

제약 및 의료·실험기기 회사 조직 구성원의 성격특성과 조직 몰입 간의 관계: 리더십의 조절효과를 중심으로

The Relationship between Employee's Personality Traits and Organizational Commitment in Pharmaceutical and Medical Device Companies: Focusing on moderating effects of leadership

양은주*, 오영인**, 김양균***

경희대학교 일반대학원 경영학과*, 대한의사협회**, 경희대학교 경영학과***

Eun Joo Yang(abc@kumsolmedia.com)*, Young-In Oh(ryan502@hanmail.net)**,
Yang-Kyun Kim(lukekim@khu.ac.kr)***

요약

본 연구는 제약 및 의료·실험기기 회사 조직 구성원의 Big 5 성격특성(외향성, 친화성, 성실성, 개방성, 신경성)이 조직 몰입에 미치는 영향과 이들 관계에서 조직의 리더십의 조절효과를 규명하고자 하였다. 조직 구성원의 성격특성 중 외향성, 친화성, 성실성, 개방성이 조직 몰입에 긍정적 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 그리고 조직 구성원의 Big 5 성격특성 중 성실성은 거래적, 변혁적, 서번트 리더십 모두가 조절효과를 갖는 것으로 나타났고, 개방성은 거래적, 변혁적 리더십이 조절효과를 갖는 것으로 나타났다. 제약 및 의료·실험기기 회사의 조직 구성원 개인 성격특성은 조직 몰입에 영향을 주는 중요한 요소라는 점과 조직의 리더십은 조직 구성원의 성격과 상호작용하여 조직 몰입에 영향을 미친다는 것을 확인하였다. 본 연구는 조직 몰입에 관한 대부분의 기존 연구들이 성격요인과 리더십의 역할을 개별적으로 확인한 것과 달리, 두 관점 모두에 대한 척도를 활용한 양적 설계를 통해 조절효과 분석을 시도하였다는 점에서 의의를 찾을 수 있다.

■ 중심어 : | Big 5 성격특성 | 조직 몰입 | 리더십 | 조절효과 |

Abstract

The purpose of this study was to analyze the influence of Big 5 Personality Traits(Extroversion, Agreeableness, Conscientiousness, Openness to experience, Neuroticism) on the organizational commitment of employees and also to investigate the moderating effect of leadership. To summarize the research results, First, Extroversion, Agreeableness, Conscientiousness, Openness of Big 5 Personality Traits had a positive effect on organizational commitment. Second, transactional, transformational and servant leadership had a moderating effect on the relationship between conscientiousness and organizational commitment. And transactional and transformational leadership had a moderating effect on the relationship between openness and organizational commitment. In Pharmaceutical and Medical Device Companies, it was confirmed that personality traits of employees are important factors that affect organizational commitment and organizational leadership interacts with the personality of employees and affects organizational commitment. This study is meaningful in that it attempted to analyze the moderating effect through quantitative design using the scale for the role of personality factors and leadership individually.

■ keyword : | Big 5 Personality Traits | Organizational Commitment | Leadership | Moderating Effect |

I. 서론

4차 산업혁명 및 코로나바이러스 감염증(COVID-19)이 가져온 전례 없는 속도와 규모는 모든 산업의 운영·관리 기능에 영향을 미치고 있다. 특히, 제조업체는 고급 기술을 도입하고 프로세스의 자동화 및 디지털화하며 고급 분석을 적용하고 있다. 이러한 거시적 추세는 기업과 근로자에게 새로운 작업 방식을 수용하도록 강요하고 있으며, 운영·관리 인력이 보유해야 하는 기술에 큰 변화를 일으키고 있다. 여전히 기업에서 인적 자원은 가장 가치있는 자산으로, 그 질이 높을수록 조직의 생존 및 성공의 가능성이 무한해진다. 하지만 단순히 유능한 인재가 조직에 많다고 해서 조직이 발전하는 것은 아니다. 조직이 발전하기 위해서는 명확한 목표, 최적의 전략, 효율적인 조직 구조 및 적절한 직무 설계를 바탕으로 조직에 적합한 리더십과 헌신적인 인력이 필요하다.

조직 구성원의 조직 몰입은 개인의 성과, 조직의 효율성 및 바람직한 업무성과 등에 미치는 영향 때문에 상당한 주목을 받아왔다[1]. 조직 몰입이 높은 직원일수록 조직에 더 오래 머물고 조직의 목표를 달성하기 위해 책임감을 갖고 열정적으로 일하려는 경향이 높기 때문이다[2-5]. 따라서 조직 몰입에 영향을 미치는 요인들은 인적자원개발 분야에서 중요한 연구영역이 되었다.

조직 구성원의 개인 성격특성은 조직 몰입에 영향을 미치는 주요한 요인 중 하나로 직무수행과 관련성이 있다. 성별, 연령, 성장배경이 같거나 비슷하다고 하더라도 성격, 가치, 신념 등에 따라 업무에 대한 태도나 인식이 다를 수 있으며, 이는 곧 업무성과로 연결될 수 있다. 특히 성격은 유전적인 요인과 환경적인 요인에 의해 형성된 각자 자신만의 고유한 특성이다. 개인 성격 특성은 사회적·물리적 환경에 대하여 특정한 행동 형태를 나타내고, 적응하도록 결정지어주는 개인의 독특한 심리적 체계로써 직무수행과 관련한 태도와 신념, 조직 문제 해결을 위한 창의력의 원천이 될뿐만 아니라 지각, 결근, 태만, 이직, 퇴사, 조직 몰입과 같은 조직 구성원의 미래 조직 행동을 결정하고 예측하는 데 영향력이 있는 주요한 요인으로 작동한다[6-9].

기업이 질 높은 인적 자원을 구축하고 관리하는 것은

쉬운 일이 아니다. 시대가 지나갈수록 조직 구성원의 성격, 가치관, 사고방식 및 문화적 배경 등 인적 자원의 다양성이 점점 증가하고 있다. 또한 조직 구조가 복잡해지고 다양해졌을 뿐만 아니라 조직 구성원의 자발적 참여, 자율성, 개인화가 심화되고 있다. 따라서 기업에서 리더십은 업무 질을 향상시키거나 업무 효율성을 높이기 위해 더욱 중요해지고 있다. 리더십이 유효하게 발휘될 경우, 상황의 모호함과 불확실성, 위험 등을 긍정적으로 변화시키는 기능을 한다. 반면 리더십이 효과적으로 발휘되지 않을 경우 구성원들은 자신에게 주어지는 변화의 요구를 기회가 아닌 위협으로 받아들여 저항감을 표출하고 리더와 조직을 부정적으로 인식하게 된다[10]. 따라서 기업은 조직 구성원의 다양성을 존중하면서 효과적으로 관리하여 조직의 성과를 극대화할 수 있는 동태적이고 효과적인 리더십이 필요하다. 효과적인 리더십은 조직 전체의 비전을 만들어 조직을 혁신하고, 시장과 환경의 변화에 대응한다. 또한 문제를 창의적으로 해결하고, 조직 구성원이 그것을 현실로 만들도록 동기를 부여하여 성과 창출에 기여한다[11].

의료에 대한 전반적인 수요가 확대되면서 시장이 발전함에 따라 제약 및 의료·실험 기기 산업의 제조업체는 혁신적 우위를 유지하기 위해 개방적이고 진취적인 방식으로 새로운 비즈니스 환경에 적응해야 하는 근본적인 과제에 직면해 있다. 세계 인구의 고령화, 신항 시장의 의료 가용성 향상, 의료 개혁과 기술, 정부 정책 및 소비자 기대의 변화, 새로운 감염병의 출현 등은 모두 의약품 및 의료 기기에 대한 수요 증가에 기여하고 있으며, 이러한 수요를 충족하기 위해 제조업체는 더 빠른 속도로 제품을 생산하는 동시에 엄격한 규정을 준수하고 있다. 그 결과 많은 제조업체가 연구개발에 많은 자원을 투자해야 하며, 제품의 다양성과 새로운 기술 발전 물결에 적응하기 위해 보다 기술에 정통한 인력을 구축해야 한다.

제약 및 의료·실험기기 산업은 대중의 건강을 보호하기 위해 정부에서 시행하는 많은 규칙과 규정이 있는 고도로 규제되는 산업 중 하나로서 고도의 지식 중심 및 기술 기반 산업으로 지속 가능한 경쟁력을 확보하기 위해 자원, 특히 인적 자원에 크게 의존하고 있다[12]. 타 업종에 비해 기술 집약도가 높은 편으로 연구개발

비중이 높은 지식기반산업으로 경쟁력을 갖춘 인적자원은 기업의 경쟁우위를 창출하는 원동력이며, 조직의 지속적 생존과 발전을 위한 전략적 요소이자 핵심 자산이다. 이 산업의 가장 큰 특징 중 하나는 연구 개발 및 영업 비중이 높아 인력 간의 협업 및 연계가 기업 성과의 성패를 좌우한다. 고도의 전문성을 가진 연구 인력, 고객과의 접점에서 상호작용을 하는 영업 인력, 제품을 생산하는 생산 인력 등은 기업의 성과에 직접적으로 영향을 미친다. 그러나 '2017 바이오산업인력수급조사'에 따르면 직무의 전문성과 특수성으로 인해 채용 인원의 3분의 1은 채용 후 반년 안에 다른 곳으로 이직하거나 퇴직하는 것으로 나타났다. 따라서 제약 및 의료·실험기기 회사는 전문성과 특수성이 강한 직무에서 근무하는 구성원들이 각자의 역할을 최대한 발휘할 수 있도록 효율적으로 인력관리를 하는 것이 그 무엇보다 중요하다.

본 연구는 조직 구성원의 개인 성격특성과 리더십이 조직 몰입에 영향을 미치는 중요한 요인이 될 수 있다는 관점을 견지하고 모두 고려한 포괄적인 관점으로 접근하고자 한다. 성격과 리더십을 동시에 고려하여 조직 몰입과의 관계를 밝힌다는 점에서 성격과 리더십 중 한 가지 변수를 다룬 연구, 또는 특정 성격이나 특정 리더십이 조직 몰입에 미치는 영향을 분석하거나, 성격과 리더십 둘 간의 관계를 주로 연구하고 있는 선행연구들과 차이를 가진다. 따라서 본 연구의 목적은 제약 및 의료·실험기기 산업이 효율적인 인적자원관리를 통해 경쟁력을 강화할 수 있는 방안을 모색하고자 제약 및 의료·실험기기 회사의 사무직 종사자를 대상으로 구성원 개인 성격특성이 조직 몰입에 미치는 영향을 분석하고, 나아가 그 과정에서 조직 리더십의 조절효과를 분석하여 이를 토대로 연구의 함의와 시사점을 제시하고자 한다.

II. 이론적 배경

1. 조직 몰입(Organizational Commitment)

조직 몰입도가 높은 조직 구성원은 조직의 목표와 개인의 가치를 동일시하고 조직에 소속되고자 하는 욕구가 강하며 조직 시민 행동, 즉 요구되는 직무를 넘어서려는 의지를 기꺼이 보여주기 때문에 매우 중요하다.

조직 구성원의 조직 몰입이 높아지면 더 오랜 기간 동안 조직에 소속되고자 하여 이직률이 낮아지며, 생산성을 향상시키는 데에도 긍정적인 영향을 미친다.

조직 몰입에 대한 여러 정의가 있지만 대부분의 공통된 내용은 헌신적인 개인이 조직의 목표와 가치를 믿고 수용하여 조직을 위해 상당한 노력을 기울일 의향 수준이라 할 수 있다. 조직 몰입은 3가지 구성요소로 특징지을 수 있는데, 조직의 목표와 가치에 대한 동일시, 조직에 소속되고자 하는 열망, 조직을 위하여 자발적으로 일하려는 의지이다[13][14]. 이런 의미에서 조직에 대한 단순한 충성심이나 직무 몰입과는 다르다.

조직 구성원의 조직 몰입이 직무성과와 이직의도 등과 밀접한 관계가 있음은 선행연구를 통해 알 수 있다. DeCotiis와 Summers(1987)는 조직 몰입과 영향변수 관계에 대한 연구에서 조직 몰입은 조직 구성원의 업무동기와 직무성과에 직접적인 정(+)의 영향을 미쳤을 뿐만 아니라 이직의도와 실제 이직에 직접적인 부(-)의 영향을 미친다는 것을 확인하였다[15]. Mathieu와 Zajac(1990)의 연구는 조직 몰입이 이직의도와 이직행동과 높은 상관관계를 가지고 있는 것으로 나타났다[16]. 김일채(1998) 및 양종현(2016)은 각각 호텔종사자와 의료기술직을 대상으로 연구한 결과, 조직 몰입은 이직의도에 부(-)의 영향을 주는 것으로 나타났다[17][18]. Meyer et. al(1989)은 식품 서비스 기업의 관리자를 대상으로 수행한 연구에서 조직 몰입이 직무성과와 정(+)의 상관관계가 있는 것으로 나타났다[19]. 김경범과 현성욱(2016)은 지방공무원을 대상으로 연구한 결과, 조직 몰입은 조직성과에 직접적인 영향을 미치는 것으로 나타났다[20]. 즉, 조직 구성원이 조직 몰입이 높은 경우, 직무 수행시 조직의 입장에서 행동하는 경향이 있으며, 이직 의도 및 실제 이직률을 낮추고 품질 및 생산성 향상에 기여한다[21].

2. Big 5 성격특성

모든 인간은 개인마다 고유하고 독특한 성격을 가지고 행동한다. 성격은 개인의 신체적·정서적·인지적 특성이며 또한 인간이 가질 수 있는 고유한 요소 중 하나이다. 행동은 개인의 근본적인 성격과 상황적 변수 사이의 상호작용을 수반하므로, 개인의 성격을 이해하면

누군가가 왜 그렇게 행동하는지에 대한 통찰력을 얻을 수 있다[22].

1990년대 이전 일반적으로 기업의 인력 선발과정에서 인성검사의 사용은 인력 채용 시 예측 타당성이 떨어진다는 이유로 인적자원 전문가들에 의해 무시되었다. 그러나 1990년대 초반 여러 메타 분석 연구를 통해 성격특성이 업무수행과 관련이 있다는 주장들이 제기되었으며[23][24], 직무 수행의 예측변수로서 인성검사의 유용성에 대한 낙관론이 대두되기 시작하였다. 이후 많은 연구에서 결과가 완전히 일치하지는 않았지만 일반적으로 도출된 합의는 성격이 실제로 직무 수행의 예측 변수로서 유용성을 가진다는 것이었다[20][25].

성격특성 이론은 오랫동안 얼마나 많은 성격특성이 존재하는지 밝히려고 시도해 왔다. 그 결과, 성격의 구성 요소 역할을 하는 본질적인 특성을 설명하기 위해 5가지 요인 이론이 등장했다. 주로 성격을 변수로 포함하고 있는 많은 연구들에서 Big 5 성격특성 모델을 보편적으로 사용하고 있다. Big 5 성격특성은 개방성(Openness to experience), 성실성(Conscientiousness), 외향성(Extroversion), 친화성(Agreeableness), 신경성(Neuroticism) 등 5가지 특성으로 정의할 수 있으며, 영문 스펠링의 첫 자를 따서 OCEAN 모델이라고 불리기도 한다. 각각의 특성을 살펴보면, 개방성은 지적 호기심, 상상력, 모험심, 판단에 대한 독립성, 예술적 감각 등으로 비관례적이고, 권위에 도전하고자 하며, 변화에 대해 긍정적으로 수용하는 자세를 가지기 때문에 어려운 상황에 처했을 경우 문제를 해결하고자 하는 성향이라 할 수 있다. 성실성은 원칙이나 규칙 준수, 자제력, 계획 수립, 과제 조직 및 수행 등으로 목표를 달성하기 위해 계획적으로 신중하게 행동기준에 따라 스스로를 통제하고 노력하는 성향이라 할 수 있다. 외향성은 사회성, 사교성, 활동성, 적극성, 자기주장 등으로 에너지가 밖으로 넘쳐 외부환경에 많은 영향을 받으며, 대인관계에서 타인과 상호작용이 이루어질 때 적극적이고 사교적으로 타인과 잘 어울리는 성향이라 할 수 있다. 친화성은 이타심, 배려심, 협동심, 호감성, 신뢰, 겸손 등으로 대인관계에서 타인에 대한 공감을 바탕으로 조화로운 관계를 유지하는 정도로 타인을 따뜻하게 대하거나 타인에게에 관대한 성향이라 할 수 있다. 신경성은

걱정, 두려움, 긴장, 분노, 공포, 슬픔, 죄책감, 불안감 등으로 자신의 환경에 대한 부정적인 감정을 쉽게 느끼는 성향이라 할 수 있다.

조직 구성원의 개인 성격특성과 조직 몰입의 관계에 대한 기존연구를 살펴보면, 김예정 등(2018)의 연구에서는 개인 성격특성 중 개방성과 외향성이 조직 몰입에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났고[26]. 박경태 등(2016)의 연구에서 외향성, 정서적 안정성, 호감성, 성실한 성격의 종사자가 조직 몰입에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났[27]. 한승호와 임현철(2017)의 연구에서 성격특성 중 외향성, 개방성, 친화성, 성실성이 조직 몰입에 대해 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다[28]. Khiavi, F. 등(2016)의 연구에서는 개방성, 성실성, 외향성, 친화성, 신경성이 조직 몰입에 유의한 긍정적인 연관성을 보여주었는데, 5가지 특성 중 친화성과 개방성이 조직 몰입에 가장 큰 영향을 미치는 것으로 나타났다[6]. 백유성(2014)의 연구에서 개방성과 성실성이 조직 몰입에 영향을 미친다는 사실을 밝혀냈고[29], 또한 어윤선(2013)의 연구에서는 성격특성 중 외향성과 친화성은 조직 몰입에 정(+)의 영향관계를, 신경증은 부(-)의 영향관계를 나타냈다[30]. 이채은 등(2010)의 연구에서는 외향성과 친화성이 직무애착에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났고, 성실성과 신경성이 직무책임감에 유의한 영향을 주는 것으로 나타났다[31]. 또한, Colbert 등(2004)의 연구에 따르면 성실성, 신경성, 친화성 등이 조직에서 발생하는 일탈행동의 빈도와 심각성을 감소시킬 가능성이 있음을 보여주었다[32].

3. 리더십(거래적, 변혁적, 서번트)

조직의 목표를 달성하기 위해서는 조직 구성원들이 서로 협력하거나 목표 달성을 위하여 노력하도록 동기 유발은 물론 구성원들의 노력을 특정한 방향으로 유도하기 위한 리더십이 꼭 필요하다. 조직 구성원 개인이 다양한 상황에서 어떻게 행동해야 하는지에 대한 모범으로 자신의 리더를 보는 것은 자연스러운 일이며, 이를 통해 리더는 주변 사람들이 어떻게 행동할지에 대한 방향성을 설정할 수 있다.

리더십 자체는 광범위한 주제이며 조직 행동 분야에

서 가장 많이 연구되고 논의된 주제 중 하나이다. 그만큼 넓은 개념을 가지고 있어 연구자에 따라, 개인적 관점과 가장 관심 있는 현상의 측면에 따라 매우 다양하게 정의내려지고 있다. Stogdill(1974)은 리더십을 조직 내 상호 교류 속에서 조직 구성원이 조직의 특정 목표를 지향하게 하고 목표 달성을 위해 실제 행동을 하도록 영향을 미치는 과정이라고 정의하였다[33]. Bass(1990)는 리더십을 비전을 창출하고 조직 구성원들이 목표를 달성하도록 하는 활동으로 상황이나 구성원들의 인식과 기대를 구조화 또는 재구조화하기 위해서 그들 간에 교류하는 과정이라 정의하였다[34]. 즉 리더십은 조직을 효과적이고 성공적으로 만들기 위해 구성원들에게 영향을 미치고 동기를 부여하여 행동하도록 하는 것이다. 따라서 효과적인 리더십이 없으면 조직은 방향이나 경쟁력을 잃을 수 있다.

리더십과 조직 몰입의 관계에 대한 기존연구를 살펴보면, Yiing과 Ahmad(2009)의 연구에서는 지시적, 참여적, 지지적 리더십이 조직 몰입과 긍정적으로 관련되어 있음을 확인하였고[35], Dale과 Fox(2008)의 연구는 리더십이 조직 몰입에 긍정적인 예측 변수라는 것을 발견했다.[36], 구정대·이방식(2005)은 거래적·변혁적 리더십이 각각 조직 몰입에 정(+)의 영향을 미친 것으로 나타났고[37], Lok과 Crawford(2004)의 연구에서는 배려 리더십이 조직 몰입에 긍정적인 영향을 미친다는 것을 보여주었다[38]. 김호정(2001)의 연구에서 거래적 리더십이 변혁적 리더십보다 조직 몰입에 미치는 영향이 크다는 분석결과를 내놓았고[39], Yousef(2000)의 연구에서는 리더가 참여적, 상담적 리더십을 보일 때 리더십과 조직 몰입 간에 유의한 양의 상관 관계를 보였다[40]. 반면 Hunt와 Liesbscher(1973)는 리더십과 조직 몰입 사이에 부정적인 연관성을 발견하였다 [41].

본 연구에서는 리더십의 유형을 거래적 리더십, 변혁적 리더십, 서번트 리더십으로 구분하여 연구를 진행하였다. 거래적 리더십(transactional leadership)은 Burns(1978)에 의해 개발되었다. 거래적 리더십은 본질적으로 경제적, 정치적 또는 심리적일 수 있는 가치 있는 것 등의 보상을 통한 거래관계에 의하여 모든 문제를 해결하고자 출발한 리더십이다[42]. Bass(1985)

에 따르면 거래적 리더십은 직원이 달성해야 하는 목표를 설명하고 직원에게 그 목표를 달성하는 방법을 보여줌으로써 직원이 원하는 결과를 생성하도록 동기를 부여한다. 성과 평가를 명확히 하고, 업무성과에 대한 피드백을 제공하고, 직원이 목표를 달성할 경우 약속한 보상을 제공한다[43].

변혁적 리더십(transformational leadership)은 1973년 Downton에 의해 시작되어 1978년 Burns에 의해 확장되었다. 그 후 Bass(1985)가 조직 상황에 맞춰 리더십의 성공을 측정하는 방법을 포함함으로써 널리 알려지게 되었다[44]. 변혁적 리더십은 조직 구성원들이 미래를 형성하는 데 도움이 되는 조직 구조의 혁신과 변화를 창출하도록 격려하고 영감을 주고 동기를 부여하는 리더십이다. 진정한 형태의 변혁적 리더십은 다양한 매커니즘을 통해 조직 구성원의 정체성과 자아를 조직의 임무와 집단 정체성에 연결하는 것을 포함하여 동기 부여, 사기 및 성과를 향상시킨다. 즉, 조직 구성원들의 복종 그 이상에 기초하여 구성원들의 욕구를 높이고 궁극적으로 도덕적인 동기와 욕구에 초점을 두어 의식구조와 가치체계 등을 변화시켜 더 높은 조직 목표를 달성하기 위해 새로운 기회를 창출하게 하는 진취적인 리더십이라 할 수 있다[45].

마지막으로 서번트 리더십(servant leadership)은 Greenleaf가 1970년에 출판한 에세이 'The Servant as Leader'에서 처음으로 소개되었다. 이것은 윤리적이고 배려하는 행동에 기반을 두고 조직 구성원을 존중하고 의사 결정에 참여시키며 성장을 도와 그들이 최대한의 역량을 발휘할 수 있는 수준으로 성장할 수 있는 권한을 부여하는 전체론적 리더십 접근 방식이다 [46][47]. 서번트 리더십은 조직이나 리더 자신의 야망보다 팀의 성장과 복지를 우선시하는 리더십으로 전통적인 리더와 달리, 서번트 리더는 조직의 목표 달성뿐만 아니라 조직의 비전을 제시하는 역할, 파트너로서 조직 구성원들간의 합의를 이끄는 역할, 구성원들이 원활한 업무수행을 할 수 있도록 지원하는 역할 등에 초점을 맞추어 구성원들을 이끄는 특성을 가진다[48].

III. 연구방법

1. 연구모형

여러 선행연구는 조직 몰입에 기여하는 것으로 보이는 많은 변수들을 밝혀냈는데, 이러한 변수들은 크게 개인특성, 직무특성, 조직특성 요인으로 나눌 수 있다 [49]. 첫 번째는 직무특성 요인으로 직무정체성, 직무범위, 기술수준, 직무에 대한 기대수준 등이며, 두 번째는 개인특성 요인으로 근로자의 성격, 연령, 교육수준, 신념, 가치관, 개인적 욕구 등이다. 세 번째는 조직특성 요인으로 조직 신뢰도, 리더십 등이 사용된다. Glisson and Purick(1988)는 조직특성의 하위변수로 리더십, 조직 규모, 조직 구성원의 재직기간 등을 사용하였다 [49]. Yeh et al.(2016)는 조직 구성원의 성격과 성과의 관계에서 조직 리더십의 조절적 역할에 대해서 살펴 보았다[50]. 조직 구성원의 성격과 리더십은 조직의 발전과 성공에 기여한다. 그러나 조직 몰입에 미치는 상호 작용 관계에 대한 연구는 아직 미흡하다. 따라서 본 연구는 선행연구를 바탕으로 조직 몰입에 영향을 미치는 변수로 개인특성과 조직특성 변수를 중심으로 연구하고자 한다. 개인특성 변수는 Big 5 성격특성 모델을 중심으로 제약 및 의료·기기 회사에 근무하는 사무직 종사자의 성격특성으로, 조직특성은 조직의 리더십에 초점을 맞추어 연구해 보고자 한다. 직무특성의 경우, 제약 및 의료·실험기기 산업의 사무직이 가지고 있는 직무범위로, 즉 연구직과 영업직이 갖고 있는 특성이 해당된다고 할 수 있다.

본 연구에서는 제약 및 의료·실험기기 회사의 사무직 종사자를 대상으로 개인 성격특성(외향성, 친화성, 성실성, 개방성, 신경성)을 독립변수로, 조직 몰입을 종속변수로 하였으며, 개인 성격특성과 조직 몰입과의 관계에서 리더십(거래적, 변혁적, 서번트)이 조절변수로서 영향 관계를 파악하고자 한다. 이상의 논의를 바탕으로 연구 모형을 구체화하면 [그림 1]과 같다.

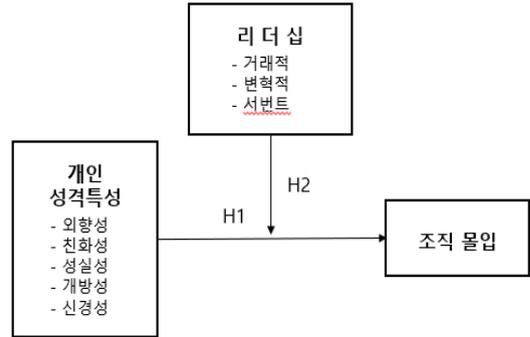


그림 1. 연구모형

2. 가설

가설 1: 조직 구성원 개인 성격특성(외향성, 친화성, 성실성, 개방성, 신경성)이 조직 몰입에 긍정적(+) 영향을 미칠 것이다.

가설 2-1-1: 조직 구성원 개인 성격특성(외향성)과 조직 몰입 간에 리더십(거래적 리더십)은 조절역할을 할 것이다.

가설 2-1-2: 조직 구성원 개인 성격특성(외향성)과 조직 몰입 간에 리더십(변혁적 리더십)은 조절역할을 할 것이다.

가설 2-1-3: 조직 구성원 개인 성격특성(외향성)과 조직 몰입 간에 리더십(서번트 리더십)은 조절역할을 할 것이다.

가설 2-2-1: 조직 구성원 개인 성격특성(친화성)과 조직 몰입 간에 리더십(거래적 리더십)은 조절역할을 할 것이다.

가설 2-2-2: 조직 구성원 개인 성격특성(친화성)과 조직 몰입 간에 리더십(변혁적 리더십)은 조절역할을 할 것이다.

가설 2-2-3: 조직 구성원 개인 성격특성(친화성)과 조직 몰입 간에 리더십(서번트 리더십)은 조절역할을 할 것이다.

가설 2-3-1: 조직 구성원 개인 성격특성(성실성)과 조직 몰입 간에 리더십(거래적 리더십)은 조절역할을 할 것이다.

가설 2-3-2: 조직 구성원 개인 성격특성(성실성)과 조직 몰입 간에 리더십(변혁적 리더십)은 조절역할을 할 것이다.

할 것이다.

가설 2-3-3: 조직 구성원 개인 성격특성(성실성)과 조직 몰입 간에 리더십(서번트 리더십)은 조절역할을 할 것이다.

가설 2-4-1: 조직 구성원 개인 성격특성(개방성)과 조직 몰입 간에 리더십(거래적 리더십)은 조절역할을 할 것이다.

가설 2-4-2: 조직 구성원 개인 성격특성(개방성)과 조직 몰입 간에 리더십(변혁적 리더십)은 조절역할을 할 것이다.

가설 2-4-3: 조직 구성원 개인 성격특성(개방성)과 조직 몰입 간에 리더십(서번트 리더십)은 조절역할을 할 것이다.

가설 2-5-1: 조직 구성원 개인 성격특성(신경성)과 조직 몰입 간에 리더십(거래적 리더십)은 조절역할을 할 것이다.

가설 2-5-2: 조직 구성원 개인 성격특성(신경성)과 조직 몰입 간에 리더십(변혁적 리더십)은 조절역할을 할 것이다.

가설 2-5-3: 조직 구성원 개인 성격특성(신경성)과 조직 몰입 간에 리더십(서번트 리더십)은 조절역할을 할 것이다.

3. 연구대상 및 분석방법

본 연구에서는 연구목적을 달성하고자 국내 제약기업 1곳과 외국계 의료/실험기기 기업 1곳에서 근무하는 직원들을 대상으로 온라인 설문조사를 실시하였으며, 불성실한 답변을 제거하고 최종적으로 395명을 대상으로 연구 가설을 검증하기 위해 SPSS 26.0v를 활용하여 분석을 실시하였다. 인구통계학적 특성을 살펴보기 위해 빈도분석(frequency analysis)을 실시하였고, 측정항목의 신뢰성과 타당성을 검증하기 위해 신뢰도 분석(reliability analysis)과 요인분석(exploratory factor analysis)을 실시하였다. 조직 구성원의 개인 성격특성(외향성, 친화성, 성실성, 개방성, 신경성)이 조직 몰입에 미치는 영향 관계를 살펴보면서 리더십(거래적, 변혁적, 서번트)이 조절변수로서의 역할을 하는지 살펴보기 위해 다중 회귀분석(multiple regression analysis)과 위계적 회귀분석(hierarchical regression

analysis)을 실시하였다.

4. 조사도구

4.1 종속변수: 조직 몰입

본 연구에서는 선행연구[4][13][51-54]를 바탕으로 조직 몰입을 회사에 호의적 태도를 가지고 조직의 문제에 적극적으로 관여하고 헌신하려는 의지와 애착심 등을 측정하기 위해 8개의 문항으로 구성하고 '전혀 그렇지 않다'에서 '매우 그렇다'까지 Likert 5점 척도로 측정하였다. 신뢰도분석과 요인분석을 실시하여 2개의 문항이 삭제되어 총 6개 문항을 활용하였으며, 점수의 합이 높을수록 연구대상의 조직 몰입 수준이 높음을 의미한다. 신뢰도 계수(Cronbach's α)는 .92이었다.

4.2 독립변수: 조직 구성원의 개인 성격특성(외향성, 친화성, 성실성, 개방성, 신경성)

본 연구에서는 선행연구[55-58]를 바탕으로 Big 5 성격특성인 외향성, 친화성, 성실성, 개방성, 신경성을 독립변수로 설정하였다. 외향성은 관계지향성, 활동성, 적극성 등을 측정하였으며, 친화성은 이타적, 협동, 신뢰, 타인에 대한 공감 등을 측정하였다. 성실성은 책임감, 근면성, 질서정연함 등을 측정하였으며, 개방성은 지적 호기심, 다양성 선호, 사고 개방성 등을 측정하였고, 신경성은 스트레스, 슬픔, 분노, 공포감 등을 측정하였다. 총 외향성 4개 문항, 친화성 4개 문항, 성실성 4개 문항, 개방성 4개 문항, 신경성 4개 문항으로 구성되어 측정하였다. 신뢰도분석과 요인분석을 실시하여 신경성의 1개 문항이 삭제되어 신경성은 3개 문항만을 활용하였다. 신뢰도 계수(Cronbach's α)는 외향성은 0.75, 친화성은 0.75, 성실성은 0.77, 개방성은 0.87, 신경성은 0.74이었다.

4.3 조절변수: 조직의 리더십(거래적, 변혁적, 서번트)

본 연구에서는 선행연구[59-64]를 바탕으로 거래적 리더십, 변혁적 리더십, 서번트 리더십 유형으로 구분하여 측정하였다. 리더십 유형의 경우에는 총 30개의 문항으로 거래적 리더십 6문항, 변혁적 리더십 12문항, 서번트 리더십 12문항으로 구성하여 측정하였다. 신뢰도분석과 요인분석을 실시하여 거래적 리더십은 1개

문항이 삭제되어 5개 문항만을 활용하였다. 신뢰도 계수(Cronbach's α)는 거래적 리더십은 0.85, 변혁적 리더십은 0.97, 서번트 리더십은 0.97이었다.

IV. 분석결과

1. 표본의 특성

본 연구의 표본에 대한 일반적인 특성 분석결과는 다음의 [표 1]과 같다. 성별의 경우 남자가 295명(74.7%)으로 높은 비율을 구성하고 있었고, 연령별로는 30대가 231명(58.5%)으로 가장 많은 것으로 나타났다. 결혼여부의 경우 미혼이 240명(60.8%)으로 응답자 구성이 높았으며, 교육수준은 대학교 졸업이 243명(61.5%)으로 가장 높은 비중을 차지하고 있다. 국내 제약기업 응답자가 330명(83.5%)이었고, 총 근무경력은 3년~5년 미만이 138명(34.9%)으로 가장 많았으며 현재 소속되어 있는 기업의 근속연수도 3년~5년 미만이 188명(47.6%)으로 가장 많았다. 직급은 사원이 173명(43.8%)으로 가장 높은 비중을 차지하고 있었으며, 연간 급여는 3,000~5,000만원 미만이 218명(55.2%)로 가장 많았다.

표 1. 인구통계학적 특성

항목		빈도	백분율(%)
전체		395	100.0
성별	남자	295	74.7
	여자	100	25.3
연령	20대	111	28.1
	30대	231	58.5
	40대	47	11.9
	50대	6	1.5
결혼여부	미혼	240	60.8
	기혼	155	39.2
교육수준	고졸	19	4.8
	전문대학교 졸업	82	20.8
	대학교 졸업	243	61.5
	대학원(석사) 졸업	47	11.9
근무하는 회사	대학원(박사) 졸업	4	1.0
	국내 제약회사	330	83.5
총 근무경력	외국계 의료/실험기기 회사	65	16.5
	3년 미만	47	11.9
	3년~5년 미만	138	34.9
	5년~10년 미만	116	29.4

항목		빈도	백분율(%)
	10년~15년 미만	59	14.9
	15년~20년 미만	21	5.3
	20년 이상	14	3.6
현재 소속되어 있는 기업의 근속연수	3년 미만	96	24.3
	3년~5년 미만	188	47.6
	5년~10년 미만	86	21.8
	10년~15년 미만	16	4.0
	15년~20년 미만	4	1.0
직급	20년 이상	5	1.3
	사원	173	43.8
	실무자(대리,계장,주임)	136	34.4
	팀장(과장, 차장)	68	17.2
	부장, 실장	9	2.3
	임원/본부장	7	1.8
연간 급여 (상여금 포함)	기타	2	0.5
	3,000만원 미만	2	0.5
	3,000~5,000만원 미만	218	55.2
	5,000~7,000만원 미만	123	31.1
	7,000~9,000만원 미만	30	7.6
	9,000~11,000만원 미만	9	2.3
11,000~13,000만원 미만	7	1.8	
13,000만원 이상	6	1.5	

2. 상관관계

관련 변수들 간의 상관관계 분석결과는 다음의 [표 2]와 같다. 변수들간의 상관관계는 대체로 크지 않아서 다중공선성(multicollinearity)의 이슈는 심각하지 않지만, 이를 진단하기 위해 분산팽창요인(Variation Inflation Factor)을 확인하였다. 그 결과, 최소 1.137, 최대 4.478으로 다중공선성 문제는 없는 것으로 분석되었다.

3. 가설검증

3.1 제약 및 의료·실험기기 회사 조직 구성원의 개인 성격특성이 조직 몰입에 미치는 영향

가설 1에 해당하는 제약 및 의료·실험기기 회사의 조직 구성원 개인 성격특성이 조직 몰입에 미치는 영향을 검증하기 위해 다중회귀분석을 실시하였으며, 구체적인 검증결과는 [표 3]과 같다. 개인의 성격특성이 조직 몰입에 미치는 영향의 결과를 살펴보면 조직 구성원의 개인 성격특성 중 외향성($\beta=0.150, P=0.028$), 친화성($\beta=0.163, P=0.001$), 성실성($\beta=0.147, P=0.004$), 개방성($\beta=0.146, P=0.005$)은 조직 몰입에 긍정적(+) 영향

을 미치는 것으로 나타났으며 .05 수준에서 통계적으로 유의하였다. 그러나 신경성($\beta=0.005$, $P=0.908$)은 .05 수준에서 통계적으로 유의하지 않는 것으로 나타나 가설 1은 부분 채택되었다.

3.2 제약 및 의료·실험기기 회사의 조직 구성원 성격 특성과 조직 몰입 간의 관계에서 리더십의 조절 효과 분석

제약 및 의료·실험기기 회사의 조직 구성원 개인 성격특성(외향성, 친화성, 성실성, 개방성, 신경성)과 조직 몰입 관계에서 리더십(거래적, 변혁적, 서번트)의 조절 효과를 검증하기 위해 상호작용항(독립변수×조절변수)을 투입하는 위계적 회귀분석을 실시하였다. 위계적 회귀분석을 통한 조절효과 분석과정을 살펴보면, 모형 1은 통제변수와 독립변수를 투입하고, 모형2는 조절변수를 추가 투입하고, 모형3은 상호작용항(독립변수×조절

표 2. 상관관계 분석

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	1														
2	-.20**	1													
3	-.18*	.53**	1												
4	.04	.39**	.21**	1											
5	.09	.23**	.27**	.20**	1										
6	-.13**	.76**	.57**	.28**	.25**	1									
7	-.09	.47**	.29**	.10*	-.05	.54**	1								
8	-.18*	.67**	.58**	.39**	.40**	.79**	.38**	1							
9	-.08	.59**	.47**	.42**	.53**	.68**	.26**	.77**	1						
10	-.08	-.04	.02	.03	.31**	.05	-.06	.08	.14**	1					
11	-.03	-.04	-.03	.03	.24**	-.05	-.11*	.09	.11*	.26**	1				
12	-.03	.08	.09	.11*	.33**	.14**	.02	.24**	.28**	.26**	.40**	1			
13	-.17**	.20**	.12*	.13**	.27**	.25**	.06	.28**	.26**	.36**	.33**	.43**	1		
14	.17**	-.17**	-.11*	-.12*	-.15**	-.18**	-.15**	-.22**	-.24**	-.10*	-.05	-.22**	-.13**	1	
15	-.12*	.20**	.18**	.06	.40**	.22**	.07	.28**	.35**	.30**	.35**	.40**	.40**	-.14**	1

주: 1=성별, 2=연령, 3=결혼여부, 4=교육수준, 5=회사명, 6=업계 총 경력, 7=현직장 근속연수, 8=현직위, 9=연간수입, 10=개인성격(외향성), 11=개인성격(친화성), 12=개인성격(성실성), 13=개인성격(개방성), 14=개인성격(신경성), 15=조직 몰입
** p<0.01. * p<0.05

표 3. 조직 구성원의 개인 성격특성이 조직 몰입에 미치는 영향

구분		B	표준오차	β	t값	유의확률
독립변수	종속변수					
상수		-1.041	0.423		-2.459	0.014
통제 변수	성별	-0.184	0.106	-0.080	-1.745	0.082
	연령	0.086	0.108	0.058	0.797	0.426
	결혼여부	0.035	0.110	0.017	0.317	0.752
	최종학력	-0.135	0.066	-0.099	-2.036	0.042
	근무회사	0.463	0.186	0.172	2.485	0.013
	업계 총경력	-0.041	0.073	-0.049	-0.557	0.578
	현직장 근속연수	0.053	0.055	0.051	0.968	0.334
	직위	-0.004	0.089	-0.004	-0.042	0.966
	연간소득	0.162	0.074	0.165	2.183	0.030
	개인 성격(외향성)	0.105	0.048	0.105	2.209	0.028
개인 성격(친화성)	0.163	0.048	0.163	3.400	0.001	
개인 성격(성실성)	0.147	0.051	0.147	2.897	0.004	
개인 성격(개방성)	0.146	0.052	0.146	2.817	0.005	
개인 성격(신경성)	0.005	0.044	0.005	0.116	0.908	

R²: 0.341, Adjusted R²: 0.315, F=13.051, df=15, p=0.000, Durbin Watson=2.055

변수)을 추가 투입하게 된다. 조절효과가 성립하려면 2 가지 조건을 만족해야 한다. 첫째, 모형1, 모형2, 모형3에서 유의확률 F변화량은 0.05보다 작아야 하며, 둘째, 모형1, 모형2, 모형3에서의 R²은 순차적으로 증가해야 한다. 제약 및 의료·실험기기 회사의 조직 구성원 개인 성격특성과 조직 몰입관계에서 조직 리더십의 조절효과과는 다음과 같다.

1) 제약 및 의료·실험기기 회사의 조직 구성원 개인 성격특성(외향성)과 조직 몰입 관계에서 조직 리더십의 조절효과 분석

제약 및 의료·실험기기 회사의 조직 구성원 개인 성격특성(외향성)이 조직 몰입에 미치는 영향에서 조직 리더십의 조절효과를 검증한 결과는 [표 4]와 같다.

제약 및 의료·실험기기 회사의 조직 구성원 개인 성격특성(외향성)과 조직 몰입 관계에서 거래적 리더십의 경우, R²은 모형1에서 24.9%, 모형2에서 49.6%, 모형3에서 49.8%로 점점 더 증가하고 있는 것으로 나타났다. 그러나 모형 3의 유의확률이 0.288로 조절효과가

없는 것으로 해석할 수 있다. 변혁적 리더십의 경우, R²은 모형1에서 24.9%, 모형2에서 52.0%, 모형3에서 52.0%로 나타났고, 유의확률 역시 0.994로 조절효과가 없는 것으로 해석할 수 있다. 서번트 리더십의 경우, R²은 모형1에서 24.9%, 모형2에서 51.8%, 모형3에서 51.8%이며, 유의확률 역시 0.821로 조절효과가 없는 것으로 해석할 수 있다. 최종적으로 제약 및 의료·실험기기 회사의 조직 구성원 개인 성격특성(외향성)과 조직 몰입 관계에서 거래적, 변혁적, 서번트 리더십은 조절작용을 하지 않는 것으로 나타났다.

2) 제약 및 의료·실험기기 회사의 조직 구성원 개인 성격특성(친화성)과 조직 몰입 관계에서 조직 리더십의 조절효과 분석

제약 및 의료·실험기기 회사의 조직 구성원 개인 성격특성(친화성)이 조직 몰입에 미치는 영향에서 조직 리더십의 조절효과를 검증한 결과는 [표 5]와 같다.

제약 및 의료·실험기기 회사의 조직 구성원 개인 성격특성(친화성)과 조직 몰입 관계에서 거래적 리더십의

표 4. 조직 구성원 개인 성격특성(외향성)이 조직 몰입에 미치는 영향관계와 리더십의 조절효과 분석

가설 2-1-1	모형	R	R ²	수정된 R ²	추정값의 표준오차	통계량 변화량				
						R ² 변화량	F 변화량	자유도1	자유도2	유의확률 F변화량
	1	.499 ^a	0.249	0.228	0.878	0.038	19.539	1	383	0.000
	2	.704 ^b	0.496	0.480	0.720	0.247	187.076	1	382	0.000
	3	.705 ^c	0.498	0.480	0.720	0.001	1.133	1	381	0.288

Durbin-Watson: 2.008

a. 예측값: (상수), 외향성/b. 예측값: (상수), 외향성, 거래적 리더십/c. 예측값: (상수), 외향성, 거래적 리더십, 상호조절

가설 2-1-2	모형	R	R ²	수정된 R ²	추정값의 표준오차	통계량 변화량				
						R ² 변화량	F 변화량	자유도1	자유도2	유의확률 F변화량
	1	.499 ^a	0.249	0.228	0.878	0.038	19.539	1	383	0.000
	2	.721 ^b	0.520	0.505	0.703	0.271	215.957	1	382	0.000
	3	.721 ^c	0.520	0.504	0.704	0.000	0.000	1	381	0.994

Durbin-Watson: 2.014

a. 예측값: (상수), 외향성/b. 예측값: (상수), 외향성, 변혁적 리더십/c. 예측값: (상수), 외향성, 변혁적 리더십, 상호조절

가설 2-1-3	모형	R	R ²	수정된 R ²	추정값의 표준오차	통계량 변화량				
						R ² 변화량	F 변화량	자유도1	자유도2	유의확률 F변화량
	1	.499 ^a	0.249	0.228	0.878	0.038	19.539	1	383	0.000
	2	.720 ^b	0.518	0.503	0.705	0.269	212.858	1	382	0.000
	3	.720 ^c	0.518	0.502	0.706	0.000	0.051	1	381	0.821

Durbin-Watson: 2.002

a. 예측값: (상수), 외향성/b. 예측값: (상수), 외향성, 서번트 리더십/c. 예측값: (상수), 외향성, 서번트 리더십, 상호조절

표 5. 조직 구성원 개인 성격특성(친화성)이 조직 몰입에 미치는 영향관계와 리더십의 조절효과 분석

가설 2-2-1	모형	R	R ²	수정된 R ²	추정값의 표준오차	통계량 변화량				
						R ² 변화량	F 변화량	자유도1	자유도2	유의확률 F변화량
	1	.530 ^a	0.281	0.260	0.860	0.070	37.321	1	383	0.000
	2	.700 ^b	0.490	0.473	0.725	0.209	156.052	1	382	0.000
	3	.700 ^c	0.490	0.473	0.726	0.000	0.302	1	381	0.583

Durbin-Watson: 2.083

a. 예측값: (상수, 친화성)/b. 예측값: (상수, 친화성, 거래적 리더십/c. 예측값: (상수, 친화성, 거래적 리더십, 상호조절

가설 2-2-2	모형	R	R ²	수정된 R ²	추정값의 표준오차	통계량 변화량				
						R ² 변화량	F 변화량	자유도1	자유도2	유의확률 F변화량
	1	.530 ^a	0.281	0.260	0.860	0.070	37.321	1	383	0.000
	2	.718 ^b	0.516	0.501	0.706	0.235	185.511	1	382	0.000
	3	.719 ^c	0.516	0.500	0.707	0.000	0.199	1	381	0.656

Durbin-Watson: 2.083

a. 예측값: (상수, 친화성)/b. 예측값: (상수, 친화성, 변혁적 리더십/c. 예측값: (상수, 친화성, 변혁적 리더십, 상호조절

가설 2-2-3	모형	R	R ²	수정된 R ²	추정값의 표준오차	통계량 변화량				
						R ² 변화량	F 변화량	자유도1	자유도2	유의확률 F변화량
	1	.530 ^a	0.281	0.260	0.860	0.070	37.321	1	383	0.000
	2	.714 ^b	0.509	0.494	0.711	0.228	177.713	1	382	0.000
	3	.714 ^c	0.510	0.493	0.712	0.001	0.709	1	381	0.400

Durbin-Watson: 2.080

a. 예측값: (상수, 친화성)/b. 예측값: (상수, 친화성, 서번트 리더십/c. 예측값: (상수, 친화성, 서번트 리더십, 상호조절

경우, R²은 모형1에서 28.1%, 모형2에서 49.0%, 모형3에서 49.0%이며, 모형3의 유의확률이 0.583으로 조절효과가 없는 것으로 해석할 수 있다. 변혁적 리더십의 경우, R²은 모형1에서 28.1%, 모형2에서 51.6%, 모형3에서 51.6%이며, 유의확률 역시 0.656으로 조절효과가 없는 것으로 해석할 수 있다. 서번트 리더십의 경우, R²은 모형1에서 28.1%, 모형2에서 50.9%, 모형3에서 51.0%로 점점 더 증가하고 있는 것으로 나타났다. 그러나 모형3의 유의확률이 0.400으로 조절효과가 없는 것으로 해석할 수 있다. 최종적으로 제약 및 의료·실험기기 회사의 조직 구성원 개인 성격특성(친화성)과 조직 몰입 관계에서 거래적, 변혁적, 서번트 리더십은 조절작용을 하지 않는 것으로 나타났다.

3) 제약 및 의료·실험기기 회사의 조직 구성원 개인 성격특성(성실성)과 조직 몰입 관계에서 조직 리더십의 조절효과 분석

제약 및 의료·실험기기 회사의 조직 구성원 개인 성격특성(성실성)이 조직 몰입에 미치는 영향에서 조직 리더십의 조절효과를 검증한 결과는 [표 6]과 같다.

제약 및 의료·실험기기 회사의 조직 구성원 개인 성격특성(성실성)과 조직 몰입 관계에서 거래적 리더십의

경우, R²은 모형1에서 27.5%, 모형2에서 48.7%, 모형3에서 49.4%로 점점 더 증가하고 있는 것으로 나타났다. 유의확률 역시 0.023으로 조절효과가 있다고 해석할 수 있다. 변혁적 리더십의 경우, R²은 모형1에서 27.5%, 모형2에서 51.4%, 모형3에서 52.1%로 점점 더 증가하고 있는 것으로 나타났다. 유의확률 역시 0.019로 조절효과가 있다고 해석할 수 있다. 서번트 리더십의 경우, R²은 모형1에서 27.5%, 모형2에서 51.0%, 모형3에서 51.6%로 점점 더 증가하고 있는 것으로 나타났다. 유의확률 역시 0.025로 조절효과가 있다고 해석할 수 있다. 최종적으로 제약 및 의료·실험기기 회사의 조직 구성원 개인 성격특성(성실성)과 조직 몰입 관계에서 거래적, 변혁적, 서번트 리더십은 조절작용을 하는 것으로 나타났다.

4) 제약 및 의료·실험기기 회사의 조직 구성원 개인 성격특성(개방성)과 조직 몰입 관계에서 조직 리더십의 조절효과 분석

제약 및 의료·실험기기 회사의 조직 구성원 개인 성격특성(개방성)이 조직 몰입에 미치는 영향에서 조직 리더십의 조절효과를 검증한 결과는 [표 7]과 같다.

제약 및 의료·실험기기 회사의 조직 구성원 개인 성

표 6. 조직 구성원 개인 성격특성(성실성)이 조직 몰입에 미치는 영향관계와 리더십의 조절효과 분석

가설 2-3-1	모형	R	R ²	수정된 R ²	추정값의 표준오차	통계량 변화량				
						R ² 변화량	F 변화량	자유도1	자유도2	유의확률 F변화량
	1	.525 ^a	0.275	0.254	0.863	0.064	33.953	1	383	0.000
	2	.698 ^b	0.487	0.471	0.727	0.211	157.357	1	382	0.000
	3	.703 ^c	0.494	0.476	0.723	0.007	5.241	1	381	0.023

Durbin-Watson: 2.055
a. 예측값: (상수), 성실성/b. 예측값: (상수), 성실성, 거래적 리더십/c. 예측값: (상수), 성실성, 거래적 리더십, 상호조절

가설 2-3-2	모형	R	R ²	수정된 R ²	추정값의 표준오차	통계량 변화량				
						R ² 변화량	F 변화량	자유도1	자유도2	유의확률 F변화량
	1	.525 ^a	0.275	0.254	0.863	0.064	33.953	1	383	0.000
	2	.717 ^b	0.514	0.498	0.708	0.238	187.216	1	382	0.000
	3	.721 ^c	0.521	0.504	0.704	0.007	5.538	1	381	0.019

Durbin-Watson: 2.070
a. 예측값: (상수), 성실성/b. 예측값: (상수), 성실성, 변혁적 리더십/c. 예측값: (상수), 성실성, 변혁적 리더십, 상호조절

가설 2-3-3	모형	R	R ²	수정된 R ²	추정값의 표준오차	통계량 변화량				
						R ² 변화량	F 변화량	자유도1	자유도2	유의확률 F변화량
	1	.525 ^a	0.275	0.254	0.863	0.064	33.953	1	383	0.000
	2	.714 ^b	0.510	0.494	0.711	0.235	182.714	1	382	0.000
	3	.718 ^c	0.516	0.500	0.707	0.006	5.046	1	381	0.025

Durbin-Watson: 2.080
a. 예측값: (상수), 성실성/b. 예측값: (상수), 성실성, 서번트 리더십/c. 예측값: (상수), 성실성, 서번트 리더십, 상호조절

표 7. 조직 구성원 개인 성격특성(개방성)이 조직 몰입에 미치는 영향관계와 리더십의 조절효과 분석

가설 2-4-1	모형	R	R ²	수정된 R ²	추정값의 표준오차	통계량 변화량				
						R ² 변화량	F 변화량	자유도1	자유도2	유의확률 F변화량
	1	.529 ^a	0.279	0.259	0.860	0.069	36.440	1	383	0.000
	2	.706 ^b	0.498	0.482	0.719	0.219	166.320	1	382	0.000
	3	.711 ^c	0.506	0.489	0.714	0.008	5.937	1	381	0.015

Durbin-Watson: 2.013
a. 예측값: (상수), 개방성/b. 예측값: (상수), 개방성, 거래적 리더십/c. 예측값: (상수), 개방성, 거래적 리더십, 상호조절

가설 2-4-2	모형	R	R ²	수정된 R ²	추정값의 표준오차	통계량 변화량				
						R ² 변화량	F 변화량	자유도1	자유도2	유의확률 F변화량
	1	.529 ^a	0.279	0.259	0.860	0.069	36.440	1	383	0.000
	2	.721 ^b	0.520	0.505	0.703	0.240	190.948	1	382	0.000
	3	.727 ^c	0.528	0.512	0.698	0.008	6.808	1	381	0.009

Durbin-Watson: 2.034
a. 예측값: (상수), 개방성/b. 예측값: (상수), 개방성, 변혁적 리더십/c. 예측값: (상수), 개방성, 변혁적 리더십, 상호조절

가설 2-4-3	모형	R	R ²	수정된 R ²	추정값의 표준오차	통계량 변화량				
						R ² 변화량	F 변화량	자유도1	자유도2	유의확률 F변화량
	1	.529 ^a	0.279	0.259	0.860	0.069	36.440	1	383	0.000
	2	.721 ^b	0.520	0.505	0.703	0.240	191.138	1	382	0.000
	3	.722 ^c	0.522	0.505	0.703	0.002	1.443	1	381	0.230

Durbin-Watson: 2.060
a. 예측값: (상수), 개방성/b. 예측값: (상수), 개방성, 서번트 리더십/c. 예측값: (상수), 개방성, 서번트 리더십, 상호조절

격특성(개방성)과 조직 몰입 관계에서 거래적 리더십의 경우, R²은 모형1에서 27.9%, 모형2에서 49.8%, 모형3에서 50.6%로 점점 더 증가하고 있는 것으로 나타났다. 유의확률 역시 0.015로 조절효과가 있다고 해석할

수 있다. 변혁적 리더십의 경우, R²은 모형1에서 27.9%, 모형2에서 52.0%, 모형3에서 52.8%로 점점 더 증가하고 있는 것으로 나타났다. 유의확률 역시 0.009로 조절효과가 있다고 해석할 수 있다. 서번트 리더십

의 경우, R²은 모형1에서 27.9%, 모형2에서 52.0%, 모형3에서 52.2%로 점점 더 증가하고 있는 것으로 나타났다. 그러나 모형 3의 유의확률이 0.230으로 조절효과가 없는 것으로 해석할 수 있다. 최종적으로 제약 및 의료·실험기기 회사의 조직 구성원 개인 성격특성(개방성)과 조직 몰입 관계에서 거래적 리더십과 변혁적 리더십은 조절작용을 하는 것으로 나타났다.

5) 제약 및 의료·실험기기 회사의 조직 구성원 개인 성격특성(신경성)과 조직 몰입 관계에서 조직 리더십의 조절효과 분석

제약 및 의료·실험기기 회사의 조직 구성원 개인 성격특성(신경성)이 조직 몰입에 미치는 영향에서 조직 리더십의 조절효과를 검증한 결과는 [표 8]과 같다.

제약 및 의료·실험기기 회사의 조직 구성원 개인 성격특성(신경성)과 조직 몰입 관계에서 거래적 리더십의 경우, R²은 모형1에서 21.2%, 모형2에서 47.3%, 모형3에서 47.4%로 점점 더 증가하고 있는 것으로 나타났다. 그러나 모형 1과 3의 유의확률이 각각 0.508과 0.307로 조절효과가 없는 것으로 해석할 수 있다. 변혁적 리더십의 경우, R²은 모형1에서 21.2%, 모형2에서 49.3%, 모형3에서 49.6%로 증가하고 있으나, 모형 1

과 3의 유의확률이 각각 0.508, 0.184로 조절효과가 없는 것으로 해석할 수 있다. 서번트 리더십의 경우, R²은 모형1에서 21.2%, 모형2에서 49.5%, 모형3에서 49.5%이며, 모형1과 모형 3의 유의확률이 0.508, 0.594로 조절효과가 없는 것으로 해석할 수 있다. 최종적으로 제약 및 의료·실험기기 회사의 조직 구성원 개인 성격특성(신경성)과 조직 몰입 관계에서 거래적, 변혁적, 서번트 리더십은 조절작용을 하지 않는 것으로 나타났다.

V. 논의 및 결론

본 연구의 목적은 제약 및 의료·실험기기 회사 사무직을 대상으로 조직 구성원의 Big 5 성격특성과 조직 몰입 간의 영향관계를 살펴보고, 특히 그 관계 안에서 조직 리더십의 조절효과를 규명하고자 하는 것이다. 가설 검증결과를 종합 정리해 보면 다음과 같다.

제약 및 의료·실험기기 회사의 조직 구성원 개인 성격특성(외향성, 친화성, 성실성, 개방성, 신경성)이 조직 몰입에 유의한 긍정적 영향을 미친다는 가설에 있어서 조직 구성원의 개인 성격특성 중 외향성, 친화성, 성실

표 8. 조직 구성원 개인 성격특성(신경성)이 조직 몰입에 미치는 영향관계와 리더십의 조절효과 분석

가설 2-5-1	모형	R	R ²	수정된 R ²	추정값의 표준오차	통계량 변화량				
						R ² 변화량	F 변화량	자유도1	자유도2	유의확률 F변화량
	1	.460 ^a	0.212	0.189	0.900	0.001	0.439	1	383	0.508
	2	.688 ^b	0.473	0.456	0.737	0.261	189.035	1	382	0.000
	3	.689 ^c	0.474	0.456	0.737	0.001	1.047	1	381	0.307

Durbin-Watson: 2.002

a. 예측값: (상수), 신경성/b. 예측값: (상수), 신경성, 거래적 리더십/c. 예측값: (상수), 신경성, 거래적 리더십, 상호조절

가설 2-5-2	모형	R	R ²	수정된 R ²	추정값의 표준오차	통계량 변화량				
						R ² 변화량	F 변화량	자유도1	자유도2	유의확률 F변화량
	1	.460 ^a	0.212	0.189	0.900	0.001	0.439	1	383	0.508
	2	.702 ^b	0.493	0.477	0.722	0.282	212.289	1	382	0.000
	3	.704 ^c	0.496	0.479	0.722	0.002	1.770	1	381	0.184

Durbin-Watson: 2.057

a. 예측값: (상수), 신경성/b. 예측값: (상수), 신경성, 변혁적 리더십/c. 예측값: (상수), 신경성, 변혁적 리더십, 상호조절

가설 2-5-3	모형	R	R ²	수정된 R ²	추정값의 표준오차	통계량 변화량				
						R ² 변화량	F 변화량	자유도1	자유도2	유의확률 F변화량
	1	.460 ^a	0.212	0.189	0.900	0.001	0.439	1	383	0.508
	2	.704 ^b	0.495	0.479	0.721	0.283	214.109	1	382	0.000
	3	.704 ^c	0.495	0.478	0.722	0.000	0.284	1	381	0.594

Durbin-Watson: 2.052

a. 예측값: (상수), 신경성/b. 예측값: (상수), 신경성, 서번트 리더십/c. 예측값: (상수), 신경성, 서번트 리더십, 상호조절

성, 개방성은 조직 몰입에 유의한 긍정적 영향을 미치는 것으로 나타났으나, 신경성은 통계적으로 유의하지 않는 것으로 나타나 가설 1은 부분 채택되었다. 이는 조직 구성원의 성격 특성 중 외향성, 친화성, 성실성, 개방성이 조직 몰입에 대해 긍정적 영향을 미친다는 한승호와 임현철(2017)의 연구와 일치하는 결과를 보여주었다. 그리고 성격특성 중 외향성[6][26][27][30], 친화성[6][30], 성실성[6][27][29], 개방성[6][26][29]이 조직 몰입에 유의한 영향을 미친다는 선행연구들의 결과를 지지하는 것으로 나타났다.

제약 및 의료·실험기기 회사의 조직 구성원 개인 성격특성은 조직 몰입에 영향을 주는 중요한 요소라는 점을 확인하였으며, 이는 개인의 성격이 일에 대한 태도와 직무 수행에 영향을 미칠 수 있다는 것을 보여준다. 따라서 제약 및 의료·실험기기 회사는 인적 자원을 효율적으로 관리하고 직무성과를 향상시키기 위해서는 조직 구성원의 개인 성격을 고려하여 직무를 재설계하거나 직무 배치를 차별화하는 것에 관한 논의가 필요하다.

둘째, 조직 구성원의 Big 5 성격특성과 조직 몰입 간의 관계에서 조직 리더십의 조절효과를 검증한 결과, 가설 2-3-1, 2-3-2, 2-3-3, 2-4-1, 2-4-2가 채택되었다. 즉, 조직 구성원의 Big 5 성격특성 중 성실성은 거래적, 변혁적, 서번트 리더십 모두가 조절효과를 갖는 것으로 나타났고, 개방성은 거래적, 변혁적 리더십이 조절효과를 갖는 것으로 나타났다.

Meixner & Pospisil(2021)은 조직 구성원의 Big 5 성격특성과 조직 몰입 관계에서 변혁적 리더십의 조절효과를 분석하였고, 조직 구성원의 성격특성 중 성실성만 변혁적 리더십이 조절효과를 갖는 것으로 나타나 본 연구를 일부 뒷받침한다[65]. Moss et al.(2006)은 조직 구성원의 Big 5 성격특성 중 개방성과 조직 몰입 관계에서 변혁적 리더십의 조절효과를 살펴본 결과, 개방성은 변혁적 리더십이 조절효과를 갖는 것으로 나타나 본 연구를 일부 뒷받침한다[66]. Yeh et al.(2016)은 조직 구성원의 성격특성과 성과의 관계에서 리더십의 조절효과를 살펴본 결과, 조직 구성원의 성격특성 중 성실성, 외향성, 친화성, 개방성은 과업 중심의 주도적 리더십 유형이 조절효과를 갖는 것으로 나타났는데 [50], 이는 본 연구 결과와 유사하다.

성격은 예비 직원이나 조직 구성원이 특정 유형의 리더십 스타일이나 관리자와 얼마나 잘 어울릴 수 있는지를 예측할 수 있으며[67], 조직의 리더십은 조직 구성원의 성격과 상호작용하여 조직 몰입에 영향을 미치며 몰입을 촉진하거나 방해할 수 있는 역할을 한다 [61][62][68][69].

성격특성 중 성실성이 높은 경향이 있는 사람들은 계획적이고 조직적이며 책임감 있고 자신에 대한 기대치가 높아 보다 어려운 목표를 설정하는 경향이 있다. 그리고 그들은 약속을 확실히 이행하기 위해 세부 사항에 주의를 기울이며 어렵고 도전적인 목표를 달성하기 위해 더 많은 노력을 기울인다. 제약 및 의료·실험기기 회사에서 성실성이 높은 구성원은 거래적 리더십의 목표 설정과 달성 방법, 그에 따른 보상, 변혁적 리더십의 영감적 동기(inspirational motivation)와 지적 자극 요소, 서번트 리더십의 조직 구성원과의 신뢰 등의 요소들이 영향을 미친다고 해석할 수 있다. 성격특성 중 개방성이 높은 경향이 있는 사람들은 호기심을 가지고 새로운 것에 접근하고 지적 자극을 추구하려는 내재적 동기가 높다. 또한 그들은 새로운 것을 시도하기를 열망하기 때문에 환경, 상황 또는 관계의 변화에 직면했을 때 더 잘 적응한다. 제약 및 의료·실험기기 회사에서 성실성이 높은 구성원은 거래적 리더십의 성과에 대한 생산적이고 효과적인 피드백 요소와 변혁적 리더십의 지적 자극의 내재적 동기부여 요소들이 영향을 미친다고 해석할 수 있다.

제약 및 의료·실험기기 회사 사무직의 개인 성격특성 중 일부에서 조직의 리더십이 조절효과를 갖는 것으로 나타났다. 모든 상황, 모든 사람에게 적용되는 완벽한 하나의 리더십은 없다. 실제로 대부분의 기업은 한 가지 리더십으로 고정되어 있지 않고, 그렇게 해서도 안 된다. 따라서 오늘날 비즈니스의 유동적인 특성을 감안할 때 제약 및 의료·실험기기 회사는 변화와 확실성의 단계를 통과하기 위해서 적합한 리더십을 적용해야 지속적으로 발전할 가능성이 높아진다.

일반적으로 많은 연구자들은 성격이 잠재적으로 업무 수행 행동의 중요한 예측 변수라는 데 동의한다 [20][23-25][70][71]. 리더는 조직 구성원이 특정 업무를 수행하기 위해서는 올바른 지식, 기술 및 경험을 갖

추었지를 확인하는 것 뿐만 아니라 구성원을 효율적으로 관리하기 위해서는 구성원들의 성격을 이해하는 것이 필수적이다. 성격이 일상 생활뿐만 아니라 개인의 직업 선택, 작업 유형, 참여 수준, 그리고 타인에게 반응하고 상호작용하는 능력에 영향을 미치기 때문이다. 따라서 제약 및 의료·실험기기 회사는 조직 구성원을 선택하여 팀을 이루거나 업무 배치 결정을 내릴 때 그들의 성격을 이해하는 것은 구성원이 자신의 업무와 관계에 있어 어떻게 반응하는지 이해하는 데 도움이 될 것이다. 이를 바탕으로 구성원의 약점을 개선하고 강점을 발휘하여 개인적인 발전을 이루도록 도와야 한다. 또한 더 효과적으로 소통하고 상호작용하여 그들의 직무 성과를 향상시키기 위해서는 조직 구성원들의 개인 성격에 세심한 주의를 기울일 필요가 있다.

조직 몰입은 기업이 조직 구성원의 충성도를 획득하는 데 중요한 역할을 한다. 조직 구성원의 충성도가 높은 조직은 여러 자원들을 보다 효율적으로 운영·관리함이 용이해져 보다 쉽게 목표 달성이 가능해진다. 이는 기업의 경쟁 우위를 창출하고 장기적으로 조직 효과성을 극대화할 수 있는 조직으로 발전할 가능성을 높인다.

제약 및 의료·실험기기 회사들은 주로 인적 자원에 의존하는 고도의 지식 중심 및 기술 기반 산업이며 영업비중이 높은 것이 특징으로 복잡한 규제, 증가하는 소비자 수요 및 변화하는 시장 현실 사이에서 균형을 유지해야 한다. 이 산업의 연구 및 프로젝트는 결실을 보기 위해 시간과 인내가 필요하다. 그리고 아무리 우수한 영업 조직이라도 매달 목표를 100% 달성할 수는 없다. 이런 특성으로 인해 조직 구성원들은 동기를 잃거나 자신의 노력이 인정받지 못한다고 느낄 수 있다. 조직 차원에서는 프로젝트 핵심 연구자 또는 책임자가 퇴사하는 경우 조직은 어려움에 직면할 수 있다. 적합한 인재를 찾을 때까지 오랫동안 프로젝트가 중단될 수 있기 때문이다. 또한 영업사원의 이직도 악영향을 미친다. 대체 인력을 모집하는 동안 해당 직원의 자리는 공석이 되고, 신입사원이 들어와도 처음부터 다시 업무를 익히고 고객과의 관계를 구축해야 하는 문제가 생긴다. 따라서 제약 및 의료·실험기기 조직의 리더는 이들의 성격 등을 세심히 살피고 동기부여 요인을 파악하여 효과적인 조직 구성원 유지 전략을 위해 노력하는 것이

중요하다.

본 연구는 조직 몰입에 관한 대부분의 기존 연구들이 성격요인과 리더십의 역할을 개별적으로 확인한 것과 달리, 제약 및 의료·실험기기 회사의 사무직을 대상으로 두 관점 모두에 대한 척도를 활용한 양적 설계를 통해 조절효과 분석을 시도하였다는 점에서 의의를 찾을 수 있다. 하지만 본 연구는 다른 연구와 마찬가지로 몇 가지 제한 사항이 있다. 첫째, 다양한 산업을 포함하지 못한 한계로 인해 제시된 결과가 다른 산업에 일반화하기 어렵다. 둘째, 조직 구성원에만 초점을 맞춰 그들이 인식하는 조직의 리더십에 대한 자가 보고 방식으로 수집된 데이터를 활용하여 연구가 진행되어 실제 리더가 의도하고 행하는 리더십에 대해 확인하기가 어렵다. 따라서 조직 구성원뿐만 아니라 리더의 데이터를 수집하여 상호 비교분석을 통한 후속 연구가 필요하다.

참 고 문 헌

- [1] M. Simosi and A. Xenikou, "The Role of Organizational Culture in the Relationship between Leadership and Organizational Commitment: an Empirical Study in a Greek Organization," *International Journal of Human Resource Management*, Vol.21, No.10, pp.1598-1616, 2010.
- [2] P. Hardiningsih, U. Udin, N. M. Greg, and S. Ceacilia, "Does Competency, Commitment, and Internal Control Influence Accountability?," *The Journal of Asian Finance, Economics, and Business*, Vol.7, No.4, pp.223-233, 2020.
- [3] M. Koç, M. F. Çavuş, and T Saracoglu, "Human Resource Management Practices, Job Satisfaction and Organizational Commitment," *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, Vol.4, No.9, pp.178-190, 2014
- [4] J. P. Meyer and N. J. Allen, "A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment," *Human Resource Management Review*, Vol.1, No.1, pp.61-89,

- 1991
- [5] W. H. Mobley, R. W. Griffeth, H. H. Hand, and B. M. Meglino, "Review and Conceptual Analysis of the Employee Turnover Process," *Psychological Bulletin*, Vol.86, No.3, pp.493-522, 1979.
- [6] F. F. Khiavi, R. Dashti, and S. Mokhtari, "Association between Organizational Commitment and Personality Traits of Faculty Members of Ahvaz Jundishapur University of Medical Sciences," *Electronic Physician*, Vol.8, No.3, pp.2129-2135, 2016.
- [7] H. Khanifar, S. M. Moghimi, G. h. Jandaghi, F. Taheri, and A Sayyar, "Managers Personality Knowing Requisite for Management of Organizational Behavior (A Case Study of Five Factors Model of Personality in Qom University of Medical Sciences)," *Iran. Journal of Health Administration*, Vol.12, No.37, pp.49-56, 2009.
- [8] F. D. Fruyt and J. F. Salgado, "Applied Personality Psychology: Lessons Learned from the IWO Field," *European Journal of Personality*, Vol.17, No.S1, pp.S123-S131, 2003.
- [9] P. M. Caligiuri, "The Big Five Personality Characteristics as Predictors of Expatriate's Desire to Terminate the Assignment and Supervisor-rated Performance," *Personnel Psychology*, Vol.53, No.1, pp.67-87, 2000.
- [10] 이정연, "지각된 리더십 유형이 구성원의 조직 몰입에 미치는 영향," *한국콘텐츠학회논문지*, 제18권, 제6호, pp.600-607, 2018
- [11] P. Vardiman, J. Houghston, and D. Jinkerson, "Environmental leadership development. Toward a contextual model of leader selection and effectiveness," *Leadership & Organization Development Journal*, Vol.27, No.2, pp.93-105, 2006.
- [12] M. Dakhli and D. D. Clercq, "Human Capital, Social Capital, and Innovation: A Multi-Country Study," *Entrepreneurship & Regional Development*, Vol.16, No.2, pp.107-128, 2004.
- [13] R. T. Mowday, R. M. Steers, and L. W. Porter, "The Measurement of Organizational Commitment," *Journal of Vocational Behavior*, Vol.14, No.2, pp.224-247, 1979.
- [14] R. T. Mowday, L. W. Porter, and R. M. Steers, *Employee Organizational Linkages: the psychology of commitment, absenteeism and turnover*, New York: Academic Press, 1982.
- [15] T. A. DeCotiis and T. P. Summers, "A Path Analysis of a Model of the Antecedents and Consequences of Organizational Commitment," *Human Relations*, Vol.40, No.7, pp.445-470, 1987.
- [16] J. E. Mathieu and D. M. Zajac, "A Review and Meta-Analysis of the Antecedents, Correlates, and Consequences of Organizational Commitment," *Psychological Bulletin*, Vol.108, No.2, pp.171-194, 1990.
- [17] 김일채, "호텔종사원의 직무성고가 이직의도에 미치는 영향," *관광학연구*, 제21권, 제2호, pp.142-156, 1998.
- [18] 양중현, "의료기술직의 스트레스, 직무만족, 조직몰입 및 이직의도 간의 관계," *디지털융복합연구*, 제14권, 제7호, pp.233-241, 2016.
- [19] J. P. Meyer, S. V. Paunonen, I. R. Gellatly, R. D. Goffin, and D. N. Jackson, "Organizational Commitment and Job Performance: It's the Nature of the Commitment that Counts," *Journal of Applied Psychology*, Vol.74, No.1, pp.152-156, 1989.
- [20] 김경범, 현성욱, "지방공무원의 직무관여가 조직성과에 미치는 영향," *한국콘텐츠학회논문지*, 제16권, 제5호, pp.548-560, 2016.
- [21] 한주희, 황원일, 박석구, "조직문화 인식유형이 조직몰입 유형에 미치는 영향에 관한 연구," *인사조직연구*, 제5권, 제2호, pp.95-134, 1997.
- [22] I. M. Nicholson, "Gordon Allport, Character, and The 'Culture of Personality,' 1897-1937," *History of Psychology*, Vol.1, No.1, pp.52-68, 1998.
- [23] M. R. Barrick and K. M. K. Mount, "The Big Five Personality Dimensions and Job Performance: A Meta-Analysis," *Personnel*

- Psychology, Vol.44, No.1, pp.1-26, 1991.
- [24] R. Tett, D. N. Jackson, and M. Rothstein, "Personality Measures as Predictors of Job Performance: A Meta-Analytic Review," Vol.44, No.4, pp.703-742, 1991.
- [25] G. M. Hertz and J. J. Donovan, "Personality and job performance: The big five revisited," Journal of Applied Psychology, Vol.85, No.6, pp.869-879, 2000.
- [26] 김예정, 유정희, 조유리, 임지영, "중소병원 간호사의 개인성격특성, 조직성격특성이 직무만족, 조직몰입에 미치는 영향," 가정간호학회지, 제25권, 제1호, pp.47-57, 2018.
- [27] 박경태, 조우철, 김진숙, "호텔 조리종사원 성격특성이 고객지향성 및 조직 몰입에 미치는 영향연구," 관광연구저널, 제30권, 제5호, pp.199-211, 2016.
- [28] 한승호, 임현철, "외식산업종사원의 성격특성, 조직 몰입, 직무만족에 관한 연구," 관광진흥연구, 제5권, 제1호, pp.69-86, 2017.
- [29] 백유성, "고객-종업원 교환관계와 조직몰입 간의 관계 : Big 5 성격유형의 조절효과," 경영과 정보연구, 제33권, 제2호, pp.155-170, 2014.
- [30] 어윤선, "외식업체 직원의 성격특성에 따른 혁신행동과 조직 몰입간의 관계 연구," 대한경영학회지, 제26권, 제2호, pp.371-387, 2013.
- [31] 이재은, 이진영, "호텔직원의 Big 5 성격요인, 직무 몰입 및 고객지향성간의 영향관계," 한국콘텐츠학회 논문지, 제10권, 제7호, pp.386-395, 2010.
- [32] A. E. Colbert, M. K. Mount, J. K. Harter, L. A. Witt, and M. R. Barrick, "Interactive Effects of Personality and Perceptions of the Work Situation on Workplace Deviance," Journal of Applied Psychology, Vol.89, No.4, pp.599-609, 2004.
- [33] R. M. Stogdill, *Handbook of Leadership: A Survey of Theory and Research*, New York, Free Press, 1974.
- [34] B. M. Bass, "From Transactional to Transformational Leadership: Learning to Share the Vision," Organizational Dynamics, Vol.18, No.3, pp.19-31, 1990.
- [35] L. H. Yiing and K. Z. Ahmad, "The Moderating Effects of Organizational Culture on the Relationship Between Leadership Behavior and Organizational Commitment and Between Organizational Commitment and Job Satisfaction and Performance," Leadership & Organization Development Journal, Vol.30 No.1, pp.53-86, 2009.
- [36] K. Dale and M. L. Fox, "Leadership Style and Organizational Commitment: Mediating Effect of Role Stress," Journal of Managerial Issues, Vol.20, No.1, pp.109-130, 2008.
- [37] 구정대, 이방식, "변혁적 리더십과 거래적 리더십이 호텔종사자의 자긍심과 조직몰입에 미치는 영향," 관광레저연구, 제17권, 제2호, pp.45-60, 2005.
- [38] P. Lok and J. Crawford, "The Effect of Organizational Culture and Leadership Style on Job Satisfaction and Organizational Commitment: A Cross-National Comparison," Journal of Management Development, Vol.23, No.4, pp.321-338, 2004.
- [39] 김호정, "변혁적·거래적 리더십의 한국적 적실성 검토," 서울행정학회 학술대회 발표논문집, pp.29-50, 2001.
- [40] D. A. Yousef, "Organizational Commitment: a Mediator of the Relationships of Leadership Behavior with Job Satisfaction and Performance in a Non-Western Country," Journal of Managerial Psychology, Vol.15, No.1, pp.6-28, 2000.
- [41] J. G. Hunt and V. K. C. Liesbscher, "Leadership Preference, Leadership Behavior and Employee Satisfaction," Organizational Behavior and Human Performance, Vol.9, pp.59-77, 1973.
- [42] J. M. Burns, *Leadership*, Harper & Row, New York, NY. 1978.
- [43] B. M. Bass, *Leadership and Performance Beyond Expectations*, The Free Press, New York, NY. 1985.
- [44] R. Gill, N. Levine, and D. Pitt, "Leadership and Organizations for the New Millennium," Journal of Leadership & Organizational Studies, Vol.5, No.4, pp.46-59, 1999.
- [45] 이규만, 안관영, "변혁적 리더십과 리더-구성원 교환

- 관계 및 구성원 반응간의 관계,” 인적자원관리연구, 제13권, 제4호, pp.107-124, 2006.
- [46] R. K. Greenleaf, *Servant Leadership*, Paulist Press, New York, NY, 1977.
- [47] L. Spears, “Reflections on Robert K. Greenleaf and Servant-Leadership,” *Leadership & Organization Development Journal*, Vol.17, No.7, 33-35, 1996.
- [48] G. P. Allen, W. M. Moore, L. R. Moser, K. K. Neill, U. Sambamoorthi, and H. S. Bell, “The Role of Servant Leadership and Transformational Leadership in Academic Pharmacy,” *American journal of Pharmaceutical Education*, Vol.80, No.7, p.113, 2016.
- [49] C. Glisson and M. Purick, “Predictors of Job Satisfaction and Organizational Commitment in Human Services Organization,” *Administrative Science Quarterly*, Vol.3, No.1, pp.61-81, 1988.
- [50] S. C. J. Yeh, K. S. Yuan, S. H. S. Chen, Y. Y. Lo, H. C. Chou, S. Huang, H. C. Chiu, and T. T. H. Wan, “The Moderating Effect of Leadership on the Relationship Between Personality and Performance,” *Journal of Nursing Management*, Vol.24, No.7, pp.869-883, 2016.
- [51] N. J. Allen and J. P. Meyer, “The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization,” *Journal of Occupational Psychology*, Vol.63, No.1, pp.1-18, 1990.
- [52] C. H. Schwepker, “Ethical Climate’s Relationship to job Satisfaction, Organizational Commitment and Turnover Intention in the Sales Force,” *Journal of Business Research*, Vol.54, No.1, pp.39-52, 2001.
- [53] 정영국, 문혜리, 석기현, “특급호텔의 거래적 리더십이 종사원의 조직유효성 및 경영성과에 미치는 영향 연구,” *관광연구*, 제27권, 제5호, pp.504-523, 2012.
- [54] 김봉무, “카지노 종사원의 조직공정성 인식이 조직유효성과 경영성과에 미치는 영향-조직유효성의 매개효과를 중심으로-,” *Tourism Research*, Vol.39, No.1, pp.63-84, 2014.
- [55] P. T. Costa and R. R. McCrae, *Revised NEO Personality Inventory (NEO-PI-R) and the Five Factor Inventory (NEO-FFI): Professional Manual*, Odessa, FL, Psychological Assessment Resources, 1992.
- [56] M. R. Barrick, M. K. Mount, and T. A. Judge, “Personality and Performance at the Beginning of the New Millennium: What Do We Know and Where Do We Go Next?,” *International Journal of Selection and Assessment*, Vol.9, No.1-2, pp.9-30, 2001.
- [57] O. P. John, R. W. Robins, and L. A. Pervin, “Paradigm shift to the integrative Big Five trait taxonomy: History, measurement, and conceptual issues,” In O. P. John, R. W. Robins, & L. A. Pervin (Eds.), *Handbook of personality: Theory and research*, pp.114-158, The Guilford Press, 2008.
- [58] 손주영, “Big5 성격특성이 남녀 조직구성원의 리더십 코드에 미치는 영향,” *대한경영학회 학술연구발표대회*, pp.551-572, 2014.
- [59] B. M. Bass and B. J. Avolio, “The implications of transactional and transformational leadership for individual, team, and organizational development,” *Research in Organizational Change and Development*, Vol.4, pp.231-272, 1990.
- [60] L. C. Spears, “Character and servant leadership: Ten characteristics of effective, caring leaders,” *The Journal of Virtues & Leadership*, Vol.1, No.1, pp.25-30, 2010.
- [61] R. C. Liden, S. J. Wayne, H. Zhao, and D. Henderson, “Servant Leadership: Development of a multidimensional measure and multi-level assessment,” *The Leadership Quarterly*, Vol.19, No.2, pp.161-177, 2008.
- [62] 최재우, 이재섭, “여행사 관리자의 리더십이 개인 주도성과 조직 몰입에 미치는 영향 연구: 자기효능감의 조절효과를 중심으로,” *관광경영연구*, 제62권, pp.479-498, 2014.
- [63] 김석규, 이영균, “특정직 정보공무원의 리더십 유형이 조직성과에 미치는 영향에 관한 연구,” *한국정책과학학회보*, 제19권, 제2호, pp.77-104, 2015.
- [64] 원문희, 문재승, “리더십 유형이 군 조직의 효과성 미

치는 차별적 영향 연구,” 인적자원개발연구, 제20권, 제1호, pp.281-304, 2017.

- [65] T. Meixner and R. Pospisil, “Personality Matters: Prediction of Organizational Commitment Using Leadership and Personality,” *International Journal of Organizational Leadership*, Vol.10, No.3, pp.248-265, 2021
- [66] S. A. Moss, J. McFarland, S. Ngu, and A. Kijowska, “Maintaining an open mind to closed individuals: The effect of resource availability and leadership style on the association between openness to experience and organizational commitment,” *Journal of Research in Personality*, Vol.41, No.2, pp.259-275, 2007.
- [67] P. Benoliel and A. Somech, “The Health and Performance Effects of Participative Leadership: Exploring the Moderating role of the Big Five Personality Dimensions,” *European Journal of Work and Organizational Psychology*, Vol.23, No.2, pp.277-294, 2014.
- [68] R. Busse, “Corporate culture, organizational change and meaning at work-linking human resources with business ethics,” *Human Systems Management*, Vol.33, No.1-2, pp.47-50, 2014.
- [69] T. A. Jackson, J. P. Meyer, and X. H. Wang, “Leadership, commitment, and culture:A meta-analysis,” *Journal of Leadership & Organizational Studies*, Vol.20, No.1, pp.84-106, 2013.
- [70] M. F. R. K. de Vries and D. Miller, “Personality, Culture, and Organization,” *The Academy of Management Review*, Vol.11, No.2, pp.266-279, 1986.
- [71] N. M. Dudley, K. A. Orvis, J. E. Lebiecki, and J. M. Cortina, “A Meta-Analytic Investigation of Conscientiousness in the Prediction of Job Performance: Examining the Intercorrelations and the Incremental Validity of Narrow Traits,” *Journal of applied psychology*, Vol.91, No.1, pp.40-57, 2006.

저 자 소 개

양 은 주(Eun Joo Yang)

정회원



- 1993년 3월 : 을지대학교 바이오융합대학 식품영양학 학사
- 2019년 2월 : 경희대학교 경영대학원 경영학과 서비스경영MBA 석사
- 2019년 8월 ~ 현재 : 경희대학교 일반대학원 경영학과 마케팅전공 박사 수료 예정

〈관심분야〉 : 병원경영, 인사조직관리, 의료마케팅

오 영 인(Young-In Oh)

정회원



- 2008년 2월 : 경희대학교 의료경영 학사
- 2011년 2월 : 경희대학교 일반대학원 의료경영 석사
- 2021년 2월 : 경희대학교 일반대학원 의료경영 박사수료
- 2017년 8월 ~ 현재 : 대한의사협회

의료정책연구소 연구원

〈관심분야〉 : 커뮤니케이션, 원가분석, 인적자원관리

김 양 균(Yang-Kyun Kim)

정회원



- 1990년 2월 : 연세대학교 보건행정학과(보건행정학사)
- 1992년 8월 : 연세대학교 보건학과(보건학석사)
- 1995년 8월 : 연세대학교 보건학과(보건학박사)
- 2000년 12월 : University of

South Carolina, Department of Health Policy & Management(의료경영학 박사)

- 2003년 3월 ~ 현재 : 경희대학교 경영학과 교수

〈관심분야〉 : 병원경영, 인사조직관리, 병원 M&A