한국심리학회지: 산업 및 조직
Korean Journal of Industrial and Organizational Psychology
2005. Vol. 18, No. 1, 139-162

개인-조직, 개인-직무, 개인-상사 부합이 조직몰입, 직무만족, 이직의도에 미치는 영향: 부합들간의 상호작용 효과를 중심으로*

최 명 옥 유 태 용†

광운대학교 산업심리학과

이 연구에서는 먼저 개인-조직, 개인-직무, 개인-상사 부합이 서로 구분되는 독립적인 개념임을 밝히고, 이러한 세 가지 유형의 부합이 개인의 조직몰입, 직무만족, 이직의도에 미치는 영향이 서로 다르다는 것을 검증하였다. 또한 세 가지 부합유형들이 서로 상호작용하여 개인의 태도에 영향을 미칠 것이라는 가설을 실증적으로 검증하였다. 연구를 위하여 312명의 현직자들에게 설문 조사를 실시하였다. 연구결과, 조직구성원들은 개인-조직 부합, 개인-직무 부합, 개인-상사 부합을 각각 독립적으로 인식하였으며, 세 부합 유형들은 각각 개인의 특정 태도와 더 관련이 있었다. 구체적으로, 개인-조직 부합은 조직몰입과 가장 강하게 관련되어 있었고, 개인-직무 부합은 직무만족과 이직의도와 가장 강하게 관련되어 있었다. 또한 이 연구의 주관심사였던 세 가지 부합들간의 상호작용에 대한 6개 가설 중에서 3개가 지지되었다. 구체적으로, 개인-직무 부합과 개인-상사 부합은 개인-조직간 부합과 조직몰입간의 관계를 조절하였고, 개인-조직 부합은 개인-직무 부합과 직무만족간의 관계를 조절하였다. 이러한 결과를 토대로 연구의 의의와 제한점, 그리고 추후 연구과제를 논의하였다.

주요어 : 개인-조직 부합, 개인-직무 부합, 개인-상사 부합, 조직몰입, 직무만족, 이직의도, 부합들간의 상호작용

---

* 보다 나은 논문이 되도록 귀중한 조언을 해주신 심사위원들께 감사드립니다.

† 교신저자 : 유태용, 광운대학교 산업심리학과, 02-940-5422, tyyoo@kw.ac.kr

우리는 어떤 것에 대한 선호나 만족의 이유에 대해 "잘 맞는다"라는 표현을 흔히 사용한다. 사람들은 자신과 잘 맞는 조직, 직무, 사람에 대해 만족을 느끼고, 조직은 조직에 잘 맞는 종업원들을 선발하였을 때 높은 성과를 낼 가능성이 커진다. 이러한 것을 '개인-환경간 부합(Person-Environment fit)'이라고 부르며, 개인-환경간 부합은 개인과 개인이 속한 조직, 개인이 수행하는 직무, 개인이 조직 속에서 관계를 맺는 집단이나 상사, 동료 등과의 부합을 의미한다. 개인-환경간 부합은 개인의 직무만족, 조직몰입, 수행을 높이고, 스트레스를 감소시켜 주기 때문에 개인과 조직 모두에게 중요하다(O'Reilly, Chatman, & Caldwell, 1991). 요즘처럼 조직이 처한 환경이 급변하는 상황에서는 개인변인이나 조직변인 하나로만 개인의 수행정도를 예측하기 어렵기 때문에 개인과 환경간의 역동을 살피는 개인-환경간 부합 연구가 절실히 요구된다.

개인-환경간 부합 연구의 역사는 오래되었지만, 대부분 이론적·개념적 토대를 설립하는데 초점을 두고 있었기 때문에, 경험적 연구가 많이 부족한 실정이며 대부분의 연구가 서구에서 이루어졌다(Turban, Lau, Ngo, Chow, & Si, 2001). 국내의 경우에도 최근에서야 개인과-환경에 대한 부합 연구(박지연, 2004; 양혁승, 정영철, 2002; 유태용, 김도영, 현희정, 2002; 유태용, 현희정, 2003; 현희정, 2002)가 이루어지고 있는 실정이다.

현재까지 개인-환경간 부합에 대한 연구들은 다양한 부합의 유형(개인-조직, 개인-직무, 개인-집단, 개인-개인, 개인-직업)이 존재함에도 불구하고, 한 연구에서 대부분 한 종류의 부합에만 초점을 두었으며 최근에는 주로 개인-조직간 부합을 중심으로 연구가 이루어지고 있다. 각각의 부합 유형들을 개별적으로 알아보는 것은 각 개념의 타당도를 증명하기 위해서는 좋은 방법이지만, 개인의 직무는 복잡하고 다양한 환경 속에서 이루어지기 때문에 개인의 태도와 행동에 대해서 충분한 설명을 제공하지 못할 수도 있다(Kristof-Brown, Jansen, & Colbert, 2002).

따라서 이 연구에서는 개인-조직, 개인-직무, 개인-상사 간의 부합을 한 연구의 틀 안에서 다루어, 각 부합들이 개인의 다양한 태도에 미치는 상대적 영향력과 부합들간의 상호작용을 알아보고자 한다. 이를 위해 먼저 부합의 세 가지 유형들이 각기 독립적인 개념인가를 검증하는 것이 필요하다. 선행연구에서 개인-조직과 개인-집단 부합, 개인-조직과 개인-직무 부합이 서로 독립적인 개념이라는 것이 밝혀졌지만, 개인-상사간 부합까지 포함하여 개인-조직, 개인-직무, 개인-상사 부합이 개념적으로 서로 독립적인지를 살펴본 연구는 없었다. 특히 상사가 개인의 발전과 업무에 직접적인 영향을 미칠 수 있다는 점을 고려할 때 지금까지 상대적으로 연구가 적었던 개인-상사간 부합이 개인의 태도에 미치는 영향을 연구할 필요가 있다.

이 연구에서는 다양한 개인-환경간 부합이 개인의 특정 태도에 미치는 영향이 서로 다를 것이라고 가정하여, 어떤 유형의 부합이 개인의 어떤 태도에 상대적으로 더 큰 영향을 미치는지를 알아보고자 한다. 또한 현재까지 부합에 관한 선행 연구에서는 대부분 다양한 부합 유형이 개인의 태도에 미치는 독립적인 효과를 중심으로 다루었기 때문에, 다양한 부합 유형들이 서로 상호작용하여 결과변인에 미치는 효과를 실증적으로 밝히지 못하였다. 따라서 이 연구에서는 개인의 태도를 예측하는 데

있어서 다양한 개인-환경간 부합들간의 상호작용을 알아보고자 한다.

이 연구의 목적을 요약하면 다음과 같다.

첫째, 개인-조직, 개인-직무, 개인-상사간 부합이 서로 독립적인 개념인지를 검증하고, 각 부합이 조직몰입, 직무만족, 이직의도에 미치는 상대적 영향력이 다르다는 것을 검증한다.

둘째, 개인-조직, 개인-직무, 개인-상사간 부합이 서로 상호작용하여 조직몰입, 직무만족, 이직의도에 영향을 미친다는 것을 검증한다.

개인-환경(Person-Environment)간 부합은 일반적으로 개인의 특성과 그들 환경간의 일치로 정의된다(Edwards, 1991). 개인-환경간 부합의 개념은 "행동은 개인의 특성과 환경의 특성이 결합되어 나타난다"는 Lewin(1935)의 주장에 기초하고 있다. 그러나 개인-환경간 부합에 대한 일치된 정의는 없으며, 연구자들은 개인-환경간 부합을 복잡하고 다양한 개념으로 정의하여왔다. 개인-환경간 부합을 크게 상호일치적 부합(supplementary fit)과 상호보완적 부합(complementary fit)으로 나누어 볼 수 있다. 상호일치적 부합은 개인과 환경이 서로 유사하거나 일치되는 특성을 지닐 때 발생하며, 상호보완적 부합은 개인의 특성이 전체 조직 환경에 기여하거나 또는 개인이 부족한 것을 환경 특성이 보완해줄 때 발생한다. 또 다른 관점은 개인-환경간 부합을 요구(demands)-능력(abilities)과 수요(needs)-공급(supplies) 부합으로 나누어 보는 것이다. 요구-능력 부합은 개인의 능력이 환경의 요구를 충족할 때 발생하고, 수요-공급 부합은 환경이 개인의 욕구를 충족할 때 발생한다(Kristof, 1996). 개인-환경간 부합은 부합을 측정하는 방법에 따라 지각된 부합과 실제 부합으로 개념화될 수도 있다. 지각된 부합은 개인이 환경에 잘 부합한다고 판단하는 정도를 주관적으로 측정하는 것이며, 실제 부합은 개인의 특성과 환경 특성을 각각 평정하여 이것을 비교하여 부합의 정도를 측정한다(Cable & Judge, 1996).

개인-환경간 부합은 개인과 조직, 동료, 상사, 직무, 집단, 직업과의 일치성을 모두 포함한다. 개인-환경 부합 이론은 오랫동안 존재해 왔지만 과거 부합에 관한 연구들은 주로 이론적, 개념적 토대를 만드는 데 초점을 두었고, 이에 대해 경험적 연구가 시작 된 것은 15년 전 정도 밖에 되지 않았으며 주로 탐색적인 경향이 강했다(Verquer, Beehr, & Wagner, 2003). 또한 부합의 유형이 다양함에도 불구하고 지금까지의 부합에 대한 연구들은 대부분 개인-직업과 개인-조직간 부합을 중심으로 이루어져 왔다(예, 유태용 등, 2002; Cable & Judge, 1996). 최근 들어 조직의 변화요구와 개인의 경력개발에 관심이 높아지면서 개인과 직무(Edward, 1991; Ehrhart, 2003), 개인과 동료 또는 상사(Adkins, Russell, & Werbel, 1994; Smith, 2002), 개인과 팀(Haptonstahl & Buckley, 2002)에 관한 부합연구들이 증가하고 있다. 이 연구에서는 다양한 부합 유형들 중에서 개인-조직 부합, 개인-직무 부합, 개인-상사 부합을 다루고자 한다.

개인-조직간 부합

개인-조직간 부합(Person-Organization fit)에 관한 정의는 불명확하며 선행 연구들에서도 그 정의가 일치되지 않고 있지만(Rynes & Gerhart, 1990), 대부분의 연구자들은 개인-조직간 부합을 개인과 조직간의 상응이라고 정의한다. 개

인과 조직이 부합되는 경우는 (a) 개인과 조직이 서로 유사하거나 일치되는 특성을 지니고 있을 때(상호일치적 부합)와 (b) 조직이 가지지 않은 특성을 개인이 가지고 있어서, 조직의 부족한 부분을 개인이 보완해 줄 때(상호보완적 부합)로 나누어 볼 수 있다(Muchinsky & Monahan, 1987). 개인-조직간 부합은 수요-공급과 요구-능력의 관점으로 구분해 볼 수도 있다(Edwards, 1991). 수요-공급의 관점에 의하면, 조직이 개인의 욕구, 욕망, 또는 선호를 충족시킬 때, 개인과 조직이 부합된다고 간주한다. 반면에 요구-능력의 관점은, 개인이 조직에서 요구하는 능력을 지니고 있을 때, 개인과 조직이 부합된다고 본다.

개인과 조직간 부합에 관하여 이처럼 다른 개념들이 제시되었지만, 이러한 개념들을 통합한 연구는 없었다. Kristof(1996)는 개인과 조직간 부합의 개념에 관하여 통합된 정의가 없었기 때문에 여러 연구들에서 서로 다른 정의를 사용하였고, 연구결과들을 비교하기가 어려웠다는 점을 지적하면서 두 가지 구분을 통합할 수 있는 모델을 제시하였다. 그녀는 수요-공급과 요구-능력의 두 가지 관점은 모두 Muchinsky와 Monahan(1987)의 상호보완적 부합으로 볼 수 있다고 주장하였다. Kristof(1996)는 이러한 모델에 근거하여 개인과 조직간 부합을 (a) 개인이나 조직 중 적어도 한쪽이 다른 쪽에서 필요로 하는 것을 제공할 때, (b) 개인과 조직이 유사한 기본적 특성들을 공유할 때, 또는 (c) 앞의 둘 다의 조건이 충족될 때 발생하는 개인과 조직간 상응(compatibility)이라고 정의하였다. 이러한 정의는 상호보완성 부합이나 상호일치성 부합뿐만 아니라 수요-공급이나 요구-능력의 부합에서 발생할 수 있는 개인과 조직의 상응을 포함하여 개인과 조직간 부합의 개념을 통합할 수 있도록 해준다(Lutrick & Moriaty, 2002).

개인-조직간 부합은 가치에서의 부합(박지연, 2004; Meglino, Ravlin, & Adkins, 1992; O'Reilly et al., 1991), 목표에 대한 부합(Vancouver & Schmitt, 1991), 지각된 부합(Cable & Judge, 1996), 그리고 성격에서의 부합(유태용 등, 2002; Christiansen, Villanova, & Mikulay, 1997)과 관련되어 연구되어 왔다.

이러한 다양한 연구에서 개인-조직간 부합은 조직몰입(박지연, 2004; Lutrick & Moriaty, 2002), 이직 및 이직의도(현희정, 2002; Lutrick & Moriaty, 2002) 등과 유의한 상관을 나타냈다. 또한 개인-조직 부합은 조직 내 개인의 수행을 예측한다고 밝혀졌으며(Cable & Judge, 1996), 조직시민행동(현희정, 2002)과 맥락수행(Goodman & Svyantek, 1999)과 같은 친사회적 행동과도 관련이 있는 것으로 나타났다. 최근 Verquer, Beehr, 및 Wagner(2003)의 개인-조직 부합 연구들에 대한 통합분석 결과에 따르면, 개인-조직 부합은 조직몰입, 직무만족, 이직의도와 상관이 있으며, 이들 중 조직몰입과 상관이 가장 높았고, 다음은 직무만족, 이직의도 순이었다. 또한 이들은 높은 개인-조직 부합이 개인의 역할 갈등과 같은 역할 스트레스를 감소시킬 수 있기 때문에 높은 수준의 수행을 이끌 수 있다고 주장하였다.

개인-직무간 부합

개인-직무간 부합(Person-Job fit)은 개인과 특정 직무간의 일치를 나타내는 것으로서, 개인의 능력과 직무 요구 특성간의 부합 또는 개인의 요구와 직무특성간의 부합이라고 정의된다(Edward, 1991). 조직 구성원들은 자신이 속한

조직에 대한 부합과, 자신이 수행하고 있는 직무에 대한 부합을 다르게 여기며, 각각에 대한 만족도를 다르게 평정하기 때문에(유태용, 현희정, 2002; O'Reilly et al., 1991), 개인-직무 부합은 개인-조직 부합과는 다른 개념이라고 할 수 있다. 개인-직무간 부합은 수요(need)-공급(supplies)과 요구(demands)-능력(abilities)의 관점으로 구분된다(Edwards, 1991). 수요-공급 부합의 관점은 직무가 개인의 욕구, 욕망, 또는 선호를 충족시킬 때, 개인과 직무가 부합한다고 간주한다. 반면에 요구-능력의 관점은 개인이 직무에서 요구하는 능력을 지니고 있을 때, 개인과 직무가 부합한다고 본다.

개인-직무 부합은 인사선발에서 가장 기본이 되는 전통적 관점을 나타내는 것으로, 경험적 연구들에 따르면 높은 수준의 개인-직무 부합은 여러 가지 긍정적 결과를 일으킨다. 인사선발 연구자들은 개인-직무 부합을 결정하기 위한 타당하고 구조화된 절차들이 비구조화된 기법들에 비해 종업원들을 선발하는 데 더 효과적이라는 것을 입증해왔다(Buckley & Russell, 1997). 또한 개인-직무간 부합은 직무스트레스(Beehr & Bhagat, 1985), 직무수행(Lauver & Kristof-Brown, 2001; O'Reilly et al., 1991), 이직의도(Lauver & Kristof-Brown, 2001; O'Reilly et al., 1991), 그리고 직무만족 및 조직몰입(박지연, 2004; 현희정, 2002; Lauver & Kristof-Brown, 2001; Vancouver & Schmitt, 1991)과 같은 작업관련 태도와 상관이 있음이 밝혀졌다.

개인-상사간 부합

사람들은 자기와 비슷한 태도와 특징을 가진 사람들을 좋아한다(Byrne, 1971). 함께 일하는 관계에서도 개인과 개인간의 상호유사성은 여러 가지 측면에서 긍정적인 효과를 지니고 있다. 선호도가 비슷한 사람과 일하는 경우 조직몰입이 증가하고 이직의도가 감소하며, 업무에 대하여 상사나 동료들과 비슷한 가치를 지니고 있을 경우에는 직무만족이나 조직몰입이 증가한다(Meglino et al., 1992). Jackson, Brett, Sessa, Cooper, Julin, 및 Peyronnin(1991)은 개인의 성별이나 연령과 같은 인구통계학적 변인이 팀 구성원들과 다른 경우 더 많은 이직행동을 보인다는 것을 밝혔다. Pfeffer(1983)의 연구에서도, 조직 내의 다른 구성원들과 비슷한 인구통계학적 요인을 가진 사람들은 그렇지 않은 사람이 얻지 못하는 이익을 얻는다는 일관된 결과를 보였다.

Bauer와 Green(1996)은 상사와 부하의 성격 유사성이 상호 좋은 관계를 형성하는데 도움을 준다는 것을 밝혔고, Antonioni와 Park(2001)의 연구에서는 성실성 차원에서 성격이 유사한 사람들이 서로의 맥락수행을 높게 평가하는 것으로 나타났다. 이러한 연구결과는 동료나 상사와의 성격유사성이 선발과 배치를 결정하는 데 중요한 요인이 될 수 있음을 시사한다. Engle와 Lord(1997)는 성격이 행동에 영향을 미치며, 성격이 유사한 사람들은 유사하지 못한 사람들에 비하여 서로의 행동을 더 잘 예측할 것이라고 주장하였다. 또한 두 사람간의 성격이 유사한 경우는 그렇지 못한 경우에 비해 두 사람간의 신뢰와 만족이 더 쉽게 형성될 가능성이 높다고 하였다. 윤광열(1997)은 개인과 상사 즉, 리더와 부하간의 부합수준이 높은 팀들이 그렇지 못한 팀들에 비해 상대적으로 부하의 직무만족과 조직몰입, 그리고 조직시민행동이 높다는 결과를 발견하였으며, 팀의 이직률은 두 유형간의 부합이 높을수록 낮은 반면, 팀의 목표 성취율이나 결근율은 부합

여부와는 관련이 없는 것으로 나타났다. 박지연(2004)과 현희정(2002)의 연구에서는 개인-상사간 부합이 부하의 상사에 대한 만족과 신뢰를 높이고 이직의도를 낮추는 것으로 나타났다.

최근의 개인-상사간 성격부합에 관한 연구에서는 정서적 안정성과 성실성 차원에서 상사와 부하의 성격이 일치하는 것보다 불일치하는 것이 더 낫다는 결과가 나타났다(Smith, 2002). 이것은 상호보완적 부합의 측면에서 설명할 수 있다. 자신의 부족한 부분을 상사가 보충해 줄 수 있기 때문에 성실성이 낮은 사람들은 성실성이 높은 상사들과 부합된다고 지각하였고, 정서적 안정성이 낮은 부하들은 정서적 안정성이 높은 상사들과 부합된다고 지각하기 때문에 나타난 결과로 추론할 수 있다. 이러한 결과로부터 지금까지의 성격부합 결과와는 달리 상호보완적 부합도 부하가 상사와 부합을 지각하는 데 영향을 미친다는 것을 알 수 있다.

연구목적 및 가설

앞서 살펴보았듯이 개인-환경간 부합은 다양한 종류의 부합들을 포함하고 있으며 각 부합들은 모두 개인의 태도 및 행동에 영향을 미친다는 것을 알 수 있다. Kristof(1996)는 개인과 조직간 부합은 맥락수행과 같은 일반적인 조직태도와 관련되고, 개인과 직무간 부합은 직무만족이나 과업수행과 같은 구체적인 직무에 대한 태도와 관련이 더 깊다고 주장하면서 조직구성원들은 여러 가지 부합 유형들을 다르게 지각할 수 있다고 주장하였다. 그러나 대부분의 선행연구들이 개별연구에서 하나의 부합만을 다루었기 때문에 다양한 부합이 서로 독립적인 개념인지를 실증적으로 검증한 연구는 부족한 실정이다.

몇 몇 선행연구에서 개인-환경간 부합의 다양한 유형을 한 연구에서 살펴보았다. Lauver와 Kristof-Brown(2001)의 연구에서는 구성원들이 개인-직무간 부합과 개인-조직간 부합을 구별하여 지각하는 것으로 나타났고, Kristof-Brown 등(2002)은 개인-조직 부합, 개인-직무 부합, 그리고 개인-집단 부합이 변별되는 개념임을 밝혔다. 또한 Verquer(2004)는 개인-조직 부합과 개인-집단 부합간의 변별성을 보고하였다. 그러나 개인-상사간 부합과 다른 부합들과의 변별성을 밝힌 연구는 없었다. 이처럼 선행연구에서 개인-조직과 개인-집단 부합, 개인-조직과 개인-직무 부합이 서로 독립적인 개념이라는 것이 밝혀졌지만, 개인-상사간 부합까지 포함하여 개인-조직, 개인-직무, 개인-상사 부합이 개념적으로 서로 독립적인지를 살펴본 연구는 없었다. 조직생활에서 상사와의 부합이 개인의 태도에 중요한 영향을 미치기 때문에 개인들이 개인-상사 부합을 다른 부합과 구별하여 지각하는지를 알아보는 것이 중요하다. 이 연구에서는 선행연구에서의 결과를 토대로 개인-조직, 개인-직무, 개인-상사 부합이 개념적으로 서로 독립적이라고 가정하여 다음과 같은 가설을 세웠다.

가설 1. 개인-조직, 개인-직무, 개인-상사 부합은 서로 독립적인 개념이다.

개인들은 다양한 부합 유형들을 구별하여 지각하며 이 부합들은 개인의 특정 태도 및 행동에 다르게 영향을 미칠 가능성이 있다. O'Reilly 등(1991)은 개인-조직 부합과 개인-직무 부합이 회계사에 대한 이직의도와 직무만족,

조직몰입에 대해 독립적으로 영향을 미친다는 것을 발견하였다. Saks와 Ashforth(1997)는 개인-조직간 부합과 개인-직무간 부합이 새로운 종업원의 직무만족, 스트레스, 이직의도와 같은 요인에 다르게 영향을 미친다는 것을 발견하였다. Kristof-Brown 등(2002)은 개인-조직 부합, 개인-집단 부합, 개인-직무 부합이 개인의 작업태도에 어떻게 다른 영향을 미치는지를 연구하였다. 그들은 부합의 각 유형이 직무만족과 이직의도에 독립적으로 영향력을 미친다는 것을 발견하였다. 개인-직무 부합이 작업태도에 가장 큰 영향을 미쳤으며, 개인-조직 부합, 개인-집단 부합의 순으로 개인의 태도에 영향을 미친다는 것을 발견하였다. 즉, 부합의 세 유형은 개인의 작업태도 형성에 있어서 중요하고 서로 독립적인 효과를 가진다는 것을 밝혔다.

Lauver과 Kristof-Brown(2001)의 연구에서는 종업원들이 개인-직무 부합과 개인-조직 부합을 구별하여 지각하고 두 부합 유형 모두 개인의 태도에 독특한 설명량을 갖는다는 것을 발견하였다. 그리고 종업원들이 지각한 개인-조직 부합이 개인-직무 부합보다 이직의도와 맥락수행을 더 잘 예측한다는 것을 보여주었다. 이러한 결과는 개인-조직간 부합은 조직몰입(Silva, Thoman, Mayoral, & Yoshihara, 2002)과 이직의도(McCulloch & Turban, 2001)와 같은 조직관련 태도와 관련되어 있으며, 개인-직무간 부합은 직무만족(Lauver & Kristof-Brown, 2001)과 같은 직무관련 태도와 관련되어 있다는 선행연구 결과와 전반적으로 일치한다. 이것은 서로 다른 개인-환경간 부합이 각기 다른 종류의 결과변인들을 예측한다는 Kristof(1996)의 주장을 지지한다. 이러한 선행연구 결과를 토대로 이 연구에서는 개인-조직 부합은 조직몰입을 가장 잘 예측하고, 개인-직무 부합은 직무만족을 가장 잘 예측할 것이라고 가정하였다.

앞서 살펴보았듯이 선행연구들에서는 개인-조직 부합과 개인-직무 부합간의 변별성(Lauver & Kristof-Brown, 2001)과 개인-조직 부합과 개인-집단간의 변별성(Verquer, 2004), 그리고 개인-조직 부합, 개인-직무 부합, 개인-집단 부합간의 변별성(Kristof-Brown, et al., 2002)을 다루어 이러한 부합이 개인의 태도에 미치는 영향만을 다루었다. 따라서 개인-상사간 부합을 포함하여 다양한 부합이 결과변인에 미치는 상대적 영향력을 비교한 연구는 없었다. 사람들은 상사와의 부합과 다른 작업환경과의 부합을 구별하여 지각하고, 상사와의 부합이 결과변인에 미치는 영향력이 다를 수 있을 것이다. 더욱이 대인관계를 중요시하고 상사가 개인의 발전과 업무에 직접적인 영향을 미치는 우리나라의 기업문화적 특성을 고려할 때 개인-상사간의 부합이 개인의 태도에 강한 영향을 미칠 수 있다. 김은정과 유태용(2004)은 외식서비스업 종사자들을 대상으로 실시한 연구에서 상사와의 관계가 이직의도에 큰 영향을 미친다는 것을 발견하였다. 이처럼 개인들은 상사와 매일매일 만나며 서로 영향을 주고받기 때문에 이 연구에서는 개인-상사 부합이 다른 유형의 부합보다 이직의도에 더 많은 영향을 미칠 것이라고 가정하였다. 이 연구에서는 선행연구 결과와 추론을 토대로 개인-조직, 개인-직무, 개인-상사 부합이 결과변인에 미치는 상대적 영향력에 대하여 다음과 같은 가설을 세웠다.

가설 2. 개인-조직, 개인-직무, 개인-상사간 부합이 조직몰입, 직무만족, 이직의도에 미치는 영향은 다를 것이다.

가설 2-1. 개인-조직 부합은 조직몰입에 가장 큰 영향을 미칠 것이다.

가설 2-2. 개인-직무 부합은 직무만족에 가장 큰 영향을 미칠 것이다.

가설 2-3. 개인-상사 부합은 이직의도에 가장 큰 영향을 미칠 것이다.

개인들은 조직에 속해 일할 때, 조직, 자신의 직무, 상사 또는 동료들로부터 다양한 영향을 받는다. 이러한 환경에서 개인은 조직, 직무, 타인들과의 부합의 영향을 동시에 받을 수 있다. 그러나 개인-환경간 부합에 관한 대부분의 경험적 연구들은 개인-조직, 개인-직무, 개인-상사, 또는 개인-집단 등 여러 유형의 부합 중에서 한 유형의 부합에만 초점을 두어 연구를 진행해왔다. 앞서 기술했듯이 개인-조직, 개인-집단, 개인-직무 부합을 독립적으로 연구하는 것은 다양한 부합 유형에 대한 이해를 높일 수 있지만, 개인은 환경으로부터 다양한 영향을 동시에 받기 때문에 이들이 동시에 미치는 영향을 무시할 수 없다(Kristof-Brown et al., 2002). 여러 부합유형들은 개인의 다양한 태도에 미치는 영향력이 상대적으로 다를 수 있으며, 한 가지 부합의 영향력이 다른 유형의 부합 정도에 따라 달라질 수도 있을 것이다. 그러나 선행 연구들에서는 부합들간의 이러한 상호작용에 대해서는 거의 다루지 않았다.

Kristof-Brown 등(2002)의 연구에서 부합들간에 상호작용이 있을 수 있다는 증거가 처음으로 제시되었다. Kristof-Brown과 동료들은 개인-조직, 개인-직무, 개인-집단의 세 부합에 대해 각각 '낮음', '중간', '높음'의 수준으로 시나리오를 개발하고, 이 시나리오를 연구 참가자들에게 제시한 후 그 시나리오가 자신이 일하고 있는 상황이라고 가정하여 작업태도에 대해서 응답하도록 하였다. 이러한 연구를 통해 그들은 개인의 작업태도 변량을 추가적으로 설명할 수 있는 개인-조직 부합, 개인-집단 부합, 개인-직무 부합들간의 이원상호작용과 삼원상호작용 효과를 발견하였다. 개인-직무, 개인-집단, 개인-조직 부합간의 이원 및 삼원 상호작용은 작업환경 만족에 대하여 각 부합의 주효과 이외의 부가적인 변량을 설명하였다. 이러한 결과들은 어떤 한 측면의 부합 효과가 다른 측면의 부합 정도에 따라 달라질 수 있음을 시사한다.

부합의 다양한 유형이 작업환경에 대한 태도에 상호작용 효과를 지닌다는 증거는 다양한 측면의 개인-환경간 부합이 개인의 태도에 미치는 영향을 더 잘 이해할 수 있도록 해준다. Kristof-Brown 등(2002)은 자신들의 연구가 학생들을 대상으로 이루어진 것이기 때문에, 미래 연구에서는 복잡한 환경에서 다양한 부합 유형이 개인에게 미치는 영향을 통합적으로 연구하기 위해 실제 작업환경에서 이러한 상호작용에 관한 연구가 수행되어야 한다고 주장하였다. 또한 그들은 다양한 부합 유형이 어떻게 상호작용 하는지를 밝힘으로써 개인-환경간 부합에 대한 이해를 더욱 풍요롭게 할 수 있다고 주장하였다.

따라서 이 연구에서는 Kristof-Brown 등(2002)이 제안했던 것들과 앞서의 개인-환경간 부합에 대한 선행연구들을 토대로 개인-조직, 개인-직무, 개인-상사간 부합이 어떻게 상호작용 하는지를 탐색적으로 알아보고자 하였다. 이 연구에 포함된 다양한 부합 유형간의 상호작용에 대하여 구체적으로 가설의 방향을 설정함에 있어서 참조할 선행연구가 전혀 없었기 때문에 다음과 같은 추론에 근거하여 가설을 세웠다. 가설 2에서 세웠던 각 부합유형과 개인

의 특정 태도간의 관계가 다른 유형의 부합 정도에 따라 달라질 것이라고 가정하였다. 즉 어떤 유형의 부합이 개인의 특정 태도에 가장 강하게 영향을 미친다 하더라도 이와 동시에 영향을 미치는 다른 유형의 부합 정도에 따라 그 관련성이 달라질 수 있다고 가정하였다. 예를 들어, 조직몰입에 가장 큰 영향을 미치는 개인-조직 부합만이 존재할 때는 개인-조직 부합이 조직몰입에 강한 영향력을 발휘하지만, 개인-직무 부합이 높은 상태에서는 개인-조직 부합만이 존재할 때보다 개인-조직 부합의 영향력이 감소할 것이라고 기대하였다. 다시 말해, 개인-직무 부합이 낮을 때는 조직몰입과 가장 관련성이 높은 개인-조직 부합에 의해 조직몰입이 크게 영향을 받지만, 개인-직무 부합이 높을 때는 개인-조직 부합이 조직몰입에 미치는 영향력이 감소되어 개인-조직 부합과 조직몰입간의 관련성이 약하게 나타날 것이라고 가정하였다(가설 3-1). 이처럼 한 가지 부합만이 결과변인에 영향을 미칠 때와 다른 부합과 동시에 영향을 미칠 때는 기존 부합의 영향력이 달라질 것이라는 추론에 근거하여 아래의 나머지 가설들도 설정하였다.

가설 3. 개인-조직, 개인-직무, 개인-상사간 부합은 서로 상호 작용하여 개인의 특정 태도에 영향을 미칠 것이다.

가설 3-1. 개인-직무 부합은 개인-조직 부합과 조직몰입간의 관계를 조절할 것이다. 구체적으로, 개인-직무 부합이 높을수록 개인-조직 부합과 조직몰입간의 정적 관계가 더 약하게 나타날 것이다.

가설 3-2. 개인-상사 부합은 개인-조직 부합과 조직몰입간의 관계를 조절할 것이다. 구체적으로, 개인-상사 부합이 높을수록 개인-조직 부합과 조직몰입간의 정적 관계가 더 약하게 나타날 것이다.

가설 3-3. 개인-조직 부합은 개인-직무 부합과 직무만족간의 관계를 조절할 것이다. 구체적으로, 개인-조직 부합이 높을수록 개인-직무 부합과 직무만족간의 정적 관계가 더 약하게 나타날 것이다.

가설 3-4. 개인-상사 부합은 개인-직무 부합과 직무만족간의 관계를 조절할 것이다. 구체적으로, 개인-상사 부합이 높을수록 개인-직무 부합과 직무만족간의 정적 관계가 더 약하게 나타날 것이다.

가설 3-5. 개인-조직 부합은 개인-상사 부합과 이직의도간의 관계를 조절할 것이다. 구체적으로, 개인-조직 부합이 높을수록 개인-상사 부합과 이직의도간의 부적 관계가 더 약하게 나타날 것이다.

가설 3-6. 개인-직무 부합은 개인-상사 부합과 이직의도간의 관계를 조절할 것이다. 구체적으로, 개인-직무 부합이 높을수록 개인-상사 부합과 이직의도간의 부적 관계가 더 약하게 나타날 것이다.

방 법

조사 대상

다양한 기업조직에 350부의 설문지를 배포하여, 이들 중 331부를 수거하였다(회수율 94.6%). 회수된 331부의 설문지 중 불성실한 응답자 9명과 해당 조직에서의 근무 경력이 1년 미만인 10명을 제외하고 312명의 응답 자료를 분석하였다. 분석에 포함된 응답자의 인구통계학적 변인을 살펴보면 여성 118명(37.8%), 남성

194명(62.2%)이었으며, 평균 연령은 30.9세(표준편차 5.98세)이었다. 해당 조직의 근속 연수는 1년 이상에서부터 40년 1개월 미만으로 평균은 4년 8개월(표준편차 5년)이었으며, 담당업무는 영업 94명(30.1%), 인사/교육 35명(11.2%), 기획/홍보 21명(6.7%) 등이 많았고, 재무/회계, 생산, 총무, 고객 상담, 연구개발 등 다양한 업무를 수행하는 사람들이 연구에 포함되었다.

측정 도구

설문지를 통해 개인-조직 부합, 개인-직무 부합, 개인-상사 부합을 측정하였고, 개인의 태도로서 조직몰입, 직무만족, 이직의도를 측정하였다. 인구통계학적 변인을 제외한 각 문항들은 '전혀 그렇지 않다(1점)'에서 '매우 그렇다(5점)'까지 Likert식 5점 척도로 구성되어 있으며, 점수가 높을수록 각 변인 수준이 높음을 나타낸다.

개인-환경간 부합 측정

개인이 다양한 개인-환경간 부합을 어느 정도라고 지각하는지를 알아보기 위하여 현희정(2002)의 연구를 참고하여 각 부합의 측정문항들을 구성하였다(표 2에 제시된 문항 참조). 대부분의 선행연구에서는 한두 문항으로 부합정도를 측정하였기 때문에 이 연구에서는 문항의 신뢰도와 타당도를 높이기 위하여 각 부합의 개념을 염두에 두고 연구자들이 다양한 새로운 문항을 제작하여 추가하였다.

개인-조직간 부합. 자신의 가치, 성격, 목표, 지식 등이 조직과 얼마나 일치한다고 지각하는지를 10개 문항으로 측정하였다. 문항의 예는 "이 회사의 가치는 나의 가치와 잘 맞는다"이다. 척도의 내적일치도 계수인 Cronbach α는 .87이었다.

개인-직무간 부합. 자신이 현재 수행하고 있는 직무의 특성이 자신이 원하는 업무의 특성과 얼마나 일치하는지를 12개 문항으로 측정하였다. 실제 분석에서는 신뢰도 분석에서 문항-전체 상관이 낮은 1개 문항을 제거한 11개 문항이 사용되었다. 문항의 예는 "내 직무는 내가 가진 지식을 활용하기에 적합하다"이다. 척도의 Cronbach α는 .89이었다.

개인-상사간 부합. 자신의 성격, 가치, 목표, 지식 등이 상사의 그것과 얼마나 일치하는지를 10개 문항으로 측정하였다. 문항 예는 "나의 직속상사와 나는 가치관이 비슷하다"이다. 척도의 Cronbach α는 .90이었다.

개인의 태도 변인

조직몰입. 조직구성원이 자신이 속한 조직에 얼마나 몰입하고 있는지를 알아보기 위해 Modwday, Steer, 및 Porter(1979)의 조직몰입에 관한 5개 문항을 사용하여 측정하였다. 문항의 예는 "이 조직의 성장과 발전이 곧 나의 성장과 발전이라고 느낀다"이다. 사용된 척도의 Cronbach α는 .84이었다.

직무만족. 직무만족을 측정하기 위해 Hackman과 Oldham(1975)이 개발한 직무만족에 관한 문항 중 일 자체에 대한 만족을 측정하기 위한 3개 문항과 이러한 문항을 토대로 연구자들이 새롭게 구성한 4개 문항을 추가하여 총 7개 문항으로 측정하였다. 문항의 예는 "나는 현재 내가 하고 있는 일을 통해 성취감을 느낀다"이다. 척도의 Cronbach α는 .89이었다.

이직의도. 조직 구성원이 다른 조직으로 옮기고자 하는 의도가 얼마나 있는지를 측정하기 위해 유태용(1999)의 연구에서 사용한 2개 문항과 다양한 관점에서의 이직의도를 묻기 위하여 김은정(2004)이 사용한 3개 문항을 사용하여 총 5개 문항으로 측정하였다. 문항의 예는 "조만간 다른 직장으로 이직하기 위해 기회를 찾으려 한다"이다. 척도의 내적 일치도 계수인 Cronbach α는 .82이었다.

분석

연구에 사용된 각 척도의 신뢰도를 확보하고 변인들간의 관계를 알아보기 위해 신뢰도 분석과 상관분석을 실시하였다. 다음으로 연구에 포함된 세 가지 부합이 서로 독립적인 개념인지를 검증하기 위해 요인분석을 실시하였고, 세 부합 유형이 개인의 태도변인에 미치는 상대적 영향력이 다른지를 검증하기 위해 표준 다중회귀분석을 실시하였다. 마지막으로 세 가지 부합 유형들간의 상호작용을 알아보기 위해 위계적 회귀분석을 실시하였다. 모든 분석은 Window SPSS 11.5를 사용하였다.

결 과

측정치들의 기술통계치 및 상호상관

이 연구에 사용된 측정치들의 평균과 표준편차, 상호상관계수가 표 1에 제시되어 있다. 개인-조직 부합은 조직몰입과 가장 높은 정적 상관을 보였고(r=.60, p<.001), 개인-직무 부합은 직무만족과 가장 높은 정적 상관을 나타내었다(r=.70, p<.001). 개인-상사 부합은 조직몰입과 가장 높은 정적 상관을 나타내었다(r=.58, p<.001). 세 가지 유형의 부합들간 관계에서는 개인-조직 부합과 개인-직무 부합간 상관이 .58로 가장 높았고, 개인-상사 부합은 개인-조직 부합과 .37, 개인-직무 부합과 .44로 상대적으로 낮은 상관을 나타내었다.

표 1. 측정치들의 평균과 표준편차 및 상호상관

	1	2	3	4	5	6
1. 개인-조직 부합	(.87)					
2. 개인-직무 부합	.58***	(.89)				
3. 개인-상사 부합	.37***	.44***	(.90)			
4. 조직몰입	.60***	.55***	.58***	(.84)		
5. 직무만족	.59***	.70***	.42***	.68***	(.89)	
6. 이직의도	-.52***	-.56***	-.49***	-.60***	-.50***	(.82)
평균	3.28	3.28	3.10	3.43	3.28	2.67
(SD)	(.53)	(.60)	(.62)	(.69)	(.52)	(.77)

*** p<.001

주. 대각선 괄호안의 값은 해당 측정치의 내적일치 신뢰도 계수(Cronbach α)를 나타냄.

세 가지 유형의 부합간 독립성 검증

개인-조직, 개인-직무, 개인-상사 부합이 서로 독립적인 개념이라는 가설 1을 검증하기 위하여 LISREL 8.3을 사용하여 확인적 요인분석을 실시하였다. 개인-조직 부합에 해당하는 10개 문항, 개인-직무 부합에 해당하는 11개 문항, 개인-상사 부합에 해당하는 10개 문항에 대한 응답을 개인-조직 부합, 개인-직무 부합, 개인-상사 부합의 구성개념을 측정하는 지표(indicator)로 사용하였다. 개인-조직 부합, 개인-직무 부합, 개인-상사 부합을 하나의 구성개념으로 간주한 1요인 모델과 세 개의 구성개념을 서로 독립적인 개념으로 간주한 3요인 모델을 설정하여 각 부합 지수들을 비교하였다. 모델이 잘 맞는지를 나타내는 부합지수로는 기초 부합치(GFI), 조정 부합치(AGFI), 표준 부합치(NFI), 비표준 부합치(NNFI), 비교 부합치(CFI), 증분 부합치(IFI), 그리고 원소간 평균차이(RMR)와 RMSEA를 제시하였다. 이에 대한 결과를 제시한 것이 표 2이다.

표 2에서 보듯이 3요인 모델의 기초 부합치와 조정 부합치가 모델 부합의 양호한 정도를 나타내는 .90에는 미치지 못하였지만, 나머지 모든 부합치들은 .90이상을 나타내었고 RMR도 일반적으로 좋은 부합지수의 기준으로 여겨지는 .05이하이었다. 3요인 모델의 RMSEA는 좋은 부합지수의 기준으로 여겨지는 .05에 미치지 못하였지만, 3요인 모델의 모든 부합지수들은 1요인 모델보다 더 좋은 부합지수를 보였다. 세 부합의 구성개념간 상관계수를 살펴본 결과, 개인-조직 부합과 개인-직무 부합간 상관(ϕ)은 .65, 개인-조직 부합과 개인-상사 부합간 상관은 .42, 그리고 개인-직무 부합과 개인-상사 부합간 상관은 .49로 나타났다. 표 3에는 3요인 모델의 요인계수 행렬이 제시되어 있다. 표 3에서 볼 수 있듯이 개인-조직, 개인-직무, 개인-상사 부합을 측정하는 문항들이 모두 해당요인과 .33이상의 요인 계수를 나타내었다.

이상과 같이 확인적 요인분석을 통해 살펴본 결과, 개인-조직 부합, 개인-직무 부합, 개인-상사 부합의 구성개념은 서로 관련되어 있기는 하지만 3요인 모델의 부합지수가 1요인 모델보다 모두 우수하였기 때문에 이러한 세 가지 부합은 개념적으로 서로 다른 속성을 나타내는 독립적인 개념임을 알 수 있다. 따라서 이 연구에서 설정한 가설 1이 지지되었다.

각 부합들이 개인의 태도에 미치는 영향

개인-조직, 개인-직무, 개인-상사간 부합이 개인의 태도에 미치는 영향이 각기 다를 것이

표 2. 3요인 모델과 1요인 모델간의 부합지수 비교

모델 \ 부합지수	GFI	AGFI	NFI	NNFI	CFI	IFI	RMR	RMSEA
3요인 모델	.80	.77	.93	.95	.95	.95	.04	.07
1요인 모델	.53	.47	.83	.85	.86	.86	.08	.17

주. 3요인 모델은 개인-조직 부합, 개인-직무 부합, 개인-상사 부합을 서로 독립적인 구성개념으로 간주한 모델이고, 1요인 모델은 개인-조직 부합, 개인-직무 부합, 개인-상사 부합을 하나의 요인으로 간주한 모델을 의미함.

표 3. 3요인 모델의 요인계수 행렬

부합유형	문 항	요인1	요인2	요인3
상사부합	나의 직속상사와 나는 서로 공통되는 특성을 많이 가지고 있다.	.74		
상사부합	나의 직속상사는 전반적으로 볼 때 나와 비슷한 성격을 가지고 있다.	.66		
상사부합	나의 직속상사는 나와 가치관이 비슷하다.	.68		
상사부합	나의 직속상사와 나는 행동하는 방식이 비슷하다.	.72		
상사부합	나의 직속상사와 나는 일처리 방식이 비슷하다.	.72		
상사부합	나의 직속상사와 나는 직무에서 추구하는 목표가 비슷하다.	.65		
상사부합	나의 직속상사와 나는 흥미가 유사하다.	.56		
상사부합	나의 부족한 능력을 나의 직속상사는 충분히 보완해 줄 수 있다.	.49		
상사부합	나의 능력은 나의 직속상사가 부하들에게 요구하는 능력에 잘 맞는다.	.39		
상사부합	나의 직속상사와 나는 평소 세상을 보는 관점과 철학이 다르다.(*)	.33		
직무부합	내가 현재 하고 있는 직무는 내가 바랬던 직무특성을 전반적으로 갖고 있다.		.66	
직무부합	내 직무는 내가 평소 가진 흥미에 잘 맞는다.		.58	
직무부합	내 직무는 내가 추구하는 목표를 이루기에 적합하다.		.66	
직무부합	내 직무는 내가 가진 지식을 활용하기에 적합하다.		.51	
직무부합	내 직무는 평소 내가 하고 싶었던 일과 잘 맞지 않는다.(*)		.60	
직무부합	내가 가진 스킬이나 지식은 내 직무에서 필요로 하는 스킬이나 지식과 잘 맞는다.		.50	
직무부합	나의 직무는 내가 추구하는 가치관을 잘 반영하고 있다.		.62	
직무부합	내 직무는 나의 욕구를 충족시켜준다.		.66	
직무부합	내 직무는 내 적성과 잘 맞지 않는다.(*)		.46	
직무부합	내 직무는 내가 가진 능력을 발휘하기에 잘 맞지 않는다.(*)		.49	
직무부합	내가 지금 하는 일을 하기 위해서 내가 가진 학력까지 필요하지 않다.(*)		.43	
조직부합	이 회사의 특성은 나의 성격특성과 유사하다.			.60
조직부합	이 회사와 나는 서로 공통되는 특성이 많다			.52
조직부합	이 회사의 경영 철학은 나의 평소 생각(철학)과 일치한다.			.59
조직부합	이 회사의 운영방식은 나에게 잘 맞는다.			.53
조직부합	이 회사가 추구하는 가치는 평소 내가 추구하는 가치와 잘 맞는다.			.52
조직부합	이 회사의 이미지는 나의 이미지와 유사하다.			.57
조직부합	전반적으로 나는 이 조직과 동떨어진 느낌이다.(*)			.50
조직부합	이 회사의 문화는 나와 잘 맞지 않는다.(*)			.37
조직부합	내가 가진 스킬과 지식은 이 회사가 직원들에게 요구하는 것과 잘 맞는다.			.39
조직부합	내가 가지고 있는 능력은 이 회사에서 꼭 필요한 것이다.			.36

주. 요인 1 = 개인-상사 부합, 요인 2 = 개인-직무 부합, 요인 3 = 개인-조직 부합
(*)는 5점 척도에서 5는 1로, 4는 2로, 2는 4로, 1은 5로 채점한 역문항을 나타낸다.

라는 가설 2를 검증하기 위하여 표준 다중회귀분석을 실시하였다.

가설 2-1(개인-조직 부합은 조직몰입에 가장 큰 영향을 미칠 것이다)과 가설 2-2(개인-직무 부합은 직무만족에 가장 큰 영향을 미칠 것이다), 그리고 가설 2-3(개인-상사 부합은 이직의도에 가장 큰 영향을 미칠 것이다)을 검증하기 위하여, 세 부합 유형을 예측변인으로 하고 조직몰입, 직무만족, 이직의도를 종속변인으로 하여 표준 다중회귀분석을 실시한 결과는 표 4와 같다.

표 4에서 볼 수 있듯이, 조직몰입을 예측하는 회귀방정식에서 개인-조직 부합의 표준회귀계수(β)가 .36(p<.001)으로 가장 크게 나타났으며, 개인-직무 부합의 표준회귀계수(β)는 .31(p<.001), 개인-상사 부합의 표준회귀계수(β)는 .18(p<.001)로 나타나 가설 2-1이 지지되었다. 직무만족에 대한 회귀분석 결과에서는 개인-직무 부합의 표준회귀계수(β)가 .49(p<.001)로 가장 큰 것으로 나타났고, 개인-조직 부합의 표준회귀계수(β)가 .26(p<.001), 개인-상사 부합의 표준회귀계수(β)가 .11(p<.05)로 상대적으로 작은 것으로 나타나 가설 2-2가 지지되었다. 이직의도에 대한 회귀분석 결과는 예측과 달리, 개인-직무 부합의 표준회귀계수(β) 값이 -.30(p<.001)으로 가장 커서 개인-상사 부합이 이직의도에 가장 큰 영향을 미칠 것이라는 가설 2-3은 지지되지 않았다. 하지만 이직의도에 대한 예측에 있어서 개인-상사 부합의 표준회귀계수(β) 값이 -.27(p<.001)이었고, 개인-조직 부합의 표준회귀계수(β) 값이 -.25(p<.001)로 개인-직무 부합의 표준회귀계수와 큰 차이를 나타내지는 않았다. 이러한 결과는 이직의도에 대해서는 세 가지 유형의 부합이 유사한 영향력을 지니고 있다는 것을 시사한다.

부합들간의 상호작용 효과 검증

개인-조직 부합, 개인-직무 부합, 개인-상사 부합이 서로 상호작용하여 개인의 태도에 영향을 미칠 것이라는 가설 3을 검증하기 위하여 위계적 회귀분석을 실시하였다.

표 4. 세 가지 부합이 종속변인에 미치는 영향에 대한 표준 다중회귀분석

종속변인	예측변인	β	R^2	F 변화량
조직몰입	개인-조직 부합	.36***	.53***	116.776
	개인-상사 부합	.31***		
	개인-직무 부합	.18***		
직무만족	개인-직무 부합	.49***	.54***	122.35
	개인-조직 부합	.26***		
	개인-상사 부합	.11*		
이직의도	개인-직무 부합	-.30***	.43***	77.95
	개인-상사 부합	-.27***		
	개인-조직 부합	-.25***		

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

조직몰입에 대한 부합들간의 상호작용 효과

가설 3-1과 3-2를 검증하기 위하여 조직몰입을 종속변인으로 하고, 개인-조직 부합을 독립변인으로, 개인-직무 부합과 개인-상사 부합을 각각 조절변인으로 하여 위계적 회귀분석을 한 결과가 표 5에 제시되어 있다. 표 5에서 볼 수 있듯이, 조직몰입에 대한 예측에 있어서 1단계에서 개인-조직 부합과 개인-직무 부합을 투입하고, 2단계에서 개인-조직 부합과 개인-직무 부합을 곱한 상호작용항을 추가함으로써 증가한 설명량이 유의하였다(ΔR^2=.02, p<.01). 또한 1단계에서 개인-조직 부합과 개인-상사 부합을 투입하고, 2단계에서 개인-조직 부합과 개인-상사 부합을 곱한 상호작용항을 추가함으로써 증가한 설명량도 역시 유의하였다(ΔR^2=.01, p<.05).

이러한 상호작용효과를 해석하기 위해 Aiken과 West(1991)가 제안한 방식에 의해 조절변인의 값이 높은 경우(평균보다 1 표준편차 윗값)와 낮은 경우(평균보다 1 표준편차 아랫값)로 나누어 개인-조직 부합과 조직몰입간의 관계를 회귀선으로 나타내었다. 그림 1을 보면 개인-직무 부합이 높을 경우에는 낮을 때보다 개인-조직 부합과 조직몰입간에 정적 관련성이 더 약하다. 이것은 가설 3-1을 지지하는 결과이다. 이러한 결과는 개인-조직 부합과 조직몰입간의 관계에 있어 개인-직무 부합이 높은 사람들은 개인-조직 부합이 낮더라도 개인-직무 부합의 영향을 받아서 조직몰입이 비교적 높게 나타날 수 있음을 의미한다. 즉 개인-직무 부합이 낮을 경우에는 조직몰입의 정도가 개인-조직 부합에 의해서만 영향을 크게 받지만, 개인-직무 부합이 높을 경우에는 개인-조직 부합의 영향력이 작아진다고 해석할 수 있다.

그림 2를 보면 개인-상사 부합이 높을 경우에는 낮을 때보다 개인-조직 부합과 조직몰입간에 정적 관련성이 더 약하다. 이것은 가설 3-2를 지지하는 결과이다. 이러한 결과는 개인-조직 부합과 조직몰입간의 관계에 있어 개인-상사 부합이 높은 사람들은 개인-조직 부합이 낮더라도 개인-상사 부합의 영향을 받아서 조직몰입이 비교적 높게 나타날 수 있음을 의미

표 5. 조직몰입에 대한 부합들간의 상호작용 효과

단계		조직몰입				조직몰입		
		b	ΔR^2	F변화량		b	ΔR^2	F변화량
1	상수	.46*	.42***	113.32	상수	.78	.51***	162.73
	개인-조직부합(A)	.56***			개인-조직부합(A)	.58***		
	개인-직무부합(B)	.35***			개인-상사부합(B)	.46***		
2	상수	-2.10*			상수	-1.34		
	개인-조직부합(A)	1.34***			개인-조직부합(A)	1.03***		
	개인-직무부합(B)	1.14***			개인-상사부합(B)	.94***		
	A * B	-.24**	.02**	8.26	A * B	-.15*	.01*	4.12

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

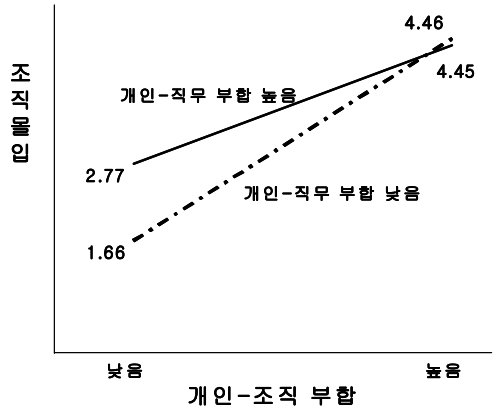


그림 1. 조직몰입에 대한 개인-조직부합과 개인-직무부합간 상호작용 효과

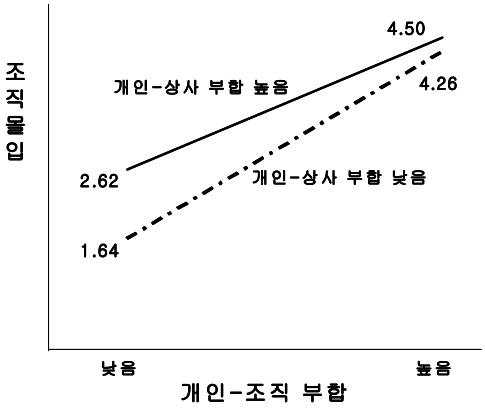


그림 2.. 조직몰입에 대한 개인-조직부합과 개인-상사부합간 상호작용 효과

한다. 즉 개인-상사 부합이 낮을 경우에는 조직몰입의 정도가 개인-조직 부합에 의해서만 영향을 크게 받지만, 개인-상사 부합이 높을 경우에는 개인-조직 부합의 영향력이 작아진다고 해석할 수 있다.

직무만족에 대한 부합들간의 상호작용 효과

가설 3-3과 3-4를 검증하기 위하여 직무만족을 종속변인으로 하고, 개인-직무 부합을 독립변인으로, 개인-조직 부합과 개인-상사 부합을 각각 조절변인으로 하여 위계적 회귀분석을 한 결과가 표 6에 제시되어 있다. 표 6에서 볼 수 있듯이, 직무만족에 대한 예측에 있어서 1단계에서 개인-직무 부합과 개인-조직 부합을 투입하고, 2단계에서 개인-직무 부합과 개인-조직 부합을 곱한 상호작용항을 추가함으로써 증가한 설명량이 유의하였다(ΔR^2=.01, p<.01). 하지만 1단계에서 개인-직무 부합과 개인-상사

표 6. 직무만족에 대한 부합들간의 상호작용 효과

단계		직무만족				직무만족		
		b	ΔR^2	F변화량		b	ΔR^2	F변화량
1	상수	.25			상수	.56***		
	개인-직무부합(A)	.59***	.53***	177.10	개인-직무부합(A)	.70***	.50***	154.49
	개인-조직부합(B)	.36***			개인-상사합(B)	.16***		
2	상수	-1.77*			상수	.41		
	개인-직무부합(A)	1.22***			개인-직무부합(A)	.75***		
	개인-조직부합(B)	.97***			개인-상사부합(B)	.21		
	A * B	-.19**	.01**	6.87	A * B	-.02	.00	.06

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

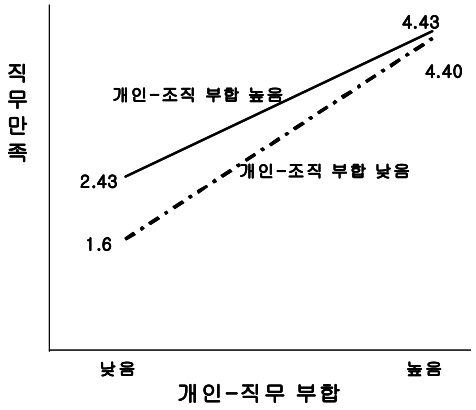


그림 3. 직무만족에 대한 개인-직무부합과 개인-조직부합간 상호작용 효과

부합을 투입하고, 2단계에서 개인-직무 부합과 개인-상사 부합을 곱한 상호작용항을 추가함으로써 증가한 설명량은 통계적으로 유의하지 않았다. 따라서 가설 3-4는 지지되지 않았다.

앞에서 기술한 것처럼 개인-직무 부합과 개인-조직 부합을 곱한 상호작용항을 추가함으로써 증가한 설명량이 유의하였기 때문에, 상호작용 효과를 해석하기 위해 Aiken과 West(1991)가 제안한 방식에 의해 개인-조직 부합 값이 높은 경우(평균보다 1 표준편차 윗값)와 낮은 경우(평균보다 1 표준편차 아랫값)로 나누어 개인-직무 부합과 직무만족간의 관계를 회귀선으로 나타내었다. 그림 3을 보면 개인-조직 부합이 높을 경우에는 낮을 때보다 개인-직무 부합과 직무만족간에 정적 관련성이 더 약하다. 이것은 가설 3-3을 지지하는 결과이다. 이러한 결과는 개인-직무 부합과 직무만족간의 관계에 있어 개인-조직 부합이 높은 사람들은 개인-직무 부합이 낮더라도 개인-조직 부합의 영향을 받아서 직무만족이 비교적 높게 나타날 수 있음을 의미한다. 즉 개인-조직 부합이 낮을 경우에는 직무만족의 정도가 개인-직무 부합에 의해서만 영향을 크게 받지만, 개인-조직 부합이 높을 경우에는 개인-직무 부합의 영향력이 작아진다고 해석할 수 있다.

이직의도에 대한 부합들간의 상호작용 효과

가설 3-5와 3-6을 검증하기 위하여 이직의도를 종속변인으로 하고, 개인-상사 부합을 독립변인으로, 개인-조직 부합과 개인-직무 부합을 각각 조절변인으로 하여 위계적 회귀분석을

표 7. 이직의도에 대한 부합들간의 상호작용 효과

단계		이직의도				이직의도		
		b	ΔR^2	F변화량		b	ΔR^2	F변화량
1	상수	6.29***	.38***	93.40	상수	6.06***	.39***	99.82
	개인-상사부합(A)	-.44**			개인-상사부합(A)	-.39***		
	개인-조직부합(B)	-.59***			개인-직무부합(B)	-.57***		
2	상수	5.16***			상수	4.77***		
	개인-상사부합(A)	-.06			개인-상사부합(A)	-.03		
	개인-조직부합(B)	.24			개인-직무부합(B)	-.17		
	A * B	-.33***	.00	1.53	A * B	-.13***	.00	2.45

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

한 결과가 표 7에 제시되어 있다. 표 7에서 볼 수 있듯이, 이직의도에 대한 예측에 있어서 1단계에서 개인-상사 부합과 개인-조직 부합을 투입하고, 2단계에서 개인-상사 부합과 개인-조직 부합을 곱한 상호작용항을 추가함으로써 증가한 설명량은 유의하지 않았다. 또한 1단계에서 개인-상사 부합과 개인-직무 부합을 투입하고, 2단계에서 개인-상사 부합과 개인-직무 부합을 곱한 상호작용항을 추가함으로써 증가한 설명량도 마찬가지로 통계적으로 유의하지 않았다. 따라서 가설 3-5와 3-6은 지지되지 않았다. 위계적 회귀분석에서 상호작용항에 의한 추가 설명량이 유의하지 않았기 때문에 그림을 통한 상호작용 효과에 대한 해석을 시도하지 않았다.

논 의

이 연구에서는 개인-조직, 개인-직무, 개인-상사 부합과 같은 세 가지 유형의 부합을 하나의 연구 틀에서 다루어 각 부합 유형이 서로 독립적인 개념임을 검증하였고, 이들이 개인의 다양한 태도변인에 미치는 영향이 서로 다르다는 것을 검증하였다. 또한 다양한 부합 유형들이 서로 상호작용하여 개인의 태도에 영향을 미칠 것이라는 가설을 실증적으로 검증하였다. 이 연구를 통해 얻은 주요한 결과는 첫째, 조직구성원들은 개인-조직, 개인-직무, 개인-상사 부합을 각각 독립적으로 인식한다는 것을 알 수 있었다. 구성원들이 개인-조직 부합과 개인-직무 부합을 구별하여 지각한다는 것을 밝힌 선행연구(O'Reilly et al., 1991; Saks & Ashforth, 1997; Kristof-Brown et al., 2002)는 있었지만, 이 연구에서처럼 개인-상사 부합을 포함하여 세 가지 다른 유형의 부합이 서로 구분되는 개념임을 밝힌 연구는 없었다.

둘째, 개인-조직, 개인-직무, 개인-상사 부합은 각각 개인의 특정 태도와 더 관련이 있는 것으로 나타났다. 개인-조직 부합은 조직몰입과 가장 관련이 있는 것으로 나타났는데, 이 연구결과는 Silva 등(2002)과 일치한다. 또한 개인-직무 부합은 Lauver와 Kristof-Brown(2001)의 연구결과와 같이 직무만족과 가장 관련이 있는 것으로 나타났다. 이직의도는 개인-상사 부합이 가장 설명량이 높을 것이라는 예측과는 달리, 개인-직무 부합과 가장 관련성이 높은 것으로 나타났다. 개인-조직 부합과 개인-직무 부합만을 비교했던 선행연구(Lauver & Kristof-Brown, 2001)에서는 개인-조직 부합이 이직의도에 대한 예측력이 더 큰 것으로 나타났으나, 이 연구에서는 개인-직무 부합이 이직의도를 더 잘 예측하는 것으로 나타났다.

셋째, 이 연구의 주관심사였던 부합들간의 상호작용을 발견하였다. 이러한 결과는 개인의 태도가 다양한 부합들의 동시적 영향에 의해 결정됨을 의미한다. 개인-조직 부합이 조직몰입에 미치는 영향에 있어 개인-직무 부합과 개인-상사 부합이 조절효과를 가지는 것으로 나타났다. 즉 개인-조직 부합과 조직몰입간의 관계는 개인-직무 부합이나 개인-상사 부합의 수준에 따라 달라지는 것으로 밝혀졌다. 개인-직무 부합과 직무만족간의 관계에 있어서도 개인-조직 부합의 수준이 이들 관계를 조절하는 것으로 밝혀졌다. 이 연구에서 설정한 부합간 상호작용에 대한 6개의 가설 중 비록 3개만이 지지되었지만, 부합들간의 상호작용에 대하여 산업현장에서 이루어진 실증적 연구가 전무한 실정이기 때문에 이러한 연구결과는 앞으로 부합들간의 상호작용효과에 관한 연구의 초석

이 될 수 있을 것이다.

연구의 의의

이 연구가 갖는 의의는 다음과 같다. 첫째, 개인-조직, 개인-직무, 개인-상사 부합이 서로 독립적인 개념임을 실증적으로 처음으로 밝혔다는 것이다. 선행연구에서 조직구성원이 개인-조직 부합, 개인-직무 부합간의 관계와 개인-조직 부합, 개인-직무 부합, 개인-집단 부합간의 관계를 독립적으로 지각한다는 것을 보여주었지만, 개인-상사 부합까지 포함하여 이러한 세 가지 부합들이 서로 독립적이라는 것을 검증한 연구는 없었다.

둘째, 개인-환경 부합에 대한 선행연구들은 대부분 다양한 부합 유형 중 특정 유형 하나에만 초점을 두어 연구를 진행해왔고, 그 또한 대부분 개인-조직 부합에 초점을 두어 왔다. 그러나 이 연구에서는 개인-조직, 개인-직무, 개인-상사 부합을 한 연구 틀에서 다룸으로써 부합 유형들이 결과변인에 미치는 상대적 영향력을 비교하였다는 데 의의가 있다. 최근 국내의 부합 관련 논문(박지연, 2004; 현희정, 2002)에서 세 유형의 부합을 한 연구의 틀 속에서 다루기는 하였으나, 연구의 목적이 세 유형의 부합 각각이 결과변인에 미치는 영향력을 다차항 회귀분석(Polynomial Regression Analysis)과 반응표면분석을 사용하여 검증하는 것이었으므로 세 유형의 부합 효과의 상대적 중요성을 비교하지는 않았다. 개인들은 조직 속에서 일할 때, 자신이 속한 조직의 문화나 가치, 자신이 맡은 직무, 자신의 상사나 동료와 같은 다양한 요인들에 의해 영향을 받는다. 따라서 이러한 다양한 부합들의 상대적 중요성을 비교해보는 것은 의미가 있다.

이 연구결과, 개인들은 서로 다른 유형의 부합을 구분하여 지각하고 있었으며, 특정 부합이 개인의 태도에 미치는 영향이 달랐다. 한 가지 주목할만한 점은 개인-상사 부합이 개인의 이직의도에 가장 큰 영향을 미칠 것이라는 연구자들의 예상과 다르게, 개인-직무 부합이 이직의도에 가장 큰 영향을 미치는 것으로 나타났다는 것이다. 이러한 연구결과는 앞으로 인사선발 장면에서 보다 직무 중심적인 채용이 이루질 필요가 있으며, 채용하고자 하는 직무에서 요구되는 자질이나 역량을 더욱 명백하게 제시하는 것이 바람직함을 시사한다.

셋째, 앞서 기술했듯이 선행연구에서는 여러 부합 유형 중 하나의 유형에만 주로 초점을 두었기 때문에 여러 유형간의 상호작용에 대한 영향을 검증할 수 없었다. 현재까지 국내외를 통틀어 부합들간의 상호작용을 다룬 연구는 Kristof-Brown 등(2002)의 연구가 유일하다. Kristof-Brown 등(2002)은 사람들이 직무만족을 경험하는 데 있어 개인-조직, 개인-집단, 개인-직무 부합의 정보가 어떻게 통합되는지를 검증하였고, 이들 간에 상호작용이 있음을 처음으로 제안하였다. 그러나 그들의 연구는 가상의 시나리오를 사용하여 학생들을 대상으로 실시하였기 때문에 산업현장에서 현직자들을 대상으로 자료를 얻지 않았다는 한계를 지닌다. 또한 Kristof-Brown 등(2002)의 연구에서는 결과변인으로 전반적 작업태도만을 알아보았기 때문에 이 연구처럼 다양한 부합들의 상호작용이 다양한 결과변인에 미치는 영향을 검증할 수 없었다. 따라서 이 연구는 현직자들을 대상으로 다양한 결과변인에 대한 부합들간의 상호작용을 최초로 실증적으로 밝혔다는 데 큰 의의가 있다.

이 연구에서 밝혀진 결과는 실제 조직 환경

에서 개인들의 태도 및 행동을 이해하는 데 응용될 수 있을 것이다. 한 가지 예로 이 연구 결과에 따르면, 조직구성원들은 세 가지 부합을 서로 다른 개념으로 지각한다. 따라서 기업들은 인사관리 측면에서 세 부합 모두 구성원의 수행과 만족을 높이는 데 중요한 변인임을 인식하고, 만약 하나의 부합에 만족하지 못하는 구성원들에 대해서는 가능한 다른 부합을 높여줌으로써 구성원들의 만족도를 전반적으로 높이는 방안을 강구할 필요가 있다.

연구의 제한점 및 추후 연구과제

이 연구의 제한점과 추후 연구과제는 다음과 같다. 첫째, 이 연구의 주목적은 다양한 부합 유형들의 상호작용 효과를 알아보는 데 있었다. 그러나 부합들간의 상호작용에 대한 선행연구가 지극히 부족한 실정이기 때문에 이 연구의 가설을 설정함에 있어 탐색적인 경향이 강했다. 따라서 향후 연구에서는 이 연구의 결과를 바탕으로 더욱 정교한 가설설정을 통한 연구가 이루어져야 할 것이다.

둘째, 이 연구에서는 개인이 자신의 조직, 직무, 상사에 대해 지각하는 부합정도를 측정하기 위하여 성격·목표·가치 등을 전반적으로 고려하여 개인-조직, 개인-직무, 개인-상사 부합을 측정하였다. 이 연구의 목적이 개인이 조직, 직무, 상사에 대해 지각하는 전반적인 부합정도가 개인의 태도에 미치는 영향을 알아보는 것이었기 때문에 전반적 부합을 측정하였지만, 성격·목표·가치·지식·기술 등을 구분하여 이러한 세부적인 요인에서 개인-조직, 개인-직무, 개인-상사 부합을 다룬다면 더욱 정교하고 풍요로운 연구 결과를 얻을 수 있을 것이다. 따라서 추후 연구에서는 부합을 측정하는 다양한 요인들을 세분화하여 요인별로 비교하여 개인의 태도와 행동에 미치는 영향을 알아볼 필요가 있다.

셋째, 개인-상사 부합이 개인의 이직의도에 가장 큰 영향을 미칠 것이라는 연구자들의 예상과 달리, 이 연구에서는 개인-직무 부합이 이직의도에 가장 큰 영향을 미치는 것으로 나타났다. 과거와 달리 최근에 평생직장의 개념이 사라지고, 평생직업의 개념이 등장하면서 개인들이 무엇보다 자신의 경력개발을 중요하게 여기기 때문에 개인-직무 부합이 이직의도와 강하게 관련되었을 가능성이 있다. 하지만 연구 표본과 시대에 따라 서로 다른 결과가 나타날 수 있기 때문에 앞으로 이에 대한 지속적인 연구가 필요하다.

넷째, 이 연구에서 얻어진 결과가 자기보고식 설문지에 의해 얻어졌기 때문에 공통방법에 의한 편파(common method bias)가 작용했을 가능성이 있다. 추후 연구에서는 타인평정에 의한 측정치를 함께 포함하여 이러한 가능성을 배제할 필요가 있다. 마지막으로 부합들간의 상호작용에 대해서 이 연구에서 처음으로 밝혔으므로 연구결과를 일반화하기 위해서는 이와 관련된 지속적인 연구가 이루어져야 할 것이다.

참고문헌

김은정, 유태용(2004). 외식서비스업 종사자의 직무관련변인과 성격특성이 이직의도에 미치는 영향. 한국심리학회지 : 산업 및 조직, 17(3), 355-373.

박지연 (2004). 개인-조직, 개인-직무, 개인-상사 간 부합성: 관련변인 규명 및 문화 간 비

교. 서울대학교 심리학과 석사학위논문.

양혁승, 정영철 (2002). 개인가치와 개인이 지각하는 조직가치가 개인의 태도에 미치는 영향. 인사·조직연구, 10(2), 211-238.

유태용 (1999). 조직의 성격유형을 측정하기 위한 척도개발 연구. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 12(1), 113-139.

유태용, 김도영, 현희정 (2002). 개인성격과 조직성격 유형간의 일치정도가 조직에 대한 태도 및 행동에 미치는 영향. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 15(1), 65-87.

유태용, 현희정 (2003). 개인과 환경간 부합 연구에서 다차항 회귀분석과 반응표면 방법론의 적용. 한국심리학회지 : 산업 및 조직, 16(2). 1-19.

윤광열 (1997). 리더의 리더십 유형과 부하의 성격유형간의 적합성에 따른 팀의 직무 성과 및 리더와 부하의 행동성과에 관한 실증연구. 계명대학교 대학원 석사학위 논문.

현희정 (2002). 개인-조직, 개인-직무, 개인-상사 간 부합이 개인의 태도에 미치는 영향: 다차항회귀분석과 반응표면 분석의 적용. 광운대학교 대학원 석사학위논문.

Aiken, L. S., & West, S. G. (1991). *Multiple regression: Testing and interpreting interactions*. Newbury Park, CA: Sage.

Adkins, C. L., Russell, C. J., & Werbel, J. D. (1994). Judgement of fit in the selection process: The role of work value congruence. *Personnel Psychology, 47,* 605-623.

Antonioni, D., & Park, H. (2001). The effects of personality similarity on peer ratings of contextual work behaviors. *Personnel Psychology, 54,* 331-360.

Bauer, T. N., & Green, S. G. (1996). Development of leader-member exchange: A longitudinal test. *Academy of Management Journal, 39,* 1538-1567.

Beehr, T. A., & Bhagat, R. S. (1985). Introduction the human stress and cognition in organization. In T. A. Beehr & R. S. Bhagat (Eds.), *Human Stress and Cognition in Organization*. 3-19. New York: Wiley.

Buckley, M. R., & Russell, C. C. (1997). Meta-analytic estimate of interview criterion-related validity: A qualitative assessment. In R. W. Eder and M. M. Harris (Eds.), *The Employment Interview: Theory, Research, and Practice*. Beverly Hills, CA: Sage.

Byrne, D. (1971). *The Attraction Paradigm*. New York: Academic Press.

Cable, D. M., & Judge, T. A. (1996). Person-Organization fit, job choice decisions, and organizational entry. *Organizational Behavior and Human Decision Processes, 67,* 294-311.

Christiansen, N., Villanova, P., & Mikulay, S. (1997). Political influence compatibility: Fitting the person to the climate. *Journal of Organizational Behavior, 18,* 709-730.

Edwards, J. R. (1991). Person-job fit: A conceptual integration, literature on review and methodological critique. *International Review of Industrial and Organizational Psychology, 6,* 283-357.

Ehrhart, K. H. (2003). *Antecedents of person-job fit: Job characteristic beliefs and personality.* Presented at the 18th annual conference of the Society of Industrial and Organizational Psychology, Orlando, Florida.

Engle, E. M., & Lord, R. G. (1997). Implicit

theories, self-sachems, and leader-member exchange. *Academy of Management Journal, 40*, 988-1010.

Goodman, S. A., & Svyantek, D. J. (1999). Person-organization fit and contextual performance: Do shared values matter? *Journal of Vocational Behavior, 55,* 254-275.

Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1975). Development of the job diagnostic survey. *Journal of Applied Psychology, 60*, 159-170.

Haptonstahl, D. E., & Buckley, T. (2002). *Applicant fit: A three-dimensional investigation of recruiter perceptions.* Presented at the 2002 annual conference for the Society for Industrial and Organizational Psychology Toronto, Ontario, Canada.

Jackson. S. E, Brett. J. F, Sessa. V. I, Cooper. D. M, Julin. J. A, & Peyronnin. K. (1991). Some differences make a difference: Individual dissimilarity and group heterogeneity as correlates of recruitment promotions, and turnover. *Journal of Applied Psychology, 69,* 85-98.

Kristof, A. L., (1996). Person-Organization fit: An integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications. *Personnel Psychology, 49*, 1-49.

Kristof-Brown, A. L., Jansen, K. L., & Colbert, A. E.(2002). A Policy-capturing study of the simultaneous effects of fit with jobs, groups and organizations. *Journal of Applied Psychology*. 87(5), 985-993.

Lauver, K. J., & Kristof-Brown, A. (2001). Distinguishing between employee's perceptions of person-job and person-organization fit. *Journal of Vocational Behavior, 59,* 454-470.

Lewin, K. (1935). *A Dynamic Theory of Personality*. New-York. McGraw-Hill.

Lutrick, E. C., & Moriarty, K. O. (2002). *Measuring perceived fit directly and indirectly: Does method matter?* Presented at the 17th annual conference of the Society for Industrial and Organizational Psychology, Toronto, Canada.

McCulloch, M. C., & Turban, D. B. (2001). *Using person-organization fit to predict job departure in call centers.* Presented at the 16th annual conference of the Society for Industrial and Organizational Psychology, San Diego, CA.

Meglino, B. O., Ravlin, E. C., & Adkins, C. L. (1992). The measurement of work value congruence: A field study comparison. *Journal of Management, 18,* 33-43.

Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior, 4,* 224-247.

Muchinsky, P. M., & Monahan, C. J. (1987). What is person-environment congruence? Supplementary versus complementary models of fit. *Journal of Vocational Behavior*, *31*, 268-277.

O'Reilly, C. A., Chatman, J., & Caldwell, D. F. (1991). People and organizational culture: A profile comparison approach to assessing person-organization fit. *Academy of Management Journal, 34*, 487-516.

Pfeffer, J. (1983). *Organizational demography.* In L. L. Cummings & B. M. Staw(Ed.), Greenwich, CT: JAI Press.

Rynes, S. L., & Gerhart, B. (1990). Interviewer assessments of applicant fit: An exploratory investigation. *Personnel Psychology, 43*, 13-35.

Saks, A. M., & Ashforth, B. E. (1997). A longitudinal investigation of the relationship between job information source, applicant perceptions of fit, and work outcome. *Personnel Psychology, 50,* 395-426.

Silva, N. D., Thoman, A., Mayoral, L., & Yoshihara, M. (2002). *Organizational strategy and employee outcomes.* Presented at the 17th annual conference of the Society of Industrial and Organizational Psychology, Toronto, Canada.

Smith, M. A. (2002). *Subordinate-supervisor "fit" using the big five personality constructs.* Presented at the 17th annual conference of the Society for Industrial and Organizational Psychology, Toronto, Canada.

Turban, D. B., Lau, C. M., Ngo, N. V., Chow, I. H. S., & Si, S. (2001). Organizational attractiveness of firms in the people's Republic of China: A person-organization fit perspective. *Journal of Applied Psychology, 86*, 194-206.

Vancouver, J. B., & Schmitt, N. W. (1991). An exploratory examination of person-organization fit: Organizational goal congruence. *Personnel Psychology, 44,* 333-352.

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

Verquer, M., L. Beehr, T. A., & Wagner, S. W. (2003). A meta-analysis of relations between person-organization fit and work attitudes. *Journal of Vocational Behavior, 63,* 473-489.

1차 원고접수 : 2005. 2. 28
2차 원고접수 : 2005. 4. 28
최종게재결정 : 2005. 4. 30

한국심리학회지: 산업 및 조직
Korean Journal of Industrial and Organizational Psychology
2005. Vol. 18, No. 1, 139-162

The Effects of Person-Organization, Person-Job, and Person-Supervisor Fit on Organization Commitment, Job Satisfaction, and Turnover Intention: The Focus on Interaction Effects among Three Types of Fit

Myoung-Ok Choi Tae-Yong Yoo

Kwangwoon University

The purpose of this study was to examine the effects of Person-Organization(P-O), Person-Job(P-J), and Person-Supervisor(P-S) fit on person's attitude. Also, this study was conducted to identify whether the three types of fit have interaction effects on person's attitude. For this study, survey data were collected from 312 employees. The result of this study showed that people perceive P-O fit, P-J fit, and P-S fit separately, and each type of fit affects person's attitude differently. Organization commitment was predicted most highly by P-O fit. P-J fit explained most highly job satisfaction and intent to turnover. Also, the interaction hypotheses on relationship among three fits which were main interest in this study were partially supported. Based on these results, the implication and limitation of this study were discussed. Also, the direction for future study was discussed.

key words : Person-Organization fit, Person-Job fit, Person-Supervisor fit, Organization commitment, Job satisfaction, Turnover intention, Interaction effects among various fits