한국심리학회지: 산업 및 조직
Korean Journal of Industrial and Organizational Psychology
2003. Vol. 16, No. 3, 201-222

개인과 조직성격간 부합, 개인과 직무특성간 부합이 조직과 직무에 대한 태도 및 행동에 미치는 영향*

유 태 용† 현 희 정

광운대학교 산업심리학과

이 연구는 다양한 개인-환경간 부합의 종류 중에서 개인과 조직성격간 부합과 개인과 직무특성간 부합이 조직과 직무에 대한 태도 및 행동에 미치는 영향을 다차항 회귀분석과 반응표면 방법론을 사용하여 분석하였다. 307명의 현직자들로부터 설문조사를 통하여 자료를 수집하였다. 이러한 두 종류의 부합을 직접적으로 측정한 결과, 개인과 조직성격간 부합은 조직몰입과 이직의도와 높은 상관을 보였고, 개인과 직무특성간 부합은 직무만족과 직무몰입과 관련되어 있었다. 이로부터 개인-조직간 부합과 개인-직무간 부합이 개념적으로 분리될 수 있다는 것을 알 수 있었다. 조직성격 유형 척도의 외향-내향 차원과 감각-직관 차원에서 개인이 바라는 이상적인 조직성격과 현재의 조직성격이 일치될수록 조직몰입이 높고 이직의도는 낮았다. 또한 직무특성모델의 다섯 가지 핵심차원 중, 과업 자율성을 제외한 나머지 네 차원에서 개인이 바라는 직무특성과 현재의 직무특성이 일치될수록 직무만족과 직무몰입이 더 높았다. 끝으로 이 연구의 시사점, 제한점, 그리고 앞으로의 연구과제에 대해 논의하였다.

주요어 : 개인-조직간 부합, 개인-직무간 부합, 다차항 회귀분석, 반응표면 방법론

---

* 이 논문은 2002년도 한국학술진흥재단의 지원에 의하여 연구되었음(KRF-2002-041-H00026).
보다 나은 논문이 되도록 귀중한 조언을 해주신 심사위원들께 감사드립니다.

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

개인은 끊임없이 환경을 선택하며, 어떠한 환경을 선택하느냐 하는 것은 그러한 환경 속에서 개인이 나타내는 성과와 관련되어 있다(Lewin, 1935). 예를 들어, 성취 지향적인 사람은 높은 성취수준을 요구하는 도전적 환경을 선호하며, 환경이 개인의 특정한 요구를 충족시키거나 자신의 기질과 일치할 때 만족감을 느낀다(Kohn & Schooler, 1978). 개인과 환경간 부합(Person-Environment Fit)에 관한 연구들은 개인과 환경이 서로 유사하거나 일치되는 특성을 지니거나 또는 상호간의 부족한 부분을 채워주는 경우에 이러한 개인-환경간 부합이 개인에게 미치는 긍정적 영향을 주로 다루어왔다. Kristof(1996)는 개인-환경간 부합을 개인과 환경간의 상응으로 정의하고 다양한 종류의 부합이 존재한다고 하였다. 개인-환경간 부합은 개인의 경력관여, 직무만족, 조직몰입 그리고 경력성공과는 정적으로 관련되어 있으며, 이직의도와 이직행동과는 부적으로 관련되어 있다.

이러한 개인-환경간 부합은 구성원의 직업(Person-Vocation), 조직(Person-Organization), 직무(Person-Job), 동료 또는 상사(Person-Person), 그리고 팀과 같은 집단(Person-Group)과의 일치성을 포함한다. Kristof(1996)는 개인-조직간 부합은 조직몰입과 같은 조직에 대한 태도와 관련되고, 개인과 직무간 부합은 직무만족이나 과업수행과 같은 구체적인 직무에 대한 태도와 더 관련되어 있다고 주장하여 종업원들이 여러 가지 종류의 부합을 다르게 지각할 것이라고 주장하였다. 따라서 본 연구에서는 개인과 조직간 부합(Person-Organization fit)뿐만 아니라 개인과 직무간 부합(Person-Job fit)을 하나의 연구 틀 속에서 다루어 두 가지 다른 종류의 부합이 개념적으로 어떤 공통점과 차이점을 지니는지를 밝히고, 이러한 두 종류의 부합이 조직과 직무에 대한 태도 및 행동에 어떠한 영향을 미치는지를 알아보고자 한다.

개인-환경간 부합은 다양한 측면으로 정의될 수 있다. 예를 들어, 개인-조직간 부합을 다룬 연구들은 가치에서의 부합(Boxx, Odom, & Dunn, 1991; O'Reilly, Chatman, & Caldwell, 1991; Meglino, Ravlin, & Adkins, 1992), 목표에 대한 부합(Vancouver & Schmitt, 1991), 또는 성격에서의 부합(유태용, 김도영, 현희정, 2002)으로 개인-조직간 부합을 정의하였다. 하지만 확고한 이론적 틀에 기초하여 개인과 환경간의 부합을 다룬 연구는 드문 편이다. 본 연구에서는 Jung의 심리유형이론에 기초한 네 가지 성격차원(외향-내향, 감각-직관, 사고-감정, 판단-인식)에서 개인-조직간 부합을 다루었으며, Hackman과 Oldham(1976)의 직무특성모델의 다섯 가지 직무특성 차원(기술의 다양성, 피드백, 과업 자율성, 과업 중요성, 과업 정체성)에서 개인-직무간 부합을 다루었다. 개인-환경간 부합을 측정하는 데 있어서 기존의 연구들(예, Posner, Kouzes, & Schmidt, 1985)은 응답자들에게 연구의 관심이 되는 특성에 있어서 자신이 조직 또는 직무와 얼마나 부합되는지를 직접적으로 물어보는 방법을 주로 사용해 왔다. 그러나 이와 같은 직접적인 측정은 개인과 조직에 대한 개념을 따로 측정하지 않기 때문에 각각의 독립적인 효과를 추정하지 못한다고 비판을 받아왔다(Edwards, 1991).

따라서 본 연구에서는 직접적 측정치와 더불어 개인-조직간 부합과 개인-직무간 부합을 객관적으로 측정하기 위하여 간접적인 측정치를 사용하였다. 즉, 개인과 조직간 부합을 측정하기 위하여 개인이 바라는 상태의 조직성격과 현재의 조직성격을 따로 측정하였고, 개인과 직무간 부합을 측정하기 위하여 개인이 바라는 직무의 특성과 현재의 직무특성을 따로 측정하였다. 조

직이나 직무에 대해 개인이 바라는 상태는 개인에 대한 측정치(Person)를 나타내고, 조직이나 직무의 현재 상태는 각각 조직에 대한 측정치(Organization)와 직무에 대한 측정치(Job)를 나타낸다.

개인-환경간 부합에 관한 연구에서는 전통적으로 개인점수와 환경점수간의 차이점수를 사용하여 부합의 정도를 측정하였다. 하지만 최근에 Edwards(1991)는 차이점수가 가지는 단점을 지적하면서 다차항 회귀분석(Polynomial Regression Analysis)을 사용할 것을 제안하였다[1]. 이 절차는 두 변인(개인과 환경)이 결과변인과 어떤 관계에 있는지 3차원 상에서 검토하고, 두 변인이 결과변인과 어떤 관계에 있는지를 묘사하기 위해 반응 표면 방법론(Response Surface Methodology)을 사용한다. 부합 분야의 연구에서 이러한 새로운 방법론은 국외에서 2000년도 이후에 비로소 시도되기 시작했지만 국내에서는 아직까지 생소한 실정이다(유태용, 현희정, 2003). 따라서 본 연구에서는 개인-환경간 부합이 결과변인에 미치는 영향을 분석하기 위해 다차원 회귀분석 및 반응표면 방법론을 적용하였다.

개인-조직간 부합

Rynes와 Gerhart(1990)는 개인-조직간 부합에 관한 정의가 불명확하고 선행 문헌들에서 그 정의가 일치되지 않고 있다는 것을 지적하였다. 구성개념에 대한 부정확한 정의는 부적절한 조작적 정의, 부적절한 측정치, 상호 모순되는 결과들을 초래할 수 있다(Schwab, 1987). Kristof(1996)는 개인-조직간 부합의 이러한 개념적 혼란을 피하기 위해 개인과 조직이 상대가 필요한 부분을 충족시킬 수 있거나 조직과 개인이 유사한 특성을 가지고 있을 때, 혹은 둘 다의 경우일 때 나타나는 개인과 조직 사이의 상응(compatibility) 정도를 개인-조직간 부합이라고 정의하였다. 즉 개인-조직간 부합은 조직의 성격, 규범 및 가치와 개인과의 일치(congruence) 정도를 말한다. Chatman (1989, 1991)은 개인과 조직 어느 한가지만으로는 이 같은 결과들을 예측할 수 없으며, 개인과 조직간의 부합(fit)만이 이러한 결과들을 예측할 수 있다고 하였다.

개인-조직간 부합은 가치부합(Boxx, Odom, & Dunn 1991; O'Reilly, Chatman, & Caldwell, 1991; Meglino, Ravlin, & Adkins, 1992), 목표 부합(Vancouver & Schmitt, 1991), 그리고 지각된 부합(Cable & Judge, 1996; Tziner, 1987)과 관련되어 연구되어 왔다. 이러한 다양한 연구에서 개인-조직간 부합은 조직몰입(Silva, Thoman, Mayoral, & Yoshihara, 2002; Lutrick & Lutrick, 2002), 이직 및 이직의도(Lutrick & Lutrick, 2002; McCulloch & Turban, 2001; Vancouver & Schmitt 1991; Chatman, 1991; O'Reilly et al., 1991), 훈련성공(McCulloch & Turban, 2001), 낮은 수준의 직무스트레스(Chesney & Rosenman, 1980; Ivancevich & Matteson, 1980; Matteson & Ivancevich, 1982) 등의 개인 및 조직 성과와 유의한 상관을 나타내었다.

개인-직무간 부합

개인-직무 간 부합은 개인과 특정 직무간의 일치를 나타내는 것으로서, Edwards(1991)는 개인의 능력과 직무의 요구 특성간의 부합 또는 개인의 요구와 직무의 속성간의 부합이라고 정의하였다. 직무 요건에 조직의 특성이 스며들어 있기는 하지만, 개인이 자신의 직무에 얼마나 부합

1) 차이점수가 지니는 단점과 다차항 회귀분석의 장점에 대해서는 유태용과 현희정(2003)의 논문에서 상세하게 소개하였음.

된다고 느끼는지와 조직에 얼마나 부합된다고 느끼는지는 서로 다르기 때문에(O'Reilly, Chatman, & Caldwell, 1991; 유태용 등, 2002), 개인-직무간 부합이 개인-조직간 부합과 구분되는 개념이라고 볼 수 있다.

개인-직무간 부합을 수요-공급(needs-supplies)의 관점과 요구-능력(demands-abilities)의 관점으로도 구분해 볼 수 있다(Caplan, 1987; Edwards, 1991). 수요-공급의 관점에 의하면, 직무가 개인의 욕구, 욕망, 또는 선호를 충족시킬 때 개인과 직무가 부합된다고 간주한다. 반면에 요구-능력의 관점에 의하면 개인이 직무에서 요구하는 능력을 지니고 있을 때 개인과 직무가 부합된다고 본다.

Bretz(1969)는 직무 특성에서 개인이 중요하다고 지각하는 것과 실제 직무 특성과의 부합이 직무만족을 예측한다는 것을 보여주었다. Lyons (1971)는 역할 명확성에서의 개인-직무간 부합을 다루어서, 이러한 부합이 직무만족과 강한 정적 관련성을 보이지만 이직의도와는 강한 부적 관련성을 보인다는 것을 밝혔다. 그리고 역할 명확성에 대한 강한 욕구를 가진 응답자들은 역할이 불명확할 때 이직하고자 하는 의도와 행동을 나타내었다. O'Reilly 등(1991)은 지각된 개인-직무간 부합이 직무만족과 이직의도를 유의하게 예측하였으며, Lauver와 Kristof-Brown(2001)의 연구에서는 지각된 개인-직무간 부합이 개인의 과업수행을 예측하였다.

연구목적

이러한 문헌들을 토대로, 개인과 조직이 부합될수록, 즉 개인이 원하는 조직성격과 현재의 조직성격이 일치할수록 그렇지 못한 경우보다 조직에 대하여 더 호의적인 태도와 행동을 나타낼 가능성이 클 것이라고 예측할 수 있다. 이 연구에서는 조직에 대한 태도와 행동을 측정하기 위하여 조직몰입, 조직시민행동(OCB), 이직의도를 사용하였다. 따라서 개인과 조직이 부합될수록 조직에 대한 몰입이 더 높고, 조직시민행동(OCB)을 더 많이 나타낼 것이며, 이직의도는 더 낮을 것이라고 예측할 수 있다. 또한 개인과 직무가 부합될수록, 즉 자신이 원하는 직무의 특성과 현재 직무의 특성이 일치할수록 그렇지 못한 경우보다 직무에 대하여 더 호의적인 태도와 행동을 나타낼 가능성이 클 것이라고 예측할 수 있다. 이 연구에서는 직무에 대한 태도와 행동 측정치로서 직무만족, 직무몰입, 직무수행을 사용하였다. 따라서 개인과 직무가 부합될수록 직무만족과 직무몰입, 그리고 직무수행이 더 높게 나타날 것이라고 예측할 수 있다. 이 연구에서는 개인이 바라는 조직성격과 현재의 조직성격을 유태용(1999)이 개발한 조직성격유형 척도(Organizational Personality Type Indicator)의 네 가지 차원에 근거하여 알아보고자 한다. 즉 외향-내향, 감각-직관, 사고-감정, 판단-인식의 네 차원에서의 일치가 조직에 대한 몰입과 조직시민행동, 그리고 이직의도에 미치는 영향을 알아보고자 한다. 또한 개인이 원하는 직무특성과 현재 직무특성간의 일치는 Hackman과 Oldham(1976)이 제시한 직무특성모형의 다섯 가지 핵심 직무특성에 기초하여 알아보고자 한다. 즉 기술의 다양성, 피드백, 과업중요성, 과업 자율성, 과업 정체성과 같은 다섯 가지 차원에서 개인이 바라는 특성과 실제 직무특성간의 일치가 직무만족, 직무몰입, 그리고 직무수행에 미치는 영향을 알아보고자 한다.

요약하자면, 이 연구에서는 개인-조직간 부합이 조직에 대한 태도 및 행동에 미치는 영향을 알아보기 위하여, 조직성격의 네 차원 각각에서 개인이 바라는 조직성격과 현재의 조직성격간 부합이 조직몰입, 조직시민행동, 이직의도에 미

치는 영향을 다차항 회귀분석과 반응표면 방법론을 사용하여 분석하고자 한다. 또한 개인-직무간 부합이 직무에 대한 태도 및 행동에 미치는 영향을 알아보기 위하여, 다섯 가지 직무특성 각각에서 개인이 바라는 직무특성과 현재의 직무특성간 부합이 직무만족, 직무몰입, 직무수행에 미치는 영향을 다차항 회귀분석과 반응표면 방법론을 적용하여 분석할 것이다. 부수적으로, 개인-조직간 부합과 개인-직무간 부합을 직접 측정치를 사용하여 측정하여 두 가지 형태의 부합이 개념적으로 구별될 수 있는지를 알아보고자 한다. 즉 개인-조직간 부합은 직무관련 변인들(직무만족, 직무몰입, 직무수행)보다는 조직관련 변인들(조직몰입, 조직시민행동, 이직의도)과 더 높은 상관을 나타내고, 개인-직무간 부합은 조직관련 변인들보다는 직무관련 변인들과 더 높은 상관을 보이는지를 살펴보고자 한다.

방 법

조사대상 및 자료수집방법

가급적 다양한 부서로부터 자료를 얻기 위하여 두 개 기업체 정규직 전 직원을 대상으로 설문조사를 실시하였다. 설문지는 각 기업체의 교육 담당자에게 우편으로 보내어 실시하게하였으며, 설문 실시 후 담당자가 직접 회수하여 다시 우편으로 제출하도록 하였다. 두 개 회사에 339개의 설문을 배포하여 이중 314부의 설문지를 수거하여 약 93%의 높은 회수율을 보였다. 응답에 소요되는 평균 시간은 약 15분 정도였다. 회수된 314부 중 불성실하게 응답했거나 결측치가 많아서 분석에 포함할 수 없었던 7부의 설문지를 제외하고 307명의 응답을 분석하였다. 이들 중 남자는 209명(68%)이고 여자는 98명(32%)이였으며, 이들의 평균연령은 만으로 약 30.8세(표준편차는 7.2년)였다. 이들이 근무한 기간의 평균은 5.2년(표준편차는 4.7년)이었다. 이들의 직위는 사원급 206명(67%), 대리급 41명(13%), 과장급 42명(14%), 부장급 이상이 18명(6%)이었다. 이들의 담당업무는 재무/회계 26명(8.5%), 인사/교육 7명(2.3%), 총무 11명(3.6%), 영업관리 18명(5.9%), 기획/홍보/마케팅 8명(2.6%), 연구개발 15명(4.9%), 전산 18명(5.9%), 생산 82명(26.7%), 유지보수 22명(7.2%), 고객상담 14명(4.6%), 영업관리 17명(5.5%), 유통사업 11명(3.6%), 콜센터 13명(4.2%), 그리고 기타업무가 45명(14.7%)이었다.

개인-조직간 부합 측정

간접적 측정

유태용(1999)이 개발한 조직성격유형척도(Organizational Personality Type Indicator, OPTI)를 사용하여 응답자가 속한 조직의 현재상태와 응답자가 생각하는 바람직한 조직의 상태를 각각 측정하였다. 조직성격유형척도(OPTI)는 MBTI의 분류체계를 조직에 적용한 것으로 네 차원(외향-내향, 감각-직관, 사고-감정, 판단-인식)으로 구성되어 있다. 본 연구에서는 각 차원별 4문항씩 총 16문항을 사용하였다. 문항은 유태용(1999)의 조직성격유형척도개발 연구의 요인분석 결과에서 각 차원별 요인 부하량(factor loading)이 높은 문항들을 선별하였다. 값이 높을수록 내향적인 조직, 직관적 조직, 감정적 조직, 인식적 조직을 나타내도록 하였으며, 응답자들은 각 문항마다 조직의 성격이 어떠한지를 나타내는 두 개의 진술문 중 하나를 선택하였다. 응답자가 지각하고 있는 조직의 현재상태에 대한 각 차원별 신뢰도(alpha)

계수는 외향-내향 .50, 감각-직관 .51, 사고-감정 .66, 판단-인식 .67이었고, 응답자들이 지각하는 조직의 바람직한 상태에 대한 각 차원별 신뢰도 계수는 외향-내향 .51, 감각-직관 .52, 사고-감정 .57, 판단-인식 .61이었다.

직접적 측정

자신의 성격이 조직의 성격과 얼마나 일치되는지를 5점 리커트(Likert) 척도상에 평정하도록 하였다. 사용된 문항은 4문항이며, "이 회사의 문화나 운영방식은 나의 성격에 잘 맞는다", "이 회사의 특성은 나의 성격과 유사하다"와 같은 내용이다. 이 척도의 신뢰도 계수는 .84였다.

조직몰입 측정

조직 구성원이 자신이 속한 조직에 얼마나 몰입하고 있는지를 알아보기 위하여 7개 문항을 사용하여 5점 리커트 척도상에 평정하도록 하였다. 7개 문항은 Mowday, Steers 및 Porter(1979)의 조직몰입에 관한 문항들 중 일부를 사용하였다. 7개 문항의 신뢰도 계수는 .90이었다.

조직시민행동 측정

조직시민행동(Organizational Citizenship Behavior)은 조직에서 공식적으로 요구하는 것이 아닌데도 불구하고 조직을 위하여 자발적으로 행하거나 조직의 규범과 지시를 준수하는 행동이다(유태용 등, 2002). 조직시민행동을 측정하기 위하여 Organ(1988)의 조직시민행동에 관한 문항들 중 유태용 등(2002)이 사용한 5개 문항을 사용하여 5점 척도에 평정하도록 하였다. 5개 문항의 신뢰도 계수는 .72이었다.

이직의도 측정

조직 구성원이 다른 조직으로 옮기고자 하는 의도가 얼마나 있는지를 측정하기 위해 유태용(1999)의 연구에서 사용한 2개 문항을 5점 척도상에 평정하도록 하였다. 2개 문항의 신뢰도 계수는 .71이었다.

개인-직무간 부합 측정

간접적 측정

개인이 원하는 직무의 특성과 현재 직무의 특성을 측정하기 위하여 본 연구자들이 개발한 직무특성척도를 사용하였다. 본 연구에 사용된 직무특성척도는 Hackman과 Oldham(1976)의 직무특성모형에서 제시된 다섯 가지 핵심 직무특성(기술의 다양성, 피드백, 과업 중요성, 과업 자율성, 및 과업 정체성)에 근거하여 본 연구자들이 차원별로 3문항씩 개발하여 총 15문항을 사용하였다. 본 척도에서 구성원이 원하는 직무 특성의 신뢰도 계수는 기술의 다양성 .64, 피드백 .51, 과업 중요성 .68, 과업 자율성 .52, 과업 정체성 .52이며, 현재 직무 특성의 신뢰도 계수는 기술의 다양성 .68, 피드백 .51, 과업 중요성 .74, 과업 자율성 .61, 과업 정체성 .52이였다.

직접적 측정

자신이 현재 수행하고 있는 직무의 특성이 자신이 원하는 업무의 특성과 얼마나 일치하는지를 5점 리커트 척도 상에 평정하도록 하였다. 사용된 문항은 2문항이며, "내가 지금 하고 있는 직무에서의 특성이 앞으로도 계속 유지되었으면 좋겠다", "내가 현재 하고 있는 직무의 특성은 내가 바랬던 직무특성과 전반적으로 일치한다"와 같은 내용이다. 사용한 2개 문항의 신뢰도 계

수는 .67이였다.

직무만족 측정

일 자체에 대한 만족을 측정하기 위하여 Hackman과 Oldham(1975)이 개발한 직무만족에 관한 6문항을 사용하였다. 사용한 6문항의 신뢰도 계수는 .88이었다.

직무몰입 측정

현재 자신의 직무에 몰두하는 정도를 측정하기 위하여 Kanungo(1982)의 직무몰입에 관한 5문항을 사용하였다. 사용한 5문항의 신뢰도 계수는 .81이었다.

직무수행 측정

현재 자신에게 주어진 과업들을 얼마나 잘 하고 있는지, 과업수행의 질이 다른 사람과 비교하여 어느 정도인지를 측정한 것으로 김도영과 유태용(2002)이 개발한 6문항을 사용하였다. 사용한 6문항의 신뢰도 계수는 .82였다.

분 석

Edwards(1993, 1994; Edwards & Parry, 1993)는 차이점수가 갖는 문제점들을 해결하기 위한 대안으로 다차항 회귀분석을 제안하였다. 다차항 회귀 방정식으로부터 구해진 비표준화 계수는 두 독립변인과 결과변인간의 관계를 3차원상의 그래프로 나타내는 반응표면 분석에 사용된다. 이 그래프는 본 연구에서 알아보고자 하는 개인-조직간 일치와 개인-직무간 일치가 조직 및 직무에 대한 태도와 행동에 어떤 영향을 미치는지를 묘사해준다. 따라서 본 연구에서는 다차항 회귀분석과 반응표면 방법론을 사용하였다.

다차항 회귀 분석을 하기 전에, 먼저 적절한 회귀 방정식을 설정해야 한다. 개인이 바라는 조직성격과 현재의 조직성격이 불일치될수록, 또한 개인이 바라는 직무특성과 현재의 직무 특성이 불일치될수록 조직과 직무에 대한 태도 및 행동이 부정적이라고 기대된다. 따라서 본 연구에서는 이러한 관계를 잘 나타내줄 수 있는 적절한 회귀 방정식을 2차식으로 설정하였다. 이를 위해 개인(P)과 조직(O), 개인(P)과 직무(J)각각의 항과 각 측정치의 자승 항(P^2, O^2, J^2) 그리고 개인과 조직, 개인과 직무의 상호작용 항($P \times O$, $P \times J$)을 회귀방정식에 포함하여야 한다. 개인-조직간 부합과 결과변인(Z_1)간의 관계, 개인-직무간 부합과 결과변인(Z_2)간의 관계를 나타내는 두 개의 다차항 회귀방정식을 나타내면 각각 다음과 같다.

$$Z_1 = b_0 + b_1P_1 + b_2O + b_3P_1^2 + b_4P_1O + b_5O^2$$
$$Z_2 = b_0 + b_1P_2 + b_2J + b_3P_2^2 + b_4P_2J + b_5J^2$$

여기서 P_1은 개인이 지각하는 바람직한 조직의 성격측정치를 나타내고, O는 개인이 지각하는 현재 조직의 성격측정치를 나타내고, Z_1은 조직에 대한 태도 및 행동과 관련된 결과변인을 나타낸다. 또한 P_2는 개인이 지각하는 바람직한 직무특성 측정치를 나타내고, J는 개인이 지각하는 현재의 직무특성 측정치를 나타내고, Z_2는 직무에 대한 태도 및 행동과 관련된 결과변인을 나타낸다. 분석하기 전에 변인들간의 다중 공선성을 줄이고 3차원 상의 그래프 해석을 용이하게 하기 위하여 모든 예측변인들은 척도의 가운데를 기준으로(예, 5점 척도 상에서는 3점) 센터링을 한 후, 각각의 결과변인에 대한 회귀방정식을 추정하였다.

결 과

표 1에는 성별, 직위, 연령, 재직기간과 같은 인구통계학적 변인, 개인-조직간 부합의 직접 측정치, 개인-직무간 부합의 직접 측정치, 조직과 직무에 대한 태도 및 행동변인들의 평균과 표준편차, 상호상관이 제시되어 있다. 변인들간의 관계를 살펴보면, 성별은 모든 변인들과 부적 상관을 나타내고 있다. 즉 남자들이 여자들보다 높은 직위를 차지하고 재직기간도 길었으며, 직접적으로 측정된 개인-조직간 부합과 개인-직무간 부합이 모두 높았다. 또한 조직과 직무에 대한 태도 및 행동이 여자보다 전반적으로 더 높게 나타났다. 두 가지 종류의 개인-환경간 부합 중, 직접적으로 측정한 개인-조직간 부합은 전반적으로 직무관련 변인(직무몰입, 직무만족, 직무수행)보다는 조직관련 변인인 조직몰입과 이직의도와 가장 높은 상관을 보였다. 반면에, 직접적으로 측정한 개인-직무간 부합 정도는 조직관련 변인보다는 직무만족이나 직무몰입과 같은 직무관련 변인과 가장 높은 상관을 보였다. 이러한 결과는 개인-조직간 부합과 개인-직무간 부합이 각각 다른 결과변인들을 예측한다는 것을 시사하기 때문에, 이러한 두 구성개념이 서로 관련은 있지만 개념적으로는 다르다는 것을 나타내는 하나의 증거로 해석될 수 있다.

조직에 대한 태도 및 행동에 대한 다차항 회귀분석

개인이 바라는 조직성격과 현재의 조직성격간

표 1. 인구통계학적 변인, 개인-조직간 직접적 부합 측정치, 개인-직무간 직접적 부합 측정치, 조직과 직무에 대한 태도 및 행동 변인의 평균, 표준편차, 상호상관

	변인	평균	표준편차	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	성별	1.32	0.48												
2	연령	30.77	7.21	-.36**											
3	직위	1.58	0.93	-.32**	.75**										
4	재직기간	5.24	4.7	-.27**	.58**	.47**									
5	P-O fit	2.75	0.73	-.12**	.16**	.18**	.65	(.84)							
6	P-J fit	3.02	0.92	-.69	.24**	.28**	.01	.53**	(.67)						
7	조직몰입	3.27	0.78	-.04	.26**	.29**	.01	.56**	.59**	(.90)					
8	이직의도	3.24	0.91	-.07	-.01	-.09	.11	-.50**	-.49**	-.66**	(.71)				
9	OCB	3.18	0.58	-.24**	.42**	.40**	.15**	.43**	.46**	.68	-.40	(.72)			
10	직무만족	3.20	0.78	-.14*	.23**	.33**	-.02	.40**	.66**	.69**	-.56	.54	(.88)		
11	직무몰입	2.99	0.73	-.14*	.26	.31**	-.03	.46**	.67**	.73**	-.60**	.54**	.73**	(.81)	
12	직무수행	3.21	0.58	-.06	.26**	.30**	.06	.30**	.46**	.49**	-.20**	.57**	.52**	.55**	(.80)

N=307, *p<.05, **p<.01

주. 성별에서 남자는 1, 여자는 2로 입력하였고, 직위에서 사원은 1, 대리는 2, 과장은 3, 부장이상은 4로 입력하였음. 재직기간은 연수를 나타내고 P-O fit과 P-J fit은 각각 개인-조직간 부합과 개인-직무간 부합의 직접측정치를 나타냄. 조직과 직무에 대한 태도 및 행동은 5점 척도로 평정하였음.

표 2. 조직에 대한 태도 및 행동에 대한 다차항 회귀분석 결과

조직성격	결과변인	B(비표준화 회귀계수)						P_1=-O		P_1=O	
								기울기	굴곡도	기울기	굴곡도
		$P_1(b_1)$	$O(b_2)$	$P_1^2(b_3)$	$P_1O(b_4)$	$O^2(b_5)$	R^2	b1-b2	b3-b4+b5	b1+b2	b3+b4+b5
E-I	조직몰입	-0.11	-0.01	0.04	0.07	0.01	.05*	-0.097	-0.028	-0.125	0.118
	이직의도	0.21	0.00	0.05	-0.16**	-0.03	.09**	0.214	0.189**	0.208	-0.137
	OCB	-0.04	-0.06	0.03	0.02	0.00	.04*	0.020	0.010	-0.108	0.041
S-N	조직몰입	0.06	0.01	0.01	0.08*	-0.08*	.08**	0.049	-0.143**	0.062	0.017
	이직의도	-0.06	0.04	-0.05	-0.14**	0.12**	.12**	-0.100	0.198**	-0.024	-0.074
	OCB	0.01	0.01	0.03	0.04	-0.06	.05**	-0.004	-0.065	0.016	0.005
T-F	조직몰입	-0.05	0.03	-0.02	0.05	0.05	.04*	-0.087	-0.016	-0.021	0.074
	이직의도	-0.06	-0.03	-0.02	-0.09	-0.07	.03	-0.033	0.011	-0.089	-0.175**
	OCB	-0.08**	0.00	0.03	0.01**	-0.02	.04*	-0.086*	0.002	-0.082	0.029
J-P	조직몰입	-0.04	0.04	0.05	0.06*	-0.04	.06**	-0.081	-0.044	0.001	0.072
	이직의도	-0.02	0.02	-0.11**	-0.11**	0.02	.08**	-0.044	0.019	-0.004	-0.207**
	OCB	-0.06*	-0.01	-0.01	0.04*	-0.02	.06**	-0.058	-0.071	-0.069	0.001

N=307. * p<.05, ** p<.01

주. P_1은 개인이 바라는 조직성격 측정치이고, O는 현재의 조직성격 측정치를 나타냄.

부합이 조직에 대한 태도 및 행동에 미치는 영향을 알아보기 위하여 다차항 회귀분석을 실시하였다. 표 2에는 네 가지 조직성격 차원별로 바람직하다고 생각하는 조직성격과 지각된 현재 조직성격에 의해 설명될 수 있는 조직몰입, 조직시민행동, 이직의도의 변량(R^2)뿐만 아니라 다차항 회귀방정식에 포함된 다섯 개 항의 비표준화 계수가 제시되어 있다. 각 방정식의 비표준화 계수를 사용하여 반응표면그래프(그림 1에서 3)를 그리고, 이에 대한 해석을 위하여 각 그래프의 기울기(slope)와 굴곡도(curvature)의 유의도를 검증하였다. 네 가지 조직 성격차원 모두에서 다차항 회귀방정식은 조직몰입, 이직의도, 조직시민행동의 변량을 유의하게 설명하였다.

외향(E)-내향(I)차원에서 다차항 회귀방정식은 조직몰입(R^2=.05, p<.05), 이직의도(R^2=.09, p<.01), 조직시민행동(R^2=.04, p<.05)의 변량을 유의하게 설명하였다. 하지만, P_1=-O 선상에서의 표면의 굴곡도가 조직몰입(굴곡도=-0.028, n.s.)과 조직시민행동(굴곡도=0.010, n.s.)에서는 유의하지 않았으며, 이직의도(굴곡도=0.189, p<.01)에서만 정적으로 유의하였다. 이러한 결과는 외향-내향 차원에서 개인이 바람직하다고 여기는 조직성격과 현재 조직성격이 일치할수록 이직의도가 낮고 불일치할수록 이직의도가 높다는 것을 의미한다.

감각(S)-직관(N)차원에서 다차항 회귀방정식은 조직몰입(R^2=.08, p<.01), 이직의도(R^2=.12, p<.01), 조직시민행동(R^2=.05, p<.01)의 변량을 유의하게 설명하였다. P_1=-O 선상에서의 표면의 굴곡도가 조직몰입(굴곡도=-0.143, p<.01)에서 부적으로 유

의하였고, 이직의도(굴곡도=0.198, p<.01)에서는 정적으로 유의하게 나타났으며, 조직시민행동(굴곡도=-0.065, n.s.)은 유의하지 않았다. 이는 감각-직관 차원에서 개인이 바람직하다고 여기는 조직성격과 현재 조직성격이 일치할수록 조직몰입은 높고 이직의도는 낮다는 것을 의미한다.

사고(T)-감정(F)차원에서 다차항 회귀방정식은 조직몰입(R^2=.04, p<.05)과 조직시민행동(R^2=.04, p<.05)의 변량을 유의하게 설명하였지만, 이직의도(R^2=.03, n.s.)를 통계적으로 유의하게 설명하지 못했다. P_1=-O 선상에서의 표면의 굴곡도가 조직몰입(굴곡도=-0.016, n.s.), 이직의도(굴곡도=0.011, n.s.), 그리고 조직시민행동(굴곡도=0.002, n.s.) 모두에서 유의하지 않았다. 판단(J)-인식(P)차원에서도 다차항 회귀방정식이 조직몰입(R^2=.06, p<.01), 이직의도(R^2=.08, p<.01), 조직시민행동(R^2=.06, p<.01)의 변량을 유의하게 설명하였지만, P_1=-O 선상에서의 표면의 굴곡도가 조직몰입(굴곡도=-0.044, n.s.), 이직의도(굴곡도=0.019, n.s.), 조직시민행동(굴곡도=-0.071, n.s.) 모두에서 유의하지 않았다.

P_1=-O 선상에서 표면의 굴곡도는 개인이 바라는 조직성격과 현재 조직성격간 부합 정도와 결과변인들(조직몰입, 이직의도, 조직시민행동)간의 관계를 설명해주는 반면에, P_1=O 선상에서의 표면의 기울기는 개인이 바라는 조직성격과 현재 조직성격간 부합의 수준과 결과변인들(조직몰입, 이직의도, 조직시민행동)간의 관계를 설명해준다. P_1=O 선상에서의 표면의 기울기는 외향-내향, 감각-직관, 사고-감정, 판단-인식의 모든 차원에서 조직몰입, 이직의도, 그리고 조직시민행동 모두 유의하지 않았다. 그러나 사고-감정 차원과 판단-인식차원에서 P_1=O 선상의 굴곡도가 이직의도에서 각각 부적으로 유의하였다. 이러한 결

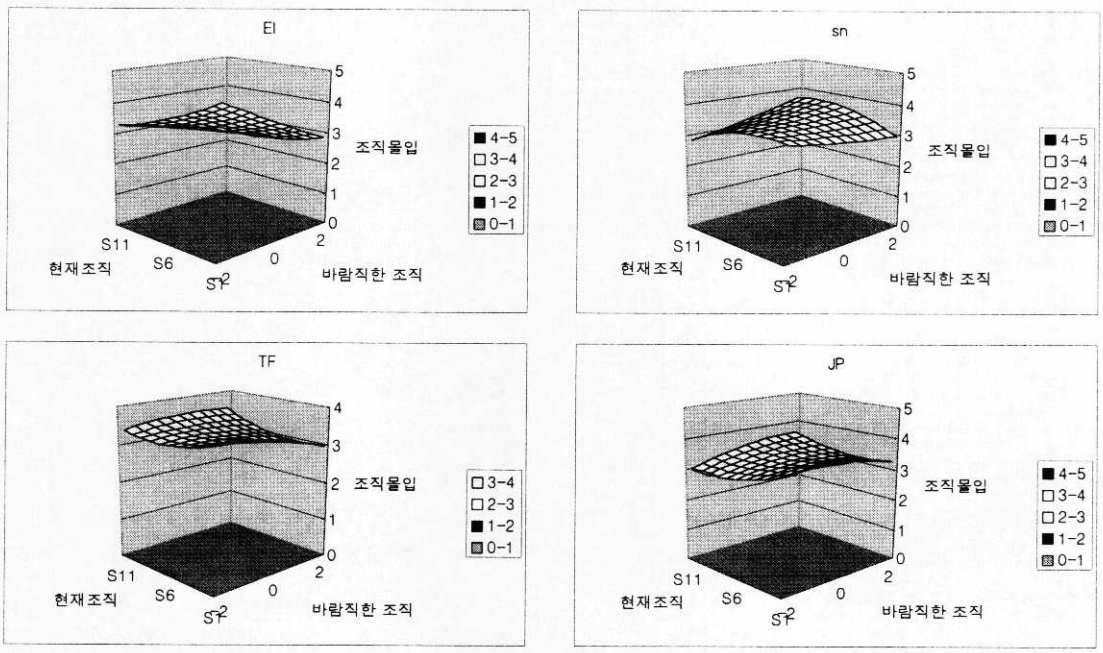


그림 1. 개인이 바라는 조직성격과 현재 조직성격간 부합이 조직몰입에 미치는 영향

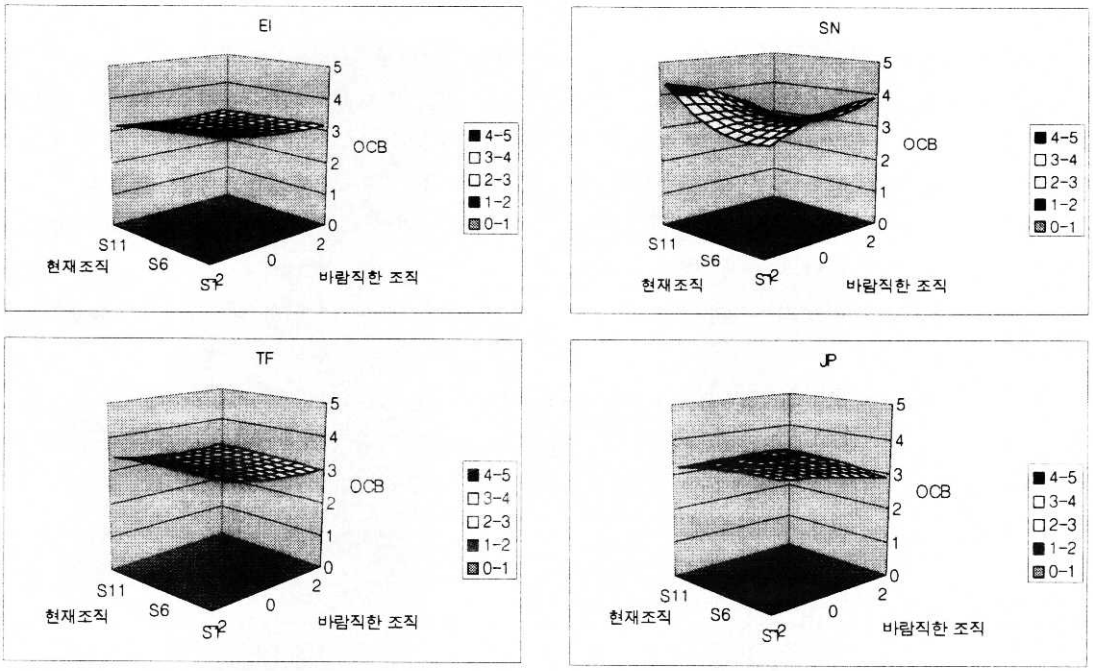


그림 2. 개인이 바라는 조직성격과 현재 조직성격간 부합이 조직시민행동에 미치는 영향

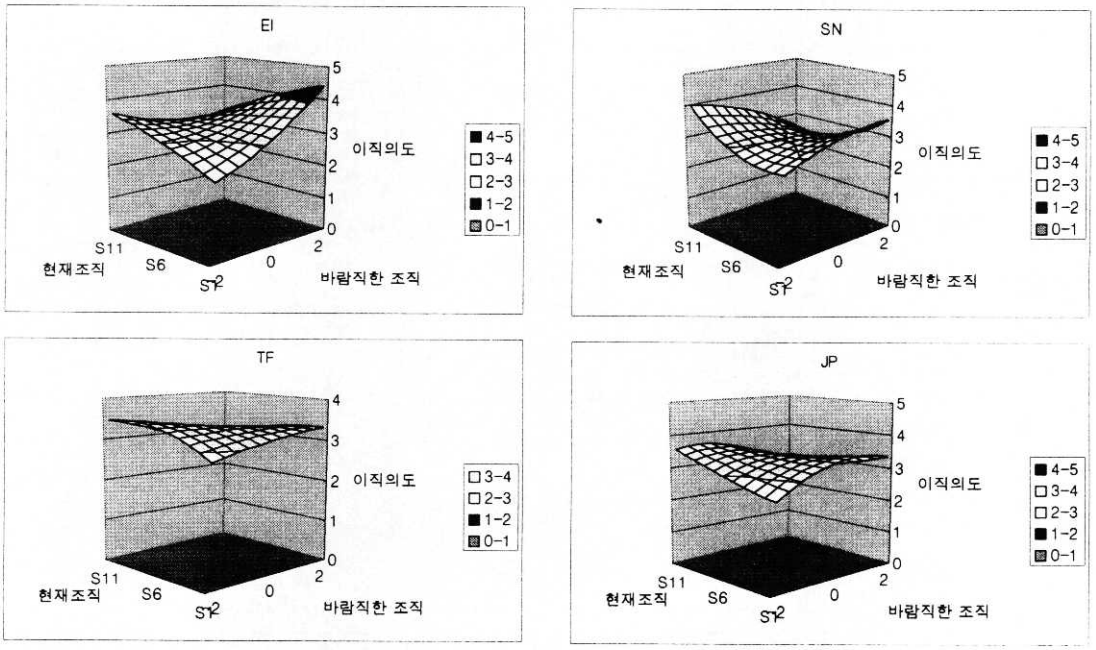


그림 3. 개인이 바라는 조직성격과 현재 조직성격간 부합이 이직의도에 미치는 영향

과는 사고-감정의 차원에서 현재 조직의 상태와 바람직한 조직의 상태가 완전히 일치할 때는 이직의도가 낮지만, 중간수준에서 일치할 때는 이직의도가 상대적으로 더 높다는 것을 의미한다. 이와 마찬가지로 판단-인식의 차원에서도 현재 조직의 상태와 바람직한 조직의 상태가 완전히 일치할 때는 이직의도가 낮지만, 중간수준에서 일치할 때는 이직의도가 더 높다는 것을 의미한다.

직무에 대한 태도 및 행동에 대한 다차항 회귀분석

개인이 바라는 직무특성과 현재의 직무특성간 부합이 직무에 대한 태도 및 행동에 미치는 영향을 알아보기 위하여 다차항 회귀분석을 실시하였다. 표 3에는 다섯 가지 직무특성 차원별로 조직구성원이 원하는 직무특성과 현재 자신이 수행하고 있는 직무특성에 의해 설명될 수 있는 직무만족, 직무몰입, 직무수행의 변량뿐만 아니라 다차항 회귀방정식에 포함된 다섯 개 항의 비표준화 계수가 제시되어 있다. 각 방정식의 비표준화 계수를 사용하여 반응표면그래프(그림 4에서 6)를 그리고, 이에 대한 해석을 위하여 각 그래프의 기울기(slope)와 굴곡도(curvature)의 유의도를 검증하였다.

표 3. 직무에 대한 태도 및 행동에 대한 다차항 회귀분석 결과

직무특성	결과변인	B(비표준화 회귀계수)						$P_2=-J$		$P_2=J$	
								기울기	굴곡도	기울기	굴곡도
		$P_2(b_1)$	$J(b_2)$	$P_2^2(b_3)$	$P_2J(b_4)$	$J^2(b_5)$	R^2	b1-b2	b3-b4+b5	b1+b2	b3+b4+b5
기술다양성	직무만족	0.21*	0.24*	-0.09	0.25**	0.01*	.29**	-0.031	-0.335*	0.449	0.169
	직무몰입	0.30**	0.19	-0.16	0.20*	-0.11	.27**	0.113	-0.466**	0.483**	-0.064
	직무수행	0.19*	0.18*	-0.03	0.03	-0.03	.14**	0.008	-0.092	0.376**	-0.032
피드백	직무만족	0.31*	-0.30**	0.02	0.42**	-0.29**	.10**	0.602**	-0.684**	0.012	0.150
	직무몰입	0.28*	-0.24**	-0.03	0.37**	-0.32	.10**	0.514**	-0.718**	0.040	0.022
	직무수행	0.17	-0.32**	-0.03	0.22*	-0.18**	.07**	0.488	-0.429*	-0.156	0.017
과업중요성	직무만족	0.27**	0.25**	-0.09	0.36**	-0.22**	.42**	0.023	-0.668**	0.523	0.060
	직무몰입	0.39**	0.17*	-0.18**	0.32**	-0.14**	.36**	0.218**	-0.640**	0.560**	-0.002
	직무수행	0.22**	0.28**	0.00	0.02	-0.06	.37**	-0.063	-0.075	0.497**	-0.029
과업자율성	직무만족	0.14	0.34**	-0.04	0.02	-0.08	.10**	-0.198	-0.139	0.484	-0.097
	직무몰입	0.11	0.29**	-0.05	0.09	-0.09	.10**	-0.183	-0.238	0.393**	-0.052
	직무수행	0.19**	0.24**	0.08	-0.02	-0.02	.14**	-0.054	0.077	0.428**	0.043
과업정체성	직무만족	0.10	0.08	-0.04	0.43**	-0.42**	.11**	0.025	-0.888**	0.183	-0.026
	직무몰입	-0.07	0.08	0.10	0.28*	-0.42**	.10**	-0.151	-0.595**	0.017	-0.031
	직무수행	-0.04	0.37**	0.14	0.09	-0.20**	.20**	-0.403**	-0.151	0.331**	0.029

N=307. * $p<.05$, ** $p<.01$

주. P_2는 개인이 바라는 직무특성 측정치이고, J는 현재의 직무특성 측정치를 나타냄.

기술의 다양성 차원에서 다차항 회귀방정식은 직무만족(R^2=.29, p<.01), 직무몰입(R^2=.27, p<.01), 직무수행(R^2=.14, p<.01)의 변량을 유의하게 설명하였다. P_2=-J 선상에서의 표면의 굴곡도가 직무수행(굴곡도=-0.092, n.s.)에서는 유의하지 않았지만, 직무만족(굴곡도=-0.335, p<.05)과 직무몰입(굴곡도=-0.466, p<.01)에서는 부적으로 유의하였다. 이는 기술의 다양성 차원에서 개인이 원하는 직무특성과 현재 직무특성이 일치할수록 직무만족과 직무몰입이 높고, 불일치할수록 직무만족과 직무몰입이 낮다는 것을 의미한다.

피드백 차원에서 다차항 회귀방정식은 직무만족(R^2=.10, p<.01), 직무몰입(R^2=.10, p<.01), 직무수행(R^2=.07, p<.01)의 변량을 유의하게 설명하였다. P_2=-J 선상에서의 표면의 굴곡도가 직무만족(굴곡도=-0.684, p<.01), 직무몰입(굴곡도=-0.718 p<.01), 직무수행(굴곡도=-0.429, p<.05) 모두에서 부적으로 유의하였다. 이는 피드백 차원에서 개

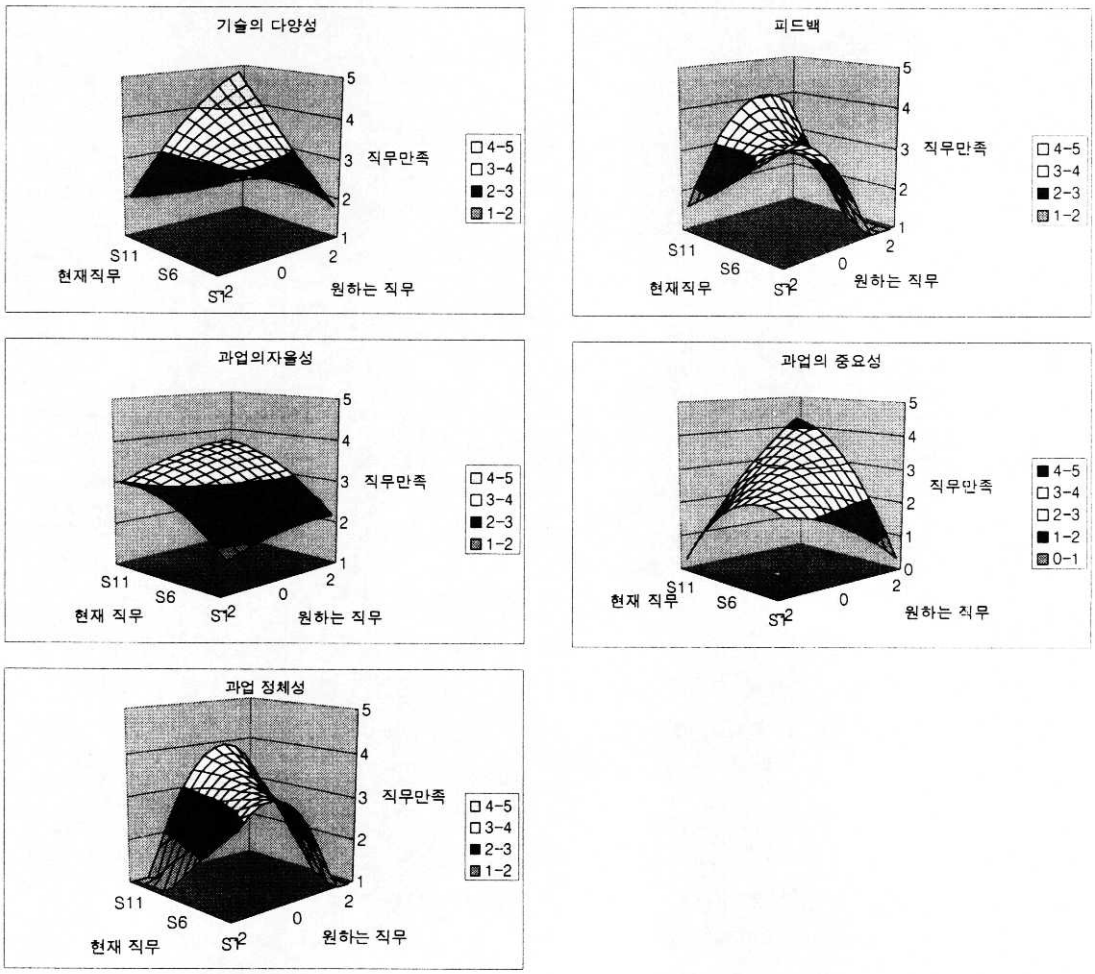


그림 4. 개인이 바라는 직무특성과 현재 직무특성간 부합이 직무만족에 미치는 영향

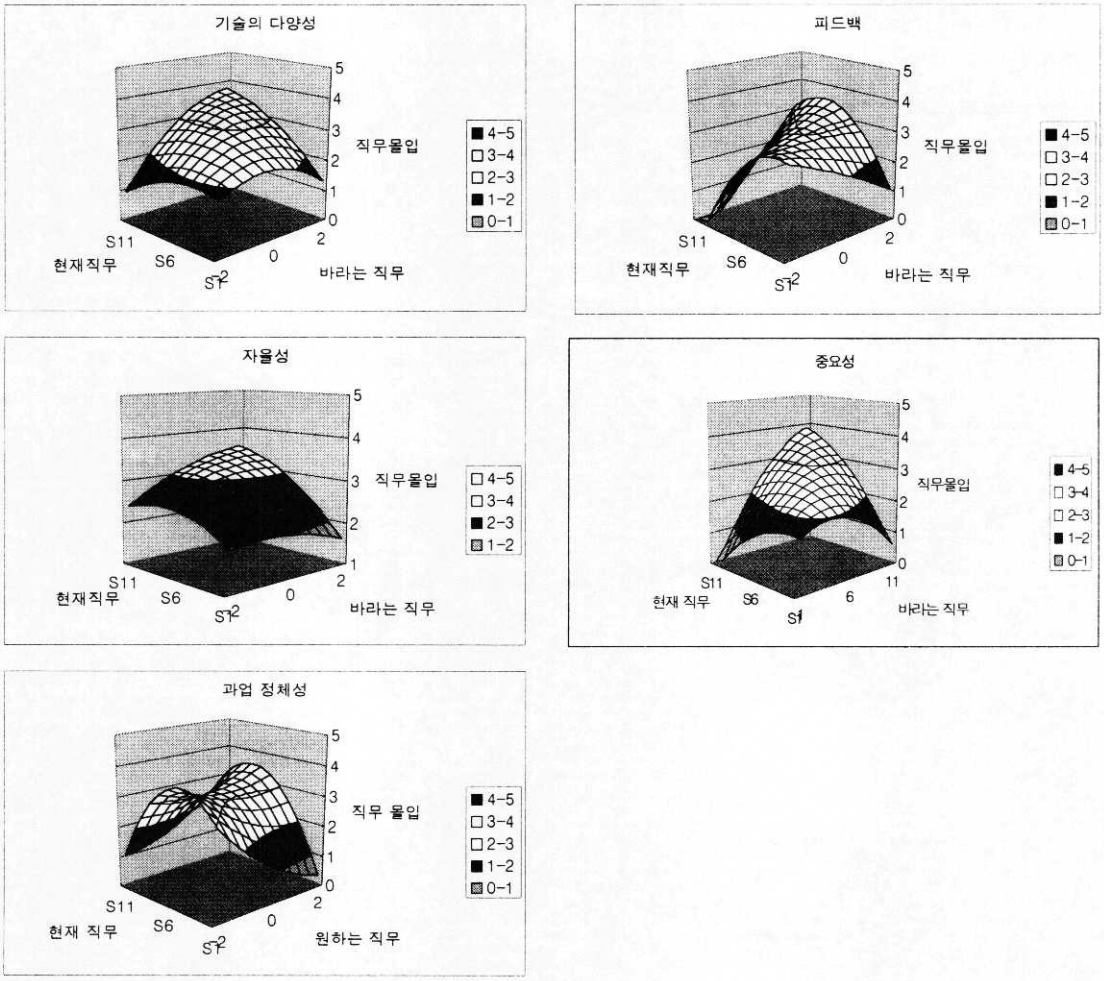


그림 5. 개인이 바라는 직무특성과 현재 직무특성간 부합이 직무몰입에 미치는 영향

인이 원하는 직무특성과 현재 직무특성이 일치할수록 직무만족, 직무몰입, 직무수행이 높고, 불일치할수록 직무만족, 직무몰입, 직무수행이 낮다는 것을 의미한다.

과업 중요성 차원에서 다차항 회귀방정식은 직무만족(R^2=.42, p<.01), 직무몰입(R^2=.36, p<.01), 직무수행(R^2=.37, p<.01)의 변량을 유의하게 설명하였다. P_2=-J 선상에서의 표면의 굴곡도는 직무만족(굴곡도=-0.668, p<.01)과 직무몰입(굴곡도=-0.640, p<.01)에서 부적으로 유의하였고, 직무수행(굴곡도=0.075, n.s.)에서는 유의하지 않았다. 이는 과업 중요성 차원에서 개인이 원하는 직무특성과 현재 직무특성이 일치할수록 직무만족과 직무몰입이 높고, 불일치할수록 직무만족과 직무몰입이 낮다는 것을 의미한다.

과업 자율성 차원에서 다차항 회귀방정식은 직무만족(R^2=.10, p<.01), 직무몰입(R^2=.10, p<.01), 직무수행(R^2=.14, p<.01)의 변량을 유의하게 설명하

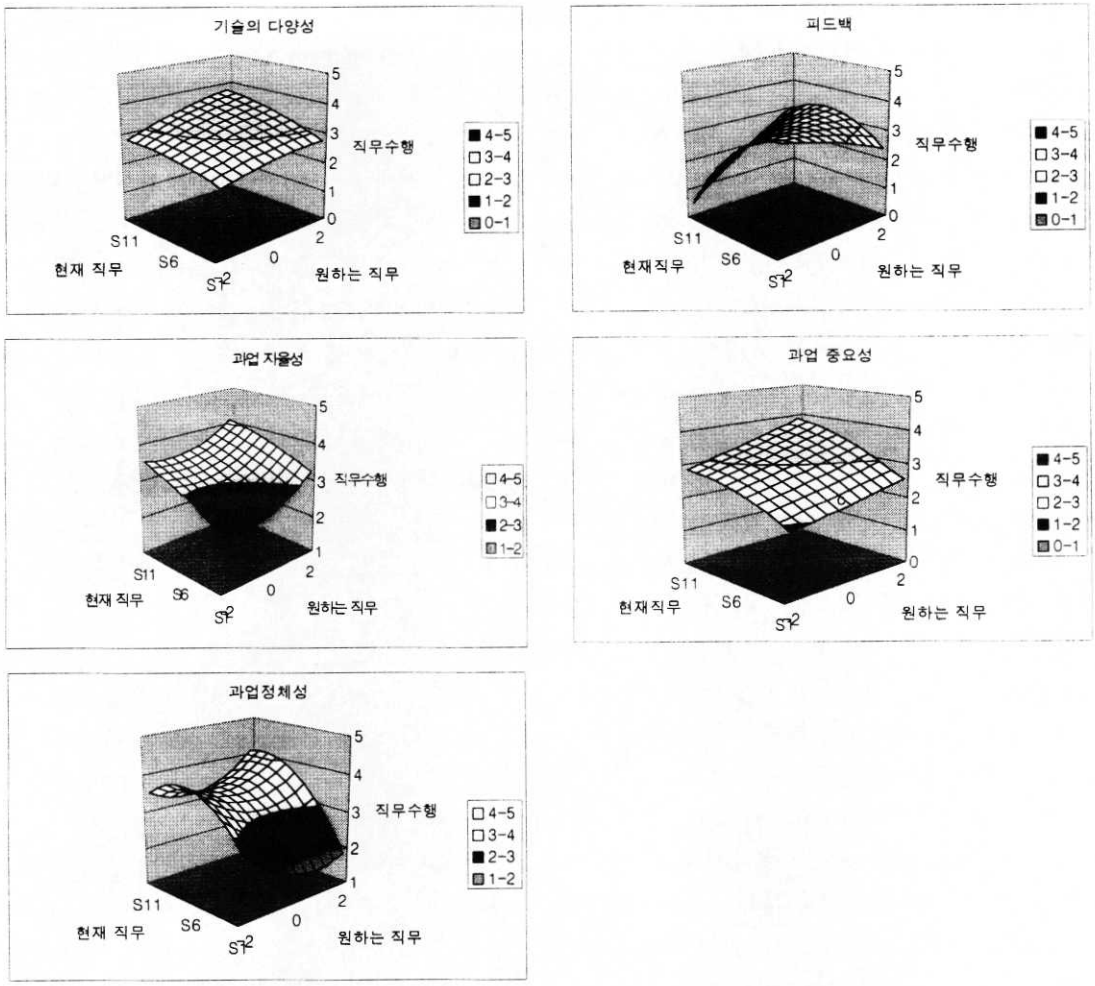


그림 6. 개인이 바라는 직무특성과 현재 직무특성간 부합이 직무수행에 미치는 영향

였다. P_2=-J 선상에서의 표면의 굴곡도가 직무만족(굴곡도=-0.139, n.s.), 직무몰입(굴곡도=-0.238, n.s.), 직무수행(굴곡도=0.077, n.s.)에서 모두 유의하지 않았다. 이러한 결과는 과업 자율성 차원에서 개인이 바라는 직무특성과 현재의 직무특성간 부합이 직무만족, 직무몰입, 직무수행에 영향을 미치지 않는다는 것을 의미한다.

과업 정체성 차원에서 다차항 회귀방정식은 직무만족(R^2=.11, p<.01), 직무몰입(R^2=.10, p<.01), 직무수행(R^2=.20, p<.01)의 변량을 유의하게 설명하였다. P_2=-J 선상에서의 표면의 굴곡도가 직무만족(굴곡도=-0.888, p<.01)과 직무몰입(굴곡도=-0.595, p<.01)에서 부적으로 유의하였고, 직무수행(굴곡도=-0.151, n.s.)에서는 유의하지 않았다. 이는 과업 중요성 차원에서 개인이 원하는 직무특성과 현재 직무특성이 일치할수록 직무만족과 직무몰입이 높고, 불일치할수록 직무만족과 직무몰입이 낮다는 것을 의미한다.

P_2=-J 선상에서 표면의 굴곡도는 개인이 바라는 직무특성과 현재의 직무특성간 부합정도와 결과변인들(직무만족, 직무몰입, 직무수행)간의 관계를 설명해주는 반면에, P_2=J 선상에서의 표면의 기울기는 개인이 바라는 직무특성과 현재 직무특성간의 부합수준과 결과변인들(직무만족, 직무몰입, 직무수행)간의 관계를 설명해준다. 기술의 다양성 차원에서 P_2=J 선상의 표면의 기울기는 직무만족(기울기=0.449, n.s.)에서는 유의하지 않았지만, 직무수행(기울기=0.376, $p<.01$)과 직무몰입(기울기=0.483, $p<.01$)에서는 정적으로 유의함을 보여주었다. 이는 기술의 다양성 차원에서 개인이 원하는 직무특성과 현재 직무특성이 낮은 수준에서 일치될 때보다 높은 수준에서 일치될 때 직무수행과 직무몰입이 더 높다는 것을 나타낸다. 피드백 차원에서 P_2=J 선상의 표면 기울기는 직무만족(기울기=0.012, n.s.)과 직무몰입(기울기=0.040, n.s.), 그리고 직무수행(기울기=-0.156, n.s.) 모두에서 유의하지 않았다. 이는 피드백 차원에서 개인이 원하는 직무특성과 현재 직무특성간 부합이 어느 수준에서 일치하는지가 결과변인에 영향을 미치지 않음을 의미한다.

과업의 중요성 차원에서 P_2=J 선상에서의 표면 기울기는 직무만족(기울기=0.523, n.s.)에서는 유의하지 않았지만, 직무몰입(기울기=0.560, $p<.01$)과 직무수행(기울기=0.497, $p<.01$)에서는 정적으로 유의하였다. 이는 과업 중요성 차원에서 개인이 원하는 직무특성과 현재 직무특성이 낮은 수준에서 일치될 때보다 높은 수준에서 일치될 때 직무몰입과 직무수행이 더 높다는 것을 의미한다. 과업 자율성 차원에서 P_2=J 선상에서의 표면 기울기도 마찬가지로 직무만족(기울기=0.484, n.s.)에서는 유의하지 않았지만, 직무몰입(기울기=0.393, $p<.01$)과 직무수행(기울기=0.428, $p<.01$)에서는 정적으로 유의하였다. 이는 과업 자율성 차원에서 개인이 원하는 직무특성과 현재 직무특성이 낮은 수준에서 일치될 때보다 높은 수준에서 일치될 때 직무몰입과 직무수행이 더 높다는 것을 나타낸다.

과업 정체성 차원에서 P_2=J 선상에서의 표면 기울기는 직무만족(기울기=0.183, n.s.)과 직무몰입(기울기=0.017, n.s.)에서는 유의하지 않았지만, 직무수행(기울기=0.331, $p<.01$)에서는 정적으로 유의하였다. 이는 과업 정체성 차원에서 개인이 원하는 직무특성과 현재 직무특성이 낮은 수준에서 일치될 때보다 높은 수준에서 일치될 때 직무수행이 더 높다는 것을 나타낸다.

논 의

이 연구는 다양한 개인-환경간 부합의 종류 중에서 개인-조직간 부합(P-O fit)과 같은 단일 부합 관계만을 다루었던 과거의 연구들(예, 유태용 등, 2002; McCulloch & Turban, 2001)과는 달리, 한 연구의 틀 속에서 개인-조직간 부합뿐만 아니라 개인-직무간 부합(P-J fit)을 다루었다는 데 의의가 있다. 표 1에서도 알 수 있듯이 개인과 조직성격간 부합의 직접적인 측정치는 조직몰입과 이직의도와 같은 조직관련 변인과 가장 높은 상관을 나타냈고, 개인과 직무특성간 부합의 직접적인 측정치는 직무만족과 직무몰입과 같은 직무관련 변인과 가장 높은 상관을 나타냈다. 이러한 결과는 개인-조직간 부합은 조직몰입(Silva, Thoman, Mayoral, & Yoshihara, 2002)과 이직의도(Lauver & Krisotf-Brown, 2001; McCulloch & Turban, 2001)와 같은 조직관련 태도와 관련되어 있으며, 개인-직무간 부합은 직무만족(Lauver & Krisotf-Brown, 2001; London & Klimoski, 1975)과 같은 직무관련 태도와 관련되어 있다는 선행연구 결과와 전반

적으로 일치한다. 따라서 이 연구의 결과로부터 조직 구성원들이 다양한 종류의 개인-환경간 부합을 지각하고 있음을 알 수 있으며, 이러한 결과는 서로 다른 개인-환경간 부합이 각기 다른 종류의 결과변인들을 예측한다는 Kristof(1996)의 주장을 지지한다.

외향-내향, 감각-직관, 사고-감정, 판단-인식 차원 중에서 외향-내향 차원과 감각-직관 차원에서 개인이 바라는 조직성격과 현재 조직성격간 부합은 조직몰입과 이직의도와 같은 조직관련 변인에 영향을 미쳤다. 외향-내향 차원에서는 개인이 바라는 조직성격과 현재 조직성격이 일치될수록 이직의도가 낮게 나타났으며, 감각-직관 차원에서는 개인이 바라는 조직성격과 현재 조직성격이 일치될수록 조직몰입은 높고 이직의도는 낮게 나타났다. 이는 조직성격을 나타내는 네 차원들 중에서 외향-내향 차원과 감각-직관 차원에서의 일치가 조직관련 태도를 예측한다는 것을 의미한다.

또한 개인이 바라는 조직성격과 현재 조직성격이 일치된다고 하더라도 사고-감정 차원과 판단-인식 차원에서는 어느 수준에서 일치되는지에 따라 이직의도가 다르게 나타났다. 즉, 개인이 바라는 조직성격이 사고적 조직이고 현재 조직성격도 사고적 조직으로 일치될 때나 개인이 바라는 조직성격이 감정적 조직이고 현재 조직성격도 감정적 조직으로 일치될 때는 이직의도가 낮았지만 사고-감정 차원의 중간수준에서 일치될 때는 이직의도가 더 높았다. 마찬가지로, 개인이 바라는 조직성격이 판단적 조직이고 현재 조직성격도 판단적 조직으로 일치될 때나 개인이 바라는 조직성격이 인식적 조직이고 현재 조직성격도 인식적 조직으로 일치될 때는 이직의도가 낮았지만 판단-인식 차원의 중간수준에서 일치될 때는 이직의도가 더 높았다. 이러한 결과는 사고-감정 차원과 판단-인식 차원에서는 개인이 바라는 조직성격과 현재 조직성격이 일치하더라도 조직성격이 어느 쪽으로든 뚜렷하지 않은 수준에서 일치할 때는 이직의도가 상대적으로 더 높다는 것을 의미한다.

직무특성 모델의 다섯 가지 차원인 기술의 다양성, 피드백, 과업 중요성, 과업 자율성, 과업 정체성 차원에서 개인이 바라는 직무특성과 현재 직무특성간 부합은 과업 자율성 차원을 제외한 모든 차원에서 최소한 두 가지 이상의 직무관련 태도 변인을 유의하게 예측하였다. 기술의 다양성 차원과 과업 중요성 차원, 과업 정체성 차원에서는 개인이 바라는 직무특성과 현재 직무특성이 일치할수록 직무만족과 직무몰입이 높았으며, 피드백 차원에서는 개인이 바라는 직무특성과 현재 직무특성이 일치할수록 직무만족, 직무몰입, 직무수행이 모두 높게 나타났다. 이러한 결과는 다섯 가지 직무특성 차원들 중에서 피드백 차원에서 개인과 직무특성간 부합이 결과변인들에 가장 포괄적인 영향을 미친다는 것을 의미한다.

다차항 회귀분석과 반응표면 방법론을 사용하면, 연구자가 관심을 가지고 있는 두 변인이 정확하게 부합되더라도 어느 정도 수준에서 부합되는지에 따라 결과변인이 어떻게 달라지는지를 알 수 있다. 이 연구에서는 기술의 다양성 차원, 과업 중요성 차원, 과업 자율성 차원에서 개인이 바라는 직무특성과 현재 직무특성이 일치되더라도 낮은 수준에서 일치될 때보다 높은 수준에서 일치될 때 직무몰입과 직무수행이 더 높게 나타났다. 과업 정체성 차원에서는 개인이 바라는 직무특성과 현재 직무특성이 일치된다 하더라도 낮은 수준에서 일치될 때보다 높은 수준에서 일치될 때 직무수행이 더 좋았다. 이러한 결과는 개인이 직무에 대하여 바라는 특성 수준이 높고

실제 직무도 그러한 특성을 많이 가지고 있을수록 직무관련 변인에 호의적인 영향을 미친다는 것을 의미한다.

이 연구의 결과를 보면, 개인이 바라는 조직성격과 현재 조직성격간 부합이 조직에 대한 태도 및 행동에 미치는 영향보다는 개인이 바라는 직무특성과 현재 직무특성간 부합이 직무에 대한 태도 및 행동에 미치는 영향이 전반적으로 더 유의했다. 이러한 결과에 대한 정확한 해석을 위해서는 추후연구가 필요하지만, 다음의 두 가지 가능성을 생각해 볼 수 있다. 첫째, 조직성격이나 직무특성과의 부합이 모두 조직 구성원에게 영향을 미치는 요인이지만, 개인의 입장에서 보면 조직성격과의 부합보다는 자신이 직접 수행하고 있는 직무특성과의 부합이 개인의 태도에 더 직접적인 영향을 미치는 요인일 수 있다. 즉, 조직성격과의 부합보다는 직무특성과의 부합이 개인의 태도에 더 강하게 영향을 미치는 요인일 수 있다. 둘째, 측정의 측면에서 볼 때 직무특성은 구체적인 개념을 나타내고 있지만(예, 직무에서 피드백을 받는 정도), 조직성격은 상대적으로 추상적이고 포괄적인 개념을 나타내고 있기 때문에(예, 조직의 미래지향성 정도) 직무특성과의 부합보다는 조직성격과의 부합이 개인의 태도에 상대적으로 영향을 덜 미쳤을 가능성이 있다. 앞으로 다른 연구들에서도 개인-조직간 부합과 개인-직무간 부합을 하나의 연구에서 함께 다루어 이러한 가능성을 검토해 볼 필요가 있다.

이 연구의 한계점은 모든 측정치를 자기보고 방식으로 얻었다는 데 있다. 따라서 동일한 측정방법에 의한 변량(즉, 공통방법 편파)에 의해 이 연구에 포함되었던 변인들간의 상관이 증가되었을 가능성이 있다. 또한 직무수행을 자기평정 방식으로 얻었기 때문에 이러한 측정치가 관대화 편파 등으로 인하여 피평정자의 수행수준을 타당하게 반영하지 못했을 가능성이 있다[2]. 따라서 앞으로의 연구에서는 객관적인 수행평정치를 포함시킬 필요가 있다. 이 연구에서는 조직성격과 직무특성에 대하여 개인이 지각하고 있는 현재 상태와 바람직한 상태를 측정하였지만, 앞으로의 연구에서는 자기보고 방식의 측정치에서 유래되는 편파 가능성을 배제하기 위하여 조직의 다른 구성원들로부터 조직성격과 직무특성에 대한 평정을 함께 얻어서 분석해 볼 필요가 있다. 또 다른 대안으로 조직과 직무에 대하여 개인이 지각하고 있는 현재 상태와 바람직한 상태의 측정 시점을 달리할 수도 있다.

앞으로의 연구에서, 개인과 환경간 부합이 개인의 태도나 행동에 미치는 영향뿐만 아니라 조직 전체의 거시적 지표(예, 조직의 생산성 또는 효과성)에 어떤 영향을 미치는지를 연구할 필요가 있다. 이 연구에서 얻어진 결과로부터 개인이 조직이나 직무와 부합되면 전반적으로 조직이나 직무에 대하여 호의적인 태도 및 행동을 나타낸다는 것을 알 수 있다. 하지만 개인과 조직간 부합이나 개인과 직무간 부합이 조직 전체에 미치는 영향에 대해서는 상대적으로 연구가 덜 이루어진 상태이다. Kristof(1996)는 개인과 조직간에 부합이 낮으면 조직측면에서 볼 때 개인과 조직간에 원활한 의사소통이 이루어지지 않아서 조직의 성과가 떨어질 수 있음을 시사하였다. 반면에 Argyris(1957)는 조직과 부합되는 유형의 사람들이 지나치게 많으면 조직 측면에서는 조직혁신을 저해하고 변화하는 환경에 대한 조직의 적응력을 떨어뜨려 조직 전체 수행이 나빠질 수도 있다고 제안하였다. Schneider(1987)도 개인과 조직간의 부합이 너무 높으면 조직이 변화하는 환경에 적응하기 어렵고 창의성이 부족할 수 있음을

2) 이 점을 지적해주신 심사위원께 감사드립니다.

지적하였다. 따라서 높은 부합수준은 개인에게는 많은 긍정적인 영향을 미치지만 조직 전체에는 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 Kristof(1996)가 개인과 조직간 부합에 관하여 앞으로의 연구과제로 제시한 것처럼, 개인과 환경간 부합이 조직의 생산성이나 혁신과 같은 조직 수준에서의 변인들에 어떠한 영향을 미치는지를 연구할 필요가 있다.

참고문헌

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

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.

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

Boxx, W. R., Odom, R. Y., & Dunn, M. G. (1991). Organizational values and values congruency and their impact on satisfaction, commitment, and cohesion. *Public Personnel Management, 20*(1). 195-205.

Bretz, E. L. (1969). Need-reinforcer correspondence as a predictor of job satisfaction. *Personnel and Guidance Journal, 47*, 878-883.

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.

Caplan, R. D. (1987). Person-Environment fit theory and organizations Commensurate dimensions, time perspectives, and mechanisms. *Journal of Vocational Behavior, 31*, 248-267.

Chatman, J. A. (1989). Improving interactional organizational research: A model of person-organization fit. *Academy of Management Review, 14*, 333-349.

Chatman, J. A. (1991). Matching people and organizations: Selection socialization in public accounting firms. *Administrative Science Quarterly, 36*, 459-484.

Chesney, M. A., & Rosenman. R. H. (1980). Type A behavior in the work setting. In C. L. Cooper & P. Payne(Eds.), *Current concerns in Occupational Press* (pp. 187-212). New York: Wiley.

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

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.

Edwards, J. R. (1994). The study of congruence in organizational behavior research: Critique and a proposed alternative. *Organizational Behavior and Human Decision Processes, 58,* 51-100.

Edwards, J. R., & Parry, M. E. (1993). On the use of polynomial regression equations as an alternative to difference scores in organizational research. *Academy of Management Journal, 36,* 1577-1613.

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

Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance,* 16, 250-279.

Ivancevich, J. M., & Matteson, M. T. (1980). Nurses and stress: Time to examine the potential problem, *Supervisor Nurse, 11,* 17-22.

Kanungo, R. N. (1982). Measurement of job and work involvement. *Journal of Applied Psychology, 67,* 341-349.

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

Kohn, M, & Schooler, C. (1978). The reciprocal effects of the substantive complexity of work and intellectual flexibility: A longitudinal assessment. *American Journal of Sociology, 84,* 24-52.

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.

London, M., & Klimoski, R. (1975). Self-esteem and job complexity as moderators of performance and satisfaction. *Journal of Vocational Behavior, 6,* 293-304.

Lutrick, E. C., & Lutrick, K. O. (2002, April). *Measuring perceived fit directly and indirectly: Does Method Matter?* Paper presented at the 17th annual conference of the Society for Industrial and Organizational Psychology, Toronto, Canada.

Lyons, T. (1971). Role clarity, need for clarity, satisfaction, tension, and withdrawal. *Organizational Behavior and Human Performance, 6,* 99-110.

Matteson, M. T., & Ivancevich, J. M. (1982). Type A and B behavior patterns and health symptoms: Examining individual and organizational fit. *Journal of Occupational Medicine, 24,* 585-589.

McCulloch, M. C., & Turban, D. B. (2001, April). *Using person-organization fit to predict job departure in call centers.* Pager 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.

O'Reilly, C. A. III, 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.

Organ, D. W. (1988). *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome.* Lexington, MA: Lexington Books.

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.

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

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.

Schwab, D. P. (1987). Theories and research on job search and choice. In K. M. Rowland & G. R. Ferris(Eds.), *Research in personnel and human resource management*(Vol. 5, pp. 126-166). Greenwich, CT: JAI Press.

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

Tziner, A. (1987). Congruency issue retested using Finemans achievement climate notion. *Journal of Social Behavior and Personality, 2*(1), 63-78.

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

1 차원고접수 : 2003. 8. 26.
수정원고접수 : 2003. 11. 11.
최종게재결정 : 2003. 11. 21.

한국심리학회지: 산업 및 조직
Korean Journal of Industrial and Organizational Psychology
2003. Vol. 16, No. 3, 201-222

Effects of the fit of current-ideal organizational personality and the fit of current-ideal job characteristics on the attitudes toward the organization and the job

Tae-Yong Yoo
Kwangwoon University

Hee-Jung Hyun
Dasan E & E Consulting

The purpose of this study was to investigate the effects of the fit of current-ideal organizational personality and the fit of current-ideal job characteristics on the attitudes toward the organization and the job by using the polynomial regression analysis and the response surface methodology as the alternative to difference scores. Questionnaires were administered to 307 job incumbents to obtain their perceptions on the current and ideal state about their own organizational personality and job characteristics. The current and ideal organizational personality were measured by the OPTI(Organizational Personality Type Indicator) developed by Yoo(1999), and the current and ideal job characteristics were measured by the items based on the Hackman and Oldham(1976)'s model. Their organizational attitude and behavior such as organizational committment, intention of turnover, and organizational citizenship behavior were obtained, and their job involvement, job satisfaction, and job performance were measured by the self-report. The results indicated the more correspondent the current organizational personality and the ideal organizational personality were in the dimensions of extraversion-introversion and sensing-intuition, the more organizational committment and the less turnover intention the employee showed. Also, the results indicated the more correspondent the current job characteristics and the ideal job characteristics were in the dimensions of skill variety, task identity, task significance, and feedback, the more job satisfaction and job involvement the employee showed. Finally, the implication and limitation of this study were discussed, and the future research directions were suggested.

key words : person-environment fit, person-organization fit, person-job fit polynomial regression, response surface methodology