job performance. *Journal of Applied Psychology, 78*, 111-118.

Barrick, M. R., & Mount, M. K. (1995, May). *Does response distortion influence the validity of Big-Five personality constructs?* Paper presented at the 10th Annual Conference of the Society for Industrial and Organizational Psychology, Orlando, FL.

Beaty, J. C., Cleveland, J. N., & Murphy, K. R. (2001). The relation between personality and contextual performance in "strong" versus "weak" situations. *Human Performance, 14*, 125-148.

Borman, W. C., & Motowidlo, S. J. (1993). Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance. In N. Schmitt & W. C. Borman(Eds.), *Personnel selection in organizations*(pp. 71-98). San Francisco: Jossey-Bass.

Borman, W. C., Penner, L. A., Allen, T. D. & Motowidlo, S. J. (2001). Personality predictors of citizenship performance. *International Journal of Selection and Assessment, 9*, 52-69

Brief, A. P., & Motowidlo, S. J. (1986). Prosocial organizational behavior. *Academy of Management Review, 11*, 710-725.

Campbell, J. P. (1990). Modeling the performance prediction problem in industrial and organizational psychology, In M. D. Dunnette

& L. M. Hough(Eds.), *Handbook of industrial and organizational psychology*(2nd ed., Vol. 1, pp. 687-732). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.

Coleman, V. I., & Borman, W. C. (2000). Investigating the underlying structure of the citizenship performance domain. *Human Resource Management Review, 10*, 25-44.

Costa, P. T., & McCrae, R. R. (1985). *The NEO Personality Inventory*. Odessa, FL: Psychological Assesment Resources.

Costa, P. T., & McCrae, R. R. (1992). *NEO-PI-R professional manual*. Odessa, FL: Psychological Assesment Resources.

Digman, J. M. (1990). Personality structure: Emergence of the five-factor model. *Annual Review of Psychology, 41*, 417-440.

Fiske, D. W. (1949). Consistency of the factorial structures of personality ratings from different sources. *Journal of Abnormal and Social Psychology, 44*, 329-344.

Gellatly, I. R., & Irving, P. G. (2001). Personality, autonomy, and contextual performance of managers. *Human Performance, 14*, 231-245.

George J. M., & Brief, A. P. (1992). Feeling good-doing good: A conceptual analysis of the mood at work-organizational spontaneity relationship. *Psychological Bulletin, 112*, 310-329.

Goldberg, L. R. (1993). The structure of phenotypic personality traits. *American Psychologists, 48*, 26-34.

Guilford, J. P., & Zimmerman, W. S. (1949). *The Guilford-Zimmerman Temperament Survey*. Beverly Hills, CA: Sheridan Supply.

Guion, R. M., & Gottier, R. F. (1965). Validity of personality measures in personnel selection. *Personnel Psychology, 18*, 135-164.

Harttrup, K., O'Connell, M. S., & Wingate, P. H. (1998). Prediction of multidimensional criteria: Distinguishing task and contextual performance. *Human Performance, 11*, 305-319.

Hogan, R. (1986). *Manual for the Hogan Personality Inventory*. Minneapolis: National Computer Systems.

Hogan, R, Hogan, J, & Roberts, B. W. (1996). Personality measurement and employment decisions. *American Psychologist, 51*, 469-477.

Hogan, R. & Roberts, B. W. (1996). Issues and non-issues in the fidelity-bandwidth trade-off. *Journal of Organizational Behavior, 17*, 627-637.

Hough, L. M, Eaton, N. K., Dunnette, M. D., Kamp, J. D., & McCloy, R. A. (1990). Criterion-related validities of personality constructs and the effect of response distortion on those validities. *Journal of Applied Psychology, 75*, 581-595.

Hough, L. M, & Schneider, R. J. (1996). Personality traits, taxonomies, and applications in organizations. In K. R. Murphy(Ed.), *Individual differences and behavior in organizations*(pp. 31-88). San Francisco: Jossey-Bass.

Hurtz, G. M., & Donovan, J. J. (2000). Personality and job performance: The Big Five revisited. *Journal of Applied Psychology, 85*, 869-879.

Jöreskog, K. G., & Sörbom, D. (1993). *New features in LISREL &*. Scientific Software International, Inc.

Kaplan, A. (1964). *The conduct of inquiry*. New York: Harper & Row.

Katz, D. (1964). The motivational basis of organizational behavior. *Behavioral Science, 9*, 131-146.

Mischel, W. (1968). *Personality and assessment*. New York: Wiley.

Motowidlo, S. J. (2000). Some basic issues related to contextual performance and organizational citizenship behavior in human resource management. *Human Resource Management Review, 10*, 115-126.

Motowidlo, S. J., Borman, W. C., & Schmit, M. J. (1997). A theory of individual differences in task and contextual performance. *Human Performance, 10*, 71-83.

Motowidlo, S. J., & Van Scotter, J. R. (1994). Evidence that task performance should be distinguished from contextual performance. *Journal of Applied Psychology, 79*, 475-480.

Nunnally, J. (1967). *Psychometric methods*. New York, NY: McGraw-Hill Book Co.

Organ, D. W. (1988). *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Lexington, MA: Lexington Books.

Organ, D. W. (1997). Organizational citizenship behavior: It's construct clean-up time. *Human Performance, 10*, 85-98.

Organ, D. W., & Ryan, K. (1995). A meta-analytic review of attitudinal and dispositional predictors of organizational citizenship behavior. *Personnel Psychology, 48*, 775-802.

Phares, E. J. (1984). *Introduction to personality*. Columbus, OH: Charles E. Merrill.

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, R. J., & Hough, L. M. (1995). Personality and industrial/organizational psychology. In C. L. Cooper & I. T. Robertson(Eds.), *International review of industrial and organizational psychology* (pp. 75-129). Chichester, England: Wiley.

Smith, C. A., Organ, D. W., & Near, J. P. (1983). Organizational citizenship behavior: Its nature and antecedents. *Journal of Applied Psychology, 68*, 653-663.

Tupes, E. C., & Christal, R. E. (1961). Recurrent personality factors based on trait ratings. *USAFASD Technical Report*, 61-97.

Van Scotter, J. R., & Motowidlo, S. J. (1996). Interpersonal facilitation and job dedication as separate facets of contextual performance. *Journal of Applied Psychology, 81*, 525-531.

1 차원고접수: 2002. 2. 25
수정원고접수: 2002. 5. 11
최종게재결정: 2002. 5. 18

한국심리학회지: 산업 및 조직
Korean Journal of Industrial and Organizational Psychology
2002. Vol. 15, No. 2, 1 - 24

© Korean Society of Industrial and Organizational Psychology 2002

The relationships between the Big Five personality factors and contextual performance in work organizations

Do-Young Kim Tae-Yong Yoo

Kwangwoon University

The purpose of this study was to examine the relationships between the Big 5 personality factors(Neuroticism, Extraversion, Openness, Agreeableness, and Conscientiousness) and seven factors of contextual performance found by Yoo and Kim(2002). By a exploratory factor analysis, Yoo and Kim(2002) derived seven factors of contextual performance: organizational dedication, helping others, job dedication, following organizational rules, inspiring work atmosphere, sharing and proposing information, and showing consideration. Questionnaires were administered to 450 employees across 16 organizations and 329 valid responses were used in the data analysis. In this study, the seven factors of contextual performance were measured by sixty-six items satisfying both conceptual and statistical conditions. The factor structure of contextual performance was confirmed by the LISREL. The result of the confirmatory factor analysis indicated the measurement model consisted of the seven factors was well fitted to the data. Correlation analysis was conducted to examine the relationships between the five personality factors and two performance criteria(contextual performance and task performance). Results indicated that the Big 5 personality factors were found to have significant relationships with most of the seven contextual performance factors and personality factors were correlated more highly with contextual performance than task performance. Also, hierarchical multiple regression analyses were conducted to examine the influence of five personality factors on each of the seven contextual performance factors controlling for differences in employees' demographic variables(gender, age, tenure, job level, and job) which were entered into the regression equation first. The result showed that personality significantly explained the variance of contextual performance after controlling for the effect of demographic variables. Overall, Conscientiousness and Extraversion had the most significant impacts on the contextual performance. Also, results indicated that personality explained more variance of the contextual performance than that of the task performance as in the result of correlational analysis. Based on these findings, the implication of this study and the directions for further research were discussed.

key word: Contextual Performance, Task Performance, Organizational Citizenship Behavior, Performance Criteria, Big Five Personality Factors.

부록 1. 맥락수행의 7개 요인 측정문항 및 확인적 요인분석의 요인계수

문 항	조직에 대한 헌신	타인에 대한도움	직무에 대한헌신	공 통 변 량
1. 회사가 어려움에 처하면 회사에 도움이 되는 행동을 자발적으로 한다.	0.715	--	--	0.507
2. 남들이 하기 싫어하는 궂은 일을 자발적으로 맡아 한다.	0.602	--	--	0.436
3. 내 직무에서 공식적으로 해야할 일이 아니더라도 회사에 도움이 된다면 자발적으로 한다.	0.750	--	--	0.569
4. 부서원들 모두가 꺼리는 궂은 일을 솔선수범해서 한다.	0.659	--	--	0.445
5. 회의실이나 휴게실 등 공동 사용 공간을 자발적으로 청소하고 정리한다.	0.409	--	--	0.150
6. 부서에 누군가 해야하지만 특정인에게 할당되지 않은 짜투리 업무를 스스로 한다.	0.654	--	--	0.462
7. 외부사람에게 이 회사가 일하기 좋은 곳이라고 기꺼이 말한다.	0.370	--	--	0.150
8. 업무 외의 일이더라도 회사의 이미지를 향상시킬 수 있는 일에 참여한다.	0.701	--	--	0.538
9. 친구나 가족 등 아는 사람에게 우리회사 또는 계열사 제품을 사용할 것을 적극 권한다.	0.558	--	--	0.333
10. 외부사람이 우리회사를 비난하면 나서서 회사를 방어하고 옹호한다.	0.653	--	--	0.453
11. 종업원들이 회사를 비판할 때 회사의 입장도 고려하도록 권유한다.	0.664	--	--	0.464
12. 조직이나 부서의 이익을 위해서 내 자신이 손해보는 행동을 하는 경우가 있다.	0.629	--	--	0.408
1. 동료나 신입사원의 애로사항을 앞장서서 해결해 준다	--	0.828	--	0.745
2. 부서 사람들에게 자신이 아는 유익한 생활정보를 제공해준다.	--	0.689	--	0.576
3. 신입사원들이 입사 후 직장에서 새로운 인간관계를 형성할 수 있도록 자리를 주선하며 도와준다.	--	0.795	--	0.695
4. 동료나 신입사원의 직장 또는 가정생활의 고민을 들어주고 조언해 준다.	--	0.777	--	0.656
5. 다른 직원이 처리하지 못하는 업무가 있을 경우, 대신 해 준다.	--	0.784	--	0.694
6. 동료가 업무처리시 문제나 장애에 부딪치면 문제해결을 위해 같이 노력한다.	--	0.790	--	0.632
7. 팀내 직원의 휴가 및 교육 시 해당 직원의 업무를 자발적으로 대신 해준다.	--	0.739	--	0.549
8. 과중한 업무를 수행중인 같은 부서의 동료를 도와준다.	--	0.662	--	0.516
9. 부서원의 경조사(결혼, 백일, 회갑, 장례, 문병)에 적극적으로 참여한다.	--	0.653	--	0.436
10. 동료가 몸이 아프거나 개인적인 이유로 결근 또는 지각하는 경우, 해당 업무를 대신 해 준다	--	0.696	--	0.496
1. 마감시간까지 업무를 끝마치기 위해 열정적으로 일한다.	--	--	0.493	0.253
2. 업무에서 장애물이 있더라도 좌절하지 않고 추진한다.	--	--	0.667	0.472
3. 시켜서 업무를 수행하기보다는 자신이 적극적으로 업무를 찾아서 수행한다.	--	--	0.649	0.438
4. 자신에게 어려운 업무가 할당되더라도 불평없이 열심히 한다.	--	--	0.491	0.230
5. 제시간에 업무를 완수하기 위하여 초과근무나 휴일근무도 마다하지 않는다.	--	--	0.608	0.399
6. 새로운 업무를 맡는 경우, 성공하기 위하여 남보다 더 많은 노력을 기울인다.	--	--	0.711	0.480
7. 업무관련 동호회에 자발적으로 참석해서 관련분야 업무 수행 지식이나 기술을 습득한다.	--	--	0.547	0.350
8. 방송이나 인쇄매체(신문, 잡지, 책)를 통해 업무와 관련된 정보를 수집한다.	--	--	0.645	0.429
9. 변화하는 기업환경에 적응하기 위해 외국어 공부에 많은 시간과 노력을 투자한다.	--	--	0.301	0.065
10. 업무상 요구되진 않지만 도움이 된다고 생각되는 강좌나 워크샵에 자발적으로 열심히 참석한다.	--	--	0.616	0.443
11. 변화하는 기업환경에 적응하기 위해 컴퓨터나 전산 공부에 많은 시간과 노력을 투자한다.	--	--	0.429	0.146
12. 자기계발을 위하여 업무관련 자격증 공부를 한다.	--	--	0.406	0.171

문 항	조직 규범 준수	분위기 고취	정보공유 및 제안	타인에 대한 배려	공통 변량
1. 직장생활에서 요구되는 예의를 지킨다.	0.713	--	--	--	0.500
2. 직장 선배인 상사를 존중하는 태도를 보인다.	0.617	--	--	--	0.362
3. 회사에서 요구하는 단정한 용모와 복장을 준수한다.	0.532	--	--	--	0.261
4. 항상 단정한 용모와 적절한 복장을 유지한다.	0.652	--	--	--	0.441
5. 업무를 수행할 때 회사에서 정한 규정과 절차를 따른다.	0.572	--	--	--	0.349
6. 누가 보지 않더라도 회사의 규정과 절차를 따른다.	0.596	--	--	--	0.399
7. 경영층이나 상사의 방침을 숙지하고 잘 따른다.	0.678	--	--	--	0.462
8. 회사의 사보나 공지사항을 빠짐없이 읽는다.	0.520	--	--	--	0.295
1. 유머를 통해 부서나 팀내 분위기를 부드럽게 한다	--	0.636	--	--	0.405
2. 사무실의 활기찬 분위기를 조성하는 분위기 메이커 역할을 한다.	--	0.712	--	--	0.529
3. 부서나 팀내의 다른 구성원들과 협동에 신경을 많이 쓴다.	--	0.774	--	--	0.607
4. 부서나 팀 구성원들의 기분을 북돋아주고 칭찬의 말을 아끼지 않는다	--	0.623	--	--	0.379
5. 부서 내 타인들이 일을 잘할 수 있도록 격려한다.	--	0.789	--	--	0.666
6. 부서나 팀의 분위기를 해치지 않으려고 노력한다.	--	0.633	--	--	0.416
7. 부서원들간에 갈등이나 의견충돌이 있을 때 화합을 위하여 스스로 나서서 중재하는 역할을 한다.	--	0.690	--	--	0.501
8. 직장에서 사람을 가리지 않고 두루두루 교류한다.	--	0.635	--	--	0.448
1. 새롭고 보다 효율적인 일처리 방식을 시도해 볼 것을 타인에게 권한다.	--	--	0.697	--	0.481
2. 소속부서에 보탬이 될 수 있는 건설적인 제안을 한다.	--	--	0.771	--	0.588
3. 업무관련 정보를 동료나 상사에게 널리 알려 공유한다.	--	--	0.697	--	0.485
4. 회사 발전에 도움이 되는 제안을 한다.	--	--	0.688	--	0.543
5. 후임자 또는 동료와 새로운 정보를 공유한다.	--	--	0.726	--	0.505
6. 업무 효율화에 도움이 될 만한 아이디어가 있다면 전 직원에게 알린다.	--	--	0.743	--	0.589
7. 업무를 개선하기 위해 새로운 아이디어를 모색한다.	--	--	0.745	--	0.556
8. 업무와 직접적인 관련이 없더라도 전반적인 상식을 넓이려고 독서를 많이 한다.	--	--	0.502	--	0.287
1. 직장에서 남에게 거부감을 주는 튀는 행동을 하지 않는다.	--	--	--	0.852	0.779
2. 부서 사람들의 마음을 상하게 하는 말을 하지 않는다.	--	--	--	0.522	0.204
3. 부서나 팀 분위기를 해치는 개인주의적인 행동을 하지 않는다.	--	--	--	0.416	0.100
4. 잘못이 있는 동료나 부하, 상사를 일방적으로 몰아세우지 않는다.	--	--	--	0.483	0.153
5. 회사에서 주위 사람들에게 폐를 끼치는 행동을 하지 않는다.	--	--	--	0.551	0.211
6. 상사나 동료 등 다른 사람을 이해하고 수용하며 그들에게 관심을 기울인다.	--	--	--	0.510	0.155
7. 내 자신의 행동이 부서 내 다른사람에게 미치는 영향을 생각하고 행동한다.	--	--	--	0.834	0.637
8. 회사내 다른 사람의 권리를 침해하지 않는다.	--	--	--	0.442	0.107