

원자력발전소 조직의 성향과 종사자의 조직적합도 및 직무만족/몰입

김대호[†] · 이용희

한국원자력연구소 계측제어 · 인간공학연구부
(2006. 3. 24. 접수 / 2006. 10. 9. 채택)

Organizational Personality Types, Employer - Organization Fit and Job Satisfaction/Involvement of the Nuclear Power Plants

Dae-Ho Kim[†] · Yong-Hee Lee

Instrumentation & Control · Human Factors Division, Korea Atomic Energy Research Institute
(Received March 24, 2006 / Accepted October 9, 2006)

Abstract : The purpose of this study is to assess the organizational personality types, employee - organization fits and the job satisfaction/involvement in a Korea standard nuclear power plant(NPP), which is a representative safety work place. First we chose 427 procedures that are related to safety out of 777 officially managed procedures referenced by 13.5 of FSAR(final safety analysis report). Next, we finally chose 70 procedures of 8 divisions for 44 employees regarding the duties for NPPs' division, experiences of operations, an operational know-how, and the indication of operational weakness. This study used OPTI(organizational personality type indicators) and the combination of 4 preference types for determining the organizational personality to produce personality types of organizations for NPPs' division. To assess the job satisfaction and involvement, we used a questionnaire and an interview, for 300 employees(83.5%) of the Korea standard NPP.

Key Words : employer - organization fit, job satisfaction/involvement, organizational personality types

1. 서 론

조직은 하나의 역동적인 유기체이며(Kast & Rosenzweig, 1972¹⁾, Morgan, 1986²⁾ 외부환경과 상호작용하는 사회적 체계이며(Katz & Kahn, 1978³⁾, 수행하는 기능이나 목적에 따라 다른 조직과는 구별되는 고유한 성격을 가진다. 조직의 목적을 원활히 달성하기 위해서는 조직의 기능과 수행특성으로 도출되는 조직의 고유성격과 조직원간의 높은 업무 및 성향간 적합정도가 요구된다.

개인과 조직간 적합 정도는 직무활동에 영향을 미치는데 즉, 직무스트레스의 원인으로 작용하며, 개인 및 조직 성과와 유의한 상관을 나타내며(Matteson & Ivancevich, 1982⁴⁾, 직무 간 부적합은 직무만족과 이직의도, 개인의 수행도에도 영향이 있으며(O'Reilly 등, 1991⁵⁾, 이러한 개인과 조직간의 적합은

가치부합(Boxx, Odom, & Dunn 1991⁶⁾, O'Reilly 등, 1991), 목표 부합(Vancouver & Schmitt, 1991⁷⁾ 등의 형태로 나타난다.

조직의 원활한 임무수행과 생산적인 조직으로 그 기능이 유지 및 개선되기 위해서는, 직무활동에 영향을 주는 직무스트레스의 다양한 요인(직무자체, 조직, 환경 등)에 대한 파악과 더불어, 직무활동에 있어서 만족 및 몰입정도의 파악을 통하여 열악한 부분에 대한 대책방안 수립 등의 노력이 필요하다. 이런 노력을 위해서는 조직 고유의 성향 및 특성을 이해하는 것이 선행되어야 한다.

본 연구에서는 안전관련 업무수행 조직의 직무수행에 있어서 직무특성에 따른 조직성향과 조직과 개인간 적합도를 대표적인 안전관련 작업장인 한국형 표준원전을 대상으로 적용하였다. 적용 원자력발전소의 직무특성에 의한 조직성향과 종사자의 조직성향 적합도 정도를 도출하고, 해당 업무를 수행하는데 있어서의 직무만족 및 몰입정도를 평가하여, 구성 조직의 특성 및 성향을 고찰하였다.

[†] To whom correspondence should be addressed.
dacho@kaeri.re.kr

2. 이론적배경 및 연구방법

2.1. 조직성격

직무적성은 현재 근로자가 속해있는 조직의 특성과 조직 내에서 행해지는 직무내용에 적합한 정도를 나타내는 것으로, 조직의 특성과 직무에 대하여 적성이 일치하는 경우 높은 생산성과 직무만족감 및 자기 발전을 꾀할 수 있으며, 직무적성이 뛰어난 인재는 조직에서 요구된다. Scheneider 등(1998)⁸⁾은 다양한 조직이 제각기 독특한 성격을 가지고 있으며, 조직의 성격과 성향은 조직이 가지고 있는 고유한 특성과 직무내용으로 대변된다고 보고하고 있다.

일반적으로 개인의 성격유형검사는 MBTI(the Myers-Briggs Types Indicator)를 통해 외향/내향, 감각/직관, 사고/감정, 판단/인식의 4가지 선호성의 조합에 의해 인간의 성격을 16개 성격유형으로 분류하고 있다(Myers & McCaulley, 1985)⁹⁾. 조직의 성격도 개인 성격의 분류처럼 4가지 선호의 조합을 통하여, 조직성격을 16개 유형으로 나누는 분류체계를 사용하고 있다(Bridges, 1992)¹⁰⁾. Bridges(1992)의 4가지 차원 각각에서 조직이 지니는 특성에 따라 개념적으로 구분한 내용과 각 조직이 지니는 중요한 특징들을 요약하여 Table 1에 제시하였다.

첫 번째로, 외향/내향(Extraversion/Introversion)으로 조직의 지향성이나 조직에너지의 원천이 어디에 있는지를 나타낸다. 즉, 조직이 외부지향적인지(외향) 아니면 내부지향적인지(내향)를 나타낸다.

두 번째로, 감각/직관(Sensing/Intuition): 조직의 정보수집방식과 관련된 것으로서 조직이 주로 현재나 현실의 실제, 세부사항들에 관심을 더 기울이는지(감각) 아니면 현재보다는 미래나 장래의 가능성에 관심을 더 기울이는지(직관)를 나타낸다.

세 번째로, 사고/감정(Thinking/Feeling): 조직의 정보처리방식, 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.

마지막으로, 판단/인식(Judging/Perceiving): 조직이 사고나 감정과 같은 판단기능을 통해 외부세계를 다루는 경향이 있는지(판단) 아니면 감각이나 직관과 같은 인식기능을 통해 외부세계를 다루는 경향이 있는지(인식)를 나타낸다.

Table 1. A special character of organizational personality 4 types

조직 성격	특징	조직 성격	특징
외향적 조직(E)	조직경계가 개방적, 의사결정에 다수참여 허용, 결정하기 전에 의견일치를 봄, 말에 의한 의사소통을 선호, 부서간의 협동을 권장, 외부전문가에 의한 문제해결을 선호, 다른 조직과의 교류를 선호	내향적 조직(I)	조직경계가 폐쇄적, 의사결정에 소수만 참여, 결정 후에 합의를 도출, 문서에 의한 의사소통을 선호, 부서간의 불신을 경계, 내부전문가에 의한 문제해결을 선호, 다른 조직과의 교류 없이 혼자 최선을 다함
감각적 조직(S)	현실과 세부적인 것에 관심, 반복적인 규칙을 강조, 단계적 변화를 선호, 직관적 조직을 비현실적으로 간주, 미래를 현재의 연장으로 간주, 목표와 계획을 강조, 경험과 권위를 중시	직관적 조직(N)	미래와 가능성에 관심, 반복적인 규칙보다는 직관을 강조, 혁신적 변화를 선호, 감각적 조직을 지나친 현실집착으로 간주, 미래는 현재와 단절된 것으로 믿음, 목적과 비전을 강조, 통찰력과 창의성을 중시
사고적 조직(T)	원리원칙에 입각해서 결정, 규칙을 중시하고 예외를 인정하지 않음, 논리적 사고를 강조, 목표를 강조, 비판이 효율성을 가져온다고 믿음, 종업원이 목표를 달성하도록 독려, 효율을 강조	감정적 조직(F)	인간적 가치관에 의해 결정, 특별한 인간적 상황을 인정, 감정적 배려를 중시, 인간을 강조, 지원이 효율성을 가져온다고 믿음, 종업원이 최선을 다하도록 독려, 인화를 강조
판단적 조직(J)	결정을 내리도록 강요, 정보수집에서 약점을 가질 가능성 있음, 명확하고 구체적인 기준설정, 많은 것들을 구체적으로 정의, 의사결정의 신속성을 강조	인식적 조직(P)	선택의 여지를 두고 더 많은 정보를 추구, 의사결정에서 약점을 가질 가능성 있음, 일반적 기준 설정, 많은 것들을 정의되지 않은 채로 둬, 시간이 걸리더라도 의사결정의 질을 강조

2.2. 직무만족 및 몰입

직무만족이란 개인이 자신의 직무에 대해서 느끼는 정서적 욕구충족상태이며, 직무를 대하는 긍정적 태도로 이해할 수 있다. 직무몰입이란 직무에 대한 만족감의 적극적 표현으로 나타난다. 즉 직무에 대한 총체적인 감정적 반응으로 이야기 할 수 있다(Locke, 1976)¹¹⁾.

직무만족 측정도구로는 직무의 여러 측면에 대한 측정치를 합산하는 방법으로서 직무기술지표(JDI : Smith, Kendall, & Hulin, 1969)¹²⁾, 미네소타 만족설문지(MSQ : Weiss, Dawis, England, & Loftquist, 1967)¹³⁾, 조직반응 지표(IOR : Dunham, Smith, & Blackburn, 1977)¹⁴⁾가 많이 이용되고 있다. 직무몰입은 일반적으로 직무에 임하는 작업자의 심리적 측면을 측정하게 되는데 대표적으로 Allen & Meyer(1990)¹⁵⁾의 연구가 있다.

2.3. 평가 방법

우선, 조직성격유형을 분류하기 위하여 조직성격을 4가지 선호성 조합을 통해 16개 유형으로 분류하는 Bridge의 분류법을 따른 한국형조직성격 유형분석 도구인 OPTI(Organizational Personality Type Indicator) 56개 문항을 사용하였다.

조직성격유형의 결정은 4차원 각각에서 중간점을 기준으로 외향/내향, 감각/직관, 사고/감정, 판단/인식 유형으로 분류하였다(유태용, 1999)¹⁶⁾. 즉, 각 문항별 14점만점중 7점 이하는 외형, 감각, 사고, 판단형으로, 8점 이상은 내향, 직관, 감정, 인식형으로 분류하였다.

조직과 개인간 적합도는 유사성 및 일치성을 하나의 지수로 나타내는 방법을 사용하였는데, 이러한 지수로서는 개인과 조직에 대한 평정치 간의 차이 값, 차이의 절대 값, 차이의 제곱 값 등이 있고, 개인과 조직을 비교하는 차원이 둘 이상일 때는 차이 값들의 합이나 두 프로파일 간의 상관과 같은 프로파일 유사성 지수(profile similarity index)가 사용된다(Edwards, 1993)¹⁷⁾.

본 연구에서는 조직구성원이 지각하고 있는 조직에 대한 평정치를 구한 후, 이러한 값들을 조직수준에서 통합하여 조직성향을 도출하고, 개인과 조직간 적합도는 조직성향 평정치를 조직구성원 개인에 대한 평정치와 비교하였다. 즉, 적합도는 동일한 이론적 틀에서 확정된 조직성격과 개인별 조직성격의 일치성을 측정하여 적합도의 측정치로 삼았다. 4차원 모두에서 개인별 조직성격과 조직성격유형이 동일한 경우에 일치도가 가장 높은 것으로 정의하였고 네 차원 모두에서 다른 경우를 일치도가 가장 낮은 것으로 정의하였다.

4차원 각각에서 일치하는 경우 1점을 부여하였고, 서로 다른 경우에는 0점을 부여하였다. 따라서 일치도는 최소 0점에서 최대 4점의 값을 지닐 수 있다. 예를 들어 조직성격이 ESTJ형이고 개인성격이 ISFJ인 경우에는 2점으로 채점하였다.

직무만족 및 몰입도의 측정은 Allen & Meyer (1990)의 조직만족, 몰입 측정항목 중 감정적 측면, 거래적 측면, 규범적 측면 세 가지 요인을 원자력발전소의 상황에 맞게 5개 항목 4점 Scale로 구성하였다.

감정적인 측면은 조직 구성원의 조직에 대한 심리적 애착심으로 설정하였으며, 거래적 측면은 조직구성원과 조직과의 손익계산에 따른 인식정도로서, 시간, 노력, 인간관계의 형성 등 투자에 대한 결과를

항목으로 설정하였으며, 규범적인 측면은 조직에 대한 충성의 내재적 가치관 정도를 평가항목으로 설정하였다.

3. 결 과

원자력발전소의 안전성유지라는 고유한 업무특성을 고려하여, 조직도 상에 나타나있는 부서별로 업무분장 및 활동 원가분석을 통해 나타난 결과를 중심으로 직무특성을 도출하여 기본정보로 활용하였다.

직무특성을 근거로 발전소의 운영 지침인 FSAR(Final Safety Analysis Report)의 13.5절을 기준으로 절차서와 같은 공식적인 문서로 관리되는 777개 업무 중에서 안전성 관련한 업무 427개중 부서별 업무의 대표성, 운전 경험, 지적/권고반영, 실무자 판단 등을 근거로 하여 8개부서 70개 업무(담당자: 44명)를 적용 대상으로 선정하였다.

부서별 업무특성은 가 부서는 원자로, 터빈-발전기 및 부속 계측제어설비에 대한 일상점검 등이며, 나 부서는 설계변경용 기자재 구매기술 사양검토, 중기 및 공기구 수급, 운용관리, 발전소 유지보수 작업 공정관리, 가동중 검사(ISI) 업무 총괄 등이며, 다 부서는 발전설비 운전 및 발전설비 운영개선 관련 업무 등이며, 라 부서는 발전계획 수립 및 실적관리, 발전설비 운영 관리 등이며, 마 부서는 방사선관련 업무(교육, 피복관리 및 건강관리, 동위원소 관리, 방사선계측기 교정 등) 등이며, 바 부서는 안전과 관련한 업무이며, 사 부서는 원자로, 터빈-발전기 및 부속 전기설비에 대한 일상점검 등이며, 아 부서는 화학설비 운영관리 등이다.

선정된 업무에 대한 조직성향은 OPTI분석을 통하여 조직성격 유형을 도출하였으며, 조직과 개인간의 적합도를 분석하였다. 조직 성향과 개인 적합도 평가 결과를 토대로 발전소 운전종사자중 최상위 관리직을 제외한 300명을 대상으로(83.5%) 부서별 조직 성향 및 부서 종사자의 직무만족 및 몰입도 설문을 실시하여 조직적합도와 직무만족/몰입간의 관계를 판단하였다.

3.1. 조직성격결과

선정된 8개부서의 조직성격유형은 가, 나, 다, 라 부서는 ISTJ로 나타났으며, 마 부서는 ESTJ로, 바 부서는 ISFJ로, 사 부서는 ESFJ로 아 부서는 ESFP유형으로 나타났다(Fig. 1).

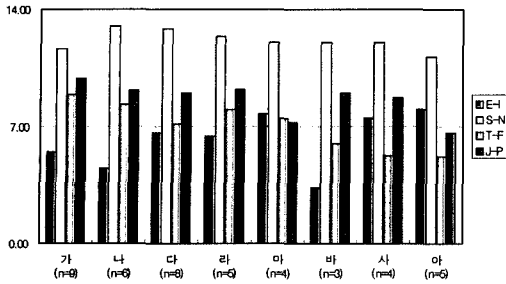


Fig. 1. The result of organizational personality.

ISTJ의 성향은 철저하고, 견고하고, 체계적이고, 안정적인 조직으로 기능적 체계로부터 안정과 신뢰성이 있다. 정확한 시간계획에 의해 운영되며 경험과 위계적 구조를 중시하며 서류에 의한 의사소통을 선호한다. 구성원에게 명확한 기대와 역할의무를 부여하며 조직응집력이 강하다.

ESTJ의 성향은 조직 내에 명확한 절차가 존재하고 운영이 일관되고 논리적이며 위계적인 조직구조를 가진다. 조직의 기준은 확고하고 사전계획수립에 철저하고 계획에 따라 조심스럽게 일을 진행하며 급격한 변화를 싫어하고 혁신적 개발보다 효율성을 선호한다. ISFJ의 성향은 세부적이고 치밀성과 반복을 요구하는 일을 끝까지 추진해가는 인내력이 높으며, 구성원간의 감정의 흐름에 민감하며, 경험을 중시하며 강한 현실 감각을 가지고 있다. ISTJ조직과 유사하지만 구성원의 인간적 감정에 관심과 배려한다. ESFJ의 성향은 반복적 과정에 숙달되고, 안정을 중시하고 모험을 하지 않는 성향이며, 표준화된 운영 절차를 가지고 있다. 정해진 시간 내에 확고한 최종 결정을 내리는 것을 선호하며, ESTJ조직과 유사하지만 구성원의 인간적 감정에 관심과 배려한다. ESFP의 성향은 현재와 안정에 초점을 두며, 최종 결정을 위해 더 많은 정보를 수집하려고 하고 결정을 내리더라도 다른 선택의 여지를 두는 조직으로서, 대인 관계에 있어서 우호적인 선의의 경쟁과 인화 단결과 같은 인간적인 측면을 강조한다.

3.2. 조직적합도 결과

조직성향의 적합도 결과는 모든 부서의 종사자들이 부서별 조직성향 및 직무특성에 대하여 높은 적합도(4점만점중 3점 이상)를 나타내었다(Fig. 2). 이는 현 조직의 적합상태는 전문적인 지식을 유지하는데 좋은 조건임을 나타내고 있다. 부서별 적합도는 통계적으로 유의하지 않았으며, 부서별 적합도의 수준은 비슷한 것으로 나타났다.

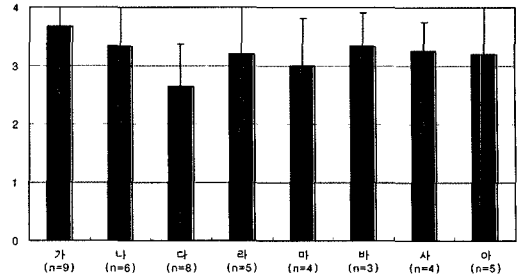


Fig. 2. The result of person-organizational personality fits.

부서의 상부직무를 수행하는 상위관리자(2명)와 일반 관리직(7명) 및 직원(35명)간 적합도결과 또한 통계적으로 유의하지 않게 나타나, 책임과 권한 및 업무지휘 등 직무간의 차이로 인한 적합도 차이는 발생하지 않는 것으로 나타났다.

3.3. 직무만족 및 몰입도 평가 결과

5개 문항으로 구성된 직무만족 및 몰입도의 평가결과 개발된 5개 항목 척도는 크론바하 알파 0.6936으로 나타났으며, 이는 탐색적인 연구 분야에서의 조직단위 분석수준의 신뢰성 계수치인 0.6 이상을 나타내어 측정항목의 신뢰도는 만족한 수준임을 나타내었다.

직무만족과 몰입의 평가결과 모든 부서에서 4점 만점중 평균 3.03점으로 높은 만족/몰입 수준을 보

Table 2. The result of job satisfaction/involvement

평가 항목 부서	감정		거래	규범		종합
	애착과 자부심	일체감	업무수행 시간과 노력	구성원의 의무	개인적 사정	
가 (n=27)	2.72±0.54	2.92±0.57	2.40±0.71	3.36±0.49	2.88±1.01	2.86±0.66
나 (n=17)	2.94±0.75	2.94±0.75	2.65±0.79	3.12±0.49	2.76±0.97	2.88±0.75
다 (n=126)	3.11±0.54	3.24±0.59	2.52±0.65	3.30±0.51	3.13±0.97	3.06±0.65
라 (n=55)	3.24±0.61	3.18±0.64	2.71±0.74	3.42±0.53	2.84±1.01	3.08±0.71
마 (n=17)	3.18±0.53	3.29±0.59	2.47±0.51	3.41±0.51	3.06±1.03	3.08±0.63
바 (n=18)	3.11±0.47	3.17±0.38	2.39±0.61	3.17±0.51	2.61±0.92	2.89±0.58
사 (n=13)	3.23±0.44	3.08±0.64	2.85±0.69	3.54±0.52	3.23±1.01	3.19±0.66
아 (n=16)	3.06±0.68	3.00±0.52	2.56±0.73	3.44±0.51	3.50±0.89	3.11±0.67
전체 (n=287)	3.10±0.58	3.16±0.6	2.56±0.68	3.33±0.52	3.02±0.99	3.03±0.67

였고, 직무만족/몰입 결과의 부서간 통계적 유의차는 없는 것으로 나타났다(Table 2).

5개 측정 항목간의 직무만족/몰입도의 차이는 통계적인 유의차가 있는 것으로 나타났다($F = 73.07$, $P = 0.000$).

측정항목 중 규범적 측면에서의 구성원의 의무 항목이 3.33 ± 0.52 로 가장 높은 수준을 보이고 있으며, 업무수행 시간과 능력에 대한 거래적 측면 항목이 2.56 ± 0.68 로 가장 낮은 것으로 나타났다. 해당 항목 중 부서별 차이는 감정적 요인의 애착과 자부심에 대한 항목에서만 차이가 있는 것으로 나타났다($F = 2.405$, $P = 0.021$).

Duncan에 의한 사후검정은 가 부서와 다, 라, 마, 바, 사 부서 간에는 만족/몰입도에 차이가 있는 것으로 나타났다. 즉 가 부서가 애착과 자부심 항목에서는 다른 부서들에 비해 만족도가 떨어지는 것으로 나타났다.

4. 토의 및 결론

평가대상 가, 나, 다, 라 부서는 ISTJ로, 마 부서는 ESTJ로, 바 부서는 ISFJ로, 사 부서는 ESFJ로 마 부서는 ESNP유형으로 각각 고유의 조직성향을 나타내고 있으며, 대상 조직들의 공통된 조직성격은 *S**로서 조직의 정보수집방식과 관련하여 주로 현재나 현실의 실제, 세부사항들에 관심을 더 기울이는 성격유형을 가지고 있는 것으로 나타났다. 이로서 원자력발전소 부서는 안전운전을 위한 기술적인 정보에 대한 관심이 높은 것을 반영하고 있는 것으로 나타나며, 안전운전을 위해서는 바람직하다.

조직성향과 개인간의 적합도 결과는 전 부서가 높은 적합수준을 나타내었는데, 이는 평가 대상 발전소 종사자의 높은 직무적합 상태를 나타내고 있으며, 이런 상태는 전문적인 지식을 유지하는데 좋은 조건임을 나타내고 있다.

개인과 조직간 적합정도는 적합도가 낮으면 조직측면에서 볼 때 개인과 조직간에 원활한 의사소통이 이루어지지 않아서 조직의 성과가 떨어질 수 있지만(Kristof, 1996)¹⁸⁾, 반면에 적합도가 너무 높으면 조직이 변화하는 환경에 적응하기 어렵고 창의성이 부족할 수도 있다(Argyris, 1957)¹⁹⁾. 즉, 변화하는 환경에 대한 조직의 적응력이 떨어지며 이로서 조직 전체의 수행도가 낮아지게 될 수 있다는 것이다. 따라서 높은 적합수준은 개인에게는 많은 긍정적인

영향을 미치지만, 조직 전체에는 오히려 부정적인 영향을 미칠 수도 있다.

본 연구 대상 종사자들은 부서의 상위직무를 수행하는 상위관리자(2명)와 일반 관리직(7명) 및 직원(35명)으로 이루어져 있으며, 상위관리자는 부서 분장업무의 종합관리 책임을 지며, 일반관리직은 상위관리자를 보조하며, 부재시 업무대행의 책임을 지며, 직원은 해당 업무에 대한 책임을 진다. 대상자의 직무 간 적합도 결과는 통계적으로 유의하지 않았으며, 직무수행자 대부분이 조직적합도가 높게 유지되어, 책임과 권한 및 업무지휘 등의 직무간 차이로 인한 적합도 차이는 발생하지 않는 것으로 나타났다.

Schneider 등(1997)²⁰⁾은 조직 내 하위 직무에서는 개인과 조직 간의 높은 적합이 바람직하지만, 관리자와 같은 상위직무에서는 개인과 조직 간의 높은 적합이 바람직하지 않다고 주장하였는데, 상위직무에서의 직무수행자 구성원간 동질성은 전략적으로 근시안적인 시각을 지니거나 변화에 대한 적응능력을 약화시키는 문제가 있기 때문이다. 선행연구들의 결과에 의하면 조직 수명주기에서 조직의 안정기 이후에는 조직 혁신을 위해 상위직무에서는 낮은 부합수준이 바람직할 수 있지만, 안전운전이라는 특수한 직무에서는 권한과 책임의 직무수행을 위하여 전문적 지식 및 직무특성을 이해한 상위 직무관리자가 필요하다. 하위 직무에서는 높은 적합정도가 필요되기 때문에, 선발채용과 선발 후의 조직 사회화 과정에서 조직성향과 개인의 조직적합도 등 관련 정보가 적극적으로 활용되는 것이 필요하며, 조직성향에 대한 올바른 이해와 함께 개인과 조직간 적합도를 높이는 과정을 통하여, 조직이 원하는 인재를 보유 및 유지할 수 있어야 할 것이다.

직무만족/몰입도의 결과는 부서별로 만족/몰입의 수준이 높게 나타났다. 규범적 측면의 구성원의 의무 항목이 높은 수준을 보이고 있으며, 업무수행 시간과 능력에 대한 거래적 측면 항목이 낮은 것으로 나타났다. 즉, 발전소 조직 구성원의 업무에서 요구하는 기본적 의무항목에 대한 만족감은 절차서기반의 업무형태가 직무의 모호성과 애매함 등 직무 만족저하에 영향을 주는 요소들을 차단하고 있기 때문이며, 거래적 측면 항목이 다른 항목에 비해서 낮은 이유는 주기적 정비기간인 O/H기간과 안전성과 관련된 비상상태, overtime 등 부담 업무요인이 원인이 되는 것으로 판단된다. 가 부서는 애착과 자부심 항목에서 다른 부서들에 비해 만족도가 떨어지는 것으

로 나타났는데, 이는 가 부서의 업무 특성상 설비 책임에 대한 부담감 때문인 것으로 나타났다.

조직과 구성원의 특성을 이해하는 것은 조직 본래의 목적달성을 위해서 필수적인 요구사항이며, 생산적인 조직으로 유지 및 발전하기 위해서는 조직과 구성원의 특성을 잘 관리하고 장점을 유지하여야 할 것이다(김대호, 장통일, 이용희, 2005)²¹⁾. 추후, 조직성향의 이해를 바탕으로 원전의 안전 활동에 따른 사고발생 성향, 유형에 대한 유기적인 분석에 대한 연구가 필요한 것으로 사료된다. 뿐 만 아니라 직무만족을 저해하는 직무스트레스의 다양한 관련 요인의 도출과 작업장적/조직적 대책방안의 수립을 통하여 건강한 근무문화가 정착되어야 할 것이다.

본 연구에서는 한국형 표준원전 조직의 성향과 직무특성 등의 조직특성에 대하여 고찰하였고, 종사자의 조직 적합도 분석 등을 통하여 종사자의 조직 성향과의 적합정도와 직무 만족 및 몰입도 조사를 통하여 원자력발전소의 안전운전이라는 조직 목적의 수행에 있어서 직무태도 및 상태에 대하여 살펴보았다.

도출된 조직 특성 및 만족/몰입 결과는 조직 및 구성원의 특성에 대한 이해를 도울 수 있으며, 근무 관리, 직원의 채용, 자격유지 및 교육훈련 측면 등 다양한 측면에서 활용 가능한 정보가 될 것으로 사료된다.

참고문헌

- 1) Kast, F. E., & Rosenzweig, J. E., General systems theory: applications for organization and management, *Academy of Management Journal*, 15, pp. 444~465, 1972.
- 2) Morgan, G., *Images of organization*, Sage Publications, 1986.
- 3) Katz, D., & Kahn, R. L., *The social psychology of organizations*(2nd ed.), New York: Wiley, 1978.
- 4) Matteson, M. T., & Ivancevich, J. M., Type A and B behavior patterns and health symptoms: Examining individual and organizational fit, *Journal of Occupational Medicine*, 24, pp. 585~589, 1982.
- 5) O'Reilly, C. A., III, Chatman, J., & Caldwell, D. F., People and organizational culture: A profile comparison approach to assessing person-organization fit, *Academy of Management Journal*, 34, pp. 487~516, 1991.
- 6) Boxx, W. R., Odom, R. Y., & Dunn, M. G., Organizational values and value congruency and their impact on satisfaction, commitment, and cohesion, *Public Personnel Management*, 20, 195~205, 1991.
- 7) Vancouver, J. B., et al., Multilevel analysis of organizational goal congruence, *Journal of Applied Psychology*, 79, pp. 666~679, 1994.
- 8) Schneider, B. et al., Personality and organizations: A test of the homogeneity of personality hypothesis, *Journal of Applied Psychology*, 83, pp. 462~470, 1998.
- 9) Myers, I. B., & McCaulley, M. H., *Manual: A guide to the development and use of the Myers-Briggs Type Indicator*, Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press, Inc, 1985.
- 10) Bridges, W., *The character of organizations*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press, Inc., 1992.
- 11) Locke, E. A., *Handbook of industrial & organization psychology*, Chicago: Raud McNally, 1976.
- 12) Smith, P. C. et al., *The measurement of satisfaction in work and behavior*, Chicago: Raud McNally, 1969.
- 13) Weiss, D. J. et al., *Manual for the minnesota satisfaction questionnaire*, Minnesota Studies on Vocational Rehabilitation, Vol 22, Minneapolis, MN: Industrial Relations Center, Work Adjustment Project, University of Minnesota, 1967.
- 14) Dunham, R. B. et al., Validation of the index of organizational reactions with the JDI, the MSQ, and face scales, *Academy of Management Journal*, Vol. 20, pp. 420~432, 1977.
- 15) Allen, N. J & Meyer, J. P., The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization, *Journal of Occupational Psychology*, 63, pp. 1~18, 1990.
- 16) 유태용, 조직의 성격유형을 측정하기 위한 척도 개발 연구, *한국심리학회지: 산업 및 조직*, 12(1), pp. 113~139, 1999.
- 17) Edwards, J. R., Problems with the use of profile similarity indices in the study of congruence in organizational research. *Personnel Psychology*, 46, pp. 641~665, 1993.
- 18) Kristof, A. L., Person-organization fit: An integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications. *Personnel Psychology*, 49, pp. 1~49, 1996.
- 19) Argyris, C., Some problems in conceptualizing or-

- ganizational climate: A case study of a bank. Administrative Science Quarterly, 2, 501~520, 1957.
- 20) Schneider, B., et al., 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, 1997.
- 21) 김대호, 장통일, 이용희, 한국형 표준원전 조직의 조직성향과 적합도 및 직무만족/몰입, 한국안전학회 추계학술대회, 2005.