

일선 공무원의 개인-조직적합성과 개인-직무적합성이 직무열의에 미치는 영향: 자기효능감의 매개효과

노시범¹, 김종래^{2*}

¹서정대학교 호텔경영과 강의전담교수, ²대진대학교 행정정보학과 부교수

The individual-organizational suitability and individual-job
suitability of front-line public officials
Effect on Job Enthusiasm: Mediating Effect of Self-Efficacy

Si Bum Roh¹, Jong Rae Kim^{2*}

¹Lecture Professor, Department of Hotel Management, Seojeong University

²Associate Professor, Department of Public Administration and Information, Daejin University

요약 본 연구는 정부의 조직성과와 목적달성을 제고하고자 공무원의 직무열의에 있어 개인-조직/직무적합성, 자기효능감이 어떤 영향을 미치는지 살펴보고, 자기효능감이 어떤 매개효과를 가지는 지 살펴보고자 하였다. 연구 대상과 방법으로는 경기도 3개의 시(P, U, Y시)의 공무원 248명을 대상으로 설문조사를 실시하였으며, 수집된 설문조사에 대해 구조방정식 분석을 활용하였다. 연구결과 공무원의 개인-조직적합성이 직무열의에 긍정적인 영향을 미치고 있었으며, 자기효능감은 개인 조직적합성과 직무열의에서 부분매개효과가 있는 것으로 나타났다. 개인 직무적합성의 경우에는 직무열의에 유의하지 않았으며, 자기효능감은 완전매개효과를 가지고 있었다. 이러한 연구 결과를 바탕으로 행정조직의 일선 공무원에 대한 직무열의를 제고하는 행정적·정책적 시사점을 제시하였다.

주제어 : 일선 공무원, 직무열의, 자기효능감, 개인 조직적합성, 개인 직무적합성

Abstract The purpose of this study is to examine the effects of organizational/job suitability and self-efficacy on the job enthusiasm of public officials to enhance the government's organizational performance and goal achievement, and to examine what mediating effects of self-efficacy have. As the subject and method of the study, a survey was conducted with 248 civil servants from three cities (P, U, Y) in Gyeonggi-do, and structural equation analysis was used for the collected surveys. As a result of the study, organizational suitability of public officials had a positive effect on job enthusiasm, and self-efficacy was found to have a partial mediating effect on organizational suitability and job enthusiasm. In the case of job suitability, job enthusiasm was not significant, and self-efficacy had a fully mediated effect. Based on the results of this study, administrative and policy implications for enhancing the enthusiasm for the job of front-line civil servants of administrative organizations were presented.

Key Words : public official, job engagement, self-efficacy, person-organization fit, person-job fit

*This work was supported by the Daejin University Research Grants in 2021.

*Corresponding Author : Jong Rae Kim(jrkim@daejin.ac.kr)

Received October 14, 2021

Accepted December 20, 2021

Revised November 16, 2021

Published December 28, 2021

1. 서론

사회가 점차 고도화되면서 국민의 수요는 복잡·다양해지고 있다. 이에 정부는 기하급수적으로 증가하는 수요에 대응하기 위해 지속적으로 정부 기능과 역할을 확대하며, 기존에 다루지 않았던 분야까지도 확장하여 국민의 수요를 대응한다.

국민의 수요를 대응함에 있어 정부의 주요 행위자는 공무원이다. 공무원은 자신들이 속한 부처 및 부서, 부문, 분야에 따라 정부의 기초와 목적을 실행하고, 정책과 제도를 국민에게 전달하며 사회에서 발생하는 민원과 국민의 수요에 대해 활동하기 때문이다.

하지만 최근 정부의 다양한 역할을 하고 있는 공무원에 있어 무능한 관리능력과 도덕적 해이, 복지부동의 태도 등이 문제되고 있다. 세월호 사건(2014), 메르스(2015)는 재해·재난에 있어 정부의 위기관리 역량과 공무원의 역할이 매우 부정적인 수준에 이르렀다는 것을 나타내준다[1]. 더하여 LH 공기업 관련 공직자의 부동산 투기와 그 외의 청탁·부정부패 등의 도덕적 해이 문제는 지속적으로 제기되어 왔다. 이러한 정부의 무능한 관리능력과 공무원의 도덕적 해이·무사안일·복지부동은 결국 정부의 존재 목적을 이루고, 성과에 있어 부정적인 영향을 미칠 수밖에 없다.

이는 결국 정부를 조직으로 판단하면 조직의 생산성과 효과성을 위해 다양한 측면의 개선이 필요하다는 것이다. 즉, 조직 및 직무의 원활한 목표 달성을 위해서는 조직 내 제도, 관리, 시스템 및 인적자원을 효과적으로 관리[2]해야 하는데, 앞선 문제들은 이러한 인적관리가 잘되었다고 할 수는 없을 것이다.

사회에 존재하는 다양한 조직이 가지는 과제 중 하나는 첫째, 조직 내 구성원들이 조직의 목표달성에 있어 각자 주어진 직무에 열의를 가질 수 있게 하는 것과 둘째, 급변하는 환경 속에서 조직의 지속적인 성장을 위해서 일에 대한 내재적 동기욕구를 발휘하는 자기효능감과 직무열의가 높은 조직구성원을 확보하는 것이다[3]. 따라서 정부도 결국 성과와 목적 달성을 이루기 위해서는 높은 열의를 소유한 인적자원을 영입·관리하는데 집중하며, 실제 직무와의 적합성, 조직과의 적합성을 높이고자 할 뿐만 아니라 다양한 부분에서 인적자원을 활용하고 조직성과를 창출할 수 있게 관리할 것이다.

이에 따라 조직구성원이 직무 혹은 조직의 목표를 달성하는 것에 있어 자신의 모든 역량을 발휘하는 직무열의에는 조직성과에 긍정적인 변화를 촉진할 것이라는 점

에서 직무열의를 높이기 위한 연구들이 진행 중에 있다(Bakker, et al[4], 유병규·이영균[3]).

따라서 본 연구는 이러한 논의를 바탕으로 날로 복잡·다양해지는 행정수요에 대해 공무원의 능동성과 탄력성을 제고하며, 한편으로 공무원의 무능한 관리능력, 도덕적 해이 등을 해결하는데 기여하고자 한다. 그리고 이를 통해 나아가 정부 조직의 성과와 목적달성에 이바지하고자 한다.

이를 위해 공무원의 개인 직무적합성과 개인 조직적합성이 직무열의에 어떤 영향을 미치는 지 살펴보고, 자기효능감은 어떤 매개효과를 가지는 지 살펴보고자 한다. 즉, 공무원 자신이 속한 조직과 주어진 직무에 얼마나 적합한지에 대한 개인 직무적합성과 개인 조직적합성이 직무 혹은 조직의 목표를 달성하는 것에 있어 자신의 모든 역량을 발휘하는 직무열의에 미치는 영향을 살펴보는 것과 함께 공무원 자신이 하는 일에 대해 자신감을 가지고, 조직 내 중요하고 가치 있는 존재로 인식하는 자기효능감은 어떤 매개효과를 가지는 지 살펴보는 것이다.

이러한 연구 결과를 통해 공무원의 직무열의에 있어 개인 조직적합성과 개인 직무적합성에 대한 영향력과 자기효능감의 매개효과에 대한 연구와 이론의 양·질적 성장에 기여할 것으로 보인다. 아울러 실제로 정부 목적 달성과 조직성과를 위한 공무원의 인적자원관리에 있어서 공무원의 직무열의를 높일 수 있는 조직과 직무의 적합성, 자기효능감에 관한 정책적·행정적 시사점을 제시할 수 있을 것으로 보인다.

2. 이론적 논의와 선행연구 검토

2.1 개인-조직적합성과 개인-직무적합성

개인 조직적합성과 개인 직무적합성은 학자마다, 연구의 대상과 주제에 따라 다양하게 정의되지만, 대체적으로 전략적 인적자원관리에서 비롯된 개념이라고 할 수 있다. 전략적 인적자원관리는 궁극적인 조직목표와 성과를 달성하기 위해 조직 내·외적인 측면(조직 목적과 비전, 조직구조 및 문화, 사회적 분위기와 환경 등)을 모두 고려하면서 조직에 적합한 인적자원을 관리하는 것을 말한다.

전략적 인사관리는 특히, 조직과 조직구성원의 서로의 목표 및 목적의식, 비전, 가치 등을 일치 및 조화시키는 것에 중점을 두고 있는데, 여기에서 바로 개인 조직적합성과 개인 직무적합성의 개념이 나타난다고 할 수 있다.

기존의 많은 연구들은 개인인 구성원의 측면에서 개인

직무적합성과 개인 조직적합성의 개념을 다양하게 해석한다. 대체로 학자들의 다양한 정의를 정리하면, 개인의 직무 및 조직적합성은 개인이 자신에게 주어진 직무나 혹은 속한 조직과 얼마나 부합되는지, 자신과 직무, 자신과 조직의 위치나 가치 등이 얼마나 적합한지로 이야기하고 있다[5]. 결국 개인에게 주어진 특정한 직무 및 업무와 조직과의 가치나 목적 등과의 일치 정도를 나타내는 것으로서 개인의 능력과 직무 요구 특성간의 부합 또는 개인의 목적, 요구 등이 직무특성간의 부합 혹은 조직 가치나 목적, 구조 등과의 부합이라고 정의(Edward[6]; 최명옥, 유태용[7])하는 것이다. 이러한 개인 적합성은 대체로 몇 개로 분류되는데, ‘개인-직무 적합성(P-J Fit)’, ‘개인-조직 적합성(P-O Fit)’, ‘개인-상사 적합성(P-S Fit)’, ‘개인-집단 적합성(P-G fit)’ 등으로 볼 수 있다(Kristof et al[8]; 오화선·박성민[2]).

이러한 논의에 따라서 본 연구에서는 개인 조직적합성과 개인 직무적합성은 다음과 같이 정의를 내리고자 한다. 개인 직무적합성은 조직구성원 본인에게 주어진 직무(업무)를 수행하기 위해 요구되는 지식, 기술, 능력의 정도와 직무와의 적합도라고 할 수 있으며, 또는 개인의 욕구와 직무 특성 사이의 적합이라 할 수 있다(Edwards[6]). 그리고 개인 조직적합성의 경우에는 조직이라는 개념의 범위가 직무보다는 더 크고 넓기에 선행연구의 다양한 정의를 검토하여 개인과 조직 간의 상응이라고 폭넓게 정의한다(Edwards[6]; Kristof[8]).

개인의 직무 혹은 조직적합성을 다룬 많은 경험적 연구들을 살펴보면, 개인 직무적합성과 개인 조직적합성은 조직을 연구하고 조직을 나타내는 다양한 변수(직무만족, 직무열의, 조직몰입, 조직성과 등)에게 여러 가지의 긍정적인 영향을 미친다. 조직구성원의 이직의도와 이직률을 낮추고[8], 개인의 직무만족, 직무열의 및 조직몰입(Lauver & Kristof-Borwn[9]; 현희정[10]; 박지연[11]; 최명옥·유태용[7])을 높이는데 영향을 미치는 것으로 나타난다. 또한, 직무에 있어서 조직구성원이 어떻게 수행할 것인지를 예측[12]할 수 있으며, 조직시민행동, 맥락수행과 같은 행동과도 관련이 있는 것으로 보고(Goodman & Svyantek[13]; 현희정[10])되었다.

2.2 직무열의와 개인-직무/조직적합성

직무열의의 개념은 조직을 다루는 수많은 연구에서 활용하는 개념이다. 따라서 학자마다, 연구마다 다양한 정의를 가지며 아직까지도 완전한 합의가 이뤄지지 않고 있다.

다양한 학자들이 정의하는 직무열의를 살펴보면, 처음 열의를 제시한 Kahn[14]는 조직구성원이 자신에게 주어진 직무와 역할에 대해 신체, 인지, 감정적으로 자신을 표현하는 것으로 정의하였다. Schaufeli et al.[15]은 직무열의를 직무에 대해 긍정적이고, 성취적인 마음상태로 활력, 몰두, 헌신 등을 이야기하며, May et al.[16]은 조직구성원이 직무를 진행하는 과정에서 스스로를 직무에 집중, 헌신, 몰입하는 것으로 이야기하였다. 그 외 이랑 외[17]은 직무소진과 대비되는 개념으로 직무 수행 시 발생하는 긍정적이고 열정적인 마음의 상태라고 정의하고, 권인수·최영근[18]은 직무성과와 연관해 성과에 관한 지속적인 관심과 집중이 복합적으로 나타나는 심리적인 경험이라고 정의하였다. 아울러, 조은애[19], 김호석 외[20] 등도 직무열의를 직무에 관련하여 구성원이 가지는 활력, 헌신, 몰두의 정도라고 정의한다.

이러한 직무열의에 대한 연구는 조직에 관련한 연구분야에서 많은 학자들에 의해 활용되고 있다. 대부분의 연구들은 직무열의를 조직성과에 직결되는 것으로 판단하고 조직 존재의 목적인 목표 달성과 성과 창출에 있어 구성원의 직무열의를 높이기 위한 연구들로 다양하게 분화되어 진행되었다. 즉, 직무열의를 종속변수로 두고 이에 어떠한 요인들이 영향을 미치는 지에 대해 연구를 진행한다. 이는 부정적인 영향일 경우 그 요인에 대한 개선을, 긍정적인 요인일 경우 보다 더 활성화할 방안을 제시한다.

직무열의에 대한 연구는 대체로 두 부분에서 이뤄진다. 첫째, 조직 내 다양한 자원들을 요인으로 활용한다. 이는 조직 내 직무자원에 초점을 맞춰 직무자율성, 과업정체성, 과업중요성, 직무통제, 성과환류, 직무안정성, 직무다양성, 기술다양성, 의사결정참여 등이 직무열의에 미치는 영향을 검증하였다(Schaufeli & Bakker[21]; Hakanen et al[22]; Salanova et al.[23]; Zacher & Winter[24], 나기환[25], 이인호[26]). 대체적으로 이러한 직무자원들은 구성원의 직무열의에 긍정적인 영향을 미침으로써 이를 더 활성화할 방안들을 제시하고 있다. 둘째, 개인적 측면의 요인들도 활용한다. 개인적 특성이라 할 수 있는 자기효능감, 자기존중감, 역량, 태도, 낙관주의, 희망, 직무적합성, 조직적합성 등이 직무열의에 어떤 영향을 미치는지 검증한다(Karatepe & Oglubade[27]; Bakker[28]; Ouweneel et al.[29]; 나기환[25]). 이러한 개인적 측면의 요인들도 대체적으로 직무열의를 높이고 제고하는데 긍정적인 영향을 미쳤다.

종합하면, 직무열의는 구성원의 직무에 대한 헌신과

노력, 몰두라고 할 수 있다. 따라서 개인의 조직과 직무의 적합도, 상응이라 할 수 있는 개인 조직적합성과 개인 직무적합성은 직무열의에 긍정적인(+) 영향을 미칠 것으로 판단할 수 있다[30].

2.3 자기효능감의 개인-조직/직무적합성과 직무 열의의 매개효과

자기효능감의 매개효과를 살펴보기 이전에 자기효능감이 무엇인지 살펴보면 다음과 같다. 자기효능감은 기존 심리학 및 연구에서 활용하는 지각의 획득이나 반응에 대한 실행만을 판단하는 것이 아닌 지각과 반응, 행동을 연결하기 위해 제안된 개념으로 하나의 행동을 하는데 있어 주어진 상황 내 개인에게 필요한 인지와 동기, 행동과 실행을 잘 발휘할 수 있는 스스로에 대한 판단 또는 신념을 말한다(나기환[25]).

이러한 자기효능감도 많은 연구에서 다양하게 정의가 된다. 살펴보면, Bandura & Adams[31]은 현재 주어진 과업과 직무 등에 대해 성공적으로 해결할 수 있다는 자신감, 믿음 등을 자기효능감이라고 말하며, Wood & Bandura[32]은 업무 상황을 수행하고 해결하기 위해 필요한 동기부여, 인지자원, 행동과정에 대한 능력이 자신은 충분하다는 믿음으로 이야기한다. 또한, 한순미[33]은 주어진 활동, 업무, 직무를 행동하고 수행함에 있어 자신의 능력에 대한 판단이라고 정의하며, 주희진[34]은 개인이 이미 지니고 있는 능력에 대한 판단과 믿음뿐만 아니라 그 능력을 주어진 상황, 업무, 직무에 있어서 얼마나 발휘할 수 있는가에 대한 판단까지 포함하는 것을 자기효능감이라고 말한다.

자기효능감에 대한 연구도 다른 조직 관련 개념(조직/직무적합성, 조직몰입, 직무열의, 직무만족도 등)들과 같이 많은 연구가 이뤄지고 있다. 특히, 자기효능감과 직무열의에 관한 연구로는 Bakker et al.[35], Llorens et al.[36]은 구성원의 자기효능감이 높으면 높을수록 직무열의도 높아지는 긍정적인(+) 효과가 있다는 것을 검증하였다. 그 외의 다양한 연구들도 직무열의에 자기효능감뿐만 아니라 자기존중감, 내재적 직무동기 등이 긍정적인(+) 영향을 미친다고 나타내었다.

즉, 자기효능감은 직무와 업무에 대한 수행, 과정, 결과 등에 있어 개인의 판단하는 스스로에 대한 자신감, 믿음, 자존감 등으로 이야기할 수 있다. 이는 결국 개인 직무적합성과 개인 조직적합성 그리고 직무열의의 관계에서도 영향을 미칠 수 있다는 것이다. 개인이 직무나 조직과의 일치나 적합의 정도가 높으면 높을수록 직무를 행

함에 있어 자신감과 해낼 것이라는 믿음을 가지기 쉬울 것이다. 그리고 이는 헌신, 노력 등의 직무열의로 나타날 가능성이 높다. 그리고 이 관계에 있어 직무, 업무에 대한 스스로의 자신감, 믿음, 자존감인 자기효능감도 긍정적인 효과를 가질 가능성이 높다. 직접적으로는 개인-조직/직무적합성과 직무열의의 관계에서 자기효능감의 매개효과를 검증한 연구는 거의 없다. 그렇지만, 선행연구는 직무열의에 있어 개인-조직/직무적합성과 자기효능감이 각각 긍정적인(+) 영향을 미치는 것을 검증하며, Mosley[37], 최상진[38]의 연구 경우 개인-직무적합성과 조직성과) 간의 관계에서 자기효능감이 긍정적인(+) 매개효과를 가지고 있음을 밝히는 만큼, 자기효능감은 개인-조직/직무적합성과 직무열의의 관계에서 긍정적인(+) 매개효과를 가질 것으로 판단한다.

이러한 이론적 배경과 선행연구의 검토를 통한 가설 설정은 연구방법에서 종합적으로 제시하고자 한다.

3. 연구방법

3.1 연구모형

본 연구의 목적은 공무원의 개인 조직적합성, 개인 직무적합성이 직무열의에 어떤 영향을 미치는 지 살펴보는 것이며, 이에 자기효능감은 어떤 매개효과를 가지는 지 검증하는 것이다.

앞선 이론적 배경 및 선행연구 검토와 가설설정 등을 통해서 다음과 같이 연구모형을 설계하였다.

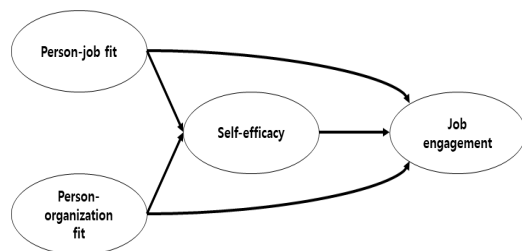


Fig. 1. Research model

1) Mosley[37], 최상진[38]의 연구처럼 본 연구의 경우에는 직무열의를 조직성과라 지칭하는 것은 아니다. 엄밀히 말하면, 조직성과와 직무열의는 다르다. 그렇지만, 직무열의를 높이는 연구들은 궁극적으로 직무열의를 통해 조직성과를 창출하고 높이기 위한 목적이기 때문이다. 따라서 두 연구가 본 연구의 확실한 근거가 되기에는 부족할 수는 있으나 다소 유사한 연구라는 관점에서 개인-조직/직무적합성과 직무열의의 관계에 자기효능감의 매개효과가 있을 것이라는 판단할 수는 있을 것으로 보인다.

앞선 이론적 배경과 선행연구의 검토를 통해서 개인 직무적합성과 개인 조직적합성은 직무열의에 긍정적인(+) 영향을 미칠 것으로 판단하여 이를 검증하기 위해 연구가설 1과 2를 설정하였으며, 자기효능감은 직무열의에 긍정적인(+) 영향을 미치는 것으로 나타나 연구가설 3을 설정하였다. 그리고 매개효과인 자기효능감의 영향을 검증하기 위해서 기존의 자기효능감이 긍정적인(+) 매개효과를 가지고 있다는 연구를 바탕으로 연구가설 4와 5를 설정하였다.

가설 1. 개인 직무적합성은 직무열의에 긍정적인(+) 영향을 미칠 것이다.

가설 2. 개인 조직적합성은 직무열의에 긍정적인(+) 영향을 미칠 것이다.

가설 3. 자기효능감은 직무열의에 긍정적인(+) 영향을 미칠 것이다.

가설 4. 자기효능감은 개인 직무적합성과 직무열의에 있어서 긍정적인(+) 매개효과가 있을 것이다.

가설 5. 자기효능감은 개인 조직적합성과 직무열의에 있어서 긍정적인(+) 매개효과가 있을 것이다.

3.2 연구대상

본 연구의 목적을 달성하기 위한 연구 대상은 지방자치단체 일선공무원이다. 연구 대상의 개인 직무적합성, 개인 조직적합성, 자기효능감 및 직무열의를 측정하기 위해서 기존의 선행연구에서 사용하고 있는 문항들로 구조화된 설문지를 구성하였고, 임의표집을 통해서 배포 및 회수되었다.

표본의 지역은 경기도 지방자치단체인 P시와 U시 및 Y시이다. 이 지역은 경기 북부에 소재하고 있으며, 연구의 대상으로 한 이유는 코로나19, 아프리카 돼지열병, 조류독감 및 수해나 산불 등을 겪었기 때문이며, 보다 다양한 행정적 수요를 대응하고 있기 때문이다.

자료 수집은 2020년 1월 13일부터 1월 31일까지 총 300부의 설문지를 배포하였으며, 그 중 265부를 회수하였다. 연구 분석의 정확성을 위해 불성실한 응답과 하나라도 결측치가 있는 설문 17부를 제외한 총 248부를 분석의 자료로 활용하였다.

연구에서 활용하는 설문지에서 각각의 변수를 측정하는 도구로는 모두 리커트 5점 척도(① 매우 아니다 ~ ⑤ 매우 그렇다)를 활용하였다.

3.3 측정도구 및 변수

3.3.1 종속변수: 직무열의

종속변수인 직무열의는 지방자치단체 일선 공무원이 느끼는 자신의 직무에 대한 열의를 측정하고자 하였으며, 이를 위해 리커트 5점 척도(① 매우 아니다 ~ ⑤ 매우 그렇다)를 활용하여 측정하였다. 직무열의를 측정하기 위해 활용된 문항은 총 5개로 각각의 문항은 점수가 높을수록 자신의 직무에 대한 열의가 높다는 것을 의미한다.

3.3.2 독립변수: 개인 직무적합성, 개인 조직적합성

독립변수로 설정한 개인 직무적합성과 개인 조직적합성은 기존의 선행연구에서 활용하는 문항들로 다음과 같이 구성하여 측정하였다. 개인 직무적합성은 연구 대상인 자신의 특성이나 생각 등이 주어진 업무와 행동을 함에 있어서 얼마나 적합한지를 측정하고자 하였으며, 개인 조직적합성의 경우에는 자신의 특성 및 생각과 조직의 목적, 환경, 구조 등이 얼마나 적합한지 측정하고자 하였다. 측정도구로는 종속변수와 유사하게 리커트 5점 척도(① 매우 아니다 ~ ⑤ 매우 그렇다)를 활용하였다. 각각의 개인-직무/조직적합성을 측정하기 위한 문항으로 개인 직무적합성은 3개의 문항, 개인 조직적합성은 4개의 문항을 활용하였으며, 각 문항에 있어서 점수가 높을수록 직무적합성과 조직적합성이 높다는 것을 의미한다.

3.3.3 매개변수: 자기효능감

매개효과로는 자기효능감을 설정하였다. 자기효능감은 일선 공무원이 자신에게 주어진 재해나 재난관련 직무를 수행함에 있어서 자신의 능력을 활용해 성공적으로 수행할 수 있다는 것에 대한 믿음이나 기대감이라고 할 수 있는데, 이를 측정하기 위해 본 연구는 기존의 선행문항을 활용하여 총 5개의 문항으로 측정하였다. 측정도구로는 다른 변수와 유사하게 리커트 5점 척도(① 매우 아니다 ~ ⑤ 매우 그렇다)를 활용했으며, 각 문항은 점수가 높을수록 자기효능감이 높다고 할 수 있다. 이러한 본 연구의 각 주요 변수들의 측정도구를 정리하면 다음의 Table 1과 같다.

3.4 자료분석

연구의 목적인 개인-직무/조직적합성이 직무열의에 미치는 영향과 자기효능감의 매개효과를 살펴보기 위해서 다음과 같은 분석방법을 활용했다.

첫째, 기술통계 및 상관관계 분석을 실시하였다. 이 방법을 통해서 연구 대상자의 기본적인 특성을 확인하고,

활용하고자 하는 주요 변수들 간의 상관관계를 분석하여 연구에서 활용하는 변수들의 다중공선성을 점검할 수 있고, 추후 연구의 결과가 어떻게 나타날지 예측해볼 수 있다.

둘째, 본 연구에서 활용하고자 하는 변수와 요인들이 타당한 지에 대한 타당성 분석으로 요인분석을 실시하였으며, 측정도구의 신뢰도가 적절한 지를 판단하고자 신뢰도 분석을 실시하였다.

셋째, 상관관계 분석, 요인분석 및 신뢰도 분석의 과정을 거친 후 본 연구의 목적인 개인 직무적합성과 개인 조직적합성이 직무열의에 어떤 영향을 미치며, 이러한 관계에 있어서 자기효능감은 어떤 매개효과를 가지고 있는지 검증하기 위해서 구조방정식 분석을 실시하였다.

분석방법을 위해 본 연구에서는 SPSS. 25.의 통계프로그램을 통해 기술통계와 상관관계 분석, 요인분석 및 신뢰도 분석을 실시하였으며, AMOS. 24. 프로그램을 통해서 구조방정식 분석을 실시하였다.

4. 연구결과

4.1 기술통계 분석 결과

다음의 Table 1과 Table 2는 본 연구에서 활용하는 주요 요인과 인구통계학적 요인의 기술통계 결과를 나타내준다.

살펴보면, 개인 직무적합성은 평균 3.40로 나타나 대체로 개인별 직무적합성이 높다고 할 수 있다. 개인 조직적합성의 경우에는 보통인 3점과 거의 유사한 수치로 평균 3.07이 나타남에 따라 개인 조직적합성에 대해서는 대체로 보통이라고 이야기할 수 있다. 자기효능감의 경우에는 평균 3.22으로 나타났으며, 직무열의는 다른 문항들보다 대체로 평균이 높게 나타났는데, 평균 3.42로 직무열의에 대해서는 높게 생각한다고 할 수 있다.

인구통계학적인 특성을 살펴보면, 성별의 경우에는 ‘남자’가 104명(41.9%), ‘여자’가 143명(58.1%)으로 여자가 응답이 많았으며, 연령대는 ‘30대’가 92명(37.0%), ‘40대’가 89명(36.2%)으로 30대에서 40대가 많은 것으로 나타났다. 그리고 공직근무기간의 경우에는 평균 8.7년 정도로 나타났으며, 직급으로는 8급이 78명(33.1%), 7급이 60명(25.4%)의 순으로 나타났다.

기술통계 분석을 통한 연구대상자의 일반적인 특징을 정리해본다면, 연구 대상은 대체로 여성 공무원에 직급은 7~8급 정도며, 공직근무기간은 평균 8년 정도를 보였고,

나이는 30~40대라고 할 수 있다. 아울러, 자신의 업무 및 직무에 대해서는 직무적합성과 자기효능감 및 직무열의가 모두 보통보다는 높은 것으로 나타난다고 할 수 있다.

Table 1. Mean and Standard Deviation of Key Factors

(N=248)		
Variable	M	SD
person-organization fit	3.40	.73
person-job fit	3.07	.84
self-efficacy	3.22	.83
job engagement	3.42	.77

Table 2. Descriptive statistics of demographic factors (N=248)

division		frequency	%
gender	male	103	41.9
	female	143	58.1
age group	20's	40	16.3
	30's	92	37.0
	40's	89	36.2
	over 50	27	10.6
rank	5th	12	5.1
	6th	35	14.8
	7th	60	25.4
	8th	78	33.1
	9th	51	21.6
public service period		8.76	8.67

4.2 개인-조직적합성, 개인-직무적합성, 조직몰입과 직무열의의 관계

그 다음 변수의 다중공선성을 확인해보기 위해 상관관계 분석을 실시한 결과 대체로 모든 문항(개인 직무적합성, 개인 조직적합성, 자기효능감, 직무열의)의 상관관계수가 정(+)의 값이 나타남에 따라 향후 분석에서 긍정적인 (+) 영향이 나타날 것으로 보인다. 더하여 다중공선성을 확인하고자 VIF값을 구한 결과 최대 4.99에서 최소 2.44까지 나타남에 따라 17개 문항에 대해 다중공선성은 없는 것으로 판단할 수 있다. 17개의 문항 전체에 대한 상관관계의 분석 결과는 연구의 편의상 제시하지 않고자 한다.

4.3 요인분석 및 신뢰도 분석 결과

본 연구에서 활용하는 요인들의 타당도와 신뢰도를 분석하기 위해서 요인분석과 신뢰도 분석을 실시하였다. 먼

저, 요인분석은 주성분 분석에 회전방법은 베리맥스를 활용하였다. 신뢰도 분석은 Cronbach's a 분석을 활용하였다. 이러한 분석에 대한 결과는 다음의 Table 3과 같다.

Table 3. Factor analysis and reliability analysis results

division		factor loading				reliability (Cronbach's A)
		1	2	3	4	
person-job fit	Q1	.197	.131	.076	.921	.949
	Q2	.212	.145	.089	.911	
	Q3	.212	.156	.066	.911	
person-organization fit	Q1	.137	.191	.823	.085	.911
	Q2	.145	.180	.893	.051	
	Q3	.148	.276	.856	.074	
	Q4	-.004	.347	.797	.060	
self-efficacy	Q1	.784	.225	.140	.228	.927
	Q2	.811	.271	.104	.125	
	Q3	.863	.262	.078	.073	
	Q4	.821	.212	.171	.221	
	Q5	.784	.185	.044	.194	
job engagement	Q1	.224	.775	.312	.122	.919
	Q2	.283	.793	.219	.167	
	Q3	.330	.754	.187	.177	
	Q4	.203	.797	.254	.106	
	Q5	.277	.770	.287	.090	
Cumulative explanatory power of factors						79.505
KMO						.896
Bartlett's test	Approximate chi-square					3608.197
	degrees of freedom					136
	p					.000

요인분석은 활용하고자 하는 변수들의 요인 적재량이 0.6이상으로 나타내는 경우 하나의 요인으로 본다. 본 연구에서 활용하는 17개의 문항의 요인 분석 결과, 요인적재량을 살펴보면, 활용하고자 하는 4개의 변수(개인 직무적합성, 개인 조직적합성, 자기효능감, 직무열의)는 모두 타당하게 묶이는 것으로 나타났다. 아울러, 요인의 누적 설명력(79.505) 및 KMO 측도값(.896), Bartlett 검정의 경우에도 유의하게 나타남에 따라 요인들의 적절하다고 할 수 있다. 그 다음 신뢰도 분석으로 신뢰도 값이 0.6이상이면 보통이라고 할 수 있으며, 0.8이상이면 신뢰도가 높다고 할 수 있다. 본 연구의 신뢰도를 살펴보면, 총 17개의 문항에 대한 신뢰도는 .927이며, 각 요인에 대한 신뢰도도 모두 .9이상이기 때문에 모두 신뢰도가 높다고 할 수 있다.

4.4 개인-조직적합성, 개인-직무적합성이 직무열의에 미치는 영향에서 자기효능감의 매개효과

구조방정식의 초기 모형의 적합도를 확인해본 결과 χ^2 값은 327.360으로 유의수준 1% 내에 유의한 것으로 나타났다으며, 자유도는 113으로 나타났다. 그러나 초기 모형의 경우에는 GFI와 RMSEA의 값이 다소 적절하지 않은 것으로 나오게 됨에 따라 수정 지수를 활용해서 모형을 수정하였다. 수정 모형의 적합도로 χ^2 값은 163.902로 유의수준 1% 내에 유의한 것으로 나타났으며, 자유도는 107로 나타났다. 그 다음 GFI는 .929, CFI가 .984, RMR는 .023과 RMSEA이 .034로 나타나 초기 모형보다 GFI가 높아지고, RMSEA가 낮아짐에 따라 더 적합한 모형이라고 할 수 있다.

연구 모형의 적합도가 검증됨에 따라 구조방정식 분석을 한 결과가 다음의 Fig. 2과 같다. Fig. 2은 연구 모형의 분석 결과 중 표준화계수를 간략하게 나타내었다.

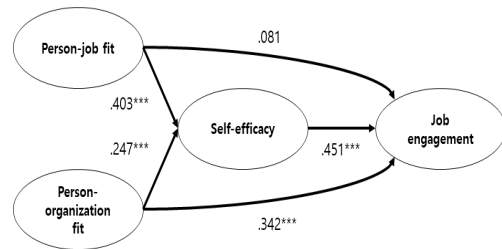


Fig. 2. Structural Equation Results

각 변수 간의 영향력부터 살펴보면, 첫째, 개인 직무적합성-자기효능감-직무열의의 관계에서 개인 직무적합성은 자기효능감에 .403로 긍정적인(+) 영향을 유의미하게 미치는 것으로 나타났으며, 자기효능감은 직무열의에 .451로 긍정적인(+) 영향을 유의미하게 미치는 것으로 나타났다. 한편, 개인 직무적합성은 직무열의에 .081의 영향력은 나타났으나, 통계적으로 유의미하지 않았다. 둘째, 개인 조직적합성-자기효능감-직무열의의 관계에서 개인 조직적합성은 자기효능감에게 .247로 긍정적인(+) 영향을 유의미하게 미치고 있었으며, 자기효능감은 직무열의에 미치는 영향과 같았다. 아울러, 조직적합성은 직무열의에 .342로 긍정적인(+) 영향을 유의미하게 미치고 있었다.

각 변수 간의 영향력을 바탕으로 매개효과를 살펴보면 다음과 같이 정리할 수 있다. 개인 직무적합성-자기효능감-직무열의의 관계에서는 개인 직무적합성이 직무열의에 유의미한 영향을 미치지 못함에 따라 매개효과가 없

는 것으로 이야기 할 수 있으며(완전매개효과), 개인 조직적합성-자기효능감-직무열의의 관계에서는 각 변수들 간의 관계가 모두 유의미함에 따라 자기효능감은 개인 조직적합성과 직무열의의 관계에서 .111로 긍정적인(+) 매개효과가 있다고 할 수 있다(부분매개효과). 다음의 Table 4는 Fig. 2의 결과를 표로써 보다 더 자세하게 나타내고 있다.

Table 4. Structural Equation Detailed Results

model	division	Estimate (Std. R)	Std. Error	p
	route			
1	person-job fit - self-efficacy	.399(.403)	.064	***
	self-efficacy - job engagement	.480(.451)	.061	***
	person-job fit - job engagement	.085(.081)	.052	.117
2	person-organization fit - self-efficacy	.271(.247)	.057	***
	self-efficacy - job engagement	.480(.451)	.061	***
	person-organization fit - job engagement	.399(.342)	.050	***

마지막으로 매개효과를 살펴본 모형 중 유의한 모형인 개인 직무적합성-자기효능감-직무열의의 경우에는 다음과 같이 간접효과의 유의성(sobel-test)을 확인할 수 있으며, 유의한 것으로 나타났다.

Table 5. sobel test result

mediating route	Indirect effects	z	p
person-organization fit - self-efficacy - job engagement	0.111	4.12	***

5. 연구결과 요약 및 결론

본 연구는 공무원의 보다 나은 인적자원관리와 성과창출을 위해서 공무원의 직무열의에 있어서 개인 조직적합성과 개인 직무적합성이 어떤 영향을 미치는 지 살펴보고, 또한 자기효능감이 어떤 매개효과를 가지는지 살펴보고자 하였다. 이를 위해서 경기도에 속한 지방자치단체인 P시와 U시 및 Y시가 대상 공무원에게 설문지를 배포·수집하였으며, 248명을 대상으로 분석한 결과 다음의 Table 6과 같은 연구 결과가 나타났다.

Table 6. Hypothesis test results

hypothesis	Contents	Adoption
1	person-job fit will have a positive (+) effect on job engagement.	dismissal
2	person-organization fit will have a positive (+) effect on job engagement.	selection
3	self-efficacy will have a positive (+) effect on job engagement.	selection
4	Self-efficacy will have a positive (+) mediating effect on person-job fit and job engagement.	dismissal
5	Self-efficacy will have a positive (+) mediating effect on person-organization fit and job engagement.	selection

이러한 결과는 기존의 선행연구(Lauver & Kristof-Borwn[8]; Schaufeli & Bakker[21]; Zacher & Winter[24]; Karatepe & Olugbade[27]; Bakker[28], 최명옥·유태용[7], 현희정[10]; 박지연[11]; 나기환[25], 이인호[26])들의 맥락과 같은 부분과 다소 다른 부분이 도출되었다. 아울러, 자기효능감은 직무열의에 긍정적인 영향을 미치고 있었으며, 특히, 개인 조직적합성과 직무열의에서 긍정적인(+) 매개효과를 가지고 있었다.

보다 자세히 분석 결과를 살펴보면, 직무열의에는 개인 조직적합성이 긍정적인(+) 영향을 미친 것으로 나왔으며, 자기효능감의 경우에도 긍정적인(+) 매개효과를 가지는 것으로 나타났다. 다만, 개인 직무적합성의 경우에는 직무열의에 유의미하지 않았으며, 이를 바탕으로 한 개인 직무적합성-직무열의의 관계에서 자기효능감도 매개효과가 없는 것으로 나타났다.

연구 결과를 토대로 하여 시사점을 도출하면 다음과 같다. 학술적 시사점은 연구의 결과 선행연구와 다소 다른 부분이 도출되었는데, 이는 결국 연구 대상 및 주제 등의 상이성이 기인한 것으로 보인다. 연구 결과인 개인 직무적합성이 직무열의에는 유의하지 않다는 결과는 오히려 대상, 주제, 방법, 환경 등에 따라 개인 직무적합성과 직무열의의 관계는 다양하다는 점을 기여한다고 할 수 있다.

실무적 시사점으로는 첫째, 개인 직무적합성의 경우에는 직무열의에 유의한 영향을 미치지 않았으나, 자기효능감에는 긍정적인(+) 영향을 미쳤으며, 이와는 반대로 개인 조직적합성은 직무열의와 자기효능감에 긍정적인(+) 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 일선 일반 공무원은 행정조직 내에서 보편적으로 존재하며 다양한 업무를 한다. 또한, 실제 한 직군이나 업무에서 오래 있기보다는 주기적인 전보와 순환근무가 존재하는 바, 지속적으로 바

뛰는 직무와 업무의 적합성보다는 본인이 속한 조직에 대한 적합성 즉, 조직문화, 구조, 체계에 대한 적합이나 적응이 오히려 직무보다 중요하다는 것이다. 그러나 한편, 개인 직무적합성은 자기효능감에 긍정적인 영향을 미쳤다. 따라서 개인 직무적합성이 직무열의로 이어질 수는 없어도 업무나 직무에 있어 스스로에 대한 믿음, 자신감을 높이기 위해서는 개인 직무적합성도 고려해야 할 것으로 보인다. 즉, 조직 전반적인 측면에서 직무열의를 높이기 위해서는 개인 조직적합성을 제고하면서도 공무원 개인의 측면에서는 개인 직무적합성을 통한 자기효능감을 같이 높여주는 것이 좋을 것으로 판단된다.

둘째, 매개효과의 경우에는 개인 직무적합성과 직무열의에서 자기효능감은 매개효과가 없는 것으로 나타났으나, 조직적합성과 직무열의에서는 긍정적인(+) 매개효과를 가졌다. 즉, 자기효능감은 개인 조직적합성과 직무열의에서 부분매개효과, 개인 직무적합성에서는 완전매개효과를 가진다는 것이다. 이는 앞서 개인 직무적합성이 직무열의에는 유의하지 않았으나, 자기효능감을 통해 직무열의에 효과를 미칠 수 있다는 것으로 향후 공무원의 직무열의를 높이기 위해서는 자신의 업무와 직무에 대한 자기효능감을 높여주는 방식을 활용해 직무열의를 제고하는 방안이 필요할 것으로 보인다.

마지막으로 연구의 한계는 다음과 같다. 첫째, 표본은 경기도 P시, U시, Y시에서 추출하고 분석하였기에 연구 결과의 대표성에 한계가 있어 해석상 주의가 필요하다. 둘째, 자기효능감에 대한 매개효과를 구조방정식으로 보고 있다. 추후 연구에서는 보다 다양한 연구결과와 다각적인 개선방안을 도출하기 위해서는 공무원 집단별, 연령별 등으로 구분하여 매개효과도 볼 필요성이 있으며, 조절된 매개효과 등의 다양한 분석방법 활용할 필요성이 존재한다.

REFERENCES

- [1] Kim Min Young, Oh, Hyun-Gyu, Kim hwayeon, Park Sung Min. 2015. Empirical Research on Public Service Motivation and Entrepreneurship: With a Focus on the Mediating Role of Person-Organization Fit in the Public Sector. *Korean Public Administration Quarterly*, 27(4): 1135-1164.
- [2] Oh hwa seon, Park Sung Min. 2014. Analysis of the Influence of Public Service Motivation on Job Satisfaction: Focusing on the Mediating Effect of Individual-Organizational Suitability and Individual-Job Suitability. *Modern Society and Public Administration*. 24(2): 51-82.
- [3] Yoo Byeonggyu, Young Gyun Lee. 2019. The Impact of Public Employees' Self-Efficacy on Organizational Commitment: Focusing on the Mediated Effect of Job Engagement. *Korean Public Management Review*. 33(4): 59-77.
- [4] Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P. & Taris, T. W. 2008. Work Engagement: An Emerging Concept in Occupational Health Psychology. *Work & Stress*. 22(3): 187-200.
- [5] Kim, Jong-rae, Hyun Jin Ham. 2020. The Person-organization Fit and the Person-job Fit of Public Officials in Charge of Social Welfare Impact on Job Enthusiasm: Focused on the Mediation Effect of Organizational Commitment. *Journal of Digital Convergence*. 18(12): 117-125.
- [6] Edwards, J. R. 1991. *Person-job fit: A conceptual integration, literature review, and methodological critique*. John Wiley & Sons.
- [7] Myoung-Ok Choi, Tae-Yong Yoo. 2005. The Effects of Person-Organization, Person-Job, and Person-Supervisor Fit on Organization Commitment, Job Satisfaction, and Turnover Intention. *Korean J. Ind. Organ. Psychol*. 18(1): 139-162.
- [8] Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D., Johnson, E. C. & Tippie, H. B. 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.
- [9] Lauver, K. J & Kristof-brown, A. 2001. distinguishing between employees perceptions of Person - Job and Person - Organization Fit, *Journal of Vocational behavior*. 59: 454-470.
- [10] Hyun Hee-jung. 2003. *The Effects of Person-Organization, Person-Job, and Person-Person Fit on Member's Attitude and Behavior Toward Organization, Job, and Other Person : Application of Polynomial Regression and Response Surface Methodology*. Kwangwoon University Master's Thesis.
- [11] Ji-Yeon Park. 2004. *Person-Organization, Person-Job and Person-Leader Fit: Exploration of related variables and effects of different cultures*. Seoul National University Master's Thesis.
- [12] Cable, D. M., & Judge, T. A. 1996. Person-organization fit, job choice decisions, and organizational entry. *Organizational behavior and human decision processes*, 67(3): 294-311.
- [13] Goodman, S. A., & Svyantek, D. J. 1999. Person-organization fit and contextual performance: Do shared values matter. *Journal of Vocational Behavior*, 55(2): 254-275.
- [14] Kahn, W. A. 1990. Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *The Academy of Management Journal*, 33(4): 692-724.

- [15] Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. 2002. The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1): 71-92.
- [16] May, D. R., Gilson, R. L., & Harter, L. M. 2004. The psychological conditions of meaningfulness, safety and availability and the engagement of the human spirit at work. *Journal of occupational and organizational psychology*, 77(1): 11-37
- [17] Rang Yi, Wan-Seok Kim, KangHyun Shin. 2006. The role of emotional Labor strategies in the job demand-resource model with burnout and engagement - call centre employees case -. *Korean J. Ind. Organ. Psychol.* 19(4): 573-596.
- [18] Kwon In-soo(Yusufu Tuohuti), Choi, Young Keun. 2011. A Study on the Antecedents of Job Engagement and Psychological Conditions as the Mediators. *Journal of Human Resource Management Research*, 18(4): 113-134.
- [19] Jo Eun-ae. 2011. *A Study on the moderating effect of counselor's calling on the relation of job environment with job engagement and burnout.* Ewha Womans University Master's Thesis.
- [20] Kim hoseok, Kim Min-Seong, Dong-Woo Koo. 2013. The Effect of General Manager's Transformational Leadership in Hotel on Foodservice Employee's Job Engagement, Job Performance, and Turnover Intention. *FoodService Industry Journal*, 9(3): 29-43.
- [21] Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. 2004. Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3): 293-315
- [22] Hakanen, J. J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. 2006. Burnout and work engagement among teachers. *Journal of School Psychology*, 43(6): 495-513.
- [23] Salanova, M., Schaufeli, W. B., Xanthopoulou, D., & Bakker, A. B. 2010. The gain spiral of resources and work engagement: Sustaining a positive worklife. In A. B. Bakker, & M. P. Leiter (Eds.), *Work engagement: A Handbook of Essential Theory and Research* (pp. 118-131). New York: Psychology Press
- [24] Zacher, H., & Winter, G. 2011. Eldercare demands, strain, and work engagement: The moderating role of perceived organizational support. *Journal of Vocational Behavior*, 79(3): 667-680.
- [25] Na Gi-hwan. 2017. *Antecedents and consequence of public officials' job engagement* Hoseo University doctoral thesis.
- [26] Inho Lee . 2021. *A study on the antecedents and consequences of national civil servants' work engagement : a focus on the mediating effects of work engagement.* Yonsei University doctoral thesis.
- [27] Karatepe, O. M., & Olugbade, O. A. 2009. The effects of job and personal resources on hotel employees' work engagement. *International Journal of Hospitality Management*, 28(4): 504-512.
- [28] Bakker, A. B. 2011. An evidence-based model of work engagement. *Current Directions in Psychological Science*, 20(4): 265-269.
- [29] Ouweneel, E., Le Blanc, P. M., & Schaufeli, W. B. 2011. Flourishing students: A longitudinal study on positive emotions, personal resources, and study engagement. *The journal of positive psychology*, 6(2): 142-153.
- [30] Kim, Jong-rae, Hyun Jin Ham. 2020. The Person-organization Fit and the Person-job Fit of Public Officials in Charge of Social Welfare Impact on Job Enthusiasm: Focused on the Mediation Effect of Organizational Commitment. *Journal of Digital Convergence*. 18(12): 117-125.
- [31] Bandura, A., & Adams, N. E. 1977. Analysis of self-efficacy theory of behavioral change. *Cognitive therapy and research*, 1(4): 287-310.
- [32] Bandura, A. 1989. Human agency in social cognitive theory. *American psychologist*, 44(9): 1175.
- [33] Soon-Mi Han. 2004. The Relationships between the academic motivation variables, cognitive strategies and academic achievement. *Korean Journal of Educational Psychology*, 18(1): 329-350
- [34] Heejin Joo. 2011. Analysis of the Causal Relationships among Self-Determination Motivation, Self-Directed Learning Ability, Academic Self-Efficacy and Academic Achievement of Elementary School Students. *The Journal of Learner-Centered Curriculum and Instruction*, 11(2): 237-259.
- [35] Bakker, A., Demerouti, E., & Schaufeli, W. 2003. Dual processes at work in a call centre: An application of the job demands-resources model", *European Journal of work and organizational psychology*, 12(4): 393-417
- [36] Llorens, S., Schaufeli, W., Bakker, A., & Salanova, M. 2007. Does a positive gain spiral of resources, efficacy beliefs and engagement exist?. *Computers in human behavior*, 23(1): 825-841.
- [37] Mosley Jr, D. C. 2002. *The influence of person-job fit, person-organization fit, and self-efficacy perceptions on work attitudes, job performance, and turnover.* Mississippi State University.
- [38] Choi Sang-jin. 2015. *The Effect of Person-Job Fit on Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior: Focused on the Mediating Effects Self-efficacy and Outcome-expectancy.* Soongsil University Master's Thesis.

노 시 범(Si Bum Roh)

[정회원]



- 2007년 2월 : 대진대학교 행정학과(행정학사)
- 2009년 2월 : 대진대학교 법무행정대학원 행정학과(행정학석사)
- 2014년 3월 : 대진대학교 대학원 행정학과 입학(박사과정 수료)
- 2020년 3월 ~ 현재 : 서정대학교 호텔

경영과 강의전담교수

- 관심분야 : 지방자치, 조직인사관리
- E-Mail : rsibum@hanmail.net

김 종 래(Jong Rae Kim)

[정회원]



- 1984년 2월 : 한양대학교 행정학과(행정학사)
- 1986년 2월 : 한양대학교 행정학과(행정학석사)
- 1995년 2월 : 한양대학교 행정학과(행정학박사)
- 2002년 3월 ~ 현재 : 대진대학교 행정

정보학과 부교수

- 관심분야 : 정책이론, 조직관리
- E-Mail : jrkim@daejin.ac.kr