평생교육리더십연구 5권 2호, 2018.12. pp.49-77 ISSN 2383-5184
Journal of Lifelong Education Leadership, Vol.5 No.2, 2018.12. www.kalel.or.kr

보험설계사의 성격유형(Big5)과 조직유효성의 관계에서 경력역량의 조절효과 연구

조인영* · 윤천성**

초 록

최근 국내 사회 환경은 저 출산과 급속한 고령화, 내수부진 및 가계부채 부담증가까지 겹쳐 저성장 기조가 심화되고 있고, 대내외 여건에 따라 보험시장의 상품다양화와 보험가입자의 선택도 다양해짐으로 보험조직 또한 변화도 필요한 시점이다. 이러한 보험시장의 환경에서 보험설계사의 역할이 더욱 중요성 하다고 본다. 본 연구의 목적은 보험설계사의 성격유형을 파악함으로써 그 특징들이 동료 및 보험가입자와 관계가 조직에 어떻게 영향을 미치는지 알아보고자 하였다. 또, 경력역량을 성격유형과 조직유효성의 관계에 조절변수로 투입하여 어떻게 조절되는지 실증연구로 분석하고자 하였다. 따라서 독립변수를 성격유형(BIG5)으로 종속변수를 조직유효성으로 조절변수를 경력역량으로 하였다. 조사대상은 서울, 인천지역에 있는 법인보험대리점(GA)에서 현재 근무하는 보험설계사를 대상으로 설문지를 배부된 설문지는 총 216부였으며, 그 중 210부가 회수되어 98.6%의 회수율을 보였고, 회수된 설문지는 모두 자료 분석에 사용되었다. 수집된 자료의 통계처리는 데이터 코딩과 데이터 크리닝과정을 거쳐, SPSS, v. 21.0 통계 패키지 프로그램을 활용하여 분석하였다. 가설의 검증의 결과로서 보험설계사의 개방성, 성실성이 높아지고, 신경성이 낮아지면 조직몰입은 높아지는 것으로 볼 수 있다. 경력역량도 보험설계사의 성실성, 개방성이 높아지고 신경성이 낮아지면 경력역량은 높아지는 것으로 통계상으로 볼 수 있다. 직무만족과 조직몰입은 보험설계사의 역할에서 개인과 조직의 목표를 달성하기 위해서는 중요한 요인이다. 그러므로 자신의 성격유형을 파악하고 보험 상품을 중개하면 실무적으로는 보험 상품의 판매에만 그치는 것이 아니라 보험회사의 고객관리 역할에도 조직뿐만 아니라 보험가입자와의 관계에서 좋은 결과를 나타낼 것이다. 이러한 가운데 자신의 경력역량을 향상 시키고 조직의 목표와 가치를 수용하고자 하는 태도를 갖게 될 것이다. 본 연구를 통하여 보험설계사의 직무만족과 조직몰입으로 개인의 목표와 조직의 목표향상과 경력역량 강화를 위한 비전을 제시하고 직업에 대한 전문성을 위한 교육의 방향성을 알아보는 기초자료를 제시하고자 한다.

주제어 : 보험설계사, 성격유형(Big5), 조직유효성, 직무만족, 조직몰입, 경력역량

* 서울벤처대학원대학교 HRD리더십전공 박사과정 (E-mail: babaria40@hanmail.net)
** 서울벤처대학원대학교 HRD리더십전공 교수(교신저자) (E-mail: staryoun@hanmail.net)
투고일: 2018년 11월 19일, 수정일: 2018년 12월 1일, 게재확정일: 2018년 12월 3일

Ⅰ. 서론

보험은 사람이 일생을 살아감에 있어 언제, 어느 곳에서 발생하게 될지도 모를 우발적 사고나 질병, 사망과 퇴직 등으로 인한 개인의 소득상실 위험에 대비하기 위해 만들어진 상부상조의 제도이다. 보험회사가 다수의 사람으로부터 보험료를 받아 공동준비자금을 마련하여 그 중 불의의 사고를 당한 사람에게 사전에 약정된 보험금을 지급함으로써 경제적 손실을 보전시켜 주는 제도이기도 하다. 보험가입은 각 질병과 여러 사고에 노출되어 있는 현 사회에서 보험은 떼려야 뗄 수 없는 필수 조건이다.

현재 우리 사회는 급변하는 환경만큼이나 보험 산업 또한 많은 진화를 보여 왔으며 보험설계사를 통하여 면대 면으로만 가입이 가능하던 것이 통신발달의 기술로 인터넷이나 홈쇼핑에서도 가입이 가능하게 되었다.

2003년에 시행된 방카슈랑스는 보험 판매의 새로운 변화이며, 하나의 보험회사에만 소속되는 전속주의에서 2008년 시행된 생명보험설계사와 손해보험설계사가 자신이 속해있지 않은 다른 업종의 보험을 중개할 수 있는 교차모집제도 또한 새로운 변화라 하겠다. 이나라 외(2013)는 금융서비스 영역은 전문적인 서비스 분야로서 금융상품이 복잡해지고 다양화하면서 소비도 함께 증가하고 있으므로 서비스품질이 고급화되어야만 소비자로부터 주목을 받을 수 있다고 주장하였다. 또한, Plummer(1974)는 보험시장에서 보험가입자의 라이프스타일에 따른 시장기준도 인구 통계적 변수를 포함한 소비자의 일상적 행동과 활동, 태도, 관심, 의견 등으로 기존에 발견하여 잠재적인 마케팅 기회를 포착할 수 있어야한다고 하였다.

보험은 판매가 곧 생산이므로 보험설계사는 판매와 생산기능을 동시에 수행하게 되고 이에 따라 다양한 역할을 요구받게 된다(김영국, 2013). 인구변화에 따른 보험가입자의 라이프스타일과 학력이 높아진 고객들의 요구가 다양해지면서, 보험설계사의 직무역량은 매우 중요하게 인식되어지고 있다.

본 연구에서는 보험 산업의 급변하는 변화에 따라 보험시장의 설자리가 좁아지고 있는 가운데 보험설계사들이 단순한 보험영업인이기 보다 전문성을 지닌 전문가로 변화하려면 경력역량을 키워야 한다. 따라서 경력역량으로 자신과 조직에 직무만족과 조직몰입을 함으로써 더 큰 성과를 올릴 수 있도록 하고자 하는 것과 보험가입자의 라이프스타일에도 만족을 주는 보험마케팅에 질적 향상을 두는데 의미를 두었다. 또한 앞으로 보험설계사의 초기 교육에 성격유형(Big5)을 파악하고 자신의 스타일을 알아두면 보험가입자와의 관계성에도 도움이 되는지를 알아보는데 목적을 두고 있다.

이러한 연구를 기초로 하여 향후 후속연구에서는 변화하는 보험환경에 맞는 보험설계사의 역량을 향상시키기 위한 다양한 교육프로그램과 마케팅의 연구되기를 제언한다.

II. 이론적 배경

1. 보험설계사(Life-Planner)

보험설계사는 보험유통시장에서 제조자(보험회사)와 소비자(계약자)를 연계하여 보험 상품의 판매를 중개하는 역할을 수행한다. 보험업법 2조에서는 “보험회사, 보험대리점 또는 보험중개사에 소속되어 보험사업자를 위하여 보험계약의 체결을 중개하는 자”로 정의하고 있다. 보험설계사의 운영에 있어서는 하나의 보험회사에만 소속되는 전속주의를 채택하고 있었으나, 2008년부터는 생명보험설계사와 손해보험설계사가 자신이 속해있지 않은 다른 업종의 보험을 중개할 수 있는 교차모집제도가 시행되고 있다.

2. 성격유형(Big5)

성격은 타인과 구별되는 개인적인 특성으로서 환경의 영향에 관계없이 행위에 영향을 미칠 수 있는 개인만의 독특한 심리적 특성으로 다양한 측면에서 파악될 수 있는 특성을 지닌다(Ozer, D. J. & Benet-Martinez, V. 2006).

Dirks & Ferrin(2002)은 성격이란 개인을 어떤 일정한 방법으로 행동하게 만드는 개인내부의 고정적 제반 조직이라 정의하였으며, Judge & Bono(2000)는 성격은 다양한 상황과 일정시간에도 어느 정도 안정성을 보이며, 다른 사람과 구별되는 개인의 특징적인 사고나 감정 또는 행동의 양식으로 정의하였다. Hogan & Shelton(1998)은 개인의 특성으로 정의될 수 있으며, 성격은 외부로 나타나는 특성에 대한 평판으로서 그 사람의 성과를 예측가능하게 한다고 하였다.

McCrae & Costa(1986)가 제시하는 성격의 5요인 모형은 신경성, 친화성, 성실성, 개방성, 외향성의 다섯 가지 요인으로 설명하였다.

첫째, 외향성은 사회활동성과 능동적이며 적극성을 나타내는 척도다. 즉 타인과의 관계를 추구하는 경향을 뜻한다. 외향성 에너지수준이 높을 때는 타인과의 어울림을 좋아하고 따뜻한 사교성이다. 둘째, 친화성은 신뢰성, 솔직성, 이타성, 순응성, 겸손, 온유의 6개 측면을 가지고 평가를 하고 있다. 타인과의 어울림을 지향하고 대인관계를 원활하게 형성해 나가는 특성이다 셋째, 성실성은 사회적 규칙과 규범들을 지키려고 하는 정도를 나타낸다. 자기조절을 잘하면서 책임감이 있고 성취지향적인 성향이 있다. 목표를 달성하기 위해 계획적으로 신중하게 행동기준을 엄격하게 정하여 그대로 지켜가는 믿음직스러운 성향을 지닌다. 넷째, 신경성은 쉽게 흥분하고 예민한 정서적 반응을 보이며 피해의식을 많이 갖는다. 신경불안정성으로 자신과 타인과 환경을 부정적으로 보는 성향이다. 다섯째, 개방성은 지식적인

다양한 자극에 대한 호기심과 흥미를 가지고 탐색하는 정도를 나타낸다. 지식에 관심을 가지고 새로운 경험과 아이디어를 추구하는 정도를 말한다.

선행연구에서 장동욱(2018)은 외식기업 조리사의 성격유형은 감정노동, 직무스트레스, 직무소진에 유의한 영향을 미쳤으며 성격유형과 감정노동의 영향관계에서 조직지원의 조절효과는 성격유형에 따라 유의성 차이가 있었던 것으로 나타났다. 조직 구성원이 지니고 있는 성격특성은 이직의도와도 밀접한 관련이 있는 것으로 밝혀지고 있다. 신경증성의 성격과 이직의도 간에 비우호적 관계가 이직의도에 대하여 긍정적인 매개효과를 갖고 있다고 하였다. 또 김길옥(2018)은 요양보호사의 성격유형과 직업정체성의 관계에 관한 연구에서 성격유형을 파악하여 자신의 직업의 역량을 키워나가는 주요한 변수이고 성격특성의 외향성, 성실성, 친화성과 직업정체성에 있어 유의한 상관관계를 실증하였다. 이수창, 이환범(2009)의 지방공무원의 개인 성격이 직무만족에 미치는 영향'을 분석한 연구에서는 외향성과 친화성이 직무만족에 유의한 영향을 미치는 반면, 개방성, 성실성 그리고 신경성은 직무만족에 영향을 미치지 못하는 것으로 나타났다.

본 연구에서도 보험설계사의 성격유형을 파악하여 고객과의 관계, 직장 내에서의 관계성을 알아보고자 한다.

3. 조직유효성(Organizational Effectiveness)

1) 직무만족(Organization Satisfaction)

직무만족은 조직의 효과성을 알 수 있는 중요한 요인으로 산업 및 조직 심리학에서 가장 많이 연구되고 있다. 직무만족을 최초로 연구한 Hoppock(1935)은 직무만족의 원인을 심리적・생리적・환경적 상황의 조화라고 하였다. Smith(1955)는 직무만족이란 각 개인이 자신의 직무와 관련하여 경험하는 모든 긍정적인 감정의 총화 혹은 긍정적인 감정의 균형상태에서 기인되는 일련의 태도라고 정의하였고 Becker(1960)는 자신의 직무에 상황에서 평가해서 얻어지는 긍정적인 감정 상태라고 정의 하였다. Albanese & Van Fleet(1985)은 직무만족을 직무의 다양한 차원에 대한 관련 태도들의 집합이며, 직무에 있어서 기대된 것과 실제로 경험된 것 간의 비교로 인하여 결정된다. 특히 조직 내에서 중요한 다차원의 요인들인 직무자체, 승진의 기회, 상사의 감독 및 동료 간의 관계 등 여러 가지 요인들에 의해 결정된다. 황혜원(2014)은 일하는 곳에서 조직 구성원들의 직무만족이 중요한 이유는 인간은 누구나 자아실현을 원하고 직무만족으로 통해서 심리적으로 성숙할 수 있으며 직무불만족을 갖게 경우에는 욕구 불만이 생기고 직장생활과 더 나아가 개인의 행복함을 느끼지 못하기 때문이다.

직무만족을 개인이 직무를 평가하거나 직무경험을 통해서 얻게 되는 유쾌함이나 혹은

좋은 정서 상태라고 하여 직무로부터 느끼는 즐거움의 정도로 보았으며 개인의 심리상태가 중요함을 강조했다(박현주, 2011).

이와 같이 직무만족은 개인이 직무에 대해 가지고 있는 태도로써 직무수행에 많은 영향을 주며 직무나 조직에 대한 보험설계사의 태도는 조직유효성을 높이고 나아가 조직목표를 달성하는데 매우 중요하다. 그러므로 본 연구에서 보험설계사의 직무만족은 곧 조직의 성과와 더불어 고객의 서비스에 매우 중요하다고 본다.

2) 조직몰입(Organizational Commitment)

조직몰입에 대해서는 많은 학자들에 의해 연구가 이루어지고 있는데 이는 효율적 인적자원관리를 위해서는 조직몰입과 관련된 제 변수들을 적절히 조절해야 하며 일반적으로 조직몰입이 직무만족보다 더 안정적이고 지속적인 태도일 뿐만 아니라 조직에 남아 있고자 하는 성향을 더 잘 나타내주고 있기 때문이다(백완종, 2009). 특히 조직몰입은 조직 구성원이 조직에 대하여 얼마나 애착심을 가지고 헌신하려는 의지가 있는지를 보여주는 지표로서 조직성과를 측정하고 결근, 이직률을 예측하는데 있어서 직무만족보다 훨씬 더 강력한 변수로 밝혀지고 있다(Luthans et al., 1987).

강준의(2001)는 조직몰입이란 조직에 대한 개인의 동일시와 몰입의 정도로서 한 개인이 자기가 속한 조직에 대해 얼마만큼의 일체감을 가지고 몰두하느냐의 정도로 정의될 수 있으며, 조직 가치의 수용, 조직과의 일체감, 조직에 대한 긍지 및 자부심, 조직목표와 개인목표의 일치도, 조직의 일을 자신의 일이라고 생각하는 정도를 의미한다고 하였고, 김성환, 조영하(2010)는 조직몰입이란 조직에 대한 구성원 개인의 태도 및 심리적 상태로 조직의 가치, 보상 등 여러 요인에 의해 발생하며, 조직의 목표를 달성하기 위해 조직 구성원이 적극적으로 행동하려는 노력 혹은 관계라고 하였다. 류은영 외(2010)는 조직몰입이란 조직 구성원으로서 자신이 속해 있는 기관과 자신을 동일시하고 관여도를 높여 기관에 에너지와 충성심을 바치려는 조직 구성원의 의향으로 정의하였다. 본 연구에서는 보험설계사의 조직에 대한 목표와 재인목표의 일치를 표현하면 충성심이라고 정의하였다.

4. 경력역량(Career Capacity)

경력의 개념은 경력이론을 토대로 많은 학자들에 의해 정의되고 연구되었다(Egan, Upton & Lynham, 2006). 경력에 대한 역량기반의 관점은 조직에 대한 과거와 현재 활동과 어떻게 연결되는지 그리고 미래 전략 가능성으로 어떻게 확장 될 수 있는지를 보여준다(DeFillippi & Arthur, 1994).

경력역량이라는 용어는 Hackett, Betz & Doty(1985)에 의해 처음 사용되었다. 여성의 낮

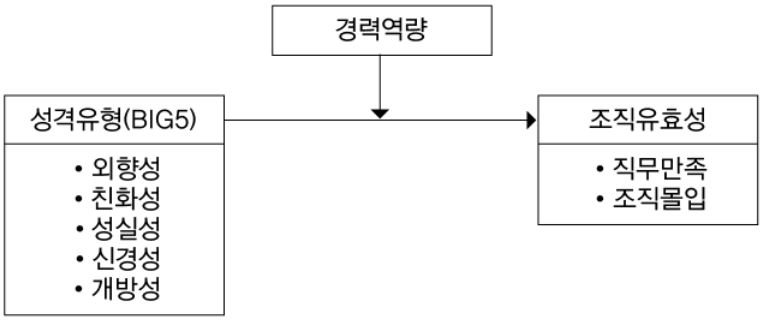
은 자기효능감은 많은 경력관련 문제를 야기한다는 가정에서 Bandura의 자기효능감 이론을 적용하여 전문직 여성에게 요구되는 경력역량의 개념을 제시하였다. 경력은 개인이 주체가 되어 직업세계에서 자신이 소유하고 관리해야 한다(Van der Heijden & De Vos, 2015). 과거 조직과의 심리적 계약관계에서 거래적 교환관계로 변화되어진 것과 마찬가지로 조직에서 주어진 경력지원과는 별개로 자신이 주도적, 선택적으로 전문지식과 기술, 역량개발 활동을 적극적으로 수행하여 환경변화에 능동적으로 대처해야 한다는 것을 의미한다. 경력발전을 위한 학습과 훈련 뿐 아니라 다양한 업무수행을 통한 직무능력과 경험 확장에 주력해야 한다. 경력은 학습의 의미로서 개인이 부여하는 변화의 수단이며, 경력성공의 의미는 내면의 삶의 가치에 따라 결정된다(Van der Heijden & De Vos, 2015). 경력역량이라는 용어는 국내 연구에서 진성미(2009)는 경력에 대한 주요 관점들에서 도출할 수 있는 경력역량들의 개념을 정리하고 평생학습 관점에서의 역량적 접근을 강조하였다. 평생학습에서 경력역량을 개발하고 발전시키기 위한 함의로서 경력을 위한 학습과 일터에서의 일 경험을 통한 경력의 구체화, 그리고 개인의 전 생애에 걸친 경력에 대한 자기성찰, 학습과 같이 경력과 관련된 학습을 탐구해야 할 필요성을 제시하였다.

본 연구에서는 경력역량을 무경계 경력에서 대표적으로 사용되고 있는 Arthur, Claman & DeFillippi(1995)의 성공적인 경력관리를 촉진하는 시간이 흐르면서 발전될 수 있는 개인에 체화된 지식의 축적으로 정의하고, 조직에서 경력발전을 위해 활용되는 역량관점에서 경력역량의 용어를 사용하고자 한다.

Ⅲ. 연구방법

1. 연구모형과 가설설정

본 연구는 보험설계사의 성격유형(Big5)과 조직유효성의 관계에서 경력역량이 미치는 영향을 파악하고자 하였다. 이에 따라 독립변수인 성격유형(Big5)으로 설정하였고, 종속변수는 조직유효성으로 하위요인인 조직만족과 조직몰입으로 설정하였으며 조절변수는 경력역량으로 설정하여 각 변수에 미치는 영향을 검증하고자 다음 <그림 1>과 같은 연구모형과 가설을 설정하였다.



<그림 1> 연구모형

H_1. 보험설계사의 성격유형(Big5)은 조직유효성에 유의미한 영향을 미칠 것이다.

$H_{1\text{-}1}$. 외향성은 직무만족에 유의미한 정(+)의 영향을 미칠 것이다

$H_{1\text{-}2}$. 친화성은 직무만족에 유의미한 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

$H_{1\text{-}3}$. 성실성은 직무만족에 유의미한 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

$H_{1\text{-}4}$. 신경성은 직무만족에 유의미한 부(-)의 영향을 미칠 것이다.

$H_{1\text{-}5}$ 개방성은 직무만족에 유의미한 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

$H_{1\text{-}6}$. 외향성은 조직몰입에 유의미한 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

$H_{1\text{-}7}$. 친화성은 조직몰입에 유의미한 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

$H_{1\text{-}8}$. 성실성은 조직몰입에 유의미한 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

$H_{1\text{-}9}$ 신경성은 조직몰입에 유의미한 부(-)의 영향을 미칠 것이다.

$H_{1\text{-}10}$ 개방성은 조직몰입에 유의미한 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

H_2. 경력역량은 조직유효성에 유의미한 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

$H_{2\text{-}1}$. 경력역량은 직무만족에 유의미한 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

$H_{2\text{-}2}$. 경력역량은 조직몰입에 유의미한 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

H3. 경력역량은 보험설계사의 성격유형(Big5)과 조직유효성의 관계를 조절할 것이다.

$H_{3\text{-}1}$. 경력역량은 보험설계사의 외향성과 직무만족의 관계를 조절 할 것이다.

$H_{3\text{-}2}$. 경력역량은 보험설계사의 친화성과 직무만족의 관계를 조절 할 것이다.

$H_{3\text{-}3}$. 경력역량은 보험설계사의 성실성과 직무만족의 관계를 조절 할 것이다.

$H_{3\text{-}4}$. 경력역량은 보험설계사의 신경성과 직무만족의 관계를 조절 할 것이다.

$H_{3\text{-}5}$. 경력역량은 보험설계사의 개방성과 직무만족의 관계를 조절 할 것이다.

$H_{3\text{-}6}$. 경력역량은 보험설계사의 외향성과 조직몰입의 관계를 조절 할 것이다.

$H_{3\text{-}7}$. 경력역량은 보험설계사의 친화성과 조직몰입의 관계를 조절 할 것이다.

$H_{3\text{-}8}$. 경력역량은 보험설계사의 성실성과 조직몰입의 관계를 조절 할 것이다.

$H_{3\text{-}9}$. 경력역량은 보험설계사의 신경성과 조직몰입의 관계를 조절 할 것이다.

$H_{3\text{-}10}$. 경력역량은 보험설계사의 개방성과 조직몰입의 관계를 조절 할 것이다.

2. 측정도구 및 조작적 정의

1) 성격유형(Big5)

성격은 크게 핵심적 성격과 주변적 성격으로 나누어지는데 핵심적 성격은 개인이 가지고 있는 특성 가운데 선천적인 것을 말하며, 주변적 성격은 후천적으로 습득되는 것을 말한다. 핵심적 성격은 유전으로 형성된 것으로 후천적 생활로도 변하지 않고 인간행동에 영향을 준다. 그러나 주변적 성격은 생활환경에 영향을 받아 후천적으로 형성된 것이므로 상황에 따라 변할 수도 있다. 성격은 이처럼 선천적인 면과 후천적인 면 모두를 포괄하고 있다. 선천적인 면을 지나치게 강조하면 인간을 범주화시키고 이것은 결국 운명론에 빠지게 만든다. 조직에서 성격문제를 다루는 것은 단순히 인간을 기계적으로 이해하려는 차원을 넘어서고 있다. 인성이 후천적으로 변화될 수 있음을 보여주고 인간 이해에 있어서 고정관념을 깨뜨리며 보다 실존적인 삶, 적극적이고 창조적인 삶을 살 수 있도록 하는데 그 의미를 두고 있다(구본장, 박계홍, 2004).

Goldberg(1990)는 이러한 이론을 바탕으로 한 측정도구를 통해 다양한 대상의 형용사를 분석하고 연구를 한 결과를 토대로 하여 Big5 특성요인의 적합성을 주장하였다. 본 연구에서 성격특성이란 보험설계사의 생각, 느낌, 사고, 외부에 반응하는 개인적인 사회행동으로 보고 환경적 상황에서 개인의 독특한 선택적 행동으로 자신의 대인관계에 영향을 미치게 되는 독특한 개성으로 살펴보고자 하였다. 측정도구는 Costa & McCrae(1992)가 연구하고 제시한 성격유형(Big5)모델의 정의와 구성개념에 따라 외향성, 친화성, 성실성, 신경성, 개방성의 총25문항으로 안창규와 이경임(1996)이 한국 실정에 맞게 번역하여 제작하고 김길옥과 윤천성(2015)이 사용한 성격측정도구를 사용하였다.

2) 조직유효성(Organizational Effectiveness)

가. 직무만족(Organization Satisfaction)

직무만족이란 근로자가 자신의 업무에 만족하는 정도이며, 자신의 직무를 통하여 원하는 목표를 얼마나 달성할 수 있는 가에 대한 기대물이다. 직무만족은 생산성, 결근, 이직성향 등과 관련이 클 뿐 아니라 관리자들에게 있어서는 구성원들의 직무만족 현황을 통한 변화 성향에 대한 이해를 하는 데 있어 매우 중요하며, 조직구성원의 신념, 직무 등에 밀접한 관련이 있음은 물론 근로의욕에 많은 영향을 준다고 할 수 있다. Charles(1981)는 직무만족이란 자기의 직무에 대한 호의적인 태도를 뜻하며, 자신의 직무상황에 대한 개인의 긍정적인 심리상태를 말한다. 또한 직무에서 경험하고 얻어지는 가치 있는 성취감이라 정의하였다.

Yoder(1985), 최은숙(2014)에서 16개의 문항을 선택하여 사용하였다.

나. 조직몰입(Organizational Commitment)

조직몰입이란 개인이 특정한 조직 그 자체나 그 조직의 목표, 조직구성원에게 바라는 기대 등에 얼마나 일체감을 가지고 몰두하는지에 대한 정도를 나타낸다. Meyer & Allen(1991)은 조직몰입을 정서적 몰입, 유지적 몰입, 규범적 몰입으로 설명하고 있다. 정서적 몰입은 조직과의 가치관이 일치하기 때문에 조직에 남기를 원하는 몰입형태이며, 유지적 몰입은 조직이 주는 보상으로 인하여 조직에 남아 있기를 원하는 몰입형태라고 정의하였다. 그리고 규범적 몰입은 개인의 경험이나 타인에 의한 영향으로 개인에게 형성되는 의무감으로 인하여 조직에 남게 되는 형태의 조직몰입이다. 조직몰입은 조직구성원이 조직과 동일시되고 조직을 위해 공헌하려 하는 것에 대한 상대적 강도조직도로 정의되며 종업원들이 조직에 대하여 감정적으로 애착을 갖고 조직과의 일체감을 갖는 것으로 Meyer & Allen(1991)의 개념을 적용하여 최유환(2015)이 사용한 18개의 문항을 선택하여 측정하였다.

3) 경력역량(Career Capacity)

조직구조의 변화, 업무환경의 다양화, 기술진보 등으로 일의 세계는 변화되었고 새로운 경력개념이 제안되었다(Hirschi, 2012). 조직관심의 초점은 조직에서 개인으로 옮겨 갔고 경력역량에 대한 관심이 점차 확산되었다(Haase, 2007). 고용환경의 변화 속에 경력개념에 대한 새로운 관점이 대두되었고 지속적인 학습의 중요성을 강조하고 있으며 내재된 주관적 보상을 추구한다. 일세계에서 빈번한 변화에 직면한 개인은 자신의 경력을 재창조하기 위해 높은 수준의 자기인식과 주도적인 책임이 요구되었다(Sullivan & Baruch, 2009). 본 연구에서는 개념적 정의 및 연구대상과 가장 근접한 선행 측정도구로 Haase(2007)의 측정도구 문항을 참조하여 이지영(2018)의 연구에서 성인 근로자를 대상으로 경력역량 지표를 개발하여 타당도를 검증한 설문 문항의 전반적인 내용을 검토한 결과 이 연구에서 선정한 성인 근로자들의 경력태도와 관점을 반영하기에 가장 적합하고 적절하다고 판단하여 선정하였다. 사용된 문항 중 17문항을 선택하여 측정하였다.

<표 1> 설문지 구성

구분	변수 명	구성요소	설문문항		문항 수	출처
독립 변수	성격유형 (Big5)	외향성	Ⅰ	1-5	25	Costa & McCrae(1992), 안창규, 이경임(1996), 김길옥, 윤천성(2015)
		친화성		6-10		
		성실성		11-15		
		신경성		16-20		
		개방성		21-25		
종속 변수	조직 유효성	직무만족	Ⅱ	1-16	16	Yoder(1985), Spector et al.(2001), 최은숙(2014)
		조직몰입		1-18	18	Meyer & Allen(1991), 최유환(2015)
조절 변수	경력역량		Ⅲ	1-17	17	Spencer & Spencer(1993), 김정주(2015)
인구통계학적 변수			Ⅳ	1-6	6	연구자

3. 자료수집 및 분석방법

1) 자료수집

본 연구는 서울·인천 지역의 6개의 보험법인대리점을 중심으로 조사를 실시하였다. 조사기간은 2018년 11월 4일부터 2018년 11월 25일까지 21일 동안 실행하였으며, 각 대리점을 방문하여 대표에게 연구목적을 설명하고, 보험설계사에게 설문지를 직접 배부한 후 조사가 이루어졌다. 배부된 설문지는 총 216부였으며, 그 중 210부가 회수되어 98.6%의 회수율을 보였고, 회수된 설문지는 모두 자료 분석에 사용되었다.

2) 분석방법

본 연구에서는 보험설계사의 성격유형(Big5)과 조직유효성의 관계에서 경력역량의 조절효과를 알아보기 위해서 설문지 회수 후 응답내용이 부실하거나 신뢰성이 떨어진다고 판단되는 자료를 제외하고, SPSS 21.0 Version 을 이용하여 분석을 실시하였다. 첫째, 조사대상자의 일반적 특성에 대해 알아보기 위하여 빈도분석을 실시하였다. 둘째, 측정도구의 타당성을 알아보기 위하여 탐색적 요인분석을 실시하였고, 신뢰도를 검증하기 위하여 Cronbach's α 계수를 산출하였다. 셋째, 주요 변수의 평균, 표준편차를 알아보기 위하여 기술통계분석을 실시하였고, 각 변수 간 상관관계를 알아보기 위하여 상관관계 분석을 실시하였다. 넷째, 가설의 검증을 위하여 선형회귀분석을 실시하였고, 성격유형(Big5)의 조절효과를 알아보기 위하여 조절회귀분석을 실시하였다.

Ⅳ. 연구결과

1. 조사대상자의 일반적 특성

조사대상자의 일반적 특성에 대해 알아보기 위하여 빈도분석을 실시한 결과는 표 2와 같다. 분석결과 성별은 남성 33명(15.7%), 여성 177명(84.3%)으로 나타났고, 연령은 39세 이하 16명(7.6%), 40-49세 59명(28.1%), 50-59세 100명(47.6%), 60세 이상 35명(16.7%)으로 나타났다. 학력은 고졸이하 104명(49.5%), 전문대졸 55명(26.2%), 대학교졸 이상 51명(24.3%)으로 나타났고, 보험 총 경력은 3년 미만 26명(12.4%), 4-5년 21명(10.0%), 6-10년 47명(22.4%), 11-15년 37명(17.6%), 16-20년 28명(13.3%), 20년 이상 51명(24.3%)으로 나타났다. 월 평균 소득은 200만원 미만 28명(13.3%), 200-300만원 미만 63명(30.0%), 300-500만원 미만 69명(32.9%), 500만원 이상 50명(23.8%)으로 나타났으며, 1일 활동시간은 4시간 미만 64명(30.5%), 4-5시간 54명(25.7%), 5-6시간 45명(21.4%), 6시간 이상 47명(22.4%)으로 나타났다.

<표 2> 조사대상자의 일반적 특성

구분		빈도(N)	퍼센트(%)
성별	남성	33	15.7
	여성	177	84.3
연령	39세 이하	16	7.6
	40-49세	59	28.1
	50-59세	100	47.6
	60세 이상	35	16.7
학력	고졸이하	104	49.5
	전문대졸	55	26.2
	대학교졸 이상	51	24.3
보험 총 경력	3년 미만	26	12.4
	4-5년	21	10.0
	6-10년	47	22.4
	11-15년	37	17.6
	16-20년	28	13.3
	20년 이상	51	24.3
월 평균 소득	200만원 미만	28	13.3
	200-300만원 미만	63	30.0
	300-500만원 미만	69	32.9
	500만원 이상	50	23.8
1일 활동시간	4시간미만	64	30.5
	4-5시간	54	25.7
	5-6시간	45	21.4
	6시간 이상	47	22.4
합계		210	100.0

2. 측정도구의 타당성 및 신뢰도 검증

본 연구에서는 설문지의 내용타당도(content validity)를 높이고, 구성타당도(construct validity)를 검정하기 위하여 요인분석(factor analysis)을 실시하였으며, 추구편익, 만족도, 충성도 요인을 측정하기 위해 만들어진 변수들을 같은 개념 군끼리 뚜렷하게 분류함과 동시에 변수의 수를 줄이기 위하여 요인분석 기법 중 요인간 상호독립성을 강조하는 탐색적 요인분석을 통한 배리맥스(varimax)의 직각회전방식을 이용하여 고유치(eigen value) 1을 기준으로 요인들을 재구성하였다. 측정도구의 신뢰성은 일정한 시간을 두고 반복적으로 측정했을 때 일관성 있는 결과가 산출되는 정도를 말하며, 내적일관성은 크론바하 알파(Cronbach's α) 계수로 분석하는데, 이 값이 0.8～0.9이상이면 바람직하고 0.6～0.7이면 수용할만한 것이다(이학식, 임지훈, 2011).

1) 성격유형(Big5)에 대한 타당성 및 신뢰도 검증

성격유형(Big5)에 대한 타당성 및 신뢰도 검증 결과는 표 3과 같다. 요인분석 결과 총 5개의 요인이 도출되었고, 총 분산 설명력은 65.123%로 나타났다. 먼저 요인 1은 '성실성'으로 분산설명비율은 14.258%로 나타났고, 요인 2는 '외향성'으로 분산설명비율은 14.074%로 나타났으며, 요인 3은 '개방성'으로 분산설명비율은 12.606%로 나타났다. 또한 요인 4는 '친화성'으로 분산설명비율은 12.389%로 나타났고, 요인 5는 '신경성'으로 분산설명비율은 11.796%로 나타났다. 총 5개 요인의 적채치는 모두 .40 이상으로 나타나 타당성이 검증된 것으로 볼 수 있고, 신뢰도 또한 .60 이상으로 나타나 신뢰할만한 수준인 것으로 볼 수 있다.

<표 3> 성격유형(Big5)에 대한 타당성 및 신뢰도 검증

문항	성분				
	성실성	외향성	개방성	친화성	신경성
13. 나는 설정된 목표를 달성하기 위해 노력한다.	.888	.055	.002	.061	.010
14. 나는 내 자신을 스스로 통제하고자 노력한다.	.819	.003	.124	.177	-.063
11. 나는 유능하다고 생각한다.	.814	.078	.139	-.024	.003
12. 나는 사람을 잘 조직 관리한다고 생각한다.	.762	.246	.165	.130	.048
15. 나는 맡은 바 임무를 확실히 처리한다.	.700	.122	.184	.317	-.043
2. 나는 사람들과 잘 어울린다.	.057	.875	.060	.177	-.103
4. 나는 모든 일에 적극적으로 최선을 다한다.	.191	.840	.082	.206	-.056
3. 나는 매사에 좋은 생각만 하려고 노력한다.	.123	.790	.081	.236	-.225
5. 나는 다른 사람들을 잘 이끄는 편이다.	.116	.716	.217	.174	-.092
1. 나는 사람을 늘 따뜻하게 대한다.	.013	.591	.174	.399	-.132

<표 3> (Continued)

문항	성분				
	성실성	외향성	개방성	친화성	신경성
24. 나는 새로운 체험을 좋아한다.	.080	.143	.866	-.028	.033
23. 나는 감수성이 예민한 편이다.	.053	.065	.758	.156	.200
22. 나는 문화생활 및 여가를 즐긴다.	.059	.089	.733	.042	-.076
25. 나는 나와 다른 타인의 의견을 존중한다.	.160	.158	.721	.275	-.131
21. 나는 늘 새로운 것을 생각한다.	.354	.081	.686	.027	.142
8. 나보다는 남을 먼저 생각한다.	.162	.240	.084	.799	-.012
10. 나는 남을 존중하고 나를 높이지 않는다.	.061	.103	-.015	.706	.007
7. 나는 모든 일에 정직하다.	.239	.080	.132	.694	-.031
6. 나는 사람을 잘 믿는 편이다.	-.057	.266	.080	.666	.075
9. 나는 모든 현상(사물)을 받아들이려 노력한다.	.184	.240	.121	.658	-.114
16. 나는 늘 무엇인가에 쫓기는 것 같다.	.042	.020	.100	-.029	.764
17. 나는 작은 일에도 쉽게 흥분한다.	-.003	.025	.066	-.139	.754
18. 나는 슬프고 무력감에 빠져있다.	-.092	-.353	-.122	.074	.752
19. 나는 열등감, 강박감이 심하다.	-.060	-.280	-.137	.000	.740
20. 나는 조그마한 일에도 매우 민감하다.	.041	-.074	.126	.040	.693
고유 값	3.564	3.518	3.152	3.097	2.949
분산설명(%)	14.258	14.074	12.606	12.389	11.796
누적분산설명(%)	14.258	28.331	40.938	53.327	65.123
신뢰도	.880	.886	.842	.806	.807

KMO=0.831, Bartlett's test χ^2=2834.645 (df=300, p=0.000)

2) 조직유효성에 대한 타당성 및 신뢰도 검증

조직유효성에 대한 타당성 및 신뢰도 검증 결과는 표 4와 같다. 요인분석 결과 9개 문항이 제거, 총 2개의 요인이 도출되었고, 총 분산 설명력은 57.642%로 나타났다. 먼저 요인 1은 '직무만족'으로 분산설명비율은 30.087%로 나타났고, 요인 2는 '조직몰입'으로 분산설명비율은 27.555%로 나타났다. 총 2개 요인의 적재치는 모두 .40 이상으로 나타나 타당성이 검증된 것으로 볼 수 있고, 신뢰도 또한 .60 이상으로 나타나 신뢰할만한 수준인 것으로 볼 수 있다.

<표 4> 조직유효성에 대한 타당성 및 신뢰도 검증

문항	성분	
	직무만족	조직몰입
1.17 나는 우리 회사에 충성하는 것이 가치가 있는 일이라고 생각한다.	.884	.063
1.18 나는 윌 회사에 가족적인 친밀감을 느끼며 근무한다.	.831	.117
1.15 나는 회사 내의 동료들과 돈독한 관계에 있기 때문에 우리 회사를 떠날 수 없다.	.773	.140
1.4 나는 우리 회사에 대해 강한 애착심을 가지고 있다.	.768	.283
1.3 나는 윌 회사에 대해서 소속감을 느낀다.	.745	.347
1.13 설혹 나에게 이득이 된다 하여도 내가 이직하는 것은 옳지 않은 일이라고 생각한다.	.740	.164
1.1 나는 우리 회사에서 은퇴할 때 까지 근무하게 된다면 큰 행복을 느낄 것이다.	.731	.202
1.2 나는 우리 회사의 문제를 나의 문제로 생각한다.	.725	.142
1.11 지금 우리 회사에 머물러 있는 것은 내가 필요하기 때문이다.	.706	.082
1.5 우리 회사는 개인적으로 나에게 많은 의미를 가진다.	.703	.303
1.12 내가 우리 회사를 그만두게 되면 나의 생활 여러 부분이 부정적인 영향을 받을 것이다.	.694	.215
1.6 만약 내가 우리 회사에 열정을 쏟지 못했더라면 나는 이직을 생각했을 것이다.	.688	.131
1.10 내가 우리 회사를 떠나려면 고려해야 할 사항이 많다고 느낀다.	.647	.061
2.5 나는 직무를 수행함에 있어 성취와 보람을 느낀다.	.157	.815
2.13 내가 일하는 지점은 대표와 관리직원은 업무협조가 잘 이루어진다.	.076	.806
2.6 내가 현재 하고 있는 일은 회사에서 매우 중요하다고 생각한다.	.137	.806
2.7 나의 직무는 현재 내 자신의 능력 개발에 많은 도움을 주고 있다고 생각한다.	.169	.797
2.14 내가 일하는 지점은 서로 이해하며 호의적이다.	.121	.778
2.16 나는 현재 내가 하고 있는 일이 매우 가치 있다고 생각한다.	.212	.735
2.15 내가 일하는 지점의 동료들은 어려운 일이 발생했을 때 서로 격려하기를 아끼지 않는다.	.158	.698
2.12 상품판매 시 발생하는 문제에 대하여 대표나 동료들과 의논할 시간과 기회가 충분하다.	.187	.695
2.8 우리 회사 내의 소통은 원활하다.	.058	.676
2.1 나는 회사 직무에 대해서 전반적으로 만족한다.	.202	.654
2.3 나는 나의 업무 수행환경이 만족스럽다고 생각한다.	.170	.634
2.4 우리 회사의 복리후생 제도는 만족스럽다.	.248	.630
고유 값	7.522	6.889
분산설명(%)	30.087	27.555
누적분산설명(%)	30.087	57.642
신뢰도	.938	.926

KMO=0.933, Bartlett's test χ^2=3448.912 (df=300, p=0.000)

3) 경력역량에 대한 타당성 및 신뢰도 검증

경력역량에 대한 타당성 및 신뢰도 검증 결과는 표 5와 같다. 요인분석 결과 2개 문항이 제거, 총 1개의 요인이 도출되었고, 총 분산 설명력은 60.466%로 나타났다. 즉, 요인 1은 '경력역량'으로 분산설명비율은 60.466%로 나타났다. 총 1개 요인의 적재치는 모두 .40 이상으로 나타나 타당성이 검증된 것으로 볼 수 있고, 신뢰도 또한 .60 이상으로 나타나 신뢰할만한 수준인 것으로 볼 수 있다.

<표 5> 경력역량에 대한 타당성 및 신뢰도 검증

문항	성분
	경력역량
8. 나는 설계사로서 목표달성을 위해 노력한다.	.869
4. 나는 설계사로서 분명한 영업 목표를 세운다.	.825
9. 나는 반대나 실패 직면 시에도 나의 일을 포기하지 않는다.	.821
11. 나는 최고의 설계사가 될 것이라 확신한다.	.820
2. 나는 활동량을 꾸준히 증대한다.	.813
6. 나는 해야 할 일을 주도적으로 계획하고 진행사항을 파악한다.	.812
10. 나는 설계사사로서 나의 일에 대해 주변 사람들에게 자신 있게 알린다.	.794
17. 나는 고객발굴부터 체결, 사후관리 등의 과정을 책임 있게 진행한다.	.791
16. 나는 문제 발생 시 책임감을 가지고 해결하고자 한다.	.766
12. 나는 보험 뿐 아니라 금융과 종합 재무 설계에 관한 지식을 가지고 있다.	.751
1. 나는 시장 확대를 위해 소개와 개척활동에 노력한다.	.734
3. 나는 1차 터치 후 부정적 반응 시 재 터치를 시도한다.	.724
5. 나는 슬럼프에도 평소의 활동량을 유지한다.	.715
7. 나는 설계사는 상품판매 뿐 아니라 고객의 재무적 문제를 해결해주는 사람이라고 생각한다.	.712
14. 나는 보험 뿐 아니라 금융과 종합재무 설계에 관한 지식을 가지고 있다.	.691
고유 값	9.070
분산설명(%)	60.466
누적분산설명(%)	60.466
신뢰도	.952

KMO=0.949, Bartlett's test χ^2=2375.217 (df=105, p=0.000)

3. 기술통계 및 상관관계 검증

주요 변수의 기술통계 및 각 변수 간 상관관계를 분석한 결과는 표 6과 같다. 먼저 주요 변수의 기술통계 분석결과 성격유형(Big5)은 하위요인별 '친화성'(M=3.85), '외향성

'(M=3.81), ‘성실성'(M=3.69), ‘개방성'(M=3.50), ‘신경성'(M=2.38) 순으로 나타났고, 조직유효성은 하위요인별 ‘직무만족'(M=3.44), ‘조직몰입'(M=3.44) 순으로 나타났으며, 경력역량은 평균 3.52점으로 나타났다.

각 변수 간 상관관계를 분석한 결과 성격유형(Big5)의 하위요인별 외향성, 친화성, 성실성, 개방성은 조직유효성의 하위요인별 직무만족, 조직몰입과 통계적으로 유의미한 정(+)의 상관관계가 있는 것으로 나타났고(p<.001), 성격유형(Big5)의 하위요인별 신경성은 조직유효성의 하위요인별 조직몰입과 통계적으로 유의미한 부(-)의 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 또한 성격유형(Big5)의 하위요인별 외향성, 친화성, 성실성, 개방성은 경력역량과 통계적으로 유의미한 정(+)의 상관관계가 있는 것으로 나타났고(p<.001), 성격유형(Big5)의 하위요인별 신경성은 경력역량과 통계적으로 유의미한 부(-)의 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 마지막으로 조직유효성의 하위요인별 직무만족, 조직몰입은 경력역량과 통계적으로 유의미한 정(+)의 상관관계가 있는 것으로 나타났다(p<.001).

<표 6> 기술통계 및 상관관계 검증

구분	M±SD	성격유형(Big5)					조직유효성		경력역량
		외향성	친화성	성실성	신경성	개방성	직무만족	조직몰입	
외향성	3.81±.688	1							
친화성	3.85±.623	.520***	1						
성실성	3.69±.671	.302***	.333***	1					
신경성	2.38±.745	-.296***	-.074	-.044	1				
개방성	3.50±.738	.320***	.268***	.352***	.033	1			
직무만족	3.44±.756	.245***	.334***	.318***	.019	.331***	1		
조직몰입	3.44±.677	.274***	.253***	.295***	-.246***	.320***	.422***	1	
경력역량	3.52±.658	.412***	.303***	.506***	-.222***	.371***	.397***	.533***	1

***p<.001

4. 가설의 검증

1) 가설1의 검증

H_1. 보험설계사의 성격유형(Big5)은 조직유효성에 유의미한 영향을 미칠 것이다.

$H_{1\text{-}1}$. 외향성은 직무만족에 유의미한 정(+)의 영향을 미칠 것이다

$H_{1\text{-}2}$. 친화성은 직무만족에 유의미한 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

$H_{1\text{-}3}$. 성실성은 직무만족에 유의미한 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

$H_{1\text{-}4}$. 신경성은 직무만족에 유의미한 부(-)의 영향을 미칠 것이다.

$H_{1\text{-}5}$. 개방성은 직무만족에 유의미한 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

보험설계사의 성격유형(Big5)이 직무만족에 정(+)의 영향을 미칠 것이라는 가설을 검증하기 위하여 다중회귀분석을 실시한 결과는 표 7과 같다. 분석결과 설명력(R^2)은 0.200으로 나타났으며 F값은 10.193(p=0.000)으로 통계적으로 유의미한 결과를 나타냈다.

독립변수별로는 친화성(β=.211, p<.01), 개방성(β=.203, p<.01), 성실성(β=.168, p<.05)이 직무만족에 통계적으로 유의미한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 위와 같은 결과로 볼 때, 보험설계사의 친화성, 개방성, 성실성이 높아지면 직무만족도 높아지는 것으로 볼 수 있다.

<표 7> 보험설계사의 성격유형(Big5)이 직무만족에 미치는 영향

구분	B	SE	β	t-value	p
(상수)	.778	.424		1.835	.068
외향성	.036	.088	.033	.410	.682
친화성	.256	.092	.211	2.789**	.006
성실성	.190	.079	.168	2.412*	.017
신경성	.046	.067	.045	.681	.497
개방성	.208	.071	.203	2.917**	.004
R^2=.200, Adj. R^2=.180, F-value=10.193***, p=.000					

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

H_{1-6}. 외향성은 조직몰입에 유의미한 정(+)의 영향을 미칠 것이다
H_{1-7}. 친화성은 조직몰입에 유의미한 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
H_{1-8}. 성실성은 조직몰입에 유의미한 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
H_{1-9}. 신경성은 조직몰입에 유의미한 부(-)의 영향을 미칠 것이다.
H_{1-10}. 개방성은 조직몰입에 유의미한 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

보험설계사의 성격유형(Big5)이 조직몰입에 정(+)의 영향을 미칠 것이라는 가설을 검증하기 위하여 다중회귀분석을 실시한 결과는 표 8과 같다. 분석결과 설명력(R^2)은 0.213으로 나타났으며, F값은 11.057(p=0.000)로 통계적으로 유의미한 결과를 나타냈다.

독립변수별로는 개방성(β=.234, p<.01), 성실성(β=.159, p<.05)이 조직몰입에 통계적으로 유의미한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났고, 신경성(β=-.231, p<.01)은 조직몰입에 통계적으로 유의미한 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 위와 같은 결과로 볼 때, 보험설계사의 개방성, 성실성이 높아지고, 신경성이 낮아지면 조직몰입은 높아지는 것으로 볼 수 있다.

<표 8> 보험설계사의 성격유형(Big5)이 조직몰입에 미치는 영향

구분	B	SE	β	t-value	p
(상수)	2.043	.376		5.428	.000
외향성	.027	.078	.028	.351	.726
친화성	.115	.081	.106	1.414	.159
성실성	.161	.070	.159	2.303*	.022
신경성	-.210	.060	-.231	-3.504**	.001
개방성	.215	.063	.234	3.392**	.001
R^2=.213, Adj. R^2=.194, F-value=11.057***, p=.000					

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

2) 가설2의 검증

H_2. 경력역량은 조직유효성에 유의미한 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

$H_{2\text{-}1}$. 경력역량은 직무만족에 유의미한 정(+)의 영향을 미칠 것이다

보험설계사의 경력역량이 직무만족에 정(+)의 영향을 미칠 것이라는 가설을 검증하기 위하여 단순회귀분석을 실시한 결과는 표 9와 같다. 분석결과 설명력(R^2)은 0.157로 나타났으며 F값은 38.834(p=0.000)로 통계적으로 유의미한 결과를 나타냈다. 독립변수로서 경력역량(β=.397, p<.001)은 직무만족에 통계적으로 유의미한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 위와 같은 결과로 볼 때, 보험설계사의 경력역량이 높아지면 직무만족도 높아지는 것으로 볼 수 있다.

<표 9> 보험설계사의 경력역량이 직무만족에 미치는 영향

구분	B	SE	β	t-value	p
(상수)	1.832	.262		6.991	.000
경력역량	.456	.073	.397	6.232***	.000
R^2=.157, Adj. R^2=.153, F-value=38.834***, p=.000					

***p<.001

$H_{2\text{-}2}$. 경력역량은 조직몰입에 유의미한 정(+)의 영향을 미칠 것이다

보험설계사의 경력역량이 조직몰입에 정(+)의 영향을 미칠 것이라는 가설을 검증하기 위하여 단순회귀분석을 실시한 결과는 표 10과 같다. 분석결과 설명력(R^2)은 0.284로 나타

났으며 F값은 82.557(p=0.000)로 통계적으로 유의미한 결과를 나타냈다.

독립변수로서 경력역량(β=.533, p<.001)은 조직몰입에 통계적으로 유의미한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 위와 같은 결과로 볼 때, 보험설계사의 경력역량이 높아지면 조직몰입도 높아지는 것으로 볼 수 있다.

<표 10> 보험설계사의 경력역량이 조직몰입에 미치는 영향

구분	B	SE	β	t-value	p
(상수)	1.505	.216		6.962	.000
경력역량	.548	.060	.533	9.086***	.000
R^2=.284, Adj. R^2=.281, F-value=82.557***, p=.000					

***p<.001

3) 가설3의 검증

H_3. 경력역량은 보험설계사의 성격유형(Big5)과 조직유효성의 관계를 조절할 것이다.

H_{3-1}. 경력역량은 외향성과 직무만족의 관계를 조절할 것이다.

H_{3-2}. 경력역량은 친화성과 직무만족의 관계를 조절할 것이다.

H_{3-3}. 경력역량은 성실성과 직무만족의 관계를 조절할 것이다.

H_{3-4}. 경력역량은 신경성과 직무만족의 관계를 조절할 것이다.

H_{3-5}. 경력역량은 개방성과 직무만족의 관계를 조절할 것이다.

성격유형(Big5)과 직무만족의 관계에서 경력역량의 조절효과를 알아보기 위하여 조절회귀분석을 실시한 결과는 표 12와 같다. 먼저 독립변수로 성격유형(Big5)을 투입한 모델Ⅰ의 설명력은 0.200였고, 회귀식은 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다(F=10.193, p<.001). 독립변수별로는 친화성(β=.211, p<.01), 개방성(β=.203, p<.01), 성실성(β=.168, p<.05)이 직무만족에 통계적으로 유의미한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한 조절변수인 경력역량이 추가적으로 투입된 모델Ⅱ의 설명력은 0.245로 0.045가 추가적으로 증가하였고, 회귀식은 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다(F=11.000, p<.001). 이는 추가적으로 투입된 경력역량(β=.269, p<.01)이 직무만족에 유의미한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다.

경력역량이 가지는 조절효과를 검증하기 위해 성격유형(Big5)과 경력역량의 상호작용변수를 추가적으로 투입한 모델Ⅲ의 설명력은 0.271로 0.026가 추가적으로 증가하였고, 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다(F=6.684, p<.001). 즉, 추가적으로 투입된 상호작용

변수 중에는 외향성과 경력역량의 상호작용 변수(β=.133, p<.05)가 통계적으로 유의미한 것으로 나타나, 경력역량은 성격유형(Big5)의 하위요인별 외향성과 직무만족 간의 관계를 조절하는 것으로 볼 수 있다.

<표 11> 보험설계사의 성격유형(Big5)과 직무만족의 관계에서 경력역량의 조절효과

구분	모델 I			모델 II			모델III		
	β	t	p	β	t	p	β	t	p
외향성(A)	.033	.410	.682	-.017	-.212	.832	-.064	-.787	.432
친화성(B)	.211	2.789**	.006	.204	2.774**	.006	.201	2.679**	.008
성실성(C)	.168	2.412*	.017	.068	.926	.356	.076	1.022	.308
신경성(D)	.045	.681	.497	.087	1.323	.187	.090	1.368	.173
개방성(E)	.203	2.917**	.004	.155	2.236*	.026	.179	2.484*	.014
경력역량(M)				.269	3.497**	.001	.265	3.423**	.001
(A)×(M)							.133	2.015*	.045
(B)×(M)							-.019	-.260	.795
(C)×(M)							-.071	-.974	.331
(D)×(M)							-.079	-1.100	.273
(E)×(M)							.079	1.130	.260
F-value(p)	10.193***(.000)			11.000***(.000)			6.684***(.000)		
R^2	.200			.245			.271		
Change of R^2				.045			.026		

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

H_{3-6}. 경력역량은 외향성과 조직몰입의 관계를 조절할 것이다.
H_{3-7}. 경력역량은 친화성과 조직몰입의 관계를 조절할 것이다.
H_{3-8}. 경력역량은 성실성과 조직몰입의 관계를 조절할 것이다.
H_{3-9}. 경력역량은 신경성과 조직몰입의 관계를 조절할 것이다.
H_{3-10}. 경력역량은 개방성과 조직몰입의 관계를 조절할 것이다.

성격유형(Big5)과 조직몰입의 관계에서 경력역량의 조절효과를 알아보기 위하여 조절회귀분석을 실시한 결과는 표 12와 같다. 먼저 독립변수로 성격유형(Big5)을 투입한 모델 I 의 설명력은 21.3%였고, 회귀식은 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다(F=11.057, p<.001). 독립변수별로는 개방성(β=.234, p<.01), 성실성(β=.159, p<.05)이 조직몰입에 통계적으로 유의미한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났고, 신경성(β=-.231, p<.01)은 조직몰입에

통계적으로 유의미한 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한 조절변수인 경력역량이 추가적으로 투입된 모델Ⅱ의 설명력은 0.330로 0.117가 추가적으로 증가하였고, 회귀식은 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다(F=16.670, p<.001). 이는 추가적으로 투입된 경력역량(β=.432, p<.001)이 조직몰입에 유의미한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 경력역량이 가지는 조절효과를 검증하기 위해 성격유형(Big5)과 경력역량의 상호작용 변수를 추가적으로 투입한 모델Ⅲ의 설명력은 0.346로 0.016가 추가적으로 증가하였고, 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다(F=9.525, p<.001). 즉, 추가적으로 투입된 상호작용 변수 중에는 신경성과 경력역량의 상호작용 변수(β=-.147, p<.05)가 통계적으로 유의미한 것으로 나타나, 경력역량은 성격유형(Big5)의 하위요인별 신경성과 조직몰입 간의 관계를 조절하는 것으로 볼 수 있다.

<표 11> 보험설계사의 성격유형(Big5)과 조직몰입의 관계에서 경력역량의 조절효과

구분	모델Ⅰ			모델Ⅱ			모델Ⅲ		
	β	t	p	β	t	p	β	t	p
외향성(A)	.028	.351	.726	-.052	-.693	.489	-.069	-.895	.372
친화성(B)	.106	1.414	.159	.095	1.375	.171	.103	1.451	.148
성실성(C)	.159	2.303*	.022	-.001	-.016	.987	.014	.203	.839
신경성(D)	-.231	-3.504**	.001	-.164	-2.643**	.009	-.152	-2.440*	.016
개방성(E)	.234	3.392**	.001	.157	2.403*	.017	.157	2.308*	.022
경력역량(M)				.432	5.951***	.000	.414	5.649***	.000
(A)×(M)							-.006	-.091	.928
(B)×(M)							-.005	-.066	.947
(C)×(M)							-.057	-.823	.412
(D)×(M)							-.147	-2.172*	.031
(E)×(M)							.011	.167	.867
F-value(p)	11.057***(.000)			16.670***(.000)			9.525***(.000)		
R^2	.213			.330			.346		
Change of R^2				.117			.016		

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

Ⅴ. 결론

본 연구에서는 보험설계사의 성격유형(Big5)과 조직유효성의 관계에서 경력역량의 조절효과에 관한 관계를 살펴보고 성격유형(Big5)의 각 유형마다 조직유효성의 직무만족, 조직몰입의 요인에 따라 미치는 영향에 대하여 알아보고자하였다.

일반적인 특성에 따른 변수 간의 차이를 요약하면 다음과 같다. 일반적인 특성을 보면 보험설계사는 남성보다 여성이 다수가 직업을 선택하였고 학력도 높은 편으로 보험 총 경력은 3년에서 20년 정도로 골고루 도출되었으며, 일반적인 중소기업의 급여수준보다 높은 것으로 나타났다.

가설의 검증에서는 보험설계사의 성격유형과 직무만족과 조직몰입에 영향관계를 검증한 결과로서 보험설계사의 친화성, 개방성, 성실성이 높아지면 직무만족도 높아지는 것으로 볼 수 있다. 신경성은 조직몰입에 통계적으로 유의미한 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 위와 같은 결과로 볼 때, 보험설계사의 개방성, 성실성이 높아지고, 신경성이 낮아지면 조직몰입은 높아지는 것으로 볼 수 있다. 경력역량도 보험설계사의 성실성, 개방성이 높아지고, 신경성이 낮아지면 경력역량은 높아지는 것으로 통계상으로 볼 수 있다.

외향성이 높으면 사교적으로 사람을 좋아하며 적극적이고 자기주장 적이다. 그리고 자극과 흥분을 좋아하고 열성적이며 낙천적인 반면 외향성 척도가 낮은 사람들은 조용하고, 수줍어 말이 없고 뒤로 물러서는 경향이 있다(John, 1990a). 친화성이 높으면 타인에 대해 친화적인, 인정 많은, 신뢰하는, 관용 있는, 마음씨 고운, 인정 많은 태도를 보이고 있다. 주로 타인과 편안하고 조화로운 관계를 유지하는 정도를 나타내는 것인데 척도가 낮아지면 무관심하고 냉소적이며 속임수 등의 태도로 변화하게 될 수 있다(김길옥, 윤천성 2015).

신경성은 단순하고 침착하며 쉽게 동요하지 않는다고 정의할 수 있다. 그러나 척도가 낮게 나온 사람은 정서적으로 안정되지 못하고 생활에서 부적응을 경험하며 부정적인 정서들을 빈번히 경험한다(McCrae & John, 1992).

성실성 척도가 높은 사람은 사려가 깊고 분별력이 있으며 직무에 대한 성취 욕구가 강하고 목적 지향적이며 자신의 의무이행에 철저하지만 낮아지면 게으르고 부주의하며 의지가 약해진다(황완희, 2015).

개방성의 척도가 높으면 호기심이 많으며 새로운 생각과 가치를 추구하고 감정에 민감하며 지적이고 풍부한 삶을 지향하게 된다. 반면 척도가 낮아지면 흥미를 갖는 영역이 적어지며 관습적이고 분석이지 않게 된다(이홍숙, 2017).

이러한 것을 바탕으로 시사점은 조직의 리더는 효과적인 인적관리를 위해서 채용과정에서부터 보험설계 업무에 적합하고 다양한 직무교육 프로그램과 창의적이고 자율적인 면을 확대하는 환경이 조성되어 직무만족과 조직몰입에서 조직의 성과를 향상할 수 있다는 결과

라고 본다. 조직의 리더가 구성원들의 성격을 파악하고 고려하여 적극적인 의사소통을 통해 높은 수준의 상호신뢰, 동기부여, 임무부여를 통해 조직의 성과를 높이게 될 것이다(김길옥, 2018)는 선행연구와 같은 결과이다. 김영환(2010)은 개인의 성격 또는 감정적 성향이 직무만족에 영향을 미친다고 보았고, 개인이 조직에서 받는 만족여부와 상관없이 현 조직에 계속 머무는 것이 도덕적으로 옳다고 믿는 것으로 조직에 대한 사명감, 임무를 받아들이고 조직목표를 성취하기 위해 자발적으로 따라야 한다는 의무감을 바탕으로 한 상태를 말한다. 조직몰입은 자신의 직무에 자발적으로 몰두할 때 즐거운 경험을 갖게 되며 이로 인해 조직목표 달성에 기꺼이 참여한다(Meyer & Allen, 1991). 정서적 몰입은 조직에 대한 애착과 조직을 위해 헌신하겠다는 심리적 상태로 국내에서는 정서적 몰입 중심으로 선택하여 연구하는 경향이 뚜렷하게 나타나고 있다(이목화, 문형구, 2014).

법인보험대리점(GA)에서의 직무만족과 조직몰입은 보험설계사의 역할을 개인과 조직의 목표를 달성하기 위해 보험소비자들에게 보험가입의 필요성을 알리고, 보험계약이 성립될 수 있도록 중개하는 것이다. 그러나 실무적으로는 보험 상품의 판매에만 그치는 것이 아니라 보험기간 만료까지 보험료의 수납이나 보험금의 지급 등 보험회사의 고객관리 역할까지도 함께 담당하고 있는 것으로 조직뿐만 아니라 보험가입자와의 관계 또한 중요하다. 설계사 자신의 성격을 알고 가입자와 관계한다면 좋은 성과를 나타낼 수 있다. 이러한 가운데 자신의 경력역량을 향상 시키고 조직의 목표와 가치를 수용하고자 하는 태도를 갖게 될 것이다.

본 연구를 통하여 보험설계사의 직무만족과 조직몰입으로 개인의 목표와 조직의 목표향상과 경력역량 강화를 위한 비전을 제시하고 직업에 대한 전문성을 위한 교육의 방향성을 알아보는 기초자료를 제시하고자 한다.

향후 연구에서는 보험 총 경력의 년 수와 서울, 인천지역 뿐만 아니라 각 지역별로 연구하기를 제안한다.

참고문헌

강준의(2001). 대학조직문화가 조직유효성에 미치는 영향, 박사학위논문, 대전대학교.

구본장・박계홍(2004). 조직행동론. 형성출판사.

김길옥(2018). 요양보호사의 성격유형이 개인혁신행동과 서비스 질의 관계에서 셀프리더십 매개효과와 직업정체성 조절효과에 관한연구, 박사학위논문, 서울벤처대학원대학교.

김길옥・윤천성(2015). 중년기의 성격특성(Big Five Types)에 따른 삶의 질의 관계에서 사회활동 매개효과에 관한 연구. 인문사회 21. 7(2). 561-590.

김성환・조영하(2010). 대학행정직원의 직무만족이 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구. 교육행정학연구. 28(3). 79-106.

김영국(2013). 보험모집인 및 보험대리점의 보험계약 문제점과 개선방안, 박사학위논문, 한양대학교.

김영환(2010). 리더십이 조직 갈등과 조직몰입에 미치는 영향, 박사학위논문, 경남대학교.

김의영・이종환・조성진(2016). 시큐리티 요원의 직무스트레스가 대처행동에 미치는 영향: 성격 5요인의 조절효과. 융합보안논문지. 16(1).

김정주(2015). 보험설계사의 역량모델개발 연구. 고용직업능력개발연구. 18(1). 221-246.

류은영・서인덕・노종대(2010). 대학행정직원의 직무만족 조직몰입 고객지향성 간의 관련성 연구. 대한경영학회지. 23(3). 1705-1734.

박규서(2016). 국제회계기준(IFRS4) 하에서의 금리연동형보험의 이율보증평가에 관한 연구, 박사학위논문, 한양대학교.

박균성・하규수(2016). 생명보험사의 서비스품질이 보험상품 재구매의도에 미치는 영향에 관한 연구. 벤처창업연구. 11(4). 227-236.

박현주(2011). 사회복지조직에서의 갈등이 조직몰입과 이직의도에 미치는 영향, 박사학위논문, 청주대학교.

백완종(2009). 대학교 직원의 조직만족도에 대한 연구: 직장・직무・사회적 평가요인을 중심으로, 박사학위논문, 고려대학교.

신원숙(2014), 보험모집인 속성과 직무만족의 관계에 관한 연구 : 보상제도의 매개효과를 중심으로, 박사학위논문, 한국산업기술대학교.

이경임・안창규(1996). NEO-PI-R의 임상적 활용. 한국상담 및 심리치료학회지. 8(1). 한국상담심리치료학회. 65-79.

이나라・최혜경・신민경(2013). 베이비붐 세대의 금융서비스 품질지각에 관한 연구. 소비문화연구. 16(1). 111-135.

이목화・문형구(2014). 국내 조직몰입 연구 현황과 향후 방안. 조직과 인사관리연구. 38(2). 143-221.

이성희・유경민(2012). 호텔 조리사의 성격유형에 따른 환경부합, 직무만족 및 직무성과와의 관계. 한국조리학회지. 18(5). 80-94.

이수창・이환범(2009). 지방공무원 개인성격 유형이 직무만족에 미치는 영향 분석. 한국지방자치연구. 11(1). 69-88.

이일한・한주희・안철경・신동호(2010). 보험판매원의 역량, 서비스 만족과 충성도. 한국보험학회. 85. 223-254.

이지영(2018). 경력역량, 고용가능성, 적응수행, 조직몰입 간의 구조관계 분석, 박사학위논문, 중앙대학교.

이학식・임지훈(2011). SPSS 18.0 매뉴얼. 서울: 집현재.

이홍숙(2017). 성격특성(Big 5)과 결혼만족도의 관계에서 비합리적 신념의 매개효과 및 셀프리더십의 조절효과에 관한 연구, 박사학위논문, 서울벤처대학원대학교.

장동욱(2018). 외식기업 조리사의 성격유형이 감정노동, 직무스트레스 및 직무소진에 미치는 영향, 박사학위논문, 경기대학교.

조인영(2017). 보험설계사의 역량과 조직유효성의 관계에서 조직지원인식의 조절효과 연구, 석사학위논문, 서울벤처대학원대학교.

진성미(2009). 경력 역량 탐색을 위한 평생학습 시사. 평생학습사회. 5(2).

최유환(2015). 중소기업 영업직원의 역량이 영업성과에 미치는 영향: 직무만족, 조직몰입의 매개효과 중심으로, 박사학위논문, 중앙대학교.

최은숙(2014). 비정규직 보건인력의 직무만족과 조직몰입에 관한 연구: 대학보건실 간호사를 중심으로, 박사학위논문, 명지대학교.

황완희(2015). 성격특성이 진로결정수준과 고용가능성간의 관계에서 셀프리더십 및 문화적 특성의 효과에 관한 연구, 박사학위논문, 서울벤처대학원대학교.

황혜원(2014). 직무만족 수준에 따른 기본심리욕구와 주관적 안녕감의 관계에서 일동기의 매개효과 검증, 박사학위논문, 숙명여자대학교.

Hoppock, R.(1935). *Job satisfaction*. New York: Harper and Brothers. 47.

Albanese, R., & Van Fleet, D. D.(1985). Rational behavior in groups: The free-riding tendency. Academy of Management Review, 10(2), 244-255.

Arthur, M. B., Claman, P. H., & DeFillippi, R. J. (1995). Intelligent enterprise, intelligent careers. The Academy of Management Executive, 9(4), 7-20.

Becker, H. S. (1960). Notes on the concept of commitment. American Journal of Sociology, 66(1), 32-40.

Carver, C. S., & Scheier, M. F. (2012). *Attention and self-regulation: A-control-theory approach to human behavior*. Springer Science and Business Media.

Milition, C. R.(1981). *Human Behavior in organization: Three levels of Behavior*. Prentice-Hall. Inc. A strategy for organizational change, MA: HRD Press.

Costa, P. T., & Robert R. M.(1992). Four ways five factors are basic. Personality and Individual Differences, 13(6), 653-665.

Costa, P. T. Jr., & McCrae, R. R.(1992). *NEO-PI-R: Professional manual*. FL: Psychological Assessment Resources.

Costa, P. T., Robert R. M., & David A. D.(1991). Facet scales for agreeableness and conscientiousness: A revision of the NEO personality inventory. Personality and Individual Differences, 12(9), 887-898.

DeFillippi, R. J., & Arthur, M. B.(1994). The boundary less career: A competency based perspective. Journal of Organizational Behavior, 15(4), 307-324.

Dirks, K. T., & Ferrin, D. L.(2002). Trust in leadership: Meta-analytic findings and implications for research and practice. Journal of Applied Psychology, 87, 611-628.

Egan, T. M., Upton, M. G., & Lynham, S. A.(2006). Career development: Load-bearing wall or window dressing? Exploring definitions, theories, and prospects for HRD-related theory building. Human Resource Development Review, 5(4), 442-477.

Goldberg, L. R.(1990). An alternative “description of personality”: The big-five factor structure. Journal of Personality and Social Psychology, 59(6), 1216-1229.

Haase, S.(2007). Applying career competencies in career management. Unpublished doctoral dissertation, Coventry University, West Midlands, UK.

Hackett, G., Betz, N. E., & Doty, M. S.(1985). The development of a taxonomy of career competencies for professional women. Sex Roles, 12(3), 393-409.

Hirschi, A.(2012). The career resources model: An integrative framework for career counsellors. British Journal of Guidance & Counselling, 40(4), 369-383.

Hogan, R., & Shelton, D.(1998). A socioanalytic perspective on job performance. Human Performance, 11(2/3), 129-144.

Hogan, R. Hogan, J., & Roberts, B. W.(1996). Personality measurement and employment decisions. American Psychologist, 51, 469-477.

John, O. P.(1990). The big five factor taxonomy: Dimensions of personality in the natural language and in questionnaires. In L. Pervin (Ed). *Handbook of Personality Theory and Research*. New York: Guilford.

Judge, T. A., & Bono, J. E.(2000). Five-factor model of personality and transformational leadership. Journal of Applied Psychology, 85, 751-765.

Luthans, F., Baack, D., & Taylor, L.(1987). Organizational commitment: Analysis of antecedents. Human Relations, 40(4), 219-235.

McCrae, R. R., & Costa, P. T. Jr.(1986). Personality, coping and coping effectiveness in an adult sample. Journal of Personality, 54, 385-405.

McCrae, R. R., & Costa, P. T. Jr.(1987). Validation of the five-factor model of personality across instruments and observers. Journal of Personality and Social Psychology, 52, 81-90.

Meyer, J. P., & Allen, N. J.(1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. Human Resource Management Review, 1(1), 61-89.

Ozer, D. J., & Benet-Martinez, V.(2006). Personality and the prediction of consequential outcomes. Annual Review of Psychology, 57, 401-421.

Plummer, J. T.(1974). The concept and application of life style segmentation. Journal of Marketing, 38(January), 33-37.

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

Smith, H. C.(1955). *Paychology of industrial behavior*. McGraw-Hill,

Spector, A., Orrell, M., Davis, S., et al.(2001). Can reality orientation be rehabilitated? Development and piloting of an evidence-based programme of cognition-based therapies for people with dementia. Neuropsychological Rehabilitation, 11, 377-397.

Sullivan, S. E., & Baruch, Y.(2009). Advances in career theory and research: A critical review and agenda for future exploration. Journal of Management, 35(6), 1542-1571.

Van der Heijden., B. I. J. M., & De Vos, A.(2015). Sustainable career: Introductiory chapter. In A. De Vos, I. J. M. Beatrice, & B. I. Van der Heijden (Eds). *Handbook of research on sustainable careers* (pp. 1-19). Northampoton, MA: Edward Elgar.

Veld, M., Semeijn, J., & Vuuren, T. V.(2015). Enhancing perceived employability: An interactionist perspective on responsibilities of organizations and employees. Personnel Review, 44(6), 866-882.

Wong, P., & Yu, S.(2001). Do national levels of individualism and internal locus of control relate to well-being? An ecological level international study. Journal of Organizational Behavior, 22, 815-832.

Yoder, D.(1985). *Handbook of personnerl management and labor relation* (pp. 801-814). NY: McGraw-Hill.

ABSTRACT

A Study on the Moderating Effect of Career Capability in the Relationship between a Life-Planner Type (BIG 5) and Organizational Effectiveness

Cho, In-Young* · Youn, Chun-Sung**

*Doctoral Course, Major in HRD Leadership, Seoul Venture University (Lead author)
(E-mail: babaria40@hanmail.net)
**Professor, Major in HRD Leadership, Seoul Venture University (Corresponding)
(E-mail: staryoun@hanmail.net)

The purpose of this study is to investigate the effect of career capacity on the relationship between personality type (Big5) and organizational effectiveness of Life-planners who currently work in corporate insurance agencies(GA) in Seoul and Incheon areas. The data were analyzed except for the data that were judged to be insufficient or unreliable. As a result of verifying the relationship between personality type, job satisfaction, and organizational commitment, it can be seen that as the affinity, openness, and integrity of Life-planners increase, job satisfaction also increase Neuroticism has a statistically significant negative effect on organizational commitment. A total of 216 questionnaires were distributed, of which 210 were collected and 98.6% were collected. All of the collected questionnaires were used for data analysis. As a result, the openness and integrity of the Life-planner increases, and the lower the nervousness, the higher the organizational commitment. It is statistically significant that the career capacity of the Life-planner increases as the sincerity and openness of the Life-planner increase, and as the nervousness decreases, the career capacity increases. Job satisfaction and organizational commitment play an important role in the insurance planner. In order to achieve the goals of individuals and organizations, identifying their personality types and brokering insurance products will not only stop the sales of insurance products in practice, It will show good results not only in the organization but also in the relationship with the insured. In this way, they will have an attitude to improve their career capacity and to accept organizational goals and values. The purpose

of this study is to present the basic data to suggest the vision for enhancing individual goals and organizational goals and strengthening career capacities through job satisfaction and organizational commitment of Life- planners and to identify the direction of education for professionalism.

Keywords : Life-Planner, Personality Type (BIG 5), Organization Satisfaction, Organizational Commitment, Career Capacity