



저작자표시-비영리-변경금지 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.



비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.



변경금지. 귀하는 이 저작물을 개작, 변형 또는 가공할 수 없습니다.

- 귀하는, 이 저작물의 재이용이나 배포의 경우, 이 저작물에 적용된 이용허락조건을 명확하게 나타내어야 합니다.
- 저작권자로부터 별도의 허가를 받으면 이러한 조건들은 적용되지 않습니다.

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

이것은 [이용허락규약\(Legal Code\)](#)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

[Disclaimer](#)

박사학위 논문

지방공무원의 개인-환경 적합성 인식이
조직몰입과 혁신적 업무행동에 미치는 영향

The Effect of Local Government Officials' Awareness of
Suitability for Individual-Environmental on Organizational
Commitment and Innovative Work Behavior

울산대학교 대학원
행정학과
주 상 현

지방공무원의 개인-환경 적합성 인식이
조직몰입과 혁신적 업무행동에 미치는 영향

지도교수 편상훈

이 논문을 행정학 박사학위 논문으로 제출함

2020년 12월

울산대학교 대학원
행정학과
주 상 현

주상현의 행정학 박사학위 논문을 인준함

심사위원장 김 재 홍



심사위원 안 성 민



심사위원 도 수 관



심사위원 이 수 창



심사위원 편 상 훈



울산대학교 대학원

2020년 12월

감사의 글

유지경성(有志竟成)을 가슴 깊이 새기며 늦게나마 시작한 박사연구논문을 마무리할 수 있기까지 많은 분들의 격려와 성원이 있었기에 결실을 맺을 수 있었다고 생각하며, 만학도의 꿈을 이루게 해주신 모든 관계자 여러분들에게 감사를 드립니다.

박사과정을 수료하고 연구논문을 시작할 때 주제 선정부터 너무나 어렵게만 느껴지고 직장생활과 병행하다보니 주어진 시간은 빠르게 지나가고 있어, 힘들어 못하겠다는 심경에 포기할까 하는 고민을 했던 게 사실입니다. 하지만 미리부터 안 된다고 포기하는 것은 꿈을 이루기 위한 준비가 아직 덜되었다는 것이라고 자책하며, 나에게 절대적으로 필요한 것이 있다면 목표에 대한 중단 없는 도전과 열정이라 생각하고 포기하지 않는 한 꿈은 이루어진다는 확신과 믿음을 가지고 밤낮으로 본 연구를 위해 무던히도 노력을 기울여 왔습니다. 도전하는 꿈은 이를 수가 있겠지만 도전하지 않는 꿈은 그저 소망으로 끝날지도 모른다는 생각이 들었기 때문입니다.

그동안 여러모로 바쁘신 와중에서도 본 연구 논문의 주제 선정을 비롯하여 연구의 방향성을 제시해 주시고 각별한 관심과 배려로 아낌없이 지도 편달을 해 주신 존경하는 정책대학원장 편상훈 지도교수님께 마음 깊이 진심으로 감사를 드립니다. 그리고 박사과정 중에 많은 이론과 지식을 전수 해주신 김선호 교수님을 비롯한 행정학과 여러 교수님에게도 이 글을 통해서나마 감사의 인사를 드립니다.

또한 주경야독으로 박사학위를 취득하기까지 집안일을 소홀히 하였음에도 불구하고 무한한 내조와 더불어 태산 같은 힘을 실어준 든든한 후원자인 차혜숙 마늘님에게 감사하게 생각하며, 아울러 대단한 도전이라고 열렬히 성원해준 자랑스러운 주정희 주하윤에게도 고맙다는 마음을 전하며 항상 목표 있는 생활을 하길 바란다.

그리고 본 연구의 실증적 자료를 수집하는데 도움을 주신 울산광역시청 이선봉 부이사관님과, 이태화 사무관님, 울주군청 유원중 주무관님, 울산세관 박종운 행정관님에게도 귀중한 자료를 제공해 주신데 대하여 무한한 감사의 인사를 드립니다.

무엇보다도 본 연구 논문의 심사위원장이신 김재홍 교수님과 심사위원이신 안성민 교수님, 도수관 교수님, 이수창 교수님, 편상훈 교수님께 심사과정에서 제대로 된 논문의 중요성을 언급하며 여러 부분에 걸쳐 거듭된 수정보완을 통해 논문의 완성도를 높일 수 있도록 세심하게 살펴봐 주시고 본 연구 논문의 결실을 맺을 수 있도록 끝까지 지도 편달을 해주신데 대하여 다시 한 번 깊은 감사의 인사를 드립니다. 앞으로도 후의를 잊지 않고 더욱더 정진하여 발전된 모습으로 나아가겠습니다. 대단히 감사 합니다.

2020년 12월 주상현 배상

【 목 차 】

제1장 서론	1
제1절 연구의 필요성 및 목적	1
1. 연구의 필요성	1
2. 연구의 목적	5
제2절 연구의 범위와 방법 및 구성	7
1. 연구의 범위	7
2. 연구의 방법	7
3. 논문의 구성	10
제2장 이론적 논의	11
제1절 개인-환경(조직·직무·상사·동료) 적합성 인식	11
1. 개인-환경 적합성	11
2. 개인-조직 적합성	14
3. 개인-직무 적합성	17
4. 개인-상사 적합성	21
5. 개인-동료 적합성	22
제2절 조직몰입과 혁신적 업무행동	24
1. 조직몰입	24
2. 혁신적 업무행동	28
제3절 개인-환경(조직·직무·상사·동료) 적합성 인식과 조직몰입, 혁신적 업무행동	32
1. 개인-환경(조직·직무·상사·동료) 적합성 인식과 조직몰입	32
2. 개인-환경(조직·직무·상사·동료) 적합성 인식과 혁신적 업무행동	47
3. 조직몰입과 혁신적 업무행동	55
4. 개인-환경(조직·직무·상사·동료) 적합성 인식과 혁신적 업무행동 간의 조직몰입	61
제3장 연구의 설계	66
제1절 연구의 모형	66
제2절 연구의 가설설정	67
1. 개인-환경(조직·직무·상사·동료) 적합성 인식과 조직몰입	67
2. 개인-환경(조직·직무·상사·동료) 적합성 인식과 혁신적 업무행동	68

3. 조직몰입과 혁신적 업무행동	69
4. 조직몰입의 매개효과	70
제3절 분석 자료와 변수의 측정	71
1. 분석 자료	71
2. 변수의 조작적 정의 및 측정	72
제4장 분석 결과	76
제1절 인구통계학적 특성 및 인식 차이 분석	76
1. 인구통계학적 특성 분석	76
2. 인구통계학적 특성에 따른 인식 차이 분석	78
3. 인구통계학적 특성에 따른 인식 차이 분석 결과	87
제2절 신뢰성·타당성 및 상관관계 분석	89
1. 신뢰성 및 타당성 분석	89
2. 상관관계 분석	91
제3절 영향관계 분석	92
1. 개인-환경 적합성 인식과 조직몰입 간의 영향관계 분석	92
2. 개인-환경 적합성 인식과 혁신적 업무행동 간의 영향관계 분석	93
3. 조직몰입과 혁신적 업무행동 간의 영향관계 분석	95
제4절 경로분석	96
1. 구조방정식 모형 적합도 평가	96
2. 경로분석 결과	97
3. 매개효과 유의성 검증	99
4. 가설 검증결과	101
제5장 결론	103
제1절 연구결과 요약 및 시사점	103
1. 연구결과 요약	103
2. 시사점	106
제2절 연구의 한계 및 향후 연구방향	108
참고문헌	110
ABSTRACT	118

【 표 목 차 】

<표 2-1> 개인-조직 적합성과 조직몰입	35
<표 2-2> 개인-직무 적합성과 조직몰입	41
<표 2-3> 개인-상사 적합성과 조직몰입	44
<표 2-4> 개인-환경(조직, 직무, 상사, 동료) 적합성과 혁신적 업무행동	53
<표 2-5> 조직몰입과 혁신적 업무행동	59
<표 2-6> 조직몰입의 매개효과	63
<표 3-1> 개인-환경(조직, 직무, 상사, 동료) 적합성과 조직몰입의 가설	68
<표 3-2> 개인-환경(조직, 직무, 상사, 동료) 적합성과 혁신적 업무행동의 가설	69
<표 3-3> 조직몰입과 혁신적 업무행동 간의 가설	70
<표 3-4> 조직몰입이 독립변수와 종속변수 간의 매개 효과 가설	71
<표 4-1> 응답자의 인구통계학적 특성	77
<표 4-2> 성별에 따른 인식 차이 분석	79
<표 4-3> 연령에 따른 인식 차이 분석	80
<표 4-4> 결혼 여부에 따른 인식 차이 분석	81
<표 4-5> 직급에 따른 인식 차이 분석	82
<표 4-6> 연봉에 따른 인식 차이 분석	83
<표 4-7> 재직기간에 따른 인식 차이 분석	86
<표 4-8> 측정 문항의 신뢰성 및 타당성 분석	90
<표 4-9> 연구개념 간의 상관관계 분석	91
<표 4-10> 개인-환경 적합성 인식이 조직몰입에 미치는 영향분석	93
<표 4-11> 개인-환경 적합성 인식이 혁신적 업무행동에 미치는 영향분석	94
<표 4-12> 조직몰입이 혁신적 업무행동에 미치는 영향분석	95
<표 4-13> 구조방정식의 모형적합도	96
<표 4-14> 개인-환경 적합성 인식과 조직몰입의 경로분석	98
<표 4-15> 개인-환경 적합성 인식과 혁신적 업무행동의 경로분석	98
<표 4-16> 조직몰입과 혁신적 업무행동의 경로분석	99
<표 4-17> 경로별 효과 분석 및 간접효과 유의성 검증	100
<표 4-18> 가설 검증결과	101

【 그림 목차 】

<그림 2-1> 개인-조직 적합성의 개념도	16
<그림 3-1> 연구모형	67
<그림 4-1> 영향관계 경로 도형	100

국문 요약

지방공무원의 개인-환경 적합성 인식이 조직몰입과 혁신적 업무행동에 미치는 영향

본 연구는 개인-환경 적합성의 중요성을 인식하여 개인-환경(조직, 직무, 상사, 동료) 적합성 인식이 조직몰입과 혁신적 업무행동에 미치는 영향 관계를 보다 다각적인 측면에서 상호작용을 규명하고자 하였다. 지금까지의 개인-환경 적합성에 관한 기존의 연구들은 조직구성원의 태도나 행태에 어떠한 영향을 미치는지에 관한 연구들이 대부분이었다. 하지만 개인-환경(조직, 직무, 상사, 동료) 적합성이 조직몰입과 혁신적 업무행동에 미치는 영향과 조직몰입의 매개효과와 검증에 관한 체계적인 연구는 아직도 많이 부족한 실정이다. 특히 개인-조직, 개인-직무, 개인-상사 적합성과 개인-동료 적합성의 변수를 포함하여 포괄적으로 연구 분석한 사례는 의외로 찾아보기 어렵다.

이에 본 연구는 지방공무원의 개인-환경(조직, 직무, 상사, 동료) 적합성 인식의 수준을 검증하고 개인-환경 적합성 인식이 혁신적 업무행동에 미치는 영향 관계에서 조직몰입의 매개적 역할에 주목하여 원인변수인 개인-환경(조직, 직무, 상사, 동료) 적합성 인식과 결과변수인 혁신적 업무행동 간의 관계에서 조직몰입의 매개효과를 실증적으로 분석하는 것을 목적으로 하였다. 이러한 목적을 달성하기 위하여 본 연구는 울산광역시에 소재하는 지방공무원을 대상으로 무작위로 표본을 추출하여, 설문조사를 시행하고 총 218부를 수집하여 분석하였다. 이에 본 연구결과를 요약하면 다음과 같다.

첫째, 지방공무원의 개인-환경(조직, 직무, 상사, 동료) 적합성 인식은 조직몰입에 모두 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 분석결과는 지방공무원들의 개인-환경(조직, 직무, 상사, 동료) 적합성 인식이 개인적 특성과 일치하거나 비슷한 경우에는 조직몰입의 수준이 높게 나타나고 있다는 것을 확인할 수 있다.

둘째, 지방공무원들의 조직몰입이 혁신적 업무행동에 미치는 영향은 모두 직접 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 조직몰입의 수준이 높을 때

혁신적 업무행동의 수준이 증가한다고 확인할 수 있다.

셋째, 개인-환경(조직, 직무, 상사, 동료) 적합성 인식이 혁신적 업무행동에 미치는 영향에 대해서는 개인-상사 적합성이 직접 정(+)의 영향을 미치는 것으로 검증되었다. 이러한 분석결과는 리더의 역할이 매우 중요하다고 볼 수 있으며, 상사의 역할에 따라 혁신적 업무행동으로 이어진다는 것을 확인할 수 있다. 따라서 개인-환경(조직, 직무, 동료) 적합성 인식의 일치를 위한 노력과 직접 혁신적 업무행동을 유발할 수 있는 노력이 필요하다고 볼 수 있다.

넷째, 개인-환경(조직, 직무, 상사, 동료) 적합성 인식이 혁신적 업무행동의 관계에서 조직몰입은 완전 매개작용 효과가 나타났다. 이러한 분석결과는 지방 공무원들의 개인-환경(조직, 직무, 상사, 동료) 적합성 인식이 조직몰입의 경로를 통해서 혁신적 업무행동의 수준이 증가한다고 확인할 수 있다.

본 연구결과를 종합하면 개인-환경(조직, 직무, 상사, 동료) 적합성 인식이 조직몰입과 혁신적 업무행동에 정(+)의 영향을 미치고, 조직몰입 역시 개인-환경(조직, 직무, 상사, 동료) 적합성 인식과 혁신적 업무행동의 관계에서 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타남으로써, 조직몰입이 매개작용을 한다는 가설이 입증되었다. 즉, 지방공무원의 개인-환경(조직, 직무, 상사, 동료) 적합성 인식은 조직몰입에 직접 영향을 미치고 조직몰입을 통해서 간접적으로 혁신적 업무행동에 영향을 준다고 할 수 있다.

본 연구의 결과를 바탕으로 개인-환경(조직, 직무, 상사, 동료) 적합성 인식의 이론적인 시사점과 실무적인 시사점을 제시할 수 있다.

먼저, 본 연구에 대한 이론적인 시사점은 다음과 같이 제시할 수 있다.

첫째, 개인-환경 적합성 인식에 관한 기존연구들은 조직몰입의 영향요인과 결과요인을 밝히려는 노력이 부족하였다. 이에 본 연구는 개인-환경(조직, 직무, 상사, 동료) 적합성 인식이 조직몰입과 혁신적 업무행동 간의 영향 관계에 대한 분석을 포괄적으로 시도하였다는 점에서 이론적 시사점이 크다고 할 수 있다.

둘째, 조직몰입은 개인의 행태를 예측하는 대표적인 선행변수이며, 선행변수와 결과변수 간의 관계를 매개하는 변수로 많이 활용되고 있다. 조직몰입을 매

개변수로 다루는 이유는 조직의 다양한 상황과 구성원의 행태 간의 관계를 잘 나타내는 변수이기 때문이다. 즉 원인변수가 결과변수에 영향을 미치는 과정에서 개인의 심리적인 과정을 파악하는 것은 상당한 의미가 있다고 할 수 있다. 따라서 이러한 점에서 본 연구는 개인-환경(조직, 직무, 상사, 동료) 적합성 인식이 혁신적 업무행동에 영향을 미치는 과정에서 조직몰입의 매개효과를 검증하였다는 점에서 이론적으로 기여 하는 바와 함께 기존연구와의 상대적 차별성을 갖는다고 할 수 있다.

셋째, 개인-환경 적합성 인식과 혁신적 업무행동 간의 관계에서 조직몰입은 완전 매개 작용을 하였으며, 개인-상사 적합성과 혁신적 업무행동과의 관계에서는 조직몰입이 부분 매개 작용을 하는 것으로 나타났다. 따라서 본 연구는 개인-환경(조직, 직무, 상사, 동료) 적합성 인식에 대한 이론을 축적하고 확장하는데 기여 하였다고 할 수 있다.

넷째, 본 연구는 울산광역시 지방공무원들을 대상으로 개인-환경(조직, 직무, 상사, 동료) 적합성 인식이 조직몰입 및 혁신적 업무행동에 미치는 영향관계를 포괄적으로 규명하였다는 점에서 기존연구와는 상대적 차별성이 있으며, 지방공무원의 개인-환경 적합성 인식의 중요성에 대한 이론을 축적하고 확대하였다고 할 수 있다.

본 연구는 실무적인 차원에서 정책적 시사점을 다음과 같이 제시할 수 있다.

첫째, 인적 차원에서 개인-상사, 개인-동료의 적합성 인식은 직무 외적인 요인인 타인 간의 인간관계를 매우 중요시한다. 즉 개인 간의 성격, 업무상 추구하는 목표 등이 유사하다고 느끼거나, 직무를 수행하는 과정에서 부족한 역량을 상호 보완해 준다고 인식하게 될 경우, 개인은 업무와 관련된 문제를 해결하기 위해 창의적인 아이디어를 제안하고 실제 실무 현장에 적용하려는 혁신적 행동을 보인다는 것이다. 개인과 상사, 동료 간의 특성에 대한 상호 간의 이해와 노력을 한다는 것이다. 따라서 개인의 다양성을 상호 존중하고 차이를 인정하고 이해하고 기꺼이 지원하는 노력이 중요하다.

둘째, 직무 차원에서 조직구성원들의 혁신적 업무행동수준을 높이기 위한 노력이 필요하다. 이를 위해 조직구성원들이 수행하는 직무에 대한 자율성 또는

권한위임의 정도를 검토하고, 동시에 업무량이 많은지 적은지, 업무역량 수준 등을 파악하여 조직 차원에서 구성원들의 다양한 욕구나 가치관의 수준에 맞게 혁신활동 프로그램을 도입하여 운영할 필요가 있다. 특히 일과 삶의 균형 프로그램을 정착시키는 노력은 무엇보다 중요하다. 또한, 조직구성원들에 대한 직무 적성 관찰, 직무재설계, 희망직무 선택제도를 적용하여 개인 환경에 맞는 직무 배치 등을 통해 구성원들의 직무태도나 혁신적 업무행동의 수준을 높이는 노력이 중요하다.

셋째, 조직 차원에서 구성원들의 조직몰입 수준을 높이기 위한 다양한 노력이 필요하다. 조직은 구성원들이 어떠한 행동을 해야 하는지 명확한 기준을 제시해주고, 또한 보상이나 승진, 직무전환, 부서배치 등과 관련한 인사제도 및 업적이나 능력의 평가과정을 반드시 투명하게 공개하고 피드백 하여 조직에 대한 공정성의 신뢰를 얻어야 한다.

넷째, 혁신적 업무행동은 개인의 행동에서 출발한다. 최근 민간 조직부문은 물론 공공 행정조직이 환경변화에 적극적으로 대응하기 위해 다양한 혁신 프로그램을 도입하여 추진하고 있지만, 정작 조직 차원에서 조직의 특성이나 조직 분위기 개선 등의 노력이 지속적으로 잘 이루어지지 않고 있다. 조직의 관리자는 조직구성원들에게 혁신적 업무행동을 유발하기 위한 성과제도를 적극적으로 장려하고 지원하는 혁신 분위기를 조성해 나가야 한다. 이러한 조직 분위기에 따라 조직구성원은 기존의 관행, 관습의 업무방식을 탈피하여 이전보다 다른 시각에서 직무를 수행하게 되며, 자발적 아이디어를 창출하고, 도입하려는 노력과 함께 확산시키려는 행동을 보이게 될 것이다.

결과적으로 이러한 혁신적인 업무행동의 수준이 증가할 때 행정공무원의 고객인 민원인의 요구사항에도 빠르게 대응하는 행동을 보이게 될 것이다. 특히 스마트워크 시대는 시간과 장소에 얽매이지 않고 언제 어디서나 행정수요가 일어나고 있으므로 민원고객의 기대수준에 부응하고 제공하는 행정서비스의 수준을 높이기 위한 혁신적 업무행동을 실천하는 노력이 중요하다.

주제어 : 개인-환경, 조직 적합성, 직무 적합성, 상사 적합성, 동료 적합성, 조직몰입, 혁신적 업무행동.

제 1 장 서 론

제 1 절 연구의 필요성 및 목적

1. 연구의 필요성

오늘날 공공조직의 행정환경은 과거로부터 끊임없는 변화를 거듭해 오고 있으며 현대사회는 정보통신 과학기술의 발달과 함께 대내외 사회적 환경이 국제화 추세에 따라 급속도로 변화해가고 있다. 이러한 외부 환경변화에 대응하여 공공조직이 추구하는 조직의 성과를 달성하기 위해서는 시대 변천의 흐름에 따라 행정환경의 변화도 함께 일어나지 않으면 안 된다, 따라서 공공조직은 이러한 변화를 수용하고 견인하여 더 나은 행정 서비스의 질을 향상하기 위해서는 내부혁신을 지속해서 추진해 나가야 한다.

행정환경의 패러다임은 기존의 관 주도적인 형태에서 벗어나 시민편익을 최우선적으로 고려한 수요자 중심으로 고객지향적인 최적의 행정서비스를 제공해야 하는 중요성이 대두되고 있다, 이러한 시대적 요구와 더불어 사회 경제적 구조변화와 다원화 사회의 등장에 따라 행정환경이 변화됨에 따라 공무원의 혁신행동이 새로운 과제로 부각 되고 있다. 이러한 변화에 따라 행정조직이 추구하는 가치와 목적을 충분히 인식하고 이를 달성하기 위해서는 혁신적 업무행동을 전개하는 것이 무엇보다도 중요하다.

공공조직이든 민간조직이든 간에 조직 구성원들이 시대적 변화를 수용하고 조직이 추구하는 목표를 달성하기 위해서는 개인 직무와 관련해 발생하는 제반 문제를 스스로가 고민하고 해결하며 새로운 아이디어를 개발하고 실천하며 동시에 혁신의 필요성을 확산하는 노력을 통해 조직은 성장하고 발전한다. 이러한 맥락에서 개인-환경 적합성은 혁신적 업무행동을 유발하고 설명하는 중요한 변수로 작용 하고 있다(Kristof-Brown et al, 2005). 왜냐하면, 개인의 욕구와 조직 환경과의 적합성에 대한 인식 수준이 높을 수록 개인은 환경에 더

욱 만족하고 조직몰입을 통해서 혁신적 업무행동에 긍정적인 태도로 나타날 것이기 때문이다.

현대사회는 조직구성원들의 혁신을 요구하는 지식기반 사회이며 인적자원의 관리와 혁신이 조직의 경쟁력을 높이는 중요한 요인으로 작용하고 있다. 이러한 상황에서 행정조직은 구성원들의 혁신을 지향하는 적극적인 업무행동 유발을 통해 바람직한 방향으로 이끌어 내고, 조직몰입을 할 수 있는 요인을 찾기 위한 노력을 기울여 나가야 한다. 과거의 행정조직들은 조직구성원의 자발적 동기유발보다는 관료적 리더십 하에서 조직을 이끌어가는 경우가 많았다. 그러나 이제는 지시와 통제, 권위주의와 위계적 수직구조로 대표되는 기존의 조직관리 방식으로는 급변하는 조직 환경에 효과적으로 대처할 수가 없다. 현대사회의 조직들이 위기상황을 타개하고 성장하기 위해서는 조직구성원들의 조직몰입을 이끌어 내고 혁신적 업무행동의 자발적 유발을 위한 개인-환경 적합성의 인식이 무엇보다 중요하다고 할 수 있다.

조직구성원들이 조직에 대한 충성심과 직무에 대한 애착심을 가지고 조직몰입을 이 끌어낼 수 있는 실질적인 전략과 조직 구성원들의 자부심과 긍지를 높이고 조직 공동체의 일원으로서 자신이 속해있는 조직에서 직무의 열의를 갖고 상사, 동료와 같이 일하는 보람을 느끼게 만들 수 있는 원인이 무엇인지를 파악하고 분석하여 조직 구성원들이 자발적으로 조직몰입을 통해 혁신적인 업무행동을 제고 할 수 있도록 개인이 직면하고 있는 직무환경과 인적환경에 대한 개인-환경(조직, 직무, 상사, 동료) 적합성 인식에 대한 중요성이 대두되고 있다.

이와 관련하여 유사연구를 살펴보면, 조직 구성원의 조직몰입과 혁신적인 업무행동을 유발하는 선행적인 요인으로서 개인-환경의 적합성을 매우 중요한 요인으로 다루고 있음을 알 수 있다(남주성, 2016). 그러나 조직 구성원들이 조직 내에서의 조직 환경, 직무환경, 상사, 동료 적합성의 인식 수준정도와 그 결과에 따라서 조직몰입과 혁신적인 업무행동에 미치는 인과관계에 관한 명확한 연구는 찾아보기 어려운 실정이다.

조직이 환경에 유연하게 대처하기 위해서는 조직 구성원이 각자 조직이 지

향하는 목표를 충분히 이해하고, 상호 협력하여 목표를 달성하려는 공감대 형성과 적극적인 태도의 변화에 달려 있을 것이다(신황용 외, 2013). 개인-환경 간 적합성에 관한 이론들은, 개인과 직무환경 간의 적합성이 조직 구성원의 직무성과에 영향을 미치는 중요한 요소 중 하나라고 주장한다.

이러한 이론들에 따르면, 개인이 가지고 있는 특성이 직무 환경상의 특성과 서로 잘 맞을 때 개인의 직무성과가 높게 나타난다고 한다(남주성, 2016). 그동안 개인-환경 적합성에 관한 연구에서는 개인과 직무 적합성과 개인과 조직 적합성을 중심으로 하여 연구 되어 왔다. 이는 조직 내에서 구성원을 채용하고, 직무전환배치를 하거나, 개인의 직무 선택과 이직 결정에 있어서 조직 적합성과 직무 적합성이 영향을 더 크게 미칠 것이기 때문이다. 따라서 기존 연구들 또한 직무 적합성과 조직 적합성을 더 중시하여 연구가 진행되었다(최보인 외, 2011).

최근 들어 개인-환경 적합성 가운데 개인-조직 적합성은 조직 시민 행동과 개인성과에 긍정적 영향을 준다는 연구가 많이 수행되고 있다(성지영 외, 2008), 개인-직무 적합성과 개인-상사 적합성 또한 조직 구성원의 태도나 행태 등 조직효과성에 긍정적 영향을 미친다고 보고되고 있다(김우진, 2013). 개인-환경(조직, 직무, 상사)의 적합성이 조직몰입과 혁신 행동에 모두 직접적인 정(+)의 영향을 미친다는 연구 결과도 있다(남주성, 2016).

조직 구성원의 개인-환경 적합성이 직원몰입에 미치는 영향을 검증한 결과 독립변인인 개인-조직 적합성은 매개 변인인 조직몰입에 정적인 영향을 미치는 것으로 나타난다고 하였다(장수원, 2019). 결과적으로 개인과 조직에 대한 적합성 인식이 높으면 조직의 구성원은 자기 자신이 속해있는 조직에 대하여 정서적 몰입으로 더욱 높은 애착심과 소속감을 느끼게 될 것이다.

개인과 직무에 대한 적합성 인식이 높은 경우 조직 구성원 자기 자신이 맡고 있는 직무에 대하여 자신감을 가지게 되어 효율적으로 직무를 수행하게 될 것이고, 자기 자신의 직무에 대하여도 긍정적인 태도를 보이게 될 것이다. 또한, 상사는 구성원의 조직생활과 직무수행 및 본인의 직업에 대한 태도 전반에 영향을 미치게 되므로 개인과 상사 적합성이 높은 경우 개인은 상사의 지원을

받아서 업무 성과를 향상할 수 있을 것이다(이철우, 2012; 남주성, 2016).

개인-환경 적합성 범주중 개인-조직 적합성, 개인-직무 적합성, 그리고 개인-상사 적합성은 조직몰입 및 혁신적 업무행동에 긍정적 영향을 준다고 보고되고 있지만, 개인-환경(조직, 직무, 상사, 동료) 적합성 인식과 혁신적 업무행동에 있어서 조직몰입의 매개효과에 대한 연구는 의외로 찾아보기 어렵다. 한편 개인-환경 적합성의 범주 중 개인-동료 적합성 인식이 조직몰입 및 혁신적 업무행동 간에 어떠한 영향을 미치는지에 대한 연구는 아직도 미흡하다. 동료는 같은 조직 또는 같은 부서, 팀에 소속되어 늘 함께 일하고 있는 인적 환경의 대인간 적합성도 조직몰입 및 혁신 업무행동에 매우 큰 영향을 미칠 수 있을 것이라는 이론적 연관성에서 그 중요성을 예측할 수 있다.

개인-환경 적합성의 하위 변수인 조직, 직무, 상사, 동료 적합성 인식을 포함하여 조직몰입에 미치는 영향과 아울러 혁신적 업무행동 간의 미치는 영향 관계를 함께 분석하고자 하는 가장 큰 이유는 오늘날 조직 구조적으로 볼 때 부서 간 팀제의 확산과 보편화로 인해 개인의 성과와 함께 상사, 동료의 성과를 다 함께 상승시키는 팀워크를 통한 혁신적 업무행동이 이루어질 때 결국 조직 전체의 성과를 달성할 수 있기 때문이다.

지방정부의 구성원인 지방공무원은 지역주민들과 직접적인 관계를 형성하고 있다. 이러한 지역주민들의 요구를 받아들이고 해결해야 하는 행정실무관계가 중요시되면서 행정서비스를 제공함에 있어 매우 중요한 역할을 요구받고 있다. 특히 스마트 워크시대에 행정조직의 변화를 수용하여 언제 어디서나 늘어나는 행정수요에 체계적으로 대응하기 위해서는 조직 내부의 혁신적 업무행동 수준을 높일 수 있는 방안이 다각도로 모색되어야 한다.

지방정부 공무원들은 과거와 다른 차원의 혁신적인 노력이 필요하며, 조직운영 차원의 조직구조의 제도적인 개선뿐만 아니라, 행정 실무현장에서 업무를 계획하고 추진하는 행정공무원의 조직몰입을 이 끌어내고 혁신적인 업무행동을 제고시키기 위해서는 개인-환경(조직, 직무, 상사, 동료) 적합성 인식에 대한 연구의 필요성이 대두된다.

이에 본 연구에서는 개인-환경(조직, 직무, 상사, 동료) 적합성 수준에 대한

중요성을 인식하여 울산광역시에 소재하는 지방공무원들의 조직몰입과 혁신적 업무행동의 수준을 한층 더 높일 수 있는 방안에 대한 포괄적인 연구의 필요성이 있다.

2. 연구의 목적

본 연구의 목적은 공공조직의 지방공무원들이 업무를 수행할 때 조직의 내부적인 요인과 조직의 외부적인 상황 변화 등에 따라 다양한 형태의 여러 가지 환경적 요인에 의하여 조직 생활에 영향을 크게 받을 수 있다. 조직 구성원 개개인의 가치관의 다양성과 행동 및 태도, 인구 사회적 환경, 경제적인 요인에 의해서도 크게 영향을 받을 것이다. 따라서 조직의 구성원들이 느끼는 직무에 대한 태도는 직무를 수행하는 개개인의 행동이 중요한 역할을 할 수 있으며, 자신 맡은 직무에 대한 만족도가 높으면 높을수록, 그에 비례하여 적극적인 직무 태도와 자발적인 업무를 수행으로, 조직몰입과 직무성과가 매우 높아질 것으로 예상할 수 있다.

그러나 공공조직 내부의 권위주의적 조직문화, 관료제 문화, 조직운영의 경직성, 순환보직, 업무량 과다 등으로 인하여, 개인-환경에 대한 적합성 및 조직몰입 수준의 향상에 지장이 되고 있다(오태곤, 2013). 이러한에도 불구하고 공공조직 구성원의 혁신적인 업무행동을 향상하기 위한 구체적인 방안으로서 개인-환경인 조직 적합성 인식, 직무 적합성 인식, 상사 적합성 인식, 동료 적합성 인식이 조직몰입과 혁신적 업무행동 간의 상호작용 관계에 관한 선행연구는 많지 아니한 실정이다.

그동안의 혁신적 업무행동에 대한 관련 선행연구는 혁신적 업무행동의 근간이 되는 인지 및 동기 부여 과정에서 개인적 및 맥락적인 요소의 역할에 대한 이해에 크게 기여하여왔다. 그러나 조직이 생존을 위해 혁신이 필요하다는 일반적인 전제를 바탕으로, 대부분의 연구에서는 혁신행동을 종속 변수로 검토하여 혁신적인 접근법의 선행변수를 고려하지 않은 개인이나 집단을 분석하거나, 조직 내에서 혁신행동을 증진시키는 요인에 대하여는 많은 관심을 기울였

으나, 개인-환경(조직, 직무, 상사, 동료) 적합성이 혁신적 업무행동에 대한 실증 연구는 아직 많이 이루어지지 않고 있다.

이에 본 연구에서는 지방정부인 울산광역시 행정공무원들을 조사대상으로 하여, 인구통계학적 특성에 따라 개인-환경(조직, 직무, 상사, 동료) 적합성에 대한 인식과 수준의 차이가 어느 정도 나타나는지를 검증하고 분석한다. 또한, 개인-환경(조직, 직무, 상사, 동료) 적합성의 인식 정도와 조직몰입과 업무 수행 정도를 파악하고, 혁신적인 업무행동에 영향을 미치는 요인들을 밝혀냄으로써 공공조직 구성원들의 업무 능력을 향상하고 궁극적으로 조직의 성과를 창출하는 방안을 모색하는데 본 연구의 목적이 있다.

첫째, 지방공무원들이 느끼고 있는 개인-환경(조직, 직무, 상사, 동료) 적합성 인식의 변수가 서로 독립적인 개념인지, 아니면 관련성이 있는 것인지, 차이가 나는 것인지를 분석한다.

둘째, 개인-환경(조직, 직무, 상사, 동료) 적합성 인식의 변수에 대한 지방공무원들의 인식 수준을 알아보고, 동시에 조직몰입과 혁신적 업무행동에 나타나는 수준을 분석한다, 아울러 개인-환경(조직, 직무, 상사, 동료) 적합성 인식이 조직몰입과 혁신적 업무행동에 미치는 영향이 직접적인 것인지, 간접적인 것인지, 그로 인해 상대적으로 미치는 영향력의 범위는 어느 정도 수준 인지를 분석한다.

셋째, 조직몰입이 개인-환경(조직, 직무, 상사, 동료) 적합성 인식이 혁신적인 업무행동 사이에서 매개역할을 수행하는지를 실증적으로 분석한다.

넷째, 개인-환경(조직, 직무, 상사, 동료) 적합성 인식에 관한 분석결과를 토대로 향후 공공조직의 조직관리 및 인적 자원관리, 정책결정자들 혹은 인사 관련 담당자들에게 정책적 시사점을 제공하고, 조직의 인력 운영과 관련된 방향을 제시하는 데 본 연구의 목적이 있다.

따라서 공공조직 지방공무원들의 조직몰입 및 혁신적 업무행동의 수준을 더 높일 수 있도록 개인-환경(조직, 직무, 상사, 동료) 적합성 인식에 대한 이론을 축적하고 확대하는 계기로 삼아 지방정부 행정공무원들의 조직몰입과 혁신적 업무행동의 수준을 높일 수 있는 방안을 모색하고자 한다.

제2절 연구의 범위와 방법 및 구성

1. 연구의 범위

본 연구의 목적을 체계적이고 효과적인 방법으로 달성하기 위하여 연구의 범위는 크게 시간적 범위, 내용적 범위, 공간적 범위 및 조사대상 범위로 구분하여 설정하였으며, 이를 구체적으로 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 본 연구의 시간적 범위는 지금까지의 개인-환경 적합성과 조직몰입, 혁신적 업무행동에 대한 이론적 배경과 개념에 대한 정의를 관련된 문헌을 통해 탐색하여 정리하고, 선행연구는 어디까지 진행되었는지를 살펴보고 선행 연구 결과에 관한 내용을 검토하고 본 연구시점에서 어떻게 변화해 오고 있으며 각 변수 간 어떠한 영향을 미치고 있는지에 대해 이론적 관계와 각 변수들의 특성을 탐구하는 데 초점을 두었다.

둘째, 본 연구의 내용적 범위는 조직의 내부적 환경 위주로 개인-환경(조직, 직무, 상사, 동료) 적합성 인식이 조직몰입과 혁신적인 업무행동 미치는 영향에 대한 조직 구성원들의 상대적인 개인-환경 적합성 인식의 수준을 실증적으로 분석하는 데에 초점을 두었다.

셋째, 본 연구의 공간적 범위는 울산광역시 소재 공공조직 구성원을 중심으로 설정하였으며, 조사대상 범위는 지방공무원을 대상으로 설정하고, 무작위로 추출하여 설문조사를 시행하고 응답한 표본자료를 토대로 통계적인 방법으로 분석하여 연구 결과를 일반화 하고자 하였다.

2. 연구의 방법

본 연구를 효과적으로 달성하기 위하여 구체적인 연구방법은 연구논문에 대한 이론적 배경의 정확성과 객관성을 기하고자 국내외의 다양하게 연구된 논문을 탐구하고, 개인-환경(조직, 직무, 상사, 동료) 적합성 인식과 조직몰입.

혁신적 업무행동에 미치는 영향에 대한 관련된 이론과 자료를 수집하고 축적된 문헌을 탐구하였다.

또한 기존의 선행 연구 자료를 바탕으로 공공조직 구성원들의 개인-환경(조직, 직무, 상사, 동료) 적합성 인식이 자신이 속해있는 조직에 대한 몰입과 혁신적인 업무행동에 미치는 영향의 차이를 분석하고, 아울러 조직몰입이 독립변수인 개인-환경(조직, 직무, 상사, 동료) 적합성 인식과 종속변수인 혁신적 업무행동 간의 매개 효과가 나타나는지를 검증하고 분석하기 위하여 문헌연구방법, 설문지 조사방법, 통계 분석방법 등 세 가지로 구분하여 본 연구를 수행하였다.

첫째, 문헌에 대한 연구방법이다.

이론적인 배경을 검토하고 선행 연구의 결과를 바탕으로 본 연구의 모형을 구성하기 위하여, 문헌연구의 탐색적 조사방법을 사용하였다.

문헌연구로서는 국내외의 다양한 학위논문, 본연구와 관련된 자료와 학술지 게재 논문 등을 조사정리 탐구하였다.

그리고 조직 구성원들이 자신이 소속되어 있는 조직에 대한 적합성, 직무에 대한 적합성, 상사에 대한 적합성, 동료 관계의 적합성이 조직몰입과 혁신적인 업무행동에 영향을 미치는지에 대한 각 변수 사이의 관계를 분석하기 위하여 선행 연구의 이론적 배경을 탐구하고, 기존 연구내용의 주요 이론적 개념과 변수를 바탕으로 본 연구의 연구모형을 고안하고, 연구 가설을 설정하여, 측정도구 문항을 구성하였다.

둘째, 설문지 조사방법이다.

실증연구에서 기술적인 조사방법 중에 하나로 가장 일반적으로 사용되고 있는 서베이 조사방법을 선택하여 사용하였다.

설문지의 내용구성은 선행 연구에서 신뢰도와 타당성이 검증된 문항으로 구성하고 개인-환경(조직, 직무, 상사, 동료) 적합성 인식이 조직몰입과 혁신적인 업무행동에 미치는 영향과 조직몰입이 선행 변수와 후행 변수 간에 매개작용을 수행하는지에 대해 실증적인 연구를 하는 것으로서, 연구가설을 검증하는데 필요한 자료를 수집하였다.

본 연구의 자료수집을 위한 설문지 측정 문항은 독립변수인 개인-조직 적합성 인식 6개 문항. 개인-직무 적합성 인식 6개 문항. 개인-상사 적합성 인식 5개 문항. 개인-동료 적합성 인식에 대한 5개 문항을 구성하였다.

매개변수인 조직몰입과 관계된 6개 문항을 구성하였고. 종속변수인 혁신적 업무행동 6개 문항. 인구통계학적 7개 문항을 포함하여 총 41개 문항으로 구성하였으며, 5점 리커드 척도로 작성되어 있다.

본 연구의 조사대상 범위로 울산광역시 지방공무원들을 대상으로 하여 설문 내용 및 취지를 안내하고 회수한 다음 218명을 최종 표본으로 삼았다.

셋째, 통계학적 분석방법이다.

이 방법은 설문지 조사를 통해 수집된 자료를 바탕으로 코딩과정을 거쳐 통계분석을 통해 결과를 도출해내는 양적 분석방법을 활용하였다. 울산광역시 소재 지방공무원들로부터 회수한 218명의 설문지 응답 결과에 대한 통계분석을 위하여 SPSS 22.0 통계프로그램을 이용하여 실증적인 분석을 실시하였다.

표본의 일반적인 특성에 대한 분석을 실시하였고, 개인-조직 적합성 인식, 개인-직무 적합성 인식, 개인-상사 적합성 인식, 개인-동료 적합성 인식과 조직몰입, 혁신적 업무행동의 각 변수에 대해 인구통계학적 특성에 따른 집단간 인식 차이를 분석하였다,

측정척도의 구성 타당도와 내적 일관성을 분석하기 위하여 요인분석과 신뢰도 및 타당성 분석을 실시하였다.

연구개념 간의 상관성을 확인하기 위해 상관관계 분석을 실시하였고 연구모형에서 설정된 독립변수와 종속변수 간의 영향 관계를 확인하기 위해 다중회귀분석을 실시하였다.

본 연구는 개인-환경(조직, 직무, 상사, 동료) 적합성 인식과 혁신적 업무행동 간의 영향 관계에 있어서 조직몰입의 매개효과를 검증하는데 주안점은 두고 있다.

이러한 인과적 구조를 분석하기 위해 본 연구는 구조방정식모형을 활용하여 경로분석을 실시하고 매개효과의 유의성을 검증하기 위해 Bootstrap 분석을 실시하였다. 최종적으로 전체 경로분석 결과를 요약하였다.

3. 논문의 구성

본 연구의 논문은 서론·본론·결론 순으로 다음과 같이 제5장으로 구성되어 있다.

제1장은 서론 부분으로서 본 연구의 필요성과 중요성을 논의하였으며 연구의 목적 및 연구의 범위와 구체적인 연구방법에 대해 언급하였다.

제2장은 본 연구의 이론적 논의 부분으로서 개인-환경(조직, 직무, 상사, 동료) 적합성 인식이 조직몰입과 혁신적 업무행동에 미치는 영향 관계에 대한 각 변수들의 개념 정의와 함께 각 변수들의 특성과 관련된 국내외 문헌을 탐구 하였다.

첫째, 개인-환경(조직, 직무, 상사, 동료) 적합성 인식에 대한 개념과 조직몰입의 개념, 혁신적 업무행동의 개념에 대한 정의를 탐구 하였다.

둘째, 개인-환경(조직, 직무, 상사, 동료) 적합성 인식이 조직몰입과 혁신적 업무행동에 미치는 영향에 대한 선행연구와 이론적 연관성을 탐구 하였다.

셋째, 조직몰입이 혁신적 업무행동에 미치는 영향에 대해서도 기존의 연구를 살펴보고 개인-환경(조직, 직무, 상사, 동료) 적합성 인식과 혁신적 업무행동의 관계에서 조직몰입의 매개효과와 관련한 선행연구와 이론적 관련성을 탐구하였다.

제3장은 연구의 설계 부분으로서, 각 변수들의 이론적 개념과 각 변수간의 연관성을 바탕으로 연구모형을 고안하였다. 구체적으로 연구의 가설을 설정하고, 각 변수의 측정 문항을 구성하였다.

제4장은 분석결과 부분으로서, 수집된 자료를 바탕으로 인구통계학적특성에 따른 개인-환경(조직, 직무, 상사, 동료) 적합성 인식이 조직몰입, 혁신적 업무행동에 미치는 영향에 대해 분석하였고 개인-환경 적합성 인식과 혁신적 업무행동의 관계에서 조직몰입의 매개효과를 검증하였다.

제5장은 결론 부분으로서 본 연구결과에 대한 요약 및 조직몰입과 혁신적 업무행동의 수준을 높일 수 있는 방안을 모색하고, 이론적인 측면과 실무적인 측면의 시사점을 제시하고, 연구의 한계 및 미래 연구방향을 포함하였다.

제 2장 이론적 논의

제 1절 개인-환경(조직·직무·상사·동료) 적합성 인식

1. 개인-환경 적합성

개인-환경 적합성은 환경간의 부합성과 유사성 및 조화성, 적격성 등으로 다양하게 정의되어 오고 있는데, 이러한 개인-환경 적합성의 개념을 크게 두 가지 관점으로 구분하여 이론화하여 정의하고 있다(Kristof, 1996).

첫 번째 관점의 구분은 '유사적합성'과 '보완 적합성'의 구별이다. 유사적합성은 개인과 환경이 제공하는 요소들과 유사하거나 부합하는 특성들을 지니고 있을 때 나타나는 것으로서 이러한 것은 결국 양자 간의 유사한 특성들이 함께 결합하여 독단적으로 움직일 때보다 더 상승되는 효과가 나타나는 적합성을 의미한다. 반면에 보완적인 적합성은 개인과 환경적인 요소가 상호 간에 부족한 점을 상호 보완해줌으로써 전체적인 조화를 이룰 수 있을 때 나타나는 적합성으로서, 이러한 적합성은 결국 어느 한쪽에서 필요로 하는 것들을 다른 한쪽에서 부족한 부분을 충족시켜줌으로써 전체적인 조화가 잘 나타나는 것을 의미한다.

개인과 환경 간의 상호작용에 있어, 유사적합성과 보완적합성이 모두 나타나는 경우도 있지만 별개로 나타나는 경우가 일반적이므로 이 두 적합성은 의미상에 있어서 구별되는 개념이다(Kristof, 1996).

두 번째 관점의 구분은 '요구-능력' 적합성과 '욕구-공급' 적합성의 구별이다. 요구-능력 적합성은 환경이 요구하는 바를 개인의 지식, 기술, 능력 등이 충족시켜 줌으로써 발생하는 적합성을 말하며, 욕구-공급 적합성은 개인이 필요로 하는 것을 환경이 공급해 줌으로써 나타나는 적합성을 의미한다(Kristof, 1996)

이러한 '요구-능력' 및 '욕구-공급' 적합성의 개념은 보완적인 적합성의 개념

을 확장하여 세분화한 개념이라고 볼 수 있으며 개인-조직 적합성 등과 같은 적합성의 경우는 유사적합성이 중심이 되고 있으며 개인-직무 적합성은 보완적인 적합성이 중심이 되어 연구되고 있다(Zimmerman & Johnson, 2005).

개인-환경 적합성은 상호 간에 관계를 맺는 대상의 환경과 잘 들어맞아 균형과 질서를 추구하여 모순이 최소한으로 축소하는 것으로서, 서로 잘 조화되는 상태를 말하며, 개인이 수행하는 직무 및 자신이 속한 환경이 본인과 잘 맞는다고 인지하는 정도를 의미한다(주호진, 2012).

개인과 환경 간 적합성이라는 개념의 기본은 인간의 행동은 대부분 그 개인과 환경의 특성이 결합되어 나타난다고 하는 주장에서 비롯된 것으로 보인다(강영순, 2012). 이에 대한 개인-환경 적합성의 의미를 살펴보면, 개인이 가지고 있는 특성과 주변 환경이 제공하는 요인들 간의 개인-환경 적합성이 일치할수록 개인은 자신이 직면하고 있는 환경에 대해 긍정적으로 받아들이는 태도나 행동을 보이게 된다는 것이 핵심이라고 볼 수 있다. 따라서 개인-환경 적합성에 대한 원인변수가 무엇인지, 결과 변수는 무엇인지를 정확하게 파악하는 것이 조직관리 및 운영에 실무적으로 많은 도움이 될 수 있을 것이다.

개인-환경 적합성 이론을 성격구조와 성격유형 간의 차이, 성격유형과 적응유형을 구별하여 좀 더 포괄적으로 개념을 확장한 다음 직업 이외의 다른 조직의 환경에도 적용할 수 있는 이론으로 발전시켜 나가면서 개인-환경 일치이론으로 불렸다. 개인은 자신과 환경 간에 긍정적 관계를 맺고 유지하려는 경향이 있으므로 각 개인은 자신의 요구와 작업환경 간의 요구를 일치시켜 조직과 직업적응을 향상시키려고 한다(Dawis, 1991).

이러한 이론은 개인과 환경 간의 상호작용, 개인과 일상생활 간의 상호작용, 성격구조와 성격유형 간의 차이, 성격유형과 적응유형 간의 차이를 설명하고자 하는 것으로 보이며, 개인-환경의 일치성은 개인이 살아가는 데 필요한 것이며, 이러한 일치성을 유지하는 것이 곧 개인이 환경에 대한 적응을 이끌어 낸다고 볼 수 있다.

개인-환경 적합성은 상호 간에 질서정연한 균형을 추구하여 상호 모순되는 상태를 최소한으로 극복하는 것으로서, 상호관계에 있는 대상과 서로 잘 조화

를 이루게 되는 것이며 효과성과도 많은 관련이 있다. 즉 개인-환경 적합성은 효과성에 관한 판단 기준이 될 수 있고 개인-환경 적합성 정도가 높으면 효과성도 향상된다고 할 수 있다(황규선, 2010).

따라서 개인-환경 적합성에 대한 이론적 개념을 정리하여보면 조직 구성원이 자신을 둘러싸고 있는 주변의 환경의 특성에 따라 상호 보완작용을 한다고 할 수 있다. 조직 내에서 구성원은 다양한 환경요소들과 상호작용을 하며, 조직 내에 소속된 구성원이라는 위치를 가지게 되면서 동일한 특성이 있는 반면 이질적인 특성들이 나타날 수도 있다. 그리고 개인 또는 구성원이 상호 보완적일 경우 조직 내에서 개인-환경 적합성의 인식이 높아지게 된다는 것이다. 이러한 경우 결과적으로는 개인의 만족도가 올라가므로 행동 수준이 높아지고 조직의 효과성에도 상당한 영향을 미칠 수 있을 것이다.

개인-환경 적합성의 범주로는 개인-조직 적합성, 개인-직무 적합성, 개인-상사 적합성, 개인-집단적합성, 개인-직업 적합성으로 구분하여 주로 연구가 이루어져 왔다. 각각의 적합성은 개인의 태도나 행동에 대한 차별적인 영향력 측면에서 연구되어 왔다(Zimmerman & Johnson, 2005). 이중 연구가 가장 많이 이루어진 적합성의 유형은 개인-조직 적합성과 개인-직무 적합성의 유형이며, 최근에 개인과 개인 사이의 적합성이 조직 유효성 측면에서 중요시되면서 개인-상사 적합성과 같은 인적환경에 대한 인간 적합성에 관한 연구들도 활발히 이루어지고 있다(성지영 외, 2008; 오화선 외, 2014).

개인-환경 적합성의 유형은 조직이 직면하고 있는 환경에 따라 다양한 유형의 적합성으로 구분할 수 있다. 예를 들면, 구성원-직무 적합성, 구성원-직업 적합성, 구성원-상사 적합성, 구성원-조직 적합성, 구성원-집단 적합성 등을 들 수 있다(김동희, 2005).

따라서 개인-환경 적합성에 대한 이론적 개념을 바탕으로 본 연구에서 독립변수로 선정한 개인-조직 적합성, 개인-직무 적합성, 개인-상사 적합성, 개인-동료 적합성을 포괄하여 이와 관련된 이론적 개념 및 정의에 대해 살펴보고자 한다.

2. 개인-조직 적합성

개인-조직 적합성은 조직 내의 구성원과 조직 간의 상호 부합되는 정도를 의미한다. 개인과 조직 적합성에 관한 개념 정리는 개인은 직장 또는 직무를 선택할 때 본인이 느끼거나 가지고 있는 특성과 비슷하거나 동일한 특성이 있는 조직과 직무를 선호하여 선택하며, 조직 내의 구성원은 자신의 개성을 살려나 갈 수 있는 조직의 환경과 함께 공유할 때 조직 적합성이 성공적이라고 인식한다고 느끼는 것에서 출발한다. 개인과 조직 적합성은 조직의 성격, 규범, 가치와 이에 대한 개인과 조직의 일치정도로 정의한다(이인석 외, 2010).

개인-조직 적합성은 개인과 조직이 상호 부족한 부분을 보완시켜 주거나, 개인과 조직이 서로 제공하는 업무나 자원에 충분히 만족할만한 수준을 제공해주는 것을 의미한다. 또한 상호일치적인 적합성은 개인과 조직이 지닌 특성이 서로 유사하거나 추구하고자 하는 방향과 가치가 얼마나 일치되는가를 의미한다. 즉 개인이 지닌 가치관과 목표 등이 조직의 규범이나 특성과 얼마나 부합하는가를 말한다(O'Reilly & Chatman, 1991).

개인과 조직 간의 상호적합성에 관한 개념은 직장과 직무선택 과정에서의 유인과 채용, 퇴출이라는 이론으로 개인은 조직을 선택할 때 본인과 비슷한 조직에 이끌리고, 조직 또한 조직과 유사한 사람을 채용하며, 조직은 조직과 유사하지 않은 사람을 방출한다고 하였다. 개인은 주로 개인의 가치를 중시하는 개인과 조직 적합성 이론을 제시하였는데 이 이론의 영향력이 크다고 할 수 있다(O'Reilly & Chatman, 1991).

그 이후 가치를 기본으로 하는 도구와 가치 적합이 개인과 조직 적합의 조작적 정의에 널리 받아들여졌다. 이외에도 조직 내 개인의 개성과 분위기의 적합성 이론, 개인과 조직의 목적 달성에 대한 개인-조직 적합성 이론 등이 사용되었다(Kristof-Brown, 2005). 이러한 조직 적합성 개념에 대한 정의는 조직 속의 구성원과 조직이 지니고 있는 고유한 특성의 유사한 특성을 가장 핵심적으로 강조한 것이라고 할 수 있다(이인석 외, 2010).

개인-조직 적합성은 또한 조직시민행동과 같은 친 사회적 행동 및 맥락적인 성과와도 관련된다(성지영 외, 2008). 조직시민행동을 조직 내에서 구성원에게 주어진 업무에 대한 역할은 아니지만, 조직발전에 이바지하기 위한 조직 구성원의 자발적이고 스스로 기능적인 행동을 말한다고 한다(정진철 외, 2007).

개인-조직 적합성은 종업원 선발과정에서 중요하게 고려되는 요인 중 하나이다. 즉 조직은 종업원의 이직률을 낮추고 조직경쟁력 강화를 위해 조직의 가치와 적합한 가치를 지닌 개인을 선발하고자 한다. 자신과 조직과의 가치가 일치한다고 지각하는 개인들일 수록 높은 수준의 직무만족, 조직몰입의 행동을 보이고 조직을 위한 이타적인 행동인 조직시민행동에도 더 많이 관여하는 것으로 보고되기 때문이다.

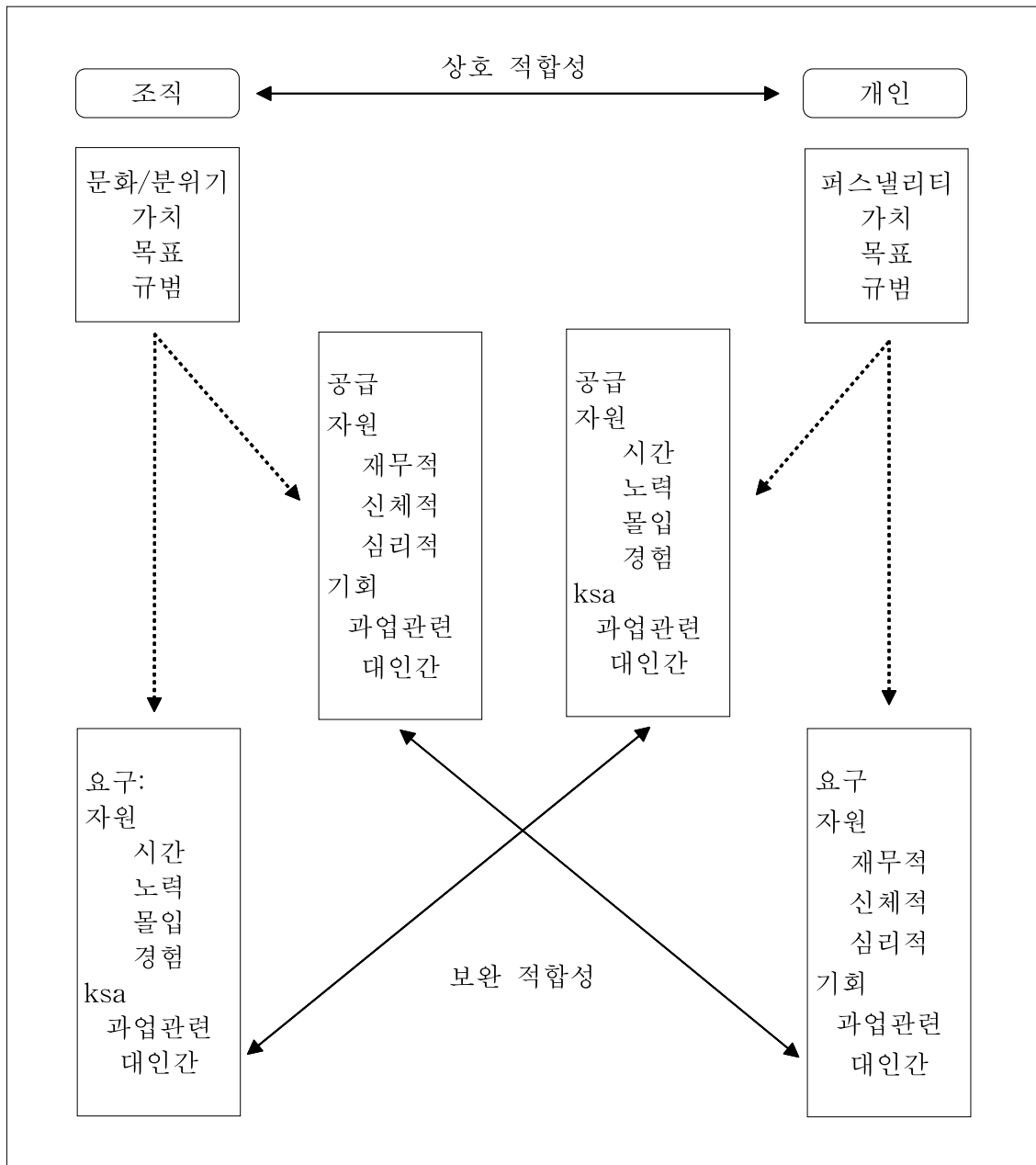
개인의 가치관과 조직이 추구하는 가치가 일치하는 경우에 개인은 조직을 위해 조직의 성장발전에 이바지하게 될 것이나, 그러하지 못한 경우에 개인은 조직에 대한 부정적인 태도를 보이게 것이다. 개인-조직 적합성 인식의 수준이 높은 경우 심리적으로 조직일체감을 가지게 되어, 조직몰입이나, 조직 속에 개인이 계속 남아 있으려고 하는 결심에 영향력을 미치기도 한다.

개인-조직 적합성 개념에 대하여 조직의 목표, 미션, 가치관 등의 가치적합, 목표 적합, 지각된 부합, 성격의 적합 등과 관련되어 개인과 부합하는 정도와 관련된다고 주장 하였다(양혁승 외, 2002). 그리고 조직의 구성원과 조직간 상호 유기적으로 작용하여 조직성과 수준 향상에 영향을 미치므로, 개인의 특성이 조직의 특성과 유사할 경우 조직의 성과향상이 이루어진다고 하였다. 반면에 조직과 개인 간 가치의 적합성이 이루어지지 못할 경우 불만족 등이 나타나게 되므로 조직성과에도 부정적 영향을 준다고 하였다(양혁승 외, 2002).

이러한 조직 적합성 연구에 대하여(Kristof, 1996)는 개인이 지닌 특성과 조직의 특성이 상호 유사하거나, 상호 필요로 하는 부분을 제공할 때 발현되는 조직 구성원과 조직 양자 간의 양립 가능성이라고 정의하며, 개인-조직 적합성은 개인의 퍼스널리티(생리적, 심리적, 사회, 환경적 요인)와 개인이 가진 고유한 가치관과 목표, 성격 등이 조직의 고유한 조직문화, 조직분위기 등 조직이 지향하는 가치와 목표, 규범과 일치 혹은 유사한지 정도를 의미한다고 정의

하였다(Kristof, 1996). 크리스토프가 제시한 개인-조직 적합성의 개념도는 다음의 <그림 2-1>과 같다.

<그림 2-1> 개인-조직 적합성의 개념도



자료: Kristof(1996)의 개인-조직 적합성의 개념도를 참고하여 구성.

따라서 개인-조직 적합성 인식에 대하여 상호일치 하는 적합성과 상호보완적인 적합성을 통합하여 조직 구성원이 가지고 있는 특성과 가치, 성격, 신념, 목표 등이 개인과 조직의 환경이 상호 일치하거나 유사할 때 조직이 추구하고자 하는 요구와 개인의 신념, 가치 등의 욕구가 유기적으로 결합되고 상호 간의 필요한 부분을 충족시켜 줄 때 개인-조직 적합성의 인식이 일치하는 관계로 정의할 수 있다.

3. 개인-직무 적합성

개인-직무 적합성은 개인이 가지고 있는 특성과 직무의 고유한 특성과의 상호 유기적으로 관계를 맺을 때 나타나는 적합성으로서 개념에 대한 정의는 학자들에 따라 다양하게 정의되어 왔다.

개인-직무 적합성은 개인특성과 직무특성간의 일치되는 정도에 따라 요구-능력 적합성과 수요-공급 적합성으로 구분하며 요구-능력 적합성은 직무에서 요구하는 바와 구성원이 소유하고 있는 지식, 기술, 태도 등의 능력과의 일치 정도를 의미하는 것으로, 직무가 바라고 있는 직무특성과 구성원이 보유한 개인특성과의 상호간 적합성 정도이다(Kristof, 1996).

개인-직무 적합성은 조직에서 제공하는 직무특성이 개인의 가치관과 특성에 적합한 직무를 찾기 원한다고 하였으며, 직무수행 과정과 결과의 유효성 피드백제공 정도를 의미한다. 또한 개인-직무 적합성은 개인이 보유하고 있는 지식과 능력, 기술과 정보력, 직무가 요구하는 지식과 능력, 기술 정보력 활용 간의 적합 정도로 정의하고 있다(황규선, 2010).

개인-직무 적합성을 다루는 연구에서 일반적으로 나타나는 특징은 조직 구성원이 다양한 형태의 직무환경에 어느 정도 잘 어울리는가를 연구대상으로 한다(Kristof, 1996). 직업과 직무는 개인과 조직의 환경 적합성 중에서도 가장 범위가 넓은 직무환경이라고 한다. 개인과 직무 간 적합성은 직업의 선택이론으로도 설명하고 있는데, 이러한 이론은 조직 구성원의 직무를 만족하게 할 수 있는 경력몰입 간의 적합성에 초점을 두고 있다.

개인-직무 적합성은 광범위한 직업 환경 속에서 조직 구성원이 가지고 있는 고유한 특성과 직무상의 특성 간의 관계로 살펴보는 개념이다. 개인 수행하고 있는 직무 간 적합성은 개인이 가지고 있는 특성(지식, 능력, 기술, 욕구, 정보)과 직무를 행할 때 조직구조의 고유한 특성 간에 서로 잘 맞는 정도로 정의하고 있다(Krisof, 1996).

이러한 개인과 직무 간 적합성은 개인의 직무 스트레스, 직무 만족, 동기부여 등의 결과변수에 유의한 영향을 준다고 하였다(성지영 외, 2008). 개인이 가지고 있는 특성이 직무상 특성과 서로 잘 조화되면 직무를 수행할 때 갈등이 최소화될 것이다(이인석 외, 2010).

개인과 직무에 대한 적합성은 대체로 조직이 필요로 하는 요구에 대한 능력과 지식, 기술 등 업무에 대한 적합성과 수요에 대한 공급의 적합성으로 구분한다. 개인의 능력과 지식수준, 기술 수준이 자신이 하고자 하는 직무상 요건이나 요구에 맞는 정도를 뜻하는 것이 요구에 대한 능력 적합성이다. 또한, 개인의 가치, 욕구, 열망 등에 대하여 직무가 제공하는 특성이 충족시켜주는 정도가 수요와 공급에 대한 적합성이다(김미희 외, 2012).

공공조직 관리 분야에서 조직 구성원들이 담당하는 직무와 관련된 직무 태도는 중요한 논제 중의 하나이다. 직무와 관련한 조직 구성원의 행동과 태도는 직무 만족도를 좌우하게 되어 조직몰입을 통해 조직성장과 더불어 조직생활에 대한 삶의 질이 좋아지게 되고, 조직의 효과성에도 직접 연관되므로 인해 큰 영향을 미치는 요인이라 할 수 있다. 학자들은 직무와 관련된 태도를 다양하게 제시하고 있는데, 이 중에서도 조직몰입, 직무만족, 직무동기, 직무 스트레스 등을 공통적으로 강조하고 있다(신황용 외, 2013).

직무특성이란 개인이 맡은 직무에 대하여 책임감과 의무감, 직무 결과에 대한 성취감 등을 인식하게 되는 직무특성의 고유한 성격으로서, 직무의 핵심특성으로는 과업 정체성, 기술 다양성, 직무 자율성, 과업 중요성, 피드백 경로가 제시되고 있다. 과업 정체성은 과업의 명확한 규명과 과정의 실행 정도를 뜻하며, 기술의 다양성은 개인이 직무를 수행할 때에 직무에 필요한 다양한 능력과 재능과 기술 등을 사용하는 것을 의미하고 과업 중요성은 다른 조직 또는 구

성원에게 과업 자체가 영향을 미치는 정도이다. 직무 자율성은 직무를 수행할 때에 독립성과 자율성을 어느 정도 허용하는 정도로 볼 수 있다..

앞에서 살펴본 개인-직무 적합성의 개념과 같이 조직의 구성원들은 개인과 직무 적합성. 개인과 조직의 적합성을 다르게 인식하며, 각각에 대한 적합성 수준의 만족도 또한 달리 평가한다. 개인과 조직 적합성은 개인의 가치와 조직 문화 조직규범 등이 조직이 갖고 있는 특성들과 어느 정도 유사하거나 상호보완적으로 서로 충족시키는가를 중시한다. 이에 비하여 개인과 직무 적합성은 개인의 특성과 직무의 요구조건 간 유사성이나 상호 충족 정도로 정의된다(최명옥 외, 2005).

직무의 특성은 조직 구성원에게 지위를 부여하고 그에 대한 역할과 기대로 볼 수 있으며 구성원과 직무의 관계에 대하여 과업, 역할, 보상, 책임, 상호작용 등과 같은 여러 요소의 상호관계라고 하였으며, 또한 직무에 대한 개인의 태도는 오로지 직무에 대한 단일차원의 개념이 아니라 직무를 구성하는 요소에 관한 다양한 차원의 태도로 인식해야 하며, 개인의 직무에 관한 태도는 직무 불만족, 직무몰입, 직무 스트레스 등을 초점으로 다루고 있다(이인석 외, 2010).

개인-직무 적합성과 목표 명확성은 매우 밀접하게 관련된 요소라고 할 수 있다. 조직의 목표 명확성은 구체적으로 목표달성을 위한 직무계획 수립과 수반되는 창의력을 개발하고 직무에 집중할 수 있게 한다. 개인의 동기와 목표 간의 관계를 목표 내용 과 관련된 직업 태도로 보았을 때, 조직 목표 설정과 개인 직무상 목표설정은 개인의 목표 달성과 관련된 동기유발 촉매라고 할 수 있다(박성민 외, 2013).

개인-직무 적합성은 개인이 조직 내에서 특정 업무를 수행함에 있어서, 얼마나 개인이 지닌 특성 및 능력이 그 업무와 부합하는지를 의미한다. 조직의 목적을 효과적으로 달성하기 위해 개인과 조직 및 직무가 서로 일치성을 가지고 조직의 전략을 수행하는 전략적 인적자원관리의 차원에서도 매우 중요한 개념이다(유민봉 외, 2014).

조직의 구성원이 자신의 직무와 어느 정도 유기적으로 적합하였는가에 따라

서 개인의 직무열정에 대한 태도는 다르게 나타날 것이며, 직무성이나 직무만족에 영향을 줄 것이다. 개인과 직무 적합성은 수요와 공급으로 설명할 수 있으므로, 구성원이 요구하는 바를 직무가 충족시키는 정도라고 할 수 있다(오테곤, 2013).

직무요구는 개인에게 여러 가지 영향을 줄 수 있다. 개인의 기술과 능력을 향상하거나 업무수행 방식을 변화시킴으로써, 직무 만족과 혁신적인 업무행동을 통해 직무성이나 향상이 될 수 있다. 개인 활성화 이론과 개인과 환경 간 적합성 이론에 따르면, 적절한 수준의 직무요구는 개인의 집중력과 신경 활동이 활성화되고 고도의 직무요구에 적응하도록 유도할 수 있고, 직무요구-통제모형이나 혹은 직무요구-자원모형은 개인이 담당할 수 있는 수준을 넘어선 과도한 직무요구를 받을 경우, 업무추진 동기를 상실하게 되고 직무 스트레스와 불안 등 생체적 심리적 부조화를 초래하게 된다(Demerouti et al., 2001).

이러한 현상이 나타나게 되면 직무의욕이 저하되고 조직몰입을 할 수 없게 되므로 이직 의도 증대 등 조직에 대하여도 몹시 나쁜 영향을 미치게 된다. 따라서 직무설계를 통해 개인과 직무의 특성을 분석하여 개인 특성과 적성에 맞게 직무를 부여하면, 개인은 직무와 유기적으로 통합하게 되어 안정감, 성취감, 책임감 등을 느낄 수 있을 것이다(이인석 외, 2010).

위와 같은 개념을 살펴보면 개인-직무 적합성 인식은 자신의 직무에 대해 상호일치 하는 적합성과 상호보완적인 적합성의 개념으로 볼 수 있으며 구성원 개인이 가진 직무특성이 직무가 요구하는 고유한 특성과의 서로 유사하거나, 직무가 요구하는 것과 개인의 욕구가 유기적으로 결합하여 상호 간에 필요한 부분을 보완시켜 줄 때 나타나는 개념으로 정의할 수 있다. 어느 조직이든 지 간에 조직은 조직성과를 달성하기 위해서는 조직이 원하는 직무역량을 갖춘 적합한 인재를 채용하고자 노력할 것이며, 또한, 개인은 자기에 잘 맞는 직무를 선호하기 때문에 개인의 특성에 적합한 직무를 제공하는 조직을 찾게 마련이다. 따라서 이러한 직무상 조건이 서로 부합된다면 조직에 몸담고자 하는 개인의 직무 만족, 동기부여, 조직성과, 조직몰입에 직접적인 영향을 미치게 될 것이며, 조직은 필요한 인재를 선택하여 조직이 추구하는 목표달성과 함께 조직 관리 운영에 이득이 된다는 것을 알 수 있다.

4. 개인-상사 적합성

개인-상사 적합성의 개념은 주로 타인에 대한 적합성 관계를 대상으로 하는 것이 보편적이다. 개인과 상사와의 성격이나 가치관, 고유한 특성, 태도 등 상사 부하 간의 유사성으로 정의하는데, 이것은 조직 내의 인적환경인 개인과 상사 간의 적합성도 통합적인 측면에서 상호 유사한 관계 및 상호보완적인 관계로 나누어 볼 수 있다.

개인-상사 적합성의 개념은 개인과 작업 환경간의 인과관계에 있어서 직속 상사와 부하직원간의 적합성의 정도를 나타내는데 목표, 가치, 성격 등의 전반적 특성에 있어서의 유사한 적합성을 말한다(성지영 외, 2008). 조직 구성원 간의 상호 유사성 측면에서는 성격, 가치관, 기대치, 인구 사회학적 변수 등에 대한 부합되는 유사성 여부를 말하며, 이와 같은 상호 간의 유사성 정도는 결과변인에 긍정적인 영향을 주는 것으로 연구되고 있다(강영순, 2012).

조직의 직무환경에서 개인과 구성원들 간 다자간 또는 양자 관계로 나누어 지는데 즉, 상사, 동료 간, 모집자와 지원자, 멘토와 멘티 등이 항상 존재할 수 있다. 그러나 조직 내의 사람들 간의 대인관계에 관한 선행 연구가 가장 많은 부분을 차지하고 있는 부분은 개인-상사 적합성의 분야이다. 상사와 부하 간 가치 적합성, 경영자와 종업원 간 목표 일치성, 상사와 부하 간 성격의 일치성 등은 모두 이 부류에 속한다(Schaubroeck & Lam, 2002)

개인과 상사 간 상호적합성과 관련된 연구 분야는 상사와 부하 간의 교환이론이다. LMX 이론은 상사와 부하 사이에 연결되어있는 심리적 특성만을 강조하는 것이 아니라 양자 관계의 본질의 특성을 강조하고, 이러한 특성이론의 토대는 사회교환이론 및 역할이론으로서, 상사는 부하의 직무 역할과 범위를 조정한다고 제시하고 있다(Kristof-brownetal., 2005).

상사-부하 간 교환이론에서 조직 내 집단구성원은 상사와 좋은 관계를 유지하는 사람으로, 조직 외 집단구성원은 상사와 좋지 않은 관계에 있는 사람으로 분류된다(Graen & Uhl-Bien, 1995). 높은 교환관계의 질을 유지하는 조직 내 집단 구성원일수록 상사와 부하 사이에 서로 존경과 지도, 협조와 신뢰 관계

등을 형성하게 되고, 조직이 추구하는 직무를 수행할 때 상사의 더욱더 많은 지원을 받아서 직무성과도 높은 수준의 효과를 나타낸다고 하였다(정석환, 2009).

우리나라 조직의 문화적 풍토는 상하관계를 매우 중시하고 있어서, 상사는 업무 수행과정 전반에서 부하에게 많은 영향을 주고 있으므로, 상사와 개인 간 적합성은 부하 직원에게 큰 영향을 끼칠 것이다(주호진, 2012). 그 이유는 상사는 조직 구성원의 직무 행동에 폭넓은 영향력을 끼치고 있으므로, 부하가 상사의 특성과 유사하다고 느끼거나, 부하에게 부족한 것을 상사가 채워주는 경우에 부하는 상사의 영향력을 기꺼이 수용할 것이기 때문이다(강영순, 2012).

특히 공공조직은 조직 내의 엄격한 위계질서 문화와 관료제와 계급 제 하에서 직무를 수행하는 공무원의 경우 상사와의 적합성은 조직 내의 여러 인적환경에서 크나큰 비중을 차지하는 중요한 요소 중 하나이다. 따라서 조직 구성원이 개인이 지향하는 가치와 목표, 지식, 성격, 업무처리 방식 등이 상사의 성격과 잘 맞거나 직무 분위기가 유사한 경우 개인은 직무 만족과 더불어 조직몰입도 및 혁신적 업무행동 수준이 아주 높게 나타날 것이다

앞에서 살펴본 개인-상사 적합성 개념을 정리하면 상사와의 상호 간의 일치 적합성과 상호보완적인 적합성을 통합하여 개인의 특성이 상사의 성격, 특성과 서로 유기적으로 결합되어 상사와의 일치성 또는 유사성, 상호보완성 등 서로 부족한 부분을 충족시켜 줄 때 나타나는 개념으로 정의 할 수 있다.

5. 개인-동료 적합성

개인-동료 적합성에 대한 인식은 조직 적합성이나 상사 적합성, 직무 적합성 인식과 비교하면 연구의 관심도가 상대적으로 낮은 개념이다. 오늘날 조직구조는 팀제의 확산과 보편화, 일상화로 인해 개인과 상사의 적합성 못지않게 개인과 동료의 적합성도 조직운영의 효율성과 조직이 추구하는 목표달성에 영향을 미치는 아주 중요한 요인으로서 부각되기 시작하였다.

개인-동료 적합성 개념은 개인과 작업 집단 간의 대인적 적합성의 관점에서 시

작되었는데 일반적으로 개인-동료 적합성은 동료들 간의 목표, 가치, 성격 특성 측면에서의 일치정도로 정의할 수 있다(Kristof, 1996). 조직 내에서 개인과 상호작용을 상사는 일에 대한 사회적 환경의 특정 단면만을 나타내는데 비해, 동료는 사회적인 환경을 보다 포괄적으로 포함하고 있으며, 개인의 지각과 행동에 더 많은 영향을 미친다고 할 수 있다. 예를 들어, 동료는 의사소통이나 건설적인 도움행동 등을 통하여 긍정적인 작업환경을 조성함과 동시에 개인의 창의적인 행동을 지원하고 촉진시키게 된다(Scott & Bruce, 1994).

개인-동료 적합성이란 조직 내 구성원과의 사회적 상호작용 결과 나타나는 질적 수준의 정도를 의미하며 개인과 동료관계는 사회 속에 조직이라는 틀 안에서 공동의 목표를 지향하는 동시에 상호 친밀감과 의존감, 정보교류 등 직무를 수행하면서 상호 신뢰가 쌓이게 된다. 이는 정서적 측면에서 구성원 간 다양한 분야에 영향을 미치게 되는데, 긍정적 관계의 경우 직간접적으로 개인적, 조직적 차원에 높은 질적 수준의 결과가 나타나는 반면 그렇지 못할 경우 부정적 결과를 초래하게 되며 심지어 이직의도에도 영향을 미치는 것으로 나타나고 있다(호민 외, 2016).

개인-동료 적합성은 조직 내의 동일한 활동공간에서 상호간 지지와 함께 친밀감과 의무감 등에 영향을 교환하고 관계 발전 및 신뢰성에 까지 영향을 주며 상호 간 어려운 일에 봉착하였을 경우 관심과 애정 등의 정서적 지원으로 일을 해결하는데 긍정적 에너지를 주게 된다(박상언, 2009).

개인-동료 적합성 역시 상사 적합성과 같이 인적환경의 특성을 토대로 하는 두 개인 간의 적합성으로 분류하고 있는데, 조직 적합성, 직무 적합성과는 구별된다. 개인-동료 적합성은 개인과 조직집단 간의 대인적 적합성을 중점으로 다룬다(Kristof et al, 2005). 개인-동료 적합성의 관점은 개인-상사 적합성과 마찬가지로 인적환경 차원의 동일성 관점에서 해석될 수 있다.

앞에서 살펴본 개인-동료 적합성의 개념을 정리하면 같은 팀의 동료와 지향하는 가치나 성격, 추구하는 목표 등이 비슷하거나 잘 맞는다고 인식하게 되면 공동의 목표를 지향하는 동시에 상호 친밀감과 의존감, 정보교류, 상호 신뢰성 등 직무태도와 조직성과에 중요하게 영향을 미치는 관계로 정의 할 수 있다.

제 2절 조직몰입과 혁신적 업무행동

1. 조직몰입

조직몰입의 개념 정의는 학자들의 관점과 접근법에 따라 조금씩 다양하게 정의되고 있다. 조직몰입의 개념을 처음 언급한 Becker(1960)는 조직몰입을 조직에 대한 관여의 정도로 정의하였고, Kanter(1968)는 조직에 대한 열의를 자발적으로 행사하려는 의지의 정도로 정의하였다.

1970년대 초반 이후, 조직몰입에 대한 정의는 조직에 대한 소유의식 및 조직에 남고자 하는 의지로 보는 개념과 조직과 개인목표의 동일시의 개념으로 구분되었다. 조직에 대한 소유의식과 조직에 남고자 하는 의지와 관련하여 개인이 조직에 대한 적극적이고 긍정적인 태도를 조직몰입이라고 정의하고, 조직구성원들이 조직가치 부합과 조직목표에 대한 신뢰와 수용, 조직을 위해 공헌하려는 높은 의지, 조직의 구성원으로 남으려고 하는 강한 의지 등이 주요한 특징이라고 설명하였고, 조직몰입은 조직목적과 가치를 믿고 따르며, 조직을 위해 당연히 상당한 노력을 하고자 하는 의지가 있고, 조직 일원으로 남고자 하는 강한 열망을 갖는 특징이라고 정의 하였다(Porter, 1974).

1980년대 들어 조직몰입의 구성차원은 체계화되었다. Angle 과 Perry(1981)는 실증연구에서 조직 구성원들이 자신의 조직에 남으려는 의도를 지속적 몰입으로, 조직 구성원들이 조직의 목표를 수용하며 조직에 대한 자부심과 헌신하고자 하는 의지를 가치몰입으로 구분하였다. 지속적 몰입은 금전적 보상에 의해 조직에 남으려는 개념으로서 계산적 몰입이라고도 하며, 가치몰입은 조직의 목표나 가치를 자신의 것으로 받아들이는 개념으로 정서적 몰입이라고도 표현한다.

정서적 몰입은 조직의 목적을 수용하려는 의지와 개인의 존재를 조직과 결합하려는 태도를 의미하며, 지속적 몰입은 구성원이 조직을 떠나면 득보다 실이 더 많기 때문에 계속 남고자 하는 태도를 말하며, 규범적 몰입은 구성원이 조직의 가치나 사명을 개인적으로 느끼는 심리적인 상태로서 의무감, 책임감, 도덕적 등과 관련이 있다. 이러한 관점과 접근법은 조직몰입의 이론을 확대하는 계기가

되었다.

조직몰입을 태도 주의적 관점에서 조직에 대하여 긍정적이고 적극적인 애착 성향이라고 개념을 정의하였다(Steers, 1982).

첫째, 조직의 고유 가치와 추구하는 목표에 한 강한 신뢰감을 가져야 한다.

둘째, 조직의 성장 발전을 위하여 열성적으로 노력하는 의사를 표해야 한다,

셋째, 구성원으로서 조직에 계속 남아 있고자 하는 강한 욕구라고 하였다.

O'Reilly,(1991)는 조직몰입이란 조직 구성원에게 맡겨진 임무를 수행하고 업무수행과정에서 혁신적인 행위를 유발하는 잠재적인 힘으로서, 목표달성을 위한 행동을 하게 되는 내면의 규범적 압력으로 정의하였으며, 조직몰입을 다음의 세 가지의 단계로 구분하였다.

첫째, 조직에 대한 헌신 또는 복종의 단계로서, 보수와 보상과도 같은 대가를 얻기 위하여 조직이 나가고자 하는 방향에 대해 받아들이고, 조직에 충성하는 단계라고 한다.

둘째, 조직의 일체화의 단계로서 타인과의 관계를 만족스럽게 유지하기 위하여 조직 분위기의 영향을 받아들이는 단계로서, 이때 조직에 대한 강한 소속감을 느낀다.

셋째, 내면화 단계로서 구성원들에게 조직의 고유 가치는 내제화된 보상으로서 개인의 가치와 동일시하게 된다고 하였다.

1990년대 들어 조직몰입의 개념을 지속적, 정서적, 규범적 몰입으로 구분하여 차이를 두고자 하였다. 즉, 지속적 몰입은 개인이 조직을 떠날 때 치르게 되는 경제적 비용 때문에 떠나지 못하고 계속 남아 있는 것을 의미하며, 정서적 몰입은 개인이 자신을 조직과 동일시하여 갖게 되는 감정적인 애착 및 조직의 가치에 대한 신념을 뜻한다 하였다(Meyer &Allen(1997).

조직몰입은 개인이 특정한 대상에 대한 가치관의 일치를 통해 심리적 애착이나 소속욕구를 유발시켜 조직에 공헌하고자 하는 의지이며, 조직몰입을 조직구성원의 태도와 관련된 심리적 특성으로 조직에 남아있고자 하는 조직구성원들의 강한 욕구나 집착성 및 조직을 위해 노력하려는 마음가짐과 같은 조직에 대한 충성심으로 정의하였다(O'Reilly &Chatman, 1991).

Meyer 와 Allen(1997)은 이전의 연구 개념을 바탕으로 조직몰입의 하위차원을 정서적인 몰입과 지속적인 몰입, 규범적인 몰입으로 구분하고 조직몰입의 척도를 개발하였다. 정서적 몰입은 조직의 목적을 수용하려는 의지와 개인의 존재를 조직과 결합하려는 태도를 의미하며, 지속적 몰입은 구성원이 조직을 떠나면 득보다 실이 더 많으므로 계속 남고자 하는 태도를 말하며, 규범적 몰입은 구성원이 조직의 가치나 사명감을 내면화시킴으로써 개인이 느끼는 심리적인 상태에서 도덕적인 의무감, 책임감 등과 관련이 있다고 하였다.

2000년대 들어 조직몰입을 조직목표와 개인 가치의 동일시 정도로 정의하고 있다(정영환 외, 2005). 그리고 조직몰입을 구성원이 자신을 조직과 정서적으로 동일시하는 정도이고, 조직에 관한 노력과 충성을 기꺼이 바치려는 의욕에서 조직목표에 적합하여 근무하려는 의도를 의미한다고 하였다(고종욱 외, 2007). 조직몰입은 조직의 가치와 목표를 이해하고, 조직성과 창출을 위해 노력하며 조직의 구성원으로 남으려고 노력하는 태도로 보았다(김진희, 2007).

조직몰입은 조직 구성원이 조직에 대한 동일시나 관여의 정도를 넘어 적극적으로 조직과의 관계를 가지며, 조직의 목표와 가치를 지지하여 기꺼이 기여하려는 의지를 나타내며, 조직을 위해 희생을 감내할 준비까지도 포함하는 개념이다(Hausknecht & Hiller, 2008), 조직몰입은 개인의 의무감과 충성심을 기반으로 하여 조직을 대하는 태도이다(이영민, 2010).

조직몰입이란, 조직의 업무 또는 대상에 대한 개인의 태도 또는 행동 의지가 강하게 결집한 것으로서, 조직 생활 속의 개인 가치관의 일치를 통하여 심리적인 애착심과 함께, 강한 조직의 소속되는 욕구가 발생하여 정체성을 소유하거나 특정 대상에 공헌함을 의미한다고 하였다(이인석 외, 2010).

조직몰입은 조직 가치관과 목표와 관련된 자신의 역할 및 조직체에 대한 열렬한 애착이며, 조직몰입이 관심의 대상이 된 이유는 개인의 조직몰입 정도는 조직 관리에 대한 효율성을 나타내주는 보편적 개념으로서, 개인의 행동에 대해 예측을 할 수 있는 지표로 활용되기 때문이고 조직 구성원이 조직에 몰입하게 되는 경우, 혁신성과 창의성이 발휘되고, 조직의 경쟁력을 제고시킬 수 있는 역할 외 행동을 할 가능성이 커진다고 하였다(김민경 외, 2013).

또한 조직몰입이란 조직 구성원이 조직의 발전을 위해 노력하는 강도로서, 조직의 가치와 목표에 대한 강한 애착과 신뢰, 조직 목표를 달성하려는 노력과 계속 조직에 남아서 근무하려는 의지라고 정의하였으며, 지속적 몰입에 대하여 조직에 계속 남아 있을 때 얻는 이득이 그 조직을 떠날 때의 비용보다 더 크기 때문에 계속 조직에 남아 있는 것이므로 바람직한 것은 아니라고 하였다(김우진, 2013). 그리고 규범적 몰입은 조직에 대한 도덕적 또는 윤리적 책임감으로 인하여 조직에 계속 남아 있으려는 의무감을 의미한다고 하였다(신황용 외, 2013).

이러한 조직몰입의 특성으로 비추어 볼 때, 공무원들이 인지하는 조직몰입 수준이 낮게 된다면 공무원들은 자기가 맡은 직무를 성실하게 수행하지 아니할 뿐만 아니라, 조직에 대하여 소속감과 애정을 느끼지 아니하고, 조직발전을 위하여 헌신적으로 일하지 않을 것이다. 따라서 공공조직 공무원들의 낮은 수준의 조직몰입 저하는 조직 내부 문제에 그치지 아니하고, 지역 시민사회에 미치는 영향이 중대하므로 이에 관한 관심을 집중할 필요가 있다(오태곤, 2013).

특히 조직에 대한 애착심은 지속해서 반복적으로 상호 교환을 가능하게 만들고, 조직몰입은 개인이 조직으로 부터 지원을 받는데 대한 근로자들의 인지를 바탕으로 한다고 밝히고 있다(권혁기 외, 2014).

조직몰입은 직무만족과 조직시민행동에 영향을 미치는 것이 확인되었고, 조직몰입이 조직에 대한 애착과 동일시를 동반하여 조직효과성을 향상하므로 조직몰입을 위한 장치가 제도화 될 필요가 있다고 하였다(송승숙 외, 2015).

최근에 국외 연구는 조직몰입의 개념을 조직의 문화, 가치, 사회화 과정, 구성원의 조직 경험 등에 의해서 결정되고, 개인 및 조직의 성과에 가장 효과적이고 밀접한 관계를 맺고 있는 변수로서 강조되고 있다(Zhang, Guo & Newman, 2017). 조직몰입은 직무기술을 초월하여 업무를 지속해서 수행하게 하는 방식으로 조직목표를 달성함에 있어 최대의 노력을 기울이게 하는 방식으로 조직구성원을 귀속하게 하는 귀속력을 조직몰입 이라고 하였다(Afshari, 2020).

앞에서 살펴본 바와 같이 조직몰입의 개념을 조직이 추구하는 목표를 공유하고, 조직과 직무에 대한 애착심과 소속감을 느끼고 조직의 발전을 위하여 혁신적, 자발적, 헌신적으로 지속해서 일하려는 의지라고 정의 할 수 있다.

2. 혁신적 업무행동

혁신적 업무행동의 개념은 자신의 과업이나 소속집단 또는 조직의 성과향상에 기여할 수 있는 새로운 아이디어를 계획적으로 창조하고, 도입하여, 적용하는 일련의 활동을 의미한다(이지우, 2002).

혁신적 행동을 개인수준과 조직수준의 혁신으로 구별하여보면 개인수준의 혁신은 업무수행자가 담당하고 있는 업무와 관련하여 아이디어를 내고 실행하는 것이라면 조직수준의 혁신은 새로운 아이디어, 제품 등을 조직차원에서 개발하여 시장에 출시하는 활동을 의미한다(King, Nigel, 1990).

개인수준의 혁신을 가장 잘 나타내주는 혁신적 행동은 창의성과 차이가 있으며. 창의성은 새롭고 유용한 아이디어의 개발에 초점을 맞추고 있지만, 혁신적 행동은 아이디어의 개발뿐만 아니라 그것의 홍보, 실행, 확산까지 포괄하는 개념으로서 혁신적 업무행동은 새로운 아이디어를 개발하는 단계에 그치지 않고 이러한 새로운 아이디어를 실행하기 위하여 조직 내에 가능한 자원을 활용할 수 있도록 지원을 얻는 등 환경을 조성하는 단계, 그리고 채택되고 지원받은 새로운 아이디어를 실제로 실행하는 실현단계로 나누어져 구체적으로 행동으로 옮겨지는 것이다(Scott & Bruce, 1994).

혁신적 업무행동은 혁신을 통한 업무개선, 효율화 등의 노력들을 수행하는 주체는 결국 사람이므로 구성원들의 혁신활동은 혁신의 성공을 위한 핵심적 요소가 되며, 개인적 관점에서의 혁신적 업무행동은 새로운 것을 조직 내에서 수용하는 과정으로서 새로운 아이디어가 하나의 조직에 처음 적용되어, 전체 조직으로의 확산을 통해 구성원이 변화하는 과정으로 이해된다(Street, 2001).

혁신적 업무행동은 조직이 변화하는 과정에 있어서 혁신을 통한 업무개선 및 효율화 구현 등의 노력은 결국은 조직구성원이 주체가 되어서 실행해야 하며, 결과적으로 혁신적 업무행동은 조직구성원이 현재의 것을 좀 더 효율적 이고 생산적으로 변화시키기 위해서 개인 스스로 혁신과정에 참여하고 있는 정도를 의미한다(Janssen & Van Yperen, 2004).

혁신은 참신한 아이디어를 적용해 새로운 것을 만들어 내거나 이전과는 획기

적으로 다른 상태를 이끌어내려는 단절적인 변화로 이해할 수 있으므로, 무엇인가를 바꾸는 것을 일컫는 변화와는 다르다. 즉, 혁신은 변화에 속하지만 모든 변화가 다 혁신으로 분류되지는 않는다(김일천 외, 2004).

혁신적 행동은 개인, 집단, 조직 또는 사회에 상당히 유익한 새로운 아이디어, 과정, 제품, 절차 등을 의도적으로 개발하거나 도입하여 적용하는 행위로 정의를 내리고 있는데, 이에 대한 정의를 자세히 분석해 보면, 다음과 같은 혁신에 대한 많은 의미가 함축되어 있다(송병식, 2005).

첫째, 정도라는 것은 혁신의 깊이를 연구하기 위해 포함된 개념이며, 어떤 조직체는 전부를 혁신하는 반면에 어떠한 조직체는 부분적으로 개혁한다. 정도는 이러한 혁신의 수준을 판별하기 위해 포함된다.

둘째, 의도적 변화의 의미는 조직변화보다 일반적인 개념으로 오직 의도적으로 실행되는 변화만이 혁신이라는 의미이다.

셋째, 실천의 의미는 새로운 생각의 제시는 혁신이 아니며, 혁신은 실천되어야만 한다는 것을 강조하고 있다. 또한 혁신행동은 문제인식 및 아이디어 창출, 개발, 수용, 실천 및 확산의 과정을 거친다(송병식, 2005).

또한 조직 혁신성은 개인이 조직 내에서 혁신적인 활동을 어느 정도로 수용하고 실천하는지를 나타낸다고 하였다(장지원 외, 2006).

조직 구성원들이 자발적으로 문제를 탐색하고 해결을 위한 새로운 아이디어 개발과 확산, 실현과 같은 역할 외적인 혁신적인 노력은 조직이 대외 경쟁력을 강화하는데 기여할 것이며, 현대사회는 정보통신기술의 발달에 따라서 빠르게 변화하는 환경에 대응하여 조직이 경쟁력을 갖기 위해서는 조직과 구성원 모두를 획기적으로 변화시키는 혁신의 노력이 요구되는데, 혁신은 대상에 따라 조직 차원과 개인 수준으로 나눌 수 있다고 하였다(정재화 외, 2007).

조직의 변화과정에 있어 개인수준의 행동이 중요하게 부각되는 이유는 혁신을 통한 업무개선, 효율화 등의 노력들을 수행하는 주체는 결국 사람이므로 구성원들의 혁신활동은 혁신의 성공을 위한 핵심적 요소가 된다(심재권 외, 2007).

조직혁신이 원활하게 진행되기 위해서는 혁신의 주체인 구성원들이 조직의 내외부의 변화를 어떻게 인지하고 있는지가 가장 중요한 요인이라 할 수 있다. 또한 혁신의 주체가 구성원인 만큼 조직의 변화를 구성원들이 이해하는 방법,

받아들이는 기준에는 개인의 차이가 발생하고 그것이 혁신적 업무행동에 큰 영향을 미칠 수 있다(김정진 외, 2008).

혁신적 업무행동은 구성원의 조직에 대한 관여가 긍정적 영향을 주며, 새로운 업무방식과 관련이 있으며, 개인과 조직의 성과를 향상하려는 일련의 목적을 가지고 새로운 아이디어를 창출하고 적용하며, 확산시키는 제반 활동을 의미하는 개념이다. 또한 혁신에 영향을 주는 요인으로 조직구조, 문화, 인적자원으로 보는 개념의 주장을 살펴보면 다음과 같다(Robbins, 2011).

첫째, 혁신의 잠재적 원천은 구조적인 변수이며, 혁신에 긍정적인 변수는 유기적 변수이다. 혁신의 행동을 쉽게 해주는 것은 유연성과 적응도이고 상호간의 활발한 교류를 촉진한다. 또한 혁신활동을 하는 조직은 수직적, 수평적, 부서 간, 팀, 동료들과의 의사소통이 잘 이루어지며, 이러한 조직은 구성원들 간 부서간의 경계선을 넘어서 활발하게 상호작용을 한다.

둘째, 혁신 행동은 문화적인 변수와 관련이 있고, 성공적인 것들과 실패한 것들에 대해 보상을 해주며 실수를 용인해주는 문화가 혁신에 성공적이다. 실패를 두려워하는 문화는 혁신을 추구하려는 의지를 꺾을 수 있다.

셋째, 인적자원의 변수는 혁신적 업무행동과 깊은 관련이 있다. 혁신적인 조직은 구성원들을 적극적으로 훈련시키며 아이디어를 개발하고 격려한다.

혁신적인 업무행동은 조직 내의 혁신의 주도하는 주체로서 개인이 직무수행 과정에서 다양한 혁신적 프로그램을 수행하는 행태적 관점을 의미하는 것이라고 하였다(신황용 외, 2013).

조직의 구성원들이 자발적으로 혁신행동을 통해 본인의 업무성과를 높이기 위하여 새로운 아이디어를 창출하고 실천하는 행동은 개인의 일상적인 업무활동을 넘어 과업 이외의 행동이라고 할 수 있다. 즉 당장 조직에 도움이 되지 않는 아니할지라도 장차 조직의 성장 발전에 기여할 수 있는 역할 외 행동(예, 조직 시민 행동, 혁신행동, 친 사회적 행동)으로 볼 수 있다(강영순, 2012; 신황용 외, 2013).

혁신적 업무행동은 문제를 인식하여 아이디어 또는 해결책을 생성하고 실행하는 과정으로서 아이디어를 새롭게 창출하는 개발단계, 신규 아이디어를 도입하기 위하여 조직 내에서 지원을 얻어내기 위한 홍보단계, 아이디어를 적용하

는 실현 단계 등 모두 3단계로 구성된다고 하였다(이지우, 2002; 신황용 외, 2013). 조직 구성원의 자발적 혁신행동은 조직혁신이 성공하느냐 실패하느냐에 중요한 부분을 차지하는데, 개인이 조직발전을 위하여 새로운 아이디어를 개발하여 적용하고, 그러한 구성원들의 자발적 혁신행동을 조직이 받아들이고 지원을 할 때 조직 차원에서 혁신 활동이 활발하게 일어난다(권혁기 외, 2014).

혁신의 사전적 의미를 탐색해보면 오래된 풍속, 관습, 조직, 방법 등을 완전히 바꾸어서 새롭게 만들어 내는 것이라 정의하고 있다. 이것은 지금까지 시도하지 않았던 새로운 방법을 적용하여 기존의 것들을 완전히 새롭게 변화시키는 것을 말한다. 모든 분야에서 혁신이라는 용어를 사용할 수 있지만, 특히 기술 및 경영분야에서 자주 사용된다. 혁신은 창의적인 아이디어를 선택하고 그것을 제품과 서비스, 그리고 운영방법을 변화시키는 과정을 말한다(유재익 외, 2015).

이러한 혁신적 업무행동은 과거에 머무르지 않고 새로운 아이디어를 창출하고 이를 실천하기 위해 계획을 수립하고 적극적으로 업무수행에 적용하여 혁신을 확산시키려는 행동이라고 할 수 있다. 따라서 혁신적 업무행동은 개인이 스스로 문제 제기 및 변화 수용성을 인지하여 혁신의 변화과정을 주도해 나가는 것으로 문제가 파악되면 혁신행동에 대한 공감대를 형성하여 조직의 지지자를 규합하여 아이디어를 창출하고 현재 상황을 바꾸기 위해 노력하는 업무행동이라고 할 수 있다,

혁신적 업무행동은 조직의 다양한 분야에서 학자들의 연구 대상이 되어 왔다. 최근과 같이 정보통신기술의 기반을 둔 조직 환경 하에서는 지속적으로 새로운 가치와 새로운 방식을 창조하는 혁신적 업무행동 중심의 조직운영이 필요하다. 혁신은 변화를 수용하고 촉진하며 그 변화로부터 조직의 성과를 향상하기 위한 의도적인 시도로, 그 효과는 경제적인 결과뿐만 아니라 개인의 성장과 성과향상 및 조직의 성장 발전 등 직간접적인 성과까지도 포괄하는 개념으로 볼 수 있다.

앞에서 살펴본 바와 같이 혁신적 업무행동의 이론적 개념은 개인 차원에서 스스로 새로운 아이디어를 창출하고, 도입하여 적용하고, 조직의 성과향상을 위해 확산시키며 일하는 방식을 개선하고 실천해 나가는 일련의 행동을 혁신적인 업무행동 이라고 볼 수 있다.

제 3절 개인-환경(조직·직무·상사·동료) 적합성 인식과 조직몰입, 혁신적 업무행동

1. 개인-환경(조직, 직무, 상사, 동료) 적합성 인식과 조직몰입

1.1 개인-조직 적합성 인식과 조직몰입

개인-조직 적합성 인식은 조직과 개인 간의 조화 혹은 상응의 정도를 의미한다고 하였다. 즉 개인이 지닌 가치관과 추구하는 목표 등이 조직의 규범이나 특성과 얼마나 부합하는가를 말한다. 따라서 개인-조직 적합성에 관한 이론적 개념을 바탕으로 개인-조직 적합성 인식이 조직몰입에 어떠한 영향을 미치는지에 대하여 관련된 선행연구를 살펴보고자 한다.

조직 적합성 이론에 따르면 조직 구성원이 지닌 가치, 목표 등이 조직과 서로 유사하거나, 조직이 요구하는 기술을 개인이 가지고 있을 때 개인은 조직에 대한 적합성을 인식하여서 조직몰입의 행동이나 직무 만족과 같은 긍정적 태도와 행동이 나타난다고 하였다(O'Reilly, 1991). 또한 상호 일치적인 적합성은 개인과 조직이 지닌 특성이 서로 유사하거나 추구하고자 하는 방향과 가치가 얼마나 일치되는가를 의미한다. 상호보완적 적합성이든 보충적 적합성이든 간에 상응의 정도가 높을수록 구성원들의 동기유발 수준과 태도 및 성과는 높다(Kristof, 1996).

개인-조직 적합성은 조직몰입과 연관성이 있고, 개인의 태도 변수인 개인과 직무 적합성은 직무 만족 또는 업무수행 등과 관련 있다고 하였다. 그리고 이 두 가지 적합성은 조직몰입 및 직무 만족과 긍정의 관계에 있고, 이직 의도에는 영향을 미치지 않는다고 하였다(이인석 외, 2010).

개인과 조직 관련 연구의 통합분석 결과, 조직몰입과 상관관계가 가장 높은 변수는 개인과 조직 적합성이고, 다음이 직무만족이고 마지막은 이직의도였으며, 개인과 조직 간 적합 수준이 높은 경우 역할갈등을 감소시키기 때문에 직무수행 수준 또한 높게 이끌어 낼 수 있다고 하였다(최명옥 외, 2005).

Kristof-Brown(2005)은 개인과 조직 환경 적합성에 관한 기존 연구 자료들을 대상으로 실시한 메타분석 결과, 개인과 직무 간 적합성 및 개인과 조직 간 적합

성은 직무 만족과 조직몰입에 유의미한 정(+)의 영향 관계를 맺고, 이직 의도와는 부(-)의 영향 관계가 있다고 보고하고 있다 그리고 조직발전에 크게 공헌한 것이라고 조직에서 개인을 높게 평가할 경우 당사자는 정서적으로 더욱 조직몰입을 하게 될 것이다(김중우 외, 2007).

Popoola, Joseph K(2005)는 조직 적합성과 조직몰입, 직무만족과의 관계를 규명하기 위해 장애인을 돌보는 기관에서 근무하는 직원 300명을 대상으로 분석한 결과 조직 적합성과 조직몰입이 직무만족의 선행요인임을 밝혔으며, 조직에 오래 머무를수록 조직몰입이 높아지는 것으로 나타났다고 밝혔다.

정진철 외(2007)은 개인-조직 적합성이 조직몰입, 조직 시민 행동 간의 미치는 인과관계에 대하여 공기업에 근무하는 소속 직원 275명을 분석대상으로 한 실증적인 연구에서 개인-적합성은 규범적 몰입 과 지속적 몰입에 유의미한 영향력이 있으나, 정서적 몰입에는 유의미한 영향력이 나타나지 않는다고 밝히고 있다. 아울러 개인과 조직 적합성은 직무 만족, 조직몰입, 이직의도와 같은 영향 관계가 있으며, 친 사회적 행동인 조직 시민 행동과 맥락수행과도 상관관계가 있다고 밝혔다(정진철 외, 2007).

또한 개인-조직 적합성에 관한 연구에서 대부분 개인과 조직 적합성 수준이 높은 경우 직무 만족과 조직몰입이 높아지고, 이와 반대로 이직 의도는 낮아진다는 결과가 일관되게 나타나고 있다(성지영 외, 2008).

이인석(2010)은 은행과 백화점 종사자 235명을 분석 대상으로 한 연구에서 개인-조직 적합성이 조직효과에 미치는 영향에 관하여 분석한 결과 개인과 직무 적합성과 개인과 조직 적합성은 조직몰입 및 직무 만족에 정(+)의 영향을 끼친다고 밝혔다. 또한, 개인-조직 적합성은 조직에 대한 태도로서의 조직몰입과 연관이 매우 깊고 개인과 직무 적합성은 직무관련 태도로서의 직무만족과 연관이 있다고 할 수 있다(이인석 외, 2010).

조직 적합성과 관련된 연구는 조직 구성원과 조직의 가치, 목표, 성격, 등 여러 가지 관점에서 다양하게 연구되고 있으며, 결과 변수의 관련성이 다양하며, 조직, 직무, 태도, 행동변수로 한정해 보면, 개인과 조직 적합성은 직무 만족, 조직몰입에 긍정적 영향을 미친다고 하였다(강영순, 2012).

김재곤(2012)은 서울에 소재하는 외식기업과 특급 호텔 종업원 198명을 조사대상으로 하여, 개인과 조직 적합성과 직무 태도 간의 영향에 관한 연구에서 개인과 조직 적합성은 조직몰입에 유의미한 정(+)의 영향을 미친다고 밝혔다. 조직몰입이 관심의 대상이 된 이유는 개인의 조직몰입 정도는 조직 관리에 대한 효율성을 나타내주는 보편적 개념으로서, 개인의 행동에 대한 예측을 할 수 있는 지표로 활용되기 때문이다(김재곤, 2012).

주효진(2012)은 국립공무원관리공단 소속의 직원들 100명을 대상으로 분석한 결과, 개인 조직 적합성이 조직몰입과 이직 의도 간의 인과관계에 대해서 규명하였는데, 개인과 조직 적합성만이 조직몰입에 대하여 유의미한 정(+)의 영향이 있으나, 조직몰입은 개인과 상사 적합성과 개인과 직무 적합성은 영향을 미치지 않는다고 밝혔다.

김우진(2013)은 서울에 소재하는 외식기업 종사원 275명을 표본으로 한 연구에서, 개인과 조직 적합성, 개인과 상사 적합성의 조직몰입 및 경력몰입 간의 인과관계에 관하여 개인-조직 적합성과 개인-상사 적합성은 조직몰입과 경력몰입에 모두 다 직접적으로 유의미한 정(+)의 영향이 미친다고 밝혔다.

오태곤(2013)은 개인 환경 적합성이 조직몰입 및 이직 의도 미치는 영향에 대하여 경찰공무원 228명을 대상으로 한 연구에서, 개인과 환경 적합성 하위 변수로 설정한 개인-조직 적합성, 개인-직무 적합성, 개인-상사 적합성은 모두 조직몰입에 정(+)의 영향을 주었으며 이직의도에 대하여는 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다고 밝혔다.

남주성(2016)은 경찰공무원 491명을 대상으로 분석한 결과 개인-조직, 직무, 상사의 적합성이 조직몰입과 혁신적 업무 행동에 모두 직접적인 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다고 밝혔다.

장수원(2019)은 기업에 재직하는 직장인 268명을 분석 대상으로 한 연구에서 조직구성원의 개인-환경 적합성이 직원몰입에 미치는 영향을 검증한 결과 독립변수인 개인과 환경 적합성은 매개변수인 조직몰입에 정(+)적인 영향을 미치는 것으로 나타났다고 밝혔다.

앞에서 살펴본 기존의 연구들은 개인-조직 적합성이 구성원의 조직몰입, 직무

만족, 조직시민행동, 창의적 행동, 태도와 행태에 긍정적 영향을 미친다고 보고되고 있다. 즉 조직구성원들이 개인-조직 적합성 인식과 동일시하게 되면 조직몰입을 통해서 창의적인 혁신적 업무행동과 역할 외 행동이 나타난다고 할 수 있다. 따라서 선행연구 검토내용에서 나타난 개인-조직 적합성 인식이 조직몰입에 미치는 영향관계에 대한 주요 유사 선행 연구내용을 요약하여 재구성하면 다음의 <표 2-1>과 같다.

<표 2-1> 개인-조직 적합성과 조직몰입

연도	연구자	주요 연구 결과
1996	Kristof	개인-조직 적합성은 태도 변수인 조직몰입과 관련된다고 밝혔다.
2005	최명옥 유태용	조직몰입과 상관관계가 가장 높은 변수는 개인과 조직 적합이고, 다음이 직무만족. 마지막은 이직의도였다.
2005	Kristof-Brown, Zimmerman	개인과 조직 간 적합성은 직무 만족과 조직몰입에 유의미한 정(+)의 영향 관계가 있다.
2007	김중우·이지우. 김종길	개인이 조직 적합성을 높게 평가할 경우 당사자는 정서적으로 더욱더 조직몰입을 하게 될 것이다,
2008	성지영·박원우. 윤석화	조직 적합성 수준이 높은 경우 직무 만족. 조직몰입이 높아지고, 반면, 이직 의도는 낮아진다는 결과가 나타나고 있다.
2008	정진철 김성만	개인-조직 적합성은 지속적 몰입 및 규범적 몰입에 유의미한(+) 영향력을 미친다고 하였다.
2010	이인석·백종훈· 전무경	개인과 조직 적합성은 조직몰입과 직무 만족에 유의미한 정(+)의 영향을 미친다고 밝혔다.
2012	강영순	개인-조직 적합성은 직무 만족, 조직몰입에 긍정적 영향을 미친다고 하였다.
2012	김재곤	개인-조직 적합성은 조직몰입과 이직 의도에 유의미한 정(+)의 영향을 미친다고 하였다.
2012	주효진	개인-조직 적합성은 조직몰입에 유의미한 정(+)의 영향이 있으나, 개인과 상사 적합성과 개인과 직무 적합성은 조직몰입에 대하여 유의미한 영향을 미치지 않는다고 밝혔다.
2013	김우진	개인-조직 적합성 및 개인과 상사 적합성은 조직몰입 및 경력몰입에 모두 직접적으로 유의미한 영향을 미치고 있다.
2013	오태곤	개인-조직 적합성, 개인과 동료 적합성, 개인과 직무적합성, 개인과 상사 적합성 유형 모두 조직몰입에 대하여 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다고 하였다.
2016	남주성	경찰공무원의 개인-환경(조직, 직무, 상사)의 적합성이 조직몰입과 혁신행동에 모두 직접적인 정(+)의 영향을 미쳤다.
2019	장수원	개인과 조직 적합성, 개인과 직무 적합성 순으로 조직몰입에 정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다고 하였다.

자료: 선행연구의 이론적 내용 검토를 바탕으로 재구성

1.2 개인-직무 적합성 인식과 조직몰입

개인-직무 적합성은 직무만족, 조직몰입, 심리적 안정, 신체적 건강, 동기부여, 성과, 몰입, 결근, 이직의도, 업무스트레스, 직업선택과 적성 등의 결과 변수에 영향을 미치고 긍정적이거나 부정적인 관계가 존재하므로 개인은 자신의 욕구에 맞는 업무나 회사를 선택하게 되고, 채용 의사결정을 결정하는 조직의 입장이나 의사결정자는 조직의 업무에 적합한 능력과 자질을 갖춘 지원자를 선발해야 하는 과제를 안고 있다(최보인 외, 2011).

일반적으로 개인-직무 적합성은 직무가 요구하는 혹은 직무에 필요한 지식, 기술, 교육 등의 개인적 수준이 실제 해당 근로자가 충족 시켜주는 정도를 말하는데, 이에 대한 끊임없는 고민은 보다 장기적인 관점에서 조직의 전략과 조화를 이룰 수 있도록 적합한 인력을 개발 및 활용하기 위한 전략적 인적자원관리의 과정으로 볼 수 있기 때문이다.

개인-직무적합성은 조직구성원을 선발하거나, 채용, 개인의 직무에 맞는 부서 배치와 같은 조직운영 관리의 직접적인 영향을 주고 있고, 개인과 조직이 추구하는 성과도출이나 직무능력 향상과 같이 조직몰입과도 밀접한 관련이 있다.

따라서 개인-직무 적합성은 변화하는 조직 환경과 지속해서 진보하는 기술이 변화에 따라 지속적으로 변화할 수밖에 없는 직무와의 적합성과 조직의 성과는 매우 중요한 요인임을 인식하고 개인-직무 적합성과 조직몰입과의 관계를 규명하기 위해 관련한 선행연구를 살펴보고자 한다.

Kristof-brown(2005)은 기존 연구 자료들을 대상으로 실시한 메타분석 결과, 개인과 직무 간 적합성 및 개인과 조직 간 적합성은 직무만족과 조직몰입에 모두 유의미한 정(+)의 영향관계를 가지고, 이직의도와는 부(-)의 영향관계가 있으며, 개인-직무 적합성은 개인에 대한 태도 및 행동에 미치는 영향에서 직무간 적합의 직접 측정치는 직무 관련 태도와 상관이 있으며, 개인이 원하는 직무 특성과 현재의 직무 특성이 적합할 때 직무에 대한 만족, 조직몰입, 직무 수행이 더 높다는 점을 밝히고, 높은 수준의 개인-직무 적합성은 직무 만족 및 조직몰입과 같은 여러 가지

긍정적 결과를 일으키며, 개인의 직무와 관련된 태도와의 상관관계가 있음이 밝혀졌다고 보고하고 있다.

이인석(2010)은 국내 은행과 백화점 종업원을 대상으로 개인-직무 적합성과 개인-조직 적합성이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향을 실증적으로 분석하였다. 분석한 결과 개인-직무 적합성, 개인-조직 적합성 모두 조직몰입과 직무만족에 정(+)^{의 영향을 주는 것을 확인하였다. 즉, 개인-직무 적합성 인식의 수준이 높을수록 조직몰입에 긍정적인 영향을 미친다고 하였다. 이처럼 개인이 지닌 가치관, 직무특성과 조직의 적합성은 개인에게 영향을 주는 주요 요인이 되고 있음을 알 수 있다.}

직무특성을 측정하는 경우 구체적인 개념은 직무로부터 피드백 정도로 조직의 성격은 미래지향, 조직 지향성, 조직효과성 등의 비교적 추상적 개념이어서, 개인-조직 적합성보다 개인-직무 적합성이 자신의 직무태도에 영향을 더 크게 미친다고 볼 수 있다. 또한 개인과 직무 적합성은 직무와 관련한 태도로서의 직무만족과 조직몰입과의 연관성이 있다고 할 수 있다(이인석 외, 2010).

제민지 외(2010)는 서울, 경기지역 외식업에 근무하는 조리사 210명을 대상으로 개인-조직 적합성과 개인-직무 적합성이 직업 몰입, 조직몰입에 미치는 영향관계에 대한 연구결과, 개인-조직, 개인-직무 적합성은 조직몰입에 정적인 영향을 미치고 있는 것으로 나타났다. 이는 조리사들의 조직과 직무 적합성이 높을수록 조직몰입 수준은 높게 나타나는 것으로 확인되었다. 구체적으로 영향력을 살펴보면 조리사들의 직무 적합성은 직무몰입보다 조직몰입에 더 큰 영향을 미치는 것으로 확인되었다.

최보인(2011)은 국내 13개 기업의 초기 조직 진입자 입사 3년차 미만을 대상으로 개인-조직 적합성, 개인-직무적합성이 조직몰입, 직무만족, 조직시민행동, 이직의도, 직무성과 등의 효과성 변수와 어떠한 관계를 가지는지 연구하였다. 연구결과, 개인-조직 적합성은 지속적 몰입을 제외한 모든 효과성 변수에 유의하였다. 즉 개인-조직 적합성이 높을수록 정서적 몰입, 직무만족에 정(+)^{적인 효과를 나타냈고 이직의도를 낮추는 것으로 확인되었다. 개인-직무 적합성을 욕구와 능력으로 나누어 분석하였는데, 개인-직무 적합성(욕구)은 직무만}

족, 이직의도, 조직몰입에 유의하였고, 개인-직무 적합성(능력)은 조직시민 행동, 직무만족, 직무성과에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다.

최보인(2011)는 과거와 달리 최근에는 구성원 개인과 직무간의 부합도의 중요성이 대두되고 있음에 따라, 조직에서는 개인-조직적합성 뿐만 아니라 개인-직무 적합성도 균형 있게 관리해야 함을 주장하였다.

주효진(2012)은 준 정부기관 중에서 직원 이직률이 가장 높은 국립공원관리공단 직원을 대상으로 개인-조직, 개인-상사, 개인-직무 적합성이 조직몰입과 이직의도에 미치는 영향력을 실증 분석하였다. 분석결과 개인-조직 적합성만이 조직몰입에 정(+)의 영향을 미쳤고, 이직의도에는 부(-)의 영향을 나타냈다고 하였다. 개인-직무 적합성과 개인-상사 적합성은 조직몰입에 유의하지 않았음을 밝혔다.

오태곤(2013)은 순찰지구대 근무자와 경찰청 소속 근무자를 비교하여 경찰관의 개인-직무 적합성이 조직몰입과 이직의도에 미치는 영향에 대해 연구하였다. 오태곤의 연구에서 조직몰입에 미치는 영향력의 크기가 개인-조직적합성보다 개인-직무 적합성이 높게 나타났다. 그 이유는 순찰지구대 근무자의 근무 및 직무처리 여건이 경찰청 근무자들에 비해 상대적으로 좋았기 때문이라고 해석하고 있다. 이와 같은 선행연구들을 바탕으로 개인-직무 적합성은 구성원들의 조직몰입과 직무만족에 긍정적인 영향을 미치고 있다는 것을 예상할 수 있다.

김우진(2013)은 호텔 구성원들을 대상으로 한 연구에서 개인-직무 적합성이 조직몰입에 정(+)의 유의미한 긍정적인 영향을 미친다는 것을 검증하였다. 또한, 개인의 능력과 직무요구 간의 적합성을 인지할수록 종사원들은 조직의 목표를 받아들이고 조직의 목표를 달성하는 데 적극적으로 동참하는 효과적인 수행자가 된다고 하였다(김우진, 2013).

김민경 외(2013)은 개인-환경 적합성과 직무태도 간의 영향관계에 관하여 서울 소재 특급 호텔 종사자 276명을 대상으로 한 연구에서, 개인과 직무 적합성과 개인과 상사 적합성은 조직몰입에 모두 유의미한 정(+)의 영향을 미친다고 밝혔다.

최상진(2015)은 개인-직무 적합성과 조직몰입의 인과관계에 대하여 기업에서 근무하는 구성원 233명을 조사 대상으로 한 연구에서 개인-직무적합성은 조직몰입에 정(+)¹의 영향을 미치는 것으로 분석하였다.

공윤주(2015)는 여행사에서 근무하고 있는 직원 225명을 대상으로 여행사 직원의 개인-환경 적합성과 조직몰입 간의 자기 효능감의 조절효과 연구에서 분석한 결과, 개인-조직 적합성과 개인-직무 적합성은 조직몰입에 모두 긍정적인 영향을 미친다고 밝혔다.

오현규 외(2015)는 한국노동연구원의 한국노동패널조사 제13차 데이터를 활용하여, 공공조직 및 민간조직에 종사하는 20대부터 60대까지의 응답자 4,980명을 최종 분석의 대상으로 한 연구에서 개인-직무 적합성이 조직몰입에 얼마나, 그리고 어떻게 영향을 주는지 분석하였다. 연구결과 민간조직과 공공조직 구성원들의 개인-직무 적합성, 조직몰입, 직무만족, 생활만족의 평균을 비교해보니, 모든 변수들의 평균값이 민간조직보다 공공조직에서 더 높게 나타났으며, 표본 전체를 대상으로 한 위계적 회귀 분석에서 개인-직무 적합성이 높을수록 조직몰입이 높은 것으로 나타났다. 조직의 긍정효과를 이끌어내는 구성원들의 조직 충성과 애착에 있어서 개인-직무 적합성이 중요한 역할을 한다는 것을 실증적으로 검증하였다.

남주성(2016)의 연구에서도 경찰공무원의 491명을 분석한 결과 개인과 환경(조직, 직무, 상사)의 적합성이 조직몰입에 모두 직접적으로 유의미한 정(+)¹의 영향을 미치는 것으로 나타났다.

정민주(2016)는 항공사 승무원 223명을 대상으로 항공사 승무원의 개인-직무 적합성과 개인-조직적합성이 조직몰입에 미치는 영향에 대한 연구에서 분석한 결과 승무원의 개인-직무 적합성이 높을수록 조직몰입에 긍정적 영향을 미친다고 밝혔다.

아이잔(2018)은 서울에서 근무하는 사무직 182명의 표본을 대상으로 하여 개인-직무 적합성과 조직적합성의 상호작용이 조직몰입에 미치는 영향에 관해 분석한 결과, 개인-직무적합성은 직무열의를 통해 조직몰입에 긍정적인 영향을 미친다고 밝혔다.

안중대 외(2019)은 국내에서 보고된 선행연구들을 메타분석 방법을 통해 통계적으로 분석하였는데, 2018년까지 국내 학술지 및 박사학위 논문을 포함하여

총 51개의 연구 자료와 총 15,589명의 표본을 조사대상으로 설정하고, 개인-환경 적합성과 직무관련 변수들 간 관계의 진 점수 상관 평균을 추정하여, 조직 유형을 공조직과 사조직 등 조직유형에 따라 조절효과가 나타나는지 하위집단 분석을 시행하였다. 연구결과, 개인-환경(개인-조직, 개인-직무) 적합성과 직무와 관련한 조직몰입, 직무만족, 이직의도와의 관계에 대한 영향력은 개인-직무 적합성, 조직몰입, 직무만족은 일반화가 가능한 긍정적인 상관관계를 보였으며, 이직의도와는 부정적인 상관관계를 보였다고 밝혔다.

양동민(2019)은 국내 공기업 연구원 40명을 대상으로 개인-직무 적합성의 조절효과에 대한 실증연구에서, 조직몰입은 정서적 몰입과 계속적 몰입, 규범적 몰입이라는 관계가 명확하게 구분되는 것으로 나타났다. 직무특성의 변수들 중 과업의 상호의존성은 정서적 몰입으로, 역할 명확성은 계속적 몰입과 규범적 몰입으로 나타났다. 개인-직무 적합성과 과업상호의존성과의 상호작용효과는 정서적 몰입과 규범적 몰입에서, 개인-직무 적합성과 역할명확성과의 상호작용 효과는 정서적 몰입에서, 직무스트레스와 개인-직무 적합성의 상호작용 효과는 정서적 몰입과 규범적 몰입에서 유의하게 나타났다고 밝혔다.

조운상(2020)은 39개 사회적기업의 구성원 166명을 대상으로 연구한 결과, 개인-직무 적합성 중에서 필요-공급 적합성은 직무만족과 조직몰입에 정(+의 영향을 미치는 것으로 나타났고, 개인-조직 적합성은 직무만족, 조직몰입과 정(+의 관계, 개인-직무 적합성 중에서 요구-능력 적합성은 직무태도와 유의한 영향 관계가 나타나지 않았다고 밝혔다.

개인-직무 적합성과 조직몰입간의 관계에 관한 국내 연구들을 살펴보면, 개인-직무 적합성은 조직몰입과 직무만족에 긍정적인 영향을 미친다는 연구결과가 대부분이었으며, 이처럼 개인-직무 적합성 인식이 조직몰입에 대한 영향력 관계를 규명한 최근 국내의 연구는 개인-직무 적합성 인식에 따라 실제 개인들이 조직에 대한 애착과 헌신하려는 조직몰입의 노력을 기울이는 것으로 보고되고 있다.

앞에서 살펴본 선행연구 검토 결과에서 나타난 개인-직무 적합성 인식이 조직몰입에 미치는 영향관계에 대한 주요 유사 선행 연구내용을 요약하여 구성하면 다음의 <표 2-2>와 같다.

<표 2-2> 개인-직무 적합성과 조직몰입

년도	연구자	주요 연구 결과
2010	이인석 백중훈·전무경	개인-직무적합성은 조직몰입과 직무만족에 정(+) ¹ 의 영향을 주는 것을 확인하였다.
2010	제민지·김영국	개인-직무 적합성은 조직몰입에 정적인 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 직무 적합성이 높을수록 조직몰입 수준은 높게 나타나는 것으로 확인되었다.
2011	최보인 장철희 권석균	개인-직무적합성(욕구)은 직무만족, 이직의도, 조직몰입에 유의하였고, 개인-직무적합성(능력)은 조직시민행동, 직무만족, 직무성과에 유의한 정(+) ¹ 의 영향을 나타냈다.
2012	주호진	개인-조직 적합성이 조직몰입에 유의한 정(+) ¹ 의 영향을 나타냈다.
2013	오태곤	조직몰입에 미치는 영향력의 크기가 개인-조직 적합성보다 개인-직무적합성이 높게 나타났다.
2013	김우종	개인-직무 적합성이 조직몰입에 긍정적인 영향을 미친다는 것을 검증하였다.
2013	김민경 이청옥	개인과 직무 적합성과 개인과 상사 적합성은 조직몰입에 유의미한 정(+) ¹ 의 영향을 미친다고 밝혔다.
2015	최상진	개인-직무적합성은 조직몰입에 정(+) ¹ 의 영향을 미치는 것으로 밝혔다.
2015	공윤주	개인-조직 적합성과 개인-직무 적합성은 조직몰입에 긍정적인 영향을 미친다고 밝혔다.
2015	오현규·박성민	개인-직무 적합성이 높을수록 조직몰입이 높은 것으로 나타났음을 실증적으로 검증하였다.
2016	남주성	개인-직무 적합성, 상사 적합성은 조직몰입에 정(+) ¹ 의 영향을 미치는 것으로 밝혔다.
2016	정민주	개인-직무 적합성이 높을수록 조직몰입에 긍정적 영향을 미친다고 밝혔다.
2018	아이잔	개인-직무적합성은 직무열의를 통해 조직몰입에 긍정적인 영향을 미친다고 밝혔다.
2019	안종대 이동윤	개인-환경(조직, 직무) 적합성과 조직몰입, 직무만족은 일반화 가능한 정적인 상관관계를 보였다고 밝혔다.
2019	양동민	개인-직무 적합성의 상호작용 효과는 정서적 몰입과 규범적 몰입에서 유의하게 나타났다고 밝혔다.
2020	조운상	개인-조직 적합성은 직무만족, 조직몰입에 정(+) ¹ 의 영향을 미치는 것으로 나타났다고 밝혔다.

자료: 선행 연구의 이론적 내용 검토를 바탕으로 재구성.

1.3 개인-상사 적합성 인식과 조직몰입

개인-상사 적합성은 개인의 가치와 상사가 추구하는 가치가 상호 유기적으로 적합할 때, 부하는 더욱 높은 직무만족과 조직몰입을 통하여 상사의 평가점수를 높게 받을 것이라고 하였으며 이처럼 부하와 상사가 추구하는 가치가 서로 유사한 경우 역할모호성 및 갈등이 낮아지기 때문이라고 하였다(성지영 외, 2008).

또한 상사-부하간의 가치가 유사할 경우 상사가 평가하는 부하의 직무성공에 긍정적으로 영향을 미치게 되며 상사와의 지각된 가치 합일은 긍정적인 직무태도와 직접적으로 관련이 있음을 밝혀내었다(Posner, 1992).

Adkins 외(1996)는 상사와 부하간의 조직 속에서 주어진 업무에 대해 비슷한 가치관을 가지고 있을 경우 직무만족이나 조직몰입이 높아지고, 공통적으로 선호도가 비슷한 사람과 함께 생활할 경우 일에 대한 조직몰입은 증가하나 이직의도는 감소하게 된다고 보고하고 있다.

Schneider 외(2003)연구에서는 상사의 직무특성이 조직몰입, 직무만족, 직장변화에 영향을 미치는지 여부를 판단하기 위해 미국 전역의 민간 및 공공기관 관리자 203명을 대상으로 연구 분석 한 결과, 정서적 몰입과 규범적 몰입은 모든 변인간에는 통계적으로 유의한 관계가 있는 것으로 나타났으며, 지속적 몰입의 결과는 변수들 간에 혼합되어 있는 것으로 나타났고, 인구통계학적 변인은 거의 모두 조직몰입 변인과 비통계적으로 관련되어 있었다. 관리자의 업무역할이 변화한다면 조직의 수익성을 유지하면서 직원의 조직몰입을 확보하는데 있어 중요한 변수임을 밝혔다.

Kristof-Brown(2005)는 개인-환경(상사, 직무, 조직) 적합성에 관해서 관련된 선행연구 자료들을 메타 분석한 결과, 개인과 직무 적합성 및 개인과 조직 적합성은 직무 만족과 조직몰입에 유의미한 정(+의 영향 관계를 가지고 있으며, 이직의도와는 부(-)의 영향 관계가 있으며, 개인과 상사 적합성은 조직몰입보다는 직무 만족에 정(+의 영향을 준다고 보고하고 있다.

이에 따른 국내의 선행연구를 살펴보면 김종우 외(2007)은 교사 260명을 대상으로 한 실증적 연구에서, 조직 내 교환관계(상사-부하)와 조직몰입, 혁신적인 업무행동에 미치는 영향에 대하여 사회적 교환관계(상사-부하)는 정서적 몰입에 정

(+)의 영향 관계가 있으나, 유지적 몰입과는 유의미한 영향력이 나타나지 않는다고 밝혔다. 개인-상사 적합성과 관련한 연구로는 개인-상사간 적합성이 조직시민 행동과 조직몰입, 개인성과에 정(+)의 영향을 미치는 것을 규명한(성지영 외, 2008)의 연구에서도 보고되고 있다.

정석환(2009)은 충남 소재 공무원 357명을 대상으로 한 실증연구결과, 사회적 교환관계(상사-부하, 상사-동료)는 조직몰입에 영향을 주는 것으로 나타났다고 밝혔다.

김우진(2013)은 개인과 상사 적합성, 개인과 조직 적합성, 조직몰입과 경력몰입 간의 미치는 인과관계에 관하여 서울에 소재하는 체인기업 종업원 275명을 대상으로 한 연구에서, 개인-조직 적합성 및 개인-상사 적합성은 조직몰입과 경력몰입의 관계에서 모두 직접적으로 유의미한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다고 밝혔다.

오태곤(2013) 연구에서는 경찰공무원 228명을 대상으로 한 실증연구결과, 개인-환경(조직, 직무, 상사) 적합성 모두 조직몰입에 대하여 정(+)의 영향을 주었으며 이직의도에 대하여는 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다고 하였다. 개인-상사 적합성은 조직몰입을 유발시키는 변인임을 밝혔다,

남주성(2016) 연구에서도 경찰공무원의 개인과 환경(조직, 직무, 상사)의 적합성이 조직몰입 및 혁신적 업무행동에 모두 직접적인 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다.

권정옥 외(2019)는 B,U 광역시 2개의 종합병원에서 6개월 이상 근무한 간호사 150명을 표본으로 추출하여 개인-직무, 개인-조직, 개인-상사 적합성의 직무 착근도와 이직의도 간의 인과관계를 다루었는데 연구결과, 직무 착근도에 유의하게 효과가 나타나고 있는 변수는 개인-직무 적합성, 개인-조직 적합성, 개인-상사적합성 순으로 나타났고, 따라서 직무 적합성과, 조직 적합성, 개인-상사 적합성을 높여주게 되면 조직구성원의 직무착근도가 증가하면서 이직의도가 감소하여 이직률이 낮아질 것이라고 밝히고 있다.

따라서 개인-상사 적합성은 두 개인 양자 간의 성격이나, 가치관, 특성, 태도와 의 상호 유사성으로 정의하고 있는데, 상사-부하간의 적합성에 관한 연구 분야로는 리더-부하의 가치 적합성, 상사-부하의 유사성, 관리자-종업원의 적합성의 연구가 이 범주에 속한다.

앞에서 살펴본 기존의 연구들은 개인-상사 적합성 인식이 구성원의 조직몰입을 통해 직무만족, 조직시민행동 등 역할 외 행동에 긍정적인 영향을 미치고, 이직의도는 감소한다고 보고하고 있다. 즉 조직 구성원들이 개인과 상사와 유기적으로 결합할 때 직무만족, 조직몰입의 행동을 나타낸다고 할 수 있다. 따라서 선행연구 검토내용에서 나타난 개인-상사 적합성 인식이 조직몰입에 미치는 영향 관계에 대한 주요 유사 선행 연구내용을 요약하여 재구성하면 다음의 <표 2-3>과 같다.

<표 2-3> 개인-상사 적합성과 조직몰입

년도	연구자	주요 연구 결과
1992	Posner	상사와의 지각된 가치 합일은 긍정적인 직무태도와 조직몰입 이직접적인 영향을 미치고 있음을 밝히고 있다.
1996	Adkins, Ravlin & Meglino	상사와 부하간의 비슷한 가치를 지니고 있을 경우 직무만족이나 조직몰입이 증가하고, 이직의도는 감소된다고 규명하였다.
2005	최명옥 유태용	개인-조직간 적합과 조직몰입간의 관계에서 개인-상사 적합이 매개역할을 한다고 밝히고 있다.
2005	Kristof-Brown, Zimmerman	개인과 상사 적합성은 조직몰입 및 직무만족에 강한 정(+)의 영향을 준다고 밝혔다.
2007	김종우 이지우 김종길	사회적 교환관계(상사-부하)는 정서적 몰입에 유의미한 정(+)의 영향 관계에 있으나, 유지적 몰입에는 영향력이 나타나지 않는다고 밝혔다.
2008	성지영 박원우 윤석화	개인-상사간 적합성이 조직시민행동과 조직몰입, 개인성과에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다고 밝혔다.
2009	정석환	사회적 교환관계(상사-부하, 상사-동료 간)와 직무몰입 간의 관계는 조직몰입에 영향을 주는 것으로 나타났다고 밝혔다.
2013	오태곤	개인-상사 적합성은 조직몰입에 대하여 정(+)의 영향을, 이직의도에는 부(-)의 영향을 미치는 것으로 밝히고 있다.
2013	김우진	개인과 상사 적합성은 조직몰입 및 경력몰입에 모두 직접 유의미한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다고 하였다.
2016	남주성	개인-상사 적합성은 모두 조직몰입에 유의미한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다.
2019	권정옥 강정미	개인-상사 적합성을 높여주면 직무(몰입)착근도가 증가한다고 밝혔다.

자료: 선행 연구의 이론적 내용 검토를 바탕으로 재구성.

1.4 개인-동료 적합성 인식과 조직몰입

조직 내에서 개인-동료와의 관계는 개인과 집단, 팀원-개인 등 조직에서 가장 가까운 인적환경으로 조직의 성과를 직간접적으로 미치는 주요 요인이라고 볼 수 있다. 개인과 동료 적합성의 경우 인구 통계학적 측면에 있어서 개인-동료 적합성 인식에 관한 연구는 상대적으로 찾아보기 어려우며 매우 적다.

이처럼 개인-동료 적합성 인식과 조직몰입간의 관계에 대한 선행연구는 많이 없지만, 심리적인 특성에 대한 개인과 집단(또는 팀원) 적합성을 고찰한 몇몇 연구가 있기도 하다. 개인 가치 적합성과 조직성과의 영향 관계는 동료들간에 밀접하게 관련되어 있어서 직장에서 일하는 직무의 강도와 열의 정도에 따라 조절되는 것으로 나타났다(Adkins, Ravlin & Meglino, 1996).

개인-동료 적합성의 범주인 동료교환 관계는 조직 내의 동일한 상사를 모시고 있는 동료들 간의 교환관계를 말하는 것으로, 동료교환 관계는 작업 태도와 조직성과에 다른 차원의 큰 영향을 주는 것으로 알려져 있으므로 동료와의 교환관계의 중요성을 언급하였다(Graen & Uhl-Bien, 1995). 동료와의 교환관계는 자신이 속한 조직의 직장 상사를 모시고 있는 부하들 간의 관계를 의미하는 것으로 개인-동료 적합성 인식은 실증연구에서 간과되어 왔고, 상대적으로 소홀하게 다루어져 왔다.

개인과 동료들은 사회적 지원과 개인적으로 의미 있는 감정을 서로 지원하고 공유하게 된다면 응집성이 높고 안정적이며 집단에서 충성도와 신뢰로 발전되는 동료와의 교환관계를 형성하게 되고 동료들 간의 효과적인 질을 높일 수 있는 요인이 될 수 있으며, 사회적 자본의 축적을 증진 시키고 이러한 동료와의 적합성은 조직의 발전을 예측하는 중요한 변수이다(James, 2000).

동료와의 관계는 팀-구성원 교환이론(TMx)으로 설명할 수 있다. TMx는 팀 환경에서의 사회적 교환에 초점을 둔 개념으로서 팀 전체와의 교환관계에 대한 조직구성원 개개인의 총체적 지각으로 정의된다. 국내에서도 팀제가 확산되면서 TMx에 대한 연구들이 진행되었는데, 양질의 TMx를 형성하고 있는 구성원들은 그렇지 않은 경우보다 다른 구성원들로부터 새로운 아이디어나 도

움을 쉽게 받아서 자신의 업무와 관련된 변화를 추구해 나갈 뿐만 아니라 다른 동료들 돕거나 집단의 성과 향상을 위해 자신의 아이디어를 기꺼이 제공하게 되는데, 이러한 과정을 통해서 아이디어의 실용성에 대한 정보도 쉽고 정확하게 피드백 받을 수 있을 것이다(김일천 외, 2004).

오늘날 조직운영은 팀제 운영에 따른 팀워크의 보편화로 인해 동료와의 적합성도 조직성과에 영향을 미치는 중요한 요인으로 부각되고 있다. 상사는 일에 대한 리더로서의 조직과 직무환경에 주어진 단면만을 나타내고 있지만, 조직 생활을 함께하는 동료는 포괄적인 사회 환경을 포함하고 있으므로 개인의 행동에 더 많은 영향을 받는다고 할 수 있다.

동료는 항상 주변에서 가장 가까운 구성원이기 때문에 여러 사안에 대한 의사소통이나 건설적이고 성과적인 직무환경을 조성해주고 개인의 창의적 행동을 지원하고 촉진시킴으로써 조직몰입을 이끌어 낼 수 있을 것이다.

그러나 이러한 연구의 대부분은 조직의 작업 환경에서 동료와의 유사성이 목표와 또는 가치 측면에서 개인에게 어떻게 영향을 주는지를 다루고 있으며, 직무의 상호의존성이 높을 때 가치 적합성이 상사의 평가점수와 유기적인 관계를 맺고 개별적인 작업 단위에서 동료들과 유사성이 높은 개인이 더 높은 승진율을 보이는 것으로 나타났다(Schaubroeck & Lam, 2002).

개인-동료 적합성 인식은 상호간 의사소통이나 신뢰성을 통해 긍정적인 작업환경을 조성해줌으로써 개인의 창의적 행동을 지원하고 촉진 시킬 수 있다. 또한, 동료와 교환 관계의 중요성을 언급하였는데, 동료와의 교환관계는 동일한 상사를 가지고 있는 동료들 간의 교환관계를 의미하는 것으로 현재까지의 실증연구에서는 이 점이 상대적으로 간과되어 왔다. 동료 교환관계의 경우, 부하직원의 작업태도와 성과에 따른 중요한 영향을 주는 것으로 알려져 왔다. 동료적합성의 관점은 대인적 차원의 유사성 관점에서 적합성을 파악한 것으로 조직적합성, 직무적합성과 함께 상호적합성 관점에서 해석될 수 있다(황규선, 2010).

호민·곽원준(2016)은 중국 본토에 위치한 민간기업 및 공기업 조직에서 일하는 114명의 중국 직원을 대상으로 동료 교환관계가 동료 직무열의에 미치는

영향에 관한 연구에서 직원의 동료 교환관계가 높을수록 자신과 동료의 직무 참여 간의 긍정적인 관계가 강화되고, 직원 개인의 직무 적합성과 동료 직무몰입도 간의 관계가 직원 직무몰입에 의해 매개 역할을 하는 것으로 나타났다고 밝히고 있다.

이처럼 개인-동료 적합성이 조직성과와 긍정적으로 관련될 것이라는 실증연구는 드물지만, 이를 상호 간 적합성의 측면에서 광범위하게 분석할 수 있을 것이며, 개인과 동료와 적합성 인식의 관점은 직무 및 성과에 영향을 줄 수 있다. 직무성과와 관련하여, 상호적합성은 동료와의 소통과 협력을 이끌어 낼 수 있으며, 이를 통해 지식의 축적을 증가시키고 명확한 직무와 성과예측 수준을 높일 수 있을 것이다.

앞에서 살펴본 개인-동료 적합성 인식에 대한 유사 선행연구 내용을 보면, 결과적으로는 개인이 동료에 대한 적합성 인식과 요건이 맞을 때 상호 소통과 협력을 통해 맡은 바 일을 더 잘 할 수 있을 것이며, 이러한 것들이 조직몰입의 수준을 높이게 될 수 있을 것이다. 따라서 직무집단 관계인 개인-동료 적합성의 인식 수준이 높을 때 조직이 추구하는 목표달성을 위해 높은 수준의 팀워크와 조직몰입을 통해 조직성과를 예상할 수 있을 것이다.

2. 개인-환경(조직·직무·상사·동료) 적합성 인식과 혁신적 업무행동

조직 내에서 개인의 혁신적 업무행동이 활발하게 일어나도록 촉진하기 위해서는 조직에서 경제적인 지원을 하는 것보다 오히려 그들의 상사나 동료 및 조직이 사회적 지원을 더 많이 하는 것이 바람직하다고 할 수 있다. 새로운 업무방식이나 아이디어는 언제나 그와 다른 사람들의 저항이나 반대가 수반될 수 있다. 따라서 새로운 아이디어를 개발하여 실행하고 홍보를 하는 일은 조직과 상사로부터 심리적 지원과 같은 다양한 지원이 요구되며, 동료들의 지원과 관심이 높을수록 새로운 아이디어의 도입과 확산이 쉬울 것이다(남주성, 2016).

조직구성원들이 자발적으로 문제를 탐색하고 해결을 위하여 새로운 아이디어의 개발 및 확산, 실현과 같은 역할 외적인 노력인 혁신행동 및 창의성은 조

직의 대외 경쟁력 강화에 기여한다(정진철 외, 2008). 조직의 환경은 변화하는 현대사회의 적응하여 조직이 경쟁력을 갖기 위해서는 조직과 구성원 모두를 획기적으로 변화시키는 혁신 노력이 요구되는데, 혁신은 대상에 따라 조직 차원과 개인수준으로 나눌 수 있다고 하였다(정재화 외, 2007).

개인-환경(조직, 직무, 상사, 동료) 적합성은 조직의 구조, 추구하는 가치, 규범이 개인이 추구하는 것들과 유사한 경우 개인의 태도와 혁신적 업무행동에 영향을 미칠 것이다. 최근에 주목받고 있는 조직 동일시 또한 개인과 조직의 목표와 가치의 유사성 및 공동운명체 인식 등을 포함하므로 조직 동일시는 개인과 조직 적합성의 범주로 볼 수 있다. 개인에 대한 조직의 지원과 혁신적 업무행동 간의 영향 관계에 관한 실증적 연구는 많지 아니한데, 역할 외 행동의 하나인 조직 시민 행동과 조직지원인식 관계 연구들에서 조직지원인식은 혁신적 업무행동에 영향을 미친다는 것을 추정 할 수 있다(김종우 외, 2007).

개인-환경(조직, 직무, 상사, 동료) 적합성 인식과 혁신행동에 관한 유사한 선행연구를 살펴보면, Janssen & Van Yperen(2004)은 독일의 기업에 근무하는 종업원들을 대상으로 한 상사-부하 교환이론에 관한 실증적 연구결과, 개인-상사 적합성은 혁신적 업무성과와 긍정적 영향 관계에 있다고 밝혔다.

김영환(2004)은 광주광역시 관내 5개 경찰서 소속 경찰공무원 206명을 조사 대상으로 한 실증적 연구에서, 상관의 리더십과 집단응집력, 조직 시민 행동 간의 영향 관계에 대하여 조직 시민 행동의 변수 중 시민의식 변수를 제외한 모든 변수가 개인의 집단응집력에 정(+의 영향을 주는 것으로 나타났다고 밝혔다. 이러한 결과는 결국 집단응집력을 통해서 조직이 지향하는 목표를 달성하기 위한 혁신행동이 일어날 수 있다고 볼 수 있을 것이다.

Krisof-Brown(2005)은 사무직원 및 트럭운전자를 대상으로 분석한 결과, 개인과 조직 적합성은 조직 구성원의 역할 외 행동과 같은 상황 맥락 성과에 긍정적인 영향을 미치고, 개인과 직무 적합성은 혁신성과에 긍정적인 상관관계가 있음을 밝혔으며, 조직 구성원의 개인과 직무환경에 대한 적합성은 개인의 직무성과와 역할외 행동인 조직 시민 행동이 일어나고, 이직 의도에도 영향을 준다고 하였다.

김종우 외(2007)은 교사들 260명을 분석 대상으로 한 실증적 연구에서, 조직 내 사회적 교환관계와 조직몰입 및 혁신적 업무행동 간의 인과관계에 관하여 분석한 결과, 사회적 교환관계는 혁신적 업무행동에 대하여 정(+)¹의 영향을 미치는 것으로 나타났다고 밝혔다.

정재화 외(2007)의 연구에서는 중앙부처 공무원 296명을 조사대상으로 하여 분석한 결과, 사회적 교환관계(LMX)와 조직지원인식은 혁신적 업무행동에 정(+)¹의 영향을 미치고 있다고 밝혔으며, 대 다수의 연구에서 부하-상사 간 특성이 유사할수록 상사는 부하가 수행한 직무성과와 조직 시민 행동 같은 역할 외 행동의 성과에 대하여도 긍정적 평가를 하고 있으며, 개인의 성장 욕구가 상사와 서로 유사할 때 역할 외 행동 및 직무성과에 대한 평가수준이 높게 나타나며, 부하들은 상사와 추구하는 가치가 같거나, 상사가 자신의 부족함을 보충해 줄 수 있는 경우 혁신적 행동 또한 증대된다고 하였다.

정진철 외(2007)은 공·사조직의 구성원 250명을 조사대상으로 한 실증적 연구에서 개인과 환경 적합성, 선제적 혁신행동 간의 영향 관계에 대하여 분석한 결과, 선제적 혁신 행동은 직무 적합성, 조직 적합성이 정(+)¹의 영향을 준다고 밝히고 있으며, 선제적 행동은 현재 상황을 개선하고 발전시키기 위해 적극적으로 노력하고 현재 상황에 수세적으로 대응하기보다는 현상유지에 도전하는 행동이라고 정의하고 있으며, 급변하는 현대사회에는 조직의 경쟁력 향상과 생존을 위하여 진취적이고 혁신적인 행동 및 창의성이 강조되고 있다고 하였다 (정진철 외, 2007).

조직의 구성원 상호 특성과 가치관이 유사하면 호감과 긍정 반응을 보인다는 유사성-매력이론과 구성원 상호 간 성향과 행동방식이 유사한 경우 공통적 범주화와 애착심이 형성된다는 사회 정체성 이론은 개인과 조직 간 적합성, 조직몰입, 혁신적 업무행동 간의 정(+)¹의 영향 관계의 이론적 바탕이라고 할 수 있다. 즉 '유사성-매력이론'은 조직 내 구성원들 간의 개인적인 특성들이 상호 비슷할수록 서로에게 호감을 느끼게 되며 이로 인하여 조직에 대한 긍정적 행동 반응이 나타난다고 하였다. 또한 '사회 정체성 이론'은 조직 구성원 간 비슷한 가치관과 행동성향을 느끼고 있는 경우 상호 공통적인 범주화를 만든다고

하였다(성지영 외, 2008).

정석환(2009)은 혁신적인 업무행동이 사회적 교환관계(상사, 동료)간의 미치는 인과관계에 관하여 충청남도 6-9급 공무원 357명을 조사대상으로 실증적 연구를 한 결과, 상사와 부하 간 교환관계는 혁신적 업무행동에 정(+)의 영향을 주지만 동료 교환관계는 혁신적 업무행동에 영향 관계가 없다고 밝혔다.

Baumann, Paula Kerler(2011)은 오하이오 주의 등록된 간호사 67명을 대상으로 한 연구에서 개인의 특성과 조직의 특성이 혁신행동에 영향관계가 있다고 밝혔다.

류정란 외(2012)는 혁신행동에 조직 동일시가 정(+)의 영향을 준다고 밝혔다. 또한 조직 구성원들의 조직 동일시 인식이 높은 경우에 창의적 행동 또는 조직에 대한 애착심과 높은 충성적인 행동이 나타난다고 하였다.

강영순(2012)은 개인-환경 적합성과 직무수행 간의 차별적 영향 관계에 관하여 제주지역 기업 구성원 217명을 대상으로 한 연구에서, 개인-직무, 개인-상사 적합성은 혁신적 행동에 정(+)의 영향을 주고 있지만, 개인-조직 적합성은 혁신행동에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다고 밝혔다.

개인과 직무 적합성은 직무성과와 개인 수준의 조직 시민 행동 등에 긍정적으로 영향을 미치는 것으로 보고되고 있으며, 혁신적 업무행동은 조직 내 혁신의 주체로서 개인이 직무수행 과정에서 다양한 혁신적 프로그램을 수행하는 행태적 관점을 의미하는 것이라고 하였다(신황용 외, 2013).

조직의 구성원들이 본인의 업무성과를 제고하기 위하여 새로운 아이디어를 창안하고 도입하는 행위는 개인의 통상적인 역할 내의 과업행동 이외의 일이라고 할 수 있으며, 즉 당장 조직에 도움이 되지는 아니할지라도 장차 조직의 성장 발전에 기여할 수 있는 역할 외 행동인 조직시민행동, 혁신행동, 친사회적 행동으로 볼 수 있다(신황용 외, 2013).

조직 내에서 구성원의 혁신적 업무행동이 자발적으로 일어나도록 유도하기 위해서는 경제적인 측면에서의 보상과 같은 지원도 중요하다고 할 수 있지만, 조직의 상사나 동료 및 조직 내의 인적환경의 지원과 배려를 많이 하는 것이 바람직한 방법의 하나라고 할 수 있다. 새로운 아이디어를 내고, 일하는 업무

방식을 바꾸게 되면 그에 따르는 다른 구성원들의 반대나 저항이 수반될 수 있으므로 변화 수용성에 대한 상호 이해를 이끌어 내야만 한다.

혁신적 업무행동은 새로운 아이디어를 창출하고, 실천하는 데 있어 사전 공유 및 홍보하고 공감대를 형성해야만 하며 구성원들의 저항이나 반대를 극복하기 위해서는 조직과 상사로부터 심리적 지원과 같은 다양한 당위성에 대한 지원이 요구되며, 상사와 동료들의 지원과 관심이 높을수록 새로운 아이디어의 도입과 적용이 쉬울 것이다.

리더와 구성원 간 교환관계의 호혜 규범에 따르면 당사자 간에 좋은 교환관계가 될수록 상호 높은 수준의 신뢰와 호감 및 일체감이 만들어지고, 그 결과 조직발전에 도움이 되는 역할 외 행동이 활발해지며, 조직 구성원의 혁신 행동을 결정하는 변수로 리더-구성원 교환관계를 제시하였으며, 조직 구성원이 업무상 변화를 위하여 아이디어를 발굴하여 실행하는 것은 당사자의 노력과 함께 환경적 요인들이 상호작용 정도에 따라 다르게 나타난다(김종우 외, 2007).

인간행동의 상호 주의적 관점에서 살펴보면 혁신적 업무행동은 개인이 직면하고 있는 조직의 환경 간의 상호작용으로 일어난다고도 할 수 있다. 따라서 조직의 환경은 개인의 제반 행동을 제약할 수도 있지만, 개인이 조직의 환경을 능동적이면서 적극적으로 대응하여 필요한 요구를 충족시키기 위하여 노력하고 그에 따라 개인이 추구하는 요구가 이루어지게 되면 상호작용에 따라 개인과 환경이 균형상태가 된다고 하였다.

혁신적 업무행동은 범위와 정도에 대한 자기 결정력과 관련 있는 개인-환경 적합성의 요소로서 조직 구성원들의 상호 신뢰가 바탕이 되는데 이러한 것은 기존의 방식을 버리고 발전된 새로운 방식을 채택하는 과정에는 여러 가지 장애가 생기기 때문에 각별한 노력을 기울여야 하는 경우가 많을 수 있고 실패에 따른 책임과 위험부담이 크다. 따라서 위험을 감수하고 새롭게 바꾸겠다는 각오 없이는 혁신적 업무행동을 제대로 실천하기 힘들다. 따라서 혁신 행동은 위험부담이 수반되므로 신뢰는 혁신 행동을 끌어내는데 필요한 심리적 기제이다(송운석 외, 2010).

유재두(2013)는 서울·충청·경기 지역에 소재하는 경찰관 228명을 대상으로

한 실증적 연구결과, 상사와 부하 간 교환관계와 조직 시민 행동 간의 상관관계에 대하여 상사와 부하 간 교환관계는 정(+)의 영향을 주고 있는 것으로 나타났다고 밝혔고, 아울러 선제적 행동은 개인-직무 적합성과 개인-조직 적합성이 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타난다고 밝혔다.

남주성(2016)은 경찰공무원 491명을 연구 분석한 결과 개인과 환경(조직, 직무, 상사)의 적합성이 조직몰입 및 혁신 행동에 모두 직접적 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다고 밝혔다. 경찰공무원은 자신이 맡은 직무와 자신이 소속된 조직과 적합하다고 지각 할수록, 혁신적 업무행동에 직접적으로 유의한 영향을 미치며 조직몰입에도 유의한 것으로 검증 되어, 조직의 구성원들의 혁신적 업무행동을 증가시키기 위한 정책을 수립할 때, 조직몰입과 개인-환경적 적합성의 향상의 비중을 높여야 한다고 제안 하였다.

이지을 외(2016)은 비서직 종사자 169명의 대상으로 한 연구에서 개인-환경(조직, 직무, 상사) 적합성은 혁신행동에 모두 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다고 밝혔다.

혁신적 업무행동은 창의성과는 차이가 있으며, 창의성은 새롭고 유용한 아이디어의 개발에 초점을 맞추고 있지만 혁신적 업무행동은 아이디어의 개발뿐만 아니라 그것의 홍보, 실행, 확산까지 포괄하는 개념으로서 다른 조직이나 사람들이 만들어낸 아이디어를 적극적으로 받아들여 활용하는 것까지를 포함하며 구성원들의 자발적 행동이기 때문에 역할 외 행동의 한 유형으로 간주되기도 한다(김종우 외, 2007).

혁신적인 행동은 개인의 혁신에서 시작 되는 것으로 개개인이 문제에 대해 인식하고, 창의적이면서 실행이 가능한 아이디어 및 해결안을 도출하는 것이라 이야기 할 수 있으며 조직의 구성원의 자발적인 혁신행동은 조직이 혁신의 성공으로 가는데 있어 중요한 위치를 차지할 뿐만 아니라 개인의 혁신에 대한 태도가 혁신행동에 미치는 영향은 매우 강력하다고 할 수 있다(백영미 외, 2000).

앞에서 살펴본 바와 같이 조직 구성원이 조직 내 개인-환경(조직, 직무, 상사, 동료) 적합성이 서로의 특성과 가치관 목적이 유사하다고 인식하게 되면 혁신적 업무행동을 일으킬 가능성이 크다고 예상할 수 있다. 결국 혁신을 통해

업무를 개선하고 효율성을 높이기 위한 노력을 수행하는 주체는 사람이기 때문에 조직의 변화와 개혁의 과정에 있어서 조직의 구성원들의 혁신적 업무행동은 매우 중요하며, 혁신의 성공을 위한 새로운 아이디어가 조직에 적용되고 전체 조직으로의 확산을 통한 변화의 과정으로 이해될 수 있다. 개인-환경(조직, 직무, 상사, 동료) 적합성 인식과 혁신적 업무행동의 변수 간 인과관계에 대한 주요 유사 선행 연구내용을 요약하여 제시하면 다음의 <표 2-4>와 같다.

<표 2-4> 개인-환경(조직·직무·상사·동료) 적합성과 혁신적 업무행동

연도	연구자	주요 연구 결과
2005	Krisof-Brown	개인-조직 적합성은 역할 외 행동에 영향을 미치고 개인-직무 적합성은 혁신성장에 영향을 미친다고 밝혔다.
2007	김종우 이지우·백유성	조직 내 사회적 교환관계가 조직몰입 및 혁신적 업무행동에 정(+의 영향을 미치는 것으로 나타났다.
2007	정재화 강여진	사회적 교환관계인 상관-부하 간 조직지원인식은 혁신적 업무행동에 정(+의 영향을 미치고 있다고 밝혔다.
2007	정진철 김성만	선제적 혁신 행동은 개인과 직무 적합성, 개인과 조직 적합성은 정(+의 영향을 주었다고 밝혔다.
2009	정석환	혁신적 업무행동에 대하여 상사와 부하 간 교환관계는 정(+의 영향을 주지만 동료 교환관계와 혁신적 업무행동은 인과적 영향 관계가 없다고 밝혔다.
2012	류정란 조영복·주규하	조직 동일시가 혁신행동에 정(+의 영향을 준다고 밝혔다
2012	강연순	개인-직무, 개인-상사 적합성은 혁신행동에 정(+의 영향을 개인-조직 적합성은 영향을 미치지 않는다고 밝혔다.
2013	신황용 이희선	혁신적 업무행동은 개인-직무수행 과정에서 다양한 혁신적 프로그램을 수행하는 행태적 관점을 의미하는 것.
2013	유재두	선제적 행동은 개인-직무 적합성과 개인-조직 적합성이 정(+의 영향을 미치는 것으로 밝혔다.
2015	이흥재 차용진	개인의 직무 적합성과 혁신행동 간의 직무 만족은 혁신행동에 대하여 정(+의 영향을 미치는 것으로 나타났다.
2016	남주성	개인-환경(조직, 직무, 상사)의 적합성이 조직몰입과 혁신행동에 모두 직접적인 정(+의 영향을 준다
2016	이지을 김명옥	개인-환경(조직, 직무, 상사)적합성은 혁신행동에 모두 유의한 정(+의 영향을 미쳤다고 밝혔다.

자료: 선행 연구의 이론적 내용 검토를 바탕으로 재구성.

앞에서 살펴본 개인-환경(조직, 직무, 상사, 동료) 적합성 인식에 관한 기존의 연구는 조직 구성원의 직무만족, 혁신적 업무행동 등에 높은 영향을 준다고 보고하고 있다.

먼저, 개인-조직 적합성 인식은 조직구성원의 태도와 행태에 긍정적 영향을 미친다고 밝히고 있다. 따라서 조직구성원들이 조직과 적합하거나 동일시하게 되면 구성원들은 창의적 행동과 혁신적 업무행동이 나타난다고 볼 수 있다. 그러므로 개인이 지닌 가치관과 목표 등이 조직의 특성과 상응하게 되면 개인은 조직의 성장을 위해 창의적으로 업무를 수행하고 혁신적 아이디어도 공유하는 행태를 보일 것으로 기대된다. 따라서 본 연구에서도 개인-조직 적합성 인식은 혁신적 업무행동에 긍정적 영향을 미칠 것으로 기대할 수 있을 것이다.

개인-직무 적합성 인식은 개인이 맡은 직무에 충실할 수 있는 것과 개인에게 제공해 줄 수 있는 직무 간의 일치 정도를 의미한다고 하였다. 따라서 개인-직무 적합성 인식은 특정 직무와 개인 간의 적합성의 관계를 의미하는데 개인-직무 적합성은 직무가 요구하는 능력을 개인이 가지고 있을 경우 혹은 개인이 수행하는 직무가 자신의 욕구를 충족시켜 줄 수 있을 때 개인과 직무 간의 적합성 인식은 높다고 볼 수 있다.

또한 기존의 선행연구들은 개인과 직무 간의 적합성은 직무성과, 직무만족, 조직몰입, 혁신적 업무행동에 영향을 준다고 보고하고 있다. 그러므로 개인의 역량이나 관심이 담당하는 직무와 일치성이 높을수록 개인은 혁신적인 업무행동을 보일 것으로 기대할 수 있다. 따라서 개인-직무 적합성 인식은 혁신적 업무행동에 긍정적 영향을 미치게 될 것으로 충분히 예상할 수 있다.

개인-상사 적합성 인식은 개인과 인적환경 간의 관계에 있어서 상사와 부하직원 간의 적합성의 정도, 즉 상사와 부하 간의 관계에 있어서 성격, 가치, 목표 등의 유사성을 의미한다. 개인-상사 적합성은 개인과 작업 환경 간의 관계에 있어서 상사와 부하직원 간의 적합성 인식의 수준 정도에 따라 구성원의 혁신행동에 긍정적 영향을 준다고 보고되고 있다. 따라서 개인-상사 적합성 인식은 혁신적 업무행동에 긍정적 영향을 보일 것으로 기대할 수 있다.

개인-동료 적합성 인식은 개인과 동료들 간의 흥미, 관심사, 성격 등의 유사

성의 정도를 의미한다. 개인-동료 적합성 인식과 혁신적 업무행동 간의 관계에 관한 실증연구는 미흡한 실정이지만 유사성-유인 이론을 통해 논리적 관계를 찾을 수 있었다. 유사성-유인 이론에 의하면 개인은 자신과 유사한 가치, 신념, 태도를 갖고 있는 사람들에게 매력을 느끼게 되고, 매력을 느낄수록 동료 간의 원활한 의사소통과 사회적 상호작용을 통해 결속을 유지하게 된다.

따라서 개인들은 자신과 비슷한 가치관과 태도를 지닌 사람은 서로 간에 더 나은 의사소통과 상호선호를 경험하게 되며, 직무를 수행하는데 필요한 행동에 대한 합의를 강화한다. 반면에 다른 구성원과 잘 맞지 않는 경우에는 직무수행 방식에 대한 해석이 서로 다르고, 같은 상황에서도 반응하는 방식이 달라져 갈등과 불화가 발생할 수 있을 것이다. 따라서 개인-동료 적합성의 인식 수준이 높으면 혁신행동에 긍정적 영향을 미칠 것으로 기대 할 수 있다.

3. 조직몰입과 혁신적 업무행동

조직구성원들의 혁신적 업무행동은 구성원들이 직무성과를 높이기 위해 새로운 아이디어를 개발하여 적용하고, 조직몰입을 통해 조직 전체로 확산하는 행태를 의미한다(Scott & Bruce, 1994).

조직에 대한 높은 애착과 조직의 목표와 가치를 지지하는 구성원은 창의적인 아이디어를 제안하고 적용하며 확산시킨다. 하지만 조직이 제공하는 경제적 보상 때문에 현재의 조직에 남고자 하거나, 현재의 조직을 떠나면 득보다 실이 많아 현 조직에 계속 남고자 하는 구성원은 조직의 성장과 발전을 위한 혁신적 노력에는 관심이 낮다(김종우 외, 2007).

조직구성원들이 혁신의 당위성과 필요성을 수용하려는 의지와 자발적인 참여는 필수적이라고 할 수 있다. 기존의 실증연구들에 의하면 조직몰입은 조직이 추진하는 활동에 적극 참여하고, 자발적으로 혁신적 업무행태를 보이는 것으로 나타났으며, 구성원의 조직에 대한 관여가 혁신적 업무행동에 긍정적 영향을 주는 것으로 나타났다(Saks, 2006).

조직 구성원이 소속 조직과 정서적 결합도 없는 상태에서 오로지 조직이 주

는 경제적 보상 때문에 조직에 머물러 있거나, 다른 조직을 선택하여 이직하였을 경우 현재 받는 보상보다 적기 때문에 현 조직을 떠나지 못하고 있는 구성원들은 조직의 미래발전을 위한 자발적인 혁신 노력에는 관심이 적을 가능성이 있다(김중우 외, 2007).

조직몰입과 혁신적 업무행동 간의 관련된 선행연구를 살펴보면, 조직 내 교환관계, 조직몰입, 혁신적 업무행동 간 영향 관계에 관하여 지방자치단체 교사들 260명을 조사대상으로 한 실증적 연구에서 정서적 조직몰입은 혁신적 업무행동에 대하여 유의미한 정(+)¹의 영향을 주었으나 혁신적 업무행동과 유지적 몰입은 부(-)²의 관계에 있거나 영향이 없는 것으로 나타났고, 지속적 몰입은 혁신적 업무행동의 수준을 감소하는 것으로 나타났다(김중우 외, 2007).

김명숙(2007)은 개인이 지각하는 공정성, 조직몰입, 조직 시민 행동 간의 인과관계에 관하여 3개시에 있는 7개 종합병원 근무 간호사 352명을 대상으로 한 연구에서 절차 공정성, 분배 공정성 및 조직몰입은 조직시민, 혁신 행동에 정(+)³의 영향을 미치는 것으로 나타났다고 밝혔다.

송운석 외(2010)은 지방자치단체의 공무원 262명을 대상으로 한 연구에서 구성원들의 조직 신뢰와 상사 신뢰, 동료 신뢰 및 혁신적 업무행동과 조직몰입 간의 영향관계에 대하여 분석하였는데, 조직몰입은 구성원들이 업무과정에서 자발적으로 혁신적 업무행동을 실천하는 요인으로 작용하고 있다고 보고하고 있다.

하용규(2010)는 서울 소재 12개 호텔종사원 222명을 조사대상으로 한 실증연구에서, 인적자본과 조직몰입 및 혁신적 업무행동 간의 인과관계에 대하여 분석한 결과 인적자본은 조직몰입과 혁신 행동에 유의미한 영향을 주었으며 조직몰입 또한 혁신행동에 유의미한 영향력을 미치는 것으로 나타났다고 밝혔다. 인적자본이란 기업의 종사원과 경영자들이 갖추고 있는 모든 개인적 능력, 지식, 기술, 경험 등의 무형적인 자산의 총합을 의미한다(하용규, 2010).

김상규 외(2012)은 폴리텍대학의 교직원들 332명을 대상으로 한 연구에서 조직지원은 그 자체만으로도 조직몰입과 혁신행동에 긍정적 영향을 미치며, 조직지원의 강도가 높을수록 조직몰입에 긍정적 효과는 배가되는 것으로 나타났다

고 밝혔다.

김태훈 외(2013)은 국내 22개 사업장에서 종사하는 정규직 226명을 대상으로 조직 구성원들이 느끼는 고용 안정성의 인식 차이에 따라 구성원들이 조직에 얼마만큼의 조직몰입을 하며, 업무에 있어서 얼마만큼의 혁신적인 행동을 하는가에 대해서 연구 분석한 결과 고용 안정성 인식 차이는 감정적 몰입에만 통계적으로 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 분석되었고, 지속적 몰입, 규범적 몰입에서는 영향을 미치지 못하는 것으로 나타났으며, 조직몰입이 높은 종업원의 경우 혁신행동에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 분석되었다고 밝혔다.

신황용 외(2013)은 농·수·산림조합중앙회 소속 직원 148명을 조사대상으로 한 연구결과 조직문화 유형과 조직몰입, 직무 만족이 혁신적 업무행동 간의 인과관계에 관하여 혁신적 업무행동에 미치는 변수는 조직몰입이 가장 크게 의미 있는 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다고 밝혔다.

이홍재 외(2015)은 서울시와 경기도 지역 근무 경찰공무원 229명을 조사대상으로 한 연구결과 직무 만족, 혁신행동 간의 인과관계에 대하여 직무 만족이 혁신 행동에 모두 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다고 밝혔다.

서창적 외(2015)는 병원에서 근무하는 종사자 240명을 대상으로 조직지원인식과 혁신행동과의 관계와 직원몰입의 효과를 연구하였는데, 연구결과 조직지원인식은 직원몰입, 혁신행동에 모두 유의미한 영향을 미쳤다고 밝히고 있다.

최호준(2017)은 서울, 강원, 제주 호텔종사원 281명을 대상으로 분석한 결과, 양면성 혁신수준은 조직몰입에 정(+)영향을 미치는 것으로 나타났고, 정서적 몰입, 규범적 몰입은 혁신행동에 정(+)의 역할을 미치는 것으로 나타났으나, 지속적 몰입은 혁신행동에 유의한 영향력을 미치지 않는 것으로 나타났다고 밝혔다.

제갈란 외(2017)는 제조업, 서비스업, 금융보험업, IT 산업, 건설업 등에 근무하는 조직구성원 221명을 대상으로 실증 분석결과, 지원적 환경은 정서적 몰입에 정(+)적인 영향을 주는 것으로 나타났고, 정서적 몰입은 혁신행동에 정(+)적인 영향 관계를 주는 것으로 나타났다.

최예나(2019)는 공공행정기관 454명, 광역자치단체 316명, 기초 자치단체 636명을 대상으로 조직 구성원의 혁신행동을 결정하는 주요 영향요인들과 혁신행동의 관계에 대한 분석결과, 근속년수가 혁신 아이디어 개발에 정(+)¹의 영향을, 일에 대한 성취감은 조직몰입과 혁신행동에 정(+)¹의 영향을, 직장에 의미 부여는 혁신도구, 기술 개발에 정(+)¹의 영향을, 업무독창성 발휘와 조직의 시민맞춤형 공공서비스 개발은 혁신행동에 정(+)¹의 영향, 상급자 만족도, 조직맞춤형 공공서비스 개발은 혁신 아이디어 개발에 정(+)¹의 영향을, 직장문제를 자신 문제로 인식하거나 일 처리순서 결정 권한을 가지면서 조직이 맞춤형 공공서비스를 개발하는 경우 혁신 행동에 정(+)¹의 영향을 미쳤다고 밝혔다.

강지선 외(2019)의 연구에서는 2017년 한국행정연구원의 공직생활 실태조사 자료를 활용하여 공무원의 업무 관련 혁신행동에 미치는 영향을 분석하고, 공무원을 관리자와 비 관리자가 조직 내 커뮤니케이션의 조절효과에서 차이가 있는지를 검증하였다. 실증 분석한 결과, 조직몰입과 공공봉사 동기는 혁신행동에 유의미한 정(+)¹의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한, 관리자들에게는 조직의 혁신지향문화가 혁신행동에 긍정적인 영향을 미치지만, 비 관리자들에게는 조직 내 커뮤니케이션이 혁신지향문화와 혁신행동의 관계를 조절하는 것으로 확인되었다고 밝혔다.

권세현 외(2020)는 K기업 직원 331명을 대상으로 하여 직무도전성, 학습민첩성, 업무몰입, 혁신적 업무행동의 구조적 관계에 대한 연구결과, 직무도전성과 혁신적 업무행동 간의 정(+)¹적인 관계는 통계적으로 유의하였고, 업무몰입과 혁신적 업무행동 간의 정(+)¹적인 관계는 통계적으로 유의함을 확인하였다.

홍지운 외(2020)은 현직 교사들 302명을 대상으로 소명의식과 조직몰입, 혁신행동의 구조적 관계를 규명하였는데, 조직몰입은 혁신행동에 통계적으로 유의한 정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다고 밝혔다.

앞에서 살펴본 바와 같이 조직의 구성원은 자신이 속해있는 조직에 대한 헌신적인 노력을 하는 경우 조직이 추구하는 목표달성과 조직의 발전을 위하여 자발적인 조직몰입과 혁신적 업무행동의 수준이 높을 수 있을 것이다. 또한 조직몰입과 혁신적 업무행동의 관계는 조직몰입이 강한 구성원일수록 조직이 지

향하는 목표를 기꺼이 받아들여 새로운 아이디어를 창출하고 확산하여 혁신적인 업무행동을 더 많이 할 것으로 기대할 수 있다. 따라서 조직몰입과 혁신적 업무행동 간의 인과관계에 관한 유사 선행연구 내용을 요약하여 정리하면 <표 2-5>와 같다.

<표 2-5> 조직몰입과 혁신적 업무행동

연도	연구자	주요 연구 결과
2007	김종우 이지우 김종길	정서적 조직몰입은 혁신적 업무행동에 대하여 유의미한 정(+)의 영향을 주었으나 혁신적 업무행동과 유지적 몰입은 부(-)의 관계에 있거나 영향이 없는 것으로 나타났다고 밝혔다.
2010	송운석 김용빈	조직몰입은 구성원들이 업무과정에서 혁신적 업무행동을 유발하는 요인으로 작용하고 있다고 하였다.
2010	하용규	조직몰입과 혁신 행동에 대하여 인적자본은 유의미한 영향을 주었으며 혁신 행동에 조직몰입도 또한 유의미한 영향력이 있는 것으로 나타났다고 밝혔다.
2012	김상규 안관영	조직지원은 그 자체로도 조직몰입과 혁신행동에 긍정적 영향을 끼친다고 밝혔다.
2013	신황용 이희선	조직몰입이 혁신적 업무행동에 대하여 가장 큰 의미 있는 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다고 밝혔다.
2013	김태훈 김태규	감정적 몰입이 혁신 행동에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 분석되었다.
2015	이홍재 차용진	직무 만족이 혁신 행동에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다고 밝혔다.
2015	서창적 이슬기	조직지원인식, 직원몰입, 혁신행동에 유의미한 영향을 미쳤다고 밝혔다.
2017	최호준	정서적 몰입과 규범적 몰입은 혁신행동에 정(+)의 역할을 미치는 것으로 나타났으나, 지속적 몰입은 혁신행동에 유의한 영향력을 미치지 않는 것으로 나타났다.
2017	제갈란 김학수	지원적 조직 환경은 정서적 몰입에 정(+)적인 영향을 주는 것으로 나타났고, 정서적 몰입은 혁신행동에 정(+)적인 영향을 주는 것으로 나타났다.
2019	최예나	일에 대한 성취감이 조직몰입과 혁신행동에 정(+)의 영향을 미쳤음을 밝혔다.
2019	강지선 김국진	업무몰입과 혁신적 업무행동 간의 정(+)적인 관계는 통계적으로 유의함을 확인하였다.
2020	홍지운 홍아정	조직몰입, 혁신행동의 구조적 관계에서 조직몰입은 혁신행동에 통계적으로 유의한 정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다

자료: 선행 연구의 내용 검토 결과를 바탕으로 재구성.

조직몰입과 혁신적 업무행동은 자신의 조직에 대하여 강한 결속력과 조직에 대한 애착심을 가진 조직 구성원들은 직무성과 향상을 위하여 자발적으로 아이디어를 개발하고, 도입하고, 실천하고 확산하여 업무에 적용하며 조직발전의 혁신을 유도할 것으로 기대할 수 있다. 이처럼 혁신적 업무행동을 유발하는 다양한 변수들을 통해 조직몰입과 혁신적 업무행동 간의 영향은 긍정적으로 미치게 될 것이다. 반면 오로지 보상이 필요해 자신이 소속된 조직을 버리지 못하거나, 이직할 경우 자신이 받고 있는 현재의 보상이 주어지지 않을 것이기 때문에 현재 조직에 머물러 있는 구성원들은 자신들에게 요구되는 역할 내 행동을 수행하는 데는 충실할지라도 조직의 발전을 위해 자신들의 과업수행에 요구되는 다양한 혁신적 업무행동에는 관심을 두지 않을 가능성이 높을 수 있다.

조직몰입의 수준이 높을수록 조직구성원의 태도나 혁신적 업무행동에 긍정적인 영향을 미치는 반면, 낮을수록 결근이나 일탈 행동 등 부정적인 영향이 나타나기 때문이다. 또한, 조직몰입에 영향을 주는 조직 내 다양한 상황적 특성에 따라 조직몰입의 수준이 강화되거나 약화할 수 있다. 그러므로 조직몰입은 조직의 다양한 상황과 구성원의 행동 간의 관계를 잘 나타내는 변수라고 할 수 있다.

혁신적 업무행동은 구성원들이 직무성과를 높이기 위해 새로운 아이디어를 개발하여 적용하고, 조직 전체로 확산하는 행태를 의미한다. 조직에 대한 높은 애착과 조직의 목표와 가치를 지지하는 구성원은 창의적인 아이디어를 제안하고 적용하며 확산시킨다고 한다. 따라서 구성원들이 혁신의 당위성과 필요성을 수용하려는 의지와 자발적인 참여는 필수적이라 할 수 있다. 기존의 선행연구들에 의하면 조직몰입은 조직이 추진하는 활동에 적극 참여하고, 자발적으로 혁신적 업무행동을 보이는 것으로 나타나고 있다고 밝히고 있다.

결과적으로 조직이 추진하는 목표를 지지하는 개인은 자발적으로 아이디어를 개발하고 확산하는 행태를 보일 것으로 예상할 수 있다. 따라서 개인-환경(조직, 직무, 상사, 동료) 적합성 인식에 영향을 받은 조직몰입은 혁신적 업무행동에 긍정적인 영향을 미칠 것으로 충분히 예상할 수 있다.

4. 개인-환경(조직, 직무, 상사, 동료) 적합성 인식과 혁신적 업무행동 간의 조직몰입

개인-환경(조직, 직무, 상사, 동료) 적합성 인식(독립변수)과 혁신적 업무행동(종속변수)사이에서 조직몰입의 매개효과에 대한 직접적인 연구는 드물지만 이와 유사한 선행연구를 살펴보고자 한다.

전혜숙 외(2004)은 서울, 경기, 강원지역에 소재하는 종합병원 간호사 352명을 조사대상으로 한 리더-구성원 교환관계, 조직 시민 행동 간의 조직몰입의 매개효과 연구에서 조직몰입은 매개작용 효과가 나타났다고 밝혔다.

최익봉(2005)은 대덕연구단지 직원 561명을 조사대상으로 조직신뢰, 조직몰입, 조직 시민 행동 간의 인과관계에 관하여, 분석한 결과, 조직 신뢰, 상사 신뢰, 동료 신뢰 순으로 조직몰입에 정(+)²의 영향을 주고, 조직 시민 행동에 대하여 동료 신뢰는 조직 시민 행동에 정(+)²의 영향을 미쳤으며, 상사 신뢰는 이타성과 예의성 및 양심성에 정(+)²의 영향력 주었고, 조직 신뢰는 시민의식에만 정(+)²의 영향력을 주었다. 그리고 조직 신뢰와 조직 혁신의식과의 관계에 조직몰입은 완전 매개 역할을 하는 것으로 나타났다고 밝혔다.

송정수 외(2008)은 자동차 영업사원 140명의 응답을 표본으로 한 연구에서, 셀프리더십의 행동 지향적 전략과 건설적사고 전략은 조직몰입과 혁신행동에 정(+)²의 영향을 미쳤으며 조직몰입은 혁신행동과 셀프리더십 간에 매개효과는 없는 것으로 나타났다고 밝혔다.

정석환(2009)은 충청남도 소속 6-9급 공무원 357명을 분석대상으로 한 연구 결과, 조직 내 상사-부하, 동료 사이의 사회적 교환관계 및 혁신적 업무행동 간의 영향관계에 대하여 혁신적 업무행동과 사회적 교환관계 간에 직무몰입은 유의미한 긍정적 매개역할을 한다고 밝혔다.

조직 구성원들의 조직몰입은 조직에 대한 태도 및 업무행동 간에 매개요인의 역할을 하고 있다고 밝히고 있다(송운석외, 2010).

하용규(2010)는 서울 소재 12개 호텔 종업원 222명을 조사대상으로 한 인적자본, 조직몰입, 혁신적 업무행동 간의 인과관계에 대하여 분석한 결과 조직몰

입과 혁신행동에 대하여 인적자본은 유의미한 영향을 주었으며 혁신적인 행동에 조직몰입이 또한 유의미한 영향력이 있는 것으로 나타났으며, 조직몰입은 인적자본과 혁신행동 사이에서 부분적인 매개작용 효과가 나타났다고 밝혔다. 인적자본이란 ‘기업의 종사원과 경영자들이 갖추고 있는 모든 개인적 능력, 지식, 기술, 경험 등의 무형적인 자산의 총합’을 의미한다.

김우진(2013)은 서울지역 소재 기업체 종사원 275명을 조사대상으로 한 연구에서 개인과 환경 적합성, 조직몰입, 경력몰입 간 영향 관계에 관하여 개인과 직무 적합성, 개인과 조직 적합성, 개인과 상사 적합성과 혁신행동 간에 조직몰입은 매개역할을 하는 것으로 나타났다고 밝혔다.

강상욱(2014)은 서울소재 12개 호텔 종업원 228명을 대상으로 조직공정성이 혁신행동에 미치는 영향과 두 변수의 관계에 조직몰입의 매개효과를 검증한 결과, 종업원이 지각한 조직공정성은 조직몰입에 유의한 영향을 미치고, 조직공정성은 혁신행동에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났고, 조직공정성과 혁신행동의 관계에서 조직몰입은 매개효과를 보이는 것으로 나타났다고 밝혔다.

남주성(2016)의 연구에서도 경찰 공무원을 대상으로 개인-조직 적합성, 개인-직무 적합성, 개인-상사 적합성은 혁신적 업무행동의 관계에서 조직몰입이 완전 매개역할을 한다고 밝히고 있다.

정광영외(2017)의 연구에서는 쇼핑몰 백화점 대형마트 등에 재직하고 있는 267명을 대상으로 조직몰입의 매개로 한 경력관리와 혁신행동의 영향관계를 검증한 결과 개인의 경력관리인 경력계획, 경력전술, 조직의 경력관리지원 변수들 모두 혁신행동에 긍정적인 영향을 주는 것으로 분석되었고, 경력관리와 혁신행동의 관계에 조직몰입의 매개역할에 대한 분석결과 개인차원의 경력관리가 조직몰입의 정서적 몰입만 매개효과로 혁신행동에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다고 밝혔다.

심선아(2018)은 국내 47개의 기업에 소속된 총 125개의 팀을 대상으로, 팀장의 온정이 팀 혁신성향에 영향을 미치는 과정에서 조직몰입을 매개변수로 하여 검증한 결과, 정서적 조직몰입이 팀장의 온정과 팀 혁신성향의 관계에서 매개변수로 작용하고 있음을 밝혔다.

김기홍(2018)은 국내 13개 기업에서 150명의 표본으로 지속가능 인적자원관리가 조직 구성원의 혁신행동에 미치는 영향과 조직몰입의 매개효과를 분석하였는데 지속가능한 인적자원관리는 구성원의 혁신행동, 조직몰입에 유의한 영향을 미치고, 조직몰입은 지속가능 인적자원관리와 혁신행동 간의 관계에서 부분적인 매개적인 역할을 하였다고 밝혔다.

따라서 선행 연구내용을 검토한 각 변수들 간의 조직몰입의 매개효과와 관련한 유사 선행연구를 요약하여 정리하면 <표 2-6>과 같다.

<표 2-6> 조직몰입의 매개 효과

연도	연구자	주요 연구 결과
2004	전혜숙 김문실	조직몰입 및 리더-구성원 교환관계 모두 조직 시민 행동에 정(+) 의 영향을 미치고, 조직몰입이 매개 영향을 미친다고 밝혔다.
2005	최익봉	조직 신뢰와 조직 혁신의식과의 관계에 조직몰입은 완전 매개적 역할을 하는 것으로 나타났다고 밝혔다.
2008	송정수 양필석	셀프리더십의 행동 지향적 전략, 건설적사고 전략은 조직몰입과 혁신행동에 정(+) 의 유의한 영향을 미쳤으며 조직몰입은 셀프리더십과 혁신행동 간에 매개효과는 없는 것으로 나타났다.
2009	정석환	상사-부하. 동료관계에서 직무몰입은 혁신적 업무행동 간에서 매우 높은 수준의 매개역할을 한다고 밝혔다.
2010	송운석 김용빈	조직몰입은 조직·상사·동료 신뢰와 혁신행동 관계에서 매개요인 으로 작용하고 있다.
2010	하용규	조직몰입은 인적자본과 혁신 행동 사이에서 부분적인 매개역할 을 하고 있다.
2013	김우진	조직몰입은 개인-환경 적합성과 경력몰입 간에 매개역할을 한 다.
2014	강상욱	조직공정성과 혁신행동의 관계에서 조직몰입은 매개효과를 보이 는 것으로 나타났다고 밝혔다.
2016	남주성	개인-조직 적합성, 개인-직무 적합성, 개인-상사 적합성은 혁신적 업무행동의 관계에서 조직몰입이 완전 매개역할을 한다고 밝히고 있다.
2017	정광영 김홍유	개인차원의 경력관리가 조직몰입의 정서적 몰입만 매개로 혁신 행동에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다고 밝혔다.
2018	심선아	정서적 조직몰입이 팀장의 하향온정과 팀 혁신성향 사이의 관계 에서 매개변수로 작용하고 있음을 규명하였다.
2018	김기홍	조직몰입은 지속가능 인적자원관리와 혁신행동 간의 관계에서 부분적인 매개적인 역할을 하였다고 밝혔다.

자료: 선행 연구의 내용 검토 결과를 바탕으로 재구성.

앞에서 살펴본 바와 같이 개인-환경(조직, 직무, 상사, 동료) 적합성 인식에 대한 독립 변수가 종속변수인 혁신적 업무행동 간의 관계에서 조직몰입의 매개효과에 대한 직접적으로 연관된 연구는 많지 않지만, 조직몰입은 여러 가지 유사한 독립변수와 종속변수 간에 매개 작용 효과가 있는 것으로 나타나고 있다고 밝히고 있다.

본 연구에서 개인-환경(조직, 직무, 상사, 동료) 적합성 인식은 조직몰입의 선행변수인 동시에 혁신적 업무행동의 선행변수로 구성되어 있고, 조직몰입 역시 혁신적 업무행동의 선행변수로 구성되어 있으며 조직몰입의 매개적 역할에 주목하여, 이를 지지하는 유사한 선행연구결과를 살펴보았다. 따라서 개인-환경(조직, 직무, 상사, 동료) 적합성 인식은 조직몰입에 영향을 미치고, 그 영향은 조직몰입을 통해 혁신적 업무행동으로 이어질 것으로 예상할 수 있다.

개인-환경(조직, 직무, 상사, 동료) 적합성 인식과 혁신적 업무행동 간의 관계에서 조직몰입의 매개역할에 관한 이론적 연결을 정리하면 다음과 같다.

개인-조직 적합성 인식은 개인과 조직이 소유하고 있는 고유한 특성의 유사성을 강조하고 있다. 유사적합성의 관점에서 보면, 개인의 고유한 가치관, 태도, 목표 등이 조직의 가치, 규범, 문화 등과 얼마나 유사한지를 중시한다. 즉 조직이 추구하는 목표, 가치 등과 개인이 추구하는 목표, 특성 간의 적합성을 가진다고 인식하는 경우, 개인은 조직의 목표를 지지하고 헌신하는 노력을 보인다. 따라서 개인-조직 적합성 인식 수준이 높을 경우 조직몰입과 혁신적 업무행동에도 영향을 미치게 될 것으로 기대할 수 있다.

개인-직무 적합성 인식은 직무의 특성과 구성원이 지니고 있는 특성 간의 관계를 살펴보는 개념이다. 즉 개인-직무 적합성은 직무가 개인이 지닌 특성(흥미, 선호 등)을 잘 반영하고 있으며, 개인이 직무가 요구하는 조건(지식, 역량 등)을 갖추고 있거나, 직무가 개인에게 요구하는 것들을 충족시켜줄 수 있는가를 의미하며, 개인이 직무에 관한 가치감을 가질 경우, 조직의 방향을 수용하고 지지하며, 조직이 추진하는 방향에 기여하고 헌신할 것으로 기대할 수 있다.

개인-상사 적합성 인식은 리더-구성원 교환 이론과 상사와의 지각된 가치 일치성의 개념을 통해 논리적 관계를 찾을 수 있다. 리더-구성원 교환 관계는 상호 일치성과 상호 보완성의 측면을 내포하고 있다. 상호 일치성이든 상호 보완성이든 간에 상응의 정도가 높을수록 구성원의 태도 수준은 높다. 기존의 선행연구들은 개인과 상사 간의 수행하는 업무에 관해 비슷한 가치를 지니고 있을 경우 구성원의 태도 변수인 직무 만족과 조직몰입이 증가하고, 흥미나 관심사가 유사한 사람과 함께 일할 경우 조직몰입은 증가한다고 보고하고 있다.

개인과 동료 간의 적합성 연구는 유사적합성의 개념을 통해 이루어졌다. 주로 개인과 동료들과의 목표, 가치의 유사성을 다루어 왔다. 따라서 개인이 동료들과의 가치관, 성격, 목표 등이 자신과 유사하다는 인식을 하게 되는 경우, 개인은 동료에 대한 유사성을 느끼고 태도나 성과에 긍정적인 영향을 미치게 된다. 또한 동료들 간의 공통된 관심사를 가지고 있거나 업무에 대해 추구하는 목표가 비슷하다고 인식하는 경우에는 긴장을 감소시키고 조직몰입을 통해 직무성과를 높인다고 하였다.

앞에서 살펴본 이론적인 개념적 논리와 선행연구를 종합해보면, 개인-환경(조직, 직무, 상사, 동료) 적합성 인식이 개인이 지닌 고유한 가치관이나 지향하는 목표 등의 특성과 조직의 특성을 서로 보완하거나 충족시키게 되면, 개인은 조직의 목표를 수용하고 지지하며 조직의 성장을 위해 기꺼이 헌신함과 동시에 자신의 직무에 대한 의미와 가치를 부여하여 긍정적 감정을 경험하며, 상사와 동료에 대해 믿음과 신뢰를 보이게 될 것이다. 이러한 과정에서 개인은 조직의 여건을 수용하며, 개인의 업무와 관련된 다양한 문제를 구성원들과 공유하고, 조직몰입을 통해 새로운 아이디어를 실제 현장에 적용하고 확산하는 혁신적 업무행동으로 나타나게 될 것이다.

따라서 본 연구에서의 독립변수인 개인-환경(조직, 직무, 상사, 동료) 적합성 인식과 종속변수인 혁신적 업무행동 간의 관계에서 조직몰입은 매개역할 효과가 작용할 것으로 예상할 수 있다.

제 3장 연구의 설계

제 1절 연구의 모형

기존의 연구에서 많은 학자와 새로운 연구자들이 개인-환경 적합성에 대한 연구를 지속해서 하는 이유는 개인-환경 적합성 인식에 대한 수준이 조직 구성원의 태도와 혁신적 업무행동에 긍정적인 영향을 주게 될 것으로 예상하고 이에 대한 중요성이 밝혀지고 있기 때문이다. 그러나 개인-환경(조직, 직무, 상사, 동료) 적합성 인식이 조직몰입과 혁신적인 업무행동에 미치는 영향 관계를 포괄적으로 규명하려는 노력은 상대적으로 미흡하고 소홀히 다루어져 왔다.

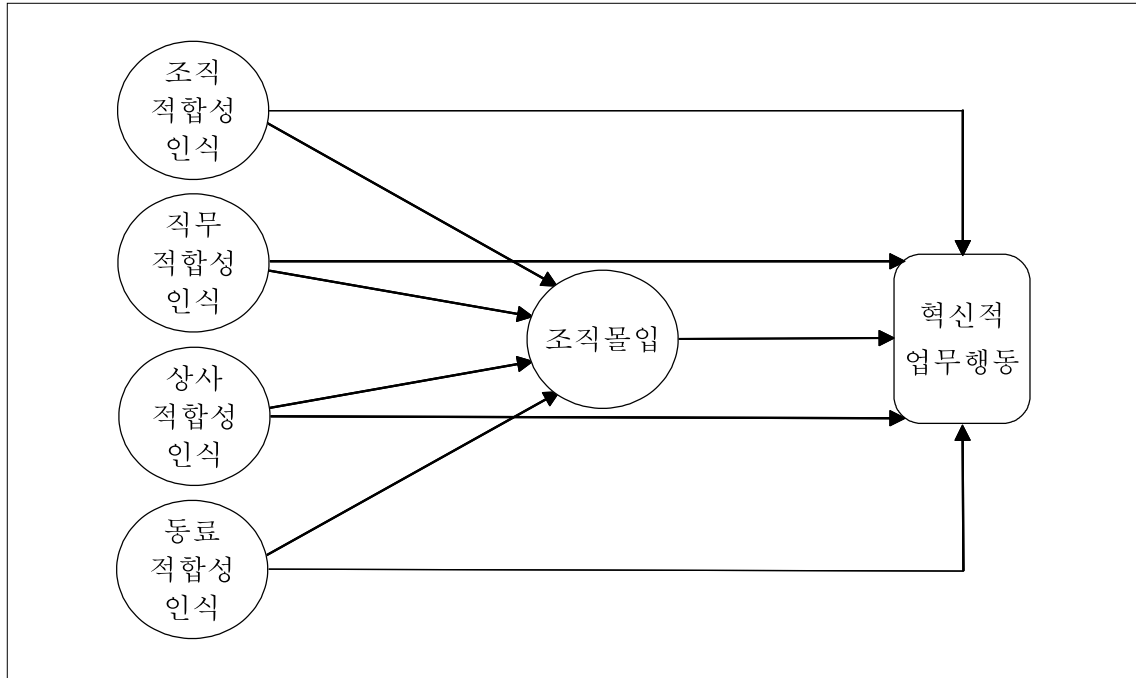
특히 이들 변수 간의 조직몰입이 독립변수와 종속변수 간의 매개역할을 수행하는지에 대한 선행연구는 많지 않은 실정이다. 그러므로 본 연구에서는 조직몰입이 독립변수인 개인-환경(조직, 직무, 상사, 동료) 적합성 인식과 종속변수인 혁신적 업무행동 간에 매개효과가 과연 나타나는지를 규명하고자 한다.

먼저 독립변수로는 조직 구성원의 조직생활 태도에 가장 큰 영향이 미칠 것으로 알려진 개인-환경 적합성의 하위 변수로 개인-조직 적합성 인식, 개인-직무 적합성 인식, 개인-상사 적합성 인식, 개인-동료 적합성 인식을 설정하였고, 다음으로 매개변수로는 조직몰입을 설정하였으며, 종속변수로는 혁신적 업무행동을 설정하였다.

따라서 본 연구에서는 개인-환경(조직, 직무, 상사, 동료) 적합성 인식이 조직몰입과 혁신적인 업무행동에 어떠한 영향력을 미치는지를 실증적으로 분석한다. 아울러 개인-환경(조직, 직무, 상사, 동료) 적합성 인식이 혁신적 업무행동 간의 상호관계에서 조직몰입이 매개작용 역할을 하는지에 대해서도 실증적으로 분석하고자 한다.

이러한 연구 목적을 달성하기 위해서 지금까지의 이론적 배경과 선행 연구의 내용을 검토한 결과를 바탕으로 독립변수와 종속변수, 매개변수를 설정하여 본 연구의 모형을 다음의 <그림 3-1>과 같이 고안하였다.

<그림 3-1> 연구모형



제2절 연구의 가설 설정

1. 개인-환경(조직, 직무, 상사, 동료) 적합성 인식과 조직몰입

본연구의 독립변수로 설정한 개인-환경(조직, 직무, 상사, 동료) 적합성 인식이 조직몰입에 미치는 영향을 확인하고자 하는 것이다. 기존의 연구에서도 개인-환경 적합성의 결과변수로 직무 태도인 조직몰입이나 직무 만족, 조직시민 행동, 이직의도 등이 가장 많이 사용된 것으로 나타났다. 선행연구에서도 밝혔듯이 개인-환경(조직, 직무, 상사) 적합성은 조직몰입에 정(+)¹의 영향을, 이직의도에 부(-)²의 영향을 준다고 밝히고 있다(최명옥 외, 2005). 이와 같이 조직, 직무, 상사 적합성이 조직몰입의 관계에서 정(+)¹의 영향을 미친다고 보고되고 있다.

경찰공무원을 대상으로 한 남주성의 연구(2016)는 개인-환경(조직, 직무, 상

사) 적합성은 조직몰입에 정(+의 영향을 미치고, 이직의도에는 부(-)의 영향을 미친다고 보고하고 있다. 김종우 외(2007)의 연구는 상사와 높은 수준의 교환관계를 맺고 있는 구성원은 조직의 가치와 목표를 공유하고 조직발전에 기여 할 것으로 내다보며, 사회적 교환관계는 조직 내에서 개인이 조직, 동료 및 상사와 형성된 관계로서 조직몰입에 긍정적 영향을 미친다고 보고하고 있다.

선행연구들을 살펴볼 때, 개인과 조직 간의 부응 혹은 조화 정도가 높으면 구성원은 조직의 목적이나 방향을 수용하고 조직을 위해 헌신한다고 할 수 있다. 따라서 본 연구에서는 개인-환경(조직, 직무, 상사, 동료) 적합성 인식이 조직몰입에 차별적으로 영향을 미치거나 긍정적으로 영향을 미칠 것으로 예상하고 다음의 <표 3-1>과 같이 가설을 설정할 수 있다.

<표 3-1> 개인-환경(조직·직무·상사·동료)적합성 인식과 조직몰입

가설 1	가설설정
1-1	개인-조직 적합성 인식은 조직몰입에 정(+의 영향을 미칠 것이다.
1-2	개인-직무 적합성 인식은 조직몰입에 정(+의 영향을 미칠 것이다.
1-3	개인-상사 적합성 인식은 조직몰입에 정(+의 영향을 미칠 것이다.
1-4	개인-동료 적합성 인식은 조직몰입에 정(+의 영향을 미칠 것이다.

2. 개인-환경(조직·직무·상사·동료) 적합성 인식과 혁신적 업무행동

본연구의 독립변수로 설정한 개인-환경(조직, 직무, 상사, 동료) 적합성 인식이 종속변수로 설정한 혁신적인 업무행동에 어떠한 영향을 미치는지 확인하고자 하는 것이다. 조직 내에서 조직의 구성원이 자신이 맡은 직무를 추진하면서 몸에 밴 익숙한 업무처리 방식을 버리고, 새로운 업무 처리방식을 적용하는 과정에서 자칫하면 실패에 따른 책임과 위험부담이 크다고 할 수 있다. 따라서 조직의 직무환경과 인적환경인 상사, 동료들의 상호신뢰에 바탕을 둔 지원이 매우 중요하다.

기존의 연구들은 개인과 조직 적합성은 종업원의 혁신적 업무행동, 역할 외

행동, 조직시민행동 혁신적 직무성과 등에 유의미한 정(+의 영향을 미치는 것으로 나타났다(성지영 외, 2008). 또한, 상사-부하 간 교환관계는 혁신적 업무 행동(정석환, 2009), 조직 시민 행동(유재두, 2013)등에 정(+의 영향을 미치고 있는 것으로 나타났다. 아울러 개인과 직무 적합성과 개인과 조직 적합성 등은 선제적 혁신행동에 유의미한 정(+의 영향을 미치고 있다고 하였다(정진철 외, 2007).

따라서 본 연구에서는 조직이 추진하는 목표를 지지하는 개인은 자발적으로 아이디어를 개발하고 확산하는 행태를 보일 수 있을 것이므로, 개인-환경(조직, 직무, 상사, 동료) 적합성 인식이 혁신적인 업무행동에 긍정적인 영향을 미칠 것으로 예상하고 다음의 <표 3-2> 와 같이 가설을 설정할 수 있다.

<표 3-2> 개인-환경(조직·직무·상사·동료) 적합성 인식과 혁신적 업무행동

가설2	가설설정
2-1	개인-조직 적합성 인식은 혁신적 업무행동에 정(+의 영향을 미칠 것이다.
2-2	개인-직무 적합성 인식은 혁신적 업무행동에 정(+의 영향을 미칠 것이다.
2-3	개인-상사 적합성 인식은 혁신적 업무행동에 정(+의 영향을 미칠 것이다.
2-4	개인-동료 적합성 인식은 혁신적 업무행동에 정(+의 영향을 미칠 것이다.

3. 조직몰입과 혁신적 업무행동

본 연구의 매개변수로 설정한 조직몰입이 혁신적인 업무행동에 미치는 영향을 확인하고자 하는 것이다. 선행연구들을 보면 정서적 몰입은 혁신적 업무행동에 긍정적 영향을 주는 것으로 나타났다(이홍재 외, 2015). 정서적 조직몰입은 구성원들의 혁신적 행동에 긍정적 영향을 주었으나, 지속적 몰입은 혁신적 업무행동의 수준을 감소시키는 것으로 나타났다(김종우 외, 2007).

이외에도 지방자치단체 공무원을 대상으로 한 송운석과 김용빈(2010)의 연구와 농수산림조합중앙회 직원을 대상으로 한 신황용과 이희선(2013)의 연구들

은 조직몰입은 혁신적 업무행동에 긍정적 영향을 미친다고 보고하고 있다.

조직이 추진하는 목표를 지지하는 개인은 조직몰입을 통해 자발적으로 아이디어를 개발하고 확산하는 혁신적 업무행동을 보일 것이다. 이와 같이 조직 구성원의 조직몰입 수준이 높은 경우 조직에 대하여 긍정적 믿음과 함께 감정적 애착을 가지고 있으므로 조직을 위하여 자발적으로 혁신 행동을 증가시킬 것으로 기대한다(권혁기 외, 2014).

따라서 본 연구에서는 조직 구성원들의 조직몰입이 혁신적인 업무행동에 긍정적인 영향을 미칠 것으로 예상하고 <표 3-3>과 같이 가설을 설정할 수 있다.

<표 3-3> 조직몰입과 혁신적 업무행동

가설 3	가설의 설정
3-1	조직몰입은 혁신적 업무행동에 정(+) ¹ 의 영향을 미칠 것이다.

4. 조직몰입의 매개효과

본 연구에서 독립변수로 설정한 개인-환경(조직, 직무, 상사, 동료) 적합성 인식과 종속변수인 혁신적 업무행동 간의 관계에서 조직몰입이 매개효과가 있는지를 확인하고자 하는 것이다. 선행 연구내용을 보면, 조직몰입은 역할 외 행동(조직시민행동)에 정(+)¹의 영향을 미치고 있다고 하였다(신황용 외, 2013). 직무몰입은 사회적 교환관계와 혁신적 업무행동 간에서 매우 높은 수준의 매개역할을 하고 있다(정석환, 2009).

조직몰입은 인적자본과 혁신행동 사이에서 부분적 매개 효과가 있다(하용규, 2010). 조직몰입은 조직·상사·동료 신뢰와 혁신행동 관계에서 매개요인으로 작용한다(송운석 외, 2010).

기존의 연구들은 개인-환경(조직, 직무, 상사, 동료) 적합성 인식과 혁신적 업무행동 간의 관계에서 조직몰입의 매개효과를 실증적으로 분석한 연구는 드물지만, 개인-환경(조직, 직무, 상사, 동료) 적합성 인식과 혁신적 업무행동 간

의 관계에서 조직몰입의 매개효과에 대한 유사 연구를 토대로 추가적인 논리의 상관성을 찾을 수 있다.

따라서 본 연구에서는 개인-환경(조직, 직무, 상사, 동료) 적합성 인식과 혁신적 업무행동의 관계에서 조직몰입의 매개효과가 작용할 것으로 예상하고 다음의 <표 3-4>와 같이 가설을 설정할 수 있다.

<표 3-4> 조직몰입이 독립변수와 종속변수간의 매개효과

가설4	가설의 설정
4-1	조직몰입은 개인-조직 적합성 인식과 혁신적 업무행동 간의 관계를 매개할 것이다.
4-2	조직몰입은 개인-직무 적합성 인식과 혁신적 업무행동 간의 관계를 매개할 것이다.
4-3	조직몰입은 개인-상사 적합성 인식과 혁신적 업무행동 간의 관계를 매개할 것이다.
4-4	조직몰입은 개인-동료 적합성 인식과 혁신적 업무행동 간의 관계를 매개할 것이다.

제3절 분석 자료와 변수의 측정

1. 분석 자료

본 연구의 개인-환경(조직, 직무, 상사, 동료) 적합성 인식이 조직몰입과 혁신적 업무행동에 미치는 영향에 대한 분석 자료는 울산광역시 공무원들을 대상으로 수집하였다. 구체적인 자료는 개인-조직 적합성 인식 6개 문항. 개인-직무 적합성 인식 6개 문항. 개인-상사 적합성 인식 5개 문항. 개인-동료 적합성 인식 6개 문항. 조직몰입 6개 문항. 혁신적 업무행동 6개 문항. 인구통계학적 7개 문항을 포함하여 총 41개 문항으로 구성하였고 모든 설문지는 5점 리커드 척도로 작성되어있다. 객관적인 자료수집을 위해 설문지의 취지를 안내하고 250부를 배부한 후 2020년 9월 25일부터 2020년 10월 7일까지 237부가 회수(회수율 95%)되었으며, 불성실하게 응답한 19부를 제외한 218부가 최종 분석 자료로 사용되었다.

2. 변수의 조작적 정의 및 측정

2.1 개인-조직 적합성 인식 측정

개인-조직 적합성은 조직 구성원 자신이 속한 조직이 상호 간 어느 정도 잘 맞는가를 의미하는 개념이라고 하였다. 개인-조직 적합성은 개인과 조직 간의 부합하는 정도로 정의하였다(남주성, 2016). 기존의 연구들도 조직의 요구와 개인의 욕구가 상호 유기적으로 결합하여 필요한 부분을 서로 충족시켜 줄 때 나타나는 관계로서 개인과 조직이 추구하는 가치가 어느 정도 부합하는지와 관련되어 연구되어 왔다.

따라서 개인-조직 적합성의 척도는 남주성(2016)의 연구에서 사용한 설문 문항을 토대로 상호일치성과 상호보완성 항목이 포함되도록 하여 본 연구에 적합하게 총 6개 문항으로 구성하였다.

개인-조직 적합성 인식의 측정항목으로서는 ①나는 이 조직에 애착심과 소속감을 느낀다. ②우리 조직의 운영방식은 나와 잘 맞는다. ③나는 우리 조직의 문화와 잘 맞는 편이다. ④우리 조직은 내가 필요로 하는 것을 충족시켜준다. ⑤나는 우리 조직에서 내 능력을 충분히 발휘할 수 있다. ⑥조직이 추구하는 가치와 목표는 나와 잘 맞는 편이다. 등으로 구성되어 있다. ‘전혀 그렇지 않다(1점)’에서 ‘매우 그렇다(5점)’까지 측정하며, 점수가 높을수록 각 변수의 수준이 높음을 나타내는 Likert 5점 척도로 구성되어 있다.

2.2 개인-직무 적합성 인식 측정

개인-직무 적합성은 조직에서 구성원이 개별적으로 맡은 직무에 대한 업무 처리 방식과 직무특성이 개인과 적합한지에 대한 개념이라고 할 수 있다. 그러한 이유는 조직 구성원이 가지고 있는 특성과 직무특성이 서로 잘 조화되면 개인은 직무를 수행할 때에 발생할 수 있는 갈등이 최소화될 것이기 때문이라고 하였다(이인석 외, 2010). 기존의 연구들도 개인-직무 적합성은 조직 구성

원 개인이 가진 특성이 직무의 고유한 특성과 상호 유사하거나, 직무상 요구와 개인의 욕구가 상호 유기적으로 결합하여 필요한 부분을 서로 충족시켜 줄 때 나타나는 관계로 정의하고 있다.

따라서 개인-직무 적합성의 척도는 남주성(2016)의 연구에서 사용한 설문 문항을 토대로 상호일치성과 상호보완성 항목이 포함되도록 하여 본 연구에 적합하게 총 6개 문항으로 구성하였다.

개인-직무 적합성 인식의 측정항목으로는 ①나는 내 직무 내용과 책임에 관하여 명확히 알고 있다. ②나는 내 직무와 관련한 명확한 목표를 가지고 있다. ③나는 내 직무가 조직의 목표와 어떻게 연계되는지 알고 있다. ④내 직무는 내가 가진 기술이나 지식을 활용하기에 적합하다. ⑤나의 직무를 통해 내가 원하는 목표를 이룰 수 있다. ⑥나의 직무는 나의 적성과 잘 맞는 편이다. 등으로 구성되어 있다.

측정내용으로는 ‘전혀 그렇지 않다(1점)’에서부터 ‘매우 그렇다(5점)’까지 측정하며, 점수가 높을수록 각 변수의 수준이 높음을 나타내는 Likert5 점 척도로 구성되어 있다.

2.3 개인-상사 적합성 인식 측정

개인-상사 적합성은 조직 구성원과 상사는 매우 밀접하게 연계된 관계이므로 조직 및 팀의 구성원이 상사와 추구하는 목표 또는 가치, 업무처리 방식, 성격 등이 유사하거나 잘 맞는다고 인식하면 높은 수준의 직무 만족, 조직몰입, 조직시민행동 등이 발현될 것이라고 하였다(성지영 외, 2008). 기존 연구들도 개인-상사 적합성은 상사와 부하 간의 관계에 있어서 성격, 가치, 목표 등의 유사성 일치 정도로 정의하였다.

따라서 개인-상사 적합성의 척도는 남주성(2016)의 연구에서 사용한 설문 문항을 토대로 상호일치성과 상호보완성 항목이 포함되도록 하여 본 연구에 적합하게 총 5개 문항으로 구성하였다.

개인-상사 적합성 인식의 측정항목으로는 ①상사와 나는 성격이 잘 맞는

편이다. ②상사와 나는 업무상 추구하는 목표가 비슷하다. ③상사와 나는 업무 처리 방식이 비슷하다. ④나의 능력은 상사가 요구하는 능력에 잘 맞는다. ⑤상사는 나의 부족한 면을 보완해 준다. 등으로 구성되어 있다.

측정내용으로는 ‘전혀 그렇지 않다(1점)’에서 부터 ‘매우 그렇다(5점)’까지 측정하며, 점수가 높을수록 각 변수의 수준이 높음을 나타내는 Likert5 점 척도로 구성되어 있다.

2.4 개인-동료 적합성 인식 측정

개인-동료 적합성 인식은 조직 내의 같은 활동공간에서 상호간 지지와 함께 친밀감과 의무감 등에 영향을 교환하고 관계 발전 및 신뢰성에 영향을 주며 상호 간 어려운 일에 봉착하였을 때 관심과 애정 등의 정서적 지원으로 일을 해결하는데 긍정적 에너지를 주게 된다고 정의 하였다(박상언, 2009).

개인-동료 적합성 인식의 척도는 이미래(2013) 연구에서 사용한 설문 문항을 토대로 상호일치성과 상호보완성 항목이 포함되도록 하여 본 연구에 적합하게 총 5개 문항으로 구성하였다.

개인-동료 적합성 인식의 측정항목으로는 ①나는 동료와 성격이 잘 맞는 편이다. ②나는 동료와 공통된 흥미나 관심사를 가지고 있다. ③나는 동료와 업무에 대해 추구하는 목표가 비슷하다. ④나는 동료와 업무처리 방식이 비슷하다. ⑤전체적으로 동료와 나는 잘 맞는 편이다. 등으로 구성되어 있다.

측정내용으로는 ‘전혀 그렇지 않다(1점)’에서 부터 ‘매우 그렇다(5점)’까지 측정하며, 점수가 높을수록 각 변수의 수준이 높음을 나타내는 Likert 5점 척도로 구성되어 있다.

2.5 조직몰입 측정

조직몰입의 척도는 남주성(2016)의 연구에서 사용한 설문 문항을 토대로 상호일치성과 상호보완성 항목이 포함되도록 하여 본 연구에 적합하게 총 6개

문항으로 구성하였다.

조직몰입의 측정항목으로는 ①우리 조직의 일원으로 활동하는 것이 더할 나위 없이 기쁘다. ②우리 조직을 위해 어떤 형태의 직무라도 기꺼이 하겠다. ③나는 진정으로 우리 조직의 문제가 나의 문제라고 여긴다. ④나는 우리 조직의 장래에 대해 진심으로 많은 관심이 있다. ⑤나는 우리 조직발전에 기여하고 있다고 생각한다. ⑥나는 현재 조직에서 남은 조직 생활을 보낼 수 있다면 행복할 것이다. 등으로 구성되어 있다.

측정내용으로는 ‘전혀 그렇지 않다’(1점)에서 부터 ‘매우 그렇다(5점)’까지 측정하며, 점수가 높을수록 각 변수의 수준이 높음을 나타내는 Likert 5점 척도로 구성되어 있다.

2.6 혁신적 업무행동 측정

혁신적 업무행동은 구성원들이 직무성과를 높이기 위해 새로운 아이디어를 개발하여 적용하고 조직 전체로 확산하는 행태로 정의하였다.

혁신적 업무행동의 척도는 남주성(2016)의 연구에서 사용한 설문 문항을 토대로 상호일치성과 상호보완성 항목이 포함되도록 하여 본 연구에 적합하게 총 6개 문항으로 구성하였다.

혁신적 업무행동의 측정항목으로는 ①나는 업무와 관련된 어려운 문제를 해결하기 위해 새로운 아이디어를 개발한다. ②나는 새로운 아이디어를 상사나 동료들에게 자주 전하고 이야기 하는 편이다. ③나는 혁신적 아이디어를 실제 업무현장에 적용하려고 노력한다. ④나는 다른 구성원들에게 아이디어를 내고 증진 시킬 수 있도록 한다. ⑤나는 다른 구성원들에게 혁신적 변화에 참여하도록 권장한다. ⑥나는 외부 사람들에게 혁신의 좋은 점을 자주 이야기 하는 편이다. 등으로 구성되어 있다.

측정내용으로는 ‘전혀 그렇지 않다(1점)’에서 부터 ‘매우 그렇다(5점)’까지 측정하며, 점수가 높을수록 각 변수의 수준이 높음을 나타내는 Likert 5점 척도로 구성되어 있다.

제 4장 분석결과

제 1절 인구통계학적 특성 및 인식 차이 분석

본 연구 자료의 통계처리는 코딩과정을 거쳐 SPSS 22.0를 이용하여 분석하였다. 표본의 일반적인 인구통계학적 특성에 대한 분석을 실시하였고, 개인-조직 적합성 인식, 개인-직무 적합성 인식, 개인-상사 적합성 인식, 개인-동료 적합성 인식, 조직몰입, 혁신적 업무행동에 대한 인구통계학적 특성에 따른 인식 차이를 파악하기 위해 t-test 및 ANOVA를 실시하였다.

1. 인구통계학적 특성 분석

본 연구의 조사 대상자에 관한 인구통계학적 특성을 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 성별의 경우 53.6%가 남성이고 여성은 46.8%였다.

둘째, 연령의 경우 20대가 8.3%, 30대가 34.4%, 40대가 43.6%, 50대가 13.8%로 조사되었다.

셋째, 결혼 여부의 경우 기혼자가 69.3%, 미혼자가 30.7%로 확인되었다.

넷째, 교육 수준의 경우 고졸 이하 3.2%, 전문대졸 5.5%, 대졸 86.2%, 대학원 졸 5.0%로 나타났다.

다섯째, 직급의 경우 4급 2.8%, 5급 5.5%, 6급 25.7%, 7급 37.2%, 8급 이하 28.9%로 파악되었다.

여섯째, 연봉의 경우 3,000만원 미만 14.7%, 3,000만원 이상 4,000만원 미만이 27.1%, 4,000만원 이상 5,000만원 미만 23.9%, 5,000만원 이상 6,000만원 미만 15.1%, 6,000만원 이상 7,000만원 미만 13.3%, 7,000만원 이상 8,000만원 미만 3.2%, 8,000만원 이상 9,000만원 미만 1.8%, 9,000만원 이상 0.9%로 조사되었다.

마지막으로, 재직기간의 경우 5년 이하 24.8%, 5-10년 19.7%, 11-15년 18.3%, 16-20년 20.2%, 21-25년 9.6%, 26-30년 3.7%, 31-35년 2.3%, 36년 이상 1.4%로 나타났다.

<표 4-1> 응답자의 인구통계학적 특성 (n=218)

구 분	내 용	빈 도(명)	비 율(%)
성 별	남성	116	53.2
	여성	102	46.8
연 령	20대	18	8.3
	30대	75	34.4
	40대	95	43.6
	50대	30	13.8
결혼여부	기혼	151	69.3
	미혼	67	30.7
학 력	고졸이하	7	3.2
	전문대졸	12	5.5
	대졸	188	86.2
	대학원졸	11	5.0
직 급	4급	16	7.3
	5급	47	21.6
	6급	37	17.0
	7급	37	17.0
	8급 이하	81	37.1
연봉	3,000만원 미만	32	14.7
	3,000만원 이상 4,000만원 미만	59	27.1
	4,000만원 이상 5,000만원 미만	52	23.9
	5,000만원 이상 6,000만원 미만	33	15.1
	6,000만원 이상 7,000만원 미만	29	13.3
	7,000만원 이상 8,000만원 미만	7	3.2
	8,000만원 이상 9,000만원 미만	4	1.8
	9,000만원 이상	2	0.9
재직기간	5년 이하	54	24.8
	5 ~ 10년	43	19.7
	11 ~ 15년	40	18.3
	16 ~ 20년	44	20.2
	21 ~ 25년	21	9.6
	26 ~ 30년	8	3.7
	31 ~ 35년	5	2.3
	36년 이상	3	1.4

2. 인구통계학적 특성에 따른 인식 차이 분석¹⁾

2.1 성별에 따른 인식 차이 분석

본 연구는 응답자의 성별에 따른 개인-환경(조직, 직무, 상사, 동료) 적합성 인식이 조직몰입, 혁신적 업무행동에 차이가 있는지를 확인하기 위하여 t-test를 실시하였다. t-test를 실시한 결과, 개인-직무 적합성 인식, 개인-상사 적합성 인식, 조직몰입, 혁신적 업무행동은 유의수준 0.01에서 그리고 개인-조직 적합성 인식은 유의수준 0.05에서 성별에 따라 유의미한 차이가 존재하는 것으로 분석되었다. 하지만 개인-동료 적합성 인식은 통계학적으로 유의미한 차이가 없는 것으로 확인되었다.

개인-조직 적합성 인식의 경우 남자 3.557, 여자 3.372, 개인-직무 적합성 인식의 경우 남자 3.656, 여자 3.433, 그리고 개인-상사 적합성 인식의 경우 남자 3.627, 여자 3.358로 남자가 여자에 비해 더 높은 것으로 조사되었다. 조직몰입의 경우 남자 3.551, 여자 3.165, 그리고 혁신적 업무행동의 경우 남자 3.380, 여자 3.024로 남자가 여자에 비해 더 높은 것으로 확인되었다.

1)본 연구의 인구통계학적 특성을 보면, 응답자의 특성별 구성에 차이가 존재하고 모수 추정을 위한 통계적 허용기준인 정규분포를 형성할 수 없을 정도의 적은 관측치가 있어, 특성별로 재분류 하여 분석 하였다.

이에 본 연구에서 연구 개념에 관한 응답자의 인식 수준의 차이가 있는지를 분석하기 위해 응답자의 특성에 대한 범주를 다음과 같이 재분류하였다.

연령의 경우 20대와 30대를 하나로 묶어 30대 이하, 40대, 50대로 재 범주화 하였다.

직급의 경우 4급과 5급을 하나로 묶어 5급 이상, 6급, 7급, 8급 이하로 재 범주화하였다.

연봉의 경우 6,000만 원 이상~9,000만 원 이상을 하나로 묶어 6,000만 원 이상으로 재범주화하면서 기존의 3,000만 원 미만, 3,000만 원 이상~4,000만 원 미만, 4,000만 원 이상~5,000만 원 미만, 5,000만 원 이상~6,000만 원 미만은 그대로 유지하였다.

마지막으로, 재직기간의 경우 21년 이상~36년 이상을 하나로 묶어 21년 이상으로 재 범주화하면서 기존의 5년 이하, 5~10년, 11~15년, 16~20년은 그대로 유지하였다.

학력의 경우 고졸 이하 7명, 전문대졸 12명, 대졸 188명, 대학원 졸 11명 조사되어 현 상태에서 학력의 의미 있는 재범주화가 불가능한 것으로 판단되어 분석에서 제외하였다.

성별에 따른 인구통계학적 인식 차이 분석은 다음의 <표 4-2>와 같이 나타났다.

<표 4-2> 성별에 따른 인식 차이 분석

구분		M	SD	t값
개인-조직 적합성 인식	남자	3.557	.628	2.139*
	여자	3.372	.646	
개인-직무 적합성 인식	남자	3.656	.575	2.934**
	여자	3.433	.545	
개인-상사 적합성 인식	남자	3.627	.663	2.926**
	여자	3.358	.691	
개인-동료 적합성 인식	남자	3.744	.594	.698
	여자	3.688	.600	
조직몰입	남자	3.551	.686	3.850**
	여자	3.165	.796	
혁신적 업무행동	남자	3.380	.672	3.973**
	여자	3.024	.646	

*p<0.05, **p<0.01

2.2 연령에 따른 인식 차이 분석

본 연구는 응답자의 연령에 따른 개인-환경(조직, 직무, 상사, 동료) 적합성 인식이 조직몰입, 혁신적 업무행동에 차이가 있는지를 확인하기 위하여 ANOVA를 실시하였다.

ANOVA를 실시한 결과, 개인-직무 적합성 인식, 조직몰입, 혁신적 업무행동은 유의수준 0.01에서 그리고 개인-조직 적합성 인식과 개인-동료 적합성 인식은 유의수준 0.05에서 연령에 따라 유의미한 차이가 있는 것으로 분석되었다. 하지만 개인-상사 적합성 인식은 통계학적으로 유의미한 차이가 없는 것으로 확인되었다.

개인-조직 적합성 인식의 경우 30대 이하 3.326, 40대 3.550, 50대 3.666, 개인-직무 적합성 인식의 경우 30대 이하 3.362, 40대 3.647, 50대 3.838, 그리고 개인-동료 적합성 인식의 경우 30대 이하 3.604, 40대 3.770, 50대 3.906으로

나타나 나이가 많을수록 적합성의 인식 수준이 높은 것을 알 수 있다.

조직몰입의 경우 30대 이하 3.103, 40대 3.477, 50대 3.861, 그리고 혁신적 업무행동의 경우 30대 이하 2.962, 40대 3.303, 50대 3.711로 나타나 나이가 많을수록 조직몰입과 혁신적 업무행동의 인식 수준이 높은 것으로 나타났다.

연령에 따른 인구통계학적 인식 차이 분석은 다음의 <표 4-3>과 같이 나타났다.

<표 4-3> 연령에 따른 인식 차이 분석

구분		M	SD	F값
개인-조직 적합성 인식	30대 이하	3.326	.665	4.644*
	40대	3.550	.627	
	50대	3.666	.525	
개인-직무 적합성 인식	30대 이하	3.362	.524	11.218**
	40대	3.647	.592	
	50대	3.838	.447	
개인-상사 적합성 인식	30대 이하	3.412	.673	1.445
	40대	3.553	.699	
	50대	3.613	.686	
개인-동료 적합성 인식	30대 이하	3.604	.635	3.648*
	40대	3.770	.577	
	50대	3.906	.457	
조직몰입	30대 이하	3.103	.819	14.378**
	40대	3.477	.672	
	50대	3.861	.497	
혁신적 업무행동	30대 이하	2.962	.684	17.366**
	40대	3.303	.634	
	50대	3.711	.4589	

*p<0.05, **p<0.01

2.3 결혼 여부에 따른 인식 차이 분석

본 연구는 응답자의 결혼 여부에 따른 개인-환경(조직, 직무, 상사, 동료) 적합성 인식이 조직몰입, 혁신적 업무행동에 차이가 있는지를 확인하기 위하여 t-test를 실시하였다.

t-test를 실시한 결과, 조직몰입과 혁신적 업무행동은 유의수준 0.01에서 결혼 여부에 따라 유의미한 차이가 존재하는 것으로 분석되었다. 하지만 개인-조직 적합성 인식, 개인-직무 적합성 인식, 개인-상사 적합성 인식, 개인-동료 적합성 인식은 통계학적으로 유의미한 차이가 없는 것으로 확인되었다.

조직몰입의 경우 기혼 2.629, 미혼 3.217 그리고 혁신적 업무행동의 경우 기혼 2.509, 미혼 3.071로 미혼이 기혼에 비해 더 높은 것으로 확인되었다.

결혼 여부에 따른 인구통계학적 인식 차이 분석은 다음의 <표 4-4>와 같이 나타났다.

<표 4-4> 결혼 여부에 따른 인식 차이 분석

구분		M	SD	t값
개인-조직 적합성 인식	기혼	3.194	.737	-.934
	미혼	3.357	.648	
개인-직무 적합성 인식	기혼	3.277	.453	-.757
	미혼	3.382	.540	
개인-상사 적합성 인식	기혼	3.500	.673	.609
	미혼	3.392	.676	
개인-동료 적합성 인식	기혼	3.566	.717	-.278
	미혼	3.613	.619	
조직몰입	기혼	2.629	.960	-2.836**
	미혼	3.217	.745	
혁신적 업무행동	기혼	2.509	.701	-3.290**
	미혼	3.071	.638	

*p<0.05, **p<0.01

2.4 직급에 따른 인식 차이 분석

본 연구는 응답자의 직급에 따른 개인-환경(조직, 직무, 상사, 동료) 적합성 인식이 조직몰입, 혁신적 업무행동에 차이가 있는지를 확인하기 위하여 ANOVA를 실시하였다. ANOVA를 실시한 결과, 조직몰입과 혁신적 업무행동은 유의수준 0.01에서 그리고 개인-직무 적합성 인식은 유의수준 0.05에서 직급에 따라 유의미한 차이가 있는 것으로 분석되었다. 하지만 개인-조직 적합성 인식, 개인-상사 적합성 인식, 개인-동료 적합성 인식은 통계학적으로 유의미한 차이가 없는 것으로 확인되었다.

개인-직무 적합성 인식의 경우 5급 이상 3.469, 6급 3.669, 7급 3.861, 8급 이하 3.805로 나타나 직급이 낮을수록 개인-직무 적합성 인식 수준이 높은 것으로 파악되었다.

조직몰입의 경우 5급 이상 3.246, 6급 3.553, 7급 3.833, 8급 이하 3.722, 그리고 혁신적 업무행동의 경우 5급 이상 3.072, 6급 3.437, 7급 3.652, 8급 이하 3.638로 나타나 직급이 낮을수록 조직몰입과 혁신적 업무행동의 인식 수준이 높은 것으로 파악되었다. 직급에 따른 인구통계학적 인식 차이 분석은 다음의 <표 4-5>와 같이 나타났다.

<표 4-5> 직급에 따른 인식 차이 분석

구분		M	SD	F값
개인-조직 적합성 인식	5급 이상	3.399	.704	2.042
	6급	3.598	.491	
	7급	3.736	.457	
	8급 이하	3.472	.305	
개인-직무 적합성 인식	5급 이상	3.469	.615	3.463*
	6급	3.669	.437	
	7급	3.861	.470	
	8급 이하	3.805	.245	
개인-상사 적합성 인식	5급 이상	3.483	.706	.917
	6급	3.492	.610	
	7급	3.816	.679	
	8급 이하	3.400	.954	
개인-동료 적합성 인식	5급 이상	3.698	.628	.314
	6급	3.735	.544	
	7급	3.866	.548	
	8급 이하	3.733	.350	
조직몰입	5급 이상	3.246	.810	4.438**
	6급	3.553	.632	
	7급	3.833	.476	
	8급 이하	3.722	.344	
혁신적 업무행동	5급 이상	3.072	.716	7.018**
	6급	3.437	.540	
	7급	3.652	.452	
	8급 이하	3.638	.245	

*p<0.05, **p<0.01

2.5 연봉에 따른 인식 차이 분석

본 연구는 응답자의 연봉에 따른 개인-환경(조직, 직무, 상사, 동료) 적합성 인식이 조직몰입, 혁신적 업무행동에 차이가 있는지를 확인하기 위하여 ANOVA를 실시하였다. ANOVA를 실시한 결과, 개인-직무 적합성 인식, 조직몰입과 혁신적 업무행동은 유의수준 0.01에서 연봉에 따라 유의미한 차이가 있는 것으로 분석되었다. 하지만 개인-조직 적합성 인식, 개인-상사 적합성 인식, 개인-동료 적합성 인식은 통계학적으로 유의미한 차이가 없는 것으로 확인되었다.

개인-직무 적합성 인식의 경우 3,000만 원 미만 3.317, 3,000만 원 이상 ~ 4,000만 원 미만 3.420, 4,000만 원 이상 ~ 5,000만 원 미만 3.464, 5,000만 원 이상 ~ 6,000만 원 미만 3.853, 6,000만 원 이상 3.785로 나타나 연봉이 많을수록 개인-직무 적합성 인식 수준이 높은 것으로 분석되었다.

조직몰입의 경우 3,000만 원 미만 2.760, 3,000만 원 이상 ~ 4,000만 원 미만 3.322, 4,000만 원 이상 ~ 5,000만 원 미만 3.320, 5,000만 원 이상 ~ 6,000만 원 미만 3.767, 6,000만 원 이상 3.654로 나타나 연봉이 많을수록 조직몰입 인식 수준이 높은 것으로 확인되었다.

혁신적 업무행동의 경우 3,000만 원 미만 2.619, 3,000만 원 이상 ~ 4,000만 원 미만 3.081, 4,000만 원 이상 ~ 5,000만 원 미만 3.185, 5,000만 원 이상 ~ 6,000만 원 미만 3.651, 6,000만 원 이상 3.543으로 나타나 연봉이 많을수록 혁신적 업무행동 인식 수준이 높은 것으로 파악되었다. 연봉에 따른 인구통계학적 인식 차이 분석은 다음의 <표 4-6>과 같이 나타났다.

<표 4-6> 연봉에 따른 인식 차이 분석

구분		M	SD	F값
개인-조직 적합성 인식	3,000만 원 미만	3.197	.631	3.239
	3,000만 원 이상 ~ 4,000만 원 미만	3.454	.754	
	4,000만 원 이상 ~ 5,000만 원 미만	3.397	.622	
	5,000만 원 이상 ~ 6,000만 원 미만	3.666	.581	
	6,000만 원 이상	3.638	.452	

구분		M	SD	F값
개인-직무 적합성 인식	3,000만 원 미만	3.317	.513	7.227**
	3,000만 원 이상 ~ 4,000만 원 미만	3.420	.589	
	4,000만 원 이상 ~ 5,000만 원 미만	3.464	.607	
	5,000만 원 이상 ~ 6,000만 원 미만	3.853	.541	
	6,000만 원 이상	3.785	.377	
개인-상사 적합성 인식	3,000만 원 미만	3.418	.700	.537
	3,000만 원 이상 ~ 4,000만 원 미만	3.484	.738	
	4,000만 원 이상 ~ 5,000만 원 미만	3.453	.563	
	5,000만 원 이상 ~ 6,000만 원 미만	3.636	.735	
	6,000만 원 이상	3.542	.723	
개인-동료 적합성 인식	3,000만 원 미만	3.593	.771	2.181
	3,000만 원 이상 ~ 4,000만 원 미만	3.749	.573	
	4,000만 원 이상 ~ 5,000만 원 미만	3.588	.545	
	5,000만 원 이상 ~ 6,000만 원 미만	3.933	.617	
	6,000만 원 이상	3.761	.474	
조직몰입	3,000만 원 미만	2.760	.970	10.477**
	3,000만 원 이상 ~ 4,000만 원 미만	3.322	.782	
	4,000만 원 이상 ~ 5,000만 원 미만	3.320	.575	
	5,000만 원 이상 ~ 6,000만 원 미만	3.767	.492	
	6,000만 원 이상	3.654	.629	
혁신적 업무행동	3,000만 원 미만	2.619	.698	15.899**
	3,000만 원 이상 ~ 4,000만 원 미만	3.081	.697	
	4,000만 원 이상 ~ 5,000만 원 미만	3.185	.579	
	5,000만 원 이상 ~ 6,000만 원 미만	3.651	.504	
	6,000만 원 이상	3.543	.474	

*p<0.05, **p<0.01

2.6 재직기간에 따른 인식 차이 분석

본 연구는 응답자의 재직기간에 따른 개인-환경(조직, 직무, 상사, 동료) 적합성 인식이 조직몰입, 혁신적 업무행동에 차이가 있는지를 확인하기 위하여 ANOVA를 실시하였다.

ANOVA를 실시한 결과, 개인-직무 적합성 인식, 조직몰입과 혁신적 업무행동은 유의수준 0.01에서 재직기간과 유의미한 차이가 있는 것으로 분석되었다.

하지만 개인-조직 적합성 인식, 개인-상사 적합성 인식, 개인-동료 적합성 인식은 통계학적으로 유의미한 차이가 없는 것으로 확인되었다.

개인-직무 적합성 인식의 경우

5년 이하 3.410,

5~10년 3.434,

11~15년 3.529,

16~20년 3.651,

21년 이상 3.801로 나타나 재직기간이 길수록 개인- 직무 적합성 인식 수준이 높은 것으로 분석되었다.

조직몰입의 경우

5년 이하 3.052,

5~10년 3.263,

11~15년 3.412,

16~20년 3.617, 21년 이상 3.621로 나타나 재직기간이 길수록 조직몰입의 인식 수준이 높은 것으로 분석되었다.

혁신적 업무행동의 경우

5년 이하 2.913, 5~10년 3.054,

11~15년 3.266, 16~20년 3.450,

21년 이상 3.500으로 나타나 재직기간이 길수록 혁신적 업무행동 인식 수준이 높은 것으로 분석되었다. 재직기간에 따른 인구통계학적 인식 차이 분석 현황은 다음의 <표 4-7>과 같이 나타났다.

<표 4-7> 재직기간에 따른 인식 차이 분석

구분		M	SD	F값
개인-조직 적합성 인식	5년 이하	3.348	.713	1.543
	5~10년	3.465	.715	
	11~15년	3.387	.675	
	16~20년	3.556	.562	
	21년 이상	3.644	.442	
개인-직무 적합성 인식	5년 이하	3.410	.544	3.567**
	5~10년	3.434	.623	
	11~15년	3.529	.706	
	16~20년	3.651	.450	
	21년 이상	3.801	.411	
개인-상사 적합성 인식	5년 이하	3.474	.701	.505
	5~10년	3.520	.723	
	11~15년	3.385	.666	
	16~20년	3.577	.669	
	21년 이상	3.556	.689	
개인-동료 적합성 인식	5년 이하	3.625	.678	1.296
	5~10년	3.702	.576	
	11~15년	3.630	.661	
	16~20년	3.831	.504	
	21년 이상	3.832	.497	
조직몰입	5년 이하	3.052	.865	5.097**
	5~10년	3.263	.849	
	11~15년	3.412	.639	
	16~20년	3.617	.555	
	21년 이상	3.621	.669	
혁신적 업무행동	5년 이하	2.913	.759	6.883**
	5~10년	3.054	.688	
	11~15년	3.266	.669	
	16~20년	3.450	.576	
	21년 이상	3.500	.449	

*p<0.05, **p<0.01

3. 인구통계학적 특성에 따른 인식 차이 분석 결과

3.1 개인-조직 적합성 인식

성별에 따른 인식 차이를 분석한 결과 여성보다 남성이 개인-조직 적합성 인식 수준이 더 높은 것으로 확인 되었고, 연령에 따른 인식 차이는 50대, 40대, 30대 이하 순으로 연령이 많을수록 개인-조직 적합성 인식 수준이 더 높게 나타나는 것으로 분석 되었다. 하지만 결혼여부, 직급, 연소득, 재직기간에 따른 인식 차이를 분석한 결과 개인-조직 적합성 인식은 통계학적으로 유의미한 차이는 없는 것으로 확인 되었다.

3.2 개인-직무 적합성 인식

성별에 따른 인식 차이를 분석한 결과 여성보다 남성이 개인-직무 적합성 인식 수준이 더 높은 것으로 분석 되었다. 연령에 따른 인식 차이는 50대, 40대, 30대 이하 순으로 연령이 많을수록 개인-직무 적합성 인식 수준이 더 높은 것으로 확인 되었다. 결혼여부에 따른 개인-직무 적합성 인식은 통계학적으로 유의미한 차이는 없는 것으로 확인 되었다. 직급에 따른 인식 차이를 분석한 결과 7급, 8급 이하, 6급, 5급 이상 순으로 개인-직무 적합성 인식 수준이 높은 것으로 분석 되었다.

연소득에 따른 인식 차이는 연소득이 많을수록 개인-직무 적합성 인식 수준이 높은 것으로 분석되었고, 재직기간에 따른 인식 차이를 분석한 결과 재직기간이 길수록 개인-직무 적합성 인식 수준이 높은 것으로 분석되었다.

3.3 개인-상사 적합성 인식

성별에 따른 인식 차이를 분석한 결과 여성보다 남성이 개인-상사 적합성 인식 수준이 더 높은 것으로 분석 되었다. 하지만 연령, 결혼여부, 직급, 연소득, 재직기간에 따른 개인-상사 적합성 인식은 통계학적으로 유의미한 차이는 없는 것으로 확인 되었다.

3.4 개인-동료 적합성 인식

성별에 따른 개인-동료 적합성 인식은 통계학적으로 유의미한 차이는 없는 것으로 확인 되었다. 연령에 따른 인식 차이를 분석한 결과 50대, 40대, 30대 이하 순으로 연령이 많을수록 개인-동료 적합성 인식 수준이 더 높은 것으로 분석 되었다. 하지만 결혼여부, 직급, 연소득, 재직기간에 따른 개인-동료 적합성 인식은 통계학적으로 유의미한 차이는 없는 것으로 확인 되었다.

3.5 조직몰입

성별에 따른 인식 차이를 분석한 결과 여성보다 남성이 조직몰입의 수준이 더 높은 것으로 분석 되었다. 연령에 따른 인식 차이는 50대, 40대, 30대 이하 순으로 연령이 많을수록 조직몰입 수준이 더 높게 나타나는 것으로 분석 되었고, 결혼여부에 따른 인식의 차이는 기혼자 보다 미혼자가 조직몰입의 수준이 더 높게 나타나는 것으로 확인 되었다.

직급에 따른 인식 차이는 7급, 8급 이하, 6급, 5급 이상 순으로 조직몰입의 수준이 높게 나타나는 것으로 분석 되었다. 연소득에 따른 인식 차이를 분석한 결과 연소득이 많을수록 조직몰입의 수준이 높은 것으로 분석되었고, 재직기간에 따른 인식 차이는 재직기간이 길수록 조직몰입의 수준이 높은 것으로 분석 되었다.

3.6 혁신적 업무행동

성별에 따른 인식 차이를 분석한 결과 여성보다 남성이 혁신적 업무행동의 수준이 더 높은 것으로 분석 되었다. 연령에 따른 인식 차이는 50대, 40대, 30대 이하 순으로 연령이 많을수록 혁신적 업무행동 수준이 더 높게 나타나는 것으로 분석 되었고, 결혼여부에 따른 인식의 차이는 기혼자 보다 미혼자가 혁신적 업무행동의 수준이 더 높은 것으로 분석 되었다.

직급에 따른 인식 차이를 분석한 결과 7급, 8급 이하, 6급, 5급 이상 순으로 혁신적 업무행동의 수준이 높게 나타나는 것으로 분석 되었고, 연소득에 따른 인

식 차이를 분석한 결과 연소득이 많을수록 혁신적 업무행동의 수준이 높은 것으로 분석되었다. 재직기간에 따른 인식 차이를 분석한 결과 재직기간이 길수록 혁신적 업무행동의 수준이 높은 것으로 분석되었다.

제 2절 신뢰성·타당성 및 상관관계 분석

1. 신뢰성 및 타당성 분석

본 연구에서 개인-환경(조직, 직무, 상사, 동료) 적합성 인식이 혁신적 업무행동 간의 인과구조에서 조직몰입의 매개효과를 검증하고자 하였다.

이에 본 연구는 개인-조직 적합성 인식 6개 문항, 개인-직무 적합성 인식 6개 문항, 개인-상사 적합성 인식 5개 문항, 개인-동료 적합성 인식 5개 문항, 조직몰입 6개 문항, 혁신적 업무행동 6개 문항, 그리고 인구통계학적 문항 7개 문항을 포함한 총 41개 문항으로 측정도구를 구성하였다.

우선 실증 분석에 앞서 연구변수들의 신뢰성과 타당성 여부를 확인하기 위하여 크론바흐 알파(Cronbach's Alpha) 계수를 활용한 신뢰도 분석과 요인분석을 실시하였다.

요인분석의 경우 주성분 분석과 요인의 회전방식은 요인 간의 독립성을 가정한 직각회전 방식 중 하나인 베리맥스 방식을 이용하였으며, 고유값(eigen value)이 1.0 이상인 요인을 기준으로 그 요인의 수를 결정하였다.

본 연구에 사용된 독립변수로 개인-조직 적합성 인식, 개인-직무 적합성 인식, 개인-상사 적합성 인식, 개인-동료 적합성 인식에 대한 주성분 분석을 실시한 결과는 <표 4-8>과 같다. <표 4-8>에 나타난 바와 같이 개인-조직 적합성 인식은 6개 문항 모두 1 이상의 고유치를 가졌으며, 개인-상사 적합성 인식, 개인-동료 적합성 인식은 5개 문항 모두 1 이상의 고유치를 가졌고, 개인-직무 적합성 인식은 6개 문항 가운데 3개 문항이 제거되어 3개 문항이 1 이상의 고유치를 가졌다.

각 요인을 구성하고 있는 요인적재량은 모두 0.6 이상을 상회하고 있으며 4개의 요인이 전체 분산의 약 73.377%를 설명하고 있는 것으로 나타나 요인들의 타당성은 유지되고 있는 것으로 판단된다.

한편, 신뢰도 분석을 실시한 결과, 개인-조직 적합성 인식의 크론바흐 알파 계수 0.920, 개인-동료 적합성 인식의 크론바흐 알파 계수 0.908, 개인-상사 적합성 인식의 크론바흐 알파 계수 0.899, 그리고 개인-직무 적합성 인식의 크론바흐 알파 계수 0.836으로 통계적 허용기준인 0.7 이상보다 높게 나타나 측정 문항이 내적 일관성을 지닌 것으로 파악되었다. 측정 문항의 신뢰성 및 타당성 분석 결과는 다음의 <표 4-8>과 같이 나타났다,

<표 4-8> 측정 문항의 신뢰성 및 타당성 분석

변수		문항	개인-조직 적합성 인식	개인-동료 적합성 인식	개인-상사 적합성 인식	개인-직무 적합성 인식	
개인- 환경 적합성 인식	개인-조직 적합성 인식	개인-조직3	0.846	0.174	0.101	0.144	
		개인-조직2	0.822	0.198	0.187	0.186	
		개인-조직4	0.814	0.156	0.137	0.129	
		개인-조직6	0.767	0.141	0.196	0.194	
		개인-조직5	0.766	0.140	0.232	0.200	
		개인-조직1	0.707	0.197	0.200	0.308	
	개인-동료 적합성 인식	개인-동료2	0.123	0.842	0.110	0.134	
		개인-동료3	0.183	0.833	0.163	0.117	
		개인-동료4	0.171	0.804	0.187	0.032	
		개인-동료5	0.257	0.792	0.229	0.117	
		개인-동료1	0.142	0.745	0.298	0.224	
	개인-상사 적합성 인식	개인-상사3	0.169	0.187	0.860	0.067	
		개인-상사1	0.200	0.118	0.847	0.230	
		개인-상사2	0.171	0.172	0.839	0.183	
		개인-상사5	0.169	0.244	0.762	0.043	
		개인-상사4	0.211	0.274	0.602	0.209	
	개인-직무 적합성	개인-직무1	0.250	0.134	0.110	0.811	
		개인-직무3	0.271	0.172	0.211	0.773	
		개인-직무2	0.369	0.185	0.279	0.723	
	아이겐값			8.640	2.293	1.855	1.153
	누적분산값			45.476	57.545	67.308	73.377
크론바흐 알파계수			0.920	0.908	0.899	0.836	

2. 상관관계 분석

본 연구의 개념인 개인-환경(조직, 직무, 상사, 동료) 적합성 인식이 조직몰입, 혁신적 업무행동 간의 상관성을 분석하기 위해 pearson 상관계수를 활용하여 상관관계 분석을 수행하였다.

유의수준 0.01에서 상관관계 분석 결과를 살펴보면 다음과 같이 나타났다.

개인-조직 적합성 인식($\gamma=.493$),

개인-직무 적합성($\gamma=.349$),

개인-상사 적합성($\gamma=.230$),

개인-동료 적합성($\gamma=.299$),

조직몰입($\gamma=.487$)은

혁신적 업무행동에 정(+의 상관성을 지니고 있는 것으로 나타났다.

연구개념 간의 상관관계 분석은 다음의 <표 4-9>와 같이 나타났다.

<표 4-9> 연구개념 간의 상관관계 분석

구분	개인-조직 적합성 인식	개인-직무 적합성 인식	개인-상사 적합성 인식	개인-동료 적합성 인식	조직 몰입	혁신적 업무행동
개인-조직 적합성 인식	1					
개인-직무 적합성 인식	.416**	1				
개인-상사 적합성 인식	.480**	.345**	1			
개인-동료 적합성 인식	.458**	.345**	.401**	1		
조직몰입	.340**	.489**	.430**	.501**	1	
혁신적 업무행동	.493**	.349**	.230**	.299**	.487**	1

* $p<0.05$, ** $p<0.01$

제3절 영향관계 분석2)

1. 개인-환경 적합성 인식과 조직몰입 간의 영향관계 분석

본 연구에서 개인-환경(조직, 직무, 상사, 동료) 적합성 인식이 조직몰입에 미치는 영향을 분석하기 위해 다중회귀분석을 수행하였다.

인구통계학적 특성 중 일부를 통제변수로 선정하여 회귀분석을 실시한 결과, 더미변수-직급 5급 이상과 더미변수-직급 6급이 다중공선성 문제를 가지고 있어 이를 제거한 후 분석을 수행하였다.

유의수준 0.01에서 회귀분석 결과는 다음과 같이 나타났다.

개인-조직 적합성 인식은 ($\beta=.338$),

개인-직무 적합성 인식은 ($\beta=.200$),

개인-상사 적합성 인식은 ($\beta=.181$),

개인-동료 적합성 인식은 ($\beta=.148$)이

조직몰입에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

표본 회귀식의 설명력은 58.8%(Adjusted $R^2=.563$)로 나타났으며,

본 연구에서 선정한 회귀모형($F=24.336$, $p<0.01$)은 유의미한 것으로 나타났다.

개인-환경(조직, 직무, 상사, 동료) 적합성 인식이 조직몰입에 미치는 영향분석 결과는 다음의 <표 4-10>과 같다,

2) 본 연구는 인구통계학적 특성 중 차이 분석에서 유의미한 차이를 보인 성별, 연령, 직급, 재직기간을 통제변수로 선정하였다. 성별은 여자를 기본집단, 연령은 30대 이하를 기본집단, 직급은 8급 이하를 기본집단, 그리고 재직기간은 5년 이하를 기본집단으로 하여 더미변수를 각각 만들었다.

<표 4-10> 개인-환경 적합성 인식이 조직몰입에 미치는 영향분석

조직몰입	B	SE	β	t값	공차한계	VIF	
개인-조직 적합성 인식	.402	.071	.338	5.647**	.561	1.784	
개인-직무 적합성 인식	.249	.077	.200	3.231**	.525	1.904	
개인-상사 적합성 인식	.201	.064	.181	3.130**	.600	1.667	
개인-동료 적합성 인식	.190	.071	.148	2.684**	.660	1.515	
통제변수	Dummy(남자)	.111	.075	.073	1.480	.838	1.193
	Dummy(40대)	-.081	.120	-.053	-.675	.328	3.048
	Dummy(50대)	.273	.172	.123	1.583	.331	3.023
	Dummy(7급)	-.014	.181	-.004	-.080	.688	1.454
	Dummy(5~10년)	.118	.104	.062	1.136	.683	1.465
	Dummy(11~15년)	.358	.138	.182	2.597**	.409	2.446
	Dummy(16~20년)	.320	.146	.168	2.194*	.341	2.929
	Dummy(21년 이상)	.106	.166	.052	.634	.299	3.347
상수	-.610						
R ² (Adjusted R ²)	.588(.563)						
F값	24.336**						

*p<0.05, **p<0.01

2. 개인-환경 적합성 인식과 혁신적 업무행동 간의 영향관계 분석

본 연구에서 개인-환경(조직, 직무, 상사, 동료) 적합성 인식이 혁신적 업무행동에 미치는 영향을 분석하기 위해 다중회귀분석을 수행하였다.

인구통계학적 특성 중 일부를 통제변수로 선정하여 회귀분석을 실시한 결과, 더미변수-직급 5급 이상과 더미변수-직급 6급이 다중공선성 문제를 가져 이를

제거한 후 분석을 수행하였다.

회귀분석 결과, 유의수준 0.01에서 개인-조직 적합성 인식($\beta=.285$)이 혁신적 업무행동에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 하지만 개인-직무 적합성 인식, 개인-상사 적합성 인식, 개인-동료 적합성 인식은 통계학적으로 혁신적 업무행동에 유의미한 영향을 미치지 못하는 것으로 나타났다. 표본 회귀식의 설명력은 39.9%(Adjusted $R^2=.364$)로 나타났으며, 본 연구에서 선정한 회귀모형($F=11.342$, $p<0.01$)은 유의미한 것으로 나타났다.

개인-환경(조직, 직무, 상사, 동료) 적합성 인식이 혁신적 업무행동에 미치는 영향분석 결과는 다음의 <표 4-11>과 같다,

<표 4-11> 개인-환경 적합성 인식이 혁신적 업무행동에 미치는 영향분석

종속변수 혁신적 업무행동		B	SE	β	t값	공차한계	VIF
개인-조직 적합성 인식		.303	.077	.285	3.941**	.561	1.784
개인-직무 적합성 인식		.149	.083	.134	1.799	.525	1.904
개인-상사 적합성 인식		.016	.069	.016	.229	.600	1.667
개인-동료 적합성 인식		.194	.076	.170	2.544*	.660	1.515
통 제 변 수	Dummy(남자)	.151	.081	.111	1.871	.838	1.193
	Dummy(40대)	-.081	.130	-.059	-.622	.328	3.048
	Dummy(50대)	.278	.186	.141	1.496	.331	3.023
	Dummy(7급)	-.008	.195	-.003	-.041	.688	1.454
	Dummy(5~10년)	.077	.112	.045	.682	.683	1.465
	Dummy(11~15년)	.349	.149	.198	2.341*	.409	2.446
	Dummy(16~20년)	.353	.157	.208	2.246*	.341	2.929
	Dummy(21년 이상)	.200	.180	.110	1.115	.299	3.347
상수		.550					
R ² (Adjusted R ²)		399(.364)					
F값		11.342**					

* $p<0.05$, ** $p<0.01$

3. 조직몰입과 혁신적 업무행동 간의 영향관계 분석

본 연구에서 조직몰입이 혁신적 업무행동에 미치는 영향을 분석하기 위해 다중회귀분석을 수행하였다. 인구통계학적 특성 중 일부를 통제변수로 선정하여 회귀분석을 실시한 결과, 더미변수-직급 5급 이상과 더미변수-직급 6급이 다중공선성 문제를 가져 이를 제거한 후 분석을 수행하였다.

회귀분석 결과, 유의수준 0.01에서 조직몰입($\beta=.620$)이 혁신적 업무행동에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 표본 회귀식의 설명력은 50.1%(Adjusted $R^2=.479$)로 나타났으며, 본 연구에서 선정한 회귀모형($F=23.182, p<0.01$)은 유의미한 것으로 나타났다.

조직몰입이 혁신적 업무행동에 미치는 영향분석 결과는 다음의 <표 4-12>와 같이 나타났다.

<표 4-12> 조직몰입이 혁신적 업무행동에 미치는 영향분석

종속변수 혁신적 업무행동		B	SE	β	t값	공차한계	VIF	
조직몰입		.555	.048	.620	11.649**	.847	1.180	
통제 변수	Dummy(남자)	.076	.072	.056	1.050	.854	1.171	
	Dummy(40대)	-.011	.116	-.008	-.099	.336	2.979	
	Dummy(50대)	.170	.169	.086	1.009	.329	3.042	
	Dummy(7급)	-.019	.176	-.006	-.107	.693	1.444	
	Dummy(5~10년)	.022	.102	.013	.212	.680	1.471	
	Dummy(11~15년)	.149	.133	.085	1.120	.418	2.390	
	Dummy(16~20년)	.187	.141	.110	1.319	.345	2.896	
	Dummy(21년 이상)	.158	.161	.087	.986	.306	3.266	
상수		1.191						
R ² (Adjusted R ²)		501(.479)						
F값		23.182**						

*p<0.05, **p<0.01

제 3절 경로분석

1. 구조방정식 모형 적합도 평가

본 연구에서 사용된 개인-조직 적합성 인식, 개인-직무 적합성 인식, 개인-상사 적합성 인식, 개인-동료 적합성 인식과 혁신적 업무행동 간의 영향 관계에 있어서 조직몰입이 매개 역할을 하는지를 검증하고자 구조방정식모형 분석을 실시하였다.

구조방정식 모형 분석을 실시한 결과, $\chi^2=931.654$, $d.f=412$, $p=0.000$, $\chi^2/d.f=2.261$, $GFI=0.911$, $RMR=0.054$, $RMSEA=0.066$, $AGFI=0.866$, $TLI=0.924$, $CFI=0.937$, $IFI=0.939$, $PNFI=0.737$, $PGFI=0.795$ 로 나타났다.

본 연구의 모형은 <표 4-13>과 같이 공분산 구조분석의 종합적인 평가 기준으로 삼는 지표들과 비교해 볼 때 만족할 만한 수준으로 나타났으며, 기준에 부합되는 것으로 판단할 수 있다.

<표 4-13> 구조방정식의 모형적합도

적합지수		임계치 기준	연구모형의 적합지수
절대적합지수	$\chi^2(p)$	$p \geq 0.05 \sim 0.10$	931.654
	χ^2/df	$1.0 \leq \chi^2/df \leq 5.0$	2.261
	GFI	≥ 0.9	0.911
	RMR	$\leq 0.05 \sim 0.08$	0.054
	RMSEA	$\leq 0.05 \sim 0.08$	0.066
충분적합지수	AGFI	$\geq 0.8 \sim 0.9$	0.866
	TLI	≥ 0.9	0.924
	CFI	≥ 0.9	0.937
	IFI	≥ 0.9	0.939
간명적합지수	PNFI	≥ 0.6	0.737
	PGFI	$\geq 0.5 \sim 0.6$	0.795

2. 경로분석 결과

본 연구에서 설정한 가설은 개인-환경(조직, 직무, 상사, 동료) 적합성 인식과 조직몰입 4개, 개인-환경(조직, 직무, 상사, 동료) 적합성 인식과 혁신적 업무행동 4개, 조직몰입과 혁신적 업무행동 1개, 개인-환경(조직, 직무, 상사, 동료) 적합성 인식과 혁신적 업무행동 간의 조직몰입 4개 가설로 총 13개의 가설을 설정 하였다. 이에 대한 가설검증 및 경로분석결과는 다음과 같다.

2.1 개인-환경 적합성 인식과 조직몰입의 경로분석 결과

개인-환경(조직, 직무, 상사, 동료) 적합성 인식과 조직몰입 간의 경로분석을 실시한 결과는 다음과 같다.

첫째, 개인-조직 적합성 인식이 조직몰입에 영향을 미칠 것이라는 경로는 유의수준 0.01에서 표준화 경로계수 0.391로 나타나 통계학적으로 유의미한 것으로 분석되었다. 따라서 가설 1-1은 채택 되었다.

둘째, 개인-직무 적합성 인식이 조직몰입에 영향을 미칠 것이라는 경로는 유의수준 0.01에서 표준화 경로계수 0.446으로 나타나 통계학적으로 유의미한 것으로 분석되었다. 따라서 가설 1-2는 채택 되었다.

셋째, 개인-상사 적합성 인식이 조직몰입에 영향을 미칠 것이라는 경로는 유의수준 0.1에서 표준화 경로계수 0.146으로 나타나 통계학적으로 유의미한 것으로 분석되었다. 따라서 가설 1-3은 채택 되었다.

넷째, 개인-동료 적합성 인식이 조직몰입에 영향을 미칠 것이라는 경로는 유의수준 0.01에서 표준화 경로계수 0.211로 나타나 통계학적으로 유의미한 것으로 분석되었다. 따라서 가설 1-4는 채택 되었다.

개인-환경(조직, 직무, 상사, 동료) 적합성 인식과 조직몰입의 경로분석 결과는 다음의 <표 4-14>와 같다.

<표 4-14> 개인-환경 적합성 인식과 조직몰입의 경로분석

구분	경로	Estimate	S.E	C.R	p
1-1	개인-조직 적합성 인식→조직몰입	.391	.098	3.987	.000
1-2	개인-직무 적합성 인식→조직몰입	.446	.119	3.753	.000
1-3	개인-상사 적합성 인식→조직몰입	.146	.078	1.868	.062
1-4	개인-동료 적합성 인식→조직몰입	.211	.081	2.597	.009

2.2 개인-환경 적합성 인식과 혁신적 업무행동의 경로분석 결과

개인-환경(조직, 직무, 상사, 동료) 적합성 인식과 혁신적 업무행동 간의 경로분석을 실시한 결과는 다음과 같다.

첫째, 개인-조직 적합성 인식이 혁신적 업무행동에 영향을 미칠 것이라는 경로는 통계학적으로 유의미하지 않게 나타났다. 따라서 가설 2-1은 기각되었다.

둘째, 개인-직무 적합성 인식이 혁신적 업무행동에 영향을 미칠 것이라는 경로는 통계학적으로 유의미하지 않게 나타났다. 따라서 가설 2-2는 기각되었다.

셋째, 개인-상사 적합성 인식이 혁신적 업무행동에 영향을 미칠 것이라는 경로는 유의수준 0.05에서 표준화 경로계수 0.144로 나타나 통계학적으로 유의미한 것으로 분석되었다. 따라서 가설 2-3은 채택되었다.

넷째, 개인-동료 적합성 인식이 혁신적 업무행동에 영향을 미칠 것이라는 경로는 통계학적으로 유의미하지 않게 나타났다. 따라서 가설 2-4는 기각되었다.

개인-환경(조직, 직무, 상사, 동료) 적합성 인식과 혁신적 업무행동의 경로분석 결과는 다음의 <표 4-15>와 같다.

<표 4-15> 개인-환경 적합성 인식과 혁신적 업무행동의 경로분석

구분	경로	Estimate	S.E	C.R	p
2-1	개인-조직 적합성 인식→혁신적 업무행동	.021	.082	.250	.803
2-2	개인-직무 적합성 인식→혁신적 업무행동	.024	.102	.239	.811
2-3	개인-상사 적합성 인식→혁신적 업무행동	.144	.065	2.214	.027
2-4	개인-동료 적합성 인식→혁신적 업무행동	.052	.068	.766	.444

2.3 조직몰입과 혁신적 업무행동의 경로분석 결과

조직몰입과 혁신적 업무행동 간의 경로분석을 실시한 결과, 조직몰입이 혁신적 업무행동에 영향을 미칠 것이라는 경로는 유의수준 0.01에서 표준화 경로계수 0.583으로 나타나 통계학적으로 유의미한 것으로 분석되었다. 따라서 가설 3은 채택되었다.

조직몰입과 혁신적 업무행동의 경로분석 결과는 다음의 <표 4-16>과 같다.

<표 4-16> 조직몰입과 혁신적 업무행동의 경로분석

구분	경로	Estimate	S.E	C.R	p
가설3	조직몰입→혁신적 업무행동	.583	.089	6.560	.000

3. 매개효과 유의성 검증

본 연구의 경로분석 결과를 보면, 개인-상사 적합성 인식, 개인-직무 적합성 인식, 개인-조직 적합성 인식, 그리고 개인-동료 적합성 인식이 조직몰입을 매개로 하여 혁신적 업무행동에 영향을 미치는 것으로 파악되었다. 이런 분석결과를 추론적 통계과정을 걸쳐 재확인하기 위해 본 연구에서는 Bootstrap을 수행하였다.

우선 Bootstrap을 위해 재추출한 표본 수는 2,000개이고 95% Bias-corrected 신뢰구간으로 선정하였다.

분석결과, 개인-조직 적합성 인식이 조직몰입을 매개로 하여 혁신적 업무행동에 미치는 간접효과 0.228은 유의수준 0.01에서 유의미한 것으로 나타났다.

개인-직무 적합성 인식이 조직몰입을 매개로 하여 혁신적 업무행동에 미치는 간접효과 0.260은 유의수준 0.01에서 유의미한 것으로 나타났다.

개인-상사 적합성 인식이 조직몰입을 매개로 하여 혁신적 업무행동에 미치는 간접효과 0.085는 유의수준 0.05에서 유의미한 것으로 나타났다.

개인-동료 적합성 인식이 조직몰입을 매개로 하여 혁신적 업무행동에 미치는 간

접효과 0.123은 유의수준 0.05에서 유의미한 것으로 나타났다.

경로별 효과 분석 및 간접효과 유의성 검증 결과는 다음의 <표 4-17>과 같다.

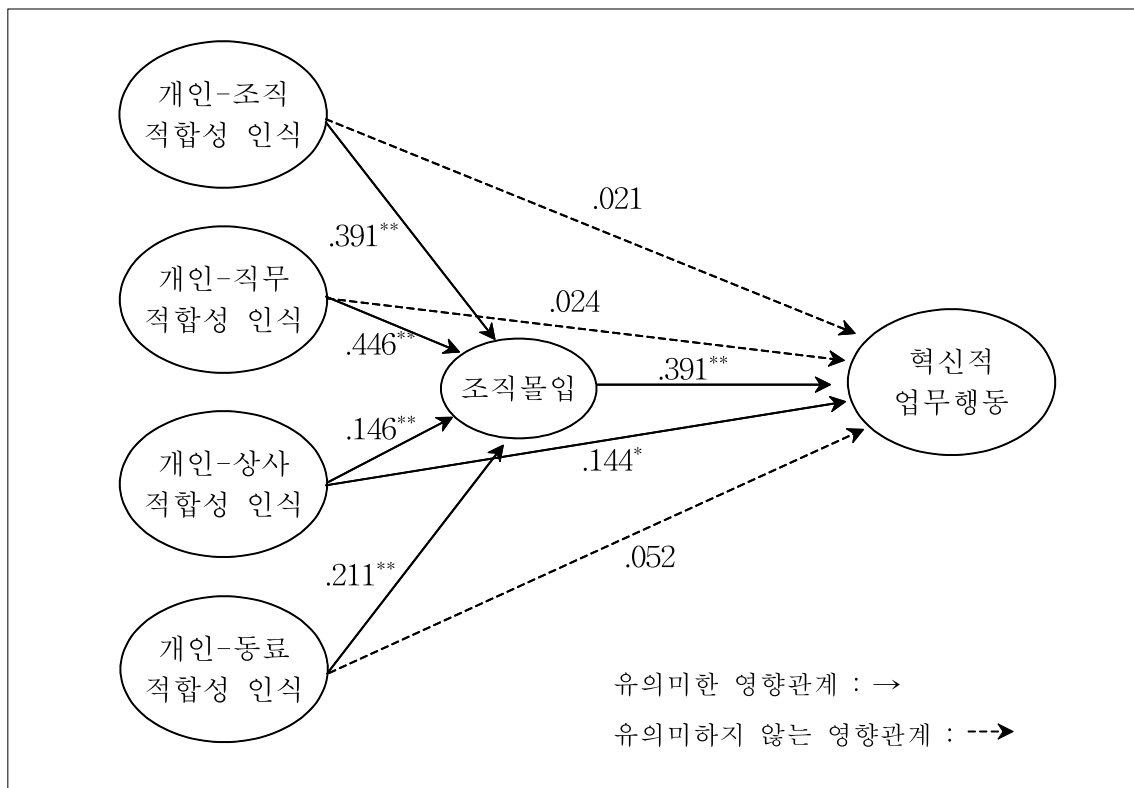
<표 4-17> 경로별 효과 분석 및 간접효과 유의성 검증

구분	총효과(직접효과, 간접효과)			
	개인-조직 적합성 인식	개인-직무 적합성 인식	개인-상사 적합성 인식	개인-동료 적합성 인식
조직몰입	.146**	.446**	.391**	.211**
혁신적 업무행동	.249	.284	.229	.175
	(.021, .228**)	(.024, .260**)	(.144*, .085*)	(.052, .123*)

*p<0.05, **p<0.01

이상과 같은 분석 결과를 경로 도형으로 도식화하면 다음 <그림 4-1>과 같다.

<그림 4-1> 영향관계 경로 도형



*p<0.05, **p<0.01

4. 가설 검증 결과

본 연구는 개인-환경(조직, 직무, 상사, 동료) 적합성 인식이 혁신적 업무행동의 영향 관계에 있어서 조직몰입의 매개효과를 검증하고자 하였다. 이를 위해 총 13개의 가설을 설정하였다.

경로분석을 통해 가설을 검증한 결과, “개인-조직 적합성 인식은 혁신적 업무행동에 정(+)의 영향을 미칠 것이다”, “개인-직무 적합성 인식은 혁신적 업무행동에 정(+)의 영향을 미칠 것이다”, “개인-동료 적합성 인식은 혁신적 업무행동에 정(+)의 영향을 미칠 것이다” 하는 3개의 가설은 기각되고 나머지 10개의 가설은 채택되었다.

가설 검증결과를 정리하면 <표 4-18>과 같다.

<표 4-18> 가설 검증결과

구분	연구가설	결과
1-1	개인-조직 적합성 인식은 조직몰입에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	채택
1-2	개인-직무 적합성 인식은 조직몰입에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	채택
1-3	개인-상사 적합성 인식은 조직몰입에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	채택
1-4	개인-동료 적합성 인식은 조직몰입에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	채택
2-1	개인-조직 적합성 인식은 혁신적 업무행동에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	기각
2-2	개인-직무 적합성 인식은 혁신적 업무행동에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	기각
2-3	개인-상사 적합성 인식은 혁신적 업무행동에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	채택
2-4	개인-동료 적합성 인식은 혁신적 업무행동에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	기각
3	조직몰입은 혁신적 업무행동에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	채택
4-1	조직몰입은 개인-조직 적합성 인식과 혁신적 업무행동 간의 관계를 매개할 것이다.	채택
4-2	조직몰입은 개인-직무 적합성 인식과 혁신적 업무행동 간의 관계를 매개할 것이다.	채택
4-3	조직몰입은 개인-상사 적합성 인식과 혁신적 업무행동 간의 관계를 매개할 것이다.	채택
4-4	조직몰입은 개인-동료 적합성 인식과 혁신적 업무행동 간의 관계를 매개할 것이다.	채택

4.1 가설 검증결과 요약

본 연구의 통계적으로 분석한 가설 검증 결과를 살펴보면 첫째, 개인-환경(조직, 직무, 상사, 동료) 적합성 인식은 조직몰입에 모두 유의미한 정(+)의 영향을 미치고 있음이 확인 되었다. 이러한 분석 결과는 지방공무원의 개인-환경(조직, 직무, 상사, 동료) 적합성 인식이 조직몰입으로 이어진다는 것이 확인 되었다.

둘째, 개인-환경(조직, 직무, 상사, 동료) 적합성 인식과 혁신적 업무행동 관계에 대해서는 개인-상사 적합성 인식이 혁신적 업무행동에 직접적으로 영향을 미치고 있는 반면, 개인-환경(조직, 직무, 동료)적합성은 직접적으로 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

셋째, 조직몰입은 혁신적 업무행동 간의 관계에서 유의미한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타나고 있음이 확인 되었다.

넷째, 개인-환경(조직, 직무, 상사, 동료) 적합성 인식이 혁신적 업무행동의 관계에서 조직몰입은 완전 매개작용 효과가 입증되었다. 이는 개인-환경 적합성 인식이 혁신적 업무행동에 직접적으로는 영향을 미치지 않지만 조직몰입을 통해서 혁신적 업무행동으로 영향을 미친다는 것이 확인되었다.

본 연구는 지방공무원의 개인-환경(조직, 직무, 상사, 동료) 적합성 인식이 조직몰입과 혁신적 업무행동에 미치는 영향에 대해서 분석 하였다.

분석결과를 종합하면, 개인-환경(조직, 직무, 상사, 동료) 적합성 인식은 직접적으로 조직몰입에 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 혁신적 업무행동에 미치는 영향은 개인-상사 적합성 인식이 직접적으로 영향을 미치는 것으로 나타났고, 개인-조직 적합성 인식, 개인-직무 적합성 인식, 개인-동료 적합성 인식은 조직몰입을 통해서 간접적으로 혁신적 업무행동에 영향을 준 다고 할 수 있다.

제 5장 결 론

제 1절 연구결과 요약 및 시사점

1. 연구결과 요약

오늘날 현대사회는 공공조직과 민간조직을 막론하고 빠르게 변화하는 대내외적 글로벌 환경에 대응하여 조직 경쟁력과 조직성과를 향상하기 위한 노력들을 꾸준히 해 오고 있다. 지방정부도 마찬가지로 행정환경 변화에 따라 행정수요 고객의 대응수준을 높이기 위해 다양한 노력을 기울이고 있다. 이러한 시대적 변화에 따라서 공공조직의 공무원은 행정서비스에 대한 민원고객의 기대수준에 만족할만한 성과를 이루기 위해서는 지방공무원의 개인-환경 적합성 인식에 따른 조직몰입 수준 향상 및 혁신적 업무행동이 매우 중요하다고 할 수 있다.

이에 관한 기존 연구의 대부분은 개인-환경(조직, 직무) 적합성, 개인-환경(조직, 직무, 상사) 적합성, 개인-환경(상사, 동료) 적합성, 사회적 교환관계(LMX) 등이 조직구성원의 조직효과성, 직무만족, 조직시민행동, 이직률 등 태도나 행태에 영향을 미치는지에 관한 연구들이다. 하지만 개인-환경(조직, 직무, 상사, 동료) 적합성 인식이 조직몰입과 혁신적 업무행동에 미치는 영향과 조직몰입의 매개효과 검증에 관한 연구는 아직도 미흡하다.

특히 개인-조직 적합성 인식, 개인-직무 적합성 인식, 개인-상사 적합성 인식, 개인-동료 적합성 인식의 변수를 포함하여 포괄적으로 연구 분석한 사례는 의외로 찾아보기 어렵다.

이에 본 연구는 울산광역시 지방공무원의 개인-환경(조직, 직무, 상사, 동료) 적합성 인식이 조직몰입과 혁신적 업무행동에 미치는 영향 관계에 대한 분석을 포괄적으로 시도 하였으며, 인구통계학적 특성에 따른 각 변수들의 인식 수준의 차이를 분석한 결과를 요약하면 다음과 같다.

첫째, 개인-조직 적합성 인식은 여성보다 남성이 더 높고, 연령이 많을수록

인식 수준이 더 높은 것으로 확인 되었다. 하지만 결혼여부, 직급, 연소득, 재직기간에 따른 개인-조직 적합성 인식은 통계학적으로 유의미한 인식 수준의 차이가 없는 것으로 나타났다.

둘째, 개인-직무 적합성 인식은 여성보다 남성이 더 높으며, 연령은 많을수록, 직급은 낮을수록, 연소득은 많을수록, 재직기간은 길수록 인식 수준이 높은 것으로 나타났다. 하지만 결혼여부는 통계학적으로 유의미한 인식 수준의 차이는 없는 것으로 나타났다.

셋째, 개인-상사 적합성 인식은 여성보다 남성이 더 높은 것으로 나타났으며, 연령, 결혼여부, 직급, 연소득, 재직기간에 따른 개인-상사 적합성 인식은 통계학적으로 유의미한 인식 수준의 차이가 없는 것으로 나타났다.

넷째, 개인-동료 적합성 인식은 연령이 많을수록 인식 수준이 더 높은 것으로 나타났으며, 성별, 결혼여부, 직급, 연소득, 재직기간에 따른 개인-동료 적합성 인식은 통계학적으로 유의미한 인식 수준의 차이가 없는 것으로 나타났다.

다섯째, 조직몰입은 여성보다 남성이 더 높고, 기혼자 보다 미혼자가 높으며, 연령은 많을수록, 직급은 낮을수록, 연소득은 많을수록, 재직기간은 길수록 조직몰입의 인식 수준이 높은 것으로 나타났다.

여섯째, 혁신적 업무행동의 인식 수준은 여성보다 남성이, 연령은 많을수록, 기혼자 보다 미혼자가 더 높게 나타나고 있으며, 직급은 낮을수록, 연소득은 많을수록, 재직기간은 길수록 혁신적 업무행동의 인식 수준이 더 높은 것으로 나타났다.

따라서 본 연구는 혁신적 업무행동의 원인변수인 개인-환경(조직, 직무, 상사, 동료) 적합성의 중요성을 인식하여 지방공무원을 대상으로 개인-환경(조직, 직무, 상사, 동료) 적합성 인식이 조직몰입 및 혁신적 업무행동에 미치는 영향관계에 대해서 실증적으로 분석하였다. 특히 조직몰입의 매개적 역할에 주목하여 개인-환경(조직, 직무, 상사, 동료) 적합성 인식이 조직 효과성에 결정적 기준이 되는 혁신적 업무행동에 미치는 영향 관계를 검증하였다,

따라서 본 연구의 결과를 요약하면 다음과 같다.

첫째, 지방공무원의 개인-환경(조직, 직무, 상사, 동료) 적합성 인식은 조직몰

입에 모두 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 분석결과는 지방공무원들의 개인-환경(조직, 직무, 상사, 동료) 적합성 인식이 개인적 가치관과 일치하거나 비슷한 경우에는 조직몰입의 수준이 높게 나타나고 있다는 것을 확인할 수 있다.

둘째, 지방공무원들의 조직몰입이 혁신적 업무행동에 미치는 영향은 모두 직접 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 조직몰입의 수준이 높을 때 혁신적 업무행동의 수준이 증가한다고 볼 수 있다.

셋째, 개인-환경(조직, 직무, 상사, 동료) 적합성 인식이 혁신적 업무행동에 미치는 영향에 대해서는 개인-상사 적합성 인식이 직접 정(+)의 영향을 미치는 것으로 분석되었다. 이러한 분석결과는 리더의 역할이 매우 중요하다고 볼 수 있으며, 개인-상사 적합성 인식이 높으면 혁신적 업무행동으로 이어진다는 것을 확인할 수 있다. 따라서 개인-환경(조직, 직무, 동료) 적합성 인식의 일치를 위한 노력과 직접적으로 혁신적 업무행동을 유발할 수 있는 노력이 필요하다고 볼 수 있다.

넷째, 개인-환경(조직, 직무, 상사, 동료) 적합성 인식이 혁신적 업무행동의 관계에서 조직몰입은 완전 매개효과가 나타났다. 이러한 분석결과는 지방공무원들의 개인-환경(조직, 직무, 상사, 동료) 적합성 인식이 조직몰입의 경로를 통해서 혁신적 업무행동의 인식 수준이 증가한다고 확인할 수 있다.

본 연구결과를 종합하면 개인-환경(조직, 직무, 상사, 동료) 적합성 인식이 조직몰입과 혁신적 업무행동에 정(+)의 영향을 미치고, 조직몰입 역시 개인-환경(조직, 직무, 상사, 동료) 적합성 인식과 혁신적 업무행동의 관계에서 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타남으로써, 조직몰입이 매개 작용을 한다는 가설이 입증되었다. 즉, 지방공무원의 개인-환경(조직, 직무, 상사, 동료) 적합성 인식은 조직몰입에 직접 영향을 미치고 조직몰입을 통해서 간접적으로 혁신적 업무행동에 영향을 준다고 할 수 있다.

본 연구의 결과를 바탕으로 개인-환경(조직, 직무, 상사, 동료) 적합성 인식의 이론적인 시사점과 실무적인 시사점을 다음과 같이 제시할 수 있다.

2. 시사점

2.1 이론적 시사점

먼저, 본 연구에 대한 이론적인 시사점은 다음과 같이 제시할 수 있다.

첫째, 개인-환경 적합성 인식에 관한 기존연구들은 조직몰입의 영향요인과 결과요인을 밝히려는 노력이 부족하였다. 이에 본 연구는 개인-환경(조직, 직무, 상사, 동료) 적합성 인식이 조직몰입과 혁신적 업무행동 간의 영향 관계에 대한 분석을 포괄적으로 시도하였다는 점에서 이론적 시사점이 크다고 할 수 있다.

둘째, 조직몰입은 개인의 행태를 예측하는 대표적인 선행변수이며, 선행변수와 결과변수 간의 관계를 매개하는 변수로 많이 활용되고 있다. 조직몰입을 매개변수로 다루는 이유는 조직의 다양한 상황과 구성원의 행태 간의 관계를 잘 나타내는 변수이기 때문이다. 즉 원인변수가 결과변수에 영향을 미치는 과정에서 개인의 심리적인 과정을 파악하는 것은 상당한 의미가 있다고 할 수 있다. 따라서 이러한 점에서 본 연구는 개인-환경(조직, 직무, 상사, 동료) 적합성 인식이 혁신적 업무행동에 영향을 미치는 과정에서 조직몰입의 매개효과를 검증하였다는 점에서 이론적으로 기여 하는 바와 함께 기존연구와의 상대적 차별성을 갖는다고 할 수 있다.

셋째, 개인-환경(조직, 직무, 상사, 동료) 적합성 인식과 혁신적 업무행동 간의 관계에서 조직몰입은 완전 매개작용 효과가 나타났으며, 개인-상사 적합성과 혁신적 업무행동과의 관계에서는 조직몰입이 부분적으로 매개작용을 하는 것으로 나타났다. 따라서 본 연구는 개인-환경 적합성 인식에 대한 이론을 축적하고 확장하는데 기여 하였다고 할 수 있다.

넷째, 본 연구는 울산광역시 지방공무원들을 대상으로 개인-환경(조직, 직무, 상사, 동료) 적합성 인식이 조직몰입 및 혁신적 업무행동에 미치는 영향관계를 포괄적으로 규명하였다는 점에서 기존연구와는 상대적 차별성이 있으며, 지방공무원의 개인-환경 적합성 인식의 중요성과 조직몰입 그리고 혁신적 업무행동에 대한 이론을 축적하고 확대하였다고 할 수 있다.

2.2 실무적 시사점

한편, 본 연구는 다음과 같은 실무적인 시사점을 제시해 주고 있다.

첫째, 본 연구에서 살펴본 바와 같이 인적 차원에서 개인-상사, 동료 적합성 인식은 직. 간접적으로 혁신적 업무행동에 정(+)의 영향을 주는 것으로 나타났다. 개인-상사. 동료의 적합성 인식은 직무 외적인 요인인 개인 간의 인간관계를 매우 중요시한다. 즉 개인 간의 성격, 업무상 추구하는 목표 등이 유사하다고 느끼거나, 직무를 수행하는 과정에서 부족한 역량을 상호 보완해준다고 인식할 경우, 개인은 자신의 업무와 관련된 문제를 해결하기 위해 창의적인 아이디어를 제안하고 실제 현장에 적용하려는 혁신적 업무행동을 보인다는 것이다.

개인과 상사. 개인과 동료 간의 유사성에 대한 상호 간 이해와 노력을 한다는 것이다. 따라서 개인의 다양성을 상호 존중하고 차이를 인정하고 이해하고 기꺼이 지원하는 노력이 중요하다.

둘째, 직무차원에서 조직구성원들의 혁신적 업무행동수준을 높이기 위한 노력이 필요하다. 이를 위해 조직구성원들이 수행하는 직무에 대한 자율성 또는 권한위임의 정도를 검토하고, 동시에 업무량이 많은지 적은지, 업무역량 수준 등을 파악하여 조직 차원에서 구성원들의 다양한 욕구나 가치관의 수준에 맞는 직무를 부여하고, 혁신활동 프로그램을 도입하여 운영할 필요가 있다.

특히 일과 삶의 균형 프로그램을 정착시키는 노력은 무엇보다 중요하다. 또한, 조직구성원들에 대한 직무적성 관찰, 직무재설계, 희망직무 선택제도를 적용하여 적재적소 직무재배치 등을 통해 구성원들의 직무태도나 혁신적 업무행동의 수준을 높이는 노력이 중요하다.

셋째, 조직 차원에서 구성원들의 조직몰입 수준을 높이기 위한 다양한 노력이 필요하다. 조직은 구성원들이 무슨 행동을 해야 하는지 명확한 기준을 제시해 주고, 또한 보상이나 승진. 직무전환. 부서전배 등과 관련한 인사제도 및 업적이나 능력의 평가과정을 반드시 투명하게 공개하고 피드백 하여 조직에 대한 공정성의 신뢰를 얻어야 한다. 조직정의와 공정성에 관한 연구결과에 의하면 분배적. 절차적. 인간 관계적. 공정성에 대한 인식이 긍정적 근무태도 및 행동

으로 내면화되어 업무성과 증진을 위한 동기부여의 효과로 나타난다고 보고하고 있다(편상훈, 1998). 또한 조직, 상사, 동료 적합성이 공정성을 매개로 하여 직무성과에 영향을 미친다고 제시하고 있다(성지영 외, 2008). 따라서 조직구성원들이 체감할 수 있도록 조직정의에 기반을 둔 공정한 조직운영과 함께 조직 신뢰를 정착화 해야 한다.

넷째, 혁신적 업무행동은 개인의 행동에서 출발한다. 최근 민간조직부문은 물론 공공 행정조직이 환경변화에 적극적으로 대응하기 위해 다양한 혁신 프로그램을 도입하여 추진하고 있지만, 정작 조직 차원에서 조직의 특성이나 조직 분위기 개선 등의 노력이 지속적으로 잘 이루어지지 않고 있다. 조직의 관리자는 조직구성원들에게 혁신적 업무행동을 유발하기 위한 성과제도를 적극적으로 장려하고 지원하는 혁신 분위기를 조성해 나가야 한다. 이러한 조직 분위기에 따라 조직구성원은 기존의 관행, 관습의 업무방식을 탈피하여 이전보다 다른 시각에서 직무를 수행하게 되며, 자발적 아이디어를 창출하고, 도입하려는 노력과 함께 확산시키려는 혁신적 업무행동을 보이게 될 것이다.

최근 지방공무원을 대상으로 한 연구에 의하면 조직구성원이 자신의 직무나 조직과 부합하게 되면 민원인에 대한 대응수준을 높인다고 보고하고 있다(진윤희, 2017). 결과적으로 이러한 혁신적인 업무행동의 수준이 증가할 때 행정공무원의 고객인 민원인의 요구사항에도 빠르게 대응하는 행동을 보이게 될 것이다. 특히 스마트워크 시대는 시간과 장소에 얽매이지 않고 언제 어디서나 행정 수요가 일어나고 있으므로 민원고객의 기대수준에 부응하고 제공하는 행정서비스의 수준을 높이기 위한 혁신적 업무행동을 지속적으로 실천해 나가야 할 것이다,

제2절 연구의 한계 및 향후 연구방향

이러한 연구결과의 시사점에도 불구하고 본 연구는 몇 가지 한계를 가지고 있어 향후 추가적 연구에서 충분히 고려할 필요가 있다.

첫째, 측정하는 변수들은 자기 보고식 설문지를 사용하였기 때문에 동일방법으

로 측정함으로 인해 오류의 발생 가능성이 있다. 자기 보고식 설문지는 개인의 주관적 판단이 개입될 가능성이 크다. 따라서 심층 면접이나 인터뷰 등을 통해 다양한 연구방법론을 보완하는 것이 필요하다.

둘째, 분석 대상이 울산광역시 행정공무원 대상으로 한정되었기 때문에 본 연구결과가 우리나라 전체 행정공무원을 대표한다고 일반화하기에는 한계가 있다. 후속 연구에서는 타 지역 지방공무원은 물론 공공조직과 민간조직 등 다양한 표본을 대상으로 분석하여 연구결과의 일반화를 위한 노력이 필요할 것으로 본다.

【참 고 문 헌】

- 강상욱. (2014). 호텔종사원의 조직공정성인식이 조직몰입과 혁신행동에 미치는 영향: 조직몰입의 매개효과. 「한국관광산업학회」. 29(4): 163-180.
- 강영순. (2012). 개인-환경 적합성과 직무수행간의 차별적 영향관계와 일 가치감의 매개효과. 「인적자원관리연구」, 19(4): 75-98.
- 강지선·김국진. (2019). 조직몰입, 공공봉사동기, 혁신지향문화가 공무원의 혁신행동에 미치는 영향. 「한국행정연구」. 28(2): 225-259.
- 고종욱·손경애. (2007). 교사의 개인적 특성과 조직의 구조적특성 및 상황적 특성이 조직몰입에 미치는 영향, 「인적자원관리연구」. 14(1): 1-21.
- 공윤주. (2015), 여행사 직원의 개인-환경 적합성과 조직몰입 간 자기 효능감의 조절효과. 「한국관광레저연구」. 27(11): 59-74.
- 권세현·이진구. (2020). 직무도전성, 학습민첩성, 업무몰입, 혁신적 업무행동의 구조적 관계. 「농업교육과 인적자원개발」. 52(2): 83-107.
- 권정옥·강정미. (2019). 임상간호사의 개인-환경적합성(개인-직무적합성, 개인-조직적합성, 개인-상사적합성)과 직무착근도가 이직의도에 미치는 영향. 「한국융합학회」. 10(3): 307-317.
- 권혁기·손현일. (2014). 기업가 정신과 종업원의 혁신행동 지향성에 대한 정서적 몰입의 매개효과. 「경영과정보연구」, 33(3): 77-92.
- 김기흥. (2018). 지속가능 인적자원관리가 조직 구성원의 혁신행동에 미치는 영향: 조직몰입의 매개효과를 중심으로. 「인적자원개발연구」. 21(4): 25-54.
- 김동희. (2015), 보험설계사의 성격요인과 개인-환경적합성이 이직의도에 미치는 영향: 직무만족도의 매개효과를 중심으로, 박사학위논문. 호서대학교 대학원.
- 김명숙. (2007). 공정성 지각과 조직몰입이 간호사의 조직시민행동에 미치는 영향. 「간호행정학회지」, 13(4): 481-91.
- 김미희·신유형·문철우. (2012). 개인-직무 적합성과 과업 및 맥락 성과: 과업 중요성과 자율성의 조절효과를 중심으로. 「인사조직연구」. 20(1):93-128.
- 김민경·이청욱. (2013). 개인-환경 적합성이 조직 매력성과 직무태도에 미치는 영향. 「관광연구저널」, 27(4): 410-411.
- 김상규·안관영. (2012). 심리적 자본이 혁신행동과 조직몰입에 미치는 효과 및 조직지원의 조절효과. 「벤처창업연구」. 13(4): 245-254.
- 김우진. (2013). 외식기업 구성원의 개인-환경적합성이 조직몰입 및 경력몰입에 미치는 영향. 「외식경영연구」. 16(3): 71-88.

- 김일천·김종우·이지우. (2004). 혁신적 업무행동의 선행요인에 관한 연구. 「경영연구」, 19(2), 281-316.
- 김재곤. (2012). 외식종사자의 개인-조직적합성이 조직 환경에 따라 직무태도에 미치는 영향. 「관광연구저널」, 26(6): 487-508,
- 김정진·박경규. (2008). 다면평가 피드백 수용도 결정요인과 결과에 관한 연구. 「경영학연구」, 37(4), 661-689.
- 김종우·이지우·김종길. (2007). 조직 내 교환관계, 조직몰입 및 혁신적 업무행동의 관계. 「경영연구」, 22(4): 117-150.
- 김진희. (2007). 조직문화, 조직몰입 및 조직성과와의 관계: 고용지원센터를 중심으로. 「노동정책연구」, 7(2), 103-134.
- 김태훈·김태규. (2013). 고용안정성 지각 차이에 따른 조직몰입도 및 혁신행동에 관한 연구. 「노동연구」, 제26집: 269-317.
- 남주성. (2016). 「경찰공무원의 개인-환경 적합성 및 조직몰입과 혁신적 업무행동 간의 인과관계 분석」. 박사학위논문. 한양대학교.
- 류정란·조영복·주규하. (2012). 윤리적 리더십이 구성원의 혁신행동과 이직의도에 미치는 영향. 「인적자원관리연구」, 19(1): 97-112.
- 박상언. (2009). 감정부조화의 영향과 그 조절요인에 관한 실증연구: 직무자율성과 사회적 지원의 조절효과를 중심으로, 「경영학연구」, 38(2): 379-405.
- 박성민·김민영·김민정. (2013). 개인-직무 및 개인-조직 간 적합성이 조직결과에 미치는 영향력 분석. 「한국행정학회 학술발표논문집」, 2133-2174.
- 백영미·김성국. (2000). 문제해결 스타일, 리더와 멤버간의 교환관계, 태도 및 경쟁 압력에 대한 지각과 혁신적인 행동 간의 관계. 「인사조직연구」, 8(1): 105-163.
- 서창적·이슬기. (2015). 병원 내 조직지원인식이 종업원 인게이지먼트와 프로세스 혁신행동에 미치는 영향. 「한국서비스경영학회」, 2015(5): 63-79.
- 성지영·박원우·윤석화. (2008). 개인-환경(조직, 상사, 동료) 적합성이 조직시민행동 및 개인성가에 미치는 영향과 공정성의 매개효과 검증. 「인사조직연구」, 16(2): 1-62.
- 송병식. (2005). 직무특성과 혁신행동간 창의성의 매개효과에 대한 탐색적 연구. 「대한경영학회지」, 18(4): 1483-1503.
- 송승숙·이동수. (2015) 사회자본이 조직효과성에 미치는 영향: 조직몰입의 매개효과를 중심으로. 「지방정부연구」, 19(4): 459-480.
- 송운석·김용빈. (2010). 조직신뢰와 혁신행동과의 관계에 관한 연구: 조직몰입의 매개효과를 중심으로. 「사회과학연구」, 26(3): 127-151.

- 송정수·양필석. (2008). 셀프리더십과 혁신행동과의 관계에서 조직몰입의 매개효과에 관한 연구. 「기업경영연구」. 15(1): 189-209.
- 신황용·이희선. (2013). 조직문화의 유형과 직무만족, 조직몰입 및 혁신적 업무행동 간의 구조적 관계: 농수산림협동조합을 중심으로. 「한국행정학보」, 47(1): 123-147.
- 심재권·정석환. (2007). 근무평정의 공정성수용인식이 하위직 공무원의 혁신적 업무행동에 미치는 영향, 「한국행정학보」, 41(2): 141-166.
- 심선아. (2018). 팀장의 하향온정이 팀 혁신성향에 미치는 영향에 관한 연구: 팀 구성원의 정서적 조직몰입의 매개 효과. 「산업혁신연구」. 34(4): 279-301.
- 아이잔. (2018). 「직무적합성과 조직적합성의 상호작용이 조직시민행동과 조직몰입에 미치는 영향」, 석사학위논문. 한국의외국어 대학교,
- 안종대·이동윤. (2019). 개인-환경(조직, 직무) 적합성과 직무관련 변수들과의 관계: 메타분석. 「한국심리학회지」. 산업 및 조직. 통권6호 107-134.
- 양동민. (2019). 직무특성이 조직몰입에 미치는 영향: 개인-직무 적합성의 조절효과. 「전문경영인연구」. 통권 58호 237-260.
- 양혁승·정영철. (2002). 개인 가치와 개인이 지각하는 조직가치가 개인의 태도에 미치는 영향. 「인사조직연구」. 10(2): 211-238.
- 오태곤. (2013). 경찰관의 개인-환경 적합성과 조직몰입 및 이직의도와의 관계: 경찰서와 순찰지구대 근무자들의 인식을 중심으로. 「한국경찰연구」, 12(4): 255-278.
- 오현규·박성민. (2015). 공사 조직 구성원들의 개인-직무 적합성과 조직몰입에 대한 소고: 직무 및 생활만족의 조절효과를 중심으로. 「한국조직학회보」. 12(2): 1-35
- 오화선·박성민. (2014). 공직봉사동기가 직무만족에 미치는 영향력 분석: 개인-조직 적합성 및 개인-직무 적합성의 매개효과를 중심으로. 「현대사회와 행정」, 24(2), 51-82.
- 유민봉·박성민. (2014). 「한국인사행정론(제5판)」. 서울: 박영사.
- 유재두. (2013). 경찰 공무원의 LMX(리더-구성원 교환관계)와 조직시민행동 관계. 「경찰학논총」. 8(2): 7-31.
- 유재익·정동섭. (2015). 진정성리더십이 직무몰입 및 혁신행동에 미치는 영향: 조직 신뢰와 긍정심리자본의 매개효과를 중심으로. 「한국경영학회 통합학술발표 논문집」, 981-1014.
- 이미래. (2013). 「개인-환경 적합성이 직무만족, 조직몰입 및 고객지향성에 미치는 영향」. 석사학위논문. 경희 대학교.

- 이영민. (2010). 기업의 교육훈련이 재직자의 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향에 대한 종단 연구. 「한국직업능력개발원」, 7: 157-176.
- 이인석·백종훈·전무경. (2010), 개인-환경 적합성이 조직유효성에 미치는 영향에 관한 연구. 「대한경영학회지」. 23(4): 1951-1967.
- 이지우. (2002). 분배공정성에 따른 직무부담과 혁신적 업무행동과의 관계. 「인사관리연구」, 26(1): 113-130.
- 이지율·김명옥. (2016). 개인-환경(조직, 직무, 상사)적합성이 혁신행동과 조직시민 행동에 미치는 영향. 「한국비서학회」. 25(3): 133-156.
- 이철우. (2012). 개인-환경적합성(직무, 상사, 조직적합성)이 경력몰입에 미치는 영향: 직무만족, 조직몰입의 매개효과를 중심으로. 「산업경제연구」. 25(4): 2,549-2,573.
- 이홍재·차용진. (2015). 경찰조직의 사회자본이 혁신행동에 미치는 영향. 「한국조직학회보」. 25-48.
- 장수원. (2019). 「개인-환경 적합성이 조직시민행동에 미치는 영향」: 직원몰입의 매개효과와 신뢰의 조절효과 중심으로. 석사학위논문. 중앙대학교.
- 장지원·진종순. (2006). 조직문화와 조직구성원의 혁신성향: 중앙정부부처 공무원을 대상으로. 「한국사회 행정연구」, 17(3): 33-54.
- 정광영·김홍유. (2017). 유통업 취업자의 경력관리가 혁신행동에 미치는 영향 -조직몰입, 자아 존중감의 매개효과 중심으로-. 「취업진로연구」. 7(2): 001-018.
- 정민주. (2016). 항공사 객실승무원의 개인직무적합성과 개인조직적합성이 조직몰입에 미치는 영향에 대한 연구. 「한국관광레저연구」. 28(5): 239-259.
- 정석환. (2009). 조직 내 사회적 교환관계가 공무원의 혁신적 업무행동에 미치는 영향. 「한국행정연구」, 18(1): 3-33.
- 정영환·김영환·박희서, (2005). 지방정부에서 지식행정활동이 공무원의 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향. 「한국지방행정연구원」. 65-92.
- 정재화·강여진. (2007). 공무원의 인사공정성 인식이 혁신적 업무행동에 미치는 영향: 중앙부처 공무원의 인식을 중심으로. 「한국행정학보」, 41(3): 243-271.
- 정진철·김성만. (2008). 개인-조직 가치관의 적합성이 3요인 조직몰입과 조직시민 행동에 미치는 영향. 「대한경영학회지」. 21(6): 2451-2473.
- 정진철·박현정·김성만. (2007), 조직, 직무, 상사와의 적합성이 조직 매력성 지각을 통해 선제적 행동을 유발시키는 관계성에 관한 연구, 「한국 인사관리 학회 하계통합학술대회 논문집」. 1-24.
- 제갈란·김학수. (2017). 지원적 조직 환경과 혁신행동 간의 관계에서 정서적 몰입의

- 매개효과 연구. 「인적자원관리연구」. 24(4): 1-32.
- 제민지·김영국. (2010). 조리사의 개인-조직 적합성과 개인-직무 적합성이 직업 몰입, 조직몰입, 이직의도에 미치는 영향. 「한국조리학회지」. 16(5): 50-63.
- 조운상. (2020). 사회적 기업 직원들의 개인-조직, 개인-직무 적합성 인식이 직무 태도에 미치는 영향. 「한국자료분석학회」. 22(5):31-48.
- 주호진. (2012). 개인과 상사, 개인과 직무, 개인과 조직 적합성이 조직몰입과 이직 의도에 미치는 영향분석: 국립공원관리공단 직원들을 대상으로. 「지방정부 연구」, 16(4): 429-448.
- 진윤희. (2017). 개인조직 부합과 개인직무 부합이 고객지향성에 미치는 영향연구: 기초 자치단체 현업부서 공무원들을 중심으로. 「한국정책개발학회」, 17(1): 99-125.
- 최명옥·유태용. (2005). 개인-조직, 개인-직무, 개인-상사 부합이 조직몰입, 직무만족, 이직의도에 미치는 영향. 「한국심리학회지」 18(1): 139-162.
- 최보인·장철화·권석균. (2011). 개인-조직 적합성과 개인-직무 적합성의 효과성 연구. 「조직과 인사관리연구」, 35(1), 199-232.
- 최상진. (2015). 「개인-직무 적합성이 조직몰입과 조직시민행동에 미치는 영향」. 석사학위논문. 숭실대학교.
- 최예나. (2019). 조직프렌드십 관리로서 직무만족, 조직몰입, 직무자율성이 공무원들의 혁신행동에 미치는 영향 연구. 「한국자치행정학보」 33(1): 49-71.
- 최익봉. (2005). 조직신뢰, 조직몰입, 조직시민행동 간의 관련성에 관한 연구: 조직몰입의 매개적 역할. 「인사관리연구」, 29(4):169-204.
- 최호준. (2017). 양면성 혁신의 인식수준이 조직몰입 및 혁신행동에 미치는 영향. 「한국관광산업학회」. 4(2): 173-195.
- 편상훈. (1998). 조직정의와 업무성과의 상관성에 관한 실증적 연구. 「서울행정학회」. 9(1): 249-261.
- 하용규. (2010). 인적자본과 혁신행동의 관계에서 조직몰입의 매개효과: 호텔기업을 중심으로. 「한국콘텐츠학회」. 10(6): 440-449.
- 호민·곽원준. (2016). 직원의 개인-직무 적합성, 직무열의, 동료교환관계가 동료 직무 열의에 미치는 영향. 「한국생산성학회」. 30(3): 283-305.
- 홍지운·홍아정. (2020). 소명의식과 조직몰입 및 혁신행동의 구조적 관계. 「디지털융복합연구」. 18(9): 169-180.
- 황규선. (2010). 「조리사의 개인-환경 적합성이 직업몰입, 조직몰입, 이직의도에 미치는 영향」, 박사학위논문. 동국대학교.

- Adkins, C. L., Ravlin, E. C. & Meglino, B. M. (1996). Value congruence between co-workers and its relationship to work outcomes. *Group and Organization Management*, 21(4): 439-460.
- Angle, H. L., & Perry, J. (1981). An empirical assessment of organizational commitment and organizational effectiveness. *Administrative Science Quarterly*, 26: 1-13.
- Baumann, Paula Kerler, (2011). The relationship between individual and organizational characteristics and nurse innovation behavior. Ph. D. Indiana University Nursing Science
- Becker H.S. (1960). Notes on the Concept of Commitment. *American Journal of Sociology*, 66: 32-40.
- Dawis, R., & Lofquist, (1991). *Essentials of person-environment-correspondence counseling*. Minneapolis: Univ. OF minnesota Press.
- Demerouti, et al. (2001). "The Job Demands-Resources Model of Burnout." *Journal of Applied Psychology*. pp.499-512.
- Graen, G. B. & Uhl-Bien. M. (1995). Relationship-based approach to leadership: development of leader-member exchange(LMX) theory of leadership over 25 years: applying a multi-level, multi-domain perspective, *Leadership Quarterly*, 6(2): 219-417.
- Hausknecht, J. P., Hiller, N. J. & Vance, R. J. (2008). Work-Unit absenteeism: Effects of satisfaction, commitment, labor market conditions, and time. *Academy of Management Journal*, 51(6): 1223-1245.
- James, E. H.(2000). Race-related differences in promotions and support: underlying effects of human and social capital. *Organization Science*, 11(5): 493-508.
- Janssen, O. & N.W. Van Yperen. (2004). Employees Goal Orientations, the Quality of Leader-Member Exchange, and the Outcomes of Job Performance and Job Satisfaction. *Academy of Management Journal*, 47(3): 368-384.
- Kanter, R.M. (1968). Commitment and social organization: A study of commitment mechanism in utopian communities. *American Sociological Review*, 33(4): 499-517.
- King, Nigel. (1990). Innovation at Work: The Research Literature. In M. A. West and J. L. Farr. (Eds.), *Innovation and Creativity at Work*. New

- York: Wiley.
- Kristof, A. L. (1996). Person-organization fit: an integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications, *Personnel Psychology*, 49(1): 1-49.
- Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D. & Johnson, E. C.(2005). Consequences of individual's fit at work: a meta-analysis of person-job, person-organization, person-group and person-supervisor fit. *Personnel Psychology*, 58(2): 281-342.
- Meyer, J.P. & N.J. Allen. (1997). "A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment." *Human Resource Management Review*, 1(1): 61-89.
- O'Reilly III, C. A., Chatman, J. and Caldwell, D. F. (1991), "People and organizational culture: a profile comparison approach to assessing person-organization fit," *Academy of Management Journal*, 34(3): 487-516.
- Popoola, Joseph K. (2005). Organizational identification and commitment as correlates of job satisfaction. Ph. D. Howard University.
- Posner, B. Z.(1992). Person-organization values congruence: No support for individual differences as a moderating influence. *Human Relations*, 45: 351-361.
- Porter L. (1974). The Measurement of Organizational Commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14(2): 224-247. *Journal*, 21(3): 380-396.
- Robbins, S.P. (2011), *Organizational Behavior*, 14th Edition, Pearson International Edition.
- Saks, A. M.(2006). Antecedents and consequences of employee engagement, *Journal of Managerial Psychology*, 21(7): 600-619.
- Schaubroeck, J. & S. S. Lam. (2002). How Similarity to Peers and Supervisor Influences Organizational Advancement in Different Cultures. *Academy of Management Journal*, 45(6): 1120-1136.
- Schneider, Scott Edward. (2003). Organizational commitment, job satisfaction and job characteristics of managers: Examining the relationships across selected demographic variables. Ph.D. New York University.
- Scott, S. G., & Bruce, R. A. (1994). Determinants of innovative behavior: A path model of individual innovation in the workplace. *Academy of*

- Management Journal, 37(3): 580-607.
- Steers, R. M. (1982). Antecedents and outcomes of organization commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22(1): 46-56.
- Street, Christopher T. (2001), Toward a multi-dimensional measure of individual innovative behavior, *Journal of Intellectual Capital*, 3(3): .284-296.
- Zhang, Y., Guo, Y., & Newman, A. (2017). Identity judgements, work engagement and organizational citizenship behavior: The mediating effects based on group engagement model. *Tourism Management*, 61: 190-197.
- Zimmerman, R. D, and Johnson, E. C. (2005), Consequence of individuals's fit at work: A meta analysis of person-job, person- organizations, person-group, and person-supervisor fit, *Personnel Psychology*, 58, pp. 281-342.

ABSTRACT

The Effect of Local Government Officials' Awareness of Suitability for Individual-Environmental on Organizational Commitment and Innovative Work Behavior

Joo Sang Hyeon

This study intends to specify the multiple aspects interaction of effect relations of individual-environmental (organization, job, boss and co-workers) suitability awareness of local officials on the organizational immersion and the innovative work behavior by recognizing the significance of individual-environmental suitability. Most of existing studies on individual-environmental suitability up to now are about the effect of attitude and behavior of organizational members.

However, the systematized study on the mediating effect verification for individual-environmental(organization, job, boss and co-workers) suitability awareness of local official on the organizational immersion and the innovative work behavior are insufficient yet. In particular, it is surprisingly hard to find the case that comprehensively studies and analyzes including the variables of individual-organization, individual-job, individual-boss suitability and individual-co-worker suitability.

Accordingly, the purpose of this study is to verify the level of individual-environmental(organization, job, boss and co-workers) suitability awareness of local officials and to empirically analyze the mediating effect of organizational immersion in the relation between innovative work behavior, result variable, and individual-environmental(organization, job, boss and co-workers) suitability awareness, causal variables by focusing on the mediating

role of organizational immersion in the effect relation of individual-environmental suitability awareness on innovative work behavior.

To achieve this goal, this study randomly sampled local officials in Ulsan Metropolitan City, conducted a survey, and collected and analyzed a total of 218 questionnaires. Accordingly, the summary of the results of this study is as follows.

First, the individual-environmental(organization, job, boss and co-workers) suitability awareness of local officials found to have the positive(+) effect on the organizational immersion. This analysis result confirmed the organizational immersion is high when the individual-environmental(organization, job, boss and co-workers) suitability awareness of local officials is identical or similar with personal characteristics.

Second, the organization immersion of local officials on the innovative work behavior found to have the positive(+) effect. It confirms the level of innovative work behavior increases when the level of organizational immersion is high.

Third, the individual-boss suitability among individual-environmental(organization, job, boss and co-workers) suitability awareness of local officials found to have the positive(+) effect directly.

This analysis result confirms that the role of leader is very important and it leads to the innovative work behavior depending on the role of boss. Therefore, it is considered that the effort to match individual-environment(organization, job and co-workers) suitability awareness and the effort to induce the innovative work behavior directly are needed.

Fourth, the organizational immersion found to have full mediating effect in the relationship between individual-environmental (organization, job, boss and co-workers) suitability awareness and

the innovative work behavior. This analysis result confirms that the level of innovative work behavior increases through the path of organizational immersion in individual-environmental (organization, job, boss and co-workers) suitability awareness of local officials.

If putting this study results together, it confirms that the individual-environmental(organization, job, boss and co-workers) suitability awareness has the positive(+) effect on the organizational immersion and the innovative work behavior and the organizational immersion also has the positive(+) effect on the relation between the individual-environmental(organization, job, boss and co-workers) suitability awareness and the innovative work behavior, which can prove the hypothesis that the organizational immersion has the mediating function.

That is, the individual-environmental(organization, job, boss and co-workers) suitability awareness of local officials has the direct effect on the organizational immersion while it has the indirect effect on the innovative work behavior through the organizational immersion.

Based on the result of this study, the theoretical implications and practical implication of individual-environmental(organization, job, boss and co-workers) suitability awareness can be suggested.

Above all, the theoretical implications on this study can be suggested as follows.

First, the existing studies on the individual-environmental suitability awareness lacked the effort of identifying the effect factor and the result factor of the organizational immersion.

Accordingly, this study has the significant theoretical implications in comprehensively attempting the analysis on the effect relation between the organizational immersion and the innovative work behavior of individual-environmental(organization, job, boss and co-workers) suitability awareness

Second, the organizational immersion is a representative preceding variable which estimates the personal behavior, frequently used as a variable mediating the relation between preceding variable and the result variable. The reason why the organizational immersion is considered as mediating variable is because it represents various organizational situations and the relation between the behavior of members well.

That is, it is very meaningful to identify the personal psychological process during the process in which the causal variable influences the result variable. Therefore, along with the theoretical contribution, this study can be said to have relative differentiation with the existing study in that it verified the mediating effect of organizational immersion during the process in which individual-environmental(organization, job, boss and co-workers) suitability awareness influences the innovative work behavior.

Third, it shows that the organizational immersion has a full mediating function in the relation between the individual-environmental suitability awareness and the innovative work behavior while the organizational immersion has a partial mediating function in the relation between individual-boss suitability and the innovative work behavior. Therefore, this study can be said to contribute to the accumulation and the expansion of theory on the individual-environmental(organization, job, boss and co-workers) suitability awareness.

Fourth, this study can be said to have relative differentiation with the existing study in that it comprehensively specifies the effect relation of individual-environmental(organization, job, boss and co-workers) suitability awareness on the organizational immersion and the innovative work behavior targeting local officials in Ulsan, and to accumulate and expand the theory on the significance of the individual-environmental suitability awareness of local official.

This study can suggest the policy implications in terms of practice perspective as follows.

First, at human level, individual-boss, individual-co-worker suitability awareness place great importance the human relation with other, the factor outside the work. That is, when people feel that their personalities, goals, etc. are similar, or are perceived to complement each other's insufficient capabilities in the course of performing their duties, they show innovative behavior to propose creative ideas and apply them to real-world practice to solve work-related problems.

It means they understand the characteristics of individual, boss and co-workers and try to solve them. Therefore, it is important to try to respect, recognize, understand and willingly support individual diversity each other.

Second, it is necessary to try to enhance the level of innovative work behavior of organizational members in terms of job. To this end, it is necessary to review the degree of autonomy or delegation of authority on the jobs performed by organizational members, and to figure out the amount of job and the level of work competency and the innovative activity program that fits variety demands and the level of value of members should be introduced and operated.

In particular, the effort to settle down the work and life balance program is more important than anything else. In addition, it is necessary to try to improve the work attitude and the innovative work behavior of members by applying the system for work aptitude observation, work re-design, desired work choice for organizational members and job placement suitable for personal environment.

Third, the variety efforts are needed to enhance the level of organizational immersion of members at the organizational level. The organization provides clear criteria for what members should do, and the evaluation process of the personnel system and achievements or

abilities related to the assignment of departments, etc. such as rewards or promotions, job transfer must be transparently disclosed and feedbacked to gain trust in fairness to the organization.

Fourth, innovative work behavior starts with individual behavior. In recent years, public administrative organizations as well as private organizations have introduced and promoted various innovation programs to actively respond to environmental changes, but efforts such as improving the characteristics of the organization and the organizational atmosphere at the organizational level are not being made well.

The organizational managers should create an innovative atmosphere that actively encourages and supports performance systems to induce the innovative work behavior for their organizational members. In accordance with this organizational atmosphere, the organizational members will break away from the conventional working method and practices and perform their duties from a different perspective than before, and will show actions to spread with efforts to create and introduce voluntary ideas.

As a result, when the level of these innovative work behaviors increase, they will show the actions to respond quickly the demands of petitioners, customer of administrative official. In particular, because the administrative demands occur anytime anywhere regardless of time and place in the era of smart work, the effort to practice the innovative work behavior continuously is important in order to satisfy the level of expectation of petitioners and to enhance the level of administrative service provided.

Keywords: Individual-Environment. Organizational Suitability,
Job Suitability, Boss Suitability, Co-workers Suitability.
Organizational Commitment, Innovative Work Behavior.