한국정원디자인학회지 7(1): 10~23, 2021. 3.
DOI https://doi.org/10.22849/jkigd.2021.7.1.002
JOURNAL OF THE KOREAN INSTITUTE OF GARDEN DESIGN

pISSN 2465-8146
eISSN 2713-637X

조경시공기술자들의 개인 성격이 직무몰입에 미치는 영향

김도균* · 김정철** · 김화정***

*순천대학교 산림자원조경학부 교수 · **시흥시청 공원관리팀장 · ***순천대학교 대학원 조경학과 박사과정

The Influence of Personality on Job Engagement, among the Construction Engineer of Landscape Architecture in South Korea

Kim, Do-Gyun* · Kim, Jung-Chul** · Kim, Hwa-Joung***

*Professor, Dept. of Landscape Architecture, Sunchon National University
**Leader, Division of Parks Service Team, Siheung City Hall
***Doctor's Course, Dept. of Landscape Architecture, Graduate School, Sunchon National University

ABSTRACT

In this study, an empirical analysis was conducted through a questionnaire to understand the influence of personal characteristics of landscape architecture construction engineers on Job Engagement, in S. Korea. As a result of multiple linear regression analysis on 'the influence of personality of Landscape Architecture Constrction Engineers on ‘Job Engagement’, the variables adopted for organizational commitment were agreeable-ness, openness, emotional stability, and conscientiousness, and the rejected variable was extroversion. The relative importance that affects Job Engagement was found to have the same β values of agreeable-ness and emotional stability as 0.227, which was greater than conscientiousness (β=0.187). Among the personal characteristics variables, agreeableness, openness, emotional stability, and conscientiousness had a positive effect because the t values of the variables were all (+), $p<0.0$, and the extroversion was not significant as $p>0.05$. The research results on 'the influence of personality on organizational commitment' were different from those on personality and Job Engagement of workers in other fields. The reason was thought to be that the variables of personality appear differently according to differences in geography, history, culture, religion, occupation, education, and academics between East and West. Through this study, it was found that the Landscape Architecture Constrction Engineers plays an important role in the technical perfection and quality improvement of outcome in landscape construction. In terms of management, it was suggested that in order to satisfy working conditions and compensation systems and to increase the Job Engagement, reinforcement of personal characteristics, capacity building, and practical training are needed.

Key Words: Extroversion, Conscientiousness, Emotional Stability, Agreeableness, Openness to Experiencee

---

† 본 논문은 순천대학교 대학원 경영학박사 학위논문『조경분야 종사자들의 직무특성과 직무환경이 직무만족을 매개로 이직의도에 미치는 영향』에 수집된 자료를 수정 보완하여 더 발전시킨 것임.

Corresponding author: Kim, Do-Gyun, Professor, Dept. of Landscape Architecture, Sunchon National University, Sunchon, South Korea, Phone: +82-61-750-3871, E-mail: doaha@sunchon.ac.kr

국문초록

본 연구는 조경시공기술자들의 개인적 특성이 조직몰입에 미치는 영향을 파악하기 위하여 설문조사를 통하여 실증분석을 하였다. '조경시공기술자의 개인 성격이 직무몰입에 미치는 영향을 다중선형회귀분석(multiful linear regression analysis)을 한 결과, 조직몰입에 채택된 변수는 수용성, 개방성, 정서안정성, 성실성이었고, 기각된 변수는 외향성이었다. 직무몰입에 영향을 미치는 상대적 중요도는 수용성과 정서안정성이 동일하게 β 값이 0.227로, 성실성(β=0.187)보다 큰 것으로 나타났다. 개인 특성 변수들 중에서 수용성, 개방성, 정서안정성, 성실성은 변수의 *t*값이 모두 (+)이고, $p<0.0$이므로 양적(+)인 영향을 미치고, 외향성은 $p>0.05$로 유의하지 않았다. '개인 성격이 조직몰입에 미치는 영향'에 대하여 다른 분야 종사자들의 개인 성격과 직무몰입에 대한 연구 결과와 다르게 나타나는 것은 동서양의 지리, 역사, 문화, 종교, 직업, 교육, 학문 등의 차이에 따라 개인의 성격의 변인이 다르게 나타나기 때문으로 생각되었다. 본 연구를 통하여 조경시공기술자들은 조경시공 성과물의 기술적 완성도와 품질향상에 중요한 역할을 담당하므로, 경영측면에서 근무여건과 보상체계를 만족시키고, 직무몰입도를 높이기 위해서는 개인 특성 강화, 역량강화, 실무교육이 필요함을 시사하였다.

주제어: 외향성, 성실성, 정서안정성, 수용성, 경험의 개방성

Ⅰ. 서론

조직은 특정한 목적을 달성하고자 하는 여러 사람들이 모인 집단(민족문화연구원, 2009)으로 인간은 조직을 떠나서 살기 어렵다. 현대에서는 더욱더 조직을 떠나서 존재하기 어렵다고 해도 과언이 아니다(박영미, 2016). 조직은 여러 사람들이 모여 있기 때문에 각 개인의 성격에 따라 행동양식이 다르고, 행동양식에 따라 조직이 달성하고자 하는 목적에 성패가 달려 있기 때문에 조직원 구성원의 성격을 중요시 하고 있다.

개인 성격이란 개인의 독특한 행동양식, 사고방식 또는 감정표현방식이며, 지속적으로 안정된 형태로 나타나는 개인 특성으로(Greenberg et al., 1993), 개인이 환경에 반응하는 일반화되고 특정적인 방식(Allport and Odebert, 1936; John and Strivastava, 1999에서 재인용)이다. 직무몰입이란 자신이 속한 조직과 자신을 동일시하는 것(Mowday et al., 1982; Williams and Anderson, 1991; Meyer and Allen, 1996)으로 한 개인이 자기가 속한 조직에 대해 얼마나 일체감을 가지고 몰두하는지의 정도(Porter et al., 1974)를 말한다.

이러한 조직과 직무에 몰입하는 정도는 개인 성격에 따라 차이가 커서, 성실성 및 외향성, 정서적 안정성 등이 조직에서 업무수행에 성패를(Barrick and Mount, 1991; 김도영과 유태용, 2002) 좌우한다고 보고되어 있다.

이러한 흐름을 현대 조경에 비추어 보면, 조경분야 조직을 통해 조경 성과물이 완성된다고 볼 수 있다.

특히, 조경 시공분야는 산업현장에서 자연과 생태와 인간 활동의 관계, 실용성, 기능성, 공종의 다양성, 현장의 다양한 변화성, 타 분야와 협업 등이 수반되어야 하기 때문에(김도균 등, 2021) 조경분야 조직에 속한 시공기술자들의 개인 성격이 매우 중요하게 인식되어지고 있다.

즉, 조직 구성원의 성격에 따라 조직의 목표달성 성패를 가를 수 있고, 조직몰입은 이직에도 크게 영향을 미치기(Tett and Meyer, 1993) 때문에 개인적 성격이 원만하여 조직몰입도가 높은 사람을 조경회사 조직에서도 선호하고 있다.

조경시공기술자는 조경현장에서 조경 수목이나 시설물 등의 목적물을 생산 및 운영 관리하는 기술자들로, 조경시공 현장에서 업무량의 과다, 잦은 이직은 현장의 조직관리, 인적자원 관리, 경영관리에 적지 않은 어려움에 직면하고 있다.

이직은 조직의 성과가 저해되고, 기업경영활동의 목표달성에도 막대한 손실을 가져오며(신유근, 1999), 개인의 스트레스 증대(송순옥, 2017), 경력개발의 어려움, 경제적 어려움 등을 겪게(김도균과 류일, 2015) 된다.

이러한 문제의식을 기반으로 이와 같은 조직몰입이 조직의 성과와 이직에 크게 영향을 미친다는(오인수 등, 2007) 문헌고찰과 메타분석에 따라, 조경시공기술자들의 이직과 조경회사의 경제적 손실을 최소화하고, 조직의 성과를 높이기 위해서는 조직 구성원들의 조직몰입도를 높일 수 있는 방안을 모색해야 할 것이다.

조직몰입도는 개인 성격이 크게 영향을 미치므로(이승현 등, 2004) 조경시공기술자들의 조직몰입도를 높일 방안을 모색하기 위해서는 우선적으로 '조경시공기술자들의 개인 성격이 직무몰입도에 어떤 영향을 미치는가'를 파악해 볼 필요가 있다.

그러나 아직 조경분야에 개인 성격이 조직몰입에 미치는 영향에 대한 연구는 찾아보기 어려운 실정으로, 개인 성격에 대한 연구는 주로 심리학(유태용, 1999; 하대현과 김수현, 2003), 교육학(송달영, 2019; 심혜진, 2006), 경영학(이인석, 2003; 김

학년과 윤대혁, 2006; 김현상, 2006), 행정학(이승현 등, 2004; 우양호, 2019), 간호학(장상우, 1988; 조은숙 등, 2002; 문영규, 2004), 복지기관(주효진 등, 2013), 호텔관광(이광옥 등, 2007; 김석영과 전희원, 2008; 이채은과 이진영, 2010; 최영환 등, 2010), 요식업(홍완수와 전수연, 2006; 유희경 등, 2007; 김영훈, 2011) 등에서 연구되어 왔다.

일부 공공조직에서 공무원의 성격이 직무행태 및 조직의 성과에 유의미하게 연결된다(권경득과 최연택, 2010)는 연구도 있었다.

그러나 '조경 시공자들을 대상으로 한 개인적 특성이 조직몰입에 어떻게 영향을 미치는가'에 대한 연구 자료는 찾아보기 어렵다. 기존의 연구 결과들을 조경시공 분야나 조경회사 조직 등 조직 및 직무의 특성 구분 없이 적용하기에는 한계가 있는 것으로(류경과 김종경, 2016) 보인다.

이는, 특정 분야의 산업이나 조직의 상황적 제약여건과 개인별 변수가 직무 수행에 다르게 영향을 미칠 수 있기(Henry, 2007) 때문이다. 그러므로 최근에는 각 전문 직업별로 직무특성에 맞추어 직무환경 변수 또는 요소들을 구성하여 연구를 수행하고 있다(류경과 김종경, 2016).

이에, 타 분야에서 연구되어온 조직몰입에 대한 이론들이 조경시공 분야에서는 어떻게 나타나는지에 대한 검토와 연구가 필요하였다.

최근 우리나라 조경 산업은 경기 호황과 불황에 따라 매우 민감하게 변동되고, 조경시공기술자들의 이직이나 전직 사례가 많다. 반면, 조경 산업의 소비자인 시민들은 한층 더 높은 품질의 조경성과물을 요구하고 있어, 조경회사는 인적관리와 함께, 직무몰입도가 높은 조경인력을 절실히 필요로 하고 있다.

이러한 측면에서 '조경시공기술자들의 개인적인 특성이 직무몰입에 어떻게 영향을 미치는가?'를 파악하는 것은 조경시공기술자들의 인적관리에 중요하고, 시급한 일이라고 할 수 있다.

따라서 본 연구는 '조경시공기술자들의 개인적인 특성이 직무몰입에 어떻게 영향을 미치는가?'에 대하여 설문조사를 하여 통계학적으로 실증하는데 그 목적이 있다.

본 연구를 통하여 조경시공기술자들의 개인 성격 특성과 직무몰입에 대한 경향을 알 수 있으며, 조경시공 현장에서 인적자원관리에 대한 기초자료를 제공할 수 있을 것으로 예상된다.

Ⅱ. 이론적 고찰

1. 선행변수

선행변수란 어떤 상위개념의 변수를 구성하는 하위변수을 말한다. 선행변수는 결정변수, 설명변수 또는 형성변수(이영희, 2005), 하위변수라고도 한다. 조경시공기술자들의 개인 성격과 직무몰입에 관련한 선행변수 구성이 필요하다.

본 연구는 조경시공기술자들의 개인 성격이 직무몰입에 미치는 영향을 파악하기 위하여 개인적 성격이 조직몰입에 관련성이 많이 있다. 조직 구성원들이 조직에 대한 신념이 조직몰입을 더 잘 예측할 수 있을 것이라는(Luthans, 1987) 기존의 연구를 토대로 조경시공기술자들의 개인적 특성과 직무몰입의 하위변수를 구성하였다.

2. 개인적 특성

1) 개인적 특성의 정의와 구성항목

사람의 성격특성은 성격을 구성하는 특질을 말하며, 성격의 개념에 내포된 일관성, 특이성, 총체성을 띠고 있는(이인석, 2003) 것을 말한다. 직무몰입에 미치는 개인 성격들을 파악하기 위해서는 직무몰입의 예측변수가 될 수 있는 성격특성의 개념적 유형을 찾는 것이 중요하다.

사람들의 성격은 매우 다양하여 연구자들은 몇 가지 개념으로 유형화 하고자 노력하여 왔다. 이 또한 연구자들 별로 매우 다양하다. 사람들의 일반적인 성격의 유형별 분류는 MBTI 모형, Holland 모형, Egogram 모형, Enneagram 모형, MMTIC 모형 등이 있다(유희경 등, 2007).

MBTI 모형(유희경 등, 2007)은 선천적으로 잠재되어 있는 경향성(Park, 1999)을 파악하는 데 중점을 둔 고전적인 모형이다.

근년에는 McCrae and Costa(1985; 1987)가 기존의 연구들을 토대로 사람들의 성격을 5가지 유형으로 구분한 것이 사람들의 개인적 성격을 실증적으로 잘 반영한 모델로 평가되고 있다.

McCrae and Costa(1985; 1987)는 개인적 성격을 외향성(Extraversion), 수용성(Agreeable-ness), 성실성(Conscientiousness), 정서안정성(Emotional stability), 개방성(Open-ness)으로 5요인으로 구분하였다.

(1) 외향성

외향성(extraversion)은 개인의 행동기준이 개인 내부에 있는가, 외부 타인에 있는가에 의해 구분되며(한국심리학회, 2014), 대인관계에서 사교성과 적극성 및 자기주장의 수준으로 측정(주효진 등, 2013)할 수 있다.

(2) 성실성

성실성(conscientiousness)은 정성스럽고, 진실한 참된 품성(NaverDic, 2020)으로 사회적 규칙, 규범, 원칙들을 기꺼이 지

키려는 정도(안병준, 1995; 유태용과 민병모, 2001)이다.

성실성은 안정적이고 계획적이며 믿음직스러운 특성을 지니고 있으며, 미래지향적이고 목적 지향적인 특성을 가지고 있다(김예나, 2012). 성실성은 때로는 지나칠 정도로 조심스러워 보일 수 있지만, 만약 결정한 일이 힘들어도 그 결정을 밀고 나가는 의지를 보인다(민병모, 2001; 홍숙기, 2004).

(3) 개방성

개방성(openness)은 새로운 생각과 경험에 대한 접근이나 수용성에 해당하며(주효진 등, 2013), 다양성, 지적 자극, 변화를 좋아하는 정도를 표시한다(Goldberg, 1990).

(4) 정서안정성

정서적 안정성(emotional stability)은 정서적으로 얼마나 안정되어 있고, 자신이 세상을 어느 정도 통제하며, 주변 환경이 자신에게 위협적이지 않다고 생각하는 정도이다(우양호, 2019). '신경증(Neuroticism)'이라 할 수 있고, 일상생활에서 걱정이 많고, 긴장되어 있고, 불안하고, 우울하고, 변덕이 심하고, 의기소침하고, 까다롭고, 화를 잘 내는 것 등에 대한 정도를 나타낸다(안병준, 2005).

(5) 수용성

수용성(agreeable-ness)은 사회적 적응성과 타인에 대한 공동체적 속성을 나타내는 것으로, 지능, 상상력, 고정관념 타파, 심미적 관심, 다양성에 대한 욕구, 품위 등과 관련된 특질을 가진다(NaverBlog, 2021).

본 연구는 조경시공기술자들의 개인 성격이 직무몰입에 미치는 영향에 대하여 연구하는 것으로 McCrae and Costa(1985; 1987)의 연구 부류와 유사하다.

3. 직무몰입

1) 직무몰입의 개념과 선행변수

직무몰입은 개인이 소속한 조직에 대하여 소속감, 심리적 귀속감, 충성심(Buchanan, 1974; 김호정, 2002; 이석환과 조경호, 2005), 일체감을 느끼는 정도(Williams and Anderson, 1991), 애착정도(Meyer and Allen, 1991; Tett and Meyer, 1993) 등을 감정적으로 느끼는 정도를 뜻한다.

2) 직무몰입의 구성항목

직무몰입의 구성 항목은 자아의 이미지, 일의 참여도 그리고 자발적인 참여의식 등의 요인들로 구성된다(한국기업교육학회, 2010).

직무몰입의 3변인인 정서적 몰입, 지속적 몰입, 규범적 몰입은 각 척도가 서로 구별되는 구성개념을 측정하는 것으로 보고되어(안정원과 이순묵, 2015) 있다.

정서적 몰입이란 조직에 심리적 애착을 느껴 조직에 남고 싶어 하는 태도(Meyer and Allen, 1991; 김정진과 박경규, 2008 재인용)이며, 지속적 몰입이란 조직에 계속 남아 있으려는 태도로서, 조직으로부터의 이탈에 대하여 부정적인 감정 상태를 뜻하며, 규범적 몰입이란 조직에 머물러 있어야 한다는 심리적 부담이나 의무감에 기초한 상태를 뜻한다(한국기업교육학회, 2010).

따라서 조경시공기술자들의 직무몰입에 대한 개념은 정서적 몰입, 지속적 몰입, 규범적 몰입으로 축약하여 이들 개념에 영향을 미치는 요인이 무엇인지를 파악해 볼 필요가 있다.

3) 직무몰입의 중요성

직무몰입은 조직 구성원의 업무 행태를 이해하고, 구성원의 노력과 성과를 예측할 수 있는 도구(하형란과 강혜자, 2012)이며, 좋은 조건이 있더라도 이직하지 않는 계산된 상태(Ferris and Aranya, 1983; 최우람, 2011 재인용)로, 직무몰입은 조직의 성과를 결정하는 중요한 요소(Balfour and Wechsler, 1996; Lee and Olshfski, 2002; Holzer and Lee, 2004)라고 하였다.

Ⅲ. 연구내용 및 방법

1. 연구의 내용

본 연구의 내용은 '조경시공기술자들의 개인 성격이 직무몰입에 영향을 미치는 요인'을 설문조사를 통하여 실증적으로 규명하는 것이다.

주요 연구내용은 이론적 고찰을 하여 연구모형을 개발하고, 변수들에 대한 세부 항목을 구성하여 설문지를 작성하였다.

2. 연구의 방법

본 연구의 개념, 모형개발, 가설의 설정, 설문지의 개발은 여러 가지 문헌과 기존의 연구를 수집하여 델파이(Delphi technique) 방법(Dalkey et al., 1973)에 의하여 조경전문가 2명, 사회과학자 3명, 통계학자 1명 총 6명으로부터 전문가 자문을 통해 연구의 필요성, 연구의 내용, 설문내용 등을 타당성 검증하였고, 2차례의 예비설문조사를 통해 도출된 결과들에 대한 현상과 원인 등을 수정 보완하였다.

설문지는 연구모형을 구성하는 변수들의 하위 요소들에 대한 조작적 정의를 하여 설문 문항을 작성하였다. 설문 항목의

측정은 리커트 타입(Likert type) 5점 등간척도로 하였다.

설문대상은 전국 조경시공기술자들로 국내 대형건설회사 조경시공 기술자에서부터 지방 중소도시에 등록된 조경식재 및 시설물 전문공사 업체의 기능사 이상의 시공업무담당 기술자를 무작위 추출하였다.

설문지의 배포는 2011년 11월 2일부터 2020년 10월 12일까지 직접 방문, 우편, 이메일 등을 이용하여 수집하였다.

설문지 총 450부를 배부하여 227부를 회수하였으며, 이중에서 무성의한 설문지 23부를 제외한 204부를 실증분석에 사용하였다.

3. 자료의 통계분석

설문 조사된 내용은 통계학적으로 기술통계, 다중회귀분석, 상관성 분석, 분산팽창계수 확인, 요인분석, 주성분 분석, 회귀분석을 하였다. 수집된 자료의 통계분석은 사회과학 통계패키지인 SPSS Windows Ver.26을 이용하였다.

1) 가설의 검정

'조경시공기술자의 개인 성격이 직무몰입에 미치는 영향을 미칠 것이다'는 가설을 검증하기 위해 다중선형회귀분석(multiful linear regression analysis)을 하였다.

종속변수가 정서적 몰입, 규범적 몰입, 지속적 몰입 3가지이므로 다항회귀분석을 하였다. 명목척도로 구성된 통제변수에 대해서는 더미변수(dummy)를 생성하여 회귀분석을 하였다.

다중공선성(multicollinearity) 문제 진단을 위해서 회귀분석 후에 분산팽창계수(Variance Inflation Factor; VIF)를 이용하였다.

Ⅳ. 연구모형 및 가설설정

1. 연구모형

본 연구는 '조경시공기술자들의 개인적 특성이 직무몰입에 미치는 영향을'을 파악하기 위한 기초연구로 탐색적 수준에서 설문을 통한 실증연구를 할 수 있는 연구 모형을 개발하였다.

즉, 조경시공기술자들의 개인적 특성인 외향성, 정서안정성, 개방성, 수용성, 성실성 등이 직무몰입에 미치고 있는지를 파악하고자 하였다(그림 1).

2. 가설 설정

본 연구의 개인 특성이 직무몰입에 미치는 연구 모형 설정에

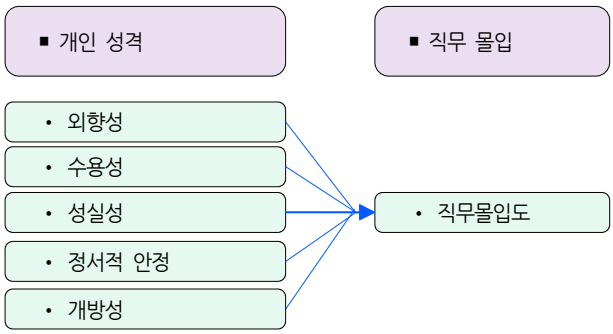

그림 1. 연구 모델: 조경시공기술자들의 성격 특성이 직무몰입에 미치는 영향

기반을 제공하는 이론과 선행연구 결과들을 바탕으로 '조경시공기술자들의 개인 특성은 직무몰입에 영향을 미칠 것이다'라는 연구 가설을 설정하였다.

가설 1: 개인 특성은 직무몰입에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 1-1: 정서안정성은 직무몰입에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 1-2: 외향성은 직무몰입에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 1-3: 성실성은 직무몰입에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 1-4: 개방성은 직무몰입에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 1-5: 수용성은 직무몰입에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

3. 변수의 조작적 정의

본 연구에 사용되는 개인 특성과 직무몰입이란 변수들이 추상적, 사전적으로 표현된 구성 개념이므로 이를 설문을 통하여 실증적으로 측정할 수 있도록 변수들을 구성하는 항목들을 조작적 정의를 하였다. 변수들을 구성하는 항목들의 조작적 정의는 구체적인 수치를 부여할 수 있는 상태로 상세하게 정의(Chae, 2003)하였다.

1) 개인적 특성에 대한 조작적 정의 및 측정

조경시공기술자들의 개인적 특성을 파악할 수 있는 하위변수들은 McCrae and Costa(1985; 1987)가 기존의 연구들을 토대로 발전시켜 사람들의 성격을 개념적으로 잘 설명하여 근년에 많이 쓰이고 있는 외향성(extraversion), 수용성(agreeableness), 성실성(conscientiousness), 정서안정성(emotional stability), 개방성

(openness)으로 5가지 요인으로 하였다.

(1) 외향성

사회와 현실 세계에 대해 의욕적으로 접근하는 속성과 관련된 것으로(Costa and McCrae, 1992), 적극성, 활동성, 솔직성, 명랑 등으로 구성하였다(Costa and McCrae, 1985).

(2) 수용성

수용성은 타인을 배려하는 이타심, 타인을 신뢰함, 양보, 용서, 타인 행동에 대한 무관심성으로(하대현과 김수연, 2003) 구성하였다.

(3) 성실성

성실성은 사회적 규칙, 규범, 원칙들을 기꺼이 지키려는 정도(유태용과 민병모, 2001)이며, 성실성 측정 항목은 사회적 규칙, 규범, 원칙들을 기꺼이 지키려는(안병준, 1995) 속성에 따라 성실한 사람 닮기, 불성실한 사람 싫어함, 책임완수로 구성하였다.

(4) 정서안정성

걱정, 부정적 감정 등과 같은 바람직하지 못한 행동과 관계된 것으로(McCrae and John, 1992), 부끄러움, 당황, 실패에 대한 두려움, 불안, 걱정, 공포 등으로 하였다.

(5) 경험의 개방성

경험에 대한 개방성은 어떤 일에 대한 호기심, 모험심 등에 관련된 것으로, 호기심, 상상력, 개척정신, 어려운 일의 회피로 하였다.

본 연구는 조경시공기술자들의 개인적 성격이 직무몰입에 미치는 영향을 파악하기 위하여 사람들의 개인적 성격을 파악할 수 있는 17가지의 설문 문항을 리커트 5점 척도로 측정하였다(표 1).

2) 직무몰입의 조작적 정의 및 측정

직무몰입은 조직 구성원의 업무 행태를 이해하는 데 매우 중요한 변수이면서 구성원의 노력과 성과를 예측할 수 있도록(하형란과 강혜자, 2012) 직무몰입의 구성항목은 정서적 몰입, 규범적 몰입, 지속적 몰입에 대하여 10개 항목으로 구성하였다(표 2).

정서적 몰입으로는 조직에 대한 소속감, 나와 조직이 추구하는 가치의 유사성, 소속감, 동료들에 대한 애착심으로 하였다.

규범적 몰입으로는 조직구성원들과 함께 작업해야 할 의무감, 조직 내 발생하는 문제에 대한 해결 노력, 동료에 대한 배려심으로 하였다. 지속적 몰입으로는 조직 내 일할 때의 경제적 이익, 조직을 떠날 때의 손실, 타인에게 소속조직의 권유로 하였다.

표 1. 성격의 정의를 위한 구성요소

변수	구성 항목	저자
외향성 (Extraversion)	적극성, 활동성, 솔직성, 명랑함	Barrick et al.(2003)
수용성 (Agreeable-ness)	타인을 배려하는 이타심, 타인과 조화로운 관계유지, 겸손성 도덕성, 공감성	하대현과 김수연 (2003)
성실성 (Conscien-tiousness)	집중, 신중, 전력투구, 완벽, 성취, 성실, 끈기, 일관성, 의지, 성실한 사람 닮기, 불성실한 사람을 싫어함, 책임완수	안병준(1995) Costa and McCrae(1987)
정서적 안정성 (Emotional stability)	부끄러움, 당황, 실패에 대한 두려움, 불안, 걱정, 공포	안병준(1995)
개방성 (Openness experience)	호기심, 상상력, 개척정신, 어려운 일의 회피	주효진 등(2013)

표 2. 조경시공기술자들의 직무몰입에 조작적 정의

변수	구성 항목	저자
정서적 몰입	조직에 대한 소속감, 나와 조직이 추구하는 가치의 유사성, 소속감, 동료들에 대한 애착심	김정진과 박경규 (2008)
규범적 몰입	조직구성원들과 함께 작업해야 할 의무감, 조직 내 발생하는 문제에 대한 해결 노력, 동료에 대한 배려심	Muchinsky (2012)
지속적 몰입	조직 내 일할 때의 경제적 이익, 조직을 떠날 때의 손실, 타인에게 소속조직의 권유	Chen and Fransisco (2003)

V. 결과

1. 자료수집 및 표본특성

본 연구에서 조경시공기술자들의 개인적 특성이 직무몰입에 미치는 설문조사에 수집된 표본의 인구통계학적 특성은 나이는 평균 37.5세로 비교적 젊은 층을 이루었으며, 25세~50세가 69.4%로 가장 많았다(표 3).

남성은 164명(80.4%), 여성은 40명(19.6%)으로 남자가 여자보다 상대적으로 많았다. 학력으로는 대학교 졸업자가 117명

표 3. 조경시공기술자들의 표본 특성

구분		인원	구성비(%)
성별	남성	164	80.4
	여성	40	19.6
나이	21~25세	11	5.4
	25~30세	39	19.1
	31~35세	41	20.1
	36~40세	45	22.1
	41~50세	52	25.5
	51~60세	16	7.8
학력	고졸	22	10.8
	전문대졸	18	8.8
	대졸	117	57.4
	석사	40	19.6
	박사	6	2.9
조경 경력	1년 미만	4	2.0
	1년 차	17	8.3
	2~3년 차	37	18.1
	3~5년 차	28	13.7
	6~10년 차	48	23.5
	11~20년 차	48	23.5
	21~30년 이상	22	10.8

(57.4%)으로 가장 많았으며, 그다음으로 석사가 40명(19.6%)이었다. 조경경력으로는 6~10년 차(48명, 23.5%)와 11~20년 차(48명, 23.5%)가 96명(47%)으로 가장 많았다.

2. 측정도구의 타당성 및 신뢰성 검증

본 연구는 측정 항목들의 신뢰성 및 타당도를 검증하기 위하여 요인분석을 실시하였고, 요인추출방법은 주성분분석(principal component analysis)을 하였으며, 요인회전방식은 베리맥스(Varimax) 방식을 이용하였다.

1) 개인적 특성 요인 및 신뢰성 분석

변수들 간의 상관관계가 다른 변수에 의하여 설명되는 정도를 나타내는 KMO(Kaiser-Mayer-Olkin)는 0.781이었고, Bartlett의 구형성 검정 결과 유의확률은 0.00으로 설명력은 상당히 높은 것으로 나타났다.

Bartlett의 구형성 검정 결과에서 유의성이 0.00인 것으로 보아 단위행렬은 요인분석에 이용될 변수들의 상관행렬이 상호 독립적이며, 변수들 간에 상관성이 없음을 의미하였다.

설문 구성 항목 중 요인분석 결과에서 상관관계가 ±0.3 이하로 매우 낮은 수용성 1개, 개방성 1개 항목은 무의미하여 제거하였다.

개인 특성에 대한 요인분석 및 신뢰성 분석결과, 개념적으로 정서적 안정, 수용성, 개방성, 성실성, 개방성 총 5개의 요인으로 뚜렷하게 구분되었고, 요인 적재치는 모두 0.48 이상으로, 모든 변수들의 타당성이 있는 것으로 분석되었다(표 4).

요인들을 설명해 주는 누적분산은 68.24%였으며, 신뢰성은 정서적 안정, 수용성, 개방성, 성실성, 개방성이 각각 0.756, 0.803, 0.781, 0.673, 0.589였다.

아이겐 값은 정서적 안정 > 수용성 > 개방성 > 성실성 > 개방성 순으로 각각 4.354, 2.017, 1.643, 1.231, 0.957로 정서적 안정이 다른 변수들보다 상대적으로 가장 높게 나타났다.

표 4. 조경시공기술자들의 성격에 대한 통계적 신뢰도 분석 결과

요소 / 측정요소	요소 1	요소 2	요소 3	요소 4	요소 5	Cronbach's α
	수용성	개방성	정서안정성	외향성	성실성	
수용성 5	0.873	0.086	0.065	0.147	−0.065	0.756
수용성 6	0.767	0.066	−0.047	0.066	0.136	
수용성 4	0.663	0.022	0.102	0.230	0.412	
개방성 14	0.120	0.861	−0.079	0.105	0.063	0.803
개방성 15	0.007	0.843	0.037	0.175	0.097	
개방성 16	0.121	0.723	0.162	0.193	0.275	
정서안정 12	0.137	−0.021	0.839	0.112	−0.045	0.781
정서안정 13	0.150	0.075	0.818	0.097	0.002	
정서안정 11	−0.207	0.037	0.795	0.132	0.155	

표 4. 계속

요소 / 측정요소	요소 1	요소 2	요소 3	요소 4	요소 5	Cronbach's α
	수용성	개방성	정서안정성	외향성	성실성	
외향성 2	0.210	0.182	0.103	0.816	0.201	0.673
외향성 3	0.184	0.174	0.108	0.786	0.266	
외향성 1	0.026	0.124	0.148	0.599	−0.210	
성실 10	0.130	0.209	0.204	−0.057	0.744	0.589
성실 9	0.074	0.082	−0.132	0.141	0.687	
성실 8	0.476	0.283	0.147	0.062	0.480	
Eigen 값	4.354	2.017	1.643	1.231	0.957	누적분산(%) 68.2
설명 값(%)	14.8	14.6	14.5	12.4	11.4	

2) 종속변수의 타당성 및 신뢰성 분석결과

변수들 간의 상관관계가 다른 변수에 의하여 설명되는 정도를 나타내는 KMO(Kaiser-Mayer-Olkin)는 0.894였고, Bartlett의 구형성 검정 결과 유의확률은 0.00이었다.

직무몰입에 대한 요인분석 및 신뢰성 분석결과 1개의 요인으로 구분되었으며, 요인적재치가 0.919로 변수의 타당성이 있는 것으로 분석되었다(표 5). 누적분산과 설명분산은 59.1%였고, 아이겐 값은 5.913이었다.

3. 측정도구의 타당성 및 신뢰성 검증

조경 설계 및 시공자의 개인적 특성이 직무몰입에 미치는 영향을 파악하기 위하여 통계학적으로 다중회귀분석하였다.

표 5. 조경시공기술자들의 직무 몰입도 통계적 신뢰도 분석 결과

요소 / 측정요소	요소 1	Cronbach's α
	직무몰입	
직무몰입 3	0.863	0.919
직무몰입 4	0.861	
직무몰입 1	0.858	
직무몰입 2	0.829	
직무몰입 5	0.805	
직무몰입 8	0.788	
직무몰입 10	0.751	
직무몰입 7	0.704	
직무몰입 9	0.593	
직무몰입 6	0.569	
Eigen 값	5.913	누적 분산(%) 59.1
설명 값(%)	59.2	

1) 상관관계

독립변수들 간의 상관관계와 각 독립변수들과 종속변수 간의 상관관계를 분석한 결과, 모든 변수들이 유의성이 있었으며($p<0.05$), 각 변수들 간의 관계는 모두 정(+)의 관계였다.

상관계수가 가장 높은 것은 수용성과 성실성이 상관계수 0.442였으며, 이론학습과 간접평균이 상관계수 0.411($p<0.01$)이었고, 그 다음으로는 성실성과 직무몰입도로 상관계수 0.402($p<0.01$)이었다(표 6).

2) 조경시공기술자들의 개인 특성이 직무몰입에 미치는 영향 가설검증

조경시공기술자들의 개인 특성이 직무 몰입에 미칠 것으로 설정한 가설을 다중선형회귀분석(multiful linear regression analysis)으로 검정한 결과 회귀모형은 적합한 것으로 나타났다(표 7).

Durbin-Watson은 1.756으로 나타나 잔차들 간에 상관관계가 낮아서 다중회귀분석에 사용된 변수들이 회귀모형에 적합하다고 볼 수 있고, 유의확률은 0.00으로 나타나 독립변수 중에 한 가지 이상이 유효할 것으로 판단되었다.

다중공선성(multicollinearity) 문제 진단을 위해서 회귀분석 후에 분산팽창계수(Variance Inflation Factor: VIF)를 이용하였으며, 분산팽창계수 기준값은 10 이하를 적용하였다.

변수간 상관관계는 R=0.555로 뚜렷한 양적 선형관계가 있어서 회귀모델이 적합하였고, 다중공선성은 공차가 0.1 이상이었으며, VIF값 2 이하로 다중공선성은 없는 것으로 보인다.

개인 특성 변수들 중에서 수용성, 개방성, 정서안정성, 성실성은 변수의 t값이 모두 (+)이고, $p<0.0$이므로 양적(+)인 영

표 6. 한국의 조경 시공 기술자들의 상관관계 통계 분석 결과

변수		외향성	수용성	성실성	정서적안정성	개방성	직무몰입성
개인적 특성	외향성	1					
	수용성	0.359**	1				
	성실성	0.289**	0.442**	1			
	정서안정성	0.283**	0.130*	0.150*	1		
	개방성	0.395**	0.240**	0.411**	0.123*	1	
직무몰입	직무몰입성	0.318**	0.397**	0.402**	0.320**	0.337**	1

* $p<0.05$, ** $p<0.01$, *** $p<0.00$.

표 7. 조경시공기술자들의 성격에 대한 직무 몰입도 회귀 분석 결과

독립 변수	표준화된 계수-β	*t*	Sig	다중공선성		결과
				Tolerance	VIF	
수용성	0.227	3.314	0.00***	0.746	1.340	채택
개방성	0.156	2.281	0.02*	0.748	1.337	채택
정서안정성	0.227	3.674	0.00***	0.914	1.094	채택
외향성	0.056	0.814	0.41	0.726	1.377	기각
성실성	0.187	2.651	0.00***	0.702	1.425	채택
R=0.555, R^2=0.308, Adj. R^2=0.291, F=17.645, Sig. F=0.000, Durbin-Watson=1.756						

* $p<0.05$, ** $p<0.01$, *** $p<0.00$.

향이 있지만, 외향성은 $p>0.05$로 유의하지 않았다.

이것은 '조경시공기술자들의 개인 특성이 직무몰입에 영향을 미칠 것이다'라는 가설에 수용성, 개방성, 정서안정성, 성실성은 채택되었지만 외향성은 채택되지 않았음을 의미한다.

조경시공기술자들의 개인 특성이 조직물입에 미치는 회귀모형에 대한 설명력은 R^2=0.308(Adj. R^2=0.291)로 종속변수인 개인 특성이 직무몰입을 설명할 수 있는 확률은 30.8%였다.

조경시공기술자들의 개인 특성 변수들 중에서 직무몰입에 영향을 미치는 상대적 중요도는 수용성과 정서안정성이 동일하게 β 값이 0.227로 성실성(β=0.187)보다 큰 것으로 나타났다.

4. 논의

본 연구 조사 및 분석 결과, 조경시공기술자들의 개인적 특성은 직무몰입에 크게 영향을 미치는 것으로 나타났다.

조경시공분야 직무몰입에 미치는 영향을 다중회귀분석을 한 결과에서 수용성, 개방성, 정서안정성, 성실성은 채택되었으며, 외향성은 기각되었다.

이러한 현상은 개인의 특성 수용성, 개방성, 정서안전성이 조직몰입에 영향을 크게 미치는 것은 신뢰가 형성되어, 믿음직스럽고, 일을 맡겼을 때 효율적이고 책임감 있게 수행하고, 일을 긍정적으로 잘 해내는 것은 물론이고, 다른 사람들을 배려하는 마음이 영향을 미치기(한국심리학회, 2014) 때문이다.

조경시공기술자들의 외향성이 직무몰입에 미치는 영향이 낮게 나타나는 것은 외향성이 낮은 사람들은 활동적이지 않고 타인과 사회적 상호작용을 피하려는 성향(김춘경 등, 2016)이기 때문이다.

조경시공기술자들의 개인 특성 변수들 중에서 직무몰입에 영향을 미치는 상대적 중요도는 수용성과 정서안정성이 동일하게 β 값이 0.227로 성실성(β=0.187)보다 큰 것으로 나타났다.

이것은 조직생활에 침착하며, 어려운 직무에도 인내하고 정서적으로 안전성이 높아 타인에게 양보, 협조와 신뢰가 형성되어 직무몰입에 영향을 미치기(Costa and McCrae, 1987) 때문으로 보인다.

1) 정서안정성과 직무몰입

조경시공기술자들의 정서안정이 직무몰입에 영향을 미치는 것으로 나타났다.

직무몰입과 관련하여 외향적, 안정적, 친화적, 성실한 성격을 지닌 종사원은 직무몰입에 영향을 미친다(김석영과 전희원, 2008)

는 기존의 연구 결과와 유사하였다.

정서적 불안정성/정서적 안정성은 '신경증(Neuroticism)'이라 할 수 있고, 일상생활에서 걱정, 긴장, 불안, 우울, 의기소침, 까다롭고, 화를 잘 내는 것 등에 대한 정도(안병준, 1995)를 나타내며, 정서적으로 얼마나 안정되어 있고 자신이 세상을 얼마나 통제할 수 있는 생각의 정도를 나타낸다.

Rose et al.(2008)은 정서적 불안정성이 높은 사람일수록 무력감과 업무 부담감을 강하게 느끼고, 정서적 안정성이 높은 사람은 직장생활에서 스트레스와 긴장상태를 극복하고 차분하게 타인과 상호작용을 하며, 갈등을 심화시키지 않는다(우양호, 2019 재인용)고 하였다.

2) 외향성과 직무몰입

본 연구에서 조경시공기술자들의 외향성이 직무몰입에 대한 영향력은 크지 않은 것으로 나타났다.

김석영과 전희원(2008)은 외향적, 안정적, 친화적, 성실한 성격이 직무몰입에 영향을 미친다고 하였는데, 조경시공기술자들의 외향적 성격은 직무몰입에 중요도가 크지 않은 것과 다르다.

조경시공기술자들의 외향적인 직물몰입에 대한 영향이 작다는 것은 다른 요인들보다 중요도가 상대적으로 낮았다는 것을 의미하는 것으로 직무몰입에 전혀 도움을 미치지 않는다는 의미는 아니다.

Kim(1980)은 자극적인 직무에 대해서 외향적인 사람의 만족도가 더 높고, 비자극적인 직무에는 내향적인 사람의 직무만족도가 더 높다고 하였고(이규만, 1999 재인용), 외향성은 직무몰입에 정(+)의 영향을 미친다(송달영, 2019)고 하였다.

조경시공기술자들의 직무몰입에 긍정적인 영향을 미치는 데는 외향성이 강한 사람이 유리할 것으로 보이나, 이에 대한 기초자료가 부족하기 때문에 향후 심도 있는 연구를 하여 규명할 필요가 있다.

3) 수용성과 직무몰입

본 연구에서 조경시공기술자들의 수용성이 직무몰입에 영향을 미치는 것으로 나타났다.

김성건(2013)은 구성원의 변화 저항이 낮아지고 변화수용성이 잘 이루어지면 새로운 조직에 정서적 몰입과 지속적 몰입 그리고 규범적 몰입이 강화된다고 하였는데, 조경시공기술자들의 수용적 성격은 직무몰입에 영향을 미친다는 결과와 유사하였다. 조경시공분야 종사자들의 수용적 성격도 김성건(2013)과 마찬가지로 조경시공분야 종사자들의 수용성이 직무몰입에 크게 영향을 미치는 것은 타인을 신뢰하고, 타인과 갈등이 있으면 양보하거나 용서하는 이타심이 큰 것으로 보인다.

조경시공분야의 직무는 타 분야와 협업 등이 수반되어야 하기 때문에(김도균 등, 2021) 수용성이 커야 할 것으로 보인다.

4) 성실성과 직무몰입

조경시공기술자들의 성실성이 직무몰입에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 조경시공기술자들의 성실성이 직무몰입에 정(+)의 영향이 나타난 것은 성실성이 직무몰입에 정(+)의 영향으로(송달영, 2019) 설명력이 높다(주효진 등, 2013) 것과 유사하다.

성실성(conscientiousness)이 높은 사람은 과업과 목표에 집중적인 관심을 가지고 노력을 하며, 자신의 일이나 업무를 실수 없이 잘 추진해 나가는 특질(우양호, 2019)이 있으며, 조직에 대한 충성심, 감정적 애착, 소속감이 강한 정서적 몰입을 잘 하며(주효진 등, 2013), 과제에 수행에 대한 성취욕구가 높고 동시에 목적 지향적이고 책임감이 강한 성격 특성(김옥금과 임지영, 2015)이 있다.

이와 같이 성실한 조경시공기술자들은 남이 보든 보지 않든, 맡은 일을 성실하게 책임을 완수하려고 하는 직무몰입도가 큰 것으로 보인다.

5) 개방성과 직무몰입

조경시공기술자들의 개방성이 직무몰입에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 김석영과 전희원(2008)은 호텔종사원의 개인성격은 직무몰입과 관련하여 외향적, 안정적, 친화적, 성실한 성격을 지닌 종사원은 직무몰입에 영향을 미치고 개방성 요인은 미치지 않는다고 하였는데, 조경시공기술자들의 개방적 성격은 직무몰입에 영향을 미치는 것과 다르다.

개방성이 높은 사람은 지적 자극을 좋아하고 변화 및 다양성을 추구하며, 조직생활에서 상상력과 호기심이 많고, 새로운 정보를 잘 받아들이며, 변화에 대한 수용도가 높다(우양호, 2019).

개방성이 높은 사람들은 다양한 감정, 생각, 관점, 사고 등에 개방적이며 직면한 문제를 해결하기 위해 적극적으로 사고하고, 새로운 방안을 추구하는 경향을 보이므로(McCrae and Costa, 1997) 직무몰입도에 영향을 미치는 것이다.

조경시공 분야는 현장의 역동적 변화가 많고, 새로운 분야에 대한 호기심, 상상력, 창의성, 적응성, 혁신성 등이 요구되는데, 조경시공기술자들의 개방성은 직무몰입에 매우 긍정적 영향을 미치는 것으로 보인다.

6) 직무몰입

조경시공기술자들의 직무몰입은 성실성에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 직무몰입과 관련하여 외향적, 안정적, 친화적,

성실한 성격을 지닌 종사원은 직무몰입에 영향을 미친다(김석영과 전희원, 2008)는 기존의 연구 결과와 유사하였다.

직무몰입(organizational commitment)은 자기가 속한 조직에 동일시(identification), 몰입(involvement), 일체감(togetherness), 애착심(attachment)을 나타내주는 것으로 애착심이 강하다. 이처럼 직무몰입은 조직이 추구하는 목표나 가치에 대한 강한 신뢰와 수용·조직을 위해 애쓰려는 의사·조직이 구성원으로 남아 있으려는 강한 의지를 담고 있다(Williams and Anderson, 1991).

일반적으로 구성원의 직무몰입은 개인의 자발적 선택과 의지에 의한 행동이지만, 구성원들이 조직에 몰입하게 되는 동기와 태도는 각각 다르다(김정진과 박경규, 2008 재인용).

7) 종합

개인의 성격이란 겉으로 사람들에게 보이는 개인의 모습 및 특성으로(이현정, 2007), '특정한 방식으로 행동하는 정신적 성향'을 의미하는 개인의 고정적 기질(Jonassen and Grabowski, 1993)이라 할 수 있다.

개인 성격은 개인의 행동을 예측할 수 있는 변인(Allport, 1961)이다. 성격은 첫째, 행동이나 사고 그 자체가 아니라, 행동이나 사고들에 나타나는 특징적인 양식, 즉 경향성을 의미하고, 둘째, 항상 일관성을 유지하며, 셋째 개인마다 어느 정도 독특성을 지니고 있다(황규대 등, 2001)고 하였다.

따라서 성격은 개인의 행동 경향성 혹은 행동을 일관적으로 이루어지게 만드는 정신적 구조체라고 볼 수 있다(Allport, 1961). Likert(1961)는 조직구성원의 개인 특성은 심리적 요인인 태도, 지각을 거쳐 생산, 매출액 등 조직유효성에 영향을 미치기 때문에, 개인 성격이 좋고, 직무몰입도가 높은 사람은 직무가 다소 어렵고, 힘들지라도 조직에 헌신하는 직무몰입 경향을 보였다는 경향이 있다고 하였다.

조경시공기술자들의 직무몰입에 영향을 미치는 개인의 성격 특성 또한 다른 연구들의 결과와 동일하게 나타나지는 않았다.

우경화(2008)의 연구에서는 임상간호사를 대상으로 한 연구에서 수용성 성격이 사회관계성향 영역에서 가장 높았으며, 친화성, 성실성, 외향성의 순이라고 하였다. 반면, 임지영(2008)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(김옥금과 임지영, 2015).

이와 같이 조경시공기술자들의 개인 성격과 직무몰입에 대한 연구 결과가 다른 연구들과 약간씩 다르게 나타나는 것은 동서양의 지리, 역사, 문화, 종교, 직업, 교육, 학문 등의 차이에 따라 개인의 성격의 변인이 다르게 나타나기 때문이다.

이러한 연구 결과들을 볼 때 조경시공분야를 다른 특정산업분야나 조직에 나타나는 일반적 연구 결과나 이론을 적용하는 것은 한계가 있는 것으로 보인다.

직무몰입도가 높을수록 조직의 성과가 높게 나타난다(Steers, 1977)고 하여 조경시공기술자들의 직무몰입은 조경경영조직에 미치는 영향이 클 것으로 예상되는데, 향후 이에 대한 심도 있는 후속 연구가 필요하다.

조경시공기술자들은 직무에 대한 높은 책무성과 유능감으로 계획적이고 신중하려는 성실성(Costa and McCrae, 1992)과 직장생활에서 스트레스와 긴장상태를 극복하고 차분하게 타인과 상호작용(우양호, 2019)을 하려는 정서안전성, 타인과 갈등이 있으면 양보하고 타인을 신뢰하려는 수용성 등이 크게 관여하는 것으로 추론되었다.

그러나 조경시공기술자들의 개인적인 성질이 직무몰입에 미치는 구체적인 현상을 파악할 수 있는 기초자료가 부족하기 때문에 향후 이에 대한 심도있는 연구가 필요하다.

직무몰입은 조직구성원이 조직에 대해 애정을 가지고, 조직목표와 자기 자신과를 동일시하며, 조직발전을 위해 자신의 능력을 개발하며, 자신의 모든 노력을 기울이고자 하는 의지를 갖고, 조직구성원으로서 계속적으로 남아 있고자 하는 욕구가 있는 상태(김대원과 박철민, 2003)를 의미한다. 조경시공기술자들의 직무몰입도를 높이기 위해서는 개인 특성 강화, 역량강화, 실무교육이 필요한 것으로 보인다.

정지나와 최낙관(2011)은 조직문화로 직무몰입을 관리하기 위해서는 개개인의 의욕과 기대감이 형성될 수 있도록 조직의 목표와 가치를 수용하고, 내면화시켜 자발적이고 적극적으로 업무를 수행할 수 있는 조직의 분위기를 조성해 주는 것이 매우 중요(주효진 등, 2013 재인용)하다. 조경시공기술자들은 조경시공 성과물의 기술적 완성도와 품질향상에 중요한 역할을 담당하므로, 경영측면에서 근무여건과 보상체계를 만족시키고, 대인관계가 잘 유지될 수 있는 환경을 개선해 줄 필요가 있었다.

또한, 본 연구의 설문응답은 조경시공기술자들이 자기평가 방법으로 진행함에 따라 제3자가 평가하는 것과는 차이가 있을 수도 있다(유희경 등, 2007). 조경시공기술자 자신과 제3자가 교차평가는 하는 설문방식을 통해 시각의 차이를 좁힐 수 있는 정밀한 연구가 필요한 것으로 생각되었다.

Ⅵ. 결론

본 연구는 조경시공기술자들의 개인 특성이 조직몰입에 미치

는 영향을 설문조사를 통해 통계학적으로 실증분석을 하였다.

조경시공기술자들의 개인 특성 변수들 중에서 직무몰입에 영향을 미치는 상대적 중요도는 수용성과 정서안정성이 동일하게 β 값이 0.227, 성실성(β=0.187), 개방성(β=0.156), 외향성(β=0.056)으로 분석되었다. 조경시공기술자들의 조직몰입에 미치는 영향을 다중회귀분석을 한 결과에서 수용성, 개방성, 정서안정성, 성실성은 채택되었으며, 외향성은 기각되었다.

조경시공기술자들의 개인 특성이 조직몰입에 영향을 크게 미는 것은 타인을 배려하고 도우며, 신뢰가 형성되어 조직에 갈등이 있으면 양보하거나 용서하고 성실성을 가지고 일을 끝까지 수행하여 새로운 분야를 개척하려고 노력함이 영향을 미치기 때문으로 추정되었다.

조경시공기술자들의 개인 특성이 조직몰입에 외향성이 영향을 미치는 것이 낮게 나타나는 것은 활동적이지 않고 타인과 융합하지 않기 때문으로 보인다.

조경시공기술자들의 직무몰입도를 높이기 위해서는 조직 구성원의 개인 성격을 이해하고, 특성 강화, 역량강화, 실무교육이 필요한 것으로 생각되었다.

본 연구 결과, 개인 성격이 조직몰입에 미치는 영향이 크므로 인적관리를 할 때 개인의 성격을 파악하고, 조직 관리를 해야 할 것임을 시사하였다.

본 연구과정을 통하여 조경시공기술자들의 개인 특성이 조직몰입에 미치는 영향을 파악할 수 있는 기초 연구로서 조직의 인적관리와 이러한 분야의 연구에 중요한 기초자료를 제공할 수 있다는데 의의가 있다.

본 연구 과정에서 나타난 연구는 조경시공기술자들을 대상으로 설문한 것으로 개인 성격의 내 · 외부적 변수들을 모두 고려하지 못하여 개인적인 특수한 상황에서의 조직몰입을 파악하는데 한계가 있었다. 또한 본 연구 과정에 나타난 결과들을 해석할 만한 조경시공 분야의 개인적 성격이나 직무몰입에 대한 기초자료가 부족하여 이론적으로 충분히 설명하는데 한계가 있었다.

그러므로 향후 조경시공기술자들의 각 개인별 성격 특성과 상황을 고려한 구체적인 상황이론적 조직몰입에 대한 후속 연구가 필요한 것으로 생각되었다.

References

1. 권경득, 최연택(2010) 지방공무원의 성격유형, 직무행태 및 조직성과에 관한 연구: MBTI 의사결정유형을 중심으로. 한국지방자치학회보 22(4): 265-287.
2. 김대원, 박철민(2003) 지방공무원의 직무스트레스와 조직몰입도 영향변인의 경로분석. 한국지방자치학회보 15(4): 49-70.
3. 김도균, 김정철, 김화정(2021) 조경시공기술자들의 취업 전 사전학습이 취업 후 직무효능감에 미치는 영향. 한국조경학회지(인쇄중).
4. 김도영, 유태용(2002) 성격의 5 요인과 조직에서의 맥락수행간의 관계. 한국심리학회지: 산업 및 조직 15(2): 1-24.
5. 김석영, 전희원(2008) 호텔종사원의 개인 성격이 직무몰입과 경력몰입에 미치는 영향: 성격 5요인을 바탕으로. 관광연구 23(2): 239-257.
6. 김성건(2013) M&A 이후 인적통합 전략이 변화수용성과 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구. 기업경영연구 20(5): 241-263.
7. 김영훈(2011) 외식기업서비스종사원의 성격 요인이 직무적합도와 고객지향성에 미치는 영향. 한국조리학회지 17(5): 154-166.
8. 김예나(2012) 학생이 인식한 교사의 성격특성과 수업만족도의 관계: 5요인(big five) 성격 특성을 중심으로. 대진대학교 대학원 박사학위논문.
9. 김옥금, 임지영(2015) 성격 5요인 모델에 따른 개인-조직 성격 일치도가 종합병원 간호사의 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향. 간호행정학회지 21(2): 164-173.
10. 김정진, 박경규(2008) 조직변화에 대한 개인 특성과 심리적 저항 및 조직몰입의 관계. 한국심리학회지 산업 및 조직 21(3): 429-450.
11. 김춘경, 이수연, 이윤주, 정종진, 최웅용(2016) 상담학 사전. 서울: 학지사.
12. 김현상(2006) 개인의 성격유형이 ERP 수용에 미치는 영향에 관한 탐색적연구. 대구대학교 대학원 박사학위논문.
13. 김호정(2002) 행정조직문화가 조직몰입과 직무만족에 미치는 영향. 한국행정학보 36(4): 87-105.
14. 류경, 김종경(2016) 간호사의 회복탄력성, 스트레스, 소진, 조직몰입과의 관계. 한국콘텐츠학회논문지 16(7): 439-450.
15. 문영규(2004) 개인 성격 유형과 직업선호도에 관한 연구: K 대학 간호과 학생들을 중심으로. 경복논총 8(2004): 383-396.
16. 민족문화연구원(2009) 고려대학교 한국어대사전. 서울: 고려대학교 민족문화연구원.
17. 박영미(2016) MBTI에 의한 개인-조직 적합성과 조직효과성의 관계분석. 행정논총 54(4): 239-264.
18. 박태석, 김신원(2016) 조경직 공무원의 직무 특성 및 직무만족 인식에 관한 연구. 한국조경학회지 44(6):148-161.
19. 송달영(2019) 일터학습에서 학습자의 특성과 교수자의 교수능력이 학습전이와 성과에 미치는 영향: 중소기업 일학습병행제 종사자의 마인드셋 및 그릿의 조절효과를 중심으로. 창원대학교 대학원 박사학위논문.
20. 송순옥(2017) 유아교사의 권리 및 의무에 관한 인식이 이직 의도에 미치는 영향. 안양대학교 대학원 박사학위논문.
21. 신유근(1997) 인간존중경영: 조직행위론적 접근. 서울: 다산출판사.
22. 심혜진(2006) 온라인 학습활동과 학업성취도에 대한 학습자의 성격특성(Big-FivePersonalityTrait)의 예측력 검증. 이화여자대학교 대학원 석사학위논문.
23. 안병준(1995) 위험에 대한 사회적 증폭 현상의 이론적 접근방안에 관한 연구. 경기대학교 산업정보대학원 석사학위논문.
24. 안병준(2005) 창의성에 영향을 미치는 5대 성격유형에 대한 연구모형 설계. 한밭대학교 창업경영대학원 석사학위논문.
25. 안정원, 이순묵(2015) 조직몰입 3요소 모형의 내적구조 검토: 탐색적 구조방정식 모형(ESEM)의 적용. 한국심리학회지: 산업 및 조직 28(4): 795-827.
26. 오인수, 김광현, Todd C. Darnold, 황종오, 유태용, 박영아, 박량희(2007) 직무만족, 조직몰입, 성과, 이직의도 간의 관련성: 문헌고찰 및 메타분석. 인사조직연구 15(4): 43-86.
27. 우경화(2008) 임상간호사의 대인관계성향 · 성격 특성과 직무만족 · 조직몰입간 관계. 한양대학교 임상간호정보대학원 석사학위논문.
28. 우양호(2019) 지방공무원의 성격 특성과 양성평등의식 및 행동의 관계. 지방행정연구 33(1): 37-61.
29. 유태용(1999) 성격의 5요인과 학업수행간의 관계. 인문사회과학논문집 1999(28): 197-214.
30. 유태용, 민병모(2001) 다양한 장면에서 수행을 예측하기 위한 5요인 성격모델의 사용가능성과 한계: 국내연구 결과의 통합분석. 한국심리학회지산업 및 조직 14(2): 115-134.
31. 유희경, 김미연, 정희경(2007) 외식기업 종업원의 Big 5 성격요인, 조직지원인식과 고객성과의 관계 분석. 호텔경영학연구 16(5): 201-219.

32. 윤대혁, 김학년(2006) 개인 및 조직의 퍼스낼리티 적합성이 조직구성원의 자아존중감, 자기효능감, 대인관계 능력에 미치는 효과. 인적자원관리연구 13(2): 113-134.
33. 이광옥, 여운승, 이윤호(2007) 호텔 종사원의 성격특성에 따른 리더쉽과 직무몰입과의 관계. 관광연구저널 21(2): 355-369.
34. 이규만(1999) 문화적 가치관과 개인적 특성이 상사-부하간 교환관계 및 조직행동 유형에 미치는 영향에 관한 연구. 서강대학교 대학원 박사학위논문.
35. 이석환, 조경호(2005) 조직구성원의 몰입도 분석을 통한 여성정책담당관실의 성과분석: 설치부처와 비설치부처간 비교연구를 중심으로. 지방정부연구 9(3): 403-418.
36. 이승현, 김승건, 최재녕(2004) 조직특성과 개인 성격이 조직몰입에 미치는 영향. 한국행정논집 16(4): 735-757.
37. 이영희(2005). 교사의 조직몰입에 관한 연구동향. 교육행정학연구 23(4): 29-48.
38. 이인석(2003) Big 5 모델의 성격요인 및 윤리적 가치관과 조직성과간의 관계. 경영학연구 32(6): 1593-1621.
39. 이채은, 이진영(2010) 호텔직원의 Big 5 성격요인, 직무몰입 및 고객지향성간의 영향 관계. 한국콘텐츠학회논문집 10(7): 386-395.
40. 이현정(2007) 호텔종사원 서비스품질과 직무환경요인의 관계성에 관한 연구. 경희대학교 관광대학원 석사학위논문.
41. 임지영(2008) 간호사의 Big 5 성격 특성이 조직 효과에 미치는 영향. 포스터 세션 발표: 한국의 간호 이론. 현재와 미래(10월 29일): 한국과학 기술관 국제 회의장.
42. 장상우(1988) 한국 임상병리사의 스트레스관리에 대한 연구: 인적자원의 효율적 이용을 중심으로. 전남대학교 대학원 석사학위논문.
43. 정지나, 최낙관(2011) 사회복지 담당공무원의 조직몰입 결정요인에 관한 구조적 관계연구. 한국자치행정학보 25(3):195-222.
44. 조은숙, 정은경, 홍성란, 김경선, 배선경, 노미선, 박민기, 박미순, 서옥영(2002) 임상간호사의 간호사고 양상에 관한 연구. 중앙간호논문집 6(1): 123-132.
45. 주효진(2012) 개인과 상사, 개인과 직무, 개인과 조직 적합성이 조직몰입과 이직의도에 미치는 영향분석: 국립공원관리공단 직원들을 대상으로. 지방정부연구 16(4): 429-448.
46. 주효진, 김필수, 노지영(2013) 장애인 복지기관 종사자의 성격유형과 조직몰입에 대한 실증분석: 청원·청주지역을 중심으로. 한국자치행정학보 27(4): 227-244.
47. 최영환, 정두선, 손수진(2010) 부하직원이 인지한 호텔관리자의 성격 5요인(Big 5 Model)이 조직몰입과 조직시민행동에 미치는 영향. 관광레저연구 22(6): 363-381.
48. 최우람(2011) 조직의 공정성과 직무만족, 조직몰입 간의 관계에 관한 연구: 자기효능감의 조절효과를 중심으로. 인하대학교 경영대학원 석사학위논문.
49. 하대현, 김수연(2003) 5요인 성격검사의 타당화 연구. 사회교육과학연구 7(1): 41-68.
50. 하형란, 강혜자(2012) 경찰공무원의 조절초점이 조직몰입과 직무만족에 미치는 영향: 자기 효능감의 매개효과. 한국자치행정학보 26(2): 121-143.
51. 한국기업교육학회(2010) HRD사전. 서울: 한국기업교육학회.
52. 홍숙기(2004) 성격심리. 서울: 박영사.
53. 홍완수, 전수연(2006) 지식경영 도입을 위한 패밀리 레스토랑의 지식기반 환경 분석. 한국외식경영학회지 9(2): 27-45.
54. 황규대, 김형식, 박상진, 송교석, 양진환(2006) 조직행동의 이해: 통합적 접근법. 서울: 박영사.
55. Allenf, J. and John, P. M. (1996) Affective, continuance, and normative commitment to the organization: An examination of construct validity. Journal of Vocational Behavior 49(3): 252-276.
56. Allport, G. W. and Odbert, H. S. (1936) Trait-names: A psycho-lexical study. Psychological Monographs 47(1): 1-171.
57. Allport, G. W. (1961) Pattern and Growth in Personality. New York: Henry Holt, Reinhart & Winston.
58. Balfour, D. L. and Wechsler, B. (1996) Organizational commitment: Antecedents and out comes in public organizations. Public Productivity & Management Review 19(3): 256-277.
59. Barrick, M. R. and Mount, M. K. (1991) The big five personality dimensions and job performance: A meta & analysis. Personnel psychology 44(1): 1-26.
60. Buchanan, B. (1974) Government managers, business executives, an dorganizational commitment. Public Administration Review 34(4): 339-347.
61. Costa, P. T. and McCrae, R. R. (1985) The NEO Personality Inventory manual. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
62. Costa, P. T. and McCrae, R. R. (1992) Four ways five factors are basic. Personality and Individual Differences 13(6): 653-665.
63. Costa, P. T. and McCrae, R. R. (1992) Revised NEO Personality Inventory (Neo-PI-R) and NEO Five-Factor Inventory (NEO-FFI): Professional Manual. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
64. Dalkey, N. and Rourke, D. (1973) The Delphi Procedure and Rating Quality of Life Factors: Quality of Life Concept. Washington, DC: Environmental Protection Agency.
65. Ferris, K. R. and Aranya, N. (1983) A comparison of two organizational commitment scales1. Personnel Psychology 36(1): 87-98.
66. Goldberg, L. R. (1990) An alternative "description of personality": The big-five factors tructure. Journal of Personality and Social Psychology 59(6): 1216-1229.
67. Greenberg, J., Baron, R. A. and Grover, R. A. (1993) Behavior in Organizations: Understanding and Managing the Human Side of Work. NJ: Prentice Hall.
68. Henry, O. (2007) A review of the literature on employee turnover. African Journal of Business Management 1(3): 49-54.
69. Holzer, M. and Lee, S. (2004) Mastering public productivity and performance improvement from a productive management perspective. Public Productivity Handbook 2: 1-16.
70. John, O. P. and Srivastava, S. (1999) The big five trait taxonomy: History, measurement, and theoretical perspectives. Handbook of Personality: Theory and Research 1999(2): 102-138.
71. Jonassen, D. H. and Grabowski, B. (1993) Individual Differences and Instruction. New York: Allen&Bacon.
72. Kim, J. S. (1980) Relation ships of personality to perceptual and behavioral responses in stimulating and non stimulating tasks. Academy of Management Journal 23(1980): 307-319.
73. Kim, Y. N. (2012) The Relationship between Teacher's Personality Traits and the Instructional Satisfaction Level of the Students. Doctoral Dissertation. The Graduate School of Dae-jin University.
74. Likert, R. (1961) New Patterns of Management. McGraw-Hill.
75. Luthans, F. (1987) Organizational Behavior. NY: McGraw-HillBook Company.
76. McCrae, R. and John, O. (1992) An introduction to five-factor model and it simplications. Journal of Personality 60(2): 175-215.
77. McCrae, R. R. and Costa, P. T. (1985) Updating Norman's adequate taxanomy: Intelligence and personality dimension sin natural language and question naires. Journal of Pesonality and Social Psychology 49: 710-721.
78. McCrae, R. R. and Costa, P. T. (1987) Validation of the five-factor model of personality: Across instruments and observers. Journal of Personality and Social Psychology 52: 81-90.
79. McCrae, R. R. and Costa, P. T. (1997) Personality trait structureas a human universal. American Psychologist 52(5): 509-516.
80. Meyer, J. P. and Allen, N. J. (1991) A three-component conceptualization of organizational commitment. Human Resource Management Review 1(1): 61-89.
81. Mowday, R. T., Porter, L. W. and Steers, R. M. (1982) Employee-organizational Linkages: The Psychology of Commitment, Absen-

teeism, Andturnover. NewYork: Academic Press.
82. Park, J. S. (1999) Relationship between psychological type (MBTI) and personality adaptation type. Journal of Psychological Type 6(1): 25-49.
83. Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T. and Boulian, P. V. (1974) Organizational commitment, job satisfaction and turn over among psychiatric technician. Journal of Applied Psychology 59(5): 603-609.
84. Rose, S. C., Bisson, J., Churchill, R. and Wessely, S. (2008) Psychological debriefing for preventing post traumatic stress disorder (PTSD). Cochrane Data Base of System Aticreviews 2008(2): 1-38.
85. Steers, R. M. (1977) Antecedents and outcomes of organizational commitment. Administrative Science Quarterly 22(1): 46-56.
86. Tett, R. P. and Meyer, J. P. (1993) Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: Path analyses based on meta: Analytic findings. Personnel Psychology 46(2): 259-293.
87. Williams, L. J. and Anderson, S. E. (1991) Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizen ship and in-rolebehaviors. Journal of Management 17(3): 601-617.
88. Korean Psychological Association (2014) Psychological terms dictionary, https://terms.naver.com/entry.nhn?docId=2070205&cid=41991&categoryId=41991
89. NaverDic (2021) https://ko.dict.naver.com/#/entry/koko/65928f6524b1495280f0411496ecf20d.
90. NaverBlog (2021) https://blog.naver.com/mungch1214/50170040588.

Received : 6 February, 2021
Revised : 17 February, 2021
Accepted : 24 February, 2021
2인익명 심사필