

## 성격 다양성이 삶의 만족과 직무 수행에 미치는 영향: 숙달 접근 목표 지향성의 매개 효과\*

박 지 훈<sup>†</sup>

광주여자대학교

박 영 석

가톨릭대학교

본 연구의 목적은 안정된 개인의 특성인 성격 다양성이 삶의 만족과 직무 수행에 미치는 영향을 확인하는 것이다. 이를 위해 성격 다양성이라는 새로운 구성 개념을 제안하고, 성격 다양성이 삶의 만족 및 직무 수행에 미치는 영향을 확인하고, 성취 목표 지향성의 매개 효과를 검증하고자 하였다. 연구 결과, 성격 다양성은 삶의 만족과 부적 상관관계가 있고, 성격의 수준을 통제하고도 유의한 증분 설명력이 있었다. 반면 성격 다양성은 과업 수행, 맥락 수행, 적응 수행과 정적 상관관계가 있고, 특히 과업 수행은 성격의 수준을 통제하고도 증분 설명력이 유의하였다. 성취 목표 지향성의 하위 요인인 숙달 접근 목표 지향성은 과업 수행에 부분 매개 효과가, 맥락 수행과 적응 수행에 완전 매개 효과가 있었다. 이 결과는 성격 다양성이 성격의 수준과 구분이 되며, 성격 변산성의 자기 파편화 가설과 달리, 오히려 직무 수행에 적응적임을 시사한다. 끝으로 성격 다양성의 재검사 신뢰도의 검토 필요성과 추후 연구에 대해 제안하였다.

주요어 : 성격 다양성, 성격 변산성, 자기 파편화, 삶의 만족, 직무 수행

\* 제 1저자의 박사학위 논문을 근간으로 하였음.

† 교신저자 : 광주여자대학교 교양교직과정부, 광주광역시 광산구 광주여대길 40, E-mail: [chpark@kwu.ac.kr](mailto:chpark@kwu.ac.kr)

상황에 따라 두드러진 개인의 성격이 다양하게 나타난다면 성격은 적응적일까? 아니면 부적응적일까? 성격은 상황과 무관하게 일관성이 있어 사람의 행동을 예측할 수 있다고 본다(McCrae & Costa, 1994). 반면에 성격은 가변성이 있으며(Debuscher, Hofmans, & De Fruyt, 2016; Fleeson, 2001; Funder, 2009; Mischel & Shoda, 1995; Suh, 2002) 또한 안정적이며 예측가능하다는 연구 결과(Diehl & Hay, 2007; Fleeson, 2001; Fleeson & Wilt, 2010; Judge, Simon, Hurst, & Kelly, 2014)로 볼 때, 성격에서의 변산성이 적응적인지 아니면 부적응적인지를 검토하는 연구가 필요하다. 이에 성격 다양성이라는 개념을 새롭게 구성하고 선행연구와 비교하여 적응성 여부를 확인하고자 한다.

성격 다양성(personality diversity)은 대상간 변산성과 대상내 변산성의 조합으로 만들어진 새로운 개념이다. 대상간 변산성은 선행 연구에서 다루어진 역할간 변산성 또는 자기 개념 차별화(Self Concept Differentiation, 이하 SCD라 함)에 해당하며, 역할에 따라 나타나는 성격의 변산성을 보여준다. 대상내 변산성은 각 역할별로 특정한 성격 요인이 얼마나 두드러지게 나타나는지를 보여주는 변산성이다.

선행 연구들에서 적응적 준거들(예, 정신적 웰빙, 긍정정서, 자기 존중감)과 정적 상관관계를 가지는 성격의 수준과 달리 SCD는 부적 상관관계를 가진다고 일관되게 보고되고 있다(Suh, 2002). 이러한 결과로부터 선행 연구자들은 성격의 변산성을 자기 통합성의 부재 또는 자기 파편화(self-fragmentation)로 해석하고 있다(Donahue, Robins, Roberts, & John, 1993). 그러나 사회적 통념상 자신의 성격을 있는 그대로 표출하는 것이 아니라, 상황에 따라 변경한다는 것은 상황에 민감하며(Mischel & Shoda, 1995),

상황에 따라 유연하게 행동한다는 점에서 더 적응적일 수 있다. 이러한 성격 변산성의 적응적 효과를 직접 다루지는 않았지만 일부 연구에서 그 가능성을 제시하고 있다(예, Clifton & Kuper, 2011; Paulhus & Martin, 1988).

본 연구의 목적은 성격의 대상간 변산성에 초점을 둔 선행 연구의 타당성을 재확인하고, 성격이 대상간 변산성과 대상내 변산성을 함께 고려했을 때 어떤 의미를 가질 수 있는지 파악하는 데 있다. 이를 위해 먼저, 이 두 가지 변산성을 통합한 성격 다양성과 삶의 만족간의 관계를 확인하고, 조직의 직무 수행과의 관계에서도 동일한 양상을 보이는지 밝히고자 한다. 또한 성격 다양성과 직무 수행과의 관계에서 성취 목표 지향성이 미치는 영향을 검토하여 성격 다양성이 가지는 의미를 더하고자 한다.

## 성격 변산성

성격 변산성이란 성격을 상황에 따라 다르게 드러내는 특성이며, 성격을 반복 측정한 후 계산된 개인 내 표준편차의 평균으로 정의된다(Fleeson, 2001). 성격 변산성은 성격 특성이 상황에 따라 다르게 표출되는 것으로 일반적으로 안정적 지표이다(Fleeson, 2007; Fleeson & Gallagher, 2009; Heller, Komar, & Lee, 2007). 성격은 목표 달성을 위한 활동을 제어하는 심리적 과정일 뿐만 아니라 개인의 동기를 반영하는 역동적 체계이므로, 상황에 따라 성격이 다른 양상을 보일 수 있다(Dweck, 1996). 따라서 모든 개인은 성격에서 어느 정도 변산성을 보이며(Funder, 2009), 어떤 사람이 다른 사람에 비해 그 변산성이 더 일관적일 수 있으므로 개인차가 있다(Baird, Le, & Lucas, 2006; Clifton

& Kuper, 2011; Fleeson, 2001).

성격 특성 이론가들은 성격이 시간에 걸쳐 안정되며, 상황에 따라 일관되게 행동하는 것으로 간주한다. 또한 자신의 잠재적 특성과 일관되게 행동하는 것은 자신에게 진실하다는 것을 의미하므로 행동을 예측 가능하게 한다 (McCrae & Costa, 1994). 그러나 이러한 관점에서 성격은 사회 맥락에 따라 변하는 행동의 표출을 제대로 반영하지 못한다(Fleeson, 2001; Funder, 2009; Mischel & Shoda, 1995). 실제로 우리의 행동은 사회적 상호작용 중에 발생하며, 우리가 원하면 행동과 자신에 대한 정체감을 변경할 수 있으며, 어렵지만 자신에 대한 평판도 변경할 수 있다(Hogan, 2007). 사람들은 살아가면서 다양한 사회적 역할을 수행하게 되는데, 어떤 사람들은 역할과 관계없이 일관성 있게 행동하는 반면, 어떤 사람은 역할에 따라 행동을 변경할 수 있다(Baird et al., 2006; Donahue et al., 1993). 환경의 영향에 더 민감하여 상황에 따라 변하는 사람도 있고 덜 민감하여 항상 동일하게 행동하는 사람도 있는 것이다(Mischel & Shoda, 1995). 성격 특성과 별도로, 상황에 따른 성격을 일정 기간 동안 반복 측정된 행동의 빈도는 분포의 형태를 가진다. 이 분포로 변산성을 확인할 수 있고, 분포의 평균으로 안정적인 성격 특성의 수준을 확인할 수 있다(Fleeson, 2001; Fleeson & Gallagher, 2009; Fleeson & Wilt, 2010; Heller et al., 2007; Sheldon, Ryan, Rawsthorne, & Ilardi, 1997). Fleeson과 Gallagher(2009)의 연구에서 반복 측정된 성격과 성격 5요인 검사 결과 간의 상관은 .42에서 .56이었고, Sheldon 등(1997)의 연구에서 역할에 따라 드러난 성격 간의 상관관계는 .43에서 .75였다. 역할에 따라 드러난 성격의 평균도 성격의 특성을 반영함을 보여

준 것이다. 이러한 결과들로 볼 때 인간의 성격을 온전히 이해하기 위해서는 성격 수준과 성격의 변산성을 통합적으로 고려할 필요가 있다(Fleeson, 2001; Fleeson & Wilt, 2010; Higgins, 2000; Lazarus, 1999).

### 성격 변산성의 안정성

성격으로부터 확인할 수 있는 개인차 변수는 두 가지로 나눌 수 있다. 하나는 성격 특성의 수준(level of traits)이고, 다른 하나는 개인 내 변산성(variability within individual)이다 (Debusscher et al., 2016; Fleeson, 2001; Fleeson & Wilt, 2010; Judge, Simon, Hurst, & Kelly, 2014). 성격 변산성의 안정성과 관련하여 Fleeson(2001)의 연구에서는 1인당 3주간 20번의 성격 측정치를 10개씩 반분하여 상관을 낸 결과, 상관계수는 .72에서 .85의 범위였다. 이 연구에서 3주간 반복 측정된 성격 요인별 내적 합치도(Cronbach's alpha)는 .51(개방성)에서 .78(친화성)로 신뢰롭게 나타났다. 또한 Baird 등(2006)의 연구에서는 6~9개월 간격으로 성격 변산성을 설문지 방식과 일상 경험 표집법(Experience Sampling Method, 이하 ESM이라 함)으로 조사한 결과, 각각의 방식에서 .70과 .72의 높은 상관 관계를 보였다. 이러한 결과는 성격 변산성이 안정적인 특성임을 보여준다.

ESM에 기초한 성격 연구는 상당한 크기의 개인 내 변산성을 보여준다(Fleeson, 2001). Fleeson과 Gallagher(2009)는 일정 기간 동안 성격을 반복 측정하여 나타난 전체 변량을 개인 내 차이로 인한 변량과 개인 간 차이로 인한 변량으로 나누어 비교하였다. 그 결과, 개방성(개인 내 변량 49%, 개인 간 변량 51%)을 제외한 4개 요인(외향성, 우호성, 성실성, 정서

안정성)의 전체 변량 중에서 개인 내 변량이 차지하는 비중이 62%에서 78%로 개인 간 변량보다 컸다. 이때 참가자의 평균적인 개인 내 변량은 모든 요인에서 크게 나타났고, 특히 외향성( $M = 52.66$ ,  $SD = 17.58$ )과 성실성( $M = 61.65$ ,  $SD = 16.74$ )은 평균보다 높은 70점 이상까지 상승할 수 있는 것으로 나타났다. 또한 Suh(2002)의 연구에서 주성분 분석의 첫 번째 요인에서 설명되지 못한 변량의 비율인 자기 개념 차별화의 평균은 41.6%이고, 범위는 5%(일관성이 가장 높은 사람)에서 87.4%(일관성이 가장 낮은 사람)로 나타났다.

이러한 특성은 Heller 등(2007)의 연구에서도 반복적으로 나타났다. 그들의 연구에서 성격 5요인에 관한 잠재 변수의 전체 변량에서 개인 내 변량은 48%에서 70%에 해당하여 성격 상태의 개인 내 변량은 개인 간 변량보다 같거나 더 크게 나타났다. 이러한 개인 내 변량의 크기는 자기 존중감 16%, 삶의 만족 15%, 긍정 정서 40% 보다 크고 부정 정서 55%와 비슷한 수준으로 나타났다. 이처럼 다양한 연구에서 성격의 개인 내 변산성이 상당히 크다는 것을 알 수 있다.

### 성격 변산성의 측정

성격 변산성의 조사 방법은 시간에 따른 변산성(variability across time)과 역할에 따른 변산성(variability across roles)으로 나눌 수 있다. 시간에 따른 변산성은 휴대용 기기나 일기법을 활용한 ESM 연구들에서 다루어진다(Baird et al., 2006; Eid & Diener, 1999; Fleeson, 2001; Fleeson, 2007; Fleeson & Gallagher, 2009; Fleeson & Wilt, 2010; Heller et al., 2007). ESM 연구와 유사하게 하루 동안의 경험을 재구성하는 방

식으로 설계된 조사 방법인 일상재구성법(Day Reconstruction Method)도 같은 맥락의 조사 방법이라 할 수 있다(Chang, Cook, & Payne, 2013). 시간에 따른 변산성은 여러 시간에 걸쳐 성격 특성에 해당하는 상태나 행동을 반복 측정하여 시간에 따른 개인 내 변산성이 있는지, 크기는 어느 정도이고, 성격 특성과 관련성은 어떤지를 알 수 있다. 또한 시간에 따른 개인 내 변산성을 고려한 성격 수준의 효과를 다층 분석을 통해 확인할 수 있다(Baird et al., 2006; Fleeson, 2001). 시간에 따른 변산성 연구의 자료는 설문지 조사 방법에 따른 공통 방법 변량의 효과(the effect of common method variance)나 과장된 응답 경향성의 효과로 인해 발생하는 변산성(Baird et al., 2006)과 같은 오류를 극복하기 위해 활용될 수 있다. 그러나 ESM은 설문 응답자 확보가 어려우며, 많은 비용 및 긴 조사 기간으로 인해 연구자의 부담이 크다. 따라서 역할이나 상황과 같은 맥락에 따른 일관성을 연구하는데 제한점들이 있어 대안적인 방안이 필요하다.

역할에 따른 변산성에 관한 연구는 특정 상황이나 역할에서 행동의 반복 측정치를 비교함으로써 개인 내 변산성을 평가하는 방법이다(Block, 1961; Donahue et al., 1993; Sheldon et al., 1997). 자기 개념 차별화(SCD)는 한 개인의 자기 성격의 표출이 역할과 상황에 따라 다르게 나타나는 정도이고, 역할에 따라 동일한 요인간에 응답의 차이가 크면 SCD가 큰 것으로 간주한다(Baird et al., 2006; Donahue et al., 1993; Sheldon et al., 1997). 또한 이것은 개인이 자신의 성격 프로파일을 역할에 따라 구분하여 인식하는 정도이며(Clifton & Kuper, 2011), 맥락간 변산성(cross-context variability)에 해당한다(Geukes, Nestler, Hutteman, Kűfner, & Back,

2017).

SCD라는 용어는 Donahue 등(1993)의 연구에서 SCD가 파편화 또는 핵심적인 자아의 부재를 뜻하는지, 분화된 정체성(specialized identities)의 신호인지를 확인하는 연구에서 비롯되었다. 만약 SCD의 효과가 긍정적이라면, 높은 SCD는 분화된 정체성을 뜻할 것이고, 낮은 SCD는 차별성이 없는 자아가 고집스럽고 융통성이 없어 다양한 갈등 상황에 비효과적이고 부적응적일 것이라는 의미이다. 그러나 SCD가 부정적 효과를 가진다면, 높은 SCD는 파편화 또는 핵심적 자아의 부재를 뜻하고, 낮은 SCD는 자기 개념 일관성(self concept consistency)이 높은 것으로 해석될 수 있다. 경험적 연구를 통해 Donahue 등(1993)은 SCD의 효과가 파편화를 의미함을 확인하였고, 높은 SCD가 적응적인 역할-특정적 정체감(role-specific identities)이라는 것을 받아들이지 않았다.

SCD지수는 성격이나 자아 개념과 관련된 문항의 주성분 분석에서 1번째 요인을 통해 설명되지 못한 비율(Donahue et al., 1993; Suh, 2002), 역할간 상관(Sheldon et al., 1997) 지수, 또는 대상간 성격 요인 점수의 표준편차(Baird et al., 2006) 등으로 산출된다. 엄격하게는 성격 평균의 영향을 배제하기 위해 성격 평균을 교정한 잔차화된 표준편차를 더 적절한 측정치로 사용할 것을 권하였다(Baird et al., 2006). 그러나 Church, Katigbak, Reyes, Salanga, Miramontes와 Adams(2008)는 교정 절차에서의 어려움을 지적하며 표준편차도 좋은 지수임을 주장하였다.

#### 성격 변산성의 부적응적 기능

성격에서의 변산성에 대해 대부분의 연구들

이 변산성을 자기에 대한 통합성의 상실 또는 미성숙한 인격, 자기의 파편화로 해석한다(예, Donahue et al., 1993; Sheldon et al., 1997; Suh, 2002). McCrae와 Costa(1994)는 에릭슨의 자기 통합성(ego integrity)이라는 용어를 빌어, 자신의 성격적 한계에도 불구하고 그런 성격을 자신의 것으로 받아들임으로써 자기 통합성을 가지게 된다고 언급하였다.

Sheldon 등(1997)의 연구에서 역할간 변산성 지표로 사용된 SCD는 정서적 고통을 나타내는 불안, 우울, 스트레스 인식, 신체화와는 정적 상관을, 자기 존중감과는 부적 상관을 보였다. 또한 회귀분석에서 SCD는 자기 통합성 지표인 진정성(authenticity)을 동시에 투입한 후에도 정서적 고통과 주관적 웰빙에 여전히 유의한 효과를 보여 자기 통합성에 반하는 효과를 가지는 것으로 나타났다. 즉 SCD는 부적응적이며 자기 통합을 저해한다는 것이다. 이런 결과는 Donahue 등(1993)의 연구와 일치하는 것으로 SCD는 자기 통합성의 반대 개념인 자기 파편화로 해석될 수 있음을 보여준다. 또한 Bleidorn과 Ködding(2013)은 변산성이 긍정 정서, 부정 정서, 삶의 만족, 자기 존중감, 우울, 불안, 웰빙, 신체 증상, 진정성, 스트레스, 관계 만족에 미치는 영향을 다룬 29개 연구의 8,926명의 자료를 사용한 메타 분석에서 자기 파편화의 입장을 지지하였다. 이 연구에서 SCD는 적응(웰빙, 자아 존중감, 삶에 대한 만족감, 긍정 정서)과 부적 상관관계가 있었고, 부적응(부정 정서, 우울, 불안, 신체적 증상)과 정적 상관관계가 있었다.

#### 성격 변산성의 적응적 기능

성격 변산성이 적응적일 수 있다는 주장도

있다. Geukes 등(2017)은 성격 변산성의 특징을 비일관성(inconsistency)과 반응성(responsiveness)으로 정리하고 있다. 이때 반응성은 환경의 요구에 대해 민감하게 반응하는 것에 관한 것이므로 일종의 유연성(flexibility)의 의미를 내포하며 이는 곧 적응성과도 관련성을 가질 수 있다. Fleeson(2001)은 개인 내 변산성의 원천은 상황의 변산성이며, 개인 내 변산의 양이 크다는 것은 그 사람이 얼마나 유연한지를 나타낸다고 주장한다. 또한 Mischel(2004)은 성격에서 개인 내 변산성은 환경의 요구에 대한 개인의 적응성을 나타내는 것으로 해석하였다.

성격은 성숙과 적응과정을 통해 가변성을 가질 수 있다. 성격은 사회적 보상을 받고, 대인적 마찰을 줄이며, 중요한 인생의 노력과 목표와 친밀한 관계를 유지하기 위해 성숙한 방향으로 변화할 수 있다(Allport, 1961; McAdams, 2009에서 재인용). 또한 환경에 적응하기 위해서는 동화(assimilation)와 순응(accommodation)의 적응과정이 일어난다(Kwon, 2017, pp. 537). 동화는 환경을 자신에게 적합하도록 변화시키는 과정인 반면, 순응은 새로운 환경에 적합하도록 자신을 변화시키는 과정이다. 이러한 관점에서 볼 때 성격에서의 변산성은 순응적 과정이라 할 수 있다. 성격 변산성이 적응을 위한 순응적 과정이라 할 수 있는 가능성은 Donahue 등(1993)의 연구에서 SCD가 분화된 정체감을 나타낼 것이라는 가설에서도 볼 수 있다. 분화된 정체감을 가진다는 것은 상이한 역할 요구에 따라 유연하고 적응적으로 반응하는 것이다. 즉 부적응적 성격을 일관되게 유지하면서 환경을 변화시키려 행동하기보다 자신을 바꿈으로써 환경에 적응한다는 것이다. 또한 이러한 과정은 성장으로서의 성격의 변

화를 말해 주기도 한다. 비록 이 가설은 기각되었지만, 이러한 주장은 성격 변산성이 적응적 과정일 수 있다는 가능성을 뒷받침한다.

성격 변산성은 현실 상황과 상호 작용하기 위한 자연스러운 특성이며, 상이한 맥락과 대인관계 상황에서 적절한 행동을 선택하기 위해 필수적이다. 이런 입장에서 보면 상황에 일관된 행동이 오히려 부적절한 반응이 된다(Churchyard, 2014). 심지어 Fleeson과 Wilt (2010)의 연구에서는 사회적 상호작용이 필요한 상황에서 자신의 성격에 일관된 행동을 하기보다 변산성을 가지는 경우에 진정성(authenticity)을 더 높게 인식하는 것으로 나타나기도 하였다. 다만 변산성을 가지더라도 상황의 압력에 떠밀려 반응하는 상황 의존적인 경우와 상황에 유연하게 반응하는 경우로 구분해 볼 필요가 있다(Paulhus & Martin, 1988). 가령 사람들이 상황에 따라 자신의 특성을 다르게 표출할 때 어떤 사람은 상황에 따라 적응적으로 조절하는 사람이 있을 것이고, 어떤 사람은 상황의 압력에 의해 자신과 다르게 행동하는 사람이 있다는 것이다. 전자를 Paulhus와 Martin(1988)의 연구에서 기능적 유연성(functional flexibility)을 가진 것으로 후자를 상황의존성(situationality)을 가진 것으로 간주하였다. 상황의존성이 높은 사람은 상황에 맞추어 행동하는 사람이지만, 상황이 주는 낚임에 취약하거나 주장성이 낮아 지시를 맞추기에 급급하게 행동하는 등 상황에 부적응적으로 대처하는 것이다.

#### 성격 변산성의 제한점

성격 변산성의 기초가 되는 자기 개념 차별

화(SCD)는 한 개인의 자아가 중요한 역할 간에 다양한 정도를 말한다(Donahue et al., 1993). 이는 성격이 자신의 평균 수준에서 벗어난 정도, 즉 평균적 성격으로부터 벗어나 분포하는 변산의 폭을 나타내고, 자신의 성격적 특성이 상황이나 대상에 따라 얼마나 변화할 수 있는지 대상간 변산성 정도를 보여준다. 그러나 SCD는 변화의 방향성이나 대상에 따라 어떻게 변하는지, 대상에 적합한지, 대상에 따라 드러나는 두드러진 특성이 서로 다른지를 나타내지는 못한다. 이러한 내용으로 볼 때, 성격 변산성(대상간 변산성)을 비일관성이라는 부정적 의미로 해석할 수도 있을 것이다. 그러나 성격 변산성이 자기 과편화를 지지하는 것은 그것의 측정방법이 분화된 정체성이 뜻하는 역할-특정적 정체성의 효과를 확인하지 못하기 때문이다. 본 연구에서는 기존의 SCD에 기초한 성격 변산성인 ‘대상간 변산성’을 유지하면서, 대상 내에 두드러진 특성을 반영한 ‘대상내 변산성’을 측정하고, 이 두 변산성을 반영한 ‘성격 다양성’의 구성 개념을 제안하여, 그 타당성과 효과를 검증하고자 한다.

### 성격의 다양성

성격 다양성의 개념은 성격의 5요인을 적용하여 다음과 같이 예시할 수 있다(표 1, 표 2). 먼저 직장동료와의 관계에서 개방성(O1), 가족관계에서의 개방성(O2), 친구관계에서의 개방성(O3)으로 부터 대상간 표준편차(B1)을 구하는 식으로 B2, B3, B4, B5를 구하여 평균(B)을 낸다. 이 때 평균(B)은 선행연구의 SCD에 해당하며 대상간 변산성이다. 대상간 변산성 외에도 수집된 성격 자료에서 구할 수 있는 개인 내 성격 변산은 하나가 더 있다. 그것은 직장 동료와의 관계에서 O1, C1, E1, A1, N1의 대상내 표준편차(W1), 가족관계에서의 대상내 표준편차(W2), 친구관계에서의 대상내 표준편차(W3)의 평균인 ‘대상내 변산성(W)’이다. ‘대상내 변산성’은 각 대상에서 성격 5요인 중 두드러진 특성이 있는지를 나타내는 값이다. 이는 대상 내에서 발생하는 변산성이라는 의미에서 ‘대상내 변산성’이다. ‘대상내 변산성’이 작다는 것은 특정 대상에 대해 5요인이 모두 비슷한 수준을 나타낸다는 것이다. 반면 ‘대상내 변산성’이 크면 그 대상에 대해 성실

Table 1. Examples of personality diversity

| ID=00             | coworker | family | friend | mean | Between roles<br>SD |
|-------------------|----------|--------|--------|------|---------------------|
| Openness          | O1       | O2     | O3     |      | B1                  |
| Conscientiousness | C1       | C2     | C3     |      | B2                  |
| Extraversion      | E1       | E2     | E3     |      | B3                  |
| Agreeableness     | A1       | A2     | A3     |      | B4                  |
| Neuroticism       | N1       | N2     | N3     |      | B5                  |
| mean              |          |        |        |      | <b>B(SCD)</b>       |
| Within a role SD  | W1       | W2     | W3     | W    | D                   |

Table 2. Examples of personality diversity, between and within subject SD

| ID=00             | coworker | family  | friend  | mean   | Between roles SD |
|-------------------|----------|---------|---------|--------|------------------|
| Openness          | 5.40     | 3.20    | 4.60    |        | 1.11(B1)         |
| Conscientiousness | 5.80     | 4.60    | 4.40    |        | .76(B2)          |
| Extraversion      | 5.83     | 4.17    | 4.67    |        | .86(B3)          |
| Agreeableness     | 5.80     | 4.80    | 4.40    |        | .72(B4)          |
| Neuroticism       | 6.00     | 4.50    | 4.83    |        | .79(B5)          |
| <i>mean</i>       |          |         |         |        | .85(B)           |
| Within a role SD  | .22(W1)  | .63(W2) | .18(W3) | .35(W) | .29(D)           |

성은 높은 반면 외향성은 매우 낮은 수준을 보이는 것과 같이 상대적으로 두드러진 특성이 드러난다. 표 2에서 ‘대상내 변산성(W)’은 직장동료 대상내 변산성(W1), 가족 대상내 변산성(W2), 친구 대상내 변산성(W3)의 평균값이다.

표 2는 직장동료, 가족, 친구를 대할 때 각각의 성격 5요인의 패턴을 달리하여 성격을 드러내는 성격 다양성의 속성을 알아보기 위한 예시이다. 먼저 직장동료와의 관계에서 나타나는 개방성 평균(5.40), 가족관계에서의 개방성 평균(3.20), 친구관계에서의 개방성 평균(4.60)에서 개방성의 대상간 표준편차(1.11)을 구하는 것과 같은 방식으로, 성실성의 대상간 표준편차(.76), 외향성의 대상간 표준편차(.86), 우호성의 대상간 표준편차(.72), 신경증의 대상간 표준편차(.79)의 평균인 대상내 변산성(.85)를 산출하였다.

그리고 직장동료와의 관계에서 개방성 평균(5.40), 성실성 평균(5.80), 외향성 평균(5.83), 우호성 평균(5.80), 신경증 평균(6.00)에서 직장동료 대상내 표준편차(.22)를 계산하고, 같은 방식으로 가족관계에서의 대상내 표준편차(.63),

친구관계에서의 대상내 표준편차(.18)의 평균인 대상내 변산성(.35)를 산출하였다.

‘성격 다양성(D)’은 특정 대상에 대해 두드러진 성격 특성을 나타내는 ‘대상내 변산성(W)’과 대상에 따라 성격 특성을 다르게 드러내는 정도를 나타내는 ‘대상간 변산성(B)’의 곱으로 계산한 값이다. 이렇게 계산된 값은 대상에 따라 두드러진 성격 특성이 서로 다르게 나타난다는 의미를 가진다.

다음의 그림 1은 SCD와 성격다양성의 차별성을 제시하기 위한 것이다. 그림 1의 왼쪽은 표 2의 자료에 대한 그래프이고 오른쪽은 ‘대상내 변산성이 높은 경우’를 보여주기 위한 인위적 자료의 그래프이다. 그림 1의 왼쪽의 SCD 수준은 .85, 오른쪽의 SCD 수준은 .82로 두 경우가 비슷한 수준을 보인다. 만약 SCD가 작다면 직장동료, 가족, 친구의 그래프가 겹치는 식으로 나타날 것이다. 그러나 아래 두 그래프는 비슷한 수준의 SCD를 보이지만 대상내 변산성을 고려한 성격 다양성에서는 차이가 난다. 왼쪽의 성격 다양성의 수준은 .29로 대상 내에서는 차이가 별로 없다. 그에 비해 오른쪽의 성격 다양성의 수준은 1.12로 대상



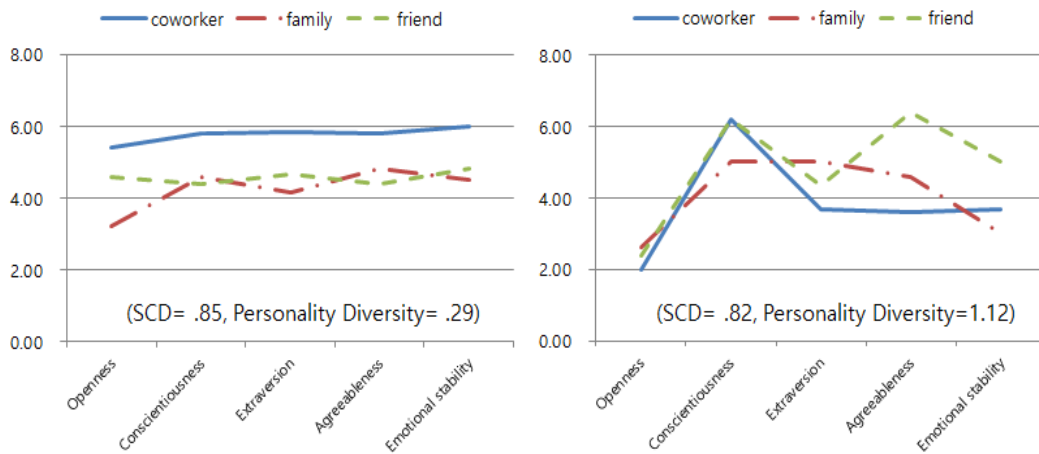


Figure 1. Examples of SCD and personality diversity

에 따라 비교적 뚜렷한 특성이 있다. 가령 직장동료들에게는 성실성이 높고, 친구들에게는 성실성과 우호성이 높고, 가족들에게는 외향성이 다른 대상에 비해 높은 수준을 보인다. 이런 경우 두드러진 특성이 대상에 따라 달라지며 대상-특정적 성격 특성이 나타나게 된다. 만약 대상내 변산성이 작은 경우 성격 다양성이 작아지는데 왼쪽 그래프와 같이 이런 경우에는 대상에 따라 성격 5요인 중 두드러진 특성이 잘 나타나지 않는다.

이러한 특성의 성격 다양성이 하나의 지수가 되기 위해서는 성격 다양성을 구성하는 대상내 변산성이 선행연구에서 사용된 대상간 변산성을 통제하고도 성격 다양성에 미치는 효과가 유의해야 한다. 이에 다음과 같이 가설을 설정하였다.

**가설 1-1.** 성격의 대상내 변산성은 대상간 변산성을 통제하고도 성격 다양성에 증분적 설명력을 가질 것이다.

#### 성격 다양성과 삶의 만족

적응에 관한 상태적 접근에서 적응을 잘하는 사람은 특정 수준 이상의 주관적 웰빙을 느끼는 사람을 말한다(Luhmann, Hofmann, Eid, & Lucas, 2012). 주관적 웰빙은 두 가지 차원으로 구성된다. 하나는 긍정 정서, 부정 정서와 같은 정서적 요소이고 다른 하나는 삶의 만족과 같은 인지적 요소이다(Pavot & Diener, 1993). 삶에서 경험하는 대부분의 사건들은 주관적 웰빙에 영향을 주는데 그 효과는 정서적 웰빙보다 인지적 웰빙에서 더 크고 안정적으로 나타난다(Luhmann et al., 2012). 삶의 만족은 자신의 기준에 근거하여 삶의 질을 평가하는 평가적 과정을 말한다(Shin & Johnson, 1978: Pavot & Diener, 1993에서 재인용).

성격과 삶의 만족은 세 개의 표집 집단에서 외향성( $r = .16 \sim .23$ ), 개방성( $r = .02 \sim .07$ ), 친화성( $r = .06 \sim .09$ ), 성실성( $r = .10 \sim .12$ ), 신경증( $r = -.19 \sim -.23$ )과 상관관계가 유의하였으나 그 크기는 작은 편이었다(Lachmann, Saryiska, Kannen, Blaszkiewicz,

Trendafilov, Andone, & Montag, 2018). 성격과 삶의 만족간의 관계가 작은 것에 대해 Lachmann 등(2018)은 이들 간에는 직접적, 간접적 경로를 가진 복잡한 연결망이 있으며 몇 가지 먼 거리(distal) 요인이 잠재적인 효과를 가지기 때문이라고 해석한다.

Donahue 등(1993)의 연구에서 SCD는 California Psychological Inventory(Gough, 1987: Donahue et al., 1993에서 재인용)의 웰빙척도와 부적 관계였다( $r = -.31$ ). 이 후 연구에서도 성격 변산성과 삶의 만족의 관계는 부적(미국 표본  $r = -.25$ , 일본 표본  $r = -.13$ )으로 나타났으며, 상관의 크기는 서구에서 더 크다(Church et al., 2008). 이러한 결과는 성격 변산성의 반대 개념인 성격 일관성에 관한 Suh(2002)의 일관된 정체성 연구에서도 반복적으로 관찰된다(한국 표본  $r = .22$ , 미국 표본  $r = .31$ ).

삶의 만족은 긍정 정서와도 큰 수준의 정적 상관이 있고( $r = .55 \sim .56$ ), 부정 정서와는 중간 수준의 부적 상관( $r = -.30 \sim -.33$ )이 있다(Lim, 2012). 또한 Diener, Emmons, Larsen과 Griffin(1985)의 연구에서 삶의 만족은 두 개 표집에서 부정 정서와는 중간 정도의 부적 상관 계수( $r = -.32 \sim -.37$ ), 긍정 정서와는 큰 크기의 정적 상관계수( $r = .50 \sim .51$ ), 정서 강도(Affect Intensity Measure, AIM)를 제외한 다른 주관적 웰빙 지수와는 비교적 큰 크기의 정적 상관계수( $r = .47 \sim .75$ )가 있었다. 이러한 결과로 볼 때, 삶의 만족은 정서적 상태와 관련성이 큰 변수임을 시사한다.

삶의 만족은 자기 존중감과 큰 정적 상관( $r = .54$ ), 신경증( $r = -.48$ )과 증상 체크리스트(symptom checklist)와는 보통 이상의 부적 상관( $r = -.41$ )을 보여 삶에 만족하는 사람들은 일

반적으로 잘 적응하고 정신질환이 없이 강한 것으로 보인다(Diener et al., 1985). 또한 삶의 만족은 번영 척도(Flourishing scale; Diener, Wirtz, Tov, Kim-Prieto, Choi, Oishi & Biswas-Diener, 2010)와도 큰 정적 상관계수( $r = .62$ )가 있어 삶의 만족은 정신적 웰빙, 주관적 웰빙, 행복과 더불어 적응적 상태를 나타내는 것으로 보인다. 그러나 쾌락의 쳄바퀴(hedonic treadmill)는 쾌락적 상태가 행복에 일시적으로 작용할 뿐임을 보여준다(Diener, Lucas, & Scollon, 2006). 즉 쾌락적 상태를 경험하게 되면 빠르게 그 상태에 적응하게 되어 동일한 자극이 더 이상 긍정적 정서를 불러일으키지 않는 상태가 된다는 것이다. 이러한 의미에서 정서와의 관련성이 큰 정신적 웰빙이나 삶의 만족, 주관적 웰빙, 행복 등으로 적응적 결과를 판단하는 것은 적절하지 않을 수 있다(Diener et al., 2006). 선행 연구에서 성격 변산성은 개인의 특성으로 볼 만큼 크고 안정되지 만(Fleeson, 2001), 정신적 웰빙, 긍정 정서 등의 준거 변수와 부적 관계가 있다(Suh, 2002). 그러나 성격 다양성은 Donahue 등(1993)의 가설에 제시되었던 분화된 정체성 또는 대상-특정 정체성의 개념을 포함하고 있다. 성격 다양성이 대상에 맞추어 가변성을 가지면서 상황에 따라 차별성을 두는 정도가 큰 정도가 크다는 것은 상황에 대해 더욱 세분화된 행동을 보이는 것을 의미하는 것으로 대상에 따라 표출하는 두드러진 특성이 다양한 것을 말한다. 대상-특정적 정체성은 대상에 맞추어 성격을 특성을 드러내기 때문에 성격 다양성은 SCD에 비해 적응적일 수 있다. 성격 다양성은 대상-특정적 요소를 반영하여 상황에 따라 더욱 세분화된 행동을 함으로써 상황 적합성을 더 개선할 것으로 보이기 때문이다. 이러한 성격 다

양성의 특성을 고려하여 가설을 다음과 같이 설정하였다.

**가설 1-2.** 성격 다양성은 삶의 만족과 정적 상관관계를 가지며 성격의 수준을 통제하고도 충분한 설명력을 가질 것이다.

### 성격 다양성과 직무 수행

정신적 웰빙이나 삶의 만족과 같은 삶에 대한 적응적 결과와 달리 조직 장면에서의 적응적 결과는 비교적 분명하다. 대표적인 직장에서의 적응적 결과들로는 직무 수행, 직무 만족, 이직 의도 등이 있다(Rudolph, Lavigne, Katz, & Zacher, 2017). 직무 수행은 다차원으로 구성되며 과업 수행과 맥락 수행으로 구분된다(Borman & Motowidlo, 1993; Befort & Hatrup, 2003). 과업 수행은 제품이나 서비스의 생산과 관련한 활동에 관한 것이고, 맥락 수행은 비공식적 직무 활동, 추가적 열정의 유지, 이타 행동, 규칙 준수, 조직지지 행동을 말한다(Borman & Motowidlo, 1993; Motowidlo & Van Scotter, 1994). 즉 과업 수행은 직무 특정적, 능력에 따른 차이, 공식적 직무기술서에 따른 역할 내 행동인 반면, 맥락 수행은 직무 일반적, 성격과 동기에 따른 차이, 역할 외 행동에 관한 것이다(Borman & Motowidlo, 1993; Befort & Hatrup, 2003).

Pulakos, Arad, Donovan과 Plamondon(2000)는 과업 수행, 맥락 수행과 구분되는 적응 수행의 개념을 도출하고 문헌 연구를 통해 8개 하위 요인을 도출하였다. 이들 8개 하위 요인은 직무 환경의 잦은 변화에 따라 필요할 것으로 예상되는 것으로 비상 또는 위기 상황을 다루기, 직무스트레스 다루기, 창의적으로 문제 해

결하기, 불확실하고 예측 불가능한 직무 상황 다루기, 직무 관련 학습, 대인 적응성, 문화적 적응성, 신체적 적응성이다.

Pulakos, Dorsey과 White(2006)는 전문가 평가 과제를 통해 도출한 적응 수행에 대한 예측 변인으로 개방성, 정서적 안정성, 인지적 능력, 실제 지능, 독창성, 인지적 유연성, 성취 동기, 협업 능력, 사회적 능력, 사회 지능, 신체적 능력을 제시하였다. 이 중 성격 요인인 정서적 안정성은 비상 상황 다루기, 직무스트레스 다루기, 불확실하고 예측 불가능한 직무 상황 다루기와 관련되고, 개방성은 창의적 문제해결, 불확실하고 예측 불가능한 직무 상황 다루기, 적응적 학습, 대인관계 적응성, 문화적 적응성과 관련되었다. 이러한 결과는 성격의 수준이 직무 수행과 관련되어 있다는 것을 시사한다.

그러나 성격 변산성과 수행간의 관련성에 관한 연구는 제한적이다. Debusscher 등(2016)의 연구에서 동일한 신경증 수준에서 신경증의 변산성이 높은 집단이 낮은 집단에 비해 단기 과제의 수행에서 더 높은 경향성을 보인 바 있다.

성격의 다양성을 다룬 것은 아니지만 행동의 복잡성과 다양성을 개관한 Streufert와 Nogami(1989)에 따르면, 시간과 장소에 따라 적절하게 다양하고 복잡한 행동을 발휘하는 리더가 팀원의 강점을 확장하고 약점을 보완할 수 있으며 결과적으로 팀이 더 높은 성과를 달성한다고 지적하고 있다. Quinn, Spreitzer 및 Hart(1991)는 Fortune 50대 기업의 경영 리더를 대상으로 한 연구에서 리더십의 다양한 역할을 수행하는 균형 잡힌 리더들이 한가지 스타일을 발휘하는 리더보다 더 좋은 성과를 달성한다고 보고하고 있다. 이 연구들은 행동의

다양성을 다룬 연구이지만 행동의 다양성은 성격의 다양성과 밀접하게 관련되어 있을 것이다. 따라서 성격 다양성에 Donahue 등(1993)의 대상 특정적 요소를 반영하여 다음과 같이 가설을 설정하였다.

**가설 1-3.** 성격 다양성은 과업 수행, 맥락 수행, 적응 수행과 정적 상관 관계를 가지며 성격의 수준을 통제하고도 충분한 설명력을 가질 것이다.

#### 성격 다양성과 성취 목표 지향성

성격은 개인이 일상 생활에서 어떤 목표를 추구하며 어떻게 행동하는지를 이해할 수 있게 해주고(Kwon, 2017, pp. 274), 목표는 행동 시기, 이유, 방법을 제공한다(Dweck, 1996). 목표는 개인이 달성하고자 노력하는 바람직한 결과를 표상하므로 성취 목표는 개인이 무엇을 성취하려고 지향하는지를 표상하게 해준다(Reeve, 2015/2018, p. 300).

성취 목표 지향성(achievement goal orientation)에 대해 가장 많이 쓰이는 정의는 특정의 목표를 선택하고 추구하는 것을 말하며 여러 성취 목표 중에 특정의 목표를 채택하는 것은 역량에 대한 자신의 개념을 반영한다(Deshon & Gillespie, 2005). 또한 성취 목표 지향성은 숙달 접근, 숙달 회피, 수행 접근, 수행 회피로 분류된다(Sung & Park, 2005). 이 중 회피 목표의 경우 목표 설정, 피드백 추구, 적응 수행, 과업 수행과 부적 상관을 보이고(Kim & Yoo, 2010), 표면 처리, 신경증, 행동 억제 체계와는 정적 상관을 보인다(Sung & Park, 2005). 반면 숙달 접근과 수행 접근은 목표 설정, 피드백 추구, 네트워크 강도, 적응 수행, 과업 수행과

정적 상관을 보인다(Kim & Yoo, 2010). 숙달 접근 목표와 수행 접근 목표는 근본적인 차이가 있다. 가령 역량 개발을 원한다면 숙달 목표를 채택할 것이고, 역량 발휘를 원한다면 수행 목표를 취할 것이다. 구체적으로 숙달 목표에 집중하는 사람은 더 나은 유능성 개발하기, 자기를 향상시키기, 강력하고 지속적인 노력으로 어려움 극복하기와 같은 성취 행동을 하고, 수행 목표를 가진 사람은 유능성 증명하기, 높은 능력 보여주기, 타인보다 더 잘 수행하기, 최소한의 눈에 띄는 노력으로 성공하기와 같은 행동을 한다(Reeve, 2015/2018, p. 301).

이러한 맥락에서 대상이나 맥락에 따라 적절한 성격으로 반응하는 사람들은 환경과 상황의 변화에 적응적이며, 그 목적은 자신이나 타인의 역량을 개발하거나 공동의 성과를 높이는 방향일 것이다. 따라서 성격 다양성이 높은 사람들은 수행 접근 목표나 숙달 접근 목표 지향성이 높고 수행 회피 목표나 숙달 회피 목표 지향성이 낮을 것이다.

**가설 2-1.** 성격 다양성은 숙달 접근 및 수행 접근 목표 지향성과 정적 상관이 있을 것이고, 숙달 회피 및 수행 회피 목표 지향성과 부적 상관이 있을 것이다.

**가설 2-2.** 숙달 접근 및 수행 접근 목표 지향성은 과업 수행, 맥락 수행, 적응 수행과 정적 상관이, 숙달 회피 및 수행 회피 목표 지향성과 부적 상관이 있을 것이다.

성취 목표 지향성은 조직 환경의 변화에 개인이 더 잘 적응하는지를 설명해줄 수 있는 중요한 구성 개념이지만, 아직 개념과 방법에서 합의점은 충분하지 않다(DeShon & Gillespie,

2005). DeShon과 Gillespie(2005)는 그들이 조사한 88개 연구에서 성취 목표 지향성을 성취 행동의 목표( $k = 29, 33\%$ ), 기질( $k = 26, 29.5\%$ ), 상황에 따라 변하는 특성( $k = 9, 10.2\%$ ), 사고의 틀( $k = 9, 10.2\%$ ), 신념( $k = 9, 10.2\%$ )으로 접근하고 있음을 확인하였다. 이중 절반 정도의 연구( $k = 41; 46.6\%$ )에서 성취 목표 지향성이 안정성을 가지는 것으로 다루었고, 나머지는 환경과 상호작용하는 것으로 해석한다. 이처럼 성취 목표 지향성에 대한 폭넓은 접근을 포괄하기 위한 모형으로 그들은 동기화된 행동 이론(Motivated Action Theory, 이하 MAT라 함)을 제안하였다.

MAT의 기본 가정에 따르면 행동은 목표의 성취를 향하며, 목표는 자아 목표(self goals), 주요 목표(principle goals), 성취 목표(achievement goals), 행동 계획 목표(action plan goals)라는 4개의 위계를 가진다. 높은 수준의 목표는 행동의 목적(why)을 다루며 낮은 수준의 목표는 목표를 달성하기 위해 필요한 특성의 행위(how)를 제공한다. DeShon과 Gillespie(2005)에 따르면 Elliot과 McGregor(2001)의 성취 목표 지향성은 행동 계획의 조합에 해당한다.

MAT에서 제시한 목표 지향성의 위계를 Kanfer(1990)의 행동과의 근접성(proximity)에 근거한 동기 이론의 구분에 비추어 보면, 자아 목표나 주요 목표는 수행에 직접 효과가 아니라 간접 효과를 가지는 먼 거리 이론(distal theory)에 해당하는 목표이다. 반면 성취 목표는 특성에 해당하는 요인들에 비해 수행에 직접적인 영향을 주는 근접한 개념으로 간주된다(Elliot & Church, 1997). 이와 관련된 경험적 연구에서 숙달 목표 지향성은 성실성 수준과 비공식적 교류 간 관계(van Daal, Donche, & De Maeyer, 2014)와, 성격과 수행 의도 간 관계에

서 매개효과를 가진다(Zweig & Webster, 2004). 또한 자기 결정성 이론에서 가져온 성격 특성인 자율 지향성(autonomy orientation)은 숙달 목표 지향성을 매개하여 학습 집중 능력과 향유(enjoyment)에 영향을 주었다(Lee, Sheldon, & Turban, 2003). Payne, Youngcourt와 Beaubien(2007)은 성취 목표 지향성의 매개 효과와 관련하여 성취 목표 지향성은 선행 변수인 인지적 능력, 성격 5요인 등에 비해 말단의 결과 변수인 직무 수행을 더 잘 예측하는 것으로 나타났다. 따라서 성격의 다양성이 직무 수행을 증가시키는 과정을 성취 목표 지향성으로 설명할 수 있을 것이다.

성격 다양성은 개인의 안정된 특성으로서(Fleeson, 2001), 성격 다양성이 높은 사람은 상황에 따라 다양한 성격을 드러내어 행동하는 특성을 가지며, 이는 기능적으로 상황 적합성을 높일 수 있다. 이러한 특성적 변수는 먼 거리(distal) 변수에 해당하며, 행위에 직접적인 영향을 주기보다 간접적으로 영향을 미친다(Kanfer, 1990). 따라서 성격 다양성은 새로운 기술을 익히거나 문제를 해결하여 성과를 내기 위한 일련의 행동 계획 수립을 매개하여 직무 수행에 영향을 줄 것이다.

**가설 2-3.** 숙달 회피 목표와 수행 회피 목표 지향성은 성격 다양성과 직무 관련 준거 변수와의 관계에서 부적인 매개 효과를 가질 것이다.

**가설 2-4.** 숙달 접근 목표와 수행 접근 목표 지향성은 성격 다양성과 직무 관련 준거 변수와의 관계에서 정적인 매개효과를 가질 것이다.

## 연구 방법

### 연구대상

조사기관을 통해 직장인 211명을 대상으로 설문지를 실시하여 모든 문항에 동일한 응답을 한 불성실 응답자 3명을 제외한 208명을 대상으로 분석을 실시하였다. 분석에 포함된 응답자의 구성은 표 3과 같다. 응답자는 남녀 각각 50%이다. 연령은 22세에서 49세 사이로 30대 미만 32%, 30대 32%, 40대 36%로 분포하였다. 직급은 사원과 대리가 62%로 가장 많았다.

### 측정도구

본 연구에서는 성격 5요인 외 삶의 만족, 직무 수행(과업, 맥락, 적응 수행), 성취 목표 지향성 척도를 사용하였다. 이 중 성취 목표 지향성을 제외한 모든 척도는 영어로 된 원본 척도를 한국어로 번역하여 제작되었다. 번역된 척도는 이중 언어 사용자인 심리학 석사 2인이 번역과 역 번역 과정을 반복하여 한국어

로 번역하고, 이를 이중 언어 사용자인 심리학 박사 2인이 감수하여 제작하였다. 척도별 세부적인 내용은 다음과 같다.

설문에서는 Donahue 등(1993)과 Sheldon 등(1997)의 연구와 같이 먼저 자신이 생각하는 자신의 성격을 평정하도록 하였다. 그리고 난 다음 대상과 함께 있는 상황을 떠올려 보고, 상사, 부하, 고객 순서로 대상을 대할 때 자신의 성격을 평정하도록 하였다. 선행연구들에서 이러한 방식의 타당성에 관해 논의된 바는 없지만, 일반적인 성격을 표시해 봄으로써 기준점을 찾고, 역할별로 차이를 좀 더 분명히 인식하는데 도움이 될 것으로 예상된다. 성격 평정이 끝난 다음 직무 수행, 삶의 만족도, 성취 목표에 관한 문항을 순서대로 응답하도록 하였다.

### 역할별 성격 5요인

Sheldon 등(1997)의 성격 요인별 형용사 목록을 사용하였고, 이 목록은 5개 요인 별로 6문항씩 총 30문항의 형용사로 구성되어있다. 개방성 문항은 ‘개방적이다’, ‘심미적이다’이며

Table 3. Demographic statistics of participants

| category | <i>n</i> | %  | cumulative<br><i>n</i> | cumulative<br>% | category           | <i>n</i> | %  | cumulative<br><i>n</i> | cumulative<br>% |
|----------|----------|----|------------------------|-----------------|--------------------|----------|----|------------------------|-----------------|
| gender   |          |    |                        |                 | job grade          |          |    |                        |                 |
| male     | 103      | 50 | 103                    | 49.5            | staff              | 79       | 38 | 79                     | 38              |
| female   | 105      | 50 | 208                    | 100             | assistant manager  | 50       | 24 | 129                    | 62              |
|          |          |    |                        |                 | manager            | 32       | 15 | 161                    | 77.4            |
|          |          |    |                        |                 | senior manager     | 21       | 10 | 182                    | 87.5            |
|          |          |    |                        |                 | director           | 18       | 9  | 200                    | 96.2            |
|          |          |    |                        |                 | executive director | 4        | 2  | 204                    | 98.1            |
| age      |          |    |                        |                 | others             | 4        | 2  | 208                    | 100             |
| below 30 | 67       | 32 | 67                     | 32.2            |                    |          |    |                        |                 |
| 30 to 39 | 66       | 32 | 133                    | 63.9            |                    |          |    |                        |                 |
| 40 to 49 | 75       | 36 | 208                    | 100             |                    |          |    |                        |                 |

성실성 문항은 ‘계획적이다’, ‘책임감 있다’이고, 외향성 문항은 ‘외향적이다’, ‘내향적이다’이며, 우호성 문항은 ‘친절하다’, ‘친화적이다’이고, 신경증 문항은 ‘기분이 안좋다’, ‘재미가 없다’이다. 우선 자신이 생각하는 평소 자신의 성격을 평가한 후, 성격을 반복 측정하기 위해 직장 내 타인들과 있을 때 나타나는 자신의 성격을 평가하도록 하였다. 타인과의 관계에서 성격은 상사 관계에서의 성격, 부하 관계에서의 성격, 그리고 고객 관계에서의 자신의 성격 순서로 평가하도록 하였다. 자신이 인식한 자신의 성격을 평가하기 위해 해당 대상과 함께 있을 때 자신을 떠올려 본 후 ‘OOO과 있을 때, 나는 OOO하다’는 문구에 맞추어 자신의 특성을 나타내는 정도를 ① ‘전혀 그렇지 않다’에서 ⑦ ‘매우 그렇다’에서 골라 표시하도록 하였다. 설문 결과, 개방성의 내적 합치도는 .70에서 .83의 범위를 가지며, 자기 평가에서 .70으로 가장 낮았고, 고객과의 관계에서 .83으로 가장 높았다. 성실성은 .59에서 .80의 범위로, 자기 평가에서 .59로 가장 낮았고 고객과의 관계에서 내적 합치도가 .80으로 가장 높았다. 외향성의 내적 합치도는 .75에서 .83의 범위로, 자기 평가에서 .83으로 가장 높고, 고객과의 관계에서 .75로 가장 낮았다. 친화성의 내적 합치도는 .72에서 .87의 범위이며, 자기 평가에서 .72로 가장 낮았고, 고객과의 관계에서 .87로 가장 높았다. 신경증의 내적 합치도는 .77에서 .83의 범위로, 상사와의 관계에서 .77로 가장 낮았고, 부하와의 관계에서 .83으로 가장 높다.

### 삶의 만족

주관적 웰빙을 측정하기 위해서 Diener 등 (1985)의 삶의 만족 척도(Satisfaction with life

scale)를 사용하였다. 설문은 총 5문항(예, 나는 내 삶에 대해 만족한다)으로 구성되었으며 자신이 경험하는 바와 얼마나 일치하는지 7점 척도(① ‘전혀 그렇지 않다’에서 ⑦ ‘매우 그렇다’)에 응답하도록 하였다. 본 연구에서 내적 합치도는 Lim(2012)의 연구에서 .84 ~ .91의 범위를 보인 것과 유사한 .89로 나타났다.

### 직무 수행

직무 수행의 차원별 수준을 평가하기 위해 Befort과 Hatrup(2003)의 과업 수행 6문항(예, 나는 질적으로 높은 업무결과를 산출한다), 맥락 수행 9문항(예, 나는 공식적으로 업무에 포함되지 않은 추가 과제를 수행한다)을 사용하였다. 또한 적응 수행은 Charbonnier-Voirin, El Akremi와 Vandenberghe(2010)의 적응 수행 척도 중 비상사태나 예측하지 못한 상황을 다루기(예, 나는 빠른 대응을 위해 상황을 예의주시한다), 직무스트레스 다루기(예, 나는 동시에 많은 의사결정을 해야 하는 상황에서도 침착하다), 창의적으로 문제 해결하기(예, 나는 이례적인 문제를 해결하기 위해 새로운 방식을 개발하려고 노력한다), 적응적 학습(예, 나는 나의 일에서 작업방식을 개선하기 위해 혁신 사항을 찾는다), 대인적 적응 수행(예, 나는 동료와 더 잘 협력하기 위한 목적으로 새로운 업무방식을 배운다)에 관한 19문항으로 측정하였다. 각 문항에 대해 자신과 일치하는 정도를 ① ‘전혀 그렇지 않다’에서 ⑦ ‘매우 그렇다’ 중에서 골라 응답하도록 하였다. 본 연구에서 각 척도의 내적 합치도는 과업 수행 .85, 맥락 수행 .86이고, 적응 수행은 하위 요인별로 비상 사태나 예측하지 못한 상황을 다루기 .63, 직무스트레스 다루기 .67, 창의적으로 문제 해결하기 .80, 적응적 학습 .85, 대인

적 적응 수행 .64이며, 하위 요인 간 내적 합치도는 .93이다.

### 성취 목표 지향성

성취 목표 지향성을 측정하기 위해 Elliot과 McGregor(2001)의 문항을 한국어로 번역한 Sung과 Park(2005)의 12문항으로 된 성취 목표 지향성 척도를 사용하였다. 성취 목표지향성 척도는 숙달 접근(예, 나는 업무를 통해 가능하면 무엇이든지 배우려고 한다), 숙달 회피(예, 나는 내가 맡은 업무에 필요한 능력을 제대로 못 갖출까봐 늘 걱정이다), 수행 접근(예, 내 동료보다 뛰어나야겠다는 생각에서 열심히 일한다), 수행 회피 요인(예, 나는 상사의 기대에 못 미칠 것 같아 걱정이 된다)으로 나뉘지며 각 요인당 3문항으로 구성되어 있다. 본 연구에서 내적 합치도는 하위 요인별로 숙달접근 .81, 숙달회피 .86, 수행접근 .79, 수행회피 .74이다.

### 자료분석

자료는 SAS 9.4를 사용하여 자료를 변환하고 기술통계치와 상관계수를 구하였고, SPSS 18판으로 위계적 회귀분석을 실시하였다. 매개 분석은 MPLUS를 사용하였으며, 부트스트래핑을 실시하여 추정된 경험적 분포에 따른 95% 신뢰구간을 통해 경로 모형에 대한 통계적 유의성을 검증하였다. 매개 효과 분석을 위해 Baron과 Kenny(1986)의 분석 단계를 고려하였다. 먼저 상관 분석을 통해 예측 변수(성격 다양성)와 준거 변수(과업수행, 맥락 수행, 적응 수행) 간의 관련성을 확인하였다. 다음으로 예측 변수와 매개 변수(성취 목표 지향성) 간 관련성과 매개 변수와 준거 변수간 관련성

을 확인한 후 매개 모형에 대한 경로분석을 실시하였다. 예측 변수와 준거 변수간의 직접적인 관련성은 반드시 통계적으로 유의할 필요가 없는 점을 고려하여(Hayes, 2009), 매개 모형의 효과를 확인하였다.

성격 다양성 지수는 표 1과 표 2에서 예시한 절차에 따라 계산하였다. 즉, 상사, 부하, 고객으로 구성된 직장 환경에서 만날 수 있는 타인과의 관계에서 대상간 변산성과 대상내 변산성의 곱으로 구하였다. 대상간 변산성을 구하기 위해 먼저 상사, 부하, 고객을 대할 때 각각의 개방성 점수의 표준편차를 계산하였으며, 이와 같은 방법으로 성실성, 외향성, 친화성, 신경증 각각의 대상간 표준편차를 계산하고 5개 요인의 대상간 표준편차를 평균 내어 대상간 변산성을 구하였다. 대상내 변산성을 구하기 위해 먼저 신경증을 정서적 안정성으로 변환 후 상사와의 관계에서 개방성, 성실성, 외향성, 친화성, 정서적 안정성 간의 표준편차를 구하였다. 이와 같은 방법으로 부하와의 관계와 고객과의 관계에서 5요인의 표준편차를 구하였다. 그런 다음 상사, 부하, 고객간의 관계에서 구한 5요인 표준편차를 평균 내어 대상내 변산성을 계산하였다. 성격의 종합적 수준(personality level)은 5요인 성격점수를 평균 내어 구하였다. 성격의 종합적 수준은 5요인의 개별적 의미를 담고 있지 못하여 논리적 한계점이 있지만 대상간 변산성과 대상내 변산성, 그리고 성격 다양성과 비교할 수 있는 성격수준에 관한 단일한 대응변수를 마련하기 위해 고안한 방편이다. 대상간 변산성, 대상내 변산성, 성격 다양성의 세부적인 자료 구조와 계산 방식은 표 1과 표 2와 같다.

대상간 변산성과 성격 다양성 간의 상관계수의 차이를 검증하기 위해 다음 공식을 사용



하여  $t$  분포( $|t| > 1.97$ )를 확인하였다(Lim, Kim, & Park, 2004, pp. 217). 공식 (1)은 세 개의 변인을 각각 1, 2, 3이라고 할 때 동일한 표집에서 얻어진  $r_{12}$ 와  $r_{13}$ 이라든가 또는  $r_{12}$ 와  $r_{23}$  등의 차이를 검증하고자 하는 경우에 해당한다.

$$t = \frac{(r_{12} - r_{13}) \sqrt{(N-3)(1+r_{23})}}{2(1-r_{12}^2 - r_{13}^2 - r_{23}^2 + 2r_{12}r_{13}r_{23})} \dots\dots (1)$$

### 결 과

#### 성격 다양성과 삶의 만족 및 직무 수행 간의 관계

성격 다양성과 대상간 변산성, 대상내 변산성, 삶의 만족 및 직무 수행 간의 상관 분석의 결과는 표 4와 같다. 상관계수의 크기는 작음( $r = .30$  미만), 보통( $r = .30$ 에서  $r = .50$  미만), 큼( $r = .50$  이상)으로 구분할 수 있는데

(Cohen, 1988), 대상간 변산성과 대상내 변산성 간의 상관관계는 유의하였고, 상관의 크기는 보통 크기( $r = .41, p < .001$ ). 다중공선성의 기준인 .90보다 작았다. 성격 다양성의 준거변수에 대한 효과의 방향은 성격 변산성과 유사하였다. 다만 성격 변산성과 성격 다양성이 삶의 만족감과 가지는 상관계수 간의 차이를 확인한 결과, 자유도  $v = 205$ 일 때 양방향 검증의 경우, 유의도( $\alpha$ ) .05 수준에서  $|t| > 1.97$ 의 기준으로 차이가 유의하였고( $t = -3.68, p < .05$ ), 상관의 크기는 성격 다양성이 컸다. 또한 과업 수행과의 상관계수도 차이가 유의하였고( $t = 2.40, p < .05$ ), 상관의 크기는 성격 다양성이 컸다. 맥락 수행에 대해서는 차이가 유의하지 않았고( $t = .48, p > .05$ ), 적응 수행에 대해서는 차이가 유의하였고( $t = -2.06, p < .05$ ), 성격 변산성의 상관크기가 유의하게 컸다.

성격 다양성과 삶의 만족의 관계는 통계적으로 유의하였다. 성격 다양성과 삶의 만족간의 상관계수는 보통 크기보다 작았고, 부적

Table 4. Correlation coefficients, Mean, and SD of variables

| Variables                  | Personality diversity | WV               | BV                | SL     | TP     | CP     | AP   |
|----------------------------|-----------------------|------------------|-------------------|--------|--------|--------|------|
| Within Variability(WV)     | .80***                | 1.00             |                   |        |        |        |      |
| Between Variability(BV)    | .83***                | .41***           | 1.00              |        |        |        |      |
| Satisfaction with Life(SL) | -.23***               | -.20**           | -.12 <sup>†</sup> | 1.00   |        |        |      |
| Task Performance(TP)       | .29***                | .30***           | .22**             | .16*   | 1.00   |        |      |
| Contextual Performance(CP) | .10                   | .13 <sup>†</sup> | .09               | .34*** | .71*** | 1.00   |      |
| Adaptive Performance(AP)   | .16*                  | .10              | .22**             | .41*** | .63*** | .77*** | 1.00 |
| Mean                       | .30                   | .66              | .31               | 3.72   | 4.83   | 4.55   | 4.43 |
| Standard Deviation         | .26                   | .41              | .21               | 1.17   | .85    | .87    | .82  |

<sup>†</sup>  $p < .10$ , \*  $p < .05$ , \*\*  $p < .01$ , \*\*\*  $p < .001$ .

관계를 보였다( $r = -.23, p < .001$ ).

성격 다양성은 과업 수행, 적응 수행과 통계적으로 유의한 상관관계가 있다. 과업 수행과의 상관관계는 보통 크기에 가까웠고( $r = .29, p < .001$ ), 적응 수행과의 상관관계는 보통 크기보다 작았다( $r = .16, p < .05$ ). 그러나 성격 다양성과 맥락 수행간의 관계는 통계적으로 유의하지 않다( $r = .10, p = .13$ ).

성격 다양성을 예측하는데 대상내 변산성이 가지는 고유한 설명력을 검증하기 위하여 2개 회귀모형을 설정하여 그 결과를 표 5에 제시하였다. 회귀분석에서 모형 1은 대상간 변산성을 예측변수로, 모형 2는 대상내 변산성을 예측변수로 추가하여 성격 다양성을 예언하였다. 위계적 회귀분석을 실시한 결과, 대상내 변산성이 회귀모형에 추가되었을 때 설명량은 유의미하게 증가한다( $\Delta R^2 = .24, F(1, 248) = 713.38, p < .001$ ). 모형 2에서 대상간 변산성( $\beta = .61, se = .03, p < .001$ )과 대상내 변산성( $\beta = .54, se = .02, p < .001$ )은 모두 성격 다양성에 유의미한 영향을 미치는 구성 요인이다.

성격의 수준을 통제하고 준거 변수의 수준을 예측하는데 성격 다양성이 가지는 고유한 설명력을 검증하기 위하여 2개의 회귀모형이 설정하였다. 모형 1은 성격의 전반적 수준을 예측변수로, 모형 2는 성격 다양성을 예측변수로 추가하여, 준거 변수로 삶의 만족, 과업

수행, 맥락 수행, 적응 수행 순서로 위계적 회귀분석을 실시한 결과는 표 6과 같다.

삶의 만족 수준을 예측하기 위한 회귀모형 2에서 성격 다양성의 설명력은 유의미하게 증가한다( $\Delta R^2 = .07, F(1, 205) = 15.80, p < .001$ ). 모형에서 성격 수준( $\beta = .31, se = .13, p < .001$ )과 성격 다양성( $\beta = -.26, se = .29, p < .001$ )은 모두 삶의 만족에 유의미한 예언 변인이다. 성격 다양성의 효과는 성격 수준을 통제하고도 유의하였고, 성격의 수준과는 달리 삶의 만족에 부정적 효과를 가지는 것으로 나타나 가설은 기각되었다.

과업 수행 수준을 예측하기 위한 모형 2에서 성격 다양성의 설명력은 유의미하게 증가한다( $\Delta R^2 = .05, F(1, 205) = 17.68, p < .001$ ). 모형 2에서 성격 수준( $\beta = .59, se = .08, p < .001$ )과 성격 다양성( $\beta = .22, se = .17, p < .001$ )은 모두 과업 수행을 유의하게 예측하고 정적 효과를 보여 가설을 지지하였다.

맥락 수행 수준을 예측하기 위해 모형 2에서 성격 다양성이 회귀모형에 추가되었을 때 설명량의 증가는 유의미하지 않다( $\Delta R^2 = .00, F(1, 205) = .74, p = .39$ ). 모형에서 성격 수준( $\beta = .61, se = .08, p < .001$ )은 맥락 수행에 유의미한 예언 변인이었고 성격 다양성( $\beta = .05, se = .18, p = .39$ )은 유의하지 않아 가설은 기각되었다.

적응 수행 수준을 예측하기 위해 모형 2에

Table 5. Regression analysis for the incremental effect of Within-variability on personality diversity

| Independent Variables        | $R^2$ | $\Delta R^2$ | $\Delta F$ | $B$ | $se$ | $\beta$ |
|------------------------------|-------|--------------|------------|-----|------|---------|
| Model 1: Between Variability | .69   | .69          | 452.68***  | .76 | .03  | .61     |
| Model 2: Within Variability  | .93   | .24          | 713.38***  | .45 | .02  | .54     |

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

Table 6. Regression analysis for the effect of personality level and personality diversity on criterion variables

| Criterion Variables      | Step   | Independent Variables | $R^2$ | $\Delta R^2$ | $\Delta F$ | $B$   | $se$ | $\beta$ |
|--------------------------|--------|-----------------------|-------|--------------|------------|-------|------|---------|
| Satisfaction with Life   | Model1 | Personality Level     | .08   | .08          | 18.05***   | .61   | .13  | .31     |
|                          | Model2 | Diversity             | .15   | .07          | 15.80***   | -1.15 | .29  | -.26    |
| Task Performance         | Model1 | Personality Level     | .37   | .37          | 122.07***  | .86   | .08  | .59     |
|                          | Model2 | Diversity             | .42   | .05          | 17.68***   | .73   | .17  | .22     |
| Contextual Performance   | Model1 | Personality Level     | .37   | .37          | 123.49***  | .90   | .08  | .61     |
|                          | Model2 | Diversity             | .38   | .00          | .74        | .16   | .18  | .05     |
| Adaptational Performance | Model1 | Personality Level     | .39   | .39          | 129.04***  | .85   | .08  | .61     |
|                          | Model2 | Diversity             | .39   | .01          | 2.71       | .28   | .17  | .09     |

†  $p < .10$ , \*  $p < .05$ , \*\*  $p < .01$ , \*\*\*  $p < .001$ .

서 성격 다양성이 회귀모형에 추가되었을 때 설명력의 증가는 유의미하지 않다( $\Delta R^2 = .01$ ,  $F(1, 205) = 2.71$ ,  $p = .10$ ). 모형에서 성격 수준( $\beta = .61$ ,  $se = .08$ ,  $p < .001$ )은 적응 수행에 유의미한 예언 변인이고, 성격 다양성( $\beta = .09$ ,  $se = .17$ ,  $p = .10$ )은 유의하지 않아 가설은 기각되었다.

#### 성취 목표 지향성의 매개 효과

성격 다양성과 준거 변수 간의 관계에서 성

취 목표 지향성이 가지는 매개효과를 확인하기 위해 성격 다양성과 숙달 접근, 숙달 회피, 수행 접근, 수행 회피 지향성 간의 상관분석을 실시한 결과를 표 7에 제시하였다. 상관분석 결과, 성취 목표 지향성 중 숙달 접근 목표 지향성만 성격 다양성과 유의한 상관계수를 보인다. 숙달 접근 목표 지향성은 성격 다양성과 보통보다 작은 크기의 정적 상관을 보였다( $r = .20$ ,  $p < .01$ ). 이러한 결과는 성격 다양성이 높은 사람, 즉 두드러진 성격을 대상에 따라 다양하게 보이는 사람은 숙달 접근

Table 7. Correlation coefficients among personality diversity, goal orientations, and job performances

| Variables             | Personality diversity | Task Performance | Contextual Performance | Adaptive Performance |
|-----------------------|-----------------------|------------------|------------------------|----------------------|
| Mastery approach      | .20**                 | .54***           | .60***                 | .67***               |
| Mastery avoidance     | .10                   | -.04             | .16*                   | .29***               |
| Performance approach  | .08                   | .34***           | .51***                 | .57***               |
| Performance avoidance | .10                   | .07              | .21**                  | .29***               |

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

목표가 높은 것을 의미한다. 따라서 가설 2-1에서 성격 다양성과 숙달 접근 목표 지향성만 상관 관계가 유의하여 가설 2-1은 부분적으로 지지된다.

숙달 접근 목표 지향성과 준거 변수간의 관련성을 확인한 결과, 숙달 접근 목표는 모든 준거 변수와 통계적으로 유의한 관련성을 보인다. 숙달 접근 목표는 적응 수행( $r = .67, p < .001$ ), 맥락 수행( $r = .60, p < .001$ ), 과업 수행( $r = .54, p < .001$ ) 순서로 강한 상관관계가 있다. 상관은 모두 정적 상관이어서, 숙달 접근 지향성이 높을수록 적응 수행, 맥락 수행, 과업 수행은 높아진다. 이러한 결과에 따라 가설 2-2에 해당하는 매개 변수와 준거 변수간의 관련성은 부분적으로 지지되었지만, 성격 다양성과 수행 접근 목표, 숙달 회피 목표, 수행 회피 목표 지향성간의 관계는 유의하지 않아 가설 2-3과 가설 2-4에서 숙달 접근

목표 지향성과 관련한 가설을 제외하고는 모두 기각되었다.

과업 수행에 대한 매개효과

예측변수와 매개변수, 매개변수와 준거변수간의 유의한 상관관계가 확인된 성격 다양성과 과업 수행의 관계에서 숙달 접근 목표 지향성의 매개효과를 확인한 결과는 표 8과 같다. 성격 다양성의 과업 수행에 대한 직접 효과( $\beta = .17, p < .01$ )는 정적으로 유의하다. 또한 그림 3과 같이 성격 다양성에서 숙달 접근 목표 지향성의 경로( $\beta = .20, p < .01$ )와 숙달 접근 목표 지향성에서 과업수행의 경로( $\beta = .51, p < .001$ )로 이어지는 대한 간접 효과도 정적으로 유의하다( $\beta = .10, p < .01$ ). 즉 성격 다양성과 과업 수행의 관계에서 숙달 접근 목표 지향성이 부분매개하여 가설을 지지한다.

Table 8. Mediation effect of mastery approach goal orientation on the relationship between personality diversity and task performance

| Variables                         | Direct effect | Indirect effect | Total effect |
|-----------------------------------|---------------|-----------------|--------------|
| Personality diversity             | .17**         | .10**           | .28**        |
| Mastery approach goal orientation | .51***        |                 | .51***       |

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

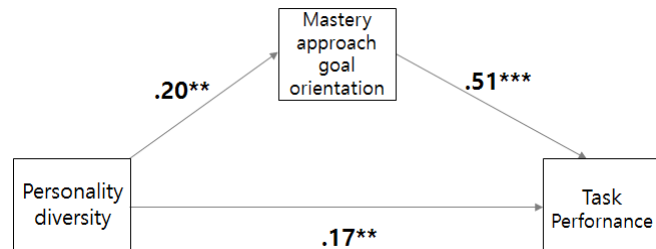


Figure 2. Mediation model of personality diversity, mastery approach goal orientation, and task performance

**맥락 수행에 대한 매개 효과**

성격 다양성과 맥락 수행의 관계에서 숙달 접근 목표 지향성의 매개 효과를 확인한 결과는 표 9와 같다. 성격 다양성의 맥락 수행에 대한 직접 효과는 유의하지 않고, 부적 경향성을 보인다( $\beta = -.02, p > .05$ ). 이와 달리 성격 다양성에서 숙달 접근 목표 지향성의 경로( $\beta = .20, p < .01$ )와 숙달 접근 목표 지향성에서 맥락 수행의 경로( $\beta = .61, p < .001$ )로 이어지는 간접효과는 유의하고, 정적인 효과를

가지며 완전 매개 한다( $\beta = .12, p < .01$ ). 이러한 결과는 성격 다양성에 대한 숙달 접근 목표 지향성의 정적 완전 매개 효과 가설을 지지하는 것이다.

**적응 수행에 대한 매개 효과**

성격 다양성과 적응 수행의 관계에서 숙달 접근 목표 지향성의 매개 효과를 확인한 결과는 표 10과 같다. 성격 다양성의 적응 수행에 대한 직접 효과는 유의하지 않다( $\beta = .01, p$

Table 9. Mediation effect of mastery approach goal orientation on the relationship between personality diversity and contextual performance

| Variables                         | Direct Effect | Indirect Effect | Total Effect |
|-----------------------------------|---------------|-----------------|--------------|
| Personality diversity             | -.02          | .12**           | .10          |
| Mastery approach goal orientation | .61***        |                 | .61***       |

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

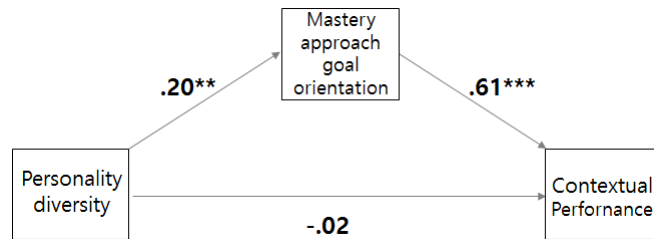


Figure 3. Mediation model of personality diversity, mastery approach goal orientation, and contextual performance

Table 10. Mediation effect of mastery approach goal orientation on the relationship between personality diversity and adaptational performance

| Variables                         | Direct Effect | Indirect Effect | Total Effect     |
|-----------------------------------|---------------|-----------------|------------------|
| Personality diversity             | .01           | .14**           | .15 <sup>†</sup> |
| Mastery approach goal orientation | .67***        |                 | .67***           |

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

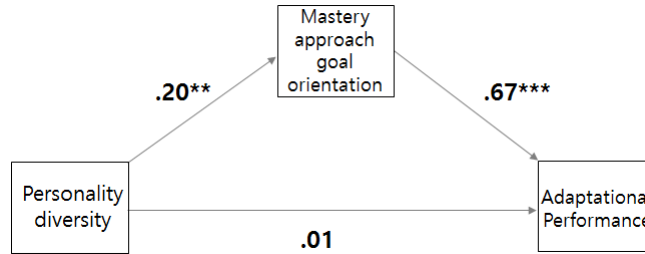


Figure 4. Mediation model of personality diversity, mastery approach goal orientation, and adaptational performance

> .05). 이와 달리 성격 다양성에서 숙달 접근 목표 지향성의 경로( $\beta = .20, p < .01$ )와 숙달 접근 목표 지향성에서 적응수행의 경로( $\beta = .67, p < .001$ )로 이어지는 간접 효과는 유의하고 정적인 효과를 보여 완전매개 한다( $\beta = .14, p < .01$ ). 이러한 결과를 통해 성격 다양성에 대한 숙달 접근 동기 지향성의 매개 효과에 관한 가설은 지지된다.

### 논 의

연구의 결과를 요약하면 다음과 같다. 먼저 성격 다양성이 클수록 삶의 만족은 떨어지지만, 과업 수행은 높아진다. 둘째, 성격 다양성이 높은 사람은 성취 목표 지향성 중 숙달 접근 목표 지향성이 높다. 셋째, 성격 다양성의 과업 수행에 대한 효과는 숙달 접근 목표 지향성을 통해 부분 매개하고, 성격 다양성의 맥락 수행과 적응 수행에 대한 효과는 숙달 접근 목표 지향성을 통해 완전 매개 한다. 이러한 결과는 성격 다양성이 숙달 접근 목표 행동을 높임으로써 직무 수행에 긍정적 효과를 가지게 되는 과정을 보여준다.

이상의 결과는 다음과 같은 학술적 시사점을 가진다. 첫째, 성격 다양성은 성격의 수준

을 통제하고도 준거 변수에 유의한 효과를 가져 성격의 변산성은 체계적인 효과를 가진다는 Sheldon 등(1997)의 연구 결과를 지지한다. 이러한 결과는 성격 다양성이 성격 수준과는 별개로 연구되어야 할 필요성이 있음을 시사한다. 성격 다양성은 대상간 변산성 뿐만 아니라 대상내 변산성을 포함하여, 대상에 따라 다르지만 특정 대상에 대해서는 두드러짐이 있는 특성, 즉 대상에 따라 다양한 성격 특성을 일관성 있게 표출하는 구성 개념인 것으로 해석된다. 기존에 연구되던 성격의 변산성이 대상간 변산성에 주목한 것이라면, 본 연구에서 제안한 성격의 다양성은 여기에 대상내 변산성을 함께 고려한 구성 개념이다. 이러한 개념은 현실에서 어느 정도 유동적으로 드러나는 성격을 잘 반영하며, 개인내 성격의 변산에 관한 연구의 필요성을 주장하는 Fleeson (2001)과 Mischel과 Shoda(1998) 등의 연구와 맥을 함께 한다. 다만 대상에 따라 다양하다는 점에서 태도(attitude)와 유사하다고 생각할 수도 있다. 그러나 태도는 ‘특정 대상에 대한’ 개인의 신념, 감정, 평가와 행동 경향성을 포함하는 개념(Gleitman, 2006, pp. 571)인 반면, 성격 다양성은 역할에 따라 ‘자신(self)을 어떻게 인식하느냐’에 관한 것이며, 측정도 자신의 특성을 나타내는 정도를 7점 척도에 평정하도록

록 하였다. 그리고 이러한 측정 방법은 기존 연구(예, Baird et al., 2006; Church et al., 2008; Fleeson, 2001)에서 사용한 방법을 그대로 사용한 것이다. 따라서 성격 다양성은 태도의 구성 개념과 다르다. 태도는 특정 대상에 대한 인식인 반면, 성격 다양성은 자신에 대한 인식에 기초한다. 이러한 성격의 다양성에 관한 연구는 시간과 상황에 따른 변산성, 특정 행동의 예측, 그리고 목표, 기대치, 청중과 같은 변인이 개인의 성격 표출에 미치는 영향을 확인하는데 기여할 수 있을 것이다(Heller et al., 2009).

둘째, 성격 다양성과 삶의 만족 간의 부적 관계는 성격 다양성이 성격 변산성처럼 자기 분열 또는 자기 파편화 가설(Donahue et al., 1993)을 지지하는 것으로 보인다. 본 연구에서 성격 다양성과 삶의 만족은 부적 관계( $r = -.23, p < .001$ )이고, 선행 연구에서의 SCD와 비슷한 크기이다. 본 연구에서 SCD와 삶의 만족의 관계는 유의하지는 않았지만 부적 경향성( $r = -.12, p < .10$ )을 보였다. 이는 Donahue 등(1993)의 연구에서 상관계수( $r = -.25 \sim r = -.38$ )와 Suh(2002)의 연구에서 SCD의 반대 개념인 일관된 정체성과 주관적 웰빙에 대한 한국 표본의 상관계수( $r = .22, p < .05$ ) 보다는 적고, Church 등(2008)의 연구에서 일본 표본의 상관계수( $r = -.13$ )와 비슷하였다. 이에 대해 Suh(2002)는 성격의 일관성이 높은 경우 다른 사람의 승인, 비난, 의견에 제약을 덜 받게 되고 이들의 자신감 있고 자기 충족적인 자아상이 주관적 웰빙을 증대시키기 때문인 것으로 보았다. 선행연구에서의 SCD와 달리 성격 다양성은 삶의 만족과 정적 관련성을 가질 것이라는 가설이 기각된 것은 대상간 변산성(즉, SCD)과 대상내 변산성 모두 삶의 만족과 부적

상관관계를 가진 것에 기초한다. 여기에서 대상간 변산성의 특성은 기존의 연구에서 확인된 바 있지만, 대상내 변산성도 삶의 만족과 부적 상관 관계를 가진다는 것이 새로 밝혀진 것이다. 이러한 결과가 반복 관찰되는지를 확인할 필요가 있다. 선행연구들에서 대상간 변산성, 대상내 변산성, 그리고 성격 다양성과 직무 수행간의 관계를 다루지 않았으나, 본 연구에서 이 변인들은 과업 수행, 적응 수행과 정적 상관관계를 가지며, 이 결과는 성격 다양성이 직무 환경에서는 오히려 적응적일 수도 있음을 시사한다. 이러한 결과는 성격의 개인 변산성의 연구가 삶의 만족이나 웰빙과 같은 제한된 준거에 대해서만 다루어왔다는 한계점을 지적하는 것이다. 성격의 다양성이 높은 사람은 다른 사람에 맞추어 다양한 성격 특성을 발휘하면서, 특정 대상에 대해서는 일관성 있는 성격 특성을 보여주어야 하므로, 그러한 과정은 삶의 만족감을 낮추지만 조직 환경에서 집단의 성과를 창출하는데는 오히려 기여하는 것으로 해석된다. 성과를 창출할 때 타인의 승인, 비난, 의견을 수용하거나 반영하는 과정은 환경을 바꾸려는 동화(assimilation)의 과정 보다 순응(accommodation)의 과정에 가깝다. 그리고 이러한 적응 과정은 자신에게 긍정적 정서를 높이고, 부정적 정서는 낮추며, 자아상을 고양하지는 않지만, 사회적 보상과 친밀한 관계는 높이면서 대인적 마찰을 줄이는 효과가 있으므로 성격 다양성은 적어도 개인의 성과와 집단의 성과를 높이는 것에는 분명히 도움이 된다는 것이다.

또한 삶의 만족은 직무 수행에 비해 더 먼 거리의 준거변수이고 적응적 결과를 보여주기 에 불충분한 준거변수일 가능성이 클 것이라는 가정에 기초하여 본 연구의 가설에서는 제

외하였지만 숙달접근의 매개효과를 확인한 결과, 성격 다양성의 직접효과( $\beta = -.28, p < .05$ )는 부적으로 유의하였다. 그리고 성격 다양성의 간접효과( $\beta = .05, p < .05$ )는 정적으로 유의하였다. 그 결과 간접효과의 영향으로 총효과가 정적으로 전환될 정도는 아니지만 성격 다양성의 총효과( $\beta = -.23, p < .001$ )는 직접효과에 비해 줄어들었다. 이러한 결과는 비일관적 매개모형(inconsistent mediation model)에서 나타나는 억제효과(suppression effect)를 보여준다(Mackinnon, Krull, & Lockwood, 2000). 즉 성격 다양성이 삶의 만족에 미치는 부정적 효과는 숙달접근지향성을 매개하여 억제될 가능성을 보여준다.

셋째, 성격 다양성이 수행 접근 목표 지향성과 상관이 유의하지 않다는 점에서 성격 다양성이 높은 사람들은 상대방에 대한 역할에 따라 특정한 성과를 경쟁적으로 달성하기 위한 행동 계획을 세우지는 않는 것으로 보인다. 그 대신 숙달 접근 목표 지향성과 유의한 상관이 있으므로 성격 다양성이 높은 사람들은 자신의 행동을 상대방의 특성에 맞추려하고 그것은 상대방의 성과보다는 성장에 초점을 두는 것으로 이해된다. 즉, 성격의 다양성이 높은 사람들은 다양한 행동 계획, 즉 개인의 유능성 계발, 진전하기, 자신을 향상시키기, 노력과 인내로 어려움을 극복하기와 같은 행동 계획을 세우고 실행하는 것 같다(Reeve, 2015/2018, 301쪽). 이러한 행동들은 편안하고, 만족스러우며, 즐겁고, 행동한 상태로 충분한 것과는 거리가 있다. 이러한 행동 계획들을 실천하기 위해서는 더 많은 노력을 투입해야 하고, 그 결과 삶이 더 고단하다고 느낄 가능성이 크다. 이러한 이유로 자기개념 차별화(SCD)는 내적 다양성의 개발과 유지를 위해

상당한 수준의 부담과 비용을 야기하지만(Sheldon et al., 1997), 주어진 상황에 맞추어 자신을 변화시키는 순응(accommodation)의 과정을 통해 환경에 적응적 모습을 보이므로 숙달 목표 지향성의 특징을 가진다. 반면 수행 목표를 가진 사람은 유능성 증명하기, 높은 능력 보여주기, 타인보다 더 잘 수행하기, 최소한의 눈에 띄는 노력으로 성공하기와 같은 행동을 선택(Reeve, 2015/2018, pp. 301)하여 환경을 바꾸려는 동화(assimilation)의 과정에 가깝다. 이러한 이유로 성격 다양성은 숙달 목표 지향성과는 상관관계가 유의한 반면 수행 목표 지향성과는 유의하지 않았을 것으로 예상된다. 그리고 이러한 성격 다양성과 숙달 접근 목표 지향성간의 관계는 동화보다 순응의 과정이나 성장으로서의 변화(McAdams, 2009, pp. 235)를 잘 보여주는 것일 수 있다.

넷째, 성격 다양성과 직무 수행간의 관계에서 숙달 접근 목표 지향성은 과업수행에 부분 매개 효과가 있었고, 맥락 수행과 적응 수행에 완전 매개 효과가 있었다. 이는 성격 다양성을 가진 사람들이 목표를 위해 대상에 따라 자신의 두드러진 성격을 다양하게 표출함으로써 과업 수행을 직접 개선함을 보여준다. 성격다양성이 맥락 수행과 적응 수행에 직접효과를 가지지 않는 것은 사회적 관계와 스트레스 관리를 위해 성격의 일관성을 가지는 것이 필요하기 때문일 것이다. 그러나 성격 다양성은 숙달 접근 목표 지향성의 특징인 어려움을 극복하고 자신의 내적 성장을 추구하는 행동을 증가시키는 과정을 통해서 결국에는 과업수행뿐만 아니라 맥락수행과 적응 수행도 개선한다.

우리의 성격은 상황이 변하여도 일관성 있게 행동할 수도 있지만 상황과 역할에 따라



다르게 행동할 수도 있다. 이를 반영한 성격 다양성은 성격의 수준과 독립적인 개인내 변산성을 다룬다. 성격 다양성은 그것 때문에 어느 정도의 정서적 고통을 받을 수 있지만, 숙달 지향적 행동과 직무성과를 높이는 등 직무상황에서는 적응적인 특성을 가진다. 이러한 점을 고려할 때 성격 연구는 성격 특성의 일관성과 개인간 차이에 대한 전통적 관심에서 벗어나 개인 내 변산성에 대한 관심을 확대할 필요가 있다. 특히 인사 선발이나 인사평가의 장면에서 성격 특성의 수준을 확인하고 반영하는 것과 더불어 주요 상황이나 역할에 따른 성격 다양성을 고려한다면 직무수행과 관련된 부분을 좀 더 설명하는데 실무적인 도움이 될 수 있을 것이다.

본 연구의 제한점과 추후 연구를 위한 제언은 다음과 같다. 먼저 본 연구는 준거 변수들과의 관계에 비추어 성격 다양성이 가지는 의미를 확인하는 데 목적이 있었다. 따라서 연구의 진행상 성격 다양성의 통계적 특성을 탐색할 수 있는 방향으로 자료를 확보하지는 않았다. 추후 연구에서는 상황이 가진 특성(가령 상황 압력, 상황의 유형)에 따라 성격 다양성이 어떤 영향을 받는지 확인할 수 있는 형식(가령, 다특성-다방법자료)으로 연구가 진행될 필요가 있다. 가령 유의미한 대상별로 3세트씩 자료를 만들 경우 MTMM분석을 통해 대상이 가진 성격 다양성의 효과를 구분해 볼 수 있을 것이다. 그렇게 하기 위해서는 상사 1인, 부하 1인, 고객 1인을 통해 성격 다양성을 구할 것이 아니라 각 대상별로 측정을 3회 이상으로 늘릴 필요가 있다. 그렇게 함으로써 대상간 변산성 외에 대상내 변산성, 즉 대상에 대한 독특성이 시간의 변화에 따라서도 일관되게 나타나는지 확인할 필요성이 있다. 이는

상황-특정적 일관성을 확인하여 특정 대상에 대해 보여주는 자신의 특성은 독특하지만 대상에 따라 차별화되어 다양한지를 확인하는데 도움이 될 것이다. 다만 이러한 반복 측정을 위한 피험자 모집은 현실적인 제약이 따르는 점을 고려하여 조사하여야 한다.

둘째, 본 연구의 결과를 일반화하기 위해서는 문화적 영향이나 사회적 바람직성의 영향을 고려해 볼 필요가 있다. 따라서 자아의 일관성이 행복의 전제 조건인 서구 문화(Suh, 2002)에서도 개인 내 성격 변산이 직무 상황에 적응적인지, 특히 성과에 긍정적으로 작용하는지 확인이 필요하다. 또한 선행연구(예, Donahue et al., 1993; Sheldon et al., 1997)에서는 사회적 바람직성을 별도로 통제하지 않았지만, 직장의 환경에서 작용하는 사회적 바람직성을 통제하고도 성격 다양성이 직무 수행에 효과를 가지는지에 대해서 확인해 볼 필요가 있다.

마지막으로 숙달 접근 목표 지향성을 매개 변수로 한 모형에서 인과적 연속성은 실험 설계를 통해 검증이 가능하지만 실제 실험 연구를 수행하기에는 어려움이 있다. 본 연구에서는 성취 목표 지향성이 행동에 근접한 결정요인이고(성미송, 박영석, 2005), 성격이 동일한 사람도 목표에 따라 다르게 행동하는 점(Dweck, 1996)을 반영하여 인과적 연속성 즉 인과 관계를 제안하였다. 그러나 Heller 등(2007)은 인과적 연속성은 실험 연구를 통해 확인할 수 있지만, 성격과 목표는 상호 강화적일 수 있으므로, 반대 방향의 인과 관계도 가능하다고 주장한다. 또한 높은 직무 수행이 삶의 만족에 긍정적 영향을 줄 수 있다는 점을 고려하면, 성격 다양성이 삶의 만족에 긍정적 효과를 가지지 않는다는 결과는 여전히 의문을 남긴다. 물론 역할이나 대상에 따라

자신의 행동 특성에 변화를 주며 직무 성과를 내는 사람의 노력을 고려하면 삶이 마냥 즐겁고 행복하지는 않을 것이다. 따라서 성격 다양성이 직무 수행에 긍정적 영향을 주고 궁극적으로 삶의 만족을 높일 가능성에 대해서는 성격 다양성을 시간차이를 두고 측정한 종단적 접근의 연구를 통해 검증되어야 할 것이다.

### 참고문헌

- Baird, B. M., Le, K., & Lucas, R. E. (2006). On the nature of intraindividual personality variability: Reliability, validity, and associations with well-being. *Journal of Personality and Social Psychology, 90*(3), 512-527.  
<https://doi.org/10.1037/0022-3514.90.3.512>
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations. *Journal of Personality and Social Psychology, 51*(6), 1173-1182.  
<https://doi.org/10.1037/0022-3514.51.6.1173>
- Beforet, N., & Hatrup, K. (2003). Valuing task and contextual performance: Experience, job roles, and ratings of the importance of job behaviors. *Applied HRM Research, 8*(1), 17-32.  
<https://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.471.9915&rep=rep1&type=pdf>
- Bleidorn, W., & Ködding, C. (2013). The divided self and psychological (mal) adjustment - A meta-analytic review. *Journal of Research in Personality, 47*(5), 547-552.  
<https://doi.org/10.1016/j.jrp.2013.04.009>
- Block, J. (1961). Ego identity, role variability, and adjustment. *Journal of Consulting Psychology, 25*(5), 392-397.  
<https://doi.org/10.1037/h0042979>
- Chang, J. Y., Cook, A. L., & Payne, S. C. (2013). Temporal dynamics of emotions within a workday: the moderating effect of neuroticism. *Korean Journal of Industrial and Organizational Psychology, 26*(2), 219-243.  
<https://doi.org/10.24230/kjiop.v26i2.219-243>
- Charbonnier-Voirin, A., El Akremi, A., & Vandenberghe, C. (2010). A multilevel model of transformational leadership and adaptive performance and the moderating role of climate for innovation. *Group & Organization Management, 35*(6), 699-726.  
<https://doi.org/10.1177/1059601110390833>
- Church, A. T., Katigbak, M. S., Reyes, J. A. S., Salanga, M. G. C., Miramontes, L. A., & Adams, N. B. (2008). Prediction and cross-situational consistency of daily behavior across cultures: Testing trait and cultural psychology perspectives. *Journal of Research in Personality, 42*(5), 1199-1215.  
<https://doi.org/10.1016/j.jrp.2008.03.007>
- Churchyard, J. (2014). *Within-person variation in personality and psychological well-being*. Doctoral Dissertation. In: ProQuest Dissertations Publishing.
- Clifton, A., & Kuper, L. E. (2011). Self reported personality variability across the social network is associated with interpersonal dysfunction. *Journal of Personality, 79*(2), 359-390.  
<https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.2010.00686.x>

- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral science*. (2nd). NJ: Laurence Erlbaum Associates. ISBN: 0-8058-0283-5
- Debusscher, J., Hofmans, J., & De Fruyt, F. (2016). Do personality states predict momentary task performance? The moderating role of personality variability. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 89(2), 330-351. <https://doi.org/10.1111/joop.12126>
- Deshon, R. P., & Gillespie, J. Z. (2005). A motivated action theory account of goal orientation. *Journal of Applied Psychology*, 90(6), 1096-1127. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.90.6.1096>
- Diehl, M., & Hay, E. L. (2007). Contextualized self representations in adulthood. *Journal of Personality*, 75(6), 1255-1284. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.2007.00475.x>
- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of personality assessment*, 49(1), 71-75. [https://doi.org/10.1207/s15327752jpa4901\\_13](https://doi.org/10.1207/s15327752jpa4901_13)
- Diener, E., Lucas, R. E., & Scollon, N. C. (2006). Beyond the hedonic treadmill: revising the adaptation theory of well-being. *American Psychologist*, 61(4), 305-314. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.61.4.305>
- Diener, E., Wirtz, D., Tov, W., Kim-Prieto, C., Choi, D. W., Oishi, S., & Biswas-Diener, R. (2010). New well-being measures: short scales to assess flourishing and positive and negative feelings. *Social Indicators Research*, 97(2), 143-156. <https://doi.org/10.1007/s11205-009-9493-y>
- Donahue, E. M., Robins, R. W., Roberts, B. W., & John, O. P. (1993). The divided self: Concurrent and longitudinal effects of psychological adjustment and social roles on self-concept differentiation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 64(5), 834. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.64.5.834>
- Dweck, C. S. (1996). Capturing the dynamic nature of personality. *Journal of Research in Personality*, 30(3), 348-362. <https://doi.org/10.1006/jrpe.1996.0024>
- Eid, M., & Diener, E. (1999). Intraindividual variability in affect: reliability, validity, and personality correlates. *Journal of Personality and Social Psychology*, 76(4), 662-676. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.76.4.662>
- Elliot, A. J., & Church, M. A. (1997). A hierarchical model of approach and avoidance achievement motivation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 72(1), 218-232. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.72.1.218>
- Elliot, A. J., & McGregor, H. A. (2001). A 2 × 2 achievement goal framework. *Journal of Personality and Social Psychology*, 80(3), 501-519. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.80.3.501>
- Fleeson, W. (2001). Toward a structure-and process-integrated view of personality: Traits as density distributions of states. *Journal of Personality and Social Psychology*, 80(6), 1011-1027. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.80.6.1011>
- Fleeson, W. (2007). Situation based contingencies underlying trait content manifestation in behavior. *Journal of Personality*, 75(4), 825-862.

- <https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.2007.00458.x>.
- Fleeson, W., & Gallagher, P. (2009). The implications of big five standing for the distribution of trait manifestation in behavior: fifteen experience-sampling studies and a meta-analysis. *Journal of Personality and Social Psychology*, 97(6), 1097-1114. <https://doi.org/10.1037/a0016786>
- Fleeson, W., & Wilt, J. (2010). The relevance of big five trait content in behavior to subjective authenticity: do high levels of within person behavioral variability undermine or enable authenticity achievement? *Journal of Personality*, 78(4), 1353-1382. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.2007.00458.x>
- Funder, D. C. (2009). Persons, behaviors and situations: An agenda for personality psychology in the postwar era. *Journal of Research in Personality*, 43(2), 120-126. <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2008.12.041>
- Geukes, K., Nestler, S., Hutteman, R., Küfner, A., & Back, M. (2017). Trait Personality and State Variability: Predicting Individual Differences in Within- and Cross-Context Fluctuations in Affect, Self-Evaluations, and Behavior in Everyday Life. *Journal of Research in Personality*, 69, 124-138. <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2016.06.003>.
- Gleitman, H. (2006). Basic Psychology, 4/e. (Jang, H. G., Ahn, S. H., Lee, J. H., Shin, h. J., Jung, B. K., Lee, K. O., & Do, K. S. Trans.). Seoul: Sigmappress. (Original work published in 1995). ISBN: 8990685540
- Hayes, A. F. (2009). Beyond baron and kenny: statistical mediation analysis in the new millennium. *Communication Monographs*, 76(4), 408-420. <https://doi.org/10.1080/03637750903310360>
- Heller, D., Komar, J., & Lee, W. B. (2007). The Dynamics of personality states, goals, and well-being. *Personality and Social Psychology Bulletin* 33(6), 898-910. <https://doi.org/10.1177/0146167207301010>
- Higgins, E. T. (2000). Does personality provide unique explanations for behaviour? personality as cross person variability in general principles. *European Journal of Personality*, 14(5), 391-406. [https://doi.org/10.1002/1099-0984\(200009/10\)14:5<391::AID-PER394>3.0.CO](https://doi.org/10.1002/1099-0984(200009/10)14:5<391::AID-PER394>3.0.CO)
- Hogan, R. (2007). *Personality and the fate of organizations*. NJ: Lawrence Erlbaum Associates Publishers. ISBN: 0-8058-4143-1
- Judge, T. A., Simon, L. S., Hurst, C., & Kelley, K. (2014). What I experienced yesterday is who I am today: Relationship of work motivations and behaviors to within-individual variation in the five-factor model of personality. *Journal of Applied Psychology*, 99(2), 199-221. <https://doi.org/10.1037/a0034485>
- Kanfer, R. (1990). Motivation theory and industrial and organizational psychology. In M. D. Dunnette and L. Hough(Eds.), *Handbook of industrial and organizational psychology. Volume 1. Theory in industrial and Organizational psychology* (pp. 75-170). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Kim, S., & Yoo, T. Y. (2010). The Influence of

- Self-Regulation Activities and Social Network in The Relationship between Individual Goal Orientation and Job Performance. *Korean Journal of Industrial and Organizational Psychology*, 23(3), 525-550.  
<http://www.dbpia.co.kr/journal/articleDetail?nodeId=NODE06370376>
- Kwon, S. M. (2017). *Personality Psychology for Understanding Human Beings*. Seoul: Hakjisa. ISBN: 9788999711213
- Lachmann, B., Sariyska, R., Kannen, C., Błaskiewicz, K., Trendafilov, B., Andone, I., . . . Montag, C. (2018). Contributing to overall life satisfaction: personality traits versus life satisfaction variables revisited-is replication impossible? *Behavioral Sciences*, 8(1), 1-23.  
<https://doi.org/10.3390/bs8010001>
- Lazarus, R. S. (1999). *Stress and emotion: A new synthesis*. NY: Springer Publishing Company. ISBN: 0-8261-1250-1
- Lee, F. K., Sheldon, K. M., & Turban, D. B. (2003). Personality and the goal-striving process: the influence of achievement goal patterns, goal level, and mental focus on performance and enjoyment. *Journal of Applied Psychology*, 88(2), 256-265.  
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.2.256>
- Lim, I. J., Kim, S. Y., & Park, H. J. (2004). *statistical method (for education, psychology, and social research)*. Seoul: Hakhyunsa. ISBN: 8980602154
- Lim, Y. J. (2012). Psychometric Properties of the Satisfaction with Life Scale among Korean Police Officers, University Students, and Adolescents. *Korean Journal of Psychology: General*, 31(3), 877-896.  
<http://www.dbpia.co.kr/journal/articleDetail?nodeId=NODE06368283>
- Luhmann, M., Hofmann, W., Eid, M., & Lucas, R. E. (2012). Subjective well-being and adaptation to life events: a meta-analysis. *Journal of Personality and Social Psychology*, 102(3), 592-615.  
<https://doi.org/10.1037/a0025948>
- McAdams, D. P. (2016). *The person: an introduction to the science of personality psychology*, 5<sup>th</sup> Edition. (Jung, S. H., Kim, S. Y., Park, K. E., & Hyun, C. S. Trans). Seoul: Sigmappress. (Original work published in 2009). ISBN: 9788968666643
- McCrae, R. R., & Costa Jr, P. T. (1994). The stability of personality: observations and evaluations. *Current Directions in Psychological Science*, 3(6), 173-175.  
<https://doi.org/10.1111/1467-8721.ep10770693>
- Mischel, W. (2004). Toward an integrative science of the person. *Annual Review of Psychology*, 55(1), 1-22.  
<https://doi.org/10.1146/annurev.psych.55.042902.130709>
- Mischel, W., & Shoda, Y. (1995). A cognitive-affective system theory of personality: reconceptualizing situations, dispositions, dynamics, and invariance in personality structure. *Psychological review*, 102(2), 246-268.  
<https://doi.org/10.1037/0033-295x.102.2.246>
- Motowidlo, S. J., & Van Scotter, J. R. (1994). Evidence that task performance should be distinguished from contextual performance. *Journal of Applied Psychology*, 79(4), 475-480.

- <https://doi.org/10.1037/0021-9010.79.4.475>
- Paulhus, D. L., & Martin, C. L. (1988). Functional flexibility: a new conception of interpersonal flexibility. *Journal of Personality and Social Psychology*, 55(1), 88-101.  
<https://doi.org/10.1037/0022-3514.55.1.88>
- Pavot, W., & Diener, E. (1993). Review of the satisfaction with life scale. *Psychological Assessment*, 5(2), 164-172.  
<https://doi.org/10.1037/1040-3590.5.2.164>
- Payne, S. C., Youngcourt, S. S., & Beaubien, J. M. (2007). A meta-analytic examination of the goal orientation nomological net. *Journal of Applied Psychology*, 92(1), 128-150.  
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.1.128>
- Pulakos, E. D., Arad, S., Donovan, M. A., & Plamondon, K. E. (2000). Adaptability in the workplace: development of a taxonomy of adaptive performance. *Journal of Applied Psychology*, 85(4), 612-624.  
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.85.4.612>
- Pulakos, E. D., Dorsey, D. W., & White, S. S. (2006). Adaptability in the workplace: selecting an adaptive workforce. In C. S. Burke, L. G. Pierce, & E. Salas (Eds.), *Understanding Adaptability: A Prerequisite for Effective Performance within Complex Environments: Advances in human performance and cognitive engineering research, Vol. 6*, (pp. 41-72). Amsterdam, Netherlands: Elsevier.  
[https://doi.org/10.1016/S1479-3601\(05\)06002-9](https://doi.org/10.1016/S1479-3601(05)06002-9)
- Reeve, J. (2018). Understanding motivation and emotion, 6th Edition. (Kim, A. Y., Do, S. E., Shin, T. S., Lee, W. G., Lee, E. J., & Jang, H. S. Trans.). Seoul: Pakhaksa. (Original work published in 2015). ISBN: 9788998521653
- Rudolph, C. W., Lavigne, K. N., Katz, I. M., & Zacher, H. (2017). Linking dimensions of career adaptability to adaptation results: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 102, 151-173.  
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.06.003>
- Sheldon, K. M., Ryan, R. M., Rawsthorne, L. J., & Ilardi, B. (1997). Trait self and true self: cross-role variation in the big-five personality traits and its relations with psychological authenticity and subjective well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 73(6), 1380-1393.  
<https://doi.org/10.1037/0022-3514.73.6.1380>
- Suh, E. M. (2002). Culture, identity consistency, and subjective well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 83(6), 1378-1391.  
<https://doi.org/10.1037/0022-3514.83.6.1378>
- Sung, M. S., & Park, Y. S. (2005). Validity of 2×2 Achievement Goal Structure in Corporate Organizations. *Korean Journal of Industrial and Organizational Psychology*, 18(1), 97-117.  
<http://www.dbpia.co.kr/journal/articleDetail?nodeId=NODE06370216>
- van Daal, T., Donche, V., & De Maeyer, S. (2014). The impact of personality, goal orientation and self-efficacy on participation of high school teachers in learning activities in the workplace. *Vocations and Learning*, 7(1), 21-40.  
<https://doi.org/10.1007/s12186-013-9105-5>
- Zweig, D., & Webster, J. (2004). What are we measuring? an examination of the relationships between the big-five personality traits,

박지훈 · 박영석 / 성격 다양성이 삶의 만족과 직무 수행에 미치는 영향: 숙달 접근 목표 지향성의 매개 효과

goal orientation, and performance intentions.

*Personality and Individual Differences*, 36(7),  
1693-1708.

<https://doi.org/10.1016/j.paid.2003.07.010>

투고일자 : 2020. 12. 04

수정일자 : 2021. 02. 23

게재확정 : 2021. 05. 07

The effect of personality diversity on  
life satisfaction and job performance:  
The mediate effect of mastery approach goal orientation

Chi Hun Park

Kwangju Women's University

Young Seok Park

The Catholic University of Korea

The purpose of this study is to verify the effect of personality diversity on well-being in life and job performance. Personality diversity is a hypothetical construct for this study based on self-concept differentiation across roles, considering both the variability between roles and the variability within a role in personality. Personality diversity is the variety of subject-specific personality, which refers to a variety of distinctive personality that are expressed according to the role. To this end, it is examined how personality diversity relates to life satisfaction and job performance. After that, the process is explained through a mediated model by achievement goals. As a result, personality diversity showed negative relationship with life satisfaction. This result reconfirmed the previous studies. However, personality diversity had positive correlations with task performance, context performance, and adaptational performance. And even after controlling the level of personality, personality diversity showed significant incremental validity for task performance. In addition, the mastery approach goal orientation showed partial mediation effect between the personality diversity and task performance and full mediation effect between the personality diversity and the other criterion variables, contextual and adaptational performance. These results suggest that personality diversity is distinguished from the level of personality and can have adaptive effect on job performance rather than supporting the self-fragmentation hypothesis of prior researches. Finally, the need of reliability test for personality diversity and further research was suggested.

*Key words* : *personality diversity, self-concept differentiation, self-fragmentation, mastery approach goal orientation, job performance*