creative commons

COMMONS DEED

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

dCollection

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

[UCI]I804:24011-200000267401

2019年 6月
석사학위논문

개인-직무, 개인-조직 적합성이 적응수행 및 변화몰입에 미치는 영향 : 정규직/비정규직 조절효과

조 선 대 학 교 경 영 대 학 원

경 영 학 과

이 다 녕

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

개인-직무, 개인-조직 적합성이 적응수행 및 변화몰입에 미치는 영향 : 정규직/비정규직 조절효과

The Effects of Person-Job, Person-Organization Fit on Adaptive Performance and Commitment to Change : The Regular/Non-Regular Workers as A Moderator

2019年 6月 28日

조 선 대 학 교 경 영 대 학 원

경 영 학 과

이 다 녕

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

개인-직무, 개인-조직 적합성이 적응수행 및 변화몰입에 미치는 영향 : 정규직/비정규직 조절효과

지도교수 조 윤 형

이 논문을 경영학 석사학위 논문으로 제출함

2019年 6月

조 선 대 학 교 경 영 대 학 원

경 영 학 과

이 다 녕

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

이다녕의 석사학위 논문을 인준함

위원장 조선대학교 교수 장 용 선 (印)

위 원 조선대학교 교수 손 수 진 (印)

위 원 조선대학교 교수 조 윤 형 (印)

2019年 6月

조선대학교 경영대학원

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

목 차

제 Ⅰ 장 서 론 ····· 1
제 1 절 연구의 배경 및 목적 ····· 1

제 Ⅱ 장 이론적 배경 ····· 4
제 1 절 개인-직무 적합성 ····· 4
1) 적합성의 개념 ····· 4
제 2 절 개인-직무 적합성 ····· 5
1) 개인-직무 적합성의 개념 ····· 5
2) 개인-직무 적합성의 선행연구 ····· 7
제 3 절 개인-조직 적합성 ····· 9
1) 개인-조직 적합성의 개념 ····· 9
2) 개인-조직 적합성의 선행연구 ····· 12
제 4 절 적응수행 ····· 14
1) 적응수행의 개념 ····· 14
2) 적응수행의 선행연구 ····· 16
제 5 절 변화몰입 ····· 18
1) 변화몰입의 개념 ····· 18
2) 변화몰입의 선행연구 ····· 21
제 6 절 정규직/비정규직 ····· 24
1) 정규직 근로자의 개념 ····· 24
2) 비정규직 근로자의 개념 ····· 25
3) 비정규직 근로자의 선행연구 ····· 26

제 Ⅲ 장 연구설계 및 연구방법 ····· 27
제 1 절 연구모형과 가설 ····· 27
1) 연구모형의 설계 ····· 27
2) 연구문제 및 가설 ····· 28

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

(1) 직접효과 가설 ····· 28
(2) 조절효과 가설 ····· 31
제 2 절 변수의 조작적 정의와 측정 ····· 33
1) 개인-직무 적합성 ····· 33
2) 개인-조직 적합성 ····· 33
3) 적응수행 ····· 34
4) 변화몰입 ····· 34
제 3 절 조사방법과 표본구성 ····· 35
1) 조사방법 ····· 35
2) 조사개요 및 표본의 구성 ····· 37

제 Ⅳ 장 실증분석 결과 ····· 39
제 1 절 기술통계, 신뢰성 및 타당성 ····· 39
1) 변수의 구성타당성 및 신뢰성 검증 ····· 39
2) 변수의 기술통계량과 상관관계 ····· 41
제 2 절 연구가설의 검증 ····· 43
1) 직접효과 가설검증 ····· 43

제 Ⅴ 장 결론 ····· 47
제 1 절 연구결과 요약 및 의의 ····· 47
1) 연구결과의 요약과 논의 ····· 47
2) 연구의 의의 ····· 49
제 2 절 연구의 한계 및 제언 ····· 51

[참고문헌] ····· 52
[부록] 설문지 ····· 63

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

표 목 차

<표 3-1> 개인-직무 적합성 설문항목 ····· 33
<표 3-2> 개인-조직 적합성 설문항목 ····· 33
<표 3-3> 적응수행 설문항목 ····· 34
<표 3-4> 변화몰입 설문항목 ····· 34
<표 3-5> 설문의 구성 ····· 35
<표 3-6> 인구통계 분포 ····· 38
<표 4-1> 요인분석 결과 ····· 40
<표 4-2> 측정변수들의 신뢰계수 ····· 41
<표 4-3> 변수들의 기술통계량 ····· 41
<표 4-4> 변수들의 상관관계 ····· 42
<표 4-5> 회귀분석 결과 ····· 44
<표 4-6> 정규직/비정규직 차이분석 ····· 45
<표 4-7> 정규직/비정규직 설문문항별 차이분석 ····· 46

그 림 목 차

<그림 3-1> 연구모형 ····· 27

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

ABSTRACT

The Effects of Person-Job, Person-Organization Fit on Adaptive Performance and Commitment to Change : The Regular/Non-Regular Workers as A Moderator

by Lee, Da Nyeong
Advisor: Cho, Yoon Hyung, Ph. D.
Graduate School of Business Administration,
Chosun University

The purpose of this study is to investigate the effects of person-job fit and person-organizational fit on adaptive performance and commitment to change. also, we tried to verify the moderating effect on regular and non-regular workers.

A total of 277 questions collected were sampled, and the results of first, the empirical analysis showed that person-job fit and person-organization fit increased adaptive performance and commitment to change, and secondly, non-regular workers showed positive influence in relation to adaptive performance and commitment to change, but the influence of regular workers showed little.

Finally, this study consistently demonstrated previous research that person-job fit and person-organization fit increase adaptive performance and commitment to change, and that non-regular workers are more sensitive to adaptive performance and commitment to change in order to solve job anxiety than regular workers.

Key words : Person-Job Fit, Person-Organization Fit, Change Commitment, Adaptive Performance, Regular/Non Regular

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

제 I 장 서 론

제 1 절 연구의 배경 및 목적

조직적인 측면에서 살펴보면 모든 산업 또는 조직이 경제적, 기술적, 제도적, 사회·문화적 변화의 다양성에 직면해 있으며, 이에 급변하는 외부환경의 변화를 극복하기 위한 핵심적 역량으로 변화에 탄력적인 인력자원의 개발과 육성 즉 인적자원관리가 중심과제로 부각되고 있다(Pynes, 2004).

최근 조직은 급격한 외부 환경의 변화로 인해 지역과 산업 간의 경계가 허물어지면서 조직이 살아남기 위한 경쟁이 목표 달성을 통해 더욱 치열하게 이어지고 있다. 이렇게 급변하는 외부환경변화에 대응하고 경쟁을 통해 발전하기 위해서는 조직 및 조직원들 모두 변화에 적응해야 하며. 이에 필요로 하는 요청들을 받아들이려는 노력이 필요하다. 더불어 조직의 생존과 성공을 위해서는 조직 및 구성원 스스로가 변화에 적응하고 추진해야한다.

즉, 구성원들로부터의 반발을 예상하지 못하거나 대처하지 못할 경우 그러한 변화는 효과적으로 전개될 수 없다. 아무리 변화가 효과적이고 불가피한 것이라고 해도 변화가 발생할 때는 반드시 특정 집단의 이해와 상충될 경우가 많으며, 특정집단에 손실을 가져다주는 경우도 많다.

적응수행 및 변화몰입의 부정적인 사례로 최근 고용불안에 따른 실업률과 이직률이 크게 증가하고 있다. 통계청이 발표한 '2019년 4월 고용동향'에 따르면 4월 실업자는 124만 5천명으로 지난해 같은 달 대비 8만 4천명(7.2%) 증가했다. 이 수치는 2000년 이후 19년 만에 최고치를 경신한 것으로 1997년 IMF 구제금융 사태 61만 6천명의 두 배에 달하는 기록이다.

이처럼 증가하는 실업률과 이직률의 가장 큰 원인은 근로자의 조직·직무 적응 실패로 꼽을 수 있다. 또한, 근로기간이 정해져 있는 계약직, 시간제 근로자와 같은 비정규직 노동자들의 고용불안에 따른 잦은 이직으로도 볼 수

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

있다. 통계청이 2018년 8월에 발표한 '경제활동 인구 조사 결과'에 의하면 비정규직 노동자 수는 1년 전보다 3만6000명이 증가한 661만4000명으로 집계됐다. 이 수치는 전체 노동자 중 비정규직 비중이 33%로 집계되 2012년 8월 이후 가장 높은 기록을 나타냈다.

이에 개인의 직무, 조직 적합성은 외환위기, 4차 산업혁명 등 사회경제적 변화에 따라 직업의 패러다임을 변화시키며 '평생직장' 대신 '평생직업'이나 '평생 고용가능성(employability)'을 지향해야 하는 현실적인 요구를 증대시켰고, 끊임없이 변화하는 환경 속에서 경력을 개발해야 경쟁력을 갖출 수 있는 시대로 만들었다(진성미, 2009). 평생직업이라는 직업 환경의 변화로 인해 경력에 대한 관심은 더욱 커지게 되었고 조직 중심보다는 개인 중심의 경력에 초점을 맞추게 되었다(서형도・조윤형・조영호, 2009).

개인-직무 적합성은 개인이 수행하고 있는 직무와의 적합성을 의미하고 개인-조직 적합성은 개인과 그 개인이 속한 조직 간의 적합성을 의미한다(Kristof, 1996). 개인-조직 적합성은 주로 개인과 조직간 가치 유사성, 목표 유사성 및 개인 성격과 조직 분위기(organizational climate) 간의 적합성 등으로 개념화된다(Kristof, 1996). 개인-직무 적합성은 개인의 욕구와 직무 특성간의 적합성 또는 개인의 지식, 기술, 능력과 직무 요건 간의 적합도를 뜻한다(Edwards, 1991).

한편, 변화를 추진하는 조직은 변화를 성공적으로 실행하기 위해서 반드시 조직구성원들이 느끼게 될 갈등과 위협 및 잠재적인 손실을 파악해야 한다. 왜냐하면 변화실패의 가장 큰 부작용은 구성원들에게 변화에 대해 냉소적인 태도를 갖게 할 수 있기 때문이다. 이처럼 구성원들이 조직변화를 어떻게 지각하는가의 문제는 구성원의 변화에 대한 반응을 결정짓는 중요한 요인이 된다(정임혜, 2010).

또한, 적응수행은 선행연구에서 과업수행(task performance)과 맥락수행(contextual performance) 두 가지로 논의되었던 직무수행(job performance)의 모형 체계(Borman & Motowidlo, 1993; 1997)에 대해 확장이 논의되면서 새

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

롭게 개념이 정착되었다. 적응수행의 개념은 연구자들 간 다소 차이는 있으나, 대체로 조직 대·내외 환경에서 발생하는 변화적이고 불확실한 현상을 이해하며, 이러한 상황에 맞게 적절하게 적응하는 것으로 정의될 수 있다(Pulakos et al., 2000).

끊임없이 변화하는 조직의 업무 환경은 구성원들에게 도전적이고 새로운 업무 수행을 요구하고 있고, 기존의 정형화되고 고정적인 직무수행 성과보다 적응수행이 성과결과로써 더욱 현실적인 역할을 한다고 볼 수 있다(최우재·조윤형, 2013). 종합하여 본 연구에서는 개인-직무 적합성, 개인-조직 적합성을 통해 구성원들의 업무 몰입을 높이며 조직을 위해 의기투합하고 적응수행할 수 있는지를 판단하기 위한 적응수행과 변화몰입에 미치는 영향력을 살펴보고 또한 정규직/비정규직 고용형태의 측면에서는 어떠한 영향을 미치는지를 규명하고자 한다.

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

제Ⅱ장 이론적 배경

제 1 절 적합성

1) 적합성의 개념

적합성이란 자신과 상대방이 일이나 조건 따위에 알맞는 정도를 정의하는 것으로 질서와 균형을 통해 효과성을 지향한다(Chatman, 1989).

적합성은 환경을 정의하는 기준에 따라 보완성을 강조한 보완 적합성과 유사성 혹은 일치를 강조한 상호적합성으로 구분되고, 근로자의 요청에 적합하느냐에 따라 수요-공급 적합성 및 요구-능력 적합성으로 구분된다(Muchinsky & Monahan, 1987; 이인석・백종훈・전무경, 2010).

또한 요구-능력 적합성은 조직이 요구하는 능력, 기술, 지식을 구성원이 갖추고 있는 것을 말하고 수요-공급 적합성은 구성원이 필요로 하는 것을 조직이 제공 가능한 상태를 의미한다(Kristof, 1996; French, Caplan & Harrison, 1982). 그러나 개인-환경 적합성 연구에서 보완 적합성 및 상호 적합성 그리고 수요-공급 적합성과 요구-능력 적합성 간의 개념은 아직 애매하다(Edwards & Shipp, 2007). 따라서 개인-환경 적합성은 보완 적합성과 상호 적합성 뿐 아니라 수요-공급 적합성 및 요구-능력 적합성을 동시에 고려해야 한다(강영순, 2012).

유사한 특성을 가진 환경과 개인은 각자 상대가 필요로 할 때 제공할 수 있고 이러한 조건을 어느 한 쪽이 만족시킬 때 개인-환경 적합성이 나타난다고 하였다(Kristof, 1996). 초기 적합성 연구는 자신의 취향과 가치가 비슷한 다른 구성원 간의 일치에 초점을 갖고 연구가 진행되어왔으나(Holland, 1985), 이후 개인-상사 적합성, 개인-직무 적합성, 개인-조직 적합성 등 여러가지 적합성이 중요한 이슈로 야기되었다.

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

그러나 개인-환경 적합성은 지금까지 개인-직무 적합성 또는 개인-조직 적합성 관련해서 검증되고 있다(Tak, 2011; Kristof-Brown, Jansen & Colbert, 2002). 왜냐하면 개인-직무 적합성과 개인-조직 적합성이 개인-환경 적합성을 대체하는 변인으로 상징되고 있으며(Edwards, 2008), 개인-직무 적합성과 개인-조직 적합성이 직무환경의 주요 변인으로 분석되었기 때문이다(Cable & DeRue, 2002). 따라서 본 연구에서도 관련 연구를 참고하여 개인직무, 조직적합성이 선행변인과 결과변인 사이에서 어떠한 영향력을 미치는지 분석해보고자 한다.

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

제 2 절 개인-직무 적합성

1) 개인-직무 적합성의 개념

Carless(2005)는 조직구성원들이 특성 직무와 개인 간의 일치를 나타내주는 것이 개인-직무 적합성이며, 특성과 개인 직무의 요구사항 일치라 정의하였다.

또한 Edwards(1991)의 연구를 살펴보면 개인의 요구와 직무가 제공하는 것 또는 개인의 직무와 능력이 요구하는 특성의 적합 및 조화라 하였다. 또한, Kristof-Brown(2000)에서 개인이 요구하는 것을 직무가, 반면에 직무가 요구하는 것을 개인이 상호 만족시킬 때 나타나는 것이라 하였다.

Yang(2009)의 연구를 살펴보면 개인-직무 적합성이란 특정 직무와 개인 간의 상호 유기적 조화관계라고 정의하였다. 그리고 Caldwell& O'Reilly(1990)은 직무수행 시 개인에게 제공해 줄 수 있는 것과 개인이 직무수행시에 일치하는 것을 제공하는 것이라 하였다.

O'Reilly, Chatman & Caldwell(1991)와 Edwards(1991)은 개인의 필요 일치 또는 직무요구로 개념화되며, 개인-직무 적합성은 개별적인 기술, 지식, 능력 사이의 일치라 하였다. 또한 Kristof et al.(2005)의 연구를 살펴보면 직무와 개인 간의 유기적인 조화관계를 의미한다고 하였다.

강성수・유우정・황용수(2008)에 따르면 적합성은 직무수행자와 직무 간의 조화를 이루는 관계를 정의하며, 조화를 이루는 관계는 수행자와 직무의 특성이 부합 되는 정도라 하였다. 또한, Je & Kim(2010)은 직무수행자가 가지고 있는 개인적 특성과 직무가 갖는 요구특성 간의 적합 정도라 정의하였다.

Edwards(1991)와 Caplan(1987)에서 요구-능력의 관점과 수요-공급의 관점으로 구분할 수 있으며, 요구-능력의 관점에서 살펴보면 개인이 직무에서 요구하는 능력을 가지고 있을 때 개인과 직무가 적합하고 반대로 수요-공급 관

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

점에서 살펴보면 직무가 개인의 욕망, 욕구, 성향을 충족시킬 때 개인과 직무가 적합하다고 하였다.

한편 직무요건 안에 조직의 특징이 포함되는 것이 일반적이지만, 조직과 근로자 자신과 얼마만큼 부합하다고 받아들이는지에 대한 수준과 구성원이 업무가 스스로와 얼마만큼 부합하다고 받아들이는지에 대한 수준으로 구분되는 정의이기 때문에 개인-조직 적합성과 개인-직무 적합성은 서로 다른 개념이라고 볼 수 있다. 즉, 개인의 성향과 조직 스타일 또는 직무 특성과의 적합이 모두 구성원의 태도와 행동에 영향을 미치는 요소이지만, 구성원의 관점에서 살펴보면 조직 특성과의 적합성보다는 자신이 직접 실행하는 업무 특성과의 적합성이 조직 내에서의 태도를 형성하는 데 있어서 더 직접적인 영향을 미치고 있다고 볼 수 있다.

그리고 측정의 관점에서 살펴보면 업무특성은 명확하게 정의를 표현하고 있지만, 조직특징은 상대적으로 포괄적이고 상대적인 정의로 표현되기 때문에 직무특성과의 부합보다는 조직성격의 부합이 구성원의 태도에 미치는 영향력이 다소 미흡할 수 있다고 볼 수 있다.

이러한 내용은 개인-조직 적합성은 변화몰입과 같은 조직관련 태도와 연관되어 있고, 개인-직무 적합성은 직무만족과 같은 태도와 연관되어 있다는 Lauver & Kristof- Brown, (2001)의 선행연구 결과와 전반적으로 일치한다고 볼 수 있다. 그리고 개인-조직 적합성과 개인-직무 적합성은 여러 가지 결과변수에 영향의 정도에 차이가 나타났는데, Kristof-Brown et al. (2005)의 연구를 살펴보면, 개인-조직 적합성은 상사신뢰가 가장 낮았고 조직만족, 변화몰입은 높게 나타났으며, 개인-직무 적합성에 영향력을 미치는 순서로 직무만족, 변화몰입, 이직의도 순으로 나타났다.

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

2) 개인-직무 적합성의 선행연구

Saks & Ashforth(1997)와 Scroggins(2008), Kristof-Brown (2005) 그리고 Caldwell & O'Reilly(1990) 등의 개인-직무 적합성에 관련 선행연구를 살펴보면 결과 변수로서 직무스트레스, 직무만족, 직무태도, 직무성과, 조직몰입, 조직 동일시, 이직의도 등에 유의미한 영향을 미친다. Saks & Ashforth(1997)와 Kristof-Brown(2005), Caldwell & O'Reilly(1990), Kristof-Brown et al.(2005), Cable & DeRue(2002) 등에 의하면 개인-직무 적합성은 직무만족, 직무태도와 유의미한 관계를 보였고, 업무 스트레스와는 긍정적이지 않는 관계가 있는 것이라고 말했다(정환화, 2013).

그리고 이두진(2009), 유태용・현희정(2003)의 연구를 살펴보면 직무적합의 직접적 측정치는 직무와 연관된 태도와 관련이 있고, 현재 조직유형과 개인이 옳다고 생각하는 조직 유형이 적합할수록 이직의도, 조직시민행동, 조직몰입이 높아지고, 개인이 추구하는 직무특성과 현재 직무특성이 적합할수록 직무수행, 직무몰입, 직무만족이 더욱 높아진다고 하였다.

또한 O'Reilly et al.(1991)와 Lauver & Kristof-Brown(2001), 정진철 등(2007), 최해연(2009), 최명옥・유태용(2005)의 연구를 살펴보면 직무 스트레스, 이직과 직무선택, 조직 매력성은 개인-직무 적합성에 영향을 미치고 개인의 태도, 이직의도, 조직몰입, 조직만족 등 행동변수 및 태도와 관련이 있다고 말했다. 또한 이인석 등(2010), 이용기 등(2006)에서 살펴보면 개인-직무 적합성과 관련하여 조직구성원은 이직의도, 조직몰입, 직무만족 등을 관련변수로 제시하였다.

O'Reilly et al.(1977)의 연구에서는 직무만족이 높게 나타나는 때로 개인의 사고 방식이 업무의 정신적 필요사항과 부합할 경우라고 정의했고 Kristof-Brown et al.(2005)의 연구에서는 가치의 비전과 조직의 규범, 개인의 직무에 관련된 적합 등 조직 적합을 높다고 느낄수록 조직구성원들이 적극적인 조직몰입, 조직시민행동을 나타낸다고 말했다.

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

제 3 절 개인-조직 적합성

1) 개인-조직 적합성의 개념

개인-조직 적합성 개념에 대해서는 연구자들마다 다양하게 정의하였으며, Chatman (1991)에 의하면 조직에서 발생하는 행동을 설명하기 위해 개인의 특성과 조직상황의 사이에서 나타나는 부합의 연관성을 인정하는 것이 중요하다 하였다. 개인-조직 적합성 개념의 기원은 Tom(1971)의 연구로 개인이 조직을 결정할 때 자기와 비슷한 가치관을 가진 조직을 선호해 결정한다고 하였다. Pervin(1989)의 연구를 살펴보면 개인-조직 적합성을 조직과 개인과의 적합, 상응의 정도라고 정의하였다. 또한 Carless(2005)에서는 개인-조직 적합성이란 조직적 특성과 개인 사이의 일치라고 말했다.

개인-조직 적합성 관련 연구는 개인이 스스로의 성격을 공유할 수 있는 조직을 결정한다는 개념을 기반으로 개인-조직 간의 유사성을 강조했다. Schneider(1987)가 정립한 ASA(attraction-selection-attrition) 모델은 개인의 상황과 외부 환경의 상호작용을 어필하였다. 이는 조직에서 개인이 행동을 선택하게 되는 것까지를 의미한다. 개인이 조직 환경에 긍정적으로 받아들이는 정도가 조직을 지속 또는 선택하는 행동을 선택하게 되는 것이다.

개인마다 조직에 대하여 다르다고 받아들이고 보는 관점이 다르다는 점에서 개인에게 적합한 결과물을 선택하게 됨을 말한다. 조직에 관련한 ASA 태도는 모델과정을 통해 표현되는데 조직의 문화, 의사처리과정, 의사에 따르면서 나타나는 일반적인 결과물이다. 조직에 대한 태도를 선택하는 요인들은 조직의 목표를 달성하게 자극시킬 뿐 만 아니라 시간이 지속됨에 따라 구성원들이 조직을 긍정적으로 받아들이고 결정하도록 만들게 된다.

조직에 관련한 매력을 받아들이는 과정은 개인이 가지는 조직에 대한 선호도를 기반한다. 개인의 성향과 조직의 잠재적 업무, 조직이 지니는 특징이

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

얼마만큼 적합하는지에 따라 선호도가 결정되는 것이다. 따라서 각자가 조직의 목표와 특징 사이에서 긍정적이라고 받아들이는 해석이 다르다. 이에 차선책으로 선택 과정에서 조직이 구성원을 채용하거나 구성원이 조직과의 적합성에 따라 구직하게 된다.

반대로 구성원이 조직에 어울리지 않다고 판단하면 조직을 떠날 것을 결정하고 이런 상황은 결국 구성원의 이직으로 연결되어 진다. 결론은 개인은 조직원 혹은 조직에게 동질성을 느낌에 따라 조직에 귀속하게 된다 (Schneider, Goldstein & Smith, 1995).

개인-조직 적합성 관련 연구를 살펴보면 ASA 모델에서 진화하여 유사성보다 가치에 더욱 집중을 하고, 개인 가치의 유형과 조직 가치의 유형 간의 적합 정도로 분석하는 연구들로 이어졌다 Chatman (1989). 하지만 다양한 정의로 해석되어온 개인-조직 적합성에 대한 개념이 불분명하고 한결같지 않다는 문제가 야기되어 Kristof (1996)가 개인-조직 적합성의 다양한 분석을 받아들이는 포괄적인 개념으로 “조직과 개인 중 적어도 한 주체가 다른 대상이 요구하는 것을 제공하거나, 또는 조직과 개인이 비슷한 특징을 느낄 때” 조직과 개인의 적합성이 발생한다고 이론을 정립하였다.

여기서 조직특성은 가치 또는 문화, 분위기를 말하며, 개인의 특성은 성향, 가치 목표가 포함된다 Kristof (1996). 이러한 이론적 흐름을 거쳐 지금까지 개인-조직 적합성과 관련된 선행연구들을 해석해보면, 개인-조직 적합성이 높을수록 이직의도는 낮아지고, 조직몰입과 직무만족이 높아진다는 결과가 일관되게 나타난다.

Kristof-Brown et al.(2005)의 연구를 살펴보면 메타분석으로 개인-조직 적합성이 개인의 성과, 작업태도 등 여러 요소에 긍정적인 영향력을 나타낸다고 하였고, 개인-조직 적합성을 조직 내에서 정확히 분석하여 추후 활용할 수 있어야 함을 주장하였다.

또한 Kristof(1996)은 개인-조직 적합성을 여러가지 요청 사항을 요구할 때 나타나는 개인과 조직 사이의 상호작용, 구성원들은 유사한 일반적인 특성

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

을 느낀다고 정의하였다. 이러한 접근 방식을 추구하면 개인이 상대와 비슷한 특징을 가지는 경우 보충 적합이 나타나며, 개인적 환경에 다른 개인의 요구에 대해 만족 할 때 보완 적합이 나타난다고 하였다.

Chatman(1989)은 조직과 개인의 규범과 가치의 적합 정도라고 말했으며, 또 Cable& Judje(1996)의 연구에서는 조직과 개인 간 가치의 적합 정도라고 개인-조직 적합을 정의했다. Kristof et al.(2005)의 연구에서는 조직과 개인 적합성을 조직과 개인 중 상대의 요구를 만족시키거나, 비슷한 특징을 공유할 때 나타나는 적합이라 정의했다. 그리고 Lutrick & Moriarty(2002)의 연구에서는 조직과 개인 적합성이란 개인-환경 적합성 중 하나이며, 개인 특징과 조직 특징 간의 일치를 나타낸다고 하였다.

Lauver & Kristof-Brown(2001)는 개인-조직 적합성을 조직의 성격, 목표, 가치 등이 개인과 적합하거나 일치한 정도라 말했고, 또한 Meglino & Ravlin(1998)의 연구에서는 개인-조직 적합성에 연관된 연구들 중에서 주요분야가 가치 관점에서는 조직 내에서 바람직한 행동방식이 개인-조직 적합성이라고 정의하였다.

O'Reilly & Chatman(1996)은 조직수준 및 개인수준에서도 나타나는데 조직수준의 가치는 조직문화의 요소 중 가장 중요한 요소가 된다고 말했다. Schneider (1987)의 연구에서는 개인 스스로와 동일한 조직에 매력을 느끼고, 조직은 조직의 특징과 유사한 구성원을 고용하는데, 반대로 구성원이 조직의 특징과 같지 않으면 해고한다고 하였다. 특히 개인은 스스로의 가치, 태도, 성격과 조직의 문화, 구조, 목표 등 사이의 일치된 요소를 모색한다(Schneider, Goldstein, & Smith 1995).

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

2) 개인-조직 적합성의 선행연구

개인-조직 적합성 관련 선행연구들 살펴보면 성과, 이직, 직무태도와의 관련도를 분석한 연구가 많았다. Mowday et al.(1979)의 연구를 살펴보면 상위수준의 개인-조직 적합성은 구성원들을 유연하게 확보하고 조직에 관련된 구성원들의 몰입을 높이고 구성원들의 만족을 향상시키며 조직의 역량을 증가시키는 주요방식으로 볼 수 있다고 정의하였다. 또한 Kristof(1996)은 조직과 개인의 가치가 적합할수록 직무만족에 이상적인 결과로 적용한다고 하였다.

개인-조직 적합성 관점에서 개인과 조직의 적합 구성을 크게 상호보완적 적합 및 상호일치적합 두 가지로 분석한다고 하였고(Cable & Edwards, 2004; Kristof, 1996, 신유형, 2008; Muchinsky & Monahan, 1987), 특히 Munchinsky & Monahan(1987)의 연구에서는 위 두 가지 기준으로 살펴보면 조직 내 구성원은 스스로의 특성이 조직이 가지는 요인에 얼마만큼 적합 하는지에 대해서 느끼게 된다고 하였다.

그리고 개인-조직 적합성은 구체적으로 보완적합 관점과 유사적합 관점이 있다. 유사적합성은 구성원의 가치 또는 인성이 조직 문화나 분위기, 이미지와 적합 되는 관련성을 의미한다. 보완적합성은 조직특성과 개인특성이 서로 보완하여 완성도를 달성하는데 영향을 미친다. 보완적합성은 조직입장의 능력-수요 적합과 개인입장의 욕구-공급 적합으로 구분되며, 욕구-공급 적합성은 개인이 성취하고자 하는 선호, 소망, 욕구를 조직이 제공할 수 있는가에 관한 것이고, 능력-수요 적합성은 업무를 수행하는 데 필요한 요구조건에 적합한 능력을 개인이 가지고 있는지에 관한 것이다(백종훈, 2004).

조직과 개인간 가치의 적합성을 통해 조직 내 개인의 규범와 가치, 행동들의 변화를 예상할 수 있고, O'Reilly et al.(1991)는 상황적 접근 및 개인적 차이에 의한 접근으로 나누어서 개인-조직 적합성을 분석하였다. 개인적 차이에 의한 접근이 개인의 성격이나 능력, 동기, 가치 등을 통해서 개인의 행동

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

를 예상하고, 반면에 상황적 접근은 개인이 조직상황의 특성을 어떻게 느끼느냐에 따라 달라진다고 말했다.

여기서 조직특성이란 조직 내 신념, 문화, 가치 및 조직이 추구하는 목표 등을 의미하고, 개인의 가치는 조직 내 구성원 각자의 신념이나 규범, 비전 및 문화라고 말할 수 있다. 개인 및 조직은 각 구성원들에게 영향을 미치기도 하지만, 조직 및 개인의 상호작용, 즉 조직 및 개인 간의 적합성이 발생한다고 말했다(장인호, 2011).

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

제 4 절 적응수행

1) 적응수행의 개념

급격한 환경변화로 인해 최근 들어 조직의 경영전략에서 개인의 업무까지 여러가지 수준에서 빠르고 적확하게 환경에 적응하는 능력이 보다 중요하게 인지되고 있는 상황이다. 구성원과 팀은 과거보다 수행하는 과업이 인지적으로 다양해지고 새로운 기술을 체득해야 하는 변화적인 상황에 적응해야 하는 부담감이 매우 커졌다(Tannenbaum, Beard & Salas, 1992).

조직차원에서는 변화에 관한 적응력은 조직의 성공과 연관되는 중요한 요소가 되었다. 이에 직무환경의 변화에 개인이나 조직 전체가 얼마만큼 변화에 성공적으로 적응하는지가 관점으로 야기되면서 직무수행의 주요요인으로 적응수행(adaptive performance)이 논의되었다(Thoresen, Bradley, Thoresen & Blises, 2004; Ployhart & Bliese, 2006).

이처럼 조직 입장에서 적응성 요구가 점점 증가함에 따라 연구자들 간에 이전의 '맥락수행(contextual performance)' 과 '과업수행(task performance)'으로 구분되었던 직무수행 모형 체계가 연구의 확장으로 의논되면서, 적응수행의 개념으로 개인들의 적응성의 요건이 나타나게 되었다(Griffin & Hesketh, 2003; Allworth & Hesketh, 1999; Pulakos et al., 2000; Ployhart & Bliese, 2006).

적응수행의 구성개념의 최초 논의는 Allworth & Hesketh(1999)에 의하여 시작되었으며, 이후 Borman & Motowildo(1997)의 연구이론인 '맥락수행과 과업수행' 을 확장시켜 기존의 두 개념과 정확히 구분되는 '적응수행'의 개념을 제시하였다. 연구자들은 초기의 적응수행에 대해 처음에는 학습관점(Alloworth & Hesketh, 1999, Mumford et al., 1993)로 정의하였고, 아울러 기술의 학습과 성과창출을 위한 지식 및 훈련에 초점을 두러 개념을 설명하

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

였다(Ployhart & Bliese, 2006). 그러나 기업의 내·외부 환경이 변화하고 변화 속도가 빨라짐에 따라 새로운 상황에서 개인이 적응하고 대응하는 행동 방식에 집중하는 상황대응관점(Lepine et al; Pulakos et al., 2000; 최우재・조윤형, 2010; Polyhart & Blies, 2006)으로 논의되고 있다.

적응성은 크게 네 가지 관점에서 구분하는데, 첫째, 성과 관점에서 적응성, 둘째, 전략 선택의 적응성, 셋째, 대응 관점의 적응성, 넷째, 조직변화에 반응으로서 적응성이다(Polyhart & Bliese, 2006). 네 가지 관점 중 적응수행의 관점으로 근접하는 적응성으로 성과 관점에서 적응성이 직무 내용이 변화할 경우 얼마나 변화에 적응하여 수행하는지를 설명한다. 이 경우에 적응성은 교육훈련과 함께 논의되어 변화된 환경에서 성과를 창출하기 위하여 습득한 지식 및 기술을 일반화시키고 직무에 적용하는 역량을 중심으로 이루어졌다(Polyhart & Bliese, 2006).

초기의 적응수행 연구는 적응수행을 학습능력과 연관지어 '다양한 직무의 요구에 따른 변화를 극복하는 역량과 이를 통하여 학습하는 능력(Alloworth, & Hesketh, 1999)', 또는 '명확하게 규정짓지 않은 환경에서 과제를 수행하거나 새롭고 복잡한 속성을 수반되는 변화 환경에서 학습과 더불어 개인이 현재의 비일상적인 과제를 수행하기 위해 이전 학습내용을 떠나 새로운 틀을 수립하는 행동 (Mumford, Baughman, Threlfall, Ublman & Costanza, 1993)', '새로운 학습 경험에 대한 자기 관리의 숙련성(London & Mone, 1999)'등으로 정의하였다.

이후 Lepine et al(2000)의 연구에서는 의사결정의 맥락에서 나타나는 적응성을 설명하기 위해 전략적인 선택의 관점에서 실험을 하였고, Pulakos et al.(2000)의 연구를 살펴보면 새로운 환경, 직무상황 등의 요구에 적합하는 행동의 개념을 정의하였다. 또한 Chen(2001)은 직무환경 속에서 정확하게 정의되지 않은 새로문 문제나 과제에 따라 나타나는 직무요구와 행동을 효과적으로 조화시키는 과정이라고 설명하였다.

Pulakos et al(2000)의 연구를 살펴보면 적응수행을 측정하기 위한 구성개

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

념에 대한 타당성 분석결과 중에서 가장 대표적인 연구이다. Pulakos et al(2000)의 연구를 보면 적응수행의 정의와 다양한 업무의 적응행위을 종합하여 적응수행의 체계를 수정할 필요성을 강조하고, 적응수행과 연관된 연구들을 시작하면서 적응수행의 체계와 개념을 수립하기 위해 21개 직무에 대하여 중요하게 지각된 적응능력을 연구하고자 결정적 사건법을 적용하였다. 연구자들이 제안한 다음단계에 대한 내용은 아래와 같다.

먼저 '위기상황 관리'는 위험한 상황에서 단호하고 적절하게 반응하는 행동를 뜻하며, '직무 스트레스 관리'는 좌절을 극복하고 평온을 유지하는 행동을 의미하며, '창의적 문제해결'은 복잡한 문제를 해결하거나 잘 정의되어지지 않는 것을 의미한다. '불확실성 관리'는 상황을 조정·처리하고, 관점을 이동시켜, 이성적 행동을 취하게 하는 행위를 의미한다.

'새로운 업무과제, 기술, 절차학습'은 미래 업무에 대한 요구를 만족시킬 수 있는 기술을 예상하여 대비하고 습득하는 행동을 의미한다. '대인관계 적응'은 새로운 고객, 팀, 동료와 일하는 대인관계 방법을 조절하여 목적을 달성하기 위해 조절하는 행동을 뜻하며, '문화적 적응'은 다른 문화에서 가치, 전통, 언어, 정책에 대한 학습을 효과적으로 수행하는 행동을 뜻하고, '물리적 적응'은 여러 물리적 상황에 스스로의 상태를 적응시키는 행동을 의미한다.

2) 적응수행의 선행연구

적응수행과의 연관성을 분석한 선행연구들을 찾아보면, 적응수행은 조직특성, 경력태도 및 직무, 개인특성 관련 연구가 수행되고 있다. 개인특성에 관한 연구에서는 개방성, 정서적 상태, 성취동기, 인지능력(Pulakos et al., 2002), 자기효능감, 목표지향성(김주현・문영주, 2014; 최석봉・문재승, 2012), 적응력(Calarco, 2016), 직무 및 경력태도에 관해서는 직무열의(Eldor & Harpaz, 2016), 직무소진(한태영, 2008), 경력계획(문재승, 2013), 지속학습(김주현, 문영

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

주, 2014), 경력성공(최석봉・문재승, 2012)이 적응수행을 높이는 데 영향을 미치는 것으로 보여주었다.

또한, 조직특성에 관해서는 학습문화(Eldor & Harpaz, 2016), 리더십(Charbonnier-Voirin et al., 2010), 실책관리풍토(김태홍・한태영, 2009)와 같은 변인이 적응수행에 영향을 주는 것으로 연구되어지고 있다. 한편, 적응수행을 통해 영향을 받는 결과변인에 대한 연구는 직무만족(Calarco, 2016), 과업성과(Shoss et al., 2012)에 관한 영향관계를 분석한 연구에 한하여 연구되어 왔다.

또한 적응수행은 급격하게 변화하는 조직환경에 효과적으로 대응하는 유연한 직무행위로 업무상황에서 조직상황, 직무특성 변수들과 관련하여 논의되고 있다.

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

제 5 절 변화몰입

1) 변화몰입의 개념

조직변화몰입은 조직변화의 성공적 수행을 위해 필요한 행동을 하려고 하는 개인을 속박하는 힘 또는 사고방식으로 정의한다(Herscovitch & Meyer, 2002). Herold, Fedor와 Caldwell(2007)의 연구를 보면 변화몰입을 조직변화에 긍정적이고 개방적인 태도로 정의하였다. 조직변화몰입의 일반모형을 조직이 변화하는 상황에 적용한 확장 개념이다.

몰입은 매우 다양한 방식으로 측정되고 정의되어 왔다(Meyer & Allen, 1993). 조직과 변화, 직무, 학습 등 조직 혹은 학습 나아가서 경력에 이르기까지 다양한 개념에 몰입의 일반적 모델이 적용 및 정의되고 측정되어 왔다(Meyer, Morin, & Vandenberghe, 2015). Meyer & Herscovitch(2001)는 몰입을 하나 혹은 하나 이상의 대상과 연관된 행동들이 개인을 구속하는 태도 또는 힘으로 의미하며, 대상이 누구든지 중요한 본질은 작용할 수 있다고 주장하였다. 핵심 본질 뿐 아니라 정서적, 지속적, 규범적이라는 몰입의 세 가지 하위차원도 제시하였는데, 이는 다양한 몰입에 사용되어 조직 변화 상황에 적용되었다(Allen & Meyer, 1990).

하위요인을 살펴보면, 먼저 정서적 조직변화몰입은 가장 활발하게 연구되어지고 있는 요소이다. 이 요소는 정서적으로 몰입한다는 것으로 구성원이 조직 내의 변화가 가치 있다고 믿으면 구성원이 귀속된 조직의 변화를 원하기 때문이다. 정서적 몰입이 높은 구성원은 사회 안에서의 개인의 정체성을 조직으로부터 찾고, 조직과 구성원 사이의 심리적 거리가 가까워짐에 따라 조직의 변화에 몰입하게 되는 것이다(Jaros, 2010).

다음은 지속적 조직변화몰입으로 현실적인 요구에 의해 변화를 추구하는 특징을 보이며 변화를 지원하지 않는 상황에서 나타나는 발생비용에 대해서

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

구성원이 받아들이는 정도이다. 개인이 다른 조직으로 이직하지 않고 조직 내에 귀속할 때 받을 수 있는 기회비용을 계산하고 결과에 따라 조직에 남을 것인지 선택할 것이다. 기회비용으로서 다른 선택안이 없다면 조직에 남아 변화에 몰입하게 되는 것이다(Herscorvitch & Meyer, 2002).

마지막으로 규범적 조직변화몰입은 조직에 대한 변화를 지원해야 한다고 느끼는 의무감의 정도이다(Herscovitch & Meyer, 2002). 조직변화몰입은 필요과 신념, 그리고 의무를 나타내는 규범적, 지속적, 정서적 조직변화몰입을 구성하고 몰입의 기반을 조직변화에 적용한다. 조직변화몰입은 조직몰입보다 구성원의 변화를 추구하는 행동에 대해서 설명력이 높고, 변화를 지지하는 행동과 변화에 대해 보다 적극적인 의지를 나타내는 개념으로 연구가 진행되고 있다(박혜진・유태용, 2009).

조직변화몰입은 새로운 업무 규칙과 정책, 프로그램, 예산, 기술과 그 이상의 수준을 포함하여 실행하기 위한 구성원의 수준을 반영하는 역학적인 과정이다(Jaros, 2010). 조직변화몰입의 선행되는 개념인 변화몰입은 인지 단계와 승인단계, 변화 대응을 위한 필요성의 세 단계의 과정을 거친다(Connor, 1992). 심리학적인 접근으로 살펴보면 변화의 필요에 의한 인지 및 수용과 같은 심리적인 상태에 초점을 맞춘다.

변화몰입은 구성원들이 변화를 인식하고 실행하기 위해 필요한 기술과 권한의 부여, 획득할 수 있는 보상으로부터의 동기부여, 그리고 변화를 통한 비전의 예시로 공유된 상태이다(Coatsee, 1999). Coatsee(1999)의 연구에서는 변화몰입의 개념을 통해 기술 능력과 동등한 객관적 사실에서 오는 조직의 보상구조와 심리학적 측면과 동등한 배경을 포함시켜 목표의 가치와 조합시킨다.

더 나아가 Armenakis, Harris & Mossholder(1993)의 연구에서는 변화에 동기부여 요인 모델을 구성원이 몰입하기 위해 개발했다. 동기부여 요인 모델은 첫째, 변화 적절성의 수용, 둘째는 감정적으로 원하는 상태 사이와 현재상태의 차이를 포함한다. 셋째, 조직과 구성원이 성공적으로 변화할 수 있는지를 나타낼 수 있는 변화 효율성이고, 넷째는 구성원들을 위한 변화 유발의 인

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

지를 이야기한다. 마지막으로 리더로부터의 변화를 위한 지원까지 포함한다. 이 개념은 일차원적으로 구성원들의 변화를 지원하기 위한 의지를 반영하며, 구성원의 변화를 위한 감정과 몰입하기 위한 의지에 리더의 노력이 영향을 미친다고 주장하였다(Armenakis et al., 1993).

이전에 연구된 변화몰입의 연구를 확장하여 Herscovitch & Meyer(2002)는 감정적, 지속적, 규범적을 조직변화몰입의 세 가지로 정의했다. 이 개념은 선행연구의 동기부여적인 기초를 따르지만, 변화몰입의 다양한 구조에 관점을 맞췄다는 점에서 의미가 있다. 이는 첫째, 변화 지원이 실패할 때 발생하는 비용을 토대로 지속적 변화몰입을 정의하였다. 둘째, 변화 노력에 대한 감정과 의무을 기초로 하여 규범적 조직변화몰입을 정의하였다. 셋째, 변화로 인해 유의미한 감정을 기초로 감정적 조직변화몰입을 정의하였다.

변화 대응을 위한 참여, 목표 일치, 변화의 인지로부터의 결과, 감정적인 관계, 동기 부여하는 요인의 조합 또는 변화 대응, 자기-관심의 행동으로 업무를 위한 신체적, 심리적 능력을 반영한다. Connor(1992)가 변화몰입에서 출발한 이전연구를 기반으로 기본적인 틀을 제시하여 조직의 상황에 적용함에 따라 Meyer와 Herscovitch(2002) 그리고 Coatsee(1999) & Armenakis 등(1993)은 변화몰입의 선행연구를 기반으로 구체적인 조직변화몰입의 정의를 제시하였다.

Jaros(2010)는 규범적 조직변화몰입과 지속적 조직변화몰입에 대한 구분을 구체적으로 제시했다. 규범적 조직변화몰입은 변화에 몰입한 개인은 구성원으로서 '계약'의 일부로써 수행해야 한다고 받아들이는 것을 말한다. 지속적 조직변화몰입의 개념은 '체면'에 기반을 둔다. 구성원들은 회사 내에서 자신의 평판이 떨어지거나 동료들이 자신에게 실망하는 것을 두려워하는 것이다. Jaros(2010)는 개인이 조직의 현재 상태와 추구하는 가치 및 목표 사이의 차이를 해결하기 위해 변화하는 성향이 있다.

위의 내용을 종합하여 이 연구는 Meyer와 Herscovitch(2002)의 세 가지 차원에서의 조직변화몰입에 대한 개념에 근거하여 조직변화몰입을 조직변화

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

의 성공적 수행을 위해 필요한 행동을 하기 위한 사고방식과 긍정적인 태도로 정의한다(Herscovitch & Meyer, 2002).

Herscovitch & Meyer(2002)의 연구를 살펴보면 몰입의 통상적인적 모델에 의해 조직변화몰입을 3가지로 구분할 수 있으며, 이는 정서적 조직변화몰입, 규범적 조직변화몰입, 지속적 조직변화몰입으로 설명하고 있다.

정서적 조직변화몰입은 조직의 본질적 혜택에 대한 믿음에 기초하여 변화를 지지하고자 하는 것을 의미하고, 지속적 조직변화몰입은 변화지지 실패와 관련한 비용의 존재에 대한 인식을 의미하며, 규범적 조직변화몰입은 변화지지에 대한 의무감을 의미한다(박혜진・유태용,2009). 규범적 조직변화몰입과 지속적 조직변화몰입은 비용측면과 의무감에서 기초하고 있다. Parish등(2007)은 지속적 조직변화몰입과 규범적 조직변화몰입의 차원은 충분한 판별타당도나 집중타당도를 갖지 못하다고 지적하고 있다.

2) 변화몰입의 선행연구

Herscovitch & Meyer(2002)의 연구에서 조직변화몰입의 정의를 제시한 이후 지금까지 다양한 주제와 표본으로 활발하게 연구되고 있다. 대체로 조직변화에 대한 조직원의 몰입을 상황적 변수 또는 예측하는 개인과 관련하여 이루어져 왔다.

Huy(1999)의 연구에서는 구성원들이 조직에 대한 애정을 가지고 있을 때 대부분 조직의 변화 프로그램을 지지하는 성향이 높은 것으로 말하고 있다. Herold등(2007)는 변화와 연관한 자기효능감이 변화몰입을 예상하는 것으로 말했다. Parish, Cadwallader & Busch(2007)는 조직원의 동기와 역할 자율성이 높을수록, 관리자와의 관계가 더 좋을수록, 조직변화와 전략적 비전이 일치될수록 변화에 더 몰입하는 것으로 나타났다.

선행요인에 대한 연구와 함께 결과요인에 대한 변화몰입 관련 연구도 지

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

속되어왔는데, Herscovitch & Meyer(2002)는 변화몰입이 변화지지 행위를 예상하는 것으로 밝혀졌고, Cunningham(2006)는 정서적 변화몰입이 변화에 대한 대응을 매개변수로 하여 이직의도에 부정적으로 영향을 주었으며, 규범적 변화몰입은 매개를 거치지 않고 이직의도에 부정적으로 영향을 주었다.

국내에서도 변화몰입에 연관한 연구가 시작되었는데, 조경순(2006)은 직무만족이 지속적 변화몰입과 정서적 변화몰입을 통해 이직의도에 영향력을 미치는 것으로 밝혀졌으며, 양윤희(2007)는 변화 의도와 변화 관련 효능감, 인식된 조직 지원이 조직변화몰입을 예상하는 것으로 나타났다. 박혜진·유태용(2009)의 연구를 보면 상사가 성취 지향적이고 참여적인 리더십을 수행할 경우 정서적 조직변화몰입에 유의미한 영향을 주는 것으로 밝혀졌다.

조직변화와 연관된 그 간의 연구를 살펴보면, 인구 생태학이라는 이론, 전략적 선택, 조직개발, 자원의존-제도화 이론을 연구하면서 조직변화를 시스템 관점에서의 연구에 중점되어 있었다. 당연히, 선행연구중에 구성원에 관점을 둔 연구가 없었던 것은 아니다. 그러나 일부 연구자들에 의해 조직변화와 연관된 개인행위 연구의 대다수는 변혁적 리더십 또는 카리스마적과 같은 최고관리자층의 역할을 정의함으로써, 변화를 경험하는 개인의 심리적 반응을 외면하였다. 변화에 대한 구성원 각자의 심리적 반응이 그들의 행위에도 영향을 미친다는 점에 집중하여 연구자들이 그에 관심을 가지기 시작한 것은 얼마 되지 않았다(Herscovitch & Meyer, 2002; Cunningham, 2006; Hornung & Rousseau, 2007; Judge et al., 1999).

심리적 반응들 중에서 변화몰입은 가장 능동적이고 적극적인 변화에 연관된 구성원의 의지에서 행위로까지 지속될 수 있는 개념이다. 변화결과에까지 영향을 미치는 심리적 반응은 있어도 그 결과로서 행동 자체에 영향을 미치는 것은 변화몰입뿐이다. 변화에 관련해서 심리적 반응이 중요한 이슈로 언급되는 이유는 구성원 행동에 영향을 미치기 때문이라고 할 때 변화몰입의 중요성은 그 어느 것 보다도 크다고 말할 수 있다.

Conner & Patterson(1982)의 연구를 보면 조직이 변화에 성공하지 못하는

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

가장 중요한 요인 중 하나는 개인의 조직몰입이 낮기 때문이라고 하였다. 그리고 Bennis(2000), Conner(1992), Kotter(1996)를 비롯한 많은 조직변화 전문가들은 조직변화에 자발적이고 그것에 몰입하는 구성원 없이는 어떠한 변화도 일어나지 않는다고 보고 있으며, 특히 변화이행과정 모형들에서는 구성원의 몰입을 중요하게 다루고 있다(Meyer et al., 1993).

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

제 6 절 정규직/비정규직

1) 정규직 근로자의 개념

정규근로자라는 용어에는 첫째, 조직에 귀속하여 공통적인 신분과 처우를 보장받는 집단이라는 의미가 있고, 둘째. 조직으로부터 장기고용이나 종신고용을 보장받은 전일근무를 하는 상시근로자이며, 셋번째, 고용과 더불어 생활도 보장받을 뿐만 아니라 다양한 제도적인 혜택을 보장받는 근로자라는 의미가 포함되어져 있다. 정규근로자라는 용어 중 정규에는 고용계약의 측면에서 장기고용(종신고용)을 전제로 고용된 근로자라는 것과 소정 근로시간을 모두 근무하는 상용근로자로써 기본적인 처우와 신분은 물론 각종 복리후생을 모두 보장받는 근로자라는 의미가 포함되어 있다.

정규직 근로의 전형적인 특징을 살펴보면 아래와 같다(오문완, 1993, pp.265-266).

1) 피고용자의 지위가 고용주와의 관계에서 종속적이다.
2) 고용계약은 특별한 사유가 없는 한 기간을 정하지 않은 상용고용이다.
3) 노동시간은 전일제이다.
4) 노동일수는 통상 노동일에 준한다.
5) 임금은 원칙적으로 월급으로 지급한다.
6) 법과 단체교섭에 의해 임금을 보장받고 해고 등 고용의 안전성을 보장받을 수 있는 기구(노동조합, 노사협의회등)가 있다.
7) 임금의 수준은 기업과 기술의 근속연수에 의한다.
8) 피고용자의 이해관계는 대표체제에 의해 집단적으로 보호 받을 수 있다.

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

2) 비정규직 근로자의 개념

비정규근로자라는 개념은 기초적인 의미에서의 정규직 근로자와 구분되어 왔다. 정규직 근로자와는 형태가 다른 근로조건이나 계약 하에서 근무하는 근로자를 통합적으로 일컫는다. 비교적 연구가 일찍 시작된 미국과 서구 산업국가에서도 비정규직 개념에 대한 명확한 정립이 부족한 채 연구자의 연구주제에 따라, 비전형적 고용 또는 임시근로자, 단시간 근로자 등의 개념이 중첩되어 사용되고 있다(김용호, 2006).

IMF 사태 이후 비정규직의 개념은 상당한 논의가 야기되어 왔는데 노사정위원회는 고용형태에 따라 정규직과 비정규직로 구분하여 개념정리하고 있다. 고용형태에 따라 정규직의 경우 전일제(full-time)로 일하고, 일정한 계약기간이 없으며 특별한 사유가 없는 한 해고할 수 없고 직접고용을 통해 안정된 근무환경을 보장받는 근로자를 말한다. 반면 비정규직 근로자의 고용형태는 정해진 계약기간이 있고 그 기간이 짧으며 고용환경이 불안정한 근로자를 말한다(이상희·박용표, 2014).

OECD는 비정규직 근로자를 시간제 근로자 및 임시직으로 보고 있다. 임시직근로자는 짧은 기간의 계약기간을 정하여 일하는 근로자이다. 통상적으로 업무가 한시적이거나, 다른 근로자가 휴가를 사용하는 등의 업무공백을 최소화하기 위한 이유로 고용된 자로 근로시간과 근로기간이 정해져있다. 시간제 근로자는 통상적인 근무일수 보다 적게 근무하는 근로자 또는 근무시간이 짧은 비상근 파트타임을 의미한다.

우리나라의 경우 비정규직과 정규직을 근로계약기간을 기준으로 구분하고 있다. 통계청은 '고용계약, 근로시간, 근로제공 방식을 기준으로' 고용계약기간이 정해져 있지 않거나 1년 이상인 근로자를 상용직이라 불리며, 1개월 이상 1년 미만인 근로자를 임시직, 1개월 미만인 근로자를 일용직으로 분류하고 있으며, 이중 임시직과 일용직을 합하여 비정규직으로 규정하고 있다(박민생, 2007).

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

3) 비정규직 근로자 선행연구

비정규직에 대한 주요 선행연구를 살펴보면 이상희·박용표(2014)의 연구에서는 고용형태에 따른 조직몰입 및 직무만족에 대한 연구에 있어서 비정규직은 정규직에 비해 직무만족도가 현저히 낮았다. 비정규직은 단순 보조의 역할을 담당하거나 업무의 수준이 낮아 직무만족의 저하 요인으로 보고 이같은 이유로 조직몰입은 부정적으로 나타났다.

정원식·정한식(2013)의 연구에서는 비정규직은 고용불안이 직무만족도 저하의 요소으로 밝혀졌으며 직무자율성의 경우에는 비정규직과 정규직 모두 직무만족도를 향상시키는 요소라고 하였다.

김종관·이용탁(2004)은 비정규직 근로자의 고용환경 분석에 의하면 비정규직은 정규직에 비해 대체적으로 70-80% 정도의 임금을 수령하고 있어 동일업무를 수행하더라도 임금의 차별을 느끼고 있고 승진 제한으로 인해 직무만족도가 현저히 낮게 나타났다.

김정원·서재현(2008)의 연구를 보면 비정규직 선택의 자율성이 직무만족도에 영향을 미치는 것으로 피드백경로와 직무과업 중요성에 따라 직무만족도에 영향을 미칠 수 있다고 보고 있다. 고용환경에 따라 동기가 변동하고 과업중요성이 과업정체성보다 영향을 미치고 있으며 피드백경로 또한 개인의 성과에 대해 지속적인 관리가 비정규직의 직무만족도를 증가시킬 수 있다고 정의하였다.

박경환(2015)은 선택의 자율성이 조직몰입과 직무만족에 영향을 주는 것으로 보고 있다. 연구결과를 살펴보면 비정규직이라 할지라도 선택의 자발성이 있는 집단은 없는 집단과 비교할 때 부분적으로 직무만족에 긍정적인 태도를 갖는다고 하였다.

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

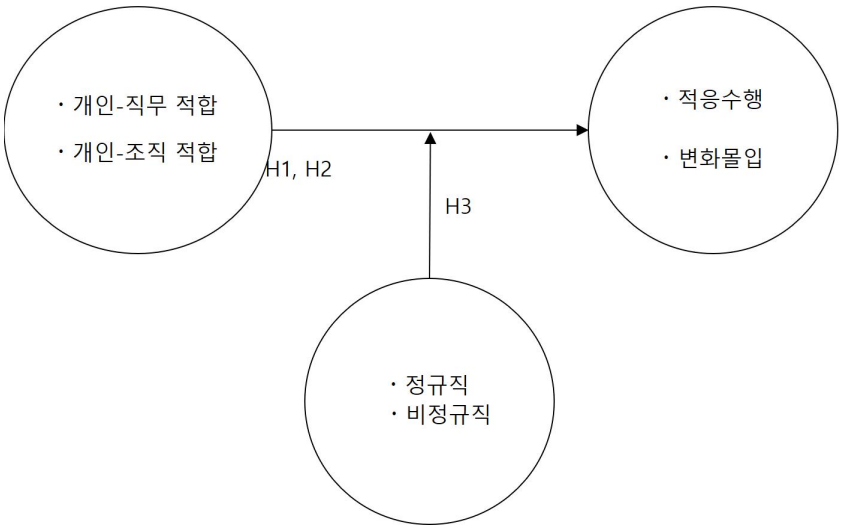
제Ⅲ장 연구 설계 및 연구방법

제 1 절 연구모형과 가설

1) 연구모형의 설계

본 연구에서는 지금까지의 이론연구들과 모형을 기반으로 하여 개인과 직무, 개인과 조직 적합성이 적응수행 및 변화몰입에 미치는 영향력과 이들 사이의 관계에서 정규직/비정규직간의 차이를 반영한 조절효과를 검증하고자 한다. 본 연구는 조직구성원들의 개인-직무 적합, 개인-조직 적합이 적응수행 및 변화몰입을 높인다는 것을 밝히며 정규직보다 비정규직의 차별적 영향력을 밝히고자 한다. 본 연구에서는 선행연구들을 참고하여 <그림 3-1>과 같은 연구모형을 구성하였다.

<그림 3-1> 연구모형



Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

연구모형의 구성을 위해 개인-직무 적합성, 개인-조직 적합성, 변화몰입, 적응수행에 대한 다양한 연구들을 분석하였으며 독립변수로 개인-직무 적합성, 개인-조직 적합성을 구분하였다. 종속변수는 적응수행, 변화몰입으로 구분하였다. 또한, 정규직/비정규직을 조절변수로 설정하였다. 인구통계 변수인 성별, 근속년수, 학력, 직급, 조직규모를 통제변수로 설정하여 실증분석을 실시하였다.

2) 연구문제 및 가설

기존의 선행연구들과 여러 연구논문에 제시된 연구모형을 기초로 하여 두 가지 차원에서 가설을 설정하였고 이는 직접효과(direct effect) 가설과 조절효과(moderating effect) 가설이다. 먼저 직접효과 가설은 개인-조직 적합성과 개인-직무 적합성이 적응수행과 변화몰입에 미치는 영향력이며, 조절효과 가설은 정규직/비정규직이 개인-직무 적합성과 개인-조직 적합성의 관계를 조절한다는 것이다.

(1) 직접효과 가설

개인-직무 적합성은 조직구성원이 직무와 조직에 대해 긍정적 태도를 발생시킨다(Kristof-Brown et al., 2005; 최보인 외, 2011). 조직구성원들은 자신이 수행하고 있는 업무와의 적합을 인지하게 되면 직무의 열의가 높아지고(심윤희・유태용, 2009), 긍정적으로 직무태도가 발생되며 맥락성과와 과업성과(김미희 외, 2012)가 상승하고 경력성공의 가능성도 높인다(김성남・이규만, 2012). 이러한 연구결과를 기초하면 개인-직무 적합성은 변화몰입 뿐만 적응수행을 높일 수 있을 것으로 예상된다.

먼저 적응성(adaptability)을 기반으로 둔 적응수행을 구성하는 요소로서

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

(Pulakos et al., 2002; Pulakos, et al., 2000) 조직구성원들이 문제해결 과정에서 아이디어를 종합하여 새로운 해결방안을 모색하거나, 조직구성원들이 서로의 아이디어를 종합하여 새로운 서비스와 제품을 정의하는 것이다(Zhou, 1998). 따라서 개인-직무 적합성이 높은 조직구성원들은 자신이 수행하는 직무에 대해 주인의식과 책임감을 갖게 되므로 직무수행에 대한 열의 및 동기가 증가하게 된다(Kristof, 1996).

또한, 변화몰입에 있어서 주어진 직무를 수동적인 태도로 최소한의 요인만 만족하면 된다는 것을 넘어 보다 적극적인 노력뿐만 아니라 혁신행위로도 지속되어 질 수 있다(유동희・신유형, 2014). 개인특성과 직무특성이 비슷할 경우 혹은 상호 보완이 가능할거라고 인지할 경우 혁신행동에 긍정적으로 이끌어 낼 수 있다는 주장(강영순, 2012)을 통해서도 개인-직무 적합성은 변화몰입을 높일 수 있을 것이다. 따라서 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 1. 개인-직무 적합성은 적응수행과 변화몰입을 높일 것이다.

가설 1-1. 개인-직무 적합성은 적응수행을 높일 것이다.

가설 1-2. 개인-직무 적합성은 변화몰입을 높일 것이다.

개인-조직 적합성은 조직구성원들을 조직 내에 계속 머물 수 있도록 유지시키며, 조직몰입을 높임으로써 조직의 경쟁우위를 가져올 수 있다(Kristof, 1996). 이와 같은 주장의 논리적 근거는 정서적인 측면과 사회적 교환관계로 설명할 수 있다. 적합성은 정서적인 속성을 포함하기 때문에 조직시민행동과 같은 친사회적 행동(O'Reilly & Chatman, 1986), 맥락적 성과(contextual performance, Goodman & Svyantek, 1999)를 높이는 중요한 선행변수가 된다.

사회적 교환관계 차원에서 POF는 조직시민행동을 높이며(Kristof-Brown et al., 2005; Cable & DeRue, 2002; Lauver & Kristof- Brown, 2001; 성지영 외, 2008), 조직몰입(Ostroff, Shin & Kinicki, 2005; Cable & Judge, 1996)과 직무만족(Kristof-Brown et al., 2002; Lauver & Kristof-Brown, 2001; Cable

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

& Judge, 1996)을 높인다는 결과를 제시하고 있다.

또한, 이직의도를 낮추는 것으로 알려져 왔다(예, Cable & Judge, 1996; Cable & DeRue, 2002; Kristof-Brown et al., 2005; O'Reilly et al., 1991; Lauver & Kristof-Brown, 2001). 한편 메타분석 결과를 통해서도 개인-조직 적합성은 긍정적인 결과를 가져온다고 일관되게 보고하고 있다(Verquer et al., 2003; Kristof-Brown et al., 2005; Hoffman & Woehr, 2006). 이를 토대로 보면 개인-조직 적합성은 적응수행과 변화몰입을 높일 것으로 예상된다.

조직구성원들은 자신의 가치와 조직의 가치가 일치한다고 판단하게 되면 자신을 조직의 한 부분으로 인식하는 등 조직에 대한 강한 일체감으로 인해 조직이 추구하는 목표를 개인의 목표로 생각하고 추구하게 된다(Cable & DeRue, 2002). 이러한 조직과의 일체감과 관련된 조직 동일시는 개인과 조직의 가치와 목표가 유사하다는 인식이며 나와 개인이 공동운명체라는 점을 포함하고 있으므로 개인조직 적합성의 범주에 속한다(강영순, 2012).

기존 연구들에서 조직동일시는 혁신행동(류정란・조영복・주규하, 2012)과 창의적 행동(Zdaniuk & Levine, 2001)에 긍정적인 영향력을 보인다고 제시하고 있다. 높은 조직 동일시 수준은 개인이 조직의 정체성을 공유하게 되어 조직의 목적과 가치를 수용하게 되고, 조직을 위해 헌신하도록 유도한다는 것이다(류정란 외, 2012). 무엇보다 소속된 조직을 확장된 자신으로 여기게 되므로 조직의 목표달성를 위해 자신의 현재 수준보다 발전적인 개선 활동에 노력하게 된다는 것이다. 따라서 적응수행과 변화몰입에도 긍정적 영향력이 나타날 것으로 판단되어 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 2. 개인-조직 적합성은 적응수행과 변화몰입을 높일 것이다.

가설 2-1. 개인-조직 적합성은 적응수행을 높일 것이다.

가설 2-2. 개인-조직 적합성은 변화몰입을 높일 것이다.

(2) 조절효과 가설

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

개인-직무 적합성과 개인-조직 적합성이 조직구성원들의 적응수행을 높이는 것은 정규직과 비정규직에 따라 차별적인 영향력이 나타날 것이다. 현재 조직의 인력구성은 정규직과 비정규직으로 구분되는 경우가 많다. 또한, 이들 조직구성원들 개인에게 적용되는 인사관리 관행 역시 차이를 보이게 된다. 이와 같은 차이는 결국 자신이 속한 조직 또는 자신이 수행하고 있는 직무에 적합하다고 인식하는 구성원들에게 긍정적 영향력을 감소시키는 중요한 원인이 될 수 있다는 것이다.

비정규직을 활용하고 있는 기업들의 경우 어떠한 인적자원관리 관행을 활용해야만 조직유효성을 향상시킬 수 있지를 고민을 하고 있으며(유병주・남기섭, 2009) 몇몇 연구에서 인적자원관리 관행 적용 결과를 제시하고 있으나(김강식, 2008; 유병주・남기섭, 2009) 비정규직에게 정규직과 같은 원칙(보상과 평가, 복지혜택 등)을 적용할 수 없는 상황적 제약 하에서 이들로부터 기업에 대한 높은 충성과 직무성과를 기대를 하는 것은 양립하기 어려운 문제이다.

기업이 비정규직이라는 불안정한 고용형태를 추구하는 이유는 비정규직 인력의 고용이 기업에 이윤을 불러일으키는 효과가 있기 때문인데(von Hipple et al., 1997; Wong, 2001; Matusik & Hill, 1998), 적정인력을 유지하여 고용유연성을 확보할 수 있고(Feldman et al., 1994; Nollen, 1996; Polivka, 1996), 정규직에 비해 임금수준이 비교적 낮은 비정규직을 고용함으로써 비용절감이라는 이득을 취할 수 있기 때문이다(Matusik & Hill, 1998; Davis-Blake & Uzzi, 1993; 권순식, 2004).

그러나 비용절감과 고용유연성 확보라는 장점에도 불구하고, 근로자들의 고용을 불안하게 하고 근로조건을 저하시킴으로써 직업생활과 사회체제의 안정을 해칠 수 있고(송광선, 2003), 성과측면에 있어서도 악영향을 미칠 수도 있다는 점 역시 보고되고 있다(권순식, 2004; 박우성・노용진, 2002; 장은미, 1995; Allan, 2000; Feldman et al., 1994; Nollen, 1996; Pearce, 1993).

이러한 점을 토대로 보면 정규직들에게 개인-직무, 개인-조직 적합성이

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

적응수행과 변화몰입을 높이는 영향력은 의미가 있을 것이다. 그러나 비정규직들에게 개인-직무, 개인-조직 적합성이 높은 경우 긍정적 결과는 약화될 것으로 예상되므로 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 3. 정규직/비정규직은 개인-직무 적합성이 적응수행, 변화몰입에 미치는 영향력을 조절할 것이다.

가설 3-1. 개인-직무 적합성이 적응수행을 높이는 영향력은 비정규직보다 정규직이 더욱 높을 것이다.

가설 3-2. 개인-직무 적합성이 변화몰입을 높이는 영향력은 비정규직보다 정규직이 더욱 높을 것이다.

가설 4. 정규직/비정규직은 개인-조직 적합성이 적응수행, 변화몰입에 미치는 영향력을 조절할 것이다.

가설 4-1. 개인-조직 적합성이 적응수행을 높이는 영향력은 비정규직보다 정규직이 더욱 높을 것이다.

가설 4-2. 개인-조직 적합성이 변화몰입을 높이는 영향력은 비정규직보다 정규직이 더욱 높을 것이다.

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

제 2 절 변수의 조작적 정의와 측정

1) 개인-직무 적합성

개인-직무 적합성은 '개인이 보유한 기술적인 기술과 지식이 업무에 필요한 행동역량과 얼마나 잘 적합하는지'를 나타내는 것이다. 바꾸어 말하면, 직무에 요구되는 경험, 교육수준, 지식 등을 근로자가 만족시켜주는 정도이다. 개인-직무 적합성 측정은 총 4개 문항으로 측정하였다.

<표 3-1> 개인-직무 적합성 설문항목

항 목
A1. 나는 현재 업무수행에 적합한 지식을 가지고 있다.
A2. 나는 현재 업무수행에 필요한 기술과 능력을 가지고 있다.
A3. 나의 성격은 현재 수행하고 있는 업무와 잘 맞는다.
A4. 나의 직업은 내 욕구를 만족시켜 줄 수 있다.

2) 개인-조직 적합성

개인-조직 적합성은 구성원과 귀속된 조직 간의 일치 정도를 표현하는 용어로, 통산적으로 개인과 조직이 상호 비슷한 특성을 공유하고 있거나 개인과 조직 중 어느 한 쪽이 상대가 요구하는 것을 제공해주는 정도를 의미한다. 개인-조직 적합성은 총 4개 문항으로 측정하였다.

<표 3-2> 개인-조직 적합성 설문항목

항 목
B1. 나와 우리 회사가 추구하는 목표는 서로 일치한다.
B2. 나와 우리 회사의 성격, 특성은 서로 잘 맞는다.
B3. 나와 우리 회사의 가치관은 서로 잘 맞는다.
B4. 나와 우리 회사는 전체적으로 볼 때 잘 맞는다.

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

3) 적응수행

적응수행은 급격하게 변화하는 외부환경의 변화가 근로자들에게 자신의 해당업무에서 필요로 하는 전문적 기술과 지식뿐만 아니라 변화에 대한 신속 정확한 적응을 필요로 하고 있으며(Schmidt & Bjork,1992; Holyoak, 1991), 이처럼 변화하는 환경에 적응하고 대응하는 능력에 대한 필요로 인해 새롭게 나타난 개념이 적응수행이다. 적응수행은 총 8개 문항으로 측정하였다.

<표 3-3> 적응수행 설문항목

항 목
C1. 나는 직무에 대한 최신정보를 업데이트 한다.
C2. 나는 직무수행에 필요한 최신기술을 업데이트 한다.
C3. 나는 직무수행에 있어서 유연성을 갖는다.
C4. 나는 직무수행 상 어려운 상황에 잘 대처할 수 있다.
C5. 나는 직무수행 시 발생한 어려운 상황으로부터 빨리 회복한다.
C6. 나는 새로운 문제를 해결할 때 창의적 방안을 찾아낸다.
C7. 나는 직무수행 예측이 어려운 불확실한 상황에 대처할 수 있다.
C8. 나는 직무수행에 따른 변화에 쉽게 적응한다.

4) 변화몰입

변화에 대한 몰입(commitment to change)은 조직변화 연구에 대한 매력이 증가하면서 등장한 개념으로 조직변화의 성공적 수행을 위해 필요한 행동을 하려고 하는 개인의 결정이다. 변화몰입은 총 3개 문항으로 측정하였다.

<표 3-4> 변화몰입 설문항목

항 목
D1. 나는 업무현장의 변화노력이 회사에 바람직하다고 생각한다.
D2. 나는 업무현장 변화노력은 회사의 중요한 목적에 부합한다고 생각한다.
D3. 나는 업무현장의 변화가 가치 있다고 믿는다.

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

제 3 절 조사방법과 표본구성

1) 조사방법

본 연구의 실증분석을 위한 설문지는 크게 5부분으로 구성되어 있으며 아래의 <표 3-5>에 나타나 있다. 먼저 개인-직무 적합성, 개인-조직 적합성이 독립변수이고 적응수행, 변화몰입이 종속변수 그리고 정규직, 비정규직이 조절변수로 이용되었으며, 통제변수는 인구통계 변수로서 성별, 근속년수, 학력, 직급 등을 이용하였다.

<표 3-5> 설문의 구성

변수명		문항수	문항번호
개인-직무 적합성		4	A1, A2, A3, A4
개인-조직 적합성		4	B1, B2, B3, B4
적응수행		8	C1, C2, C3, C4, C5, C6, C7, C8
변화몰입		3	D1, D2, D3
인구통계변수	성별, 학력, 정규직 여부, 근속년수, 직급, 조직규모	6	각 1개 문항

설문의 각 항목에 대하여는 주로 리커트 5점 척도와 명목척도를 이용하였는데 '매우그렇다'에 5점', 그렇다' 4점, '보통이다' 3점', '아니다' 2점, 전혀 아니다'에 1점을 배점했다. 인구통계 변수는 명목척도 등을 이용하여 측정하였다. 본 연구의 설문조사 진행을 위해 모형설정에 기반이 되는 기존의 선행연구의 구성요인를 바탕으로 설문지를 구성하였는데 본 연구에 알맞게 연구자들이 수정하여 재구성하였다. 다만 설문항목에 있어서 전문가의 검토를 통해 설문문항의 실수를 최대한 감소시키려 노력했다. 문장이 모호하거나 처음 보

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

는 문항이라 생소하여 까다롭다고 생각하는 질문 등을 수정하였으며, 수정된 설문지를 본 연구에 이용하게 되었다.

설문지를 통해 획득된 자료를 코딩(coding) 하였고 분석은 SPSS 18.0 통계패키지를 이용하였다. 연구과제 검증을 위한 통계분석은 회귀분석(regression analysis), 상관관계(correlation) 분석을 활용하였으며 측정의 신뢰성(reliability)을 검증하기 위해 Cronbach's α값을 계산하였다. 마지막으로 설문문항의 타당성을 검증해보고자 요인분석(factor analysis)을 활용하였다.

연구에서 활용된 여러 변수들 간의 상관관계 분석을 통해 본 연구에서 설정한 변수들 간의 관계의 정도를 고찰해 보았으며 관계의 방향성이 어떠한지를 살펴보았다. 요인분석에서는 회전방법은 배리맥스(Varimax) 방법을 활용하였다. 회귀분석은 조절효과와 주 효과를 살펴보기 위한 분석을 실시하였다. 조절효과를 살펴보기 위해서 독립변수와 조절변수의 상호작용항은 센터링을 실시하였다. 먼저 성별, 조직규모, 근속년수, 학력, 직급을 통제하고 적응수행, 변화몰입을 종속변수로, 개인-직무, 개인-조직 적합성을 독립변수로 설정하여 회귀분석을 실시하였다.

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

2) 조사개요 및 표본의 구성

본 연구는 광주광역시에 있는 산업체들을 대상으로 조사하였으며 이들 기업에 근무하는 근로자들에게 설문을 배포하고 회신받았다. 40여개 산업체를 대상으로 설문조사를 실시하였는데 각 업체가 속한 산업은 정보통신, 금융서비스업, 일반제조업 등 여러 산업으로 답변의 다양성을 추구하였다. 설문지의 회수와 배포는 표본으로 구성된 40개의 업체를 대상으로 이메일을 보내거나 직접 방문을 통해 배포하고 회수하였다. 설문조사 기간은 2019년 2월초에서 3월 초까지 약 1개월에 걸쳐 이루어졌다.

총 400부가 배포되었으며, 277부를 수거하였다(수거율: 69.3%). 설문 전 각 기업의 인사담당자 등에게 사전 허락을 얻어 협조를 구하였다.

설문에 응답한 유효표본의 인구통계분포는 <표 3-6>에 제시되어 있다. 먼저 성별 분포를 살펴보면 남성 173명(63.6%), 여성 99명(36.4%)으로 남성의 비율이 여성에 비해 다소 높은 편이다. 학력별 분포를 살펴보면 고졸 62명(22.9%), 전문대졸 58명(21.4%), 대졸 147명(54.2%), 대학원졸 4명(1.5%)으로 나타났다.

정규직 여부를 살펴보면 정규직 167명(62.1%), 비정규직 102명(37.9%)으로 정규직 비중이 더 높게 나타났다. 근속년수별 분포를 살펴보면 1년 이하 108명(39.0%), 2-5년 59명(21.3%), 6-10년 47명(17.0%), 11년 이상 41명(14.8%)으로 나타났다. 평균 근속년수는 4.8년이다. 직급별 분포를 살펴보면 일반사원 사원/대리 162명(63.3%), 과장/차장 94명(36.7%)으로 나타났고 조직규모별로 살펴보면 300인 미만 110개(56.1%), 300인 이상 86개(43.9%)로 나타났다

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

<표 3-6> 인구통계 분포

구 분		빈 도	비 율 (%)
성 별	남성	173	63.6
	여성	99	36.4
학 력	고졸	62	22.9
	전문대졸	58	21.4
	대졸	147	54.2
	대학원졸	4	1.5
정규직 여부	정규직	167	62.1
	비정규직	102	37.9
근속년수	1년 이하	108	42.4
	2-5년	59	23.1
	6-10년	47	18.4
	11년 이상	41	16.1
직 급	사원/대리	162	63.3
	과장/차장	94	36.7
조직규모 (종업원 수)	300인 미만	110	56.1
	300인 이상	86	43.9

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

제Ⅳ장 실증분석 결과

제 1 절 기술통계, 신뢰성 및 타당성

1) 변수의 구성타당성 및 신뢰성 검증

본 연구에서 설정한 변수들의 구성타당성 검증을 위해 요인분석(factor analysis)을 실시하였다. 요인분석을 위한 회전방법은 배리맥스(varimax) 방식을 사용하였으며, 요인적 재치(factor loading)값은 .4이상인 값을 기준으로 하였다. 요인분석 결과는 <표 4-1>에 제시되어 있다. 표를 살펴보면 4개의 요인인 개인-직무 적합성, 개인-조직 적합성, 적응수행, 변화몰입으로 구분되고 있다는 것을 알 수 있다.

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

<표 4-1> 요인분석 결과

구분	요인			
	1	2	3	4
A1. 나는 현재 업무수행에 적합한 지식을 가지고 있다.	.286	.205	**.766**	.082
A2. 나는 현재 업무수행에 필요한 기술과 능력을 가지고 있다.	.215	.043	**.906**	.055
A3. 나의 성격은 현재 수행하고 있는 업무와 잘 맞는다.	.193	.299	**.712**	.155
A4. 나의 직업은 내 욕구를 만족시켜 줄 수 있다.	.173	**.423**	**.430**	.262
B1. 나와 우리 회사가 추구하는 목표는 서로 일치한다.	.159	**.816**	.175	.199
B2. 나와 우리 회사의 성격, 특성은 서로 잘 맞는다.	.184	**.888**	.130	.136
B3. 나와 우리 회사의 가치관은 서로 잘 맞는다.	.176	**.885**	.145	.145
B4. 나와 우리 회사는 전체적으로 볼 때 잘 맞는다.	.294	**.810**	.120	.118
C1. 나는 직무에 대한 최신정보를 업데이트 한다.	**.453**	.261	.264	**.435**
C2. 나는 직무수행에 필요한 최신기술을 업데이트 한다.	**.432**	.154	.219	.152
C3. 나는 직무수행에 있어서 유연성을 갖는다.	**.705**	.158	.218	.262
C4. 나는 직무 수행상 어려운 상황에 잘 대처할 수 있다.	**.718**	-.018	.438	.155
C5. 나는 직무 수행시 발생한 어려운 상황으로부터 빨리 회복한다.	**.617**	.115	.478	.326
C6. 나는 새로운 문제를 해결할 때 창의적 방안을 찾아낸다.	**.795**	.209	.299	.129
C7. 나는 직무수행 예측이 어려운 불확실한 상황에 대처할 수 있다.	**.821**	.273	-.094	.089
C8. 나는 직무수행에 따른 변화에 쉽게 적응한다.	**.734**	.280	.179	.140
D1. 나는 업무현장의 변화노력이 회사에 바람직하다고 생각한다.	.147	.189	.012	**.877**
D2. 나는 업무현장의 변화노력은 회사의 중요한 목적에 부합한다고 생각한다.	.180	.118	.190	**.848**
D3. 나는 업무현장의 변화가 가치 있다고 믿는다.	.254	.183	.117	**.789**

설명된 총분산									
성분	초기 고유값			추출 제곱합 적재값			회전 제곱합 적재값		
	전체	%분산	%누적	전체	%분산	%누적	전체	%분산	%누적
1	8.38	44.11	44.11	8.38	44.11	44.11	4.12	21.69	21.69
2	2.06	10.85	54.97	2.06	10.85	54.97	3.62	19.04	40.73
3	1.66	8.74	63.71	1.66	8.74	63.71	2.95	15.52	56.25
4	1.34	7.07	70.78	1.34	7.07	70.78	2.76	14.53	70.78

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

본 연구에서는 설정한 변수들의 신뢰성을 검증하기 위하여 Cronbach′ α값을 계산하였다. <표 4-2>에서 볼 수 있듯이 변수의 Cronbach′ α값들을 제시하고 있는데 일반적으로 α계수가 .6 이상이면 비교적 신뢰도가 높다고 보고 있다(채서일, 1997). Cronbach′ α값에 있어서 적응수행은 .891, 개인-직무 적합성은 .819, 개인-조직 적합성은 .925, 변화몰입은 .867을 보이고 있어 모든 변수들이 높은 신뢰도를 확보하고 있음을 알 수 있다.

<표 4-2> 측정변수들의 신뢰계수

구 분	Cronbach′ α
개인-직무 적합성	.819
개인-조직 적합성	.925
적응수행	.891
변화몰입	.867

2) 변수의 기술통계량과 상관관계

변수의 구성타당성과 신뢰성 검증에 의해 채택한 문항을 기초로 하여 각 변수들의 평균과 표준편차를 구하였는데 결과는 <표 4-3>에 제시되어 있다. 먼저 개인-직무 적합성은 3.25로 개인-조직 적합성 3.04보다 높은 값이 나왔으며 적응수행은 3.54, 변화몰입은 3.38로 나타났다.

<표 4-3> 변수들의 기술통계량

구 분	평균	표준편차
개인-직무 적합성	3.25	0.74
개인-조직 적합성	3.04	0.88
적응수행	3.54	0.63
변화몰입	3.38	0.66

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

본 연구에서 설정한 변수들 간의 상관관계는 <표 4-4>에 제시되어 있다. 먼저 개인-직무 적합성은 개인-조직 적합성, 적응수행 그리고 변화몰입과 유의미한 정(+)의 상관관계를 보이고 있었다(r=.606, p<.001; r=.560, p<.001; r=.437, p<.001). 또한 개인-조직 적합성은 적응수행, 변화몰입과 유의미한 정(+)의 상관관계(r=.514, p<.001; r=.424, p<.001)를 보이는 것으로 나타났다.

<표 4-4> 변수들의 상관관계

구 분	1	2	3	4
1. 개인-직무 적합성	1,000			
2. 개인-조직 적합성	.606 ***	1,000		
3. 적응수행	.560 ***	.514 ***	1,000	
4. 변화몰입	.437 ***	.424 ***	.493 ***	1.000

주) * : p<.05, ** : p<.01, *** : p<.001, 2-tailed test

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

제 2 절 연구가설의 검증

1) 직접효과 가설검증

개인-직무 적합성이 조직성과에 미치는 직접효과 가설의 검증을 위해 회귀분석을 실시하였다. 또한, 개인-조직 적합성의 영향력도 검증하였다. 인구통계 변수들을 통제변수로 하고 개인-직무 적합성, 개인-조직 적합성, 정규직/비정규직을 독립변수로 설정하였고 적응수행 및 변화몰입을 종속변수로 설정하여 분석을 실시하였다. 정규직/비정규직은 정규직을 "1"로 비정규직을 "0"으로 처리하였다. 한편 인구통계 변수들은 회귀분석을 위해 더미 처리하여 분석을 실시하였다. 회귀분석 결과는 <표 4-5>에 제시되어 있으며 표준화된(standardized) 회귀계수를 제시하였다.

먼저 적응수행에 미치는 영향력을 살펴보면 개인-직무 적합성이 유의미한 정(+)의 영향력을 보이는 것으로 나타났다(beta=.358, p<.05). 따라서 개인-직무 적합성이 적응수행 관점의 성과를 높이고 있다는 것을 알 수 있다. 개인-조직 적합성 또한 유의미한 정(+)의 영향력을 보였고(beta=.427, p<.001) 정규/비정규직도 유의미한 정(+)의 영향력을 보였다(beta=.325, n.s).

다음으로 변화몰입에 미치는 영향력을 살펴보면 개인-직무 적합성이 유의미한 정(+)의 영향력을 보이는 것으로 나타났다(beta=.468, p<.001). 따라서 개인-직무 적합성이 적응수행 관점의 성과를 높이고 있다는 것을 알 수 있다. 개인-조직 적합성 또한 유의미한 정(+)의 영향력을 보였고(beta=.663, p<.001) 정규/비정규직도 유의미한 정(+)의 영향력을 보였다(beta=1.329 p<.001). 이를 토대로 봤을 때 개인-직무 적합성, 개인-조직 적합성, 정규/비정규직은 적응수행과 변화몰입 모두에 유의미한 긍정적인 영향력을 보이고 있다는 것을 알 수 있다.

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

<표 4-5> 회귀분석 결과

종속변수 / 독립변수	적응수행		변화몰입	
	M1	M2	M3	M4
통제변수				
성별	.088	.091	-.116	-.112
근속년수	.133	.113	.048	.027
학력	.012	.004	.013	.002
조직규모	.132	.118	.282***	.262***
직급	-.288**	-.281**	-.163	-.150
이론변수				
개인-직무 적합성(A)	.381***	.358*	.262**	.468***
개인-조직 적합성(B)	.267**	.427***	.406***	.663***
정규직/비정규직(C)	-.059	.325	-.015	1.329***
상호작용항				
A×C		.126		-.506
B×C		-.551*		-.985***
R^2	.391	.410	.392	.513
$\triangle R^2$		.020*		.121***
F-Value	13.220***	11.315***	13.281***	17.204***

주1) * : p<.05, ** : p<.01, *** : p<.001

주2) 정규직 1, 비정규직은 0으로 처리하였으며 통제변수 중 연령, 근속년수는 실제 값이고 다른 변수들은 다음과 같이 더미 처리하였음(성별: 남성 1 여성 0, 학력: 대졸이상 1 대졸미만 0, 직급: 과장이상 관리자급 1 대리이하 사원급 0)

회귀분석 결과를 통해 본 연구에서 설정한 가설 1인 개인-직무 적합성은 적응수행과 변화몰입을 높인다는 것이 지지되고 있다는 것을 알 수 있다. 다음으로 가설 2인 개인-조직 적합성은 적응수행과 변화몰입을 높인다는 것이 지지되고 있음을 알 수 있다. 한편 상호 작용항을 통해 정규직/비정규직의 차별적 영향력을 살펴본 결과 예상과 달리 개인-조직 적합성이 높은 경우 정규직보다 비정규직이 더욱 적응수행과 변화몰입을 보이는 것으로 나타났다. 이

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

를 통해 가설 3과 가설 4의 경우 지지되지 못하였다. 비정규직이 개인-조직 적합성이 높을수록 더욱 적응수행과 변화몰입이 높아진다는 것의 의미는 연구결과 논의부분에서 제시하였다.

추가적으로 본 연구에서 설정한 변수들에 있어서 정규직/비정규직간 차이가 나타나는지를 살펴보았다. 또한, 변수의 측정을 위한 개별 설문문항 별로 정규직/비정규직 간의 차이가 나타나는지도 살펴보았다. <표 4-6>에서와 같이 개인-직무 적합성, 개인-조직 적합성, 적응수행과 변화몰입 모두 정규직이 비정규직에 비해 다소 높은 평균값을 보이고 있었다. 다만 통계적으로는 변화몰입의 경우만 유의미하게 나타났다(t=2.761, p<.01).

통계적 차이가 나타나는 설문문항을 살펴봤을 때 개인-직무 적합성 중 업무수행에 필요한 기술과 능력은 정규직이 더 높게 나타났다. 적응수행 중에는 최신정보의 업데이트는 정규직이 더 높게 나타나고 있는 반면에 상황에 잘 대처할 수 있다는 것은 비정규직이 더 높게 나타났다. 그 외 변화몰입의 모든 항목에서는 정규직이 비정규직에 비해 높게 나타나고 있었다.

<표 4-6> 정규직/비정규직 차이분석

변 수	정규직 여부	평균	표준편차	t값
개인-직무적합성	정규직	3.20	.76	1.487
	비정규직	3.16	.72	
개인-조직 적합성	정규직	3.08	.84	1.060
	비정규직	2.97	.97	
적응수행	정규직	3.55	.57	-.101
	비정규직	3.55	.70	
변화몰입	정규직	3.47	.55	2.761**
	비정규직	3.25	.80	

주) 정규직(n=167), 비정규직(n=102)

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

<표 4-7> 정규직/비정규직 설문문항별 차이분석

변 수	문 항	정규직 여부	평균	표준편차	t값
개인-직무 적합성	현재 업무수행에 적합한 지식을 가지고 있다.	정규직	3.65	.75	1.262
		비정규직	3.52	.89	
	현재 업무수행에 필요한 기술과 능력을 가지고 있다.	정규직	3.75	.76	2.330*
		비정규직	3.51	.94	
	내 성격은 현재 수행하고 있는 업무와 잘 맞는다.	정규직	3.42	.82	.833
		비정규직	3.33	.82	
	내 직업은 내 욕구를 만족시켜 줄 수 있다.	정규직	3.29	.86	1.396
		비정규직	3.15	.68	
개인-조직 적합성	나와 우리 회사가 추구하는 목표는 서로 일치한다.	정규직	3.05	.97	.706
		비정규직	2.96	.99	
	나와 우리 회사의 성격, 특성은 서로 잘 맞는다.	정규직	3.17	.92	1.842
		비정규직	2.95	.96	
	나와 우리 회사의 가치관은 서로 잘 맞는다.	정규직	3.04	.96	1.043
		비정규직	2.90	1.11	
	나와 우리 회사는 전체적으로 볼 때 잘 맞는다.	정규직	3.08	.89	.284
		비정규직	3.05	1.10	
적응수행	직무에 대한 최신정보를 업데이트 한다.	정규직	3.54	.73	2.582**
		비정규직	3.28	.91	
	직무수행에 필요한 최신기술을 업데이트 한다.	정규직	3.47	.75	-.104
		비정규직	3.48	1.35	
	직무수행에 있어서 유연성을 갖는다.	정규직	3.69	.66	.130
		비정규직	3.68	.87	
	직무 수행상 어려운 상황에 잘 대처할 수 있다.	정규직	3.62	.73	-2.142*
		비정규직	3.81	.74	
	직무 수행시 발생한 어려운 상황으로부터 빨리 회복한다.	정규직	3.65	.73	1.067
		비정규직	3.54	.91	
	새로운 문제를 해결할 때 창의적 방안을 찾아낸다.	정규직	3.45	.68	-.019
		비정규직	3.45	.93	
	직무수행 예측이 어려운 불확실한 상황에 대처할 수 있다.	정규직	3.45	.83	-.387
		비정규직	3.49	.86	
	직무수행에 따른 변화에 쉽게 적응한다.	정규직	3.54	.80	-1.819
		비정규직	3.74	.88	
변화몰입	업무현장의 변화노력이 회사에 바람직하다고 생각한다.	정규직	3.60	.91	3.210**
		비정규직	3.20	1.13	
	업무현장의 변화노력은 회사의 중요한 목적에 부합한다고 생각한다.	정규직	3.63	.85	3.407**
		비정규직	3.23	1.08	
	업무현장의 변화가 가치 있다고 믿는다.	정규직	3.77	.79	2.922**
		비정규직	3.47	.83	

주) 정규직(n=167), 비정규직(n=102)

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

제Ⅴ장 결 론

제 1 절 연구결과 요약 및 의의

1) 연구 결과의 요약과 논의

본 연구는 개인-직무, 개인-조직 적합성이 적응수행 및 변화몰입에 어떠한 영향력을 보이는지를 살펴보는 것을 주목적으로 하고 있으며 이때 정규직/비정규직이 이들 사이의 관계를 조절한다는 것을 밝히고자 하였다. 즉, 비정규직이 정규직에 비해 개인-직무 적합성, 개인-조직 적합성에 긍정적 영향력은 더욱 커진다는 것을 규명하고자 하였다. 위 내용을 바탕으로 연구가설을 설정하였으며 본 연구의 결과 요약은 다음과 같다.

첫째, 개인-직무, 개인-조직 적합성이 적응수행 및 변화몰입과의 관계에 있어서 모두 유의미한 긍정적 영향력을 보이고 있어서 적응수행 및 변화몰입을 높이는 중요한 선행요소임을 알 수 있다.

둘째, 정규직/비정규직과 적응수행 및 변화몰입과의 관계에 있어서 비정규직은 유의미한 긍정적 영향력을 보이는 것으로 나타나고 있었다. 반면에 정규직은 적응수행 및 변화몰입에 영향력을 나타나지 않고 있었다.

셋째, 정규직/비정규직 조절효과에 있어서 개인-직무 적합성이 적응수행, 변화몰입에 미치는 영향력은 나타나지 않았다. 그러나 개인-조직 적합성이 적응수행과 변화몰입에는 조절효과가 나타나고 있었다.

위와 같은 연구결과를 종합해 볼 때 개인-직무, 개인-조직 적합성은 적응수행 및 변화몰입에 긍정적인 영향력을 나타내는 것을 알 수 있었으며 특히 개인-조직 적합성의 경우 조직구성원들이 정규/비정규직에 따라 더욱 의미가 있다는 것을 알 수 있다.

이와 같은 연구결과를 논의해 보면 다음과 같다. 먼저 개인-환경

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

(environment) 적합성의 환경요소를 직무와 조직으로 확장한 것이 개인-직무, 개인-조직 적합성이다(성지영 등, 2008; Kristof-Brown et al., 2005). 개인-직무 적합성은 조직근로자들이 수행하는 직무의 특성과 업무환경에 대한 요구 간 부합의 정도이며 개인의 능력, 기술 등의 요인와 업무수행 간의 부합 정도로도 볼 수 있다(Edwards, 1991).

직무와의 적합은 요구-공급과 요구-능력에 대한 부합으로 구분할 수 있는데(Cable & DeRue, 2002; Edwards, 1991) 요구-능력은 업무가 필요로 하는 능력을 조직근로자가 가지고 있는 사례이며 요구-공급은 조직근로자들의 요구를 업무가 만족하는 사례이다. 한편 조직과의 부합은 조직과 개인의 가치(Chatman, 1989), 목표(Vancouver & Schmitt, 1991), 성격뿐만 아니라 조직분위기 등 조직이 가진 특성들 사이의 적합성으로 볼 수 있다(Kristof, 1996). 개인-조직 적합성은 조직구성원들 개인이 갖는 특성과 자신이 속한 조직의 특징 간 상호일치, 비슷하거나 혹은 상호보완 차원에서 조직특성이 구성원의 미흡한 부분을 채워줄 때 부합하다는 인식이다.

개인-조직 적합성, 개인-직무 적합성의 국내외 선행연구들을 살펴보면 모두 긍정적인 결과를 가져온다는 점에서 큰 의미를 갖고 있다. 개인-직무 적합성이 높을수록 과업 및 맥락성과(김미희 등, 2012) 뿐만 아니라 이직의도(Lauver & Kristof-Brown, 2001), 조직몰입(임규혁 등, 2012), 경력성공(김성남・이규만, 2012), 직무열의(심윤희・유태용, 2009)와 직무만족 등 조직과 직무에 대한 태도(Kristof-Brown et al., 2005; 최보인 등, 2011) 등이 증가한다고 제안하고 있다.

개인-조직 적합성 역시 다양한 긍정적인 결과들이 나타나는데 조직시민행동(성지영 등, 2008; 고영심・강영순, 2015; Lauver & Kristof-Brown, 2001; Cable & DeRue, 2002), 직무만족, 조직몰입, 이직의도 등에 긍정적 영향력(Cable & Judge, 1996; 최보인 등, 2011; Kristof-Brown et al., 2005; Chatman, 1991)이 제기될 뿐만 아니라 메타분석을 살펴보아도 일관되게 제시하고 있다(Verquer et al., 2003). 이를 토대로 보면 개인-직무, 개인-조직 적

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

합성이 본 연구에서와 같이 적응수행 그리고 변화몰입을 높인다는 결과를 통해 긍정적 결과를 가져온다는 것을 일관되게 증명하고 있음을 확인하였다.

다만 가설과 달리 개인-조직 적합성이 높은 경우 정규직보다 비정규직이 높은 적응수행과 높은 변화몰입을 보인다는 것을 해석해 보면 다음과 같다.

비정규직의 경우 길면 2년의 기간 동안 한 조직에 머물러 일을 하게 되고 계약기간이 끝나면 현재 속한 조직에서 떠나게 된다. 비정규직으로 입사하여 업무를 수행하게 될 때 현재 자신이 근무하고 있는 조직과 자신이 적합하다고 인식할 경우 현재의 조직에 더욱 오랜기간 동안 머무르고자 하는 생각으로 좀 더 높은 업무성과와 변화에 대한 긍정적 태도를 형성하여 자신의 가치를 높여 현재 속한 기업에서의 근무기간을 늘리려는 것을 반영한 결과로 해석된다.

현재 비정규직, 또는 계약직의 경우 무기 계약직으로의 전환뿐만 아니라 일부 정규직화 하는 흐름에서 봤을 때 좋은 성과를 보이게 되면 자신이 정규직화 될 수 있다는 가능성이 있다는 것을 전제로 하여 자신이 속한 조직과 가치, 목표 등 적합하다고 인식할 경우 정규직에 비해 더욱 높은 긍정적 결과를 가져오려는 것을 반영하였다고 판단된다.

2) 연구의 시사점

본 연구에서는 개인-직무, 개인-조직 적합성이 적응수행 및 변화몰입에 긍정적인 영향력을 미친다는 것을 규명하였다는 점에서 의미가 있다. 또한, 조직구성원들의 고용형태인 정규직/비정규직에 따라서 개인-직무, 개인-조직 적합성의 영향력이 차이가 나타나고 있다는 것을 규명하였다는 점에서도 의의가 있다.

본 연구가 갖는 시사점은 다음과 같다. 본 연구결과를 통해 개인-직무, 개인-조직 적합성은 고용이 불안정할수록 적응수행 및 변화몰입 수준을 향상시

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

킨다는 의미를 제시하고 있다. 따라서 연구결과를 통해 조직구성원들이 조직, 직무에 대한 태도의 향상을 넘어서 조직성과에도 긍정적 영향력을 미칠 수 있으므로 고용안정을 추구하고 다양한 직무역량교육 등을 통해 성과향상을 추진하고 적합성을 고려하여 부서배치, 직무순환 등에서 구체적인 운영계획이 필요하다는 것을 알 수 있다.

또한, 적합성 관련 연구 중에서 고용형태인 정규직/비정규직을 대상으로 한 연구는 거의 없었는데 본 연구에서는 현재 사회적으로 큰 이슈인 정규직/비정규직이라는 고용환경에 따라 직무와 조직에 대한 적응수행 및 변화몰입에 미치는 영향관계에 대하여 실증적으로 분석하였다는 의의를 가진다.

본 연구의 결과는 조직구성원들의 만족도는 조직 및 직무 적합성에 따라 정(+)의 관계를 나타나게 된다. 하지만 구성원 중 정규직의 경우 상대적 안정감에 따라 큰 변수로 작용하지 않으나 비정규직 경우 고용불안 및 정규직 전환 등을 위한 적응수행 및 변화몰입에 민감한 것으로 나타난다. 이는 조직구성원들이 고용형태 및 적합성에 따라 수많은 경쟁에 놓여있고 열심히 일하면 그것이 옳다는 믿음은 있으나, 상승폭이 미미한 임금과 업무 지속성에 대한 신뢰가 없어지는 경우도 있다.

산업체는 조직근로자들을 비용으로 보고 있는 상황에서 업체들은 환경변화에 맞는 새로운 능력을 가진 조직근로자를 요구하고 있다. 이에 조직은 충분한 충성심, 성과에 대한 보답으로 조직근로자들의 승진과 복지혜택 등을 보장해 왔지만 더 나가아 근로자들에게 고용안정과 우수한 업무성과에 대한 보답으로 차원의 필요가 존재하고 조직구성원들의 고용안정, 개발, 교육들을 습득을 지원하여 역량강화와 조직의 비전을 제공할 의무가 존재한다.

이와 같은 기업의 역할은 궁극적으로 업무효율과 더불어 업무성과에까지 긍정적인 영향을 미치게 될 것이고 현재 꾸준히 증가중인 이직률, 실업률을 낮추는데 기여할 것으로 기대한다. 따라서 개인-직무, 개인-조직 적합성과 관련하여 정규직과 비정규직에 주는 본 연구의 시사점을 고려한 인적자원관리 관행의 적용이 필요하다고 판단된다.

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

제 2 절 연구의 한계 및 제언

본 연구는 선행된 연구들을 토대로 다양한 관점에서 분석해보고자 직무적합성과 조직적합성을 연구하고 분석결과가 나왔지만 향후 개선하거나 몇 가지 한계점들이 있었다.

첫째, 조직은 조직의 가치를 근로자들에게 전달하고 효과적인 업무수행을 이끌어내기 위해 피드백, 훈련, 교육 등의 다양한 전략을 수행하지만, 이를 받아들이고 적응하는 것은 개인의 몫이다(Chao et al., 1994; Ashforth & Saks, 1996). 최근 경력 침체로 인해 구성원이 조직 내 승진과 같은 신분상승이 어려워짐에 따라(Hennequin, 2007) 조직은 다중경로, 직무순환 경로와 새로운 업무배정 등의 제도를 시행하여 경력갛와의 기회를 제공하고 있다. 하지만 대부분의 제도가 일부 핵심인력에 한정되어 있고 사내공모제도와 같이 전 구성원에게 정보가 공개되어있더라도 직무를 수행해 본 경험이 없는 사람은 자신과의 개인-직무 적합성을 판단하기가 쉽지 않다.

둘째, 본 연구에 활용된 표본 수는 비교적 많지 않아 통상적인 결과로 보기에는 다소 무리가 있다. 적은 수의 표본은 아니지만 현재 국내에서 산업에 종사하는 근로자수에 비하면 미약한 것이 사실이다. 연구결과의 해석에 있어 표본에 의해 어느 한 쪽으로 치우쳐졌을 가능성이 존재하므로 추후에는 보다 많은 산업체와 종사자들을 대상으로 자료를 수집하여 분석에 이용하는 것이 필요로 해 보인다. 또한, 본 연구에서는 산업과 업종규모를 적절히 통제하지 못하였다는 한계도 존재한다.

마지막으로 본 연구는 설문지를 활용하여 가설을 검증하였으며 동일시점에서 하나의 설문을 통해 독립변수, 조절변수 그리고 종속변수를 측정하였다. 이와 같은 방법은 동일방법 편의의 문제가 나타날 수 있다. 이를 해결하기 위해서는 응답의 원천을 다르게 하는 방법을 통해 문제점을 극복할 수 있어야 할 것이다.

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

참고문헌

1. 국내문헌

강성수・유우정・황용수 (2008), 중소기업의 직무 적합성과 지각된 공정성 이 자발적 이직의도에 미치는 영향, 통상정보연구, 10(2), 325-348.

강영순 (2012), 개인-환경 적합성과 직무수행간의 차별적 영향관계와 일 가치감의 매개효과, 인적자원관리연구, 19(4), 75-98.

김용호 (2006), 비정규직의 직무만족과 조직몰입에 관한 연구 -고용환경 요인의 조절효과를 중심으로-, 부산대학교 일반대학원 석사학위논문.

김정원・서재현 (2008), 비정규직의 직무만족 결정요인: 비정규직 선택자발성의 효과검증을 중심으로, 인사관리연구, 32(1), 81-109.

김종관・이용탁 (2004), 비정규직 근로자의 차별적 처우 개선방안에 관한 연구, 인적자원관리연구, 8(단일호), 5-24.

김주현・문영주 (2014), 사회복지기관 종사자의 목표지향성이 과업수행, 맥 락수행, 적응수행에 미치는 영향: 경력관련 지속적 학습의 매개효과를 중심으로, 사회복지연구, 45(4), 381-413.

김태홍・한태영 (2009), 적응성과 및 지속적 학습활동에 대한 학습목표성향, 실책관리풍토 및 변화지향적 팀 리더십 영향, 인사・조직연구, 17(3), 117-159.

문재승 (2013), 경력계획이 적응수행에 미치는 영향: 주관적 경력성공의 매개효과, *Andragogy Today: International Journal of Adult & Continuing Education*, 16(2), 1-30.

박경환 (2015), 정규직과 비정규직의 고용형태와 선택동기 자발성 여부에 따른 직무만족과 조직몰이도의 차이분석, 대학경영학회 학술대회 발표논문집, 73-85.

박민생 (2007), 비정규직 근로 제도의 국제비교 연구, 인적자원관리연구,

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

14(4), 153-169.

박혜진・유태용 (2009), 상사의 리더십, 조직의 변화 준비성이 조직변화몰입에 미치는 영향과 적응 수행, 조직변화지지 행동에 대한 조직변화몰입의 효과, 한국심리학회지: 산업 및 조직, 22(1), 131-153.

백종훈 (2004), 개인-환경적합성이 조직구성원의 태도에 미치는 영향, 서강대학교 일반대학원 석사학위논문.

서형도・조윤형・조영호 (2009), 조직구성원의 고용가능성 인식과 조직과 직무에 대한 태도와의 관계에 관한 연구, 조직과 인사관리연구, 33(3), 27-62.

신유형 (2008), 팀 수준 개인-조직 및 개인-직무 적합성이 팀 수준 조직 시민행동과 팀 효능감에 미치는 영향, 인사・조직연구, 16(1), 1-35.

양윤희 (2007), 변화에 대한 몰입과 변화지지행동의 영향요인에 대한 연구: 계획행동 이론을 중심으로, 서울대학교 일반대학원 석사학위논문.

오문완 (1993), 파트타임 근로의 문제, 서울대학교 노동법 연구회(편), 노동법 연구, 제3호, 서울: 까치.

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

이두진 (2009), 식음료서비스 산업에서의 직원-환경 적합: 윤리적 조직 갈등, 직무만족과 조직 몰입간의 관계, 세종대학교 대학원 박사학위논문.

이상희・박용표 (2014), 고용형태에 따른 종사원의 직무만족과 조직몰입 영향관계: 프랜차이즈 한식당을 중심으로, 관광연구저널, 28(7), 1738-3005.

이용기・이두진・정규엽 (2006), 개인-환경 적합이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향: 특 1급 호텔 식음료 레스토랑을 중심으로, 관광학연구, 30(5), 277-297.

이인석・백종훈・전무경 (2010), 개인-환경적합성이 조직유효성에 미치는 영향에 관한 연구, 대한경영학회지, 23(4), 1951-1967.

장인호 (2011), 남성복 회사의 개인-업무환경 적합성이 조직매력성, 직무 스트레스 및 직무태도에 미치는 영향, 중앙대학교 예술대학원 석사학위논문.

정원식・정한식 (2013), 공공부문 비정규직의 조직몰입 및 이직의도의 영향요

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

인에 관한 연구: 정규직과의 비교분석, 한국공공관리학보, 27(1), 27-54.

정임혜 (2010), 조직 변화 상황에서 구성원의 성격특성이 변화 수용성 및 정서적 몰입에 미치는 영향에 관한 연구: 지각된 변화특성과 발언권의 조절효과를 중심으로, 고려대학교 일반대학원 석사학위 논문.

정진철・박현정・김성만 (2007), 조직, 직무, 상사와의 적합성이 조직매력성 지각을 통해 선제적 행동을 유발시키는 관계성에 관한 연구, 한국인사관리학회 하계통합학술대회 논문집, 1-24.

정환하 (2013), 지각된 개인-직무 적합성이 직무관련 태도와 행동에 미치는 영향, 숭실대학교 일반대학원 석사학위논문.

조경순 (2006), 조직구성원의 이직의도에 대한 변화몰입의 효과: 국내 금융기관의 인수 합병 상황에 대한 분석, 인적자원관리연구, 13(1), 167-182.

진성미 (2009), 경력 역량탐색을 위한 평생학습의 시사, 평생학습사회, 5(2), 21-44.

최명숙 (2011), 호텔 레스토랑 종업원이 지각하는 개인-환경 적합성이 직무스트레스와 직무태도에 미치는 영향, 경기대학교 관광전문대학원 석사학위논문.

최명옥・유태용 (2005), 개인-조직, 개인-직무, 개인-상사 부합이 조직몰입, 직무만족, 이직의도에 미치는 영향: 부합들 간의 상호작용 효과를 중심으로, 한국심리학회지: 산업 및 조직, 18(1), 139-162.

최석봉・문재승 (2012), 주관적 경력성공이 적응수행에 미치는 영향: 일반적 자기효능감 매개. 산업경제연구, 25(4), 2721-2749.

최우재・조윤형 (2010), 학습목표 지향성과 학습 자기효능감이 적응수행에 미치는 영향 비공식적 일터학습의 매개효과, HRD연구, 12(2), 145-171.

최우재・조윤형 (2013), 진성리더십이 부하의 심리적 웰빙과 적응수행성과에 미치는 영향, 인사조직연구, 21(1), 185-228.

최해연 (2009), 개인-직무 적합성이 직무스트레스와 종업원의 직무태도에 미치는 영향, 서강대학교 경영전문대학원 석사학위논문.

한태영 (2008), 적응수행에 대한 직무탈진 심리적 집합주의 및 성격의 상호작용 효과, 한국심리학회지: 산업 및 조직, 21(4), 631-655.

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

2. 국외문헌

Allen, N. J.& Meyer, J. P. (1990), The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.

Allworth, E. & Hesketh, B. (1999), Construct-oriented Bio data: Capturing Change-related and Contextually Relevant Future Performance. *International Journal of Selection and Assessment*, 7(2), 97-111.

Armenakis, A. A., Harris, S. G., & Mossholder, K. W. (1993), Creating Readiness for Organizational Change, *Human Relations*, 46(6), 681-703.

Bennis, H. (2000), Adjective and Argument Structure, In P. Coopmans, M. Everaert, & J. Grimshaw (Eds.), *Lexical Specification and Lexical Insertion*(pp. 27-69). Amsterdam/Philadelphia: John Benjamins.

Borman, W. C. & Motowildo, S. J. (1993), Expanding the Criterion Domain to Include Elements of Contextual Performance. In N. Schmitt & W. C. Borman (Eds.), *Personnel Selection in Organizations*(pp. 71-98). San Francisco, CA: Jossey-Bass.

Borman, W. C. & Motowildo, S. J. (1997), Task Performance and Contextual Performance: The Meaning for Personnel Research, *Human Performance*, 10:99-109.

Cable, D. M., & DeRue, D. S. (2002), The Convergent and Discriminant Validity of Subjective Fit Perceptions, *Journal of Applied Psychology*, 87, pp.875-884.

Cable, D. M. & Edwards, J. R. (2004), Complementary Supplementary Fit: A Theoretical and Empirical Integration, *Journal of Applied Psychology,* 89(5), 822-834.

Cable, D. M. & Judge, T. A. (1996), Person-organization Fit, Job Choice Decisions, and Organizational Entry, *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 67, 294-311.

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

Calarco, H. N. (2016), Measuring the Relationship between Adaptive Performance and Job Satisfaction (Unpublished doctoral dissertation), Middle Tennessee State University, Murfreesboro, Tennessee.

Caldwell, D. F. & O'Reilly, C. A. (1990), Measuring Person-job Fit with A Profile Comparison Process, *Journal of Applied Psychology*, 75, 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.

Carless, S. A (2005), Person-job Fit versus Person-organization Fit as Predictors of Organizational Attraction and Job Acceptance Intentions: A Longitudinal Study, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78, 411-429.

Charbonnier-Voirin, A., Akremi, A, EI., & Vandenberghe, C. (2010), A Multilevel Model of Transformational Leadership and Adaptive Performance and the Moderating Role of Climate for Innovation, *Group & Organization Management*, 35(6), 699-726.

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.

Chen, D. (2001), Conceptual and Empirical Gaps in Research on Individual Adaptation at Work, In C. Cooper & I. Robertson (Eds.), *Organizational Psychology and Development*(pp. 1-22), Chichester, England: John Wiley & Sons.

Coetsee, L. (1999), From Resistance To Commitment, *Public Administration Quarterly*, 23(2), 204-222.

Conner, D. R., & Patterson, R. W. (1982), Building Commitment To

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

Organizational Change, *Training and Development Journal*, 36, 18-30.

Connor, D. R. (1992), *Managing at The Speed of Change: How Resilient Managers Succeed and Prosper Where Others Fail*, New York, NY: Random House.

Cunningham, C. B. (2006), The Relationship among Commitment to Change Coping with Change, and Turnover Intentions, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 15(1), 29-45.

Edwards, J. R. & Shipp, A. J. (2007), The Relationship between Person-environment Fit and Outcomes: An Integrative Theoretical Framework, In C. Ostroff & T. A. Judge(Eds.), *Perspectives on Organizational Fit*(pp. 209-258), New York: Lawrence Erlbaum.

Edwards, J. R. (2008), Person-Environment Fit in Organizations: An Assessment of Theoretical Progress, *Academy of Management Annals*, 2(1), 167-230.

Edwards, J. R. (1991), Person-job Fit: A Conceptual Integration, Literature Review, and Methodological Critique, In Cooper C.(Ed.), *International Review of Industrial and Organizational Psychology*(Vol. 6, pp. 283-357), Chichester, UK: Wiley.

Eldor, L., & Harpaz, I. (2016), A Process Model of Employee Engagement: The Learning Climate and Its Relationship with Extra-role Performance Behaviors, *Journal of Organizational Behavior*, 37(2), 213-235.

French, J. R., Caplan, R. D., & Van Harrison, R. (1982), *The Mechanisms of Job Stress and Strain*, New York: Wiley.

Griffin, B., & Hesketh, B. (2003), Adaptable Behaviours for Successful Work and Career Adjustment, *Austrailian Journal of Psychology*, 55(2), 65-73.

Herold, D. M., Fedor, D. B., & Caldwell, D. (2007), Beyond Change Management: A Multi Level Investigation of Contextual and Personal Influences on Employees' Commitment to Change, *Journal of Applied Psychology*, 92(1), 942-951.

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

Herscovitch, L. & Meyer, J. P. (2002), Commitment to Organizational Change: Extension of A Three-Component Model, *Journal of Applied Psychology*. 87(3), 474-487.

Holland, J. L. (1985), *Making vocational choices: A Theory of Careers*, Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

Hornung, S. & Rousseau, D. (2007), Action on The Job-proactive in Change: How Autonomy at work Contributes to Employee Support for Organizational Change, *Journal of Applied Behavioral Science*, 43(4), 401-426

Huy, Q. N. (1999), Emotional Capability, Emotional Intelligence, and Radical Change, The *Academy of Management Review*, 24(2), 325-345.

Jaros, S. (2010), Commitment To Organizational Change: A Critical Review. *Journal Of Change Management*, 10(1), 79-108.

Je, M. J. & Kim, Y. G. (2010), Effects of Person-organization Fit and Person-job Fit on Occupational Commitment, and Turnover Intentions of Cooks, *The Korean Journal of Culinary Research*, 16(5), 50-63.

Judge, T. A., Thoresen, C. J. Pucik, V. & Welbourne, T. M. (1999), Managerial Coping with Organizational Change: A Dispositional Perspective, *Journal of Applied Psychology*, 94(1), 177-195.

Kotter, J. P. (1996), *Leading Change,* Boston, MA: Harvard Business School Press.

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., Jansen, K, J., & Colbert, A. E. (2002), A Policy-capturing Study of The Simultaneous Effects of Fit with Jobs, Groups, and Organizations, *Journal of Applied Psychology*, 87(5), 985-993.

Kristof Brown, A. L., Zimmerman, R. D., & Johnson, E. C. (2005), Consequence of Individual's Fit at Work : A Meta-analysis of Person-job, Person-organization, Person-group, and Person-surpervisor

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

Fit, *Personnel Psychology*, 58(2), 281-342.

Kristof-Brown, A. L. (2000), Perceived Applicant Fit: Distinguishing between Recruiters' Perceptions of Person-job and Person-organization Fit, *Personnel Psychology*, 53, 643-671.

Lauver, K. J. & Kristof-Brown, A. L. (2001), Distinguishing between Employee's Perceptions of Person-job and Person-organization Fit, *Journal of Vocational Behavior*, 59, 454-470.

Lepine, J. A., Colquitt, J. A., & Erez, A. (2000), Adaptability to Changing Task Contexts: Effects of General Cognitive Ability, Conscientiousness, and Openness to Experience, *Personnel Psychology*, 53, 563-593.

London, M., & Mone, E. M. (1999), Continuous Learning, In D. R. Ilgen & E. D. Pulakos(Eds.), *The Changing Nature of Performance: Implications for Staffing, Motivation, and Development*(pp. 21-51), San Francisco, CA: Jossey-Bass.

Lutrick, E. C. & Moriarty, K. O. (2002), *Measuring Perceived Fit Directly and Indirectly: Does Method Matter?*, Presented at The 17th Annual Conference of The Society for Industrial and Organizational Psychology, Toronto.

Meglino, B. M. & Ravlin (1998), Individual Values in Organizations: Concepts, Controversies, and Research, *Journal of Management*, 24(3), 351-689.

Meyer, J. P., & Herscovitch, L. (2001), Commitment in The Workplace: Toward A General Model, *Human Resource Management Review*, 11(1), 299-326.

Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993), Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of A Three Component Conceptualization, *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 538-551.

Meyer, J. P., Morin, A. J., & Vandenberghe, C. (2015), Dual Commitment to Organization and Supervisor: A Person-centered Approach, *Journal of Vocational Behavior*, 88(1), 56-72.

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

Mowday, R. T. Steers, R. M. Porter, L. W. (1979), The Measurement of Organizational Commitment, *Journal of Vacational Behavior*, 14, 224-247.

Muchinsky, P. M. & Monahan, C. J.(1987), What is Person Environment Congruence Supplementary versus Complementary Model of Fit, *Journal of Vocational Behavior*, 31(3), 268-277.

Mumford. M. D., Baughman, W. A., Threlfall, K. V., Uhlman, C. E., & Costanza, D. P. (1993), Personality, Adaptability, and Performance: Performance on Well-defined and Ill-defined Problem Solving Tasks. *Human Performance*, 6, 241-285.

O'Reilly, C. A. Ⅲ Chatman, J. (1996), Culture as Social Control: Corporations, Cultures, and Commitment, In B. Staw & L. Cummings(Eds.), *Research in Organizational Behavior*(pp. 157-200), Greenwich, CT: JAI Press.

O'Reilly, C. A. Ⅲ (1977), Personality-Job Fit: Implications for Individual Attitudes and Performance, *Organizational Behavior and Human Performance*, 18, 36-37.

O'Reilly, C. A. Chatman, J. A. & Caldwell, M. M. (1991), People and Organizational Culture: A Q-sort Approach to Assessing Person-organization Fit, *Academy of Management Journal*, 34(3), 487-516.

Parish, J. T., Gadwallader, S., & Busch, P. (2007), Want To, Need To, Ought To: Employee Commitment to Organizational Change, *Journal of Organizational Change Management*, 21(1), 32-52.

Pervin, L. A. (1989), Persons, Situations, Interactions: The History of A Controversy and A Discussion of Theoretical Models, *Academy of Management Review*, 14(3), 350-360.

Polyhart, R. E. & Bliese, P. D. (2006), Individual Adaptability (I-ADAPT) Theory: Conceptualizing the Antecedents, Consequences, and Measurement of Individual Differences in Adaptability, In C. S. Burke, L. G. Pierce, & E. Salas (Eds.), *Understanding Adaptability: A Prerequisite for Effective Performance within Complex Environments*

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

(pp. 3-39), San Diego, CA: Emerald Group.

Pulakos, E. D., Arad, S. Donovan, M., & Plamondon, K. E. (2000), Adaptability in The Workplace: Development of A Taxonomy of Adaptive Performance, *Journal of Applied Psychology*, 85, 612-624.

Pulakos, E. D., Schmitt, N., Dorsey, D. W., Arad, S., Borman, W. C. & Hedge, J. W. (2002), Predicting Adaptive Performance: Further Tests of A Model of Adaptability, *Human Performance*, 15(4), 299-323.

Pynes, J. E. (2004), *Human Resource Management for Public and Non Profit Organizations*. New York: John Wiley & Sons.

Saks, A. M. & Ashforth, B. E (1997), A Longitudinal Investigation of The Relationships between Job Information Sources, Applicant Perceptions Off It, and Work Outcomes, *Personnel Psychology*, 50, 395-426.

Schneider, B. (1987), The People Make The Place, *Personnel Psychology*, 40, 437-453.

Schneider, B. Goldstein, H. W. & Smith, D. B. (1995), The ASA Framework: An Update, *Personnel Psychology*, 48, 747-773.

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.

Shoss, M. K., Witt, L. & Vera, D. (2012), When does Adaptive Performance Lead to Higher Task Performance? *Journal of Organizational Behavior*, 33(7), 910-924.

Tak, J. (2011), Relationships between Various Person-Environment Fit Types and Employee Withdrawal Behavior: A Longitudinal Study. *Journal of Vocational Behavior*, 78(2), 315-320.

Tannenbaum, S. I., Beard, R. L., & Salas, E. (1992), Team building and its Influences on team effectiveness: an Examination of Conceptual and empirical Developments. In K. Kelley(ed.), *Issues, Theory, and Research in Industrial/Organization Psychology*(pp. 117-153),

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

Amsterdam: Elsevier

Thoresen, C. J. Bradley, J. C. Thoresen, J. D. & Bliese, P. D. (2004), The Big Five Personality Traits and Job Performance across Time in Maintenance and Transitional Job Stages, *Journal of Applied Psychology*, 89, 835-853.

Tom, V. R. (1971), The Role of Personality and Organizational Image in Recruiting Process, *Organizational Behavior and Human Performance*, 6(5), 573-592.

Yang, Y. J.(2009), *Hotel Employees' Person-environment Fit Influencing Proactive Behavior: Focused on the Mediating Effect of Perceived Organizational Support*, Unpublished Master's Thesis, Sejong University, Seoul, Korea.

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

[부록] 설문지

설 문 조 사 서

안녕하십니까?

본 설문지는 회사의 성과에 긍정적인 영향력을 주는 지에 관한 연구를 하기 위해 작성되었습니다.

귀하의 응답은 본 연구의 귀중한 자료로 활용되고, 저에게 커다란 도움이 될 것입니다. 또한 본 설문지는 익명으로 처리되고, **학문적 목적으로만 사용**된다는 것을 분명하게 약속드립니다.

시간이 다소 걸리더라도 성의있게 응답해 주시면 대단히 감사하겠습니다. 귀중한 시간을 내주셔서 진심으로 감사를 드립니다.

2019. 2.

조선대학교 경영대학원

지 도 교 수 : 조 윤 형

연 구 원 : 이 다 녕

연 락 처 : 우) 501-759
광주광역시 동구 서석동 375번지
조선대학교 경상대학 7115호
TEL : 062)230-7396(Office)

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

▣ 귀하의 생각과 일치하는 정도에 따라 해당란에 체크해(V) 주시기 바랍니다.

항 목	전 혀 아니다 1	2	← 3 →	4	매 우 그렇다 5
A1. 나는 현재 업무수행에 적합한 지식을 가지고 있다.					
A2. 나는 현재 업무수행에 필요한 기술과 능력을 가지고 있다.					
A3. 나의 성격은 현재 수행하고 있는 업무와 잘 맞는다.					
A4. 나의 직업은 내 욕구를 만족시켜 줄 수 있다.					
B1. 나와 우리 회사가 추구하는 목표는 서로 일치한다.					
B2. 나와 우리 회사의 성격, 특성은 서로 잘 맞는다.					
B3. 나와 우리 회사의 가치관은 서로 잘 맞는다.					
B4. 나와 우리 회사는 전체적으로 볼 때 잘 맞는다.					
C1. 나는 직무에 대한 최신정보를 업데이트 한다.					
C2. 나는 직무수행에 필요한 최신기술을 업데이트 한다.					
C3. 나는 직무수행에 있어서 유연성을 갖는다.					
C4. 나는 직무 수행상 어려운 상황에 잘 대처할 수 있다.					
C5. 나는 직무 수행시 발생한 어려운 상황으로부터 빨리 회복한다.					
C6. 나는 새로운 문제를 해결할 때 창의적 방안을 찾아낸다.					
C7. 나는 직무수행 예측이 어려운 불확실한 상황에 대처할 수 있다.					
C8. 나는 직무수행에 따른 변화에 쉽게 적응한다.					
D1. 나는 업무현장의 변화노력이 회사에 바람직하다고 생각한다.					
D2. 나는 업무현장의 변화노력은 회사의 중요한 목적에 부합한다고 생각한다.					
D3. 나는 업무현장의 변화가 가치 있다고 믿는다.					

※ 다음은 설문 응답을 유형별로 분류하여 통계자료로 활용하기 위한 사항입니다. 해당하는 사항에 체크해(*V*) 주시기 바랍니다.

성별	① 남( ) ② 여( )	정규직 여부	① 정규직( ) ② 비정규직( )
근속년수	( )년	직급	① 사원/대리 ( ) ② 과장/차장 ( )
최종학력	① 고졸 ( ) ② 전문대졸 ( ) ③ 대졸 ( ) ④ 대학원졸 이상 ( )	조직 규모	① 300인 미만 ( ) ② 300인 이상 ( )

Collection @ chosun