



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](#)

경영학석사학위논문

신입사원의 개인-직무 적합성과
개인-조직 적합성이 이직의도에
미치는 영향에 관한 실증적 연구
-직무열의의 매개효과를 중심으로-

A Study of the Effect of Newcomer's Person-Job
Fit and Person-Organization Fit on Turnover
Intention

-Focusing on Mediating Effect of Work Engagement-

울산대학교 경영대학원

경영학 전공

양 희 태

신입사원의 개인-직무 적합성과
개인-조직 적합성이 이직의도에
미치는 영향에 관한 실증적 연구
-직무열의의 매개효과를 중심으로-

A Study of the Effect of Newcomer's Person-Job
Fit and Person-Organization Fit on Turnover
Intention

-Focusing on Mediating Effect of Work Engagement-

지도교수 김해룡

이 논문을 경영학 석사학위 논문으로 제출함

2018년 6월

울산대학교 경영대학원

경영학 전공

양 희 태

양희태의 경영학 석사학위 논문을 인준함.

심 사 위 원 남 중 헌 (인)

심 사 위 원 조 재 민 (인)

심 사 위 원 김 해 룡 (인)

울산대학교 경영대학원

2018년 6월

국문 초록

최근 2016년 신입사원 채용실태 조사(한국경영자총협회 2016년)결과로 신입사원 1년 이내 퇴사율이 27.7%로 2014년 조사결과(25.2%)보다 2.5% 증가하였다. 특히 신입사원 조기퇴사의 가장 큰 이유는 '조직·직무적응 실패'(49.1%)로 조사되었다.

즉, 자신의 일이 적성에 잘 맞지 않고, 조직과의 적합성이 낮을수록 회사에 대해 이직하려는 의도가 높아진다고 볼 수 있다. 더불어 개인-직무 적합성이 높을수록 업무에 대한 열의가 높고 개인-조직 적합성이 높은 직원일수록 업무에 몰두하고 자부심이 넘치며, 활력이 넘치는 것을 선행연구를 통해 확인할 수 있었다. 이렇게 영업 인력, 비서, 공공기관 종사자들의 직종에서 적합성, 직무열의 및 이직의도에 대한 연구가 진행되었다.

따라서 동 논문은 36개월 이하 대졸 신입사원을 중심으로 온·오프라인 설문조사를 통해 개인-직무 적합성과 개인-조직 적합성이 이직의도에 어떠한 영향을 미치는지 살펴보고, 아울러 직무열의가 개인-직무 적합성 및 개인-조직 적합성, 이직의도와 상관계에서 어떠한 매개역할을 하는지 분석하였다.

연구결과, 개인-조직 적합성이 이직의도에 부(-)의 효과를 나타내고 있음을 확인하였으며, 개인-조직 적합성과 직무열의는 정(+)의 효과를 나타내고 있음을 확인해 볼 수 있었다. 또한 매개회귀 분석 결과 개인-조직 적합성과 이직의도라는 두 변수 사이에서 직무열의가 부분 매개 역할을 하고 있는 것으로 확인되었다.

본 연구를 통해서 본 시사점은 Person-Job Fit 개념이 서양의 직무 중심주의의 채용, 관리 환경에서 큰 영향력을 미치지만 한국에서는 직무 순환, 배치전환 등으로 개인-조직 적합성이 직무열의와 이직의도에 더 영향을 미친다는 것을 확인해 볼 수 있었다. 따라서 제조업의 대졸 신입사원의 조기 퇴사율 및 이직의도를 낮추기 위해서 또는 신입사원의 채용과정에서 개인-조직 적합성이 중요한 요소임을 인식시켰다는 점에서 그 의의가 있다.

주제어 : 개인-직무 적합성, 개인-조직 적합성, 직무열의, 이직의도

목 차

제 1 장 서론 -----	1
제 1 절 연구의 목적 -----	1
제 2 절 연구방법과 논문의 구성 -----	2
제 2 장 이론적 배경과 선행연구 -----	4
제 1 절 개인-직무 적합성 -----	4
제 2 절 개인-조직 적합성 -----	8
제 3 절 직무열의 -----	11
제 4 절 이직의도 -----	13
제 3 장 연구방법 -----	15
제 1 절 연구모형 및 가설설정 -----	15
1. 연구모형 -----	15
제 2 절 연구가설의 설정 -----	16
1. 개인-직무 적합성과 개인-조직 적합성이 직무열의에 미치는 영향 -----	16
2. 직무열의가 이직의도에 미치는 영향 -----	16
3. 개인-직무 적합성과 개인-조직 적합성이 이직의도에 미치는 영향 -----	17
4. 개인-직무 적합성 및 개인-조직 적합성과 이직의도의 관계에서 직무열의의 매개효과 -----	19
제 3 절 변수의 조작적 정의 및 설문구성 -----	20

1. 개인-직무 적합성-----	20
2. 개인 - 조직 적합성-----	20
3. 직무열의 -----	21
4. 이직의도 -----	21
제 4 장 실증분석 -----	22
제 1 절 연구대상 및 자료수집 -----	22
제 2 절 응답자의 인구 통계적 특성 -----	23
제 3 절 자료처리 및 분석방법 -----	25
제 4 절 측정항목의 신뢰성과 타당성 검증 -----	25
제 5 절 연구가설의 검증 -----	27
1. 개인-직무 적합성과 개인-조직 적합성이 직무열의에 미치는 영향 -----	30
2. 직무열의가 이직의도에 미치는 영향 -----	32
3. 개인-직무 적합성과 개인-조직 적합성이 이직의도에 미치는 영향 -----	33
4. 개인-직무 적합성 및 개인-조직 적합성과 이직의도의 관계에서 직무열의의 매개효과 -----	35
제 6 절 가설 검증결과의 요약 -----	38
제 5 장 결론 -----	39
제 1 절 연구결과의 요약 -----	39
제 2 절 시사점 -----	42
제 3 절 연구의 한계 및 연구 방향 -----	43
<참고문헌> -----	45

<부록 : 설문지> -----	52
<Abstract> -----	57

표 목 차

<표 1> 개인-직무 적합성에 관한 선행연구 -----	7
<표 2> 개인-조직 적합성에 관한 선행연구 -----	11
<표 3> 직무열의에 관한 선행연구 -----	13
<표 4> 표본의 인구 통계적인 분포 -----	24
<표 5> 각 변수에 대한 타당성 및 신뢰성 분석결과 -----	26
<표 6> 각 변수의 평균, 표준편차 및 상관관계 분석결과 -----	28
<표 7> 개인-직무 적합성 및 개인-조직 적합성과 직무열의의 회귀분석 결과 -----	31
<표 8> 직무열의와 이직의도의 회귀분석 결과 -----	32
<표 9> 개인-직무 적합성 및 개인-조직 적합성과 이직의도의 회귀분석 결과 -----	34
<표 10> 개인-직무 적합성과 이직의도의 관계에서 직무열의의 3단계 매개회귀분석 결과 -----	36
<표 11> Sobel test 결과표 -----	38
<표 12> 가설 검증 결과의 요약 -----	38

그림 목차

<그림 1> 연구모형 -----	15
-------------------	----

제1장 서론

제1절 연구의 목적

최근 청년실업률이 크게 증가하고 있다. 통계청의 2017년 12월 고용동향에 따르면 청년 실업률 9.9%로 4년째 사상최고 수준을 유지하고 있고 청년 체감실업률을 의미하는 고용보조지표3 또한 21.6%로 관련 통계가 나온 2015년 이후 역대 최고수준이다.

또한, 신입사원의 조기 퇴사율이 증가로 인해 인력수급문제는 더 부각되고 있다. 최근 2016년과 2014년 신입사원 채용실태 조사(한국경영자총협회 2016년) 신입사원 1년 이내 퇴사율이 27.7%로 2014년 조사결과(25.2%)보다 2.5% 증가하였다.

이처럼 증가하는 신입사원 조기퇴사의 가장 큰 원인인 '조직·직무적응 실패'(49.1%)로 꼽을 수 있다. 이러한 현상을 해결하기 위해서는 산업 및 조직 심리학에서 말하는 개인-환경 적합성 중 한 영역인 개인-직무 적합성과 개인-조직 적합성 개념(심윤희·유태용, 2009)의 측면으로 접근하고자 한다.

그 이유는 조직에 대한 개인의 적합성과 직무에 대한 개인의 적합성은 기업이 필요로 하는 인력을 확보하고 유지하는데 있어서 핵심적 요소가 되기 때문이다. 본 논문은 신입사원 개인의 직무 및 조직의 적응 정도를 분석하기 위해 개인-직무 적합성과 개인-조직 적합성을 통해 분석하고자 한다. 여기서 적합성란 개인이 가지고 있는 직무에 관련된 특성이나 개인이 가지고 있는 조직에 관련한 특성이 조직이 가지고 있는 직무나 조직 특성과 유사하거나 일치하는 정도를 의미한다. 적합성은 조직에서의 신입사원이 직무 내에서 적응하고 수행활동을 하는데 크게 영향을 미치며, 또한 다양한 형태의 직무 태도 및 조직 관련 태도에 주요한 영향을 미치기 때문에 중요한 분석요인이다(최보인·장철희·권석균, 2011).

또한 인적자원을 효율적으로 운용하기 위해서는 종업원들의 스트레스를 줄이고

보다 일에 몰입하게 하여야 한다. 이렇게 직원들의 업무에 대한 몰입과 열의를 높이기 위해 최근 긍정심리학 측면에서 관심이 증가하고 있는 직무열의가 연구되고 있다.

본 연구는 직무열의를 통해 구성원들의 업무 몰입을 높이며 조직을 위해 의기투합하고 이직의도를 줄일 수 있는지 검증해 보고자 한다. 이러한 직무열의를 개인-직무 적합성 및 개인-조직 적합성의 새로운 변인으로 규명하고 이직의도에 영향성을 검증하고자 한다.

제2절 연구방법 및 논문의 구성

본 연구는 이론적 논의를 토대로 신입사원의 이직의도에 미치는 주요한 요인 중 개인-직무 적합성과 개인-조직 적합성을 기준으로 실질적으로 어떠한 영향을 미치는지 파악하기 위해 실증 분석하는 연구방법을 사용하였다. 구체적으로 살펴보면 다음과 같다. 우선, 연구기관의 연구논문, 연구보고서, 검증된 자료 및 단행본 등의 문헌 연구를 토대로 국내·외의 선행연구 결과를 수집·정리하기로 한다. 수집된 자료를 바탕으로 개인-직무 적합성, 개인-조직 적합성, 직무열의 및 이직의도의 개념 정리를 한다. 그리고 개인-직무 적합성이 이직의도에 미치는 영향과 개인-조직 적합성이 이직의도에 미치는 영향에 대해 논의를 전개한다. 또한 직무열의가 개인-직무 적합성과 개인-조직 적합성이 이직의도에 미치는 영향에 있어 매개 효과를 하는지 논의한다. 이론적 논의를 토대로 개인-직무 적합성, 개인-조직 적합성, 직무열의 및 이직의도 간의 인과관계를 도식화한 연구 모형을 제시하기로 한다. 아울러 연구 모형을 바탕으로 한 가설을 설정하기로 한다.

본 논문의 구성은 총 5장으로 구성되어 있으며, 각 장의 내용은 다음과 같다. 제1장에서는 서론으로서 연구목적 및 연구방법을 제시한다. 제2장에서는 이론적 배경과 선행연구로서 개인-직무 적합성, 개인-조직 적합성, 직무열의 및 이직의도의 개

념과 선행연구 및 이직의도와와의 관계에 관한 이론적 논의를 진행하기로 한다. 제3장에서는 실증분석을 위한 연구모형을 제시하기로 한다. 그리고 연구가설의 설정과 더불어 이론적 논의로부터 도출된 변수들을 조작적 정의하기로 한다. 제4장에서는 제3장에서 설정한 가설들을 검증하기 위하여 실제 설문조사를 통하여 수집된 자료를 실증적으로 분석하기로 한다. 이를 위해 측정도구의 타당도와 신뢰도를 검증하고, 제시된 가설들을 토대로 분석을 진행하기로 한다. 그리고 연구 가설들의 검증결과들을 토대로 해석 및 함의를 제시하고 해석한다. 제5장은 본 연구의 결론으로서 연구결과의 요약과 시사점, 연구의 한계 및 향후 연구 과제를 제시한다.

제2장 이론적 배경과 선행연구

제1절 개인-직무 적합성

ASA(Attraction - Selection - Attrition)이론을 통해 적합성 개념이 갖는 중요성을 설명할 수 있다(Schneider, 1987). 어떤 조직이나 직무에 매력(attraction)을 느낀 사람이 그 직무나 조직에 지원하게 되고, 이들 중 조직과 적합성이 높은 사람이 선발(selection)되며, 조직 사회화 이후 직무나 조직에 적응하지 못한 사람은 퇴출(attrition)되는 과정을 겪는다는 이론이다(최보인·장철희·권석균, 2011). 적합성은 이러한 과정 속에서 개인이 조직에 속해 적응하고 능력을 발휘하여 조직의 입장에서 결과적으로 성과 및 가치창출을 이루어내는데 중요한 역할을 하게 된다.

적합성에 관한 연구는 개인-조직 적합성과 개인-직무 적합성의 두 개념을 중심으로 전개되어 왔다. Lauver와 Kristof-Brown(2001)은 구성원들이 개인과 직무 적합성과 개인과 조직 적합성을 구별하여 지각한다고 하였다. 그 외의 대인관계에 관한 적합성으로 동료와 개인 간의 적합성인 개인-동료 적합성(Person-Peer Fit)과 상사와 개인 간의 적합성인 개인-상사 적합성(Person-Supervisor Fit)이 있다. 개인-직무, 조직, 동료, 상사 적합성 총 4개의 적합성을 개인-환경 적합성이라 통칭하며 관련 연구되어지고 있다.

그러나 조직 혹은 직무와의 적합성이 조직과 개인 모두에게 대인간 적합성 보다는 중요한 의미를 가진다. 개인이 직무를 선택 또는 이직을 하는 경우, 조직이 구성원의 채용 또는 전환배치를 결정하는 경우에도 조직 및 직무와의 적합성이 대인간 적합성 보다는 더 크게 영향을 미친다. 이에 선행 연구들 역시 개인-직무 적합성과 개인-조직 적합성에 초점을 맞추어 왔다(최보인·장철희·권석균, 2011).

개인-직무 적합성의 정의는 직무가 개인에게 제공해 줄 수 있는 것과 개인이 직무를 제공할 수 있는 것의 둘 사이에서의 일치 정도이다(Caldwell & O'Reilly,

1990). 또 개인이 습득하여 가지고 있는 능력, 지능, 기술과 직무가 요구하는 능력, 지능, 기술과의 적합한 정도와 개인의 적성, 선호도, 바라고 있는 욕구 등과 해당 직무가 제공해주고 있는 내·외적인 보상간의 조화라고 정의하였다(Edwards, 1991 & Kristof, 1996).

개인-직무 적합성은 일반적으로 요구-능력 적합성(demand-ability fit)과 욕구-공급 적합성(need-supply fit)으로 분류된다(Edward, 1991). Cable & DeRue(2002)의 연구에서도 욕구-공급 적합성과 요구-능력 적합성은 그 성격이 매우 다를 것이라 예상하고, 이 두 가지를 개인-직무 적합성의 하위차원으로 보았다. 요구-능력 적합성은 개인의 능력, 지식, 기술 등이 그의 직무 요구나 요건 조건에 적합 하는 정도이고, 욕구-공급 적합성은 개인의 가치, 열망, 욕구 등이 직무에 의해 충족되는 정도를 뜻한다(Edward, 1991).

욕구-공급 적합성의 관점에서는 직무가 개인의 선호, 욕구, 욕망 등을 충족시킬 때 개인-직무 적합성이 높다고 하는 반면, 요구-능력 적합성의 관점에서는 개인이 직무를 수행함에 있어서 직무에서 요구하는 능력, 지능, 기술을 지니고 있을 때 개인-직무 적합성이 높다고 한다(심윤희·유태용, 2009).

개인-직무 적합성은 직무몰입과 이직의도 등의 다양한 결과변수에 영향을 끼친다. 특히 개인-직무 적합성은 직무만족과 이직의도에 가장 강한 영향을 미친다(최명옥·유태용, 2005). 또한 지각된 개인-조직 적합성은 직무에 의미를 부여하게 만들어 직무성과에 긍정적인 영향을 미치는 것을 검증하였다(Scroggins, 2008). 이인석·백종훈·전무경(2010)의 연구에서 개인-직무 적합성이 높을수록 직무만족과 조직몰입도 높아지는 긍정의 영향을 주는 반면 이직의도는 낮아지는 부정의 영향을 주는 것을 확인하였다. 상사-부하 교환관계(LMX)가 개인-직무 적합성 및 개인-조직 적합성이 자발적 이직의도 사이에 유의한 조절효과가 있는 것으로 나타났다(양지혜·김종인, 2013). 또한 김태성·허찬영(2012)의 연구에서도 개인-직무 적합성은 직무만족 및 조직몰입에 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 개인-직무 적합성과 개인-조직 적합성이 이직의도에 부의 영향을 미치고 이직의도에 관해 개인-조직 적합성이

더 큰 영향을 미치는 것으로 확인되었다(양지혜·김종인, 2013). 또한 개인-환경 적합성이 조직몰입, 이직의도에 미치는 영향을 미치며, 양지혜·김종인(2013)과 다르게 개인-직무 적합성, 개인 조직 적합성 순으로 영향력이 가장 크게 나타났다(오테곤, 2013).

한편 제약영업 인력을 대상으로 한 차재빈·류가연·이훈영(2013)의 연구는 기존 선행연구와 달리 개인-직무 적합성이 높을수록 이직의도가 높을 것으로 확인되었는데 이는 개인-직무 적합성이 높을수록 규모가 더 큰 회사로 이직하여 경력을 쌓고자하고 개인-직무 적합성이 낮은 경우, 개인의 특성이 직무와 적합하지 않더라도 경제적, 사회 환경적 요인으로 경력직이나 신입으로 직무를 전환하고자하는 이직의도가 낮다는 심리적인 요소가 작용된 것으로 판단할 수 있다. 비정규직을 대상으로 한 강성수·이택호(2013)의 연구에서도 개인-직무 적합성이 높을수록 이직의도가 높게 나왔는데 이는 비정규직의 경우는 직무에 대해 적합할수록 경력자로서 정규직으로 이직하기를 희망 하는 것으로 판단된다. 또한 주효진(2012)의 연구에서도 개인-직무 적합성은 이직의도에 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 확인되었는데 이는 개인의 능력보다는 팀조직의 형태와 팀워크를 중요하는 조직문화를 강조하는 국립공원 관리공단 직원 특성이 영향을 주었음을 고찰 할 수 있었다.

<표 1> 개인-직무 적합성에 관한 선행연구

종속 변수	선행연구	영향관계	직군
이 직 의 도	Lauver & Kristof-Brown(2001)	(-)	
	Cable & DeRue(2002)	욕구-공급 적합성(x)	
	최명옥·유태용(2005)	(-)	
	Scroggins(2008)	(-)	
	이인석·백종훈·전무경(2010)	(-)	은행 및 백화점 직원
	최보인·장철희·권석균(2011)	욕구-공급 적합성(-) 요구-능력 적합성(x)	
	주효진(2012)	(x)	국립공원관리공단직원
	김태성·허찬영(2012)	(-)	KTX기장
	양지혜·김종인(2013)	(-)	비서
	오태곤(2013)	(-)	경찰관
	김우진(2013)	(-)	호텔기업
	차재빈·류가연·이훈영(2013)	(+)	제약영업인력
	강성수·이택호(2013)	(+)	비정규직
	조운상·정재윤·박경원(2015)	부분채택(-)	사회적 기업인력
	이종호(2016)	(-)	항공사 승무원
김동희·하규수(2016)	(x)	보험설계사	
직 무 열 의	심윤희·유태용(2009)	(+)	
	허창구·신강현(2012)	(+)	대기업 구성원
	정리나(2014)	(+)	대기업 구성원
	호민·곽원준(2016)	(+)	중국인 종업원

제2절 개인-조직 적합성

개인-조직 적합성 연구는 Lewin(1938)의 장의 이론에서 시초하여 업무적응이론이 구체화되면서 시작되었다. 초기 적합성 연구들에서 개인-조직 적합성은 가치 측면의 적합성으로 정의되었다. Tom(1971)은 개인이 직장을 찾을 때 자신의 가치관과 유사한 가치체계를 보유한 조직을 선호하여 선택한다고 하였다. Chatman(1989)은 개인이 추구하는 가치와 규범과 조직의 가치와의 일치하는 정도를 개인-조직 적합성으로 정의하였다. Cable & Judge(1996) 또한 개인과 조직간 가치의 일치 여부에 따라 조직을 선택하게 되고 이탈하지 않는다고 정의하며 개인과 조직의 일치성을 강조하였다. 그러나 Rynes와 Gerhart(1990)는 개인-조직 적합성에 대한 정의의 불명확성과 선행연구들 간에 그 정의가 일치되지 않고 있다고 지적하였다. Kristof-Brown et al.,(2005)을 비롯한 여러 연구들에서 개인-조직 적합성 개념을 한마디로 정의하지 못하고 있고, 다소 광범위한 측면에서 다루고 있다고 지적하였다.

이에 따라 연구자들은 개인-조직 적합성의 개념을 보다 명확히 정의하기 위하여 크게 두 가지로 구분하였다. 그 구분은 개인-조직 적합성을 보완적합성(complementary fit)과 유사적합성(supplementary fit)으로 구분한 것이다(Kristof, 1996) 유사적합성은 개인이 동일 조직 내의 다른 개인이 갖는 특성과 유사한 특성을 보충해주거나, 혹은 그러한 특성을 보유하고 있어서 조직과의 적합성을 이루는 것(Muchinsky & Monahan, 1987)을 의미하며, 보완적합성은 조직이 보다 효율적이기 위해 특정유형의 개인을 필요로 할 때, 개인의 특성이 그 조직의 특성을 완성하거나 혹은 보완하기 때문에 이루는 적합성(Muchinsky & Monahan, 1987)을 의미한다. 즉, 유사적합성은 개인이 조직의 가치, 목표, 문화, 성격 요소들에 대하여 느끼는 유사성과 관련하여 적합성을 파악하는 것이며, 보완적합성은 개인과 조직이 서로 간에 필요의 관점에서 적합성을 파악하는 것이다.

또 다른 관점은 필요 관점의 적합성을 보다 세분화한 것으로 개인-직무 적합성과 마찬가지로 조직 환경에서의 요구-능력 적합성(demands-abilities fit)과 욕구-충족 적합성(needs-supplies fit)으로 구분하는 것이다(Caplan, 1987; Kristof, 1996). 요구-능력 적합성은 조직의 입장에서 조직이 개인에게 요구하는 것에 대하여 개인이 그것을 제공할 수 있을 때 이루어지는 것으로 보고 있으며, 욕구-충족 적합성은 개인의 입장에서 개인의 욕구에 대하여 조직이 충족시킬 수 있을 때 이루어지는 것으로 보고 있다. 이는 개인-조직 적합성을 가치 적합성으로만 한정시켜 정의하지 않고 개인과 조직 사이에서 한 쪽이 다른 쪽에서 요구 하는 것을 제공한다거나 기본적으로 유사하게 판단되는 특성을 공유할 때 발생하는 것으로 폭넓은 개념으로 정의하였다(Kristof, 1996). 조직의 경우 전통적 문화, 풍토, 가치, 목표, 규범 등의 요소이며, 개인측면에서는 가치, 목표, 성격, 태도 등의 요소이다. 즉, 포괄적 차원에서부터 점차적으로 조직자체 및 조직 비전과 목표, 부서 및 부서의 목표, 리더, 상사, 고객 등으로 대상을 다양화하면서 개인과의 적합성을 적용하였다(Edwards & Billsberry, 2010; Lauver & Kristof-Brown, 2001).

본 연구에서는 개인-조직 적합성을 Kristof(1996)의 연구를 바탕으로 하여 조직의 가치, 목표, 규범, 분위기 등이 개인의 고유한 가치, 목표, 성격 등과 일치 또는 유사한 정도로 정의하고 연구를 진행하였다.

선행연구는 주로 조직효과성을 결과변수로 하는 연구로 진행되어 왔다. 그 중에서 개인-조직 적합성은 조직몰입에 가장 관련 있는 것으로 나타났다(최명옥·유태용, 2005; Silva, N. D., A. Thoman, L. Mayoral, & M. Yoshihara, 2002). 또한 이인석·백종훈·전무경(2010)의 연구에서 개인-조직 적합성 역시 개인-직무 적합성과 유사하게 조직몰입과 직무만족에 영향을 미치며 이직의도에 부정적 영향을 미치는 것으로 분석되었다. 특히 최보인·장철희·권석균(2011)의 연구에서 개인-조직 적합성은 조직시민행동에 유의한 영향을 미치며 개인-직무 적합성보다 직무만족에 더 큰 영향을 미치며 이직의도에 부의 영향을 미치는 것으로 검증되었다.

이직의도와 관련하여 Lauver & Kristof-Brown(2001)의 연구에서는 개인-조직 적

합성이 개인-직무 적합성 보다 이직의도에 미치는 영향이 더 크다고 하였으며, 선행연구(양지혜·김종인, 2013; 주효진, 2012)의 연구에서도 동일하게 개인-직무 적합성에 비해 개인-조직 적합성이 이직의도에 영향을 더 큰 영향을 주었다. 또한 다양한 직군에서 선행연구가 이루어 졌는데 은행 및 백화점 직원을 대상으로 한 이인석·백종훈·전무경(2010)의 연구를 비롯하여 국립공원관리공단 직원을 대상으로 한 주효진(2012)의 연구, KTX기장을 대상으로 한 김태성·허찬영(2012)의 연구, 경찰공무원을 대상으로 한 오태곤(2013)의 연구, 호텔기업종사자를 대상으로 한 김우진(2013)의 연구, 비서직을 대상으로 한 양지혜·김종인(2013)의 연구, 비정규직 종사자를 대상으로 한 강성수·이택호(2013)의 연구, 사회적 기업 직원을 대상으로 한 조운상·정재윤·박경원(2015)의 연구 및 보험설계사 영업 인력을 중심으로 한 김동희·하규수(2016)의 연구에서도 개인-조직 적합성이 이직의도에 부(-)의 영향을 미친다고 검증하였다. 다만 제약 영업 인력을 대상으로 하는 차재빈·류가연·이훈영(2013)의 연구와 항공사 객실 승무원을 대상으로 하는 이종호(2016)의 연구에서는 개인-조직 적합성이 이직의도에 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 확인되었다.

<표 2> 개인-조직 적합성에 관한 선행연구

종속변수	선행연구	영향 관계	직군
이직의도	Chatman(1991)	(-)	
	O'Reilly, Chatman & Caldwell(1991)	(-)	
	Cable & Judge(1996)	(-)	
	Lauver & Kristof-Brown(2001)	(-)	
	Cable & DeRue (2002)	(-)	
	최명옥·유태용(2005)	(-)	
	이인석·백종훈·전무경(2010)	(-)	은행 및 백화점 직원
	최보인·장철희·권석균(2011)	(-)	
	주효진(2012)	(-)	국립공원관리공단 직원
	김태성·허찬영(2012)	(-)	KTX기장
	오태곤(2013)	(-)	경찰관
	김우진(2013)	(-)	호텔기업
	양지혜·김종인(2013)	(-)	비서
	차재빈·류가연·이훈영(2013)	(x)	계약영업인력
	강성수·이택호(2013)	(-)	비정규직
	조운상·정재윤·박경원(2015)	(-)	사회적기업인력
	이종호(2016)	(x)	항공사 승무원
김동희·하규수(2016)	(-)	영업인력	
직무열의	오창택(2013)	(+)	국민건강보험공단 직원
	정리나(2014)	(x)	대기업 구성원

제3절 직무열의

Kahn(1990)의 연구에서 직무열의는 조직구성원이 자신의 직무를 수행하는 과정에서 육체적, 인지적, 정서적 그리고 정신적인 에너지를 투입하는 것이라고 처음으로 소개되었다. 조직구성원이 직무역할에 완전히 몰입하거나 직무성과에 주의를 기

울이고 집중할 때 직무열의의 심리상태를 경험하게 된다고 하였다. 개인의 심리 상태에 초점을 맞추어보면 직무담당자가 직무열의를 갖고 이를 높이기 위해서 직무에 대해 의미를 가지고 있고(meaningfulness), 안정을 취하며(safety), 가용 할 수 있는(availability)상태의 심리 상태를 경험해야 한다는 것이다(Kahn, 1990).

직무열의는 직무소진(job burnout)의 반대되는 개념으로써 연구되어 왔다. 직무소진은 정서적 고갈(exhaustion), 냉소(cynicism), 무능감(ineffectiveness)의 세 가지의 부정적 구성요소로 정의되는 반면, 직무열의는 작업과 관련된 긍정적이고 성취적인 마음의 상태를 말하며 이는 하위요소인 활력(vigor), 헌신(dedication), 몰두(absorption)인 세 가지의 긍정적인 요소로 구성된다(Schaufeli & Bakker, 2004; Schaufeli, Bakker, & Salanova, 2006). 활력이란 직무를 수행하는 동안 높은 수준의 에너지와 높은 수준의 정신적 회복력을 가지며 업무에 노력을 하는 의지와 어려운 상황 속에도 포기하지 않고 인내하는 것을 의미한다. 헌신이란 주어진 업무에 적극적인 자세로 업무에 대한 의미를 부여하고 열정과 자부심을 가지며 도전하는 것을 의미하며, 몰두는 수행하고 있는 직무에 완전히 집중하여 무아경(無我境)의 상태로써 업무와 자신을 분리하여 생각하기 어려운 정도를 말한다(Schaufeli & Bakker, 2004).

특히 최근 긍정심리학의 출현으로 산업 및 조직심리학과 조직행동 분야에서도 직무열의의 긍정성이 강조되고 있고, 긍정심리학 측면에서 구성원의 직무열의에 대한 개념과 중요성에 대해 관심이 증가하고 있다(Schaufeli & Salovona, 2006; 오아라, 2013). 연구자들은 조직에 대한 부정적인 접근에서 벗어나 긍정적인 측면에 초점을 두고 조직행동을 이해하려는 노력을 하고 있다(Seligman, 2002; Luthans, 2002). 그 결과 직무열의가 조직에 긍정적인 결과 및 성과를 증대시키는데 매우 의미 있는 변수로써 선행변수 및 결과변수에 대한 연구가 활발하게 이루어지고 있다. 직무열의는 Schaufeli et al(2002)이 직무열의를 측정하는 척도를 개발한 이후 그 연구가 가속화 되고 있다.

직무열의는 주로 매개효과로써 연구되었다. 그 중에서 이직의도를 결과변수로 한

선행연구로는 풀 서비스 레스토랑 종사자를 대상으로 한 오서경·윤혜현(2014)의 연구를 비롯하여 1급 응급 구조사를 대상으로 한 박제성·조근자(2015)의 연구, 감정노동 주 업무로 하는 창업보육센터 종사자를 대상으로 한 김남기·전기홍·이종관(2015)의 연구, 영업사원을 대상으로 한 유신애(2016) 및 보육교사를 대상으로 한 이재무·박용성(2017)의 연구가 있는데 직무열의가 높을수록 이직의도가 낮아진다는 것을 검증하였다.

<표 3> 직무열의에 관한 선행연구

종속변수	선행연구	영향 관계	직군
이직의도	오서경·윤혜현(2014)	(-)	풀 서비스 레스토랑 종사자
	박제성·조근자(2015)	(-)	1급 응급 구조사
	김남기·전기홍·이종관(2015)	(-)	창업보육센터 종사자
	유신애(2016)	(-)	영업사원
	이재무·박용성(2017)	(-)	보육교사

제4절 이직의도

이직의도는 조직에 속한 개인이 자신에게 주어진 지위나 업무를 포기하고 이탈하고자 하는 결심이다. 또한 이직이라는 행동으로 옮기기 직전의 상태를 의미하기도 한다. 이직의도의 개념에 대한 많은 학자들의 정의는 다음과 같다.

이직에 대하여 Mobley(1982)는 조직 내에서 금전적 보상을 받는 구성원이 자의로 조직으로부터 역할을 이탈하거나 포기하는 것이라 하였다. 또한 Price(1977)의 연구에서 광의의 개념과 협의의 개념으로 이직을 구분하여 정의하였다. 광의의 개념에

서 이직이란 사회 구성원으로써 특정조직의 경계를 넘어오거나 가는 이동경로라고 할 수 있으며, 이는 조직 내 전출, 퇴직, 승진, 강등 등의 모든 이동이 포함된다. 이직을 협의의 개념에서 보면 조직 구성원에서 신분을 벗어나는 이동으로 정의하였으며, 이는 속해 있는 조직에서 구성원으로서의 자격을 상실한 상태를 의미한다고 하였다(황규선, 2010).

하지만 이직 연구의 경우 현실적으로 실제 이직자 연구가 매우 어렵기 때문에 예측 변수인 이직의도에 대한 연구로 가름한다(윤혜미·노필순, 2013). 이직 의도란 개인이 실행 및 이행으로 나타나지 않은 이직에 대한 생각, 경향 및 태도를 의미한다. Meyer와 Allen(1984)에 따르면 이직의도는 조직 구성원이기를 포기하고 속해 있는 직장을 떠나려고 하는 결심이나 의도 정도로 정의하였다. Vandenberg(1999)는 빠른 시일 안에 영원히 조직을 떠나고자 하는 확률을 주관적으로 가늠하는 정도라고 정의하였다. 나아가 McDuff(2000)는 직장뿐만 아니라 직업(직무) 자체를 포기하고자 하는 의사를 포함한 개념으로 선행 연구보다 의미를 확대하여 정의하였다.

이러한 이직의도는 자발적과 비자발적으로 나눌 수 있는 이직과 달리, 조직구성원으로서의 자격과 해택을 포기하고 자발적으로 조직을 떠나려고 하는 의지의 정도로서 이에 영향을 미치는 독립변수로는 크게 개인·직무적 요소, 조직·구조적 요소 및 인구 통계적 요소를 들 수 있다(이만기, 2013).

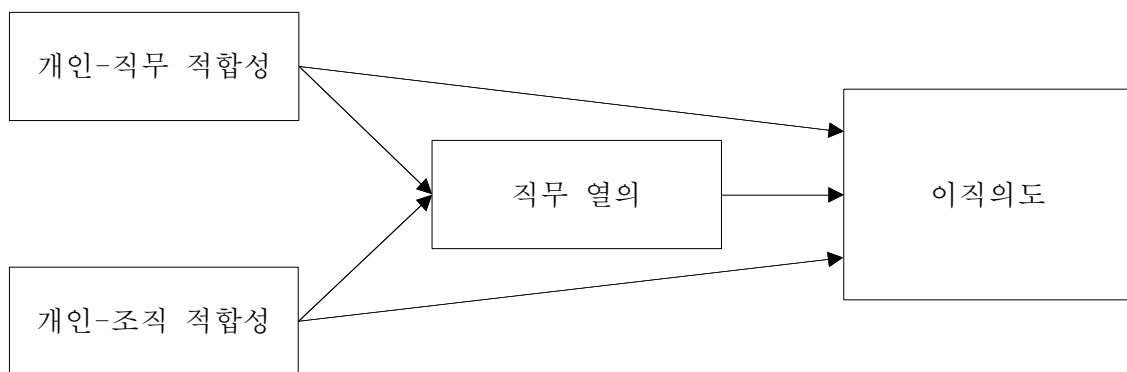
이러한 이직의도는 이직의 가장 강력한 예측 변수이기에 경영자의 입장에서 근로자들의 잔류 또는 이직에 관한 결정에 영향을 미치는 변수를 파악하는데 도움이 된다. 이를 통해 근로자로 하여금 잔류토록 할 수 있을 가능성이 있고 미래 인력변화의 수요를 예측하고자 할 때 유용하게 활용될 수 있기에 이직의도 연구는 중요하다(김영기, 2006).

제3장 연구설계 및 분석방법

제1절 연구모형 및 가설설정

1. 연구모형

본 연구는 3년 이하 대졸 신입사원을 중심으로 울산지역의 오프라인 설문조사와 인터넷 온라인 조사를 동시에 진행하여 개인-직무 적합성이 이직의도에 미치는 영향과 개인-조직 적합성이 이직의도에 미치는 영향을 알아보고자 하였다. 독립변수로는 개인-직무 적합성과 개인-조직 적합성이 있으며 매개변수로는 직무열의, 그리고 종속변수로 이직의도가 있다. 추가적으로 두 적합성이 직무열의와 연계되어 매개 역할을 하고 있음 증명하기 위해 적합성이 이직의도에 영향을 미치는 단계에서 직무열의의 매개효과를 분석하였다. 위의 내용을 종합 및 정리하여 <그림 1>과 같은 연구모형을 설정하였다.



<그림 1> 연구모형

제2절 연구가설의 설정

1. 개인-직무 적합성 및 개인-조직 적합성이 직무열의에 미치는 영향

먼저 개인-직무 적합성 및 개인-조직 적합성이 직무열의에 미치는 영향이다. 심윤희·유태용(2009)의 연구에서 개인-직무 적합성이 직무열의에 영향을 미치는 과정에서 의미성, 유능성이 부분매개역할을 하는 것으로 확인하였다. 허창구·신강현(2012)의 연구에서 주효과 분석에서 개인-직무 적합성은 직무탈진을 감소시키는 반면 직무열의를 증가시켰으며, 이러한 영향은 통계적으로 유의한 것으로 나타났다. 또한 개인-직무 적합성이 직무열의에 미치는 영향에 LMX의 조절효과가 통계적으로 유의한 것으로 나타났다. 정리나(2014)의 연구에서는 개인-직무 적합성은 직무열의에 정(+)-적 영향을 미치며 이 과정에서 긍정심리자본이 부분매개 효과를 보이는 것으로 확인되었다. 특히 개인-직무 적합성이 직무열의에 정(+)-의 영향을 줄 뿐만 아니라 동료 직무열의에도 정(+)-의 영향을 미치는 것으로 확인되었다(호민·곽원준, 2016). 이에 본 연구는 개인-직무 적합성과 직무열의의 선행연구를 기반으로 하여 정(+)-의 영향을 미칠 것이라 가설을 설정하였다.

개인-직무 적합성과 직무열의의 관계에 대한 선행조사는 다수가 있는 반면 개인-조직 적합성과 직무열의의 경우 국민건강보험 직원들을 대상으로 한 오창택(2013)의 연구에서 개인-조직 적합성이 직무열의에 정(+)-의 영향을 주었다. 하지만 정리나(2014)의 연구에서는 개인-조직 적합성은 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 이에 본 연구는 오창택(2013)의 선행연구를 바탕으로 가설을 세웠다.

가설 1 : 개인-직무 적합성은 직무열의에 정(+)-의 영향을 미칠 것이다.

가설 2 : 개인-조직 적합성은 직무열의에 정(+)-의 영향을 미칠 것이다.

2. 직무열의가 이직의도에 미치는 영향

직무열의가 이직의도에 미치는 영향에 관한 연구는 2010년 이후 활발히 이루어졌

다. 특히 풀 서비스 레스토랑 종사자를 대상으로 분석한 결과 직무열의는 이직의도에 부(-)의 영향을 미치고 있으며(오서경·윤혜현, 2014), 1급 응급 구조사를 대상으로 한 박제성·조근자(2015)의 연구에서 직무열의가 높을수록 이직의도가 낮아지는 것으로 나타났다. 이와 같은 맥락으로 창업보육센터 매니저들을 구성으로 김남기·전기흥·이종관(2015)의 연구에서도 직무열의가 높을수록 이직의도가 낮아지는 부(-)의 영향을 미치고 있음을 검증하였다. 영업사원을 대상으로 직무열의와 이직의도의 구조적관계를 분석한 유신애(2016)의 연구에서도 직무열의가 이직의도에 부정적 영향을 준다고 하였다. 보육교사의 직무요구 및 직무자원이 이직의도에 미치는 영향에 관한 연구(이재무·박용성, 2017)의 직무열의의 매개효과를 확인하는 과정에서 직무열의가 이직의도에 부적(-)영향을 주는 것을 확인하였다. 이에 본 연구는 기존의 선행연구와 동일하게 부(-)의 영향을 미칠 것이라 가설을 설정하였다.

가설 3 : 직무열의는 이직의도에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.

3. 개인-직무 적합성 및 개인-조직 적합성이 이직의도에 미치는 영향

개인-직무 적합성과 개인-조직 적합성이 학회에 소개된 이 후로 이직의도에 미치는 영향에 관한 연구는 활발하게 진행되어 왔다. 대표적인 실증연구(Lauver & Kristof-Brown2001)에서 개인-직무 적합성과 이직의도는 부(-)의 상관관계가 있으며 개인-조직 적합성과 이직의도와의 관계에서도 부(-)의 영향을 주고 있음을 알 수 있다.

국내의 실증연구에서도 개인-직무 적합성이 이직의도에 부(-)의 영향을 미치며 개인-조직 적합성이 이직의도에 부적(-)영향을 미치고 있음을 알 수 있다. 최명옥·유태용(2005)의 연구에서 개인-직무 적합성 및 개인-조직 적합성은 이직의도에 부적(-) 영향을 미치며 개인-조직 적합성이 개인-직무 적합성 보다 이직의도에 미치는 영향이 더 크다는 선행연구(Lauver & Kristof-Brown2001)와 달리 개인-직무 적합성이 이직의도를 더 잘 예측하는 것을 확인하였다.

특히 개인-직무 적합성과 개인-조직 적합성은 개인-환경 적합성으로 개인-상사 적합성, 개인-동료 적합성등과 함께 결과변수로 이직의도와 의 관계에 대해 연구되었다. 은행 및 백화점 종업원을 대상으로 개인-환경 적합성이 조직유효성에 미치는 영향에 관한 연구인 이인석·백종훈·전무경(2010)의 연구에서는 개인-직무 적합성 및 개인-조직 적합성이 이직의도에 부(-)의 영향을 미친다고 하였다. KTX기장을 대상으로 개인-환경 적합성이 조직몰입, 직무만족 및 이직의도에 미치는 영향에 관한 연구(김태성·허찬영, 2012)에서도 개인-직무 적합성과 개인-조직 적합성은 이직의도에 부(-)의 영향을 미친다고 하였으나, 개인-동료 적합성은 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 경찰관을 대상으로 한 오태곤(2013)의 연구에서도 개인-환경 적합성이 이직의도에 부적(-) 영향을 미치고 있으며, 미치는 영향력의 크기는 개인-직무 적합성, 개인-조직 적합성, 개인-동료 적합성, 개인-상사 적합성의 순으로 나타났다. 호텔기업 종사자를 연구대상으로 한 김우진(2013)의 연구에서도 개인-직무 적합성과 개인-조직 적합성이 이직의도와 갖는 관계에서 부(-)의 관계를 갖고 있다. 하지만 항공사 객실 승무원을 대상으로 한 이종호(2016)의 연구에서는 개인-조직 적합성이 이직의도에 부(-)의 영향을 준다는 김우진(2013)의 연구와 달리 개인-직무 적합성만이 이직의도에 부(-)의 영향을 주고 있으며 개인-조직 적합성은 이직의도에 유의미한 영향을 주지 않는 것으로 확인되었다. 이외에도 사회적 기업 인력을 대상으로 한 조운상·정재윤·박경원(2015)의 연구에서는 개인-조직 적합성과 이직의도의 관계는 부(-)의 관계를 갖지만 개인-직무 적합성이 이직의도에 주는 영향에서 부(-)의 관계를 갖는 것에 대해 부분 채택되었다. 또한 동일 직무에서도 이직의도와 갖는 관계가 다른 것으로 확인되었는데 조운상·정재윤·박경원(2015)의 연구와 김동희·하규수(2016)의 연구를 예를 들 수 있다. 보험설계 영업 인력을 대상으로 연구한 김동희·하규수(2016)의 연구에서 개인-직무 적합성은 이직의도에 유의한 영향을 미치지 못하는 반면 개인-조직 적합성은 이직의도에 부(-)의 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 이에 반해 차재빈·류가연·이훈영(2013)의 연구의 경우 제약 영업 인력을 대상으로 하였는데 개인-직무 적합성 및 개인-조직 적합성이 높을수록

이직의도가 높아지는 정(+)의 관계를 갖는 것으로 나타났다.

이외에도 비서에 대한 이직의도 연구(양지혜·김종인, 2013), 비정규직을 대상으로 한 이직의도에 관한 연구(강성수·이택호, 2013)에서도 개인-직무 적합성과 개인-조직 적합성이 이직의도에 부(-)의 영향을 주는 것으로 확인되었다. 다만 Cable & DeRue(2002)의 연구에서는 개인-직무 적합성 중 욕구-충족 적합성은 이직의도에 유의한 영향을 미치지 않았지만 개인-조직 적합성은 이직의도에 부(-)의 영향을 미쳤다. 최보인·장철희·권석균(2011)의 연구에서는 Cable & DeRue(2002)연구와 달리 개인-직무 적합성 중 요구-능력 적합성이 이직의도와 유의미한 관계가 아니었으며 욕구-충족 적합성은 부(-)의 관계를 갖는 것으로 나타났다. 또한 개인-조직 적합성의 경우 선행연구(Chatman, 1991; O'Reilly, Chatman & Caldwell, 1991; Cable & Judge, 1996)에서 이직의도에 부적(-)영향을 갖는다고 검증되었다.

본 연구는 선행연구에서 대부분 채택되고 검증된 바와 같이 개인-직무 적합성 및 개인-조직 적합성이 이직 의도와 관계에서 부(-)의 관계를 가질 것으로 가정하였다.

가설 4 : 개인-직무 적합성은 이직의도에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.

가설 5 : 개인-조직 적합성은 이직의도에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.

4. 개인-직무 적합성 및 개인-조직 적합성과 이직의도의 관계에서 직무열의의 매개효과

정리나(2014)의 연구에서 개인-직무 적합성이 직무열의에 정(+)의 영향을 미친다는 것이 검증되었고, 오창택(2013)의 연구에서는 개인-조직 적합성이 직무열의에 정(+)의 영향을 미친다는 것을 확인하였다. 이재무·박용성(2017)의 연구에서 직무요구 및 직무자원이 이직의도에 미치는 영향에서 직무열의가 매개요인으로 작용하고 있음을 확인되었다. 또한 유신애(2016)의 연구에서 개인-직무 적합성과 이직의도의 관계에서 직무열의가 매개효과로 유의미한 영향을 주는 것으로 확인할 수 있었다. 선

행연구를 종합하여 개인-직무 적합성과 개인-조직 적합성이 이직의도에 유효한 영향을 준다는 가정을 주고 가설 3이 채택이 될 경우 매개요인으로 작용 할 것으로 가설을 설정하였다.

가설 6 : 직무열의는 개인-직무 적합성과 이직의도 간의 관계를 매개할 것이다.

가설 7 : 직무열의는 개인-조직 적합성과 이직의도 간의 관계를 매개할 것이다,

제3절 변수의 조작적 정의 및 설문구성

본 연구에서 사용된 각각의 개념들과 설문은 기존에 증명되었던 선행연구를 바탕으로 신뢰성과 타당성이 검증된 측정항목들을 기초로 하여 구성하였다.

1. 개인-직무 적합성

Edwards(1991)의 연구에서 개인-직무 적합성은 개인이 소유하고 있는 능력, 지식, 기술과 해당 직무가 요구하는 능력, 지식, 기술 간의 적합한 정도이며 개인의 선호, 욕구 및 적성 등과 해당 직무가 제공하여 주고 있는 내적 외적인 보상간의 조화라고 정의한다. 이를 측정하기 위해서 Cable & DeRue(2002)를 참고하여 최보인·장철희·권석균(2011), 최명옥·유태용(2005)의 도구를 수정 및 보완하여 사용하였다.

2. 개인-조직 적합성

개인-조직의 적합성은 개인과 조직간 가치의 일치 정도를 의미하며, 측정도구는 Cable과 Judge(1996)이 개발한 도구를 Cable & DeRue(2002)를 참조하여 수정 및

보완하여 사용하였다.

3. 직무열의

본 연구에서는 직무열의를 Schaufeli & Bakker(2004)의 연구에서 정의한 대로 직무 및 업무에 관하여 활력, 헌신, 몰두하며 긍정적이고 성취적인 마음의 상태로 정의하기로 한다. 각각의 하위개념에 대해, 활력이란 직무를 수행하는 동안 높은 수준의 에너지와 정신적 회복력을 가지며 포기하지 않고 노력을 하며 인내하는 것이며, 헌신이란 적극적인 자세로 업무에 의미를 부여하며 열정과 자부심을 가지며 도전하는 것을 의미하며, 몰두는 직무에 완전히 집중한 상태로써 개인이 업무와 자신을 분리하여 생각하기 어려운 정도를 말한다(Schaufeli & Bakker, 2004).

본 연구에서는 Schaufeli & Bakker(2003)의 UWES(Utrecht Work Engagement Scale)의 문항 중 활력, 헌신, 몰두 각각 5문항을 사용한 문항을 번역하여 사용한 오아라(2013)의 연구에 사용된 문항을 수정 및 보완하여 5점 리커트 척도를 이용하여 측정하였다.

4. 이직의도

Allen & Meyer(1990)에 따르면 이직의도는 조직 구성원이 현재 속하고 있는 조직의 구성원이기를 포기하고 현 직장을 떠나려고 하는 의도의 정도로 정의된다. 본 연구에서는 이직의도에 대하여 현재 직장에 머물고 싶은 정도를 나타내는 조직 구성원의 태도로 현재 직장과 이직 가능한 타 직장에 대한 조직 구성원의 감정적 평가 상태로 정의한다. 이를 측정하기 위해서 Michael & Spector(1982)가 사용한 문항을 번역하여 사용한 이기효(1994), 박상수(2012), 임춘희(2016)의 연구를 수정한 박소정(2017)의 연구에 사용된 문항을 5점 리커트 척도를 이용하여 측정하였다.

제4장 실증분석

제1절 연구대상 및 자료수집

본 연구에서는 실증분석을 위해 구조화된 설문지를 활용하여 자료를 수집하였다. 설문지를 활용한 자료 수집은 응답자의 내적 기분상태나 외부적으로는 응답당시의 상황으로부터 영향을 받을 수 있고, 또한 응답자 스스로 사회적 규범이나 도덕적으로 바람직하다고 생각하는 방향으로 응답할 위험요소가 존재할 가능성이 있지만 표본을 무작위로 추출하여 검증함으로써 이러한 위험요소를 충분히 감소할 수 있고, 표준화되고 검증된 설문지를 활용함으로써 결과의 비교가능성을 높일 수 있기 때문에 본 연구의 가설을 검증하기 위해 설문지를 활용하여 자료 수집을 하였다.

본 연구의 목적은 개인-직무 적합성이 직무열의에 미치는 영향과 개인-조직 적합성이 직무열의에 미치는 영향, 직무열의가 이직의도에 미치는 영향, 개인-직무 적합성이 이직의도에 미치는 영향과 개인-조직 적합성이 이직의도에 미치는 영향을 분석하고, 아울러 개인-직무 적합성이 이직의도에 미치는 영향과 개인-조직 적합성이 이직의도에 미치는 영향에 있어 직무열의가 매개역할을 하는지에 대해 검증하기 위함이다.

이러한 연구목적에 의거 본 연구에서 설정한 가설들을 검증하기 위하여 울산광역시에 소재하고 있는 기업의 직원들과 대상 및 직장인 온라인 커뮤니티 회원들을 대상으로 임의표본추출방법을 사용하여 250부의 설문지를 직접방문 및 네이버 온라인 설문조사를 실시하였다. 설문조사 기간은 2018년 03월 18일부터 04월 02일까지 하였으며, 총 250부의 설문지 중 불성실하게 응답한 설문지 9부를 제외한 총 241부에 대하여 최종 통계분석을 실시하였다. 최종 유효 설문지율은 96.4%이다.

제2절. 응답자의 인구 통계적 특성

본 연구에서 사용된 응답자의 인구 통계적 변수를 통하여 표본의 일반적 특성은 <표 4>와 같다.

응답자의 성별은 남성이 128명으로 53.1%, 여성이 113명으로 46.9%를 차지하고 있어 남성이 더 많음을 알 수 있다.

응답자의 연령별 분포는 25세 이하가 44명으로 18.3%, 26세 이상 30세 이하가 156명으로 64.7%, 31세 이상 35세 이하가 35명으로 14.5%, 36세 이상이 6명으로 2.5%로 표본의 64.7%가 26세 이상 30세 이하임을 알 수 있다.

응답자의 학력별 분포는 고졸이 7명으로 2.9%, 전문대졸이 22명으로 9.1%, 대졸이 192명으로 79.7%, 대학원 졸이 20명으로 8.3%를 차지하고 있다. 따라서 표본의 79.7%가 대졸이상임을 알 수 있다.

응답자의 근속연수는 1년 미만이 67명으로 27.8%, 1년 이상 5년 미만이 150명으로 62.3%, 5년 이상 10년 미만이 21명으로 8.7%, 10년 이상이 3명으로 1.2%를 차지하고 있다. 표본의 62.3%가 1년 이상 5년 미만임을 알 수 있다.

응답자의 현 직무 담당기간은 1년 미만이 89명으로 36.9%, 1년 이상 5년 미만이 138명으로 57.3%, 5년 이상이 14명으로 5.8%를 차지하고 있다. 표본의 57.3%가 1년 이상 5년 미만임을 알 수 있다.

응답자의 혼인여부에 대해 살펴보면, 기혼이 218명으로 90.5%, 미혼이 23명으로 9.5%를 차지하고 있어 대부분이 기혼임을 알 수 있다.

응답자의 업종은 자동차 부품이 40명으로 16.7%, IT, 웹 통신이 34명으로 14.1%. 전기, 전자가 33명으로 13.7%의 순으로 나타났으며, 응답자의 직무는 연구/개발/설계가 58명으로 24.1%, 기타 55명 22.8%, 영업/마케팅이 45명으로 18.7%의 순으로 나타났다.

<표 4> 표본의 인구 통계적인 분포

변수	집단	빈도	비율(%)
성별	남	128	53.1
	여	113	46.9
연령	25세 이하	44	18.3
	26세 ~ 30세	156	64.7
	31세 ~ 35세	35	14.5
	36세 이상	6	2.5
학력	고졸	7	2.9
	전문대졸	22	9.1
	대졸	192	79.7
	대학원졸	20	8.3
근무기간	1년 미만	67	27.8
	1년 이상 5년 미만	150	62.3
	5년 이상 10년 미만	21	8.7
	10년 이상	3	1.2
현직 담당기간	1년 미만	89	36.9
	1년 이상 5년 미만	138	57.3
	5년 이상	14	5.8
결혼여부	기혼	218	90.5
	미혼	23	9.5
업종	조선, 해양	12	5.0
	석유, 화학	12	5.0
	전기, 전자	33	13.7
	자동차 부품	40	16.7
	교육업	3	1.2
	건설업	11	4.5
	IT, 웹통신	34	14.1
	미디어, 디자인	5	2.1
	은행 금융업	14	5.8
	기관, 협회	16	6.7
	서비스업	14	5.8
	판매, 유통	16	6.6
	기타	31	12.8
직무	인사/교육/총무	14	5.8
	재무/회계	10	4.1
	전략/기획	21	8.7
	연구/개발/설계	58	24.1
	품질/생산/조립	38	15.8
	영업/마케팅	45	18.7
	기타	55	22.8
합계		241	100.0

제3절 자료처리 및 분석방법

본 연구에서는 수집된 자료의 처리와 분석을 위해 통계패키지 SPSS 23.0을 이용하였다. 먼저 본 연구에서 채택하여 활용한 측정도구가 유효한 변수가 될 수 있는지 검증을 실시하였고 이후에 가설검증을 실시하였으며, 다음과 같이 분석기법을 사용하였다.

첫째, 기초적인 분석으로 “빈도분석(frequency analysis)”을 실시하여 표본에 대한 특성을 정리하였고, Cronbach Alpha 계수를 이용한 “내적 일관성 검증방법(internal consistency reliability)”을 이용하여 각 변수들의 신뢰성 검증을 하였다. 또한, “요인 분석(factor analysis)”을 통해 각 변수들의 구성개념 타당성(construct validity)을 검증하였다.

둘째, 가설 검증을 위한 분석기법으로는 개인-직무 적합성과 개인-조직 적합성과 직무열의 및 이직의도들 간에 상호 영향관계를 “상관관계분석(correlation analysis)”과 “다중회귀분석(multiple regression analysis)”을 실시하여 검증하였다.

셋째, “3단계 매개회귀분석(3-step mediated regression analysis)”을 실시하여 개인-직무 적합성과 개인-조직 적합성이 이직의도에 영향을 미침에 있어서 직무열의가 매개역할을 하는가를 검증하였다.

제4절 측정항목의 신뢰성과 타당성 검증

본 연구에서는 설문조사에 사용되어 측정항목의 여러 변수들이 구성개념의 신뢰성과 타당성을 확보하고 있어 적합한 자료가 수집되었는지를 검증하기 위해 신뢰성 분석과 요인분석을 실시하였다.

신뢰성은 Cronbach's α 계수를 활용한 “내적 일관성 분석방법”을 이용하였으며 측정하였으며 타당성은 varimax 회전을 포함한 “주성분분석(principal component

analysis)”을 이용하여 측정하였다.

측정도구의 신뢰도 및 타당성 분석결과는 다음의 <표 5>와 같다. 본 연구에서 사용한 측정도구의 신뢰도는 Nunnally(1978)가 제안한 기준 0.6을 충족하였으며 모든 항목에서 0.80이상으로 높은 신뢰도를 확보하였다. 또한, 측정도구의 타당성은 고유 값(eigen value)이 1 이상인 요인과 요인적재 값(factor loading)이 0.5를 기준으로 유의성을 분석한 결과, 본 연구자가 의도한 구성 및 판별 기준에 부합되는 결과를 보여주었다.

<표 5> 각 변수에 대한 타당성 및 신뢰성 분석결과

변 수		요 인 성 분				Cronbach's α
		1	2	3	4	
직 무 열 의	직무열의-1	.765	-.130	.168	.062	.916
	직무열의-2	.719	-.233	.115	.218	
	직무열의-5	.682	-.054	.186	.179	
	직무열의-8	.748	-.146	.239	.105	
	직무열의-9	.701	.022	.159	.129	
	직무열의-11	.710	-.245	.141	.181	
	직무열의-12	.823	-.159	.143	.175	
	직무열의-13	.806	-.174	.146	.102	
	직무열의-14	.652	-.194	.096	.068	
이 직 의 도	이직의도-1	-.217	.837	-.173	-.041	.869
	이직의도-2	-.253	.773	-.210	-.085	
	이직의도-3	.095	.722	.042	.173	
	이직의도-4	-.396	.514	-.468	-.047	
	이직의도-5	-.234	.705	-.304	-.023	
	이직의도-6	-.180	.739	-.191	.038	
개 인 조 직 적 합 성	개인-조직 적합성-1	.332	-.115	.716	.750	.821
	개인-조직 적합성-2	.297	-.117	.728	.710	
	개인-조직 적합성-3	-.040	-.120	.669	.699	
	개인-조직 적합성-4	.270	-.179	.679	.701	
	개인-조직 적합성-5	.221	-.245	.729	.682	
개 인 직 무 적 합 성	개인-직무 적합성-4	.184	.053	.085	.843	.877
	개인-직무 적합성-5	.216	-.017	.110	.895	
	개인-직무 적합성-6	.249	.066	.133	.838	
고유값(eigen value)		8.789	2.959	1.807	1.377	
%분산		38.211	12.866	7.854	5.986	
%누적		38.211	51.077	58.931	64.918	

요인분석 결과, 직무열의를 측정하기 위해 사용된 설문문항은 총 15개 문항으로 구성되었는데 6문항을 제외한 9개 문항이 하나의 요인으로 적재되었다. 이직의도를 측정하기 위해 사용된 설문문항은 총 6개 문항으로 구성되었는데 모든 문항이 하나의 요인으로 적재되었다. 개인-조직 적합성을 측정하기 위해 사용된 설문문항은 총 5개 문항으로 구성되었는데 모든 문항이 하나의 요인으로 적재되었다. 개인-직무 적합성을 측정하기 위해 사용된 설문문항은 총 6개 문항으로 3개 문항을 제외한 나머지 3개 문항이 하나의 요인으로 적재되었다.

이에 따라서, 본 연구의 연구변수들은 직무열의와 이직의도, 개인-조직 적합성과 개인-직무 적합성의 4개 요인들로 구분되었으며, 전체 변량의 64.918%를 설명하는 것으로 나타났다. 따라서 본 연구에서 초기에 의도한대로 타당성을 확보하였고 이후단계인 가설 검증을 실시하였다.

제5절 연구가설의 검증

주요인 분석결과 신뢰성과 단일 차원성이 입증된 변수별 척도에 대하여 어떤 방향으로 상호간의 관계를 갖고 있는지, 관련도 및 관계가 어느 정도 갖는지를 알아보기 위해 실시한 인구 통계적 변수를 포함한 각 변수들의 “상관관계분석” 분석결과는 <표 6>와 같다.

<표 6> 각 변수의 평균, 표준편차 및 상관관계 분석결과

	평균	표준 편차	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1	0.47	0.500											
2	28.04	3.104	-.253**										
3	2.93	0.536	.023	.312**									
4	27.20	23.890	-.067	.532**	.002**								
5	20.80	17.952	.032	.394**	-.002	.715**							
6	0.10	0.294	-.050	.238**	.014	.324**	.187**						
7	5.16	4.956	.035	-.070	.001	-.054	-.038	-.019					
8	7.22	3.959	.106	-.314**	-.121	-.266**	-.177**	-.122	.022				
9	3.54	0.801	.015	.026	.081	.060	.083	-.004	.032	-.028			
10	3.15	0.780	-.213**	.004	.047	-.110	-.135*	.030	.017	.026	.308**		
11	3.53	0.937	-.050	-.076	.043	-.110	-.107	-.033	-.017	.050	.413**	.512**	
12	3.44	0.909	.121	.104	.172**	.107	.074	-.042	-.027	-.087	-.061	-.509**	-.453**

N=241 ** p<0.01, * p<0.05

1=성별(남자=0, 여자=1), 2=연령, 3=학력, 4=근무기간, 5=현 직무 담당기간, 6=결혼 여부(기혼=0, 미혼=1), 7=직무, 8=업종, 9=개인-직무 적합성, 10=개인-조직 적합성
11=직무열의, 12=이직의도

상관관계 분석결과, 개인-직무 적합성과 직무열의, 개인-조직 적합성과 직무열의가 유의수준 1%에서 정(+)의 상관관계가 있으며, 개인-조직 적합성과 이직의도 및 직무열의와 이직의도의 각 관계가 서로 유의수준 1%에서 부(-)의 상관관계가 있음을 알 수 있다. 반면, 개인-직무 적합성과 이직의도는 유의한 상관관계가 없는 것으로 확인 되었다.

그리고 몇몇 독립변수들 상호 간의 내적 상관관계가 너무 높거나 분모가 거의 0

에 근접하여 그 해가 불안정한 경우에 다중공선성(multi-collinearity)이 발생한다. 다중공선성은 보통 연구에서 0.85이하의 상관관계면 문제가 없다고 판단되어지므로, 본 연구의 경우 0.85이하로 변수들 간의 다중공선성 문제는 크게 존재하지 않은 것으로 판단된다.

따라서 본 연구의 연구모형인 개인-직무 적합성과 개인-조직 적합성이 직무열의에 영향을 미치고, 직무열의가 이직의도에 영향을 미치고, 개인-조직 적합성이 이직의도에 영향을 미치고 이러한 개인-조직 적합성과 이직의도의 관계에 직무열의의 매개역할을 예측하게 해주고 있다.

본 연구에서 설정한 가설 1과 가설 3에 대한 검증은 독립변수인 개인-직무 적합성과 개인-조직 적합성이 직무열의, 이직의도를 종속변수로 두고 회귀분석을 실시하였다. 모델 1은 종속변수를 인구 통계적 변수들을 통제변수로 설정하여 영향력을 통제하였고, 모델 2, 모델 3은 독립변수인 개인-직무 적합성과 개인-조직 적합성을 투입하여 각각의 영향력을 검증하였다.

가설 2에 대한 검증은 독립변수인 직무열의가 이직의도를 종속변수로 두어 회귀분석을 실시하였다. 모델 1은 종속변수를 인구 통계적 변수들을 통제변수로 설정하여 영향력을 통제하였고 모델 2는 독립변수인 직무열의를 투입하여 영향력을 검증하였다. 그리고 회귀계수를 상수항이 없게 표준화시킨 값인 표준화계수 β 값의 수치가 클수록 독립변수가 종속변수에 더 큰 영향을 주게 것이다.

또한, Baron과 Kenny(1986)의 3단계 매개회귀분석(three-step mediated regression analysis)을 통해 개인-직무 적합성 및 개인-조직 적합성과 이직의도 간의 사이에서 직무열의의 매개역할에 관한 가설 4를 검증하였다. 3단계 회귀분석 절차와 조건은 다음과 같다.

1단계: 독립변수를 매개변수에 회귀시키고 독립변수는 유의한 영향을 미쳐야 한다.

2단계: 독립변수를 종속변수에 회귀시키고 독립변수는 유의한 영향을 미쳐야 한다.

3단계: 독립변수와 매개변수를 종속변수에 회귀시키고 종속변수에 대한 독립변수의 영향은 2단계의 경우보다 적거나 전혀 없어야 한다.

독립변수가 종속변수에 오직 매개변수를 통해서만 영향을 주는 경우 즉, 상기 3단계 회귀분석에서 매개변수가 통제되었을 때 독립변수의 종속변수에 대한 효과가 유의하지 않는 경우는 완전한 매개효과(perfect mediating effect)를 갖게 된다.

반면, 매개변수와 독립변수 모두가 유의하고 독립변수 효과가 3단계 회귀분석 때에 2단계 회귀분석 때보다 작은 경우는 부분매개효과(partial mediating effect)를 갖게 된다.

1. 개인-직무 적합성이 직무열의에 미치는 영향 및 개인-조직 적합성이 직무열의에 미치는 영향

가설 1 ; 개인-직무 적합성은 직무열의에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 2 ; 개인-조직 적합성은 직무열의에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

개인-직무 적합성과 개인-조직 적합성이 직무열의에 미치는 영향력에 대한 회귀분석 결과는 <표 7>와 같다. 직무열의에 대해 개인-직무 적합성과 개인-조직 적합성이 통계적으로 유의한 영향력을 나타내고 있다.

<표 7> 개인-직무 적합성 및 개인-조직 적합성과 직무열의의 회귀분석 결과

종속변수 : 직무열의							
변수		모델 1		모델 2 (회귀모델 1)		모델 3 (회귀모델 2)	
		β	t 값	β	t 값	β	t 값
통제 변수	(상수)		4.028** *		3.105**		1.967**
	성별	-.073	-1.061	-.072	-1.159	.040	.660
	연령	-.071	-.809	-.049	-.621	-.072	-.948
	학력	-.070	.987	.029	.449	.042	.680
	결혼여부	.003	-.404	-.056	-.591	.001	.011
	근무기간	-.042	-.458	-.078	-.914	-.004	-.050
	현 직무 담당기간	-.043	.048	.012	.187	-.029	-.488
	직무	-.024	-.366	-.038	-.641	-.033	-.592
	업종	.026	.370	.031	.491	.011	.185
독립 변수	개인-직무 적합성			.425***	7.161		
	개인-조직 적합성					.519***	8.920
R ²		0.023		0.200		0.273	
ΔR^2				0.169		0.245	
F값		0.677		6.431**		9.646**	

N=241 ***p<0.001, ** p<0.01, * p<0.05

회귀모델 1은 개인-직무 적합성이 미치는 직무열의에 대한 영향력의 분석 결과인데, 회귀 식은 p<0.01 수준에서 통계적으로 유의하다. 직무열의의 분산을 20.0%까지 설명해 주고 있고, 통제변수만을 포함한 회귀 식에 비하여 분산 설명력이 17.7% 유의하게 증가하였다. 개인-직무 적합성은 직무열의에 대하여 정(+)의 회귀 계수($\beta=.425$, p<0.001)를 보여주어 통계적으로 유의미한 결과를 나타내고 있기 때문에 가설 1은 지지되었다.

회귀모델 2는 개인-조직 적합성이 미치는 직무열의에 대한 영향력의 분석 결과

인데, 회귀 식은 $p < 0.01$ 수준에서 통계적으로 유의하다. 직무열의의 분산을 27.3% 까지 설명해 주고 있고, 통제변수만을 포함한 회귀 식에 비하여 분산 설명력이 25.0% 유의하게 증가하였다. 개인-조직 적합성은 직무열의에 대하여 정(+)의 회귀 계수($\beta = .519, p < 0.001$)를 보여주어 통계적으로 유의미한 결과를 나타내고 있기 때문에 가설 2는 지지되었다.

2. 직무열의가 이직의도에 미치는 영향

가설 3 : 직무열의는 이직의도에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.

직무열의가 이직의도에 미치는 영향력에 대한 회귀분석 결과는 <표 8>과 같다. 이직의도에 대해 직무열의가 통계적으로 유의한 영향력을 나타내고 있다.

<표 8> 직무열의와 이직의도의 회귀분석 결과

종속변수 : 이직의도					
변수		모델 1		모델 2 (회귀모델 1)	
		β	t 값	β	t 값
통제변수	(상수)		2.322**		4.079***
	성별	.138	2.067*	.106	1.770
	연령	.036	.421	.004	.055
	학력	.152	2.212*	.184	2.991**
	결혼여부	-.090	-1.334	.115	1.259
	근무기간	.134	1.306	-.052	-.642
	현 직무 담당기간	-.033	-.361	-.088	-1.474
	직무	-.024	-.377	-.035	-.612
	업종	-.052	-.777	-.041	-.682
직무열의				-.450***	-7.880
R^2		0.068		0.265	
ΔR^2				0.236	
F 값		2.102*		9.259***	

N=241 *** $p < 0.001$, ** $p < 0.01$, * $p < 0.05$

회귀모델 1은 직무열의가 미치는 이직의도에 대한 영향력의 분석결과인데, 회귀식은 $p < 0.001$ 수준에서 통계적으로 유의하다. 이직의도의 분산을 26.5%까지 설명해주고 있고, 통제변수만을 포함한 회귀식에 비하여 분산 설명력이 19.7% 유이하게 증가하였다. 직무열의는 이직의도에 대하여 부(-)의 회귀계수($\beta = -.450$, $p < 0.001$)를 보여주어 통계적으로 유의미한 결과를 나타내고 있기 때문에 가설 2는 지지되었다. 따라서 이직의도를 감소시키는데 있어서 직무열의가 중요한 영향을 미치고 있음을 알 수 있다.

3. 개인-직무 적합성 및 개인-조직 적합성이 이직의도에 미치는 영향

가설 4 : 개인-직무 적합성은 이직의도에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.

가설 5 : 개인-조직 적합성은 이직의도에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.

개인-직무 적합성과 개인-조직 적합성이 이직의도에 미치는 영향력에 대한 회귀분석 결과는 <표 9>과 같다. 이직의도에 대하여 개인-조직 적합성이 통계적으로 유의한 영향력을 나타내고 있다.

<표 9> 개인-직무 적합성 및 개인-조직 적합성과 이직의도의 회귀분석 결과

종속변수 : 이직의도							
변수		모델 1		모델 2 (회귀모델 1)		모델 3 (회귀모델 2)	
		β	t 값	β	t 값	β	t 값
통제 변수	(상수)		2.322**		2.650**		4.279***
	성별	.138	2.067*	.138	2.068*	.028	.475
	연령	.036	.421	.032	.372	.037	.500
	학력	.152	2.212*	.161	2.324*	.180	3.020**
	결혼여부	-.090	-1.334	-.092	-1.360	-.058	-.996
	근무기간	.134	1.306	.137	1.335	.092	1.031
	현 직무 담당기간	-.033	-.361	-.026	-.286	-.071	-.898
	직무	-.024	-.377	-.021	-.333	-.015	-.267
	업종	-.052	-.777	-.053	-.794	-.038	-.656
독립 변수	개인-직무 적합성			-.084	-1.316		
	개인-조직 적합성					-.508**	8.920
R ²		0.068		0.075		0.307	
ΔR^2				0.038		0.280	
F값		2.102*		2.067*		11.393***	

N=241 ***p<0.001, ** p<0.01, * p<0.05

회귀모델 1은 개인-직무 적합성이 미치는 이직의도에 대한 영향력의 분석결과인데, 회귀 식은 p<0.05 수준에서 통계적으로 유의하다. 이직의도의 분산을 7.5%까지 설명해주고 있고, 통제변수만을 포함한 회귀 식에 비하여 분산 설명력이 0.7% 유의하게 증가하였다. 그러나 개인-직무 적합성이 이직의도에 미치는 영향력이 유의미한 결과를 나타내지 않기 때문에 가설 4는 기각되었다.

회귀모델 2는 개인-조직 적합성이 미치는 이직의도에 대한 영향력의 분석결과인데, 회귀 식은 p<0.001 수준에서 통계적으로 유의하다. 이직의도의 분산을 30.7%까지 설명해주고 있고, 통제변수만을 포함한 회귀 식에 비하여 분산 설명력이 23.9% 유의하게 증가하였다. 개인-조직 적합성은 이직의도에 대하여 부(-)의 회귀계수($\beta=-.508$, p<0.01)를 보여주어 통계적으로 유의미한 결과를 나타내고 있

기 때문에 가설 5는 지지되었다. 따라서 개인-조직 적합성이 이직의도를 감소시키는데 있어서 중요한 영향을 미치고 있음을 알 수 있다.

4. 개인-직무 적합성 및 개인-조직 적합성과 이직의도의 관계에서 직무열의의 매개효과

가설 6 : 직무열의는 개인-직무 적합성과 이직의도 간의 관계를 매개할 것이다.

가설 7 : 직무열의는 개인-조직 적합성과 이직의도 간의 관계를 매개할 것이다.

개인-직무 적합성 및 개인-조직 적합성이 이직의도에 미치는 영향력에 대한 직무열의의 매개효과를 검증하기 위해 실시한 3단계 매개회귀분석 결과는 다음 <표 10>과 같다.

<표 10> 개인-직무 적합성과 이직의도의 관계에서 직무열의의 3단계

매개회귀분석 결과

	회귀식1 직무열의	회귀식2 이직의도	회귀식3 이직의도	회귀식1 직무열의	회귀식2 이직의도	회귀식3 이직의도
	표준화 회귀계수	표준화 회귀계수	표준화 회귀계수	표준화 회귀계수	표준화 회귀계수	표준화 회귀계수
통제변수:						
성별	-.072	.138	.102*	.040	.028	.039
연령	-.049	.032	.007	-.072	.037	.018
학력	.029	.161	.175**	.042	.180**	.191**
결혼여부	-.056	-.092	-.086	.001	-.058	-.066
근무기간	-.078	.137	.108	-.004	.092	.092
현직 담당기간	.012	-.026	-.066	-.029	-.071	-.072
직무	-.038	-.021	-.040	-.033	-.015	-.024
업종	.031	-.053	-.038	.011	-.038	-.035
연구변수:						
개인-직무 적합성	.425**	-.084	.131*			
개인-조직 적합성				.519***	-.508***	-.369***
직무열의			-.506***			-.267***
R2	0.200	0.075	0.279	0.273	0.307	0.359
△R2	0.169	0.038	0.248	0.245	0.280	0.332
F값	6.431**	2.067*	8.895***	9.646**	11.393***	12.902***

N=241 ***p<0.001, ** p<0.01, * p<0.05

개인-직무 적합성과 이직의도에 대한 직무열의의 매개 작용에 대하여 살펴보면, 독립변수인 개인-직무 적합성이 매개변수인 직무열의에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타나($\beta=.425$, $p<0.01$), 1단계 조건이 충족되었다. 독립변수인 개인-직무 적합성이 종속변수인 이직의도에 미치는 영향이 유의하지 않은 것으로 나타나 2단계 조건이 충족되지 않았다. 따라서 개인-직무 적합성과 이직의도 간의 관계에 대한 직무열의의 매개 작용을 밝히지 못했으며, 이로써 가설 6은 기각되었다.

다음으로, 개인-조직 적합성과 이직의도에 대한 직무열의의 매개 작용에 대하여 살펴보면, 독립변수인 개인-조직 적합성이 매개변수인 직무열의에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타나($\beta=.519, p<0.001$), 1단계 조건이 충족되었다. 독립변수인 개인-조직 적합성이 종속변수인 이직의도에 유의한 영향을 미치고 있는 것으로 나타나($\beta=-.508, p<0.001$), 2단계 조건이 충족되었다. 종속변수인 이직의도에 독립변수인 개인-조직 적합성과 매개변수인 직무열의를 동시에 회귀한 가운데 독립변수인 개인-조직 적합성은 이직의도에 통계적으로 유의한 영향($\beta=-.369, p<0.001$)을 미치는 것으로 나타났고, 매개변수인 직무열의는 이직의도에 유의한 영향($\beta=-.267, p<0.001$)을 미치는 것으로 나타났기 때문에 3단계 조건이 충족되었다. 따라서 개인-조직 적합성과 이직의도 간의 관계에서 직무열의가 매개 작용을 하고 있음을 알 수 있으며, 이로써 가설 7은 지지되었다.

특히 3단계에서 이직의도에 개인-조직 적합성과 직무열의를 동시에 회귀한 가운데 독립변수인 개인-조직 적합성의 영향정도가 감소한 것으로 나타나고 있기 때문에($\beta=-.508, p<0.001 \rightarrow \beta=-.369, p<0.001$), 개인-조직 적합성과 이직의도라는 두 변수 사이에서 직무열의가 부분매개 역할을 하고 있는 것으로 확인되었다.

한편, 이와 같은 매개효과가 통계적으로 유의한 것인지, 즉 2단계 회귀식과 3단계 회귀식의 독립변수 회귀계수의 차이가 통계적으로 유의미한 것인지를 검증하기 위해 Sobel Test를 실시하였다. Sobel Test는 비표준화계수와 표준 오차를 이용하여 해당변수의 매개효과를 계산하고 통계적 유의성을 확인하는 과정이다.

검증결과, 다음 <표 11>에서 나타난 바와 같으며, 이러한 결과는 앞선 매개 회귀분석 결과와 일치한다.

<표 11> Sobel Test 결과표

변수관계	A	SEA	변수관계	B	SEB	sobel test statistic	p-value
개인-조직 적합성 → 직무열의	.624	.070	직무열의 → 이직의도	-.436	.055	-5.9237	0.00

제6절 가설 검증결과의 요약

본 연구의 가설검증결과는 <표 12>과 같다.

<표 12> 가설 검증 결과의 요약

구분	연구가설의 주요변수관계	기각/지지
가설 1	개인-직무 적합성 → 직무열의	지지
가설 2	개인-조직 적합성 → 직무열의	지지
가설 3	직무열의 → 이직의도	지지
가설 4	개인-직무 적합성 → 이직의도	기각
가설 5	개인-조직 적합성 → 이직의도	지지
가설 6	개인-직무 적합성 → 직무열의 → 이직의도	기각
가설 7	개인-조직 적합성 → 직무열의 → 이직의도	지지

제5장 결론

제1절 연구결과의 요약

최근 신입사원을 대상으로 하는 적합성, 직무열의 및 이직의도에 관한 연구가 많이 이루어지고 있다. 국내의 기존연구는 비서, 항공 승무원, 간호사 등의 직군을 대상으로 실시하였고 일반 사무직 종사하는 대졸 신입사원 위주로 연구하는 경우는 많지 않았다. 특히 경기 침체로 인해 신입사원의 조기 퇴사율 및 이직률 또한 높아지고 있어 이를 막기 위해 적합성 및 직무 열의에 대한 연구도 활발해지고 있다. 특히 기존 연구와 달리 개인-직무 적합성 및 개인-조직 적합성이 직무열의에 미치는 영향과 이직의도에 미치는 매개 역할을 분석하였다.

본 연구는 대졸 신입사원을 중심으로 이직의도의 주요원인인 직무 및 조직 부적응을 개인-직무 적합성과 개인-조직 적합성을 통해 중심으로 실증적으로 분석하고자 하였다. 이러한 연구목적 달성을 위해서 선행연구를 기반으로 하는 연구모형을 제시하고 가설을 설정하였다. 이러한 가설을 검증하기 위해 대졸 신입사원을 중심으로 네이버 설문조사 방식 및 오프라인으로 배포하였고 유효한 241부의 설문을 대상으로 빈도분석, 상관관계분석, 다중회귀분석 및 요인분석을 통하여 영향력을 검증하였다

가설 1은 개인-직무 적합성과 직무열의에 관한 것이다. 검증결과, 개인과 조직 또는 직무의 특성이 유사하거나 일치하는 정도가 클수록 직무열의에 통계적으로 유의미한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 분석되었다. 이러한 결과는 기존 정리나(2014)의 연구와 일치한다.

가설 2은 개인-조직 적합성과 직무열의에 관한 것이다. 검증결과, 개인의 소유하고 있는 조직에 관련된 고유한 목표, 가치, 성격 등과 조직이 가지고 있는 조직의 목표, 가치, 규범, 분위기 등이 유사하거나 일치하는 정도가 클수록 직무열의에 통

계적으로 유의미한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 분석되었다. 이러한 결과는 오창택(2013)의 연구와 일치한다.

가설 3 직무열의와 이직의도에 관한 것이다. 조직구성원이 자신의 직무를 수행하는 과정에서 육체적, 인지적, 정서적 그리고 정신적인 에너지를 투입하는 것이 클수록 이직의도에 부분적으로 유의미한 부(-)의 영향을 미치는 것으로 분석되었다. 이러한 결과는 보육교사를 대상으로 한 이재무·박용성(2017)의 연구와 일치하다.

가설 4 개인-직무 적합성과 이직의도에 관한 것이다. 가설과 달리 개인-직무 적합성은 이직의도에 미치는 영향에 관해 유의수준 0.05에서 유의하지 않는 것으로 나타났다. 이는 국립공단관리공단 직원을 대상으로 한 주효진(2012)의 연구와 동일한 결과를 보였는데, 개인과 직무 적합성과 이직의도의 관계에 대해 부(-)의 상관관계를 갖는다는 Lauver과 Kristof-Brown(2001), Scroggins(2008)등의 실증 연구와는 다른 결과를 보인다. 본 연구에서는 직무와 직종의 중심으로 분석해 보고자 하였다. 개인-직무 적합성이 이직의도에 부(-)의 영향을 미치는 기존 실증 연구의 경우 KTX기장, 비서, 경찰관, 호텔기업 종사자 및 항공사 승무원으로 채용과정에서 직무가 정해져 있거나 조직 내에서 다른 직무로 변경이 어렵다. 하지만 주효진(2012)의 연구의 경우 기존연구와 동일하게 개인-조직 적합성은 이직의도에 부(-)의 영향을 미치지 않지만 개인-직무 적합성은 이직의도에 유의한 영향을 미치지 않는다. 이는 주효진(2012)의 연구대상인 국립공원관리공단 직원의 경우 채용과정에서 직무를 선택할 수 있고 직무순환을 통해 직무 간 이동이 자유롭다. 이 분석을 바탕으로 대규모 공개채용 후 직무를 분배하는 한국사회와 직무에 따라 채용하고 인적관리를 하는 서양사회와 차이가 있음을 알 수 있다. 즉, 기존의 연구들은 개인-직무 적합에 맞춘 서양의 이론들에 초점이 맞춰져 있기 때문에 한국사회를 포함한 동양의 이론과 차이가 있다. 그렇기 때문에 조직 내에서 직무변환이 가능한 국내기업의 상황에서는 개인-적합성이 이직의도에 유의하지 않음으로 해석 할 수 있다. 또한 보험설계사, 제약 영업, 비정규직의 경우 개인-직무 적합성이 이직의도에 미치는 영향에 대해 유의하지 않거나 정(+)의 관계를 갖는데, 이는 개인이 직무와 적합도가 높을수록 경

력을 쌓아 직무가 동일한 다른 산업이나 더 큰 규모의 회사로 이직하려는 의도가 커지는 것으로 판단된다.

가설 5 개인-조직 적합성과 이직의도에 관한 것이다. 개인이 조직에 적합수록 이직의도가 낮아지는 것으로 통계적으로 유의미한 부(-)의 영향을 미치는 것으로 분석되었다. 이는 개인-조직 적합성이 이직의도에 유의한 영향을 미칠 수 있다고 하는 선행연구 결과와 일치한다(Chatman, 1991; O'Reilly, Chatman & Caldwell, 1991; Cable & Judge, 1996; Lauver & Kristof-Brown, 2001; Cable & DeRue, 2002; 최명옥·유태용, 2005; 이인석·백종훈·전무경, 2010; 최보인·장철희·권석균, 2011; 주호진, 2012; 김태성·허찬영, 2012; 오태곤, 2013; 김우진, 2013; 양지혜·김종인, 2013; 강성수·이택호, 2013; 조운상·정재윤·박경원, 2015; 김동희·하규수, 2016). 또한 개인과 조직 적합성이 이직의도에 가장 큰 영향력을 미치는 것으로 나타난 Kristof-Brown(2001)의 연구결과와도 일치하는 것으로 나타났다

가설 6은 개인-직무 적합성과 이직의도와의 관계에서 직무열의의 매개변수 역할에 관한 것이다. 검증결과, 개인-직무 적합성이 매개변수인 직무열의에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났지만, 가설 4에서 분석한 바와 같이 개인-직무 적합성이 이직의도에 영향을 미치지 않으므로 가설 6은 유의하지 않는 것으로 분석되었다.

가설 7은 개인-조직 적합성과 이직의도와의 관계에서 직무열의의 매개변수 역할에 관한 것이다. 검증결과, 개인-조직 적합성은 직무열의를 부분 매개로 하여 이직의도에 유의한 부(-)의 효과를 주고 있다. 직무열의는 조직 구성원이 직무보다 몰입하고 활력을 갖는 상태가 되는 지표로써 이를 높일 수 있도록 개인-조직 적합성을 높일 수 있는 방안을 고려해야 한다. 개인-조직 적합성의 개념은 추상적이므로 조직 몰입을 통해 이직의도를 낮추기 위해서는 조직을 가치와 목표, 규범 및 분위기에 맞는 구성원으로 구성하거나 조직구성원들에 맞게 조직의 목표, 분위기를 바꾸어 나가야 할 것이다.

제2절 시사점

본 연구 결과에 대한 시사점을 제시하면 다음과 같다.

첫째, 대졸 신입직원의 채용과정에 있어서 개인-조직 적합성이 개인-직무 적합성보다 이직의도에 주는 영향이 더 크며, 부(-)의 관계가 있다고 하는 결과를 확인하는 데에 의의가 있다. 채용과정에서 조직에 적합한 구성원을 채용함으로써 조직의 전체적인 이직의도를 낮추고 직무몰입을 증가시켜 활력 있고 의욕적인 조직으로 구성할 수 있다. 둘째, 개인-조직 적합성이 직무열의를 부분 매개로 하여 이직의도에 부(-)의 영향을 줄 수 있음을 확인하였다. 이를 통해 활력을 갖고 직무에 몰입, 열중하는 요인의 중요성에 대해 검증하였고 이러한 직무 몰입을 높일 수 있는 방안으로 개인-조직 적합성의 향상방안을 모색하게 하는 시사점을 도출하였다. 개인이 갖는 목표, 가치와 조직의 목표, 가치, 분위기를 일치시키기 위해 과학적인 방법을 통해 개인이 조직에 갖는 유사성을 측정하고 이를 향상시키기 위한 제도 및 조직 규범의 변화를 판단할 필요가 있다. 이는 향후 조직구성원의 직무열의를 통해 혁신행동을 이끌 수 있고 이직의도를 낮추어 기업의 이익 창출에 기여할 수 있다. 셋째, 직무열의에 대한 결과변수로 이직의도에 유의한 영향을 미치고 있다는 것을 검증할 수 있었다. 특히, 기존 선행연구의 경우 주로 특수 직무 환경의 조직원으로 실증연구 하였으나 본 연구는 다양한 업종과 직무의 구성원을 대상으로 실시하여 연구의 활용도를 높이는데 의의가 있다. 남녀의 성비도 기존 연구들에 비해 53:46으로 남성과 여성의 비율로 편중되지 않았다. 이를 통해 포괄적인 영역에서 연구된 결과로써 그 의의가 있다. 나아가 넷째, 본 연구를 통해서 개인-직무 적합성개념은 서양의 직무 중심주의의 채용, 관리 환경에서 영향력이 크지만 한국에서는 직무 순환, 배치전환 등으로 개인-조직 적합성이 직무열의와 이직의도에 더 영향을 미친다는 것을 확인해 볼 수 있었다. 따라서 대졸 신입사원의 조기 퇴사율 및 이직의도를 낮추기 위해서 또는 신입사원의 채용과정에서 개인-조직 적합성이 중요한 요소임을 인식시켰다는 점에서 그 의의가 있을 것이다.

제 3절 연구의 한계 및 연구 방향

본 연구는 선행연구를 바탕으로 개인-직무 적합성과 개인-조직 적합성이 이직의도에 미치는 영향 및 직무열의의 매개효과를 실증하는데 중점을 두었으나, 설문조사를 신입직원 대상으로 함으로써 다음과 같은 한계가 있다. 첫째, 설문대상이 대졸 신입사원으로 국한되며 또한 설문응답 표본이 241부로 구성되어 있기 때문에 연구의 결과를 일반화하기에는 모집단의 다양성에 한계가 있으며 표본이 충분치 않다. 이와 같은 한계를 극복하기 위하여 향후 연구에서는 조사 대상의 연령층과 근무기간을 다양화해야 하며 표본의 수도 늘려야 할 필요가 있다. 둘째, 본 설문지는 온라인상으로 이루어져 설문응답에 성의 없는 답변이 존재할 가능성이 있다. 그리고 응답자가 설문지의 질문에 대해 이해도가 부족하여 의도하지 않은 응답을 할 경우도 있다. 이러한 한계를 극복하기 위해서는 통제된 환경에서 응답자에게 설문에 대한 충분한 설명을 통해 설문문의의에 대해 이해를 시킨 후 설문을 진행해야 할 것이다. 셋째, 업종과 직무 특징에 따른 영향이 반영되지 못하는 점에 있다. 제약 영업 인력을 대상으로 한 연구(차재빈·류가연·이훈영, 2013)의 연구에서는 개인-직무 적합성과 이직의도가 정(+)의 관계를 가졌고, 보험설계 영업 인력을 대상으로 한 연구(김동희·하규수, 2016)와 국립공원관리공단 직원을 대상으로 한 연구(주효진, 2012)에서도 개인-직무 적합성이 이직의도에 유의미한 영향을 주지 못했다. 또한 차재빈·류가연·이훈영(2013)의 연구와 항공사 객실 승무원을 이종호(2016)의 연구에서는 개인-조직 적합성이 이직의도에 유의미한 영향을 미치지 못했다. 앞의 선행연구와 같이 이직의도에 주는 영향에 주는 요소 중에서 특정 직무가 가지고 있는 특징이 이직의도에 영향을 주는 경우가 있다. 하지만 본 연구에서는 다양한 업종과 직무를 대상으로 하여 업종과 직무가 가지고 있는 특징이 이직의도에 어떤 영향을 주었는지 분석되지 않았으며 그 영향이 결과에 반영되어 있을 수 있다. 이와 같은 한계를 극복하기 위해 업종과 직무별 이직의도에 영향을 주는 요소에 대해 연구할 필요가 있고 이를 통제하여 후속 연구의 신뢰성을 더 높일 수 있을 것이다. 넷째, 고용계약형태

에 따른 특징에 따른 영향이 반영되지 못하는 점이 있다. 비정규직을 대상으로 한 연구(강성수·이택호, 2013)에서는 개인-직무 적합성과 이직의도가 정(+)의 영향을 미쳤다. 즉, 비정규직의 경우 개인-직무 적합성이 높을수록 경력을 쌓아 정규직이 되기 위해 이직하려는 의도가 높아지므로 고용계약 형태에 대해 세분화 할 필요가 있다. 이와 같은 한계를 극복하기 위해 후속연구에서는 고용계약형태와 관련한 설문항목을 추가하고 개인-직무 적합성, 개인-조직 적합성, 직무열의, 이직의도에 미치는 영향에 대해서 조사하여야 한다.

나아가 선행연구(오아라, 2013)에서 검증된 직무열의의 결과변수인 조직시민행동과 혁신행동에 대해 개인-조직 적합성이 유의한 영향을 주는지에 추가적으로 연구할 필요가 있고, 이 종속변수가 이직의도에 유의한 영향을 미치는지에 대해 연구할 필요가 있다. 또한, 개인-직무 적합성이 이직의도에 미치는 영향에 대해서 직무별과 업종별로 분석하여 이직의도를 조절하는 요소를 규명하고, 채용과정과 채용환경에서 서양과 동양권의 차이를 구분하는 요소를 탐색하여 본 연구의 독립변수, 종속변수 및 매개변수에 대해 유의한 영향을 미치는지 추가적으로 연구가 필요하다.

【참고문헌】

1. 국내 문헌

- 강성수·이택호(2013). “비정규직 종업원의 직무 및 조직 적합성과 직무태도가 자발적 이직에 미치는 영향”, 국제회계연구, 52, 179-212.
- 김남기·전기홍·이종관(2015). “감정노동이 직무열의와 직무소진에 의한 이직의도, 고객지향성에 미치는 영향”, 벤처창업연구, 10(1), 153-165.
- 김동희·하규수(2016). “영업인력의 성격요인과 개인-환경 적합성이 직무만족도, 이직의도에 미치는 영향”, 벤처창업연구, 11(2), 121-134.
- 김영기(2006). 이직의도에 영향을 미치는 요인에 관한 연구 : 인천지역 전기공사업 종사자를 중심으로, 인하대학교 경영대학원 석사학위논문.
- 김우진(2013). “호텔기업 구성원의 개인·환경적합성이 조직몰입 및 이직의도에 미치는 영향 : 자기효능감의 조절변수 역할검증을 중심으로”, 호텔경영학연구, 22(4), 71-88.
- 김태성·허찬영(2012). “KTX기장의 개인-환경적합성이 직무만족, 조직몰입 및 이직의도에 미치는 영향에 관한 연구”, 한국철도학회논문지, 15(6), 645-653.
- 박상수(2012). 공공기관 콜센터 근무자의 이직의도에 영향을 미치는 요인에 관한 연구 : 직무만족 관련요인을 중심으로, 서울대학교 대학원 석사학위논문.
- 박소정(2017). 신입사원의 역할갈등과 개인-상사 적합성(P-S-fit)이 이직의도에 미치는 영향 : 조직지원인식(POS)의 조절효과를 중심으로, 부산대학교 대학원 석사학위논문.
- 박제성·조근자(2015). “응급의료기관에 근무하는 1급 응급 구조사의 직업 불안정성 및 직무열의가 이직의도에 미치는 영향”, 한국응급구조학회논문지, 19(2), 51-69.
- 심윤희·유태용(2009). “개인-직무 부합이 종업원의 직무열의에 미치는 영향 : 의미

- 성과 유능성의 매개효과를 중심으로”, 한국심리학회지 : 산업 및 조직, 22(3), 399-420.
- 양지혜·김종인(2013). “비서의 개인-조직 적합성과 개인-직무 적합성 인식이 이직의도에 미치는 영향”, *비서학논총*, 29-45.
- 오서경·윤혜현(2014). “풀 서비스 레스토랑 종사자의 체면민감성이 직무열의, 직무소진 및 이직의도에 미치는 영향”, *호텔경영학연구*, 23(3), 61-81.
- 오아라(2013). 직무열의에 관한 실증적 연구 : 선행요인, 조직시민행동 및 혁신 행동과의 관계, 서강대학교 대학원 박사학위논문.
- 오창택(2013). “개인-조직부합은 자기효능감과 소명의식을 통해 직무열의를 제고시키는가?”, *한국행정학보*, 47(4), 121-143.
- 오태곤(2013). “경찰관의 개인-환경적합성과 조직몰입 및 이직의도와의 관계 경찰서와 순찰지구대 : 근무자들의 인식을 중심으로”, *한국경찰연구*, 12(4), 255-278.
- 유신애(2016). 영업사원의 개인-직무부합, 조직지원인식, 직무열의, 이직의도의 구조적 관계분석, 중앙대학교 글로벌인적자원개발대학원 석사학위논문.
- 윤혜미·노필순(2013). “보육교사의 직무스트레스, 경력몰입, 소진과 이직의도 간 관계”, *한국아동복지학*, (43), 157-184.
- 이기효(1994). 이직의도 인과모형의 실증연구, 성균관대학교 대학원 박사학위논문.
- 이만기(2013). “대졸 초기경력자의 이직의도에 미치는 영향요인 분석”, *진로교육연구*, 26(3), 61-81.
- 이인석·백종훈·전무경(2010). “개인-환경적합성이 조직유효성에 미치는 영향에 관한 연구”, *대한경영학회지*, 23(1), 1951-1967.
- 이재무·박용성(2017). “보육교사의 직무요구 및 직무자원이 이직의도에 미치는 영향과 직무열의의 매개효과” *육아정책연구*, 11(1), 1-28.
- 이종호(2016). “항공사 객실승무원이 지각한 개인-조직 적합성과 개인-직무 적합성이 직무만족 및 이직의도에 미치는 영향”, *한국항공경영학회지*, 14(4), 73-93.
- 임춘희(2016). “경영혁신의 일 방법으로서 전자의무기록(EMR)에 대한 지각된 유용

- 성이 직무몰입 및 이직의도에 미치는 영향”, 전북대학교 대학원 박사학위논문.
- 정리나(2014). 개인-조직 적합성과 개인-직무 적합성이 직무열의에 미치는 영향 : 긍정 심리자본의 매개효과, 중앙대학교 글로벌대학원 석사학위논문.
- 조운상·정재윤·박경원(2015). “사회적기업 직원들의 개인-조직 적합성 인식과 개인-직무 적합성 인식이 직무만족, 조직몰입, 그리고 이직의도에 미치는 영향”, 한국경영학회 통합학술발표논문집, 887-907.
- 주효진(2012). “개인과 상사, 개인과 직무, 개인과 조직 적합성이 조직몰입과 이직의도에 미치는 영향분석 : 국립공원관리공단 직원들을 대상으로”, 지방정부연구, 16(4), 429-448.
- 차재빈·류가연·이훈영(2013). “개인·조직 적합성 및 개인·직무 적합성과 정서적 몰입 간 관계에서 심리적 임파워먼트의 매개효과 : 다수준 접근을 중심으로”, 대한경영학회지, 26(3), 567-588.
- 최명옥·유태용(2005). “개인-조직, 개인-직무, 개인-상사 부합이 조직몰입, 직무만족, 이직의도에 미치는 영향 : 부합들간의 상호작용 효과를 중심으로”, 한국심리학회지 : 산업 및 조직, 18(1), 139-162.
- 최보인·장철희·권석균(2011). “개인-조직 적합성과 개인-직무 적합성의 효과성 연구”, 조직과 인사관리연구, 35(1), 199-232.
- 황규선(2010). 조리사의 개인-환경 적합성이 직업몰입, 조직몰입, 이직의도에 미치는 영향, 동국대학교 대학원 박사학위논문.
- 허창구·신강현(2012). “개인, 직무 부합과 직무탈진 및 직무열의 관계 LMX 의 조절 효과” 한국심리학회지 : 산업 및 조직, 25(3), 535-556.
- 호민·곽원준(2016). “직원의 개인-직무 적합성, 직무열의, 동료교환관계가 동료 직무열의에 미치는 영향” 동중아시아경상학회 The 57th Korea · Mongolia International Conference, 27-38.

2. 국외문헌

- Allen, N. J., & Meyer, J. P.(1990). Measurement and Antecedents of Affective, Normative and Continuance Commitment to the Organization, *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18
- Baron, R. M., & Kenny, D. A.(1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research : Conceptual, strategic and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, 1173-1182
- Cable, D. M., & DeRue, D. S.(2002). The convergent and discriminant validity of subjective fit perceptions, *Journal of Applied Psychology* 87(5), 875-884
- Cable, D. M., & Judge, T. A.(1996). Person - organization fit, job choice decisions, and organizational entry, *Organizational behavior and human decision processes*, 67(3), 294-311
- Caldwell, D. F., & O'Reilly, C. A. III.(1990). Measuring person-job fit with a profile-comparison process, *Journal of Applied Psychology*, 75(6), 648-657.
- Caplan, R. D.(1987). Person-environment fit theory and organizations : Commensurate dimensions, time perspectives, and mechanisms, *Journal of Vocational Behavior*, 31, 248-267.
- Chatman, J. A.(1989). Improving Interactional Organizational Research : A Model of Person-Organization Fit, *Academy of Management Review*, 14(3), 333-349.
- Chatman, J. A.(1991). Matching people and organizations : Selection and socialization in public accounting firms, *Administrative Science Quarterly*, 36, 459-484.
- Edwards, J. R.(1991). Person-job fit : a conceptual integration, literature review, and methodological critique, *International Review of Industrial Organizational Psychology*, 6, 283-357.
- Edwards, J. R., & Billsberry, J.(2010). Testing a Multidimensional Theory of Person-Environment Fit, *Journal of Managerial Issues*, 22(4), 476-493.
- Kahn, W. A.(1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work, *Academy of management journal*, 33, 4, .692-724.

- Kristof, A. L.(1996). Person-organization fit : an integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications, *Personnel Psychology*, 49, 1-49.
- Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D., Johnson, E. C. & Tippie, H. B.(2005). Consequences of individuals' fit at work : A meta-analysis of person-job, person-organization, person-group, and person-supervisor fit, *Personnel Psychology*, 58(2), 281-342.
- Lauver, K. J., & Kristof-Brown, A.(2001). Distinguishing between employee's perceptions of person-job and person-organizational fit, *Journal of Vocational Behavior*, 59, 2, 454-470.
- Lewin, K.(1935). 『A Dynamic theory of personality』, New York : McGraw-Hill.
- Luthans, F.(2002). The need for and meaning of positive organizational behavior, *Journal of Organizational Behavior* , 23(6), 695.
- McDuff, E. M., & Mueller, C. W.(2000). The Ministry as an Occupational Labor Market Intentions to Leave a Profession(Ministry), *Work and Occupations*, 27(1), 89-116.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J.(1984). Testing The Side-Bet Theory of Organizational Commitment : Some Method logical Consideration, *Journal of Applied Psychology*. 69, 372-378.
- Michaels, C. E., & Spector, P. E.(1982). Causes of employee turnover : A test of the Mobley, Griffeth, Hand, and Meglino model, *Journal of Applied Psychology*, 67(1), 53-59.
- Mobley, W. H.(1982). *Employee turnover : Causes, consequences and control*, Reading, MA : Addison-Wesley, 10-11.
- Muchinsky, P. M., & Monahan, C. J.(1987). What is person-environment congruence? Supplementary versus complementary models of fit, *Journal of Vocational Behavior*, 31, 268-277.
- Nunnally, J. C.(1978). 『Psychometric Theory(2nd ed.)』, New York : McGraw-Hill.

- O'Reilly, C. A., Chatman, J., & Caldwell, D. F.(1991). People and organizational culture : A profile comparison approach to assessing person-organization fit, *Academy of management journal*, 34(3), 487-516.
- Price, J. L.(1977). "The study of Turnover", Ames Iowa, Iowa State University Press, 543-565.
- Rynes, S. L. & B. Gerhart(1990). Interview assessments of applicant fit : An exploratory investigation, *Personnel Psychology*, 43 (1), 13-35.
- Seligman, M. E. P.(2002). Positive psychology, positive prevention, and positive therapy, In C. R. Synder and S. J. Lopez (Eds.), *Handbook of Positive Psychology*(1, 3-9). New York : Wiely.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., Gonzalez-Roma, V., & Bakker, A. B.(2002). The Measurement of Engagement and Burnout : A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach, *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92.
- Schaufeli, W., & Bakker, A. B.(2003). "Utrecht work engagement scale", Occupational Health Psychology Unit Utrecht University.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B.(2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement : A multi-sample study, *Journal of organizational Behavior*, 25, 3, 293-315.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M.(2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire : A cross-national study, *Educational and Psychological Measurement*, 66, 701-716.
- Schneider, B.(1987). The people make the place, *Personnel Psychology*, 40, 37-356.
- Scroggins, W. A.(2008). The relationship between employee fit perceptions, job performance, and retention : Implications of perceived fit, *Employee Response Rights Journal*, 20, 57-71.
- Silva, N. D., A. Thoman, L. M., & M. Yoshihara(2002). Organizational strategy and employee outcomes" Paper presented at the 17th annual conference of the Society of Industrial and Organizational Psychology, Toronto, Canada.
- Tom, V.(1971). The role of personality and organizational images in the

recruiting process, *Organizational Behavior and Human Performance*, 6(5), 573-592.

Vandenberg, R. J., & Nelson, J. B.(1999). Disaggregative the motives underlying turnover intention : when do intentions predict turnover behavior?, *Human Relations*, 52(10), 1313-1336.

설문지

본 연구의 내용은 통계법 제 13조에 의거하여
비밀이 보장되어 통계목적 이외에는 사용되지
않습니다.

안녕하십니까?

바쁘신 중에도 귀중한 시간을 내어 설문에 응해 주신데 대해 깊이 감사드립니다.

귀하의 응답내용은 오직 본인의 연구목적으로만 사용되며, 모든 것은 익명으로 처리되므로 특정 개인이나 기업 및 조직의 특성은 절대로 노출되지 않을 것을 약속드립니다.

귀하의 응답은 본 연구에 매우 소중한 자료로서, 좋은 연구결과를 얻기 위한 기초가 될 것입니다.

귀하의 도움에 진심으로 감사드립니다.

2018년 3월

울산대학교 경영대학원 석사과정

지도교수 : 김 해 룡

연구자 : 양 희 태

e - mail : glask@naver.com

<부탁의 말씀>

1. 각 질문에는 정답이 없습니다. 질문을 읽고 난 후, 순간적인 느낌이나 생각을 사실 그대로 기록해 주시기를 부탁드립니다.
2. 규범이나 사회적으로 바람직하다고 생각하시는 내용으로 응답하지 마시고, 귀하의 실제 느낌을 그대로 기록해 주시기를 부탁드립니다.
3. 서로 비슷하다고 느껴지는 문항일지라도 모두 응답해 주시기를 부탁드립니다.

1. 다음 항목들은 귀하께서 직무열의에 대한 문항들입니다. 귀하의 생각과 가장 유사한 곳에 표시(V)해 주십시오.

설 문 항 목		전혀 그렇 지 않다	아니 다	보통 이다	그런 편 이다	매우 그렇 다
1	일을 할 때, 나는 넘치는 에너지를 느낀다.					
2	내 일은 매우 의미 있고 가치 있는 일이다.					
3	직무를 수행할 때, 나는 시간가는 줄을 모른다.					
4	일을 할 때, 일이 뜻대로 되지 않아도 나는 언제나 인내심을 갖는다.					
5	나는 직무를 수행하는데 있어서 열정적이다.					
6	직무를 수행할 때 나는 직무 이외의 주변의 모든 것을 잊는다.					
7	나는 한 번에 장시간 동안 계속 일을 할 수 있다.					
8	나의 직무는 나를 열심히 일하도록 만든다.					
9	나는 집중해서 일을 할 때면 행복감을 느낀다.					
10	나는 일을 하면서 정신적으로 쉽게 원기를 회복한다.					
11	나는 내 일에 대해 자부심을 느낀다.					
12	나는 나의 직무에 폭 빠져 있다.					
13	나는 일을 하면서 원기 왕성함을 느낀다.					
14	내가 생각할 때 나의 일은 도전적이다.					
15	직무를 수행할 때, 나는 일에 매우 몰입해서 한다.					

2. 다음 항목들은 귀하께서 개인-직무 적합성에 관한 문항들입니다. 귀하의 생각과 가장 유사한 곳에 표시(V)해 주십시오.

설 문 항 목	전혀 그렇 지 않다	아니 다	보통 이다	그런 편 이다	매우 그렇 다
1 내 직무는 나의 적성에 잘 맞는다.					
2 내 현재 직무를 잘 수행할 경우 제공되는 물질적 보상은 내가 원하는 보상과 잘 부합한다.					
3 내 현재 직무를 잘 수행할 경우 제공되는 심리적 보상은 내가 원하는 보상과 잘 부합한다.					
4 나는 현재 직무 수행에 요구되는 적합한 지식(Knowledge)을 보유하고 있다.					
5 나는 현재 직무 수행에 요구되는 적합한 기술/기능(skills)을 보유하고 있다.					
6 나는 현재 직무 수행에 요구되는 적합한 능력(ability)을 보유하고 있다.					

3. 다음 항목들은 귀하께서 개인-조직 적합성에 관한 문항들입니다. 귀하의 생각과 가장 유사한 곳에 표시(V)해 주십시오.

설 문 항 목	전혀 그렇 지 않다	아니 다	보통 이다	그런 편 이다	매우 그렇 다
1 내가 선호하는 가치들은 우리 회사의 조직 가치에 부합한다.					
2 나는 우리 회사에서 나의 가치를 지켜나 가는데 무리가 없다.					
3 나의 가치와 우리 회사의 조직 가치가 많이 달라서 회사 적응이 어렵다.					
4 나의 개인적 목표는 우리 회사의 조직 목표와 잘 부합한다.					
5 종합적으로 볼 때, 나는 우리 회사와 적합성이 높은 사람이다.					

4. 다음 항목들은 귀하께서 이직의도에 관한 문항들입니다. 귀하의 생각과 가장 유사한 곳에 표시(V)해 주십시오.

설 문 항 목	전혀 그렇 지 않다	아니 다	보통 이다	그런 편 이다	매우 그렇 다
1 나는 다른 직장에서 일하고 싶다.					
2 만일 다른 직장을 선택할 수 있다면 현 직장을 선택하지 않을 것이다.					
3 만일 직장을 옮긴다면 지금보다 나은 직장에 입사할 가능성이 높다고 생각한다.					
4 나는 현 직장의 구성원으로 계속 남아있기를 희망한다.					
5 종종 현 직장을 그만두고 싶다는 생각을 한다.					
6 현재보다 조금이라도 여건이 나빠진다면 나는 현 직장을 떠날 것이다.					

5. 다음 항목들은 인구 통계적 특성과 일반적인 사항에 관한 질문입니다.

1. 귀하의 성별은 무엇입니까?

- ① 남성 ② 여성

2. 귀하의 연령은? 만 ()세

3. 귀하의 최종학력은 어떻게 되십니까?

- ① 고졸이하 ② 전문대졸 ③ 대졸(4년제) ④ 대학원졸

4. 현재 회사에서 얼마나 근무하셧습니까? ()년 ()개월

5. 현재 직무를 귀하가 담당하게 된 기간은? ()년 ()개월

6. 귀하의 결혼 여부는?

- ① 미혼 ② 기혼

7. 현재 근무하고 있는 회사의 업종은 무엇입니까?

- ① 조선,해양 ② 석유,화학 ③ 전기,전자 ④ 자동차,부품 ⑤ 교육업
⑥ 건설업 ⑦ IT,웹,통신 ⑧ 미디어, 디자인 ⑨ 은행금융업
⑩ 기관, 협회 ⑪ 서비스업 ⑫ 판매/유통 ⑬ 기타()

8. 현재 회사에서 맡고 있는 직무는 무엇입니까?

- ① 인사/교육/총무 ② 재무/회계 ③ 전략/기획 ④ 연구/개발/설계
⑤ 품질/생산/조립 ⑥ 영업/마케팅 ⑦기타()

** 설문에 참여해주셔서 대단히 감사합니다 **

ABSTRACT

A Study of the Effect of Newcomer's Person-Job Fit and Person-Organization Fit on Turnover Intention

-Focusing on Mediating Effect of Work Engagement-

Hee-tae Yang

Graduate School of Business Administration

University of Ulsan

(Supervised by Professor Hae R. Kim)

This study examines the effects of person-job fit and person-organization fit on turnover intention through on-line and off-line surveys centering on new college graduates who are 36 months old or younger. This study also verifies mediating effect of work engagement between person-job fit and person-organization fit on turnover intention. Results shows that person-organization fit had a negative effect on turnover intention, and person-organization fit and job enthusiasm showed positive effect. Regression analysis showed that work engagement has mediating effect between two variables : person-organization fit and turnover intention. The implication of this study is that the concept of Person-Job Fit has focused on the recruitment and management environment of western job culture, but in case of korea, this study is confirmed that person-organization fit effected to work engagement and turnover intention by job rotation and circular arrangement. Therefore, it would be meaningful that it is recognized that

person-organization fit is an important factor in lowering early retirement rate and turnover intention of new graduates of manufacturing industry, or in recruitment process of new employees.

Key words : Person-Job Fit, Person-Organization Fit, Work engagement, Turnover intention