

HEXACO 성격유형이 개인의 성공에 미치는 영향에 관한 연구

- 직무만족의 매개효과와 오행의 조절효과를 중심으로 -

A Study of Effects of HEXACO Personality Dimensions
on Personal Success

2011년 2월 25일

조선대학교 대학원

경영학과

정인순

HEXACO 성격유형이 개인의 성공에 미치는 영향에 관한 연구

- 직무만족의 매개효과와 오행의 조절효과를 중심으로 -

지도교수 이 강 옥

이 논문을 경영학 박사학위신청 논문으로 제출함

2010년 10월

조선대학교 대학원

경 영 학 과

정 인 순

정인순의 박사학위논문을 인준함

위원장 동신대학교 교수 최교원 (인)

위원 동신대학교 교수 송경용 (인)

위원 조선대학교 교수 장용선 (인)

위원 조선대학교 교수 조윤형 (인)

위원 조선대학교 교수 이강옥 (인)

2010년 12월

조선대학교 대학원

목 차

ABSTRACT

제1장 서 론	1
---------------	---

제1절 연구의 배경 및 필요성	1
제2절 연구의 목적	4
제3절 연구의 방법 및 논문의 구성	6
1. 연구의 방법	6
2. 논문의 구성	6
 제2장 연구의 이론적 배경	8
 제1절 성격에 관한 이론	8
1. 성격의 정의	8
2. 성격의 중요성	11
3. HEXACO 성격유형	15
제2절 명리학에 관한 이론	20
1. 명리학의 정의	20
2. 음양오행의 중요성	25
3. 십성의 구성요인	35
4. 일간의 성격	42
제3절 직무만족의 이론과 구성요인	45
1. 직무만족의 정의	45
2. 직무만족의 중요성	50
3. 직무만족의 구성요인	52
제4절 개인의 성공에 관한 이론	55
1. 성공의 정의	55
2. 성공의 중요성	62

제5절 선행연구	66
1. HEXACO 성격유형과 개인의 성공	66
2. HEXACO 성격유형과 직무만족	67
3. 직무만족과 성공과의 관계	68
4. 성격유형과 성공과의 관계에 있어서 오행의 조절효과	70
제3장 연구의 설계	73
제1절 연구모형 및 가설의 설정	73
1. 연구모형	73
2. 연구가설의 설정	74
제2절 변수의 조작적 정의	76
1. HEXACO 성격	76
2. 직무만족	77
3. 오행	78
4. 개인의 성공	80
제3절 조사 및 분석방법	81
1. 조사개요	81
2. 설문지의 구성	81
3. 자료의 분석	82
제4장 실증분석 및 가설검증	84
제1절 실증분석	84
1. 표본의 특성	84
2. 신뢰성 및 타당성 분석	86
제2절 가설검증	94
1. HEXACO 성격유형이 성공에 미치는 영향에 관한 가설검증	94
2. HEXACO 성격유형이 직무만족에 미치는 영향에 관한 가설검증	96
3. 직무만족이 성공에 미치는 영향에 관한 가설검증	97

4. HEXACO 성격유형이 개인의 성공에 미치는 영향에 관한 오행의 조절효과 검증	98
5. HEXACO 성격유형과 성공과의 관계에 있어서 직무만족의 매개효과 검증	105
제5장 결 론	106
제1절 연구결과의 요약 논의 및 시사점	108
1. 연구결과의 요약 논의	108
2. 시사점	110
제2절 연구의 한계점 및 향후제언	112
참고문헌	115
설 문 지	129

표 목 차

<표 2-1> 성격에 대한 연구자들의 정의	10
<표 2-2> 성격연구의 역사	15
<표 2-3> HEXACO 모델과 5요인 모델(FFM)의 비교	17
<표 2-4> 명리학에 관한 연구자들의 정의	24
<표 2-5> 음양의 심리적인 특성	28
<표 2-6> 오행의 속성 표	29
<표 2-7> 천간지지의 사주 배정 표	33
<표 2-8> 상생·상극·십성도표	35
<표 2-9> 십성의 도출도표	36
<표 2-10> 직무만족에 대한 정의	49
<표 2-11> 직무만족의 중요성	51
<표 2-12> 성공에 대한 연구자들의 정의	59
<표 3-1> 설문지 배포 및 회수현황	81
<표 3-2> 설문지 구성 및 내용	82
<표 4-1> 표본의 특성	85
<표 4-2> 변수들의 신뢰성 분석결과	87
<표 4-3> HEXACO 성격요인에 대한 항목별 요인분석	89
<표 4-4> 직무만족에 대한 항목별 요인분석	90
<표 4-5> 개인의 성공요인에 대한 항목별 요인분석	91
<표 4-6> 전체요인에 대한 상관관계 분석결과	93
<표 4-7> HEXACO 성격유형이 개인의 성공에 미치는 영향에 관한 검증	95
<표 4-8> HEXACO 성격유형이 직무만족에 미치는 영향에 관한 검증	96
<표 4-9> 직무만족이 개인의 성공에 미치는 영향에 관한 검증	97
<표 4-10> HEXACO 성격유형에 대한 오행(목)의 조절회귀분석결과	100
<표 4-11> HEXACO 성격유형에 대한 오행(화)의 조절회귀분석결과	101
<표 4-12> HEXACO 성격유형에 대한 오행(토)의 조절회귀분석결과	103
<표 4-13> HEXACO 성격유형에 대한 오행(금)의 조절회귀분석결과	104

<표 4-14> 매개변수의 조건	106
<표 4-15> HEXACO 성격유형과 성공과의 관계에서 직무만족의 매개역할	107

그 림 목 차

<그림 1-1> 연구의 흐름도	7
<그림 3-1> 연구의 모형	73

ABSTRACT

A Study of Effects of HEXACO Personality Dimensions on Personal Success

by In- soon Jung

Advisor : Prof. Lee, Kang OK, Ph. D.

Department of Business Administration

Graduate School of Chosun University

Recently, various attempts have been made to improve corporate performance due to rapid changes in business environment. Modern organizations are trying to enhance job performance and their development by identifying the personality as behavioral characteristics including personality tests. In order to have sustainable competition, human resource management in the organization is very important.

In this thesis, the impact of the HEXACO Personality on the success of these individuals and the mediating role of job satisfaction between these independent variables and dependent variables were analyzed. Indeed, the impact of the HEXACO Personality on the success of these individuals and the moderating effect of the Five Elements between these variables were verified. Lastly, the effect of job satisfaction on individual success were investigated. At first, in order to examine the hypothesis relationship empirically based on a research model, frequency analysis was carried out using the statistical package of SPSS V.17 with collected data through data coding and data cleaning process. Then, factor analysis was conducted to identify the fact that the selected variables as measuring tools can be equally loaded to previous studies. After reliability analysis for determining that factors extracted by the factor analysis consist of homogeneous variables,

variable calculation was performed with remaining variables by removing variables incorrectly loaded, lack of explanation or undermining confidence. The reliability of the selected variables was tested using Cronbach's Alpha value. After verifying the reliability of the variables through the reliability test, correlation analysis was conducted and the hypotheses were tested using multiple regression analysis and hierarchical regression analysis.

Data used in the empirical analysis were collected by survey methods. These were conducted targeting representatives of small and medium enterprises, presidents of construction companies and their employees such as directors and managers, self-employed and employees working for large corporations and small businesses living in Seoul, Daejeon, Gwangju, Chonnam province and Gyeongnam province. The survey period is from 7th of October 2010 through 30th of October 2010. A total number of 300 questionnaires were distributed and 272 were returned among them. In order to increase the reliability of empirical measurements and to obtain useful results, 12 questionnaire responses falsely created or missing were firstly removed. Because individual success is set as a dependent variable in this research model, 165 questionnaires from representatives of small and medium enterprises, presidents of construction companies and self-employed were only selected to use economically and socially successful people.

The results based on the purpose and analysis methods in this thesis are summarized as follows.

First, the influence test of the HEXACO Personality on individual success shows that Openness to Experience ($p<.01$), Conscientiousness ($p<.05$), eXtraversion ($p<.05$) and Honesty-Humility have significant effect on individual success while Emotionality and Agreeableness has little impact on it. This result implies that clear sense of purpose, planned work, discretion, collaborative relationship with others, stimulation of curiosity are required for individual success.

Second, the influence test of the HEXACO Personality on job satisfaction shows that only Conscientiousness ($p<.05$) has significant effect on job satisfaction and other variables have no impact on it. However, in the existing research (HyunChul Lim, 2010), Conscientiousness has no significant effect on individual success, which

is different from the result of this thesis. This is because the characteristics of the sample target, which consists of representatives of small and medium enterprises, presidents of construction companies and self-employed. This result implies that people with clear sense of purpose and concentration on their work are more satisfying their job and people with concrete work plan and self-control are satisfying their job by working hard with discretion.

Third, job satisfaction has significant effect on individual success. This implies that, in order to feel a sense of accomplishment through internal success, social recognition and social service, job satisfaction should be preceded and relationships with colleagues and superiors in the workplace should be good. Indeed, longer work experience strengthens the belief of individual success.

Fourth, the possibility test that the Five Elements can control the relationship between success and the six major dimension of personality in the HEXACO Personality shows that the interaction between Agreeableness and the 'Wood' property ,and the interaction between Conscientiousness and the 'Wood' property have significant effect on individual success in the case of the 'Wood' of the Five Elements. However, the 'Fire' of the Five Elements has no control over the relationship between success and six parameters of the HEXACO Personality. In the case of the 'Earth' of the Five Elements, the interaction between Emotionality and the 'Earth' property have significant effect on individual success. In other words, the 'Earth' controls the relationship between success and six parameters of the HEXACO Personality. This results implies that the 'Earth' can harmonize with Emotionality though it has an overcoming interaction with Emotionality. This is because the 'Water' and the 'Earth' can be complementary when the proper amount of them exist together. Finally, the 'Metal' of the Five Elements has no control over the relationship between success and six parameters of the HEXACO Personality. In this case, unlike the case of the 'Fire', the moderating effect is somewhat meaningful in some cases but it is not found in all aspects, so that the 'Metal' cannot play a role to control the relationship.

Fifth, the investigation on the mediating effect of job satisfaction shows that only Conscientiousness plays as a mediator. This is because Conscientiousness is a

resonable and predictable variable regardless of job groups or situations commonly founded in almost all the previous studies. Conscientiousness is related to learning and achievement, so that it may affect individual success if job satisfaction is provided.

제 1 장 서 론

제 1 절 연구의 배경 및 필요성

오늘날 우리사회는 정보통신 기술과 교통수단의 발달이 전 세계를 네트워크화 하여 범세계화의 글로벌 경제가 되어 가고 있다. 이에 따라 많은 기업들이 세계 각국의 기업들을 상대로 글로벌화를 추진하고 소비자를 상대로 상품개발, 등의 발달과 함께 인터넷으로 인하여 시공간의 경계를 뛰어넘어 거대한 단일 경제권으로 이루어지고 있다. 한편, 급격한 산업화의 추세는 경제적인 소득의 상승이나 사회적인 면에서 교육기회의 확대, 여가활용의 증대, 가족구조의 변화, 생활수준의 향상 등에서도 많은 변화가 일어나고 사회의 발전이 경제발전에 의존되며, 경제발전은 기업의 성장발전에 의존된다고 볼 때, 기업의 성장발전의 연구는 매우 중요하다.

현대사회에서 직업문제는 인간의 삶에 매우 소중한 핵심이 되고 있다. 인간에게 있어서 직업은 생계수단의 원천이면서 자아실현을 꾀하는 중요한 수단이며 사회 환경의 변화에 따라 새로운 직업이 생기기도 하고 없어지기도 한다. 더불어 현대의 직업은 다양한 환경의 욕구에 따라 세분화, 전문화되고 있다. 사람은 인생의 반 이상을 직업과 함께하고 있고 직업을 통해 얻게 되는 삶의 만족정도가 차지하는 비중이 높아지고 있다. 직장인들 중에는 자신의 직업에 만족하지 못하고 갈등을 겪는 사람들을 흔히 보게 된다. 이들의 갈등은 순전히 보수의 문제라기보다 자신의 성격과 적성에 맞지 않는 업무분야로 인한 것이다.

이와 같이 개인의 적성과 적합한 직업을 선택하게 해주는 일은 무엇보다도 중요하고 필요한 일이다. 서양의 성격심리나 동양의 오행으로 보는 선천적 직업적성은 모두 개인에게 알맞은 직업을 선택하게 함으로써 일의능률을 오르게 하고 개인의 직무만족감과 성취의 보람을 얻게 하여 인간의 삶이 보다 윤택하고 자신 있는 삶을 살게 하기 위한 노력임이 분명하다.

사람의 행동을 예측하고 이해하는데 도움을 주는 성격이론들은 많다. 서양의 성격이론이 서양철학사상의 발전과정과 같이 사람의 성격을 행동하는 행동에 초점을 맞추어 객관에서 주관으로 접근하여 분석하는 인식론적 탐구라 한다면, 동양의 인성론은 우주본체와 인성을 동일선상에서 직관 또는 관념론적으로 해석하는 점에서 동서의 접근방

법상의 차이를 들 수 있다. 그러나 사람마다 제각기 다른 특성이나 개인차를 생각할 때 그 어느 것도 아직까지 성격유형에 대한 만족할만한 결론에는 도달하지 못하고 있다. 반면, 명리학은 그동안 일반화와 학문으로서 체계화에 대한 가면적인 이론의 산발적인 성립으로 인해 일반인들과 학계의 의구심어린 시선으로 소신 있는 대안이 미흡했던 것이 사실이다. 그러나 이제는, 수많은 항목을 피검사자 스스로가 체크해야 하는 서양의 성격유형검사(MBTI, 에너어그램)등과는 차원이 다른 즉 당사자의 컨디션과 검사 당시의 상황에 좌우되지 않고 단지 출생연월일시로 구성되는 구조만으로 정확한 검사 결과를 산출할 수 있는 체계가 성립된 것이다.

일찍이 삼성이나 대기업에서는 구성원의 직원을 채용할 때에 선발과정에 활용하였으며 현재도 기업체는 물론이고 병원이나 은행, 백화점등 널리 실시하고 있다. 따라서 출생과 더불어 한 사람의 성격을 알 수 있다면 우리는 부모의 도움을 받던, 성장 후 스스로의 결정에 의한 선택을 하던 인생의 준비를 보다 이른 시기에 할 수 있을 것이다.

더불어 인생을 살아가면서 한 사람의 방향을 결정하는데 중요한 결정적인 요인이 되는 것이며, 한 사람의 행동은 그 사람의 생각에서 비롯되는 것이다. 그러므로 심리적인 요인의 성격은 그 사람의 행동양식을 결정하며, 살아가면서 많은 적응의 문제와도 결부되게 된다. 성격은 개인의 고유한 기질을 한 개인의 일생을 통하여 조직구성원 속에 종사하면서 경제적인 도움과 함께 독립성, 자아실현, 자기표현에 있어서도 성격적인 면은 중요한 부분이다(김석란, 2006).

따라서 사람들은 자신의 삶을 통하여 누구나 성공적인 삶은 살아가길 희망한다. 또한 성공하기 위한 노력과 그 성취는 현대인의 일반적인 삶의 양식이 되었다. 성공의 의미는 사회적 잣대 보다는 개인적 잣대로 쟁 수 있는 개념이다. 어떤 사람의 척도로는 전혀 성공했다고 볼 수 없을지라도 그 사람 자신이 성공했다고 믿는다면 그는 성공한 사람이다.

그래서 성공은 다양한 의미와 내용을 포함하고, 무엇보다 성공이란 인생에서 얻고자 함을 얻음이요, 승부에서 승리함이라 하며 궁극적인 목적의 달성을 의미한다. 이렇게 보면 성공은 어떤 의미로든지 물질을 목표로 한 사람은 재물을 얻었을 때 성공했다고 할 것이며, 명예를 목표로 하는 사람은 명예를 얻었다면 성공을 했다 할 것이다(이강옥, 2005).

이와 같이 본 논문에서는 기존에 선행되어 왔던 연구와 차별화하여 CEO의 HEXACO 성격유형이 개인의 성공에 어떠한 영향을 미치며, 직무만족의 매개효과와 오행의 조절에 따라 어떻게 다를 것인지를 알아보고자 한다. 아직까지는 성격 6요인과

직무만족과의 영향에 관한 연구는 시도되었으나 오행과 성공에 관한 연구는 거의 없는 실정이다. 따라서 본 연구에서 처음으로 시도해 보고자 한다.

특히 경영학에서 오행에 대한 사례연구는 아직 충분히 검증되지 못하고 요인들을 단순화시켜 통합적으로 살펴보지 못함을 지니고 있으며, 아직은 많이 부족한 실정이다. 그러므로 다양한 학문적 교류와 발전을 위하여 다각도로 접근하고자 하는 데에 본 연구의 필요성을 발견할 수 있다. 오세정(2003)에 의하면 “물리학의 커다란 발견은 인문사회학적 상상력을 발휘해 한 단계 뛰어넘는 사고를 했을 때 나온다.”

라 하였다. 또한 어느 학문이든 서로의 벽을 쌓기보다는 장점을 서로 수용한다면 서로가 상생하는 관계를 낳을 것이다. 그러므로 이에 연구는 오행에 따라 성격이 곧 한 사람의 성격을 해석하고 인간의 근본적인 선호도를 알아내고 그 선호도가 개별적이거나 복합적으로 한 개인에게 작용되어진 결과들을 예측하여 여러 가지 실제적인 도움을 얻으려는데 있다.

이처럼 성격특성은 조직의 인적자원관리에 중요한 요인이며, 성격검사 역시 상당히 효과적이고 나아가 조직성과를 향상시키는데 기여하므로 성격검사에 관한 연구는 매우 필요한 연구 분야이다(이재훈, 임현철, 2010). 하지만 현재까지 성격특성에 관한 연구는 심리학적인 측면에서 연구가 진행되어 왔으며, 조직에 적응한 사례는 많지 않다(이기범, 2003). 따라서 최고 경영자는 기업에 적합한 조직 시스템을 설계하고 그것을 적극적으로 활용할 수 있어야 한다. 이러한 점에 착안하여 본 연구에서는 HEXACO 성격유형이 개인의 성공에 어떠한 영향을 미치는지 규명해보고, 직무만족의 매개효과를 검증해 보고자 한다. 또한 HEXACO 성격유형이 직무만족에 미치는 영향이 오행에 따라 다를 것인지를 확인해 보고자 한다.

따라서 현대경영조직에 있어서의 인사관리와 조직행위는 물론 조직구성원, 인간관계 또는 개인의 자아개발에 도움이 되고자 한다.

제 2 절 연구의 목적

최근 기업환경의 급변화로 기업의 성과를 높이기 위한 다양한 시도들이 이루어지고 있다. 현대조직은 성격검사를 비롯한 행동특성으로서의 개인의 특성을 파악하여 직무 성과를 향상 시키고 조직의 발전을 달성하고자 노력하고 있다.

개별 구성원의 성격요인에 관한 연구는 Big 5로 알려진 성격 5요인 (정서성, 외향성, 원만성, 성실성, 개방성)을 중심으로 전개되었다. 하지만 1980년대 후반부터 성격요인 연구에 나타난 한 가지 공통된 현상은 성격 6요인으로 정직/겸손성이 구분되어진 것이다(유태용 · 이기범 · Ashton, 2004). 이러한 사실에 근거한 국제적 성격어휘 검사를 통해 6가지 성격요인으로 구성된 새로운 성격이론을 제안 하였으며, 이를, HEXACO 성격 6요인 모델이라 명하였다. 최근 경영학에서도 조직문화, 사회심리 환경, 사회적 자본에 대한 관심이 증대 되어 왔다.

그리고 기업의 지배구조와 인적자원관리 시스템의 혁신을 통해 지속적으로 기업의 성장 잠재력과 인력의 경쟁력을 확보하려는 시도들이 있다(이영탁, 2007).

이러한 시도들 중에 기업에 리더나 재직하고 있는 구성원을 대상으로 개인의 역량을 극대화 할 수 있는 학습기회를 제공하고 한편, 기업성과를 도출하는 주된 요소들이 조직에서 재직하고 있는 구성원의 심리적, 사회적인 행동들과 밀접한 연관이 있다는 주장이 제기되어 왔다(서인덕, 도재욱, 2007). 즉 조직 내에서 나타나는 개개인의 심리적 양상과 사회적인 인식이 기업의 성공과 밀접한 관련을 맺고 있으므로 이를 지원하거나 관리해야 한다는 것이다. 특히 기업에 재직하고 있는 리더, 또는 구성원의 직무에 대한 만족도와 조직의 목표를 달성하기 위해 조직의 성과를 높여야 한다는 주장이 폭넓게 제기 되고 있다(Thoms, Dose and Scott, 2000).

따라서 모든 현대기업은 경쟁력을 강화하기 위한 경영혁신을 전개 하고 있다. 그러나 많은 기업체에서 경영혁신이 만족한 효과를 거두지 못하고 있는 것이 현실이다. 그 반면에 성과가 높은 우수한 기업일수록 끊임없는 경영혁신을 성공적으로 수행하고 있다(Collins and Porras.1994. pp. 185~200). 직무만족은 기업가의 과업이 이루어지고 있는 환경에 대해 개인적으로 평가를 하는 것으로서 리더 자신이 경쟁력을 강화하고 지속적인 경영성과를 내기위해서는 직무만족에 대한 선행요소로서 기업 내 재직자의 직무만족에 대한 요소가 탐색적으로 이루어져 와야 한 다(나정숙, 2008). 그러나 기업구성원의 직무만족에 영향을 미치는 요인들에 관한연구는 주로 특정한 직업군에 한정되

어 연구되었거나 영향변인을 한정하여 특정변인의 영향정도를 파악 하였거나 직무만족과 조직몰입의 영향요인들로만 한정하여 진행되어왔다. 명리학은 한 사람의 연월일시를 통한 자료로 많은 정보를 제공해준다. 이처럼 인생은 끊임없이 살아가는 과정이듯 음양오행은 끊임없이 궁리하는 정신적영역의 지능이며 지식의 원소이다. 즉, 눈에 보이지 않는 “마음”이 움직이는 내면의 것이다. 이에 한 사람의 성격을 파악 한다는 것은 사회생활이나 인간관계에서 매우 중요한 일이다.

이에 본 연구는 기업의 CEO인 건설업, 자영업, 제조업 등에서 HEXACO 성격이 개인의 성공에 어떠한 영향을 주는지를 확인하고 HEXACO 성격유형이 직무만족에 어떠한 영향을 미치는지를 살펴보면서, 오행의 조절효과와 직무만족의 매개효과를 검증하기 위하여 다음과 같이 연구하고자 한다. .

첫째, HEXACO 성격유형이 개인의 성공에 어떠한 영향을 미칠 것인지를 검증 해 보고자 한다.

둘째, HEXACO 성격유형이 개인의 직무만족에 어떠한 영향을 미치는지 검증해 보고자 한다.

셋째, 개인의 직무만족이 개인의 성공에 미치는 영향을 검증해 보고자 한다.

넷째, HEXACO 성격유형이 개인의 직무만족에 미치는 영향이 오행에 따라 어떻게 다를 것인지를 검증해 보고자 한다.

다섯째, HEXACO 성격유형이 개인의 성공에 미치는 영향에 있어서 직무만족의 매개효과를 검증 하고자 한다.

따라서 본 연구에서는 한 개인이 HEXACO 성격유형이 개인의 성공에 미치는 영향에 관한 연구를 직무만족의 매개효과와 오행의 조절효과를 중심으로 연구를 하고자 한다.

제 3 절 연구의 방법 및 논문의 구성

1. 연구의 방법

본 연구에서는 위에서 제시한 연구의 목적을 달성하기 위하여 문헌연구와 실증연구를 함께 진행한다. 먼저, 문헌연구에서는 각종 서적과 기존의 국내외 논문들을 참고하여 HEXACO 성격과 개인의 성공의 개념, 직무만족, 오행발전과정과 구성요인을 살펴보고 직무만족, 오행, 성격과 개인의 성공의 각 변수들 사이의 관계를 이론적으로 정리하여 본 연구의 이론적 기초를 마련한다.

실증연구에서는 HEXACO 성격유형과 직무만족, 개인의 성공과의 영향력 관계를 검증하기 위하여 설문조사를 실시한다. 설문조사는 건설업, 제조업, 자영업, 최고경영자를 대상으로 실시한다.

본 연구에 사용될 설문지는 각 변수별로 리커트 방식의 5점 척도를 사용하며, 성격에 관한 문항, 직무만족에 관한 문항, 오행의 생년월일시, 개인의 성공에 관한 문항, 조사대상자의 일반적인 사항의 5개 분야로 구성한다.

설문지의 응답내용은 SPSS 통계패키지 Ver.17을 활용하여 빈도분석, 요인분석, 신뢰도분석, 상관관계분석을 통하여 변수들과의 관련성을 검증하고, 다음으로 회귀분석을 실시하여 변수들의 영향력 및 인간관계를 확인하고 가설을 검증한다.

2. 논문의 구성

본 논문은 모두 5개의 장으로 구성하며, 각각의 장은 다음과 같은 내용을 포함한다. 제1장은 서론으로서 직무만족과 개인의 성공 사이의 영향력과 오행, 성격의 조절효과를 연구하게 된 배경을 중심으로 문제의 제기, 연구목적과 연구방법, 및 논문구성 체계를 제시한다.

제2장은 연구의 이론적 배경으로서 HEXACO 성격, 직무만족과 오행, 직무만족과 성격, 직무만족 및 개인의 성공 간의 영향력 관계에 대한 선행연구내용을 조사하여 본 연구의 모델과 가설 수립의 이론적 근거를 제시한다.

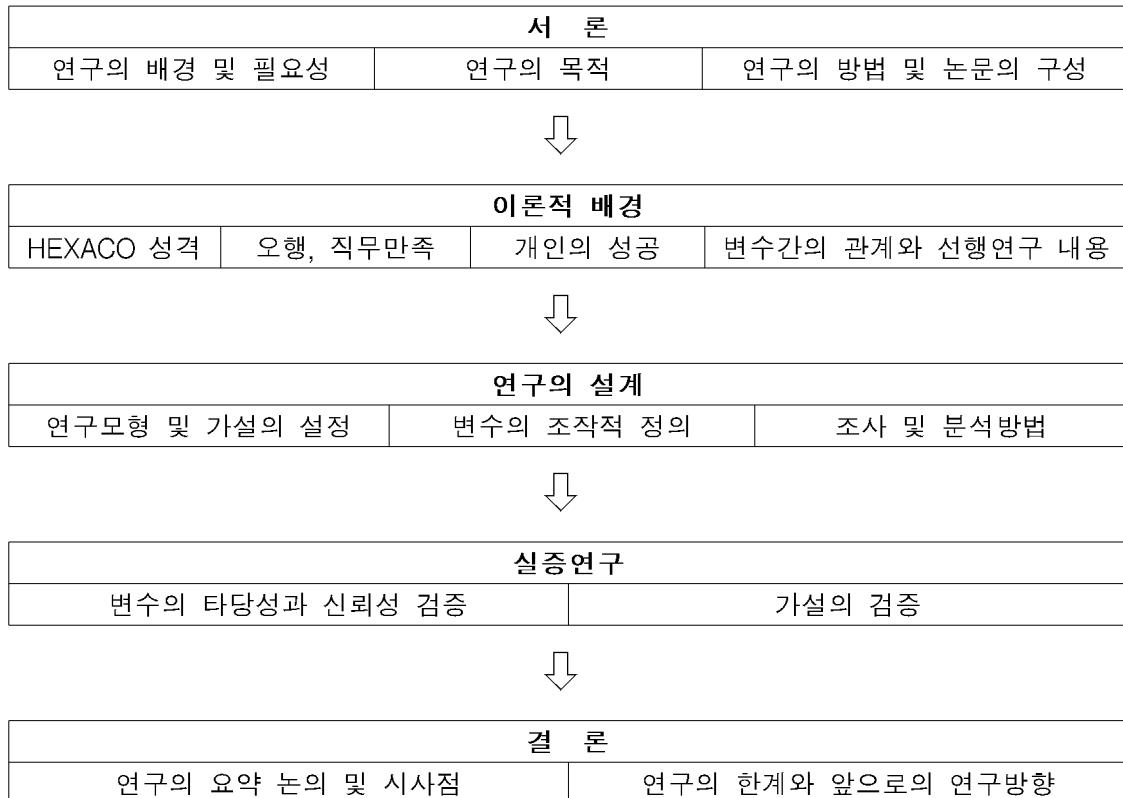
제3장에서는 연구의 설계로서 본 연구의 모형을 제시하고 제2장의 이론적 근거를 바탕으로 가설을 설정한다. 또한 선정된 변수들의 조작적 정의와 설문지의 구성 및 측정

도구, 조사, 분석방법과 분석결과를 제시한다.

제4장에서는 실증연구로서 분석방법과 분석결과를 제시한다. 통계분석을 통해 표본의 인구통계학적 특성, 측정도구의 신뢰성과 타당성 분석결과를 제시하고 연구모형과 가설을 검증함으로써 이론적 틀의 타당성을 검토한다.

제5장은 결론으로서 전체연구내용을 요약하고 종합한 후, 본 연구의 시사점과 연구의 한계, 그리고 향후 연구방향을 제시한다.

<그림 1-1> 연구의 흐름도



제 2 장 연구의 이론적 배경

제 1 절 성격에 관한 이론

1. 성격의 정의

성격이란 한 개인의 전체적 심리체계의 성장과 발전을 의미하는 동태적인 개념으로 정의된다. 성격이론의 역사는 1980년 시대 전후에 대두된 것으로 볼 수 있다. 성격은 보다 구체적으로 ‘한 개인이 타인에게 영향을 미치는 방식과 자신을 보고 이해하는 방식 및 측정 가능한 내적, 외적인 특성의 패턴’이라고 정의되기도 한다. 이 정의에 따를 때 한 개인이 타인에게 어떠한 영향을 미치는가는 그 자신의 신체적 외관과 행위의 합수이기 때문에, 타인에게 대해 영향을 미치는 방식이란 곧 개인의 외모와 행동을 나타낸다. 이러한 개인의 차이를 전인적인 관점에서 파악해보자면 인간은 성숙함에 따라 여러 가지 자극에 대해 습관적인 행동패턴과 조건반사의 경향을 스스로 형성해간다.

다시 말하면, 성격이란, 한 개인의 심리과정이 어떤 단면을 나타내는 개념이 아니라 포괄적인 총체(aggregate whole)를 의미 하는 개념이다(김성국, 1996). 성격은 한 개인이 어떤 성격을 가지고 있느냐에 따라 그의 행동에 영향을 받는다. 즉, 태도와 가치관을 가진 독특한 존재라는 점과, 환경과의 계속적인 상호작용을 통해 형성된 나름대로의 자기 이미지(self-image)를 가지고 있다는 점을 깨닫는 것을 의미하기 때문이다.

반면, 어떤 사람이 동일한 상황에서 동일하게 행동을 하게 되면 그 사람의 행동을 보고 알게 되는데, 그것을 통해 우리는 그 사람의 자신에 대한 행위의 결과물이자 표출이다(박기현, 2007). 따라서 성격을 알고 있으면 그 사람에게서 어떤 종류의 행동을 기대할 수 있고, 또 그러한 행동을 예측하는 것 까지도 가능 하다. 성격에 관한 연구는 다양하게 이루어 졌지만 그 중에서 성격을 어떻게 보는가에 따른 성격에 대한 관점을 살펴보면 다음과 같다. 특성이론(type-trait theory)은 성격이론 가운데 가장 오래된 이론으로 인간의 기질이나 타고난 성격으로 간주한다. 성격이론을 살펴보면, 성격이 어떻게 결정되는가에 대한 결정이론과 성격에는 어떤 유형이 있는가에 의한 유형이론으로 나누어 볼 수 있다. 먼저 결정이론은 생물학적 요인과 후천적인 사회문화적 요인 및 양자의 상호작용에 의하여 결정되며 상황적 요인에 의하여 표현된다. 보다 상세하게 살

펴보면 다음과 같다.

히포크라테스는 B.C. 400년 경에 4가지 기질의 혈액(blood), 흑담(black bile), 담즙(ordinary bile), 점액(phlegm)주장은 오늘날 의학에 비추어 보면 매우 비과학적인 주장이며, 근거가 박약하다. 그럼에도 불구하고 서양에서는 이 가설을 오랫동안 믿어왔기 때문에 사람의 성격을 분류하는데 사용하였다. Sheldondms는 환자 400명을 대상으로 체형과 기질 간에는 밀접한 관련이 있을 것이라고 가정하고 체형을 세 가지로 분류한 후 각 체형을 가진 사람들의 기질과 성격을 연구한 끝에 체형과 기질관계에서는 밀접한 상관관계가 존재한다는 것을 주장하였다. 즉, 비만형(내배협형, endomorphy), 균육형(중배협형, mesomorphy), 세장형(깡마른 체형, 외배협형, ectomorphy)이론은 통계분석과 임상경험을 토대로 한 것이기 때문에 과학적 근거와 신뢰성을 지닌다고 할 수 있다. Cattell은 16가지의 기본적인 성격특성을 확인한 결과 성격특성이 고정적이고 일정한 행동의 원천이며 인간행동의 예측도 가능케 한다고 주장하였다. 그러나 이러한 기본특질의 조합이 수많은 독특한 성격을 파생시킨다고 주장하였는데, 특성에 관한 용어들을 정의하기 다소 어렵고, 결과의 신뢰도를 입증하기 어렵다는 문제점을 안고 있다.

오늘날까지 크게 인정을 받고 있는 것이 Freud(1990)의 정신역동 이론이다. 그는 인간의 행위가 무의식에 의해 지배된다고 보았다. 성본능(libido)을 성격형성에서 가장 결정적인 요인으로 여겼으며, 인간행동연구에 무의식 세계에 대한 조망을 새롭게 제시하였다. 정신분석적 접근, 정신의 에너지와 인간 행동이 결정되는 상황적 맥락, 정신과 환경의 상호작용 등에 따라 성격이 역동적으로 작용한다고 보았으며, 이드(id), 자아(ego), 초자아(superego)개념을 통해 성격구조를 설명 하였다.

Allport(1937)는 성격을 인간 그 자체라는 시각을 가졌다. 그는 여러 학문에서 다양하게 사용되고 있는 성격에 대한 정의를 50가지로 정리하고 성격이론을 체계화하기 시작하였으며, 성격을 환경에 대한 개인의 독특한 적응을 결정하는 정신적, 신체적 총체로서의 개인의 역동성이라고 정의 하였다. Carver & Scheier(2000)는 Allport(1961)의 성격정의를 수정하여 “인간의 행동, 사고, 감정의 특유한 패턴을 창조하는 심리 신체적 체계인 인간 내부의 역동적 조직”으로 정의 하였다.

성격은 비교적 일관되고 안정적인 행동양식을 가지므로 성격을 통해 사람들의 행동을 이해하고 예언할 수 있다. 성격은 학습된 행동양식으로 기본적인 성격양식의 이해는 어떠한 행동의 구체적 기능을 이해하게 해준다(Forgus & Shulman, 1979). 성격에 관한 관심이 부각되면서 다양한 구분을 이용한 많은 연구가 이루어지고 있으며, 그 중에서도 Goldberg(1981)가 자신의 연구뿐만 아니라 다른 여러 연구들을 재검토하여 일

관되게 사용되고 있다. 이후 많은 심리학자들이 관점에 따라 상이한 견해를 추가하여 성격에 대한 다양한 정의를 내렸다.

다음은 성격에 대한 연구자들의 정의는 <표 2-1>와 같다.

<표 2-1> 성격에 대한 연구자들의 정의

연구자	정의
Allport(1937)	성격은 개인의 특유한 행동과 사고를 결정하는 심리 신체적 체계인 개인의 역동성.
Cattell(1946)	성격은 유기체와 환경사이의 행동에 관계하고 행동으로부터 도출되는 것으로서 상황에 따라 행동을 예언하는 것.
Eysenck(1947)	성격은 사람들의 심리적 행동에 있어 환경에 대한 독자적인 적응을 규정하는 개인의 자질 및 신체의 영속적 체계를 가지며 어떤 순간의 사회적 및 생물학적 압력의 결과로 이해됨.
Phares(1984)	성격은 개인이 소유한 시간과 상황에 걸쳐 지속적이며 조직화된 특성으로 한 개인을 다른 사람과 구별해주는 특정적인 사고, 감정 및 행동양식.
Hogan(1991)	성격은 인간의 행동, 사고, 감정의 특유한 패턴을 창조하는 심리 신체적 원인으로서 개인 내면의 구조, 역동성, 베릇 등 심리적 특징.
Robbins(1996)	성격은 개인이 타인과 반응하고 상호작용하는 양식의 총체

자료 : 윤익수, p.29. 2002, 연구자 정리

이런 다양한 성격의 정의에 대해 연구자들 간에 일치를 보지 못하고 있으나, 다양한 정의 속에 내포된 성격개념의 몇 가지 특징을 정리하면 다음과 같다. 첫째, 성격이란 한 사람을 다른 모든 사람과 구별 짓는 특징, 즉 한 사람의 심리적 특이성을 의미 한다 둘째, 성격이란 시간에 걸쳐서 지속적이며 또한 모든 상황에 지속적이다. 즉 한 개인에 대한 일관성, 예언, 안정성의 개념을 포함하고 있다. 셋째, 성격은 사고, 감정, 행동 등을 포함한다. 넷째, 성격은 발달하고 변화가 가능 하다는 의미에서의 역동성이 다. 포함하는 포괄적 개념이다. 즉 전체적이고 복합적인 개인시스템 또는 달리 보일 수 있는 총체이다. 인간의 삶은 적응의 과정이며 사람들은 자신이 처한 상황에서 생존하기 위해 자신의 성격을 발달시키고 형성한다고 볼 수 있다. 그러므로 성격은 사람들이 공유하는 공통성을 내포한다.

사람들을 어떤 성격의 유형으로 분류하는 것은 서로가 공유하는 행동적 특성을 바탕

으로 이루어지며 내향성 혹은 외향성으로 분류하는 것은 사람들이 보편적으로 갖는 성향을 의미한다. 위와 같이 성격은 사람들을 구별할 수 있는 개인의 독특성 혹은 개인차를 반영한다. 즉, 성격연구는 사람들의 공통성뿐 아니라 인간 개개인이 갖는 독특한 측면 혹은 개성에 대한 탐구에 관심을 두고 있으며 비교적 일관되고 안정적인 행동패턴과 관련된다.

성격을 통해 사람들의 행동을 이해하고 예언하는 것은 성격의 일관성이나 안정성을 반영하기 때문이다. 성격은 개인 내부의 역동적이며 조직화된 특성을 반영한다. 사람들이 어떤 상황에 접해서 비교적 일관성 있게 행동하는 이유는 조직화된 특성과 관련되기 때문이다(노안영, 2006). 반면, 성격은 한 사람을 알아 볼 수 있는 방법으로서 어느 한 패턴을 가진다고 보는 견해가 많으며 이로서 한 사람의 행동에 대해서 예견해 줄 수 있는 통로라고도 보여 진다. 그리고 이러한 성격은 한 사람의 고유한 특성도 되지만 환경적인 영향으로도 형성될 수 있다는 변수를 가지는 것으로 보는 견해도 많다. 하지만 그 사람의 가장 중심에 존재하는 근본적인 성격형성에 중심이 되는 독특한 것으로서 성격을 알아보고자 하는 것이다.

2. 성격의 중요성

성격의 특성이란 인간의 성격을 나타내는 한 사람을 다른 모든 사람과 구별 짓는 특징이며, 즉 한 사람의 심리적 특이성을 의미한다. 또한 한 개인에 대한 일관성, 예언, 안정성의 사고, 감정, 행동, 역동성의 복합적인 개인의 시스템을 달리 보일 수 있는 모든 개념을 포함하고 있다. 그러나 비교적 안정적인 특질이 있으며 이러한 특질은 문화에 따라 공통적인 특질 및 사람들을 구별해주는 독특한 특질이 있다는 것이다.

이처럼 성격이론은 학자에 따라 다르게 구성된 것들이 대부분이다. 그래서 서양의 성격이론들은 대체로 특징을 갖고 있다. 따라서 Skinner(1900)의 행동 및 후천적인 사회학습과 강화가 중요하다는 관점, 신행동주의 반두라 및 로터의 사회학습 이론, 정신내부 보다는 관찰할 수 있는 행동 및 행동변화에 초점을 둔 행동주위의 가정에 근거한다. 하지만 현대 심리학의 추세에 따라 반두라에 의하면 모델링 이론을 제시함으로써 이론, 정신내부 보다는 관찰할 수 있는 행동 및 행동 변화에 사람의 성격이 후천적인 관찰학습, 모방학습을 통해 형성된다는 것을 역설하였다. 로터는 학습에서 인지의 중요성을 강조하였다.

마슬로우(1954)의 인본주의적 관점, 자아실현이론 로저스의 인간중심접근 실존주의적 이론, 철학적 입장으로 현상학과 실존주의를 바탕으로 인간의 자유 의지를 강조하였으며, 켈리의 인지적 관점, 개인 구성개념 이론 엘리스와 벤의 성격에 대한 인지적 접근을 포함. 인지의 중요성을 강조하며 개개인이 갖는 인지에 따라 정서 및 행동이 영향

을 받는다는 입장을 강조 하였다(김현상,2005).

성격을 결정하는 요인에 대한 초기 연구들은 성격이 유전적으로 출생 이전에 이미 결정되어 있는 것인지, 아니면 개인이 자신의 환경과 끊임없는 상호작용을 통해 형성해 나가는 것인지에 대하여 논쟁을 거듭 하였다. 그러나 이에 대하여 명쾌한 대답은 아직까지 나타나지 않고 있어서 이 두요인의 성격에 의해 결정되는 것으로 보인다. 최근에는 성격의 세 번째 결정요소로 '상황(situation)'에 대한 관심이 증대되고 있다. 현재 연구가들 간에는 '성격이란 유전적요인 및 환경적 요인에 의해 형성되며, 상황적 조건에 의해 수정되는 것, 이라는 견해를 일반적으로 받아들이고 있다.

Judge et al(1999)은 외향적인 사람들이 그렇지 않은 사람들보다 상대적으로 결근 횟수가 더 많았다 주장함. (여가활동에 더 몰입하기 때문) Katz(1964)는 조직구성원의 조직효과에 기여하는 3가지 행동으로써 첫째, 조직에 계속 근속하는 행동. 둘째, 조직에서 요구하는 성과기준을 달성하거나 초과하는 행동. 셋째, 조직의 다른 구성원들과 협조하고, 응호하고, 자기계발을 하고, 조직외부의 사람들에게 규정된 역할 이외에 자발적인 행동을 한다고 제시하였다.

다음으로 성격유형에 대하여 살펴보면 Rotter, J. B.의 내재론자 와 외재론자 이다. 이것은 개인의 성격이 자리하고 있는 자기의 통제 위치에 따라 성격유형을 구분하여 연구 하였다. 개인이 자기의 운명이나 자기 일상생활에서 얻는 결과를 자신이 얼마나 통제할 수 있다고 믿는지에 따라 분류하고 행동경향을 연구하는 것이다. 어떤 사람들은 자신이 자기 운명의 주인이라고 믿는가 하면, 어떤 사람들은 자신이 운명의 노예라고 생각하여 자신에게 닥치는 모든 일들이 운에 의해 결정되는 것으로 믿는다. 로터는 자신의 운명을 스스로 통제한다고 믿는 사람들을 내재론자 라고 하고, 반대로 자신의 운명이 외부에 존재하는 힘들에 의해 결정된다고 믿는 유형의 사람들을 외재론자 라고 한다.

이 두 가지 유형은 조직의 직무수행에 있어서 각기 다른 행동경향을 나타내며, 성과에도 차이를 보이고 있다. 즉, 내재론자는 외재론자에 비하여 직무만족도가 높고 적극적이며 참여적인 행동을 보일 뿐만 아니라, 정서적으로 안정되어 있고 스트레스에 대한 수용력도 더 강하기 때문에 외재론자 보다 높은 성과를 보이고 있다.(정국용, 2004)는 용의 외향성과 내향성은 주어진 상황에 대한 반응에 있어서 개인의 에너지가 외부와 내부의 어느 쪽을 지향 하는가를 말하는 것으로서, 반응에너지가 외적 행동으로 많이 나타나는 행동경향을 외향성 이라하고 이와 반대로 개인의 감정이나 의식 등이 내면화 하는 행동경향을 내향성이라 한다. 외향성과 내향성은 조직 환경이나 직무기능과 관련하여 구성원의 적재적소 원칙에 많이 활용되고 있다. 연구결과에 의하면 직무성과에 있어서 재무, 회계, 기술직에는 내향적 성격이 적합하고 판매, 영업, 일반 관리직에는 외향적 성격이 더 적합한 것으로 나타나고 있다.

서양학의 발단은 자연환경에 대한 인간의 경이(驚異)에서라면, 동양학은 인간의 삶 자체와 그와 연관되는 주위의 사상만을 사유 영역으로 펼쳐나간 주관적인 학문이다. 도가와 같은 약간의 예외는 있으나 인간과 자연은 같다는 것으로 이해하려 하고 인간 자신의 내면을 성찰하는데서 우주의 체용(體用)과 변(變)에 대한 논리체계를 세우게 된다. 주자의 인성론에서는 사주명리학의 관계성에 대한 올바른 이해가 따른다. 그 자체가 인간성을 포함한 것이므로 오행의 木, 火, 土, 金, 水의 성격은 명리학에서 핵심이라고 할 수 있다. 동양 인성론의 요체인 오행의 성격은 각기 다른 행동을 발산하고 있으며 오행이 지니는 기질이 있다. 간단하게 표현하면, 木성은 의욕, 발전, 추진력, 火성은 정렬, 명랑, 성질급함, 土성은 중용, 원만, 성실함, 金은 판단력, 결단력, 혁신, 水는 적응성, 유동적, 탐구력 등 의로 오행의 가진 각자의 고유한 특성이 있다.

이와 같이 성격이란 무엇인가? 이러한 질문에 대한 견해는 성격심리학자가 성격을 연구하는데 설정하는 가정에 따라 달라진다. 즉, 성격이론가들은 그들이 보는 인간에 대한 입장을 바탕으로 성격의 정의를 다양하게 내려왔다. 따라서 성격의 정의는 성격을 연구하는 이론가만큼 무수히 많다고 볼 수 있다. 이런 점에서 성격이 무엇인가를 분명하게 하다고 정의를 내린다는 것은 매우 광범위하고 난해한 개념으로 정의도 다양하지만, 최근에 등장한 성격유형 이론 가운데 'Big Five' 성격유형에서 한 가지가 추가한 HEXACO 성격6요인이 있다.

최근에 기업은 신입사원 선발하는 과정에 있어서 면접이나 심리검사 등 다양한 선발도구를 활용하고 있는데 이를 선발도구의 기본적인 목적은 우리 한국정서에 잘 맞는 HEXACO 성격6요인의 유형은 조직의 성과를 달성할 수 있는 잠재적으로 사원을 선발하는데 증가하고 있는 추세이다. 이런 통합적인 결과에 기초하여 인사 선발에서 성격검사를 사용하는 것이 고용결정에 있어서 유용하다는 경험적 증거가 보고되었다. 이러한 통합분석결과가 출간된 시기인 1990년대 이후에 성격은 산업 및 조직 심리학에서 가장 많이 연구되는 분야의 하나로 대두되었고 인사선발에서 가장 빠르게 성장하고 있는 분야들 중의 하나이다(유태용, 2006).

성격의 연구가 산업 및 조직 심리학에서 활성화된 데는 몇 가지 이유가 있다. Hogan & Robert, (2001)에 의하면 그 동안 끊임없는 논쟁에만 그쳤던 인간성격의 기본차원이 무엇인가라는 이론적 물음에 대하여 학자들의 의견이 모아지기 시작했다는 점이다. 즉 성격심리학자들은 6개의 독립적인 성격요인이 인간의 성격특성을 잘 요약해 줄 수 있다고 믿고 있으며, 이를 광범위하게 성격의6요인 모델이라고 부르고 있다. Lee와 Achcon(2004)은 국제적 성격어휘검사에서 공통적으로 발견되는 여섯 개의 요인에 근거하여 새로운 성격이론을 제안하였다. 그들은 새로운 이 6요인성격이론을

HEXACO 모델이라고 명명하였다. 그리고 이름은 이 모델에 포함된 6개 요인의 첫 글자를 딴 것이다(이기범, 유태용, 2003). 이들은 새로운 성격6요인 모델을 국내에 처음으로 소개하고 산업 및 조직 시사점을 제시한 바 있다. 더 나아가 한국판 HEXACO 성격검사의 구성의타당화 연구를 수행하여 이 검사가 심리 측정학적으로 만족할만한 결과를 지닌다는 보고를 하였다. 성격 6요인으로(정직/겸손성, 정서성, 외향성, 친화성, 성실성, 개방성)이다. HEXACO 성격유형 중 성실성과 조직유효성 간에는 상관관계가 존재하는 것으로 나타났다. 외향성이 높은 구성원들은 조직 내 구성원들과의 상호작용을 추구하거나 관심을 끌기위해 다른 동료들을 위한 조직시민 행동을 할 가능성도 높지만 동료들에게 자신의 우수성을 알리기 위해 다른 동료들을 무시하는 행동도 하게 된다(박량희, 유태용, 2007). 친화성은 타인과의 태협이나 협력에 더 효과성을 발휘할 것이라 예상되므로 친화성이 높은 사람들은 개인 수준의 성과나 실적을 평가하는 직무만족보다는 조직을 위해 헌신하는 조직시민 행동을 보여줄 가능성이 높다(Barrick,et,1993, 박량희, 유태용, 2007).

조직성과의 예측변인으로 성격특성을 주장한 외향성, 성실성, 개방성 등이 엄격한 자기통제와 어울려 기업성과에 긍정적인 영향을 미치고 있음을 증명하였다. 따라서 조직시민 행동과의 관계에서 실증적으로 검증한 결과 정직성과 조직시민 행동 간에는 유의미한 정의 상관관계가 존재함을 발견하였다. Konovsky와 Organ(1996)역시 성실성이 조직시민 행동의 복종적 행동의 원인 변수로 작용하며, 이타성과 시민정신에도 영향을 미치는 변수임을 발견하였으며 Organ 과 Lingl(1992)은 그의 연구에서 성실성이 대인관계와 관련이 있는 구성요소에 큰 영향력을 행사한다고 주장하였다.

1) 성격에 관한 연구의 역사

성격연구의 역사는 인간이 서로에 대한 개인차를 인정하고 다름을 알게 되면서부터 시작되었다고 말하고 있다. 이러한 개인차를 고대 사람들은 태어난 별자리나 계절이나 자연현상과 결부지어 말하기도 했다. 성격의 역사에 대하여 간단히 표로 나타내면 다음과 <표 2-2>와 같다.

<표 2-2> 성격연구의 역사

1905	융이 단어 연상 검사를 사용하여 정신의 복합적 측면을 탐지하고 분석하였음. 최초의 실용적 지능검사인 비네-시몬 검사가 출판됨
1920	로크사크의 잉크반점 검사가 출판됨. 왓슨과 레이너의 꼬마 알버트의 훈련에 대한 조건화된 공포에 관한 연구가 발표됨
1925	크래츠머가 체격과 성격 그리고 정신장애와의 관련성을 발표함
1935	머레이와 모건이 TAT검사를 개발함
1937	올포트가 '성격의 심리적 해석'을 출판함
1942	셀톤과 스티븐스가 체격과 기질과의 관련성을 연구하여 발표함
1943	하싸웨이와 맥킨리가 MMPI를 출판함
1950	달라스와 밀러의 '성격과 심리치료'가 출판됨
1951	로저스의 '내담자 중심 치료'가 출판됨
1952	미국정신의학회가 '정신장애의 진단 및 통계 편람 I'를 출판함
1954	매슬로우가 인본주의 관점을 도입함
1955	캘리의 '개인 구성개념 심리학'이 출판됨
1961	반두라 사회학습 이론에 대한 개념들을 발표하면서 '인지혁명'이 시작됨
1968	미첼이 '성격과 평가'를 출판함
1970~1990	성격평가 절차 및 도구들을 설계하고 실시하고 채점하고 분석하고 해석하는데 컴퓨터의 사용이 증가함
1975~1980	행동평가 기법들에 대한 관심과 개발이 증대됨
1989	MMPI-II가 출판됨
1999	김정신은 MBTI 성격유형은 직업세계와 밀접하게 관련된 특성을 지니고 있고 MBTI와 Holland의 직업적 성격유형 간에 상관이 높다함

자료: 노안영, 2006, 성격심리학,

3. HEXACO 성격유형

인간의 성격을 가장 효율적이고 포괄적으로 요약할 수 있는 성격구조이론을 개발하려고 노력한 결과, 성격요인에 대한 연구는 'BIG 5'로 알려진 성격 5요인 외 모델이라고 일컬는 성격구조모델은 외향성, 원만성, 성실성, 정서적안정성, 지성/상상력/개방성 요인으로 이루어졌다(유태용, 이기범, 2004). 이 5요인 모델은 성격에 관한 어휘연구에 기반 한 모델이다. 성격의 어휘연구에서는 일상생활에서 중요한 인간의 성격이 자연언

어에 수록되어 있으므로 성격을 나타내는 언어 내재하는 구조를 찾음으로써 인간성격의 기본차원을 확인할 수 있다고 가정한다. 이러한 것을 어휘가설(Galton, 1884)이라고 부르게 되었다. Lee는 성격의 어휘연구는 가장먼저 영어를 사용하여 수행되었으며, 1980년대 후반부터 가속화되기 시작한 비영어권 연구에 의해 새로운 전기를 맞는다. 일반적으로 영어권에서 발견된 5요인과 상당히 비슷한 요인들로 구성되어 있다는 것이 밝혀졌다.

이런 발견에 힘입어 많은 연구자(Ashton, Lee, & Son, 2000, ; Ashton & Lee, 2001, 2002)에 의해 성격 5요인 이외에 6번째 요인인 정직/겸손성이 존재한다는 주장이 제기 되었다. 즉, Ashton 등(2004)은 기존의 성격 5요인에 국제적 성격어휘검사에서 공통적으로 발견되는 요인인 정직/겸손성을 포함하여 성격 6요인의 타당성을 확인할 수 있었다. 이에 7개의 언어(한국어, 독일어, 이태리어, 형가리어, 폴란드어, 네덜란드어, 프랑스어)를 사용하여 수행된 독립적 성격어휘 연구를 재검토한 결과, 6요인에 대해서 팔목할만한 수렴을 나타내었다.

현재 6요인이 확인된 국가 외에도 폴란드나 필리핀 등에서 추가적으로 연구되고 있으며, 그리고 Ashton과 Lee 등(2007)이 HEXACO 성격유형모델을 번안하여 한국판 6요인척도의 타당성을 확보한 후, Lee 등(2005)이 기업조직원들의 반사회적 행동과 성격 6요인과의 관련성을 검증하였다. 그리고 박량희와 유태용(2007)은 성격 6요인과 과업수행, 맥락수행, 일탈행동 등의 변인과의 관련성을 검증하는 등 성격 6요인에 관련된 연구는 계속되었다.

HEXACO 성격검사는 24개의 하위성격특성이 측정되며, 이를 24개 성격특성은 국제적 성격어휘연구에서 관찰된 6개의 상위 성격특성으로 위계적으로 구성되어 있다. HEXACO 성격 6모델과 5요인 모델의 공통점과 차이점을 비교하면 가장 두드러진 차이로 5대 성격모델 이론에는 없는 정직/겸손성이 추가된 것이다. 이상의 내용을 정리하면 <표 2-3>와 같다.

<표 2-3> HEXACO 모델과 5요인 모델(FFM)의 비교

HEXACO 모델의 6요인	5요인(Big Five) 모델에서 상응하는 요인
정직/겸손성(Honesty - Humility)	없음
정서성(Emotionality)	정서적 안정성(-); 원만성(+)
외향성 (eXtraversion)	외향성
원만성 (Agreeableness)	정서적 안정성(+); 원만성(-)
성실성(Conscientiousness)	성실성
개방성(Openness to Experience)	지성/상상력/개방성 요인에서 지적능력이 제외된 것

자료: 유태용, 이기범, 2004, p.64 참조하여 연구자정리

1) HEXACO 성격 6요인 모델의 구성요소

본 연구에서는 성격 중에서도 HEXACO 성격유형을 중심으로 논의를 전개하고자 한다. 앞에서 밝힌 것과 같이 HEXACO 성격 6요인 모델은 정직/겸손성, 정서성, 외향성, 원만성, 성실성, 개방성 차원으로 구성되어 있다.

(1) 정직/겸손성

이 요인은 일반적으로 정직함, 꾸밈없음, 겸손함과 잘난척함, 탐욕스러움, 교활함 등의 내용으로 정의된 5대 성격모델과 가장 두드러진 차이로 추가된 요인이다. HEXACO 성격 검사의 정직성 요인은 진실성, 도덕성, 청렴성, 겸손성의 하위 척도로 구성되어 있다. 기존에 연구되고 있었던 성격특성들 중 타인의 착취와 조종과 관련된 성격인 마키아벨리안(Machiavellian)적 성향, 반사회적 범죄성등과 관계가 있다. Jackson 성격검사의 사회적 기민성 등은 5대 성격모델 중 어떤 요인과도 강하게 관련되어 있지 않았지만 정직성 요인과는 강한 상관을 갖는다는 것이 경험적으로 확인되었다(Ashton & Lee, 2001). 또한 5대 성격모델에서 측정하기 어려웠던 작업장 내 일탈행동, 성희롱 경향성에 대해서도 정직성 차원은 유의미한 결과를 보이며 이들에 대한 예측 가능성을 열어주었다(Lee, Gizzarone & Ashton, 2003).

(2) 정서성

이 요인은 두려움, 불안, 분노, 근심, 의존성, 자신의 처한 상황에 대한 부정적 해석의 정도 등(Costa and McCrae, 1985, 1989, 1992)을 포함한 변인으로서 정서적 안정성의 감수성으로 구성되어 있다. HEXACO 성격유형의 정서성은 화잘냄, 성마름 등의 5대 성격모델의 정서적 안정, 요인을 나타내는 축의 반대쪽을 대표하는 내용은 포함하고 있지 않으며 5대 성격모델의 정서적 안정 요인에는 별로 두드러지지 않는 특성들인 용감성, 남자다움, 자신감 요인 등의 축 반대쪽 특성인 불안함, 무서움 많음, 예민함, 감정적, 감상적 등의 특성이 두드러진다. 따라서 HEXACO 성격모델의 정서성과 5대 성격모델의 정서적 안정 요인은 반대되는 개념이긴 하지만 일대일 대응관계는 아니다.

Barry & Stewart(1998)의 연구에서처럼 고객을 대하는 서비스 업무와 팀업무 간 유의한 상관관계를 보여주기도 하였으나 대부분 연구에서 거의 모든 준거변인과 상관관계 수치가 낮다. 유태용(2007)의 연구에서도 정서성은 기준의 5요인의 신경성에서와 마찬가지로 작, 타인평정 모두 조직구성원의 수행준거에 대한 영향력이 거의 존재하지 않았다.

(3) 외향성

이 요인은 대인관계에서 편안함을 느끼는 경향을 의미하며 사교적이고 활동적이고 다른 사람과 이야기하기를 좋아한다. HEXACO 성격모델의 외향성은 5대 성격모델의 외향성과 거의 동일하며 표현성, 사회적 대담성, 사회성, 대담성, 열정, 사교성, 과감, 책임감, 자기주장이 뚜렷함 등으로 구성되어 있다(Costa & McCrae, 1985, 1989, 1992)으로 정의되는 성격 5요인 모델의 외향성과 높은 상관관계를 가지고 있기 때문에 두 모델의 외향성은 매우 유사한 성향을 가지고 있다(유태용, 이기범 & Achton, 2003, 2004). 외향성과 수행성과의 관계를 본 연구에서는 외향성의 결과는 연구자마다 다르다. HEXACO 성격모델의 5대 성격모델의 정서적 안정성의 이와 같은 맥락에서 유태용(2007)은 외향성과 과업수행 간에는 높은 상관관계를 보여주었다.

이와 같이 여러 연구들에서 타당한 예측변인으로 나오는 성실성과는 달리 외향성은 직무영역에서나 조직에서나 상황적 요인에 의해 일정하지 않는 결과들을 보여주었다.

(4) 원만성

이 요인은 타인에게 협조적이고 도움을 주며 함께 지내기 편한 성향을 의미하며 관용성, 온유성, 융통성, 인내성, 호감성으로 불렸고 그 이전에는 호의 사회적 적합도 등의 명칭도 존재한다. 성격 6요인 모델의 원만성과 성격 5요인 모델의 호감성간에는 가장 큰 차이는 성격 5요인 모델의 신경성에 포함되었던 신경증적 요인과 상용하는 분노, 성마름 등을 포함하며, 또한 반대되는 온유, 융통성, 인내 등의 변인을 포함하고 있다는 점이다(유태용, 이기범 & Ashton, 2003, 2004). 각 모형의 호감성, 원만성 둘 다 주로 타인의 잘못을 이해하고 타협, 협동을 하는 등으로 팀 내에서 개인 간 상호작용과 밀접한 상관이 있는 요인으로 지목되어 왔으며, 이러한 근거를 증명하는 연구들도 다수 시행되었다.

(5) 성실성

이 요인은 목적의식이 분명하고 의지가 강하며 계획적이고 목표를 세워 열심히 일을 하고 근면성, 완벽성으로 세밀하고 철저하며 환경을 잘 정돈해 놓거나 신중성과 심사숙고형으로 자제력이 강한 성향을 의미한다. 이 또한 5대 성격모델의 성실성과 거의 일치한 개념이다.

(6) 개방성

이 요인은 차원은 호기심이 많고 상상력이 풍부하고 틀에 박히지 않는 성향을 의미하며 심미성, 지적호기심, 창조성, 비판습성으로 구성되어 있다. 마찬가지로 5대 성격모델의 개방성과 동일한 개념이다(이영주, 2009).

이상과 같이 성격에 대한 정의를 살펴보았다. 이에 본 연구에서는 연구의 목적에 적합한 HEXACO 성격 6요인의 정직성/겸손성, 정서성, 외향성, 친화성, 성실성, 개방성 등을 연구대상으로 선정하였다.

제 2 절 명리학에 관한 이론

1. 명리학의 정의

우주와 인생의 문제는 상관관계를 가지고 있으면서도 사실을 이해하기가 어렵다는 게 공통된 현실이다. 나는 누구인가? 이전에 인간의 기원은 어디서 온 것일까? 그 근원을 알기위해서는 먼저 우주의 기원에 대한 이해가 선행되어야 한다고 생각한다. 우주의 기원에 대해서는 여러 가지 학설이 있지만 우주는 태초에 존재 하였다는 자연존재 설에 의하면 우주는 150억년전에 ‘Big Bang’에 의해서 탄생 하였으며 그 후 변화와 변화를 거듭하면서 오늘에 이르렀다고 한다. ‘빅뱅’후 처음으로 생물이 존재하기 시작한 것은 바다였다고 한다.

‘야스페스는’ 인간은 이 세상에 내던져진 존재임과 동시에 스스로 내던져지는 존재라고 하였다. 피투성(披投性)이란 어머니 뱃속에서 수동적으로 태어나는 한계상황을 뜻하고, 기투성(企投性)이란 스스로 선택할 수 있는 인생길을 말한다(김종재, 2009). 우리가 누구의 자녀로 태어남은 어쩔 수 없는 내의지가 아닌 한계상황이다. 이것은 선택 불가능의 세계다. 이것을 운명이라 한다. 중국남송시대 이후 사상계의 지배적 위치를 차지한 송대 주자학에서는 만물에 있어서 조화를 부리는 것이 음양오행이며, 동양철학에서 말하는 理가있어야 비로소 氣가 존재하고, 物을 생성하는 데는 반드시 氣가 모아짐에 따라서 형체가 이루어진다고 주장한다.

16세기 조선 사대부들의 정신세계 및 학계를 지배했던 성리학의 대표적 학자로 우리에게 기억되고 있는 현대 한국의 지폐 속 인물인 퇴계 이황과 율곡 이이라는 대표적인 학자들에 의하여 발전되었다고 꼽을 수 있다. 소위 우리가 유학 또는 성리학이라 부르는 것이 바로 동양학이다. 과거에서 현대에 이르기까지 동양인들의 정신적 근간이 되어 행동원리가 되고 있는 주축으로서, 내세울만한 자원 하나 없이 서양경제를 위협하며 놀라운 경제성과를 이루어낸 아시아 국가들의 경쟁력의 원천이라고 말했던 ‘Asian Value’, 그 중심에는 조선시대 성리학의 뿌리가 되었던 동양철학이 있다. 음양오행은 우리와 동떨어진 추상적 개념이 아니고 자연사상이다.

즉, 지구와인간은 만물의 본질적 존재인 理와 만물의 현상적 존재인 氣가 분리되어 따로 존재하는 별개의 것이 아니라 하나로 연결되어 있는 동체적인 것이다.

성리학자들은 학문적 해석과 정치 성향에 따라 이를 중시하는 시대적 이념의 이기이 원론(理氣二元論)과 현실의 개혁에 치중하는 실전철학인 이기일원론(理氣一元論)으로 각기 발전하게 되었으나 그 뿐만 아니라 한 가지였다. 이와 같이 기업을 주자학의 이, 기, 물의 개념에 적용하여 생각해보면, 性이라 하는 것은 인간의 내면을 말하는 것이며, 오장은 인간의 외면을 말하는 것이다. 즉, 인간이 하나의 생명체로서 살아가기 위한 오장은 氣를 통하여 생성되지만, 어떠한 성품을 지닌 인간이 되느냐는 理를 얻어야만 생성되는 것이다. 반면에 기가 맑고 순수하면 지혜롭고 현명한 사람이 될 것이고 기가 탁하고 편중되어 있으면 발현이 가로막히어 판단이 어리석은 사람이 된다. 이와 마찬가지로 기업의 역량도 현명한 판단과 어리석은 판단으로 인하여 큰 차이가 있게 된다.

인간에 관하여서 주자학의 설명에서도 기업원리를 이해한다면 궁극적으로 기업의 지속적인 경쟁우위의 근간이 되는 기업의 역량 및 이를 실현시키는 과정인 프로세스의 바탕이 되며, 서로 존재할 수 있다는 상호원리를 이해할 수 있게 된다. 이와 같이 본 논문에서는 내의지로 선택할 수 없는 출생과 내의지로 할 수 있는 선택 가능의 세계인 환경의 요인에도 있지만 이번 논문에서는 내의지가 아닌 태어난 년 월 일 시로만 상관이 있을 것이라는 차원에서 음양오행의 이론을 제시 하고자 한다.

지구상에서 일어나는 모든 현상들은 우연한 동기에 의한 필연적인 결과로 나타난다고 한다. 고대 중국인들은 삼천년 전부터 인간의 의지가 전혀 개입되지 않은 출생에서 우연한 동기를 찾아 필연적 결과로서의 인간의 운명인 년 월 일시를 통해 관찰하기 시작하였고 이는 점차 학문적 체계를 갖춤으로써 오늘날의 명리학이 되었다(김경희, 2006). 즉 명리학이란 년, 월, 일, 시의 네 기둥과 8개의 글자가 기둥 모양으로 이루어져므로 사주팔자라 칭하며 인간이 태어나는 시점의 우주에 충만 된 天의기와 地의질을 일기로 품어 개인의 품성이 형성된다. 이것은 부지불식간에 밀접한 영향을 받고 있는 우주변화의 원리와 음양오행에 그 철학적인 근원을 두는 학문이다.

그 역사와 전통은 매우 오래 되었으나 고대 중국에서는 주역에 의한 음양학설이 먼저 존재 했었고 그 이후에 춘추전국시대에 이르러서는 메소포타미아 문명의 영향으로 태양계의 영향을 받은 오행성으로 운명을 예측하는 것이 명리이고, 사주명리의 이치를 탐구하고 밝혀 나가는 학문이 명리학이다. 이와 같이 사주자체를 가장 큰 전제로 하면서도 환경요인들과의 관계성 또한 가볍게 여기지 않는다. 사람은 누구나 타고난 본성이 있으며, 그 본성이 외부환경과 접촉했을 때 표정이나 행동으로 나타나게 된다. 이처럼 음양오행이 외형상 단순해 보여도 그 내용만을 깊이 관찰해보면 단순히 미래의 예측만을 위한 것이 아니라는 것을 알 수 있다. 그러므로 오행은 자연의 이치와 인간

의 마음을 통합하여 동체적 으로 보는 것이 타당하다. 사주의 본질적 의미는 우주와 더불어 태어날 때 인간의 인성은 형성되기 때문에 사람마다 제각기 타고난 인성은 다르다(정국용,2004).

「맹자」의 4가지 仁, 義, 禮, 智의 기본 덕목에서도 “ 측은한마음, 부끄러워하고 미워하는 마음도 누구나 가지고 있으며, 공경하고 사양하는 마음, 옳고 그름을 가리는 마음 ”의 성품도 인간의 마음에서 생겨나는 것이지 밖에서 부여해준 것이 아니다. 그러므로 동양의 인성론 중에서도 사주만은 다분히 사변적이고 논리적인 서양의 인식론적 사고의 체계에 한 걸음 더 가깝게 접근되고 있는 특색을 갖고 있다. 이러한 의미에서 보면 공자의 理나 맹자의 義, 노자의 道나 장자의 德보다 더 氣, 즉 퍼스내리티에 가까운 心性論의 일종이라 할 수 있다.

명리학의 기원을 살펴보면 중국의 상고시대로 거슬러 올라간다. 모든 일이 상제의 뜻에 의해 지배되는 시대로서 감히 인간을 내세우지 못하였다. 그 뒤에 점차 인간의 존엄성을 깨닫게 되어 전국시대(BC.480~222)에는 인간의 가치에 대한 자각을 하게 되고 인간의지의 사람중심으로 가치관의 전환이 이루어졌다. 그러므로 중국 최초의 인본 주위 사상이 대두된 시대로 볼 수 있다.

간지는 최초에는 날짜의 기록에 사용되었다가 漢나라때 이르러서야 비로소 年度의 표기에 사용되었다. 이때부터 명리학이 창안된 것이라 볼 수 있다. 현재, 甲, 乙, 丙, 丁, 戊, 己, 庚, 辛, 壬, 癸의 十天干과 子, 丑, 寅, 卯, 辰, 巳, 午, 未, 申, 酉, 戌, 亥의 十二地支를 가지고 사용 하고 있으며 시간을 기록한 것은 동한 순재 서기 126년 이후의 일로서 중국에서는 학문을 많이 하고 지위가 높은 사람들이 주로 연구하던 학문이었다. 서적으로는 송나라 초 이허중의 이허중명서, 서자평의 연해자평, 명나라 장남의 명리약언, 청나라 심효첨의 자평진전, 위천리의 명학강의, 팔자제효 등이 있다(서자평, 1985). 현존하는 최고의 명리학 서인 연해자평을 쓴 서자평에 의해 본격적인 이론체계를 갖게 된다. 서자평은 고법을 사용하다 고법 사주학의 이론을 대부분 폐기하고 새로운 관점에서 신법 사주학을 정립 하였다. 서자평 이후의 사주학 연구자들은 서자평을 진정한 의미의 사주학의 창시자라고 평가하고 있다. 서자평은 사주팔자를 정의 하였고 납음에 대해서는 한번 언급했을 뿐이고 대운과 오행의 계절별 강약에 대해서 12운성이 양과 음의 구분을 하지 않다고 밝혔으며 지장간에 대해서도 천간과 지지의 관계를 천간끼리의 관계라고 환산하였다.

소운에 대해서는 대운을 정하는 원리를 설명하였는데 현대 사주학 역시 서자평을 따르고 있다. 十神은 현대 사주학에서도 필수 불가결의 핵심요소라고 할 수 있다. 강약에

대해서도 간지 오행의 지장간에 통근 했는가를 겸해서보고 특히 일간의 운세, 가족간계 등의 판단하는 것에 대한 원리 역시 현대 까지 내려오고 있다. 강약을 따지는 것은 억부 용신을 정하는 핵심요건이 되고 있다. 부귀, 빈천, 성격, 직업, 질병 등을 알 수 있다.

국내 명리학의 역사를 보면 한사군을 거쳐 삼국시대 최고의 교육기관에서 명리학 발전의 근원이 되는 주역에 관한 교육이 시작된 것은 고구려 소수립왕 2년에 국자감에 의해 세워지면서 시작되었고 조선시대에는 성균관(1398) 태조7년에 주역을 가르쳤는데 대학1개월, 중용2개월. 논어, 맹자는 각각 4개월에 비하여 주역은 7개월을 가르쳤던 중요한 학문이었다(이용준, 2004).

또한 조선시대에 와서는 과거시험인 잡과에 속하는 과목이기도 하였다. 잡과는 명리, 풍수, 한의학이라는 3대 과목이었는데 매우 실용적인 과목들로 구성되었다. 또한 명리는 천문지리에 밝아야 하였기에 과거시험 합격자들의 교육에 수없이 많은 별자리를 암기하도록 한 것을 보면 우주와 인간과의 연관성을 알고 있었던 조상들의 지혜가 돋보였다.

사주학은 형이상학적인 학문을 중시하던 사회적 분위기로 인하여 이론적 적립이라든지 체계적인 면에서의 역사성이 부족 하였지만, 과학이 발달된 우주과학적인 이론과 접목하고 심리학과 진로상담 및 교육, 문화, 경제, 경영학등과의 융합으로 인간경영시대의 핵심적인 학문으로 급 발전하게 된 것이다(김기승, 2009). 그리고 관상감을 두어 과거를 통해 인재를 등용하면서 국정의 안위를 위해 활용하던 중요한 학문이었다.

그러나 일제의 민족말살 정책으로부터 그 발달이 저조하게 되었고 현재 인간의 삶에 지표를 밝히는 학문으로서의 입지가 부족한 가운데 여전히 곱지 않은 시선으로 바라보는 사람들이 있는 것이 현실이다. 이와 같이 명리학은 태양을 중심으로 한 공전과 자전의 관계에서 년, 월, 일, 시에 비장된 태양의 기와 땅의 기를 음양오행의 이치에 준거하여 인간의 운명을 추구하려는 상수학이다. 명리학은 때를 알 수 있는 학문으로 성인도 때를 만나지 못하면 뜻을 펼 수가 없다. 누구에게나 시기가 있으므로 ‘知時識變’ 즉 때를 알고 변할 줄 알아야 한다.

오늘날 과학문명이 발달하면서 명리학의 관심은 소외 되었지만 국내에서는 1970년대 이후로 이석영의 사주첩경, 박재완의 도계실관, 삼성 가에서 자문을 받았던 박제현 등의 세분이 명리학을 발전 시켰고 대학이라는 제도권 안에서 명리학이 정식으로 개설되었고 다양한 논문이 발표되고 있으며 그동안 역대 대통령을 비롯해 정치인, 기업가, 법조인, 교육자, 연예인 전문가 등 수많은 사람들이 이용하고 있으며 최근에는 명리학

을 통한 선천적 성검사와 직업선택, 인간경영에 이르기까지 다양한 활용방안이 연구되고 있다.

따라서 사업 운영 및 재테크는 매우 중요한 경영 활동이다. 이외에 사회생활에서는 인간관계도 매우 중요하다. 명리학은 경영학적 측면에서 업종에 대한 정보, 그리고 재산을 관리하는 지침에 대한 정보도 얻을 수 있는 유용한 학문이다. 이러한 긍정적인 활용방안 연구를 통해 사회적인 지지기반을 조성한다면 명리학은 비약적인 발전과 함께 바람직한 방향으로 그 인식이 변화할 것으로 기대된다. 명리학에 관한 정의를 정리하면 다음 <표 2-4>과 같다.

<표 2-4> 명리학에 관한 연구자들의 정의

연구자	명리학에 대한 정의
정국용 (2004)	성격특성의 예측을 위한 사주명리학에 관한 연구에서 서양의 성격이론에 의한 성격특성과 사주명식에 의한 성격특성은 매우 유사하며 사주명식에 의하여 개인의 성격특성을 예측할 수 있다는 것을 검증
장남 (1986)	'명리정론'은 연해자평의 역사와 일반론까지 두루 언급하였으며 사주학의 역사를 새로운 학설로 일목요연하게 개괄하고 있음이 장점.
정창근 (2002)	장기별 중풍질환 증상의 발현과 명리학적 분류에 관한 연구에서 오행의 태과와 불금에 따라 원국의 상극작용, 유년피상, 기신 등을 음양오행으로 밝히고 체계적이고 계량적인 객관화로 연구해야 함을 밝힘.
전병옥 (2009)	K-Map 기반 음양오행 온톨로지 모형연구에서 동양사상과 인간의 의학적 한의학이 고유의 특성을 연구하고 발전하기 위해서는 기초 인프라를 강화하는 데는 음양오행의 암묵지의 독창적인 개념을 형식지로 표현하는 방법이 구축되어 새로운 지식체계가 강화되어야 한다함.
장은석 (2008)	음양오행에 의한 상징조형에 관한 연구에서 고도의 분석기능을 갖고 있는 사주명리학을 사용하여 운기학과 상호 결합 보안한다면 그 정확도가 향상될 수 있을 것이라 결론함
문재호 (2009)	명리학과 운기학의 질병예측 비교연구에서 음양오행의 상극제화를 중심으로 서로 상호결합 한다면 정확도가 향상될 수 있을 것이라고 밝힘.

연구자	명리학에 대한 정의
李虛中 唐(761-813)	고법사주학의 중요한 계념을 체계적으로 서술함.
董重舒 BC(170-120)	음양오행의 경전이라 할 수 있는 음양오행론을 논리정연하게 정리함
萬民英 明代(1522)	古法에서 新法에 이르기까지 명리학 자료를 망라한 ‘삼명통회’ 명리학의 백과사전이자 참고서로서 제반학설이 수록.
心孝瞻 清代	오행의 일반적 이치로 정격사주를 논하고 격국과 용신의 원리를 체계적으로 정리함.
徐子平 5代-宋初	서기 907~960년 고법 사주학을 새로운 관점에서 정립하여 진정한 의미의 新法 사주학의 창시자이며 운명을 예측하는데 인간의 본성인 성격, 진로, 부, 귀, 빈천, 건강, 가족관계운의 흐름을 자세히 정리함.
여광해 (1999)	“적현수천미”의 학설은 치밀하고 정확한 이론과 사리에 복합되는 명리서의 백미로 “임철초, 원수산”의 육친이론에서 풍부한 실례와 통변의 자세한 설명을 가한 것이 특징임. 육친론에 거론된 재물, 명예, 직업운 등 표기와 성격에 대한 표기, 역부용신을 중시, 통변의 자세한 설명기록.
이석영 (1920~1983)	“사주첩경 6권을 「연해자평」의 학설을 취했으며 육친통변에 탁월한 내용을 담고 있다. 직업론, 성격론, 질병론 운세의 때 성공의 여부 등 독창적 이론과 사주학의 핵심비결을 노래형식의 추명가를 수록하여 많은 후학들이 교과서로 활용함.

자료 : 연구자 정리

2. 음양오행의 중요성

1) 음양의 의미

음양오행의 이치를 연구하기 위해서는 가장먼저 음양의 이치를 파악해 보는 것이 순서일 것이다. 사실 음양이라는 것은 오행과 분리해서 별도로 존재하는 것이 아니며 마치 들숨과 날숨처럼 매우 밀접하게 관계되어 있는 것이다. 그러나 개별적으로 그 형상

을 이해하기 위해서는 먼저 음양이라는 것의 설명이 필요할 것 같다. 음양은 실제로 생성의 원리인 것으로 이 음양이 갖추어졌다 해서 무조건 만물이 생성하는 것은 아니다. 음양이 갖추어져 있어도 한쪽으로 편중되거나 부족함이 없어야 한다. 치우침이 없는 음양을 보고 음양의 조화를 이루었다고 한다.

음양이란 우주의 삼라만상이 일으키는 무궁한 변화이며 우주의 발생을 설명하는 기틀이다. 금세기 최고의 척학 스티븐 호킹(stephen W. Hawking) 박사 또한 그의 저서 “시간의 역사”에서 밝힌바 있다. 그러므로 음양을 알지 못하고는 그 철학에서 파생되어 나온 학술을 이해할 수 없으니 먼저 음양을 이해해야 한다. 음양이란 서로 마주 보면서 대립하는 관계이다. 그 뿐만 아니라 소장성쇠를 거듭하면서 변화를 일으키는 것이다.“

詩經, 書經, 易經“에서 자연현상의 태양과 관련된 현상의 표현으로 사용되었으며 처음에는 陰과陽이 서로 독립된 의미로 사용되어 왔다. 陽은 산의 남쪽과 북쪽으로 햇빛을 받는 쪽을 의미하고, 陰은 산의 북쪽과 강의 남쪽 등으로 그늘진 것을 의미하는 단순한 자연현상을 표현하는 용어였으며, 또한 陽은 ‘따뜻하다’는 의미와 陰은 ‘어둡다’는 의미 등의 월시적 의미로 사용 되었다.

음양의 생성에 간한 학설로 천지가 아직 열리지 않아 우주전체가 혼돈과 고요 속에 있던 상태를 無極이라 하고 이상태에서 하나의 기운이 얹히고 풀리면서 하나의 테두리가 생긴 것을 太極이라고 하는데, 이 가운데 오랜 세월 동안 밝고 양적인 기운은 음이 되었다. 이때부터 음양이 탄생해 음양오행의 변화 속에 우주의 역사가 시작되었다.

이렇게 음양설은 시대를 거치며 그 의미가 변해 가는데 그 변천과정의 조직화된 음양개념으로 宇宙生長消滅의 기본원칙 혹은 진리의 개념으로 의미가 발전되어 왔다. 노자는 음양에 대해 도는 일을 낳고, 일은 둘을 낳고, 둘은 삼을 낳고, 만물을 낳는다고 했으며 피타고라스도 숫자는 우주의 법칙이다 하였다.

生(출생 수 : 낳는 수, 1,2,3,4,5), 成(성장 수 : 이루는 수, 6,7,8,9,10)이다. 만물은 음을 지고 양을 품으며 충 기로서 조화를 이룬다고 했다. 이처럼 음양은 한사람의 성격적인 면에서 강력한 영향을 주고 있으며, 다양한 성격적인 특징이 두드러진다음양이 가진 기질은 각기 고유한 특성이 음양오행으로 구성된 사주를 분석하면 한 사람의 성격과 심리에 대한 가장 정확한 정보를 제공 한다.

2) 음양의 성격심리

음양의 원리를 성격이론으로 분석하면 다음과 같이 3단계로 분석이 가능하다. 음은 수동적이고 내향적이며 소극적인 동시에 매사 자신감이 부족하며 행동보다 이론에 성향이 많고 자신의 주장을 퍼지 않는다. 양은 활동적이고 외향적이며 매사 적극적이고 자신감이 있으며 이론보다 실천이 앞서는 성향이 강하며 자신의 주장을 과감히 표출한다.

(1) 1단계 간지의 음양 : 천간의 甲, 丙, 戊, 庚, 壬과 지지의 子, 寅, 辰, 午, 申, 戌은 양에 속하며, 천간의 乙, 丁, 巳, 辛, 癸와 지지의 丑, 亥, 酉, 未, 巳, 卯는 음에 속한다. 이는 기본적 음양의 구별이며 양간지는 정신적인 면을 추구하고 일차적인 양성을 표출하게 된다. 음간지는 물질적인 면을 추구하고 일차적인 음성을 표출한다. 양간지로 치우친 구조는 외적인 표출이 강하고 음간지로 치우친 구조는 표현력이 약하며 내성적이다.

(2) 2단계 기후조건의 음양 : 金, 水로 구성되어 한 습한 구조를 가지게 되면 사색적이고 인내심이 많으며 내밀성이 높고 분석적이다. 木, 火로 구성되어 난조한 구조를 가지게 되면 외향적이고 조급하며 단순성이 높고 울동적이다. 북유럽이나 한 습한 지역 사람들에게는 철학가가 많이 배출 되었으며, 난조한 사람들은 운동, 울동적인 무용이나 축제문화가 발달하였다.

(3) 신강과 신약의 음양 : 사주구조에서 신강은 양이요, 신약은 음으로 구별될 수 있다. 신강구조는 적극적이고 자신감이 넘치고 능동적이며 통제력이 높고 자만심이 강하다. 신약구조는 소극적이고 수축심리로 인하여 피동적이며 의지력과 방어심이 강하다. 음양에 대한 3단계 분석은 가장 기본적인 명리 음양의 이론이다. 음양의 심리적 특성은 다음 <표 2-5>과 같다.

<표 2-5> 음양의 심리적인 특성

음	양
수축심리, 은폐심리, 내밀성, 내향성, 수용성, 축소, 겸소, 수수함, 냉소적, 우울, 무의식	팽창심리, 개방심리, 실현성, 외향성, 배타성, 확대, 낭비 화려함, 희망적, 명랑, 의식

3) 오행의 의미

동양에서는 예로부터 인간세계의 모든 현상을 오행으로부터 구성되어 있고 氣철학적인 의미를 갖고 있다. 또한 자연의 모든 생명체는 상호연결고리를 갖고 고유의 생태계를 이루고 있으며 나아가 대 우주자연의 생명체를 이루고 있다. 만약 오행의 순환과정이 파괴되면 어떠한 생명체로 살 수 없게 될 것이다.

예컨대 木, 火가 파괴되면 생명체가 자라날 수 없고, 土가 파괴되면 순환과정이 순조로울 수가 없는 것이며, 金이 파괴되면 자라나는 것을 조절할 수가 없고, 水가 파괴되면 생명이 태어날 수가 없게 되는 것이다. 오행은 문자 그대로 “다섯 五에 갈 行”으로 五자는 우주의 만물은 다섯 가지의 법칙과 질서 속에 있다는 것을 의미 하는 것이요, 行자는 우주의 기운이 모였다가 흩어지면서 순환하는 것을 상징하는 것이다. 즉 우주의 질서와 인생의 결음결이를 다섯 가지 모습으로 나타낸 것으로서 무형과 유형의 양면성을 띠고 있어 우주의 기운과 자연의 변화에 비추어 볼 수 있는 것이다(한동석, 2003).

오행은 고대인의 생활에 필요한 5가지 소재, 즉 民, 用, 五, 材의 사상에 기초하여 나타났다. 생활에 직접적인 水, 火로 시작하여 木, 金에 이르며 그 기반이 되는 土로 끝난다. 水-火-木-金-土의 순서를 生成五行 이라 하는데 이 말은 “書經, 洪範篇”에 처음으로 나타나는데 다음과 같다. “오행은 첫째는 물이고, 둘째는 불이고, 셋째는 나무고, 넷째는 쇠고, 다섯째는 흙이다. 이시기에 오행의 의미는 단지 인간의 삶에 중요한 물질적 요소 정도의 의미만을 가졌었다. 체계적인 오행설을 성립시킨 대표적인 학자는 추연이다. 추연은 세상의 모든 사상은 오행에서 발생하는 德에 관한 이론으로 사물의 변화를 설명 하였는데 이를 五德이라 한다. 그 후 漢代의 여러 문헌에 이르러서야 비로소 실직적인 오행이론이 활발하게 사용되었음을 입증 하는 것이다. 오행설은 만물을

조성하는 木, 火, 土, 金, 水의 이치에 관한 것이다. 태고에 오성이란 청하는 흑성이 있었다. 천체운영이 지구에 미치는 영향력은 강약의 차이는 있으나 영향을 행사하고 있으며 理가 존재한다. 지구가 영향을 받는 것이라면 일개의 小宇宙인 인간에게도 당연히 그 영향이 행사된다. 태양계를 중심으로 해야될 수없이 많은 행성들이 있는데 그 모든 별들은 공전과 자전을 병행한다. 또한 기의 상대성을 이루며 일정한 간격을 유지하는데, 이들 중 지구 가까이에서 직접적으로 기를 미치는 행성은 木星, 火星, 土星, 金星, 水星 다섯 개의 행성이다. 그러므로 명리학은 천문학과도 연관성이 깊으며 초자연적인 기에 의한 천체운행의 법칙에 따라 인간지능이 인식한 기호적 논리로 이해할 수 있다.

반면, 달은 밀물과 썰물에만 영향을 주는 것이 아니라 여성의 생리 주기에도 영향을 주며, 굴이나 조개는 달의 인력의 영향으로 만조 시에 입을 크게 벌리며 바닷개는 보름에 난소가 커져 생식행위를 한다. 이런 점을 통해 볼 때 지구주변의 오행의 영향이 우리에게 작용한다고 볼 수 있다. 오행의 속성에 대한 다음 <표 2-6>과 같다.

<표 2-6> 오행의 속성 표

오 행	속성과 성격	음 양
木	성품은 仁, 시작, 자상, 의욕, 발육, 성장, 약진, 의미 계절-봄, 방위-동방, 인체-간담, 맛-신맛, 색-청색, 수-3,8	양
火	성품은 禮, 예의바르고 명랑, 위로 치솟고, 만물을 정화 계절-여름, 방위-남방, 인체-심장, 소장, 맛-짠맛, 색-적색, 수-2,7	양
土	성품은 信, 신용이 있고 참됨, 만물을 번식, 중용의 기운 계절-사계절, 방위-중앙, 인체-비장과 위장, 맛-단맛, 색-황색, 수-5,10	
金	성품은 義, 의리와 결단성이 있음, 사물의 형태를 바꾸고 변형시켜 따르게 하는 기운, 계절-가을, 방위-서방, 인체-폐장과 대장, 맛-매운맛, 색-백색, 수-4,9	음
水	성품은 智, 슬기롭고 계획성이 탁월, 만물을 적셔주고 굽이치며 변화, 변동하는 기운, 계절-겨울, 방위-북방, 인체-신장과 방광, 맛-짠맛, 색-흑색, 수-1,6	음

자료 : 연구자 정리

4) 오행의 성격심리

오행에 의한 성격은 각기 다른 색, 다른 성격, 다른 행동을 발산하고 있으며 각기 다른 능력과 소질, 적성이 있다. 다섯 가지의 특성이 음양을 만나 열 개의 특성이 발현되며 이 열 개의 특성은 유전적으로 받은 오행과 합쳐져 결국 열 개의 유전적인 지능을 탄생시키고 오행이 지니는 기질에서 비롯된다. 또한 부재한 오행은 성격적으로 부재심리를 표출한다.

(1) 木의 기질 : 시작을 의미하고 의욕, 발전을 관장하며 창조력과 추진력이 강하다. 오랜 세월이 지나도 끊임없이 자라는 나무와 같이 자기 발전을 위한 노력을 아끼지 않으며, 겸손하고 어디서나 우뚝 서고 싶은 리더의 마인드를 가진 기질이다.

부재 시에는 이에 상응하는 정신적 문제인 불안과 우울동반 및 집중력 저하가 유발되는 단점을 지닌다. 만약 木주변에 剋하는 성분이 많으면 木의 隱적 성분인 절단하는 氣運이 강하게 나타나므로 이때는 火의 성향으로 木을 剋하는 金을 녹여 그의 기운을 보안해 주어야 하며, 火기운도 없으면 비판론에 빠질 형체가 없어도 주변에 존재감을 강하게 어필하는 기질을 가진다. 부재 시에는 이에 상응하는 정신적 생산력의 저하 및 편협한 사고로 인화력이 결핍되는 사고를 가진다.

(2) 火의 기질 : 정렬과 표현의지를 관장하며 명랑하고 어떤 한 가지 일에 전념하고 형체가 없어도 주변에 존재감을 강하게 어필하는 기질을 가진다. 火는 성질이 급하고 청렴하며 木의 보호를 받으며 자기 마음대로 할 수 있는 분위기와 성분으로서의 특징을 갖는다. 火의 기운이 너무 강하게 넘치는 사람이라면 싸움을 몰고 다닐 가능성도 높다. 반대로 火의 기운이 허약한 사람은 생각만 가득하고 실행하지 못하여 내성적이고 열등감이 많은 성격으로 나타날 가능성이 많다. 부재 시에는 이에 상응하는 정신적 생산력의 저하 및 편협한 사고로 인화력이 결핍되는 사고를 가진다.

(3) 土의 기질 : 수용력과 생산력의 근원이며 모든 것을 받아주고 생명 탄생의 기반이 되어주는 흙처럼 자신을 숙임으로써 자신과 모든 이를 돋보이게 만드는 기질을 가진다. 土의 본질은 中和之氣로 성실하고 원만하다고 표현할 수 있다. 중화의 기운이라는 것은 삼라만상이 한곳으로 편중되는 것을 방지하고 균등을 이루는 작용이며 묵묵

함과 중화를 이루는 성향이 강하다. 또한 남의 일에 간섭을 하지 않으려는 성질이 있으며 그만큼 중립을 지키려는 의지로 보여 진다. 土의 성분이 지나치게 강하면 자신의 판단을 과신하게 되고 고집이 강하여 독선적 성향으로 나타날 가능성이 많다. 반대로 허약하면 속으로만 주관을 갖고 밖으로 표출하지 않기 때문에 음흉하다는 말을 듣는다. 이 경우에는 火로서 土를 생해주어야 한다. 부재 시에는 이에 상응하는 무기력과 권태 유발 및 주체성과 의지박약의 회의 심리를 지닌다.

(4) 金의 기질 : 결실을 책임지고 판단력과 결단력, 혁신, 변화의 힘을 상징하며 새로운 시작을 위하여 멈추고 잘라야 할 때를 구별하여 실행하는 강력한 기질을 가진다. 金의 성향이 강하면 미래지향적인 사고보다는 냉정하게 과거를 돌이켜 보면서 잘 잘못을 살피는 성향이 강하다. 따라서 남들과 어울려 살아가는데 다소 미약하여 조직 생활에 어려움이 따르고 반대로 너무 허약하면 억제기능은 내면에만 있고 하여 스트레스를 받기도 한다. 부재 시에는 무계획적이고 분별력 약화로 자기중심적인 성격으로 발현된다.

(5) 水의 기질 : 적응성과 탐구력의 주체로서 강한 생명력을 어디서나 포용하고 순응할 줄 알고 유동적이며 제자리에 머무는 법이 없이 언제나 지혜와 지식을 갈구하는 기질을 가진다. 매사에 폭넓은 사고력의 성향이 강하고 사고방식이 학자적인 연구력이 뛰어나다. 水의 성분이 너무 강하게 나타나면 독선적이고 반대로 약하면 정처 없이 떠돌아다니거나 끌려 다니는 형상을 나타낸다. 부재 시에는 대처능력 및 수용정신과 이해력에 대한 모순적 심리를 도출하는 성격으로 발현된다.

5) 천간과 지지

명리를 논하고자 할 때는 반드시 천간과 지지에 대한 설명이 선행되어야 한다. 먼저 천간은 외면적 심리를, 지지는 내면적 심리를 대표한다. 동양에서는 그리스의 자연철학처럼 물질단위만을 가지고 유동, 변화하는 것을 측정하지 않는다. 대신 정신이나 생명을 가진 살아있는 물질의 동정하는 모습을 측정 가능한 자연 그대로의 법칙으로서 사주분석의 기본원리는 天干과 地支에 속한 음양오행의 변화작용인 것이다. 천간은 객관성을 지니고자 하며 사회적이고 외면으로 그 사람의 흥미를 드러내어 직업적성에 지대

한 영향을 준다. 지지는 주관성을 가지려는 기질이 강하고 개인적이며 내면적으로 그 사람의 취미생활을 관장한다.

(1) 육십갑자

십간과 십이지가 한 번씩 相交 하면 60이 된다. 甲이 子를 만나 甲子가되고 乙이 丑을 만나 乙丑이 된다. 이렇게 순서대로 癸亥 까지를 육십갑자라고 한다. 육십갑자는 은 나라 때 날짜를 세는데 쓰였고, 십이지는 달을 세는데 쓰였다고 한다. 육십갑자는 출생年柱, 月柱, 日柱, 時柱에 적용되어 四柱가 된다. 육십갑자는 60년을 주기로 계속 반복 순환되며, 또 상원갑자 60년, 중원갑자 60년, 하원갑자 60년으로 180년의 커다란 주기가 있는데 최초로 상원갑자로 돌아오는 데는 3600년이 걸린다. 이것은 지구가 우주 속에 제 위치로 돌아오는 1년에 해당한다. 상원갑자는 양 기운이 강하고, 중원갑자는 음 양기운이 고르고, 하원갑자는 음 기운이 강하다. 그러므로 시대별로 사회적, 문화적, 인간발달 과정 등 현상적인 차이는 다르게 나타난다.

현시대(1984년~2044년)가 음이 강한 하원갑자의 유행에 있으므로 여성의 활동이 왕성하다고 논하는 것은 근거가 있으며, 우주 삼라만상은 상대성 논리로 형성되어 그 기가 적절한 조화와 배합을 통해 존재하며 유지된다.

(2) 사주구성의 원리

사주명식은 개개인의 잠재능력을 분석하는 기본적인 틀이다. 누구나 출생하기 전까지 호흡이나 영양섭취 등 생물적 본성이 오직 모체를 통하여 이루어진다. 즉, 入胎의 순간부터 출생하기까지의 기간 동안 생성, 변화, 발전의 형태가 이루어지다가 출생과 동시에 外氣를 순간적으로 받아들이는 기체의 결합시점을 나타내는 출생 연월일시는, 곧 육십갑자의 부호로 표시하여 기록하게 되는 사주명식이 된다.

이처럼 사주명식의 구성은 수학공식과 같은 것으로서 만일 잘못 구성될 경우 전혀 맞지 않는 판단을 하게 되므로 오차에 대한 관용이 없다. 또한 각자의 독특한 심성이 내포되어 있으면서도 상생과 상극, 회합과 상충 등을 하며 오묘하고 인간의 내면적 심성과 물질적 작용을 표면화한다. 또한 성격특성과 흥미, 가치관, 타고난 지능, 선천적성 등을 검사 할 수 있고, 외부와의 작용으로 인한 삶의 방향의 변화, 자신의 능력이나 학

업 및 직업관계, 부귀빈천 등의 변화를 예측 판단하는 인생 청사진과 같은 미래 예측이 가능한 것이다. 것이다. 사주구조를 구성한 다음 <표 2-7>와 같다.

<표 2-7> 천간지지의 사주 배정 표

예) 1979년 12월 14일(음 10월 25일) 진시

時	日	月	年	태어난 간지
庚	乙	丙	己	천간
辰	卯	子	未	지지

자료 : 연구자 정리

개인의 사주를 (년, 월, 일, 시) 하늘의 기운인 천간과 땅의 기운인 지지로 나누면 여덟 개의 글자가 되므로 이것을 四柱八字라 한다. 그리고 사주에서 파생된 음양오행과 십성관계를 적용하고 대운을 참고하여 개인의 일생의 흐름을 파악할 수 있게 된다. 사주명식의 작성에 있어서 중요한 것은 생년월일시의 결정에 대한 인식 기준이 된다.

6) 상생 · 상극(相生 · 相剋)

사주학의 모든 자료들을 모아 편찬한 백과사전 형식의 책으로 명대의 만민영(2003)의 「삼명통회」에서 오행의 상생과 상극에 관한 편에서 “오행이란 것은 유행하고 서로 바뀌어 순리를 따르면 상생이고, 거역하면 상극이다.” 오행의 상생상극이란 자연계의 운동변화의 법칙이며 자연계의 균형을 맞추기 위해 반드시 필요한 조건이라는 것이다. 이러한 오행간의 관계를 조후론적인 입장에서 본 저술에는 명리학의 수필집과 같은 난강망을 궁통보감으로 낸 저술에 음양오행과 십간십이지의 성격을 자세히 분석하였다.

(1) 상생(相生)

상생이란 하나의 오행이 하나의 오행을 위해 생해주는 관계로서 木生火(나무는 불을), 火生土(불은 흙을), 土生金(흙은 쇠를), 金生水(쇠는 물을), 水生木(물을 나무를) 서로 상생이 이루어지는 관계다. 일간을 기준으로 사주명식 내 간지에서 이루어지며 상생은 배려와 희생정신이 우선 수반되며, 자신의 성장, 특기와 노하우, 노력과 서비스 정신을 기반으로 하여 활동하는 동시에, 욕구충족, 소모와 소비, 배설, 과욕 등의 성정과 행동양식을 주조한다.

(2) 상극(相剋)

상극이란 상생과 반대로 하나의 오행이 하나의 오행을 극하는 관계로서 木剋土(나무는 흙을), 土剋水(흙은 물을), 水剋火(물을 불을), 火剋金(불은 쇠를), 金剋木(쇠는 나무를) 서로 극하는 작용으로 이루어지는 관계다. 일간을 기준으로 사주명식 내 간지에서 이루어지며 상극은 억제와 권위정신이 우선 수반되며, 자신의 권력, 통제와 절제, 힘과 분배, 인내와 판단, 정신을 기반으로 활동하는 동시 과시욕, 과감성, 잔인, 지배, 억압, 등의 성정과 행동양식을 주조한다.

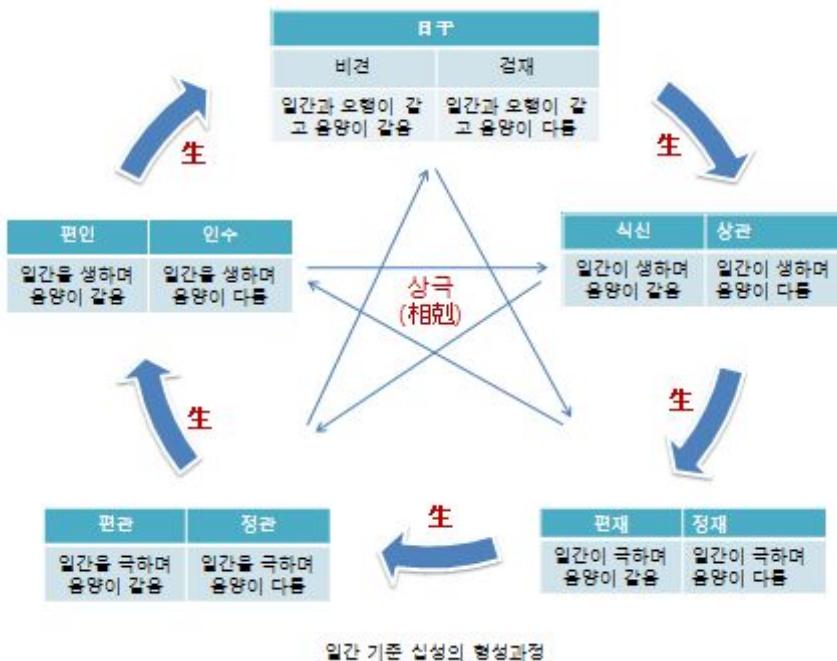
(3) 오행의 상호작용 관계

오행은 서로 생하고 극하며 합하고 충하는 관계가 세밀하게 공존하고 있다.

생·합하면 좋고 극·충하면 싫어하는 기본원리를 넘어 어느 때는 생하고 합해서 더 싫어지고 못쓰게 되며, 어느 때는 극하고 충해서 기쁘고 시원할 때가 있는 것이다. 이렇게 오행의 과·불급에 의한 반대현상이 있게 되니 내가 때린다 해도 벽을 치면 주먹만 다치는 것처럼 인생의 흐름도 오행의 역학적 작용과 반작용이 존재하고 있다. 즉 상생의 반작용과 상극의 반작용이 있다. 너무 과다하게 생한다거나 너무 지나치게 극당하는 세력이 강했을 경우에 작용이 있다.

상생, 상극, 십성 도표는 다음 <표 2-8>과 같다.

<표 2-8> 상생 · 상극 · 십성도표



자료 : 연구자 정리

3. 십성의 구성요인

사람은 누구나 태어나면서부터 인간관계를 형성한다. 가깝게는 부모, 형제를 비롯한 혈연관계부터, 친구를 비롯한 타인과의 관계들이 두루 포함된다. 세상을 살아감에 있어 자연환경을 잘 만나야 되는 것이 일차적인 요건이며 더불어 인간적인 환경요건을 잘 타고 태어나는 것 또한 지극히 중요하다. 십성은 사주팔자의 주인공인 일간과의 관계를 나타낸 것으로 육친이라고도 한다. 다시 말하면 일간과 다른 천간지지와의 상생상극 관계에서 파생된 개념이 십성으로, 음양오행의 추상적이고 상징적인 인간관계, 성격 심리와 직업적 성, 사회적 지위와 명예, 지식과 기술, 권리와 의무, 의식주와 재산 등을 구분한 것이다. 십성은 각자 독특한 기질과 작용력이 나타나는 심리와 심성, 성격, 가족 관계 등은 물론 독자적인 지능을 소유하였다. 또한 도덕성, 수학능력, 설계력, 친화력, 연구력, 논리성, 운동지능, 예술성, 결단력, 분별력 평가능력 등을 사주에 배치된 십성의 상황적 관계를 판단하여 작용을 추론하게 된다.

열 개의 십성은 <일간과 음양오행이 같은 - 비전>, <일간과 오행이 같고 음양이 다른 겹재>, <일간이 생하며 음양이 같은 - 삭신>, <일간이 생하며 음양이 다른 - 상관>, <일간이 극하며 음양이 같은 - 편재>, <일간이 극하며 음양이 다른 - 정재>, <일간을 극하며, 음양이 같은 편관>, <일간을 극하며 음양이 같은 정관>, <일간을 생하며 음양이 같은 - 편인>, <일간을 생하며 음양이 다른 - 정인>이다.

위와 같이 십성은 오행의 상생상극에서부터 음양에 따라서 표출되고 각기 고유한 명칭을 부여하게 되는 것을 알 수 있다. 인간은 누구나 열 개의 천간 중 하나가 자신을 나타내는 일간이 되며 자신이 태어난 일간을 기준으로 다른 천간과 열두 개의 지지에 대입되어 십성을 형성시키게 된다. 십성의 도표는 다음 <표 2-9>과 같다.

<표 2-9> 십성의 표출도표

區分	甲寅	乙卯	丙巳	丁午	戊辰戌	己丑未	庚申	辛酉	壬亥	癸子
甲	比肩	劫財	食神	傷官	偏財	正財	偏官	正官	偏印	正印
乙	劫財	比肩	傷官	食神	正財	偏財	正官	偏官	正印	偏印
丙	偏印	正印	比肩	劫財	食神	傷官	偏財	正財	偏官	正官
丁	正印	偏印	劫財	比肩	傷官	食神	正財	偏財	正官	偏官
戊	偏官	正官	正印	偏印	比肩	劫財	食神	傷官	偏財	正財
己	正官	偏官	正印	偏印	劫財	比肩	傷官	食神	正財	偏財
庚	偏財	正財	偏官	正官	偏印	正印	比肩	劫財	食神	傷官
辛	正財	偏財	正官	偏官	正印	偏印	劫財	比肩	傷官	食神
壬	食神	傷官	偏財	正財	偏官	正官	偏印	正印	比肩	劫財
癸	傷官	食神	正財	偏財	正官	偏官	正印	偏印	劫財	比肩

자료 : 연구자 정리

1) 십성(十星)의 작용 및 성향

(1) 비견(比肩)의 자존지능

비견은 甲木일간이 다른 干支에 甲木이나 寅木이 있는 것으로 일간과 오행이 같고 음양이 같은 것을 말한다. 비견은 말 그대로 어깨를 나란히 한다는 의미이며, 특성은 자기중심적으로 오행이 이루어져서 자신감과 성취욕이 강하고 추진력이 좋은 반면 자존심이 강하여 고집이 세고 타인의 말을 듣지 않고 자기주관대로 일을 처리하며 상대를 무시하는 성향이 강하다.

식신은 이러한 성격으로 종종 타인과 불화, 쟁론을 초래하는 일이 잦다. 命에 비견이 많으면 재성을 극하는 기질로 형제자매와 불화하고 배우자와도 불화가 많고 이별하는 수가 있게 된다. 비견은 재물에 대한 욕심이 많으니 남에게 주기보다는 내 것으로 만들어야 직성이 풀리는 근성이 있는 동시에 비견이 旺하면 탈재(奪財)현상으로 재물의 지출도 매우 심하다. 그렇다하여도 신왕하고 식신생재를 이루면 사업수완이 대단히 좋아서 큰 부자의 명이 되기도 한다.

(2) 겁재(劫財)의 경쟁지능

겁재는 일간과 오행은 같되 음양이 다른 것을 말한다. 예를 들어 甲木이나 寅木이 비견이라면 乙木이나 卯木은 겁재가 되는 것이다. 겁재의 뜻은 글자 그대로 재물을 겁탈한다는 의미를 가진 十星으로서 탈취욕과 독단적 성향으로 열 가지의 육친 중에서 가장 악명이 높은 것 중의 하나이다. 그 이유는 음양이 다르고 오행이 일주인 나 자신과 똑 같은 것이 되어 나의 分神이며 食錄인 재물을 겁탈하여 소모해 나갈 뿐 아니라 배우자궁까지도 파괴시켜 버리는 악살이기 때문이다. 겁재의 속성이 이러하니 겁재의 기질은 경쟁력이 강하고 시기하고 질투하며 방해하는 것을 좋아한다.

겁재는 재물에 대한 욕심이 지나쳐 다른 사람의 것은 물론 부모 형제의 것을 가리지 않고 탐한다. 지는 것을 싫어하는 만큼 칭찬에 인색하니 四柱의 구성이 나쁘면 사기성이 농후해지고 한탕주의에 대한 집념을 버리기 어려워 도박이나 투기와 여행을 바라고 도벽성이 있다. 그러나 신약한 四柱에게는 비견보다 더 소중한 역할을 하고 희성이면 의학계, 운동선수, 기자 등 사업으로 성공한다.

(3) 식신(食神)의 연구지능

四柱에서 일주가 생(生)하는 것을 식신과 상관이라 한다. 양이 양을, 음이 음을 생할 때를 식신이라 한다. 식신은 財星을 생해주는 역할을 하고 있기 때문에 좋은 十星으로 본다. 즉, 甲木의 식신이 丙火나 巳火이고, 또 食神 丙巳火가 생하는 것이 戊己土가 되는데 일주 甲木에게 戊己土는 재성이 되기 때문이다. 식신은 봉사심과 활동적 성향으로 신체가 풍만하고 건강하며 성품이 명랑하고 예의가 바르다. 활동력도 뛰어나니 모든 사람에게 호감을 주는 형으로 대인관계, 배려심, 연구력이 탁월하고 원만하다.

식신은 식욕이 왕성한 미식가로서 풍류를 여유 있게 즐길 줄 알며 부지런하고 사교술과 외교술은 물로 처세술 또한 능하므로 어려운 업무가 주어져도 잘 해쳐 나가는 스타일이다. 대인 관계에서 봉사와 희생정신이 투철하여 인간적 자산이 넓고 안정되어 폭넓은 사회활동을 한다. 그러나 四柱에 식신이 과다하면 허황된 꿈을 쫓고 편굴, 편협하게 되며 경솔한 행동을 남발하여 체면이 손상당한다.

(4) 상관(傷官)의 표현지능

상관은 일주가 음양이 바꾸어서 생하는 것을 말한다. 상관은 상할 傷字와 벼슬 官字로 구성되어 있다. 명칭에서 의미하듯 상관은 正官을 극하는 기질이 있기 때문에 가장 나쁜 것으로 되어 있다. 장점으로는 예술과 창조적 성향으로 언어지능, 설득력, 미적 감각 변화와 혁신을 주도하고 재능과 재주가 좋다. 따라서 상관을 오기와 교만의 神이라고 한다. 상관은 지적인 면도 갖춘 동시 호기심이 유난히 많아서 새로운 것을 보면 욕심의 발동으로 무엇이든지 사고 본다.

경우에 따라서 상대방을 무시해버리는 기질이 강하며 비판과 혹평하는 것을 서슴지 않으며 타인과 화합, 타협하기보다 일방적인 이론과 논리로 상대에게 자기주장만을 관철시키려고 하는 것이 단점이다. 상관은 감정의 기복이 심하여 매우 변덕스럽고 항상 새로운 것을 추구하는 성향이 강하여 직업변화가 많고 구속과 억압을 싫어하기 때문에 반항심이 강하니 종종 하극상을 일으키기도 한다. 그러나 상관이 用神이면 재주가 비범하고 문장력이 뛰어나 문예가로 성공하여 명성을 얻게 되고 길운에서 발전하는 속도가 빠른 경우가 많다.

(5) 편재(偏財)의 평가지능

일주가 극하는 오행을 財星이라고 하는데 음양이 같은 것을 편재라 한다. 즉, 庚金일간이 四柱내에 甲木과 寅木이 있다면 편재가 된다. 편재는 활동적이고 유동적인 성질이 있어 밖에 있는 재물로 표현하며 그 흐름도 크고 거칠어서 호운을 맞으면 크게 횡재하거나 사업을 성공시켜 대부호가 되는 사람이 많고, 기분파이며 가무와 풍류를 즐기며 즉흥적이고 봉사료 및 기부금 등 남을 돋는 일에도 후한 기질이 있다. 또한 통솔력이 탁월하고 사업수완이 비범하여 대업을 경영하는 능력이 우수하고 투기를 좋아하며 신속한 가치 판단력 기회포착우수 계산이 빠르고 인간관계에 처세술이 능하다.

편재는 통이 크고 배짱이 있어 돈을 잘 벌고 잘 쓰는 스타일이며 남자는 호색가로 여자에 대한 염문도 종종 있게 되어 부부간 불화가 잦게 된다. 한편으로 편재는 너무 무리한 욕심과 무모한 투자로 손해 보는 일로 고통이 따를 수 있고 성격이 강하고 괴팍하여 심술이 있기도 하다.

(6) 정재(正財)의 설계지능

정재는 일주가 극하는 오행 중 음양이 다른 것을 말한다. 즉, 丙火일간에 辛金과 酉金이 四柱명식에 있다면 正財가 되는 것이다. 정재는 검소성과 실리적 성향으로 혼들리지 않는 부동산과 같은 재산으로 四柱상에 정재가 잘 자리 잡고 있는 사람은 그 재력이 견실하게 되고 재산관리 능력이 좋아서 안정된 부를 이룬다. 경영능력이 좋고 치밀하고 섬세하여 검소성과 신뢰성으로 설계지능이 우수하다.

또한 기획한 일을 정확하게 수행하며 인품이 고귀하여 언쟁과 투쟁을 싫어한다. 정재는 가식과 꾸밈을 싫어하고 거짓을 모르는 정직하고 순박한 기질을 지니고 있으므로 때로는 고지식한 성격으로 발전이 늦는 수도 있다. 즉, 배짱이 없어 위험스러운 투기에 손대지 않고 안정적이며 고정적인 수입을 추구한다. 천성이 꼼꼼하고 치밀하여 실언과 실수를 하지 않으니 이해득실은 빠르지만 최종 결론을 내리는 적기를 놓치는 경우가 종종 발생한다. 숫자에 정확성이 있어 경리업무, 은행업무, 회계업무, 기획 등의 일에 종사하는 사람이 많다.

(7) 편관(偏官)의 행동지능

편관은 일주를 剋하는 것으로 음양이 동일한 것을 말한다. 즉 戊土일간이 甲이나寅이 四柱명식에 있다면 偏官이된다. 편관의 기질은 결단력과 대범한 성향으로 행동지능이 우수하고 권위 의식과 책임감, 의협심, 신속 화끈, 개혁과 도전정신, 결단하고 판단하는 카리스마, 반면에 반항적이고 급진적인 면이 있다. 시작한 일은 결론을 내고 말아야 직성이 풀리는 스타일이다. 또한 권모술수에 탁월한 기질이 있고 위협, 혀세, 등으로 작은 기회라도 목적을 달성하기 위해서는 수단과 방법을 가리지 않는다. 그러나 청치적인 리더십이나 봉사적인 대범한 면도 갖추고 있으므로 희신 일 경우 군인이나 경찰, 교도관, 사법관 야당성의 기질 등에 몸담아 국가의 충신이 되는 경우도 많게 되며 훌륭히 업무를 수행한다. 흥신일 경우 성정이 고요하지 못하고 여유가 없어 의심, 의타심이 많게 된다. 매사에 조급하고 불평과 불만을 초래하므로 큰일을 하지 못하고 시비와 사고를 자주 발생시켜 형액을 당하나 쉽게 후회하고 포기하는 면이 있다.

(8) 정관(正官)의 도덕지능

정관은 일주를 剋하는 오행으로 음양이 다른 것을 말한다. 즉, 乙木일간이라면 庚金과 申金을 正官이라 하는 것이다. 정직성과 모범적 성향으로 성실하고 근면하며 항상 타의 모범을 추구한다. 반듯한 용모에 귀기가 있으며 품위와 절제를 지키는 정도의 표상으로서 강자나 약자의 시시비비를 공정하게 가리며 중용을 지키는 吉星이다. 만인에게 존경과 칭송을 받는 것은 항상 그에 걸 맞는 언행을 골고루 갖추고 있으며 또한 경거망동하지 않고 공정, 공평하게 매사를 추진하고 정직한 기질로 인정을 받기 때문이다. 그러나 너무 정직한 성품으로 원칙을 고수하며, 융통성이 부족하고 고지식하여 좋은 기회에 주저하다 기회를 놓치는 단점도 있다. 자신이 관을 주재하고 있어 질운에 승진이 잘되고 시험합격 등의 행운이 따르게 된다.

정관은 정직성과 성실성이 요구되는 정부기관의 행정부, 사법부, 교육계 등과 일반 공무원 또는 국영기업체나 금융계, 대기업 등의 직업에 종사하는 자가 많고 시비와 언쟁, 폭행 등을 싫어하며 윤리와 도덕심이 강하여 공중도덕을 잘 지킨다.

(9) 편인(偏印)의 인식지능

편인은 일간을 生해주는 오행으로 음양이 같은 것을 말한다. 즉, 甲木일간이라면 壬水와 亥水가 偏印이 되는 것이다. 편인은 인식지능이 우수하고 예술과 철학적 수용능력, 자유로운 영혼, 풍부한 상상력추구, 추리가설능력, 순간의 재치와 발상은 따를 자가 없으며 임기응변이 뛰어나 어떠한 상황에서라도 훌륭히 극복해 나갈 수 있는 속성이 있다.

특히 코믹프로, 오락프로, 토크쇼 등 순발력이 요구되는 곳과 찬스에 강한 예능 계통과 기획, 발명, 마케팅, 디자인 등에서 그 진가를 발휘하며 자신의 명예를 높이는 경우가 많고 또 평론가, 매니저, 의사, 변호사, 역학계 등의 직종에 종사하며 전문가로서 인정을 받거나 명성을 날리는 사람이 많다. 두뇌 회전이 빠르기 때문에 기획력과 창조적인 면에 상징적이며 재치와 순간적 발상이 뛰어난 성향이다. 그러나 시작은 적극적이나 마무리는 미흡하니 용두사미 격이다. 때론 성인군자 같으나 알 수 없는 기질이 숨어있어 종잡기가 어렵다. 직업에 있어서도 한 가지 일에 만족하지 못하고 동시 다발적인 중복을 갖는다.

(10) 정인(正印)의 사고지능

정인은 일간을 생해주는 오행의 음양이 일간과 다른 것을 말한다. 甲木의 일간이라면 癸水와 子水가 정인(正印)이 된다. 정인은 명예심과 의무적 성향으로 마음이 어질고 생각이 깊으며 이해심이 많으니 넓은 아량으로 주변을 포용해 나간다. 고결한 성품과 인품을 갖추고 자신의 주위를 항상 깨끗하게 유지하는 학자의 풍이다.

정인은 사고지능, 전통숭상, 기록력 우수, 이론적 지침수용, 분석적, 안정감, 학문적인 지식탐구 등이 우수하다. 그러나 정직한 반면 너무 고지식하여 융통성이 부족한 면이 단점이 되기도 한다. 또한 자존심이 강하여 재물보다는 명예로움을 추구하고 군자지도(君子之道)와 같은 명을 타고났다. 이처럼 인성을 갖춘 사람은 자연히 글 읽기를 좋아하여 문필가로 성공하거나 학문을 지도하는 교육자의 길을 걷고 또한 그와 관련된 일을 추구하게 된다.

4. 일간의 성격

일간은 사주의 년 월 일 시중 년은 “근(根), 뿌리, 조상, 월은 苗(苗), 줄기, 부모, 형제, 일은 花(花), 꽃, 자기 자신, 배우자, 실(實), 열매, 자식, 부하 등의 근본이 있고 거기에 따른 생극(生剋)의 원리에 의해 그 뿌리가 잘 내렸는지, 짹은 잘 자라는지 꽂은 아름답게 될 것인지, 열매는 어느 정도의 결실이 되는지를 판단하게 된다.” 일간은 개인의 특성 중 가장 자신을 나타내는 성향으로 그 사람의 일간이 주인이자 기본이 되고 중심이 되므로 한사람의 성격을 이루는 일간이 가장 중요하고 결정적인 역할을 한다. 그러므로 성격적인 특징을 어떻게 이루어 나가는지를 살펴보도록 하겠다.

1) 甲木

인자하고 정직하며 강직한 성격을 소유하고 바르며, 설득력과 논리력이 뛰어나다. 리더십이 강하여 앞장서서 진행하는 한편 타인의 입장 이해하고 배려하며 겸손하여 끊임없이 노력하는 성격이다. 자존심이 강하며 자기주장을 강하게 관철시키려고 하기에 자칫 타협에 약할 수 있고, 지기 싫어하는 점은 고지식한 면으로 드러날 수 있다.

2) 乙木

겸손하고 주변과 잘 융화한다. 부드럽고 섬세하여 분위기 파악을 잘한다. 돌다리도 두들겨 보고 걷는 성격이며 현실감각이 민감하며 환경 적응력이 좋다. 사치와 장식을 좋아하고 몇을 낼 줄 안다. 반면에 신경이 예민하고 주위의 반응에 민감하여 정치적으로 행동한다. 자신의 약한 면을 보이기 싫어하며 속을 알기가 어렵다. 질투심이 강하여 남을 칭찬하는데 인색하고 있는 그대로 인식하지 않고 왜곡된 가치관을 갖는다. 참을성이 없고 즉흥적이다.

3) 丙火

예의가 바르고 감성적이며 화통하고 명랑한 성품을 지녔다. 일을 진행하는데 있어 목적과 목표의식이 강하고 친화적이며 인간적인 성찰이 깊어 정신세계가 높다. 자기주

장이 다소 강하고 명분을 앞세워 옳다고 생각하면 주변을 의식하지 않고 행동한다. 조급하고 흥분을 잘하며 사치스럽고 분위기에 휩쓸리는 경향이 있다. 반면에 소유욕과 집착이 강하다.

4) 丁火

부드럽고 온화한 심성을 지녀 남을 잘 배려하고 주변 환경과 조화를 잘 이룬다. 세심한 성품으로 침착하고 예의바르다. 반면에 주관이 약해서 남의 말에 잘 흔들리며 자신의 의견을 강력히 주장하지 못한다. 의지력이 약하고 중도에 포기를 잘 하며, 공상을 잘 한다. 때로는 드러나지 않는 이기심을 갖고 있어 혼자 속을 끓이기도 한다.

5) 戊土

신용과 믿음이 있으며 충성심이 강하고 성실하며 규칙을 잘 지킨다. 인품이 중요하고 원만하며 포용력과 응집력이 강하다. 목표한 것은 꾸준히 실행한다. 반면에 지나치게 고집이 강하여 융통성이 부족하니 고집불통인 경우가 있다. 행동이 느리고 기회포착에 약하며, 자만심이 강하고 과거의 일에 집착한다.

6) 己土

순박하여 남의 심정을 이해하는 마음이 먼저이다 보니 자기주장을 남에게 강력히 내세우지 않는다. 다정다감하고 친절하며 자기관리가 치밀하다. 반면에 자신의 속마음을 표현하지 못하며 속으로 잘 참는다. 감정변화가 심하고 마음의 상처를 잘 받는다. 이기적이고 욕심이 많다.

7) 庚金

규칙과 질서를 잘 지키며 결단력과 흑백논리에 강하다. 소신이 있고 자긍심이 높다. 정의감이 강하며 의리와 포용을 바탕으로 겉보기에는 냉정하나 내면은 따뜻한 정을 품고 있으며 스스로 결과에 책임을 질줄 알고 개방적이다. 반면에 자신의 주장이 너무

강하여 독선적이고 비타협적이며 남의 말을 잘 안 듣고 사서 고생한다. 잘난 척을 하 고 남의 일에 참견을 잘하여 구설이 따른다.

8) 辛金

논리력이 뛰어나고 언변이 좋으며 깊이 생각하고 침착하여 총명하고 냉철한 판단을 한다. 성품이 깔끔하고 세심하며 행동이 조심스럽고 사소한 일도 자신 스스로 실수를 용납하지 않는다. 반면에 신경이 날카롭고 까다로운 것이 흄이다. 지기를 싫어하고 욕심이 많아 양보심이 없으며 주관적이고 냉소적이다. 꼼꼼히 따지는 습성이 있으며 자 기 자신에 대한 욕심이 많다.

9) 壬水

총명하고 두뇌회전이 빠르며 기획력이 뛰어나고 대범하다. 지혜롭고 솔직하며 샤프하고 기발한 생각을 잘하며 긍정적이나 사람에 유연하며 실천적이고 활동력이 강하다. 반면에 나서기를 좋아하여 너무 앞서고 일을 잘 저지르며 허세를 잘 부리고 시작은 잘하나 마무리를 잘 못한다. 참을성이 없고 변덕이 심해 모사에 능하고 권모술수를 잘 부린다.

10) 癸水

생기발랄하고 백의 판단에 밝으며 대인관계가 원만하고 외유내강 형이다. 합리적이며 친절하다. 지혜, 총명, 정서, 등의 재주가 많으며 개인적인 성격이 강하다. 반면에 계산력이 빠르고 주관적이며 감성적이고 차가운 면이 있다. 의지력이 약하고 비애스러우며 이중의 마음을 갖고 있다. 인정과 눈물이 많고 배신을 잘 당한다.

지금까지 사주명리학의 역사와 본 논문과 관련된 기본적인 이론을 살펴보았다. 천간과 지지의 오행에 상생과 상극의 원리에서 파생된 십성의 원리인 독자적인 지능도 중요하다. 그러나 본 논문의 연구에서는 오행의 고유한 일간의 특성을 가지고 성격과 연관시켜 살펴보자 한다.

제 3 절 직무만족의 이론과 구성요인

1. 직무만족의 정의

아리스토텔레스가 인간은 사회적 동물이라고 말했듯이 어떤 인간도 조직을 떠나 혼자서는 살수가 없다. 어떤 형태로든 개인은 평생 동안 조직과 관계를 맺고 산다. 흔히 사람들은 서로 두 사람이 기대고 있는 모양이다. 개인은 다른 개인이나 집단의 도움 없이는 살 수 없으며 서로 상호작용을 하면서 살아가는 존재이다. 따라서 조직주성원의 직무만족여부는 그 조직의 효과성과 관련하여 중요한 의미를 지닌다. 조직구성원들은 자기의 직무에 대한 만족여부에 따라 조직에 대하여 긍정적일 수도 있고 부정적일 수도 있다.

이는 곧 직무만족이 조직효과성의 중요한 요인임을 보여주는 것이다(이종두, 1996). 그러므로 직무만족은 그 자체로서 중요할 뿐만 아니라 다른 직무태도나 조직행동에 커다란 영향을 미치기 때문에 계속적인 관심을 가져야 하는 중요한 주체가 되며 조직효과성과의 관계를 확인하는 과정에서 가장 많이 사용된다(백범기, 1985). 따라서 인간은 누구나 삶이 유쾌하고 충족된 것이기를 바라기 때문에 직장생활은 개인에게 만족의 기회를 제공하여야 한다. 따라서 직무만족(Job satisfaction)이란 한 개인이 소속한 직무에 대하여 가지는 일련의 태도이며, 직무, 직무수행, 직무환경에 대하여 느끼는 정도를 평가하는 것이다.

직무만족에 대한 최초의 연구는(Hoppock, 1935)에 의해 이루어 졌다 하였다. 그는 직무만족이란 조직 구성원들의 심리적, 생리적, 환경적 상황의 종합적 상태라고 정의하였는데, 직무수행자의 직무수준과 직무만족에는 긍정적인 관계가 있음을 강조하였다(Weiss & Cropanzano, 1996). 직무만족은 높은 근로 의욕을 갖게 할뿐 아니라 자기개발 노력을 촉진하고 조직목표 달성을 위해 자발적으로 공동 작업에 참여하고 창의성을 발휘함으로서 개인성과에 대해 긍정적인 영향을 미치는 정도를 파악하는 연구들이 지속적으로 이루어졌다.

조직에서 인간의 문제에 보다 관심을 갖기 시작했던 때는 1960년부터 활발하게 이루어졌으나 이들은 직무만족을 직무에 대한 개인의 감정적 태도 또는 지향성이라고 정의하고 직무에 대한 구성원들의 태도, 감정, 감각 등을 강조하였다(강경수, 2000). 직무만족에 영향을 주는 학자들의 견해는 약간의 차이가 있다.

‘매경이코노미와 매경리서치’가 공동으로 조사한 ‘2008년 직장인의 행복지수’ 설문결과를 보면 임금, 직급, 동료관계, 직무 자기발전정도, 사내인사제도 직장의 비전, 사회복지 후생에 대한 현재만족도를 질문하였으며, 직장 내에서 어떤 요소가 행복지수와 밀접한 관계가 있는지를 알아본 결과 자신이 받는 임금과 인사처우에 만족감이 가장 덜한 것으로 드러났으며 미래에 대한 불안감으로 나타났다. 이러한 현장의 모습들은 한국사회의 직장 및 근로자들의 직무에 대한 만족도가 현저하게 낮으며, 효율적인 생산성을 저해하는 수준에도 불안감을 안겨주고 있다.

이와 같이 자신들이 처한 실체적인 상황에 대하여 전반적인 한국기업이 안고 있는 주요한 문제로 안고 있다면 21세기 세계화 시대의 경쟁력을 갖춘 국가와 구체화된 선진국 반열로서의 위상을 형성하기위해 반드시 해결해야할 과제로서 대두되고 있다는 것이다(김경식, 최장호, 2008).

그러나 많은 학자들이 직무만족이 대체로 직무에 대한 정서적 반응이며 욕구와 가치의 상대적 격차에 대한 인식에 동의한다. 이러한 연구들마다 조직의 구성원들이 직무에 만족하게 되는 동인체로 일반화한 이론들로는 직무만족을 욕구의 충족이라는 관점에서 파악하는 Maslow욕구이론, 직무자체 혹은 직무환경과의 관계에서 파악하는 동기요인과 위생요인으로 구분한 Herzberg(1966)의 요인이론의 기대감이나 보상등과 같은 요인들로 파악하는 Vroom등의 기대이론 등이 있다(김순미, 박미려, 2008).

직무만족은 조직구성원이 자신의 직무환경에 대한 만족 또는 불만족을 느끼는가에 따라 조직의 성패뿐만 아니라 구성원 자신에게도 상당한 영향력을 끼치게 되므로 많은 학자들이 조직구성원이 직무만족에 관심을 갖게 되었다(Skidmore, 1990). 직무만족의 개념을 종합해보면 다음과 같은 특징을 가지고 있다. 첫째, 직무만족은 자신의 내적 관찰을 통해서만 이해 될 수 있는 정서적 반응이며 다른 태도들과 마찬가지로 직무만족도 실제 관찰할 수 있는 것이 아니고, 조직의 구성된 행위나 언어적 표현을 통하여 유추할 수 있을 뿐이다. 둘째, 직무만족은 원하는 것과 실제와의 격차로서 이해하여야 한다. 실제로 많은 학자들이 한 개인이 직무만족을 실제 얻은 것과 직무에서 원하는 것과의 비교를 나타내는 것으로 파악하고 있다. 직무만족의 개념은 한마디로 명확하게 정의하기는 어렵다. 각 개인이 조직 내에서 맡고 있는 직무를 수행하면서 느끼고 감지하는 개인의 만족정도를 나타낸 것으로 볼 수 있는데 직무만족 정도는 개인의 능력과 자질 및 수행하고 있는 업무에 대한 적응력 그리고 조직체 내에서의 여러 가지 조직환경과 절대적 관계가 있으며, 성과를 예측하는데 중요한 지표가 된다. 일반적으로 직무만족이란 임금이나 관리, 그리고 직무 내용 등 직무조건에 대한 정서적 반응으로 이

야기 된다.

Smith(1955)는 직무만족이란 “각 개인이 자기 직무와 관련하여 경험하는 모든 감정의 총화, 또는 이러한 감정의 균형 상태에서 기인하는 나의 태도”라고 정의하고 있다 (Henry, 1995). McCormick(1980)은 직무만족이란 “어떤 직무에서 일어지거나 경험되는 욕구만족의 합수”라고 보면서 직무만족의 본질을 자신의 직무에서 일어지는 자기실현의 감정과 직무에서 일어지는 가치 있는 성취감으로 간주하고 있다(Emest, 1974).

Bentiy & Rempel(1970)는 주어진 직무상황에서 개인과 집단의 목표를 성취하기 위하여 개인이 표현하는 직업적 관심과 열의로 보았다. Price(1977)는 사회체제의 구성원들이 체제 내의 조직참여자로서 느끼는 긍정적 지향으로 직무만족을 정의하고, 긍정적 감정지향을 가진 구성원은 만족을 느끼고 반대로 부정적 감정지향을 가진 구성원은 불만족을 느낀다고 하였고, 직무의 성취, 보상, 및 만족의 관계를 제시하고 있다(문병권, 2005). Osborn(1972)은 직무만족이란 “직무과업, 작업조건, 동료관계 등 여러 측면에 대한 개인의 긍정적 느낌의 정도”라고 하였다. 또한 Albanse and Fleet(1983)는 직무만족을 다음과 같이 정의하였다.

첫째, 직무만족이란 구성원의 직무나 작업조건에 대한 태도 또는 여러 태도들의 집합이며, 직무의 다양한 차원에 대한 관련태도들의 집합이라 할 수 있다.

둘째, 직무만족은 직무에 있어서 종종 기대된 것과 실제로 경험된 것 간의 비교로 인하여 결정된다. 셋째, 직무만족의 다차원적인 요인들 즉 직무자체, 승진의 기회, 감독 및 동료와 같은 여러 가지 요소들에 의해 결정된다고 하였다. Tiffin & Mocormick은 직무만족을 직무에서 체험된 모든 직무로부터 유래하는 욕구충족의 정도이며, 이는 개인적이므로 각 개인의 가치 체계에 따라 상이한 형태를 나타낸다고 하였다. 전용득(1988)은 “개인의 태도와 가치, 신념과 욕구 등의 충족수준이나 정도에 따라 종업원의 직무와 관련시켜 갖게 되는 호·불호의 감정적 상태”라고 하면서 직무만족이란 얼마나 만족하는가하는 감정적 느낌이라고 하고 있다.

Locke(1976)는 직무만족의 평가과정에 대해서 세 가지 구성요소를 제시하였다. 첫째, 업무자체에 대한 인식, 둘째, 내재적이거나 외향적인 가치표준, 셋째, 개인이 추구하는 가치와 그가 업무에서 느끼는 인식과의 관계 또는 불일치 등의 감정 상태로 보았다. Porter & Lawler은 직무만족을 구성원이 실제적으로 얻는 보상이 정당하다고 인정되는 보상의 수준을 초과한 정도로 표현하고 있다. Thoresen, Kaplan, Barsky, Warren과 Charmont(2003)은 지난 20년간 조직 심리학에서 “정서의 혁명을 목격 했다고” 하였다. 정서라는 개념은 사람들이 인생을 보는 근본적인 차이, 사람들의 일반적인 성향,

태도의 하나로서 직무나 직무경험 평가 시에 발생하는 유쾌하고도 긍정적인 정서 상태라고 제안 하였다.

Miskel(1978)은 직무만족을 교사들이 교육장에서 그들의 직업역할을 평가할 때 나타나는 현재의 과거지향적인 감성적 상태(Affective state)라고 했다. Porter와 Lawler(1968)는 직무만족을 실제로 얻은 보상이 정당하다고 인지되는 보상의 수준을 충족하거나, 초과한 정도라고 정의하고 실제의 보상이 인지되는 수준을 충족하거나, 초과하는 데 실패하면 할수록 상황에 대한 불만은 커진다고 하며 직무의 성취, 보상, 및 만족의 관계를 제시하고 있다(문병권, 2005). Brief(1988)는 정서와 객관적 직무조건을 직무상황에 대한 평가나 해석에 영향을 미치는 요소로 보고 이에 기초로 하여 직무만족모델을 제시하였다. 최근의 연구들도 개인의 직무만족에 영향을 미치는 정서의 타당도를 확인하였으며(Muchinsky, 2006), Lord, Kimoski와 Kanfer(2002)는 여기에서 더 나아가 직무태도의 요소 중 하나인 정서를 직무만족의 요인으로 제안 하였다(한복환, 2010).

이상과 같이 직무만족에 대한 개념적 정의를 종합하여볼 때, 조직 내에서 조직의 목표를 달성하기 위하여 개인이 지각하는 심리적, 정서적, 상황 등의 영향 속에서 직무에 긍정적인 태도를 가져오게 하는 만족의 상태를 의미하며 개인의 다양한 성과요인과 밀접히 관련되고 있다. 그러므로 직무만족이란 조직 내에서 개인의 성장과 조직의 목표 달성을 위해 적극적인 마음가짐과 태도이며 사회적, 경제적, 전문적으로 긍정적인 만족의 상태라고 정의 할 수 있다. 따라서 대체로 기업의 구성원이 직무에 대한 주관적 가치로서 직무와 관련하여 가지는 흥미의 정도, 학습 및 책임부담의 제공정도, 조직 내의 우호적 동료관계, 협조, 친밀성, 신뢰성정도, 또한 금전적 보수가 성과와 인정과 강화 수단으로 사용된 정도, 그리고 그 목적의 설정만이 아니라, 그 목적을 추구, 방법이나 수단을 포함하며 이에 따라 승진, 인사 등의 의미를 포함한다.

이상에서 살펴본 직무만족에 대한 학자들의 정의를 종합해 볼 때 직무만족의 특징적인 속성인 개인의 가치, 신념, 태도 등에 따라 다름을 알 수 있다. 직무나 직무환경 등과 관련하여 갖는 감정적인 것, 활동이나 행동이 아닌 상태 등을 지적할 수 있다. 이들을 근거로 하여 본 연구에서는 직무자체, 인간관계, 보수, 승진 등에 따라 그들이 직무나 직무환경 등에서 갖는 포괄적인 상태라고 정의한다. 다음의 <표 2-10>에 대한 정의표이다.

<표 2-10> 직무만족에 대한 정의

연구자	정 의
Smith(1955)	각 개인이 자기 직무와 관련하여 경험하는 모든 호악감(好惡感)의 총화, 또는 이러한 호악감의 균형 상태에서 기인되는 태도이다.
Mc Cormick & Tittin (1965)	직무에서 체험된 또는 직무로부터 유래되는 욕구만족 정도의 합수.
Gilmer(1966)	만족 또는 불만족은 자기 직무에 대하여 관련 요인 및 일반적인 생활에 대하여 가지고 있는 여러 가지 태도이다.
Hoppock(1935)	조직구성원들의 심리적, 생리적, 환경적상황의 종합상태라고 정의 하고 직무수행과 직무만족 사이에는 긍정적인 관계가 있다함.
Bently & Rempel(1970)	주어진 직무상황에서 개인과 집단의 목표를 성취하기 위해서 개인이 표현하는 직업적 관심과 열의가 있다함.
Lawler(1971)	실직적 보상이 공평한 보상이라고 자각하는 수준에 미치지 못하거나, 총족시키는 범위, 또는 초과하는 범위.
Osborn(1972)	직무과업, 직무조건, 동료관계 등 여러 측면에 대한 개인의 긍정적 혹은 부정적인 느낌의 정도.
McComick & Tiffin(1974)	특정의 직무에서 얻어지거나 경험하는 욕구만족 정도의 합수이며, 태도의 한 범주로서 조직구성원들에 의해 유지되는 태도의 하위요소이고 직무에서 체험된 혹은 직무로부터 유발되는 욕구충족의 정도로는 이는 각 개인의 가치체계에 따라서 상이한 형태를 가진다.
Steers & Porte(1975)	구성원이 자기가 맡은 직무에 대하여 만족하는 과정이다.
Locke(1976)	개인이 직무가치를 성취하는 과정에서 얻어지는 감정상태의 결과.
Reitz(1981)	행동, 정서, 정보의 3개 요소로 구성되어 있으며 강도가 다양하고 균율은 수많은 기능에 의해 이루어진다.
Beatty&Schnier(1981)	종업원의 직무가치를 달성하고 촉진시키는 것으로서 개인이 직무평가에서 얻는 즐거움의 정서.
Pricd(1982)	사회체제내의 구성원들이 체제내의 조직참여자로서 가지는 긍정적인 감정의 상태.
Osborn(1982)	직무과업, 과업조건, 동료관계 등 여러 측면에 대한 개인의 긍정적 또는 부정적 느낌 정도.
유기현(1983)	타인의 태도, 가치, 신념 및 욕구 등의 수준이나 차원에 따라 종업원의 직무와 관련시켜 갖게 되는 감정적 상태.
신유근(1986)	직무에 대한 태도의 하나로서 한 개인의 직무나 직무경험평가 시에 발생하는 유쾌하고 긍정적인 정서 상태.

자료 : 정웅화, 직무만족과 집단성과에 대한연구, 2004, p.7 논문에서 연구자 정리

2. 직무만족의 중요성

직무만족은 조직의 관점에서나 개인의 관점에서 중요한 의미를 가지고 있는 것이다. 한편 신유근(1984)은 직무만족의 중요성은 조직원과 조직의 측면에서 각각 살펴볼 수 있는데 종업원의 입장은 다음과 같다. 첫째, 가치판단 면에서 상당히 중요하다. 사람들은 일상생활의 대부분을 직장에서 보내며 직장은 생계를 위한 소득만을 얻기 위한 곳이 아니라 동시에 생활의 만족을 누리는 곳이다. 이런 점에서 일 자체나 직장생활을 통하여 만족할 기회가 없다면 삶의 기쁨은 맛볼 수 없을 것이다. 둘째, 정신건강 면에서 중요하다. 직무만족은 전반적인 심리적 조정과 생산적인 삶의 중요한 구성요소이기 때문이며 직무만족에 실패한 사람은 좌절의 상태에 도달함으로써 그것이 전이효과를 가져와 타부분의 생활도 전체적으로 만족스럽지 못하게 되며 가정생활이나 여가활동, 나아가 삶의 자체에 대한 불만으로 정신건강에 커다란 부작용으로 가져오는 경우를 흔히 볼 수 있다.

셋째, 신체적으로 건강에 영향을 미친다. 직무 불만족에 의해서 발생하는 정서 상태와 부적응적 변화는 생리적, 심리적 스트레스를 쌓이게 하여 고혈압, 동맥경화, 소화불량 및 각종 정신질환을 유발한다. 이러한 직무만족의 중요성에 비추어 직무만족도를 측정하는데 있어서 조직 연구자들은 각기 다른 결정요인들을 인정하고 있다. 결정요인들이 다양한 이유는 바로 직무환경 그 자체에서 찾아 볼 수 있는데 결국, 조직의 입장에서 직무만족이 중요시 되는 이유는 다음과 같다.

첫째, 직무만족이 직무성과에 직접적인 영향을 준다는 것이다. 경영자들은 직무에 만족하는 사람은 만족하지 않는 사람보다 조직의 성과에 효과적이고 혁신적이며 사려 깊은 것으로 생각하고 있다. 둘째, 직무에 만족하는 사람은 외부사회에 대하여 자기가 속해 있는 조직을 호의적으로 이야기 하게 되므로 대외적으로 조직을 홍보하게 되고 이런 기능에 대한 합법성의 취득과 조직효율성을 높일 수 있다. 셋째, 자신의 직무를 좋아하는 사람은 조직 밖에서만이 아니라 조직 내외에서도 원만한 인간관계를 유지해 나간다. 넷째, 조직의 입장에서 볼 때, 조직 만족이 높게 되면 이직율과 결근율이 감소되고 이에 따라 생산성 효과도 얻을 수 있다.

이러한 직무만족의 중요성에 비추어 직무만족도를 측정하는데 있어서 조직연구자들은 각기 다른 결정요인들을 인정하고 있다. 결정요인들이 다양한 이유는 바로 직무환경 그 자체의 다양성에서 찾아볼 수 있다. 직무만족의 중요성에 대한 다음의 <표 2-11>와 같다.

직무만족에 영향을 미치는 요인들은 기대, 욕구, 가치 등과 같이 개인이 갖고 있는 특성과 보수, 승진기회, 상사, 동료, 직무자체, 직무, 조직특성과 관련된 것으로 구분되어 볼 수 있으며 이들은 서로 상호작용을 통해 직무만족의 정도를 결정하게 된다(백종훈, 2004).

<표 2-11> 직무만족의 중요성

직무만족의 중요성	
개인적 측면	조직적 측면
가치판단 측면	직무만족은 직무성과에 직접적 영향
정신적 측면	대외적 홍보효과
신체적 측면	조직구성원의 인간관계적 측면 이직율과 결근율의 감소

자료 : 최백연 : "중소기업의 학습조직화 활동이 조직유효성 지각에 미치는 연구, 2010, 논문 p.64를 바탕으로 연구자 작성

직무만족에 영향을 미치는 요인들은 기대, 욕구, 가치, 등과 같이 개인이 갖고 있는 특성과 보수, 승진기회, 상사, 동료, 직무자체, 직무, 조직특성과 관련된 것으로 구분되어 볼 수 있으며 이들은 서로 상호작용을 통해 직무만족의 정도를 결정하게 된다(백종훈, 2004).

반면, 조직의 성과와 직무만족의 관계는 1932년 Kornjauser & Sharp이 처음으로 연구하였으며 많은 경영자와 연구자들 사이에 논의되어져 왔으나 아직까지도 그 관계는 명확하게 밝혀지지 않았다. Arther & Walter(1955)에 의하면 종업원의 만족과 성과와의 관련성에 대한 이론에는 두 가지가 있다.

첫 번째는 직무만족이 성과로 이어 질 수 있으며, 종업원이 직무성과를 증진시키는 방법이 그들의 사기를 증가시킨다는 이론이다. 이 접근법은 관리자가 사기를 증대시킴으로써 생산성을 증가시킬 수 있었던 인간관계 운동에 의해 확산되었다. 그러나 행복한 근로자가 보다 나은 근로자라는 사고에 의해 그것을 뒷받침할만한 연구결과는 없다.(Danis, 1977) 즉, 만족하고 있는 근로자는 어떤 때는 보다 나은 성과를 올리지만 어떤 때는 그렇지 못하기 때문에 사기를 양양시키는 조치를 위하는 것이 반드시 나은 성과를 가져오는 것은 아니라는 것이다.

둘째, 보상에 대한 만족감은 보상의 공정성에 대한 지각정동에 따라 달라지며, 이러

한 만족감의 수준이 미래상황에 있어서 투여하고자 하는 노력의 크기에 영향을 미치게 된다고 하였다. 이와 같은 Porter & Lawler의 이론은 Vroom의 이론에 바탕을 두고 있는 것이지만, Vroom과의 중대한 차이점은 그이전의 이론과 같이 만족이 성과를 낳는다고 보는 것이 아니라 거꾸로 성과에 따른 보상과 그 보상에 대한 지각이 만족을 낳는다고 보고 있는 것이다. 경영에 있어서 인간의 중요성이 인식된 인간관계론 아래 종업원들의 직무나 조직에 대한 태도를 성의적인 방안으로 개선시키기 위한 많은 노력과 투자가 행해져 왔으며, 조직행위론 자들의 입장에서도 이러한 태도는 조직목표와 개인목표에 합치하는 현대 인적자원관리의 이상에 부합되는 주제이기 때문에 더욱 의욕을 가지고 연구에 임할 수 있어 많은 업적이 이루어져왔다(오민철, 1993).

또한 생활의 패턴과 직무에 대한 사고체계의 변화, 그리고 직장생활의 질과 일상생활의 동일성, 여가의식의 변화 등 개인의 사회적, 경제적, 영향요인과 변화에 의하여 직무만족은 단순한 직장 내에서의 직무에 대한 만족의 개념을 넘게 되었다. 또한 직무만족은 곧 개인의 성공을 의미하는 것으로 이해 할 수 있다.

3. 직무만족의 구성요인

조직 구성원의 직무만족에 영향을 주는 요인에 대하여는 지금까지 수많은 연구자들에 의해 연구가 이루어지고 있으며, 직무만족에 연구자의 주관이나 연구시기 및 연구 대상 등에 따라서 아직까지 결정적인 요인을 찾아내지는 못하고 있으며, 연구자마다 다양한 기준을 제시하고 있다. 이는 직무만족이 매우 복잡한 속성으로 구성되어 있기 때문일 것이다. 따라서 개념적으로는 분명히 구별되는 것이라 할지라도 동일한 요인으로 묶여질 수 있으며 동일한 개념으로 측정될 수 있다는 한계가 있다. 하지만 조직마다 또는 평가시기마다 그 요인이 다르게 나타날 수도 있어 직무만족 요인에 대한 연구는 많은 결과를 제시하고 있다.

기존 연구자들의 직무만족의 요인을 살펴보면, Ginzberg, Ginsburg, Axelrad와 Herma(1951)는 직무만족의 요인으로 경제적 명예와 보수의 만족, 특별한 활동과 목적 달성에서 오는 본질적 만족, 사회적 만족, 환경적인 부수적 만족의 세 가지로 광범위하게 구분하였다. Herzberg 외(1959) 은 직무만족요인(동기요인)과 직무불만족요인(위생요인)으로 구분하고 직무만족요인으로는 성취, 인정, 직무 그 자체, 책임, 성장 등을 들고 있으며, 직무불만족요인으로는 회사의 정책과 관리, 감독, 작업조건, 대인관계, 임금,

지위, 직무안정 등을 들고 있다. Myers (1964)는 Texas Instrument사를 대상으로 실시한 6년간의 연구를 통하여 Herzberg(1959)의 연구를 실증적으로 입증하였다.

Myers는 성취감, 책임, 성장, 승진, 작업 그 자체의 즐김, 안정감 등을 직무만족요인으로, 작업규칙, 조명, 휴식시간, 직위, 임금, 부가급여 등을 직무불만족 요인으로 제시하였다. 반면, Alderfer(1967)는 직무만족의 요인으로 임금, 부가급부, 상사에 의한 존중, 동료에 의한 존중, 성장 등 5개 요소를 제시하였으며, Jurgenson (1978)은 직무만족의 요인을 발전, 복리후생, 작업유형, 회사, 동료, 시간, 임금, 작업조건, 안전, 감독, 작업종류, 등으로 구분하고, 이 요인들은 성별에 따라 각각 우선순위가 달라지며 연령, 교육수준, 시간, 전 직업 등에 의해서도 변한다고 주장하였다. Hackman은 만족과 성장에 중요한 영향을 미치는 5개의 핵심으로 기술의 다양성, 과업의 중요성, 정체성, 피드백, 자율성 등의 5가지 요인을 지적하였다.

Locke(1976)는 직무만족요인을 현상(event)과 행위자(agent)로 구분하고, 직무만족에 영향을 주는 대표적인 현상요인으로 직무자체, 보수, 승진, 인정, 복리후생, 작업환경을 들었으며, 행위자요인으로는 감독, 동료, 회사경영방침 등을 제시하였다. Seals(1977)는 직무만족 요인으로 동료, 직장의 일, 보수와 직장의 안전, 동기조건, 직장에서 활용할 수 있는 설비 등을 제시하였으며, Steers(1984)는 직무만족요인으로 직무, 보수, 승진기회, 상사, 동료작업자 등 5가지를 제시하였다.

Gilmer(1966)는 직무만족의 결정요인으로 안전, 승진, 보수, 직무의 본질적 측면, 감독, 의사소통, 직무의 사회적 측면, 작업환경, 복리후생 등 9가지를 들 수 있다. Hulin과 Smith(1965)는 업무, 보수, 승진, 감독, 동료 등의 5가지 요인을 제시하였다. 직무만족과 관련한 국내연구를 살펴보면, 이유재(1995)는 직무만족을 일에 대한 만족, 직장에 대한 만족, 조직인사에 대한 만족, 회사에 대한 만족 등의 다섯 가지 차원으로 보았으며, 우찬복(1995)은 직무만족 측정요인을 내재적, 외재적 요인으로 구분하고 내재적 요인으로는 직무자체, 책임감, 성취감, 승진, 인정을 들고 외재적 요인으로는 회사정책과 관행, 관리, 동료와 상사와의 관계, 작업조건, 봉급, 안정성 등을 제시하였다.

김일윤(1996)은 직무만족의 요인으로 조직적과 제도적 요인, 경제적 요인, 개인적과 심리적 요인, 작업환경 요인, 성장인식요인으로 구분하여 실증연구를 하였다. 김근우(2005)의 연구에서는 일하는 직무와 조직에 대한 평가에 반영된 애정적 반응 또는 개인의 직무를 수행해 나가는 과정에서 외재적 욕구와 내재적 욕구가 어느 정도 충족되고 있는가에 대한 구성원의 지각된 반응으로 표현 하였다. 유지연, 홍완수(2007)는 직무만족은 생산성향상, 조직에 대한 자부심, 충성심, 인간관계, 책임감등과 밀접한 관계

를 맺고 있으며 고객만족 서비스제공에 직무와 연관시켜서 갖게 되는 중요한 요인이고 있다. 이상과 같이 여러 학자들의 연구에서 직무만족의 구성요인에 대하여 살펴보았다. 이들은 대체적으로 5-9개정도의 요인들을 제시하고 있으며, 이들 사이에는 서로 상이한 것도 있으나 대개는 중복되거나 어느 정도 공통적인 요인이 있음을 알 수 있다. 이러한 직무만족을 구성하는 영향요인은 종업원의 비 재무적인 정신적 요인과 금전적인 유인에 관련된 물질적 요인으로 크게 구분할 수 있다. 이들 관계를 인간의 욕구와 관련 시켜서 종업원의 근본적인 근로목적이 노동의 대가로 받는 보수에 있다는 사실을 감안하여 볼 때 물질적인 요인이 정신적인 요인보다 직무만족에 보다 강한 영향을 미친다고 볼 수 있다. 그러나 최근의 연구에서 종업원의 기본적 욕구라고 할 수 있는 물질적 요인은 어떤 일정 수준까지 도달함에 있어서 중요한 위치를 정하고 그 수준을 넘어서면 자기실현에 대한 기회와 같은 정신적인 요인이 직무만족이나, 능률향상에 필수적인 구성요인으로 작용한다는 것이다(McGregor, 1960).

이상과 같이 직무만족에 영향을 미치는 요인들 중 본 연구에서는 연구의 목적에 적합할 것으로 판단되는 직무자체, 인간관계, 승진, 보수 등 네 가지를 연구대상으로 선정하였다.

제 4 절 개인의 성공에 관한 이론

1. 성공의 정의

성공의 개념은 학자들마다 다양하게 정의되고 있는데 성공의 개념을 이해하기 위해서는 기준의 견해들을 살펴볼 필요가 있다. 전통적으로 사람들은 명확히 정의된 직무와 지위, 안정성, 계층, 경력 상승을 떠올리며, 평생 한 직장에서 근무하고 그곳에서 정년을 맞이하는 것이 일반적이었다. 그러나 오늘날 그와 같은 전통적인 경력과는 다른 변화가 일어나고 있다. 경력에 대한 연구는 한 개인이 일생에 걸쳐 일과 관련 하에 얻게 되는 총체적 경험이라고 의견의 일치를 보이고 있다. 최근의 연구에서는 경력이 조직의 성과를 결정한다는 이론으로 대변할 수 있다. 따라서 경력성공은 조직 내의 가치적인 성공뿐만 아니라 조직 외에 직업적인 측면 혹은 문화적인 맥락 등에서의 성공을 가리키는 폭넓은 범위를 가진 개념이다. 또한 일반적으로 개인의 업무경험의 결과로 축적된 긍정적인 심리상태나 산출물로 정의된다(윤하나, 2005).

우리는 누구나 성공을 바란다. 과연 성공은 무엇이고, 성공을 하기 위해서는 무엇이 중요하고, 상황에 따라 어떻게 대처해야 하는지 지식과 지혜를 습득하게 된다. 성공에 대한 정의가 개인에 따라 각자 다르겠지만 진심을 기울이는 것이 성공을 위해 필수적인 것에는 이견이 있을 수 없다. 물론 하나의 목표에 진심을 기울이려면 일반적으로 여러 가지 사안에 대해 고려가 수반되어야 하는 것도 사실이다. 성공은 환경도 돈도 절대적인 것은 아니다. 비전을 찾는 것이 성공의 지름길이다. 한 인간에게는 작은 발걸음이지만, 인류에게는 거대한 도약이다.

우리가 일상생활 속에 많이 쓰는 단어는 인간, 성공, 행복, 꿈일 것이다. 인간답게 산다는 것, 성공을 한다는 것, 행복하게 산다는 것, 꿈을 이루는 것은 누구나 원하는 목표이고, 우리의 명제들이다. 그래서 많은 관심을 갖는 것이다. 인간은 누구나 잘 살기를 원하고 성공하기를 바란다. 그러나 무엇을 성공이라고 생각하느냐는 사람들의 가치관에 따라, 살아온 환경에 따라, 해석하기에 따라 얼마든지 다를 수 있다. Emerson은 성공이란 자주 그리고 많이 웃는 것, 현명한 이의 존경을 받고 아이들에게 사랑을 받는 것, 정직한 비평가의 친사를 듣고, 친구의 배반을 참아내는 것, 아름다움을 식별할 줄 알며 다른 사람에게 최선의 것을 발견하는 것, 건강한 아이를 낳든 한 뼈기의 정원을 가꾸든 사회 환경을 개선하든 자기가 태어나기 전보다 세상을 조금이라도 살기 좋

은 곳으로 만들어 놓고 떠나는 것, 자신이 한때 이곳에 살았음으로 해서 단 한 사람의 인생이라도 행복해 지는 것 이것이 진정한 성공이라 하였다.

성공이란 1960년에 daniel의 정보요구에 관한 연구에서 처음으로 소개 되었으며, 1979년 Rockart가 성공요인의 분석에 의한 경영관리자의 정보요구사항 결정방안을 구체화하면서 경영자의 주요 관심사로 부각 되었다. 성공요인에 처음으로 구체화한 Rockart는 “기업이 바르게 가야할 몇 가지 중요영역”이라고 정의 하였다. Rockart는 성공요인에 대한 정의를하면서 중요 영역에 대해서 업무수용 상태를 지속적으로 측정하여 의사결정 하는데 사용해야 긍정적인 효과를 거둘 수 있다 하였다.

Leidecker & Bnuno(1984)는 주요 성공요인에 대해 “적절히 유지되고 관리될 때 특정업계에서 경쟁하고 있는 기업의 성공에 중대한 영향을 미칠 수 있는 특성이나 조건, 변수를 말한다.”라고 하였으며 어떤 뜻을 세워 목적을 달성하고, 사회적 지위나 부를 얻는 것이라 한다면 그 성공이란 진부한 타성을 과감히 떨쳐버리고 낯선 세계를 향해 보다 도발적이고 적극적인 자세로 임하는 자의 것이다. 많은 성공한 자들은 말한다. 자신은 오래전부터 ‘성공 하는 부자가 되고 싶다는 소망을 마음속 깊은 곳에 간직하고 있었다라고’ 이 말은 성공을 확신하는 자만이 성공할 수 있다는 의미가 된다. 성공은 기본적으로 미래를 위해 오늘의 시간을 담보 하는 것이다. 과거나 현재가 아닌 ‘미래’의 가치가 어떠냐에 달려있다. 또한 어떤 목표를 쟁취 하고자 할 때는 어떠한 사고를 가졌느냐로부터 성공이 결정된다는 점이다. 이 세상에서 성공이란 개인적인 노력이 문제이다(NapoleonHill, 2007).

성공요인 분석은 기업이 필요한 정보를 전사적 차원의 목표나 전략에서 top-down 방식으로 추출하기 때문에, 짧은 시간과 노력으로 필수적인 정보요구를 파악할 수 있는 방법이다(이광재,2003). 성공요인의 가장 큰 특징은 시간의 흐름과 기업 환경에 따라 요인이 변화하는데 있다. 예를 들어 초기에 시스템을 도입할 당시에는 조직의 인프라가 잘 갖추어져 있어도 시간이 지나면 보다 효율적인 시스템이 개발되기 때문에 기존의 시스템은 경쟁적 우위에서 밀리게 된다. 이렇듯 성공요인의 분석을 지속적으로 관리하는 것이 매우 중요하다.

“성공은 뜻하는 바나 목적한 바를 이루는 것”이라는 사전적 의미를 가지고 자신에 대해서 스스로 긍정적으로 인식하는 것을 말하며, 또한 다른 사람을 기꺼이 돋는 것을 말하고 경험은 사물이나 사실을 실제로 보고, 듣고, 겪으면서 얻은 기능이나 지식을 의미한다. 그리고 진정한 성공은 목표를 향해 연속적으로 도전하는 추구와 완성에 있으며 개인적으로 스스로에 대한 끊임없는 도전의 과정이라 정의한다(신순영,2009).

미국 카네기 연구소의 조사에 따르면 성공이란 “부와 사회적 지위를 얻은 것을” 의미하며 축적할 수 있는 85%는 인간관계에서 결정되고, 단지 15%만이 남들보다 뛰어난 능력 및 지식이라고 하였다. 다른 말로는 출세와 행복을 의미 한다. 어떤 분야에서든 인간 본연의 갈망이며 최 극상의 욕구로서 사람들은 바로 이 목적지에 도달 할 때 까지 수없이 많은 시행착오를 거듭하게 된다. 안타까운 것은 성공에 대한 막연한 기대나 화려한 상상만으로는 결과 그것을 쟁취할 수 없다. 자신이 가지고 있는 잠재적 능력을 최대한 살려서 신장 시키는 것이며 이 능력을 자신의 목표와 목적을 향해서 총점결 시키는 것이 성공이다. 성공이란 이루고자 하는 일에 열정을 다해 최선을 다하는 것과 나아가고자 하는 일에 방해요인이 생겼을 때 얼마나 대처를 잘해서 앞으로 나아가는 것이냐가 성공요인 이라는 것이다. 성공의 필수요인은 능력이 아니고, 인내하며 끈기를 가지고 끝까지 하는 것이다(이민호, 2009).

인간은 각기 다른 조건과 환경에 태어났다. 그러나 성공하여 인간답게 사는 권리는 누구에게나 있다. 또한 성공할 수 있는 재능과 잠재력을 모두가 부여 받았다. 문제는 이러한 재능과 능력을 개발하고 목표를 향해 꾸준히 노력 하는 것에 달려있다. 누구나 성공을 원하지만 승리와 성공을 획득한 사람은 극소수의 사람들이며 성공은 무엇보다도 값진 것이고 귀한 것이지만 많은 땀과 노력을 요구한다(박을석, 1989). 성공이란 사회 문화적 맥락 안에서 성공적인 삶을 이룩하는데 요구되는 능력들의 집합이다. 이러한 능력은 각자 자신의 장점을 활용하고 자신의 약점을 수정 및 보완하는데 달려 있으며 조화로운 사용을 통해 이루어진다고 본다(Stemberg, 2000). 성공은 조화로운 균형을 통해 자신의 강점을 인식 및 활용하고, 약점을 개선 및 보완 하여 환경에 적응, 또는 그것을 조성, 선택하여 사회 문화적 맥락과 개인의 기준 내에서, 성공을 달성할 수 있는 능력이다(문용린, 장민수, 2004).

Sternberg는 성공한 사람들은 광범위한 지적 기능을 획득, 개발을 적용한 사람들이 다. 이들은 결코 IQ나 학업성적에만 의존하는 사람들이 아니고 분석적인 동시에 창의적인 아이디어를 생산하며 과제를 해결하는 실천력이 뛰어난 사람이다. 또한 소중한 생활 태도를 갖고 있다는 공통점이 있다. 즉 그들은 분석적, 창의적, 실천적 능력이 균형을 이루는 것을 통하여 이루어진다. 이들은 관계를 해결할 때 융통성 있고 현실성 있는 방법을 모색한다. 그리고 자신의 능력을 최대한 활용하여 이러한 일련의 과정을 통해 사람들로부터 최대한의 효과를 얻어 내기위해서는 필수적인 요인이라고 볼 수 있다(이권옥, 2005).

성공하는 사람은 뛰어난 두뇌와 넘치는 재능을 갖춘 사람이 아니다. 대부분의 사람

들은 돈을 많이 벌게 되거나 많은 재물을 가지는 것이라고 생각하기도 하고, 좋은 사람과 결혼하여 행복하게 사는 것이다. 어떤 이는 사회적 지위가 얼마나 높은 위치에 있는가로 따지기도 한다. 사람들마다 성공을 달리 해석하기도 하지만 해리스컨은 그 것은 행복이다. 행복, 그것은 무능함을 의미 하는 것이 아니며 월등하게 뛰어나지 못함을 변명하는 것도 아니다. 많은 사람과 대조적 관점에서, 나는 내 인생의 모든 분야에서 성공이 이루어지고 있다는 것이 나의 삶을 행복하게 만들고 있는 것이다. 조절력에 의해서 유일하게 보답되는 것이 성공이라고 말하는 것은 참 쉬운 일이다. 많은 사람들이 늘 그렇게 생각해왔다. 그러나 자기 조절력을 훨씬 더 많은 의미를 담고 있다 (Harris Kern,2009).

반면, 로버트 슬러는 성공이란 승부에서 이기는 것, 목표를 향해 돌진하는 것, 부와 명성을 얻는 것, 이라 했다. 홀리챈은 “定心(마음을 정하라), 正位(목표를 정하라), 定時(시간을 정하라), 定點(집중할 지점을 정하라)등 4가지를 제시하였다. 분명한 것은 성공 한 사람과 실패한 사람을 보면 성공한 사람에게는 성공인자가 있고, 실패한 사람에게는 실패인자가 있다는 것이다.

어떤 의미에서 인간은 태어나는 순간부터 부모와 사회의 기대 속에 성공에 대한 개념을 정확하게 이해 못한 채 성공이라는 목표를 향해 무의식적인 경쟁과 질주를 시작하게 된다. 그리고 성공이 진정 무엇을 의미하는지 조차도 없이 온 삶을 바치게 된다. 대부분의 사람들은 우물 안의 개구리처럼 자신이 설정한 “카테고리”속에서 자기가 어떤 능력을 가진 존재인지도 모르고 삶을 살아간다. 반면에 행복한 성공은 총체적인 관점에서 다각도로 살펴 자신이 느끼는 실질적인 행복에 그 기준을 둔다. 그래서 행복한 성공을 이룬 사람들은 맑게 깨어있는 의식 속에서 삶을 영위해 나갈 수 있다. 오늘날 많은 사람들이 자신의 존재의미를 찾기 위하여 몸부림치는 이유도 무의식적으로 사회에서 암시하는 성공개념이 목적이 아닌 결과의 도구로 인식 하는데 있다는 것을 자각하지 못하고 남들이 부러워해야 할 성공이 그런 행복한 충만 과 거리가 먼 곳도 그런 이유에서다. 그리고 이해를 바탕으로 자신이 진정으로 원하는 것들을 고려하고 배려하고 만족 시키는데 있다(김지영, 2010).

성공에 정의는 Rockart 이외에도 다양한 연구자에 의해 정의 되었다. 정리하면 다음 <표 2-12>과 같다.

<표 2-12> 성공에 대한 연구자들의 정의

연구자	성공의 정의
Ralph Waldo Emerson (1808~1882)	열정이 부족하면 어떤 일에도 성공할 수 없다. 열정은 승리에 대한 자신감으로 가득 채워진, 행동특성이라 밝힘.
John Russell (1792~1878)	인품과 성격의 수양을 통해, 결국 나는 진정한 힘을 얻을 수 있다 밝힘.
Charles John Canning (1812~1862)	인품과 성격의 중요성을 위해 나는 결코 다른 길을 시험해 본적이 없다. 나는 믿는다. 내가 가는 길이 결코 쉽지 않겠지만 가장 확실하다 밝힘.
Emil Reich(1854~1910)	성공의 진정한 의미란 건강한 신체, 정서, 재정상황, 풍부한 지식과 교육은 진정한 윤활유라 밝힘.
Thomas Henry Huxley (1825~1895)	천재의 비밀은, 어린 시절의 영혼을 끝없이 자라나는 나이 속에 불들어놓고 있다는 것이다. 이는 열정을 영원히 유지하고 있음을 밝힘.
Dale Carnegie (1885~1955)	대중연설과 인성개발자 성공 한다고 믿어라 그러면 당신은 성공 할 것이다. 다른 사람에게 사랑을, 존경을, 유쾌함을 배우라는 좌우명의 선구자.
Napoleon Hill (1833~1970)	개인의 성취와 동기부여 분야에서 위대한 업적을 남겼으며, 세계 최대 거부들과 성공한 사람들의 성공법칙을 연구
William James (1842~1910)	우리세대의 가장 위대한 발견은 마음가짐을 바꿈으로써 삶을 바꿀 수 있다는 사실을 발견함.
G.L Frunzi & P.E. Savini (1991)	오늘날 인생에서 그리고 직장에서 성공하기를 바라는 사람에게 14가지의 성공의 특성을 날마다 실천할 것을 권고함.

연구자	성공의 정의
Samuel Smiles (1812~1904)	사회와 도덕, 삶에 대한 깊은 성찰로 정신적 수양을 길러야 한다함을 밝힘.
Anthony Robbins (1960)	자신이 좋아하는 일과 다른 사람에게 필요한 일을 하라함.
Lgna Tius Loyola (1491~1556)	신도 하나하나의 마음속에 있는 성공 요소들, 즉 지혜와 창조력 그리고 의지력의 개발을 매우 중시함.
Benjamin Dlsraeli (1804~1881)	행동이 반드시 행복을 가져다주는 것은 아니지만 행동 없이는 행복이 오지 않음을 중시
Jlm Dornan (1938)	개인 성장과 기업성공의 훈련방법에 대해 리더십 세미나를 개최하고 있으며 세계가 인정한 성공 실천가
OgMan dinol	성공에 무한한 힘을 실어 주는 것은 자신감이다. 자신감은 역경을 극복하게 하고, 사업에도 성공하게 하며 삶을 완성하게 한다.
Warren Buffett	성공은 명확한 목표와 적극적인 진취성, 승리에 대한 신념이다.
Francis Bacon (1566~1626)	약자는 기회를 기다리지만 강자는 기회를 만든다. 기회를 찾아, 기회를 장악하고, 기회를 정복하여, 기회를 자신의 노예로 만든다.
안나영(2004)	대학생의 성공한 직업인에 대한 지각요인은 직업포부 수준과 직업포부 유형에 차이가 있는 것으로 나타났으며 직업적 성공에 대한 가치관이 학생들의 직업포부 수준에 영향을 미치는 것으로 밝힘.
장은주(2002)	경력성공에 대한 연구에서 과거의 경력성공은 임금, 사회적 위치와 같은 외적인 기준에 의해 주로 평가되었으나 오늘날은 경력성공의 평가 기준은 매우 다양하다고 밝힘.
서균석(2003)	경력만족의 연구에서 개인의 가치가 자신의 경력에 대한 전반적인 심리적 지향성을 의미 한다 밝힘.
Nabi(2001)	경력성공을 개인의 인지측면에서 살펴보는 것이 중요하다는 주장을 함.
Betzet al(1989)	주관적 경력성공은 동료와 비교한 자신, 자신에 대한 다른 사람들의 평가, 그리고 나이 또는 자신의 경력목표와 비교하여 자신이 얼마나 발전했는지에 대한 스스로의 평가를 모두 포함한다고 하였다. 또한 주관적 경력성공은 많은 기업들의 관심사인 구성원들의 정신적 건강과 삶의 질에 큰 영향을 미친다고 밝힘.

자료 : 친파워 엮음, 한지현 옮김, 2007. 성공학, 안나영외 논문, 연구자 정리

우리에겐 저마다 다른 경험과 취향, 가치와 목표가 있다. 그런 다양성을 인정하고 표현할 수 있는 사회에서 행복한 성공으로 가는 동기부여를 제공한다. 한 분야의 전문가가 되는 것은 무척 어려운 일이다. 각기 다른 분야에서 성공적인 변신을 거듭할 수 있는 원동력은 매 순간 최선을 다하는 것이라고 한다. 그리고 고통 없이 그 과정 중에 깨달은 것은 아무것도 있지 않다(안철수, 2009). 그러나 보다 빨리 선천적성을 발견한다면 자신이 선택한 성공을 향해 나아가면서 풍요로움을 느낄 수 있을 것이다(안나영, 2004). 현대사회에 있어서 직업의 역할은 개인의 생계차원을 넘어서 지위의 상하가 판별되어 지며, 대부분의 경우 인생의 성공이란 직업 활동에 있어서의 성공을 의미하는 것으로 간주되는 영향이 있다. 흔히들 직업은 평등하다고 하지만 이 말이 내포되는 뜻도 어디 까지나 윤리적이고 교훈적인 말일뿐, 사람들은 직종이나 직업에 대해 차별적인 평가를 가하고 있는 것이 사실이다. 사람들의 구체적인 지위는 자기의 맡은바 일을 어느 정도 충실히 수행하고 있느냐에 따라 평가되어야 하는 것이 당연하다. 그러나 보편적으로 사회인은 어떤 직무를 수행하는 구체적인 개인의 자세한 내용보다는 개인이 소유하는 직업적 속성에 따라 가치를 평가하고 있는 것이 일반적인 경향이다(Reiss, 1961).

Rossenberg(1959)는 그것이 현대사회의 직업의 특징이라 하였다. Ginzberg(1952)는 내재적 형태(작업활동 자체), 외재적 형태(경제 및 위신), 부수적 상태(사회적, 환경적)로 구분하였다. 이에 본 연구에서는 직무만족과 개인의 성공과의 관계에서 사람과 사람들과의 인간관계를 더 원활하게 해주고, 개인의 성공인 사회적, 경제적, 전문적 가치를 높여주는데 있다. 성공에 관한 정의는 여러 학자들에 의하여 매우 다양하게 개념화되고 있다.

따라서 개인의 성공의 의미는 사회적인 잣대로보다는 개인적인 잣대로 쟁 수 있는 개념으로 어떤 사람의 척도로는 전혀 성공했다고 볼 수 없을 지라도 그 사람 자신이 성공했다고 믿는다면 그는 성공한 사람이다. 성공은 사회적 잣대로 쟁 수 있는 객관적인 면도 있긴 하지만, 개인적인 잣대로 쟁 수 있는 주관적인 면이 더 강하다. 그래서 성공은 다양한 의미와 내용을 포함한다. 본 연구에서는 안나영(2004)의 연구를 참조한다.

1) 개인적 · 사회적 성공

개인적, 사회적은 개인이 직장생활을 통하여 내재적 성공이나 자신의 흥미, 자신의 적성,

성격에 맞는 직업선택, 자신의 자아실현, 사회로부터 인정증시, 사회신분의 척도로서 주위의 평가를 고려하는 경향 또는 사회봉사, 직업을 사회적 입장에서 보람을 찾는 경향 등을 포함한다.

2) 경제적 성공

경제적은 개인이 개척정신과 신속한 가치판단력, 유동적인 사고체계, 도전의식을 바탕으로 외재적 성공이나 부의 축적, 수입, 경제적 풍요 등에 의하여 직업을 선택하는 경향이나 물리적인 충족을 느끼는 것 등의 유형이라 할 수 있다.

3) 전문적 성공

전문적은 고도의 자기 전문성을 살펴 독자적인 지식과 기술력을 바탕으로 조직 활동 이든 개인 활동이든 우수한 전문지식을 활용하는 반면 개별적 활동을 전개하는 유형으로 타인의 인정, 업적, 성과, 상식과 포용력, 커뮤니케이션, 긍정적사고, 끊임없는 연구, 한계의 극복 등의 자질을 갖춘 전문가로 인정하는 유형에 속한다.

2. 성공의 중요성

인간은 태어나면서부터 후천적으로 여러 가지를 경험하면서 정보를 얻는데, 그중 각자의 인생을 결정한 중요한 것을 수립하게 된다. 그것은 바로 가치관 및 신념체계이다. 성공은 각자가 가지고 있는 가치와 신념체계에 의해서 성공여부가 결정 난다고 해도 과언이 아니다. 즉 다양한 가치관과 삶의 경험들을 통해서 개인이 자신의 행동패턴을 결정짓는 신념체계를 만들어낸 자신이 믿고 있는 신념 하나하나에 의해서 모든 것이 결정되는 것이다. 각자가 갖고 있는 이런 신념이 만약에 잘못된 것이거나 성공에 필요한 신념이 부족하다면 아무리 열심히 인생을 살아간다 해도 성공적인 결과를 만들어 내기 어려울 것이다.

또한 성공의 4가지요소가 적절한 조화를 이룰 때 성공은 이루어 질것이다. 첫째, 달성하고자 하는 구체적인 목표, 둘째, 그 목표를 반드시 달성하겠다는 의지, 셋째, 설정된 목표를 달성하기 위한 행동력, 넷째, 목표를 달성하기 위해 갖고 있는 지식과 경험을 활용할 줄 아는 능력 등이다.

성공은 자신이 만족하는 것에 안주하지 않고 지속적으로 최선을 다하는 것이 성공을 지키는 것이다. 성공했다고 긍정적으로 생각하는 것도 좋지만 그것으로 끝났다고 생각하고 그쳐버린다면 진정 성공했다고 할 수 없을 것이다. 또한 이것은 실패로 인하여 멈추지 않는다는 것을 의미하기도 한다. 대부분의 실패는 미래의 성공과정에 기여한다. 그리고 성공한 많은 사람들이 실패를 거듭했다는 것은 누구나 알고 있는 사실이다. 실패를 극복하고 성공을 선택하는 것부터 성공은 시작되는 것이다. 인생에서의 성공은 그 의미가 무엇이던 크게 자신과 자신이 처한 환경사이에서 조화가 성립될 수 있는 방향으로 적응시키는 것이라고 볼 수 있다.

기업의 성공요인이라 함은 기업을 경험하면서 부딪치게 되는 다양하면서도 복잡한 경영문제 등을 해결하거나 이에 대응하는 과정에서 나타나는 특징의 관리운영방식이나 경영스타일, 정착화 된 제도나 관행을 지칭한다. 예를 들어 정부정책의 변화에 대한 기업의 대응방식, 시장경쟁 및 소비자의 욕구변화에 대응하기 위한 경영전략의 수립, 실행방식, 기업 내 외부의 불확실성과 복잡성에 대응하려는 조직화방식, 구성원의 요구 및 가치관 변화에 대응하는 인력관리방식이나 기업문화의 창달방안 등이 포함된다(신유근, 1993). 따라서 성공요인에 기반을 둔 특정의 성공패턴의 중요성으로는 기업성공의 본보기라 할 수 있는 성공패턴은 각각의 핵심성공요인을 개별적으로 파악하는 차원을 넘어서, 어떻게 활용 가능한 경영자원이나 요소들을 상황적합성과 상호관련성을 갖도록 결합시키는지 특징적인 패턴을 어떻게 변모하고 있는지를 탐색할 수 있다.

오늘날 유수기업들은 다른 나라의 기업들이 쉽게 모방하기 어려운 경영시스템이나 관리방식을 바탕으로 성공해왔다. 역사적 배경으로 볼 때 성공한 경영인으로 알려진 사람들은 모두 중점목표로 주요한 한 가지 목표에 신속한 결정을 내린 사람들이었다. 두드러진 예를 들어, IBM의 인력개발 시스템, 도요타 자동차의 간판시스템 등에서 볼 수 있듯이 자신들의 독특한 기업문화를 갖추고 세계각처에 적용 가능한 경영시스템이나 관리방식을 구축하여왔다. 21세기를 바라보면서 한국의 대기업들이 보여주고 있는 여러 가지 다양한 변신 노력들도 이러한 시점의 중요성을 반영하고 있다.

1970년대를 전후하여 삼성물산은 한국의 대표적인 종합무역상사로 자리 잡게 되었고, 현대자동차의 독자적인 제품개발과 생산능력을 지닌 자동차 메이커로 성장하여 1980대 이후 실질적인 경영권을 발휘하게 되었다. 故 이병철회장의 성공요인을 보더라도 타고난 일간의 오행이 土성으로서 원만하고 신용과 믿음이 두텁고 포용력과 응집력이 강하다면, 故 정주영회장의 성공요인은 오행이 金성으로 자긍심과 정의감이 강하며 의협심과 결단력, 판단력, 실천력, 뚜렷한 소신과 불굴의 의지의 인물이다. 이 두 분의

타고난 오행의 성격을 보면 보통사람보다 몇 배나 더 강한 정신기를 가지고 태어났으며 대운의 흐름이 길방향으로 흘러갔으며 정확하고 신속한 가치 판단력과 유동적인 사고 체계는 기업가로서 성공하는 인물로 분석된다. 예컨대 한국의 굴지의 기업인 삼성의 성공요인은 조직유연성을 통한 환경적응력, 인재발굴육성, 그룹회장의 신임을 얻고 있는 CEO들의 강력한 리더십이라면, 현대의 성공요인은 과감한 설비투자, 제품개발, 독자적인 경영체제, 외부의 환경변화에 능동적으로 대응해 왔기 때문이다. 이와 같이 성공의 원동력은 최고경영자의 사업예측력과 강력한 리더십이라 할 수 있을 것이다. 또한 성공의 패턴은 최고 경영자 자신의 의지와 마케팅전략과 열정에서 비롯되었다고 할 수 있다. 따라서 경영자는 자신의 의사를 분명히 전달할 수 있는 의사소통기술을 익혀야하며 원활한 커뮤니케이션을 통해 서로를 이해하고 존중하며 환경변화에 대한 관리능력과 통찰력을 필요로 한다.

개인의 사업 분야의 업적으로부터 경제력의 원천에 관한 분석을 보자면 개인의 소득을 연간 1,500만 달러를 웃도는 개인소득을 올리는 것으로 알려진 월리엄 리글리 2세 간이식당 체인을 경영하고 있는 John R. Thompson, 광고 에이전시를 소유하고 있는 Lasker, 미국에서 가장 큰 운송회사를 운영하는 (Pammelee Expree Company) McCullough, 택시 사업체 소유주인 Ritchierk는 공신력 있는 재정 분석회사에 따르면 이들의 연간수입은 개인적으로 평균 400만 달러를 웃돈다고 한다. 이와 같이 역사상 부의 축적은 어느 시대 어느 나라에나 이어져왔다. 1960년대 시대에는 영토나 권력을 갖고자 하는 시대였다. 나폴레옹과 웰링턴, 카이샤르와 폼페이우스, 마오쩌뚱과 장제스, 황우와 유방, 왕건과 견훤 등이었다면 오늘날은 자본주의가 지배하는 시대로 록펠러와 카네기, 스티브잡스, 빌케이츠, 마쓰시다 와 혼다처럼 기업을 이끄는 시대이다.

한국의 제1세대 기업가군을 대표하는 인물로는 자본주의가 개화하면서 형성된 삼성과 현대를 꼽을 수 있다. 그들은 서로 다른 대조적인 성격과 사업성을 가지고 있지만, 남다른 야심과 지모를 가지고 거대기업을 일으킨, 대한민국을 대표하는 기업인이었다. 이제 ‘한강의 기적’을 일으켰던 제1세대는 가고 그들이 세운 기업을 물려받은 제2세대 기업가들이 선진한국을 위해 뛰고 있다. 짐콜린스는 삼성과 현대의 두 후계자는 자신이 이끄는 세계적인 기업으로 일구는데 성공한 모범적인 케이스라고 했다.

짐콜린스는 위대한 기업으로 성장할 수 있는 원동력으로 경영자의 강력한 추진력과 겸손, 자기반성의 강력한 리더십으로 손꼽았다. 정몽구와 이건희 두 사람은 주력상품과 시장은 다르지만 상품경쟁력강화, 혁신화 전략, 브랜드 가치향상, 환경경영체제, 글로벌 경영혁신 등의 거의 동일한 ‘글로벌 전략’으로 세계시장을 재패하면서 본인들이 원하든

원하지 않는 한국경제를 대표하는 사람들이다.(이채윤, 2010) 디즈레일리는 어떤 분야 서든지 성공한 사람에게 그 비결은 열정과 성실함이다. 사업에 성공하기 위해서는 무엇보다도 시장의 흐름, 사회적인 흐름, 고객의 동향 등을 잘 간파해야 한다고 하였다.

이와 같이 본 연구에서는 성공의 개념은 부와 사회적 지위, 출세와 행복을 의미하고 어떤 분야에서든 인간본연의 갈망이며 이루고자 하는 일에 열정을 다해 최선을 다하는 것, 능력보다도 인내와 끈기가 중요하다. 그러므로 성공의 구성 측정요인에 있어서는 사회적, 경제적, 전문적 성공요인을 사용하여 연구를 진행하고자한다.

제 5 절 선행연구

1. HEXACO 성격유형과 개인의 성공

성격특성과 개인의 성공은 성과와 유사하다. 그러므로 본 연구와 관련하여 보다 구체적으로 살펴보면, HEXACO 성격유형 중 성실성과 조직유효성간에는 정(+)의 상관관계가 존재하는 것으로 나타났다(Hough et al, 1990). 박량희·유태용(2007)에 의하면 외향성은 타인에게 우수성을 보이려는 특성과 타인의 관심을 끌고자하는 특성이 같이 보이기 때문이다. 그로인해 외향성이 높은 구성원들은 조직 내 동료들과의 상호작용을 추구하거나 관심을 끌기위해 동료들을 위한 조직시민행동을 할 가능성도 높지만, 자신의 우수성을 알리기 위해 다른 동료들을 무시하는 행동도 하게 된다.

HEXACO 모델에서 원만성은 팀 내에서 개인 간 상호작용과 밀접한 상관관계가 있는 요인이다. 따라서 원만성은 타인과의 타협이나 협력에 더 효과성을 발휘할 것이라 예상되므로 원만성이 높은 사람들은 개인수준의 성과나 실적을 평가하는 직무만족보다는 조직을 위해 헌신하는 조직 시민행동을 보여줄 가능성이 높다(Barrick et al., 1998). 조직성과의 예측변인으로 성격특성을 주장한 Barrick와 Mount(1991)는 외향성, 성실성, 개방성 등이 성과변수의 예측변인으로 가능하다는 사실을 발견하였다. 국내의 이인석(2003) 역시 외향성, 성실성, 개방성 등이 엄격한 자기 통제와 어울려 기업성과에 긍정적인 영향을 미치고 있음을 증명하였다.

윤익수(2002)는 최고경영자의 성격이 조직성과에 관한 영향연구에서 성격변수가 기업성과의 예측변수가 될 수 있다는 것이 검증되었다. 경제적성과는 성실성과 외향성에 의해, 사회적성과는 성실성과 자아통제에 의해 설명된다는 결과를 얻었다. Orr(1996)는 학교교사를 상대로 실시한 실증연구에서 외향적 성격특성이 커뮤니케이션 네트워크에 대한 접근이나 활용방식에서 보다 적극적인 행동을 한다는 사실을 규명하였다. Judge et al.(1997)은 성실성, 정서적, 안정성 등이 조직시민행동과 상관관계가 존재함을 검증하였다. Lee 등(1990)은 성격특성과 조직유효성간의 관계를 다양한 조직을 대상으로 구성원들의 자율성의 정도에 따라서 성격특성과 조직의 성과, 직무만족, 및 구성원들의 신체적 불만간의 관계가 변화한다고 주장하였다. 따라서 최고경영자의 대외연결역할에 대해서는 조직이론에서 그동안 자주 다루어지지 않았으나 네트워크조직, 사회연결망관점, 사회적 자본 등의 개념이 대두되면서 관심이 커지게 되었다. 최고경영자의 가

치관이나 성격은 최고경영자의 지각에 영향을 미치며, 최고경영자의 모든 행동에 영향을 줄 것이다. Tannenbaum(1961)의 관점에 따르면 리더로서 최고경영자의 행동은 최고경영자의 심리적 특성, 구성원의 태도와 욕구, 구성원의 상호작용에 의해 결정된다. 최고경영자는 다른 사람의 의견을 적극적으로 수행해야하고 조직의 목표를 위해 다른 사람을 설득하는 기능을 발휘해야 한다.

Seibnt & Kraimer(2001)는 일반적으로 직장에서 외향적인 사람이 내성적인 사람보다 더 높은 임금을 받으며, 승진도 빠르고, 자신의 일에 더 만족하는 경향이 있다고 한다. 새로운 것에 대한 개방성이 높은 직원은 고객을 상대하는 서비스업에 높은 성과를 내는 경향이 매우 높다고 한다. Barrick & Mount(1991~1993).

이상의 선행연구를 요약하면, 성격특성과 개인의 성공간의 관계가 있다는 사실을 알 수 있다. 이에 본 연구에서는 실증연구를 통하여 HEXACO 성격유형과 개인의 성공간의 관계를 규명하고자 한다.

2. HEXACO 성격유형과 직무만족

최근에 와서 직무만족과 성격 6요인과의 관계에 대해서는 구성원의 성격특성이 직무만족의 정도에 따라 변화하는 구성원들의 행동유형을 예측하는데 있어 매우 유용한 변수라는 선행연구는 다수 존재한다. Mischel, Stagner(1977). 하지만 매우 소수의 연구만이 조직 내 직무자율성과 성격특성, 조직유효성간, 직무만족간의 관계를 직접적으로 검증하였다. 선행연구들을 보면 Glass, 1977 ; Spector, 1986 ; Lee et al, 1990 ; Hough et al 1990, Bamick & Mount, 1991, 1993. 박량희, 유태용(2007)에서 개발된 성격요인척도를 성격유형과 조직유효성, 직무만족간의 관계를 밝히는 연구들에 활용되고 있다.

Lee(1990)는 자율성의 정도에 따라 성격특성과 직무성과, 직무만족 및 구성원들의 신체적 불만간의 관계가 변화한다고 주장하였다.

이들 선행연구들을 종합해보면, 기업현장에 대부분의 직무에서 성실성에서 높은 점수를 보인 구성원들이 낮은 점수의 구성원들보다 더 나은 성과를 보였으며, Judge et al(1997). 성격요인과 직무성과간의 관계를 다룬 36개를 다룬 메타분석한 Salgado(1997) 역시 성격요인은 조직직성과를 예측할 수 있는 변인이라고 주장하고 있으며, Hurtz와 Donovan(2000)은 성실성, 정서적, 안정성, 호감성 등이 조직시민 행동과 직무만족에 유의한 상관관계가 있다고 증명하였다.

Holland(1992)는 직업 환경에서 개인의 만족여부를 가장 잘 나타내주는 것은 이직의 도이며, 이직에 가장 영향력이 있는 것이 바로 성격특질의 변인이라고 하였다. 특히 성격특질 5요인 이론 (Big-Five Model)에서 성격특질요인과 직무성과와의 상관관계는 어떤 직무를 맡고 있는가와 관계없이 밀접하다는 연구결과가 제시되었다(Barrick, 1993). 최근에 와서 성격의 6요인의 HEXACO 성격모델에서는 정직/겸손성요인의 첨가로 인해 이러한 성격특성이 잘 측정된다.

그러므로 최근에 산업 및 조직심리학에서 활발하게 진행되고 있는 5요인 모델에서보다 6요인 모델에 의해서 보다 효율적으로 예언될 수 있을 것이다. 그러나 6요인 모델은 5요인 이론처럼 성격의 어휘연구에 근거한 것이며 단지 성격어휘연구의 보다 최근 증거를 토대로 약간의 수정이 필요하다는 것을 주장하는 것이다. 유태용(2007)은 성격6요인 모델에 의한 성격특성과 조직구성원 직무수행간의 관계에서(과업수행, 맥락수행, 적응수행, 일탈행동, 정직/겸손성, 정서성, 외향성, 친화성, 성실성, 개방성) 과 조직 장면에서의 다양한 수행들(과업수행, 맥락수행, 적응수행, 일탈행동, 전반적 수행) 간의 관계를 탐색적으로 알아본 다중회귀분석을 실시한 결과, 성실성은 과업수행, 적응수행, 전반적 수행과 정적으로 관련되어 있었고 외향성은 이탈행동과, 정직성은 맥락수행과 긍정적으로 관련되어 있었다. 반면에 원만성은 과업수행과 부정적으로 관계되어 있었다. 자기평정에 대한 성격 6요인은 맥락수행을 제외한 다양한 수행의 변량을 유의하게 예측하였다.

이상의 선행연구결과를 종합해볼 때, 일반적으로 HEXACO 성격유형은 직무만족에 유의한 영향을 미칠 것으로 예상된다.

3. 직무만족과 성공과의 관계

직무만족과 개인의 성공에 대한 선행연구는 거의 없는 실정이다. 따라서 직무만족과 성과와의 관계는 밀접한 관계를 가지고 있으며, 특히 직무만족을 하였을 때 성과가 증가 된다고 한다. 구체적으로 살펴보면 개인의 성공을 업무에서 성과로 이루어지는 것보다는 최근까지의 상황으로 볼 때 경영성과에 영향을 주는 변수로서 직무만족이 많이 측정되어 왔지만, 이는 단지 직무만족은 개인의 태도와 가치, 신념 및 욕구 등의 수준이나 차원에 따라 경험하게 되는 유쾌한 감정이나 정서적인 만족상태이다.

Kate(1964)에 따르면 조직구성원의 조직효과성에 기여하는 세 가지 종류의 행동으로

써 첫째, 조직에 계속 근속하는 행동, 둘째, 조직에서 요구하는 성과기준을 달성하거나 초과하는 행동, 셋째, 조직의 다른 구성원들과 협조하고, 응호하고, 자기개발을 하고, 조직외부의 사람들에게 조직에 대해 좋게 이야기하는 것과 같이 규정된 역할 이외에 자발적인 행동을 제시하고 있다. 또한, 자신의 직무에 대해 만족한다는 것은 여러 관련 직무들을 포함하는 장기적이며 주관적으로 축적해온 직업에 대한 인식과 개인이 설정한 내적인 욕구와 관련해서 직무만족이 높으면 개인의 성취도가 높아진다고 볼 수 있다. 직무만족이 높은 조직일수록 구성원은 직무환경에 대하여 긍정적인 태도를 유지하고, 또한 높은 경영성과로 이어지기 때문이다. 직무만족과 경영성과에 관한 연구는 일관된 결과를 보이지 않고 연구에 따라 그 관계가 상이하게 나타나고 있다. 먼저 실험적 관점에서는 Brayfield와 Crocket(1995), Herberson, Mausner, Peterson과 Campwell(1959), Srivasta(1975), Vroom(1964)등이 직무만족과 성과에 대해 논의 하였다. 또한 이론적인 관점에서는 Schwab와 Cummings(1970)는 제시한바 있다.

이들 연구자들은 종업원의 직무만족과 성과사이에는 어떤 강한 관계가 없다는 결론으로 여러 연구의 불일치를 조정하였다. 이와 같이 여러 연구자들의 부정적 결론에도 불구하고 이들 변수사이의 관계에 대한 연구가 여러 방면으로 급증하였다. 관리자들은 구성원이 개인의 직무에 만족을 느낄 때 높은 생산성이 있고 많은 이점이 있다는 것을 발견하였다. 또한 사기를 증진 시키면 생산성도 증가한다고 생각하였다(홍순호, 1988).

그러나 높은 만족감이 높은 생산을 유도하게 할 조건은 매우 다양하다(Locke, 1976). 따라서 성공에 따른 관계들은 개인이 주체가 되어 자신의 성공의 목표달성을 위해 제반 사항을 준비하는 것으로 볼 수 있다. 경력계획은 성공을 달성하는데 필요한 자원과 기술, 지식 등을 명확히 한다. 또한 목표달성은 곧 개인의 성공을 의미하는 것으로 이해할 수 있다. Orpen(1994)은 조직의 경력관리와 개인의 경력관리가 임금상승, 승진, 경력성과, 경력만족등과의 정(+)의 상관을 나타냈었고, 이들에게 긍정적인 영향을 미치고 있었다. Abele와 Spuk(2009)는 직업적 자아효능감과 경력향상목표가 객관적 경력성공(임금, 직위)과 주관적 경력성공(경력만족)에 미치는 영향을 장기적으로 검증하였다. 그 결과 경력향상 목표는 졸업 후 3년 후의 임금과 직위에서는 긍정적인 영향을 미쳤고, 경력만족에 대해서는 졸업 후 7년이 되는 시점에서는 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다.

반면, 윤하나(2005)는 경력성공에 영향을 미치는 요인을 성별차이의 조절효과를 중심으로에서 객관적 경력성공과 주관적 경력성공을 유의하게 예측하고 있는 것으로 보고하였다. 정혜원(2000)은 경력계획이 조직구성원의 태도에 미치는 영향에서 연구결과 경

력계획을 적극적으로 수립하는 구성원일수록 경력성과가 높은 결과가 나옴을 발견하였다. 한편, 김희경(2005)은 목표설정이론에 착안하여 경력계획의 속성을 구체성, 도전성, 자율성으로 구분하고 경력만족과 성공에 미치는 영향력을 검증하였다.

또한, 박인후(2009)는 경력계획의 조직구성원의 교육태도에 미치는 영향의 연구에서 경력계획과 교육과의 결합은 목표달성을 위해 유용한 수단이 될 것으로 보고, 경력계획을 구체성, 도전성, 자율성으로 구분하여 연구하였다. 그 결과 구체적이고 도전적이고 자율적으로 경력계획을 수립한 사람일수록 교육에 대한 긍정적인 태도를 가지고 있는 것으로 나타났다.

이상과 같이 본 논문 하고는 다르나 유사한 선행연구들을 살펴보았다. 선행연구의 결과를 종합해볼 때 일부의 연구에서는 직무만족과 성과 사이에는 영향을 미치지 않는 것으로 보고되고 있으나 대부분이 직무만족이 높으면 개인의 성취도가 높아진다는 긍정적인 영향을 미치는 것으로 주장하고 있으므로, 이러한 점 등을 감안하여 본 논문에서는 직무만족은 개인의 성공에 유의한 영향을 미칠 것으로 예상된다.

4. 성격유형과 성공과의 관계에 있어서 오행의 조절효과

성격유형과 직무성과의 선행연구결과를 종합해보면, Barrick & Mount(1991)에 의하면, 기업현장의 대부분의 직무성과에서 성실성에서 높은 점수를 보인 구성원들이 낮은 점수의 구성원들보다 더 나은 성과를 보였으며, 경찰직군에서는 호감성과 정서적 안정성이 높은 구성원들이 조직유효성에 긍정적인 영향을 미쳤다. 하지만 전문직에서는 흥미롭게도 내향적이거나 정서적 안정성이 낮은 구성원들이 오히려 더 훌륭한 직무성과를 보였다. Leeem(1990)은 성격특성과 직무성과간의 관계를 자율성의 정도에 따라 구성원들의 신체적 불만 간의 관계가 변한다고 주장하였다. 따라서 성공과 오행의 관계를 다룬 선행연구는 아직까지는 없는 실정이다. 그러나 명리학의 사유체계는 인간관, 세계관과 밀접한 관계가 있으며 전통적인 모든 계층의 사람들에게 깊은 영향을 주고 사회, 경제, 정치, 교육, 문화, 건강문제, 그리고 일상생활에 개개인의 역할을 부여해 왔다.

김배성(2006)에 의하면 현 시대는 인구와 고급인력의 증가로 하나의 국가구조는 물론, 세계화된 대기업은 말할 나위도 없고 중소기업과 소규모 사업장에 이르기까지 다층적인 직종과 업무가 파생되어 있다. 여기에 따라 인간도 전공을 살려 자신의 역할을

수행하고자 노력한다. 그러나 전공 외에도 개개인은 태어날 때 가지고 나온 선천적인 재능이 있다. 일찍이 선인들은 인사도 오행을 참고 하였으며, 통치자의 가장 큰 덕목하나는 가장 적합한 인재를 적재적소에 합당한 자리에서 일하도록 만드는 일이다.

그래서 예로부터 “인사는 만사다”라고 하였다. 이순신 장군도 주변에 능력 있는 인재를 알아보고 선발하여 업무를 구분하고 아랫사람에게 권한을 위임하고 지혜를 충분히 발휘하도록 길을 열어 주었다. 기업도 조직이 지속적으로 유지되기 위해서는 적성과 직무에 맞는 인재를 등용하여 그들의 역량을 최대한 활용하여 성과를 창출해야 한다. 그러므로 조직의 리더는 무엇보다도 인재를 알아보는 눈을 길러야 한다. 위렌베니스라는 리더는 리더가 할 수 있는 최선의 일은 구성원들이 스스로 눈뜨게 하는 것이라고 하여 인재를 지혜롭게 배치하여 최대의 능력을 발휘할 수 있도록 만들어 주는 것이 중요하다고 주장했다. 삼성에서는 회사의 흥망성쇠가 인재(人才)에 달려있다고 말하였고, 사원을 채용 할 때도 명리학자의 의견을 종합하여 선출 하였다.

회사가 사원을 채용할 때 개인의 학과전공이나 자격증 등을 평가하여 입사를 허락할 것이다. 그러나 그렇게 외형적으로 드러난 조건만으로는 개인의 잠재적인 능력과 재능, 사회성을 모두 다 알 수는 없다. 같은 계열회사라도 파트별 업무를 수행하는데 있어서 개개인마다 느끼는 감각의 편차는 크고 그 편차는 곧 능률로 나타난다. 그러므로 능률적인 효과를 기대하기 위해서는 그 사람의 태고난 년 월 일 시를 파악하여 재능과 직무능력인 마인드를 참고 해야 한다. 즉, 한 사람의 태고난 재능과 회사의 직종이 맞고 그 직종의 업무상 직무능력 또한 일치한다면 직무에 대한만족, 개인의 능률을 기대할 수 있다. 예컨대 영업을 담당하는 업종이라면 대인관계지능이 높고 친화적이어야 하며 중요한 물품을 다룬다면 책임감이 있어야 하고 역설적으로 사교성이 없다면 대인관계에서 호감을 살수 없는 관계로 경쟁에서 밀려 성격적으로 맞지 않는 업무가 되어 힘들고 말 것이다. 그러므로 사원은 사주정보를 검사하여 적성에 맞는 직종을 자신이 선택하고, 사업주는 이 정보를 이용하여 자신의 회사에 이익을 주고 충성할 수 있는 훌륭한 인재를 선별할 수 있다. 이에 더하여 국가기관의 인사 채용 및 발령 시나 모든 각 업체, 병원, 서비스업, 개인의 소규모 사업장 등에서도 이 오행의 木, 火, 土, 金, 水의 검사를 참고하고 이용한다면 사업주와 사원의 인간공합 코드는 물론 업체의 직종이나 업태에 직무능력이 적합한 사원을 채용하면 인사의 객관성을 높여 효과적이고 능률적인 직무만족을 기대할 수 있다.

그러므로 명리학은 그 시대 사람들이 가지고 있는 가치를 대변하는 것으로 필요한 검사 내용으로는 다음과 같다.(음양, 오행, 일간, 십성, 격국, 용신) 등으로 단계적인 검

사를 실행한 후 그 종합평가에서 제시된 개인의 인성과 직무능력을 참고하여 이용한다면 효율적으로 활용할 수 있게 된다.

여기서 명리학의 이론적 기술을 통하여 직무만족과 오행에 대한 학위논문은 발표된 사례는 없으나 그러나 오행과 십성을 통한 유사한 연구 논문들은 다음과 같다. 신상춘(1991)은 사주가 운명과 심리에 미치는 관계연구에서 오행의 수에 따라 희망하는 직업이 다르다는 사실과 희망직업을 직업으로 선택해야 이상적이라는 결론을 내렸다. 이선종(1994)은 사주로 본 직업적성과 적성검사와의 관계에서 오행과 육신에서 직업성과 진로적성을 조사한 결과 선천적인 적성과 유의미한 상관관계가 있음을 밝히고 후천적인 환경, 교육, 노력도 중요하다고 밝혔다. 박계림(2003)은 사주와 직업과의 관계연구에서 후천적인 환경도 중요하지만 선천적인 요인도 중요하다는 결론을 내렸다.

이원태(2005)는 사주이론과 전문직종의 연구에서 오행, 십성, 격국, 용신을 이용하여 식신과 상관이 일간과 상생작용을 이룬 구조가 서비스관련업에 상관관계가 있음을 밝혔다.

이상의 연구결과를 종합해보면, 성격유형과 직무만족의 매개효과와 오행의 조절효과를 통하여 이들 요인간의 관계를 보다 명확하게 밝힐 필요가 있다. 오행관계에서는 선행연구를 종합해보면, 오행, 십성, 격국, 용신을 이용한 판단에 의한 방법으로 연구를 하였다. 그러나 본 논문에서는 십성, 격국, 용신을 적용하지 않고 개인의 특성 중 그 사람의 일간이 주인이자 기본이 되고 중심이 되므로 한 사람의 성격을 이루는 일간이 가장 결정적인 역할을 한다. 그러므로 일간오행의 성격으로만 추론 하였다. 따라서 HEXACO 성격유형과 직무만족과의 관계에서 오행의 일간에 따라 그 결과가 다르게 나타날 수 있을 것으로 예상된다.

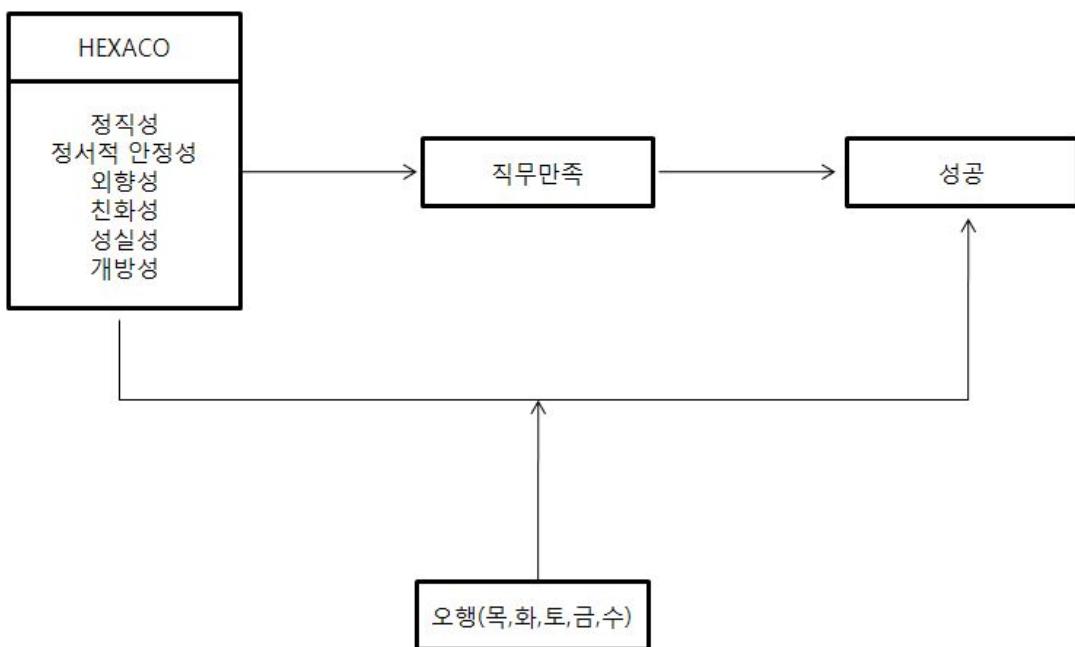
제 3 장 연구의 설계

제 1 절 연구모형 및 가설의 설정

1. 연구모형

본 연구는 HEXACO 성격유형이 개인의 성공에 미치는 영향관계, 그리고 이들 사이에서의 직무만족의 매개효과를 실증적으로 검증하는데 그 목적이 있다. 따라서 HEXACO 성격유형과 개인의 성공과의 관계, HEXACO 성격유형과 직무만족과의 관계, 개인의 직무만족과 개인의 성공과의 관계, HEXACO 성격유형과 성공과의 관계에서의 오행에 따른 차이 설계하였다. 등을 검증할 수 있도록 <그림 3-1>과 같이 연구모형을

<그림 3-1> 연구모형



2. 연구가설의 설정

앞의 논의한 바와 같이 본 연구의 목적은 HEXACO 성격유형과 개인의 성공 사이의 관계를 밝히는 것이다. 본 연구에서는 HEXACO 성격유형의 하위변수인 정직/겸손성, 정서적 안정성, 외향성, 원만성, 성실성, 개방성이 개인의 성공에 어떠한 관계를 가질 것인가 하는 것이다. 또한 이러한 관계에서 오행에 따라서 성공에 미치는 영향력에 차이가 있는지를 규명하고자 하는 것이다. 그리고 HEXACO 성격유형이 직무만족에 어떠한 영향을 미치는지 밝혀보고, 직무만족이 개인의 성공에 미치는 영향과 HEXACO 성격유형과 개인의 성공과의 관계에 있어서 직무만족의 매개효과를 검증하고자 한다.

이론적 배경에 근거하여 <그림 3-1>의 연구모형을 실증분석하기 위하여 다음과 같이 가설을 설정하였다.

가설 I. HEXACO 성격유형은 개인의 성공에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

- 가설 I-1. 정직/겸손성은 개인의 성공에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
- 가설 I-2. 정서적 안정성은 개인의 성공에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
- 가설 I-3. 외향성은 개인의 성공에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
- 가설 I-4. 원만성은 개인의 성공에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
- 가설 I-5. 성실성은 개인의 성공에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
- 가설 I-6. 개방성은 개인의 성공에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 II. HEXACO 성격유형은 직무만족에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

- 가설 II-1. 정직/겸손성은 직무만족에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
- 가설 II-2. 정서적 안정성은 직무만족에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
- 가설 II-3. 외향성은 직무만족에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
- 가설 II-4. 원만성은 직무만족에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
- 가설 II-5. 성실성은 직무만족에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
- 가설 II-6. 개방성은 직무만족에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 III. 직무만족은 개인의 성공에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 IV. HEXACO 성격유형이 개인의 성공에 미치는 영향은 오행에 따라 다를 것이다.

가설 IV-1. 정직/겸손성이 개인의 성공에 미치는 영향은 오행에 따라 다를 것이다.

가설 IV-2. 정서적 안정성이 개인의 성공에 미치는 영향은 오행에 따라 다를 것이다.

가설 IV-3. 외향성이 개인의 성공에 미치는 영향은 오행에 따라 다를 것이다.

가설 IV-4. 원만성이 개인의 성공에 미치는 영향은 오행에 따라 다를 것이다.

가설 IV-5. 성실성이 개인의 성공에 미치는 영향은 오행에 따라 다를 것이다.

가설 IV-6. 개방성이 개인의 성공에 미치는 영향은 오행에 따라 다를 것이다.

가설 V. HEXACO 성격유형은 직무만족을 매개하여 개인의 성공에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 V-1. 정직/겸손성은 직무만족을 매개하여 개인의 성공에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 V-2. 정서적 안정성은 직무만족을 매개하여 개인의 성공에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 V-3. 외향성은 직무만족을 매개하여 개인의 성공에 정(-)의 영향을 미칠 것이다.

가설 V-4. 원만성은 직무만족을 매개하여 개인의 성공에 정(-)의 영향을 미칠 것이다.

가설 V-5. 성실성은 직무만족을 매개하여 개인의 성공에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 V-6. 개방성은 직무만족을 매개하여 개인의 성공에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

제 2 절 변수의 조작적 정의

1. HEXACO 성격

HEXACO 성격의 문항은 30개의 문항으로 설문을 구성하고, ‘전혀 그렇지 않다’, ‘그렇지 않다’, ‘보통이다’, ‘그렇다’, ‘매우 그렇다’, 리커드 5점 척도를 이용하여 측정 하였다.

1) 정직/겸손성

이 요인은 일반적으로 정직함, 꾸밈없음, 겸손함, 잘난척함, 탐욕스러움, 교활함 등으로 정의한다. 정직성요인은 진실성, 도덕성, 청렴성, 겸손성의 하위 척도로 구성되고 기존에 연구되고 있었던 성격특성 들 중 타인의 착취와 조정과 관련된 성격인 마키아벨리적 성향(machiavellianism), 반사회적 범죄성, 사회적 기민성 등은 정직성 요인과 강한 상관을 갖는다는 것이 확인되고 작업장 내 일탈행동, 성희롱 경향성에 대해서도 정직성 차원은 유의미한 결과를 보이고 이들에 대한 예측가능을 주었다.

2) 정서적 안정성

이 요인은 두려움, 불안, 의존성, 감수성, 조용함, 침착함, 안정성, 자신감이 있는 것으로 정의한다. 화잘냄, 성마름 등의 정서적 안정요인을 나타내는 축의 반대쪽을 포함하고 있지 않으며 축의 반대쪽의 특성인 불안함, 무서움 많음, 예민함, 감정적, 감상적 등의 특성이 두드러진다.

3) 외향성

이 요인은 대인관계에서 편안함을 느끼는 경향을 의미하며 사교적이고, 활동적이고 다른 사람과 대화하기를 좋아한다. 또한, 표현성, 사회적 대담성, 사회성, 등으로 구성되어 있다.

4) 원만성

이 요인은 타인에게 협조적이고, 도움을 주고, 함께 지내기 편한 성향을 의미하며 관용성, 온유성, 융통성, 인내성으로 구성되어 있다.

5) 성실성

이 요인은 목적의식이 분명하고, 의지가 강하고, 계획적이고, 자제력이 강한 성향을 의미하며 치밀성, 근면성, 완벽성, 신중성, 일을 열심히 하는 성실함으로 구성되어 있다.

6) 개방성

이 요인은 호기심이 많고 상상력이 풍부하고 틀에 박히지 않는 성향을 의미하며 심미성, 지적호기심, 창의적, 독창적, 새로운 것에 대한 호기심 등으로 구성되어 있다.

2. 직무만족

직무만족은 직무자체, 인간관계(동료, 일반), 승진, 보수에 대한 만족으로 구분한다. 직무만족에 대한 문항은 15개 문항으로 설문을 구성하고, ‘전혀 그렇지 않다’, ‘그렇지 않다’, ‘보통이다’, ‘그렇다’, ‘매우 그렇다’의 리커트 5점 척도를 이용하여 측정 하였다.

1) 직무자체

직무는 종사원에게 분할된 업무의 기술적 단위이며, 직무 그 자체의 내용은 종사원이 과업에서 느끼는 흥미의 정도, 학습 및 책임부담의 제공정도를 말한다. 직무의 성격에 따라서 포함되는 직무의 중요성, 자율성, 다양성 등의 직무 범주가 클수록 직무만족이 높다고 밝혀졌다.

2) 인간관계

동료는 조직에 있어서 같은 부서나 팀에서 조직 및 팀의 목표달성을 위해서 협력관계에 있는 사람을 말한다. 조직에 있어서의 동료관계는 팀워크와 협력을 필요로 하는 조직일수록 그 중요성이 더하다. 동료 간의 관계는 종사원의 직무만족에 영향을 주고, 원만한 관계를 유지하지 못하는 경우 조직에서 이탈하는 경우도 발생한다. 동료와의 관련 내용으로는 조직 내의 우호적 동료관계, 협조, 친밀성, 신뢰성 등을 들 수 있다.

3) 보수

보수는 수행하는 업무에 대한 금전적 보상으로 조직구성원의 기본적 욕구와 관련되어 있다. 금전적 보상인 보수는 직무태도에 대한 보수가 지나치게 낮거나 보상 관리제도에 있어서 불공정이 발생하면 절대적 불만족 요인이 된다고 하였다. 또한 금전적 보수가 성과와 그 인정과 강화 수단으로 사용될 경우 만족요인으로 작용한다고 밝혔다.

4) 승진

승진은 경영자의 경영정책과 관련된 것으로서, 경영정책은 경영자가 설정하는 경영의 기본방침으로 기업의 방향 제시를 위한 일정한 목적의 설정만이 아니라, 그 목적을 추구, 실현시키기 위한 방법이나 수단을 포함하며 이에 따라 동료, 승진, 인사 등의 의미를 포함한다.

3. 오행

오행에 대한 문항은 개인의 태어난 년 월 일 시를 구성하여 木, 火, 土, 金, 水를 일간의 오행을 채택하여 이용하여 측정하였다.

1) 木

오행의 목성은 시작을 의미하고 의욕과 발전, 추진력과 창조력, 기획력, 미래지향적,

선도적 역할, 왕성한 활동력으로 리더십과 진보적인 마인드를 가진 성향을 의미하는 것으로, 그래서 木성은 직무에서 높은 성과를 낼 수 있는 개인이 가지고 있는 능력에 대한 교육, 문화, 사회적 지식체계에 관한 것으로 정의한다.

2) 火

오행의 화성은 한 가지 일에 전념을 잘하고 마음 내키는 일은 화통 명확하게 처리하고 정렬과 표현의지를 관장하며 주변에 존재감을 강하게 어필하는 성격이며 예의바름, 명랑 등을 관장하는 성향으로 火성은 직무에서 언론, 예술, 정보통신 등으로 정의한다.

3) 土

오행의 토성은 수용력과 생산력의 균율이며 신용과 충성, 대범, 중용과 타협의식, 응집력, 모든 것을 받아주고 생명탄생의 기반이 되는 것으로 성실하고 원만하며 묵묵함과 중화를 이루는 성향이다. 삼라만상이 한곳으로 편중되는 것을 방지하고 균등을 이루는 작용으로 土성은 개인이 가지고 있는 믿음으로 적응력이 좋아 직무에서도 실리를 추구하는 심성으로 부동산등 경제관념 등에 관한 것으로 정의한다.

4) 金

오행의 금성은 결실을 책임지고 판단력과 결단성, 실천력, 카리스마, 혁신, 변혁의식을 바탕으로 힘을 상징하며 냉철한 사고로 실행하는 강력한 행동적인 성향이다. 그러므로 金성은 직무에서도 철투철미 하여 청치학, 금융학, 기계공학, 의학등 자기중심적인 성격으로 정의한다.

5) 水

오행의 수성은 적응성과 탐구력의 주체로서 폭넓은 사고력, 강한 생명력은 어디서나 포옹하고 순응할 줄 알며 유동적이며 언제나 지혜와 지식을 갈구하는 성향이다. 그러므로 水성은 폭넓은 사고력이 강하고 연구력이 뛰어나므로 직무에서 다재다능하므로

경영, 유통, 전문적 인 자격을 취득하여 자기본위 주의의 성향을 추구 하는 것으로 정의한다.

4. 개인의 성공

개인의 성공에 대한 문항은 9개 문항으로 설문을 구성하고, ‘전혀 그렇지 않다’, ‘그렇지 않다’, ‘보통이다’, ‘그렇다’, ‘매우 그렇다’의 리커트 5점 척도를 이용하여 측정 하였다.

1) 개인적 · 사회적

개인이 직장생활을 통해 내재적 성공, 자신의 흥미, 적성, 성격에 맞는 직업선택, 자아실현, 사회적 인정증시, 주위의 평가 고려, 사회봉사, 등으로 성취감을 느끼는 것을 말한다.

2) 경제적

개인이 직장생활을 통해 외재적 성공, 부, 수입, 경제적 풍요, 물리적인 충족을 느끼는 것, 도전의식을 바탕으로 실행해보는 경제적 성공을 말한다.

3) 전문적

조직 활동이든 개인 활동이든 고도의 자기전문성을 살려 타인이 인정, 업적, 성과, 전문가로 인정하는 것을 말한다.

제 3 절 조사 및 분석방법

1. 조사개요

본 연구는 HEXACO 성격유형과 개인의 성공과의 관계를 규명해 보고, 이러한 관계에서 직무만족의 매개효과를 검증해 보고자 하는 연구로서, HEXACO 성격 유형과 직무만족과의 관계에서 오행의 조절효과를 검증하고자 실시된 연구이다. 연구모형에 따라 작성된 설문지를 개인이 응답하도록 하였다. 설문은 서울, 대전, 광주 전남, 경남지방에 거주하는 CEO, 건설업, 자영업, 일반사원을 대상으로 실시되었고, 설문조사 기간은 2010년 10월 7일부터 10월 30일까지 이다. 설문지는 모두 300부가 배포되었으며, 회수된 설문은 272부 가운데 응답이 불확실하거나 누락된 설문12부를 제외한 260부가 분석에 사용되었다.

<표 3-1> 설문지 배포 및 회수현황

구 분	배 포	회 수	사 용
서울	70	55	50
대전	30	25	23
광주·전남	150	160	158
경남	50	32	29
합계	300	272	260

2. 설문지의 구성

설문지는 모두 5개의 분야 64개 문항으로 구성되었다. 직무만족으로 직무자체, 인간관계, 승진, 보수를 묻는 질문에 15개, HEXACO 성격특성의 정직/겸손성, 외향성, 원만성, 성실성, 개방성, 정서적 안정성 등의 질문에 30개의 문항이 사용되었으며, 오행에는 년 월 일 시를 묻는 1개의 문항이 사용되었다. 개인의 성공을 확인하기 위하여 사회적, 경제적, 전문적은 질문에 9개의 문항이 사용되었으며 그리고 인구통계학적 특성을 확인하기 위하여 5개의 설문이 사용 되었다.

인구통계학적 특성 확인을 위한 설문을 제외한 모든 문항에 대하여는 ‘전혀 그렇지

않다’, ‘그렇지 않다’, ‘보통이다’, ‘그렇다’, ‘매우 그렇다’, 의 리커트 5점 척도를 이용하여 측정하였다.

<표 3-2> 설문지 구성 및 내용

구분 주요내용	변수명	설문항목 내용	문항수	원천
HEXACO 성격특성	정직/겸손성	II-1,2,3,4,5	5문항	이기범·유태용 (2003)
	정서적 안정성	II-6,7,8,9,10	5문항	
	외향성	II-11,12,13,14,15	5문항	
	원만성	II-16,17,18,19,20	5문항	
	성실성	II-21,22,23,24,25	5문항	
	개방성	II-26,27,28,29,30	5문항	
직무만족	직무자체	I - 2,3,6,10,13	5문항	Locke (1976)
	인간관계(동료)	I - 4,7,11	3문항	
	인간관계(일반)	I - 9,12,15	3문항	
	승진	I -5,14	2문항	
	보수	I -1,8	2문항	
성공	개인적/사회적	III-1,4,9	3문항	안나영 (2004)
	경제적	III-2,3,7	3문항	
	전문성	III-5,6,8	3문항	
인구통계적 변수	IV-1,2,3,4,5,6		6문항	

3. 자료의 분석

본 연구에서는 HEXACO 성격유형이 개인의 성공에 미치는 영향과, 이를 독립변수와 종속변수의 사이에서 직무만족의 매개역할을 분석하였다. 또한 HEXACO 성격유형이 개인의 성공에 미치는 영향과 이를 변수들 사이에서 오행의 조절효과를 검증하였다. 마지막으로 직무만족이 개인의 성공에 미치는 영향력을 검증하였다. 먼저, 연구모형을 기초로 설정한 가설관계를 실증적으로 검증하기 위하여 수집된 자료는 데이터 코딩과 데이터 크리닝 과정을 거쳐 SPSS V.17 통계패키지를 이용하여 빈도분석을 실시

하였다.

다음, 측정도구로 선정한 변수들이 선행연구 이론과 동일하게 적재되는가를 확인하기 위하여 요인분석을 실시하였다.

이어, 요인분석으로 추출된 요인들이 동질적인 변수로 구성되어 있는가를 확인하기 위하여 신뢰도 분석을 실시하여, 잘못 적재된 변수나 설명력이 부족한 변수 그리고 신뢰도를 저해하는 변수를 제거한 후 남은 변수를 가지고 변수계산을 하였다. 변수들의 신뢰성은 Cronbach's Alpha 값을 사용하여 검증하였다.

신뢰성 분석을 통하여 변수의 신뢰성을 확인한 후 상관관계 분석을 실시하였으며, 다중 회귀분석, 위계적 회귀분석 등을 이용하여 가설을 검증하였다.

제 4 장 실증분석 및 가설검증

제 1 절 실증분석

1. 표본의 특성

본 연구에서는 이론을 바탕으로 설정된 연구모형에서 도출한 가설이 현실적으로 타당한가를 파악하기 위하여 실증분석을 실시하였다.

실증분석에 사용된 자료는 설문조사 방법에 의해 수집되었다. 설문조사를 위하여 서울, 대전, 광주 전남, 경남지방에 거주하는 중소기업의 대표, 건설회사의 사장 및 부장, 과장, 자영업자, 대기업 및 중소기업에 근무하고 있는 과장 및 일반직원을 대상으로 실시되었고, 설문조사 기간은 2010년 10월 7일부터 10월 30일 걸쳐 총 300부가 배포되었으며, 배포된 설문지 중 272부가 회수되었다. 실증분석에서는 측정치의 신뢰도를 높이고 유용한 결과를 얻기 위하여 설문지 가운데 불성실하게 작성되었거나 응답이 일부 누락된 설문지 등 불성실한 답변을 한 설문지 12부를 제거하였으며 260부의 설문지를 분석에 사용하고자 하였으나, 본 연구모형에서 제시된 것처럼 개인의 성공요인을 종속변수로 설정하였기 때문에 경제적/사회적으로 성공한 사람들을 분석에 이용하고자 중소기업의 대표, 건설회사의 사장 및 자영업자들을 대상으로 총 165부를 최종 분석에 사용하였다.

본 연구의 설문에 응답한 표본의 특성을 살펴보면 <표 4-1>과 같다.

성별 표본 구성은 남성이 145명(55.8%), 여성이 115명(44.2%)으로 나타났으며, 학력은 대졸이 115명(44.2%)으로 가장 많았고, 고졸이 54명(20.8%), 전문대졸이 53명(20.4%)으로 나타났으며, 대학원졸이 38명(14.6%)이었다. 연령으로는 40세 이하가 74명(28.5%)이었으며, 41세~45세가 44명(16.9%), 46세~50세가 50명(19.2%), 51세~55세가 60명(23.1%)을 차지하고 있으며, 56~60세가 21명(8.1%), 60세 이상이 11명(4.3%)이었다.

근무연수는 10년 이하가 100명(38.5%)으로 가장 많았으며, 20년 이상이 62명(23.8%), 11년~15년 미만이 63명(24.2%), 16년~20년 미만이 35명(13.5%)으로 그 다음을 이었다. 직위는 대표이사가 151명(58.1%)로 표본의 과반수이상을 차지하고 있으며, 일반사

원이 55명(21.2%), 부장/차장이 22명(8.5%), 과장이 18명(6.9%)이었다.

<표 4-1> 표본의 특성

구 분		빈 도	비 율
성별	남	145	55.8
	여	115	44.2
연령	40세 이하	74	28.5
	41세~45세	44	16.9
	46세~50세	50	19.2
	51세~55세	60	23.1
	56세~60세	21	8.1
	61세~65세	7	2.7
	65세 이상	4	1.6
최종학력	고졸	54	20.8
	전문대졸	53	20.4
	대졸	115	44.2
	대학원졸	38	14.6
근무연수	10년 이하	100	38.5
	11년~15년	63	24.2
	16년~20년	35	13.5
	20년 이상	62	23.8
직위	대표이사	151	58.1
	부장/차장	22	8.5
	과장	18	6.9
	사원	55	21.2
	기타	14	5.4

2. 신뢰성 및 타당성 분석

1) 신뢰성 검증

본 연구의 가설검증을 하기 전에 앞서 설문을 통하여 획득한 자료가 가설에 있는 변수들의 개념을 얼마나 잘 포함하고 있는지를 확인하고자 신뢰성 분석을 실시하였다. 신뢰성(reliability)이란 측정하고자 하는 개념을 반복하여 측정하였을 때에도 동일한 측정 값을 얻을 가능성을 의미하는 것으로서 측정의 안정성, 일관성, 예측가능성, 정확성 등으로 표현될 수 있는 비체계적 오차와 관련된 개념이다.

신뢰성의 의의는 어떤 조사결과에 의해 이 조사결과가 부정확한 측정 자료에 의해 우연히 발견된 것이 아니라는 확신성을 줄 수 있다는 것에 있다(채서일, 2003). 그러나 신뢰성 있는 측정이었다고 해서 반드시 변수 간에 의미 있는 결과가 발견되는 것은 아니다. 즉, 신뢰성은 연구결과와 그 해석을 위한 필요조건 일 뿐 충분조건은 아니라는 것이다.

신뢰성을 측정하는 방법에는 재검사법, 복수양식법, 반분법, 내적일관성법이 있다(채서일, 2003). 재검사법은 동일한 상황에서 동일한 측정도구를 이용하여 동일한 대상을 일정한 간격을 두고 두 번 측정하여 그 결과를 비교하는 것이다. 이때 두 측정값의 상관관계를 계산하여 도출된 상관계수로 신뢰성의 정도를 추정할 수 있다. 상관계수가 높다는 것은 신뢰성이 높다는 것을 의미하고, 상관계수가 낮다는 것은 신뢰성이 낮다는 것을 의미한다. 복수양식법은 대등한 두 가지 형태의 측정도구를 이용하여 동일한 측정대상을 동시에 측정한 후, 두 측정값의 상관관계를 분석하여 신뢰성을 측정하는 방법이다. 이 측정방법은 동일한 현상을 측정하는데 사용될 유사한 측정도구를 개발하는 것이 어렵고, 개발해도 대등한지 여부를 평가할 객관적 방법이 없다는 단점 때문에 잘 사용되지 않는다. 그리고 반분법은 측정도구를 임의로 반으로 나누어 각각 독립된 두 개의 척도를 사용하여 신뢰성을 측정하는 방법이다. 조사항목의 반을 가지고 조사 결과를 획득한 다음, 항목의 다른 반쪽을 동일한 대상에 적용하여 얻은 결과와 비교하는 방법이다. 마지막으로 내적 일관성에 의한 방법은 같은 개념을 측정하기 위해 여러 개의 항목을 이용하는 경우 측정도구내의 항목별 평균적인 상관관계를 고려하여 신뢰성을 확인하려는 것으로서, 신뢰성을 저해하는 항목을 찾아내어 측정도구에서 제외시킴으로써 측정도구의 신뢰성을 높이기 위한 방법으로 Cronbach's Alpha계수를 이용한

다. 본 연구에서는 측정도구의 신뢰성을 평가하기 위하여 내적일관성법을 실시하였다. 일차적으로 연구 개념을 측정하기 위한 각각의 항목들에 대한 응답과 이를 합산한 결과치 간의 상관관계를 구하여 낮은 상관관계를 보이는 항목들을 제거하는 문항분석법에 의해 항목선정과정을 실시하였다. 이와 같은 과정을 통해 확보된 설문항목들에 대한 Cronbach's Alpha값을 통해 신뢰성을 측정하였다. 분석결과의 평가에 있어서는 문항전체의 경우에는 α 계수가 0.5이상, 개별문항의 경우에는 α 계수가 0.6이상이면 충분히 신뢰도가 높다고 할 수 있다(Nunnally & Bernstein, 1994).

신뢰성을 분석한 결과는 아래의 <표 4-2>와 같다. 직무만족의 하위변수에 대해서는 α 값이 0.762이상 나타나 높은 신뢰도를 보이고 있으며, HEXACO 성격에 대해서도 α 값이 0.617이상 나타나 신뢰성은 검증되었다고 할 수 있다. 그리고 성공 변수인 개인적/사회적 성공과 경제적 성공, 전문적 성공에 대해서도 α 값은 최하 0.682로 나타나 신뢰성이 충분히 검증되었다.

<표 4-2> 변수들의 신뢰성 분석결과

범위	변수	설문항목	신뢰성계수
HEXACO 성격특성	원만성	3	0.743
	개방성	3	0.751
	외향성	3	0.718
	정서적 안정성	3	0.652
	성실성	2	0.617
	정직/겸손성	2	0.694
직무만족	직무자체	4	0.865
	인간관계	5	0.818
	보수	2	0.843
	승진	2	0.762
성공	개인적/사회적	3	0.773
	경제적	3	0.839
	전문적	2	0.682

2) 타당성 분석

측정도구의 타당성이란 연구자가 측정하고자 하는 추상적 개념이 실제로 측정도구에 의해 적합하게 측정되었는가를 나타내는 것이다.

측정도구의 타당성이란 연구자가 측정하고자 하는 추상적 개념이 실제로 측정도구에 의해 적합하게 측정되었는가를 나타내는 것이다. 본 연구에서는 요인분석을 실시하여 설문지의 타당성을 평가하였다. 요인분석은 일련의 관측된 변수에 근거하여 직접 관측되지 않은 요인을 확인하기 위한 방법으로서 관련요인으로 분류되지 않은 변수나 불필요한 변수들의 제거를 통하여 변수들을 축소하고 변수들의 특성을 파악하며, 나아가 측정도구의 타당성을 판정하는 목적을 가지고 있다.

요인분석결과 나타나는 요인 적재치는 각 변수와 요인간의 상관관계 정도를 나타내는 것으로서 특정변수는 각 요인들의 요인 적재치가 가장 높은 요인에 속하게 된다.

요인을 결정하기 위해서 관측된 요인의 선형결합인 주성분 분석(PCA)과 함께, 의미 있는 요인추출을 위해 직교회전 방식의 하나인 베리맥스(varimax)방식을 사용하였다. 이를 이용하여 개별요인의 상대적 중요도를 나타내는 아이겐 값(Eigen value)이 1이 넘는 요인만을 추출하였다.

자연과학에 비해 정보가 정확하지 않은 사회과학에서는 대체로 추출된 요인들이 전체 분산의 60%이상을 설명할 경우 요인으로서 유의한 것으로 간주하고 있지만 절대적인 기준은 아니며, 심지어 60%미만인 경우에도 유의성이 있다고 할 수 있다(Hair, Anderson, Tatham, & Black, 1995).

(1) HEXACO 성격요인에 대한 타당성 분석

HEXACO 성격요인에 대한 요인분석결과 30개 문항 중 14개 문항을 제외한 나머지 16개 문항이 <표 4-3>와 같이 친화성, 개방성, 외향성, 정서적 안정성, 성실성, 정직성 등 6개 요인으로 구분되었으며, Eigen value가 1 이상으로 확인되었다.

6개 요인을 설명해 주는 누적분산은 68.21% 이었으며, 친화성의 설명 분산비율은 16.50%, 개방성의 설명 분산비율은 13.78%, 외향성의 설명 분산비율은 10.93%, 정서적 안정성의 설명 분산비율은 10.62%, 성실성의 설명 분산비율은 8.49%, 정직성의 설명 분산비율은 7.88%이었다.

각 요인들은 총 분산의 68% 이상을 설명하고 있으며, 요인 적재치 또한 0.6이상으로

서 동일한 개념을 측정하기 위한 문항으로 구성되어 있는 것으로 파악되어 구성개념의 타당성이 높다고 말할 수 있다.

<표 4-3> HEXACO 성격요인에 대한 항목별 요인분석

구분 변수	요인 1	요인 2	요인 3	요인 4	요인 5	요인 6
	원만성	개방성	외향성	정서적안정	성실성	정직/겸손성
항목 II-17	0.87	0.07	-0.06	-0.10	-0.05	-0.07
항목 II-18	0.80	-0.10	0.00	0.11	0.13	0.07
항목 II-16	0.73	0.20	-0.04	-0.01	-0.13	0.05
항목 II-26	0.15	0.83	0.09	0.05	0.15	0.04
항목 II-27	0.07	0.83	-0.05	0.04	0.22	-0.03
항목 II-28	0.06	0.73	-0.24	0.04	0.11	0.07
항목 II-12	0.03	0.06	0.85	-0.01	0.16	-0.01
항목 II-13	0.03	0.06	0.82	0.00	0.21	0.06
항목 II-11	0.21	-0.16	0.69	0.04	0.27	-0.11
항목 II-10	0.07	-0.02	-0.10	0.74	0.02	-0.04
항목 II-9	0.07	-0.09	-0.03	0.72	0.19	0.01
항목 II-8	-0.18	0.19	0.13	0.72	-0.14	0.06
항목 II-24	0.06	0.10	0.11	0.01	0.81	0.03
항목 II-25	-0.12	0.12	0.05	0.08	0.79	0.08
항목 II-3	-0.03	0.00	0.09	-0.03	0.00	0.87
항목 II-4	0.07	-0.05	0.02	0.04	0.10	0.86
고유치	2.641	2.205	1.748	1.700	1.359	1.260
분산	16.50	13.78	10.93	10.62	8.49	7.88
누적분산	16.50	30.29	41.21	51.84	60.33	68.21

(2) 직무만족에 대한 타당성 분석

직무만족에 관한 요인분석 결과 15개 문항 중 2개 문항을 제외한 나머지 13개 문항이 <표 4-4>과 같이 직무자체, 인간관계, 보수, 승진의 4개 요인으로 구분되었으며, Eigen value가 모두 1이상으로 나타났다.

4개 요인을 설명해 주는 누적분산은 71.52% 이었으며, 직무자체의 설명 분산비율은 40.79%, 인간관계의 설명 분산비율은 13.73%, 보수의 설명 분산비율은 9.28%, 승진의

설명 분산비율은 7.72%이었다.

<표 4-4> 직무만족에 대한 항목별 요인분석

구분 변수	요인 1	요인 2	요인 3	요인 4
	직무자체	인간관계	보수	승진
항목 I - 3	0.85	0.08	0.20	0.04
항목 I - 6	0.80	0.26	0.12	0.20
항목 I - 2	0.77	0.14	0.16	0.20
항목 I - 10	0.71	0.27	0.32	0.14
항목 I - 9	0.15	0.78	0.13	0.11
항목 I - 4	0.37	0.74	-0.08	-0.03
항목 I - 11	0.11	0.74	0.29	0.17
항목 I - 7	0.19	0.69	0.02	0.29
항목 I - 12	0.00	0.60	0.18	0.45
항목 I - 1	0.26	0.11	0.87	0.03
항목 I - 8	0.26	0.15	0.86	0.03
항목 I - 14	0.16	0.19	0.04	0.84
항목 I - 5	0.21	0.18	-0.01	0.82
고유치	5.303	1.785	1.206	1.003
분산	40.79	13.73	9.28	7.72
누적분산	40.79	54.53	63.80	71.52

직무만족을 구성하고 있는 각 요인들은 총 분산의 70% 이상을 설명하고 있으며, 요인 적재치 또한 0.6이상으로서 동일한 개념을 측정하기 위한 문항으로 구성되어 있는 것으로 파악되어 구성개념의 타당성이 높다고 말할 수 있다.

(3) 성공요인에 대한 타당성 분석

성공요인에 관한 요인분석 결과 <표 4-5>와 같이 9개 문항 중 1개 문항을 제외한 8개 문항이 개인적/사회적 성공, 경제적 성공, 전문적 성공 3개 요인으로 구분되었으며, Eigen value가 1 이상으로 확인되었다.

3개 요인을 설명해 주는 누적분산은 62.45%이며, 개인적/사회적 성공의 설명 분산비

율은 33.31%, 경제적 성공의 설명 분산비율은 16.30, 전문적 성공의 설명 분산비율은 12.84%이었다.

요인 적재치 또한 0.6이상으로서 동일한 개념을 측정하기 위한 문항으로 구성되어 있는 것으로 파악되어 구성개념의 타당성이 높다고 말할 수 있다.

<표 4-5> 개인의 성공요인에 대한 항목별 요인분석

구분 변수	요인 1	요인 2	요인 3
	개인적/사회적	경제적	전문적
항목 III- 4	0.84	0.06	0.11
항목 III- 9	0.74	0.18	-0.05
항목 III- 1	0.67	0.18	0.10
항목 III- 7	0.14	0.79	-0.08
항목 III- 3	0.14	0.78	0.18
항목 III- 2	0.19	0.66	0.32
항목 III- 6	0.02	0.07	0.84
항목 III- 8	0.08	0.14	0.75
고유치	2.665	1.304	1.027
분산	33.31	16.30	12.84
누적분산	33.31	49.61	62.45

3) 상관관계 분석

상관관계 분석은 독립 변수들 간 관련성이 있는가를 파악하고, 서로 관련성이 있다면 어느 정도의 관련성이 있는지를 알고자 할 때 사용하는 분석기법이다. 그리고 상관관계분석은 각 변수가 연속형 데이터인 경우에 주로 사용된다.

일반적으로 널리 사용되는 척도로는 피어슨 상관계수(Pearson's correlation coefficient: r)가 있으며, 상관계수 r은 $-1 \leq r \leq 1$ 의 값을 가진다.

두 변수간의 상관계수의 절대값이 1.00이면 완전한 상관관계, 0.90이면 매우 높은 상관관계, 0.70~0.80이면 상관관계가 높다고 말할 수 있으며, 0.50~0.60이면 보통의 상관관계, 그리고 0.40이하이면 약한 상관관계가 있다고 할 수 있다(Nunnally & Bernstein, 1994).

본 연구에서는 각 변수들 간의 상관관계분석을 통해 각 변수들 간의 상호관련성 정도를 파악하였다. 신뢰성 분석과 타당성 분석에서 신뢰성과 타당성이 검증된 13개의 요인들에 대한 상관관계를 분석함으로써 변수들의 다중공선성 존재유무를 알아보고, 본 연구의 회귀분석 결과에 의미가 있는지 알아보았다.

변수들 간의 상관관계분석 결과는 <표 4-6>과 같이 정리하였다.

상관관계 분석 결과, 직무만족은 개인의 성공변수에 정(+)의 상관관계를 갖는 것으로 나타났다. 직무만족의 하위변수인 직무자체의 경우 개인적/사회적 성공과 .47, 경제적 성공과 .25, 전문적 성공과 .48의 유의한 관련이 있는 것으로 나타났다. 직무만족의 하위변수인 인간관계의 경우 개인적/사회적 성공과 .38, 경제적 성공과 .13, 전문적 성공과 .28의 유의한 관련이 있는 것으로 나타났다. 또한 보수의 경우 개인적/사회적 성공과 .39, 경제적 성공과 .46, 전문적 성공과 .31의 유의한 관련이 있는 것으로 나타났다. 마지막으로 승진의 경우에는 개인적/사회적 성공과 .27, 전문적 성공과 .19로 나타났으며, 경제적 성공의 경우 유의한 관계를 보이지 않고 있다. 이러한 결과는 대체로 본 연구모형에서 제시하고 있는 가설의 방향과 일치하는 것임을 알 수 있다.

<표 4-6> 전체요인에 대한 상관관계 분석결과

	평균	표준 편차	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1	3.18	0.74	1												
2	2.98	0.50	.169**	1											
3	3.20	0.48	.075	.105	1										
4	3.48	0.67	-.006	.093	.031	1									
5	2.99	0.79	-.011	.240*	.269**	.090	1								
6	3.61	0.87	.030	.026	.060	.017	.109	1							
7	3.55	0.76	.134*	.127*	.170**	-.032	.173**	.085	1						
8	3.74	0.54	.146*	.126*	.080	.075	.081	.181**	.482**	1					
9	3.02	0.94	.151*	.067	.076	.004	.157*	.015	.498**	.331**	1				
10	3.73	0.64	.147*	.107	.102	-.038	.191**	.183**	.375**	.468**	.156*	1			
11	3.10	0.56	.160*	.287**	.200**	.012	.240**	.030	.469**	.378**	.385**	.272**	1		
12	2.57	0.67	.090	.232**	.155*	.045	.213**	.184**	.251**	.127*	.461**	.004	.498**	1	
13	2.99	0.76	.159**	.225**	.235**	-.011	.242**	-.079	.479**	.281**	.308**	.192**	.625**	.583**	1

1. 1: 친화성, 2: 개방성, 3: 외향성, 4: 정서적 안정성, 5: 성실성, 6: 정직성, 7: 직무자체, 8: 인간관계, 9: 보수, 10: 승진, 11: 개인적/사회적 성공, 12: 경제적 성공, 13: 전문적 성공

2. *p<.05 **p< .01

제 2 절 가설검증

변수들 간 상관관계 분석 결과는 대체로 가설의 방향과 일치하는 결과를 보여주었다. 그러나 상관관계 분석은 변수간의 관계를 알아보는 것으로서 인과관계의 방향성과 강도를 충분히 설명하지는 못한다. 따라서 인과관계를 알아보기 위하여 다중 회귀분석을 실시하여야 한다. 회귀분석은 한 변수가 다른 변수에 대해 어느 정도 영향을 미치는지를 알아보는 분석방법으로 이를 통해 영향력 정도를 알 수 있다.

1. HEXACO 성격유형이 성공에 미치는 영향에 관한 가설 검증

HEXACO 성격유형이 성공에 유의한 영향을 미칠 것이라는 아래의 가설에 대한 영향력과 설명력이 어느 정도 인지를 검증하기 위하여 HEXACO 성격유형을 독립변수로 하고 성공을 종속변수로 하여 다중회귀분석을 실시하였다.

가설 I . HEXACO 성격유형은 개인의 성공에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 I -1. 정직/겸손성은 개인의 성공에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 I -2. 정서적 안정성은 개인의 성공에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 I -3. 외향성은 개인의 성공에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 I -4. 원만성은 개인의 성공에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 I -5. 성실성은 개인의 성공에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 I -6. 개방성은 개인의 성공에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

HEXACO 성격유형이 개인의 성공에 미치는 영향력 검증결과는 <표 4-7>에 제시된 바와 같이 설명력(R^2)이 .241로 나타났으며 F값은 4.889($p=.000$)으로 통계적으로 유의한 결과를 나타냈다.

검증결과, HEXACO 성격유형 중 개방성($p<.01$)과 성실성($p<.05$), 외향성($p<.05$), 정직/겸손성($p<.05$)이 개인의 성공에 유의한 영향을 미치고 있는 반면, 정서적 안정성과 원만성은 개인의 성공에 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

위와 같은 결과로 볼 때 개인의 성공을 위해서는 목적의식이 분명해야 하며, 자기가 하고 있는 일에 대해서 계획적이며, 신중한 성향을 보여야 할 것으로 보이며, 다른 사

람과 협조적인 관계를 유지하며, 호기심을 자극해야 할 것으로 보인다. 또한 다른 사람들과의 관계에서 진실 되게 행동을 보여야 하며, 도덕성과 청렴성이 강조되어야 할 것으로 보이며, 목적의식을 가지고 일에 몰입하며 일을 열심히 해야 성공할 것으로 보인다. 그리고 자신이 하고 있는 일에 호기심을 자극하여 틀에 박하지 않는 성향을 보여야 할 것으로 보인다.

<표 4-7> HEXACO 성격유형이 개인의 성공에 미치는 영향에 관한 검증

독립변수 종속변수	개인의 성공						R^2	F
	B	표준오차	베타	t	유의도			
성별	.020	.098	.017	.203	.839		.241	4.889
연령	-.044	.035	-.114	-1.285	.201			
학력	.079	.044	.141	1.788	.076			
경력	.126	.043	.258	2.960	.004**			
원만성	.083	.060	.103	1.385	.168			
개방성	.260	.081	.236	3.224	.002**			
외향성	.175	.089	.146	1.968	.050*			
정서적 안정성	-.032	.066	-.034	-.477	.634			
성실성	.118	.055	.158	2.144	.034*			
정직/겸손성	.107	.048	.162	2.205	.029*			

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

2. HEXACO 성격유형이 직무만족에 미치는 영향에 관한 가설 검증

HEXACO 성격유형이 직무만족에 유의한 영향을 미칠 것이라는 아래의 가설에 대한 영향력과 설명력이 어느 정도 인지를 검증하기 위하여 HEXACO 성격유형을 독립변수로 하고 직무만족을 종속변수로 하여 다중회귀분석을 실시하였다.

가설 II. HEXACO 성격유형은 직무만족에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 II-1. 정직/겸손성은 직무만족에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 II-2. 정서적 안정성은 직무만족에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 II-3. 외향성은 직무만족에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 II-4. 원만성은 직무만족에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 II-5. 성실성은 직무만족에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 II-6. 개방성은 직무만족에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 II의 검증결과 HEXACO 성격유형이 직무만족에 미치는 영향력 검증결과는 <표 4-8>에 제시된 바와 같이 설명력(R^2)이 .185로 나타났으며 F값은 3.497($p=.000$)으로 통계적으로 유의한 결과를 나타냈다.

검증결과, HEXACO 성격유형 중 성실성($p<.05$)만이 직무만족에 유의한 영향을 미치며 나머지 변수들은 직무만족에 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

위와 같은 결과로 볼 때 목적의식을 가지고 일에 몰입하는 성격특성이 자신이 맡은 직무에 대해서 더 만족하게 됨을 알 수 있고, 자신이 하고 있는 일에 대해서 계획적이고 자제력이 강한 사람들이 신중하게 일을 열심히 해서 직무에 만족한다고 하겠다.

<표 4-8> HEXACO 성격유형이 직무만족에 미치는 영향에 관한 검증

독립변수 종속변수	직무만족						R^2	F
	B	표준오차	베타	t	유의도			
성별	.005	.090	.005	.058	.954		.185	3.497
연령	-.060	.032	-.174	-1.885	.061			
학력	.076	.040	.153	1.875	.063			
경력	.076	.039	.176	1.943	.054			
원만성	.097	.055	.137	1.775	.078			
개방성	.058	.074	.059	.781	.436			
외향성	.125	.081	.118	1.531	.128			
정서적 안정성	-.076	.061	-.092	-1.244	.215			
성실성	.109	.050	.166	2.174	.031*			
정직/겸손성	.077	.044	.132	1.735	.085			

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

3. 직무만족이 개인의 성공에 미치는 영향에 관한 가설 검증

직무만족이 성공에 유의한 영향을 미칠 것이라는 아래의 가설에 대한 영향력과 설명력이 어느 정도 인지를 검증하기 위하여 직무만족을 독립변수로 하고 성공을 종속변수로 하여 다중회귀분석을 실시하였다.

가설 III. 직무만족은 개인의 성공에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 III의 검증결과 직무만족이 개인의 성공에 미치는 영향력 검증결과는 <표 4-9>에 제시된 바와 같이 설명력(R^2)이 .254로 나타났으며 F값은 10.848($p=.000$)으로 통계적으로 유의한 결과를 나타냈다.

검증결과, 직무만족($p<.001$)은 개인의 성공에 유의한 영향을 미치고 있는 것으로 나타났으며, 경력($p<.01$)이 개인의 성공에 유의한 영향을 미치고 있는 것으로 나타났다.

<표 4-9> 직무만족이 개인의 성공에 미치는 영향에 관한 검증

종속변수 독립변수	개인의 성공						R^2	F
	B	표준오차	베타	t	유의도			
성별	.096	.091	.082	1.054	.293		.254	10.848
연령	-.047	.033	-.120	-1.405	.162			
학력	.043	.043	.078	1.004	.317			
경력	.118	.041	.242	2.849	.005**			
직무만족	.465	.080	.412	5.805	.000***			

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

위와 같은 결과로 볼 때 개인이 직장생활을 통해 내재적 성공과 사회적 인정증시, 사회봉사 등으로 성취감을 느끼기 위해서는 자신이 하고 있는 직무에 대한 만족이 선행되어야 할 것으로 보이며, 직장 내에서 동료와 상사들과의 인간관계가 좋아야 할 것으로 보인다. 또한 자신이 받고 있는 금전적 보상이 많았을 때 사회에 대한 봉사활동을 통해 성취감을 높아짐을 알 수 있다. 또한 직장에서 일한 경력이 오래될수록 개인

이 성공을 했다는 믿음이 강해짐을 알 수 있다.

4. HEXACO 성격유형이 개인의 성공에 미치는 영향에 관한 오행의 조절효과 검증

HEXACO 성격유형이 개인의 성공에 미치는 영향은 오행에 따라 다를 것이다는 아래의 가설에 대한 영향력과 설명력이 어느 정도 인지를 검증하기 위하여 조절회귀분석을 실시하였다. HEXACO 성격유형을 독립변수로 하고 오행을 조절변수로 하여 개인의 성공에 미치는 영향력을 검증하였다. 그러나 여기에서는 오행의 조절변수가 명목척도이기 때문에 여러 개의 가변수를 창출하여 회귀모형을 설정하여야 한다. 따라서 가변수는 1과 0의 값을 편법으로 부여하고, 이를 등간척도의 변수로 취급하여 회귀식에 포함시키는 것이다. 그러나 주어진 질적 변수에서 모든 유목(범주)을 가변수로 전환시키는 것은 곤란하다. 가령 유목(범주)의 수가 k 인 변수의 경우에 k 개의 가변수를 만들어 회귀식에 포함시키면, k 번째 가변수는 앞의 $(k-1)$ 개의 가변수에 대하여 완전한 함수관계를 갖게 되어 회귀식을 풀 수 없게 된다.

회귀모형에 포함되는 독립변수끼리 완전한 함수관계를 지니는 것은 회귀분석을 위한 기본 가정에 위배되는 것이다. 따라서 유목(범주)의 수가 k 인 변수의 경우에는 $(k-1)$ 개의 가변수를 만들어 회귀식에 포함시키면 된다. 여기서 1개의 가변수를 제외시킨다고 하여 정보의 유실을 초래하지 않는 것은 두말할 필요도 없다. 따라서 오행의 명목척도 중 개인의 성공과 가장 관련이 적다고 판단되는 (수)의 변수를 제외하고 분석하고자 한다.

본 연구에서는 계층적 회귀분석을 실시함에 있어 회귀계수들간의 다중공성선의 존재 여부를 알아보기 위해 분산팽창요인, 공선조건지수, 계수의 분산비율 등의 세 가지 방법을 이용하여 공선성의 여부를 진단하였다.

다중공선성 진단결과 분산팽창요인 값이 대부분 이상적이 수준인 1에 근접한 것으로 나타났고, 공선지수 허용치인 30보다 적은 것으로 나타났으며, 계수의 분산비율 또한 0.90미만으로 나타나 다중공선성은 없는 것으로 나타났다.

가설 IV. HEXACO 성격유형이 개인의 성공에 미치는 영향은 오행에 따라
다를 것이다.

가설 IV-1. 정직/겸손성이 개인의 성공에 미치는 영향은 오행에 따라 다를 것이다.

가설 IV-2. 정서적 안정성이 개인의 성공에 미치는 영향은 오행에 따라 다를 것이다.

가설 IV-3. 외향성이 개인의 성공에 미치는 영향은 오행에 따라 다를 것이다.

가설 IV-4. 원만성이 개인의 성공에 미치는 영향은 오행에 따라 다를 것이다.

가설 IV-5. 성실성이 개인의 성공에 미치는 영향은 오행에 따라 다를 것이다.

가설 IV-6. 개방성이 개인의 성공에 미치는 영향은 오행에 따라 다를 것이다.

1) 가설 IV-1의 검증결과

오행이 HEXACO 성격유형과 성공간의 관계를 조절해 줄 수 있는지를 검증하기 위해 본 연구에서는 HEXACO 성격 6요인 변수를 통제한 상태에서 오행 변수를 투입하고 마지막으로 성격유형과 오행 간의 상호작용항을 투입하는 3단계 조절회귀분석을 실시하였다. 즉, HEXACO 성격 6요인과 오행 간의 상호작용항이 개인의 성공에 조절효과를 미치는지를 알아보기 위하여 축소모델, 즉 HEXACO 성격 6요인, 오행만을 독립변수로 사용한 모델에서 성격 6요인과 오행간의 상호작용항이 추가한 완전모델로 넘어가는 단계별 모델을 중심으로 분석을 실시하였으며, 분석결과는 <표 4-7>에 나타나 있다.

먼저 조절회귀분석의 전제라 할 수 있는 변수의 추가에 따른 단계별 모델의 설명력 증加分을 살펴보면, 각각의 상호작용항이 추가될 때마다 얻어지는 설명력의 증加分은 통계적으로 유의하게 증가하였다. 이는 오행이 성격특성과 성공간의 관계를 조절해 줄 수 있음을 간접적으로 보여주는 결과이다.

보다 구체적으로 HEXACO 성격 6요인과 성공 간의 관계를 오행의 변수가 조절할 수 있는지를 살펴본 결과, 오행의 목의 성질의 경우 원만성과 목성간의 상호작용항 그리고 성실성과 목성간의 상호작용항만이 개인의 성공에 유의한 영향을 미쳤다. 즉 목성이 HEXACO 성격 6요인 중 원만성과 성실성이 개인의 성공에 미치는 영향간의 관계를 조절하는 것으로 나타났다. 그러나 원만성과 목성의 경우 개인의 성공에 음(−)의 영향을 미치는 것으로 나타났는데, 이는 목성의 기질은 시작을 의미하고, 의욕과 발전, 추진력과 창조력, 미래지향적 선도적 역할, 왕성한 활동력을 가진 성향이기 때-

문에 원만성의 성격과는 서로 상극의 관계에 기인한 결과라 하겠다. 그리고 성실성의 성격과 목성의 기질은 서로 같은 성향으로 목적의식이 분명하고 의지가 강하여 매사에 계획적이고, 자제력이 강한 특성을 가지고 있기 때문에 개인의 성공과의 관계를 조절하고 있다고 하겠다.

<표 4-10> HEXACO 성격유형에 대한 오행(목)의 조절회귀분석결과

변수	개인의 성공								
	모형 1			모형 2			모형3		
	B	β	t	B	β	t	B	β	t
성별	.020	.017	.203	.038	.032	.371	.019	.016	.183
연령	-.044	-.114	-1.285	-.046	-.118	-1.305	-.041	-.105	-1.154
학력	.079	.141	1.788	.081	.145	1.813	.093	.167	2.074*
경력	.126	.258	2.960**	.126	.258	2.879**	.121	.249	2.712**
원만성	.083	.103	1.385	.086	.107	1.402	.141	.176	2.101*
개방성	.260	.236	3.224**	.252	.228	3.041**	.244	.221	2.633**
외향성	.175	.146	1.968*	.184	.154	2.039*	.161	.134	1.643
정서적 안정성	-.032	-.034	-.477	-.036	-.039	-.530	-.044	-.048	-.635
성실성	.118	.158	2.144*	.114	.153	2.047*	.080	.107	1.352
정직성	.107	.162	2.205*	.104	.159	2.126*	.096	.145	1.848
목				.085	.058	.609	-.571	-.384	-.385
화				.077	.055	.562	.096	.069	.701
토				.030	.021	.223	.031	.021	.229
금				-.025	-.018	-.186	-.018	-.013	-.136
원만성*목							-.374	-.843	-2.360*
개방성*목							-.010	-.020	-.040
외향성*목							-.013	-.027	-.047
정서적 안정성*목							.307	.734	1.218
성실성*목							.363	.780	2.099*
정직성*목							.073	.176	.459
R ²		.241			.246			.295	
F		4.889			3.496			3.011	

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

2) 가설 IV-2의 검증결과

가설 IV-2의 검증결과는 다음 <표 4-11>과 같다. <표 4-11>에서 보는 바와 같이 오행(화)의 조절효과를 검증하였는데 HEXACO 성격 6요인과 개인의 성공간의 관계에

서는 조절효과를 갖지 않은 것으로 나타났다. 다만 모형1의 R^2 값이 .241, 모형2에서는 .246, 모형3에서는 .289로 증가함으로서 조절효과의 설명력을 검증하는데 유의적이라는 점을 확인할 수 있었으나, 모형 3에서 모든 부문에서 유의성이 확인되지 않아 조절변수의 역할을 있다고 설명할 수 없었다.

<표 4-11> HEXACO 성격유형에 대한 오 행(화)의 조절회귀분석결과

변수	개인의 성공								
	모형 1			모형 2			모형3		
	B	β	t	B	β	t	B	β	t
성별	.020	.017	.203	.038	.032	.371	.019	.016	.185
연령	-.044	-.114	-1.285	-.046	-.118	-1.305	-.038	-.098	-1.069
학력	.079	.141	1.788	.081	.145	1.813	.079	.141	1.732
경력	.126	.258	2.960**	.126	.258	2.879**	.114	.234	2.600**
원만성	.083	.103	1.385	.086	.107	1.402	.118	.148	1.680
개방성	.260	.236	3.224**	.252	.228	3.041**	.199	.180	2.196*
외향성	.175	.146	1.968*	.184	.154	2.039*	.296	.247	2.857**
정서적 안정성	-.032	-.034	-.477	-.036	-.039	-.530	.045	.049	.588
성실성	.118	.158	2.144*	.114	.153	2.047*	.129	.173	2.102*
정직성	.107	.162	2.205*	.104	.159	2.126*	.128	.195	2.362*
목				.085	.058	.609	.078	.052	.556
화				.077	.055	.562	1.563	1.125	1.327
토				.030	.021	.223	.011	.008	.080
금				-.025	-.018	-.186	-.046	-.032	-.343
원만성*화							-.097	-.215	-.685
개방성*화							.224	.498	.984
외향성*화							-.350	-.811	-1.575
정서적 안정*화							-.202	-.520	-1.149
성실성*화							-.104	-.242	-.735
정직성*화							.073	.198	.542
R^2	.241			.246			.289		
F	4.889			3.496			2.921		

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

그러나 화성의 기질과 원만성, 화성의 기질과 외향성, 화성의 기질과 정서적 안정성, 화성의 기질과 성실성의 경우 개인의 성공에 음(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났는데, 이는 화성의 기질은 한 가지 일에 전념을 잘하고 마음 내키는 일은 명확하게 처리하려고 하는 기질로서, 정열적이고 표현력이 좋다. 중화가 깨졌을 때는 화를 잘 내고

주변에 자신의 존재감을 강하게 어필하는 성격이므로 HEXACO 성격특성 중 원만성, 외향성, 정서적 안정성, 성실성과는 어느 정도 오행의 상호작용에서 상극이라 하겠다. 원만성의 성격특성은 온화하고, 화를 잘 내지 않는 성격특성에 기인하기 때문에 화성의 성질과 맞지 않으며, 외향성의 성격특성은 대인관계에서 편안함을 느끼는 경향을 의미하며, 다른 사람과 대화하는 것을 좋아하는 성격특성에 기인하기 때문에 화성의 기질과 맞지 않다고 하겠다. 또한 성실성의 경우 오행의 토성과 유사한 개념인데, 오행의 화성은 토성과 상생의 관계로 서로 적당했을 경우에는 도움이 되기도 하지만 상생의 반작용으로 화다토조(火多土燥)로 화성의 기질이 강했을 경우에는 오히려 토성을 해함으로 불이 너무 많으면 흙이 매말라 쓸모없게 되어 꺼리게 된다. 그렇기 때문에 개인의 성공에 음(-)의 영향을 미친다 하겠다. 정서적 안정성의 경우에도 오행의 수성과 관련이 있는 성격특성으로 오행의 수성은 적응성과 탐구력의 주체로서 폭넓은 사고력, 강한 생명력, 어디서나 순응할 줄 알며, 유동적이며, 지혜와 지식을 갈구하는 성향이다. 그렇기 때문에 토성은 수성과 상극작용으로 토극수 하여 흙은 물을 흐리게 하므로 그러한 결과에 기인하여 음(-)의 영향을 미친다 하겠다.

3) 가설 IV-3의 검증결과

가설 IV-3의 검증결과는 다음 <표 4-12>과 같다.

<표 4-12>에서 보는 바와 같이 오행(토)의 조절효과를 검증하였는데 정서적 안정성과 토성간의 상호작용항만이 개인의 성공에 유의한 영향을 미쳤다. 즉 토성이 HEXACO 성격 6요인 중 정서적 안정성이 개인의 성공에 미치는 영향간의 관계를 조절하는 것으로 나타났다. 토성의 기질의 경우 오행에서 흙으로 비유되는데, 정서적 안정성과는 서로 상극이 되지만, 토성은 정서적 안정성과 조화를 이룰 수 있다. 그 이유는 물과 흙은 서로 적당하였을 때 필요한 관계에 있기 때문에 기인한 결과라 하겠다. 그러나 토성의 기질과 개방성, 토성의 기질과 성실성의 경우 개인의 성공에 음(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났는데, 이는 토성의 기질이 강했을 때 개방성의 성격특성은 오행의 금성에 비유되고 있는데, 금성의 기질은 자연의 현상으로 돌에 비유되기 때문에 흙 속에 파묻히는 상생의 반작용으로 토다금매(土多金埋) 흙이 너무 많으면 금이 묻혀 쓸모가 없는 현상이 되기 때문에 음(-)의 영향을 미친다 하겠다. 또한 성실성의

성격특성은 오행의 목성에 비유되고 있는데, 성실성의 경우 치밀성과 완벽성을 추구하고 있어 토성의 기질과 성실성의 경우 오행의 목극토로 나무는 흙을 뚫고 들어가므로 흙의 양분을 뺏는다. 그러므로 서로 상극이라 하겠다.

<표 4-12> HEXACO 성격유형에 대한 오행(토)의 조절회귀분석결과

변수	개인의 성공								
	모형 1			모형 2			모형3		
	B	β	t	B	β	t	B	β	t
성별	.020	.017	.203	.038	.032	.371	.029	.025	.290
연령	-.044	-.114	-1.285	-.046	-.118	-1.305	-.053	-.137	-1.506
학력	.079	.141	1.788	.081	.145	1.813	.071	.126	1.546
경력	.126	.258	2.960**	.126	.258	2.879**	.117	.240	2.703**
원만성	.083	.103	1.385	.086	.107	1.402	.034	.042	.481
개방성	.260	.236	3.224**	.252	.228	3.041**	.300	.272	3.215**
외향성	.175	.146	1.968*	.184	.154	2.039*	.202	.169	2.057*
정서적 안정성	-.032	-.034	-.477	-.036	-.039	-.530	-.150	-.161	-1.951
성실성	.118	.158	2.144*	.114	.153	2.047*	.133	.178	2.115*
정직성	.107	.162	2.205*	.104	.159	2.126*	-.120	-.183	-2.132*
목				.085	.058	.609	.096	.065	.694
화				.077	.055	.562	.063	.045	.463
토				.030	.021	.223	-2.078	-1.449	-1.761
금				-.025	-.018	-.186	-.022	-.016	-.166
원만성*토							.136	.331	.942
개방성*토							-.099	-.201	-.507
외향성*토							.141	.321	.545
정서적 안정*토							.479	1.188	2.877**
성실성*토							-.112	-.238	-.779
정직성*토							.042	.109	.374
R ²	.241			.246			.300		
F	4.889			3.496			3.080		

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

4) 가설 IV-4의 검증결과

가설 IV-4의 검증결과는 다음 <표 4-13>과 같다.

<표 4-13>에서 보는 바와 같이 오행(금)의 조절효과를 검증하였는데 HEXACO 성

격 6요인과 개인의 성공간의 관계에서는 조절효과를 갖지 않은 것으로 나타났다.

또한 모형1의 R^2 값이 .241, 모형2에서는 .246, 모형3에서는 .260로 증가함으로서 조절효과의 설명력을 검증하는데 유의적이라는 점을 확인할 수 있었으나, 모든 부문에서 유의성이 확인되지 않아 조절변수의 역할을 한다고 설명할 수 없었다.

그러나 여기에서도 금성의 기질과 정서적 안정성, 금성의 기질과 정직성의 경우 개인의 성공에 음(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났는데, 이는 금성의 기질의 경우 자연의 현상으로 나타났을 때 상생의 반작용으로 금다수탁(金多水濁)이 되어 돌이 많아지게 되면 물이 탁해져버리는 이치와 같다. 그렇기 때문에 개인의 성공에 음(-)의 영향으로 나타난 것으로 보인다.

<표 4-13> HEXACO 성격유형에 대한 오행(금)의 조절회귀분석결과

변수	개인의 성공								
	모형 1			모형 2			모형3		
	B	β	t	B	β	t	B	β	t
성별	.020	.017	.203	.038	.032	.371	.024	.020	.229
연령	-.044	-.114	-1.285	-.046	-.118	-1.305	-.038	-.099	-1.043
학력	.079	.141	1.788	.081	.145	1.813	.081	.144	1.775
경력	.126	.258	2.960**	.126	.258	2.879**	.117	.240	2.608**
원만성	.083	.103	1.385	.086	.107	1.402	.074	.093	1.089
개방성	.260	.236	3.224**	.252	.228	3.041**	.243	.220	2.673**
외향성	.175	.146	1.968*	.184	.154	2.039*	.154	.129	1.522
정서적 안정성	-.032	-.034	-.477	-.036	-.039	-.530	.018	.019	.219
성실성	.118	.158	2.144*	.114	.153	2.047*	.112	.150	1.738
정직성	.107	.162	2.205*	.104	.159	2.126*	-.080	-.122	-1.387
목				.085	.058	.609	.076	.051	.531
화				.077	.055	.562	.060	.043	.427
토				.030	.021	.223	.028	.020	.207
금				-.025	-.018	-.186	-.129	-.090	-.101
원만성*금							.007	.016	.040
개방성*금							.099	.209	.414
외향성*금							.206	.482	.872
정서적 안정*금							-.196	-.488	-1.183
성실성*금							.029	.064	.207
정직성*금							-.085	-.222	-.731
R^2			.241			.246			.260
F			4.889			3.496			2.527

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

5. HEXACO 성격유형과 성공과의 관계에 있어서 직무만족의 매개효과 검증

HEXACO 성격유형과 개인의 성공간의 관계에서 직무만족의 매개효과를 검증하기 위해 설정된 아래의 가설에 대하여 검증을 실시하였다.

가설 V. HEXACO 성격유형은 직무만족을 매개하여 개인의 성공에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 V-1. 정직/겸손성은 직무만족을 매개하여 개인의 성공에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 V-2. 정서적 안정성은 직무만족을 매개하여 개인의 성공에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 V-3. 외향성은 직무만족을 매개하여 개인의 성공에 정(-)의 영향을 미칠 것이다.

가설 V-4. 원만성은 직무만족을 매개하여 개인의 성공에 정(-)의 영향을 미칠 것이다.

가설 V-5. 성실성은 직무만족을 매개하여 개인의 성공에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 V-6. 개방성은 직무만족을 매개하여 개인의 성공에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

위의 가설의 타당성을 검증하기 위해서는 회귀식을 이용하여 얻어진 회귀계수들이 아래 <표 4-14>의 조건을 충족시켜야 한다. 조건이 충족되면 변수들 간의 매개변수의 영향력은 입증되는 것이다. 검증을 위해 HEXACO 성격유형의 정직성, 정서적 안정성, 외향성, 친화성, 성실성, 개방성을 독립변수로 하고 개인의 성공요인을 종속변수로 하여 단계선택방법에 의해 다중회귀분석을 실시하였다.

<표 4-14> 매개변수의 조건

회귀식	조건
① $M = \alpha_1 + \beta_1 X_1$	1. 회귀식 ①에서 독립변수가 매개변수에 통계적으로 유의해야 한다(β_1 가 유의해야 한다.)
② $Y = \alpha_2 + \beta_2 X_2$	2. 회귀식 ②에서 독립변수가 종속변수에 통계적으로 유의해야 한다(β_2 가 유의해야 한다.)
③ $Y = \alpha_3 + \beta_3 X_1 + \beta_4 M$	3. 회귀식 ③에서 매개변수가 종속변수에 통계적으로 유의해야 한다(β_3, β_4 가 유의해야 한다.)

주) X_1 : 독립변수, Y : 종속변수, M : 잠정적인 매개변수, β : 표준회귀계수

매개효과가 있기 위해서는 앞에서 설명한 세 번의 회귀분석들이 유의하게 이루어져야 한다. 그리고 단순회귀분석을 실시한 독립변수의 회귀계수와 매개변수를 예측변수에 포함한 다중회귀분석의 독립변수의 회귀계수와 비교하여 후자의 β 값이 전자의 β 값보다 작아질수록 매개변수의 영향이 있다고 판단한다.

앞에서 제시한 조건이 충족되면 종속변수에 대한 독립변수의 영향력은 회귀식 ②보다는 회귀식 ③이 더 작아지게 된다($\beta_2 > \beta_3$). 따라서 회귀식 ③에서 매개변수가 투입됨으로써 독립변수가 종속변수에 대한 영향력이 더 이상 존재하지 않는다면, 이는 잠정적인 매개변수가 독립변수와 종속변수의 관계를 강하게 매개하는 것으로 볼 수 있다. 그러나 통계적 유의성은 매개변수 가설을 검증하기 위한 필요충분조건이지 충분조건은 아니다. 또한 매개변수 분석에 따르면 독립변수와 매개변수가 상관관계를 가지고 있어야 한다.

직무만족의 매개역할을 검증하기 위해 실시한 매개회귀분석결과는 <표 4-15>와 같이 나타났다.

1단계는 각 독립변수에 대해 매개변수인 직무만족을 회귀시킨 결과에서 얻어진 회귀계수이다. 회귀분석 결과, HEXACO 성격유형 중 성실성 요인이 매개변수인 직무만족에 유의한 영향을 미치고 있는 것으로 나타났다. 따라서 정직성, 정서적 안정성, 외향성, 원만성, 개방성은 직무만족에 유의적인 영향을 미치지 않기 때문에 매개효과가 없는 것으로 나타났다.

2단계는 각 독립변수에 대해 결과변수인 개인의 성공을 회귀분석 한 결과이다. 먼저, 개인의 성공에 대한 회귀분석 결과를 보면, HEXACO 성격유형 중 개방성, 성실성, 외향성, 정직성이 개인의 성공에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났으나, 원만성, 정서적 안정성은 개인의 성공에 유의적인 영향을 미치지 못하기 때문에 매개효과가 없는

것으로 나타났다.

3단계는 각각의 독립변수와 매개변수 양자에 대해 결과변수인 개인의 성공을 회귀시킨 결과이다. 먼저 매개변수인 직무만족이 결과변수인 개인의 성공에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타나야 하고, 다음으로 직무만족과 1, 2단계에서 유의한 것으로 확인된 선행변수(독립변수와 매개변수)를 동시에 회귀식에 투입하였을 때 직무만족의 효과가 직무만족만을 회귀식에 투입했을 때 보다 작게 나오면 매개효과가 있다고 판정한다 (2단계>3단계). 따라서 HEXACO 성격유형 중 성실성만이 직무만족이 매개역할을 하는 것으로 나타났다.

<표 4-15> HEXACO 성격유형과 성공과의 관계에서 직무만족의 매개역할

변수	1단계	2단계	3단계
	직무만족	개인적 성공	개인적 성공
통제변수			
성별	.005	.017	.015
연령	-.174	-.114	-.048
학력	.153	.141	.083
경력	.176	.258**	.192*
독립변수			
원만성	.137	.103	.051
개방성	.059	.236**	.213**
외향성	.118	.146*	.102
정서적 안정성	-.092	-.034	.001
성실성	.166*	.158*	.149*
정직/겸손성	.132	.162*	.212**
직무만족			.379***
R ²	.185***	.241***	.358***
F	3.497	4.889	7.757

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

제 5 장 결 론

제 1 절 연구결과의 요약 논의 및 시사점

1. 연구결과의 요약 논의

최근 기업 환경의 급변화로 기업의 성과를 높이기 위한 다양한 시도들이 이루어지고 있다. 현대 조직은 성격검사를 비롯한 행동특성으로서의 개인의 성격을 파악하여 직무 성과를 향상시키고 조직의 발전을 달성하고자 노력하고 있다. 이처럼 지속 가능한 경쟁을 가지기 위해서는 조직내 인적자원 관리가 매우 중요하다.

이에 본 연구에서는 HEXACO 성격유형이 개인의 성공에 미치는 영향과, 이들 독립 변수와 종속변수의 사이에서 직무만족의 매개역할을 분석하였다. 또한 HEXACO 성격 유형이 개인의 성공에 미치는 영향과 이들 변수들 사이에서 오행의 조절효과를 검증하였다. 마지막으로 직무만족이 개인의 성공에 미치는 영향력을 검증하였다. 먼저, 연구 모형을 기초로 설정한 가설관계를 실증적으로 검증하기 위하여 수집된 자료는 데이터 코딩과 데이터 크리닝 과정을 거쳐 SPSS V.17 통계패키지를 이용하여 빈도분석을 실시하였다.

다음, 측정도구로 선정한 변수들이 선행연구 이론과 동일하게 적재되는가를 확인하기 위하여 요인분석을 실시하였다.

이어, 요인분석으로 추출된 요인들이 동질적인 변수로 구성되어 있는가를 확인하기 위하여 신뢰도 분석을 실시하여, 잘못 적재된 변수나 설명력이 부족한 변수 그리고 신뢰도를 저해하는 변수를 제거한 후 남은 변수를 가지고 변수계산을 하였다. 변수들의 신뢰성은 Cronbach's Alpha 값을 사용하여 검증하였다.

신뢰성 분석을 통하여 변수의 신뢰성을 확인한 후 상관관계 분석을 실시하였으며, 다중 회귀분석, 위계적 회귀분석 등을 이용하여 가설을 검증하였다.

실증분석에 사용된 자료는 설문조사 방법에 의해 수집되었다. 설문조사를 위하여 서울, 대전, 광주 전남, 경남지방에 거주하는 중소기업의 대표, 건설회사의 사장 및 부장, 과장, 자영업자, 대기업 및 중소기업에 근무하고 있는 과장 및 일반직원을 대상으로 실시되었고, 설문조사 기간은 2010년 10월 7일부터 10월 30일 걸쳐 총 300부가 배

포되었으며, 배포된 설문지 중 272부가 회수되었다. 실증분석에서는 축정치의 신뢰도를 높이고 유용한 결과를 얻기 위하여 설문지 가운데 불성실하게 작성되었거나 응답이 일부 누락된 설문지 등 불성실한 답변을 한 설문지 12부를 제거하였으며 260부의 설문지를 분석에 사용하고자 하였으나, 본 연구모형에서 제시된 것처럼 개인의 성공요인을 종속변수로 설정하였기 때문에 경제적/사회적으로 성공한 사람들을 분석에 이용하고자 중소기업의 대표, 전설회사의 사장 및 자영업자들을 대상으로 총 165부를 최종 분석에 사용하였다.

이상의 연구 목적 및 방법을 토대로 분석한 연구결과를 요약하면 다음과 같다.

첫째, HEXACO 성격유형이 개인의 성공에 미치는 영향력 검증결과 HEXACO 성격 유형 중 개방성($p<.01$)과 성실성($p<.05$), 외향성($p<.05$), 정직/겸손성($p<.05$)이 개인의 성공에 유의한 영향을 미치고 있는 반면, 정서적 안정성과 원만성은 개인의 성공에 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

위와 같은 결과로 볼 때 개인의 성공을 위해서는 목적의식이 분명해야 하며, 자기가 하고 있는 일에 대해서 계획적이며, 신중한 성향을 보여야 할 것으로 보이며, 다른 사람과 협조적인 관계를 유지하며, 호기심을 자극해야 할 것으로 보인다.

둘째, HEXACO 성격유형이 직무만족에 미치는 영향력 검증결과는 HEXACO 성격 유형 중 성실성($p<.05$)만이 직무만족에 유의한 영향을 미치며 나머지 변수들은 직무만족에 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 성실성은 기존의 선행연구에서 유의한 영향을 미치지 못하는 것으로 나타났는데(임현철, 2010), 본 연구에서는 유의한 영향을 미치고 있다. 이는 표본 대상의 특성에 기인한 것으로 설문에 응답한 대상이 중소기업의 대표이사, 사장, 자영업자로 구성되었기 때문에 나타난 결과라 하겠다. 위와 같은 결과로 볼 때 목적의식을 가지고 일에 몰입하는 성격특성이 자신이 맡은 직무에 대해서 더 만족하게 됨을 알 수 있고, 자신이 하고 있는 일에 대해서 계획적이고 자제력이 강한 사람들이 신중하게 일을 열심히 해서 직무에 만족한다고 하겠다.

셋째, 직무만족은 개인의 성공에 유의한 영향을 미치고 있는 것으로 나타났다.

위와 같은 결과로 볼 때 개인이 직장생활을 통해 내재적 성공과 사회적 인정증시, 사회봉사 등으로 성취감을 느끼기 위해서는 자신이 하고 있는 직무에 대한 만족이 선행되어야 할 것으로 보이며, 직장 내에서 동료와 상사들과의 인간관계가 좋아야 할 것으로 보인다. 또한 직장에서 일한 경력이 오래될수록 개인이 성공을 했다는 믿음이 강해짐을 알 수 있다.

넷째, HEXACO 성격 6요인과 성공 간의 관계를 오행의 변수가 조절할 수 있는지를

살펴본 결과, 오행(목)의 성질의 경우 원만성과 목성간의 상호작용항 그리고 성실성과 목성간의 상호작용항만이 개인의 성공에 유의한 영향을 미쳤다. 다음으로 오행(화)의 조절효과를 검증하였는데 화성의 성질은 HEXACO 성격 6요인과 개인의 성공간의 관계에서는 조절효과를 갖지 않은 것으로 나타났다. 오행(토)의 조절효과를 검증한 결과 정서적 안정성과 토성간의 상호작용항만이 개인의 성공에 유의한 영향을 미쳤다. 즉 토성이 HEXACO 성격 6요인 중 정서적 안정성이 개인의 성공에 미치는 영향간의 관계를 조절하는 것으로 나타났다. 위와 같은 결과로 볼 때 토성의 기질의 경우 오행에서 흙으로 비유되는데, 정서적 안정성과는 서로 상극이 되지만, 토성은 정서적 안정성과 조화를 이룰 수 있다. 그 이유는 물과 흙은 서로 적당하였을 때 필요한 관계에 있기 때문에 기인한 결과라 하겠다. 마지막으로 오행(금)의 조절효과를 검증하였는데 HEXACO 성격 6요인과 개인의 성공간의 관계에서는 조절효과를 갖지 않은 것으로 나타났다. 여기에서는 조절효과의 설명력을 검증하는데 유의적이라는 점을 확인할 수 있었으나, 모든 부문에서 유의성이 확인되지 않아 조절변수의 역할을 한다고 설명할 수 없었다.

다섯째, HEXACO 성격유형과 개인의 성공간의 관계에서 직무만족의 매개효과를 검증한 결과 HEXACO 성격유형 중 성실성만이 직무만족이 매개역할을 하는 것으로 나타났다. 위와 같은 결과는 선행연구에서 밝혀졌듯이 성실성 요인이 거의 모든 연구에서 공통적으로 직무군이나 상황에 관계없이 타당성 있는 과업수행의 예측변인임이 밝혀졌기 때문에 기인한 결과이다. 성실성의 경우 학습이나 성취와 관련된 변인으로서 직무에 만족을 하게 되면 개인의 성공에 영향을 줄 것으로 보여지고 있다.

2. 시사점

본 연구는 성격요인과 오행, 직무만족, 개인의 성공 간의 관계에 대한 연구로서 먼저 본 연구의 이론적 시사점을 제시하자면, 본 연구는 그동안 많은 연구들에서 사용된 Big 5 척도가 아닌 최근에 개발된 HEXACO 성격 6요인을 사용하여 성격을 측정하고, 이러한 성격유형과 성공과의 관계를 측정하였다라는 점에 의의를 둘 수 있다. 즉 기존의 Big 5 성격척도에 정직/겸손성 항목을 추가한 HEXACO 설문 검사를 활용함으로써 새로운 성격요인과 직무만족, 개인의 성공 간의 관계를 규명하였다라는 점에 연구의 의의를 둘 수 있다.

둘째, 대부분의 성격과 관련된 연구는 심리학 분야에서 다루어져 왔으며, 경영학 분야에서는 그 사용이 부족한 실정이다. 그리고 심리학 분야에서는 성격요인을 토대로 개인적 수준에서 연구를 진행한 반면, 본 연구에서는 서양의 학문인 성격과 동양의 오행을 접목하여 개인의 성공에 어떠한 관계가 있는지를 규명하였으며, 성격 6요인 모델을 활용하여 직무만족과 성공과의 관계를 분석하여 경영학 분야에서 새로운 기초연구로 활용할 수 있는 가능성을 시사하고 있다. 즉, 기존에 심리학에서 사용되어왔던 성격 특성변수와 오행의 내용을 경영학, 특히 인사조직분야에 적용하였다는 점은 상당한 이론적 의의를 가지고 있다고 볼 수 있다.

셋째, 본 연구에서 매개변수로 사용한 직무만족 뿐만 아니라 오행의 조절변수를 고려함으로써 좀 더 다양한 측면에서 연구를 실시하였다는데 이론적 시사점을 찾을 수 있을 것이다.

넷째, 직무만족의 매개효과를 검증한 결과 성실성을 제외한 나머지 변수에서는 매개효과가 검증되지 않았다. 이는 직무만족이 개인의 성격특성 변수와 성공간의 관계를 매개하지 못한다는 이론적 시사점을 제시해주고 있으며, 태도변수인 직무만족보다는 다른 변수의 사용이 보다 바람직하다는 것을 시사해주고 있다.

마지막으로, 본 연구의 가장 큰 이론적 시사점이라 할 수 있는 방법론적 방향성의 제시이다. 즉 그 동안 완벽한 타당성을 확보하지 못한 HEXACO 성격 6요인 모델과 오행의 타당도를 확보해 나가는 과정을 새로운 관점에서 시도하고 있으며, 이는 향후 연구에서 새로운 연구 방향을 제시할 것으로 보인다.

제 2 절 연구의 한계점 및 향후 제언

본 연구의 한계점과 향후 연구방향을 제시하면 다음과 같다.

첫째, 본 연구의 연구모형 및 가설의 검증 시에 연구모형에서 제시한 독립변수 이외에 다른 변수를 고려하지 못하였다는 점을 들 수 있다. 특히 개인의 성격 및 오행, 직무만족, 그리고 개인의 성공에 영향을 주는 변수인 다른 기타 변수를 고려하지 못함으로써 본 연구의 독립변수인 HEXACO 성격유형의 순수한 효과를 검증하지 못하였다. 다시 말해 직무만족과 개인의 성공에 영향을 주는 대표적인 개인수준 변수인 자아효능감, 성취욕구 등의 개인특성 변수와 직무특성변수를 고려하지 않은 채 성격특성변수와 오행만을 고려하여 연구를 진행하였다는데 본 연구의 한계를 들 수 있다. 하지만, 이렇게 연구모형을 설정한 이유는 여러 변수를 모두 고려한 통합모형이 하나의 변수군을 채택한 모형보다 높은 설명력을 가지고 있다는 장점이 있는 반면에 모델이 복잡해질 수 있다는 단점을 동시에 가지고 있다. 하지만 HEXACO 성격유형과 오행의 연구와 같이 초기단계에 있는 변수인 경우에는 종속변수에 영향을 미치는 여러 변수들을 통제하기 보다는 관심 있는 연구 변수만을 투입하여 연구모델을 구축 할 수도 있다. 이에 향후 연구에서는 성격특성변수를 포함한 좀 더 다양한 변수를 통제한 통합적인 연구모형을 구축한 뒤, 이들과의 관계를 조사하는 연구가 진행되어야 할 것이다.

둘째, 시간과 장소의 제약으로 인하여 실증조사를 위한 자료는 설문지 평가에 의한 수집방법에 의존하였다. 설문지에 의한 측정은 설문응답자의 지식이나 고정관념 등으로 인하여 인식상의 편견이 발생할 수 있으며 이로 인한 오류가 있을 수 있다. 또, 외국어로 작성된 설문이 우리말로 번역되는 과정에서의 오류로 인하여 설문의 취지나 내용이 응답자에게 정확하게 전달되지 못하는 경우도 있다. 향후 연구에서는 우리말 설문에 대한 정확한 검증과 함께, 인터뷰나 행동지표 관찰 등의 적절한 객관적 측정지표를 사용한 연구를 병행하는 것이 바람직할 것으로 생각된다.

셋째, 일반화의 문제이다. 본 연구의 경우 소규모 표본을 활용하였으며, 시간을 두고 어떤 모습을 나타내는지를 분석해보는 시계열적 종단연구가 되지 못하고 획단적인 연구가 되었다는 점이다. 따라서 본 연구결과가 얼마나 많은 조직에 일반화될 수 있을지 일반화 정도에 한계가 있을 수 있다. 따라서 장래의 연구는 보다 많은 구성원을 대상으로 획단적인 연구는 물론 시간을 두고 일관성을 조사하는 종단적인 연구가 이루어질 필요가 있다.

넷째, 표본과 관련하여 개인의 성공요인을 측정해야 하기 때문에 중소기업의 대표이사, 건설회사 사장 및 자영업자를 대상으로 측정하였기 때문에 전체의 현상으로 해석하기에는 한계가 있다. 따라서 조사의 대상을 확대함으로써 심도 있게 탐구해 볼 필요가 있다.

참고 문헌

1. 국내문헌

가. 서적

- 권영선 (2006), 『경제수명 2050세대』, 기획출판 거름.
- 김경탁 (1985), 『주역』, 명문당.
- 김광육 외4 (2009), 『우리는 미래에 무엇을 공부할 것인가』, 생각의 나무.
- 김광웅 (1997), 『방법론 강의』, 박영사.
- 김기승 (2009), 『명리 직업상담론』, 창해.
- 김배성 (2006), 『사주심리와 인간경영』, 창해.
- 김상연 (2003), 『컴퓨터 만세력』, 갑을당.
- 김성국 (2008), 『조직과 인간행동, 제4판』, 명경사.
- 김수길 (1993), 『오행대의』, 대유학당.
- 김종재 (2009), 『지식사회와 인간관계』, 박영사.
- 김주현 (1996), 『사람의 성격을 읽는 법』, 더난출판사.
- 김춘경 (2004), 『상담 및 심리치료의 이해』, 학지사.
- 김충열 (1994), 『중국철학사』, 예문서원.
- 김학년, 윤대혁 (2007), 성격유형과 통제 위치가 대인관계에 미치는 영향, 한국인 적자원관리학회.
- 김홍경 (1993), 『음양오행설의 연구』, 신지서원.
- 나폴레온 힐, 김정수 역 (2007), 『성공의 법칙』, 중앙경제 평론사.
- 노안영 외 (2006), 『성격 심리학』, 학지사.
- 노안영, 강영신 (2002), 『성격심리학』, 학지사.
- 노형진 (2002), 『STATISTICA에 의한 알기 쉬운 통계분석』, 행성출판사.
- 돈 리처드 리소 (2009), 『에너어그램의 이해』, 한문화.
- 라마나 마하리쉬, (1999), 이호준 옮김, 『나는 누구인가』, 청하출판.
- 리처드 도킨스 (2006), 『이기적 유전자』, 올유출판사.

- 마리안N, 루더만, 패트리샤 (2003), 『21세기 여성의 리더십』, 위즈덤 아카데미.
- 메리엘런드러먼드, (2005), 이미숙 옮김, 『사업에서 놀라운 성공을 이룩한 여성의 힘』.
- 멕스웰몰츠 (2004), 공병호 옮김, 『성공의 법칙』, 비즈니스북스.
- 문용린 (2004), 『지력혁명』, 비즈니스북스.
- 문용린, 전종희 (2008), 다중지능 이론의 기업 조직에의 적용가능성 탐색, 한국직업능력개발원.
- 박경규 (2008), 『신 인사관리, 제3판』, 흥문사.
- 박내희 (2007), 『조직행동론, 신정판』, 박영사.
- 박미숙 (2007), 『나는 열정으로 경영한다』, 평단문화사.
- 박일우 (1988), 『삼명통회』, 명문당.
- 박재완 (1978), 『명리사전』, 동양출판사.
- 박평원 (2000), 『명리대경』, 창해.
- 배성현, 김미선 (2006), 조직 구성원의 비윤리적 행동의 선행변수와 조직몰입, 한국경영교육학회: 경영교육논총, 42.
- 브라이언 그린 (2005), 『우주의 구조-시간과 공간 그 근원을 찾아서』, 승산.
- 샘 고슬링 (2010), 김선희 옮김, 『스눕』, 한국경제신문.
- 서자평 (1995), 『연해자평』, 대성출판사.
- 성공전략연구소 역 (1999), 『데일카네기 코스 매뉴얼』, 성공전략연구소.
- 송진섭, 유태용 (2005), 개인과 조직간 가치부합이 개인의 태도 및 행동에 미치는 영향, 한국심리학회지: 산업 및 조직, 18(2), 361-384.
- 수잔에이브람스 (2001), 김영신 옮김, 『여성 CEO들의 새로운 성공법칙 10가지』.
- 스튜어트 루빈 외1 최영순 역, (1999), 『카네기 인간관계, 성공전략연구소』.
- 스티븐 코비 저 (2000), 『새로운 리더』, 혜윰.
- 스티븐 코비, 김경섭 외1 역(1994), 성공하는 사람들의 15가지 비밀, 정보나라.
- 스티븐 호킹 (1998), 『시간의 역사』, 까치글방.
- 스티븐 K. 스코트 저(1999), 김명 역, 『세계에서 가장 성공한 사람들의 15가지 비밀, 정보나라』.

- 신유근 (1983), 『조직 행위론』, 다산출판사.
- 신유근 (1992), 『한국의 경영 그 현상과 전망』, 박영사.
- 신유근 (1994), 『현대의 기업과 사회』, 경문사.
- 신유근 (1995), 한국대기업의 성공요인과 성공패턴, 5대 그룹의 주요기업을 중심으로, 연세대학교 경영연구소.
- 신지은 외1 (2007), 『세계의 미래학자 10인이 말하는 미래혁명』, 일송북.
- 심재열 (1999), 『명리정종정해』, 명문당.
- 앨빈 토플러 (2006), 『부의 미래』, 청림출판.
- 양창삼 (1997), 『조직이론』, 박영사.
- 어운형 외1 (1994), 『오행은 뭘까?』, 도서출판 세기.
- 여광해 (1999), 『적천수천미 상하』, 지남출판.
- 월더드D, 와틀즈 (2010), 이옥용 옮김, 『부를 끌어당기는 절대법칙』, 북허브.
- 유성은 (2007), 『시간관리 와 자아실현』, 중앙경제 평론사.
- 유태용 (2006), 『산업 및 조직심리학』, 시그마프레스.
- 유태용, 김도영, 현희정 (2002), 개인성격과 조직성격 유형간의 일치정도가 조직에 태도 및 행동에 미치는 영향, 한국심리학회지: 산업 및 조직, 15(1), 65-87.
- 유태용, 민병모 (2001), 다양한 장면에서 수행을 예측하기 위한 5요인 성격모델의 사용가능 성과 한계: 국내 연구결과의 통합분석, 한국심리학회지: 산업 및 조직, 제 14권 제2호, 115-134.
- 유태용, 정성훈, 김영일 (2007), 전반적 수행에 대한 평가에서 과업수행, 맥락수행, 적응수행, 직장 내 일탈행동의 상대적 중요성, 2007년 한국 산업 및 조직 심리학회 춘계학술 발표논문집.
- 유태용, 현희정 (2003), 개인과 조직성격간 부합, 개인과 직무특성간 부합이 조직과 직무에 대한 태도 및 행동에 미치는 영향, 한국심리학회지: 산업 및 조직, 16, 201-222..
- 이강옥 (2005), 『대학리더십』, 도서출판 청림.
- 이기범, 유태용, Ashton, M.C (2003), 새로운 6요인 성격구조 이론: 산업 및 조직 심리학적 시사점, 한국심리학회지: 산업 및 조직, 제 16권 제 3호, 89-105.

- 이민호 (2009), 『성공으로 가는 엘리베이터』, 에세이 퍼블리식.
- 이보라, 이기학 (2006), 개인-환경간 부합 유형에 따른 직무만족 영향력 차이 연구, 한국심리학회지: 산업 및 조직, 19(3), 285-300.
- 이상호 (2003), 『조직과 리더십』, 북넷.
- 이석영 (1996), 『사주첩경 6권』, 한국역학연구원.
- 이수광 (2002), 『성공의 본질』, 삼양미디어.
- 이순철 (1997), 『서비스기업의 운영전략』, 삼성경제연구소.
- 이재훈, 박봉인 (1998), 『중소기업경영론』, 경세원.
- 이치가와 노부로 (2002), 양미경 옮김, 『변화리더의 성공원칙』, 도서출판무한.
- 이학종 (2003), 『경영혁신과 조직개발』, 범문사.
- 이황, 조남록 (2000), 『성학집도』, 교육과학사.
- 임인재, 김신영 (2009), 『논문작성법』, 서울대학교 출판부.
- 정인순 (2007), 『명리정론』, 시보출판.
- 제롬 와그너 (2006), 『성격의 심리학』, 파라북스.
- 조성동 (2007), 『M경영, 제4의 전략 패러다임』, 한스미디어.
- 조성환 (2009), 『MBTI 내 성격은 내가 디자인한다』, 부글북스.
- 주디스, 조이스(2009), 신준현 옮김, 『심리학, 성공의 비밀을 말하다』, 더숲.
- 차길수 (1997), 『서비스기업의 인간관계 관리』, 대왕사.
- 차석빈 (1997), 레스토랑 종사원과 관리자간의 서비스 성향의 관계가 종사원 직무만족에 미치는 영향, 호텔외식경영학 연구, 제 5권 제 2호, 38-53.
- 채서일 (2005), 『사회과학조사방법론』, 비엔엠북스.
- 친따웨이 (2007), 한지현 옮김, 『성공학』, 국립중앙도서관 출판부.
- 최명옥, 유태용 (2005), 개인-조직, 개인-직무, 개인-상사간 부합이 조직몰입, 직무만족, 이직의도에 미치는 영향: 부합들 간의 상호작용 효과를 중심으로, 한국심리학회지: 산업 및 조직, 18(1), 139-162.
- 최상진 (2000), 『한국인의 심리학』, 중앙대학교 출판부.
- 최종태 (1987), 『현대조직론』, 정세원.

- 통계청(2007), 『한국표준직업분류』.
- 하워드 가드너(2001), 『다중지능 인간지능의 새로운 이해』, 김영사.
- 한동석(1996), 『우주변화의 원리』, 행림출판사.
- 현대경제사회연구원(1994), 『대기업그룹의 성장력과 사업구조』.
- 홍기선(1989), 『커뮤니케이션론』, 나남출판.
- 황규태(2004), 『인적자원관리, 전정판』, 박영사.

나. 논문

- 고희숙 (2006), “사회복지 실천에서 성격유형 프로그램의 효과성에 관한 비교연구”, 원광대학교 대학원 박사학위논문.
- 권형섭 (2007), “변혁적 리더십이 호텔 종사원의 임파워먼트와 직무만족 및 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구”, 안양대학교 대학원 박사학위논문.
- 김경한(1999), 주역과 사상학에 관한 연구, 경산대학교 대학원 석사학위논문.
- 김경희(2006), “자영업 종사자 사주와 재운의 상관관계 연구”, 경기대학교 대학원, 석사학위논문.
- 김석란(2006), “사주와 MBTI 성격 이론과의 상관관계 연구”, 국제문화대학원 석사학위논문.
- 김연수(1995), “기업가적 행동성향의 결정요인과 성과와의 관계”, 한양대학교 대학원 박사 학위논문.
- 김일윤(1996), “호텔산업 종사원의 직무만족 결정요인에 관한 실증연구”, 중앙대학교 대학원 박사학위논문.
- 김주현(2005), “다중지능 이론에 기초한 진로교육프로그램 개발연구”, 서울대학교 대학원 박사학위논문
- 김창규 (2009), “변혁적 리더십이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향”, 경희대학교 대학원 박사학위논문.
- 김현상(2005), “개인의 성격 유형이 ERP 수용에 미치는 영향에 관한 탐색적 연구”, 대구대학교 대학원 박사학위논문.
- 문재호(2009), “명리학과 운기학의 질병예측 비교연구”, 동방대학교 박사학위논문.
- 민근기(1997), “조직특성이 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구”, 창원대학교 대

학원 박사학위논문.

박계림(2003), “사주와 직업과의 관계연구”, 경산대학교 대학원 석사학위논문.

박재린(2001), “한국벤처기업의 경영자특성과 성과의 관계에 관한 연구”, 동아대학교 대학원 박사학위논문.

석기현 (2003), “리더십이 종업원의 심리적 임파워먼트와 직무만족, 그리고 조직 몰입에 미치는 영향에 관한 연구”, 세종대학교 대학원 박사학위논문.

소재학(2008), “오행과 집간십이지 이론 성립에 관한 연구”, 동방대학교 박사학위논문.

신남철(2002), “심리적 안녕감, 직무만족, 직무몰입, 학교조직 효과성과의 관계연구” 창원대학교 대학원 박사학위 논문.

신희성(2007), “상관주의 음악치료, 음양오행론과 음악치료”, 한세대학교 대학원 박사학위논문.

심규철(2002), “명리학의 이론과 이론체계에 관한 연구”, 한국정신문화연구원 한국대학원 박사학위논문.

안나영(2004), “대학생이 지각한 성공한 직업인의 요인과 직업포부 분석”, 경기대학교 대학원 석사학위논문

안상태 (2003), “학교장의 변혁적 · 거래적 리더십이 코치의 셀프리더십, 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향”, 부산대학교 대학원 박사학위논문.

안형기 (2003), “호텔 주방조직 환경에 따른 임파워먼트가 직무만족, 조직몰입 및 이직의도에 미치는 영향”, 경주대학교 대학원 박사학위논문.

여인길 (2004), “리더십유형이 조직성과에 미치는 영향”, 경희대학교 대학원 박사학위논문.

윤익수 (2002), “최고경영자의 성격이 경영성과에 미치는 영향에 관한 연구”, 서강대학교 대학원 박사학위논문.

이상동 (2008), “호텔종사원의 변혁적 리더십과 셀프리더십이 임파워먼트와 직무성과에 미치는 영향”, 동의대학교 대학원 박사학위논문.

이상희 (2005), “외식업체 비정규직 종사원의 임파워먼트가 직무만족, 조직몰입 및 이직의도에 미치는 영향”, 경원대학교 대학원 박사학위논문.

이선종(1994), “사주로 본 직업적성과 적성검사와의 관계”, 충남대학교 대학원 석사학위논문.

이승길 (2003), “경찰공무원의 임파워먼트가 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구”, 원광대학교 대학원 박사학위논문.

- 이익범(2004), “대학생의 다중지능과 환경변인이 진로결정 수준 및 자아정체감에 미치는 영향연구”, 건국대학교 대학원 박사학위논문.
- 이영신(2007), “지능과 창의성의 관계”, 전북대학교 대학원 석사학위논문.
- 이용준(2004), “사주학의 역사와 격국용신의 변천과정 연구”, 경기대학교 대학원 석사학위논문
- 이원태(2005), “사주이론과 전문직종의 연구”, 경기대학교 대학원 석사학위논문.
- 이종찬(1996), “최고경영자의 가치지향성이 조직문화와 조직효과성에 미치는 영향 연구”, 연세대학교 대학원 박사학위논문.
- 임현철(2010), “조직구성원의 성격 6요인(HEXACO)과 조직성과 간의 관계에 관한 연구”, 영남대학교 대학원 박사학위논문.
- 장은석(2008), “음양오행에 의한 상징조형에 관한 연구”, 한국인의 조형사고를 중심으로, 한양대학교 대학원 박사학위논문.
- 정국용(2004), “성격 특성의 예측을 위한 사주명리학에 관한 연구”, 동의대학교 대학원 박사학위논문.
- 정병숙(2009), “K-Map 기반 음양오행 온톨로지 모형연구”, 원광대학교 대학원 한의학 전문대 박사학위논문.
- 정인순(2006), “사주와 질병과의 상관관계, 증통질환을 중심으로”, 경기대학교 대학원 석사학위논문.
- 정진철·이강옥 (2005), “심리적 임파워먼트와 직무태도의 관계성을 고려한 인적자원개발행”, 한국인적자원개발학회 학술대회 발표논문.
- 정창근(2002), “장기별 중증질환 증상의 발현과 명리학적 분류에 관한 연구”, 명리학적 장기별 질환 예측분석, 한양대학교 대학원박사논문.
- 조규태 (2009), “학교장의 리더십, 신뢰, 교사 임파워먼트가 조직효과성에 미치는 영향”, 호남대학교 대학원 박사학위논문.
- 주종덕 (2003), “리더십유형과 종업원과의 관계특성이 조직성과에 미치는 영향”, 대구카톨릭대학교 대학원 박사학위논문.
- 최백연 (2010), “중소기업의 학습조직화 활동이 조직유효성 지각에 미치는 영향에 관한 실증연구”, 조선대학교 대학원 박사학위논문.
- 최성수(2008), “사주명리학에 근거한 건축공간디자인 방법론 연구”, 양택풍수 현대화 방안에 관한 연구, 국민대학교 대학원 박사학위논문.
- 최철수 (2001), “여행사 종사원의 임파워먼트와 직무성과에 관한 연구”, 경기대학교 대학원 박사학위논문.

- 한복환 (2010), “리더십유형이 조직유효성에 미치는 임파워먼트의 매개적 효과에 관한 실증적 연구”, 조선대학교 대학원 박사학위논문.
- 홍성관 (2008), “리더십유형이 직무만족 및 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구”, 전북대학교 대학원 박사학위논문.

2. 외국문헌

- 萬民英, 三明通會, 無等出版社, 1998.
- 徐升, 淵海子平, 星書局行印, 1999.
- 任鐵樵, 適天髓遺稿, 無等出版社, 1999.
- 何建忠, 八字心理推命學, 龍命出版社, 1994
- 萬育吾, 三明通會, 培琳出版社, 1996.
- 張楠, 命理正宗, 無等出版社, 1986.
- 徐升, 平註淵海子平, 徐成書局, 1985.
- 任鐵樵, 註解, 適天髓闡微, 五洲出版社, 1984.
- 作者未詳, 窮通寶鑑, 宏葉書局, 1986.
- 徐樂吾, 子平子言, 無等出版社, 1986
- 徐樂吾, 子平真詮評誅, 無等 출판사, 1987.
- 陳素菴, 精選命理約言, 大衆書局, 1984.
- 梁湘潤, 淵海喜忌, 行印出版社, 1980.
- 李虛中命書, 無等出版社, 1985.

Andersson, L. M. & Pearson, C. M. (1999). Tic for tat? The spiraling effect of incivility in the workplace. *The Academy of Management Review*, 24, 452-471.

Ashton, M. C. Lee, K. & Son, C. (2000). Honesty as the sixth factor of personality: Correlations with Machiavellianism, primary psychopathy, and social adroitness. *European Journal of Personality*, 14, 356-368.

Autry, C. W. & Daugherty, P. J. (2003). Warehouse operations employee : Linkin person-organizations fit, job satisfaction, and coping responses. *Journal of business logistics*, 24, 171-197.

Aziz, A. (2004). Relationship between machiavellianism and absence rate: An empirical study. *International Journal of Management*, 21(4), 445-450.

- Colbert, A. E. Mount, M. K. Harter, J. K. Witt, L. A. & Barrick, M. R. (2004). Interactive effects of personality and perceptions of the work situation on workplace deviance. *Journal of Applied Psychology*, 89, 599-609.
- Collins, N. (1983), Professional women and their mentor, Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Dalal, R. S. (2005). A meta-analysis of the relationship between organizational citizenship behavior and counterproductive work behavior. *Journal of Applied Psychology*, 90, 1241-1255.
- Dilchert, S. Ones, D. S., Davis, R. D., & Rostow, C. D. (2007). Cognitive ability predicts objectively measured counterproductive work behaviors. *Journal of Applied Psychology*, 92(3), 616-627.
- Edwards, J. R. (1993). Problems with the use of profile similarity indices in study of congruence in organizational research. *Personnel Psychology*, 46, 641-665.
- Edwards, J. R. (2002). *Alternatives to difference scores: Polynomial regression analysis and response surface methodology*. In F. Drasgow & N. Schmitt(Eds.). Measuring and analyzing behavior in organizations, 350-400. Jossey-Bass.
- Erdogan, B. Kraimer, M. L. & Liden, R. C. (2004). Work value congruence and intrinsic career success: The compensatory roles of leader-member exchange and perceived organizational support. *Personnel Psychology*, 57, 305-332.
- Feldman, D. C. (1984). The development and enforcement of group norms. *Academy of Management Review*, 9, 47-53.
- Ferris, G. R. & Mitchell, T. R. (1987). *Human Resource Management, fall 2001 of social influence and their importance for human resources research*. In K.Rowland & G. Ferris(Eds.), Research in personnel and human resources management. Greenwich, CT: JAI Press.
- Fox, S. & Spector, P. E. (2005). *Counterproductive Work Behavior*. Columbia: American Psychological Association.
- Franklin, T. (1995). Honesty tests are best weapons vs. theft. *Nation's Restaurant News*, 29(18), 26.

- Goodman, S. A., & Svyantek, D. J. (1999). Person-organization fit and contextual performance. Do shared values matter? *Journal of Vocational Behavior*, 55, 254-275.
- Granovetter, M. (1985), Economic action and social structure: The Problem embed-dedness, American Journal of Sociology, 91, pp. 481-510.
- Greenberg, J. & Scott, K. S. (1996). *Why do workers bite the hands that feed them? Employee theft as a social exchange process*. In B. M. Staw & L. L. Cummings (Eds.), Research in organizational behavior (vol. 18, pp. 111-156). Greenwich, CT: JAI Press.
- Harper, D. (1990). Spotlight abuse-save profits. *Industrial Distribution*, 79, 47-51.
- Hemphill, J. F. Hare, R. D., & Wong, S. (1998). Psychopathy and recidivism: A review. *Legal and Criminological*.
- Hershcovis, M. S. Turner, N. Arnold, K. A. Dupre, K. E. Inness, M. LeBlanc, M. M. & Sivanathan, N. (2007). Predicting workplace aggression: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 92(1), 228-238.
- Jansen, K. J. & Kristof-Brown, A. (2006). Toward a multidimensional theory of person-environment fit. *Journal of Management Issues*, 18(2), 193-212.
- Klimoski, R. & Jones, R. G. (1995). *Staffing for effective group decision making: key issues In matching people and teams*. In R. Guzzo, & E. Salas. (Ed.), Team effectiveness and decision making in organizations (pp. 291-332) San Francisco: Jossey-Bass.
- Koontz, H. & Weihrich, H(1990), *Essentials of Management*, 5th ed, New York McGraw-Hill Publishing Co.
- Kristof, A. L. Zimmerman R. D., & Johnson, E. C. (2005). Consequences of individuals' fit at work: A meta-analysis of person-job, person-organization, per-group, and person-supervisor fit. *Personnel Psychology*, 58, 281-342.
- Kristof-Brown, A. L., Jansen, K. L. & Colbert, A. E. (2002). A Policy-capturing study of the simultaneous effects of fit with jobs, groups and organizations. *Journal of Applied Psychology*. 87(5), 985-993.
- Lauver, K. J. & Kristof-Brown, A. (2001). Distinguishing between employee's

- perceptions of person-job and person- organization fit. *Journal of Vocational Behavior*, 59, 454-470.
- Lee, K. & Ashton, M. C. (2004). Psychometric properties of the HEXACO Personality Inventory. *Multivariate Behavior Research*, 39(2), 329-358.
- Lee, K. & Ashton, M. C. & Allen, N. J. (2002). Organizational citizenship behavior and workplace deviance: The role of affect and cognitions. *Journal of Applied Psychology*, 87, 131-142.
- Lutrick, E. C. & Lutrick, K. O. (2002). *Measuring Perceived Fit Directly and Indirectly : Does Method Matter?* Paper presented at the Seventeenth Annual Conference of the society for Industrial and organization Psychology, April 12-14, Toronto, Canada.
- McFarland, D E(1986), the Managerial Imperative *The Age of Macro-management*, Cambridge Ballinger Publishing Co, 1986.
- Mohrman, S. A. Cohen, S. G. & Mohrman, A. M. (1995). *Designing team-based organizations*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Nebeker, D. M. & Tatum, B. C. (1993). The effects of computer monitoring, standards, and rewards on work performance, job satisfaction, and stress. *Journal of Applied Social Psychology*, 23, 508-536.
- Niehoff, B. P. & Paul, R. J. (2000). Causes of employee theft and strategies that HR managers can for prevention. *Human Resource Management*, 39(1), 51-64.
- O'Leary-Kelly, A. M. Griffin, R. W. & Glew, D. J. (1996). Organization-motivated aggression. A research framework. *Academy of Management Review*, 21, 225-253.
- O'Reilly, C. A. Chatman, J. & Caldwell, D. F. (1991). People and organizational culture: A profile comparison approach to assessing person-organization fit. *Academy of Management Journal*, 34, 487-516.
- Ones, D. S., Viswesvaran, C., & Schmidt, F. L.(1993). Comprehensive meta-analysis of integrity test validation: Findings and implications for personnel selection and theories of job performance. *Journal of Applied Psychology*, 78, 679-703.
- Ones, D. S. Viswesvaran, C. & Schmidt, F. L. (1993). Comprehensive

meta-analysis of integrity test validities: Findings and implications for personnel selection and theories of job performance. *Journal of Applied Psychology*, 78, 679-703.

Ostroff, C. (1993). Relationship between person-environment congruence and organizational effectiveness. *Group and Organization Management*, 18(1), 103-122.

Park, W. (1999). Person- organization fit, person-department-fit, and their relationship to performance, satisfaction, and turnover intention. *Seoul Journal of Business*, 5, 35-61.

Podsakoff, P. M. Mackenzie, S. B. Moorman, R. H., & Fetter, R. (1990). Transformational leader behaviors and their effects on followers' trust in leader, satisfaction, and organizational citizenship behaviors. *Leadership Quarterly*, 1, 107-142.

Pulakos, E. D. Arad, S. Dovonan, M. A. & Plamondon, K. E. (2000). Adaptability in the workplace: Development of a taxonomy of adaptive performance. *Journal of Applied Psychology*, 85, 612-624.

Ravlin, E. C. & Ritchie, C. M. (2006). Perceived and actual organizational fit: Multiple influences on attitudes. *Journal of Managerial Issues*, 18, 175-192.

Reidy, D. E., Zeichner, A. Miller, J. D. & Martinez, M. A. (2007). Psychopathy and aggression. Examining the role of psychopathy factors in predicting laboratory aggression under hostile and instrumental conditions. *Journal of Research in Personality*, 41, 1244-1251.

Rhoton, W. W.(1980). A procedure to improve compliance with coal mine safety regulations. *Journal of Organizational Behavior Management*, 2, 243-249.

Ricky w. Griffin, Ann O'Leary-Kelly, and Judith M. Collins. (1999). *Dysfunctional Behavior in Organizations, Part A: Violent and Deviant Behavior, Part B: Non-Violent Dysfunctional Behavior in Organizations*. Volume 23. Stamford, CT: JAI Press,

Robinson, S. & Bennett, R. (1995). A typology of deviant workplace behaviors: A multi-dimensional scaling study. *Academy of Management Journal*, 38, 555-572.

Robinson, S. & Bennett, R. (1997). Workplace deviance: Its definition, its

manifestations, and its causes. *Research on Negotiations in Organizations*, 6, 3-27.

Robinson, S. L. & Greenberg, J. (1998). *Employees behaving badly: Dimensions, determinants and dilemmas in the study of workplace deviance*. In D. M. Rousseau & C. Cooper, Trends in organizational behavior, vol. 5. New York: John Wiley & Sons, Inc.

Rotundo, M. & Sackett, P. R. (2002). The relative importance of task, citizenship, and counterproductive performance to global ratings of job performance: A policy capturing approach. *Journal of Applied Psychology*, 87, 66-90.

Roznowski, M. & Hulin, C. (1992). *The scientific merit of valid measures of general constructs with special reference to job satisfaction and job withdrawal*. In C. J. Cranny, P. C. Smith, & E. F. Stone (Eds), *Job satisfaction*(pp. 123-163). New York: Lexington Books.

Sackett, P. R. & DeVore, C. J. (2001). *Counterproductive behaviors at work*, In N. Anderson, D. S

Salgado, J. F. (1997). The five factor model of personality and job performance in the European Community. *Journal of Applied Psychology*, 82, 30-43.

Salgado, J. F. (2002). The Big Five personality dimensions and counterproductive behaviors. *International Journal of Selection and Assessment*, 10, 117-125.

Saucier, G. & Goldberg, L. R. (1996). Evidence for the Big Five in analyses of familiar English personality adjectives. *European Journal of Personality*, 10-61-77.

Schaubroeck, J. Lam, S. S. K. (2002). How similarity to peers and supervisor influences organizational advancement in different cultures. *Academy of Management Journal*, 45, 1120-1136.

Schwartz, S. H. & Struch, N. (1990). *Stereotypes and prejudice: Changing conceptions*. New York: Springer-Verlag.

Shaw, J. D. & Gupta, N. (2004). Job complexity, performance, and well-being: When does supplies-values fit matter? *Personnel Psychology*, 57, 847-879.

Silva, N. D. Thoman, A. Mayoral, L. & Yoshida, M. (2002). Organizational

strategy and employee outcomes. The 17th Annual conference of the society of *Industrial and Organizational Psychology*, April 12-14, Toronto, Canada.

Skarlicki, D. P. & Folger, R. (1997). Retaliation in the workplace: The roles of distributive, Procedural, and interactional justice. *Journal of Applied Psychology*, 82, 416-425.

Skeem, J. & Mulvey, E. P. (2001). Psychopathy and community violence among civil psychiatric patients: Results from the MacArthre Violence Risk Assessment Study. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 69, 358-374.

Tett, R.P. & Jackson, D. N. & Rothstein, M. (1991). Personality measures as predictors of job performance: A meta-analytic review. *Personnel Psychology*, 44, 703-742.

Tupes, E. C. & Christal, R. E. (1961). Recurrent personality factors based on trait ratings. *USAFASD Technical Report*, 61-97.

Verquer, M. L. (2004). *Incremental validity of person-organization and person-group fit on work attitudes*. Presented at the 19th annual meeting of the Society of Industrial and Organizational Psychology, Chicago, Illinois.

Vigoda, E. & Cohen, A. (2002). Influence tactics and perceptions of organizational politics A longitudinal study. *Journal of Business Research*, 55, 311-324.

Werbel, J. D. & Gilliland, S. W. (1999). The use of person- environment fit in the selection

Werbel, J. D., & Johnson, D. J. (2001). The use of person-group fit for employment selection. A missing link in person-environment fit. *Human Resource Management*, 40(3), 227-240.

설문지

안녕하십니까?

귀하와 귀사의 견승을 기원합니다.

저는 경영학을 공부하는 한 사람으로서 이번에 직무만족과 개인의 성공과의 관계에 대한 박사학위 논문을 준비하고자 이 설문지를 만들었습니다.

이 설문지는 연구의 신뢰도를 높이기 위해 중복되는 질문들이 들어 있습니다.

다소 시간이 소요되더라도 한 항목도 빠짐없이 응답해 주시기를 간곡히 부탁드리오니, 바쁘시더라도 모든 문항에 대하여 진솔하게 응답해 주시면 감사하겠습니다.

귀하께서 이 설문지에 응답하신 내용은 연구목적 이외에 다른 목적으로 일체 사용되지 않으며, 조사 및 자료 분석 과정은 본인이 직접 관리하기 때문에 귀하의 신분이 전혀 노출되지 않으므로 어떠한 불이익도 없음을 밝혀 드립니다.

2010. 10.

조선대학교 대학원 경영학과

지도교수 : 이 강 옥 062) 230 - 6834

연 구 자 : 정 인 순

연구자 연락처 : 011-623-3443

e-mail : is012012@hanmail.net

1. 다음은 귀하가 담당하는 직무의 만족에 대한 항목들입니다. 내용을 잘 읽으시고 귀하께서 느끼는 바를 가장 잘 나타내주는 숫자에 체크(V)하여 주시기 바랍니다.

번호	설문항목	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
1	나는 현재 받고 있는 보수 수준에 만족한다.	①	②	③	④	⑤
2	나는 나의 직무로부터 만족감을 얻는 경향이 있다.	①	②	③	④	⑤
3	나의 직업은 나의 능력을 발휘하기에 최적의 직장이다.	①	②	③	④	⑤
4	나는 나의 동료들에 대해서 신뢰감을 갖고 있고, 그들을 존중한다.	①	②	③	④	⑤
5	나는 현재의 업무를 수행하면서 승진할 수 있는 기회가 많다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
6	나는 업무수행에서 오는 성취감을 느낀다.	①	②	③	④	⑤
7	나는 동료들과 인간관계가 잘 이루어지고 있다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
8	내가 받는 보수는 나의 능력과 경력에 비추어 볼 때 적당하다고 생각된다.	①	②	③	④	⑤
9	나는 동료들을 매우 신뢰하고 있다.	①	②	③	④	⑤
10	나는 현재 수행하고 있는 직무에 보람을 느끼고 있다.	①	②	③	④	⑤
11	나는 동료들과 업무협조가 잘 이루어지는 편이다.	①	②	③	④	⑤
12	나는 인간관계가 매우 원만하다.	①	②	③	④	⑤
13	나는 현재 나의 직무에 능력을 충분히 발휘하고 있다.	①	②	③	④	⑤
14	나는 부하직원들을 평가할 때 공정한 평가를 하고 있다.	①	②	③	④	⑤
15	나는 부하직원들을 대할 때 민주적이고 인격적으로 대해준다.	①	②	③	④	⑤

2. 다음은 귀하의 성격특성을 알아보기 위한 항목들입니다. 내용을 잘 읽으시고 귀하께서 느끼는 바를 가장 잘 나타내주는 숫자에 체크(V)하여 주시기 바랍니다.

번호	설 문 항 목	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
1	나에게는 다른 사람보다 더 큰 권력과 권한이 주어져야 한다.	①	②	③	④	⑤
2	나는 매우 비싼 최고급 승용차를 타고 가는 모습을 사람들에게 보여주고 싶다.	①	②	③	④	⑤
3	나는 많던 적던 간에 뇌물을 받지 않을 것이다.	①	②	③	④	⑤
4	나는 직장에서의 아부가 승진이나 월급인상에 도움이 된다하더라도 아부를 하지 않을 것이다.	①	②	③	④	⑤
5	만일 내가 금전적으로 어려운 상태에 있으면, 장물(훔친물건)을 싸게 살 수 있는 방법을 알아보고 싶은 유혹을 느낄 것이다.	①	②	③	④	⑤
6	나는 문제가 있을 때면 언제나 다른 사람의 조언을 받고 싶다.	①	②	③	④	⑤
7	나는 걱정거리가 있으면 다른 사람에게 그 걱정거리를 털어 놓고 상의하고 싶다	①	②	③	④	⑤
8	나는 친한 사람과 오랫동안 떨어져 있어야 하는 이별의 순간에 매우 슬픈 감정을 느낄 것이다.	①	②	③	④	⑤
9	나는 중요한 결과를 기다릴 때면, 걱정을 매우 많이 하는 편이다.	①	②	③	④	⑤
10	나는 기상이 나쁜 악천후에 여행을 하게 된다면 겁이 날 것이다.	①	②	③	④	⑤
11	나는 다른 사람에 비해 활기가 없는 편이다.	①	②	③	④	⑤
12	사람들은 나를 무척 활기차고 생기 있는 사람으로 본다.	①	②	③	④	⑤
13	사람들은 내가 이야기 할 때 적극적이라고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
14	단체 모임에 나의 의견을 잘 나타내지 않는 편이다.	①	②	③	④	⑤
15	나는 여러 사람이 모이는 파티에 가기를 싫어하는 편이다.	①	②	③	④	⑤
16	나는 다른 사람들 보다 화를 잘 내지 않는 편이다.	①	②	③	④	⑤
17	사람들은 내가 신경질 내는 것을 별로 본 적이 없다고 한다.	①	②	③	④	⑤
18	사람들은 나보고 “결코 다른 사람의 마음을 상하게 하자는 못 할 사람”이라고 한다.	①	②	③	④	⑤

번호	설문항목	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
19	나는 다른 사람이 실수를 불평 없이 그냥 받아 들이는 편이다.	①	②	③	④	⑤
20	사람들은 종종 내가 너무 고집이 세다고 한다.	①	②	③	④	⑤
21	나는 책상이나 서류들을 잘 정돈하지 못 하는 편이다.	①	②	③	④	⑤
22	나는 내 방이 엄청나게 지저분해지기 전까지는 청소 하지 않는 편이다.	①	②	③	④	⑤
23	나는 계획에 따라 행동하기 보다는 지금 당장 맘에 내키는 일을 하는 것을 더 좋아한다.	①	②	③	④	⑤
24	사람들이 종종 나를 완벽주의자라고 한다.	①	②	③	④	⑤
25	나는 정한 목표를 이루기 위해 내 자신을 매우 심하게 다그치는 편이다.	①	②	③	④	⑤
26	나는 소설, 음악, 그림 등 예술작품을 창조하는 것을 좋아하는 편이다.	①	②	③	④	⑤
27	내가 좋아하는 예술작품을 감상하면서 오랜 시간을 보낼 수 있다.	①	②	③	④	⑤
28	나는 예술적 또는 창의적 탐색하고는 거리가 멀다.	①	②	③	④	⑤
29	나에게 철학을 이야기하는 것은 지루한 일이다.	①	②	③	④	⑤
30	나는 고대 유적지에 관심이 많고 가보고 싶다.	①	②	③	④	⑤

3. 다음은 귀하가 생각하는 성공에 관한 항목들입니다. 내용을 잘 읽으시고 귀하께서 느끼는 바를 가장 잘 나타내주는 숫자에 체크(V)하여 주시기 바랍니다.

번호	설문항목	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
1	나는 덕망이 있고 존경받고 있기 때문에 성공했다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
2	나는 경제적으로 풍요롭기 때문에 성공했다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
3	나는 다른 사람보다 소득이 월등히 많은 편이다.	①	②	③	④	⑤
4	나는 사회생활을 통해 봉사활동과 기부를 많이 한다.	①	②	③	④	⑤

번호	설문항목	전혀 그렇지 않다	그렇 지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
5	나는 내가 속한 분야에서 전문가이기 때문에 성공했다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
6	나는 내가 선택한 직업에서 눈에 띠는 업적을 이루었기 때문에 성공했다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
7	나는 물질적으로 풍요를 누리기 때문에 성공했다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
8	나는 내가 하고 있는 일을 통해서 동종업계에서 인정을 받고 있다.	①	②	③	④	⑤
9	자기가 맡은 분야에서 많은 사람들에게 인정을 받는 것이 성공이라 생각한다.	①	②	③	④	⑤

마지막으로 설문의 결과를 해석하는데 도움이 될 문항입니다. 'V'하시거나 기록하여 주십시오.

1. 귀하의 생년월일시는? 년 월 일 시 (양력, 음력)
2. 귀하의 성별은 ? ()
 ① 남성 ② 여성
3. 귀하의 연령은 ? ()
 ① 40세 이하 ② 41~45세 이하 ③ 45~50세 이하 ④ 51~55세 이하
 ⑤ 56~60세 이하 ⑥ 61~65세 이하 ⑦ 66~70세 이하 ⑧ 70세 이상
4. 귀하의 학력은 ? ()
 ① 고졸이하 ② 전문대졸 ③ 대졸 ④ 대학원졸 이상
5. 귀하가 하고 있는 일에 종사한 경력은?
 ① 10년 이하 ② 10~15년 이하 ③ 16~20년 이하 ④ 20년 이상
6. 귀하의 직위는?

☞ 수고하셨습니다. 감사합니다.

저작물 이용 허락서

학과	경영학과	학번	20087337	과정	박사
성명	한글 정 인 순	한문 鄭 仁 順	영문 Jung, In Soon		
주소	광주광역시 북구 매곡동 금호아파트 106동 103호				
연락처	e-mail : is012012@hanmail.net				
논문 제목	HEXACO 성격유형이 개인의 성공에 미치는 영향에 관한 연구 - 직무만족의 매개효과와 오행의 조절효과를 중심으로-				
	A Study of Effects of HEXACO Personality Dimensions on Personal Success				

본인이 저작한 위의 저작물에 대하여 다음과 같은 조건 아래 조선대학교가 저작물을 이용할 수 있도록 허락하고 동의합니다.

- 다 음 -

- 저작물의 DB구축 및 인터넷을 포함한 정보통신망에의 공개를 위한 저작물의 복제, 기억장치에의 저장, 전송 등을 허락함.
- 위의 목적을 위하여 필요한 범위 내에서의 편집과 형식상의 변경을 허락함. 다만, 저작물의 내용변경은 금지함.
- 배포·전송된 저작물의 영리적 목적을 위한 복제, 저장, 전송 등은 금지함.
- 저작물에 대한 이용기간은 5년으로 하고, 기간종료 3개월 이내에 별도의 의사 표시가 없을 경우에는 저작물의 이용기간을 계속 연장함.
- 해당 저작물의 저작권을 타인에게 양도하거나 출판을 허락을 하였을 경우에는 1개월 이내에 대학에 이를 통보함.
- 조선대학교는 저작물 이용의 허락 이후 해당 저작물로 인하여 발생하는 타인에 의한 권리 침해에 대하여 일체의 법적 책임을 지지 않음.
- 소속 대학의 협정기관에 저작물의 제공 및 인터넷 등 정보통신망을 이용한 저작물의 전송·출력을 허락함.

동의여부 : 동의() 반대()

2011년 2월

저작자 : 鄭 仁 順 (인)

조선대학교 총장 귀하