

연구논문

공·사 조직 구성원들의 개인-직무 적합성과
조직몰입에 대한 소고(小考):
직무 및 생활만족의 조절효과를 중심으로*

오 현 규**

박 성 민***

- I. 서론
- II. 이론적 논의
- III. 연구 설계
- IV. 실증 분석
- V. 결론

〈 요약 〉

조직 구성원들의 능력과 역량, 그리고 몰입의 수준은 조직 그 자체와 성과를 결정짓는 핵심 자산 이기에 조직과 직무에 대한 구성원들의 부정적인 자세와 태도는 조직에도 치명적인 결함이다. 이 에 본 연구는 개인과 조직이 상생 발전할 수 있는 전략적 인적자원관리의 관점에서 개인과 업무의 특성이 얼마나 조화를 이루는지가 성공적인 조직으로 향하는 핵심 기제로 작용할 것으로 보았다. 이러한 문제의식을 토대로 조직 구성원들의 개인-직무 적합성이 조직몰입에 얼마나, 그리고 어떻 게 영향을 주는지 살펴보았다. 특히, 직무 및 생활만족을 개인-직무 적합성의 효과를 상승시키는 조직의 중요한 긍정심리자본으로써 핵심 조절변수로 설정하였고, 공공조직과 민간조직에서 그 영 향관계가 어떻게 다른지 확인하였다. 실증분석을 위해서는 도출된 연구가설을 토대로 신뢰도 및 타당도 분석, 상관관계 분석, 독립표본 t검정, 위계적 회귀 분석을 실시하였다. 이를 통한 분석결과 들은 조직의 특성과 유형, 그리고 구성원들의 내면적 동기구조에 맞는 전략적이고 체계적인 인사 정책 및 관리의 필요성에 대한 실무적 함의를 제공하였다.

[주제어: 개인-직무 적합성, 조직몰입, 직무 및 생활만족, 긍정심리자본, 전략적 인적자원관리]

* 이 논문은 2013년 정부(교육과학기술부)의 재원으로 한국연구재단의 지원을 받아 수행 된 연구임 (NRF-2013S1A3A2055042).

** 주저자, 성균관대학교 국정관리대학원 석·박사통합과정(hyungyu516@skku.edu)

*** 교신저자, 성균관대학교 행정학과/국정관리대학원 부교수(sm28386@skku.edu)

I. 서론

급변하는 사회 환경에 공사를 막론하고 조직들은 더욱 복잡해지고 조직의 업무 역시 세세하게 분화되었다. 지난 2008년 세계 금융위기 이후 불안정 고용의 문제 역시 전혀 나아지지 않고 있으며, 과도한 업무 스트레스, 불공정 업무 관행, 높은 이직률 등 우리 사회의 조직들은 이제 더 이상 손 놓고 있을 수만은 없는 상태인 것 같다. 이러한 상황 속에서 조직 구성원들의 조직에 대한 이해와 애착, 그리고 직무에 대한 열정과 몰입을 찾기란 쉽지 않다. 세월호 사건에 이어 최근 어린이집 아동 학대 사건, 항공사 여승무원의 거짓 진술 사건 등을 깊이 들여다 보면, 조직 구성원들이 조직의 목표와 가치를 적극적으로 받아들이지 않아 헌신과 책임을 다하지 않았을 때의 문제가 때로는 얼마나 심각하게 나타나는지 알 수 있다.

조직과 직무에 대한 부정적인 자세와 태도는 조직 성과에도 치명적인 결함이다. 최근 인적자원(Human Resource)이 인적자본(Human Capital)으로 한 차원 더 업그레이드 된 인사행정관리 패러다임의 시각으로 보면(박성민·김민영·김민정, 2013), 조직 구성원들의 능력과 역량, 그리고 몰입의 수준은 조직 그 자체와 성과를 결정짓는 핵심 자산이기 때문이다. 결국, 조직의 가치를 지향하고 높은 성과를 이 끌기 위해서는 조직 구성원들이 조직에 더욱 애착을 가지고 강한 책임감을 느낄 수 있어야 한다. 조직 구성원들의 이러한 조직몰입은 공공조직과 민간조직 모두에게 중요한 동력이 된다. 하지만 공공조직과 민간조직을 둘러싼 한국의 문화적·정책적 환경들을 감안하면, 조직의 유형에 따라 고려되어야 하는 요인들이 너무도 다르지 않을까? 한국의 여러 사례에서도 드러나듯이 다양한 조직 구성원들의 조직몰입 수준을 획기적으로 높이는 것은 쉽지 않다. 이에 본 연구는 개인과 조직이 상생 발전할 수 있는 전략적 인적자원관리(Strategic Human Resource Management)의 관점에서 개인과 업무의 특성이 얼마나 조화를 이루느냐가 성공적인 조직의 핵심 기제로 작용할 것으로 보았다.

현대 조직에게 있어서 개인과 직무의 일치성을 높여 개인의 몰입도를 향상시키고 이를 통해 조직 내 긍정적인 효과로 확산되는 것이야말로 궁극적인 목적이 될 것이다. 개인과 직무의 부합성에 따라 실제 개인들이 조직에 애착과 헌신으로

노력을 기울일지에 대한 검토는 개개인들이 긍정적 사고를 형성하도록 이끄는 긍정적 심리자본에 있어서도 중요한 이론적, 실무적 함의를 가지고 있다고 할 수 있다. 이러한 문제의식을 토대로 본 연구는 공공조직과 민간조직 구성원들의 개인-직무 적합성과 직무 및 생활만족의 조직몰입에 대한 영향력을 살펴보고 직무 및 생활만족의 조절효과에 초점을 두어 분석하였다. 분석결과를 기반으로 하여 전략적 인적자원관리의 관점에서 이를 규명하고 다양한 함의들을 이끌고자 하였다.

본 연구는 이를 위해 제2장에서 다양한 변수들의 개념과 변수 간의 관계에 대해서 논의하였다. 제3장에서는 본 연구의 실증분석을 위한 데이터와 연구방법에 대한 정보를 제시하였다. 또한, 제4장에서는 위계적 회귀 분석을 통해 개인-직무 적합성의 조직몰입에 대한 영향력을 살펴보았다. 공공조직과 민간조직의 차이뿐만 아니라 직무 및 생활만족의 조절효과 검증을 통해 직무 및 생활만족이 개인-직무 적합성과 조직몰입 간의 영향관계에서 어떠한 시너지 효과를 주는지 살펴보았다. 제5장에서는 연구 결과를 종합하여 공공조직과 민간조직의 전략적 인적자원관리의 실현을 위한 이론적·정책적 함의를 도출하고 연구의 한계를 제시하였다.

II. 이론적 논의

1. 개인-직무 적합성과 조직몰입

적합성 연구는 개인과 직무, 개인과 조직, 개인과 팀, 개인과 환경, 개인과 상사, 일과 가족 등 다양하게 논의되어 왔다(박성민 외, 2013; 오화선·박성민, 2014; 이인석 외, 2010; 김선아 외, 2013; Kristof-Brown, 2000; Starks, 2007; Lauver & Kristof-Brown, 2001; Kristof-Brown, Zimmerman, & Johnson, 2005; Kristof-Brown, Barrick, & Kay Stevens, 2005; Werbel & Johnson, 2001). 하지만, 그동안의 연구가 국외를 중심으로 대부분 이루어졌을 뿐 아니라, 국내의 연구에서는 전통적으로 집단문화의 영향을 크게 받아 조직중심의 적합성만을 강조해왔다(이인석 외, 2010). 따라서 이러한 시각에서 벗어나 직무의 올바른 수행, 그리고 전문성 및 행

정서비스의 가치 향상에 상응하는 개인-직무 적합성의 연구가 요구된다고 볼 수 있다.

개인-직무 적합성은 개인이 조직 내에서 특정 업무를 수행함에 있어서, 얼마나 개인이 지닌 특성 및 능력이 그 업무와 부합하는지를 의미한다. 조직의 목적을 효과적으로 달성하기 위해 개인과 조직 및 직무가 서로 일치성을 가지고 조직의 전략을 수행하는 전략적 인적자원관리의 차원에서도 매우 중요한 개념이다 (유민봉·박성민, 2014; 박성민·김민영·김민정, 2013). 일반적으로 개인-직무 적합성은 직무가 요구하는 혹은 직무에 필요한 지식, 기술, 교육 등의 개인적 수준이 실제 해당 근로자가 충족시켜주는 정도를 말하는데, 이에 대한 끊임없는 고민은 보다 장기적인 관점에서 조직의 전략과 조화를 이룰 수 있도록 적합한 인력을 개발 및 활용하기 위한 전략적 인적자원관리의 과정으로 볼 수 있기 때문이다. Edwards(1991)는 직무가 요구하는 지식, 능력, 기술들을 개인이 얼마나 적합하게 지니고 있는지의 정도로 보았으며, 개인의 욕구와 직무가 제공해주는 속성들 간의 조화를 포함한 개념으로 정의하였다. 또한 개인-직무 적합성의 발생은 개인이 가진 기술이 특정 직무가 요구하는 것을 충족시켜줄 때와 그 직무가 개인의 요구를 충족시켜줄 때로 구분할 수 있으며(Kristof-Brown, 2000; Kristof, 1996; Muchinsky & Monahan, 1987), 개인의 역량 및 능력 등과 직무 특성 등이 어느 정도 일치하는가에 초점을 둔다(오화선·박성민, 2014). 조직 내 개인들이 직무를 어떻게 받아들이고 그들과 얼마나 조화를 이루는지 인식하는 정도는 그들이 실제 직무를 수행하는 조직에 애착을 가지고 헌신하는 것으로 귀결될 수 있으므로 본 연구에서는 중요 독립변수로 보았다. 따라서 본 연구는 개인-직무 적합성을 개인이 지닌 기술과 지식 등의 수준이 실제 직무가 요구하는 수준과 얼마나 적합한지의 정도를 나타내는 개념으로 정의하고자 하며, 이를 분석에 적용하였다.

개인-직무 적합성의 결과변수로 직무만족, 직무스트레스, 조직몰입, 이직의도, 직무수행 등 조직과 직무에 대한 개인의 태도 및 행동을 나타내는 변수들을 제시한 연구는 다수 존재한다(최보인 외, 2011; 이인석 외, 2010; 김우진, 2013; Lauver & Kristof-Brown, 2001; Caldwell & O'Reilly, 1990; Edwards, 1991). 이처럼 개인이 조직 내에서 얼마나 자신과 적절한 업무를 수행하고 있는지 혹은 능력에 맞는 업무를 지시받고 있는지의 정도는 조직에서 개인의 만족과 성과를 극대화

하는 것을 뛰어넘어 주어진 상황에 헌신하고 책임을 다하는 열정으로 이어질 수 있다. 특히, 본 연구는 오늘날 공공 및 민간 조직뿐만 아니라 한국 사회 전체에서 중요한 심리기제로 받아들여지고 있는 조직몰입의 변수에 주목하였다.

조직몰입은 조직 구성원이 소속된 조직에 대한 심리적인 애착으로 표현할 수 있다. 조직 구성원들의 조직몰입은 조직에 대한 강한 믿음과 구성원으로서 책임을 지려는 특징들을 보이기 때문에 조직의 관리 및 유지, 생산성 증대에 상당한 기여를 하고 있다. Porter, Steers, Mowday, & Boulian(1974)는 조직몰입을 조직 구성원이 자신이 속한 조직에 일체감을 가짐으로써, 조직의 생산성을 높이기 위한 노력뿐만 아니라 끝까지 조직에 남으려는 강한 욕구의 특징을 보이는 것으로 정의하였다. Mowday, Porter, & Steers(1979)의 연구에서는 소속된 조직을 자신과 동일시하고 충성과 애착과 같은 정서적 반응으로서 조직몰입을 정의하였다. Allen & Meyer(1990)는 조직 몰입을 구성원이 조직에 노력과 충성을 바치고자 하는 의욕인 정서적 몰입(Affective Commitment), 조직에 남고자 하는 지속적 몰입(Continuance Commitment), 의무감과 책임을 수행하고자 하는 규범적 몰입(Normative Commitment)의 세 차원으로 구분하기도 하였다. 조직 구성원이 조직의 가치를 지향하고 조직에 강한 자긍심을 느끼고자 하는 태도, 그리고 끝까지 조직에 남고자 하는 바람은 오늘날 개인과 조직의 성과를 결정짓는 핵심 자산이기 때문에 본 연구에서는 중요 종속변수로 보았다. Yang & Pandey(2009)의 연구에서도 오늘날 조직몰입은 업무관련 변수들 가운데 개인과 조직의 성과에 가장 강력하게 영향을 미치는 변수로 표현되기도 하였다. 따라서 본 연구는 조직몰입을 소속된 조직에 애착과 자부심을 가져 오래토록 조직에 유지하고자 하는 정도를 나타내는 개념으로 정의하고자 하며, 이를 분석에 적용하였다.

개인과 직무의 특성이 서로 조화를 이루고 부합할 때, 개인은 그것에 큰 매력을 느끼고 조직에 남고자 하는 마음을 가지게 된다(Starks, 2007). 이는 개인의 자기결정성 수준이 가장 높을 때 개인의 내재적 동기가 발생한다고 보는 Ryan & Deci(2000)의 자기결정성 이론으로도 설명이 가능하다. 개인에게 적절한 수준의 직무가 주어지고 개인의 특성과 조화를 이루어 개인이 가진 역량을 극대화함은 물론, 자율성을 가지고 수행할 수 있다면, 이는 조직에서 만족감을 느끼고 자발적 흥미를 가짐으로써 조직에 더욱 애착을 갖게 되기 때문이다. 뿐만 아니라, 개

인이 직무를 원활하고 자유롭게 수행하는 과정과 그것을 이루는 성취감 속에서 긍정적인 만족과 동기를 발생시킨다고 보는 Herzberg et al.(1959)의 2요인 이론과 Hackman & Oldham(1980)의 직무특성 이론도 이를 뒷받침해주며 맥을 같이한다.

2. 개인-직무 적합성과 조직몰입의 선행연구

조직연구에서 개인-직무 적합성과 조직몰입간의 관계를 고찰한 연구는 상당히 존재한다. 개인-직무 적합성과 조직몰입간의 관계를 규명한 국내 연구들을 살펴보면, 최보인 외(2011)는 13개 기업의 입사 3년 미만의 직원들을 대상으로 개인-직무 적합성이 조직몰입과 유의한 관계가 있음을 검증하였고, 조직관련 및 직무관련 효과성에 중요한 역할을 수행함을 제시하였다. 이인석 외(2010)는 개인-직무 적합성이 높을수록 조직몰입에 긍정적인 영향을 미친다고 하였다. 김우진(2013)의 연구에서는 호텔 기업 구성원들을 대상으로 개인-직무 적합성이 조직몰입에 정(+)의 유의미한 영향을 미치는 것을 확인하였다. 국외에서도 Shih & Hsu(2012)는 개인-직무 적합성이 조직몰입에 유의미한 영향을 미치는 것을 발견하였다. Greguras & Diefendorff(2009)는 자기결정성 이론을 통해 개인-환경 적합성과 조직성과와의 관계를 설명하였으며, 실증분석을 통해 개인-직무 적합성이 조직몰입에 긍정적인 영향을 미친다는 것을 검증하였다.

이처럼 개인-직무 적합성의 조직몰입에 대한 영향력 관계를 규명한 최근 국내·외 연구는 다수 존재하지만, 개인과 환경과의 부합성, 그리고 조직 효과성으로 여러 변수들을 포괄적으로 다룬 연구들이 대부분이다. 개인과 직무의 부합성에 따라 실제 개인들이 조직에 애착과 헌신으로 노력을 기울일지에 온전히 초점을 둔 연구는 드물다. 뿐만 아니라 이들 관계에 있어서 공공조직과 민간조직을 구분하여 동시에 살펴본 연구는 찾아보기 어렵다. 이러한 점들을 보완했다는 측면에서 본 연구는 차별적 결과와 함의들을 제공할 것으로 보았다.

3. 직무 및 생활만족의 시너지 효과

직무만족은 조직 구성원이 자신의 직무에 만족하는 정도를 말한다. 직무에

대한 만족도는 조직의 생산성과의 밀접한 관계에서부터 관심을 받기 시작했으며, 다양한 방식으로 연구가 이루어지고 있다. Locke(1976)는 조직 구성원들이 직무를 인식하는 태도, 혹은 직무를 경험함으로써 얻는 긍정적인 심리적인 상태로 직무만족을 정의하였다. 직무만족은 또한 개인이 수행하고 있는 직무특성들에 대한 평가로부터 얻어지는 긍정적인 느낌으로 표현되기도 한다(Robbins et al., 2013). 하태수·양금모(2012)의 연구에서도 개인이 업무수행을 통해 얻는 심리적인 만족상태로 직무만족을 정의하였다. 송건섭·나병선(2014)은 조직 구성원이 직무와 관련된 여러 가지 조건들에 대해서 얼마나 만족하는지에 대한 감정적 표현으로 보았다.

이처럼 직무만족은 조직 내에서 개인이 직무와 관련된 경험, 상태, 조건 등을 통해 가지는 태도이므로, 개인과 직무 사이의 일치 또는 조화를 나타내는 개인-직무 적합성과도 매우 밀접하다고 본다. 특히, 본 연구에서는 직무만족을 개인-직무 적합성의 연장선으로 보았다. 즉, 직무에 대해 개인이 인지하는 만족은 개인-직무 적합성에서 정의되는 개인의 욕망과 직무 특성 사이의 일치로 볼 수 있다. 직무만족이 높은 개인일수록 개인-직무 적합성의 효과를 더욱 극대화하여 조직에 대한 몰입을 높이게 된다. 관련 선행연구들을 살펴보면, 조직몰입의 태도적 원인으로 직무만족을 다룬 연구는 상당수 존재한다(손주영, 2011; 김석용·옥원호, 2001; Steers, 1977; Mathieu, 1991). 물론, 직무만족과 조직몰입의 인과관계에 관한 논의는 여전히 진행되고 있지만 직무만족이 조직몰입보다 상대적으로 환경의 영향을 쉽게 받고 불안정한 특성을 지닌 단기적 관점을 가지고 있음을 고려하였다(김태희 외, 2005; 김정원, 2007). 김미숙 외(2014)의 연구에서도 직무만족이 조직몰입에 긍정적인 영향을 주는 동시에 개인특성변수와 상호작용을 통해 조직몰입에 대한 영향력을 조절한다는 연구결과를 얻었다. 임치근·조원섭(2009)의 연구와 김홍석·박대성(2007)의 연구에서도 개인이 인식하는 직무에 대한 만족감이 조직 내 긍정적 태도에 대한 독립변수들의 영향력을 유의미하게 조절하는 것으로 나타났다. 따라서 본 연구에서도 직무만족을 조직몰입에 긍정적인 영향을 미치는 독립변수로, 동시에 개인-직무 적합성의 효과를 조절하는 핵심 조절변수로 설정하고 이를 분석에 적용하였다.

생활만족은 개인이 일상으로부터 얻는 기쁨과 만족을 의미한다. 생활에 대한

만족도는 삶의 질과도 매우 밀접한 개념이기 때문에 중요한 심리자본적 요소이다. 생활만족에 대한 본격적인 측정은 Neugarten, Havighurst, & Tobin(1961)의 연구에서부터 사용되었으며, 그들은 일상 활동에서 기쁨을 느끼고 긍정적인 태도와 감정을 인식하는 태도로 생활만족을 정의하였다. Medley(1976)의 연구에서는 개인이 일상 속에서 기대하는 것이 어느 정도 충족되었는지의 수준을 나타내는 정신상태로 생활만족을 보았다. Reizer(2015)에 따르면, 오늘날 생활만족은 주관적 웰빙(Wellbeing)을 나타내는 주요 변수이며 다양한 긍정적 효과를 이끄는 매우 중요한 요소로 작용하고 있다. 하경분 외(2014)도 이와 유사하게 생활만족을 개인이 주관적으로 평가하는 삶의 질의 정도 및 만족도로 정의하였다.

이처럼 생활만족은 개인이 주관적으로 느끼는 긍정적인 심리상태이므로 긍정 심리자본의 시각에서 개인의 올바른 조직행동에 기여할 것으로 기대한다. 이러한 맥락에서 본 연구는 일상에서의 생활만족은 조직에서의 개인-직무 적합성의 효과에 직·간접적인 영향을 줄 것으로 보았다. 개인-직무 적합성과 조직몰입 사이에서 생활만족의 시너지 효과는 전이이론(Spillover Theory)을 토대로 설명할 수 있다. 전이이론에 따르면, 직장가 가정의 물리적이고 시간적인 경계에도 불구하고 한 영역의 태도와 행동이 다른 영역의 태도와 행동으로 전이될 수 있다고 보고 있다(강유미, 2012). 따라서, 가정과 일상으로부터 느끼는 만족 역시 조직 내 개인의 태도와 행동으로 전이되어, 개인-직무 적합성의 효과를 더욱 극대화하여 조직에 대한 책임과 헌신을 높이게 된다. 물론, 조직몰입의 선행요인으로 다루어진 변수들은 주로 현실에서 상관성이 높은 직무 및 조직 특성들이지만, 여가만족이나 생활만족과 같은 조직 외적인 요인들의 영향력을 검증한 연구도 다수 존재한다(이영면 외, 2010; 백승규 외; 이희중, 2014; Erdogan, et al., 2012; Vanaki & Vagharseyyedin, 2009). 백승규 외(2010)는 근로자들의 생활만족이 높을수록 직무만족과 조직몰입 간의 관계를 강하게 발현시키는 것을 확인하였다. 또한 개인이 일상생활에 대해 얼마나 만족하는 정도가 개인의 일상적 태도에 미치는 다양한 영향력들을 조절하고 있음을 증명한 연구들도 존재하였다(이묘숙, 2010; Suldo & Huebner, 2004). 따라서 생활만족을 조직몰입에 긍정적인 영향을 미치는 독립변수로, 동시에 개인-직무 적합성의 효과를 조절하는 핵심 조절변수로 설명하고 이를 분석에 적용하였다.

개인이 특정 대상과 환경에 대한 만족하는 정도는 최근 한국사회의 행복역량과 삶의 질 하부 구성요소로써 그 중요성이 두드러지고 있다(오현규·박성민, 2014). 직무만족과 생활만족의 조절효과 검증은 이러한 의미에서 높은 가치를 지닌다. 직무 및 생활만족의 조절효과는 개인은 행동과 태도에 있어서 일관성을 유지하려는 노력을 기울인다고 보는 인지 일관성 이론(Cognitive Consistency Theory)으로도 뒷받침된다(이인정, 2010; Osgood et al., 1955; Feldman, 2013). 평소 직무나 생활에 대한 만족감이 높은 구성원이라면 자신과 수행하고 있는 업무적 부합성의 영향을 더욱 긍정적으로 반응할 수 있다고 볼 수 있다. 즉, 만족이라는 개인의 긍정적인 감정은 개인-직무 적합성이 조직몰입에 영향을 끼치는 것을 더욱 극대화할 수 있다는 것이다.

이처럼 본 연구의 이론적 근거가 되는 직무만족과 생활만족의 조직몰입에 대한 영향력, 그리고 직무만족과 생활만족의 조절효과를 검증한 국내·외 다양한 연구들을 살펴보았다. 많은 연구들에서 이미 직무만족과 생활만족이 조직몰입의 변수와 매우 밀접한 영향관계를 가진다는 결과를 얻었고 조절효과로써의 역할도 검증했지만, 관련성과 상이성을 함께 가지고 있는 두 가지의 만족도 개념을 한 연구에서 조절변수로써 동시에 다룬 연구는 찾아보기 힘들다. 이러한 점들을 보완했다는 측면에서 본 연구는 차별적 결과와 함의들을 제공할 것으로 보았다.

4. 연구가설

본 연구는 기존의 선행연구들을 토대로 개인-직무 적합성과 조직몰입의 관계에 대해서 고찰하였으며 자기 결정성 이론, 2요인 이론, 직무특성 이론으로 이를 뒷받침하고자 하였다. 직무만족과 생활만족에 대해서도 독립변수인 동시에 조절변수로써의 역할을 다양한 방식으로 검증한 기존의 선행연구들을 확인하였다. 그리고 인지 일관성 이론과 전이 이론을 통해 직무만족, 생활만족, 조직몰입과의 관계도 설명하고자 하였다. 이러한 이론적 근거들을 바탕으로 개인-직무 적합성과 조직몰입, 그리고 직무 및 생활만족 간의 영향관계에 있어서 <표 1>과 같은 가설들을 설정하였다. 조직 유형의 차이는 관리 방식의 차이와 직접적으로 이어지기 때문에 개인과 조직에 대한 특수성을 이해하는 것은 인사 및 조직관리에

있어서 필수적이다(박성민·김선아, 2015). 따라서, 공공조직과 민간조직 간의 다양한 차이를 감안하여 조직유형별로 가설들을 세분화하여 구성하였다.¹⁾ 이 연구 가설들은 공공조직과 민간조직에서 나타나는 영향관계를 한국적 맥락에서 보다 정교하게 접근하고 세부적으로 확인하고자 하는 의도를 반영한 것이다.

〈표 1〉 연구가설

구분	가설
가설 1	개인-직무 적합성은 조직몰입에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
가설 1_A	공공조직에서 개인-직무 적합성은 조직몰입에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
가설 1_B	민간조직에서 개인-직무 적합성은 조직몰입에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
가설 2	직무만족은 조직몰입에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
가설 2_A	공공조직에서 직무만족은 조직몰입에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
가설 2_B	민간조직에서 직무만족은 조직몰입에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
가설 3	생활만족은 조직몰입에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
가설 3_A	공공조직에서 생활만족은 조직몰입에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
가설 3_B	민간조직에서 생활만족은 조직몰입에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
가설 4	직무만족의 정도가 높을수록 개인-직무 적합성이 조직몰입에 미치는 영향은 더욱 커질 것이다.
가설 4_A	공공조직에서 직무만족의 정도가 높을수록 개인-직무 적합성이 조직몰입에 미치는 영향은 더욱 커질 것이다.
가설 4_B	민간조직에서 직무만족의 정도가 높을수록 개인-직무 적합성이 조직몰입에 미치는 영향은 더욱 커질 것이다.
가설 5	생활만족의 정도가 높을수록 개인-직무 적합성이 조직몰입에 미치는 영향은 더욱 커질 것이다.
가설 5_A	공공조직에서 생활만족의 정도가 높을수록 개인-직무 적합성이 조직몰입에 미치는 영향은 더욱 커질 것이다.
가설 5_B	민간조직에서 생활만족의 정도가 높을수록 개인-직무 적합성이 조직몰입에 미치는 영향은 더욱 커질 것이다.

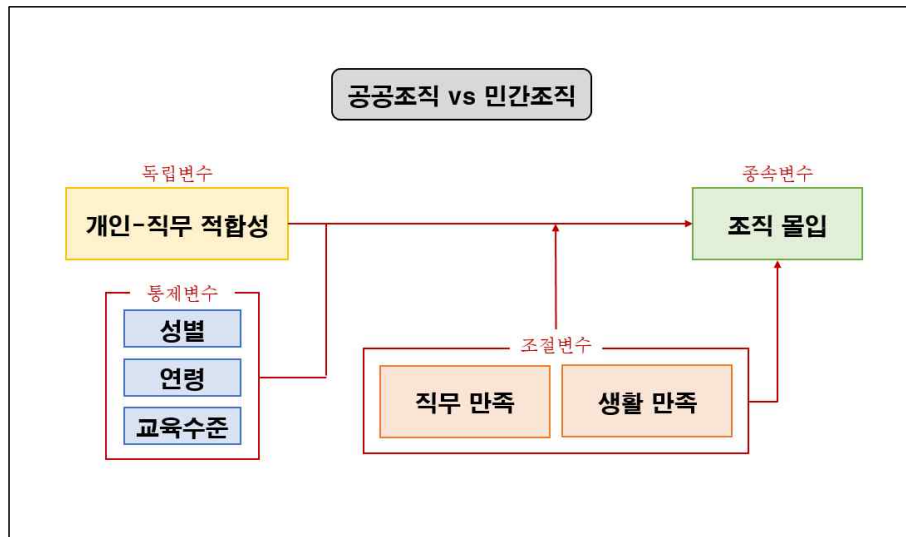
1) 최근 공공조직과 민간조직 간의 장벽이 점차 줄어들어 관리방식에 있어서 유사성이 확대되고 있지만, 다양한 측면에서 두 조직 간에는 차이점과 특수성이 존재한다(박성민·김선아, 2015). 특히, 두 조직 간에는 구성원들의 행동, 태도, 동기, 그리고 조직의 문화, 구조, 비전 등에 있어서 강한 차이를 지닐 수밖에 없다(Rainey, 1979, 1983, 2009; Kumar & Achamamba, 1993; Jung et al., 2007). 이러한 내용들을 토대로 본 연구는 공공조직과 민간조직의 영향관계를 비교·통합적 관점으로 접근하였다.

III. 연구 설계

1. 연구모형

이론적 논의와 선행연구들의 검토를 통해 구성된 연구 가설들을 실증적으로 분석하기 위해 <그림 1>과 같은 연구모형을 구성하였다. 변수들의 관계에 있어서 공공조직과 민간조직에서 나타나는 차이를 감안하여 조직별로 구분하여 영향 관계를 따로 분석하였다. 개인-직무 적합성과 직무 및 생활만족, 그리고 조직몰입과의 관계 확인을 살펴보고, 개인-직무 적합성과 조직몰입의 관계 속에서 직무 및 생활만족의 조절효과를 중심으로 분석하였다. 특히, 직장에서 인식하는 직무만족과 가정에서 인식하는 생활만족의 조절효과를 서로 분리하여 살펴보았다. 또한, 개인의 인구통계학적 특성이 개인 및 집단의 행동과 태도에 영향을 끼칠 수 있음을 고려하여(Slocum, 2009; Royalty, 1998; Colquitt, Lepine, & Wesson, 2009), 성별, 연령, 교육수준을 통제변수로 구성하였다.

〈그림 1〉 연구모형



2. 표본의 특성

본 연구는 한국노동연구원의 한국노동패널조사 제13차 데이터를 사용하였다. 공공조직 혹은 민간조직에 종사하는 20대부터 60대까지의 응답자만을 추출하여 4,980명을 최종 분석의 대상으로 활용하였다. 본 연구의 표본에 대한 인구사회학적 특성은 <표 2>와 같다. 응답자의 성별부터 살펴보면, 남성이 2,981명(59.9%), 여성이 1,999명(40.1%)으로 나타났다. 연령은 30대가 1,664명(33.4%)으로 가장 많았으며, 40대(26.7%), 50대(17.5%), 20대(16.1%), 60대(6.3%)의 순으로 나타났다. 일자리 유형은 정규직이 3,311명(66.5%), 비정규직이 1,645명(33.0%)으로 나타났다. 직장유형은 공공조직이 643명(12.9%), 민간조직이 4,337명(87.1%)으로 나타났다. 최종학력은 고등학교가 1,685명(33.8%)으로 가장 많았으며, 4년제 대학(26.5%), 2/3년제 대학(18.8%), 중학교(8.9%), 초등학교(6.2%), 대학원 석사(4.2%), 대학원 박사(0.9%), 무학(0.5%)의 순으로 나타났다. 이를 통해 응답자의 구성이 비교적 고루 분포되어 있음을 확인하였다.

〈표 2〉 표본에 대한 인구사회학적 특성

변수	구분	빈도	비율	변수	구분	빈도	비율
성별	남성	2,981	59.9%	최종 학력	무학	27	0.5%
	여성	1,999	40.1%		초등학교	311	6.2%
연령대	20대	802	16.1%		중학교	442	8.9%
	30대	1,664	33.4%		고등학교	1,685	33.8%
	40대	1,328	26.7%		2/3년제 대학	938	18.8%
	50대	871	17.5%		4년제 대학	1,322	26.5%
	60대	315	6.3%		대학원 석사	208	4.2%
					대학원 박사	46	0.9%
일자리 유형	정규직	3,311	66.5%		무응답	1	0.0%
	비정규직	1,645	33.0%	총 4,980명			
	무응답	24	0.5%				
직장 유형	공공조직	643	12.9%				
	민간조직	4,337	87.1%				

3. 변수의 구성²⁾

본 연구의 변수구성은 한국노동연구원의 한국노동패널조사 제13차 데이터를 토대로 독립변수에는 개인·직무 적합성 2문항, 종속변수에는 조직몰입 5문항, 조절변수에는 직무만족 9문항, 생활만족 6문항으로 구성하였다. 변수의 구체적인 내용은 <표 3>에 제시하였다. 독립변수인 개인·직무 적합성은 Edwards(1991)의 정의처럼 개인과 직무의 특성 수준이 얼마나 적합한지를 묻는 문항들로 구성하였다. 종속변수인 조직몰입은 Porter, Steers, Mowday, & Boulian(1974)의 정의처럼 조직에 대한 강한 믿음과 구성원으로서 조직에 남고자하는 의지에 대해 묻는 문항들로 구성하였다. 조절변수인 직무만족은 직무와 관련된 다양한 요소들에 대한 만족도를 묻는 문항들로(송건섭·나병선, 2014), 생활만족은 삶의 질과 관련된 다양한 요소들에 대한 만족도를 묻는 문항들로 구성하였다(하경분 외, 2014).

〈표 3〉 변수의 구성과 내용

구분	변수명	내용		
독립 변수	개인·직무 적합성	현재 하고 있는 일과 나의 교육수준과의 적합성		
		현재 하고 있는 일과 나의 기술(기능)수준과의 적합성		
종속 변수	조직몰입	지금 근무하고 있는 직장(일자리)은 다닐만한 좋은 직장이다.		
		나는 이 직장(일자리)에 들어온 것을 기쁘게 생각한다.		
		직장(일자리)을 찾고 있는 친구가 있으면 나는 이 직장을 추천하고 싶다.		
		나는 내가 다니고 있는 직장(일자리)을 다른 사람들에게 자랑할 수 있다.		
		별다른 일이 없는 한 이 직장(일자리)을 계속 다니고 싶다.		
조절 변수	직무만족	임금 또는 보수	취업의 안정성	하고 있는 일의 내용
		근무 환경	근로 시간	개인의 발전 가능성
		의사소통 및 인간관계	인사고과의 공정성	복지후생제도
	생활만족	가족의 수입	여가활동	주거환경
		가족 관계	친인척 관계	사회적 친분 관계

- 2) 오현규·박성민(2014)의 연구에서도 한국노동패널조사 제13차 데이터를 사용하여 일과 삶의 균형 정책, 직무만족, 생활만족, 조직몰입 간의 관계를 살펴보았다. 본 연구는 연구의 설계과정에서 이러한 내용들을 참고하였으며, 이전의 연구보다 세밀하고 확장된 모형으로 발전 및 적용하고자 하였다. 하지만, 표본의 구성을 실제 공공조직과 민간조직에 종사하는 대상자만을 추출하고, 직무만족과 생활만족의 문항을 보다 폭넓고 다양하게 구성하는 등의 차별성을 두었다.

4. 연구의 분석방법

본 연구는 한국노동연구원의 한국노동패널조사 제13차 데이터에서 4,980명을 최종 추출한 자료를 토대로 실증분석을 진행하였다. 먼저, 측정도구의 신뢰도 분석을 위해 Cronbach's Alpha 값의 계수를 활용하였고, 타당도 분석을 위해서는 확인적 요인분석을 실시하였다. 둘째, 본격적인 가설검증에 앞서 두 변수들 간의 상호 연관성을 확인하기 위해 상관관계 분석을 실시하였다. 셋째, 공공조직과 민간조직 간의 개인-직무 적합성, 조직몰입, 직무만족, 생활만족의 평균값들을 비교하기 위해 독립표본 t검정을 실시하였다. 넷째, 개인-직무 적합성과 직무 및 생활만족이 조직몰입에 미치는 영향관계와 직무 및 생활만족의 조절효과를 확인하기 위해 위계적 회귀 분석을 실시하였다.

IV. 실증 분석

1. 신뢰도 및 타당도 분석

본 연구에서 사용되는 측정도구의 신뢰도를 검증하기 위해 Cronbach's Alpha 값의 계수를 활용하였다. 본 연구의 신뢰도 분석 결과는 <표 4>와 같다. 개인-직무 적합성, 조직몰입, 직무만족, 생활만족의 Cronbach's Alpha 값이 모두 0.8 이상인 것으로 확인됨에 따라, 충분히 신뢰도 있는 측정도구들로 구성되어 있음을 알 수 있다.

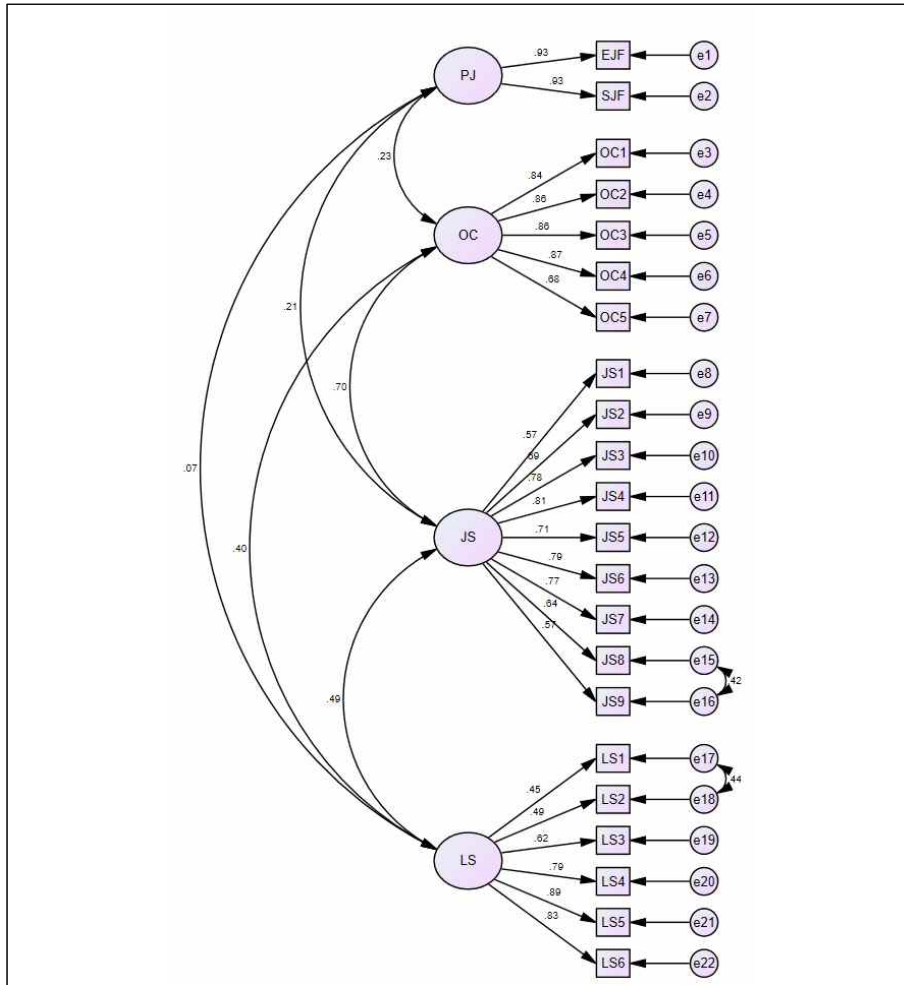
<표 4> 신뢰도 분석

구분	개인-직무 적합성	조직몰입	직무만족	생활만족
Cronbach's Alpha	.930	.911	.898	.846

측정도구들의 신뢰도를 확보한 후, <그림 2>와 같이 확인적 요인분석을 통해

구성개념들 간 타당도를 검증하였다.

〈그림 2〉 확인적 요인분석



표준화된 요인부하량(Factor Loading)의 유의성은 일반적으로 .5 이상으로 제시되며 .7 이상일 때 바람직한 것으로 받아들여지고 있다(배병렬, 2011; Fornell & Larcker, 1981; Bagozzi & Yi, 1988). 본 연구의 표준화된 요인부하량이 기준 값에 대부분 충족하는 것으로 나타났으나 생활만족의 관측변수 일부가 기준 값에 약간 못 미치는 것으로 나타났다. 하지만 모형의 적합도와 구성개념의 의미 및

중요성을 감안하여 분석에 이용하는 것이 타당하다고 판단하였다. 확인적 요인분석 모형의 적합도를 검정하기 위해서는 GFI, AGFI, CFI, NFI, TLI, IFI, RMR, RMSEA 값을 사용하였다. 분석결과는 <표 5>에 제시하였다. AGFI 값이 모형의 기준 적합도에 약간 못 미치는 것으로 나타났으나 나머지 모든 분석결과가 모형의 기준 적합도의 값을 충족하였으므로, 본 연구의 확인적 요인분석 모형은 적합하다고 판단된다.

<표 5> 확인적 요인분석 모형의 적합도

구분	GFI	AGFI	CFI	NFI	TLI	IFI	RMR	RMSEA
기준 적합	0.9 이상	0.9 이상	0.9 이상	0.9 이상	0.9 이상	0.9 이상	0.05 이하	0.08 이하
분석 결과	0.900	0.874	0.923	0.920	0.911	0.923	0.035	0.073

2. 상관관계 분석

본격적인 가설검증에 앞서 본 연구에서 사용되는 변수들이 서로 얼마나 관련성이 있는지 파악하기 위해, <표 6>과 같이 상관관계 분석을 실시하였다. 분석결과, 성별은 연령, 교육수준, 생활만족과 양(+의 상관관계를 가지는 것으로 나타났다. 연령은 성별과 양(+의 상관관계를 가지고, 교육수준, 조직몰입, 직무만족, 생활만족과 음(-)의 상관관계를 가지는 것으로 나타났다. 교육수준은 성별, 조직몰입, 직무만족, 생활만족과 양(+의 상관관계를 가지고, 연령과 음(-)의 상관관계를 가지는 것으로 나타났다. 개인-직무 적합성은 조직몰입, 직무만족, 생활만족과 양(+의 상관관계를 가지는 것으로 나타났다. 조직몰입은 교육수준, 개인-직무 적합성, 직무만족, 생활만족과 양(+의 상관관계를 가지고, 연령과 음(-)의 상관관계를 가지는 것으로 나타났다. 직무만족은 교육수준, 개인-직무 적합성, 조직몰입, 생활만족과 양(+의 상관관계를 가지고, 연령과 음(-)의 상관관계를 가지는 것으로 나타났다. 생활만족은 성별, 교육수준, 개인-직무 적합성, 조직몰입, 직무만족과 양(+의 상관관계를 가지고, 연령과 음(-)의 상관관계를 가지는 것으로 나타났다. 이를 통해 본 연구에서 사용되는 변수들 간 통계적으로 유의미한 관계들이 다수 발견되었다.

〈표 6〉 상관관계 분석

구분	1	2	3	4	5	6	7
1	1						
2	.047**	1					
3	.146**	-.475**	1				
4	.009	.027	-.006	1			
5	.012	-.080**	.280**	.211**	1		
6	.009	-.128**	.314**	.193**	.654**	1	
7	.065**	-.116**	.272**	.094**	.429**	.534**	1

1 : 성별(여성=0, 남성=1), 2 : 연령, 3 : 교육수준,
4 : 개인·직무 적합성, 5 : 조직몰입, 6 : 직무만족, 7 : 생활만족

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

3. 공공조직과 민간조직의 현황 및 인식

본 연구는 사전분석단계로써 독립표본 t검정을 실시하여 공공조직과 민간조직 사이에서 개인·직무 적합성, 조직몰입, 직무만족, 생활만족의 평균값들이 어떠한 차이를 나타내는지 확인하였다. 분석결과인 주요 변수에 대한 인식 차이는 <표 7>과 같다. 분석결과를 모두 정리하면 개인·직무 적합성, 조직몰입, 직무만족, 생활만족 모두 민간조직보다 공공조직에서 더 높게 나타났다. 뿐만 아니라 분석결과 모두 통계적으로 유의미한 결과임을 확인하였다.

〈표 7〉 조직별 주요 변수에 대한 인식 차이 검증

구분	공공조직(N:643)		민간조직(N:4337)		t값
	평균	표준편차	평균	표준편차	
개인·직무 적합성 (최소값:1, 최대값:3)	2.8683	0.34885	2.8149	0.39777	-3.554***
조직몰입 (최소값:1, 최대값:5)	3.6424	0.60760	3.2412	0.59541	-15.904***
직무만족 (최소값:1, 최대값:5)	3.4518	0.51289	3.1571	0.50531	-13.774***
생활만족 (최소값:1, 최대값:5)	3.5052	0.47284	3.3434	0.45894	-8.311***

* : $p < 0.1$, ** : $p < 0.05$, *** : $p < 0.01$

4. 위계적 회귀 분석과 조절효과 검증

본격적으로 개인-직무 적합성이 조직몰입에 미치는 영향관계를 규명하고 직무 및 생활만족의 조절효과를 확인하기 위해 위계적 회귀 분석을 실시하였다. 1 단계에서는 통제변수인 성별, 연령, 교육수준의 변수들이 투입되었고, 2단계에서는 독립변수인 개인-직무 적합성의 변수가 투입되었으며, 3단계에서는 조절변수인 직무만족, 생활만족의 변수들이 투입되었다. 마지막 4단계에서는 직무 및 생활만족의 조절효과를 보기 위한 상호작용항의 변수들이 투입되었다.³⁾ 공공조직과 민간조직에서 나타나는 영향관계를 보다 정교하게 확인하기 위해 1) 표본 전체를 대상으로, 2) 표본 전체에서 공공조직에 종사하는 근로자만을 대상으로, 3) 표본 전체에서 민간조직에 종사하는 근로자들만을 대상으로 나누어 분석하였다.⁴⁾

먼저, 표본 전체인 공공조직 혹은 민간조직에 종사하는 20대부터 60대까지의 응답자 4,980명을 대상으로 개인-직무 적합성, 조직몰입, 직무만족, 생활만족 간의 관계를 살펴보기 위한 위계적 회귀 분석 결과는 <표 8>에서 확인할 수 있다. 증가된 설명력의 유의성을 우선 검증하고 추가 투입되는 개별 변수들의 유의성을 확인하였다. 모형 1에서 모형의 설명력(Adjusted R^2)은 약 12.1%로 나타났으며 성별, 연령, 교육수준의 변수들이 조직몰입에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 모형 2에서 모형의 설명력(Adjusted R^2)은 16.6%로 증가하였으며 개인-직무 적합성의 변수가 조직몰입에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 모형 3에서는 모형의 설명력(Adjusted R^2)은 53.0%로 증가하였으며 기존에 영향을 미치던 성별의 영향력이 사라지고 직무만족, 생활만족의 변수들이 조직몰입에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 모형 4에서는 모형의 설명력(Adjusted R^2)은 53.1%로 증가하였으며, 상호작용항2(개인-직무 적합성 × 생활만족)의 변수

3) 조절효과 검증을 위해 위계적 회귀분석에서 상호작용항의 변수가 추가되면서 다중공선성의 문제가 발생할 수 있다. 따라서 본 연구는 분산팽창인자(VIF: Variance Inflation Factor)를 이용하여 공선성에 문제가 없음을 확인하였다.

4) 김선아 외(2013)의 연구는 다양한 직업선택동기의 선행·조절·결과요인들을 규명함에 있어서 분석의 모형을 통합모형, 공공조직 모형, 민간조직 모형으로 구분하여 실시하였고, 이를 통해 유의미한 결과들과 함의를 도출하였다. 본 연구에서도 공공조직과 민간조직의 비교·통합적 관점에서 위계적 회귀 분석을 실시하기 위해 분석의 모형을 3가지의 대상(표본 전체, 공공조직, 민간조직)에 따라 나누어 분석에 적용하였다.

가 조직몰입에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

〈표 8〉 표본 전체를 대상으로 한 위계적 회귀 분석

1) 표본 전체를 대상으로 (종속변수:조직몰입)				
구분	모형 1	모형 2	모형 3	모형 4
	표준화 계수 (t값)	표준화 계수 (t값)	표준화 계수 (t값)	표준화 계수 (t값)
1단계 성별	-.034*(-1.912)	-.033*(-1.906)	-.015(-1.190)	-.017(-1.313)
연령	.089*** (4.460)	.079*** (4.034)	.048*** (3.249)	.047*** (3.223)
교육수준	.387*** (19.171)	.383*** (19.483)	.109*** (6.895)	.107*** (6.753)
2단계 개인-직무 적합성		.213*** (12.568)	.084*** (6.425)	.083*** (6.229)
3단계 직무만족			.593*** (34.808)	.546*** (18.824)
생활만족			.113*** (6.820)	.124*** (3.609)
4단계 상호작용항1				-.016(-.465)
상호작용항2				.056** (2.001)
R^2	.122	.167	.531	.532
Adjusted R^2	.121	.166	.530	.531
F	133.803***	145.280***	546.798***	410.892***
D/W = 1.946				

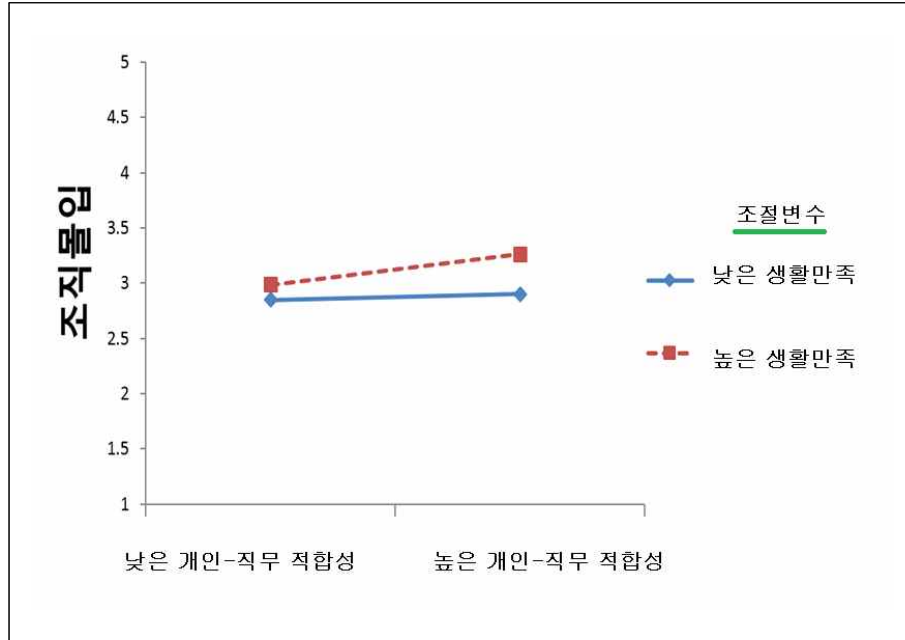
* : $p < 0.1$, ** : $p < 0.05$, *** : $p < 0.01$

상호작용항1 : 개인-직무 적합성 × 직무만족

상호작용항2 : 개인-직무 적합성 × 생활만족

4단계에서 상호작용항2(개인-직무 적합성 × 생활만족)의 영향력이 통계적으로 유의미함에 따라, 생활만족이 높은 경우와 생활만족이 낮은 경우를 나누어 <그림 3>과 같이 그래프로 나타내었다. 조직 구성원들(표본 전체)의 생활만족이 높을 경우 개인-직무 적합성의 조직몰입에 대한 긍정적 영향력을 강화시키는 것을 확인할 수 있다.

〈그림 3〉 개인-직무 적합성과 조직몰입 사이의 생활만족 조절효과



두 번째로, 표본 전체에서 공공조직에 종사하는 20대부터 60대까지의 응답자 643명만을 대상으로 개인-직무 적합성, 조직몰입, 직무만족, 생활만족 간의 관계를 살펴보기 위한 위계적 회귀 분석 결과는 <표 9>에서 확인할 수 있다. 증가된 설명력의 유의성을 우선 검증하고 추가 투입되는 개별 변수들의 유의성을 확인하였다. 모형 1에서 모형의 설명력(Adjusted R^2)은 약 7.8%로 나타났으며 성별, 교육수준의 변수들이 조직몰입에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 모형 2에서 모형의 설명력(Adjusted R^2)은 8.5%로 증가하였으며 개인-직무 적합성의 변수가 조직몰입에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 모형 3에서는 모형의 설명력(Adjusted R^2)은 40.2%로 증가하였으며 기존에 영향을 미치던 성별, 교육수준, 개인-직무 적합성의 영향력이 사라지고 직무만족의 변수가 조직몰입에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 모형 4에서는 모형의 설명력(Adjusted R^2)은 39.9%로 감소하였으며 상호작용항의 변수들은 조직몰입에 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

〈표 9〉 공공조직을 대상으로 한 위계적 회귀 분석

2) 표본 전체에서 공공조직에 종사하는 근로자만을 대상으로 (종속변수:조직몰입)				
구분	모형 1	모형 2	모형 3	모형 4
	표준화 계수 (t값)	표준화 계수 (t값)	표준화 계수 (t값)	표준화 계수 (t값)
1단계 성별 연령 교육수준	.105**(2.162) .037(.662) .279***(.5082)	.102**(2.108) .031(.554) .262***(.4.731)	.056(1.440) .032(.713) .071(1.494)	.056(1.427) .030(.674) .070(1.467)
2단계 개인-직무 적합성		.096**(1.999)	.049(1.255)	.056(1.318)
3단계 직무만족 A 생활만족 B			.578***(.11.907) .039(.788)	.564***(.6.022) .090(.868)
4단계 상호작용항1 상호작용항2				-.059(-.559) .015(.158)
R^2	.085	.094	.411	.411
Adjusted R^2	.078	.085	.402	.399
F	12.499***	10.444***	46.376***	34.675***
D/W = 2.314				

* : $p < 0.1$, ** : $p < 0.05$, *** : $p < 0.01$

상호작용항1 : 개인-직무 적합성 × 직무만족

상호작용항2 : 개인-직무 적합성 × 생활만족

마지막으로, 표본 전체에서 민간조직에 종사하는 20대부터 60대까지의 응답자 4,337명만을 대상으로 개인-직무 적합성, 조직몰입, 직무만족, 생활만족 간의 관계를 살펴보기 위한 위계적 회귀 분석 결과는 <표 10>에서 확인할 수 있다. 증가된 설명력의 유의성을 우선 검증하고 추가 투입되는 개별 변수들의 유의성을 확인하였다. 모형 1에서 모형의 설명력(Adjusted R^2)은 약 10.1%로 나타났으며 성별, 연령, 교육수준의 변수들이 조직몰입에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 모형 2에서 모형의 설명력(Adjusted R^2)은 15.5%로 증가하였으며 개인-직무 적합성의 변수가 조직몰입에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 모형 3에서는 모형의 설명력(Adjusted R^2)은 52.2%로 증가하였으며 기존에 영향을 미치던 성별의 영향력이 사라지고 직무만족, 생활만족의 변수들이 조직몰입에 유의미한 영향

을 미치는 것으로 나타났다. 모형 4에서는 모형의 설명력(Adjusted R^2)은 52.2%로 증가하였으며 성별의 영향력이 다시 나타나고 상호작용항2(개인-직무 적합성 × 생활만족)의 변수가 조직몰입에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

〈표 10〉 민간조직을 대상으로 한 위계적 회귀분석

3) 표본 전체에서 민간조직에 종사하는 근로자만을 대상으로 (종속변수:조직몰입)				
구분	모형 1 표준화 계수 (t값)	모형 2 표준화 계수 (t값)	모형 3 표준화 계수 (t값)	모형 4 표준화 계수 (t값)
1단계 성별 연령 교육수준	-.042**(-2.144) .067*** (3.030) .353*** (15.817)	-.041**(-2.166) .058*** (2.711) .358*** (16.525)	-.022(-1.517) .039** (2.407) .103*** (5.964)	-.024*(-1.676) .038** (2.376) .101*** (5.843)
2단계 개인-직무 적합성		.232*** (6.440)	.092*** (6.440)	.091*** (6.296)
3단계 직무만족(A) 생활만족(B)			.580*** (31.605) .126*** (7.121)	.527*** (17.248) .135*** (3.642)
4단계 상호작용항1 상호작용항2				-.012(-.344) .064** (2.188)
R^2 Adjusted R^2 F	.102 .101 94.754***	.156 .155 115.113***	.523 .522 454.512***	.524 .522 341.895***
D/W = 1.924				

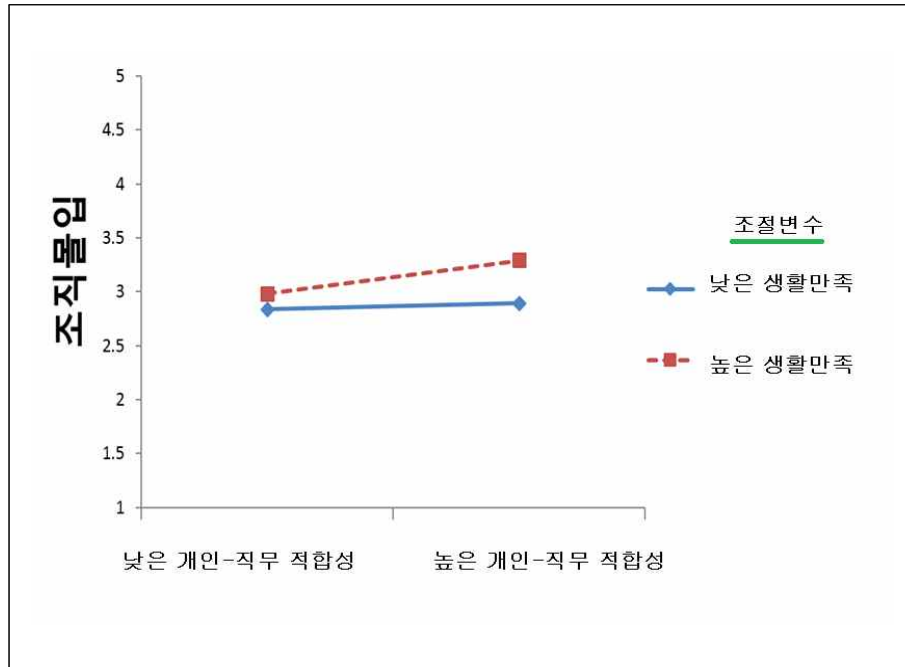
* : $p < 0.1$, ** : $p < 0.05$, *** : $p < 0.01$

상호작용항1 : 개인-직무 적합성 × 직무만족

상호작용항2 : 개인-직무 적합성 × 생활만족

4단계에서 상호작용항2(개인-직무 적합성 × 생활만족)의 영향력이 통계적으로 유의미함에 따라, 생활만족이 높은 경우와 생활만족이 낮은 경우를 나누어 <그림 4>와 같이 그래프로 나타내었다. 조직 구성원들(민간조직)의 생활만족이 높을 경우 개인-직무 적합성의 조직몰입에 대한 긍정적 영향력을 강화시키는 것을 확인할 수 있다.

〈그림 4〉 개인-직무 적합성과 조직몰입 사이의 생활만족 조절효과



5. 연구가설의 검증 결과

지금까지 살펴본 실증분석을 통해 연구가설의 검증 결과들을 확인하였다. 우선, 개인-직무 적합성이 조직몰입에 정(+)의 영향을 미칠 것이라는 가설1(표본 전체), 가설1_B(민간조직)가 채택되었으며, 공공조직에서는 유의미한 결과가 나타나지 않아 가설1_A(공공조직)는 기각되었다. 둘째, 직무만족이 조직몰입에 정(+)의 영향을 미칠 것이라는 가설2(표본 전체), 가설2_A(공공조직), 가설2_B(민간조직) 모두 채택되었다. 셋째, 생활만족이 조직몰입에 정(+)의 영향을 미칠 것이라는 가설3(표본 전체), 가설3_B(민간조직)가 채택되었으며, 공공조직에서는 유의미한 결과가 나타나지 않아 가설3_A(공공조직)는 기각되었다. 넷째, 직무만족의 정도가 높을수록 개인-직무 적합성이 조직몰입에 미치는 영향은 더욱 커질 것이라는 가설4(표본 전체), 가설4_A(공공조직), 가설4_B(민간조직) 모두 기각되었다. 다섯째, 생활만족의 정도가 높을수록 개인-직무 적합성이 조직몰입에 미치는 영향은 더욱

커질 것이라는 가설5(표본 전체), 가설5_B(민간조직)가 채택되었으며, 공공조직에서는 유의미한 결과가 나타나지 않아 가설5_A(공공조직)는 기각되었다.

V. 결 론

개인이 조직에 가지는 심리적 애착과 소속감, 그리고 책임감은 조직 구성원들의 잠재된 능력을 극대화해주고 성공적인 조직을 이끄는 강한 긍정적 심리자본이다. 최근 동료들과의 감정적 교류를 통해 만족도를 높이고 직무 중심으로 성과를 관리함으로써 개인들의 몰입을 자발적으로 이끌어 낸 공공조직의 사례, 개인과 조직의 상호 일체감을 중시하고 일과 가정의 균형을 지원함으로써 직무에 적극 몰입할 수 있도록 만들어 낸 민간조직의 사례들에서도 조직에 대한 몰입을 극대화하기 위한 전략적 중요성을 엿볼 수 있다(박성민·김선아, 2015). 본 연구도 이러한 맥락에서 개인과 직무의 특성이 조화롭고 적합할 때 이러한 긍정효과를 이끌 수 있다고 보고, 조직 내에서 개인-직무 적합성이 조직몰입에 얼마나, 그리고 어떻게 영향을 주는지 살펴보았다. 특히, 한국의 공공조직과 민간조직의 비교적 관점을 중심으로 개인-직무 적합성, 직무만족, 생활만족, 조직몰입 간의 관계를 실증적으로 검증하였다. 도출된 연구가설을 토대로, 신뢰도 및 타당도 분석, 상관관계 분석, 독립표본 t검정, 위계적 회귀 분석을 실시하였다. 영향관계 규명을 위한 위계적 회귀 분석에서 성별, 나이, 교육수준을 통제변수로, 개인-직무 적합성을 독립변수로, 조직몰입을 종속변수로, 직무만족, 생활만족을 조절변수로 설정하였다. 조절효과를 세밀하게 살펴보기 위해 상호작용항의 변수를 활용하였으며, 조절효과에 의한 차이를 분명하게 확인하기 위해 통계적으로 유의미한 결과를 그래프로 제시하였다. 분석결과를 토대로 이론적·실무적 함의를 종합적으로 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 민간조직과 공공조직 구성원들의 개인-직무 적합성, 조직몰입, 직무만족, 생활만족의 평균을 비교해보니, 모든 변수들의 평균값이 민간조직보다 공공조직에서 더 높게 나타났으며, 이 차이가 통계적으로도 유의미함을 발견하였다. 이러한 결과는 기존 선행연구들과도 유사성을 지닌다(Rainey, 1979, 1983; Kumar

& Achamamba, 1993; Jung et al., 2007). 한국의 공공조직에서 나타나는 강한 신분 보장제도에 따른 심리적 안정성, 공직업무를 긍정적으로 인식하는 개인의 높은 가치 등이 복합적으로 작용한 것으로 볼 수 있다(오현규·박성민, 2014). 김선아 외(2013)의 실증 연구에서도 상대적으로 공공조직 구성원들이 직무 및 조직 가치와 관련된 내재적 동기를 중시하고 민간조직의 구성원들이 외재적 동기를 더 중시하고 있음을 알려주고 있다. 최근 민간조직 구성원들의 높은 이직률만 보더라도, 많은 구성원들의 직무 수준이 개인 수준과 불일치하고 조직에 대한 애착과 만족이 매우 낮은 것을 가늠해볼 수 있다. 특히, 기존에 인턴이나 수상경력, 외국어 성적, 자격증 등의 스펙에 의존하여 신입사원을 선발했던 대다수의 민간조직들은 개인의 업무 역량을 파악하는 것에 매우 취약할 수 있다. 뿐만 아니라, 한국에서 절대적인 비율을 차지하고 있는 중소기업의 경우 구성원 개개인의 직무 구분이 명확하지 않거나 잦은 부서 이동으로 인해 개인·직무 적합성이 낮을 것으로 추정된다. 이로 인하여 직무와 생활에 대한 만족도는 물론, 조직에 대한 믿음과 책임이 공공조직 구성원들에 비해 낮게 나타난다고 해석할 수 있다. 이는 공·사 조직 각자가 가지고 있는 인적·물적·사회적 자본들을 효율적이고 효과적으로 다루는데 있어 매우 유사한 관리 방식을 지니고 있을지라도 조직의 목적, 관리의 주체, 조직이 제공하는 재화와 서비스, 성과, 그리고 구성원들의 내적 특성 등의 특징과 구조가 다르기 때문이다(박성민·김선아, 2015). 따라서 조직의 목표, 구조, 문화를 정확히 파악하고 분석하는 것이야말로 국민행복과 공감행정을 중심으로 하는 미래지향적 인사·조직 정책을 적용하기 위한 바람직한 선행 접근이라 할 수 있겠다.

둘째, 표본 전체를 대상으로 한 위계적 회귀 분석에서 통제 변수인 연령과 교육수준이 높을수록 조직몰입이 높은 것으로 나타났다. 이는 연령이 높은 조직 구성원일수록 종사하는 조직과 해당 조직의 동료들과의 애정이 많아지기 때문에 조직에 대한 몰입의 정도가 더 높아지는 것으로 볼 수 있다. 또한, 한국과 같이 높은 교육열을 가지고 있는 학벌중심의 사회구조 속에서는 여전히 공·사 조직들이 고학력자 중심의 기회제공과 구조조정이 진행되고 있어, 교육수준이 높을수록 조직에 대한 애정이 높고 조직의 생산성을 높이려는 책임을 갖는 것으로 해석할 수 있다. 특히, 이러한 결과는 민간조직에서 더욱 두드러지게 나타나고 있음을

확인할 수 있다.⁵⁾ 공공조직보다 상대적으로 민간조직에서는 교육수준과 같은 가시적인 개인의 이력이 구성원의 확보, 개발, 유지 및 활용, 평가, 보상에 크게 작용하는 것으로 이해할 수 있다. 민간조직에서는 성별 역시 조직몰입에 유의미한 영향을 주는 것으로 나타났는데, 이는 민간조직 내에서 남성보다 여성이 더 많은 장애와 높은 승진장벽을 극복해야하는 인식을 그대로 보여주는 결과이다(Grusky, 1966). 이렇게 민간조직에서 두드러지게 나타나는 조직몰입에 대한 성별, 연령, 교육수준의 유의미한 영향력을 통해 한국사회의 대다수 조직은 여전히 이질적인 조직구성원들을 위한 다양성 관리에 대한 고민이 부족한 것을 확인할 수 있다. 조직 구성원들의 삶의 질, 그리고 더 나아가 국민행복감을 총체적으로 향상시키기 위한 범국가적 인사정책의 실효성은 서로 다른 영역 구성원들의 통섭적인 이해로부터 시작되어야 할 것이다.

셋째, 표본 전체를 대상으로 한 위계적 회귀 분석에서 개인-직무 적합성이 높을수록 조직몰입이 높은 것으로 나타났다. 조직의 긍정효과를 이끌어내는 구성원들의 조직 충성과 애착에 있어서 개인-직무 적합성이 중요한 역할을 한다는 것을 실증적으로 검증한 결과이다. 하지만, 민간조직에서만 통계적으로 유의미한 결과를 얻을 수 있었다. 이는 인사관리가 여전히 계급제를 바탕으로 전문가보다는 일반 행정가 중심의 체제에 초점을 두고 있는 공공조직에서는 조직에 대한 몰입이 개인과 직무의 조화와 일치로부터 나오기 어렵다는 점을 나타내고 있다. 반면에 공공조직보다 심리적으로 안정적이지 못할 뿐 아니라 취약한 근무환경에 쉽게 노출되어 있는 대다수의 민간조직 구성원에게는 직무와 관련된 특성이야말로 조직에 대한 몰입을 강화시키는 핵심 요인이 될 수 있다. 구성원들의 개인-직무 적합성의 정도는 공공조직에 비해 상대적으로 낮을지라도 이러한 환경적 요인에 의해 개인과 직무와의 조화가 조직 구성원 개인들에게 매우 큰 만족감을 느끼게 해주고 조직에 더욱 애착을 갖도록 이끌게 한다. 따라서 구성원들의 낮은 이직률과 조직에 대한 헌신을 향상시키기 위해서는 분명한 직무분석과 정확한 직무기술, 그리고 공정한 직무평가를 기반으로 하는 직무중심의 직위분류제적 인사관리가 요구된다고 할 수 있다. 특히, 폐쇄형 직업공무원제에 기반한 철저한 연공서

5) 표본 전체를 대상으로 한 분석과 민간조직을 대상으로 한 분석에서 연령과 교육수준이 높을수록 조직몰입이 높은 것으로 나타났으나, 공공조직을 대상으로 한 분석에서는 연령과 교육수준의 영향력이 통계적으로 유의미하지 않았다.

열 문화와 암묵적 정실주의 문화를 개방형 임용, 승진, 보상제도로 전환하여 보다 발전적, 합리적, 성과중심적인 인사관리문화를 확립하는 것이 필요하다고 할 수 있다. 조직문화는 구성원들에게 신념과 행동에 영향을 미칠 뿐 아니라 조직 내에서 인식을 형성하고 행동규제의 역할까지도 수행하므로, 구성원들의 자발적인 몰입을 이끌어 내기 위한 직무 중심의 문화를 구축하기 위한 노력이 필수적이다.

넷째, 직무만족과 생활만족은 본 연구에서 기대했던 것과 같이, 다른 변수들보다도 조직몰입과 매우 밀접한 관련성과 인과관계를 가지는 것으로 나타났다. 이 역시도 기존의 선행연구들이 지닌 함의를 뒷받침해주는 결과이다(손주영, 2011; 김석용·옥원호, 2001; Steers, 1977; Mathieu, 1991; 이영면 외, 2010; 백승규 외; 이희중, 2014; Erdogan, et al., 2012; Vanaki & Vagharseyyedin, 2009). 개인이 직무와 생활에서 만족하고 기쁨을 느끼는 긍정적인 심리상태 혹은 태도는 구성원의 올바른 조직 행동으로 이어지는 조직의 중요한 긍정심리자본으로 볼 수 있으며, 개인과 조직의 상생을 위해서 이에 대한 투자와 관심이 증대되어야 함을 의미한다. 조직에 대한 이해와 조직의 목표를 온전히 수용하고자 하는 개인의 내재적인 특성은 공·사를 막론하고 결국 직무를 어떻게 인식하고 있으며, 얼마만큼 긍정적으로 느끼는지에 매우 크게 달려 있는 것이다. Ryan & Deci(2000)의 자기결정성 이론에서도 특정 직무에서 자발적 흥미와 만족을 느끼고 행동하는 것을 내재적 동기가 발생하는 것으로 보고 개인의 역량을 긍정적으로 이끌어낸다고 보았다. 따라서 공공조직에서는 직무를 체계적으로 구조화하고 배열하여 직무를 중심으로 직위를 분류하는 직위분류제를 이제는 형식적, 선언적 수준에서 벗어나 한국적 문화와 가치에 조화를 이루도록 고려하고, 적극적으로 적용하고자 하는 논의가 필요할 것으로 보인다. 민간조직 역시 구성원들의 직무 전문성 강화와 개인의 경력개발을 통해 전문가로 성장할 수 있도록 사회·국가 차원의 지원과 관심이 뒷받침되어야 할 것이다. 하지만 민간조직과 달리, 공공조직에서는 조직몰입에 대한 생활만족의 영향력이 통계적으로 유의미하지 않는 것으로 나타났다. 공공조직 구성원들은 무엇보다 공익을 추구하고 공직에 대한 특수한 동기구조를 지니고 있기 때문에 상대적으로 개별적이고 일상적인 만족은 조직에 대한 헌신과 책임을 높이는 동기요인으로 중요하게 작용하지 않음을 보여준다(Perry &

Wise, 1990; Perry, 1996; 박성민·김선아, 2015). 이러한 결과는 다양한 조직 구성원들의 내적 특성 차이와 특수성을 이해함으로써 공·사 조직의 관리방식에 있어 차이를 두는 것에 대한 당위성을 제공한다. 또한, 인사 및 조직관리의 궁극적인 목적을 개인과 조직의 행복 실현으로 둔다면, 건강하고 활기찬 일터를 구현하기 위해서 일상생활에서 느끼는 생활만족과 근로생활에서 느끼는 직무만족을 포괄적으로 다루는 것이 바람직하다고 할 수 있겠다(박성민·김선아, 2015).

다섯째, 조직몰입에 대한 개인-직무 적합성의 긍정적인 영향력에 생활만족이 시너지 효과를 주는 것으로 나타났다. 즉, 생활에 대한 만족도가 높은 조직의 구성원일수록 개인-직무 적합성의 조직몰입에 대한 효과를 증대시켜주는 것이다. 하지만, 이러한 생활만족의 조절효과는 민간조직을 대상으로 한 위계적 회귀분석에서만 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다. 오현규·박성민(2014)의 연구에서도 민간조직의 구성원들이 공공조직보다 상대적으로 개인의 발전과 여가생활을 지원하는 인센티브에 민감하게 반응하듯이, 민간조직에서만 생활만족이 개인-직무 적합성과 조직몰입 사이에서 조절효과를 가지는 것으로 나타났다. 반면에 공공조직에서는 가정과 일상에서의 만족이 개인-직무 적합성의 조직몰입에 대한 영향력에 전이되지 않는 것으로 나타났다. 공공조직과는 대조적으로, 민간조직 구성원들에게 있어서 개인의 태도와 행동은 가정과 일상으로부터 느끼는 만족에 쉽게 영향을 받기 때문이다. 이처럼 공공조직과 민간조직의 구성원들은 서로 다른 동기, 태도, 행동양식을 지니고 있기 때문에(Rainey, 1979, 1983, 2009; Kumar & Achamamba, 1993; Jung et al., 2007), 인사·조직 연구에 있어서 단순 일률적인 시각은 매우 상당한 오류를 범할 수 있다. 제도와 정책의 효과성을 극대화하고 행복한 조직 문화를 형성을 위해서는 무엇보다 두 영역에 대한 차이를 이해하고 구성원 중심의 맞춤형 관리가 이루어져야 할 것이다. 다양한 조직과 서로 다른 개인들이 존재할지라도, 해당되는 조직의 특성과 개인의 비전 및 목표가 일치하도록 설계하고 목표·성과 중심으로 맞춤형 인적자원관리가 이루어진다면, 개인과 조직 모두 지속적인 경쟁우위 확보가 가능할 것이다(유민봉·박성민, 2014). 이러한 전략적 인적자원관리는 직무 및 조직에 적합한 인재를 개발하고 개인이 몰입할 수 있는 곳으로 배치가 가능하게 하므로 중요성을 가진다.

이처럼 본 연구는 전략적 인적자원관리 차원에서 공공조직과 민간조직을 구

분하여 개인·직무 적합성, 조직몰입, 직무몰입, 생활만족의 인과관계를 살펴보았다는 것에 의의가 있다. 특히, 두 유형의 조직에서 구성원들의 행동과 태도양식에 뚜렷한 차이가 있고 변수들 사이의 영향관계에 있어서도 핵심 요인과 경로가 다르게 나타나는 것을 보여주었다는 측면에서 중요한 함의를 제공한다. 본 연구는 또한 Ryan & Deci(2000)의 자기결정성 이론의 관점에서 조직 구성원이 가지고 있는 외재적 동기를 상위 수준인 내재적 동기로 전환하기 위한 개인·직무·조직·가정적 요인들을 중점으로 고민하였다. 개인과 조직의 상생, 더 나아가 국민 삶의 질 향상에 있어, 조직은 직무 중심의 관리기법을 적용하고 근로와 일상에서의 만족을 유기적으로 관리함으로써 구성원들의 자율·역량·관계성을 충족시키고 내재적 동기를 강화 및 유지할 수 있음을 한국적 맥락에서 재탐색하였고 이론적, 실제적 측면에서 검증해 보았다(Ryan & Deci, 2000).

그러나 본 연구는 다음과 같은 측면에서 한계를 가지고 있다. 첫째, 본 연구는 양적 연구방법에만 의존하여 개인의 내재적인 특성들을 계량화하여 진행하였다. 이를 극복하기 위해 질적 연구방법의 보완이 필요하다. 둘째, 2차 자료만을 활용하였기에 다른 핵심 요인들을 반영하지 못하였고, 변수들의 세분화된 하위 요소들을 충분히 고려하지 못하였다. 특히, 공공조직과 민간조직을 비교적 관점에서 분석할 때, 두 조직 간의 특수성과 동질성을 확보하여 충분한 통제가 이루어지는 것이 매우 중요함에도 불구하고 그러지 못하였다. 셋째, 공공조직과 민간조직 간의 영향력 차이에 대한 실제적인 가설 검증 단계까지 이루어지지 못하였다. 본 연구의 결과를 토대로 공공조직과 민간조직 간의 접근을 보다 구체적이고 차별적으로 시도하여 두 조직의 구분되는 이론적·정책적 시사점을 이끌어 내는 것이 필요하다. 또한, 폭넓은 변수들을 고려한 1차 자료의 수집과 이를 반영한 정교하고 세부적인 비교연구가 이루어져야할 것이다.

참고문헌

- 강유미. (2012). 「일과 가족 균형 제도의 실행 결정요인과 조절효과 연구: 모성보호 제도를 중심으로」. 고려대학교 대학원 경영학과 석사학위논문.

- 김미숙·배성윤·서보민. (2014). 종합병원 여성근로자의 조직몰입에 대한 인적자원 관리와 성취욕구의 영향: 직무만족의 조절효과. 「대한경영학회지」, 29(2): 287-306.
- 김석용·옥원호. (2001). 지방공무원의 직무스트레스와 직무만족 및 조직몰입에 관한 연구. 「한국행정학보」, 35(4): 355-373.
- 김선아·민경률·이서경·박성민. (2013). 직업선택동기와 직무만족 및 이직의도 간의 관계에 관한 공·사 비교 연구. 「한국행정연구」, 22(3): 271-314.
- 김우진. (2013). 호텔기업 구성원의 개인·환경적합성이 조직몰입 및 이직의도에 미치는 영향: 자기효능감의 조절변수 역할검증을 중심으로. 「호텔경영학연구」, 22(4): 17-194.
- 김정원. (2007). 비정규직의 조직몰입에 대한 직무특성과 고용관계특성의 영향: 직무만족의 효과검증. 「한국인사관리학회」, 14(1): 23-35.
- 김태희·장경로. (2004). 스포츠조직 구성원의 태도변인들과 조직시민행동의 관계. 「체육과학연구」, 15(4): 155-171.
- 김홍석·박대성. (2007). 태권도 지도자의 공정성 지각과 조직시민행동 간의 직무만족 조절효과에 관한 연구. 「한국체육과학회지」, 16(3): 137-148.
- 박성민·김선아. (2015). 「조직과 인간관계」. 서울: 박영사.
- 박성민·김민영·김민정. (2013). 개인-직무 및 개인-조직 간 적합성이 조직결과에 미치는 영향력 분석: 신뢰의 매개효과를 중심으로. 「한국행정논집」, 25(2): 199-235.
- 배병렬. (2011). 「AMOS 19 구조방정식 모델링」. 서울: 도서출판 청람.
- 백승규·이영면. (2010). 직무만족과 조직몰입의 관계에서 생활만족이 미치는 조절 효과. 「인적자원관리연구」, 17(4): 349-371.
- 손주영. (2011). 기업체 남녀 관리자의 직무만족 구성요소가 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구. 「여성연구」, 80(1): 81-116.
- 송건섭·나병선. (2014). 인적자원관리 구성요소와 직무만족, 조직몰입 및 혁신행동 간의 인과관계. 「한국인사행정학보」, 13(1): 327-350.
- 오현규·박성민. (2014). 일과 삶의 균형 정책이 조직 구성원들의 직무 및 생활만족에 미치는 영향력 연구: 공공 및 민간 조직 내 조직몰입의 조절효과를 중심으로. 「한국행정논집」, 26(4): 901-930.

- 오화선·박성민. (2014). 공직봉사동기가 직무만족에 미치는 영향력 분석: 개인-조직 적합성 및 개인-직무 적합성의 매개효과를 중심으로. 「현대사회와 행정」, 24(2): 51-82.
- 유민봉·박성민. (2014). 「한국인사행정론(제5판)」. 서울: 박영사.
- 이묘숙. (2010). 노인의 우울 수준이 죽음불안에 미치는 영향 및 생활만족도 조절효과 연구. 「대한경영학회지」, 49: 241-265.
- 이영면·백승규. (2010). 조직구성원의 여가만족이 직무만족 및 조직몰입에 미치는 영향. 「조직과 인사관리연구」, 34(1): 25-62.
- 이인석·백종훈·전무경. (2010). 개인-환경적합성이 조직유효성에 미치는 영향에 관한 연구. 「대한경영학회지」, 23(4): 1951-1967.
- 이인정. (2010). 인지적 사회 심리 이론의 관점에서 살펴본 예비교사들의 자아와 대학 교육 인식에 관한 연구. 「윤리교육연구」, 23: 25-52.
- 임치근·조원섭. (2009). 시장지향성이 종업원의 친사회적 행동에 미치는 영향: 직무 만족의 조절효과를 중심으로. 「호텔경영학연구」, 18(4): 133-151.
- 이희중. (2014). 기업복지 서비스 유형이 조직몰입에 끼치는 영향: 생활만족의 매개효과. 「한국콘텐츠학회논문지」, 14(6): 174-185.
- 최보인·장철희·권석균. (2011). 개인-조직 적합성과 개인-직무 적합성의 효과성 연구. 「조직과 인사관리연구」, 35(1): 199-232.
- 하경분·주민경·송선희. (2014). 노인 일자리사업 참여 노인의 참여 만족도와 생활만족도 및 삶의 만족도와와의 관계. 「한국콘텐츠학회논문지」, 14(10): 160-170.
- 하태수·양금모. (2012). 직렬 별 직무만족도 및 조직몰입도 차이 분석: 경기도 31개 시·군 지방세 담당 행정직과 세무직 공무원을 중심으로. 「한국행정학회 동계학술대회 발표논문집」.
- 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): 1-18.
- Bagozzi, R. P., & Yi, Y. (1988). On the evaluation of structural equation models. *Journal of the academy of marketing science*, 16(1): 74-94.
- Bem, D. J. (1967). Self-Perception: An Alternative Interpretation of Cognitive Dissonance Phenomena. *Psychological Review*, 74(3): 183-200.

- Caldwell, D. F., & O'Reilly III, C. A. (1990). Measuring person-job fit with a profile-comparison process. *Journal of Applied Psychology*, 75(6): 648-657.
- Colquitt, J., Lepine, J. A. & Wesson, M. J. (2009). *Organizational behavior: Improving performance and commitment in the workplace*. McGraw-Hill/Irwin.
- Edwards, J. R. (1991). *Person-job fit: A conceptual integration, literature review, and methodological critique*. John Wiley & Sons.
- Erdogan, B., Bauer, T. N., Truxillo, D. M., & Mansfield, L. R. (2012). Whistle while you work a review of the life satisfaction literature. *Journal of Management*, 38(4): 1038-1083.
- Feldman, S. (2013). *Cognitive consistency: Motivational antecedents and behavioral consequents*. Academic Press.
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of marketing research*, 39-50.
- Greguras, G. J., & Diefendorff, J. M. (2009). Different fits satisfy different needs: linking person-environment fit to employee commitment and performance using self-determination theory. *Journal of Applied Psychology*, 94(2): 465-477.
- Grusky, O. (1966). Career Mobility and Organizational Commitment. *Administrative Science Quarterly*, 488-503.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1980). *Work redesign*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Hertzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. (1959). *The motivation to work*. New York, itd: Wiley.
- Jung, K., Moon, M. J., & Hahm, S. D. (2007). Do age, gender, and sector affect job satisfaction? Results from the Korean labor and income panel data. *Review of Public Personnel Administration*, 27(2): 125-146.
- 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. (2000). Perceived application fit: Distinguishing between recruiters' perception of person-job and person-organization fit. *Personnel Psychology*,

53(3): 643-671.

- Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D., & Johnson, E. C. (2005). Consequences of individuals' fit at work: A meta-analysis of person-job, person-organization, person-group, and person-supervisor fit. *Personnel Psychology*, 58(2): 281-342.
- Kristof-Brown, A. L., Barrick, M. R., & Kay Stevens, C. (2005). When opposites attract: a multi-sample demonstration of complementary person-team fit on extraversion. *Journal of Personality*, 73(4): 935-958.
- Kumar, K. C., & Achamamba, B. (1993). A comparative study of job satisfaction and job involvement among public and private sector employees. *Psychological Studies*, 38(2): 69-72.
- Lauver, K. J., & Kristof-Brown, A. L. (2001). Distinguishing between employees' perceptions of person-job and person-organization fit. *Journal of Vocational Behavior*, 59(3): 454-470.
- Locke, E. A. (1976). *The Nature and Causes of Job Satisfaction. Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. Palo Alto, C. A.: Consulting Psychologists Press.
- Mathieu, J. E. (1991). A cross-level nonrecursive model of the antecedents of organizational commitment and satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 76(5): 607.
- Medley, M. L. (1976). Satisfaction with life among persons sixty-five years and older: A causal model. *Journal of Gerontology*, 31(4): 448-455.
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14: 224-247.
- Muchinsky, P. M., & Monahan, C. J. (1987). What is person-environment congruence? Supplementary versus complementary models of fit. *Journal of Vocational Behavior*, 31(3): 268-277.
- Neugarten, B. L., Havighurst, R. J., & Tobin, S. S. (1961). The measurement of life satisfaction. *Journal of Gerontology*, 16: 134-143.
- Osgood, C. E., Tannenbaum, P. H. (1955). The principle of congruity in the prediction of attitude change. *Psychological review*, 62(1): 42-55.

- Perry, J. L., & Wise, L. R. (1990). The motivational bases of public service. *Public Administration Review*, 367-373.
- Perry, J. L. (1996). Measuring public service motivation: An assessment of construct reliability and validity. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 6(1): 5-22.
- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., & Boulian, P. V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction and turnover among psychiatric technician. *Journal of Applied Psychology*, 59: 603-609.
- Rainey, H. G. (1979). Perceptions of incentives in business and government: Implications for civil service reform. *Public Administration Review*, 39(5): 440-448.
- Rainey, H. G. (1983). Public agencies and private firms: Incentive structures, goals, and individual roles. *Administration & Society*, 15(2): 207-242.
- Rainey, H. G. (2009). *Understanding and managing public organizations*. John Wiley & Sons.
- Reizer, A. (2015). Influence of employees' attachment styles on their life satisfaction as mediated by job satisfaction and burnout. *The Journal of psychology*, 149(4): 356-377.
- Robbins, S., Judge, T. A., Millett, B., & Boyle, M. (2013). *Organizational behaviour*. Pearson Higher Education AU.
- Royalty, A. B. (1998). Job-to-job and job-to-nonemployment turnover by gender and education level. *Journal of Labor Economics*, 16(2): 392-433.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Intrinsic and extrinsic motivations: Classic definitions and new directions. *Contemporary Educational Psychology*, 25(1): 54-67.
- Shih, C. P., & Hsu, L. I. (2012). Measuring the impact of person-environment fit between job satisfaction and organizational commitment: a case study of international cooperation and development fund. *International Handbook of Academic Research and Teaching*, 22: 75-82.
- Slocum, J. W., & Hellriegel, D. (2009). *Principles of organizational behavior*. South-Western Cengage Learning.
- Starks, G. L. (2007). The effect of person-job fit on the retention of top college graduates

- in federal agencies. *Review of Public Personnel Administration*, 27(1): 59-70.
- Steers, R. M. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment, *Administrative Science Quarterly*, 22: 46-56.
- Suldo, S. M., & Huebner, E. S. (2004). Does life satisfaction moderate the effects of stressful life events on psychopathological behavior during adolescence?. *School Psychology Quarterly*, 19(2): 93-105.
- Vanaki, Z., & Vagharseyyedin, S. A. (2009). Organizational commitment, work environment conditions, and life satisfaction among Iranian nurses. *Nursing & health sciences*, 11(4): 404-409.
- Werbel, J. D., & Johnson, D. J. (2001). The use of person-group fit for employment selection: A missing link in person-environment fit. *Human Resource Management*, 40(3): 227-240.
- Yang, K., & Pandey, S. K. (2009). How do perceived political environment and administrative reform affect employee commitment?. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 19(2): 335-360.