

성격 5요인 모델에 따른 개인-조직 성격 일치도가 종합병원 간호사의 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향

김옥금¹ · 임지영²

인하대학교 대학원 간호학과¹, 인하대학교 간호학과²

Effects of Individual-organization Personality Agreement using Five-factor Model on Hospital Nurses' Job Satisfaction and Organizational Commitment

Kim, Ok Gum¹ · Lim, Ji Young²

¹Graduate School, Department of Nursing, Inha University

²Department of Nursing, Inha University

Purpose: This study was done to investigate the effects of individual-organization personality agreement using a five-factor model on job satisfaction and organizational commitment of hospital nurses. **Methods:** Participants were 222 nurses who had worked for more than 1 year in a university hospital. Data were collected from January 14 to 20, 2012, using self-recorded questionnaires. Collected data were analyzed using descriptive statistics and multiple regression methods. **Results:** Extraversion personality fit and the Agreeableness personality fit had a significant effect on job satisfaction. Extraversion personality fit, agreeableness personality fit, and openness personality fit had a significant effect on organizational commitment. **Conclusion:** Results of this study show that individual-organizational personality agreement affects hospital nurses' job satisfaction and organizational commitment. The extraversion personality fit and agreeableness personality fit of the 5 factors are identified as important variables to increase organizational performance. Based on these results, it is necessary to develop an integrated organizational personality measure model for increasing nurses' work environment satisfaction related to individual-organization personality fit.

Key Words: Personality, Organization, Behavior, Job satisfaction

서론

1. 연구의 필요성

병원조직은 다른 조직과는 달리 여러 분야의 전문 집단들이

모여 유기적인 관계 속에서 환자 만족이라는 공통된 목표를 가지고 운영되는 조직 체계이다. 최근 의료 환경은 의료소비자의 요구 변화, 전문화와 특성화된 서비스의 요구, 의료시장 개방과 같은 의료 환경의 변화를 경험하고 있다. 이러한 외부 환경의 변화에 적응하기 위해 병원 조직은 조직에 맞는 개인

주요어: 성격특성, 조직, 행동, 직무만족

Corresponding author: Lim, Ji Young

Department of Nursing, Inha University, 100 Inha-ro, Nam-gu, Incheon 402-751, Korea.
Tel: +82-32-860-8210, Fax: +82-32-874-5880, E-mail: lim20712@inha.ac.kr

- 이 논문은 제1저자 김옥금의 석사학위 논문의 축약본임

- This manuscript is condensed form of the first author's master's thesis from Inha University.

Received: Oct 10, 2014 | Revised: Nov 22, 2014 | Accepted: Dec 22, 2014

This is an open access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution Non-Commercial License (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/3.0>), which permits unrestricted non-commercial use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

을 모집, 선발하며 이후 업무 수행을 하는 과정까지 조직 특성에 맞는 인재를 요구하게 된다[1]. 또한 조직의 변화가 심할수록 구성원의 가치와 조직 문화의 일치정도가 직무만족, 조직몰입, 직무 스트레스, 이직 등에 영향을 미친다[2].

한편, 조직과 직무 체계가 한층 복잡해지고 구성원의 개인화가 심화되면서 개인과 조직 중 어느 한 쪽도 일방적으로 영향을 미치거나 절대적인 힘을 가질 수 없게 되었다. 따라서 상호 조화와 타협, 조정이 중요해지고 이러한 균형의 관점에서 더 나아가 개인과 조직 간의 내적 일치까지를 의미하는 개인-조직 일치도에 대한 관심이 커지고 있다. 산업 및 조직심리학에서는 오래 전부터 조직 내에서 개인과 환경 특성간의 일치 정도와 성과에 대한 관계 연구를 해 왔으며, 개인과 어떠한 환경 특성간의 일치도를 보느냐에 따라 연구 주제가 변화해 왔다. 이와 관련하여 Min[3]은 개인-환경 특성 간 일치도를 개인과 직업과의 일치도, 개인과 조직과의 일치도, 개인과 직무와의 일치도, 개인과 집단과의 일치도로 분류하기도 하였다. 개인-환경 특성 간 일치도에 관한 연구들을 살펴보면 개인과 환경 특성 간의 다양한 수준간의 부합을 통해 조직 구성원의 직무만족과 조직몰입이 향상되고 조직에 효율성을 증가시킬 수 있다고 하였다[4]. 반면, 개인의 특성이 조직의 특성과 일치하지 않거나 조직에서 요구되는 특성이 개인에게 존재하지 않을 경우, 개인과 조직 간에 일치도가 낮아 개인의 조직에 대한 몰입도가 낮아져 결국 조직성과가 저하된다는 결과도 보고되었다[5].

Kristoff[6]는 조직 내 성과 예측을 보다 합리적으로 하기 위해서는 개인-조직간 특성의 일치도를 분석하는 것이 매우 중요함을 강조하였고, 이와 관련하여 가장 큰 장애 요인은 바로 개인 특성과 조직 특성을 동일하게 측정할 수 있는 도구가 부재하다는 점을 지적하였다. 이에 이후 후속 연구 특히 조직심리학 분야 연구에서 개인 특성과 조직 특성의 일치도를 동일할 도구를 이용하여 측정할 수 있는 방법론 개발을 주요 관심사로 하는 연구가 시도되어 왔으며 개인과 동일한 성격 구성 개념을 바탕으로 조직 특성을 측정하려는 가장 중요한 시도는 Bridges[7]의 조직성격지표(Organizational Character Index, OCI) 연구를 그 출발점으로 한다. Bridges[7]의 OCI는 간호학에서도 다수의 연구가 이루어진 MBTI 성격검사에 기반한 것으로 여기서 도출되는 16가지 성격 유형을 조직의 성격 기술에 응용하는 도구이다. Bridges[7]의 연구 이후 국내에서도 Yoo[8]가 OCI를 한국 상황에 맞게 수정·보완한 한국형 조직 성격 유형 척도(Organizational Personality Type Indicator, OPTI)를 개발하여 외향-내향, 감각-직관, 사고-감

정, 판단-인식의 4개의 각 차원에서 지배적 유형이 일치하면 1점, 그렇지 않으면 0점을 부여하는 방식으로 개인과 조직 성격 특성을 측정하였다. 이후 개인-조직 성격 일치도를 검토하는 연구 분야에서 주요 이슈가 된 것은 어떤 성격 특성을 중심으로 일치도를 보느냐 하는 것이었으며, 이에 대해 Min[3]은 다수의 성격 특성 모델 중 조직 성과와의 관련성에서 가장 보편적인 지지를 받고 있는 성격 5요인 모델을 적용하는 것이 타당하다고 제시하였다.

Min[3]의 연구에서는 개인 특성과 조직 특성을 성격 5요인 모델을 이용해서 측정한 결과, 개인-조직 일치도를 함께 고려했을 때 직무성과에 대한 예측력이 좀 더 높아짐을 확인하였다. Yoo와 Hyun[9]은 두 기업체를 대상으로 한 연구에서 개인과 조직 성격 간 부합은 조직몰입과 이직의도와 높은 상관을 보였고, 개인과 직무 특성 간 부합은 직무만족과 직무몰입과 관련이 있음을 보고하였다. 개인-조직 일치에 대한 메타분석 결과, 개인-조직 일치할 때는 조직몰입, 직무만족, 조직 시민 행동에 긍정적인 영향을 주며 불일치할 경우 이직, 조직을 떠나려는 행위 등 부정적인 영향을 준다는 점을 확인하였다 [10,11]

의료서비스가 소비자인 환자 중심으로 변화 되면서 높아지는 환자의 간호 욕구를 충족시켜 병원 조직의 성과를 높이기 위해서는 최 일선에서 의료 서비스를 제공하는 간호 인력의 관리가 매우 중요하다. 간호 인력의 효율적 관리는 조직성과에 있어 매우 중요한 부분이며, 조직의 성과는 조직 구성원의 직무만족을 높임으로서 얻을 수 있다. 본 연구에서는 간호사라는 한 가지의 직업과 직무를 담당하는 개인과 그들이 속한 각 병동별 팀제로 운영되는 집단 간의 일치도가 조직성과에 미치는 영향을 보고자 한 것이므로 개인과 환경 특성간의 일치 중 개인과 조직 간의 일치, 개인과 집단 간의 일치에 초점을 맞추는 것이 필요하다. 이에 본 연구에서는 개인의 성격 특성을 조직으로 확장하여 조직성격 특성과의 차이 분석을 통해 병원 내 간호사의 직무만족과 조직몰입에 개인-조직 일치도가 미치는 영향을 파악함으로써 조직행동 특성 분석의 범위를 개인과 조직 간의 상호작용을 고려한 다차원으로 확장하고 이를 통한 간호조직 성과 향상을 위한 전략 수립의 근거자료를 마련하고자 하였다.

2. 연구목적

본 연구의 목적은 종합병원 간호사를 대상으로 성격 5요인 모델에 따른 개인-조직 성격 일치도가 직무만족과 조직몰입에

미치는 영향을 알아보고자 한 것으로, 구체적인 연구목적은 다음과 같다.

- 개인-조직 성격 일치도가 직무만족에 미치는 영향을 파악한다.
- 개인-조직 성격 일치도가 조직몰입에 미치는 영향을 파악한다.

3. 용어정의

1) 개인 성격 특성

개인 성격은 여러 가지 상황에서 비교적 일관성 있게 무엇을 할 지 결정해주는 내적 조직체로서 다른 사람과 구별된다[12]. 본 연구에서 성격 측정은 5요인 모델을 측정하는 검사 중 NEO-PI-R[13] 검사를 An과 Chae[14]가 국내 실정에 맞게 번역한 것을 토대로, Kim[15]이 이를 수정·보완한 도구를 이용해 측정된 점수를 의미한다. Kim[15]의 연구에서 5요인은 불안정성, 외향성, 개방성, 수용성 그리고 성실성으로 구성된다.

2) 조직 성격 특성

조직 성격은 조직의 역사, 조직구성원들의 성격 등에 영향을 받아 조직의 목적이나 수행하는 기능에 따라 다른 조직과 구별되는 속성 및 행동 양식을 말한다[8]. 본 연구에서는 개인에게 적용한 성격 5요인을 조직에 적용하여 개인 성격 특성과 일치도를 파악할 수 있도록 한 Min[3]의 조직 성격 측정도구를 이용해 측정된 점수를 의미한다. Min[3]의 연구에서 5요인은 개인 성격 특성에서와 동일한 불안정성, 외향성, 개방성, 수용성 그리고 성실성으로 구성된다.

3) 개인-조직 성격 일치도

개인-조직 성격 일치도란 개인과 조직이 상대가 필요한 부분을 충족시켜주거나 조직과 개인이 유사한 특성을 가지고 있을 때 혹은 둘 다의 경우일 때 개인과 조직 간의 일치 정도를 말한다[2,6]. 본 연구에서는 Min[3]의 연구에서 사용한 방법을 이용하여 측정된 5요인에 대하여 각각 개인 성격 점수와 조직 성격 점수 간 차이를 구한 뒤 그 값의 절대값으로 측정된 점수를 의미한다.

4) 직무만족

직무만족은 직무에 대해 가지고 있는 태도로서 직무경험 평가 시에 발생하는 긍정적이며 유쾌한 정서 상태를 말한다[16]. 본 연구에서는 MSQ (Minnesota Satisfaction Questionnaire)

[17]를 Jung[18]이 수정·보완한 도구를 이용해 측정된 점수를 의미한다.

5) 조직몰입

조직몰입은 개인이 조직의 목표를 동일시하여 조직의 목표를 달성하면서 개인의 욕구를 충족시키기 위하여 조직에 충성하거나 일치시키며 조직에 적극적으로 개입하는 것을 말한다[16]. 본 연구에서는 Mowday, Steers와 Porter[19]가 개발한 OCQ (Organizational Commitment Questionnaire)를 Jung[20]이 수정·보완한 도구를 이용해 측정된 점수를 의미한다.

4. 연구의 제한점

본 연구는 일 대학병원 임상간호사를 대상으로 자료를 수집한 제한점이 있으므로 본 연구의 결과를 일반화하여 적용할 시에는 신중을 기하여야 한다.

연구방법

1. 연구설계

본 연구는 임상간호사의 성격특성과 조직의 성격특성의 일치도가 직무만족 및 조직몰입에 미치는 영향을 파악하고자 한 서술적 조사연구이다.

2. 연구대상 및 표본 크기

본 연구대상자는 일 광역시 소재 대학병원에서 근무하고 있는 경력 1년 이상의 간호사로서 본 연구의 목적을 이해하고 연구에 참여할 것을 동의한 간호사를 대상으로 하였다. 1년 미만의 간호사를 대상자에 포함하지 않은 이유는 업무가 미숙하여 간호 조직 성격을 파악하기에 무리가 있을 것으로 판단하였기 때문이다.

본 연구 수행에 필요한 표본크기는 G power 3.1.5 프로그램을 이용하여 효과크기 .15, 유의수준 .05, 검정력 .95, 독립변수 15개 일 때 필요한 표본수를 기준으로 하였으며, 계산결과 필요한 표본의 크기는 199명으로 계산되어, 탈락률을 고려하여 240명을 대상으로 시행하였다. 설문지는 223부 회수되었으며, 응답이 불성실한 1부를 제외하고 최종 222부를 분석에 이용하였다.

3. 연구도구

1) 개인 성격 특성

개인의 성격 측정은 5요인 모델을 측정하는 검사 중 관련 연구가 풍부한 NEO PI-R[13] 검사를 An과 Cha[14]가 국내 실정에 맞게 번역한 것을 Kim[15]이 수정·보완한 도구를 사용하였다. 도구는 불안정성, 외향성, 개방성, 수용성 그리고 성실성의 5요인에 각각 5문항씩 총 25문항으로 구성되었다. 문항별 응답범주는 '전혀 아니다' 1점에서부터 '매우 그렇다' 5점까지, Likert 5점 척도로 측정이며, 점수가 높을수록 그 영역의 성격 특성이 두드러짐을 의미한다.

Kim[15]의 연구에서 도구 전체 신뢰도 Cronbach's α 값은 .72였으며, 각각의 신뢰도 Cronbach's α 값은 불안정성 .86, 외향성 .80, 개방성 .72, 수용성 .69, 성실성 .75의 신뢰도를 보였다. 도구의 타당도는 요인분석을 통해 구성타당도를 검증하였다. 본 연구에서의 도구 전체 신뢰도 Cronbach's α 값은 .79이며 각각의 신뢰도 Cronbach's α 값은 불안정성 .79, 외향성 .76, 개방성 .64, 수용성 .65, 성실성 .75의 신뢰도를 나타냈다.

2) 조직 성격 특성

조직의 성격 측정은 성격 5요인을 구성하면서 각 요인마다 5개의 문항이 배정된 Min[3]의 조직성격 측정도구 25문항을 사용하여 측정하였다. 각 문항은 어의 구별 척도의 9점 척도를 적용하였으며 점수가 높을수록 그 영역의 성격특성이 두드러짐을 의미한다. Min[3]의 연구에서 도구 각각의 신뢰도 Cronbach's α 값은 불안정성 .81, 외향성 .75, 개방성 .84, 수용성 .71, 성실성 .79로 나타났으며, 요인 분석을 통해 도구의 구성타당도를 검증하였다. 본 연구에서의 도구 전체 신뢰도 Cronbach's α 값은 .75이며 각각의 신뢰도 Cronbach's α 값은 불안정성 .75, 외향성 .67, 개방성 .69, 수용성 .83, 성실성 .73의 신뢰도를 나타냈다.

3) 개인-조직 성격 일치도

개인-조직 성격 일치도는 Min[3]의 연구에서 사용한 방법을 이용하여 측정된 5요인에 대하여 각각 개인 성격 점수와 조직 성격 점수 간 차이를 구한 뒤 그 값의 절대값으로 측정된 점수를 사용하였다. 결과의 해석은 절대값이 클수록 개인-조직 일치도가 낮음을 의미하고, 절대값이 작을수록 개인-조직 성격 일치도가 높음을 의미한다.

4) 직무만족

직무만족은 MSQ를 Jung[18]이 수정·보완한 도구를 사용하였다. 도구는 총 9문항으로 구성되어 있으며, Likert 5점 척도로 '전혀 아니다' 1점에서 '매우 그렇다' 5점의 범위에 있으며, 점수는 최저 9점에서 최고 45점까지이다. 점수가 높을수록 직무만족 정도가 높음을 의미한다. Jung[18]의 연구에서 도구의 신뢰도 Cronbach's α 는 .80이었으며, 탐색적 요인 분석과 확인적 요인 분석을 통해서 도구의 구성 타당도를 검증하였다. 본 연구에서의 신뢰도 Cronbach's α 는 .86으로 나타났다.

5) 조직몰입

조직몰입은 Mowday 등[19]이 개발한 OCQ를 Jung[20]이 수정·보완한 도구를 사용하였다. 도구는 총 6문항으로 구성되어 있으며, Likert 5점 척도로 '전혀 아니다' 1점에서 '매우 그렇다' 5점의 범위에 있으며, 점수는 최저 6점에서 최고 30점까지이다. 점수가 높을수록 조직몰입 정도가 높음을 의미한다. Jung[20]의 연구에서 도구의 신뢰도 Cronbach's α 는 .93이었으며, 요인분석을 통해 도구의 구성 타당도를 검증하였다. 본 연구에서의 신뢰도 Cronbach's α 는 .78로 나타났다.

4. 자료수집

본 연구를 위한 자료수집은 일 광역시 소재 대학병원 기관 윤리위원회로부터 승인(승인번호: 13-106)을 받은 후 간호부에 협조를 구하고, 해당 병동 수간호사에게 설문지의 목적과 취지에 대해 설명한 후 간호부를 통해 간호사에게 설문지를 배부했다. 본 연구의 참여는 자발적 참여의사에 의해 결정되며 연구 기간 중 언제라도 개인적인 사유 등으로 지속적인 참여를 중도에 거부하거나, 자유로이 참가를 중단할 수 있으며 이로 인해 어떠한 불이익도 받지 않으며 연구자의 신상에 대한 정보는 기밀로 유지됨을 피험자 설문지에 기술하였다. 본 연구참여를 허락한 대상자에게 서면 동의서에 서명을 받고, 설문지를 작성하게 한 다음 개별 밀봉하여 병동별 취합 후 간호부에 마련된함에 넣도록 하였다. 자료수집기간은 2014년 1월 14일부터 2014년 1월 20일까지 7일간 진행하였다.

5. 자료분석

수집된 자료는 SPSS/WIN 18.0 프로그램을 이용하여 분석하였고, 구체적인 분석방법은 다음과 같다.

- 대상자의 일반적 특성은 실수와 백분율, 평균과 표준편차를 이용하여 분석하였다.
- 개인 성격 특성, 조직 성격 특성, 개인-조직 성격 일치도, 직무만족, 조직몰입은 평균 및 표준편차를 이용하여 분석하였다.
- 개인-조직 성격 일치도가 직무만족 및 조직몰입에 미치는 영향은 다중회귀분석을 이용하여 분석하였다.

는 118명으로 53.2%를 보였으며, 그 중 기독교가 68명으로 가장 많았다. 결혼 상태는 미혼이 125명으로 56.3%를 차지했으며, 교육 정도는 학사 57.7%, 전문학사 23.9%, 석사 이상 18.5%의 순으로 나타났다. 총 근무년수는 평균 9.45년이었으며, 현 근무부서에서의 근무 년수는 평균 5.02년으로 나타났다. 대상자의 근무부서로 내과계 병동 41.4%, 외과계 병동 32.9%으로 주류를 이루었다. 근무형태로는 3교대 근무 96.4%가 거의 대부분이었고, 현재 직위는 주임간호사 55.4%, 일반간호사 44.6% 순으로 나타났다.

연구결과

1. 대상자의 일반적 특성

본 연구대상자의 일반적인 특성은 Table 1과 같다. 전체 대상자는 222명으로 연령 분포는 최소 나이 23세, 최대 나이가 50세, 평균 나이가 31.95세로 나타났고 연령대로 살펴보았을 때 30대가 45.0%로 가장 많이 차지하였다. 종교가 있는 경우

2. 주요 변수의 특성 요약

본 연구의 주요 변수인 개인 성격 특성, 조직 성격 특성, 개인-조직 성격 일치도, 직무만족, 조직몰입의 특성을 분석한 결과는 Table 2와 같다. 개인 성격 특성 중 성실성의 평균이 17.42점으로 가장 높은 값을 보였다. 반면 불안정성은 평균

Table 1. A Summary of General Characteristics

(N=222)

Variables	Categories	n (%)	M±SD	Min	Max
Gender	Male	1 (0.5)			
	Female	221 (99.5)			
Age (year)	≤ 29	97 (43.7)	31.95±5.70	23	50
	30~39	100 (45.0)			
	≥ 40	25 (11.3)			
Religion	Yes	118 (53.2)			
	No	104 (46.8)			
Marriage	Yes	97 (43.7)			
	No	125 (56.3)			
Education	College	53 (23.9)			
	University	128 (57.7)			
	≥ Master	41 (18.5)			
Total carrier (year)	1~5	68 (30.6)	9.45±5.40	1	29
	6~10	69 (31.1)			
	≥ 11	85 (38.3)			
Ward	Medical ward	92 (41.4)			
	Surgical ward	73 (32.9)			
	Medical ICU	32 (14.4)			
	Surgical ICU	25 (11.3)			
Career in current ward (year)	1~5	141 (63.5)	5.02±3.77	1	19
	6~10	65 (29.3)			
	≥ 11	16 (7.2)			
Work time	9 to 5 (8 hours)	8 (3.6)			
	3 shifts	214 (96.4)			
Position	Staff nurse	99 (44.6)			
	Charge nurse	123 (55.4)			

Table 2. Summary of Variables

(N=222)

Variables	Sub-dimension	M±SD	Min	Max
Individual personality trait	Extraversion	17.11±2.52	10	25
	Agreeableness	17.08±2.23	11	25
	Conscientiousness	17.42±2.15	12	25
	Neuroticism	13.19±3.42	6	23
	Openness	16.48±2.55	11	25
Organization personality trait	Extraversion	23.77±4.34	5	40
	Agreeableness	23.60±3.43	11	34
	Conscientiousness	25.45±2.99	18	34
	Neuroticism	26.18±3.48	14	43
	Openness	26.52±3.42	13	37
Individual-organization personality agreement	Extraversion personality fit	7.24±4.21	0	22
	Agreeableness personality fit	6.87±3.69	0	20
	Conscientiousness personality fit	8.11±3.64	1	16
	Neuroticism personality fit	13.03±4.84	0	29
	Openness personality fit	10.06±3.67	0	21
Job satisfaction	Contents of work	3.09±0.83	1	5
	Volume of work	2.73±0.88	1	4
	Relationship with patients	3.49±0.76	1	5
	Relationship with coworkers	3.62±0.69	1	5
	Relationship with managers	3.44±0.76	1	5
	Support or control of managers	3.28±0.75	1	5
	Salary	2.73±0.77	1	5
	Opportunity for promotion	2.73±0.73	1	4
	Work environment and condition	2.95±0.81	1	5
Organizational commitment	Recognize department's problem as my problem	3.33±0.79	1	5
	Difficulty in finding a better department than current ward	2.89±0.88	1	5
	Wish current ward to be better	4.05±0.65	2	5
	Proud of being a nurse on current ward	3.55±0.82	1	5
	Work of current ward is very valuable	3.79±0.76	1	5
	My work contributes to develop of current ward	3.49±0.70	1	5

13.19점으로 가장 낮았다. 조직 성격 특성 중에는 개방성의 평균이 26.52점으로 가장 높았으며, 반면 수용성은 평균 23.60점으로 가장 낮았다.

개인 성격 점수와 조직 성격 점수 차의 절대값으로 구한 개인-조직 성격 일치도에서는 불안정성의 개인-조직 성격 일치도가 평균 13.03점으로 가장 높아 개인 성격과 조직 성격 간에 불일치도가 가장 높음을 보여주었다. 반면 수용성의 개인-조직 성격 일치도의 평균은 6.87점으로 가장 낮아 개인 성격과 조직 성격 간의 일치도가 가장 높음을 보여주었다.

직무만족에서는 ‘나는 동료들과의 관계(친밀감, 신뢰)에 대해 만족한다’의 평균이 3.62점으로 가장 높게 나타났다. 반면 ‘나는 나의 업무 양에 대해 만족한다’, ‘나의 급여(연봉)에 대해 만족한다’, ‘나는 병원의 승진기회에 대해 만족한다’의 평균은 2.73점으로 가장 낮게 나타났다.

조직몰입에서는 ‘나는 현재 근무부서가 잘되기를 진정으로 바라고 있다’가 평균 4.05점으로 가장 높게 나타났다. 반면 ‘나는 현재 근무부서보다 더 좋은 부서를 발견하기가 힘들 것이라고 생각한다’가 평균 2.89점으로 가장 낮게 나타났다.

3. 개인-조직 성격 일치도가 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향

개인-조직 성격 일치도가 직무만족에 미치는 영향을 검증하기 위해 다중회귀분석을 수행한 결과는 Table 3과 같다. 다중회귀분석은 enter 방식으로 수행하였다. 본 연구에서는 일반적 특성이 미치는 영향을 고려하고도 개인-조직 일치도가 직무만족과 조직몰입에 영향을 미치는 유의한 변수인가를 확인하고자 이와 같은 분석을 수행하였다. 분석 결과 외향성 성

Table 3. Effects of Individual-organization Personality Agreement on Job Satisfaction and Organizational Commitment (N=222)

Variable	Categories	B	t	p	
Job satisfaction	(Constant)		7.44	< .001	Adjusted R ² =.17, p< .001, F=3.99
	Extraversion personality fit	-.13	-1.98	.049	
	Agreeableness personality fit	-.19	-2.86	.005	
	Conscientiousness personality fit	-.08	-1.16	.248	
	Neuroticism personality fit	.11	1.80	.073	
	Openness personality fit	-.06	-0.97	.334	
	Gender	-.07	-1.15	.251	
	Age	.13	0.77	.443	
	Religion	.03	0.44	.661	
	Marriage	-.24	-3.02	.003	
	Education	-.09	-1.42	.157	
	Total career	-.05	-0.26	.796	
	Ward	-.12	-1.71	.088	
	Career on current ward	-.09	-1.27	.207	
	Work time	.08	1.22	.224	
Position	.04	0.49	.628		
Organizational commitment	(Constant)		8.83	< .001	Adjusted R ² =.21, p< .001, F=4.98
	Extraversion personality fit	-.13	-2.01	.046	
	Agreeableness personality fit	-.24	-3.68	< .001	
	Conscientiousness personality fit	-.07	-1.09	.277	
	Neuroticism personality fit	.09	1.53	.127	
	Openness personality fit	-.14	-2.27	.024	
	Gender	-.04	-0.58	.562	
	Age	.07	0.42	.674	
	Religion	-.04	-0.59	.555	
	Marriage	-.07	-0.87	.384	
	Education	-.08	-1.19	.236	
	Total career	.05	0.29	.773	
	Ward	-.09	-1.33	.187	
	Career on current ward	.08	1.19	.234	
	Work time	.02	0.27	.788	
Position	-.10	-1.12	.263		

격 일치($\beta = -.13, p = .049$)와 수용성 성격 일치($\beta = -.19, p = .005$)가 직무만족에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 일반적 특성 10개 항목 중에서는 ‘결혼상태’ 만이 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다($p = .003$). 모형의 적합도는 통계적으로 유의하였고(Adjusted R² = .17, $p < .001$), 직무만족에 대한 개인-조직 성격 일치도의 설명력은 17%로 분석되었다.

반면, 개인-조직 성격 일치도가 조직몰입에 미치는 영향을 분석한 결과에서는 외향성 성격 일치($\beta = -.13, p = .046$), 수용성 성격 일치($\beta = -.24, p < .001$)와 개방성 성격 일치($\beta = -.14, p = .024$)의 3개 요인이 조직몰입에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 일반적 특성에서는 유의한 영향을 주는 요인은 파악되지 않았다. 모형의 적합도도 통계적으로 유의하였고(Adjusted R² = .21, $p < .001$), 조직몰입에 대한 개인-조직 성격 일치도의 설명력은 21%로 분석되었다.

논 의

본 연구는 종합병원 간호사를 대상으로 성격 5요인 모델에 따른 개인-조직 성격 일치도가 직무만족 및 조직몰입에 미치는 영향을 알아보고자 한 것으로 주요 결과에 대한 논의점은 다음과 같다. 개인 성격 특성을 살펴보면 사회적 규범, 규칙, 원칙들을 지키려는 성향의 성실성 성격 소유자가 가장 많았으며, 다음으로 외향성, 수용성, 개방성, 불안정성 순서를 보였다. 관련된 선행연구에서 Barrick와 Mount[21]는 다섯 개 직업군(전문직, 경찰직, 관리직, 영업직, 기술직)을 대상으로 성격 5요인과 직무수행간의 관계 연구를 시행하였다. 그 결과 성실성은 모든 직업군에서 직무수행수준과 관련되어 있음을 밝혀 성격 5요인이 직무성과와 직무만족을 예측할 수 있는 요인임을 확인하였다. Min과 Park[22]의 연구에서도 성격 5요인

이 검증하였고, 개방성의 가치 요인과 같이 일부 하위요인에서 유사한 부하량을 나타내 정확히 분류되지 않는 부분이 있어 추가 연구가 필요함을 제안하기도 하였다[3]. 관리자의 성격과 리더십 스타일의 역할을 파악하는 연구에서도 성격 5요인 모델을 사용하여 측정하였다[23]. Wool[24]의 연구에서는 임상간호사를 대상으로 한 연구에서 수용성 성격이 가장 높았으며, 성실성, 외향성, 개방성, 불안정성의 순으로 나타났음을 보고하였다. 반면 Lim[25]의 연구에서는 수용성, 성실성, 외향성, 불안정성, 개방성 순으로 나타나 일부 차이를 보였다. 그러나 간호사의 가장 높은 성격 특성으로 수용성과 성실성, 외향성의 순으로 파악된 점은 일치하여 3가지 성격 특성이 간호사 집단의 성격 특성의 다수를 차지하고 있음을 가늠케 하였다. 이러한 결과는 간호사가 어렵고 힘든 사람을 도와주고자 하는 봉사정신이 강하며 병원 조직이 여러 직종 종사자들이 집약되어 있어 업무 수행에 있어 원만한 관계 유지가 필요하며 간호수행에 있어 규칙, 원칙을 고수할 수밖에 없는 업무특성을 반영한 것으로 해석된다. 반면 조직 성격 특성에서는 새로운 것에 호기심을 느끼며 창의적인 개방성이 가장 많았으며 불안정성, 성실성, 외향성, 수용성 순으로 나타났다.

개인-조직 성격 일치도가 직무만족에 미치는 영향을 분석한 결과에서는 외향성 성격 일치, 수용성 성격 일치가 직무만족에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 본 연구에서 개인-조직 성격 일치도는 간호사의 직무만족에 대하여 17%의 설명력을 가지는 것으로 분석되어, 타 직군을 대상으로 한 Min[3]의 연구에서 직무만족의 8.1%를 설명하는 것으로 나타난 결과와 비교 시 상대적으로 높은 설명력을 갖는 것으로 분석되었다. Min[3]의 연구에서는 외향성 성격 일치가 직무만족에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 직무성과에 있어서는 총 설명량에는 큰 차이는 없었으나 수용성, 외향성 성격 일치 요인이 성과의 주된 예측 요인으로 나타났다. 또한 개인 성격 특성과 개인-조직 성격 일치도 모두를 고려했을 때, 개인-조직 성격 일치도 만을 고려했을 때보다 직무만족에 대한 설명력이 높았으며, 이는 직무만족이 직무에 대해 가지고 있는 내적 태도로서 개인적 성향에 의해 보다 쉽게 좌우될 수 있는 특성 때문이라고 설명했다. Choi와 Yang[26]의 연구에서도 신규간호사의 성격특성에 있어 외향성과 성실성이 간호업무수행과 유의한 상관관계를 보였다. Kim[27]의 연구에서도 성격특성과 간호업무 효율성간의 관련성이 확인되었고, Kim[12]의 연구에서는 의료서비스구성원을 대상으로 성격 5요인과 직무만족과의 관계가 검토되었다.

개인-조직 성격 일치도가 조직몰입에 미치는 영향을 분석

한 결과에서는 외향성 성격 일치, 수용성 성격 일치와 개방성 성격 일치가 조직몰입에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 특히 개인-조직 성격 일치도의 설명력을 분석한 결과 21%로 직무만족보다 조직몰입에 대한 설명력이 조금 더 높은 것으로 나타났다. Lee[28]는 보건계열 전문직 재직자들을 대상으로 개인-환경적합성(직무, 상사, 조직적합성)이 경력몰입에 미치는 영향 연구에서 개인-조직적합성, 개인-상사적합성이 경력몰입을 유발시키는 중요변수임을 제시하였다. William, Brian, Claudia, Fred와 Richard[29]의 개인 성격 특성과 조직문화 관련 연구에 있어 채용 전략과 개인-조직 일치도의 5요인 모델의 효과에 관한 연구에서 관계형 조직문화에 일치할수록 구성원은 수용성과 외향성 성향이 강하며, 관리형 조직문화에 일치할수록 성실성 성향이 강하고, 개방성 성향은 적음을 보고하였다. 아울러 성과형 조직문화에 일치할수록 수용성이 적으며 혁신형 조직문화에 일치할수록 개방성에 높은 성향을 보인다고 하였다.

이처럼 여러 조직에서 개인과 조직에 대한 많은 연구들이 이루어지고 있으며, 본 연구에서도 간호사 개인과 병원 간호조직의 일치도는 간호사의 직무만족과 조직몰입에 영향을 미치는 요인으로 파악되었다. 조직 내 개인과 업무 환경 간의 일치 여부가 성과의 중요한 매개변인이라든 접근은 조직심리학에서 오랫동안 중요한 연구 분야였으며, 우수한 직무 수행은 훌륭한 개인의 선발만으로는 이루어지기 어렵고 지속적으로 조직 내에서 높은 성과를 낼 수 있도록 조직 특성을 효과적으로 관리해 주어야 비로소 가능해 진다는 인식이 점차 확산되고 있다[3]. 간호 조직도 이와 마찬가지로이다. 그간 간호사의 조직행동에 대한 연구는 간호사를 대상으로 하여 직무만족이나 조직몰입, 직무 스트레스 등 직무 관련 반응을 측정하는 연구가 주류를 이루어 왔다. 하지만 정작 간호사의 직무만족, 조직몰입, 그리고 직무 스트레스 등에 영향을 미친다고 알려진 개인의 성격 특성에 대하여는 상대적으로 활발한 연구가 이루어지는 못하였다. 성격이란 개인이 타고나는 것으로 수정, 변경이 쉽지 않고 따라서 간호 관리의 대상으로 보기 어렵다는 인식 때문이었다.

그러나 간호사 개개인이 창출하는 개인의 성과가 모여 그 집합체가 결과적으로 해당 간호조직의 성과가 이룬다는 점에서 볼 때, 현대 조직 관리에서는 팀 빌딩을 통한 조직 역량 강화, 집단 창의력 개발 등과 같이 개인의 특성을 적극 반영한 조직 관리 전략이 강조되고 있다. 본 연구는 간호사 개인의 성과와 간호단위 조직의 성과를 향상시키기 위한 간호관리 접근의 하나로 개인과 조직 간의 일치도를 분석함에 있어 그 차이를

객관적으로 파악할 수 있도록 개발된 개인-조직 성격 일치도를 측정함으로써 개인과 조직의 양자의 특성을 동시에 고려하는 연구를 시도하였다. 본질적으로 간호사도 다른 직군의 조직구성원과 마찬가지로 자신들의 성격과 일치하지 않는 조직을 떠나게 되므로, 이에 간호관리자는 간호사의 개인적 성격, 성향에 보다 적합한 조직문화를 구축함으로써 구성원의 만족도를 높이고 이직률의 감소, 성과 향상과 같은 긍정적인 관리효과를 창출할 수 있기 때문이다[30].

결론

본 연구에서는 개인의 성격 특성을 조직으로 확장하여 조직 성격 특성과의 차이 분석을 통해 병원 내 간호사의 직무만족과 조직몰입에 개인-조직 일치도가 미치는 영향을 파악함으로써 조직행동 특성 분석의 범위를 개인과 조직 간의 상호작용을 고려한 다차원으로 확장하고 이를 통한 간호조직 성과 향상을 위한 전략 수립의 근거자료를 마련하고자 하였다.

연구결과 개인-조직 성격 일치도 중 직무만족에 유의한 영향을 미치는 요인은 외향성 성격 일치도와 수용성 성격 일치도로 파악되었으며, 직무만족에 대한 17%의 설명력을 갖는 것으로 분석되었다. 개인-조직 성격 일치도가 조직몰입에 미치는 영향에서는 외향성 성격 일치, 수용성 성격 일치와 개방성 성격 일치로 파악되었고, 조직몰입에 대한 개인-조직 성격 일치도의 설명력은 21%로 파악되었다.

간호사는 병원 인력 중 가장 많은 수가 근무하고 있으며 환자의 최 일선에서 업무 수행을 하는 의료인으로서 간호서비스를 제공하여 환자 만족도를 높여 병원 조직의 성과를 높이는 데 매우 중요한 위치에 있다. 따라서 본 연구결과, 간호사의 직무만족, 조직몰입에 대하여 개인-조직 성격 일치도가 유의한 영향을 미치는 요인으로 분석되었으므로 이러한 결과를 바탕으로 개인 성격 특성과 조직 성격 특성간의 일치도를 높일 수 있는 방안을 지속적으로 측정, 개발한다면 조직 성과 향상뿐 아니라 조직에 적합한 간호사의 선발 또는 채용된 간호사의 성격 특성에 부합하는 조직의 부서 배치 및 개인별 맞춤형 인력 교육 프로그램 개발에도 기여할 수 있을 것으로 기대한다.

아울러 본 연구의 결과를 바탕으로 향후 보다 완성도 높은 추후 연구 진행을 위해 간호 조직 성격을 측정할 수 있는 고유 모델의 개발 및 효과 검증 연구가 필요함을 제안하며, 개인-조직 성격 일치도가 직무만족 및 조직몰입에 미치는 영향 요인을 파악하기 위한 지속적인 반복연구와 개인-조직 성격 일치도에 영향을 미칠 수 있는 다양한 매개변수 또는 조절변수를

고려한 보다 통합적인 개념 모델을 개발하는 연구도 필요함을 제안한다.

REFERENCES

1. Lee IS, Baek JH, Jeon MK. The effect of person-environment fit on organizational effectiveness. *Daehan Journal of Business*, 2010;23(4):1951-1967.
2. Kwon YH. Some effects of person-organization fit on job burnout: self-efficacy as a moderator [master's thesis]. Busan: Busan University; 2008.
3. Min BM. Five-factor model in personality-the relationship between organization agreement and perform [dissertation]. Seoul: Korea University; 2001.
4. O'Reilly CA, Chatman J, Caldwell DF. People and organizational culture: A profile comparison approach to assessing person-organization fit. *Academy of Management Journal*, 1991;34(3):487.
5. Elfenbein HA, O'Reilly CA. Fitting in; the effects of relational demography and person-culture fit on group process and performance. *Group and Organization Management*, 2007;32(1):109. <http://dx.doi.org/10.1177/1059601106286882>
6. Kristof A. Person-organization fit: An integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications. *Personnel Psychology*, 1996;49(1):1-49.
7. Bridge W. The character of organizations. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press Inc.; 1992.
8. Yoo TY. Scale development for organizational personality type indicator (OPTI). *The Korean Journal of Industrial and Organizational Psychology*, 1999;12(1):113-139.
9. Yoo TY, Hyun HJ. Effects of the fit of current-ideal organizational personality and the fit of current-ideal job characteristics on the attitudes toward the organization and the job. *The Korean Journal of industrial and Organizational Psychology*, 2003;16(3):201-222.
10. Kristof-Brown AL, Zimmerman RD, Johnson EC. Consequences of individuals' fit at work: A meta-analysis of person-job, person-organization, person-group, and person-supervisor fit. *Personnel Psychology*, 2005;58:281-342.
11. Verquer ML, Beehr TA, Wagner SH. A meta-analysis of relations between person-organization fit and work attitudes. *Journal of Vocational Behavior*, 2003;63:473-489.
12. Kim JJ. A study on job satisfaction and customer-oriented attitude of employees using a 5-factor model [master's thesis]. Seoul: Soongsil University; 2010.
13. Costa PT, McCrae RR. Normal personality assessment in clinical practice: The NEO personality inventory. *Psychological Assessment*, 1992;4(1):5. <http://dx.doi.org/10.1037/1040-3590.4.1.5>

14. An CK, Chae JH. Standardization of the Korean version of the revised NEO personality inventory. *Korean Journal of Counseling and Psychotherapy*. 1997;9(1):443-472.
15. Kim JK. Organization members' personality pattern and organizational effectiveness [master's thesis]. Seoul: Kwangwoon University; 2007.
16. Yoon SH. A survey on clinical nurses: the effects of organizational managerial characteristics and job characteristics on job stress and job effectiveness. *The Korean Journal of Industrial and Organizational Psychology*. 2004;17(3):451-466.
17. Weiss DJ, Dawis RV, England GW, Lofquist LH. *Manual for the Minnesota satisfaction questionnaire*. Minneapolis: University Minnesota, Industrial Relations Center; 1967.
18. Jung HY. Effectiveness of emotional leadership and emotional intelligence of food service employees on organizational performance in contracted food service management company [dissertation]. Seoul: Yonsei University; 2006.
19. Mowday RT, Steers RM, Porter LW. The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*. 1979;14(2):224-247.
[http://dx.doi.org/10.1016/0001-8791\(79\)90072-1](http://dx.doi.org/10.1016/0001-8791(79)90072-1)
20. Jung HW. An empirical study on the effect of emotional intelligence on organizational effectiveness [master's thesis]. Busan: Busan University; 2007.
21. Barrick MR, Mount MK. Autonomy as a moderator of the relationships between the big five personality dimensions and job performance. *Journal of Applied Psychology*. 1993;78(1):111. <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.78.1.111>
22. Min BM, Park DJ. *Korean 5 personality factor on NEO PI-R*. Seoul: PSI Consulting; 2000.
23. Cable DM, Judge TA. Managers' upward influence tactic strategies: The role of manager personality and supervisor leadership style. *Journal of Organizational Behavior*. 2003;24(2):197-214. <http://dx.doi.org/10.1002/job.183>
24. Woo KH. Relationship of interpersonal relation tendency-personality and job satisfaction-organizational commitment among clinical nurses [master's thesis]. Seoul: Hanyang University; 2008.
25. Lim JY. Influence of big five personality trait of nurse in organizational effectiveness. Poster session presented at: Nursing theories in Korea: Present and future; 2008 October 29; International Conference Hall in Korean Science and Technology Hall; Seoul.
26. Choi JS, Yang NY. Differences in job stress, and job satisfaction according to teaching style, and personality of preceptors. *The Journal of Korean Nursing Administration Academic Society* 2011;17(3):349-356.
27. Kim KH. Study of the relationship between nature of nursing organization and efficiency of nursing operation [master's thesis]. Daejeon: Daejeon University; 2003.
28. Lee CW. The effect of health care professional employees' person-environment fit on career commitment. *Korean Industrial Economic Research*. 2012;25(4):2549-2573.
29. William LG, Brian JR, Claudia CC, Fred OW, Richard TF. Matching personality and organizational culture: Effects of person-organization fit strategy and the five-factor model on subjective person-organization fit. *Management Communication Quarterly*. 2012;26(4):585-622.
<http://dx.doi.org/10.1177/0893318912450663>
30. Robbins SP. *Organizational behavior*. Englewood Cliffs, NY: Prentice Hall; 2003.