

직무적합이 경력만족에 미치는 영향에서 일의 의미와 직무몰입의 이중매개 효과¹⁾

정승철 (가톨릭대학교 심리학과 교수)²⁾

국문 요약

본 연구는 최근 직장인들과 인사담당자들의 관심을 받고 있는 직무적합, 일의의미, 직무몰입, 경력만족이 서로 어떠한 관계가 있는지를 확인하고자 하였다. 선행연구를 통해서 이들 변인들은 직무적합에서 시작하여 일의의미, 직무몰입을 거쳐 경력만족에 이르는 경로가 논리적으로 타당한 것으로 확인되었으며, 이러한 이중매개효과를 검증하고자 하였다. 283명의 직장인을 대상으로 설문조사를 실시하였으며, SPSS 21과 Process Macro를 통하여 자료를 분석하였다. 연구의 주요 결과는 다음과 같다. 직무적합, 일의의미, 직무몰입, 경력만족은 각각 정적인 상관을 보였으며, 직무적합과 경력만족 간의 관계에 대한 일의의미와 직무몰입의 이중매개효과는 통계적으로 유의미한 것으로 확인되었다. 이러한 결과는 일의의미와 직무몰입, 경력만족 등의 긍정적 심리변인의 수준을 높여 인적자원의 이탈을 막고, 조직의 지속적인 성과를 위해서 직장인이 자신의 직무가 자신의 특성과 적합하다고 지각할 수 있도록 직무를 설계할 필요가 있다는 것을 의미한다. 연구의 시사점, 한계점 그리고 향후 연구에 대한 제언 등을 결론에 제시하였다.

■ 중심어: 직무적합, 일의의미, 직무몰입, 경력만족

I. 서론

기업의 HR 부서는 최고의 인재를 조직의 일원으로 만들고 이들이 혁신적인 성과를 얻어내도록 하는 것이 중요한 과업이 되었는데(Jimenez-Jimenez & Sanz-Valle, 2005), 특히 과학기술의 발전과 산업구조의 고도화에 따라 고학력 지식 노동자의 비율이 중요한 부분을 차지하고 있는 우리나라의 조직들은 조직 구성원 관리에 대한 전통적인 시각의 변화가 필요하다. 최근 몇 년간 취업포털 잡코리아에서 실시한 이직 관련 설문 조사 결과에 따르면, 커리어 관리, 일에 대한 재미, 워라밸, 성장, 직무만족 등이 이직의 결정에서 중요한 요소로 거론되었다(잡코리아, 2021; 잡코리아, 2023). 이는 윤동현, 유기웅(2021)이 MZ세대를 대상으로 한 연구에서, MZ세대는 자신이 좋아하는 일을 하면서 자신의 잠재능력을 발휘하고 경제적인 자유와 안정적인 생활과 함께 행복, 직무만족, 성취감을 느끼고자 한다는 결과와 맥을 같이 한다고 할 수 있다. 지식 노동자의 비율이 높은 우리나라 조직에서는 임금 혹은 복지혜택 등의 외적 동기 요소만으로 조직의 중요한 인적자원을 보유하기 힘들며, 일의 의

1) 본 연구는 가톨릭대학교 연구비 지원을 받아 수행되었습니다. 연구과제번호: M-2021-B0002-00063

2) 가톨릭대학교 사회과학부 심리학 전공 parisjung@catholic.ac.kr

· 투고일: 2023-06-09 · 수정일: 2023-06-16 · 게재확정일: 2023-06-23

미, 즐거움, 도전, 성취감, 인정, 책임, 직무적합, 자기 성장 등의 내적 동기 요소를 적절하게 부여할 수 있어야 핵심적인 인적자원을 보유하고 조직의 유지, 성장 및 혁신을 기대할 수 있다는 것을 알 수 있다.

Hackman & Oldham(1980)이 제시한 직무특성모형은 최근 직무에서의 심리적 과정인 일의 의미에 대한 관심이 높아지면서 많은 연구에서 다시 인용되고 있는데, 직무특성모형에 의하면 과업정체성, 과업중요성, 기술다양성, 자율성, 그리고 피드백으로 이루어지는 핵심적인 직무의 특성 요인은 직무 의미성, 책임감, 결과에 대한 지식 등에 영향을 미치고, 마지막으로 만족도, 내적 동기, 직무성과, 직무몰입(이직을 저하, 결근을 저하)에 영향을 미치게 된다. 이를 통하여 높은 수준의 직무설계 및 직무적합성이 일의 의미성과 같은 심리적 과정에 긍정적인 효과를 유발하고 이어서 직무에 몰입하게 할 것을 기대할 수 있다. 정승철(2022)의 연구에서는 직무적합도가 일의 의미에 영향을 미치고, 이어서 불안과 번영(행복감)에 순차적으로 영향을 미치는 이중매개효과를 확인하였는데, 이는 Hackman & Oldham(1980)이 제시한 순차적인 영향력의 과정을 확인한 것이다. 본 연구에서는 이러한 기본적인 과정을 기반으로 최근 직장인들의 주요한 관심 요인인 직무몰입과 경력 만족을 추가하여 직무적합도가 일의 의미, 직무몰입, 그리고 경력 만족에 순차적으로 영향을 미치는 과정을 확인하고자 한다. 이러한 결과는 조직들이 혁신적인 성과를 위해서 HR 정책을 시행할 때 고려해야 하는 단계적인 심리적 요인과 내적 동기 요인들에 대한 시사점을 제공할 수 있을 것으로 기대된다.

II. 이론적 배경

2.1 직무적합(person-job fit)

직무적합(person-job fit)은 개인과 조직의 성과 간의 연결고리로서 조직행동 및 산업 및 조직심리학 분야에서 많이 쓰이는 개념이다(Edwards, 1991). 직무적합(person-job fit)은 개인이 자신의 역량과 관심사에 부합하는 직무를 수행하는 것을 의미하며, 자신에게 맞는 직무를 선택하는 것은 자신의 역량과 성향에 맞는 직무를 선택하는 데 도움을 주어 개인의 직업적인 만족과 성공에 중요한 역할을 한다. 조직 관련 연구에서 적합도는 개인과 조직, 개인과 집단, 개인과 직무, 개인과 직업, 개인과 개인 등의 다양한 조합의 적합도가 있다(Kristof, 1996). 본 연구에서는 개인과 직무 간의 적합도를 중심으로 연구를 진행하고자 하며, 개인과 직무 간 적합도는 개인의 요구와 직무 간 일치도를 나타낸다(Caldwell & O'reilly, 1990). 직무적합도는 직무특성과 개인특성의 적합도를 의미하는 요구-능력 적합성과 개인의 요구에 대한 직무의 충족도를 의미하는 수요-공급 적합성으로 구분할 수 있는데(Edwards, 1991), 조직 구성원의 만족을 예측하는데 주요한 역할을 한다(Caplan, 1987).

직무적합도는 직무와의 적합성을 경험한 경우 개인은 가치와 믿음을 수행과정에서 충분히 발휘할 수 있기 때문에(Kira & Balkin, 2014), 직무적합도는 일에서의 의미성과 정적인 상관을 보였으며(May, Gilson, & Harter, 2004), 직무적합을 통한 직업적 정체성이 일에서의 의미성에 정적인 영향을 미치는 것으로 보고되었다(Bunderson & Thompson, 2009). 또한 최근 연구에서는 잡크래프팅이 직무적합에 영향을 미치고 결과적으로 일의 의미에 영향을 미친다는 결과가 발표되었다(Guo & Hou, 2022). 이는 Hackman & Oldham(1980)이 직무특성모형을 통해서 제시한 것처럼, 직무의 특성이 적절히 설계되었을 때 개인이 일의 의미와 같은 긍정적인 심리적 경험을 하게 되는 것으로 설명할 수 있다. 직무적합도는 또한 직무에서의 몰입(job involvement)를 높이고 결과적으로 직무성과(Chou, Hsieh, & Hung, 2022), 직무만족(Warr & Inceoglu, 2012), 경력만족(Reh fuss, Gambrell, & Meyer, 2012) 등에 정적인 영향을 미치는 것으로 보고 되었다.

2.2 일의 의미(work meaningfulness)

일의 의미는 조직의 구성원이 자신의 직무에서 의미를 느끼고, 자신의 직무가 중요하고 수행할만한 가치가

있다고 느끼는 것이며(Hackman & Oldham, 1976), Steger, Dik, & Duffy(2012)는 일의 의미를 일에서의 긍정적 의미, 일을 통한 의미 만들기, 공공선을 위한 동기로 이루어지는 개념으로 정의하였다. 일의 의미는 조직 연구에서 오랫동안 관심을 받아왔지만, Steger, Dik, & Duffy(2012)가 일의 의미 척도(The Work and Meaning Inventory : WAMI)를 개발한 후 많은 연구가 이어지고 있다. 특히 최근 직장인들의 관심을 받고 있는 내적 동기, 몰입, 자아실현, 가치 실현, 행복감, 경력몰입, 직무몰입과 일의 의미 간의 관계에 관한 연구가 진행되었으며, 일의 의미는 조직 구성원이 일을 통해서 충만감을 느끼고 목적의식을 가지도록 하여 직무만족, 삶의 만족, 경력몰입, 조직몰입, 내재적인 동기부여, 조직시민행동 등 긍정적인 조직행동에 정적인 영향을 미치는 것으로 보고되었다(Dik & Duffy, 2009; Steger, Dik, & Duffy, 2012). 선행연구의 결과를 볼 때, 일의 의미는 개인이 자신의 업무에서 의미 있는 성취감을 느끼고, 자아실현과 가치 실현을 추구할 수 있으며, 새로운 도전과 성장 기회를 통해서 긍정적인 업무태도를 가질 수 있기 때문에, 일의 의미가 직무몰입과 경력만족에 순차적으로 영향을 미칠 것으로 기대할 수 있다.

2.3 직무 몰입(job involvement)

직무몰입은 초기에 자신의 일에 대한 개인적 동일시 및 직무수행이 개인의 자존감에 미치는 영향력의 수준으로 정의되었다(Lodahl & Kejnar, 1965). 이후 직무몰입은 직무에 대한 개인의 헌신 또는 정신적 연합으로 정의되었으며(Kanungo, 1982), 최근에는 활력을 강조하면서 긍정적이고 성취감이 있으며 일에 대해서 애착을 가지고 있는 정신상태로 정의된다(Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma, & Bakker, 2002). 직무몰입은 개인의 특성 요인과 작업 환경에 대한 반응 간을 연결하는 역할을 하여, 개인의 성과 향상에 영향을 미치고 조직이 경쟁 우위를 유지하는 데 있어 핵심 요소라고 할 수 있다(Park, Appelbaum, & Kruse, 2010; Ebeh, Njoku, Ikpeazu, & Benson, 2017). 직무몰입의 수준이 높은 직원들은 자신의 업무와 직업에 대한 애착이 강하여 직무만족도가 높고, 자신의 능력에 자신감이 있고 자신의 업무에 능숙하며 자신의 직업과 경력에 더 만족하는 것으로 나타났으며(O'Driscoll & Randall, 1999), 이직 의도와는 부적인 상관 그리고 직무만족과는 정적 상관을 보였다(Gerpott, 1990; Mathieu & Farr, 1991; McElroy, Morrow, & Wardlow, 1999).

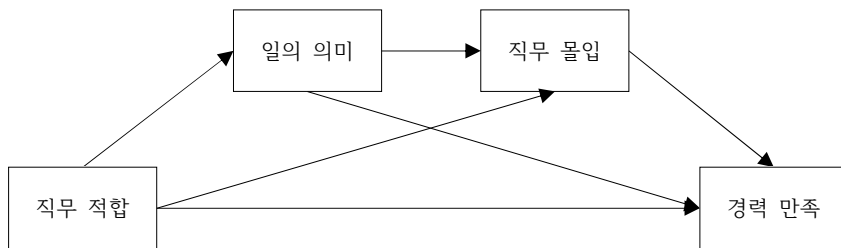
2.4 경력 만족(career satisfaction)

경력만족은 개인이 자신의 경력과정을 성공적으로 지각하는 정도를 나타내며, 자신의 경력에 대한 전반적 평가, 경력 목표 달성 수준, 연봉 및 지위, 새로운 기술 및 능력 개발에 대한 만족감을 포함한다(Judge, Cable, Boudreau, & Bretz, 1995). 경력만족은 개인이 자신의 경력성과를 성공적으로 지각하는 경력에 대한 정서적인 측면을 나타내며(Gattiker & Larwood, 1988), 경력만족은 개인의 경력 또는 경력 관련 경험에 대한 개인적인 평가의 결과로 오는 개인의 긍정적인 감정 상태를 의미한다(Seibert & Kraimer, 2001). 경력 만족도는 개인 평가를 기반으로 자신의 경력에 대한 개인의 태도를 반영하기 때문에 일반적으로 경력 성공의 주관적인 지표로 사용되는데, 경력의 성공을 주관적으로 어떻게 평가하는지에 따라 직업의 이동성이 달라진다(Direnzo & Greenhaus, 2011). Griffeth, Hom, & Gaertner(2000)의 이직 선행요인에 관한 메타분석에서는 직무만족과 이직이 부적 상관을 보인다고 보고 하였으며, 사실상 모든 이직 모델에는 직무만족이 중요한 선행요인으로 포함되어 있다(e.g., Steers & Mowday, 1981; Hom & Griffeth, 1995). 경력만족에 영향을 미치는 선행요인은 다양한 환경적 요인과 개인적 요인이 있으며, 본 연구에 사용된 직무적합(Rehfuss, Gambrell, & Meyer, 2012), 일의 의미(Dik & Duffy, 2009), 직무몰입(O'Driscoll & Randall, 1999)은 경력만족에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 보고되었다.

Ⅲ. 가설 설정

3.1 연구모형

본 연구는 직무적합도가 경력만족에 미치는 영향에 대해서 일의 의미와 직무몰입이 순차적으로 매개효과를 보이는 이중매개효과를 검증하고자 하며, 연구모형은 다음과 같다.



<그림 3-1> 연구 모형

3.2 연구 가설의 설정

이론적 배경에서 선행연구들의 결과를 통해서 직무적합도는 일의 의미, 직무몰입, 경력만족에 대해서 정적인 영향을 미치는 것을 확인하였다. 이들 변인 간의 관계는 다시 Hackman과 Oldham(1976, 1980)의 직무특성모형에서 제시한 논리적 연결성 즉 직무특성을 반영하는 직무적합도가 높게 나오면 일에서의 의미성을 느끼게 되고 이는 직무자체에 몰입하는 심리적 상태를 경험하게 되고, 결과적으로 개인적인 결과인 경력에서의 만족감으로 이어질 수 있다는 것을 선행연구들을 통해서 기대할 수 있게 되었다(Gerpott, 1990; Mathieu & Farr, 1991; McElroy, Morrow, & Wardlow, 1999; O'Driscoll & Randall, 1999; Bunderson & Thompson, 2009; Dik & Duffy, 2009; Rehfuss, Gambrell, & Meyer, 2012; Steger, Dik, & Duffy, 2012; Warr & Inceoglu, 2012; Chou, Hsieh, & Hung, 2022, Guo & Hou, 2022) 따라서 본 연구의 가설을 다음과 같이 설정하였다.

연구 가설 : 직무적합도가 경력만족에 영향을 미치는 과정에 대해서 일의 의미와 직무몰입이 이중매개효과를 보일 것이다.

3.3 연구 가설의 설정

연구를 위해 직장에 재직 중인 20대 이상 성인을 대상으로 총 300부의 설문지를 배포하여 283부를 회수하여 분석에 사용하였다. 설문은 인구통계학적 변인과 함께 직무적합도 3문항, 일의 의미 10문항, 직무몰입 10문항, 경력만족 5문항으로 이루어졌으며, 각 변인에 대한 설명은 <표 3-1>과 같다. 본 연구 자료의 통계적 분석을 위해서는 SPSS 21과 Process Macro for SPSS를 사용하였다.

<표 3-1> 설문 문항 정보

| 변인 | 문항수 | 문항출처 | 조작적 정의 |
|------|-----|---|-------------------------------|
| 직무적합 | 3 | Cable & DeRue(2002) | 자신의 기술, 지식, 능력과 직무요건과의 적합도 |
| 일의의미 | 10 | Steger, Dik, & Duffy(2012) | 일이 자신의 삶과 성장에 주는 의미와 기여 수준 |
| 직무몰입 | 10 | Kanungo(1982) | 생활, 관심사, 목표 등이 자신의 직무와 연관된 정도 |
| 경력만족 | 5 | Greenhaus, Parasuraman, & Wormley(1990) | 자신의 경력에서 취업, 승진, 임금 등에 대한 만족도 |

확인적 요인분석 결과, RMSEA=.075, CFI=.892 등으로 나타나서 수용 가능한 결과를 보였으며, 탐색적 요인분석 결과 각 요인에 대해서 관련 문항이 모두 충분한 적재값을 보이는 것으로 나타났다.

IV. 분석 결과

4.1 인구 · 통계학적 특성

응답자 283명 중 남성이 80.9%(229명), 여성이 19.1%(54명)이며, 연령별 분포는 20대 1.5%(4명), 30대 58.2%(165명), 40대 29.3%(83명), 50대 이상 11.0%(31명)를 보였다. 직급별 분포는 사원 4.2%(12명), 대리 8.8%(25명), 과장 48.8%(138명), 차장 21.9%(62명), 부장 15.4%(44명), 임원 0.7%(2명)으로 나타났다. <표 4-1> 참조.

<표 4-1> 응답자 인구통계학적 특성

| 변인 | 구분 | 빈도 | 비율(%) |
|----|----------|-----|-------|
| 성별 | 남자 | 229 | 80.9 |
| | 여자 | 54 | 19.1 |
| | 합계 | 283 | 100 |
| 나이 | 만 20~29세 | 4 | 1.5 |
| | 만 30~39세 | 165 | 58.2 |
| | 만 40~49세 | 83 | 29.3 |
| | 만 50세 이상 | 31 | 11.0 |
| | 합계 | 283 | 100 |
| 직급 | 사원 | 12 | 4.2 |
| | 대리 | 25 | 8.8 |
| | 과장 | 138 | 48.8 |
| | 차장 | 62 | 21.9 |
| | 부장 | 44 | 15.4 |
| | 임원 | 2 | 0.7 |
| | 전체 | 283 | 100 |

4.2 연구 가설 검증

4.2.1 변인간 상관관계 분석

본 연구에서 측정된 변인들의 기술통계분석과 변인들 간의 상관관계분석을 실시하였으며 결과를 <표 4-2>에 제시하였다. 직무적합은 일의의미($r = .618$), 직무몰입($r = .421$), 경력만족($r = .552$)과 유의미한 정적 상관($p < .001$)을 보였다. 또한 일의의미는 직무몰입($r = .612$), 경력만족($r = .634$)과 그리고 직무몰입은 경력만족($r = .519$)과 유의미한 정적 상관($p < .001$)을 보였다. 이는 선행연구에서 제시한 이들 변인들 간의 관계를 확인시켜 주는 결과이다.

<표4-2> 변인 간 상관분석 및 기술통계표

| | 직무적합 | 일의의미 | 직무몰입 | 경력만족 |
|------|---------|---------|---------|-------|
| 직무적합 | .803 | | | |
| 일의의미 | .618*** | .914 | | |
| 직무몰입 | .421*** | .612*** | .897 | |
| 경력만족 | .552*** | .634*** | .519*** | .865 |
| M | 3.759 | 3.472 | 3.112 | 3.512 |
| SD | 0.764 | 0.721 | 0.791 | 0.746 |

*** $p < .001$, 대각선의 수치는 Cronbach- α 값임.

4.2.2 직무적합, 일의의미, 직무몰입, 경력만족의 이중매개효과

직무적합과 경력만족 간의 관계에 대한 일의 의미와 직무몰입의 이중매개효과를 확인하기 위해서 Process Macro의 분석모형 6번을 활용하였으며, 부트스트래핑 분석의 결과는 하한값(LLCI)과 상한값(ULCI) 사이에 '0'을 포함하고 있지 않으면 미리 설정된 유의수준에서 통계적으로 유의미한 것으로 해석한다(Hayes, 2022). 본 연구의 분석에서는 유의수준을 $p < 0.05$ 로 설정하였다.

표 <4-3> 사회적 소외감과 조직몰입 간의 매개효과 분석 결과

| 직무적합 → 경력만족 | Direct Effect | | | | | |
|---------------------------|---------------|-----------|-----------|-----------|-------|-------|
| | 효과 | 표준오차 | t | p | LLCI | ULCI |
| | .3992 | .0908 | 4.3980 | .0000 | .2205 | .5779 |
| Indirect Effects | | | | | | |
| | Boot 간접효과 | Boot 표준오차 | Boot LLCI | Boot ULCI | | |
| 전체 | 0.4986 | 0.062 | 0.3806 | 0.6235 | | |
| 직무적합 → 일의의미 → 경력만족 | 0.366 | 0.0705 | 0.2305 | 0.5082 | | |
| 직무적합 → 직무몰입 → 경력만족 | 0.0222 | 0.023 | -0.0169 | 0.0752 | | |
| 직무적합 → 일의의미 → 직무몰입 → 경력만족 | 0.1105 | 0.0345 | 0.0454 | 0.1828 | | |

주1. 모든 결과값의 유의수준은 $p < 0.05$

주2. bootLLCI = bootstrapping 간접효과의 95%신뢰구간 내에서의 하한값, bootULCI = bootstrapping 간접효과의 95% 신뢰구간 내에서의 상한값.

주3. 다중공선성 검증 결과 모두 다중공선성이 없는 것으로 확인되었다.

분석결과는 크게 직접효과(독립변인 → 종속변인)와 간접효과(독립변인 → 매개변인 → 종속변인)으로 구분되며, 직접효과의 분석 결과를 보면 직무적합이 경력만족에 미치는 영향은 여전히 유의미한 것으로 나타나서 매

개효과를 불안전매개 효과를 보이게 된다. 매개효과를 의미하는 간접효과의 분석 결과를 보면, 우선 첫 번째 간접효과인 <직무적합 → 일의 의미 → 경력만족>의 단순 매개관계는 BootLLCI 값과 BootULCI 값 사이에 '0'이 존재 하지 않는 결과이므로(각각 0.2305, 0.5082), 매개효과는 미리 설정된 95% 유의수준에서 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다. 두 번째 간접효과인 <직무적합 → 직무몰입 → 경력만족>의 단순 매개관계는 BootLLCI 값과 BootULCI 값 사이에 '0'이 존재 하는 결과이므로(각각 -0.0169, 0.0752), 매개효과는 통계적으로 유의미하지 않는 것으로 나타났다. 최종적으로 본 연구에서 검증하고자 하는 이중매개효과를 나타내는 세 번째 간접효과인 <직무적합 → 일의 의미 → 직무몰입 → 경력만족>의 이중 매개관계는 BootLLCI 값과 BootULCI 값 사이에 '0'이 존재 하지 않는 결과이므로(각각 0.0454, 0.1828), 이중 매개효과는 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다. 따라서 가설2는 검증되었다.

V. 결 론

5.1 연구의 요약

본 연구는 최근 이직에 대한 인식이 과거보다 일반화된 상황에서 직장인들의 이직을 감소시키고 조직에서 개인의 역량을 충분히 발휘해서 혁신의 노력을 할 수 있도록 하는 요인의 탐색에서 시작되었다. 본 연구에서는 개인의 조직에서의 심리적 요인에 영향을 미치는 직무적합(person-job fit)을 중심으로 최근 다양한 연구에서 관심을 받고 있는 일의 의미, 직무몰입, 그리고 경력만족 간의 관계를 검증하고자 하였으며, 궁극적으로 조직에서 행복감을 느끼고 조직에 남아서 자신의 성취를 달성하고 조직의 혁신에 기여하는 과정의 바탕을 설명하고자 하였다.

상관분석 결과, 직무적합, 일의 의미, 직무몰입, 경력만족은 서로 다른 특성을 측정하는 변인들임에도 불구하고, 높은 수준의 정적 상관을 보였다. 이는 이들 변인들이 서로 매우 밀접한 관계가 있다는 것을 의미한다. 이어서 이들 변인들 간의 선후관계에 대한 탐색을 선행연구 분석을 통해서 실시하였으며, 직무적합, 일의 의미, 직무몰입, 경력만족의 순서로 순차적인 영향력의 관계가 있을 것으로 추론되었다. 이러한 순차적인 관계는 단순 매개관계들의 연합적 관계이며, 매개변인이 2개가 되는 이중 매개관계이다. 이러한 이중 매개관계를 증명하기 위해서 Hayes(2022)이 제안한 Process Macro for SPSS v. 4.2를 사용하였다. 분석 결과는 기존에 유의미한 관계였던 독립변인과 종속변인의 직접효과인 직무적합의 경력만족에 대한 영향은 통계적으로 유의미한 결과를 보였으며, <직무적합→일의 의미→직무몰입→경력만족>의 이중 매개관계도 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다.

5.2 연구의 시사점

과거에는 이직의 선행요인으로 직무스트레스 등이 자주 거론되었지만, 최근에는 직장인들의 회사에 대한 생각, 자신의 직무에 대한 생각, 자신의 경력에 대한 생각, 자신의 행복에 대한 생각이 더욱 관심을 끌고 있다(e.g., 이지영, 정승철, 2020). 본 연구는 개인들이 조직에서 일을 하면서 가지게 되는 일의 의미, 직무몰입, 경력만족 등의 심리적인 요인들이 어떻게 서로 영향을 미치는지에 대한 의미 있는 결과를 제공하였으며, 특히 조직 구성원들이 조직에 계속 남아서 지속적으로 성과를 낼 수 있도록 하기 위해서 HR 담당자들이 고려해야 하는 요인들에 대한 관점을 제공하였다. 본 연구의 결과는 학술적으로 많은 연구자와 실무자가 활용하고 있는 Hackman & Oldham(1976, 1980)의 모형의 세부 요인의 순차적 인과관계에 대해서 실증적으로 확인했다는 의미가 있다. 즉, Hackman & Oldham(1976, 1980)이 제시한 직무특성모형에서 주장한 것처럼, 직무의 설계 단계부터 각 개인에게 적합한 직무를 부여하게 되면 일차적으로 일 자체에서 의미감을 느끼게 되는 심리적 경험을 하게 되며, 이러한 심리적 경험은 개인으로 하여금 일에 더욱 몰입하게 하고, 결과적으로 자신의 일에서

충분한 성취감을 느끼고 자신이 하는 일과 경력에 긍정적인 태도를 보이게 된다는 것이다. 또한 본 연구는 실무적으로 직무만족과 경력만족이 이직의도와 이직에 부적인 영향을 미치는 요인임을 고려할 때(Direnzo & Greenhaus, 2011; Griffeth, Hom, & Gaertner, 2000; Hom & Griffeth, 1995; Steers & Mowday, 1981), 최근 직원들의 높은 이직율로 고민하고 있는 조직의 HR 담당자들에게 조직이 어떤 대책을 세워야 하는지 방향성을 제공해줄 것이다. 예를 들어, 조직 구성원의 기술, 지식, 능력을 고려하여 직무를 부여하거나, 일 자체에서 의미를 찾도록 도울 수 있는 다양한 방법을 고민하거나, 직무 자체에 몰입하고 궁극적으로 자신의 직무와 경력 간의 접점을 찾을 수 있도록 HR시스템을 정비하는 등 조직 구성원들의 개인적인 성장과 조직의 성장을 함께 이룰 수 있는 다양한 방법을 고려해볼 수 있다. 또한 본 연구에서 간접효과가 유의미한 상황에서 직접효과가 여전히 유의미한 결과를 보였다는 것은 직무적합도가 경력만족에 영향을 미치는 가장 중요한 변인임을 확인시켜 주는 것이며, 조직구성원들의 직무적합도를 높이기 위한 노력이 우선적으로 이루어져야 함을 알 수 있다.

5.3 연구의 한계점

본 연구는 다양한 변인들 간의 순차적인 인과관계인 이중매개효과를 검증하는 연구이며, 엄밀한 의미에서는 종단적인 연구를 통해서 확인이 가능한 결과이다. 하지만 본 연구에서는 설문지 방법을 통하여 모든 변인을 동시에 측정하면서 시간적인 차이가 존재하지 않으며, 결과적으로 변인들 간의 상관 연구라는 비판을 피할 수 없다. 또한 다양한 변인을 동시에 측정하면서 발생할 수 있는 동일방법편향에서도 자유로울 수 없다. 본 연구 데이터에 대해서 동일방법편향 유무를 AMOS 확인적 요인분석 방법을 통해서 분석한 결과, 대부분의 변인에서 동일방법편향이 나타나지 않았지만, 직무몰입과 경력만족 변인 간에는 동일방법편향이 일부 나타난 것으로 확인되었다. 과거보다 기업에서의 연구가 더욱 어려워지고 연구 자료를 얻기가 힘들어지는 상황에서 한 번의 설문조사를 통해서 연구를 진행하는 것이 일반화되기는 하였지만, 학술적인 의미를 충분히 가지기 위해서는 다양한 어려움을 극복하는 추가적인 노력이 필요하다. 또한, 본 연구 참가자의 연령대가 30대와 40대에 편중되어 있고, 남성에 편중되어 있는 표집의 문제도 본 연구의 한계점이라고 할 수 있으며, 좀 더 다양하고 많은 참가자들을 통하여 연구의 의미성을 확보할 필요가 있다.

향후 연구에서는 본 연구와 관련 연구들에서 확인한 결과를 바탕으로 좀 더 긴 시간을 두고 변인들 간의 순차적인 인과관계를 증명할 필요가 있다. 또한 계량적인 연구에서 찾아낼 수 없는 상세한 정보를 질적연구 혹은 인터뷰 등을 통하여 보완하게 된다면, 본 연구에서 얻은 결과는 학술적인 의미가 더욱 중요해질 것이다. 또한, 종속변인이 경력만족에서 끝나지 않고 행복감 및 이직의도까지 변인을 확장하여 3중 혹은 4중의 다중매개관계를 확인하게 된다면 더 풍부하고 입체적인 결과를 얻을 수 있을 것이다.

REFERENCE

- 윤동현, 유기웅(2021). Q 방법을 활용한 밀레니얼 세대 직장인의 경력성공에 대한 인식유형 분석. *역량개발학습연구*, 16(1), 111-141.
- 이지영, 정승철(2020). PR 실무자의 직무특성이 변영에 미치는 영향 : 일의 의미와 직무열의의 이중매개효과 연구. *벤처혁신연구*, 3(2), 129-145.
- 잡코리아(2021). 직장인 '첫 이직' 빨라졌다. https://www.jobkorea.co.kr/GoodJob/Tip/View?News_No=18735&schCtgr=0&schTxt=%EC%9D%B4%EC%A7%81&Page=18.
- 잡코리아(2023). 직장인의 원픽 이직 조건은? https://www.jobkorea.co.kr/GoodJob/Tip/View?News_No=21007&schCtgr=0&schTxt=%EC%9D%B4%EC%A7%81&Page=1.

- 정승철(2022). 직장인의 직무적합도가 번영에 미치는 영향: 일의 의미와 불안의 매개효과를 중심으로. *한국콘텐츠학회논문지*, 22(3), 250-260.
- Bunderson, J. S., & Thompson, J. A.(2009). The call of the wild Zookeepers, callings, and the double-edged sword of deeply meaningful work. *Administrative Science Quarterly*, 54(1), 32-57.
- Bysted, R.(2013). Innovative employee behavior: the moderating effects of mental involvement and job satisfaction on contextual variables. *European Journal of Innovation Management*, 16(3), 268-284.
- Cable, D. M. & DeRue, D. S.(2002). The convergent and discriminant validity of subjective fit perceptions. *Journal of Applied Psychology*, 87(5), 875-884.
- Caplan, R.(1987). *Occupational Stress and Organizational Effectiveness*. NY: Praeger, New York.
- Chou, N., Hsieh, H., & Hung, T.(2022). The impact of person-job fit on job performance: job involvement as mediator, and career plateau as mediated moderator. *International Journal of Organizational Innovation*, 14(3), 115-133.
- Dik, B. J., & Duffy, R. D.(2009). Calling and vocation at work: Definitions and prospects for research and practice. *The Counseling Psychologist*, 37(2), 424-450.
- Direnzo, M. S., & Greenhaus, J. H.(2011). Job search and voluntary turnover in a boundaryless world: A control theory perspective. *Academy of Management Review*, 36, 567-589.
- Ebeh, R., Njoku, E., Ikpeazu, O., & Benson, L.(2017). Organisational commitment and job involvement among casual workers: The role of organisational justice. *Global Journal of Human Resources Management*, 5, 17-32.
- 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 Organizational Psychology*, Vol.6, 283-357.
- Gattiker U. E., & Larwood, L.(1988). Predictors for manager's career mobility, success and satisfaction. *Human Relations*, 41(8), 569-591.
- Gerpott, T.(1990). Intracompany job transfers: An exploratory two sample study of the buffering effects of interpersonal support. *Prevention in Human Services*, 8(1), 139-158.
- Greenhaus, J. H., Parasuraman, S., & Wormley, W. M.(1990). Effects of race on organizational experiences, job performance evaluations, and career outcomes. *Academy of Management Journal*, 33, 64-86.
- Griffeth, R. W., Hom, P. W., & Gaertner, S. A.(2000). A meta-analysis of antecedents and correlates of employee turnover: Update, moderator tests, and research implications for the next millennium. *Journal of Management*, 26, 463-488.
- Guo, Y., & Hou, X.(2022). The effects of job crafting on tour leaders' work engagement: the mediating role of person-job fit and meaningfulness of work. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 34(5), 1649-1667.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R.(1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organization Behavior and Human Decision Processes*, 16(2), 250-279.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R.(1980). *Work redesign*, Addison-Wesley, Reading, MA.

- Hayes, A. F.(2022). *Introduction to Mediation, Moderation, and Conditional process analysis: a Regression-based approach, Third Edition*, New York, NY: The Guilford Press.
- Hom, P. W., & Griffeth, R. W.(1995). *Employee turnover*. Cincinnati, OH: Southwestern.
- Isaken, S. G., Lauer, K., Ekval, G., & Britz, A.(2001). Perceptions of the best and worst climates for creativity: preliminary validation evidence for the situational outlook questionnaire. *Creativity Research Journal*, 13(2), 171-184.
- Jimenez-Jimenez, D., & Sanz-Valle, R.(2005). Innovation and human resource management fit: an empirical study. *International Journal of Manpower*, 26(4), 364-381.
- Judge, T. A., Cable, D. M., Boudreau, J. W., & Bretz, R. D.(1995). An empirical investigation of the predictors of executive career success. *Personnel Psychology*, 48, 485-519.
- Kanungo, R. N.(1982). Measurement of job and work involvement. *Journal of Applied Psychology*, 67, 341-349.
- Kira, M., & Balkin, D. B.(2014). Interactions between work and identities: Thriving, withering, or redefining the self?, *Human Resource Management Review*, 24(2), 131-143.
- Kristof, A.(1996). Person-organization fit: An integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications, *Personnel Psychology*, 49(1), 1-15.
- Lodahl, T. M., & Kejnar, M.(1965). The definition and measurement of job involvement. *Journal of Applied Psychology*, 49(1), 24-33.
- Mathieu, J. E., & Farr, J. L.(1991). Further evidence for the discriminant validity of measures of organizational commitment, job involvement, and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 76(1), 127-133.
- McElroy, J. C., Morrow, P. C., & Wardlow, T. R.(1999). A career stage analysis of police officer work commitment. *Journal of Criminal Justice*, 27(6), 507-516.
- 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.
- O'Driscoll, M. P., & Randall, D. M.(1999). Perceived organizational support, satisfaction with rewards, and employee involvement and organizational commitment. *Applied Psychology: An International Review*, 48, 197-209.
- Park, R., Appelbaum, E., & Kruse, D.(2010). Employee involvement and group incentives in manufacturing companies: a multi-level analysis. *Human Resource Management Journal*, 20(3), 227-243.
- Reh fuss, M. C., Gambrell, C. E., & Meyer, D.(2012). Counselors' perceived person-environment fit and career satisfaction. *Career Development Quarterly*, 60(2), 145-151.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., Gonzalez-roma, V., & Bakker, A. B.(2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92.
- Seibert, S. E., & Kraimer, M. L.(2001). The five-factor model of personality and career success. *Journal of Vocational Behavior*, 58(1), 1-21.
- Steers, R. M., & Mowday, R. T.(1981). Employee turnover and postdecision accommodation processes. In L. Cummings & B. Staw (Eds.), *Research in Organizational Behavior*(pp. 255-281). Greenwich, CT: JAI Press.

- Steger, M. F., Dik, B. J., & Duffy, R. D.(2012). Measuring meaningful work: The work and meaning inventory (WAMI), *Journal of Career Assessment*, 20(3), 322-337.
- Warr, P., & Inceoglu, I.(2012). Job engagement, job satisfaction, and contrasting associations with person-job fit. *Journal of Occupational Health Psychology*, 17(2), 129-138.

The Dual Mediation of Work Meaningfulness and Job Involvement on the Relationship Between Person–job Fit and Career Satisfaction

Jung, Sung-cheol¹⁾

Abstract

The present study aimed to examine the relationship between person-job fit, work meaningfulness, job involvement, and career satisfaction, which have recently gained attention from employees and HR professionals. Based on previous studies, we logically established a path from person-job fit to work meaningfulness, job involvement, and ultimately career satisfaction. This study sought to validate these dual mediating effect. A survey was conducted with 283 employees, and the data were analyzed using SPSS 21 and Process Macro. The main findings of the study are as follows: person-job fit, work meaningfulness, job involvement, and career satisfaction showed positive correlations. The dual mediating effects of work meaningfulness and job involvement on the relationship between person-job fit and career satisfaction were statistically significant. These results imply that in order to prevent employee turnover and ensure the organization's sustained performance, it is necessary to design jobs in a way that allows employees to perceive their work as suitable and aligned with their characteristics, thereby enhancing positive psychological factors such as work meaningfulness, job involvement, and career satisfaction. The conclusions provide implications, limitations, and suggestions for future research.

Keyword: person-job fit, work meaningfulness, job involvement, career satisfaction

1)Author, Professor, Department of Psychology, The Catholic University of Korea, parisjung@catholic.ac.kr

저 자 소 개

- 정승철(Jung, Sung-cheol)
- 가톨릭대학교 심리학과 교수 (산업 및 조직심리학 전공)
- 프랑스 University of Paris 10, Ph.D., (전)한국고용정보원 부연구위원, (전)한국산업 및 조직심리학회장
<관심분야> : 인사 선발, 인사 평가, 직무스트레스, 경력개발