

개인-직무 적합성과 직무성과의 관계에 대한 직무열의의 매개효과와 일의 의미의 조절된 매개효과 연구

신인규(가톨릭대학교 상담심리대학원)¹⁾ 정승철(가톨릭대학교 심리학과)²⁾

국문요약

본 연구에서는 개인-직무 적합도가 직무성과의 미치는 영향관계와, 그 관계에서 일의 의미의 조절효과, 직무열의의 매개효과를 살펴보았다. 이를 위하여 기업 조직에 근무하는 304명으로부터 설문 데이터를 수집하였고, 상관관계 분석 및 회귀분석을 사용하여 분석하였다. 연구 결과, 사실적 개인-직무 적합도와 인지된 개인-직무 적합도 간에는 유의미한 상관관계가 존재하며, 인지된 개인-직무 적합도는 직무성과를 유의하게 예측한다는 것을 알 수 있었다. 또한, 개인-직무 적합도와 직무성과의 영향도 관계에서 직무열의의 매개효과가 존재하며, 개인-직무 적합도와 직무열의의 영향도 관계에서 일의 의미의 조절효과가 존재하였다. 본 연구는 사실적 개인-직무 적합도와 인지된 개인-직무 적합도의 상관관계를 실증하였으며, 개인-직무 적합도는 직무열의와 같은 정서적 변인을 매개로 하여 직무성과에 영향을 미친다는 것을 밝혔다는 점에서 의의가 있다. 조직 관리자의 입장에서는 채용된 직원의 특성에 적합한 직무환경을 제공하고, 직원들이 개인-직무 적합도에 대해 어떻게 인지하는지를 관리하는 방안이 필요하며, 특히 직원들이 일을 통해 자신의 성장이 촉진되고, 공공선에 기여한다는 인식을 가질 수 있도록 지원할 필요가 있음을 시사한다.

■ 중심어: 인지된 개인-직무 적합도, 사실적 개인-직무 적합도, 일의 의미, 직무열의, 직무성과

I. 서론

대부분의 직장인은 아침 9시부터 저녁 6시까지 매일 최소한 8시간 이상을 직장에서 일을 하면서 삶을 보낸다. 하루의 가장 많은 시간을 일을 하기 위해 사용하는 것이다. 일은 일반적인 성인의 활동 시간의 3분의 1 이상을 구성하게 된다(Wrzesniewski et al., 1997). 우리에게 일은 단지 물질적 욕구를 충족시키는 것 이상을 의미한다. 일은 규율, 소속감, 규칙성, 자기 효능감 등의 심리적·사회적 욕구를 만족시킨다. 그러므로 자신의 개인적 특성에 적합한 직업과 직무에 종사하는 것은 매우 중요한 문제이다. 그렇게 될 때 우리는 자신이 의미 있는 일을 하고 있다는 만족감을 느끼는 한편, 정서적으로 몰입되는 경험을 할 수 있게 될 것이고, 이를 통해 일에서 더 많은 성취를 이룰 것이다.

1) 저자: 가톨릭대학교 상담심리대학원 졸업, 조직상담전공, cininkiu@gmail.com

2) 교신저자: 가톨릭대학교 사회과학부 심리학전공, parisjung@catholic.ac.kr

· 투고일: 2020-11-10 · 수정일: 2020-12-5 · 게재확정일: 2020-12-23

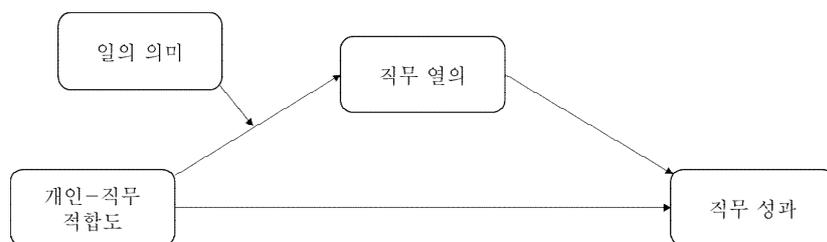
이와 같은 연구 동기에서 출발하여, 본 연구에서는 개인과 직무의 적합성을 측정하기 위한 방법을 살펴보는 한편, 개인-직무의 적합도가 어떤 경로를 통해 직무성과에 영향을 미치는지를 검토한다. 개인-직무 적합도가 직무성과에 영향을 미치는 경로에는 일의 의미와 직무 열의가 중요한 역할을 하는 것으로 밝혀지고 있다.

특히, 일의 의미와 관련하여, 사람들은 자신이 삶에서 경험하는 세상의 모든 일로부터 의미를 찾고 싶어하며 (Park, 2010), 삶의 의미는 웰빙과 번영감을 위한 가장 중요한 요인으로 여겨지고 있다(Kobau et al., 2010). 의미는 영적이거나 초월적인 관심과 관련이 있기도 하지만, 무엇보다도 자신이 가치있고, 유능하며, 스스로를 정당화할 수 있고, 목적을 가지고 있는 존재라고 지각할 때 얻어질 수 있는 것이다(Baumeister, 1991). 일로부터 얻는 의미는 삶의 의미를 풍부하게 하고, 나아가서 일에 대한 동기부여와 직무로부터 얻는 성과에도 영향을 미친다. 자신이 하는 일이 중요하고, 자신의 성장과 사회의 공공의 선에 도움이 된다고 생각하는 의미감(Dik et al., 2012; Wrzesniewski et al., 1997)을 가질 수 있는지의 여부는 직무환경 특성과 개인의 정서적 요인의 상관관계에 영향을 미칠 수 있다. 일의 의미감이 높은 상황에서는 직무환경이 자신에 잘 맞을 때 동기부여수준 및 직무 성과에 더 큰 영향을 미치게 하는 요인이 될 수 있다는 점을 검토하고자 한다.

또한, 개인이 직무에 적합하다고 인식하는 정도는 개인의 정서적 안녕감에 중요한 영향을 미치는 것으로 보고되고 있다(Shaw and Gupta, 2004). 일과 관련하여 개인이 느낄 수 있는 가장 주목해야 할 정서적 변인 중의 하나는 직무 열의(work engagement)이다. 직무 열의는 비교적 최근에 Schaufeli et al.(2002) 등 유럽의 학자들을 중심으로 심리적 웰빙과 같은 긍정적인 측면에 중점을 두고 제시된 개념이다. 직무열의는 개인 수준에서 높은 정신건강 수준과 연관되고, 조직 수준에서는 높은 직무성과와 조직몰입과 연관되는 것으로 밝혀지고 있다(Bakker et al., 2007; 신강현 외, 2008에서 재인용). 본 연구에서는 개인과 직무의 적합성이 직무성과에 영향을 미치는 관계에서 직무열의가 매개효과를 가질 수 있음을 검토하고자 한다.

따라서 이러한 연구 목적을 가진 본 연구에서 살펴보고자 하는 연구 내용과 연구 모형은 다음과 같다.

- 연구문제 1. 개인-직무 적합도를 측정하는 척도간의 관계는 어떠한가?
- 연구문제 2. 개인-직무 적합도와 직무성과의 관계는 어떠한가?
- 연구문제 3. 개인-직무 적합도와 직무성과, 직무열의 변인들과의 매개효과는 어떠한가?
- 연구문제 4. 개인-직무 적합도와 직무열의, 일의 의미 변인들과의 조절효과는 어떠한가?



<그림 1> 연구 모형

II. 이론적 배경

2.1 개인-직무 적합성

개인 특성과 상황 특성 간의 적합성 또는 일치성은 직장에서의 개인 성과와 만족도의 차이를 설명하는 중요한 요인이다(Weiss et al., 1967). Holland(1985)의 연구에서는 개인이 자신의 특성과 능력에 적합한 직업을 선택

하면 만족도와 성과가 높아짐을 주장하였다. 또한, 다수 연구에서 개인 특성과 조직의 일반적인 특성 간의 연계를 시도하였다(Downey et al., 1975; Tom, 1971). 개인 특성과 상황 특성 간의 적합성에 대한 이론은 크게 개인과 조직의 특성 간, 또는 개인과 직업(또는 직무)의 특성 간의 상호작용을 다루는 두가지의 관점으로 분류될 수 있다. 개인-직무 적합성은 개인-조직 적합성과는 구분되는 개념이며, 개인 특성 프로파일과 직무 특성 프로파일 간의 상관관계를 통해 측정될 수 있다(O'Reilly et al., 1991).

Caldwell and O'Reilly(1990)는 직무 성과와 관련된 특유의 직무 요구사항과 개인의 기술 간의 적합성을 개인-직무 적합성으로 정의하였다. 또한, Edwards(1991)에 의하면 개인-직무 적합성은 특정 직무와 개인 간의 상호작용으로서, 개인의 능력과 직무가 요구하는 특성 또는 개인의 요구와 직무가 제공하는 것과의 조화 및 적합 정도를 의미한다(김미희 외, 2012 재인용). 개인-직무 적합성이 높다는 것은 직무담당자가 원하는 특성을 가진 일을 하고 있으며, 그가 가진 능력이 직무를 수행하기 위해 적절하다는 것을 의미한다. 일이 개인의 삶에서 차지하는 중요성과 비중을 생각해 볼 때, 개인의 특성과 직무의 특성이 얼마나 적합한지의 정도가 개인의 정서에 영향을 미칠 것임을 예상할 수 있다. Shaw and Gupta(2004)는 개인-직무 적합도가 개인의 정서적 안녕감과 유의미한 관련이 있음을 보여주었다. 한편, 개인-직무 적합성은 측정 방식에 따라 사실적(actual or objective) 적합성과 인지된(perceived) 적합성으로 구분된다. 적합성 이론에 대한 연구자들 사이에서는 두가지 방식의 필요성과 효과에 대해 많은 논의가 이루어지고 있다. 사실적 적합성과 인지된 적합성은 동일한 구성개념이며, 단지 다른 방식으로 측정된 것뿐인지, 또는 서로 다른 별개의 구성개념인지 여부는 추가적인 실증적인 연구가 필요한 부분임이 요청되고 있다(Kristoff, 1996).

사실적 개인-직무 적합성은 개인이 원하는 직무 특성과 현재의 직무가 제공하는 직무 특성을 독립적으로 측정 후 그 일치 여부를 통해 적합성을 판단하는 방식이다(김미희 외, 2012). 일부 연구자들은 인지된 적합성의 한계를 지적하고, 사실적 적합성을 측정 지표로 사용하였다. 척도간의 상호작용과 측정치의 편차에도 불구하고, 사실적 적합성 안에는 별개로 측정된 개인과 조직의 특성이 명시적으로 비교되어 있기 때문이다. Shaw and Gupta(2004)는 개인-직무 적합도를 측정하기 위한 직무 특성의 대표적인 요인으로 직무 복잡도(Job Complexity)를 들었다. 즉 직무 특유의 복잡도 수준과 개인이 선호하는 직무 복잡도(Preference for Job Complexity)의 수준이 합치될 때 개인-직무 적합도가 높아진다고 보았던 것이다. 직무 복잡도는 직무 범위 (job scope)라고 표현될 수 있는데, 직무 스트레스 연구에서 중요한 개념으로 다루어져 왔으며(Schaubroeck et al., 2001), 성과와 강력한 상관관계를 가지고 있고(Xie & Johns, 1995), 심리적 건강에 대한 강력한 예측변인이다(Caplan et al., 1980).

인지된 개인-직무 적합성은 대상 개인이 직무에 얼마나 잘 맞는지를 직접적으로 질문한 결과를 통해 적합성을 측정하는 방식이다. Posner et al.(1985)의 연구는 직접적으로 인지된 적합성을 측정한 연구 사례이다. 인지된 적합성에 기반한 접근에서는 개인과 환경이 실제로 유사한 특성을 가지고 있는지의 여부와는 상관없이, 유사한 특성을 가지고 있는 것으로 스스로 인지하기만 하면 적합성이 높은 것으로 본다. Cable and Judge(1995)의 연구에서는, 개인과 조직의 특성 간에 아무런 적합성이 존재하지 않는 것으로 계산된 경우에도, 인지된 적합성은 구직자의 평가에 유의미한 영향을 미치는 것을 발견하였다.

2.2 직무열의

직무열의(work engagement)는 직무소진(burnout)의 반대되는 개념으로, 비교적 최근에 등장하였다. 직무소진은 헬스케어, 교육, 사회사업 등 직원들이 관련된 사람들과 대면하는 업무를 수행하는 휴먼 서비스 산업과 밀접하게 관련된 개념이었다. 사람들의 약점과 역기능보다는 강점과 최적기능에 집중하는 긍정심리학(positive psychology)의 영향으로 인해, 직무소진의 반대 지점에서 있는 개념인 직무열의에 대한 연구가 증가하게 되었

다(Schaufeli et al., 2002). 직무열의는 '개인의 에너지를 신체적, 인지적, 정서적 노동으로 쏟아 붓는 개인적인 몰입 행위를 수반하는 경험적 상태'로 정의될 수 있다(Kahn, 1992).

이처럼 직무열의에 대한 포괄적인 정의가 제시되었지만, 구성개념의 조작적 정의까지 제시되지는 않았다. 최근에 Maslach and Leiter(1997)는 직무소진의 구성개념인 고갈(exhaustion), 냉소(cynicism), 무능감(lack of professional efficacy)의 대립항으로서 에너지, 참여(involvement), 유능감(efficacy)를 직무열의의 구성개념으로 정의하였으며, 직무소진척도(Maslach Burnout Inventory, MBI)의 하위개념의 역으로 직무열의의 하위개념을 측정하는 방안을 제시하기도 하였다. 그러나 이러한 방법으로는 직무열의와 직무소진의 관계를 경험적으로 연구할 수 없기 때문에, 독립된 방법으로 두 변인을 개별적으로 측정할 수 있는 방법이 요청되었다. Schaufeli et al.(2002)는 직무소진척도의 3가지 하위개념과는 독립적으로 측정될 수 있는 직무열의 하위개념으로서 활력(vigor), 헌신(dedication), 몰두(absorption)를 제시하였다.

Bakker and Demerouti(2007)는 직무에 열의를 가진 직원이 높은 성과를 얻을 수 있는 4가지의 이유를 제시하였다. 그들은 (1) 행복, 열정, 기쁨과 같은 긍정적인 정서를 자주 경험하고, (2) 심리적, 신체적으로 더 건강하며, (3) 그들 자신의 직업과 개인적인 자원을 창출해 내고, (4) 그들의 직무열의를 다른 사람들에게 전달한다. 긍정적인 정서는 생각과 활동의 폭을 확대시켜 줄 수 있으며, 건강한 사람은 정신적, 신체적 자원(기술, 능력, 지식 등)을 최대한으로 사용하여 성과를 높일 수 있다. 자신의 자원을 창출할 수 있는 사람은 직무요구를 더욱 잘 다루고, 직무목표를 달성할 수 있다. 따라서 동일한 팀 내의 팀원들이 전체적으로 직무열의를 가지고 있을 때 연합하여 팀 전체의 조직성과가 높아질 수 있다.

2.3 일의 의미

삶을 구성하는 여러 가지 요소들 중에서, 일은 특히 중요한 의미를 가지고 있다. 사람들은 의미감을 줄 수 있고, 외적인 보상뿐 아니라 내적인 만족감과 의미를 제공할 수 있는 직업을 원한다(Caudron, 1997). 인사관리 컨설팅 기업인 Towers Perrin이 2003년에 실시한 연구조사에 의하면, 의미 있는 일의 경험은 직원들의 열의, 성과, 근속에 중요한 영향을 미친다. 직무 열의는 의미 있는 일의 경험이라는 기반 위에 새롭게 만들어질 수 있다. 그러나 대부분의 조직은 의미 있고 정서적으로 풍부한 일의 경험을 제공하고, 직원들에게 영감을 불어넣는데 있어서 그다지 성공적이지 못했다. 연구에 참여하였던 40,000여 명 중에서 단지 17%만이 그들의 직무와 조직에 대해 열의를 가지고 있는 것으로 조사되었던 것이다.

일의 의미에 대한 연구자들은 그 개념을 더욱 구체적으로 발전시키기 위해 노력하고 있다. 현재까지의 연구들이 아직은 초기 단계이기 때문에 산재된 다양한 이론적 관점과 방법론에 기반하여 빠르게 성장하고 있지만, 통합적인 관점을 정립하지는 못하고 있는 상황이다. Hackman and Oldham(1975)이 개발한 직무 진단 조사(Job Diagnostic Survey, JDS)에서는 일의 의미 경험을 '직원이 자신의 직무를 일반적으로 의미 있고, 중요하고, 할 만한 가치가 있는 것으로 경험하는 정도'로 정의하고 있다. 이후의 관련 연구들은 이러한 정의를 그대로 받아들이거나, 매우 근접한 정의에 기반하였다. 예를 들어, Kahn(1990)은 심리적 의미감(psychological meaningfulness)에 대해, 투입한 것에 대해 신체적, 인지적, 정서적인 에너지의 형태로 돌려받는다는 느낌을 갖는 것으로 정의하였으며, 자신이 차이를 만들 수 있고, 당연시되지 않는, 할 만한 가치가 있고, 소용이 있으며, 가치가 있다고 느낄 때, 그러한 의미감을 경험할 수 있다고 하였다. Berg et al.(2013)는 일의 의미는 직원들이 자신의 업무가 세상을 더 나은 곳으로 만드는 데 기여하는지, 또는 중요한 혁신을 창출하는 방식으로 사람들과 상호 작용할 수 있다고 생각하는지, 또는 그 일이 가족이나 다양한 사람들을 지원하거나 생계를 유지할 수 있는 기회를 제공하는지에 대한 판단을 할 때, 일의 의미가 업무를 이해하고 대응하는 렌즈의 역할을 한다고 주장하였다. Rosso et al.(2010)는 일의 의미라는 주제가 일의 목적과 중요성을 더욱 깊이 있게 고려하고, 쾌락

주의적(hedonic) 관점을 넘어 웰빙이라는 행복의(eudaimonic) 관점으로 이동시키고 있기 때문에 연구자들의 관심이 집중되고 있다고 하였다.

Wrzesniewski et al.(1997)는 사람들은 자신의 일을 Job, Career, 또는 Calling의 세가지 수준으로 인식할 수 있다는 것을 제시하였다. 여기에서 Job은 즐거움이나 충족감, 삶의 긍정적인 측면보다는 금전적인 보상이나 필요성을 추구하는 관점을 의미한다. Career는 경력의 발전과 향상에 대한 관점이다. Calling은 일을 통한 내적 충족감과 사회적으로 유용감을 향유하는 관점을 의미한다. Job-Career-Calling의 단계 구분은 직업 분류에 의존하지 않으며, 직업과 무관하게 개인은 자신의 일을 3가지 구분과 연관시킬 수 있다. 이와 같은 세 가지 수준은 사람들이 일로부터 얻을 수 있는 의미를 바라보는 통합적인 관점을 제시해 준다. 따라서 일의 의미를 측정하고 연구할 때 특정한 한 가지 관점에 얽매기 보다는 다양한 관점을 고려하고 포함시킬 필요가 있다. 일의 의미가 직무 변인들과 다양한 차원에서 연관성을 가질 수 있다는 연구 결과들이 제시되었다. Scroggins(2008)는 자기 자신에 대한 인식(self-concept)과 직무과업 및 직무행동 간의 적합도가 일의 의미(meaningful work)와 강력하게 연관되어 있으며, 직무 성과 및 이직 의도와 같은 성과 변수에 정적인 영향을 미친다는 것을 제시하였다. Steger 등(2012)은 일의 의미 변인이 바람직한 직무변인들(조직시민행동, 경력몰입, 조직몰입, 직무만족, 내재적 동기부여 등)과 정적인 상관관계를 보이며, 바람직하지 않은 직무변인(결근일수, 의욕감소, 외재적 동기부여 등)과는 부적의 상관관계를 보임을 밝혔다. 또한 웰빙 척도(삶의 의미, 삶의 만족도)와도 정적 상관관계를 보였으며, 심리적 고통(불안, 적대감, 우울 등)과는 부적 상관관계를 보였다.

실증 연구를 통해 일의 의미가 다른 변인들 간의 관계에서 매개변인 또는 조절변인으로서의 역할을 하는 것이 발견되었다. Shamir(1991)는 자기인식과 직무과업의 적합도가 동기부여에 미치며, 그 과정에서 일의 의미가 매개효과를 가진다는 것을 제시하였다. Humphrey et al.(2007)는 일의 의미가 직무 특성과 성과 간의 관계에서 가장 중요한 매개 요인임을 제시하였다. 직무 특성 요인들 중에서 특히 역량 다양성, 직무 중요성, 직무 정체성 변인들이 일의 의미에 의해 유의미하게 매개된다는 것이 발견되었다. 이정선, 서영석(2014)의 연구에 의하면, 직무소진과 직무만족의 관계에서 일의 의미가 조절변인의 역할을 하는 것으로 나타났다. 즉, 자신의 일을 의미 있다고 여길수록 직무소진이 직무만족에 미치는 영향은 감소하는 것으로 나타났다. 조은영, 이지은(2015)의 연구에서는, 감정노동이 직무스트레스에 미치는 부적의 영향에 대해 일의 의미가 조절효과를 가진다는 가설이 검증되었다.

III. 연구 방법

3.1 연구 대상

본 연구의 대상은 현재 국내 일반 및 공공 기업에 종사하고 있는 20세 이상 재직자들이다. 연구에 포함된 변인들이 조직 환경이라는 점을 감안하여 남녀 성별의 불균형이 발생하지 않도록 설계하였고, 다양한 업종, 직군 및 직위의 재직자들이 응답할 수 있도록 무선 확률 표집 방법을 사용하였다. 본 연구에서는 총 304개의 표본을 분석에 사용하였다.

3.2 연구 변수 설명

본 연구에서 개인-직무 적합도는 독립변인이고, 일의 의미는 조절변인이며, 직무열의는 매개변인이고, 직무 성과는 종속변인이다. 각 변인에 대해서는 선행연구들을 통하여 신뢰도와 타당성이 보고된 측정 문항들을 사용하였다. 개인-직무 적합도는 측정 방식에 따라 인지된 개인-직무 적합도와 사실적 개인-직무 적합도의 두 가지 차원으로 구분하여 측정하였다. 사실적 개인-직무 적합도는 개인이 원하는 직무 특성과 현재의 직무가 제공하

는 직무 특성을 독립적으로 측정된 후 그 일치 정도를 통해 적합성을 판단하는 방식이다. 본 연구에서는 Shaw and Gupta(2004)의 연구에서 사용된 사실적 개인-직무 적합도 척도를 연구자가 번역하여 사용하였다(Likert식 7점 척도). 인지된 개인-직무 적합도는 자신의 직무가 자신에게 적합한지에 대해 응답자가 어떻게 지각하는지를 직접 조사하는 것으로서, Cable and DeRue(2002), Lauver and Kristof-Brown(2001), Saks and Ashforth(1997; 2002)의 연구들에서 사용된 적합도 척도에서 김미희 외(2012)가 문항을 추출하고 변안한 척도를 이용하여 측정되었다(Likert식 7점 척도). 본 연구에서 사실적 개인-직무 적합도와 인지된 개인-직무 적합도의 내적일관성 신뢰도(Cronbach's) 값은 각각 .728과 .868이다.

일의 의미를 측정하기 위해 Steger et al.(2012)가 개발한 일의 의미 척도(Working as meaning inventory; WAMI)를 김수진(2014)이 변안하고 타당화한 한국판 일의 의미 척도를 사용하였다 (Likert식 7점 척도). 일에서의 긍정적 의미(PM) 4문항, 일을 통한 의미 만들기(MM) 3문항, 공공의 선을 위한 동기(GG) 3문항의 3개 하위 척도, 총 10문항으로 구성되어 있다. 본 연구에서 일의 의미 척도의 내적일관성 신뢰도(Cronbach's) 값은 .887이다.

직무열의의 측정은 Schaufeli and Bakker(2004)이 개발한 직무열의척도 (Utrecht Work Engagement Scale, UWES)를 이량(2006)이 변안한 척도를 이용하였다(Likert식 7점 척도). 이 척도는 총 17개의 문항으로 구성되어 있으며, 하위 요인으로는 활력 6문항, 헌신 5문항, 몰두 6문항이 있다. 직무열의 척도의 내적일관성 신뢰도(Cronbach's) 값은 .954이다. 직무성과는 개인이 맡은 직무를 성공적으로 수행하는지를 측정하기 위한 것이며, 개인과 조직의 성공 가능성을 예측할 수 있는 척도이다. 김생수(2018)의 연구에서 사용된 척도를 사용하였으며, 업무성과에 대한 만족, 업무수행능력의 향상, 직무를 통해 회사에 기여하는 정도, 주어진 업무를 착오없이 수행하는 정도 등이 측정된다(Likert식 7점 척도). 직무성과 척도의 내적일관성 신뢰도(Cronbach's) 값은 .830이다.

3.3 분석 방법

본 연구는 개인-직무 적합도가 직무열의와 직무성과에 미치는 영향을 확인하기 위한 것이다. 특히 개인-직무 적합도와 직무성과의 관계에서 직무열의의 매개효과, 그리고 일의 의미가 가지는 조절효과에 중점을 두었다. 연구 모형의 검증을 위해 다음과 같은 절차로 분석하였다.

연구에서 사용한 변인들의 수준을 살펴보기 위해 평균과 표준편차를 구하고, 변인들 간의 관계의 방향과 정도를 파악하기 위해 상관분석을 실시하였으며, 상관계수는 피어슨(Pearson)의 적률상관계수(r)를 적용하였고 양측검증(two-tailed)을 수행하였다. 매개효과 검증을 위해서는 단계적 회계분석을 사용하였으며, 조절효과 검증을 위해서는 위계적 회귀분석을 활용하였다. 그리고 조절된 매개효과 검증을 위해 사용한 방법은 Preacher and Hayes(2004)의 Bootstrapping 방법을 이용하였다. 이를 위해서, Hayes(2013)의 SPSS Process Macro v3.33을 사용하여 bias-corrected 신뢰구간을 95%로 설정하고, bootstrap 실행 표본수를 5,000으로 설정하여 추정하였다.

<표 1> 표본의 인구통계학적 특성

변인	구분	빈도	비율(%)
성별	남	153	50.3
	여	151	49.7
연령	20대	30	9.9
	30대	145	47.7
	40대	94	30.9
	50대 이상	35	11.5
직군	기획/일반관리	122	40.1
	판매/영업직	21	6.9
	생산/기술직	42	13.8
	연구/개발직	44	14.5
	서비스직	52	17.1
	기타	23	7.6
직급	사원급	79	26.0
	대리급	80	26.3
	과장급	73	24.0
	차장급	39	12.8
	부장급	22	7.2
	임원급	11	3.6
합계		304	100.0

IV. 분석 결과

4.1 조사 대상자의 인구 통계학적 특성

조사 대상 응답자 304명 중에서 남자는 153명(50.3%), 여자는 151명(49.7%)이었다. 응답자의 연령대는 20대 30명(9.9%), 30대 145명(47.7%), 40대 94명(30.9%), 50대 이상 35명(11.5%)로 전 연령대에 걸쳐 골고루 나타났다. 직업 상태는 사기업 재직자가 251명(82.6%)으로서 공기업 재직자 39명(12.8%) 및 기타 재직자 14명(4.6%)보다 많은 것으로 나타났다. 업종은 서비스업 90명(29.6%), 제조업 82명(27.0%)을 비롯해 공공기관, 기타, IT업, 연구기관, 금융업 순으로 나타났다. 직군은 기획/일반관리직이 122명(40.1%)로 가장 많았고, 서비스직, 연구/개발직, 생산/기술직, 기타, 판매/영업직의 순으로 나타났다. 직급은 대리급이 80명(26.3%), 사원급이 79명(26.0%), 과장급이 73명(24.0%)로 많았고, 차장급, 부장급, 임원급 순으로 나타났다. 현재 회사에 근무 기간은 5년 이하로 응답한 사람이 152명(50.0%)으로 가장 많았으며, 회사에 총 근무 기간은 10년 초과 20년 이하 응답자가 115명(37.8%), 5년 초과 10년 이하 응답자가 83명(27.3%)로 나타났다. 이직 횟수는 한 번도 없다고 응답한 사람이 59명(19.4%), 1회 이직 51명(16.8%), 2회 이직 47명(15.5%), 3회 이직 53명(17.4%), 4회 이직 33명(10.9%), 5회 이상 61명(20.1%)으로 나타났다. 학력은 4년제 대학 졸업이 187명(61.5%)으로 가장 많은 것으로 나타났다.

4.2 기술통계 및 상관관계

<표 2> 변인 간 상관분석 및 기술통계표

	A	B	C	C1	C2	C3	D	E	E1	E2	E3
A.사실적 PJF	1										
B.인지된 PJF	.185**	1									
C. 일의 의미	.147*	.717**	1								
C1. PM	.159**	.734**	.943**	1							
C2. MM	.137*	.654**	.931**	.840**	1						
C3. GG	.100	.564**	.871**	.720**	.712**	1					
D. 직무성과	.011	.607**	.607**	.615**	.564**	.474**	1				
E. 직무열의	.290**	.702**	.808**	.767**	.799**	.647**	.636**	1			
E1. 활력	.356**	.623**	.684**	.652**	.680**	.539**	.533**	.922**	1		
E2. 헌신	.182**	.688**	.842**	.786**	.821**	.703**	.636**	.930**	.788**	1	
E3. 몰두	.261**	.649**	.735**	.706**	.732**	.571**	.606**	.934**	.775**	.817**	1
평균(M)	5.706	4.874	4.707	4.809	4.77	4.507	5.106	4.448	4.246	4.673	4.462
표준편차(SD)	1.001	1.119	0.988	1.03	1.163	1.052	0.828	1.004	1.051	1.13	1.073

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

주) PJF: 개인-직무 적합도, PM: 일에서의 긍정적인 의미, MM: 일을 통한 의미 만들기, GG: 공공의 선을 위한 동기

<표 2>는 분석에 투입된 변인들의 기술통계와 상관관계를 나타낸 표이다. 인지된 개인-직무 적합도, 일의 의미, 직무열의, 직무성과 변인 간에는 모두 정적으로 유의한 상관을 보였으며, 상관계수는 .53 ~ .93의 범위를 갖는 것으로 나타났다($p < .01$). 사실적 개인-직무 적합도와 일의 의미, 직무열의 변인 및 하위변인 간에도 정적으로 유의한 상관관계가 보였으며, 상관계수는 .14 ~ .36의 범위를 갖는 것으로 나타났다($p < .01$). 그러나 사실적 개인-직무 적합도와 직무성과, 공공의 선을 위한 동기(GG) 변인 간에는 유의한 상관관계가 나타나지 않았다. 사실적 개인-직무 적합도에 비해 인지적 개인-직무 적합도와 관련 변인간의 상관관계가 비교적 더 높고 통계적으로 더욱 유의하게 나타났다고 할 수 있다.

4.3 개인-직무 적합도와 일의 의미, 직무열의, 직무성과의 관계

4.3.1 사실적 개인-직무 적합도(사실적 PJF)와 인지된 개인-직무 적합도(인지된 PJF)의 상관관계

<표 3> 개인-직무 적합도간의 상관관계 분석

	A	B
A. 사실적 PJF	1	
B. 인지된 PJF	.185**	1
평균(M)	5.706	4.874
표준편차(SD)	1.001	1.119

** $p < .01$

사실적 개인-직무 적합도와 인지된 개인-직무 적합도(.185)는 유의미한 정적 상관($p < .01$)을 보였지만 상관 계수의 수준이 상대적으로 높지 않은 수준을 보이는 것으로 나타났다.

4.3.2 개인-직무 적합도가 직무성과(PM, performance)에 미치는 영향

<표 4> 개인-직무 적합도 및 직무성과의 회귀분석

	<i>B</i>	<i>t</i>	<i>R</i> ²	<i>F</i>
(상수)	2.916***	17.249***		
인지된 PJF	.449***	13.287***	.369	176.532***

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

인지된 개인-직무 적합도가 직무성과에 미치는 영향을 알아보기 위해 단순회귀분석을 실시한 결과, 회귀모형은 유의미한 것으로 나타났다($F=176.532$, $p < .001$). 세부적으로 보면, 인지된 개인-직무 적합도가 1단위 증가할 때마다 직무성과는 .449씩 증가했으며($B=.449$, $t=13.287$, $p < .001$), 개인-직무 적합도가 직무성과를 설명하는 설명량은 36.9%이다.

4.3.3 직무열의(WE, work engagement)의 매개효과

인지적 개인-직무적합도(인지된 PJF)와 직무성과(PM)의 관계에서 직무 열의(WE)가 매개 효과를 나타내는지 검증하기 위해 Baron과 Kenny(1986)의 3단계 검증을 하였다. 1단계에서 독립변수가 매개변수에 미치는 영향이 유의한지 검증하고, 2단계에서는 독립변수가 종속변수에 미치는 영향이 유의한지 검증한 후, 3단계에서는 독립변수와 매개변수가 동시에 종속변수에 미치는 영향이 유의한지 검증하였다.

<표 5> 직무열의의 매개효과 분석

단계	독립 변수	종속 변수	<i>B</i>	β	<i>t</i>	<i>R</i> ²	<i>F</i>
1	인지PJF	WE	.631	.701	17.150***	.493	294.127***
2	인지PJF	PM	.449	.607	13.287***	.369	176.532***
3	인지PJF	PM	.235	.317	5.309***	.455	125.796***
	WE		.340	.413	6.909***		

*** $p < .001$

1단계에서 인지적 개인-직무적합도는 매개변수인 직무 열의의 증가와 유의한 관련성이 있다($p < .001$). 따라서 인지적 개인-직무적합도가 높다고 인식하는 사람일수록 높은 직무 열의를 가진다. 인지적 개인-직무적합도는 직무 열의를 약 49.2% 설명한다. 2단계에서 인지적 개인-직무적합도가 종속변수인 직무성과에 미치는 영향력은 유의하다($p < .001$). 인지적 개인-직무적합도는 직무성과를 약 39.7% 설명한다. 3단계에서 독립변수인 인지적-개인직무적합도와 매개변수인 직무 열의와 종속변수인 직무성과에 미치는 영향력에 대해 분석하였다.

매개변수인 직무 열의는 직무성과에 유의미한 영향력이 나타나 매개 효과가 있는 것으로 보인다($p < .001$). 독립 변수인 인지적 개인-직무적합도는 매개변수인 직무 열의를 통제된 상태에서도 직무성과에 유의미한 영향력을 보여 부분 매개 효과가 있는 것으로 보인다($p < .001$). 앞선 분석결과를 통해 인지적 개인-직무적합도가 높을수록 직무 열의를 높게 느끼고 높아진 직무 열의로 인해 직무 성과가 높아지는 효과를 나타낸다. 해당 직무성과의 설명력은 45.2%이다.

4.3.4 개인-직무적합도, 직무열의, 직무성과의 매개관계에 대한 일의 의미(WAM)의 조절된 매개효과

<표 6> 일의 의미의 조절효과 분석

모형	R	R ²	SE	통계량 변화량				
				ΔR^2	ΔF	df1	df2	유의확률 F변화량
1	.702	.493	.716	.493	294.127	1	302	.000
2	.827	.684	.566	.191	182.176	1	301	.000
3	.831	.690	.562	.005	5.314	1	300	.022

개인-직무적합도와 직무 열의의 관계에서 일의 의미가 조절 효과를 나타내는지 검증하기 위해 위계적 회귀 분석을 하였다. 모형1은 인지된 개인-직무적합도와 직무 열의 사이의 관계를, 모형2는 독립변수로 인지된 개인-직무적합도와 일의 의미, 종속변수로 직무 열의를 사용했고, 모형3에서는 독립변수로 인지된 개인-직무적합도와 일의 의미, 인지된 개인-직무적합도와 일의 의미의 곱을 통하여 상호작용항을 계산해 사용하였다. 조절 효과가 성립하기 위해 모형1, 모형2, 모형3에서 유의확률 F변화량은 0.05보다 작아야 하며, R제곱 값은 순차적으로 증가해야 한다.

개인-직무적합도가 직무 열의에 미치는 관계에서 일의 의미의 조절 효과를 검증한 결과 값은 모형1, 모형2, 모형3에서 점차 증가했다(.493, .684, .690). 유의확률 F변화량은 모형1, 모형2, 모형3에서 .05보다 작은 값이 도출되었으므로 해당 모형은 조절효과가 있다고 해석할 수 있다(.000, .000, .022). 따라서 일의 의미는 인지된 개인-직무적합도와 직무 열의 사이의 관계에서 조절작용을 하는 것이 확인되었다.

마지막으로 개인-직무적합도, 직무열의, 직무성과의 매개관계에 대한 일의 의미의 조절된 매개효과의 분석 결과는 <표 7>과 같다. 개인-직무적합도의 직무성과에 대한 직접효과는 효과의 크기가 .2347이고 부트스트래핑 하한값 LLCI(.1477)와 상한값 ULCI(.3217) 사이에 '0'이 포함되지 않기 때문에, 통계적으로 유의한 것으로 나타났다($p < .001$). 또한, 개인-직무적합도, 직무열의, 직무성과의 매개관계에 대한 조절된 매개효과에 대한 분석 결과, 부트스트래핑 하한값 LLCI(-.0342)와 상한값 ULCI(-.0014) 사이에 '0'이 포함되지 않기 때문에 통계적으로 유의한 것으로 나타났다($p < .05$). 조절변인인 일의 의미의 -1 표준편차, 평균, +1 표준편차 값 각각에 대한 간접효과의 경우 모든 값에서 부트스트래핑 하한값 LLCI와 상한값 ULCI 사이에 '0'이 포함되지 않기 때문에 통계적으로 유의한 것으로 나타났다($p < .05$).

<표 7> 개인-직무적합, 직무열의, 직무성과의 매개관계에 대한 일의 의미의 조절된 매개효과 분석

개인-직무 적합도(X)의 직무성과(Y)에 대한 직접효과					
Effect	SE	t	p	LLCI	ULCI
.2347	.0442	5.3090***	.0000	.1477	.3217

개인-직무적합도(X)의 직무성과(Y)에 대한 조건적 간접효과					
조절된 매개효과 지수					
	Index	Boot SE	Boot LLCI	Boot ULCI	
일의 의미(조절변인)	-.0177	.0082	-.0342	-.0014	

Indirect effect					
조절변인(일의 의미)	Effect	Boot SE	Boot LLCI	Boot ULCI	
-1 SD score	3.800	.0899	.0233	.0481	.1394
mean score	4.700	.0740	.0214	.0363	.1189
+1 SD score	5.700	.0562	.0222	.0168	.1041

주) Number of bootstrap samples for bias corrected bootstrap confidence intervals is 5000.

*** $p < 0.001$

V. 논의 및 결론

본 연구의 목적은 개인-직무 적합도가 직무성과에 영향을 미치는 과정에서 직무열의의 매개효과와 일의 의미의 조절효과 및 조절된 매개효과를 검증하는 것이었다. 본 연구의 실증 분석 결과와 학문적 의의는 다음과 같다.

첫째, 사실적 개인-직무 적합도와 인지된 개인-직무 적합도의 상관관계를 검증한 결과, 두 변인간에 유의미한 상관관계가 존재함을 확인하였다. 특히, 사실적 개인-직무 적합도를 척도로 사용하고 분석한 국내 연구는 드문 상황에서, 최초로 국내 조직구성원들을 대상으로 사실적 개인-직무 적합도 척도를 조사하고, 인지된 개인-직무 적합도와의 상관관계를 실증하였다는 점에서 의의가 있다.

둘째, 인지된 개인-직무 적합도를 독립변수로 하고 직무성과를 종속변수로 하는 회귀분석을 실시한 결과, 인지된 개인-직무 적합도는 직무성과를 예측하는 유의한 예측변인인 것으로 나타났다. 이런 결과는 개인의 특성과 직무환경의 특성이 합치될 때, 개인은 그런 직무환경을 선택하고 지속하며, 높은 직무성과를 창출할 가능성이 높다는 Schneider et al.(1995)의 연구결과와 일관성이 있다.

셋째, 개인-직무 적합도와 직무성과의 영향도 관계에서 직무열의의 매개효과를 확인하였다. 이는 팀원들이 직무열의를 가지고 있을 때, 개인 및 조직 수준의 성과가 향상된다는 Bakker and Demerouti(2007)의 연구를 지지한다. 본 연구를 통해 개인-직무 적합도는 직무열의와 같은 동기적 및 정서적 변인을 매개로 하여 직무성과에 영향을 미친다는 것을 입증하였다.

넷째, 개인-직무 적합도, 직무열의, 직무성과의 매개관계에서 일의 의미의 조절효과를 확인하였다. 이는 자기인식과 직무과업 간의 적합도가 일의 의미와 강력히 연관되어 있으며, 성과변수에 정적인 영향을 미친다는 Scroggins(2008)의 연구결과를 지지한다. 또한 일의 의미가 다양한 직무변인 간의 관계에서 매개변인 또는

조절변인의 역할을 한다는 다수의 선행연구의 연구결과와 일관성이 있는 결과를 보여주었다(이정선, 서영석, 2014; 조은영, 이지은, 2015; Humphrey et al., 2007; Shamir, 1991). 일의 의미에 대한 연구는 아직 초기단계이며, 최근에는 기존의 연구가 가지는 한계를 보완한 통합적인 척도 WAMI(working as meaning inventory)가 제시되고 사용되기 시작하였다. 본 연구에서는 직무환경 변인과 정서적 변인 간의 영향도 관계를 일의 의미가 조절하는 효과를 가지고 있다는 것을 밝혔다는 점에서 의미가 있다.

본 연구는 조직의 관리자들에게도 실무적 시사점을 제공하고 있다. 개인-직무 적합도가 직무열의, 동기부여와 같은 정서적 변인에 영향을 줄 뿐 아니라, 이를 매개로 하여 직무성과에도 영향을 미친다는 점에 주목할 필요가 있다. 직원을 채용하고 유지해야 하는 조직 관리자의 입장에서는 개인의 특성과 직무환경의 특성을 파악하고, 직무환경에 적합한 개인을 채용하는데 집중하는 한편, 채용한 개인이 만족할 수 있는 직무환경을 제공하기 위한 방안도 함께 마련해야 함을 시사한다. 이를 위해 개인의 적성과 흥미를 직무의 특성과 체계적으로 매칭할 수 있는 인사 채용 및 배치 프로세스를 운영하는 것이 필요하다. 채용된 이후에 직원들의 직무열의와 동기부여 수준을 주기적으로 측정하고, 이를 조직문화 및 개인의 경력관리와 연계하는 시도가 필요하다.

다음으로, 실제로 개인 특성과 직무환경의 특성이 합치되는지의 여부뿐 아니라, 합치되는 정도를 자각하는 개인의 인지가 중요하다는 점을 알 수 있다. 조직관리자는 실제적인 개인특성과 직무환경 특성의 합치성을 향상시키려는 노력과 함께, 직원들이 이러한 합치성에 대해 얼마나 적합하다고 인지하는지에 대해 관심을 기울여야 한다.

또한, 일의 의미는 개인-직무 적합도와 직무열의 간의 영향 관계를 조절한다는 것이 실증되었는데, 이는 직원이 자신의 일로부터 의미감을 느끼지 못한다면 보다 좋은 직무환경을 제공하기 위한 조직의 어떤 노력도 바람직한 효과를 기대하기 어렵다는 것을 시사한다. 조직 관리자는 직원들이 일을 통해 자신의 성장이 촉진되고, 사회의 공공선에 기여한다는 인식을 가질 수 있도록 지원하는 다양한 방안을 검토하고 도입할 필요가 있다.

본 연구는 개인-직무 적합도의 대안적 측정방법과 직무성과와의 영향관계, 매개변인, 조절변인을 살펴본 연구로 학문적 의의가 있지만 다음과 같은 한계점을 가지고 있다.

첫째, 사실적 개인-직무 적합성을 측정하기 위해 개인이 경험하는 직무복잡도와 개인이 선호하는 직무복잡도의 합치 정도를 척도로 정의하였다. 이는 Hackman and Oldham(1975)이 제시한 직무특성모델에서 직무다양성(skill variety) 개념에 기반하여 정의된 척도이다. 그러나 개인이 경험하고 선호하는 직무의 특성은 직무다양성 이외에도 직무정체성(task identity), 직무중요성(task significance), 자율성(autonomy), 피드백(feedback) 등 직무특성이론의 다른 특성들을 대상으로 정의될 수도 있다. 향후 연구에서는 사실적 개인-직무 적합도의 하위요인으로 직무특성의 다양한 개념을 포괄적으로 고려할 필요가 있다.

둘째, 사실적 개인-직무 적합도와 인지된 개인-직무 적합도의 상관관계는 실증하였으나, 두 적합도 변인이 종속변수에 미치는 영향의 차이에 대해서는 연구가 이루어지지 않았다. 두 변인의 의미와 효과에 대한 연구자들 간의 논의가 활발하게 이루어지고 있으므로, 향후 연구에서는 영향의 차이에 대한 분석이 이루어질 수 있다.

REFERENCE

- 김미희, 신유형, 문철우 (2012). 개인-직무 적합성과 과업 및 맥락 성과: 과업 중요성과 자율성의 조절효과를 중심으로. *인사조직연구*, 20(1), 93-128
- 김생수 (2018). *고성과 인적자원관리시스템이 건설기업 핵심경쟁력과 직무성과에 미치는 영향: 일터혁신의 매개효과와 조절효과 검증*. 조선대학교 박사학위논문.
- 김수진 (2014). *한국판 일의 의미 척도 타당화*. 이화여자대학교 석사학위논문.
- 신강현, 한영석, 김완석, 김원형 (2008). 정서노동과 직무탈진 및 직무열의 관계. *한국심리학회지: 산업 및 조직*, 21(3), 475-491

- 이랑 (2006). *직무탈진과 직무열의의 요구-자원 모델에서 정서노동전략의 역할: 콜센터 상담원을 대상으로*. 아주대학교 석사학위논문.
- 이정선, 서영석 (2014). 직무소진과 직무만족의 관계: 일의 의미와 업무환경의 중재효과. *한국심리학회지: 상담 및 심리치료*, 26(4), 1109-1129.
- 조은영, 이지연 (2015). 초등교사의 감정노동과 직무스트레스와의 관계에서 소명 의식과 일의 의미 조절효과. *열린교육연구*, 23(3), 1-23.
- Bakker, A. and Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources Model: State of the Art. *Journal of Managerial Psychology*, 22, 309-328.
- Bakker, A., Hakanen, J., Demerouti, E., and Xanthopoulos, D. (2007). Job Resources Boost Work Engagement, Particularly when Job Demands are High. *Journal of Educational Psychology*, 99(2), 274-284.
- Baumeister, R. (1991). *Meanings of life*. New York, NY: Guilford.
- Berg, J., Dutton, J., and Wrzesniewski, A. (2013). *Purpose and meaning in the workplace*. Washington, DC: American Psychological Association.
- Cable, D., and DeRue, D. (2002). The convergent and discriminant validity of subjective fit perceptions. *Journal of Applied Psychology*, 87(5), 875-884.
- Cable, D., and Judge, T. (1995). *The role of person-organization fit in organizational selection decisions* (CAHRS Working Paper #95-07). Ithaca, NY: Cornell University, School of Industrial and Labor Relations, Center for Advanced Human Resource Studies.
- Caldwell, D., and O'Reilly, C. (1990). Measuring person-job fit using a profile comparison process. *Journal of Applied Psychology*, 75, 648-657.
- Caplan, R., Cobb, S., French, J., Jr, Harrison, R., and Pinneau, S. (1980). *Job demands and worker health: Main effects and occupational differences*. Ann Arbor, MI: Institute for Social Research.
- Caudron, S. (1997). The search for meaning at work. *Training and Development*, 51(9), 2427.
- Dik, B., Eldridge, B., Steger, M., and Duffy, R. (2012). Development and validation of the Calling and Vocation Questionnaire (CVQ) and Brief Calling Scale (BCS). *Journal of Career Assessment*, 20, 242263.
- Downey, H., Hellriegel, D., and Slocum, J. Jr. (1975). Congruence between individual needs, organizational climate, job satisfaction and performance. *Academy of Management Journal*, 18, 149-155.
- Edwards, J. (1991). Person-job fit: A conceptual integration, literature review, and methodological critique. *International Review of Industrial Organizational Psychology*, 6: 283-357.
- Hackman, J. and Oldham, G. (1975). Development of the Job Diagnostic Survey. *Journal of Applied Psychology*, 60, 151-170.
- Hayes, A. F. (2013). *Introduction to Mediation, Moderation, and Conditional process analysis: a Regression-based approach*. New York, NY: The Guilford Press.
- Holland, I. (1985). *Making vocational choices*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Humphrey, S., Nahrgang, J., and Morgeson, F. (2007). Integrating motivational, social, and contextual work design features: A meta-analytic summary and theoretical extension of the work design literature. *Journal of Applied Psychology*, 92(5), 1332-1356.
- Kahn, W. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33, 692724.

- Kahn, W. (1992). To Be Fully There: Psychological Presence at Work. *Human Relations*, 45, 321-349.
- Kobau, R., Sniezek, J., Zack, M., Lucas, R., and Burns, A. (2010). Well-being assessment: an evaluation of well-being scales for public health and population estimates of well-being among US adults. *Applied Psychology: Health Well-Being*, 2, 272-297.
- Kristof, A. (1996). Person-Organization Fit: An Integrative Review of its conceptualizations, measurement, and implications. *Personnel Psychology*, 49, 1-15.
- Lauver, K. and Kristof-Brown, A. (2001). Distinguishing between employees' perceptions of person-job and person-organization fit. *Journal of Vocational Behavior*, 59(3), 454-470.
- Maslach, C. and Leiter, M. (1997). *The Truth about Burnout: How Organizations Cause Personal Stress and What to do about It*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Reilly, C., Chatman, J., and Caldwell, D. (1991). People and organizational culture: A profile comparison approach to assessing person-organization fit. *Academy of Management Journal*, 34, 487-516.
- Posner, B., Kouzes, J., and Schmidt, W. (1985). Shared values make a difference: An empirical test of corporate culture. *Human Resource Management*, 24, 293-309.
- Preacher, K. J., and Hayes, A. F. (2004). SPSS and SAS procedures for estimating indirect effects in simple mediation models. *Behavior Research Methods, Instruments, & Computers*, 36, 717-731.
- Rosso, B., Dekas, K., and Wrzesniewski, A. (2010). On the Meaning of Work: A Theoretical Integration and Review. *Research in Organizational Behavior*, 30, 91-127.
- Saks, A. and Ashforth, B. (1997). Organizational Socialization: Making Sense of the Past and Present as a Prologue for the Future. *Journal of Vocational Behavior*, 51, 234-279.
- Saks, A. and Ashforth, E. (2002). Is job search related to employment quality? It all depends on the fit. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 646-654.
- Schaubroeck, J., Jones, J., and Xie, J. (2001). Individual differences in utilizing control to cope with job demands: Effects on susceptibility to infectious disease. *Journal of Applied Psychology*, 86, 265-278.
- Schaufeli, W., and Bakker, A. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293-437.
- Schaufeli, W., Salanova, M., Gonzalez-Roma, V., and Bakker, A. (2002). The measurement of engagement and burnout: a two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71-92.
- Schneider, B., Goldstein, J., and Smith, D. (1995). The ASA framework: An update. *Personnel Psychology*, 48(4), 747-773.
- Scroggins, W. (2008). The Relationship Between Employee Fit Perceptions, Job Performance, and Retention: Implications of Perceived Fit. *Employment, Respons Rights*, 20, 5771.
- Shamir, B. (1991). The charismatic relationship: Alternative explanations and predictions. *Leadership Quarterly*, 2, 81-104.
- Shaw, J. D., and Gupta, N. (2004). Job Complexity, Performance, and Well-being: When Does Supplies-Values Fit Matter?. *Personnel Psychology*, 57(4), 847-879.
- Steger, M. (2012). *The Human Quest for Meaning*. New York, NY: Routledge.
- Steger, M., Dik, B., and Duffy, R. (2012). Measuring Meaningful Work: The Work and Meaning Inventory (WAMI). *Journal of Career Assessment*, 20(3), 322-337.
- Tom, V. (1971). The role of personality and organizational images in the recruiting process. *Organizational Behavior and Human Performance*, 6, 573-592.

Towers Perrin (2003). *Working today: The Towers Perrin 2003 talent report*. New York, NY.

Weiss, D., Davis, R., England, G., and Lofquist, L. (1967). *Minnesota studies in vocational rehabilitation*. Minneapolis, MN: University of Minnesota.

Wrzesniewski, A., McCauley, C., Rozin, P., and Schwartz, B. (1997). Jobs, careers, and callings: People's relations to their work. *Journal of Research in Personality*, 31(1), 21-33.

The Effect of Person-Job Fit on Job Performance : Mediating Effect of Work Engagement and Moderating Effect of Work Meaning

Shin, In-kyu¹⁾

Jung, Sung-cheol²⁾

Abstract

The purpose of this study is to investigate the effect of person-job fit on job performance. In the process, the moderating effect of the meaning of work and the mediating effect of work engagement was investigated. For this purpose, survey data were collected from 304 employees working at the company organization and analyzed using correlation and regression analysis. The summary of the study is as follows. First, there is a significant correlation between realistic person-job fit and perceived person-job fit. Second, perceived person-job fit is a significant predictor of job performance. Third, there is a mediating effect of work engagement in the relationship between person-job fit and job performance. Fourth, there is a moderating effect of the meaning of work in the relationship between person-job fit and work engagement. This study demonstrates the correlation of realistic and perceived person-job fit, which has not been studied in Korea before. It was found that person-job fit influences job performance through mediating emotional variables such as work engagement. From the point of view of organization managers, there is a need to provide a work environment that is appropriate for the characteristics of the employees and to manage how employees perceive person-job fit. In particular, it is necessary to support employees to recognize that their work promotes their growth and contributes to the public good. Finally, the limitations of the study and future research tasks were proposed.

Keyword: perceived person-job fit, realistic person-job fit, meaning of work, work engagement, job performance

1)Author, Department of Psychology, the Catholic University of Korea, cininkiu@gmail.com

2)Corresponding Author, Professor of department of Psychology, the Catholic University of Korea, parisjung@catholic.ac.kr

저 자 소 개

- 신 인 규(Shin, In-kyu)
- 가톨릭대학교 상담심리대학원 조직상담학과 졸업
<관심분야> : 조직상담, 리더십 코칭, 진로상담, 일의 의미

교 신 저 자 소 개

- 정 승 철(Jung, Sung-cheol)
- 가톨릭대학교 심리학과 교수(산업 및 조직심리학 전공)
- 프랑스 University of Paris 10, Ph.D.
<관심분야> : 인사 선발, 인사 평가, 직무스트레스, 심리적 웰빙, 경력개발