

중소기업 종사자들의 직무적합성과 조직공정성 인식이 직무역량에 미치는 영향에 관한 연구

정화*

호서대학교 벤처대학원 박사과정

하규수**

호서대학교 벤처대학원 교수

국 문 요 약

본 연구는 중소기업에 종사하는 구성원들의 직무역량에 영향을 미치는 요인으로 개인의 직무적합성과 조직의 공정성 두 변수를 독립변수로 하여 분석하였다. 각각의 독립변수별로 하위에 세부변수를 도출하여 세부변수별로 직무역량에 미치는 상관관계 정도를 분석하여 중소기업 인사 실무담당자들이 인력채용이나 직무관리 시에 종사원들의 직무역량 향상을 위해 필요한 시사점을 제시하고자 한다.

국내 중소기업 종사자 323명을 대상으로 설문지를 회수하여 SPSS와 AMOS를 활용하여 요인분석 및 신뢰도 분석, 타당성 분석을 실시하고, 회귀분석 등을 통해 독립변수와 종속변수간 상관관계를 분석하였다.

대부분의 선행연구가 직무역량이 직무만족이나 조직몰입 등에 미치는 영향을 분석한 반면, 본 연구는 직무역량 향상에 영향을 미치는 변수들을 도출하고 세부변수별로 직무역량에 미치는 영향 정도를 구분하여 제시하고자 한다.

핵심어: 직무적합성, 조직공정성, 직무역량

I. 서론

1.1. 연구배경

직장인들은 기업에서 퇴직 시 재직 중 축적한 직무역량과 관련 없는 자영업종에 진출하는 현상들이 증대되고 있는 실정이다(통계청, 2018년).

기업의 장기근속자(20~30년)들은 퇴직 시 특정 분야의 전문가로 진출하는 수는 적으며, 다양한 분야에 걸쳐 경험한 제너럴리스트(generalist)로 되는 경향이 많아지고 있다(양서영, 2018년). 특히, 중소기업 종사자들에게서 이러한 현상이 더 뚜렷한 것 같다. 은퇴 후에도 직장에서 쌓은 직무역량을 살려 관련 분야로 이직하거나 창업하는 선진국과는 많은 차이가 있다(라진구, 2009년).

중소기업의 은퇴자들은 개인 전문성이 결여되어 있기 때문에 자영업 분야에 무분별하게 진출하여 어려움을 경험

하고 있는 실정이다(신한은행, 2018년). 이런 현상의 이유는 기업 재직 시 체계적이고 충분한 직무역량을 축적하지 못하였기 때문이다. 또한, 전공 및 자격증 등의 개인 직무적합성을 고려하여 직무에 배치되지 않고, 직무역량에 적합한 보상제도, 조직의 공정성 요인 등 제도적인 문제들이 존재하기 때문이다. 많은 선행연구들을 살펴보면, 직무역량이 높을수록 직무만족도와 성과가 향상되므로 직무역량의 중요성은 주목할 필요가 있다(이용탁, 2007년).

1.2. 연구목표

본 연구에서는 국내 중소기업에 종사하는 직원들을 대상으로 실증분석을 하고자 한다. 중소기업 종사자들이 대기업에 비해 퇴직 후 직무 관련 분야로 진출하지 못하는 경향이 있기 때문이다. 이들을 대상으로 설문조사를 통해 전반적인 직무역량 수준을 측정하고, 이에 영향을 미치는 요

* hwa4076@daum.net

** ksh@hoseo.edu

인을 직무적합성과 조직공정성 측면에서 분석한 후 세부 변수들의 상대적인 영향력까지 도출하여 시사점을 제시하고자 한다. 동시에 현 조직에서의 근속기간이 이러한 영향 관계를 조절하는 효과가 있는 지 분석하여 시사점에 포함하고자 한다.

기존 선행연구가 대부분 직무역량을 독립변수로 해서 직무만족도, 조직몰입도, 조직성과 등 조직유효성에 미치는 영향에 관한 연구에 중점을 둔 반면, 본 연구는 직무역량을 종속변수로 해서 직무역량에 영향을 미치는 독립변수를 개인 차원에서는 직무적합성, 조직 차원에서는 조직공정성으로 설정하여 그 영향 정도를 연구하였다.

본 연구를 통해 기업체 인사담당 실무자들이 인력을 채용하거나 경력관리를 할 때, 전공, 자격, 직무교육, 적성, 경력 등 어디에 치중하여 인력을 관리하고 육성해야 하는지에 대한 실무적인 시사점을 제시할 수 있을 것이다.

II. 이론적 고찰

2.1. 직무적합성

개인의 직무적합성(person-job fit)과 개인의 조직적합성(person-organization fit)은 직무만족, 조직성과 등 효과성에 긍정적인 영향을 미친다. 특히, 직무적합성은 직무에 대한 개인의 욕구, 지식, 스킬(skill), 능력 등의 요인들이 개인이 수행하고 있는 직무와 적합한 정도로 정의하고 있다.(최보인, 2011년)

직무불일치(job mismatch)는 직무만족도와 성과에 부정적인 영향을 미친다. 직무불일치의 요인으로 교육수준, 숙련도, 전공, 관심분야 등으로 제시되고 있다.(서운교, 2016년)

개인의 직무적합성은 개인의 특성이 그들의 직무특성과 얼마나 잘 맞는가를 나타내는 개념으로, 직무만족, 조직몰입 등 조직효과성 변수들의 중요한 선행변수로 간주해왔다.(Caldwell & O'Reilly, 1990년)

2.2 조직공정성

조직공정성은 조직 내부의 제도 및 자원배분, 의사결정과정 등이 얼마나 공정한가에 대한 인식의 정도를 의미한다(Greenberg, 1990년). Colquitt(2013년)는 조직공정성을 구성하는 4요인으로 절차공정성, 분배공정성, 대인관계공정성, 정보제공공정성으로 제시하고 있다.

조직공정성의 유형으로 분배공정성, 절차공정성, 상호작용공정성으로 분류하고 있다. 분배공정성은 조직구성원이

조직으로부터 받게 되는 보상이 얼마나 공정한가의 정도로 정의하고, 절차공정성은 분배의 결과와 동시에 절차도 관심을 두어야 한다. 또한, 상사나 다른 구성원과 의사소통관계의 질적인 측면을 상호작용공정성으로 제시하고 있다(추재엽, 2017년).

민경호(2002년)는 조직공정성을 분배공정성과 절차공정성으로 분류하고 이들이 조직몰입과 직무만족에 긍정적인 영향을 미치고 있다고 한다.

2.3 직무역량

직무역량(job competency)은 조직 환경에서 직무의 질적 목표를 달성해내는 조직구성원의 능력이라고 정의한다(Dubois, 1993년). 이러한 직무역량을 구성하는 세부구성요소에 있어 Boyatziz(1982년)는 직무역량은 조직구성원이 직무를 수행하는데 필요한 내재적 특성으로서 동기(motive), 특성(traits), 기술(skill), 지식(knowledge)으로 구성되어 있다고 했고, Spencer & Spencer(1993년)는 내재적 특성으로 동기(motive), 특성(traits), 기술(skill), 지식(knowledge) 외에 자기개념(self-concept)을 추가하고 있다.

직무역량이란 개인이 조직이나 기업에서 성공적인 직무수행을 함에 있어 추구하는 미션 및 전략수행 등의 역할과 조직 내에서 주어진 역할을 수행하는데 필요한 지식이나 기술, 태도 등의 총체라고 정의한다(신숙희, 2011년). 또한 역량은 복잡한 네트워크로서 자체 조직화된 전문적·방법론적·사회적·개인적 차원으로 평생 발전을 통해 형성된다고 한다(Schmiedinger, 2005년).

인적자원개발을 통해 직무역량을 향상시키면 조직구성원의 직무만족과 조직몰입에 긍정적인 영향을 미친다고 한다(이용탁, 2007년)

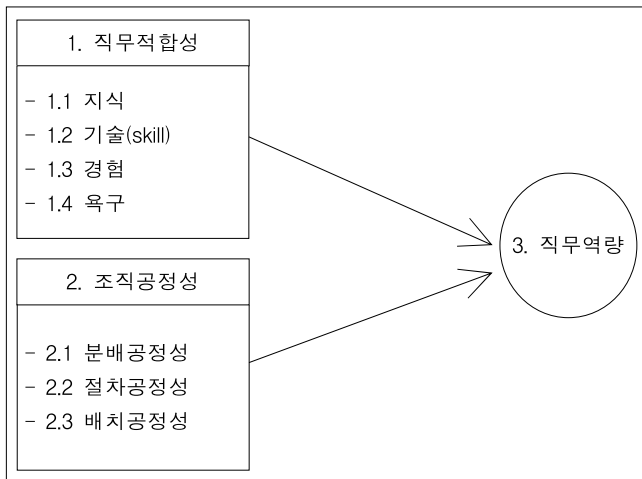
본 연구에서는 직무역량을 종속변수로 하여 이것에 영향을 미치는 다른 변수들과의 영향관계를 분석했다. Boyatziz(1982년)의 연구에 기초하여 직무역량에 영향을 미치는 변수를 개인적 차원에서는 개인의 직무적합성, 조직적 차원에서는 조직공정성을 독립변수로 하여 분석하고자 한다.

III. 연구설계

3.1. 연구모형

Boyatziz(1982년)는 직무역량에 영향을 미치는 변수를 개인적 차원과 조직적 차원으로 설명하였다. 본 연구에서는

개인적 차원에서는 개인의 직무적합성, 조직·환경적 차원에서는 조직공정성을 독립변수로 하고, 이것에 따른 종속변수로 직무역량을 설정하였다. 직무적합성의 세부변수는 서윤교(2016년), 최보인(2011년)의 연구결과에 따라 지식(knowledge), 기술(skill), 경험, 욕구로 설정했다. 조직공정성의 세부변수는 추재엽(2017년), Greenberg(1990년)의 연구결과와 공통변수인 분배공정성과 절차공정성을 채택하고, 추가적으로 본 연구에서 배치공정성을 별도로 채택하여 분석하고자 한다.



〈그림 1〉 연구모형

3.2. 연구가설

3.2.1 직무적합성과 직무역량

선행연구에 따르면 개인의 직무적합성은 직무성과에 긍정적인 영향을 미친다고 한다(최보인, 2011년). 직무역량 향상을 통해 조직몰입 등의 조직성과를 높일 수 있다는 연구결과도 있다(이용탁, 2007년). 따라서, 직무적합성과 직무역량은 밀접한 관계를 가질 수 밖에 없다고 판단하여 다음과 같은 연구가설을 도출하였다.

- H1. 직무적합성은 직무역량에 긍정적인(+) 영향을 미친다.
- H1.1. 지식은 직무역량에 긍정적인 영향을 미친다.
- H1.2. 기술은 직무역량에 긍정적인 영향을 미친다.
- H1.3. 경험은 직무역량에 긍정적인 영향을 미친다.
- H1.4. 욕구는 직무역량에 긍정적인 영향을 미친다.

3.2.2 조직공정성과 직무역량

조직공정성은 일반적으로 직무만족 등 조직유효성에 긍정적인 영향을 미친다(민경호, 2002년). 이용탁(2007년)은 직무역량이 조직성과에 긍정적인 영향을 미친다고 한다. 조직공정성과 직무역량 모두 조직유효성에 긍정적인 영향

을 미치는 변수이므로 이들 상호간에도 밀접한 상관관계가 있을 것으로 판단되어 다음과 같은 연구가설을 도출하였다.

- H2. 조직공정성은 직무역량에 긍정적인 영향을 미친다.
- H2.1 분배공정성은 직무역량에 긍정적인 영향을 미친다.
- H2.2 절차공정성은 직무역량에 긍정적인 영향을 미친다.
- H2.3 배치공정성은 직무역량에 긍정적인 영향을 미친다.

3.3. 조사설계

본 연구는 국내 중소기업 종사자들을 대상으로 2019년 2월23일부터 3월23일까지 1개월간 온라인 조사를 통해 330부의 설문지를 회수하여 그 중 323개의 표본을 사용하여 SPSS와 AMOS를 통해 다음과 같이 분석하였다.

첫째, 연구대상의 인구통계학적 특성은 <표 2>와 같다. 성별은 남성(78%)이 여성(22%)에 비해 높은 것으로 나타났다. 연령은 30대(42.1%), 40대(25.7%), 50대 이상(18.9%), 20대(13.3%) 순으로 나타났다. 업종은 부동산 개발·관리업(19.8%)과 제조업(15.5%)이 높은 비율을 보였고, 직무는 사무직(56%)이 높게 나타났다. 또한 현 직무 수행기간은 3년~10년 사이(46.1%)가 가장 높았으며, 전체 직장 근무기간은 10년~20년 사이(34.4%)가 가장 높은 것으로 나타났다.

둘째, 모든 연구단위는 5점 척도(1점=전혀 아니다, 3점=보통이다, 5점=매우 그렇다.)로 측정되었다. 직무적합성은 서윤교(2016년)와 최보인(2011년)의 관련 연구에서 사용된 항목을 바탕으로 본 연구에 적합하도록 수정 및 보완하여 17개 문항으로 측정되었다.

조직공정성은 민경호(2002년)와 추재엽(2017년)의 관련 연구에서 사용된 항목들을 바탕으로 본 연구에 적합하도록 수정 및 보완하여 15개의 문항으로 측정되었다.

직무역량은 Boyatziz(1982년)와 Dubois(1993년)의 관련 연구에서 사용된 항목들을 바탕으로 본 연구에 적합하도록 수정 및 보완하여 6개의 문항으로 측정되었다. 셋째, 가설 검증은 SPSS/AMOS22.0을 이용하여 실시되었다.

본 연구에서 적용되고 있는 변수들의 조작적 정의는 선행연구를 통하여 인용 및 활용되었으며 측정항목과 설문내용도 선행연구에 근거하여 본 연구에 적합하게 수정 활용하여 측정하였다.

〈표 1〉 변수의 조작적 정의와 설문

변수	세부변수	조작적정의	선행연구	설문
직무 적합성	지식 기술 경험 욕구	개인의 특성이 그들의 직무특성과 얼마나 잘 맞는가를 나타내는 개념	- 서운교(2016년) - 최보인(2011년) Caldwell & O'Reilly(1990년)	17
조직 공정성	분배 절차 배치	조직 내부의 제도 및 자원배분, 의사결정과정이 얼마나 공정한가에 대한 인식의 정도	민경호(2002년) 추재엽(2017년) Greenberg(1990년)	15
직무 역량	직무역량	조직환경에서 직무를 질적 목표를 달성해내는 조직구성원의 능력	Boyatziz(1982년) Dubois(1993년) Schmiedinger(2005년) Spencer & Spencer(1993년)	6

IV. 실증분석

4.1. 표본의 일반적 특성

〈표 2〉 응답자 변인별 분석

구분		응답자 수	비율
전체		323	100.0
연령대	20대 이하	43	13.3
	30대	136	42.1
	40대	83	25.7
	50대 이상	61	18.9
직장근무 기간	3년 미만	25	7.7
	3~10년 미만	106	32.8
	10~20년 미만	111	34.4
	20년 이상	81	25.1
직무 수행기간	3년 미만	70	21.7
	3~10년 미만	149	46.1
	10~20년 미만	80	24.8
	20년 이상	24	7.4
직위	대리급 이하	114	35.3
	과장/차장/부장/팀장	181	56.0
	임원 등 경영진	28	8.7
성별	남성	252	78.0
	여성	71	22.0
학력	전문학사 이하	74	22.9
	학사	182	56.3
	석사/박사	67	20.7
업종	제조업	50	15.5
	금융업	25	7.7
	통신/방송서비스업	18	5.6
	건설업	14	4.3
	부동산개발/관리업	64	19.8
	기타업종	152	47.1
직무	생산기술직	31	9.6
	영업/판매직	69	21.4
	사무직	181	56.0
	연구개발직	29	9.0
	기타	13	4.0

IV. 결론

4.1. 연구결과의 요약 및 시사점

본 연구의 실증분석을 통해 직무적합성의 세부변수들(지식, 기술, 경험, 욕구)과 조직공정성의 세부변수들(분배, 절차, 배치)이 직무역량과 어떤 상관관계를 가지는 지를 도출할 수 있을 것이다. 그리고 이들 세부변수들이 직무역량에 미치는 영향의 정도가 유의미한 차이를 보이는 지도 알 수 있을 것이다.

이를 통해 중소기업 인사담당 실무자들이 인력채용이나 인력관리 시 어느 변수에 중점을 두고 운영해야 종사원들의 직무역량을 보다 효과적으로 높일 수 있는 지에 대한 시사점을 제시할 수 있을 것으로 기대한다.

참고문헌

라진구(2008)., 고령자 재취업 및 직종 선택의 결정요인과 정책에 관한 연구, 박사학위, 서울시립대학교

민경호·조국행(2002). 공정성이 조직몰입 및 직무만족에 미치는 영향에 관한 실증연구, 인사관리연구, 26(3), 79-100

영서영(2018). 고령자 고용의 현황과 시사점, 산업은행, 이슈브리핑

서운교·김시정(2016). 이공계 박사인력 직무불일치가 직무만족도 및 성과에 미치는 영향 분석, 한국정책학회 동계학술대회, 23-36

신속희(2011). 서번트 리더십이 부하직원의 직무태도에 미치는 영향에 관한 연구: 리더의 감성지능과 직무역량의 조절효과를 중심으로, 박사학위, 경희대학교

신한은행(2018). 2019년 보통사람 금융생활 보고서, 연구보고서

이용탁(2007). 인적자원개발을 통한 직무능력 향상이 직무만족 및 조직몰입에 미치는 영향, 인적자원관리, 14(2), 143-160

최보인·장철희·권석균(2011). 개인-조직 적합성과 개인-직무 적합성의 효과성 연구, 조직과 인사관리 연구, 35(1), 199-232

추재엽(2017). 조직문화와 조직공정성이 조직효과성에 미치는 영향, 박사학위, 한양대학교

통계청(2018). 비임금 근로 및 비경제활동인구 부가조사, Boyatzis, R. F.(1982). The competence manager:A model for effective performance, New York; Jojn Wiley & Son Publishing.

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. A., Scott, B. A., Rodell, J.B., Long, D. M., Zapata, C. P., & Conlon, D. E.(2013). Justice at the millennium, a decade later: a meta-analytic test of social exchange and affect based perspectives,

Journal of Applied Psychology, 98(2), 199-236

Dubois, D.(1993). Competency-Based Performance Improvement; A strategy for Organization Change, Amberst, MA;HRD Press.

Greenberg. J.(1990). Organization Justice:Yesterday, Today, Tomorrow, Journal of Management, 16, 399-423

Schmiedinger, B. Valentin, K., anf Stephan, E.(2005). Competence Based Business Development: Organizational Competencies as Basis for Successful Companies, In Proceedings of I-Know 05-International Conference on Knowledge Management, Graz Austria.

Spencer, L. M & Spencer S. M.(1993). Competency at work; Models for Superior Performance., John Wiley & Sons, Inc.