

개인성격과 조직성격 유형간의 일치 정도가 조직에 대한 태도 및 행동에 미치는 영향*

유 태 용[†] 김 도 영 현 희 정

광운대학교 산업심리학과

개인과 조직간의 일치는 개인의 태도 및 행동에 영향을 미칠 뿐만 아니라 조직의 성과에도 영향을 미친다. 이 연구의 목적은 개인의 성격유형이 조직의 성격유형과 일치할수록, 조직에 대하여 호의적인 태도와 행동의도를 지니고 조직에 도움이 되는 행동을 나타내는지를 알아보는 것이었다. 보다 구체적으로, 이 연구에서는 개인과 조직의 성격유형이 일치할수록, 조직에 대하여 더 높은 신뢰를 보이고, 불신의 정도가 더 낮고, 조직에 대한 보복행동의도와 이직의도가 더 낮고, 조직시민행동을 더 나타낼 것이라고 가정하였다. 조직의 성격유형을 측정하기 위하여 유태용(1999)이 개발한 조직성격유형 척도(Organizational Personality Type Indicator, OPTI)를 사용하였고, 개인성격유형의 측정에는 MBTI 문항의 일부를 사용하였다. 다양한 조직에 근무하는 397명을 대상으로 설문 조사하여 조직의 성격유형, 개인의 성격유형, 개인이 조직에 대하여 지니고 있는 태도 및 행동에 대한 자기보고 자료를 얻었다. 네 차원(외향-내향, 감각-직관, 사고-감정, 판단-인식 차원)에서 개인의 성격유형과 조직의 성격유형이 일치하는 정도를 구하여 조직에 대한 태도 및 행동과의 관계를 분석하였다. 그 결과, 두 유형이 일치할수록 조직에 대하여 불신의 정도가 더 낮았고, 조직에 대한 보복행동의도와 이직의도가 더 낮았고, 조직시민행동을 더 나타내었다. 반면에, 개인과 조직성격유형의 일치도와 조직에 대한 신뢰 사이에는 통계적으로 유의한 상관관계가 없었다. 네 차원 중에서 외향-내향 차원에서의 일치가 조직에 대한 태도 및 행동과 전반적으로 가장 관련되어 있었다. 이 연구의 결과를 토대로 OPTI의 유용성을 논의하였고, 앞으로의 연구과제와 연구의 시사점 및 제한점을 제시하였다.

주요어 : 개인-조직간 일치, 조직성격, 조직에 대한 태도, 성격유형

* 이 논문은 1999년도 광운대학교 교내학술연구비 지원에 의해 연구되었음. 보다 나은 논문이 되도록 귀중한 조언을 해주신 심사위원들께 감사드립니다.

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

개인과 조직간 부합(Person-Organization fit, P-O fit)은 오랜 동안 학자들뿐만 아니라 실무자들의 관심을 끌어난 주제이다. 개인과 조직간 부합에 관한 연구들은 개인의 복지와 조직의 성과에 중요한 시사점을 준다. 개인이 추구하는 가치와 조직이 추구하는 가치간의 부합은 근속, 조직몰입, 직무수행과 같은 개인의 행동 및 태도와 관련되어 있다(O'Reilly, Chatman, & Caldwell, 1991). 조직이 처한 환경이 급속하게 변화하고 직무의 내용도 과거보다 빨리 변화하기 때문에 자신이 맡고 있는 직무에 적합할 뿐만 아니라 조직 내에서 다른 직무로의 이동이 용이한 사람들이 더욱 요구되고 있다(Bridges, 1994; Howard, 1995). 따라서 조직과의 부합도가 높은 사람들을 선발하거나 또는 선발 후의 조직 사회화 과정을 통하여 개인과 조직간에 부합도를 높임으로써, 조직은 조직 내 직무구조의 변화에 유연하게 대처하고 직무간 이동성이 높은 인력을 보유할 수 있다(Kristof, 1996). Bowen, Ledford, 및 Nathan(1991)은 특정 직무에서 요구되는 사람을 선발하는 것 못지 않게 조직의 특성에 맞는 종업원을 선발하는 것의 중요성을 언급하면서 직무분석뿐만 아니라 조직이 추구하는 가치나 조직의 특성을 파악하기 위한 조직분석을 할 필요가 있다고 주장하였다.

개인과 조직이 부합되는 경우는 (a) 개인과 조직이 서로 유사하거나 일치되는 특성을 지니고 있을 때(상호 일치적 부합)와 (b) 조직에는 없는 특성을 개인이 가지고 있어서 조직의 부족한 부분을 개인이 보완해 줄 때(상호 보완적 부합)로 나누어 볼 수 있다(Muchinsky & Monahan, 1987). 예를 들어, 개인의 가치와 조직의 가치가 일치될 때 개인과 조직이 부합된다고 말할 수 있지만, 개인이 조직에서 필요로 하는 특정 지식이나 기술을 지니고 있을 때 개인과 조직이 부합된다고 말할 수 있다. 이 연구에서는 개인성격과 조

직성격 유형간의 일치 정도가 개인이 조직에 대하여 지니는 태도 및 행동에 어떠한 영향을 미치는지를 다루었다. 즉, 이 연구에서는 개인과 조직간의 상호 보완적 부합이 아니라 개인과 조직간의 상호 일치적 부합이 조직에 대한 태도 및 행동에 미치는 영향을 다루었다.¹⁾ 개인과 조직간 부합에 관하여 지금까지 많은 연구들이 이루어져 왔지만, 개인성격이나 조직성격을 둘 다 동일한 이론적 틀에 기초하여 유형으로 분류한 후, 두 유형간의 일치가 조직에 대한 태도 및 행동에 미치는 영향을 다룬 연구는 없었다(유태용, 1999). 구체적으로, 이 연구에서는 개인성격과 조직성격 유형간 일치 정도가 최근에 관심이 부각되고 있는 조직에 대한 신뢰와 불신, 조직에 대한 보복행동의도, 이직의도, 그리고 조직시민행동에 미치는 영향을 다루었다.

개인과 조직간 부합의 개념

Rynes과 Gerhart(1990)는 개인과 조직간 부합에 관한 정의가 정확하지 않고 선행 문헌들에서의 정의가 불일치되고 있다는 점을 지적하였다. 구성개념에 대한 부정확한 정의는 부적절한 조작적 정의, 부적절한 측정치, 상호 모순되는 결과를 초래할 수 있다(Schwab, 1980). 대부분의 연구자들은 개인과 조직간 부합(fit)을 개인과 조직간의 상용(compatibility)이라고 정의한다. 부합은 여러 가지 다른 개념을 포함할 수 있다. Muchinsky와 Monahan(1987)은 부합을 두 가지 형태로 구분하였다. 하나는 개인이 조직 내 다른 사람들이 지니고 있는 특성과 유사한 특성을 가지고 있을 때 발생하는

1) 이러한 이유 때문에 이 논문에서 다른 내용을 보다 정확하게 표현하기 위하여 논문제목에 개인성격과 조직성격간의 부합이라는 용어 대신에 "일치"라는 용어를 사용하였다.

상호 유사 또는 일치적 부합(supplementary fit)이고, 다른 하나는 개인의 특성이 조직이 가지고 있지 않은 특성을 보완해 줄 때 발생하는 상호 보완적 부합(complementary fit)이다.

개인과 조직간 부합을 수요-공급(needs-supplies)의 관점과 요구-능력(demands-abilities)의 관점으로 구분해 볼 수도 있다(Caplan, 1987; Edwards, 1991). 수요-공급의 관점에 의하면, 조직이 개인의 욕구, 욕망, 또는 선호를 충족시킬 때 개인과 조직이 부합된다고 간주한다. 반면에 요구-능력의 관점에 의하면, 개인이 조직에서 요구하는 능력을 지니고 있을 때 개인과 조직이 부합된다고 본다.

개인과 조직간 부합에 관하여 이처럼 다른 구분들이 제시되었지만 이러한 개념들을 통합한 적은 없었다. Kristof(1996)는 개인과 조직간 부합의 개념에 관하여 통합된 정의가 없었기 때문에 여러 연구들에서 서로 다른 정의를 사용하였고 연구결과들을 비교하기가 어려웠다는 점을 지적하면서 두 가지 구분을 통합할 수 있는 모델을 제시하였다. 그녀는 수요-공급과 요구-능력의 두 가지 관점은 모두 Muchinsky와 Monahan(1987)의 상호 보완적 부합으로 볼 수 있다고 주장하였다. 이러한 모델에 근거하여 그녀는 개인과 조직간 부합을 (a) 개인이나 조직 중 적어도 한쪽이 다른 쪽이 필요로 하는 것을 제공할 때, (b) 개인과 조직이 유사한 기본적 특성들을 공유할 때, 또는 (c) 앞의 둘 다의 조건이 충족될 때 발생하는 개인과 조직간 상용(compatibility)이라고 정의하였다.

개인과 조직간 부합은 가장 포괄적인 개념인 개인과 환경간 부합(Person-Environmental fit)의 한 가지 형태이며, 개인과 환경간 부합의 다른 형태인 개인과 직업간 부합(Person-Vocation fit), 개인과 집단간 부합(Person-Group fit), 개인과 직무간 부합(Person-Job fit)과는 구별되는 개념이다. 개인과 직업간 부합(P-V fit)은 개인의 특성이 자신이 선택

한 직업의 특성과 얼마나 일치되는지를 나타낸다. Holland(1985)는 개인이나 직업의 특성을 여섯 가지 유형(현실형, 탐구형, 예술형, 사교형, 기업가형, 관습형)으로 구분할 수 있으며, 개인과 직업간의 부합도를 개인의 유형과 직업의 유형이 얼마나 일치되는지에 의해 측정할 수 있다고 제안하였다. 이러한 개인과 직업간 부합은 개인과 조직간 부합과는 구분되는 개념이다. 왜냐하면 동일한 직업적 특성을 가지고 있는 조직(예를 들어, 법률 사무소나 회계사무소)에서도 조직의 문화가 다르기 때문에 개인과 직업간의 부합도는 높더라도 개인과 조직간 부합도는 낮을 수 있기 때문이다.

개인과 집단간 부합(P-G fit)은 개인과 그들이 일하고 있는 집단간의 일치를 나타낸다. 최근에 팀으로 수행하는 업무가 증가됨에 따라 효과적인 팀을 만들기 위하여 어떠한 사람들이 팀에 잘 부합되는지에 관한 연구가 활발히 이루어지고 있다. 조직 내에 존재하는 하위조직으로서의 집단이나 팀은 전체 조직과는 다른 규범이나 가치를 가질 수 있기 때문에, 개인과 집단간 부합은 개인과 조직간 부합과는 구분되는 개념이다.

개인과 직무간 부합(P-J fit)은 개인과 특정직무간의 일치를 나타내는 것으로서, Edwards(1991)는 개인의 능력과 직무의 요구특성간의 부합 또는 개인의 요구와 직무의 속성간의 부합이라고 정의하였다. 직무요건에 조직의 특성이 스며들어 있기는 하지만, 개인이 자신의 직무에 얼마나 부합된다고 느끼는지와 조직에 얼마나 부합된다고 느끼는지가 다르기 때문에(O'Reilly, Chatman, & Caldwell, 1991), 개인과 직무간 부합이 개인과 조직간 부합과 구분되는 개념이라고 볼 수 있다.

개인과 조직간 부합의 측정

개인과 조직간의 부합을 측정하기 위하여 직접

적인 부합 측정치나 혹은 간접적인 부합 측정치를 사용할 수 있다. 직접적인 부합의 측정은 응답자들에게 연구의 관심이 되는 특성에 있어서 자신이 조직과 얼마나 부합되는지를 직접적으로 물어보는 방식이다. 직접적인 부합 측정의 예로서, Posner, Kouzes, 및 Schmidt(1985)는 관리자들에게 자신의 가치가 조직의 가치와 얼마나 부합되는지를 직접적으로 평정하도록 하였다. 직접적인 부합 측정은 주로 주관적 또는 지각된 부합의 정도를 측정하는 데 적절하지만, 직접적인 부합 측정치는 몇 가지 단점을 지니고 있다. Edwards (1991)는 직접적인 부합 측정치가 개인과 조직에 대한 개념을 따로 측정하지 않기 때문에 개인과 조직 각각이 결과변인에 미치는 독립적인 효과를 추정하지 못한다고 비판하였다. 또한 응답자들에게 어떤 가치나 특성에 있어서 부합되는지를 구분하여 물어보지 않고 전반적으로 묻는 경우에는 세부적인 차원에서 개인과 조직간 부합을 비교하는 것이 불가능하다. 마지막으로, 직접적인 부합 측정치가 작업과 관련된 다른 태도 측정치와 함께 사용되는 경우에는 일관성 편파(예를 들어, 나는 내 직무와 잘 부합된다고 생각하기 때문에 내 직무에 만족한다고 응답하는 경우)가 결과에 영향을 미칠 수도 있다(Salancik & Pfeffer, 1977).

이러한 단점 때문에 다른 연구자들은 실제적 또는 객관적 부합을 측정하기 위하여 간접적인 측정치를 사용한다. 간접적인 부합 측정은 응답자로 하여금 개인과 조직에 대하여 따로 평정하도록 한 후, 두 측정치를 비교하여 부합도를 구한다. 즉, 간접적인 측정에서는 응답자에게 부합의 정도를 직접 물어보지 않고 두 개념에 대하여 따로 평정치를 얻어 부합의 정도를 알아본다.

간접적인 부합을 측정할 때, 개인에 대한 평정치는 개인적 수준에서 측정되지만 조직에 대한 평정치는 두 가지 방식으로 측정될 수 있다. 첫

째는 조직수준에서의 측정으로서, 조직구성원들이 지각하고 있는 조직에 대한 평정치를 구한 후, 이러한 값들을 조직수준에서 통합하여 조직의 특성에 대한 하나의 측정치를 구하는 것이다. 이러한 방식을 사용할 때는 조직의 특성에 대하여 조직구성원들간에 만족할만한 수준의 합의가 전제되어야 한다. 이러한 방식으로 개인과 조직간의 부합도를 측정할 때는 조직에 대한 하나의 동일한 평정치가 조직구성원 개인에 대한 평정치와 비교된다. 두 번째 방식은 개인수준에서의 측정으로서, 조직구성원 각자가 지각하고 있는 조직에 대한 평정치를 구한 후, 이러한 평정치를 그대로 사용하는 것이다. 따라서 이러한 방식으로 개인과 조직간의 부합도를 측정할 때는 개인이 조직의 특성에 대하여 지각하고 있는 평정치가 조직구성원 개인의 특성에 대한 평정치와 비교된다.

개인과 조직간 부합에 관한 연구에서 간접적 부합 측정치를 사용할 때, 개인과 조직간의 유사성을 하나의 지수로 나타내는 방법이 전통적으로 가장 많이 사용되어 왔다(Edwards, 1993). 이러한 지수로는 개인과 조직에 대한 평정치간의 차이값, 차이의 절대값, 차이의 제곱값이 있고, 개인과 조직을 비교하는 차원이 둘 이상일 때는 차이값들의 합이나 두 프로파일간의 상관과 같은 프로파일 유사성 지수(profile similarity index)가 사용되었다. 하지만 개인과 조직간 부합에 관한 연구에서 차이값이 광범위하게 사용되었음에도 불구하고 몇 가지 문제로 비판을 받아왔다(예, Cronbach, 1958; Edwards, 1993; 1994). 첫째로는, 개념적으로 다른 두 요소로부터 하나의 차이값을 산출하기 때문에 개인과 조직간의 차이값이 나타내는 개념이 모호하다. 두 번째 문제는 차이값에서 차이의 방향에 대한 정보가 손실되는 것을 들 수 있다. 세 번째 문제는 프로파일 유사성 지수에서 처

럼 개인과 조직을 여러 차원에서 비교할 때 개인과 조직간의 차이가 어떤 차원에서 나왔는지 알 수 없다는 것이다. 네 번째 문제는 차이값을 구하기 위하여 항상 하나의 변인에서 다른 변인을 빼기 때문에 차이값을 구하는 공식에서 두 변인이 지니는 계수의 부호에 강제적인 제약을 부여한다는 것이다. 즉, 차이값을 구하기 위해서는 항상 하나의 변인은 양(+), 다른 하나는 음(-)의 부호를 지니도록 하기 때문이다.

차이값이 지니는 이러한 문제를 해결하기 위한 대안으로 Edwards(1993; 1994; Edwards & Parry, 1993)는 다차항 회귀(polyomial regression)를 사용할 것을 제안했다. 이 절차는 (a) 두 변인(개인과 조직)이 결과변인과 어떤 관계에 있는지를 3차원 상에서 검토하고, (b) 두 변인이 결과변인과 어떤 관계에 있는지를 묘사하기 위하여 3차원 상에서 반응 표면 방법론(response surface methodology)을 사용하고, (c) 전통적으로 사용되었던 차이값에 의한 부합지수에 내포되어 있는 제약을 가설로 설정하여 제약을 지니고 있는 모델이 맞는지 검증할 수 있다는 가정에 기초하고 있다. 개인과 조직간의 부합에 관한 연구에서 다차항 회귀분석을 할 경우에는 일반적으로 부합도가 높을수록 조직몰입이나 직무만족과 같은 결과변인이 높다고 가정하여, 개인변인(P)과 조직변인(O)뿐만 아니라 이차항(P^2 , O^2)과 상호작용항($P \times O$)을 회귀방정식에 포함하여 결과변인과의 관계를 3차원 상에서 분석한다.

조직의 성격유형

사람들이 서로 다른 체형을 지니고 있듯이 조직들도 크기나 구조 등에서 서로 다르며 수행하는 기능이나 목적도 다르다. 개인의 성격이 서로 다르듯이 조직이 수행하는 기능이나 목적에 따라

다른 조직과는 구별되는 고유한 성격을 지닐 수 있다. 조직의 성격은 조직이 수행하는 기능이나 목적, 조직이 겪어온 역사와 환경, 조직을 설립한 사람의 성격, 조직구성원들의 성격 등의 영향을 받아 형성된다. 개인의 성격은 “시간과 상황에 걸쳐 지속적이며 한 개인을 다른 사람과 구별해주는 특징적인 사고, 감정 및 행동양식(Phares, 1984, p.673)”이다. 이러한 정의를 조직의 성격을 정의하는데 적용해 보면, 조직의 성격은 “시간과 상황에 걸쳐 지속적이며 한 조직을 다른 조직과 구별해 주는 특징적인 속성, 기질 및 행동양식”이라고 정의할 수 있다. 조직의 성격은 조직의 정체성을 나타내는 하나의 수단으로 여겨질 수 있다. 조직성격은 조직문화의 개념과 유사하지만, 조직문화는 조직구성원들 사이에 광범위하게 공유되고 있는 가치, 신념, 태도, 상징 등에 초점을 두고 있는 반면(Schein, 1990), 조직성격은 조직구성원들이 지각하고 있는 조직의 특성(trait)에 초점을 둔다. 유태용(1999)은 조직성격유형을 측정하는 척도를 개발하면서 조직성격, 조직문화, 조직풍토간의 공통점과 차이점을 논의하였다.

개인의 성격유형검사인 MBTI(김정택, 심혜숙, 1990; Myers & McCaulley, 1985)에서 외향-내향, 감각-직관, 사고-감정, 판단-인식의 네 가지 선호성의 조합에 의해 인간의 성격을 16개의 성격유형으로 분류한 것처럼, Bridges(1992)는 동일한 네 가지 선호성 차원의 조합에 의해 조직의 성격을 16개의 유형으로 나누는 분류체계를 제안했다. 외향-내향(Extraversion-Introversion) 차원은 조직의 지향성이나 조직에너지의 원천이 어디에 있는냐를 나타낸다. 즉, 조직이 처한 외부환경에 관심을 더 기울이는지(외향) 아니면 조직의 내부환경에 관심을 더 기울이는지(내향)를 나타낸다. 감각-직관(Sensing-Intuition) 차원은 조직의 정보수집방식과 관련된 것으로써 조직이 주로 현재나 현실의 실

체, 세부사항들에 관심을 더 기울이는지(감각) 아니면 현재보다는 미래나 장래의 가능성에 관심을 더 기울이는지(직관)를 나타낸다.

사고-감정(Thinking-Feeling) 차원은 조직의 정보 처리방식, 상황판단 및 의사결정의 방식을 나타내는 것으로서 조직이 인간적 감정과는 관계없이 일관성, 유능성, 효율성의 원칙에 근거하여 의사결정을 내리는지(사고) 아니면 개인적 혹은 인간적 가치에 근거하여 의사결정을 내리는지(감정)를 나타낸다. 판단-인식(Judging -Perceiving) 차원은 조직이 사고나 감정과 같은 판단기능을 통해 외부세계를 다루는 경향이 있는지(판단) 아니면 감각이나 직관과 같은 인식기능을 통해 외부세계를 다루는 경향이 있는지(인식)를 나타낸다. 판단기능이 두드러진 조직은 정해진 시간 내에 확고한 최종결정을 내리는 것과 모든 것을 명확하게 정의내리는 것을 선호하고, 인식기능이 두드러진 조직은 결정을 위해 항상 더 많은 정보를 추구하고 정해진 시간 내에 결정을 못내릴 때도 있고 결정을 내릴 때도 확고한 최종결정을 내리기보다는 더 나은 선택안에 대한 여지를 남겨둔다.

Bridges(1992)는 흥미로운 이론적 틀을 제공하고 네 차원에 토대를 두고 문항을 만들어 각 차원별로 9개씩 총 36개의 문항으로 구성된 조직성격지표(Organizational Character Index, OCI)를 제안하였고 유태용(1992)은 이러한 분류의 틀과 문항들을 소개한 바 있다. 김현수(1994)는 유태용(1992)이 번안한 OCI의 36개 문항을 사용하여 실증적 자료를 수집하여 이 척도의 구성타당화를 최초로 시도하였다. 그러나 문항에 대한 응답을 요인분석한 결과, 36개 문항들이 Bridges(1992)가 분류한 것처럼 네 개의 차원으로 나누어지지 않았다. 이러한 결과는 OCI의 36개 문항을 그대로 사용하여 조직성격유형을 측정하는 것은 부적절하다는 것을 의미한다.

이정훈(1997)은 유태용(1992)이 번안한 OCI의 36개 문항을 사용하여 48개의 다양한 종류의 조직에서 자료를 얻어 조사대상 조직을 소속산업별로 구분하여 빈도에 따라 대표적인 조직성격을 알아보았다. 그 결과 정부 및 공공조직은 ESTJ 유형이 지배적이고 초등 및 중등수준의 교육기관에서는 ESFJ 유형이 가장 많은 빈도를 나타내었고, 산업별로도 지배적인 조직성격유형이 서로 다를 것을 보여 주었다. 하지만 이 연구에서도 수집된 자료에 대한 요인분석을 통하여 36개 문항이 네 차원으로 구분된다는 것을 실증적으로 보여주지 못했다.

이러한 선행연구들에 대한 개관을 토대로, 유태용(1999)은 Bridges(1992)가 제안한 분류개념을 기초로 문항을 작성하고 실증적 자료에 의한 탐색적 및 확인적 요인분석을 통하여 31문항으로 구성된 조직성격유형 척도(Organizational Personality Type Indicator, OPTI)를 개발하였다. 유태용(1999)은 개발된 OPTI를 사용하여 다양한 성격의 조직유형을 탐색적으로 분류하여 기업조직, 군대, 연구소 등 서로 다른 조직의 성격유형이 다를 수 있음을 보여주었다.

이 연구의 목적 및 가설

개인과 조직간의 부합에 관한 선행연구들에서 개인과 조직간의 부합을 서로 다른 방식으로 정의하여 측정하였지만, 일관되게 둘간의 부합도가 높으면 높을수록 구성원에게 긍정적인 효과가 있었다. 개인과 조직간의 부합도가 높을수록 조직에 대한 몰입이나 만족이 높고(Boxx, Odom, & Dunn, 1991; Bretz & Judge, 1994; Chatman, 1991; O'Reilly et al., 1991; Vancouver & Schmitt, 1991), 스트레스를 덜 느끼고(Ivancevich & Matteson, 1984; Matteson & Ivancevich, 1982), 이직의도가 더 낮고

(Chatman 1991; O'Reilly et al., 1991), 조직시민행동을 더 나타내었다(O'Reilly & Chatman, 1986).

개인과 조직간의 부합과 결과변인간의 관계를 다룬 선행연구들을 개관해 볼 때, 가치나 목표에서 개인과 조직간의 일치를 다룬 연구는 있었지만 개인 성격유형과 조직성격 유형을 동일한 틀로 분석하여 이들간의 일치가 결과변인에 미치는 영향을 다룬 연구는 매우 적은 실정이다. 선행 연구들 중에서 개인과 조직의 성격유형간의 부합을 다룬 연구로는 개인과 조직의 성격을 Friedman과 Rosenman(1974)이 개념화한 A 유형과 B 유형으로 구분하여 이들간의 일치와 개인의 스트레스에 미치는 영향을 다룬 연구(Ivancevich & Matteson, 1984; Matteson & Ivancevich, 1982)가 있었다. 국내 연구로는 유태용(1999)이 OPTI를 사용하여 측정된 조직성격유형과 MBTI의 일부문항을 사용하여 측정된 개인성격유형이 유사할수록, 조직구성원들은 조직이 더 효과적으로 운영되고 있다고 생각하고, 조직에 더 몰입하고, 조직에 더 만족하고, 이직의도가 더 낮다는 것을 발견하였다.

하지만 유태용(1999)의 연구는 조직의 성격유형을 측정하는 도구인 OPTI의 개발이 목적이었고, 개인과 조직의 성격유형간의 일치와 결과변인에 미치는 영향을 주목적으로 다룬 것은 아니었다. 이 연구의 목적은 유태용(1999)이 개발한 OPTI에 근거하여 조직성격 유형을 측정하고 MBTI의 일부 문항에 의해 개인의 성격유형을 측정하여, 둘간의 부합이 조직에 대한 태도, 행동의도, 행동에 미치는 영향을 살펴보는 것이었다. 구체적으로, 이 연구에서는 개인성격과 조직성격간의 유형간 일치와 신뢰와 불신, 조직에 대한 보복행동의도, 이직의도, 조직시민행동에 미치는 영향을 알아보았다. 이러한 결과변인들 중, 최근 관심이 부각되고 있는 조직에 대한 신뢰와 불신은 개인과 조직간 부합에 관한 선행연구들에서 다루어지지 않은

변인이었다. 이 연구에서 설정한 가설들의 도출 근거와 구체적인 가설은 다음과 같다.

조직에 대한 신뢰와 불신

최근에 조직이 처한 환경이 급변함에 따라 조직 내 신뢰와 불신에 대한 관심이 증가되고 있다. Fukuyama(1995)는 신뢰를 사회적 자본으로 간주하고, 신뢰가 경제적 번영의 원천이며 공동의 목적을 달성하기 위하여 집단적으로 함께 일하는데 중요한 자본이라고 주장하였다. 조직에서의 신뢰는 조직구성원들간의 신뢰와 구성원이 조직에 대하여 지니는 신뢰로 구분해 볼 수 있다. 조직 내 신뢰에 대한 연구는 주로 조직구성원들간의 신뢰에 초점을 두고 이루어졌으며, 조직에 대한 구성원들의 신뢰에 관해서는 상대적으로 연구가 많이 이루어지지 않은 실정이다. Hart, Capps, Cangemi, 및 Caillouet(1986)은 조직에 대한 신뢰가 다차원으로 구성되어 있다는 것을 밝혔고, Cook과 Wall(1980), 이홍과 탁진국(2001)은 조직에 대한 신뢰를 측정하기 위한 문항을 개발하였다.

Rotter(1971)는 신뢰와 불신이 연속선 상에 있는 단일차원의 양극의 개념으로 보고 신뢰가 낮다는 것은 불신이 높다는 것으로 해석하였다. 하지만 최근에 Lewicki, McAllister, 및 Bies(1998)는 신뢰와 불신이 단일차원의 양극에 존재하는 반대의 개념이 아니라 이차원으로 구분되는 개념이라고 주장하였다. 즉, 신뢰를 증가시키거나 감소시키는 요인과 불신을 증가시키거나 감소시키는 요인이 서로 다르다고 주장하였다. 신뢰와 불신이 단일차원의 양극의 개념이 아니라는 것의 이론적 논리는 Herzberg, Mausner, 및 Snyderman(1967)이 주장한 직무만족과 불만족이 서로 다른 차원이라는 이 요인 모델의 논리와 유사하다. Watson과 Tellegen(1985)은 정적 정서가 높은 것(예, 활동적, 강한, 흥분된, 열정적)이 부적 정서가 낮은 것(예,

조용한, 이완된, 안정된)과 같은 상태를 나타내는 것이 아니며, 마찬가지로 정적 정서가 낮은 것(졸린, 무딘, 느린)이 부적 정서가 높은 것(우울한, 적대적인, 신경질적인)과 동일한 상태를 나타내는 것이 아니라는 점을 발견하였다. 신뢰와 불신간의 관계는 정적 정서와 부적정서간의 관계와 유사하다고 간주할 수 있으므로 신뢰와 불신을 독립된 차원으로 볼 수 있다. 또한 신뢰와 불신이 서로 다른 차원으로 분리될 수 있다는 실증적 증거들도 보고되었다(김명연과 이영석, 2000; 이홍과 탁진국, 2001; Robinson, Shaver, & Wrightsman, 1991).

선행연구들에 의하면 개인과 조직이 부합될수록 조직몰입이나 직무만족과 같은 긍정적 요소는 높고 스트레스와 같은 부정적 요소는 낮다. 이러한 근거로부터 개인의 성격유형과 조직의 성격유형이 일치할수록 조직에서 시행하는 제도나 조직의 운영방향에 대하여 조직구성원이 긍정적인 태도를 지닐 가능성이 크므로 조직에 대한 신뢰는 높고 반면에 불신은 낮을 것이라고 예측할 수 있다. 따라서 이 연구에서는 신뢰와 불신이 이차원으로 구성되어 있다는 선행연구들의 결과에 기초하여 신뢰와 불신을 따로 측정하여 다음과 같은 첫 번째 가설을 설정하였다.

가설 1 : 네 차원(외향-내향, 감각-직관, 사고-감정, 판단-인식)에서 조직구성원의 성격유형과 조직의 성격유형이 일치할수록, 조직구성원은 (a) 조직에 대하여 더 높은 신뢰를 보이고, (b) 불신의 정도는 더 낮을 것이다.

조직에 대한 보복행동의도 및 이직의도

최근에는 조직시민행동과 같이 조직에 도움이 되는 긍정적 행동뿐만 아니라 조직에 불이익을 주는 반사회적 행동(antisocial behavior)이나 비생산

적 행동(counterproductive behavior)에 관해서도 연구가 이루어지고 있다. 조직에서의 반사회적 행동은 종업원이 조직에 대하여 불공정을 지각하거나 불만을 가지는 경우에 조직에 대하여 행사하는 보복행동을 말한다. 반사회적 행동은 거짓말, 절도, 근무태만, 신체적 폭력, 직장 기물파괴 등을 포함하며 조직행동 분야에서 비교적 최근에 연구가 이루어지고 있는 분야들 중의 하나이다(유태용 역, 2000). 개인과 조직의 성격유형이 일치되면 조직에 대하여 긍정적인 태도를 지닐 가능성이 크고, 조직에 해가 되는 보복행동을 하고자 하는 의도는 낮을 것이다. 개인과 조직간 부합정도는 이직의도에도 영향을 미친다. 자신의 가치와 조직의 가치간의 일치도가 낮은 종업원들은 일치도가 높은 종업원들보다 조직을 떠나고자 하는 의도가 더 높았다(Charman 1991; O'Reilly et al., 1991). 또한 상사와 부하간에 목표가 일치될수록 이직의도가 더 낮았다(Vancouver, Millsap, & Peters, 1994; Vancouver & Schmitt, 1991). 따라서 조직구성원이 자신과 조직의 성격유형이 맞지 않는다고 지각할 경우에 조직을 떠나고자 하는 의사를 가질 가능성이 크다. 이러한 결과로부터 추론해 볼 때, 개인성격과 조직성격 유형간의 일치도가 높을수록 조직에 대하여 긍정적인 태도를 지닐 가능성이 크고, 조직을 떠나고자 하는 이직의도는 낮을 것이라고 예측할 수 있다. 이러한 이론적 근거로부터 이 연구에서는 개인성격유형과 조직성격 유형간의 일치와 조직에 대한 보복행동 및 이직의도간의 관계에 대하여 다음과 같은 두 번째 가설을 설정하였다.

가설 2 : 네 차원(외향-내향, 감각-직관, 사고-감정, 판단-인식)에서 개인의 성격유형과 조직의 성격유형이 일치할수록, (a) 조직에 대한 보복행동의도가 더 낮고, (b) 이직의도도 더

낮을 것이다.

조직시민행동

Smith, Organ, 및 Near(1983)는 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 행동으로서 조직이 효과적으로 기능하는 데 도움을 주는 행동(p. 4)”이라고 정의했다. Organ(1988)은 조직시민행동을 구성하는 다섯 가지 차원으로서 이타주의, 성실성, 예의바름, 스포츠맨십, 시민의식을 언급하였다. 그 후로 Organ(1997)은 조직시민행동을 “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. 즉, 조직시민행동은 조직이 구성원들에게 요구하거나 기대하지 않은 부가적인 일을 함으로써 조직에 자발적으로 기여하는 행동을 말한다. O'Reilly와 Chatman(1986)은 개인과 조직간 부합이 조직시민행동과 같은 친사회적 행동을 증가시킨다는 것을 밝혔다. 또한 Ajzen과 Fishbein(1977)의 태도와 행동간의 관계로부터 추론해보면, 개인과 조직성격유형간의 일치로부터 야기되는 조직에 대한 긍정적 태도는 조직에 대한 긍정적 행동으로 나타날 가능성이 크다. 이러한 이론적 근거로부터, 개인의 성격유형과 조직의 성격유형이 일치할수록 조직에 도움이 되는 조직시민행동을 나타낼 가능성이 클 것이다. 따라서 이 연구에서는 개인성격유형과 조직성격 유형간의 일치와 조직시민행동간의 관계에 대하여 다음과 같은 세 번째 가설을 설정하였다.

가설 3 : 네 차원(의향내향, 감각-직관, 사고-감정, 판단-인식)에서 개인의 성격유형과 조직의 성격유형이 일치할수록, 조직에 도움이 되는 일을 자발적으로 하는 조직시민행동을 더 많이 나타낼 것이다.

방 법

조사대상 및 자료수집방법

기업체, 국가기관, 연구소, 군대 등 다양한 종류의 조직에 정규직원으로 근무하는 현직자를 대상으로 조사하였다. 가급적 다양한 조직으로부터 자료를 얻기 위하여 각 조직마다 자료수집을 위한 현직자를 1명씩 접촉하여 이들에게 설문지를 나누어 주고 그들이 각 조직에서 개인별로 실시하여 수거한 후 연구자에게 제출하도록 하였다. 총 27개의 조직에 500부의 설문지를 배포하여 이중 410부의 설문지를 수거하여 약 82%의 높은 회수율을 보였다. 응답자 전원에게는 감사의 표시로 사은품을 증정하였다. 응답에 소요되는 평균적인 시간은 약 15분 정도였다. 회수된 410부 중 불성실한 응답했거나 결측치가 많아서 분석해 포함할 수 없었던 13부의 설문지를 제외하고 397명의 응답을 분석하였다. 이들 중 남자는 238명(60%)이고 여자는 159명(40%)이었으며, 이들의 평균연령은 만으로 약 30.0세(표준편차는 5.80년)였다. 이들이 자신이 속한 조직에 근무한 기간의 평균은 5년 2개월(표준편차는 3년 5개월)이었다.

측정도구

개인성격유형 측정

개인성격검사인 MBTI 문항들 중에서 네 차원

을 측정하기 위하여 각 차원별로 5개 문항씩 총 20개의 문항으로 개인의 성격유형을 측정하였다. MBTI 문항들 중에서 문항을 선정할 때는 조직성격유형을 측정하기 위한 OPTI와 문항형태의 동질성을 유지하기 위하여 문장으로 된 문항들만을 선정하였으며, 이러한 문항들 중에서 각 차원을 잘 나타낸다고 연구자들이 논리적으로 판단한 문항들을 최종적으로 선정하였다. 각 문항에서 응답자들은 제시된 두 가지 대안 중에서 자신을 더 잘 나타낸다고 생각하는 쪽을 선택하도록 하였다. 채점 및 통계분석을 위하여 네 차원 각각에서 외향, 감각, 사고, 판단 쪽에 해당하는 응답에 1점을 부여하였고 내향, 직관, 감정, 인식 쪽의 응답에는 2점을 부여하였다. 네 차원 각각을 5개 문항으로 측정하였기 때문에 네 차원의 척도점수는 모두 5점에서 10점의 값을 지닌다. 인의 성격유형을 파악하기 위하여 네 차원 각각에 해당하는 문항에 응답한 자료를 위의 방식에 의해 채점하여 응답자마다 네 차원에 대한 척도점수를 구하였다. 네 차원 각각에서 중간점을 기준으로 외향-내향, 감각-직관, 사고-감정, 판단-인식 유형으로 분류하였다. 즉, 모든 차원에서 7점이하는 외향형, 감각형, 사고형, 판단형으로 분류하였고, 8점이상은 내향형, 직관형, 사고형, 인식형으로 분류하였다. 이러한 과정을 통해 397명 각각의 성격유형을 파악하였다.

이 연구에서 개인의 성격유형을 파악하기 위하여 사용한 20개 문항들의 구성타당도를 알아보기 위하여 397명의 자료를 사용하여 LISREL에 의해 확인적 요인분석을 실시하였다. 그 결과, GFI .947, AGFI .932, NFI .840, NNFI .902로써 NFI만을 제외하고 모두 .90이상으로써 좋은 부합도를 보이고 있고 NFI도 .840으로써 좋은 측정모델로 인정할 수 있는 최소수준인 .80(Hair, Anderson, Tatham, & Black, 1995)을 넘었다. RMR은 .061으로

부합도의 기준으로 일반적으로 사용하는 .05에 근접해 있으므로 이 연구에서 개인의 성격유형을 측정하기 위해 사용한 모델의 부합도에 문제가 없음을 알 수 있다.

또한 네 차원에 포함된 5개 문항들의 내적일치도를 알아보기 위하여 신뢰도 계수(Cronbach Alpha)를 구한 결과, 외향-내향 척도는 .78, 감각-직관 척도는 .52, 사고-감정 척도는 .65, 판단-인식 척도는 .63으로써 Nunnally(1967)가 제시한 신뢰도의 최소 기준인 .50을 모두 넘었다.

조직성격유형 측정

조직의 성격유형은 유태용(1999)이 개발한 조직성격유형 척도(Organizational Personality Type Indicator, OPTI)를 사용하였다. OPTI는 외향-내향 차원을 측정하는 10개 문항, 감각-직관 차원을 측정하는 7개 문항, 사고-감정 차원을 측정하는 5개 문항, 판단-인식 차원을 측정하는 9개 문항을 포함하여 총 31개 문항으로 구성되어 있다. OPTI는 응답자들이 응답을 보다 쉽게 하고 MBTI와 동일한 응답방식을 갖추기 위하여, 조직을 묘사하는 두 가지 진술문 중 자신의 조직을 나타내는데 더 가깝다고 생각되는 진술문을 선택하도록 하는 양자택일의 방식을 사용한다.

개인이 지각하고 있는 조직성격유형을 측정하기 위하여 OPTI 31개 문항의 두 가지 선택안중에서 외향, 감각, 사고, 판단에 해당하는 응답에 1점, 내향, 직관, 감정, 인식에 해당하는 응답에는 2점을 부여하였다. 외향-내향 차원을 측정하는 문항이 10개, 감각-직관 차원을 측정하는 문항이 7개, 사고-감정 차원을 측정하는 문항이 5개, 판단-인식 차원을 측정하는 문항이 9개이므로 외향-내향 차원의 척도점수는 10점에서 20점, 감각-직관 차원의 척도점수는 7점에서 14점, 사고-감정 차원의 척도점수는 5점에서 10점, 판단-인식 차원의

척도점수는 9점에서 18점까지의 값을 지닐 수 있다. 개인이 지각하고 있는 조직성격유형을 파악하기 위하여 응답자별로 네 차원에 대한 척도점수를 구하였다.

네 차원 각각에서 중간점을 기준으로 외향-내향, 감각-직관, 사고-감정, 판단-인식 유형으로 분류하였다. 즉, 감각-직관 차원에서 10점이하는 감각형으로, 11점이상은 직관형으로 분류하고 사고-감정 차원에서 7점이하는 사고형으로, 8점이상은 감정형으로 분류하고, 판단-인식 차원에서는 13점이하는 판단형으로, 14점이상은 인식형으로 분류하였다. 외향-내향 차원에서는 정확히 15점이 중간점이었지만 전체 빈도에서 외향형 조직이 차지하는 비중이 상대적으로 커서 15점은 상대적으로 빈도수가 적은 내향형으로 분류하여 14점이하를 외향형 조직으로, 15점이상을 내향형 조직으로 분류하였다. 이러한 과정을 통해 397명 각각이 자신의 조직에 대하여 지각하고 있는 조직성격유형을 측정하였다.

네 차원을 구성하는 문항들의 신뢰도 계수(Cronbach Alpha)를 계산한 결과, 외향-내향 척도는 .67, 감각-직관 척도는 .72, 사고-감정 척도는 .66, 판단-인식 척도는 .51으로써 Nunnally(1967)가 제시한 신뢰도의 최소 기준인 .50을 모두 넘었다.

개인성격유형과 조직성격유형간의 일치도 측정

이 연구에서는 동일한 이론적 틀에서 조직성격과 개인성격을 16개 유형으로 파악하였으므로 개인별로 네 가지 차원에서 개인성격유형과 개인이 지각하고 있는 조직성격유형이 얼마나 일치되는지를 측정하였다. 네 차원 모두에서 개인성격유형과 조직성격유형이 동일한 경우에 일치도가 가장 높은 것으로 조작적으로 정의하였고, 네 차원 성격유형이 모두 다른 경우를 개인과 조직의 성격유형간 일치도가 가장 낮은 것으로 정의하였

다. 구체적으로 채점 및 통계분석을 위하여 네 차원 각각에서 개인과 조직의 성격유형이 동일한 경우에 1점을 부여하였고, 서로 다른 경우에는 0점을 부여하였다. 따라서 개인성격유형과 조직성격유형간의 일치도는 최소 0점에서 최대 4점의 값을 지닐 수 있다. 예를 들어, 개인성격이 ESTJ 유형이고 조직성격이 ISFJ 유형인 경우에는 2점으로 채점하였다.

조직에 대한 태도, 행동의도, 행동 측정

이 연구에서는 조직에 대한 태도변인으로서 조직에 대한 신뢰와 불신, 행동의도 변인으로서 조직에 대한 보복행동의도와 이직의도, 행동변인으로서 조직시민행동을 측정하였다.

조직에 대한 신뢰 측정: 조직구성원이 조직을 얼마나 신뢰하는지에 대한 지각을 알아보기 위해 이홍과 탁진국(2001)의 연구로부터 5개의 문항을 사용하여 5점 척도에 평정하도록 하였다. 5개 문항의 신뢰도 계수(Cronbach Alpha)는 .82이었다.

조직에 대한 불신 측정: 조직구성원이 조직을 얼마나 불신하는지에 대한 지각을 알아보기 위해 이홍과 탁진국(2001)의 연구로부터 5개의 문항을 사용하여 5점 척도에 평정하도록 하였다. 5개 문항의 신뢰도 계수(Cronbach Alpha)는 .78이었다.

조직에 대한 보복행동의도 측정: 조직구성원이 조직에 대하여 위해를 가하고 보복하고 싶은 충동을 얼마나 느끼는지를 알아보기 위해 이홍과 탁진국(2001)의 연구로부터 4개의 문항을 사용하여 5점 척도에 평정하도록 하였다. 4개 문항의 신뢰도 계수(Cronbach Alpha)는 .75이었다.

이직의도 측정: 조직구성원이 다른 조직으로 옮기고자 하는 의도가 얼마나 있는지를 측정하기 위해 유태용(1999)의 연구에서 사용한 2개 문항을 5점 척도에 평정하도록 하였다. 이 연구에서 2개 문항의 신뢰도 계수(Cronbach Alpha)는 .65이었다.

조직시민행동 측정: 조직에서 공식적으로 요구하는 것이 아닌데도 불구하고 조직을 위하여 자발적으로 행하거나 조직의 규범과 지시를 준수하는 조직시민행동을 얼마나 하는지를 측정하기 위하여 Organ(1988)의 조직시민행동에 관한 문항들 중 5개 문항을 사용하여 5점 척도에 평정하도록 하였다. 5개 문항의 신뢰도 계수(Cronbach Alpha)는 .67이었다.

식에 해당하는 응답에는 2점을 부여하였다. 따라서 각 척도의 문항수에 따라 최소값은 5.00에서 10.00, 최대값은 10.00에서 20.00의 값을 지니고 있다. 개인성격과 조직성격의 네 차원 모두에서 측정치들의 분포는 전반적으로 정상분포의 형태를 띠고 있었다. 신뢰도 계수의 범위는 .51에서 .78으로써 Nunnally(1967)가 제시한 신뢰도의 최소기준인 .50을 모두 넘었다.

결 과

이 연구에서 개인성격과 조직성격의 유형을 측정하기 위해 사용한 척도들의 문항수, 기술적 통계치, 신뢰도 계수가 표 1에 제시되어 있다. 개인성격과 조직성격의 측정 모두에서 각 문항에 대한 두 가지 선택안 중에서 외향, 감각, 사고, 판단에 해당하는 응답에 1점, 내향, 직관, 감정, 인

개인과 조직의 성격유형간 일치와 결과변인과의 관계

표 2에는 개인성격과 조직성격유형간의 일치, 조직에 대한 태도(신뢰와 불신), 행동의도(보복행동의도와 이직의도), 행동(조직시민행동)의 평균 및 표준편차와 이러한 변인들간의 상호상관이 제시되어 있다. 대각선에 제시된 괄호안의 값은 신뢰도 계수를 나타내는데 .65에서 .82의 범위로써 만족할만한 수준을 나타내었다.

표 1. 개인성격과 조직성격유형 측정 척도의 문항수, 기술통계치, 신뢰도 계수

척도	문항수	평균	표준편차	최소값	최대값	신뢰도 계수(α)
개인성격						
외향-내향 척도	5	7.01	1.77	5.00	10.00	.78
감각-직관 척도	5	7.18	1.41	5.00	10.00	.52
사고-감정 척도	5	7.07	1.58	5.00	10.00	.65
판단-인식 척도	5	6.65	1.48	5.00	10.00	.63
조직성격						
외향-내향 척도	10	14.86	2.44	10.00	20.00	.67
감각-직관 척도	7	9.05	1.89	7.00	14.00	.72
사고-감정 척도	5	6.67	1.52	5.00	10.00	.66
판단-인식 척도	9	12.79	1.96	9.00	18.00	.51

주. 개인성격과 조직성격의 측정 모두에서 각 문항에 대한 두 가지 선택안 중에서 외향, 감각, 사고, 판단에 해당하는 응답에 1점, 내향, 직관, 감정, 인식에 해당하는 응답에는 2점을 부여하였다.

표 2. 성격유형간 일치, 조직에 대한 태도, 행동의도, 행동의 평균 및 표준편차와 상호상관

변 인	평 균	표준편차	1	2	3	4	5	6
1. 개인-조직성격유형간 일치	2.21	1.01						
2. 조직에 대한 신뢰	2.94	.73	.09	(.82)				
3. 조직에 대한 불신	2.81	.77	-.12*	-.67**	(.78)			
4. 조직에 대한 보복행동의도	2.08	.69	-.12*	-.45**	.53**	(.75)		
5. 이직의도	3.30	.86	-.12*	-.62**	.43**	.39**	(.65)	
6. 조직시민행동	3.21	.56	.11*	.55**	-.33**	-.39**	-.46**	(.67)

N=397, * $p < .05$, ** $p < .01$

주. 개인-조직성격유형간 일치는 α (모두 불일치)에서 4(모두 일치)의 범위를 가지고, 나머지 변인들은 5점 척도(1에서 5)로 측정하였다. 대각선에 제시된 괄호안의 값은 신뢰도 계수(Cronbach's alpha)를 나타낸다.

먼저 결과변인들간의 관계를 살펴보면, 일반적으로 예상할 수 있듯이 조직에 대한 신뢰와 불신 간에는 유의한 부적상관($r = -.67, p < .01$)을 나타내었고, 조직을 신뢰할수록 보복행동의도($r = -.45, p < .01$)와 이직의도($r = -.62, p < .01$)는 더 낮았고, 반면에 조직시민행동($r = -.55, p < .01$)은 더 많이 나타내었다. 또한 조직을 불신할수록 조직에 대한 보복행동의도($r = .53, p < .01$)와 이직의도($r = .43, p < .01$)는 더 높았고 조직시민행동($r = -.33, p < .01$)은 더 적게 나타내었다. 조직에 대한 보복행동의도와 이직의도간에는 유의한 정적상관($r = .39, p < .01$)이 있어서 조직에 대한 보복행동을 하고자 하는 의도가 높은 사람들이 조직을 그만두고자 하는 의도가 더 높음을 알 수 있다. 또한 보복행동의도가 높은 사람들은 조직시민행동을 덜 나타내었다($r = -.39, p < .01$). 끝으로 이직의도와 조직시민행동간에는 유의한 부적상관($r = -.46, p < .01$)이 존재하여서 조직을 떠나고자 하는 사람들은 조직시민행동을 더 적게 한다는 것을 알 수 있다.

이 연구에서 설정하였던 가설의 지지여부를 살펴보면, 개인과 조직간 성격유형의 일치정도와 조직에 대한 신뢰 사이에는 정적상관($r = .09,$

$p = .09$)이 존재하였지만, 이 값은 .05의 유의도 수준에서 통계적으로 유의하지 않았다. 가설 1-(a)에서는 조직구성원의 성격유형과 조직의 성격유형이 일치할수록 조직구성원이 조직에 대하여 더 높은 신뢰를 보일 것이라고 예측하였다. 이 연구에서 얻어진 자료에서는 개인과 조직간 성격유형의 일치와 조직에 대한 신뢰가 정적으로 관련되어 있기는 했지만, 유의도가 일반적으로 사용히는 .05 수준에서 컸다. 따라서 가설 1-(a)는 지지되지 않았다.

그러나 개인과 조직간 성격유형의 일치정도는 조직에 대한 불신과 통계적으로 유의한 부적상관($r = -.12, p < .05$)을 나타내었다. 이는 개인과 조직간 성격유형이 일치할수록 조직에 대한 불신감을 덜 느낀다는 것을 의미한다. 따라서 조직구성원의 성격유형과 조직의 성격유형이 일치할수록 조직구성원이 조직에 대하여 더 낮은 불신을 나타낼 것이라는 가설 1-(b)는 지지되었다.

개인과 조직간 성격유형의 일치정도는 조직에 대한 보복행동의도($r = -.12, p < .05$) 및 이직의도($r = -.12, p < .05$)와 모두 통계적으로 유의한 부적상관을 나타내었다. 이러한 결과는 개인의 성격유

형과 조직의 성격유형이 일치할수록 조직에 대하여 보복행동을 하고자 하는 의도가 더 적고, 조직을 떠나고자 하는 이직의도도 더 적다는 것을 의미한다. 따라서 개인의 성격유형과 조직의 성격유형이 일치할수록, 조직에 대한 보복행동의도가 더 낮고 이직의도도 더 낮을 것이라고 예측한 가설 2-(a)와 가설 2-(b)는 둘 다 지지되었다.

마지막으로, 개인과 조직간 성격유형의 일치정도는 조직시민행동과 통계적으로 유의한 정적상관($r=.11, p<.05$)을 나타내었다. 이는 개인의 성격유형과 조직의 성격유형이 일치할수록 조직에 도움이 되는 행동을 자발적으로 하는 조직시민행동을 더 나타낸다는 것을 의미한다. 따라서 개인의 성격유형과 조직의 성격유형이 일치할수록, 조직에 도움이 되는 일을 자발적으로 하는 조직시민행동을 더 많이 나타낼 것이라고 예측한 가설 3이 지지되었다.

결과변인에 대한 다중회귀분석 결과

이 연구의 방법 부분에서 기술한대로, 개인성격유형과 조직성격유형간의 일치여부는 네 차원 각각에서 일치되면 1점, 일치하지 않으면 0점을 주어 측정하였다. 따라서 외향-내향, 감각-직관, 사고-감정, 판단-인식 차원에서의 일치도인 0 또는 1을 독립변인으로 하고 조직에 대한 신뢰, 불신, 보복행동의도, 이직의도, 조직시민행동 각각을 종속변인으로 다중회귀분석을 하면, 네 차원에서의 일치여부가 각 종속변인의 변량을 얼마나 설명하는지 그리고 네 차원 중 어느 차원에서의 일치여부가 종속변인과 통계적으로 유의하게 관련되어 있는지를 알 수 있다. 각 종속변인에 대하여 네 가지 독립변인의 표준화 회귀계수(β)와 종속변인에 대한 설명비율(R^2)이 표 3에 제시되어 있다.

표 3에서 보듯이 외향-내향, 감각-직관, 사고-감정, 판단-인식 차원에서 개인과 조직간 성격유형의 일치여부가 조직에 대한 신뢰 변량의 3% ($R^2=.03, p<.05$)를 설명하고 있고, 외향-내향 차원 ($\beta=.10, p<.05$)과 판단-인식 차원($\beta=.11, p<.05$)에서 개인과 조직성격유형간 일치여부의 표준화 회귀계수는 통계적으로 유의하였다. 이러한 결과는 외향-내향 차원과 판단-인식 차원에서 개인과 조직성격유형이 일치하면 조직을 더 신뢰한다는 것을 의미한다. 또한 외향-내향, 감각-직관, 사고-감정, 판단-인식 차원에서 개인과 조직간 성격유형의 일치여부는 조직에 대한 불신 변량의 4% ($R^2=.04, p<.01$)를 설명하고 있고, 외향-내향 차원에서 두 성격유형간 일치여부의 표준화 회귀계수 ($\beta=-.16, p<.001$)는 영과 통계적으로 유의한 차이가 있었다. 이는 외향-내향 차원에서 개인과 조직 성격유형이 일치하면 조직을 불신하는 정도가 더 낮다는 것을 시사한다.

외향-내향, 감각-직관, 사고-감정, 판단-인식 차원에서 개인과 조직간 성격유형의 일치여부는 조직에 대한 보복행동의도 변량의 4%($R^2=.04, p<.01$)를 설명하고 있고, 외향-내향 차원($\beta=-.15, p<.01$)과 사고-감정 차원($\beta=-.12, p<.05$)에서 개인과 조직성격유형간 일치여부는 조직에 대한 보복행동의도와 부적으로 관련되어 있었다. 이러한 결과는 외향-내향 차원과 사고-감정 차원에서 개인과 조직성격유형이 일치하면 조직에 대하여 보복하고자 하는 행동의도가 더 낮다는 것을 의미한다. 또한 외향-내향, 감각-직관, 사고-감정, 판단-인식 차원에서 개인과 조직간 성격유형의 일치여부는 조직을 그만두고자 하는 이직의도 변량의 5%($R^2=.05, p<.001$)를 설명하고 있고, 외향-내향 차원($\beta=-.16, p<.001$)과 판단-인식 차원($\beta=-.13, p<.01$)에서 개인과 조직성격유형간 일치여부는 이직의도와 부적으로 관련되어 있었다. 이러한

표 3. 조직에 대한 태도, 행동의도, 행동에 대한 다중회귀분석 결과

종속 변인	독립 변인	표준화 회귀계수(β)	R^2
조직에 대한 신뢰	외향(E)-내향(I)	.10*	.03*
	감각(S)-직관(N)	-.06	
	사고(T)-감정(F)	.03	
	판단(J)-인식(P)	.11*	
조직에 대한 불신	외향(E)-내향(I)	-.16***	.04**
	감각(S)-직관(N)	.04	
	사고(T)-감정(F)	-.04	
	판단(J)-인식(P)	-.09	
조직에 대한 보복행동의도	외향(E)-내향(I)	-.15**	.04**
	감각(S)-직관(N)	.08	
	사고(T)-감정(F)	-.12*	
	판단(J)-인식(P)	-.07	
이직의도	외향(E)-내향(I)	-.16***	.05***
	감각(S)-직관(N)	.08	
	사고(T)-감정(F)	-.03	
	판단(J)-인식(P)	-.13**	
조직시민행동	외향(E)-내향(I)	.06	.04**
	감각(S)-직관(N)	-.07	
	사고(T)-감정(F)	.07	
	판단(J)-인식(P)	.18***	

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

결과는 외향-내향 차원과 판단-인식 차원에서 개인과 조직성격유형이 일치하면 조직을 떠나고자 하는 이직의도가 더 낮다는 것을 의미한다.

마지막으로, 외향-내향, 감각-직관, 사고-감정, 판단-인식 차원에서 개인과 조직간 성격유형의 일치여부는 조직시민행동 변량의 4%($R^2 = .04$, $p < .01$)를 설명하고 있고, 판단-인식 차원($\beta = .18$, $p < .001$)에서 개인과 조직성격유형간 일치여부는

조직시민행동과 정적으로 관련되어 있었다. 이러한 결과는 판단-인식 차원에서 개인과 조직성격유형이 일치하면 조직에 도움이 되는 행동을 자발적으로 하는 조직시민행동을 더 많이 나타낸다는 것을 시사한다.

표 3에서 각 종속변인에 대하여 네 가지 차원의 표준화 회귀계수를 살펴보면, 전반적으로 외향-내향 차원과 판단-인식 차원에서 개인과 조직

성격유형간의 일치여부가 종속변인의 변량을 설명함에 있어서 상대적으로 가장 비중이 크다는 것을 알 수 있다. 둘 중에서도 외향-내향 차원에서의 일치여부가 이 연구에서 측정된 종속변인과 가장 큰 관련성을 지니고 있다는 것을 알 수 있다.

논 의

지금까지 개인과 조직간 부합에 대하여 많은 연구들이 이루어졌지만 대부분은 가치나 목표에서의 부합을 다루었고(Kristof, 1996), 개인과 조직의 성격유형간 일치가 조직에 대한 태도 및 행동에 어떤 영향을 미치는지에 대해서는 연구가 매우 적은 실정이다. 이 연구는 개인과 조직에 대하여 동일한 성격유형 분류체계를 사용하여 개인과 조직간 일치를 측정하고, 성격유형간 일치가 최근에 관심이 부각되고 있는 조직에 대한 신뢰와 불신, 조직시민행동과 같은 결과변인에 미치는 영향을 살펴보았다는 데 의의가 있다. 이 연구에서 개인의 성격유형과 조직의 성격유형이 일치할수록 조직에 대한 신뢰가 더 높을 것이라는 가설은 지지되지 않았지만, 개인의 성격유형과 조직의 성격유형이 일치할수록 조직에 대하여 불신을 덜 느끼고, 조직에 대하여 보복행동을 할 의도를 덜 느끼고, 조직을 그만두고자 하는 이직의도를 덜 느끼고, 조직에 도움이 되는 조직시민행동을 더 많이 나타낼 것이라는 가설은 모두 지지되었다. 이러한 결과는 개인과 조직이 부합될수록 조직에 대하여 긍정적인 태도를 지니고 (Boxx, Odom, & Dunn, 1991; Bretz & Judge, 1994; Chatman, 1991; O'Reilly et al., 1991; Vancouver & Schmitt, 1991), 조직에 호의적인 행동을 나타낸다 (Chatman 1991; O'Reilly et al., 1991; O'Reilly &

Chatman, 1986)는 선행연구 결과와 전반적으로 일치한다.

이 연구결과에서 흥미로운 점은 개인과 조직성격유형간 일치가 조직에 대한 신뢰와는 통계적으로 유의한 정적상관을 나타내지 않았지만, 조직에 대한 불신과는 유의한 부적상관을 보인 것이다. 이러한 결과는 신뢰와 불신이 단일 차원의 양극에 존재하는 반대 개념이 아니라 두 차원으로 구분되는 개념이라는 Lewicki, McAllister, 및 Bies(1998)의 주장에 근거하여 해석해 볼 수 있다. 그들은 신뢰를 증가시키거나 감소시키는 요인과 불신을 증가시키거나 감소시키는 요인이 서로 다르다고 주장하였다. 이에 근거하여 개인과 조직 성격유형간 일치가 조직에 대한 불신을 감소시킬 수는 있지만, 성격유형이 일치할수록 반드시 조직에 대한 신뢰가 증가되는 것은 아니라고 해석할 수 있다. 하지만 개인과 조직간 성격유형의 일치가 신뢰 및 불신과 어떤 관계에 있는지에 대한 보다 타당한 해석을 위해서는 추수연구가 요구된다.

이 연구에서 예상한대로, 개인과 조직성격유형이 일치할수록 조직에 해가 되는 보복행동을 하거나 조직을 그만두려는 생각을 덜하고, 실제로 조직에 도움이 되는 조직시민행동은 더 많이 나타내었다. 이러한 결과는 개인성격유형과 조직성격유형이 유사할수록 조직이 더 효과적으로 운영되고 있다고 지각하고, 조직에 대한 몰입과 만족이 높고, 이직의도가 낮다는 것을 밝힌 유태용(1999)의 연구결과와 같은 맥락에서 해석할 수 있다. 즉, 개인과 조직성격유형이 일치할수록 조직에 대하여 긍정적으로 지각하고, 호의적으로 행동하고자 하는 의도를 더 지니고, 실제로 조직에 도움이 되는 행동을 할 가능성이 더 높다고 해석할 수 있다.

이 연구의 또 다른 의의는 유태용(1999)이 개발

한 조직성격유형 척도(OPTI)가 개인과 조직성격 유형간의 부합을 측정하는 데 유용하게 사용될 수 있다는 것을 보여주었다는 것이다. 개인과 조직간 부합에 관한 선행연구들에서는 주로 가치나 목표에서의 개인과 조직간 부합을 측정하였지만, 이 연구에서는 OPTI를 사용하여 개인과 조직의 성격유형간의 일치를 측정하고, 성격유형간 일치도가 조직에 대한 결과변인에 영향을 미친다는 것을 밝혔다.

OPTI는 조직구성원이 지각하는 조직성격유형을 직접적으로 측정할 수 있다는 장점을 지닌다(유태용, 1999). Schneider, Smith, Taylor 및 Fleenor (1998)는 개인성격검사인 MBTI를 사용하여 조직에 속한 개인들의 성격을 측정한 후 구성원들의 성격 중 가장 빈도가 높은 유형(modal personality)을 그 조직의 성격유형으로 간주하였다. 이러한 접근은 조직성격유형을 직접적으로 측정하는 것이 아니라 개인성격의 합이 곧 조직성격을 나타낸다는 것을 가정하고 있기 때문에 간접적인 접근이라고 할 수 있다. 이러한 접근은 조직에 속한 개인의 성격유형들 중 최빈치가 조직의 성격을 나타낸다고 가정하고 있지만 조직 자체를 대상으로 얻은 측정치가 아니므로 OPTI를 사용하여 측정한 유형과 다를 수 있다. 왜냐하면 이러한 조직성격은 조직의 구성원들이 자신이 속한 조직 자체에 대하여 지각하는 성격이 아니라 단지 조직에 속한 개인성격의 집합이기 때문이다. 따라서 조직구성원들 각각의 성격을 파악하여 가장 많은 빈도를 차지하는 유형을 그들이 속한 조직의 성격유형으로 추정하는 것은 부정확할 수 있다. 유태용(1999)은 실제로 OPTI를 사용하여 각 조직별로 분류한 유형과 구성원의 개인성격유형 중 빈도가 가장 많은 유형이 상당히 다르다는 것을 보여주었다.

MBTI를 사용하여 인간의 성격을 유형으로 나

누는 것처럼 OPTI를 사용하여 조직성격을 유형으로 나누는 것은 장점과 단점을 동시에 지니고 있다(유태용, 1999). 혈액 또는 성별과 같은 특징들은 비연속적이기 때문에 자연스럽게 유형으로 분류되지만, 조직성격은 다양한 속성에서 연속성을 지니고 있기 때문에 유형으로 나누는 경계점이 임의적일 수 있고 유형으로 나눔으로써 세부적인 정보를 상실하는 한계를 지닌다. 또한 OPTI의 네 차원으로부터 산출되는 16개 유형으로써 조직의 성격을 모두 설명하는 데는 어려움이 있다는 비판이 있을 수 있다.

이러한 한계에도 불구하고 조직성격을 유형으로 분류하는 접근은 장점도 지닌다. 세부적인 정보의 손실이 있기는 하지만 유형론이 지니는 가장 큰 장점은 단순성이다. 단순성 때문에 유형론이 흥미를 끄는 측면도 있다. 인간이 가진 인지적 능력의 한계로 말미암아 사람들은 다양하고 복잡한 현상을 볼 때마다 그것을 간단한 몇 가지 유형으로 분류하려는 경향이 있다. 이해하기 쉬운 단순한 분류는 실제의 현상을 그대로 다 설명하기에는 부족하지만 사람들로 하여금 그 현상을 파악하고 정리하는 데 대단히 편리한 도구로 사용될 수 있다(김인수, 1999). 그렇기 때문에 사회과학 분야에서 복잡한 현상에 대한 이론을 개발할 때 유형 분류가 종종 사용된다. 따라서 OPTI에 의해 조직성격을 유형으로 나누는 접근은 조직성격을 쉽고도 빠르게 파악하는 장점을 지닌다.

OPTI에 의한 조직성격유형 분류의 또 다른 장점은 통합적 분류체계에 있다. 조직의 종류가 다양해지고 조직이 적응해야 하는 상황이 다양하고 복잡해질수록 조직에 관한 이론을 개발하기 위해서는 적절하고 통합적인 유형분류가 요구된다. 그 동안의 조직유형 분류는 연구 목적에 따라 단일변인이나 한정된 측면만을 기준으로 이루어진

경향이 있었으므로 이러한 유형들은 조직분류에 있어서 통합적 틀을 제시하지 못했다(김인수, 1999). 하지만 이론적 틀을 기초로 조직의 성격을 16개 유형으로 나누는 OPTI는 앞으로 조직분류에 유용하게 사용될 수 있을 것이다.

개인과 조직간의 부합을 성격유형에서의 일치로 측정하는 연구에서 앞으로 다룰 몇 가지 과제가 있다. 첫째, 개인과 조직간 성격유형에서의 일치가 개인이 아니라 조직의 관점에서는 어떤 영향을 미치는지를 연구가 필요가 있다. 이 연구에서 얻어진 결과로부터 개인과 조직간 성격유형의 일치가 불신, 보복행동의도, 이직의도를 감소시키고 조직시민행동을 증가시킴으로써 조직구성원 개인에게는 전반적으로 긍정적인 영향을 미친다는 것을 알 수 있다. 하지만 개인과 조직간 부합이 조직에 대해서는 어떤 영향을 미치는지에 대해서는 상대적으로 연구가 덜 이루어진 상태이다.

Kristof(1996)는 개인과 조직간에 부합이 낮으면 조직측면에서 볼 때 개인과 조직간에 원활한 의사소통이 이루어지지 않아서 조직의 성과가 떨어질 수 있음을 시사하였다. 반면에 Argyris(1957)는 조직과 부합되는 유형의 사람들이 지나치게 많으면 조직 측면에서는 조직혁신을 저해하고 변화하는 환경에 대한 조직의 적응력을 떨어뜨려 조직 전체의 수행에는 부정적인 효과를 나타낼 수도 있다고 제안하였다. Schneider(1987)도 개인과 조직간의 부합도가 너무 높으면 조직이 변화하는 환경에 적응하기 어렵고 창의성이 부족할 수 있음을 지적하였다. 따라서 높은 부합수준은 개인에게는 많은 긍정적인 영향을 미치지만 조직에는 부정적인 영향을 미칠 수도 있다.

Kristof(1996)는 개인과 조직간의 부합의 종류에는 여러 형태가 있을 수 있고 조직의 성과변인에도 여러 형태가 있으므로 어떤 형태의 부합이 조

직의 어떤 형태의 성과변인과 어떠한 관계를 지니는지를 앞으로 연구할 필요가 있다고 제안했다. 예를 들어, 가치나 성격에서 개인과 조직간의 일치수준이 너무 높거나 또는 너무 낮은 경우는 조직의 관점에서 보면 조직의 수행에 부정적 영향을 미칠 수 있다. 따라서 이 경우에는 개인과 조직간 부합수준과 조직의 수행간에는 역 "U" 자 관계가 존재할 수 있다. 즉, 부합수준이 낮으면 개인과 조직간 의사소통의 문제로 인하여 조직 수행이 낮을 수 있고, 부합수준이 너무 높으면 집단사고나 조직의 침체로 인하여 조직 수행이 저하될 수 있다(Kristof, 1996).

Schneider, Kristof, Goldstein, 및 Smith(1997)는 조직 내 하위직무에서는 개인과 조직간의 높은 부합이 바람직하지만, 관리자와 같은 상위직무에서는 개인과 조직간의 높은 부합이 바람직하지 않다고 주장하였다. 왜냐하면 상위직무에서 구성원들간의 동질성은 전략적으로 근시안적인 시각을 지니거나 변화에 대한 적응능력을 약화시키는 것과 같은 문제를 야기하기 때문이다. 또한 Schneider 등(1997)은 조직의 수명주기로 볼 때 초창기에는 개인과 조직간의 높은 부합수준이 바람직하지만, 조직이 안정기를 거친 후에는 조직의 혁신을 위해 오히려 낮은 부합수준이 바람직할 수 있다고 제안하였다. 따라서 Kristof(1996)가 개인과 조직간 부합에 대한 앞으로의 연구로 제시한 것처럼, 개인과 조직간 성격유형의 일치뿐만 아니라 다른 형태의 개인과 조직간 부합이 조직의 생산성이나 혁신과 같은 조직 수준에서의 변인들에 어떠한 영향을 미치는지에 대해서 많은 연구가 이루어질 필요가 있다.

둘째, 이 연구에서는 조직구성원이 지각하고 있는 조직성격 유형을 분류하기 위하여 네 차원 각각의 척도점수의 중간점(midpoint)을 사용하였다. 즉, 조직성격 유형을 분류하기 위하여 각 차

원의 척도점수의 범위를 반으로 나누는 절대적 경계점을 사용하였다. 조직성격 유형을 분류하는 또 다른 방식은 OPTI를 사용하여 다양한 조직으로부터 보다 많은 자료를 얻어 각 차원의 척도점수 분포로부터 얻어진 기준(norm)에 의해 분류하는 것이다. 이 연구에서 사용한 분류방식은 각 차원에서의 절대적 기준에 의해 개별조직의 성격을 파악하는 데는 문제가 없지만, 다른 조직들과 비교하여 개별조직이 각 차원에서 상대적으로 어느 유형에 속하는지에 관한 정보를 제공하지 못한다. 앞으로의 연구에서는 OPTI를 사용하여 보다 많은 자료를 수집한 후, 각 차원의 척도점수 분포를 사용하여 조직성격 유형을 분류해 볼 필요가 있다.

셋째, 앞으로의 연구에서는 개인과 조직성격 유형간의 일치뿐만 아니라, 조직 내 하위조직인 부서의 성격유형을 측정하여 개인과 부서성격 유형간의 일치도가 개인의 태도 및 행동에 어떤 영향을 미치는지를 알아볼 필요가 있다. Kristof(1996)가 개인과 조직간 부합의 개념이 개인과 집단간 부합의 개념과 구별될 수 있다고 지적한 것처럼, 동일한 조직 내에서도 수행하는 기능에 따라 각 부서별 성격이 다를 수 있다. 따라서 앞으로의 연구에서 개인과 조직성격간의 일치뿐만 아니라 개인과 부서성격간의 일치를 포함한다면 조직에서 개인이 지니고 있는 태도나 행동에 관하여 보다 상세한 정보를 얻을 수 있을 것이다.

넷째, 이 연구에서 개인과 조직성격유형간의 일치도가 구성원들의 조직에 대한 태도 및 행동에 영향을 미칠 것이라는 가설이 전반적으로 지지되었지만, 상관의 크기가 비교적 작았고 개인과 조직유형간의 일치도가 결과변인을 설명하는 비율이 작았다. 이 연구에서 일치정도를 유형간 일치에 의해 산출하였기 때문에 이러한 과정에서 정보의 손실이 효과크기를 약화시켰을 가능성이 있다.²⁾

따라서 앞으로 개인과 조직성격간의 부합에 관한 연구에서는 Edwards(1993, 1994)가 제안한 것처럼 다차항 회귀분석과 3차원 상에서 결과변인의 분포를 분석하는 반응표면 방법론을 적용할 필요가 있겠다.

다섯째, 이 연구에서 개인과 조직의 성격유형을 분류하는 네 차원들 중에서 전반적으로 외향-내향 차원에서의 일치가 결과변인에 가장 큰 영향을 미쳤다. 앞으로의 연구에서는 다른 차원들보다 외향-내향 차원이 결과변인과 가장 큰 관련성을 지니는 이유에 대하여 밝힐 필요가 있다.

이 연구에서 개인과 조직성격유형간의 일치도가 조직에 대한 불신, 보복행동의도, 이직의도를 감소시키고, 조직시민행동을 증가시킨다는 밝혔다. 이러한 결과는 개인과 조직성격유형간의 일치도가 조직구성원들의 태도나 행동에 긍정적인 영향을 미치고, 조직에 대한 보복행동이나 이직이 줄어들음으로써 궁극적으로 조직에도 긍정적인 영향을 미칠 수 있다는 것을 시사한다. 따라서 개인과 조직성격유형간의 일치수준을 향상시킬 필요가 있다. 개인과 조직성격유형간의 일치를 높이기 위해서 모집이나 채용과정을 통해 조직성격유형에 적합한 사람을 선발할 수도 있고, 조직사회화나 교육과정을 통해 종업원들의 일치수준을 높일 수도 있다. 또 다른 방법은 조직개발 과정을 통해 조직성격 자체를 변화시킴으로써 개인과 조직성격간의 부합을 향상시킬 수도 있다. 앞으로의 연구에서는 개인성격과 조직성격간의 일치를 향상시킬 수 있는 구체적인 방법과 그러한 방법들이 실제로 개인과 조직간의 부합에 어떠한 영향을 미치는지를 다룰 필요가 있다.

2) 이 점을 지적해 주신 심사위원께 감사드립니다.

참고문헌

- 김명언, 이영석 (2000). 한국기업조직에서 부하가 상사에 대해 갖는 신뢰와 불신의 기반. *한국심리학회지: 사회문제*, 6(3), 99-120.
- 김인수 (1999). 거시조직이론. 무역경영사.
- 김정택, 심혜숙 (1990). 성격유형검사(MBTI)의 한국 표준화에 관한 일 연구. *한국상담심리학회지*, 3, 44-72.
- 김현수 (1994). 조직성격지표(OCI)의 표준화를 위한 연구. *한국기술교육대학 논문집*, 1(1), 435-451.
- 유태용 (1992). 조직의 성격과 변화에 대한 적응. *한국심리학회지: 산업 및 조직*, 5(1), 43-58.
- 유태용 (1999). 조직의 성격유형을 측정하기 위한 척도개발 연구. *한국심리학회지: 산업 및 조직*, 12(1), 113-139.
- 유태용 역 (2000). *산업 및 조직심리학: 일의 심리학*. 시그마프레스.
- 이정훈 (1997). 조직성격과 변화에 대한 분석심리학적 연구. 1997년 한국 산업 및 조직심리학회 동계 학술대회 발표논문집, 219-242.
- 이홍, 탁진국 (2001). 신뢰 경영지수 개발에 관한 연구. 미발표논문.
- Ajzen, I., & Fishbein, M. (1977). Attitude-behavior relations: A theoretical analysis and review of empirical research. *Psychological Bulletin*, 84, 888-918.
- Argyris, C. (1957). Some problems in conceptualizing organizational climate: A case study of a bank. *Administrative Science Quarterly*, 2, 501-520.
- Bridges, W. (1992). *The character of organizations*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press, Inc.
- Bridges, W. (1994, September 19). The end of the job. *Fortune*, 62-74.
- Bowen, D. E., Ledford, G. E., & Nathan, B. R. (1991). Hiring for the organization not the job. *Academy of Management Executive*, 5, 35-51.
- Boxx, W. R., Odom, R. Y., & Dunn, M. G. (1991). Organizational values and value congruency and their impact on satisfaction, commitment, and cohesion. *Public Personnel Management*, 20, 195-205.
- Bretz, R. D., & Judge, T. A. (1994). Person-organization fit and the theory of work adjustment: Implications for satisfaction, tenure, and career success. *Journal of Vocational Behavior*, 44, 32-54.
- Caplan, R. D. (1987). Person-environment fit theory and organizations: Commensurate dimensions, time perspectives, and mechanisms. *Journal of Vocational Behavior*, 31, 248-267.
- Chatman, J. (1991). Matching people and organizations: Selection and socialization in public accounting firms. *Administrative Science Quarterly*, 36, 459-484.
- Cook, J., & Wall, T. (1980). New work attitude measures of trust, organizational commitment and personal need nonfulfillment. *Journal of Occupational Psychology*, 53, 39-52.
- Cronbach, L. J. (1958). Proposals leading to analytic treatment of social perception scores. In R. Tagiuri & L. Petrullo(Eds.), *Person perception and interpersonal behavior*(pp. 353-379). Stanford, CA: Stanford University Press.
- Edwards, J. R. (1991). Person-job fit: A conceptual integration, literature review and methodological critique. *International Review of Industrial and Organizational Psychology*(Vol. 6, pp. 283-357). London: Wiley.

- 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. (1994). The study of congruence in organizational behavior research: Critique and a proposed alternative. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 58, 51-100.
- 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.
- Friedman, M., & Rosenman, R. H. (1974). *Type A behavior and your heart*. New York: Alfred Knopf.
- Fukuyama, F. (1995). *Trust: The social virtues and the creation of prosperity*. New York: Free Press.
- Hair, J. F., Anderson, R. E., Tatham, R. L., & Black, W. C. (1995). *Multivariate data analysis*(4th ed.). Prentice-Hall, Inc.
- Hart, K. M., Capps, H. R., Cangemi, J. P., & Caillouet, L. M. (1986). Exploring organizational trust and its multiple dimensions: A case study of General Motors. *Organizational Development Journal*, 4, 31-39.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1967). *The motivation to work*(2nd ed.). New York: Wiley.
- Holland, J. L. (1985). *Making vocational choices: A theory of careers*(2nd ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Howard, A. (Ed.). (1995). *The changing nature of work*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Ivancevich, J. M., & Matteson, M. T. (1984). A Type A-B person-work environment interaction model for examining occupational stress and consequences. *Human Relations*, 37, 491-513.
- Lewicki, R. J., McAllister, D. J., & Bies, R. J. (1998). Trust and distrust: New relationships and realities. *Academy of Management Review*, 23, 438-458.
- Kristof, A. L. (1996). Person-organization fit: An integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications. *Personnel Psychology*, 49, 1-49.
- Matteson, M. T., & Ivancevich, J. M. (1982). Type A and B behavior patterns and self-reported health symptoms and stress: Examining individual and organizational fit. *Journal of Occupational Medicine*, 24, 585-589.
- 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.
- Myers, I. B., & McCaulley, M. H. (1985). *Manual: A guide to the development and use of the Myers-Briggs Type Indicator*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press, Inc.
- Nunnally, J. (1967). *Psychometric methods*. New York, NY: McGraw-Hill Book Co.
- O'Reilly, C. A., III, & Chatman, J. (1986). Organization commitment and psychological attachment: The effects of compliance, identification and internalization on prosocial behavior. *Journal of Applied Psychology*, 71, 492-499.
- O'Reilly, C. A., III, 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.
- 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.
- Phares, E. J. (1984). *Introduction to personality*. Columbus, OH: Charles E. Merrill.
- Posner, B. Z., Kouzes, J. M., & Schmidt, W. H. (1985). Shared values make a difference: An empirical test of corporate culture. *Human Resource Management*, 24, 293-309.
- Robinson, J. P., Shaver, P. R., & Wrightsman, L. S. (1991). *Measures of personality and social psychological attitudes*. San Diego: Academic Press.
- Rotter, J. B. (1971). Generalized expectancies for interpersonal trust. *American Psychologist*, 35, 1-7.
- Rynes, S. L., & Gerhart, B. (1990). Interviewer assessments of applicant fit: An exploratory investigation. *Personnel Psychology*, 43, 13-35.
- Salancik, G. R., & Pfeffer, J. (1977). An examination of need-satisfaction models of job attitudes. *Administrative Science Quarterly*, 22, 427-456.
- Schein, E. H. (1990). Organizational culture. *American Psychologist*, 45, 109-119.
- Schneider, B. (1987). The people make the place. *Personnel Psychology*, 40, 437-453.
- Schneider, B., Kristof, A. L., Goldstein, H. W., & Smith, D. B. (1997). What is this thing called fit? In N. R. Anderson & P. Herriott(Eds.), *Handbook of selection and appraisal*(2nd ed., pp. 393-412). London: Wiley.
- Schneider, B., Smith, D. B., Taylor, S., & Fleenor, J. (1998). Personality and organizations: A test of the homogeneity of personality hypothesis. *Journal of Applied Psychology*, 83, 462-470.
- Schwab, D. P. (1980). Construct validity in organizational behavior. In L. L. Cummings & B. M. Staw(Eds.), *Research in organizational behavior* (Vol. 2, pp. 3-43). Greenwich, CT: JAI Press.
- Smith, C. A., Organ, D. W., & Near, J. P. (1983). Organizational citizenship behavior : Its nature and antecedents. *Journal of Applied Psychology*, 68, 653-663.
- Vancouver, J. B., Millsap, R. E., & Peters, P. A. (1994). Multilevel analysis of organizational goal congruence. *Journal of Applied Psychology*, 79, 666-679.
- Vancouver, J. B., & Schmitt, N. W. (1991). An exploratory examination of person-organization fit: Organizational goal congruence. *Personnel Psychology*, 44, 333-352.
- Watson, D., & Tellegen, A. (1985). Toward a consensual structure of mood. *Psychological Bulletin*, 98, 219-235.

The effect of Person-Organization fit in personality type on organizational member's attitude and behavior toward organization

Tae-Yong Yoo Do-Young Kim Hee-Jung Hyun

Kwangwoon University

Person-Organization fit can influence person's attitude and behavior toward organization as well as organizational outcome. The purpose of this study was to examine the effect of P-O fit in personality type on person's attitude and behavior toward organization. More specifically, this study hypothesized that the higher level of P-O fit in personality type predicted higher level of trust and lower level of distrust toward organization, lower intention of retaliation toward organization and turnover, and more organizational citizenship behaviors. The Organizational Personality Type Indicator(OPTI) developed by Yoo(1999) was used to measure the type of organizational personality and some items from Myers-Briggs Type Indicator(MBTI) were used to measure the type of individual personality. Questionnaires were administered to 397 job incumbents to obtain the personality type of both individual and organization and attitudinal and behavioral variables toward organization. the P-O fit level was obtained from the match of personality type in each of four dimensions: Extraversion- Introversion, Sensing-Intuition, Thinking-Feeling, and Judging-Perceiving. The results indicated that the P-O fit level in personality type was negatively related to the level of distrust, intention of retaliation toward organization and turnover, and was positively related to the organizational citizenship behaviors. But, there was no statistically significant relation between the P-O fit and trust toward organization. Among the four dimensions, the match of personality type in Extraversion-Introversion dimension was most strongly related organizational members's attitude and behavior toward organization. Based on these findings, the usability of the OPTI for measuring organizational personality type, future research tasks, and implications and limitations of this study were discussed.

Key Word : Person-Organization fit, organizational personality, organizational attitudes, personality type

1 차원고접수 : 2002. 3. 1

수정원고접수 : 2002. 5. 6

최종게재결정 : 2002. 5. 16