한국심리학회지: 산업 및 조직
Korean Journal of Industrial and Organizational Psychology
2005. Vol. 18, No. 2, 361-384

개인과 조직간 가치부합이 개인의 태도 및 행동에 미치는 영향*

송 진 섭 유 태 용†

광운대학교 산업심리학과

이 연구의 목적은 개인과 조직간 가치부합이 개인의 태도와 행동에 어떤 영향을 미치는지, 그리고 개인의 성격과 정서지능이 이들 간의 관계를 어떻게 조절하는지를 알아보는 것이었다. 연구의 목적상 조직의 규모가 크지 않은 중소기업에 종사하는 241명의 현직자들을 대상으로 설문조사를 실시하여 자료를 수집하였다. 이 연구에서는 개인과 조직간 가치 부합이 조직몰입, 이직의도, 맥락수행에 미치는 영향뿐만 아니라, 개인이 지닌 고유 특성인 성격과 정서지능이 이들 간의 관계를 조절하는지를 검증하였다. 분석에 있어서는 기존의 개인-조직 부합 연구에서 많이 사용되어온 차이값에 의한 분석뿐만 아니라, 다차항 회귀분석과 반응표면 방법론을 적용하여 3차원상에서 이러한 변인들의 관계를 밝혀내었다. 연구 결과, 개인과 조직간 가치부합은 결과변인인 조직몰입, 이직의도, 맥락수행을 유의하게 예측하였다. 즉 개인과 조직간 가치가 일치될수록 전반적으로 조직몰입과 맥락수행은 더 높고 이직의도는 더 낮았다. 또한 이러한 관계에 대한 개인특성 변인의 조절효과를 분석한 결과, 성격 요인 중 개방성이 개인-조직간 가치부합과 조직몰입간의 관계를 조절하였고, 원만성이 개인-조직간 가치부합과 맥락수행간의 관계를 조절하였다. 또 다른 개인특성인 정서지능은 개인-조직 가치부합과 조직몰입간의 관계를 조절하였다. 이러한 연구결과를 토대로 연구의 의의와 제한점, 앞으로의 연구과제를 논의하였다.

주요어 : 개인-조직 부합, 가치, 다차항 회귀분석, 반응표면 방법론, 성격 6요인, 정서지능

---

* 보다 나은 논문이 되도록 귀중한 조언을 해주신 심사위원들께 감사드립니다.

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

가치(value)는 개인수준에서 개인의 정서적 반응이나 행동에 상당한 영향을 미칠 뿐만 아니라(Locke, 1976; Meglino & Ravlin, 1998), 조직 수준에서도 조직문화의 중요한 구성요소로서(O'Reilly & Chatman, 1996) 조직 구성원들의 의사결정이나 행동양식에 영향을 미친다. 조직의 가치가 조직 구성원들에게 잘 전파되고 공유될 때 조직 구성원들간에 의사소통이 원활해지고 의사결정이 빨라지며, 그 결과 조직의 성과에도 영향을 미치게 된다(Berney, 1986; Deal & Kennedy, 1982). 급격하게 변하는 경영 환경 속에서 조직들은 종업원들의 역량과 잠재력을 최대한으로 끌어내기 위해 노력하고 있고, 이러한 노력 중의 하나가 조직 가치의 공유라고 할 수 있다. 조직의 가치는 조직의 제반 활동이나 기능들에 대한 방향성을 부여하고 조직의 문화나 목표 등과 함께 조직 구성원들의 행동을 규율하는 주요 메카니즘의 하나로 간주된다. 종업원의 개발과 자율을 중시하는 최근의 조직 상황 하에서 직접적인 통제보다는 자율적인 가치의 공유가 주목을 받고 있고, 가치의 중요성이 부각되면서 종업원과 조직간 가치 부합의 중요성이 새롭게 인식되고 있다.

최근에 평생직장의 개념이 사라지면서 조직에서 가치는 중요한 주제로 여겨지고 있다. 이직과 연봉제가 일반화되면서 조직의 핵심인력을 선발하고 유지하기 위해서는 개인과 조직간 공유된 가치의 유지가 필수적이다. 또한 선발과정에서 전통적 선발 방법인 직무중심의 선발이 해당 직무에서 요구하는 기술과 자질 등을 기준으로 개인-직무간 부합에 비중을 두었지만, 경영환경과 기술이 지속적으로 변화하면서 개인-직무간 부합뿐만 아니라 개인-조직간 부합(Person-Organization Fit)이 강조되고 있다(Bowen, Ledford, & Nathan, 1991).

외환위기를 겪으며 촉발된 우리나라 조직 환경의 급속한 변화는 이러한 추세를 반영하고 있다. 과거 급속한 경제 발전으로 인한 가치의 변화는 조직이 한 가지 가치를 고집하기 힘들게 만들었고, 시대에 맞는 가치의 창출을 위해 노력하게 만들었다. 이와 같은 환경의 변화는 비단 조직뿐만이 아니라 개인의 가치 변화에도 커다란 영향을 미쳤다. 이와 같은 가치는 조직 구성원들의 직무 태도를 바꾸고, 궁극적으로는 조직의 경쟁력을 높이기 위한 것이다. 이와 같은 상황을 고려해보면, 조직 내의 새롭게 변화하는 가치를 이해하기 위해 폭넓고 깊이 있는 실증적 연구가 요구된다. 가치의 변화가 조직과 개인에게 어떠한 영향을 미치는지, 개인과 조직간의 가치부합이 개인에게 어떤 영향을 미치는지에 대한 연구가 필요하지만 아직까지 이에 대한 국내의 연구는 매우 미진한 편이다. 더군다나 최근 조직 내에서 새롭게 나타나고 있는 가치들을 심도 있게 연구한 연구는 드물고, 조직 내 가치를 여러 요인으로 분류하여 각각의 효과를 검증한 연구들도 부족한 실정이다. 따라서 본 연구의 첫 번째 목적은 개인-조직간 가치부합이 종업원의 태도와 행동에 어떤 영향을 주는지를 규명하는 데 있다.

지금까지 수행되었던 국·내외의 가치 부합 연구들을 살펴보면, 개인과 환경(예, 조직, 직무, 타인)간에 가치가 부합될 때 조직이나 개인에 긍정적인 영향을 미친다는 것을 시사하고 있다. 하지만 Meglino와 Ravlin(1998)은 조직이나 개인이 가지고 있는 여러 특성들이 개인-조직간 가치부합과 결과변인간의 관계를 조절할 수 있다고 언급하였다. 따라서 본 연구에서는 이러한 관계를 조절하는 변인으로 성격과 정서지능을 포함하여 이들의 조절효과를 알아

보고자 한다. 성격은 일상생활에서 관찰 가능하고 개인의 특성을 잘 표현해준다는 점에서 이미 오래전부터 많은 연구들에서 사용되어왔다. 반면에 정서지능은 최근에 주목받기 시작한 개념으로 아직까지 실증적 연구가 많이 이루어지지 않았다. 더욱이 정서지능을 조직 장면에 적용한 연구는 그리 많지 않은 편이다. 몇몇 연구자(예, Judge & Kristof-Brown, 2004)들은 성격이 부합에 영향을 미칠 수 있다는 가능성을 제기하였지만, 이에 대한 실증적 연구는 아직까지 이루어지지 않은 실정이다. 따라서 본 연구의 두 번째 목적은 성격과 정서지능이 개인-조직간 가치부합과 종업원의 태도 및 행동간의 관계를 조절하는지 알아보는 데 있다.

일에 대한 가치

학자마다 일에 대한 가치의 정의를 다르게 기술하고 있다. Kalleberg(1977)에 따르면 사람들은 일을 하는 행위에 대해 의미를 부여하며, 사람들이 일을 통해 얻을 수 있는 것에 어떤 의미를 부여하는지에 따라 일에 대한 가치관을 갖게 된다고 언급하였다. Nord, Brief, Atieh, 및 Doherty(1988)는 일에 대한 가치관을 '사람들이 일을 통해 실현하길 원하고 또 실현할 수 있어야 한다고 생각하는 궁극적인 상태'로 정의하였다. Wollack, Goodale, Wijting, 및 Smith (1971)는 일에 대한 가치관은 일에 대한 일반적인 태도를 반영할 따름이지 특정한 직무나 지위에 대한 것은 아니라고 지적하였다. 이러한 정의를 요약하자면, 일에 대한 가치관이란 일에 대해 개인이 가지는 옳고 그름에 관한 신념으로서 사람들이 일을 통해 얻을 수 있는 것들의 중요성을 판단하는 기준이다.

박영석(1993)은 조직 내에서 추구되는 가치의 내용이 개인의 인간적 가치, 개인의 경제적 가치, 조직의 인간적 가치, 조직의 경제적 가치로 분류될 수 있음을 밝히고, 이 각각의 가치가 서로 대립적 또는 양립적 관계를 갖는다고 주장하였다. 또한 이러한 가치들은 서로 독립된 가치 차원상에서 존재한다고 볼 수 있으며, 하나의 가치를 더 중요하게 추구하거나 아니면 이들 가치를 동시에 추구할 수 있다고 언급하였다. 양혁승과 정영철(2002)은 일에서 추구하는 가치로서 자율성/책임성 지향, 공동체 지향, 역량개발 지향, 효율성 지향, 결과 지향의 5가지 요인을 추출하고 이러한 가치요인이 이직의도, 직무만족, 조직몰입과 관련이 있음을 밝혔다. 박지연(2004)은 Caldwell과 O'Reilly (1990)의 Organizational Culture Profile(OCP)를 사용해 인간중심, 조직중심, 신중함, 혁신적, 결과중심의 5요인을 추출하였다. 이처럼 일에서의 가치에 대한 요인구조는 연구자와 사용된 척도에 따라 내용과 구조가 약간씩 다르지만, 결국 인간성을 추구하는 가치와 경제성을 추구하는 가치로 크게 두 범주로 나누어 볼 수 있다(박영석, 1993).

지금까지 일에 대한 가치를 측정하기 위한 척도는 여러 가지가 있었지만, 선행연구에서 많이 사용되었던 것은 Caldwell과 O'Reilly(1990)의 OCP(Organizational Culture Profile)와 Meglino, Ravlin, 및 Adkin(1989)의 CES(Comparative Emphasis Scale), 그리고 Wollack, Goodale, Wijting, Smith (1971)의 SWV(The Survey of Work Value)이다. OCP는 54개의 개인가치 문항과 27개의 조직가치 문항으로 가치를 측정하고, CES는 성취, 이타, 공정, 정직 등 네 가치를 기준으로 일에 대한 가치를 측정한다. Wollack 등(1971)의 SWV는 사회적 지위에 대한 관심, 행동선호성

조직에 대한 관심, 경제적 수입에 대한 관심, 신분상승에 대한 관심, 일에 대한 자부심 등 6개의 측면으로 일에 대한 가치를 측정한다. 이 중 CES는 규준에 의한(normative) 방식이 아닌, 개인 내 비교에 의한(ipsative) 방식으로 개인이 어떤 요인을 상대적으로 중요하게 여기는지를 측정하는 위계적인 방식으로 구성되어 있다. 일에 대한 가치와 관련해서 국내에서 개발된 척도는 매우 드문 실정이다. 양혁승과 정영철(2002)은 개인-조직간 부합연구를 위해 일에 대한 가치척도를 개발하였다. 이 척도는 자율성/책임성 지향, 공동체 지향, 역량개발 지향, 효율성 지향, 결과 지향의 5요인으로 구성되어 있다.

개인-조직간 가치부합 측정

개인과 조직간의 가치부합을 측정하기 위하여 직접적 부합 측정치와 간접적 부합 측정치를 사용할 수 있다. 직접적 부합의 측정은 응답자들에게 자신의 가치가 조직의 가치와 얼마나 부합되는지를 직접적으로 물어보는 방식이다. 직접적인 부합 측정의 예로서, Posner, Kouzes, 및 Schmidt(1985)는 관리자들에게 자신의 가치가 조직의 가치와 얼마나 부합되는지를 직접적으로 평정하도록 하였다. 직접적인 부합 측정은 정서적 몰입, 이직의도, 직무만족과 같은 작업관련 태도를 예측하였다(Kristof, 1996). 직접적인 부합 측정은 주로 주관적 또는 지각된 부합의 정도를 측정하는 데는 적절하지만 몇 가지 단점을 지니고 있다. Edwards (1991)는 직접적인 부합 측정치를 사용하는 경우에는 개인과 환경에 대한 측정을 따로 분리하여 하지 않고 하나의 문항으로 개인과 환경간 전반적 부합을 측정하기 때문에 개인과 환경 각각이 결과변인에 미치는 독립적인 효과를 추정하지 못한다고 비판하였다. 또한 직접적인 부합 측정치가 작업과 관련된 다른 태도 측정치와 함께 사용되는 경우에는 일관성 편파(예를 들어, 내 가치가 조직의 가치와 잘 부합된다고 생각하기 때문에 조직에 만족한다고 응답하는 경우)가 결과에 영향을 미칠 수도 있다(Salancik & Preffer, 1977).

이러한 단점 때문에 다른 연구자들은 간접적인 측정치를 사용한다. 간접적인 부합 측정에서는 응답자로 하여금 자신의 가치와 조직의 가치를 따로 평정하도록 한 후, 두 측정치를 비교하여 부합도를 구한다. 즉, 간접적 측정에서는 응답자에게 부합의 정도를 직접 물어보지 않고 두 개념에 대하여 따로 평정치를 얻어서 부합의 정도를 알아본다. 지금까지 개인과 조직간 부합에 관한 연구에서 간접적 부합 측정치를 사용할 때에는 개인과 조직간의 유사성을 하나의 지수로 나타내는 방법이 가장 많이 사용되어 왔다(Edwards, 1993). 이러한 지수로는 개인과 조직에 대한 평정치간 차이값, 차이의 절대값, 차이의 제곱값이 있고, 개인과 조직을 비교하는 차원이 둘 이상일 때는 차이값들의 합이나 두 프로파일간의 상관과 같은 프로파일 유사성 지수(profile similarity index)가 사용되었다(유태용, 현희정, 2003). 차이점수는 개인과 조직간 부합에 관한 연구에서 직무만족, 몰입, 이직의도를 예측하는 데 사용되었다(Vancouver & Schmitt, 1991; Bretz & Judge, 1994). 그러나 차이값이 개인-조직 부합 연구에서 폭넓게 사용되었으나 몇몇 제한점으로 계속적인 비판을 받아왔다(Edward, 1993). Edward(1993)는 차이값을 이용한 분석에 대해 차이값을 통해 얻어진 지수에 대하여 각 요소가 기여하는 부분을 알 수 없다는 개념적 모

호성과, 두 요소의 실제값이 없어지고 절대값을 사용하기 때문에 방향성이 사라지는 정보의 손실, 프로파일 상관을 사용하는 경우 상관은 서열척도이기 때문에 개인과 조직간 차이의 크기에 대한 정보를 제공하지 못한다는 것을 지적하였다. Edward(1993)는 이러한 문제에 대한 대안으로 다차항 회귀분석을 사용할 것을 제안하였다.

연구가설

개인-조직간 가치부합과 개인의 태도 및 행동

선행연구들에서 개인과 조직간 일에 대한 가치부합이 직무만족, 조직몰입, 직무관여와 정적으로 관련되어 있다는 것이 밝혀졌다(Cable & Judge, 1996; Chao, O'Leary-Kelly, Wolf, Klein, & Gardner, 1994; Harris & Mossholder, 1996; Lee & Mowday, 1987). O'Reilly, Chartman, 및 Caldwell (1991)은 가치에서의 부합은 직무만족이나 조직몰입과 정적 관계를 가지고, 이직의도와는 부적 관계를 가진다는 것을 밝혔다. 국내에서 실시된 박지연(2004)의 연구결과를 살펴보면, 인간중심 가치와 조직중심 가치에서 개인이 조직과 부합할수록 조직몰입과 조직시민행동이 더 높고 이직의도는 더 낮았다. 신중함, 혁신성, 결과 중심 가치에서의 부합은 회사만족과 정적으로 관련이 있었다. 양혁승과 정영철(2002)의 연구결과 역시 공동체 지향 가치와 역량개발 지향 가치가 조직몰입에 정적으로, 이직의도와는 부적으로 관련되어 있었다. 이와 같은 선행연구들은 개인-조직간 가치부합이 개인의 태도에 긍정적인 영향을 미친다는 것을 시사한다.

일에 대한 가치는 조직이 종업원들에게 강조하는 가치일 수도 있고, 혹은 개인 스스로가 중요하게 생각하고 있는 가치일 수도 있다. 이와 같은 가치에 대해 조직과 개인이 서로 부합하지 않는다면 조직에 속해 있는 개인은 불편한 감정을 느낄 것이고, 이러한 감정은 조직에 대한 부정적 태도로 나타나서 궁극적으로 조직의 전반적 생산성에도 부정적인 영향을 미칠 것이다. 반대로, 개인과 조직이 서로 공유되고 일치되는 가치를 보유하고 있다면, 이는 개개인의 심리적 욕구를 충족시키고 개인의 태도와 행동에 긍정적 영향을 줌으로써 조직에 대한 애착을 증진시키는 결과를 예상할 수 있다.

개인-조직간 부합에 관한 선행연구들에서는 대부분 직접적 부합 측정치만을 사용하였고, 가치의 하위요인에 따른 개인과 조직간 가치부합보다는 주로 전반적 가치부합을 측정하였다. 이 연구가 선행연구와 차별성을 지니기 위하여, 이 연구에서는 개인-조직간 가치부합에 대한 직접적 측정치뿐만 아니라 간접적 측정치를 함께 포함하여 개인-조직간 부합과 결과변인간의 관계를 두 가지 접근법으로 검증하였다. 또한 가치를 구성하고 있는 세부 하위요인에 따라 개인-조직간 가치부합과 결과변인간의 관계를 알아보기 위하여 양혁승과 정영철(2002)의 역량개발 지향, 자율성 지향, 결과 지향, 공동체 지향, 효율성 지향 요인의 분류를 적용하였다. 이러한 선행연구 결과들에 기초하여 이 연구에서는 양혁승과 정영철(2002)이 일에 대한 가치요인으로 제안한 역량개발 지향, 자율성 지향, 결과 지향, 공동체 지향, 효율성 지향 요인 각각에서 직접적으로 측정하든 간접적으로 측정하든 개인과 조직의 가치가 부합될수록 조직몰입과 맥락수행은 더 증가하고 이직의도는 더 낮아질 것이라고 기대하였다.

따라서 다음과 같은 가설들을 설정하였다.

가설 1-1. 개인과 조직이 역량개발 지향 가치에서 부합될수록, 개인의 조직몰입과 맥락수행은 증가하고 이직의도는 감소할 것이다.

가설 1-2. 개인과 조직이 자율성 지향 가치에서 부합될수록, 개인의 조직몰입과 맥락수행은 증가하고 이직의도는 감소할 것이다.

가설 1-3. 개인과 조직이 결과 지향 가치에서 부합될수록, 개인의 조직몰입과 맥락수행은 증가하고 이직의도는 감소할 것이다.

가설 1-4. 개인과 조직이 공동체 지향 가치에서 부합될수록, 개인의 조직몰입과 맥락수행은 증가하고 이직의도는 감소할 것이다.

가설 1-5. 개인과 조직이 효율성 지향 가치에서 부합될수록, 개인의 조직몰입과 맥락수행은 증가하고 이직의도는 감소할 것이다.

성격의 조절효과

가치는 앞으로의 목적과 관련된 신념으로 장기적이고 영속적이면서 개인의 생활에서 잘 표현되지 않는 반면에, 성격은 주어진 환경에 대한 적응을 나타내는 개인의 특성으로 각 상황마다 표출되면서 관찰가능하다는 점에서 가치와 다르다. 일상의 수행에서는 장기적인 목적인 가치보다는 각 상황에 대한 반응인 성격이 먼저 관찰될 수 있지만, 장기적인 목표와 관련된 수행에는 가치의 영향이 더 강하게 작용한다(Kristof, 1996). 이처럼 가치와 성격이 모두 개인의 수행이나 태도에 영향을 미치기 때문에 개인-조직 가치부합이 결과변인에 미치는 영향은 개인의 성격에 따라 달라질 가능성이 있다고 추론할 수 있다. 하지만 지금까지의 개인-조직간 가치부합에 관한 연구에서 개인 성격의 조절효과를 다룬 연구는 없었다.

성격의 6요인 중 정직성의 경우 일탈행동을 잘 예측한다는 결과들이 보고 되고 있다. 하지만 이 연구의 결과변인에는 일탈행동이 포함되어 있지 않아서 가설에서 제외하였다. 6요인 중 외향성과 정서성 요인도 조절효과를 추론할만한 근거가 약해서 가설에서 제외하였다. 따라서 이 연구에서는 HEXACO 이론의 6요인 중 성실성, 개방성, 원만성 요인이 개인-조직 가치 부합과 결과변인인 조직몰입, 이직의도, 맥락수행 변인간의 관계를 조절하는지에 관해 가설을 설정하였다.

개인-조직간 가치부합에 관한 연구에서 개인 성격의 조절효과를 다룬 선행연구가 없었기 때문에 본 연구자들의 추론에 의해 성격 요인들의 조절효과에 관한 가설을 세웠다. 성격요인들 중 성실성은 목적의식이 분명하고, 의지가 강하고, 계획적이고, 자제력이 강한 성향을 의미한다. 성실성이 높은 사람은 성실성이 낮은 사람에 비해 자신의 가치와 조직의 가치가 부합되지 않더라도 자신이 속한 조직에 여전히 몰입하고, 맥락수행을 보이고, 조직을 떠나려는 의도를 상대적으로 덜 가질 가능성이 크다. 즉 성실성이 높은 사람들은 낮은 사람들보다 개인과 조직간 가치부합의 영향을 덜 받을 가능성이 크다. 따라서 성실성의 조절효과에 관하여 다음과 같은 가설을 세웠다.

가설 2. 성실성은 개인-조직 가치부합과 조직몰입, 맥락수행, 이직의도간의 관계를 조절할 것이다. 구체적으로 기술하면, 성실성이 높을수록 개인-조직 가치부합과 이직의도간의 부적 관계가 더 약하게 나타나고, 조직몰입과 맥락수행과의 정적 관계가 더 약하게 나타날 것이다.

경험에 대한 개방성은 호기심이 많고 상상력이 풍부하고 틀에 박히지 않는 성향을 의미한다. 호기심이 많고 틀에 박힌 것을 싫어한다는 것은 다른 흥미 있는 주제가 생긴다면 그것에 관심을 갖고 시간을 투자한다는 것을 의미할 수 있다. 개방성이 높은 사람은 새로운 상황이나 일에 대해 도전하는 것을 두려워하지 않을 것이고, 이는 현재의 조직이 자신과 어울리지 않는다고 판단하면 다른 조직으로 이직하고자 하는 마음을 가질 가능성이 더 클 것이다. 따라서 개방성이 높은 사람은 개방성이 낮은 사람에 비해 자신의 가치와 조직의 가치가 부합되지 않는 경우에 자신이 속한 조직에 몰입하지 못하고, 맥락수행을 덜 보이고, 조직을 떠나려는 의도를 더 가질 가능성이 크다. 즉 개방성이 높은 사람들은 낮은 사람들보다 개인과 조직간 가치부합의 영향을 더 강하게 받을 가능성이 크다. 따라서 개방성의 조절효과에 관하여 다음과 같은 가설을 세웠다.

가설 3. 개방성은 개인-조직 가치부합과 조직몰입, 맥락수행, 이직의도간의 관계를 조절할 것이다. 구체적으로 기술하면, 개방성이 높을수록 개인-조직 가치부합과 이직의도간의 부적 관계가 더 강하게 나타나고, 조직몰입과 맥락수행과의 정적 관계가 더 강하게 나타날 것이다.

원만성은 타인에게 협조적이고, 도움을 주고, 함께 지내기 편한 성향을 의미한다. 조직생활은 여러 사람과의 상호작용을 필수적으로 요구한다. Kahn과 Byosiere(1992)는 직무스트레스의 대부분의 원인이 역할 속성에서 기인한다고 주장하면서, 개인과 작업집단 내 타인들이 가지고 있는 역할기대가 서로 다르기 때문에 스트레스가 발생한다고 언급하였다. 원만성이 높다는 것은 타인을 배려하고 자신이 어려운 입장에 처해도 인내하는 성향이 높음을 의미한다. 따라서 원만성이 높은 사람은 원만성이 낮은 사람에 비해 자신의 가치와 조직의 가치가 부합되지 않더라도 자신이 속한 조직에 여전히 몰입하고, 맥락수행을 보이고, 조직을 떠나려는 의도를 상대적으로 덜 가질 가능성이 크다. 즉 원만성이 높은 사람들은 낮은 사람들보다 개인과 조직간 가치부합의 영향을 덜 받을 가능성이 크다. 따라서 원만성의 조절효과에 관하여 다음과 같은 가설을 세웠다.

가설 4. 원만성은 개인-조직 가치부합과 조직몰입, 맥락수행, 이직의도간의 관계를 조절할 것이다. 구체적으로 기술하면, 원만성이 높을수록 개인-조직 가치부합과 이직의도간의 부적 관계가 더 약하게 나타나고, 조직몰입과 맥락수행과의 정적 관계가 더 약하게 나타날 것이다.

정서지능의 조절효과

Goleman(1995)은 정서지능을 좌절상황에서도 개인을 동기화시키고, 자신을 지켜낼 수 있게 하며, 충동의 통제와 만족의 지연을 가능하게 하고, 기분 상태나 스트레스로 인해 합리적인 사고를 억누르지 않게 하며, 타인에 대해 공감할 수 있고 희망을 버리지 않는 능력이라고 정의하였다. 이 정의에 따르면 정서지능이 높은 사람이 낮은 사람에 비해 자신에게 불리한 상황이나 조건에서도 지속적으로 좋은 수행을 나타낼 가능성이 있다고 예상할 수 있다. 정서지능이 높은 사람은 개인-조직간 가치부합이 낮더라도 자신의 정서를 스스로 잘 통제하면서 상황에 대처할 수 있는 능력을 지녔기 때

문에 조직몰입, 맥락수행, 이직의도에 있어 개인-조직 가치부합이 높을 때와 큰 차이가 없을 것이다. 반면, 정서지능이 낮은 사람은 개인-조직 가치부합 수준에 따라 조직몰입, 맥락수행, 이직의도의 변화가 크게 나타날 가능성이 있다. 따라서 정서지능의 조절효과에 관하여 다음과 같은 가설을 세웠다.

가설 5. 정서지능은 개인-조직 가치부합과 조직몰입, 맥락수행, 이직의도간의 관계를 조절할 것이다. 구체적으로 기술하면, 정서지능이 높을수록 개인-조직 가치 부합과 이직의도 간의 부적 관계가 더 약하게 나타나고, 조직몰입과 맥락수행과 정적 관계가 더 약하게 나타날 것이다.

방 법

조사대상

조직 구성원들이 조직의 가치를 가장 잘 판단할 수 있을 것이라고 여겨지는 벤처기업과 중·소 기업을 위주로 자료를 수집했다. 해당 조직에 입사한지 1년 이상된 사람을 대상으로 설문조사를 실시하여 조사대상자들의 가치관, 그들이 지각하고 있는 조직의 가치관, 성격, 정서지능, 조직몰입, 이직의도, 맥락수행을 측정하였다. 총 325부의 설문지를 배포하여 253부를 회수하였다(회수율은 77.8%). 회수된 253부 중 불성실한 응답과 재직기간 1년 미만인 사람이 응답한 12부를 제외한 241명의 자료를 분석하였다. 분석에 포함된 사람들 중 남자는 122명(50.6%), 여자는 119명(49.4%)이었으며, 평균 연령은 29.1세(표준편차 6.30), 학력은 고졸 37명(15.3%), 전문대졸 58명(24.1%), 대졸 119명(49.4%), 대학원 이상이 27명(11.2%)이었다. 응답자들의 직위는 사원급 132명(54.8%), 주임급 41명(17.0%), 대리급 36명(14.9%), 과장급 이상은 32명(13.3%)이었다. 조직에서의 재직연수는 평균 44.5개월(표준편차 45.05)이었다.

개인-조직간 부합 측정

간접적 측정

일에 대한 가치부합을 간접적으로 측정하기 위해 양혁승과 정영철(2002)이 제안한 가치 측정 문항을 이 연구의 목적에 맞게 수정하여 사용하였다. 전체 문항은 15개이며, 자율성 지향, 공동체 지향, 역량개발 지향, 효율성 지향, 결과 지향의 5요인을 측정하도록 구성되어 있다. 자율성 지향 문항의 예는 "일사분란함과 통일성보다 개인의 독창성과 다양성을 더 존중한다", 공동체 지향 문항의 예는 "구성원들 간의 경쟁보다는 협동을 더 중요하게 여긴다", 역량개발 지향 문항의 예는 "금전적 보상보다 역량을 향상시킬 수 있는 기회를 중요하게 여긴다", 효율성 지향 문항의 예는 "꼼꼼히 생각한 후에 신중하게 행동하는 사람보다 과감하고 신속하게 의사결정을 하는 사람을 선호한다", 결과 지향 문항의 예는 "업무수행 과정보다 그 결과에 입각하여 성과를 평가한다"이다. 각 문항에 대해 자신이 동의하는 정도를 5점 리커트형 척도에 평정하도록 하여 개인의 가치를 측정하였고, 동일한 내용의 문항에 대해 자기가 속한 조직을 5점 척도로 평정하도록 하여 조직의 가치를 측정하였다.

직접적 측정

자신의 가치관과 조직의 가치관이 얼마나

일치되는지를 5점 리커트형 척도상에 평정하도록 하였다. 현희정(2003)이 사용한 문항 중 두 문항을 수정하고, 연구자가 세 문항을 새로 추가로 작성하여 총 5개 문항으로 측정하였다. 문항의 예는 "이 회사의 가치관과 나의 가치관은 매우 잘 맞는다", "우리 회사가 추구하는 가치관이 계속 유지되었으면 좋겠다" 등이다. 직접적 측정치의 내적일치 신뢰도 계수는 .85였다.

준거변인의 측정

조직몰입

조직 구성원이 자신이 속한 조직에 얼마나 몰입하고 있는지를 알아보기 위해 Mowday, Steers, 및 Porter(1979)가 개발한 문항 중 7개 문항을 사용하였다. 문항의 예는 "나는 이 회사를 위해서 어떠한 일이라도 기꺼이 하겠다"이다. 조직몰입 측정치의 내적일치 신뢰도 계수는 .88이었다.

이직의도

조직 구성원이 다른 조직으로 옮기고자 하는 의도가 얼마나 있는지를 측정하기 위해 유태용(1999)의 연구에서 사용한 "다른 직장으로 옮길 수 있는 기회가 주어진다면 옮기겠다"와 같은 내용의 4개 문항을 5점 척도상에 평정하도록 하였다. 이직의도 측정치의 내적일치 신뢰도 계수는 .74였다.

맥락수행

조직 구성원이 자신의 과업 이외의 일을 자발적으로 수행하거나 동료를 돕고, 조직의 목표를 지지하고 조직의 규율을 잘 지키는 행동과 같은 맥락수행을 측정하기 위해 김도영과 유태용(2002)이 개발한 맥락수행 문항들 중 7개 문항을 사용하였다. 문항은 "동료나 신입사원의 애로사항을 앞장서서 해결해 준다"와 같은 내용이다. 맥락수행 측정치의 내적일치 신뢰도 계수는 .76이었다.

조절변인의 측정

성격

성격 측정도구로는 이기범, 유태용, 및 Ashton(2003)이 개발한 한국형 HEXACO 성격검사를 사용하였다. 본 연구에서는 성격의 조절효과에 관한 가설에 포함한 성실성, 개방성, 원만성 요인을 측정하기 위해 HEXACO 성격검사에서 해당 요인에 관한 전체 문항을 사용하지 않고, 각 요인에 대한 요인부하량이 크고 내용적으로 각 요인을 대표하는 5개 문항씩을 선정하여(이기범과의 사적 교신, 2004) 개인의 성실성, 개방성, 원만성을 측정하였다. 성실성, 개방성, 원만성 측정치의 내적일치 신뢰도 계수는 각각 .66, .72, .68이었다

정서지능

정서지능을 측정하기 위해 Wong과 Law(2002)가 개발한 WLEIS(Wong and Law Emotional Intelligence Scale)를 사용하였다. 이 측정 도구는 Salovey와 Mayer(1990)가 제안한 정서지능의 정의에 입각하여 개발된 것으로서, 자기정서 인식, 타인정서 인식, 정서조절, 정서활용을 측정하는 16개 문항으로 구성되어 있다(**부록** 참조). 문항의 예는 "나는 여러 상황에 처했을 때 내가 어떤 정서를 느끼는지 스스로 잘 알고 있다"이다. 정서지능 측정치의 내적일치 신뢰도 계수는 .83이었다.

분석 방법

지금까지의 부합연구에서는 부합을 간접적으로 측정할 때 개인의 값과 조직의 값을 따로 얻은 후, 이러한 두 개의 값을 하나의 지표로 나타내는 단일 지수(차이점수 또는 프로파일 유사성 지수)를 주로 사용하였다. 하지만 서론에서 기술한 대로, 이러한 단일 지수는 개념의 모호성, 정보의 손실, 강제적인 제약 부여 등의 문제점을 지니고 있다(Edwards, 1993). Edwards(1993)는 이러한 단일 측정치의 문제를 해결하기 위한 대안으로 다차항 회귀분석(polynomial regression analysis)을 제안하였다. 따라서 본 연구에서는 간접적 측정에 의한 개인-조직 가치부합과 결과변인간의 관계를 분석할 때 개인 가치의 값과 조직 가치의 값을 하나의 값으로 통합하지 않고 그대로 사용하는 다차항 회귀분석을 실시하였다. 또한 다차항 회귀분석 결과를 반응표면 방법(response surface methodology)을 사용하여 3차원 상에서 도식적으로 나타내었다. 직접적으로 측정한 개인-조직 가치부합과 결과변인간의 관계분석을 위해서는 단순 상관분석을 실시하였다. 성격요인과 정서지능이 개인-조직 가치부합과 결과변인간의 관계를 조절하는지를 검증하기 위해서는 위계적 회귀분석을 실시하였다.

결 과

개인-조직간 간접적 가치부합 측정치와 결과변인들간의 관계

가치 측정 문항에 대한 요인분석

양혁승과 정영철(2002)의 일에 대한 가치를 측정하는 15개 문항에 대하여 응답자들이 개인가치와 조직가치를 평정한 자료를 사용하여 요인분석(주축요인추출과 varimax 회전 방법을 이용)을 실시하였다. 그 결과, 개인의 가치에 대한 평정과 조직의 가치에 대한 평정에서 동일한 요인으로 추출되지 않는 네 개의 문항을 제외한 나머지 11개 문항이 5개 요인으로 구성되어 있었다(표 1 참조). 각 요인을 살펴보면, 고용 안정이나 금전적 보상보다 개인의 경력을 향상시키는 경력개발이나 역량발휘 기회를 중시하는 '역량개발 지향' 요인, 권한의 집중이나 위계적 구조를 강조하기 보다는 개인의 독창성과 다양성을 인정하는 '자율성 지향' 요인, 조직 내 승진이나 보상에서 근속년수와 같은 연공서열보다는 개인의 능력이나 성과를 중시하는 '성과 지향' 요인, 구성원간의 경쟁이나 차별보다는 협동이나 공동체성을 강조하는 '공동체 지향' 요인, 완벽한 계획 하에 신중하게 행동하기 보다는 상황에 따른 유연성과 신속성을 강조하는 '효율성 지향' 요인으로 구분할 수 있다. 이러한 요인분석 결과는 양혁승과 정영철(2002)이 5요인을 구분한 요인분석 결과와 대체로 일치한다. 단 한 가지 차이점은 양혁승과 정영철(2002)의 요인분석 결과에서는 '과정보다는 결과를 중시하고 적극적으로 위험에 도전하는 가치'가 독립된 요인으로 추출되어 그들은 이 요인을 '결과 지향' 요인이라고 명명하였으나, 본 연구의 요인분석에서는 개인의 가치에 대한 평정과 조직의 가치에 대한 평정에서 이 요인이 동일한 요인으로 추출되지 않아서 제외되었다. 반면에 양혁승과 정영철(2002)의 요인분석 결과에서 자율성 지향 요인에 포함되었던 '연공서열이나 근속연수보다는 개인의 능력이나 업적을 중시하는 가치'는 본 연구의 요인분석에서는 독립된 요인으로

추출되어 본 연구자들은 이 요인을 '성과 지향' 요인이라고 명명하였다.

다차항 회귀분석과 반응표면 분석

다차항 회귀분석을 하기 전에, 먼저 적절한 회귀 방정식을 설정해야 한다. 개인의 가치와 조직의 가치간의 부합도가 높을수록 개인의 태도 및 행동이 긍정적이고, 부합도가 낮을수록 개인의 태도 및 행동은 부정적일 것이라고 기대된다. 따라서 본 연구에서는 이러한 관계를 잘 나타내줄 수 있는 적절한 회귀 방정식을 2차식으로 설정하였다. 이를 위해 개인 가치 측정치(P), 조직 가치 측정치(O), 각 측정치의 자승 항(P^2, O^2) 그리고 개인 가치 측정치와 조직 가치 측정치의 상호작용 항(P×O)을 회귀방정식에 포함하여야 한다. 이 연구에서는 표 1에 제시되어 있는 다섯 개 가치요인별로 개인가치 측정 문항과 조직가치 측정 문항 각각의 평균을 구하여 결과변인에 대한 다차항 회귀분석을 실시하였다. 이러한 결과가 표 2에 제시되어 있다.

표 2에는 다섯 가지 가치요인별로 개인 가치와 조직 가치에 의해 설명될 수 있는 조직몰입, 이직의도, 맥락수행의 변량(R^2)뿐만 아니라 다차항 회귀방정식에 포함된 다섯 개 항의 비표준화 계수가 제시되어 있다. 각 방정식의 비표준화 계수를 사용하여 반응표면그래프(그림 1에서 8)를 그리고, 이에 대한 해석을 위하여 각 그래프의 기울기(slope)와 굴곡도(curvature)의 유의도를 검증하였다. 다섯 가지 가치 요인에서 개인가치와 조직가치에 대한 다차항 회귀방정식의 대부분은 조직몰입, 이직의도, 맥락수행의 변량을 유의하게 설명하였다.

구체적으로 살펴보면 첫째, 역량개발 지향

표 1. 가치 측정 문항에 대한 요인분석 결과

가치 요인	문 항 내 용	요인부하량	
		개인가치	조직가치
역량개발 지향	금전적 보상보다 역량향상 기회를 중시	.888	.655
	고용안정보다 경력개발을 중시	.371	.568
자율성 지향	통일성보다 개인의 독창성과 다양성을 중시	.678	.675
	권한의 집중보다 분산을 중시	.422	.600
	지시나 규정보다 자율을 선호	.322	.525
성과 지향	연공서열보다 개인의 능력을 중시	.680	.827
	근속연수보다 업적이나 성과를 중시	.441	.488
공동체 지향	개인간 차별성보다 공동체성을 중시	.339	.600
	경쟁보다 협동을 선호	.290	.766
효율성 지향	완벽한 분석과 계획수립보다 유연성을 중시	.505	.349
	신중함보다 신속한 의사결정을 선호	.467	.725

주. 개인의 가치와 조직의 가치에서 동일한 요인으로 추출되지 않은 네 개 문항을 제외하였음.

표 2. 개인-조직간 가치부합이 결과변인에 미치는 영향에 대한 다차항 회귀분석 결과

가치 요인	결 과 변 인	B (비표준화 회귀계수)						P=-O		P=O	
								기울기	굴곡도	기울기	굴곡도
		Pb_1	Ob_2	P^2b_3	POb_4	O^2b_5	R^2	b1-b2	b3-b4+b5	b1+b2	b3+b4+b5
역량 개발 지향	조직몰입	-0.14	-0.24	-0.02	0.13	-0.01	0.05 *	0.096	-0.153*	-0.382	0.097
	이직의도	0.52	0.19	0.03	-0.29**	0.15 *	0.10 **	0.332	0.471 *	0.712	-0.117
	맥락수행	0.18	-0.40	-0.02	0.03	0.05	0.039	0.574	-0.003	-0.222	0.063
자율성 지향	조직몰입	-0.95	0.31	0.12	0.01	-0.02	0.108 **	-1.260	0.088	-0.640	0.112
	이직의도	0.05	-0.05	0.05	-0.16	0.08	0.067 **	0.102	0.288 *	0.004	-0.028
	맥락수행	-0.92*	-0.38	0.11	0.03	0.07	0.050 *	0.536	0.159 *	-1.294*	0.209 *
성과 지향	조직몰입	-0.76*	0.29	0.09	0.06	-0.05	0.103 **	-1.056*	-0.021	-0.468	0.095
	이직의도	0.22	-0.17	-0.01	-0.01	0.00	0.046 *	0.390	-0.004	0.056	-0.016
	맥락수행	-0.55	-0.33	0.08	0.01	0.07	0.095 **	-0.219	0.139 *	-0.877*	0.167 *
공동체 지향	조직몰입	-0.96*	-0.06	0.12 *	0.07	0.00	0.076 **	-0.899	0.050	-1.025	0.186 *
	이직의도	-0.01	-0.08	0.06	-0.11	0.06	0.023 *	0.070	0.238 *	-0.092	0.010
	맥락수행	-0.72*	-0.70*	0.12 *	0.00	0.12 *	0.110 **	-0.023	0.234 *	-1.413*	0.240 *
효율성 지향	조직몰입	-0.05	0.03	-0.05	0.13	-0.06	0.026 *	-0.077	-0.237*	-0.023	0.015
	이직의도	-0.37	0.17	0.06	-0.04	0.01	0.024	-0.534	0.115	-0.200	0.033
	맥락수행	-0.56	-0.13	0.09	-0.02	0.04	0.035	-0.428	0.149	-0.686	0.113

N=241, * p<.05, ** p<.01

요인에서 개인가치와 조직가치는 조직몰입(R^2=.05, p<.05)과 이직의도(R^2=.10, p<.01)를 유의미하게 설명하였다. P=-O선상에서의 표면의 굴곡도는 조직몰입에서 부적으로(굴곡도=-.153, p<.05), 이직의도에서는 정적으로(굴곡도=.471, p<.05) 유의한 결과를 보였다. 이러한 결과는 역량개발 지향에 대하여 개인의 가치와 조직의 가치가 부합할수록 개인의 조직몰입은 더 높고(그림 1 참조), 이직의도는 더 낮아진다(그림 2 참조)는 것을 의미한다. 이는 가설 1-1을 대체로 지지해주는 결과이다.

둘째, 자율성 지향 요인에서 개인가치와 조직가치는 조직몰입(R^2=.108, p<.01), 이직의도(R^2=.067, p<.01), 맥락수행(R^2=.050, p<.05)을 모두 유의하게 설명하였다. P=-O선상에서의 굴곡도는 이직의도(굴곡도=.288, p<.05)와 맥락수행(굴곡도=.159, p<.05)에서 정적으로 유의한 결과를 나타냈다. 이러한 결과는 자율성 지향에 대하여 개인의 가치와 조직의 가치가 부합할수록 개인의 이직의도(그림 3 참조)와 맥락수행(그림 4 참조)이 더 낮아진다는 것을 의미한다. 이는 가설 1-2를 부분적으로 지지해 주

는 결과이다.

셋째, 성과 지향 요인에서는 개인가치와 조직가치가 조직몰입(R^2=.103, p<.01), 이직의도(R^2=.046, p<.05), 맥락수행(R^2=.095, p<.01)을 유의하게 설명하였고, P=-O선상에서의 굴곡도는 맥락수행에서 정적으로(굴곡도=.139, p<.05) 유의한 결과를 나타냈다. 이러한 결과는 성과 지향에 대하여 개인의 가치와 조직의 가치가 부합할수록 맥락수행이 더 낮아진다는 것을 의미한다(그림 5 참조). 앞의 요인분석 결과에서 기술하였듯이, 이 요인이 양혁승과 정영철(2002)의 결과 지향 요인과 다른 요인으로 나타났기 때문에 가설 1-3은 검증할 수 없었다.

넷째, 공동체 지향 요인에서는 개인의 가치와 조직의 가치가 조직몰입(R^2=.076, p<.01), 이직의도(R^2=.023, p<.05), 맥락수행(R^2=.110, p<.01)을 모두 유의하게 설명하였고, P=-O선상에서의 굴곡도를 살펴보면 이직의도(굴곡도=.238, p<.05)와 맥락수행(굴곡도=.234, p<.05)에서 모두 정적으로 유의한 결과를 보였다. 이러한 결과는 공동체 지향에 대하여 개인의 가치와 조직의 가치가 부합할수록 개인의 이직의도(그림 6 참조)와 맥락수행(그림 7 참조)이 더 낮아진다는 것을 의미한다. 이는 가설 1-4를 부분적으로 지지해 주는 결과이다.

다섯째, 효율성 지향 요인에서는 개인의 가치와 조직의 가치가 조직몰입(R^2=.026, p<.05)을 유의하게 설명하였다. P=-O선상에서 굴곡

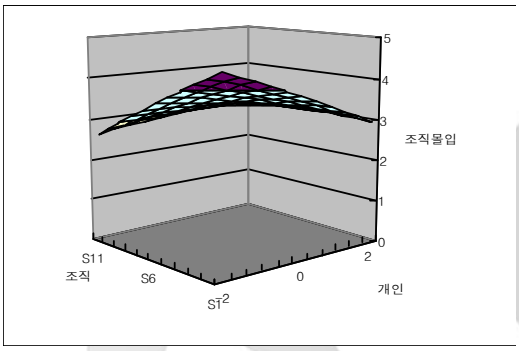


그림 1. 역량개발 가치부합과 조직몰입간 관계

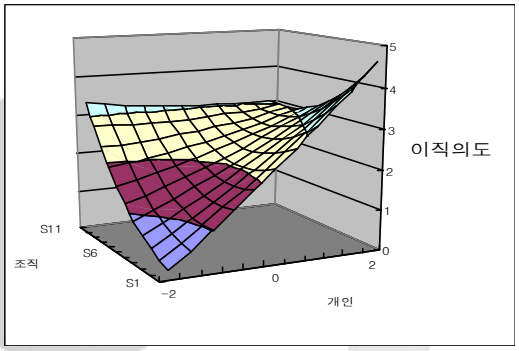


그림 2. 역량개발 가치부합과 이직의도간 관계

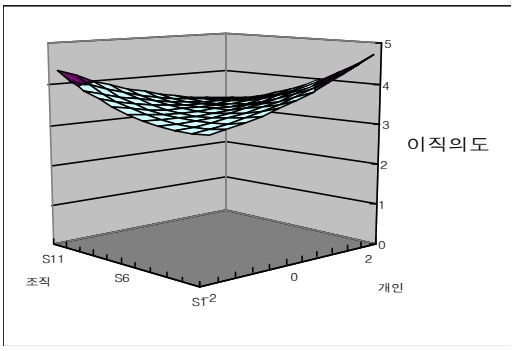


그림 3. 자율성 가치부합과 이직의도간 관계

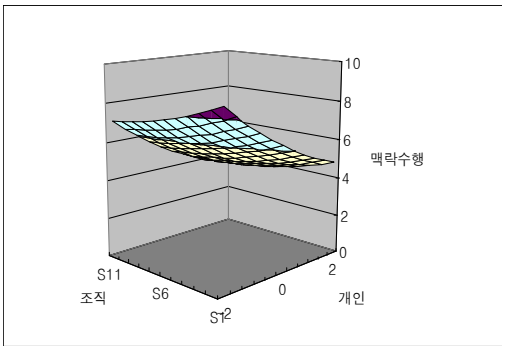


그림 4. 자율성 가치부합과 맥락수행간 관계

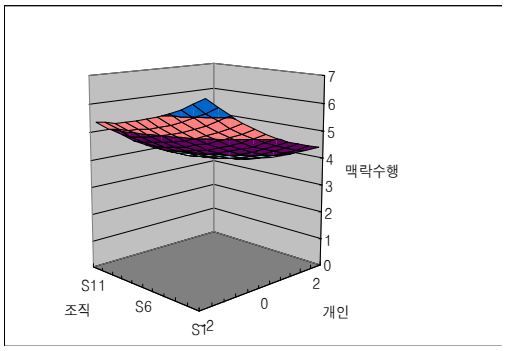


그림 5. 성과 지향 가치부합과 맥락수행간 관계

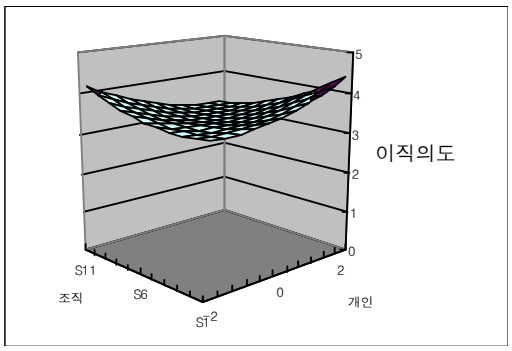


그림 6. 공동체 지향 가치부합과 이직의도간 관계

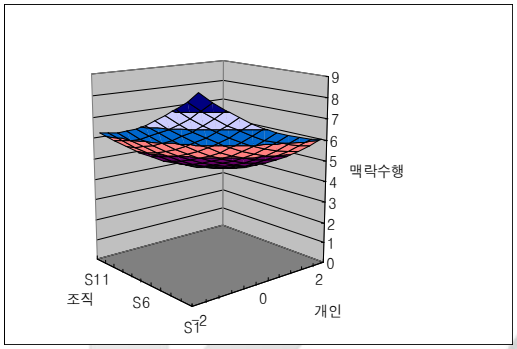


그림 7. 공동체 지향 가치부합과 맥락수행간 관계

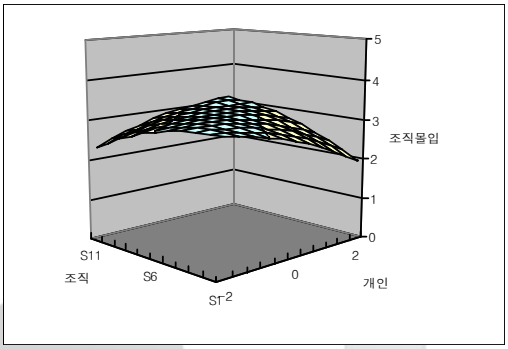


그림 8. 효율성 지향 가치부합과 조직몰입간 관계

도는 조직몰입에서 부적으로 유의하였다(굴곡도=-.237, $p<.05$). 이러한 결과는 효율성 지향에 대하여 개인의 가치와 조직의 가치가 부합할수록 개인의 조직몰입이 더 높다는 것을 의미한다(그림 8 참조). 이것은 가설 1-5를 부분적으로 지지해 주는 결과이다.

차이값을 이용한 분석

다차항 회귀분석 결과와의 비교를 위하여 기존의 부합연구에서 실시되었던 전통적인 방법인 차이값에 의한 분석을 실시하고 그 결과를 표 3에 제시하였다. 그 결과, 전반적으로 다차항 회귀분석과 유사한 결과를 얻을 수 있었다. 하지만 다차항 회귀분석 결과에서처럼 개인-조직간 가치부합과 결과변인과의 관계를 3차원상에서 상세하게 설명하지 못한다는 것을 알 수 있다. 이러한 결과는 서론에서 기술한 것처럼, 차이값에 의해 부합도를 측정하는 경우에는 두 측정치로부터 하나의 지수를 산출하기 때문에 정보의 손실이 있다는 Edwards (1993)의 주장을 지지하는 것이다.

개인-조직간 직접적 가치부합 측정치와 결과변인들간의 관계

자신의 가치와 조직의 가치가 얼마나 일치되는지를 응답자에게 직접적으로 물어서 얻은 개인-조직간 직접적 부합측정치와 결과변인들

표 3. 개인-조직간 가치부합 차이값을 이용한 다중회귀 분석 결과

결과변인	요인명(예측변인)	차이 절대값		차이 제곱값	
		b	R^2	b	R^2
조직몰입	역량개발 지향	-.011*		.007*	
	자율성 지향	-.167		-.050	
	성과 지향	-.083	.080**	-.023	.075**
	공동체 지향	.030*		-.004*	
	효율성 지향	-.061		-.051	
이직의도	역량개발 지향	.158		.049	
	자율성 지향	.073		.040	
	성과 지향	.088	.080**	.009*	.086**
	공동체 지향	.064		.046	
	효율성 지향	-.088		-.006*	
맥락수행	역량개발 지향	.071		.013	
	자율성 지향	-.072		-.022	
	성과 지향	-.006*	.034	.004*	0.36
	공동체 지향	.096		.039	
	효율성 지향	.035*		.032	

N=241, * p<.05, ** p<.01

간의 상관을 알아본 결과, 개인-조직간 직접적 가치부합 측정치는 조직몰입과는 .598(p<.001), 이직의도와는 -.452(p<.001), 맥락수행과는 .323(p<.001)의 상관을 나타냈다. 이러한 결과는 개인의 가치와 조직의 가치가 부합될수록 개인의 조직몰입과 맥락수행은 더 높고, 이직의도는 더 낮다는 것을 의미한다. 이것은 앞에서 기술한 간접적 부합 측정치에서의 결과와 전반적으로 유사한 결과로서, 가설 1을 간접적으로 지지한다고 해석할 수 있다.

성격과 정서지능의 조절효과 분석

성격과 정서지능이 개인-조직간 가치부합과 결과변인간의 관계를 조절하는지를 알아보기 위하여 위계적 회귀분석을 실시하였다. 조직몰입, 이직의도, 맥락수행을 종속변인으로 하고, 개인-조직 가치부합을 독립변인으로, 성격요인과 정서지능을 각각 조절변인으로 하여 위계적 회귀분석을 한 결과 중에서 성격과 정서지능의 조절효과가 나타난 결과만을 표 4에 제시하였다. 성실성의 조절효과는 통계적으로 유의하지 않아서 가설 2는 지지되지 않았다.

표 4에서 볼 수 있듯이 조직몰입에 대한 예측에 있어서 1단계에서 개인-조직 가치부합과 개방성 요인을 투입하고, 2단계에서 개인-조직

표 4. 성격과 정서지능의 조절효과

종속변인	예측변인	β	R^2	ΔR^2	F변화량
조직몰입	개인-조직 가치부합(A)	.076			
	개방성(B)	-.496*	.372	.014*	5.24*
	A*B	.164*			
	개인-조직 가치부합(A)	-.346*			
	정서지능(B)	-.692**	.375	.018**	6.69**
	A*B	.267*			
맥락수행	개인-조직 가치부합(A)	.635**			
	원만성(B)	.554**	.153	.016*	4.44*
	A*B	-.138*			

* $p<.05$ ** $p<.01$

주. 위에 제시되어 있는 표준회귀계수는 상호작용항을 포함한 2단계에서 산출된 값임.

가치부합과 개방성 요인을 곱한 상호작용항을 추가함으로써 증가한 설명량이 유의하였다(ΔR^2=.014, p<.05). 이러한 결과는 개방성 요인이 개인-조직간 가치부합과 조직몰입간의 관계를 조절한다는 것을 의미한다. 이러한 조절효과를 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 가치부합과 조직몰입간의 관계를 회귀선으로 나타내었다. 그림 9를 보면 개방성이 높을 경우에는 낮을 때보다 개인-조직 가치부합과 조직몰입간에 정적 관련성이 더 강하다. 이것은 가설 3에서 조직몰입에 관한 부분을 지지하는 결과이다. 이러한 결과는 개인-조직 가치부합과 조직몰입간의 관계에 있어서 개방성이 높은 사람들은 개인-조직 가치부합도에 따라 조직몰입이 강하게 영향을 받지만, 개방성이 낮은 사람들은 개인-조직 부합도에 따라 조직몰입이 크게 영향을 받지 않는다는 것을 의미한다.

표 4에서 보듯이, 맥락수행에 대한 예측에 있어서 1단계에서 개인-조직 가치부합과 원만성 요인을 투입하고, 2단계에서 개인-조직 가치부합과 원만성 요인을 곱한 상호작용항을 추가함으로써 증가한 설명량이 유의하였다(ΔR^2=.016, p<.05). 이러한 결과는 원만성 요인이 개인-조직간 가치부합과 맥락수행간의 관계를 조절한다는 것을 의미한다. 이러한 조절효과를 해석하기 위해 조절변인의 값이 높은 경우(평균보다 1 표준편차 윗값)와 낮은 경우(평균보다 1 표준편차 아랫값)로 나누어 개인-조직 가치부합과 맥락수행간의 관계를 회귀선으로 나타내었다. 그림 10을 보면 원만성이 높을 경우에는 낮을 때보다 개인-조직 가치부합과 맥락수행간간에 정적 관련성이 더 약하다. 이것은 가설 4에서 맥락수행에 관한 부분을 지지하는 결과이다. 이러한 결과는 개인-조직 가치부합과 맥락수행간의 관계에 있어서 원만성이 높은 사람들은 개인-조직 가치부합도에 따라 맥락수행이 크게 영향받지 않지만, 원만성이 낮

은 사람들은 개인-조직 부합도에 따라 맥락수행이 크게 영향을 받는다는 것을 의미한다.

정서지능의 조절효과를 알아보기 위하여 1단계에서 개인-조직 가치부합과 정서지능을 투입하고, 2단계에서 개인-조직 가치부합과 정서지능을 곱한 상호작용항을 추가한 결과, 조직몰입에 대한 변량의 증분이 유의하였다(ΔR^2= .018, p<.01). 이러한 결과는 정서지능이 개인-조직간 가치부합과 조직몰입간의 관계를 조절한다는 것을 의미한다. 이러한 조절효과를 해석하기 위해 조절변인의 값이 높은 경우(평균보다 1 표준편차 윗값)와 낮은 경우(평균보다 1 표준편차 아랫값)로 나누어 개인-조직 가치부합과 조직몰입간의 관계를 회귀선으로 나타내었다. 그림 11을 보면 정서지능이 높을 경우에는 낮을 때보다 개인-조직 가치부합과 조직몰입간에 정적 관련성이 더 강하다. 이것은 정서지능이 높을수록 개인-조직간 가치부합과 조직몰입과의 관계가 정적으로 더 약하게 나타날 것이라고 예측했던 가설 5와 상반된 결과이기 때문에 가설 6은 지지되지 않았다

논 의

이 연구의 결과들을 종합해 보면, 개인가치와 조직가치의 부합은 대부분 이직의도나 조직몰입과 관련성을 지니고 있음을 알 수 있다. 이러한 결과는 개인-조직간 부합이 조직몰입(Silva, Thoman, Mayoral, & Yoshihara, 2002), 이직의도(Lauver & Kristof-Brown, 2001)와 관련되어 있다는 선행 연구결과와 전반적으로 일치한다. 다섯 가지 가치 요인들 중에서는 역량개발 지향 요인에서의 가치부합이 조직몰입과 이직의도를 예측하였고, 자율성 지향 요인에서의 가치부합은 이직의도를 예측하였고, 공동체 지향 요인에서의 가치부합은 이직의도를 예측하였으며, 효율성 지향 요인에서의 가치부합은 조직몰입을 예측하였다. 이 결과는 하위가치 요인에서 개인과 조직간 가치가 부합될수록 이직의도는 낮아지고 조직몰입은 높아진다는 것을 의미한다. 직접적으로 측정한 개인-조직간 가치부합은 조직몰입과 맥락수행과는 정적으로, 이직의도와는 부적으로 관련되어 있었다.

간접적 부합 측정치를 사용한 다차항 회귀분석 결과에서 맥락수행과 관련된 가설은 모

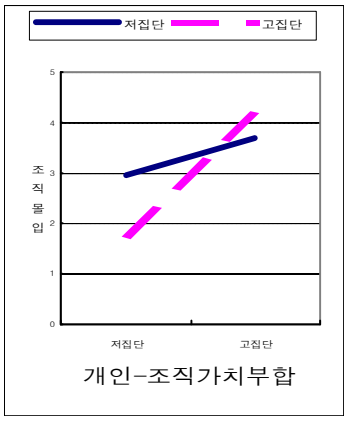


그림 9. 개방성의 조절효과

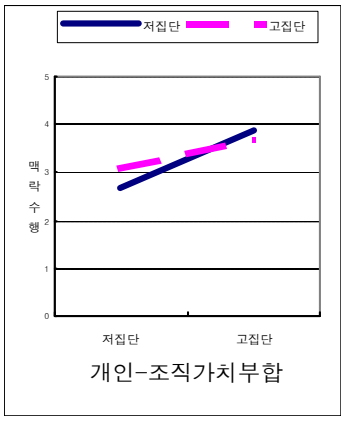


그림 10. 원만성의 조절효과

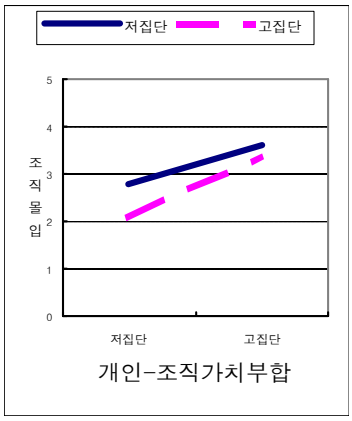


그림 11. 정서지능의 조절효과

두 기각되었다. 맥락수행은 자율성 지향 요인, 성과 지향 요인, 공동체 지향 요인에서 모두 굴곡도가 양(+)으로 유의한 값을 나타냄으로써 개인-조직 가치가 부합될 때 맥락수행이 더 높아질 것이라는 가설과는 반대 결과가 나타났다. 이러한 결과는 개인의 가치와 조직의 가치가 모두 자율성을 중시하고 개개인의 능력을 중요하게 여길 때는 조직 내에서 구성원들이 맥락수행을 할 필요성을 별로 느끼지 않을 것이라고 해석해 볼 수 있다. 반면에, 공동체 지향 요인에서 개인과 조직의 가치가 일치할 때 맥락수행을 덜 한다는 결과는 의외이다. 이 연구에서 맥락수행을 측정할 때 김도영과 유태용(2002)이 개발한 문항을 사용하였다. 하지만 이 연구에서 맥락수행 문항을 전부 사용하지 않고 하위 요인별로 한 문항만을 사용하였기 때문에 맥락수행 측정치가 한계를 지니고 있다. 또한 맥락수행의 측정에 있어서 자기 보고식 방법을 사용하였기 때문에 사회적 바람직성으로 인한 영향도 배제할 수 없다. 따라서 향후 연구에서는 맥락수행을 측정하기 위해 보다 신뢰롭고 타당한 접근방식이 요구된다. 따라서 개인-조직 가치부합과 맥락수행간의 관계에 대해 보다 타당한 결론을 내리기 위해서는 추가적인 연구가 요구된다.

개인-조직 가치부합과 결과변인간의 관계에 대한 개인특성 변인들의 조절효과를 살펴본 결과, 개방성과 정서지능은 조직몰입에 유의한 조절효과가 있고 원만성은 맥락수행에 조절효과가 있음을 알 수 있었다. 하지만 예상과는 달리 정서지능의 경우에는 정서지능이 높은 사람이 낮은 사람들에 비해 개인-조직 가치부합과 조직몰입간에 정적 관련성이 더 강하게 나타났다. 이것은 정서지능이 높은 사람들이 낮은 사람들보다 개인-조직간 가치부합 정도에 따라 조직몰입 정도가 더 민감하게 좌우된다는 것을 의미한다. 이와 같은 결과는 자신과 조직의 가치가 일치하는지에 대해 정서지능이 높은 사람들이 더욱 민감하게 반응한다고 해석할 수 있다.

이 연구는 다음과 같은 의의를 지니고 있다. 첫째, 국내의 가치관련 연구에서 그동안 많이 다루지 않았던 개인-조직의 가치부합을 연구 주제로 삼았고, 지금까지의 부합 연구에서 주로 사용되었던 직접 측정치뿐만 아니라 간접 측정치를 사용하여 다차항 회귀분석과 반응표면 분석을 실시했다는 데 의의가 있다. 이 연구의 두 번째 의의는 그동안 일부 연구자(예, Judge & Kristof-Brown, 2004)가 언급해왔던 개인-조직 가치부합에 영향을 미칠 수 있는 조절변인의 존재를 실증적으로 밝혔다는 데 있다.

이 연구의 세 번째 의의는 개인과 조직 가치를 측정함에 있어서 동일한 내용의 문항을 사용하여 개인이 실제로 지각하고 있는 자신의 가치와 자신이 속한 조직의 가치간의 부합을 다루었다는 데 있다. 지금까지 국내의 개인-조직간 부합연구들은 대부분 조직의 특성과 개인의 특성을 따로 측정하지 않고, 현재 조직의 특성과 이상적인 조직의 특성을 측정하여 개인과 조직간 부합도를 측정하였다(예, 박지연, 2004; 현희정, 2003). 본 연구에서는 개인이 속한 조직의 가치와 더불어 개인의 가치를 분리하여 측정하였다는 데 선행연구들과 차이가 있다. 네 번째 의의는 개인-조직간 가치부합에 관한 대부분의 선행연구들이 전반적 가치부합을 다룬 것과는 달리, 이 연구에서는 다섯 가지 가치 요인별로 개인-조직간 가치부합이 결과변인에 미치는 영향을 구분해서 분석했다는 데 있다.

개인-조직간 가치부합과 관련하여 앞으로 몇

가지 연구과제가 있다. 첫째, 이 연구에서 다섯 가지 가치 요인에 대한 개인가치와 조직가치를 측정할 때 동일한 문항을 사용하였는데, 일부 요인에서는 문항이 동일한 내용임에도 불구하고 요인분석 결과에서는 다른 가치 요인에 부하되는 것으로 나타났다. 이로 인해 문항의 손실이 있었기 때문에 앞으로의 연구에서는 개인가치와 조직가치를 같은 문항으로 측정해도 각각 동일한 요인구조를 지니는 문항을 개발할 필요가 있다.

둘째, 앞으로의 연구에서는 이 연구에서 발견한 개방성, 원만성, 정서지능 이외에 개인-조직 가치부합과 결과변인간의 관계를 조절하는 부가적인 변인들을 알아낼 필요가 있다. 최근 산업 및 조직심리학 분야의 연구는 두 변인간의 일차적인 관계를 밝히는 단계에서 더 나아가 이러한 관계를 조절하는 변인을 찾아내는 데 많은 관심을 기울이고 있다. 개인-조직간 가치부합 분야에 있어서도 조절변인들을 추가적으로 발견한다면 가치부합이 개인의 태도 및 행동에 미치는 영향에 대한 보다 심층적인 이해가 가능해질 것이다.

셋째, 앞으로의 연구에서 가치의 다양한 하위요인에 따라 개인-조직간 부합의 효과가 어떻게 달라지는지를 추가적으로 알아볼 필요가 있다. 전반적인 가치부합이 개인의 태도 및 행동에 영향을 미치더라도 가치를 구성하고 있는 세부 하위요인들의 영향력은 다를 수 있다. 또한 이러한 세부 하위요인들이 보다 세분화된 종속변인들과 어떤 관련성을 지니는지를 알아볼 필요가 있다. 앞으로의 연구에서 보다 타당한 가치분류 체계에 근거하여 요인별로 개인-조직간 가치부합이 개인의 태도나 행동에 미치는 세부적 효과가 밝혀진다면, 이러한 결과는 조직의 가치 프로파일에 맞는 종업원을 선발하거나 조직의 가치 프로파일을 보다 효과적으로 개선하는 데 유익하게 활용될 수 있을 것이다.

마지막으로, 앞으로의 연구에서는 개인-조직간 가치부합의 역기능에 대해 알아볼 필요가 있다. Argyris(1957)는 조직과 부합되는 유형의 사람들이 지나치게 많으면 조직 측면에서는 조직혁신을 저해하고 변화하는 환경에 대한 조직의 적응력을 떨어뜨려 조직 전체의 수행에는 부정적인 효과를 나타낼 수도 있다고 제안하였다. Schneider(1987)도 개인과 조직간의 부합도가 너무 높으면 조직이 변화하는 환경에 적응하기 어렵고 창의성이 부족할 수 있음을 지적하였다. 따라서 개인-조직 가치부합이 높을 경우에 개인에게는 긍정적인 영향을 미치지만 조직에는 부정적인 영향을 미칠 수도 있다. Schneider, Kristof, Goldstein, 및 Smith(1997)는 조직 내 하위직무에서는 개인과 조직간의 높은 부합이 바람직하지만, 관리자와 같은 상위직무에서는 개인과 조직간의 높은 부합이 바람직하지 않다고 주장하였다. 왜냐하면 상위직무에서 구성원들간의 동질성은 전략적으로 근시안적인 시각을 지니거나 변화에 대한 적응능력을 약화시키는 것과 같은 문제를 야기하기 때문이다. 또한 Schneider 등(1997)은 조직의 수명주기로 볼 때 초창기에는 개인과 조직간의 높은 부합수준이 바람직하지만, 조직이 안정기를 거친 후에는 조직의 혁신을 위해 오히려 낮은 부합수준이 바람직할 수 있다고 제안하였다. 따라서 역동적 환경 하에서는 높은 개인-조직 가치부합이 오히려 조직에게 짐이 될 수도 있으며 환경 변화에 대한 대처를 어렵게 만들 수도 있다. 또한 개인-조직간 가치부합이 강할 경우 기존의 조직 가치와는 다른 종업원이나 새로운 가치관을 지닌 종업원들을 고용

하는 것을 저해할 수도 있다. 따라서 앞으로의 연구에서는 개인-조직 가치부합의 역기능에 대해서도 연구해볼 필요가 있다.

참고문헌

김도영, 유태용 (2002). 성격의 5요인과 조직에서의 맥락수행간의 관계. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 15(2), 1-24.

박영석 (1993). 근로의욕과 가치추구: 경영혁신을 위한 하나의 제언. 한국심리학회지: 사회, 7(1), 226-244

박지연 (2004). 개인-조직, 개인-직무, 상사-부하간 부합성: 관련요인 규명 및 문화간 비교. 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, 현희정 (2003). 개인과 환경간 부합 연구에서 다차항 회귀분석과 반응표면 방법론의 적용. 한국심리학회지 : 산업 및 조직, 16(2). 1-19.

이기범, 유태용, Ashton, M. C. (2003). 새로운 6요인 성격구조 이론: 산업 및 조직 심리학적 시사점. 한국심리학회지 : 산업 및 조직, 16(3), 89-105.

현희정 (2003). 개인-조직, 개인-직무, 상사-부하간 부합이 개인의 태도에 미치는 영향: 다차항회귀분석과 반응표면 분석의 적용. 광운대학교 산업심리학과 석사학위논문.

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

Argyris, C. (1957). Some problems in conceptualizing organizational climate: A case study of a bank. *Administrative Science Quarterly, 2*, 501-520.

Berney, J. B. (1986). Organizational culture: Can it be a source of sustained competitive advantage? *Academy of Management Review, 11,* 656-665.

Bowen, D. E., Ledford, G. E., & Nathan, B. R. (1991). Hiring for the organization, not a job. *Academy of Management Executive, 5*(4), 35-51.

Bretz, R. D., & Judge, T. A. (1994). Person-organization fit and the theory of work adjustment: Implications for satisfaction, tenure, and career success. *Journal of Vocational Behavior, 44*, 32-54.

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.

Caldwell, D., & O'Reilly, C. (1990). Measuring person-job fit using a profile comparison process. *Journal of Applied Psychology, 75,* 393-400.

Chao, G. T., O'Leary-Kelly, A. M., Wolf, S., Klein, H. J., & Gardner, P. D. (1994). Organizational socialization: Its contents and consequences. *Journal of Applied Psychology, 79,* 730-743.

Deal, T. E., & Kennedy, A. A.(1982). *Corporate cultures: The rites and ritual of corporate life*, MA : Addison-Wesley.

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.

Edwards, J. R. (1993). Problems with the use of profile similarity indices in the study of congruence in organizational research. *Personnel Psychology, 46,* 641-665.

Goleman, D.(1995). *Emotional intelligence: Why it can matter more than IQ.* New York: Bantam.

Harris, S. G., & Mossholder, K. W. (1996). The affective implications of perceived congruence with culture dimensions during organizational transformation. *Journal of Management, 22,* 527-547.

Judge, T. A., & Kristof-Brown, A. (2004). Personality, interactional psychology, and person-organization fit. In B. Schneider & D. B. Smith(Eds.), *Personality and Organizations* (pp.87-109). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.

Kahn, R. L., & Byosiere, O. B. (1992). Stress in organizations. In M. D. Dunnette & L. M. Hough (Eds.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (Vol. 3, 571-650). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.

Kalleberg, A. L. (1977). Work value and job reward: A theory of job satisfaction. *American Sociological Review, 42,* 124-143.

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

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

Lee, T. W., & Mowday, R. T. (1987). Voluntarily leaving an organization: An empirical investigation of Steers and Mowday's model of turnover. *Academy of Management Journal, 30,* 721-743.

Locke, E. A. (1976). The nature and consequences of job satisfaction. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 1297-1349). Chicago: Rand McNally.

Meglino, B. O., & Ravlin, E. C. (1998). Individual value in organizations: Concept, controversies, and research. *Journal of Management, 24,* 351-389.

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.

Nord, W. R., Brief, A. P., Atieh, J. M., & Doherty, E. M. (1988). Work values and the conduct of organizational behavior. In B. Staw and L. Cummings (Eds.), *Research in organizational behavior* (Vol. 9, pp. 1-42). Greenwich, CT: JAI Press.

O'Reilly, III, C. A., & Chatman, J. A. (1996). Culture as social control: Corporations, cults and commitment. In B. Staw & L.

Cummings (Eds.), *Research in organizational behavior* (Vol. 18, pp. 157-200). Greenwich, CT: JAI Press.

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

Posner, B. Z., Kouzes, J. M., & Schmidt, W. H. (1985). Shared values make a difference: An empirical test of corporate culture. *Human Resource Management , 24,* 293-309.

Salancik, G. & Pfeffer, J. (1977). An examination of need-satisfaction models of job attitudes. *Administrative Science Quarterly, 22,* 427-256.

Salovey. P., & Mayer, J. D. (1990). Emotional intelligence. *Imagination, Cognition, and Intelligence, 9,* 185-211.

Schneider, B. (1987). The people make the place. *Personnel Psychology , 40,* 437-453.

Schneider, B., Kristof, A. L., Goldstein, H. W., & Smith, D. B. (1997). What is this thing called fit? In N. R. Anderson & P. Herriott(Eds.), *Handbook of selection and appraisal* (2nd ed., pp. 393-412). London: Wiley.

Silva, N. D., Thoman, A., Mayoral, L., & Yoshihara, M. (2002). *Organizational strategy and employee outcomes*. The 17th Annual Conference of Society of Industrial and Organizational Psychology, April 12-14, Toronto, Canada.

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

Wollack, S., Goodale, J. G., Wijting, J. P., & Smith, P. C. (1971). Development of the survey of work values. *Journal of Applied Psychology, 55,* 331-338.

Wong, C., & Law, K. S. (2002). The effect of leader and follower emotional intelligence on performance and attitude: An exploratory study. *The Leadership Quarterly, 13,* 243-274.

1 차원고접수 : 2005. 2. 28
2 차원고접수 : 2005. 5. 30
최종게재결정 : 2005. 8. 8

한국심리학회지: 산업 및 조직
Korean Journal of Industrial and Organizational Psychology
2005. Vol. 18, No. 2, 361-384

The effects of person-organization value fit on person's attitude and behavior

Jin-Sub Song Tae-Yong Yoo

Kwangwoon University

The purpose of this study was to examine the effects of person-organization value fit on organizational commitment, turnover intention, and contextual performance. In addition, this study focused moderating effects of personality and emotional intelligence in these relationships. This study dealt with person-organization fit based on five dimensions of organizational work values and person work values: career development, autonomy, compensation, collectivity, and rapidity. For data collection, questionnaires were administered to 241 employees worked in medium-sized companies. The results showed that person-organization value fit enhances members' organizational commitment and contextual performance and decreases turnover intention. Also, this study found some moderating effects of personality and emotional intelligence. Agreeableness and Openness to experience personality factors moderated the relationships between person-organization value fit and organizational commitment and contextual performance. Emotional intelligence also moderated the relationship between person-organization value fit and organizational commitment. Based on these results, the implication and limitation of this study and the direction for future research were discussed.

key words : Person-Organization Fit(P-O Fit), Value, Polynomial regression, Response surface methodology, HEXACO, Emotional intelligence(EI)

부록. WLEIS(Wong and Law Emotional Intelligence Scale) 문항

(자기정서 인식 요인)
1. 여러 상황에 처했을 때 자신이 어떤 정서를 느끼는지 잘 알고 있다.
2. 자신의 정서를 잘 이해할 수 있다.
3. 자신이 느끼는 것이 무엇인지 잘 이해하고 있다.
4. 행복한지 불행한지 잘 알고 있다.

(타인정서 인식 요인)
5. 친구들의 행동을 보고 그 친구의 정서가 어떠한지 잘 파악 한다.
6. 다른 사람의 정서를 잘 파악할 수 있다.
7. 사람들의 느낌과 정서를 잘 감지한다.
8. 주변사람들의 정서를 잘 파악한다.

(정서활용 요인)
9. 항상 나름대로의 목표를 세우고 이를 성취하기 위해 최선의 노력을 한다.
10. 자신이 능력 있는 사람이라고 생각한다.
11. 스스로에게 동기 부여를 잘 할 수 있다.
12. 자신이 최선의 노력을 기울일 수 있도록 스스로에게 격려한다.

(정서조절 요인)
13. 기분을 조절 할 수 있고 자신이 처한 어려움을 이성적으로 처리한다.
14. 자신의 감정을 매우 잘 통제할 수 있다.
15. 매우 화가 났을 때 빠르게 감정을 가라앉힐 수 있다
16. 자신의 감정을 잘 통제할 수 있다.