

한·중 직장인의 BIG 5 성격 요인과 불확실성 회피 성향의 상관관계 비교 연구*

김효민** · 임대근***

목 차

1. 서론
 2. 이론적 배경
 - 1) BIG 5 성격 요인
 - 2) 불확실성 회피 성향
 3. 연구내용 및 연구방법
 - 1) 연구모형과 가설
 - 2) 연구방법
 4. 연구결과
 - 1) 표본의 인구통계학적 특성
 - 2) 신뢰성 분석 및 타당성 분석
 - 3) 상관관계 분석
 - 4) 가설의 검증
 5. 결론
- 참고문헌
부록(설문지)
Abstract

국문초록

본 연구는 'BIG 5 성격 요인(외향성, 친화성, 성실성, 개방성, 신경증)'과 흡스테드

* 이 연구는 2023학년도 한국외국어대학교 교내학술연구비의 지원에 의해 이루어진 것임

** 한국외국어대학교 한중문화학과 박사과정(제1저자)

*** 한국외국어대학교 융합인재학부 교수(교신저자)

의 문화 차원 이론 중 ‘불확실성 회피 성향’의 상관관계 분석을 위해, 한·중 직장인을 대상으로 설문지를 배포하여 수집하였고, 회수된 설문지를 IBM SPSS 21 통계 프로그램을 사용하여 분석하였다.

분석 결과, 홉스테드의 “불확실성 회피 성향이 강한 문화권의 응답자들은 자신의 신경증을 보다 높게 평정했고, 친화성은 보다 낮게 평정한 것으로 나타남”이라는 기존 주장과는 반대로, 한국의 불확실성 회피 성향의 수치가 높음에도 불구하고 친화성 수치는 중국보다 월등히 높았고, 신경증 수치는 더 낮았다. 그러나 친화성과 신경증 수치를 제외한 나머지 성격 요인이 부분적으로 불확실성 회피 성향의 수치 형성에 영향을 주었기에, “BIG 5 성격 요인은 불확실성 회피 성향에 유의한 영향을 끼친”다는 홉스테드의 기존 연구결과에 일부 부합하는 결과를 도출할 수 있었다.

키워드 : 한중문화비교, BIG 5 성격요인, 홉스테드, 문화차원, 불확실성 회피 성향

1. 서론

네덜란드의 사회심리학자인 헤르트 홉스테드(Greet Hofstede)의 문화 차원 이론(Cultural Dimensions Theory)은 어느 사회의 문화가 그 사회 구성원의 가치관에 미치는 영향과 그 행동의 연관성을 분석하여 구조를 통해 설명하는 이론이다. 그는 국가별 문화의 차이성과 유사성을 연구하기 위해 1968년과 1973년에 세계 40개국의 IBM의 사원 116,000명을 대상으로, 두 차례의 설문 과정을 통해 국가 문화를 ‘개인주의/집단주의’, ‘권력거리’, ‘남성성/여성성’, ‘불확실성 회피/수용’, ‘단기/장기 지향’ 등 다섯 가지 차원으로 구분하였고, 그 후 불가리아의 언어학자 미카엘 민코프(Michael Minkov)가 ‘자적/자제’ 차원을 추가하였다.¹⁾

그 중, 홉스테드는 맥크래와의 공동 연구에서 성격 차원 점수와 국가 문화 차원 점수 간의 관계를 탐구한 결과, 성격 차원 점수와 IBM 문화 차원 모두와

1) Greet Hofstede, Gert Jan Hofstede, Michael Minkov 공저. 차체호, 나은영 공역, 세계의 문화와 조직: 정신의 소프트웨어, 2014, 5쪽.

유의한 상관관계를 보였고, 문화와 성격이 독립적이지 않다는 것을 알 수 있었으며, 모든 국가에는 다양한 성격이 존재하지만, 성격 검사에서 개인들이 스스로를 기술하는 방식은 국가 문화의 영향을 어느 정도 받는다는 의견을 내세웠다. 즉, 국가별 문화 차이를 통계적 방법론을 이용하여 실증적 연구를 시행한 것이다.

이를 토대로, 본 연구에서는 'BIG 5 성격 요인(외향성, 친화성, 성실성, 개방성, 신경증)'과 문화 차원 중 '불확실성 회피 성향'의 상관관계를 비교하기 위해, 불확실성 회피 지수를 가장 잘 보여주는 직장인³⁾을 대상으로 설문조사를 진행하였고, 한·중 직장인의 문화 차원을 각종 자료를 통계학적으로 분석하기 위해 만들어진 통계분석 전용 소프트웨어인 IBM SPSS 21 프로그램을 활용하여 실증 분석했다.

2. 이론적 배경

1) BIG 5 성격 요인

성격은 한 개인이 환경에 따라 반응하는 특징적인 양식이고 다른 사람과 구별되는 독특하고 일관성 있는 사고, 감정 및 행동방식의 총체이다.⁴⁾

성격의 개념은 여러 학자를 통해 매우 다양하게 정의되고 있는데, Allport⁵⁾

2) 위의 책 65, 408쪽.

3) 위의 책 220쪽(홉스테드는 “당신은 일하다가 신경이 곤두서거나 긴장되는 순간을 얼마나 자주 느끼니까?”라는 질문 등에 응답 형태가 국가마다 아주 규칙적인 것을 바탕으로, 만약 어떤 국가에서 더 많은 사람이 일에 대한 스트레스를 느낀다면, 그 국가에서 더 많은 사람이 규칙을 지켜야 한다고 생각하며, 또한 더 많은 사람이 평생직장을 갖기를 희망한다고 해석했고, 이것은 연구 대상 국가 간 일관성 있는 상관을 의미한다고 보았다).

4) 윤운성, 「한국형 에니어그램 검사의 해석과 활용」, 한국 에니어그램 교육 연구소, 2003.

는 최초로 개인이 환경에 독특하게 적응하도록 결정 지어주는 심리 물리적 체계의 역동적 조직으로 정의했고, 그 시각에 의해 성격은 ‘인간 그 자체’라고 하였다. Maddi⁶⁾는 성격은 사람들의 심리적 행동(사고, 감정, 행위)에 있는 공통성과 차이를 결정하는 안정된 경향과 특성이라고 제시하였고, 이러한 심리적 행동은 시간에 따른 연속성을 가지고 있으며 어떤 순간의 사회적 및 생물학적 압력의 단일한 결과로서 쉽게 이해될 수 없다.

한국 연구자들의 성격에 대한 정의는, 성격이란 타인과 구별되는 개인적인 특징으로 사고, 감정 그리고 행동 양식을 포함하고 있으며, 개인이 다른 삶에서 표현하는 종합적인 인상⁷⁾이라고 할 수 있다.

성격에 대한 이론 중, BIG 5 성격 요인 이론은 특성이론에 근거한 성격 모형 중 가장 견고한 것으로 알려졌다. 성격에 관한 연구는 크게 Eysenck를 중심으로 한 영국의 연구와 Cattell을 중심으로 한 미국의 연구로 구분된다. Eysenck⁸⁾는 가설을 세운 후 요인 분석을 통해 신경증과 내향성/외향성의 2차원 성격 구조를 제시하였고, Cattell⁹⁾은 요인 분석을 통해 개인의 차이를 연구하는 수천 개의 형용사 단어들을 분류하여 16개의 주요 요인과 8개의 이차요인으로 성격 요인을 요약했다. 이후의 많은 학자에 의한 연구를 거친 후, Cattell에 의해 최종적으로 5개의 성격 요인을 추출할 수 있었고, 이 요인은 외향성, 친화성(수용성), 성실성, 경험에 대한 개방성, 신경증(정서적 불안)이며, Goldberg¹⁰⁾가 선행연구들을 종합하여 이 요인들을 최초로 ‘성격 5 요인

5) Allport G. W, “Personality: A Psychological Interpretation”, New York: Holt, Rinehart and Winston, 1937.

6) Maddi, S. R, “Personality Theories: a Comparative Analysis(6th ed.)”, New York: Brooks Cole, 1996.

7) 김미연, 유희경, 정희경, 「외식 기업 종업원의 BIG5 성격 요인」, 『조직지원인식과 고객성과와의 관계분석』, 호텔경영학연구, 2007.

8) Eysenck, H. J & Eysenck, S. B. G, “Manual of the Eysenck Personality Questionnaire (junior and adult)”, London: Hodder and Stoughton, 1947.

9) Cattell, R. B. & Eber, H. W. & Tatsuka, M. M, “Handbook for the Sixteen Personality Factor Questionnaire(16PF)”, Champaign, 3.: Institute for Personality and Ability Testing, 1970.

(BIG five)'이라고 불렀다.

성격의 5가지 요인(외향성, 친화성, 성실성, 개방성, 신경증)의 각 차원에 대한 설명은 다음과 같다.¹¹⁾

가. 외향성(extraversion)

외향성은 사회적 관계 속에서 편안함을 느끼는 정도를 뜻하며, 외향적인 사람은 여러 사람이 모이는 것을 좋아하고, 활달하게 행동하는 반면, 내향적인 사람은 수줍어하고 소극적이고 조용하다. 외향성 점수가 높은 사람은 사교적인, 어울리기 좋아하는, 말을 많이 하는, 자기주장 적인, 모험을 좋아하는, 활동적인, 포부가 있는 등의 언어로 대표된다.

나. 친화성(agreeableness)

친화성은 타인과 편안하고 조화로운 관계를 유지하는 정도를 나타내며, 친화성은 외향성과 더불어 대인관계와 밀접한 관계가 있는 것이 특성이다. 이 특성은 주로 다른 사람들과 편안하고 조화로운 관계를 유지하는 정도를 표현하는 것인데 실제로 양쪽 극단은 어느 쪽도 사회적으로 바람직하지 않은 뿐만 아니라 개인의 정신 건강에도 유익하지 않다.¹²⁾

다. 성실성(conscientiousness)

성실성은 사회적 규범, 규칙 등은 잘 준수하며 자신이 맡은 일에 대한 책임을 완수하는 정도를 나타낸다. 성실성 점수가 높은 사람은 신중함, 철저함, 책임감, 세심함, 조직적, 계획적 등의 단어로 대표할 수 있다.

10) Goldberg, L. R, "Language and Individual Differences: the Search for Universals in Personality Lexicons", In Wheeler L. (ed.), Review of Personality and Social Psychology, 2, 1981.

11) Goldberg, L. R의 글 141-166쪽.

12) 조영란, 「5 요인 성격특성과 대인관계성향 및 학교 적응과의 관계」, 숙명여자대학교 석사학위 논문, 2006.

라. 개방성(openness to experience)

개방성은 지적인 자극과 변화, 다양성의 추구 등을 나타내는 지표로써, 경험에 대한 개방성은 지적 자극, 변화, 다양성을 좋아하는 정도를 의미한다. 이는 지능이나 창의성과도 관련이 있는데 지능과 같지는 않다. 이 특성은 유전적이기보다 가정환경, 교육, 문화적 배경 등으로 나타나는 경우가 많고, 학문적 및 성취적 지향과도 관련이 있는 특성이다.¹³⁾ 개방성 척도가 높은 사람들은 비교적 풍부한 상상력을 가지고, 새로운 아이디어와 가치관에 개방적이다. 반면, 개방성 척도가 낮은 사람들은 비교적 감정에 민감하지 못하고 변화를 기피한 경향이 있다.

마. 신경증(neuroticism)

신경증은 정서적 민감성을 뜻하며, 반대는 정서적 안정성(emotional stability)이라고 한다. 즉, 정서적 안정성은 한 개인이 정서적으로 얼마나 안정되어 있고 내적 세상을 통제할 수 있으며, 세상이 위협적이지 않다고 생각하는 정도를 표현하는 것이다.

BIG 5 성격 요인의 점수에 따른 특성을 표로 정리하면 다음과 같다.

<표 1> BIG 5 성격 요인 점수에 따른 형용사 특성¹⁴⁾

요인	낮음	높음
외향성	-순종적인 -감정적으로 단조로운 -친밀한 관계를 피하는 -충동을 과하게 조절하는	-사교적인 -수다스러운 -사회적으로 지배적인 -적극적으로 행동하는
친화성	-비관적인 -회의적인 -잘난체하는	-따뜻한 -동정적인 -사려 깊은

13) 앞의 논문, 「5 요인 성격특성과 대인관계성향 및 학교 적응과의 관계」, 숙명여자대학교 석사학위 논문, 2006.

14) 야오치, 「중국 기업직원의 성격 5 요인이 조직시민행동에 미치는 영향: 조직문화의 조절효과를 중심으로」, 부산대학교 석사학위 논문, 2016.

	-적개심을 바로 표현하는	-주는 방식으로 행동하는
성실성	-자극적인	-생산적인
	-공상에 빠진	-포부가 높은
	-만족 지연이 어려운	-신뢰할 수 있는
	-원하는 대로 하는	-윤리적으로 행동하는
개방성	-전통적인	-저항하는
	-단순한	-자기성찰적인
	-도덕적인	-규범을 따르지 않는
	-보수적 가치를 선호하는	-지적 가치를 선호하는
신경증	-침착한	-민감한
	-안정된	-긴장하는
	-자기 만족하는	-짜증 나는
	-자신을 잘 아는	-죄책감을 잘 느끼는

2) 불확실성 회피 성향

‘불확실성’이라는 단어를 처음으로 소개한 사람은 James G. March로, 그는 이 성향을 미국 사회 조직에서 발견했다고 한다. 주관적인 상징의 감정으로 여긴 불확실성은 측정하기가 매우 어려운데, 이유는 같은 상황이라도 사람에 따라 불확실한 감정을 느낄 수도, 느끼지 않을 수도 있기 때문이다. 불확실성을 느끼는 감정은 개인뿐만 아니라 한 사회 속에서 여러 사람과 같이 공유할 수 있는 감정이기도 하다.

홉스테드는 불확실성 회피에 대해 ‘한 문화에 속한 구성원들이 불확실하거나 모호한 상황 때문에 위협을 느껴서 회피하려고 하는 정도’라고 정의했다. 그의 연구 중, 불확실성 회피 성향이라는 차원은 어떤 특정 나라에서 사람들이 일에 대한 스트레스를 많이 느끼는 경우, 그들은 더 많은 규칙을 지켜야 하며, 평생직장을 갖기를 희망할 것이라는 결과가 나왔다. 또한, 불확실성 회피 성향이 높은 국가나 문화권의 특징은 의사소통의 명확성을 추구하며 더욱 표현적인 가능성이 크다는 것이 그의 의견이다.¹⁵⁾

본 연구의 목적인 한국과 중국 직장인들의 BIG 5 성격 요인과 불확실성 회

피 성향의 상관관계를 비교하기에 앞서, 한국과 중국의 불확실성 회피 성향 지수 차이를 표로 나타내면 다음과 같다.

〈표 2〉 한국과 중국의 불확실성 회피 지수 비교

구분		한국	중국
불확실성 회피 지수	순위	23~25(위)	70~71(위)
	지수	85	30

홉스테드의 조사 결과에 따르면, 한국의 불확실성 회피 지수는 85점으로 총 76개 국 중 23~25위, 중국은 30점으로 76개국 중 70~71위를 차지하여, 불확실성 회피 지수는 한국이 중국에 비해 월등히 높은 것을 알 수 있다.

그의 연구에 따르면, 33개국에 대하여 BIG 5 성격 검사에서의 국가 규범들과 UAI(Uncertainty Avoidance Index: 불확실성 회피 지수)를 비교한 결과, 불확실성 회피 성향이 강한 문화권의 응답자들은 자신의 신경증을 보다 높게 평정했고, 친화성은 보다 낮게 평정한 것으로 나타났다.¹⁵⁾

이에 따라, 한국과 중국의 BIG 5 성격 요인과 불확실성 회피 지수 사이에 분명한 상관관계가 있을 것이라는 가설을 설정하여 조사를 진행하였다.

3. 연구내용 및 연구방법

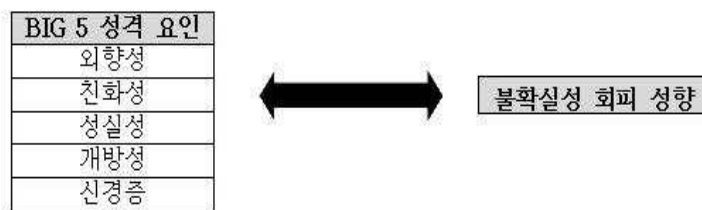
1) 연구모형과 가설

본 연구의 목적은 서론에 제시한 바와 같이, BIG 5 성격 요인(외향성, 개방성, 상냥함, 성실성, 신경증)과 불확실성 회피 성향의 사이에 어떠한 상관관계

15) Greet Hofstede, Gert Jan Hofstede, Michael Minkov 공저. 차재호, 나은영 공역, 세계의 문화와 조직: 정신의 소프트웨어, 2014, 220쪽.

16) 위의 책, 227쪽.

가 있는가를 비교 및 분석하는 것이다. 이를 바탕으로 본 연구의 설정된 변수를 연구모형으로 나타내면 <그림 1>과 같다.



<그림 1> 연구모형

이를 바탕으로 한 본 연구의 가설은 다음과 같다.

가설: BIG 5 성격 요인은 불확실성 회피 성향에 유의한 영향을 끼칠 것이다.

- (가) 외향성은 불확실성 회피 성향이 낮은 국가(중국)에 정(+)의 영향을 끼칠 것이다.
- (나) 친화성은 불확실성 회피 성향이 낮은 국가(중국)에 정(+)의 영향을 끼칠 것이다.
- (다) 성실성은 불확실성 회피 성향이 낮은 국가(중국)에 정(+)의 영향을 끼칠 것이다.
- (라) 개방성은 불확실성 회피 성향이 낮은 국가(중국)에 정(+)의 영향을 끼칠 것이다.
- (마) 신경증은 불확실성 회피 성향이 낮은 국가(중국)에 부(-)의 영향을 끼칠 것이다.
- (바) 외향성은 불확실성 회피 성향이 높은 국가(한국)에 부(-)의 영향을 끼칠 것이다.
- (사) 친화성은 불확실성 회피 성향이 높은 국가(한국)에 부(-)의 영향을 끼칠 것이다.

칠 것이다.

(아) 성실성은 불확실성 회피 성향이 높은 국가(한국)에 부(-)의 영향을 끼칠 것이다.

(자) 개방성은 불확실성 회피 성향이 높은 국가(한국)에 부(-)의 영향을 끼칠 것이다.

(차) 신경증은 불확실성 회피 성향이 높은 국가(한국)에 정(+)의 영향을 끼칠 것이다.

2) 연구방법

본 연구에서는 BIG 5 성격 요인을 측정하기 위해 진민정¹⁷⁾이 사용한 20개의 측정문항(외향성 4문항, 친화성 4문항, 성실성 4문항, 개방성 4문항, 신경증 4문항)과 불확실성 회피 성향을 측정하기 위한 홉스테드의 15개의 측정문항과 배지양¹⁸⁾의 측정문항 5개 등 총 40개의 문항을 적용하여 Likert 5점 척도로 측정하였다. 또한, 응답자의 성별, 연령, 학력, 업종, 직책, 재직 기간 등에 해당하는 6개의 문항 등의 인구통계학적 문항을 추가하여 구성하였다.

본 실험을 위한 설문은 2종의 설문지로, 각각 한국어와 중국어로 작성하였고, 문항의 일치성과 정확성을 확보하기 위해 역 번역을 통해 오류를 확인하였고, 중국인 2명이 직접 검수했다. 설문지는 한국어로 작성한 후에 중국어로 번역하여 개발하였다. 설문지의 구성은 <표 3>과 같다.

17) 진민정, 「항공사 객실승무원 성격, 감정노동, 조직시민행동에 대한 연구」, 한양대학교 석사학위 논문, 2015.

18) 배지양, 「CSR 메시지의 모호성 정도가 수신자의 사회책임성 인식, 태도 및 구매의 의도에 미치는 영향: 수신자의 자기검양적 커뮤니케이션 성향과 불확실성 회피 성향의 중개효과를 중심으로」, 한국 언론학보, 55(1), 2011.

<표 3> 설문지의 구성

변수 명	설문		출처	척도
	번호	문항 수		
BIG5성격 요인	외향성	1-4	4	진민정(2014)
	친화성	5-8	4	
	성실성	9-12	4	
	개방성	13-16	4	
	신경증	17-20	4	
불확실성 회피 성향	21-35	15	Hofstede (2014)	Likert 5점 척도
	36-40	5	배지양(2011)	
인구통계학적 특성	-	6		
총 문항 수		46		

본 연구의 실증분석을 위해 2022년 10월 15일부터 30일까지 한국에서 일하는 한국 직장인 100명과 중국에서 일하는 중국 직장인 100명 등 총 200명을 대상으로 네이버 설문지를 배포하여 수집하였다.

또한, 제시한 연구의 가설을 검증하기 위해 회수된 설문지를 SPSS 프로그램을 사용하여 분석하였는데, 이 프로그램은 각종 자료를 통계학적으로 분석하기 위해 만들어진 통계분석 전용 소프트웨어이므로, 문화차원 등 종합적인 통계분석에도 적합할 것이라는 판단하에 이 프로그램을 선택했다. 우선, 표본의 기초적인 특성을 알아보기 위해 빈도분석 후, 설문지의 측정 항목의 신뢰도와 타당성을 검증하기 위해 신뢰도 분석과 요인 분석을 시행하였으며, 마지막으로 가설 검증을 위한 상관관계를 분석하였다.

4. 연구결과

1) 표본의 인구통계학적 특성

<표 4>는 조사대상자의 일반적 특성에 대해 알아보기 위해 빈도분석을 실시한 결과이다. 한국 응답자의 경우, 성별은 남성 47명, 여성 53명이며, 연령은 30대가 50명으로 가장 많았고, 학력은 대졸이 87명, 석사 이상이 11명으로 나타났다. 업종은 무역업과 금융업 종사자가 각각 27명, 25명으로 가장 높았으며, 직책은 일반사원이 42명으로 가장 많은 비중을 차지했다. 재직기간은 3년 미만의 직장인의 비율이 39명으로 가장 높았다.

중국의 경우 성별은 남성 39명, 여성 61명이며, 연령은 한국과 마찬가지로 30대가 55명으로 가장 많았다. 학력은 대졸이 90명으로 비중이 가장 컸고, 업종은 제조업과 무역업 종사자가 각각 29명과 28명으로 한국에 비해 제조업 종사자의 응답자 수가 많음을 알 수 있었다. 직책은 중간관리자가 52명으로 압도적인 비중을 차지했고, 재직 기간은 한국과 마찬가지로 3년 미만의 직장인이 43명으로 가장 높은 비율을 나타냈다. 특성을 표로 나타내면 다음과 같다.

<표 4> 표본의 인구통계학적 특성

구분	항목	한국 응답자의 빈도(N)	중국 응답자의 빈도(N)
성별	남성	47	39
	여성	53	61
연령	29세 미만	35	36
	30-39	50	55
	40-49	13	6
	50세 이상	2	3
학력	고졸	2	5
	대졸	87	90
	석사 이상	11	5

업종	제조업	14	29
	금융업	25	10
	무역업	27	28
	서비스업	15	10
	기타	19	23
직책	일반사원	42	39
	중간관리자	40	52
	임원	18	9
재직기간	1~3년	39	43
	3~5년	18	26
	5~10년	28	20
	10년 이상	15	21

2) 신뢰성 분석 및 타당성 분석

신뢰성 분석은 요인 분석으로 추출된 요인들이 동질적인 변수들로 구성되어 있는가를 파악할 때 이용하는 분석방법으로, 평가 방법에는 내적 일관성, 반복 측정 신뢰성, 대안 항목 신뢰성 등이 있다.¹⁹⁾

본 연구에서는 Cronbach's Alpha 계수를 이용하여 응답이 일관적으로 나타나는지를 파악했는데, 일반적으로 계수가 0.6 이상이면 신뢰도가 비교적 높다고 할 수 있다. 분석 결과 <표 5>와 같이, 본 연구는 각각 0.803과 0.699로 신뢰성이 있는 것으로 볼 수 있다.

<표 5> 신뢰성 분석

구분	Cronbach's Alpha	항목 수
BIG5 성격 요인	0.803	20
불확실성 회피 성향	0.699	20

19) 채서일, 『사회과학조사방법론』, 비앤엠북스, 2006.

타당성 분석은 측정하고자 하는 바를 제대로 측정하고 있는지를 의미하는 것으로, 측정 도구가 속성을 정확히 반영하고 있는지를 측정하는데 다수의 변수 간의 상관관계를 기초로 많은 변수들 속에 내재하는 체계적인 구조를 찾아내 보려는 기법인 요인 분석(factor analysis)을 실시하고 검증하였다. 요인을 결정하기 위해 요인 분석과 베리맥스(varimax) 회전법을 사용하였으며, 보통 Kaiser-Meyer-Olkin(KMO) 측정값이 0.7 이상이면 양호하다고 볼 수 있다. 분석 결과, <표 6>과 같이 본 연구의 요인 분석은 Bartlett의 검정에서 유의확률 0.000으로 요인 분석에 적합하고, KMO 측정값 또한 각각 0.832와 0.760으로 비교적 좋은 편임을 알 수 있다.

<표 6> 타당성 분석

구분	Kaiser-Meyer-Olkin(KMO)	유의확률
BIG5 성격 요인	0.832	0.000
불확실성 회피 성향	0.760	0.000

3) 상관관계 분석

연구하고자 하는 변수 간의 관련성을 분석하여 관련성 여부를 파악할 때 사용되는 분석방법이 상관관계 분석으로, 상관계수 r 은 -1부터 1까지 취할 수 있다. 모든 변수 간의 상관관계는 0.01 유의수준 하에서 유의한 상관관계가 있으며, 0.05 수준에서도 유의한 상관관계가 있다고 볼 수 있다. 또한, 일반적으로 상관계수는 0.60 이상인 경우 상관관계가 크다고 판단할 수 있다. 절대값 1에 가까울수록 상관관계는 높아지고, 0에 가까울수록 상관관계는 낮아지며, -1에 가까울수록 상관관계는 완전히 반대된다. 중국과 한국의 상관관계 분석을 표로 나타내면 다음과 같다.

<표 7> 중국 직장인의 BIG 5 성격 요인과 불확실성 회피 성향 간의 상관관계 분석

		BIG 5	외향성	친화성	성실성	개방성	신경증
회피	Pearson 상관	.321**	.257**	.301**	0.150	.326**	0.085
	유의확률	0.001	0.010	0.002	0.137	0.001	0.399
	N	100	100	100	100	100	100

** . 상관관계가 0.01 수준에서 유의합니다(양측)($P < 0.05$ * $P < 0.01$ ** $P < 0.001$ ***).

* . 상관관계가 0.05 수준에서 유의합니다(양측).

<표 8> 한국 직장인의 BIG 5 성격 요인과 불확실성 회피 성향 간의 상관관계 분석

		BIG 5	외향성	친화성	성실성	개방성	신경증
회피	Pearson 상관	.261**	0.169	0.175	0.166	.289**	0.016
	유의확률	0.009	0.094	0.082	0.098	0.004	0.875
	N	100	100	100	100	100	100

** . 상관관계가 0.01 수준에서 유의합니다(양측)($P < 0.05$ * $P < 0.01$ ** $P < 0.001$ ***).

* . 상관관계가 0.05 수준에서 유의합니다(양측).

4) 가설의 검증

가설: BIG 5 성격 요인은 불확실성 회피 성향에 유의한 영향을 끼칠 것이다.

(가) 외향성은 불확실성 회피 성향이 낮은 국가(중국)에 정(+)의 영향을 끼

칠 것이다.

- (나) 친화성은 불확실성 회피 성향이 낮은 국가(중국)에 정(+)의 영향을 끼칠 것이다.
- (다) 성실성은 불확실성 회피 성향이 낮은 국가(중국)에 정(+)의 영향을 끼칠 것이다.
- (라) 개방성은 불확실성 회피 성향이 낮은 국가(중국)에 정(+)의 영향을 끼칠 것이다.
- (마) 신경증은 불확실성 회피 성향이 낮은 국가(중국)에 부(-)의 영향을 끼칠 것이다.
- (바) 외향성은 불확실성 회피 성향이 높은 국가(한국)에 부(-)의 영향을 끼칠 것이다.
- (사) 친화성은 불확실성 회피 성향이 높은 국가(한국)에 부(-)의 영향을 끼칠 것이다.
- (아) 성실성은 불확실성 회피 성향이 높은 국가(한국)에 부(-)의 영향을 끼칠 것이다.
- (자) 개방성은 불확실성 회피 성향이 높은 국가(한국)에 부(-)의 영향을 끼칠 것이다.
- (차) 신경증은 불확실성 회피 성향이 높은 국가(한국)에 정(+)의 영향을 끼칠 것이다.

<표 7>을 토대로 가설을 검증하면 다음과 같다.

가설 (가)의 ‘외향성은 불확실성 회피 성향이 낮은 국가(중국)에 정(+)의 영향을 끼칠 것이다’의 결과값은 0.257로, 유의확률 $P < 0.01$ 수준에서 유의함을 알 수 있으므로 가설 가를 채택하였다.

가설 (나)의 ‘친화성은 불확실성 회피 성향이 낮은 국가(중국)에 정(+)의 영향을 끼칠 것이다’의 결과값은 0.301로, 유의확률 $P < 0.01$ 수준에서 유의함을 알 수 있으므로 가설 나를 채택하였다.

가설 (다)의 '성실성은 불확실성 회피 성향이 낮은 국가(중국)에 정(+)'의 영향을 끼칠 것이다'의 결과값은 0.150으로, 유의확률 $P < 0.05$ 수준에서 유의하지 못한 것으로 나타났기 때문에 기각되었다.

가설 (라)의 '개방성은 불확실성 회피 성향이 낮은 국가(중국)에 정(+)'의 영향을 끼칠 것이다'의 결과 값은 0.326으로, 유의확률 $P < 0.01$ 수준에서 유의함을 알 수 있으므로 가설 라를 채택하였다.

가설 (마)의 '신경증은 불확실성 회피 성향이 낮은 국가(중국)에 부(-)'의 영향을 끼칠 것이다'의 결과값은 0.085로, 유의확률 $P < 0.05$ 수준에서 유의하지 못한 것으로 나타났기 때문에 기각되었다.

<표 8>을 토대로 가설을 검증하면 다음과 같다.

가설 (바)의 '외향성은 불확실성 회피 성향이 높은 국가(한국)에 부(-)'의 영향을 끼칠 것이다'의 결과값은 0.169로, 유의하지 못한 것으로 나타났기 때문에 기각되었다.

가설 (사)의 '친화성은 불확실성 회피 성향이 높은 국가(한국)에 부(-)'의 영향을 끼칠 것이다'의 결과값은 0.175로, 유의하지 못한 것으로 나타났기 때문에 기각되었다.

가설 (아)의 '성실성은 불확실성 회피 성향이 높은 국가(한국)에 부(-)'의 영향을 끼칠 것이다'의 결과값은 0.166으로, 유의하지 못한 것으로 나타났기 때문에 기각되었다.

가설 (자)의 '개방성은 불확실성 회피 성향이 높은 국가(한국)에 부(-)'의 영향을 끼칠 것이다'의 결과값은 0.289로, 오히려 반대의 결과가 나타났기 때문에 기각되었다.

가설 (차)의 '신경증은 불확실성 회피 성향이 높은 국가(한국)에 정(+)'의 영향을 끼칠 것이다'의 결과값은 0.016으로, 오히려 중국 직장인에 비해 낮은 결과값으로, 유의하지 못한 것으로 나타났기 때문에 기각되었다.

가설의 검증 결과를 요약하여 표를 나타내면 다음과 같다.

〈표 9〉 가설 검증 요약

순서	가설	결과
가설	BIG 5 성격 요인은 불확실성 회피 성향에 유의한 영향을 끼칠 것이다.	부분 채택
가	외향성은 불확실성 회피 성향이 낮은 국가(중국)에 정(+)의 영향을 끼칠 것이다.	채택
나	친화성은 불확실성 회피 성향이 낮은 국가(중국)에 정(+)의 영향을 끼칠 것이다.	채택
다	성실성은 불확실성 회피 성향이 낮은 국가(중국)에 정(+)의 영향을 끼칠 것이다.	기각
라	개방성은 불확실성 회피 성향이 낮은 국가(중국)에 정(+)의 영향을 끼칠 것이다.	채택
마	신경증은 불확실성 회피 성향이 낮은 국가(중국)에 부(-)의 영향을 끼칠 것이다.	기각
바	외향성은 불확실성 회피 성향이 높은 국가(한국)에 부(-)의 영향을 끼칠 것이다.	기각
사	친화성은 불확실성 회피 성향이 높은 국가(한국)에 부(-)의 영향을 끼칠 것이다.	기각
아	성실성은 불확실성 회피 성향이 높은 국가(한국)에 부(-)의 영향을 끼칠 것이다.	기각
자	개방성은 불확실성 회피 성향이 높은 국가(한국)에 부(-)의 영향을 끼칠 것이다.	기각
차	신경증은 불확실성 회피 성향이 높은 국가(한국)에 정(+)의 영향을 끼칠 것이다.	기각

SPSS 프로그램의 연구분석 결과, 가설 (가), (나), (라)를 제외한 나머지 7가지의 가설은 기각되었으나, 〈표 7〉을 통해 알아본 전체적인 상관관계 수치 ($p=0.321$, $p<0.01$)는 통계적으로 유의한 정(+)의 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 이를 통해 중국의 경우, BIG 5 성격 요인은 불확실성 회피 성향에 유의한 영향을 끼친다는 결과를 도출할 수 있다.

한국의 경우, 모든 가설이 기각되었으며, 특히 개방성의 경우는 부(-)의 관계가 아니라 오히려 정(+)의 상관관계를 나타내고 있으므로 가설과 완전히 다른 결과가 도출되었음을 알 수 있다. 이는 흡스테드의 기존 연구결과와는 달리, 한국과 중국 직장인 간의 BIG 5 성격 요인과 불확실성 회피 성향 간에는 큰 차이가 없음을 알 수 있다.

또한, 설문조사의 평균값을 토대로 BIG 5 성격 요인과 불확실성 회피 성향의 수치를 비교 분석하여 표로 나타내면 다음과 같다.

<표 10> 한중 직장인의 BIG 5 성격 요인과 불확실성 회피 성향의 기술 통계량 분석 결과

구분	한국 직장인의 평균값	중국 직장인의 평균값
BIG 5 성격 요인 전체	3.64	3.26
외향성	3.87	3.14
개방성	3.80	3.25
친화성	3.91	3.23
성실성	3.95	3.33
신경증	2.69	3.35
불확실성 회피 성향	3.47	3.35

한국 직장인(3.64)의 경우 중국 직장인(3.26)보다 전체적인 BIG 5 성격 요인 평균값이 높은 편이다. 그렇기에 이번 연구에서 부분 채택한 가설과 같이 불확실성 회피 성향도 3.47의 평균값으로 일정 부분 정(+)의 영향을 미치는 것을 알 수 있다.

그러나 흡스테드의 기존 연구인 “33개국에 대하여 BIG 5 성격 검사에서의 국가 규범들과 불확실성 회피 지수를 비교한 결과, 불확실성 회피 성향이 강한 문화권의 응답자들은 자신의 신경증을 보다 높게 평정했고, 친화성은 보다 낮게 평정한 것으로 나타남”에 완전히 반대되는 결과라고 볼 수 있다. 불확실

성 회피 성향 수치는 한국이 3.47, 중국이 3.35로 한국이 더 높은 수치이나, 친화성은 한국이 3.91로 중국보다 월등히 높고, 신경증 수치는 중국이 3.35로 한국보다 훨씬 높은 것을 알 수 있다.

그럼에도 불구하고, BIG 5 성격 요인 전체값(한국 3.64, 중국 3.26)과 불확실성 회피 성향의 전체값(한국 3.47, 중국 3.35)의 수치를 통해, “BIG 5 성격 요인은 불확실성 회피 성향에 유의한 영향을 끼친”다는 홉스테드의 기존 연구결과에 일부 부합하는 결과를 도출할 수 있다.

5. 결론

본 연구는 홉스테드의 기존 연구인 “BIG 5 성격 요인(외향성, 친화성, 성실성, 개방성, 신경증)은 불확실성 회피 성향에 유의한 영향을 끼친”다는 결과를 바탕으로, 한국과 중국의 BIG 5 성격 요인과 불확실성 회피 지수 사이에 분명한 상관관계가 있을 것이라는 가설을 설정하여 조사를 진행하였다. 특히, 그의 “불확실성 회피 성향이 강한 문화권의 응답자들은 자신의 신경증을 보다 높게 평정했고, 친화성은 보다 낮게 평정한 것으로 나타남”이라는 기존 주장에 집중하여 탐구하였다.

BIG 5 성격 요인을 측정하기 위한 20개의 측정 문항과 불확실성 회피 성향을 측정하기 위한 측정문항 20개 등 총 40개의 문항을 적용하여 Likert 5점 척도로 측정하였다. 또한, 응답자의 성별, 연령, 학력, 업종, 직책, 재직 기간 등에 해당하는 6개의 문항 등의 인구통계학적 문항을 추가하여 구성하였다. 실증분석을 위해 한·중 직장인 총 200명을 대상으로 설문지를 배포하여 수집하였으며, 제시한 연구의 가설을 검증하기 위해 회수된 설문지를 SPSS 프로그램 사용하여 분석하였다.

분석 결과, 홉스테드의 기존 주장과는 달리, 한국과 중국 직장인의 BIG 5 성격 요인과 불확실성 회피 성향 간에는 큰 차이가 없음을 알 수 있었다. 특

히, 설문 조사의 평균값을 토대로 한·중 직장인의 BIG 5 성격 요인과 불확실성 회피 성향의 수치를 비교 분석한 결과, 불확실성 회피 성향 수치는 한국이 3.47, 중국이 3.35로 한국이 약간 높으나, 친화성은 한국이 3.91로 월등히 높고, 신경증 수치는 중국이 3.35로 한국보다 훨씬 더 높다는 결과를 도출했다. 이는 기존의 “불확실성 회피 성향이 강한 문화권의 응답자들은 자신의 신경증을 보다 높게 평정했고, 친화성은 보다 낮게 평정한 것으로 나타남”이라는 홉스테드의 의견과 완전히 반대되는 결과이다. 그러나, 친화성과 신경증을 제외한 나머지 성격 요인의 수치를 통해, “BIG 5 성격 요인은 불확실성 회피 성향에 유의한 영향을 끼친”다는 홉스테드의 전체적인 연구결과에 일부분 부합하는 결과를 도출할 수 있었다는 점에서 본 연구의 의의가 있다.

그럼에도 불구하고, 본 연구는 한·중 직장인 총 200명을 대상으로 광범위하게 진행하였으나 표본의 편차가 존재하기에 연구결과를 일반화시키는 데에는 문제가 발생할 가능성을 배제할 수 없다는 점과, 설문지 설계를 위해 3명의 학자의 연구를 참고하여 총 40문항을 구성하였으나 중국인 응답자에게는 생소한 단어나 표현의 사용으로 설문 문항 수용의 한계가 존재한다. 따라서 향후 연구에서는 중국 학자의 연구를 참고하여 문항을 재구성할 필요성이 있다. 또한, 조사의 분석방법으로 SPSS 프로그램을 사용하였으나 조작 미숙의 가능성을 완전히 배제하기 어렵기에, 향후 연구에서는 회귀분석 등 다양한 방식을 통해 더 수준 높은 분석방법에 노력을 기울일 필요가 있다.

參考文獻

단행본

- Greet Hofstede, Gert Jan Hofstede, Michael Minkov 공저, 차채호, 나은영 공역, 『세계의 문화와 조직: 정신의 소프트웨어』, 2014.
- 김미연, 유희경, 정희경, 「외식 기업 종업원의 BIG5 성격 요인」, 『조직지원인식과 고객성과와의 관계분석』, 호텔경영학연구, 2007.
- 배지양, 「CSR 메시지의 모호성 정도가 수신자의 사회책임성 인식, 태도 및 구매의 의도에 미치는 영향: 수신자의 자기검양적 커뮤니케이션 성향과 불확실성 회피 성향의 중개효과를 중심으로」, 한국 언론학보, 55(1), 2011.
- 윤운성, 『한국형 에니어그램 검사의 해석과 활용』, 한국 에니어그램 교육 연구소, 2003.
- 채서일, 『사회과학조사방법론』, 비앤엠북스, 2006.

학위논문

- Vu Thuy Linh, 「베트남에 진출한 한국기업에서 상사와의 대인관계 커뮤니케이션이 조직에 대한 신뢰와 만족에 미치는 영향-불확실 회피 성향 및 권력 거리가 조절변수로」, 서강대학교 석사학위 논문, 2014.
- 야오치, 「중국 기업직원의 성격 5 요인이 조직시민행동에 미치는 영향-조직문화의 조절 효과를 중심으로-」, 부산대학교 석사학위 논문, 2016.
- 이민아, 「온라인 구전 정보가 브랜드 태도와 구매 의도에 미치는 영향-한, 중 소비자의 불확실성 회피 성향을 중심으로-」, 성균관대학교 석사학위 논문, 2015.
- 조영란, 「5 요인 성격특성과 대인관계성향 및 학교 적응과의 관계」, 숙명여자대학교 석사학위 논문, 2006.
- 진민정, 「항공사 객실승무원 성격, 감정노동, 조직시민행동에 대한 연구」, 한양대학교 석사학위 논문, 2015.

외국자료

- Allport G. W, "Personality: A Psychological Interpretation", New York: Holt, Rinehart, Winston, 1937.
- Cattell, R. B. & Eber, H. W. & Tatsuka, M. M, "Handbook for the Sixteen Personality Factor Questionnaire(16PF)", Champaign, 3.: Institute for Personality and Ability Testing, 1970.
- Eysenck, H. J & Eysenck, S. B. G, "Manual of the Eysenck Personality Questionnaire (junior and adult)", London: Hodder and Stoughton, 1947.
- Goldberg, L. R, "Language and Individual Differences: the Search for Universals in Personality Lexicons", In Wheeler L. (ed.), Review of Personality and Social Psychology, 2, pp.141-166, 1981.
- Maddi, S. R, "Personality Theories: a Comparative Analysis (6th ed.)", New York: Brooks Cole, 1996.

Abstract

A Comparative Study on the Correlation between BIG 5 and Uncertainty Avoidance Tendency in Korean and Chinese Workers

Kim, Hyo Min · Great Root Woods

This study is based on the results of Hofstede's previous study, 'The BIG 5 personality factors(extraversion, agreeableness, conscientiousness, openness to experience and neuroticism) have a significant effect on uncertainty avoidance among cultural levels'. So, the hypothesis was established that there would be a clear correlation between personality factors and the uncertainty avoidance index, and the investigation was conducted. In particular, focused on his previous argument that 'Respondents in cultures with a strong tendency to avoid uncertainty rated their neuroticism higher and their agreeableness lower'.

To measure BIG 5 personality factors, a total of 40 items were measured on a Likert 5-point scale, including 20 measurement items(4 extraversion, 4 agreeableness, 4 conscientiousness, 4 openness to experience, 4 neuroticism) and 20 measurement items to measure uncertainty avoidance tendency. In addition, demographic questions such as six questions corresponding to the respondents' gender, age, educational background, industry, position, and tenure were added,, and the questionnaires written in Korean and Chinese were checked through reverse translation to ensure the consistency and accuracy of the questions. For the empirical analysis of this study, questionnaires were distributed and collected from 100 Korean workers in Korea and 100 Chinese workers in China, and the collected questionnaires were analyzed using IBM SPSS 21.

As a result of comparative analysis of the BIG 5 personality factors and uncertainty avoidance tendency values of Korean and Chinese office workers based on the average values of SPSS 21 and surveys, the figures for uncertainty avoidance tendency are higher in Korea(3.47 in Korea and 3.35 in China), but the agreeableness is higher in Korea(3.91), and the neuroticism level in China is 3.35,

which is much higher than Korea. This is a completely opposite result from Hofstede's previous assertion, 'Respondents in cultures with a strong tendency to avoid uncertainty rated their neuroticism higher and their agreeableness lower'.

Nevertheless, the study is meaningful in that it was able to derive some results consistent with Hofstede's overall research that 'BIG 5 personality factors have a significant effect on uncertainty avoidance tendency' through the figures of personality factors other than agreeableness and neuroticism. However, there are also limitations.

This study was conducted extensively on a total of 200 Korean and Chinese office workers, but the possibility of problems in generalizing the research results cannot be ruled out because there is a deviation in the sample, and total of 40 questions were organized by referring to the research of three scholars for the design of the questionnaire, but there are limitations in accepting the questionnaire due to the use of words or expressions unfamiliar to Chinese respondents. therefore, in future studies, it is necessary to reconstruct the questions by referring to the research of Chinese scholars. In addition, although the SPSS 21 program was used as an analysis method of the survey, it is difficult to completely exclude the possibility of poor operation, so it is necessary to make efforts for higher-level analysis methods through various methods such as regression analysis in future studies.

Key words: Comparison of Culture between Korea and China, BIG 5, Hofstede, Cultural Dimensions Theory, Uncertainty Avoidance Tendency

투 고 일 : 2023. 4. 10. / 심 사 일 : 2023. 4. 15. ~ 2023. 5. 15. / 게재확정일 : 2023. 5. 20.

[부록1] 한국어설문지

한·중 직장인 비교 연구 설문지

안녕하십니까?

바쁘신 와중에도 귀중한 시간을 내어 설문에 응해 주신 것에 깊이 감사합니다.
저는 한국외국어대학교 대학원에서 한중문화학을 전공하는 박사과정 학생으로서, 현재 <한·중 직장인의 BIG 5 성격 요인과 불확실성 회피 성향의 상관관계 비교 연구> 관련 조사를 진행하고 있습니다.

응답 내용은 오직 본인의 연구 목적으로만 사용되며, 모든 것은 익명으로 처리되오니 특정 개인의 특성은 절대 노출되지 않을 것을 약속드립니다. 귀하의 솔직하고 성의 있는 응답은 저의 연구에 소중한 자료로서, 의미 있는 결과를 얻기 위한 기초가 될 것입니다.

귀하의 도움에 진심으로 감사합니다.

* 다음은 성격 요인에 관한 설문 문항입니다. 각 문항에 따라 귀하에게 가장 적절하다고 생각되는 번호를 선택해주세요(매우 그렇지 않다 - 그렇지 않다 - 보통이다 - 그렇다 - 매우 그렇다).

문항	매우 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇 다
1 나는 사람을 늘 따뜻하게 대한다.	①	②	③	④	⑤
2 나는 사람들과 잘 어울린다.	①	②	③	④	⑤
3 나는 모든 일에 적극적으로 최선을 다한다.	①	②	③	④	⑤
4 나는 다른 사람을 잘 이끄는 편이다.	①	②	③	④	⑤
5 나는 사람을 잘 믿는 편이다.	①	②	③	④	⑤
6 나는 모든 일에 정직하다.	①	②	③	④	⑤
7 나는 모든 상황을 받아들여려고	①	②	③	④	⑤

	노력한다.					
8	나는 남을 존중하고 나를 높이지 않는다.	①	②	③	④	⑤
9	나는 맡은 바 임무를 확실히 처리한다.	①	②	③	④	⑤
10	나는 설정된 목표를 달성하려고 노력한다.	①	②	③	④	⑤
11	나는 사람을 잘 조직, 관리한다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
12	나는 나 자신을 스스로 통제하고자 노력한다.	①	②	③	④	⑤
13	나는 예술을 좋아한다.	①	②	③	④	⑤
14	나는 생생한 상상력을 가지고 있다.	①	②	③	④	⑤
15	나는 새로운 체험을 좋아한다.	①	②	③	④	⑤
16	나는 새로운 아이디어(생각) 듣기를 좋아한다.	①	②	③	④	⑤
17	나는 늘 무언가에 쫓기는 것 같다.	①	②	③	④	⑤
18	나는 작은 일에도 쉽게 흥분한다.	①	②	③	④	⑤
19	나는 슬프고 무력감에 빠져있다.	①	②	③	④	⑤
20	나는 열등감, 강박감이 심하다.	①	②	③	④	⑤

* 다음은 귀하께서 평소 회사에서 느끼는 문화적인 가치에 대한 문항입니다. 각 문항에 따라 귀하에게 가장 적절하다고 생각되는 번호를 선택해주세요(매우 그렇지 않다 - 그렇지 않다 - 보통이다 - 그렇다 - 매우 그렇다).

	문항	매우 그렇지 않다	그렇 지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇 다
1	나는 기업 내에서 불확실한 상황에 놓이면 불안하다.	①	②	③	④	⑤
2	나는 회사 생활 속에서 스트레스를 많이 느끼는 편이다.	①	②	③	④	⑤
3	나는 회사 생활을 할 때 익숙하지 않은 모험을 꺼린다.	①	②	③	④	⑤
4	기업 내에서 주변에 있는 다른 사람들이 평소 내가 싫어하는 행동을 하면 불편하다.	①	②	③	④	⑤

5	회사 생활을 하면서 나는 평소와 다른 상황에 처하면 불안하다.	①	②	③	④	⑤
6	나는 어딘가에 소속되어 있어야 편하다.	①	②	③	④	⑤
7	꼭 필요한 규칙만 둔다.	①	②	③	④	⑤
8	감정적으로 바빠야 한다는 필요를 느낀다(열심히 일해야 한다는 내적 압력).	①	②	③	④	⑤
9	시간은 돈이다.	①	②	③	④	⑤
10	전문가와 기술적 해결을 신뢰한다.	①	②	③	④	⑤
11	박학다식한 사람과 상식을 신뢰한다.	①	②	③	④	⑤
12	결정 내용에 초점을 맞춘다.	①	②	③	④	⑤
13	결정 과정에 초점을 맞춘다.	①	②	③	④	⑤
14	기업가는 기존 규칙에 속박 당한다.	①	②	③	④	⑤
15	기업가는 규칙에서 상대적으로 자유롭다.	①	②	③	④	⑤
16	자영업자의 수가 많다.	①	②	③	④	⑤
17	자영업자의 수가 적다.	①	②	③	④	⑤
18	발명은 잘못하지만, 실행은 잘한다.	①	②	③	④	⑤
19	발명은 잘하지만, 실행을 잘못한다.	①	②	③	④	⑤
20	긴 근무시간, 일과 생활 균형 맞추기가 어렵다.	①	②	③	④	⑤

* 다음은 일반적인 인구통계학적 사항을 알아보기 위한 것입니다.

항목	내용
1. 성별	① 남성 ② 여성
2. 연령	① 29세 미만 ② 30-39세 미만 ③ 40-49세 미만 ④ 50세 이상
3. 학력	① 고졸 ② 대졸 ③ 석사 이상
4. 업종	① 제조업 ② 금융업 ③ 무역업 ④ 서비스업 ⑤ 기타
5. 직책	① 일반 사원 ② 중간 관리자 ③ 임원
6. 재직 기간	① 1-3년 ② 3-5년 ③ 5-10년 ④ 10년 이상

* 귀중한 시간을 내어주셔서 감사합니다^^

[부록2] 中文问卷调查

中韩上班族比较研究

尊敬的女士、先生：

感谢您在百忙之中抽出时间来回答这份问卷。

本人就读于韩国外国语大学大学院博士，正在准备“中韩上班族的BIG5性格因素与不确定性规避之间的对比”研究。

您的回答只用于研究目的，绝对不会用于其他目的。我们将通过电脑来进行统计分析，保证不向任何单位或个人泄漏您的任何信息。您的回答将成为我论文研究的基础材料，再次感谢您的热情协助。

预祝您和您的公司蒸蒸日上、前程似锦！

*下面是关于性格因素的问卷调查。请根据各个问题选择您认为最合适的号码（非常不同意-不同意-一般-同意-非常同意）。

问题	非常不同意	不同意	一般	同意	非常同意
1 我对人总是很温暖。	①	②	③	④	⑤
2 我跟人很合得来。	①	②	③	④	⑤
3 我对每件事都很积极、竭尽全力。	①	②	③	④	⑤
4 我比较擅长带领别人。	①	②	③	④	⑤
5 我比较容易相信人。	①	②	③	④	⑤
6 我对每件事都很诚实。	①	②	③	④	⑤
7 我尽量接受一切情况。	①	②	③	④	⑤
8 我尊重别人，不抬高自己。	①	②	③	④	⑤
9 我处理好所担负的任务。	①	②	③	④	⑤
10 我尽量达到既定的目标。	①	②	③	④	⑤
11 我觉得自己把人员组织好、管理好。	①	②	③	④	⑤
12 我尽量控制自己。	①	②	③	④	⑤
13 我喜欢艺术。	①	②	③	④	⑤
14 我拥有生动的想象力。	①	②	③	④	⑤
15 我喜欢新的经验。	①	②	③	④	⑤
16 我喜欢分享新的想法。	①	②	③	④	⑤
17 我总觉得被什么追赶着。	①	②	③	④	⑤

18 我对小事也容易激动。	①	②	③	④	⑤
19 我感到悲伤又无力。	①	②	③	④	⑤
20 我很有自卑感，强迫感。	①	②	③	④	⑤

*下面是您平时在公司感受到的文化价值问题。请根据各个问题选择您认为最合适的号码（非常不同意—不同意—一般—同意—非常同意）。

问题	非常不同意	不同意	一般	同意	非常同意
21 在企业内部一遇到不确定的情况就会感到不安。	①	②	③	④	⑤
22 在公司算是压力很大的。	①	②	③	④	⑤
23 在公司时，避讳不熟悉的冒险。	①	②	③	④	⑤
24 在企业内部，身边的人做平时自己不喜欢行为，就会感到不舒服。	①	②	③	④	⑤
25 在公司时，遇到与平时不同的情况就感到不安。	①	②	③	④	⑤
26 我属于某个集体才舒服。	①	②	③	④	⑤
27 我只设定必要的规则。	①	②	③	④	⑤
28 我感到需要忙碌(要努力工作的内在压力)。	①	②	③	④	⑤
29 时间就是金钱。	①	②	③	④	⑤
30 我相信专家和技术上的解决。	①	②	③	④	⑤
31 我相信博学多识的人和常识。	①	②	③	④	⑤
32 我把重点放在决定内容上。	①	②	③	④	⑤
33 我把重点放在决定过程上。	①	②	③	④	⑤
34 企业家被现有的规则所束缚。	①	②	③	④	⑤
35 企业家在规则上相对自由。	①	②	③	④	⑤
36 个体营业者的人数较多。	①	②	③	④	⑤
37 个体营业者的人数较少。	①	②	③	④	⑤
38 我发明不太好，但实践得很好。	①	②	③	④	⑤
39 我发明不好，但实践得不太好。	①	②	③	④	⑤
40 我很难维持工作时间和日常生活的平衡。	①	②	③	④	⑤

* 人口统计学分析

1. 性别	① 男性 ② 女性
2. 年龄	① 20-29 ② 30-39 ③ 40-49 ④ 50岁以上
3. 学历	① 高中毕业 ② 本科 ③ 研究生以上
4. 职业	① 制造业 ② 金融业 ③ 贸易业 ④ 服务业 ⑤ 其他
5. 职务	① 普通职员 ② 部门经理 ③ 高层领导
6. 工作年限	① 1-3年 ② 3-5年 ③ 5-10年 ④ 10年以上

* 辛苦您了！问卷到此结束，谢谢您的耐心配合与支持！

