

중소기업 직무교육훈련 참여자의 개인-직무적합성과 자기효능감 및 조직몰입의 관계

The Relationship among Person-Job Fit, Self-Efficacy and Organizational Commitment of Job Training Program Participants in Small and Medium-sized Enterprises

전성준 (Seong-Jun Jeon) 한국직업능력연구원¹⁾

〈 국문초록 〉

본 연구는 중소기업 근로자인 동시에 직무교육훈련 참여자를 대상으로 한 연구이며, 개인-직무적합성과 조직몰입의 관계에서 자기효능감의 매개효과를 검증하기 위해 진행되었다. 많은 선행 연구에서 개인-직무적합성이 조직몰입에 직접적인 영향을 미치는 것으로 밝혀졌지만, 심리적 요인인 자기효능감을 매개로 하여 조직몰입에 영향을 미치는가에 대한 연구는 더디게 진행되었기에, 본 연구가 시작되었다. 개인-직무적합성, 자기효능감, 조직몰입에 대한 관련 이론들 및 선행 연구를 참고하여 가설과 연구 모형을 도출하였고, 가설 검증을 위해 국책연구기관인 한국직업능력연구원에서 보유하고 있는 2차 자료를 활용하였다. 총 690명의 중소기업 근로자인 동시에 직무교육훈련 과정 참여자에 대한 자료를 바탕으로 SPSS.24를 활용하여 자료를 분석하였다. 분석 결과, 첫째, 개인-직무적합성은 자기효능감 및 조직몰입에 유의한 정(+)적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 둘째, 자기효능감은 조직몰입에 유의한 정(+)적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 셋째, 자기효능감은 개인-직무적합성과 조직몰입의 관계에서 부분 매개 역할을 하는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 구성원이 맡은 직무에서 요구되는 역량에 부합할수록 직무를 완수할 수 있다는 자신감 상승 및 조직에 헌신하고 싶은 마음이 커진다는 것을 의미한다. 이에 더하여 구성원이 지각하는 직무적합성은 직무에 대한 자신감을 매개로 하여 조직에도 헌신할 가능성이 크다는 결과를 입증하였다. 이러한 연구 결과를 바탕으로 조직에서의 경력개발지원, 직무순환제 운영 등의 대안을 제시하였다.

주제어: 직무교육훈련, 중소기업, 개인-직무적합성, 자기효능감, 조직몰입

1) smicer7@naver.com

1. 서론

우리 현대 사회는 하루가 다르게 급변하고 있으며, 기업 역시 변화하는 사회 트렌드에 맞추기 위해 다양한 경영 또는 조직 전략을 수립하여 실행하고 있다 (Abrahamson, 1991). 21세기 현재 우리는 지식기반 사회에 살고 있으며, 많은 기업들이 지식경영활동을 통해 성과를 얻으려고 한다. 기업이 지식경영활동을 위해 수립 및 시행하는 전략 중 하나는 조직 내 인적자원개발이다(곽선화, 2007). 그 이유는 지식경영을 성공적으로 운영하기 위해서 효율적인 인적자원관리를 통해 지식공유 및 활용이 원활하게 되어야 하는데(권동인, 2002), 직무와 관련된 교육훈련 체계가 조직 내에 잘 구축될수록 지식공유가 잘 이루어지며 이는 조직의 성과와도 깊은 관련이 있기 때문이다(신형재 등, 2013). 이러한 이유로 많은 기업이 조직구성원들에게 직무교육훈련을 제공하고 있다(Barett & O'Connell, 2001; Tatar, 2011).

하지만 이러한 기업의 노력에도 불구하고 중소기업으로의 취업에는 많은 구직자들이 기피하고 있는 상황이며, 신입사원의 조기 퇴사, 과중한 업무 부담으로 인한 폐해, 인사 채용 비리 등의 문제는 해결이 되지 않고 있다.

조직구성원에게 있어 이러한 문제점들은 그들로 하여금 조직에 대하여 헌신과 애착을 멀리하도록 야기한다(Steers, 1977). 우리 사회에서 빈번하게 일어나는 보육교사의 아동 학대, 군 조직에서의 성희롱 등에 대한 사례들은 조직구성원들이 조직의 목표와 가치를 소홀히 하여 그들의 직무를 다하지 않았기에 발생하는 사례로 볼 수 있다. 조직구성원들의 조직에 대한 부정적인 인식에 대해 여러 가지 원인을 꼽을 수 있지만, 그중에서도 '직무'와 상당히 밀접한 관련이 있다 (Holtom et al., 2008). 국내의 한 조사 업체에 따르면,

신입사원이 조기 퇴사하는 이유로 '직무 부적응'이 1순위로 조사되었다(고석용, 2019). 퇴사율이 높다는 의미는 경영자에게 조직 내 인적자원관리에 대한 부담 과중, 조직구성원들에게는 사기 저하 등의 부정적인 영향을 미칠 수 있다는 의미로 해석이 가능하다. 이렇듯, 직무와 조직은 유기적인 관계로서 상호 보완적인 형태로 형성될 필요가 있으므로(김정섭, 안관영, 2012), 조직은 조직구성원 개별적인 특성을 고려하여 업무를 배치하여 조직에 대한 애착심이 형성되도록 하는 것을 강조하고 있다(Kristof, 1996; Wasti, 2003; Cohen, 2017). 이는 조직의 입장에서 볼 때, 조직구성원의 조직몰입 유도를 위해 성과급 지급, 승진 등의 물질적인 보상도 중요하지만, 조직구성원의 적성을 고려하여 직무에 적합한지에 대해 검토 후 직무 배치를 통해 인력을 관리해야 함을 강조하고 있다. 특히 중소기업의 경우, 대기업에 비해 인력 유출이 심하고, 체계적인 직무교육, 인사관리 시스템이 부족하기에, Job-Mismatch로 인한 부작용이 더욱 심하게 발생하고 있다(이주용, 권석균, 2019). 중소기업에 근로자가 입사하더라도 직무에 대한 부적응, 조직에 몰입하지 못하는 상황으로 인하여 이직이 잦다는 문제점에 직면해 있다(최성용, 2021). 이러한 문제점에 빚대어 볼 때, 경영자입장에서 기업 경영을 위해 개별 구성원에 대한 직무적합성 및 조직몰입은 필수적으로 고려해야 할 사안임을 알 수 있다.

개인-직무적합성은 ASA(attraction-selection-attrition) 이론에서 접근이 가능하다. 이 이론에 따르면, 개인이 기업을 선택할 때, 직무 또는 조직에 매력을 느껴 입사를 하는데 입사 이후 자신의 직무나 속한 조직에 적응을 못할 경우 조직을 떠날 가능성이 높다는 것이다(Cable & Judge, 1996). 이를 통해 조직구성원이 직무에 대한 적합성을 높게 인지할수록 이직의도는 낮아지고 조직에 대한 애착감은 높아진다고 유추할 수

있다.

우리 사회에는 다양한 조직들이 존재하며, 조직은 이직하는 구성원을 줄이고 조직의 목표 달성을 위해서 업무 관련 내재적 동기 욕구를 발휘하는 개인적 특성인 자기효능감(self-efficacy)이 높은 조직구성원을 확보하려고 한다(이동섭 등, 2008; 유병규, 이영균, 2019). 그 이유는 자기효능감이 높은 구성원일수록 직무에 대해 몰입하여 조직에 영향을 미치는 요인이 될 수 있기 때문이다(박지혜 등, 2019). 예전과 달리 수평적인 조직을 중심으로 경영을 하는 기업들이 증가하는 추세이며, 이러한 추세는 이전보다 조직구성원에게 업무에 대한 자율성 및 책임을 많이 부여하고 있다는 것을 반영한다(박원우, 2007). 즉, 이러한 추세는 조직이 요구하는 업무에 대한 전문성, 자발성이 더욱 높아졌음을 의미하는데, 이는 자신의 능력에 대한 믿음으로 과업 수행에 필요한 심리적 자원을 동원하고 스스로 동기를 부여하도록 하는 자기효능감을 갖추고 있는 구성원을 원하는 것으로 추론할 수 있다. 이렇게 높은 자기효능감을 가진 조직구성원은 개인의 가치를 높이고 조직에서 자기희생 및 자발적 행동을 통해 조직성과에 기여하여 조직이 변화할 수 있는 기회를 제공하기도 한다(김용재, 김종완, 2008; 김해룡, 김정자, 2013; 김선미, 2014).

그동안 국내에서 개인-직무적합성에 대한 연구에서는 주로 직무 특성(김현수, 2012; 이규홍, 송정수, 2014), 직무만족(최병우, 2004; 이상정, 2006), 직무성과(이주용, 권석균, 2019; 정화, 하규수, 2019), 이직 의도(강성수 등, 2008; 이주용, 권석균, 2019) 등의 변수가 주로 활용되었는데, 이 변수들은 개인-직무적합성을 통해 조직 차원에서 필요로 하는 조직에 대한 변수의 중요성을 간과하고 있다. 따라서 개인-직무적합성은 조직 관련 변수와 함께 다루어야 할 필요가 있다. 이외에도 대기업에 비해 규모가 작아 여러 가지 다양

한 업무를 수행해야 하는 중소기업 근로자들에게 개인-직무적합성과 자기효능감은 매우 중요한 연구 분야이다. 그 이유는 조직구성원과 조직에서 상호 기대하는 것이 일치할수록 자신에 대한 주관적 평가를 기반으로 나타나는 자신감이나 신뢰감이 상승할 가능성이 크기 때문이다. 즉, 중소기업의 특성상 업무 체계의 불명확성으로 인하여(박상목, 2016), 개인이 자신에게 주어진 직무에 적응하지 못하고 직무가 적합하지 않다고 인지할수록 개인과 조직 모두에게 좋지 않은 상황이 발생할 수 있기에, 조직행동 분야에서는 중요한 연구 주제라고 간주할 수 있다. 또한 개인-직무적합성이 조직몰입에 직접적인 영향을 준다고 판단하기에는 많은 변수가 내재되어 있다고 볼 수 있으며, 내재되어 있는 요인 중에는 심리적 요인이 존재할 가능성이 높다고 생각된다. 따라서 개인-직무적합성과 조직몰입간의 관계에서 과업에 대한 신뢰감으로 정의되는 자기효능감이 매개 역할을 하는지를 검증하고자 한다. 자기효능감을 개인 및 조직 특성 변수들과 함께 다루어 실증분석을 통해 학술적 가치를 높이는 것은 물론, 실무적인 시사점을 도출할 수 있기 때문이다.

요약하면, 본 연구의 목적은 직무교육훈련 참여자 이면서 중소기업에서 근무하는 근로자들을 대상으로 하여 그들이 인지하는 개인-직무적합성과 조직몰입과의 관계, 그리고 이들 간의 관계에서 자기효능감의 매개효과를 검증하여, 실무적 및 정책적 시사점을 도출하는데 있으며, 연구 문제는 다음과 같다.

첫째, 개인-직무적합성은 자기효능감에 어떠한 영향을 미치는가?

둘째, 개인-직무적합성은 조직몰입에 어떠한 영향을 미치는가?

셋째, 개인-직무적합성과 조직몰입간의 관계에서 자기효능감은 매개 역할을 하는가?

2. 이론적 배경 및 가설 설정

2.1. 지식경영과 인적자원

지식경영(knowledge management)이란 조직구성원 개개인의 지식이나 기술, 비법을 체계적으로 발굴하여 공유 및 적용을 통해 조직의 문제해결 역량을 향상시키기 위한 일련의 프로세스를 의미한다(Alavi & Leidner, 1999). 다시 말해서 기업이 설정한 목표를 달성하기 위해 암묵지(Tacit knowledge)와 형식지(explicit knowledge)를 확인하고 획득하며, 조직화하고, 축적하며, 공유하고, 이를 적용하는 일련의 체계적인 절차로 이해할 수 있다(Scott, 2000).

이러한 지식경영에 대해서 자원의 이질성 및 자원 이동의 불완전성을 전제로 하는 자원 준거 관점(resource based view)에서 접근해 볼 수 있다. 즉, 자원 준거 관점에서는 기업이 장기간에 걸쳐 독특한 자원과 역량을 결합하고 구축하는데, 이러한 과정을 통해 축적된 유무형의 자원이 해당 기업의 경쟁우위 지속의 원천이 될 수 있다고 주장한다(Barney, 2001; Lockett et al., 2009). 기업이 보유한 자원 중에서 양질의 인적자원은 기업의 경영 성과 및 경쟁우위 창출에 기여하는데 그 이유는 암묵적 지식과 노하우를 체화하였기에 경쟁기업이 모방하기 어려운 기업 특유의 자원으로 볼 수 있기 때문이다(Hatch & Dyer, 2004). 이러한 이유로 많은 기업이 인적자원의 중요성을 인지하고 유능한 인력을 채용하여 외부에서 조달할 뿐 아니라 중장기적으로 내부적으로 양성을 하기도 한다(Andrew & Erica, 2007; Albrecht et al., 2015). 하지만 지식경영에 대한 많은 선행 연구에서는 지식경영의 기술적인 측면에 치우쳐 있는 것이 사실이며, 지식창조 및 공유의 주체로 볼 수 있는 인적자원에는 소홀히 된 측면이 있다(조대연, 권현정, 2008). 본 연구에서는 지식경영활동의 주체라

볼 수 있는 인적자원에 주목하였다. 기업들은 유능한 인재를 양성하고 기업 경쟁력 확보를 위해 직무와 관련된 체계적이고 다양한 교육훈련을 실시한다(Huselid, 1995). 대기업에 비해 직무와 관련된 교육훈련의 기회가 상대적으로 적은 중소·중견기업의 근로자들은 교육훈련 자체를 긍정적으로 인식할 가능성이 높으며, 내부적으로 지식공유 활동 역시 기존보다 활발하게 될 가능성도 높다(송인숙, 권상집, 2017). 이러한 선행 연구를 통해 지식경영 활동에 있어 직무와 관련된 교육훈련은 중요한 요소임을 추측해 볼 수 있다.

2.2. 변수별 선행 연구

2.2.1. 개인-직무적합성(person-job fit)

개인-환경 적합성(Person-Environment Fit) 이론은 개인의 특성인 개인의 기술, 가치관, 지식, 역량 등이 일하는 환경과 적합하게 될 때 더욱 업무와 관련된 성과를 이룬다는 것에 가정하고 있는 이론이다(Spokane et al., 2000). 개인-환경 적합성은 Lewin(1951)의 장이론(theory of field)에서 파생된 개념으로서, 이 이론은 인간의 행동을 $B(\text{Behavior})=f(P(\text{Person}), E(\text{Environment}))$ 의 공식으로 설명하며, 개인이 지각하는 외부의 장과 개인적인 심리적 장의 관계를 설명하고 있는 이론이다. 그 이후 Dawis and Lofquist(1984)에 의해 직업적응이론(The theory of work adjustment)이 등장하게 되었고, 이후 직업적응이론은 개인-환경 이론으로 발전되어왔다(김민지, 2017). 개인-환경 적합성은 개인은 환경과 조화를 이루려 하고, 이를 유지하려는 기본적인 동기를 전제로 하고 있으며, 개인과 환경 간의 적합성(congruence), 일치성(match), 유사성(similarity) 또는 조화(correspondence)로 정의되어 왔다(Edwards & Shipp, 2007).

개인-직무적합성(person-job fit)은 이러한 개인-환경

적합성 이론에 포함되는 개념으로서 직무수행자의 내적 동기를 유발할 수 있는 중요한 요인으로 간주되며 개인과 직무가 상호 유기적인 관계를 의미한다(이재규, 조영대, 1994). 개인-직무적합성은 연구자에 따라 접근 방식에 차이가 존재한다. 이재규, 조영대(1994)는 개인의 특성(성격)과 직무와의 조화라는 개념으로 접근하였고 Drexler and Lindell(1981) 및 Lauver and Kristof(2001)은 개인의 역량과 직무에서 요구하는 수준(지식 및 기술)의 일치성이란 개념으로 접근하였다. 이외에도 Edwards(1991)는 개인-직무적합성을 2가지(요구-능력 적합성, 요구-충족 적합성)로 세분화하여 접근하였는데, 이는 조직에서 개인에게 기대하는 역량과 직무와 부합 정도, 개인의 요구를 충족시킬 수 있는 기대 정도와 관련이 있다. 또한 개인-환경 적합성에 포함되는 개념인 개인-조직적합성(Person-Organization fit)은 개인과 조직 간의 상호 부합 정도를 의미하므로, 개인-직무적합성에서 강조하는 개인과 직무간의 부합 정도를 의미하는 점에서 차이가 있다(이인석 등, 2010). 결국, 선행 연구자들이 정의한 개념을 요약하여 본 연구에서 개인-직무적합성은 개인이 직무에 기대하는 것과 직무가 개인에게 기대하는 것의 일치하는 정도로 정의하고자 한다.

2.2.2. 자기효능감(Self-Efficacy)

자기효능감은 Bandura(1986)의 사회학습이론(social learning theory)과 사회인지이론(social cognitive theory)에서 제시된 개념이다. 사회학습이론은 행동주의 학습이론과 인지학습이론을 결합한 형태의 행동발달이론이며, 이러한 사회학습이론에서 발전된 것이 바로 사회인지이론이다(Hackett et al., 1990). 사회인지이론은 행동주의 심리학(Behavioral Psychology)의 한계를 극복하고 개인의 특성, 환경, 행동 요인 사이의 상호작용을 중시함으로써 개인의 사고와 인지는 기억과

신념, 선호, 자기지각에 영향을 미친다는 견해를 내세우고 있다(Bandura, 1986).

이러한 사회인지이론에서 주장하는 주요 개념에는 모델링, 자기조절, 자기강화, 자기효능감이 있다(Bandura, 1986). 그중에서도 자기효능감은 어떠한 일(과제)을 맡아서 진행해야 하는 상황에 직면하였을 때, 성공적으로 완수할 수 있다는 자신의 신념 및 자신감을 의미한다(Bandura, 1986). 자기효능감은 일반적으로 과업이나 상황에 따라 다르게 나타나는 과업 특수적 이거나 혹은 상태적인 신념이라고 개념화되어 왔다(Hackett & Betz, 1995). 또한 자기효능감은 개인이 직무를 수행할 때, 필요한 중요한 심리적 원동력으로 역할을 하는 기제로서, 주어진 과업을 성공적으로 수행할 수 있는 동기를 제공하기도 한다(이동섭 등, 2008; 김대호, 신지선, 2018). 따라서 자기효능감이 높은 사람은 현재의 업무뿐 아니라 미래의 업무도 해낼 수 있는 사람으로 추측할 수 있다(Bandura, 1986).

본 연구에서는, 앞서 언급한 선행 연구자들이 정의한 개념을 요약하여 자기효능감을 자신의 능력에 대한 신뢰감, 자신에게 닦친 과제와 업무를 잘 해낼 수 있다는 신념으로 정의하고자 한다.

2.2.3. 조직몰입(organizational commitment)

조직몰입(organizational commitment)에 대한 연구는 개인 차원의 목표와 조직 차원의 목표를 어떻게 부합(conformance)할 것인지에 대한 문제에서 출발하였고, 오랫동안 개인 차원의 개인행동과 조직 차원의 조직행동 개념을 다루어 주목받아왔다(Meyer et al., 2002). 조직몰입은 인적자원관리와 밀접한 관련이 있는데, 이는 1990년대 이후 조직 환경의 변화와 같이해야 한다는 이론인 전략적 인적자원관리(SHRM: Strategic Human Resource Management)개념이 확산됨에 따라 더욱 중요시되고 있는 추세이다(Wright & McMahan,

1992; Ulrich, 1995; Conner & Ulrich, 1996).

조직은 성과를 내기 위해 존재하며, 조직성과를 내기 위한 요인으로 직무만족, 조직몰입 등의 변수가 꼽히고 있다(오인수 등, 2007). 그중에서도 조직몰입은 구성원과 조직 간의 관계를 유지하기 위한 필수 요소로 꼽히고 있고, 이는 구성원이 조직에 헌신하고 몰입함에 따라 조직에서 생산성 향상 등의 효과가 발생할 수 있기 때문이다(Shore & Martin, 1989).

조직몰입은 다양한 학문 분야에서 연구되고 있는 변수로서 연구자마다 접근하는 방식에 따라서 다양하게 정의된다(Meyer et al., 1993). 조직몰입은 구성원이 조직에 잘 적응하고 얼마나 헌신하는지를 보여주는 지표이며(Northcraft & Neale, 1990), 조직 내에서 구성원이 느끼는 조직에 대한 일체감 또는 동일시 정도로 정의되기도 한다(정승언, 1997). 초기 단계에 연구된 조직몰입은 구성원이 조직을 위해 일하려는 의도(Sheldon, 1971)로 정의되었다. 그리고 1990년대 이후, Allen and Meyer(1991)에 의해 정서적 몰입, 지속적 몰입, 규범적 몰입인 다차원적인 형태로 제시되었다. 정서적 몰입은 3가지 몰입 형태 중 가장 많이 연구되어온 것으로서 조직과의 심리적 일체감의 정도이자, 조직을 위해 헌신하는 자세를 의미한다(O'Reilly & Chatman, 1986). 지속적 몰입은 조직을 떠날 때 부담해야 할 비용을 고려하여 조직에 잔류하는 것으로서, 조직에 남는 상황에서 얻는 이익이 이직함으로써 얻는 이익보다 크기 때문에 조직 구성원으로서의 신분을 유지하려는 경제적이자 합리적인 태도이다(O'Reilly & Chatman, 1986). 규범적 몰입은 도덕적 의무감으로서 조직에 대해 고마운 마음을 품고 잔류하는 태도를 말한다(Meyer & Parfyonova, 2010). 본 연구에서 조직몰입을 정서적 몰입으로 국한하였다. 그 이유는 여러 학자에 의해 지속적 몰입과 규범적 몰입에 대해 진정한 조직몰입이 아니라는 주장이 있었기 때문이다. 다시 말해서 지속적 몰입은 경제

적 비용을 고려하여 조직에 잔류한다는 것은 바람직한 형태의 조직몰입은 아니라는 점(Becker, 1992), 규범적 몰입은 실증연구가 많이 이루어지지 않았고, 여러 연구에서 타당성 검증 결과의 일관성이 부족하다는 점(Jaros, 1997)이 지적되었기 때문이다.

2.3. 변수 간 선행 연구 및 가설 설정

2.3.1. 개인-직무적합성과 자기효능감

개인-직무적합성과 자기효능감의 관계는 사회학습이론을 바탕으로 유추할 수 있다. 즉, 사회학습이론에서 사람은 개인, 행동, 환경요인의 3가지 상호 원인 모델을 통해 자신의 행동을 내적·외적 요인을 통해 조절할 수 있는 존재로 간주하고 있다(Bandura, 1986).

사회학습이론에서는 사람의 가장 큰 특성 중 하나인 '유연성'에 주목하여 여러 상황에서 다양한 행동을 학습할 수 있다고 주장한다(Bandura, 1986). 전술한 바와 같이, 개인-직무적합성은 개인이 직무에 기대하는 정도와 직무가 개인에게 기대하는 정도의 일치성을 의미하는데, 직무에 필요한 내적 역량, 기술, 지식 등이 직무에서 요구하는 역량, 기술, 지식 등이 일치할수록 직무에 대한 만족도는 상승할 것으로 사료된다(Lent et al., 1994). 다시 말해서 성공적인 직무수행을 위하여 구성원이 해당 직무에 맞는 역량을 보유하고 구성원이 지닌 특성이나 가치관 등이 일치할수록 맡은 직무를 성공적으로 수행할 가능성이 크다는 것을 유추해 볼 수 있다.

아직 국내에서는 개인-직무적합성과 자기효능감 간의 관계를 밝힌 연구는 많지 않다. 관련 선행 연구를 살펴보면, 김학년, 윤대혁(2006)은 H기업의 구성원을 대상으로 한 연구에서 개인과 조직 특성의 적합성이 자기효능감에 긍정적인 영향을 미친다는 것을 MBTI와 OPTI 검사를 통해 규명하였는데, 이를 개인-직무

적합성에 대입 해 볼 수 있다. 즉, 개인이 직무와 부합하다고 인식할수록 자아존중감을 가지며 자기효능감을 높게 가지는 것으로 추측할 수 있다. 양혜리(2021)는 카지노 종사원을 대상으로 한 연구에서, 우하린, 문국경(2019)은 공공기관 직원을 대상으로 한 연구에서 개인-직무적합성이 자기효능감, 복원력, 희망 등으로 구성된 긍정심리자본에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것을 확인하였다. 결국, 이러한 선행 연구를 통해 개인-직무적합성 향상을 위한 직무교육훈련을 통한 인적자원관리가 필요하며, 개인이 본인의 직무와 잘 맞다고 인지할수록 자기효능감이 증가한다고 예측할 수 있다.

이러한 선행 연구의 논지를 바탕으로 다음과 같은 가설을 도출하였다.

가설 1. 개인-직무적합성은 자기효능감에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

2.3.2. 자기효능감과 조직몰입

자기효능감은 자신의 과업에 대해 성공적으로 완수할 수 있다는 신념 또는 자신감으로서 직무성과 향상에 기여한다(Bandura & Wood, 1989). 이는 조직 차원에서 볼 때 개인적인 신념 또는 자신감 그 이상의 의미를 지닌다고 볼 수 있으며, 높은 자기효능감은 업무 수행을 위한 동기를 부여하고 높은 업무성과로 나타날 가능성이 크기 때문에(Locke & Latham, 2004), 조직 차원에서 주목해볼 변수임을 알 수 있다.

선행 연구를 검토한 결과, 자기효능감은 조직몰입에 긍정적인 영향을 주는 것으로 파악할 수 있다(Lee et al., 1992; Law & Guo, 2016). Locke et al.(1984)은 자기효능감이 높은 사람일수록 조직에서 이루고자 하는 목표에 대해 몰입하는 경향이 높다는 것을 입증하였으며, Mathieu and Zajac(1990)의 연구에서도 구성원의 자신감과 조직에 대한 몰입도가 긍정적인 관계라는

것을 밝혀냈다. 하수연(2014)은 보육교사를 대상으로 한 연구에서 자기효능감을 일반적 자기효능감과 사회적 자기효능감을 분리하여 조직몰입과의 관계를 살펴본 결과, 모두 유의미한 긍정적인 영향을 주는 것을 확인하였다. 이외에도 서요한, 이찬(2009)과 남기섭(2017)은 국내 중소기업의 근로자를 대상으로 한 연구에서 높은 자기효능감이 조직에 대한 애착심을 더욱 유발한다는 것을 입증하였다. 이러한 선행 연구를 통해 자기효능감은 조직몰입도를 높이기 위한 중요한 요인임을 알 수 있으며, 자신에 대한 신념이 높거나 성공적으로 업무를 완수할수록 조직몰입도가 높아진다는 것을 예측할 수 있다.

이러한 선행 연구의 논지를 바탕으로 다음과 같은 가설을 도출하였다.

가설 2. 자기효능감은 조직몰입에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

2.3.3. 개인-직무적합성과 조직몰입

현대 대부분 조직은 개인과 직무 간의 일치성을 강조하여 개인이 조직에 몰입하도록 유도하고 이를 통해 긍정적인 효과를 내려고 한다(오현규, 박성민, 2015). 그동안 개인-조직적합성은 국외에서 활발하게 연구가 진행되었다(Kristof-Brown, 2000; Lauver & Kristof-Brown, 2001; Kristof-Brown et al., 2005). 국내에서는 집단주의 영향을 받아, 개인-직무적합성보다는 개인-조직적합성에 더 비중을 두어 연구가 진행되었다(오현규, 박성민, 2015). 개인-직무적합성은 개별 구성원이 조직에서 업무를 수행하는데 있어 적성 또는 역량이 그 업무와 부합하는지를 의미하는 것이기에, 전략적 인적자원관리 측면에서 볼 때 매우 중요한 개념이다(박성민 등, 2013). 개인-직무적합성은 직무에서 요구하는 지식, 기술, 자격 등의 수준에 개별 구성원이 부합하는 정도로서 조직에서 수립하고 실행하는 전략을 위해

이러한 과정은 전략적 인적자원관리를 위한 일련의 과정으로 볼 수 있기 때문이다.

조직구성원의 수준에 맞는 업무를 수행하는지, 또는 적합한 업무를 수행하는지의 정도는 조직의 측면에서 볼 때, 조직구성원이 조직을 위해 헌신하고 열정을 다해 업무를 수행하도록 하는 중요한 요인이다. 따라서 우리나라는 유교 사상에 바탕을 둔 국가로서 집단주의가 발달하였기에(조영삼, 신만수, 2015; 양정은, 2019), 본 연구에서 조직몰입이라는 변수에 주목하였다.

그동안 진행되어 온 개인-직무적합성과 조직몰입 간의 관계를 밝힌 연구를 살펴보면, 개인-직무적합성이 높을수록 조직몰입도도 높게 나타나고 있다(제민지, 김영국, 2010; 김채린, 2020; 양예은, 2021; Judge & Bretz, 1992; Posner, 1992; Guan et al., 2010; Chhabra et al., 2015). 다시 말해서 조직구성원들이 자신이 가지고 있는 능력, 지식, 기술 등이 직무와 적합하다고 느낄수록 조직에 더 오래 머무를 것이며 부적합하다고 느낄수록 조직을 떠나려고 할 것이다(Cable & DeRue, 2002; Chang et al., 2010). Lauver and Kristof-Brown(2001)은 운송업에 종사하는 근로자 231명을 대상으로 개인-직무적합성이 높을수록 직무에 몰입하게 되고 이직 의도를 하향시킨다는 것을 규명하였다. 이를 통해 개인-직무적합성은 직무에 몰입할 수 있도록 그리고 이직 의도를 낮출 수 있는 중요한 조직 차원의 변수인 조직몰입의 선행하는 요인으로 간주할 수 있다.

이러한 선행 연구의 논지로 다음과 같은 가설을 도출하였다.

가설 3. 개인-직무적합성은 조직몰입에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

2.3.4. 개인-직무적합성과 조직몰입 간의 관계에서 자기효능감의 매개 역할

선행 연구에서 개인-직무적합성은 조직몰입에 긍정

적인 영향을 주는 것으로 확인되고 있다. 하지만, 이러한 연구 결과로 개인-직무적합성과 조직몰입에 직접적인 영향을 미친다고 바로 단정할 수는 없다. 그 이유는 개인-직무적합성과 조직몰입의 변수 사이에도 다른 많은 변수가 내재되어 있을 가능성이 있기 때문이다. 본 연구에서는 선행 연구를 통해 개인과 조직 차원에서 중시되고 있는 자기효능감이 이들 변수 사이에 내재되어 있을 가능성이 크다고 판단하였다.

자기효능감은 인간의 행동을 설명하는 중요한 변수이며, 스스로 존재가치를 인정하고 성공적으로 사회생활을 할 수 있는 원동력으로 간주된다(Alavi & Askaripur, 2003). 이러한 이유로 개인이 직무에 대해 본인과 적합하다고 인지할수록 자신의 존재가치를 스스로 인정할 것이며, 이는 조직에 대한 헌신으로 나타나는 것을 기대할 수 있다.

자기효능감의 매개 역할에 대해서는 Hackman and Oldham(1980)이 주장한 직무특성이론으로 유추할 수 있다. 직무특성이론은 구성원의 성장과 동기유발에 집중하였다. 즉, 구성원에게 주어진 직무가 본인이 성장하고 싶은 욕구 수준과 부합할 때, 강한 동기가 유발된다고 보는 관점이다. 다시 말해서 직무 또는 조직에 대한 인지가 심리적 요인에 영향을 미치고, 이렇게 나타난 심리적 요인이 행동으로 나타나게 되는데(Thomas & Velthouse, 1990), 이를 개인-직무적합성, 자기효능감, 조직몰입에 대입하여 본다면, 자기효능감이 매개 역할을 하는 것으로 유추할 수 있다. 또한 직무 특성에 해당하는 요인인 과업 정체성, 과업 중요성, 자율성 등이 높을수록 직무에 대해 많은 의미 부여를 하여 조직성과와 조직몰입에 기여하는 것으로 알려져 있는데 이는 앞서 언급한 성장하고 싶은 구성원이 높은 자신감 또는 신념을 가지게 되어 조직에 몰입할 수 있는 것으로 추측해 볼 논지가 될 수 있다.

따라서 본 연구에서는 선행 연구를 기반으로 하여

다음과 같은 가설을 도출하였다.

가설 4. 개인-직무적합성과 조직몰입간의 관계에서 자기효능감은 매개 역할을 할 것이다.

3. 연구 방법

3.1. 연구 모형

본 연구에서는 개인-직무적합성이 조직몰입에 미치는 영향과 이들 간의 관계에서 자기효능감의 매개효과가 있는지를 실증적으로 규명하고자 한다. 따라서 독립변수(independent variable)를 개인-직무적합성, 매개변수(mediation variable)를 자기효능감, 종속변수(dependent variable)를 조직몰입으로 하여 도식화한 연구 모형은 <그림 1>에서 확인할 수 있다.

3.2. 연구 대상

본 연구의 대상은 100인 미만의 중소기업 근로자인 동시에 직무교육훈련 참여자이며, 실증분석을 위해 활용된 자료는 2차 자료이다. 국무총리 산하기관인 한국직업능력연구원에서는 「일학습병행제 운영 및 평가 규정(고시 제2014-38호)」에 의거, 고용노동부·한국산업인력공단의 위탁을 받아 일학습병행 제도 개선을 위한 다양한 사업과 연구를 수행 중이다. 본 연구에서 활용한 자료는 수탁 연구 중 하나인 「일학습병행 학습근로자의 참여 활성화 방안」이라는 연구의 수행 과

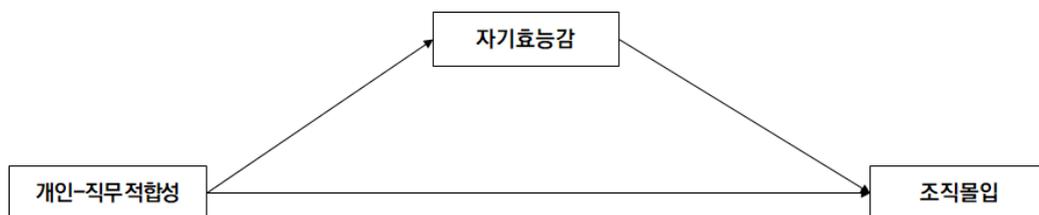
정에서 획득한 것이다. 정부 주도로 추진되고 있는 일학습병행이라는 제도는 중소기업의 신입사원들에게 중·장기적으로(1년~4년) 체계적인 직무교육훈련을 기업과 학교(대학교, 전문대학교, 특성화고등학교)에서 제공하여 실무형 인재 양성을 하는 데에 목적이 있다.

중소기업의 경우, 대기업보다 인원이 부족한 점, 업무 체계가 상대적으로 불명확한 점 등의 문제점이 존재하기에, 대기업의 근로자보다 같은 직급이더라도 다양한 업무를 경험할 가능성이 크다(박지훈, 2010). 따라서 본 연구 대상에 적합하다고 판단하였으며, 690명의 데이터를 최종 분석에 활용하였다.

응답자의 인구통계학적 특성은 <표 1>에 제시되어 있다. 성별의 경우, 남성은 480명(69.6%), 여성은 210명(30.4%)이다. 연령대의 분포는 20대가 389명(56.4%)으로 가장 많았고, 그 뒤를 이어 30대가 228명(33.0%), 40대 이상은 73명(10.6%)이다. 학력의 경우, 고졸 210명(30.4%), 초대졸 132명(19.1%), 대졸 329명(47.7%), 대학원 졸업 19명(2.8%)이며, 직무교육훈련 과정 수료자는 396명(57.4%), 중도 포기자는 294명(42.6%)이다.

3.3. 자료의 측정

앞서 언급한 해당 수탁 연구의 경우 설문지를 개발하기 위해 1차적으로 내부 연구진이 국내·외 선행 연구를 고찰하여 설문지 개발이 이루어진다. 그 이후 선행 연구를 통해 도출된 문항을 외부 전문가(경영학, 교육학)와의 검토 회의를 거쳐서 최종 확정된 설문 문



<그림 1> 연구 모형

〈표 1〉 응답자의 일반적 특성

구분		N	%
성별	남성	480	69.6
	여성	210	30.4
연령	20대	389	56.4
	30대	228	33.0
	40대 이상	73	10.6
학력	고졸	210	30.4
	초대졸	132	19.1
	대졸	329	47.7
	대학원 졸업	19	2.8
직무교육과정 수료 여부	수료	396	57.4
	미수료(중도 포기)	294	42.6
합계		690	100.0

〈표 2〉 분석변수 개요

구분	하위 요인	문항수	참고 및 출처
개인-직무적합성 (PJF)	본인의 역량(지식, 기술)수준과 직무 수준과의 일치, 적성과 직무와의 일치, 심리적 보상 등	4문항	Lauver and Kristof-Brown(2001), Cable and DeRue(2002)
자기효능감 (Self Efficacy)	목표 설정, 직무수행에 대한 자신감, 실행력, 완수 등	8문항	Chen et al.(2001), 김아영, 박인영(2001)
조직몰입 (Organizational Commitment)	회사에 대한 심리적 애착감, 소속감, 회사에의 의미 부여	7문항	Allen and Mayer(1990), 백장호(2014)

항을 토대로 연구가 이루어진다.

개인-직무적합성에 대한 설문은 Cable and DeRue (2002)의 욕구-충족 관점의 문항과 Lauver and Kristof-Brown (2001)의 요구-능력 관점의 문항을 번안하여, 본인의 역량(지식, 기술) 수준과 직무 수준과의 일치, 적성과 직무와의 일치, 심리적 보상 등으로 4문항으로 구성되었다. 척도는 전혀 그렇지 않다(1점)에서 매우 그렇다(5점)의 5점 척도로 측정하여 점수가 높을수록 개인-직무적합성이 높다는 것을 의미한다.

자기효능감에 대한 설문은 Chen et al.(2001)과 김아영, 박인영(2001)의 문항을 참고하여 목표설정, 직무수행에 대한 자신감, 실행력, 완수 등으로 8문항으로 구성되었고, 전혀 그렇지 않다(1점)에서 매우 그렇다(5점)의 5점 척도로 측정하여 점수가 높을수록 자기효

능감이 높다는 것을 의미한다.

조직몰입에 대한 설문은 Allen and Meyer(1990)가 개발한 척도를 활용하였으며, 본 연구에서는 정서적 몰입, 유지적 몰입, 규범적 몰입 중 정서적 몰입 중 정서적 몰입에만 해당하는 도구를 활용하였다. 이에 따라 회사에 대한 애착감, 회사에의 의미 부여로 구성되었고, 총 7문항으로 구성되었다. 척도는 전혀 그렇지 않다(1점)에서 매우 그렇다(5점)의 5점 척도로 측정하여 점수가 높을수록 조직몰입도가 높다는 것을 의미한다.

3.4. 분석절차 및 방법

본 연구의 실증분석을 위하여 SPSS 24.0 및 AMOS 24.0 통계패키지를 활용하였으며, 실증 분석 방법은

다음과 같다.

첫째, 표본의 일반적 특성을 파악하기 위해 빈도분석을 실시하였다. 둘째, 변수들 간의 상호 관련성 확인을 위해 피어슨(Pearson)상관관계 분석을 실시하여 설정된 변수 간의 상호관련성을 확인하였다. 셋째, 각 변수 간의 잠재변수와 이를 구성하는 관측변수들의 타당도를 확인하기 위해 확인적 요인분석을 실시하였다. 또한 내적일관성 확보 확인을 위해 도출된 크론바흐 알파 계수를 활용하였다. 넷째, 회귀분석을 통해 변수 간의 인과관계를 분석하였고, 부트스트래핑(bootstrapping)을 통해 간접효과의 유의성을 확인하였다.

또한 인구통계변수에 해당하는 성별, 연령, 학력, 직무교육훈련 과정 수료 여부를 통제변수로 설정하였고, 범주형 자료로 수집된 성별, 학력, 직무교육훈련

과정 수료 여부는 더미처리하여 분석하였다. 그 이유는 일정한 영향을 매개변수나 종속변수에 미칠 수 있기 때문이다(박희태 등, 2013; 서동희, 김학수, 2021; Mumford & Gustafson, 1988).

4. 분석 결과

4.1. 기술통계 및 정규성 검증

본 연구에서는 실증분석에 앞서 예비분석(preliminary data analysis)을 실시하여 정규성을 확인하였다. 측정변수들의 다변량 정규분포성을 확인하기 위해 평균, 표준편차, 왜도 및 첨도를 산출하였다. 산출 결과, <표 3>에서 확인할 수 있듯이 정상분포 가정 충족 기준인 모

<표 3> 기술통계분석 결과

요인	평균	표준편차	왜도	첨도
개인-직무적합성 1	3.34	1.10	-0.27	-0.37
개인-직무적합성 2	3.24	1.12	-0.31	-0.34
개인-직무적합성 3	3.22	1.13	-0.29	-0.40
개인-직무적합성 4	3.15	1.20	-0.25	-0.58
자기효능감 1	3.20	1.25	-0.27	-0.79
자기효능감 2	3.09	1.25	-0.19	-0.87
자기효능감 3	3.11	1.19	-0.18	-0.69
자기효능감 4	3.09	1.22	-0.14	-0.78
자기효능감 5	3.15	1.17	-0.22	-0.59
자기효능감 6	3.25	1.16	-0.34	-0.52
자기효능감 7	3.25	1.21	-0.24	-0.70
자기효능감 8	3.04	1.20	-0.13	-0.70
조직몰입 1	3.16	1.20	-0.24	-0.63
조직몰입 2	3.10	1.20	-0.19	-0.64
조직몰입 3	3.22	1.14	-0.26	-0.45
조직몰입 4	3.16	1.18	-0.24	-0.62
조직몰입 5	3.31	1.17	-0.40	-0.43
조직몰입 6	3.22	1.15	-0.28	-0.47
조직몰입 7	3.22	1.19	-0.30	-0.54

든 변수들의 절대값에 대한 왜도는 2를, 첨도는 7을 초과하지 말아야 한다는 기준(이일현, 2014; Hong et al., 2003)이 충족된 것을 확인하였다(왜도: |.13~.40|, 첨도: |.34~.87|).

4.2. 타당도 및 신뢰도 검증

각 변수들간의 관계를 고려하여 최적의 측정모형 개발을 위해 경쟁모형을 만들었으며, <표 4>는 이를 비교한 결과이다. 잔차 분산, 요인적재량의 수치를 고려하여 이슈가 되는 문항을 제거하여 최종 측정 문항을 확정하였고, 이 과정에서 종속변수에 해당하는 조직몰입의 1번, 4번 문항이 제거되었다. 1요인 모형, 2요인 모형, 3요인 모형으로 경쟁모형을 만들어 최적화된 측정모형을 확인하였고 3요인 모형 적합도 지수가 $\chi^2 = 616.264$, $df = 116$, 표준 $\chi^2 = 5.313$, IFI = .959, TLI = .952, CFI = .959, RMSEA = .079으로 나타났다. 이는 Hair et al.(1995)의 연구에서 제시한 적합도 지수 기준을 충족하였기에, 본 연구 모형은 적합한 것으로 판단할 수 있다.

최종 확정된 3요인 모형의 타당도를 확인하기 위해 집중타당도와 판별타당도를 확인하였는데, 집중타당도는 요인적재량, 평균분산 추출값을 기준으로 확인하였다. <표 5>에서 볼 수 있듯이, 모든 요인적재량은

.60이상, AVE(평균분산추출)값은 .50이상을 초과하였으므로, 집중타당도 기준은 충족한 것으로 확인되었다(Bagozzi & Yi, 1988).

판별타당도는 잠재변수와 잠재변수간에 개념적으로 구분되는 정도를 의미하는데, AVE(평균분산추출)의 제곱근 값이 각 상관계수의 제곱값보다 크면 판별타당도 기준을 충족한 것을 의미한다(Fornell & Larcker, 1981). 변수들간의 상관관계를 분석한 <표 6>에서 볼 수 있듯이, 변수들의 AVE(평균분산추출)의 제곱근 값이 각 상관계수의 값보다 크므로, 판별타당도를 확보했다고 볼 수 있다(노경섭, 2014).

신뢰도는 C.R.(개념신뢰도)값과 크론바흐 알파 값을 통해 확인하였으며, C.R값과 크론바흐 알파 계수 모두 .7이상으로 나타났기에, 신뢰도를 확보했다고 볼 수 있다(Hair et al., 2010).

또한 주요 변수 간 상관계수는 .65 ~ .77로 나타났기에, 상관계수가 .80을 초과하지 않았으므로 다중공선성 문제는 없는 것으로 판단하였다(김두섭, 강남준, 2008). 이외에도 VIF(분산팽창지수) 역시 10.0 이하로 나타났기에, 변수들 간의 관계를 분석하는 데 있어 데이터의 문제는 없는 것으로 간주하였다.

한편 본 연구에 활용된 데이터는 단일 원천을 대상으로 조사하였기에, 동일방법편의(common method bias)의 오류를 범할 가능성이 있다. 동일방법편의의

<표 4> 경쟁모형 비교 결과

구분	χ^2	df	χ^2/df	$\Delta\chi^2(\Delta df)$	IFI	TLI	CFI	RMSEA
모형 1	1711.100	119	14.429		0.870	0.851	0.870	0.140
모형 2	1071.790	118	9.083	639.310 (연구 모형 1 VS 2)	0.922	0.910	0.922	0.108
모형 3	616.264	116	5.313	455.526 (연구 모형 2 VS 3)	0.959	0.952	0.959	0.079

N= 690, *** $p < .001$.

모형 1: 모든 문항들을 하나의 요인에 적재하도록 함

모형 2: 개인-직무적합성, 자기효능감을 하나의 요인, 조직몰입을 하나의 요인으로 총 2개 요인임

모형 3: 개인-직무적합성, 자기효능감, 조직몰입을 각각 하나의 요인으로 총 3개 요인임

〈표 5〉 확인적 요인분석 결과

항목		표준요인 적재량	개념신뢰도	평균분산추출값	Cronbach's α
개인-직무적합성	개인-직무적합성 1	0.735	.915	.730	.915
	개인-직무적합성 2	0.908			
	개인-직무적합성 3	0.898			
	개인-직무적합성 4	0.882			
자기효능감	자기효능감 1	0.831	.973	.820	.958
	자기효능감 2	0.820			
	자기효능감 3	0.865			
	자기효능감 4	0.872			
	자기효능감 5	0.884			
	자기효능감 6	0.841			
	자기효능감 7	0.679			
	자기효능감 8	0.877			
조직몰입	조직몰입 2	0.799	.941	.763	.941
	조직몰입 3	0.869			
	조직몰입 5	0.905			
	조직몰입 6	0.869			
	조직몰입 7	0.799			

〈표 6〉 상관관계 분석 결과

변수		2	3	4	5	6	7	개념신뢰도
1. 성별	-			-				-
2. 연령	-.04	-						
3. 학력	.17***	.36***	-					-
4. 직무교육훈련 수료 여부	.09*	-.05	-.12	-				-
5. 개인-직무적합성	.01	.08*	.07	-.19	(.85)			.730
6. 자기효능감	-.03	.09*	.03	-.22	.77***	(.91)		.820
7. 조직몰입	.01	.13**	.07	-.20	.65***	.69***	(.87)	.763

주) 1=성별, 2=연령, 3=학력, 4= 직무교육훈련과정 수료여부, 5=개인-직무적합성, 6=자기효능감, 7=조직몰입
* α .05, ** α .01, *** α .01.

문제를 확인하기 위해 harman's one factor 검증 방법을 사용하였다. 이 방법의 기본적인 전제는 가장 큰 설명력을 지니는 변수를 동일방법편의의 원인으로 간주하고 모형 내에서 이의 효과를 제거하는 것이다(최석봉, 문재승, 2012). SPSS 통계 패키지를 활용하여 검증한 결과, 해당 요인이 설명 분산의 절반을 차지하지 않으므로(전체 설명변량 73.843, 첫 번째 요인 설명변량 45.537), 동일방법편의 문제가 크지 않다고 볼 수 있다

(Podsakoff & Organ, 1986).

5. 가설 검증

5.1. 가설 1의 검증: 직접효과

실증분석을 위해 계층적 회귀분석을 실시하였고,

검정할 가설 1은 개인-직무적합성이 자기효능감에 정(+)의 영향을 미칠 것이라는 내용이며, 분석 결과는 <표 7>에 제시되어 있다.

가설 1의 검정을 위해 우선 자기효능감에 영향을 미칠 가능성이 있는 인구통계학적 변수(성별, 학력, 직무교육훈련 수료여부)를 더미처리하여 통제변수로 설정하였고, 통제변수로 설정한 이유는 통제변수가 매개변수인 자기효능감이나 종속변수인 조직몰입에 일정한 영향을 미칠 수 있기 때문이다(박지혜 등, 2019; 노시범, 2022).

<표 7>의 Model 1은 통제변수와 매개변수를, Model 2는 통제변수, 독립변수, 매개변수를 투입하여 분석한 결과를 보여주며 Model 1과 Model 2를 통해 독립변수인 개인-직무 적합성이 매개변수인 자기효능감에 직접적으로 영향을 미치는 지 확인할 수 있다. Model 1에서 제시한 바와 같이, 통제변수인 연령, 직무교육훈련 수료여부는 매개변수인 자기효능감에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났지만 회귀식은 통계적으로 유의하지 않았다. 그리고 Model 2에서 볼 수

있듯이, 통제변수, 독립변수, 매개변수를 투입하여 분석한 결과, 독립변수인 개인-직무적합성은 매개변수인 자기효능감에 정(+)의 영향을 미치며, 통계적으로 유의한 것으로 확인되었다($\beta = .76, p < .001$). 이는 개인-직무 적합성이 높을수록 자기효능감이 증가하는 것을 의미한다. 이로써 가설 1은 지지되었다.

5.2. 가설 2, 3의 검정: 직접효과

가설 2는 자기효능감이 조직몰입에 정(+)의 영향을 미칠 것이라는 내용이며, 가설 3은 개인-직무적합성이 조직몰입에 정(+)의 영향을 미칠 것이라는 내용이다. Model 3은 통제변수와 종속변수를, Model 4는 통제변수, 매개변수, 종속변수를, Model 5는 통제변수, 독립변수, 매개변수, 종속변수를 모두 투입하여 분석한 결과를 보여준다. Model 4에서 볼 수 있듯이, 매개변수인 자기효능감은 종속변수인 조직몰입에 유의미한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다($\beta = .65, p < .001$). 이는 자기효능감이 높을수록 조직몰입도가 증가하는

<표 7> 가설검증을 위한 회귀분석 결과

변수		자기효능감		조직몰입		
		Model 1	Model 2	Model 3	Model 4	Model 5
통제변수	성별_남성	.00	.02	-.03	-.03	-.02
	연령	.10*	.05	.12**	.06	.06*
	학력_고졸	.10	.04	.06	-.01	-.01
	학력_초대졸	.08	.03	.06	.00	.00
	학력_대졸	.08	-.01	.07	.01	-.01
	직무교육훈련 수료여부_수료	.22***	.07**	.20***	.06	.05
독립변수	개인-직무적합성		.76***			.40***
매개변수	자기효능감				.65***	.33***
R ²		.05	.61	.06	.46	.50
ΔR ²			.55***		.40***	.04***
F		6.71	151.49***	6.66***	81.30***	84.07***

N=690, * $\alpha < .05$, ** $\alpha < .01$, *** $\alpha < .001$, 제시된 값들은 표준화계수(β)임
Reference Group: 성별_여성.

〈표 8〉 매개효과 유의성 검정을 위한 부트스트래핑 분석 결과

Indirect effect	Effect	Boot S.E	Boot LLCI	Boot ULCI
개인-직무적합성 → 자기효능감 → 조직몰입	.3310	.0421	.2524	.4159

것을 의미한다. 이로써 가설 2는 지지되었다.

또한 Model 5에서 볼 수 있듯이, 개인-직무적합성은 조직몰입에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다(β =.40, p<.001), 개인-직무 적합성이 높을수록 조직몰입도가 증가하는 것을 확인하였다. 이로써 가설 3은 지지되었다.

5.3. 가설 4의 검정: 간접효과

가설 4는 자기효능감이 개인-직무적합성과 조직몰입간의 관계에서 매개 역할을 하는 내용이다. 매개효과 분석 방법으로 가장 널리 사용되는 Baron and Kenny의 3단계 방법을 활용하였다. Baron and Kenny(1986)의 3단계 매개회귀분석 방법에서 1단계는 독립변수가 매개변수에 유의한 영향을 주어야 하고, 2단계에서는 매개변수가 종속변수의 유의한 영향을 주어야 한다. 3단계에서는 독립변수와 매개변수가 동시에 투입되었을 때, 매개변수가 종속변수에 미치는 영향이 2단계보다 감소할 경우, 매개(부분)효과가 있는 것으로 판단한다.

앞서 Model 2에서 살펴본 바와 같이, 1단계에서 개인-직무적합성은 자기효능감에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 그리고 2단계인 Model 4에서 자기효능감은 조직몰입에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 3단계인 Model 5에서 개인-직무적합성과 자기효능감은 조직몰입에 모두 통계적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 인구통계변수, 자기효능감, 조직몰입만 투입되었을 때 자기효능감이 조직몰입에 미치는 효과는 개인-직무적

합성이 같이 투입함으로 인해 감소하였으므로(β =.65 → β =.33), 부분 매개 역할을 하는 것으로 판단하였다.

추가적으로, 자기효능감의 매개효과 크기가 유의한지를 검증하고 95% 신뢰구간을 확인하기 위해 ‘PROCESS Macro model 4(Hayes, 2014)’을 활용하여 분석하였고, 부트스트래핑을 실시하여 10,000회 반복한 값을 추출하였다. 이 방식은 분석의 한계점을 가지고 있는 Sobel Test의 검증 대안으로 많이 활용되는 방식이다. 또한 기존 다른 유의성 검증 방식과 달리 정규성 분포를 가정하지 않아도 되며, 통계적 모의 실험 절차를 통하여 대규모의 가상 무선 표본을 만든 후 매개효과가 무선 오차에 의해 나타난 것이 아니라는 것을 재확인하는 방식이다(Shrout & Bolger, 2002). 분석 결과, <표 8>에서 볼 수 있듯이, 편의 조정 95% 신뢰구간이 0을 포함하지 않았으므로(.2524 ~ .4159), 간접효과는 유의한 것으로 판단하였다. 따라서 가설 4는 지지되었다.

6. 결론 및 제언

본 연구는 690명의 중소기업 근로자를 대상으로 개인-직무적합성과 조직몰입간의 관계에서 자기효능감의 매개효과를 검증하였다. 분석 결과, 개인-직무적합성은 자기효능감과 조직몰입 모두에 영향을 주는 것으로 나타났으며, 자기효능감은 개인-직무적합성과 조직몰입간의 관계에서 부분 매개 역할을 하는 것으로 확인되었다. 이러한 결과가 가지는 의미를 상세하게 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 개인-직무적합성은 조직몰입에 직접적으로

정(+)적인 영향을 나타냈다. Kristof-Brown et al.(2005)의 개인-직무적합성을 포함한 개인-환경 적합성에 대한 메타 분석 결과에서 개인-직무적합성은 조직몰입에 직접적인 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 본 연구의 결과 역시 맥락을 같이 한다. 이외에도 국내와 국외에서 시도된 다양한 산업군에 종사하는 구성원들을 대상으로 한 연구의 결과와도 일치한다(제민지, 김영국, 2010; 노시범, 2022; Farzaneh et al., 2014). 평생직장이라는 개념이 희미해지고 일과 삶의 균형의 중요성이 커진 현대 사회에서 중소기업 근로자들의 조직에의 헌신을 유도하기 위해서 개별 구성원이 본인의 직무에 대해 느끼는가가 얼마나 중요한지 알 수 있다. 다시 말해서, 직무의 특성 또는 요구되는 지식이나 기술의 수준에 대해 구성원 본인이 부합하다고 느낄수록 조직에 헌신하고 몰입할 가능성이 높다는 의미로 해석할 수 있다. 경영자 입장에서는 구성원에게 동기부여를 통해 직무를 순탄하게 수행할 수 있도록 유도해야 함을 의미한다. 직무에 대한 동기부여는 내재적·외재적 보상이 뒷받침될 때 극대화 될 수 있으며, 구성원 개인의 역량과 동기부여는 조직에 몰입하고(정진철, 한주화, 2003) 조직 차원의 성과에도 귀결될 수 있기에(나인강, 2010), 동기부여는 조직과 떼어놓을 수 없는 필수적인 요소일 것이다.

이외에도 조직적 차원에서 구성원이 조직에 소속감을 느끼고 직무를 수행할 수 있도록 경력개발 프로그램 지원이 필요하며 반드시 조직과 개인의 목표가 일치되어야 한다. 개별 구성원이 경력개발 프로그램을 통해 경력에 관심을 가지고 계획을 세워 직무를 수행한다는 것은 직무성과에 긍정적인 요인으로 작용함은 물론(Lazarova & Cerdin, 2007), 조직몰입을 포함한 조직성과를 결정하는데 중요한 요인으로 작동하기에(손규태, 김진모, 2015), 조직몰입을 향상시키기 위해서 개인-직무적합성은 반드시 고려되어야 할 사항이라는

것을 확인할 수 있었다.

둘째, 개인-직무적합성은 자기효능감에, 자기효능감은 조직몰입에 직접적으로 정적인 영향을 주는 것으로 나타났다. Peng and Mao(2015)의 연구에서 밝혀진 바와 같이, 어떠한 과업을 스스로 완수할 수 있다는 마음가짐을 가진다는 것은 선행적으로 구성원 개인이 가진 역량이 직무에서 요구되는 역량의 수준과 일치되어야 함을 의미한다. 다시 말해서 경영자의 입장에서 구성원으로 하여금 과업에 대한 자신감을 고취시키기 위해 고려해야 할 사항이 바로 개인-직무적합성이라는 것을 추측할 수 있다. 따라서 앞서 개인-직무적합성을 높이기 위해 제안한 직무와 관련한 교육훈련 제공 이외에도 경영자는 직무순환제를 운영하여 구성원이 여러 직무를 경험하여 직무 역량을 강화할 수 있도록 해야 한다. 조직과 개인의 목표가 일치한 직무순환제는 구성원에게 동기부여를 제공하며(Jaturadonda et al., 2006), 동기가 부여된 구성원은 직무에서 요구되는 역량을 갖추려고 할 것이다. 자기결정성 이론에 따르면 동기는 자신이 수행하는 일과 업무에 대해 자유롭게 결정하고 선택을 할 수 있게 하므로(Deci & Ryan, 1985), 직무순환제는 구성원에게 동기부여를 통해 개인-직무적합성을 높일 수 있는 중요한 요인임을 알 수 있게 해준다. 또한 자신에 대한 확신과 자신감이 높을수록 직무에 대한 지속성을 가질 뿐 아니라 조직에 대한 자부심을 갖고 오랫동안 머물 가능성이 크기에(Lee et al., 1992), 이직 의도는 하락하여 조직성과 창출에도 기여할 것이다(오인수 등, 2007; Mowday et al., 1982).

셋째, 자기효능감은 개인-직무적합성과 조직몰입간의 관계에서 부분 매개 역할을 하는 것으로 나타났다. 이는 개인-직무적합성이 높을수록 자기효능감이 높으며, 자기효능감을 통해 조직에 헌신할 가능성이 큰 것으로 해석할 수 있다. 국내에서 개인-직무적합성

과 자기효능감의 관계를 밝힌 연구는 많지 않았으며 자기효능감이 이들 간의 관계에서 부분 매개효과를 나타냈기 때문에, 개인-직무적합성과 조직몰입의 연구 영역을 확장했다는 점에서 본 연구의 결과는 의미가 있다고 볼 수 있다.

국내의 노동시장이 유연화됨에 따라 자발적 이직 증가 및 COVID-19의 영향으로 많은 중소기업은 인력 관리 및 유치에 많은 어려움을 겪고 있으며, 잦은 이직으로 인해 발생하는 손해를 감수하려는 기업은 없을 것이다. 결국, 조직은 잦은 이직 방지를 통해서 불필요한 재교육에 필요한 비용이나 시간을 절약할 수 있는데, 이를 달성하기 위해서는 구성원의 직무적합성과 자기효능감 모두를 반드시 고려해야 함을 시사한다.

위와 같은 시사점에도 불구하고 본 연구는 다음과 같은 제한점을 가지고 있다.

첫째, 본 연구에서는 개인-직무적합성과 자기효능감 및 조직몰입 간의 관계를 검증하였으나, 시기를 고려하지 않고 측정하여 분석에 활용하였다. 개인-직무적합성을 높이기 위한 수단으로 경력개발 프로그램 지원, 직무순환제 운영 등을 제시하였는데, 입사 기간, 경력개발 프로그램 참여 전/후, 직무순환제 운영 전/후로 구분하여 각 시점에서 어떻게 개인-직무적합성이 변화되었고 자기효능감과 조직몰입에 미치는 영향이 어떻게 변화하는지에 대한 종단 연구를 설계하여 후속 연구로 진행될 필요가 있다.

둘째, 조직과 관련한 변수를 확대하여 분석을 시도할 필요가 있다. 개인과 조직은 목적 달성을 위해 조화 및 갈등을 통해 발전하며 서로를 중요시하기 여긴다(Kristof-Brown, 1996). 그리하여 서로 간의 선택 기준이 중요시되었기에, 개인-직무적합성 뿐만 아니라, 개인-조직적합성 역시 인적자원관리 측면에서 매우 중요한 요소로 간주되고 있다(Kristof-Brown, 2005). 앞

서 밝힌 바와 같이, 분석에 활용한 자료는 2차 자료이기에, 자료 활용에 있어 한계가 존재하였다. 따라서 개인-조직적합성이라는 변수를 추가하여 변수들 간의 관계를 밝힌 연구도 진행될 필요가 있다.

셋째, 본 연구에서의 대상은 중소기업에 종사하는 근로자이다. 현대 사회에서는 경력에 대한 패러다임이 변화하고 개 ‘평생직장’이라는 개념보다는 ‘평생직업’과 ‘평생 고용가능성’이라는 개념이 더 중요시되고 있다(Carson & Bedeian, 1994; De Vos & Soens, 2008). 이러한 사회의 흐름을 고려해 볼 때, 대학에서 배우는 전공의 중요성은 더욱 커지고 있음을 예측해 볼 수 있다. 즉, 대학이나 고등학교에서의 전공이 미래에 가지는 직업뿐 아니라 직장에 대한 만족도나 근속기간 등에 직접적인 영향을 주지만(차성현, 주휘정, 2010; 서화정, 김병주, 2016; 김혜숙, 김혜지, 2017). 이러한 중요한 요인인 전공-직무일치도를 고려하지 못하였다. 따라서 대학이나 고등학교에서의 전공과 직무일치도는 개인-직무적합성과 조직몰입에 직접적으로 영향을 미치는지, 심리적 요인인 자기효능감과 어떠한 관계가 있는지를 밝힐 수 있는 연구도 진행이 필요하다.

〈참고문헌〉

[국내 문헌]

1. 강성수, 유우정, 황용수 (2008). 중소기업의 직무 적합성과 지각된 공정성이 자발적 이직 의도에 미치는 영향. **통상정보연구**, 10(2), 325-348.
2. 고은정, 이성진, 김상수 (2018). 직무자율성과 자기효능감이 창의적 행동에 미치는 영향: 스마트워크 환경에서 지식공유의 매개효과를 중심으로. **지식경영연구**, 19(2), 163-185.
3. 광선화 (2007). 지식경영 성공을 위한 인적자원 관리전략에 관한 연구. **인적자원관리연구**, 14, 24-41.
4. 권동인 (2002). **인적자원관리 관행과 조직성과의 관계에 대한 실증연구: 지식경영전략의 조절효과를 중심으로**. 석사학위논문, 아주대학교 대학원.
5. 김대호, 신지선 (2018). 조직적합성이 규범적 변화몰입과 변화 지지 행동에 미치는 영향: 자기효능감의 조절효과를 중심으로. **인사조직연구**, 26(1), 37-61.
6. 김미희, 신유형, 문철우 (2012). 개인-직무 적합성과 과업 및 맥락 성과: 과업 중요성과 자율성의 조절효과를 중심으로. **인사조직연구**, 20(1), 93-128.
7. 김민지 (2017). **대기업 HRD담당자의 전문직업적 정체성과 개인-직무적합성, 자기효능감, 경력개발지원 및 직무도전성의 구조적관계**. 박사학위논문, 서울대학교 대학원.
8. 김선미 (2014). **자기효능감과 조직시민행동의 관계에서 조직몰입의 매개효과**. 석사학위논문, 고려대학교 대학원.
9. 김아영, 박인영 (2001). 학업적 자기효능감 척도 개발 및 타당화 연구. **교육학연구**, 39(1), 95-123.
10. 김용재, 김중완 (2008). 리더십이 자기효능감을 통해 조직몰입과 조직시민행동에 미치는 영향. **인적자원개발연구**, 11(2), 1-23.
11. 김채린 (2020). **대기업 사무직 밀레니얼 세대의 조직몰입과 개인-직무 적합성, 직무열의, 직무재창조, 자기결정성, 조직경력관리지원의 구조적 관계**. 석사학위논문, 서울대학교 대학원.
12. 김학년, 윤대혁 (2006). 개인 및 조직의 퍼스널리티 적합성이 조직구성원의 자아존중감, 자기효능감, 대인관계능력에 미치는 효과. **인적자원관리연구**, 13(2), 113-134.
13. 김해룡, 김정자 (2013). Big5 성격이 조직시민행동에 미치는 영향: 자기효능감의 매개효과를 중심으로. **대한경영학회지**, 26(6), 1449-1474.
14. 김현수 (2012). **중소기업의 직무특성이 직무만족 및 조직몰입에 미치는 영향의 관한 연구**. 석사학위논문, 한성대학교 대학원.
15. 김혜숙, 길혜지 (2017). 대졸자의 직장 만족도에 영향을 미치는 대학교육 특성 분석. **아시아교육연구**, 18(1), 145-167.
16. 나인강 (2010). 기업의 훈련이 근로자의 인적자원성과 및 기업성과에 미치는 영향. **인적자원관리연구**, 17(1), 39-56.
17. 남기섭 (2017). 심리적 임파워먼트가 조직몰입에 미치는 영향-자기효능감의 매개효과를 중심으로. **기업경영리뷰**, 8(3), 199-217.
18. 노경섭 (2014). **제대로 알고 쓰는 논문 통계분석. SPSS & AMOS 21**. 한빛아카데미.
19. 노시범 (2022). **일선공무원의 조직적합성과 직무적합성이 조직몰입에 미치는 영향: 조직공정성과 조직자원의식의 매개효과를 중심으로**. 박사학위논문, 대전대학교 대학원.
20. 문제승, 최석봉 (2012). 경력관리행동, 조직경력개발지원 및 경력성도가 조직몰입에 미치는 영향. **경영교육연구**, 27(5), 431-457.
21. 박상목 (2014). **중소기업 근로자의 사회적 지지가 이직의도에 미치는 영향: 고용안정성의 매개효과를 중심으로**. 박사학위논문, 호남대학교 대학원.
22. 박성민, 김민영, 김민정 (2013). 개인-직무 및 개인-조직 간 적합성이 조직결과에 미치는 영향력 분석: 신뢰의 매개효과를 중심으로. **한국정부학회지**, 25(2), 557-593.
23. 박지혜, 윤동열, 홍권표 (2019). 공공기관 구성원 개인의 직무 및 조직적합성이 이직 의도에 미치는 영향: 자기효능감의 매개효과. **대한경영학회지**, 32(12), 2199-2221.
24. 박지훈 (2010). 중소기업 근로자 인력 유입방안에 대한 고찰-중소기업 근로자의 고용안정을 중심으로. **중소기업과 법**, 1(2), 141-174.
25. 박희태, 이수진, 손승연, 김석영, 윤석화 (2011). 조직공정성이 구성원의 지식공유에 미치는 영향. **경영학연구**, 40(2), 485-521.
26. 백장호 (2014). **감성리더십이 조직몰입과 직무성과에 미치는 영향에 관한 연구**. 박사학위논문, 동신대학교 대학원.
27. 서동희, 김학수 (2021). 항공사 객실승무원의 감정소진이 지식공유에 미치는 영향: 재직기간의 조절역할. **인적자원개발연구**, 24(1), 115-142.
28. 서요한, 이찬 (2009). 우수 중소기업의 근로자가 인식한 경영자 리더십과 신뢰, 자기효능감, 직무만족 및 조직몰입의 관계. **농업교육과 인적자원개발**, 41(4), 173-198.

29. 서화정, 김병주 (2016). 취업준비 프로그램과 대학교육만족도가 직무일치를 매개로 직무만족도에 미치는 영향. **교육행정학연구**, 34(3), 51-75.
30. 손규태, 김진모 (2015). 대기업 종사자의 직무성과와 경력개발지원, 조직몰입, 경력몰입 및 조직시민행동의 인과적 관계. **농업교육과 인적자원개발**, 47(3), 139-174.
31. 송인숙, 권상집 (2017). 교육훈련, 서번트 리더십, 자기효능감, 교육훈련 전이, 지식공유 간의 구조적 관계 분석. **지식경영연구**, 18(4), 261-286.
32. 신형재, 권용만, 김진수, 신태호 (2013). 학습조직 구축과 조직유효성과의 관계에 있어 지식공유의 조절효과 분석. **경영교육연구**, 28(4), 457-479.
33. 신혜영, 권상집 (2017). 리더의 의사소통 유형, 상사 신뢰, 조직몰입, 혁신행동 간의 구조적 관계 분석. **지식경영연구**, 18(2), 23-43.
34. 양예은 (2021). **중소건설기업 근로자의 고용브랜드 인식이 이직 의도와 조직몰입에 미치는 영향: 개인-조직, 개인-직무, 개인-상사 적합성의 조절효과 중심으로**. 석사학위논문, 서강대학교 대학원.
35. 양정은 (2019). 한국적 집단주의(우리성, we-ness)가 대인커뮤니케이션에 미치는 영향에 대한 연구. **한국콘텐츠학회논문지**, 19(5), 1-14.
36. 양혜리 (2021). **카지노 종사원의 개인-환경적합성과 직무만족의 관계: 자기효능감의 매개효과를 중심으로**. 박사학위논문, 경기대학교 대학원.
37. 오인수, 김광현, Darnold, T. C., 황종오, 유태용, 박영아, 박량희 (2007). 직무만족, 조직몰입, 성과, 이직 의도 간의 관련성: 문헌고찰 및 메타분석. **인사조직연구**, 15(4), 43-86.
38. 오현규, 박성민 (2015). 공·사 조직구성원들의 개인-직무적합성과 조직몰입에 대한 소고(小考): 직무 및 생활만족의 조절효과를 중심으로. **한국조직학회보**, 12(2), 1-35.
39. 우하린, 문국경 (2019). 공공조직에서 개인-직무 및 개인-조직적합성이 긍정심리자본에 미치는 영향: 진성리더십의 조절효과를 중심으로. **한국공공관리학보**, 33(3), 299-319.
40. 유병규, 이영균 (2019). 공무원의 자기효능감이 조직몰입에 미치는 영향: 직무열의의 매개효과를 중심으로. **한국공공관리학보**, 33(4), 59-77.
41. 이규용, 송정수 (2014). 직무특성과 서비스품질의 관계에서 심리적 주인의식의 매개효과. **대한안전경영과학회지**, 16(1), 147-158.
42. 이동섭, 김기태, 조봉순 (2008). 자기효능감과 성과의 관계에 대한 재연구: 개인차 변수를 통제한 상대적 영향력. **인사조직연구**, 16(4), 75-107.
43. 이상정 (2007). **외식업종사자의 직무적합이 이직 의도에 미치는 영향: 직무만족 및 조직몰입의 매개 변수를 중심으로**. 박사학위논문, 경기대학교 대학원.
44. 이인석, 백종훈, 전무경 (2010). 개인-환경적합성이 조직유효성에 미치는 영향에 관한 연구. **대한경영학회지**, 23(4), 1951-1967.
45. 이일현 (2014). **EasyFlow 회귀분석**. 한나래아카데미.
46. 이재규, 조영대 (1994). 직무적합성이 직무만족과 갈등관리방법에 미치는 영향. **경영학연구**, 23(3), 313-338.
47. 이주용, 권석균 (2019). 중소기업의 개인-환경적합성이 효과성 변수에 미치는 영향과 자기결정성 기반 직무동기의 매개효과. **중소기업연구**, 41(3), 23-47.
48. 장태원, 홍아정 (2011). 조직구성원의 자기주도학습능력이 흡수능력과 정서적 몰입 및 직무몰입에 미치는 영향. **지식경영연구**, 12(2), 17-34.
49. 정승언 (1997). 조직, 직무 몰입의 변별타당도와 인적 서비스에 미치는 영향. **호텔경영학연구**, 5(2), 231-252.
50. 정진철, 한주희 (2003). 직무수행노력과 조직몰입에 미치는 직무동기의 차별적 영향력에 대한 연구. **대한경영학회지**, 38(8), 1071-1092.
51. 정화, 하규수 (2019). 중소기업 종사자들의 직무 적합성과 조직 공정성 인식이 직무역량에 미치는 영향에 관한 연구. **벤처창업연구**, 14(3), 73-84.
52. 제민지, 김영국 (2010). 조리사의 개인-조직적합성과 개인-직무 적합성이 직업 몰입, 조직 몰입, 이직 의도에 미치는 영향. **Culinary Science & Hospitality Research**, 16(5), 50-63.
53. 조대연, 권현정 (2008). 비영리조직의 지식경영 현황 및 비영리조직간 지식경영 핵심성공요인. **지식경영연구**, 9(2), 35-61.
54. 조영삼, 신만수 (2015). 한국과 싱가포르 종업원들의 상사, 동료, 부하에 대한 집단주의가 조직몰입에 미치는 영향에 관한 탐색적 연구. **인적자원관리연구**, 22(3), 23-44.
55. 진성미 (2009). 경력 역량 탐색을 위한 평생학습의 시사. **평생학습사회**, 5(2), 21-44.
56. 차성현, 주취정 (2010). 교육 및 기술 불일치가 임금, 직무만족, 이직 의도에 미치는 영향 분석. **교육재정경제연구**, 19(3), 177-215.

57. 최병우 (2004). 중소기업에 있어 직무특성과 조직몰입이 직무 만족에 미치는 영향 -3가지 제안모델의 평가를 중심으로. **중소기업연구**, 26(4), 55-77.
58. 최성용 (2021). 중소기업 직무환경이 임직원의 이직의도에 미치는 영향에 관한 연구: 혁신수용성의 조절효과를 중심으로. **경영컨설팅연구**, 21(4), 43-56.
59. 하수연 (2014). 보육교사의 자기효능감과 조직사랑이 조직몰입에 미치는 영향. **한국영유아보육학**, 84(1), 235-257.

[국외 문헌]

60. Abrahamson, E. (1991). Managerial fads and fashions: The diffusion and rejection of innovations. *Academy of Management Review*, 16(3), 586-612.
61. Alavi, H. R., & Askaripur, M. R. (2003). The relationship between self-esteem and job satisfaction of personnel in government organizations. *Public Personnel Management*, 32(4), 591-600.
62. Alavi, M., & Leidner, D. (1999). Knowledge management systems: issues, challenges, and benefits. *Communications of the Association for Information Systems*, 7(1), 1-28.
63. Albrecht, S. L., Bakker, A. B., Gruman, J. A., Macey, W. H., & Saks, A. M. (2015). EE, human resource management practices and competitive advantage: An integrated approach. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 2(1), 7-35.
64. Bagozzi, R. P., & Yi, Y. (1988). On the evaluation of structural equation models. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 16(1), 74-94.
65. Bandura, A. (1986). The explanatory and predictive scope of self-efficacy theory. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 4(3), 359.
66. Bandura, A., & Wood, R. (1989). Effect of perceived controllability and performance standards on self-regulation of complex decision making. *Journal of Personality and Social Psychology*, 56(5), 805-814.
67. Barrett, A., & O'Connell, P. J. (2001). Does training generally work?: Measuring the returns to in-company training. *Industrial and Labor Relations Review*, 54(3), 647-662.
68. Barney, J. B. (2001). Resource-based theories of competitive advantage: A ten-year retrospective on the resource-based view. *Journal of Management*, 27(6), 643-650.
69. Becker, T. E. (1992). Foci and bases of commitment: Are they distinctions worth making? *Academy of Management Journal*, 35(1), 232-244.
70. Blackburn, R. A., Hart, M., & Wainwright, T. (2013). Small business performance: business, strategy and owner-manager characteristics. *Journal of Small Business and Enterprise Development*, 20(1), 8-27.
71. Cable, D. M., & DeRue, D. S. (2002). The convergent and discriminant validity of subjective fit perceptions. *Journal of Applied Psychology*, 87(5), 875-84.
72. 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.
73. Carson, K. D., & Bedeian, A. G. (1994). Career commitment: Construction of a measure and examination of its psychometric properties. *Journal of Vocational Behavior*, 44(3), 237-262.
74. Chang, H. T., Chi, N. W., & Chuang, A. (2010). Exploring the moderating roles of perceived person-job fit and person-organization fit on the relationship between training investment and knowledge workers' turnover intentions. *Applied Psychology*, 59(4), 566-593.
75. Chatman, J. A. (1989). Improving interactional organizational research: A model of person-organization fit. *Academy of Management Review*, 14(3), 333-349.
76. Chen, G., Gully, S. M., & Eden, D. (2001). Validation of a new general self-efficacy scale. *Organizational Research Methods*, 4(1), 62-83.
77. Cohen, A. (1993). Organizational commitment and turnover: A meta-analysis. *Academy of Management Journal*, 36(5), 1140-1157.
78. Conner, J., & Ulrich, D. (1996). Human resource roles: Creating value, not rhetoric. *People and Strategy*, 19(3), 38-49.
79. Dawis, R. V., & Lofquist, L. H. (1984). *A psychological theory of work adjustment: An individual-differences model and its applications*. University of Minnesota

- Press, USA.
80. De Vos, A., & Soens, N. (2008). Protean attitude and career success: The mediating role of self-management. *Journal of Vocational Behavior, 73*(3), 449-456.
 81. Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). The general causality orientations scale: Self-determination in personality. *Journal of Research in Personality, 19*(2), 109-134.
 82. Drexler Jr, J. A., & Lindell, M. K. (1981). Training/job fit and worker satisfaction. *Human Relations, 34*(10), 907-915.
 83. Edwards, J. (1991). Person-job fit: A conceptual integration, literature review, and methodological critique. In C. L. Cooper & I. T. Robertson (Eds.), *International review of industrial and organizational psychology* (pp. 283-357). Chichester, England: Wiley.
 84. Edwards, J. R., & Shipp, A. J. (2007). The relationship between person-environment fit and outcomes: An integrative theoretical framework. In C. Ostroff & T. Judge (Eds.), *Perspectives on organizational fit* (pp. 209-258). New York, Erlbaum.
 85. Farzaneh, J., Dehghanpour Farashah, A., & Kazemi, M. (2014). The impact of person-job fit and person-organization fit on OCB: The mediating and moderating effects of organizational commitment and psychological empowerment. *Personnel Review, 43*(5), 672-691.
 86. Guan, Y., Deng, H., Bond, M. H., Chen, S. X., & Chan, C. C. H. (2010). Person-job fit and work-related attitudes among Chinese employees: Need for cognitive closure as moderator. *Basic and Applied Social Psychology, 32*(3), 250-260.
 87. Hackett, G., & Betz, N. E. (1989). An exploration of the mathematics self-efficacy/mathematics performance correspondence. *Journal for research in Mathematics Education, 20*(3), 261-273.
 88. Hackett, G., Betz, N. E., O'Halloran, M. S., & Romac, D. S. (1990). Effects of verbal and mathematics task performance on task and career self-efficacy and interest. *Journal of Counseling Psychology, 37*(2), 169-177.
 89. Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1975). Development of the job diagnostic survey. *Journal of Applied Psychology, 60*, 159-170.
 90. Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. Y. A., Anderson, R., & Tatham, R. (2010). Multivariate data analysis. *A Global Perspective, 14*(3), 274-286.
 91. Hatch, N. W., & Dyer, J. H. (2004). Human capital and learning as a source of sustainable competitive advantage. *Strategic Management Journal, 25*(12), 1155-1178.
 92. Holtom, B. C., Mitchell, T. R., Lee, T. W., & Eberly, M. B. (2008). 5 turnover and retention research: A glance at the past, a closer review of the present, and a venture into the future. *The Academy of Management Annals, 2*(1), 231-274.
 93. Hong, S., Malik, M. L., & Lee, M. K. (2003). Testing configural, metric, scalar, and latent mean invariance across genders in sociotropy and autonomy using a non-western sample. *Educational and Psychological Measurement, 63*(4), 636-654.
 94. Huber, V. L., Northcraft, G. B., & Neale, M. A. (1990). Effects of decision strategy and number of openings on employment selection decisions. *Organizational Behavior and Human Decision Processes, 45*(2), 276-284.
 95. Huselid, M. A. (1995). The impact of human resource management practices on turnover, productivity, and corporate financial performance. *Academy of Management Journal, 38*(3), 635-672.
 96. Jaros, S. J. (1997). An assessment of Meyer and Allen's (1991) three-component model of organizational commitment and turnover intentions. *Journal of Vocational Behavior, 51*(3), 319-337.
 97. Jaturanonda, C., Nanthavanij, S., & Chongphaisal, P. (2006). A survey study on weights of decision criteria for job rotation in Thailand: Comparison between public and private sectors. *The International Journal of Human Resource Management, 17*(10), 1834-1851.
 98. Judge, T. A., & Bretz, R. D. (1992). Effects of work values on job choice decisions. *Journal of Applied Psychology, 77*(3), 261-271.
 99. Kristof, A. L. (1996). Person-organization fit: An integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications. *Personnel Psychology, 49*(1), 1-49.

100. Kristof-Brown, A. (2000). Perceived applicant fit: Distinguishing between Recruiters' perceptions of person-job and person-organization fit. *Personnel Psychology, 53*(3), 643-671.
101. Kristof-Brown, A., 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.
102. Kristof-Brown, A., Zimmerman, R. D., & Johnson, E. D. (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.
103. Lauver, K. J., & Kristof-Brown, A. (2001). Distinguishing between employees' perceptions of person-ob and person-organization fit. *Journal of Vocational Behavior, 59*(3), 454-470.
104. Law, F. M., & Guo, G. J. (2016). Correlation of hope and self-efficacy with job satisfaction, job stress, and organizational commitment for correctional officers in the Taiwan prison system. *International Journal of Offender Therapy and Comparative Criminology, 60*(11), 1257-1277.
105. Lazarova, M. B., & Cerdin, J. L. (2007). Revisiting repatriation concerns: Organizational support versus career and contextual influences. *Journal of International Business Studies, 38*(3), 404-429.
106. Lee, T. W., Ashford, S. J., Walsh, J. P., & Mowday, R. T. (1992). Commitment propensity, organizational commitment, and voluntary turnover: A longitudinal study of organizational entry processes. *Journal of Management, 18*(1), 15-32.
107. Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. *Journal of Vocational Behavior, 45*(1), 79-122.
108. Lewin, K. (1951). *Field theory in social science*. New York: Harper.
109. Locke, E. A., & Latham, G. P. (2004). What should we do about motivation theory? Six recommendations for the twenty-first century. *Academy of Management Review, 29*(3), 388-403.
110. Locke, E. A., Frederick, E., Lee, C., & Bobko, P. (1984). Effect of self-efficacy, goals, and task strategies on task performance. *Journal of Applied Psychology, 69*(2), 241-251.
111. Lockett, A., Thompson, S., & Morgenstern, U. (2009). The development of the resourcebased view of the firm: A critical appraisal. *International Journal of Management Reviews, 11*(1), 9-28.
112. Mathieu, J. E., & Zajac, D. M. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin, 108*(1), 171-194.
113. Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review, 1*(1), 61-89.
114. Meyer, J. P., & Parfyonova, N. M. (2010). Normative commitment in the workplace: A theoretical analysis and re-conceptualization. *Human Resource Management Review, 20*(4), 283-294.
115. Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology, 78*(4), 538-551.
116. Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L., & Topolnysky, L. (2002). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of Vocational Behavior, 61*(1), 20-52.
117. Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. (1982). *Employee-organizations linkage: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. New York: Academic Press.
118. Mumford, M. D., & Gustafson, S. B. (1988). Creativity syndrome: Integration, application, and innovation. *Psychological Bulletin, 103*(1), 27-43.
119. O'Reilly, C. A., & Chatman, J. (1986). Organizational commitment and psychological attachment: The effects of compliance, identification, and internalization on prosocial behavior. *Journal of Applied Psychology, 71*(3), 492-499.
120. Peng, Y., & Mao, C. (2015). The impact of person-ob fit on job satisfaction: The mediator role of Self

- efficacy. *Social Indicators Research*, *121*(3), 805–813.
121. Podsakoff, P. M., & Organ, D. W. (1986). Self-reports in organizational research: Problems and prospects. *Journal of Management*, *12*(4), 531–544.
122. Posner, B. Z. (1992). Person-organization values congruence: No support for individual differences as a moderating influence. *Human Relations*, *45*(4), 351–361.
123. Pulakos, E. D., Arad, S., Donovan, M. A., & Plamondon, K. E. (2000). Adaptability in the workplace: Development of a taxonomy of adaptive performance. *Journal of Applied Psychology*, *85*(4), 612–624.
124. Rotundo, M., & Sackett, P. R. (2002). The relative importance of task, citizenship, and counterproductive performance to global ratings of job performance. A policy-capturing approach. *Journal of Applied Psychology*, *87*(1), 66–80.
125. Schneider, B., Goldstein, H. W., & Smith, D. B. (1995). The ASA framework: An update. *Personnel Psychology*, *48*(4), 747–773.
126. Sheldon, M. E. (1971). Investments and involvements as mechanisms producing commitment to the organization. *Administrative Science Quarterly*, *16*(2), 143–150.
127. Shore, L. M., & Martin, H. J. (1989). Job satisfaction and organizational commitment in relation to work performance and turnover intentions. *Human Relations*, *42*(7), 625–638.
128. Shrout, P. E., & Bolger, N. (2002). Mediation in experimental and nonexperimental studies: New procedures and recommendations. *Psychological Methods*, *7*(4), 422–445.
129. Smith, A., & Smith, E. (2007). The role of training in the development of human resource management in Australian organisations. *Human Resource Development International*, *10*(3), 263–279.
130. Spokane, A. R., Meir, E. I., & Catalano, M. (2000). Person-environment congruence and Holland's theory: A review and reconsideration. *Journal of Vocational Behavior*, *57*(2), 137–187.
131. Steers, R. M. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, *22*(1), 46–56.
132. TĂTAR, L. E. (2011). Knowledge management and human resource development. *Defense Resources Management in the 21st Century*, *6*(6), 108–111.
133. Tett, R. P., & Meyer, J. P. (1993). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: path analyses based on meta-analytic findings. *Personnel Psychology*, *46*(2), 259–293.
134. Thomas, K. W., & Velthouse, B. A. (1990). Cognitive elements of empowerment: An “interpretive” model of intrinsic task motivation. *Academy of Management Review*, *15*(4), 666–681.
135. Ton, Z., & Huckman, R. S. (2008). Managing the impact of employee turnover on performance: The role of process conformance. *Organization Science*, *19*(1), 56–68.
136. Ulrich, D., Brockbank, W., Yeung, A. K., & Lake, D. G. (1995). Human resource competencies: An empirical assessment. *Human Resource Management*, *34*(4), 473–495.
137. Van Scotter, J. R. (2000). Relationships of task performance and contextual performance with turnover, job satisfaction, and affective commitment. *Human Resource Management Review*, *10*(1), 79–95.
138. Wasti, S. A. (2003). Organizational commitment, turnover intentions and the influence of cultural values. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, *76*(3), 303–321.
139. Wright, P. M., & McMahan, G. C. (1992). Theoretical perspectives for strategic human resource management. *Journal of Management*, *18*(2), 295–320.

[URL]

140. 고석용 (2019, 5월 22일). 신입사원 31% “입사 1년 이내 퇴사”. **머니투데이**. <https://news.mt.co.kr/mtview.php?no=2019052209475680683>

● 저 자 소 개 ●



전 성 준 (Seong jun Jeon)

건국대학교에서 경제학 석사학위를 취득한 뒤 충북대학교에서 경영학 박사과정 중이다. 현재 국무총리 산하 국책연구기관인 한국직업능력연구원에서 정책 연구를 수행하고 있으며, 주요 관심 분야는 HRM, HRD 등이다. 지금까지 Journal of Vocational Education & Training, The Korean Society of Management Consulting, Korea Association of Skills and Qualifications 등 주요 학술지에 논문을 발표하였다.

〈 Abstract 〉

The Relationship among Person–Job Fit, Self–Efficacy and Organizational Commitment of Job Training Program Participants in Small and Medium–sized Enterprises

Seong–Jun Jeon*

The purpose of this study is to identify the relationship between PJF(person-job fit) and members' organizational commitment focusing on the mediating factor. Previous Studies have found that person-job fit has positive effect on organizational commitment, and self-efficacy has positive effect on the organizational commitment. On the other hand, the studies to identify whether self-efficacy has a role in mediation between PJF and the members' organizational commitment has been insufficient. To that end, we considered self-efficacy as the mediator of the relationship between PJF and organizational commitment. We used the data which to perform national policy research from 690 workers at a small or medium firm. As a result of verifying the suitability of the research model, it was suitable for the acceptance criteria. Besides the hierarchical regression analysis, bootstrapping was conducted to verify significance of mediating effect of self-efficacy. The main results are as follows. First, the variables, PJF, self-efficacy and organizational commitment showed a positive correlation. Second, PJF has a positive effect on self-efficacy and organizational commitment significantly. Also self-efficacy has a positive effect on organizational commitment significantly. Third, the mediating effect of self-efficacy in the relationship between PJF and organizational commitment is significant. In order to improve person-job fit, this study suggested that SMEs' owners should consider job rotation system and career development program for employees. Based on this study result and implications, we discussed limit of research and direction for future research.

Key words: Job Training, SME, PJF(person–job fit), Self–efficacy, Organizational Commitment

* Korea Research Institute for Vocational Education & Training