



## 저작자표시 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.
- 이차적 저작물을 작성할 수 있습니다.
- 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



**저작자표시.** 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.

- 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](#) 

2007년 8월

석사학위논문

개인-업무환경 적합성이 선제적  
행동에 미치는 영향에 관한 연구:  
조직매력성의 매개역할을 중심으로

조선대학교 대학원

경영학과

박현정

개인-업무환경 적합성이 선제적  
행동에 미치는 영향에 관한 연구:  
조직매력성의 매개역할을 중심으로

*The Effect of Mediation Role of Organization  
Attractiveness on the Relationship between Person-Task  
Environment Fit and the Proactive Behavior*

2007년 8월 24일

조선대학교 대학원

경영학과

박현정

개인-업무환경 적합성이 선제적  
행동에 미치는 영향에 관한 연구:  
조직매력성의 매개역할을 중심으로

지도교수 정진철

이 논문을 경영학 석사학위 논문으로 제출함

2007年 4月

조선대학교 대학원

경영학과

박현정

# 박현정의 석사학위 논문을 인준함

위원장	조선대학교 교수	_____인
위 원	조선대학교 교수	_____인
위 원	조선대학교 교수	_____인

2007年 5月

조선대학교 대학원

# 목 차

## ABSTRACT

### 제 1 장 서 론

제 1 절 문제제기 및 연구목적 .....	1
제 2 절 연구의 범위 및 구성 .....	5

### 제 2 장 이론적 배경

제 1 절 개인-업무환경의 적합성 .....	6
1. 개인-업무환경 적합성의 다차원 개념 .....	6
2. 개인-조직 적합성 .....	9
3. 개인-직무 적합성 .....	17
4. 개인-상사 적합성 .....	22
제 2 절 개인-업무환경 적합성과 조직 유효성의 관 계 .....	25
1. 개인-업무환경 적합성과 조직매력성 .....	25
2. 개인-업무환경 적합성과 선제적 행동 .....	27

### 제 3 장 연구모형 및 연구가설

제 1 절 연구모형 .....	32
제 2 절 연구가설의 설정 .....	33
1. 개인-업무환경 적합성과 선제적 행동과의 관계 ..	33

2. 개인-업무환경 적합성과 조직매력성과의 관계	35
3. 조직매력성과 선제적 행동과의 관계	35
4. 조직매력성의 선제적 행동에 대한 매개역할	36
<b>제 4 장 연구조사방법</b>	<b>37</b>
1. 변수의 조작적 정의	37
2. 설문 구성	38
3. 표본선정 및 분석방법	39
<b>제 5 장 실증분석 및 가설 검증</b>	<b>40</b>
<b>제 1 절 실증분석</b>	<b>40</b>
1. 표본의 특성	40
2. 신뢰성 및 타당성 분석	42
<b>제 2 절 가설검증</b>	<b>47</b>
<b>제 6 장 결론</b>	<b>55</b>
<b>제 1 절 연구결과의 요약 및 시사점</b>	<b>55</b>
<b>제 2 절 연구의 한계점과 앞으로의 연구방향</b>	<b>59</b>
<b>참 고 문 헌</b>	<b>60</b>
<b>설 문 지</b>	<b>68</b>

## 표 목 차

<표 4-1> 설문지 구성 및 내용 .....	38
<표 5-1> 표본의 분석 .....	41
<표 5-2> 변수들의 신뢰성 분석결과 .....	43
<표 5-3> 개인-업무환경 적합성에 대한 항목별 요인분석 .....	44
<표 5-4> 조직매력성과 선제적 행동에 대한 항목별 요인분석 .....	45
<표 5-5> 전체요인에 대한 상관관계 분석결과 .....	46
<표 5-6> 개인-업무환경 적합성이 선제적 행동에 미치는 영향에 관한 검증 .....	47
<표 5-7> 개인-업무환경 적합성이 조직매력성에 미치는 영향에 관한 검증 .....	49
<표 5-8> 조직매력성이 선제적 행동에 미치는 영향에 관한 검증 .....	50
<표 5-9> 매개변수의 조건 .....	51
<표 5-10> 개인-업무환경 적합성과 선제적 행동과의 관계에 있어서 조 직 매력성의 매개역할 .....	53

## 그 립 목 차

<그림 1> 개인-조직 적합성 모형 .....	10
<그림 2> 개인-조직 적합 개념 모델 .....	14
<그림 3> 개인-직무 적합성 연구 모형 .....	18
<그림 4> 직무특성이론의 모형 .....	19
<그림 5> 선행연구들의 통합모델과 선제적 행동 결과 .....	28
<그림 6> 연구모형 .....	32



# *ABSTRACT*

## *The Effect of Mediation Role of Organization Attractiveness on the Relationship between Person-Task Environment Fit and the Proactive Behavior*

*Park Hyun Jung*

*Advised : Prof. Jung Jin Cheol Ph.D.*

*Department of Business Administration,  
Graduate School of Chosun University*

Recently the enterprises which are being in mega competition environment are focusing on most effort which take possession of a high competitive advantage. The enterprises recognize the importance of the human competitive power which is a source of competitive advantage from the economic structure which the focus of production is changing in the business community in the focus of knowledge and the possession of human power is what gives them a competitive advantages. Not only the creation, innovation activity in the source of human competitive power but

also study the research which proactive behavior become accomplished and the advanced from the various point. From the research, It found Person-Task environment fit that the cause is proactive behavior that are voluntary and progressive behavior. Also it found psychological process which reached proactive behavior by examines the mediation role of Organization Attractiveness.

Despite the point of view Person-Task environment fit researches are various, It focused on the Person- Organization fit, Person-Job fit. It examines personal's perception with two point of view and Person-Supervisor fit. Also the fits examined differential effect of proactive behavior each. And It examined differential effect of proactive behavior through mediation role of organization Attractiveness. it distributed 300 questionnaires to the employee for the researches. As a result of research Person-Organization, Person-Job fits have influence on proactive behavior and Person-Organization fit has an effect on proactive behavior through the full mediation. so it found that the cause which effect on proactive behavior is the Person- Task fit. Stand on like this research result, discussed current point and following research direction.

# 제 1장 서론

## 제 1절 문제제기 및 연구목적

최근 글로벌 무한경쟁 환경에 처해 있는 기업들은 생존경쟁에서 경쟁우위를 확보하기 위해 혼신의 노력을 기울이고 있고 경쟁우위를 확보하지 못하는 기업은 경쟁력을 상실하고 쇠퇴의 위기에 빠지게 된다. 전 세계적으로 100년이 넘는 장수기업이 많지 않는 이유도 성공을 경험한 기업이 이후 후발경쟁기업의 신기술과 경쟁 압력을 극복하지 못했기 때문이다. 100년 넘는 장수기업이 많지 않은 이유를 기술적 혁신에 초점을 두고 논의되는 경우가 많으나, 그 내면에는 기술적 혁신보다 새로운 변화의 압력을 수용하지 못하는 조직내부의 관성과 구태의연한 문화적 특성이 존재하고 있었기 때문일 것이다. IBM이나 Xerox 등이 한 때 경영위기를 경험한 이유도 새로운 환경의 변화 압력을 내부적으로 수용하려는 의지가 약했기 때문이었다. 따라서 경쟁력을 유지하기 위한 원동력을 기술적인 부분에 초점을 두기 보다는 선제적으로 변화와 혁신을 모색하는 기업문화와 구성원의 태도에 중점을 두어 살펴볼 필요가 있다.

최근 생산중심의 경제에서 지식중심의 경제로 전환되었으며, 이러한 패러다임이 전환하면서 기업 경쟁력을 결정하는 요인도 많은 변화가 이루어지고 있다. 자본과 같은 유형자원이 생산의 중심요소이자 부의 원천이 되던 산업사회의 시대는 지나가고 정보, 지식, 감성과 같은 무형자산과 그것을 창조하는 인적자원이 기업경쟁우위의 원천이 되는 정보·지식사회로 변화하고 있다 (Drucker, 1989; Toffler, 1990; Naisbitt, 1992; Pfeffer, 1994). 다시 말해서 자본력과 기술력의 확보가 기업의 경쟁력을 결정하는 과거의 전통적 패턴에서 벗어나 기업의 인적구성원의 창의적인 역량과 적극적이며 진취적인 태도 등이 기업의 경쟁우위 원천이 되고 있다는 의미이다. 따라서 현재의 패러다임

에서 기업 경쟁력을 높이기 위해서는 새로운 변화와 혁신을 추구하고자 하는 구성원들의 마인드 및 행동이 중요하며, 이러한 행동을 유발시키는 조직 및 직무 등의 업무환경 요소들에 대한 규명이 필요하다.

조직의 경쟁력 및 유효성을 규명하는데 대부분의 연구들이 개별적 요인의 차별적 영향력에 중점을 두어 왔다. 다시 말해서 조직 유효성을 직무만족이나 조직몰입 등과 같은 태도변수나 조직시민행동, 선제적 행동(proactive behavior) 등과 같은 행동변수에 의해 설명되어 왔고 이러한 조직 유효성 변수에 업무환경의 개별적 요소들이 차별적으로 어떠한 영향을 미치고 있는지에 연구의 초점을 이루어왔다. 예를 들면 업무환경을 조직, 직무자체, 리더와 같이 분류하고 이들 차원과 조직 유효성의 관계를 규명하는데 많은 연구가 집중되었다.

최근 연구의 흐름은 업무환경과 조직구성원의 연결성을 경쟁력 유발요인으로 판단하고 이들의 연결성이 조직 유효성에 어떠한 영향력을 미치고 있는지에 중점을 두고 있다. 즉 업무환경을 조직의 구성원이 성과를 창출하는 과정에서 직면하게 되는 조직차원과 업무차원, 그리고 리더와의 관계성으로 세분화하고, 이러한 세부적인 차원의 업무환경이 조직 구성원 개개인과의 적합성(fit)에 따라 성과 지향적 태도 및 행동에 어떤 영향을 미치며 또한 이러한 관계성이 창출되는 프로세스에 대한 엄밀한 분석을 필요로 하고 있다. 최근 고성능 조직(high performance organization)으로 기업 경쟁력을 높이는 기업들의 사례를 보면 이러한 적합성의 요소가 내면에 존재하고 있음을 알 수 있다. 예를 들면, 미국의 사우스웨스트 항공의 경우 적은 인원으로서 높은 생산성을 낼 수 있는 내면에는 신입사원 선발과정에서부터 조직의 가치에 적합한 신입사원을 선발하는 등 개인과 업무환경의 적합성 요인이 존재하고 있었으며 이러한 적합성 요인은 경쟁기업이 쉽게 모방하지 못하는 ‘숨겨진 힘(hidden value)’의 경쟁우위 요소가 되고 있다. 즉 개인과 조직 및 업무환경과의 적합성을 통해 자발적이고 진취적이며 선제적인 역할 행동을 하고 이를 통해 생산성이 높아지는 관계성이 형성되고 있다. 따라서 본 연구는 사우스

웨스트 항공의 실무 사례에서 나타나는 개인과 업무환경과의 적합성과 이러한 적합성이 선제적인 행동에 어떤 영향력을 미치는지에 대한 연구의 필요성이 요구된다.

개인-업무환경의 적합성에 대한 기존 연구의 추세와 한계성을 다음과 같은 관점에서 살펴볼 수 있다. 첫째, 개인-업무환경의 적합성을 개인-조직과의 적합성 차원에 국한시켜 그 영향력을 살펴 본 연구가 다수를 이루고 있다(박원우 · 고수경, 2006; 양혁승 · 정영철, 2002; Cable & Judge, 1996; 유태용 등, 2002). 둘째, 개인-업무환경의 적합성이 미치는 조직 유효성 변수로서 직무태도에 중점을 두어 왔다(최명옥 & 유태용, 2005). 셋째, 개인-업무환경의 적합성과 역할행동과의 관계성을 설명하는 프로세스에 대한 규명이 미비했다. 따라서 본 연구는 이와 같은 기존 연구의 한계점을 보완하는 차원에 중점을 두고, 기존 연구의 한계성을 해결하고자 하는데 기본적인 연구의 방향성을 두고 있다. 즉 최근 “사람을 통한 기업경쟁력의 제고(competitive advantage through people)”를 실행하는 기업경영방식을 이루기 위해 개인-업무환경의 적합성을 세분화시키고, 이러한 세분화된 경쟁우위 요소가 종업원의 역할행동에 어떤 영향을 미치고 있는지를 살펴보고자 한다. 이와 같은 연구의 필요성과 방향성에 기초를 두고 본 연구가 추구하는 연구 목적을 달성하기 위해 제시할 수 있는 연구의 의문점(research question)은 다음과 같다. 첫째, 개인과 업무환경의 적합성을 구별하는 세부적인 요소는 어떤 측면을 의미하며, 이러한 측면들이 이론적이며 실증적인 관점에서 분리되어 설명될 수 있을까? 둘째, 세분화된 개인-업무환경의 적합성이 자발적이고 선도적으로 행동을 추구하는 선제적 행동에 어떤 영향력을 줄 수 있을까? 셋째, 개인-업무환경의 적합성과 선제적 행동과의 관계성이 형성되는 프로세스에 조직 구성원의 지각된 조직매력성이 영향을 미치지 않을까? 이와 같은 3가지 연구 의문점 제기를 통해 본 연구는 실증분석을 위한 연구모델을 설정하고, 이에 대한 실증분석을 하기 이전에 체계적으로 기존에 이루어진 선행 연구의 분석을 시도하고자 한다.

따라서 본 논문은 개인-조직, 개인-직무 적합성뿐만 아니라 개인-상사 적합성이 개인 태도와 행동에 미치는 영향을 검증하고 인적 경쟁력 창출 메커니즘의 원천인 선제적 행동을 유발하는 심리적 프로세스를 규명하고자 하는데 일반적인 연구 목적을 갖고 있다. 다시 말해서 조직 구성원의 가치관과 업무환경과의 적합성 여부가 어떻게 인적 경쟁력 요인이라고 할 수 있는 구성원의 선제적 행동에 영향을 미치는지에 대한 관계성을 살펴보고자 한다. 구체적으로 개인과 업무환경의 적합성을 세분화하여 개인과 조직 적합성(person-organization fit), 개인과 직무 적합성(person-job fit), 그리고 개인과 상사와의 적합성(person-supervisor fit)으로 구별하고 이들 3가지 세부 적합성 요인이 조직매력성(organizational attractiveness)의 매개효과를 거쳐 선제적 행동에 이르는 심리적 프로세스를 규명하고자 하는데 연구 목적이 있다. 이와 같은 연구 목적을 달성함으로써 기존의 연구에서 규명하고 있지 못한 세부적인 적합성 요인의 차별적 영향력을 규명할 수 있고, 또한 선제적 행동을 유발시키는 일련의 관계성을 명확하게 규명할 수 있다는 점에 연구의 중요성을 제시할 수 있다.

본 연구의 목적은 다음과 같다. 첫째, 고성과 조직의 인적경쟁우위 원천을 개인-업무환경의 적합성에서 찾고 개인-조직, 개인-직무, 개인-상사 적합성의 구성개념(construct) 차별성을 규명하고자 한다.

둘째, 개인과 업무환경 적합성의 세부적 내용이 선제적 행동과 같은 조직 유효성 변수에 미치는 관계성을 규명하려고 한다.

셋째, 개인-업무환경 적합성의 세부구성 체계가 선제적 행동을 유발하는 심리적 프로세스를 설명하기 위한 조직매력성의 매개변수 역할을 규명하려고 한다.

## 제 2 절 연구의 범위 및 구성

본 연구에서는 개인-업무환경 적합성의 다양한 선행연구들을 통해 개인-업무환경 적합성의 종류와 각각의 적합성 개념들을 논의하고 구체적으로 개인-조직, 개인-직무, 개인-상사 적합성이 각각 독립된 개념임을 살펴보려고 한다. 그리고 개인-업무환경 적합성 각각의 변수들을 독립 변수로 자발적이고 진취적 행동인 선제적 행동에 미치는 영향성과 개인-업무환경과 선제적 행동과의 관계성을 밝히려고 한다. 또한 최근 인적 경쟁력 요소로 주목받고 있는 선제적 행동의 개념을 논의하고 개인-업무환경 적합성과 종속변수인 선제적 행동의 관계에 조직 매력성의 매개 효과의 영향력을 검증해 선제적 행동을 유발시키는 심리적 프로세스를 규명하고자 한다.

본 논문은 총 6개의 장으로 구성되어 있다.

제 1장에서는 문제제기 및 연구의 목적을 밝히고 연구의 범위와 구성을 정하고 연구의 방향에 대해 서술하였다.

제 2장에서는 다양한 개념들로 정의 되고 있는 개인-업무환경 적합성들의 정의와 개념들을 서술하였다. 그 중에서도 개인-업무환경 적합성의 중요요소인 개인-조직, 개인-직무, 개인-상사 적합성을 중심으로 조직매력성과 조직구성원의 행동 변수로 선제적 행동을 정의하고 이들 변수간의 관계성을 검증하고자 기존의 선행연구들을 고찰하였다.

제 3장에서는 이론적 배경을 바탕으로 본 연구의 연구 모형을 설계하고 연구 가설을 설정하였다.

제 4장에서는 본 연구에서 이루어지는 변수들의 신뢰성과 타당성 등의 실증연구 절차 및 방법들을 제시하고 있다.

제 5장에서는 실증분석을 통해 본 연구의 가설들을 검증하였다.

제 6장에서는 연구결과에 대해 요약하고 본 연구의 시사점과 한계점 및 앞으로의 연구방향을 제시하였다.

## 제 2 장 이론적 배경

### 제 1 절 개인-업무환경 적합성

#### 1. 업무환경 적합성의 다차원 개념

급변하는 현대사회에서 경제활동을 수행하는 개인들은 그들을 둘러싸고 있는 환경을 고려하지 않고는 원활한 경제활동을 수행하기 어렵게 됐다. 정보통신 발달과 경제의 세계화로 기업들은 조직의 성과와 발전을 위해 능력 있고 조직에 적합한 인재를 요구함에 따라 개인들은 그에 걸맞은 능력을 가져야 될 필요성이 높아지고 있다. 또한 기업들은 능력 있는 인재들이 원하는 조직이 되기 위해 많은 노력을 기울여야 하는 게 현실이다. 개인과 업무환경간의 적합성에 관한 연구들은 이러한 문제점들을 해결해 개인의 능력을 최대한 끌어낼 수 있는 요인들을 찾는 연구의 한분야로 오래전부터 존재해 왔지만 이론적, 개념적 토대를 만드는데 초점을 두었고 이에 대한 경험적 연구가 시작 된 것은 십여 년 전 부터이다(Verquer, Beehr, & Wagner, 2003).

개인-업무환경간 적합성은 Lewin(1935)의 “행동은 개인의 특성과 환경의 특성이 결합되어 나타난다.”는 주장과 Dawis와 Lofquist(1984)의 개인과 환경이 일치할수록 개인과 환경이 서로 만족한다는 직업적응이론(work adjustment theory)에 이론적 토대를 두고 있다. 즉 직업적응이론은 조직 구성원이 업무환경과 부합성을 지각하게 됨으로써 조직 구성원의 직무 만족도가 높아지고 성과 향상이 이루어질 수 있다는 이론적 근거이다. 이와 같은 직업적응이론은 본 연구에서 중점을 두고 있는 개인-업무환경 적합성을 설명하는 이론적 토대가 되고 있다. 이와 같은 논리의 발전성을 설명하고 있는 이보라와 이기학(2006) 연구는 개인과 업무환경의 적합성이 개인의 성격 특



성에 의해 차별되고 있음을 증명하고 있다. 즉, 야망성이 높은 집단은 낮은 집단과 달리 개인-부서의 적합성이 직무만족에 영향을 미치고 있다고 증명하고 있다. 결국 본 연구가 중점을 두고자 하는 개인-업무환경의 적합성은 Lewin의 논리와 Dawis와 Lofquist(1984)의 직업적응이론(work adjustment theory)에 의해 논리적 토대가 형성될 수 있었다.

후속 연구들은 개인-업무환경 적합성의 관점을 보다 체계화시키기 위해 다양한 관점에서 논리적 접근을 시도하였다. Edwards(1991)는 개인의 특성과 업무환경간의 일치로 정의하고 있으나 기존의 연구에서 개인-환경 간 적합에 일치된 정의는 없으며 다양한 차원으로 개념을 정의해 왔다. 박원우와 고수경(2006)은 개인과 조직 간의 적합성 개념을 명확하게 정의하기 어려운 모호한(elusive) 상황으로 표현하기도 하였다. 이는 개인-업무환경의 적합성을 단적으로 표현하기 어렵다는 점을 나타내고 있다.

최근 Kristof-Brown, Zimmerman과 Johnson(2005) 등은 메타분석을 통하여 개인과 업무환경의 적합성을 개인-직무, 개인-조직, 개인-집단, 그리고 개인-직속상사의 4가지로 세분화하고, 적합성의 개념을 설명하는 논리의 근거로서 유사성, 욕구-만족, 수요-능력의 조화 관점에 두고, 개인-업무 환경의 다양한 개념을 명확히 구분하기 위해 상호적합적 관점(supplementary fit), 보완적합성(complementary) 관점, 요구-공급 적합성과 요구-능력 적합성 관점으로 구분하는 기준을 제시하였다(박원우 & 고수경, 2006 참고). 첫째, 상호적합성 관점은 조직의 구성원들이 가치관의 유사성을 보일 때 높은 적합성을 보인다는 점에 초점을 두고 있다. 둘째, 보완적합성은 사람의 특성이 환경이 요구하는 점을 보완할 수 있을 때 적합성이 발생한다는 관점을 강조하고 있다. 셋째, 요구-공급 적합성은 개인이 요구하거나 선호하는 점을 소속 조직이 제공할 수 있을 때 적합성이 발생한다는 관점이다. 넷째, 요구-능력의 적합성 관점은 조직이 요구하고 필요로 하는 점을 개인이 충족시키는 능력이 있을 때 개인과 조직은 적합성이 이루어질 수 있다는 점을 강조하고 있다.

개인과 업무환경의 적합성에 대한 기존 연구의 초점이 개인-조직에 중점을

두어 왔지만 실제로 개인이 조직에서 업무를 수행하는 환경에서 다양한 개체와 연계성을 맺게 된다. 개인과 업무수행 과정에서 개인이 연계를 맺게 되는 개체는 직무, 상사, 집단, 직업, 그리고 조직으로 구별할 수 있다. 다시 말해서 개인과 업무환경의 적합성을 설명하기 위해서는 종합적인 관점에서 개인-조직 적합성으로 광범위하게 구별하기 보다는 개인-직무, 개인-상사, 그리고 개인-조직, 개인-직업, 개인-집단의 적합성으로 세분화시킴으로써 기존의 개인-업무환경 적합성의 연구들이 지적인 적합성의 모호함을 최소화 시킬 수 있게 된다(Kristof-Brown, Zimmerman, & Johnson, 2005).

개인-업무환경의 적합성에 대한 기존의 연구 결과를 정리하면, 적합성의 개념을 유사성 관점에 초점을 두고 있으며, 다만 개인이 업무를 수행하는 과정에서 연계를 맺게 되는 직업, 집단, 상사, 직무, 조직 등의 개체를 세분화시켜 각각의 개별적인 개념의 특징을 구현하는데 연구의 초점이 이루어지고 있다. 또한 이와 같이 개인-업무환경의 세부적인 구성개념에 대한 명확화의 시도가 이루어지고 있는 동시에 이러한 개인-업무환경의 개별적 개체들이 직무만족과 같은 조직 유효성 변수에 어떻게 차별적으로 영향력을 행사하고 있는지에 대한 연구가 강조되고 있다(예: 이보라 & 이기학, 2006). 따라서 본 연구는 개인-업무환경의 적합성을 개인-조직, 개인-직무, 개인-상사의 관점으로 세분화시키고 이들 각각의 적합성 요소와 관련된 기존 연구 결과를 종합 분석하고, 또한 이들 각각의 요소가 구성원의 선제적 행동에 어떻게 영향을 미치는지에 대해서 기존의 연구 결과를 바탕으로 추론하고 실증 모델화 하도록 하겠다.

## 2. 개인-조직 적합성

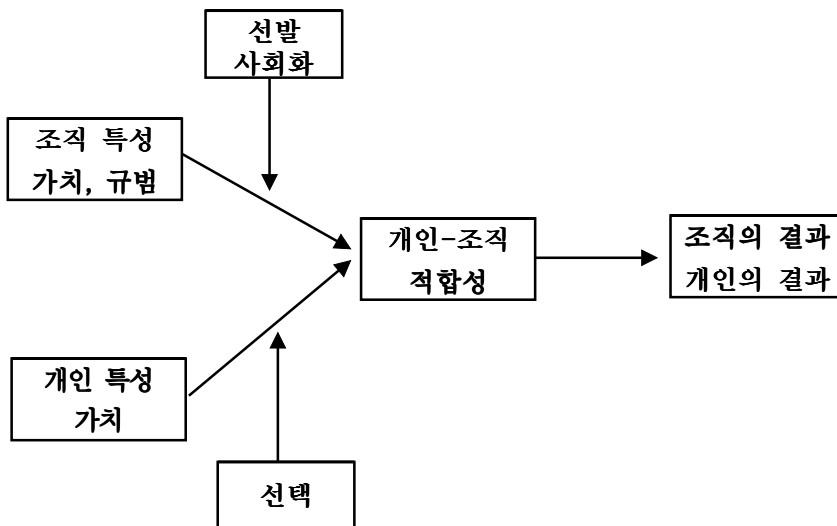
### 가. 개인-조직 적합성의 개념

개인과 조직의 적합성 개념은 연구자들에 따라 다양하게 정의되고 있지만 대부분의 연구자들은 광범위하게 개인과 그들이 경제 활동을 수행하고 있는 조직과의 적합(compatibility)의 정도로서 정의하고 있다. 즉 개인적 특성(가치, 성격 등)과 조직의 특성(가치, 문화 등)이 각각 독립되어 조직의 성과에 영향을 미치는 것이 아니라 이들이 서로 상호작용을 하여 기업의 성과에 영향을 미친다고 보는 것이며 개인의 특성과 조직의 특성이 부합되면 그 조직의 성과는 향상되는 것으로 전제하고 있다.

Chatman(1989)은 개인-조직의 적합성을 개인가치와 조직가치로 접근해 개인가치와 조직가치 및 규범간의 일치성 정도로 개인-조직 적합성을 정의했다. 개인적 차원에서 가치를 어떤 구체적인 행동이나 최종상태(end-state)를 다른 행동이나 최종상태보다 개인적으로 더 옳다고 생각하는 지속적인 신념(Rokeach, 1973)으로 정의할 수 있고 Katz와 Kahn(1978; Chatman, 1989)은 개인의 행동에 영향을 미치는 요소(개인특성, 환경적 요소 등)들이 많지만 가장 근본적이고 지속적으로 개인의 행동에 영향을 미치는 요소는 바로 이 가치,라고 정의하고 있다. 조직차원에서 가치는 두 가지 측면에서 정의할 수 있는데 첫 번째는 경영자들이 그 조직 안에 뿌리 내리고자 추구하는 의도된 가치(intended values)로 정의할 수 있고 다른 하나는 조직문화의 핵심 요소인 조직 안에 현존하고 있는 가치(existing values)로서 조직구성원들 사이의 공유된 신념(Rousseau, 1990)으로 정의할 수 있다. 이 두 가지 조직가치는 갈등의 관계에 놓일 수 있는데 경영자가 뿌리내리려고 하는 조직의 가치가 기존의 현존하고 있는 가치의 변화를 요구한다면 이 양자는 갈등의 관계에 놓일 수도 있다. 위와 같은 내용을 종합하여 Chatman(1989)은 <그림 1>과 같은 개인-조직 적합성 모형을 제시했다. 즉, 다음과 같은 모형은 조

직이 신규 선발하는 과정에서 외부의 구성원이 새롭게 해당 조직에 동화되는 관계성을 설명하기 위한 것이며 구체적으로 조직은 개인에게 사회화 과정의 기회를 제공하고 개인은 조직의 이러한 기회를 선택하는 메커니즘에 의해 개인-조직의 적합성이 이루어지며 이를 통해 개인과 조직에 긍정적인 영향을 미칠 수 있는 가능성을 제시하고 있다.

<그림 1> 개인-조직 적합성 모형



출처 : Chatman(1989)

### (1) 선발

선발은 조직이 필요로 하는 신입사원과 같은 구성원을 뽑는 과정을 말한다. Chatman(1989)은 선발을 지원자의 지식, 스킬, 능력을 평가하고 직무의 요구사항에 적합한 지원자를 고용하게 되는 과정으로 정의하고 있다. 기존의

연구들은 선발과정에서 개인-조직 적합성 보다는 개인-직무 적합성을 중요시하고 있지만 최근 연구들은 선발 과정에서 개인-직무 적합성과 더불어 조직가치와 개인가치의 적합여부인 개인-조직 적합성 연구들이 많이 이루어지고 있다. Chatman(1989)은 선발과정의 주요 기능에 대해 조직가치와 적합한 가치를 가진 개인을 선발하는 것이라고 하였다. 또한 Bowen 등(1991)은 개인-조직 적합성이 높은 구성원을 선발하는 것이 구성원의 이직률을 낮추고 조직의 유연성을 높이는 중요한 방법이라고 언급하고 있다.

#### (나) 선택

선택은 개인이 자신의 기준에 맞는 조직을 찾는 과정을 말한다. 물질주의와 개인 효능감이 높은 사람일수록 높은 보상 제도를 가진 조직을 선택한다고 Cable과 Judge(1994)는 주장하고 있다. 이러한 연구들은 ‘요구-공급 적합성’ 관점에서 개인의 특성을 조직의 특성이 만족시키게 될수록 개인-조직 적합성이 높아지게 되고, 결국 지원자의 조직선택에 영향을 주게 된다는 결론을 보여주고 있다(박원우 & 고수경, 2006). 또한 Judge와 Bretz(1992)는 개인-조직 적합성을 가치적합성으로 조작화하여 개인들이 자신의 가치와 적합한 가치를 갖는 직업을 선택한다고 하였다.

선발과 개인 선택의 대표적인 선행연구는 Schneider(1987)의 ASA (attraction-selection-attrition) 모형이다. 개인은 자신과 비슷한 조직에 매력을 느끼고(attraction), 조직은 비슷한 사람을 선발하며(selection), 조직은 비슷하지 않고 동화되지 않는 구성원을 결국 퇴출(attrition)시키는 일련의 프로세스를 제시하고 있다. 결국 ASA 모델은 개인-조직 적합성을 유사성 관점에 초점을 두고, 유사성을 보이지 못하는 구성원은 해당 조직에 동화되지 못하고 또한 조직은 이러한 구성원의 이직으로 인해 발생하는 비용의 부정적인 결과를 경험하게 된다. 즉 유사성의 관점에 의해 개인-조직 적합성을 설명할 수 있고 이러한 적합성은 개인과 조직에 영향을 미치게 된다.

#### (다) 사회화

사회화는 새로운 구성원들이 다양한 조직 측면에 대해 학습하고, 사람, 정치, 조직언어, 조직역사, 기업문화를 이해하고 이를 공유된 가치로 받아들이게 하는 과정이라고 정의하고 있다(Bauer 등, 1998; Chatman, 1991). 사회화 과정을 신입사원 선발과정 전에 정보제공을 통한 사회화와 선발된 후의 사회화로 구분할 수 있다. Cable 등(2000)의 연구에 따르면 선발전 지원자들에게 정확한 정보를 제공하지 않을 경우, 입사 후 기대에 못 미치는 조직 이미지와 문화, 가치 등을 느꼈을 때 퇴사하게 될 것으로 주장하고 있으며, 또한 너무 정확한 정보를 제공했을 경우 부정적인 부분까지 정보가 제공될 우려가 있어 지원자가 줄어들어 채용과정의 실패를 유발시키게 된다고 언급하고 있다.

개인-조직 적합성을 개인성격과 조직성격 유형과의 일치 측면에서 찾는 연구 결과도 제시되고 있다. 외향-내향, 감각-직관, 사고-감정, 판단-인식의 조합에 의해 인간의 성격을 16개의 성격으로 분류한 개인의 성격유형검사인 MBTI(김정택 & 심혜숙, 1990; Myers & McCaulley, 1985)처럼 Bridges(1992)는 조직의 성격을 16개의 유형으로 나누는 분류체계를 제안했다. 유태용 등(2002)은 그들의 연구에서 앞의 분류체계를 다음과 같이 정의했다.

외향-내향(Extroversion-Introversion) 차원은 조직의 지향성이나 조직에너지의 원천이 어디에 있느냐를 나타낸다. 다시 말하면 조직이 처한 외부환경에 관심을 더 많이 기울이면 외향차원이고 조직의 내부환경에 관심을 더 많이 기울이면 내향차원이라고 정의하고 있다.

감각-직관(Sensing-Intuition) 차원은 조직이 주로 현재나 현실의 실체, 조직의 세부사항에 더 많이 관심을 기울이는 감각차원과 현재보다는 미래나 장래와 같은 조직의 가능성에 관심을 더 많이 기울이는 직관차원으로 나누고 있다.

사고-감정(Thinking-Feeling) 차원은 조직의 정보처리방식, 상황판단, 의사결정의 방식을 나타내는 것으로 조직이 인간적 감정과는 관계없이 일관성,

유능성, 효율성의 원칙을 바탕으로 의사결정을 내리는 사고차원과 개인적 혹은 인간적 가치에 바탕을 두고 의사결정을 내리는 감정차원이라 정의할 수 있다.

판단-인식(Judging-Perceiving) 차원은 조직이 사고나 감정과 같은 판단기능을 외부세계를 다루는 판단차원과 감각이나 직관과 같은 인식기능을 통해 외부세계를 다루는 인식차원으로 정의 할 수 있다.

유태용 등(2002)은 위와 같은 개인성격과 조직성격 측면의 연구를 통해 두 유형이 일치할수록 조직에 대한 불신의 정도는 더 낮고, 조직에 대한 보복행동의도와 이직의도는 더 낮아지고 조직시민행동은 더 나타내게 될 것이라고 주장했다.

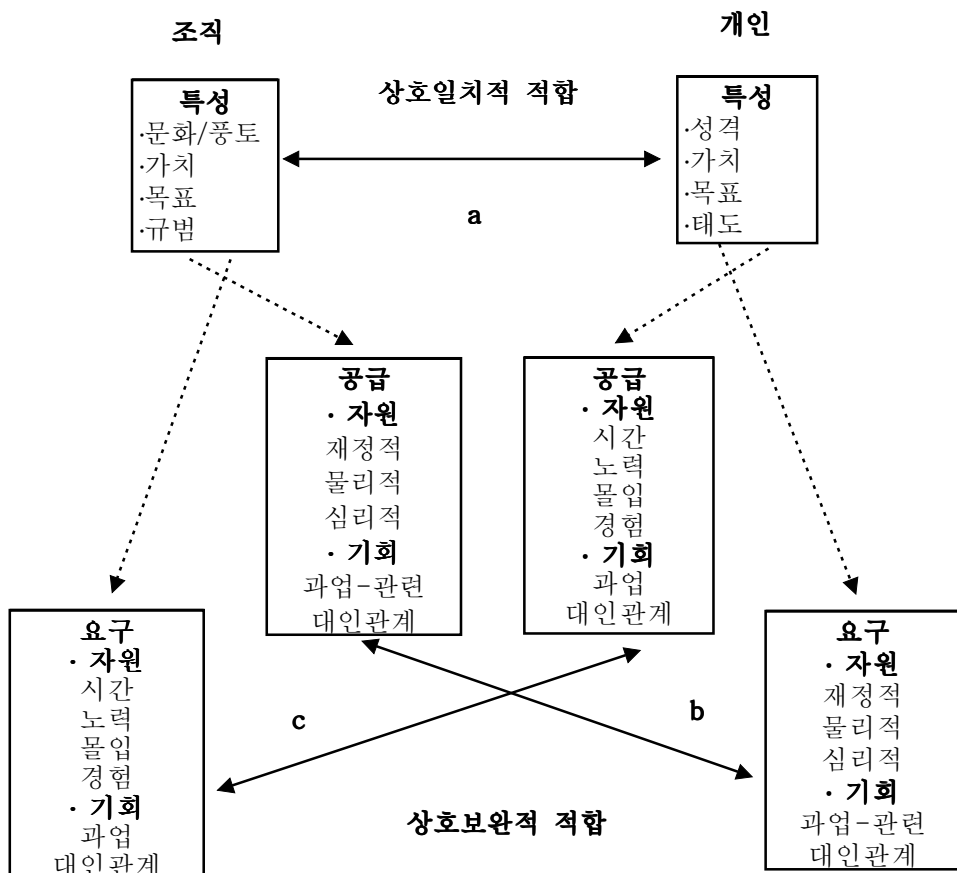
개인-조직 적합성의 개념을 상호일치적 적합 관점과 상호보완적 적합 관점으로 구분할 수 있다(Muchinsky & Monahan, 1987). 상호일치적 적합 관점은 개인의 특성이 조직이 가지고 있는 특성과 유사하거나 일치돼 개인과 조직이 적합하다고 보는 관점이다. 이는 개인이 가지고 있는 성격이나 개인이 가지고 있는 가치가 조직의 가치나 문화와 적합하다는 관계를 설명하는 것이다.

상호보완적 적합은 개인의 특성이 조직이 가지고 있지 않는 특성을 가지고 있어 조직의 부족한 부분을 개인이 채워 주거나 개인의 부족한 부분을 조직이 채워 줄때 개인과 조직이 적합하다고 보는 관점이다. 이 두 관점의 차이를 살펴보면(차종석, 2000) 상호일치적 적합관점은 개인과 조직 간의 유사성에 기초한 반면 상호보완적 적합관점은 개인과 조직 간의 상호보완적 관계에 기초를 두고 있고 상호일치적 적합의 조직특성은 그 조직에 속한 규범적인 집단의 일반적인 특성을 가지고 있는데 반해 상호보완적 적합은 조직의 부족한 요소나 필요로 하는 특성을 가지고 있다.

개인-조직 적합성은 요구-능력과 수요-공급의 관점으로 구분해 볼 수 있다(Edwards, 1991). 요구-능력의 관점은 개인이 조직에서 요구하는 능력을 가지고 있을 때 개인과 조직이 적합하다는 관점이고 수요-공급의 관점은 조직

이 개인이 추구하고 있는 욕구 등을 충족시킬 때, 그리고 개인이 원하는 욕구의 조직수요가 있을 때 개인이 그 수요를 공급하는 관점이다. 하지만 이와 같이 서로 다른 관점들에 기초한 개인-조직 적합성의 연구 결과들을 서로 비교할 수 없다는 점을 Kristof(1996)가 지적하면서 두 가지 관점의 연구들을 통합 할 수 있는 모델을 제시했다<그림 2>.

<그림 2> 개인-조직 적합 개념 모델



출처 : Kristof(1996)



<그림 2>에서 a는 개인특성(성격, 가치, 목표, 태도)과 조직특성(문화/풍토, 가치, 목표, 규범)이 일치할 때 상호일치적 적합이 이루어진다고 제시하고 있다. 개인과 조직 모두 공급과 요구가 존재하는데 점선으로 제시된 바와 같이 조직은 자원(시간, 노력, 몰입, 경험)과 기회(과업, 대인관계)를 요구하고 자원(재정적, 물리적, 심리적)과 기회(과업관련 대인관계)를 공급한다. 개인은 자원(재정적, 물리적, 심리적)과 기회(과업관련 대인관계)를 요구하고 자원(시간, 노력, 몰입, 경험)과 기회(과업, 대인관계)를 공급한다. b와 같이 조직의 공급이 종업원의 요구를 만족시키면 상호보완적 적합이 일어나며 c와 같이 개인의 공급이 조직의 요구를 만족시키면 상호보완적 적합이 일어난다. 이러한 Kristof(1996)의 모델은 Edwards(1991)가 제시한 요구-능력 관점에 기초를 두고 있으며, 수요-공급의 관점은 Muchinsky와 Monahan(1987)의 상호 보완적 적합으로 볼 수 있는 것으로 설명하고 있으며 이러한 정의는 상호보완적 적합이나 상호일치적 적합뿐만 아니라 요구-능력이나 수요-공급의 적합에서 발생할 수 있는 개인과 조직의 상응을 포함하여 개인과 조직간 적합의 개념을 통합할 수 있도록 해준다(Lutrick & Moriaty, 2002).

## 나. 개인-조직 적합성의 선행연구

선행연구들을 토대로 개인-조직 적합성 여부가 개인과 조직의 결과에 영향을 미친다는 실증연구가 많이 진행되었다. 개인-조직 적합성이 높은 경우 조직몰입과 직무만족이 높아졌으며, 이직의도, 혹은 실제 이직이 줄어드는 일관된 결과(예, Boxx, Odom, & Dunn, 1991; Chatman, 1991; O'Reilly 등, 1991; Posner, 1992)를 보여주고 있다. O'Reilly 등(1991)의 2년에 걸친 연구에서 개인의 가치와 조직의 가치가 일치할수록 종업원의 이직률은 낮아지고 더 만족, 몰입하는 결과를 제시했고 Posner 등(1985)은 매니저들과 조직의 적합성 연구에서 매니저들과 조직의 가치가 일치 할수록 매니저들은 조직에 남아 있으려 한다는 결과를 제시했다. 이러한 연구결과는 해외 연구에서 뿐만 아니

라 국내 연구에서도 개인-조직 적합성은 조직몰입(박지연, 2004; 현희정, 2002; Lutrick & Moriaty, 2002; Silva, Thoman, Mayoral, & Yoshihara, 2002), 이직 및 이직의도(현희정, 2002; Lutrick, & Moriaty, 2002; Turban, Lau, Ngo, Chow, & Si, 2001; Vancouver, & Schmitt, 1991; Chatman, 1991; O'Reilly 등, 1991), 직무스트레스(Matteson, & Ivancevich, 1982)등의 많은 관계성 연구들에서 개인 및 조직 성과와 유의한 상관을 나타냈다. Sims와 Keon(1997)의 연구에서 개인이 선호하는 윤리적 작업분위기와 실제의 분위기가 일치할 때 개인의 만족이 커지고, 이직률도 줄어드는 것을 증명하였고 높은 수준의 개인-조직 적합성은 조직시민행동(O'Reilly, & Chatman, 1986), 자가진단 팀워크(Posner, 1992), 윤리적 행동지향성(Posner, Kouzes, & Schmitt, 1985)에도 긍정적인 영향을 미치는 것으로 밝혀졌다. 개인이 원하는 윤리적 작업분위기와 실제의 조직 분위기가 일치할 때 개인의 만족의 크기가 커지고 이직률도 줄어든다고 Sims 와 Keon(1997)는 주장하고 있다.

반면에 Schneider(1987)의 연구는 개인-조직 적합성의 높은 일치는 개인과 조직의 높은 동질성으로 인해 조직의 유연성과 혁신이 저해된다는 부정적인 측면을 주장했다. Schneider, Goldstein 과 Smith(1995)의 연구에서도 높은 동질성은 조직의 초기에는 협력과 조화를 증진시켜 조직에 긍정적인 영향을 주지만 안정된 후에는 창의성과 혁신을 저해할 수 있다고 주장했다. Powell(1998)은 이러한 주장들에 대안을 제시했는데 조직의 가치를 핵심가치(pivotal)와 주변가치(peripheral)로 구분해서 핵심가치에 대해서는 개인-조직 적합성을 추구하고 주변가치에 대해서는 다양성을 추구하고 제안하고 있다.

### 3. 개인-직무 적합성

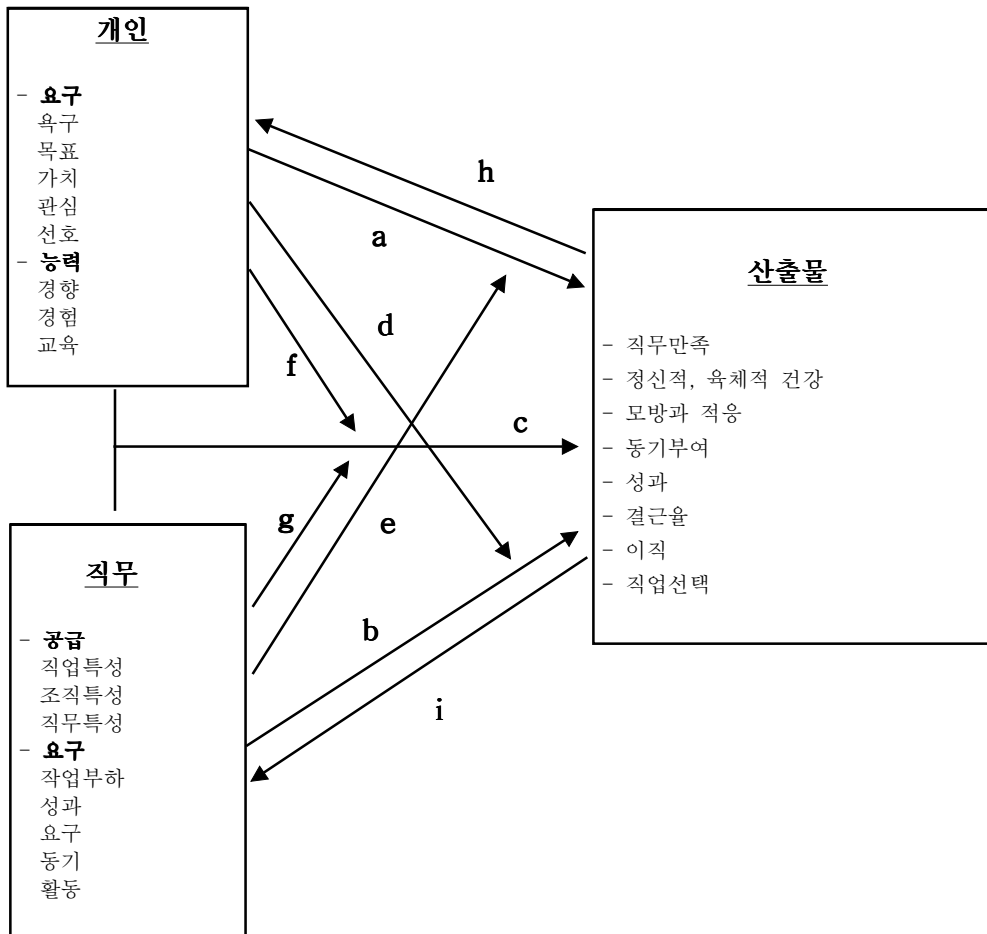
#### 가. 개인-직무 적합성 개념

개인-직무 적합성은 특정직무와 그 직무를 수행하는 개인특성간의 일치 정도를 말하는 것으로 기업조직들의 조직목표 달성과 조직성과 달성을 위해 어떤 직무가 어떤 특성을 가진 조직 구성원에게 적합한지를 분석해 조직구성원들이 그들의 특성에 적합한 직무를 수행하게 하는 데에 기업과 연구자들은 많은 관심을 가지고 있다. 개인과 직무의 적합성은 직무 요건에 조직의 특성이 스며들어 있기는 하지만 개인이 자신의 직무에 얼마나 적합하다고 느끼는지와 조직에 얼마나 적합하다고 느끼는지는 서로 다르기 때문에 개인-조직 간의 적합성과 구분되는 개념이라고 볼 수 있다(O'Reilly 등, 1991).

Edwards(1991)는 개인이 가지고 있는 능력과 직무가 요구하는 특성간의 적합 또는 개인의 요구와 직무의 속성간의 적합이라고 정의하였고 <그림 3>의 연구에서 개인-직무 적합성의 관계를 제시하고 있다. 가장 일반적인 관계는 개인과 직무가 직무만족과 같은 태도·행동변수에 직접적인 영향을 미치는 관계를 a와 b로 나타내고 있다. c는 개인과 조직의 차이 값이 결과변수에 영향을 미치는 관계를 보여주고 있고 d는 직무와 결과의 관계에 개인이 조절작용을 한다는 것을 제시하고 있다. 반대로 개인과 결과의 관계를 직무가 조절작용을 한다는 것은 e로 표현되고 있고 f와 g는 개인과 직무의 혼합된 관계에 개인이나 직무가 조절역할을 할 수 있다는 것을 제시하고 있다. 마지막으로 h와 i는 결과변수가 개인과 직무에 영향을 미치는 관계를 보여주고 있다. 다시 말해서 개인-직무 적합성은 수요-공급의 관점과 요구-능력의 두 가지 관점으로 구분해 볼 수 있는데(Caplan, 1987; Edwards, 1991) 수요-공급의 관점은 직무가 개인이 원하는 욕구, 욕망, 또는 선호를 충족시킬 때 개인과 직무가 적합하다고 말할 수 있고 요구-능력의 관점은 직무가 요

구하는 능력을 개인이 가지고 있을 때 개인과 직무는 적합하다고 말할 수 있다.

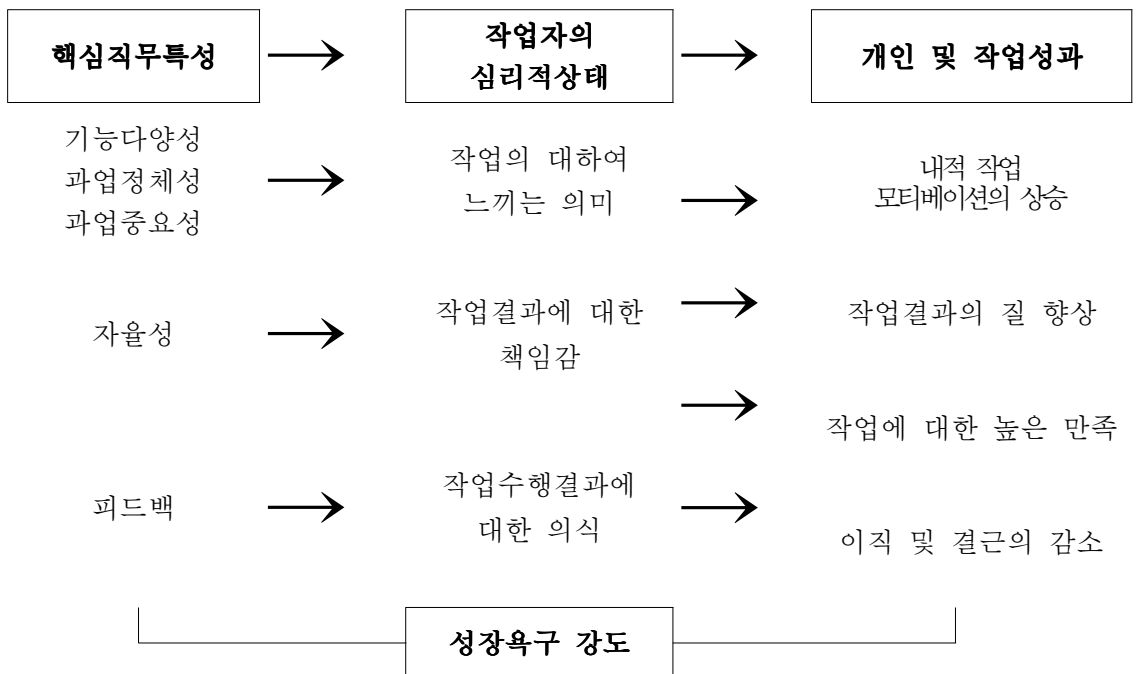
<그림 3> 개인-직무 적합성 연구 모형



출처 : Edwards (1991)

또한 개인이 원하는 직무특성과 현재 맡고 있는 직무특성간의 일치는 Hackman과 Oldham(1976)이 제시한 직무특성모형이 잘 설명하고 있는데 직무특성과 직무태도의 관계, 욕구와 직무태도의 관계가 일관성이 없다는 연구 결과에 기초하여(Pfeffer, 1982) 직무특성과 직무태도(동기, 만족, 성과)의 관계가 개인차에 의하여 결정된다는 이론이다. 직무특성이론은 핵심직무특성차원, 중요 심리상태, 개인 및 작업결과의 세 가지 차원으로 구성되는데 개인이 조직에서 맡는 직무의 핵심직무특성에 의해 심리적 상태가 결정되고 이에 따라 동기, 만족, 성과 등이 결정된다는 것이다<그림 4>.

<그림 4> 직무특성이론의 모형



자료 : Hackman와 Oldham의 직무특성모형

Hackman과 Oldham은 핵심 직무특성을 기술다양성, 과업정체성, 과업중요성, 자율성, 피드백의 5가지로 설명하고 있다.

#### 1) 기술다양성(skill variety)

작업자가 가지고 있는 기능과 능력을 맡은 직무에서 충분히 발휘할 수 있도록 기회를 제공해 주는 정도를 말한다(하나의 기능이 필요할 때 보다 많은 기능이 요구될 때 그의 가능성은 커진다).

#### 2) 과업정체성(task identity)

한 개인이 맡은 직무가 한정돼 있는 한 부분이기 보다 직무 전체 단위를 알 수 있고 수행할 수 있을 때 작업에 대한 의미를 크게 느낀다.

#### 3) 과업중요도(task significance)

개인 직무가 다른 사람의 작업이나 행동에 큰 영향을 미칠 수 있을 정도로 중요한 직무인가의 문제인데 타인의 행동이나 작업에 영향이 클수록 작업에서 의미성을 크게 느낀다. 이 세 가지 직무특성들은 개인이 맡은 직무를 수행함에 있어 느끼는 의미를 평가하게 해준다.

#### 4) 자율성

작업자들이 직무계획을 세우거나 직무를 수행하는 방법을 채택하는데 부여된 자유, 독립성, 재량권 등을 말한다. 자율성이 많이 부여된 작업에 종사하는 작업자들은 자율성이 많이 부여된 만큼 그 작업에 따르는 성공과 실패에 보다 많은 책임감을 느끼게 되고 결과에 따른 개인적 책임을 수용하게 되며 더 많은 개인의 내적인 노력을 쏟게 된다.

#### 5) 피드백(feedback)

작업자가 수행한 일의 유효성 여부에 대해 작업자가 직무로부터 얻는

직접적인 정보의 양을 말한다. 그러므로 작업자가 수행한 작업에 대한 결과를 알게 되어 그 작업에 대해 수정을 하거나 개선을 하게 된다.

이를 요약하면 기능다양성, 과업정체성, 과업중요성은 직무에서 느끼는 개인의 의미를 말하고, 자율성은 개인이 직무에서 느끼는 책임감을 말하며 피드백은 개인이 수행한 직무에 대한 결과를 알게 해준다. Hackman과 Oldham의 직무특성이론은 다섯 가지 핵심직무특성이 직무를 수행하는 작업자의 심리적 상태를 거쳐 동기부여, 높은 만족, 이직·결근율 감소, 작업성과 향상에 영향을 미친다는 연구를 제시함으로써 개인에게 어떻게 직무를 부여하는가에 따라 조직의 성과가 달라질 수 있고 개인의 동기부여와 성과를 증대시킬 수 있도록 직무를 재설계하는데 이론적 기초가 되었다.

## 나. 개인-직무 적합성의 선행연구

Bretz(1969)는 직무특성에서 개인이 중요하다고 지각하는 직무특성과 실제 직무 특성과의 적합이 직무만족을 예측한다는 것을 보여주었고, Lyons(1971)는 역할 명확성에서의 개인-직무 간 적합을 다루어서, 이러한 적합이 직무만족과 강한 정적 관련성을 보이지만 이직의도와는 강한 부적 관련성을 보인다는 것을 밝혔다. 또한 인사선발 연구자들은 개인-직무 적합의 연구를 통해 타당하고 구조화된 선발절차들이 비 구조화된 기법들과 비교해서 종업원들을 선발하는 데 더 효과적이라는 결과를 제시했다(Buckley, & Russell, 1997).

개인-직무 적합은 직무스트레스(Beehr & Bhagat, 1985; French 등, 1982)와 전직(Oleski & Subich, 1996), 직업선택(Meir & Melamed, 1986; Meir)에 영향을 미치고 이직의도(Lauver & Kristof-Brown, 2001; O'Reilly 등, 1991)와 직무만족 및 조직몰입(박지연, 2004; 현희정, 2002; Bretz & Judge, 1994; Lauver & Kristof-Brown, 2001; O'Reilly 등, 1991; Vancouver & Schmitt, 1991)와 같은 태도·행동 변수와 관계가 있음이 제기됐다. O'Reilly 등(1991)과 Kristof(1996)는 개인-직무 적합에 대한 지각이 높은 사람은 더 정적인 직

무 태도를 갖고, 이직의도, 이직률은 더 낮으며, 더 적은 스트레스 관련 증후  
를 보인다는 사실을 밝혔다.

## 4. 개인-상사 적합성

### 가. 개인-상사 적합성 개념

개인-상사 적합성은 개인과 개인 간의 관계 중 조직 안에서의 개인과 상사  
와의 적합의 정도를 나타낸다. Bauer와 Green(1996)은 상사와 부하의 성격  
유사성이 상호 좋은 관계를 형성하는데 도움을 준다는 것을 밝혔다.  
Muchinsky와 Monahan(1987)은 개인과 개인 간의 적합을 상호일치적 적합과  
상호보완적 적합으로 구분했다. 상호일치적 적합은 개인과 개인이 유사한 특  
성이나 성격 등을 가지고 있는 것을 말하며 상호보완적 적합은 개인의 부족  
한 부분을 다른 개인이 보완해준다고 말할 수 있다.

개인-상사 적합성의 선행연구들은 비슷한 태도, 특징, 선호도, 성격 등 여러  
측면에서 연구를 진행해왔는데 본 연구에서는 그 중 성격측면을 주 관점으로  
개인-상사 적합성을 살펴보려고 한다. 성격을 정의하는 다양한 성격이론들이  
연구되고 있는데 이 다양한 성격이론들을 근거로 만들어진 것으로 효율적으  
로 성격구조를 설명할 수 있는 강력한 이론은 성격 5요인 이론(Five Factor  
Model; FFM)이라 말할 수 있다. 이 이론에서 성격 유형으로 제시하고 있는  
5가지 요인은 다음과 같다.

#### 1) 외향성(Extraversion)

외향적인 사람은 말이 많고 자기주장이 강하며 사교적이다. 이들은 자신에  
대한 확신으로 가득 차 있으며 흥분과 자극을 좋아하고 선천적으로 낙관적이  
다. 이와는 반대로 내성적인 사람은 혼자 있기를 좋아하고 말수가 없으며 다



른 사람과 관계하는 것에 별 관심을 두지 않는다. 하위 요인으로 온정성, 사교성, 리더쉽, 적극성, 긍정성을 들 수 있다.

## 2) 호감성(Agreeableness)

다른 사람들과 더불어 잘 지낼 줄 아는 성향을 의미한다. 타인과 공감을 잘하고 기꺼이 도와주며 상대방도 자신에게 도움을 줄 것이라고 생각하는 사람이다. 자신을 지나치게 내세우기 보다는 전체적인 화합을 중시하고 협력적이며 주변 사람들을 신뢰하는 성품이다. 호감성이 부족한 사람은 자기중심적이고 타인의 의도를 의심하고 경쟁적이다. 하위요인으로 타인에 대한 믿음, 도덕성, 타인에 대한 배려, 수용성, 겸손, 휴머니즘이다.

## 3) 성실성(Conscientiousness)

매사에 꼼꼼히 계획을 체계적이고 책임감 있게 실천하는 성향을 말한다. 성실성이 높은 사람은 꼼꼼하고 정확하고 믿을 만하며 목표를 갖고 행동하며 의지가 강하다. 성실성이 떨어지는 사람들은 감당하기 어려운 만큼의 방대한 계획을 세우고 체계적인 계획을 세우지 못하고 부주의 하며 책임감도 별로 없다. 하위 요인으로 유능성, 조직화 능력, 책임감, 목표지향, 자기 통제력, 완벽성이다.

## 4) 정서적 안정성(Emotional stability)

정서적 안정성이 높은 사람들은 차분하고 일에 대해 열정적이며 스트레스나 긴장상태 극복에 대한 자기 대처가 우월하다. 반대로 정서적 안정성이 낮은 사람은 적응을 잘하지 못하고 불합리적 사고를 하며 충동 통제의 어려움을 드러내고 스트레스에 대해 대처를 잘하지 못한다. 하위 요인으로 불안, 분노, 우울, 자의식, 충동성, 스트레스 취약성을 들 수 있다.

## 5) 경험에 대한 개방성(Openness to Experience)

개방적인 사람은 상상력이 풍부하고 외적 자극에 민감하며 새로운 윤리,

사회, 정치, 사상들을 기꺼이 받아들인다. 이들의 삶은 풍부한 경험으로 가득 차 있으며 변화에 대한 수용도가 높으며 호기심이 많고 끊임없이 새로운 정보를 추구하려는 성향이 있다. 하위 요인으로 상상력, 문화, 정서, 경험추구, 지적 호기심을 들 수 있다.

## 나. 개인-상사 적합성의 선행연구

Byrne(1971)는 사람들은 자기와 비슷한 태도와 특징을 가진 사람들을 좋아한다고 정의하고 있으며 Meglino(1992)등의 연구에서 비슷한 선호도를 가진 사람과 일할 경우 이직의도가 감소하고 조직몰입이 증가하며, 일에 대해서 상사나 동료들과 비슷한 가치를 지니고 있을 경우에 직무만족이나 조직몰입이 증가한다는 결과를 제시했다. Engle와 Lord(1997)는 가지고 있는 성격이 행동에 영향을 미치며, 성격이 유사한 사람들은 성격이 유사하지 못한 사람들에 비해 서로의 행동을 더 잘 예측할 것이라고 주장했고, 두 사람간의 신뢰와 만족에도 영향을 끼친다고 주장했다. 한국의 연구에서도 유사한 결과도 나왔는데 윤광열(1997)은 리더와 부하간의 적합수준이 높은 팀들이 그렇지 못한 팀들에 비해 부하의 직무만족과 조직몰입, 조직시민행동이 높다는 결과를 발견하였으며, 팀의 이직률은 두 유형간의 적합이 높을수록 낮은 반면, 팀의 목표성취나 결근율은 적합 여부와는 관련이 없는 것으로 나타났다. Smith(2002)는 최근의 개인-상사 간 성격적합성에 관한 연구를 상호보완적 측면에서 설명했는데 정서적 안정성과 성실성 차원에서 상사와 부하의 성격이 일치하는 것보다 불일치하는 것이 더 낫다는 결과가 나타났다.

유태용과 현희정(2003)은 성격 측면에서 부하와 상사와의 일치가 태도에 미치는 영향을 연구하였는데 상사-부하의 적합성이 일치되었을 때 보다 상사가 부하보다 조금이라도 성격이 두드러졌을 때 상사 만족과 상사신뢰가 높게 나타난다고 주장하고 있다. Kemelgor(1982)는 직무만족이 높은 부하가 직무만족이 낮은 부하보다 상사와 더 유사한 가치구조를 가지는 경향이 있다고 하였다.

## 제 2 절 개인-업무환경 적합성과 조직 유효성의 관계

### 1. 개인-업무환경 적합성과 조직매력성

매력성은 어떤 물건이나 상대에 대해 호감을 갖는 정도를 말하며 비슷한 태도, 가치관을 갖는 사람이나 조직을 좋아하는 정도를 말한다. 조직매력성은 구성원이 소속조직에 대해 갖는 우호적 평가로서 조직 정체성 형성에 중요한 역할을 하고 일반적으로 조직매력성은 우수인재를 유인하기 위한 수단이 되며(Turban & Greening, 1996), 구성원이 소속조직에 대해 긍정적으로 종합 평가하는 구성개념으로 조직의 '무형가치(hidden value)' 요소가 된다(정진철 & 최태희, 2007) 라고 정의하고 있다.

Carless(2005)는 개인-조직, 개인-직무 적합성과 제공된 직무수용의도와 의 관계성 분석에서 조직매력성이 매개 역할을 한다는 것을 규명했다. 그는 Schneider's(1987)의 매력-선발-감소의 모델을 적용해 선발과정전, 선발과정 동안, 선발과정이 끝난 후, 직무수용 결정 후의 네 시점으로 데이터를 수집 분석했는데 개인-조직, 개인-직무의 인지는 다른 단계의 선발의 매력성, 즉 조직매력성에 영향을 미친다고 주장을 했다.

개인-환경 적합성과 조직매력성의 관계를 사회정체성 이론(Ashforth & Mael, 1989)에서 찾을 수 있다. 사회정체성 이론의 범주화, 동일시, 비교를 통해 개인이 조직에 매력을 느낄 수 있다는 것이다. Tajfel과 Turner(1985)는 사회정체성 이론을 다음과 같이 공식화 했다.

#### 1) 범주화

객체들을 이해하기 위해 범주화하는데 유사한 방식으로 사람들과 사회적 환경을 이해하기 위해 범주화 한다. 예를 들어 학생, 공무원, 한국인 등처럼 범주화를 통해 그 안에 속한 자신을 알게 되고 범주화 안의 규범을 참조함으로써 행동을 정의한다.

## 2) 동일시

개인은 개인이 속한 것으로 지각하는 집단에 동일시한다. 동일시는 두 가지 개념으로 나눌 수 있는데 “우리는” 대 “그들은”처럼 집단 구성원으로 생각할 수 있고 “나는” 대 “ 그는 또는 그녀는”처럼 유일한 개인으로 생각하는 것이다. 둘 다 자기-개념(self-concept)의 부분이란 점이고 전자를 사회정체성, 후자를 개인적 동일성이라 일컬어진다.

## 3) 비교

우리 자신을 평가하기 위해서 유사한 다른 사람과 우리 자신을 비교한다. 집단의 다른 사람들과 우리 자신을 비교함으로써 자존감(self-esteem)을 얻을 수 있고 우리는 세상에 알려진 집단 구성원으로 우리 자신을 봄으로써 긍정적인 빛 속에서 우리 자신을 볼 수 있다는 점을 논의했다. 사람들은 자기 자신들을 긍정적으로 반영하는 방식으로 다른 집단과 자신의 집단을 비교할 수밖에 없다.

조직에 대한 정보에 자주 접촉할수록 조직 구성원들은 자신의 조직에 더 매력을 갖게 되며 더 가치를 부여하게 됨으로 조직 동일시가 증가 된다 (Smidts, Pruyn, & Van Riel, 2001)는 주장으로 조직매력성과 조직 동일시의 관계성을 밝혔다. 정진철과 최태희(2007)의 연구에서 윤리몰입과 조직매력성과의 관계성을 연구했는데 3가지 차별화된 윤리몰입(정서몰입, 지속몰입, 정서몰입) 중 정서적 몰입만이 조직매력성에 영향을 미친다고 제시하고 있다. 또한 그들의 연구에서 윤리몰입과 조직매력성의 관계에 의사소통 기회가 매개역할을 하는 것을 증명하였다. 이는 윤리몰입을 통해 조직매력성을 느끼기 위해서는 의사소통의 기회가 많아져야 함을 의미하고 있다.

## 2. 개인-업무환경 적합성과 선제적 행동

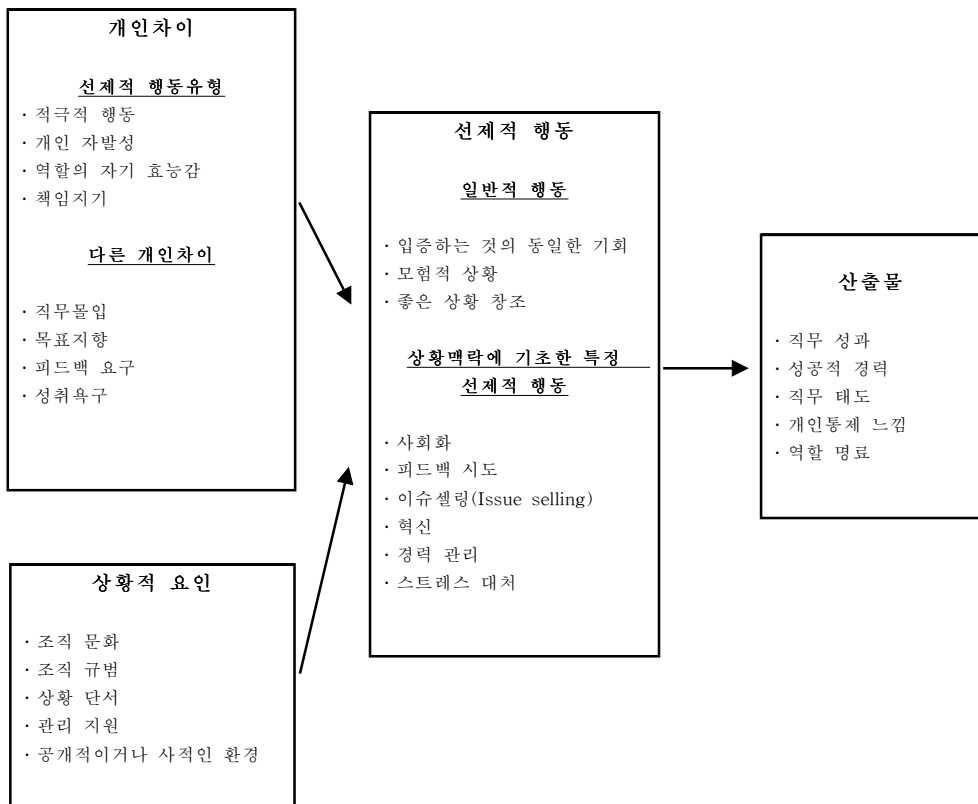
선제적 행동은 조직의 발전적 변화를 모색하기 위해 현재의 상황을 개선시키는 진취적 행동을 의미하고 미래의 상황을 수동적으로 기다리기보다는 적극적으로 상황을 개선시키려고 하는 진취적 행동이라고 정의 할 수 있다. 선제적 행동은 조직혁신의 인적경쟁력요소로 많은 연구가 되고 있는 혁신, 창의성과는 차이가 있다.

혁신적 행동의 정의를 살펴보면 자신이 하고 있는 일이나, 속한 조직의 성과향상을 위해 창의적인 아이디어를 개발하거나 새로운 아이디어를 적용하는 활동을 의미한다(West, 1989; West & Farr, 1990). 혁신행동은 창의성과 차이점이 있는데(Scott & Bruce, 1994) 창의성은 새롭고 유용한 아이디어의 개발에 초점을 맞추고 있지만 혁신적 업무행동은 아이디어의 개발뿐만 아니라 그것의 홍보, 실행, 확산까지 포괄하는 개념이다. 그리고 창의성은 어떤 것을 처음으로 시도하거나 새로운 지식을 만들어내는 것과 관련된 것인데 비해 혁신적 업무행동은 다른 조직이나 사람들이 개발한 아이디어를 적극적으로 받아들여 활용하는 것까지 포함한다. 따라서 혁신적 업무 행동은 창의성보다 그 구성 범위가 넓은 개념으로 이해될 수 있다(이지우, 2002).

혁신, 창의성과 다른 개념인 선제적 행동은 개인의 자발성을 중요시 여기는 현재의 경영환경에서 지난 15년 동안 중요한 학문적 연구로 받아들여졌다. 역할 내 행동과 역할 외 행동으로 구분할 수 있는데 역할 내 행동은 맡은 업무의 범위 안에서 활동적이고 진취적으로 행동하는 것을 말하고 역할 외 행동은 자신이 맡은 일이 아니어도 먼저 행동하는 것을 말한다. 사우스웨스트 항공사의 높은 생산성을 예로 들어보면 사우스웨스트 항공사는 다른 항공사에 비해 적은 수의 인원으로 이륙준비 시간이 짧은 것을 들 수 있다. 조종사, 매표원, 수화물 직원 등 모든 직원이 자신이 맡은 업무 외에도 조직을 위한 자발적인 행동으로 높은 조직성과를 내고 있다.

Bateman(1999)등은 선제적 행동은 더 나은 관리 방법을 개념화할 수도 있고 조직의 효과성을 증가 시키는 중요 요인이라고 주장하고 있으며 조직은 경영방침을 고치고 감독과 같은 시스템을 최소화하며 개인 자발성을 증가시키는데 조직의 초점을 맞춰야 된다는(Frohman, 1997) 경영환경의 변화를 들어 선제적 행동의 중요성을 제기하고 있다. Crant(2000)는 조직상황에서 선제적 행동에 관계있는 4가지 선제적 행동유형과 선제적 행동이 유발되는 현실적 상황에 대해 설명하고 이러한 행동 유발 상황이 어떤 결과를 유발시키는지에 대한 논리적 명제를 모델링하였다<그림 5>.

<그림 5> 선행연구들의 통합모델과 선제적 행동 결과



출처 : Crant (2000)

## 가. 선제적 행동

선제적 행동을 설명하기 위한 Grant(2000)의 연구 모델에 의하면 선제적 행동의 기본적 구성개념은 적극적 행동, 개인 자발성, 역할의 자기효능감, 책임지기로 구별할 수 있다.

### (1) 적극적 행동(Proactive Personality)

사람들은 그들의 행동에 있어서 환경의 구속에 항상 수동적으로 받아들이지 않으며 현재의 상황을 계획적이고 직접적으로 변화시킨다(Buss, 1987; Diener, Larsen, & Emmons, 1984). 즉 사람들은 환경변화를 그대로 받아들이지 않고 적극적이고 활동적으로 변화시킨다는 것이다. 적극적 행동은 개인 직무성과(Crant, 1995), 경력 결과물(Seibert, Crant, & Kraimer, 1999), 리더십(Bateman & Crant, 1993; Crant & Bateman, 2000; Deluga, 1998), 조직혁신(Parker, 1998), 팀 성과(Kirkman & Rosen, 1999), 기업가 정신(Becherer & Maurer, 1999; Crant, 1996)과의 관계성이 많은 연구에서 확립되었다.

### (2) 개인 자발성(Personal Initiative)

개인 자발성은 직무에 스스로 접근하고 공식적 직무요구를 넘는 일도 마다하지 않는 개인의 활동적인 행동패턴이다(Frese 등, 1996, 1997). 다른 사람이 지시를 내리기 전에 스스로 일을 처리하는 솔선수범의 행동이다.

### (3) 역할의 자기 효능감(Role Breadth Self-Efficacy)

역할의 자기 효능감은 특정한 과업을 수행할 수 있다는 개인의 능력에 대한 자신의 믿음을 말한다. 자기 효능감이 높으면 더욱 어렵고 도전적인 목표를 설정하고 과업성과에 대해서도 부정적인 피드백을 받으면 더욱 동기부여가 되어서 열심히 노력하며 성과가 향상되는 결과를 얻을 수 있다.

#### (4) 책임지기(Taking Charge)

개인에게 권한을 주고 그에 맞는 책임을 맡김으로 조직의 구조적 변화를 촉진시키고 조직성과를 높일 수 있다.

### 나. 상황맥락에 기초한 특정 선제적 행동

#### (1) 사회화(Socialization)

사회화는 신입사원이 조직에 효과적으로 참여하기 위해 필요한 행동과 태도를 배우는 과정이다(Fisher, 1986). 가능성을 가지고 입사한 신입사원이 조직이 기대하는 구성원이 되어가는 교육과정이라고 말할 수 있다.

#### (2) 선제적 피드백 시도(Proactive Feedback Seeking)

선제적 피드백 시도는 의사 전달의 과정을 거쳐 피드백 되기를 기다리지 않고 직무에 대한 문제점을 적극적으로 찾아 해결해가는 적극적인 활동을 말한다.

#### (3) 이슈 셀링(Issue Selling)

다른 사람들이 이슈에 대한 이해와 관심을 가지도록 유도하는 구성원들의 자발적 행위로 정의할 수 있고 어떤 이슈에 관심을 갖도록 영향을 미치기 위하여 구성원들이 사용하는 자발적이고 자유재량적인 행위들이라고 정의할 수 있다(Dutton & Ashford, 1993). 예를 들어서 직무 수행 시 문제에 부딪혔을 때 쉬쉬하면서 조용히 넘기는 게 아니고 문제를 다른 구성원들에게 적극적으로 알림으로 문제에 관심을 갖도록 하는 것을 말한다.

#### (4) 혁신(Innovation)

혁신은 새로운 아이디어나 새로운 실행방법을 채택하고 활용하는 것으로 정의할 수 있다(Rogers, 1995). 다시 말하면 새로운 아이디어를 개발하거나



적용하는 행동을 말한다.

(5) 경력관리(Career Management)

경력관리는 스스로 자신을 개발하는 것이라 말할 수 있으며 업무 능력, 업무 기술 등 업무와 관련된 개인의 능력뿐 아니라 개인의 가치를 높이는 전반적인 자기 관리로 정의할 수 있다.

(6) 스트레스 대처(Coping with Stress)

직무에서 받는 스트레스나 실업 등의 미래 스트레스에 수동적으로 바라보는 것이 아닌 적극적으로 해결하도록 노력하거나 대처하려고 노력하는 행동을 말한다.

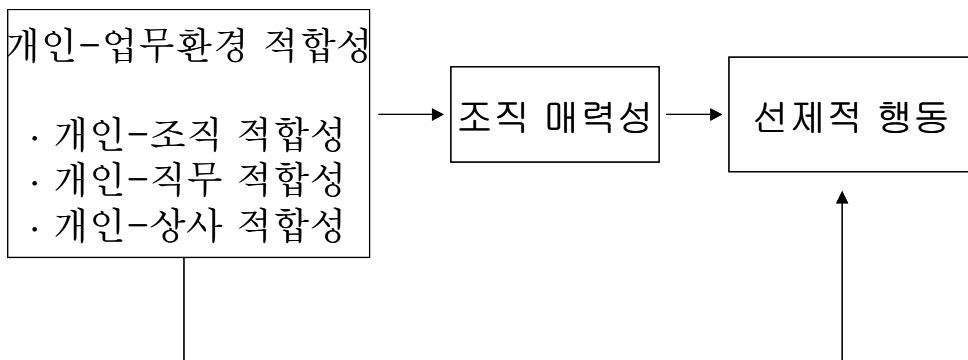
Crant(2000)는 4가지의 선제적 행동유형(적극적 행동, 개인적 솔선, 자기 효능감, 책임지기)와 4가지의 다른 개인차이(직무몰입, 목표지향, 피드백 요구, 성취욕구)와 함께 5가지의 상황적 요인(조직문화, 조직규범, 상황단서, 관리지원, 공개적이거나 사적인 환경)이 선제적 행동을 거쳐 직무성과, 경력성공, 직무태도, 개인통제느낌, 역할 명료에 영향을 미친다는 연구결과를 제시했다.

## 제 3장 연구모형 및 연구가설

### 제 1절 연구모형

본 연구에서는 인적경쟁력 요소이자 자발적이고 진취적 활동인 선제적 행동에 이르는 심리적 프로세스를 규명하는데 그 목적이 있다. 지금까지 개인-업무환경 적합성과 선제적 행동과의 관계성을 규명한 연구가 존재하고 있지 않은 실정이다. 뿐만 아니라 개인-업무환경 적합성 연구에서도 개인-조직, 개인-직무 적합성 중심으로 연구가 많이 치우쳐있으며 개인과 개인 간 적합성의 중요성이 제기되고 있는 상황에서 3가지 각각의 개인-업무환경 적합성 변수들이 태도·행동변수에 이르는 관계성을 분석한 연구도 많이 부족한 실정이다. 이에 본 연구에서는 개인-조직, 개인-직무적합성과 더불어 개인-상사 적합성이 각각 독립된 개념임을 구별하고 적합성 영향변수인 조직매력성을 매개해 선제적 행동에 영향을 미치는 관계성을 규명하고자 한다.

<그림 6> 연구모형



<그림 6>의 연구모형과 같이 선제적 행동과 개인-업무환경 적합성과의 관계성을 규명한 연구는 전무한 실정이다. 이에 Carless(2005)가 제시하고 있는 개인-조직, 개인-직무 적합이 조직매력성을 매개해 제공된 직무수용의도에 영향을 미친다는 연구를 바탕으로 앞의 두 가지 적합성과 더불어 개인-업무환경 적합성의 중요한 요소인 개인-상사 적합의 여부도 조직매력성에 영향을 미칠 것이라고 추론할 수 있다. 또한 적합의 정도에 따라 느끼는 조직매력성은 인적경쟁력의 중요요소이자 자발적이고 진취적 행동인 선제적 행동에 영향을 미칠 것이라 추론해 볼 수 있다.

이와 같은 본 연구는 Crant(2000)가 통합 제시한 선제적 행동의 원인변수 외에도 선제적 행동을 유발시키는 요소로 개인-업무환경 적합성의 중요성을 인식시킬 수 있을 것이라 생각한다.

## 제 2절 연구가설의 설정

### 1. 개인-업무환경 적합성과 선제적 행동과의 관계

고성과 조직의 인적경쟁력 요소인 선제적 행동이 창의성, 혁신과 더불어 나날이 그 중요성이 부각되고 있어 선제적 행동에 관한 연구들은 최근 많이 진행되고 있다. Crant(2000)의 통합 모델에서 제시했듯이 선제적 행동에 영향을 미치는 요인들을 분석한 선행연구들을 살펴보면 적극적 행동, 개인 자발성, 역할의 자기 효능감, 책임지기와 같은 선제적 행동과 직무몰입, 목표지향, 피드백 요구, 성취욕구와 같은 개인차이가 선제적 행동에 영향을 미치는 원인 변수라 논의하고 있고 조직문화, 조직규범, 상황단서, 관리지원, 공개적이거나 사적인 환경과 같은 상황적 요인이 선제적 행동에 영향을 미친다는 연구결과가 제시되고 있지만 개인-업무환경 적합성의 측면에서 선제적 행동의 원인을 밝힌 연구는 없는 실정이다.

개인-조직, 개인-직무, 개인-상사 적합성들이 긍정적 개인 태도·행동 변수인 조직몰입, 직무만족 등과 영향이 있다는 선행연구(Verquer, Beehr & Wagner(2003), (박지연, 2004; 현희정, 2002; Lauver & Kristof-Brown, 2001; Vancouver & Schmitt, 1991), (Meglino 등, 1992)들을 바탕으로 개인-업무환경 적합성이 높다면 긍정적이고 자발적이고 생산적인 활동을 할 것이라 생각할 수 있다. 유태용과 최명옥(2005)의 개인-조직, 개인-직무, 개인-상사 적합성이 각각 독립된 개념임을 재검증하고 각각의 적합성 개념들이 행동 변수인 선제적 행동에 차별적인 영향을 미칠 것이라 생각할 수 있다.

또한 개인-조직, 개인-직무, 개인-상사 적합성이 높다면 구성원들이 조직을 동일시 여김으로서 맡은 직무 내와 직무 외에서 적극적이고 활동적인 선제적 행동을 할 것으로 추론해 볼 수 있다. 하지만 Schneider, Goldstein 과 Smith(1995)의 개인-업무환경 적합성과 다양성과의 연구에서 동질성은 초기의 조직에 협력과 조화를 증진시켜 긍정적인 영향을 주지만 조직이 안정된 후에는 구성원들의 창의성과 혁신을 저해할 수 있다고 주장하고 있다. 따라서 창의성, 혁신의 행동변수와 다른 개념이지만 유사한 행동 변수인 선제적 행동과 개인-업무환경 적합성과의 관계성을 규명해보고자 다음과 같은 가설을 설정하였다.

**가설 1 : 개인-업무환경 적합성은 선제적 행동에 정(+)<sup>1</sup>의 영향을 미칠 것이다.**

가설 1-1 : 개인-조직 적합성은 선제적 행동에 정(+)<sup>1</sup>의 영향을 미칠 것이다.

가설 1-2 : 개인-직무 적합성은 선제적 행동에 정(+)<sup>1</sup>의 영향을 미칠 것이다.

가설 1-3 : 개인-상사 적합성은 선제적 행동에 정(+)<sup>1</sup>의 영향을 미칠 것이다.

## 2. 개인-업무환경 적합성과 조직매력성과의 관계

Carless(2005)의 연구에서 개인-조직, 개인-직무 적합성은 조직매력성에 영향을 미친다는 연구결과를 제시했고 조직매력성은 개인-조직, 개인-직무 적합성과 제공된 직무수용의도를 매개한다고 나타내고 있다. 다시 말해서 개인-조직, 개인-직무 적합성이 높아질수록 조직에 느끼는 매력은 높아져 제공된 직무수용의도가 높아진다고 말할 수 있다. 이는 개인-조직, 개인-직무 적합성 인지의 수위가 높아짐에 따라 개인이 사회정체성이론의 동일시를 통해 조직을 동일시 여김으로 조직에 느끼는 매력성은 높아진다고 생각해볼 수 있다. 또한 개인-조직, 개인-직무 적합성 뿐만 아니라 개인-업무환경 적합성의 다른 종류 적합성 중 조직몰입, 직무만족과 같은 개인 태도 변수에 긍정적 영향을 미치는 개인-상사 적합성에도 조직 매력성이 영향을 받을 것이라 추론해 볼 수 있다. 이와 같은 가정을 바탕으로 다음과 같은 가설을 세워 개인-업무환경 적합성과 조직매력성 사이의 관계성을 검증 해보고자 한다.

**가설 2 : 개인-업무환경 적합성은 조직매력성에 정(+)<sup>의 영향을 미칠 것이다.</sup>**

가설 2-1 : 개인-조직 적합성은 조직매력성에 정(+)<sup>의 영향을 미칠 것이다.</sup>

가설 2-2 : 개인-직무 적합성은 조직매력성에 정(+)<sup>의 영향을 미칠 것이다.</sup>

가설 2-3 : 개인-상사 적합성은 조직매력성에 정(+)<sup>의 영향을 미칠 것이다.</sup>

## 3. 조직매력성과 선제적 행동과의 관계

구성원이 소속조직에 대해 긍정적으로 종합 평가하는 구성개념(정진철 & 최태희, 2007)으로 조직매력성을 정의하고 있다. 구성원이 조직에 대해 매력을 느낀다면 구성원은 그 상태를 유지하거나 개선시키기 위해 자발적인 노력을

을 하게 될 것으로 생각할 수 있고 그 과정에서 구성원은 맡은 업무뿐만 아니라 맡은 업무 외의 일에도 긍정적이고 자발적으로 행동하게 될 것으로 생각해 볼 수 있다. 이는 개인이 조직에 대해 매력을 느낀다면 자발적이고 진취적인 행동인 선제적 행동을 하게 될 것으로 추론해 볼 수 있다. 또한 조직에 대해 매력을 느낀다면 사회정체성 이론에 근거해 조직에 대해 동일시를 느끼게 되고 동일시를 느낀다면 선제적 행동에 이를 수 있다고 추론해 볼 수 있다. 이와 같은 추론을 바탕으로 조직매력성과 선제적 행동과의 관계성을 규명해 보고자 한다.

가설 3 : 조직매력성은 선제적 행동에 정(+)<sup>의</sup> 영향을 미칠 것이다.

#### 4. 조직매력성의 선제적 행동에 대한 매개역할

지금까지의 대부분의 개인-업무환경 적합성 연구들은 하나 또는 두 개의 적합성 변수만을 가지고 태도·행동 변수에 미치는 영향을 밝힌 연구가 많은 상황이고 매개나 조절 등 다양한 효과들의 관계성이 아닌 직접적인 효과만을 규명한 연구가 대부분이다. 적합성 변수의 각각이 독립된 개념으로 결과변수에 미치는 영향은 각각 차별성을 가질 것으로 예상할 수 있고 구성원이 개인-업무환경 적합성을 지각하더라도 조직에 대한 매력성을 매개해 그 관계성이나 영향력이 차별화 될 것이라 예상해 볼 수 있다. Carless(2005)의 연구에서 보듯이 개인-조직, 개인-직무 적합성이 조직매력성을 매개해 제공된 직무수용의도에 더 큰 영향을 미친 것을 볼 수 있다. 개인-조직, 개인-직무 적합성 뿐만 아니라 개인-상사 적합성도 조직 매력성에 영향을 미칠 것이라 생각해 볼 수 있으며 개인-업무환경 적합성이 높아질수록 조직에 대한 매력성을 높게 여기게 될 것이다. 조직에 대한 매력성을 높게 지각한다면 긍정적이고 자발적 행동인 선제적 행동을 적극적으로 행할 것이라 추론해 볼 수 있다.

가설 4 : 조직 매력성은 개인-조직 적합성과 선제적 행동과의 관계를 매개할 것이다.

## 제 4장 연구조사방법

### 제 1 절 변수의 조작적 정의

#### 1. 변수의 조작적 정의

본 연구에서 세 가지 변수를 사용하고 있다. 첫째 개인-조직 적합성, 개인-직무 적합성, 개인-상사 적합성을 독립 변수로 사용하였고 둘째 자발적이고 진취적인 행동인 선제적 행동을 종속 변수로 사용 하였다. 셋째 조직매력성 변수를 매개 변수로 사용하였다. 모든 변수들은 Likert 7점 척도(“전혀 그렇지 않다”에서 “ 매우 그렇다” )를 사용하였다.

##### (1) 개인-업무환경 적합성 변수의 조작적 정의

유태용과 최명옥(2005)의 연구를 인용하여 개인의 성격, 목표, 가치 등과 조직의 성격, 목표, 가치 등의 적합 여부를 10개 항목으로 측정한 개인-조직 적합성과 개인이 맡고 있는 업무 특성과 원하는 업무 특성과의 적합 여부를 10개 항목으로 측정한 개인-직무 적합성, 그리고 개인의 성격, 목표, 가치 등과 상사의 성격, 목표, 가치 등의 적합 여부를 10개 항목으로 측정한 개인-상사 적합성을 독립 변수로 사용하였다.

##### (2) 개인 태도, 행동 변수인 선제적 행동

Pitt(2002)의 연구를 바탕으로 우리나라의 정서에 맞게 항목을 설정, 16개

항목을 사용하였다. 말은 업무 내, 업무 외의 상황으로 아이디어 및 자발적 업무, 진취적 문제 해결 등의 내용을 종속 변수로 사용하였다.

(3) 매개 변수인 조직 매력성

Highhouse, Lievens와 Sinar(2003)의 연구를 바탕으로 구성원이 조직에 갖는 호감성, 업무에 갖는 호감성 등으로 5개 항목을 사용하였다.

## 2. 설문구성

본 연구에서는 가설을 검증하기 위해 각 설문문항에 대한 측정도구로서 기존에 타당성을 인정받은 다음의 설문지를 활용하였다.

<표 4-1> 설문지 구성 및 내용

구분 변수명	설문항목 내용	문항 수	원천
독립변수	개인-직무 적합성( I - 1-10 )	10	유태용 & 최명옥(2005)
	개인-상사 적합성( I - 11-20 )	10	
	개인-조직 적합성( II - 1-10 )	10	
매개변수	조직매력성( II - 11-15 )	5	Highhouse, Lievens & Sinar(2003)
종속변수	선제적 행동( III - 1-16 )	16	Pitt(2002)
인구통계변수	성별, 연령, 학력, 직급, 근속년수, 결혼여부	6	



### 3. 표본선정 및 분석방법

본 연구의 모집단은 국내의 사기업과 공조직 총 6개의 조직에 300부의 설문지를 배포하여 이중 278부를 수거 92.6%의 회수율을 보였다.

연구의 목적을 달성하기 위하여 SPSS/PC+를 사용하여 인구 통계적 특성에 대한 빈도분석과 요인을 분석하기 위하여 타당성 분석을 실시하고 타당하지 못한 자료는 제거하고 신뢰성분석을 실시하였다. 자료의 상관성을 분석하기 위해 상관관계분석을 실시하고, 가설검증을 위해서는 다중회귀분석과 Baron과 Kenny(1996)의 3단계 매개회귀분석 등의 통계분석방법을 실시하였다.

## 제 5 장 실증분석 및 가설검증

### 제 1 절 실증분석

#### 1. 표본의 특성

이론을 바탕으로 설정된 연구모형에서 도출한 가설이 현실적으로 타당한가를 파악하기 위하여 실증분석을 행하였다.

본 논문의 실증연구를 수행하기 위해 활용된 자료는 사조직과 공조직을 대상으로 2007년 5월 10일부터 5월 30일에 걸쳐 설문지를 작성 배부하였다.

설문조사 방법을 통해 수집된 표본의 수는 총 278명이었다. 그러나 실제 실증분석에서는 측정치의 신뢰도를 높이고 유용한 결과를 얻기 위하여 불성실한 답변을 제거하고 최종분석에 250부의 설문지를 최종 실증분석에 사용되었다.

본 연구의 설문에 응답한 표본의 특성을 살펴보면 <표5-1>과 같다.

성별 표본 구성은 남성이 208명(83.2%), 여성이 42명(16.8%)로 남성이 많았으며, 학력은 대졸이 148명(59.2%)으로 가장 많았고, 전문대졸이 60명(24.0%), 고졸이 28명(11.2%)으로 나타났다. 연령으로는 26세에서 40세까지가 208명(83.2%)로 표본의 대부분을 차지하고 있다. 결혼여부의 경우 기혼자가 148명(59.2%), 미혼자가 102명(40.8%)으로 나타났으며, 근무년수는 6개월 미만인 22명(8.8%)이고, 6개월에서 2년까지가 40명(16.0%)이며, 2년에서 5년까지 42명(16.85%)으로 나타났다. 또한 5년에서 10년까지가 58명(23.2%)으로 나타났으며, 10년에서 15년까지 54명(21.6%)로 나타나 대체로 고른 분포를 보이고 있음을 알 수 있다.

<표 5-1> 표본의 특성

구 분		빈 도	비 율
성별	남	208	83.2
	여	42	16.8
최종학력	고졸	28	11.2
	전문대졸	60	24.0
	대졸	148	59.2
	대학원졸	14	5.6
연령	25세 이하	4	1.6
	26~30세 이하	64	25.6
	31~35세 이하	72	28.8
	36~40세 이하	72	28.8
	41~45세 이하	28	11.2
	46세 이상	10	4.0
결혼여부	기혼	148	59.2
	미혼	102	40.8
근무년수	6개월 미만	22	8.8
	6개월 ~2년	40	16.0
	2년 ~5년	42	16.8
	5년 ~10년	58	23.2
	10년 ~15년	54	21.6
	15년 이상	34	13.6
직급	사원	92	36.8
	대리	46	18.4
	과장	30	12.0
	6급	10	4.0
	7급	46	18.4
	8급	26	10.4

## 2. 신뢰성 및 타당성 분석

### 가) 신뢰성 검증

본 연구의 가설에 앞서 이루어져야 할 것은 가설검정에 필요한 각 개념들이 신뢰성과 타당성을 가지고 측정되었는지에 대한 분석이다. 신뢰성은 측정하고자 하는 개념을 반복하여 측정하였을 때에도 동일한 측정값을 얻을 가능성을 의미하는 것으로 결과가 얼마나 일관성이 있는가 하는 정도를 나타낸다.

내적 일관성 검정법은 같은 개념을 측정하기 위해 여러 개의 항목을 이용하는 경우 측정도구내의 항목별 평균적인 상관관계를 고려하여 신뢰성을 확인하려는 것으로 신뢰성을 저해하는 항목을 찾아내어 측정도구에서 제외시킴으로 측정도구의 신뢰성을 높이기 위한 방법으로 Cronbach's Alpha계수를 이용한다. Cronbach's Alpha에 의한 신뢰성 검정은 사용이 간편하기 때문에 본 연구에서는 이 방법으로 측정수단들의 신뢰성을 검증하고자 한다.

본 연구에서는 Cronbach's Alpha 0.6이상 수준으로 신뢰성 검증을 실시하였는데, 그 결과는 <표 5-2>와 같다.

본 연구에서는 설문지의 신뢰도를 높이기 위해 독립변수의 개인-업무환경 적합성 변수 중에서 개인-상사 적합성 설문항목 중 5개( I - 6,7,8,9,10)를 제거하였고, 개인-직무 적합성 설문항목 중 5개( I - 13,14,17,18,19)를 제거하였으며, 또한 개인-조직 적합성 설문항목 중 4개( II - 7,8,9,10)를 제거하였다. 그리고 매개변수인 조직매력성 설문항목 중에 1개( ( II -12)를 제거하였다.

마지막으로 종속변수인 선제적 행동 설문항목 중에 5개( III -1,2,4,8,9)를 제거하였다.

이와 같은 신뢰도 분석 연구결과를 보면 평균적으로 0.6이상으로 높게 나타난 것으로 볼 수 있다.

<표 5-2> 변수들의 신뢰성 분석결과

범위	변수	설문항목	신뢰성계수
개인-업무환경 적합성	개인-조직 적합	6	0.905
	개인-직무 적합	5	0.872
	개인-상사 적합	5	0.835
조직매력성		4	0.803
선제적 행동		4	0.766

## 나) 타당성 분석

본 연구에서 고려된 변수들의 타당성을 검증하기 위해 요인분석을 실시하였다.

측정도구의 타당성이란 연구자가 측정하고자 하는 추상적 개념이 실제로 측정도구에 의해 적합하게 측정되었는가를 나타내는 것이다. 본 연구에서는 요인분석을 실시하여 설문지의 타당성을 평가하였다. 요인분석은 일련의 관측된 변수에 근거하여 직접 관측되지 않은 요인을 확인하기 위한 방법으로서 관련요인으로 분류되지 않은 변수나 불필요한 변수들의 제거를 통하여 변수들을 축소하고 변수들의 특성을 파악하며, 나아가 측정도구의 타당성을 판정하는 목적을 가지고 있다.

요인분석결과 나타나는 요인 적재치는 각 변수와 요인간의 상관관계 정도를 나타내는 것으로서 특정변수는 각 요인들의 요인 적재치가 가장 높은 요인에 속하게 된다.

요인을 결정하기 위해서 관측된 요인의 선형결합인 주성분 분석(PCA)과 함께, 의미 있는 요인추출을 위해 직교회전 방식의 하나인 베리맥스(varimax)방식을 사용하였다. 이를 이용하여 개별요인의 상대적 중요도를 나타내는 아이겐 값(Eigen value)이 1이 넘는 요인만을 추출하였다.

(1) 개인-업무환경 적합성의 타당성 분석

개인-업무환경 적합성 변수에 대한 요인분석 결과는 <표 5-3>와 같으며, Eigen value가 1이상인 개인-업무환경 적합성 요인은 3개인 것으로 나타났다. 요인 1은 개인-조직 적합성, 요인 2는 개인-상사 적합성, 요인 3은 개인-직무 적합성 요인으로 분석되었다.

<표 5-3> 개인-업무환경 적합성에 대한 항목별 요인분석

설문항목	요인 1	요인 2	요인 3
	개인-조직	개인-상사	개인-직무
개인-조직 가치 일치(Ⅱ - 5)	<u>0.84</u>	0.22	0.08
개인-조직 공통 특성(Ⅱ - 2)	<u>0.83</u>	0.17	0.11
개인 조직 운영방식의 적합(Ⅱ - 4)	<u>0.82</u>	0.05	-0.01
개인-조직 이미지 유사(Ⅱ - 6)	<u>0.79</u>	0.11	0.01
개인-조직 성격특성 유사(Ⅱ - 1)	<u>0.78</u>	0.15	0.24
개인-조직 경영철학 일치(Ⅱ - 3)	<u>0.78</u>	0.09	0.11
개인-상사 행동 방식(Ⅰ - 4)	0.19	<u>0.86</u>	0.14
개인-상사 일처리 방식(Ⅰ - 5)	0.04	<u>0.79</u>	0.14
개인-상사 유사한 성격(Ⅰ - 2)	0.12	<u>0.78</u>	0.10
개인-상사 가치관 유사(Ⅰ - 3)	0.28	<u>0.72</u>	0.34
개인-상사 공통 특성(Ⅰ - 1)	0.17	<u>0.69</u>	0.34
개인-직무 목표 적합(Ⅰ - 20)	0.01	0.13	<u>0.78</u>
개인-직무 직무특성(Ⅰ - 12)	0.19	0.26	<u>0.77</u>
개인-직무 가치관 유사(Ⅰ - 15)	-0.01	0.20	<u>0.74</u>
개인-직무 흥미 일치(Ⅰ - 11)	0.04	0.20	<u>0.73</u>
개인-직무 욕구 충족(Ⅰ - 16)	0.23	0.06	<u>0.73</u>
고유치	6.10	2.84	1.68
분산(%)	38.13	17.76	10.50
누적분산	38.13	55.89	66.40

개인-업무환경 적합성 변수를 구성하고 있는 각 요인들이 총 분산의 60% 이상을 설명하고 있으며, 요인 적재치 또한 0.69이상으로서 동일한 개념을 측정하기 위한 문항으로 구성되어 있는 것으로 파악되어 개인-업무환경 적합성의 구성개념 타당성은 높다고 말할 수 있고 개인-업무환경 적합성이 3개의 요인으로 묶여 개인-조직, 개인-직무, 개인-상사 적합성 각각을 구성원들이 독립된 개념으로 인지 하는 것으로 볼 수 있다. 이는 유태용과 최명옥(2005)의 연구를 재검증함으로써 선제적 행동의 원인 변수로 이 3가지 개인-업무환경 변수들이 각각 선제적 행동에 영향을 미칠 것이라는 연구의 바탕이 된다.

## (2) 조직 매력성과 선제적 행동의 타당성 분석

조직 매력성과 선제적 행동에 대한 요인분석결과는 <표 5-4>와 같으며, Eigen value가 1 이상인 요인은 2개인 것으로 나타났다. 요인 1은 조직매력성, 요인 2는 선제적 행동요인으로 분석되었다.

<표 5-4> 조직매력성과 선제적 행동에 대한 항목별 요인분석

설문항목	요인 1	요인 2
	1.00	2.00
일할 기회 제공(Ⅱ - 13)	<u>0.87</u>	-0.01
회사에 대한 관심(Ⅱ - 14)	<u>0.80</u>	0.22
일하기 좋은 직장(Ⅱ - 11)	<u>0.70</u>	0.08
업무에 대한 호감성(Ⅱ - 15)	<u>0.68</u>	0.35
아이디어 업무 반영(Ⅲ - 5)	0.26	<u>0.79</u>
독창적이고 차별화 노력(Ⅲ - 6)	0.27	<u>0.78</u>
발전적 변화 적극 모색(Ⅲ - 3)	-0.26	<u>0.76</u>
좋아하지 않는 일에 대한 대처(Ⅲ - 7)	0.36	<u>0.67</u>
고유치	3.50	1.63
분산(%)	43.79	20.43
누적분산	43.79	64.22

<표 5-4>에서 나타난 바와 같이 본 연구의 조직매력성, 선도적 행동 특성과 관련하여 각 요인을 측정하기 위해 사용된 설문문항들이 요인 적재치 (Factor Loading)가 요인별로 모두 높게 나왔으며 2개 요인으로 도출되었다.

이 2개 요인을 설명해 주는 누적분산은 64.22% 였으며, 조직매력성 요인의 설명 분산비율은 43.79%, 선도적 행동의 설명 분산비율은 20.43%로 나타났다.

## 나) 상관관계 분석

상관관계 분석은 각 변수들 간 관련성이 있는가를 파악하고, 서로 관련성이 있다면 어느 정도의 관련성이 있는지를 알고자 할 때 사용하는 분석기법이다. 그리고 상관관계분석은 종속변수 및 독립변수가 연속형 데이터인 경우에 주로 사용한다. 일반적으로 널리 사용되는 척도로서 피어슨 상관관계수 (Pearson's correlation coefficient : r)가 있다. 상관관계 수 r은  $-1 \leq r \leq 1$ 의 값을 가진다.

본 연구에서는 각 변수들 간의 상관관계분석을 통해 각 변수들 간의 상호 관련성 정도를 파악한다. 신뢰성 분석과 타당성 분석에서 요인의 신뢰성과 타당성이 검증된 5개의 요인들에 대한 상관관계를 분석함으로써 변수들의 다중공선성 존재유무를 알아보고, 본 연구의 회귀분석 결과에 의미가 있는지 알아본다. 변수들 간의 상관관계분석 결과를 정리하면 <표 5-5>와 같다.

<표 5-5> 전체요인에 대한 상관관계 분석결과

	평균	표준편차	개인-상사 적합	개인-직무 적합	개인-조직 적합	조직 매력성	선제적 행동
개인-상사 적합	3.95	0.94	1.00				
개인-직무 적합	4.31	0.83	0.48**	1.00			
개인-조직 적합	4.14	0.86	0.37**	0.25**	1.00		
조직 매력성	4.50	0.84	0.40**	0.50**	0.48**	1.00	
선제적 행동	4.44	0.73	0.30**	0.33**	0.28**	0.37**	1.00

\*p<.05 \*\*p< .01



## 제 2 절 가설검증

### 1. 개인-업무환경 적합성과 선제적 행동에 관한 가설검증

독립변수인 개인-업무환경 적합성이 선제적 행동에 미치는 영향력과 설명력이 어느 정도인지를 분석하기 위하여 다음과 같은 가설을 설정하였다. 개인-업무환경 적합성의 개인-조직 적합성, 개인-직무 적합성, 개인-상사 적합성 3요인을 독립변수로 하고 종속변수인 선제적 행동에 어느 정도 영향력과 설명력이 있는가를 검증하기 위해 다중회귀분석을 실시하였다.

가설 1 : 개인-업무환경 적합성은 선제적 행동에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 1-1 : 개인-조직 적합성은 선제적 행동에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 1-2 : 개인-직무 적합성은 선제적 행동에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 1-3 : 개인-상사 적합성은 선제적 행동에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 1의 검증결과는 다음 <표 5-6>와 같다.

<표 5-6> 개인-업무환경 적합성이 선제적 행동에 미치는  
영향에 관한 검증

종속변수 독립변수	선제적 행동						
	B	표준오차	베타	t	유의도	R <sup>2</sup>	F
개인-조직 적합	.149	.077	.175	1.961	.050*	.160	7.679
개인-직무 적합	.200	.084	.228	2.386	.019*		
개인-상사 적합	9.541E-02	.077	.123	1.235	.219		

\* : P<.05, \*\* : P<.01, \*\*\* : P<.001

독립변수인 개인-업무환경 적합성과 종속변수인 선제적 행동과의 영향력 검증결과 <표4-6>에서 제시된바와 같이 설명력( $R^2$ )이 .160로 나타났으며 F 값은 7.679( $P=.000$ )으로 통계적으로 유의한 결과를 나타냈다.

개인-업무환경 적합성 변수 중 선제적 행동에 유의적인 영향을 미치는 요인은 개인-조직 적합성과 개인-직무 적합성으로 나타났다( $P<.01$ ). 그리고 개인-상사 적합성은 비유의적인 결과를 보였다. 이는 개인-조직 적합성이 선제적 행동에 긍정적인 영향을 미칠 것이라는 가설1-1과 개인-직무 적합성이 선제적 행동에 긍정적인 영향을 미친다는 가설1-2를 지지하는 것으로 나타났지만 개인-상사 적합성이 선제적 행동에 영향을 미칠 것이라는 가설1-3은 지지되지 않았다. 이는 일정기간이 지나면 순환하는 개인-상사 적합보다는 조직과 직무와의 적합성이 적극적 활동인 선제적 행동에 더 큰 영향을 준다는 것을 볼 수 있다. 이와 같은 결과는 개인-조직, 개인-직무 적합성이 높을수록 자발적이고 진취적인 행동인 선제적 행동을 더 많이 하게 되는 결과를 보여주고 조직의 성과 및 개인의 성과에도 개인-조직, 개인-직무 적합성이 영향을 미칠 것으로 예상할 수 있다.

## 2. 개인-업무환경 적합성과 조직 매력성과의 관계

개인-업무환경 적합성의 수준이 조직 매력성에 미치는 영향을 검증하기 위하여 설정된 연구가설은 다음과 같다.

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

가설 2-1 : 개인-조직 적합성은 조직 매력성에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

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

가설 2-3 : 개인-상사 적합성은 조직 매력성에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 2의 검증결과는 다음 <표 5-7>와 같다.

<표 5-7> 개인-업무환경 적합성이 조직 매력성에 미치는  
영향에 관한 검증

종속변수 독립변수	조직 매력성						
	B	표준오차	베타	t	유의도	R2	F
개인-조직 적합	.338	.075	.346	4.501	.000***	.388	25.529
개인-직무 적합	.368	.082	.360	4.496	.000***		
개인-상사 적합	8.820E-02	.075	.099	1.169	.245		

\* : P<.05, \*\* : P<.01, \*\*\* : P<.001

개인-업무환경 적합성과 조직 매력성과의 영향력을 검증 결과 <표 5-7>에서 제시된바와 같이 설명력( $R^2$ )이 .388로 나타났으며 F값은 25.529( $p=0.000$ )로 통계적으로 유의한 결과를 나타냈다. 개인-업무환경 적합성 변수 중 조직 매력성에 유의적인 영향을 미치는 요인은 개인-조직 적합성과 개인-직무 적합성으로 나타났다. 그리고 개인-상사 적합성의 경우에는 비유의적인 결과를 보였다. 이는 개인-조직 적합성과 개인-직무 적합성이 조직 매력성에 영향을 미친다는 Carless(2005)의 연구와 유사한 결과를 보인 것으로 보아 앞의 선제적 행동과 개인-업무환경 적합성의 결과와 같이 조직과 직무의 적합성이 구성원들이 지각하는 조직 매력성에 많은 영향을 미치는 것으로 볼 수 있다. 반면에 개인-상사 적합성과 조직매력성의 결과에서 보듯 개인-상사 적합성은 다른 개인 태도·행동 변수에 영향을 미치지만 조직매력성에는 영향을 미치지 않는 결과로 보아 조직에 매력을 느끼게 유인하려면 개인-조직, 직무 관계가 개인-상사 적합성보다 중요한 요인이라고 알 수 있다.

### 3. 조직 매력성과 선제적 행동과의 관계

조직 매력성이 선제적 행동에 미치는 영향을 검증하기 위하여 설정된 연구 가설은 다음과 같다.

가설 3 : 조직 매력성은 선제적 행동에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 3의 검증결과는 다음 <표 5-8>와 같다.

<표 5-8> 조직 매력성이 선제적 행동에 미치는 영향에 관한 검증

종속변수 독립변수	선제적 행동						
	B	표준오차	베타	t	유의도	R2	F
조직 매력성	.320	.073	.366	4.367	.000***	.134	19.075

\* : P<.05, \*\* : P<.01, \*\*\* : P<.001

조직매력성이 선제적 행동에 미치는 영향력 검증결과 <표 5-8>에서 제시된바와 같이 설명력( $R^2$ )이 .134로 나타났으며 F값은 19.075( $P=.000$ )으로 통계적으로 유의한 결과를 나타냈다. 이는 구성원이 조직에 매력을 느낄수록 자발적이고 진취적 행동인 선제적 행동을 더 많이 할 것이라는 가설3이 지지됨을 알 수 있다. 즉, 구성원이 조직에 매력을 느낄수록 그 상태를 유지하거나 개선시키기 위해 자발적으로 노력하게 되고 그 과정에서 진취적이고 선도적인 선제적 행동을 할 것이라고 볼 수 있다.

#### 4. 개인-업무환경 적합성과 매개변인(조직매력성)과 선제적 행동과의 관계

개인-업무환경 적합성에 조직매력성을 추가하여 선제적 행동에 미치는 영향을 분석하기 위해 다음과 같은 가설을 설정하였다. 개인-업무환경 적합성의 3관점 즉, 개인-조직 적합성, 개인-직무 적합성, 개인-상사 적합성과 조직매력성 4요인을 추가하여 독립변수로 하고 선제적 행동 요인을 종속변수로 하여 단계선택방법에 의해 다중회귀분석을 실시하였다.

본 연구모형의 타당성을 검증하기 위해서는 회귀식을 이용하여 얻어진 회귀계수들이 다음의 조건을 충족시키면 변수들 간의 매개변수의 영향력이 입증된다. 위에서 제시한 조건이 충족되면 종속변수에 대한 독립변수의 영향력은 회귀식 ②보다는 회귀식 ③이 더욱 작아지게 된다( $\beta_2 > \beta_3$ ). 따라서 회귀식 ③에서 매개변수가 투입됨으로써 독립변수가 종속변수에 대한 영향력이 더 이상 존재하지 않다면, 이는 잠정적인 매개변수가 독립변수와 종속변수의 관계를 강하게 매개하는 것으로 볼 수 있다. 그러나 통계적 유의성은 매개변수 가설을 검증하기 위한 필요충분조건이지 충분조건은 아니다. 또한 매개변수 분석에 따르면, 독립변수와 매개변수가 상관관계를 가지고 있어야 한다. 이를 자세히 서술해보면 다음과 같다.

<표 5-9> 매개변수의 조건

회귀식	조건
① $M = a_1 + \beta_1 X_1$	1. 회귀식 ①에서 독립변수가 매개변수에 통계적으로 유의해야 한다( $\beta_1$ 이 유의해야 한다.) 2. 회귀식 ②에서 독립변수가 종속변수에 통계적으로 유의해야 한다( $\beta_2$ 가 유의해야 한다.) 3. 회귀식 ③에서 매개변수가 종속변수에 통계적으로 유의해야 한다( $\beta_3, \beta_4$ 가 유의해야 한다.)
② $Y = a_2 + \beta_2 X_2$	
③ $Y = a_3 + \beta_3 X_1 + \beta_4 M$	

주)  $X_1$  : 독립변수,  $Y$ : 종속변수,  $M$ : 잠정적인 매개변수,  $\beta$ : 표준회귀계수

이에 대한 방법은 독립변수( $\beta 1$ )를 선행변수로 매개변수를 결과변수로 선정하여 단순회귀분석을 실시하고, 독립변수( $\beta 2$ )를 선행변수로 종속변수를 결과변수로 선정하여 단순회귀분석을 실시하였다. 그 다음 독립변수( $\beta 3$ )와 매개변수( $\beta 4$ )를 선행변수로 종속변수를 결과변수로 선정하여 다중회귀분석을 실시하여 산출된 회귀계수 값을 분석하였다. 회귀계수를 비교해야하기 때문에 회귀계수를 표준화시킨 Beta값을 이용하였다. 우선 매개의 영향을 알아보기 위해서는 앞에서 설명한 세 번의 회귀분석들이 유의하게 이루어져야 한다. 그리고 단순회귀분석을 실시한 독립변수의 회귀계수와 매개변수를 예측변수에 포함한 다중회귀분석의 독립변수의 회귀계수를 비교하여 후자의  $\beta$ 값이 전자의  $\beta$ 값보다 작아질수록 매개변수의 영향이 있다고 판단한다.

**가설 4 : 개인-업무환경 적합성은 조직매력성을 매개하여 선제적 행동에 정(+)<sup>1</sup>의 영향을 줄 것이다.**

개인-업무환경 적합성과 조직매력성, 선제적 행동과의 관계에 있어서 조직매력성의 매개역할을 검증하기 위해 Baron과 Kenny(1996)의 3단계 매개회귀분석방법(three-step mediated regression analysis)을 사용한 매개회귀분석 결과는 <표 5-10>에 제시되어 있다.

1단계는 각 독립변수에 대해 매개변수를 회귀시킨 결과에서 얻은 회귀계수이다. 3개의 독립변수인 개인-조직 적합성, 개인-직무 적합성, 개인-상사 적합성이 매개변수인 조직 매력성에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다( $p < 0.001$ ).

2단계는 각 독립변수에 대해 결과변수인 선도적 행동을 회귀 분석한 결과이다. 개인-업무환경 적합성의 하위변수인 3개의 독립변수가 결과변수에 유의한 영향을 미치고 있다( $p < 0.001$ ).

3단계는 각각의 독립변수인 개인-업무환경 적합성과 매개변수 양자에 대해 결과변수를 회귀시킨 결과이다.

3단계에서 매개변수인 조직 매력성은 모두 선제적 행동에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났으며( $p < 0.001$ ), 조직 매력성과 선행변수인 개인-업무환경 적합성이 동시에 회귀식에 투입되었을 때 조직 매력성의 효과가 조직 매력성만을 회귀식에 투입했을 때 보다 작게 나왔다(2단계 > 3단계).

3단계에서 매개변수인 조직 매력성이 통제되었을 때 선행변수인 개인-직무 적합성, 개인-상사 적합성이 선제적 행동에 유의한 영향을 미치고 있기 때문에 부분 매개역할을 하고 있으며, 개인-조직 적합성은 결과변수인 선제적 행동에 유의한 영향을 미치지 않기 때문에 완전매개를 하고 있다.

<표 5-10> 개인-업무환경 적합성과 선제적 행동과의 관계에 있어서 조직 매력성의 매개역할

매개변수	선행변수	회귀단계	결과변수	판단
			선제적 행동	
조직 매력성	개인-조직 적합성	1단계	.475***	완전매개
		2단계	.277***	
		3단계(독립)	.134	
		3단계(매개)	.303**	
		R2	.148	
		F	10.622	
	개인-직무 적합성	1단계	.501***	부분매개
		2단계	.330***	
		3단계(매개)	.268**	
개인-상사 적합성	1단계	.402***	부분매개	
	2단계	.296***		
	3단계(매개)	.295***		
	F	11.673		

\* :  $P < .05$ , \*\* :  $P < .01$ , \*\*\* :  $P < .001$

이와 같은 결과는 인적 경쟁력 요소인 선제적 행동의 원인을 개인-업무환경 적합성에서 찾을 수 있다는 새로운 접근법을 제시하고 있으며 조직의 매력성 지각 또한 중요한 변수임을 알 수 있다. 본 논문의 연구목적인 가설4의 개인-업무환경 적합성이 조직매력성을 매개해 선제적 행동에 영향을 줄 것이라는 가설이 부분 지지됨을 볼 수 있다. 따라서 개인-조직, 개인-직무, 개인-상사 적합성 중 조직매력성을 통해 완전 매개효과를 보이는 개인-조직 적합성은 선제적 행동을 유발하는 중요요인임을 알 수 있다. 이는 최근 인재를 외부에서 찾는 기업들에게 인적경쟁력요소인 선제적 행동의 유발 요인을 개인-업무환경 적합성에서 찾을 수 있다는 결과를 제시하고 있다.



## 제 6장 결론

### 제 1 절 연구결과의 요약 및 시사점

#### 1. 연구결과의 요약

급변하는 환경에 경제 활동을 수행하고 있는 현대 기업들은 생존경쟁에서 경쟁우위를 차지하기 위해 환경변화에 대한 적응, 조직혁신 등 모든 노력을 아끼지 않고 있다. 이러한 경쟁 환경에 처한 기업들에게 최근 인적 경쟁력 요소는 매우 중요한 경쟁원천으로 인식되고 있다. 창의성 있는 인재, 혁신활동을 하는 인재들의 수요는 부족한 반면 이러한 인재들을 필요로 하는 기업들은 너무 많은 실정이다. 본 논문에서는 이러한 상황에 처해 있는 현재 기업 상황에서 인적경쟁력 요소인 선제적 활동을 유발하는 심리적 프로세스를 규명하려는 목적에서 출발했다. 선제적 활동의 원인 변수를 기존의 선행연구에서는 행동유형, 개인차이, 상황적 요인에서 찾은 반면 본 연구에서는 개인-업무환경 적합성과의 관계성에서 찾아보려는 최초의 시도를 해보았고 이와 더불어 개인-업무환경 적합성과 행동 변수인 조직매력성과 선제적 행동과의 관계성을 규명해보려는 시도를 했다.

타 기업에 비해 높은 경쟁력과 높은 성과를 내고 있는 사우스웨스트 항공사의 경쟁력의 근원은 바로 본 연구에서 규명하려고 하는 개인행동변수인 선제적 행동이다. 항공업계 평균 공중 체류시간이 8시간인 반면 사우스웨스트 항공사의 체류시간은 11시간이고 탑승구 1게이트당 처리하는 항공기는 업계 평균은 4.5편인데 반해 사우스웨스트 항공사는 10.5편이다. 이 같은 높은 생산성은 타 항공사에 비해 많은 직원 수, 높은 임금의 결과가 아니다. 바로 말은 업무뿐만 아니라, 자기 업무가 아니더라도 자발적으로 행동하는 구성원들

의 선제적 행동이다. 이런 선제적 행동을 일으키는 원인을 조직 내에서 찾을 수 있는데 주주, 고객 중심의 사업전략이 아닌 직원중심의 사업전략에서 찾을 수 있다. 이는 개인과 업무환경 적합성이 선제적 행동을 유발하는 중요한 요소라는 것을 제시해 준다.

지금까지의 개인-업무환경 적합성의 연구는 개인-업무환경 적합의 종류가 다양함에도 불구하고 하나 혹은 두 가지의 관점에서 태도·행동에 영향을 미치는 직접적인 관계 연구가 대부분이고 개인-조직, 개인-직무 적합성을 중심으로 연구가 이루어지고 있으며 다양한 개념으로 정의 내려지고 있다. 본 연구에서는 개인-업무환경 적합성의 다양한 관점 중 3관점이 각각 차별적인 영향을 보일 것이라는 가설을 검증하기 위해 개인-조직, 개인-직무 적합성과 더불어 개인-업무환경 적합성의 중요 요소인 개인-상사 적합성이 각각 구별되는 개념임을 검증하였다. 유태용과 최명옥(2005)의 독립성 검증 연구를 토대로 유동적인 환경의 사기업과 비교적 안정적 환경의 공조직을 분석한 결과 개인-조직, 개인-직무, 개인-상사 적합성은 각각 구별되는 개념으로 인식하는 것을 재검증하였다. 이를 바탕으로 본 연구를 분석한 결과는 다음과 같다. 첫째, 개인-조직, 개인-직무, 개인-상사 적합성 각각이 선제적 행동에 차별적인 영향을 줄 것이라는 가설 1을 분석한 결과, 가설 1-1과 가설 1-2인 개인-조직, 개인-직무 적합성은 선제적 행동에 정(+)의 영향을 미칠 것이라는 가설은 지지된 반면에 가설 1-3인 개인-상사 적합성은 비 유의적인 결과가 도출되었다. 이는 비교적 유동적인 관계인 개인과 상사 관계보다 개인과 조직의 적합과 개인과 개인이 맡은 직무의 적합 여부가 인적 경쟁력 요소이자 자발적이고 진취적 활동인 선제적 행동의 중요한 원인 변수라고 말할 수 있으며 기존의 선제적 행동의 선행연구에서 제시한 변수(선제적 행동유형, 개인차이, 상황적 요인) 외에도 개인-조직, 개인-직무 적합성이 선제적 행동을 하게 하는 원인이라는 것을 보여주고 있다.

둘째, 개인-업무환경 적합성이 조직 매력성에 영향을 미칠 것이라는 가설 2는 가설 1과 같이 개인-조직, 개인-직무 적합성은 조직매력성에 정(+)의 영향을 미치는 반면에 개인-상사 적합성은 비 유의적인 영향을 미친다는 결과

를 보여주고 있다. Carless(2005)의 개인-조직, 개인-직무 적합성이 조직매력성에 영향을 주어 제공된 직무제공수용의도에 영향을 준다는 연구와 유사한 결과가 제시되었다. 이와 같은 결과는 개인이 지각하는 조직의 매력성은 개인과 개인이 속한 조직, 그리고 개인과 개인이 맡은 직무의 적합여부에 영향을 받는다는 것을 보여주고 있다.

셋째, 개인이 조직에 높은 매력을 느끼면 선제적 활동을 할 것이라는 가설3의 분석결과는 지지 되는 것을 보여준다. 이는 구성원의 선제적 활동을 기대하는 기업들에 조직매력성도 중요한 원인 변수임을 보여주고 있다.

마지막으로 본 연구에서 규명하고자 설정한 선제적 행동에 이르는 심리적 프로세스인 가설 4의 결과는 개인-직무, 개인-상사 적합은 부분 매개하는 것을 보여주고 있고 개인-조직 적합은 완전 매개하는 것을 보여주고 있다. 이 결과는 고성과 조직의 인적경쟁력 요소인 선제적 행동의 원인을 개인-조직 적합성에서 찾을 수 있고 태도변수인 조직매력성에서도 찾을 수 있을 뿐만 아니라 다른 적합성 요인과의 관계가 있음을 보여준다. 이와 같은 결과로 비추어 볼 때 선제적 행동인 선제적 행동을 유발하는 심리적 프로세스의 구조를 기존의 선행연구들인 행동유형, 개인차이, 상황적 구조 외에도 개인-업무환경 적합성과의 관계에서 찾을 수 있다는 것을 규명했다.

## 2. 시사점

개인-업무환경 적합성이 조직매력성을 매개해 선제적 행동에 이르는 심리적 프로세스를 규명한 본 연구의 시사점은 다음과 같다. 첫째 개인-업무환경 적합성의 다양한 관점들이 각각 구별되는 독립적 개념이라고 검증한 기존의 연구를 서로 유사한 업무환경을 가진 구성원이 아닌 다른 업무환경에 종사하는 구성원들에서도 구별된다는 것을 재검증했다. 따라서 개인-업무환경 적합성의 다양한 적합들 중 개인-조직, 개인-직무, 개인-상사 적합성은 각각 구별되는 개념임을 보여준다.

둘째, 최근 인적경쟁력 중요성의 증가로 창의적 인재, 혁신활동을 하는 인재 등을 영입하기 위해 인재영입 전쟁을 하고 있는 기업들에 개인-업무환경 적합성이 자발적이고 진취적 활동인 선제적 행동의 원인 변수임을 규명함으로써 기존 조직 구성원들의 선제적 행동을 유발 시킬 수 있는 요인을 밝혔다는데 의의가 있다고 할 수 있다.

셋째, 개인-업무환경 적합성과 조직 구성원들의 행동변수인 조직매력성과의 관계를 검증함으로써 긍정적이고 활동적인 행동에 영향을 미치는 조직매력성의 중요성 뿐만아니라 개인-업무환경 적합성의 중요성을 인지할 것으로 예상된다.

넷째, 자발적이고 선도적인 활동인 선제적 활동에 이르는 심리적 프로세스를 개인-업무환경 적합성 관점으로 규명한 최초의 시도로 지금까지의 선제적 행동의 원인 변수 외에도 개인-업무환경 적합성이 인적경쟁력의 중요 원천인 선제적 행동을 유발시키는 원인변수임을 밝혔다는데 시사 하는바가 크다고 할 수 있다. 개인-조직, 개인-직무, 개인-상사 적합성 중에서도 조직매력성과 선제적 행동에 가장 큰 영향을 미치는 변수가 개인-조직 적합성임을 밝힘으로써 개인-조직 적합성의 원인이라 할 수 있는 개인가치와 조직가치의 적합, 개인성격과 조직성격과의 적합 등이 기업이 인재를 육성하는데 갖춰야 될 가장 기본적인 요건임을 제시할 수 있다. 또한 기업의 신입사원 선발 과정에서 능력있는 인재 선발의 중요성 뿐만 자기 조직에 적합한 인재, 즉 조직의 가치, 조직의 성격, 목표, 조직 문화와 적합한 인재를 선발하는 것이 조직이 인적경쟁력을 가질 수 있는 방법임을 제시하였다. 이와 같은 결과는 본 연구의 연구 동기였던 사우스웨스트 항공의 고 성과와 높은 경쟁력의 원천을 조직 내에서 찾을 수 있다. 즉 사우스웨스트 항공에서 시행하고 있는 직원을 최우선시 하는 사업전략, 능력은 입사 후에 키울 수 있다는 조직 가치에 적합한 인재의 선발, 이와 같은 개인과 조직의 적합성을 중요시하는 정책들이 고성과 조직의 경쟁력 원천임을 규명했다. 이는 성공을 갈망하는 기업들에게 기업경쟁력인 선제적 인재를 얻는 하나의 방법을 제시했다는데 시사하는 바가 크다고 할 수 있다.

## 제 2 절 연구의 한계점과 앞으로의 연구방향

본 연구에서는 개인의 태도·행동에 영향을 미치는 다양한 관점의 개인-업무환경 적합성이 있음에도 불구하고 개인-조직, 개인-직무, 개인-상사에 한정된 연구를 진행했다는 한계점이 있다. 선제적 행동 측정에 사용된 설문항목들이 외국문헌에 사용된 것을 번역한 것이므로 국내 기업 상황이 상이하여 개념이해 등에 어려움이 있을 수 있고 독립성 검증 과정에서 국내에 한정된 조사로 본 연구의 연구대상인 미국의 사우스웨스트 항공사에서 근무하는 구성원들과의 국가문화적 차이가 있을 것으로 생각된다. 또한 개인-업무환경 적합성과 선제적 행동과의 관계성에서 조직매력성의 매개역할 뿐만 아니라 다른 태도·행동 변수들의 매개역할이 있을 것으로 여겨지고 상호작용 또한 있을 것이라 생각된다. 추후 연구에서는 본 연구에서 다루지 않은 개인-업무환경 적합성들이 각각 구별되는 독립된 개념인지를 검증하고 그 각각의 적합성들이 인적경쟁력 요소인 선제적 행동의 관계를 규명해 볼 필요가 있을 것이다. 또한 다루지 않은 개인-업무환경 적합성 요소들과 선제적 행동의 관계에 조직매력성의 매개 역할 연구를 통해 선제적 행동을 유발하는 또 다른 개인-업무환경 적합성 요소가 있는지 규명해볼 필요가 있을 것이다. 그리고 개인-업무환경 적합성의 지각과 국가문화 차이의 관계성 분석으로 국가문화 차이에 따른 선제적 행동에 이르는 심리적 프로세스의 차별성을 규명할 필요성이 제기되고 개인-업무환경과 선제적 행동의 관계를 일반화하기 위해서는 이와 관련된 지속적인 연구가 이루어져야 할 것이다.

## 참 고 문 헌

- 김경수, 김공수 (1998), 개인과 조직의 일치: 인턴사원 제도가 조직구성원의 사회화에 작업결과에 미치는 효과, *경영학연구*, 27(4): 1003-1024.
- 김정택, 심혜숙 (1990), 성격유형검사(MBTI)의 한국 표준화에 관한 일 연구, *한국상담심리학회지*, 3: 44-72
- 박지연 (2004), 개인-조직, 개인-직무, 개인-상사 간 부합성 : 관련변인 규명 및 문화 간 비교, *서울대학교 심리학과 석사학위논문*.
- 박원우, 고수경 (2006), 개인-조직 적합성과 직무태도 간 관계에서 프로세스 갈등의 매개 역할, *경영학연구*, 35(2): 521-555.
- 신유근 (2005), 인간존중경영, *다산출판사*.
- 양혁승, 정영철 (2002), 개인가치와 개인이 지각하는 조직가치가 개인의 태도에 미치는 영향, *인사조직연구*, 10(2): 211-238.
- 유태용, 김도영, 현희정 (2002), 개인성격과 조직성격 유형간의 일치정도가 조직에 대한 태도 및 행동에 미치는 영향, *한국심리학회지: 산업 및 조직*, 15(1), 65-87
- 유태용, 최명옥 (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.
- 유태용, 현희정 (2003), 개인과 환경간 부합 연구에서 다차항 회귀분석과 반응표면 방법론의 적용, *한국심리학회지: 산업 및 조직*, 16(2): 1-19.
- 윤광열 (1997), 리더의 리더십 유형과 부하의 성격유형간의 적합성에 따른 팀의 직무성과 및 리더와 부하의 행동성과에 관한 실증연구, *계명대학교 석사학위논문*.
- 이보라, 이기학 (2006), 개인-환경 부합 유형에 따른 직무만족 영향력 차이 연구, *한국심리학회지: 산업 및 조직*, 19(3): 285-300
- 이지우 (2002), 분배공정성에 따른 직무부담과 혁신적 업무행동과의 관계, *인사관리연구*, 26(1)
- 정진철, 최태희 (2007), 3요인 윤리몰입과 지각된 조직 매력성의 관계성에 대한 의사소통 기회의 매개역할, *대한경영학회지*.
- 차종석 (2000), R & D 인력을 위한 인적자원관리: 개인-조직 적합 모형을 중심으로, *한국과학기술원 박사학위논문*.
- 현희정 (2002), 개인-조직, 개인-직무, 개인-상사 간 부합이 개인의 태도에 미치는 영향: 다차항회귀분석과 반응표면 분석의 적용, *광운대학교 산업심리학과 석사학위논문*.
- Ashforth, B.E., & Mael, F. (1989), Social identity theory and the organization, *Academy of Management Review*, 14: 20-39.
- Baron, R.M. & Kenny, D.A.(1996), The moderator-mediator variable

- distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical consideration, *Journal of Personality and Social Psychology*, *51*: 1173-1182.
- Bateman, T.S., & Crant, J.M. (1993), The proactive component of organizational behavior, *Journal of Organizational Behavior*, *14*: 103-118.
- Bateman, T.S., & Crant, J.M. (1999, May), Proactive behavior: Meanings, impact, and recommendations, *Business Horizons*, 63-70.
- Bauer, T.N., & Green, S.G. (1996), Development of leader-member exchange: A longitudinal test, *Academy of Management Journal*, *39*: 1538-1568.
- Bauer, T.N., Morrison, E.W., & Callister, R.R. (1998), Organizational socialization: A review and directions for future research. In G. R. Rensis(Eds.), *Research in personnel and human resource management*, *16*: 149-214, Greenwich, CT: JAI Press.
- Becherer, R.C., & Maurer, J.G. (1999), The proactive personality disposition and entrepreneurial behavior among small company presidents, *Journal of Small Business Management*, *38*(1): 28-36.
- Beehr, T.A., & Bhagat, R.S. (1985), Introduction the human stress and cognition in organization, In Beehr, T.A., & Bhagat, R.S. (Eds.), *Human Stress and Cognition in Organization*, 3-19. New York: Wiley
- Bowen, D.E., Ledford, G.E. Jr., & Nathan, B.R. (1991), Hiring for the organization, not the job, *Academy of Management Executive*, *5*(4): 35-52.
- Boxx, W.R., Odom, R.Y., & Dunn, M.G.(1991), Organizational values and value congruency and their impact on satisfaction, commitment, and cohesion: An empirical examination within the public sector, *Public Personnel Management*, *20*(2): 195-205.
- Bretz, E.L. (1969), Need-reinforcer correspondence as a predictor of job satisfaction, *Personnel and Guidance Journal*, *47*: 878-883.
- Bretz, R.D., & Judge, T.A. (1994), Person-organization fit and the theory of work adjustment: Implications for satisfaction, tenure, and career success, *Journal of Vocational Behavior*, *44*: 32-54.
- Bridges, W. (1992), *The character of organizations*, Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press, Inc.
- Buckley, M.R., & Russell, C.C. (1997), Meta-analytic estimate of interview criterion-related validity: A qualitative assessment. In Eder, R.W. and Harris. M.M. (Eds.), *The Employment Interview: Theory, Research, and Practice*. Beverly Hills, CA: sage.

- Buss, D.M. (1987), Selection, evocation, and manipulation, *Journal of Personality and Social Psychology*, *53*: 1214-1221.
- Byrne, D. (1971), *The Attraction Paradigm*, New York: Academic Press.
- Cable, D.M., & Jung, T.A., (1994), Pay preference and job search decisions: A person-organization fit perspective, *Personnel Psychology*, *47*: 317-348.
- Cable, D.M., & Jung, T.A., (1996), Person-organization fit , job choice decision, and organizational entry , *Organizational Behavior and Human Decision Process*, *67*(3): 294-311.
- Cable, D.M., Aiman-Smith, L, Mulvey, P.W., & Edwards, J.R.(2000), The sources and accuracy of job applicants' beliefs about organizational culture, *Academy of Management Journal*, *43*: 1076-1085.
- 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.
- Chatman, J.A. (1989), Improving interactional organizational research: A model of person-organization fit, *Academy of Management Review*, *14*: 333-349.
- Chatman, J.A. (1991), Matching people and organizations: Selection and socialization in public accounting firms, *Administrative Science Quarterly*, *36*(3): 459-484.
- Crant, J.M. (1995), The proactive personality scale and objective job performance among real estate agents, *Journal of Applied Psychology*, *80*: 532-537.
- Crant, J.M. (1996), The proactive personality scale as predictor of entrepreneurial intentions, *Journal of Small Business Management*, *34*(3): 42-49.
- Crant, J.M., & Bateman, T.S. (2000), Charismatic leadership viewed from above: The impact of proactive personality, *Journal of Organizational Behavior*, *21*: 63-75.
- Crant, J.M. (2000), Proactive behavior in organizations, *Journal of Management*, *26*(3): 435-462.
- Dawis, R. V., & Lofquist, L. H. (1984), *A psychological theory of work adjustment*, Minneapolis: University of Minnesota Press.



- Deluga, R. (1998), American presidential proactivity, charismatic leadership, and rated performance, *Leadership Quarterly*, *9*: 265-291.
- Diener, E., Larsen, R.J., & Emmons, R.A. (1984), Person×Situation interactions: Choice of situations and congruence response models, *Journal of Personality and Social Psychology*, *47*: 580-592.
- Drucker, P.F. (1989), *The New Realities*(NY : Harper & Row).
- Dutton, J.E., & Ashford, S.J. (1993), Selling issues to top management, *Academy of Management Review*, *18*(3): 397-428.
- Edwards, J.R.,(1991), Person-job fit: A conceptual integration, literature review, and methodological critique, *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, *6*: 283-357.
- Edwards, J.R., & Parry, M.E. (1993), On the use of polynomial regression equations as an alternative to difference scores in organizational research, *Academy of management Journal*, *36*: 1577-1613.
- Edwards, J.R. (1994), Alternatives to difference scores as dependent variables in the study of congruence in organizational research, *Organizational Behavior and Human Decision Process*, *64*: 307-324.
- Engle, E.M., & Lord, R.G. (1997), Implicit theories, self-schemas, and leader-member exchange, *Academy of Management Journal*, *40*: 988-1010.
- Fisher, C.D. (1986), Organizational socialization: An integrative review, In RoWland, K.M., & Ferris, G.R. (Eds.), *Research in personnel and human resource management*, *4*: 101-145. Greenwich, CT: JAI Press.
- French, J.R., Caplan, R.D., & Harrison, R.V. (1982), *The Mechanism of Job Stress and Strain*. London: Wiley.
- Frese, M., Kring, W., Soose, A., & Zempel, J.(1996), Personal initiative at work: Differences between East and West Germany, *Academy of Management Journal*, *39*: 37-63.
- Frese, M., Fay, D., Hilburger, T., Leng, K., & Tag, A. (1997), The concept of personal initiative: Operationalization, reliability and validity in two German samples, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, *70*:139-161.
- Frohman, A.L. (1997), Igniting organizational change from below: The power of persona initiative, *Organizational Dynamics*, *25*(3): 39-53.
- Hackman, J.R., & Oldham, G.R. (1976), Motivation through the design of work: Test of a theory, *Organizational Behavior and Human Performance*, *16*: 250-279.
- Highhouse, S., Lievens, F., & Sinar, E.F. (2003), Measuring attraction to organizations, *Educational and Psychological Measurement*, *63*: 986-1001.

- Judge, T.A., & Bretz, R.D. (1992), Effects of work values on job choice decisions, *Journal of Applied Psychology*, *77*: 261-271.
- Kemelgor, B.H.(1982), Job satisfaction as mediated by the value Congruity of supervisors and their subordinates, *Journal of Occupational Behavior*, *3*: 147-160.
- Kirkman, B.L., & Rosen, B. (1999), Beyond self-management: Antecedents and consequences of team empowerment, *Academy of Management Journal*, *42*: 58-74.
- 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. (2005), Consequence of individuals's fit at work: A meta analysis of person-job, person-organizations, person-group, and person-supervisor fit, *Personnel Psychology*, *58*: 281-342.
- Lauver, K.J., & Kristof-Brown, A. (2001), Distinguishing between employee's perceptions of person-job and person-organization fit, *Journal of Vocational Behavior*, *59*: 454-470
- Lewin, K. (1935), A Dynamic theory of personality. New-York. McGraw-Hill.
- Leyland, F. Pitt, Michael T. Ewing, Pierre R. Berthon. (2002), Proactive behavior and industrial salesforce performance, *Industrial Marketing Management*, *31*: 639-644
- Lutrick, E.C., & Moriarty, K.O. (2002), Measuring perceived P-O fit directly and indirectly: Does method matter? Paper presented at the 17th Annual Meeting of the Society for Industrial and Organizational Psychology, Toronto, Canada.
- Lyons, T. (1971), Role clarity, need for clarity, satisfaction, tension, and withdrawal, *Organizational Behavior and Human Performance*, *6*: 99-110.
- Matteson, M.T., & Ivancevich, J.M. (1982), Type A and B behavior patterns and health symptoms: Examining individual and Organizational fit, *Journal of Occupational Medicine*, *24*: 585-589.
- Meglino, B.O., Ravlin, E.C., & Adkins, C.L. (1992), The measurement of work value congruence: A field study comparison, *Journal of Management*, *18*: 33-43.
- Meir, E.I., & Melamed, S. (1986), The accumulation of Person-environment congruences and well-being, *Journal of Occupational Behavior*, *7*: 315-323.

- Muchinsky, P.M., & Monahan, C. J. (1987), What is person-environment congruence? Supplementary vs complementary model of fit, *Journal of Vocational Behavior*, *13*: 268-277.
- Myers, I.B., & McCaulley, M.H. (1985), Manual: A guide to the development and use of the Myers-Briggs Type Indicator, Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press, Inc.
- Naisbitt, J.(1992), Megatrends : Ten New Directions Transforming Our Lives(NY : Warner Books).
- Oleski, D., & Subich, L.M. (1996), Congruence and career change in employed adults, *Journal of Vocational Behavior*, *49*: 221-229.
- O'Reilly, C.A., & Chatman, J. (1986), Organization commitment and psychological attachment: The effects of compliance, identification and internalization on prosocial behavior, *Journal of Applied Psychology*, *17*: 492-499.
- 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
- Park, W.(1999), Person-organization fit, person-department fit. and their relationship to performance, satisfaction, and turnover intention, *Seoul Journal of Business*, *5*(1): 35-61.
- Parker, S.K. (1998), Enhancing role breadth self-efficacy: The roles of job enrichment and other organizational interventions, *Journal of Applied Psychology*, *83*: 835-852.
- Pfeffer, J. (1982), Organizations and organization theory, Marshfield, Mass: Pitman Publishing.
- Pfeffer, J. (1994), Competitive Advantage through People(Bost, MA : Harvard Business School Press).
- Pitt, L.F., Ewing, M.T., & Berthon, P.R. (2002), Proactive behavior and industrial salesforce performance, *Industrial Marketing Management*, *31*: 639-644.
- Posner, B.Z., Kouzes, J.M., & Schmitt, W.H. (1985), Shared values make a difference: An empirical test of corporate culture, *Human Resource Management*, *24*: 293-309.
- Posner, B.Z. (1992), Person-organization values congruence: No support for individual differences as a moderating influence, *Human Relations*, *45*(4): 351-361.
- Rogers, E.M. (1995), Diffusion of Innovations(4th. ed.), N.Y: The Free Press.

- Rokeach, M. (1973), *The nature of human values*. New York : Free Press.
- Rousseau, D. (1990), Quantitative assessment of organizational culture : The case of multiple measures, In B. Schneider (Ed.), *Frontiers in industrial and organizational psychology, 3*: 153-192, San Francisco : Jossey-Bass.
- Powell, G.N. (1998), Reinforcing and extending today's organizations: The simultaneous pursuit of person-organization fit and diversity, *Organizational Dynamics, 26*(3):50-61
- 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.
- Scott, S.G., & Bruce, R.A. (1994), Determinants of innovative behavior: A path model of individual innovation in the workplace, *Academy of Management Journal, 37*: 580-607.
- Seibert, S.E., Crant, J.M., & Kraimer, M.L. (1999), Proactive personality and career success, *Journal of Applied Psychology, 84*: 416-427.
- Silva, N.d., Thoman, A., Mayoral, L., & Yoshihara, M. (2002, April), *Organizational strategy and employee outcomes*. Paper presented at the 17th annual conference of the Society of Industrial and Organizational Psychology, Toronto, Canada.
- Sims, R.L., & Keon, T.L. (1997), Ethical work climate as a factor in the development of person-organization fit, *Journal of Business Ethics, 16*: 1095-1105.
- Smidts, A., Pruyn, A., & Van Riel, C. (2001), The impact of employee communication and perceived external prestige on organizational identification, *Academy of Management Journal, 44*: 1051-1062.
- Smith, M.A. (2002, April), Subordinate-supervisor "fit" using the big five personality constructs. Presented at the 17th annual conference of the Society for Industrial and Organizational Psychology, Toronto, Canada.
- Tajfel, H., & Turner, J.C. (1985), The social identity theory of intergroup behavior, In: Worchel, S. & Austin, W.G.(Eds.) *Psychology of Intergroup Relations*, 2nd eds, Nelson-Hall, Chicago.
- Toffler, A.(1990), *Power shift*(NY : William Morrow and Co., Inc).
- Turban, D.B., & Greening, D.W. (1996), Corporate social performance and organizational attractiveness to prospective employers, *Academy of Management Journal, 40*(3): 658-672.

- Turban, D.B., Lau, C.M., Ngo, N.V., Chow, I.H.S., & Si, S. (2001), Organizational attractiveness of firms in the people's Republic of China: A person-organization fit perspective, *Journal of Applied Psychology, 86*: 194-206.
- Vancouver, J.B., & Schmitt, N.W. (1991), An exploratory examination of person-organization fit: Organizational goal congruence, *Personnel Psychology, 44*: 333-352.
- Verquer, M. L. Beehr, T. A., & Wagner, S. W. (2003), A meta-analysis of relations between person-organization fit and work attitudes, *Journal of Vocational Behavior, 63*: 473-489.
- West, M., & Farr, J. (1990), Innovation at work. In M. West & J. Farr (Eds.), *Innovation and creativity at work: Psychological and organizational strategies*: 3-13. New York: Wiley.

## 직무 의견조사

본 설문지는 조직과 구성원과의 관계성이 업무 행동에 어떤 영향을 미치고 있는지를 살펴보기 위한 연구 결과를 도출하기 위한 목적으로 작성된 것입니다. 모든 설문 항목은 설문지를 작성하는 본인의 주관적 판단에 기초하여 의견을 제시하시고, 대학원 석사 논문의 실증 분석을 위해 활용될 것입니다.

본 설문지를 작성하는데 소요되는 시간은 약 10분 정도로 예상되며, 설문에 응답할 때 옆 사람과 의논하지 말고 자신의 주관대로 질문에 답해 주실 것을 부탁드립니다.

또한 본 조사는 개인의 능력을 테스트 하는 것이 아니므로 질문에 따른 정답도 오답도 없습니다. 저희가 원하는 것은 오직 여러분의 진솔한 의견입니다.

본 설문지의 내용은 단지 연구목적으로만 사용될 것이며, 응답해 주신 모든 내용은 학문적 목적으로만 이용되며, 통계로 일괄처리 되므로 익명성이 보장됩니다.

여러분의 조직 생활에 느끼는 올바른 판단을 바탕으로 향후 발전적 개선안을 모색할 수 있도록 솔직하게 답변해주시면 감사하겠습니다.

발전적인 회사 생활을 이루길 바라며, 소중한 시간을 내주어 감사드립니다.

2007년 5월

연구 책임자 : 조선대학교 경영학부 교수 정진철(062-230-6853)

연구 자 : 조선대학교 경영학과 석사과정 박현정

I. 아래 항목은 나의 직속상사와 업무에 대해 내가 평상시에 느끼고 있는 점들입니다. 각각의 내용에 대해서 귀하께서 느끼는 바를 가장 잘 나타내주는 번호항목에 체크(V)하여 주시기 바랍니다.

내가 생각하기에	전혀 그렇지 않다			보통			매우 그렇 다
1. 직속상사와 나는 서로 공통되는 특성이 많다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
2. 직속상사는 전반적으로 나와 비슷한 성격을 가지고 있다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
3. 직속상사는 나와 가치관이 비슷하다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
4. 직속상사와 나는 행동하는 방식이 비슷하다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
5. 직속상사와 나는 일처리 방식이 비슷하다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
6. 직속상사와 나는 유사한 관심사가 많다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
7. 나의 부족한 능력을 나의 직속상사는 충분히 보완해 줄 수 있다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
8. 나의 능력은 나의 직속상사가 부하들에게 요구하는 능력에 잘 맞는다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
9. 나의 직속상사와 나는 평소 세상을 보는 관점과 철학이 다르다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
10. 나의 직무는 내가 원하던 직무의 특성을 전반적으로 갖고 있다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
11. 내 직무는 내가 평소 가진 흥미에 잘 맞는다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
12. 내 직무는 내가 추구하는 목표를 이루기에 적합하다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
13. 내 직무는 평소 내가 하고 있던 일과 잘 맞지 않는다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
14. 내가 가진 기술이나 지식은 내 직무에서 요구하는 기술이나 지식과 잘 맞는다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
15. 나의 직무는 내가 추구하는 가치관을 잘 반영하고 있다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
16. 내 직무는 나의 욕구를 충족시켜준다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
17. 내 직무는 내 적성과 잘 맞지 않는다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
18. 내 직무는 내가 가진 능력을 발휘하기에 잘 맞지 않는다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
19. 내가 지금 하는 일을 하기 위해서 내가 가진 학력까지 필요하지 않다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
20. 나의 직속상사와 나는 직무에서 추구하는 목표가 비슷하다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦

II. 다음은 우리 조직에 대한 귀하의 생각을 묻는 질문입니다. 각 설문항목에 대하여 귀하의 판단에 가장 가깝다고 생각되는 번호를 골라 체크(V)하여 주시기 바랍니다.

내가 생각하기에	전혀 그렇지 않다			보통			매우 그렇다
1. 우리 회사의 특성은 내 성격 특성과 유사하다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
2. 우리 회사와 나는 서로 공통되는 특성이 많다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
3. 우리 회사의 경영 철학은 나의 평소 생각(철학)과 일치한다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
4. 우리 회사의 운영방식은 나에게 잘 맞는다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
5. 우리 회사가 추구하는 가치는 평소 내가 추구하는 가치와 잘 맞는다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
6. 우리 회사의 이미지는 나의 이미지와 유사하다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
7. 전반적으로 나는 우리 조직과 동떨어진 느낌이다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
8. 우리 회사의 문화는 나와 잘 맞지 않는다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
9. 내가 가진 기술과 지식은 이 회사가 직원들에게 요구하는 것과 잘 맞는다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
10. 내가 가지고 있는 능력은 이 회사에서 꼭 필요한 것이다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
11. 나에게 이 회사는 일하기 좋은 직장이다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
12. 나는 이 회사가 마지막 직장이라는 것을 제외하고는 별로 관심이 없다	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
13. 이 회사가 나에게 일할 수 있는 기회를 주어서 너무 고맙게 생각한다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
14. 나는 이 회사에 대해 매우 관심이 많다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
15. 우리 회사에서 수행하는 나의 업무가 마음에 든다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦



Ⅲ. 다음은 귀하의 업무행동에 관련된 질문입니다. 내용을 잘 읽으시고 귀하께서 느끼는 바를 가장 잘 나타내주는 숫자에 체크(V)하여 주시기 바랍니다.

내가 생각하기에	전혀 그렇지 않다			보통			매우 그렇 다
1. 나는 내 삶을 발전시키기 위한 새로운 방법을 끊임없이 모색한다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
2. 나는 새로운 일을 수행하는 주도권을 주로 다른 사람에게 양보하는 편이다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
3. 이 직장뿐 아니라 다른 곳에서도 회사와 업무의 발전적 변화를 적극적으로 모색하는 편이다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
4. 내가 생각해낸 아이디어가 옳다고 생각하면 주위의 반대에도 불구하고 추진한다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
5. 내 생각과 아이디어를 업무에 반영시키는 것보다 더 신나는 일은 없다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
6. 나는 매사에 독창적이고 다른 사람과 차별화시키려고 노력하는 편이다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
7. 내가 좋아하지 않는 어떤 일을 대하면 이를 올바르게 수정하는 편이다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
8. 다른 직원과 생각이 다르더라도 의미가 있다고 생각되면 이를 실현시키는 편이다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
9. 다른 사람의 반대가 있어도 내 의견이 최고가 되는 것을 좋아한다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
10. 나는 보다 나은 방법을 항상 추구한다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
11. 나는 새로운 아이디어라고 생각하면 업무에 적극 반영한다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
12. 나는 현재 상황을 개선하기 위해 항상 도전하는 편이다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
13. 나는 주어진 기회를 구체화하는데 탁월한 편이다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
14. 어떤 일에 문제가 생기면 정면 승부하는 편이다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
15. 문제를 기회로 전환시키는데 능력이 있다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
16. 나는 다른 사람보다 기회를 빨리 포착하는 편이다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦

