

과업수행, 맥락수행, 반생산적 업무행동 기반의 직무수행 유형 분석: 잠재프로파일분석을 중심으로

유영삼, 김명소*, 노소연
호서대학교 산업심리학과

A latent profile analysis of job performance types based on task performance, contextual performance and counterproductive work behavior

Young-Sam Yoo, Myoung-So Kim*, So-Yeon Noh
Division of Industrial Psychology, Hoseo University

요약 Campbell(1990)이 수행의 다차원성을 제안한 이후 전통적 직무수행의 단일구조와는 달리 크게 과업수행, 맥락수행, 반생산적 업무행동으로 분류되어 왔다. 이에 본 연구의 목적은 (1) 지금까지 직무수행의 다양한 측면으로 제시된 과업수행, 맥락수행, 반생산적 업무행동으로 구성된 수행의 요인구조를 확인하고, (2) 이들 3요인을 기반으로 수행 유형을 도출한 후 (3) 수행 유형별 성격 변인들의 예측력을 비교하는 것이다. 이를 위해 국내 직장인 681명을 대상으로 자기보고식 온라인 설문조사를 실시하였다. 탐색적 및 확인적 요인분석 결과, 과업수행, 맥락수행, CWB로 이루어진 3요인 직무수행 모델이 확인되었다. 성격 변인과의 관련성도 각 수행 차원별로 구분되는 결과가 나타나 3요인 구조의 타당성이 입증되었다. 또한, 위 3요인을 기반으로 잠재프로파일 분석(Latent Profile Analysis, LPA)을 실시하여 4개 수행 유형을 도출하였다(즉, 모범적 수행자, 양심적 중간수행자, 반생산적 중간수행자, 양심적 저수행자). 다항 로지스틱 회귀분석 결과, 이들 4개 유형별로 각기 다른 성격 변인이 선행변인으로 작용하는 것으로 나타났다. 마지막으로 위 연구 결과를 토대로 본 연구의 시사점과 제한점에 대해 논의하였다.

Abstract Since Campbell (1990) proposed multidimensionality of job performance, unlike the single structure of traditional job performance, it has been largely classified as task performance, contextual performance, and counterproductive work behavior. The objective of this study is to validate the threecriteria currently considered major aspects of job performance, to identify different types of performance based on three dimensions, and to compare the power of personality factors among performance types. A total of 681 employees working at various organizations participated in an on-line survey. The survey included both the exploratory and confirmatory factor analyses. A 3-factor job performance model consisting of three dimensions was also included. The relationships between performance dimensions and personality factors differed by dimensions of performance, supporting the validity of the 3-factor structure of performance. The results of the Latent Profile Analysis identified four types of performance: exemplary, moderately conscientious moderate, and conscientious, but low. The Multinomial logistic regression analysis showed each type differed significantly according to the predictors of personality variables. In conclusion, implications and limitations of the study were noted.

Keywords : Job Performance, Task Performance, Contextual Performance, Counterproductive Work Behaviour(CWB), Person-centered Approach, Performance Type, Latent Profile Analysis

*Corresponding Author : Myoung-So Kim(Hoseo Univ.)

email: mskim@hoseo.edu

Received January 7, 2020

Accepted April 3, 2020

Revised February 17, 2020

Published April 30, 2020

1. 서론

직무수행에 대한 전통적인 개념은 숙련성의 단일 측면을 강조하였고, 직무기술서에 기술된 조직의 목표 달성에 기여하는 모든 행동을 포함하였다[1]. 그러한 관점으로 인해 효과성 또한 명시된 직무 행동을 수행함으로써 얻게 되는 성과들을 통해 평가하였다[2].

이후 상호 의존성이 증가하는 급변하는 산업 및 조직 환경 속에서 전통적인 수행 개념은 업무 체계가 상호 의존적 환경에서의 효과성에 영향을 미치는 행동들을 다루지 않는다는 한계점[1][2]을 극복하기 위해 Campbell 등(1993)은 수행의 다차원성을 주장했고, 모든 직무에 공통적으로 해당하는 8요인 수행모델을 제안하였다[2].

이후 직무수행의 다양한 구성개념들이 소개되었는데 [3][4] 일반적으로 공식적 담당 업무를 수행하는 과업수행과 조직의 환경이나 분위기에 기여하면서 직무의 완성도를 간접적으로 높이는 맥락수행으로 구분되어 왔다[4]. 한편 반생산적 업무행동(Counter-productive Work Behavior: 이후 CWB)은 그간 맥락수행의 반대 개념으로 여기는 경향이 주를 이었으나, 상당 부분 성격이 다른 별도의 직무수행 행동으로 인식되고 있다[5]. 그 결과, CWB는 독립적 수행의 한 차원으로 보는 시각이 증가하는 추세이다[6]. 하지만 이러한 CWB를 포함한 직무수행 모형에 대한 경험적 연구는 지금까지 미비한 실정이다.

직무수행의 구성요인 못지않게 중요하게 고려해야 하는 이슈는 서로 다른 수행 차원을 어떻게 조합하여 준거로 활용할 것인가이다. 수행 준거에 대한 전통적인 생각은 한 개인의 성공 혹은 조직에 줄 수 있는 가치를 총체적으로 측정할 단일 지표이다[7]. 단일 지표는 주요한 의사결정을 하거나 구성원들을 비교해야 할 때 유용하게 사용된다. 다만 수행의 하위 차원을 고려하지 않고 조합한 점수는 각 하위 차원의 독립적 특징을 반영하지 못하기 때문에 행동적 혹은 심리학적 관점에서의 의미보다는 경제학적 가치(즉, 얼마나 조직의 가치에 기여했는지)에 대한 의미가 훨씬 크다[8].

Bergeron 등(2007)은 특정 구성원이 모든 차원에서 우수한 수행을 보일 수 있지만, 하나의 차원에서 높은 수준을 보이거나 다른 차원에서는 그렇지 못할 수도 있다고 주장했다[9]. Bergman 등(2008)도 수행 요인들이 반드시 서로 관련되지는 않음을 지적한 바 있다[10]. 또한, Murphy(1997)의 연구에 따르면, 각 차원의 점수를 무조건 통합하는 방식은 매우 주관적인 결정이며, 그 방식에 따라 타당도에 미치는 영향력이 34%에 달한다[11].

이러한 연구들은 수행의 각 하위 차원별 특징에 대한 고려가 얼마나 중요한지를 잘 보여준다.

하지만, 수행에 관한 다수의 연구에도 불구하고 개별 차원의 특성을 모두 고려한 객관적 결론의 기준이 무엇인지에 대한 답은 아직 미지수이다. 수행이 핵심 준거로 활용되고 있는 산업심리학 연구에서는 개별 수행 차원을 예측할 수 있는 다양한 변인(예: 인지 특성, 성격, 동기 등) 혹은 결과에 대해 탐색하는 변인중심 접근(variable-centered approach) 방법이 주를 이루어 왔다. 이 방법은 변인 간 관계에 대해 간결하고 해석이 용이한 결과를 도출한다는 장점이 있지만, 변인 간 선행적 관계에 집중한다는 한계가 있다. 즉, 변인 간 결합 유형에 따른 선행 변인 혹은 결과변인 차이에 관해서는 설명하기 어렵다 [12].

반면, 사람중심 접근(person-centered approach)에서는 각 수행의 조합 형태에 따라 수행 유형이 통계적, 내용적으로 유의하게 구분되는지 확인할 수 있으며, 수행 집단별 특징에 영향을 미치는 선행변인과 결과변인의 차이까지 검증할 수 있다[12]. 이러한 강점으로 인해 사람중심 접근은 최근 들어 정서노동 등 다양한 변인에 적용되어 왔다[13]. 따라서 본 연구에서는 변인중심 접근과 함께 사람중심 접근을 도입하여 직무수행의 다차원성을 확인하고, 이들 차원에 따른 하위집단을 구분한 뒤, 그 집단을 결정짓는 성격변인을 파악하고자 한다.

2. 이론적 배경

2.1 직무수행의 하위요인

2.1.1 Campbell 등(1993)의 수행 8요인[2]

수행의 대표적 차원들을 기술하기 전에 수행의 다차원성을 처음으로 체계화한 Campbell 등(1993)의 8요인을 살펴볼 필요가 있겠다. 첫째 '직무-고유 숙련성'은 다른 직업 및 업무와는 구분되는 고유의 기술을 활용한 업무 숙련도를 의미한다. 둘째 '직무-비고유 숙련성'은 모든 직업 및 조직에 보편적으로 요구하는 업무 숙련도를 나타낸다. 셋째 '문서/구두 의사소통'은 개인의 쓰고 말하는 능력을 의미한다. 넷째 '노력과 주도성' 요인은 업무에 전념하며, 끈덕지고 열정적으로 업무에 임하는 정도를 의미한다. 다섯째 '개인적 규율'은 음주, 규칙 위반, 결근과 같은 부정적 행동을 삼가는 정도를 나타낸다. 여섯째 '동료 및 팀 수행 촉진'은 동료를 도우며, 동료의 자기계발을 지원하고 협력하는 것을 의미한다. 일곱째 '감독'은 상호작

용을 통해 부하직원에게 영향을 미치는 능력을 나타낸다. 마지막 '관리/경영'은 조직목표 설정, 인력과 자원 배치, 모니터링, 비용관리 등과 같은 관리 기능 중 감독에 해당하지 않는 기능을 의미한다. 이러한 8요인 모델은 모든 직업의 잠재적 직무모형을 대략적으로 묘사한다는 강점으로 인해[5] 많은 수행 모형 연구의 이론적 근간이 되어 왔지만[14], 타당성에 대한 경험적 검증에는 한계가 드러나 정교화 과정의 필요성이 대두되었다[5].

이에 Campbell(2012)은 기존의 수행 관련 이론을 종합하여 보다 합의가 가능한 수정 8요인(즉, 기능적 수행, 의사소통, 주도/끈기/노력, CWB, 위계적 리더십, 위계적 관리수행, 동료/팀 리더십 수행, 동료/팀 관리수행)을 제안한 바 있다[15]. 수정 8요인 중 주도/끈기/노력은 기존의 '노력과 주도성'보다 맥락수행의 성실/주도성과 관련된 내용을 강조하고 있다. CWB는 기존의 '개인적 규율'에서 수정되었고, 팀 혹은 조직의 목표에 부정적 영향을 미치는 개별 행동'으로 재정의 했다. 위계적 리더십은 기존의 '감독'요인보다 위계적 관계에서의 리더십 수행으로 제한하였다. 위계적 관리 수행 또한 기존의 '관리/경영'요인보다 위계적 관계에 제한하여 조직목표를 효과적으로 추구하는 방식으로 자원을 생산, 보존, 할당하는 행동들이 포함된다. 동료/팀 리더십 수행은 기존 '동료 및 팀 수행 촉진' 요인에서 맥락수행의 '개인적 지원'에 해당하는 행동을 포함하였고, 위계적 리더십에 해당하지 않는 행동으로 재정의 했다. 마지막 동료/팀 관리수행은 기존의 '직무-비고유 숙련성' 보다 구성원들의 관리기능을 더 강조하고 있다.

2.1.2 과업수행

과업수행은 가장 전통적인 직무수행의 한 차원으로써 주로 담당 역할의 수행을 의미한다. Williams과 Karau(1991)는 과업수행을 공식적인 보상체계에 해당되고 직무 기술서에 명시된 활동들을 통해 조직성과에 개인이 기여하는 것으로 보았다[16]. 또한, 개인의 수행을 과업수행과 맥락수행의 두 요인으로 나눈 Borman과 Mottowidlo(1997)는 원재료를 조직이 생산하는 재화나 서비스로 바꾸거나 조직의 전반적 기능 향상을 위해 노력하는 행동으로 정의했다[17]. Carpenter 등(2013)은 Campbell 등(1993)의 8요인 중에서 직업-고유 숙련성, 직무-비고유 숙련성, 의사소통을 과업수행 요인으로 분류했다[18]. Sonnentag 등(2008)에 의하면, 관리직의 경우, Campbell 등(1993)의 8요인 중 감독/관리 또한 과업수행에 해당한다[19].

2.1.3 맥락수행

과업수행을 벗어난 친사회적 행동을 규정하는 다양한 개념들이 등장했는데, 그 중 첫 번째가 Bateman과 Organ(1983)이 제안한 조직시민행동(Organizational Citizenship Behavior, 이하 OCB)이다[20]. 그들은 OCB를 주어진 역할에서 공식적으로 요구하는 것 이상의 자발적인 행동으로 정의하였다. Currell과 Organ(1988)은 직무기술서에 필수항목으로 적시되지 않았으나 조직의 기능을 증진하는 자율적 행동으로 정의하였고, 이타성, 성실성, 스포츠맨십, 공손함, 시민덕목의 5요인을 제시하였다[21]. 이후 Organ(1997)은 자유재량에 대한 기준이 모호함을 인정하고, 맥락적 수행의 정의를 받아들여 수행을 지원하는 사회적, 심리적 맥락을 유지, 강화하는데 기여하는 행동으로 재정의했다[22]. 이후 약 30개 OCB 관련 하위요인을 Podsakoff(2000)는 6개 요인(협력, 도움, 이상적이지 않은 직무조건에 대한 관용, 최소요구 이상의 수행, 조직목표와의 동일시, 조직관리와 운영에 대한 자발적 참여)으로 통합했다[23].

두 번째 대표적 과업수행 외 친사회적 행동은 맥락수행이다(Borman & Mottowidlo, 1993). OCB와 유사하게 조직의 기능 상 핵심을 직접 지원하지는 않지만 조직, 사회, 심리적 환경에 기여하는 행동들로 정의되었다[4]. 맥락수행에 포함되는 행동들은 주로 Campbell 등(1993)의 '노력과 주도성' 및 '동료 및 팀 수행 촉진'과 유사하며, 도움, 협동, 규칙준수 등이 포함된다[2]. 수정 8요인[15]에서는 보다 적극적으로 해당 요인에 맥락수행 행동을 반영하고 있다. 나아가 Borman과 Mottowidlo(1997)는 맥락수행을 5개 하위요인으로 구분하였고, (1) 열정과 추가적 노력 유지, (2) 공식적 업무가 아닌 일에 대한 자발적 수행, (3) 타인에 대한 도움과 협력, (4) 조직의 규정과 절차 준수, (5) 조직 목표에 대한 지지, 지원, 방어로 구성된다[17].

한편, Coleman 등(2000)은 기존 5요인 구조[8]에 대한 재정의를 시도하였다[24]. 그들은 본래 5요인 구조에 포함되었던 행동들과 함께 조직시민행동 등 맥락수행 관련 행동들을 포괄적으로 검토하여 27가지 행동으로 구분하였고, 최종적으로 3요인 구조(개인에 대한 지원, 조직에 대한 지원, 직업-직무 성실성)를 도출했다[24]. 이후 Borman 등(2001)은 5000개의 수행 관련 예시를 수집하여 그중 2300개의 맥락수행 관련 행동을 3요인 구조[24]에 맞춰 요인별 정의를 재수립하고, 직업-직무 성실성은 성실-주도성으로 명칭을 수정했다. (1)타인을 돕고, 협조 및 배려하고, 동기를 불어 넣어주는 개인에 대한 지

원, (2)회사의 이미지를 위해 헌신과 충성심을 보이며, 규범을 준수하는 조직에 대한 지원, (3)맡은 일을 끝까지 해내고 주도적으로 자기계발에 힘을 다 하는 성실-주도성의 3요인[25]은 많은 후속 연구자들로부터 지지를 얻고 있다[26].

본 연구에서도 최종 맥락수행의 3요인이[25] 도출되는 과정에서 OCB 개념이 포함된 점[24]과 Borman 등(1993)의 직무수행 모형에 맥락수행이 포함된 점[4]을 고려하여 수행의 하위 차원으로 맥락수행이라는 명칭과 구성요인들을 최종 선택하였다.

2.1.4 반 생산적 업무행동(CWB)

최근 들어 구성원의 부적응과 이탈, 상사의 갑질 등과 관련된 문제가 증가하면서 조직의 안녕을 해치는 행동으로 정의되는 CWB에 관한 관심이 증가하고 있다[27]. Cortina와 Luchman(2012)에 따르면, 초기 연구자들은 CWB를 맥락수행과 반대되는 개념으로 접근했다[14]. 하지만, 최근 여러 연구자들을 통해 CWB가 포함된 직무수행 모형이 제시되었고[5][27], 경험적 연구를 통해서도 CWB가 포함된 수행 모형이 검증되었다[6][27]. Campbell (2012)의 수정된 8요인에 CWB가 포함된 점도 CWB가 직무수행의 새로운 차원임을 시사한다[15].

CWB의 정의에 대해 Motowidlo와 Kell(2012)은 일정 기간 동안 이루어지며, 사람 혹은 조직에게 부정적 의도로 행하는 행동들이 가져오는 조직 차원의 종합적 기대가치로 기술했다[26]. Ones 등에 의하면, CWB는 직원들이 조직의 목표나 안녕을 훼손하는 측정 가능한 행동이며, 조직과 이해당사자에게 바람직하지 않은 결과를 가져오는 행동을 의미한다[6]. 최근 Campbell 등은 개인의 통제 하에 있고, 팀이나 조직의 목표에 부정적 영향을 끼치는 개인 행동범주로 정의한 바 있다[5].

CWB 차원에 대해서도 다양한 연구가 이루어졌다. Murphy는 생산성 손실, 손상이나 기타 위험을 야기하는 파괴적 행동과 업무를 일부러 지연시키는 작업 회피 행동으로 구분했다[28]. Hunt의 경우, 일을 지연하는 행동, 제멋대로 구는 행동, 절도, 약물 오용의 4차원을 제시했다[29]. 이후 CWB는 개인에 대한 일탈(CWB-I; 약자 괴롭히기, 험담 등)과 조직에 대한 일탈(CWB-O; 절도, 근무태만 등)의 2개 차원으로 구분되고, 요인분석에서도 확인되어[30], 일반적인 합의가 이루어졌다[5].

본 연구에서는 직무수행의 대표적 차원인 과업수행, 맥락수행, CWB를 포함하는 종합적인 수행모형을 구축 및 확인하기 위해 다음과 같은 가설을 설정하였다.

H1. 과업수행, 맥락수행, CWB는 서로 구분되는 직무수행 요인이다. 즉, 직무수행은 3요인으로 구성될 수 있다.

2.2 직무수행과 성격요인

지금까지 직무수행의 개인차 변인으로 밝혀진 여러 변인 중 성격은 수행의 개념이 맥락수행, CWB 등을 포함하는 다차원 구조로 확대되면서 주목받아 온 변인이다. 예를 들면, 개인의 능력과 직무경험이 과업수행의 강력한 선행변인이라면[31], 성격 특성은 맥락수행의 주요 선행 변인으로 밝혀졌다[32].

성격 요인과 직무수행 요인 간 관련성을 검증한 연구들은 다음과 같다. 첫째, 과업수행에 대한 성격의 관련성은 다른 개인차 변인들에 비해서 비교적 낮은 것으로 나타났다. 성실성의 경우 다양한 직무와 상황에서 일관되게 과업수행과 유의한 상관을 보였다[33]. 성실성의 성취 추구 성향, 근면성, 책임감[34] 등이 자신이 맡은 과업수행에 정적 영향을 미치는 것으로 해석된다.

둘째, 맥락수행과 원만성이 정적 관련성을 보이는 것으로 나타났다[34]. 원만성이 높은 사람은 타인에게 관대하고, 남의 의견을 존중하고 편의를 봐주는 특징이 있기 [34] 때문인 것으로 판단된다. 또한, 원만성과 성실성이 직무만족에 의해 매개되어 맥락수행에 정적 영향을 미쳤다[35]. 국내 연구에서는 HEXACO 정직-겸손성이 맥락수행과 정적 관련성을 보이는 것으로 나타났다[36].

마지막으로 CWB는 정직성이 대표적 선행변인이다. CWB 척도가 정직성 검사에 대한 연구를 통해 개발된 점도 이를 지지해주며[37], 정직-겸손성과 일탈행동과 부적 관련성도 밝혀진 바 있다[36]. 정직성 외에도 원만성이 낮은 사람은 타인의 단점을 매정하게 비판하고 쉽게 화를 내는 특징이 있기 때문에[34] CWB와 부적 관련성을 보일 가능성이 있다.

직무수행과 성격요인의 관련성에 대한 위 내용을 종합하였을 때 연구가설은 다음과 같다.

H2. 과업수행, 맥락수행, CWB와 관련된 성격 요인이 상이할 것이다. 즉, 과업수행은 성실성, 맥락수행은 우호성, 성실성, 정직성, CWB는 정직성, 원만성과 관련이 있다.

2.3 사람중심(Person-centered) 접근과 변인중심(Variable-centered) 접근

2.3.1 변인중심 접근

변인중심 접근은 특정 변인에 대한 개인의 점수들을 모아 변인 간 관련성 혹은 설명량을 확인하고, 이를 모집단 전체의 특성으로 결론짓는다[12]. 이 접근은 변인 간 관련성을 밝힐 수 있는 접근방식으로 구체적 해석에는 한계가 있지만, 결과가 간결하게 도출되어 해석이 쉽다는 장점이 있다[12]. 구성개념의 요인구조 탐색이나 변인 간 영향력을 밝히는 연구에 적절하다.

2.3.2 사람중심 접근

사람중심 접근은 서로 유사한 유형을 보이는 개인들로 구분되는 하위집단에 집중하여 변인 간 조합으로 하위집단의 발생 과정을 식별하기 위해 사용되며, 하위집단별 선행변인 혹은 결과변인과의 관계를 이해하는 데 적합하다[38]. 본 연구에서 직무수행의 다차원적 구조를 전제하고 있으나 기존 방식은 각 차원과 관련된 변인을 확인하는 것에 한정되어 개인의 직무수행에 대한 객관적 결론을 도출하는 데 한계가 있다. 하지만 사람중심 접근을 활용한 연구는 직무수행의 각 차원을 서로 융합하여 통계적으로 유의하게 구분되는 직무수행 유형의 존재 여부를 확인할 수 있다. 또한, 각 직무수행 유형별로 더 강하게 작용하는 선행요인을 구분함으로써 인적 자원 분야에 지금까지와는 차별된 함의를 제공할 수 있다.

따라서 본 연구에서는 변인중심과 사람중심접근을 동시에 채택하여 직무수행의 요인구조를 확인하고, 사람중심 접근으로 수행 유형별 하위집단을 분류한 후 수행의 대표적인 예측변인으로 알려진 성격에 초점을 맞추어 집단별 영향력 차이를 검증하고자 한다. 연구가설은 다음과 같다.

- H3. 과업수행, 맥락수행, CWB별 수준에 따라 직무수행 유형, 즉 하위집단이 구분될 것이다.
- H4. 직무수행 유형별 하위집단을 결정하는 성격 요인이 상이할 것이다.

3. 연구방법

3.1 측정도구

과업수행과 맥락수행은 김도영, 유태용(2002)이 개발 및 타당화 한[39] 문항을 사용했고, Cronbach alpha값은 각각 .815, .809이었다. CWB는 Bennett 및 Robinson[40]

의 24문항 중 유태용(2007)이 번안한 5문항[36]을 참고하여 개인 및 조직 CWB의 핵심 내용이 모두 포함하도록 본 연구진이 10개 문항을 추가 번안하여 사용했다. Cronbach alpha값은 0.889이었다. 성격은 유태용 등(2004)이 개발한 한국판 HEXACO 척도[41] 중 본 연구에서 초점을 맞춘 성실성, 원만성, 정직-겸손성 문항 24개로 측정했다. Cronbach alpha값은 0.729 ~ 0.757로 나타났다.

3.2 자료수집 절차 및 연구 대상자

온라인 설문 전문 기관 엠브레인을 통해 자료를 수집하였으며, 설문에 자발적으로 참여한 국내 다양한 직종 현직자 681명의 자료가 분석에 사용되었다. 연구 대상자의 성별은 남자 335명(49.2%), 여자 346명(50.8%), 연령은 20대 166명(24.4%), 30대 305명(44.8%), 40대 151명(22.2%), 50대 59명(8.7%)이다. 학력은 고졸 72명(10.6%), 전문대졸 121명(17.8%), 대졸 431명(63.3%), 대학원 이상이 57명(8.3%)이다. 직군은 영업/마케팅 110명(16.2%), 지원/인사 108명(15.9%), 재무/회계 91명(13.4%), 생산/제조 직군 84명(12.3%), 전략/기획 79명(11.6%), IT/기술 60명(8.8%), 설계/R&D 47명(6.9%)이며, 기타가 102명(15.0%)이었다. 직급은 사원급 273명(40.1%), 대리급 153명(22.5%), 과장급 124명(18.2%), 차장급 36명(5.3%), 부장급 56명(8.2%), 임원급 이상이 39명(5.8%)이었다.

3.3 분석방법

변인중심 접근(H1, H2)의 일환으로 과업수행, 맥락수행, CWB의 변별성 여부를 확인하기 위해 응답을 반으로 나누어 첫 번째 340명의 자료에 대해 탐색적 요인분석을 실시했다. 주성분 분석과 Varimax 회전방법을 사용하고, SPSS 21을 활용했다. 또한, 탐색적 요인분석에 활용하지 않은 나머지 341명의 응답을 바탕으로 AMOS 18로 확인적 요인분석을 실시했다. 사람중심 접근(H3, H4)을 활용한 수행 유형별 하위집단 도출을 위해 Mplus6을 활용하여 잠재프로파일분석(Latent Profile Analysis, 이하 LPA)을 실시했다.

LPA는 차별적 특성을 갖는 동질적 하위집단을 구분하는 통계적 절차로서, 후행 멤버십 확률을 기준으로 집단수를 결정함으로써 군집분석에 비해 보다 객관적 기준과 해석 가능한 결과를 제공한다[38]. 또한, 하위집단을 결정짓는 선행변인 검증을 위해 다항로지스틱 회귀분석을 SPSS 21에서 사용했다. 이 분석은 종속변인이 범주형이

며 다항인 경우에 사용되는 분석으로 특정 범주에 속할 확률을 분석하는 기법이다[42].

4. 연구결과

4.1 직무수행의 3요인 구조 분석

탐색적 요인분석 결과, 과업수행, 맥락수행, CWB로 구분되는 3요인 구조가 Table 1과 같이 도출되었다. 아이젠 값과 총 설명 분산을 기준으로 볼 때, 3 혹은 4요인 모형이 모두 적절했다. 다만, CWB 문항 중 '나는 업무시간 중에 회사일 대신에 개인적인 일에 열중한 적이 있다.'는 두 요인구조 모두에서 단독으로 요인을 구성하며 해석을 어렵게 만들어 제외시켰다. 해당 문항은 내용상 업무지연 행동에 해당하나, 누구나 한 번 정도 가능한 경험이므로 특정 부사(종종, 자주 등)의 추가 없이는 개인차가 드러나기 어렵다고 판단된다. 수행 3요인의 상관은 $-.194 \sim .613(p<.001)$ 수준으로 적절한 수렴 및 변별 정도를 보였다. 다음으로 3요인 구조에 대해 확인적 요인분석을 실시했다. 모형 합치도로 표본 크기에 비교적 덜 민감하고 모형 간명성을 잘 반영하는 Turker Lewis Index(이하 TLI), Comparative Fit Index(이하 CFI),

Table 1. The result of exploratory factor analysis

Items	Communal ities	Component		
		1	2	3
CWB1	.692	.822	-.105	.077
CWB2	.686	.812	-.138	.089
CWB3	.662	.803	-.094	-.093
CWB4	.659	.802	-.121	.043
CWB5	.614	.762	-.125	.132
CWB6	.598	.750	.016	-.189
CWB7	.529	.715	.057	-.119
CWB8	.518	.675	.041	-.245
CWB9	.494	.659	.033	-.242
Conextual1	.634	.000	.768	.208
Conextual2	.623	.152	.748	.202
Conextual3	.523	-.159	.700	.091
Conextual4	.493	-.116	.688	.081
Conextual5	.546	.051	.682	.278
Conextual6	.363	-.241	.489	.257
Task1	.722	-.096	.360	.764
Task2	.669	.035	.389	.719
Task3	.699	-.221	.371	.717
Factor name		CWB	Conextual	Task
Eigenvalues of Variance(%)		5.837	3.835	1.053
Cumulativ(%)		32.429	21.304	5.851
		32.429	53.733	59.584
Kaiser-Meyer-Olkin		.898		
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. χ^2	6014.052		
	df	153		
	p	.000		

Root Mean Error of Approximation (이하 RMSEA)를 고려했다. Table 2와 같이, 모형 합치도는 TLI=.871, CFI=.888, RMSEA=.086으로 수용 가능했다. 또한, Table 3에서와 같이 각 하위요인별 요인계수의 비표준화 및 표준화 추정치, C.R.값을 고려할 때 3개 수행요인 모형의 적합성을 확인할 수 있었다. 특히 모든 요인계수들이 $p<0.00$ 수준에서 유의미한 값을 나타내고 있어 3요인 모형의 안정성이 입증되었다. 이러한 결과들은 가설 H1이 지지되었음을 나타낸다.

Table 2. Goodness of Fit Index of the model

Model	χ^2	df	TLI	CFI	RMSEA
3factors	792.458	132	.871	.888	.086

Table 3. The result of Confirmatory factor analysis

items	estimate	factor name
CWB1	0.817***	CWB
CWB2	0.727***	
CWB3	0.795***	
CWB4	0.796***	
CWB5	0.796***	
CWB6	0.656***	
CWB7	0.627***	
CWB8	0.606***	
CWB9	0.697***	
Conextual1	0.794***	맥락수행
Conextual2	0.762***	
Conextual3	0.592***	
Conextual4	0.688***	
Conextual5	0.453***	
Conextual6	0.556***	
Task1	0.804***	과업수행
Task2	0.801***	
Task3	0.718***	

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

4.2 각 수행과 성격변인과의 관련성 분석

3개 수행 요인과 성격과의 상관분석을 실시한 결과, 첫째 정직 겸손성은 과업수행, 맥락수행과 약한 정적 관련성을 보였으며($.093 \sim .092$, $p<.01$), CWB와는 예상대로 부적으로 관련되어 있다($-.304$, $p<.001$). 원만성도 기 대한 바와 같이 맥락수행과 정적 관련성($.153$, $p<.001$)을 나타냈고, CWB와 부적으로 관련되어 있었다($-.120$, $p<.01$). 성실성의 경우, 과업수행, 맥락수행과 상대적으로 높은 정적 관련성을 보였고($.553 \sim .466$, $p<.001$), CWB와는 약한 부적 관련성($-.083$, $p<.05$)을 보였다. 종합하면, 가설에 제시한 것 외에 추가로 관련성을 보인 성격요인이 있으나 크기가 미미하여 대체적으로 가설 H2가 지지된 것으로 판단할 수 있다.

Table 4. The result of correlation analysis

	1	2	3	4	5	6
1.task	1					
2.contextual	.613 ***	1				
3.CWB	-.194 ***	-.147 ***	1			
4.honesty-Humility	.093 **	.092 ***	-.304 ***	1		
5.agreeableness	.060	.153 ***	-.120 **	.249 ***	1	
6.conscientiousness	.553 ***	.466 ***	-.083 *	.099 **	.048	1

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

4.3 수행유형 분석

LPA에서 최적의 하위집단 수는 집단 수를 하나씩 늘려가면서 각각 산출되는 지표들을 상대적으로 비교하여 결정한다. 결정기준으로 적합도 지수, 통계적 유의도, Entropy 지수, 집단별 사례 비율이 있으며, 해석 가능성을 기반으로 최종 결정한다[38]. Mplus6의 적합도 지수는 AIC, BIC, ABIC이며, 값이 작을수록 더 적합한 모형을 나타낸다[38]. LPA를 실시한 결과, Table 5와 같이 적합도 지수는 집단 수가 늘어남에 따라 낮아졌으나, 유의도 검증에서 5집단을 기준으로 LMR과 BLRT 테스트 모두에서 유의하지 않았다. Entropy 지수는 3집단을 기준으로 높은 단계인 0.8을 넘어섰다. 4집단은 LMR 테스트 검증값이 유의하지 않았지만, BLRT 테스트 검증값이 유의했다. BLRT 검증 결과를 우선하여 고려하기 때문에 [43] 최종 잠재집단 수를 4개로 결정했다.

수행의 하위 차원별 집단 차이를 확인하기 위해 변량 분석(ANOVA)을 실시하였으며, 결과는 Table 6에 제시했다. 과업수행은 집단 4가 다른 모든 집단보다 유의한 수준에서 높았으며, 반대로 집단 3은 모든 집단보다 낮은 것으로 나타났다. 그 외 집단 간 차이는 유의하지 않았다. 맥락수행도 과업수행과 마찬가지로 집단 4가 다른 모든 집단보다 유의하게 높았고 집단 3은 낮았으며, 그 외 집단 간 차이는 유의하지 않았다. CWB는 집단 2가 다른 모든 집단보다 유의한 수준에서 높았고, 집단 3은 집단 1과 4보다 유의하게 높았다. 그 외 집단 간 차이는 없었다.

Table 5. The result of latent profile analysis

model	AIC	BIC	ABIC	VLMR	BLRT	Entropy	n(%)					
							1	2	3	4	5	6
2class	4166.040	4224.846	4183.570	***	***	0.734	393(57.7)	288(42.3)				
3class	3795.873	3886.344	3822.841	***	***	0.815	318(46.7)	268(39.4)	95(14.0)			
4class	3727.071	3849.207	3763.479	0.23	***	0.813	330(48.5)	88(12.9)	43(6.3)	220(32.3)		
5class	3662.001	3815.802	3707.848	0.25	-	0.825	316(46.4)	219(32.2)	72(10.6)	36(5.3)	38(5.6)	

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

Table 6. The result of ANOVA

group	task		contextual		CWB	
	M	SD	M	SD	M	SD
1	3.92	0.47	3.81	0.47	1.42	0.39
2	3.88	0.66	3.81	0.52	3.39	0.54
3	2.71	0.55	3.00	0.45	1.81	0.62
4	4.97	0.46	4.62	0.53	1.37	0.38
F(p)	347.748(***)		194.406***		558.932***	
Sheffe	(4 > 1, 2, 3) (3 < 1, 2, 4)		(4 > 1, 2, 3) (3 < 1, 2, 4)		(2 > 1, 3, 4) (3 > 3, 4)	

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

따라서 과업수행, 맥락수행, CWB가 모두 우수한(즉, 반생산적 업무행동은 낮을수록 우수) 집단 4를 '모범적 수행자', 과업수행, 맥락수행이 낮고, CWB가 우수한 집단 3은 '양심적 저수행자'로 명명하였다. 한편 과업수행과 맥락수행이 중간 수준인 집단 1, 2 가운데, CWB가 우수한 집단 1을 '양심적 중간수행자'로 CWB가 불량한 집단 2는 '반생산적 중간수행자'로 명명하였다. 이러한 수행 유형별 특성은 figure 1과 같고, 가설 H3은 지지되었다.

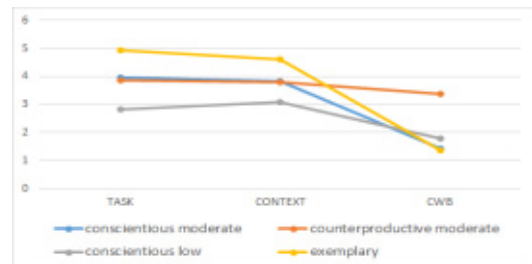


Fig. 1. The types of job performance

4.4 수행유형별 성격 특성 분석

다음으로 집단을 구분 짓는 성격변인을 검증하기 위해 기존 연구에서 각 수행의 주요 선행변인으로 밝혀진 정직-겸손성, 원만성, 성실성을 투입하여 잠재 프로파일과 다항식 로지스틱 회귀분석을 실시한 결과를 Table 7에 제시하였다. 첫째, CWB에서만 차이가 있는

Table 7. The result of multinomial logistic regression

reference	target	personality	B	S.E.	Est./S.E.
counterproductive moderate	honesty***	honesty***	-1.219	0.250	-4.879
		agreeableness	0.220	0.285	0.774
		conscientiousness	0.424	0.438	0.968
conscientious moderate	honesty	honesty	0.057	0.294	0.194
		agreeableness	-0.456	0.383	-1.189
		conscientiousness***	-1.809	0.433	-4.183
exemplary	honesty	honesty	0.188	0.241	0.781
		agreeableness*	0.681	0.339	2.011
		conscientiousness***	3.560	0.462	7.704
counterproductive moderate	conscientious low	honesty***	1.276	0.330	3.864
		agreeableness	-0.676	0.443	-1.528
		conscientiousness***	-2.234	0.537	-4.159
exemplary	honesty***	honesty***	1.407	0.277	5.088
		agreeableness	0.461	0.410	1.125
		conscientiousness***	3.136	0.629	4.984
conscientious low	exemplary	honesty	0.131	0.358	0.366
		agreeableness*	1.137	0.566	2.010
		conscientiousness***	5.370	0.661	8.127

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

양심적 중간수행자와 반생산적 중간수행자의 유의한 차이를 유발하는 성격변인은 정직-겸손성이었다. 이는 정직-겸손성이 높을수록 두 집단 중 양심적 중간수행자에 속할 가능성이 높다는 의미이다. 반생산적 중간수행자와 다른 모든 집단과의 비교에서도 정직-겸손성이 유의하게 나타나 반생산적 중간수행자에 속하게 되는 결정적 변인이 정직-겸손성임을 알 수 있다. 이는 정직-겸손성이 CWB의 대표적 선행변인이라는 선행연구[36]와 일치한다.

둘째, 모범적 수행자를 기준으로 보았을 때 성실성은 다른 모든 집단과의 비교에서 유의한 차이를 보였다. 원만성은 CWB가 상대적으로 우수한 집단들과의 차이를 만드는 것으로 나타나 모범적 수행자에 속하게 하는 결정적 변인임을 알 수 있다.

마지막으로 낮은 과업 및 맥락수행 수준의 양심적 저수행자를 기준으로 보면, 모든 집단과의 비교에서 성실성이 유의했다. 즉, 양심적 저수행자에 속하게 하는 결정적 성격 요인이 성실성임을 알 수 있다. 결과적으로 H4도 지지되었다.

5. 결론

본 연구결과의 핵심 내용과 의미를 살펴보면 다음과

같다. 첫째, 기존 연구에서 수행 차원으로 제시된 과업수행, 맥락수행, CWB가 어느 정도 변별되는 독립적 요인임을 확인했다. 특히 확인적 요인분석을 통해 3요인 수행 모델의 적합도를 국내에서 처음 확인한 점에서 학문적 의의를 찾을 수 있다. 이러한 결과는 CWB를 포함한 수행 모형을 경험적으로 검증한 Koopmans (2011)의 결과[27]를 지지한다. 또한, Campbell(2012)이 최근 제시한 수정 8요인과 맥을 같이 한다[15]. 즉, 8요인 중 관리역량을 제외하면, 과업수행(기능적 수행, 의사소통), 맥락수행(주도성/끈기/노력, 동료/팀 리더십 수행), CWB의 3요인과 일관되기 때문이다. 또한, 성격 변인과의 관련성도 대부분 기존 연구결과와 일치했다. 먼저 과업수행은 성실성과 정직-겸손성과 정적 관련성을 보였다. 이러한 결과는 성실성이 직무나 상황의 특성과 상관없이 과업수행의 주요 예측변인이라는 기존 연구들을 지지한다[33]. 정직-겸손성의 경우 기존 연구결과가 전무하나 정직하고 겸손한 사람은 타인과 신뢰를 형성하게 되고, 협력과 호의를 받게 될 가능성이 크기 때문에[34] 본인의 담당 업무인 과업수행에도 도움이 될 것이다. 다음으로 맥락수행은 기대한 바와 같이, 원만성 및 성실성, 정직-겸손성과 정적 관련성을 보였다. 이는 맥락수행에 대한 원만성과 성실성의 영향이 직무만족에 의해 매개된다는 기존 연구결과[35]와 일치한다. 또한, 정직-겸손성과 맥락수행의 정적 관련성을 밝힌 연구결과[36]와도 일관된다. CWB는 3개 성격요인과 부적 관련성을 나타냈다. 이는 정직-겸손성과 일탈행동 간의 부적 관련성을 밝힌 연구결과[36]를 지지한다. 또한, 원만성이 낮은 사람은 다른 사람의 단점을 매정하게 비판하는 경향이 있고 잘 어울리기 어려울 수 있기 때문에[34] CWB, 특히 대인관계적 CWB 수준이 높을 수 있다. 본 연구에서 성실성과의 관련성이 새롭게 제시되었는데, 성실성이 부정적 정서와 CWB 간의 관계를 약하게 한다는 연구결과[44]와 맥을 같이 한다.

둘째로 본 연구결과는 국내외적으로 사람중심 접근을 활용하여 직무수행 유형을 최초로 제시했다는 점에서 학문적 의미가 크다. 구체적으로 3개 수행요인을 기반으로 잠재프로파일분석을 실시한 결과, 4개 하위집단으로 분류되었다: (1)모든 수행이 우수한 '모범적 수행자'집단, (2)과업수행과 맥락수행은 가장 낮은 수준이지만 CWB는 우수한 '양심적 저수행자' 집단, (3)과업수행과 맥락수행은 중간 수준이고 CWB가 우수한 '양심적 중간수행자' 집단, (4)CWB가 바람직하지 못한 '반생산적 중간수행자' 이러한 결과는 실무적 시사점도 제공하는데, 수행관리 측면에서 단순히 우수 수행자, 중간 수행자, 저수행자로 구

분하기 보다는 다양한 차원의 수행을 결합하여 수행을 평가하고 관리하는 것이 바람직하겠다. 또한, 각 수행유형별로 수행 관리 및 개발 지원을 위한 차별화 전략을 수립하는 작업도 필요하다. CWB의 효과가 큰 점을 고려할 때 수행평가에서 조직과 동료에 대해 대상으로 효과성을 저해하는 각종 행동에 대한 평가 비중을 높이고, 이를 방지할 수 있는 조직 차원의 노력이 보다 필요할 것이다.

또한, 각 집단을 결정하는 성격 변인을 탐색한 점도 연구의 의의로 볼 수 있다. 특히, 모든 수행 차원에서 우수한 '모범' 집단을 결정하는 성격으로 원만성이 도출된 점에 집중할 필요가 있다. 이는 과업수행과 맥락수행이 중간 수준인 양심적 수행자, 반생산적 수행자와 두 변인이 가장 낮은 수준인 양심적 저수행 집단과의 비교에서는 나타나지 않는 결과이다. 따라서 원만성이 3개 수행 요인을 모두 고려할 때 탁월한 업무 역량을 보이는데 핵심적인 역할을 한다고 볼 수 있다. 선발장면에서 원만성에 대한 측정값을 보다 비중 있게 처리하거나 원만성을 응답 왜곡 없이 측정할 수 있는 방안을 개발하는 노력이 요망된다. 교육 장면에서도 원만성에 대한 각종 개입을 시도할 수 있다. 또한, CWB에 가장 문제가 있는 집단을 결정하는 요인이 정직-겸손성인 것으로 나타났다. 따라서 정직-겸손성 또한 원만성과 마찬가지로 HR 전반에서 역량 향상 노력이 시도되어야 할 것이다.

끝으로 본 연구의 제한점은 다음과 같다. 첫째 각 직무수행 차원 및 성격 요인에 대해 자기-보고식 측정에 의존했다는 점을 들 수 있다. 보다 객관적인 측정을 위한 다면적인 방식 도입이 추후 연구에서 시도되어야 할 것이다. 둘째 과업수행과 맥락수행의 직무수행 패턴이 일치한다는 점이다. 과업수행과 맥락수행의 높은 상관에 대한 원인으로 동일방법편의를 생각해볼 수 있다. 따라서 후속 연구에서는 요인 간 응답 시기에 간격을 두는 등의 시도가 필요할 것이다. 셋째 모든 차원에서 우수한 '모범' 집단의 존재이다. 과업수행과 맥락수행에서 최상위 수준의 수행을 보이는 집단에서 CWB가 모두 우수했다는 점을 비추어 보았을 때 과업수행 혹은 맥락수행과 CWB 간의 비선형적 관계에 대한 연구가 필요할 것이다. 마지막으로 최근 관심이 높아지고 있는 적응수행을 포함한 직무수행 모형에 대한 추후 연구가 요망된다.

References

- [1] Murphy, P. R & Jackson, S. E. (1999). Managing Work-Role Performance: Challenges for 21st Century Organizations and Employees. In D. R. Ilgen and E. D. Pulakos(eds.). The changing nature of performance: Implications for staffing, motivation, and development. San Francisco, CA: Jossey-Bass. c1999. pp.325-365 ISBN: 978-0-787-94625-8
- [2] Campbell, J. P., McCloy, R. A., Oppler, S. H., & Sager, C. E. (1993). A theory of performance. In N. Schmitt & W. C. Borman (Eds.), *Personnel Selection in Organizations*. San Francisco: Jossey-Bass Publishers. pp. 35-69, ISBN-10: 1555424759
- [3] Smith, C. A., Organ, D. W., & Near, J. P.(1983). Organizational citizenship behavior: Its nature and antecedents. *Journal of Applied Psychology*, 68:653-663. DOI: <https://doi.org/10.1037/0021-9010.68.4.653>
- [4] 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*. San Francisco: Jossey-Bass Publishers. pp. 71-98, ISBN-10: 1555424759
- [5] Campbell, J. P., & Wiernik, B. M. (2015). The Modeling and Assessment of Work Performance. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 2(1), pp. 47-74. DOI: <http://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032414-111427>
- [6] Ones, D. S., & Dilchert, S. (2013). Counterproductive work behaviors: Concepts, measurement, and nomological network. *APA Handbook of Testing and Assessment in Psychology*, Vol. 1: Test Theory and Testing and Assessment in Industrial and Organizational Psychology., pp. 643-659. DOI: <http://doi.org/10.1037/14047-035>
- [7] Brogden, H. E., & Taylor, E. K. (1950). The Dollar Criterion? Applying the Cost Accounting Concept to Criterion Construction. *Personnel Psychology*, 3(2), pp. 133-154. DOI: <http://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1950.tb01691.x>
- [8] Cascio, W. F., & Aguinis, H. (2011). *Applied psychology in human resource management* (7th ed). Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice Hall. pp. 67-69. ISBN-10: 0136090958
- [9] Bergeron, D. M., Shipp, A. J., Rosen, B., & Furst, S. A. (2011). Organizational Citizenship Behavior and Career Outcomes. *Journal of Management*, 39(4), 958-984. DOI: <http://doi.org/10.1177/0149206311407508>
- [10] Bergman, M. E., Donovan, M. A., Drasgow, F., Overton, R. C., & Henning, J. B. (2008). Test of Motowidlo et al.'s (1997) theory of individual differences in task and contextual performance. *Human Performance*, 21(3), 227-253. DOI: <https://doi.org/10.1080/08959280802137606>
- [11] Murphy, K. R., & Shiarrella, A. H. (1997). Implications of the multidimensional nature of job performance

- for the validity of selection tests: Multivariate frameworks for studying test validity. *Personnel Psychology*, 50(4), 823-854.
DOI: <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1997.tb01484.x>
- [12] Howard, M. C., & Hoffman, M. E. (2017). Variable-Centered, Person-Centered, and Person-Specific Approaches. *Organizational Research Methods*, 21(4), 846-876. DOI: <http://doi.org/10.1177/1094428117744021>
- [13] Gabriel, A. S., Daniels, M. A., Diefendorff, J. M., & Greguras, G. J. (2015). Emotional labor actors: A latent profile analysis of emotional labor strategies. *Journal of Applied Psychology*, 100(3), 863-879. DOI: <http://doi.org/10.1037/a0037408>
- [14] Cortina, J. M., & Luchman, J. N. (2012). Personnel Selection and Employee Performance. *Handbook of Psychology*, Second Edition. DOI: <http://doi.org/10.1002/9781118133880.hop212007>
- [15] Campbell, J. P. (2012). Behavior, performance, and effectiveness in the twenty-first century. In S. W. J. Kozlowski (Ed.), *Oxford library of psychology. The Oxford handbook of organizational psychology*, Vol. 1. Oxford University Press. pp. 159-194. DOI: <http://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199928309.013.0006>
- [16] Williams, K. D., & Karau, S. J. (1991). Social loafing and social compensation: The effects of expectations of co-worker performance. *Journal of Personality and Social Psychology*, 61(4), 570-581. DOI: <http://doi.org/10.1037/0022-3514.61.4.570>
- [17] Borman, W. C., & Motowidlo, S. J. (1997). Task Performance and Contextual Performance: The Meaning for Personnel Selection Research. *Human Performance*, 10(2), pp. 99-109. DOI: http://doi.org/10.1207/s15327043hup1002_3
- [18] Carpenter, N. C., & Arthur, W. Jr. (2013). The conceptual versus empirical distinctiveness of work performance constructs: The impact of work performance items. In D. Svyantek & K. Mahoney (Eds.), *Received Wisdom, Kernels of Truth, and Boundary Conditions in Organizational Studies*. Information Age Publishing: Charlotte, NC. pp. 201-238 ISBN-13: 9781623961893
- [19] Sonnentag, S., Volmer, J. & Spychala, A. (2008). Job performance. In J. Barling & C. L. Cooper *The SAGE handbook of organizational behavior: Volume I - micro approaches*. London: SAGE Publications Ltd. pp. 427-448. DOI: <http://doi.org/10.4135/9781849200448.n24>
- [20] Bateman, T. S., & Organ, D. W. (1983). Job Satisfaction and the Good Soldier: The Relationship Between Affect and Employee "Citizenship". *Academy of Management Journal*, 26(4), 587-595. DOI: <http://doi.org/10.2307/255908>
- [21] Currall, S. C., & Organ, D. W. (1988). Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome. *Administrative Science Quarterly*, 33(2), 331. DOI: <http://doi.org/10.2307/2393071>
- [22] Organ, D. W. (1997). Organizational citizenship behavior: It's construct clean-up time. *Human Performance*, 10(2), 85-97. DOI: https://doi.org/10.1207/s15327043hup1002_2
- [23] Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G. (2000). Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of Management*, 26(3), 513-563. DOI: <https://doi.org/10.1177/014920630002600307>
- [24] Coleman, V. I., & Borman, W. C. (2000). Investigating the Underlying Structure of the Citizenship Performance Domain. *Human Resource Management Review*, 10(1), 25-44. DOI: [http://doi.org/10.1016/s1053-4822\(99\)00037-6](http://doi.org/10.1016/s1053-4822(99)00037-6)
- [25] Borman, W. C., Buck, D. E., Hanson, M. A., Motowidlo, S. J., Stark, S., & Drasgow, F. (2001). An examination of the comparative reliability, validity, and accuracy of performance ratings made using computerized adaptive rating scales. *Journal of Applied Psychology*, 86(5), 965-973. DOI: <http://doi.org/10.1037/0021-9010.86.5.96>
- [26] Motowidlo, S. J., & Kell, H. J. (2012). Job Performance. *Handbook of Psychology*, Second Edition. pp. 82-130. DOI: <http://doi.org/10.1002/9781118133880.hop212005>
- [27] Koopmans, L., Bernaards, C., Hildebrandt, V., de Vet, H., & van der Beek, A. J. (2013). Construct validity of the individual work performance questionnaire. *PsyEXTRA Dataset*. DOI: <http://doi.org/10.1097/JOM.0000000000000113>
- [28] Murphy, K. R. (1989). Dimensions of job performance. In R. F. Dillon & J. W. Pellegrino (Eds.), *Testing: Theoretical and applied perspectives*. Praeger Publishers. pp. 218-247. ISBN-10: 0275927598
- [29] Hunt, S. T. (1996). Generic Work Behavior: An Investigation Into The Dimensions Of Entry-Level, Hourly Job Performance. *Personnel Psychology*, 49(1), 51-83. DOI: <http://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1996.tb01791.x>
- [30] Spector, P. E., Fox, S., Penney, L. M., Bruursema, K., Goh, A., & Kessler, S. (2006). The dimensionality of counterproductivity: Are all counterproductive behaviors created equal? *Journal of Vocational Behavior*, 68(3), 446-460. DOI: <http://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.10.005>
- [31] Schmidt, F. L., Hunter, J. E., Outerbridge, A. N., & Goff, S. (1988). Joint relation of experience and ability with job performance: Test of three hypotheses. *Journal of Applied Psychology*, 73(1), 46-57. DOI: <http://doi.org/10.1037/0021-9010.73.1.46>
- [32] Motowidlo, S. J., & Van Scotter, J. R. (1994). Evidence that task performance should be distinguished from contextual performance. *Journal of Applied Psychology*, 79(4), 475-480.

DOI: <http://doi.org/10.1037/0021-9010.79.4.475>

- [33] 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(5), 581-595.
DOI: <https://doi.org/10.1037/0021-9010.75.5.581>
- [34] Lee, Michael C. Ashton, *The H Factor of Personality Why Some People are Manipulative, Self-Entitled, Materialistic, and Exploitive—And Why It Matters for Everyone*, Munyea, 2013, pp. 50-52, ISBN: 9788931007442
- [35] Ilies, R., Fulmer, I. S., Spitzmuller, M., & Johnson, M. D. (2009). Personality and citizenship behavior: The mediating role of job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 94(4), 945-959.
DOI: <http://doi.org/10.1037/a0013329>
- [36] Yoo T Y. (2007). The Relationship between HEXACO Personality Factors and a Variety of Performance in Work Organization. *The Korean Psychological Association: Industrial & organizational*, 20(3), 283-314.
DOI: <http://doi.org/10.24230/ksiop.20.3.200708.283>
- [37] Gruys, M. L., & Sackett, P. R. (2003). Investigating the Dimensionality of Counterproductive Work Behavior. *International Journal of Selection and Assessment*, 11(1), 30-42.
DOI: <http://doi.org/10.1111/1468-2389.00224>
- [38] Wang, J., & Wang, X. (2013). *Structural equation modeling: Applications using mplus*. Higher Education Press, N.J: Wiley.
DOI: <http://doi.org/10.1002/9781118356258>
- [39] Kim D Y, Yoo T Y. (2002). The relationships between the Big Five personality factors and contextual performance in work organizations, *The Korean Psychological Association: Industrial & organizational*, 15(2), 1-24, pp. 1-24, 2002.
UCI: <http://uci.or.kr/G704-000280.2002.15.2.005>
- [40] Bennett, R. J., & Robinson, S. L. (2000). Development of a measure of workplace deviance. *Journal of Applied Psychology*, 85(3), 349-360.
DOI: <http://doi.org/10.1037/0021-9010.85.3.349>
- [41] Yoo T Y, Lee K B, Michael C. A. (2004). Psychometric Properties of the Korean Version of the HEXACO Personality Inventory. *The Korean Psychological Association: Social & personality*, 18(3), 61-75.
UCI: <http://uci.or.kr/G704-000424.2004.18.3.003>
- [42] Hong S H, *Binary and multinomial logistic regression*, p.141, Education & Science, 2005, pp.117-139, ISBN: 8982874186
- [43] Geiser, C. (2013). *Data analysis with Mplus*. New York, NY: The Guilford Press.
DOI: <https://doi.org/10.1080/10705511.2014.882697>
- [44] Yang, J., & Diefendorff, J. M. (2009). The relations of daily counterproductive workplace behavior with emotions, situational antecedents, and personality

moderators: A diary study in Hong Kong. *Personnel Psychology*, 62(2), 259-295.

DOI: <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2009.01138.x>

유 영 삼(Young-Sam Yoo)

[정회원]



- 2013년 2월 : 호서대학교 산업심리학과 대학원 (산업심리학석사)
- 2019년 8월 : 호서대학교 산업심리학과 대학원 (산업심리학박사 수료)
- 2015년 12월 ~ 2019년 2월 : 백석문화대학교 NCS개발운영원 전담연구원

<관심분야>

산업조직심리, 인사심리, 심리측정, 역량평가

김 명 소(Myung-So Kim)

[정회원]



- 1992년 3월 ~ 현재 : 호서대학교 산업심리학과 교수
- 2012년 7월 ~ 2015년 5월 : 호서대학교 사회과학대학 학장
- 2008년 12월 ~ 2009년 12월 : 한국산업조직심리학회 회
- 2006년 2월 ~ 현재 : 인사혁신처, 외교부, 서울시 등 역량평가위원

<관심분야>

산업조직심리, 인사심리, 연구설계, 역량평가

노 소 연(So-Yeon Noh)

[준회원]



- 2016년 2월 : 호서대학교 산업심리학과 (산업심리학학사)
- 2018년 2월 : 호서대학교 대학원 산업심리학과 (산업심리학석사)
- 2018년 1월 ~ 2019년 5월 : (주)ACG 연구원

<관심분야>

인사심리, 심리측정